

## 도시보건소 직원의 보건소 업무에 대한 인식 및 견해

영남대학교 의과대학 예방의학교실

이재무 · 강복수 · 이경수 · 김천태

### 서 론

1960년대 이후 수 차례에 걸친 경제개발로 고도의 경제성장을 이룩함으로써 국민의 생활 수준이 향상되어 국민생활의 기본수요가 충족됨에 따라 생활의 질적인 향상에 대한 요구가 증대되고 있으며, 보건의료에 대한 요구도 증대되었다.<sup>1,6)</sup> 한편 1989년 전국민의료보험 실시 이후 보건의료수요가 급증하고 있으며, 산업화와 도시화로 산업재해, 교통사고, 각종 공해 및 환경오염 등이 증가하고 인구의 노령화에 따라 만성 퇴행성 질환이 점차 증가하고 있다. 이러한 보건환경의 변화에 따라 공공보건의료조직인 보건소도 예방보건서비스와 진료서비스 등 지역주민의 건강관리를 위한 포괄적인 일차보건의료서비스를 제공해야 하며, 핵심적인 공공보건 조직으로서 그 기능과 역할에 대한 중요성이 강조되고 증대되어 왔다.<sup>7,9)</sup> 그러나 도시보건소의 경우, 보건소의 조직이나 시설이 신속히 개선되지 못하고, 도시 인구의 증가로 인한 관할지역 인구의 급격한 증가에도 불구하고 보건소 인력은 거의 변화가 없는 실정이며, 보건사업의 내용에 있어서도 60년대의 보건사업 모형의 틀을 벗어나지 못하고 있다. 또한 인구구조의 변화와 생활양식의 변화로 인한 질병양상의 변화, 도시보건문제의 변화, 주민의 요구 등 변화하는 보건의료환

경에 적절하게 대응하지 못하고 있는 실정이다. 그러므로 도시보건소의 기능을 활성화시키기 위한 방안을 도출하고 전략을 개발하는 것은 공공보건의료분야의 중요한 과제 중에 하나라고 할 수 있다.

보건소의 기능활성화를 위한 여러 가지 방안들에 대한 연구와 워크숍이 많이 있어 왔다.<sup>3,5,7,12)</sup> 보건소의 시설과 장비, 인력 및 업무에 이르기까지 기존의 문제점을 파악하고 그에 대한 해결방안이 제시되고 일부는 개선되기도 하였다.

그러나 보건소 직원 중에서도 보건소는 민간의료의 보조역할, 저소득층만을 위한 기관, 공공보건의료조직은 취약할 수밖에 없는 것이라는 인식을 가지고 있는 사람들이 많다는 지적이며, 인적 자원이 부족하다기 보다는 보건소에 애정을 가지고 있는 직원이 부족하고, 일반행정부서와 순환되는 직책정도로 생각하고, 보건소에 소속감이 없는 직원들이 많다는 지적이 있어<sup>3)</sup> 보건소 직원의 공직자로서의 책임감과 직무에 대한 동기부여가 무엇보다도 중요하다고 본다.

이러한 외적인 환경의 변화는 물론, 내적인 활성화가 시급한 시기에 보건소 이용 주민에 대한 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 주민의 요구를 정확하게 파악함은 물론 보건소가 안고 있는 문제점이 무엇인지를 보건소 근무자 스스로가 파악하고 인식함으로써, 변화를 위한 발판

으로 삼을 수 있으리라 생각된다.

따라서 본 연구는 보건소 근무자들의 보건소의 업무, 시설, 장비, 인력, 인사관리 및 향후 사업내용에 대한 의견을 분석하여 보건소내의 문제점을 도출하고 이에 대한 개선방안을 마련하는데 도움을 주고자 실시하였다.

## 대상 및 방법

대구광역시 7개 보건소에 근무하는 직원 310명을 대상으로 1994년 8월 15일부터 1994년 9월 30일까지 설문조사를 실시하였다. 두 차례에 걸친 자료수집으로 282명의 자료가 수집되었으나, 이 중 불성실한 응답자 30명을 제외하고 252명(회수율 81.3%)의 자료를 분석하였다.

조사내용에는 일반적 특성, 평균 재직기간, 근무부서의 시설·장비·인력·예산에 관한 의견, 지방자치제에 관한 의견, 근무부서의 업무에 관한 의견, 근무 보건소의 조직·인력에 관한 의견, 근무 보건소의 업무 및 사업수행에 관한 의견, 보건소에서 지역주민을 위해 제공되는 서비스 중 가장 잘 시행되는 사업에 대한 의견, 보건소에서 지역주민을 위해 제공되는 서비스 중 가장 부족한 사업에 대한 의견, 보건소가 앞으로 지역주민을 위해 제공해야 할 사업에 대한 의견 등이 포함되었다.

수집된 자료는 SPSS/PC\* 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

## 성 적

분석대상 252명 중 의무·간호직이 전체의 39.6%로 가장 많았고, 기술·기능직이 30.6%, 보

건·행정직이 29.8%였다. 연령은 전체적으로 30대가 37.8%로 가장 많았고, 40대가 21.8%, 30대미만 21.4%, 50대이상 19.0%의 순이었다. 직렬별로는 의무·간호직은 30대가 45.0%로 가장 많았고, 보건·행정직은 30대가 40.0%로 가장 많았으며, 기술·기능직은 30대미만이 33.8%로 가장 많았다.

여자가 62.3%로 남자 37.7%보다 많았는데 의무·간호직은 여자가 97.0%로 대부분을 차지하였고 보건·행정직은 남자가 56.0%, 기술·기능직은 남자가 64.9%였다.

결혼상태는 기혼자가 84.5%였고, 학력은 대졸이상이 60.3%였다. 의무·간호직은 대졸이상이 75.0%였고, 보건·행정직은 고졸이상이 50.7%였으며, 기술·기능직은 대졸이상이 51.9%였다(표 1).

평균 연령은 38.4세 였으며, 의무·간호직은 39.3세, 보건·행정직은 40.0세, 기술·기능직은 35.7세 였다.

평균 재직기간은 9.9년 이었으며, 의무·간호직이 11.7년, 보건·행정직은 9.8년, 기술·기능직은 7.7년으로 의무·간호직이 가장 길었으나 통계적으로 유의하지는 않았다(표 2).

현재 근무부서의 시설·장비·인력·예산에 관한 설문 중 현재 귀 부서의 시설(공간)은 보건 사업을 수행하는데 적정합니까?라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 '그렇지 않다'가 51.1%였으며 '그렇다'는 28.6%에 불과하였다. 직렬별로는 의무·간호직은 '그렇지 않다'가 59.0%로서 보건·행정직 47.9%와 기술·기능직은 44.1%에 비하여 높았다.

'현재 귀 부서의 기자재(검사기기 등)는 보건 사업을 수행하는데 적정합니까?라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 '그렇지 않다'가 39.0%였고, '그렇다'는 19.4%였다. 의무·간호직은 '그렇

표 1. 일반적 특성

(단위 :명(%))

		의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
연 령	< 29	17 (17.0)	11 (14.7)	26 (33.8)	54 (21.4)
	30 - 39	45 (45.0)	30 (40.0)	20 (26.0)	95 (37.8)
	40 - 49	16 (16.0)	19 (25.3)	20 (26.0)	55 (21.8)
	50 +	22 (22.0)	15 (20.0)	11 (14.2)	48 (19.0)
	계	100 (100.0)	75 (100.0)	77(100.0)	252(100.0)
		(39.6)	(29.8)	(30.6)	(100.0)
성 별	남 자	3 ( 3.0)	42 (56.0)	50 (64.9)	95 (37.7)
	여 자	97 (97.0)	33 (44.0)	27 (35.1)	157 (62.3)
결혼상태	기 혼	88 (88.0)	67 (89.3)	59 (76.6)	213 (84.5)
	미 혼	12 (12.0)	8 (10.7)	18 (23.4)	38 (15.5)
학 력	고졸이하	25 (25.0)	38 (50.7)	37 (48.1)	100 (39.7)
	대졸이상	75 (75.0)	37 (49.3)	40 (51.9)	152 (60.3)
계		100 (100.0)	75 (100.0)	77(100.0)	252(100.0)
		(39.6)	(29.8)	(30.6)	(100.0)

표 2. 직렬별 평균 연령 및 평균 재직기간

	인 원 수	연 령(세)		재직기간(년)	
		평균 ± 표준편차	표준편차	평균 ± 표준편차	표준편차
의무·간호직	100	39.3 ± 9.79	9.79	11.7 ± 7.39	7.39
보건·행정직	75	40.0 ± 9.57	9.57	9.8 ± 8.82	8.82
기술·기능직	77	35.7 ± 12.23	12.23	7.7 ± 6.98	6.98
계	252	38.4 ± 10.64	10.64	9.8 ± 7.73	7.73

지 않다'가 42.0%였으나, 보건·행정직과 기술·기능직은 각각 34.7%, 38.9%였다.

