

조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 직무만족도

정현옥¹, 채경미^{2*}

¹경북대학교 간호대학 간호학전공, ²경북대학교병원 간호부

Autonomy and Job Satisfaction of the Nurses in the Hematopoietic Stem Cell Transplantation Ward

Hyun-Ok Jung¹, Kyung-Mi Chae^{2*}

¹Dept. of Nursing, Kyungpook National University

²Dept. of Nursing, Kyungpook National Hospital

요약 본 연구는 조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 직무만족도를 파악하고, 자율성과 직무만족도와의 상관관계를 규명하기 위한 조사연구이다. 국내 7개의 대학병원에 근무하는 간호사 79명을 대상으로 2013년 5월 20일부터 6월 4일까지 설문조사를 실시하였다. 분석방법은 SPSS 14.0을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient를 실시하였다. 자율성 평균은 165.47±19.56점, 직무만족도 평균은 3.15±0.35점으로 나타났다. 자율성과 직무만족도는 상관관계를 보이지 않았으나, 직무만족도의 하부영역 중 자율성영역($r=.273$)과 상호작용영역($r=.257$)은 자율성과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이에 조혈모세포이식병동 간호사의 직무만족도 향상을 위해서 직무만족도의 하부영역인 자율성을 높일 필요가 있을 것이다. 따라서 본 연구결과는 조혈모세포이식병동 간호사들의 자율성과 직무만족도를 증가시킬 수 있는 교육과 정책프로그램을 개발에 유용한 기초자료로 이용될 수 있다.

주제어 : 자율성, 상호작용, 직무만족도, 간호사, 조혈모세포이식병동

Abstract The purpose of this study was investigate the Autonomy and job satisfaction of the nurses in the hematopoietic stem cell transplantation ward. The data was collected by distributing structured questionnaires to 79 nurses at the hematopoietic stem cell transplantation ward at 7 university hospitals in D, B and U Metropolitan cities, from May 20 to June 4, 2013 and analyzed by t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient. The average autonomy level of nursing professionals was 165.47±19.56 points. The average nurse's job satisfaction was 3.15±0.35 points. The correlation between autonomy and nurse's job satisfaction showed to be not correlated. The correlation between autonomy and nurse's job satisfaction of the autonomy category($r=.273$) and human interaction category($r=.257$) showed to be correlated. It is necessary to developed education and policy programs for nurse's autonomy and nurse's job satisfaction at the hematopoietic stem cell transplantation ward.

Key Words : Autonomy, Interaction, Job Satisfaction, Nurses, Hematopoietic Stem Cell Transplantation Ward

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료기술의 발달, 의료전달체계의 다양화, 의료서비스를 이용하는 소비자의 욕구가 높아지게 되면서 병원이라

는 조직사회는 업무에 대한 지식과 기술의 높은 전문성이 요구되고 있다[1]. 간호사는 병원 내 30%이상을 차지하는 전문 인력으로[2], 환자와 가족을 대상으로 전문적인 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라 환자의 질적인 간호와 환자 안전에 중요한 역할을 담당한다[3]. 간호사는

*Corresponding Author : Kyung-Mi Chae(chae1125@hanmail.net)

Received January 8, 2018

Accepted March 20, 2018

Revised February 28, 2018

Published March 28, 2018

확대되는 의료시장에서 병원조직의 성과를 좌우하는 인력으로 경쟁적인 의료 환경의 변화에 맞추어 전문가로서 다양한 역량을 갖추도록 요구받고 있다.

조혈모세포이식병동 간호사는 항생제나 항암제의 부작용, 방사선 치료와 독성, 골수이식과정에 따른 약물 투여 및 감염관리, 골수 이식 후 부작용 등에 대한 주의 깊은 관찰과 간호를 제공하고, 환자 및 보호자에게 치료과정에 따른 정보제공과 교육, 환자의 격리와 장기 입원에 따른 정서적 지지까지 다양한 업무와 역할을 수행하고 있다[4]. 특히, 투약, 신체사정, 조혈모세포이식 특수간호, 안위간호, 상담 및 교육, 안전간호, 영양 및 배설간호와 같은 직접간호의 비율이 물품 및 약품관리, 환경관리, 입퇴원관리 등과 같은 간접간호활동보다 높은 비율을 차지하고 있다[5]. 조혈모세포이식병동 간호사가 진정한 전문직으로 자리 잡기 위해서는 고도의 지적훈련으로 터득한 체계적인 이론과 기술을 유익하게 사용하고, 그 지식과 기술을 근거해서 환자를 독립적으로 자유롭게 돌보며, 의료조직에서 일어나는 여러 가지 의사결정에 참여할 수 있어야 한다.

간호사의 자율성은 법적, 윤리적 업무수행표준에 따라 전문지식과 기술을 다하여 업무에 필요한 결정과 이를 수행하고 책임질 수 있는 업무상의 독립성과 상호의존성 및 이에 관한 능력과 태도를 말한다. 자율성의 수준은 어떤 직업이 전문적 지위를 성취하는가의 여부를 판단하는데 결정적인 요인으로 전문직으로서의 지위를 강화시켜 줄 뿐 아니라 보다 나은 환자간호를 가능하게 하여 직무만족도를 높인다[6]. 즉, 자율성은 직무만족도의 중요한 결정인자[7]로 자율성을 보장받지 못하면 직무스트레스가 증가되어 직무만족도가 저하된다[7,8].

직무만족도란 자신의 직무를 수행하거나 경험하는 것에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서 상태를 의미한다[9]. 직무만족도는 간호사 개인의 근로의욕과 사기를 진작시켜 자기 개발을 통하여 조직 목표를 달성할 수 있는 창의성, 참여의욕을 향상시킨다. 직무만족도는 간호사가 일에 대한 긍정적 태도로 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공하는 의료서비스의 질적 부분에 많은 영향을 미친다[10]. 만약, 조혈모세포이식병동 간호사가 자신의 직무에 만족하지 못한다면 환자에 대하여 부정적인 생각과 성실치 못한 태도로 간호사의 역할기대에 대한 효율성과 간호업무의 질이 저하되어 간호에 대한 전문적인 발전뿐만 아니라 병원조직의 발전에도 나쁜 영

향을 미치게 된다[11].

