

보건소 인력의 의사소통능력, 직무만족도 및 정신건강 수준

안성미* · 박경옥**

*강동대학교 간호학과, **이화여자대학교 보건관리학과

Communication Skill, Job Satisfaction, and Mental Health of Public Health Center Staff in South Korea

Sung Mi Ahn* · Kyung Ok Park**

*Department of Nursing, Gangdong University

**Department of Health Education & Management, Ewha Womans University

ABSTRACT

Objectives: This study addressed the relationship among communication skill, job satisfaction, and mental health level.

Methods: The participants in this study were 222 public health center staff members at 9 community public health centers located in Seoul city and Gyeonggi province. Descriptive analysis, Pearson's correlation, and multiple regression were used for statistical analysis of the data.

Results: The main findings are as follows: First, communication skill and job satisfaction showed a significant positive correlation with mental health level. Secondly, some components of mental health level generally showed positive correlations with communication skill and job satisfaction. Third, multiple regression showed that 22% of the variance in the mental health level was explained.

Conclusions: Based on these results of this study, we suggested that specialized programs should be established to help in development of social arbitration for public health center staff.

Key words: Communication Skill, Job Satisfaction, Mental Health

접수일 : 2015년 10월 27일, 수정일 : 2015년 12월 19일, 채택일 : 2015년 12월 31일

교신저자 : 안성미(27600, 충북 음성군 감곡면 대학길 278)

Tel: 043-879-3426 Fax: 043-879-3021 E-mail: loveofjesus@ewhain.net

* 이 논문은 안성미의 이화여자대학교대학원 석사학위논문(지도교수: 박경옥)인 '보건소 인력의 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준의 관련성'의 일부를 수정 보완한 것임

I. 서론

국민의 건강을 위하여 우리나라는 2002년부터 3차에 걸친 건강증진종합계획을 수립하고 건강증진사업을 시행하고 있다. 지역보건의료기관 중 보건소는 지역주민의 건강관리와 증진을 위해 설립된 공중보건전달체계의 핵심을 이루는 중추적 기관으로, 중앙정부의 건강증진사업을 가장 먼저 지역주민에게 전달하는 기관이다. 전문적인 보건의료 서비스가 수행되는 전문직과 행정직이 공존하는 조직체로서 다양한 직종의 인력이 유기적으로 연관돼 의료서비스와 부수적인 행정서비스를 제공하고 있으며(이상희와 김순례, 2000), 이러한 보건소 인력의 역할수행은 국민건강증진사업의 성과에 큰 영향을 줄 수 있다(오영아, 2013).

조직의 의사소통은 조직 내 구성원이 서로의 의견을 교환하고 조직 내에서 일어나는 각종 정보를 구성원에게 전달하는 과정을 말한다(김은영, 2011). 조직 내에서는 개인의 역할도 중요하지만 개인이 아닌 팀 구성원간의 상호작용도 요구되며, 이는 업무의 효과적인 목표 달성에 영향을 미치게 된다(이용재, 2013). 보건소 조직은 타 조직과 달리 다양한 직종의 전문가들과 공무원 집단의 관료체계가 공존하며, 지역주민의 건강증진이라는 궁극적인 목표를 갖고 복잡한 조직 내에서 구성원 간의 업무를 조정하고 지역주민에게 양질의 보건의료 서비스를 제공하기 위하여 보건소 인력 내의 원활한 의사소통능력이 요구된다. 조직 내, 조직 간 갈등의 발생은 매우 보편적이고 피할 수 없는 부분이다(김태숙과 오현경, 2008). 이런 갈등과 스트레스는 개인에게 부정적인 자극을 초래한다(이수범, 2013). 최근 직장인들의 정신적 건강은 신체적 건강 못지않게 중요한 부분으로 인식되고 있으며, 원활한 의사소통능력은 조직 내, 조직 간 갈등과 스트레스를 감소시키고 개인의 정신건강 수준에 영향을 줄 수 있다(정경화 외, 2012). 보건의료 종사자는 육체노동, 정신노동, 감정노동이 수행되며 조직 내 의사소통

능력은 보건의료 종사자의 관계, 정신건강에 영향을 미친다(남경동 외, 2006; 박효미, 2011; 김세향, 2014; 박광옥, 2015).