'현재 귀 부서의 인력 수는 보건사업을 수행하는데 적절합니까?'라는 문항에 대해서는 전체적으로 '그렇지 않다'가 44.8%, '그렇다'가 28.6%였다. '그렇지 않다'는 응답은 의무·간호직이 48.0%였는데 비해 보건·행정직은 38.7%였다.

'금년도 귀 부서의 예산은 보건사업을 수행하는데 적절합니까?'라는 문항에 대해선 전체적으로 '그렇지 않다'가 32.5%였고, '그렇다'는 대답은 13.1%에 불과하였다. 의무·간호직은 '그렇

지 않다'가 38.0%인데, 보건·행정직과 기술·기능직은 각각 29.3%와 28.5%였다.

'귀 부서의 특별사업 수행에 필요한 예산 확보는 용이합니까?'라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 '그렇지 않다'가 38.5%인 반면에, '그렇다'는 9.9%였다. 의무·간호직과 보건·행정직은 '그렇지 않다'가 각각 47.0%와 36.1%인데, 기술·기능직은 29.9%였다(표 3).

지방자치체에 관련된 설문 중 '지방자치체 실시로 귀 부서의 사업내용이 바뀌어야 한다고 생각하십니까?'라는 문항에 대해서는 전체적으로

표 3. 직렬별 현재 근무부서의 시설·장비·인력·예산에 관한 의견

(단위:명(%))

	의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
현재 귀 부서의 시설(공간)은 보건사업을 수행하는데 적정합니까?				
그 령 다	20(20.0)	26(34.7)	26(33.8)	72(28.6)
그 저 그 령 다	20(20.0)	11(14.7)	13(16.9)	44(17.5)
그 령 지 않 다	59(59.0)	36(47.9)	34(44.1)	129(51.1)
잘 모 르 겠 다	1( 1.0)	2( 2.7)	5( 5.2)	7( 2.8)
현재 귀 부서의 기자재(검사기기, 사무기기, 컴퓨터 등)는 보건사업을 수행하는 적정합니까?				
그 령 다	14(14.0)	16(21.3)	19(24.7)	49(19.4)
그 저 그 령 다	42(42.0)	24(32.0)	22(28.6)	88(34.9)
그 령 지 않 다	42(42.0)	26(34.7)	30(38.9)	98(39.0)
잘 모 르 겠 다	2( 2.0)	9(12.0)	6( 7.8)	17( 6.7)
현재 귀 부서의 인력 수는 보건사업을 수행하는데 적정합니까?				
그 령 다	29(29.0)	21(28.0)	22(28.6)	72(28.6)
그 저 그 령 다	22(22.0)	21(28.0)	15(19.5)	58(23.0)
그 령 지 않 다	48(48.0)	29(39.7)	36(46.7)	113(44.8)
잘 모 르 겠 다	1( 1.0)	4( 5.3)	4( 5.2)	9( 3.6)
금년도 귀 부서의 예산은 보건사업을 수행하는데 적정합니까?				
그 령 다	9( 9.0)	11(14.7)	13(16.9)	33(13.1)
그 저 그 령 다	29(29.0)	25(33.3)	21(27.3)	75(29.8)
그 령 지 않 다	38(38.0)	22(29.3)	22(28.5)	82(32.5)
잘 모 르 겠 다	24(24.0)	17(22.7)	21(27.3)	62(24.6)
귀 부서의 특별사업 수행에 필요한 예산 확보는 용이합니까?				
그 령 다	6( 6.0)	10(13.3)	9(11.7)	25( 9.9)
그 저 그 령 다	22(22.0)	19(25.3)	17(22.1)	58(23.0)
그 령 지 않 다	47(47.0)	27(36.1)	23(29.9)	97(38.5)
잘 모 르 겠 다	25(25.0)	19(25.3)	28(36.3)	72(28.6)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

‘그렇다’가 51.9%였고, ‘그렇지 않다’는 17.9%에 불과하였는데, 직렬에 따라 큰 차이는 보이지 않았다.

‘지방자치제 실시가 귀 부서의 업무수행에 도움이 된다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해서는 전체적으로 그저 ‘그렇다’가 31.7%였고 ‘그렇

다’ 25.4%, ‘그렇지 않다’가 24.6%였다. 보건·행정직에선 ‘그렇다’가 33.3%인데 비해 의무·간호직은 18.0%에 불과하였다.

‘지방자치제 실시에 따라 보건소의 조직과 기능이 개선되어야 한다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해서는 78.6%가 ‘그렇다’라고 응답하였

고, 4.0%만이 '그렇지 않다'라고 응답했으며, 직렬별로 큰 차이는 보이지 않았다(표 4).

근무부서의 업무에 관한 설문 중 '시·구청 및 타 기관과의 업무협조는 잘 이루어지고 있습니까?'라는 문항에 대해 전체적으로 그저 '그렇다'가 44.0%였고 '그렇지 않다' 24.6%, '그렇다'가 18.7%였다. '그렇다'라고 한 경우는 보건·행정직이 21.3%로 가장 높았고, 의무·간호직이 15.0%로 가장 낮았다.

'보사부나 시의 사업지침(방침)이 귀 부서의 현실과 부합한다고 생각하십니까?'라는 문항에 대해서는 전체적으로 '그렇지 않다'가 43.3%였고 '그렇다'는 11.1%에 불과하였다. 특히 의무·간호직은 54.0%가 '그렇지 않다'라고 응답한 반면, 보건·행정직은 29.3%가 '그렇지 않다'라고 응답해 큰 차이를 보였다.

'귀 부서에서 기획된 사업은 잘 수행되고 있

다고 생각하십니까?'라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 '그렇다'가 56.8%였으며 '그렇지 않다'는 7.1%, 였다. '그렇다'라고 응답한 직렬은 의무·간호직이 64.1%로 가장 높았다.

'사업지침이나 목표량이 귀 부서의 실적에 맞게 책정되어 있습니까?'라는 문항에 대한 의견은 '그렇지 않다'가 36.5%였고 '그렇다'는 21.4%였다. 직렬별 분포에서 '그렇지 않다'라고 응답한 경우 의무·간호직은 51.0%, 기술·기능직 31.1% 그리고 보건·행정직은 22.7%인 반면 '그렇다'라고 응답한 경우 보건·행정직이 33.3%, 기술·기능직이 23.4% 그리고 의무·간호직은 11.0%로 직렬에 따라 응답의 차이가 있었다(p < 0.01)(표 5-1).

'현재 시행되고 있는 사업별 목표량에 대한 평가방법이 좋다고 생각하십니까?'라는 문항에 대해서는 '그렇지 않다'가 37.6%였고 '그렇다'는

표 4. 직렬별 지방자치제에 관한 의견

(단위 : 명(%))

	의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
지방자치제 실시로 귀 부서의 사업내용이 바뀌어야 한다고 생각하십니까?				
그 령 다	51(51.0)	38(50.6)	42(54.5)	131(51.9)
그 저 그 령 다	18(18.0)	11(14.7)	12(15.6)	41(16.3)
그 령 지 않 다	20(20.0)	15(20.0)	10(13.0)	45(17.9)
잘 모 르 겠 다	11(11.0)	11(14.7)	13(16.9)	35(13.9)
지방자치제 실시가 귀 부서의 업무수행에 도움이 된다고 생각하십니까?				
그 령 다	18(18.0)	25(33.3)	21(27.3)	64(25.4)
그 저 그 령 다	36(36.0)	21(28.0)	23(29.8)	80(31.7)
그 령 지 않 다	27(27.0)	17(22.7)	18(23.4)	62(24.6)
잘 모 르 겠 다	19(19.0)	12(16.0)	15(19.5)	46(18.3)
지방자치제 실시에 따라 보건소의 조직과 기능이 개선되어야 한다고 생각하십니까?				
그 령 다	79(79.0)	55(73.4)	64(83.1)	198(78.6)
그 저 그 령 다	14(14.0)	10(13.3)	2( 2.6)	26(10.3)
그 령 지 않 다	1( 1.0)	6( 8.0)	3( 3.9)	10( 4.0)
잘 모 르 겠 다	6( 6.0)	4( 5.3)	8(10.4)	18( 7.1)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

