

일개 군 지역 보건소 공무원의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향: 다른 직렬 공무원과 비교

전상남

동양대학교 보건의료행정학과 교수

The Effects of Job Characteristics and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Public Health Center Officials in rural area: Comparison with other job series officials

Sang Nam Jeon

Professor, Dept. of Public Health & Medical Administration, Dongyang University

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study was to identify factors affecting job satisfaction of Public Health Center Officials in rural area.

Methods: The 345 survey samples were divided into public health center officials(n=56) and other serial officials(n=289). Data were analyzed with χ^2 , two sample t-test and regression analysis.

Results: First, public health center officials showed a significantly higher job commitment and job satisfaction than other serial civil officials. Second, public health center officials showed the effect of only job commitment on job satisfaction whereas other serial civil officials showed the effect of both job characteristics and job commitment on job satisfaction

Conclusion: In order to increase of job satisfaction and provide health education services to the community, it was necessary to improve of motivation and working condition of public health officials.

Key words: Health Education, Job Characteristic, Job Commitment, Job Satisfaction, Public Health Center Officials

* 이 논문은 2020년도 동양대학교 학술연구비의 지원으로 수행되었음.

접수일 : 2022년 04월 26일, 수정일 : 2022년 05월 08일, 채택일 : 2022년 05월 09일

교신저자 : 전상남(36040, 경북 영주시 풍기읍 동양대로 145)

Tel: 054-630-1724, Fax: 054-630-1028, E-mail: jeon2014@dyu.ac.kr

I. 서론

급속한 산업화로 인한 경제성장과 소득 증대로 국민의 건강에 대한 욕구는 세분화되고 다양화되고 있으며, 의료서비스 등을 포함한 건강권을 기본적인 권리로 인식하고 이를 중요하게 여기는 인식 또한 커져가고 있다. 이에 따라 보건소 공무원의 역할과 중요성은 날로 커져가고 있으며, 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19)의 팬데믹 상황이 이를 증명해주고 있다. 한편 보건소 공무원들이 근무하는 보건소는 지역사회 주민의 건강수준을 유지하고 향상시키는 공공의료업무 뿐만 아니라 지역보건법에 명시된 다양한 보건행정 업무 및 보건의료정책을 수행하고 있으며, 그 업무 범위는 날로 증가하고 있다(장길웅, 2019). 이에 지방자치단체에서는 업무량 대비 부족한 보건소 인력을 채우기 위해 시간선택임기제 공무원, 공무원직 공무원 등 여러 근무형태의 공무원들을 충원하여 보건의료서비스를 제공하고 있으며 더 많은 양질의 지역보건 의료서비스를 전 지역주민에게 제공하기 위한 방안들을 모색하고 있다. 그럼에도 불구하고 현 보건소 인력으로는 업무 과다에 의한 역량 발휘 부족 등 많은 어려움이 따르는 것이 현실이다. 따라서 한정된 인적 자원으로 국민의 확장해가는 건강권을 보장하기 위해서는 인적 자원의 효율적인 운영과 동시에 그들이 최대한으로 성과를 낼 수 있도록 하는 내외적인 환경이 조성되어야 한다. 여기에서 내외적인 환경이란 조직구성원이 자신의 직무에 만족하고 재직 중인 조직과 업무에 몰입하도록 하는 환경을 의미한다. 이에 보건소 공무원들의 효율적인 업무수행과 지역보건의료서비스 제공의 질적 향상을 위해서 내외적인 환경을 나타내는 보건소 공무원들의 직무특성과 성향에 대해 파악하고 조직몰입과 직무만족도를 향상시키기 위한 충분한 논의가 이루어질 필요가 있다.

구체적으로 직무특성과 직무만족, 조직몰입과 직

무만족의 관계를 중심으로 설명하면 아래와 같다.

