

근로자건강센터 직원의 핵심역량 요구 및 역량수행

김희걸 · 이연숙^{1*}

가천대학교 간호대학, ¹화성의과학대학교

Core Competency Requirements and Implementation of the Workers Health Center Employees

Hee Gerl Kim · Ryoun Sook Lee^{1*}

College of Nursing, Gachon University, Seongnam

¹Department of Nursing, Hwasung Medi-Science University, Hwaseong

ABSTRACT

Objectives: This study was established to ascertain the requirements and implementation of core competencies for employees of the workers' health center.

Methods: The study consisted of a four-step process: a literature review, focus group interviews, expert opinions, and a questionnaire. The survey was conducted online among 119 employees of the National Workers' Health Center.

Results: As a result of the research, eleven core competencies and 37 sub-competencies were derived in three areas: Competence as a social worker, competence to perform duties, and competence for maintaining expertise. The key demands for core competencies were "health consultation" and "understanding of small businesses.". They responded that they needed to "maintain an ethical attitude" and "consult on workers' health.". The largest score difference between core competency requirements and competency implementation was "collaboration with the community.".

Conclusions: It is necessary to increase competencies not only for competencies with high core requirements, but also for relatively low competencies. In addition, efforts should be made to improve the core competencies of the employees of the Workers' Health Center to effectively respond to changes in the industrial structure and crises such as COVID-19.

Key words: Workers' health center, core competency, competency implementation

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 산업보건은 직업병과 대기업, 제조업 중심으로 발전하여 왔다. 그러나 점차 산업의 발달 및 산업구조의 다양화로 소기업 및 서비스업 종사 근로자가 증가하며 소규모사업장 근로자 건강관리 중요성이 대두 되게 되었다. 또한 평균수명 증가, 퇴직연령증가 등은


근로자의 고령화로 이어져 직업병 뿐 아니라 근골격계 질환, 뇌심혈관질환 등 업무관련성 질환의 증가를 초래 하게 되었다(MoEL, 2022).


근로자 건강관리는 산업안전보건법에 따라 보건관리자를 고용하거나 외부 산업보건전문 기관에 위탁하여 근로자 건강관리를 하도록 하고 있으나 50인 미만 소규모사업장은 근거 조항이 미약하여 근로자 건강관리에 취약한 구조에 놓여 있다(OSHA Act Article 16). 이에

*Corresponding author: Ryoun Sook Lee, Tel: +82-31-369-9206. Email: bomrk@naver.com

Department of Nursing, Hwasung Medi-Science University of Hwaseong, 400-5 Namyangchungang-ro, Namyang-eup, Hwaseong-si, Gyeonggi-do, 18274, Republic of Korea

Received: November 23, 2022, Revised: December 11, 2022, Accepted: December 26, 2022

 Hee Gerl Kim <https://orcid.org/0000-0002-7879-7203>

 Ryoun Sook Lee <https://orcid.org/0000-0002-7440-4214>

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

고용노동부와 산업안전보건공단은 소규모사업장 및 건강에 취약한 환경에서 일하는 근로자의 건강관리를 위하여 2006년 반월시화지역 산업보건센터 시범사업을 시작으로(Lee et al., 2008), 무료로 이용할 수 있는 근로자건강센터를 매 해 1~2개씩 설치하여 2022년 10월 현재 전국 23개의 근로자건강센터와 18개의 분소가 운영되고 있다. 센터에는 근로자 정신건강을 위한 트라우마센터를 운영하는 곳도 13개에 이르고 있어 전체 약 230명 정도의 직원이 근무하고 있다(KOSHA, 2022).

근로자건강센터에서는 직업병 예방, 뇌심혈관질환 및 근골격계질환, 직무스트레스 관리 등을 위하여 직업병 상담, 건강진단 사후관리, 작업환경관리, 안전보건교육 등의 업무를 하고 있으며, 이러한 업무를 수행하기 위하여 각 센터에는 의사, 간호사, 산업위생관리기사, 물리치료사, 운동처방사, 상담심리사, 작업치료사 등 직업건강 전문가가 배치되어 있다(KOSHA, 2020)

소규모사업장 근로자는 전체 근로자의 59.84%를 차지하고 있고, 2007년 산업재해의 73.48%가 50인 미만 소규모사업장에서 발생하였으며, 2021년에도 72.67%가 소규모 사업장에서 발생하여(MoEL, 2022), 소규모 사업장 근로자 건강관리가 여전히 중요한 실정이다. 그러나 소규모사업장 근로자는 근무시간 중 센터를 이용하기 어렵고 이직률도 높아 지속적인 건강관리를 하는데 어려움이 많은 특성이 있다. 또한 2020년부터 급속히 확산된 코로나19 감염병은 소규모사업장 근로자 건강관리에 예기치 못한 어려움을 초래하기도 하였다. 이러한 소규모사업장의 특성과 감염병 확산, 산업 환경의 급속한 변화 등은 근로자건강센터 직원의 다양한 직무역량을 요구하고 있다. 근로자 건강관리는 어느 특정한 개인의 역량이나 노력만으로는 어려우며 의사 및 간호사, 산업위생기사, 심리상담사 등 분야별 전문가가 상호 소통하며 협업을 해야 하는 직무역량을 필요로 하고 있다. 역량이란 '높은 성과를 내는 사람들의 행동특성'을 말하며(Park et al., 2012), 직무역량은 특정임무를 성공적으로 수행하기 위해 투입되는 요인으로 직무 성과를 창출하는데 필요한 지식, 기술, 태도의 총체라 할 수 있다(Song et al., 2013). 직무역량은 조직 내 구성원들이 공통 및 특정영역의 수행에 집중할 수 있도록 도와주며 직무역량 강화는 업무성과에 유의한 영향을 미친다(Min et al., 2011). 근로자건강센터에서는 근로자 건강관리를 위한 다양한 노력과 전문 분야별로 특화된 직무를 10여 년 간 수행해 오고 있음에도 불구하고,

