

종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족에 미치는 영향요인

이현성*, 이윤환**, 이순영**, 박재범†

분당서울대학교병원 의공파트*, 아주대학교 의과대학 예방의학교실**,
아주대학교 의과대학 산업의학교실†

<Abstract>

Factors Affecting Job Satisfaction of Biomedical Engineers Working in General Hospital in Korea

Hyun-Sung Lee*, Yunhwan Lee**, Soon-Young Lee**, Jae-Beom Park†

Department of Biomedical Engineering, Seoul National University Bundang Hospital,
Department of Preventive Medicine and Public Health**, Department of Occupational
and Environmental Medicine, School of Medicine†, Ajou University*

The effective administration of hospital with innovation and human resource practices is a matter of grave concern because hospitals are becoming bigger and more specialized. Biomedical engineers who manage medical machineries and tools used to deliver healthcare services in a hospital setting play an important role in providing customers good quality services. Maintaining job satisfaction of biomedical engineers is, thus, important in the delivery of quality care. This is a descriptive cross-sectional study aiming to determine factors affecting job satisfaction of biomedical engineers working in general hospitals.

The study population consisted of biomedical engineers at 79 general hospitals of 26 regions based on the registry of the Korea Medical Engineering Association

* 접수 : 2010년 1월 11일, 수정 : 2010년 5월 10일, 심사완료 : 2010년 6월 14일

† 교신저자 : 박재범, 경기도 수원시 영통구 원천동 산 5 아주대학교 의과대학 산업의학교실, HP : 010-3003-9017, 전화 : 031-219-5295, fax : 031-219-5294, 전자우편: jbpark@ajou.ac.kr

(KMEA). The data were collected using a self-administered questionnaire between May and July of 2009. Job satisfaction was assessed with 19 items covering 3 dimensions of work-external, work-internal, and organizational aspects (Cronbach's $\alpha=0.884$), resulting in an average summary score. Statistical analysis was conducted with SPSS for Windows version 15.0.

The mean score of job satisfaction was 3.50 (± 0.04). There were statistically significant differences in job satisfaction according to age, health status, job position, duration of work as a biomedical engineer, years in the current workplace, difficulty at work, intent to change job, and the amount of support from superiors and colleagues. In multiple regression analysis, the factors affecting job satisfaction of biomedical engineers were salary, health status, and support of superiors and colleagues ($r^2=0.512$).

Effective motivation-plans, taking into account organizational characteristics and the working environment of the hospital, may help to improve the job satisfaction of biomedical engineers.

Key words : Biomedical engineering, Hospitals, Job satisfaction

I. 서 론

급격한 의료환경 변화와 증가하는 의료수요에 효율적으로 대처하기 위해 병원조직은 나날이 대형화 전문화되어, 조직과 기능이 급격히 발전되면서 합리적이고 효율적인 병원 운영을 위한 병원 내·외부 환경 개선을 위해 지속적인 노력을 하면서 경영혁신이나 인력관리 즉, 우수한 인력을 안정적으로 확보하고 유지하는데 많은 관심을 기울여 왔다(문일봉, 2006). 병원조직에서 요구되어지는 다양한 업무의 종류와 전문화된 기술의 필요성으로 인하여 단기간 내에 새로운 인력을 양성하기가 어려운데 반해 병원기술의 중요성은 점점 부각되고 있으므로 기존 인적자원을 유지, 발전 및 관리하는 노력이 절대적으로 필요하다(김창호, 손태용, 유승흠, 1997). 어느 조직체이건 우수한 인력의 확보와 활용은 경영자의 중요한 과제이므로 의사를 비롯한 전문인력의 확보정도와 그로부터 제공되는 서비스의 우수성에 의해 병원조직의 효과성이 좌우된다고 볼 수 있다(정봉재, 2001). 이에 병원조직은 조직구성원들에게 어떻게 동기부여를 시키며, 조직에 만족을 느끼게 하느냐를 염두에 두어야 한다. 직무수행에 대한 만족은 업무 효율성을 높여 조직의 목표달성 및 경영개선에 기여하지만, 불만족을 느끼게 되면 직무자체를 기피하게 되고 불안을 유발하여 조직의 효율성을 저해한다(장동일,

2002).

병원조직을 구성하는 다양한 인력 중에서 본 연구의 대상인 의공기사와 관련된 의료기기 분야는 눈부신 발전을 통해, 예방과 진단 및 치료 등 의료서비스의 모든 영역에서 핵심적인 역할을 담당함으로써, 수준 높은 의료서비스를 제공하기 위해 필수적인 요소로 자리매김하였다. 의료기기 산업은 공학, 의학, 생물학, 재료학 등이 결합된 지식집약형 산업으로 인체의 생명과 안전성에 직접 영향을 주는 특징을 가지고 있으며, 이미 여러 선진국에서 앞선 기술을 보유하고 있다. 의료기기의 효율적인 이용과 안전관리, 그리고 의료기기 산업분야에서의 기술적 우위를 확보하기 위해서는 병원 및 의료기기 산업분야에서 종사하는 전문적인 역량을 갖춘 우수한 기술인력의 역할이 중요하다.

조직구성원에 대한 인적관리에 관심을 가지게 되면서 여러 학자들을 통해 수많은 연구가 이루어지고 있는 직무만족은 연구자들마다 다양한 개념을 제시하고 있으며(김희연, 1997 ; 박순철, 1998, 재인용 ; 신남철, 2003 ; 이명희, 1997, 재인용 ; 최연숙, 2005, 재인용), 그에 따라 직무만족 영향요인들도 각 조직마다 동일하게 적용되지 않고 다양하게 나타나는 것을 볼 때(손화익, 2001 ; 유병주, 1983 ; 정봉재, 2001 ; Alderfer, 1967 ; Ash, 1954 ; Barber, 1986 ; Blegen, 1993 ; Bridges, 1980 ; Fournet, 1966 ; Friedlander, 1963 ; Jurgenson, 1978 ; Meyer & Allen, 1984 ; Paula, 1978), 지극히 주관적인 개념으로써 어떤 명확한 원인에 기인하는 것이 아니라 자신의 직무에 대해 느끼는 주관적 판단이라 할 수 있을 것이다. 이렇게 다양하고 복잡한 형태를 보이는 직무만족이 학자들 사이에서 주요 관심사가 되어온 이유는 조직구성원의 조직에 대한 호의적인 태도가 성과에 커다란 영향을 주리라는 생각과 함께 자신이 맡고 있는 직무에 대해 느끼고 있는 만족의 정도가 행위에 미치는 영향에 대해 조직구성원 스스로가 깊은 관심을 가지게 되었기 때문이다. 즉, 직무만족은 조직의 발전은 물론 조직 구성원인 개인의 발전에 있어서도 매우 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

이런 선행연구들의 결과를 살펴볼 때, 전문직업인으로서 의공기사가 직무에 대해 갖는 만족은 그 자신의 만족뿐만 아니라 환자와 조직에도 큰 영향을 미치게 된다. 따라서 의공기사의 직무만족 향상은 환자뿐 아니라 동료 근무자들에 이르기까지 외부·내부 고객에게 양질의 서비스를 제공하고 조직의 발전에 기여하는 동기를 부여하게 될 것이다.

