

군병원 간부들의 개인적 성향에 따른 직무 만족도

오 정 이 (경북대학교 보건대학원)

정 문 숙 (경북대학교 의과대학 간호학과)

목 차

I. 서론

II. 대상 및 방법

III. 성적

IV. 고찰

V. 결론

참고문헌

영문초록

I. 서론

인간은 조직속에서 살고 있으며, 개인은 조직속에서 태어나고 성장하며 자기의 이상을 실현하고 공통의 목적을 달성하기 위하여 타인과 협력함으로써 조직속에서의 경험을 통해 성장한다(강정대, 1983). 그러므로 조직은 의지실현의 주 도구이며 인간생활 전반에 걸쳐 중대한 영향을 끼친다. 그러나 조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대하여 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다.

김영철(1988)의 군 병원장교의 직무만족도 조사에서 보면 직무에 대한 만족정도에 따라 구성원은 조직에 대해 긍정적일수도 있고 부정적일수도 있으며, 조직의 성과에 영향을 미쳤다. 서종균(1992)의 군 병원 중간 관리자의 직무만족도 조사에서도 직무에 만족을 느끼지 못하고 조직환경에도 적응하지 못하며, 또한 갈등이 심한 경우에는 조직에 대하여

부정적인 행동을 하거나 조직을 이탈하는 일도 발생하게 된 것으로 나타났다.

Longest(1974) 및 신유근(1985) 등의 조직행위 분석에서 보면 직무만족과 생산성 저하, 이직, 근무태만, 의욕저하 및 사고발생을 증가와 강한 상관성을 갖고 있어 조직내의 각 구성원들이 자신이 맡은 직무에 대하여 만족도가 높으면 직무에 대하여 적극적이고 의욕적이며 활동적인 경향이 나타난다.

최두호(1971)의 연구에 의하면 인간의 성격적 특성이 사람의 활동과 밀접한 관련이 있으며 이는 직무만족과도 관련이 있다고 보고 자신의 성격적 특성 및 자기 평가가 선행되어야 한다. 한편 직무의 만족은 개인이 직무상에 적응하는 능력, 조직생활을 통해 타인과의 관계를 맺는 능력, 직장업무에 대한 흥미 및 준비에 따른 직무특성과 관련된다(Slaitt, 1978). 따라서 건강관리분야에서는 직업구조, 기능, 기대감, 타 전문직과의 관계, 새로운 업무절차를 요구하는 의학기술의 확장등으로 인해 빠르게 변화하고 있으며, 이러한 변화는 직업에 대한

만족도를 변화시킬 수 있음을 시사하고 있다. 특히 병원은 의료인력과 보조인력들이 모여 각기 일정한 행동규범에 따라 업무를 분담하여 수행함으로써 현존하는 많은 조직체 가운데서 가장 다양하고 이질성이 현저한 조직구성원을 갖고 있다(이종익, 1983).

김영중(1978)에 의하면 군 병원은 강력하고 권위주의적 계급구조에 의한 명령체계 조직인 군 조직의 특성 즉, 항상 전쟁에 대비하는 위기 지향적 조직이면서 한편으로는 치료지향적인 병원조직의 양면성을 갖고 있다. 또한 개인적 성향이 뚜렷하면서도 표현되지 않은 잠재적 성격특성이 존재하는 조직으로 본다.

따라서 의사와 간호사의 전문직종군이 전문직 기능을 기초로 의료활동에 참여하는 한편 의정장교 및 의무하사관으로 대별되는 행정직군은 의료서비스 생산측면에서는 비전문 직종군에 속하나 물품 및 재료의 공급과 병원관리자로서 의료서비스, 생산에 대한 기여도나 역할은 중요하다. 특히 군 병원의 운영은 작전에 수반되는 의료지원 개념으로서 행정분야의 조직기능이 조직성과에 상당한 변수로 작용하나 진료를 중심으로한 의료조직의 행정적 역할에 대한 의식의 차가 너무 커서 직무만족에 영향을 줄 수 있다 하겠다(김영철, 1988).

우재현(1992)에 의하면 인간이 자신의 사고, 감정, 행동의 3영역의 조화 및 통합이 인간관계 개선 및 조직속에서의 대처능력을 향상시킬 수 있으며, 개인적 성향이나 우위성향에 따라 긍정적 또는 부정적 인생관을 갖게 되고 이것은 조직속에서 인간관계로 인한 직무만족도를 증가 또는 감소시킬 수 있다.

더욱이 군 병원 간부들의 대부분은 군 특성상 전방과 후방과의 순환근무로 인한 잦은 이동으로 가족과 별거하는 경우가 많고 열악한 환경 등으로 가정적으로도 어려운 상황에 처하게 된다. 그러므로 군 전투력 보존의 막중한 임무를 맡고 있는 군 병원 간부들의 직무에 대한 만족도를 개인적 성향에 따라 확인하고 어떤 요인에 불만이 많은지를 파악해 봄이 중요하다 하겠다.

지금까지 군 병원 간부들의 직무 만족도는 김영

철(1988)의 의정장교 및 의무하사관 조사, 서종균(1992)의 중간관리자 대상조사, 양승숙(1988)의 리더십 유형에 따른 조사, 이재순(1990)의 역할인식 정도와의 관계연구 및 최병훈(1991)의 지휘자의 리더십에 따른 조사 등이 있다. 그러나 직무만족도에 영향한다고 보고된(우재현, 1992) 개인적 성향이나 우위성향에 따른 보고는 없었다.

본연구는 군 병원을 이끌어가는, 자원에 의한 복무자들 중 의무하사관, 의정장교 및 간호장교의 직무와 관련된 영역별 및 요인별 만족도를 일반적 특성과 개인적 성향에 따라 파악하고 직무요인간 상관관계를 알아보고저 시도되었다.

II. 대상 및 방법

본 연구는 1994년 3월 14일부터 4월 18일까지 3개 이동외과병원, 3개 야전병원, 2개 후송병원, 2개 통합병원, 총 10개의 군 병원에 근무하는 간부에게 설문지 340부를 우송·배부하여 293부를 우편으로 회수하였다(회수율 86.2%). 이중 불충분한 자료 10부를 제외하고 의무하사관 51명, 의무행정장교 72명, 간호장교 160명 총 283명의 설문지를 분석대상으로 하였다.

