

# 全北地域 保健所 看護師의 職業滿足도에 관한 調查研究

柳 光 銖 (全北大 醫大 看護學科)

(目 次)

## I. 序 論

## II. 研究對象 및 方法

1. 研究對象
2. 研究方法

## III. 研究結果

1. 研究對象者의 一般의 特性
2. 職業滿足도에 영향을 주는 要素
3. 對象者의 職業滿足構成要素에 따른 職業 滿足度
4. 一般의 特性에 따른 職業滿足度
5. 영향을 주는 構成要素에 따른 職業滿足度
6. 職業滿足도와 職業滿足構成要素들 間의 相關 關係

## IV. 考 察

## V. 要約 및 結果

1. 對象者의 一般의 特性
2. 對象者의 職業滿足도에 영향을 주는 要素
3. 對象者의 職業滿足構成 要素에 따른 滿 足度
4. 一般의 特性에 따른 職業滿足度
5. 職業滿足도에 영향을 미치는 要素別 職業 滿足度
6. 職業滿足도와 職業滿足構成要素들간의 相關 關係

## 提 言

## 참 고 문 헌

(ABSTRACT)

## I. 序 論

오늘날 人類社會는 고도의 과학문명과 급속한 경제성장에 의해 理想的인 福祉社會建設에 한 걸음 더 가까워지고 있다. 복지사회를 이루기 위해서 고려해야 할 점이 여러가지 있을 수 있겠으나 그 中에서도 국민건강의 維持와 增進은 다른 어떤 要素보다도 더 중요하다고 할 수 있다. 이러한 점에서 의료인들의 책임은 실로 막중하다고 아니할 수 없다.<sup>1)</sup> 정부는 1982년 부터 사회복지실현의 일환으로 국민들에 대한 1次健康管理事業을 推進, 施行해 오고 있는 바 이에 따라 地域社會看護는 1次健康管理事業의 중요한 부분으로 부각되고 있

다.<sup>2)</sup> 地域社會看護란 保健看護師들이 家庭訪問이나 健康相談 등을 통하여 지역주민과 함께 건강문제를 찾아내어 해결하도록 함으로써 질병을 예방하고 건강한 삶을 영위하도록 도와주는 일을 말한다. 그러므로 지역사회간호활동을 하는 데 있어서는 투철한 使命感과 目的意識이 요구되어진다. 여기서 사명감과 목적의식은 자신의 직업과 업무에 만족감과 긍지를 가지고 있을 때 더욱 높아질 수 있다. 看護師가 가지는 자신의 업무에 대한 滿足도가 낮거나 그것에 대해 부정적인 생각을 가지고 있는 경우에는 看護師의 잠재능력이 발휘될 수 없고 따라서 비효율적이고 형식적인 看護活動이 되고 말 것이다. 예컨대 1986년 1월 1일을 기해 의료직공무원의 단일호봉제가 실시된 후 부터 保健

看護師의 근무에 대한 満足도가 낮아지고 있다<sup>3)</sup>는 점은 우리에게 示唆해주는 바가 적지 않다. White(1973)는 看護活動의 效率性を 높이고 전문적 위치를 향상시키기 위해서는 看護師의 새롭게 확대된 역할이 요구되며 이러한 변화를 가져오기 위하여 病院行政의 擔當者는 看護師의 職業에 대한 不滿要因을 정확히 인지하고 있어야 한다고 주장하였다.<sup>4)</sup>

本 調査研究은 이러한 點을 감안하여 地域社會에서 保健事業의 中추적 役割을 담당하고 있는 保健看護師의 職業満足도에 영향을 주는 요인을 파악해 봄으로써 좀더 나은 保健看護活動이 될 수 있도록 해 주기위한 기초자료를 추출하는데 그 목적이 있다.

## II. 研究對象 및 方法

### 1. 研究對象

研究對象者는 1990年 8月 1日 現在 全羅北道 所在 20개 保健所에 근무하는 全體 看護師 162名에게 1989年 10月 10일부터 12月 10日 까지 設問紙를 우편으로 발송하였던 바 여기에서 회수 응답된 118名으로 한다(응답률 73%)

### 2. 研究方法

研究道具는 職業満足도를 측정하기 위한 것으로서 Slavitt등이 満足度 總點 뿐 아니라 여러가지 職業滿足構成要素의 相對的 重要性和 構成要素에 대한 態度를 측정하기 위해 개발한 The Index of Work Satisfaction을 번역하여 사용하였다. 이 도구는 報酬에 관련된 4개문항, 직업적 금지에 관계된 4개문항, 人間的 관계와 관련된 4개문항, 자율성에 관계된 5개문항, 組織的 要求에 관계된 7개문항, 필수적 職務에 관계된 5개문항으로 事前調査를 실시하여 保健所 看護師에 맞지 않는 문항을 제외한 29개문항으로 측정하였다. 여기에서 各項目에 대한 満足度 水準은 Likert type 分類에 따른 5段階 尺度로 표시하였다. 그리고 수집된 연구대상자의 자료를 전산처리하여 SPSS를 利用, 百分率, 平均, 範圍, 표준편차, T-Test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficient로 比較, 分析하였다. 그런데 設問紙의 信賴度を 측정하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출해 보니 그 값이 0.962로 높게 나타났다.

## III. 研究結果

### 1. 研究對象者의 一般의 特性

對象者는 20~29세 年齡群이 33.9%로 가장 많았고 50세 以上 年齡群도 10.1% 이었다. 平均年齡은 32세 이었으며 年齡範圍는 23세에서 57세까지 이었는데 對象者의 대부분을 차지하는 年齡群은 40세 以下로서 67%에 達하였다. 教育水準을 보면 看護專門大卒業者가 52.6%로 가장 많았고, 看護高等學校와 看護學校卒業者가 그 다음으로 45.8%이었다. 그리고 醫大 看護學科 卒業者와 大學院卒業者도 各各 1名으로 나타났다. 結婚狀態는 既婚이 75.5%이었고 宗教는 無宗教가 26.3%이었는데 宗教를 가지고 있는 者 中에서는 基督教를 신봉하고 있는 者가 50%로 나타났다. 勤務處를 보면 郡保健所가 67.8%이었고 근무부서계로는 母子保健센터가 36.4% 家族保健係가 27.1%로 나타났다. 經歷을 보면 保健所에 근무하기 以前에 臨床經歷을 가지고 있었던 者가 59.3%로 나타났는데 그 中 33.9%가 5年 未滿이었고 22.0%가 5~10年이었다. 保健所經歷面을 보면 5年 未滿群이 55.1%로 가장 많았고 5~10年群이 15.3%, 20年 以上群이 5.9%로 나타났다. 免許·資格證 所持面에서는 看護師免許 以外에 양호교사 자격증을 소지하고 있는 群이 49% 助産師資格證 所持者가 24%, 양호교사자격증과 조산사자격증을 모두 소지하고 있는 者가 14.5%이었다. 기타 履修教育面을 보면 保健看護師에게 必要한 CPHN 과정은 10.3%만 履修하였고 통합요원 교육은 22%가 履修한 것으로 나타났다. <표1>

