

일부 보건진료원의 성격특성과 직무만족도에 관한 연구

조선대학교 환경보건대학원¹⁾, 조선대 의과대학 정신과학교실²⁾
이순례¹⁾, 박상학²⁾*

A study of the Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Community Health Practitioners in a Rural Area

Soon-Ryae Lee¹⁾, Sang-Hag Park²⁾*
Graduate School of Environment and Health, Chosun University¹⁾
Department of Neuropsychiatry, Medical College, Chosun University²⁾

= ABSTRACT =

This study was attempted to examine relationship between personality traits and job satisfaction of community health practitioners(CHPs) working in remote rural area in order to suggest some methods to enhance their job performance and the degrees of job satisfaction.

The General Personality Test and the revised version of Job Satisfaction Questionnaire were administered to 200 of 348 CHPs in the Kwangju-Chonnam area and then the percentages, means, standard deviations and Pearson's correlation coefficients of these data were obtained, ANOVA and logistic analysis were used.

The results of study were as follows :

1. CHPs without religion were more satisfied with their salary than those with religion.

2. CHPs who hoped for continuous education showed higher scores than the others on necessary job, professional pride and autonomy. Those who chose for independent job showed higher scores than the others on both necessary job and professional pride. Those who hope for long duration showed higher scores than the others on both necessary job and professional pride. Those who were satisfied with the present occupation showed higher scores than the others on pay satisfaction, necessary job, professional pride, interaction, autonomy and demand from organization.

3. Their autonomy scores differed significantly according to work status, both interaction and autonomy scores did so according to the fields of the past job in CHP, and their autonomy scores according to location of clinics. Their interaction scores differed significantly according to the frequency of home visits per month, both the degrees of salary satisfaction and professional pride scores did so according to the frequency of counseling education per month, and their professional pride scores did so according to total

* 교신저자 (E-mail : shbpark@mail.chosun.ac.kr)

income per year.

4. The levels of their responsibility and self-confidence showed the highest of all personality traits variables.

5. The professional pride score of CHPs showed the highest of all job satisfaction variables.

6. Dominance were mostly correlated with autonomy and responsibility were mostly associated with professional pride. Both emotional stability and self-confidence were mostly related necessary job.

In conclusion, religion, location of clinics, clinical experience, opportunity for education, dominance, self-confidence, the duration of services hoped for, satisfaction with the present occupation, the field of past job and administrative affairs were found to be the important factors in the degrees of their job satisfaction. Therefore, the methods to consider these variables will be necessary to develop for enhancing the efficiency of their job performance and the degrees of job satisfaction.

KEY WORD : Personality traits, Job satisfaction, Community health practitioners

서론

건강한 삶을 영위하고자 하는 것은 인간의 기본 권리이다. “2000년까지 모든 인류에게 건강을”이라는 WHO의 실천목표에 따라 세계 각국의 보건정책은 변화추세에 있으며, 우리나라도 일차보건의료를 건강관리의 기본정책으로 도입하고 있다(WHO, 1978). 이에 정부는 제5차 경제개발 5개년 계획의 일환으로 ‘농·어촌 보건의료를 위한 특별조치법’을 1980년 12월 31일자로 제정·공포하였고 이 법을 바탕으로 지역사회를 대상으로 의료행위와 보건예방활동을 할 수 있는 보건진료원이라는 새로운 직종을 만들어 1981년부터는 전국에 보건진료원을 배치하기 시작하였다(한국보건개발연구원, 1980). 보건진료원은 간호사 및 조산사로 보건사회부 장관이 정하는 교육기관에서 6개월간의 직무교육을 이수한 자로 보건사상의 계몽, 보건통계, 영양개선, 환경위생, 전염병예방, 가족계획을 포함한 모자보건, 정신위생, 마을건강원의 지도, 경미한 의료행위에 관한 업무를 수행하는 자로서 담당지역

의 건강관리는 물론 보건진료소장으로서 타 보건요원의 지도와 지역사회 개발의 지원자로서 다양한 역할을 수행한다(한국인구보건연구원, 1982).

보건진료원의 효율적인 역할수행 및 지역주민의 건강요구 충족을 위해서는 무엇보다 직무에 임하는 보건진료원이 자신의 직무에 대하여 만족감을 가지고 있어야 한다.(White & Maguire, 1973) 직무만족에 영향을 주는 요인은 여러 가지가 있겠으나 성격과 직무의 적합화이론에 의하면 성격특성이 개인의 행동을 예측하는데 많은 도움을 줄 수 있다고 하며 직무특성과 개인의 성격특성이 일치하는 경우 직무에 대한 만족이 높고 이직률이 낮아진다고 주장하고 있다(김종재, 1991).

보건진료원의 업무는 임상간호사와는 달리 여러가지 복합적인 요구를 가진 지역사회를 대상으로 능동적인 업무를 수행한다고 볼 수 있으며 성격특성과 직무의 특성이 일치하는 경우 이들의 직무만족도는 높다고 할 수 있다(최의숙, 1977).

보건진료원 제도가 생긴지 19년이 되었고

그동안 우리나라의 사회경제적 발전에 따른 의료환경도 많은 변화를 가져와서 보건진료원 제도가 처음 시행되던 시기와는 많은 점들이 달라졌다. 그동안 보건진료원의 직무만족에 대한 연구는 박정애(박정애, 1984), 오상은(오상은, 1984), 윤석옥(윤석옥, 1985), 석민현(석민현, 1992)을 비롯한 몇몇 연구들이 있었다. 연구자는 보건진료원을 배치하는 지역들이 상대적으로 줄어드는 시점에 있는 최근 광주·전남지역의 보건진료원들을 대상으로 그들의 직무에 대한 만족도를 알아보고 직무만족에 영향을 주는 여러 변수 중에서 성격특성과 직무만족과의 관계를 밝혀 업무수행에 도움이 되는 기초자료를 제공하기 위해 본 연구를 시도하게 되었다.

본 연구의 구체적인 목적은
 첫째 일부 보건진료원의 인구사회학적 특성, 직업의식, 직업특성, 근무지 여건, 성격특성을 파악하고
 둘째 보건진료원의 제요인과 직무만족도와의 관련성을 파악하며
 셋째 성격특성과 직무만족도의 상관관계를 분석코저 하며
 넷째 보건진료원의 제요인중 직무만족도와의 관련요인을 추출하는 것이다.

대상 및 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 현재 광주·전라남도에서 근무하고 있는 보건진료원 348명을 대상으로 2월 18일부터 3월 5일 사이에 반송용 봉투와 우표를 동봉하여 설문지를 보낸 뒤 2주일을 기다려서 오지 않은 경우에는 시·군 회장단을 통해 연락을 부탁하였다. 발송된 설문지 총 348부 중 223부(64%)가 회수되었으나 설문에 대한 응답이 불완전해 결과분석이 곤란한 23부를 제외한 200부를 최종 자료분석 대상으로 하였다.

2. 측정도구

본 연구에서 사용된 도구는 대상자의 인구 사회학적 특성 5문항, 직업의식 5문항, 직업적 특성 5문항, 근무지 여건 8문항, 성격특성 18문항, 직무만족에 관한 28문항으로 구성되어 있으며 자기기입식으로 작성토록 하였다. 이중 성격특성과 직무만족도 측정방법은 다음과 같다.

1) 성격특성 측정도구

성격특성 도구는 김기석(김기석, 1990)이 제작한 “일반성격 검사” 도구를 사용하였다. 이 도구는 지배성, 책임성, 정서적 안정성, 사회성, 자신감의 5요인으로 구성되어 있다.

원점수 채점요령은 기본점수 20점에

지배성(가, 나) = (20+가)-나

책임성(다, 라) = (20+다)-라

정서적 안정성(마, 바) = (20+마)-바

사회성(사, 아) = (20+사)-아

자신감 = 지배성+책임성+정서적 안정성+책임성을 더한 값이다.

백분위 점수는 원점수를 가지고 김기석(김기석, 1990)의 일반성격검사 요강에 나와있는 일반성격비교표에서 백분위 점수 중 점수로 나타낸다.

