
보건소 직원의 업무에 대한 인지도 조사

심문숙¹, 이무식², 오나래³, 강경희^{4*}

¹건양대학교 간호학과, ²건양대학교 의과대학 예방의학교실

³포항대학 치위생과, ^{4*}건양대학교 치위생학과

A Study on Duty Awareness of Public Health-Center Workers

Moon-Sook Shim¹, Moo-Sik Lee², Na-Rae Oh³, Kyung-Hee Kang^{4*}

¹Department of Nursing Science, Konyang University,

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

³Department of Dental Hygiene, Pohang College,

^{4*}Department of Dental Hygiene, Konyang University

요약 본 연구에서는 보건소 근무자들의 보건소에 관한 인식도, 보건소 조직에 관한 인식도, 업무환경에 관한 인식도, 보건사업에 관한 인식도를 조사하고 보건소의 기능 활성화를 위한 개선방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시행하였다. 조사결과 직원들의 보건소에 대한 인식 설문 문항 중 '보건소 조직의 성공을 위하여 노력할 용의가 있다'가 4.07±0.75로 가장 높게 나타났다. 보건소 조직에 대한 인식도에서는 자신이 속한 조직에 대한 인식도는 7점 만점 중 보통 이상으로 나타나 대부분의 대상자가 속한 조직의 임무와 업무에 충실하고 있으며, 업무환경에 대한 인식도는 자신이 일하는 곳이 편안한 장소라고 생각하는 경우가 보통 이상으로 나타났다. 보건사업 중 필요하다고 인식하는 업무는 건강행태개선사업, 방역사업, 맞춤형 방문건강관리사업, 모자보건, 가족보건, 전염병관리사업 등으로 나타났으며, 보건사업 중 불필요하다고 인식하는 업무는 일반진료기능 업무, 증명서 발급 등 행정업무, 각종 민원 업무 등으로 나타났다. 향후 보강되거나 꼭 실시되어야 한다고 인식하는 노인보건사업, 고혈압, 당뇨 등 환자등록 관리사업, 건강증진사업 순으로 나타났다.

Abstract In accordance with the analysis results on the questionnaires, in the awareness of employees on a public health center, the answer "I can make every endeavor for the success of public health center organization" showed the highest score as 4.07±0.75. The awareness on the organization where a subject was included was higher than the average out of a 7 points. It showed the subjects were sincere to the missions and duties of the organizations where they were included. For the awareness on the work environment, the subjects who considered that their workplace was comfortable were higher than the average. The duties which the subjects recognized as the necessary duties among health businesses include health behavior improvement project, disease control project, customized visiting health care project, maternal and child health care, family health care and infectious disease control project. The duties which were considered as unnecessary among health care projects were general care functions, administrative businesses including issuance of certificates and various kinds of civil application processing. The projects which were considered to be reinforced or implemented in the future were health care project for the old, patients registration and care project including hypertension and diabetes and health promotion project in that order.

• **Key Words** : awareness, public health center, work environment, health businesses

*교신저자 : 강경희(dhkhkang@konyang.ac.kr)

접수일 2010년 12월 15일 수정일 2010년 12월 25일 게재확정일 2010년 12월 28일

1. 서론

1995년 6월 우리나라에서도 본격적인 지방자치시대가 개막됨에 따라 지방행정의 중요성이 증가되고 지역주민의 복지에 대한 요구도 매우 다양하고 광범위하게 표출되고 있다[1][2][3]. 이러한 보건환경의 변화에 따라 공공보건의료조직인 보건소도 예방보건서비스와 진료서비스 등 지역주민의 건강관리를 위한 포괄적인 일차보건의료 서비스를 제공해야 하며, 핵심적인 공공보건 조직으로서 그 기능과 역할에 대한 중요성이 강조되고 증대되어 왔다[4][5][6].

보건소는 보건사업의 특성상 많은 분야의 전문 인력이 근무하고 있는데, 이들 전문 인력은 자율성의 보장을 요구하는 경향이 크므로 직종 간 갈등이 발생할 우려가 크다. 또한 보건소 직원들은 승진, 보수 등에서 동기부여가 미흡할 뿐만 아니라 직원들의 업무수행 정도를 평가할 명확한 기준 또한 없어 보건소장은 지휘감독에 어려움을 겪고 있는 것으로 알려져 있다[7].

보건소의 기능 활성화를 위한 여러 가지 방안들에 대한 연구가 많이 있어 왔다[8]. 보건소의 시설과 장비, 인력 및 업무에 이르기 까지 기존의 문제점을 파악하고 그에 대한 해결 방안이 제시되고 일부는 개선하려는 노력이 활발하게 진행되고 있으며, 보건소 직원의 조직행위와 운영의 활성화는 지역사회 주민의 건강증진과 확보에 필요 불가결한 과제라고 볼 수 있다[9].