### 2. 職業満足도에 영향을 주는 要素

現 勤務地에서의 향후중사회망기간을 보면 필요한 기간동안 근무하겠다는 群이 65%로서 가장 많았고 이에 反해 平生동안 근무하겠다는 群이 18.3%로 그 다음순서이었다. 現 勤務處에 근무하게된 動機로서는 우연한 기회이었다는 群이 40.8%로 가장 많았고 자기 發展을 위해서 라는 群이 17.5%, 臨床看護師로 근무하고 싶지 않아서 라는 群이 12.5%로 나타났다. 離職을 하는 경우에 희망기관이 어디인가에 대해서는 保健診療所라는 群이 19.3%, 學校 群이 16.7% 그리고 病院이라는 群이 14.9%로 나타났다.<표2>

<표 1>

연구 대상자의 일반적 특성

특 성	구 분	인 원 수	비 율(%)
연 령	20-29	40	33.9
	30-39	39	33.1
	40-49	27	22.9
	50세 이상	12	10.1
학 력	간호고등	27	22.9
	간호학교	27	22.9
	간호전문	62	52.6
	간호학과	1	0.8
	대 학 원	1	0.8
결혼상태	미 혼	29	24.5
	기 혼	89	75.5
종 교	기 독 교	59	50.0
	카 톨 릭	20	17.9
	불 교	8	6.8
	무	31	26.3
근 무 처	시 보건소	38	32.2
	군 보건소	80	67.8
근무부서계	보건행정	30	25.5
	가족 보건	32	27.1
	예방 의학	13	11.0
	모자보건센터	43	36.4
임상경력년수	무	48	40.7
	5년 미만	40	33.9
	5-10	26	22.0
	11-15	4	3.4
보건소 경력년수	5년미만	65	55.1
	5-10	18	15.3
	11-15	10	8.5
	16-20	11	9.3
	20년이상	7	5.9
	무응답	7	5.9
직 무	실 책임자	21	17.8
	실무 담당	94	79.7
	무 응 답	3	2.5
면허 자격	간 호 사	28	23.7
	간호사 조산	24	20.3
	간호사 양호교사	49	41.5
	간호사 조산사		
	양호교사	17	14.5
기타 이수	무	44	37.3
	CPHN이수	12	10.3
	통합요원교육	29	24.5
	기 타	26	23.0
	CPHN 통합요원 교육 기타	7	5.9
합 계		118	100.0

〈표 2〉 직업만족도에 영향을 주는 요소

특 징	구 분	인 원 수	비 율(%)
희망근무기간	평생종사	22	18.3
	필요하다고 생각되는 기간	78	65.0
	가능한 빨리 그만둠	8	7.1
	모르겠다	8	7.1
	기 타	2	2.5
근무 동기	적성에 맞아서	14	11.7
	자기 발전	21	17.5
	우연한 기회	49	40.8
	타분야 미취업	11	9.2
	임상간호사 기피	15	12.5
	사회적 대우	2	0.5
	기 타	6	5.0
이직 희망기관	타 보건소	12	10.5
	임 상	17	14.9
	연구기관	13	11.4
	학 교	19	16.7
	간호교육기관	13	11.4
	해외 취업	7	6.1
	보건 진료소	26	19.3
	기 타	11	9.6
합 계		118	100

3. 對象者의 職業滿足構成要素에 따른 職業 滿足度

職業滿足度를 報酬, 職業的 긍지, 人間關係, 自律性, 必須的 職務의 6개 構成要素別로 조사하였다.

6個領域 29개 問項에 대한 全體滿足度는 3.39로 나타났으며 滿足도가 가장 높은 構成要素는 직업적 긍지가 4.09이며 그 다음은 조직적 요구로서 3.69, 人間關係 3.66, 必須的 職務 3.36, 自律性 3.10, 報酬 2.46의 順으로 나타났다. 報酬에 關係된 平點을 보면 平均平點은 2.46이고 업무에 대한 보수수준이 3.95로서 가장 높았고 보수수준 2.28, 봉급인상률 2.00, 일반간호사에 比한 보수수준 1.70順으로 나타났다. 직업적 긍지와 關係된 4개 項目의 平點을 보면 平均平點은 4.09이었고 保健看護師에 대한 긍지가 4.27, 保健看護師의 重要性이 4.22, 價値있는 專門職이 4.03, 保健業務에 대한 貢獻이 3.86順으로 나타났다. 人間關係와 關係된 4개항목의

平點을 보면 平均平點은 3.66이었고 가족적인 분위기가 3.88로 가장 높게 나타났으며 협조와 팀웍이 3.77, 서로 돕기 3.60 서열의식 3.39順이었다. 自律性에 대한 5個項目의 平點을 보면 平均平點이 3.10이였으며 專門的 判斷相異가 3.50 지시모순이 3.14, 統制力喪失 2.99, 과잉감독 2.95, 결정의 재량권 2.94順으로 나타났다. 組織의 要求와 關係된 7個項目의 平點을 보면 平均平點은 3.69이였으며 保健所運營方式이 3.97로 가장 높았고 그 다음이 行政과 業務遂行間의 모순 3.84, 行政的 意思決定 參與 3.80, 행정부서와 협의 3.79, 業務에 대한 행정부서의 결정 3.52, 지도감독체계 2.51, 保健所業務組織과 進行 2.29 順으로 나타났다. 必須的 職務와 關係된 5個項目의 平點을 보면 平均平點은 3.36이였으며 서류정리가 3.87로 가장 높았고 그 다음이 업무량과다 3.48, 서류상 업무과다 3.34 비전 문적인 업무 3.06, 업무활동 3.04 順이었다.〈표 3〉

