
학력 및 직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도 조사

강경희¹, 이무식², 심문숙³, 김광환^{4*}

¹건양대학교 치위생학과, ²건양대학교 의과대학 예방의학교실,

³건양대학교 간호학과, ^{4*}건양대학교 병원관리학과

A Study on Awareness of Organization of Public Health Center based on Educational Background and Position

Kyung-hee Kang¹, Moo-Sik Lee², Moon Sook Shim³, Kwang-Hwan Kim^{4*}

¹Department of Dental Hygiene, Konyang University,

²Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Konyang University,

³Department of Nursing Science, Konyang University,

^{4*}Department of Hospital Management, Konyang University

요약 본 연구에서는 보건소 근무자들의 학력 및 직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도를 조사하였다. 이를 토대로 보건소의 효율적인 운영 및 직원들의 근무환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 조사결과 학력에 따른 직원들의 보건소 조직에 대한 인식은 설문 문항 중 "조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다" 및 "내가 속한 단위조직의 구조는 잘 설계되어 있다"가 가장 높은 점수를 나타내었다. 반면 직급에 따른 직원들의 보건소 조직에 대한 인식은 설문 문항 중 "조직을 하나로 묶는 적절한 방안이 있다"와 "성취된 일들은 보상과 연결되어 있다" 및 "내가 받는 봉급은 수행하고 있는 업무에 상응 한다"가 가장 높은 점수를 나타내었다.

• **주제어** : 의식, 공공보건센터, 조직, 교육 배경, 지위

Abstract In accordance with the analysis results on the questionnaires about the awareness of employees according to positions and educational backgrounds in a public health organization, this thesis suggests the basic data on the purpose of the efficient operation and improvement of working environment in a public health organization. Two answers of the questions that "there is a possibility for promotion in the organization" and "the unit section in organization which I work for has a well-designed structure of organization" showed respectively high points in the questionnaire. On the other hand, three questions like there is a reasonable way to bind the organization up, completed mission and rewards are connected, and my salary is fit for the current mission showed high points among the questions about the awareness on the organization according to the positions.

• **Key Words** : awareness, public health center, organization

1. 서론

1995년 6월 우리나라에서도 본격적인 지방자치시대가

개막됨에 따라 지방행정의 중요성이 증가되고 지역주민의 복지에 대한 요구도 매우 다양하고 광범위하게 표출되고 있다[1][2][3]. 지역보건의료계획은 기초 및 광역 자

*교신저자 : 김광환(kkh@konyang.ac.kr)

접수일 2011년 3월 23일 수정일 2011년 3월 27일 게재확정일 2011년 3월 28일

치단체수준에서 지역실정에 맞는 보건의료사업에 대한 계획을 수립하여 지역 주민의 건강요구에 부응하는 지역 보건의료사업을 기획함으로써, 보건의료 서비스의 질을 향상시키고 궁극적으로 주민건강 향상을 도모하는 것이다.

보건의료서비스는 국민의 질병치료 뿐만 아니라 질병의 발생을 예방하고 건강을 유지·증진하는 것을 목적으로 하고 있어 그 중요성이 크게 부각되고 있으며, 다양한 지역 주민의 요구를 제대로 충족시키기 위하여 지역단위 별로 지역 요구도를 파악하는 것이 효과적이다. 이에 따라 핵심적인 공공보건 조직으로서 보건소의 그 기능과 역할에 대한 중요성이 강조되고 증대되어 왔다[4][5][6].

보건소는 보건사업의 특성상 많은 분야의 전문 인력이 근무하고 있으며, 보건소의 기능 활성화를 위해 보건소의 시설과 장비, 인력 및 업무에 이르기 까지 기존의 문제점을 파악하고 그에 대한 해결 방안이 제시하고, 개선하려는 노력들이 활발하게 진행되고 있다[7][8][9]. 보건소 이용 주민에 대한 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 주민의 요구를 정확하게 파악함은 물론 보건소가 가지고 있는 문제점이 무엇인지를 보건소 근무자 스스로가 파악하고 인식해야만 한다[10][11].

