

한의원 종사자들의 직무만족도에 관한 예비연구

이정원[†], 김경철

동의대학교 한의과학대학 진단학교실

<Abstract>

A pilot study on job satisfaction of korean medical clinic workers

Jeong Won Lee[†], Gyeong Cheol Kim

Department of diagnostics, College of Oriental Medicine, Dong-Eui University

The purpose of this study is to find out the job satisfaction of the korean medical clinic workers, and understand the factors that affect the satisfaction thereby increasing the efficiency of human resource management and providing the basic data to establish the management strategy.

We visited 50 korean medical clinics which were chosen randomly from the korean medical clinics in the city of Changwon, Gyeongnam. First, we explained the purpose of the study and survey contents to the surveyees, then distributed the Questionnaire and collected them. The data analysis was done statistically using the SPSS WIN IBM 20.0 program.

The results were as follows:

Professional career, interpersonal relationship, work autonomy, and overall job satisfaction showed significant differences depending on ages. While satisfaction of interpersonal relationship showed significant difference depending on final education. Depending on marriage status, while married

* 투고일자 : 2012년 8월 14일, 수정일자 : 2012년 10월 2일, 게재확정일자 : 2012년 10월 19일

† 교신저자 : 이정원, 부산 부산진구 가야동 산24, 동의대학교 한의과대학, Tel : 051-850-7417,

E-mail : 64486@deu.ac.kr

persons showed significantly high satisfaction on professional career, interpersonal relationship, work autonomy, administration, and overall job satisfaction, there is no significant difference on income satisfaction. The number of years worked in the current clinic showed significant difference on administration satisfaction. Also, daytime working hours showed significant difference on administration and overall job satisfaction. The work area showed significant difference on overall job satisfaction. The income level showed significant differences on professional career, administration, and overall job satisfaction.

From this study, it was confirmed that demographic characteristics and work environment factors showed significant differences on overall job satisfaction of workers in Korean medical clinics. Therefore, in order to facilitate efficient manpower utilization and organization efficiency maximization, and motivation of human resources, a detailed plan should be developed to improve working environment and take demographic characteristics into consideration.

Key words : job satisfaction, job satisfaction factors, Korean medical clinic, Korean medical clinic workers

I. 문제제기 및 연구목적

최근 병의원들이 급격한 양적인 증가로 인하여 병의원을 둘러싸고 있는 경영 환경이 경쟁적으로 변화되었다. 특히 한방 병의원의 양적 증가는 다른 의료기관에 비하여 더욱 급격하게 진행되고 있으며(국민건강보험공단, 2011), 이러한 양적인 증가는 경영 상황을 날로 악화시키고 있다.

의료시장의 경쟁은 심화되고 있으며, 의료소비자의 기대와 요구가 증가됨에 따라(장수용 등, 2006) 병의원의 종사자들에 대한 인적자원 관리가 병원 경영의 중요한 부분이 되어 가고 있다. 특히 인적자원 관리를 시스템화 시켜서 관리하고 있는 병원급에 비해 의원급인 1차 의료기관은 환자와의 직접적인 대면관계가 훨씬 많아 종사자들의 인적자원 관리가 더욱 더 중요하다고 할 수 있다.

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직

무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적 만족상태이며, 직장에 대한 정서적, 정신적 반응이다(박옥임 등, 2006). 직무만족은 개인의 욕구나 직무내용 및 환경요인에 대한 충족정도, 직무에 쏟은 노력의 결과나 보상에 대한 만족에 따라 달라진다(하양숙 등, 1992).

이런 직무만족은 직무성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따라 직무의 효율성의 증가를 가져오게 된다(Newman, J.E., 1979). 특히 병의원 인력의 직무만족은 의료소비자들의 건강욕구를 효율적으로 충족시키고, 진료의 질을 높이며 전인치료의 목표를 달성하는데 중요하다(William, J., Laurice, B. A., 1993). 직무만족은 간호인력이 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인으로 인정되고 있다(Ellenbecker, Porell, Samia, Byleckie, Milburn, 2008). 또한 병원이 제공하는 의료서비스를 향상시키기 위해서는 간호인력의 직무만족이 매우 중요하다는 연구결과도 있다(Golbasi, Kelleci, Dogan, 2008).

이에 그동안 양방병원 의료인력의 직무와 직무만족도에 대한 연구(김숙자, 1992; 이삼미, 1995; 한창복, 1996; 김민정 등, 1997; 김숙녕, 1998; 홍수환, 1998; 고종욱 등, 2003; 이은숙 등, 2012), 한방병원 의료인력의 직무와 직무만족도에 대한 연구(양경희 등, 1992; 장혜숙 등, 1992; 최연희, 1998), 그리고 한·양방 의료인력에 대한 직무와 직무만족의 차이에 대한 연구(유미숙, 1996; 박영미, 2002; 이정순, 2002; 강승주 등, 2006)가 진행되어 왔다. 하지만 거의 대부분의 연구가 병원급을 대상으로 진행되었다.

2010년 통계에 의하면 양방병원 수는 전국적으로 2,500개이며, 한방병원 수는 168개이다. 이에 비해 양방의원 수는 27,469개이며, 한의원수는 12,061개이다(국민건강보험공단, 2011). 이처럼 실제 환자와의 접근도가 의원급이 가장 높은 현실에서 1차 의료기관의 종사자들에 대한 연구는 국민의료와 의료산업에 있어서 중요하다 할 수 있다. 높은 접근도와 더불어 1차 의료기관의 종사자들은 적은 수의 인원으로 구성되어 있고, 환자와의 대면관계가 상대적으로 많으며, 의료보조 업무와 행정적 업무까지 종합적 업무를 담당해야 하므로 직무만족도가 매우 중요하다.

이에 저자는 인적자원 관리의 효율성을 높여 한의원 경영전략 수립을 위한 기초조사로서, 한방 1차 의료기관인 한의원 종사자들의 인구사회학적 특성, 직무환경 요인과 직무만족도를 조사하여 분석하고, 인구사회학적 특성과 직무환경 요인에 따른 직무만족도 차이를 검증하기 위한 기초조사로서 경남 창원시 소재 한의원 50개를 대상으로 예비 연구를 실시하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족

직무(job)란 ‘직제 또는 법령에 의한 직업상의 사무, 즉 책임을 지고 담당하여 맡아 보는 일’을 말하는 것으로 일(work)의 하위 개념이며, 만족(satisfaction)이란 마음에 부족함이 없이 흐뭇함을 의미하는 것으로 인지와 가치 사이에서 이루어지는 평가의 산물이다(이명희, 1997; 이기주, 1999; 주혜명, 2002).