보건소의 직원 중에서도 보건소는 민간의료의 보조역할, 저소득층만을 위한 기관, 공공 보건의료조직은 취약할 수밖에 없는 것이라는 인식을 가지고 있는 사람들이 많다는 지적이며, 인적자원이 부족하다기 보다는 보건소에 애정을 가지고 있는 직원이 부족하고, 일반 행정부서와 순환되는 직책정도로 생각하고, 보건소에 소속감이 없는 직원들이 많다는 지적이 있어 보건소 직원의 공직자로서의 책임감과 직무에 대한 동기부여가 무엇보다도 중요하다고 본다[10].

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 발판으로 삼을 수 있다[11][12].

이에 본 연구에서는 보건소 근무자들의 보건소에 관한 인식도, 보건소 조직에 관한 인식도, 업무환경에 관한

인식도, 보건사업에 관한 인식도를 조사하고 보건소의 기능 활성화를 위한 개선방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구대상 및 방법

충남 K 보건소에서 근무하고 있는 직원 69명을 대상으로 건강증진사업에 대한 이해, 지역특화 건강행태개선사업 계획서 작성방법 등에 대하여 직원교육을 실시하였다. 교육 후 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 한 후 수집하였다.

조사항목으로는 보건소에 관한 인식도 15문항, 보건소 조직에 관한 인식도 21문항, 업무환경에 관한 인식도 16문항, 보건사업에 관한 인식도 38문항, 향후 보강되어야 할 보건사업 24문항을 조사하였다.

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 보건소에 관한 인식도, 향후 보강되어야 할 보건사업은 5점 리커트 척도(Likert scale)를 사용하였고, 보건사업에 관한 인식도를 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 보건소 조직에 관한 인식도는 7점 리커트 척도를 사용하여 측정하였다.

3. 연구성적

3.1 보건소에 관한 인식도.

조사대상자의 보건소에 대한 인식도는 “나는 조직의 성공을 위해 보통수준 이상으로 노력할 용의가 있다”가 만점 5점 중 4.07±0.75점으로 가장 높았다. “친구들에게 나의 직장이 일하기 좋은 곳이라 말하겠다.”는 3.86±0.71점, “나는 이 조직의 성공과 실패에 대해 진심으로 관심을 가지고 있다”는 3.80±0.68점, “나는 조직에 남기 위해 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다”는

3.77±0.77점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “나는 이 조직에 충성할 마음이 없다”는, 1.99±1.02점, “이 직장을 선택한 것은 치명적인 나의 실수이다”는 1.88±0.99점으로 매우 낮게 나타났다[표 1].

3.2 보건소 조직에 관한 인식도

자신이 속한 조직에 대한 인식도는 만점 7점 중 “나

[표 1] 보건소에 관한 인식도

	질문내용	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	Mean±S.D
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
		1	2	3	4	5	
1	나는 조직의 성공을 위해 보통수준이상으로 노력할 용의가 있다.	1 (1.4)	-	11 (15.9)	38 (55.1)	19 (27.5)	4.07±0.75
2	친구들에게 나의 직장이 일하기 좋은 곳이라 말할 것이다.	-	2 (2.9)	17 (24.6)	39 (56.5)	11 (15.9)	3.86±0.71
3	나는 이 조직에 충성할 마음이 없다.	27 (39.1)	24 (34.8)	11 (15.9)	6 (8.7)	1 (1.4)	1.99±1.02
4	나는 이 조직에 남기 위해 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.	-	3 (4.3)	21 (30.4)	34 (49.3)	11 (15.9)	3.77±0.77
5	내가 추구하는 가치와 조직의 가치가 매우 비슷하다.	1 (1.4)	10 (14.5)	36 (52.2)	20 (29.0)	2 (2.9)	3.17±0.77
6	나는 이 조직의 구성원이 된 것을 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다.	1 (1.4)	7 (10.1)	19 (27.5)	32 (46.4)	10 (14.5)	3.62±0.91
7	나는 현재의 직무와 비슷하기만 하면, 다른 직장으로 옮길 수 있다.	9 (13.0)	26 (37.7)	15 (21.7)	16 (23.2)	3 (4.3)	2.68±1.11
8	이 조직은 직무의 수행에 있어서 나의 진가를 알아준다.	4 (5.8)	16 (23.2)	35 (50.7)	12 (17.4)	2 (2.9)	2.88±0.87
9	나는 이 직장을 떠나도 나의 현 상황에는 별 변화가 없을 것이다.	4 (5.8)	22 (31.9)	28 (40.6)	13 (18.8)	2 (2.9)	2.81±0.91
10	내가 직장을 선택할 때 이곳을 택한 것이 매우 기쁘다.	1 (1.4)	9 (13.0)	21 (30.4)	27 (39.1)	11 (15.9)	3.55±0.96
11	이 직장에 오래 근무한다고 하여 얻어지는 것이 별로 없다.	10 (14.5)	27 (39.1)	17 (24.6)	13 (18.8)	2 (2.9)	2.57±1.05
12	나는 성원의 중요한 일에 관련된 이 조직의 정책들에 동의하기 어렵다.	5 (7.2)	26 (37.7)	29 (42.0)	9 (13.0)	0 (0)	2.61±0.81
13	나는 이 조직의 성공과 실패에 대해 진심으로 관심을 가지고 있다.	-	1 (1.4)	21 (30.4)	38 (55.1)	9 (13.0)	3.80±0.68
14	많은 조직 중에서 나에게 이 조직은 가장 좋은 일자리다.	3 (4.3)	3 (4.3)	33 (47.8)	21 (30.4)	9 (13.0)	3.43±0.93
15	이 직장을 선택한 것은 치명적인 나의 실수이다.	27 (39.1)	26 (37.7)	14 (20.3)	1 (1.4)	1 (1.4)	1.88±0.88