직무만족에 관한 국내의 관련요인 연구를 검토해보면 조직 구성원의 직무만족도는 속한 조직에 대하여 긍정적인 수도 있고 부정적인 수도 있으며, 이는 곧바로 조직의 성과에 영향을 미치게 된다(민경호와 이병석, 2005). 조직의 효율적인 목표달성을 위해서는 조직 구성원이 업무에 만족감을 느끼고 구성원 개개인의 업무적 역량을 발휘 할 수 있어야 한다. 직무만족도는 이미 여러 연구에서 이직의도와 상관관계를 갖고 있어 직무만족도가 낮을수록 조직의 효율적인 성과 달성에 부정적인 영향을 미친다고 알려졌다(Han 등, 2010; 양애선과 강윤희, 2013). 직무만족도는 조직뿐 아니라 개인의 정신건강에도 영향을 주는 중요한 핵심 요인이며(고정아 등, 2011; 송진희와 홍현숙, 2009), 특히 직장인들의 정신건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다(박영민, 2015).

따라서 보건의료조직에서의 의사소통능력, 직무만족도가 정신건강에 영향을 주는 연구는 대부분 간호사 인력, 직장인에 편중된 연구로서 보건소 같이 다양한 인력이 존재하는 보건의료조직을 대상으로 의사소통능력, 직무만족도가 정신건강에 미치는 영향을 살펴본 연구는 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 다양한 직종의 인력이 유기적으로 연관되어 있는 보건소 인력의 의사소통능력, 직무만족도와 정신건강 수준을 파악하여 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인을 파악하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 지역사회에서 보건의료 서비스를 제공하는 보건소 인력을 대상으로 의사소통 능력, 직무만족도, 정신건강 수준을 파악하고, 이들의 정신

건강 수준에 영향을 미치는 변인을 파악하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료수집

대상자는 보건소에 근무하고 있는 기능직을 제외한 보건행정 및 의료서비스, 건강증진을 주민들에게 제공하는 지역보건법 제 12조의 자격을 갖추고 있는 자로서 서울 소재의 보건소 4곳에서 107명, 경기 소재의 보건소 5곳에서 115명으로 총 222명이다. 연구대상자 익명화 및 권리보호를 위하여 대상자가 작성한 설문지의 내용이 직접 드러나지 않도록 밀봉 가능한 봉투를 제공하였고, 회수 후 다른 기관 소속 연구대상자들이 작성한 설문지들과 합하여 기관구분이 불가능한 상태에서 응답내용을 확인하는 방식으로 처리하였다. 또한 한 기관에 정보가 편중 되는 것과 특정 보건소 내 직원들의 정보가 집중적으로 드러나는 것을 막기 위해 1개 보건소에서 30명 이상은 연구에 참여하지 않도록 제한을 두는 방식을 사용함으로 총 240부의 설문지를 동의한 대상자에게 배부하고 222부 회수되었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 자녀유무, 종교, 최종학력, 정신적 질병의 과거력, 주관적 건강상태의 총 8문항으로 구성하였다.

2) 직업적 특성

직업적 특성은 취득한 면허·자격 및 기타, 고용형태, 주요 담당업무, 총 경력, 보건소 경력, 임금 총 6문항으로 구성하였다.

3) 의사소통능력

허경호(2003)가 Rubin(1991)의 도구를 수정·개발한 포

괄적 대인커뮤니케이션 능력 척도(Global Interpersonal Communication Competence Scale: GICC-15)간이형을 사용하였다. 총 15문항으로 구성되어 있으며 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 의사소통능력이 높음을 의미한다. 허경호(2003)의 연구에서 Cronbach's alpha 값은 0.72이었으며, 본 연구에서 Cronbach's alpha 값은 0.808이었다.

4) 직무만족도

Spector(1985)가 개발한 직무만족설문지(Job Satisfaction Survey, JSS)로 전반적 직무만족도 외에 9개 요인의 36문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. Likert식 6점 척도로 36개 문항에 대해 단면적 직무만족은 9개 요인에 대한 만족도이다. 전체적 직무만족도는 9개 요인의 단면 별 직무만족 점수의 총점을 의미하며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Spector(1985)의 연구에서 Cronbach's alpha 값은 0.91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's alpha 값은 0.871이었다.

5) 정신건강 수준

Derogatis(1973)가 개발한 90문항의 Symptom Check List-90-Revisio (SCL-90-R)을 김광일 등(1978)이 우리 실정에 맞게 제작한 간이정신진단검사를 이훈구(1980)가 요인 분석하여 개발한 47문항으로 구성된 간이정신진단검사를 사용하였다. 이 검사는 9개의 범주화된 도구로 각 문항별로 '전혀 없다' 4점, '약간 있다' 3점, '보통이다' 2점, '조금 심하다' 1점, '아주 심하다' 0점의 Likert식 5점 척도로서 최저 0점에서 최고 188점으로 점수가 높을수록 정신건강 상태가 좋음을 의미하며, 본 연구에서 Cronbach's alpha 값은 0.921이었다.