표 5-1. 현재 근무부서의 업무에 관한 의견 I

(단위 : 명(%))

	의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
시·구청 및 타 기관과의 업무협조는 잘 이루어지고 있습니까?				
그 령 다	15(15.0)	16(21.3)	16(20.8)	47(18.7)
그 저 그 령 다	38(38.0)	39(52.1)	34(44.1)	111(44.0)
그 령 지 않 다	35(35.0)	13(17.3)	14(18.2)	62(24.6)
잘 모 르 겠 다	12(12.0)	7( 9.3)	13(16.9)	32(12.7)
보사부나 시의 사업지침(방침)이 귀 부서의 현실과 부합한다고 생각하십니까?				
그 령 다	8( 8.0)	10(13.3)	10(13.3)	28(11.1)
그 저 그 령 다	31(31.0)	34(45.4)	25(32.5)	90(35.7)
그 령 지 않 다	54(54.0)	22(29.3)	33(42.8)	109(43.3)
잘 모 르 겠 다	7( 7.0)	9(12.0)	9(11.7)	25( 9.9)
귀 부서에서 기획된 사업은 잘 수행되고 있다고 생각하십니까				
그 령 다	50(50.0)	48(64.1)	45(58.4)	143(56.8)
그 저 그 령 다	36(36.0)	16(21.3)	23(29.9)	75(29.8)
그 령 지 않 다	10(10.0)	4( 5.3)	4( 5.2)	18(7.1)
잘 모 르 겠 다	4( 4.0)	7( 9.3)	5( 6.5)	16( 6.3)
사업지침이나 목표량이 귀 부서의 설정에 맞게 책정되어 있습니까?*				
그 령 다	11(11.0)	25(33.3)	18(23.4)	54(21.4)
그 저 그 령 다	32(32.0)	21(28.0)	22(28.6)	75(29.8)
그 령 지 않 다	51(51.0)	17(22.7)	24(31.1)	92(36.5)
잘 모 르 겠 다	6( 6.0)	12(16.0)	13(16.9)	31(12.3)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

\*\* p < 0.01.

17.1%였다. 의무·간호직은 8.0%만이 ‘그렇다’고 한 반면에 보건·행정직과 기술·기능직은 각각 24.0%와 22.1%가 ‘그렇다’라고 하여 직렬에 따라 응답의 차이가 있었다(p<0.05).

‘귀하가 맡은 업무를 수행하는데 전문적인 지식과 기술에 대한 교육을 더 받아야겠다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해서는 ‘그렇다’가 57.5%였고, ‘그렇지 않다’는 20.6%였는데, 모든 직렬에서 ‘그렇다’라고 생각하고 있었다.

‘귀하의 업무를 수행하는데 자율성이 있다고

생각하십니까?’라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 ‘그저 그렇다’가 36.9%였고 ‘그렇다’ 35.7%, ‘그렇지 않다’가 25.8%였다. 이는 직렬별로 차이를 보였다(p<0.05).

‘귀하는 현재 하고 있는 일에 만족하십니까?’라는 문항에 대해서는 39.3%가 ‘그렇다’라고 응답하였고, 16.3%는 ‘그렇지 않다’라고 응답하였는데, 만족도와 직렬과는 유의한 관련성이 없었다(표 5-2).

보건소의 조직·인력에 관련된 설문 중 ‘귀

표 5-2. 현재 근무부서의 업무에 관한 의견 II

(단위 : 명(%))

	의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
현재 시행되고 있는 사업별 목표량에 대한 평가방법이 좋다고 생각하십니까?*				
그 령 다	8( 8.0)	18(24.0)	17(22.1)	43(17.1)
그 저 그 령 다	32(32.0)	19(25.3)	27(35.0)	78(31.0)
그 령 지 않 다	48(48.0)	26(34.7)	21(27.3)	95(37.6)
잘 모 르 겠 다	12(12.0)	12(16.0)	12(15.6)	36(14.3)
귀하가 맡은 업무를 수행하는데 전문적인 지식과 기술에 대한 교육을 더 받아야겠다고 생각하십니까?				
그 령 다	57(57.0)	47(62.7)	41(53.2)	145(57.5)
그 저 그 령 다	19(19.0)	11(14.7)	17(22.1)	47(18.7)
그 령 지 않 다	22(22.0)	13(17.3)	17(22.1)	52(20.6)
잘 모 르 겠 다	2( 2.0)	4( 5.3)	2( 2.6)	8( 3.2)
귀하의 업무를 수행하는데 자율성이 있다고 생각하십니까?*				
* 그 령 다	33(33.0)	25(33.3)	32(41.5)	90(35.7)
그 저 그 령 다	37(37.0)	34(45.4)	22(28.6)	93(36.9)
그 령 지 않 다	30(30.0)	16(21.3)	19(24.7)	65(25.8)
잘 모 르 겠 다	0( 0.0)	0( 0.0)	4( 5.2)	4( 1.6)
귀하는 현재 하고 있는 일에 만족하십니까?				
그 령 다	39(39.0)	29(38.7)	31(40.3)	99(39.3)
그 저 그 령 다	47(47.0)	33(44.0)	41(40.3)	111(44.0)
그 령 지 않 다	14(14.0)	12(16.0)	15(19.4)	41(16.3)
잘 모 르 겠 다	0( 0.0)	1( 1.3)	0( 0.0)	1( 0.4)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

\* p < 0.05.

보건소의 조직은 업무를 능률적으로 수행할 수 있도록 되어 있습니까? 라는 문항에 대해서는 '그저 그렇다'가 37.4%였고 '그렇지 않다'는 35.7%, '그렇다'가 19.8%였다. 직렬별로는 의무·간호직, 보건·행정직은 '그렇지 않다'가 각각 43.0%와 34.6%로 가장 높았고, 기술·기능직은 그저 '그렇다'가 36.4%로 가장 높아서 직렬별로 차이가 있었다(p<0.05).

'전문인력이 해당 업무에 적절하게 배치되어 있습니까?' 라는 문항에 대한 의견은 전체적으로

'그렇지 않다'가 37.4%였고 '그렇다'는 21.8%였다. '귀 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리는 합리적입니까?' 라는 문항에 대해서는 '그렇지 않다'가 47.3%였고 '그렇다'는 11.5%였는데, 의무·간호직은 '그렇다'는 대답은 4.0%에 불과하고, 기술·기능직은 18.2%가 '그렇다'라고 하여 직렬별로 차이가 있었다(p<0.05)(표 6).

근무보건소의 업무 및 사업수행에 관한 설문 중 '보건소 전체로 볼 때 보건소 업무에 자율성이 있다고 생각하십니까?' 라는 문항에 대해서는

표 6. 근무 보건소의 조직 · 인력에 관한 의견

(단위 : 명(%))

	의무 · 간호직	보건 · 행정직	기술 · 기능직	계
귀 보건소의 조직은 업무를 능률적으로 수행할 수 있도록 되어 있습니까?*				
그 령 다	12(12.0)	20(26.7)	18(23.4)	50(19.8)
그 저 그 령 다	42(42.0)	24(32.0)	28(36.4)	94(37.4)
그 령 지 않 다	43(43.0)	26(34.6)	21(27.3)	90(35.7)
잘 모 르 겠 다	3( 3.0)	5( 6.7)	10(13.0)	18( 7.1)
전문인력이 해당 업무에 적정하게 배치되어 있습니까?				
그 령 다	19(19.0)	16(21.3)	20(26.3)	55(21.8)
그 저 그 령 다	41(41.0)	25(33.3)	20(26.0)	86(34.1)
그 령 지 않 다	38(38.0)	26(34.7)	30(38.9)	94(37.5)
잘 모 르 겠 다	1( 2.0)	8(10.7)	7( 9.1)	17( 6.7)
귀 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리는 합리적입니까?***				
그 령 다	4( 4.0)	11(14.7)	14(18.2)	29(11.5)
그 저 그 령 다	47(47.0)	20(26.7)	17(22.1)	84(33.3)
그 령 지 않 다	45(45.0)	38(50.6)	36(46.7)	119(47.3)
잘 모 르 겠 다	4( 4.0)	6( 8.0)	10(13.0)	20( 7.9)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

\* p < 0.05, \*\* < 0.01.

