

서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리 간호사의 직무스트레스 관련 요인

김 기 속¹⁾ · 김 순 례²⁾

서 론

연구의 필요성

우리나라의 65세 이상 노인인구는 2011년 기준 약 5,656천명으로 전체 인구의 11.4%에 이른다. 2020년에는 15.7%(8,084천명), 2030년에는 24.3%(12,691천명)로 추정되어 초고령 사회로의 진입이 예측된다(Statistics Korea, 2010).

정부는 인적·사회적 투자를 통해 국민 개인의 가능성과 능력 향상을 유도하는 사회투자 정책을 추진하면서, 노년기 건강투자자의 한 전략으로 맞춤형 방문건강관리서비스 제공을 표방하였다(Korea Health Industry Development Institute, 2008). 기존에 수행해 오던 방문보건사업을 ‘국민건강투자’, ‘새 국민건강증진종합계획 2010’ 등과 연계하여, 2007년 3월부터 ‘맞춤형 방문건강관리사업’으로 개칭하고(Ministry of Health, Welfare and Family Affairs, 2008), 2,000명의 전문인력을 채용하기 시작하여 2008년 2,400명, 2009년에는 2,700명의 인력을 계약직으로 채용하여 사업을 확대 추진하고 있으며, 이 중 간호직이 80% 이상을 차지하고 있다. 의료의 형평성 제고 및 국민의 자기건강관리능력의 향상을 목표로 하는 맞춤형 방문건강관리사업의 효율적 수행은 국가의 제도적, 행정적 기반을 마련하는 것과 더불어 서비스의 주요 핵심 제공자인 간호사에 대한 지원과 역할정립이 중요하다(College of Medicine of the Catholic University, 2007).

맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 간호사들의 고용조건

은, 서울시의 경우 '07년에는 일당제를 실시하였고, '08년에는 호봉제로 전환한다는 보건복지부의 지침이 있었다(Ministry of Health, Welfare and Family Affairs, 2008). 그러나 실제 예산을 집행하는 행정자치부 소속 관할 구청과 입장이 달라서 퇴직금을 적립하는 호봉제를 서울시 25개 보건소 전체가 채택하지 못하였다. 한편 보건복지부 지침대로 호봉제를 실시한 일부 지방보건소의 경우, 퇴직금을 적립함으로써 일당제 임금을 채택한 보건소 보다 방문건강관리사업 전문인력의 임금이 적게 지급되는 기이한 상황이 발생되기도 하였다(Seoul Cityhall, 2008-a). 이와 같은 맞춤형 방문건강관리사업 전문인력의 고용 불안은 서울지역의 경우 전문인력의 약 85%(220여명)를 차지하는 간호사들의 인력 누수 현상이 초래되는 원인이 되기도 하였다(Seoul Cityhall, 2008-b). 따라서 질 높은 방문건강관리사업의 제공은 서비스의 주 제공자인 간호사들의 고용조건이 안정되고 소속기관 내에서 자존감이 높을 때 기대될 수 있을 것이다(College of Medicine, the Catholic University, 2007).

자아존중감이란 자신에 대한 긍정적 평가를 의미하는 개념으로, Rosenberg는 높은 자아존중감을 지닌 사람은 자기에 대한 존경심과 장점을 수용하는 태도를 보이며, 자신의 약점과 장점을 정확하게 평가할 줄 아는 능력을 소유한다고 하였다(Kang et al., 2005). 이 중 조직 활동과 관련하여 개발된 조직근거 자아존중감이 높은 구성원은 조직 내에서 직무를 수행할 때, 자신을 중요하고, 의미가 있으며 조직 내에서 다른 구성원에 대한 영향력과 가치가 있다고 지각한다(Kim, 1999).

주요어 : 보건소, 간호사, 방문건강관리, 직무스트레스, 자아존중감

1) 가야 실버요양센터 원장

2) 가톨릭대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: slkim@catholic.ac.kr)

투고일: 2013년 5월 9일 수정일: 2013년 5월 14일 게재확정일: 2013년 6월 5일

자아존중감은 직무스트레스와 높은 상관이 있으며 자아존중감이 높을수록 직무스트레스를 덜 받는다(Kim & Kang, 2012). Schuler (1977)는 자아존중감과 같은 개인의 능력과 적응성이 직무스트레스와 반응관계를 조절하는 요인이라고 하였다. 따라서 방문건강관리 업무를 담당하는 간호사의 자아존중감과 직무스트레스와의 관계를 알아보는 연구는 방문건강관리 업무의 능력을 높이고, 방문건강관리 담당간호사의 역할을 정립하는데 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다.

