

주요개념 : 직무만족, 간호사

간호사의 직무만족에 관한 논문 분석

안 성 희*

I. 서 론

현대의 보건의료체계에서 간호가 중요한 핵심이 되고 있고, 간호사들의 근무환경에서의 안녕의 수준 특히 직무만족의 정도는 간호사의 간호전문직에 대한 태도와 정신적, 신체적 건강에 영향을 미칠 수 있다(Tonges, Rothstein, & Carter, 1998). 또한 간호사의 직무만족이 중요시되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여(Cavanagh, 1992), 간호에 대한 환자의 만족도(Moss & Rowles, 1997)와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(박광옥, 1994).

직무만족에 대한 연구는 1935년 500명의 교원을 대상으로 직무만족도의 영향요인을 조사한 Hoppock의 연구를 시작으로 1976년 Locke에 이르기까지 약 3000여 편의 연구가 있어, 직무만족이 조직에 영향을 미치는 중요한 변인으로 인식되었음을 알 수 있다. 직무만족의 연구에 대한 추이는 1960년대에 최고조에 달했으나, 1970년대의 연구에서 직무만족과 조직성과간의 관계가 미미하다는 결과가 발표된 후 이에 대한 관심이 저조하였다. 그러나, 최근에 조직몰입 등과 같은 태도 변수와 결근 및 이직 등의 행위 변수가 직무만족과 밀접한 관계가 있다는 사실이 드러나면서 다시 활발한 연구가 진행되고 있다(김병섭 등, 2000).

간호학의 학문으로서의 발전과 그 체계의 정립을 확고히 하기 위해서는 간호현상에 대한 단편적인 연구는 물론 이들 연구결과들을 종합하는 작업이 필수적이라고 하겠다(이은옥 등, 1992). 이러한 시도는 특정분야 및 개념에 대한 연구주제로 일정기간 동안에 이루어진 연구논문의 분석 및 평가를 통하여 선행논문에 대한 반성과 후속연구의 방향을 제시하기 위한 분

석적 연구이다.

국외의 간호사의 직무만족에 대한 최초의 연구는 Nahm (1940)에 의해 실시된 이후 많은 연구가 있으며, 1977년부터 1990년까지 출판된 직무만족 관련요인에 대한 논문의 메타분석(Blegan, 1993)과 직무만족과 이직의도, 이직행위와의 관계에 대한 메타분석(Irvine & Evans, 1995)에 의한 연구가 있다.

국내에서 간호사를 대상으로 한 직무만족에 대한 연구는 1970년 초반에 시작되었고, 다양한 변수와 관련되어 연구된 학위논문 및 주요학술지에 게재된 다수의 논문이 있다. 국내의 간호학 논문의 분석은 1980년대부터 실시되어 1990년대에 활발하게 진행되기 시작하였으며, 주로 학위논문이나 주요 학술지에 발표된 논문을 대상으로 연구의 연도별 추이, 연구대상, 주요개념, 연구설계, 자료수집 방법 및 분석유형 등의 전반적인 연구동향과 앞으로의 연구방향을 제시해준 연구들과 소수의 메타분석에 의한 연구가 있다(이명하, 1996). 그러나 간호사의 직무만족에 대한 연구가 일정기간 동안 어느 정도 이루어졌으며, 어떤 특성으로 시행되어 왔는지에 대한 분석적 연구는 시행되지 않았다.

이에, 본 연구자는 1972년에서 1997년까지 시행된 직무만족과 관련된 연구논문 중에서 학위논문을 중심으로 연구현황을 분석하고, 앞으로의 연구방향을 제시하고자 본 연구를 시행하였다. 이를 위한 연구의 구체적인 목적은 연도별 발표논문 수, 연구설계의 유형, 이론적 기틀, 연구문제 및 가설, 연구대상, 자료수집 방법, 측정도구, 통계분석 방법, 직무만족과의 관련변수 및 후속연구를 위한 제언에 대한 분석을 하는 데 있다.

II. 문 헌 고 찰

직무만족에 대한 정의는 여러 가지가 있으나, 일반적으로 직업 그 자체 및 직무수행과 관련된 다양한 요인들에 대한 직무수행자의 긍정적인 느낌의 정도를 의미한다. 또한 직무만족

* 가톨릭대학교 간호대학

은 개인적 특성에 따라 그 수준과 영향요인에 차이가 있으며, 한 요인의 만족은 다른 요인에 대해 파급효과를 가져온다는 점이 특징이다(황규대 등, 1999). 이러한 직무만족은 실제 관찰할 수 있는 것이 아니고 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며, 직무에서 원하는 것과 얻는 것과의 비교를 나타내는 주관적인 개념이다. 직무만족의 중요한 요인들로는 첫째, 조직 전체요인으로 급여와 승진의 기회, 조직 정책과 절차, 조직구조 등 둘째, 작업환경요인으로 리더십 유형, 창의적 의사결정, 작업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등 셋째, 직무내용으로 직무범위와 역할성과, 역할갈등 넷째, 개인적 요인으로 연령, 근무기간, 및 개인적 특성 등이 포함된다(신유근, 1991).

간호전문직에서 직무만족의 개념을 다룬 것은 1930년대 후반부터이며, Nahm(1940)이 미네소타 대학에서 처음으로 연구를 수행한 이후 60여 년이 지난 현재에도 동일한 요인에 대하여 연구가 이루어지고 있다. 간호에 있어서의 직무만족에 대한 연구가 경영, 관리 및 사회과학 분야의 연구와 동일한 이론적, 방법론적인 문제들로 인한 이해가 부족하고(Irvine & Evans, 1995) 직무만족 요인에 대한 증거들이 미약하지만, 간호전문직에서 계속적으로 중요한 관심사로 남아있다(Blegen, 1993).

직무만족의 이론에는 직무만족의 특성을 서술, 설명하기 위한 이론적 모델 즉 내용이론과 과정이론이 있다. 내용이론으로는 직무만족으로 달성될 수 있는 가치와 충족되기 원하는 특별한 요구를 규정짓는 이론으로 Maslow의 욕구단계이론과 Herzberg의 동기-위생이론이 이에 해당된다. 과정이론은 기대, 요구, 가치들과 같은 변수들과 업무특성, 근무자 및 근무환경과의 관계의 방향성을 설명하기 위한 것이다. 과정이론에는 직무만족의 전망과 보상에 중점을 두는 동기화에 의한 기대모델과 직무만족과 다른 변수와의 관계를 다루는 인과적 모델이 있다(Campbell, et al., 1970).

