

# 종양전문간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

안윤실<sup>1</sup> · 한숙정<sup>2</sup>

<sup>1</sup>삼육대학교 대학원 간호학과, <sup>2</sup>삼육대학교 간호대학 교수

## Factors Affecting Job Satisfaction of Oncology Advanced Practice Nurses

Ahn, Yun Sil<sup>1</sup> · Han, Suk Jung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Graduate School, Sahmyook University, Seoul; <sup>2</sup>College of Nursing, Sahmyook University, Seoul, Korea

**Purpose:** This study was conducted to provide basic data for quality improvement among oncology advanced practice nurses (oncology APNs) through increasing job satisfaction by determining their job satisfaction level and analyzing the influencing factors. **Methods:** The subjects were 114 certified oncology APNs working at general hospitals in metropolitan areas. Data were collected using a structured questionnaire from August 4 to October 29, 2018. The instruments were the Role Conflict Scale, Self-Efficacy Scale, Professional Self-Concept Scale, and the Level of Job Satisfaction. The data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, chi-square tests, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and multiple regression in SPSS version 23.0, IBM. **Results:** Factors that significantly affected job satisfaction were number of years since being certified as an oncology APN ( $\beta = -.20, p = .031$ ), oncology advanced practice ( $\beta = .38, p < .001$ ), and professional self-concept ( $\beta = .44, p < .001$ ). The explanatory power was 39.4%. **Conclusion:** These results showed that factors significantly affecting job satisfaction were number of years since being certified as an oncology APN, advanced practice in oncology, and professional self-concept. Job satisfaction was found to be higher when the number of years since being certified as an oncology APN was shorter and professional self-concept was higher.

**Key Words:** Advanced practice nursing, Oncology nursing, Job satisfaction

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

국가암등록통계 자료에 따르면 국내 2015년 암발생자 수는 214,701명으로 기대수명인 82세까지 생존할 경우 암에 걸릴 확률은 35.3%이며, 2011~2015년 발생한 암환자의 5년 상대생존율은 70.7%로 지속적으로 향상되는 것으로 나타났다.<sup>1)</sup> 이와 같은 암 발생 증가 추세와 생존율의 향상은 의료 전문인력의 활동강화 및 역할 확대를 촉구하게 되었고,<sup>2)</sup> 여러 의료기관에서 이에 적합한 인력으로 종

양전문간호사를 활용하고 있다.

종양전문간호사(Oncology Advanced Practice Nurse, Oncology APN)는 보건복지부장관이 인증하는 종양분야 전문간호사 자격증을 취득한 자로,<sup>3)</sup> 국내에서 종양전문간호사는 1994년 처음 활동하기 시작하여,<sup>4)</sup> 2006년 전문간호사 자격증 시험을 통해 81명의 종양전문간호사 배출로 2017년까지 총 807명의 자격증소지 종양전문간호사가 배출되었으나,<sup>5)</sup> 이들의 임상에서의 근무현황과 업무 수행 여부는 정확히 파악되고 있지 않다.

2018년 3월 27일 전문간호사 관련 의료법 개정안에는 전문간호사는 전문간호사 자격시험에 합격한 후 보건복지부장관의 자격인정을 받은 후, 자격을 인정받은 해당 분야에서 간호업무를 수행하여야 하지만,<sup>6)</sup> 개정된 전문간호사 관련 의료법 시행을 앞두고 다수의 병원에서 체계화된 직무자격 기준을 정하지 않은 상태로 운영하고 있는 실정이다.<sup>7)</sup>

종양전문간호사는 법적으로 직무보장이 전혀 되지 않아 법적인 문제가 발생할 수 있는 위험 속에서 직무를 수행하고 있으며,<sup>8)</sup> 이로 인해 역할에 대한 법적 보장이 없기 때문에 발생하는 역할 모호성과 한계로 인한 역할 수행 회피와 자격증을 취득하여도 경제적 유

주요어: 종양전문간호사, 직무만족도

\*이 논문은 제 1 저자 안윤실의 석사학위논문 일부에 발췌한 것임.

\*This article is based on a part of the first author Ahn, Yun Sil's thesis from Sahmyook University.

Address reprint requests to: Han, Suk Jung

College of Nursing, Sahmyook University,  
815 Kongnung-dong, Hwarang-ro, Nowon-gu, Seoul 01795, Korea  
Tel: +82-2-3399-1591 Fax: +82-2-3399-1594 E-mail: hansj@syu.ac.kr

Received: Feb 27, 2019 Revised: Sep 10, 2019 Accepted: Sep 11, 2019

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>) If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

인이 없는 제도적인 문제의 역할갈등을 경험한다.<sup>9)</sup>

역할갈등이란 어떤 개인에게 양립할 수 없는 역할이 주어진 상황에서, 간호사의 역할갈등은 신체, 심리, 영적인 면에서 여러 증상들을 초래할 뿐 아니라 직무만족과 업무수행능력을 저하시키는 원인이 되므로 갈등을 적절하게 관리하여야 하고,<sup>10)</sup> 역할갈등 및 직무만족과의 관계 연구는 간호서비스의 질적 수준을 향상시키고 양질의 의료서비스를 지속적으로 제공할 수 있는 방법을 제시하는데 중요한 의미를 갖는다.<sup>11)</sup>

중양전문간호사는 국내 암 환자 건강관리에 있어 매우 중요한 건강관리 인력으로서,<sup>12)</sup> 대상자의 건강 요구를 효과적으로 충족시키기 위해서는 우선 간호사 자신이 직무에 만족해야 한다.<sup>13)</sup> 직무만족은 한 개인이 수행하는 직무와 직무수행 경험에 대한 평가를 근거로 나타나는 즐겁고 긍정적인 감정적 태도로,<sup>14)</sup> 간호사의 직무만족은 전문직 간호사의 직무성과에 영향을 미쳐 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호 활동이 질적, 효율적으로 이루어져 환자에게 최대한의 전문 간호를 시행하는 결과를 가져오게 하므로,<sup>15)</sup> 중양전문간호사의 직무만족은 무엇보다 중요하다.