2) 직무만족도 측정도구

직무만족 측정도구는 Slavitt 등 3인이 병원 간호 인력의 직무만족도 측성을 위해 개발한 것을 기초로 석민현(1992)이 번역하고 보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 보수(3), 필수적 직무(8), 직업적 금지(6), 상호작용(4), 자율성(4), 조직적 요구(3)로 5점 만점의 Likert 척도로 전적으로 동의 5점, 조금동의 4점, 그저 그렇다 3점, 조금반대 2점, 전적으로 반대 1점으로 작성하였다. 문항배열은 응답자들이 가질 수 있는 편견을 배제하기 위하여 항목들을 무작위로 배열하였으며 부정문과 긍정문을 혼용하였다. 분항별 분석시는 부정문을 긍정문화

하였다.

3. 자료처리 및 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Program을 이용하여 전산통계 처리하였다.

- 1) 대상자의 인구사회학적 특성, 직업적 특성, 근무지 여건은 빈도와 백분율을 구하였다.
- 2) 성격특성은 평균과 표준편차를 구하였다.
- 3) 직무만족도는 영역별 문항별로 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 4) 인구사회학적 특성, 직업적 특성, 근무지 여건과 직무만족도와의 관계는 ANOVA로 검증하였다.
- 5) 성격특성과 직무만족도의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 검증하였다.
- 6) 직무만족도에 영향을 미치는 보건진료원의 요인별 설명력은 로지스틱 회귀분석(Logistic regression analysis)으로 검증하였다.

대상자의 인구사회학적 특성은 연령, 결혼 상태, 종교, 학력, 가족과의 동거여부의 결과는 표 1과 같다.

연령은 30-40세가 174명(87%)으로 가장 높게 나타났고 20-29세가 20명(10%), 50세 이상이 6명(3.0%)이었다.

결혼상태를 보면 기혼이 173명(86.5%)이고, 미혼이 21명(10.5%), 기타(이혼 및 사별)가 6명(3.0%)이었다.

종교를 보면 종교를 가지고 있는 경우는 147명(73.5%), 종교가 없는 경우가 53명(26.5%)이었다.

학력은 간호전문대학졸이 130명(70.2%)으로 가장 많았고, 간호대학 이상이 43명(21.7%), 간호고등학교졸이 16명(8.1%)이었다.

가족과의 동거여부를 보면 어떤 형태로든 동거하는 경우가 161명(81.3%), 비동거가 37명(18.7%)으로 나타났다<표1>.

결 과

1. 연구 대상자의 특성

1) 인구사회학적 특성

2) 직업의식

직업적 의식으로 계속교육 여부, 보건진료원 선택동기, 전문적 발전을 위한 기회, 보건진료원 종사 예정기간, 현직에 대한 만족여부

표 1. 대상자의 인구사회학적 특성

변 수	구 분	실 수(%)
연령(세)	20-29	20(10.0)
	30-39	87(43.5)
	40-49	87(43.5)
	50이상	6(3.0)
결혼상태	미혼	21(10.5)
	기혼	173(86.5)
	기타	6(3.0)
종 교	유	147(73.5)
	무	53(26.5)
학 력	간호고등학교	16(8.1)
	간호전문대학	130(70.2)
	간호대학이상	43(21.7)
가족과의 동거여부	동거	161(81.3)
	비동거	37(18.7)

각 항목에서 무응답자는 제외

표 2. 직업의식

변 수	구 분	실 수(%)
계속교육 여부	계속공부하고 싶다	178(90.4)
	공부하고 싶지않다	19(9.6)
보건진료원 선택동기	경제적 이유	32(18.9)
	독자적 업무	103(60.9)
	남을 도울 수 있음	34(20.1)
전문적 발전을 위한 기회	충분하다	20(10.1)
	보통이다	26(13.1)
	부족하다	152(76.8)
보건진료원 종사예정기간	가능한 오래근무 원한다	109(55.3)
	그만두었으면 한다	88(44.7)
현직에 대한 만족여부	만족	111(56.3)
	그저그렇다	44(22.3)
	불만족	42(21.3)

#각 항목에서 무응답자는 제외

표 3. 직업적 특성

변 수	실 수(%)
보건진료원 이전의 경력기간(년)	4.8± 3.6
보건진료원 경력(년)	11.2± 4.9
월수입(만원/월)	157.2±71.1
관리(시가/일)	1.4± 1.0
환자진료(시간/일)	5.0± 2.1
방문사업(시간/일)	1.9± 0.9
행정업무(시간/일)	1.9± 1.3
기타(출장, 교육)(시간/일)	2.4± 3.2

를 조사하였다.

보건진료원들은 계속 공부하고 싶은 경우 178명(90.4%), 공부하고 싶지않은 경우 19명(9.6%)으로 나타났다.

보건진료원 선택동기를 보면 독자적 업무 103명(60.9%), 남을 도울 수 있음이 34명(20.1%), 경제적 이유가 32명(18.9%)으로 나타났다.

전문적 발전을 위한 기회는 부족하다 152명

(76.8%), 보통이다 26명(13.1%), 충분하나 20명(10.1%)으로 나타났다.

보건진료원 종사 예정기간을 보면 가능한 오래근무 109명(55.3%), 그만두었으면 88명(44.7%)으로 나타났는데 오래근무 하고자 하는 진료원이 50%이상을 차지했으나 그만두고자 하는 경우도 44.7%나 되어 보건진료원에 대한 처우개선이 아직도 많은 부분에서 미흡하다는 생각이다.

현직에 대한 만족여부를 보면 만족 111명 (56.3%), 그저그렇다 44명(22.3%), 불만족 42명(21.3%)으로 나타났다. 만족하는 경우가 56.3%이나 그저그렇다와 불만족인 경우도 43.6%나 차지하고 있다<표 2>.

3) 직업적 특성

직업적 특성에 나타난 내용을 보면 다음과 같다. 보건진료원 이전 평균 경력기간은 4.8년이며 보건진료원 경력은 11.2년, 월수입은 1572만원이며 보건진료원의 근무행위별 주당 시간을 평균해 보면 관리(청소, 정돈, 진료준비)시간은 1.4시간, 환자진료 시간은 5.0시간, 방문사업 시간은 1.9시간, 행정업무(기록작성 및 관리, 회의참석)시간은 1.9시간, 기다(출장 및 교육)시간은 2.4시간으로 나타났다<표 3>.

4) 근무지 여건

근무지 여건은 직급, 보건진료원이전 분야별 경력, 진료소 위치, 담당인구수, 월진료건수, 월가정방문수, 월상담교육건수, 보건진료소 연수입을 조사하였다. 직급은 별정6급이 160명(80.4%), 별정7급이 36명(18.1%), 기타(전문지)가 3명(1.5%)으로 나타났다. 보건진료원 이전 분야별 경력은 임상분야가 100명(50.0%), 경력이 없는 경우가 71명(35.5%), 보건분야가 29명(14.5%)으로 나타났다. 진료소 위치는 오백지 144명(72.0%), 시 인접 지역 56명(28.0%)으로 나타났다. 담당인구수는 1000명 미만이 145명(73.2%), 1000명 이상이 53명(26.8%)으로 나타났다. 월진료건수는 300건 미만이 110명(55.9%), 300건 이상이 87명(44.1%)으로 나타났다. 월가정방문건수는 30건 미만이 114명(58.1%), 30건 이상이 82명(41.9%)으로 나타났다.