자료수집은 직무 만족도를 측정하기 위한 도구로 Stamps등(1978)이 건강인력의 직무만족도를 측정하기 위하여 개발한 도구를 선행연구와 문헌을 참고로 하여 연구자가 작성한 것으로써 6개 요인 36개 항목이다. 요인별 항목수는 직업적근거 8문항, 인간관계 6문항, 자율성 9문항, 업무요구도 3문항, 조직요구도 7문항, 보수3문항이며 각 문항에 대하여 Likert 5점 척도로 표기토록 하였으나 자료처리 결과 불만으로 대답한 대상자가 없어 "보통"을 1점으로 "만족"을 2점으로 처리하여 실수와 백분율을 구하였다. 요인별로는 각각의 문항수를 더하여 평균치를 구하였다. 만족자 비율은 요인별 평균치 이상 점수를 나타낸 사람을 인수와 백분율로 계산하였다. 직무만족수준을 측정하기 위한 6가지 요인별 문항의 구체적인 내용은 부록 1과 같다.

개인의 성향을 알기위한 도구는 우재현(1992)이

Bern(1910-1970)에 의해 개발된 “이코그램 자아상태 분석표(성인용 KTAA식)”를 우리나라 상황에 맞게 수정하여 사용한 설문지이다. 이 설문지에서는 인간의 자아 상태를 아버지(P), 어른(A), 어린이(C)의 세가지 “교류단위”로 분류한 후 이를 기능적으로 세분하여 CP(비관적인 아버지)와 NP(양육적인 아버지), FC(자유스런 어린이)와 AC(양육적인 어린이)로 나누고 “A”는 정상적 어른으로 분류하였다.

위의 다섯가지 성향을 기본적 태도 패턴으로 나누어 자타긍정형, 자타부정형, 자기긍정·타인부정형 및 자기부정·타인긍정형의 4가지로 분류하였다.

설문지는 CP, NP, A, FC 및 AC성향에 맞는 10문항씩 총 50문항으로 구성되었고 해당된다고 생각하는 항목에 “항상그렇다” 3점, “자주그렇다” 2점 및 “가끔그렇다” 1점 및 “좀처럼 없다”는 0점으로 처리하였으며, 각각 성향에 표한 점수를 합하여 15점이상일 경우 우위성향으로 분류했고 각 분류에

따른 직무만족도를 파악하였다.

Ⅲ. 성적

조사 대상자 283명중 의무하사관이 51명(18.0%), 의무행정장교 72명(25.5%), 간호장교 160명(56.5%)이었다. 하사관은 35세 이상이 51.0%로 가장 많았고, 의정장교와 간호장교는 25세에서 29세 사이가 각각 45.8% 및 45.0%로 가장 많았다.

학력은 하사관의 경우 고졸이 72.5%로 대부분이었으나, 의정장교, 간호장교는 대졸이상이 거의 전부인 91.7% 및 96.8%였다. 하사관은 기혼자가 80.4%이고 72.5%가 가족과 동거하고 있었으나, 의정장교는 기혼자가 52.8%인데 44.4%가 가족과 동거하고 있었다. 대상자들은 거의 60%이상이 종교를 가지고 있었다(표 1).

계급은 의무하사관의 경우 하사와 중사가 56.8%, 상사는 43.2%였고 복무연수는 10년이상 60.8%로

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

단위 : 명(%)

	하사관	의정장교	간호장교
연령(세)			
≤24	5(9.8)	15(20.8)	34(21.3)
25-29	12(23.5)	33(45.8)	72(45.0)
30-34	8(15.7)	14(19.4)	43(26.9)
35≤	26(51.0)	10(13.9)	11(6.9)
학 력			
고 졸	37(72.5)	-	-
전문대졸	9(15.7)	6(8.3)	5(3.1)
대졸이상	5(9.8)	66(91.7)	155(96.8)
가족동거여부			
예	37(72.5)	32(44.4)	50(31.3)
아니오	14(27.5)	40(55.6)	110(68.7)
결혼 유·무			
미혼	10(19.6)	34(47.2)	71(44.4)
기혼	41(80.4)	38(52.8)	89(55.6)
종 교			
있다	35(68.6)	43(59.7)	121(75.6)
없다	16(31.4)	29(40.3)	39(24.4)
계	51(18.0)	72(25.5)	160(56.5)

가장 높았고, 80.4%가 장기근무자였다.

의정장교는 소위, 중위가 36.1%, 대위가 50.0%, 소령이상이 13.9%였고, 복무연수는 5년에서 9년이 47.2%였으며 61.1%가 장기근무자였다. 그리고 간호장교는 소위, 중위가 39.9%, 대위가 51.3%, 소

령이상이 8.8%였고, 복무연수는 5년에서 9년이 45.5%로 가장 많았고 37.4%가 장기근무자였다. 병원별 분포는 이동외과병원을 제외한 야전병원, 후송병원 및 통합병원에서 고른 분포를 보였다<표 2>.

<표 2> 대상자의 조직적 특성

단위 : 명 (%)

	하사관	의정장교	간호장교
계 급			
하사/중사	29 (56.8)	-	-
상사	22 (43.2)	-	-
소위/중위	-	26 (36.1)	64 (39.9)
대위	-	36 (50.0)	82 (51.3)
소령이상	-	10 (13.9)	14 (8.8)
복무연수 (년)			
<1	-	3 (4.2)	18 (11.3)
2-4	6 (11.8)	22 (30.6)	50 (31.3)
5-9	14 (27.4)	34 (47.2)	73 (45.5)
10<	31 (60.8)	13 (18.0)	19 (11.9)
병원별 분포			
이동외과병원	6 (11.8)	8 (11.1)	21 (13.1)
야전병원	12 (23.5)	21 (29.2)	49 (30.6)
후송병원	15 (29.4)	25 (34.7)	42 (26.3)
통합병원	18 (35.3)	18 (25.0)	48 (30.0)
복무형태			
장기	41 (80.4)	44 (61.1)	60 (37.4)
단기	5 (9.8)	19 (26.4)	78 (48.8)
복무연장	5 (9.8)	9 (12.5)	22 (13.8)
계	51 (100)	72 (100)	160 (100)

