

보건진료 전담공무원의 근무 환경과 역량이 직무만족도에 미치는 영향

이선헤¹ · 손계순² · 권혜경³ · 김민경³ · 이정애⁴

¹경상국립대학교, 부교수 · ²거창군보건소, 보건진료전담공무원

³진주시보건소, 보건진료전담공무원 · ⁴경북대학교, 교수

Effects of Work Environment and Competency on Community Health Practitioners' Job Satisfaction

Seon Hye, Lee¹ · Gye Soon, Son² · Hye Kyung, Kwon³ · Min Kyung, Kim³ · Jung Ae, Lee⁴

¹Gyeongsang National University, Associate Professor

²Public health center of Geochang County, Community Health Practitioner

³Public health center of Jinju City, Community Health Practitioner

⁴Kyungbok University, Professor

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to understand the effects of work environment and competency on community health practitioners' job satisfaction. **Methods :** This survey was performed with a structured questionnaire, and community health practitioners were 202. Factor analysis, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and hierarchial regression analysis using SPSS 22.0 were performed to analyze. **Results :** As a result, job satisfaction were positively correlates with job competency($r = .38, p < .001$), community competency($r = .38, p < .001$), negatively correlates with stress of work environment($r = -.38, p < .001$) and insignificantly correlates with improvement of work environment($r = -.05, p = .447$). Job competency($\beta = .28, p < .001$), stress of work environment($\beta = -.31, p < .001$), and community competency($\beta = .19, p = .004$) explains 28%(Adj. $R^2 = .28, F = 27.34, p < .001$) of the job satisfaction. **Conclusion :** In order to improve job satisfaction, we should be paid attention to improve job competency at the individual level and reduce stress of work environment at the organizational level. Also, we needed to develop community competency at the community level where it was located in the primary health care post.

Key words : Job satisfaction, Community health workers, Work, Environmentt, Competency

I. 서론

1. 연구배경

보건진료 전담공무원은 간호사 또는 조산사 면허를 소지하고 보건복지부장관이 실시하는 직무교육을 이수한 자로, 임상 간호사와는 달리 농어촌·산간벽지 등의 보건진료소에서 근무하며 다양한 건강문제와 요구를 가진 지역사회 주민의 건강 문제를 최일선에서 해결하기 위한 일차의료업무를 수행하고 있다[1]. 이들의 업무활동도 사회 변화에 따라 일차보건의료 관리로서의 일차 진료업무 중심에서 건강증진관리, 방문건강관리, 예방관리, 사회자원 동원 및 활용과 지도감독, 행정관리 등의 복잡한 직무를 수행하고 있으며[2-5], 최근에는 고령화와 만성질환의 증가로 지역사회기반 건강증진과 보건사업 활성화로 인한 새로운 직무영역의 확장 등이 강조되고 있다[6]. 이러한 변화된 직무를 수행하는 보건진료 전담공무원의 직무만족도는 지역사회 주민에게 제공되는 공공보건의료서비스의 질에 영향을 미치고 근무의욕, 사명감, 조직의 생산성 및 효과적인 업무수행, 전문직 발전에도 영향[4]을 주고 있는 중요한 개념이다.

보건진료 전담공무원의 직무만족도는 인구사회학적 특성과 더불어 업무 분석[4], 전문직업성[7], 전문직 삶의 질[8]과 관련되어 연구되어지고 있으나 일반적인 보건의료인과 다른 근무환경 속에서 지역사회의 능동적인 변화촉진자로서 지역주민과 밀착되어 업무를 수행하는[6,9] 근무환경적 요인과 직무만족도의 관련성을 파악하는 것은 그들의 직무만족도를 폭넓게 이해하기 위해서 필요하다. 협의의 근무환경이란 협의의 개념으로는 조직구성원들이 직무를 수행하는 물리적 환경을 의미하며, 광의의 개념으로는 물리적 여건, 대인관계, 직무수행과 연관된 관리, 정책적 요소 등을 포함하는 것으로 정의되고 있다[10]. 이런 요인들에 스트레스를 받게 되면 궁극적으로 직업적 스트레스 유발 [11], 이직의도와 직무만족도 등에 영향을 주고 있다[12]. 도심과 떨어진 근무지, 교통 불편, 행정부서의 이해부족, 대체인력이나 보조 인력의 부재, 전

문직 개발의 기회 부족, 개인생활의 어려움과 폭력에 대한 무방비 노출 등의 근무 환경 속에서 스트레스를 받는 부분[5,11,13-15]이 보건진료 전담공무원의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고 개선하기 위한 노력이 필요하다 하겠다.