이러한 이유로 보건소 직원의 조직행위와 운영의 활성화는 지역사회 주민의 건강증진과 확보에 필요 불가결한 과제라고 볼 수 있으며, 보건소 직원의 공직자로서의 책임감과 직무에 대한 동기부여가 무엇보다도 중요하다고 생각되어 진다.

이에 본 연구는 보건소 근무자들의 학력 및 직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도를 조사하였다. 이를 토대로 보건소의 효율적인 운영 및 직원들의 근무환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

충남 K 보건소에서 근무하고 있는 직원 69명을 대상으로 2009년 5월 1일에서 2009년 5월 30일까지 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 한 후 수집하였다. 조사항목으로는 보건소 조직에 관한 31문항을 조사하였다.

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 보건소 조직에 관한 인식도는 5점 리커트 척도(Likert scale)를 사용하여 측정하였다.

3. 연구성적

3.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성 중 학력은 고졸이하 11(15.9%)명, 전문대졸 21(30.4%)명, 대졸 31(44.9%)명, 대학원졸 3(4.3%)명, 기타 1(1.4%)명, 결측 2(2.9%)명 으로 나타나 대졸자가 가장 많았다[표 1]. 직급은 총 69명 중 5급 1(1.4%)명, 6급 12(17.4%)명, 7급 36(52.2%)명, 8급 2(2.9%)명, 기타 16(23.2%)명, 결측 2(2.9%)명으로 7급이 가장 많은 것으로 나타났다[표 2].

[Table 1] Object of investigation's Education

학 력	빈도(명)(%)
고 졸	11 (15.9)
전문대졸	21 (30.4)
대 졸	31 (44.9)
대학원졸	3 (4.3)
기 타	1 (1.4)
결 측	2 (2.9)
합 계	69 (100)

[Table 2] Object of investigation's Position

직 급	빈도(명)(%)
4급	0 (0)
5급	1 (1.4)
6급	12 (17.4)
7급	36 (52.2)
8급	2 (2.9)
9급	0 (0)
기타	16 (23.2)
결측	2 (2.9)
합 계	69 (100)

3.2 학력에 따른 보건소 조직에 관한 인식도.

학력에 따른 보건소 조직에 관한 인식도는 전문대졸 이하 그룹에서는 “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”가 만점 5점 중 4.28±1.59점으로 가장 높았다. “때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다”는 4.16±1.55점, “조직의 업무분담이 유연하다”는 4.16±1.42점, “조직을 하나로 묶는 적절한 방편이 있다.”는 4.16±1.32점, “성취된 일들은 보상과 연결되어 있다”는 4.13±1.43점, “조직에 풀리지 않은 갈등은 없다”는 4.00±1.37점, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”는 4.03±1.20점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의 한

다”는 3.03±1.03점, “나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다”는 3.00±0.98점으로 매우 낮게 나타났다.

대졸 그룹에서는 “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”가 만점 5점 중 4.39±1.80점으로 가장 높았다. “성취된 일들은 보상과 연결되어 있다”는 4.39±1.50점, “조직을 하나로 묶는 적절한 방편이 있다”는 4.10±1.36점, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”는 4.03±1.40점 순으로 높게 나타났다. 반면 “나는 조직의 목적을 이해 한다”는, 3.06±1.41점, “조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다”는 3.03±1.14점으로 매우 낮게 나타났다.

대학원졸 이상 그룹에서는 “내가 속한 단위조직의 구조는 잘 설계되어 있다”가 만점 5점 중 4.75±1.71점으로 가장 높았다. “조직은 변화를 선호 한다”와 “성취된 일들은 보상과 연결되어 있다”는 4.50±1.92점, “업무가 나누어 지는 방식이 합리적이다”, “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”는 4.50±1.29점, “조직을 하나로 묶는 적절한 방편이 있다”는 4.50±1.00점, “조직에 풀리지 않는 갈등은 없다”는 4.25±2.63점, “구성원들은 조직의 우선순위를 이해 한다”는 4.25±2.06점, “나에게나 단위조직의 다른 사람에게나 영향을 주려는 직속상사의 노력을 이해하고 있다”는 4.00±1.83점, “내일을 적절하게 하기위한 관계를 수립하고 있다”는 4.00±1.56점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다”는 2.75±1.71점, “조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다”와 “조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다”는 2.75±0.96점, “직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적 이다”는 2.25±1.26점, “조직의 급여나 복리후생체계가 구성원들을 공평하게 대 우한다”는 2.25±0.50점, “직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각 한다”는, 1.75±0.50점으로 매우 낮게 나타났다.