그동안 방사선사(김창호, 손태용, 유승흠, 1997; 문일봉, 2006), 치위생사(이가령, 2002 ; 전소연, 2003), 치과기공사(이주호, 2005), 임상병리사(김준미, 2004), 물리치료사(김희권, 1993), 작업치료사(채정훈, 2006)와 같은 의료기사의 직무만족에 대한 많은 국내 연구들이 진행된 바 있으나, 아직까지 의공기사의 사회적인 인식부족으로 인해 체계적인 연구가 이루어지지 못한 실정이다.

이에 본 연구는 그간 시행된 바 없는 종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족에 미치는

영향요인 파악을 통해, 의공기사의 직무만족 수준향상을 위한 기초 자료를 제공할 뿐 아니라, 의공기사의 사회적 인식수준을 높이고 나아가 의공기사의 직무만족 향상이 의료분야의 변화에 효율적으로 대응하는 중요한 요인으로 인식되는 계기를 마련하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구개념 및 설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족도에 대한 서술적 상관관계 연구로써, 직무만족에 관한 설문조사를 통해 수집된 자료를 바탕으로 분석하였다. 직무만족도는 각 개 개인이 현재 수행하고 있는 직무와 관련된 직무만족요인에 대하여 얼마나 흡족하게, 우호적으로 느끼고 있는지의 감정적 상태의 정도를 말하는 것으로(장동일, 2002), 직무내적, 직무외적, 조직적 영역으로 구성되었으며, 전체 직무만족도는 영역별 문항들의 합으로 측정하였다(문일봉, 2006). 직무만족에 관한 문항은 Likert 5점 척도로 조사하여, 문항내용에 따라 대단히 만족, 항상 그렇다, 대단히 많이 느낀다, 아주 많이 이용됨, 대단히 빠름, 충분히 여유, 대단히 그렇다 등을 5점, 매우 불만족, 전혀 그렇지 않다, 전혀 느끼지 못한다, 전혀 이용 안됨, 매우 느림, 매우 부족, 전혀 그렇지 않다 등을 1점으로 하여 점수가 높을 수록 만족도가 높은 것으로 하였다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 모집단은 2009년 현재 (사)대한의공협회에 가입된 의공기사를 중심으로 서울·경기에서부터 제주에 이르기까지 전국 26개 지역(특별시, 광역시, 시), 79개 종합병원에 근무하는 의공기사를 대상으로 2009년 5월 1일부터 7월 31일까지 본 연구자가 이메일, fax, 그리고 우편 등의 방법으로 총 211부의 설문지를 배부, 조사를 실시하였다. 15개 지역, 37개 병원에서 141부를 회수하여 66.8%의 회수율을 나타내었으며(표 1), 회수된 설문지 중, 응답이 불성실한 자료 3부를 제외한 총 138부를 본 연구의 자료 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 조사한 대상자의 일반적 특성은 인구사회학적 특성(성별, 연령, 학력, 결혼여부, 종교, 건강상태), 직업적 특성(근무지, 직위, 근무경력, 급여), 직무적 특성(직업선택 동기, 업무수행중 애로사항, 전직의도) 그리고 사회적 지지(상사의 지지, 동료의 지지)로, 직무만족도는 직무내적 영역(6개 문항), 직무외적 영역(7개 문항) 그리고 조직적 영역(4개 문항)으로 구성되어 있다. 문일봉(2006)의 설문을 이용하여 팀장급을 포함한 여러 직급 13명

의 대상자들에게 배포, 사전조사를 통해 내용의 타당성을 확인하였으며, 직무만족도에 사용된 각 영역들의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 직무내적 영역이 0.807, 직무외적 영역이 0.759, 그리고 조직적 영역이 0.879이었으며, 전체 직무만족도의 신뢰도 계수는 0.884이었다.

표 1. 설문참여 지역 및 병원

소재지	지역수 (특별시, 광역시, 시)	병원수
강원	1	1
경기	5	9
경남	2	2
경북	1	1
대구	1	2
부산	1	6
서울	1	12
인천	1	2
전북	1	1
제주	1	1
합계	15	37

4. 분석방법

자료의 분석은 SPSS for Windows(ver 15.0)를 이용하였으며, 일반적 특성 항목 중, 건강상태, 전직의도, 상사의 지지와 동료의 지지는 매우 건강함, 거의 매일 하고 있다, 대단히 그렇다를 5점으로 역산처리하여 연구대상자의 일반적 특성(인구사회학적 특성, 직업적 특성, 직무적 특성, 사회적 지지)과 전체 및 영역별 직무만족도를 알아보기 위해 기술분석을, 일반적 특성(인구사회학적 특성, 직업적 특성, 직무적 특성, 사회적 지지)에 따른 직무만족의 차이를 분석하기 위해 t-test 및 One-way ANOVA를 실시하였으며, 직무만족에 영향을 주는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자들의 일반적 특성

본 연구대상자에 대한 인구사회학적 특성을 보면(표 2), 남자 133명(96.4%), 여자 5명(3.6%)로 남자의 구성비율이 매우 높았고, 나이는 30세이상~40세미만과 40세이상~50세

미만이 각각 64명(46.4%), 45명(32.6%)을 차지했으며, 30세미만과 50세이상은 16명(11.6%), 13명(9.4%)이었다. 학력은 대졸이 93명(67.4%)로 제일 많았고 전문대졸이 21명(15.2%), 대학원졸이 18명(13.0%) 순으로 나타났으며, 결혼상황은 기혼이 100명(72.5%), 미혼이 38명(27.5%)으로 기혼의 비율이 높았다. 종교는 56명의 무교가 제일 많았으며, 기독교(38명), 불교(25명), 천주교(15명) 그리고 기타(4명) 순이었다. 건강상태에 대해서는 비교적 건강함이라고 응답한 대상자가 96명으로 전체의 69.6%를 차지하였고 매우 건강함과 그저 그렇다라고 23명(16.7%)과 18명(13.0%)의 대상자가 응답하였다.

