



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](#)

간 호 학 석 사 학 위 논 문

분만실에 근무하는 조산사의
직무수행과 소명 의식이 직무
만족도에 미치는 영향



2020년 08월

부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

정 금 아

간 호 학 석 사 학 위 논 문

분만실에 근무하는 조산사의
직무수행과 소명 의식이 직무
만족도에 미치는 영향

지도교수 김 문 정

이 논문을 간호학석사 학위논문으로 제출함

2020년 08월

부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

정 금 아

정금아의 간호학석사 학위논문을 인준함

2020년 08월



위원장	간호학박사	이 유 미	(인)
위 원	간호학박사	김 윤 희	(인)
위 원	간호학박사	김 문 정	(인)

<목 차>

Abstract	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어 정의	4
II. 문헌고찰	6
1. 조산사의 직무 만족	6
2. 조산사의 직무 만족도 영향요인	8
가. 직무수행과 직무 만족	8
나. 소명의식과 직무 만족	11
III. 연구방법	13
1. 연구설계	13
2. 연구대상	13
3. 연구도구	14
4. 자료수집 방법	16
5. 자료분석 방법	17
6. 윤리적 고려	18

VI. 연구결과	19
1. 대상자의 특성과 직무 만족도의 차이	19
2. 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 정도	23
3. 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 상관관계	25
4. 대상자의 직무 만족도에 미치는 영향요인	27
V. 논의	29
VI. 결론 및 제언	34
참고문헌	37
부록	46
부록 1. 설문서 및 동의서	
부록 2. 직무수행 · 소명 의식 · 직무 만족도 도구 사용 동의	
부록 3. IRB 승인 통지서	

표 목차

Table 1. Differences in job satisfaction by general characteristics	20
Table 2. Differences in job satisfaction by work characteristics	22
Table 3. Scores of research variables	24
Table 4. Correlations among work performance, calling, and job satisfaction	26
Table 5. Factors influencing job satisfaction	28

Work performance and calling as factors influencing job satisfaction among Nurse-Midwives working in the delivery room

Geum Ah, Jung

*Departments of Nursing, The Graduate School,
Pukyong National University*

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate work performance and calling as determinants of job satisfaction among Nurse-Midwives.

Methods: The participants of this study were registered Nurse-Midwives who had worked in the delivery room for more than 6 months. Data were collected by face-to-face interviews, postal mail, and mobile devices. Subjects completed self-report questionnaires from July to August 2017. The dataset was analyzed using descriptive statistics, the independent t-test, analysis of variance, the Pearson correlation coefficient, and multiple regression.

Results

1. The mean score for job satisfaction was 3.42 ± 0.45 . Among the sub-factors, income had the lowest score (2.67 ± 0.72) and management of delivery had the highest score (3.81 ± 0.66).

2. Job satisfaction was significantly different according to marital status ($t=2.252$, $p=.028$), residential area ($t=2.432$, $p=.016$), and cause of job satisfaction ($F=4.543$, $p=.012$).

3. Job satisfaction showed a significant positive correlation with work performance ($r=.291$, $p<.001$) and calling ($r=.566$, $p<.001$). The correlation between work performance and calling was also positive and statistically significant ($r=.323$, $p<.001$).

4. Purpose and meaning ($\beta=.477$, $p<.001$) and marital status ($\beta= -.148$, $p=.025$) significantly influenced job satisfaction. The model developed in this study explained 45% of variation in job satisfaction.

Conclusion: Nurse-Midwives' job satisfaction may be enhanced by entrusting them with professional roles and tasks. Above all, it is necessary to develop and provide programs that help Nurse-Midwives connect their jobs with the meaning and purpose of their lives.

Key words: Nurse-Midwives, Work performance, Religious personnel, Job satisfaction

I. 서론

1. 연구의 필요성

출산 과정에서 조산사의 역할에 대한 긍정적인 보고들이 있다. 조산사의 전문적인 지식은 진통제 사용과 회음 절개술 및 회음 손상, 기계 분만, 제왕절개술의 비율을 낮추고 출산 경험에 대한 만족도를 높이며(O'Brien et al., 2011), 산부의 분만 자신감을 높이는(Lindgren & Erlandsson, 2010), 등이다. 또한 60년간 스웨덴의 25개 지역을 대상으로 조사한 결과 산모를 돌봐주는 조산사의 수를 늘리면 모성 사망률은 감소한다는 연구 결과가 있다(Hildingsson et al., 2016). 그러나 2016년 임상 조산사의 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development) 회원국 평균은 인구 천 명당 0.35명이었으며 한국은 0.02명으로 자료가 가용한 22개 국가 중 최하위로 나타났다(Korea Institute for Health and Social Affairs, 2019).

효율적인 분만 유도에 조산사들이 주요 역할을 함에도 이들의 직무 현황이나 직무 만족도에 대한 관련 문헌은 부족한 실정이다. 간호사는 자신의 직무에 만족할수록 직무 몰입이 높아지고 동기가 유발되어 조직의 성과가 높아지게 되는데(Sung & Lee, 2017), 분만실에서 일하는 조산사의 직무 만족도는 산부와 가족의 만족도와 병원의 조직성과에 큰 영향을 미친다(Jeong & Jung, 2013). 조산사의 직무 만족은 전문적인 직무수행 부족, 근무환경, 직무에서 자율성 저하, 전문적인 직무훈련

여부 등에 영향을 받으며, 직무 만족을 향상시키기 위해 조산사의 전문성을 계발하는 것은 중요하다(Nedvědová, Dušová & Jarošová, 2017). 하지만 이에 대한 근거는 매우 부족하므로 조산사의 직무 만족 요인을 설명하는 다양한 요인에 대한 탐색이 이루어질 필요가 있다.

전문 간호사의 경우 해당 자격과 동일한 분야에서 전문직 간호를 수행할 때 직무 만족도가 높다(Kim, 2013). 가정 전문 간호사와 종양 전문 간호사는 업무의 자율성, 독자적이며 차별화된 전문 간호 업무 수행 시 직무 만족이 높게 나타났다(Ahn & Han, 2019; Park & Han, 2013). 반면 자율성이 주어지지 않은 아동 전문 간호사는 업무 요구나 결정 재량권에 대한 스트레스가 있었다(Lee, Huh, Kim, Kim & Seo, 2015). 타 분야 전문 간호사와 마찬가지로 병원 조산사의 경우에도 업무의 자율성(Saleem, Jan, McIntyre, Rattani & Sikandar, 2015)과 병원 내 능력 발휘가 높을수록 직무 만족도가 높았으며(Kim, 2019), 개업 조산사의 경우에도 전문적인 역할 수행이 높을수록 직무 만족도가 증가하는 것으로 알려졌다(Kim, 1992).

조산사는 정상적인 조산술을 자율적으로 수행할 수 있지만(Billington & Stevenson, 2012), 전문적인 역할 수행은 개업 조산사의 경우 의료법의 제한으로 역할 수행 정도가 낮았으며(Kim, 1992), 병원에 고용된 조산사는 개업 조산사보다 더 낮은 것으로 보고되었다(Yu, 2019). 2015년 병원에서 근무하는 조산사는 641명, 조산원에서 근무하는 조산사는 39명으로 대부분의 조산사가 병원에서 근무하고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2019). 즉, 병원에 고용된 상태이나 분만실에 근무하고 있어 전문직 역할 수행이 높을 것으로 예상되는 조산사를 대상으로 전문적인 직무수행이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악해 볼 필요가 있다.

한편 자율성과 직업에 대한 소명 의식이 간호사의 직무 만족도에 유의한 예측 변수였고(Kwon, Chu & Kim, 2009), 일을 소명으로 여기는 사람들은 다른 사람들에 비해 삶의 만족과 직무 만족도가 높은 것으로 보고되었다(Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). 이러한 소명 의식은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회나 온 인류를 위한 선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다(Dik & Duffy, 2009). 간호사에게 있어서도 소명 의식은 직무 만족도에 영향을 미쳤으며(Oh & Han, 2018), 자신의 소명을 의식하고 이를 적극적으로 수행할 뿐 아니라 자신의 현재 일에 의미를 부여함으로써 직업 만족 수준을 높이고, 소명을 기반으로 삶의 의미를 구축함으로써 삶의 만족도를 높일 수 있었다(Jang & Lee, 2014). 선행연구의 결과를 미루어 볼 때 소명 의식은 조직구성원인 간호사 개인과 병원 조직의 발전을 위해 필요하며 조산사의 직무 만족도와도 관련이 있으므로 이에 대한 파악이 필요하다.

이에 본 연구는 분만실에 근무하는 조산사를 대상으로 조산사의 직무 만족도를 향상하고 전문적인 질 높은 간호 서비스 제공과 우수한 간호 인력 유지의 방안을 모색하기 위해서 직무수행 정도와 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 조산사의 직무수행 정도와 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하는 것이며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무 관련 특성을 파악하고, 대상자의 특성에 따른 직무 만족도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무수행과 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어 정의

가. 직무수행 정도

(1) 이론적 정의

직무수행이란 주어진 직무에서 해당하는 사람에 의해 실제로 수행되는 과제, 의무 및 책임이다(Ignatavicius & Griffith, 1982).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 직무수행 정도는 Byun 등(2000)이 조산사 국가시험 문항 개발 기준안 연구(Korea Health Personnel Licensing Examination Institute, 2003)에서 제시한 직무수행 항목을 이용하여 직무수행 정도를

측정한 점수이며 점수가 높을수록 직무수행 정도가 높은 것을 의미한다.

나. 소명 의식

(1) 이론적 정의

소명 의식은 개인이 자신의 일에 대해 가지는 인식 중 하나로, 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다(Dik & Duffy, 2009).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 소명 의식은 Sim과 Yoo(2012)가 한국어로 번역·수정한 한국판 소명 척도(Calling and Vocational Questionnaire; CVQ)를 사용하여 측정한 점수이며 점수가 높을수록 소명 의식이 높은 것을 의미한다.

다. 직무 만족도

(1) 이론적 정의

직업 그 자체 및 직무수행과 관련된 다양한 요인들에 대한 직무 수행자의 긍정적인 느낌의 정도를 의미한다(Ahn, 2000).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 직무 만족도는 Kim(1996)이 개발한 조산사 직무 만족도 척도로 측정한 점수이며 점수가 높을수록 조산사 직무 만족도가 높은 것을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 조산사의 직무 만족도

1990년대까지 출산이 조산사의 고유한 역할이었고 조산사는 안정적인 지위를 누릴 수 있었다(Lee, 2000). 1989년 7월부터 전 국민 의료보험 실시로 여성이 출산을 위해 의사를 찾게 되면서 출산의 의료화가 급속히 진행되었다. 그러다 2000년 이후 의사나 병원 중심 분만에 대한 회의가 커지면서 부드러운 분만을 지향하는 조산사에 대한 관심이 증가하였다(Lee & Kim, 2003). 최근에는 출산 횟수의 감소로 대부분의 여성들이 생애에서 가장 소중한 경험 중의 하나인 분만 경험에 많은 의미를 부여하면서 안전하고 편안한 환경 속에서 분만하기를 원하게 되면서(Kim et al., 2015) 임신부와 가족의 분만실 조산사에 대한 질적인 간호 요구가 증가하여 조산사의 역할이 다시 중요해지게 되었다(Lee, 2017).