보건진료 전담공무원은 공무원의 직무 규정에 의한 역할 외에 지역사회에 대한 높은 접근성, 친밀도와 전문성을 토대로 지역사회 내 변화 촉진자로서의 역할을 수행할 수 있는 역량도 요구된다[6,9]. 관련된 역량은 어떤 일을 해낼 수 있는 힘이나 기량을 뜻하는 것으로 실제 직무를 수행하면서 자신들이 해낼 수 있어야 한다고 인식하는 일 혹은 업무와 이를 위한 자질이나 능력으로 볼 수 있다[16]. 보건진료 전담공무원과 관련된 역량은 직무수행과 관련된 직무역량[16]과 보건진료소가 위치한 지역사회가 지역 내 자원을 개발하고 활용할 수 있는 지역사회의 힘과 능력인 지역사회 역량[17]이 관련되어 있다. 직무역량으로 일차진료, 보건관리, 대인관계, 교육 및 상담, 리더십 등의 역량과 전문간호사로서의 연구 및 자문과 협동 역량이 요구된다[16]. 지역사회 역량의 수준은 지역마다 다르며, 역량있는 지역사회는 건강한 지역사회로서 구성원들이 지역사회의 안녕 유지나 건강증진에 관심이 높아 지역사회에 적극적으로 참여하는 반면 불건강한 지역사회는 질병, 무관심, 불만 등의 역기능을 갖게 된다[17]. 보건진료 전담공무원의 직무는 지역사회 속에서 지역주민과 밀접한 상호작용을 통해 이루어지므로 개인수준의 변인외에도 조직과 지역사회 변인을 추가하여 살펴보는 것이 필요하다. 이에 본 연구는 보건진료 전담공무원의 근무 환경과 역량이 직무만족도에 영향을 미치는 정도를 파악하고 보다 효과적인 직무만족도 향상 전략의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 보건진료 전담공무원의 근무환경과 역량이 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하고자 하며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 근무환경, 역량과 직무만

- 족도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
 - 3) 대상자의 직무만족도와 근무환경, 역량간의 상관관계를 파악한다.
 - 4) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 보건진료 전담공무원의 직무만족도, 근무환경과 역량 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 보건진료 전담공무원으로 재직하고 있는 자 중 2019년도 보건진료 전담공무원 보수교육에 참여한 자로 하였다. 연구 표본의 크기는 G-Power 3.19 프로그램을 이용하여 산출하였으며 회귀분석을 위한 효과크기(f^2) .15, 유의수준(α err prob) .05, 검정력(Power) .95, 예측변수(Number of predictors) 13개로 하였을 때 최소 189명으로 탈락율을 고려하여 213부를 배부하여 응답이 불완전한 11부를 제외한 202부를 최종 분석대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 직무만족도(Job satisfaction)

직무만족도에 대한 연구도구는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 단축형 미네소타 직무만족도 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire short form, 이하 MSQ) 한국어판 20문항[18]을 이용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘정말로 만족’ 5점에서 ‘만족하지 않음’ 1점으로 점수가 높을수록 직무만족도 정도가 높

음을 의미한다. 하위영역은 내재적 12문항, 외재적 6문항과 일반적 2문항으로 구성되었다. MSQ를 Korea-Minnesota Satisfaction으로 변안한 선행연구[19]에서 Cronbach's α = .82이었다. 본 연구에서의 전체 도구의 내적 신뢰도는 Cronbach's α = .93, 내재적 영역 Cronbach's α = .91, 외재적 영역 Cronbach's α = .80, 일반적 영역 Cronbach's α = .76으로 나타났다.

2) 근무환경(Work environment)

(1) 근무환경 스트레스(Work environment stress)

근무환경 스트레스는 보건진료 전담공무원의 근무하는 환경과 관련된 물리적 여건, 대인관계, 직무수행과 연관된 관리, 정책적 요소 등으로 인해 경험하는 스트레스로, 선행연구[11,14]와 10년 이상 재직한 보건진료 전담공무원의 2인의 면담을 통해 63문항을 도출하고 보건진료소 근무 경험이 있는 5인의 전문가 집단에게 1차, 2차 내용타당도를 거쳐 CVI (content validity index)가 .80이상인 21문항을 선택하였다. 선택한 21문항의 구성타당도는 탐색적 요인분석을 통해 확인하였다. 탐색적 요인분석은 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값이 1에 대한 근접 여부와 Bartlett의 구형성 검정($p < .05$)을 실시하였다. 요인 추출은 주성분 분석의 Varimax 회전방식을 이용하고, 공통성 .30, 요인 적재량 .50과, 고유값 1.0이상을 기준으로 하여 부적합한 4문항 삭제하고 최종 17문항을 선정하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘항상 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 점수가 높을수록 근무환경 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 내적 신뢰도 Cronbach's α = .89이었다.