월상담 교육건수는 200건 미만이 135명

표 4. 근무지 여건

변 수	구 분	실 수(%)
직급	별정7급	36(18.1)
	별정6급	160(80.4)
	기타	3(1.5)
보건진료원이전 분야별 경력	보건분야	29(14.5)
	임상분야	100(50.0)
	기타	71(35.5)
진료소 위치	시인접지역	56(28.0)
	오백지	144(72.0)
담당인구수(명)	- 999	145(73.2)
	1,000이상	53(26.8)
월진료건수(건)	-299	110(55.9)
	300이상	87(44.1)
월가정방문수(명)	-29	110(55.9)
	30이상	87(44.1)
월상담교육건수(건)	-199	135(68.2)
	200이상	63(31.8)
보건진료소 연수입(만원)	-1999	156(78.4)
	2000이상	43(21.6)

각 항목에서 무응답자는 제외

표 5. 대상자의 성격 특성

변 수	높음 (%)	보통 (%)	낮음 (%)	평균점수	백분위점수
				M±SD	M±SD
지배성	74(37.0)	67(33.5)	59(29.5)	22.7± 5.1	58.2±25.6
책임성	76(38.0)	67(33.5)	57(28.5)	28.7± 4.4	82.6±20.9
정서적 안정성	62(31.0)	77(38.5)	61(28.5)	25.2± 4.7	73.4±22.9
사회성	74(37.0)	68(34.0)	58(29.0)	26.0± 5.3	55.0±27.0
자신감(T)	67(33.5)	81(40.5)	52(26.0)	102.6±13.4	80.1±24.1

* 백분위 점수 : 70-100(상부 31%) : 높음
 32-69(중간부 38%) : 보통
 0-31(하부 31%) : 낮음

* 자신감(T) : 지배성·책임성·정서적 안정성·사회성을 합한 값으로 T점의 고저는 자신에 대한 우월감-열등감의 정도를 표시한다. 피험자가 자신의 성격으로 좋은 것을 선택하면 T점이 높고 자신의 성격으로 나쁜 것을 많이 선택하면 T점이 낮아지게 된다.

(68.2%), 200건이상이 63명(31.8%)으로 나타났다. 보건진료소 연수입은 2000만원 미만이 156명(78.4%), 2000만원 이상이 43명(21.6%)으로 나타났다(표 4).

2. 대상자의 성격특성

대상자의 성격특성별 평균을 보면 지배성이 22.7, 책임성이 28.7, 정서적 안정성이 25.2, 사회성이 26.0, 자신감이 102.6으로 나타났으며 백분위점수 평균은 지배성 58.2, 책임성 82.6, 정서적 안정성 73.4, 사회성 55.0, 자신감 80.1로 나타났다. 성격특성 중 책임성과 자신감이 다

른 성격 요인에 비해 높은 것으로 나타났다(표 5).

3. 대상자의 직무만족도

직무만족 28문항은 보수(3), 필수적 직무(8), 직업적 금지(6), 상호작용(4), 자율성(4), 조직적 요구(3)이며 최대평점은 140점, 문항당 평균평점은 3.16점으로 보통수준으로 만족하고 있었으며 각 요인별 평균평점은 직업적 금지 4.09, 보수 2.85 상호작용 3.27, 자율성 3.22, 조직적 요구 2.44, 필수적 직무 2.81로 직무만족 요인 중 직업적 금지에 대한 만족도가 가장

표 6. 직무만족도의 영역별 실평점 및 평균

영역	문항수	최대평점	평균점수	문항당 평균점수
보수	3	15	8.6±2.3	2.85
필수적직무	8	40	22.5±2.7	2.81
직업적금지	6	30	24.6±3.0	4.09
상호작용	4	20	13.1±2.9	3.27
자율성	4	20	12.9±2.1	3.22
조직적요구	3	15	7.3±1.8	2.44
계	28	140	88.6±8.3	3.16

높은 것으로 나타났으며 직업금지, 상호작용, 자율성, 보수, 필수적 직무, 조직적 요구순이었다(표6).

4. 대상자의 특성과 직무만족도와의 관계

1) 인구사회학적 특성

대상자의 인구사회학적 특성과 직무만족도와의 관계를 보면 종교(P=0.028)만이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 연령이 증가할수록 보수와 필수적 직무, 상호작용은 만족도가 증가하고 직업적 금지는 30대와 50대가 가장 높게 나타났으며 연령이 낮아질수록 자율성과 조직적 요구의 만족도는 높아졌다. 선행 논문에서는 연령이 직무만족도에 크게 영향을 주는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

결혼상태에서는 미혼인 경우에 보수와 필수적 직무에서 만족도가 높고 기혼인 경우에 상호작용과 조직적 요구에서 높았으며 기타(이혼 및 사별)인 경우에 직업적 금지와 자율성에서 만족도가 높게 나타났다. 종교에서는 보수와 필수적 직무, 상호작용에서 종교가 없는 경우에 만족도가 높게 나타났고 직업적 금지의 자율성은 종교가 있는 경우에 만족도가 높게 나타났다. 조직적 요구는 종교의 유무와 관련이 없게 나타났다. 종교가 없는 경우에 보수에 대한 만족도가 유의하게 높게 나타났다. 학력에서 조직적 요구는 고등학교 졸업자에서 보수와 필수적 직무, 상호작용은 전문대학 졸업자에서 직업적 금지는 대학이상 졸업자에서 자율성은 고등학교와 대학이상 졸업자에서 직무만족도가 높게 나타났다. 가족과의 동거여부에서 보수와 직업적 금지는 가족과 동거하고 있는 경우에 필수적 직무는 가족과의 동거여부와 상관없이 나타났으며 상호작용과 자율성, 조직적 요구는 가족과 동거하고 있지 않은 경우에 직무만족도가 높게 나타났다. 대상자의 인구사회학적 특성과 직무만족도 요인과의 관계는 종교와 보수를 제외하고 통계적으로

유의한 차이를 보이지 않았다(표 8-1, 8-2).

2) 직업의식

직업의식과 직무만족도와의 관계를 보면 계속교육 여부와 필수적 직무(P=.000), 직업금지(P=.035), 자율성(.000)과 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다.

보건진료원 선택동기와 필수적 직무(P=.044), 직업금지(P=.007), 보건진료원 종사예정기간과 필수적 직무(P=.023), 직업적 금지(P=.000), 현직에 대한 만족여부와 보수(P=.001), 필수적 직무(P=.016), 직업적 금지(P=.000), 상호작용(P=.011), 자율성(P=.002), 조직요구(P=.001)와 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 직업의식과 직무만족도와의 관계는 계속교육 여부에서 보수는 공부하고 싶지 않다에서 필수적 직무, 직업금지, 상호작용, 자율성, 조직요구에서는 계속 공부하고 싶다에서 직무만족도가 높게 나타났다. 보건진료원 선택동기에서 보수는 경제적 이유에서 선택한 경우 필수적 직무에서 만족도가 높게 나타났고 직업적 금지, 상호작용, 자율성, 조직적 요구는 독자적 업무에서 만족도가 높게 나타났다. 전문적 발전을 위한 기회에서 보수와 조직적 요구는 충분하다에서 직업적 금지와 상호작용에서는 보통이다에서 필수적 직무와 자율성에서는 부족하다가 직무만족도와 관련 있게 나타났다. 진료원 종사예정기간에서는 보수와 필수적 직무, 직업금지, 상호작용, 자율성에서 오래근무하고싶다와 조직요구에서는 그만두었으면에서 관련성이 있게 나타났으며 현직에 대한 만족여부에서 보수, 필수적 직무, 직업금지, 상호작용, 자율성, 조직요구가 만족한다에서 직무만족도가 높게 나타났다(표 9-1, 9-2).

3) 근무지 여건

대상자의 근무지 여건과 직무만족도 관계를 보면 직급과 자율성(P=.038) 보건진료원 이

표 7-1. 인구사회학적 특성과 직무만족도와의 관계

변수	구분	보수			필수적직무			직업적금지		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
연령	20-29	9.0±2.5	1,408	.242	232±2.4	1,451	.229	242±3.3	1,872	.136
	30-39	8.6±2.2			22.7±2.6			24.5±2.7		
	40-49	8.5±2.4			22.7±2.6			24.5±2.7		
	50이상	6.8±1.0			21.2±1.5			24.5±3.0		
결혼상태	미혼	8.9±2.9	.199	.820	22.9±2.2	.621	.538	24.1±3.5	.956	.386
	기혼	8.5±2.2			22.4±2.8			24.5±2.9		
	기타	8.3±2.1			22.5±2.7			26.0±2.5		
종교	유	8.3±2.3	.929	.028	22.5±2.7	.000	.986	24.7±2.9	1,087	.298
	무	9.2±2.3*			22.5±2.8			24.2±3.1		
학력	간호고등학교	8.4±2.1	.156	.856	21.5±2.3	1,865	.158	24.8±2.3	.745	.476
	간호전문대학	8.6±2.4			22.4±2.6			24.4±3.1		
	간호대학이상	8.4±2.1			23.0±3.1			25.0±2.6		
가족과의 동거여부	동거	8.6±2.2	.183	.669	22.5±2.7	.003	.955	24.6±3.0	.117	.732
	비동거	8.4±2.8			22.5±2.8			24.4±2.9		