조산사는 임신부와 그의 가족을 대상으로 산전, 분만, 산후관리와 신생아 관리를 제공하고 교육상담을 통하여 여성건강 유지와 증진을 도모한다(Korean Midwives Association, 2003). 한편 American College of Nurse-Midwives(2000)에서는 조산사의 직무를 출산에 대한 조산 업무와 여성의 일차건강관리로 크게 분류하였다. 출산에 대한 조산 업무는 산전 관리, 출산 여성관리, 신생아 관리이며, 여성의 일차건강관리는 건강증진과 질병 예방, 일반적인 건강 문제의 관리, 가족계획/부인과 간호, 갱년기와 폐경기 관리를 포함하고 있다(Kim, 2000).

American College of Nurse-Midwives(2000)에 따르면 조산사에 의한 분만의 이점은 제왕절개술 감소, 국소마취제 사용 감소, 유아 사망률 감

소, 조산의 위험 감소, 3~4도 회음열상 감소, 고객과 보험회사의 비용 절감, 모유 수유 증가 등이다. 개발도상국의 의사 주도 팀 대 조산사 주도 팀의 효율성을 측정한 결과, 조산사 주도 팀은 의학 집중적인 치료를 덜 사용하면서 2배 이상의 비용 절감과 유사한 효과를 낳았다는 보고가 있다(Friedman, Liang & Banks, 2015). 국내에서는 병원보다 조산원 이용 시 여성의 출산 경험 지각이 더 긍정적이라는 결과가 보고되었다(Oh, Lee, Kim, Min & Park, 2006). 특화된 산과 전문성이 있는 병원은 병원수익을 긍정적인 방향으로 유도하고(Kim et al., 2016), 이를 위해서는 조산사의 직무 만족도와 함께 조산사가 제공하는 서비스의 전문성을 높여야 한다.

간호사의 직무 만족도는 사기와 업무수행의 증진, 타 부서와의 원활한 관계 형성, 이직 의도 감소, 간호의 질 향상과 환자의 결과에 긍정적인 영향을 미치므로(Min, Kim & Oh, 2000; Park & Han, 2013) 간호조직의 운영이 원활한가를 평가하는 중요한 지표가 되기도 한다(Kim, 2012). 조산사의 직무 만족에 대한 연구는 개업 조산사와 종합병원 조산사의 역할 인식 및 직무 만족도 비교 연구(Kim, 1996), 개원조산사와 병원 조산사의 전문직업성 및 직무 만족도 비교(Kim, 2018) 등이 있었다.

직무 만족은 자신의 직업에 만족감을 느낀다고 말할 수 있게 하는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화이며(Hoppock, 1935), 직무수행과 관련된 다양한 요인들에 대한 직무 수행자의 긍정적인 느낌을 포함한다(Ahn, 2000). 이러한 긍정적인 느낌은 전문직 간호사의 직무성공에 영향을 미쳐 최대 능력을 발휘하게 하여 질적 간호 활동이 효율적으로 이루어져 환자에게 최고의 전문 간호를 시행하는 결과를 가져오게 하므로(Ahn & Han, 2019), 조산사의 직무 만족은 무엇보다 중요하다.

전문간호사의 직무 만족에 관한 선행연구를 살펴보면, 가정 전문 간호

사의 경우 업무에 대한 자율성을 가지고, 개별 방문으로 독자적이며 차별화된 전문적인 상급 간호를 수행할 수 있어 다른 직종에 비해 직무 만족도가 높게 나타났다(Park & Han, 2013). 반면에 아동 전문 간호사의 경우 자율성이 주어지지 않아 업무 요구나 결정 재량권에 대한 스트레스가 있었다(Lee, Huh, Kim, Kim & Seo, 2015). 종양 전문 간호사는 보수와 전문 간호업무 수행 여부, 자격 취득 년 수가 짧을수록, 전문직 자아개념이 높을수록 직무 만족도가 높았다(Ahn & Han, 2019). 병원 조산사의 경우 병원 내 능력 발휘가 낮을수록 직무 만족도가 낮게 나타났다(Kim, 2019), 이는 의사 중심인 근무 환경에서 산모 관리와 조산기술을 사용하는 것과 관련된 자율성 부족과 관련이 있었다(Saleem et al., 2015). 이렇듯 조산사의 직무 만족도는 업무의 재량권이나 자율성, 전문 간호업무의 수행, 전문직 자아개념 등 일반 간호사와 다른 점이 있기 때문에 그 영향요인에 대한 파악이 필요하다.

2. 조산사의 직무 만족도 영향요인

가. 직무수행과 직무 만족

직무를 수행하는 과정에서 동기가 부여되고, 높은 근로 의욕을 갖게 되면 업무생산성과 개인의 성과가 향상되는데 이는 효율적인 업무수행을 위해 중요한 요소이므로 직무 만족과 업무수행은 간호조직의 유효성을 확인하는 지표로 많이 활용되었다(Park & Han, 2013). 양질의 간호는 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무 만족도에 의해 좌우된다(Kim, 1998). 간호사의 직무는 공

통적인 간호업무 이외에 임상 영역에 따라 고유한 업무 간호사의 역할이 존재하고, 업무의 내용과 수행도, 중요도 등이 다르게 나타난다고 하였다(Chae, Lee, Min, Shin & Kim, 2013).

조산사국제연맹(International Confederation of Midwives, ICM)에서는 조산사의 역할을 1) 책임감을 느끼고 산전, 분만, 산욕기 동안 필요한 지지 관리, 지도를 받는 여성과 파트너십을 가지고 일하는 전문가, 2) 조산을 수행하고 신생아와 영아를 위한 관리를 제공, 3) 여성뿐만 아니라 가족과 지역사회를 위해 건강 상담과 교육을 하는 중요한 업무를 수행하는 것으로 정의하며, 조산사는 가정, 지역사회, 병원, 클리닉 혹은 건강 관련 기관을 포함하여 어떤 장소에서든 실무를 수행할 수 있다(ICM, 2017).

조산사는 개업을 할 수 있는 장점이 있으나 의료보험, 의료시설의 현대화로 인한 경제적인 이유 등으로 개업 조산사의 수는 약 10%이고 병원에 근무하는 조산사는 약 71%이다(Lee & Kim, 2003). 조산사에게 자율성은 직무수행 시 직업적 요소 가운데 가장 중요하며(Warmelink et al., 2015), 직무환경에 따라 자율성 정도는 달라진다(Jayne & Maureen, 2016). 조산사가 주도하는 지역사회 의료는 실무의 자율성이 보장되어 조산사의 직무 만족도가 높게 나타났다(Saleem et al., 2015). 한편 전문 간호사의 직무수행에서도 해당 자격분야와 동일한 분야에서 전문 간호의 고유한 직무를 수행할 때 직무 만족도가 더 높다고 보고하였다(Kim, 2013). 예컨대 중앙 전문 간호사의 경우 전문 간호업무를 수행하는 간호사가 전문 간호업무를 수행하지 않는 간호사보다 직무 만족도가 높게 나타났다(Ahn & Han, 2019).

조산사의 고유한 업무, 즉 조산 실무를 분석한 연구(Lee & Kim, 2003)에 따르면, 산전 관리, 분만 관리, 산후관리, 신생아 관리, 일차건강

관리, 법·윤리, 경영의 7개 대영역이 있다. 이를 수행 빈도가 높은 순서로 살펴보면, 산전 관리에는 문진과 태아 사정, 혈액 및 소변 검사, 출산 준비 교실, 영양, 약물 등이 포함된다. 분만 관리에는 분만 직후 신생아 관리와 분만 준비, 분만 진행 과정 사정, 분만 2기 아기 받기, 태아 건강 사정, 분만 4기 관리, 분만 1기 관리, 불편감 해소, 분만 3기 태반 받기, 질식 신생아 소생 등이 포함된다. 산후관리에는 모유 수유, 위험 산모 관리, 유방 관리, 산후 개인 섭생, 모아 상호작용 촉진, 회음부 관리가 포함된다. 신생아 관리에는 신생아 건강 사정, 교육/상담 관리가 포함된다. 일차건강관리에는 문진, 신체 검진, 가족계획-피임법이 포함된다. 경영에 관한 업무는 관리, 물품 관리, 문서관리 등을 포함한다.

또한 Park 등(2005)에 따르면 미국, 영국, 호주, 뉴질랜드 등 선진국의 조산 업무는 기본적인 위의 7가지와 응급처치를 포함한 조산 업무의 핵심능력과 조산 업무를 위한 표준, 윤리강령에 근거하여 수행한다. 직무 수행은 1차 건강관리자, 여성과 신생아의 독립적인 관리자, 건강관리 체계 내에서 의료자문, 협력관리자, 의뢰자로서 필요한 지식, 판단, 기술에 초점을 두며 창의성, 개혁성, 개별성을 인식하는 것은 전문직의 기본이다. 미국의 경우 실무-교육-시험이 연계되었으며 실무가 변함에 따라 그에 필요한 핵심능력도 수정되는 것을 볼 수 있다. 또 조산사는 일차건강관리 제공자로서 자신의 직무에 책임을 지며 기본적 직무 규약을 준수한다(Park, Lee, Byun & Kim, 2005).

이처럼 조산사는 7개 영역의 고유한 조산 직무가 있지만(Lee & Kim, 2003), 최근 조산사들은 병원에 근무하는 경우가 대부분으로 조산 직무 수행정도가 낮을 것으로 생각된다. 따라서 분만실에 근무하는 조산사의 직무수행 정도와 직무 만족도에 미치는 영향을 파악할 필요가 있다.

나. 소명 의식과 직무 만족

소명 의식은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하고 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미하며 하위 영역에는 초월적 부름, 목적·의미, 친 사회적 동기가 있다(Dik & Duffy, 2009). ‘초월적 부름’은 일에 대해 자기를 넘어서는 어떤 외적 원천으로부터 오는 부름을 받았다고 지각하고, 일에서 외적 원천으로부터의 부름을 추구하는 태도인데, 여기서 외적 원천은 신, 운명, 국가, 사회나 가족이 될 수 있다. ‘목적·의미’는 일에서 목적 및 의미를 느끼거나 일이 삶 전체의 목적 및 의미를 실현해준다고 믿으며 일에서 목적 및 의미를 찾거나 실현하기를 원하는 태도이다. ‘친 사회적 동기’는 일을 통해 타인 및 사회의 안녕이나 공익에 기여하고자 하는 태도이다(Dik, Eldridge & Steger, 2008). 이 중 목적 및 의미는 소명을 정의하는 다양한 이론들에서 공통으로 포함하고 있다는 점에서 소명을 이해하는 데 있어 필수적인 차원이라고 볼 수 있다(Shim & Yoo, 2012). 직업에 대한 소명 의식은 전문조직의 준거성, 자율성, 자체규제에 대한 신념과 함께 전문직업성을 구성하고 있기도 하다(Wynd, 2003).