연구대상자의 직업적 특성(표 2), 96명(69.6%)이 대도시(특별시, 광역시) 소재의 종합병원에서 근무하고 있으며 중소도시 소재 종합병원 근무 대상자는 42명(30.4%)이었다. 직위의 경우, 의공기사(사원)와 주임의공기사(대리)가 53.6%(74명), 26.1%(36명)으로 전체의 79.7%를 차지하고 있으며, 수석의공기사(과장)와 의공팀장(선임과장, 부장)은 9.4%(13명), 6.5%(9명)였다. 경력(의공기사)은 10년미만과 10년이상~20년미만이 63명(45.7%), 60명(43.5%)로 구성비율이 높았으며, 경력(현직장)의 경우는 10년미만이 72명(52.2%)으로 가장 많았고, 20년이상은 13명으로 9.4%였다. 급여는 201~300만원과 301~400만원이 52명(37.7%), 48명(34.8%)으로 많았으며, 이어서 21명(15.2%)의 401~500만원, 9명(6.5%)의 200만원 이하, 8명(5.8%)의 501만원 이상 순으로 분포되어 있었다.

표 2에 나타난 연구대상자의 직무적 특성 중, 직업선택동기는 전공과 맞아서와 직업의 안정성과 장래성이 82명(59.4%)와 21명(15.2%)로 전체의 74.6%를 나타내고 있으며, 46명(33.3%)이 근무환경요인을 애로사항으로 응답하여 가장 많았고, 장래발전 가능성이 25명(18.1%), 승진문제가 21명(15.2%), 급여문제가 18명(13.0%)으로 나타났다. 전직의도는 거의 하지 않았다, 연1회정도 해봤다, 월1회정도 해봤다가 58명(42.0%), 53명(38.4%), 23명(16.7%)이었고, 3명(2.2%)과 1명(0.7%)이 주1회정도 해봤다와 거의 매일 하고 있다고 응답하였다.

연구대상자의 사회적 지지의 경우(표 2), 상사의 지지에 대해 63명(45.7%)이 비교적 그렇다라고 응답하였으며, 비교적 그렇지 않다와 전혀 그렇지 않다는 10명(7.2%)과 6명(4.3%)이었다. 동료의 지지에 대해서는 94명이 비교적 그렇다라고 응답하여 전체의 68.1%를 차지하였고 비교적 그렇지 않다는 1명(0.7%), 전혀 그렇지 않다는 2명(1.4%)이었다.

2. 영역별 직무만족도

종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족을 조사한 결과, 전체 평균은 3.50(SD=0.04)이었다. 직무만족을 각 영역별로 보면, 직무내적 영역의 평균이 3.98(SD=0.04), 직무외적 영역이 3.60(SD=0.04), 그리고 조직적 영역이 2.59(SD=0.07)로 직무내적 영역의 만족도가 가장 높게 나타났다(표 3).

표 2. 연구대상자의 인구사회학적, 직업적, 직무적 특성 및 사회적 지지

		변수	n	%
인구사회학적 특성	성별	남자	133	96.4
		여자	5	3.6
	나이	30세미만	16	11.6
		30세이상~40세미만	64	46.4
		40세이상~50세미만	45	32.6
		50세이상	13	9.4
	학력	고졸이하	4	2.9
		전문대졸	21	15.2
		대졸	93	67.4
		대학원졸	18	13.0
		기타	2	1.4
	결혼상황	미혼	38	27.5
		기혼	100	72.5
	종교	기독교	38	27.5
		천주교	15	10.9
		불교	25	18.1
		무교	56	40.6
		기타	4	2.9
	건강상태	매우 건강함	23	16.7
		비교적 건강함	96	69.6
그저 그렇다		18	13.0	
비교적 건강하지 않음		1	0.7	
소재지	대도시(특별시,광역시)	96	69.6	
	중소도시	42	30.4	
직위	의공기사(사원)	74	53.6	
	주임의공기사(대리)	36	26.1	
	수석의공기사(과장)	13	9.4	
	의공팀장(선임과장,부장)	9	6.5	
	기타	6	4.3	
직업적 특성	경력(의공기사)	10년미만	63	45.7
		10년이상~20년미만	60	43.5
		20년이상	15	10.9
	경력(현직장)	10년미만	72	52.2
		10년이상~20년미만	53	38.4
		20년이상	13	9.4
급여	200만원 이하	9	6.5	
	201~300만원	52	37.7	
	301~400만원	48	34.8	
	401~500만원	21	15.2	
	501만원 이상	8	5.8	

(N=138)

(계속)

				(N=138)	
		변수	n	%	
직무만족 특성	직업선택동기	전공과 맞아서	82	59.4	
		성격과 맞아서	11	8.0	
		주위의 권유로	11	8.0	
		취업이 용이해서	5	3.6	
		직업의 안정성과 장래성	21	15.2	
		기타	8	5.8	
	애로사항	승진문제	21	15.2	
		급여문제	18	13.0	
		근무환경요인	46	33.3	
		장래 발전 가능성	25	18.1	
		업무수행의 자율성 부족	14	10.1	
		직업성 질환이나 상해 가능성	10	7.2	
		기타	4	2.9	
	전직의도	거의 매일 하고 있다	1	0.7	
		주1회정도 해봤다	3	2.2	
		월1회정도 해봤다	23	16.7	
		연1회정도 해봤다	53	38.4	
거의 하지 않았다		58	42.0		
사회적 지지	상사의 지지	대단히 그렇다	26	18.8	
		비교적 그렇다	63	45.7	
		그저 그렇다	33	23.9	
	동료의 지지	비교적 그렇지 않다	10	7.2	
		전혀 그렇지 않다	6	4.3	
		대단히 그렇다	22	15.9	
		비교적 그렇다	94	68.1	
		그저 그렇다	19	13.8	
		비교적 그렇지 않다	1	0.7	
		전혀 그렇지 않다	2	1.4	

직무만족도 영역별 문항 중에는 ‘업무수행에 있어 어느 정도 책임감을 느끼십니까?’ (4.41), ‘업무 수행중에 어려운 일이 생겼을 때, 동료간에 서로 도움을 주고 받습니까?’ (4.17), ‘자신이 업무를 완수하였을 때, 어느 정도 성취감을 느끼십니까?’ (4.11), ‘자신의 능력과 기술이 어느 정도 직무수행에 이용된다고 느끼십니까?’ (4.10)의 순으로 높게 나타났으며, ‘현직장을 타직장과 비교하여 볼 때, 승진이 빠르다고 생각하십니까?’ (2.21), ‘직장의 승진정책에 만족하십니까?’ (2.57), ‘승진의 기회가 충분하다고 생각하십니까?’ (2.64), ‘현재 급여로 어느 정도 여유있는 생활을 유지하십니까?’ (2.91)의 순으로 만족도가 낮게 나타났다(표 3).