표 7-2. 인구사회학적 특성과 직무만족도와의 관계

변수	구분	상호작용			사율성			조직적 요구		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
연령	20-29	12.2±2.4	2,282	.081	13.2±1.6	1,136	.336	7.9±1.3	1,246	.294
	30-39	12.7±2.9			12.9±2.2			7.1±1.6		
	40-49	13.6±2.7			12.8±2.0			7.4±2.0		
	50이상	13.7±2.9			11.5±2.1			7.7±3.1		
결혼상태	미혼	12.9±3.1	1,454	.236	12.9±2.0	.307	.736	7.0±2.1	.832	.437
	기혼	13.1±2.8			12.8±2.1			7.4±1.8		
	기타	11.2±3.9			13.5±2.0			6.7±1.8		
종교	유	12.9±2.8	2,108	.148	12.9±2.1	.652	.421	7.3±1.8	.013	.381
	무	13.6±2.8			12.7±1.8			7.3±1.8		
학력	간호고등학교	14.0±2.1	1,374	.251	13.0±2.2	.179	.836	7.9±2.4	.969	.381
	간호전문대학	13.0±2.8			12.8±2.1			7.3±1.9		
	간호대학이상	12.6±3.2			13.0±1.8			7.1±1.4		
가족과의 동거여부	동거	13.0±2.8	.361	.548	12.8±2.1	.218	.641	7.3±1.9	1,274	.260
	비동거	13.3±3.0			13.0±1.8			7.7±1.6		

전 분야별 경력과 상호작용(P=.059), 보건진료소 위치와 자율성(P=.021), 월 가정방문수와 직업적 금지(P=.024), 상호작용(P=.001), 월 상담 교육건수와 보수(P=.044), 직업적 금

지(P=.021), 보건진료소 연수입과 필수적 직무(P=.013)가 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 근무지 여건과 직무만족도와의 관계를 보면

표 8-1. 직업의식과 직무만족도와의 관계

변수	구분	보수			필수적직무			직업적금지		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
계속교육 여부	계속공부	8.5±2.3	.356	.551	22.7±2.7***	12.828	.000	24.7±2.9*	4.502	.035
	공부하고싶지않다	8.8±2.3			20.4±2.5			23.2±3.4		
보건진료원 선택동기	경제적이유	9.2±2.3	1.494	.227	21.4±2.8	3.173	.044	23.3±3.7	5.141	.007
	독자적업무	8.5±2.3			22.7±2.5*			25.0±2.5**		
	남을 도움	8.3±2.4			22.5±3.2			24.0±3.4		
전문직 발전 위한기회	충분하다	9.0±2.2	.595	.552	21.1±2.2	2.990	.053	24.0±3.5	.377	.687
	보통이다	8.8±2.7			22.1±3.3			24.7±3.0		
	부족하다	8.5±2.3			22.7±2.6			23.7±2.9		
보건진료원 종사예정기간	오래근무	8.6±2.2	.129	.720	22.9±2.8*	5.251	.023	25.3±2.8***	14.691	.000
	그만두었으면	8.5±2.4			22.0±2.4			23.0±3.0		
현직에대한 만족여부	만족	9.1±2.3***	7.180	.001	23.0±2.6*	4.22	.016	26.0±3.7***	15.535	.000
	그저그렇다	7.8±2.0			21.8±2.4			23.0±3.0		
	불만족	8.0±2.3			21.8±3.0			23.7±2.7		

표 8-2. 직업의식과 직무만족도와의 관계

변수	구분	상호작용			자율성			조직적요구		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
계속교육 여부	계속공부	13.1±2.8	1.293	.257	13.0±1.9***	12.698	.000	7.3±1.8	.129	.720
	공부하고싶지않다	12.3±2.8			11.3±2.6			7.2±2.1		
보건진료원 선택동기	경제적이유	12.3±3.0	1.576	.209	12.4±2.0	1.769	.173	7.3±1.9	.952	.388
	독자적업무	13.2±2.7			13.0±2.0			7.2±1.6		
	남을 도움	13.2±3.2			12.5±2.4			7.7±2.5		
전문직 발전 위한기회	충분하다	13.6±3.1	2.912	.057	12.7±1.9	.110	.896	7.7±2.0	.397	.673
	보통이다	14.2±2.5			12.8±1.6			7.2±2.3		
	부족하다	12.8±2.8			12.9±2.1			7.3±1.8		
보건진료원 종사예정기간	오래근무	13.2±2.6	.929	.336	13.0±1.9	6.397	.274	7.2±1.6	1.075	.301
	그만두었으면	12.8±3.1			12.7	1.9		7.5±2.1		
현직에대한 만족여부	만족	13.6±2.5**	4.593	.011	13.3±1.9***	6.397	.002	7.6±2.3***	7.281	.001
	그저그렇다	12.3±2.7			12.5±2.1			7.5±2.0		
	불만족	12.5±3.4			12.2±2.1			6.4±1.9		

직급에서 보수와 상호작용은 별정6급과 필수 직무와 자율성은 별정7급과 직업금지외 조직 요구는 전문직과 관련이 있게 나타났다. 보건진료원 이전 분야별경력에서는 상호작용은 보

건분야에 근무한 경험이 있는 그룹과 직업금지외 자율성은 임상분야에 근무한 경험이 있는 그룹, 보수, 필수직무, 조직요구는 근무경험이 없는 그룹과 관련이 있게 나타났다. 보건보

건진료소 위치에서 보수와 필수적 직무, 직업 긍지, 상호작용은 시 인접지역에서 자율성과 조직요구는 오벽지에 근무하는 진료원과 관련성이 높게 나타났으며 담당인구수에서는 보수와 필수적 직무, 직업긍지, 상호작용은 인구수가 1000명 이상인 경우에 자율성과 조직요구는 1000명 미만인 경우에 직무만족도가 높게 나타났다. 월진료건수에서는 보수와 자율성, 조직요구는 300건 미만인 경우에 필수적 직무와 직업적 긍지, 상호작용은 300건 이상인 경우에 관련성이 높게 나타났으며 월가정방문수에서 보수와 조직요구는 30건 미만인 경우에 필수적 직무와 직업적 긍지와 상호작용, 자율성은 30건 이상인 경우에 직무만족도가 높게 나타났다. 월상담교육건수에서 자율성과 조직요구는 200건 미만인 경우에 필수적 직무와 직업적 긍지, 상호작용의 경우는 200건 이상인 경우에 만족도가 높게 나타났다.

보건진료소 연수입에서 보수는 2000만원 미만인 경우에 필수적 직무, 직업긍지, 상호작용, 자율성, 조직요구는 2000만원 이상인 경우에 직무만족도가 높게 나타났다<표 10 1, 10 2>.

5. 대상자의 특성과 직무만족도의 영역별 상관관계

1) 직업적 특성과 직무만족도와의 상관관계
대상자의 직업적 특성과 직무만족도와의 상관관계를 보면 보건진료원 경력은 상호작용($r=.15, P=.037$)과는 정상관관계, 자율성($r=-.17, P=.020$)과는 역상관관계로 경력이 많을수록 자율성은 낮아지는 것으로 나타났다. 판타시간(청소, 정돈, 준비)($r=-.18, P=.012$), 환자진료시간($r=-.23, P=.001$), 방문사업($r=-.21, P=.003$) 행정업무($r=-.19, P=.007$)는 보수와 역상관관계로 시간이 많이 소요될수록 보수에 대한 불만이 있는 것으로 나타났다<표11>.

