

## 보건진료원의 직무만족에 영향을 미치는 요인

정귀임<sup>1)</sup> · 윤석옥<sup>2)</sup> · 신현주<sup>3)</sup> · 신동수<sup>4)</sup>

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

1978년 9월 세계보건기구가 주최한 일차보건의료에 관한 알마타 국제회의에서 오늘날의 보건문제 해결을 위한 전략으로 일차보건의료접근법을 채택한 후 각 나라마다 관련 사업을 시행하여왔다. 우리나라에서도 농어촌 지역의 보건문제를 해결하기 위해 일차보건의료접근법을 채택하고 1980년 12월 '농어촌보건의료를 위한 특별조치법'을 제정 공포하였다. 이 법에 근거하여 선발된 보건진료원은 간호사 또는 조산사 면허소지자로써 보건복지부 장관이 실시하는 직무교육(이론교육과정 8주, 임상실습과정 12주, 현지실습과정 4주 총 24주)을 이수한 후(이태화, 고일선, 2002), 준공무원의 신분으로 의료취약지역인 농어촌에 배치되어 의료행위와 보건예방활동을 수행하기 시작하였다. 약 10년 후 1992년 4월 1일부터 '농어촌 보건의료를 위한 특별조치법 개정'에 의하여 준공무원이었던 신분이 별정직 지방공무원으로 전환되었으며 2009년 현재 약 1,883명의 보건진료원이 활동하고 있다(통계청, 2009). 각 보건진료소가 관할하는 대상인구는 약 300명에서 1,000명 가량으로 농어촌 지역 건강관리를 담당하고 있다.

보건진료원은 임상간호사와는 달리 농어촌과 산간벽지 등 광범위한 장소에서 여러 가지 복합적인 요구를 가진 지역사회와 지역주민을 대상으로 이들을 최초로 접촉하

여 주민의 건강관리에 부응할 뿐만 아니라 일차건강관리, 예방보건, 사회자원 동원 및 활용과 지도감독, 행정관리 등의 업무를 능동적으로 수행하고 있다. 또한 보건진료원은 근무환경과 생활공간이 구분되지 않기 때문에 공과사가 명확하게 구분되기 어렵고 배치 지역의 지리적 특성상 새로운 정보습득이 지연될 수 있으며 업무관계가 조직 내에서 이루어지지 못하고 보건진료소에서 혼자 근무하기 때문에 동기부여의 기회가 결여되는 경향이 나타날 수 있다(홍여신, 이인숙, 1994). 또한 보건진료원은 의료접근성이 열악한 환경적 특성상 농어촌주민의 다양한 건강요구를 해결해야 하며(한명자, 2004), 장기근무에 따른 반복적인 업무수행의 문제점 역시 보건진료원의 무력감을 가중시키는 요인으로 나타났다(정은영, 2003).

보건진료원의 효율적인 역할수행 및 지역주민의 건강요구를 충족하기 위해서는 무엇보다도 직무에 임하는 보건진료원 스스로 직무에 대하여 만족감을 갖는 것이 선행되어야 한다. 즉, 보건진료원의 직업적 만족도는 곧 지역사회 주민에게 제공되는 공공보건의료서비스의 질에 영향을 미친다. 외국의 경우 지역사회 보건간호사의 직무 만족도와 이직에 대한 연구를 수행한 결과 사회문화적 변화에 따른 보건간호사의 보수를 개선하고 보건간호사의 자율성을 보장하는 제도적 개선의 필요성을 역설하였다(Armstrong-Stassen & Cameron, 2005; Best & Thurston, 2006; Campbell & Fowles, 2004). 우리나라의 경우 1981년 보건진료원 제도 출범 후 박정애(1984)와 윤석옥(1985) 등은 보건진료원의 직업적

1) 대동대학 간호과 조교수, 2) 대동대학 간호과 전임강사, 3) 보건진료원회 회장  
4) 한림대학교 간호학부 조교수(교신저자 E-mail: shindong@hallym.ac.kr)