선행연구에 의하면 간호사의 직무만족도에 대한 요인으로 자율성[11-15], 자아개념[12,15], 자아존중감[12,16], 감정노동[17], 직무스트레스[17,18] 등이 있었다. 간호사를 대상으로 자율성과 직무만족도에 대한 선행연구를 살펴보면, 일반간호사[11,12,14], 소아과 간호사[13], 중환자실 간호사[19], 응급실 간호사[15] 등을 대상으로 한 연구들은 있다. 하지만 환자관리와 교육이 주요업무인 조혈모세포이식병동 간호사를 대상으로 자율성과 직무만족도를 조사한 연구는 없었다.

이에 본 연구는 조혈모세포이식병동 간호사가 인지하는 자율성과 직무만족도 정도를 파악하고 자율성과 직무만족도의 상관관계를 규명하고, 자율성을 증진과 직무만족도를 높일 수 있는 기초자료를 마련함으로써 병원간호의 질적인 발전과 병원 간호사의 지위향상에 기여하고자 수행되었다.

1.2 연구의 목적

- 1) 조혈모세포이식병동 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 조혈모세포이식병동 간호사가 인식하는 자율성 정도와 직무만족도 정도를 파악한다.
- 3) 조혈모세포이식병동 간호사의 일반적 특성에 따른 자율성 정도와 직무만족도 정도를 파악한다.
- 4) 조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 조혈모세포이식병동 간호사들이 지각하는 자율성과 직무만족도를 파악하고, 자율성과 직무만족도와의 상관관계를 규명하기 위한 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 D와 P광역시 소재 각 3개 대학병원과 U광역시 소재 1개 대학병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적과 방법에 대해 설명을 한 후 연구수행에 대한 협조를 구하였다. 그 후 본 연구자가 각 대학병원의 조혈모세포이식병동을 직접 방문하여 본 연구의 목적과

설문지 응답방식을 설명하고, 자료수집에 대한 협조를 구하였다. 설문조사 결과는 수치화되어 처리되며, 연구 목적이외에는 사용하지 않을 것임을 설명하였다. 본 연구대상자의 익명성을 유지할 것과 설문 조사 작성 중 참여를 중단할 수 있으며, 이로 인해 어떠한 불이익도 없을 것임을 설명하였다. 설명을 들은 후 자발적으로 연구에 참여를 원하는 대상자들에게 이와 같은 내용을 포함한 서면 동의서를 통해 연구 참여에 관한 동의를 구한 후 설문지를 배포하여 개별적으로 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 소요시간은 15분에서 20분 정도 이었으며, 현장에서 본 연구자가 직접 회수하였다. 본 연구의 최종 참여자는 79명이었으며, 자료수집기간은 2013년 5월 20일부터 6월 4일까지이었다.

2.3 연구도구

연구도구로는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 대상자의 일반적 특성 9문항, 자율성 30문항, 직무만족도 28문항 총 67문항으로 구성되었다.

1) 자율성 측정도구

본 연구에서 Schutzenhofer[20]가 개발한 전문직 자율성 척도(Schutzenhofer Professional Autonomy Scale: SPAS)를 Han 등[21]이 번역한 것을 Yang[22]이 수정·보완한 '전문직 자율성 척도'를 사용하였다. 이 도구는 자율성의 수준에 따라 낮은 자율성을 나타내는 10문항, 중간정도의 자율성을 나타내는 10문항, 높은 자율성을 나타내는 10문항으로 총 30문항으로 구성되었다.

자율성 측정수준은 Likert의 4점 척도에 따라 '나는 거의 이런 식으로 행동한다.' 4점, '나는 이런 식으로 행동하는 편이다.' 3점, '나는 이런 식으로 행동하지 않는 편이다.' 2점, '나는 전혀 이런 식으로 행동하지 않는다.' 1점으로 점수화 하였으며, 점수가 높을수록 자율성이 높음을 의미한다. 각 문항에는 자율성의 수준에 따라 1~3의 가중치를 주었고, 낮은 자율성 문항에 1의 가중치를 주고, 중간정도의 자율성을 나타내는 문항에는 2의 가중치, 높은 자율성 문항에 3의 가중치를 주었다. 자율성 측정도구의 최저점수는 60점에서 최고 점수는 240점으로 자율성 정도의 구분은 60~120점일 때 자율성 정도가 낮은 것으로, 121~180점은 자율성 정도가 중간인 것으로, 181점 이상이면 자율성 정도가 높은 것을 의미한다. Schutzenhofer[20]가 제시한 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었고, 본

연구에서 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2) 직무만족도 측정도구

직무만족도의 측정도구는 Slavitt[7]의 3인이 개발한 측정도구(The Index of Work Satisfaction)를 Lee[23]가 번역한 것을 본 연구의 목적에 맞도록 간호학 교수 1인의 자문을 구하여 문구를 수정·보완하여 사용하였다. 도구의 구성내용은 자율성 7문항, 인간 상호관계 6문항, 전문적 위치 7문항, 근무조건 8문항 등 총 28문항으로 구성되었다.

직무만족도의 측정수준은 Likert의 5점 척도에 따라 '매우 그렇다.' 5점, '대체로 그렇다.' 4점, '보통이다.' 3점, '대체로 그렇지 않다.' 2점, '매우 그렇지 않다.' 1점으로 하였으며, 역문항인 1, 4, 6, 7, 13, 22, 23, 24, 25의 경우에는 역으로 환산하여 점수화 하였다. 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. Slavitt[7]가 제시한 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었고, 본 연구에서 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 로 나타났다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 14.0을 이용하여 전산통계처리 하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 2) 연구대상자의 자율성 정도와 직무만족도 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자율성과 직무만족도 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffe'사후검증으로 분석하였다.
- 4) 연구대상자의 자율성과 직무만족도의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였다.