〈표 3〉 개인적 성향 및 우위성향에 따른 병과별 대상자 분포

단위 : 명 (%)

	하사관	의정장교	간호장교
개인적성향			
자타긍정	17(33.3)	22(30.6)	62(38.8)
자타부정	1(2.0)	1(1.4)	5(3.1)
자기긍정	30(58.8)	42(58.3)	80(50.0)
타인부정			
자기부정	3(5.9)	7(9.7)	13(8.1)
타인긍정			
우위성향			
CP우위	-	4(5.6)	4(2.5)
NP우위	10(19.7)	16(22.2)	50(31.3)
A 우위	33(64.7)	38(52.8)	71(44.3)
FC우위	4(7.8)	3(4.2)	21(13.1)
AC우위	4(7.8)	11(15.2)	14(8.8)

개인적 성향에 따른 대상자 분포를 보면 하사관, 의정장교 및 간호장교 모두 자기긍정, 타인부정형이 각각 58.8%, 58.3% 및 50.0%로 가장 많았고 자타긍정형, 자기부정·타인긍정형 및 자타부정형 순이었다.

우위성향을 보면 A우위가 각각 64.7%, 52.8% 및 44.3%로 가장 많았고, NP우위 순이었으며, 하사관은 CP우위 성향인 사람은 없었고, 의정장교는 FC우위 성향이, 간호장교는 CP우위 성향이 가장 적었다(표 3).

의무하사관의 전체 직무만족도는 62.7%가 직무에 만족한다고 응답했으며 요인별로 보면 인간관계에서 76.5%로 가장 높았고, 직업적 긍지, 업무요구도, 자율성이 54.9%였고 조직요구도 47.1% 순이었으며 보수에 대해서는 11.8%만이 만족한다고 응답하였다.

의무하사관의 특성에 따른 요인별 직무만족도를 보면 연령이 30세에서 34세군이 87.5%로 가장 높았고, 35세 이상이 65.4%순이었다. 직업적 긍지는 연령이 많아질수록 직무만족정도가 높았으나 30세에서 34세에 만족자가 없었고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$). 자율성은 30세에서 34세에

87.5%로 만족정도가 가장 높았고, 업무요구도는 35세 이상이 73.1%로 연령이 많아질수록 직무만족도가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 학력에 따라 직무만족정도를 보면 대졸 이상에서 100.0%, 고졸 62.2%순이었다. 보수요인을 제외한 모든 요인에서 대졸이상이 직무 만족 정도가 높았고 직업적 긍지, 보수요인은 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 가족과 동거하는 대상자가 직무 만족 정도가 더 높았다.

계급에 따른 직무 만족 정도는 하사와 중사가 65.5%로 상사보다 더 높았으나 자율성을 제외한 모든 요인에서 상사의 직무 만족 정도가 대체적으로 높았고, 직업적 긍지는 상사가 72.7%로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

복무연수에 따른 직무 만족 정도는 5년에서 9년 사이가 71.4%로 가장 높았고 10년 이상이 64.5%로 다음이었다. 업무요구도에 대한 만족 정도는 10년 이상이 70.0%로 가장 높았고 5년에서 9년이 38.5%로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

복무형태는 장기자가 65.8%로 가장 높았고 복무연장 60.0%, 단기 40.0% 순이었다. 장기자는 인간관계에서 80.5%로 가장 높게 만족하였고, 단기자는

보수에 가장 불만족을 나타냈다(표 4).

의무하사관의 개인적 성향은 자타 긍정형일 때 만족율이 76.5%였고 자기긍정·타인부정형일 때 가장 낮았으며(53.3%), 자타부정형의 경우는 1명이었다.

우위성향별로는 CP우위의 대상자는 만족자가 없

었으며, A우위 대상자의 직무만족은 63.7%로 가장 높았고, NP우위는 60.0%, FC우위는 10%의 순으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.01).

직업적 긍지 요인을 제외한 각 요인파 우위성향에 따른 전 대상자 분포간에는 유의한 차가 없었다(p<0.05)(표 5).

〈표 4〉 의무하사관의 특성에 따른 요인별 직무만족도

단위 : %

특 성	직업적 긍 지	인간 관계	자율 성	조직적 요구도	보 수	업 무 요구도	계
연 령(세)							
<24	40.0**	60.0	40.0*	20.0	0	0*	20.0
25-29	50.0	66.7	33.3	25.0	16.7	41.7	58.3
30-34	0.0	87.5	87.5	50.0	0	50.0	87.5
35<	71.4	80.8	57.7	57.7	11.5	73.1	65.4
학 령							
고 졸	56.8*	78.4	54.1	45.9	10.8*	56.8	62.2
전문대졸	12.5	50.0	25.0	25.0	0	25.0	44.4
대졸이상	100.0	100.0	100.0	60.0	0	80.0	100.0
가족동거여부							
유 무	59.5	78.4	64.9	54.1	10.8	62.2	67.6
계 급	41.7	66.7	33.3	25.0	0	33.3	50.0
하사/중사	41.4*	75.9	58.6	41.4	6.9	44.8	65.5
상사	72.7	77.3	50.6	50.0	13.6	68.2	59.1
복무연수							
<1	-	-	-	-	-	-	-
1-4	42.9	57.1	28.6	28.6	0	14.3*	33.3
5-9	38.5	76.9	53.8	38.5	15.4	38.5	71.4
10<	63.3	80.0	63.3	50.0	10.0	70.0	64.5
복무형태							
장기	56.1	80.5	56.1	48.8	9.8	61.0	65.8
단기	60.0	60.0	40.0	20.0	0	20.0	40.0
복무연장	40.0	60.0	60.0	40.0	20.0	40.0	60.0
계	54.9	76.5	54.9	47.1	11.8	54.9	62.7

*p<0.05, **p<0.01.