근로자건강센터 직원의 핵심역량을 알아보기 위한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구에서는 근로자건강센터 직원이 요구하는 핵심역량과 수행정도를 알아보고 급변하는 직무 환경에 효과적으로 대응할 수 있는 역량을 높이기 위한 방안을 마련하고자 한다.

2. 연구목적

- 1) 근로자건강센터 직원의 핵심역량 요구를 파악한다.
- 2) 근로자건강센터 직원의 핵심역량을 도출한다.
- 2) 근로자건강센터 직원의 핵심역량 요구와 역량수행 정도 비교한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 근로자건강센터 직원의 핵심역량을 도출하고 실제로 수행하는 정도를 알아보기 위하여 문헌고찰, 포커스그룹 인터뷰(FGI), 전문가 의견수렴(Delphi), 설문조사 등 4단계의 연구절차에 따라 실시하는 서술연구이다.

2. 연구절차

연구절차는 문헌고찰, 포커스그룹 인터뷰, 전문가 의견수렴, 전국 근로자건강센터 직원 설문조사 순으로 진행하였다.

1) 1단계 : 문헌고찰

근로자건강센터의 기능과 센터 직원의 직무에 대하여 안전보건공단 홈페이지, 학술연구정보서비스 등을 통하여 조사하였다. 학술연구정보서비스(RISS) 검색을 통하여 '근로자건강센터', '역량' & '간호사', '역량' & '운동처방사'. 또는 '건강운동관리사', '역량' & '심리상담사', '역량' & '의사' 등의 키워드로 총 234개를 검색하였고 이 중 본 연구에 부합한 문헌은 131개였다. '역량' & '산업위생기사', '역량' & '물리치료사'로도 검색하였으나 문헌 검색을 하기 어려웠다. 또한 전국 23개의 근로자건강센터 홈페이지, 안전보건공단 직업건강에 게재된 자료를 검색하였다. 근로자건강센터 직원의 핵심역량은 Kim et al.(2017)의 연구에서의 분류를 적용하여 '사회직장인으로서의 역량', '직무수행역량', '전문성 유지를 위한 역량' 등 3개 영역으로 구분하였고, FGI 시 내적 타당도를 높이기 위하여 본 연구 특성에 맞게 '사회직장인

로서의 근로자건강센터 직원이 갖추어야 하는 역량은 무엇이라고 생각하십니까?’, ‘근로자건강센터 업무수행을 위해 갖추어야 하는 역량은 무엇이라고 생각하십니까?’, ‘전문성 유지를 위하여 근로자건강센터 직원이 갖추어야 할 역량은 무엇이라고 생각하십니까?’ 등으로 질문을 구체화 하였다. 핵심역량 설문조사 척도는 Kim et al.(2017)의 연구에서 적용한 4점 척도로 하였다.

2) 2단계 : 포커스그룹 인터뷰(FGI)

2단계 연구는 근로자건강센터에 2년 이상 근무한 직원 5명을 대상으로 FGI를 1회 60분 동안 진행하였다. 연구에 참여한 직원은 심리상담사, 실무간호사, 운동처방사, 산업위생기사 각 1명과, 분소 운영팀장(간호사)1명, 국장 1명 등 분야별로 참여하도록 하였다. 자료 수집은 연구자가 직접 근로자건강센터를 방문하여 진행하였으며 ‘사회직장인으로서의 역량’, ‘직무수행역량’, ‘전문성 유지를 위한 역량’ 등 3개 영역에 대하여 개방형으로 질문하였다. 수집된 자료에서 의미 있는 문장, 단락을 선택하여 핵심역량을 개념화하는 개방 코딩을 한 후 현상을 나타내는 하위주제를 도출하고(Hsieh & Shannon, 2005), 하위주제를 토대로 근로자건강센터 직원이 갖추어야 할 핵심역량을 도출하였다. 연구의 과학적 엄격성을 확보하기 위하여 사실적 가치, 일관성, 중립성, 적용성의 전략을 활용하였으며, 연구의 중립성의 유지를 위하여 연구자는 근로자건강센터 직원 역량에 대한 선입견이나 판단 없이 연구 참여자의 경험을 있는 그대로 이해하고 현상이 어떤 것인가를 탐색하고자 노력하였다. FGI를 통하여 44개의 역량을 도출하였다.