3. 연구결과 및 논의

3.1. 대상자의 일반적 특성에 따른 자율성과 직무만족도 정도

대상자의 일반적 특성에서 평균연령은 32.08±6.45세이었고, 결혼상태는 미혼이 60.8%로 기혼보다 많았으며, 종교는 무교가 50.6%로 종교가 있는 사람보다 많았다. 최종학력은 대학, 전문대학, 대학원이상 순이었으며, 직

위는 일반간호사가 89.9%로 책임간호사와 수간호사보다 많았으며, 월 평균수입은 200만원 이상 250만원 미만인 38.0%로 가장 많았다. 병원근무경력은 9년 이상이 36.7%로 가장 많았으며, 병동근무경력은 3년 이상이 39.2%로 가장 많았고, 연간 교육 참석 횟수는 연 1~2회가 65.8%로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 자율성에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 특성은 연령($F=3.260, p=.044$), 병원근무경력($F=3.142, p=.049$), 조혈모세포이식병동근무경력($F=4.176, p=.019$), 월 평균수입($F=3.163, p=.029$)이었다. 대상자의 연령에 따른 자율성 정도는 20대보다 30대 이상과 40대 이상에서 자율성 정도가 높게 나타났다. 병원근무경력에서 따른 자율성 정도는 5년 미만인 군보다 9년 이상 군에서 자율성 정도가 높게 나타났다. 병동근무경력에서 따른 자율성 정도는 1년 미만 군보다 3년 이상 군에서 자율성 정도가 높게 나타났다. 월 평균 수입에서 따른 자율성 정도는 200만원 미만 군보다 300만원 이상 군에서 자율성 정도가 높게 나타났다. 아래 Table 1과 같다.

이러한 결과는 일반간호사를 대상으로 한 Kang과 Jo[11]의 연구에서 연령, 근무경력, 현 직위에 따라 자율성이 유의한 차이가 나타났다는 결과와 유사하였다. 소아과 간호사를 대상으로 한 Lim, Ye, Byoung, Hu, Goo와 Kim[13]의 연구에서는 연령, 임상경력 및 직위와 유의한 차이가 있었다. 특히, 36세 이상의 연령과 10년 이상의 그룹에서 자율성이 가장 높았다는 연구결과와도 유사하였다. 이는 간호사의 병원근무경력은 연령과 비례하며, 조혈모세포이식병동에서 근무한 경력이 많을수록 조혈모세포이식과 관련된 전문적인 간호업무에 대한 지식과 기술이 축적되어 자율성이 증진된 것으로 여겨진다. 본 연구에서는 직위에 따른 자율성 정도는 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 조혈모세포이식병동에 근무하는 간호사는 직위와 상관없이 업무 특성상 대상자 간호수행 중에 독립적인 의사결정의 기회가 많기 때문인 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 특성은 없었으나, 직무만족도의 하위영역 중 자율성영역에서는 통계적으로 유의한 차

Table 1. General Characteristics of Subjects

Characteristics	Categories	N	%	Autonomy			Job Satisfaction			
				M±SD	F or t	p	Scheffe	M±SD	F or t	p
Age	20~29 ^a	36	45.6	162.69±15.71				86.36±10.60		
	30~39 ^b	33	41.8	164.18±18.87	3.260	.044	a<b,c	88.64±8.33	2.373	.100
	≥40 ^c	10	12.7	179.70±28.75				93.90±11.02		
Educational background	College	14	17.7	168.43±22.61				87.21±8.53		
	University	48	60.8	163.65±19.04	.525	.594		89.04±9.42	.370	.692
	≥ Graduate school	17	21.5	168.18±18.95				86.94±12.52		
Hospital career (year)	<5 ^a	28	35.4	158.50±19.49				86.00±10.96		
	≥5~<8 ^b	22	27.8	167.18±15.91	3.142	.049	a<c	89.00±9.50	1.184	.312
	≥9 ^c	29	36.7	170.90±20.69				89.90±9.11		
BMT ward career (year)	<1 ^a	20	25.3	156.40±19.92				88.80±9.51		
	≥1~<2 ^b	28	35.4	164.79±12.93	4.176	.019	a<c	87.61±7.30	.098	.907
	≥2 ^c	31	39.2	171.94±22.24				88.52±12.27		
Position	Staff nurse	71	89.9	164.07±18.82				87.73±9.85		
	Charge nurse/ Head nurse	8	10.1	177.88±22.87	-1.925	.058		93.00±10.06	-1.431	.156
Marital status	Single	48	60.8	163.29±19.40				87.04±11.26		
	Married	31	39.2	168.84±19.63	-1.235	.221		90.16±7.22	-1.501	.137
Religion	Yes	39	49.4	163.72±17.62				88.41±9.36		
	No	40	50.6	167.18±21.37	-0.784	.436		88.13±10.58	.127	.899
Monthly income (10,000 won)	<200 ^a	12	15.2	153.83±20.15				82.08±12.09		
	≥200~<250 ^b	30	38.0	165.50±19.34				88.73±9.95		
	≥250~<300 ^c	22	27.8	164.50±12.06	3.163	.029	a<d	88.73±7.76	2.254	.089
	≥300 ^d	15	19.0	176.13±24.08				91.60±9.72		
Education experience (year)	1~2	52	65.8	165.65±18.69				89.87±9.26		
	≥3	13	16.5	171.31±21.48	1.274	.286		85.85±13.22	2.084	.132
	None	14	17.7	159.36±20.61				84.57±8.00		
Total		79	100.0							

이를 나타낸 특성은 연령($F=4.051, p=.021$), 월 평균수입($F=3.640, p=.016$)이었다. 대상자의 연령에 따른 자율성 영역의 직무만족도는 20대보다 40대 이상에서 높게 나타났으며, 월 평균수입에서 다른 자율성영역의 직무만족도는 200만원 미만 군보다 300만원 이상 군에서 높게 나타났다. 직무만족도의 하위영역 중 근무조건영역에서 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 특성은 연령($F=3.521, p=.034$), 월 평균수입($F=3.806, p=.013$), 교육 참여 횟수였다($F=3.199, p=.046$). 대상자의 연령에 따른 근무조건영역의 직무만족 정도는 20대보다 40대 이상에서 높게 나타났다. 월평균수입에서 다른 근무조건영역의 직무만족 정도는 200만원 미만인 군보다 300만원 이상 군에서 높게 나타났다. 교육 참여 횟수에서 다른 근무조건영역의 직무만족 정도는 교육 참여 경험 없음 군보다 연 1~2회 군에서 높게 나타났다. 아래 Table 1과 같다.