공지를 높이고, 역스트레스를 감소시켜 이들의 소진경험을 경감시킴으로써 직무만족을 높여야함을 주장하였다. 이후 보건진료원은 제도적 변화를 거쳐 별정직 공무원이 되었으며 직업적 공지에 대한 만족은 높은 반면, 근무환경에 대한 만족은 낮게 나타났다(김선정, 2009; 석민현, 1992). 2009년 보건진료원회는 보건진료원의 일반직으로의 전환을 위해 노력하고 있으며 이러한 시기에 보건진료원의 직무만족정도를 살펴보고 직무만족에 영향을 주는 변수를 파악함으로써 이들의 직무만족정도를 향상시키는 전략 개발에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 일차보건의료를 담당하고 있는 보건진료원의 직무만족정도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 및 직무관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족정도를 파악한다.
- 3) 대상자 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 보건진료원의 직무만족정도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 조사연구이다.

### 2. 연구대상과 연구기간

본 연구는 2008년 11월 12일부터 2008년 11월 30일까지 이루어졌으며, 연구대상은 제주도를 제외한 8개도의 지회에 근무하고 있는 보건진료원 중 본 연구 참여에 동의한 91명을 대상으로 하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서 사용된 도구는 대상자의 인구학적 특성 7문항, 직무만족에 관한 26문항으로 구성하였으며 자기기입식으로 작성도록 하였다. 직무만족 측정도구는 정은영(2003)이 개발한 도구를 사용하였다. Likert형 5점

척도로 전적으로 정말 그렇다 5점, 약간 그렇다 4점, 반반이다 3점, 그렇지 않은 편이다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 측정된 점수를 말하여 부정문항은 역환산하였고, 점수가 높을수록 직무만족정도는 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족 신뢰도는 Cronbach's alpha = .94였다.

### 4. 자료 수집 방법

연구자 중 1인이 보건진료원회를 방문하여 본 연구의 목적과 의의를 설명한 후 연구 대상자 모집의 협조를 요청하였다. 보건진료원회는 보건진료원 홈페이지와 각 도의 지회에 이를 공지하였으며 연구에 동의하는 자에 한하여 연구자가 개설한 e-설문시스템에 접속하여 자기기입식으로 설문에 응하였다. e-설문시스템 문항 접속 후에도 본 연구 참여 여부에 대한 항목을 우선으로 답변 후 동의한 자에 한하여 설문이 시작되도록 하였다.

### 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC 12.0 통계 프로그램을 이용하여 전산처리 되었으며, 자료분석을 위해 사용된 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성과 직무관련 특성은 실수와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무만족 점수는 최대값, 최소값, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 특성에 따른 직무만족은 t-test, ANOVA, Scheffe test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 변수를 파악하기 위하여 다중회귀분석으로 분석하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 연령은 평균 44.03±5.21세이며, 41-45세가 42명(46.2%)로 가장 많았으며, 46세 이상이 34명(37.4%), 36-40세가 11명(12.1%), 35세 이하는 4명(4.4%)으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 85명(93.4%)이었으며, 미혼은 6명(6.6%)이었다. 최종학력은 RN-BSN과 4년제 졸업이

40명(44.0%)으로 가장 많았으며, 전문대졸업이 32명

(35.1%), 대학원 이상이 19명(20.9%)으로 나타났다. 보건진료소의 총근무경력력은 평균 17년이며, 10년초과-20년이하가 44명(52.4%)으로 가장 많았으며, 20년초과는 29명(34.5%), 10년이하가 11명(13.1%)으로 나타났다. 보건진료원을 선택하게 된 동기는 '적성에 맞아서'가 38명(41.8%), '기타요인'이 36명(39.6%), '공무원으로서의 신분보장과 생활의 안정때문' 17명(18.7%)으로 나타났다. 현재 수행하는 업무량에 만족하는가는 '만족'이 70명(76.9%), '불만족'이 21명(23.1%)로 나타났다. 가장 의사소통하기 어려운 대상자가 있는 경우는 64.1%(n=61)이며 이중 '관련 타직종(의사 등)'이 31명(34.1%)으로 가장 많이 차지하였다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성 (n=91)