먼저, 직무특성은 일반적으로 5가지 핵심적인 특성을 가지는데, 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 및 피드백으로 구분된다. 그러나 이 5가지 특성은 직종에 따라 직무특성을 인식하는 양상이 다소 다르게 나타나고 있다(이승연과 박수경, 2019). 실증적 연구를 통해 보면, 간호사는 과업정체성과 과업중요성을 가장 높게 인식하고 있으며, 전기공사업체 종업원과 미용사는 기능다양성을 가장 높게 인식하고 있었다(정하영, 2012; 김서영 등, 2013). 보건소 공무원과 관련해서는 보건진료소장을 대상으로 한 최귀숙(2015)의 연구에서 보면, 자율성과 과업정체성, 과업중요성을 가장 중요한 직무특성으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직무특성은 조직관리 측면에서 매우 중요한 변수로서 동기부여, 직무만족, 조직성과 등에 중대한 영향을 미친다고 연구되고 있다. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 공무원, 초등학교 교사 등에서는 직무특성의 하위변인 중 과업정체성을 제외하고 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(윤한홍과 김영천, 2013). 간호사의 경우는 자율성만이 직무특성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(정하영, 2012; 김서영 등, 2013). 보건진료소장의 경우는 과업중요성, 기능다양성, 자율성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(최귀숙, 2015). 즉, 직무특성은 직무에 따라 다소 다른 세부 영역에서 직무만족에 영향을 미치고는 있으나, 전체적으로 보았을 때, 직무만족에 영향을 주는 것으로 설명할 수 있다(윤한홍과 김영천, 2013).

한편, 조직몰입은 자신의 속한 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심과 같은 정서적 반응이다(오인수 등, 2007). 공무원의 경우 조직몰입의 형성요인은 조직목표의 수용, 조직에 대한 애정과 조직을 위한 노력으로 설명되어 질 수 있다(소광섭, 1998). 이 외에도 연령, 근무연한, 개인심리적 변수 등의 개인적 특성 변수와 조직내적 분위기, 조직 명예도 등도

조직몰입에 영향을 주는 것으로 연구되고 있다(윤한홍과 김영천, 2013). 박국흠(2008)의 연구에서 보면 지방공무원의 조직몰입이 높을수록 혁신구현 및 혁신탐색에 노력한다고 설명하고 있다. 한편, 조직몰입과 직무만족과의 관계에 대해서는 어느 것이 선행변수인지에 대한 여러 논의들이 있으나, 권혁기와 박봉규(2010)는 몰입을 경험한 작업자의 경우 자연히 직무에 대한 만족 수준 또한 높을 것이라고 가정하고 실증적 연구를 진행한 바, 조직몰입이 직무만족에 영향을 주는 변수임을 확인하였다. 이에 본 연구에서도 조직몰입은 조직만족도를 높이는 선행변수로 분석하고자 한다.

그간의 연구에서는 사회복지직과 행정직(성정모, 2013), 경찰직, 소방직 공무원 등을 대상으로 하여 직무특성, 조직몰입, 직무만족도에 대한 연구가 진행되었으나, 보건소 공무원에 대한 연구는 거의 부재한 실정이다. 그러나, 단순히 보건소 공무원만을 대상으로 연구할 경우, 결과에 대한 함의나 해석이 자의적일 수 밖에 없으므로 이를 같은 지역에 근무하는 보건소 이외의 다른 직렬 공무원과의 비교를 통해서 직무특성과 조직몰입, 직무만족에 대한 차이를 밝히고자 한다. 이를 통해 보건소 공무원의 직무특성에 대한 인지와 조직몰입을 향상시켜 직무만족을 높이는 기초자료로 활용하고, 나아가서는 보건소 공무원의 직무만족을 통한 지역사회 주민 전체의 건강증진 향상에 기여하고자 한다.

II. 연구방법

1. 조사대상

조사대상인 경상북도 00군에서 근무하는 공무원 정원은 2020년 현재 총 894명으로 보건소에는 총 74명이 근무중이나, 공중보건의 7명과 행정직 1명, 운전직 2명, 장기출장 및 교육중인 인원과 조사에

응하지 않은 10명을 제외한 54명이 연구에 참여하였다. 연구 대상 54명에는 보건 및 의료기술을 담당하는 정규직 공무원과 물리치료, 영양사, 운동치료 및 건강증진, 임상병리를 담당하는 공무직 공무원 그리고 시간선택임기제 공무원이 포함되어 있다.

한편, 다른 직렬 공무원은 읍면에서 근무하는 공무원을 제외하고, 00군 본청에서 근무하는 386명 중 장기출장 및 교육 참여자, 조사에 응하지 않은 97명을 제외하고 289명을 조사 대상으로 하여 분석하였다. 보건소 공무원과 마찬가지로 정규직 공무원, 공무직 공무원, 시간선택제 공무원 등이 본 조사대상에 포함하였다. 289명의 공무원에는 행정, 전산, 공업, 녹지, 시설, 농업 등 다른 직렬의 공무원이 포함되어 있다.