‘그렇지 않다’가 40.4%였고 ‘그렇다’는 17.9% 였는데, 의무 · 간호직은 12.0%만 ‘그렇다’라고 응답하였으나, 기술 · 기능직은 24.7%가 ‘그렇다’라고 응답하였다.

‘보건소가 주민들로부터 신뢰를 받고 있다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해서는 그저 ‘그렇다’가 42.0%였고, ‘그렇다’는 41.3%, ‘그렇지 않다’가 13.1%였는데 직렬별로 큰 차이를 보이지 않았다.

‘보건소의 지리적 위치가 보건사업을 수행하는데 적합하다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해서는 전체적으로 ‘그렇다’가 39.7%였고 ‘그렇지 않다’는 36.1%였는데, 직렬별로 큰 차이를 보이지 않았다.

‘보건소가 구청과 떨어진 단독 청사인 경우에 업무수행이 더 원활하다고 생각하십니까?’라는 문항에 대한 의견은 전체적으로 ‘그렇다’가 47.2%였고 ‘그렇지 않다’는 26.2% 였는데, 직렬별로는 의무 · 간호직은 42.0%가 ‘그렇다’라고 응답하였으나, 기술 · 기능직은 54.5%가 ‘그렇다’라고 응답하였다(표 7).

보건소별로 질문항목에 대해 긍정적인 응답을 한 비율을 비교해 보았다. 보건소별로 일정한 경향은 없었으나, 각 항목별로 응답내용의 많은 변이가 있었다. 그 중에서도 기자재, 인력 및 예산의 적정성, 평가방법의 타당성에 대한 견해가 보건소별로 차이가 컸으며, 특히 특별예산확보의 용이성, 사업지침의 현실성 및 인사관



표 7. 근무 보건소의 업무 및 사업수행에 관한 의견

(단위 : 명(%))

	의무·간호직	보건·행정직	기술·기능직	계
보건소 전체로 볼 때 보건소 업무에 자율성이 있다고 생각하십니까?				
그 령 다	12(12.0)	14(18.7)	19(24.7)	45(17.9)
그 저 그 령 다	39(39.0)	27(36.0)	24(31.2)	90(35.7)
그 령 지 않 다	47(47.0)	29(38.6)	26(33.7)	102(40.4)
잘 모르 겠 다	2( 2.0)	5( 6.7)	8(10.4)	15( 6.0)
보건소가 주민들로 부터 신뢰를 받고 있다고 생각하십니까?				
그 령 다	41(41.0)	34(45.3)	29(37.6)	104(41.3)
그 저 그 령 다	48(48.0)	30(40.0)	28(36.4)	106(42.0)
그 령 지 않 다	9( 9.0)	8(10.7)	16(20.8)	33(13.1)
잘 모르 겠 다	2( 2.0)	3( 4.0)	4( 5.2)	9( 3.6)
보건소의 지리적 위치가 보건사업을 수행하는데 적합하다고 생각하십니까?				
그 령 다	41(41.0)	28(37.3)	31(40.2)	100(39.7)
그 저 그 령 다	20(20.0)	15(20.0)	21(27.3)	56(22.2)
그 령 지 않 다	37(37.0)	31(41.4)	23(29.9)	91(36.1)
잘 모르 겠 다	2( 2.0)	1( 1.3)	2( 2.6)	5( 2.0)
보건소가 구청과 떨어진 단독 청사인 경우에 업무 수행이 더 원활하다고 생각하십니까?				
그 령 다	42(42.0)	35(46.7)	42(54.5)	119(47.2)
그 저 그 령 다	21(21.0)	11(14.7)	9(11.7)	41(16.3)
그 령 지 않 다	27(27.0)	22(29.3)	17(22.1)	66(26.2)
잘 모르 겠 다	10(10.0)	7( 9.3)	9(11.7)	26(10.3)
계	100(100.0)	75(100.0)	77(100.0)	252(100.0)

리의 합리성에 대해서 일반적으로 모든 보건소에서 부정적인 견해를 갖고 있는 것으로 나타났다(표 8).

지역주민을 위해 제공되는 서비스 중 가장 잘 시행되는 사업은 '결핵관리'가 52.8%로 가장 높았고, '일반진료' 51.2%, '모자보건' 49.6%, '방역' 37.3%, '성병관리' 26.2%, '건강검진' 24.6% 순이었다. 의무·간호직은 '모자보건'(65.0%)을, '일반진료'(50.7%)를, 기술·기능직은 '결핵관리'(57.1%)를 가장 잘 시행되는 사업이라고 응답하였다(표 9).

지역주민을 위해 제공되는 서비스 중 가장 부족한 사업에 대한 의견 중 전체적으로 '보건교육'이 42.5%로 가장 높았고 '치과진료' 40.9%, '위생' 30.6%, '통합보건사업' 25.0% 순이었다. 의무·간호직과 보건·행정직은 '보건교육'(각각 49.0%와 42.7%)을, 기술·기능직은 '치과진료'(35.1%)를 가장 부족한 사업이라고 지적하였다(표 10).

보건소가 앞으로 지역주민을 위해 제공해야 할 사업을 보면, 전체적으로 '노인보건사업'이 67.9%로 가장 높았고, '가정의료사업' 46.4%, '재

표 8. 보건소 별 각 항목에 대한 그 정적 응답률

(단위 : 명(%))

항 목	보 건 소							계
	A	B	C	D	E	F	G	
시설의 적정성	43.2	20.8	42.9	43.5	20.0	17.6	17.5	28.6
기자재의 적정성	40.9	29.2	11.4	13.0	2.9	15.7	20.0	19.4
인력의 적정성	68.2	25.0	14.3	8.7	2.9	45.1	12.5	28.6
예산의 적정성	29.5	16.7	5.7	17.4	5.7	2.0	17.5	13.1
특별사업예산 확보 용이성	22.7	12.5	2.9	4.3	14.3	2.0	10.0	9.9
타 기관과의 업무협조	29.5	29.2	20.0	8.7	17.1	13.7	12.5	18.7
사업지침의 현실성	22.7	8.3	17.1	8.7	2.9	7.8	7.5	11.1
기획된 사업의 원활한 수행	68.2	50.0	65.7	52.2	60.0	56.9	40.0	56.7
목표량 책정의 적합성	34.1	33.3	17.1	17.4	14.3	19.6	15.0	21.4
현행 평가방법의 타당성	36.4	29.2	22.9	4.3	11.4	9.8	5.0	17.1
보수교육의 필요성	56.8	66.7	68.6	65.2	51.4	60.8	40.0	57.5
업무의 자율성	38.6	41.7	51.4	21.7	34.3	33.3	27.5	35.7
업무에 대한 만족감	47.7	50.0	42.9	30.4	31.4	41.2	30.0	39.3
인사관리의 합리성	22.7	20.8	5.7	13.0	8.6	5.9	7.5	11.5
지자체에 따른 사업내용 개선필요	54.5	75.0	37.1	56.0	65.7	43.1	45.0	52.0
지자체가 업무수행에 도움	36.4	12.5	14.3	21.7	31.4	31.4	20.0	25.4
지자체로 인하여 보건소 기능변화	84.1	75.0	68.6	69.6	88.6	80.4	77.5	78.6
보건소 조직의 능률성	34.1	29.2	11.4	13.0	11.4	23.5	12.5	19.8
보건소 인력의 적소배치	25.1	37.5	28.6	13.0	11.4	23.5	15.0	21.8
보건소 자체적으로 자율성	25.0	20.8	28.6	17.4	11.4	13.7	10.0	17.9
보건소에 대한 주민의 신뢰	40.9	41.7	48.6	39.1	34.3	49.0	32.5	41.3
보건소 위치의 적합성	31.8	79.2	57.1	34.8	5.7	43.1	37.5	39.7
단독청사의 잇점	50.6	66.7	65.7	39.1	20.0	49.0	42.5	47.2

표 9. 직렬별 보건소에서 지역주민을 위해 제공되는 서비스중 가장 잘 시행되는 사업의 분포(복수응답)