간호사를 대상으로 한 직무스트레스 관련 연구는 다수가 수행되었으나 병원간호사와 기타 분야 간호사에 관련된 것이 대부분이다(Kim, 2008; Kim, 2004; Lee, 2008; Lee, 2006; Kang, 2008). 한편, 보건소 정규직 방문건강간호사의 직무만족 관련 연구는 일부 있지만(Lee, 2006; Jung, 2004), 2007년부터 계약직 신분으로 전국적인 대규모 보건소 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 방문간호 인력을 대상으로 직무스트레스를 조사한 연구는 전무한 상태이다.

이에 본 연구는 서울시 25개 보건소에서 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 계약직 간호사들의 직무스트레스와 조직근거 자아존중감 수준을 파악하고, 이들의 직무스트레스에 미치는 관련 요인을 분석함으로써 사업제공 인력의 역할정립과 방문건강관리사업의 질 향상에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 간호사의 일반적 특성, 직무스트레스 및 조직근거 자아존중감을 파악한다.
- 둘째, 서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 간호사의 일반적 특성 및 직업관련 특성에 따른 직무스트레스와 조직근거 자아존중감의 차이를 파악 한다
- 셋째, 서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 간호사의 직무스트레스에 미치는 관련 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 서울시 보건소에 소속되어 맞춤형 방문건강관리 사업을 수행하는 방문건강간호사의 직무스트레스 정도와 이에 관련된 요인을 알아보기 위해 구조화된 설문지를 이용한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 2008년 11월에 서울시 25개 보건소에 계약직으

로 근무하는 맞춤형 방문건강관리사업 담당간호사 217명 전원을 대상으로 하였다.

연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 대상자의 일반적 특성, 직업관련 특성, 조직근거 자아존중감, 한국인 직무스트레스 측정도구 선택형(KOSS®-26)으로 구성하였다.

● 대상자 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 종교, 학력, 결혼상태, 주관적 건강상태를 조사하였다. 직업관련 특성은 간호업무 총 경력, 맞춤형 방문건강사업 근무기간, 이전 종사 간호업무 분야, 현 직장 고용형태, 향후(내년도) 맞춤형 방문건강간호사로서 근무 의향, 주당 평균 근무시간, 간호사 면허증 외 자격증 소지 현황을 파악하였고, 방문건강관리 수행 시 어려운 점 등을 주관식으로 기입하도록 하였다.

● 조직근거 자아존중감

조직근거 자아존중감은 구성원이 조직 환경 내에서 역할에 참여함으로써 자신의 욕구를 만족시킬 수 있는 것으로 정의된다. 직장인의 자아존중감 측정도구는 김태웅이 번안한 조직근거 자아존중감(Organization-Based Self-Esteem: OBSE) 척도를 사용하였다(Kim, 1999). 이 도구는 9개 항목, 5점 Likert 척도로 구성되었으며 신뢰도는 Kim (1999)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다. 본 연구에서 대상자의 조직근거 자아존중감 평균(3.36)을 중심으로 평균 이상인 경우 조직근거 자아존중감이 높은 것으로 보았고, 평균 미만인 경우는 조직근거 자아존중감이 낮은 것으로 해석하였다.

● 직무스트레스

직무스트레스는 Jang 등(2005)이 개발한 '한국인 직무스트레스 측정도구' 선택형 KOSS-SF(Korean Occupational Stress Scale) 24문항에 물리적 환경 2개 문항 추가하여 사용하였다. 2개 추가문항은 개별 가정을 매일 방문하는 가정간호의 특성을 반영하여 '내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다', '내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다' 이었다. 이 도구는 26개 문항, 4점 척도로써 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점에 표기하도록 하였고, 점수의 범위는 최소 26점부터 최대 104점까지이다. 영역별로 물리적 환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 8개 영역으로 구성되었으며, 이 중 '과도한 업무부담', '업무량 일

정조정', '동료의 지지', '상사의 지지', '전반적 지지', '근무평가 및 인사', '조직의 지원', '조직간 갈등', '의사결정 참여', '금전적 보상', '기대보상', '경력개발' 문항은 역변환 처리하였다.