일을 소명으로 여기는 사람들은 다른 사람들에 비해 삶의 만족과 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다(Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). 또한, 소명 의식을 포함한 전문직업성은 간호사의 임상 경력, 높은 간호 교육 수준, 간호조직의 임원, 전문 자격증과 유의한 상관관계가 있었고(Wynd, 2003), 임상 간호사의 전문직업성은 직무 만족도에 유의한 영향을 끼친다고 보고되어(Kwon, Chu & Kim, 2009) 소명 의식은 간호사의 직무 만족도와 관련이 있을 것으로 보인다. 그리고 소명 의식은 안정적이고 변화가 어려운 기질적인 속성이 아니라 발전과

관리가 가능한 상대적인 속성이므로(Shim & Yoo, 2012) 개인의 직업적 만족이나 조직의 성과를 높이는 개념으로 고려될 가치가 있다.

중소병원 간호사의 소명 의식과 직무 만족 간의 관계에 대한 선행연구에서 소명 의식은 직무 만족과 상관관계가 있었다(Park & Jung, 2016). 또한 외상센터 간호사(Lee & Kim, 2020), 요양보호사(Sihn, 2018), 상담자(Kim, 2019), 직업군인(Kim, Yoo & Woo, 2017) 등은 자신의 일에 목적과 의미를 부여하며 자신의 성장과 삶의 목적을 추구하는 성향을 보였다. 이처럼 소명을 가진 사람들은 일에서 핵심 역량을 수행하며 일과 삶 양쪽에서 만족감을 느끼는 것으로 보고되었다(Peterson, Park, Hall & Seligman, 2009).

지금까지 살펴본 바에 의하면 소명 의식은 일을 도구나 수단으로 보지 않고 일에 의미를 부여하기 때문에 직무 스트레스를 낮추고, 직무 활동의 질적 수준을 결정함으로써 직무 만족을 높일 수 있다(Lea, 2011). 간호사들을 대상으로 한 연구에서도 소명 의식을 포함한 전문직업성이 직무 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 그러므로 전문자격증을 소지하였기에 소명 의식이 높을 것으로 예상되는 그룹인 조산사에게 있어서 소명 의식과 직무 만족도의 관계를 규명한다면 조산사의 직무 만족도 증진을 위한 중재 요인으로 활용할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 분만실에 근무하는 조산사의 직무수행 정도와 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 조사한 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 현재 대한조산협회에 등록된 조산사로서 연락처가 확인되는 자 가운데 병원에 취업 중이며 본 연구 참여에 동의한 자이었다. 연구에 필요한 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 유의수준(α)은 .05, 검정력($1-\beta$)은 0.85, 중간 효과 크기(f) 0.15, 예측변수 12개로 설정하였을 때, 다변량 회귀분석을 위한 최소 표본 수의 크기는 140명이었다. 예측변수에는 일반적 특성 6개 항목(연령, 결혼상태, 학력, 종교, 월 소득, 거주지)과 근무 관련 특성 4개 항목(임상 경력, 분만실 근무 경력, 분만 개조 여부, 직업 만족 이유), 직무수행과 소명 의식 변수 2개를 포함한다. 85%의 회수율을 가정하여 161부의 설문지를 배부하였다. 총 153부가 회수(방문 80부, 온라인 53부, 우편 20부)되었으나 응답이 누락된 설문지를 제외한 149부의 자료를 최종분석에 활용하였다.

본 연구의 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같았다.

- 1) 현재 분만실에 근무하고 있는 자

2) 조산사 수습 기간을 제외한 임상경력이 6개월 이상인 자

3. 연구도구

가. 대상자의 특성

대상자의 특성을 파악하기 위하여 일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 월 소득, 거주지 등 6개 항목을 포함하였다. 근무 관련 특성에는 임상 경력, 분만실 근무 경력, 분만 개조 여부, 직업 만족 이유 등 4개 항목을 포함하였다. 직무수행과 소명 의식, 직무 만족도의 측정을 위한 도구들은 이메일로 개발자의 승인을 받은 후 사용하였다.

나. 조산사 직무수행

분만실에 근무하는 조산사의 직무수행 정도를 측정하기 위하여 조산사 국가시험 문항 개발 기준안 연구(Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. 2003)에서 제시한 직무수행 항목을 이용하였다.

본 도구는 산전 관리 9문항, 분만 관리 11문항, 산후관리 8문항, 신생아 관리 3문항, 자기계발 3문항 등 5개 하부영역과 34개 문항을 포함하고 있다. 그 가운데 본 연구의 대상자인 병원 분만실에 근무하는 조산사에게는 해당하지 않는다고 판단된 임신 진단하기, 회음부 절개하기, 산모 심폐소생술 하기, 여성건강 관리 등의 4개 문항은 조사에서 제외하였다. 4점 Likert 척도로 '경험 없다' 0점, '자주 한다'에 3점을 부여하였다. 점수가 클수록 해당 직무를 자주 수행함을 의미하며 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha 값이 .92였고, 본 연구에서는 .93이었다.

다. 소명 의식

소명 의식은 Sim과 Yoo(2012)가 한국어로 번역·수정한 한국판 소명 의식 척도(Calling and Vocational Questionnaire; CVQ)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 초월적 부름, 목적·의미, 친 사회적 동기 등의 3개 하부요인과 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 4점 Likert 척도(1=전혀 아니다, 4=매우 그렇다)로, 부정 문항인 3번 문항은 역 코딩을 하였으며 점수가 클수록 소명 의식이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha 값은 .85이었고, 본 연구에서는 .86이었다.

라. 직무 만족도

Kang과 Ko(1988)가 개발한 30개 문항의 도구를 Kim(1996)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 전문지식, 조산 업무, 보수, 근무환경, 업무감독 등 5개 하부 영역, 20개 문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 '전혀 아니다' 1점, '매우 그렇다'에 5점을 부여하였으며 점수가 클수록 직무 만족도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .99이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

4. 자료 수집 방법

자료 수집은 2017년 6월부터 8월까지 이루어졌다. 자료 수집을 시작하기 전에 연구자가 소속된 부경대학교의 연구윤리심의위원회의 승인을 받은 후 방문과 우편, 온라인으로 자료를 수집하였다. 방문 조사를 위하여 대한조산협회에서 실시하는 조산사 보수교육 일정을 파악한 후, 사전에 보수교육 기관 관계자에게 연구의 목적과 방법에 관해 설명하고 허락과 협조를 구하였다. 보수교육 당일 대상자들에게 구조화된 설문지를 배부하고 보수교육 종료 후 설문지를 수거하였다. 그리고 조산사 양성기관에 전화로 협조를 구한 뒤 우편으로 설문지와 소정의 선물을 동봉하여 보낸 후 완성된 설문지를 우편으로 회수하였다. 온라인 조사를 위하여 대한조산협회의 허락과 협조를 얻은 후 등록 조산사의 전화번호를 얻었다. 대상자에게 문자 메시지로 연구 안내문을 전송하고 연구 참여에 동의하면 링크를 통해 온라인 조사 사이트로 연결할 수 있게 하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 평균 15-20분이었다. 모든 참가자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 21.0 program을 이용하여 통계적 분석을 실시하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무 관련 특성은 빈도와 백분율로, 대상자의 특성에 따른 직무 만족도의 차이는 independent t-test와 ANOVA로, 사후비교는 Scheffé's test로 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 정도는 평균과 표준편차로 구하였다.
- 3) 대상자의 직무수행 및 소명 의식의 하부요인과 직무 만족도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무 만족도 영향요인은 다중 회귀분석으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 고려를 위해 연구자가 속한 부경대학교의 연구윤리 심의위원회의 승인(1041386-20170621-HR-016-3)을 받은 후 연구계획서에 따라 자료 수집을 진행하였다. 대상자를 직접 만나거나 우편 또는 모바일을 통해 연구와 연구윤리에 관한 사항을 설명한 후 이를 충분히 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 경우에 동의서를 받은 후 설문지 작성을 시작하였다.

연구 참여 동의서에는 연구 참여의 자발성과 참여 중이라도 원하지 않으면 언제든지 철회할 수 있다는 점과 응답 내용은 본 연구 이외의 다른 목적으로는 사용하지 않을 것을 설명하였다. 그리고 응답 자료는 무기명 처리와 사적 비밀을 보장하고, 연구 종료 후 3년간 설문지는 밀봉상태로, 데이터 파일은 연구자의 개인 컴퓨터 내 비밀번호를 건 폴더에 보관 후 폐기 처리할 것임을 안내하였다. 완료된 설문지는 밀봉한 채로 수거하였고 연구자가 설문지를 수거한 즉시 코딩하여 데이터 파일에 입력하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 특성과 직무 만족도의 차이

가. 대상자의 일반적 특성과 그에 따른 직무 만족의 차이

대상자의 일반적 특성과 그에 따른 직무 만족의 차이는 Table 1과 같았다. 연령은 평균 42.21 ± 8.32 세로 40대가 47.0%(70명)로 가장 많았고 39세 이하가 30.2%(45명), 50대 이상이 22.8%(34명)였다. 77.2%(115명)의 대상자가 결혼한 상태이었고, 4년제 대학교와 대학원을 졸업한 대상자는 69.8%(104명)였다. 종교는 기독교가 45.6%(68명)로 가장 많았고 없는 경우는 28.9%(43명)였다. 월 소득은 300만원 미만이 51.7%(77명)로 가장 많았고 77.9%(116명)가 비수도권에 거주하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 만족도의 차이를 보면, 결혼상태 ($t=2.252$, $p=.028$)와 거주지($t=2.432$, $p=.016$)에 따른 차이가 유의하였고, 연령($F=.894$, $p=.412$), 교육 수준($F=.053$, $p=.952$), 종교($F=.184$, $p=.910$), 월 소득($F=.213$, $p=.890$)에 따른 차이는 유의하지 않았다. 즉 배우자가 없는 대상자와 수도권에 거주하는 대상자의 직무 만족도가 높았다.

Table 1. Differences of job satisfaction by general characteristics
(N=149)

Characteristics	Categories	n (%)	Job satisfaction	
		Mean±SD	Mean±SD	t/F(p)
Age (yr)	≤ 39	45 (30.2)	3.38±0.35	.894
	40~49	70 (47.0)	3.41±0.41	(.412)
	≥ 50	34 (22.8)	3.49±0.37	
	Total	42.21±8.32	3.43±0.43	
Marital status	Yes	115 (77.2)	3.38±0.47	2.252
	No	34 (22.8)	3.55±0.35	(.028)
Education	College	45 (30.2)	3.40±0.45	.053
	University	66 (44.3)	3.42±0.45	(.952)
	≥ Master	38 (25.5)	3.43±0.48	
Religion	Christianity	68 (45.6)	3.42±0.49	.184
	Buddhism	22 (14.8)	3.36±0.41	(.910)
	Catholicism	16 (10.7)	3.45±0.35	
	None	43 (28.9)	3.44±0.46	
Monthly income (×10 ⁴ won)	≤ 299	77 (51.7)	3.39±0.48	.213
	300~399	47 (31.5)	3.44±0.45	(.890)
	400~499	17 (11.4)	3.47±0.34	
	≥ 500	8 (5.4)	3.38±0.49	
Residential area	Capital	33 (22.1)	3.58±0.44	2.432
	Non-capital	116 (77.9)	3.37±0.44	(.016)

나. 대상자의 근무 관련 특성과 그에 따른 직무 만족의 차이

대상자의 근무 관련 특성과 그에 따른 직무 만족의 차이는 Table 2와 같았다. 대상자의 근무 특성을 살펴보면, 임상 경력은 11 - 20년이 41.6%(62명)로 가장 많았고, 분만실 근무 경력은 10년 이하가 58.4%(87명)로 가장 많았으며 77.9%(116명)가 분만 개조를 직접 하지 않았다. 현 직업에 만족하는 이유로는 ‘보람과 긍지’가 52.3%(78명)로 가장 많았고, ‘자아실현’은 37.6%(56명)였다.

