

보건소 통합건강증진사업 담당자의 현업적용도에 영향을 미치는 변인의 구조적 관계

Structural Relationships of Variables Affecting Application of Job Training in the Public Health Promotion Personnel

박귀화*, 김현주**, 임준***

가천대학교 의과대학*, 인천광역시의료원**, 서울시립대학교 도시보건대학원***

Kwi Hwa Park(ghpark@gachon.ac.kr)*, Hyun-Ju Kim(minerva2689@naver.com)**,
Jun Yim(junyim2018@uos.ac.kr)***

요약

본 연구의 목적은 보건소 통합건강증진사업 담당자를 대상으로 참여동기, 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도의 구조적 관계를 분석하는 것이다. 이를 위해 인천광역시 통합건강증진사업지원단 직무교육에 참여한 115명을 대상으로 참여동기, 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도에 대한 설문조사를 실시하였다. 현업적용도에 직·간접적으로 영향을 주는 요인들 간의 가설적 경로 모형을 설정하고 모형의 적합도를 검증하였다. 연구결과, 40대에서 현업적용도가 유의하게 높았으며, 경력에 따른 유의미한 차이는 없었다. 내재적 동기와 개인지향 성취동기는 현업적용도에 직접적으로 영향을 미치거나 교육만족도를 매개로 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육만족도는 교육성취도와 현업적용도에 직·간접적으로 영향을 미쳤다. 현업적용도 향상을 위해 참여자의 동기와 교육만족도를 높이기 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 이러한 연구 결과는 통합건강증진 담당자의 현업적용도를 높이기 위한 교육 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있다.

■ 중심어 : | 통합건강증진사업 | 내재적 동기 | 성취동기 | 교육성취도 | 교육만족도 | 현업적용도 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the structural relationship of variables affecting application of job training in the Integrated Public Health Promotion Program Personnel(IPHPPP); intrinsic motivation, individual oriented achievement motivation, achievement and satisfaction of program. The subjects were 115 IPHPPP who participated in job training program of Incheon City Integrated Health Promotion Support Team. Data were collected using a structure self-report questionnaire. Data were analyzed by a ANOVA, correlational analysis, and path analysis. As a result, the application of job training was high in the 40s. There was no significant difference in each variable by job application. Application of job training was positively correlated with intrinsic motivation, individual oriented achievement motivation, achievement and satisfaction of program. Further, Application of job training was directly by intrinsic motivation, individual oriented achievement motivation, and indirectly by satisfaction of program. Satisfaction of program was directly or indirectly influenced by achievement and application of job training. This showed that satisfaction of program play an important role in application of job training. Increasing the motivation and satisfaction of the participants is necessary as a way to increase application of job training. This findings may help to design educational programs to improve application of job training for IPHPPP.

■ keyword : | Integrated Public Health Promotion Program | Intrinsic Motivation | Achievement Motivation | Ahiement of Program | Satisfaction of Program | Application of Job Training |

I. 서론

지역사회 통합건강증진사업은 지자체가 지역사회 주민을 대상으로 건강생활실천, 만성질환 예방과 취약계층 건강관리를 목적으로 실시하는 사업으로, 지역사회의 특성과 그 지역 주민의 요구가 반영된 프로그램과 서비스 등을 기획하고 추진하는 것이다[1]. 우리나라 건강증진사업은 1998년부터 시범 운영을 시작하여 2005년에 전국으로 확대되었으며, 사업 명칭은 2005년 건강생활 실천 사업에서 2013년 지역사회 통합건강증진사업으로 변경되었다[2]. 통합건강증진사업은 금연, 절주, 비만, 영양, 구강보건, 신체활동, 심뇌혈관질환예방관리, 한의학 건강증진, 여성어린이특화, 아토피·천식 예방관리, 치매관리, 지역사회중심재활, 방문건강관리 사업 영역으로 구성되어 있다. 사업의 영역 간 경계를 없애고 주민의 건강문제, 건강 요구를 중심으로 보건소와 생활터(학교, 직장, 마을 등) 등 다양한 장소에서, 교육·상담, 홍보·캠페인, 지역자원 연계·환경조성 전략을 활용하여 통합적 건강증진서비스를 제공하는 것이다. 이러한 통합건강증진사업의 원활한 추진을 위하여 사업에 참여하는 인력의 역량강화가 핵심적인 요소로 인식되었으며, 건강증진인력의 역량에 대한 연구가 다양하게 이루어졌다[3-5].

통합건강증진사업에 참여하는 인력은 사업 담당 공무원과 전문인력으로 구성되어 있다. 그 중에서 전문인력은 보건소에서 금연, 절주, 신체활동, 영양, 구강보건, 심뇌혈관질환 예방관리 등 주민을 대상으로 지역사회 보건서비스를 제공하는 인력을 말하며, 이들이 지역 현황 및 여건에 맞는 사업을 추진 할 수 있도록 직무교육을 강화하는 것이 중요하다. 한국보건복지인력개발원에서는 전문인력에게 14시간 이상의 직무교육을 필수로 이수하도록 의무화하고 있다. 교육은 한국보건복지인력개발원과 각 시도 지원단에서 주관하여 시행하고 있으며, 신규 인력은 의무적으로 한국보건복지인력개발원에서 직무교육을 이수해야 하며, 1년 이상의 경력자는 시도 지원단의 직무교육을 이수할 수 있도록 하고 있다[1]. 직무교육에서 배운 내용을 현장에서 적절하게 활용하거나 적용하도록 하는 것이 직무교육의 목표 중