한편 본 연구에서 조사 된 보건소 인식도에 관한 문항 들은 학력에 따른 통계학적인 유의성을 보이지 않았다 [표 3].

3.3 직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도.

직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도는 7~8급 그룹에서는 “조직을 하나로 묶는 적절한 방편이 있다.”가 만점 5점 중 4.77±1.48점으로 가장 높았다. “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”는 4.54±1.81점, “조직에 풀리지 않은 갈등은 없다”는 4.38±1.85점, “성취된 일들은

보상과 연결되어 있다”는 4.38±1.12점, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”는 4.23±1.42점, “때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다”는 4.08±1.66점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다”는 2.92±1.26점, “나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다”는 2.92±1.12점, “조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다”는 2.77±1.30점, “직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적 이다”는 2.77±1.24점, “내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의 한다”와 “조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다”는 2.69±1.18점, “조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다”는 2.69±1.11점, “조직의 급여나 복리후생체계가 구성원들을 공평하게 대우 한다”는 2.38±1.04점으로 매우 낮게 나타났다.

6급 이상의 그룹에서는 “성취된 일들은 보상과 연결되어 있다”가 만점 5점 중 4.53±1.50점으로 가장 높았다. “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”는 4.39±1.57점, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”는 4.05±1.23점, “조직을 하나로 묶는 적절한 방편이 있다”는 4.03±1.35점, “조직에 풀리지 않은 갈등은 없다”는 4.00±1.63점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각 한다”는 3.05±1.37점, “나는 조직의 목적을 이해 한다”는 3.03±1.31점, “나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다”는 3.00±1.07점으로 매우 낮게 나타났다.

기타의 그룹에서는 “내가 받는 봉급은 수행하고 있는 업무에 상응 한다”가 만점 5점 중 4.38±1.46점으로 가장 높았다. “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”는 4.06±1.81점, “내 업무는 개인적으로 클 수 있는 기회를 제공해 준다”는 4.06±1.61점, “조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다”는 4.06±1.53점, “구성원들은 조직의 우선순위를 이해 한다”는 4.06±1.29점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “직속상사가 언제나 내 일을 지원해 주려고 하고 있다는 것은 명확하다”는 3.25±1.40점, “일과 관련된 문제가 있으면 업무상 누군가와 항시 이야기 할 수 있다”는 3.25±1.34점, “조직의 업무 분담은 목적을 달성하는데 실질적으로 도움을 준다”는 3.25±1.13점으로 매우 낮게 나타났다.

한편 본 연구에서 조사 된 보건소 인식도에 관한 문항 들 중 “조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다”, “조직의 급여나 복리후생체계가 구성원 들을 공평하게 대우 한다”, “내가 받는 봉급은 수행하고

있는 업무에 상응 한다” 및 “조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다”는 문항은 직급에 따라 통계학적으로 유의한 결과를 나타내었다[표 4].