는 주어진 임무를 완수할 자신이 있다.”는 5.62±1.49점으로 가장 높았으며 “나는 업무수행을 위한 충분한 능력을 가지고 있다.”는 5.33±1.16점, “나는 어려운 업무도 성공적으로 처리할 능력이 있다.”는 5.33±1.17점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “나는 우리부서에서 발생하는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.”는 4.45±1.61점으로 가장 낮게 나타났다[표2].

점 중 “내가 일하는 곳의 조명시설은 충분하다”는 항목이 3.64±0.90점으로 가장 높았으며, “내가 일하는 곳의 온도는 적당하다.”는 3.57±0.88점, “내가 일하는 사무실은 나에게 편안한 장소이다.”는 3.49±0.943점의 순으로 높게 나타났다. 반면 “우리 부서에 필요한 전문 인력은 해당 업무에 적당하게 배치되어있다.”는 2.77±0.89점 “우리 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리는 합리적이다.”는 2.39±0.92점으로 낮게 나타났다[표3].

3.3 업무환경에 관한 인식도

조사대상자의 업무관련 환경에 관한 인식도는 만점 5

[표2] 보건소 조직에 관한 인식도

	질문내용	전혀 그렇지 않다.		보통			매우 그렇다.		Mean± S.D
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
		1	2	3	4	5	6	7	
1	나의 업무는 나에게 개인적으로 중요한 의미가 있다.	1 (1.4)	3 (4.3)	3 (4.3)	17 (24.6)	17 (24.6)	18 (26.1)	10 (14.5)	5.03±1.38
2	나의 업무 활동은 우리 부서에 있어서 중요한 의미를 가지는 업무라고 생각한다.	-	2 (2.9)	5 (7.2)	12 (17.4)	17 (24.6)	19 (27.5)	14 (20.3)	5.28±1.32
3	나의 업무는 나의 목표와 기준에 비추어 볼 때 중요한 의미가 있다.	-	2 (2.9)	4 (5.8)	16 (23.2)	23 (33.3)	14 (20.3)	10 (14.5)	5.06±1.23
4	나의 업무는 재미있다고 생각한다.	-	4 (5.8)	10 (14.5)	16 (23.2)	19 (27.5)	11 (15.9)	9 (13.0)	4.72±1.40
5	내가 지금 하는 일이 향후 나의 목표 달성에 도움을 줄 것이라 생각한다.	1 (1.4)	4 (5.8)	6 (8.7)	22 (31.9)	14 (20.3)	10 (14.5)	12 (17.4)	4.77±1.49
6	나는 주어진 임무를 완수할 자신이 있다.	-	-	7 (10.1)	4 (5.8)	10 (14.5)	35 (50.7)	13 (18.8)	5.62±1.49
7	나는 어려운 업무도 성공적으로 처리할 능력이 있다.	-	-	6 (8.7)	8 (11.6)	25 (36.2)	17 (24.6)	13 (18.8)	5.33±1.16
8	나는 업무수행을 위한 충분한 능력을 가지고 있다.	-	-	4 (5.8)	12 (17.4)	23 (33.3)	21 (30.4)	9 (13.0)	5.33±1.17
9	나는 내가 속한 부서의 목표를 성공적으로 달성하기 위한 능력과 기술이 있다.	-	-	5 (7.2)	6 (8.7)	29 (42.0)	22 (31.9)	7 (10.1)	5.29±1.02
10	나는 내 부서에서 잘 할 수 있는 나의 능력을 신뢰한다.	1 (1.4)	1 (1.4)	3 (4.3)	11 (15.9)	20 (29.0)	22 (31.9)	11 (15.9)	5.29±1.26
11	나는 내 자신이 직장에서 매우 능력이 있다고 생각한다.	1 (1.4)	-	6 (8.7)	10 (14.5)	28 (40.6)	17 (24.6)	7 (10.1)	5.07±1.18
12	나는 업무관련 범위 내에서 업무를 수행하는데 상당한 자율성을 가지고 있다.	2 (2.9)	2 (2.9)	8 (11.6)	13 (18.8)	23 (33.3)	12 (17.4)	9 (13.0)	4.81±1.43
13	나는 업무수행 시 업무와 관련한 의사결정을 나 스스로 할 수 있다.	5 (7.2)	4 (5.8)	5 (7.2)	16 (23.2)	18 (26.1)	15 (21.7)	6 (8.7)	4.55±1.61
14	나의 행동이 나의 목표나 조직목적을 수행하는데 있어 중요한 영향을 미칠 수 있다.	2 (2.9)	4 (5.8)	8 (11.6)	13 (18.8)	20 (29.0)	11 (15.9)	11 (15.9)	4.77±1.55
