

주요개념 : 역할지각, 직무만족

임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구

한창복 * · 문희자 **

I. 序 論

1. 研究의 必要性

오늘날 대중의 健康要求가 급속도로 증가하면서 健康서비스의 전문화와 그 질적인 향상이 절실히 요청되고 있다. 더불어 간호의 영역이 확대됨에 따라 그 목표, 내용, 제도, 방법등이 계속변화하고 있으므로 看護師 각자의 폭넓은 준비가 필요하며(이영복, 1988) 급변하는 사회속에서 患者看護에 일익을 담당하는 간호사의 역할이 중요시되고 있는 현실에서 도움을 필요로 하는 患者에게 도움을 주는 조력자로서 전문직의 효율성을 발휘하면서 성장을 하기 위해 직업 및 가치를 내면화하여 役割知覺을 확고히 하지 않으면 안된다(이정숙, 1988). 역할은 간호사의 행위결정에 영향을 주기 때문에(B.J. Biddle, 1966) 간호사가 자신의 役割을 완전히 遂行하기 위해서는 자신의 역할을 정확히 인식하고 보다 명백한 규정이 필요하다.

看護師의 役割知覺과 職務滿足度와의 관계를 알아보는 것은 간호전문직으로서 중요한 과제라고 생각되어 이를 연구 문제로 하여 올바른 역할수행을 위한 간호계획 및 행정에 필요한 자료를 얻음으로써 간호전문직의 발전과 병원간호행정의 제도적 개선에 도움이 될 基礎資料를 제공하고저 본연구를 시도하였다.

2. 研究의 目的

본 연구의 일반적 목적은 임상간호사의 역할지각정도와 직무만족도와의 관계를 분석규명하고자 함이며, 그 결과로서 바람직한 간호사의 역할지각으로 직무에 만족하고 효율적인 간호수행을 할 수 있게 하기위함이며 이와 같은 목적을 달

성하기 위하여 설정한 구체적 목표는 다음과 같다.

- 1) 對象者의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 役割知覺程度와 직무만족정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 諸特性과 역할지각정도와와의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 諸特性과 직무만족도와의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 役割知覺程度와 職務滿足度와의 관계를 파악한다.

II 文헌고찰

역할개념은 1920년대부터 사회학자들과 심리학자들에 의해서 사용되기 시작하여 지금까지 직업, 人間關係, 산업관료직, 가정, 소그룹, 행동수정, 행동병리, 심리실험연구에 널리 사용되며(B.J. Biddle, 1966) 어원은 Latin어의 *Rotula*(조그만 바퀴)에서 나온 말로 16, 17세기에 이르러 연극의 배역을 의미하는 개념으로 연극의 각본을 적어 놓은 작은 *Wood Roller*에서 비롯된다(Thomas E.J., 1979).

看護師의 役割은 자연과학의 개발 및 기술의 발전, 사회구조의 변천, 인간이해의 정도에 따라 변화가 따라야 하는 專門的 役割로(오가실, 1985) 상황에 따라 遂行해야 할 역할의 종류도 다양하다.

지성애(1985)는 役割知覺을 개인 자신이 역할에 대한 기대, 즉 자신의 역할에 대하여 자신이 해야 한다고 지각하는 행위와 자질이라고 정의를 내렸다. 따라서 환자간호를 담당하는 臨床看護師의 役割에 대한 바른 지각과 그 정도를 파악하는 것은 매우 중요하다고 본다.

1940년대 이래 지금까지 組織構成員의 職務滿足 程度는 組織의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있으며 組織의 입장에서는 職務滿足이 높아지면 離職率과 缺勤

* 경희대학교 행정대학원

** 경희대학교 의과대학 간호학과 교수

률이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있어 조직의 유지 목표에 기여하게 된다고 하였다(한덕용, 1980).

看護職이란 직무의 성격으로 보아 일에 대한 만족이 타직종에 비해 매우 중요하다고 하겠는데 왜냐하면 간호사는 병원조직의 본질적 요소이며 기본이고 환자, 방문객, 가족에 대한 병원의 대변인이기 때문이다(김현숙, 1983).