1930년대 이후 직무만족에 대한 연구는 많은 학자들에 의해서 연구되어져 오고 있으나, 학자들마다 개념적 정의는 다소 차이가 있다.(Hoppock. R., 1985; Locke. E. A., 1976; McCarille. E. J. & Tiffin. J., 1974; Porter. L. W., Lawler. E. E. & Hackman. J. R., 1975).

이처럼 직무만족에 대한 정의는 학자마다 다르게 정의하고 있는데, 여러 학자들의 개념들을 종합하여 살펴보면 직무만족은 심리적인 것으로써, ‘개인이 담당하고 있는 직무가 자기의 적성, 능력, 흥미 및 평가, 보상에 일치하여 얻어지는 욕구의 충족도’라 할 수 있다(유미숙, 1996).

2. 직무만족의 중요성

직무만족의 중요성은 조직원과 조직의 측면에서 각각 살펴볼 수 있다. 조직원의 입장에서 첫째, 가치판단 면에서 중요하다. 직장은 생계를 위한 소득만을 얻기 위한 곳이 아니라 동시에 생활의 만족을 누리는 곳이다. 이런 점에서 일 자체나 직장생활을 통하여 만족할 기회가 없다면 삶의 기쁨을 맛볼 수 없을 것이다. 둘째, 정신건강 면에서 중요하다. 직무만족은 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이기 때문이다. 셋째, 신체적 건강에도 영향을 미친다. 직무 불만족에 의해서 발생하는 정서상태의 부적응적 변화는 생리적, 심리적 스트레스를 쌓이게 하여 고혈압, 동맥경화, 소화불량 및 각종 정신질환을 유발한다. 조직의 입장에서 직무만족이 중요시되는 이유를 살펴보면 첫째, 직무만족이 직무성과에 직접적인 영향을 준다는 것이다. 둘째, 직무에 만족하는 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해있는 조직을 호의적으로 이야기하게 되므로 대외적으로 조직을 홍보하게 되고 이런 기능은 일반대중이 그 조직에 호감을 갖게 되어 종업원의 충원이나 조직의 활동에 대한 합법성의 획득과 조직유효성을 높일 수 있다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 밖에서만 아니라 조직 내에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 조직의 입장에서 볼 때, 조직만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 향상의 효과도 얻을 수 있다. 이상과 같이

조직사회에서 조직구성원이 자신이 맡은 직무에 만족을 느끼게 되면, 직무환경에 대해 긍정적인 태도를 가지기 때문에 조직과 조직구성원 개개인의 발전을 가져올 것이고, 반면에 조직구성원이 직무에 대하여 불만족을 느끼면 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖기 때문에 조직과 조직구성원의 발전은 기대할 수 없기에 조직사회에서는 직무만족의 중요성을 매우 강조하고 있다(원금혜, 2003; 신유근, 1991).

특히 의료기관 간호인력의 직무만족은 타 직종에 비해 매우 중요하다. 양질의 간호는 간호인력 개개인이 주어진 업무를 효율적·긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우된다(Li & Lambert, 2008).

3. 직무만족 요인

직무는 과업, 직원간의 상호작용, 보상 등의 다양한 요인들로 구성되어 있으므로, 직무만족 또한 다양한 요인들에 의해 영향을 받게 된다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 대부분의 연구는 직무 자체가 아닌 직무를 구성하고 있는 다양한 요소들에 의해 만족도가 결정된다는 입장을 취하고 있다(김권수, 2007).

Porter 등(1975)은 조직전체, 작업환경, 직무내용, 개인적 특성을 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 보았다. 조직전체에는 임금, 승진기회, 회사정책, 조직의 권한과 구조를 작업환경은 상급자의 감독스타일, 참여적 의사결정, 작업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등을, 직무내용은 직무의 범위, 역할의 모호성과 갈등을, 개인적 특성은 연열, 재직기간, 성격, 인성 등을 제시하였다. Locke(1976)는 직무만족요인을 사상(events)과 행위자(agents)로 구분하고 사상에는 작업전체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급부를 제시하고, 행위자에는 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리 등을 제시하였다. Milton(1981)은 직무만족의 영향요인을 과업요인, 임금요인, 승진요인, 인정요인, 복지후생요인, 과업수행요인, 감독요인, 동료요인, 관리정책요인으로 구분하였다. 과업요인으로는 내재적인 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 과업량, 성공기회, 과업과정과 방법에 대한 통제 등을, 임금요인으로는 임금수준, 공정성, 지급방법 등을, 승진요인으로는 승진기회, 공정성, 승진조건 등을, 인정요인으로는 성취에 대한 칭찬, 과업수행에 대한 신뢰, 비판의 허용 등을, 복지후생요인으로는 임금, 의료보험, 유급휴가 등을, 과업수행요인으로는 과업시간, 휴식시간, 설비, 물리적인 조건, 지역 및 위치 등을, 감독요인으로는 감독스타일과 영향력, 기술적 감독, 인간관계, 관리기술 등을, 동료요인으로는 경쟁, 도움, 친근감 등을, 관리정책요인으로는 종업원에 대한 관심, 임금, 정책 등을 제시하였다.

이처럼 직무만족요인에 대해서는 연구자, 연구시기, 연구대상에 따라 여러 시각을 보여 주고 있다. 본 연구에서는 Stamps 등(1978)이 보건인력의 직무만족을 위해 제시한

요인을 기준으로 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 기간

경남 창원시 소재 한의원 종사자를 대상으로 2012년 6월 1일부터 7월 27일까지 조사하였다.

2. 조사방법

창원시 소재 255개 한의원 중 무작위 추출한 50개 한의원을 방문하여 본 연구의 목적과 설문내용을 설명한 후 설문참여에 동의하는 한의원 종사자에게 설문지를 배부하고 회수 하였다.