하나일 것이다[6]. 현업적용도는 교육을 통해 습득한 지식 및 기술을 업무 수행 시 활용하는 정도를 의미하며[7], 이는 통합건강증진사업 인력이 교육과정을 통해 습득한 지식을 보건서비스를 제공하는 과정에서 직접 또는 간접적으로 활용하는 것을 의미한다. 그러나 직무교육은 참가 그 자체에만 의미를 두고, 현장 복귀 후 활용 정도에는 관심이 적거나 개인의 문제로 간주하는 경향이 있다[8]. 따라서 통합건강증진사업 직무교육의 참여자들이 현업적용도를 높일 수 있는 요인을 파악하는 것은 지역사회 주민의 건강관리와 실천을 목표로 하는 통합건강증진사업의 목표를 도달하는 방안이 될 것이다.

그러나 통합건강증진사업 담당자를 대상으로 한 연구는 인력 운영 또는 수급과 관련된 연구[9-11], 직무 만족 또는 이직에 대한 연구[12][13], 교육요구도[14][15], 교육과정과 교육프로그램 개발[14-19]에 관한 연구가 주로 이루어져 왔다. 즉, 교육 요구도에 따라 프로그램을 어떻게 구성할 지에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있으나, 수행된 교육이 업무 현장으로 돌아가 활용하는데 영향을 미치는 요인은 무엇인지에 대한 현업적용도에 관한 연구는 부족한 실정이다. 그러므로 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 어떤 구조적인 관계를 갖고 영향을 미치는지 파악하여 현업적용도를 높일 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

현업적용도에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 교육 참여자가 지닌 능력, 태도, 동기가 개인의 생활이나 업무 적용에 영향을 미친다[20]. 특히 참여 동기는 교육을 참여하는 목적을 확인할 수 있는 것으로 교육성과를 판단하는데 많이 사용되며, 교육만족도와 관련 요인[21-24] 및 현업적용도와도 관련된 요인[6][23][24]으로 다루어지고 있다. 한편, 성취동기는 일반적으로 쉽지 않은 과제를 수행함으로써 원하는 목표를 달성하여 만족하고자 하는 욕구로[25], 현업적용도의 직접적인 영향요인으로 제시되기도 하였다[26]. 하영자의 연구[27]에 의하면, 성취동기는 교육성취도에 영향을 미치는 요인이며 성취동기의 하위요인 중에서 개인지향 성취동기가 관련도가 높음을 알 수 있다. 이처럼 성취동기가 학업성취도에 영향을 미치고, 학업성취도가 현업적용도와 관련이 있는 요인[19][28]으로 다루어짐에 따라 성취

동기는 직접적으로 또는 학업성취도를 매개로 하여 현업적용도에 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다.

개인의 동기나 태도와 같은 정의적 요소 이외에도, 직무교육 프로그램이 가진 특성이 현업적용도에 영향을 미친다. 구체적으로 프로그램 내용 구성의 전문성, 프로그램 내용과 업무와의 유사성[29], 강사의 자질과 능력[30]이 현업적용도와 관련이 있다는 것이다.

이처럼 개인의 정의적 특성과 직무교육 프로그램이 가진 특성이 현업적용도와 밀접한 관련성을 가진 것으로 중요하게 다뤄지고 있지만, 통합건강증진 사업 담당자를 대상으로 종합적으로 살펴본 연구는 제한적이다. 이에 본 연구의 목적은 통합건강증진사업 담당자의 교육 참여동기, 성취동기, 교육만족도, 교육성취도를 중심으로 현업적용도에 미치는 영향 요인의 구조적 관계를 분석하여 이를 높일 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 구체적인 목적은 아래와 같다.

1. 통합건강증진사업 담당자의 일반적인 특성에 따라 참여동기, 성취동기, 교육만족도, 교육성취도, 현업적용도 간에 차이를 파악한다.
2. 통합건강증진사업 담당자의 참여동기, 성취동기, 교육만족도, 교육성취도, 현업적용도 간에 상관관계를 파악한다.
3. 통합건강증진사업 담당자의 현업적용도에 영향을 주는 변인의 구조적 관계를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 인천광역시 통합건강증진사업지원단의 생애과정별 직무교육에 참여한 보건소 전문인력 115명을 대상으로 하였다. 직종의 업무 특성상 남성이 1명(0.9%)이어서 여성 응답자 114명의 응답 결과를 최종 분석에 사용하였다.

2. 연구절차

통합건강증진사업은 지역 주민의 건강수준 향상을 위하여 금연, 절주, 영양, 비만, 신체활동, 구강보건, 심

뇌혈관질환예방관리, 한의약 건강증진, 여성어린이특화, 아토피·천식 예방관리, 치매관리, 지역사회중심재활, 방문건강관리 13가지 사업 영역을 중심으로 건강증진서비스를 제공하는 것이다. 통합건강증진사업지원단은 지자체의 통합건강증진사업에 대한 맞춤형 기술지원을 통해 사업 담당자의 사업수행 역량 강화를 지원하는 역할을 수행한다. 지원사업의 일환인 직무교육프로그램은 교육 참여자의 요구를 반영한 체계화된 교육을 통해 지역사회 건강증진전문가 양성을 목적으로 시행하고 있다.