직무만족에 관련된 연구에서 주로 사용된 직무만족 측정도구에는 Slavitt, et al.(1978)이 개발한 것으로 보수, 자율성, 업무요구, 행정, 상호작용, 전문성 및 의사-간호사 관계의 7가지 요인의 48문항으로 구성된 것과 이를 수정하여 Stamps, et al.(1978)이 25문항으로 정리한 도구가 있다. Brodell(1996)은 Mueller & McCloskey가 1974년에 개발하였고 1987년에 수정하여 31문항으로 구성된 McCloskey Mueller Satisfaction Scale을 사용하여 매년 간호사의 직무만족도를 측정하여 그 결과를 간호사를 위한 교육에 반영한다고 하였다. 특히 자율성, 사회적 통합 및 융통성있는 스케줄링이 간호사의 직무만족에 긍정적인 요인이 된다고 하였다. Ecklund(1998)는 Stamps

& Piedmont가 1986년에 개발한 66문항의 Index of Work Satisfaction Scale을 사용하여 멘토링(mentoring) 받은 그룹의 직무만족이 그렇지 않은 그룹에 비해서 더 높았다고 하였다.

직무만족에 영향을 미치는 요인들은 많은 연구들에서 조사되고 탐색되었으며, 각 요인들 간의 관계가 규명되었다. Slavitt, et al.(1978)은 조직이나 개인의 직업적 지위에 대한 인지정도가 높을수록 직무만족의 정도가 높다고 하였고, Gruneberg(1979)는 직무만족에 영향을 미치는 주요변수를 크게 개인적 성격특성, 업무의 특성, 및 가치의 차이로 구분하였다. 특히 가치의 차이는 그 초점을 달리하여, 자신의 직무를 삶의 아주 중요한 부분으로 여기는 경우와 직무는 단지 다른 요구들을 충족시키기 위해 존재하는 삶의 한 단면이라고 생각하는 경우가 있다(Cavanagh, 1992). Mueller & McCloskey(1990)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 내적 보상, 근무일정표, 가족과 직무의 균형, 협조자, 상호작용, 전문적 기회, 칭찬/인정, 통제/책임의 8가지로 보았다.

간호사들의 직무만족은 병원관리에 있어서 하나의 중요한 이슈가 되는데, 그 이유는 높은 이직률과 전문성 제고의 실패로 인한 인력관리 비용의 증가를 가져오기 때문이다. 따라서, 직무불만족 요인과 해결책을 탐색할 때 간호사들의 업무태도와 경력에 관련된 기대가 고려되어야 한다. 또한, 관리자는 직무만족의 영향요인 즉, 리더십, 근무조건, 팀원으로서의 수용, 동료로서의 인정, 공정성, 직업적 안정성, 개인적 노력, 정책 및 규칙에 대한 지식, 결과에 대한 보상 및 존경 등이 중요함을 인식해야 한다(Rowland & Rowland, 1996).

보건의료의 질을 높이기 위해 적용되는 총체적 질 관리 프로그램(TQM)이 간호사의 직무만족 및 몰입을 증진시키고 이직의도를 감소시키는 긍정적 요인이 되며(Brooks, 1997), 간호사의 높은 직무만족도는 간호사를 채용하고 보유하는 의료기관의 관리상황을 개선시키고 환자만족에 영향을 준다. 역으로 직무에 대한 불만족은 이직, 결근, 사기저하로 오는 문제들, 근무현장에서의 갈등으로 인한 경제적 비용의 증가를 가져온다(Misener, et al., 1996). 또한, 조직의 구조, 전문직 업무, 관리유형, 리더십의 질, 전문직 개발이 직무만족에 영향을 주며(Kramer & Schmalenberg, 1991a), Magnet Hospital에 근무하는 간호사들이 병원의 조직문화에 적응을 잘 하고 직무만족이 높으며 결과적으로 전문적인 성취를 이룬다는 것을 알 수 있다(Kramer & Schmalenberg, 1991b). 따라서, 간호사들이 환자의 감정에 민감해야 하는 것처럼 간호관리자들도 간호사들의 직무만족에 민감해야 한다(Drennan & Wittenauer, 1987). 이는 간호사의 직무만족이 환자만족과 간호계획에 따르는 환자들의 지시이행과도 관

련이 되기 때문이다(Weisman & Nathanson, 1985).

김소인 과 김정아(1997)는 간호단위 문화와 간호업무 수행, 직무만족 및 이직의도와와의 관계를 분석한 연구결과에서 간호단위의 긍정적 그룹문화 행위는 간호사의 직무만족을 증진시키며 이직의도와 직무만족은 역상관계가 있다고 하였다. 김연근(1998)은 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무경력, 현 근무 부서 경력, 직위, 근무형태, 근무 부서, 급여, 근무 부서에 대한 만족, 부서 이동의 희망, 부서 이동 여부에 따라서 직무만족도에 유의한 차이가 있으며, 이러한 직무만족 정도가 높을수록 조직몰입의 정도가 높다고 하였다.

민순 등(2000)은 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족도간의 관계를 파악하는 연구에서 기혼 간호사가 미혼 간호사에 비해 직무만족도가 높으며, 인간관계 지향이 높을수록 봉급관련, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 직업상태 요인 만족이 높다고 보고하였고, 효율적인 간호업무 수행에 필요한 간호사의 직무만족을 높이기 위한 수간호사 리더십 유형개발이 필요하며, 직무만족을 높일 수 있는 관련요인들을 해결해 주는 제도적인 뒷받침이 필요함을 제안하였다. 이혜진 등(2000)은 영역별 직무만족의 순위는 상호작용, 전문직, 자율성, 업무요구, 의사-간호사 관계, 보수, 행정영역 순으로 나타났음을 보고하였고, 직무만족 총점은 결혼상태, 직위, 부서 이동 경험 유무, 부서 이동 찬반, 근무병동, 현 부서 만족 정도에 따라 영향을 받는다고 하였다.