자기효능감은 특정업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 판단 및 신념으로,<sup>16)</sup> 자기효능감이 높은 사람은 보다 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 보다 가치 있는 산출물을 얻어내어 직무에 만족하는 경향이 있다.<sup>17)</sup> 또한, 자기효능감은 개인의 기술과 역할을 습득하도록 동기를 부여하므로 전문직 자아개념과 직무만족을 향상시킨다.<sup>18)</sup>

간호사의 전문직 자아개념은 전문직 간호사로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해로,<sup>19)</sup> 간호사들이 자신의 직업에 대해 긍정적이고 확고한 전문직 자아개념을 소지하고 있다면 간호현장에서 발생하는 여러 가지 갈등요인도 완화할 수 있고 간호업무도 효율적으로 수행할 수 있다.<sup>20)</sup> 중양전문간호사는 하루가 다르게 발달하고 있는 암 치료 지식과 기술에 능동적으로 대응하여 보다 전문화되고 통합된 지식과 기술을 사용하여야 하기에 전문직 자아개념을 확립하는 것은 매우 중요하다.

간호사의 직무만족도에 관한 선행 연구를 살펴보면 직무만족도에 영향을 미치는 변수로 간호사의 역할갈등,<sup>10)</sup> 자기효능감,<sup>18)</sup> 전문직 자아개념<sup>18)</sup> 등으로, 연구대상은 전문간호사, 임상간호사를 대상으로 이들의 직무만족도를 조사하였으나, 중양전문간호사의 직무만족도에 대한 연구는 수행된 것이 없었다. 중양전문간호사는 병원이라는 특수조직 안에서 의료 인력과 협력하여 암환자에게 전문적인 간호를 제공하고 독자적인 높은 수준의 직무를 수행하고 있으나, 지금까지 중양전문간호사를 대상으로 한 연구는 중양전문간호사의 자격소지 여부에 관계없이 병원에서 암환자 전담업무종인

간호사 대상 연구가 대부분이고<sup>4)</sup> 중양전문간호사 자격소지자를 대상으로 실시한 연구<sup>8)</sup>는 매우 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 중양전문간호사를 대상으로 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념을 파악하고 관련성을 분석하여 중양전문간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 근거 자료를 제공하고자 시도하게 되었다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 중양전문간호사의 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족 간의 관계성을 파악하여 중양전문간호사의 효율적인 간호업무수행과 중양전문간호서비스의 질 향상을 위한 근거 자료를 제공하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 중양전문간호 업무수행 여부에 따른 중양전문간호사 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 중양전문간호 업무수행 여부에 따른 연구변수의 차이를 비교한다.

셋째, 대상자의 일반적특성과 중양전문간호사 특성에 따른 직무만족도 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념과 직무만족도간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 중양전문간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 수도권 소재 종합병원이상의 의료기관에서 근무하는 중양분야 전문간호사 자격증을 취득한 자로 본 연구 참여에 서면 동의한 간호사로서, 중양전문 간호 업무수행자와 업무비수행자를 선정함에 있어 기준은 중양분야 관련 실무에서 관련 업무 수행여부의 간호사를 대상으로 분류하여 진행하였다. 표본의 산정은 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하였으며, 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80으로 했을 때 최소 표본 수는 109명이었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 117명에게 설문지를 배포하였는데, 설문 응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 3부를 제외하고 114부(회수율 97.4%)를 최종 분석 대상으로 하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 역할갈등

Kim과 Park<sup>10)</sup>이 간호사의 역할갈등을 측정하기 위해 개발한 도구(role conflict in ventory-specific, RCI-S)를 저자의 허락을 받아 사용하였다. 본 도구는 역할모호(15문항), 능력부족(11문항), 환경장애(6문항), 협조부족(5문항)의 총 37문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 많음을 의미한다. 개발당시 도구의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .95이었으며, 본 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .97이었다.

#### 2) 자기효능감

Sherer 등<sup>21)</sup>이 개발한 자아효능감 측정도구(general self-efficacy)를 Jung<sup>22)</sup>이 수정·보완한 도구로 저자의 허락을 받아 사용하였다. 본 도구는 확신(3문항), 성취(5문항), 행동의 시작(3문항), 역경에도 불구하고 지속하려는 의지(6문항)의 총 17문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .94이었으며, Jung<sup>22)</sup>의 연구에서 도구의 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .94이었으며, 본 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .97이었다.

#### 3) 전문직 자아개념

Arthur<sup>9)</sup>가 개발한 전문직 자아개념 도구 (professional self-concept of nurses instrument, PSCNI)를 Song와 Noh<sup>20)</sup>가 번역한 도구로 저자의 허락을 받아 사용하였다. 본 도구는 총 27문항으로 전문직 실무(16문항), 만족감 (7문항), 의사소통 (4문항)으로 구성되어 있으며, 그중 전문직 실무는 하부영역인 지도력 (4문항), 융통성 (7문항), 기술 (5문항)이다. 이 도구는 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 문항 개발 당시 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .85이었으며, Song와 Noh<sup>20)</sup>의 연구에서는 Chronbach's  $\alpha$ 는 .85이었으며, 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .86이었다.

#### 4) 직무만족

Stamps 등<sup>23)</sup>이 개발한 직무만족도 측정도구(index of work satisfaction)를 Cho<sup>24)</sup>가 수정·보완한 도구로 저자의 허락을 받아 사용하였다. 본 도구는 보수 관계영역(2문항), 업무내용 관계영역(3문항), 전문적 지위 관계영역(4문항), 행정 관계영역(2문항), 의사-간호사 관계영역(2문항), 자율성 관계영역(4문항), 상호작용 관계영역(2문항)의 총 19문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 '매우 만족' 5점, '매우 불만족' 1점으로 점수가 높을수록 직무에 만족하고 있음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, Cho<sup>24)</sup>의 연구에서는 Chronbach's  $\alpha$ 는 .85이었으며, 본 연구에서

의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .85이었다.

### 4. 자료수집

본 조사는 2018년 8월 4일부터 10월 29일까지 자료수집을 하였다. 먼저 S대학교의 IRB 연구 승인을 받은 후, 전문간호사를 대상으로 개최된 2번의 학술대회에서 학회관계자의 협조와 허락 하에 연구자가 대상자를 개별 접촉하여 연구의 목적과 방법을 설명한 후 연구 참여에 동의한 사람에게 서면동의를 받고 설문조사를 실시하였다. 또한 수도권 소재 의료기관의 간호부를 연구자가 직접 방문하여 간호 부서장과 수간호사에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 얻은 후에 연구 참여에 동의한 대상자에게 서면동의를 받고 구조화된 자가보고 설문지로 자료를 수집하였다. 그 외 1개 의료기관은 연구자가 대상자를 이메일을 통해 개별 접촉하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구 참여에 동의한 대상자에게 서면동의를 받고 설문조사를 실시하였다.