근무 특성에 따른 직무 만족도의 차이를 살펴보면, 현 직업에 만족하는 이유에 따른 차이가 유의하였고($F=4.543, p=.012$), 임상 경력($F=3.024, p=.052$), 분만실 근무 경력($F=.873, p=.422$)이나 분만 개조 여부($t=.584, p=.565$)에 따른 차이는 유의하지 않았다. 즉 현 직업에 만족하는 이유가 ‘급여 등 기타’인 대상자보다 ‘보람과 긍지’인 대상자의 직무 만족도가 더 높았다.

Table 2. Differences of job satisfaction by work-related characteristics (N=149)

Characteristics	Categories	n (%)		Job satisfaction	
		Mean±SD	Mean±SD	t/F(p)	
Length of nurse experience (yr)	≤10	36 (24.2)	3.48±0.39	3.024 (.052)	
	11-20	62 (41.6)	3.31±0.48		
	≥21	51 (34.2)	3.50±0.44		
Length of midwife experience (yr)	≤10	87 (58.4)	3.39±0.44	0.873 (.422)	
	11-20	39 (26.2)	3.42±0.51		
	≥21	23 (15.4)	3.53±0.40		
Deliver babies	Yes	33 (22.1)	3.46±0.50	0.584 (.565)	
	No	116 (77.9)	3.41±0.44		
Cause of job satisfaction	Worthwhile and pride ^a	78 (52.3)	3.50±0.48	4.543 (.012) a>c [†]	
	Self-actualization ^b	56 (37.6)	3.38±0.38		
	Salary etc. ^c	15 (10.1)	3.14±0.42		

[†] Scheffé test

2. 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 정도

대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 정도는 Table 3과 같다. 직무수행은 3점 만점에 최소 0.34점부터 최대 2.89점까지로 평균은 1.97 ± 0.50 점이었고, 하부요인별로는 산전 관리가 2.26 ± 0.57 점으로 가장 높았으며, 산후관리 2.17 ± 0.67 점, 분만 관리 2.01 ± 0.43 점, 신생아 관리 1.70 ± 0.92 점, 자기계발 1.70 ± 0.80 점 순이었다. 소명 의식은 4점 만점에 최소 2.08점부터 최대 4.00점까지로 평균 2.97 ± 0.38 점이었고 하부요인별로는 목적·의미가 3.12 ± 0.45 점으로 가장 높았다. 친 사회적 성향이 2.96 ± 0.43 점, 초월적 부름이 2.84 ± 0.51 점 순이었다. 직무 만족도는 5점 만점에 최소 2.20점부터 최대 4.65점까지로 평균 3.42 ± 0.45 점이었으며 하부요인별로 살펴보면 분만업무가 3.81 ± 0.66 점으로 가장 높았고, 전문지식 3.51 ± 0.64 점, 근무환경 3.44 ± 0.56 점, 업무감독 3.24 ± 0.68 점, 보수가 2.67 ± 0.72 점으로 나타났다.

Table 3. Scores of research variables ($N=149$)

Variables	Domain	Mean±SD	Min-Max	Possible range
Work Performance	Antepartum care	2.26±0.57	0.10-3.00	0-3
	Intrapartum care	2.01±0.43	0.23-3.00	0-3
	Postpartum care	2.17±0.67	0.00-3.00	0-3
	Neonatal care	1.70±0.92	0.00-3.00	0-3
	Self-improvement	1.70±0.80	0.00-3.00	0-3
	Total	1.97±0.50	0.34-2.89	0-3
Calling	Transcendence	2.84±0.51	1.25-4.00	1-4
	Purpose · meaning	3.12±0.45	2.00-4.00	1-4
	Prosocial intention	2.96±0.43	2.00-4.00	1-4
	Total	2.97±0.38	2.08-4.00	1-4
Job satisfaction	Management of delivery	3.81±0.66	2.25-5.00	1-5
	Professional knowledge	3.51±0.64	1.67-5.00	1-5
	Work environment	3.44±0.56	1.75-4.80	1-5
	Clinical supervision	3.24±0.68	1.33-5.00	1-5
	Income	2.67±0.72	1.00-4.50	1-5
	Total	3.42±0.45	2.20-4.65	1-5

3. 대상자의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 상관관계

직무수행과 소명 의식의 하부요인들과 직무 만족도 간의 상관관계는 Table 4와 같았다. 직무수행과 직무 만족도($r=.291, p<.001$), 소명 의식과 직무 만족도($r=.566, p<.001$)는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무수행과 소명 의식 관계도 유의한 양의 상관관계($r=.323, p<.001$)를 나타내었다. 직무수행의 하부요인과 직무 만족은 산전 관리($r=.619, p<.001$)였고, 분만 관리($r=.665, p<.001$), 산후관리는($r=.828, p<.001$), 신생아 간호($r=.767, p<.001$), 자기계발($r=.713, p<.001$)로 유의하였다. 소명 의식의 하부요인과 직무 만족은 초월적 부름($r=.183, p<.005$)은 유의하나 상관 정도가 낮았고, 목적·의미($r=.337, p<.001$), 친 사회적 동기($r=.286, p<.001$)는 통계적으로 유의하게 양의 상관관계가 나타났다. 즉, 관련 직무를 수행할수록, 소명 의식의 목적과 의미와 친 사회적 동기가 높을수록 직무 만족도가 높았다.

Table 4. Correlations among work performance, calling and job satisfaction ($N=149$)

Variables	WP	AC	IC	PC	NM	SI	CL	TS	PM	PI	JS
	$r(p)$										
Work performance	1										
Antepartum care	.619 ($<.001$)	1									
Intrapartum care	.665 ($<.001$)	.492 ($<.001$)	1								
Postpartum care	.828 ($<.001$)	.443 ($<.001$)	.521 ($<.001$)	1							
Neonatal -management	.767 ($<.001$)	.172 (.034)	.404 ($<.001$)	.632 ($<.001$)	1						
Self-improvement	.713 ($<.001$)	.379 ($<.001$)	.267 (.001)	.204 ($<.001$)	.363 ($<.001$)	1					
Calling	.323 ($<.001$)	.172 (.037)	.217 (.006)	.186 (.019)	.220 (.007)	.359 ($<.001$)	1				
Transcendence	.183 (.027)	.044 (.626)	.217 (.008)	.093 (.294)	.132 (.108)	.214 (.012)	.810 ($<.001$)	1			
Purpose · meaning	.337 ($<.001$)	.232 (.005)	.187 (.018)	.233 (.005)	.117 (.015)	.387 ($<.001$)	.863 ($<.001$)	.503 ($<.001$)	1		
Prosocial itention	.286 ($<.001$)	.168 (.035)	.143 (.085)	.182 (.033)	.237 (.005)	.304 ($<.001$)	.842 ($<.001$)	.457 ($<.001$)	.669 ($<.001$)	1	
Job satisfaction	.291 ($<.001$)	.240 (.003)	.179 (.033)	.213 (.012)	.118 (.162)	.354 ($<.001$)	.566 ($<.001$)	.358 ($<.001$)	.623 ($<.001$)	.484 ($<.001$)	1

4. 대상자의 직무 만족도에 미치는 영향요인

대상자의 직무수행과 소명 의식이 조산사의 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. Durbin-Watson 지수가 1.95로 오차항 간에 서로 독립적임을 확인하였고, 독립변수들의 공차 한계(Tolerance)는 0.46 - 0.94로 0.1보다 컸으며, 분산팽창지수(variation inflation factor, VIF)는 1.07 - 2.19로 10미만이었으므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다.

대상자의 특성 가운데 직무 만족도에 유의한 차이를 나타낸 명목변수인 결혼상태(1=결혼), 거주지(1=수도권)와 현 직업에 만족하는 이유(1=보람과 긍지)를 가변수(Dummy variable) 처리하여 투입하였다. 그리고 직무 만족도와 유의한 상관관계를 나타낸 직무수행과 소명 의식의 하부요인들도 함께 단계적으로 투입하여 회귀분석을 시행한 결과, 병원 분만실 조산사의 직무 만족도를 설명하는 회귀모형은 유의하였으며 ($F=13.094, p<.001$) 설명력은 45%였다.

독립변수들이 직무 만족도에 미친 영향은 목적·의미($\beta=.477, p<.001$), 결혼상태($\beta= -.148, p=.025$) 순으로 강하였다. 즉 직업에 대한 목적·의미를 높게 인식하고 미혼인 조산사의 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다.

Table 5. Influencing factors of job satisfaction (N=149)

Variable	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.249	.278		4.523	<.001
Marital status [†]	-.152	.073	-.148	-2.257	.025
Residential area [†]	.104	.074	.094	1.343	.183
Cause of job satisfaction [†]	.303	.242	.083	1.224	.226
Work Performance					
Antepartum care	.043	.057	.049	.587	.558
Intrapartum care	.017	.083	.023	.213	.833
Postpartum care	-.024	.048	-.034	-.344	.737
Self-improvement	.058	.043	.103	1.353	.178
Calling					
Transcendent	.069	.067	.082	1.022	.308
Purpose · meaning	.483	.093	.477	5.319	<.001
Prosocial intention	.114	.092	.114	1.274	.208
$R^2=.493$, Adjusted $R^2=.454$, $F(p)=13.094(<.001)$ Tolerance=0.46~0.94, VIF=1.07~2.19					

VIF: variance inflation factors.

[†] Dummy variable references were marital status (0=unmarried), residential area (0=non-capital), and cause of job satisfaction (0=salary etc).

V. 논의

본 연구는 조산사의 직무수행과 소명 의식, 직무 만족도의 정도를 파악하고, 직무수행과 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 진행하였다. 주요 연구 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 조산사의 직무수행 정도는 3점 만점에 평균 1.97점 이었고 하부요인별로는 산전 관리가 2.26점으로 가장 높았으며, 산후 관리 2.17점, 분만 관리 2.01점, 자기계발과 신생아 관리가 각각 1.70점이었다. 동일한 도구로 측정한 결과는 아니지만, 선행연구에서 조산원 조산사의 직무수행 정도는 5점 만점에 평균 4.05점(2.43/3점)이었고, 하부요인별로는 산전 관리 4.03점(2.42/3점), 산후 관리 4.65점(2.79/3점), 분만 관리 2.78점(1.67/3점), 신생아 관리 4.50점(2.70/3점), 자기계발 4.18점(2.51/3점)으로(Yu, 2019), 분만 관리를 제외한 모든 영역에서 본 연구보다 수행 빈도가 높았다.