[Table 3] Awareness of health center organization in accordance with education

질문내용	전문대졸 이하	대 졸	대학원졸 이상	합계
	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D
조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다.	3.19±1.47	3.03±1.14	3.75±1.50	3.15±1.32
조직의 업무분담이 유연하다.	4.16±1.42	3.61±1.26	3.50±1.29	3.87±1.65
직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적이다.	3.53±1.37	3.19±1.38	2.25±1.26	3.30±1.38
직속상사와의 관계는 조화가 잘 이루어진다.	3.66±1.43	3.19±1.49	3.25±2.50	3.42±1.52
내 업무는 개인으로서 클 수 있는 기회를 제공해 준다.	3.69±1.58	3.74±1.53	3.00±1.41	3.67±1.53
직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각한다.	3.28±1.42	3.29±1.44	1.75±0.50	3.19±1.43
조직은 변화에 저항적이지 않다.	3.22±1.56	3.55±1.41	3.50±1.00	3.39±1.27
내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의한다.	3.03±1.03	3.19±1.28	3.50±1.29	3.13±1.15
조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다.	3.69±1.23	3.16±1.21	2.75±0.96	3.39±1.23
조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다.	3.38±1.21	3.29±1.57	2.75±0.96	3.30±1.37
일과 관련된 문제가 있으면 업무상 누군가와 항시 이야기 할 수 있다.	3.34±1.21	3.42±1.54	3.50±1.92	3.39±1.39
조직의 급여나 복리후생 체계는 구성원들을 공평하게 대우한다.	3.38±1.36	3.35±1.54	2.25±0.50	3.30±1.43
나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다.	3.00±0.98	3.23±1.20	3.75±0.96	3.15±1.09
조직은 새로운 정책이나 업무수행 절차를 충분히 소개해 준다.	3.28±1.28	3.61±1.31	3.50±1.73	3.45±1.31
나는 조직의 목적을 이해한다.	3.22±1.34	3.06±1.41	4.00±1.41	3.19±1.37
업무가 나누어지는 방식이 합리적이다.	3.91±1.38	3.71±1.42	4.50±1.29	3.85±1.38
조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다.	3.53±1.24	3.77±1.82	2.75±1.71	3.60±1.56
단위 조직의 멤버들과의 관계는 업무적일 뿐만 아니라 친근하다.	3.53±1.46	3.48±1.59	4.00±1.41	3.54±1.50
조직에는 승진을 위한 기회가 존재한다.	4.28±1.59	4.39±1.80	4.50±1.29	4.34±1.66
조직을 하나로 묶는 적절한 방안이 있다.	4.16±1.32	4.10±1.56	4.50±1.00	4.15±1.41
조직은 변화를 선호한다.	3.62±1.36	3.77±1.56	4.50±1.92	3.75±1.34
구성원들은 조직의 우선순위를 이해한다.	3.63±1.48	3.87±1.18	4.25±2.06	3.78±1.37
내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다.	4.03±1.20	4.03±1.40	4.75±1.71	4.07±1.32
직속상사가 언제나 내 일을 지원해 주려고 하고 있다는 것은 명확하다.	3.56±1.39	3.45±1.55	3.00±1.41	3.48±1.45
내 일을 적절하게 하기위한 관계를 수립하고 있다.	3.41±1.04	3.19±1.25	4.00±1.56	3.34±1.15
내가 받는 봉급은 수행하고 있는 업무에 상응한다.	3.63±1.31	3.55±1.41	4.00±1.41	3.61±1.35
다른 단위 조직은 내가 속한 단위조직이 도움을 요구할 때는 언제나 지원해 준다.	3.31±1.36	3.68±1.28	3.50±1.29	3.49±1.31
때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다.	4.16±1.55	3.61±1.73	3.25±1.50	3.85±1.64
나는 단위조직의 목표를 달성하기 위해서 충분한 지원을 받고 있다.	3.56±1.19	3.55±0.99	4.00±1.41	3.57±1.10
조직의 업무 분담은 목적을 달성하는데 실질적으로 도움을 준다.	3.34±1.10	3.42±1.31	3.25±1.26	3.37±1.19
나에게나 단위조직의 다른 사람에게나 영향을 주려는 직속상사의 노력을 이해하고 있다.	3.44±1.19	3.48±1.46	4.00±1.83	3.49±1.34
조직에는 풀리지 않은 갈등은 없다.	4.00±1.37	3.90±1.76	4.25±2.63	3.97±1.61
성취된 모든 일들은 보상과 연결되어 있다.	4.13±1.43	4.39±1.50	4.50±1.92	4.27±1.47
조직의 기획과 통제 노력은 조직의 성장과 발전을 위해서 도움이 된다.	3.53±1.32	3.61±1.31	3.50±1.73	3.57±1.32
조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다.	3.47±1.37	3.52±1.44	3.50±1.73	3.49±1.40