患者를 최적의 건강상태로 유지하도록 돕는 좋은 환자간호가 간호의 궁극적 목적이라면 우선 환자를 지지해 주기 위해서는 간호사가 먼저 지지를 받아야 된다(Mullins & Barstow, 1979). 즉 직무만족도는 그들의 확고한 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고 병원측의 능력을 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞는 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있다.

III. 研究設計

1. 研究의 對象

본 연구의 대상은 서울시내 3개 사립대학병원에 근무하고 있는 간호사 450명을 연구대상으로 하였다.

2. 研究道具

연구도구로는 구조화된 설문지를 사용하였으며 설문지 내용은 인구학적 특성 7문항과 역할지각정도에 관한 19문항, 직무만족도에 관한 20문항으로 총 46문항으로 구성되었다.

1) 役割知覺 測定道具

Corwin(1962) 등이 개발한 간호사의 역할지각 측정도구로서 각 문항의 기본요소만 제시되어 있는 것을 기초로 하여 문헌조사 및 간호학 교수의 지도를 통해 수정보완하여 사용하였다.

본 도구는 전문적 측면 7문항, 업무적 측면 7문항, 관료적 측면 5문항의 총 19문항으로 구성된 5점 척도로 최저 1점에서 최고 5점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 역할지각 정도가 높다는 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값 .9274로 나타났다.

2) 職務滿足 測定道具

직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Paula(1978)에 의

해 개발된 건강요원의 직무만족을 측정하는 도구로서 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항에 관한 총 20문항으로 구성하였으며, 이를 현재의 간호 실제상황을 고려하여 수정보완하여 사용하였다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값 .7657로 나타났다.

3. 資料蒐集 期間 및 方法

자료수집 기간은 1995년 9월 11일부터 9월 24일까지 14일간이었다. 자료수집 방법은 연구자가 직접 각 병원 간호부를 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명한 후 교육감독의 도움을 얻어 설문지를 배부하였다. 총 480부를 배부하여 450부가 회수되어 회수율은 93.8%를 나타내었다. 이중 근무경력 6개월 미만 대상자의 응답지 28부를 제외한 422부를 본 연구에 사용하였다.

4. 資料處理 및 分析方法

수집한 자료는 연구목적에 따라 부호화한 후 SPSS를 사용하여 다음과 같은 방법으로 전산통계 처리하였다.

- 1) 대상자의 一般의 特性은 백분율과 빈도로 산출하였다.
- 2) 역할지각 정도와 職務滿足度는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 3) 대상자의 諸特性과 役割知覺程度와 職務滿足度와의 관계는 F-검정과 t-검정을 사용하였다.
- 4) 역할지각 정도와 職務滿足度와의 關係를 규명하기 위하여 피어슨 상관관계(Pearson Correlation)로 분석하였다.

5. 研究의 制限點

본 연구의 조사 대상자는 연구자가 임의로 선정한 서울시내 소재 사립대학 병원에 국한되므로 본 연구 결과를 전국 수준에서 일반화 할 수 없다.

IV. 研究結果

1. 對象者의 一般의 特性

N=422

특 성		구 분			실 수	백분율(%)
연 령 (세)	령	20	~	24	156	36.97
		25	~	29	149	35.31
		30	~	34	73	17.30
		35	~	39	33	7.82
		40		~	11	2.61
결 혼 상 태	미 기			혼 혼	289	68.48
					133	31.52
학 력		간호 전문 대학			361	85.55
		간호대학(4년제)			37	8.77
		대 학 원			17	4.03
		기 타			7	1.66
종 교	개 천 불	신 주 교			118	27.96
					59	13.98
					37	8.77
		무			208	49.29
근 무 부 서	내 외 산 중 기	과 과			111	26.3
					96	22.7
		부 인 과			40	9.5
		환 자 실			59	14.0
		기 타			116	27.5
병원 (년)	근무경력	6개월	~	1년	32	7.6
		1	~	3	172	40.6
		4	~	6	81	19.2
		7	~	9	60	14.2
		10	~	14	53	12.6
		15		~	24	5.7
직 위	일 주 수 감	반 임 간	간 호 사		347	82.23
			간 호 사		38	9.00
		간 호 사			31	7.35
		감독 간 호 사			6	1.42