표 9-1. 근무지역과 직무만족도와의 관계

변수	구분	보 수			필수적 직무			직업적 긍지		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
직급	별정7급	7.9±2.8	2.822	.062	22.8±22.6	1.080	.341	24.5±2.7	.118	.889
	별정6급	8.7±2.1			22.4±2.7			24.5±3.0		
	기타	6.7±1.5			20.7±1.2			25.3±4.0		
보건진료원 이전 분야별경력	보건분야	8.4±2.1	.855	.427	22.1±3.1	2.207	.113	24.3±3.0	.314	.731
	임상분야	8.4±2.5			22.2±2.6			24.7±3.0		
	무	8.9±2.1			23.0±2.7			24.5±2.9		
진료소위치	시인접지역	9.0±2.2	2.777	.097	23.0±3.1	2.574	.110	24.7±3.3	.340	.560
	오벽지	8.4±2.4			22.3±2.6			24.5±2.9		
담당인구수 (명)	-999	8.4±2.3	1.663	.199	22.3±2.72	2.274	.133	12.9±2.3	.001	.982
	1000이상	8.9±2.3			22.9±2.7			13.4±2.5		
월진료건수 (건)	-299	8.7±2.1	.841	.360	22.2±2.5	2.553	.112	24.2±2.9	2.798	.096
	300이상	8.4±2.5			22.8±2.7			25.1±2.7		
월가정방문수 (명)	-29	8.6±2.2	.065	.799	22.3±2.7	.625	.430	24.1±3.1	5.195	.024
	30이상	8.5±2.5			22.6±2.7			24.1±2.54		
월상담교육건수 (건)	-199	8.8±2.3*	4.121	.044	22.2±2.6	3.140	.078	24.2±3.1	5.382	.021
	200이상	8.1±2.3			22.9±3.0			25.2±2.5		
보건진료소연수입 (만원)	-1999	8.6±2.2	.023	.879	22.2±2.7	6.237	.013	24.4±3.0	1.819	.179
	2000이상	8.5±2.7			23.3±2.7*			25.1±3.1		

표 9-2. 근무지 여건과 직무만족도와의 관계

변수	구분	상호작용			자 율 성			조직적 요구		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
직급	별정7급	12.5±2.7	1.433	.241	13.6±1.9*	3.325	.038	7.6±1.5	2.269	.106
	별정6급	13.1±2.9			12.7±2.1			7.3±1.9		
	기타	15.0±2.0			13.3±1.2			9.3±3.1		
보건진료원 이전 분야별경력	보건분야	13.6±2.6*	2.875	.059	12.3±2.0	2.871	.059	7.1±1.5	.225	.775
	임상분야	13.3±2.7			13.1±2.0*			7.3±1.9		
	무	12.4±3.0			12.9±2.1			9.3±3.1		
진료소위치	시인접지역	13.3±2.8	.439	.509	12.3±2.0	5.408	.021	7.1±1.9	1.532	.217
	오벽지	13.0±2.9			13.1±2.0*			7.4±1.8		
담당인구수 (명)	-999	12.9±3.0	1.300	.256	13.0±2.1	1.543	.216	7.3±1.7	.007	.933
	1000이상	13.4±2.5			12.6±1.8			7.3±2.0		
월진료건수 (건)	-299	13.0±2.7	.094	.759	13.1±1.8	2.131	.146	7.3±1.7	.007	.934
	300이상	13.1±3.0			12.6±2.3			7.2±1.9		
월가정방문수 (명)	-29	12.5±2.5	11.345	.001	12.8±2.0	.640	.425	7.4±1.8	.402	.527
	30이상	13.8±3.1***			13.0±2.2			7.2±1.9		
월상담교육건수 (건)	-199	13.0±2.6	.085	.772	12.9±2.0	.169	.682	7.5±1.8	2.301	.131
	200이상	13.1±3.2			12.8±2.3			7.1±1.9		
보건진료소연수입 (만원)	-1999	13.0±2.8	.670	.414	12.8±2.1	.039	.843	7.3±1.9	.001	.972
	2000이상	13.4±2.8			12.9±1.8			7.3±1.7		

2) 성격특성과 직무만족도와의 상관관계

성격특성과 직무만족도와의 상관관계를 보면 지배성과 자율성($r=.24, P=.001$)은 정상관관계로 지배성의 성격을 가진 사람일수록 자율성이 높다고 할 수 있다. 책임성과 직업적 긍지($r=.26, P=.000$)도 정상관관계로 책임성이 높은 성격의 소유자가 직업에 대한 긍지가 높다고 할 수 있다. 정서적 안정성은 필수적 직무($r=.25, P=.000$), 직업적 긍지($r=.23, P=.001$)와 관계가 있는 것으로 나타났고 사회성은 필수적 직무($r=.26, P=.000$), 자율성($r=.23, P=.001$)과 정상관관계로 사회성이 높은 성격은 자기가 맡은 직무를 자율적으로 잘 처리함을 알 수 있다. 자신감은 필수적 직무($r=.34, P=.000$), 직업적 긍지($r=.28, P=.001$), 상호작용($r=.24, P=.001$) 자율성($r=.31, P=.000$)과 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표12>

6. 직무만족에 대한 예측요인

직무만족이라는 종속변수를 설명하기 위해 대성자의 제 요인과 성격특성 변수들이 어느 정도 기여하고 있는가를 로지스틱 회귀분석을 통하여 기여도(r^2)를 알아보았다. 보수에서 종교, 진료소 위치, 환자진료에 대해서는 40.1%의 설명력을 가지고 있었다. 필수적 직무에서 교육기회 여부, 지배성, 자신감은 46.7%의 설명력을 직업긍지에서 보건진료원 종사 예정기간, 현직에 대한 만족여부에 대한 설명력은 47.2%였다. 상호작용에서 보건진료원 이전 경력에 대한 설명력은 41.4%, 자율성에서 행정업무, 현직에 대한 만족여부에 대한 설명력은 50.2%, 조직요구에서 현직에 대한 만족여부의 설명력은 29.7%이었다. 보건진료원의 제 요인과 성격특성 중 종교, 진료소 위치, 환자진료, 교육기회 여부, 지배성, 자신감, 보건진료원 종사 예정기간, 보건진료원 이전 근무분야, 행정

표 10. 대상자의 직업적 특성과 직무만족도의 영역별 상관관계

직업적특성 \ 직무만족도	보수	필수 직무	직업적 금지	상호 작용	자율성	조직적 요구
보건진료원이전의 경력기간(년)	r=.00 p=.964	r=.03 p=.780	r=.02 p=.808	r=.16 p=.077	r=.01 p=.882	r=.14 p=.128
보건진료원 경력(년)	r=.02 p=.760	r=.03 p=.680	r=.05 p=.496	r=.15 p=.037	r=-.17 p=.020	r=.00 p=.958
월수입(만원)	r=.08 p=.318	r=.06 p=.444	r=.06 p=.446	r=.09 p=.258	r=.06 p=.420	r=.005 p=.525
관리(시간/일)	r=-.18 p=.012	r=.03 p=.718	r=.02 p=.748	r=.02 p=.774	r=.01 p=.834	r=.06 p=.431
환자진료(시간/일)	r=-.23 p=.001	r=.01 p=.883	r=.07 p=.362	r=.06 p=.374	r=.02 p=.798	r=.04 p=.566
방문사업(시간/일)	r=-.21 p=.003	r=.02 p=.885	r=.02 p=.778	r=.01 p=.911	r=.02 p=.781	r=.05 p=.490
행정업무(시간/일)	r=-.19 p=.007	r=.03 p=.668	r=.02 p=.778	r=.03 p=.661	r=.02 p=.619	r=.01 p=.917
기타(교육,출정)(시간일)	r=-.11 p=.117	r=.09 p=.191	r=.06 p=.387	r=.08 p=.289	r=.04 p=.540	r=.01 p=.890

표 11. 대상자의 성격특성과 직무만족도의 영역별 상관관계

성격특성 \ 직무만족도	보수	필수적 직무	직업적 금지	상호 작용	자율성	조직적 요구
지배성	r=-.10 p=.162	r=.19 p=.009	r=.15 p=.037	r=.17 p=.016	r=.24 p=.001	r=.01 p=.843
책임성	r=-.02 p=.835	r=.22 p=.002	r=.26 p=.000	r=.10 p=.170	r=.16 p=.025	r=.19 p=.009
정서적안정성	r=-.01 p=.904	r=.25 p=.000	r=.23 p=.001	r=.20 p=.006	r=.21 p=.003	r=.18 p=.011
사회성	r=-.01 p=.855	r=.26 p=.000	r=.13 p=.059	r=.19 p=.009	r=.23 p=.001	r=.05 p=.462
자신감	r=-.05 p=.471	r=.34 p=.000	r=.28 p=.001	r=.24 p=.001	r=.31 p=.000	r=.15 p=.034

업무, 현직에 대한 만족여부 등이 직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 나타났다(표13).

