



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2017년 2월  
석사학위논문

신생아집중치료실 간호사의  
업무수행도와  
직무만족도와의 관련성

조선대학교 보건대학원

보건학과

송미령

신생아집중치료실 간호사의  
업무수행도와  
직무만족도와의 관련성

The Relationship between the Degree of  
Work Performance and Job Satisfaction  
among Nurses in some Neonatal  
Intensive Care Units

2017년 2월

조선대학교 보건대학원

보건학과

송미령

신생아집중치료실 간호사의  
업무수행도와  
직무만족도와의 관련성

지도교수 류 소 연

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2016년 10월

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

송 미 령

## 송미령의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 박 종 (인)

위 원 조선대학교 교수 최 성 우 (인)

위 원 조선대학교 교수 류 소 연 (인)

2016년 11월

조선대학교 보건대학원

## 목 차

표 목 차 .....	iii
ABSTRACT .....	iv
I. 서론 .....	1
A. 연구의 배경 및 필요성 .....	1
B. 연구의 목적 .....	4
II. 연구방법 .....	5
A. 연구대상 .....	5
B. 자료수집방법 .....	6
C. 자료분석 .....	8
III. 연구 결과 .....	9
A. 대상자의 사회 인구학적 특성 .....	9
B. 대상자의 근무관련 특성 .....	11
C. 대상자의 업무수행정도, 직무만족도, 직무스트레스 .....	13
D. 대상자의 사회 인구학적 특성에 따른 업무수행정도 와 직무만족도 비교 .....	14
E. 대상자의 근무관련 특성에 따른 업무수행정도와 직	

무만족도 비교 .....	16
F. 대상자의 업무수행정도, 직무스트레스와 직무만족도 와의 상관관계 .....	18
G. 대상자의 직무만족도와 업무수행정도와의 관련성 .....	20
 IV. 고찰 .....	 22
 V. 요약 및 결론 .....	 27
 참고문헌 .....	 28
설문지 .....	33

## 표 목 차

Table 1. Demographic characteristics of subjects .....	10
Table 2. Occupational characteristics of subjects .....	12
Table 3. Descriptive statistics of work performance, job stress and job satisfaction .....	13
Table 4. Comparisons of work performance and job satisfaction according to demographic characteristics .....	15
Table 5. Comparisons of work performance and job satisfaction according to occupational characteristics .....	17
Table 6. Correlations between work performance, job stress and job satisfaction .....	19
Table 7. Association of work performance with job satisfaction .....	21



## ABSTRACT

### The Relationship between the Degree of Work Performance and Job Satisfaction among Nurses in some Neonatal Intensive Care Units

Song, Mi-Ryong

Advisor : Prof. Ryu, So Yeon M.D., Ph.D

Department of Public Health,

Graduate School of Health Science,

Chosun University

**Objectives:** The present study was conducted to determine the relationship between degree of work performance and job satisfaction in NICU nurses.

**Methods:** The subjects of this study were 134 NICU nurses in the neonatal intensive care units of six hospitals located in the Honam region. The data were collected using a self-report questionnaire composed of the general characteristics, work performance, stress, and job satisfaction of the subjects. The used statistical analysis methods were t-test, ANOVA, Pearson correlation analysis, and multiple regression analysis.

**Results:** The mean scores of work performance and job satisfaction of

the subjects were  $3.8 \pm 0.5$  and  $3.2 \pm 0.3$ , respectively (on a five-point scale). Job satisfaction differed significantly according to age group, marital status, having a child, health status, position, total work experience, and monthly income level. A statistically significant positive correlation was found between the level of work performance and job satisfaction. As a result of multiple regression analysis, job satisfaction of the NICU nurses were statistically significant associated with work performance ( $\beta=0.132$ ,  $p=0.014$ ).

**Conclusions:** As the results showed, the degree of work performance of the NICU nurses was related with job satisfaction. In addition, the lower the job stress, the better the subjective health status, and the higher the monthly income level, the level of job satisfaction increased.

Therefore, further research should be conducted on variables that can increase job satisfaction and on nursing interventions such as strategies to improve the degree of work performance among NICU nurses.

**Key words:** Job performance, Job satisfaction, NICU nurse

## I. 서론

### A. 연구의 배경 및 필요성

우리나라의 출생아수 및 합계 출산율은 1970년 이후 꾸준히 감소 추세이며, 2015년 출생아중 37주 미만 미숙아 구성비는 6.9%로 2005년에 비해 1.4배 증가하고 있다. 또한 저체중아 구성비는 5.7%로 1995년 대비 1.9배 증가하였고, 다태아인 경우 57.2%가 체중 2.5kg 이하인 저체중아였다(Statistics, 2015). 2014년 영아 사망 통계자료에 의하면 전체 영아 사망에서 37주 미만 조산아가 60.2%, 2.5kg 미만 저출생체중아가 59.4%를 차지하고, 출생 후 7일 미만의 초기 신생아기 사망의 구성비가 전체 영아 사망의 35.9%이며, 신생아기(출생 후 28일 미만) 사망이 차지하는 구성비도 56.9%로, 저체중아의 출생 후 1달 이내의 치료와 간호는 매우 중요하다(Statistics, 2014).

이와 같이 한국 사회는 총출산율이 줄고 미숙아 및 저체중출생아 출산율은 증가함에 따라 미숙아를 포함한 선천성 심장질환, 대사성 질환, 감염질환 등을 가지고 있는 고위험 신생아들을 돌보아야하는 신생아집중치료실(Neonatal Intensive Care Unit, 이하 NICU)의 필요성이 증가하게 되었다(Chang, 2010). 이에 부족한 병상수와 지역별 불균형을 해소하고 고위험 신생아에 대한 치료 접근성을 높이고자 2008년부터 보건복지부는 신생아집중치료센터 지원 사업을 시작하였고(Kim, Shin, & Kim, 2013), 각 지방병원을 중심으로 2015년 현재 42개가 운영되고 있고 늘어가고 있다.

NICU에서 근무하는 간호사는 각종 최신 의료 장비를 지원받고 있어 그에 따른 기술을 습득해야하고, 병동 특성상 미숙아의 신체적 특수성으로 인하여 순식간에 후유증을 나타낼 수 있는 미세한 변화를 포착하여 발견할 수 있는 경험이 필요하다(Kang, Chung, & Chang, 2006). 그리고 다양한 업무요구사항, 24시간 계속되는 각종 기계와 감시장치 등에 의한 소음, 빈번하게 발생하는 응급상황, 아기와의 분리로 인해 불안해하는 보호자 관리 등의 일반 병동 간호 업무와는 다른 업무 특성상 환자 간호에 있어 전문성과 세심한 주의

를 필요로 한다(Jun, 2000). 따라서 NICU에서 수행되어야 하는 전문화되고 수준 높은 간호를 제공하기 위해서는 업무의 특수성에 맞게 문제를 예측하고 대처할 수 있는 능력과 전문적이나 표준화된 임상 간호 업무수행능력이 필요하고(Rogan, Crooks, & Durrant, 2008), 이러한 업무수행능력을 지속적으로 평가하는 것이 중요하다(Phippen & Wells, 2000). 간호 업무수행평가는 임상직무의 표준을 제시함으로써 돌봄에 대한 질적 수준을 확보하기 위함이고 평가과정을 통해 업무수행능력을 향상시키거나 업무수행에 대한 정보를 간호사들에게 제공하기 위해 사용된다(Huber, 2010; Mary, Pamela, & Carrie, 2008).

일반병동 간호에 적용될 수 있는 표준화된 간호 업무수행평가는 이미 개발되어 간호사의 업무평가와 인사고과평가 등에 많이 적용되고 있으나(Park, Park, Kim, & Sung, 2007), 일반 병동과는 다른 NICU의 간호 업무에 대한 체계적이고 표준화된 수행평가는 그 중요성에도 불구하고 아직 개발 초기 단계에 있고, 이를 적용한 연구의 수행도 미흡한 실정이다(Park & Lee, 2011).

간호사의 간호 업무수행능력은 간호조직의 성과를 평가하는 유의한 변수이고, 간호 조직의 성과는 구성원의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 주요 특성으로 제시되었다(Park, 1994). 직무만족이란 개인이 자신의 업무를 수행하거나 경험하는 것에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서상태로, 높은 직무만족은 간호사의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라, 병원에서의 의료서비스 질 향상을 위해서도 매우 중요하다(Adams & Bond, 2000; Glovasi, Kelleci, & Dogan, 2008).

