

대학병원 종사자의 직종별 직무만족 영향 요인 비교

강건우¹, 김광점²‡

¹삼성서울병원, ²가톨릭대학교 의료경영대학원, 가톨릭의료경영연구소

A Comparison of Influencing Factors on Job Satisfaction by Occupation at a University Hospital

Kun-Woo Kang¹, Kwang-Jum Kim²‡

¹*Samsung Medical Center,*

²*Graduate School of Healthcare Management and Policy Catholic Institute of Healthcare Management,
The Catholic University of Korea*

<Abstract>

Objectives : The aim of this study was to investigate changes in job satisfaction of hospital workers according to different occupations at a university hospital in Seoul. **Methods** : A survey questionnaire was sent out to people working in a University Hospital in Seoul. Four hundred questionnaires were included in the final analysis. **Results** : The results of this study are as follows. Sense of accomplishment was a significant job satisfaction factor resulting in a high level of satisfaction. Work environment, compensation and job stability also affected job satisfaction; however, satisfaction levels appeared to be relatively low. **Conclusions** : When looking at the most important factors among the influencing factors that the members of the organization thought were most important for job satisfaction, the results showed that achievement, work environment, job stability and compensation were important factors.

Key Words : Job Satisfaction, Influencing Factors, Hospital Worker

‡ Corresponding author : Kwang-Jum Kim(kjkim@catholic.ac.kr) Graduate School of Healthcare Management and Policy, The Catholic University of Korea

• Received : Jul 24, 2015

• Revised : Aug 26, 2015

• Accepted : Sep 9, 2015

I. 서론

병원은 인간의 건강과 생명을 다루는 곳으로 의사, 간호사, 의료기사, 직원 등 다양한 전문직종의 구성원 간의 협동이 이루어져야만 그 목표를 달성할 수 있다. 규모가 비슷한 다른 조직들과 비교할 때 분업이 매우 다양하고 역할과 기능이 고도로 전문화되어 있어 그 관리 및 통제가 어느 조직보다도 어렵다[1].

다른 분야에서와 마찬가지로 병원조직 구성원들에 대해서도 직장생활의 만족은 생활전반에 큰 영향을 미쳐서 생활의 질을 결정하고, 높은 직무만족은 높은 직무동기를 유발하여 생산성 향상을 가져온다. 즉 다른 요인들이 같은 조건이라면 직무만족 수준이 높을 때 직무수행을 높이는 데 직접적인 영향을 미친다[2]. Locke[3]는 “직무만족은 개인의 직무 또는 직무경험으로부터 발생하는 전반적인 유쾌함 또는 긍정적인 감정상태”라고 정의하였고, Yoo[4]는 “직무만족이란 개인의 태도와 신념, 가치 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무와 관련지어 갖게 되는 감정적 상태”라고 하였다.

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서, 일찍이 Herzberg[5]는 동기요인과 위생요인으로 분류하였고 원활한 직무수행을 통해 높은 성과를 낼 수 있는 동기요인으로 직무자체에 대한 흥미, 성취감, 안정감, 승진, 성장기회 등이 있고 직무불만족을 예방할 수 있는 위생요인으로는 조직의 정책과 행정, 감독, 임금, 대인관계, 작업조건 등으로 구분하였다. Porter & Lawler[6]는 중요 영향요인으로 구성원이 직무불만족이나 기대가 직무에 부합하지 못할 때, 임금과 승진의 공정함에 대한 지각, 감독자의 감독유형, 동료 간의 유대관계, 반복적인 과업과 직무의 자율성, 책임성 등을 들었다.

Son[1]의 연구결과에서 병원종사자들의 직무만족도는 전반적으로 낮은 수준으로 대인관계 측면

을 제외하고는 대부분이 부정적인 답변이 우세했다. 특히 후생복지, 자기실현욕구, 성장가능성, 참여욕구 측면에서는 상당히 불만족스러운 것으로 나타났다. Park[7]의 연구에서는 전체적인 직무만족도가 보통 이하의 수준으로 나타났다. 대인관계는 매우 긍정적인 수준이었지만 후생복지는 비교적 불만족스러운 것으로 나타났다. 업무에 대한 만족도는 보통 수준이었고 기타변수에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 직무만족도의 차이를 보면 후생복지에서 의료기사의 만족도가 가장 높게 나타났다.

조직이 지속적으로 성장하기 위해서는 그 조직 구성원에 대한 관리가 중요하다. 조직의 목표를 위해 개개인의 목표가 설정되고 관리될 수도 있지만 조직 또한 구성원들 개인의 필요와 욕구, 목표가 무엇인지도 이해하고 관심을 기울여야 한다. 조직이 이를 충족시켜 주었을 때 비로소 직무만족을 느끼게 되고 자신의 직무에 임함으로써 개인의 역량을 최대한 발휘할 수 있다고 본다. 내부고객에 대한 지속적인 관심과 지원이라는 관리자들의 인식 변화와 문제점에 대한 직원들의 자발적인 개선의지가 있다면 그 조직의 직무만족도는 증가할 것이고 이는 조직 충성도에도 영향을 미칠 것이다. 또한 외부고객에 대한 긍정적인 영향도 미침으로써 병원수익에도 영향을 주기 때문에 직업에 대한 자긍심과 가치에도 영향을 줄 것이다[8].

최근 병원은 전문직 종사자의 직무 분야가 더욱 다양화, 세분화, 전문화되어 운영되어지고 있다. 직종별 다양한 직무 분야와 상호 협력체계의 변화, 사회적 관심 분야의 변화로 직업의식 및 직무만족에도 많은 변화가 있을 것으로 예상된다.