3) 3단계 : 전문가 의견수렴(Delphi)

2단계 연구에서 도출된 44개 역량에 대하여 6명의 전문가에게 이메일을 통하여 2회의 의견을 수렴하였다. 전문가는 근로자건강센터 실무나 관리 경력이 각 8년, 13년 이상인 팀장 2명(간호사, 운동처방사)과, 부센터장 2명(인간공학기사, 간호사), 간호학 교수2인이 참여하였다. 1차 의견수렴은 44개 역량에 대하여 ‘이 역량이 근로자건강센터 직원의 핵심역량으로 적합하십니까?’로 질문한 후 5점 척도로 평가하도록 하였으며 점수가 높을수록 요구도가 높은 것으로 하였다. 제시된 역량의 핵심역량으로 추가해야 할 항목에 대한 의견은 개방형으로 질문하여 자유롭게 기록하도록 하였다. 1차 의견 수렴 결과에 대하여 역량 합하기, 역량추가, 역량삭

제 등의 과정을 거쳐 69개의 역량을 도출하였다. 2차 의견수렴은 69개의 역량에 대하여 3개 영역으로 분류한 후 유사한 역량들을 묶어 핵심역량으로 구분한 후 69개 전체 역량을 하부역량으로 제시하여 5점 척도로 의견을 수렴하였다. 이로서 최종 3개영역 20개의 핵심역량과 69개의 하부역량을 도출하였다. 역량은 5점 척도 중 70%(3.5점) 이상의 점수를 획득한 경우 채택하였고 탈락된 역량은 없었다.

4) 4단계: 설문조사

1단계~3단계를 통하여 도출된 3개 영역, 20개의 핵심역량, 69개의 하부역량에 대하여 전국 23개 근로자건강센터 직원을 대상으로 일반적 특성, 핵심역량 및 하위역량 요구, 핵심역량 실행 정도를 알아보기 위한 설문지를 개발한 후 온라인 설문조사를 실시하였다. 핵심역량은 문항별 4점 척도로 조사하여 80%(3.2점)이상의 역량을 핵심역량으로 채택하였다.

3. 연구도구

설문조사를 위한 연구도구는 본 연구를 위하여 개발된 설문지를 활용하였으며, 핵심역량 요구 20문항, 하위역량 요구 69문항, 핵심역량 수행 20문항, 일반적 특성 9문항 총 197문항이다. 일반적 특성은 인구학적 특성 3문항, 직업적 특성 6문항을 포함하였다. 핵심역량과 하위역량, 핵심역량 수행 관련 문항은 4점 척도로 점수가 높을수록 역량 요구 및 실행이 높음을 의미한다. 설문지 신뢰도는 Cronbach's α =.973이었고 문항별 신뢰도는 핵심역량 요구 Cronbach's α =.936, 하위역량 요구 Cronbach's α =.973, 핵심역량 수행 Cronbach's α =.910이었다.

4. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 전국 근로자건강센터에 센터장, 부센터장을 포함한 직원 약 230명이다. G-Power 버전 3.1 프로그램으로 추정한 연구대상자는 114명이며 본 연구에 참여한 인원은 119명으로 전국 근로자건강센터 직원 약 230명 대비 68.4%의 응답률을 나타내었다. 자료 수집은 2022년 9월부터 10월까지이며, 연구절차에 따라 개발된 설문지를 온라인 설문지로 제작하여 설문 링크를 제공하였다. 센터별 관리자에게 연구목적을 설명하고 연구동의를 한 경우 센터 내 직원에게 전달되는 방식으로 진행하였으며, 개별적으로 설문 링크에 접속하

여 설문문을 완료하면 연구에 동의하는 것으로 하였다. 설문 결과는 설문지 제공 플랫폼을 통하여 엑셀로 취합하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율을, 핵심역량 항목별 분석은 평균 표준편차, 핵심역량 요구와 수행인지 비교는 t검정, 대응표본 t 검정을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 기관의 임상연구심의위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 승인을 받아 진행하였다(1044396-202208-HR-172-01). 연구대상자에게는 면대면 혹은 서면으로 연구 및 설문조사의 목적, 설문 기재 방법 연구 자료의 비밀보장, 중도 연구 참여 포기 가능 등에 대한 설명을 하고 자발적으

로 본 연구 및 설문작성에 참여하기로 동의하는 대상자에 한하여 연구를 진행하였다. 설문지는 응답한 내용의 비밀 보장을 위해 무기명으로 작성하도록 하였다.

III. 연구 결과

1. 일반적 특성

응답자 119명 중 78.3%는 여성이었고 남성은 20.8%였다. 연령은 31~40세가 40.1%로 가장 많았다. 학력은 학사(60.8%), 석사(17.5%), 전문학사(14.2%) 순이었다. 23개 센터가 모두 참여하였으며 서울, 경기, 인천지역의 센터(30.8%)와 경남, 경북, 울산, 부산 등 경상도 지역이 30.8%로 가장 많았고, 강원, 제주지역 센터가 7.5%로 가장 낮았다. 근로자건강센터 직원의 자격 또는 면허는 간호사가 44.2%로 가장 많았고, 산업위생관리기사 14.2%, 운동처방사 14.2%였다. 심리상담사는 9.3%였다. 기타 인력으로 물리치료사, 작업관리사

Table 1. General characteristics

Characteristics		Categories	n	%
Age	Under 25		1	8
	25~30		26	21.7
	31~40		48	40.0
	41~50		37	25.9
	51~60		11	9.1
	Over 60		2	1.7
Sex	Male		25	20.8
	Female		94	78.3
Education	Associate's degree		17	14.2
	Bachelor's degree		93	60.8
	Master's degree		21	17.5
	Doctor's degree		6	5.0
Career(yr.)	Under 1		35	29.2
	1~2		49	40.8
	3~4		17	14.2
	5~6		10	8.3
	7~9		6	5.0
	Over 10		2	1.7
Certification	Nurse		48	40.3
	Industrial hygiene		17	14.2
	Exercise prescriber		17	14.2
	Psychologist		11	9.2
	Ergonomics engineer		7	5.8
	Doctor		4	3.3
	Physiotherapist, occupational therapist, etc.		25	21.4