〈표 3〉 직업만족 구성요소에 따른 직업만족도

직업만족도 영역		평 균	표 준 편 차
보 수	보수수준	2.28	1.25
	업무에 비해 보수수준	3.95	0.87
	일반 간호사에 비해 보수수준	1.70	0.87
	봉급 인상률	2.00	1.17
	소 계		
직 업 적 공 지	보건간호사의 중요성	4.22	1.05
	보건업무에 대한 공헌	7.86	1.03
	보건 간호사에 대한 긍지	4.27	1.08
	가치있는 전문직	4.03	1.02
	소 계	4.09	1.04
인 간 관 계	가족적인 분위기	3.88	0.91
	서열의식	2.39	1.15
	서로 독기	3.60	1.11
	협조와 팀웍	3.77	1.02
	소 계	3.66	1.05
자 율 성	전문적 판단의 상이	3.50	0.98
	결정의 재량권	2.94	1.20
	통제력 상실	3.29	1.17
	지시 모순	3.34	1.23
	과잉 감독	2.95	1.06
소 계	3.60	1.13	
조 직 적 요 구	행정적 의사결정 참여	3.80	1.18
	행정부서와 협의	3.79	1.14
	행정과 업무수행간의 모순	3.84	1.28
	보건소 운영방식	3.97	1.00
	보건소 업무조직과 진행	2.29	1.16
	업무에 대한 행정부서의 결정	3.52	1.23
	지도감독체계	2.51	1.21
소 계	3.69	1.17	
직 무 요 구	업무량 과다	3.48	0.99
	서류상 업무과다	3.34	1.21
	서류정리	3.87	1.13
	업무활동	3.04	1.24
	비전문적인 업무	3.06	1.32
	소 계	3.36	1.18
합 계		3.39	1.10

〈표 4〉 일반적 특성에 따른 직업 만족도

일반적 특성	구 분	실수(N)	평균(표준편차)	F(T) 값	p-value
연 령	20-29	40	3.37±0.09	1.06	0.39
	30-39	39	3.38±0.24		
	40-49	27	3.18±0.23		
	50이상	12	2.96±0.31		
학 령	간호고등학교	27	3.12±0.37	1.57	0.15
	전문대학이상	91	3.18±0.31		
결혼상태	미 혼	29	3.00±0.21	-0.43	0.69
	기 혼	89	2.93±0.11		
종 교	기 독 교	59	3.07±0.26	1.23	0.35
	카 톨 릭	20	3.03±0.13		
	불 교	8	3.27±0.19		
	무	31	3.18±0.36		
근 무 처	시 보건소	38	3.23±0.05	0.56	0.62
	군 보건소	80	2.96±0.09		
근무 부서계	보건행정계	30	2.95±0.08	0.08	0.93
	가족보건계	32	3.05±0.19		
	예방의약계	13	3.20±0.29		
	모자보건센터	43	3.12±0.22		
임상경력	무	48	3.84±0.15	1.83	0.15
	5년미만	40	3.69±0.13		
	5-10	26	3.27±0.05		
	11-15	4	2.99±0.15		
	15년이상	2	2.95±0.24		
보건소 경력	5년미만	65	3.24±0.35	1.21	0.45
	5-10	18	3.23±0.41		
	11-15	10	3.59±0.03		
	16-20	11	3.51±0.31		
	20년이상	7	2.94±0.33		
직 무	실 책임자	21	3.00±0.46	-0.73	0.46
	실무담당	94	3.15±0.13		
면허 및 자격	간호사	28	3.06±0.19	0.21	0.78
	간호사, 조산원	24	3.16±0.22		
	간호사, 양호교사	49	2.92±0.02		
	간호사, 조산원, 양호교사	17	3.24±0.35		

4. 一般의 特性에 따른 職業滿足度

一般의 特性이 職業滿足度에 영향을 미치는지 여부를 알기 위해 일반적 特性인 年齡, 結婚狀態,

宗教, 勤務處, 근무부서계, 臨床經歷, 保健所經歷, 職務, 免許資格과 職業滿足度와의 관계를 Pearson Correlation Coefficient F 값을 產出하여 分析한 結果는 〈표4〉와 같다.

年齡은 통계적으로 유의한 상관관계가 없이 나타났다으며 30~39세 群이 3.38로 가장 높았고 20~29세 群이 3.37, 40~49세 群이 3.18順이었으며 50세 以上群이 2.96으로 가장 낮았다. 教育水準도 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다으며 看護專門大學卒業 以上에 해당하는 群이 3.18로 看護高等學校卒業群(3.12) 보다 높게 나타났다. 結婚狀態는 통계적으로 유의한 상관관계는 없었으나 逆相關이었다. 未婚群이 3.00으로서 既婚群의 2.93보다 높게 나타났기 때문이다. 宗教는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었으나 佛敎를 가진 群이 3.27로 가장 높았고 無宗教가 3.18 基督教가 3.07 카톨릭이 3.03 順이었다. 근무처도 통계적으로 유의한 상관관계가 없었으며 市保健所群이 3.23으로 郡保健所의 2.96 보다 높게 나타났다. 근무부서제도 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 예방의약계群이 3.20으로 가장 높았고 가족보전계

3.05, 보건행정계 2.95 順으로 나타났다. 臨床經歷도 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 없다는 群이 3.84로 가장 높았고 5年未滿群이 3.69, 5~10年群이 3.27, 11~15年群이 2.99, 15年以上群이 2.95 順이었다. 保健所經歷도 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 11~15年群이 3.59로 가장 높았고 16~20年 群이 3.51, 5年未滿群이 3.24, 5~10年群이 3.23順으로 나타났다으며 20年以上群은 2.94로 가장 낮게 나타났다. 職務의 경우는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 逆相關이었으며 實務擔當群이 3.15로 室責任者群 3.00보다 높게 나타났다. 免許 및 資格도 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 간호사, 조산사, 양호교사자격을 소지한 群이 3.24로 가장 높고 간호사 조산사자격을 가진 群이 3.16 간호사자격을 가진 群이 3.06, 간호사 양호교사자격을 가진 群이 2.92로 가장 낮게 나타났다.