(단위 : 명(%))

	의무·간호직 (100명)	보건·행정직 (75명)	기술·기능직 (77명)	계 (252명)
결 핵 관 리	59(59.0)	30(40.0)	44(57.1)	133(52.8)
일 반 진 료	60(60.0)	38(50.7)	31(40.3)	129(51.2)
모 자 보 건	65(65.0)	37(49.3)	23(29.9)	125(49.6)
방 병 관 리	21(21.0)	35(46.7)	38(49.4)	94(37.3)
성 병 관 리	21(21.0)	21(28.0)	24(31.2)	66(26.2)
건 강 검 진	17(17.0)	20(26.7)	25(32.5)	62(24.6)
가 족 계 획	16(16.0)	6( 8.0)	7( 9.1)	29(11.5)
통 합 보 건 사 업	12(12.0)	7( 9.3)	4( 5.2)	23( 9.1)
의 약 지 도	2( 2.0)	7( 9.3)	4( 5.2)	13( 5.2)
치 과 진 료	5( 5.0)	2( 2.7)	3( 3.9)	10( 4.0)
보 건 교 육	1( 1.0)	4( 5.3)	1( 1.3)	6( 2.4)
기 타	0( - )	1( 1.3)	2( 2.7)	3( 1.2)
없 음	0( - )	2( 2.7)	0( - )	2( 0.8)

활보건사업' 40.1%, '당뇨병관리' 36.1%, '고혈압 관리' 28.6%, '학교보건사업' 27.0%의 순이었다. (표 11). 모든 직렬에서 '노인보건사업'이 가장 높았다

표 10. 직렬별 보건소에서 지역주민을 위해 제공되는 서비스중 가장 잘 부족한 사업의 분포(복수응답)  
(단위 : 명(%))

	의무·간호직 (100명)	보건·행정직 (75명)	기술·기능직 (77명)	계 (252명)
보건교육	49(49.0)	32(42.7)	26(33.8)	107(42.5)
치과진료	48(48.0)	28(37.3)	27(35.1)	103(40.9)
위생	34(34.0)	22(29.3)	21(27.3)	77(30.6)
통합보건사업	25(25.0)	21(28.0)	17(22.1)	63(25.0)
의약지도	24(24.0)	13(17.3)	11(14.3)	48(19.0)
기생충관리	20(20.0)	11(14.7)	9(11.7)	40(15.9)
일반진료	7( 7.0)	14(18.7)	14(18.2)	35(13.9)
성병관리	11(11.0)	9(12.0)	13(16.9)	32(13.1)
가족계획	2( 2.0)	7( 9.3)	10(13.0)	19( 7.5)
방역	9( 9.0)	6( 8.0)	3( 3.9)	18( 7.1)
검강검진	3( 3.0)	2( 2.7)	8(10.4)	13( 5.2)
모자보건	3( 3.0)	1( 1.3)	1( 1.3)	5( 2.0)
결핵관리	3( 3.0)	1( 1.3)	1( 1.3)	5( 2.0)
기타	2( 2.0)	2( 2.7)	1( 1.3)	5( 2.0)
없음	6( 6.0)	2( 2.7)	8(10.4)	16( 6.3)

표 11. 직렬별 보건소가 앞으로 지역주민을 위해 할 사업의 분포  
(단위 : 명(%))

	의무·간호직 (100명)	보건·행정직 (75명)	기술·기능직 (77명)	계 (252명)
노인보건사업	67(67.0)	48(64.0)	56(72.7)	171(67.9)
가정의료사업	57(57.0)	35(46.7)	25(32.5)	117(46.4)
재활보건사업	50(50.0)	32(42.7)	19(24.7)	101(40.1)
당뇨병관리	32(32.0)	32(42.7)	27(35.1)	91(36.1)
고혈압관리	28(28.0)	19(25.3)	25(32.5)	72(28.6)
학교보건사업	20(20.0)	21(28.0)	27(35.1)	68(27.0)
정신보건사업	20(20.0)	13(17.3)	17(22.1)	50(19.8)
기타	0( 0.0)	0( 0.0)	2( 2.6)	2( 0.8)

### 고 찰

보건소 직원의 연령은 30대가 37.8%로 가장 많았고, 평균연령은 38.4세 였는데, 변 등<sup>9)</sup>의 연구에서는 평균연령은 38.7세이며, 소장과 중간관리층의 평균 연령이 각각 48.7세와 50.4세로 일반직원에 비해 월등히 높은 연령구조를 보이고

있다고 하였고, 김 등<sup>9)</sup>의 연구에서는 30대가 가장 많았다고 하였는데 본 연구의 내용과 대체로 비슷하였다.

보건소 직원은 여자가 62.3%였는데, 의무·간호직은 97.0%가 여자였고, 보건·행정직은 남자가 56.0%였다. 이것은 간호직이 대부분 여자인기 때문이다. 변 등<sup>9)</sup>의 연구에서는 여자가 57.

2%였고, 김 등<sup>9)</sup>의 연구에서는 여자가 73.3%였는데, 본 연구결과와는 다소 차이가 있었다.

학력은 대졸 이상이 60.3%였는데, 변 등<sup>10)</sup>의 연구에서의 60.4%와 거의 비슷하였다. 의무·간호직의 학력이 타 직렬에 비해 다소 높게 나타났는데, 이는 의사나 간호사가 되기 위해서는 기본적으로 전문대학이상의 교육이 요구되기 때문이다.

보건소 직원의 평균 재직기간은 9.9년이었고, 의무·간호직이 11.7년으로 길게 나타났는데, 이는 간호사들의 재직기간이 길기 때문인 것으로 생각된다. 변 등<sup>10)</sup>은 공무원으로서의 근무년수는 평균 11.2년이고 중간관리층의 근무년수가 22.6년으로 가장 길고, 보건소장, 일반직원의 순이었다고 하여 전체 평균 근무년수와 다소 차이가 있었다.

지역주민에게 보건의료서비스를 제공하는 보건소 시설의 구비조건은 지역주민이 이용하는데 공간이 충분하며 편리하게 설계되어 있고 주변 환경이 청결하여야 한다. 이러한 조건의 구비는 주민의 보건소 이용률을 제고하는 요인 중의 하나라 할 수 있다.<sup>11)</sup> 본 연구에서는 각 근무부서의 시설, 공간이 업무수행에 '적정하다'라고 한 경우가 28.6%이고, 51.1%가 '적절치 않다'라고 응답하여 변 등<sup>10)</sup>의 연구결과와 비슷한 것으로 모두가 보건소 시설에 대해 적합하지 못하다는 의견이 많은 것으로 나타났다. 임 등<sup>12)</sup>의 보건소장을 대상으로 한 연구에서는 전체의 28.0%만이 보건소 시설이 '적정하다'는 긍정적인 답을 하였고, 보건소 시설변경에 대한 이유는 '현재의 보건소가 협소하고', '앞으로 늘어나는 서비스 수요에 대처하기 위하여'가 66.3%로 가장 많았다고 하였으며, 변 등<sup>10)</sup>의 연구에서도 보건소의 시설구조가 위생적으로 적합해야 함에도 불구하고 그렇지 못한 경우가 많다고 하였다.

각 부서별 기자재에 대해서는 19.4%만이 보건사업이나 업무수행에 '적정하다'라고 응답하였고, 39.0%가 적정하지 않다고 응답하여 보건소장만을 대상으로 설문한 임 등<sup>12)</sup>의 연구보다 적절하지 못하다는 비율이 높았다. 의무·간호직의 경우 '그저 그렇다'와 '적정하지 않다'가 전체 84%를 차지하고 있어 직접 주민에게 서비스를 제공함에 있어 부족함을 더 많이 느끼고 있음을 시사한다 할 수 있다. 김 등<sup>9)</sup>의 연구에서는 향후 보건소의 개선점으로 전체의 18.0%가 시설 및 설비개선을 지적하였다고 하여 본 연구의 결과와는 다소 차이가 있었으나, 기자재에 대해서는 모두 부정적인 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 각 부서의 인력의 적정성에 대해서는 44.8%가 적정하지 못하다고 느끼고 있다. 변 등<sup>10)</sup>도 부정적인 응답률이 76.2%로써 인력의 부족을 시사하고 있으며, 이러한 경향은 서울특별시와 직할시에서 더욱 뚜렷하다고 보고하였고, 김 등<sup>9)</sup>은 현재 보건소의 기능강화를 위해 가장 시급한 것으로 43.3%가 인력지원이라고 하였다. 그러나 김<sup>9)</sup>은 단순히 수적인 인력부족보다는 각 직렬간의 반목으로 인한 팀의식의 부족, 직원들의 관료주의적 경직성을 지적하였다. 이러한 인력부족에 대한 공통적인 인식에 대하여 단순한 충원으로 해결하는 것은 어려우며, 현실적으로 대규모의 충원도 불가능하다. 그러므로 보건소의 내적인 체질개선, 즉 팀의식의 강화, 업무전산화나 서식표준화 및 간소화 등을 통한 업무의 효율성을 증대시키는 것이 바람직하리라 생각된다. 이<sup>13)</sup>의 연구에서 보건소의 생산성 지표가 낮게 나타난 것을 감안할 때 생산성, 효율성의 증대 방안을 마련하는 것도 중요한 과제의 하나라고 본다.