Table 1. Continued

		N=119	
Characteristics	Categories	n	%
Center location	Seoul, Kyeonggi, Incheon	37	30.8
	Chungnam, Chungbuk, Daejeon	17	14.2
	Jonnam. Jeonbuk, Gwangju	19	15.8
	Gyeongnam, Gyeongbuk, Ulsan, Busan	37	30.8
	Gangwon, Jeju	9	7.5
Position	Acting	90	75.0
	Chief	12	10.0
	Director	6	5.0
	Center manager	11	9.2
Type of work	Management of cardiovascular disease	49	40.8
	Management of environment	14	11.7
	Psychological counseling	17	14.2
	Exercise teaching	34	28.3
	Medical treatment and consultation	4	3.3
	Management of musculoskeletal disorders etc.	19	15.8
		5	4.2

Table 2. Core competencies requirements of workers' health center employees

Categories	Core competencies	M	SD	t	p	Derive (M)3.2
Competences as a social worker	Communication	3.43	.619	60.469	.000	M>3.2
	Harmony with colleagues	3.29	.062	52.845	.000	
	Ethical attitude	3.29	.616	58.381	.000	
	Positive thinking	3.25	.600	58.515	.000	
	Self care	3.15	.606	56.763	.000	M<3.2
	Self-reflection	3.03	.637	51.959	.000	
Competences of the job	Counseling of workers health	3.45	.606	61.977	.000	M>3.2
	Understanding the small business	3.44	.593	62.690	.000	
	Carry out basic job	3.43	.605	61.855	.000	
	Understanding the organization	3.30	.575	62.331	.000	
	Collaborating with community institutions	3.24	.652	53.747	.000	
	Decision making	3.13	.723	47.009	.000	M<3.2
	Maintain partnerships between centers	3.10	.694	48.759	.000	
	Carry out of administrative work	3.05	.687	48.435	.000	
	Health planning	3.05	.699	47.588	.000	
	public relations	2.96	.718	44.957	.000	
Competence to maintain expertise	leadership	2.96	.659	48.764	.000	
	Creative thinking	2.88	.727	43.255	.000	
	Enhance expertise	3.43	.708	54.649	.000	M>3.2
	Self development of expertise	3.24	.713	48.734	.000	

p<.001

등이 있었다. 근무경력은 1~2년이 40.8%로 가장 많았고 1년 미만도 29.2%로 나타나 2년 이하 경력 직원이 70%에 이르고 있어 이직률이 높은 것으로 나타났다.

응답자의 75.0%는 실무 담당자였으며 팀(과)장 이상이 24.2%였다. 주요직무로는 뇌심혈관질환관리가 40.8%로 가장 많았으며 운동지도 28.3%, 근골격계질환관리

15.8%, 심리상담 14.2%, 작업환경관리 11.7% 순이었다(Table 1).

2. 근로자건강센터 직원의 핵심역량 요구에 따른 핵심역량 도출

전국 근로자건강센터 직원을 대상으로 실무자와 관리자가 공통으로 요구하는 핵심역량을 도출하였다. 사회직장인으로서의 역량 6개, 직무수행 역량 12개, 전문성 유지를 위한 역량 2개 등 3개 영역 20개 핵심역량에 대한 설문조사 결과, 사회직장인으로서의 역량 6개 중 ‘동료들과의 조화(3.29±.062)’, ‘윤리적 태도 유지(3.29±.616)’, ‘의사소통(3.43±.619)’, ‘긍정적 사고(3.25±.600)’ 등 4개가 채택되었고 ‘자기건강관리’, ‘자아성찰’ 역량은 제외되었다. 직무수행 핵심역량은 12개 중 ‘근로자 건강상담(3.45±.606)’, ‘사업장 특성이해(3.44±.593)’, ‘기본 직무수행(3.43±.605)’, ‘조직의 특성 이해(3.30±.575)’, ‘지역사회와 협업(3.24±.652)’ 등 5개 핵심역량이 채택되었고 ‘의사결정’, ‘홍보’, ‘리더십’, ‘행정업무수행’, ‘보건사업 기획’, ‘센터 간 파트너십 유지’, ‘창의적사고’ 역량이 제외되었다. 전문성 유지를 위한 핵심역량은 ‘전문성 강화(3.43±.708)’, ‘전문직 자기개발(3.24±.713)’ 등 2개 역량이 모두 채택 되었다. 이로써 총 11개의 근

로자건강센터 일반 직원 및 관리자를 포함한 공통 핵심역량이 도출되었고 9개 역량이 제외되었다. 채택된 핵심역량 중에는 ‘근로자 건강상담’에 대한 요구도가 가장 컸고 ‘지역사회와의 협업’이 가장 낮았다(Table 2). 핵심역량에 대한 하위역량은 사회직장인으로서의 역량 하위역량은 14개(Table 3), 직무수행을 위한 역량에 대한 하위역량 17개(Table 4), 전문성 유지를 위한 역량에 대한 하위역량 5개(Table 5) 등 총 36개의 하위역량이 도출되었다. 이중 가장 요구도가 큰 하위역량은 ‘경청하는 자세(3.61±.491)’였다.