2. 役割知覺 程度

문항	평균	표준편차
[전문적 측면]	4.40	.77
1. 대상자에게 개별적이며 전인적인 간호를 해야 한다.	4.41	.68
2. 전문직의 기본으로서 전문지식을 추구하고 중요시 한다.	4.12	.79
3. 전문직 종사자로서 적극적인 회원의식(단체)과 참여의식을 가져야 한다.		
4. 간호절차(Nursing Care Procedure)에 대해 좋은 안을 제시할 수 있는 능력이 있어야 한다.	4.18	.73
5. 환자의 입장을 이해하고 지지해 주어야 한다.	4.41	.62
6. 직업에 대한 높은 긍지를 가져야 한다.	4.26	.74
7. 지식에 근거한 판단을 내림으로서 치유적인 상황을 조성해야 한다.	4.24	.73
소 계	4.29	.55
[업무적 측면]	4.32	.68
8. 환자의 정서적 안녕상태를 평가할 수 있는 능력이 있어야 한다.	4.46	.63
9. 인간애를 가지고 환자를 대해야 한다.	3.82	.89
10. 간호직을 천직으로 생각하며 신중하게 간호를 시행한다.	3.97	.85
11. Patient background에서 환자에 대한 심리, 사회적인 면이 전문직 지식적인 면 만큼이나 중요하다고 믿는다.	4.22	.67
12. 업무수행시 세심하게 신경을 기울인다.	4.32	.61
13. 최선을 다해 업무를 수행한다.	4.16	.83
14. 환자가 침상 간호를 요구할 때는 즉시 응해줘야 한다.		
소 계	4.18	.53
[관료적 측면]	3.97	.81
15. 병원내의 모든 규칙을 엄수해야 한다.	3.96	.71
16. 병원 행정 업무에 관련된 일상적인 규정을 준수해야 한다.	4.46	.63
17. 기록의 중요성을 인식해야 한다.	3.94	.74
18. 병원과의 계약을 중요시 여겨야 한다.	4.13	.76
19. 업무에 대한 명확한 권한 체계가 필요하다.		
소 계	4.09	.58
합 계	4.20	.48

3. 一般的 特性에 따른 役割知覺程度

특 성	구 분	실수	M	SD	SS _B SS _W	df	MS _B MS _W	F or t	p값	DMR	
연 령 (세)	20 ~ 24	24	156	4.12	.47	4.913 93.717	4	1.228 .225	5.465	.000*	A A AB A B
	25 ~ 29	29	149	4.16	.49						
	30 ~ 34	34	73	4.28	.43						
	35 ~ 39	39	33	4.44	.50						
	40 ~	11	4.52	.41							
결 혼 상 태	미혼	289	4.15	.49	-2.70	.007*					
	기혼	133	4.29	.47							
학 력	간호 전문 대학	361	4.19	.49	2.250 96.380	3	.749 .231	3.252	.022*	AB A B AB	
	간호대학(4년제)	37	4.11	.44							
	대학원	17	4.51	.38							
	기타	7	4.41	.37							
종 교	개신교	118	4.22	.43	.145 98.485	3	.049 .236	.205	.983		
	천주교	59	4.16	.52							
	불교	37	4.20	.53							
	무교	208	4.19	.50							
근 무 부 서	내과계	111	4.09	.49	3.808 94.822	4	.952 .227	4.186	.003*	A AB A B B	
	외과계	96	4.19	.42							
	산부인과실	40	4.10	.46							
	중환자실	59	4.35	.52							
	기타	116	4.27	.50							
병원근무경력 (년)	6개월 ~ 1년	32	4.05	.50	5.015 93.615	5	1.003 .225	4.457	.001*	A AB AB AB B C	
	1 ~ 3	172	4.15	.47							
	4 ~ 6	81	4.15	.51							
	7 ~ 9	60	4.23	.49							
	10 ~ 14	53	4.33	.45							
	15 ~	24	4.53	.39							
직 위	일반간호사	347	4.15	.49	5.444 93.185	3	1.815 .223	8.141	.000*	A A AB B	
	주임간호사	38	4.27	.42							
	수간호사	31	4.48	.37							
	감독간호사	6	4.78	.23							