종합병원 11개, 상급종합병원 4개 총 15기관에서 117명에게 설문지를 배포한 결과 114부가 회수되어 본 연구의 분석 대상에 포함하였다.

### 5. 대상자의 윤리적 고려

본 연구는 자료 수집을 위해 S대학교 기관생명윤리위원회의 승인(2-7001793-AB-N-012018068HR)과 K병원 기관생명윤리위원회의 승인(NCC2018-0209)을 받은 후 자료 수집을 실시하였으며, 설문지 첫 장에 연구에 대한 설명문과 연구 참여 동의서를 첨부하였다. 헬싱키 선언에 의거하여 연구 대상자에게 연구의 목적과 참여 방법에 대해 설명하였고, 연구 대상자가 참여를 원하는 경우에 연구 참여 동의서에 자필서명을 받고 설문을 시행하였다.

본 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고 연구대상자가 원하는 경우 언제든지 이유를 제시하지 않고 동의를 취소할 수 있으며, 연구자의 이름과 연락처를 기술하여 궁금한 사항이 있을 시 언제든지 질문할 수 있음을 설명하였고, 설문에 응답한 대상자에게는 종료되는 시점에 소정의 선물을 지급하였다.

### 6. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 23.0 통계 프로그램을 이용하여 대상자의 종양전문간호 업무수행 여부에 따른 일반적 특성과 종양전문간호사 특성을 파악하기 위하여 t-test, chi-square test, Fisher's exact test로 분석을 실시하였고, 종양전문간호 업무수행 여부에 따른 연구변수의 차이를 independent t-test로 분석을 하였다. 대상자의 일반적 특성과 종양전문간호사 특성에 따른 직무만족도 차이는 t-test와 ANOVA로 분석을 하였으며, 유의한 차이가 난 경우 Scheffe의 사후



분석을 이용하여 집단 간 차이를 분석하였다. 주요 연구변수간의 관계는 Pearson 편상관관계분석을 실시하였고, 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 따른

#### 종양전문간호사 특성

대상자가 소속된 병원에서 종양전문간호사 직책이 있다고 응답한 사람이 90.4%(103명)이었고, 직무기술서가 있다고 응답한 사람이 74.6%(85명)으로 많았다. 종양전문간호사 자격증 취득 년수는 2018년 기준으로 평균 6.5년이었다. 임상경력은 15~20년미만이 43.4%(49명), 15년미만이 33.7%(38명), 20년이상이 22.9%(26명) 순으로 많았으며, 평균 임상경력은 16.8년이었다.

종양전문 간호 업무수행자는 59.6%(68명), 업무비수행자는 40.4%(46명)이었고, 종양전문 간호 업무수행자와 업무비수행자의 종양전문간호사 특성을 비교한 결과 종양전문간호사 직책 유무( $p=.007$ ), 직무 기술서 유무( $p<.001$ ), 종양전문간호사 자격 취득 년수( $p=.014$ )는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

종양전문간호사 직책유무는 직책이 있는 병원의 종양전문 간호 업무수행자가 97.1%(66명)으로 업무비수행자 80.4%(37명)보다 높았고, 종양전문간호사 직무기술서 유무 역시 직무기술서가 존재하는 병원의 종양전문 간호 업무수행자가 89.7%(61명)으로 업무비수행자 52.2%(24명)보다 높았다.

종양전문간호사 자격 취득 년수는 업무수행자가 평균 7.2년으로 업무비수행자의 5.5년보다 높았다(Table 1).

### 2. 대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 따른 연구변수에 대한 차이검증

종양전문 간호 업무수행자와 업무비수행자의 차이를 분석한 결과 역할갈등 총합점수에서는 유의한 차이가 없었으나 하부영역인 역할모호와 능력부족에서 유의한 차이가 있었다. 역할갈등의 하부영역인 역할모호에서 업무비수행자는 평균  $4.07 \pm 0.79$ 점으로 업무수행자의 평균  $3.66 \pm 0.82$ 점보다 유의하게 높았으며( $t=-2.62$ ,  $p=.010$ ), 능력부족은 업무비수행자가 평균  $3.46 \pm 0.91$ 점으로 업무수행자의 평균  $3.06 \pm 1.01$ 점보다 유의하게 높았다( $t=-2.14$ ,  $p=.035$ ). 종양전문 간호 업무수행자와 업무비수행자의 자기효능감, 전문직 자아개념은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

종양전문 간호 직무만족도 총합점수는 업무수행자의 평균 3.31.49점으로 업무비수행자의 평균  $2.85 \pm 0.50$ 점보다 유의하게 높았다( $t=4.88$ ,  $p<.001$ ). 직무만족도 하부영역 중 수입과 상호작용을

제외한 모든 영역에서 유의한 차이가 있었다. 업무수행자의 업무내용은( $t=3.70$ ,  $p<.001$ ), 전문적 지위( $t=5.76$ ,  $p<.001$ ), 행정( $t=3.14$ ,  $p=.002$ ), 의사-간호사 관계( $t=4.96$ ,  $p<.001$ ), 자율성( $t=2.36$ ,  $p=.020$ )으로 업무비수행자보다 모두 유의하게 높게 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성과 종양전문간호사 특성에 따른 직무만족도 차이

대상자의 일반적 특성과 종양전문간호사 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과 보수( $F=3.75$ ,  $p=.013$ ), 직무기술서 유무( $t=2.81$ ,  $p=.006$ ), 종양전문 간호 업무수행 여부( $t=4.88$ ,  $p<.001$ )에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보수는 보수에 따라 차이가 있었으며 5,500만원 이상이  $3.26 \pm 0.54$ 점으로 직무만족도가 가장 높았으며( $F=3.75$ ,  $p=.013$ ), 병원의 직무 기술서가 있는 종양전문간호사의 직무만족도가  $3.20 \pm 0.56$ 점으로 유의하게 높았다( $t=2.81$ ,  $p=.006$ ). 종양전문 간호 업무수행자의 직무만족도는  $3.31 \pm 0.49$ 점으로 업무비수행자의  $2.85 \pm 0.50$ 점보다 유의하게 높았다( $t=4.88$ ,  $p<.001$ )(Table 3).