3. 근로자건강센터 직원의 핵심역량 수행

도출된 핵심역량에 대하여 본인의 수행을 하고 있는 정도를 4점 척도로 조사하였다. 사회직장인으로서의 역량 영역에 대한 핵심역량을 수행에서는 ‘윤리적 태도 유지(3.26±.515)’를 가장 많이 수행하고 있었다. 직무수행 역량 영역에 대하여는 ‘근로자 건강상담(3.18±.552)’, ‘기본 직무 수행(3.15±.531)’ 순으로 잘 수행하고 있었다. 전문성 유지를 위한 역량 영역은 ‘전문성 강화(3.04±.605)’가 ‘전문직 자기개발(2.91±.651)’보다 잘 하고 있었다(표 5). 3개 영역 전체 핵심역량 항목에서 근로자건강센터 직원이 가장 잘 수행하고 있다고 한 것

Table 3. Sub-competencies as a social workers core competencies

Core competencies	Sub-competencies	M	SD	t	p
Communication	Honest Listening	3.61	.491	95.418	.000
	Keeping basic etiquette	3.55	.533		
	Verbal and non-verbal communication skills	3.53	.501		
	Communication skills appropriate to the topic	3.31	.592		
Harmony with colleagues	Summary of the conversation	3.18	.721	77.178	.000
	Mind of colleagues care	3.48	.595		
	Provide positive feedback	3.44	.562		
	Make a Intimate relationships	3.37	.550		
Ethical attitude	Active resolution of conflict relations	3.37	.595	78.422	.000
	Make a active relationships	3.18	.724		
	Compliance with the rules of the center	3.43	.577		
Positive thinking	Reporting reliably	3.36	.675	66.742	.000
	Care of privacy	3.25	.630		
	Effort of try to positive thinking when happened situation	3.34	.588		
	Receptive attitude in new work	3.24	.721		
	Active involvement in center activities	3.21	.652		

p<.001

Table 4. Sub-competencies for a job core competencies

Core competencies	Sub-competencies	M	SD	t	p
Counseling of workers health	Set up the right environment for health consultation	3.34	.544	79.564	.000
	Individual and group counseling skills	3.31	.548		
	Classification and referral of health problems	3.30	.528		
	Finding health problems (health assessments)	3.29	.599		
	Check the process of improving health problems	3.28	.553		
Understanding the small business	Identify the characteristics of small business	3.54	.518	78.000	.000
	Understanding and empathy for small business	3.53	.518		
Carry out basic job	Understanding the occupational safety and health act	3.35	.576	73.693	.000
	Evidence-based work	3.33	.572		
	Planning and implementation	3.22	.627		
	Achieve job goles	3.13	.688		
Understanding the organization	Understand the role of center members	3.50	.535	81.329	.000
	Understand the business process	3.41	.543		
	Compliance with the reporting process	3.31	.620		
	Understanding relevant organizations	3.25	.615		
Collaborating with community institutions	Maintain relationships with relevant community institutions	3.31	.518	73.658	.000
	Collaborate with community institutions	3.31	.531		
	Find of community institutions related with center	3.25	.558		

p<.001

Table 5. Sub-competencies for maintain expertise core competencies

Core competencies	Sub-competencies	M	SD	t	p
Enhance expertise	Regular development of expertise and skills	3.48	.518	75.814	.000
	Keep the latest information at work	3.45	.533		
Self development of expertise	Participate in specialized training (Seminars, training, education, etc.)	3.49	.550	70.261	.000
	Role of educator(specialized training, conferences, workshops, etc.)	3.40	.572		
	Obtaining certifications and completing advanced courses	3.29	.653		
	Graduate school, Degree acquisition	3.12	.772		

p<.001

은 윤리적 태도 유지(3.26±.512)'였다(Table 6).

4. 핵심역량 요구와 핵심역량 수행과의 관계

근로자건강센터 직원의 핵심역량 요구과 수행과의 관계를 알아본 결과 사회직장인으로서의 역량 영역 중 핵심역량 요구와 수행 간 점수 차이가 가장 큰 것은 '의사소통'으로 나타났다. 이는 의사소통이 사회직장인의 역할로 중요하다고 생각은 하고 있지만 실제로는 가장 어

렵다고 생각하고 있음을 의미한다. 직무수행 역량 영역에서는 '지역사회와 협업'이 가장 요구도와 실행 간 차이가 컸고, 전문성 유지를 위한 역량 영역에서는 '전문성 강화'를 위한 노력을 많이 하고 있었다. 전체 핵심역량에 대하여 가장 차이가 큰 것은 '지역사회와 협업'으로 나타나 이는 근로자건강센터 업무수행에서 지역사회와의 협업이 중요하다고 생각은 하지만 실제 수행에는 어려움을 느끼고 있는 것으로 보인다(Table 6, Fig 1).