설문지는 Stamps, Piedmont, Slavitt, Hesse가 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구(Stamps P. L. 등, 1978)를 박성애 등이 번역하고 수정하여 간호사에 맞게 수정한 것을(박성애; 윤순녕, 1992), 선행연구(원금혜, 2003)를 참고하여 종합병원급에만 해당하는 문항은 제외하고 한의원 실정에 맞게 수정한 설문지를 사용하였다.

3. 자료처리 및 분석

회수한 설문지 87부 중 분석에 불충분한 3부를 제외한 84부를 최종분석에 사용하였다. 자료분석은 SPSS WIN IBM 20.0 프로그램을 이용하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고, 직무만족은 평균점수로, 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후분석은 Duncan의 다중비교분석을 이용하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령을 살펴보면 20~25세는 22.6%, 26~30세는 21.4%, 31~35세는 13.1%, 36~40세는 21.4%, 41~45세는 17.9%, 46세 이상은 3.6%였다. 성별로는

여성이 97.6%, 남성이 2.4%였다. 최종학력은 고졸이하가 46.4%, 전문대학 졸업이 39.3%, 대학 졸업 이상이 14.3%였다. 결혼 상태로는 미혼이 46.4%, 기혼이 53.6%였다. 현 한의원 근무기간은 1년 미만이 35.7%, 1~3년 미만이 31.0%, 3~5년 미만이 6.0%, 5~7년 미만이 8.3%, 7년 이상이 19.0%였다. 진료시간은 40시간 이하가 11.9%, 40~45시간 미만 20.2%, 45~50시간 미만 32.1%, 50~55시간 미만 19.0%, 55~60시간 미만 10.7%, 60시간 이상 6.0%였다. 근무파트는 접수 및 수납 17.9%, 침구실 및 치료실 23.8%, 특화 치료실 6.0%, 탕전실 4.8%, 공동근무 47.6%였다. 근무파트 만족도는 매우 만족하다 3.6%, 만족하다 46.4%, 보통이다 42.9%, 불만족한다 4.8%, 매우 불만족한다가 2.4%였다. 급여수준은 90만원 미만은 3.6%, 90~100만원 미만은 7.1%, 100~110만원 미만은 9.5%, 110만원~120만원 미만은 27.4%, 120만원~130만원 미만은 17.9%, 130만원 이상은 34.5%였다.

<표 1> 대상자의 일반적인 특성

항 목		빈도	%	항 목		빈도	%
연령	20-25세	19	22.6	진료시간	45-50시간	27	32.1
	26-30세	18	21.4		50-55시간	16	19.0
	31-35세	11	13.1		55-60시간	9	10.7
	36-40세	18	21.4		60시간 이상	5	6.0
	41-45세	15	17.9	근무파트	접수, 수납	15	17.9
	46세 이상	3	3.6		침구실, 치료실	20	23.8
성별	남자	2	2.4		특화 치료실	5	6.0
	여자	82	97.6	탕전실	4	4.8	
최종학력	고졸이하	39	46.4	공동근무	40	47.6	
	전문대 졸	33	39.3	근무파트 만족도	매우 만족	3	3.6
	대졸 이상	12	14.3		만족	39	46.4
결혼상태	미혼	39	46.4		보통	36	42.9
	기혼	45	53.6		불만족	4	4.8
근무기간	1년 미만	30	35.7	급여	매우 불만족	2	2.4
	1년-3년	26	31.0		90만원 미만	3	3.6
	3년-5년	5	6.0		90-100만원	6	7.1
	5년-7년	7	8.3		100-110만원	8	9.5
	7년 이상	16	19.0		110-120만원	23	27.4
진료시간	40시간 미만	10	11.9		120-130만원	15	17.9
	40-45시간	17	20.2	130만원 이상	29	34.5	

2. 연령에 따른 직무만족도 차이

84명 전체의 전문직업 만족도는 3.30, 대인관계 만족도는 3.93, 자율성 만족도는 3.83, 행정 만족도는 2.98, 보수 만족도는 2.91, 전체 직무 만족도는 3.39이었다.

연령에 따른 전문직업 만족도는 20~25세가 2.89, 26~30세가 3.28, 31~35세가 3.43, 36~40세가 3.61, 41~45세가 3.40, 46세 이상이 3.17로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 대인관계 만족도는 20~25세가 2.89, 26~30세가 3.92, 31~35세가 4.32, 36~40세가 3.75, 41~45세가 4.29, 46세 이상이 4.22로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 자율성 만족도는 20~25세가 3.37, 26~30세가 3.74, 31~35세가 4.32, 36~40세가 3.91, 41~45세가 4.11, 46세 이상이 3.50로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

행정 만족도는 20~25세가 2.70, 26~30세가 2.84, 31~35세가 3.14, 36~40세가 3.31, 41~45세가 2.98, 46세 이상이 3.04로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 보수 만족도는 20~25세가 2.77, 26~30세가 2.84, 31~35세가 2.97, 36~40세가 2.88, 41~45세가 3.04, 46세 이상이 2.90로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 전체 직무만족도는 20~25세가 3.06, 26~30세가 2.94, 31~35세가 3.64, 36~40세가 3.49, 41~45세가 3.56, 46세 이상이 3.37로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

〈표 2〉 연령에 따른 직무만족도 차이

	20-25세	26-30세	31-35세	36-40세	41-45세	46세 이상	F	p
전문직업	2.89±0.70 ^a	3.28±0.58 ^{a,b}	3.43±0.83 ^{a,b}	3.61±0.60 ^b	3.40±0.44 ^{a,b}	3.17±0.38 ^{a,b}	2.756	0.024
대인관계	3.54±0.67 ^a	3.92±0.75 ^{a,b}	4.32±0.59 ^b	3.75±0.80 ^{a,b}	4.29±0.45 ^b	4.22±0.54 ^{a,b}	3.184	0.011
자율성	3.37±0.65 ^a	3.74±0.67 ^{a,b,c}	4.32±0.55 ^c	3.91±0.66 ^{a,b,c}	4.11±0.73 ^{b,c}	3.50±0.76 ^{a,b}	3.824	0.004
행정	2.70±0.66	2.84±0.80	3.14±0.55	3.31±0.64	2.98±0.64	3.04±0.58	1.819	0.119
보수	2.77±0.54	2.94±0.60	2.97±1.03	2.88±0.54	3.04±0.71	2.90±0.72	0.299	0.912
전체	3.06±0.54 ^a	3.34±0.47 ^{a,b}	3.64±0.51 ^b	3.49±0.50 ^{a,b}	3.56±0.40 ^b	3.37±0.44 ^{a,b}	2.924	0.018