한국인 직무스트레스 점수 산출 방법은 100점 환산 방법으로 직무스트레스의 총점이 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 직무스트레스 각 영역별 환산 점수와 총 점수는 아래 제시된 공식에 의거하여 계산하였다. 직무스트레스 총 점수는(각 8개 영역의 환산점수의 총합)/8로 계산하였다(Jang et al., 2005).

각 영역별 환산점수 $= (\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100 / (\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})$ 직무스트레스 총점수 $= (\text{각 8개 영역의 환산 점수의 총합}) / 8$

자료 수집

본 연구의 윤리적 고려를 위해 연구자의 소속기관인 C대학교 연구윤리위원회의 승인(CUMC08U0712008)을 받아 시행되었다. 서울시 25개 보건소에서 계약직으로 근무하는 맞춤형 방문건강간호사에게 연구목적을 설명한 후, 연구에 동의한 간호사를 대상으로 자료 수집을 하였다. 자료수집 기간은 2008년 11월 20일부터 12월 10일까지 21일간 대상자들에게 구조화된 설문지를 배포하여 215부를 회수하였고, 215부 중 응답이 부실한 9부를 제외한 206부를 분석대상으로 하여 유효 응답률은 94.9%이었다.

분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 15.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 대상자 특성에 따른 직무스트레스, 조직근거 자아존중감은 t-test와 ANOVA를 적용하였고, 직무스트레스에 미치는 영향요인은 위계적 다중회귀 분석을 이용하였다. 1단계는 일반적 특성이 직무스트레스에 미치는 영향을 linear regression으로 분석하였고, 2단계에서 1단계 분석에 직업 관련 특성을 추가하여 설명력의 변화를 보았으며, 3단계는 2단계 결과에 조직근거 자아존중감을 투입하여 R square의 변화량을 확인하였다.

연구 결과

일반적 특성

연구 대상자 총 206명이 모두 여성이었으며, 평균 연령은 43.2세로, 40대가 47.1%로 가장 많았고, 50대 이상이 24.3%, 30대가 21.4%였으며, 29세 이하가 7.3%이었다. 대상자의 88.3%가 종교를 가지고 있었으며, 최종학력은 간호전문대 졸업이 70.4%, 대졸 이상이 29.6%이었다. 결혼상태는 기혼이 89.3%이었으며, 주관적 건강상태는 62.1%가 좋다고 응답하였다(Table 1).

<Table 1> General Characteristics of the Subjects

(N=206)

Variables	Category	Total* n (%)	Mean ± SD
Age(years)	<30	15 (7.3)	43.2±8.0
	30 ~39	44 (21.4)	
	40 ~49	97 (47.1)	
	≥50	50 (24.3)	
Marital status	Single	22 (10.7)	
	Married	184 (89.3)	
Education	College	145 (70.4)	
	Over university	61 (29.6)	
	Religion	Christian	
Religion	Budihism	29 (14.1)	
	Catholicism	38 (18.5)	
	Others*	14 (6.8)	
	Non having	24 (11.7)	
Subjective health status	Good	128 (62.4)	
	So-so	69 (33.7)	
	Bad*	8 (3.9)	

직업관련 특성

간호업무 종사 평균 총 경력은 8.2년이었고, 5~10년이 37.9%, 10~15년이 25.2%, 3~5년이 14.6%이었으며, 15년 이상이 11.7%, 3년 미만은 10.7%이었다. 보건소 맞춤형 방문건강간호사로서 평균 근무기간은 12.3개월이었고, 11-20개월 이상이 43.7%, 6-11개월이 41.7%, 6개월 미만은 14.6%이었다. 고용형태는 기간제가 73.8%, 일당제 26.2%이었다. 주당 평균 근무시간은 전체 응답자 모두 40시간이었다(Table 2).

직무스트레스

직무스트레스는 본 연구의 대상자가 모두 여성임으로 한국인 직무스트레스 단축형 여성의 표준 참고치와 비교하였다. 본 연구에서 대상자의 직무스트레스 평균 총점은 52.4점으로 한국인 여성의 평균 점수보다 높은 것으로 나타났다.