<표 5.> 영향을 주는 구성요소에 따른 직업 만족도

	구 분	실수(N)	평균(표준편차)	F(T)	p-value
희망근무기간	평생동안 근무	22	3.71±0.61	3.35	0.01
	필요기간 근무	78	3.05±0.25		
	가능한 사직	8	2.98±0.35		
	모르겠다.	9	3.70±0.36		
	기 타	3	3.11±0.21		
근무동기	적성에 맞아서	14	3.72±0.35	4.37	0.001
	자기발전	21	3.83±0.13		
	우연한 기회	49	3.26±0.43		
	마 취 업	11	2.74±0.43		
	임상간호 싫어서	15	2.94±0.17		
	사회적 대우	1	3.35±0.34		
기 타	6	2.75±0.41			
이적희망기관	타 보건소	12	3.12±0.21	21	0.09
	임 상	17	3.23±0.05		
	연구기관	13	3.43±0.42		
	학 교	19	2.89±0.35		
	간호교육기관	13	2.72±0.33		
	해외취업	22	2.92±0.38		
	보건진료원	11	3.08±0.34		

\*\*\* p<0.001

\* p<0.01

5. 영향을 주는 構成要素에 따른 職業満足度

직업만족도에 영향을 주는 구성요소를 희망근무 기간에 관계된 5개문항, 근무동기에 관계된 7개문항, 이직희망기관에 관계된 7개문항, 도합 19개문항으로 分類하여 상관관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 希望勤務期間은 통계적으로  $p(0.01)$ 으로 나타나 유의한 차이가 있으며 평생동안 근무를 희망한 群이 3.71로 가장 높았고 모르겠다는 群이 3.70, 필요한 기간만 근무하겠다는 群이 3.05, 가능한 한 사직하겠다는 群이 2.98 順으로 나타났다. 근무기도 통계적으로  $p(0.001)$ 로서 유의한 차이가 있으며 未就業群이 3.83으로 가장 높았고 임상간호사가 싫어서 라는 群이 3.72, 사회적 대우가 있어서 群이 3.35, 우연한 機會에 라는 群이 3.26, 自己發展을 꾀하기 위해서 라는 群이 3.24, 적성에 맞아서라는 群이 2.94, 其他群이 2.75 順으로 나타났다. 離職希望機關은 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 海外就業群이 4.25로 가장 높고 看護教育機關 4.01, 學校가 3.89, 研究機關이 3.43, 病源이 3.23, 他保健所가 3.12, 保健診療院이 3.08 順으로 나타났다.

무동기도 통계적으로  $p(0.001)$ 로서 유의한 차이가 있으며 未就業群이 3.83으로 가장 높았고 임상간호사가 싫어서 라는 群이 3.72, 사회적 대우가 있어서 群이 3.35, 우연한 機會에 라는 群이 3.26, 自己發展을 꾀하기 위해서 라는 群이 3.24, 적성에 맞아서라는 群이 2.94, 其他群이 2.75 順으로 나타났다. 離職希望機關은 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 海外就業群이 4.25로 가장 높고 看護教育機關 4.01, 學校가 3.89, 研究機關이 3.43, 病源이 3.23, 他保健所가 3.12, 保健診療院이 3.08 順으로 나타났다.

<표 6> 직업만족도와 직업만족 구성요소들간의 상관관계

구 분	보 수	직업적금지	인간관계	자율성	조직적요구	필수적직무	직업만족도
보 수	r=1.00						
직업적 금지	0.74 ★★★	1.00					
인간 관계	0.67 ★★★	0.73 ★★★	1.00				
자 율 성	0.62 ★★★	0.67 ★★★	0.83 ★★★	1.00			
조직적 요구	0.63 ★★★	0.64 ★★★	0.85 ★★★	0.93 ★★★	1.00		
필수적 직무	0.54 ★★★	0.60 ★★★	0.76 ★★★	0.88 ★★★	0.87 ★★★	1.00	
직업 만족도	0.81 ★★★	0.83 ★★★	0.92 ★★★	0.93 ★★★	0.94 ★★★	0.90 ★★★	1.00

\*\*\* : p 0.001, r=Correlation Coefficients

6. 職業満足도와 職業満足構成要素들 間的 相關關係

保健看護師들의 職業満足構成要素들 間的 相關關係를 分析한 結果는 <표 6>과 같다. 構成要素들 모두 직업만족도와 상관관계가 매우 높게 나타났다. 職業満足도에 가장 크게 영향을 주는 要素는 조직적 요구( $r=0.94$ )이며 그다음이 자율성( $r=0.93$ ), 인간관계( $r=0.92$ ), 필수적 직무( $r=0.90$ ), 직업적 금지( $r=0.83$ ), 보수( $r=0.81$ )순으로 나타났다.

및 정적반응이라고 하였다. 직업에 대한 만족도가 크면 클수록 근무를 하는데 있어서 능력발휘를 최대한으로 하게 됨과 동시에 보건간호활동이 효율적으로 이루어질 수 있는 반면에 職業満足도가 낮으면 잠재적 능력이 發揮될 수 없기 때문에 保健看護活動이 非效率的이고 形式的으로 이루어질 것이다.<sup>7)</sup>

本 研究에 의하면 대부분의 保健所 看護師들이 保健職에 대하여 滿足을 하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 이성학(1969)<sup>8)</sup>, 이성학과 홍경자(1970)<sup>9)</sup>, 우옥자(1972)<sup>10)</sup>의 연구결과와 비슷한 것으로 볼 수 있어서 그간 保健職에 대한 문제점들이 별로 개선되거나 해결되지 않고 있음을 나타내고 있다. 年齡分布를 보면 과반수인 67%가 20세~39세 群으로 나타났는데 이것은 20~29세군이 52.5%로 나타났던 정<sup>11)</sup>(1980)의 研究와 비교해볼 때 年齡이 고령화되어가고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상은 자연적인 時間의 經過와 看護師들이 他機關에서 保健所로 轉출은 데에 기인한 것으로

IV. 考 察

全羅北道 保健所看護師의 一般的 特性, 職業満足與否, 職業満足에 영향을 미치는 要因, 職業満足構成要素들 間的 相關關係를 分析한 研究結果를 各 項目別로 세분하여 검토해 본다. Wiles<sup>6)</sup>는 職業満足도가 사람이 그의 職場에 대하여 갖는 정성