15	나는 우리부서에서 발생하는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.	4 (5.8)	4 (5.8)	11 (15.9)	14 (20.3)	17 (24.6)	12 (17.4)	7 (10.1)	4.45±1.61
16	내가 속한 부서에서 나는 참여하는 목표 달성에 영향을 미친다고 생각한다.	-	3 (4.3)	8 (11.6)	17 (24.6)	18 (26.1)	15 (21.7)	8 (11.6)	4.84±1.33
17	나의 업무는 개인적으로 나에게 중요한 의미가 있다.	-	2 (2.9)	5 (7.2)	14 (20.3)	25 (36.2)	14 (20.3)	9 (13.0)	5.03±1.22
18	나의 업무활동은 우리부서에 있어서 중요한 의미를 가지는 업무라고 생각한다.	-	1 (1.4)	5 (7.2)	18 (26.1)	19 (27.5)	15 (21.7)	11 (15.9)	5.09±1.24
19	나의 업무는 나의 목표와 기준에 비추어 볼 때 중요한 의미가 있다.	-	1 (1.4)	8 (11.6)	16 (23.2)	23 (33.3)	13 (18.8)	8 (11.6)	4.91±1.22
20	나의 업무는 재미있다고 생각한다.	-	4 (5.8)	6 (8.7)	23 (33.3)	14 (20.3)	14 (20.3)	8 (11.6)	4.75±1.35
21	내가 지금 하는 일이 향후 나의 목표달성에 도움을 줄 것이라 생각한다.	2 (2.9)	4 (5.8)	6 (8.7)	23 (33.3)	13 (18.8)	12 (17.4)	9 (13.0)	4.64±1.50

[표 3] 업무환경에 관한 인식도

질문내용	절대 동의안함	별로 동의안함	중립	약간 동의함	전적으로 동의함	Mean±S.D
	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
	1	2	3	4	5	
1 내가 일하는 사무실은 나에게 편안한 장소이다.	2 (2.9)	6 (8.7)	26 (37.7)	26 (37.7)	9 (13.0)	3.49±0.93
2 나의 업무를 원활히 수행하기 위한 “충분한” 공간을 가지고 있다.	2 (2.9)	15 (21.7)	27 (39.1)	15 (21.7)	10 (14.5)	3.23±1.04
3 나의 업무수행에 필요한 장비와 기자재는 충분하다.	1 (1.4)	6 (8.7)	36 (52.2)	15 (21.7)	11 (15.9)	3.42±0.91
4 내가 일하는 곳의 온도는 적당하다.	-	6 (8.7)	30 (43.5)	21 (30.4)	12 (17.4)	3.57±0.88
5 내가 일하는 곳의 조명시설은 충분하다.	-	7 (10.1)	24 (34.8)	25 (36.2)	13 (18.8)	3.64±0.90
6 내가 일하는 곳은 환기가 잘 된다.	1 (1.4)	14 (20.3)	25 (36.2)	18 (26.1)	11 (15.9)	3.35±1.02
7 소음으로 인해 나의 업무가 방해받는 경우는 없다.	1 (1.4)	14 (20.3)	25 (31.9)	22 (31.9)	7 (10.1)	3.29±0.95
8 나는 우리 보건소가 추진 중인 중인 활동의 종류나 실적, 재무상태, 앞으로의 계획 등에 대해 잘 알고 있다.	1 (1.4)	7 (10.1)	33 (47.8)	24 (34.8)	4 (5.8)	3.33±0.79
9 내가 받은 그동안의 교육훈련은 양적으로 충분하다.	3 (4.3)	10 (14.5)	35 (50.7)	20 (29.0)	1 (1.4)	3.09±0.81
10 그동안 교육훈련을 통해 얻은 지식이나 경험은 나의 업무수행에 활용가치가 높다.	1 (1.4)	7 (10.1)	23 (33.3)	33 (47.8)	5 (7.2)	3.49±0.83
11 현재 우리부서의 인력 수는 보건사업을 수행하는 적정하다.	5 (7.2)	17 (24.6)	28 (40.6)	19 (27.5)	-	2.88±0.90
12 우리 부서에 필요한 전문 인력은 해당업무에 적정하게 배치되어 있다.	5 (7.2)	22 (31.9)	26 (37.7)	16 (23.2)	-	2.77±0.89
13 우리 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리는 합리적이다.	15 (21.7)	18 (26.1)	30 (43.5)	6 (8.7)	-	2.39±0.92
14 보건복지부나 K시의 사업지침(방침)이 우리 부서의 현실과 부합한다.	4 (5.8)	12 (17.4)	46 (66.7)	7 (10.1)	-	2.81±0.69
15 K시청, 동사무소 등 타기관의 업무협조가 잘 이루어지고 있다.	2 (2.9)	13 (18.8)	49 (71.0)	5 (7.2)	-	2.83±0.59
16 우리 보건소 내 각 부서 간에 업무협조가 잘 이루어지고 있다.	4 (5.8)	13 (18.8)	36 (52.2)	12 (17.4)	4 (5.8)	2.99±0.91