이상미(2000)는 임상간호사의 자율성과 직무만족 관련요인의 인과관계 분석에서 자율성과 직무만족 모두 근무상황과 개인적 특성 모두에 의해 영향을 받으며, 직무만족에는 역할갈등, 그룹결속력, 성취동기, 수간호사의 관계중심 리더십의 순으로 영향력이 있으며, 자율성인지와 직무만족은 상관관계는 높았으나 자율성인지가 직무만족에 영향력이 거의 없는 것으로 나타났다. 최계영(2000)은 병원간호 조직풍토와 간호사 직무만족도는 유의한 상관관계가 있으며 간호사의 개인특성과 일부 병원의 특성들이 간호사가 지각한 간호조직 풍토와 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다.

위의 연구들에서 보면 간호사의 직무만족은 개인적, 조직관리적, 상호관계적인 특성과 관련됨을 알 수 있으며, 최근의 연구에서는 조직몰입, 조직문화와 조직풍토, 리더십 유형 및 자율성 등과 같은 변수와의 관계를 검증하는 연구가 활발하게 진행되고 있다. 따라서 기존의 연구를 분석하고 그 경향성을 알아봄으로써 앞으로의 연구방향 즉 관련된 개념을 확대함은 물론 각 개념에 대한 좀더 깊이 있는 연구를 모색할 수 있을 것으로 본다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 1972년부터 1997년 2월까지의 수집이 가능한 직무만족과 관련된 간호학 및 간호학관련 학위논문 총 87편 중에서 양호교사, 유아원 교사, 의료직 공무원, 경찰관을 대상으로 한 연구들과 한 편의 직무불만족을 측정한 연구를 제외한 80편을 대상으로 하였다.

2. 자료분석 방법

연구논문을 분석한 선행연구의 고찰을 통해서 분석기준을 설정하고, 그 기준에 따라 분석하였다. 다음과 같은 기준에 대한 빈도와 백분율을 구하였다.

- 1) 연도별 발표논문의 수
- 2) 연구설계의 유형
- 3) 이론적 기틀, 연구문제 및 가설
- 4) 연구대상 및 대상자의 크기
- 5) 자료수집 방법
- 6) 측정도구
- 7) 통계분석 방법
- 8) 직무만족의 관련요인
- 9) 후속연구를 위한 제언

IV. 연구결과 및 논의

1. 연도별 발표논문의 수

연도별 발표논문의 수<표 1>는 1980년 이전에 쓰여진 학위 논문은 한 편이었으나, 1980년대에 41편으로 증가하여 가장 많았고, 1990년부터 1997년까지 38편으로 직무만족에 대한 관심이 높아지면서 이와 관련된 연구가 계속적으로 진행되고 있음을 알 수 있다. 80년대에 들어서면서 직무만족과 관련된 학위논문이 현저하게 증가하였는데, 이는 각 간호교육기관에 대학원 과정이 활성화되었음은 물론 대형 병원의 수가 증가되고 인력 관리의 측면에서 간호사의 직무만족에 대한 중요성이 부각되기 시작했음을 의미한다고 볼 수 있다. 그러나, 연구의 분석대상인 논문의 전수가 석사학위 논문으로 나타나 박사과정에서는 직무만족과 관련된 직접적인 연구는 이루어지지 않고 있음을 알 수

있다. 1960년에서 1991년까지의 학위논문 2354편 중에서 직무 만족 혹은 직업만족을 주요어로 하는 논문이 68편으로 80년대에 39편, 90년대 초반에 14편으로 그 순위가 전체순위에서 6위로 나타났고, 행정대학원에서 발간된 논문이 18편으로 순위로 볼 때 2순위였다(고육자 등, 1994). 이러한 연구결과도 직무만족이 간호조직의 관리 측면에서 중요한 개념임을 말해준다.

〈표 1〉 연도별 학위논문의 수 (n=80)

연 도	실수(%)
~1980	1(1.3)
1981~1985	13(16.2)
1986~1990	28(35.0)
1991~1995	33(41.2)
1996~1998	5(6.3)

2. 연구설계의 유형

연구설계의 유형<표 2>은 전수가 조사연구로서 상관성 조사연구가 59편으로 73.8%를 차지하였고, 서술적 조사연구가 14편으로 17.5%, 비교 조사연구가 7편이었다. 피로와 관련된 논문의 분석에서는 조사연구가 가장 많았고(변영순, 1996), 스트레스와 관련된 논문의 분석 결과에서는 상관관계 연구가 83.6%를 차지한 것을 볼 때(이명하, 1996) 각 개념에 따라서 연구의 단계 및 경향이 다르다는 것을 확인할 수 있다. 간호조직의 관리적 측면에서 직무만족을 높일 수 있는 중재시행 전후의 직무만족도를 평가하는 중재연구와 직무만족과 관련된 영향변수에 대해 연역적인 방법뿐만 아니라 귀납적인 방법에 의한 질적 연구 설계를 이용한 접근이 필요하다고 본다(Cavanagh, 1992).

〈표 2〉 연구설계 유형 (n=80)

연구설계	실수(%)
서술적 조사연구	14(17.5)
비교 조사연구	7(8.7)
상관성 조사연구	59(73.8)

3. 이론적 기틀, 연구문제 및 가설

이론적 기틀의 유무 분석에서, 9편(11.2%)은 이론적 기틀을 제

시하였으나, 71편(88.8%)은 이론적 기틀을 제시하지 않았다. 간호학술지에 게재된 논문의 분석에서 4%만이 이론적 기틀이 있었다는 오정이(1992)의 결과와 이명하(1996)의 연구에서 9.1%가 이론적 기틀을 제시했다는 결과에 비해 다소 많았다. 본 연구에서 분석한 논문들은 전수가 석사학위논문인 점에서 대부분의 논문이 이론적 배경을 토대로 한 연구설계를 적용하였고, 직무만족과 관련된 이론의 검증보다는 단편적으로 개념 간의 관계분석에만 초점을 맞추어 이루어진 것으로 볼 수 있다. 연구문제의 유무 분석에서, 19편(23.7%)이 연구문제를 제시하였고 61편(76.3%)이 연구문제를 진술하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연구문제를 제시하지 않은 경우는 단지 연구의 목적에 의해 간접적으로 문제를 진술하고 있는 것으로 볼 수 있다.