4. 자료 분석 방법

본 연구의 자료분석은 PASW Statistics 20.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 주요 변수의 수준을 파악한다.

셋째, 대상자의 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준 간의 상관관계를 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석한다.

넷째, 대상자의 정신건강 수준의 하위요인과 의사소통능력, 직무만족도의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 정신건강 수준에 영향을 미치는 변수는 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성

서울 소재의 보건소 4곳 107명, 경기 소재의 보건소 5곳 115명의 보건소에 근무하고 있는 기능직을 제외한 보건행정 및 의료서비스, 건강증진을 주민들에게 제공하는 보건소 인력의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 분석 대상자는 대부분 여성이었으며 연령은 30-40세가 주를 이루고, 기혼자가 72.1%로 높았다. 기혼자 중 자녀가 있는 대상자는 67.1%, 자신의 건강상태를 건강하다고 생각하는 대상자는 60.8%이었다.

<표 1> 일반적 특성

			(N=222)	
특성		n	%	
연령	20대	30	13.5	
	30대	73	32.9	
	40대	74	33.3	
	50대	45	20.3	
성별	남자	37	16.7	
	여자	185	83.3	
결혼상태	미혼	62	27.9	
	기혼	160	72.1	
자녀유무	없음	73	32.9	
	있음	149	67.1	
종교	기독교	73	32.9	
	불교	23	10.4	
	천주교	32	14.4	
	무교	88	39.6	
	기타	6	2.7	
최종학력	전문대학교 졸업	89	40.1	
	4년제 대학교 졸업	108	48.6	
	대학원 이상	20	9.0	
	기타	5	2.3	

특성		n	%
정신적 질병 과거력	없음	217	97.7
	있음	5	2.3
주관적 건강상태	허약한 편	17	7.7
	보통	70	31.5
	건강한 편	135	60.8

보건소 인력의 직업적 특성은 <표 2>와 같다. 직종별로 간호사가 40.1%로 가장 많았으며, 정규직이 55.9%, 비정규직이 44.1%로 많은 수가 비정규직이었다. 직업적 총 경력은 10년 이상 20년 미만이

36%, 보건소 경력은 3년 미만이 47.7%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었다. 임금은 150만원 이상 200만원 미만이 32.9%로 가장 많았다.

<표 2> 직업적 특성

특성		n	%
취득한 면허·자격 및 기타*	간호사	89	40.1
	물리치료사	9	4.1
	임상병리사	15	6.8
	방사선사	12	5.4
	치과위생사	12	5.4
	영양사	21	9.5
	의사, 치과의사, 한의사	7	3.2
	약사	4	1.8
	보건교육사	14	6.3
	운동처방사	7	3.2
	기타	46	20.8
	고용형태	비정규직(계약직, 한시임기제)	98
정규직		124	55.9
주요 담당업무*	감염병관리	28	12.6
	공중위생 및 식품위생	20	9.0
	건강증진	63	28.4
	보건교육	9	4.1
	모자보건	19	8.6
	구강보건	14	6.3

(N=222)

특성		n	%
	정신보건	11	5.0
	노인보건	9	4.1
	건강진단 및 검진	21	9.5
	방문건강관리	28	12.6
	지역주민재활	13	5.9
	영양관리	14	6.3
	기타	23	10.4
총 경력	<3년	39	17.6
	3년 ≤ - <5년	28	12.6
	5년 ≤ - <10년	45	20.3
	10년 ≤ - <20년	80	36.0
	20년 ≤	30	13.5
보건소 경력	<3년	106	47.7
	3년 ≤ - <5년	29	13.1
	5년 ≤ - <10년	32	14.4
	10년 ≤ - <20년	39	17.6
	20년 ≤	16	7.2
임금	<150만원	29	13.1
	150만원 ≤ - <300만원	135	60.8
	300만원 ≤	58	26.1
관할지역	서울	107	48.2
	경기	115	51.8

* 복수응답

2. 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 정신건강 수준

일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 정신건강 수준의 결과는 <표 3>과 같다.