### 4. 대상자의 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념과 직무만족도간의 상관관계

직무만족도는 자기효능감( $r=.35$ ,  $p<.001$ ), 전문직 자아개념( $r=.51$ ,  $p<.001$ )과 양의 상관관계가 있다. 전문직 자아개념은 자기효능감과도 양의 상관관계( $r=.65$ ,  $p<.001$ )가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

### 5. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성과 종양전문간호사 특성에 따른 직무만족도에 유의한 관련을 보였던 요인들 즉 연령, 임상경력, 보수, 직무기술서 유무, 자격증 취득 년수, 종양전문 간호 업무수행 여부, 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념을 다중회귀분석에 투입하여 분석하였다. 이중 보수 5,500이상, 직무기술서 유, 종양전문 간호 업무수행 유는 가변수(dummy variable)로 처리하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 검정하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수, 독립변수 간 다중공선성은 VIF 지수로 검정하였다.

본 연구결과 Durbin-Watson 지수는 1.96의 규격 상한인  $d_U \sim 4-d_U$  (1.87~2.13) 사이로 2에 가까워 자기상관이 없이 독립성을 충족하였다. VIF 지수는 1.06~3.84으로 10 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없었다. 따라서 본 자료는 회귀분석을 실시하기에 적합하였다.

회귀분석 모형의 적합도 검정(Goodness-of-Fit)은 잔차 분석(residual test)으로 실시하였다. 잔차 분석은 표준화된 잔차(standardized

**Table 1.** Character Analysis of Oncology APN's according to Oncology APN's Job

(N = 114)

Variables	Categories	Total	Oncology APN's job		$\chi^2$ or t	p
			Yes (n=68)	No (n=46)		
			n (%) or M $\pm$ SD	n (%) or M $\pm$ SD		
Duty responsibility	Yes	103 (90.4)	66 (97.1)	37 (80.4)	-	.007 <sup>†</sup>
	No	11 (9.6)	2 (2.9)	9 (19.6)		
Job description	Yes	85 (74.6)	61 (89.7)	24 (52.2)	20.38	< .001
	No	29 (25.4)	7 (10.3)	22 (47.8)		
Years of certification		6.5 $\pm$ 3.5	7.2 $\pm$ 3.3	5.5 $\pm$ 3.5	2.51	.014
Nursing experience (year)	< 15	16.8 $\pm$ 4.4	17.0 $\pm$ 4.2	16.6 $\pm$ 4.8	0.44	.667
	15~19	38 (33.7)	20 (29.4)	18 (40.0)		
	20~24	49 (43.4)	31 (45.6)	18 (40.0)		
	≥ 25	26 (22.9)	17 (25.0)	9 (20.0)		
Oncology APN's job experience* (year)	< 1	-	8.2 $\pm$ 4.9	-	-	-
	1~5	-	5 (7.4)	-		
	6~10	-	12 (17.6)	-		
	11~15	-	30 (44.1)	-		
	16~20	-	12 (17.6)	-		
	≥ 21	-	9 (13.2)	-		
Part*	Nursing department	-	37 (54.4)	-	-	-
	Medical department	-	11 (16.2)	-		
	Cancer center	-	20 (29.4)	-		
Department of medicine*	Hematology/medical oncology	-	48 (70.6)	-	-	-
	Cancer center	-	5 (7.4)	-		
	Department of pediatrics	-	3 (4.4)	-		
	Department of surgical	-	10 (14.7)	-		
	Department of internal medicine	-	2 (2.9)	-		
Primary practice setting* (n = 113)	Outpatient	-	22 (32.8)	-	-	-
	Inpatient	-	18 (26.5)	-		
	Outpatient & Inpatient	-	27 (40.3)	-		
Patient*	Solid tumor	-	46 (67.6)	-	-	-
	Hematology	-	18 (26.5)	-		
	Pediatric cancer	-	4 (5.9)	-		
Major practice area*	Chemotherapy	-	58.6 $\pm$ 32.0	-	-	-
	Radiation therapy	-	4.7 $\pm$ 7.8	-		
	Surgical therapy	-	13.1 $\pm$ 24.2	-		
	Hematopoietic stem cell transplantation	-	12.6 $\pm$ 25.6	-		
	Hospice	-	8.1 $\pm$ 18.1	-		
	Others	-	3.0 $\pm$ 8.3	-		
Position <sup>†</sup>	Staff nurse	-	-	34 (73.9)	-	-
	PA	-	-	5 (10.9)		
	Wound ostomy continence nurse	-	-	1 (2.2)		
	Home care nurse	-	-	1 (2.2)		
	Health manager	-	-	1 (2.2)		
	Head nurse	-	-	3 (6.5)		
	Director of nursing	-	-	1 (2.2)		

\*Oncology APN's Job: Yes; †Oncology APN's Job: No †Fisher's exact test.

residual)에 대한 Kolmogorov-Smirnov 정규성 검정과 Breusch-Pagan의 잔차 등분산성 검정을 실시한 결과 표준화된 잔차의 정규성 ( $z = .65, p = .787$ )과 잔차 등분산성 ( $\chi^2 = 7.83, p = .552$ )을 만족하여 본 회귀모형은 적합하였다.

회귀분석을 실시한 결과 종양전문간호사 자격 취득 년수 ( $p = .031$ ), 종양전문간호 업무수행 여부 ( $p < .001$ ), 전문직 자아개념 ( $p < .001$ )이 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 종양전문간호사 자격 취득 년수가 짧을수록 ( $\beta = -.20$ ), 전문직 자아개

념이 높을수록 ( $\beta = .44$ ) 직무만족도가 높아지고, 종양전문간호 업무수행 간호사 ( $\beta = .38$ )의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이들 변수가 직무만족도를 설명하는 설명력은 39.4%이다 (Table 5).