고 찰

1. 대상자의 성격 특성

성격(personality)이란 개인의 행동을 규정하는 일반적 경향(민영순, 1972)으로써 개인의 전생애를 통해 형성(민영순, 1984)되며 인간의 행동양식은 성격특성에 따라 일정한 반응을 보인다. 최근에 성장 심리학자들은 인간의 성

표 12. 직무만족도에 대한 예측요인

변수	구분	r ²	SE	β	t	p-값
보수		.401 ^a				
	종교		.403	.167	2.156	.033
	진료소위치		.222	-.193	-2.506	.013
	환자진료		.086	-.263	-3.429	.001
필수직무		.467 ^b				
	교육기회여부		.636	-.178	-2.545	.012
	지배성		.099	-.425	-2.256	.025
	자신감		.051	.731	2.854	.005
직업금지		.472 ^c				
	보건진료원종		.411	-.172	-2.493	.014
	사예정기간 현직에 대한 만족여부		.252	-.210	-2.991	.003
상호작용		.414 ^d				
	보건진료원 이전경력		.337	-.169	-2.079	.040
자율성		.502 ^e				
	행정업무		.117	-.208	-2.777	.006
	현직에 대한 만족여부		.178	-.214	-2.867	.005
조직요구		.297 ^f				
	현직에 대한 만족여부		.154	-.216	-3.115	.002

격이 계속 성장·변화 할 수 있다고 했으며 인간은 자신을 개발·발전시키고 실현시킬 수 있는 능력을 가지고 있기 때문에 되고자 하는 어떤 인간이든 될 수 있다(Locke, 1976)고 하였다. 김(김기석, 1990)은 Gordon의 Personal Profile을 기초로 지배성, 책임성, 정서적 안정성, 사회성, 자신감을 일상생활을 해 나가는데 있어서 가장 중요한 성격특성으로 분류하였다. 지배성은 지배 복종의 정도를 표시하는 것으로 지배성이 높은 사람은 대인관계에 있어서 자신을 가지고 자기 수장을 내세우며 집단 상황에서 적극적인 역할을 하고 독립적인 결정과 행동을 할 수 있다. 책임성이 높은 사람은 책임을 신중히 생각하고 맡은 일을 완수하며 인내심이 많고 의지가 강하다. 정서적 안정성이 높은 사람은 정신적으로 균형이 잘 잡혀 있으며 감정이 안정되고 비교적 근심이 없으며 신경질적이 아닌 성격이다. 사교성이 높은 사람은 다른 사람과 같이 일하기를 즐기며 사

람들과 잘 어울리는 성격이다. 또한 자신의 성격이 좋다고 평가하는 사람이 자신감이 높으며 자신의 성격으로 나쁜 것을 선택한 사람은 자신감이 낮은 것을 의미한다. 대상자의 성격 특성의 원점수는 지배성이 22.7, 책임성이 28.7, 정서적 안정성이 25.2, 사회성이 26.0, 자신감(T)이 102.6으로 나타났으며 백분위 점수는 지배성 58.2, 책임성 82.6, 정서적 안정성 73.4, 사회성 55.0, 자신감 80.1로 책임성과 자신감이 다른 특성에 비해 높은 것으로 나타났으나 다른 요인에 비해 사회성이 낮은 것은 오랫동안 혼자서 근무하는 환경 때문이 아닌가 생각한다.

성격특성별 점수순위는 전국 보건진료원을 대상으로 한석(석민현, 1992)의 연구결과와 일치했으며 이(이성립, 1986)의 연구결과에서 임상간호사들의 책임성이 높았던 것과도 유사한 결과라고 볼 수 있다. 인간의 생명을 다루는 전문직인으로서 책임을 신중히 생각하고 맡은

일을 완수하며 인내심이 많고 의지가 강한 것을 나타내는 책임성이 높은 것은 바람직하다고 할 수 있으며 의료 소외지역 내에서 일차보건의료의 중추적 역할을 수행하고 있는 보건진료원으로서 자신감이 높은 것은 보건진료원의 사업수행에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

2. 대상자의 직무만족도

직무만족(job satisfaction)이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유패한 감정적, 정서적 만족상태를 뜻한다(Locke, 1976). Kimball(Kimball, 1975)은 직무만족을 사람의 그의 지장에 대한 정서적, 정신적 반응이라 했고, 임(임문혁, 1984)은 조직생활의 제국면에서 느끼는 개인의 욕구충족이라고 하였다. 간호학 영역에서 직무만족에 대한 연구는 이직이나 결근률과 관련되어 연구되었는데 미국의 경우 간호사의 이직률이 교사의 3배, 사회사업가의 1.5배가 되는 것으로 나타났다. 6가지 직무만족 요인 중 보건진료원이 가장 만족하고 있는 요인은 직업적 긍지(4.09)인 것으로 나타났으며 상호작용(3.27), 자율성(3.22) 순이었다. 위 요인에 비해서 보수(2.85), 필수적 직무(2.81), 조직적 요구(2.44)는 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

직업적 긍지가 가장 높은 것은 보건진료원을 대상으로 직무만족도를 조사한 박(박정애, 1984) 오(오상은, 1984), 윤(윤석옥, 1985), 석(석민현, 1992) 등의 연구결과와 일치했으며 1980년대에 보건진료원의 직무만족도에 대한 연구에서 보수에 대한 만족점수가 박(박정애, 1984)의 연구에서는 1.1이었으나 92년에 연구한 석(석민현, 1992)의 연구에서는 2.83으로 타요인의 변화에 비해 만족도가 많이 상승한 것으로 나타났으나 본 연구에서는 2.85로 변화할 거의 보이지 않았다. 석(석민현, 1992)의 연구에서는 조직적 요구 2.80, 필수적 직무 2.73이었

으나 본 연구에서는 필수적 직무 2.81, 조직적 요구 2.44로 필수적 직무는 직무만족도가 상승한 반면 조직적 요구는 직무만족도가 현저하게 낮아졌다. 조직적 요구의 직무만족도가 낮아진 이유는 92년 정규직 공무원화가 되면서 독립적으로 사업을 수행하기보다는 행정기관의 지시에 의해서 일을 처리하기 때문으로 생각되며 보건진료원의 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있지 않기 때문이라고 생각된다. 또한 대상자의 직무만족도 평균점수가 초창기 오(오영애, 1982)의 연구에서는 보건간호사나 임상간호사보다 높으나 박(박정애, 1984), 오(오상은, 1984), 윤(윤석옥, 1985)의 연구결과에서는 낮아지고 있는 것과는 상반된 결과를 보여주고 있다(표6).

이러한 결과는 1991년 11월 20일 국회를 통과해 1992년 4월 1일부터 시행되고 있는 농어촌 보건의료를 위한 특별조치법 개정에 의한 결과라고 생각된다. 이 법은 준공무원이었던 신분을 정규직 지방공무원으로 하였고 병, 의원 유사경력에 호봉으로 산정해 주기로 개정하여 보건진료원에게 의료업무 수당을 지급토록 하였다. 높아진 직무만족도가 전적으로 이 법을 개정함에 의한 것이라고 할 수 없겠으나 특정요인(보수)에 영향을 미친 것으로 생각된다. 직업적 긍지가 높은 반면에 조직적 요구에 대한 만족도가 낮은 것은 전문적 발전과 지역사회 보건의료 사업을 위해서 바람직하지 못한 현상으로 생각되며 정부는 보건진료원의 권익옹호를 위해 더 많은 노력을 해주길 바라며 보건진료원이 업무를 독자적이고 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 더욱더 체계화되었으면 하는 바람이다.

직무만족도의 문항별 분석에서 “나의 업무가 중요하다”는 생각은 의심할 여지가 없다”(4.72), “보건진료원의 업무는 일차보건의료 측면에 있어서 실제적으로 상당한 기여를 하고 있다”(4.71), “방문간호는 힘들지만 지역주민의 건강관리를 위해서 매우 효과적이다”(4.38)는

문항에 대한 만족도가 높게 나타났고, “보건진료원은 전체업무 등 서류작성과 관련된 것이 적다”(1.40), “직무교육에 비해서 보건진료원의 책임 중 행정관리 업무가 기법다”(1.79), “나는 때때로 나의 전문적인 판단과는 다른 행정부의 지시를 받지 않는다”(2.16)의 문항에 대한 만족도는 낮게 나타났다.