대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 정신건강 수준은 자녀유무($t=2.077$, $p=0.039$), 주관

적 건강상태 인식($F=15.150$, $p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 자녀가 없는 대상자와 자녀가 있는 대상자를 비교할 때 자녀가 있는 대상자의 정신건강 수준이 좋게 나타났다. 주관적 건강상태를 긍정적으로 인식하는 대상자의 정신건강 수준이 더 좋게 나타났다.

<표 3> 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 주요변수

		(N=222)							
특성	n	의사소통능력		직무만족도		정신건강수준			
		Mean±S.D.	t or F (p)	Mean±S.D.	t or F (p)	Mean±S.D.	t or F (p)		
연령	20대	30	56.73±5.93		131.53±20.21		37.93±25.93		
	30대	73	53.96±5.07	2.381	133.32±21.48	1.492	37.64±27.71	0.355	
	40대	74	54.08±5.79	(0.071)	135.11±17.75	(0.218)	34.23±22.58	(0.786)	
	50대	45	55.42±5.35		140.20±20.68		33.40±22.63		
성별	남자	37	54.73±6.83	0.070	138.41±22.57	1.111	34.62±24.51	-0.375	
	여자	185	54.66±5.27	(0.944)	134.40±19.48	(0.268)	36.30±24.83	(0.708)	
결혼상태	미혼	62	55.29±6.39	1.035	134.15±22.57	-0.426	39.97±26.92	1.485	
	기혼	160	54.43±5.18	(0.302)	134.40±19.48	(0.670)	34.49±23.74	(0.139)	
자녀유무	없음	73	55.11±5.92	0.824	133.95±20.03	-0.583	40.66±28.20	2.077*	
	있음	149	54.46±5.35	(0.411)	135.62±19.03	(0.560)	33.74±22.65	(0.039)	
정신적 질병 과거력	없음	217	54.70±5.55	-0.517	134.97±20.09	-0.488	36.03±24.39	-0.056	
	있음	5	53.40±5.77	(0.605)	139.40±18.31	(0.626)	35.40±40.91	(0.955)	
주관적 건강상태	허약한 편	17	52.76ab±3.83	15.135**	127.65±25.75	2.892	59.41b±34.85	15.150**	
	보통	70	52.16a±5.45	(0.001)	132.23±17.30	(0.058)	41.81a±24.67	(0.001)	
	건강한 편	135	56.21b±5.24		137.47±20.28		30.07a±20.68		
고용형태	비정규직	98	56.01±5.54	3.266***	135.51±21.42	0.292	32.64±22.21	-1.817	
	정규직	124	53.61±5.33	(0.000)	134.72±18.93	(0.771)	38.69±26.34	(0.071)	
총 경력	<3년	40	54.60±5.30		138.78±21.44		37.58±26.75		
	3년≤-<5년	28	54.43±6.66	0.473	136.04±22.96	1.143	32.86±18.99	0.820	
	5년≤-<10년	44	54.25±5.77	(0.796)	130.59±20.35	(0.339)	41.75±29.87	(0.513)	
	10년≤-<20년	80	54.73±5.62		134.69±18.59		34.46±23.40		
	20년≤	30	55.47±4.34		141.2±20.49		32.63±21.64		
보건소 경력	<3년	106	54.76±5.67		135.42±21.79		35.01±22.85		
	3년≤-<5년	29	54.48±5.30	0.528	132.86±17.51	0.284	35.66±24.72	0.263	
	5년≤-<10년	32	53.61±5.65	(0.715)	135.94±20.08	(0.888)	40.03±32.24	(0.902)	
	10년≤-<20년	39	55.50±5.79		133.55±18.37		35.55±23.15		
	20년≤	16	54.63±4.45		138.56±16.99		36.19±25.19		
임금	<150만원	29	55.66±6.55		139.69±21.91		35.66±28.42		
	150만원≤- <300만원	135	54.44±5.37	0.568 (0.568)	132.48±19.14	3.163 (0.044)	38.33±24.82	1.895 (0.153)	
	300만원≤	58	54.71±5.54		138.78±20.44		30.81±22.05		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준의 상관관계

대상자들의 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준의 상관관계를 나타내는 결과는 <표 4>와 같다.

대상자의 정신건강 수준은 의사소통능력($r=0.282, p<0.001$), 직무만족도($r=0.313, p<0.001$)와 양의 약한 상관관계가 있었다. 이는 의사소통능력이 좋을수록, 직무만족도가 좋을수록 정신건강 수준이 좋게 나타났다.