구체적으로 교육프로그램은 2017년 3월 20일부터 4월 30일까지의 기간 동안 동일한 내용으로 총 6회가 개설되었으며, 각 회의 프로그램은 동일하며, 회당 1박 2일 과정(총 16시간)으로 진행하였다. 연구대상자는 6회 일정 중 1회 과정을 신청하여 참석하였다. 프로그램 내용은 통합건강증진사업을 추진하기 위한 역량을 강화하기 위하여 보건소의 역할 및 보건소 종사자의 핵심역량, PBL 교육 방식을 활용한 보건사업 기획의 이해 및 실습, 각 생애과정별 대상자에게 적용할 수 있는 실무 이론 및 실습으로 구성하였다.

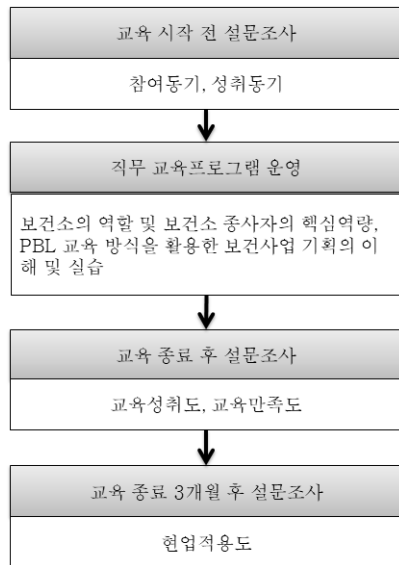


그림 1. 연구 절차

설문조사는 3회에 걸쳐 시행되었다. 연구자 개인의

익명성 보장을 위해 설문조사 시 연구대상자들이 생성한 고유 ID를 기입하도록 하였다. 프로그램 첫 날에 참여동기 검사, 성취동기 검사를 실시하였으며, 프로그램 종료일에 교육프로그램 만족도와 교육성취도를 측정하였다. 또한 현업적용도 조사를 위해 교육프로그램 종료 3개월 후에 연구대상자가 소속된 보건소에 설문서를 발송하였으며, 작성된 설문지는 우편으로 회신을 받았[그림 1].

3. 연구도구

3.1 참여동기 검사도구

연구대상의 참여동기를 측정하기 위해 허영자[31]가 사용한 참여동기 검사도구 중 내재적 참여동기를 측정하는 4문항을 사용하였다. 내재적 참여동기의 신뢰도 계수는 .900으로 높게 나타났다. 대표 문항은 “이 과정은 나에게 매우 중요할 것이라고 생각하기 때문이다”, “배우는 그 자체가 즐겁기 때문이다”와 같은 내재적 동기를 측정하는 문항으로 점수가 높을수록 내재적 동기가 높은 것으로 해석한다.

3.2 성취동기 검사도구

연구대상의 성취동기를 측정하기 위해 허영자[31]가 사용한 검사도구를 사용하였다. 이 검사는 개인지향 성취동기와 사회지향 성취동기의 2개 하위 요인으로 총 28문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 개인지향 성취동기를 측정하는 7개의 문항을 사용하였으며, 신뢰도 계수는 .903으로 높았다. 대표적인 문항은 “나는 내가 좋아하는 일을 잘하기 위해 끝까지 노력한다”, “나는 스스로 학습목표를 정하고, 그것을 이루고자 노력하는 편이다”와 같은 개인지향 성취동기를 측정하는 문항으로 점수가 높을수록 개인지향 성취동기가 높은 것으로 해석하였다.

3.3 교육만족도

연구대상의 교육 프로그램에 대한 만족도를 평가하기 위해 보건복지인력개발원[32]에서 개발한 검사도구에 교육 목표 달성 정도와 교육 내용의 습득 정도를 평

가하는 두 가지 문항을 추가하여 사용하였다. 이 검사는 프로그램에 대한 교육만족도, 내용 난이도, 강사의 전달성, 교육방법의 적절성, 교육 운영 적절성, 교육환경, 전반적 만족도, 교육 목표 달성도, 교육 내용 습득 정도 등을 평가하는 13개의 문항을 사용하였다. 신뢰도 계수는 .960으로 높았으며, 점수가 높을수록 교육만족도가 높은 것으로 해석하였다.

3.4 교육성취도

연구대상의 교육성취도는 프로그램의 학습목표에 대한 성취정도를 측정하는 문항을 의미하며, 강의자가 학습목표로 제시한 문항을 그대로 사용하였다. 각 문항은 강좌에 따라 16문항에서 20문항까지 구성되어 있으며, 문항 전체의 평균 점수를 사용하였다. 신뢰도 계수는 .939로 높았으며, 점수가 높을수록 교육성취도가 높은 것으로 해석하였다.

3.5 현업적용도

현업적용도를 측정하기 위해 박병식과 전오진[8]의 연구에서 사용한 현업적용도 공통문항을 수정하여 사용하였다. 문항은 교육목적과 가치의 수준, 교육내용의 현업적용, 교육내용의 학습전이 등을 평가하는 13개 문항으로 구성되어 있다. 현업적용도는 프로그램 참석 3개월 후에 신뢰도 계수는 .910으로 높았으며, 점수가 높을수록 현업적용도가 높은 것으로 해석하였다.