병원 분만실에 근무하는 조산사들이 조산원 조산사들과 비교해 직무수행 정도가 낮게 나타난 것은 병원에서는 분만 직후 신생아를 신생아실로 이동시키고, 분만 후 한두 시간 안에 산모를 산과 병동으로 이동시키므로 신생아 관리와 산후 관리를 제공할 기회가 적기 때문으로 보인다. 조산원은 입원부터 퇴원까지 한 공간에서 연속적인 돌봄을 제공하므로 분만 후에도 산후 관리와 신생아 관리 등 직무수행의 정도가 높은 것으로 생각된다(Lee, 2011). 다른 한편, 조산사의 직무수행 측정 도구가 다양한 영역의 직무를 수행할수록 높은 점수를 받도록 고안되었기 때문에, 직무가 분만 관리에 집중된 분만실 조산사의 경우

상대적으로 점수가 낮게 평가되었을 것으로 생각된다. 따라서 후속 연구에서는 조산사의 전문적인 직무수행 정도를 측정할 때 수행 정도와 수행 시간을 함께 측정할 것을 제안한다.

본 연구에서 소명 의식은 4점 만점에 평균 2.97점으로 하부요인별로는 목적·의미가 평균 3.12점(74/100점)으로 가장 높았고 친 사회적 지향 2.96점, 초월적 부름 2.84점이었다. 같은 도구를 사용한 중/소병원 간호사의 소명 의식은 5점 만점에 평균 3.13점(63/100)점 이었고, 목적·의미 3.33점, 친 사회적 지향이 3.25점, 초월적 부름이 2.82점이었다 (Oh & Han, 2018). 본 연구와 선행연구(Oh & Han, 2018)에서 소명 의식은 조산사와 간호사의 직무 만족도 영향요인으로 보고되고 있으므로, 조산사와 일반 간호사의 소명 의식에 체계적인 차이가 있는지 비교 연구가 필요하다. 더 나아가 개인이나 조직의 어떤 특성이 소명 의식에 영향을 미치는지 파악한다면 간호사 하위집단의 특성을 이해하고 그에 맞는 소명 의식 증진을 위한 중재 개발에 도움이 되리라 생각한다.

본 연구에서 직무 만족도는 5점 만점에 평균 3.42점이었다. 하부 영역별로는 분만업무에 대한 만족이 3.81점(76.2/100점)으로 가장 높았고 보수에 대한 만족이 2.67점(53.4/100점)으로 가장 낮아, 본 연구의 대상자들이 전문적인 업무나 위치에 만족하는 한편 보수에 대해서는 상대적으로 만족하지 못하고 있음을 알 수 있다. 분만 관리는 조산사에게 있어 가장 전문성이 발휘되는 직무이기 때문에 이에 대한 직무 만족도가 높은 것으로 해석된다. 이러한 결과는 조산원에 근무하는 조산사들이 이전에 병원 분만실에서 근무할 때는 조산사의 정체성에 대한 회의를 많이 느꼈지만, 조산원에서 분만 중심의 업무를 수행하면서 조산사로서의 자부심과 책임감을 느끼고 즐겁게 업무에 임하게 되었다는 질적 연구의 결과(Park, Kwon & Kim, 2017)와 맥을 같이한다. 병원에서 간호 인력을

배치할 때 조산사를 분만업무와 관련된 부서, 즉 분만실에 배치하는 것을 적극적으로 고려할 필요가 있다.

본 연구에서 신생아 관리를 제외한 조산사의 직무수행은 직무 만족도와 양의 상관관계를 나타내었다. 본 연구의 결과는 전문 간호사가 해당 자격 분야와 동일한 분야에서 전문 간호 직무를 수행하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 직무 만족도가 높았던(Kim, 2013) 선행 연구의 결과를 지지하고 있다. 이는 조산사의 직무 만족도를 높이기 위해서는 조산사를 전문 간호 직무를 수행할 기회가 많은 부서에 적극적으로 배치해야 할 필요성을 시사한다. 저출산으로 출산 여성은 감소하였으나 고령 임신으로 인한 합병증의 위험이 커졌기 때문에 고위험 임부부터 고위험 신생아에 이르기까지 집중적인 관리가 필요해졌다.

고위험 산모 신생아 통합치료 센터(Maternal Fetal Intensive Care Unit, MFICU)에 근무하는 간호사는 체계적인 교육을 받지 않은 상태에서 MFICU에 발령받는 경우가 많아 전문적인 역량을 갖추지 못하고 직무수행의 어려움을 느껴 이직을 고려하는 사례가 많은 것으로 보고되고 있다(Lee & Yoo, 2017). 국가가 발급하는 조산사 면허증을 갖추고 전문 지식과 기술을 갖춘 조산사를 MFICU의 인력으로 적극적으로 활용한다면 MFICU에서의 간호의 질이 높아지는 동시에 조산사의 직무 만족도를 높여 전문 인력을 안정적으로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서 직무수행 가운데 자기계발이 직무 만족도와 가장 높은 상관관계를 보였다. 본 연구에서 4년제 대학교 졸업 이상의 학력을 가진 조산사는 69.8%였으며 이는 대학병원 일반 간호사의 57.5%와 비교했을 때 높은 수준으로(Kim & Seomun, 2013), 분만실 조산사들의 자기계발 욕구가 비교적 높음을 알 수 있다. 그러나 분만실 간호사는 근무 경험

에서 자기계발의 어려움을 가장 크게 호소하였는데(Lee, 2017) 이는 소속 기관의 자기계발 여건이 충분하지 않은 상황과 관련된 것으로 보인다. 2018년 현재 조산사의 18%는 종합병원에, 54%는 병·의원에, 28%는 조산원에 근무하고 있는 실정으로(Ministry of Health and Welfare, 2019) 대부분의 조산사가 규모가 작은 기관에 소속되어 있어 자기계발의 기회가 제한적일 수 있다. 임상 실습의 현장 지도자는 실습 지도가 성장을 위한 자극제로 작용하여 임상 수행 능력을 향상하기 위한 자발적 노력으로 이어지고 자기계발을 위한 교육의 기회를 찾게 된다고 하였다(Bizek & Oerman, 1990). 많은 병원이 간호학과와 실습 협약을 맺고, 조산사들이 현장 지도자 경험을 통해 자기계발의 동기를 얻으며, 병원이 조산사의 자기 계발 기회를 지원한다면 함께 성장하는 동력이 될 수 있을 것이다.

본 연구에서 조산사의 소명 의식의 모든 하부요인은 직무 만족도와 양의 상관관계를 나타내었다. 그리고 직무 만족도 영향요인을 파악하기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과 소명 의식의 하부요인 가운데 목적·의미와 결혼상태(기혼)의 영향이 유의하게 나타났다. 소명 의식과 직무 만족과의 직접 관계연구는 아니지만, 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 목적·의미는 재직 의도의 영향 요인으로 나타났는데(Park & Jung, 2016), 이는 자신의 일에 삶의 목적과 의미를 연결해 직무 만족을 함으로써 간호 현장에 오래 머물려는 것으로 본 연구의 결과와 유사한 맥락을 보인다. 이처럼 직무 만족도에 있어서 초월적 부름이나 친 사회적 지향보다는 목적·의미의 영향이 강한 이유는 오늘날 개인주의적 가치관과 관련 있어 보인다. 일이 신이나 사회의 부름에 의한 것 또는 타인이나 공동체의 이익을 위한 것이라는 태도는 개인의 외부를 지향한 것이지만, 일의 의미와 일을 통해 개인적 목적을 실현해 나가는 것을 중시하는 것은 개인의 내부를 향한 태도이기 때문이다. 소명을 가진 사람들이 자신의

일에 확신을 가지고 몰입하며 만족할 수 있는 것은 그들이 인지하고 있는 일에 대한 의미와 목적이 내적 동기로 작용하기 때문이다(Kim & Kim, 2017). 다행히 소명 의식은 안정적이고 변화가 어려운 기질적인 속성이 아니라 발전과 관리가 가능한 상대적인 속성으로 알려져 있다(Shim & Yoo, 2012). 조산사의 소명 의식, 특히 일을 삶의 목적이나 의미와 연결하려는 목적·의미의 태도를 강화하는 훈련을 주기적으로 제공한다면 조산사의 직무 만족도를 높이는 데 도움이 될 것이다.

본 연구에서 배우자가 있는 대상자일수록 직무 만족도가 유의하게 낮았다. 기혼 간호사는 엄격한 조직체계 아래에서 개인에게 주어진 막중한 책임 때문에 일-가정 간의 균형을 유지하면서 다중 역할을 수행하는 데 많은 어려움을 느낄 수 있다. 일-가정 갈등이 있는 기혼의 여성 간호사에서 가족 친화 제도 및 상사의 지지가 일과 삶의 균형에 긍정적인 방향으로 영향을 미친 결과는 상사의 지원이 직장 내 사회적 지지의 주요한 원천이 될 수 있음을 말해준다(Jeon & Noh, 2018). 그리고 일-가정 갈등은 가정 내 역할을 더 많이 한다고 느낄수록, 본인의 근로시간이 길수록, 동거하는 미취학 자녀의 수가 많을수록, 본인의 가사 및 돌봄 시간이 길수록 커졌다(Choi & Cho, 2018). 탄력근로제나 직장 내 보육 시설 운영 등의 가족 친화적인 제도를 시행한다면 기혼 조산사의 직무 만족도를 향상할 수 있으리라 생각한다.

지역 간 의료의 심각한 불균형을 고려할 때 전국적인 표본이 아니라 영남 지역에 치중된 표본을 사용한 점은 본 연구의 제한점이므로 연구의 결과를 전체 병원 분만실에 근무하는 조산사에게 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다. 병원 조산사와 조산원 조산사의 직무에 많은 차이가 있음에도 불구하고 조산원 조산사 위주의 직무수행 도구로 직무수행을 측정할 점도 한계가 될 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 병원 분만실에 근무하는 조산사를 대상으로 직무수행 정도와 소명 의식이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 2017년 6월부터 8월까지 분만실 근무 경력이 6개월 이상인 조산사를 대상으로 방문, 온라인, 우편으로 설문지 조사를 하여 총 149부의 자료로 분석하였다. 자료는 SPSS Win 21.0 program을 이용하여 통계적 분석을 하였다. 대상자의 특성에 따른 직무 만족도의 차이는 independent t-test와 ANOVA로 분석하였고, 제 연구변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 직무 만족도 영향요인은 multiple regression으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 조산사의 일반적 특성에 따른 직무 만족도의 차이는 결혼 유무 ($t=2.252$, $p=.028$), 거주지($t=2.432$, $p=.016$), 현 직업 만족 이유($F=4.543$, $p=.012$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

2. 직무수행과 소명 의식, 직무 만족의 정도는 직무수행의 3점 만점에 평균 1.97 ± 0.50 점, 하부요인별로는 산전 관리가 2.26 ± 0.57 점으로 가장 높

았다. 소명 의식은 4점 만점에 평균 2.97 ± 0.38 점, 하부요인별로는 목적·의미가 3.12 ± 0.45 점으로 가장 높았으며 직무 만족도는 5점 만점에 평균 3.42 ± 0.45 점, 하부요인별로 살펴보면 분만업무가 3.81 ± 0.66 점으로 가장 높았다. 즉, 분만업무에서 직무수행은 낮았지만, 분만업무를 행할 때 직무 만족도가 높았다.