* p<.05

4. 職務満足度

문	항	평균	표준편차
[보수]			
1.	나는 현재 받고 있는 봉급에 만족한다.	2.34	.86
2.	내가 현재 받고 있는 보수는 타병원에 비하면 높은 편이다	1.89	.77
소 계		2.12	.73
[전문직 위치]			
3.	나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.28	.81
4.	내가 만약에 진로 결정을 다시 한다면도 여전히 간호직을 택할 것이다.		
5.	내가 수행하는 병원 업무는 정말 중요한 일이다.	2.27	1.03
소 계		4.01	.71
		3.19	.65
[간호사-의사관계]			
6.	대체로 간호사와 의사간에 많은 협력이 이루어진다.	3.18	.92
7.	의사들은 일반적으로 간호사의 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.	2.62	.88
소 계		2.90	.81
[행 정]			
8.	간호행정자들은 일반적으로 일상적인 문제나 업무에 관해 일반간호사와 의논한다.	2.57	.93
9.	간호업무에서 생기는 문제들과 병원행정자들의 견해간에는 많은 간격(gap)이 있다.		
10.	우리 병원에서는 간호직원의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다.	2.18	.81
소 계		2.21	.91
		2.32	.61
[자율성]			
11.	나는 때때로 내가 결정한 보다 좋은 전문적인 간호 판단에 어긋나는 일을 하도록 요구받는다.	3.16	.78
12.	나의 상사는 내가 하는 업무에 대해 필요 이상의 감독을 한다고 느낀다.	3.22	.85
13.	나에게 중요한 업무를 결정할 권한이 있으며 직속 상관이 나를 지지해 준다.	3.14	.77
소 계		3.17	.53
[업무요구]			
14.	간호사에게 요구되는 서류업무(paper work)가 너무 많다.	2.38	.92
15.	내가 만약 각 환자와 접촉할 수 있는 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있다고 생각한다.	4.10	.67
16.	내게 주어진 업무량이 많지 않다면 더 좋은 업무수행을 할 수 있다고 생각한다.	4.15	.72
17.	의료팀과 환자간호 문제에 관하여 의논할 많은 시간과 기회가 있다.		
소 계		2.35	.85
		2.82	.54
[상호작용]			
18.	병원 간호사들이 동료들과 화목한 가족처럼 지내지 않는다.	3.51	.77
19.	일이 바쁠 때는 간호사들 서로가 도우며 일하기를 주저하지 않는다.	3.81	.76
20.	근무시 각기 의료팀 사이에 대단한 팀웍(team work)과 협동을 발휘한다.		
소 계		3.15	.91
		3.49	.59
합 계		2.98	.36

5. 一般的 特性에 따른 職務滿足程度

N=422

특 성	구 분			실수	M	SD	SS _B SS _W	df	MS _B MS _W	F _t or p값	DMR	
연 령 (세)	20	~	24	156	2.97	.36	.399 53.629	4 417	.099 .129	.776	.541	
	25	~	29	149	2.95	.34						
	30	~	34	73	3.00	.36						
	35	~	39	33	3.03	.38						
	40	~	44	11	3.09	.51						
결 혼 상 태	미		혼	289	2.98	.36				.340	.730	
	기		혼	133	2.97	.35						
학 력	간호 전문 대학			361	2.96	.36	1.524 52.504	3 418	.508 .126	4.043	.008*	A A B B
	간호대학(4년제)			37	2.96	.32						
	대학원			17	3.21	.36						
	기타			7	3.24	.30						
종 교	개신교		교	118	2.95	.37	.598 51.430	3 418	.199 .128	1.558	.199	
	천주교		교	59	3.07	.39						
	불교		교	37	2.98	.31						
	무교			208	2.96	.35						
근 무 부 서	내과계			111	2.89	.34	2.101 51.927	4 417	.525 .125	4.218	.002*	A B A B AB
	외과계			96	3.06	.31						
	산부인과실			40	2.91	.37						
	중환자실			59	3.05	.35						
	기타			116	2.98	.39						
병원근무경력 (년)	6개월	~	1년	32	3.05	.34	.976 53.052	5 416	.195 .128	1.531	.179	
	1	~	3	172	2.97	.35						
	4	~	6	81	2.91	.34						
	7	~	9	60	2.96	.36						
	10	~	14	53	3.02	.37						
	15	~		24	3.09	.42						
직 위	일반간호사			347	2.96	.35	2.548 51.480	3 418	.849 .123	8.141	.000*	A A A B
	주임간호사			38	2.96	.30						
	수간호사			31	3.09	.41						
	감독간호사			6	3.56	.38						