부서의 예산이 보건사업 수행에 적정한지에

대해 32.5%가 '그렇지 않다'라고 하고, 13.1%만이 '그렇다'라고 하였는데, 변 등<sup>1)</sup>의 보건소장을 대상으로 한 연구에서도 16.4%가 예산이 적절하다고 하여 예산의 부족을 토로하였다. 의무·간호직이 다른 직렬에 비해 예산부족에 대한 인식이 강한 것으로 나타났다. 또한 부서의 특별사업 수행에 필요한 예산 확보의 용이성에 대해서는 38.5%가 '그렇지 않다'라고 하였는데, 의무·간호직이 47.0%로 보건·행정직과 기술·기능직에 비해 높았다. 이는 실제 사업을 수행하는데 간호직이 거의 담당하고 있기 때문에 그들이 더욱 심각하게 느끼고 있다고 볼 수 있다. 결국 보건소 사업 수행시 예산상의 많은 제약을 갖고 있고, 특히 특수사업을 위한 예산 확보가 용이하지 않음을 시사하고 있다.

지방자치제가 실시됨에 따라 이제까지 보건사회부가 관할해 오던 보건행정 업무중 상당부분이 지방자치단체로 이양됨에 따라 보건소의 업무가 한층 더 많아질 것으로 예견된다.<sup>2)</sup> 본 연구에서 대상자의 51.9%가 지방자치제 실시로 사업이나 업무가 변화할 것이라고 하였는데, 임 등<sup>3)</sup>은 지방자치제 실시로 보건소 업무내용이 바뀔 것이라고 한 경우가 84.2%였다. 송 등의 보고<sup>12)</sup>에서는 지방자치제가 되어 중앙의 조직 및 인사, 감독 및 통제권이 없어지거나 약화되면 지방자치단체 중심의 보건업무 수행이 강화되고, 지역주민의 요구에 부응하는 서비스를 제공할 수 있고, 조직의 경직성이나 관료화가 줄어들어 효율성이 향상될 수 있는 장점이 있다고 하였다. 그러나 각 지역 공무원들의 경험과 자질이 부족할 경우 사업기획능력이나 정책결정능력이 결여되어 자율성을 발휘하지 못할 경우도 있을 것이라는 지적<sup>3)</sup>이 있어 지역의 보건문제를 파악하고 이를 해결할 수 있는 능력을 가지도록 하는 것이 중요한 과제라고 본다.

지방자치제 실시로 업무수행에 도움이 되는지에 대해서는 25.4%가 '그렇다'라고 하였고, 의무·간호직이 타 직렬에 비해 '그렇다'는 비율이 가장 낮아서 서비스를 직접 제공하는 직원들은 지방자치제가 실시되더라도 업무추진에 큰 도움이 되지 않을 것이라는 견해를 가지고 있다. 임 등<sup>3)</sup>은 긍정적인 응답률이 대도시에서 48.9%로 높았는데 이는 지방의회가 예산심의에서 보건사업 예산을 거의 삭감하지 않고 보건소의 요구대로 승인을 해주고 있는데서 이런 결과가 나온 것이라고 보고하여 본 연구에서의 결과와는 다소 차이가 있었다.

시·구청 및 타 기관과의 업무협조는 잘 이루어지고 있는지에 대해서는 24.6%가 '그렇지 않다'라고 하고, '그렇다'고 답한 경우는 18.7%였다. 의무·간호직에서 상호간 업무협조가 잘 이루어진다고 한 경우가 15.0%로 타 직렬에 비해 낮아, 서비스제공과 관련된 타 부서, 기관과의 협조가 어려운 것을 시사한다고 할 수 있다. 그러나 변 등<sup>1)</sup>과 임 등<sup>3)</sup>의 연구에서는 부정적인 응답보다는 긍정적인 응답률이 현저히 높고, 업무협조도는 일반직원들에서 보다 소장이나 과·계장 등의 관리계층에서 더 높다고 하였다. 이것은 관리계층의 경우 일반직원들에 비하여 원만한 의사소통으로 상호간 이해가 증진될 수 있을 뿐만 아니라 의사결정자의 입장에 있기 때문에 부서간 업무협조도에 대하여 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 생각된다. 의무·간호직이 타기관과의 업무협조가 잘되지 않는다고 응답한 것은 행정적인 업무보다는 실질적인 사업추진과 관련된 업무의 협조가 어렵다는 것으로 생각된다. 서비스를 제공하는데 있어서의 협조는 보건소내에서 뿐만 아니라 타기관의 유관부서, 즉 구청의 사회·복지부문, 동사무소의 사회복지 요원과 연계가 잘 되어야 서비스 제공의

효율성을 높일 수 있다는 측면을 고려하여 부문 내 협조 뿐만 아니라 부문간 협조체계를 위한 제도적 장치나 증진방안이 마련되어야 한다고 생각된다.

상부의 사업지침(방침)과 부서의 현실과의 부합성에 대해서는 43.3%가 '그렇지 않다'라고 응답하였다. 이는 지침 자체가 지역의 특성이나 지역주민의 요구를 반영하지 못하고 중앙에서 일방적으로 하달되기 때문으로 풀이된다. 현재 시행하고 있는 보건사업은 사업별로 중앙에서 일률적으로 주어진 사업지침에 따라 사업을 실시하고 있기 때문에 그 지역의 실정에 맞지 않는 경우가 종종 있다. 이는 중앙의 지침이 획일적이어서 지방의 다양한 보건의료요구가 반영되어 있지 않기 때문이다. 지방자치제의 실시로 지방보건관서의 기획능력을 할당하여 그 지역의 실정에 맞고, 그 지역주민의 요구를 기초로 한 보건사업의 전개가 기대된다.

부서에서 기획된 사업이 잘 수행되고 있다고 생각하느냐에 대해서는 56.8%가 '그렇다'고 하였는데, 이것으로는 보건소 자체에서 사업에 대한 기획과 사업수행이 잘 이루어지고 있음을 의미하는지 목표량이 잘 추진되고 있는지는 명확하게 구분하기 어렵기 때문에 추구조사가 필요할 것으로 본다.

사업지침이나 목표량이 부서 실정에 맞게 책정되어 있는지를 알아 본 결과 36.5%가 '그렇지 않다'고 하였는데, 의무·간호직이 51.0%로 보건·행정직의 22.7% 보다 부정적인 견해를 가지고 있다. 이는 실제 보건사업을 수행하는 입장에 있는 의무·간호직들이 가장 부정적인 태도를 보이고 있다. 이것은 사업지침의 작성이나 목표량 설정시에 직접 보건사업에 관여하는 인력들의 참여없이 일방적으로 결정되기 때문인 것으로 풀이된다. 임 등<sup>2)</sup>은 기존의 목표량 제도

의 개선을 요구하고 있으며, 기존의 모든 것을 버리고 새로운 방법을 개발하여 실시하기를 원하는 비율이 40.9%로 높다고 하였다.

현재 시행되고 있는 사업별 목표량에 대한 평가방법에 대해서 37.6%가 좋지않다고 하였는데, 의무·간호직은 8%만 좋다고 하여 보건·행정직의 24.0%에 비해 현저히 낮았다. 현재 우리나라에서 실시되고 있는 보건사업에 대한 평가는 주로 목표 대 실적에 의한 평가방법을 채택하고 있으므로 이에 대한 개선이 필요하다. 내실있는 평가를 이루기 위해서는 양적인 평가는 물론 질적인 평가를 포함한 과정평가와 더불어 소비자의 만족도를 고려한 평가지표가 개발되어야 하며, 보건소가 변화하는 보건의료환경에 능동적으로 대처하도록 하기 위해서는 주민의 요구를 반영한 평가를 실시하는 것이 보건소의 기능을 활성화 시킬 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다.