이러한 결과는 일반간호사를 대상으로 한 Kang과 Jo[11]의 연구에서 연령, 월수입에 따라 직무만족도가 유의한 차이가 나타났다는 결과와 일치한다. 임상간호사를 대상으로 한 Sung, Kim과 Ha[12]의 연구와 Kim[16]의 연구, 방사선사를 대상으로 한 Lee[24]의 연구와 병원직원을 대상으로 한 Kim과 Lee[25]의 연구에서 연령에 따라 직무만족도가 유의한 차이가 나타났다는 결과와 일부 일치한다. 인간의 생명과 안위를 다루는 병원이라는 조직 환경은 타 직종과 달리 연령이 많아질수록 즉, 근무경력이 쌓일수록 기술적 노하우가 축적되면서 직업에 대한 자신감 향상으로 성취감이 증가되고, 그에 따른 보상과 지위가 안정되기 때문에 직무만족도가 높아진 것으로 여겨진다. 전문임상영역에 대한 체계적이고 반복적인 교육은 간호업무에 대한 문제해결능력을 향상시켜 업무에 대한 만족감을 가져와 직무만족도를 향상시킨 것으로 사료된다. 그러므로 조혈모세포이식병동 간호사를 대상으로 한 전문적이고 지속적인 교육기회제공이 정착되어야 할 것이다.

3.2 대상자의 자율성 정도

대상자의 자율성 점수는 최저값 111점, 최고값 216점까지의 범위를 나타냈고, 평균점수는 165.47 ± 19.56 으로 중간수준의 전문직 자율성 정도를 나타냈다. 아래 Table 2와 같다.

Table 2. Autonomy Scale of Subjects

Autonomy Scale	n	%
≥ 120	2	2.5
121-180	63	79.7
≥ 181	14	17.7
Total	79	100.0

이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Sung, Kim과 Ha[12]의 연구에서는 153.67 ± 19.80 점, Yang[22]의 연구에서는 162.03 ± 14.71 점, 300병상미만 병원간호사를 대상으로 한 Kang과 Jo[11]의 연구에서는 135.30 ± 8.04 점, 응급실 간호사를 대상으로 한 Park과 Yeo[15]의 연구에서는 157.42 ± 20.30 점으로 모두 중간정도의 자율성 수준을 보인 것과 일치한다. 이는 임상간호사들의 자율적이고 독립적인 간호업무의 이면에 의사의 처방과 타 분야와의 협력이라는 불가분한 공생관계가 존재하기 때문인 것으로 여겨진다. 특히, 조혈모세포이식 시행과 이식 후의 환자관리 및 교육이 주요업무인 조혈모세포이식병동 간호사의 경우에는 특수한 간호업무로 인해 역할과 책임은 증대되는 반면 그에 대한 책임의 한계가 복잡하고 모호할 뿐만 아니라 자율적으로 업무를 수행할 수 있는 불명확한 제반환경으로 인해 중간수준의 자율성을 보인 것으로 사료된다. 그러므로 조혈모세포이식병동 간호사의 전문직 발전을 위해서는 간호사의 판단력과 자율성을 증진시킬 수 있는 체계적인 간호교육과정의 도입이 필요할 것이다.

3.3 대상자의 자율성 문항 분석

문항수준별로 평균을 산출했을 때 높은 자율성 10문항의 평균은 82.86 ± 10.23 점, 중간 자율성 10문항의 평균은 54.53 ± 7.45 점, 높은 자율성 10문항의 평균은 28.08 ± 3.58 점으로 문항의 수준이 높을수록 점수도 높았다. 연구대상자의 가중치를 부여하지 않은 상태에서 자율성 평균평점은 4점 만점에 2.66 ± 0.28 점이었다.

자율성 문항 중에서 점수가 가장 높은 문항은 높은 자율성 문항에서는 '인계 시 이외에도 간호회진을 실시한다.'(3.34 ± 0.73), 중간 자율성 문항에서는 '의사의 설명유무와 상관없이, 투약 전에 새로운 약에 대해 환자에게 설명해준다.'(3.41 ± 0.54), 낮은 자율성 문항에서는 '상대가 약화되는 환자의 활력증상 측정에 대해 비록 의사의 지시가 없더라도 간호지시로 자주 측정하고 기록한다.'(3.56 ± 0.50)로 나타났다.

자율성 점수 중 가장 낮은 평균점수는 높은 자율성 문항에서는 '내가 그 부서에 대한 경험 및 교육이 부족한 경우에는 그 부서에서의 임시근무를 거부한다.'(2.00±0.72), 중간 자율성 문항에서는 '최근에 퇴원한 환자들과의 추후 상담전화를 통해 환자교육의 효과를 평가한다.'(2.08±0.89), 낮은 자율성 문항에서는 '의사의 지시가 없어도 가정간호에 대한 입원환자의 요구를 평가하고 결정한다.'(2.35±0.75)로 나타났다. 아래 Table 3과 같다.

자율성 점수가 높은 항목은 활력증상측정, 투약, 동료 간호사와의 대상자의 치료반응 상의, 대상자 신체사정 및 간호계획 등 주로 직접간호와 관련된 것이었다.

이러한 결과는 Alexander, Weisman과 Chase[26] 이

간호사들이 지각하는 자율성은 일차간호와 가장 높은 상관관계를 보였다는 연구결과와 유사하다. Yang[22]의 연구에서 간호사들의 비독자적이고 대인관계적인 간호업무보다는 독자적인 간호업무가 간호사의 자율성과 상관관계가 가장 높았다는 연구결과와 같은 맥락이다. 이는 환자와 직접적으로 접촉하는 일차 간호업무가 간호사의 양심과 윤리, 업무 수행 표준에 따라 스스로 독립적으로 결정하여 간호행위를 수행하고, 간호사 스스로 그 결과에 대하여 책임지기 위해 노력하도록 이끌기 때문인 것으로 여겨진다.