선행연구에 의하면, 간호사의 직무만족과 관련된 특성으로는 개인적 성격, 태도, 교육(Ahn, 2000), 직무 스트레스, 피로(Lee & Hong, 2003; Oh, Sung, & Kim, 2011), 건강상태(Sung, Kim, & Han, 2007), 자기효능감(Lee, 2008) 대인관계능력(Ko & Kim, 2014), 업무수행능력(Park, 2001; Han & Choe, 2008; Kim, 2010; Moon, Jeon, & Jaung, 2013) 등이 제시되고 있다. 특히 업무수행능력은 직무만족도와 중요한 관련을 갖고 있는 것으

로 제시되었으나, 이들 연구는 일반병동 간호사를 대상으로 거의 이루어져 왔고, 간호 대상과 업무가 다른 NICU 간호사를 대상으로 해서 업무수행능력을 파악하고, 직무만족도와의 관계를 확인하고자 하는 연구는 거의 없는 실정이다.

이런 의미에서 NICU 간호사들에 있어 제대로 된 업무수행능력을 평가하고, 이들의 업무수행정도가 간호직을 수행하는 데 있어 직무만족과 관련이 있는지를 파악하는 것은 매우 중요하다. 이에 본 연구는 NICU 간호사의 업무수행정도를 개발된 도구를 이용하여 측정하고, 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성을 기존의 관련요인을 통제한 상태에서 확인해 보기 위하여 수행되었다.

## B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와의 관계를 파악하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자인 NICU 간호사의 사회 인구학적 특성 및 근무관련 특성을 파악한다.

둘째, NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도를 파악한다.

셋째, NICU 간호사의 일반적 특성에 따른 업무수행정도와 직무만족도 정도를 파악한다.

넷째, NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성을 파악한다.

## II. 연구방법

### A. 연구대상자

본 연구는 2008년 이후에 보건복지부로부터 신생아집중치료센터로 지정된 호남지역에 소재한 6개 병원 NICU에서 근무하는 간호사 140명 전원을 대상으로 하였다. 자료수집을 위해 해당병원의 수간호사에게 연구방법 및 연구목적을 설명하고 허락을 받은 후, NICU 간호사에게 설문지를 직접 배부하였고, 연구자가 직접 회수하였다.

자료수집 기간은 2016년 6월 1일부터 30일까지로 1개월이었다. 134명의 간호사가 조사에 참여하였으며(참여율:95.7%), 이들을 최종 분석 대상으로 선정하였다. 자료 수집 전에 먼저 본 연구의 계획에 대하여 C대학병원 기관 생명윤리위원회의 심의과정을 거쳐 승인(승인번호 2016-05-012)을 받았다.

## B. 자료수집방법

본 연구의 설문지는 일반적 특성(12문항), NICU 간호사의 업무수행정도를 평가하는 내용(76문항), 업무스트레스에 관한 내용(15문항), 직무만족도에 관한 내용(18문항)으로 총 121문항으로 구성하였다.

### 1. 사회 인구학적 특성

사회 인구학적 특성으로 연령(24세 이하, 25-29세, 30-34세, 35세 이상), 결혼 유무(기혼, 미혼), 자녀수(있음, 없음), 종교(있음, 없음), 학력(전문대학 졸업, 대학교 졸업, 대학원 졸업 이상), 주관적 건강상태(좋음, 보통, 좋지 않음) 등을 조사하였다.

### 2. 근무관련 특성

근무관련 특성으로 직위(일반 간호사, 주임 간호사 이상), 총 근무경력(연), 현 근무경력(연), 교대근무 여부(한다, 안한다), 월 급여수준(200만원 미만, 200-249만원, 250-299만원, 300-349만원, 350만원 이상)과 지난 한달간 야간 근무 횟수(안한다, 1-5개, 6개 이상) 등을 조사하였다.

### 3. 업무수행정도

Park & Lee(2011)가 개발한 신생아중환자실 간호사 업무수행 평가도구를 이용하였다. 이 도구는 NICU 간호사들이 입퇴원 간호, 간호과정의 적용, 간호중재, 의사소통, 인간관계, 간호지원, 간호단위 내 질관리 활동, 연구활동, 자기개발 활동, 전문직 태도 등을 측정하기 위해 개발 되었으며 간호사정, 진단, 계획, 수행 및 평가에 해당하는 간호 실무 영역 49문항, 교육 5문항, 연구 3문항, 리더쉽 19문항인 총 76문항으로 이루어졌다. 각 문항은 '매우 잘함' 5점, '잘함' 4점, '보통' 3점, '못함' 2점, '매우 못함' 1점인 5점 Likert 척도로 측정하며 점수가 높을수록 업무수행정도가 높음을 의미한다. 업무수행 정도의 평가는 전체 문항의 점수를 합한 뒤 문항수로 나눈 평균 평점을 구한



것으로 이용하였다. 개발 당시 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha는 0.99였으며 하위영역별 신뢰도 범위는 간호실무 0.99, 교육 0.95, 연구 0.91, 리더쉽 0.99였다(Park & Lee, 2011). 본 연구의 업무수행정도의 신뢰도는 0.99였으며, 하위영역별 신뢰도는 간호실무 0.98, 교육 0.82, 연구 0.81, 리더쉽 0.96이었다.

### 3. 직무 스트레스

직무스트레스를 측정하기 위하여 Gu & Kim(1984)이 간호사를 대상으로 개발한 스트레스 척도를 이용하였다. 이 도구는 ‘업무량으로 피로감을 느낄 때’ 등의 업무량 4문항, ‘의사와의 갈등을 느낄 때’ 등의 역할갈등 9문항, ‘밤 근무를 할 때’ 등의 업무의 책임 2문항인 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘자주 심하게 느낀다’ 1점, ‘심하게 느낀다’ 2점, ‘보통 느낀다’ 3점, ‘약간 느낀다’ 4점, ‘전혀 느끼지 않는다’ 5점인 5점 Likert 척도로 평가하였고, 총합을 구한 후 문항수로 나눈 평균 평점을 구했다. 점수가 낮을수록 지각한 간호업무수행 중 경험하는 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 0.95였으며(Gu & Kim, 1984), 본 연구에서는 0.91이었다.

### 4. 직무만족도

직무만족도 측정을 위해 Slavitt 등(1978)이 개발하고 Kim(2010)이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 ‘행정적인 의사결정에 참여한 기회가 많다’ 등의 행정적인 면 6문항, ‘나의 전문적 판단과 반대되는 업무를 하도록 지시 받을 때가 있다’ 등의 자율성 4문항, ‘나의 업무는 무엇이든지 중요하다’ 등의 전문적 직업수준 7문항인 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 동의한다’ 5점, ‘동의하는 편이다’ 4점, ‘그저 그렇다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않은 편이다’ 1점인 5점 Likert 척도로 평가하였고, 총합을 구한 후 문항수로 나눈 평균 평점을 구했다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Kim(2010)의 연구에서 제시한 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 영역별로 0.87 이상이었으며, 본 연구에서는 0.71이었다.

## C. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 통계적 유의수준은 0.05를 기준으로 하였다. NICU 간호사의 사회 인구학적 특성과 근무관련 특성은 빈도와 백분율로 분석하고, 업무수행정도, 스트레스, 직무만족도는 평균과 표준편차로 분석하였다. NICU 간호사의 특성에 따른 간호 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성은 t-test와 분산분석을 이용하여 분석하였고, 사후검정으로 Scheffe's test를 실시하였다. NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와의 상관성은 Pearson의 상관분석을 이용하고, 최종적으로 제반 변수가 통제된 상태에서의 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성은 다중회귀분석을 이용하였다. 다중회귀분석에서 독립변수의 선택은 단순분석을 통해 직무만족도와 관련성이 통계적 유의수준 0.1미만을 보인 변수를 선택해서 분석하였다. 독립변수에 다중공선성을 검토하기 위해 분산팽창요인계수(Variation Inflation Factor, VIF)와 공차한계(Tolerance)를 확인한 결과 공차한계가 0.1 이하이거나 VIF 10 이상으로 다중공선성이 확인된 일반적 특성중 연령과 총 근무경력은 제외하고 분석하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### A. 대상자의 사회 인구학적 특성

대상자의 사회 인구학적 특성을 보면 평균연령은  $29.6 \pm 7.7$ 세였으며, 25-29세 대상자가 36.6%로 가장 많았고 24세 이하가 26.9%, 35세 이상이 19.4%순이었다. 결혼 상태는 미혼인 경우가 73.9%로 가장 많았고, 자녀가 없는 경우가 83.6%이었다. 종교는 있음이 53.0%, 학력은 4년제 졸업인 경우가 70.1%, 3년제 졸업이 17.9%, 대학원 이상 졸업이 11.9%순이었으며, 건강상태는 보통이 67.2%로 가장 많았고, 좋음이 18.7%, 좋지 않음이 14.2%의 순이었다(Table 1).