3. 직무 만족도는 직무수행($r=.291, p<.001$) 및 소명 의식($r=.566, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었다.

4. 다중 회귀분석을 실시한 결과, 목적·의미($\beta=.477, p<.001$)와 결혼 유무($\beta= -.148, p=.025$)가 직무 만족에 영향을 주는 변인으로 유의했으며 모델의 설명력은 45%였다.

조산사의 직무 만족 정도는 분만업무를 수행하고 직업에 대한 목적·의미를 높게 인식하며 미혼인 경우 높은 것으로 확인되었다. 소명 의식의 하부영역 가운데 목적·의미가 병원 분만실에 근무하는 조산사의 직무 만족도 영향요인으로 나타난바, 조산사들에게 직업을 통해 삶의 가치와 목적을 실현하고자 하는 태도를 증진할 기회를 제공한다면 직무 만족도 개선에 효과가 있을 것으로 생각된다. 본 연구는 병원 분만실에 근무하는 조산사의 소명 의식과 결혼상태가 직무 만족도 영향요인임을 밝힘으로써 조산사의 직무 만족도를 높이기 위한 전략을 마련하는 데 유용한 시사점을 제공하였다고 생각한다.

2. 제언

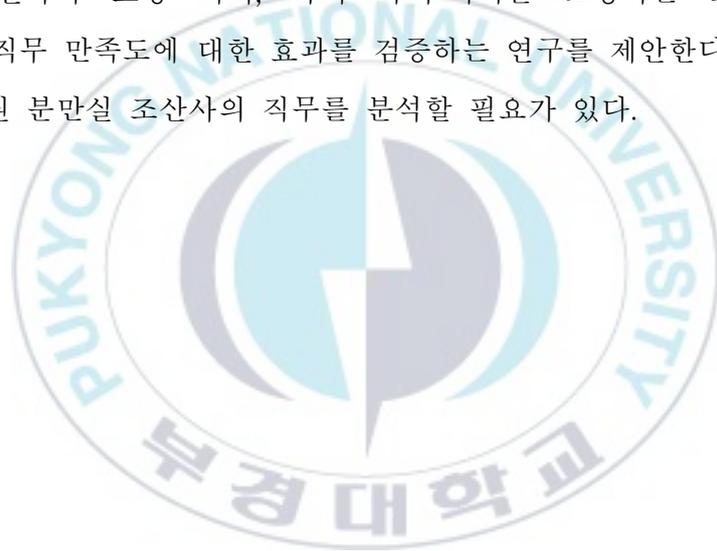
본 연구의 결과를 바탕으로 다음을 제언한다.

첫째, MFICU에 근무하는 조산사와 일반 간호사의 직무수행과 직무 만족도를 비교하는 연구가 필요하다.

둘째, 기혼 조산사의 일-가정 양립이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악해 볼 필요가 있다.

셋째, 조산사의 소명 의식, 특히 목적·의미를 고양하는 프로그램을 개발하고 직무 만족도에 대한 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

넷째, 병원 분만실 조산사의 직무를 분석할 필요가 있다.



참고문헌

- Ahn, S. H. (2000). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(3), 319-331.
- American College of Nurse-Midwives. (2000). *Nurse-midwifery Today: A Handbook of State Laws & Regulations, 2000*. American College of Nurse-Midwives.
- Ahn, Y. S., & Han, S. J. (2019). Factors affecting job satisfaction of oncology advanced practice nurses. *Asian Oncology Nursing*, 19(3), 159-168.
- Billington, M., & Stevenson, M. (2012). *Critical care in childbearing for midwives* (Lee, H. K., Kim, H. K., Song, Y. A., Youn, M. S & Jung G. H. Translation together). Seoul: Jeongdam Media (Original work published 2007).
- Bizek, K. S., & Oermann, M. H. (1990). Study of educational experiences, support, and job satisfaction among critical care nurse preceptors. *Heart & lung: The Journal of critical care*, 19(5 Pt 1), 439-444.
- Chae, Y. H., Lee, W. H., Min, Y. M., Shin, A. M., & Kim, H. M. (2013). Nurse's role performance and perception of the importance of role among nurses practicing in a cancer care facility. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(3), 407-418.
- Choi, Y. L., & Cho, G. Y. (2018). The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in

- married nurses working in shifts. *Journal of Korean Data Analysis Society*, 20(4), 2161-2176.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., & Steger, M. F. (2008, August). Development of the calling and vocation questionnaire (CVQ). *Paper presented at the meetings of the American Psychological Association, Boston.*
- Friedman, H. S., Liang, M., & Banks, J. L. (2015). Measuring the cost-effectiveness of midwife-led versus physician-led intrapartum teams in developing countries. *Women's Health (Lond)*, 11(4), 553-564.
- Hildingsson I., Gamble J., Sidebotham M., Creedy DK., Guilliland K., Dixon L., et al. (2016). Midwifery empowerment: national surveys of midwives from Australia, New Zealand and Sweden. *Midwifery*, 40, 62-69.
- Hoppock, Robert. (1935). *Job satisfaction*. New York and London: Harper and Brothers.
- ICM (2017). ICM Definition of the midwife. Retrieved from <https://www.internationalmidwives.org/our-work/policy-and-practice/icm-definitions.html>
- Ignatavicius, D., & Grflith, J. (1982). Job analysis: the basis of effective appraisal. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 12(7), 37-41.

- Jang, J. Y. & Lee, Jee Yon. (2014). The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction. *Korean Journal of Counseling, 15*(1), 259-278.
- Jayne, M., & Maureen, R. (2016). Midwifery (Korea midwifery association, Ilsin christian hospital translation). Seoul: Elsevier Korea. (Original work published 2014).
- Jeon, B. R., & Noh, Y. G. (2018). Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. *Journal of Digital Convergence, 16*(10), 261-270.
- Jeong, G. S., & Jung, M. S. (2013). Job satisfaction among korean nurses: A literature review. *Journal of muscle and joint health, 20*(3), 235-246.
- Kim, B. Y. (2018). *A comparison study on professionalism and job satisfaction between community midwives and hospital midwives*. Unpublished master's thesis. Ewha Womans University, Seoul, South Korea.
- Kim, H. J. (2012). Study on core competencies of community mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 21*(1), 67-78.
- Kim, J. H., Park, E. C., Kim, T. H., Lee, K. S., Kim, Y. H., & Lee, S. G. (2016). The impact of hospital specialization on length of stay per case and hospital charge per case. *Health Policy and Management, 26*(2), 107-114
- Kim, S. D. (2013). Job satisfaction and job performance of advanced

practice nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 14(12), 6146-6154.

Kim, S. H. (1996). *A study on the role recognition and job satisfaction of midwives in general practitioners and general hospitals*. Unpublished master's thesis. Kyung Hee University. Seoul, South Korea.

Kim, S. Y. (1998). *A study on the job satisfaction of nurses in university hospitals*. Unpublished master's thesis. Kyung Hee University, Seoul, South Korea.

Korea Institute for Health and Social Affairs (2019). A research on the health workforce in Korea Retrieved from: http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=320&CONT_SEQ=352714&FILE_SEQ=283854

Kim, H. K. (2000). A study on the role and curriculum of foreign midwives. *Journal of Korean Midwives*, 10, 50-75.

Korea Health Personnel Licensing Examination Institute (2003). An analysis of job descriptions for midwives Retrieved from: <http://kiss.kstudy.com.libproxy.pknu.ac.kr/public/public3-article.asp?key=6001372>

5

Korean Midwives Association. (2003). Korean midwives association vision 21.

Kim, M. R., & Seomun, G. (2013). Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101.

- Kim, S. O. (1992). *A study on the degree of roles and factors affecting the ministries of midwives*. (dissertation). Hanyang University, Seoul. South Korea.
- Kim, J. S., & Kim, K. (2017). The effect of perceiving a calling on worker's life satisfaction: focusing on the mediation effects of living a calling and basic psychological need. *Korean Journal of Counseling, 18*(4), 431-451.
- Kim, H. J., Lim, J. S., Choi, S. M., Park, S. H., Park, S. H., An, S. E., ... & Kim, S. (2015). Analysis of activities and services of delivery room nurses based on DACUM technique. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 21*(3), 319-334.
- Kim, J. S. (2019). A study on the mediating effects of work engagement in the relations between calling and job satisfaction among counselors. *Korean Counseling Association* , 20(4), 49-66.
- Kim, H. W., Yoo, J. E., & Woo, Ch. H., (2017). Effect of calling, meaning of work, job stress, and stress coping on organizational commitment among career soldiers. *Korean Journal of Stress Research, 25*(1), 30-36.
- 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. *Journal Korean Academy of Nursing Administration, 15*(2), 182-192.
- Lea, E. K. (2011). A study on the perception of youth work as a vocation and attendant levels of job satisfaction. *Studies on Korean Youth, 22*(1), 115-140.