## 논 의

본 연구는 종양전문간호사의 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계를 살펴보고 직무만족에 영향을 미치

**Table 2.** Analysis of Role Conflict, Self-efficacy, Professional Self-concept and Job Satisfaction of Oncology APN's Job

(N= 114)

Variables	Total (n=114) M ± SD	Oncology APN's job		t	p
		Yes (n=68) M ± SD	No (n=46) M ± SD		
Role conflict	3.67 ± 0.75	3.57 ± 0.80	3.82 ± 0.65	-1.78	.078
Role ambiguity	3.82 ± 0.83	3.66 ± 0.82	4.07 ± 0.79	-2.62	.010
Lack of ability	3.22 ± 0.99	3.06 ± 1.01	3.46 ± 0.91	-2.14	.035
Environmental disorder	3.90 ± 0.74	3.84 ± 0.79	3.98 ± 0.65	-0.98	.328
Lack of cooperation	3.48 ± 0.91	3.37 ± 0.97	3.63 ± 0.79	-1.48	.141
Self-efficacy	3.95 ± 0.66	3.91 ± .67	4.02 ± 0.66	-0.85	.397
Assurance	4.12 ± 0.64	4.05 ± 0.68	4.22 ± 0.57	-1.43	.154
Achievement	3.93 ± 0.70	3.90 ± 0.67	3.98 ± 0.76	-0.60	.547
The beginning of action	3.87 ± 0.78	3.84 ± 0.77	3.92 ± 0.79	-0.52	.605
Adversity	3.93 ± 0.71	3.88 ± 0.73	4.00 ± 0.69	-0.82	.415
Professional self-concept	2.97 ± 0.28	3.00 ± 0.30	2.92 ± 0.24	1.51	.135
Professional practice	2.84 ± 0.28	2.86 ± 0.30	2.81 ± 0.25	1.07	.289
Leadership	2.92 ± 0.35	2.94 ± 0.36	2.89 ± 0.34	0.74	.461
Elasticity	3.13 ± 0.35	3.12 ± 0.38	3.14 ± 0.31	-0.24	.808
Technology	2.85 ± 0.40	2.91 ± 0.41	2.76 ± 0.39	1.94	.055
Satisfaction	2.85 ± 0.40	2.91 ± 0.41	2.76 ± 0.39	1.94	.055
Communi-cation	2.84 ± 0.38	2.89 ± 0.40	2.76 ± 0.36	1.90	.060
Job satisfaction	3.12 ± 0.54	3.31 ± 0.49	2.85 ± 0.50	4.88	< .001
Income	2.28 ± 1.09	2.23 ± 1.15	2.35 ± 1.01	-.57	.568
Business information	2.73 ± 0.75	2.93 ± 0.65	2.43 ± 0.78	3.70	< .001
Professional position	3.53 ± 0.79	3.84 ± 0.64	3.08 ± 0.77	5.76	< .001
Administration	2.58 ± 0.96	2.80 ± 0.94	2.25 ± 0.89	3.14	.002
Doctor-nurse relationship	3.26 ± 1.04	3.63 ± 0.82	2.73 ± 1.11	4.96	< .001
Autonomy	3.30 ± 0.75	3.43 ± 0.74	3.10 ± 0.73	2.36	.020
Interaction	3.79 ± 0.66	3.85 ± 0.62	3.71 ± 0.71	1.10	.273

는 요인들을 파악하여 효율적인 간호업무수행과 종양전문간호서비스의 질 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

대상자의 종양전문간호사 특성을 살펴보면 종양전문 간호 업무수행자 59.6%, 업무비수행자 40.4%로 업무수행자가 많았다. 이는 전문간호사 자격증 소지자는 아니지만 임상에서 활동하고 있는 종양전문간호업무 담당자 실태조사 Hong 등<sup>7)</sup>의 연구에서 2016년 종양전문 간호 업무수행자가 47.6%로 높게 나타나 본 연구와 유사하였다. 또한 본 연구에서 종양전문 간호 업무수행자가 59.6%로 2016년 Hong 등<sup>7)</sup>의 47.6%보다 높게 나타난 것은 최근 국공립 암전문기관이 다수 개설되어 고용기회가 상대적으로 높아진 것과<sup>25)</sup> 관련이 있다고 본다.

대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 대한 종양전문간호사 특성을 비교한 결과 직책이 있는 병원의 종양전문간호 업무수행자가 97.1%, 종양전문간호사 직무기술서가 존재하는 병원의 종양전문 간호 업무수행자가 89.7%로 업무비수행자 보다 높게 나타났고, 종양전문간호사 자격 취득 년수는 업무수행자가 평균 7.2년으로 업무비수행자 보다 높게 나타나 유의한 차이를 보였다. 이와 같은 결과는 종양전문간호사 업무관련자 63명을 대상으로 Seo 등<sup>25)</sup>의 연구에서 직무기술서가 있는 병원의 간호사가 88.9%로 높게 나타난 결과와 암환자를 전담하는 전문간호사 42명을 대상으로 Kim

등<sup>2)</sup>의 연구에서 직무기술서가 있는 병원의 간호사가 57.1%로 높게 나타나 본 연구와 부분적으로 유사하였다. 한편 종양전문간호사 근무자 105명을 대상으로 한 Seo 등<sup>25)</sup>의 연구에서 전문간호사 13개 분야 중 종양분야 전문간호사가 전문간호사 직책으로 66.7%로 가장 많은 활동을 하는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 종양전문간호사는 정부의 국가암관리종합계획 수립과 추진으로<sup>26)</sup> 의료기관이 암센터 및 암병원을 신설해 운영을 하면서 기관의 자체적인 기준에 따라 종양전문간호사를 임명하여 운영함<sup>1)</sup> 따라 일찍이 분야별 전문간호사 중에서 임상에서 활발히 활동을 하고 있는 것으로 생각된다.

대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 대한 역할갈등을 비교한 결과 업무비수행자의 역할갈등이 평균 3.82점으로 업무수행자 보다 높게 나타났으며, 하위영역 중 역할모호가 4.07점, 능력부족이 3.46점으로 업무수행자 보다 유의하게 높았다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용한 전문간호사 자격보유자를 대상으로 한 Shin<sup>11)</sup>의 연구에서 역할갈등이 평균 3.71점으로 업무수행자 보다 높게 나타났으며, 하위영역 중 역할모호 3.92점, 능력부족이 3.66점으로 업무수행자 보다 높게 나타난 결과와 부분적으로 유사하였다. 또한 대상자의 역할갈등을 살펴보면, 5점 척도에 평균 3.67점으로 Shin<sup>11)</sup>의 연구에서 역할갈등이 평균 3.64점으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다.