(2) 근무환경 개선(Improvement of work environment)

근무환경개선은 보다 안전한 근무환경을 위해 필요한 내용으로 전문가의 내용타당도 검증을 통해 인력확충, 순찰강화, 안전시설 구축, 보호장구 확충, 역량강화 연수, 시스템 구축, 지역사회역량강화, 방문거부권과 처벌강화 등 9문항으로 구성하고, 각 문항은 Likert 5점 척도로 근무환경개선에 대해 ‘매우 필요하다’ 5점에서 ‘전혀 필요하지 않다’ 1점으로 된 점수가 높을수록 대

상자의 근무환경 개선에 대한 요구도가 높음을 의미한다. 내적 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

3) 역량(Competency)

(1) 직무역량(Job competency)

직무역량은 신규 보건진료 전담 공무원의 5개 역량과 전문 간호사에게 요구되는 연구역량과 자문·협력 역량[16]을 추가하여 전문가를 통해 내용타당도를 검증하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 높은 편' 5점에서 '매우 낮은 편' 1점으로 점수가 높을수록 직무역량 수준이 높음을 의미한다. 내적 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었다.

(2) 지역사회 역량(Community competency)

지역사회 역량은 보건진료소 관할의 지역사회 주민들이 지역문제에 보여주는 태도나 행동으로, 건강 및 건강행위에 영향을 미치는 사회적 환경 도구를 개발한 선행연구[20]의 지역사회 역량 영역 7문항과 지역사회건강조사[21]에서 사용되는 신뢰와 상부상조 전통 2문항을 추가하여 내용타당도를 확인하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 된 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 지역사회의 역량 정도가 높아 지역문제에 대해 긍정적인 태도와 행동을 보여주는 것을 의미한다. 내적 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

4) 일반적 특성(Demographic Characteristics)

일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 가족 동거여부, 현재 직급, 보건진료소 위치, 안전관심도, 안전사고경험여부와 지역사회안전도 9문항이었다.

4. 자료수집

자료 수집은 연구자가 사전에 보수교육 담당자에게 본 연구의 목적과 연구방법을 설명하고 설문조사의 허락을 구한 후, 보수교육의 휴식시간을 이용하여 2019년 10월 23일부터 11월 4까지 조사하였다. 연구자가 연구의 목적과 방법 등을 설명하고 연구참여 동의

서를 서면으로 제출한 대상자에게 구조화된 설문지를 배부하여 자기기입식으로 응답하도록 하였다. 설문지 작성 소요 시간은 약 10~20분 정도였으며 다 작성된 설문지는 개별 봉투에 넣어 교육회차별 대표자를 통해 수거하였으며 제출한 연구대상자에게 소정의 상품을 제공하였다. 수집된 설문지는 개별 ID로 부호화하여 개인정보를 보호하였다.

5. 자료분석

본 연구는 수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무만족도, 근무환경(스트레스, 개선), 역량(직무, 지역사회)과 일반적 특성은 기술통계를 실시하였다. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 t-test와 One-way ANOVA, 사후 검증은 Scheffé test를 이용하였다. 직무만족도(전체, 내재적 영역, 외재적 영역, 일반적 영역)와 근무환경(스트레스, 개선), 역량(직무, 지역사회) 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation coefficient로, 직무만족도의 영향요인 분석은 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 이용하였다. 직무만족도 영향요인으로 개인수준의 직무역량, 조직수준의 근무환경 스트레스, 지역사회 수준의 지역사회 역량과 지역안전도, 총 4개의 예측변수로 분석하였으며, 지역사회 안전도(높은 편=1, 나머지=0)를 더미 코딩하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 기관생명윤리심의위원회의 승인(P01-201910-21-002)을 받은 후 진행하였다. 연구참여를 희망하는 대상자에게 연구의 목적과 절차, 자율적인 연구 참여와 참여 철회, 철회시 불이익 없음, 수집된 자료의 익명성, 개인정보 비밀유지, 3년간 자료 보관 및 관련 서류 처리 방법 등을 충분히 설명한 후 사전 동의를 받은 후 진행하였다. 설문조사의 내용은 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않는 것을 원칙으로 자료 및 보관에 있어서 개인정보 보호법을 준수하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>로 ‘여자’ 97.0%, ‘50~59세’ 57.4%, ‘학사’ 52.0%, ‘주중 가족과 동거함’ 59.2%, ‘6급 이하’ 58.4%, ‘충청북도 보건진료소’ 61.7%, 안전관심도 ‘보통’ 44.6%, ‘안전사고 경험하지 않음’ 86.1%, 보건진료소 소재 지역사회 안전도 ‘보통’ 57.9%가 대다수를 차지하였다.

2. 대상자의 직무만족도, 근무환경, 역량 정도

대상자의 직무만족도, 근무환경(스트레스, 개선)과 역량(직무, 지역사회) 정도는 <Table 2>와 같다. 5점 만점에 직무만족도 2.80점, 근무환경 스트레스 3.07점, 근무환경 개선 3.93점, 직무역량 3.38점, 지역사회 역량 3.34점으로 나타났다. 직무만족의 하위영역은 내재적 3.05점, 외재적 2.29점, 일반적 2.87점으로 나타났다.