자율성 점수가 낮은 항목은 임상실무에 적합한 도구 개발, 임상연구 등으로 Kang과 Jo[11]의 선행연구결과와

Table 3. Contents Analysis of Autonomy of the Subjects

Contents	M±SD
High-Autonomy Subjects	82.86±10.23
1. As a nurse, I have a plan for the future, and I check it periodically.	2.72±0.60
2. I think I do my job independently with proper educations and experiences.	2.97±0.45
3. Disagree with the doctor's discharge instruction for patients who are not ready for discharge (therapeutic or educational).	2.57±0.71
4. I start the clinical researches to resolve the repetitive problems in the clinic.	2.04±0.59
5. Though a doctor order to a patient, I deny that if it is prohibited medicine.	3.09±0.62
6. If a patient shows no reactions to a treatment plan, I consult with a doctor in charge.	3.11±0.53
7. Nursing rounding should be done if it is not time to hand over.	3.34±0.73
8. If there are some pressing from fellow nurses to fulfill the command of a doctor, I deny the prohibited medicine.	3.09±0.66
9. If I made a professional mistake, I don't expect the protection from a hospital and doctor but I take responsibilities entirely.	2.68±0.61
10. If I don't have proper educations or experiences in another departments, I refuse the temporary duty in the departments.	2.00±0.72
Middle-Autonomy Subjects	54.53±7.45
11. The final decision of the nursing practice must not be done by a doctor, but by a professional nurse.	2.70±0.70
12. Regardless of the doctor's explanations, I explain the new medicine to a patient before a medication.	3.41±0.54
13. If a patient shows no clear reactions to a nursing plan, I discuss it with another nurses.	3.30±0.54
14. I evaluate the effects of the patient educations through the counseling follow up calls with the patients who recently discharged.	2.08±0.89
15. I communicate with the boss to reflect my opinion to the policies which affect to the nursing patients.	2.99±0.49
16. I develop and improve the assessment tools which are appropriate for the works in my department clinical practice.	2.34±0.57
17. I write the physical assessment of a patient, and use it at the nursing plan and practice.	3.03±0.53
18. I report the doctors' misconducts to the manager in charge or the administrator.	2.70±0.76
19. I offer the information to administrator about the purchasing the tools which are used by the nurses.	2.42±0.81
20. I fulfill the nursing procedures by my professional judgement to fit the needs of a patient though they go against the hospital's guides.	2.32±0.79
Low-Autonomy Questions	28.08±3.58
21. I decide the demand of a patient about home care if there are no doctor's commands.	2.35±0.75
22. I suggest the modification of my job description for the promotion of the future.	2.44±0.66
23. I apply the new nursing care which are confirmed at the nursing literature in the clinic.	2.48±0.66
24. While nursing assessment, when a patient shows the psychiatric needs, I request the psychiatric counseling to a doctor.	3.30±0.49
25. If a patient asks about the risks of the treatment, I check the diagnostic states and patient's level of understanding before the answer.	3.01±0.54
26. I start the discharge planning though there are no medical discharge plan.	2.73±0.69
27. I check the psychosocial parts of a patient, and use it as the information of the nursing.	2.92±0.55
28. I bring and modify the tools of other departments to use them in my departments.	2.37±0.72
29. I introduce the social workers and nutritionists according to the requests of patients.	2.90±0.69
30. I measure and write about vital sign of deteriorating patients by the nursing command though there are no doctors' commands.	3.56±0.50
Total Autonomy Score	165.47±19.56
Total Average Score	2.77±0.33

유사하게 나타났다. 이러한 결과는 조혈모세포이식병동 간호사들의 주된 업무가 투약, 신체사정, 조혈모세포이식 특수간호, 안위간호, 상담 및 교육, 영양 및 배설간호 등의 직접간호의 비율이 물품 및 약품관리, 환경관리 등의 간접간호보다 높은 비율을 차지[5]하기 때문인 것으로 여겨진다. 조혈모세포이식병동과 같은 특수 간호업무의 발전을 위해서는 임상연구의 중요성이 대두되고 있으나 현실적으로 임상간호사들이 임상연구를 시도하고 참여하기에는 많은 어려운 실정이다. 하지만 간호조직은 병원조직의 행정적·경제적 협력 하에 간호업무의 전문적인 발전을 위해서 근거중심의 이론을 바탕으로 임상연구의 활성화를 위해 노력해야 될 것이다. 또한 ‘최근에 퇴원한 환자들과의 추후 상담전화를 통해 환자교육의 효과를 평가한다.’는 항목이 자율성 점수가 낮게 나타났는데, 조혈모세포이식병동에서 퇴원하는 환자는 대부분 및 퇴원 후의 감염관리 등의 자가 관리가 질병치료과정에서 매우 중요[27]하므로 추후 상담전화 등 환자교육프로그램 개발이 필요하며, 또한 간호사에게 중요성을 인식시키는 교육도 필요할 것으로 생각된다.

3.4 대상자의 직무만족도 정도

대상자의 직무만족에 대한 평균평점은 5점 만점에 3.15±0.35점이었으며, 직무만족도의 하위영역별 평균평점을 살펴보면, 인간 상호작용영역이 3.62±0.54점, 전문적 위치영역 3.30±0.56점, 자율성영역 3.27±0.41점, 근무조건영역 2.57±0.53점 순으로 나타났다. 아래 Table 4와 같다.

Table 4. Job Satisfactions of Subjects

Realms	M±SD
Autonomy	3.27±0.41
Personal interaction	3.62±0.54
Professional position	3.30±0.56
Working Conditions	2.57±0.53
Average rating	3.15±0.35

이러한 결과는 일반간호사를 대상으로 한 Kang과 Jo[11]의 연구에서는 5점 만점에 3.12±35점인 연구결과와 유사하였다. 임상간호사들을 대상으로 한 Sung, Kim과 Ha[12]의 연구에서는 2.80±54점, 응급실 간호사들을 대상으로 한 Park과 Yeol[15]의 2.74±0.49점보다는 높았다. 이는 조혈모세포이식병동 간호사의 업무스트레스와 신

체적·정신적 소진경험이 다른 부서보다 높게 나타나 중간 정도의 직무만족도를 보인 것으로 여겨진다. 하지만 일반병동이나 응급실 간호사들보다는 조혈모세포이식병동 간호사들의 조혈모세포이식 전·후 간호라는 전문분야에 대한 자부심과 간호사의 독립적이고 자율적인 판단을 어느 정도 존중하는 병동분위기로 인해 직무만족도가 다소 높게 나타난 것으로 사료된다. 그러므로 조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 독립성을 보장함과 동시에 소진경험과 관련성이 높은 업무내용을 중심으로 업무 스트레스를 관리함으로써 직무만족도를 향상시키는 것이 필요할 것이다.