변수	구분	실수	백분율
연령(년)	≤35	4	4.4
	36-40	11	12.1
	41-45	42	46.2
	≥46	34	37.4
결혼상태	기혼	85	93.4
	미혼/이혼	6	6.6
교육	초대졸 이상	32	35.1
	간호학사 또는 학사	40	44.0
	≥ 석사	19	20.9
총경력(년)	≤10	11	13.1
	11 -20	44	52.4
	20<	29	34.5
보건진료원 선택동기	안정적인 삶	17	18.7
	적성이 맞아서	38	41.8
	기타	36	39.6
업무량 만족도	만족	70	76.9
	불만족	21	23.1

## 2. 대상자의 직무만족정도

대상자의 직무만족 정도는 〈표 2〉와 같다. 보건진료원의 직무만족점수는 평균 105.30±15.85점(평균평점

〈표 2〉 보건진료원의 직무 만족도

(n=91)

문항	최소값	최대값	평균 (표준편차)
1 이 직업에서 계속 경력을 쌓아 가고 싶다.	2	5	4.15± .89
2 평생의 일로써 이 직업은 이상적이다.	2	5	3.97± .90
3 다시 시작할 수 있다면 이 직업에 뛰어들고 싶지 않다	1	5	3.34±1.23*
4 똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기고 싶다	1	5	3.35±1.24*
5 이 직업에 뛰어든 것을 후회하고 있다.	1	5	3.88±1.03*
6 나는 내 업무에 꽤 만족하고 있다.	1	5	4.13± .89
7 나는 내 업무에 언제나 열정적이다.	2	5	4.18± .74
8 나는 내 업무에서 즐거움을 느끼지 못한다.	2	5	4.11± .82*
9 나는 내 업무에 자주 싫증을 느낀다.	2	5	3.99± .80*
10 나는 다른 종류의 업무를 맡기를 원한다	1	5	3.45±1.12*
11 나는 보건진료소가 일할 만한 좋은 곳이라 생각한다.	2	5	4.12± .87
12 나는 내가 다른 직장에 가지 않고 이곳에 들어온 것을 기쁘게 생각한다.	1	5	3.81± .98
13 나는 보건진료원의 미래에 별로 관심이 없다	2	5	4.56± .69*
14 보건진료소는 내가 일할 수 있는 직장 중 아주 좋은 직장의 하나이다.	1	5	4.21± .87
15 내가 보건진료소에 근무하는 것을 남들에게 자랑스럽게 말할 수 있다.	2	5	4.29± .76
16 나는 보건 진료소를 떠나고 싶은 마음이다	1	5	3.86±1.05*
17 가능한 빨리 보건진료소를 떠나고 싶다	2	5	4.31± .83*
18 어떤 경우에도 나는 자발적으로 이 보건진료소를 떠나지는 않겠다.	2	5	4.14±1.02
19 나는 이 보건진료소에 가능한 한 오래 남아 있을 계획이다.	2	5	4.07± .93
20 내년 안으로 나는 다른 직장을 알아보고 싶다	2	5	4.46± .82*
21 나는 내가 알고 있는 다른 직장들의 취업정보에 계속 귀를 기울이고 있다.	2	5	4.01±1.04*
22 내가 앞으로 다른 직장에 취업하려고 시도할 것 같지는 않다.	1	5	4.07±1.14
23 나는 다른 직장으로서의 취업기회에 관한 정보를 거의 알아보지 않는다.	2	5	3.99±1.12
24 현재 수준의 일자리를 구하는 것은 쉬운 것이다	2	5	4.26± .71*
25 현 직장 보다 더 좋은 직장을 구하는 것은 쉬운 것이다.	2	5	4.29± .64*
26 현 직장 보다 훨씬 더 좋은 직장을 구하는 것은 쉬운 것이다.	2	5	4.31± .65*