〈표 5〉 의무하사관의 개인적 성향 및 우위성향에 따른 요인별 직무만족도

단위 : %

특 성	(명)	직업적 긍 지	인간 관계	자율 성	조직적 요구도	보수	업 무 요구도	계
개인적성향								
자타긍정	(17)	52.9	94.1	76.5	52.9	11.6	58.8	76.5
자타부정	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	0	100.0	100.0
자기긍정	(3)	33.3	66.7	43.3	43.3	6.7	53.3	53.3
타인부정	(3)							
자기부정		66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7
타인긍정	(30)							
우위성향								
GE우위	(-)	-	-	-	-	-	-	-
NP우위	(10)	50.0	80.0**	50.0*	50.0**	0*	40.0**	60.0**
A 우위	(33)	57.6	81.8	60.6	51.5	12.1	63.6	63.7
FC우위	(4)	75.0	100.0	75.0	25.0	25.0	75.0	10.0
AC우위	(4)	25.0	-	-	-	-	-	0.00

*p<0.05, **p<0.01

의정장교의 전체 직무만족도는 54.2%였으며 인간관계요인이 79.2%로 가장 높았고 직업적 긍지 56.9%, 자율성 52.8%, 업무요구도 50.0%, 조직요구도 34.7%였고, 보수에 대한 만족정도가 13.9%로 가장 낮았다.

의정장교의 특성에 따른 요인별 만족은 연령에서 35세 이상이 80.0%로 가장 높았고 다음은 25세에서 29세가 54.5%였다. 30세에서 34세가 42.8%로 가장 낮았고 대체적으로 인간관계요인에서 직무만족정도가 높았고, 보수요인에서 만족도가 가장 낮았다.

학력은 전문대졸에서 83.3%로 대졸이 51.5%보다 더 높았고 보수, 업무요구도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05).

가족과 동거하는 대상자가 56.2%로 직무에 만족정도가 더 높았고 직업적긍지는 71.9%로 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05).

계급별로 보면 소령 이상에서 80.0%로 직무 만족정도가 가장 높았고 대위 52.8%순이었다. 보수요인을 제외한 전 요인에서 계급이 높아 질수록 직무에 만족정도가 높았다.

복무연수에 따른 만족정도는 1년에서 4년이 81.8%로 가장 높았고 10년 이상이 69.2% 순이었다. 조직적 요구도에 대한 만족 정도는 1년에서 4년이 23.5%로 가장 낮았고 10년 이상이 69.2%로 가장 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05). 복무형태에 따른 만족도는 복무연장 근무자가 66.7%로 가장 높았고 장기자 61.1%였다.

직업적긍지, 조직적 요구도 요인은 장기, 복무연장, 단기 순으로 직무에 대한 만족정도가 높았고, 업무요구도는 복무연장이 66.7%로 장기보다 더 높게 직무에 만족하였으며 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05) <표 6>.

<표 6> 의정장교의 특성에 따른 요인별 직무만족도

단위 : %

특 성	직업적 긍 지	인간 관계	자율 성	조직적 요구도	보 수	업 무 요구도	계
연 령(세)							
<24	40.0	80.0	46.7	26.7	13.3	40.0	46.7
25-29	51.5	78.8	54.5	27.3	9.1	51.5	54.5
30-34	78.6	78.6	42.9	35.7	28.6	42.9	42.8
35<	70.0	80.0	70.0	70.0	10.0	70.0	80.0
학 령							
전문대졸	83.3	100.0	50.0	16.7	0*	100.0*	83.3
대졸이상	53.8	78.5	53.8	35.4	13.8	46.2	51.5
가족동거여부							
유	71.9	75.0	46.9	43.8	21.9	56.3	56.2
무	45.0	82.5	57.5	27.5	7.5	45.0	52.0
계 급							
소위/중위	50.0	76.9	46.2	19.2	7.7	42.3	46.2
대위	55.6	77.8	55.6	38.9	19.4	52.8	52.8
소령이상	80.0	90.0	60.0	60.0	10.0	60.0	80.0
복무연수							
<1	66.7	66.7	33.3	33.3*	33.3	33.3	33.3
1-4	44.1	85.3	55.9	23.5	51.9	50.0	81.8
10<	76.9	76.9	61.5	69.2	15.4	61.5	69.2
복무형태							
장기	70.5	81.8	47.7	45.5*	20.5	56.1*	61.1
단기	31.6	68.4	47.4	10.5	5.3	21.1	31.6
복무연장	44.4	88.9	88.9	33.3	0	66.9	66.7
계	56.9	79.2	52.8	34.7	13.9	50.0	54.2

*p<0.05, **p<0.01

〈표 7〉 의정장교의 개인적 성향 및 우위성향에 따른 요인별 직무만족도

단위 : %

특 성	(명)	직업적 궁 지	인간 관계	자율 성	조직적 요구도	보수	업 무 요구도	계
개인적성향								
자타긍정	(22)	54.5	95.5	40.9	23.7	22.7	50.0	50.0
자타부정	(1)	100.0	100.0	0	100.0	0	100.0	100.0
자기긍정		100.0	85.7	42.9	57.1	14.3	57.1	71.4
타인부정	(7)							
자기부정		50.0	69.0	61.9	35.7	9.5	47.6	52.4
타인긍정	(42)							
우위성향								
GE우위	(4)	100.0	100.0	50.0	75.0	0	100.0	100.0
NP우위	(16)	56.3	81.6	43.8	43.8	6.3	56.3	56.2
A 우위	(38)	57.9	81.6	60.5	28.9	23.7	44.7	57.9
FC우위	(3)	33.3	66.7	0	34.3	0	0	0.0
AC우위	(11)	45.5	6.36	54.5	27.3	0	54.5	36.4

의정장교는 개인적 성향 및 우위성향에 따른 요인별 직무만족도는 개인적 성향이 자기긍정·타인부정형이 71.4%로 직무에 가장 높게 만족하였고, 자기부정·타인긍정형이 52.4%, 자타긍정형이 50.0%였다. 우위성향별로는 CP우위가 100.0%로 직무에 가장 높게 만족하였고, A우위가 57.9%, NP우위가 56.2%순으로 만족하였다. FC우위는 가장 낮은 만족정도를 나타냈다(표 7).