Table 6. Comparison of the requirements and Implementation of the core competencies

Categories	Core competencies	Requirements		Practice		Req.-Prac.	t	p
		M	SD	M	SD			
Competence as a social worker	Communication	3.43	.619	2.97	.495	0.46	7.352	.000
	Harmony with colleagues	3.29	.062	3.07	.465	0.22	3.513	.001
	Ethical attitude	3.29	.616	3.26	.512	0.03	.649	.519
	Positive thinking	3.25	.600	3.07	.621	0.18	2.921	.004
Job competencies	Counseling of workers health	3.45	.606	3.18	.552	0.27	4.165	.000
	Understanding the small business	3.44	.593	2.96	.649	0.48	6.367	.000
	Carry out basic job	3.43	.605	3.15	.531	0.28	4.321	.000
	Understanding the organization	3.30	.575	3.06	.528	0.24	3.683	.000
	Collaborating with community institutions	3.24	.652	2.73	.697	0.51	6.571	.000
Competence to maintain expertise	Enhance expertise	3.43	.708	3.04	.605	0.39	5.362	.000
	Self development of expertise	3.24	.713	2.91	.651	0.33	4.613	.000

p<.001

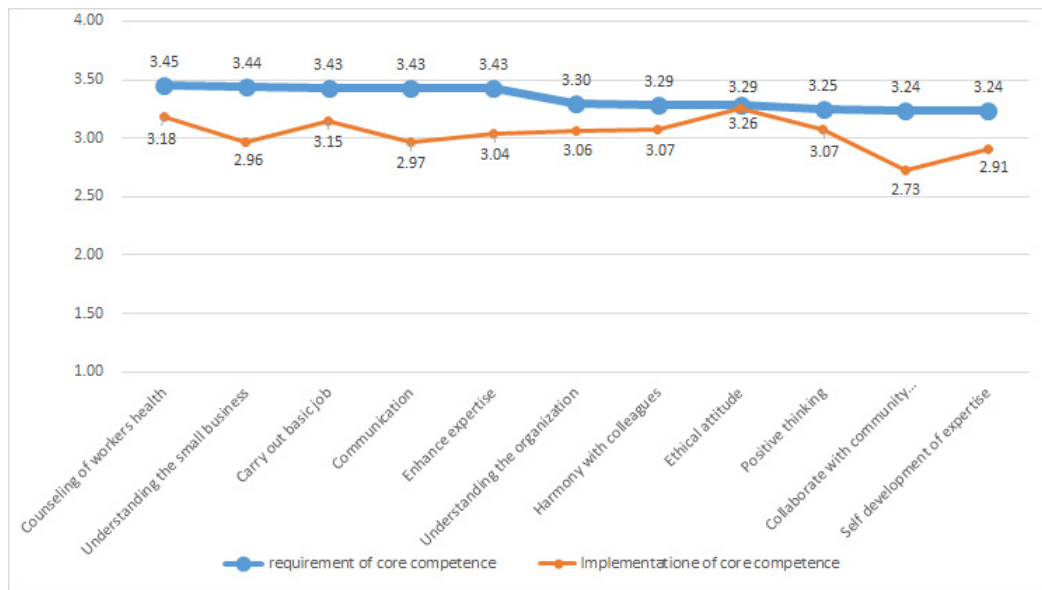


Fig. 1. Core competency requirements and implementation levels

IV. 고찰

근로자건강센터는 고용노동부와 안전보건공단으로부터 사업을 위탁받아 운영하는 조직 구조를 이루고 있으며 주로 건강상담의 방법으로 업무를 수행하고 있다. 본 연구에서도 근로자건강센터 직원들이 직무수행을 하는데 가장 높은 요구도를 나타낸 핵심역량이 ‘근로자 건강상담’이었다. 이는 신규간호사를 대상으로 핵심역량을 조사한 Kim et al.,(2017)의 연구에서 가장 우선된 핵심역량이 ‘간호실무 수기’라고 하여 분야별로 요구

되는 주요업무 수행이 중요한 역량으로 나타난 결과와 유사하다. 직무수행 역량 중 가장 요구도가 낮은 것은 ‘창의적 사고’였는데 이는 근로자 건강센터의 업무가 취약한 환경에 있는 근로자건강관리를 하는 업무임을 고려할 때 필요한 역량으로 보임에도 요구도가 낮은 것은 응답자 중 관리자 비중이 낮은 것과 성과목표 달성에 대한 부담으로 새로운 시도를 하는 것에 부담을 느끼고 있는 것으로 생각된다.

본 연구의 핵심역량 도출이 연구에 참여한 관리자 비율이 낮아 일반직원과 관리자의 핵심역량 요구 차이를

구분하지 못하고 공통 핵심역량으로 도출한 제한점을 가지고 있으나, 비교한 결과 유의한 차이를 나타내지는 않았으나 팀장 이상의 관리자급은 '지역사회와 협업' 및 '전문성 유지'가 각 3.55점으로 가장 높게 나타나 일반 직원에서 가장 요구도가 높은 '근로자 건강상담'과는 다른 결과를 보이기도 하였다. '창의적 사고'에 대한 관리자 요구는 3.23점으로 공통 핵심역량 요구에서의 2.88점 보다는 높았지만 다른 역량에 비하여 높지 않았다. 근로자건강센터는 건강전문가로 구성되어 근무하고 있는데 본 연구에서도 전문성 유지를 위한 핵심역량으로 '전문성 강화' 요구도가 높게 나타났다. 실제적으로 근로자건강센터 직원은 전문성 강화를 위하여 학위 취득을 위한 노력도 많이 하고 있어 22.5%가 석사 이상의 학력이었고 이 중 박사과정 이상의 학력도 7.5%로 나타났다. 직무역량 외 사회직장인으로서의 역량으로 '의사소통', '동료들과의 조화', '윤리적 태도 유지' 등의 요구도가 컸는데, 이는 Kim et al.(2017)의 연구에서는 '긍정적 태도', '배려하는 마음', '직장 예의' 등이 사회직장인으로서의 핵심역량으로 중요하다고 한 것과, Seo, et al.(2021)의 간호사를 대상으로 한 연구에서 의사소통이 중요한 핵심역량으로 도출된 결과와 유사하였다. Park(2017)의 연구에서도 간호현장에서 환자의 요구를 파악하고 요구에 적합한 간호서비스를 제공하기 위해서는 의사소통이 무엇보다 중요하다고 하였다. 하위역량 요구에서도 '경청하는 자세(3.61±.491)' 요구가 많았는데, Baek(2006)의 연구에서도 효율적인 의사소통을 위하여 많은 기법이 있지만 잘 들을 수 있는 능력이 필요하다고 하여 본 연구 결과를 지지하였다.