대상자의 하위영역별 직무만족도는 인간 상호작용영역, 전문적 위치영역, 자율성영역, 근무조건영역 순으로 인간 상호작용, 전문적 위치, 자율성 영역에서는 대체로 만족하였으나 보수, 업무요구, 행정 등의 근무조건에 대해서는 만족도가 낮게 나타났다. 대학병원 일반간호사를 대상으로 한 Woon[28]의 연구에서도 직무만족도의 하부영역 중 상호작용 점수가 가장 높고, 보수가 가장 낮게 나타나 동일한 결과를 보여주어 간호사의 직무불만족요인으로 낮은 보수를 지적하였다. Lee와 Heo[29]의 연구에서는 환자 및 동료 직원들과의 갈등, 병원의 행정적 지지 부재, 과도한 업무는 직무탈진의 강화요인이며, 보상과 의사소통, 가치는 직무탈진의 완화요인이라고 하였다. 그러므로 간호사는 동료 및 상사와의 원만한 인관계를 유지하고, 스스로 자기 발전을 위한 과업을 이루면서 전문적인 업무를 수행하기 위해 노력해야 할 것이며, 보건 의료분야에서는 특수 간호 분야에 대한 간호수가를 도입하여 이에 대한 적절한 보상이 이루어지도록 노력해야 될 것이다.

3.5 대상자의 직무만족도 문항 분석

대상자의 직무만족도 문항 28개중에서 직무만족 점수 중 평균점수가 가장 높은 문항은 자율성영역에서는 ‘나는 의사로부터 필요이상의 간섭을 받는다.’(3.49±0.83점)와 전문직으로서 조혈모세포이식간호에 대한 자율성을 가지고 있다(3.43±0.89)가, 인간 상호작용영역에서는 나의 부서 간호사들은 위급한 상황에 처했을 때 기꺼이 도와준다.’(4.01±0.93점)가, 전문적 위치영역에서는 ‘조혈모세포이식병동 간호사는 일반병동 간호사보다 의학적 지식수준이 요구된다.’(3.94±0.85점)가, 근무조건영역에서는 ‘간호업무 중 발생된 신체상의 손상은 공상 처리된

Table 5. Contents Analysis of Job Satisfaction of the Subjects

Portions	Contents	1M±SD
Autonomy	I am interfered with a doctor more than necessary. [†]	3.49±0.83
	As a professional, I have autonomy for the hematopoietic stem cell transplantation nursing.	3.43±0.89
	My job has a professional independence.	3.35±0.75
	In the work, there's few things which I decide or adjust. [†]	3.29±0.75
	I can adjust the issues about works of the department of hematopoietic stem cell transplantation alone.	3.01±0.88
	Sometimes, I think the bosses' commands are contradictory. [†]	3.28±0.85
	In the hospital, I sometimes do some works besides nursing works of the department of hematopoietic stem cell transplantation. [†]	3.03±1.07
Interaction	When a other nurse is placed in my department, I become familiar with the nurse quickly.	3.47±0.80
	Nurses in my department willingly help me when I am in trouble or emergency.	4.01±0.93
	Doctors keep intimate coordination relation with me while I'm in work.	3.33±0.78
	I have colleagues or seniors whom I can easily consult with when I have some difficulties.	3.85±0.93
	We have meetings with a medical team to deal with the patient problems.	3.39±0.82
	Fellow nurses do arguments or gossips many times. [†]	3.70±0.81
Professionalism	Department of hematopoietic stem cell transplantation ward nurses requires better level of medical knowledge than general departments ward nurses.	3.94±0.85
	If I can choose the job again, I want choose the nurse of Department of hematopoietic stem cell transplantation ward.	3.10±0.84
	I have a clear goal in my work.	3.42±0.78
	Society values highly the nurses of Department of hematopoietic stem cell transplantation ward.	3.22±0.76
	I'm satisfied with my job and my role.	3.29±0.83
	There are many chances of remedial education or retraining to improve my professional job.	3.18±0.80
	In the hospital, nurses of hematopoietic stem cell transplantation ward are highly evaluated.	2.96±0.84
Work environment	In the hematopoietic stem cell transplantation ward I work in, rest facilities and welfare services are satisfactory.	2.38±1.00
	My work place has a high exposure from dangerous factors.	2.37±0.96
	There are few opportunities for promotion compared to ability or experience. [†]	2.51±0.75
	My job are accompanied by high levels of mental tension and physical fatigue. [†]	2.15±0.79
	I often work overtime. [†]	2.97±1.14
	Administrative department of the hospital is very interested in the welfare of nurses.	2.49±1.00
	Physical damage occurred in work is treated publicly.	3.14±0.90
	I'm satisfied with my paycheck.	2.52±1.01

다.(3.14±0.95점)로 나타났다. 아래 Table 5와 같다.

대상자의 직무만족도 문항 중에서 점수가 높은 문항은 자율성영역에서는 '나는 의사로부터 필요이상의 간섭을 받는다.'와 '전문직으로서 조혈모세포이식간호에 대한 자율성을 가지고 있다.'가, 전문적 위치영역에서는 '조혈모세포이식병동간호사는 일반병동간호사보다 의학적 지식수준이 요구 된다.'로 나타났다. 이는 대상자의 자율성 정도에서 나타난 결과와 마찬가지로 조혈모세포이식병동 간호사는 비교적 의사로부터 필요이상의 간섭을 받지 않으며, 전문적 지식과 보다 높은 자율성을 가지고 있음을 보여준다고 생각된다. 또한, 대상자의 직무만족도 문항 중에서 점수가 낮은 문항은 근무조건영역에서 '나의 직무는 고도의 정신적 긴장과 육체적 피로가 따른다.'로 나타나 조혈모세포이식병동에서 근무하는 간호사의 신체적, 정신적 소진이 근무의 불만족요인임을 알 수 있다. 따라서 간호사는 의사와 타 직종과의 불가분의 공생관계를 가지고 있지만, 조혈모세포이식병동 간호사의 직무만

족도를 증가시키기 위해서는 체계적이고 전문적인 반복 교육으로 간호사 내적자원을 향상시키고, 신체적·정신적 소진이 완화될 수 있도록 근무여건을 개선시킬 필요가 있을 것이다.