이러한 변화로 인하여 직종별로 직무만족도의 영향요인에 대해서 생각하는 중요도에 차이가 있는지를 확인하려는 것이 본 연구의 관심이다. 이에 본 연구에서는 서울시 소재 대학병원에서 근무하는 직원을 대상으로 직종별 직무만족도를 조사하

고 직무만족에 미치는 영향요인의 직종별 차이를 파악함으로써 병원직원의 직무만족을 위한 복지후생 및 근무환경의 개선방안을 모색하고, 이를 근거로 경영자가 병원의 인적자원을 관리하는 데 도움을 주고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 병원의 직종별 대표성을 높이기 위해서 직종별 구성비를 고려하여 표본수를 할당하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 서울시 소재 약 2,000병상의 상급종합병원에 근무하는 약 7,700명을 대상으로 하였고, 직종별 직무만족 영향 요인을 비교하기 위해 구성비(의사직 약 1,600명, 간호직 약 2,800명, 보건직 약 1,500명, 행정직 약 1,800명)를 바탕으로 직종별로 대표하는 부분 집단의 특성을 알아볼 수 있도록 최대한으로 반영하려고 표본수를 할당하였다. 자료 수집은 조사 의료기관의 직종별 해당 관리자에게 협조 요청을 하고 조사 의료기관에 설문지를 출력하여 직접 전달 후 직종별 근무자에게 설문에 대한 응답을 받아 다시 직접 돌려받는 방법을 사

용하였다. 연구대상 병원에는 정규직뿐 아니라 비정규직도 근무하고 있지만, 본 연구에서는 직종별 해당 관리자에게 사전에 협조 요청을 하였고, 직접 돌려받는 방법을 사용하였기 때문에 대부분 정규직의 응답으로 볼 수 있다. 그 중 끝까지 설문에 응하지 않거나 불충분한 설문내용을 작성한 인원은 제외한 완료된 할당표본 400명의 설문지를 최종 분석 자료로 사용하였으며, 조사기간은 2015년 4월 1일부터 4월 15일까지 총 15일간 실시하였다.

2. 연구도구

설문은 선행연구(Yoon[9], Lee[10], Kim[11])를 기초로 하여 본 연구에 적절한 내용들을 추출한 후 연구자가 설문내용을 수정·보완하였고, 측정방법으로는 리커트 5점 척도를 사용하였다<Table 1>. 인구통계적 특성은 직종, 성, 연령, 결혼여부, 학력, 근무형태, 근무경력, 월 평균소득, 직급의 9개 문항으로 구성하였다. 직종별 직무만족에 미치는 영향요인은 성취감 및 성장가능성, 인정감, 승진, 책임감, 보수, 근무환경, 직무안정성, 대인관계로 구분하였다.

<Table 1> Questionnaire Composition

	Variables	Item	Item number
Factors	Achievement	I. 1-3	3
	Growth Potential	I. 4-6	3
	Recognition	I. 7-9	3
	Job Itself	I. 10-12	3
	Responsibility	I. 13-15	3
	Promotion	I. 16-18	3
	Compensation	II. 1-3	3
	Interpersonal Relationships	II. 4-6	3
	Company Policy	II. 7-9	3
	Working Environment	II. 10-12	3
	Supervision/Technology	II. 13-15	3
	Job Stability	II. 16-18	3
	Job Satisfaction	III. 1-3	3
Demographic Characteristics	VI. 1-9	9	

본 연구는 직무만족도에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지, 그 요인들이 직종별로 차이가 있는지를 분석하기 위한 기술적 조사연구이기에 가설은 따로 설정하지 않았다. 통제변수로는 성, 연령, 결혼여부, 학력, 근무형태, 근무경력, 월 평균소득, 직급을 도입하였다.

3. 변수의 조작적 정의

직무만족은 직무에 대한 전반적 만족과 일을 통해서 얻는 보람, 일에 대한 감정을 모두 포함하는 의미로 정의하고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 세 문항으로 측정된 값의 평균을 사용한다.

- 전반적으로 나는 나의 직무에 만족한다.
- 나는 현재 수행하고 있는 일에 보람과 즐거움을 느낀다.
- 전반적으로 나는 현재 수행하고 있는 일을 좋아한다.

본 연구에서는 앞서 살펴본 문헌을 기초로 하여 다음과 같은 변수들이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보았다. 그 변수들의 조작적 정의는 다음과 같다.

성취감은 직무에서 목적한 바를 성공적으로 이루었을 때 느끼는 만족이다. 즉 직무수행 중 발생하는 문제의 해결과정에서 얻어지는 기쁨, 보람, 즐거움 등의 긍정적인 반응이다. 인정감은 업무를 수행한 결과에 대해서 상관이나 동료, 부하로부터 인정을 받는다는 것을 의미한다. 책임감은 책임이나 권한 관련요인으로 자신에게 주어진 새로 맡은 책임, 자기 자신 또는 다른 사람의 일에 대한 책임으로부터 느끼게 되는 감정이다. 직무자체는 직무가 지니고 있는 가치와 속성, 종사원의 업무에 대한 가치, 자부심과 직무의 조직에 대한 기여 정도를 의미한다. 승진은 조직 내에서 상위 직급으로의 상황적 변화에 대한 측면으로 승진의 속도, 기회의 형평성을 의미한다. 성장가능성은 조직 내에서 새

로운 기술이나 지식을 습득, 새로운 기술을 학습, 능력개발 및 발휘의 기회제공, 장래의 발전 가능성 정도이다. 보수는 조직이 노동의 대가로 종사원에게 지불하는 금전적 보상으로 사회적 신분지표, 물리적·정신적 보상을 의미한다. 대인관계는 주어진 업무수행과 조직의 목적을 달성하는 과정에서 다른 구성원과의 상호작용을 거치면서 문제를 해결해가는 과정으로서 대인관계는 조직에서 형성되는 상사, 동료 그리고 부하직원 간의 관계이다. 근무환경은 사무실 및 작업실 환경의 쾌적성과 비품 구비도 등의 물리적인 환경과 제 시간의 퇴근 정도 등의 업무를 수행하는 주변 환경에 대한 만족 정도를 의미한다. 회사정책은 회사의 정책 또는 경영에 대한 적절성 여부의 관련 사실에 대해 조직 구성원이 느끼는 일관성, 정당성을 느끼는 정도를 의미한다. 감독/기술은 조직 내에서 상사의 감독 유형 및 관리기술에 대하여 종사원들이 공평하다고 여기는지 아니면 불공평하다고 여기는지에 대한 평가 항목으로 책임과 위임여부를 의미한다. 마지막으로 직무안정성은 현 직장에서의 안정성에 대한 만족도를 알고자 하는 것으로 구조조정 등으로 인하여 영향을 받지 않는 안정된 직장에 대한 정도를 의미한다.