*p<0.05,**p<0.01

[Table 4] Awareness of health center organization in accordance with position

질문내용	7~8급	6급 이상	기타	합계
	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D
조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다.	2.77±1.30	3.13±1.44	3.50±0.97	3.15±1.32
조직의 업무분담이 유연하다.	3.38±1.33	3.97±1.37	4.00±1.32	3.87±1.35
직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적이다.	2.77±1.24	3.45±1.47	3.37±1.26	3.30±1.38
직속상사와의 관계는 조화가 잘 이루어진다.	3.00±1.53	3.47±1.50	3.63±1.59	3.42±1.52
내 업무는 개인으로서 클 수 있는 기회를 제공해 준다.	3.15±1.77	3.68±1.40	4.06±1.61	3.67±1.53
직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각한다.	3.23±1.54	3.05±1.37	3.50±1.51	3.19±1.43
조직은 변화에 저항적이지 않다.	3.38±1.61	3.21±1.04	3.81±1.42	3.39±1.27
내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의한다.	2.69±1.18	3.13±1.10	3.50±1.21	3.13±1.15
조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다.*	2.69±1.11	3.55±1.18	3.56±1.32	3.39±1.23
조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다.	2.92±1.26	3.32±1.38	3.56±1.46	3.30±1.37
일과 관련된 문제가 있으면 업무상 누군가와 항상 이야기 할 수 있다.	3.23±1.54	3.50±1.39	3.25±1.34	3.39±1.39
조직의 급여나 복리후생 체계는 구성원들을 공평하게 대우한다.*	2.38±1.04	3.42±1.39	3.75±1.53	3.30±1.43
나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다.	2.92±1.12	3.00±1.07	3.69±1.01	3.15±1.09
조직은 새로운 정책이나 업무수행 절차를 충분히 소개해 준다.	3.23±1.49	3.53±1.37	3.44±1.03	3.45±1.31
나는 조직의 목적을 이해한다.	3.00±1.58	3.03±1.31	3.75±1.29	3.19±1.37
업무가 나누어지는 방식이 합리적이다.	3.62±1.61	3.92±1.46	3.87±1.03	3.85±1.38
조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다.	3.15±1.73	3.55±1.50	4.06±1.53	3.60±1.56
단위 조직의 멤버들과의 관계는 업무적일 뿐만 아니라 친근하다.	3.15±1.35	3.68±1.60	3.68±1.60	3.50±1.41
조직에는 승진을 위한 기회가 존재한다.	4.54±1.81	4.39±1.57	4.06±1.81	4.34±1.66
조직을 하나로 묶는 적절한 방안이 있다.	4.77±1.48	4.03±1.35	3.94±1.44	4.15±1.41
조직은 변화를 선호한다.	3.77±1.24	3.87±1.34	3.44±1.46	3.75±1.34
구성원들은 조직의 우선순위를 이해한다.	3.92±1.55	3.61±1.35	4.06±1.29	3.78±1.37
내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다.	4.23±1.42	4.05±1.23	4.00±1.51	4.07±1.32
직속상사가 언제나 내 일을 지원해 주려고 하고 있다는 것은 명확하다.	3.62±1.45	3.53±1.50	3.25±1.40	3.48±1.45
내 일을 적절하게 하기위한 관계를 수립하고 있다.	3.23±1.24	3.32±1.14	3.50±1.16	3.34±1.15
내가 받는 봉급은 수행하고 있는 업무에 상응한다.*	3.08±1.32	3.47±1.20	4.38±1.46	3.61±1.35
다른 단위 조직은 내가 속한 단위조직이 도움을 요구할 때는 언제나 지원해 준다.	3.46±1.20	3.32±1.25	3.94±1.48	3.49±1.31
때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다.	4.08±1.66	3.79±1.68	3.81±1.60	3.85±1.64
나는 단위조직의 목표를 달성하기 위해서 충분한 지원을 받고 있다.	3.46±1.05	3.68±1.07	3.38±1.26	3.57±1.10
조직의 업무 분담은 목적을 달성하는데 실질적으로 도움을 준다.	3.38±1.16	3.42±1.11	3.25±1.13	3.37±1.19
나에게나 단위조직의 다른 사람에게나 영향을 주려는 직속상사의 노력을 이해하고 있다.	3.62±1.45	3.53±1.25	3.31±1.54	3.49±1.34
조직에는 풀리지 않은 갈등은 없다.	4.38±1.85	4.00±1.63	3.56±1.37	3.97±1.61
성취된 모든 일들은 보상과 연결되어 있다.	4.38±1.12	4.53±1.50	3.56±1.50	4.27±1.47
조직의 기획과 통제 노력은 조직의 성장과 발전을 위해서 도움이 된다.	3.23±1.24	3.71±1.37	3.50±1.27	3.57±1.32
조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다.*	2.69±1.18	3.79±1.42	3.44±1.32	3.49±1.40