조사기간은 2020년 10월 5일부터 16일까지 2주간이었으며, 조사방식은 온라인을 통한 1:1 설문 조사를 실시하였다. 연구 윤리 확보를 위해 설문 목적 및 윤리적인 문제가 없음을 연구대상자에게 설문 표지문에서 설명하였으며, 설문지의 윤리성을 연구자와 조사기관이 상호 검증하였다.

2. 측정도구

본 연구의 주요 변수는 사회인구학적 특성을 통제 변수로 하며 독립변수는 직무특성과 조직몰입을 측정하였고 종속변수는 직무만족을 측정하였다.

1) 사회인구학적 특성

본 연구에서 분석과정에 포함된 공무원의 사회인구학적 특성은 성별, 연령, 직급, 근속기간이다. 직급은 과거 사무관(5급), 주무관(6,7급), 실무관(8,9급)으로 불리었던 직급 체계를 반영하여 5급, 6,7급, 8,9급으로 범주화하였다.

2) 직무특성

직무특성은 직무가 가지는 다양한 요소의 정도를 말하는 것으로, 직무를 수행함에 있어 개인이 직무에 대해 갖는 의무감과 책임감 그리고 결과에 대한 인지 등을 의미한다(박창권, 2013). 본 연구에서는 직무의 특성을 파악하기 위해 오민수와 한영구(2011)의 연구에 따라 직무특성을 세 가지로 구분하여 측정하였다. 여기에는 지침적용곤란도, 적용지식정도, 상관계성을 측정하는 난이도와 담당역할을 측정하는 중요도, 직무수행의 독립성을 측정하는 책임도로 나누어져 각 한 문항씩으로 구성되어 있다. 세 문항은 모두 리커트 5점 척도로 담당업무의 난이도, 중요도, 책임도가 가장 낮으면 1점을 가장 높으면 5점을 주도록 설계되었으며 분석에서는 3문항을 묶어서 평균값을 사용하였다. 본 연구에서의 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 값은 0.854로 높게 나타났다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 조직에 대해 갖고 있는 개인적 태도로서 자신이 소속하고 있는 조직을 개인이 얼마나 동일시하며 그 조직에 얼마나 헌신하고자 하는 정도, 즉 조직구성원이 조직에 대해 가지는 애착의 정도라고 할 수 있다(Grusky, 1966; 이창원과 최창현, 2005).

본 연구에서는 조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 8문항 중에서 양필석과 최석봉(2011)이 사용한 5문항을 사용하고 가능한 원문에 충실하게 다시 번역한 척도를 사용하였다(나기환 등, 2015). 설문문항은 직장(담당업무)에 대한 기여와 소속감 등에 대해 묻고 있으며, 5문항은 모두 리커트 5점 척도로 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)로 구성되어 있다. 분석에서는 5문항을 묶어서 평균값을 사용하였으며, 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 값은 0.793으로 비교적 높게 나타났다.

4) 직무만족

직무만족에 대한 정의를 설명한 대표적인 학자인 Locke(1976)는 직무만족을 '개인의 직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인해, 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태'라고 정의하였다(이영면, 2011). 이 외에도 직무만족을 정의한 것을 보면, 자신들의 직무 전반과 직무의 다양한 단면들에 대해 어떻게 느끼는지를 나타내는 태도 변인(Spector, 2009), 인지·정서·행위의 복합체이므로 실제로 관찰되는 것과 같이 정확하지 않고, 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 것이며 복합적인 개념(Lichtenstein, 1984, 양승범과 송민혜, 2010)이라고 말하고 있다. 본 연구에서는 직무만족을 평가하기 위해 Slavitt 등(1978)이 개발하고, 김부남 등(2011)이 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 행정, 전문성, 대인관계, 보수 등의 4가지 직무만족 영역으로 구성되어 있으며, 모두 리커트 5점 척도로 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)로 구성되어 있다. 분석에서는 문항을 하나로 묶어서 평균값을 사용하였으며, 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 값은 0.887로 높게 나타났다.

3. 자료처리 및 통계분석

사회인구학적 변수, 직무특성, 조직몰입, 직무만족도를 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원과의 분포 차이를 살펴보기 위해 χ^2 검정과 두 표본 t-검정(Two sample T-test)분석을 실시하였다. 또한 보건소 공무원과 다른 직렬의 공무원과의 직무특성, 조직몰입, 직무만족과의 관계를 각각 규명하게 위해서 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 자료처리를 위해서 SPSS Window 22.0을 이용하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 사회인구학적 특성별 차이

보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 성별, 연령, 직급, 근속기간에 따른 차이를 살펴보기 위해 χ^2 와 t-test 검정을 실시하였는데, 이에 대한 결과는 <표 1>과 같다.