직무만족에 대해서는 개인의 특성이 영향을 미친다. 이러한 영향을 통제하기 위하여 본 연구에서는 인구통계적 특성 변수를 통제변수로 도입한다. 직종은 의사직, 간호직, 보건직, 행정직으로 구분한다. 의사직은 인턴, 전공의, 임상강사, 교수를 대상으로 한다. 간호직은 임상·행정 간호를 모두 포함한다. 보건직은 의료기사, 약사, 연구원을 대상으로 한다. 행정직은 행정과 관련된 사무직원을 대상으로 한다. 성은 남성, 여성으로 구분하고, 연령은 10대, 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하였으며, 결혼여부는 미혼, 기혼으로 구분한다. 학력은 고졸, 전문학사, 학사, 석사, 박사로 구분하고, 근무형태는 Day 근무, Evening 근무, Night 근무, 3교대 근무

무로 구분하고, 그 중에 가장 많은 업무를 하는 근무형태로 정하였다. 근무경력은 1년 미만, 1-5년 미만, 5-10년 미만, 10-15년 미만, 15-20년 미만, 20년 이상으로 구분하고, 월 평균소득은 100-150만원 미만, 150-200만원 미만, 200-250만원 미만, 250-300만원 미만, 300-350만원 미만, 350-400만원 미만, 400만원 이상으로 구분하였으며, 직위는 의사직을 제외한 직종은 일반직원, 선임, 책임, 팀장/파트장 이상으로 구분하고, 의사직은 인턴, 레지던트, 임상강사, 교수로 구분한다.

4. 분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다. 먼저 변수에 대한 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였고, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 측정하였다. 조사대상자의 인구통계적 특성, 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 빈도, 백분율, 평균, 표준편차와 같은 기본적인 통계치를 산출하여 자료의 일반적 분포를 확인하였다. 인구통계적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보고자 성, 결혼여부, 학력, 근무형태에 따른 직무만족도는 t-test를 하였고 직종, 연령, 근무경력, 월 평균소득, 직급은 ANOVA(분산분석)을 하였다. 또한 직종별 영향요인을 비교하기 위해 ANOVA(분산분석)을 하였다. 그리고 직무만족에 영향을 주는 요인들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석, 직무만족 영향요인과 직무만족 간의 관계 및 영향력을 분석하기 위해 단계적 다중회귀분석을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 변수의 타당도와 신뢰도 분석

타당도의 검증은 요인분석을 이용하였다. 본 연

구의 측정도구인 설문 문항들이 어떤 상관성과 동질성을 가지고 있는지의 타당도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 평가기준으로서 고유치가 1.0 이상을 적용하였고, 요인적재치가 0.5 이상인 변수를 유의미한 변수로 판단하여 분석에 사용하였다. 신뢰성의 측정은 크론바하 알파(Cronbach's α)계수법이 사용되며 일반적으로 사회과학 연구에서는 Cronbach's α 계수가 0.6 이상이면 신뢰도가 높다고 간주한다. Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석결과는 성취감 및 성장가능성 .921, 인정감 .806, 승진 .821, 책임감 .782, 보수 .946, 근무환경 .749, 직무안정성 .826, 대인관계 .768로 모두 0.7 이상으로 높게 나타나 연구에서 요구되는 신뢰도 수준을 충족시켜 주고 있다. 누적 설명률은 68.2%로 나타났다<Table 2>.

2. 응답자의 특성 분석

응답자의 인구통계학적 특성은 <Table 3>과 같다. 직종별에서는 병원의 전수 대비 할당표본을 선정한 결과로 간호직이 152명으로 가장 많았고, 다음으로 행정직이 88명, 의사직이 84명, 보건직은 74명이었다. 성별에서는 여성이 242명, 남성이 158명이었고, 연령에서는 30대가 209명으로 가장 많았다. 다음으로 20대가 113명, 40대가 63명 순이었다. 결혼여부에서는 기혼이 212명, 미혼이 188명이었다. 학력에서는 대졸 이하가 303명, 대학원 이상이 97명이었고, 근무형태에서는 고정 근무가 300명, 3교대 근무는 100명이었다. 근무경력에서는 5년 미만이 160명으로 가장 많았고, 5-10년 미만이 114명, 10-15년 미만이 67명, 20년 이상이 32명 순이었다. 월 평균소득에서는 250-350만원이 197명으로 가장 많았고, 350만원 이상이 150명, 250만원 미만이 53명이었다. 직위에서는 선임(레지던트)가 125명, 일반직원(인턴)이 123명, 책임(임상강사)이 121명, 팀장/파트장 이상(교수)이 31명이었다. 의사직을 제

위한 312명의 직급은 일반직원이 103명, 책임이 고, 의사직 84명의 직위에서는 레지던트가 37명, 102명, 선임이 88명, 팀장/파트장 이상이 23명이었 인턴이 20명, 임상강사가 19명, 교수가 8명이었다.

<Table 2> Validity and Reliability Test

Factor	Item	Variables							
		A&GP	C	WE	JSta	Rec	P	Res	IR
Job Itself2	I-11	.756	.143	.196	.238	.173	.051	.122	.142
Achievement2	I-2	.746	.191	.096	.110	.122	.153	.275	.077
Achievement1	I-1	.726	.219	.213	.135	.233	.165	.141	.136
Job Itself1	I-10	.688	.105	.290	.205	.308	.064	.072	.146
Growth Potential1	I-4	.674	.134	.036	.149	.184	.390	.108	.122
Growth Potential2	I-5	.631	.113	.073	.299	.144	.278	.120	.133
Achievement3	I-3	.603	.185	.124	.116	.255	.159	.270	.210
Compensation1	II-1	.185	.870	.157	.183	.096	.114	.067	.055
Compensation3	II-3	.176	.864	.157	.187	.090	.123	.059	.124
Compensation2	II-2	.208	.857	.182	.191	.123	.130	.059	.100
Working Environment3	II-12	.243	.193	.757	.122	.144	.154	.136	.104
Working Environment2	II-11	.113	.116	.735	.130	.124	.037	.129	.184
Working Environment1	II-10	.093	.298	.582	.284	.173	-.008	-.072	.168
Supervision/ Technology1	II-13	.158	.028	.503	-.072	-.008	.473	.220	-.033
Job Stability2	II-17	.183	.173	.095	.792	.097	.196	.099	.037
Job Stability3	II-18	.321	.293	.133	.676	.053	.157	.089	.069
Job Stability1	II-16	.375	.160	.237	.559	.007	.135	-.025	.165
Recognition2	I-8	.268	.076	.145	.065	.779	.202	.101	.113
Recognition1	I-7	.279	.102	.100	.100	.761	.337	.030	.101
Recognition3	I-9	.338	.107	.198	.057	.703	.089	.117	.056
Job Itself3	I-12	.092	.192	.109	.209	.512	-.178	.403	.157
Supervision/ Technology2	II-14	.168	.137	.268	.161	.245	.618	.045	.259
Promotion2	I-17	.139	.222	.050	.386	.185	.611	.066	.165
Growth Potential3	I-6	.392	.122	.158	.122	.060	.592	.088	.072
Promotion3	I-18	.155	.215	-.014	.479	.317	.524	.052	.173
Responsibility1	I-13	.110	.055	.104	.107	.118	-.014	.806	.025
Responsibility2	I-14	.217	.004	.061	-.094	.046	.146	.776	.036
Responsibility3	I-15	.191	.065	.133	.130	.079	.117	.759	.137
Interpersonal Relationships3	II-6	.097	.079	.080	.138	.082	.050	.035	.824
Interpersonal Relationships2	II-5	.195	.038	.178	.039	.150	.095	.177	.798
Interpersonal Relationships1	II-4	.222	.217	.281	.050	.019	.306	.082	.592
Cumulative explanation rate(%)		13.651	22.768	31.087	38.885	46.625	54.283	61.319	68.231
Cronbach's alpha		.921	.946	.749	.826	.806	.812	.782	.768