Table 1. Demographic characteristics of subjects

Characteristics	Categories	N	%
Age (years)	≤24	36	26.9
	25-29	49	36.6
	30-34	23	17.2
	≥35	26	19.4
	M±SD	29.6±7.7	
Marital status	Unmarried	99	73.9
	Married	35	26.1
Having a child	No	112	83.6
	Yes	22	16.4
Religion	No	63	47.0
	Yes	71	53.0
Education level	College	24	17.9
	University	94	70.1
	Graduate school	16	11.9
Health status	Good	25	18.7
	Fair	90	67.2
	Poor	19	14.2
Total		134	100.0

## B. 대상자의 근무관련 특성

대상자의 근무관련 특성을 보면 직위는 일반간호사가 92.5%였으며, 총 근무경력 평균은  $7.2 \pm 7.6$ 년으로, 3년 미만이 36.6%였고, 5-10년 미만이 20.1%, 3-5년 미만이 16.4%, 10-15년 미만이 14.2%, 15년 이상이 12.7%였다. 현 근무경력 평균은  $4.3 \pm 4.2$ 년으로, 1-3년 미만이 35.8%였고, 5-10년 미만이 17.9%, 3-5년 미만이 17.2%, 1년 미만이 16.4%, 10년 이상이 12.7%의 순이었다. 교대근무를 하는 경우가 91.0%였으며, 월 급여수준은 200-250만원 미만이 43.3%로 가장 많았고, 250-300만원 미만이 20.1%, 200만원 미만이 14.9%, 300-350만원 미만이 12.7%, 350만원 이상은 9.0%였다. 대상자의 지난 한달간 야간 근무 횟수는 6개 이상이 76.9%로 가장 많았고 1-5개가 13.4%, 없음이 9.7%의 순이었다(Table 2).

Table 2. Occupational characteristics of subjects

Characteristics	Categories	N	%
Position	Staff nurse	124	92.5
	≥ Charge nurse	10	7.4
Total clinical careers (years)	1-2	49	36.6
	3-4	22	16.4
	5-9	27	20.1
	10-14	19	14.2
	≥15	17	12.7
	M±SD	7.2±7.6	
Present clinical careers (years)	<1	22	16.4
	1-2	48	35.8
	3-4	23	17.2
	5-9	24	17.9
	≥10	17	12.7
	M±SD	4.3±4.2	
Shift work	Yes	122	91.0
	No	12	9.0
Monthly income (×10 <sup>4</sup> won)	<200	20	14.9
	200-249	58	43.3
	250-299	27	20.1
	300-349	17	12.7
	≥350	12	9.0
Monthly night work (frequency)	0	13	9.7
	1-5	18	13.4
	≥6	103	76.9
Total		134	100.0

### C. 대상자의 업무수행도와 직무만족도, 직무스트레스

대상자의 업무수행도, 직무만족도, 직무스트레스의 평균점±표준편차는 5점 만점으로 업무수행도 점수는  $3.8\pm 0.5$ 점, 직무만족도는  $3.2\pm 0.3$ 점, 직무스트레스는  $2.8\pm 0.6$ 점이었다. 업무수행도의 영역별 점수는 5점 만점에 간호실무가  $3.9\pm 0.5$ 점, 교육  $3.5\pm 0.6$ 점, 연구  $3.6\pm 0.7$ 점, 리더십 경우는  $3.9\pm 0.6$ 점이었다(Table 3).

Table 3. Descriptive statistics of work performance, job stress and job satisfaction

	M±SD
Work performance	$3.8\pm 0.5$
Nursing practice	$3.9\pm 0.5$
Education	$3.5\pm 0.6$
Research	$3.6\pm 0.7$
Leadership	$3.9\pm 0.6$
Job stress	$2.8\pm 0.6$
Job satisfaction	$3.2\pm 0.3$

## D. 대상자의 사회 인구학적 특성에 따른 업무수행정도 와 직무만족도 비교

대상자의 사회 인구학적 특성에 따른 업무수행정도를 비교한 결과 연령, 결혼상태, 자녀유무, 최종학력에 따라 유의한 차이가 있었고, 종교와 주관적 건강상태에 따른 업무수행정도는 유의한 차이가 없었다. 연령별 업무수행정도는 24세 이하  $3.6 \pm 0.4$ 점, 25-29세  $3.8 \pm 0.5$ 점, 30-34세  $4.0 \pm 0.5$ 점, 35세 이상  $4.2 \pm 0.4$ 점으로 연령군에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ( $p < 0.001$ ). 결혼상태에서는 기혼인 경우  $4.1 \pm 0.5$ 점으로 미혼인 경우  $3.8 \pm 0.5$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았고( $p = 0.006$ ), 자녀 유무에서는 자녀가 있는 경우  $4.2 \pm 0.4$ 점으로 없는 경우  $3.8 \pm 0.5$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았으며( $p = 0.001$ ), 최종학력은 대학원 이상 졸업 경우  $4.3 \pm 0.5$ 점으로 3년제 대학 졸업 경우  $3.6 \pm 0.5$ 점, 4년제 대학 경우  $3.8 \pm 0.5$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p < 0.001$ ).

대상자의 사회인구학적 특성에 따른 직무만족도를 비교한 결과 연령, 결혼상태, 자녀유무, 건강상태에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 종교와 최종학력은 유의한 차이가 없었다. 연령별 직무만족도는 24세 이하  $3.2 \pm 0.3$ 점, 25-29세  $3.1 \pm 0.3$ 점, 30-34세  $3.3 \pm 0.4$ 점, 35세 이상  $3.4 \pm 0.3$ 점으로 연령군에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p < 0.001$ ). 결혼상태에서는 기혼인 경우  $3.4 \pm 0.4$ 점으로 미혼인  $3.2 \pm 0.3$ 점 보다 통계적으로 유의하게 높았고( $p = 0.025$ ), 자녀 유무에서는 자녀가 있는 경우  $3.5 \pm 0.3$ 점으로 없는 경우  $3.2 \pm 0.3$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았으며( $p < 0.001$ ), 건강상태에 따른 직무만족도는 건강상태가 좋은 경우  $3.4 \pm 0.4$ 점, 보통  $3.2 \pm 0.3$ 점, 좋지 않음  $3.1 \pm 0.2$ 점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p = 0.035$ )(Table 4).



Table 4. Comparisons of work performance and Job satisfaction according to demographic characteristics

Demographic Variable	Work performance		Job satisfaction		
	M±SD	p-value	M±SD	p-value	
Age (years)	≤24	3.6±0.4 <sup>a</sup>	<0.001	3.2±0.3 <sup>a</sup>	<0.001
	25-29	3.8±0.5 <sup>b</sup>	a<c, d, b<d	3.1±0.3 <sup>b</sup>	b<d
	30-34	4.0±0.5 <sup>c</sup>		3.3±0.4 <sup>c</sup>	
	≥35	4.2±0.4 <sup>d</sup>		3.4±0.3 <sup>d</sup>	
Marital status	Unmarried	3.8±0.5	0.006	3.2±0.3	0.025
	Married	4.1±0.5		3.4±0.4	
Having a child	No	3.8±0.5	0.001	3.2±0.3	<0.001
	Yes	4.2±0.4		3.5±0.3	
Religion	No	3.8±0.5	0.327	3.2±0.3	0.789
	Yes	3.9±0.5		3.2±0.3	
Education level	College	3.6±0.5 <sup>a</sup>	<0.001	3.2±0.2	0.339
	University	3.8±0.5 <sup>b</sup>	a<c, b<c	3.2±0.3	
	Graduate school	4.3±0.5 <sup>c</sup>		3.3±0.3	
Health status	Good	3.8±0.5	0.904	3.4±0.4 <sup>a</sup>	0.035
	Fair	3.8±0.5		3.2±0.3 <sup>b</sup>	a>c
	Poor	3.8±0.6 <sup>c</sup>		3.1±0.2 <sup>c</sup>	

## E. 대상자의 근무관련 특성에 따른 업무수행도와 직무만족도 비교

대상자의 근무관련 특성에 따른 업무수행도는 직위, 총 근무경력, 현 근무경력, 월 급여수준에서 유의한 차이가 있었고, 교대근무 여부와 야간 근무 횟수는 유의한 차이가 없었다. 직위별 업무수행도는 주임간호사 이상에서의 경우  $4.4 \pm 0.3$ 으로 일반간호사  $3.8 \pm 0.5$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았고( $p=0.003$ ), 총 근무경력에서는 3년 미만  $3.6 \pm 0.4$ 점, 3년-5년 미만  $3.8 \pm 0.6$ 점, 5년-10년 미만  $3.9 \pm 0.5$ 점, 10년-15년 미만  $4.1 \pm 0.5$ 점, 15년 이상  $4.3 \pm 0.4$ 점으로 경력군에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p<0.001$ ). 현 근무경력에서는 1년 미만  $3.5 \pm 0.5$ 점, 1년-3년 미만  $3.7 \pm 0.5$ 점, 3년-5년 미만  $3.8 \pm 0.5$ 점, 5년-10년 미만  $4.1 \pm 0.5$ 점, 10년 이상  $4.2 \pm 0.4$ 점으로 경력군에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p<0.001$ ).