3.4 보건사업에 관한 인식도

보건사업에 관한 인식도 질문 중 “현재 보건소의 기능 중 중요하다 생각하는 것”에 대한 항목에서는 “건강 행태 개선 사업(운동, 영양, 비만, 절주)”이 37.7%로 가장 높게 나타났고, “방역사업”이 29.0%. “일반진료기능”이 26.1%, “성인병 및 만성퇴행성 질환 관리사업”이 24.6%의 순으로 높게 나타났다. “현재 보건소의 기능 중 불필요하여 축소하여야 한다고 생각 하는 것”에서는 일반진료기능이 47.8%로 가장 높게 나타났으며, “제 증명서 발급 등 행정업무”가 33.3%, “예방접종”이 27.5%, “지역사회 보건기획”이 20.3%의 순으로 높게 나타났다.

“앞으로 보건소에서 가장 신경 써야할 대상”에서는 노

인층이 37.7%로 가장 높게 나타났으며, “대다수 일반주민”이 30.4%, “영유아”가 15.9%, “특정 환자(결핵, 정신, 치매환자 등)” 11.6%의 순으로 높게 나타났대[표4].

3.5 향후 보강되어야 할 보건사업

보건소의 기능 중 향후 보강되거나 꼭 실시되어야 한다고 생각하는 사업에 대해서 “환자등록 관리사업” 항목에서는 “고혈압환자 등록관리”가 “매우 필요하다” 혹은 “필요하다”에 답한 대상자가 92.8%로 가장 높게 나타났다. “당뇨병 환자 등록관리”는 91.3%, “치매환자 등록관리”는 85.5%, “뇌혈관질환(중풍)환자 등록관리”는 84.1%의 순으로 높게 나타났다.

[표 4] 보건사업에 관한 인식도

질문 내용		빈도 (%)
현재 보건소의 기능 중 가장 중요하다 생각 하는 것		
1	일반 진료기능	18 (26.1)
2	지역사회 보건기획	17 (24.6)
3	방역사업	20 (29.0)
4	예방접종	16 (23.2)
5	각종 민원 업무	5 (7.2)
6	전염병관리	19 (27.5)
7	제 증명서 발급 등 행정업무	1 (1.4)
8	결핵관리	3 (4.3)
9	의약감시업무(의료기관 허가, 등록 및 지도감독)	6 (8.7)
10	나병, 성병 및 에이즈 관리	3 (4.3)
11	건강 행태 개선 사업 (운동, 영양, 비만, 절주)	26 (37.7)
12	초등학생 구강 보건 사업	8 (11.6)
13	흡연예방 및 금연사업	8 (11.6)
14	맞춤형 방문건강관리	24 (34.8)
15	성인병 및 만성퇴행성 질환 관리사업	17 (24.6)
16	가족보건 및 모자보건사업 (영유아, 임신부 등록관리)	18 (26.1)
현재 보건소의 기능 중 불필요하여 축소하여야 한다고 생각 하는 것		
1	일반진료기능	33 (47.8)
2	지역사회 보건기획	14 (20.3)
3	방역사업	13 (18.8)
4	예방접종	19 (27.5)
5	각종 민원 업무	22 (31.9)
6	전염병관리	2 (2.9)
7	제 증명서 발급 등 행정업무	23 (33.3)
8	결핵관리	8 (11.6)
9	의약감시업무(의료기관 허가, 등록 및 지도감독)	7 (10.1)
10	나병, 성병 및 에이즈 관리	7 (10.1)
11	건강 행태 개선사업 (운동, 영양, 비만, 절주)	7 (10.1)
12	초등학생 구강 보건 사업	9 (13.0)
13	흡연예방 및 금연사업	5 (7.2)
14	맞춤형 방문건강관리	11 (15.9)
15	성인병 및 만성퇴행성 질환 관리사업	7 (10.1)
16	가족보건 및 모자보건사업 (영유아, 임신부 등록관리)	9 (13.0)
앞으로 공주시 보건소에서 가장 신경 써야할 대상		
1	기초생활수급자	4 (5.8)
2	노인층	26 (37.7)
3	영유아	11 (15.9)
4	대다수 일반주민	21 (30.4)
5	특정 환자 (결핵, 정신, 치매환자 등)	8 (11.6)
6	기타	-