A&GP: Achievement & Growth Potential, C: Compensation, WE: Working Environment, JSta: Job Stability, Rec: Recognition, P: Promotion, Res: Responsibility, IR: Interpersonal Relationships, JSat: Job Satisfaction

<Table 3> Demographic Characteristics

Variables	Category	N	%
Occupation	Doctors	84	21.0
	Nurses	152	38.0
	Health service	76	19.0
	Administrative	88	22.0
Gender	Male	158	39.5
	Female	242	60.5
Age	20's	113	28.2
	30's	209	52.3
	40's	63	15.8
	More than 50's	15	3.8
Marital Status	Unmarried	188	47.0
	Married	212	53.0
Education	Less than University	303	75.8
	More than Graduate school	97	24.3
Working Form	Fixing	300	75.0
	Three-shift	100	25.0
Career(year)	Less than 5	160	40.0
	5-10	114	28.5
	10-15	67	16.8
	15-20	27	6.8
	More than 20	32	8.0
Monthly Income (won)	Less than 2,500,000	53	13.3
	2,500,000-3,500,000	197	49.3
	More than 3,500,000	150	37.5
Position	Staff(Intern)	103(20)/123	32.6(23.8)/30.8
	Assistant(Resident)	88(37)/125	27.8(44.0)/31.3
	Senior(Clinical Instructor)	102(19)/121	32.3(22.6)/30.3
	More than Manager (Professor)	23(8)/31	7.3(9.5)/7.8
Total		400	100

3. 직무만족 분석

직무만족은 세 문항의 질문을 평균한 하나의 값으로 측정하였다. 세 문항에 대해서 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석한 결과는 .934로 나타나 하나의 값으로 묶는 것이 타당하다고 판단할

수 있다. 그 결과는 아래 <Table 4>와 같다.

직무만족도의 수준은 본 연구의 주된 관심인 직종별로 차이를 보일뿐 아니라, 다른 통제변수에 따라서도 차이를 보이는 것으로 나타났다. 직무만족을 인구통계적 특성에 따라서 분석한 결과는 아래 <Table 5>와 같다.

직무만족도의 수준은 본 연구의 주된 관심인 직종별로 차이를 보일뿐 아니라, 다른 통제변수에 따라서도 차이를 보이는 것으로 나타났다. 간호직과 보건직, 보건직과 행정직 간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 보건직이 상대적으로 만족 수준이 더 높게 나타났다. 즉 전반적인 직무만족 수준은 보건직이 다른 직종에 비해 더 높은 것으로

나타났고, 다음으로 의사직, 행정직, 간호직 순으로 나타났다.

성별에서는 남성의 만족 수준이 여성에 비해 더 높게 나타났다. 연령에서는 30대, 40대, 50대 이상은 서로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, 20대가 나머지 연령대에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

<Table 4> Job Satisfaction

Contents		M	S.D	M	S.D	Cronbach's α
Job Satisfaction	Overall, I am satisfied with my job.	3.58	.881			
	I feel pride and pleasure in the work that is currently done.	3.64	.893	3.59	.844	.934
	Overall, I like the work that is currently done.	3.54	.919			

<Table 5> Comparison of Job Satisfaction by Demographic Characteristics

Variables	Category	N	M	S.D	t/F	p
Occupation	Doctors	84	3.62	.849		
	Nurses	152	3.40	.901	6.924	.000**
	Health service	76	3.95	.815		
	Administrative	88	3.53	.843		
Gender	Male	158	3.76	.809		
	Female	242	3.47	.848		
Age	20's	113	3.23	.857	12.308	.000**
	30's	209	3.67	.799		
	40's	63	3.83	.757		
	More than 50's	15	4.13	.815		
Marital Status	Unmarried	188	3.44	.878	-3.260	.001**
	Married	212	3.72	.792		
Education	Less than University	303	3.51	.851	-3.488	.001**
	More than Graduate school	97	3.83	.776		
Working Form	Fixing	300	3.67	.820	3.468	.001**
	Three-shift	100	3.34	.868		
Career (year)	Less than 5	160	3.38	.819	8.350	.000**
	5-10	114	3.55	.887		
	10-15	67	3.85	.718		
	15-20	27	3.67	.728		
Monthly Income(won)	More than 20	32	4.15	.776	13.712	.000**
	Less than 2,500,000	53	3.32	.931		
	2,500,000-3,500,000	197	3.45	.839		
Position	More than 3,500,000	150	3.86	.744	13.804	.000**
	Staff(Intern)	123	3.33	.900		
	Assistant(Resident)	125	3.47	.805		
	Senior(Clinical Instructor)	121	3.82	.750		
	More than Manager (Professor)	31	4.16	.844		

** . p < 0.01

결혼여부에서는 기혼자의 만족 수준이 미혼자에 비해 더 높게 나타났고, 학력에서는 대학원 이상이 대졸 이하보다 만족 수준이 더 높게 나타났다.