**Table 3.** Differences in Job Satisfaction by General Characteristics and Characteristics of Oncology APN's (N= 114)

Variables	Categories	Total n (%)	Job satisfaction M ± SD	t or F	p	Scheffé
Age (year)	30~34 35~39 40~44 ≥ 45	10 (8.8) 56 (49.1) 33 (28.9) 15 (13.2)	2.82 ± 0.67 3.17 ± 0.45 3.12 ± 0.49 3.16 ± 0.83	1.24	.300	
Religion	Yes No	81 (71.1) 33 (28.9)	3.14 ± 0.52 3.09 ± 0.60	0.44	.661	
Marital status	Married Unmarried	88 (77.2) 26 (22.8)	3.16 ± 0.53 3.01 ± 0.58	1.25	.214	
Education	Master's degree completion Master	33 (28.9) 81 (71.1)	3.24 ± 0.54 3.08 ± 0.54	1.46	.147	
Position	Staff nurse Charge nurse Above head nurse	72 (63.2) 31 (27.2) 11 (9.7)	3.06 ± 0.49 3.19 ± 0.55 3.37 ± 0.79	1.85	.162	
Income (10,000 won)	< 450 <sup>a</sup> 450~ < 500 <sup>b</sup> 500~ < 550 <sup>c</sup> ≥ 550 <sup>d</sup>	13 (11.4) 7 (6.1) 29 (25.4) 65 (57.0)	2.98 ± 0.46 2.86 ± 0.18 2.93 ± 0.56 3.26 ± 0.54	3.75	.013	a, b, c < d
Duty responsibility	Yes No	103 (90.4) 11 (9.6)	3.14 ± 0.55 2.92 ± 0.44	1.32	.191	
Job description	Yes No	85 (74.6) 29 (25.4)	3.20 ± 0.56 2.88 ± 0.43	2.81	.006	
Nursing experience (year)	< 15 15~19 ≥ 20	38 (33.7) 49 (43.4) 26 (22.9)	3.09 ± 0.55 3.09 ± 0.43 3.23 ± 0.71	0.66	.520	
Oncology APN's job	Yes No	68 (59.6) 46 (40.4)	3.31 ± 0.49 2.85 ± 0.50	4.88	< .001	
Oncology APN's job experience* (year)	< 1 1~5 5~10 10~15 ≥ 15	5 (7.4) 12 (17.6) 30 (44.1) 12 (17.6) 9 (13.2)	3.06 ± 0.66 3.21 ± 0.39 3.28 ± 0.44 3.39 ± 0.41 3.57 ± 0.74	1.20	.321	
Part*	Nursing department Medical department Cancer center	37 (54.4) 11 (16.2) 20 (29.4)	3.37 ± 0.56 3.16 ± 0.48 3.28 ± 0.35	0.82	.444	
Department of medicine*	Hematology/medical oncology Cancer center Department of pediatrics Department of surgical Department of internal medicine	48 (70.6) 5 (7.4) 3 (4.4) 10 (14.7) 2 (2.9)	3.32 ± 0.53 3.21 ± 0.68 3.37 ± 0.32 3.39 ± 0.25 2.89 ± 0.15	0.47	.761	
Primary practice setting* (n= 113)	Outpatient Inpatient Outpatient & inpatient	22 (32.8) 18 (26.5) 27 (40.3)	3.43 ± 0.58 3.39 ± 0.38 3.18 ± 0.47	1.74	.183	
Patient*	Solid tumor Hematology Pediatric cancer	46 (67.6) 18 (26.5) 4 (5.9)	3.35 ± 0.52 3.16 ± 0.43 3.49 ± 0.35	1.26	.291	
Position <sup>†</sup>	Staff nurse PA Wound Ostomy Continence nurse Home Care nurse Health Manager Head nurse Director of nursing	34 (73.9) 5 (10.9) 1 (2.2) 1 (2.2) 1 (2.2) 3 (6.5) 1 (2.2)	2.80 ± 0.47 3.03 ± 0.57 2.26 ± 0.21 3.89 3.16 2.57 3.53	-		

<sup>a</sup>종양전문간호 업무수행자만 해당; <sup>b</sup>종양전문간호 업무비수행자만 해당.

**Table 4.** Partial Correlations among Role Conflict, Self-efficacy, Professional Self-concept and Job Satisfaction of Oncology APN's (N= 114)

Variables	Role conflict	Self-efficacy	Professional self-concept	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Role conflict	1			
Self-efficacy	.09 (.361)	1		
Professional self-concept	.04 (.668)	.65 (< .001)	1	
Job satisfaction	-.04 (.705)	.35 (< .001)	.51 (< .001)	1

Control variable: Oncology APN's job.

**Table 5.** Influencing Factors on Job Satisfaction of Oncology APN's

(N= 114)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)	-0.11	0.68		-0.16	.876	
Age (year)	0.02	0.02	.16	1.12	.264	3.58
Nursing experience	-0.01	0.02	-.07	-.051	.608	3.84
Income (≥ 5,500)	0.14	0.10	.13	1.42	.159	1.48
Job description	0.01	0.11	.01	0.13	.897	1.44
Years of certification	-0.03	0.01	-.20	-2.19	.031	1.55
Oncology APN's job	0.42	0.10	.38	4.38	.000	1.37
Role conflict	-0.04	0.06	-.06	-0.80	.427	1.06
Self-efficacy	0.03	0.08	.03	0.29	.770	1.88
Professional self-concept	0.86	0.20	.44	4.22	.000	2.03

Adj. R<sup>2</sup> = .39, F=9.08, p < .001d (d<sub>u</sub>) = 1.96 (1.87), z(p) = 0.65 (.787), x<sup>2</sup> (p) = 7.83 (.552)d: Durbin-Watson' auto-correlation index (upper critical limit); z (p): Kolmogorov-Smirnov's normality test with standardized residual; x<sup>2</sup> (p): Breusch-Pagan's heteroscedasticity test with residual; Income: ≥ 5,500 (dummy variable); Job description: Yes (dummy variable); Oncology APN's job: Yes (dummy variable).

대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 대한 직무만족도를 비교한 결과 업무수행자의 직무만족도는 평균 3.31점으로 업무비수행자보다 높게 나타났으며, 하위영역 중 상호작용 3.85점, 전문적 지위 3.84점, 의사-간호사 관계 3.63점, 자율성 3.43점, 업무내용 2.93점, 행정 2.80점 등에서 업무비수행자보다 유의하게 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 Shin<sup>11)</sup>의 연구에서 직무만족도가 평균 3.28점으로 업무비수행자보다 높게 나타난 결과와, 하위영역 중 상호작용을 제외한 전문적 지위 3.97점, 의사-간호사 관계 3.39점, 자율성 3.25점, 업무내용 3.25점, 행정 2.84점등에서 업무비수행자보다 높게 나타난 결과와 부분적으로 유사하였다. 이와 같이 종양전문 간호 업무비수행자는 직무 관련하여 전문간호사 자격 취득 후 기대했던 역할과 전문간호사 제도가 법적으로 체계적인 정착이 되지 않은 현실에 따른 역할갈등 경험으로<sup>11)</sup> 역할모호와 능력부족에서 업무수행자보다 높은 역할갈등이 나타난 결과로 생각되며, 직무만족도에서도 업무수행자보다 낮은 직무만족도가 나타난 것으로 생각된다. 또한 종양전문간호사는 자격 취득 후 자격증 수당이나 역할관련 보수에 대한 제도가 마련되어 있지 않아 종양전문 간호 업무수행자와 업무비수행자 모두에서 직무만족도가 하위영역인 보수에