먼저, 성별의 경우 보면 보건소 공무원 총 56명 중 남자 11명(19.6%), 여자 45명(80.4%)이었으며, 다른 직렬 공무원은 총 289명 중 남자 190(65.7%), 여자 99명(34.3%)으로 나타나 두 집단간 성별 분포

의 차이가 통계적으로 유의하였다($p < .001$). 연령은 보건소 공무원의 평균 연령은 44.41세(± 11.06)였으며, 다른 직렬 공무원은 38.38세(± 9.49)로 연령 역시 두 집단간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 직급은 보건소 공무원은 1명(1.8%), 6,7급은 29명(51.8%), 8,9급은 26명(46.4%)이었으며, 다른 직렬 공무원은 5급 8명(2.8%), 6,7급 156명(54.0%), 8,9급은 125명(43.3%)으로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 마지막으로 근속기간은 보건소 공무원이 평균 15.13년(± 14.01) 재직하였으며, 다른 직렬 공무원은 11.17년(± 10.04) 재직하는 것으로 나타나 두 집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

<표 1> 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 사회인구학적 변수의 차이

구분	근무지 (n, % 또는 평균 \pm 표준편차)		χ^2/t
	보건소 공무원 (n=56)	다른 직렬 공무원 (n=289)	
성별	남	11(19.6)	40.99***
	여	45(80.4)	
연령(세)		44.41(± 11.06)	4.23***
직급	5급	1(1.8)	0.324
	6,7급	29(51.8)	
	8,9급	26(46.4)	
근속기간(년)		15.13(± 14.01)	2.510*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

2. 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성, 조직몰입, 직무만족에 대한 차이

보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성, 조직몰입, 직무만족에 대한 차이를 살펴보기 위해 t-test를 실시하였는데, 이에 대한 결과는 <표 2>와 같다.

먼저, 직무특성은 보건소 공무원은 5점 만점에 3.93점(± 0.67)이었으며, 다른 직렬 공무원은 3.82점(± 0.59)으로 나타나 보건소 공무원의 직무특성이 약간 높았으나, 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 다음으로 조직몰입은 보건소 공무원은 5점 만점에 3.80점(± 0.65)이었으며, 다른 직렬 공무원은

3.57점(±0.69)으로 나타나 보건소 공무원의 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(p<.05). 마지막으로 직무만족은 보건소 공무원은 5점 만점에

3.60점(±0.79)이었으며, 다른 직렬 공무원은 3.93점(±0.67)으로 나타나 다른 직렬 공무원의 직무만족이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(p<.01).

〈표 2〉 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이

구분	보건소 공무원(n=56)	다른 직렬 공무원(n=289)	t
	평균 ± 표준편차		
직무특성	3.93±0.67	3.82±0.59	1.18
조직몰입	3.80±0.65	3.57±0.69	2.27*
직무만족	3.60±0.79	3.93±0.67	3.18**

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3. 변수간 상관관계

직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 실시한 상관관계 분석을 보면 〈표 3〉과 같다.

먼저 직무특성과 조직몰입은 양(+)적인 관계를 보이고(r=0.463), 두 변수의 관계는 통계적으로 유의하

였다(p<0.001). 직무특성과 직무만족 역시 양(+)적인 관계를 보이고(r=0.114), 두 변수의 관계는 통계적으로 유의하였다(p<0.05). 마지막으로 조직몰입과 직무만족 역시 양(+)적인 관계를 보이고(r=0.420), 두 변수의 관계는 통계적으로 유의하였다(p<0.001).

〈표 3〉 상관관계 분석

	직무특성	조직몰입	직무만족
직무특성	1		
조직몰입	0.463***	1	
직무만족	0.114*	0.420***	1

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

4. 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무만족 영향 요인

보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 영향을 주는지 살펴보기 위해 사회인구학적 변수를 통제변수로 하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다(표 4).

이에 앞서, 다중공선성 진단을 위해 가장 많이 쓰이는 분산팽창계수(VIF)를 산출하였는데, 보건소 공무원에서 근속연수가 7.21로 가장 큰 분산팽창계수를 보였지만, 기준치인 10을 넘지 않아 세 연구 변수에서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(백정만과 전상남, 2020).