[표 5] 향후 보강되어야 할 보건사업

내 용	매우 필요	필요	필요 하지 않다	전혀 필요 없다	잘 모르겠다
	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)
환자등록관리사업					
1.고혈압환자 등록 관리	16 (23.2)	48 (69.6)	2 (2.9)	-	3 (4.3)
2.당뇨병환자	17 (24.6)	46 (66.7)	3 (4.3)	-	3 (4.3)
3.정신질환자	14 (20.3)	38 (55.1)	10 (14.5)	3 (4.3)	4 (5.8)
4.신체장애자	6 (8.7)	44 (63.8)	14 (20.3)	2 (2.9)	3 (4.3)
5.뇌혈관질환(중풍) 환자	10 (14.5)	48 (69.6)	7 (10.1)	-	4 (5.8)
6.치매환자	15 (21.7)	44 (63.8)	6 (8.7)	-	4 (5.8)
건강증진사업					
1.대중매체를 이용한 홍보사업	16 (23.2)	43 (62.3)	7 (10.1)	1 (1.4)	2 (2.9)
2.건강교실운영 및 상담	13 (18.8)	48 (69.6)	5 (7.2)	1 (1.4)	2 (2.9)
3.맞춤형 방문건강 관리	13 (18.8)	49 (71.0)	4 (5.8)	-	3 (4.3)
4.건강증진 캠페인	8 (11.6)	44 (63.8)	15 (21.7)	-	2 (2.9)
5.노인 보건대학 운영	6 (8.7)	40 (58.0)	19 (27.5)	1 (1.4)	3 (4.3)
6.식생활 및 영양지도 상담	12 (17.4)	47 (68.1)	8 (11.6)	-	2 (2.9)
7.보건교육자료 제작 및 배포	10 (14.5)	41 (59.4)	14 (20.3)	1 (1.4)	3 (4.3)
8.초등학생 구강 보건사업	16 (23.2)	44 (63.8)	5 (7.2)	1 (1.4)	3 (4.3)
9.암 검진사업	15 (21.7)	40 (58.0)	11 (15.9)	-	3 (4.3)
10.흡연예방 및 금연사업	19 (27.5)	45 (65.2)	3 (4.3)	-	2 (2.9)
노인보건사업					
1.방문간호사업 및 방문진료	17 (24.6)	46 (66.7)	5 (7.2)	-	1 (1.4)
2.주간보호센터 운영	12 (17.4)	39 (56.5)	15 (21.7)	-	3 (4.3)
3.노인건강검진	9 (13.0)	47 (68.1)	11 (15.9)	1 (1.4)	1 (1.4)
4.환방진료 및 물리 치료실 운영	13 (18.8)	43 (62.3)	6 (8.7)	5 (7.2)	2 (2.9)
5.경로당 무료 순회 진료사업	9 (13.0)	33 (47.8)	20 (29.0)	4 (5.8)	3 (4.3)
6.거동 불편자 방문 진료사업	10 (14.5)	55 (79.7)	3 (4.3)	-	1 (1.4)
7.독거노인 목욕사업	12 (17.4)	48 (69.6)	5 (7.2)	2 (2.9)	2 (2.9)
8.노인 만성질환 등록관리	16 (23.2)	44 (63.8)	8 (11.6)	-	1 (1.4)

“건강증진사업” 항목에서는 “흡연예방 및 금연사업”이 92.7%로 가장 높았으며, “맞춤형 방문 건강관리”는 89.8%, “건강교실 운영 및 상담”은 88.4%, “초등학생 구강보건사업”은 87.0%의 순으로 높게 나타났다.