4. 분석방법

본 연구의 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 연령과 경력에 따른 내재적 학습동기, 개인지향 성취동기, 교육만족도, 교육성취도, 현업적용도의 차이를 분석하기 위해 ANOVA를 실시하였다. 둘째, 각 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 단순상관분석을 시행하였다. 셋째, 현업적용도에 직·간접적으로 영향을 주는 변인들 간의 가설적 경로모형을 설정하고, 모형의 적합도를 검증하였다. 경로모형에서의 계수의 추정 방법으로 최대우도법(maximum likelihood estimation)을 사용하였다. 경로모형의 적합도를 판정하기 위해 절대적합지수로 χ^2/df 와 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation),

충분적합지수로 CFI(Comparative Fit Index)와 TLI(Turker-Lewis Index)를 사용하였다.

III. 연구결과

1. 개인 특성에 따른 변인별 차이

개인의 일반적 특성인 연령과 경력에 따른 내재적 학습동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도의 차이를 분석하였다. 연령대에 따라 내재적 학습동기(F=2.558, p=0.059), 개인지향 성취동기(F=0.987, p=0.402), 교육성취도(F=2.137, p=0.100), 교육만족도(F=2.326, p=0.079)에는 유의미한 차이가 없었으나, 현업적용도(F=3.188, p=0.027)에는 유의미한 차이가 나타났다. 40대에서 현업적용도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 20대와 비교하여 유의미하게 높았다[표 1].

경력에 따라 내재적 학습동기(F=0.997, p=0.397), 개인지향 성취동기(F=0.211, p=0.889), 교육성취도(F=0.733, p=0.534), 교육만족도(F=0.969, p=0.410), 현업적용도(F=1.710, p=0.169)에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다[표 2].

표 1. 연령에 따른 변인별 차이

		N	M	SD	F	p-value
내재적 학습동기	20대	8	3.44	0.44	2.558	0.059
	30대	34	3.83	0.71		
	40대	27	4.12	0.53		
	50대	46	3.93	0.69		
개인지향 성취동기	20대	8	3.75	0.28	.987	0.402
	30대	34	4.02	0.60		
	40대	27	4.11	0.58		
	50대	44	4.02	0.42		
교육성취도	20대	8	3.74	0.44	2.137	0.100
	30대	34	3.99	0.48		
	40대	27	4.19	0.58		
	50대	46	4.11	0.46		
교육만족도	20대	8	3.62	0.73	2.326	0.079
	30대	34	3.96	0.57		
	40대	27	4.21	0.65		
	50대	46	3.95	0.57		
현업적용도	20대	8	3.29	0.26	3.188	0.027
	30대	34	3.75	0.63		
	40대	27	3.99	0.54		
	50대	46	3.69	0.65		

표 2. 경력에 따른 변인별 차이

		N	M	SD	F	p-value
내재적 학습동기	1년 미만	4	3.69	0.77	0.997	.397
	3년 미만	49	3.88	0.65		
	5년 미만	16	3.73	0.65		
	5년 이상	46	4.02	0.67		
개인지향 성취동기	1년 미만	4	3.96	0.07	0.211	.889
	3년 미만	49	3.98	0.52		
	5년 미만	16	4.07	0.51		
	5년 이상	44	4.05	0.53		
교육성취도	1년 미만	4	4.06	0.24	.733	.534
	3년 미만	49	4.03	0.47		
	5년 미만	16	3.95	0.64		
	5년 이상	46	4.15	0.51		
교육만족도	1년 미만	4	4.22	0.44	.969	.410
	3년 미만	49	3.91	0.62		
	5년 미만	16	3.91	0.71		
	5년 이상	46	4.09	0.57		
현업적용도	1년 미만	4	3.69	0.33	1.710	.167
	3년 미만	49	3.67	0.58		
	5년 미만	16	3.57	0.79		
	5년 이상	46	3.91	0.60		

2. 변인의 평균, 표준편차와 변인들 간의 상관관계

내재적 학습동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도의 평균과 표준편차, 그리고 상호 상관을 분석하였다[표 3]. 내재적 학습동기는 개인지향 성취동기(r=0.49, p=0.01), 교육성취도(r=0.52, p=0.01), 교육만족도(r=0.52, p=0.01), 현업적용도(r=0.50, p=0.01)와 유의미한 정적 상관이 나타났다. 개인지향 성취동기는 교육성취도(r=0.51, p=0.01), 교육만족도(r=0.44, p=0.01), 현업적용도(r=0.47, p=0.01)와 유의미한 정적 상관이 있었다. 교육성취도는 교육만족도(r=0.74, p=0.01), 현업적용도(r=0.47, p=0.01)와 유의미한 정적 상관이 있었으며, 교육만족도는 현업적용도(r=0.59, p=0.01)와 유의미한 정적 상관이 있었다.