*p<0.05, **p<0.01

4. 고찰 및 결론

인력개발은 보건기획의 주요 요소이자 보건사업의 성공적 수행을 위한 핵심적인 요소이다. 따라서 공중보건의 중추적 역할을 담당하는 공중분야의 보건인력들이 복잡한 건강문제를 이해하고 이에 대해 효과적인 접근을 할 수 있는 능력을 갖추도록 하는 것이 중요하다[12]. 이를 위해서는 무엇보다도 보건소 직원들의 역량과 의식이 크게 좌우 하므로 다양한 방법을 통하여 직원들의 역량 및 의식을 평가하고 결과분석을 바탕으로 역량강화 전략을 개발해야 할 것으로 생각된다[13].

이에 본 연구는 보건소 근무자들의 학력 및 직급에 따른 보건소 조직에 관한 인식도를 조사하였다. 이를 토대로 보건소의 효율적인 운영 및 직원들의 근무환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

학력에 따른 직원들의 보건소 조직에 관한 인식도 조사결과, 전문대졸 이하 그룹에서는 “조직의 업무분담이 유연하다”, “직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적이다”, “직속상사와의 관계는 조화가 잘 이루어 진다”, “조직의 업무분담은 조직목적을 달성하는 것을 돕도록 되어있다”, “조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다”, “조직의 급여나 복리후생 체계는 구성원들을 공평하게 대우 한다”, “직속상사가 언제나 내 일을 지원해 주려고 하고 있다는 것은 명확하다”, “때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다”의 설문문항들에 대하여 대학 졸업 및 대학원졸 이상 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

대졸 그룹에서는 “내 업무는 개인으로서 클 수 있는 기회를 제공해 준다”, “직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각 한다”, “조직은 변화에 저항적이지 않다”, “조직은 새로운 정책이나 업무수행 절차를 충분히 소개해 준다, 조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다”, “다른 단위 조직은 내가 속한 단위조직이 도움을 요구할 때는 언제나 지원해 준다”, “조직의 업무 분담은 목적을 달성하는데 실질적으로 도움을 준다”, “조직의 기획과 통제 노력은 조직의 성장과 발전을 위해서 도움이 된다”, “조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다”의 설문문항들에 대하여 전문대졸 이하 및 대학원졸 이상 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

대학원졸 이상 그룹에서는 “조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다”, “내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의 한다”, “일과 관련된 문제가 있으면 업무상 누군가와 항시 이야기 할 수 있다”, “나는 업무수행을 잘 하는데

필요한 정보를 가지고 있다”, “나는 조직의 목적을 이해 한다”, “업무가 나누어지는 방식이 합리적이다”, “단위 조직의 멤버들과의 관계는 업무적일 뿐만 아니라 친근하다”, “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”, “조직을 하나로 묶는 적절한 방안이 있다”, “조직은 변화를 선호 한다”, “구성원들은 조직의 우선순위를 이해 한다”, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”, “내 일을 적절하게 하기위한 관계를 수립하고 있다”, “내가 받는 봉급은 수행하고 있는 업무에 상응 한다”, “나는 단위조직의 목표를 달성하기 위해서 충분한 지원을 받고 있다”, “나에게나 단위조직의 다른 사람에게나 영향을 주려는 직속상사의 노력을 이해하고 있다”, “조직에는 풀리지 않은 갈등은 없다”, “성취된 모든 일들은 보상과 연결되어 있다”의 설문문항들에 대하여 전문대졸 이하 및 대학 졸업 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