직무스트레스 하부영역별로는 물리적 환경, 직무요구, 관계갈등, 조직체계 4개 영역에서 본 연구대상자의 평균값이 상위

<Table 2> Work Related Characteristics of Subjects

(N=206)

Variables	Category	Total* n (%)	Mean ± SD
Length of total working(years)	<3	22 (10.7)	8.2±5.1
	3~5	30 (14.6)	
	6~10	78 (37.9)	
	11~14	52 (25.2)	
	≥15	24 (11.7)	
Length of working in visiting nursing(months)	< 6	30 (14.6)	12.3±5.9
	6~10	86 (41.7)	
	≥11	90 (43.7)	
Type of employment	Temporary working	152 (73.8)	
	Per diem working	54 (26.2)	
Weekly working hours(week)	40	206 (100.0)	

<Table 3> Job Stress Scores of Subjects

Categories	Mean ± SD	Reference value (female)			
		Lower 25%	Lower 50%	Upper 50%	Upper 25%
Physical environment**	53.8±18.3	≤33.3	33.4-44.4	44.5-55.5*	≥55.6
Job demand	63.4±16.7	≤50.0	50.1-58.3	58.4-66.6*	≥66.7
Insufficient job control	48.5±12.5	≤50.0*	50.1-58.3	58.4-66.6	≥66.7
Interpersonal conflict	38.3±13.1	-	≤33.3	33.4-44.4*	≥44.5
Job insecurity	75.4±20.7	-	≤33.3	33.4-50.0	≥50.1*
Organizational system	52.8±16.1	≤41.6	41.7-50.0	50.1-66.6*	≥66.7
Lack of reward	50.6±17.2	≤44.4	44.5-55.5*	55.6-66.6	≥66.7
Occupational climate	39.2±12.1	≤33.3	33.4-41.6*	41.7-50.0	≥50.1
Total score	52.4±8.9	≤44.4	44.5-50.0	50.1-55.6*	≥56.0

* 범주별 직무스트레스 해당 수준임

** physical environment는 full version의 참고치, 나머지 7개 영역은 short version의 참고치

50%에 속하는 것으로 나타났으며, 직무불안정 영역은 상위 25%에 해당되었다. 반면, 직무자율성은 하위 25%, 보상부적절과 조직문화는 하위 50%에 속하였다(Table 3).

조직근거 자아존중감

연구 대상자의 조직근거 자아존중감 평균 점수는 3.36점이었으며, 이를 기준으로 ‘낮음’이 52.2%이었고, ‘높음’이 47.8%이었다. 조직근거 자아존중감이 낮은 대상자들의 평균은 2.97± 0.30이었고, 높은 대상자들의 평균은 3.78± 0.28이었다 (Table 4).

<Table 4> Self-esteem of Subjects (N=206)

Variables	Category	n(%)	Mean ± SD
Self-esteem	Low	107 (52.2)	2.97±0.30
	High	98 (47.8)	3.78±0.28

대상자 일반적 특성 및 직업관련 특성별 직무스트레스

대상자의 연령, 결혼상태, 교육수준, 종교, 주관적 건강상태, 총 근무경력, 맞춤형 방문건강간호 근무경력, 고용형태 및 자아존중감에 따른 직무스트레스 점수는 차이가 없었다(Table 5).

대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성별 조직근거 자아존중감

대상자의 주관적 건강상태(p=.016)와 간호업무 총 경력(p=.032)에 따라서 조직근거 자아존중감 점수는 유의한 차이가 있었다. 주관적 건강상태가 좋은 군에서 조직근거 자아존중감이 높았고, 간호업무 총 근무경력이 길수록 조직근거 자아존중감이 높아지는 양상을 보였다(Table 5).

<Table 5> Job Stress and Self-esteem Scores by Characteristics of Subjects

(N=206)