〈표 4〉 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

구분	보건소 공무원					다른 직렬 공무원					
	B	S.E	β	t	VIF	B	S.E	β	t	VIF	
인구 사회 학적 변수 (통제 변수)	성별 (ref=남)	0.34	0.25	0.17	1.38	1.15	-0.04	0.10	-0.03	-0.46	1.07
	연령	0.07***	0.02	1.03	3.93	5.17	0.01	0.01	0.14	1.36	3.79
	직급 (ref=8,9급)										
	5급	-0.82	0.82	-0.14	-0.99	1.43	0.46	0.31	0.10	1.51	1.41
	6,7급	-0.19	0.39	-0.12	-0.50	4.46	-0.02	0.13	-0.01	-0.14	2.23
	근속연수	-0.03	0.02	-0.53	-1.71	7.21	-0.01	0.01	-0.05	-0.52	3.65
독립 변수	직무특성	0.07	0.15	0.06	0.48	1.25	0.20*	0.08	0.15	2.44	1.38
	조직몰입	0.31*	0.15	0.26	2.05	1.17	0.54***	0.07	0.47	7.58	1.37
	R ²				0.37					0.22	
	수정된 R ²				0.27					0.19	
	F				3.95**					11.25***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

회귀분석을 보면 먼저 보건소 공무원의 경우, 통제변수인 성별, 연령, 직급 중 연령에서 연령이 높아질수록 통계적으로 유의하게 직무만족이 올라가는 것으로 나타났으며($\beta=1.03$, $p<0.001$), 독립변수인 직무특성, 조직몰입 중에서는 조직몰입에서만 조직몰입정도가 높아질수록 통계적으로 유의하게 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=0.31$, $p<0.05$). 이에 대한 설명력은 27.3%로 나타났다.

다음으로 다른 직렬 공무원의 경우 통제변수 중 성별이 여성일 경우 통계적으로 유의하게 직무만족이 올라가는 것으로 나타났다($\beta=0.02$, $p<0.05$). 독립변수인 직무특성, 조직몰입 중에서는 직무특성정도가 높아질수록 통계적으로 유의하게 직무만족이 높아지는 것으로 나타났으며($\beta=0.15$, $p<0.05$), 조직몰입정도 역시 높아질수록 통계적으로 유의하게 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다($\beta=0.54$, $p<0.001$). 이에 대한 설명력은 19.9%로 나타났다.

IV. 논의

주민을 직접 대면하는 보건소 공무원들은 민원서비스를 받기 위하여 방문한 주민을 맞이하고 그들로부터 다양한 민원 요구사항을 전달받고 처리하는 일을 수행한다(조미정, 2019). 이러한 민원서비스 이외에도 지역보건법에 명시된대로 보건소는 지역사회 주민의 건강과 보건의료서비스를 제공하는 최일선의 역할을 수행한다. 특히 의료인과 의료기관의 수가 상대적으로 적은 농촌지역의 보건소의 경우, 그 역할은 광범위하다. 그러나, 그동안 보건소에 대한 업무는 증가하였으나, 이에 대한 인적, 물적 자원의 지원은 미진한 것이 현실이다. 이렇게 보건소 업무가 과중해짐에 따라 보건소 공무원들을 휴직을 하거나 공무원의 신분을 버리고 이직을 하여 다른 기관으로 옮기는 경우도 종종 볼 수 있게 되었다. 보건소가 담당하고 있는 지역사회의 보건 및 의료에

대한 중요성을 감안할 때, 그들의 업무 소진으로 인한 근로능력 저하는 지역주민의 건강과 바로 연결되므로, 그들의 직무특성과 조직몰입 나아가서는 직무만족을 향상시키는 것은 매우 중요한 일이다. 이에 보건소에 근무하는 보건소 공무원과 다른 직렬의 공무원을 대상으로 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 실증적으로 비교·분석하여 함의점을 찾아내는 것은 공무원 개개인에게는 일하고자 하는 동기부여를 자극시키고, 조직적인 측면에서는 성과를 높이며, 나아가서는 지역사회 주민의 건강을 증진시킨다는 점에서 의의를 가진다.