연구가설의 유무 분석에서, 연구가설을 제시한 논문이 25편(31.2%)이었고, 55편(68.8%)에서 가설을 제시하지 않았다. 본 연구의 결과는 이명하(1996)의 연구에서 가설을 제시한 논문이 21.8%인 것에 비해서 높은 편이었다<표 3>.

〈표 3〉 이론적 기틀, 연구문제 및 가설 (n=80)

구분	실수(%)	
이론적 기틀	있다	9(11.2)
	없다	71(88.8)
연구문제	있다	19(23.7)
	없다	61(76.3)
연구가설	있다	25(31.2)
	없다	55(68.8)

4. 연구대상

연구대상자는 수간호사, 책임간호사 및 평간호사 모두를 대상으로 한 연구가 43편(53.7%)으로 가장 많았고, 평간호사만을 대상으로 한 연구가 14편(17.5%)이었다. 보건간호사, 보건진료원 및 산업간호사를 포함하는 지역사회 간호사를 대상으로 한 연구가 8편(10%), 수술/마취간호사(7편), 수간호사(2편), 기혼간호사(2편), 감독간호사(1편)의 순이었다.

연구대상자의 크기를 보면, 101~200명이 24편(30%)으로 가장 많았고, 201~300명이 20편(25%), 301~400명이 17편(21.2%), 401~500명이 11편(13.8%), 100명 이하가 6편(7.5%), 500명 이상이 2편(2.5%)이었다<표 4>.

<표 4> 연구의 대상 (n=80)

구분	실수(%)
연구대상	
평간호사	14(17.5)
수간호사	2(2.5)
감독간호사	1(1.3)
수간호사+책임간호사+평간호사	43(53.7)
수술/마취간호사	7(8.7)
기혼간호사	2(2.5)
지역사회 보건간호사	8(10.0)
기타 복합대상	3(3.8)
대상자 크기	
100 이하	6(7.5)
101-200	24(30.0)
201-300	20(25.0)
301-400	17(21.2)
401-500	11(13.8)
501 이상	2(2.5)

<표 5> 자료수집 방법 (n=80)

자료수집 방법	실수(%)
질문지	73(91.2)
질문지, 우편	6(7.5)
질문지, 면담	1(1.3)

연구의 대상에 수간호사, 책임간호사, 평간호사를 모두 포함시킨 연구가 가장 많은 것은 간호조직 내에서 수간호사의 리더십유형에 따라 책임간호사와 평간호사의 직무만족의 차이가

있을 것이라는 가정 하에 시행된 연구가 많이 있음을 알 수 있다. 수간호사 리더십 유형과 간호사 직무만족도가 매우 밀접한 상관관계가 있다고 한 민순(2000)의 보고가 이를 지지한다. 또한 상급자로부터 받는 정보의 양 및 의사결정의 참여가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 변수임을 고려할 때 직위간의 관계형성이 중요한 요소임을 알 수 있다(Cavanagh, 1992). 간호조직의 관리자인 수간호사와 감독간호사를 대상으로 한 연구의 수는 적었는데, 평간호사의 직무만족이 중요한 만큼 간호관리자의 직무만족도 역시 간호조직에 미치는 영향이 크므로 수간호사 및 감독간호사(간호과장)의 직무만족에 대한 연구도 심도 있게 이루어져야 할 것으로 본다. 이를 위해서는 간호행정자의 만족도를 조사하고 평가하기 위한 도구의 표준화가 필요하다(Yamashita, 1995).

5. 자료수집 방법

자료수집의 방법은 모든 연구에서 설문지를 사용하였으며, 73편(91.2%)에서 간호부를 통하여 설문지를 배부하였고, 6편(7.5%)에서 우편발송을 통한 수집방법을 겸하였고, 1편이 면담방법을 함께 사용한 것으로 나타났다<표 5>. 학위논문을 분석한 전시자 등(1994)의 연구에서는 질문지법(58.6%), 면담(16.5%), 관찰법(6.9%)의 순으로 면담과 관찰법에 의한 자료수집 방법이 본 연구에 비해 많이 활용되었다. 본 연구에서 직무만족 자체가 정서적이고 주관적인 개념이므로(신유근, 1991) 관찰법에 의한 자료수집은 불가능하지만, 평간호사, 수간호사, 감독간호사(간호과장)를 대상으로 개별면담, focus groups(Morgan, 1997)에 의한 토의를 통한 자료수집으로 직무만족 측정의 타당도를 높이는 방법이 고려되어야 한다고 본다.

6. 측정도구

직무만족을 측정하기 위해 사용된 도구는 다양하며, 여러 도구를 혼합해서 사용한 7편과 연구자가 개발하여 사용한 6편, 도구의 언급이 없는 3편을 제외한 64편(80%)의 논문에서 외국 도구 또는 이를 수정한 도구를 사용하였다<표 6>. 외국도구를 사용한 논문을 보면, 스트레스관련 논문을 분석한 이명하(1996)의 연구에서는 9.1%, 김명자 등(1994)의 연구에서는 42.2%인 것과 비교할 때 본 직무만족을 측정하는 외국도구의 활용률이 훨씬 높았다. Slavitt et al.(1978)이 개발한 도구를 수정, 보완하여 사용한 논문이 27편(33.8%)으로 가장 많았고, Slavitt et al.(1978)이 개발한 48문항의 도구를 Stamps et

〈표 6〉 측정도구

(n=80)