로 보인다. 教育水準分布는 保健所에 4년제 看護學科 卒業生의 進出이 아주 저조한 것으로 나타났는데 이것은 4년제 간호학과 졸업생들이 綜合病院이나 그에 準하는 의료기관을 선호하기 때문으로 보여진다. 結婚狀態는 既婚者가 89%로 나타났는데 이는 전반적으로 年齡層이 높은 것과 상관관계가 있다고 생각된다. 宗教面에서는 신앙을 가지고 있다는 비율이 64.7%로 나타났는데 종교를 가지는 경우, 자신의 업무에 대해 召命意識과 긍지를 가지고 있어서 자신의 업무를 성실하게 처리할 수 있다는 長點이 있으나 다른 한편 너무 宗教와 관련된 일에 치중할 경우에는 保健所 業務遂行에 저해요인으로 作用할 수 있다. 근무처의 면에서는 郡保健所근무가 67.8%로 나타났는데 이는 全北이 農道임을 반영한 것이다. 근무부서제는 모자보건센터가 42.3%로 가장 많이 분포되어 있어 영세민 특별조치법에 의하여 영세민보호의 일환으로서 모자보건센터가 설립되었기 때문이다.

臨床經歷은 있다는 群이 59.3%로 나타났는데 그中 5年未滿이 33.9%, 11~15年이 3.4%이었다. 臨床經驗이 풍부하면 保健業務를 원활히 수행하므로 임상경력이 많은 간호사가 더욱 필요하다고 본다. 保健所經歷은 55.1%가 5年未滿으로 나타나고 있어 정(1974년)<sup>12)</sup>의 연구와 비교해 볼때 당시 경북지역보다 경력이 짧아졌음을 알 수 있다. 免許 및 資格에 있어서는 看護師 이외의 양호교사자격증을 41.5%가 겸해서 소지하고 있으며 助産師免許는 20.3%가 겸해서 가지고 있는 것으로 나타나 응답자 中 2/3以上이 2個以上の 면허나 자격증을 소지하고 있는 것으로 보인다. 이러한 결과는 忠北地域을 대상으로 한 박<sup>13)</sup>(1987)의 결과와 江原地域을 대상으로 한 소<sup>14)</sup>(1987)의 연구결과와 비슷한 정도라고 할 수 있다. 양호교사자격증을 가진 자가 조산사자격증을 가진 자보다 많은 것은 간호사들이 대학학시 교과과목을 이수하면 양호교사자격이 주어지는 반면에 조산사자격은 대학졸업후 별도의 조산사수습과정을 거친 후 자격시험에 합격해야만 취득할 수 있기 때문이다. 희망근무기간을 보면 평생을 종사하겠다는 群이 18% 밖에 되지 않는데 이것은 保健看護職을 平生專門職으로 보지 않는 者가 많음을 나타내고 있는 것이다. 더우기 가능한 빨리 그만 두겠다는 者도 6.6%

로 나타나고 있어 간호전문직발전이라는 측면에서 보면 결코 바람직하지 않은 현상이라고 할 수 있다. 근무동기를 보면 우연한 기회에 근무하게 되었다는 群이 40.8%로 가장 높게 나타나 처음부터 하고 싶어서가 아니라 우연한 기회에 보건간호직을 선택하는 경향이 큼을 보여주고 있다. 離職希望機關으로는 보건진료소가 19.3%, 학교가 16.7%, 他保健所가 10.5%로서 이를 종합해 보면 지역사회기관이 46.5%로 나타나 임상 14.9%보다 훨씬 높다. 이는 해당보건소에 대해 불만이 많음을 나타내는 것으로서 그에 대한 불만해소가 급선무라고 할 수 있다.

職業満足度를 6個의 構成要素에 따라 조사한 결과를 보면 최대평점을 5점(매우 만족한다)으로 할 때 직업적금지(4.09)가 가장 높고, 조직적요구(3.69), 인간관계(3.66), 자율성(3.10), 필수적직무(2.86), 보수(2.46) 順으로 나타났는데 소(1988)<sup>15)</sup>의 강원도 보건간호사에 대한 조사결과와 비슷하다. 이러한 점으로 볼 때 보건간호사들이 직업에 긍지를 가지고 있다는 것은 전국적인 현상이라고 볼 수 있다. 보수에 대해 일반적으로 사람들은 사회에서 받는 그들의 가치에 대한 반대급부로 보는 경향이 있으며<sup>17)</sup> 여러 연구를 통해 보더라도 보수가 직업에 대해 만족을 가지는가 하는 문제의 일차적 결정요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.<sup>18) 19) 20)</sup>

本 研究結果에서는 보수의 직업만족구성요소별 평점이 가장 낮게 나타났다. 특히 업무에 비한 보수수준은 3.95이면서 일반간호사에 비해 보수수준은 1.70으로 나타나 보건간호사들이 자신의 보수가 적다고 생각하는 반면에 하고 있는 업무에 비해서는 보수가 많다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제는 보건소 간호활동이 획일적이고 서류중심의 활동에서 좀 더 전문적으로 활성화되어지고 근본적으로 보수수준이 올라갈 때 해결될 수 있으리라고 본다. 직업에 대한 긍지는 직업만족수준을 반영하는 중요한 指標로서<sup>21)</sup> 내적보상이 되어 職業満足에 상당히 긍정적인 영향을 준다. Mc closkey는<sup>22)</sup> 미국임상간호사들을 대상으로 調査한 結果 自身の 職業에 대한 긍지가 높은 간호사일수록 職業에 대한 満足度가 높다고 하였다. 本 研究結果에서 직업적금지가 4.09로 가장 높는데 그 中 保健業務에 대한 공헌이 3.86으로 가장

낮게 나타났다. 이것은 臨床看護의 경우 看護師들이 對象者에게 看護를 提供하는 즉시 효과가 나타나는 치료간호를 할 수 있으나 保健看護의 경우에는 그것이 長期的이고 예방적인 性格을 띠고 있어 즉시 효과가 나타나지 않는다는 데에 그 이유가 있다.