간호장교의 전체 직무 만족도는 33.1%가 만족했으며 인간관계 요인이 70.0%로 가장 높았고 직업적 궁지는 57.5%, 업무요구도는 46.9% 자율성은 36.9%였고, 보수는 14.4%였다. 조직적 요구도에서 12.5%만이 만족하여 가장 낮은 만족정도를 나타냈다.

일반적 특성별로 보면 연령이 35세 이상이 100%로 가장 높게 만족 정도를 나타냈고 30세에서 34세는 41.8%였다. 연령에 따른 직무 만족 정도는 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$). 자율성은 연령이 증가할수록 직무만족 정도가 증가하였고($p < 0.01$), 조직적 요구도와 보수요인은 35세이상에서 직무만족이 가장 높았고 25세에서 29세가 각각 5.6%, 8.3%로 가장 낮았다($p < 0.05$). 직업적궁지 요인은 35세이상에서 81.8%로 가장 높았고 다음은 24세이하에서 67.6%였다($p < 0.05$).

학력에 따른 만족정도는 전문대졸과 대졸이상에서 같은 만족 정도를 나타냈다. 가족 동거여부는 가

족과 같이 사는 대상자가 대체적으로 직무 만족 정도가 높았다. 보수요인에서 가족 동거자는 25.0%, 동거하지 않은 대상자는 9.1%로 만족을 나타냈으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 계급별 만족정도는 소령이상에서 85.8%로 가장 높게 만족하였고 대위, 소위, 중위 순이었다($p < 0.01$). 자율성과 조직적 요구도, 업무 요구도에 대한 만족 정도는 계급이 높아질수록 만족 정도가 높았고($p < 0.01$), 인간관계요인에서 소령이상이 92.7%로 가장 높게 만족하였다.

복무연수에 따른 만족정도는 10년 이상이 73.7%로 가장 높게 만족하였고, 5년에서 9년이 24.7%로 가장 낮은 만족정도를 나타냈다. 자율성에 대한 만족정도는 경력이 높아질수록 만족도가 높았고($p < 0.01$), 인간관계는 10년이상에서 94.7%로 가장 높았으며 1년 이하가 77.8%로 다음으로 만족하였다($p < 0.05$).

복무형태에 따른 만족정도는 장기자가 51.7%로 가장 높았고 다음은 복무연장자 36.4%였다($p < 0.01$). 직업적 궁지와 자율성은 장기자가 각각 74.6%, 57.6%로 복무 연장자보다 높았고, 이는 통계적으로 유의한 차가 있었다($p < 0.01$). 6가지의 요인중 보수요인이 만족정도가 가장 낮았다($p < 0.05$) (표 8).

간호장교의 개인적 성향 및 우위성향에 따른 요인별 직무 만족도는 자기부정·타인긍정형이 33.8%로 만족정도를 나타냈고, 자타긍정형이 33.9%였

고, 자타부정형이 20.0%로 가장 낮은 만족정도를 나타냈다.

우위 성향별로는 CP우위가 75.0%로 가장 높은 만족정도를 나타냈고, A우위 35.2% NP우위 34.0%였다. 보수요인에서 NP우위가 26.0%로 높았고, AC우위는 21.4%였으며 CP우위는 만족하는 대상자가 없었다($p < 0.05$) <표 9>.

직무만족 요인간의 상관관계는 업무요구도와 조직요구도가($r=0.5225$)가 가장 높은 상관관계를 나타냈으며, 업무요구도와 인간관계($r=0.3665$)는 높은 정상관계를 보였고, 자율성과 조직요구도($r=0.3918$), 업무요구도($r=0.3665$)는 중등도의 상관관계를 나타내었다. 직무만족 요인간의 상관관계는 전 요인에서 유의한 상관관계를 나타내었다($p < 0.05$) <표 10>.

<표 8> 간호장교의 특성에 따른 요인별 직무만족도 분포

단위 : %

특 성	직업적 궁 지	인간 관계	자율 성	조직적 요구도	보 수	업 무 요구도	계
연 령(세)							
<24	67.6*	76.5	20.6**	11.8*	8.8	38.2	29.4
25-29	45.8	63.9	29.2	5.6	8.3	43.1	19.4
30-34	62.8	67.4	48.8	18.6	25.6	51.2	41.8
35<	81.8	100.0	90.9	36.4	27.3	81.8	100.0
학 력							
고 졸	-	-	-	-	-	-	-
전문대졸	20.6	60.0	40.0	0	20.0	20.0	33.3
대졸이상	59.5	71.2	37.3	13.1	14.4	48.4	33.3
가족동거여부							
유	58.3	71.9	45.8	20.8	25.0*	43.8	44.0
무	57.3	69.1	32.7	9.1	9.1	47.3	28.2
계 급							
소위/중위	51.6	70.3	18.8**	7.8**	7.8	40.6*	20.3**
대위	58.5	65.9	42.7	11.0	18.3	46.3	34.1
소령이상	78.6	92.9	85.7	42.9	21.4	78.6	85.8
복무연수							
<1	72.2	77.8*	22.2**	11.1*	11.1	33.3	33.3
1-4	50.7	68.1	26.1	7.2	7.2	44.9	30.3
10<	68.4	94.7	73.7	31.6	26.3	68.4	73.7
복무형태							
장기	74.6**	78.0	57.6**	20.3	20.3*	52.5	51.7**
단기	44.9	62.8	21.8	7.7	7.7	38.5	17.9
복무연장	54.5	72.7	36.4	9.1	8.2	59.1	6.4
계	57.5	70.0	36.9	12.5	14.4	46.9	33.1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

〈표 9〉 간호장교의 개인적 성향 및 우위성향에 따른 직무만족도

단위 : %

특 성	(명)	직업적 공 지	인간 관계	자 율 성	조직적 요구도	보 수	업 무 요구도	계
개인적성향								
자타긍정	(62)	59.7	64.5	32.3	8.1	14.5	41.9	33.9
자타부정	(5)	40.0	60.0	60.0	0	20.0	20.0	20.0
자기긍정		53.8	61.5	38.5	15.4	.0	53.8	30.8
타인부정	(13)							
자기부정		57.5	76.3	38.8	16.3	16.3	51.3	33.8
타인긍정	(80)							
우위성향								
GE우위	(4)	100.0	100.0	75.0	25.0	0*0	100.0	75.0
NP우위	(50)	58.0	78.0	40.0	16.0	26.0	54.0	34.0
A 우위	(71)	60.6	67.6	39.4	9.9	8.5	45.1	35.2
FC우위	(21)	52.4	71.4	23.8	4.8	4.8	38.1	19.0
AC우위	(14)	35.7	42.9	21.4	21.4	21.4	28.6	28.6