근무형태에서는 고정 근무가 3교대 근무보다 만족 수준이 더 높게 나타났다. 근무경력에서는 15-20년은 다른 경력들과 유의미한 차이가 없으므로 나타났고, 5년 미만과 10-15년, 5년 미만과 20년 이상, 5-10년과 20년 이상 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 경력이 많을수록 대체로 만족 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

월 평균소득에서는 250만원 미만과 250-350만원 간에는 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났고, 250만원 미만과 350만원 이상, 250-350만원과 350만원 이상 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 소득이 높을수록 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

직위(원호 안은 의사직)에서는 일반직원(인턴)과 선임(레지던트), 책임(임상강사)와 팀장/파트장 이상(교수) 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, 일반직원(인턴)과 책임(임상강사), 일반직원(인턴)과 팀장/파트장 이상(교수), 선임(레지던트)와 책임(임상강사), 선임(레지던트)와 팀장/파트장 이상(교수) 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 직위가 높을수록 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

종합하면 보건직, 남성, 20대에 비해 30대 이상, 기혼자, 학력이 높을수록, 고정 근무자, 소득이 많을수록, 경력 및 직급이 높을수록 대체로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

추가적으로 의사직의 직위에 따른 전반적인 직무만족을 분석한 결과는 <Table 6>과 같다. 인턴과 다른 직급, 임상강사와 교수 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, 그 외의 직위 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 직위가 높을수록 대체로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

<Table 6> Comparison of Job Satisfaction by Position for Doctors

Variables	Category	N	M	S.D	F	p
Job Satisfaction	Intern	20	3.60	.940	4.952	.003**
	Resident	37	3.43	.689		
	Clinical Instructor	19	4.11	.658		
	Professor	8	4.25	.707		

** . p < 0.01

4. 직무만족 영향요인 분석

1) 요인별 만족도 분석

직무만족에 영향을 미치는 개별 요인에 대한 만족도를 분석하였다. 그 결과는 아래 <Table 7>과 같다.

영향요인 중 책임감이 가장 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 대인관계가 그 다음으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

<Table 7> Satisfaction by Factor

Factor	N	M	S.D
Achievement & Growth potential	400	3.69	.734
Compensation	400	3.19	.896
Working Environment	400	3.40	.681
Job Stability	400	3.12	.969
Recognition	400	3.54	.636
Promotion	400	3.31	.739
Responsibility	400	4.18	.576
Interpersonal Relationships	400	3.74	.686

2) 변수 간 상관관계 분석

변수들 간의 관련성을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과는 아래 <Table 8>과 같다.

<Table 8> Correlation Analysis

Variables	A&GP	C	WE	JSta	Rec	P	Res	IR	JSat
A&GP	1								
C	.491**	1							
WE	.535**	.486**	1						
JSta	.602**	.521**	.452**	1					
Rec	.633**	.389**	.457**	.417**	1				
P	.649**	.489**	.524**	.567**	.525**	1			
Res	.450**	.210**	.323**	.236**	.394**	.289**	1		
IR	.483**	.360**	.473**	.383**	.393**	.492**	.280**	1	
JSat	.850**	.542**	.589**	.628**	.566**	.595**	.342**	.526**	1

** . p < 0.01

A&GP: Achievement & Growth Potential / C: Compensation / WE: Working Environment / JSta: Job Stability / Rec: Recognition / P: Promotion / Res: Responsibility / IR: Interpersonal Relationships / JSat: Job Satisfaction

직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성취감 및 성장가능성으로 나타났고, 다음으로 직무안정성, 승진, 근무환경, 인정감 순으로 나타났다.

3) 직종별 영향요인 비교 분석

본 연구의 주된 관심은 직종별로 중요하게 생각하는 개별 요인의 비교에 있으므로 직종별로 개별 요인에 대한 만족 수준의 차이를 분석하였다. 그 결과는 <Table 9>와 같다. 성취감 및 성장가능성에서는 의사직과 간호직, 간호직과 보건직, 보건직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 다음은 의사직으로 나타났다.

보수에서는 간호직과 의사직, 간호직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, 의사직과 보건직, 의사직과 행정직, 간호직과 보건직, 보건직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 간호직에서 만족 수준이 낮은 것으로 나타났다.

근무환경에서는 간호직과 보건직, 보건직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났

다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

직무안정성에서는 의사직과 간호직, 의사직과 행정직, 간호직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, 의사직과 보건직, 간호직과 보건직, 보건직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 다음은 행정직으로 나타났다. 의사직과 간호직에서는 만족 수준이 낮은 것으로 나타났다.

인정감에서는 간호직과 보건직 간에만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

책임감에서는 의사직과 행정직, 보건직과 행정직 간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 다음은 의사직으로 나타났다.

대인관계에서는 보건직이 상대적으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 다음은 의사직으로 나타났다.

승진에서는 p>0.05로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

A Comparison of Influencing Factors on Job Satisfaction by Occupation at a University Hospital

<Table 9> Comparison of Factors influencing Job Satisfaction by Occupation

Variables	Category	N	M	S.D	F	p
Achievement & Growth potential	Doctors	84	3.82	.658	6.598	.000**
	Nurses	152	3.56	.750		
	Health service	76	3.95	.670		
	Administrative	88	3.58	.759		
Compensation	Doctors	84	3.82	.658	6.598	.000**
	Nurses	152	3.56	.750		
	Health service	76	3.95	.670		
	Administrative	88	3.58	.759		
Working Environment	Doctors	84	3.40	.678	5.604	.001**
	Nurses	152	3.29	.675		
	Health service	76	3.67	.687		
	Administrative	88	3.38	.638		
Job Stability	Doctors	84	2.92	1.000	14.164	.000**
	Nurses	152	2.90	.875		
	Health service	76	3.70	.871		
	Administrative	88	3.20	.976		
Recognition	Doctors	84	3.52	.678	3.611	.013*
	Nurses	152	3.45	.632		
	Health service	76	3.74	.622		
	Administrative	88	3.54	.585		
Promotion	Doctors	84	3.34	.781	.906	.438
	Nurses	152	3.29	.702		
	Health service	76	3.41	.702		
	Administrative	88	3.23	.792		
Responsibility	Doctors	84	4.25	.507	3.304	.020*
	Nurses	152	4.19	.575		
	Health service	76	4.26	.624		
	Administrative	88	4.02	.574		
Interpersonal Relationships	Doctors	84	3.84	.626	4.143	.007**
	Nurses	152	3.61	.742		
	Health service	76	3.90	.445		
	Administrative	88	3.71	.768		

** . p < 0.01 , * . p < 0.05

4) 직무만족 영향요인 분석

개별적으로 살펴본 영향요인들을 동시에 고려하였을 때 중요도의 차이가 어떻게 나타나는지를 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 결과는 아래 <Table 10>과 같다.

1단계 모형에서는 인구통계학적 일반적 특성만을 투입하여 회귀분석을 실시하였고, 2단계 모형에

서는 직무만족 영향요인 8개를 추가하여 분석을 실시하였다.

통계변수로만 구성된 1단계 회귀모형을 분석한 결과, 직종과 직급에서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유의확률은 .000(F=4.606)으로 회귀모형은 적합한 것으로 나타났지만 R제곱은 15.2%로 설명력은 매우 미미한 것으로 나타났다.