3. 성격특성과 직무만족도와의 관계

개인의 성격과 흥미가 작업성과와 직무적응에 영향을 미칠 수 있다는 것이 널리 받아들여지고 있다. 이것은 어떤 흥미나 성격특성을 가지고 있는 사람은 다른 흥미나 성격특성의 사람들보다 특정종류의 직무에 끌리는 경향이 있을 것이고 직무에 더 잘 적응하고 더 큰 만족을 얻는다(이상림, 1991)는 것이다. Roberts 등(Roberts & Reilly, 1975)은 성숙된 Personality 즉 자기확신, 결단력, 성숙성 등의 성격특성들이 직무만족도와 상관관계가 높다고 하였다. 직무만족에는 여러 요인들이 영향을 미치나 직업에 맞는 성격, 많은 상호경험과 높은 지식, 효율적인 환경의 정비 및 좋은 대우의 외적조건을 들고 간호사의 성격이 직무만족에 영향하는 요인이라 하였다. 임상간호사를 대상으로 한 성격특성과 직무만족도의 연구에 의하면 이(이연실, 1972)는 안정성, 지배성, 사회성, 동조성, 자신감의 순으로 직무만족에 영향한다고 했으며 김(김선자, 1970)은 정서적 안정성이 양(양길모, 1990)은 책임성과 자신감이 직무만족과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 성격특성과 직무만족도와의 관계를 보면 지배성은 자율성과 정상관계계를 나타냈으며 대인관계에서 자신을 가지고 자기주장을 내세우며 적극적인 역할을 하는 성격일수록 자신의 일을 독자적으로 처리하는 것에서 느끼는 만족은 큰 것으로 나타났다.

책임성은 직업적 긍지와 특히 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 책임성이 직무만족

에 영향하는 경우 책임성이 높을수록 직무만족이 높아질 수 있으나 스스로에게 높은 수준의 직무수준을 기대하므로 자신이 이를 충족시키지 못하는 경우 오히려 만족수준도 낮아질 수 있다.

정서적 안정성은 필수적 직무와 관련이 있게 나타났으며 정서적으로 안정된 사람은 자기직무의 모든 분야에서 만족감을 느끼고 생활의 전반에 걸쳐 만족감을 느끼는 정도가 높다고 할 수 있다.

사회성은 필수적 직무, 자율성과 관련이 있게 나타났으며 사회성이 높은 사람은 자신의 직무를 수행하는데 높은 만족감을 가지고 있는 것으로 나타났다.

자신감은 필수적 직무와 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 직업적 긍지, 상호작용, 자율성과도 관련이 있게 나타났다. 자신감이 높은 사람은 직무만족 요인에 대해서도 긍정적으로 반응할 수 있다고 생각된다.

4. 대상자의 특성과 직무만족도와의 관계

대상자의 인구사회학적 특성과 직무만족도와의 관계에서는 종교만이 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 보수, 필수적 직무, 자율성은 연령이 낮아질수록 만족도가 높아졌고 직업적 긍지, 상호작용은 50세 이상에서 가장 높았고 조직요구는 20대에서 가장 높게 나타났다. 연령이 직무만족과 무관하다고 한 문(문혜영, 1990), 하(하루미, 1991) 등의 연구결과와는 동일했으나 석(석민현, 1992)의 연구결과와는 달랐다.

보수는 미혼이 기혼보다 만족했고 필수적 직무는 미혼에서 직업적 긍지와 자율성은 기타군에서 상호작용과 조직요구는 기혼군에서 직무만족도가 가장 높게 나타났다. 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았다.

보수와 상호작용은 종교를 갖지 않은 군에서 관련이 있게 나타났고 보수와 종교와의 관계에서는 통계적으로 유의한 차이를 보였으며

박(박주옥, 1992)의 연구결과와 일치하였다. 필수적 직무와 직업적 긍지, 자율성은 종교를 갖고 있는 군과 관련이 있게 나타났고 조직요구는 두 군이 동일하게 나타났다. 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았다. 보수와 필수적 직무는 간호전문대학 졸업자에서 가장 관련있게 나타났고 직업적 긍지와 자율성은 간호대학 이상에서 가장 관련있게 나타났으며 상호작용과 조직요구는 간호고등학교 졸업자에서 가장 높게 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지는 가족과 동거하고 있는 경우에 직무만족과 관련있게 나타났고 상호작용, 자율성, 조직요구는 혼자근무하고 있는 경우에 만족도와 관련있게 나타났다. 통계적으로 유의한 차이가 없게 나타났다. 대체적으로 볼 때 연령이 높아질수록 기혼이 되고 가족과 동거하게 되는데 선행연구에서는 연령이 직무만족도에 크게 영향하는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

직업의식과 직무만족도와와의 관계를 보면 계속교육여부에서 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 자율성, 조직요구는 보건진료원들이 교육을 받을 수 있는 기회가 있다면 계속교육을 받고 싶다는 관련이 있게 나타났고 보수는 교육을 받고 싶지 않다는 관련있게 나타났다. 필수적 직무, 직업적 긍지, 자율성과 통계적으로 유의하게 나타났다. 보건진료원 선택동기에서 보수는 경제적 이유, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용은 독자적 업무이기 때문에 선택했다와 관련있게 나타났고 조직요구는 남을 도울 수 있기 때문에 선택했다와 가장 관련 있게 나타났다. 필수적 직무와 직업적 긍지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 보건진료원 종사 예정기간에서 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 자율성은 오래근무 하고싶다는 관련있게 나타났고 조직요구는 그만두고 싶다는 관련있게 나타났다. 필수적 직무, 직업적 긍지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 현직에 대한 만

족여부에서 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 자율성, 조직요구와 만족한다와 가상 관련있게 나타났다. 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 자율성, 조직요구와 통계적으로 유의하게 나타났다.

대상자의 근무지 여건과 직무만족도와의 관계를 보면 직급에서 보수는 별정6급과 관련있게 나타났고 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 조직요구는 전문직에서 가장 관련있게 나타났다. 자율성과 통계적으로 유의하게 나타났다. 보건진료원 이전 분야별경력에서 보수, 필수적 직무, 조직요구는 다른 분야에서 근무한 경험이 없는 그룹에서 가장 관련있게 나타났고 직업적 긍지, 자율성은 임상분야에서 근무한 그룹이 가장 관련있게 나타났으며 상호작용은 보건분야에 근무한 경험이 있는 그룹에서 가장 관련있게 나타났다. 상호작용과 자율성이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 진료소 위치에서 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용은 시인접지역에 근무하는 그룹과 가장 관련있게 나타났고 자율성, 조직요구는 오백지에 위치한 그룹과 가장 관련있게 나타났다. 자율성과 통계적으로 유의하게 나타났다.

담당인구수는 직무만족도와 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 보수, 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 조직요구는 인구수가 1000명 이상인 경우가 직무만족도가 높게 나타났고 자율성은 1000명 미만인 경우에 높게 나타났다. 월진료건수에서 보수, 자율성, 조직요구는 300건 미만인 경우에 직무만족도가 높게 나타났고 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용은 300건 이상인 경우에 직무만족도가 높게 나타났다. 월 가정방문수는 직업적 긍지, 상호작용과 직무만족도와 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 방문수가 30명 미만인 경우 보수, 조직요구와 관련있게 나타났고 30명 이상인 경우에 필수적 직무, 직업적 긍지, 상호작용, 자율성과 관련있게 나타났다. 가정방문은 앞으로 계속 지속되어야 할 사업이며 힘은 들지만 효

과적인 사업의 하나이다.

월 상담교육건수는 보수, 직업적 긍지와 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 보수, 자율성, 조직요구는 200건 미만인 경우에 필수적 직무, 직업긍지, 상호작용은 200건 이상인 경우에 관련성이 있게 나타났다. 보건진료소 연수입은 필수적 직무와 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 보수는 2000만원 미만일 때 필수적 직무, 직업긍지, 상호작용, 자율성, 조직요구는 2000만원 이상일 때 관련이 있는 것으로 나타났다.