*p<0.05

〈표 10〉 직무만족 요인간의 상관관계

단위 : %

	직업적 공지	인간 관계	자 율 성	조직 요구도	보 수	업무 요구도
직업적공지	1.000					
인간관계	.3282	1.000				
자율성		.2725	.4135**	1.000		
조직요구도	.3517**	.3788**	.3918**	1.000	1.000	
보수	.2877	.2008*	.2837*	.3586**		
업무요구도	.4034	.4142**	.3665**	.5225**	.2978*	1.000

*p<0.05. **p<0.01

IV. 고 찰

본 조사대상 군 병원 간부들의 전체 직무만족 정도는 의무하사관이 62.7%로 만족정도가 가장 높게 나타났으며 의정장교 54.2%, 간호장교 33.1%순이었다.

하사관의 요인별 만족도를 보면 인간관계에서 가장 높은 만족도를 나타냈고, 직업적 공지, 업무요구도, 자율성 순이었으며 보수요인이 가장 낮았다.

의정장교도 인간관계요인이 가장높은 만족도를 나타냈고, 직업적공지, 자율성, 업무요구도 순이었

고 간호장교는 인간관계, 직업적공지, 업무요구도의 순으로 나타나 인간관계에 대해 가장 만족해 하고 보수에 대해 가장 불만족 하고 있었다.

김조자(1988)의 임상간호사를 대상으로한 직업만족 영역별 순위는 인간관계가 가장 높았고, 직무상태, 조직요구도, 봉급 순이었으며, 박경옥(1989)의 연구 및 한명화(1987)의 연구는 직업적공지, 상호작용, 자율성, 봉급의 순이었다. 서종균(1992)의 육군하사관을 대상으로한 연구에서는 인간관계요인이 가장 높게 나타나 각 연구자에 따라 직무만족 요인별 우선 순위가 다르게 나타났다.

연령별 직무만족도와와의 관계에서 하사관은 30세에서 34세가 가장 높았고, 24세 이하가 가장 낮은 만족정도를 나타냈다. 의정장교와 간호장교는 35세 이상에서 가장 높은 만족정도를 나타냈고, 의정장교는 30세에서 34세 사이가, 간호장교는 25세에서 29세 사이가 가장 낮은 직무만족을 나타냈다. 김영철(1988)의 연구결과에서도 일반적으로 30대 초반기에 이를때까지는 직무만족도가 떨어졌다가 중년기에 서서히 증가하는 것을 볼 수 있는데 자기 발전의 가능성이 높을 때 직무만족 정도가 높아진다. Herzberg는 연령이 증가함에 따라 종업원의 기대가 점차 그들의 능력선에 접근하게 되며 보다 실질적인 기대를 갖게 됨으로써 더 큰 만족을 얻을 수 있다고 하였다. 따라서 연령이 증가할수록 인간관계, 조직요구도, 업무요구도의 만족도가 높게 나타났다. 이는 연령의 증가에 따라 근무처의 근무기간이 길고 동료 및 상급자와의 유대관계가 완속하기 때문인 것으로 보인다.

학력에 대한 만족요인별 만족율과의 관계에서 각 대상자는 학력과 무관하게 직무만족 정도를 나타냈다. 김영철(1988)의 연구에서는 학력이 낮은 대상자가 직무만족정도가 높았고 김연수(1991)의 연구에서는 학력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타내 연구자에 따라 결과가 달랐다.

가족 동거여부에 따른 직무만족정도는 각 대상자가 가족과 동거하는 대상자가 대체로 높았다. 이는 군의 특성상 전방, 후방과의 순환근무로 인한 잦은 이동등 가족과 별거하는 경우가 많아 불안정을 초래하지만 가족이 같이 동행함으로써 정서적 안정을 주기 때문이라 분석된다.

계급에 대한 만족요인별 직무만족은 직업적 궁지와 인간관계는 하사관에서는 상사가, 의정장교, 간호장교에서는 위관급 장교보다는 영관급 장교가 만족정도가 높았다. 김영철(1988)의 연구도 같은 결과를 나타냈고, 이는 계급이 높을수록 직위가 높아져 조직에 대한 자부심이나 안정성이 증가하고 근무년수가 많아 보수가 많고, 업무숙달 정도가 높기 때문으로 분석된다.

복무연수에 대한 만족정도는 복무연수가 증가할수록 하사관에서 업무요구도가 높았고, 의정장교는

조직적 요구도에서, 간호장교는 자율성요인에서 직무만족이 높았다. 이는 연령과 근무경력이 높을수록 만족도가 높아진다는 소애영(1982)의 연구와 일치하며, 근무년한이 길수록 직위가 높을수록 간호수행정도가 더 좋다는 이해영(1982)의 연구와도 일치한다. 복무형태와 만족요인에 대한 만족도는 하사관, 간호장교는 장기 근무자가 가장 높았고, 의정장교는 복무연장 근무자가 더 높았다. 의정장교는 장기근무자가 단기근무자보다도 직업적궁지, 조직적요구도에서 만족정도가 더 높았으며 이는 장기근무자일수록 직업에 대한 적성이 맞거나 직무환경에 적응해가면서 근무하기 때문이라 분석된다.

보수에 대한 만족정도는 모든 요인에서 가장 낮게 나타났으나 보전소 근무 방사선사를 대상으로 한 연구(송재홍, 1988)와 간호조무사의 연구(도춘금, 1990)에서도 같은 결과를 나타냈다.