<표 4> 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준의 상관관계

(N=222)

	의사소통능력	직무만족도	정신건강수준
의사소통능력	1		
직무만족도	0.219**	1	
정신건강수준	0.282**	0.313**	1

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4. 정신건강 수준 하위요인과 의사소통능력, 직무만족도의 관련성

정신건강 수준의 하위요인과 의사소통능력, 직무만족도의 상관관계를 알아본 결과는 <표 5>와 같다. 정신건강 수준 하위요인 중 강박증, 대인예민증, 불안, 공포불안, 편집증은 의사소통능력과 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 이는 통계적으로

유의미하였다. 이 중 대인예민증과 의사소통능력은 가장 큰 관련성이 있었다($r=0.330, p<0.001$).

정신건강 수준 하위요인 중 신체화, 강박증, 대인예민증, 우울증, 불안, 적대감, 편집증, 정신증은 직무만족도와 양의 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하였다. 이 중 신체화와 직무만족도는 가장 큰 관련성이 있었다($r=0.361, p<0.001$).

<표 5> 정신건강 수준의 하위요인과 의사소통능력, 직무만족도의 관련성

(N=222)

정신건강 수준(하위요인)	의사소통능력	직무만족도
신체화	0.166*	0.361**
강박증	0.284*	0.270**
대인예민증	0.330**	0.298**
우울증	0.138*	0.250**
불안	0.268**	0.289**
적대감	0.195**	0.282**
공포불안	0.278**	0.189**
편집증	0.236**	0.239**
정신증	0.197**	0.261**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

5. 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인

대상자의 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인을 파악하기 위하여 다중회귀 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 독립변수 선택은 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 정신건강 수준의 차이검증에서 유의한 변수를 선택하여 다중회귀분석으로 분석하였다. 선택된 독립변수는 의사소통능력, 직무만족도, 자녀유무, 주관적 건강상태 인식으로 회귀계수와 유의확률을 통해 정신건강 수준에 통계학적으로 유의미한 요인을 구하였다. 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성, 독립성을 검정하였다. 다

중공선성을 검증한 결과 공차한계가 0.953으로 0.1 이상으로 나타났고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.049로 10을 넘지 않았다. 상태지수는 30을 넘지 않아 다중공선성의 문제를 제외하였다. 또한 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 Durbin-Watson통계량이 1.909로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 정신건강 수준에 영향을 주는 예측변인으로는 자녀유무($\beta=-0.159$), 주관적 건강상태 인식($\beta=0.269$), 의사소통능력($\beta=-0.174$), 직무만족도($\beta=-0.224$)가 22%의 설명력을 가진 것으로 분석되었다($F=13.26, p<0.001$).

<표 6> 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인

	B	SE	β	t	p
자녀유무 (자녀 무)	-8.195	3.103	-0.159	-2.641	0.009
주관적 건강상태 인식(허약한 편)	24.284	5.635	0.269	4.309	<0.001
의사소통능력	-0.775	0.287	-0.174	-2.699	0.008
직무만족도	-0.270	0.075	-0.224	-3.614	<0.001

$F=13.26, p<0.001, R^2=.22$

IV. 논의

1. 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준

본 연구에서 의사소통능력은 평균 2.35점으로 평균보다 낮은 상태였다. 의료조직 내 병원 일반 간호사를 대상으로 한 배주영(2009)의 연구에서는 3.48점, 이현숙(2008)의 연구는 3.46점, 이서영(2012)의 연구에서는 3.24점이었었다. 중국 대학생을 대상으로 한 송성성(2014)의 연구에서는 3.70점이었고, 본 연구에서 보건소 인력의 의사소통능력이 선행연구보다 낮음을 알 수 있다. 본 연구의 고용형태에서 비정규직 그룹의 의사소통능력이 정규직 그룹의 의사소통능력보다 높게 나타났다. 이승철

(2010)의 호텔 종사자를 대상으로 한 연구에서도 비정규직 그룹이 정규직 그룹의 의사소통능력보다 높은 것을 알 수 있다. 이는 비정규직 그룹의 업무는 보건소 사업의 중·장기적인 계획과 전반적인 관리영역의 업무가 아니라 직접적으로 일선 현장에서 주민들에게 보건의료 서비스를 제공하고 접촉하는 업무로서 이 업무의 특성이 또한 반영되었을 가능성을 예상할 수 있다. 따라서 추후 반복연구를 통하여 본 연구의 결과와 비교 분석해 볼 필요가 있다. 주민들의 건강증진이라는 목표달성을 위해 원활한 의사소통능력이 요구되는 보건소 인력의 의사소통능력 향상을 위한 개별적인 프로그램과 노력이 제공될 필요가 있다.