3.6 대상자의 자율성과 직무만족의 관계

본 연구에서 대상자의 자율성과 직무만족도는 상관관계를 보이지 않았다. 아래 Table 6과 같다.

Table 6. Correlation among Major Variables

Variables	Job Satisfaction
	r(ρ)
Autonomy	.218(0.054)

직무만족도의 하위영역 중 자율성영역($r=.273, p=.015$)과 인간 상호작용영역($r=.257, p=.022$)은 자율성과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 아래 Table 7과 같다.

Table 7. Correlation between Autonomy and Job Satisfaction Subclauses

Variables	Autonomy
	r(<i>p</i>)
Job Satisfaction - Autonomy realms	.273(.015)
Job Satisfaction - Personal interaction realms	.257(.022)
Job Satisfaction - Professional position realms	.078(.494)
Job Satisfaction - Working Conditions realms	.059(.603)

이 연구결과는 자율성이 높을수록 직무만족도가 높다는 정적 상관관계를 보인 다른 선행연구[7,11,15]와 다르게 나타났다. 하지만 자율성과 직무만족도 사이에 관련이 없음을 보여주는 Blegen와 Muller[30]의 연구결과와 동일하다. 자율성과 직무만족도간의 상관관계가 낮은 것으로 보고하는 Lee[31]의 연구결과와 임상간호사를 대상으로 자율성과 직무만족 관련요인을 분석한 Lee[14]의 연구에서 자율성이 직무만족에 영향을 미치는 영향력이 거의 없는 것으로 나타났다는 연구결과와 유사하다. Lee[31]의 연구에서 자율성과 직무만족도간의 낮은 상관관계를 나타낸 것은 자율성 측정도구에 사용된 용어와 상황들이 병원 혹은 병동 상황과 맞지 않는 것과 관련이 있는 것으로 생각하고, 추후 연구에서는 실제 간호전문직 자율성과 관련된 업무들과 그들이 사용하는 용어들로 재구성된 도구의 수정이 선행되어야한다고 제안하였다. 본 연구에서는 대상자수가 79명으로 연구의 표본크기가 다소 부족한 것이 연구결과에 영향을 미친 것으로 생각된다. 하지만 직무만족도의 하부영역 중 자율성과 상호작용영역의 직무만족도와 자율성과는 유의한 정적 상관관계를 보여, 이는 Kang과 Jo[11]의 연구에서 상호작용, 자율성, 행정, 전문적 위치, 근무조건의 순으로 유의한 정적 상관관계를 나타낸 연구결과와 유사하다. 이는 서로 상관관계가 있는 하부영역의 만족도를 높이면 전체 직무만족도를 높일 수 있다는 것을 보여주고 있다고 여겨진다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 조혈모세포이식병동 간호사가 인지하는 자율성과 직무만족도 정도를 파악하고 자율성과 직무만족

도의 상관관계를 규명하고, 자율성과 직무만족도를 높일 수 있는 기초자료를 마련하기 위해서 실시하였다. 그 결과 조혈모세포이식병동 간호사가 인지하는 자율성과 직무만족도는 중간수준으로 나타났다. 이러한 결과는 자율성은 직무만족도의 중요한 예측인자라는 많은 선행연구[8,11-15,17]에 근거하여 살펴보면, 본 연구의 대상자들은 중간수준의 자율성을 가지고 있어 중간수준의 직무만족도를 보인 것으로 여겨진다. 따라서 조혈모세포이식병동 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 자율성의 핵심 구성요소인 자발성과 동기부여를 증진[32]시키는 것이 필요하다고 여겨진다. 즉, 병원 조직적 차원에서는 조혈모세포이식병동 간호사들이 전문적이고 자율적인 업무를 수행할 수 있도록 행정적·경제적 뒷받침을 통해 환경적 제반 여건을 마련해주고, 간호 관리자들은 간호사들이 간호업무 수행에서 실수를 하거나 부족한 모습을 보이더라도 스스로 잘 해낼 때까지 참고 기다려주고, 격려해주면서 자발적이고 자율적인 행동이 실행되도록 동기를 부여하여야 한다. 또한 간호사 개인은 조혈모세포이식병동의 특수성과 전문성을 고려한 자신의 자질양성 및 전문직 자기개발을 위한 지속적인 노력이 필요하다. 조혈모세포이식병동 간호사의 업무스트레스와 신체적·정신적 소진경험이 다른 부서보다 높게 나타난 선행연구결과[5]와 직무만족도에서 가장 낮은 점수로 나타난 불만족요인이 간호사의 고도의 정신적 긴장과 육체적 피로로 나타난 본 연구결과를 바탕으로 하여 조혈모세포이식병동에서 근무하는 간호사의 신체적, 정신적 스트레스와 소진을 관리하는 프로그램을 개발함으로써 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방법을 모색하는 것도 필요하다. 더 나아가 사회적 측면에서 간호업무에 대한 법적인 보장, 간호수가확립, 전문 간호사의 법적 인정, 충분한 간호인력 확보를 통해 간호의 독자적 영역구축을 도모하여야 할 것이다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자한다.

- 1) 조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 변인 분석을 위해 표본 크기를 확대 등과 같은 다양한 환경에서의 반복연구가 필요하다.
- 2) 조혈모세포이식병동 간호사의 직무만족도의 주요 요인인 전문적 자율성을 증진시킬 수 있는 체계적인 전략을 위한 프로그램 개발에 대한 추후 연구와 간호사의 자율성과 간호업무의 질과의 관계를 규

명하여 효율적인 간호업무를 시행할 수 있는 실증적인 연구가 필요하다.