월 급여수준에서는 200만원 미만  $3.5 \pm 0.5$ 점, 200-250만원 미만  $3.8 \pm 0.5$ 점, 250-300만원 미만  $3.8 \pm 0.5$ 점, 300-350만원 미만  $4.1 \pm 0.4$ 점, 350만원 이상  $4.4 \pm 0.3$ 점으로 월 급여수준에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p<0.001$ ).

대상자의 근무관련 특성에 따른 직무만족도에서는 직위, 총 근무경력, 월 급여수준에서 유의하였고 현 근무경력과 교대근무 여부와 야간 근무 횟수와는 유의한 차이가 없었다. 직위별 직무만족도는 주임간호사  $3.5 \pm 0.3$ 점으로 일반간호사  $3.2 \pm 0.3$ 점보다 유의하게 높았고( $p=0.006$ ), 총 근무경력에서는 3년 미만, 3-5년 미만, 5-10년 미만이 각각  $3.2 \pm 0.3$ 점, 10-15년 미만  $3.3 \pm 0.3$ 점, 15년 이상  $3.4 \pm 0.3$ 점으로 경력군에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p=0.003$ ). 월 급여수준에서는 200만원미만  $3.1 \pm 0.3$ 점, 200-250만원 미만  $3.2 \pm 0.3$ 점, 250-300만원 미만  $3.1 \pm 0.3$ 점, 300-350만원 미만  $3.4 \pm 0.4$ 점, 350만원 이상  $3.5 \pm 0.3$ 점으로 월 급여수준에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p<0.001$ )(Table 5).

Table 5. Comparisons of work performance and job satisfaction according to occupational characteristics

Occupational Variable		Work performance		Job satisfaction			
		M±SD	p-value	M±SD	p-value		
Position	Staff nurse	3.8±0.5	0.003	3.2±0.3	0.006		
	≥ Charge nurse	4.4±0.3		3.5±0.3			
Total clinical careers (years)	1-2	3.6±0.4 <sup>a</sup>	<0.001	3.2±0.3 <sup>a</sup>	0.003		
	3-4	3.8±0.6 <sup>b</sup>		a<d,e		3.2±0.3 <sup>b</sup>	a<e, c<e
	5-9	3.9±0.5 <sup>c</sup>				3.2±0.3 <sup>c</sup>	
	10-14	4.1±0.5 <sup>d</sup>				3.3±0.3 <sup>d</sup>	
	≥15	4.3±0.4 <sup>e</sup>				3.4±0.3 <sup>e</sup>	
Present clinical careers (years)	<1	3.5±0.5 <sup>a</sup>	<0.001	3.2±0.3	0.167		
	1-2	3.7±0.5 <sup>b</sup>		a<d,e, b<e		3.2±0.3	
	3-4	3.8±0.5 <sup>c</sup>				3.2±0.4	
	5-10	4.1±0.5 <sup>d</sup>				3.3±0.3	
	≥10	4.2±0.4 <sup>e</sup>				3.4±0.3	
Shift work	Yes	3.9±0.5	0.087	3.2±0.3	0.094		
	No	4.1±0.6		3.4±0.4			
Monthly income (x10 <sup>4</sup> won)	<200	3.5±0.5 <sup>a</sup>	<0.001	3.1±0.3 <sup>a</sup>	<0.001		
	200-249	3.8±0.5 <sup>b</sup>		a<d,e, b<e		3.2±0.3 <sup>b</sup>	a<d,e, b<d,e, c<e
	250-299	3.8±0.5 <sup>c</sup>				3.2±0.3 <sup>c</sup>	
	300-349	4.1±0.4 <sup>d</sup>				3.4±0.4 <sup>d</sup>	
	≥350	4.4±0.3 <sup>e</sup>				3.5±0.3 <sup>e</sup>	
Monthly night work (frequency)	0	4.2±0.5	0.052	3.4±0.4	0.062		
	1-5	3.7±0.6		3.2±0.2			
	≥6	3.8±0.5		3.2±0.3			

## F. 대상자의 업무수행정도, 직무스트레스와 직무만족도와 의 상관관계

대상자의 업무수행정도와 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과 업무수행정도는 직무만족도와는 양의 상관관계가 있었다( $r=0.320$ ,  $p<0.001$ ). 그의 업무수행정도는 총 근무경력( $r=0.410$ ,  $p<0.001$ ), 현 근무경력( $r=0.417$ ,  $p<0.001$ ), 연령( $r=0.409$ ,  $p<0.001$ )과 양의 상관관계가 있었고, 야간 근무횟수( $r=-0.221$ ,  $p=0.011$ )와는 음의 상관관계가 있었다. 하지만 업무수행정도와 직무스트레스와는 유의한 관련이 없었다. 직무만족도는 총 근무경력( $r=0.355$ ,  $p<0.001$ ), 현 근무경력( $r=0.212$ ,  $p=0.014$ ), 연령( $r=0.346$ ,  $p<0.001$ )과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 6).

Table 6. Correlations between work performance, job stress and job satisfaction

	Job satisfaction	Job stress	Total clinical careers	Present clinical careers	Monthly night work	Age
Work performance	0.320 (<0.001)	-0.119 (0.176)	0.410 (<0.001)	0.417 (<0.001)	-0.221 (0.011)	0.409 (<0.001)
Job satisfaction		0.144 (0.097)	0.355 (<0.001)	0.212 (0.014)	-0.144 (0.098)	0.346 (<0.001)
Job stress			-0.101 (0.246)	-0.070 (0.423)	0.096 (0.272)	-0.095 (0.275)
Total clinical careers				0.651 (<0.001)	-0.697 (<0.001)	0.982 (<0.001)
Present clinical careers					-0.407 (<0.001)	0.656 (<0.001)
Monthly night work						-0.676 (<0.001)

Data were shown as coefficients (p-value).

## G. 대상자의 직무만족도와 업무수행정도와의 관련성

대상자의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 단순 분석에서 직무만족도와 관련성이 통계적 유의수준 0.1 미만에서 독립변수를 선택해서 분석한 결과, 업무수행정도가 증가할수록 직무만족도는 통계적으로 유의하게 증가하였다( $\beta=0.132$ ,  $p=0.014$ ). 직무 스트레스는 점수가 올라갈수록 스트레스 정도가 낮은 것을 의미하므로 직무 스트레스가 감소할수록 직무만족도는 증가하였다( $\beta=0.089$ ,  $p=0.038$ ), 그 외 건강상태에서 건강이 좋지 않음에 비해 좋음에서 직무만족도가 유의하게 증가했고( $\beta=0.198$ ,  $p=0.034$ ), 월 급여수준에서는 350만원 미만 받는 대상자가 200만원 받는 대상자에( $\beta=0.355$ ,  $p=0.005$ ) 비해 직무만족도가 유의하게 증가하였다. 분석에 포함된 독립변수들에 의한 직무만족도의 설명력은 25.2%였다 (Table 7).

Table 7. Association of work performance with job satisfaction

Variable	$\beta$	SE	p-value
Constant	2.045	0.318	<0.001
Work performance (score)	0.132	0.053	0.014
Job stress (score)	0.089	0.043	0.038
Present clinical careers (month)	-0.010	0.009	0.229
Monthly night work (frequency)	0.032	0.020	0.123
Marital status (/Unmarried)			
Married	0.017	0.085	0.841
Having a child (/Yes)			
No	0.023	0.062	0.709
Health status (/Poor)			
Good	0.198	0.093	0.034
Fair	0.076	0.076	0.137
Position (/Staff nurse)			
$\geq$ Charge nurse	0.118	0.119	0.325
Shift work (/No)			
Yes	-0.066	0.142	0.644
Monthly income (/200 $\times$ 10 <sup>4</sup> won)			
<250	0.021	0.077	0.780
<300	0.046	0.094	0.629
<350	0.355	0.124	0.005
$\geq$ 350	0.361	0.194	0.065
$R^2 = 0.252$ $F = 4.124$ $p < 0.001$			

## IV. 고찰

본 연구는 NICU 간호사를 대상으로 업무수행정도와 직무만족도의 정도를 평가하고, 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성을 알아보기 위해 수행하였다.