5. 직무만족도에 관련된 예측요인

직무만족도와 보건진료원의 특성과의 관계에서 종교, 진료소 위치, 환자진료, 교육기회 여부, 지배성, 자신감, 보건진료원 종사 예정기간, 보건진료원 이전 경력, 행정업무, 현직에 대한 만족여부 등이 직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 나타났다.

요 약

본 연구는 보건진료원의 성격특성과 직무만족도와의 관계를 파악하여 효율적인 업무수행에 도움을 주고 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하기 위해 시도되었다.

연구의 대상은 광주·전남지역 보건진료원 348명 중 200명으로 하였고 1999년 2월 18일부터 3월 5일까지 설문지를 우편으로 대상자에게 발송하여 작성하게 한 후 응답지를 수집하였다. 연구도구로 성격특성 측정도구는 김(김기석, 1990)의 “일반성격검사”를 사용하였고 직무만족도 측정도구는 Slavit의 도구를 석(석민현, 1992)이 수정·보완한 것을 사용하였다. 자료분석은 SPSS Program에 의해 백분율, 평균, 표준편차, Pearson's correlation coefficient, ANOVA, Logistic regression analysis 등으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 특성 중 인구사회학적 특성과 직무만족도와의 관계에서 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것은 종교와 보수이다 ($P=.028$).
2. 직업의식은 계속교육여부와 필수적 직무 ($P=.000$), 자율성 ($P=.000$), 보건진료원 선택동기와 필수적 직무 ($P=.044$), 직업긍지 ($P=.007$), 보건진료원 종사예정기간과 필수적 직무 ($P=.023$), 직업적 긍지 ($P=.000$), 현직에 대한 만족여부와 보수 ($P=.001$), 필수적 직무 ($P=.016$), 직업긍지 ($P=.000$), 상호작용 ($P=.011$), 자율성 ($P=.002$), 조직요구 (.001)가 직무만족과 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
3. 근무지 여건과 직무만족도 관계를 보면 지급과 자율성 ($P=.038$), 보건진료원 이전 분야별 경력과 상호작용 ($P=.059$), 자율성 ($P=.059$), 진료소위치와 자율성 ($P=.021$), 월기정방문수와 상호작용 ($P=.001$), 월상담교육건수와 보수 ($P=.044$), 직업긍지 ($P=.021$), 보건진료소 연수입과 필수적 직무 ($P=.013$)가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
4. 보건진료원의 성격특성 중 자신감(80.1)과 책임성(82.6)이 다른 성격요인에 비해 높은 것으로 나타났다.
5. 보건진료원의 직무만족도는 평균 3.16으로 보통수준으로 나타났으며 직업적 긍지 점수가 4.09로 가장 높게 나타났다.
6. 성격특성과 직무만족도의 상관관계를 보면 지배성은 자율성 ($r=.24$, $P=.001$)과 책임성은 직업긍지 ($r=.26$, $P=.000$), 정서적 안정성은 필수적 직무 ($r=.25$, $P=.000$), 사회성은 필수적 직무 ($r=.26$, $P=.000$), 자신감은 필수적 직무 ($r=.34$, $P=.000$)와 자율성 ($r=.31$, $P=.000$)과 가장 관계가 있는 것으로 나타났다.
7. 보건진료원의 제요인과 성격특성 중 종교, 진료소위치, 환자진료, 교육기회 여부, 지배

성, 자신감, 보건진료원 종사 예정기간, 현직에 대한 만족여부, 보건진료원 이전 근무분야, 행정업무 등이 직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 요소로 나타났다.

인용문헌

1. WHO. Report of the international conference on Primary Health Care . Geneva, 1978
2. 한국보건개발 연구원. 통합보건사업 평가보고 1980;쪽 47-48
3. 한국인구보건연구원. 보건진료원 훈련용 교재 1982
4. C·H·White & M·C Maguire. Job satisfaction and dissatisfaction among Hospital Nursing Supervisors. Nursing Research, Vol22, No.1, 1973, pp.25
5. 김종재. 조직행동론. 서울, 박영사, 1991, 쪽 222
6. 최의숙. 지역사회 보건사업에 있어서 보건간호사의 역할. 중앙의학 1977;32(6):663
7. 박정애. 보건진료원의 직무만족에 관한 조사연구. 석사학위논문 조선대학교 대학원 1984
8. 오상은. 보건진료원의 주관적지각과 직무만족과의 상관연구. 전남의대 잡지 1984;21(1):149-157
9. 윤석옥. 보건진료원의 역할스트레스, 소진경험 정도와 직무만족도간의 관계 및 직무만족도의 상관요인. 석사학위논문 경북대학교 대학원 1985
10. 석민현. 보건진료원의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구. 석사학위논문 고려대학교 대학원, 1992
11. 김기석. 일반성격검사 요강. 서울 코리안테스팅센터(KTC), 1990
12. 박주옥. 임상간호사의 간호전문적태도와 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문 중앙대학교 대학원, 1992
13. 민영순. 교육심리학. 서울, 교육출판사, 1972, 쪽 313-314
14. 민영순:발달심리학. 서울, 교육출판사, 1984, 쪽 348
15. E. A. Locke. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chigo, Rand McNally, 1976, pp.1300
16. W. Kimball. Supervision for Better Schools. N. J., Prentice Hall Inc., 1975
17. 임문혁. 종합병원 간호원의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문 서울대학교 보건대학원, 1984
18. 오영애. 보건진료원의 직무만족에 관한 조사연구. 석사학위논문 서울대학교 보건대학원, 1982
19. 이상립. 산업, 조직심리학. 서울, 유품출판사, 1991, 쪽 243
20. K. H Roberts. & C. A Reilly. Position in the Organization and Job Satisfaction. Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 14, 1975, pp.144-150
21. 이연실. 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 상관관계연구. 석사학위논문 연세대학교 대학원, 1972
22. 김선자. 대한간호학사의 직업관에 관한연구. 석사학위논문 이화여자대학교 대학원, 1970
23. 양길모. 일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구. 석사학위논문 연세대학교 교육대학원, 1990
24. 조순자. 보건진료원의 업무분석에 관한 연구(충청남도 보건진료원을 대상으로). 공주간호 전문대학. 대한간호 1987;26(3):83-96
25. 이성립. 임상간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구. 석사학위논문 고려대학교 대학원, 1986
26. 김하숙. 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사 연구. 사학위논문 중앙대학교 대학원,

1979

27. 윤순녕. 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. The seoul Journal of Nursing, 1990, 쪽 73-87
28. 황미희. 서울시내 보건소 보건간호원의 업무에 관한 중요도 인식정도 및 만족도에 관한연구. 석사학위논문 연세대학교 대학원, 1981
29. 황금복. 보건진료원 1년을 진단한다. 대한간호 1982;21(3):5-15
30. 박성애, 윤순녕. 병원 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구.석사학위논문 서울대학교 대학원, 1990
31. 이상금, 박정호. 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 간호행정학회지 1994;2(1):5-15
32. 오봉환. 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문 부산대학교 경영대학원, 1984
33. 김조자, 박지원. 일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 조사연구. 석사학위논문 연세대학교 대학원, 1990
34. 조광제. 간호사 직무만족도와 사회적지지도의 상관관계. 석사학위논문 연세대학교 대학원, 1990
35. 양미진. 서울시 각구 보건소 간호사의 방문간호 업무수행과 직무만족에 관한연구. 석사학위논문 서울대학교 대학원, 1997
36. 한명화. 서울시내 보건간호원의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원, 1988
37. 김진순. 일차보건의료 사업에 있어서 보건진료원의 업무수행에 관한 분석적 연구. 석사학위논문 연세대학교 대학원, 1984
38. 김의숙. 외국의 보건진료원 활동. 대한간호 1982;21(3):12-15
39. 문혜영. 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한연구. 석사학위논문 중앙대학교 대학원, 1990
40. 하루미. 수술실 간호사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문 한양대학교 행정대학원, 1991
41. 보건사회부보건진료소. 설치현황, 1990