유(1975)<sup>23)</sup>는 人間關係란 集團內에서 진실한 休매니즘에 기초를 두고 集團의 協同關係를 구축하는 방법 및 기술로서 質的인 看護를 위해서는 좋은 人間關係를 形成하는 것이 중요하다고 강조하였다. 本 調査에 의하면 人間關係 中 가족적인 분위기가 3.88, 협조와 팀웍 3.77, 서로돕기가 3.60, 서열의식은 2.39로 나타나 보건소가 정부의 산하기관으로서 공무원조직임에도 불구하고 직원간의 人和가 잘 이루어져 협조적인 분위기에서 보건업무가 수행되고 있음을 알 수 있었다. 소(1980)<sup>15)</sup>의 강원지역조사결과와 최(1981)<sup>24)</sup>의 서울지역조사 결과도 본 조사결과와 비슷하게 나타났다. 自律性은 業務成果를 가름하는 要素인데 Munson<sup>24)</sup>과 Heda(1974)<sup>20)</sup>는 自律性이 직업의 내적보상 중의 하나로서 職業滿足에 기여한다고 보았다. 本 調査에 의하면 看護師 자신의 專門的 判斷과 相異가 3.50, 決定的 裁量權이 2.94로 나타나 만족도 불만도 아닌 상태임을 알 수 있다. 保健看護師들이 專門職業上의 權威에 의하여 自律的으로 運營되는 조직이 아니라 行政的 權威의 통제를 받고 있기 때문에 모든 사무가 業務中心이 아닌 지위 중심에 의해 이루어지는 관료주의적 성향을 띠고 있다. 組織的 要求는 조직적행정에 의해 부과된 업무나 제한점. 保健所業務와 관련된 행정적 의사결정시 保健看護師의 參與를 말한다. 保健所 운영방식이 3.97로 가장 높으며 지도감독체제가 2.51로 가장 낮게 나타나서 소<sup>15)</sup>의 강원지역 조사결과와 비슷하게 나타났는데 이는 단일호봉제 실시 이후에 보건사업을 계속 수행 평가하는 일을 일반직이 담당함으로써 인하여 제도적인 결재권이나 發言權이 간호사에게서 실제적으로 사라진 상태를 반영한 것이라고 할 수 있다. 必須的 職務는 정규적인 업무로서 근무 중에 수행되어야 할 業務要求를 말한다. 本 調査結果 書類整理 3.27, 業務量過多 2.98, 書類上 業務過多가 2.84로 나타났는데 이는 소<sup>15)</sup>의 결과와 비슷하다. 이러한 결과는 保健所管理

가 너무 지나치게 서면위주, 형식위주, 관료주의적 상의하달식으로 흐르는데 그 이유가 있다.

一般的 特性에서는 職業滿足도에 영향을 주는 要求로 年齡, 教育水準, 結婚狀態, 宗教, 근무처, 근무임상경력, 보건소경력, 職務, 免許 및 資格을 사용하였다. 年齡은 일반적으로 직업만족도와 관계 있는 요소이나<sup>5), 6), 7)</sup> 본 연구에서는 무관한 것으로 나타났다. 연령이 적을수록 직업만족도가 높게 나타났는데 이는 연령이 적을수록 성취욕이 강하기 때문이다. 교육수준은 직업만족도에 관계가 있으며<sup>6), 10)</sup> Rita Braito<sup>16)</sup>와 윤<sup>18)</sup>은 교육수준이 높을수록 졸업 후에 직면하는 실제 상황과 理想的인 간호에 대한 갈때문에 만족하지 못한다고 하였다. 이에 대한 本 調査의 結果上으로는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 반면에 이 귀향(1973)<sup>9)</sup>, 김하숙<sup>8)</sup>(1978)의 조사결과를 보면 臨床看護師들에게는 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이것은 임상간호와 보건간호가 서로 다른 특징을 가지고 있기 때문이다. 결혼상태는 職業滿足도와 상관관계가 있다는 조사가 여러경우<sup>5), 9), 10), 17)</sup> 있었으며 특히 김(1984)<sup>5)</sup>의 보건진료원을 대상으로 한 조사결과와 도(1976)<sup>19)</sup>의 임상간호사를 대상으로 한 조사결과에서도 양자사이에 상관관계가 있는 것으로 나타났으나 본조사결과나 소(1987)<sup>14)</sup>의 조사결과에서는 상관관계가 없는 것으로 나타나 대조를 이루고 있다. 이것은 간호분야가 다양하기 때문에 분야에 따라 대상자와 직업환경이 달라지는데 그 원인이 있다. 宗教에 따른 職業滿足도는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타나 소(1987)<sup>14)</sup> Rita Braito<sup>10)</sup>의 조사결과와 비슷하게 되었다.

근무처, 근무부서제도 유의한 상관관계가 없이 나타나 소(1987)<sup>14)</sup>의 결과와 비슷하게 나타났다. 臨床經歷도 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으나 임상경력이 없거나 적을수록 직업만족도가 높게 나타났다.

근무경력에서는 본 조사의 경우 상관관계가 없는 것으로 나타났으며 이는 소(1987)<sup>14)</sup>의 결과와 일치한다. 도(1976)<sup>19)</sup>와 양(1985)<sup>29)</sup>은 직업적 지위와 職業滿足도는 깊은 相關關係가 있어서 직업만족도의 個別的 測定道具가 될 수 있는 것으로 보았다. 즉 지위가 높을수록 직업만족도가 높다는 것이다. 이점에 관하여 본 조사결과는 소(1987)<sup>15)</sup>

와 우(1972)<sup>1)</sup>의 조사결과와 마찬가지로 유의한 相關關係가 없는 것으로 나타났는데 이것은 보건 간호사의 경우 지위가 직업만족도에 영향을 주지 않는다는 것을 의미한다.