Variables	Categories	Job stress Mean±SD	F(ρ)	Self-esteem Mean±SD	F(ρ)
Age(Years)	<30	54.0±8.8	1.306 (.274)	3.23±0.65	0.739 (.530)
	30~39	55.6±6.0		3.30±0.45	
	40~49	53.8±5.6		3.38±0.48	
	≥50	55.6±6.8		3.41±0.53	
Marital status	Single	55.9±10.1	0.820 (.440)	3.14±0.66	1.874 (.156)
	Marriage	54.6±5.7		3.38±0.48	
	Others	51.9±8.5		3.27±0.37	
Education	College	54.4±6.3	0.723 (.471)	3.34±0.50	0.704 (.482)
	Over university	55.1±6.3		3.40±0.50	
Religion	Christian	55.1±6.7	1.061 (.377)	3.34±0.46	1.137 (.340)
	Buddhism	53.0±6.5		3.23±0.59	
	Catholicism	53.9±5.7		3.48±0.51	
	Others	56.3±5.9		3.35±0.50	
	No religion	54.9±4.9		3.41±0.51	
Subjective health status	Good	54.7±5.7	0.195 (.900)	3.44±0.47	4.237 (.016)
	So-so	54.7±6.7		3.24±0.50	
	Bad	54.0±10.6		3.15±0.71	
Length of total working (years)	<3	50.0±8.7	1.986 (.098)	3.09±0.43	2.704 (.032)
	3~5	53.9±8.4		3.30±0.59	
	6~10	51.9±9.5		3.35±0.49	
	11~14	54.7±8.9		3.46±0.48	
	≥15	50.0±6.8		3.48±0.43	
Length of working in visiting nursing (months)	<6	50.7±12.0	0.647 (.525)	3.25±0.42	1.494 (.227)
	6~10	52.6±8.5		3.33±0.51	
	≥11	52.9±8.2		3.42±0.51	
Type of employment	Temporary working	52.5±8.9	0.124 (.901)	3.36±0.54	0.191 (.849)
	Per diem working	52.3±10.1		3.35±0.38	
Self-esteem	Low	53.5±9.7	1.779 (.077)	3.42±0.47	1.964 (.051)
	High	51.3±7.8		3.28±0.52	

직무스트레스에 영향을 미치는 요인

서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리 간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 파악은 1 단계에서 대상자의 일반적 특성이 직무스트레스에 미치는 영향력을 알아본 결과, 대상자의 결혼상태가 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 기혼이 미혼에 비해 직무스트레스가 낮았다(p=0.06). 2단계는 1단계의 변수들에 직업 관련 특성을 추가하여 설명력의 변화를 살펴본 결과, 직업 관련 특성은 직무스트레스에 영향을 주지 않았고, 결혼상태가 1단계와 마찬가지로 직무스트레스에 영향을 미쳤다(p=0.08). 2단계에 투입된 변수는 직무스트레스를 3.7%(R square 0.037) 설명하였다. 3단계는 2단계의 변수들에 조직근거 자아존중감을 투입하여 직무스트레스에 미치는 설명력을 알아본 결과, 대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성 중 직무스트레스에 영향을 주는 변수는 없었으며, 다만 조직근거 자아존중감(p=0.01)

이 직무스트레스에 영향을 미쳤고, 조직근거 자아존중감이 직무스트레스 수준을 7.1%(R square 0.071) 설명하였다(Table 6).

논 의

본 연구는 서울시 25개 보건소에 근무하는 맞춤형 방문건강관리사업 담당 간호사들의 직무스트레스와 조직근거 자아존중감 정도를 파악하고 직무스트레스에 미치는 관련 요인을 파악하기 위한 것이다.

본 연구 대상자의 직무스트레스를 한국인 직무스트레스 단축형 여성의 표준 참고치와 비교한 결과 맞춤형 방문건강관리 간호사들의 직무스트레스 총점은 52.4점으로 상위 50%를 나타냈다. 이 중 직무불안정 영역이 상위 25%에 속하는 것으로 나타나 맞춤형 방문간호사들의 10~12개월 한시적 계약직 근무조건을 반영하는 것으로 해석된다(Ministry of Health, Welfare and Family Affairs, 2008; College of Medicine of the Catholic University, 2007; Seoul Cityhall, 2008-a; Seoul Cityhall,

<Table 6> Factors affecting to Job-stress

	Step 1			Step 2			Step 3		
	B	t	p	B	t	p	B	t	p
Constant	57.31	15.13	.00	56.40	14.14	.00	66.66	12.10	.00
Age	.00	-.05	.96	-.01	-.05	.93	-.01	-.12	.91
Married	1			1			1		
Unmarried	-4.16	-1.91	.06	-4.00	-1.78	.08	-3.17	-1.43	.15
Over college	1			1			1		
Below college	-2.03	-1.49	.14	-1.82	-1.31	.19	-1.51	-1.10	.27
Religion (no)	1			1			1		
Religion (yes)	-.43	-.22	.82	-.55	-.28	.78	-.87	-.45	.65
Length of total working (years)				-.01	-.54	.59	-.00	-.11	.91
Length of working in visiting nursing (mon)				.12	1.04	.30	.16	1.45	.15
Type of employment (per diem working)				1			1		
Type of employment (temporary working)				-.07	-.05	.96	-.16	-.11	.91
Self-esteem							-.038	-2.66	0.01
R square		.031			.037			.071	
Adjusted R square		.011			.002			.032	

2008-c; Ko et al., 2003).