6. 役割知覺程度와 職務満足度와의 關係

역할지각정도와 직무만족도와의 관계

직무만족	
역 할 지 각	.3092*

* p<.05

영역별 역할지각정도와 직무만족도와의 상관관계

영역	직무만족도
전문적 측면	.2134*
업무적 측면	.2898*
관료적 측면	.3270*

* p<.05

2) 대상자의 직무만족도는 평균 2.98점(최대점수 5점)이며 각 영역별로는 상호작용(3.49), 전문적 위치(3.19), 자율성(3.17), 간호사-의사관계(2.90), 업무요구(2.82), 행정(2.32), 보수(2.12)의 순으로 나타났다.

3) 對象者의 일반적 특성과 역할지각 정도와의 관계에서는 연령(F=5.465, p<.000), 결혼상태(t=-2.70, p<.007), 학력(F=3.252, p<.022), 근무부서(F=4.186, p<.003), 근무경력(F=4.457, p<.001), 직위(F=8.141, p<.000)와 역할지각 정도간에는 통계적으로 有意한 差異가 있는 것으로 나타나고 있으나 종교와는 유의한 차이가 없었다.

4) 대상자의 일반적 특성과 職務満足度와의 관계에서는 학력(F=4.043, p<.008), 근무부서(F=4.218, p<.002), 직위(F=8.141, p<.000)와 직무만족도와의 관계는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 연령, 결혼상태, 종교, 근무경력과는 유의한 차이가 없었다.

5) 役割知覺程度와 직무만족도와의 상관관계에서는 역할지각이 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났고, 영역별 역할지각정도와 직무만족도와의 상관관계는 관료적 측면, 업무적 측면, 전문적 측면에서 유의한 상관관계가 있었다.

영역별 역할지각 정도와 직무만족도와의 상관관계

영역	전문적 측면	업무적 측면	관료적 측면
보수	.0155	.0304	.0742
전문적위치	.2990*	.3536*	.2932*
간호사-의사관계	.1349*	.2078*	.2632*
행정	.0504	.1155*	.1559*
자율성	.1218*	.1077*	.1725*
업무요구	.0092	.0684	.0882
상호작용	.1119*	.1505*	.1958*

* p<.05

V. 結論 및 提言

1. 結論

本 研究의 결과는 다음과 같다.

- 1) 對象者의 역할지각정도는 평균 4.20점(최대점수 5점)이며, 각 영역별로는 전문적 영역(4.29), 업무적 영역(4.18), 관료적 영역(4.09)의 순으로 나타났다.

2. 提言

本 研究를 기반으로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 看護職에 대해 役割知覺이 높게 나타난 반면 직무만족도는 조금 낮게 나타났는데 역할지각정도대로 看護業務遂行에 옮길수 있도록 看護遂行의 변화를 가져올 수 있는 과학적인 재분석 연구가 요구된다.

2) 一般看護師들이 전문직 간호사로서 긍정적인 태도를 형성하기 위해서는 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시켜 능동적인 업무를 수행할 수 있는 여건이 조성되어야 한다고 생각한다.

3) 報酬에 대한 不滿을 나타내고 있는데 이는 직원들의 사기 문제이며 간호의 질에 영향을 미치는 經濟的 要因으로서 보수 문제에 대한 과감한 제도적 개선이 이루어져야 한다고 제언한다.