NICU 간호사의 업무수행정도는 5점 만점에  $3.8 \pm 0.5$ 점이었다. 임상 간호사를 대상으로 한 연구는 5점 척도 기준으로 평균 3.4점에서 3.7점이었고(Kim, 2008; Park & Park, 2008; Kwon, Chu, & Kim, 2009), 중환자실 간호사는 3.44점(Choi, 2012), 응급실 간호사는 3.56점(Kim, Ahn, Eom, & Lee, 2010), 신규 간호사는 3.10점(Bang & Kim, 2014)으로 차이가 있었다. 이는 부서마다 다른 도구를 사용함에 있어 절대적인 점수 비교는 어려우나, 측정 척도상 5점 만점인 것을 상대적으로 비교 할 때 NICU 간호사의 업무수행정도는 보통 이상에 해당되는 것으로 평가 되었고, 타부서 간호사에 비해 상대적으로 높은 것으로 생각된다. 부서의 특수성에 따른 경험과 전문성이 요구된다는 특성이 반영된 것으로 여겨진다(Kang et al., 2006).

업무수행정도의 하위영역별 점수는 간호 실무와 리더쉽의 영역이 가장 높았고, 교육영역이 가장 낮았다. 영역별 업무수행정도를 평가한 선행연구인 Kim(2008)의 연구에서는 위기간호가 가장 높고 교육 및 협조부분에서 가장 낮게 나타났고, Kwon et al.(2009)의 연구에서는 전문직 발달이 가장 높고 교육 및 협조부분에서 가장 낮았다. 각 연구에 따라 연구대상과 평가도구의 차이가 있어 직접 비교하기에는 제한이 있으나, 교육 영역의 수행도가 가장 낮은 것은 대체로 유사 하였다. 본 연구에서 교육 영역의 업무수행정도가 낮은 것은 학생이나 보조인력 등을 교육하고 대상자의 질병이나 치료에 관한 지식 설명과 부서 업무지침 개발 등의 항목을 볼 때 현실적으로 전문적이고 숙련된 지식과 오랜 업무경험과 경력 하에 이루어져야 하는데, 연구 대상자가 일반간호사가 대부분인 본 연구에서는 현실적으로 실천하기 어려운 영역이기 때문에 상대적으로 낮은 점수를 보인 것으로 생각된다. NICU 간호사의 교육에 대한 업무 수행정도를 높이기 위해서는 경력을 쌓아가며 새로운 지식이나 술기를 습득하고, 부서별 업무회의나 전문적인 교육 등의 참여가 필요



할 것으로 생각된다.

NICU 간호사의 직무만족도는 5점 만점에 평균평점  $3.20 \pm 0.3$ 점이었다.

임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 평균 2.89점에서 2.95점이었고(Lee & Moon, 2001; Kwon et al., 2009; Moon et al., 2013), 수술실 간호사는 3.15점(Won, 2009), 마취간호사는 3.26점(Song, 2006), 심사실 간호사는 3.20점(Park, 2001)으로 NICU 간호사의 직무만족도는 높은 수준이었다. 이는 중환자실 간호사가 일반병동 간호사보다 직무만족감이나 권위가 높다는 선행연구의 결과와 유사하였다(Jacobson, 1984). 투석실, 신생아 및 분만실, 수술실 및 회복실, 중환자실 등 특수한 환경에서 근무하는 간호사가 일반 병동에 근무하는 간호사에 비해 직무만족이 높다는 선행연구 결과와도 유사하였다(Lee, 1998). 간호 업무수행에 있어서의 특수부서에 근무하는 전문 직업성이 직무만족에 영향을 주기 때문인 것으로 생각된다(Kwon et al., 2009).

NICU 간호사의 업무수행정도는 직무만족도와 유의한 양의 상관관계가 있고, 다중회귀분석 한 결과 다른 변수를 통제한 상태에서도 업무수행정도는 직무만족도와 유의한 관련이 있었다( $\beta=0.132$ ,  $p=0.014$ ). 이러한 관련성은 선행연구에서도 일관되게 보여주는 결과로(Song et al., 2006; Sung, Yoon, & Lee, 2007; Kim, 2010; Seomun, 2005), 업무수행정도의 향상은 간호 업무에 대한 풍부한 지식과 다양한 간호 상황에서의 경험을 바탕으로 높은 전문 직관과 부서의 전문성을 가지게 되며 그로 인한 자신감을 통해 직무에 대한 만족을 높이기 때문인 것으로 여겨진다. 간호사의 직무만족도와 간호업무수행정도는 간호조직 성과를 평가하는 유의한 항목으로 조직의 원활한 운영을 위한 보편적인 평가기준으로 중요하다고 볼 수 있다(Hinshaw, Smeltzer, & Atwood, 1984; Park, 1994). 더불어 업무수행능력 향상이 병원 간호조직의 유효성을 높인다고도 하였다(Kim, 2010). 이런 맥락에서 NICU 간호사의 업무수행정도의 향상은 직무만족도를 개선시키고, 나아가 양질의 간호 제공에 따른 치료 효과의 개선에도 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다.

대상자의 사회 인구학적 특성 및 근무관련에 따른 직무만족도와의 차이를 살펴보면 연령이 올라가고 기혼상태이며 자녀가 있고 건강상태가 좋다고 느끼고 직위와 총 근무경력 및 월 급여수준이 올라갈수록 유의한 차이가 있었

다. 다중 회귀분석 결과에서는 주관적 건강상태와 월 급여수준만이 관련성이 유지되었다. 선행연구에서는 직무 만족에 연령, 결혼상태, 자녀수, 경력, 보수, 건강상태 등의 특성이 관련이 있음을 보고하였다(Lee & Moon, 2001; Lim, 2002; Kim & Sok, 2006). 연령과 총 근무경력과 직위가 높아지고 월 급여수준이 올라갈수록 직무만족이 높아지는 것은 병원 업무환경에 익숙해지고 보수의 상승 및 직장의 의사 결정에 참여할 기회가 많아지며 직무수행에 관한 권한이 많아지므로 업무에서 자신감과 책임감이 커지므로 상대적으로 직무만족도가 향상되는 것으로 여겨진다(Jeong, 2004). 또한 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것은 가족관계 형성으로 심리적 안정감으로 인해 자율성과 주체성, 자발성 등을 향상하게 하여 사회생활을 안정적으로 영위할 수 있는 능력을 발휘하게 한다고 한다(Yoon, 2013). 본 연구결과 직무스트레스는 직무만족도와 유의한 관련이 있었다. 스트레스는 업무상황에서 필연적인 요소이나 스트레스가 증가할수록 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 간호직에 대한 만족도를 저하시킨다(Park, Lee, & Lee, 2004). NICU 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 경력에 따른 직무에 만족할 수 있는 방법과 직무만족도를 높이기 위한 보상 및 건강상태와 같은 외적요소를 고려한 병원정책과 불규칙한 근무형태와 과중한 업무로 인한 스트레스 해소 방법을 모색해야 된다고 생각한다.

대상자의 사회 인구학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 업무수행정도 차이를 살펴보면 연령이 올라가고 기혼상태이며 자녀가 있고 최종학력, 직위, 총 근무경력과 현 근무경력 및 월 급여수준이 올라갈수록 유의한 차이가 있었다. 선행연구에서도 업무수행정도에 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서 및 근무경력, 직위, 월 소득 등의 특성이 관련이 있음을 보고하였다(Kim, 2003; Song et al., 2006; Sung, 2015). 연령, 근무경력, 직위와 월 소득의 증가는 부서별 특징과 관계없이 일반적으로 연령과 근무경력이 쌓이면서 더불어 직위와 월 소득이 증가한다고 볼 수 있으며 연령이 증가하고 일반 간호사에 비해 주임간호사 이상에서 업무수행정도가 높아진 것은 경력이 늘어감에 따라 지식과 업무에 대한 임상 경험이 향상되어 업무수행에 대한 자신감이 늘고 그만큼 능숙해질 것으로 생각된다. 한편, 기혼이 미혼보다 업무수행정도가 높

은 것은 Kim(2003)의 선행연구와 일치하였다. 결혼생활을 통해 경제적 사회적으로 안정되어 자신의 기본 업무에 애착을 가지고 몰두할 수 있기 때문으로 해석할 수 있다(Song et al., 2006). 그러나 결혼 상태에 따라 간호업무수행에 차이가 없다고 보고한 연구결과와는 다른 결과를 보였다(Choi, 1997).