Table 1. Difference in Job Satisfaction by Subjects' Demographic Characteristics (N = 202)

Variables	Categories	Number(%)	Mean(SD)	t or F value(p)
Sex	Male	6(3.0)	2.88(0.65)	0.26
	Female	196(97.0)	2.82(0.63)	(.798)
Age(years)	≤39	47(23.3)	2.85(0.55)	1.27
	40~49	39(19.3)	2.66(0.62)	(.283)
	50~59	116(57.4)	2.82(0.61)	
Educational level [†]	College	47(24.0)	2.74(0.74)	0.27
	University	102(52.0)	2.81(0.52)	(.763)
	≥ Master	47(24.0)	2.82(0.60)	
Living with family in weekday [†]	Yes	119(59.2)	2.84(0.57)	0.45
	No	82(40.8)	2.80(0.70)	(.656)
Position(level)	≤6	118(58.4)	2.82(0.60)	0.97
	7	48(23.8)	2.70(0.61)	(.381)
	8	36(17.8)	2.86(0.58)	
Location of community health center [†]	Jeonnam	63(31.3)	2.85(0.59)	1.54
	Chungbuk	124(61.7)	2.74(0.60)	(.217)
	Others	14(7.0)	3.00(0.61)	
Interest in safety	High	52(25.7)	2.81(0.67)	0.15
	Middle	90(44.6)	2.81(0.53)	(.863)
	Low	60(29.7)	2.76(0.63)	
Experience of accidents	Experienced	28(13.9)	2.75(0.68)	-0.69
	Non-experience	174(86.1)	2.83(0.62)	(.494)
Community safety level	High ^a	59(29.2)	3.00(0.55)	6.61
	Middle ^b	117(57.9)	2.76(0.59)	(.002)
	Low ^c	26(12.9)	2.52(0.63)	(a>b, c)

[†] missing value involved, (a,b,c) : scheffe's post-Hoc test

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이

대상자의 일반적 특성 중 직무만족도에 차이를 보이는 변수는 보건진료소 소재 지역사회 안전도($F=6.61$, $p=.002$)로 나타났으며 나머지 변수는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 1).

4. 주요 변수간 상관관계

연구대상자의 직무만족도와 근무환경(스트레스, 개선), 역량(직무, 지역사회)간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 총 직무만족도와 모든 하위요인은 근무환경 스트레스와 유의한 역상관관계($r=-.30 \sim -.41$, $p<.001$)를, 지역사회역량($r=.29 \sim .38$, $p<.001$)과는 유의한 순상관관계를 나타내었다. 직무역량도

총 직무만족도($r=.38$, $p<.001$), 내재적 영역($r=.40$, $p<.001$), 외재적 영역($r=.24$, $p=.001$), 일반적 영역($r=.27$, $p=.001$)과 유의한 순상관관계를 나타내었다. 그러나 근무환경 개선은 통계적으로 유의하지 않았다.

5. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

보건진료 전담공무원의 직무만족도에 영향요인을 개인 수준의 직무역량, 조직 수준의 근무환경 스트레스, 지역사회 수준의 지역사회 역량과 지역사회안전도로 분석할 결과는 <Table 4>와 같다. 회귀분석의 가정에 대한 검정 결과 Durbin-Watson 2.08로 2에 가까워 자기상관성이 없었으며, 공차한계(tolerance) 0.841~0.94, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)

Table 2. Descriptive Analysis of Major Variables

(N = 202)

Variables	Mean(SD)	Min~Max
Job satisfaction	2.80(0.59)	1.35~4.40
Internal subdomain	3.05(0.65)	1.50~5.00
External subdomain	2.29(0.63)	1.00~4.17
General subdomain	2.87(0.84)	1.00~5.00
Work environment		
Work environment stress	3.07(0.71)	1.00~4.93
Improvement of work environment	3.93(0.64)	2.00~5.00
Competency		
Job competency	3.38(0.52)	1.71~5.00
Community competency	3.34(0.61)	1.43~4.86

Table 3. Correlation among the Major Variables

Variables	Job satisfaction	Internal factors	External factors	General factors
		$r(p)$		
Work environment stress	-.38 ($<.001$)	-.30 ($<.001$)	-.41 ($<.001$)	-.36 ($<.001$)
Improvement of work environment	-.05 (.447)	.01 (.871)	-.14 (.050)	-.12 (.089)
Job competency	.38 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	.24 (.001)	.27 (.001)
Community competency	.38 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.32 ($<.001$)	.29 ($<.001$)

Table 4. Effects of Variables on Job Satisfaction

Predictive variables	Model I			Model II			Model III		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(constant)	1.35	5.36	<.001	2.38	7.97	<.001	1.89	5.59	<.001
Job competency	.38	5.87	<.001	.34	5.53	<.001	.28	4.34	<.001
Work environment stress				-.34	-5.59	<.001	-.31	-4.94	<.001
Community competency	-	-					.19	2.92	.004
Community safety level							.03	0.44	.674
Adjusted R ²	.14			.26			.28		
F(p)	34.41(<.001)			35.44(<.001)			27.34(<.001)		
ΔR^2				.11			.02		
F change(p)				30.63(<.001)			8.50(.004)		

1.07~1.20으로 독립변수들 간 다중공선성의 문제는 없었다.