參 考 文 獻

- 이영복, 간호행정 (서울: 수문사, 1988)
- 한덕응, 경영핸드북, 서울대학교 경영대학 경영연구소편, 서울: 서울대학교 출판소, 1980
- 김현숙, "기혼간호원의 직무만족도에 관한 연구", 석사학위논문, 경희대학교 행정대학원, 1983.
- 오가실, "간호원의 확대된 역할분석", 대한간호, 제25권, 제2호, 1985, pp.20-24.
- 이정숙, "임상간호사의 자아개념과 자아실현과의 상관적 연구", 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원, 1988.
- 지성애, "간호원의 자아일치, 역할인식과 역할수행과의 관계에 관한 연구", 월간간호, 제19권, 7호, 1985, p.51.
- Biddle, B. J. et al., Role theory: Concepts and Ressearch, (U.S.A.): John Wiley and Sons, Inc. 1966.
- Thomas, E.J., Biddle, B.J., The nature and history of role theory, New York: Robert, E.K. Co., 1979.
- Bevis, M.E., "Role Conception and the Continuing Learning Activities of Neophyte Collegiate Nurses", Nursing Research, Vol.22, No.3, 1973, p.209.
- Minehan, P.L., "Nurse Role Conception", Nursing Research, Vol.26, No.5, 1977, p.374.
- Mullins, A.C. & Barstow, R.E., "Care for the Caretakers", A.J.N., Vol.79, No.8, 1979, pp.1425-1427.

- Paula, L.S., et. al., "Measurement of Work Satisfaction Among Health Profession", Medical Care, Vol.XVI, No.4, 1978, p.337.
- Ronald G. Corwin & Marvin J. Taves, "Some Concomitants of Bureaucratic and Professional Conceptions of the Nurse Role", Nursing Research, Vol.11, No.4, 1962, pp.223-224.

- Abstract -

A Study on Role Conception and Job Satisfaction of Clinical Nurses

Han, Chang Bok* · Mun, Heui Ja**

This study was to analyze role conception and job satisfaction of clinical nurses by using questionnaire as designed by Corwin and Paula.

For this study questionnaires from 422 nurses working at three university hospitals in Seoul were collected during September 11 to 24, 1995. Statistical analyses were done by the SPSS. The techniques used in this study included Chi-square test, Pearson correlation coefficients, t-test, ANOVA. For the reliability of the questionnaire, the Cronbach's alpha coefficient was calculated.

The results of this study are as follows:

1. Role conception of the subjects

Five Likert scale variables were used to measure role conception including professional aspect, task aspect, and bureaucratic aspect. The variables measured and their means are as follows:

Total mean score for role conception was 4.2.

Role conception from professional aspect(4.29): task aspect(4.18): bureaucratic aspect(4.09).

2. Job satisfaction of the subjects

Five Likert scale variables were used to measure

* Dept. of Medical Administration Major in Nursing Administration Graduate School of Public Administration Kyung Hee University

** Department of Nursing, College of Medicine, Kyung Hee University

ure job satisfaction. The variables measured and their means are as follows:

Total mean score for job satisfaction was 2.98. Job satisfaction from interaction (3.49): professional status(3.19): autonomy(3.17): nurse-doctor relationship(2.90): task requirement(2.82): administration(2.32): salary (2.12).

3. The relationship between general characteristics and role conception.

There were statistically significant differences in age($F=5.465$, $p<.000$), marital status($t=-2.70$, $p<.007$), education($F=3.252$, $p<.022$), work department($F=4.186$, $p<.003$), work experience($F=4.457$, $p<.001$), job position($F=8.141$, $p<.000$).

4. The relationship between general characteristics and job satisfaction

There were statistically significant difference in education($F=4.043$, $p<.003$), work department ($F=4.218$, $p<.002$), job position($F=8.141$, $p<.000$).

5. The correlation between role conception and job satisfaction

It showed positive correlation that there was increased role conception, there was increased job satisfaction($r=.3092$, $p<.001$). There were positive correlation in bureaucratic aspect, task aspect, and professional aspect in order.