- 3) 조혈모세포이식병동 간호사의 직무만족도 요인 중 특히 점수가 낮은 근무조건영역을 향상시키기 위한 방향모색이 필요하다.

REFERENCES

- [1] S. Y. Lee, J. S. Lee, S. Y. Kim & J. Y. Lee. (2017). The effect of job stress and job satisfaction on professional self-Concept in Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(9), 273-281.
DOI: 10.14400/JDC.2017.15.9.273
- [2] J. R. Han & S. H. Ahn. (2015). The effects of nurses' satisfaction on hospital performance : Focused on the patient satisfaction and revisit intention, recommendation intention. *Journal of Digital Convergence*, 13(9), 419-430. DOI: 10.14400/JDC.2015.13.9.419
- [3] M. J. Kim & K. J. Kim. (2016). The influence of nurse' clinical career and communication within organization on teamwork competency. *Journal of Digital Convergence*, 14(2), 333-344.
- [4] P. J. Verhonick. (1974). *Descriptive study method in nursing*. Wilkipedia : Scientific Publication.
- [5] J. H. Kim. (2013). *Job analysis of the nurses in the hematopoietic stem cell transplantation unit*. Master's thesis, Catholic University, Seoul.
- [6] S. A. Cho & H. S. Yoo. (2001). Concept analysis of professional nurse autonomy. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 13(5), 781-792.
- [7] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. Haase. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Journal of Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- [8] C.P. Finn. (2001). Autonomy : An important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, 38(3), 349-357.
- [9] A. Adams, S. Bond. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543.
DOI: 10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x
- [10] J. Choi & H. J. Park. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 37-44.
- [11] Y. S. Kang & K. Y. Jo. (2012). Relationship between autonomy and job satisfaction of the hospital nurses. *Journal of Korean Society of Health Service Management*, 6(2), 45-56.
- [12] M. H. Sung, Y. A. Kim & M. J. Ha. (2011). The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 18(4), 547-555.
- [13] S. H. Lim, J. S. Ye, L. M. Byoun, Y. J. Hu, J. Y. Goo & H. A. Kim. (2001). A study on attitudes toward professional autonomy and job satisfaction of pediatrics nurses. *Journal of Clinical Nursing Study*, 31(5), 37-54.
- [14] S, M, Lee. (2000). The Causal relationships among nurses perceived autonomy, job satisfaction and related variables. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 6(1), 109-122.
- [15] J. A. Park & J. H. Yeo. (2015). Effect of professional autonomy and professional self-concept on job satisfaction of emergency nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 8(1), 62-70.
- [16] E. H. Kim. (2016). A convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(5), 107-116.
DOI : 10.15207/JKCS.2016.7.5.107
- [17] M. M. Park & S. J. Han. (2013). Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Korean Academy of Community Health Nursing*, 24(1), 51-61.
- [18] S. Y, Yun & D. D. Uhm. (2011). Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(11), 4914-4923.
- [19] H. S. Hwang & M. S. Hong. (2001). A comparative study on nurse's role conflict and job satisfactions in ICU and general unit. *Chonnam Journal of Nursing Sciences*, 6(1), 51-66.
- [20] K. K. Schutzenhofer. (1983). The development of autonomy in adult women, *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services*, 21(4), 25-30.
DOI : 10.3928/0279-3695-19830401-04
- [21] K. J. Han, E, O, Lee, Y. S. Ha & G. S. Kim. (1994). *Nursing Research Tools*. Seoul : Hyunmoonsa.
- [22] C. S. Yang. (2004). *Relationship between professional nurse autonomy and nursing performance*. Master's thesis, Younsei University, Seoul.
- [23] S. J. Lee. (1984). *A study on head nurse's satisfaction on the job*. Master's thesis, Ewha Women University, Seoul.
- [24] M. H. Lee. (2015). Convergence factor influencing job

satisfaction of radiographer. *Journal of Digital Convergence*. 13(8), 357-368.

DOI : 10.14400/JDC.2015.13.8.357

- [25] S. Y. Kim & K. M. Lee. (2013). Analysis fo the factors for hospital employee's job satisfaction. *Korea Journal of Business Administration*, 26(1), 21-40.
- [26] C. S. Alexander, C. S. Weisman & G. A. Chase. (1982). Determinants of nurses' perceptions of autonomy with in different clinical contexts. *Nursing Research*, 31(1), 48-52.
- [27] J. C. Park, C. I. Park & N. K. Kim. (2003). *Oncology*. Seoul : Ilchokak.
- [28] K. H. Won. (2003). *A study on job satisfaction of nurse*. Master's thesis, Daejeon University, Daejeon.
- [29] E. K. Lee & C. G. Heo. (2017). Convergent Interaction Effects of Six Worklife Area on relation between Nurse's patients related stress and burnout. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(8), 105-114.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.8.105
- [30] M. A. Blegen & S. W. Mueller. (1987). Nurses' job satisfaction : A longitudinal analysis. *Research in Nursing & Health*, 10(4), 227-237.
DOI : 10.1002/nur.4770100405
- [31] S. K. Lee & J. H. Park. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurse and their job organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 2(1), 5-15.
- [32] G. D. Nam, (2003). Study on the increase for the autonomy of military life. *Korea Research Institute For Strategy*, 12(1), 2-157.

정 현 옥(Jung, Hyun OK)

[정회원]



- 2000년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학사)
- 2013년 8월 : 경북대학교 간호학과 (간호학석사, 정신전문 간호사)
- 2018년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학박사)

- 2014년 2월 ~ 현재 : 대구지방정청 상주교도소 의료과
- 관심분야 : 정신건강, 질적연구
- E-Mail : juiris@hanmail.net

채 경 미(Chae, Kyung Mi)

[정회원]



- 1992년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학사)
- 2011년 2월 : 고신대학교 간호학과 (간호학석사, 중앙전문간호사)
- 2015년 8월 : 경북대학교 간호학과 박사수료

- 1992년 3월 ~ 현재 : 경북대학교병원 간호사
- 관심분야 : 압환자 간호
- E-Mail : chae1125@hanmail.net