또한 직무수행을 위한 하위역량으로 '소규모사업장 특성파악(3.54±.518)' 요구도가 높게 나타나 사업 대상인 소규모사업장과 근로자의 취약한 건강관리 환경에 대한 이해가 있어야 효과적인 건강관리가 될 수 있으므로 파악된다. 전문성 유지를 위하여 요구도가 높은 하위역량은 '전문분야 교육 참여(3.49±.550)'였는데, 지난 2년여 간 코로나로 인해 사업장의 감염관리가 매우 중요했던 시기인 만큼 지속적인 전문성 강화 교육이 필요해 보인다.

핵심역량을 실제 업무에서 얼마나 수행하고 있는지를 알아본 결과 '윤리적 태도유지(3.26±.512)', '근로자 건강상담(3.18±.552)' 순으로 나타났는데 이 중 '근로자 건강상담'은 요구도가 가장 높게 나타난 핵심역량이기도 하므로 직원의 근로자 건강상담 역량을 높이기 위한

지속적인 지원이 필요해 보인다. 상담능력은 Lim et al.(2018)이 운동건강관리사를 대상으로 핵심역량을 도출한 연구에서도 중요하다고 나타나 본 연구를 지지하였다. 핵심역량 요구와 역량수행과의 차이가 가장 큰 것은 '지역사회와 협업'이었는데 이는 지역사회와의 협력이 중요하다고 느끼지만 실제 수행은 어려운 환경임을 의미한다. 근로자건강센터가 지역사회에서 협업할 수 있는 기관으로는 산업단지관리기관, 아파트형공장관리소, 소상공인단체, 노동조합 등 다양한 유관기관이 있는데 근로자건강센터의 위상과 접근위치 등에 따라 협력이 원활하거나 어려울 수 있는 특징이 있으므로 추후 연구를 통하여 협업 현황을 파악하여 센터 특징에 적합한 협업 기능이 잘 작동할 수 있는 방안을 모색해 보는 것도 필요해 보인다.

핵심역량 요구도에서 점수가 낮게 나타나 핵심역량으로 도출되지 못한 항목으로 사회직장인으로서의 영역에서 '자아성찰'이 있었는데 자아성찰이란 자기 자신에 대한 의식이나 관념을 반성하고 살피는 것을 의미하는 것으로, Park(2018)은 간호대학생 대상 연구에서 자아성찰이 돌봄 능력에 가장 큰 영향을 미친다고 하였으므로 ($\beta=0.10, p<.05$), '자아성찰'에 대한 이해와 관심이 필요해 보인다. Gong et al.(2021)이 상담사를 대상으로 한 연구에서 상담사들은 자기 돌봄이 전문상담사로서 성장의 기회라고 생각한다고 하였는데 본 연구에서는 '자기건강관리', '자아성찰' 역량은 핵심역량으로 요구도가 낮아 제외되었다. 이는 상담사의 비중이 낮은 결과이기도 할 것이다. 또한 직무수행 역량 영역 중 '창의적 사고', '홍보', '리더십', '보건사업 기획' 등이 핵심역량으로 채택되지 못하였는데 이는 응답한 대상자의 70%가 근속연수 2년 이하의 직원임을 감안할 때 이러한 역량에 대한 중요성에 대한 이해가 부족한 결과로 보인다. 그러나 이 중 보건사업 기획은 업무를 명확하고 효율적으로 실행하여 조직목표 달성을 가능하게 하며, 내외적 환경변화에 대한 위협을 최대한 감소시키고 적절히 대체할 수 있는 것으로 알려져 있고 저비용·고효율의 가용자원 활용으로 예산 절약 및 업무개선을 가능하게 하며 직원들의 업무 수행 의지를 북돋우고 성과를 향상시켜 구성원의 업무수행 역량이 증가되도록 하므로(Yang, 2022), 근로자건강센터 직원의 보건사업기획 역량을 향상시킬 수 있는 교육기회의 제공 등 다양한 노력이 필요할 것이다.

본 연구 결과 FGI 및 전문가 의견(Delphi)을 통하여

도출된 핵심역량이 설문조사를 한 결과에서는 다수의 역량이 채택되지 못하는 한계점을 나타내었다. 이는 FGI 대상을 2년 이상 근무한 직원을 대상으로 하였고, 전문가 의견도 근로자건강센터와 산업보건 업무 경력이 많은 전문가를 대상으로 하였으나 실제 설문조사에 참여한 직원의 70%가 2년 이하의 경력자였던 점을 고려할 때 근무경력에 따른 핵심역량에 대한 관점의 차이가 있었던 결과로 사료된다.