직무만족도 수준은 평균 3.75점으로 나타났다.

기업체 인적자원개발 담당자들의 직무만족도에 관한 최오성(2002)의 연구에서 3.83점으로 보건소 인력의 직무만족도와 동일하게 나타났다. 김현과 김현리(2011)의 보건소 방문간호사를 대상으로 한 연구 2.46점(4점 만점), 박태경(2012)의 연구에서는 3.07점(5점 만점)으로 보건소 인력의 직무만족도가 방문간호사의 만족도보다 높게 나타났다. 하위영역별 직무만족도는 급여와 승진 영역의 만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대상자 중에서 정규직은 55.9%에 불과하고 44.1%는 비정규직으로 구성되어있으며 보건소 인력 49.5%의 총 경력이 10년 이상이라는 것을 감안하면 급여 영역의 만족도가 낮은 것을 알 수 있다. 대부분 보건소 내 한 직종에 관한 직무만족도 연구에 편중되어 다수의 보건소 인력의 직무만족도에 대한 연구가 미흡하므로 직접 비교는 어려우나 추후 임금의 영역을 포함한 후속연구가 필요할 것이다.

정신건강 수준은 평균 2.25점으로 임상간호사를 대상으로 한 박현주(2008), 중년남성을 대상으로 한 박근희(2004)의 연구보다 정신건강 수준이 좋지 않음을 알 수 있다. 이는 의료기관 내 교대근무라는 근무형태에서 의료서비스를 제공하는 간호사보다 공공보건의료서비스를 제공하기 위해 여러 가지 사업과 업무를 담당하는 보건소 인력의 정신건강이 좋지 않다는 의미이다. 의료기관과 보건소 조직은 차이가 남에 따라 비교함에 무리가 따르지만 보건소 인력의 정신건강 수준에 관한 심도 있는 분석과 심층적 연구를 위한 질적 연구, 정신건강 수준에 영향을 미치는 일반적인 변수들을 살펴보기 위해 광범위 양적연구가 필요하다고 사료된다.

2. 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인

대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인으로 주관적 건강상태, 자녀유무와 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 윤현숙(2007)의 대학병원 간호사를 대상

으로 한 연구, 최미경(2003)의 종합병원 간호사에 관한 연구, 오경희(2009)의 연구에서도 주관적 건강상태는 정신건강 수준에 영향을 미침을 알 수 있었고, 주관적 건강상태를 긍정적으로 인식할수록 정신건강 좋은 양상을 보였다. 자녀유무도 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인으로 나타났으며 간호사를 대상으로 한 장수정 외(2009), 이양숙과 장수정(2013)의 연구와도 유사한 결과이다. 보건소 인력을 대상으로 반복 및 확대 연구를 통한 규명이 필요할 것으로 생각된다.

정신건강 수준에 영향을 미치는 변인을 파악하기 위해 다중회귀분석 결과 가장 영향력 있는 예측 변수는 직무만족도였으며, 직무만족도가 낮을수록 정신건강 수준이 좋지 않다고 보고한 박영민(2015)의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다.

대상자의 의사소통능력, 직무만족도 및 정신건강 수준은 유의한 상관관계를 보였으며 의사소통능력이 좋을수록, 직무만족도가 높을수록 정신건강 수준이 좋게 나타났다. 의사소통능력과 직무만족도도 약한 상관관계를 보였다.

지역보건법에 신체건강뿐 아니라 정신보건의 영역을 포함하고 있으며 최근 정신건강의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 보건소 인력을 대상으로 정신건강 수준을 연구하는 것은 중요하다. 공공보건 의료서비스가 지역 주민의 신체적인 건강에만 국한된 것이 아닌 정신보건의 영역까지 포괄적으로 다루고 있다는 점과 보건소 인력의 신체건강 및 정신건강은 곧 지역주민에게 영향을 미치게 되므로 의미가 있다고 사료된다. 그들에게 나타나는 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준에 미치는 영향을 파악하여 보건소 인력의 중재를 위한 다차원적인 접근이 되었으면 하고 보건소 인력을 대상으로 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준에 대한 반복 연구는 의미 있을 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 서울과 경기도에 위치한 보건소 9곳의 기능직을 제외한 보건행정 및 의료서비스, 건강증진을 주민들에게 제공하는 보건소 인력 대상으로 의사소통능력과 직무만족도, 정신건강 수준을 파악하고, 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인을 규명하여 보건소 인력의 중재를 위한 기초 자료를 얻고자 시도하였다.