개인 수준의 모형 I에서 직무역량($\beta = .38$, $t = 5.87$, $p < .001$)이 유의한 영향요인으로 나타났으며($F = 34.41$, $p < .001$), 직무만족도의 14%를 설명하였다. 모형 I에 조직 수준의 근무환경 스트레스 변인을 추가한 모형 II는 직무역량($\beta = .34$, $t = 5.53$, $p < .001$), 근무환경 스트레스($\beta = -.34$, $t = -5.59$, $p < .001$)가 직무만족도의 영향을 미치는 요인으로 나타났다($F = 35.44$, $p < .001$). 모형 II의 설명력은 모형 I에 비해 11%($p < .001$)가 증가하여 26%를 설명하였으며 유의한 F변화량($F = 30.63$, $p < .001$)을 보여주었다. 지역사회 수준의 지역사회역량과 지역사회안전도 변인을 추가한 모형 III은 지역사회 안전도($\beta = .03$, $t = 0.44$, $p = .674$)는 유의하지 않아 제외되었고 직무역량($\beta = .28$, $t = 4.34$, $p < .001$), 근무환경 스트레스($\beta = -.31$, $t = -4.94$, $p < .001$)와 지역사회 역량($\beta = .19$, $t = 2.92$, $p = .004$)이 유의한 영향요인으로 나타났으며($F = 27.34$, $p < .001$), 모형 II에 비해 2%($p = .004$)가 증가하여 28%를 설명하였으며 유의한 F변화량($F = 8.50$, $p = .004$)을 보여주었다. 보건진료 전담공무원은 직무역량과 지역사회역량이 높을수록, 근무환경 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

IV. 논의

보건진료 전담공무원의 근무환경과 역량이 직무만족도에 미치는 영향을 포괄적으로 파악하고자 개인 수준의 직무역량, 조직 수준의 근무환경 스트레스, 지역사회 수준의 지역사회역량에 대해 수준별로 분석을 시도하였다. 본 연구대상자의 직무만족은 5점 만점에 2.80점으로 보통(3점)보다 낮은 수준이었다. 단축형 미네소타 직무만족도 설문지 20문항을 변안하여 간호사에게 측정한 결과는 3.18점[22], 보건진료 전담공무원에게 맞게 수정보완하여 측정한 경우도 3.57점[7]으로 본 연구결과보다 높았다. 하지만, 사회복지 공무원 경우는 2.82점[23]으로 유사한 결과를 나타내었다. 병원 간호사보다 낮게 평가된 것은 지방 도서벽지 근무지에서 단독으로 근무하는 경우가 많고, 모든 행정업무와 다양한 보건의료서비스를 직접 수행해야 하는 부담감, 상부 행정기관의 업무지시, 동료들 또는 지역사회의 지지 체계의 결여로 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 보여진다[3,7]. 동일 직종임에도 직무만족도가 높은 것은 선행연구[7]는 자료수집을 일 개도에 근무하고 있어 지리적, 행정적 특성이 비슷하였으나 본 연구는 다양한 지역의 보건진료 전담공무원이 연구에 참여한 결과로 보여진다. 비록 본 연구에서는 직무만족도에 대한 지역별 차이가 없었으나 선행연구[8]에서는 근무 지역에 따른 차이를 보여주고 있어 이에 대한 심층적인 반복 연구가 필요한 것으로 사

료된다. 사회복지 공무원은 시, 군 단위의 주민센터 근무자로 보건진료 전담공무원처럼 직접적인 대민서비스를 하는 공무원이라는 점이 유사한 결과를 나타낸 것으로 보여져, 이들의 낮은 직무만족도에 대한 심층적인 분석과 정부의 관심 및 해결책 마련이 요구된다.