- Lee, E. J., & Yoo, E. K. (2017). The experience of unwanted department relocation of the nurse. *Journal of the Korean Society for Wellness, 12*(2), 37-48.
- Lee, K. H., & Kim, K. W. (2003). Core competency of basic practice of nurse-midwifery. *Korean Journal of Women Health Nursing, 9*(4), 410-421.
- Lee, K. H. (2000). Midwife's role for mother and infant wellbeing. *Korean Parent-Child Health Journal, 3*(2), 67-80.
- Lee, H., Huh, E., Kim, S., Kim, K., & Seo, M. (2015). Comparison of job performance, job satisfaction and job stress of child health nurse practitioners by roles in the work place. *Child Health Nursing Research, 21*(3), 253-260.
- Lee, H. G., & Kim, J. S. (2020). Influence of secondary trauma stress, and vocation on turnover intention of nurses in regional trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(1), 65-72.
- Lee, Y. J. (2017). Work experiences of delivery room nurses: a phenomenological study. *Korean Journal of Women Health Nursing, 23*(2), 78-88.
- Lee, J. W. (2011). Effect of nurse's professionalism on customer orientation, job satisfaction and service delivery level in specialty hospital. *The Journal of the Korea Contents Association, 11*(1), 266-276.
- Lindgren, H., & Erlandsson, K. (2010). Women's experiences of empowerment in a planned home birth: a Swedish population

- based study. *Birth*, 37(4), 309–317.
- Min, S., Kim, H. S., & Oh, S. J. (2000). The relationship between nursing performance and leadership styles of head nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(1), 31–54.
- Ministry of Health and Welfare. Health and welfare statistical year book 2019. Retrieved from http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=320&CONT_SEQ=351898&FILE_SEQ=283796
- Nedvěďová, D., Dušová, B., & Jarošová, D. (2017). Job satisfaction of midwives: a literature review. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 8(2), 650–656.
- O'Brien, b., Chalmers, B., Fell, D., Heaman, M., Darling, E. K., & Herbert, P. (2011). The experience of pregnancy and birth with midwives: results from the Canadian maternity experiences survey. *Birth*, 38(3), 207–215.
- Oh, J., & Han, S. (2018). Mediating effects of person–environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 365–374.
- Oh, J. H., Lee, H. J., Kim, Y. K., Min, J., & Park, K. O. (2006). The effect of childbirth education and family participated delivery in a labor–delivery–recovery room on primiparas' anxiety, labor pain and perception of childbirth experience. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 12(2), 145–156.
- Park, J. S., Kwon, Y. E., & Kim, B. M. (2017). The job experience of

- Nurse-Midwives. *Korean Journal Health Community*, 12(1), 85-95.
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 137-147.
- Park, M. M., & Han, S. J. (2013). Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 24(1), 51-61.
- Park, Y. S., Lee, K. H., Byun, S. J., & Kim, H. K. (2005). *A study on how to improve the midwifery national exam subjects*. Korean health care workers. Retrieved from: https://rnd.kuksiwon.or.kr/last/selectFileDown.do?attach_id=2015030400026
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.
- Saleem, Z., Jan, R., McInyre, H., Rattani, S. A., & Sikandar, R. (2015). Midwives' perception about their practice in a midwifery-led care model in Karachi, Pakistan. *British Journal of Midwifery*, 23(3), 200-207.
- Shim, Y., & Yoo, S. K. (2012). Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire (CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(4),

847-872.

- Sihn, Y. I. (2018). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between caregivers' calling and organizational performance. *Journal of the Korea Convergence Society, 9*(11), 393-402.
- Sung, M. H., & Lee, M. Y. (2017). Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean clinical nursing research, 23*(1), 1-8.
- Yu, Y. S. (2019). *Role recognition, role performance and inhibitory factors of midwives working in midwifery clinics and hospitals*. Unpublished master's thesis. Hanyang University, Seoul, South Korea.
- Warmelink, J. C., Hoijtink, K., Noppers, M., Wieggers, T. A., de Cock, T. P., Klomp, T., & Hutton, E. K. (2015). An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. *Midwifery, 31*(4), 482-488.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of professional nursing, 19*(5), 251-261.

부록1. 설문서 및 동의서

설문지

안녕하십니까?

업무로 바쁜 가운데 귀한 시간 내어 주심에 먼저 감사의 말씀 드립니다.

본 연구는 병원 분만실에 근무하는 조산사를 대상으로 직무수행 정도와 소명 의식이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구이며, 조산사의 직무 만족 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 시도되었습니다.

본 조사는 온라인 또는 오프라인에서 이루어지며 응답 내용은 본 연구의 목적 이외 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 참여 중 언제든지 중단이 가능하며 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

참여를 원하시면 다음 주소(<http://naver.me/56oQAB1R>)로 링크하시면 됩니다. 조사에 소요되는 시간은 약 15~20분이며, 모든 질문에 답변 후 '제출하기' 버튼을 클릭하면 조사가 완료됩니다.

한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주신다면 조산사의 근무만족도 향상 방안을 마련하는데 도움이 될 것입니다. 귀하의 응답은 기밀로 처리되고 모든 질문은 선택사항입니다. 소중한 시간을 내셔서 본 설문조사에 참여해주심을 진심으로 감사드립니다.

2017년 6월

부경대학교 간호학과 지도교수 : 김 문 정

연구자 : 정 금 아(연락처 : 010 - 0000 - 0000)

연구참여 동의서

본인은 본 연구의 목적과 연구방법에 대한 설명을 들었으며 충분히 이해한 후 자의에 의해 연구에 참여하고자 합니다. 연구에 참여 동안 본인에게 어떤 비용이나 위험이 따르지 않음과 중간에라도 언제든지 참여를 철회할 수 있음을 설명 들었습니다.

IRB 연락처 : 051-629-5224

2017년 6 월 일

(서명)

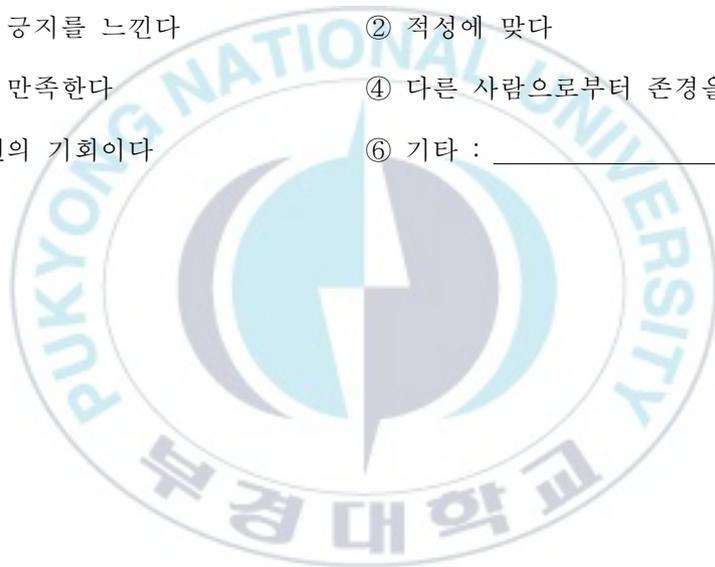
7) 근무 경력 : 임상 경력 (년 개월)

8) 근무 경력 : 분만실 경력 (년 개월)

9) 직접 분만 개조하십니까? ① 예 ② 아니오

10) 현 근무지에 대해 만족하시면 이유는 무엇입니까?

- ① 보람과 긍지를 느낀다 ② 적성에 맞다
- ③ 수입에 만족한다 ④ 다른 사람으로부터 존경을 받는다
- ⑤ 자아실현의 기회이다 ⑥ 기타 : _____



II. 직무수행

지난 6개월간 귀하가 아래의 직무를 수행한 빈도를 **하나만 선택하셔서** ‘V’로 표시해주시요. 빈도가 높을수록 자주 하는 것을 의미합니다.

1. 산전 관리	경험 없다	드물게 한다	가끔 한다	자주 한다
1-1 문진하기	1	2	3	4
1-2 전반적 신체 검진하기	1	2	3	4
1-3 검사하기(소변, 혈액)	1	2	3	4
1-4 태아건강 사정하기	1	2	3	4
1-5 위험임부 사정하기	1	2	3	4
1-6 임신불편감 감소시키기	1	2	3	4
1-7 개인위생 습생 돕기	1	2	3	4
1-8 임부정서 안정시키기	1	2	3	4
1-9 임부 교육하기	1	2	3	4
2. 분만 관리	경험 없다	드물게 한다	가끔 한다	자주 한다
2-1 분만 준비하기	1	2	3	4
2-2 분만 진행과정 사정하기	1	2	3	4
2-3 분만 태아 건강 사정하기	1	2	3	4
2-4 분만에 따른 불편감 해소하기	1	2	3	4
2-5 분만 진행과정 도와주기	1	2	3	4
2-6 아기받기	1	2	3	4
2-7 분만 직후 신생아 돌보기	1	2	3	4
2-8 질식 신생아 소생시키기	1	2	3	4
2-9 태반받기	1	2	3	4
2-10 출산 직후 산모돌보기	1	2	3	4
2-11 분만도구 멸균 소독하기	1	2	3	4

3. 산후 관리	경험 없다	드물게 한다	가끔 한다	자주 한다
3-1 산후건강 사정하기	1	2	3	4
3-2 모유먹이기	1	2	3	4
3-3 젖 울혈 풀어주기	1	2	3	4
3-4 개인위생/ 섭생 돕기	1	2	3	4
3-5 회음부 관리하기	1	2	3	4
3-6 산모 교육하기	1	2	3	4
3-7 모아 상호작용 촉진시키기	1	2	3	4
3-8 모유수유곤란증 돕기	1	2	3	4
4. 신생아 관리	경험 없다	드물게 한다	가끔 한다	자주 한다
4-1 신생아 건강사정하기	1	2	3	4
4-2 신생아 돌보기	1	2	3	4
4-3 신생아 인공수유하기	1	2	3	4
5. 자기계발관리	경험 없다	드물게 한다	가끔 한다	자주 한다
5-1 신지식추구하기	1	2	3	4
5-2 자기관리하기	1	2	3	4
5-3 후진양성	1	2	3	4

Ⅲ. 소명 의식

다음은 소명 의식에 관한 질문입니다.

귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표를 해주십시오.

No	문항	전혀 아니 다	아니 다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 내가 현재 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다	1	2	3	4
2	나의 일은 내 삶의 목적을 실현하도록 도와준다	1	2	3	4
3	나는 나를 넘어서는 어떤 힘이 내 진로로 이끌어주었다는 것을 믿지 않는다	1	2	3	4
4	내 진로의 가장 중요한 측면은 다른 사람의 요구 충족을 돕는 역할에 있다	1	2	3	4
5	나는 나를 넘어서는 무언가에 이끌려 현재 하고 있는 분야의 일을 하게 되었다	1	2	3	4
6	다른 사람들에게 영향력을 끼치는 것은 나의 진로에 있어서 주된 동기이다	1	2	3	4
7	나는 나의 진로를 삶의 목적에 이르는 길로 본다	1	2	3	4
8	나의 일은 공익에 기여한다	1	2	3	4
9	나의 진로는 내 삶의 의미의 중요한 부분을 차지한다	1	2	3	4
10	나는 내 일이 다른 사람들에게 얼마나 유익한지를 평가하려고 항상 노력하고 있다	1	2	3	4
11	내가 현재 하고 있는 분야의 일을 하는 것은 내가 이 일을 하도록 부름을 받았다고 믿기 때문이다	1	2	3	4
12	나는 일을 할 때 내 삶의 목적을 실현하려고 노력한다	1	2	3	4

IV. 직무 만족도

다음은 직무 만족도에 관한 질문입니다.