V. 결 론

본 연구를 통하여 근로자건강센터 직원의 핵심역량을 알아보고 핵심역량 수행 수준을 비교해 보았다. 연구절차에 따라 최종 3개영역에 대하여 11개 핵심역량, 36개의 하위역량이 도출되었다. 핵심역량에 대한 요구도는 높으나 실제 수행에는 어려움을 느끼는 역량에 대하여는 직원들의 교육 기회 제공, 직원상담 등에 활용하여 역량이 향상되도록 하는 노력이 필요할 것이다. 또한 ‘창의적 사고’, ‘홍보’, ‘리더십’, ‘보건사업 기획’ 등의 역량이 전문가 자문을 통하여 핵심역량으로 채택되었음에도 불구하고 근로자건강센터 직원들의 요구도는 낮게 나타나 이에 대한 원인 파악이 필요해 보인다. 직무에서 요구하는 핵심역량이 직급에 따라 달라질 수도 있는데, 응답자의 70%가 2년 이하의 경력인 것을 고려할 때 관리자가 요구하는 핵심역량의 반영은 미흡한 것으로 보인다. 그러나 근로자건강센터는 업무 특성 상 직원 한 명 한 명이 독립적 업무 성과를 성취해야 하는 구조를 갖추고 있어 각자 관리자 입장에서 업무를 수행해야 함에도 불구하고 관리자에게 필요할 것으로 보이는 역량에 대하여 낮은 요구도를 나타낸 것이 근로자건강센터의 양적 성과중심의 획일적 사업 방식이 역량 발휘의 기회를 감소시키는 원인인지에 대하여도 검토해 볼 필요가 있다. 본 연구결과에 따라 직원들의 요구도가 높은 핵심역량 뿐 아니라 비교적 요구도가 낮은 역량에 대하여도 역량을 확장하려는 노력이 필요해 보인다. 또한 2년 이하의 경력자가 많다는 것은 이직률이 높다는 의미이기도 하므로 이에 대한 원인 파악 및 본 연구에서 관리자와 실무자 간 핵심역량 요구 차이를 규명하지는 못하였으므로 추후 관리자를 대상으로 하는 핵심역량 도출에 대한 후속 연구가 필요할 것이다. 이번 연구 결과로 도출된 핵심역량이 변화하는 산업구조와 코로나19와 같은 위기 상황에서 소규모사업장 및 취

약한 환경에서 일하는 근로자의 건강관리에 효과적으로 대응할 수 있는 역량으로 확장되기를 기대한다.

References

- Baek MS. Meaning of listening and empathic listening from a communicative-therapeutic perspective. *Zeitschrift fur Deutsche Sprache und Literatur*. 2006;0(34):35-55
- Gong DY, Jun MK, Lee SY(2021). A subjectivity on the perception of counselors self-care. *Korean Association of Counseling, Psychoeducation, Education and Welfare*. 8(2);107-123. <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2021.8.2.107>
- Hsieh HF, Shannon SE, Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 2005;(15):1277-88. <http://dx.doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Kim JA, Joo MS, Lee SN. Core competencies for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1);40-53. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.40>
- Korean Occupational Safety & Health Association (KOSHA). Location of workers health center. 2022. Nov.[Accessed 2022 Oct 20] Available from: URL: <https://kosha.or.kr/kosha/business/healthcenter.do>
- Korean Occupational Safety & Health Association (KOSHA). Workers' Health Center Outsourcing Agency Competition Plan. 2020. Nov.[Accessed 2022 Oct 20] Available from: URL:<https://www.kosha.or.kr/kosha/report/notice.do?mode=view&articleNo=418805&article>.
- Lee SU, Kim DS, Gang SG. Regional Occupational Health Promotion Center in Korea for the purpose of promoting health of small-scale industry workers-assessment of the first year's results. *Korean Industrial Health Association*. 2008;244(0);54-55
- Lim YH, Lee GB(2018). Development of a provisional competency model for exercise specialist. *Journal of the Korean Society of Physical Measurement and Evaluation*. 20(3);95-107. DOI : 10.21797/ksme.2018.20.3.008
- Ministry of Employment and Labor(MoEL), Industrial Accident Statistics. 2022;20-25
- Min S, Kim HS, Jung YJ. The impact of nurse empowerment on work performance : Focusing on the moderating effect of the supervisor's job

- competency perception. Proceeding of the Korean Management Association Conferences. 2011[1]; 361-371.
- Occupational Safety and Health Administration Act Decree Article 16
- Park SJ. Differences in nurse and patient perceptions of nurses' communication skills. The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing. 2017;29(2): 166-176. <https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.2.166>
- Park SY. The effect of self-reflection, self-state, and transformational leadership on care capacity in nursing students. Journal of Digital Convergence. 2018;16(10):379-87. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.379>
- Park YH, Jo DY, Bae HK, Lee HJ. Analysis of secondary teacher job competency needs. Research on Korean Teacher Education.2012;29(2):299-320. DOI : 10.24211/tjkte.2012.29.2.299
- Seo MKA, Bang KS, Kim HS, You JS, Kim UK et al. The development of nurses' core competencies and the analysis of validity and importance-performance. The Journal of Korean academic society of nursing education. 2021;27(1):6-28. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.1.16>
- Song HD, Jang SY, Kim YK. Analysis of job competency needs by career of university professors and support measures. Asian Education Research. 2013;14(4):149-179.
- Yang SJ, Shim MS, Cha NH, Choi IH, Park SO et al. Community health nursing I. Hyunmunsa Inc; 2022:221-23.

<저자정보>

김희결(교수), 이연숙(조교수)