연구 결과 보건소 인력의 정신건강 수준과 의사소통능력은 낮았고, 의사소통능력, 직무만족도, 정신건강 수준은 양의 약한 상관관계를 보였다. 정신건강 수준에 영향을 미치는 변수는 의사소통능력, 직무만족도, 주관적 건강상태, 자녀유무였으며, 이들 변수들은 정신건강 수준 항목에 대해 22%의 다소 낮은 설명력을 나타냈다. 또한 본 연구 대상자는 서울과 경기지역 보건소 인력을 대상으로 편의 추출 하였으므로 모든 보건소 인력에게 일반화 하는데 신중을 기할 필요가 있다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 보건소 인력의 정신건강 수준에 영향을 미치는 변인을 확대하여 반복 연구할 것을 제언한다.

둘째, 보건소 인력의 정신건강 수준을 향상시키기 위한 의사소통능력, 직무만족도, 주관적 건강상태, 자녀유무를 고려한 중재와 프로그램 개발을 제언한다.

참고문헌

- 김광일, 김재환, 이정호, 원호택. 간이정신진단검사(SCL-90)의 한국판 표준화 연구 I-정상인의 반응특성. 신경정신의학 1978;17(4):449-458.
- 고정아, 심재웅, 김지숙, 이명수. 스트레스 위험요인과 정신건강: 2011년도 서울시민 정신건강조사. 정신보건 2011;2(-):32-28.
- 김도연. 간호사의 의사소통능력과 의사소통유형이 직무만족도에 미치는 영향[석사학위논문]. 제주: 제주대학교 대학원, 2010.
- 김미연, 이윤주. 사무직 종사자의 직장의사소통과 부부의사소통이 직무만족도에 미치는 영향. 상담학연구 2013;14(2):1469-1485.
- 김세향, 이미애. 간호사의 이직의도, 감정노동, 의사소통능력 간의 관계. 간호행정학회지 2014; 20(3):333-342.
- 김은영. 의료조직 내 의사소통과 직무만족과의 영향관계에 관한 연구-수술실 간호사를 중심으로[석사학위논문]. 경기: 가톨릭대학교 행정대학원, 2011.
- 김태숙, 오현경. 임상간호사의 커뮤니케이션 능력, 커뮤니케이션 만족 및 직무만족 간 관계분석. 충남대 간호학술지 2008;11(1):37-47.
- 김현, 김현리. 충남지역 보건소 방문간호사의 직무만족도와 직무 스트레스. 한국산업간호학회지 2011;20(2):204-211.
- 남경동 외 5명. 수술실간호사가 경험하는 언어폭력이 단기감정반응과 장기 부정적 결과에 미치는 영향. 간호행정학회지 2006;12(3):343-354.
- 민경호, 이병석. 조직구성원들이 인식한 CEO 리더십스타일이 조직효과성에 미치는 영향. 대한경영학회지 2005;18(1):1-21.
- 박광욱. 임상실무에서 간호사가 겪은 의사와의 의사소통 경험. 간호행정학회지 2015;21(1):53-63.
- 박근휘. 한국 중년남성의 삶의 의미와 정신건강과의 상관관계 연구[석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원, 2004.
- 박영민. 종합병원 간호사의 수면과 정신건강 및 직무만족도의 관계[석사학위논문]. 전남: 초당대학교 대학원, 2015.
- 박태경. 보건소 맞춤형 방문간호사의 전문직업성, 직무스트레스 및 직무만족도[석사학위논문]. 대구: 경북대학교 보건대학원, 2012.
- 박효미, 이혜순. 간호사의 의사소통 유형, 비판