귀하의 생각이나 경험과 가장 일치하는 한 곳에 'V'를 표시해 주십시오

문항	전혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 조산업무 수행 시 나의 전문지식과 기술은 충분하다.	1	2	3	4	5
2. 근무시간 중에 수행해야 될 조산업무량은 적당하다.	1	2	3	4	5
3. 조산업무 문제점에 대해 지도의사 또는 주치의와 충분히 의논한다.	1	2	3	4	5
4. 조산 업무 외에 서류업무가 많지는 않다.	1	2	3	4	5
5. 현재의 수행하고 있는 업무에 대해 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	1	2	3	4	5
6. 주치의사, 분만실내 팀원들과 협력이 잘 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
7. 만약 내가 진로결정을 다시 한다 해도 역시 조산사를 택할 것이다.	1	2	3	4	5
8. 내가 수행하고 있는 조산업무는 매우 중요한 일이다.	1	2	3	4	5
9. 현재의 보수에 만족한다.	1	2	3	4	5
10. 조산직은 전문직으로 인정받고 있다.	1	2	3	4	5

문항	전혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
11.업무를 수행하면서 합리적이고 전문적인 판단에 어긋나는 일을 하도록 요구받지 않는다.	1	2	3	4	5
12. 나에게 중요한 업무를 결정할 권한이 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
13. 나는 직업적인 안정성에 대하여 만족한다.	1	2	3	4	5
14. 내가 근무하는 부서의 근무환경은 만족스럽다.	1	2	3	4	5
15. 조산업무는 개인적으로나 직업적으로 성장할 기회를 갖게 해준다.	1	2	3	4	5
16. 전문직 발전을 위해 진학, 보수교육 등 연구의 기회가 많다.	1	2	3	4	5
17. 나의 업무에 대해 윗 감독으로부터 필요 이상의 감독을 받지 않는다.	1	2	3	4	5
18. 내가 원하는 만큼 산모에게 질적인 지식을 제공하는 시간적 여유가 있다.	1	2	3	4	5
19. 주치의나 병원 행정가들은 조산업무의 문제점을 상의하는 편이다.	1	2	3	4	5
20. 나는 현재 조산직에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5

♥ 수고하셨습니다. 설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다. ♥

부록 2. 도구 사용 승인 동의

1. 조산사 직무수행도구

2017-06-16 (금) 10:13에 이 메일에 답장을 보냈습니다.

★ Re: 교수님의 조산사 직무분석 도구를 쓰고자 하니 허락하여 주시기 바랍니다.

2017-06-16 (금) 10:06



보낸사람 VIP 김희경 <hkkim@kongju.ac.kr>

받는사람 정금아 <jgalsn@naver.com>

정선생님!

갑자기 메일 받아 놀랐습니다.

혹시 조산사 인지요?

좋습니다. 이용해서 좋은 연구할 수 있기를 희망합니다.

현재 제가 가진 도구는 없으니 협회지 활용하시면 좋겠습니다.

김희경교수

--- Original Message ---

From : "정금아" <jgalsn@naver.com>

To : hkkim@kongju.ac.kr

Date : 2017/06/16 금요일 오전 10:02:56

Subject : 교수님의 조산사 직무분석 도구를 쓰고자 하니 허락하여 주시기 바랍니다.

교수님 안녕하십니까?

저는 부경대학교 간호학과 석사과정 중에 있는 정금아입니다.

제가 이번에 조산사의 직무만족도에 관한 논문을 쓰고자 합니다.

< 변수자, 박영숙, 문길남, 김희경 (2000) 조산사 국가시험 문항개발 기준안 연구, 조산학회지, 10, 75-160 >

제1,2저자이신 변수자, 박영숙교수님은 지금 정년퇴임 하셨고 문길남 부장님은 권한이 없다고 하시면서 교수님께 허락 받으라고 하셔서 연락드립니다.

제 논문에 교수님이 허락하여 주신다면 교수님의 조산사 직무분석 도구를 쓰고자 하니 허락하여 주시기 바랍니다.

이제 날씨가 더워지고 있는데 건강 유의하시고 항상 행복한 날들 되십시오.

2. 소명 의식

2017-06-09 (금) 09:02에 이 메일에 답장을 보냈습니다.

★ Re: 안녕하십니까? 한국판 소명 척도(CVQ-K) 도구 승인 부탁드립니다. 

2017-06-09 (금) 08:18

보낸사람 **VIP** 심예린 <yrshim@gmail.com>

받는사람 정금아 <jgalsn@naver.com>

안녕하세요 정금아 선생님,

한국판 소명 척도 물론 사용 가능합니다.

쓰실 때 다음 논문 인용 부탁드립니다:

심예린, 유성경. (2012). 한국판 소명 척도(CVQ-K) 타당화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(4), 847-872.

그럼 좋은 연구하시기 바랍니다.

심예린 드림

2017년 6월 8일 오후 9:14, 정금아 <jgalsn@naver.com>님이 작성:

교수님 안녕하십니까?

저는 부경대학교 간호학과 석사과정 중에 있는 정금아입니다.

이번에 "분만실에 근무하는 조산사의 직무수행과 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향"에 대해 논문을 쓰고자 합니다.

제논문에 교수님이 허락하여 주신다면 교수님의 한국판 소명 척도(CVQ-K) 도구를 쓰고자 하니 허락하여 주시기 바랍니다.

이제 날씨가 더워지고 있는데 건강 유의하시고 항상 행복한 날들 되십시오.

정금아 드림

3. 조산사 직무 만족도

2017년 6월 8일 오후 9:44, 정금아 <jgalsn@naver.com>님이 작성:

안녕하십니까?

저는 부경대학교 간호학과 석사과정 중에 있는 정금아입니다.

이번에 "문란실에 근무하는 조산사의 직무수행과 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향"에 대해 논문을 쓰고자 합니다.

제 논문에 이분의 조산사 직무만족도도구를 쓰고자 하는데 연락처나 이메일을 알고자 하니 도움 주시기 바랍니다.

김승희(1996) 개업조산사와 종합병원 조산사의 역할인식 및 직무만족정도 비교연구
경희대학교 석사학위 논문 - 경희대학교 국제캠퍼스 도서관
<http://www.riss.kr/link?id=T1562094>

이제 날씨가 더워지고 있는데 건강 유의하시고 항상 행복한 날들 되십시오.

정금아 드림

Re: 안녕하십니까? 

17-06-09 (금) 14:12

보낸사람 ★ 박소현(중앙도서관 학술연구지원팀) <aniso1@khu.ac.kr>

받는사람 정금아 <jgalsn@naver.com>

요청하신 저지분의 연락처가 바뀌어서 연락을 취할 방법이 없습니다.

이 분이 서울캠퍼스 소속인데

해당 대학 행정실로 문의하시는 것이 빠를듯 싶습니다.

공공대학원 행정실 02-961-0131~2, 9241

감사합니다.

2015년경 대한조산협회에서 근무 하시던 중 병환으로 별세 하셔서 승인 받지 못한 상태로 설문지 진행하였습니다.

부록 3. IRB 승인 통지서

"부경, 세계로 향한 날개"



부경대학교 기관생명윤리위원회



수신자 부경대학교 간호학과 정금아

(경유)

제 목 부경대학교 기관생명윤리위원회 제16차 심사결과 통보

부경대학교 기관생명윤리위원회 제16차 심사 결과를 아래와 같이 통보하오니 연구에 만전을 기하여 주시기 바랍니다.

1. 연구자: 간호학과 정금아
2. 연구과제명: 본인실에 근무하는 조산사의 직무수행과 소영의식이 직무 만족도에 미치는 영향
3. 관리번호: 1041385-20170621-HR-016-03

붙임 심사결과 통지서 1부, 끝.

부경대학교 기관생명윤리위원회



담당자 김유미 행정과사 김영수 기록과사 권연희 위원장 06/21
만예찬

참조자

시행 부경대학교 기관생명윤리위원회 (2017.06.21.) 접수 { }
1041385-20170621-HR-016-03
우 48513 부산시 남구 용소로 45 부경대학교대연캠퍼스 본관 604호 / http://www.pknu.ac.kr
전화 (051)629-5224 전송 (051)629-5234 / kym6893@pknu.ac.kr /

[별지 제2호 서식]

부경대학교 기관생명윤리위원회 심사결과 통지서(제9조 관련)

주소 : (48513) 부산시 남구 용소로 45

전화 : 051-629-5223 fax : 051-629-5234

문서번호	1041386-20170621- HR-016-03	발송일자	2017. 6. 21.(수)
연구과제명	분만실에 근무하는 조산사의 직무수행과 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향		
과제번호			
연구책임자	정금아	소속	간호학과
IRB 심사기간	2017. 6. 12.(월) ~ 6. 16.(금)		
심사결과	승인 <input checked="" type="checkbox"/>	시정승인 <input type="checkbox"/>	보완 <input type="checkbox"/> 부결 <input type="checkbox"/>
총 연구기간	승인일 ~ 2018. 6. 20.		
IRB 연구승인 유효기간	승인일로부터 2018. 6. 20.까지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 총 신청 연구기간이 IRB 연구승인 유효기간을 초과할 경우, 유효기간 만료 이전에 '지속심사' 승인을 받아야 연구지속 진행이 가능합니다. ○ 연구종료 시 종료보고를 하여 주시기 바랍니다. 	
심사내용			
심사의견	<ul style="list-style-type: none"> · 자료의 접근가능 대상자를 밝히고, 연구 대상자의 일반적인 특성조사 중 본 연구 내용과 관계없는 조사내용은 삭제 바람 · 개인정보(휴대전화번호, 이메일주소) 관리에 유의 · 응답내용의 비밀보장, 연구목적외로만 설문내용 사용, 개인정보의 보관과 노출금지 및 연구종료 후 파기 준수 바람 		

연구책임자는 본 위원회의 심사결과에 대하여 이의가 있을 경우, 심사결과 통지일로부터 2주 이내에 서면으로 이의신청을 할 수 있습니다. 단, 동일 사안에 대하여 2회 이상의 재심은 하지 않습니다.

부경대학교 기관생명윤리위원회 (직인)



감사의 글

간호학에 대해 더 깊이 사고하며 공부를 하고자 대학원에 입학하였지만 일하면서 공부하는 것이 생각처럼 쉽지는 않았습니다. 하지만 논문을 완성해 가는 인고의 과정 속에서 감사한 분들과 인연을 맺고 간호학문에 대해 알아가는 즐거움이 있었습니다. 짧지 않은 시간이었지만 논문을 완성하고 감사의 글을 작성 할 수 있게 하시고, 어려운 상황에서도 잘 이겨낼 수 있도록 도와주신 모든 분들께 이 지면을 통하여 진심으로 감사를 드립니다.

우선 제 논문을 포기하지 않고 완성할 수 있도록 깊은 사랑과 올바른 방향으로 논문을 지도해 주신 김 문정 지도교수님께 진심으로 존경과 감사를 드립니다. 교수님의 혼신 어린 지도와 이끌어 주심 덕분에 저의 논문을 출간할 수 있었습니다. 또한 대학원 과정 동안 배움을 통해 더 큰 성장할 수 있도록 깊은 가르침을 주신 김 명수 교수님, 김 윤희 교수님, 김 정수 교수님, 박 은아 교수님, 이 유미 교수님, 조 규영 교수님께도 진심으로 감사드립니다. 소중한 시간을 내어 자료수집에 협조해 주신 조산사 선생님들께도 감사드립니다.

마지막으로 언제나 힘이 되어주고 버팀목이 되어주는 남편과 소중한 가족들께 사랑한다고 전하고 싶습니다. 또한 논문을 포기하지 않도록 조언해주시고 관심 가져 주신 문 길남 간호부원장님께도 진심으로 깊은 감사를 드립니다. 이 논문이 임상간호 현장에서 조금이나마 도움이 되기를 바라면서 글을 마칩니다.

2020년 8월

정 금 아 올림