직무만족도의 차이를 보인 일반적 특성은 지역사회 안전도로 지역사회 안전도를 낮다고 인식한 집단은 직무만족도가 보통 이하로 나타났다. 외딴 지역에서 근무하는 보건진료 전담공무원이 인식하는 지역사회 안전도는 그들의 근무환경과 밀접하게 연관되어 있어 직무만족도에 차이를 보인 것으로 보인다. 대부분이 여성인 보건진료 전담공무원은 폭력이나 범죄에 노출 [15]되기 쉬우나 도움을 요청할 수 있는 지지체계가 적어 어려움을 겪고 있다[7]. 호주 지역사회 간호사도 근무환경의 안전과 관련된 스트레스 요인은 일상적인 간호실무와 상호연계성을 가지고 있으며, 지리적인 환경 이슈에는 지역사회 간호사 개인의 안전이 포함되어 있었다[11]. 우리나라에서도 주변의로 환경을 파악하고 여성 혼자 생활할 수 있는 여건이 이루어진 후에 업무활동이 시작되어야 한다고 강조하고 있다[9]. 안전이슈는 보건진료 전담 공무원의 성별과 상관없이 매우 중요한 주제로 판단되므로 추후 연구에서는 지역사회 안전도에 대한 체계적인 평가와 그들의 안전성 보장을 위한 정책적인 접근이 요구되며 직무만족도와 관련성을 파악하기 위한 반복연구가 필요하다 하겠다.

개인수준의 직무역량은 실제 직무를 수행하면서 자신들이 해낼 수 있어야 한다고 인식하는 업무를 위한 자질이나 능력으로[24] 그들의 직무역량은 지역사회 간호실무수준을 보여주는 중요한 개념이라 하겠다. 본 연구대상자의 직무역량은 5점 만점에 3.38점으로 중간이상의 직무역량을 보여주었다. 본 연구와 일치하는 도구가 아니라 직접적인 비교는 어렵지만 신규 보건진료 전담공무원의 역량은 2.17점이었[24]. 본 연구의 대상자는 근무경력이 10년 이상인 50대 근무자가 대다수로 일차진료, 보건관리, 대인관계, 교육 및 상담, 리더십, 연구, 자문과 협동역량을 갖추고 있는 것으로 사료된다. 직무역량의 수준이 높을수록 조직

몰입이나 자기효능감이 높아져[24] 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 여겨진다. 본 연구에서도 직무역량이 높을수록 직무만족도가 높아졌으며 직무만족도에 가장 영향력이 높은 변인으로 확인되었다. 직무역량과 직무만족 관계에 대한 메타분석에서도 중간크기의 효과를 나타내었고 조직차원에서 인적자원 개발전략을 집중하여 구성원들의 직무역량 향상을 통한 직무만족 극대화를 위해 지원과 관리가 필요하다 [25]고 강조하였다. 그러므로 경력과 역량정도에 따른 차별화된 직무역량 강화 프로그램 개발에 대한 다학제적인 접근과 더불어 적극적인 행정지원과 경력개발 관리 등이 요구된다 하겠다.

조직 수준의 근무환경은 근무환경 스트레스와 근무환경개선으로 살펴보았으나 근무환경 스트레스만이 직무만족의 영향요인으로 11% 설명력을 보여주었다. 근무환경 스트레스는 보건진료 진료 전담공무원이 경험할 수 있는 근무하면서 겪게 되는 물리적, 사회문화적, 행정적인 부분에 대한 불쾌한 경험을 중심으로 측정하였다. 근무환경 스트레스 정도는 5점 만점에 3.07점으로 보통 수준이었고, 근무환경 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 확인되었다. 보건진료 전담공무원을 대상으로 근무환경스트레스에 대한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만 보건진료 전담공무원의 직무스트레스 중 근무환경 부분의 스트레스가 가장 높았고 5점 만점에 2.84점[14]이었다. 근무환경에 대한 만족도를 높이기 위해서는 독자적이고 효율적인 업무 수행을 위한 좀 더 많은 재량권의 확보 [7]와 특수한 근무환경으로 인해 발생 가능한 스트레스와 효과적인 대처방안들에 대하여 교육할 필요가 있겠다[14]. 경력이 풍부한 보건진료 전담공무원들은 초기의 열악한 근무 환경에서 지금의 개선된 환경에 이르기까지의 발전과정을 직접 경험하였기에 비교적 근무환경에 대한 스트레스가 적었으나[14], 최근 임용된 신규보건진료 전담공무원들의 스트레스는 기존 보건진료 전담공무원과 다를 것으로 판단되어 추후 근무환경에 대한 평가 도구를 개발하여 지속적인 실태 조사가 필요하겠다. 근무환경을 위한 개선은 5점 만점에 3.93점으로 높은 개선 요구도를 지닌 것으로 나타

났다. 홀로 귀가하던 보건진료 전담공무원이 퇴근하는 과정에서 위험한 상황에 노출되었던 사건[15], 방문간호 활동을 하는 방문보건인력의 약 49.2%가 방문 업무를 수행하는 가운데 신변의 위협을 느끼고 있으나[26] 병원내 의료인의 안전대책 마련보다 상대적으로 관심이 부족한 상황이다. 방문보건인력의 폭력실태에 대한 선행연구[26]에서도 안전관리 지침마련과 폭력 행위시에 경고나 퇴락 등 서비스제공 동의서 부분을 강화하는 법적 제도적 개선의 필요성을 강조한 바 있다. 지역주민의 질병예방과 건강증진을 위해 일차보건 의료사업과 대민의료서비스 등을 제공하고 있는 보건진료 전담공무원의 안전은 매우 중요하다. 보다 폭 넓은 보건진료 전담공무원의 안전에 대한 실태 조사와 더불어 타 직군의 공무원과 전국의 지역간 현황 비교를 통해 지속적인 근무환경개선과 안전대책을 마련하기 위해 정부의 관심과 적극적인 지원이 요구된다.