\* 역환산한 점수임

4.01±0.61)으로 나타났다. 가장 높은 점수를 나타낸 항목은 '나는 보건진료소의 미래에 별로 관심이 없다'로 4.56±0.69점을 나타냈으며, 이어 '내년 안으로 나는 다른 직장을 알아보고 싶다'가 4.46±0.82로 나타났다. 이는 모두 역환산한 점수로 결국 보건진료원이 보건진료소의 미래에 관심이 매우 높고 이직 의도는 낮은 것으로 나타났다. 가장 낮은 점수를 나타낸 항목은 '다시 시작할 수 있다면 이 직업에 뛰어들고 싶지 않다'가 3.34±1.23 점이고 '똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기기로 싶다'가 3.35±1.23이었다. '나는 다른 종류의 업무를 맡기를 원한다'는 3.45±1.12점으로 3.5미만으로 나타났다. 이 세항목 역시 역환산 한 점수로써 점수가 낮은 항목도 결과적으로 보건진료원 만족도는 '반반이다'의 3점 보다 높은 것으로 나타났다.

3. 대상자의 특성에 따른 직무만족 정도 차이

대상자의 특성에 따른 직무만족 정도의 차이는 <표 3>과 같다. 대상자의 일반적인 특성 중 결혼상태(t=3.403, p=.001)에서는 '기혼'(106.72±15.25)이 '미혼'(85.17±9.66) 보다 유의하게 높았고, 직무만족정도 차

이는 통계적으로 유의하였다. 또한 최종학력(F=6.174, p=.003), 보건진료원 동기(F=4.512, p=.014)에 따른 직무만족 정도 차이는 통계적으로 유의하였다. Scheffe 사후검정결과 최종학력에서는 '전문대졸'(112.50±12.70)이 'RN-BSN졸업과 4년제 졸업'(102.73±17.13)과 '대학원 이상'(98.58±13.70)보다 유의하게 높았고 보건진료원을 선택하게 된 동기에서는 '적성에 맞아서'(110.97±15.61)가 '기타'(101.25±13.90)보다 유의하게 높았으며, 통계적으로 유의하였다. 대상자의 특성 중 연령(F=.879, p=.455), 보건진료소 총 근무경력(F=.812, p=.447), 의사소통하기 어려운 대상 유무(F=1.415, p=.244), 현재 수행하는 업무량에 대한 만족(t=1.750, p=.091)에 따른 직무만족 정도 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

4. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성은 더미변수로 처리하였으며, 상관분석을 하여 상관계수가 0.8미만이고 유의한 요인만을 분석에 포함하였다. 즉 결혼상태

<표 3> 대상자 특성에 따른 직무만족도 (n=91)

변수	구분	실수	직무만족도			
			합 (표준편차)	t or F (p)	p	Scheffe
연령(세)	≤39	11	101.91±15.21	.284	.753	
	40-49	68	105.71±15.98			
	≥50	12	106.08±16.61			
결혼상태	기혼	85	106.72±15.25	3.403	.001**	
	미혼/이혼	6	85.17± 9.66			
학력	전문대졸 <sup>a)</sup>	32	112.50±12.70	6.174	.003**	a>b,c
	간호학사 또는 학사 <sup>b)</sup>	40	102.73±17.13			
	≥ 석사 <sup>c)</sup>	19	98.58±13.70			
총경력(년)	≤10	11	102.55±18.55	.812	.447	
	10-20	44	108.52±15.16			
	>20	29	105.41±14.42			
보건진료원 선택동기	안정적인 삶 <sup>a)</sup>	17	101.18±17.20	4.512	.014*	b>c
	적성이 맞아서 <sup>b)</sup>	38	110.97±15.61			
	기타 <sup>c)</sup>	36	101.25±13.90			
업무량 만족도	만족	70	107.10±14.50	1.750	.091	
	불만족	21	99.29±18.86			
의사소통하기 어려운 대상	동료	6	96.00±20.31	1.415	.244	
	주민	24	102.42±14.67			
	타 전문직종 없다	31	106.23±16.14			
		30	108.50±15.23			

\* p< .05 \*\* p< .01 \*\*\* p< .001

〈표 4〉 보건진료원 직무만족도의 영향요인

(n=91)