맡은 업무를 수행하는데 전문적인 지식과 기술에 대한 교육을 더 받아야겠다고 생각하느냐는 질문에 57.5%가 '그렇다'라고 하였으며, 임 등<sup>2)</sup>은 긍정적인 응답률 59.8%와 비슷하여 보건소 직원에 대한 보수교육은 앞으로 강화되어야 된다고 본다.

업무를 수행하는데 자율성이 있다고 생각하느냐는 질문에 대해, 전체적으로 '그저 그렇다'가 36.9%로 가장 많았고 '그렇다'가 35.7%였다. 변 등<sup>2)</sup>의 연구에서는 대다수의 보건소직원들이 더 많은 재량권을 원하고 있으며, 특히 재량권의 필요성에 대한 인식률은 중간관리층보다는 보건소장이나 일반직원들에서 높은 경향을 보인다고 하였다. 또한 보건소 전체로 볼 때 보건소 업무에 대한 자율성에 대해서는 40.5%가 '그렇지 않다'라고 하여, 본인의 자율성에 대해서 보다는 부정적인 의견이 더 많은 것으로 나타났

다. 자율성이 높아야 업무만족도도 증가하기 때문에 자율성과 재량권이 보장될 수 있는 방향으로 업무지침의 개발이 필요할 것으로 본다.

직무만족은 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 이는 조직운영상 매우 중요한 정신적 요소로 보건사업의 수행에 크게 영향을 미친다고 할 수 있다.<sup>2)</sup> 현재 하고 있는 일에 만족하느냐는 문항에 대해서 39.3%가 '그렇다'라고 하여, 변 등<sup>2)</sup>의 연구에서의 27.7%보다 다소 높았으나 일반적으로 직무만족도가 높지 않아서 앞으로 구체적인 불만요인을 연구하여 이를 해결해 줌으로써 보건소의 기능 활성화에 크게 기여할 것으로 본다.

보건소의 조직·인력에 관한 의견 중 보건소의 조직이 업무를 능률적으로 수행할 수 있도록 되어 있느냐는 데 대하여, 35.7%가 '그렇지 않다'라고 응답하였는데, 의무·간호직에서 '그렇지 않다'라고 응답한 비율이 가장 높았다. 임 등<sup>2)</sup>의 연구에서도 부정적인 응답률이 높아 보건소의 조직구조상 개선점이 있음을 시사하고 있다.

전문인력이 해당 업무에 적정하게 배치되어 있느냐는 설문에 대하여, 임 등<sup>2)</sup>의 연구에서는 긍정적 응답률이 33.5%이고 지역별로 큰 차이가 없다고 하였으나, 본 연구에서는 '그렇지 않다'가 37.4% 가장 많았다. 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리가 합리적이나는 데 대해서 47.3%가 '그렇지 않다'라고 부정적인 견해를 보였다. 의무·간호직에서는 인사관리가 '적합하다'는 의견이 4%에 불과한 것으로 나타나 타 직렬과는 큰 차이가 있었다. 변 등,<sup>2)</sup> 임 등<sup>2)</sup>의 연구에서 부정적인 응답률이 현저히 높아 보건소 인사행정상 문제가 많음을 짐작할 수 있다.

보건소가 주민들로부터 신뢰를 받고 있다고 생각하느냐는 설문에 대해서 41.3%가 '그렇다'라고 응답하여 보건소 근무자들 스스로가 주민

들로 부터 전폭적인 신뢰를 받지 못하고 있다는 것을 인정하는 것 같다. 이는 지금까지의 보건소에 대한 의미부여가 미약하게 되어 있고, 주민의 요구에 부합한 보건사업의 전개가 되지 못했기 때문으로 풀이된다.

보건소의 지리적 위치와 보건사업 수행의 적합성에 대한 질문에서 39.7%가 '적합하다'고 했고, 36.1%는 '적합하지 않다'라고 응답하여 그 분포가 비슷하였다. 변 등<sup>2)</sup>의 연구에서는 직할시의 경우 보건소의 위치가 적합하다가 26.9%, 부적합하다가 34.6%로 긍정적인 응답의 경우는 본 연구에서 다소 높았으나, 부정적인 응답은 비슷하였다. 임 등<sup>2)</sup>의 연구에서 보건소의 문제점 중에서 7.5%가 위치적으로 부적합하다고 지적하였다. 보건소가 구청과 떨어진 단독 청사인 경우에 업무수행의 원활성에 대한 의견은 '그렇다'가 47.2%로 독립청사에서 업무수행을 원하고 있는 것으로 나타났다.

지역주민을 위해 제공되는 보건소의 서비스 중 잘 시행되고 있다고 생각하는 사업은 결핵관리, 일반진료의 순이었는데, 타 연구<sup>1,2)</sup>에 비하여 진료기능의 강화에 대한 인식이 강하게 나타났다. 이는 도시 보건소조직에서는 관리의사를 두 명까지 두는 경우가 많고, 진료요원을 두는 등 진료업무 수행에 필요한 인력과 시설투자가 현저히 증가되었기 때문이다.

보건소에서 제공하고 있는 서비스 중 부족한 사업에 대한 의견을 보면, 변 등<sup>2)</sup>은 나병관리, 학교보건, 의약업무, 급성전염병관리, 치과진료의 순이라고 하였고, 임 등<sup>2)</sup>은 암환자등록관리, 공중위생, 노인보건관리의 순이라고 보고하였는데 본 연구에서는 보건교육과 치과진료 등이 가장 부족하다고 인식하고 있었다.

보건소가 앞으로 지역주민을 위해 제공해야 할 사업에 대한 의견은 전체적으로 노인보건사

업이 67.9%로 가장 높았고, 가정의료사업, 재활보건의사업, 당뇨병관리, 고혈압관리, 학교보건의사업, 정신보건의사업 순으로 나타나 보건소 직원들의 향후 보건의료환경변화를 잘 파악하고 있는 것으로 생각된다. 임 등<sup>3)</sup>은 앞으로 확대 강화하여야 할 사업으로 가정간호사업, 성인병관리, 노인보건의사업, 암환자등록관리 등을 들었고, 김 등<sup>4)</sup>의 연구에서는 가장 우선되어야 할 사업으로 성인병 예방사업을 들어서 본 연구와 거의 일치된 의견을 보였다.

결론적으로 보건소 근무자들이 현재의 시설, 장비, 예산, 인사관리, 업무량 설정 및 평가에 대해서는 적합하지 않거나, 비합리적인 점이 많다고 인식하고 있으나, 전체적으로 자신의 업무에 대체로 만족하고, 직무에 대한 보수교육을 받기를 원하고 있다. 또한 지역의 실정에 맞는 보건사업의 전개와 진료기능의 강화에 대한 의견이 많은 것으로 생각되며, 어떠한 사업이 부족한지에 대한 인식도 보건환경의 변화와 대체로 일치하는 의견을 가진 것으로 생각된다. 직렬별로는 의무·간호직이 업무량의 설정이나 평가방법 및 인사관리에 대한 의견이 타 직렬에 비하여 더 부정적인 것으로 나타나 행정업무의 부서와 실제 지역에서 서비스를 제공하는 부서의 차이를 분석하여, 재교육이나 협조방안 등에 대한 각 직렬별 전략도 그에 맞추어 세워야 할 것으로 생각한다.

보건소의 시설, 장비 및 예산을 관리대상 주민의 규모에 맞도록 재조정하고, 보건소직원의 보수교육과 사업내용을 확대·강화하며, 업무의 전산화 등을 통하여 효율성을 증대시킴으로써 보건소 기능의 활성화에 기여할 수 있으리라 생각한다.

## 요 약

도시 보건소 직원의 보건소 업무에 대한 인식 및 태도를 파악하기 위하여 대구직할시 7개 보건소 직원 310명을 대상으로 1994년 8월 15일부터 9월 30일까지 설문조사를 실시하여 252명(회수율 81.3%)의 자료를 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

조사대상은 남자가 95명(37.3%), 여자가 157명(62.3%)이고, 60.3%가 대졸이상자였다.