3. 최종학력에 따른 직무만족도 차이

최종학력에 따른 전문직업 만족도는 고졸이하는 3.36, 전문대 졸업은 3.12, 대학교 졸업 이상은 3.59로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 대인관계 만족도는 고졸이하는 3.94, 전문대 졸업은 3.76, 대학교 졸업 이상은 4.36로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 자율성 만족도는 고졸이하는 3.88, 전문대 졸업은 3.71, 대학교 졸업 이상은 3.96로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 행정 만족도는 고

졸이하는 2.98, 전문대 졸업은 2.82, 대학교 졸업 이상은 3.42로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 보수 만족도는 고졸이하는 2.84, 전문대 졸업은 2.97, 대학교 졸업 이상은 2.99로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 전체 만족도는 고졸이하는 3.40, 전문대 졸업은 3.28, 대학교 졸업 이상은 3.66로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$).

<표 3> 최종학력에 따른 직무만족도 차이

	고졸이하	전문대 졸	대졸 이상	F	p
전문직업	3.36±0.61	3.12±0.68	3.59±0.62	2.767	0.069
대인관계	3.94±0.70 ^a	3.76±0.72 ^a	4.36±0.64 ^b	3.281	0.043
자율성	3.88±0.70	3.71±0.76	3.96±0.68	0.725	0.487
행정	2.98±0.66 ^a	2.82±0.72 ^a	3.42±0.46 ^b	3.564	0.033
보수	2.84±0.68	2.97±0.69	2.99±0.47	0.471	0.626
전체	3.40±0.48	3.28±0.57	3.66±0.36	2.627	0.078

* 표 안의 위첨자 문자표시는 Duncan 사후검정결과임.

4. 결혼 상태에 따른 직무만족도 차이

결혼 상태에 따른 전문직업 만족도는 미혼이 3.10, 기혼이 3.47으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 대인관계 만족도는 미혼이 3.70, 기혼이 4.13으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 자율성 만족도는 미혼이 3.64, 기혼이 3.99으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 행정 만족도는 미혼이 2.76, 기혼이 3.18으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 보수 만족도는 미혼이 2.81, 기혼이 3.00으로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 전체 만족도는 미혼이 3.20, 기혼이 3.55으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

<표 4> 결혼상태에 따른 직무만족도 차이

	미혼	기혼	t	p
전문직업	3.10±0.71	3.47±0.56	-2.604	0.011
대인관계	3.70±0.72	4.13±0.66	-2.828	0.006
자율성	3.64±0.70	3.99±0.70	-2.298	0.024
행정	2.76±0.70	3.18±0.62	-2.891	0.005
보수	2.81±0.64	3.00±0.66	-1.367	0.176
전체	3.20±0.53	3.55±0.45	-3.275	0.002

5. 현 한의원 근무기간에 따른 직무만족도 차이

현 한의원 근무기간에 따른 전문직업 만족도는 1년 미만이 3.08, 1년~3년 미만이 3.37, 3년~5년 미만이 3.58, 5년~7년 미만이 3.11, 7년 이상이 3.59로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 대인관계 만족도는 1년 미만이 3.81, 1년~3년 미만이 3.99, 3년~5년 미만이 3.93, 5년~7년 미만이 4.05, 7년 이상이 4.00로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 주간 근무시간에 따른 전문직업 만족도는 40시간 이하가 3.35, 40~45시간 이하가 3.46, 45~50시간 이하가 3.40, 50~55시간 이하가 3.20, 55~60시간 이하가 3.22, 60시간 이상이 2.53로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 대인관계 만족도는 40시간 이하가 4.17, 40~45시간 이하가 3.96, 45~50시간 이하가 3.97, 50~55시간 이하가 4.10, 55~60시간 이하가 3.54, 60시간 이상이 3.23로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 자율성 만족도는 40시간 이하가 4.38, 40~45시간 이하가 3.77, 45~50시간 이하가 3.88, 50~55시간 이하가 3.71, 55~60시간 이하가 3.54, 60시간 이상이 3.47로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 행정 만족도는 40시간 이하가 3.38, 40~45시간 이하가 3.29, 45~50시간 이하가 3.00, 50~55시간 이하가 2.72, 55~60시간 이하가 2.76, 60시간 이상이 2.30로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

보수 만족도는 40시간 이하가 2.97, 40~45시간 이하가 3.13, 45~50시간 이하가 2.91, 50~55시간 이하가 2.75, 55~60시간 이하가 3.00, 60시간 이상이 2.40로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 전체 만족도는 40시간 이하가 3.65, 40~45시간 이하가 3.52, 45~50시간 이하가 3.43, 50~55시간 이하가 3.30, 55~60시간 이하가 3.21, 60시간 이상이 2.79로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

<표 5> 현 한의원 근무기간에 따른 직무만족도 차이

	- 1년	1년-3년	3년-5년	5년-7년	7년 -	F	p
전문직업	3.08±0.63	3.37±0.68	3.58±0.31	3.11±0.53	3.59±0.69	2.218	0.074
대인관계	3.81±0.79	3.99±0.71	3.93±0.96	4.05±0.53	4.00±0.64	0.339	0.851
자율성	3.69±0.78	3.88±0.70	3.67±0.66	4.19±0.33	3.88±0.78	0.809	0.523
행정	2.74±0.63 ^a	3.02±0.68 ^{a,b}	3.40±0.63 ^b	2.66±0.80 ^a	3.38±0.55 ^b	3.590	0.010
보수	2.92±0.73	2.97±0.55	2.94±0.16	2.53±0.82	2.96±0.71	0.649	0.629
전체	3.25±0.56	3.45±0.49	3.50±0.43	3.31±0.46	3.56±0.47	1.212	0.312

자율성 만족도는 1년 미만이 3.69, 1년~3년 미만이 3.88, 3년~5년 미만이 3.67, 5년~7년 미만이 4.19, 7년 이상이 3.88로 통계적으로 유의한 차이가 없었다

($p>0.05$). 행정 만족도는 1년 미만이 2.74, 1년~3년 미만이 3.02, 3년~5년 미만이 3.40, 5년~7년 미만이 2.66, 7년 이상이 3.38로 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($p<0.05$). 보수 만족도는 1년 미만이 2.92, 1년~3년 미만이 2.97, 3년~5년 미만이 2.94, 5년~7년 미만이 2.53, 7년 이상이 2.96로 통계적으로 유의한 차이가 없었다 ($p>0.05$). 전체 만족도는 1년 미만이 3.25, 1년~3년 미만이 3.45, 3년~5년 미만이 3.50, 5년~7년 미만이 3.31, 7년 이상이 3.56로 통계적으로 유의한 차이가 없었다 ($p>0.05$).