이는 2008년 7월부터 시행된 노인장기요양보험제도의 시행을 위해 국민건강보험공단에서 정기적으로 간호사를 모집하였고, 서울시 25개 보건소에 점진적으로 개소되고 있는 서울시 광역치매센터의 간호직 전문요원, 그리고 의료비 누수를 막기 위해 도입된 의료급여관리사 등의 수요에 따라서 간호사의 고용시장은 넓는데 비해, 맞춤형 방문건강관리 인력의 고용조건은 뚜렷한 비전을 제시하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 이들에 대한 임금체계와 고용안정이 제시되지 않는다면, 능력 있는 간호사들이 다른 업무영역을 찾아 이탈되는 현상이 계속될 것이다(Seoul Cityhall, 2008-c; Lee, 2008).

본 연구에서 ‘방문건강관리사업 수행 시 가장 어려운 점’은 응답자의 47%에서 대상자와의 신뢰관계 형성, 방문거절, 그리고 방문 약속 잡기라고 하였다. 이러한 업무수행상의 어려움은 방문건강관리업무 경력이 짧을수록 많았다. 이는 근무경력이 길어질수록 업무수행도가 높아진다는 Yang (1997)과 Han, Kim과 Ha(2002)의 연구 결과와도 일치한다. 즉 방문간호사가 자주 바뀌게 될 때 대상자에 대한 서비스의 질 저하로 이어질 수 있어(College of Medicine of the Catholic University, 2007) 맞춤형 방문건강간호사를 연속 고용함으로써 근무경력을 높이는 고용 안정화 방안이 요구된다.

직무자율성은 하위 25%에 해당하여 비교적 자율성이 유지되는 것으로 나타났으며 이는 Lee(2006)의 연구결과와 유사하였다. 이는 임상간호와 달리 의료기관 가정간호와 지역사회 보건소 방문건강간호에서는 간호의 독자적 기술이나 지식을 발휘하여 업무를 수행할 수 있는 재량도가 높은 특성에 기인

한 것으로 보여 진다(Yoon, 2003). 보상부적절 영역은 하위 50%에 속하였는데, Jang 등(2005)은 보상이란 금전적 보상뿐만 아니라 미래에 대한 기대보상, 직장에서의 존중과 신임 그리 능력 개발 및 기회보장을 포함한다고 하였다. 따라서 맞춤형 방문건강관리 간호사의 경우 포상이나 인센티브 실시, 그리고 업무와 관련된 체계적이고 질 높은 교육 기회 제공 등이 보상으로 제공될 수 있을 것이다(Lee, 2005). 물리적 환경 영역은 상위 50%에 속하는 것으로 나타났는데, Yoon (2003)은 지역사회에서 대상자의 가정을 방문하는 가정간호와 방문건강간호사가 업무 수행 중 교통사고가 일어날 수 있는 특수 근무환경에 처해 있다고 하였다. 본 연구에서도 ‘방문건강관리사업 수행 시 가장 어려운 점’은, 대상자가 젊은 남자이거나 남자 정신질환자 일 때 신변의 위협을 느낀다는 반응이 20%에 달하였다. 이와 같은 대상자를 방문할 때는 2인 1조로, 그리고 신변 보호용품을 소지하도록 하여 위험과 사고를 예방하도록 지원하는 정책적 배려가 요구된다고 하겠다.

조직체계 및 관계갈등은 상위 50%에 속하였다. 이는 인적, 물적 지원이 원활히 이루어지지 않고, 신뢰관계의 결여로 의사소통의 통로가 개방되지 않을 때, 방문건강관리사업 참여 인력들은 만성적으로 스트레스에 노출되고 직무몰입도가 떨어져 결과적으로 사업의 질 저하가 우려된다. 따라서 업무와 책임의 한계성을 인정하면서 상호협력과 역할존중이 우선되어야 할 것이다.