본 연구의 주요 결과 및 이에 따른 시사점과 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 사회인구학적 변수인 성별, 연령, 직급, 근속기간의 차이를 보면, 보건소 공무원의 경우, 남성보다 여성의 비율이 월등히 높았다. 이는 충청북도 내 11개의 시도 보건소를 대상으로 조사한 조미정(2019) 및 정혜경과 김미숙(2021)의 연구에서도 보건직 공무원의 여성 비율이 80% 이상인 것으로 나타난 것과 그 맥을 같이 한다. 이는 보건의료조직의 경우 타 조직의 비해 여성의 비율이 남성의 비율보다 높다는 것을 반영하고 있는 결과이다. 연령과 재직기간의 경우는 보건소 공무원의 연령과 재직기간이 다른 직렬 공무원과 비교하여 높게 나타났는데, 조미정(2019)의 연구에서도 보건소 근무자의 재직기간이 10년 이상인 사람은 39.8%로 본 연구의 보건소 공무원의 평균 재직기간 15.13년의 범주와 유사하다. 그간 정원 동결 등의 이유로 보건소의 신입 직원이 많이 충원되지 않은 현상을 반영한 것이다. 다만 최근 들어서는 찾아가는 보건복지서비스 시행과 코로나-19와 같은 감염병으로 인하여 보건소의 신규 인력들이 유입되고 있으나, 대부분 간호직에 한정되고 있다. 보건소가 단순히 의료 및 간호 업무가 아닌 전반적인 보건교육과 건강증진에 관한 업무가 이루어지는 만큼 보건소 내의 다양한 보건의료분야의 신규 인력들이 들어올 필요

성이 있다. 이를 통해 지역사회의료의 최일선 방어망인 보건소에 지역주민의 보건교육을 강화하고 주민의 건강 향상과 보다 전문적인 보건의료서비스를 제공하고자 하는 노력이 필요하다.

둘째, 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성, 조직몰입, 직무만족에 대한 차이를 보면, 직무특성은 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원 사이에 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 조직몰입은 보건소 공무원이, 직무만족은 다른 직렬 공무원이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 본 연구와는 다른 척도이나 조미정(2019)의 연구에서 보면 보건소 공무원은 조직몰입이 5점만점에 3.58점으로 나타났으며, 성정모(2013)의 연구에서는 사회복지직 공무원이 3.38점, 일반행정직 공무원이 3.45점으로 나타나 보건소 공무원이 사회복지직 공무원과 일반행정직 공무원보다는 높게 나타났다. 이는 본 연구에서 나타난 조직몰입 점수 보건소 공무원 3.80점, 다른 직렬 공무원 3.57점과 그 맥을 같이 하고 있다. 이를 분석해보면 결과 <표 1>에서 나타난 것처럼 여성이 대다수를 차지하는 보건소에서 여성은 직업과 가사에 따른 스트레스로 직무몰입이 낮다는 그간의 연구결과와는 다소 상반되는 것이지만(원숙연, 2015), 보건소의 공무원들은 직업적 소명을 가지고 성별 및 근무연수와는 무관하게 다른 요소에 의해 직무몰입에 영향을 주는 것으로 나타나는 것을 의미한다. 이에 대한 실증적 연구로 정혜경과 김미숙(2021)은 보건소 공무원의 조직몰입에 영향을 주는 요소는 인간관계가 그 중 하나임을 밝히고 있다. 따라서 지역주민을 대면으로 직접 마주치며 보건교육과 건강증진서비스를 제공하는 인간관계적 측면이 다른 직렬 공무원보다 높은 조직몰입정도를 가지고 오는 것이라고 분석할 수 있다.

한편 본 연구의 결과를 보면, 보건소 공무원의 직무만족(3.60점)이 다른 직렬 공무원의 직무만족(3.93점)보다도 낮게 나타나고 있다. 본 연구와는 다른 척도를 사용하기는 하였으나, 성정모(2013)의 연구에

서 보면 사회복지직 공무원은 3.36점, 일반행정직은 3.39점으로 일반행정직이 다소 높은 직무만족을 보이고 있다. 직접적인 비교는 어려우나, 사회복지직 공무원과 보건직 공무원은 행정직렬 등에 비해서 소수 직렬이며, 여성이 다수임에 따라 육아휴직 등으로 승진의 기회가 적다. 또한 보건교육과 건강증진과 같은 대민업무를 통해 발생하는 스트레스와 소진의 정도가 커서 상대적으로 행정직 등의 다른 직렬 공무원에 비해 직무만족도가 낮게 나타났다고 유추할 수 있다. 원숙연(2015)의 연구에서도 여성의 직무만족이 낮다고 기술하고 있다. 이에 앞으로는 보건소 공무원들이 보다 소명의식을 가지고 보건교육과 건강증진 업무에 종사할 수 있도록 조직에 몰입하고 조직에 만족하며 일할 수 있도록 동기부여를 주기 위한 승진 등의 보상을 확충할 필요가 있다. 요약해 보면, 보건소 공무원에게 교육훈련의 기회를 확대하며, 적절한 근로여건을 보장하는 등의 정책적, 제도적 노력이 필요하다 하겠다.