변수	B	St error	β	t	Adj R <sup>2</sup>	F	p
					.243	10.632	.010***
결혼상태(Y=0, N=1)	-15.859	6.015	-.250	-2.637			.010*
교육(전문대졸=1, 기타=0)	10.404	3.046	.315	3.415			.001**
보건진료원 선택동기(적성이 맞아서=1, 기타=0)	8.122	3.011	.254	2.698			.008**

\* p< .05 \*\* p< .01 \*\*\* p .001

(기혼=0, 미혼=1), 최종학력(전문대졸=1, RN-BSN+4년제졸=0, 석사이상=0), 보건진료원 선택동기(공무원=0, 적성=1, 기타=0)를 독립변수로 이용하였다. 그러나 케이스 진단시 절대값 3보다 요인은 제거한 후 앞의 요인을 입력(Enter)방식을 이용하여 회귀모형을 분석한 결과는 〈표 4〉와 같다. 분석결과 보건진료원의 직무만족 예측 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며(F=10.632, p=.000), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수 Adj R<sup>2</sup>=.243 설명력은 24.3%였다. 보건진료원의 직무만족에 영향을 미치는 주요설명변수는 결혼상태(미혼, β=-.250), 최종학력(전문대졸, β=3.15), 보건진료원 선택동기(적성, β=.254)이며 가장 영향력이 높은 설명변수는 최종학력으로 나타났다. 직무만족 회귀방정식은 다음과 같다. 직무만족 회귀방정식=99.292+(-.250\*결혼상태, 미혼)+(3.15\*최종학력, 전문대졸)+(2.54\*보건진료원선택동기, 적성)

### 5. 회귀가정 진단

독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 다중 공선성, 잔차, 특이값을 진단하였다. 독립변수들 간의 다중 공선성의 문제를 확인한 결과 상관관계는 r=-.339~.305로 .80이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며, Durbin-Waston 통계량은 2.011로 0.488-1.062보다 크므로 자기상관의 문제는 없었다. 또한 다중 공선성의 문제는 공차한계가 .938~.988로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창도 1.012~1.066으로 기준인 10이상을 넘지 않아 문제는 없었으며, 상태지수가 1.000-2.926으로 기준인 15를 넘지 않아 다중 공선성의 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 따라서 회귀식의 가정이 모두 충족되어 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

## IV. 논 의

본 연구는 보건진료원의 직무만족정도를 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 의료접근성이 취약한 지역의 보건간호를 담당하는 보건진료원의 직무만족을 높이는 전략개발에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 밝혀진 연구결과 및 개선을 위한 시사점을 고찰해보면 다음과 같다. 먼저 대상자의 연령 별 구성은 40대가 80% 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 2001년부터 2004년 사이에 시행된 연구에 참여한 전국보건진료원의 40대가 약 50%를 차지한 것을 고려할 때 보건진료원의 경력이 증가하며 평균 연령대가 증가한 것으로 사료된다(이태화, 고일선, 2002; 정은영, 2003). 즉, 보건진료원 제도가 시행된 후 30년 동안 보건진료원의 신규발령은 매우 극소수이며 기존 보건진료원들의 연령증가가 경력 증가로 나타남을 보여주고 있다.

최종학력이 4년제 대학교졸업이 44.0%, 전문대졸업이 35.1%, 대학원 이상은 20.9%로 나타나 대학원 과정 교육을 받은 진료원이 증가한 것으로 나타났다. 이것은 이들의 상위 수준의 교육에 대한 요구도를 간접적으로 나타내는 것으로 사료된다. 그러나 보건진료원은 단독근무로 인한 심적 부담감 및 대체인력의 부재, 교육이 주로 도심에서 제공되어 시간과 거리에 대한 부담감으로 상위교육 또는 최근지식을 습득하기 위한 학습과정의 참여가 제한적이다(한명자, 2004). 따라서 원격교육, e-learning 등 매체를 이용한 직무교육실시 등의 방안도 고려해볼 수 있을 것이며, 단독 근무를 지원할 진료보조원 지원 등의 제도적 정책 수립도 요구된다.