표 3. 변인의 평균, 표준편차와 변인들 간의 상관관계

	M	SD	내재적 학습동기	개인지향 성취동기	교육성취도	교육만족도	현업적용도
내재적 학습동기	3.91	0.66	-				
개인지향 성취동기	4.02	0.51	0.49***	-			
교육성취도	4.07	0.51	0.52***	0.51***	-		
교육만족도	3.99	0.61	0.52***	0.44***	0.74***	-	
현업적용도	3.75	0.62	0.50***	0.47***	0.47***	0.59***	-

***p<0.001

3. 현업적용도에 영향을 주는 변인의 구조적 관계

본 연구의 연구모형은 TLI와 CFI 지수는 기준인 0.90을 넘어서 각각 1.00을 나타냈지만 RMSEA 지수는 적합도 수준인 0.08을 넘는 0.364로 전체적으로 적합한 모형이 아니었다[그림 2]. 대안모형의 적합도 지수는 $\chi^2=2.941$, $df=2$, $p>0.05$, CFI는 0.996, TLI는 0.969, RMSEA는 0.064로 양호하였다. 내재적 학습동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도 간의 관계모형에서 표준화경로계수는 모두 유의미하였다[표 4]. 내재적 학습동기는 교육만족도($\beta=0.40$)와 현업적용도($\beta=0.20$)에 유의미한 긍정적인 영향을 미쳤다. 개인지향 성취동기는 교육만족도($\beta=0.25$), 학습성취도($\beta=0.21$)와 현업적용도($\beta=0.24$)에 유의미한 긍정적인 영향을 미쳤다. 교육만족도는 교육성취도($\beta=0.65$)와 현업적용도($\beta=0.39$)에 유의미한 긍정적인 영향을 나타냈다. 그러나 교육성취도는 현업적용도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[그림 3].

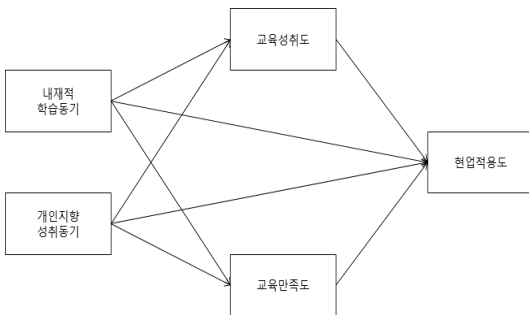


그림 2. 연구 모형

표 4. 연구모형의 주요 변인들 간의 경로계수

경로	B	β	SE	CR	p-value
교육 만족도 ← 내재적 학습동기	0.37	0.40	0.08	4.45	0.000
교육 만족도 ← 개인지향성취동기	0.30	0.25	0.11	2.80	0.005
현업 적용도 ← 교육만족도	0.40	0.39	0.09	4.54	0.000
현업 적용도 ← 내재적 학습동기	0.19	0.20	0.08	2.25	0.025
교육 성취도 ← 개인지향성취동기	0.21	0.21	0.07	3.13	0.002
현업 적용도 ← 개인지향성취동기	0.24	0.20	0.10	2.31	0.021
교육 성취도 ← 교육만족도	0.54	0.65	0.06	9.57	0.000

현업적용도에 영향을 미치는 내재적 학습동기, 개인지향 성취동기, 교육만족도에 대한 직·간접 효과와 총효과를 살펴보았다. 내재적 학습동기가 현업적용도에 미치는 직접효과는 0.20, 개인지향 성취동기가 현업적용도에 미치는 직접효과는 0.20, 교육만족도가 현업적용도에 미치는 직접효과는 0.39였다. 내재적 학습동기와 개인지향 성취동기가 교육만족도를 통해 현업적용도에 영향을 미치는 간접효과는 각각 0.16과 0.10이었다. 본 경로모형이 현업적용도의 총 변량 중 42%를 설명하였다[표 5]. 내재적 학습동기와 개인지향 성취동기는 현업적용도에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 교육만족도를 매개로 현업적용도에 간접적으로 영향을 미쳤다.

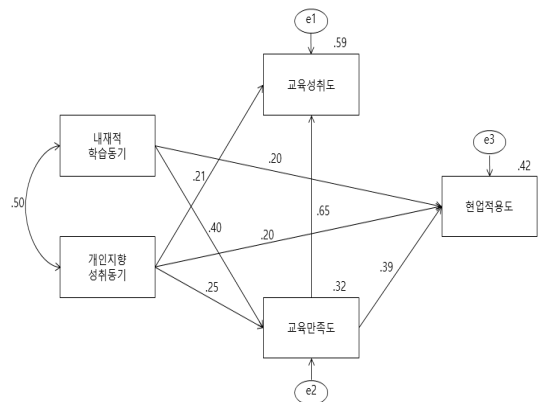


그림 3. 변수 효과를 포함한 경로 모형(수정모형)

$\chi^2(2)=2.941$, $p>0.05$, $\chi^2/df=1.470$, RMSEA=0.064, CFI=0.996, TLI=0.969, Method of estimation=maximum likelihood, path values=standardized β coefficients.

표 5. 현업적용도에 영향을 미치는 변수들의 직·간접, 총효과

예언변인	직접 효과	간접 효과	총효과	SMC(R ²)
내재적 학습동기	0.20*	0.16***	0.36*	0.42
개인지향 성취동기	0.20*	0.10**	0.30*	
교육만족도	0.39***	-	0.39***	

SMC: Square multiple correlation.

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

IV. 결론 및 고찰

본 연구는 통합건강증진사업 담당자의 개인적 특성

에 따른 내재적 동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도의 차이를 살펴보고, 이들 간의 관련성과 현업적용도에 영향을 미치는 요인 간의 구조적 관계를 파악하였다. 본 연구의 결과에 대한 결론과 고찰은 다음과 같다.