셋째, 사회인구학적 변수를 통제변수로 하여 보건소 공무원과 다른 직렬 공무원의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석으로 살펴 보았다. 먼저, 보건소 공무원에서 보면 연령이 높아질수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 보건소 공무원은 연령이 높을수록 업무만족도가 높아진다는 정혜경과 김미숙(2021)의 연구와 그 맥을 같이 한다. 다음으로 다른 직렬 공무원의 경우는 남성이 여성에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났는데, 이는 여성공무원보다는 남성공무원이 직무만족도가 높다는 성경모(2013)의 연구와 그 맥을 같이 한다. 한편 독립변수인 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 어떠한 영향을 주는지 살펴보면, 보건소 공무원은 직무에 대한 난이도 및 중요도 등의 직무특성에 대한 인식과 조직에 대한 헌신과 본인과의 직무에 대한 일체성을 측정하는 조직몰입을 동시에 투입할 경우 조직몰입만이 직무만족에 정(+)적인 영향을 주는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면, 다

른 직렬 공무원은 직무특성과 조직몰입 모두 직무만족에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 진료소장을 대상으로 직무특성이 직무만족에 영향을 주는 요인을 분석한 최귀숙(2015)의 연구에서 보면 일부 그 이유를 유추할 수 있다. 최귀숙(2015)의 연구에서는 기능다양성, 자율성이 직무만족에 영향을 주는 것으로 보고한 바, 보건소 공무원들은 지역사회 보건교육과 건강증진을 담당하므로 이에 대한 직무의 난이도와 중요성 등의 직무특성에 대한 인식보다 직무들이 조직에 대한 헌신과 직무에 대한 일체성을 설명하는 조직몰입이 높아질 때 직무만족이 향상될 수 있음으로 분석할 수 있다. 즉, 보건소 공무원들은 본 연구의 결과 <표 2>에서 나타난 바와 같이 직무특성정도는 다른 직렬 공무원들보다는 높다고 인식하고 있지만, 그 직무특성이 실제적으로 지역주민을 대상으로 하여 보건교육 및 건강증진 사업에 적극적으로 참여하고 조직에 몰입하였을 때, 직무만족이 높아지는 것이다. 따라서 보건소 공무원의 직무만족을 높이기 위해서는 궁극적으로 본인들의 직무가 중요하다는 인식을 확대시키고 지역사회주민들과 동화될 수 있도록 동기를 부여하고 처우를 개선해주는 제도적 보완이 필요하다 하겠다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 직무특성, 조직몰입, 직무만족을 측정하면서 본 연구는 하나의 지표를 선정하여 측정함으로써, 실제 다른 지표들의 측정에서는 다른 결과가 나타날 가능성을 배제할 수 없다. 따라서, 측정도구를 좀 더 다양화하고, 다른 요인을 고려할 필요가 있다.

둘째, 자기기입식으로 온라인 설문에 의해 측정된 것으로 응답자들의 주관적 판단 및 주변 상황에 의해 기입된 것일 가능성이 있다. 이에 보다 정확한 연구결과를 위해서는 면접조사 등의 질적 연구방법을 다양화하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 조사대상은 경상북도의 1개군을 편의 추출하였으므로 이의 결과를 모든 보건소 공무원들이 갖는 인식이라고 일반화하기 어렵다. 따라서

표본을 확대하여 보완적 연구를 수행할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 기존 연구를 통해 인과관계를 설정하고 분석을 시행한 것이기는 하나 단면조사 연구로 인과관계를 해석하기에는 한계를 가진다. 따라서 연구방법과 설계를 추가하여 분석할 필요가 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 보건소 공무원들과 다른 직렬 공무원들의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 대한 미치는 변수를 실증적으로 분석하였다. 이를 통해 직무만족을 향상할 수 있는 방안을 모색함으로써, 지역사회의 건강증진과 효율적인 공공보건의료서비스를 제공하기 위한 보건소 공무원의 동기부여와 제도 입안에 기초자료로 활용될 수 있다는 측면에서 의의를 가진다.