본 연구결과에서 대상자의 일반적 특성과 직업 관련 특성 중 직무스트레스에 영향을 주는 변수는 없었으며, 회귀분석 결과 대상자의 조직근거 자아존중감이 직무스트레스에 영향을

미치는 주요 요인으로 나타났다. 이는 Yoon (2003), Lee (2005), Lee (2007)의 연구와도 일치하였으며, 자아존중감이 높은 사람은 적응능력도 높고 긍정적인 감정 상태를 경험하며 불안감을 덜 느끼지만, 자아존중감이 낮은 사람은 자신의 능력에 대해 신뢰하거나 확신하지 못하고, 성공적인 직무수행이 힘들 것으로 인식한다는 것이다. 이는 자아존중감이 높을수록 사회심리적 스트레스가 낮음을 의미한다. Kim (1999)의 연구에서도 조직근거 자아존중감이 높은 구성원일수록 역할 및 대인관계 스트레스와 직무만족 사이에 조절효과가 있는 것으로 보고하였다. 이는 조직근거 자아존중감이 있는 구성원은 직무를 수행할 때 자신을 가치 있고 영향력이 있다고 지각하기 때문에 어떠한 스트레스 상황을 극복하기 위해서 적절한 행동과 능동적 대처를 한다는 것이다.

이상의 결과들에서, 서울시 25개 구 보건소의 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 계약직 간호사들의 직무스트레스와 조직근거 자아존중감이 직무스트레스에 미치는 관련 요인을 분석한 결과, 대상자의 직무스트레스 평균은 한국인 여성의 평균 점수보다 높았으며, 직무자율성이 하위 25%, 보상부적절과 조직문화가 하위 50%에 속하였다. 또한, 대상자의 조직근거 자아존중감이 직무스트레스에 영향을 미쳤으며 직무스트레스 수준을 7.1% 설명하였다. 따라서, 높은 자아존중감은 스트레스 상황에서 스트레스의 부정적 효과를 줄이고, 스트레스와 직무만족 사이에 조절효과가 있는 중요한 내적 변인임을 알 수 있었다.

본 연구의 제한점은 서울시의 방문간호사를 대상으로 하였음으로 연구 결과를 일반화 하는데 신중한 고려가 요구된다. 또한, 자가 보고식 설문지만을 사용하여 대상자의 주관적인 측면이 완전히 배제되지 못한 한계점이 있다.

본 연구 결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 맞춤형 방문건강관리 간호사들은 고용불안에 대한 직무스트레스가 높아 이들의 고용 안정을 위한 제도적, 정책적 지원이 절실하며, 이의 실현을 통해 취약계층을 위한 맞춤형 방문건강관리사업의 질 향상과 건강 형평성이라는 사회정의 실현을 구현할 수 있을 것이다. 둘째, 맞춤형 방문건강관리 간호사들의 직무스트레스에 미치는 영향요인으로 나타난 조직근거 자아존중감을 높일 수 있는 다각적인 제도적 방안이 검토되어야 할 것이다.

References

- College of Medicine of the Catholic University (2007). *The Final Report for Field Management Training Program of Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Han, Y. L., Kim, S. K., Ha, U. H. (2002). The Experience of Nurses Who are working in the Government-Funded Subsidized Occupational Health Program for Small Scale Industries : Focus Group Interview. *Korean Journal Occupational Health Nursing*, 11(2), 132-149.
- Jang, S. J., Ko, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. K., Lee, C. K. Jung, J. J., Jo, J. J., Son, M. A., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M. N., Park, J. S., Lee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeun, S. J., Son, D. K. (2005). Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean Journal Occupational Environmental Medicine*, 17(3), 297-317.
- Jang, S. J. (2007). Reevaluation an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean Society of Occupational Stress*, 1(1):83-96.
- Jung, J. L. (2004). *Study on the performance & job satisfaction of visiting nurses of district health center in chonman province*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Kang, D. M., Ko, S. B., Kim, S. A., Kim, S. Y., Kim, Y. J., Park, J. S. (2005). *Job stress work-related stress*. Seoul: Korea Medical book.
- Kang, H. J. (2008). *Relationship between the Critical Thinking Disposition and the Job Stress in the Nurses from University Hospitals*. Unpublished master's thesis, The Catholic University, Seoul
- Kim, H. R. (2004). *A study on Relationship Between Job stress and Burnout in Home Care Nurses*. Unpublished master's thesis, School of Occupational health, The Catholic University, Seoul
- Kim, T. U. (1999). *Impact of Job Stress from Concerns for Role and Interpersonal Relationships on Job Attitude: From the view point of organizational-based self-esteem*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- Kim, Y. H. (2008). *The Factors Influencing on Role Performance of Occupational Health Nurse-Focusing on Job Stress*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Ko, S. B., Son, M. A., Kong, J. O., Lee, C. K., Jang, S. J., Cha, B. S. (2003). Job Characteristics and Psychosocial Distress of Atypical Workers. *Korean Journal Occupational Environmental Medicine*, 16(1), 103-113.
- Korea Health Industry Development Institute(2008). *Establishment of roles Among The Visiting Nursing Services by Health Centers, Hospitalized Homecare Service and Long-term Care Insurance for Elderly*. Unpublished manuscript.
- Lee, E. H., Jang, S. J., Kim, H. O., No, J. H., Park, E. J., Won, J. U. (2007). Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital. *Korean Journal Occupational Environmental Medicine*, 19(2), 93-104.
- Lee, E. H. (2008). *A study on physical and psychosocial health state related to job stress of nurses*. Unpublished master's thesis, Samyook University, Seoul.