또한, 자녀 유무와 업무수행 정도와의 연구는 찾아보기 힘들으나 본 연구에서는 결혼 여부와 같은 의미로 해석될 수 있을 것으로 여겨진다. 자녀 유무와 자녀 양육과는 다른 문제이고, 결혼 여부 또한 시대적 상황이나 조직 업무의 특성과 변수에 따라 다르게 나타날 수 있을 것으로 생각되어, 결혼 상태와 자녀유무와 업무수행정도의 관련성에 대해서는 반복연구가 필요할 것으로 보인다. 최종 학력이 대학원이상 졸업인 경우가 3년제 대학 졸업과 4년제 졸업에서 보다 업무수행정도 점수가 높은 것은 교육으로 인한 많은 지식의 확대에 의해 업무수행 능력이 높아질 것으로 사료된다.

업무수행정도와의 상관관계를 살펴 본 결과, 총 근무경력, 현 근무경력, 연령과 양의 상관관계를 나타냈고 야간 근무 횟수와 업무수행정도와의 음의 상관관계가 있었다. 이와 같이 업무수행정도는 연령이 증가함에 따라 총 근무경력과 현 근무경력이 증가하는 양의 상관관계가 있고 경력이 증가함에 따라 야간 근무 횟수는 줄어들 것이므로 음의 상관관계를 나타냄을 알 수 있어 업무수행정도에 있어서는 간호사의 경력이 중요한 요소임을 알 수 있었다.

본 연구의 제한점으로 일개 지역 대상으로 한 연구이므로 본 연구결과를 간호사 전체 집단에 일반화하는데 한계가 있고, NICU 간호사의 대상자의 업무수행정도와 직무만족도를 한 시점에서 측정한 단면 연구로 변수들의 인과관계를 파악할 수는 없다. NICU 간호사의 직무만족도 관련 요인을 파악함에 있어 추후 연구를 통해 다양한 변수들의 통제 상태에서 업무수행정도와 직무만족도의 관련성을 파악하고자 하는 시도가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 거의 전무했던 NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와는 유의한 관련성이 있음을 연구했다는데 의의가 있다고 생각한다.

결론적으로 NICU 업무수행정도는 직무만족도와 유의한 관계가 있었다. 그러므로 NICU에서의 직무만족도를 높이기 위해 임상 경력에 따른 체계적인

교육과 지속적인 훈련 프로그램을 개발하여 임상 현장에 적용하여 업무수행 정도를 향상시키며, 선행연구에서 다룬 직무만족도에 영향을 주는 많은 외적 요소와 내적요소와의 조화를 위한 구체적인 전략을 끊임없이 실행해 나가야 할 것으로 생각된다. 더불어 아직 초기 단계인 NICU 부서의 업무수행평가를 위해 지속적인 도구 개발이 이루어져야 할 것으로 생각된다.

## V. 요약 및 결론

본 연구는 NICU 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성을 파악하고자 수행되었다. 연구 대상은 신생아집중치료센터로 지정된 호남지역에 소재한 6개 병원 NICU 간호사 134명으로 연구대상자의 사회 인구학적 특성, 근무관련 특성, 업무수행정도, 스트레스, 직무만족도 등을 조사하였고, 분석은 실수와 백분율, 평균과 표준 편차, t-test, 분산분석, Pearson 상관분석과 다중회귀분석을 이용하였다.

본 연구의 결과, 대상자의 업무수행정도는 평균  $3.8 \pm 0.5$ 점(5점 척도)이었고, 직무만족도는 평균  $3.2 \pm 0.3$ 점이었다. 사회 인구학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 직무만족도는 연령, 결혼상태, 자녀유무, 건강상태, 직위, 총 근무경력, 월 급여수준과 유의한 차이가 있었다. 업무수행정도와 직무만족도와의 상관관계는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 관련된 요인은 NICU 간호사의 업무수행정도가 증가할수록 직무만족도는 유의하게 증가하였고( $\beta=0.132$ ,  $p=0.014$ ), 그 외 직무스트레스( $\beta=0.089$ ,  $p=0.038$ ), 건강상태( $\beta=0.198$ ,  $p=0.034$ ), 월 급여수준( $\beta=0.355$ ,  $p=0.005$ )이 직무 만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

이상의 결과, NICU 간호사의 업무수행정도는 직무만족도에 영향을 미치고 있다고 알 수 있었다. 그리고 직무스트레스가 적을수록, 주관적 건강상태가 양호 할수록, 월 급여수준이 높을수록 직무만족도 정도가 높아짐을 알 수 있었다. 그러므로 NICU 간호사의 직무만족도를 위해서는 업무수행정도를 고려하고 향상시킬 수 있는 전략과 NICU 특수성과 개인적 특성을 고려한 직무스트레스를 줄일 수 있는 구체적인 방안 및 건강상태 향상을 위한 요인 분석 및 적절한 보상체계등과 같은 직무만족도를 높일 수 있는 변수에 대한 구체적인 연구와 간호중재를 개발해야 된다고 생각된다.

## 참고문헌

- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurse's job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Nursing Management*, 32, 536-543.
- Ahn, S. H. (2000). Analysis of Studies on Job Satisfaction among Korean Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 6(3), 319-331.
- Bang, S. S., & Kim, I. O. (2014). Relationship among essentials of fundamental nursing skills performance, stress from work and work capability of new clinical nurses. *The Journal of Korean academic society of nursing education*, 20(4), 628-638.
- Chang, Y. S. (2010). The survey on the actual conditions of neonatal intensive care units and analysis of survival rate of high-risk newborn infants. *Korea Health Promotion Foundation*. Seoul.
- Choi, M. S. (2012). *A Study on Work Performance, Importance, and Clinical Competency perceived by ICU Nurses*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, GINJU.
- Choi, S. H. (1997). *A Study on nursing professional attitude and nursing performance of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.
- Globasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S. (2008). Relationship between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses; Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1800-1806.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). The development of the stresses measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Han, H. S., & Choe, H. S. (2008). Role accomplishment and job satisfaction of hospice nurses. *Korean Journal of Hospice Care*, 8(1), 29-48.
- Hinshaw, A. S., Smeltzer, C. H., & Atwood, J. R. (1987). Innovative

- retention strategies for nursing staff. *The Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8–16.
- Huber, D. (2010). *Leadership and nursing care management*. 4th ed. Maryland Heights, St. Louis MO, Saunders Elsevier.
- Jacobson, S. F. (1984). Stresses and coping strategies of neonatal intensive care unit nurses. *Research in Nursing and Health*, 6, 33–40.
- Jeong, J. H. (2004). *Stress and job satisfaction of clinical nurses and its related factors*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Jun, E. K. (2000). Nursing time use in a newborn intensive care unit. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 6(1), 55–81.
- Kang, J. H., Chung, C. W., & Chang, Y. P. (2006). Neurodevelopmental outcomes of very low birth weight infants. *Journal of the Korean Society of Neonatology*, 13(1), 121–127.
- Kim, C. U. (2010). *The study on the work performance and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Kim, E. S., Shin, S. H., & Kim, H. S. (2013). Functional analysis of neonatal intensive care centers and effective operation plan. *Neonatal Medicine*, 20(2), 179–188.
- Kim, J. A. (2003). Work stress and nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 9(4), 515–527.
- Kim, J. H., Ahn, H. Y., Eom, M. R., & Lee, M. Y. (2010). A study of emergency room nurses' burn-out, nursing performance, and professional identity. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(1), 50–59.
- Kim, K. B., & Sok, S. H. (2006). A study of job satisfaction of the nurses in a university hospital. *Journal of East-West Nursing Research*, 12(1), 14–24.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses's professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis,