첫째, 개인의 일반적 특성인 연령과 경력에 따른 내재적 동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 교육만족도, 현업적용도의 차이를 살펴본 결과, 40대에서 현업적용도가 유의미하게 가장 높게 나타났다. 특히 40대가 20대보다 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 이는 연령과 현업적용도에서 유의미한 차이가 나타나지 않았던 연구 결과[33][34]와는 상반된다. 그러나 중소기업 직무교육훈련 참가자의 현업적용도가 연령에 따라 차이가 있으며 40대가 20대와 비교하여 높았다는 연구결과와 일치한다[35]. 어떤 직무수행에서 정점을 보이는 연령대는 40대 중, 후반으로 나타나[36], 이 시기에 실제적으로 직무 향상을 위한 활동들이 보다 활발하게 이뤄짐을 짐작할 수 있다. 한편, 경력에 유의미한 차이가 나타나지는 않았지만, 경력이 5년 이상인 경우에 내재적 동기, 개인지향 성취동기, 교육성취도, 현업적용도 점수가 가장 높았다. 경력이 긴 CEO 일수록 직무교육 프로그램의 현업적용의 필요성을 더 높게 인식한다는 연구결과를 고려할 때[37], 경력과 관련된 추가 연구가 진행되어야 할 것이다. 또한 경력을 단순히 기간으로만 구분하지 않고, 경력의 내용과 그에 따른 해당 기간을 경력으로 설정하여 조사한 후 차이를 분석해 보는 것이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 개인적 특성 변인인 내재적 동기($r=0.50$), 개인지향 성취동기($r=0.47$), 교육성취도($r=0.47$), 교육만족도($r=0.59$)는 모두 현업적용도와 정적 관계가 있었다. 이는 재직근로자를 대상으로 한 연구에서도 훈련 참여동기, 훈련만족도, 학업성취도와 현업적용도가 정적인 관계가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치한다[24]. 반면, 본 연구에서는 현업적용도와 교육만족도가 가장 높은 상관을 보였으나, 재직근로자 대상 연구에서는 학업성취도와 현업적용도가 가장 높은 상관을 보여 관련 변인의 상대적 순위는 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 현업적용도에 영향을 미치는 변인의 구조적 관

계를 분석한 결과, 내재적 동기와 개인지향 성취동기는 현업적용도에 직접적으로 영향을 미치거나 교육만족도를 매개로 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육의 참여동기가 현업적용도에 직접적으로 영향을 미치고[6][23][24], 참여동기가 훈련 만족도를 매개로 하여 현업적용도에 영향을 미친다[24]고 하였으며, 성취욕구가 교육 현업적용도에 도움이 된다[6]는 선행연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 다른 분야에서와 마찬가지로 통합건강증진사업 담당자 역시 교육의 참여동기와 성취동기가 교육만족도와 교육성취도에 직접 또는 간접적으로 영향을 미치고 동시에 현업적용도에도 직접 또는 간접적으로 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 즉, 통합건강증진 담당자가 어떠한 목적으로 직무교육에 참여하였는지 궁극적인 목적을 파악하여 이를 충족할수록 교육만족도 또한 향상되며, 현업적용도에도 중요한 영향을 미침을 알 수 있다.

한편, 교육만족도는 교육성취도와 현업적용도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학습자의 만족도가 학업성취도와 학습전이에 유의한 영향을 미치는 요인이라 제시한 연구[24][28]와 교육내용만족도, 강사만족도, 교육시설 및 환경만족도가 학습전이에 주요한 영향 요인으로 제시한 연구[38]를 뒷받침하는 것이다. 통합건강증진사업 담당자 중 교육만족도가 높을수록 교육성취도가 높고, 교육을 통해 학습한 지식이나 실습내용 등을 업무에서 더 많이 활용하고 있음을 짐작할 수 있다. 또한 교육만족도는 내재적 학습동기와 개인지향 성취동기가 교육성취도와 현업적용도에 영향을 미치는 과정에서 매개역할을 하였다. 이와 같이 교육만족도는 직접 또는 간접적으로 교육성취도와 현업적용도에 영향을 미치는 매개변인이므로, 무엇보다도 교육프로그램의 만족도를 높일 수 있는 전략을 강화하는 것이 중요함을 알 수 있다.

마지막으로 교육성취도는 현업적용도에 직접 또는 간접적으로 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 학업성취도가 학습전이에 유의한 영향을 미친다고 하였으며[28], 훈련만족도가 학업성취도를 매개로 현업적용도에 영향을 미친다고 한 선행연구[24]와는 다른 결과가 나타났다. 인천광역시 통합건강증진사업지원단의 교육

과정은 복잡하고 다양한 문제를 가진 대상자를 중심으로 생애과정(영유아, 청소년, 성인, 노인)에 따라 구성하고 있으나, 교육에 참여하는 전문인력은 금연, 신체활동, 영양, 비만 등 세부 사업을 중심으로 업무를 담당하여 수행하고 있다. 교육프로그램이 현장에서 담당하는 세부사업별로 구성되어 있지 않고 생애과정별로 구성되어 있어, 현장업무와 직접적으로 연계하여 적용하는데 한계가 있었을 것으로 판단된다. 이로 인해 교육성취도는 높았지만 현업적용에는 제한이 있을 것으로 여겨진다.