지역수준의 지역사회 역량은 지역사회가 축적한 각종 자원을 통해 공동체를 형성하고 집단의 문제를 해결할 수 있는 중요한 요소로[27], 보건진료소 관할 지역사회 주민들이 지역문제에 보여주는 태도나 행동으로 지역문제 영향력, 갈등 해결과 지역문제에 대한 정체성, 응집력과 협력 정도와 신뢰와 상부상조 전통으로 보았다. 보건진료 전담공무원이 보건진료소가 소재한 지역의 지역역량이 높다고 인식할수록 직무만족도가 높았으며 직무만족도에 대해 2%의 설명력을 보여주었다. 보건진료 전담공무원을 대상으로 지역사회 역량에 대한 선행연구가 없어 직접적인 비교분석이 어렵지만, 본 연구의 지역사회 역량은 5점 만점에 3.34점으로 보통이상으로 인식하고 있었으며, 20대 이상의 농촌과 도시 일반 성인 대상으로 파악한 선행연구[20]에서는 3점 미만으로 나타났다. 지역사회 역량은 지역 내 자원을 개발하고 활용할 수 있는 지역사회의 힘과 능력으로 개인의 건강 수준뿐 아니라 지역사회의 건강 수준을 변화시켜 지역사회 스스로 건강증진을 도모할 수 있는 능력을 갖게 하여 지역의 건강증진 효과와 지역개발에 이르기까지 다양한 특성을 지니고 있다[17]. 보건진료 전담공무원은 보건의료취약

지역 주민의 건강지킴이 역할을 수행하기 위해 개인의 힘만으로는 역부족이며 주민들의 참여와 협조가 절대적으로 필요하므로 지역주민과 가족처럼 끈끈한 인간관계를 형성하고 지역사회와 긴밀한 협력 속에서 업무활동을 하고 있다[9]. 그러므로 보건진료소 소재의 지역주민의 지역사회역량이 높다고 인식할수록 보건진료 전담공무원의 직무수행에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 추후에는 보건진료소가 소재한 지역에 따른 지역사회 역량의 차이를 파악하고 보건진료전담공무원의 직무만족도와 관련된 반복연구가 필요하다 하겠다.

본 연구의 제한점은 편의 추출을 통해 일부 지역의 보건진료 전담공무원을 연구대상자로 분석함으로써 확대해석하는데 주의를 기울일 필요가 있다. 또한 본 연구에서 사용된 근무환경스트레스, 근무환경개선, 직무역량과 지역사회역량은 내용타당도, 구성타당도와 신뢰도 검증만을 거쳐 사용함으로써 도구 개발의 엄격한 절차를 거쳤다고 보기에는 어려움이 있어 추후 견고한 도구로써 이용되기 위해서는 도구개발 연구가 필요할 것으로 보인다. 하지만, 본 연구를 통해 보건진료 전담공무원의 직무만족도에 대해 개인수준의 직무역량, 조직수준의 근무환경스트레스, 지역사회 수준의 지역사회 역량으로 포괄적인 접근을 해 봄으로써 보건진료 전담공무원의 직무만족도에 대한 이해의 폭을 넓혔다는 점에서는 의의가 있다 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 보건진료 전담공무원이 인식하는 직무만족도 정도를 파악하고 근무환경과 역량이 미치는 영향 정도를 개인수준, 조직수준과 지역사회 수준으로 살펴보았다. 보건진료 전담공무원의 직무만족도는 보통보다 낮았고 근무환경스트레스, 직무역량, 지역사회 역량과 근무환경개선은 보통수준이었다. 직무만족도는 직무역량과 지역사회 역량이 높을수록 근무환경스트레스가 낮을수록 높게 나타났다. 직무만족도에 대해 개인수준의 직무역량은 14%, 조직수준의 근무환

경스트레스는 11%, 지역사회 수준의 지역사회 역량은 2%의 설명력을 보여주었다. 그들의 직무만족도 향상을 위해서는 개인의 직무역량 함양과 조직의 근무환경스트레스 감소를 위한 전략 외에도 보건진료소가 소재한 지역사회의 역량개발에도 관심을 기울여야 하겠다. 추후 연구에서 보건진료 전담 공무원의 근무환경과 역량에 대한 도구개발과 직무만족도 모형 개발을 위한 심층적인 반복연구가 필요하겠다.