6. 주간 근무시간에 따른 직무만족도 차이

주간 근무시간에 따른 전문직업 만족도는 40시간 이하가 3.35, 40~45시간 이하가 3.46, 45~50시간 이하가 3.40, 50~55시간 이하가 3.20, 55~60시간 이하가 3.22, 60시간 이상이 2.53로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 대인관계 만족도는 40시간 이하가 4.17, 40~45시간 이하가 3.96, 45~50시간 이하가 3.97, 50~55시간 이하가 4.10, 55~60시간 이하가 3.54, 60시간 이상이 3.23로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 자율성 만족도는 40시간 이하가 4.38, 40~45시간 이하가 3.77, 45~50시간 이하가 3.88, 50~55시간 이하가 3.71, 55~60시간 이하가 3.54, 60시간 이상이 3.47로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 행정 만족도는 40시간 이하가 3.38, 40~45시간 이하가 3.29, 45~50시간 이하가 3.00, 50~55시간 이하가 2.72, 55~60시간 이하가 2.76, 60시간 이상이 2.30로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

보수 만족도는 40시간 이하가 2.97, 40~45시간 이하가 3.13, 45~50시간 이하가 2.91, 50~55시간 이하가 2.75, 55~60시간 이하가 3.00, 60시간 이상이 2.40로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 전체 만족도는 40시간 이하가 3.65, 40~45시간 이하가 3.52, 45~50시간 이하가 3.43, 50~55시간 이하가 3.30, 55~60시간 이하가 3.21, 60시간 이상이 2.79로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

<표 6> 주간근무시간에 따른 직무만족도 차이

	- 40시간	40-45시간	45-50시간	50-55시간	55-60시간	60시간-	F	p
전문직업	3.35±0.60	3.46±0.63	3.40±0.65	3.20±0.52	3.22±0.88	2.53±0.50	1.949	0.096
대인관계	4.17±0.67	3.96±0.77	3.97±0.78	4.10±0.61	3.54±0.51	3.23±0.45	2.023	0.085
자율성	4.38±0.31	3.77±0.78	3.88±0.72	3.71±0.71	3.54±0.72	3.47±0.74	1.995	0.089
행정	3.38±0.43 ^c	3.29±0.64 ^{bc}	3.00±0.62 ^{bc}	2.72±0.63 ^{ab}	2.76±0.86 ^{ab}	2.30±0.72 ^a	3.409	0.008
보수	2.97±0.96	3.13±0.55	2.91±0.55	2.75±0.69	3.00±0.58	2.40±0.68	1.237	0.300
전체	3.65±0.41 ^b	3.52±0.51 ^b	3.43±0.50 ^b	3.30±0.42 ^b	3.21±0.57 ^b	2.79±0.54 ^a	2.735	0.025

7. 근무파트에 따른 직무만족도 차이

근무파트에 따른 전문직업 만족도는 접수 및 수납은 3.62, 침구실 및 치료실은 3.31, 특화 치료실은 3.63, 탕전실은 3.41, 공동근무는 3.13로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 대인관계 만족도는 접수 및 수납은 3.72, 침구실 및 치료실은 4.02, 특화 치료실은 4.13, 탕전실은 4.13, 공동근무는 3.91로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$).

자율성 만족도는 접수 및 수납은 4.03, 침구실 및 치료실은 3.90, 특화 치료실은 3.70, 탕전실은 4.42, 공동근무는 3.67로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 행정 만족도는 접수 및 수납은 3.12, 침구실 및 치료실은 2.83, 특화 치료실은 3.20, 탕전실은 3.22, 공동근무는 2.95로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 보수 만족도는 접수 및 수납은 3.03, 침구실 및 치료실은 2.94, 특화 치료실은 3.00, 탕전실은 3.04, 공동근무는 2.83로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$). 전체 만족도는 접수 및 수납은 3.50, 침구실 및 치료실은 3.40, 특화 치료실은 3.53, 탕전실은 3.64, 공동근무는 3.30로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>0.05$).

<표 7> 근무파트에 따른 직무만족도 차이

	접수, 수납	침구실	특화 치료실	탕전실	공동근무	F	p
전문직업	3.62±0.76	3.31±0.66	3.63±0.32	3.41±0.16	3.13±0.63	2.011	0.101
대인관계	3.72±0.62	4.02±0.78	4.13±0.61	4.13±0.60	3.91±0.76	0.553	0.697
자율성	4.03±0.54	3.90±0.75	3.70±0.57	4.42±0.35	3.67±0.77	1.619	0.178
행정	3.12±0.68	2.83±0.62	3.20±0.62	3.22±0.40	2.95±0.75	0.639	0.636
보수	3.03±0.52	2.94±0.60	3.00±0.96	3.04±0.18	2.83±0.73	0.335	0.854
전체	3.50±0.48	3.40±0.52	3.53±0.53	3.64±0.18	3.30±0.54	0.839	0.504

8. 근무파트 만족도에 따른 직무만족도 차이

근무파트 만족도에 따른 전문직업 만족도는 매우만족이 4.13, 만족이 3.61, 보통이 3.01, 불만족이 2.53, 매우 불만족이 2.75로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 대인관계 만족도는 매우만족이 4.83, 만족이 4.23, 보통이 3.64, 불만족이 3.25, 매우 불만족이 3.08로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 자율성 만족도는 매우만족이 4.67, 만족이 4.04, 보통이 3.60, 불만족이 3.38, 매우 불만족이 3.25로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

행정 만족도는 매우만족이 3.17, 만족이 3.37, 보통이 2.64, 불만족이 2.53, 매우 불

만족이 2.25로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 보수 만족도는 매우만족이 3.57, 만족이 3.14, 보통이 2.68, 불만족이 2.54, 매우 불만족이 2.29로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 전체 만족도는 매우만족이 4.07, 만족이 3.68, 보통이 3.11, 불만족이 2.84, 매우 불만족이 2.73로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