“노인보건사업” 항목에서는 “거동 불편자 방문진료사업”이 94.2%로 가장 높았으며 “방문간호사업 및 방문진료”는 91.3%, “독거노인 목욕사업”은 87.0%, “노인 만성질환 등록관리”는 87.0%의 순으로 높게 나타났다[표5].

4. 고찰

건강증진은 공동체 내에서 질병 및 불 건강을 예방하고 안녕을 증진시키기 위한 모든 활동을 의미하며, 환경적 변화와 개인의 예방적 조치 및 치료적 중재를 모두 포괄하는 새로운 공중보건개념이 과거의 공중보건개념을 대체하고 있다[13].

인력개발은 보건기획의 핵심적인 요소로, 공중보건의 중추적 역할을 담당하는 공중분야의 보건인력들이 복잡한 건강문제를 이해하고 이에 대해 효과적인 접근을 할 수 있는 능력을 갖추도록 하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 공중보건인력의 명확한 역할 결정과 그에 요구되는 체계적이고 지속적인 교육훈련과 능력을 갖춘 인력선발이 요구된다[14].

김인숙 등은 효율적인 사람관리를 통한 핵심역량의 강화가 조직체의 경쟁력 확보에 가장 중요한 요소로 간주된다고 하는 등 자원의 관리, 특히 조직 구성원의 역량개발이 필요하다고 하였다[15]. 또한 지방공무원 중 보건소 직원의 경우 자신이 속한 직장과 자신의 직무에 대한 자발적 인식은 주민들과의 관계에서 중요한 의의를 지니므로 보다 나은 양질의 보건·의료행정 서비스에 대한 주민의 높은 기대수준을 만족시키려면 보건소직원의 직무인식과 자발적 노력이 필요하다.

이에 본 연구는 보건소 직원의 업무에 대한 인지도를 조사하였다. 이를 토대로 보건사업의 효율적인 운영 및 직원의 근무환경 개선의 기초를 마련하고자 한다.

보건소 직원들의 보건소에 관한인식도 조사결과 “나는 조직의 성공을 위해 보통수준 이상으로 노력할 용의가 있다”는 높게 나타났으며, 보건소조직에 대한 인식도는 만점 7점 중 “나는 주어진 임무를 완수할 자신이 있다.” (5.62±1.49) 대답에서 “그렇다”의 대답으로 보통 이상인 것으로 나타났다. 이는 공무원 이라는 직업이 사회

적 지위와 안정성에 대한 만족도가 높으므로 나타난 결과로 사료된다.

조사대상자의 업무관련 환경에 관한 인식도는 “우리 부서에 필요한 전문 인력은 해당 업무에 적절하게 배치되어있다.”는 2.77±0.89점 “우리 보건소의 인력에 대한 상부의 인사관리는 합리적이다.”는 2.39±0.92점으로 낮게 나타났다. 이는 위광복의 연구에서도 인력·예산의 적정성에 대한 인식의 적정성에 대한 수준이 2.93점으로 대체로 부정적인 인식이 조금 더 강하게 나타났으며, 보건소 인사관리에 대한 인식도 또한 2.63점으로 전반적으로 인사관리에 대한 부정적인 경향이 높게 나타나 비슷한 결과를 보였다[16]. 이처럼 직원들이 느끼는 광범위한 불만족을 최소화하기 위해서는 승진관련 제도의 합리적인 개선 또는 승진과정의 투명화, 직렬 간 승진기회의 균등화 하여 인사에 대한 객관적인 기준과 체계 개선이 필요한 것으로 사료된다.

보건사업의 성공적 수행을 위해서는 무엇보다도 보건소 직원들의 역량과 의식이 크게 좌우 하므로 설문결과 분석을 통해 직원들의 역량 및 의식을 평가하고 결과분석을 바탕으로 역량강화 전략을 개발해야 할 것으로 생각된다.

5. 결론

본 연구에서는 보건소 근무자들의 보건소에 관한 인식도, 보건소 조직에 관한 인식도, 업무환경에 관한 인식도, 보건사업에 관한 인식도를 조사하고 보건소의 기능활성화를 위한 개선방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시행한 논문으로 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 자신이 속한 조직에 대한 인식도는 만점 7점 중 “나는 주어진 임무를 완수할 자신이 있다.”는 5.62±1.49점으로 가장 높았으며 “나는 업무수행을 위한 충분한 능력을 가지고 있다.”는 5.33±1.16점, “나는 어려운 업무도 성공적으로 처리할 능력이 있다.”는 5.33±1.17점의 순으로 높게 나타났다.
2. 보건사업에 관한 인식도 질문 중 “현재 보건소의 기능 중 중요하다 생각하는 것”에 대한 항목에서는 “건강 행태 개선 사업(운동, 영양, 비만, 절주)”이 37.7%로 가장 높게 나타났고, “현재 보건소의 기능 중 불필요하여 축소하여야 한다고 생각하는 것”에

서는 일반진료기능(47.8%)이 “앞으로 보건소에서 가장 신경 써야할 대상”에서는 노인층(37.7%)이 가장 높게 나타났다.