직급에 따른 직원들의 보건소 조직에 관한 인식도 조사결과, 직급이 7~8급인 그룹에서는 “조직에는 승진을 위한 기회가 존재 한다”, “조직을 하나로 묶는 적절한 방안이 있다”, “내가 속한 단위 조직의 구조는 잘 설계되어 있다”, “직속상사가 언제나 내 일을 지원해 주려고 하고 있다는 것은 명확하다”, “나에게나 단위조직의 다른 사람에게나 영향을 주려는 직속상사의 노력을 이해하고 있다”, “조직에는 풀리지 않은 갈등은 없다”의 설문문항들에 대하여 6급 이상 및 기타 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

직급이 6급 이상인 그룹에서는 “직속상사는 나의 업무수행에 대하여 지원적이다”, “일과 관련된 문제가 있으면 업무상 누군가와 항시 이야기 할 수 있다”, “조직은 새로운 정책이나 업무수행 절차를 충분히 소개해 준다”, “업무가 나누어지는 방식이 합리적이다”, “단위 조직의 멤버들과의 관계는 업무적일 뿐만 아니라 친근하다”, “조직은 변화를 선호 한다”, “나는 단위조직의 목표를 달성하기 위해서 충분한 지원을 받고 있다”, “조직의 업무 분담은 목적을 달성하는데 실질적으로 도움을 준다”, “성취된 모든 일들은 보상과 연결되어 있다”, “조직의 기획과 통제 노력은 조직의 성장과 발전을 위해서 도움이 된다”, “조직은 변화할 수 있는 능력을 가지고 있다”의 설문문항들에 대하여 7~8급 및 기타 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

기타 그룹에서는 “조직의 목적이 명확하게 규정되어 있다”, “조직의 업무분담이 유연하다”, “직속상사와의 관계는 조화가 잘 이루어 진다”, “내 업무는 개인으로서 클

수 있는 기회를 제공해 준다”, “직속상사는 나에게나 업무집단에 도움이 될 수 있도록 생각 한다”, “조직은 변화에 저항적이지 않다”, “내가 속한 단위조직의 명시된 목적에 동의 한다”, “조직의 리더십 규범은 조직의 발전을 돕는다”, “나는 업무수행을 잘 하는데 필요한 정보를 가지고 있다”, “나는 조직의 목적을 이해 한다”, “조직의 리더십에 의해 팀의 성과가 달성되고 있다”, “단위 조직의 멤버들과의 관계는 업무적일 뿐만 아니라 친근하다”, “구성원들은 조직의 우선순위를 이해 한다”, “내 일을 적절하게 하기위한 관계를 수립하고 있다”, “다른 단위 조직은 내가 속한 단위조직이 도움을 요구할 때는 언제나 지원해 준다”, “때때로 나의 업무를 바꾸고 싶다”의 설문문항들에 대하여 7~8급 및 6급 이상 그룹보다 높은 점수를 나타내었다.

이상의 연구결과에서 학력이 높을수록 단위 조직의 구조 및 단위 조직의 목적에 대한 인식도가 높은 것을 알 수 있다. 반면 학력이 높을수록 급여나 복리후생 체계에 대한 인식도는 낮게 나타났다. 직급에 따라서는, 보건소에서 다수를 차지하는 직급인 7·8급 그룹에서 업무수행에 필요한 정보 및 업무수행에 필요한 지원에 대하여 인식도가 낮게 나타났다. 또한 단위 조직의 목적에 대한 인식도 낮게 나타났으며, 급여나 복리후생체계에 대한 인식도 낮았다. 그러나 인사관리에 대한 부정적인 경향이 높게 나타난다고 보고 된 위광복[14]의 연구결과와는 달리 승진 및 보상에 관련한 보건소인사관리에 대한 인식도는 학력 및 직급에 관계없이 4.0점 이상으로 높게 나타났다.

이러한 연구결과를 볼 때, 직원들이 느끼는 광범위한 불만족을 최소화하기 위해서는 복리후생 및 급여 관련 제도의 합리적인 개선 또는 객관적인 기준의 제시가 필요한 것으로 생각된다. 또한, 김인숙 등은 효율적인 사람관리를 통한 핵심역량의 강화가 조직체의 경쟁력 확보에 가장 중요한 요소로 간주된다고 하는 등 자원의 관리, 특히 조직 구성원의 역량 개발이 필요하다고 하였다[15]. 본 연구의 결과에서도 공중보건인력의 명확한 역할수행을 위하여 업무수행에 필요한 교육 및 지원이 체계적이고 지속적으로 필요한 것으로 나타났다.