<표 8> 근무파트 만족도에 따른 직무만족도 차이

	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	F	p
전문직업	4.13±0.22 ^c	3.61±0.56 ^{b,c}	3.01±0.55 ^{a,b}	2.53±0.58 ^a	2.75±0.35 ^a	9.858	0.000
대인관계	4.83±0.29 ^c	4.23±0.65 ^{b,c}	3.64±0.63 ^{a,b}	3.25±0.44 ^a	3.08±0.12 ^a	7.872	0.000
자율성	4.67±0.44 ^b	4.04±0.66 ^{a,b}	3.60±0.70 ^a	3.38±0.70 ^a	3.25±0.35 ^a	4.017	0.005
행정	3.17±1.19 ^b	3.37±0.48 ^b	2.64±0.65 ^{a,b}	2.53±0.44 ^{a,b}	2.25±0.18 ^a	8.931	0.000
보수	3.57±1.41 ^b	3.14±0.54 ^{a,b}	2.68±0.61 ^a	2.54±0.58 ^a	2.29±0.00 ^a	4.577	0.002
전체	4.07±0.46 ^b	3.68±0.38 ^b	3.11±0.43 ^a	2.84±0.31 ^a	2.73±0.01 ^a	15.085	0.000

9. 급여수준에 따른 직무만족도 차이

급여수준에 따른 전문직업 만족도는 90만원 미만은 3.17, 90~100만원 미만은 3.06, 100~110만원 미만은 3.05, 110~120만원 미만은 3.21, 120~130만원 미만은 2.93, 130만원 이상은 3.69로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 대인관계 만족도는 90만원 미만은 4.17, 90~100만원 미만은 4.17, 100~110만원 미만은 3.48, 110~120만원 미만은 4.05, 120~130만원 미만은 3.73, 130만원 이상은 3.98로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 자율성 만족도는 90만원 미만은 4.39, 90~100만원 미만은 3.83, 100~110만원 미만은 3.50, 110~120만원 미만은 3.90, 120~130만원 미만은 3.74, 130만원 이상은 3.84로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$).

행정 만족도는 90만원 미만은 3.42, 90~100만원 미만은 2.98, 100~110만원 미만은 2.63, 110~120만원 미만은 2.95, 120~130만원 미만은 2.58, 130만원 이상은 3.26로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 보수 만족도는 90만원 미만은 3.62, 90~100만원 미만은 2.90, 100~110만원 미만은 2.73, 110~120만원 미만은 2.70, 120~130만원 미만은 2.79, 130만원 이상은 3.11로 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p > 0.05$). 전체 만족도는 90만원 미만은 3.75, 90~100만원 미만은 3.39, 100~110만원 미만은 3.08, 110~120만원 미만은 3.36, 120~130만원 미만은 3.16, 130만원 이상은 3.58로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

<표 9> 급여수준에 따른 직무만족도 차이

	90만원미만	90-100만원	100-110만	110-120만	120-130만	130만-	F	p
전문직업	3.17±0.26 ^{ab}	3.06±0.48 ^{ab}	3.05±0.73 ^{ab}	3.21±0.59 ^{ab}	2.93±0.63 ^a	3.69±0.60 ^b	4.277	0.002
대인관계	4.17±0.44	4.17±0.72	3.48±0.76	4.05±0.68	3.73±0.74	3.98±0.73	1.220	0.308
자율성	4.39±0.42	3.83±0.65	3.50±0.77	3.90±0.74	3.74±0.50	3.84±0.82	0.775	0.571
행정	3.42±0.47 ^b	2.98±0.43 ^{ab}	2.63±0.83 ^a	2.95±0.64 ^{ab}	2.58±0.60 ^a	3.26±0.67 ^{ab}	2.996	0.016
보수	3.62±1.20	2.90±0.17	2.73±0.64	2.70±0.57	2.79±0.74	3.11±0.61	2.071	0.078
전체	3.75±0.42 ^b	3.39±0.40 ^{ab}	3.08±0.65 ^a	3.36±0.49 ^{ab}	3.16±0.43 ^a	3.58±0.50 ^{ab}	2.505	0.037

V. 논 의

연령에 따른 전체직무만족도는 유의한 차이가 있었다. 세부항목으로는 연령과 전문직업, 대인관계, 자율성 등에 유의한 차이가 있었으며, 행정과 보수에는 유의한 차이가 없었다. 전체적으로 31~35세가 직무만족도가 높았으며, 행정에서는 36~40세가 만족도가 높았다. 25세 이하는 모든 항목에서 만족도가 가장 낮았다. 원금혜(2003)의 연구에서도 연령에 따른 직무만족도가 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 유사하였다. 하지만 원의 연구결과는 연령대가 낮을수록 직무만족도가 높고, 연령대가 높아질수록 직무만족도가 낮아지는 특징을 가지고 있는데, 본 연구에서는 31~35세가 가장 높고, 25세 이하의 가장 낮은 연령대가 직무만족도가 가장 낮았다. 원의 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 것이며, 본 연구는 한의원의 종사자를 대상으로 하였다. 대학 졸업 후 최초의 직장으로 자신의 전공을 살려 종합병원의 간호사가 된 25세 이하와는 달리, 한의원은 보통 전공과 관련 없이 한의원에 종사하는 경우가 많다. 따라서 한의원 종사자는 다른 직종과 한의원의 근무조건을 계속 비교하면서 좀 더 좋은 조건의 직장으로 이직을 검토하게 되는데, 이에 따라 직무만족도가 전체적으로 떨어지는 것으로 생각되어진다. 31세 이상이 되면 다른 여러 직업들을 거친 후 한의원에 종사하는 경우가 많은데 이때쯤에는 다른 직종과의 비교도 줄어들면서 직무만족도가 높아지는 것으로 생각된다.

최종학력에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없었다. 대인관계와 행정에서 대학교 졸업 이상이 만족도가 유의하게 높게 나타났으며, 다른 항목에서도 대학교 졸업이상이 조금 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었다. 원금혜(2003)의 연구에서도 최종학력과 보수가 유의한 차이가 있었으나, 다른 항목에는 유의한 차이가 없었다.