측정도구개발	실수(%)	문항수*	하위영역
Slavitt, et al.(1978)	27(33.8)	48(25-48)	필수직무, 상호작용, 인간관계, 직업적 긍지 자율성, 보수, 행정체제/조직적 요구, 전문직수 준, 신분관리, 근무환경
Stamps, et al(1978)	24(30)	25(20-48)	보수, 전문직위치, 간호사/의사관계, 행정, 자율 성, 업무요구, 상호작용
Brayfield & Rothe	6(7.5)	(18)	언급 없음
Miller (Science Research Associates EmployeeInventory)	2(2.5)	(29-48)	직업의 전문성, 대인관계, 소속감, 가치관, 안정감, 후생복지, 승진, 상사의 감독, 업무내용, 의사소통
Halpern	1(1.3)	(20)	언급 없음
Baldo-Nado	1(1.3)	(22)	언급 없음
McCulloch	1(1.3)	(97)	근무조건, 전문직존중/전문직준비, 보수, 정서적 상황, 수간호사지도력, 사회적 의의
Markham Bonjean	1(1.3)	(21)	언급 없음
Minnesota Satisfaction Questionnaire	1(1.3)	(20)	위생요인, 동기요인
혼합	7(8.8)		언급 없음
연구자 개발	6(7.5)		언급 없음
언급 없음	3(3.8)		언급 없음

* 원래 도구의 문항수(수정보완한 문항수)

al.(1978)이 수정한 25문항의 도구를 사용한 논문이 24편(30%)이었다. 이들 24편의 논문 중에서 12편의 석사학위 논문에서 보면, 측정도구를 기술하는 과정에서 Stamps et al.의 도구를 Paula et al.(1978)의 도구로 잘못 표기하는 오류가 있었다. 실제로 Stamps와 Paula는 동일인이므로 성씨인 Stamps로 표기하는 것이 옳다. 또한 측정도구에 대한 기술에서 연도가 기입되지 않은 경우들이 있어서 도구의 확인이 용이하지 않다. 또한 개인적, 조직적 특성에서 문화적인 차이를 고려하여 타당도를 고려한 도구의 개발, 수정 및 보완하는 과정이 필요하다. 이에 비해 McGilton & Pringle(1999)은 임상적 통제와 조직적 통제에 따른 간호사의 직무만족을 평가하기 위해서 Visual Analogue Scale을 사용하였는데, 이는 설문지에 의해 측정된 만족도와외의 상관관계 계수 산출과정을 거친 후에 병행하여 사용할 수 있다고 본다.

7. 통계분석 방법

자료처리를 위한 통계분석 방법으로는 ANOVA를 사용한

논문이 75편(30.7%)으로 가장 많았고, t-test와 correlation을 사용한 논문이 각각 58(23.7%)편, 카이 검증이 21편(25%), regression이 15편(6.1%)의 순이었다. path analysis를 사용한 논문이 1편, ANCOVA가 2편, factor analysis가 3편이었고, 추후분석을 시행한 10편중에서 duncan test가 7편, scheffe test가 2편, tukey test가 1편이었다. 이는 ANOVA로 분석한 논문 75편중에서 소수의 연구에서 사후분석을 시행한 것을 알 수 있다<표 7>.

8. 직무만족과의 관련변수

직무만족과 관련된 변수에서, 조직관련 특성을 관련변수로 하여 연구한 논문이 30편(37.5%)으로 가장 많았고, 스트레스, 갈등 및 소진이 14편, 업무관련 특성이 11편, 개인적 인식 및 태도가 11편, 성격(10편), 리더십(9편), 역할(6편), 교육(2편)의 순이었다. 조직관련 특성은 근무병동(11편)과 근무 부서 이동(6편)이 주종을 이루었고, 역할갈등(7편)과 간호업무 수행(5편), 자아개념(4편), 간호사의 성격특성(8편), 리더십(8편)을 관련요

인으로 한 연구가 수행되었다<표 8>. 본 연구에서 조직관련 특성을 변수로 하는 논문이 가장 많았다는 것은 직무만족 관련 변수의 41%가 조직구조의 차원이라는 연구결과(Cumbey & Alexander, 1988)를 지지하였다. 이에 비해, Blegen & Mueller (1987)는 직무만족과 변수와의 관계를 다변량 인과모델로 검증하여 일상업무, 즉 업무의 특성이 가장 중요한 변수임을 강조하였다.

간호직에 대한 높은 수준의 직무만족은 간호의 질 증진에 로 연결이 되며, 연령, 자율성, 몰입, 의사소통, 교육, 공정성, 통제위, 전문직관, 인지, 근무연수 등이 간호사의 직무만족에 대한 영향요인이 될 수 있으며, 이러한 요인들 중에서 자율성, 상관 및 동료와의 의사소통, 업무에 대한 인정 및 피드백이 가장 빈번하게 관련이 되고 있다(Grindel et al., 1996). 또한 직무만족과 관련된 주요어가 간호사, 지도력, 스트레스라는 연구결과(고옥자 등, 1994)도 있어, 직무만족은 다중변수에 의해 영향을 받아 인식되는 복잡한 현상이라고 할 수 있다.(Blegen, 1993).

<표 7> 통계분석 방법

구분	실수(%)
t-test	58(23.7)
ANOVA	75(30.7)
chi square test	21(25.0)
correlation	58(23.7)
regression	15(6.1)
path analysis	1(0.4)
ANCOVA	2(0.8)
factor analysis	3(1.2)
duncan	7(2.8)
scheffe	2(0.8)
tukey	1(0.4)
기타	1(0.4)
계	244(100.0)

<표 8> 직무만족의 관련변수 (n=80)

변수	실수(%)	구체적 개념	실수
조직관련특성	30(37.5)	근무병동	11
		근무부서 이동	6
		간호조직 특성	3
		근무형태	2
		병원유형	2
		병원조직풍토	1
		행정자의 자격배경	1
		의사소통의 효율성	1
		동기부여	1
		조직몰입	1
그룹결속력	1		
스트레스, 갈등 및 소진	14(17.5)	역할갈등	7
		소진경험	5
		스트레스반응	2
업무관련특성	11(13.8)	간호업무수행	5
		업무중요성의 인식도	1
		직무관련행동	1
		직무동기	1
		환자간호평가도구사용	1
		근무성적	1
		업무의 자율성	1
개인적인식/태도	11(13.8)	자아개념	4
		자아실현정도	2
		간호직에 대한 인식	1
		간호전문직 태도	1
		성취동기	1
		자기효능감	1
성격	10(12.5)	이직의사	1
		성격특성	8
		통제위성격	1
리더십	9(11.3)	지각향성	1
		리더십	9
역할	6(7.5)	역할개념	3
		역할지각	3
교육	2(2.5)	지식	1
		실무교육 수용정도	1