보건진료원을 선택하게 된 동기는 '적성에 맞아서'가 41.8%로 가장 많았고 '공무원으로서의 신분보장과 생활의 안정 때문'이 18.7%로 나타났다. 기존 연구결과는 1990년에는 '농어촌 도서벽지 주민에게 봉사하려고'가 41.0%(임경순, 1990)로 나타난 결과와는 유사하지 않으나 그 후 "독자적 업무가 좋아서"가 54.7%(이순례,

1999)로 과반수를 차지한 것과 비교시 업무에 대한 개인적 선호도가 개인의 직업선택에 영향을 미치는 것으로 사료된다.

보건진료원의 직무만족정도는 130점 만점에 평균 105.30±15.85점으로 평균평점은 4.05±0.61점으로 나타났다. 보건진료원의 직무만족을 측정하는 도구가 연구마다 달라 직접적인 비교는 어려운 실정이나 5점 만점 기준으로 평점을 비교하면 1984년 1.1점(박정애, 1984), 1993년 3.21점(석민현, 1992), 1999년 3.16점(이순례, 1999), 2003년 2.40점(정은영, 2003)으로 보건진료원 시작 당시보다 직무만족도는 높은 양상이 나타났다. 특히 보건진료원 출범 당시 보다 1992년 별정직 공무원으로서의 지위가 보장된 후 직무만족도가 크게 증가한 것으로 나타났다. 또한 병의원 유사경력을 호봉으로 산정하여 보건진료원에게 의료업무수당을 지급토록 한 제도적 변화도 영향을 미쳤을 것으로 사료된다.

직무만족도를 항목별로 살펴보면 다른 항목에 비해 만족도가 낮은 항목은 '다시 시작할 수 있다면 이 직업에 뛰어들고 싶지 않다', '똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기기로 싶다'와 '나는 다른 종류의 업무를 맡기를 원한다'이다. 즉 급여와 업무의 성격에 대한 만족도가 낮은 것으로 먼저 급여에 대한 만족도는 측정 도구는 다르나 일개도시 보건소의 간호사들의 직무만족도와 반대되는 결과이다(이가연, 송영선, 2005). 즉 보건소 간호사들은 상대적으로 안정적인 수입원, 복지지원, 교육, 휴가 등의 지원에 대해 만족한 것으로 나타났다. 따라서 보건진료원의 복지 제도에 대한 검토가 필요하다 사료된다. 또한 업무의 성격에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 상대적으로 낮은 것은 보건소 간호사의 만족도와 같은 양상으로 특히 보건소 간호사는 과다한 업무량 이외에 업무의 단조로움, 서류작업의 과다 등의 영역과 업무차량 부족 등으로 인해 만족도가 낮은 것으로 나타났다(이가연, 송영선, 2005). 지금까지 보건진료원의 업무활동은 지역사회 주민 요구도 변화에 발맞추어 변화하였다. 보건진료원 제도가 처음 도입될 80년대 초 당시의 보건진료원의 업무수행비율은 소내업무가 80-90%, 소외업무가 10-20%였으나 2000년대에 들어 소내 활동이 64.6%로 감소한 반면 소외활동은 35.3%로 증가한 것으로 나타났다. 또한 진료사업은 50%를 차지하였으나 주로 소외활동을 통해 제공되는 건강증진 및 예방과 방문간호사업은 점차적으로 증가하였다(이태화, 고일선, 2002). 이처럼 가정방문 등 소외활동의 증가는 지리적으로 자동차 등을

이용하기 어려운 지역에서 업무부담을 가중하고 보건진료원들의 직무만족 저하를 초래할 것으로 사료되며 이를 예방하기 위해 한 예로 모터사이클 등 이동수단에 대한 지원이 필요하다.