병과별에 따른 개인적 성향을 보면 각각의 그룹이 자기긍정 타인부정형이 가장 많았다. 자기긍정·타인부정형은 “나는 OK이지만 타인은 OK가 아니다”라는 것으로 자신을 적극적으로 주장하고 자신감이 넘치는 형으로 타인에게는 비판적인 성향을 나타내고 있다. 자타긍정형은 “나도, 너도 모두 OK”라는 것으로 아주 건설적이며 전향적인 인생관을 갖고 있는 사람이다. 자기부정·타인긍정형은 자타긍정형이 “나는 OK가 아니지만 타인은 OK이다”라는 것으로 열등감, 무력감을 수반한 인생을 살아가는 사람으로 볼 수 있는데, 본 연구에서는 자기긍정·타인부정형, 자타긍정형, 자기부정·타인긍정형 순으로 나타났다.

군 병원 간부들의 우위성향은 각각의 그룹에서 A 우위성향이 가장 많았다. 이는 군 간부들에게 이성적이고 합리적인 사고방식을 요구하기 때문이라 생각된다. 하사관은 CP우위성향의 대상자는 없었는데, 이는 권위적이기 보다는 장교로부터 명령을 받고 있으며, 장교와 하사관의 책임관계가 불명확하기 때문으로 보인다. 예컨대, 군조직에서 모든책임은 하사관 보다는 장교에게 집중되고 하사관은 단지 수동적으로 일을 지시받아 하며 장교는 하사관의 업무를 감독 및 지시하고 관여가 많기 때문이다(성종균, 1992). 이에 따라 하사관은 자율성을 상

실하거나 피동적으로 업무를 수행하는 환경에 익숙해진다고 본다.

간호장교는 상대적으로 NP우위의 대상자가 많았다. 이는 간호사로서 역할이 인간의 존엄성을 인식하고 봉사와 희생정신에 입각해 환자간호를 수행하고, 모성적이고 온화한 면이 요구되는 직종이기 때문에 사료된다.

개인성향별 직무만족율은 하사관, 간호장교는 자타긍정형이, 의장장교는 자기긍정·타인부정형에서 직무만족정도가 가장 높았다. 자타긍정형은 자아실현을 위해 바람직한 인격체라고도 말할수 있으며 성숙한 시민형이다. 따라서, 개인의 성향이 직무환경에서도 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력이 직무만족에 영향을 준다(Slavitt, 1978)는 것과 일치한다.

군 병원 간부들의 가장 많이 분포를 이루고 있는 자기긍정·타인부정형은 CP가 높음으로써 책임감과 자신감이 있어 이는 직무만족에 영향을 주는 것으로 분석된다.

우위성향에서 하사관은 A우위인 대상자의 직무만족정도가 가장 높았다. 이는 어른의 자아상태로 이성적이고 합리적인 사람으로, 지원에 의해 의무직을 택한 직업적 성격특성이 나타난 것으로 볼 수 있다. 의정장교, 간호장교는 CP우위의 성향을 가진 대상자가 직무만족이 가장 높았으며, 하영수(1969)도 직업인의 성향과 직무수행과의 관계에서 보면 이상적인 전문직으로 이성적 사고를 갖고 분별력이 있을 때 CP 우위 성향과 같은 간호사라로 분류하고 환자를 이해하면서 보다 건설적인 관계를 수립하기 위하여 자기의 감정을 처리할 수 있는 성격특성이란 한 것으로 결국 CP우위는 이상을 추구하고 양심적이며 책임감이 있고 권위적인 특성이 강한 성격으로 이는 직무만족에 영향을 준다고 분석된다. 직무만족요인간의 상관관계는 자율성과 직업적근지를 제외하고 모든요인에서 유의한 상관관계를 나타냈다($p<0.05$).

IV. 요약

본 연구는 군 병원 간부들의 직무만족도를 알아보기 위하여 각 병원급에 근무하는 의무하사관, 의무행정장교, 간호장교 283명을 대상으로 하여, 1994년 3월 14일부터 4월 18일까지 설문조사를 실시하여 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

전체 직무 만족정도는 의무하사관이 62.7%, 의무행정장교 54.2%, 간호장교 33.1%로 의무하사관이 직무만족정도가 가장 높았다.

의무하사관의 특성별 직무만족도는 연령별로 직업적 근지($p<0.01$), 자율성($p<0.05$), 업무요구도($p<0.05$)에서 연령이 증가 할수록 직무만족정도가 증가하였고, 학력별로는 보수($p<0.05$)에서 계급별로는 직업적 근지가 하사, 중사가 상사보다 높았다($p<0.05$). 복무연수가 증가 할수록 업무요구도에 대한 만족정도가 증가($p<0.05$)하였다.

의무하사관의 개인적 성향은 자타긍정형이 76.5%로 가장 높게 직무에 만족하였고 우위성향은 A우위성향의 대상자가 63.7%로 가장 높은 만족도를 나타냈다.

우위성향과 인간관계($p<0.01$), 자율성($p<0.05$), 조직요구도($p<0.01$), 보수($p<0.05$), 업무요구도($p<0.01$)와 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

의정장교의 특성에 따른 요인별 직무만족도는 학력에 따라 보수($p<0.05$) 및 업무요구도($p<0.05$)가, 가족 동거여부에 따라 직업적근지($p<0.05$)가, 복무연수에 따라 조직적 요구도가($p<0.05$) 유의한 차이가 있었다. 복무형태에 따라 장기간 단기근무자보다 직업적근지 및 조직적 요구도에서 만족정도가 더 높았다($p<0.05$).

개인적 성향은 자기긍정·타인부정형에서 직무만족정도가 대체적으로 높았고, 우위 성향은 CP우위에서 가장 높았다.

간호장교의 특성에 따른 요인별 직무만족도는 연령별로 자율성에서 만족도가 연령이 증가 할수록 직무만족도가 증가하였고($p<0.05$), 직업적근지($p<0.05$), 조직적 요구도($p<0.05$), 보수($p<0.05$)가 유의한 차이를 보였다. 가족동거여부는 보수에서 가족과 동거하는 대상자가 직무만족정도가 더 높았다($p<0.05$).

계급에 따른 직무만족정도는 계급이 높아질수록

만족도는 증가하였고 ($p < 0.01$), 자율성, 조직요구도, 업무요구도 요인에서 유의한 차이를 나타냈다 ($p < 0.05$).