<Table 10> Factors Influencing Job Satisfaction

Variables	Model 1			Model 2			
	β	p	VIF	β	p	VIF	
(Constant)		.000		.190			
Occupation	Doctors	-.082	.244	2.262	.052	.173	2.573
	Nurses	-.229	.018*	4.227	-.036	.473	4.411
	Administrative	-.167	.009**	1.856	-.016	.637	1.924
Gender	Female	-.036	.575	1.827	.026	.428	1.862
	20's	-.075	.516	6.064	-.020	.741	6.142
Age	30's	.131	.141	3.576	.068	.137	3.648
	More than 50's	.013	.816	1.327	.006	.821	1.361
	Marital Status	Unmarried	.054	.391	1.823	-.007	.826
Education	Less than University	-.024	.671	1.393	-.014	.623	1.415
	Working Form	Three-shift	.017	.817	2.480	.065	.092
Monthly Income(won)	Less than 2,500,000	-.017	.826	2.669	.023	.553	2.753
	2,500,000-3,500,000	-.059	.407	2.314	-.006	.863	2.359
Position	Staff(Intern)	-.131	.188	4.450	-.012	.809	4.572
	Assistant(Resident)	-.187	.010**	2.334	-.066	.075	2.418
	More than Manager (Professor)	.123	.037*	1.549	-.007	.823	1.598
Factor	Achievement & Growth Potential				.660	.000**	3.010
	Compensation				.094	.004**	1.855
	Working Environment				.119	.000**	1.845
	Job Stability				.156	.000**	2.102
	Recognition				.003	.918	1.964
	Promotion				-.074	.041*	2.324
	Responsibility				-.068	.015*	1.368
	Interpersonal Relationships				.107	.000**	1.599
			R ² : .152	R ² : .786			
			Adjusted R ² : .119	Adjusted R ² : .773			
			Durbin-Watson: 1.783	Durbin-Watson: 1.953			
			F: 4.606(P: .000)	F: 60.197(P: .000)			
			** . p < 0.01	** . p < 0.01			
			* . p < 0.05	* . p < 0.05			

직무만족 영향요인 8개를 추가한 2단계 회귀모형을 분석한 결과, 통제변수에서는 유의미한 변수가 없었으며, 영향요인에서는 성취감 및 성장가능성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 직무안정성, 근무환경, 대인관계, 보수 순으로 나타났다. 이들은 (+) 정방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승진과 책임감에서는 (-) 음방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승진을 하게 되면 그에 따른 권한과 책임이 많아지고 부담감이 커지기 때문으로 판단된다. 유의확률은 .000(F=60.197)으로 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다 R제곱은 78.6%로 설명력은 1단계보다 상당히 개선된 것으로 나타났다.

5. 직무만족 영향요인의 순위 분석

앞에서 분석한 내용들은 조사된 데이터를 이용해서 직무만족에 미치는 영향요인을 분석한 결과이다. 그렇다면 실제로 조직구성원들이 주관적으로 중요하게 생각하는 요인들은 무엇인지를 알아보기 위해서, 일반적으로 알려진 동기요인과 위생요인을 가지고 조사하였고 앞에서 분석한 결과들과 어떠한 차이가 있는지를 비교하였다. 동기요인과 위생요인을 가지고 요인별 항목들에 대한 빈도분석을 한 결과는 <Table 11>과 같다.

직무만족 영향요인에 대한 빈도 1순위를 살펴보면, 동기요인에서 성취감이 135명으로 가장 높은 빈도로 나타났고, 다음으로 직무자체, 성장가능성 순으로 나타났다. 다시 말하면, 성취감과 직무자체가 직무만족에 가장 중요한 요인이라고 생각하는

것으로 나타났다. 이는 전문성을 가지고 있는 개개인의 직무와 그에 대한 성취능력이 직무만족에 큰 영향을 미친다고 생각한다. 위생요인에서는 직무안정성이 115로 가장 높게 나타났고, 다음으로 보수, 근무환경 순으로 나타났다. 이는 직무안정성과 보수가 직무만족에 가장 중요한 요인이라고 생각하는 것으로 나타났다. 직종별로 살펴보면 아래 <Table 12>, <Table 13>과 같다.

의사직에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 근무환경이 1순위로 나타났고, 간호직에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 보수가 1순위로 나타났다. 보건직에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 직무안정성이 1순위로 나타났고, 행정직에서도 동기요인은 성취감, 위생요인은 직무안정성이 1순위로 나타났다.

<Table 11> Ranking Comparison of Factors Influencing Job Satisfaction

Factor		N	%
Motivation Factor	Achievement	138	34.5
	Job Itself	71	17.8
	Growth Potential	65	16.3
	Recognition	63	15.8
	Responsibility	48	12.0
	Promotion	15	3.8
Total		400	100.0
Hygiene Factor	Job Stability	115	28.8
	Compensation	101	25.3
	Working Environment	82	20.5
	Interpersonal Relationships	79	19.8
	Company Policy	14	3.5
	Supervision/Technology	9	2.3
Total		400	100.0

<Table 12> Ranking Comparison of Motivation Factor by Occupation

Occupation	Motivation Factor						Total	
	Achievement	Growth Potential	Recognition	Job Itself	Responsibility	Promotion		
Doctors	N	26	22	8	14	10	4	84
	%	31.0	26.2	9.5	16.7	11.9	4.8	100.0
Nurses	N	59	21	26	26	17	3	152
	%	38.8	13.8	17.1	17.1	11.2	2.0	100.0
Health service	N	20	12	17	17	5	5	76
	%	26.3	15.8	22.4	22.4	6.6	6.6	100.0
Administrative	N	33	10	12	14	16	3	88
	%	37.5	11.4	13.6	15.9	18.2	3.4	100.0
Total	N	138	65	63	71	48	15	400
	%	34.5	16.3	15.8	17.8	12.0	3.8	100.0

<Table 13> Ranking Comparison of Hygiene Factor by Occupation

Occupation	Hygiene Factor						Total	
	Compensation	Interpersonal Relationships	Company Policy	Working Environment	Supervision/Technology	Job Stability		
Doctors	N	14	16	2	29	6	17	84
	%	16.7	19.0	2.4	34.5	7.1	20.2	100.0
Nurses	N	46	25	7	33	1	40	152
	%	30.3	16.4	4.6	21.7	.7	26.3	100.0
Health service	N	25	10	1	11	1	28	76
	%	32.9	13.2	1.3	14.5	1.3	36.8	100.0
Administrative	N	16	28	4	9	1	30	88
	%	18.2	31.8	4.5	10.2	1.1	34.1	100.0
Total	N	101	79	14	82	9	115	400
	%	25.3	19.8	3.5	20.5	2.3	28.8	100.0