- Lee, I. S. (2006). Job satisfaction on visiting nurses of health center in Seoul. *Korea public health nurses job*, 13(6), 19-38.
- Lee, J. H. (2005). *The effect of Dance/Movement Therapy on the Job stress*. Unpublished master's thesis, Seoul Women's University, Seoul.
- Lee, J. S. (2007). *Job Stress and Self-Esteem of Special Class Teachers in Middle School*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Yongin.
- Lee, Y. O. (2006). *A study on the moderated effect of self-efficacy in the relationship between stressors and occupational stress level of the nurses in a tertiary hospital*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu. Long-term care insurance for elderly. <http://www.longtermcare.or.kr>
- Management for Health Promotion(2008). *The Report for Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Ministry of Health, Welfare and Family Affairs(2008). *The Guidance for Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Ministry of Health, Welfare and Family Affair. <http://www.mw.go.kr>
- National Health Insurance Corporation. <http://www.nhic.or.kr>
- Schuler, R. S. (1997). Role perceptions, satisfaction and performance moderated by organization level and participation in decision making. *Academy of management journal*. 20. 159-165.
- Seoul Dementia Center. <http://www.seouldementia.or.kr>
- Seoul Cityhall (2008-a). *Monthly Performance Report for Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Seoul Cityhall (2008-b). *Checklist of Practical Guidance for Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Seoul Cityhall (2008-c). *Research Personnel for Customized Visiting Health Care Project*. Unpublished manuscript.
- Statistics Korea (2010). <http://kostat.go.kr>
- Yang, M. J. (1997). A Study on the performance and job satisfaction of visiting nurses of district health centers in Seoul. *Journal Korean Academic Society of Home Care Nursing*, 4, 30-40.
- Yoon, Y. M. (2003). *Relationship between job stressors and psychosocial well being in Home health Nurses*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.

Factors Related to the Job Stress of Home Health Care Nurses at Health Centers in Seoul Korea

Kim, Ki-Suk¹⁾ · Kim, Soon-Lae²⁾

1) Director, Ga-Ya Silver Care Center

2) Professor, College of Nursing The Catholic University of Korea

Purpose: To identify factors that affect the job stress of visiting nurses at health centers in Seoul, Korea, who perform home care services. **Methods:** Data were collected in the period from November 20 to December 10, 2008, from 206 visiting nurses working at 25 health centers in Seoul metropolitan city. Self-report questionnaires of the Organization-Based Self-Esteem (OBSE) and the Korean Occupational Stress Scale (KOSS) were used. Data were analyzed by the SPSS win 15.0. **Results:** Several findings were obtained from the study. First, the mean of job stress was 52.4 points, which was higher than that of Korean women. Second, it was shown that by the sub-domain of job stress, the mean value belonged to the top 50% in the four sub-domains of physical environment, job demand, interpersonal conflict, and organizational system. Additionally, it belonged to the top 25% in the sub-domain of job insecurity, wherein the job stress was the highest. Third, the self-esteem of the nurses had the most significant effect on their job stress. **Conclusion:** Stress related to job insecurity was the highest among the visiting nurses at health centers in Seoul who perform the custom home care service thus, institutional support is urgently needed to alleviate such stress and secure their employment.

Key words : Health center, Nurses, Home health care, Job stress

• Address reprint requests to : Kim Soon-Lae

College of Nursing The Catholic University of Korea

505, Banpo-dearo, Seocho-gu, Seoul 137-701, Korea

Tel: 82-2-2258-7404 Fax: 82-2-2258-7772 E-mail: slkim@catholic.ac.kr