9. 후속연구의 제언

후속연구를 위한 제언의 유무를 보면, 75편(93.7%)이 제언이 있었으며, 5편(6.3%)의 논문에서는 제언이 제시되지 않았다 <표 9>. 학위논문과 비 학위논문을 분석한 이명하(1996)의 연구에서 65.5%가 제언을 하였다. 본 연구에서는 대상의 전수가 학위논문이어서 거의 모든 연구에서 제언을 제시한 것으로 보며, 직무만족에 대한 연구의 발전을 위해 매우 바람직한 경향으로 본다. 따라서, 제언에서 제시된 연구방향에 대한 숙고가 요구되며, 이를 바탕으로 하여 연구를 위한 연구 혹은 고식적이고 답습적인 연구를 지양하여 직무만족 향상을 위해 실제로 적용될 수 있는 연구수행이 바람직하다고 본다.

위와 같이, 본 연구자는 직무만족 관련 연구의 연도별 학위논문의 수, 연구설계 유형, 이론적 기틀, 연구문제 및 가설, 연구의 대상, 측정도구, 통계분석방법, 직무만족의 관련변수 및 후속연구를 위한 제언의 유무에 대하여 분석하였다. 본 연구의 제한점은 학위 논문만을 대상으로 하였으므로 기타 간호학술지에 게재된 논문의 특성이 제외된 점이다. 이러한 분석작업은 연구수행의 반성적인 입장에서 이해되고, 21세기의 간호전문직의 발전을 위해서 간호사의 직무만족의 중요성을 제고하기 위한 일 획이 되었으면 한다.

<표 9> 후속연구를 위한 제언 (n=80)

제언	실수(%)
있다	75(93.7)
없다	5(6.3)

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직무만족에 관련된 논문을 대상으로 연구의 현황을 분석하고 앞으로의 연구방향을 제시하기 위한 목적으로 시행되었다. 1972년부터 1997년까지의 석사학위 논문 80편을 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 간호사의 직무만족에 관련된 석사학위논문은 1970년대에만 편에 불과하였으나, 80년대에 41편(51.2%), 90년대에 38편(47.5%)으로 급격한 증가추세에 있다.
2. 연구설계의 유형은 상관관계를 본 연구가 73.8%이었다.
3. 이론적 기틀이 제시되지 않은 논문이 88.8%, 가설이 없는 논문이 68.8%, 연구문제가 제시되지 않은 논문이 76.3%이었다.

4. 수간호사, 책임간호사 및 평간호사를 함께 대상으로 한 연구가 53.7%, 평간호사를 대상으로 한 연구가 17.5%이었다.
5. 모든 연구에서 설문지를 사용하였다.
6. 간호사의 직무만족 측정에 사용된 도구는 Slavitt, et al. (1978)이 개발한 도구를 수정하여 사용한 논문이 33.8%, Stamps, et al.(1978)의 도구를 수정하여 사용한 논문이 30%이었다.
7. 자료분석 방법으로는 ANOVA(30.7%), t-test(23.7%), correlation(23.7%)이 이용되었다.
8. 직무만족과 관련된 변수는 8종, 하위개념은 36개였으며, 조직관련 특성을 변수로 한 논문의 수는 30편으로 가장 많았다.
9. 후속연구를 위한 제언을 제시한 논문이 93.7%이었다.

본 연구에서의 제언은 다음과 같다.

1. 간호사의 직무만족에 대한 질적 연구가 필요하다.
2. 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 간호조직 차원에서의 중재방법 개발에 대한 연구가 필요하다.
3. 국내 간호조직의 특성에 맞는 직무만족 측정도구의 개발이 필요하다.
4. 간호사의 직무만족도와 환자 만족도와의 관계를 확인하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

고옥자, 김상혜, 김희걸, 이금재, 이영숙(1994). 학위논문의 주요어 분석. 간호학회지, 24(1), 58-69

김명자, 이명선, 이미형, 이화인(1994). 우리 나라 간호계 석 박사학위 논문분석-실험연구를 중심으로-. 간호학회지, 24(1), 96-114.

김병섭, 박광국, 조경호(2000). 조직의 이해와 관리. 서울 : 대영문화사

김소인, 김정아(1997). 간호단위 문화와 간호업무 수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. 간호행정학회지, 3(2), 17-40.

김연근(1998). 임상간호사의 직무만족정도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

민순, 김현숙, 오송자(2000). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무 만족과의 관계연구. 간호행정학회지, 6(1), 31-54.