표 3. 직무만족도 영역별 문항

직무만족 영역별 문항	평균	표준편차
전체 직무만족도	3.50	0.04
직무내적 영역	3.98	0.04
의공기사직종이 자신의 적성에 맞다고 생각하십니까?	3.91	0.68
자신의 능력을 충분히 발휘할 기회가 있다고 생각하십니까?	3.78	0.64
자신의 능력과 기술이 어느 정도 직무수행에 이용된다고 느끼십니까?	4.10	0.60
자신이 업무를 완수하였을 때, 어느 정도 성취감을 느끼십니까?	4.11	0.62
업무수행에 있어 어느 정도 책임감을 느끼십니까?	4.41	0.60
자신의 역량을 펼칠 수 있는 잠재성이 어느 정도 있다고 느끼십니까?	3.59	0.79
직무외적 영역	3.60	0.04
직장의 경영방침에 대해 어느 정도 만족하십니까?	3.23	0.92
직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의하십니까?	3.90	0.60
동료들을 항상 신뢰하고 존중하십니까?	4.08	0.59
업무 수행중에 어려운 일이 생겼을 때, 동료간에 서로 도움을 주고 받으니까?	4.17	0.66
직장상사에 대해 어느 정도 존경심을 가지고 있습니까?	3.72	0.85
현재 급여액에 대해 만족하십니까?	3.18	0.92
현재 급여로 어느 정도 여유있는 생활을 유지하십니까?	2.91	0.85
조직적 영역	2.59	0.07
현직장을 타직장과 비교하여 볼 때, 승진이 빠르다고 생각하십니까?	2.21	0.83
직장의 승진정책에 만족하십니까?	2.57	0.93
승진의 기회가 충분하다고 생각하십니까?	2.64	0.96
승진이 원칙하에서 항상 공정하게 이루어진다고 생각하십니까?	2.93	0.87

3. 일반적 특성과 직무만족 요인과의 관계

일반적 특성에 따른 전체직무만족도에서는 나이, 건강상태, 직위, 경력(의공기사), 경력(현직장), 애로사항, 전직의도, 상사의 지지와 동료의 지지에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

30세미만과 50세이상 의공기사의 만족도 평균이 3.75로 통계적으로 유의하게 높았으며(F=4.841, p=.003), 건강상태에서는 소수를 차지한 그저 그렇다, 비교적 건강하지 않음, 매우 건강하지 않음으로 응답한 집단을 보통이하로 묶어서 비교한 결과, 비교적 건강함(3.55)과 매우 건강함(3.56)에서 통계적으로 유의하게 높았다(F=7.111,

$p=.001$). 직위는 3.79($F=2.832$, $p=.027$)의 수석의공기사(과장)가, 의공기사경력은 10년미만(3.56)과 20년이상(3.82)에서 ($F=8.460$, $p=.000$), 현직장경력은 3.81($F=5.177$, $p=.007$)의 20년이상에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 애로사항은 직업성 질환이나 상해가능성(3.94)이 통계적으로 유의하게 높게 나타났고($F=3.041$, $p=.008$), 전직의도는 거의 매일 하고 있다, 주1회정도 해봤다, 월1회정도 해봤다라고 응답한 집단을 보통이상으로 묶어서 비교한 결과, 3.63($F=5.869$, $p=.004$)의 거의 하지 않았다가, 상사의 지지는 3.38의 그저 그렇다, 3.58의 비교적 그렇다, 3.80의 대단히 그렇다($F=14.162$, $p=.000$)가 통계적으로 유의하게 높았다. 동료의 지지는 그저 그렇다, 비교적 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다라고 응답한 집단을 보통이하로 묶어서 비교한 결과, 비교적 그렇다(3.49)와 대단히 그렇다(3.87)가 통계적으로 유의하게 높았다($F=17.313$, $p=.000$).

이상에서 언급한 특성들을 제외한 항목에 대해서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 4).

4. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

전체 직무만족도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 다중회귀분석에 포함된 연구변수들은 종속변수인 전체 직무만족도를 51.2% (R^2) 설명하였고($F=4.270$, $p=.000$), 연구변수들 중, 급여, 건강상태, 상사의 지지와 동료의 지지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 급여가 많을수록, 상사의 지지와 동료의 지지가 높을수록 만족도가 높게 나타났다. 즉, 건강상태중 매우 건강한 그룹이 그저 그렇다라고 응답한 그룹보다 만족도가 높았다(표 5).

연구변수의 직무내적 영역에 대한 다중회귀분석은 $F=3.033$ ($p=.000$)로 유의하였으며 설명력은 42.7%였다. 연구변수들 중, 건강상태, 전직의도와 동료의 지지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 건강상태에 대한 만족도는 그저 그렇다라고 응답한 집단보다 매우 건강한 집단에서 높았으며, 전직의도가 낮을수록, 동료의 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(표 5).

직무외적 영역에 대한 다중회귀분석 결과, 연구변수들은 51.9% 설명하였고($F=4.389$, $p=.000$), 나이, 급여, 상사의 지지와 동료의 지지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 자세히 살펴보면, 30세이상~40세미만인 의공기사의 만족도가 30세미만보다 낮은 반면, 급여가 많을수록, 상사의 지지와 동료의 지지가 높을수록 직무만족 수준이 높았다(표 5).

연구변수의 조직적 영역에 대한 다중회귀분석은 $F=2.232$ ($p=.002$)로 유의하였으며 35.4% 설명하였다. 연구변수들 중에는 상사의 지지만이 통계적으로 유의하여, 상사의 지지가 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다(표 5).