복무연수에 따라서 인간관계 ($p < 0.05$), 자율성 ($p < 0.01$), 조직적요구도 ($p < 0.05$)가 유의한 차이를 나타냈고, 복무형태에 따라서 장기자, 복무연장, 단기순으로 직무만족을 나타냈고 ($p < 0.01$), 요인별로는 직업적금지 ($p < 0.01$), 자율성 ($p < 0.01$), 보수 ($p < 0.01$)에서 차이를 나타냈다.

개인적 성향 및 우위 성향에 따른 직무 만족도는 개인적 성향과 각 요인간에는 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있지 않지만 우위성향에 따라서 보수 ($p < 0.05$)에 대한 직무만족의 차이를 보이고 있다.

참고문헌

강익태, 리더쉽 유형과 부하의 직무만족에 관한 연구, 연세대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1-15, 1992.

강정대, 현대 경영조직론, 박영사, 10-18, 1983.

국군군의학교, 의무요람, 83-126, 1988.

국방부, 군 간부의 작은 실천, 107-188, 1992.

김명화, 간호원의 간호수행과 역할개념지각 및 직무만족도와와의 관계연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1-3, 1985.

김영중, 민주화와 자율화에 따른 집단의 역할, 한국국민윤리위원회 발표논문, 1988.

김영철, 군 병원 입원 장병들의 병원생활에 대한 준거구조, 국방대학원, 석사학위논문, 1991.

김영철, 의정장교 및 의무하사관의 직무 만족에 관한 연구, 대한군진의학학술지, 19(1) : 57-74, 1988.

남윤호, 신규 간호원의 자아개념과 직무만족에 관한 조사 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1987.

도춘금, 종합병원 간호조무사의 직무만족도, 경복대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1990.

문신애, 임상간호원의 직무 만족과 이직의사의 상

관관계에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1986.

박성애 · 윤순녕, 직무만족 측정 도구개발, 간호학회지, 22(2) : 316-324, 1992.

서종균, 군에 있어서 중간관리자의 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 산업기술 경영대학원, 석사학위논문, 1992.

소애영, 간호사의 직무에 관한 만족도 조사 연구, 서울대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1982.

신유근, 조직행정론(개정판), 다산출판사, 서울, 1985.

양승숙, 간호행정자의 리더쉽 유형과 일반 간호장교의 직무만족에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1988.

우재현, 심성개발을 위한 교류분석 프로그램, 1992.

윤희천, 조직분위기, 성과 및 만족도 간의 관계에 관한 연구, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 1991.

이계숙, 간호업무 중요도와 수행한 간호업무의 만족도에 관한 일 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1979.

이송자, 수간호원의 직업만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1984.

이영후, 양호교사의 직무만족도에 관한 연구, 충남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1991.

이재순, 간호장교들의 역할인식정도와 직무만족도와의 관계 연구, 영남대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1990.

이종영, 임상간호원의 직업만족도 및 이에 미치는 제 요인에 관한 일 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위 논문, 1987.

이청옥, 간호원의 병원내 근무부서 이동과 직무만족도와의 관계 연구, 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1986.

이해옥, 임상간호원의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진정도와와의 상관관계 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1987.

정인선, 일 종합병원에 근무하는 간호사, 약사, 임상병리사의 직무만족도 조사, 석사학위논문,

- 1991.
- 최병훈, 지휘관의 리더쉽과 부하의 직무만족에 관한 실증적 연구, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 1991.
- 하영수, 4년제 간호대학에 관한 조사 연구, 대한간호, 8(6).
- 한명화, 서울시내 보건간호원의 역할 갈등과 직무만족에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1987.
- Edwin F : Principle of Personal Management, McGraw-Hill, New York, 389-390, 1971.
- Herzberg F, Symderman BB : The Motivation to Work, John Willey & Sons, New York, 144-146, 1959.
- Longest JrBB : Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting, JONA, May-June : 46-52, 1974.
- Slavitt DB, et al. : Nurse's Satisfaction with Their Work Satisfaction, Nursing Research, 239-247, 1974.
- Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Hasse, AM : Job Satisfaction, Medical Care, 16(4) : 337-351. 1978.

= Abstract =

Job Satisfaction Influenced Personal Traits among Officers and Noncommissioned Officers Working in Army Hospital*

OH, Jung Yi, Jung, Moon Sook

(Graduate School of Public Health Kyungpook National University Taegu, Korea)

The purpose of this study was to find out and analyze the satisfaction degree related to job by general characteristics, satisfaction factors.

This survey was based on the questionnaire method. The sample consisted of 51 noncommissioned officers, 72 administrative officers and 160 nurse officers from army hospitals.

The data were collected from March 14 to April 18, 1994 and statistically analysed by percentage, mean and χ^2 test. Factors of job satisfaction consist of 6 categories; job prestige, interaction, autonomy, task requirements, pay, and organizational requirements.

The overall job satisfaction degree was 62.8% in NCOs, 54.2% in administrative officers and 33.3% in nurse officers.

The job satisfaction of NCCs increased in factors of job prestige ($p < 0.01$), autonomy ($p < 0.05$), task requirement ($p < 0.05$), and was higher as age.

There were statistically significant in the factors of pay in school background, Job prestige in rank ($p < 0.05$).

'I'm OK and You're OK' type was 76.5% which was the highest rate and A major personal traits also showed the highest job satisfaction (63.7%).

There were significant difference between major personal traits and interaction ($p < 0.01$), autonomy ($p < 0.05$), organizational requirement ($p < 0.01$), pay ($p < 0.05$) and task requirement.

The job satisfaction of administrative Officers was represented significant differences in factors of pay ($p < 0.05$), task requirements ($p < 0.05$) by school background.

Long term Workers showed the highest job satisfaction and significant difference in factors of job prestige and organizational requirement ($p < 0.01$).

Job satisfaction in 'I'm OK but you're not OK' type was slightly high, and CP major personal traits also showed the highest job satisfaction.

The job satisfaction of nurse officers was represented significant difference in factors

of autonomy ($p < 0.01$), job prestige ($p < 0.05$), organizational requirement ($p < 0.05$), and pay by age. In CP major personal traits, job satisfaction showed the highest rate (75.0)