본 연구에 참여한 보건진료원의 직무만족도는 기혼자와 전문학사 학위자가 높은 것으로 나타났다. 이는 기존 문헌에 나타난 결과(김영숙, 1998; 박정애, 1984; 석민현, 1993; 윤석옥, 1985)와 같은 맥락으로 결혼을 한 간호사들은 3교대를 하지 않고 신분이 안정적인 직업을 선호하는 것이 확인되었다. 학력의 경우 전문학사학위자 보다 석사 학위자와 학사 학위자들은 직무만족도가 낮았다. 따라서 학사 및 석사 학위자가 증가하는 사회구조적 변화에 따라 이들의 직무 만족도를 높일 수 있는 급여 체계와 업무의 보완이 요구된다.

보건진료원의 직무만족에 영향을 미치는 주요설명변수는 결혼 상태, 최종학력, 그리고 보건진료원 선택 동기로 나타났다. 이러한 결과는 보수가 지역사회 간호사의 직무만족도에 가장 중요하게 나타난 외국의 경우(Best & Thurston, 2006)와는 차이가 있으나 우리나라 보건진료원 역시 보수에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다. 그러나 보수보다는 심리적 안정이 직무 만족에 더 영향을 주는 것으로 사료된다. 특히 자신의 적성에 따라 보건진료원을 선택하였다고 응답한 대상자가 직무만족도가 더 높은 것은 임파워된 보건진료원이 업무에 흥미와 애착을 가지고 정서적으로 몰입하고 통제력을 획득하며 직무만족감이 증대된다는 주장과 같은 맥락인 것이 확인되었다(한명수, 1999). 교육 수준의 경우 간호고등학교 등이 포함된 경우 교육 수준이 높을 수록 직무만족도가 높아졌었다(김영숙, 1998; 윤석옥, 1985). 그러나 교육 수준이 4년제 또는 RN-BSN 이수자 중심으로 향상된 후 오히려 이들의 만족도는 상대적으로 낮아졌다. 보건소 간호사의 경우 창의력있는 간호를 수행하고 전문기술에 대한 인정을 받는 것이 만족도 향상에 기여하는 것으로 나타났다(이가연, 송영선, 2005). 따라서 향상된 보건진료원의 교육수준에 적합한 간호를 제공할 수 있도록 업무환경개선 등의 제도적 뒷받침에 대한 논의가 요구된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 전국 보건진료원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 보건진료원의 직무만족을 향상시키는 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

설문조사는 e-설문시스템을 이용하여 온라인으로 설문을 실시하였으며 총 91명의 보건진료원이 설문에 응하였다. 자료수집 기간은 2008년 11월 1일부터 20일까지 이며 주요 분석결과는 다음과 같다.

1. 보건진료원의 직무만족점수는 평균 105.30±15.85점으로 나타났다. 직무만족과 유의한 차이를 보인 요인은 결혼상태, 최종학력, 보건진료원 선택 동기 등이었다( $p<.05$ ).
2. 가장 높은 점수를 나타낸 항목은 '나는 보건진료소의 미래에 별로 관심이 없다'로 4.56±0.69점을 나타냈으며, 이어 '내년 안으로 나는 다른 직장을 알아보고 싶다'가 4.46±0.82로 나타났다. 가장 낮은 점수를 나타낸 항목은 '다시 시작할 수 있다면 이 직업에 뛰어들고 싶지 않다'가 3.34±1.23 점이고 '똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기기로 싶다'가 3.35±1.23으로 점수가 가장 낮은 항목도 긍정에 더 가까웠다.
3. 다중회귀분석결과 최종학력, 결혼상태, 보건진료원 선택동기가 직무만족에 주요한 영향을 미치는 요인으로 나타났다( $p<.000$ ).

본 연구결과 보건진료원의 교육수준은 향상되고 있으나 보수나 근무환경에 대한 만족도는 증가하지 않았다. 보건진료원의 직무 만족도는 업무의 질을 향상시키고 궁극적으로 보건사업의 성과에도 영향을 미칠 수 있다. 앞으로 보건진료원의 업무 만족을 위해 복지제도와 근무환경 개선, 안정적 신분과 전문적 역할 부여를 위한 제도적 검토와 변화가 요구된다. 이를 통해 보건진료원은 의료취약지역의 다양한 요구에 부합하는 서비스를 제공하여 이들의 건강관리 및 유지 증진을 촉진할 것으로 사료된다. 본 연구의 대상자는 보건진료원 91명으로 전체 보건진료원의 약 5%이내의 편의추출 대상자이다. 따라서 추후 보건진료원의 직무만족에 대한 대단위 조사 결과를 통해 보건진료원의 직무만족향상에 기여하는 정책개발 등이 요구된다.