IV. 고찰 및 결론

저출산, 고령화, 실업율의 증가와 취업난 등으로 직장에 대한 인식이 변화하고 있는 것과 병원 안에 직종별 세분화가 진척됨에 따라서 직무만족 영향 요인에 변화가 있는지를 확인하고자 하여 이 연구를 시작하였다. 전문적인 조직이 모여 있는 병원의 특수한 근무환경, 고령화에 따른 직장에 대한 안정적인 정년보장, 즉 전문적인 직무에 따른 각자의 자긍심과 성취감, 직무안정성, 대인관계, 보수에

대한 요인이 큰 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 이전 선행연구(Lee[10], Kim[12])와 비교 시 비슷한 영향요인들이 작용하였고, 최근 직원들은 질적인 삶에 관심을 더 두기 때문에 복지혜택이나 보수가 큰 영향요인으로 작용하고 있다[13][14]. 본 연구에서도 이런 요인들의 비중이 높은 것으로 나타났고, 특히 직무안정성에 대한 비중이 더 높게 나타난 것은 최근 사회적 관심사가 반영된 것으로 판단되며 예상했던 연구결과를 얻을 수 있었다. Lee[15]에서 임금피크제의 도입은 경영자의 임금에 대한

부담감 완화, 고용안정과 평생직장이라는 긍정적인 인식으로 보수의 감소가 있음에도 불구하고 찬성하는 쪽이 더 많은 것으로 나타났다.

이에 본 연구는 병원직원의 직무만족을 위한 복지후생 및 근무환경 개선방안을 모색하고, 경영자의 병원 인적자원 관리에 필요한 기초자료를 제공하기 위하여 병원에서 근무하는 직원을 대상으로 직종별 직무만족도를 조사하고 선행연구와 비교해서 직무만족에 미치는 영향요인의 변화를 살펴보고자 하였다. 서울시 소재 상급종합병원에서 근무하고 있는 직원을 대상으로 조사한 자료를 분석한 결과, 전반적인 직무만족에서는 비교적 만족수준이 높은 것으로 나타나서 선행연구(Kim[13], Park[16], Lee[17])와는 비슷한 결과를 얻을 수 있었다. 하지만 Son[1]에서는 직무만족도가 전반적으로 낮게 나타난 것으로 보고되어져 본 연구와는 차이가 있었다. 인구통계적 특성별 직무만족도를 살펴보면, 보건직, 남성, 20대에 비해 30대 이상, 기혼자, 학력이 높을수록, 고정 근무자, 소득이 많을수록, 경력 및 직급이 높을수록 대체로 만족 수준이 높은 것으로 나타나서, Lee[17]와 비슷한 결과를 얻을 수 있었다.

직무만족 영향요인별로 살펴보면, 책임감이 가장 만족 수준이 높은 것으로 나타났고, 대인관계가 그 다음으로 만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 그리고 성취감 및 성장가능성, 인정감, 근무환경, 승진, 보수, 직무안정성 순으로 선행연구(Park[7], Yoon[18])에서의 연구결과와 비슷하게 나타났다.

전반적인 직무만족에 미치는 영향요인을 살펴보면, 성취감 및 성장가능성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 직무안정성, 근무환경, 대인관계, 보수 순으로 나타났다. Kim[12]에서는 직무의 자신감과 자율성, 성장가능성이 직무만족도를 증가시킬 수 있는 요인으로 작용한다고 하였다. 이들은 (+) 정방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lee[17]의 연구결과와 비슷하게 나타

났다. 승진과 책임감에서는 (-) 음방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구(Kim[13], Yoon[18])에서는 직급이 올라갈수록 업무량과 그에 따른 책임이 많이 주어지고, 사회적으로 지출이 많아지는 시기으로써 (-) 음방향으로 영향을 미친다고 하였다.

조직구성원이 중요하게 생각하는 직무만족 영향요인에 대한 순위 분석을 살펴보면, 동기요인에서 성취감이 가장 높은 빈도로 나타났고, 다음으로 직무자체, 성장가능성 순으로 나타났다. 위생요인에서는 직무안정성이 가장 높게 나타났고, 다음으로 보수, 근무환경 순으로 나타났다. 직종별로 살펴보면, 의사직에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 근무환경이 가장 높은 빈도를 보였다. Yoo[19]에서는 자아실현, 사회적 안정과 소득, 사회봉사가 중요한 요인으로 나타났다. Ji[20]는 의사결정의 자율성에 대한 높은 만족은 동기부여와 진료성과와 유의한 관계에 있는 것으로 분석되었고, 인센티브도 동기부여에 비교적 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호직에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 보수가 가장 높은 빈도를 보였다. Kim[13]은 간호직의 경우 유대관계, 계속근무희망, 장래성에서 만족수준이 높게 나타났고, 인사정책, 복지후생은 만족 수준이 낮은 것으로 나타났다. Heo[21]는 간호사는 육체적으로 과중한 업무, 조직의 권위 및 인간관계에 대한 스트레스로 인해 조직에 불만을 가지기 쉬운 입장에 있지만 직무만족이 높으면 직무환경에 대해 적극적이고 의욕적인 태도로 개인적 향상과 조직의 성과를 높여 줄 수 있다고 하였다. 반면에 간호사가 자신의 업무에 만족하지 않으면 직무를 효율적으로 수행할 수 없고 그 직무 자체가 전문적으로 발전되는데 장애요인이 된다[22]. 그렇기 때문에 간호사의 개개인의 직무적합성을 미리 파악해서 적재적소에 인력을 배치함으로써 개인의 성취감 및 직무만족을 향상시킬 수 있도록 전략을 수립할 필요가 있다. 보건직

에서는 동기요인은 성취감, 위생요인은 직무안정성이 가장 높은 빈도를 보였다. Kim[23]에서는 근무여건 및 환경, 임금요인을 중요한 요인으로 생각하였고, 본 연구와 달리 직업적 궁지, 자아개발은 상대적으로 중요도가 낮게 나타났다. Park[16]은 임금, 업무성취감, 근무환경, 인간관계 순으로 영향을 미친다고 하였다. 직무만족 향상을 위해서는 과중한 업무량에 따른 적절한 인력의 공급과 배치가 필요하고, 합리적인 인사제도 확립과 직무에 합당한 보수가 따라야 한다고 본다. 행정직에서도 동기요인은 성취감, 위생요인은 직무안정성이 가장 높은 빈도를 보였다. Son[24]에서는 평가시스템과 보상, 유대관계가 직무만족의 영향요인으로 나타났다. Im[25]에서는 대인관계, 안정성, 사회적 지위 측면에서 긍정적인 답변을 얻었지만, 임금, 업무량, 자기실현, 참여욕구 측면에서는 부정적인 답변을 얻었다.