3. 보건소의 기능 중 향후 보장되거나 꼭 실시되어야 한다고 생각하는 사업에 대해서 “환자등록 관리사업” 항목에서는 “고혈압환자 등록관리”가 “매우 필요하다” 혹은 “필요하다”에 답한 대상자가 92.8%로 가장 높게 나타났다. “건강증진사업” 항목에서는 “흡연예방 및 금연사업”이 92.7%로 가장 높았으며, “노인보건사업” 항목에서는 거동불편자 방문진료사업이 94.2%로 분석되었다.

참 고 문 헌

- [1] 고정근, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구”, pp. 53, 연세대학교 대학원, 2005.
- [2] 박종관, “지방공무원의 직무만족도에 관한 연구”, pp. 67, 동신대학교 대학원, 2006.
- [3] 한백희, “직무특성이 조직몰입에 미치는 영향분석”, pp. 86, 충남대학교 행정대학원, 2009.
- [4] 박윤희, “도시보건소활성화를 위한 정책 방안, 도시 보건소 활성화를 위한 워크샵 보고서”, *영남의 대학술지학*, pp. 1-30, 1993.
- [5] 문옥륜, “우리나라 보건소 기능 활성화 방안의 모색”, *보건학논집*, 제 29권, 제1호, pp. 37-64, 1992.
- [6] 배상수, “만성퇴행성질환 관리를 위한 보건소 기능 강화 방안. 도시 보건소 활성화를 위한 워크샵 보고서”, *영남의대학술지*, pp. 1-30, 1993.
- [7] 배상수, “공중보건의 역할변화와 보건소의 기능”, *보건행정학회지*, 제11권, 제1호, pp. 131-152, 2001.
- [8] 김진삼, 박형중, 김공현, 김병성, “지방자치제에서의 도시보건소 기능강화 방안에 관한 연구”, *보건행정학회지*, 제4권, 제1호, pp. 1-24, 1994.
- [9] 남철현, 위광복, “보건소직원의 조직에 대한 인식과 동기부여요인 및 직무만족요인”, *보건행정학회지*, 제10권, 제3호, pp. 19-49, 2000.
- [10] 김용익, “보건소 체계의 발전 방향, 보건소체계의 발전방안에 대한 토론회 연세집”, *한국보건행정학회*, pp. 1-21, 1994.
- [11] 이재무, 강복수, 이경수, 김천태, “도시보건소 직원의 보건소 업무에 대한 인식 및 견해”, *영남의대*

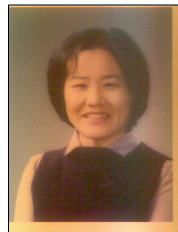
학술지학, 제12권, 제2호, pp. 347-364, 1995.

- [12] 김태한, “지방공무원의 직무만족 영향요인에 관한 실증적 연구”, pp. 289, 한양대학교 대학원, 1997.
- [13] 조은별, 황윤숙, 김영남, 박덕영, “공중보건분야 치과위생사의 직무교육 인식도”, *한국치위생교육학회지*, pp. 85-99, 2009.
- [14] 유원섭, 박은옥, 전경자, *차세대 건강증진 정책개발을 위한 보건인력 교육훈련방안 연구*, 보건복지부, 서울, 2004.
- [15] 김인숙, 이명하, 하나선 외 4인, *최신간호관리학*, 현문사, 서울, 2003.
- [16] 위광복, “보건소직원의 조직에 대한 인식과 동기부여요인 및 직무만족요인”, pp. 54, 경산대학교 행정대학원, pp. 38-68, 2000.

저 자 소 개

심 문 숙 (Moon-Sook Shim)

[정회원]



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

<관심분야> : 지역사회보건, 노인보건, 건강증진

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, 노인의학

오 나 래 (Na-Rae Oh)

[정회원]



- 2008년 3월 ~ 2010년 2월 : 포항대학 치위생과 겸임교수
- 2008년 3월 ~ 현재 : 포항대학치위생과 외래교수

<관심분야> : 구강보건, 치위생

강 경 희 (Kyung-hee Kang)

[정회원]



- 2008년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 치위생학과 전임강사

<관심분야> : 구강미생물, 치위생