- Korea University, Seoul.
- Ko, H. R., & Kim, J. H. (2014). The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(3), 413–423.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(2), 182–192.
- Lee, H. S., & Moon, H. J. (2001). A study of job stress and satisfaction of the clinical nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 9(2), 61–73.
- Lee, K. M., & Hong, M. S. (2003). A Study on relationship of work stress, fatigue, and job satisfaction of ER nurses. *Korean Studies Information Service System*, 8(1), 87–103.
- Lee, S. H. (2008). Study on the relationship between professional self–concept, self–efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 20(1), 10–20.
- Lee, S. M. (1998). Casual relationships between antecedent and outcome variables of organizational commitment among. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 4(1), 193–214.
- Lim, K. H. (2002). *A study on shifting nurse's health conditions and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Mary, T., Pamela, A., & Carrie, B. (2008) The performance appraisal as a development tool. *Journal for Nurses in Staff Development*, 24(3), E12–E18.
- Moon, M. Y., Jeon, M. K., & Jaung, A. H. (2013). Relationship between nurses' consciousness of biomedical ethics, job satisfaction and nursing performance. *The Journal of Korean Bioethics Association*, 14(1), 27–47.
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department



- nurses. *The Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 215–227.
- Park, J. H., Lee, S. S., & Lee, B. K. (2004). A study on the stress and the job satisfaction in nurses. *Journal of Soonchunhyang Medical Science*, 10(1), 253–266.
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 14(1), 63–71.
- Park, K. O. (1994). A study of variables related to nursing productivity. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 24(4), 584–596.
- Park, K. O., & Lee, Y. Y. (2011). Developing a performance appraisal tool for neonatal intensive care unit registered nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(2), 267–276.
- Park, S. A., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13(1), 197–211.
- Park, S. J. (2001). Task performance and job satisfaction of nurses in non-life insurance companies. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 7(3), 487–495.
- Phippen M., & Wells M. (2000). *Patient care during operative and invasive procedure*. Toronto: W. B. Saunders.
- Rogan, M. K., Crooks, D., & Durrant, M. (2008). Innovations in nursing education: standard development for nurse educator. *Journal of Nurse in Staff Development*, 24(3), 119–123.
- Seomen, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11, 1–13.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation, *Nursing Research*, 27(2), 114–120.
- Song, K. J., Park, S. H., Cho, J. S., Kwon, K. J., Park, J. S., Nam, S. N., et al. (2006). A study on the nurse performance appraisal in a university-affiliated hospital. *The Journal of Korean Clinical Nursing*

- Research*, 12(1), 97–108.
- Song, S. Y. (2006). Role performance and job satisfaction of nurse anesthetist. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Statistics Korea (2014). *Infant, maternal and perinatal mortality*. Retrieved October 5, 2016, from <http://kosis.kr/wnsearch/totalSearch.jsp>
- Statistics Korea (2015). *Birth data of infant*. Retrieved October 5, 2016, from [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/2/3/index.board](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/2/3/index.board)
- Sung, M. H. (2015). Effects of self-leadership, clinical competency and job satisfaction on nurses' job involvement. Unpublished master's thesis, Eulji University, Seoul.
- Sung, M. H., Kim, H. J., & Han, Y. M. (2007). A study of health status and job satisfaction of nurses on day shift and nurses on night shift. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13(1), 32–39.
- Sung, M. H., Yoon, H. O., & Lee, H. J. (2007). A study on relationship between job stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, 16(2), 147–157.
- Won, H. K. (2009). *The relevance between operating room nurses' job stress and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Yoon, S. R. (2013). *Relationship between basic psychological needs and communication in marital satisfaction in south Korea*. Unpublished master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.

안녕하십니까?

저는 조선대학교 보건대학원에서 보건학을 전공하는 학생입니다.  
“NICU 간호사의 업무수행정도과 직무만족도“라는 주제로 연구를 수행하고 있습니다.

본 설문지는 NICU 간호사의 업무수행정도과 직무만족을 파악하는데 유용하게 사용될 것입니다. 응답하신 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 익명으로 처리되며, 그 이외의 목적으로는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

문항이 다소 많아 지루하더라도 결과의 정확도를 위해 솔직하고 빠짐없이 답변 해 주시길 부탁드립니다.

귀하의 소중한 답변이 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간 내주셔서 감사드리고, 귀하의 건강한 삶을 기원합니다.

2016년 5월

연구자: 조선대학교 병원 NICU 간호사 송미령 올림

### 연구 참여 동의서

본인은 본 연구의 목적과 시행되는 설문조사에 대해 인지하며 이 연구에 참여하는 것에 대해 자발적으로 동의합니다.

2016년 \_\_\_월 \_\_\_일

성명 : \_\_\_\_\_(서명)

I. 다음은 일반적 특성에 관한 문항입니다.

해당항목에 체크(V)하거나 직접 답하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은? 만 \_\_\_\_\_세
2. 귀하의 결혼 여부는?  
 ① 미혼            ② 기혼            ③ 이혼, 별거, 사별
3. 자녀가 있다면 자녀 수는? \_\_\_\_\_명
4. 귀하의 최종학력은?  
 ① 3년제 대학            ② 4년제 대학            ③ 대학원 이상
5. 귀하의 종교는?  
 ① 종교 없음    ② 기독교    ③ 천주교    ④ 불교    ⑤ 기타: \_\_\_\_\_
6. 귀하의 현재 직위는?  
 ① 일반간호사            ② 책임(주임)간호사            ③ 수간호사
7. 귀하의 간호사로서의 총 근무경력은? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
8. 귀하의 NICU(현부서) 근무경력은? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
9. 귀하의 근무형태는?  
 ① 2교대    ② 3교대    ③ 2교대와 3교대 병행    ④ 고정직 (낮번, 초번, 밤번)  
 ⑤ 상근직    ⑥ 기타 \_\_\_\_\_
10. 귀하의 한달 평균 야간 근무수는? \_\_\_\_\_ 일
11. 귀하의 월 급여수준은?  
 ① 150-200만원    ② 200-250만원    ③ 250-300만원    ④ 300-350만원  
 ⑤ 350-400만원    ⑥ 400-500만원    ⑦ 500만원 이상
12. 귀하의 평소 생각하는 건강상태는?  
 ① 매우 나쁜 편이다    ② 나쁜 편이다    ③ 보통이다    ④ 좋은 편이다  
 ⑤ 매우 좋은 편이다

II. 다음은 NICU 업무수행정도에 관한 문항입니다. 해당항목에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

신생아중환자실 간호업무 수행정도 문항	수행평가 수준				
	매우 포함	포함	보통	작 함	매우 작함
1. 입원시 환자정보를 체계적으로 수집하여 환자의 건강상태 및 간호요구를 사정한다.	1	2	3	4	5
2. 순회 및 인계를 통하여 환자 상태와 간호업무를 파악한다.	1	2	3	4	5
3. 활력증상, 신장, 체중, 신체둘레 등을 측정하고 기록한다.	1	2	3	4	5
4. 제대간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
5. 수유 전, 중, 후 환자 상태를 사정한다.	1	2	3	4	5
6. 장기능, 배변양상을 사정한다.	1	2	3	4	5
7. 신경학적 상태를 사정한다.	1	2	3	4	5
8. 환아에게 연결되어있는 기구나 삽관 등의 상태를 모니터링 한다. (Infusion pump, L-tube ,C-tube등)	1	2	3	4	5
9. 환자의 상태에 따라 간호의 우선순위를 정하고 간호진단을 내린다.	1	2	3	4	5
10. 간호진단에 따른 적절한 간호중재를 선택한다.	1	2	3	4	5
11. 산소요법, 인공호흡기 사용시 적절한 간호중재를 제공한다.	1	2	3	4	5
12. 물리적 흉곽요법 및 흡인 간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
13. 호흡기 기능 상태를 사정한다.	1	2	3	4	5
14. 오심 및 구토를 관리하고 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
15. 낙상, 화상, 욕창 등의 예방을 위한 안전 간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
16. 5right 준수하여 투약하고 약효 및 부작용을 관찰하여 중재한다.	1	2	3	4	5
17. 수분 균형을 사정하고 수액 주입 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
18. 장루간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
19. 수혈 지침에 따라 안전하게 수행한다.	1	2	3	4	5
20. 모유수유, 인공수유, 위관영양 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
21. 모든 배액관을 사정하고 개방성을 유지한다.	1	2	3	4	5
22. 투석간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
23. 보육기 간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
24. 발달 상태를 사정하고 발달간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
25. 배설물(기저귀, 객담, 분비물 등)을 관찰하고 처치한다.	1	2	3	4	5