직무만족과 최종학력은 크게 연관성이 없는 것으로 나타났다. 이는 일반적인 사회 상황과는 차이가 나는 것으로, 본 연구대상자의 학력이 고졸이하(46.4%), 전문대졸(39.3%)이 대부분을 차지하는 점과 더불어 연구대상자의 나이가 직무만족도가 높은 31세 이상이 많은(56%) 연유로 생각한다.

결혼상태에 따른 직무만족도는 모든 항목에서 기혼이 높게 나타났으며, 보수를 제외한 나머지 항목은 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 원금혜(2003)의 연구에서도 결혼상태에 따른 직무만족도가 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 본 연구와 유사하였다. 하지만 원의 연구에서는 미혼이 모두 기혼보다 직무만족도가 높은 것으로 나타난 반면, 본 연구에서는 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것으로 나타나 차이가 있었다. 병원의 간호사들은 교대근무 등 불규칙적인 생활을 하기 때문에 육아와 가사를 해야 하는 기혼보다는 미혼의 직무만족이 높게 나타난 것으로 보이며, 한의원은 근무시간, 출퇴근 시간 등이 규칙적이고 주간업무만 있어서 상대적으로 기혼의 만족도가 높은 것으로 보인다. 기혼 근무자의 직무만족도가 높은 점은 한의원 근무자 채용에서 시사하는 바가 크다고 생각한다.

한의원 근무기간과 직무만족도간에는 대부분 유의한 차이는 없었으며, 행정만 3~5년, 7년 이상의 경력을 가진 이가 만족도가 유의하게 높게 나타났다. 원금혜(2003)의 연구에서는 근무기간에 따라 전문직업도와 대인관계는 유의한 차이가 있었으며, 나머지는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구 조사와는 약간의 차이가 있었다.

주간 근무시간에 따른 직무만족도 차이는 전체만족도와 행정에서 유의한 차이가 있었으며, 나머지 세부항목은 유의한 차이가 없었다. 사후분석 결과 행정은 40시간과 50시간, 60시간을 기점으로 만족도가 차이가 났으며, 전체만족도는 60시간을 기점으로 만족도가 급격하게 낮아지는 특징이 있었다. 대부분의 한의원이 법정근로시간을 초과하여 근무하고 있어 근로시간이 과도하게 많은 특징이 있었으며, 60시간 이상 근무할 때 급격하게 직무만족도가 떨어지는 것을 확인할 수 있었다. 영세한 한의원의 특성상 근무시간이 많은데, 향후 한의원 종사자의 권리의식이 높아질수록 근무시간 등 노동관련 마찰이 생길 우려가 있어, 선행적으로 고민하고 준비하는 자세가 필요할 것으로 보인다. 완전 주 40시간 근무가 정착된 후 직무만족도가 높아졌다는 연구결과(이종길 등, 2000)는 한의원의 근무시간에 시사하는 바가 크다고 하겠다.

근무파트에 따른 직무만족은 유의한 차이는 없었으나, 자신의 근무파트에 만족하고 있는 종사자일수록 전문직업, 대인관계, 자율성, 행정, 보수 등 전체직무만족도가 유의한 차이로 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 직무만족도가 높은 특정 파트는 없지만, 자신이 맡고 있는 업무에 만족할수록 다른 세부 항목들의 직무만족도도 모두 높아짐을 의미한다. 따라서 한의원 종사자를 적절한 근무파트에 배치하는 것은 인적자원 관리에

있어서 매우 중요한 일임을 확인 할 수 있다.

급여수준에 따른 직무만족도 차이는 전문직업, 행정, 전체직무만족도는 유의한 차이가 있었으며, 대인관계, 자율성, 보수에 있어서는 유의한 차이가 없었다. 급여수준이 높을수록 보수에 대한 직무만족도가 높을 것으로 예상하였지만 유의한 차이가 없었으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 항목에 대해서도 사후분석 결과 의외로 급여가 높다고 해서 직무만족도가 높은 것은 아닌 것으로 확인 되었다. 원금혜(2003)의 연구에서도 급여수준에 따라 모든 직무만족도가 유의한 차이가 있었으나, 급여가 낮은 이들의 직무만족도가 높은 의외의 결과가 나왔다. 엄영희 등(2009)의 연구에서도 직무만족과 급여가 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 회귀분석결과 보수는 직무만족의 결정인자가 아닌 것으로 나타났다. 사회적 통념상 급여수준이 높으면 직무만족도가 높을 것으로 예상되었으나, 결과는 그렇지 않음을 보여준다. 한의원 종사자들의 채용 및 보수 정책에 있어서 고려할 중요한 요소로 보인다.

이상과 같이 인구사회학적 특성과 직무환경 요인들이 한의원 종사자들의 직무만족도에 유의한 관계를 가지고 있다는 것이 확인되었다. 따라서 효과적인 인력활용과 조직유효성 극대화, 인적자원의 동기부여를 촉진하기 위하여 인구사회학적 특성을 고려하고 직무환경을 개선하는 구체적인 방안이 필요할 것으로 생각한다.

본 연구는 창원시 소재 한의원 종사자만을 대상으로 하였으며, 설문에 응한 대상수도 적은 한계를 가지고 있다. 향후 광범위한 지역에서, 더 많은 설문수를 바탕으로 더 높은 설득력을 갖춘 후속 연구가 이루어져야 할 것이다.

VI. 결 론

인적자원 관리의 효율성을 높여 한의원 경영전략 수립을 위한 기초조사로서, 한방 1차의료기관인 한의원 종사자들의 인구사회학적 특성, 직무환경 요인과 직무만족도를 조사하여 분석하였으며, 인구사회학적 특성과 직무환경 요인에 따른 직무만족도 차이를 검증하기 위한 기초조사로서 경남 창원시 소재 한의원 50개를 대상으로 기초 연구를 실시한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 연령에 따른 전문직업, 대인관계, 자율성, 전체 직무만족도는 유의한 차이가 있었으며, 행정, 보수 만족도는 유의한 차이가 없었다. 최종학력에 따른 대인관계 만족도는 유의한 차이가 있었으며, 전문직업, 자율성, 행정, 보수, 전체 직무만족도는 유의한 차이가 없었다.