이처럼 선행연구들과 비교 시 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 직종별로 차이를 보이는 부분이 있지만, 비슷한 부분도 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 모든 직종에서 공통적으로 성취감이 가장 중요한 것으로 조사되어 의료기관의 관리자든 전체 직원들이 병원 안에서 업무를 수행하면서 성취감을 경험할 수 있는 기회를 제공하고 이를 높이기 위한 관리방안을 마련해야 할 것으로 보인다. 한편, 직종별로 차이를 보이는 것을 보면, 의사직은 근무 환경을 중시하는 데 비하여 다른 직종은 보수의 수준이나 고용 안정성을 중요하게 여긴다. 이러한 사실은 적어도 의사직에 대한 관리와 다른 직종의 직원에 다른 관리에서 중요하게 고려해야 하는 부분이 다르다는 점을 시사하며, 이는 곧 병원 안에 복수의 인적자원관리 시스템이 필요할 수 있다는 의미가 된다.

구체적으로는 개개인에게 전문적이면서 해결 가능한 적절한 업무를 부여하고, 그에 따른 책임에 대한 부담을 줄일 수 있도록 관심과 격려를 제공

하여 성취감을 높이도록 하는 한편, 안정적인 직장이라는 인식을 심을 수 있도록 정책마련이 필요할 것으로 보인다. 특히 직장의 안정성은 비정규직이 크게 증가하는 현실 속에서 매우 중요한 정책적 과제가 될 것으로 보인다.

본 연구는 조사 의료기관이 서울시 일개 대학병원으로 국한되어 조사되었기 때문에 일반화하기에는 무리가 있다. 향후 연구에서는 조사대상의 특성을 고려한 세분화된 연구와 조사 의료기관을 확대하여 연구할 필요가 있다.

REFERENCES

1. H.I. Son(2001), An assessment of Job satisfaction of hospital employees -In case of D General hospital in Deagu Metropolitan city-, Department of Public Policy, Graduate School of Policy studies, Keimyung University, pp.17-67.
2. S.Y. Choi(1999), An Empirical Study on Job Satisfaction of Hospital Employee, Department of Public Administration, Graduate School, Chonnam National University, pp.1-3.
3. E.A. Locke(1976). The nature and causes of job satisfaction, In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally, pp.1297-1349.
4. K.H Yoo(2003), Organizational Behavior, Muyok Pub, pp.153-193.
5. F. Herzberg(1968), One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, pp.52-62.
6. L.W. Porter, E.E. Lawler(1968), Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL: Dorsey Press, pp.626-642.
7. K.A. Park(2005), A study On the Empirical Analysis for Employee's Job Satisfaction in Hospital Organizations -the case of General

- Hospital in Masan City- Dept. of Public Administration, Graduate School of Public Affairs, Changwon National University, pp.62-66.
8. M.H. Kim(2010), A Study on Job Satisfaction of Medical Technologists, Department of Health Administration, Graduate school of Public Administration, Kyung Hee University, pp.1-3.
 9. D.K. Yoon(2011), Influence of Motivator-Hygiene Theory by Herzberg on the Organizational Citizenship Behavior of Police Officers, Department of Public Administration, Graduate School, Honam University, pp.66-67.
 10. J.K. Lee(2012), Reinterpretation of the F. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory in Hotel Industry, Department of Hotel & Tourism Management, Graduate School of Tourism, Kyung Hee University of Korea, pp.47-74.
 11. J.S. Kim(2013), (A) Study on Job Satisfaction and Self-Esteem of Generation Y. Workers of the Food Service Industry : From the Perspectives of Motivator-Hygiene Theory, Major of Food service Industry Management, Graduate School of Tourism & Hospitality, Kyonggi University, pp.80-82.
 12. K.R. Kim(2007), A Study on the Job Satisfaction of Daycare Institution Teachers from a Perspective of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Department of Social Welfare, Graduate School of Public Administration, KonKuk University, pp.56-79.
 13. Y.A. Kim(2006), A Comparative Study on the Job Satisfaction of the Employees at a University Hospital, Department of Health Administration, Graduate School of Policy and Business Administration, Dankook University, pp.42-55.
 14. J.D. Yeo, I.H. Ko(2010), A study on Relationship between Radiologists' Job Satisfaction and Intention of Separation, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.4(1);111-123.
 15. J.S. Lee(2005), Acceptance and Attitudes on Salary Peak System in the Hospital Employees, The Graduate School of Legal Studies and Public Administration, Dankook University, pp.40-69.
 16. I.S. Park(2005), (An) assessment of job satisfaction of hospital employees : In case of General hospital in YeongKwang, Department of public Administration, Graduate School of Business and Public Administration, Mokpo National University, pp.67-69.
 17. J.H. Lee(2008), Study on Job Satisfaction of Healthcare Workers: Focused on Metropolitan University Hospital, Department of Social Welfare, The Graduate School, KOREA National University, pp.61-64.
 18. H. Yoon(2009), Research on Job Satisfaction of the Members of Hospital Organizations, Major in Educational Administration, The Graduate School of Education, Kumoh National Institute of Technology, pp.39-62.
 19. T.S. Yoo(1997), A Research and study of Profession of Medical Service Environment and Professional Satisfaction by Medical Doctor - Focus on Chon-Buk Area -, major in public Health Administration, Graduate School of Administration, Wonkwang University, pp.47-49.
 20. Y.K. Ji(2002), (The) effect of financial incentives on physician's motivation and performance, Dept. of Public Health, The Graduate School, Yonsei University, pp.55-62.
 21. M.Y. Heo(2011), A Thesis on Nurses' Work-related Stress, Job Satisfaction, Character Types and Intention of Job Change, Dept. of Social Welfare, Graduate School of Public Administration, Yeongnam University, pp.66-71.

22. S.H. Kim, M.A. Lee(2006), A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.12(1);122-130.
23. J.M. Kim(2004), Factors Affecting Job Satisfaction of Medical Technologist, Dept. of Public Health, The Graduate School, Inje University, pp.31-35.
24. W.S. Son(2001), A study on the job satisfaction of the hospital administrative staff, Dept. of Health administration, Graduate School of Health & Environment, Wonkwang University, pp.39-41.
25. H.R. Im(2012), A Study on the Job Satisfaction of Hospital Manager in General Hospitals, Dept. of Health administration, Graduate School of Health & Environment, Wonkwang University, pp.19-45.