표 4. 일반적 특성에 따른 전체직무만족도

특성		구분	평균	표준편차	t/F	p
인 구 사 회 학 적 특 성	성별	남자	3.49	0.46	-0.573	.567
		여자	3.61	0.49		
	나이	30세미만	3.75	0.28	4.841	.003**
		30세이상~40세미만	3.38	0.48		
		40세이상~50세미만	3.50	0.44		
		50세이상	3.75	0.31		
		학력	고졸이하	3.56		
	전문대졸	3.45	0.57			
	대졸	3.52	0.43			
	대학원졸	3.42	0.50			
	기타	3.32	0.46			
	결혼상황	미혼	3.53	0.42	0.569	.571
		기혼	3.48	0.47		
	종교	기독교	3.48	0.49	1.547	.192
		천주교	3.65	0.40		
		불교	3.50	0.33		
		무교	3.50	0.45		
		기타	3.03	0.86		
	건강상태	매우 건강함	3.56	0.59	7.111	.001**
비교적 건강함		3.55	0.39			
보통이하		3.15	0.44			
직 업 적 특 성	소재지	대도시(특별시,광역시)	3.51	0.46	0.632	.528
		중소도시	3.46	0.46		
	직위	의공기사(사원)	3.48	0.47	2.832	.027*
		주임의공기사(대리)	3.41	0.42		
		수석의공기사(과장)	3.79	0.34		
		의공팀장(선임과장,부장)	3.70	0.34		
		기타	3.22	0.48		
	경력 (의공기사)	10년미만	3.56	0.41	8.460	.000**
		10년이상~20년미만	3.35	0.49		
		20년이상	3.82	0.28		
	경력 (현직장)	10년미만	3.53	0.42	5.177	.007**
		10년이상~20년미만	3.38	0.51		
		20년이상	3.81	0.26		
	급여	200만원 이하	3.52	0.48	1.725	.148
		201~300만원	3.43	0.51		
		301~400만원	3.53	0.38		
		401~500만원	3.43	0.49		
		501만원 이상	3.85	0.25		

(계속)

	특성	구분	평균	표준편차	t/F	p
직 무 만 족 특 성	직업선택동기	전공과 맞아서	3.47	0.49	1.714	.136
		성격과 맞아서	3.61	0.25		
		주위의 권유로	3.58	0.48		
		취업이 용이해서	3.64	0.35		
		직업의 안정성과 장래성	3.60	0.27		
	에료사항	기타	3.12	0.64	3.041	.008**
		승진문제	3.38	0.41		
		급여문제	3.35	0.48		
		근무환경요인	3.48	0.39		
		장래 발전 가능성	3.64	0.40		
	전직의도	업무수행의 자율성 부족	3.34	0.55	5.869	.004**
		직업성 질환이나 상해 가능성	3.94	0.44		
		기타	3.56	0.61		
		보통이상	3.30	0.45		
		연1회정도 해봤다	3.45	0.43		
거의 하지 않았다	3.63	0.45				
사 회 적 지 지	상사의 지지	대단히 그렇다	3.80	.041	14.162	.000**
		비교적 그렇다	3.58	.035		
		그저 그렇다	3.38	.041		
	동료의 지지	비교적 그렇지 않다	2.92	0.49	17.313	.000**
		전혀 그렇지 않다	2.92	0.36		
지 지	동료의 지지	대단히 그렇다	3.87	0.41	17.313	.000**
		비교적 그렇다	3.49	0.38		
		보통이하	3.14	0.53		

Note: 건강상태-보통이하 (그저 그렇다, 비교적 건강하지 않음, 매우 건강하지 않음 포함), 전직의도-보통이상 (거의 매일 하고 있다, 주1회정도 해봤다, 월1회정도 해봤다 포함), 동료의 지지-보통이하 (그저 그렇다, 비교적 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 포함)

* p<.05, ** p<.01

IV. 고 찰

본 연구는 종합병원에 근무하는 의공기사들이 느끼는 직무만족도를 파악하여 직무만족 수준향상을 위한 기초 자료를 제공하고 의공기사의 직무만족이 의료서비스에 상당한 영향을 미치는 요인으로 인식되는 계기를 마련하고자 하는 목적으로 이루어졌으며, 전국 종합병원에 근무하는 의공기사를 대상으로 연구를 진행했다는 것에 의의를 두고자 한다.

그 결과, 종합병원에 근무하는 의공기사들이 느끼는 직무만족도 평균은 3.50으로 보통보다 약간 높은 정도의 직무만족을 경험하는 것으로 나타났다. 이는 1969년 Smith 등에 의해

표 5. 직무만족에 영향을 주는 요인들의 다중회귀분석

Variable	Beta				
	전체	직무내적 영역	직무외적 영역	조직적 영역	
성별(기준:남자)	여자	-.006	-.063	.044	-.008
연령대	30세이상~40세미만	-.222	-.135	-.315*	-.078
(기준:30세미만)	40세이상~50세미만	-.166	.068	-.390	-.036
	50세이상	-.006	.050	-.161	.123
학력	전문대졸	.019	.035	-.031	.051
(기준:고졸이하)	대졸	-.002	.086	-.069	-.005
	대학원졸	-.054	.021	-.065	-.082
결혼상황(기준:미혼)	기혼	.077	.115	.030	.054
종교(기준:기독교)	천주교	.097	.122	.024	.105
	불교	.075	.038	.099	.042
	무교	.034	.024	.057	.000
소재지(기준:대도시)	중소도시	.084	.030	.042	.136
직위	주임의공기사(대리)	-.013	-.043	.009	-.004
(기준:의공기사(사원))	수석의공기사(과장)	.049	.037	.007	.149
	의공팀장(선임과장,부장)	.042	.085	-.058	.095
경력(의공기사)		-.199	.039	-.203	-.306
경력(현직장)		-.030	-.049	.111	-.156
급여		.232*	.032	.335**	.174
건강상태	비교적 건강함	-.019	-.156	.047	.040
(기준:매우 건강함)	그저 그렇다	-.199*	-.254*	-.116	-.138
직업선택동기	성격과 맞아서	.060	.089	.049	.013
(기준:전공과 맞아서)	주위의 권유로	.087	.021	.057	.135
	취업이 용이해서	.018	-.076	.068	.038
	직업의 안정성과 장래성	.038	.094	-.020	.032
전직의도		-.133	-.221*	-.095	-.025
상사의 지지		.328**	.130	.367**	.290*
동료의 지지		.284*	.279**	.286**	.136

Note : 전체(R=0.715, R²=0.512, F=4.270, p<.01), 직무내적영역(R=0.653, R²=0.427, F=3.033, p<.01), 직무외적영역(R=0.720, R²=0.519, F=4.389, p<.01), 조직적영역(R=0.595, R²=0.354, F=2.232, p<.01)

* p<.05, ** p<.01

개발된 직무만족 기술척도(Job Descriptive Index)를 기초로 적합한 용어와 상황에 맞게 보완한 설문지를 사용하여 전국의 작업치료실에서 근무하고 있는 작업치료사의 직무만족도의 영향요인을 분석한 채정훈(2006)의 연구와 서울·경기지역의 5개 종합병원 급에서 근무하는 임상병리사를 대상으로 한 김준미(2004)의 연구결과인 3.42와 3.17과는 유사한 수준이며, Butters와 Willis의 만족수준을 수정하여 서울특별시 기공사협회에 가입된 치과기공사

를 대상으로 한 이주호(2005)의 연구결과 3.08과 강희정(2002)이 실시한 대학병원 직원 의료기사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구결과인 2.79보다는 다소 높은 만족도를 보였다.