본 연구에서 참여자의 동기와 교육프로그램의 만족도가 현업적용도에 영향을 미치는 변인이며, 이는 통합건강증진 담당자의 현업적용도를 높이기 위한 프로그램개발의 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 통합건강증진 담당자의 참여동기와 성취동기를 강화하기 위하여 교육목적과 운영 방향에 대한 충분한 안내와 홍보를 통해 관심 및 필요성에 대해 인식을 제고하는 전략이 마련되어야 할 것이다. 프로그램의 내용을 현장 실무와 직접적인 연관성을 갖고 활용한 사례를 홍보자료로 활용함으로써 동기유발을 촉진하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 또한 교육참여자에게 프로그램 종료 후 현업적용 사례공모제를 개최하여 활성화하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

둘째, 교육만족도가 중요한 매개변인이므로, 만족도를 높이기 위한 체계적인 교육프로그램 개발 전략을 마련할 필요가 있다. 교육 내용의 요구도, 난이도, 강사의 내용 전달력, 교육 방법, 교육 자료의 충실성, 강의 환경 등 프로그램 만족도에 영향을 미치는 다양한 요소를 고려한 교육과정 구성과 실행, 실행 후 평가와 피드백을 통한 지속적인 개선 노력이 요구된다. 이를 위해 일회성 프로그램이 아닌 다년간 사업계획을 통해 지속성을 유지할 수 있는 제도적 지원이 필요하다.

셋째, 교육성취도는 현업적용도에 영향을 미치는 변인 중 하나임에도 본 연구에서는 관련성이 없는 것으로 나타났다. 통합건강증진사업 전문인력 업무를 파악하고, 효율적인 업무 수행을 위하여 필요한 역량은 무엇인지 조사 및 연구가 필요하며, 파악된 업무 내용 및 핵

심역량과 함께 교육 참여자의 교육 요구도와 직무 관련성을 반영한 교육과정으로 개발되었는지를 지속적으로 점검할 필요가 있다.

그러나 본 연구는 일부 지역의 보건소 통합건강증진사업 전문인력만을 대상으로 조사한 결과이기에 일반화하는데 한계가 있다. 이후 현업적용도에 영향을 미칠 수 있는 조직환경 특성[6][39] 및 교육훈련 설계[40][41] 등의 다양한 요인에 대한 후속 연구가 필요하며, 동기, 만족도 등을 구성하는 세부 요인과 현업적용도와 관계 [24][28][38]에 대한 후속 연구 또한 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 보건복지부, 2018년 지역사회 통합건강증진사업 안내서, 2018.
- [2] 이주열, “보건소 통합건강증진사업의 발전 방향,” 한국보건교육건강증진학회, 제30권, 제4호, pp.1-7, 2013.
- [3] Public Health Agency of Canada, *Core competencies for public health in Canada: Release 1.0*, 2008.
- [4] Australian Health Promotion Association, *Core competencies for health promotion Practitioners*, 2009.
- [5] 오영아, “지역사회 건강증진인력 직급별 핵심역량에 관한 질적 연구,” 대한보건연구, 제41권, 제1호, pp.95-106, 2015.
- [6] 김정원, 김동철, “공무원교육의 현업적용도 영향 요인과 정책적 제고방안,” 대한경영정보학회, 제32권, 제3호, pp.43-59, 2013.
- [7] <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2179092&cid=51072&categoryId=51072>, 2018.3.26.
- [8] 박병식, 전오진, “청소년지도자 교육훈련의 현업적용도 평가와 개선방안,” 한국인사행정학회보, 제14권, 제1호, pp.155-183, 2015.
- [9] 박운영, *건강증진사업수행을 위한 보건소의 조직 및 인력운용에 대한 개선방안 연구* 보건복지부,