## 참 고 문 헌

김선정 (2008). *보건진료원의 임파워먼트 지각수준과 직무만족*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.  
 김영숙 (1998). *보건간호사와 보건진료원의 직무만족도 비교연구: 경기도 지역을 중심으로*. 경기대학교 석사

학위논문, 수원.  
 박정애 (1984). *보건진료원의 직무만족도에 관한 조사 연구: 전남지방을 중심으로*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.  
 석민현 (1992). *보건진료원의 성격특성과 직무만족도와 의 관계 연구*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.  
 윤석옥 (1985). *보건진료원의 역할스트레스, 소진경험 정도와 직무만족도간의 관계 및 직무만족도의 관련 요인*. 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 대구.  
 이가연, 송영선 (2005). 일 지역 보건간호사의 직무만족 및 제도 개선안. *간호과학*, 17(1), 48-58.  
 이순례. (1999). *일부 보건진료원의 성격특성과 직무만족도에 관한 연안*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.  
 이태화, 고일신. (2002). 보건진료원 활동의 비용-편익 분석. *대한간호학회지*, 32(4), 435-446  
 임경순 (1990). *보건진료원의 근무환경 및 근무조건에 이에 대한 보건진료원의 태도*. 경북대학교 석사학위논문, 대구.  
 정은영. (2003). *보건진료소의 직무만족 및 경력개발에 관한 연구*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.  
 한명수. (1999). 보건진료원 실무에서의 임파워먼트. *간호학탐구*, 8(1), 141-169.  
 한명자. (2004). *보건진료원의 업무 스트레스와 대처방법에 관한 연구*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.  
 홍여신, 이인숙 (1994). 보건진료원 제도 운영 평가에 관한연구 - 우리나라 1차보건의료제도방향 재설정을 위하여 - *대한간호과학회지*, 12, 568-583.  
 통계청 (2009). *보건지소 및 보건진료소 인력현황*. retrieved November, 1, 2009. from <http://www.kosis.kr>  
 Armstrong-Stassen, M., & Cameron, S. (2005). Concerns, satisfaction, and retention of canadian community health nurses. *J Community Health Nurs*, 22, 181-194.  
 Best, M., & Thurston, F (2006). Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nursing*, 23(3), 250-256.  
 Campbell, S. L., & Fowles, E. R. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, 21, 564-571.

- Abstract -

## Job Satisfaction and Related Factors among Community Health Practitioners

*Jung, Kwuy Im<sup>1)</sup> · Yoon, Suk Ok<sup>2)</sup>  
Shin, Hyun Joo<sup>3)</sup> · Shin, Dong-Soo<sup>4)</sup>*

**Purpose:** This study was done to identify factors related to job satisfaction according to socioeconomic status and job related factors among community health practitioners. **Method:** A total of 91 community health practitioners participated in the survey. The survey was performed in November, 2008. The survey instruments included socioeconomic factors, work related factors and job satisfaction. The

statistical analysis included frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe test and multiple regression. **Results:** The mean age was 44.03±5.21 years, 35.1% graduated from baccalaureate program. Job satisfactions related to wage level and job description had relatively lower score than other items. Job satisfaction was significantly different by education level, marital status, and motivation for choosing to be a community health practitioner. **Conclusion:** Characteristics of community health practitioners are changing and the Korean government needs to up-date job descriptions and welfare policies according to the higher quality of public health practitioners.

**Key words :** Community health practitioners.  
Job satisfaction

---

1) Assistant Professor, Daedong College University  
2) Full-time Lecturer, Daedong College University  
3) Chair, Community Health Practitioners Association  
4) Assistant Professor, Hallym University Division of Nursing