V. 결론

본 연구는 일개 군 지역의 보건소 공무원의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 다른 직렬과 비교하여 실증적으로 분석해 봄으로써, 보건소 공무원의 직무만족을 높이기 위한 제도적, 정책적 함의를 찾는데 그 목적이 있다. 연구 결과, 조직몰입이 직무만족에 영향을 미치는 핵심적인 변수인 것으로 나타났다. 이에 지역사회의 보건교육과 건강증진, 공공보건의료서비스를 담당하고 있는 보건소 공무원들이 열심히 일하기 위한 동기를 부여하고, 이들을 실제적으로 지원하기 위한 제도 입안 등의 노력을 경주함으로써 보건소 공무원들의 직무만족을 높여 지역사회의 효율적인 보건교육 실시와 건강증진서비스를 추진할 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

참고문헌

1. 권혁기, 박봉규. (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 - 일몰입과 조직몰입의 매개효과 -. 한국인적자원관리학회, 17(2), 203-218.
2. 김부남, 오현숙, 박용숙. (2011). 간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무만족도. 산업간호학회지, 20(1), 14-23.
3. 김서영, 이규영, 백선숙. (2013). 임상간호사의 직무특성 및 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향. 보건과 사회과학, 33집, 135-180.
4. 나기환, 최민석, 한수진. (2015). 여성공무원의 인적 네트워크가 감정공유를 통한 정서적 조직몰입과 개인적응성도에 미치는 영향. 2015년도 한국인사·조직학회 추계학술연구발표회 발표논문집, 2015(3), 153-174.
5. 박국흠. (2008). 지방공무원의 조직몰입과 혁신정향이 혁신행태에 미치는 영향. 한국행정학보, 42(2), 263-282.
6. 박창권. (2013). 직무특성이 공직동기에 미치는 영향: 윤리풍토의 조절역할을 중심으로. 한국지방행정연구, 27(3), 203-230.
7. 백정만, 전상남. (2020). 노인의 주관적 건강과 사회적 지지가 사회적 자본 형성에 미치는 영향. 한국학교·지역보건의교육학회지, 21(2), 1-14.
8. 성정모. (2013). 사회복지담당공무원의 직업특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구-사회복지직과 일반행정직의 비교-[박사학위논문]. 광주: 호남대학교 대학원.
9. 소광섭. (1998). 공무원 조직몰입에 관한 실증 분석[박사학위논문]. 전주: 전주대학교 대학원.
10. 양승범, 송민혜. (2010). 한국 지방공무원의 감정노동(Emotional Labor)에 관한 연구. 한국지방자치학회보, 22(3), 219-236.
11. 양필승, 최석봉. (2012). 심리적 자본이 셀프 리더십과 직무만족에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과 검증. 조직과 인사관리연구, 36(1), 1-29.
12. 오민수, 한영구. (2011). 경기도 사회복지이용시설 종사자 처우 실태파악 및 개선방안 연구, 수

- 원: 경기복지재단.
13. 오인수 외 7명. (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성 : 문헌고찰 및 메타분석. *인사·조직연구*, 15(4), 43-86.
 14. 원숙연. (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. *행정논총*, 53(3), 57-81.
 15. 윤한홍, 김영천. (2013). 자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. *한국인사행정학회보*, 12(3), 81-106.
 16. 윤한홍. (2014). 지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구[박사학위논문]. 서울: 서울시립대학원.
 17. 이승연, 박수경. (2019). 직무특성과 조직성과의 관계에서 조직공정성의 조절효과 검증: 정부출연 연구소 연구인력을 대상으로. *기술혁신학회지*, 22(1), 85-118.
 18. 이영면. (2011). 직무만족의 의미와 측정. 서울: 경문사.
 19. 이창원, 최창현. (2005). 새조직론. 고양: 대영문화사.
 20. 장길용. (2019) 보건소 구성원의 직무만족이 혁신의지에 미치는 영향[박사학위논문]. 성남: 을지대학교 대학원.
 21. 정하영. (2012). 경력간호사가 인지하는 직무특성, 내부고객만족도와 재직의도의 관계[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원.
 22. 정혜경, 김미숙. (2021). 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. *한국산학기술학회논문지*, 22(12), 350-359.
 23. 조미정. (2019). 보건소 공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무소진 및 조직몰입에 미치는 영향[박사학위논문]. 청주: 충북대학교 대학원.
 24. 최귀숙. (2015). 보건진료소장의 직무특성과 직무만족[석사학위논문]. 충주: 한국교통대학교 대학원.
 25. Allen, NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
 26. Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
 27. Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physician's in organized setting. *Medical care*. 22(1), 139-179.
 28. Locke, EA. (1976). Personal Attitudes and Motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, 457-480.
 29. Slavitt, DB, Stamps, PL, Piedmont EB, Hasse AMB. (1978). Nurses'satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27, 114-120.
 30. Spector, PE. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, and Consequences*. California: Sage Publications.