영역별 세부 문항 중에는 ‘업무수행에 있어 어느 정도 책임감을 느끼십니까?’가 4.41로 가장 높게 나타났는데, 이는 자신이 맡은 업무에 대한 책임에 대해 깊은 인식과 사명감을 가지고 있는 것으로 여겨지며, 다음으로 ‘업무 수행 중에 어려운 일이 생겼을 때, 동료간에 서로 도움을 주고 받으니까?’(4.17), ‘자신이 업무를 완수하였을 때, 어느 정도 성취감을 느끼십니까?’(4.11), ‘자신의 능력과 기술이 어느 정도 직무수행에 이용된다고 느끼십니까?’(4.10)의 순으로 높은 만족도를 보이는 것은 직무자체의 전문성이 비교적 높고 의공기사 개인이 가진 고유한 능력과 기술이 현장에서 중요한 역할을 하는 동시에 또 다른 능력과 기술을 보유한 동료의 협조가 업무에 큰 영향을 미치는 팀단위 업무에 대한 중요성을 공감하고 적극 협조하는 결과라 할 수 있으며, 개인의 능력과 기술, 동료의 협조를 바탕으로 높은 수준의 기술적 지식 및 강한 집중력과 주의력이 요구되는 업무를 무사히 완수하였을 때 나타나는 성취감은 성취에 대한 판단이 명확하고 단위 조직원 모두가 이를 충실히 이해하며 공감하고 있음을 보여준다 하겠다. 업무에 대한 성취감, 동료간의 도움과 직무수행시 능력과 기술의 이용에 관한 본 연구의 결과는 박옥선(2004)과 박은숙(2006)의 연구에서 나타난 결과보다 다소 낮았다.

반면, ‘현직장을 타직장과 비교하여 볼 때, 승진이 빠르다고 생각하십니까?’가 2.21로 만족도가 가장 낮았으며, 이어 ‘직장의 승진정책에 만족하십니까?’(2.57), ‘승진의 기회가 충분하다고 생각하십니까?’(2.64), ‘현재 급여로 어느 정도 여유있는 생활을 유지하십니까?’(2.91)의 순으로 나타나, 소속된 조직의 승진에 대한 전반적인 부분에서 충분한 인정을 받지 못하고 있을 뿐 아니라 이로 인한 승진의 기회가 적게 주어지며, 승진과 관련된 행정부분에 대한 참여에 한계를 느끼면서 정책에 대한 신뢰와 만족이 약해지는 것으로 보여진다. 이는 Stamps 등이 건강 인력의 직무만족도 측정을 위해 개발한 도구를 수정하여 충청북도 소재 11개 대학병원 및 종합병원 행정부서 인력을 대상으로 분석한 홍성애(2000)의 연구에서 나타난 승진기회와 적절성에 대한 결과(1.95, 2.25)와 차호준(1999)이 경남지역 7개 종합병원 의료기술직의 직무만족에 대해 실시한 연구결과인 승진 가능성(2.39)과 승진기회의 공평성(2.34)의 수준과 유사하였다.

1969년 Smith 등에 의해 개발된 직무만족 기술척도(Job Descriptive Index)를 수정 보완하여 언어치료사의 실태에 맞게 재구성한 측정도구를 가지고 부산광역시내에 근무하는 언어치료사들의 근무실태와 직무 만족도의 관계를 실증적으로 조사 분석하여 직무에 대해 만족할 수 있는 방안을 모색함으로써 언어치료의 과정에 있어서 언어치료사들에게 실제적인 도움을 주고자 실시한 박옥선(2004)의 연구에서는 급여를 통한 여유있는 생활유지에 대한 만족도가 2.56으로 본 연구의 결과보다 조금 낮게 나타났다.

전체 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석 결과, 급여, 건강상태, 상사의 지지와 동료의 지지가 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 급여가 많을수록, 상사의 지지와 동료의 지지가 높을수록 만족도는 높았으며, 건강상태에 대해 그저 그렇다라고 응답한 집단보다 매우 건강하다고 응답한 집단에서 만족도가 높은 것으로 나타났다.

급여와 승진은 만족도 성향에 가장 효과적이고 직접적인 영향을 주며 더 나은 경제적 지위와 사회적 또는 조직 내의 지위 등을 포함하여 직무 만족도에 중요한 요인이 된다고 할 수 있는데, 많은 선행연구들에서 급여와 승진 등의 보상적인 요인과 건강을 포함하는 복지후생적인 요인이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 본 연구에서 나타난 결과와 다르지 않았다(김창호, 손태용, 유승흠, 1997 ; 임지영, 2005 ; 전소연, 2003). 일반적으로 급여는 조직의 관리적 차원에서 통제 가능한 보상적 요인으로 구분할 수 있으나, 조직의 재정과 밀접한 연관이 있다는 점에서 임의로 급여 수준을 조정하는 것에는 현실적인 어려움이 따르지만, 다양한 직종에서 급여가 직무만족에 주요한 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과는 현재의 급여 수준이 합리적인 수준보다 낮은 불만족한 수준에 있으며 이를 합리적이라고 받아들여질 수 있는 수준으로까지 끌어올려야 하는 현실적인 과제가 남아 있음을 나타내므로 다양한 조직 및 직종에 대한 포괄적이고 세밀한 분석을 통해 업무특성에 맞는 적절한 업무평가도구를 개발하고 업무성과에 부합하는 타당한 성과급제도를 도입하는 등의 다양한 방법들을 활용하여 급여 수준에 대한 근무자들의 기대수준을 충족시키기 위한 전략적 접근이 요구된다.

또한 학교 교육과정에서부터 의공기사 스스로 자긍심과 장래에 대한 기대를 가질 수 있도록 관심을 기울이고 의공기사의 미래 보장에 대한 조직이나 협회 차원의 적극적인 대응 방안을 모색해 나아가는 것 뿐만 아니라, 소속된 조직에서 필요로 하는 전문인력으로써의 역할을 감당할 수 있도록 기본역량교육은 물론 여러 기관에서 실시하는 실질적이고 전문적인 기술력 강화교육 등 내외부교육프로그램의 조화로운 추진 및 공정한 참여기회 부여와 같은 다양한 측면에서 이루어지는 사회적 지지의 강화를 통해 불만해소와 역량강화를 도모함과 동시에 이에 대한 긍정적인 조직문화 형성과 효율적인 인적자원 관리에 힘써야 할 것이다.