References

1. Ministry of Health and Welfare. Ministry of health and welfare white paper 2019[Internet]. Sejong: Author; 2019 [cited 2020 December 05]. Available from: <http://www.mohw.go.kr/main.html>
2. Hong GS. Current status and development of primary health care: in regard to primary healthcare post. Weekly issue. 2017;017:1-8.
3. Kim C, June KJ. Looking back the past 30 years: activities and achievements of community health practitioners in rural and remote areas in Korea. Journal of Korean Academy of Community Health Nursing. 2012;23(1):51-62.
4. Park JI. Job analysis research of community health practitioner. [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2014. p.1-165.
5. Kwak CY, Lim ES, Lee KA, Kim AL. HalLym University·Ministry of Health and Welfare. A study on re-establishing the functions of health clinics and strengthening health promotion projects. Seoul: Ministry of Health and Welfare(HalLym University); 2016 November. Report No.: 11-1352000-001831-01
6. Ahn OH, Kim HJ, Lim HS. Participation experiences with job training among new community health practitioners. Journal of Quality Research. 2020;21(2): 129-139. DOI:10.22284/qr.2020.21.2.129
7. Kim SA, Kang YS. Influential factors for professionalism of community health practitioners. Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(1):466-476. DOI:10.5762/KAIS.2018.19.1.466
8. Kim JH, Lee JE, Kim GS. Factors related to professional quality of life among community health practitioners in Korea. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2018;27(2):109-120. DOI:10.5807/kjohn.2018.27.2.109
9. Kim O, Lim HS. The work activity experiences among heads of community health posts in Korea. Journal of Qualitative Research. 2016;17(1): 39-49. DOI : 10.22284/qr.2016.17.1.39
10. Park, KH. Status of working environment and improvement plan of public fire workers. Journal of the Korean Urban Management Association. 2002;15(3):63-79.
11. Terry D, Le Q, Nguyen U, Hoang H. Workplace health and safety issues among community nurses: a study regarding the impact on providing care to rural consumers. BMJ Open. 2015;5:e008306. 6. DOI:10.1136/bmjopen-2015-008306
12. Lee YJ, Seomun GA. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. Journal of Digital Convergence. 2016;14(6):355-362. DOI:0.14400/JDC.2016.14.6.355
13. Song MS, Yang NY, Kim JH. Effects of nursing professionalism and job stress on the problem solving ability of community health practitioners. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(3):274-283. DOI:10.1111/jkana.2020.26.3.274.
14. Choi UH. Factors influencing job stress of community health practitioners. [master's thesis]. Wonju : Gangneung-Wonju National University; 2019. p. 1-53.
15. Park DY. An community health practitioner of Jinju City “night kidnapping and robbing 5.5 million won,” The Dailymedi. 2018 November 30:Sect. 08. <http://www.dailymedi.com/detail.php?number=837592>

16. Kim HK, Eun Y, June KJ, So AY, Kim HG, Eom MR, et al. Job competencies and educational needs perceived by new community health practitioners. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2014;25(2):85-96. DOI:10.12799/jkachn.2014.25.2.85
17. Ahn YH. Community capacity building and community health nursing. *Journal of Korea Academy of Public Health Nursing*. 2011;21(1):102-109.
18. Vocational Psychology Research. Minnesota satisfaction questionnaire short form Korean version [Internet]. Minnesota: 2019. [cited 2019 May 10]. Available from: <http://vpr.psych.umn.edu/sites>
19. Park, Irene J. (A) Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ). [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2005. p. 1-80.
20. Lee JA. Development and validation of an instrument to measure social environment influencing health. [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2016. p. 1-217.
21. Korea Disease Control and Prevention Agency. Community health survey 2017. Cheongju: 2017. [cited 2019 May 10]. Available from: <https://chs.kdca.go.kr/chs/igm/igmMain.do>.
22. Kim IS. Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015. p. 1-87.
23. Jeon BJ. An empirical study on the level and relationship among job stress, job satisfaction, turnover intention in social welfare officials : focused on the comparison between series of classes. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(4):168-179. DOI:10.5392/JKCA.2014.14.04.168.
24. Kim JH. Relationship between job competency and self-efficacy by new community health practitioners. [master's thesis]. Chuncheon: Hallym University; 2017. p. 1-77.
25. Koh MS Choi JS, Cho DY. Meta-analysis on the relationship between job competency and job satisfaction. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2020;22(4):27-52. DOI:10.18211/kjhrdq.2020.22.4.002.
26. Lee IS, Lee KO, Kang HS, Park YH. Violent experiences and coping among home visiting health care workers in korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2012;42(1):66-75. DOI:10.4040/jkan.2012.42.1.66.
27. Kim DS, Bae SE. Rural field forum process improvement for residents-driven community development- focused on the rural field forum for designing the future of the community-.*Journal of Regional Studies*. 2018;26(3):215-235. DOI:10.22921/jrs.2018.26.3.011