- 적 사고 성향, 직무만족도 및 직무 스트레스에 관한 연구. *간호학의 지평* 2011;8(2):105-112.
16. 박현주. 임상간호사의 자기표현성과 정신건강 [석사학위논문]. 경기: 아주대학교 대학원, 2008.
 17. 배주영. 병원간호사의 의사소통능력, 의사소통 유형과 간호업무성과의 관계[석사학위논문]. 부산: 고신대학교 대학원, 2009.
 18. 송성성. 부모-자녀간의 애착유형과 자녀의 의사소통 능력 및 대인관계 성향과의 관계: 중국의 독자(한 자녀)를 대상으로. *한국소통학회지* 2012;12(1):301-311.
 19. 송진희, 홍현숙. 직장인 정신건강을 위한 정책 동향 및 사례. *정신건강정책포럼* 2009;3(1):41-57.
 20. 양애선, 강윤희. 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. *간호과학* 2013;25(2):47-58.
 21. 양은경. 직장인의 직무스트레스와 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구: 중소기업 직원을 중심으로[석사학위논문]. 서울: 고려대학교 대학원, 2010.
 22. 엄태순. 지방공무원의 직무 스트레스와 직무만족도가 정신건강에 미치는 영향[석사학위논문]. 대구: 대구한의대학교 대학원, 2013.
 23. 오영아. 건강증진사업 담당인력의 교육 훈련 방안. 제 38회 보건학종합학술대회. 대한보건협회. 2013년.
 24. 윤현숙. 대학병원 간호사의 직무스트레스와 사회심리적 요인이 정신건강에 미치는 영향[박사학위논문]. 충청: 충남대학교 대학원, 2007.
 25. 이상희, 김순례. 서울시 보건소 간호사의 사회적 지지도와 직무만족도. *한국산업간호학회지* 2010;9(1):62-71.
 26. 이서영. 간호사의 갈등관리 방식과 의사소통능력 [석사학위논문]. 대구: 경북대학교 대학원, 2012.
 27. 이수범. 조직 내 커뮤니케이션과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향[석사학위논문]. 서울: 건국대학교 대학원, 2013.
 28. 이수진. 보건소 비정규직 고용 비율에 영향을 미치는 요인, *보건행정학회지* 2010;20(4):114-125.
 29. 이승철. 호텔 종사자의 갈등관리 유형이 팔로워십에 미치는 영향-커뮤니케이션 능력을 조절변수로[석사학위논문]. 충남: 청운대학교 대학원, 2010.
 30. 이양숙, 장수정. 기혼간호사의 일-가족 양립갈등, 조직문화, 상사지지와 정신적, 신체적 건강과의 상관관계. *보건사회연구* 2013;33(4):394-418.
 31. 이용재, 문성현. 사회복지전담공무원이 지각한 조직 내 의사소통이 직무만족에 미치는 영향. *경영건설탐연구* 2013;13(3):175-191.
 32. 이현경, 정은기, 장안기, 이종일. 한국과 미국의 정신건강 정책목표 비교, *한국보건교육·건강증진학회지* 2009;26(1):159-170.
 33. 이현숙. 병원간호사의 의사소통능력, 의사소통 유형, 조직몰입간의 관계[석사학위논문]. 경기: 단국대학교 대학원, 2008.
 34. 장수정, 송다영, 김은지. 일가족 양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로. *한국사회복지학회지* 2009;61(2):349-370.
 35. 정경화, 박동영, 이서영. 간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 조직 갈등과의 관계. *보건의료산업학회지* 2012;6(4):165-176.
 36. 최오성. 기업체 HRD 담당자들의 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원, 2002.
 37. 최호현. 보건소 의료기술직 공무원의 직무만족에 관한 연구-서울·경기·강원 지역을 중심으로 [석사학위논문]. 서울: 연세대학교 보건환경대학원, 2004.
 38. 허경호. 포괄적 대인 의사소통 능력 척도개발 및 타당성검증, *한국언론학보* 2003;47(6):380-408.
 39. Derogatis LR, Lipman RS, Covi L. SCL-90: An outpatient Psychiatric rating scale-Preliminary report. *Psychopharmacology Bulletin* 1973;9:13-28.

40. Han YH, Son IS, Park GO, Kang G H. The Relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 2010;16(2):17-31.
41. Rubin RB. Communication competence. In G. M. Phillips & J. T. Wood (Eds.). *speech communication; Essays to commemorate the 75th anniversary of the Speech Communication Association*, Carbondale: Southern Illinois University Press. 1990;94-129. 27. Rubin, RB, Martin M.M., Bruning SS, & Power DE. Interpersonal communication competence: Scale development and test of a self-efficacy model. Paper presented at the meeting of the Communication Association. Atlanta. GA. 1990.
42. Lee HR, Lee SY, Lee MA. A Study of Nurse's Job satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research Institute* 2009;15(2):91-101.
43. Spector, PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Advanced topics in organizational behavior. Thousand Oaks. CA: Sage Publications. 1997;2-4.
44. Spector, PE. Measurement of Human Service Staff Satisfaction : Development of the Job Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology* 1985;13:693-713.