- 2003.
- [10] 김혜련, 국민건강증진사업 수행을 위한 영양사 인력 수요 파악 및 향후 수급 전망에 관한 연구, 보건복지부, 2007.
- [11] 이수진, 보건기관의 효과적 업무 수행을 위한 인력활용 및 확충방안 개발 보건복지부, 2007.
- [12] 권명순, 양순옥, 엄선옥, “강원도 통합건강증진사업 방문간호사의 업무수행정도과 자신감,” 한국보건간호학회지, 제29권, 제2호, pp.190-202, 2015.
- [13] 유효현, 임준, 박귀화, “건강증진사업인력의 개인적 특성, 자아존중감, 스트레스대처양식과 직무만족도 간의 관계,” 보건과 사회과학, 제39권, 제1호, pp.97-114, 2015.
- [14] 오영아, “보건소 건강증진사업 담당자의 직무교육에 대한 인식 및 교육요구도,” 한국학교·지역보건교육학회지, 제16권, 제1호, pp.93-105, 2015.
- [15] 박수경, 한양금, 김영경, 임현주, 권양옥, 김한미, 오막엽, 김남희, “지역사회통합건강증진사업에 따른 보건치과위생사의 직무역량 교육요구도,” 대한예방치과·구강보건학회, 제39권, 제2호, pp.127-133, 2015.
- [16] 김은주, 고승덕, “국민건강증진사업 인력 교육 프로그램 개발,” 한국보건교육건강증진학회, 제17권, 제2호, pp.207-218, 2000.
- [17] A. P. Margaret, L. P. Christine, I. F. Carl, and M. D. Virginia, “Needs assessment and a model agenda for training the public health workforce,” American Journal of Public Health, Vol.90, No.8, pp.1294-1296, 2000.
- [18] 오영아, 지역사회 건강증진사업 인력 중장기 교육체계 수립에 관한 연구 보건복지부, 2014.
- [19] 박미주, 교수체제 모형(ADDIE)을 적용한 통합 건강증진사업 직무 전문교육 프로그램 개발 및 효과 평가, 가천대학교, 박사학위논문, 2017.
- [20] 배을규, 장민영, 김대영, “학습전이 요인 및 수준의 조직간 비교연구, 기업, 학교, 병원을 대상으로,” 성인교육학회, 제12권, 제2호, pp.29-60, 2009.
- [21] R. A. Neo and N. Schmitt, “The influence of trainee attitudes on training effectiveness: test of a model,” Personnel Psychology, Vol.39, No.3, pp.497-523, 1986.
- [22] 김나영, 강정은, “여성 평생교육참가자의 참여동기, 기관의 지원, 만족도, 학습성과 간의 관계 규명,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제12호, pp.958-968, 2011.
- [23] 최우재, 신제구, “학습 상황요인, 학습 참여동기 및 이러닝 효과성의 관계에 관한 연구,” HRD연구, 제13권, 제2호, 2011.
- [24] 정선정, “제직근로자의 훈련 참여동기와 훈련만족도, 학업성취도 및 현업적용 예상도의 관계,” 기업교육연구, 제18권, 제1호, pp.401-430, 2016.
- [25] 유경훈, “창의성과 성취동기 및 내·외재적 동기와의 관계연구,” 한국아동교육학회, 제15권, 제3호, p.73, 2006.
- [26] T. T. Baldwin and J. K. Ford, “Transfer of training: a review and directions for future research,” Personnel Psychology, Vol.41, No.1, pp.63-105, 1988.
- [27] 하영자, “e-Learning 성인학습자의 학업성취도에 대한 성취동기 요인 규명,” 교육정보미디어연구, 제12권, 제2호, pp.275-296, 2006.
- [28] 주영주, 김소나, 박수영, 김은경, “기업 사이버교육에서 학습자의 만족도, 학업성취도 및 학습전이 간의 관계 규명,” 교육정보미디어연구, 제15권, 제1호, pp.23-43, 2009.
- [29] 김국희, 기업 집체교육훈련의 유효성에 대한 메타분석, 숙명여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [30] 이재형, 기업 교육훈련 특성과 조직유효성 간의 관계: 농협중앙회 사례를 중심으로, 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 2006
- [31] 하영자, 공무원의 동기변인과 자기조절학습수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도성취도 및 직무몰입 수준의 예측이화여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2005.
- [32] 보건복지인력개발원, 교육만족도 평가 설문지,

보건복지인력개발원, 2017.

- [33] 노동원, 송영수, “기업 코칭교육 프로그램 참여자의 근전이와 원전이의 영향요인에 관한 연구,” HRD연구, 제12권, 제1호, pp.161-185, 2010.
- [34] 현영섭, “훈련전이연구의 새로운 도전: 훈련전이의 하위범주와 전이거리모형,” 인력개발연구, 제6권, 제2호, pp.69-94, 2004.
- [35] 최희숙, *중소기업 직무교육훈련 참가자의 현업 적용도와 관련변인 개인 및 조직성과와의 영향 관계*, 서울대학교, 박사학위논문, 2017.
- [36] G. W. Dalton and P. H. Thompson, “Accelerating obsolescence of older engineers,” *Harvard Business Review*, Vol.49, No.5, pp.57-67, 1971.
- [37] 나승일, 김기용, “서울대학교 직업교육 CEO과정 참여자의 학습 전이 수준,” *농업교육과 인적자원 개발*, 제39권, 제4호, pp.111-141, 2007.
- [38] 박혜진, 유병민, “농대생의 농업교육훈련 만족도, 학습전이, 학습지속의향에 관한 구조적 관계 분석,” *농촌지도와 개발*, 제23권, 제3호, pp.233-242, 2016.
- [39] 한안나, *기업교육에서 학습의 직무 전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구* 서울대학교, 석사학위논문, 1999.
- [40] 박영용, 김진모, “기업 리더십교육 프로그램 참여자의 학습전이와 영향요인,” *한국농산업교육학회*, 제38권, 제4호, pp.215-239, 2006.
- [41] 최창환, 정철영, “연구소 기술교육훈련 참여자의 학습전이와 영향요인,” *한국농산업교육학회*, 제40권, 제3호, pp.247-274, 2008.

저 자 소 개

박 귀 화(Kwi Hwa Park) 정회원



- 1999년 : 부산대 아동가족학
- 2001년 : 부산대 교육학석사
- 2012년 : 중앙대 교육학박사
- 현재 : 가천대 의학교육학 부교수

<관심분야> : 의학교육, 교육심리

김 현 주(Hyun-Ju Kim) 정회원



- 2006년 : 건국대 경영학사
- 2008년 : 가천대 경영학석사
- 현재 : 인천광역시의료원 부설 연구소 연구원

<관심분야> : 보건의료정책 및 교육

임 준(Jun Yim) 정회원



- 1995년 : 고려대 의학사
- 2001년 : 서울대 의학석사
- 2005년 : 서울대 의학박사
- 2003년 ~ 2018년 1월 : 가천대 예방의학 교수
- 현재 : 서울시립대 도시보건대

학원 교수

<관심분야> : 의료정책, 의학교육