免許 및 資格은 직업만족도와 상관관계가 없는 것으로 나타나 소(1987)<sup>15)</sup>의 결과와 일치하였다. 기타 직업만족도에 영향을 주는 要素로 希望勤務期間, 勤務動機, 離職希望機關과의 상관관계를 측정 한 결과, 희망근무기간(p(0.01), 근무동기(p(0.001) 수준으로 유의한 차이가 있었다. 希望勤務期間은 평생 종사하겠다는 3.71로 가장 높게 나타나 직업만족도가 높으면 평생종사하려는 의욕이 생긴다는 것을 보여주었다. 근무동기로는 자기발전이 3.83으로 가장 높고 그다음에 適性에 맞아서(3.72)로 나타나 양(1985)<sup>29)</sup>의 조사결과 즉 직업만족도는 개인의 취업동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싼 환경적요인 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는다는 내용과 일치하였다. 여기에서 유의할 점은 간호학과 졸업시 간호분야 중 하나를 선택해야 할 경우, 근무동기에 초점을 맞추어 하도록 지도해야 한다는 점이다. 또한 離職希望機關은 직업만족도와 전혀 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 한편 직업만족구성요소들간의 상관관계가 매우 높게 나타났는데 그 중 조직적 要求가 가장 높았으며 조직의 어떤 특성들 즉 管理的 變化, 技術的 變化, 조직구조상의 변화 등이 종업원의 직업만족에 있어서 一定한 變化를 超來한다고 볼 수 있다. 保健看護師들의 경우에도 단일호봉제 실시 이후에 직급폐지론, 대우개선이나, 사기진작 또는 업무의 질적향상을 위한 창의력개발의 저조, 실적 위주의 행정등의 조직관리상의 문제점이 대두되고 있다. 따라서 이에 대한 제도적인 補完第 마련이 시급하다고 하겠다.

## V. 要約 및 結論

本 研究는 保健所 勤務 看護師들의 職業滿足度와 諸變數와의 관계를 파악해 보기 위하여 設問紙를 통한 調査·研究를 실시하였다. 研究方法은 全北地域 20개 保健所, 市, 郡, 保健所에 근무하는 看護師 162名 中 設問紙에 應答한 118名을 대상

으로 실시하였다. 本 研究를 위한 測定道具는 Slavitt 外 3人的 職業만족측정도구를 수정보완하여 타당도, 신뢰도 검증을 실시한 後 利用하였고 수집된 資料의 分析은 빈도, 백분률, 평균치, 표준편차, ANOVA, T-Test, Pearson's Correlation을 적용하였다. 분석된 주요결과 및 결론은 다음과 같다.

### 1. 對象者의 一般의 特性

年齡分布는 20~29세 群이 33.9%로 가장 많았고 平均年齡은 32.3세 이었다. 教育水準은 看護專門大卒業者가 52.6%로 가장 많았고 結婚狀態는 既婚이 75.5%이었다. 宗教는 宗教인는 者가 73.7%인데 그 中 기독교가 50% 이었다.

근무처는 郡保健所가 67.8%이었고 근무부서계는 母子保健센터가 36.4%로 가장 많았다. 臨床經歷은 無가 40.7%이며 5年未滿이 33.9%로 나타났다. 保健所經歷은 5年未滿이 55.1% 이었으며 職務는 實務擔當이 79.7%이었다. 免許 및 資格에서는 看護師 以外的 양호교사자격증을 가진 群이 41.5%이었으며 기타 履修에서도 통합요원교육을 받은 者가 24.5%로 나타났다.

### 2. 對象者의 職業滿足도에 영향을 주는 要素

希望勤務期間에서는 필요하다고 생각되는 기간이 65%로 가장 많고 平生 終사하겠다는 18.3%로 나타났다. 근무동기 面에서는 우연한 기회가 40.8%로 나타났으며 離職希望機關에서는 保健診療所가 19.3% 學校가 16.7%로 나타났다.

### 3. 對象者의 職業滿足構成 要素에 따른 滿足度

職業滿足度는 評點 5點에 平均 3.39이었으며 滿足順位로는 직업적 긍지가 4.09로 가장 높고 조직적 요구가 3.69 人間關係가 3.66, 필수적 직무 3.36, 自律性 3.10, 報酬 2.46 順으로 나타났다.

### 4. 一般의 特性에 따른 職業滿足度

일반적 特性 즉 年齡, 教育水準, 結婚狀態, 宗教, 근무처, 근무부서계, 임상경력 보건소경력, 직무, 면허 및 가격과 직업만족도는 相關關係가 없는 것으로 나타났다.

5. 職業滿足에 영향을 미치는 要素別 職業滿足度

직업만족에 영향을 미치는 요소를 희망근무기간, 근무동기, 이직희망기관으로 分類하여 職業滿足度와의 相關關係를 分析한 結果, 희망근무기간이  $p<0.01$ , 근무동기  $p(0.001$ 로 나타났다.

6. 職業滿足도와 職業滿足構成要素들간의 相關關係

6개의 직업만족구성요소들 모두 직업만족도와 相關성이 있는 것으로 나타났는데 그 상세를 보면 조직적요구( $r=0.93$ ), 자율성( $r=0.93$ ), 인간관계( $r=0.92$ ), 필수적 직무( $r=0.90$ ), 직업적 긍지( $r=0.83$ ), 보수( $r=0.81$ ) 順으로 나타났다. 結果적으로 全北地域看護師들의 職業滿足도는 平均評點 3.29로 나타나 滿足도 不滿도 아니라는 것을 밝혀주고 있다. 職業滿足은 職業에 대한 하나의 態度로서 個人의 직업이나 직업경험평가시에 發生하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의되어지므로 이를 증진시키기 위해서는 직업불만을 유발하는 요소나 조직을 변화시킴으로써 만족도에 영향을 줄 수 있는 正當한 보수지급, 알맞은 업무량, 좋은 대인관계, 보건의에 대한 이해와 긍지, 능력을 발휘할 수 있는 機會提供이 이루어져야한다. 그래야만 지역주민의 요구에 相當한 保健看護事業이 遂行될 수 있으리라고 생각한다.

提言

1. 정부가 保健行政과 地域社會看護事業에 대하여 적극적으로 支援과 協調를 하여야 한다.
2. 정부가 통합보건의사업을 적극적으로 추진, 시행하여야 한다.
3. 保健看護師의 職級改善, 合理的인 報酬를 支給하고 그들에게 승진기회를 부여해 주어야 한다.

참 고 문 헌

1. 우옥자, 서문자, 박정호:임상간호사에 대한 직업 만족도 및 이직에 대한 반응 최신의학, 15 : 3, 1972, 72~103.
2. 전산초: 전문직관과 간호전문직의 의의와 전문성 개발, 간호전문직: 발전과 전망. 대한간호협회, 1987, 368~370.