나아가 의료서비스 현장에서 즉각적으로 이루어지는 업무에 대한 협력과 인정, 적절한 평가(피드백)를 통한 상사와 동료의 지지는 업무의 완성도와 성취감을 높이면서 업무에 대한 부담감을 감소시키는 효과를 기대할 수 있을 것이며, 상사와 동료에 의한 인적 지지에서부터 각종 제도적, 환경적 지지는 경직된 병원조직에서 보다 창의적이고 자율적인 업무수행이 가능하도록 강화시켜줄 뿐 아니라 각 개인이 보유한 전문기술지식의 전수 및 공유가 자연스럽게 이루어질 수 있는 시스템을 개발하고 이를 적극 활용하는 조직기반을 구축하는 활동을 활성화시킬 것이다. 이와 같은 조직문화를 발전시켜가기 위해 조직원들의 업무수행의 결과에 대한 명확하고 공정한 평가를 통해 합리적인 보상과 같은 조직차원의 지지를 실시함으로써 더욱 적극적으로 업무에 임하는 동기를 부여하여 병원조직과 개인 모두에게는 긍정적인 성장

을, 고객에게는 양질의 서비스 제공을 기대할 수 있을 것이다.

유의하지 않게 나타난 연령, 학력, 직위 그리고 경력 요인들은 업무에 상당한 영향을 미치는 팀원 간의 업무협력에 앞서 각 개인의 고유한 역량을 발휘할 수 있는 역할분담이 명확한 업무특성에 기인한 것으로 여겨지며, 소재지에 대한 응답이 유의하지 않은 것으로 보아, 병원규모가 만족도에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 육체적 활동이 많은 부분을 차지하는 업무형태로 인해 건강상태는 유의한 요인으로 나타났으며, 병원마다 소수의 인력으로 구성되어 있는 조직적 상황이 전직의도에 영향을 줌으로써 전직에 상당한 제한을 받는 듯하다.

한편, 연구대상자의 성별의 분포가 한쪽으로 치우칠 수 밖에 없는 업무고유특성으로 인해 지나치게 남자의공기사에게 편중되어 있고, 지역적 분포 특성으로 인해 설문조사방법을 이메일, fax, 우편 등에 의존할 수 밖에 없었기에 많은 문항을 통해 폭넓은 내용을 조사하지 못했다. 또한 연구에 사용된 설문지는 방사선사의 직무만족에 대한 선행연구에서 사용된 설문 도구를 의공기사에 적합하도록 사전조사를 통해 사용하였으나, 의공기사를 대상으로 구성된 표준 도구가 없어 타당도에 대한 근거가 충분하지 못했을 뿐 아니라, 의공기사 고유의 직무만족도에 대한 조사이기보다 보편적으로 직무만족도에 영향을 주는 일부 요인만을 조사하였기 때문에 의료서비스 현장에서 느끼는 실제 직무만족도를 확인하는데 제한이 있었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족 영향요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구로써 전국 26개 지역, 79개 종합병원에 근무하는 의공기사를 대상으로 설문조사를 실시하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 종합병원에 근무하는 의공기사의 직무만족을 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.50이었으며, 영역별 문항 중에는 ‘현직장을 타직장과 비교하여 볼 때, 승진이 빠르다고 생각하십니까?’, ‘직장의 승진정책에 만족하십니까?’, ‘승진의 기회가 충분하다고 생각하십니까?’, ‘현재 급여로 어느 정도 여유있는 생활을 유지하십니까?’의 순으로 만족도가 낮게 나타나, 승진과 급여를 통한 여유있는 생활에 대한 만족도를 높이기 위해 단순한 금전적 보상을 넘어서는 정책적 차원의 지지에 대한 간구와 조직원들이 공감할 수 있는 승진제도, 승진하지 못하는 의공기사에 대한 충분한 보상과 세부 보직부여를 통한 배려 등이 필요하리라 생각된다.

둘째, 일반적 특성에 따른 전체직무만족도에서는 나이, 건강상태, 직위, 경력(의공기사), 경력(현직장), 애로사항, 전직의도, 상사의 지지와 동료의 지지에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 30세미만과 50세이상 의공기사의 만족도가 높았으며, 건강상태에서는 비교적 건

강함과 매우 건강함에서, 직위는 수석의공기사(과장)가, 의공기사경력은 10년미만과 20년이상, 현직장경력은 20년이상에서 통계적으로 유의하게 높았다. 애로사항은 직업성 질환이나 상해가능성이, 전직의도는 거의 하지 않았다, 상사의 지지는 그저 그렇다, 비교적 그렇다, 대단히 그렇다, 그리고 동료의 지지는 비교적 그렇다와 대단히 그렇다가 통계적으로 유의하게 높았다.

셋째, 다중회귀분석의 결과, 연구변수들은 전체 직무만족도를 51.2%(R²) 설명하였고, 급여, 건강상태, 상사의 지지와 동료의 지지가 전체 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 나타나, 높은 수준의 급여를 받으면서 건강하게 자율적으로 업무에 임하도록 할 뿐 아니라, 지속적이고 체계적인 교육지원 및 승진제도의 개선 등과 같은 보상을 강화하고 보다 실질적이고 강력한 상사와 동료의 지지가 요구된다. 한편, 직무내적 영역에서는 건강상태, 전직의도와 동료의 지지가, 직무외적 영역에서는 나이, 급여, 상사의 지지와 동료의 지지가, 그리고 조직적 영역에서는 상사의 지지가 유의하게 나타났다.