낮은 결과가 나온 것으로 여겨진다. 따라서 종양전문간호사로 업무 관련 역할갈등을 관리하기 위한 방안과 종양전문 간호 업무비수행자에 대한 효율적 활용과 역할확대를 위한 법적 및 제도적 개선방안이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자의 종양전문 간호 업무수행 여부에 대한 자기효능감과 전문직 자아개념을 비교한 결과 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 전문간호사 대상 Kim<sup>27)</sup>의 연구에서 전문간호사 역할수행 특성에 따른 전문직 자아개념이 유의한 차이를 보이지 않은 결과와 부분적으로 유사하였다. 종양전문간호사를 대상으로 자기효능감과 전문직 자아개념에 대하여 진행한 선행연구는 없지만, 본 연구결과 대상자의 자기효능감과 전문직 자아개념의 선행연구<sup>18),28)</sup>보다 높은 점수를 나타낸 결과로 미루어 종양전문간호사는 자격증을 취득한 자로 전문직 간호사로서 자신의 업무에 대한 자세와 태도가 확립되어 있음을 보여주는 것으로 생각된다. 따라서 추후 종양분야 외에 전문간호사에 대하여 자기효능감과 전문직 자아개념을 알아보고 다른 요인이 있는지 비교해 볼 필요가 있겠다.

대상자의 일반적 특성과 종양전문간호사 특성에 따른 직무만족



도의 영향요인을 분석한 결과 보수, 직무기술서 유무, 종양전문간호 업무수행 여부에 따라 직무만족도가 높게 나타났다. 보수 5,500만원 이상이 3.26점으로 5,500만원 미만보다, 병원의 직무 기술서가 있는 종양전문간호사가 3.20점으로 직무기술서가 없는 종양전문간호사보다, 종양전문간호 업무수행자가 3.31점으로 종양전문간호 업무비수행자 보다 유의하게 직무만족도가 높았다. 이는 가정간호사를 대상으로 한 연구<sup>24)</sup>에서 보수, 가정간호 종사 경력, 현 직업에 대한 만족에서 직무만족도가 높게 나타나 본 연구결과와 부분적으로 유사하였다. 그동안 간호사를 대상으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 역할갈등,<sup>11)</sup> 윤리적 가치인식,<sup>24)</sup> 처방권 부여<sup>29)</sup> 등으로 나타나 역할갈등이 낮을수록, 윤리적 가치관이 높을수록, 처방권 부여 정도가 높을수록 직무만족도가 높아진다고 한 연구결과와 차이가 있었다. 종양전문간호사는 업무에 대한 법적 규정이나 역할에 대한 수가관련 규정이 마련되어 있지 못한 상태에서<sup>3)</sup> 임상에서 높은 중증도의 암 환자에게 의료 인력과 협력하여 효율적인 간호업무 수행을 하면서 임상적 의사결정의 부담, 표준화되지 않은 애매모호한 업무경계, 과중한 업무 부담을 안고 아무런 법적 보장 없이 직무를 수행해 나가야 하는 어려움을 겪고 있다.<sup>8)</sup> 이에 자격증을 취득한 전문간호사의 활용방안을 위한 업무범위와 역할에 대한 법적 규정을 마련하고, 전문간호사 업무에 대한 수가와 자격증에 대한 수당을 지원하기 위한 전문 간호 수가 제도를 운영하는 방안이 필요하다고 생각된다.

직무수행을 제어변수로 역할갈등, 자기효능감, 전문직 자아개념과 직무만족도간의 편 상관관계를 살펴보면 직무만족도는 자기효능감, 전문직 자아개념과 양의 상관관계를 나타내었고, 전문직 자아개념은 자기효능감과도 양의 상관관계를 나타내었지만, 역할갈등과 직무만족도간에는 유의한 관계를 나타내지 않았다. 이는 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 간에 순상관관계가 있는 것으로 나타난 선행연구,<sup>18,28)</sup> 역할갈등과 직무만족도간에 유의한 관계를 나타내지 않은 선행연구<sup>29)</sup>와도 일치하였다. 하지만 Shin<sup>11)</sup>의 연구에서 역할갈등과 직무만족도간에는 역 상관관계가 있는 것으로 확인되어 본 연구와 차이가 있었다. 따라서 추후 표본수를 늘려 반복연구하거나 업무수행자에 대한 업무관련 구체적인 요인을 알아보는 비교연구 등이 필요할 것으로 생각된다.

대상자의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 종양전문간호사 자격 취득 년수, 전문직 자아개념, 종양전문 간호 업무수행 하는 경우로, 종양전문간호사 자격 취득 년수가 짧을수록, 전문직 자아개념이 높을수록, 종양전문 간호 업무수행 간호사의 직무만족도가 높은 것임을 알 수 있었다. 이들 변수로 종양전문간호사의 직무만족을 39.4% 설명할 수 있었다. Lee<sup>38)</sup>는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 전문직 자아개념이 직무만족도에 가장 큰

영향을 미치는 요인으로 나와 본 연구 결과와 부분적으로 일치하였다. 본 연구에서 종양전문간호사 자격 취득 년수, 전문직 자아개념, 종양전문 간호 업무수행 하는 경우가 직무만족에 영향을 미치는 주요한 요인으로 확인된 것으로 고려할 때, 전문간호사 실무에 기반을 둔 연구와 정책들이 실시되어야 하고 배출된 전문간호사 자격 소지자들에 대한 인력 수급 정책수립과 업무범위와 역할에 대한 법적규정 및 제도적 방안이 마련되어야 한다고 본다.

이와 같은 결과를 토대로 종양전문간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 종양전문간호사의 전문직 자아개념 신장을 위한 다양한 간호관리 대책이 필요하고, 전문간호사 업무에 대한 수가와 자격증 수당을 지원하기 위한 전문 간호 수가 제도를 운영하는 방안과 종양분야 전문간호사 자격증 소지자에 대한 업무범위와 역할에 대한 법적규정 및 제도적 방안 마련이 필요할 것이다.