신생아중환자실 간호업무 수행정도 문항	수행평가 수준				
	매우불합	불합	보통	잘함	매우잘함
26. 보호대 및 억제대 사용 등의 안전간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
27. 피부간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
28. 의사의 지시 내용을 오류, 누락 없이 수행한다.	1	2	3	4	5
29. 보호자를 대상으로 검사, 처치, 수술 등에 대해 설명하고 적절한 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
30. 수술 및 검사 전, 후 간호를 수행한다.	1	2	3	4	5
31. 환아, 보호자에게 필요한 정보(모유수유, 제대관리등)를 제공하고 정서간호를 한다.	1	2	3	4	5
32. 체위 변경을 기록한다.	1	2	3	4	5
33. 체온을 기록하고 조절되도록 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
34. 위생간호(눈, 구강, 목욕 등)를 제공한다.	1	2	3	4	5
35. 환경 관리(조도, 소음 등) 간호를 제공한다.	1	2	3	4	5
36. 검사 및 치료시 환아의 안위를 돕고 환자의 상태를 관찰, 기록한다.	1	2	3	4	5
37. 이상증상 및 검사결과 이상 시 의사에게 보고한다.	1	2	3	4	5
38. 간호과정을 적용한다.	1	2	3	4	5
39. 환아에게 시행된 처치 및 간호행위를 기록한다.	1	2	3	4	5
40. 환아의 상태에 대한 간호정보를 인수인계한다.	1	2	3	4	5
41. 환아의 변화상태를 파악하고 응급상황에 대처한다.	1	2	3	4	5
42. 퇴원간호, 추후관리 등의 간호를 수행한다	1	2	3	4	5
43. 환아의 비밀을 보장한다.	1	2	3	4	5
44. 신입간호사의 간호단위 예비교육에 참여한다	1	2	3	4	5
45. 위탁/실습학생교육에 참여한다.	1	2	3	4	5
46. 간호보조 직원의 업무를 지도하고 감독한다.	1	2	3	4	5
47. 신생아중환자실 복장을 준수한다.	1	2	3	4	5
48. 신생아중환자실 관리규정에 따라 안전하고 치료적 환경을 조성한다.	1	2	3	4	5
49. 감염관리규칙(손씻기, 격리 등)을 준수한다.	1	2	3	4	5
50. 감염환아 관리 지침을 알고 수행한다.	1	2	3	4	5

신생아중환자실 간호업무 수행정도 문항	수행평가 수준				
	매우 불합	못 함	보 통	잘 함	매우 잘함
51. 감염성 폐기물을 규정에 따라 분리하고 처리한다.	1	2	3	4	5
52. 검체의 처리방법을 알고 수행한다.	1	2	3	4	5
53. 신생아중환자실 각종장비 및 기구의 사용법을 알고 관리한다.	1	2	3	4	5
54. 응급약품 및 기구를 점검하고 확인한다.	1	2	3	4	5
55. 소독제제 및 약품의 유효기간을 확인하고 적정재고량을 유지한다.	1	2	3	4	5
56. 마약, 향정신성 의약품 및 특수제제 등을 관리한다.	1	2	3	4	5
57. 물품의 적정재고량을 유지하고 관리하며 부족시 신속하게 대처한다.	1	2	3	4	5
58. 신생아중환자실에서 사용된 처치재료 및 약품을 처방 입력한다.	1	2	3	4	5
59. 안전관리(방사선조사관련,독성물질관리,화재예방,전기사고예방등)지침을 준수한다.	1	2	3	4	5
60. 보호자와 효과적으로 의사소통한다.	1	2	3	4	5
61. 수간호사 및 간호직원들과 효과적으로 의사소통한다.	1	2	3	4	5
62. 의료진 및 타부서 직원들과 효과적으로 의사소통한다.	1	2	3	4	5
63. 간호직원, 의료진, 타부서와의 원만한 관계를 유지한다.	1	2	3	4	5
64. 문제발생시 수간호사에게 보고하고 문제 해결과정에 참여한다.	1	2	3	4	5
65. 간호단위 업무회의에 참여한다.	1	2	3	4	5
66. 신생아중환자실 관련 연구 및 간호의 질 향상(QI)활동에 참여한다.	1	2	3	4	5
67. 신생아중환자실 업무지침서 개발에 참여한다.	1	2	3	4	5
68. 보수교육,전문교육과정,학회,컨퍼런스등에 참여하여 자기개발에 힘쓴다.	1	2	3	4	5
69. 간호단위 교육에 참여하여 새로운 간호방법과 전문지식을 습득한다.	1	2	3	4	5
70. 담당한 간호업무를 책임감 있게 완수한다.	1	2	3	4	5
71. 담당한 간호업무를 명확하게 이해하고 관리한다.	1	2	3	4	5
72. 문제발생 시 정확히 판단하고 효과적으로 대처할 수 있다.	1	2	3	4	5
73. 간호대상자의 질병 및 치료와 관련된 지식을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
74. 간호업무를 정확하고 명확하게 기록한다.	1	2	3	4	5
75. 간호업무의 개선을 위해 창의적인 방안을 제시한다.	1	2	3	4	5
76. 근무시간을 준수하고 결근하지 않는다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 직무만족도에 관한 문항입니다. 해당항목에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

문항	평가수준				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	동의하는 편이다	매우 동의한다
1. 병원행정체계가 합리적으로 조직적이라 생각한다.	1	2	3	4	5
2. 내가 업무상 직면한 문제에 대해 자유로이 중요한 결정을 내리며 상급자는 나를 지지할 것으로 기대한다.	1	2	3	4	5
3. 간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.	1	2	3	4	5
4. 간호사들은 지위고하에 관계없이 팀워크와 협조가 잘 이루어진다.	1	2	3	4	5
5. 나의 근무 부서와 병원의 정책을 계획 수행해 나가는데 나의 의견을 개진한다.	1	2	3	4	5
6. 행정적인 의사결정에 참여할 기회가 많다.	1	2	3	4	5
7. 나는 때때로 나의 전문적 판단과 반대되는 업무를 하도록 지시받을 때가 있다.	1	2	3	4	5
8. 우리병원의 행정체계는 환자욕구해결에 우선순위를 두고 있지 않다.	1	2	3	4	5
9. 나의 상급자가 많아 이들의 지시사항이 각각이어서 업무에 혼동을 일으키게 한다.	1	2	3	4	5
10. 나의 업무상 나의 상급자가 모든 결정을 내리며 내게 직접적인 재량권이 없다.	1	2	3	4	5
11. 내가 원하는 이상으로 그리고 필요이상으로 지나친 지도 감독을 받는다.	1	2	3	4	5
12. 나의 업무는 많은 지식이나 기술을 필요로 한다.	1	2	3	4	5
13. 업무시간이 매우 빠르게 지나간다.	1	2	3	4	5
14. 나의 업무는 무엇이든지 중요하다.	1	2	3	4	5
15. 나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다.	1	2	3	4	5
16. 나는 다시 기회가 주어져도 이 직업을 가질 것이다.	1	2	3	4	5
17. 나의 직업에 대하여 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다.	1	2	3	4	5
18. 나의 직종에서 현재 나에게 맡겨진 직무에 만족한다.	1	2	3	4	5



IV. 다음은 업무스트레스에 관한 문항입니다. 해당항목에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

문항	평가수준				
	자주 심하게 느낀다	심하게 느낀다	보통 느낀다	약간 느낀다	전혀 느끼지 않는다
1. 업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때	1	2	3	4	5
2. 자신의 역할이 예매하여 전문직으로서의 역할에 갈등을 느낄 때	1	2	3	4	5
3. 적절한 간호 수행을 위한 전문지식과 기술이 부족할 때	1	2	3	4	5
4. 환자, 보호자, 동료간호사와의 관계가 좋지 않을 때	1	2	3	4	5
5. 의사 및 기타 의료팀과 대인 관계상의 갈등을 느낄 때	1	2	3	4	5
6. 의사와의 업무상의 갈등을 느낄 때	1	2	3	4	5
7. 간호사가 해줄 수 있는 의료의 한계에 대해 심리적으로 부담을 느낄 때	1	2	3	4	5
8. 병원 내에서 간호 인력이 적절한 대우를 받지 못할 때	1	2	3	4	5
9. 상관이나 윗사람과의 인과관계로 인해	1	2	3	4	5
10. 하는 일에 비해 보상이 적다고 느낄 때	1	2	3	4	5
11. 부하직원과의 인간관계 때문에	1	2	3	4	5
12. 병동의 부적절한 물리적 환경 때문에	1	2	3	4	5
13. 간호업무외의 일에 책임을 져야 할 때	1	2	3	4	5
14. 잘 알지 못하는 새로운 업무에 임하게 될 때	1	2	3	4	5
15. 밤 근무를 하게 될 때	1	2	3	4	5

- 설문조사가 완료 되었습니다. 빠진 문항이 없는지 한 번 봐 주시면 감사 하겠습니다-  
♥ 수고하셨습니다 ♥