본 연구는 그간 시행된 바 없는 종합병원에 근무하는 의공기사의 전반적 직무만족도와 직무만족 요인들을 파악하는데 그쳤지만, 향후 본 연구결과를 근거로 의공기사의 직무만족을 높이는 실질적이고 효과적인 동기부여 방안을 마련하고 일반화할 수 있도록 지속적인 연구가 이루어지기를 기대하며, 시간적 흐름에 따른 직무만족요인의 변화와 병원조직의 다양한 특성 변수들을 종합적으로 고려하여 병원조직의 구조적인 특성과 환경적인 상황을 고려한 연구를 제언한다. 또한 직무만족도가 높으면 이직률이 감소되고 직무의 효율성이 증가되는 반면(강해신, 1991) 의공기사의 지속적인 근무 불만족은 소진경험과 전직의도를 높이고 긍정적 동기부여를 방해함으로써 인해 업무의 자율성을 떨어뜨리는 동시에(이상미, 1995) 주도적이고 창의적인 미래지향적 사고와 업무에 임하는 열정을 가로막아 결국 개인과 조직 모두에 부정적 영향을 미치게 될 것이므로 병원조직 내에서는 의공기사의 업무에 대한 정확한 인식을 통한 적합한 평가와 합리적인 보상이 이루어지도록 시스템을 구축함으로써 신뢰를 형성하고, 동시에 건강하고 안전하게 일할 수 있는 복지후생과 기술력 향상을 위한 체계적이고 실질적인 교육지원과 같은 지속적이고 강력한 지지가 이루어질 수 있도록 제도적 개선을 통해 만족도를 높여가는 노력이 요구된다. 또한 의공기사를 배출하는 교육과정을 통해 조직에서 필요로 하는 실질적인 훈련을 실시함으로써 장차 몸담게 될 조직의 신뢰를 받으면서 경영개선에 이바지 할 수 있도록 돕는 한편, 의공기사의 역할에 대한 사회적 인식 부족에 대해 적극적으로 홍보하고 각 병원조직에 실질적인 도움을 줄 수 있는 보수교육 등의 체계적인 관리를 통해 의공기사의 존재감 및 역할의 사회적 중요성을 부각시키고 제도적으로 보호 받으면서 적극적으로 활동할 수 있는 여건을 만들어 가는 협회 차원의 활동이 필요하리라 여겨진다.

참 고 문 헌

- 강해신. 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족 지식과의 관계[석사학위논문]. 서울 : 연세대학교 ; 1991.
- 강희정. 대학병원 직원 의료기사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 대전 : 대전대학교 사회복지대학원 ; 2002.
- 김준미. 임상병리사의 직무만족 영향요인[석사학위논문]. 경남 : 인제대학교 보건대학원 ; 2004.
- 김창호, 손태용, 유승흠. 방사선사의 직무만족에 관련된 요인분석. 핵의학기술 1997 ; 2(1) ; 108-119.
- 김희권. 의료기관에 근무하는 물리치료사의 직무만족도에 관한 조사연구 : 광주·전남·전북 지역을 중심으로[석사학위논문]. 전북 : 원광대학교 산업대학원 ; 1993.
- 김희연. 사회복지사의 직무만족 결정요인에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:한양대학교 ; 1997.
- 문일봉. 일 광역시 방사선사의 직무만족도와 관련요인[석사학위논문]. 전남 : 전남대학교 ; 2006.
- 박순철. 지방자치단체 공무원의 직무만족도 평가분석에 관한 연구 : 전라남도 공무원을 중심으로[석사학위논문]. 전남 : 전남대학교 행정대학원 ;1998.
- 박옥선. 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구[석사학위논문]. 대구 : 대구대학교 재활과학대학원 ; 2004.
- 박은숙. 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 대구 : 대구대학교 재활과학대학원 ; 2006.
- 손화익. 병원종사자의 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 대구:계명대학교 정책대학원 ; 2001.
- 신남철. 교사들의 심리적 안녕감, 직무만족, 직무몰입과 학교조직효과성과의 관계 연구[박사학위논문]. 경남 : 창원대학교 대학원 ; 2003.
- 유병주. 직무만족과 직무관련행동에 관한 연구[박사학위논문]. 서울 : 고려대학교 대학원 ; 1983.
- 이가령. 치과위생사와 타의료기사의 직무만족도 비교[석사학위논문]. 경북 : 경산대학교 보건대학원 ; 2002.
- 이명희. 역할갈등과 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도의 관계에 관한 연구 : 의무복무중인 공군조종사를 중심으로[석사학위논문]. 서울 : 국방대학원 ; 1997.

- 이상미. 간호사의 직무 특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회 1995 ; 25 : 790-806.
- 이주호. 서울시에 근무하는 치과기공사의 직무만족도[석사학위논문]. 서울 : 가톨릭대학교 산업보건대학원 ; 2005.
- 임지영. 동기위생요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향. 간호행정학회지 2005 ; 11(3) : 245-254.
- 장동일. 병원근무자의 직무만족에 관한 연구[석사학위논문]. 대구 : 영남대학교 행정대학원 ; 2002.
- 전소연. 치위생사들의 의료기관 종별 직무 만족도 비교연구[석사학위논문]. 서울 : 경희대학교 경영대학원 ; 2003.
- 정봉재. 의료종사자의 직무만족에 대한 실증적 분석 : 마산시내 1,2차 의료기관을 중심으로 [석사학위논문]. 경남 : 경남대학교 경영대학원 ; 2001.
- 차호준. 종합병원 의료기술직의 직무만족에 관한 연구[석사학위논문]. 경남 : 경상대학교 경영행정대학원 ; 1999.
- 채정훈. 국내 작업치료사의 직무만족도와 이에 영향을 미치는 요인분석[석사학위논문]. 대구 : 대구대학교 재활과학대학원 ; 2006.
- 최연숙. 간병인의 직업의식 및 직무만족도에 대한 연구[석사학위논문]. 경기 : 아주대학교 공공정책대학원 ; 2005.
- 홍성애. 종합병원 행정인력의 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 충북 : 청주대학교 교육대학원 ; 2000.
- Alderfer. Convergent Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires. *Journal of Applied Psychology* 1967 ; 51(6) : 509-520.
- Ash, P. The SRA Employee Inventory A Statistical Analysis. *Personnel Psychology* 1954 ; 7 : 337-364.
- Barber, G. Correlates of Job Satisfaction Among Human Service Workers. *Administration in Social Work* 1986 ; 10(1) : 25-38.
- Blegen, M. A. Nurses job satisfaction : A meta-analysis of related variables. *Nursing Research* 1993;42(1):42-48.
- Bridges, E. M. Job Satisfaction and absenteeism. *Educational Administration Quarterly* 1980 ; 16(2) : 41-56.
- Fournet, G. P., Distefano, M. K., & W. P. Margaret. Job Satisfaction Issues and

- Problems. Personnel Psychology 1966 ; 19(2) : 165-183.
- Friedlander. Underlying Sources of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology 1963 ; 47(4) : 246-250.
- Jurgenson. Job Preference(What Makes a Job Good or Bad?). Journal of Applied Psychology 1978 ; 63(3) : 267-276.
- Meyer, J. P., & N. J. Allen. Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration. Journal of Applied Psychology 1984 ; 69(3) : 372-378.
- Paula, L. S. Measurement of work satisfaction among health profession. Medical care 1978 ; 16(4) : 337-352.