박광욱(1994). 간호생산성에 관한 연구: 관련변수의 검증을 중

- 심으로 대한간호학회지, 24(4), 584-594.
- 변영순, 박미숙(1996). 피로와 관련된 논문분석. 대한간호학회지, 26(4), 868-876.
- 신유근(1991). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 오정이(1992). 일부 간호장교의 업무스트레스에 관한 분석연구. 국군간호사관 간호논문집, 11, 36-52.
- 이명하(1996). 임상간호사의 업무스트레스에 관한 논문분석. 성인간호학회지, 8(1), 180-195.
- 이상미(2000). 임상간호사의 자율성과 직무만족 관련요인의 인과관계 분석. 간호행정학회지, 6(1), 109-122.
- 이은옥, 이은주, 이은희, 전경자, 김주현, 박재순, 이병숙, 정면숙(1992). 불안 및 스트레스 개념을 다룬 국내 간호논문의 분석. 대한간호학회지, 22(3), 271-283.
- 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙(2000). 간호사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 6(1), 5-18.
- 전시자 외 8인(1994). 간호학 석 박사학위 논문의 분석 -1개 대학원과 2개 특수대학원 학위논문을 중심으로-. 대한간호, 22(3), 115-130.
- 최계영(2000). 병원간호조직풍토와 간호사 직무 만족도의 관계. 간호행정학회지, 6(2), 227-243.
- 황규대, 김형식, 박상진, 송고석, 양진환, 양훈모, 이광희, 이철기.(1999). 조직행위론-조직내 인간의 태도와 행위의 이해. 서울 : 박영사
- Blegen, M.A.(1993). Nurses' Job satisfaction : A Meta-Analysis of Related Variables. Nursing Research, 42(1), 36-41.
- Blegen, M.A. & Mueller, C.W.(1987). Nurses' job satisfaction: a longitudinal analysis. Research in Nursing and health, 10, 227-237.
- Brodell, E.(1996). Nursing career satisfaction : the effects of autonomy, social integration, and flexible scheduling. Prairie Rose, 65(3), 4-6.
- Brooks, A.(1997). TQM programs impact performances in hospitals, Pennsylvania Nurse, 52(2), 13.
- Campbell, J.P., Durnette, N.D., Lawler, E.E., & Weick, K.E.(1970). Management behavior: performance and effectiveness. N.Y.:McGraw-Hill.
- Cavanagh, S.J.(1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. Journal of Advanced Nursing, 17, 704-711.
- Cumbe, D.A & Alexander, J.W.(1998). The Relationship of Job satisfaction with organizational variable in public Health Nursing. JONA, 28(5), 39-46.
- Drennan, A.V. & Wittenauer, M.A. (1987). Leadership Behavior of Nurse Managers and Job Satisfaction of Registered Nurses in a Hospice Home care Setting. The American Journal of Hospice Care. Jan/Feb, 28-34.
- Ecklund, M.M.(1998). The Relationship of mentoring to job satisfaction of critical care nurses. Journal of the New York State Nurses Association, 29(2),13-15.
- Grindel, C.G., Peterson, K., Kinneman, M., & Turner, T.L.(1996). The practice environment project. JONA, 26(5), 43-51.
- Gruneberg, M.M.(1979). Understanding job satisfaction. NY: Wiley and Sons.
- Irvine, D.M. & Evans, M.G.(1995). Job Satisfaction and Turnover Among Nurses :Integrating Research findings across studies, Nursing Research, 44(4), 246-253.
- Kramer, M. & Schmalenberg, C.(1991a). Job satisfaction and retention -insights for the '90s- Part I. Nursing, 91, March, 50-55.
- Kramer, M. & Schmalenberg, C.(1991b). Job satisfaction and retention -insights for the '90s- Part II. Nursing, 91, April, 51-55.
- McGilton, K.S. & Pringle, D.M.(1999). The Effects of perceived and preferred control on Nurses' Job Satisfaction in Long Term Care Environments, Research in Nursing & Health, 22, 251-261.
- Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U., & Abu Ajami, A.R. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. Nursing Research, 45(2), 87-91.
- Morgan, D.L. (1997). Focus Groups as Qualitative Research 2nd Ed., California : SAGE.
- Moss, R. & Rowles, C.J. (1997). Staff Nurse Job Satisfaction and Management style. Nursing Management, 28(1), 32-34.
- Mueller, C.W & McCloskey, J.C(1990). Nurses' Job Satisfaction : A proposed measure, Nursing Research, 39(2), 113-117.
- Nahm, H.(1940). Job Satisfaction in Nursing. The American Journal of Nursing, 40(12), 1389-1392.

- Rowland, H.S. & Rowland, B.L.(1996). Nursing Administration Manual Vol. I, Maryland: An Aspen Pub.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., & Haase, A.M.B.(1978). Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Stamps, P.L., Piedmont, E. B., Slavitt, D.B., & Haase, A.M.B.(1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care, 16(4), 337-352.
- Tonges M.C., Rothstein, H., Carter, H.K.(1998). Sources of Satisfaction in Hospital Nursing Practice-A Guide to Effective Job Design-, JONA, 28(5), 47-61
- Yamashita, M.(1995). Job satisfaction in Japanese nurses. Journal of Advanced Nursing, 22, 158-164.
- Weissman, C.A., Nathanson, C.(1985). Professional satisfaction and client outcomes. Medical Care, 23, 1179-1192.

- Abstract

Key concept : Job Satisfaction, Nurse

Analysis of Studies on Job Satisfaction among Korean Nurses

*Ahn, Sung Hee**

The purpose of this study was to identify patterns of and trends in studies of job satisfaction among Korean nurses as selected from master theses whose research had covered studies from the period 1972~1997.

These studies were analyzed for publication date, research design, theoretical framework, research questions, and research hypotheses, subjects, sampling methods, measurement tools, statistical analyses, job satisfaction-related variables, and suggestions for further research.

The findings of the analysis were as follows:

- 1) The number of studies on the subjects of job

- satisfaction has increased enormously since the 1980s.
- 2) In research design, 73.8% of the studies involved correlation research.
- 3) Conceptual frameworks, research questions, and hypotheses were not involved in 88.8%, 76.3%, and 68.% of the studies respectively.
- 4) With respect to subjects, 53.7% involved head nurses, charge nurses, and staff nurses.
- 5) As sampling methodology, questionnaires were employed in all the studies.
- 6) Measurement instruments developed by Slavitts et al.(1978) and Stamps et al.(1978) were used in 27 studies and 24 studies, respectively.
- 7) For the statistical analysis, ANOVA(30.7%), t-test(23.7%), and correlation(23.7%) were used.
- 8) The number of job satisfaction-related variables were eight items and 36 sub-concepts. 37.5%(30 studies) employed applied variables related to organizational characteristics.
- 9) 93.7% of the studies made suggestions for further research.

On the basis of the above findings, the following recommendations were made:

- 1) Qualitative research should be performed to identify variables related to job satisfaction.
- 2) Research on developing interventions is needed to elevate job satisfaction.
- 3) Development of measurement tools is needed to evaluate the job satisfaction of Korean nurses.
- 4) Correlation studies are needed to identify the relationship between job satisfaction of nurses and outcomes to patients.

분석대상 논문

강성희(1988) 임상간호사의 역할인식정도와 직무만족도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

강해신(1991). 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족, 지식과의 관계, 연세대학교 대학원 석사학위논문.