보건의료서비스는 국민의 질병치료 뿐만 아니라 질병의 발생을 예방하고 건강을 유지·증진하는 것을 목적으로 하고 있어 그 중요성이 크게 부각되고 있다. 지역의 특성을 반영한 지역현실에 맞는 지역보건의료사업을 추진하기 위해서는 이를 위한 역할수행이 가능한 지역 단

위에서의 인적·물적 자원의 확보는 필수불가결한 요소이다. 지방공무원 중 보건소 직원의 경우 자신이 속한 직장과 자신의 직무에 대한 자발적 인식은 주민들과의 관계에서 중요한 의의를 지닌다. 따라서 보다는 양질의 보건·의료행정 서비스에 대한 주민의 높은 기대수준을 만족시키려면 보건소직원의 직무 및 조직에 대한 인식도 향상을 위한 전략을 개발해야 하고, 보건소의 효율적인 운영 및 직원들의 근무환경 개선을 위한 체계적이고 지속적인 노력이 필요하다고 할 수 있겠다.

REFERENCES

[1] Chang Dong-Min, Yang Jong-Hyun “An Efficiency Evaluation of Gyeongnam Public Health Center by Data Envelopment Analysis”, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 12(8) pp. 3563-3571. 2011.

[2] Kim jinhyun, Lee In Sook, Joo Mee Kyoung “An Economic Evaluation of the Home Nursing Care Services: Public Health Center Versus Private Hospital”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16(4) pp. 409-418. 2010.

[3] Jung Kwuy-Im, Oh Chang-Seok “Clinical Nurse’s Organizational Commitment and Influencing Factors” The Korean Journal of Health Service Management. 5(1) pp. 101-110. 2011.

[4] Kwun Hyeon-Sook, Jo Gab-Suk “A study on the role of dental Hygienist for revitalization of Dental Health class in Community Health Center” Journal Korea Acad Dental Hygiene Education, 6(4). pp. 263-282. 2006.

[5] Lee Weon Young, Shin Young-Jeon Choi Bo Youl, Moon Ok Ryun, Jeon Hye Jeong “A Comparative Study on Enhancing the Function of the Health Center in a Urban Area” Korean Journal of Preventive Medicine, 31(4). pp. 857-874. 1998.

[6] Yoh Sang-Bum, Sul Jae-Uk, Shin Mi-Sook “Research Trends on the Treatment of Knee Osteoarthritis in Korean Medicine” Korean Journal of Acupuncture. 28(1), pp. 139-155. 2010.

- [7] Kim Hye Kyung, Bae Sang Soo "Gender differences in Health Behaviors and Related Factors of the Urban Elderly" Korean Journal of Health Policy & Administration. 14(2). pp. 117-137. 2004.
- [8] Nam Chul Hyn "Policy Development on Health Administration System in the Era of Local Autonomous Government". Journal of Korean Society for Health Education and Promotion. 16(1). pp. 101-126. 1999.

김 광 환(Kwang-Hwan Kim)

[정회원]



- 2001년 : 계명대학교 보건학 박사
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 병원 의무기록실장
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 조교수

<관심분야> : 의무기록정보, 보건관리, 병원관리

저자소개

강 경 희(Kyung-hee Kang)

[정회원]



- 2008년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 치위생학과 전임강사

<관심분야> : 구강미생물, 치위생

이 무 식(Moo-Sik Lee)

[정회원]



- 1999년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 의과대학 교수
- 2008년 10월 ~ 현재 : 건양대학교 임상시험센터 소장
- 2009년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 보건복지대학원 부원장

<관심분야> : 예방의학, 보건의료정책, 산업의학, 노인 의학

심 문 숙(Moon-Sook Shim)

[정회원]



- 2008년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 부교수(간호학박사)

<관심분야> : 지역사회보건, 노인보건, 건강증진