2. 결혼 상태에 따른 전문직업, 대인관계, 자율성, 행정, 전체 직무만족도는 기혼이 유의하게 높았으며, 보수 만족도는 유의한 차이가 없었다.
3. 한의원 근무기간에 따른 행정 만족도는 유의한 차이가 있었으며, 전문직업, 대인관계, 자율성, 보수 전체 직무만족도는 유의한 차이가 없었다.
4. 주간 근무시간에 따른 행정, 전체 직무만족도는 유의한 차이가 있었으며, 전문직업, 대인관계, 자율성, 보수 만족도는 유의한 차이가 없었다.
5. 근무파트에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없었으며, 근무파트 만족도에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 있었다. 급여수준에 따른 전문직업, 행정, 전체 직무만족도는 유의한 차이가 있었으며, 대인관계, 자율성, 보수 만족도는 유의한 차이가 없었다.

이상과 같이 인구사회학적 특성과 직무환경 요인들이 한의원 종사자들의 직무만족도에 유의한 관계를 가지고 있다는 것이 확인 되었다. 따라서 효과적인 인력활용, 조직유효성 극대화 및 인적자원의 동기부여를 촉진하기 위하여, 인구사회학적 특성을 고려하고 직무환경을 개선하는 구체적인 방안이 필요할 것으로 생각되며, 향후 광범위한 지역에서, 더 많은 대상자를 바탕으로 더 높은 설득력을 갖춘 후속 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강승주, 김인숙(2006). 양 한방 협진대학병원 간호사의 업무스트레스와 직무만족도 비교연구. *조선의대논문집*, 31(3)
- 고종욱, 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지*, 33(2): 265-274
- 국민건강보험공단(2011). *건강보험주요통계*
- 김권수(2007). 호텔직무형태에 따른 종사원의 에니어그램성격유형과 직무만족의 관계. *호텔관광연구*, 9(4): 272-287
- 김민정, 김순재(1997). 병원 종사자의 의료서비스 만족도와 직무만족도와의 관계. *과학논집*, 23(1): 55-75
- 김숙녕(1998). *대학부속병원간호사의 직무만족도에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김숙자(1992). *간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구*. 고려대학교 교육대학원

석사학위논문

- 박성애, 윤순녕(1992). 직무만족 측정 도구개발. 대한간호학회지, 22(3): 316-324
- 박영미(2002). 한방병동과 내과병동 간호사의 업무스트레스와 직무만족도에 관한 비교 연구. 경희대학교대학원 석사학위논문
- 박옥임, 박형란, 김정숙(2006). 종합병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도. 대한보건연구, 32(2): 105
- 신유근(1991). 조직론. 다산출판사, 371-372
- 양경희 이애란 장혜숙(1992). 한방병원에 근무하는 간호사의 업무스트레스에 관한 연구. 중앙의학, 57(3): 177-186
- 염영희, 권성복, 이운영, 권은경, 고종욱(2009). 간호사의 직무만족 결정 요인-노동보상을 중심으로-. 대한간호학회지, 39(3): 329-337
- 유미숙(1996). 일반병원 간호사와 한방병원 간호사의 직무만족도 비교연구. 고려대학교 행정대학원 석사학위논문
- 원금혜(2003). 간호사의 직무만족도에 관한 연구 -종합병원 및 대학부속병원을 중심으로-. 대전대학교 경영행정·사회복지대학원 석사학위논문
- 이기주(1999). MBTI의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구-육군하사관 이상의 간부군인을 중심으로-. 대구효성카톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이명희(1997). 여교사의 성격 특성과 직무만족에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이상미(1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4): 790-805
- 이은숙, 김경옥, 송현진, 이지선, 김수연, 이현승, 최정희(2012). 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도 비교 및 밤번고정근무제도에 대한 인식. 임상간호연구, 18(1): 63-73
- 이정순(2002). 한방병원 간호사와 양방병원 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교 연구. 동신대학교대학원 석사학위논문
- 이종길, 김동건, 이문숙(2000). 완전 주 40시간 근무제 실시에 따른 여가시간 및 여가활동 패턴의 변화가 여가만족, 직무만족, 생활만족의 변화에 미치는 영향. 한국체육학회지, 46(2): 301-316
- 장수용, 박기수(2006). 병원경영과 병원서비스 연구보고서. 삼성경제연구소
- 장혜숙, 한선희(1992). 일 한방병원의 간호업무분석. 중앙의학, 57(2): 101-110

- 주혜명(2002). 간호사의 성격 유형과 직무만족에 관한 연구. 한서대학교 건강증진대학원 석사학위논문
- 최연희(1998). 한방병원 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 간호행정학회지, 5(1): 169-180
- 하양숙, 김복량, 안혜정, 이지순, 김일원, 이명하, 이혜경, 최양자, 황보수자(1992). 임상간호사의 직무만족 유형연구 : Q방법론적 접근. 서울대학교 간호학 논문집, 18(2): 61-79
- 한창복(1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대학원 석사학위논문
- 홍수환(1998). 일부병원 간호사들의 스트레스와 직무만족도에 관한 조사. 경산대보건대학원 석사학위논문
- Ellenbecker, C. H., Porell, F. W., Samia, L., Byleckie, J.J., Milburn, M.(2008). Predictors of home healthcare nurse retention. Journal of Nursing Scholarsh, 40(2): 151-160
- Golbasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S.(2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 45(12): 1800-1806
- Hoppock, R.(1985). Job Satisfaction, New York. Harper&Row, 25
- Li, J., Lambert, V. A. (2008). Job satisfaction among intensive care nurses from the people's republic of China. International Nursing Review, 55(1): 34-39
- Locke, E. A.(1976). The nature and cause of job satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, RandMcNally
- McCarille, E. J., Tiffin, J.(1974). Industrial psychology(6th ed). Prentice- Hall
- Milton, C. R.(1981). Human behavior in organization. New York, Prentice-Hill
- Newman, J. E.(1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. Personal Psychology, 32: 1-41
- Porter, L. W., Lawler, E. E. & Hackman, J. R.(1975). Behavior in organization. New York, McGraw-hill
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. E., Hasse, A. M.(1978). Job

satisfaction. *Medical Care*, 16(4): 337-351

William, J., Laurice, B. A.(1993). Critical Incident Stress Debriefing Program for Hospital-Based Health Care Personnel. *Health and Social Work*, 182: 149-156