현재 근무부서의 시설이 보건사업을 수행하는데 적합하다고 한 의견이 28.6%, 적합하지 않다가 51.1%였고, 보유 기자재가 사업수행에 적합하다가 19.4%, 적합하지 않다가 39.0%였으며, 보건소의 인력수가 적정하다가 28.6%, 적합하지 않다가 44.8%였다. 근무부서의 예산이 보건사업수행에 적합하다고 한 의견이 13.1%, 적합하지 않다가 38.5%였다.

지방자치제 실시후 사업내용이 바뀌어야 한다고 한 의견이 51.9%, 지방자치제의 실시가 자신의 근무부서의 업무에 도움이 된다고 한 의견이 25.4%, 도움되지 않는다가 24.6%였다. 지방자치제 실시에 따라 보건소의 조직과 기능이 개선되어야 한다는 의견은 78.6%였다.

사업 목표량의 설정이 해당 부서나 지역의 실정에 비추어 맞게 책정되어 있다는 의견이 11.1%, '그렇지 않다'가 43.3%였다. 업무 수행을 위한 전문적인 지식이나 기술에 대한 교육을 더 받아야 한다고 한 의견이 57.5%, 더 받을 필요없다가 20.6%였고, 자신의 업무수행에 자율성이 있다고 생각하는 견해가 35.7%, 자율성이 없다고 25.8%였으며, 현재 하고 일에 만족한다가 39.3%, 만족하지 못한다가 16.3%였다.

보건소의 인사관리에 대해서는 11.5% 합리적이라고 하였고, 47.3%가 불합리적이라고 하였



으며, 보건소가 주민들로부터 신뢰를 받고 있다는 의견이 41.3%, '그렇지 않다'는 의견이 13.1%였다.

보건소에서 지역주민에게 제공하는 서비스 중에서 잘 시행되고 있는 사업은 결핵관리, 일반진료, 모자보건사업의 순이었으며, 부족한 사업은 보건교육, 치과진료, 위생, 통합보건사업의 순이었다.

향후 보건소에서 주민에게 제공해야 할 서비스로는 노인보건사업, 가정의료사업, 재활보건사업, 당뇨병관리, 고혈압관리, 학교보건사업, 정신보건사업의 순으로 지적하였다.

보건소 근무자들은 시설, 기자재, 인력, 예산, 인사관리, 사업목표량의 설정 및 평가, 인사관리 등에 대해서는 부정적인 의견이 많았으며, 업무수행을 위한 보수교육, 지방자치체 실시를 통한 업무의 변화, 업무의 자율성, 업무의 만족도 면에서는 대체로 긍정적인 의견을 가진 것으로 나타났다.

### 참 고 문 헌

1. 변종화, 장동현, 정기혜, 조홍제, 고경환: 2000년대를 향한 도시보건소의 조직 및 기능개선연구. 한국인구보건연구원, 1988, 쪽 1-214.
2. 임종권, 김혜련, 장동현, 김홍식: 지방자치화에 따른 보건소기능 및 행정체계개선 연구. 한국보건사회연구원, 1992, 쪽 1-112.
3. 김용익: 보건소 체계의 발전 방향. 보건소체계의 발전방안에 대한 토론회 연세집, 한국보건행정학회, 1994, 쪽 1-21.
4. 김정순, 양봉민, 김화중, 이시백, 홍재웅: 포괄적 보건의료사업을 위한 보건소 모형개발. 보건학논집 42: 57-88, 1989.
5. 김진삼, 박형중, 김공현, 김병성: 지방자치체에서의 도시보건소 기능강화 방안에 관한 연구. 보건행정학회지 4(1): 1-24, 1994.
6. 보건사회부: 보건사회백서. 보건사회부, 1993, 쪽 154-155.
7. 문옥륜: 우리나라 보건소 기능 활성화 방안의 모색. 보건학논집 29(1): 37-64, 1992.
8. 박운형: 도시보건소활성화를 위한 정책 방안. 도시 보건소 활성화를 위한 워크샵 보고서, 영남대학교 의과대학, 1993, 쪽 7-18.
9. 배상수: 만성퇴행성질환 관리를 위한 보건소 기능강화 방안. 도시 보건소 활성화를 위한 워크샵 보고서, 영남대학교 의과대학, 1993, 쪽 1-30.
10. 전남대학교 의과대학 예방의학교실: 공공보건의료 기능활성화를 위한 지역보건의료체계 확대방안 연찬회 보고서. 광주, 1993, 쪽 1-30.
11. 송건용, 남재봉, 김영임: 농촌지역 보건소 조직 및 기능개선에 관한 연구. 한국인구보건연구원, 1982, 쪽 1-19.
12. WHO: The health centre in district health systems. Division of Strengthening of Health Services, Geneva, 1993, pp 1-90.
13. 이부옥: 전국 보건의료원 운영실태 분석. 대한예방의학회 추계 학술대회 연세집, 대한예방의학회, 1994, 쪽 223-224.

-Abstract-

## A Study on Perception and Attitudes of Health Workers Towards the Organization and Activities of Urban Health Centers

Jae Mu Lee, Pock Soo Kang, Kyeong Soo Lee, Cheon Tae Kim

*Department of Preventive Medicine & Public Health  
College of Medicine, Yeungnam University  
Taegu, Korea*

A survey was conducted to study perception and attitudes of health workers towards health center's activities and organization of health services, from August 15 to September 30, 1994. The study population was 310 health workers engaged in seven urban health centers in Taegu City area. A questionnaire method was used to collect data and response rate was 81.3 percent or 252 respondents.

The following are summaries of findings:

Profiles of study population: Health workers were predominantly female(62.3%); had college education(60.3%); and held medical and nursing positions(39.6%), technicians(30.6%) and public health/administrative positions(29.8%).

Perceptions on health center's resources: Slightly more than a half(51.1%) of respondents expressed that physical facilities of the centers are inadequate; equipments needed are short(39.0%); human resource is inadequate(44.8%); and health budget allocated is insufficient(38.5%) to support the performance of health center's activities.

Decentralization and health services: The majority revealed that the decentralization of government system would affect the future activities of health centers(51.9%) which may have to change. However, only one quarter of respondents(25.4%) seemed to view the decentralization positively as they expect that it would help perform health activities more effectively. The majority of the respondents(78.6%) insisted that the function and organization of the urban health centers should be changed.

Target workload and job satisfaction: A large proportion(43.3%) of respondents felt that present target setting systems for various health activities are unrealistic in terms of community needs and health center's situation while only 11.1 percent responded it positively; the majority(57.5%) revealed that they need further training in professional fields to perform their job more effectively; more than one third(35.7%) expressed that they enjoy their professional autonomy in their job performance; and a considerable proportion(39.3%) said they are satisfied with their present work.

Regarding the personnel management, more worker (47.3%) perceived it negatively than positive(11.5%) as most of workers seemed to think the personnel management practiced at the health centers is not fair or justly done.

Health services rendered: Among health services rendered, health workers perceived the following services are most successfully delivered; they are, in order of importance, Tb control, curative services, and maternal and child health care. Such areas as health education, oral health, environmental sanitation, and integrated health services are needed to be strengthening. Regarding the community attitudes towards health workers, 41.3 percent of respondents think they are trusted by the community they serve.

New areas of concern identified which must be included in future activities of health centers are, in order of priority, health care of elderly population, home health care, rehabilitation services, and such chronic diseases control programs as diabetes, hypertension, school health and mental health care.

In conclusion, the study revealed that health workers seemed to have more negative perceptions and attitudes than positive ones towards organization and management of health services and activities performed by the urban health centers where they are engaged. More specifically, the majority of health workers studied revealed to have the following areas of health center's organization and management inadequate or insufficient to support effective performance of their health activities: Namely, physical facilities and equipments required are inadequate; human and financial resources are insufficient; personnel management is unsatisfactory; setting of service target system is unrealistic in terms of the community needs. However, respondents displayed a number of positive perceptions, particularly to those areas as further training needs and implementation of decentralization of government system which will bring more autonomy of local government as they perceived these change would bring the necessary changes to future activities of the health center. They also displayed positive perceptions in their job autonomy and have job satisfactions.

Key Words: Urban health centers, Health workers, perception and attitudes