* Catholic University Nursing College

- 고희순(1988). 임상간호원의 역할지각정도과 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김명화(1986). 간호원의 간호수행과 역할개념지각 및 직무만족도와와의 관계 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김문영(1992). 간호사의 성격특성과 직무만족에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선영(1994). 수간호사 및 일반간호사가 지각한 수간호사 지도성 유형과 직무만족도와와의 관계연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김선희(1987). 사회적 지지와 수간호원의 리더십 유형이 간호원의 직무만족도에 미치는 영향, 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수옥(1985). 경남지역 간호원의 직무만족에 관련된 요인에 관한 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김숙자(1992). 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김순규(1987). 일반간호장교가 인지하는 감독간호장교의 리더십, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신애(1995). 시립병원 간호사와 일반병원 간호사의 직무만족도 및 직무태도에 관한 비교연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김애련(1993). 시간제 간호사와 정규간호사의 직무만족도에 관한 비교 연구, 한양대학교 행정대학원석사학위논문.
- 김윤정(1993). 산업보건간호사의 특성에 따른 직무만족도, 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 김인숙(1984). 임상간호원의 역할개념 지각정도와 직업 만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김정희(1996). 임상간호사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구, 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김종숙(1989). 마취 간호사의 직무만족도에 관한 조사 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진영(1988). 임상간호원의 성격특성과 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현숙(1984). 기혼 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현순(1989). 정신과 병동 간호사와 내과 병동 간호사의 직무만족도에 관한 비교연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 나명숙(1984). 임상간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도 및 역할개념, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 남윤호(1987). 신규간호원의 자아개념과 직무만족에 관한 조사 연구, 연세대학교 교육대학원석사학위논문.
- 문신애(1986). 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 문혜영(1990). 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박결자(1984). 병원조직풍토와 간호원 직무만족도와와의 관계연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박성석(1995). 임상간호사의 스트레스, 소진 및 직무만족에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박성희(1992). 병원 간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박인숙(1993). 일개 병원에서 환자간호평가도구 사용이 간호사들의 업무수행정도와 직무만족에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정순(1994). 마취간호사의 역할수행과 직무만족에 관한 연구, 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정에(1984). 보건진료원의 직무만족도에 관한 조사 연구, 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 박주옥(1992). 임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 대학원석사학위논문.
- 박진형(1994). 한방병동 간호사와 내과 병동 간호사의 직무만족도 비교 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 백혜경(1986). 간호장교의 통제위 성격과 스트레스 반응 및 직무만족도와와의 관계 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 복문자(1993). 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서동희(1992). 임상간호사의 역할지각과 역할수행의 정도 및 그 불일치도와 직무만족과의 관계, 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 서보경(1995). 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서성화(1993). 간호사가 인지한 간호조직특성과 직무만족도와와의 관계 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 석민현(1993). 보건진료원의 성격특성과 직무만족도와와의 관계 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 손영길(1995). 임상간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 송말순(1985). 수술실 간호원의 역할스트레스, 소진경험정도와 직무만족도와와의 상관관계 연구, 연세대학교 교육대학원

- 석사학위논문.
- 송명숙(1997). 신장실 간호사의 직무만족도와 소진 경험 정도와의 관계, 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 송재금(1990). 수술실 간호사들의 자아현실과 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원석사학위논문.
- 심명숙(1995). 임상간호사의 간호직에 대한 인식과 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양길모(1990). 일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와 의 관계 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양승숙(1988). 간호행정자의 리더십 유형과 일반간호장교의 직무만족에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임옥주(1994). 간호사 근무형태와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임인영(1989). 임상간호사의 성취동기와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 연용하(1988). 간호원의 스트레스와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 오성희(1987). 보건행정자의 자격배경 및 지도력 유형에 따른 보건간호원의 만족도와 직무만족도에 대한 조사연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 유재연(1991). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤석옥(1985). 보건진료원의 역할스트레스, 소진경험정도와 직무만족도간의 관계 및 직무만족도의 관련요인, 경북대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 윤제정(1993). 일 의료원 산하 간호사의 자아개념과 직무만족과의 관계 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명하(1981). 수간호원의 리더십 유형과 일반간호원의 수간호원 및 직무 만족도에 관한 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명훈(1989) 수간호사의 의사소통 효율성 인식정도와 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이명희(1997). 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상금(1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이성림(1987). 임상간호원의 성격특성과 직무만족도와의 관계 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이성희(1992). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이송자(1985). 수간호원의 직업만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수자(1995). 수간호사의 성격특성과 직무만족요인과의 상관 연구, 한양대학교 행정대학원석사학위논문.
- 이신숙(1990). 간호사가 인지한 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진경험정도간의 상관연구, 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이연실(1972). 간호원의 성격특성과 직무만족도와의 상관에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이옥숙(1987). 임상간호원의 자아개념, 직무만족도, 소진경험정도간의 상관관계에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이용희(1990) 종합병원 간호사의 근무부서 이동양상과 직무만족도의 관계분석연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이은숙(1989). 간호사의 직무만족과 근무부서 이동에 관한 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진숙(1993). 병원 유형별 간호사의 직무만족도 비교 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이청옥(1986). 간호원의 병원내 근무부서 이동과 직무만족도와 의 관계 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이춘자(1990) 종합병원 간호사의 근무부서별 직무만족도에 관한 연구, 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이한순(1995). 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이현숙(1997). 간호사의 근무부서 이동형태에 따른 직무만족도 비교 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임문희(1984). 종합병원 간호원의 직무만족에 관한 연구, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 장정화(1993). 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 정현숙(1984). 간호원의 자아실현성의 정도와 직무만족도의 상관관계 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 조남옥(1992). 대학부속병원 임상간호사의 직무만족도 및 직무 관련 행동에 관한 조사 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조정옥(1995). 수술실 기혼 간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최민희(1992). 임상간호사의 근무부서 이동에 대한 이해도와 직무만족도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학

위 논문.

최부호(1994). 응급실 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

하루미(1992). 수술실 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

한명화(1988). 서울시내 보건 간호원의 역할 갈등과 직무만족에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.

홍종순(1987). 간호원의 직무만족도와 지각향성 및 근무성적과의 상관관계, 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

황미희(1981) 서울시내 보건소 보건간호원의 직무에 관한 중요도 인식정도 및 만족도에 관한 조사연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.