## 결론

본 연구는 종양전문간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 종양전문간호사의 질 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

연구 결과 종양전문간호사의 직무만족도에 유의한 영향요인으로서 종양전문간호사 자격 취득 년수가 짧을수록, 전문직 자아개념이 높을수록, 종양전문 간호 업무수행 간호사의 직무만족도가 높은 것임을 알 수 있었다. 종양전문간호사의 전문직 자아개념을 신장시키기 위하여 종양전문간호 실무에 기반을 둔 연구와 정책들을 실시하고, 종양분야 전문간호사 자격증 소지자에 대한 효율적 인력활용과 역할 확대가 이루어지도록 종양분야 전문간호사 자격증을 취득한 종양전문간호사에게 종양전문간호 업무를 수행할 수 있도록 하는 법적규정 및 제도적 방안을 마련하여야 한다.

이상의 연구결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일부 지역 소재의 종합병원 및 상급종합병원에 근무하는 종양전문간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화시키기에는 제한이 있으므로 연구대상자 수와 지역을 확대하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 양적조사방법으로 종양전문간호사의 직무만족도에 대한 심리적 상태와 감정 상태에 대한 심도 깊은 조사가 이루어지지 못한 한계로 종양전문간호사의 직무관련 질적 연구를 제언한다.

셋째, 종양전문간호사의 직무만족도를 객관적으로 나타낼 수 있는 측정 도구 개발 연구가 필요하다.

넷째, 종양전문간호사의 전문직 자아개념 증진 프로그램을 개발하여 제공한 뒤 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## ORCID

한숙정 [orcid.org/0000-0002-8824-2199](https://orcid.org/0000-0002-8824-2199)

안윤실 [orcid.org/0000-0002-8088-631X](https://orcid.org/0000-0002-8088-631X)

## REFERENCES

1. National Cancer Center. Annual report of national cancer registration project: 2015 cancer registration statistics [Internet]. Available from: <http://www.ncc.re.kr/cancerStatsView.ncc?bbsnum=438&searchKey=total&searchValue=&pageNum=1> [Accessed April 24, 2018].
2. Kim DS, Kim SH, Kim KS, Jun MH, Kim J, Lee HJ. The real picture of the care costs paid to Korean oncology advanced practice nurses. *J Korean Oncol Nurs*. 2011;11:155-62.
3. Ministry of Government Legislation (KR). Regulations on qualification of professional nurses [Internet]. Available from: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%A0%84%EB%AC%B8%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%82%AC%20%EC%9E%90%EA%B2%A9%EC%9D%B8%EC%A0%95%20%EB%93%B1%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EA%B7%9C%EC%B9%99#undefined> [Accessed September 23, 2018].
4. Hong JH. A role of oncology advanced practice nurse in single medical institution. *J Korean Oncol Nurs*. 2001;1:104-7.
5. Korean Accreditation Board of Nursing Education. 2017 Korean advanced practice nurse annual report [Internet]. Available from: <http://www.kabone.or.kr/HyAdmin/upload/goodFile/120180223142730.pdf> [Accessed October 20, 2018].
6. Ministry of Government Legislation (KR). Amendment of medical law related to professional nurses [Internet]. Available from: <http://www.law.go.kr/LSW/lsLinkProc.do?&lsNm=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95&chrClsCd=010202&mode=20#J78:0> [Accessed October 05, 2018].
7. Hong SY, Kim KS, Tae YS. Nationwide survey for current status of cancer centers in Korea. *Asian Oncol Nurs*. 2016;16:261-9.
8. Tae YS, Kwon S, Lee YS. The job experience of oncology nurse specialists. *Asian Oncol Nurs*. 2014;14:236-48.
9. Kim SY, Kweon YR. Role conflict experience of geriatric nurse practitioners. *J Korea Contents Assoc*. 2014;14:186-99.
10. Kim MS, Park SY. Development of a role conflict scale for clinical nurses. *J Nurs Acad Soc*. 1995;25:741-50.
11. Shin SJ. The current condition of activities, role conflict and job satisfaction of advanced practice nurses certificate holders in one region [dissertation]. Jinju: Gyeongsang National Univ.; 2013.
12. Kim SH, Ham YH, Kim JH, Kim HK, Hwang OH, Kim MY, et al. Satisfaction with Korean oncology advanced practice nurses' role: a study of patients, physicians, and nurses. *Asian Oncol Nurs*. 2014;14:41-9.
13. Lee BS, Kang SR, Kim HO. Experience of job satisfaction in clinical nurses: application of focus group methodology. *J Korean Acad Nurs*. 2007;37:114-24.
14. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, ed. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally College Pub. Co.; 1976:1297-343.
15. Kim HS. Study on the degree of contentment by nurses in their nursing profession. *J Cathol Med Coll*. 1979;32:513-24.
16. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol*. 1982;37:122-47.
17. Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *J Appl Psychol*. 2001;86:80-92.
18. Lee SH. A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *J Korean Acad Adult Nurs*. 2008;20:10-20.
19. Arthur D. The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses [dissertation]. Callaghan: Univ. of New-castle; 1990.
20. Song KA, Noh CH. An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *J Nurs Acad Soc*. 1996;26:94-106.
21. Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep*. 1982;51:663-71.
22. Jung AS. A study on the relations between a health promoting behaviors and self-efficacy in general hospital nurse [dissertation]. Seoul: Hanyang Univ.; 2007.
23. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care*. 1978;16:337-52.
24. Cho YY. The relationship among perception of ethical values, ethical conflict, and job satisfaction of home care nurses [dissertation]. Seoul: Catholic Univ.; 2005.
25. Seo SL, Kwon SH, Kim SH, Jang BH, Gwak WH, Jeong GS, et al. A study on the status and actual condition of Korean professional nurses. Seoul: Korean Nurses Association; 2014.
26. Ministry of Health & Welfare. National cancer management business [Internet]. Available from: [https://www.ncc.re.kr/main.ncc?uri=manage01\\_1](https://www.ncc.re.kr/main.ncc?uri=manage01_1) [Accessed June 07, 2018].
27. Kim EJ. Autonomy, role conflict and professional self concept of advanced practice nurse [dissertation]. Busan: Pusan National Univ.; 2015.
28. Choi J, Park HJ. Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15:37-44.
29. Lee HJ, Kang YS, Choi ES. A study on role conflict and job satisfaction of neurosurgery clinical nurse specialist. *J Korean Acad Adult Nurs*. 2006;18:304-13.