3. 유수옥: 의료직 공무원의 직무만족도 및 인사제도 개선안에 대한 반응 조사연구, 간협신보, 508호, 1987.
4. White C.H: Job satisfaction & Dissatisfaction among Hospital nursing supervisor, nursing Research, Vol 22. NO.1 1973, 30.
5. 김진순: 일차보건의료사업에 있어서 보건진료원의 업무수행에 관한 분석적연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 1984.
6. Wiles, K: Supervision for Better schools, New York Prentice Hall 1950, 161~176.
7. 김하숙: 간호사들의 간호직에 대한 만족도 조사연구, 카톨릭대학 의학부 논문집. 제32집, 제3호, 1979, 513~524.
8. 이성학: 보건간호사의 직업에 대한 만족도 및 취업동기에 관한 조사, 현대의학, 제1권6호 1969, 12~17.
9. 이성학, 홍경자: 보건간호사의 직업에 대한 만족도 및 취업동기에 관한조사, 중앙의학, 제18권 제5호, 1970, 20~29.
10. 이귀향, 우옥자, 서문자: 임상간호사에 대한 연구조사에 관한 소고, 대한간호, 제4권 6호, 1972 12~17.
11. 정문숙: 경상북도내 보건소에 근무하는 간호사의 업무실태, 최신의학 1974.
12. 정영숙: 일부지역 보건 간호사의 지역사회 보건자원 이용에 영향을 주는 요인에 관한 연구 대한간호, 1980, 20~58.
13. 박영임: 충북지역 보건소 간호사의 보건 간호사업 수행활동에 관한 조사연구, 한국보건간호학회지. 1987, 1~75.
14. 소애영: 우리나라 보건소 근무 간호사의 직업만족도에 관한 조사연구 학술논총(원주전문대학) 제13집 1987, 207~224.
15. 소애영: 강원지역 보건소 근무 간호사의 직업만족도에 관한 조사연구, 학술논총(원주전문대학), 제13집, 1987, 191~208.
16. Rita Braitto, Ricard Caston: Factors influencing Job satisfaction in Nursing practice, The nursing profession, A Time to speak, McGraw-Hill Book Company 1983, 346~379.
17. Godfrey M.A<sub>1</sub>: Job satisfaction should that be

- dissatisfaction Nursing 78, April 89~102.
18. Godfrey M.A. : Job satisfaction, How Nurses fell about Nursing part three, Nursing 78, June 82~95.
  19. 도복림외 2인 : 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(1) 직무만족도와 보수를 중심으로, 중양의학 30 : 6, 1976, 749~760
  20. Wandelt, M.P Piere and R. Widdowson : Why nurses leave nursing and what can be done about it American Journal of nursing 81:1, 1981, 72~77
  21. Mun Son, F.C., Heda, S.S. : An Instrument for Measuring Nursing Satisfaction, Nursing Research 23 Mar-Apr, 1974, 159~166.
  22. Joanne Mcclosky : Influence of Rewards and Incentives on staff nurse turnover rate, nursing Research, May-June, vol23, No.3, 1974, 239~247
  23. 유기현 : 인간관계를 무역경영사 1975, 14
  24. 최경숙, 정연강 : 지역사회 보건 간호사의 사기에 관한 조사연구, 중양의대는문집, 제6권 제1호, 1981, 127~134.
  25. 진유근 : 조직론, 직무민족과 조직유효성, 다산출판사, 1981, p371.
  26. 오석홍 : 현행 의료직 공무원 인사제도, 간호전문직 발전과 전망, 대학간호협회, 1987, 268~270.
  27. 소향숙 : 주관적지각과 직무만족이 직무효율성에 미치는 영향, 전남의대 논문집, 제19권 제4호 1982, 523~533.
  28. 윤은자, 이정희 : 주관적 지각과 직무민족이 직무수행에 미치는 영향, 중양의대는문집, 제7권 제1호, 1982, 57~67
  29. 양경자, 양호교사의 직업만족도에 관한 조사연구(서울시내 중 고등학교 양호교사를 중심으로) 대한간호 제25권 제2호, 1985, 49~71.

(ABSTRACT)

A Study on Job Satisfaction of Health Center nurses in Chonbuk Province.

Ryu, Kwang Soo(Dept. of nursing Chonbuk University)

The Purpose of this study is to provide the basic data necessary for the high level of nursing service and the efficiency plan of nurse's man power by analyzing job satisfaction level of public health services.

The study population included all public health services(118) in health care center within Jeon Buk province.

A Survey was conducted to collect data by a self-administered questionnaire from September 1 to December 31, 1990.

A Forty item questionnaire was designed to elicit data concerning how nurses feel about the factors of job satisfaction.

All the data were analyzed by means of percentage, mean, anova, T-test, Pearsen's correlation coefficient.

The Results of this study were summerized as follows.

1. General characteristics of PHN :

- age : 33.9% 20~29 years old
- education level : 52.6% professional nursing college
- marital status : 75.5% married
- religion : 50.0% protestant
- clinical experience : 40.7% no clinical experience
- public health nursing career : 47.9% low 5years

2. Influencing factor of Job satisfaction

- desired duration of employment : 65% needed duration, 18.3% lifetime duration
- motives of employment : 40.8% no special motive of employment
- desired organ of leave : 19.3% public health clinic

3. Level of job satisfaction with job satisfaction components.

The level of job satisfaction showed an average score 3.39 out of 5.0.

Job prestige 4.09 was the highest among the components of Job satisfaction and was presented organizational requirement 3.69, Human relationship 3.66, task requirement 3.36, Autonomy 3.10, pay 2.46.

4. Level of job satisfaction with general characteristics. General characteristics(age, educational level, marital status, clinical experience, public health nursing carrier, duties, lincense and qualification) and job satisfaction was no relationship.

5. Level of job satisfaction with Influencing factor. Duration of desired employment ( $p<0.01$ ) and motives of employment( $p<0.001$ ) was presented.

6. Relationship composing factor of job satisfaction and level of job satisfaction 6 components of job satisfaction was related all of job satisfaction.

organizational requirement ( $r=0.93$ ). Autonomy ( $r=0.93$ ), Human relationship( $r=0.92$ ), task requirement ( $r=0.90$ ), job prestige ( $r=0.83$ ), pay ( $r=0.81$ )