

전담간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 관계*

장 태 윤** · 최 은 정***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 의료 환경 변화와 간호사의 역할 확대로 인해 간호사들이 새롭게 생성된 영역에서 다양한 역할을 수행하는 경우가 생겨났다(Kwon, Sung, Kwon, & Hwang, 2008). 또한 전공의들의 과별지원 편중심화 현상으로 정부에서는 전공의 정원 조정, 전공의 수련보조수당 지급, 건강보험 수가조정, 병원 간 수련의 질적 수준 완화를 위해 다각적인 노력을 하고 있다(Wang, 2011). 그러나 병원의 요구에 대한 즉각적인 대응이 되지 않아 병원에서는 전담간호사 또는 진료협력간호사를 선발하여 대체 인력으로 활용하고 있는 실정이다(Suh, 2004).

전담간호사란 의료진의 책임 하에 의사가 담당했던 업무 중 일부를 위임 받아 특정업무를 수행하는 간호사를 말하며(Kwak & Park, 2014), 전담간호사는 의사의 감독 하에 건강력, 신체검진, 임상진단, 진단검사 처방 및 해석, 약물처방, 상처봉합, 골절정복, 수술보조, 환자교육 등을 하는 직업으로 정의된다(Kim, Kwak,

Moon, & Sung, 2006). 전담간호사 제도는 미국의 경우 1960년대 중반 일차 진료를 담당하는 의사의 부족으로 시작되었고, 1970년대부터는 시험을 통해 자격증을 취득하며, 공식적인 전문직 단체로서 활동하고 있다(American Academy of Physician assistants, 2012). 이러한 미국 내 전담간호사 수는 2010년 74,476명, 2025년에는 127,821명으로 증가할 것으로 예상되고 있다(Hooker, Cawley, & Everett, 2011). 우리나라의 경우 2011년 전담간호사의 운영현황 및 업무 실태를 전수조사 한 결과 전국 병원에서 활동하는 전담 간호사는 2,125명으로 전담간호사를 배치하고 있는 병원은 총 141곳으로 조사 되었다. 상급종합병원 44곳 중 44곳(100%), 종합병원 274곳 중 97곳(35.4%)에서 전담간호사를 두고 있다(Kwak & Park, 2014).

그러나 우리나라는 전담간호사에 대한 규정이나 교육과정이 없기 때문에 병원에서 전공의의 업무를 대체할 수 있는 가장 적격자로 간호사를 선발하여 단기 훈련을 거친 후에 활용하고 있다(Kim, et al., 2006). 전담간호사의 직무만족과 관련하여 힘들게 하는 요인은 불명확한 업무 구분, 과도한 업무량, 과도한 잡무, 업무지침서 부재의 순으로 나타났으며(Kwak & Park,

* 이 논문은 제 1저자 장태윤의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

** 울산시 동부소방서 소방공무원

*** 고신대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: jacob7410@Kosin.ac.kr)

• Received: 21 January 2016 • Revised: 25 April 2016 • Accepted: 25 April 2016

• Address reprint requests to: Choi, Eun Joung

College of Nursing, Kosin University

262, Camcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267

Tel: 82-51-990-3977 Fax: 82-51-990-3970 E-mail: jacob7410@Kosin.ac.kr

2014), 또한 업무지시를 간호부 혹은 진료부에서 받는 경우보다 간호부와 진료부에서 동시에 받는 경우가 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다(Choi, 2012). 따라서 의사의 대체인력으로서 보건의료 환경에서 중요한 역할을 담당하는 전담간호사의 직무만족을 높이는 것은 중요한 것이라 하겠다.

한편 전담간호사들이 확실하게 규정되지 않은 업무 책임과 관련된 혼돈 등으로 병원에서 의사와 일반간호사들 사이에서 심한 스트레스를 겪고 있다(Yun & Uhm, 2011). 또한 정체성 혼란 및 심한 스트레스에 노출되어 있는 근무환경은 직무불만족, 소진 등의 신체적, 심리적, 행동적 상태에 부정적 영향을 주어 업무수행에 지장을 준다. 이러한 의료서비스의 질적 저하 및 지속적인 소진의 경험은 자존감 저하, 낮은 생산성, 고갈된 느낌, 아무것도 할 수 없는 느낌 등을 가지게 된다(Oh, 2010). 이러한 소진은 본인뿐만 아니라 동료 간호사들은 물론 다른 직원 및 환자에게까지 파급시키며, 때로는 구성원 전체가 소진을 경험하며, 반복적으로 소진을 경험하는 간호사는 업무에 불만족, 부정적 자아개념 및 태도를 가지게 되어 환자와 동료 직원에게 무관심해 지고 사무적으로 대하게 된다(Choi, 2007).

우리나라의 전담간호사에 대한 선행연구는 우리나라 전담간호사의 역할 모델 개발(Kim et al., 2006) 연구, 전담간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향(Yun & Uhm, 2011) 및 전담간호사의 직무만족도와 이직의도 영향요인(Choi, 2012) 연구와 전담간호사 운영현황과 역할실패(Kwak & Park, 2014) 등에 대한 연구가 진행되었으나, 전담간호사의 직무 스트레스, 소진 및 직무만족도를 본 연구는 미흡한 상태이다.

따라서 본 연구의 의의는 전담 간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족의 정도에 따라 관련 변수를 파악하고, 보건의료 환경 내에서 지속적으로 급증하고 있는 전담 간호사의 직무만족도 향상을 위한 방안을 제시하는 중재 프로그램 개발의 기초자료로 제시하기 위해 시도하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 전담간호사의 직무스트레스, 소진

및 직무만족도의 관계를 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 직무스트레스 정도, 소진 정도 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도, 소진 정도 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 직무스트레스 정도, 소진 정도 및 직무만족도의 정도의 관계를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 전담간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 B 광역시에 소재한 6개의 상급종합병원과 2개의 종합병원에서 근무하는 전담간호사로 적어도 1개월 이상 근무하는 자로서 모두 136명이었다(단, 전담간호사라는 명칭을 사용하지만 질 향상(QI), 감염, 상처, 장기이식 전담간호사는 제외 하였다). 본 연구를 위해 필요한 표본 크기는 G-Power 3.1.5 Program을 이용하여 일원분산분석에서 사용될 통계적 검정법에 따라 결정하였다. 효과크기 .30, 유의수준 .05, 검정력 .8로 하였을 때 산출된 표본의 크기는 140명이었다. 탈락율을 고려하여 총 145부를 배부하여 응답이 불충분해 보인다고 생각된 9부를 제외한 136부를 최종 연구 대상으로 하였다. 본 연구의 자료수집 기간으로 예비조사 대상자 3명에게 2013년 8월 26일부터 동년 8월 30일까지 실시하였다. 간호학 교수 2명에게 내용의 타당도를 높이기 위하여 설문지를 수정·보완한 후에 K대학교 기관생명윤리위원회의 승인(1040549-130808-SB-0034-02)을 받았다. 본 조사기간은 2013년 9월 12일부터 10월 12일까지였다. 자료수집 방법은 B광역시에 소재한 6개의 상급종합병

원과 2개의 종합병원 간호부를 방문하여 해당 부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 허락을 받은 후, 연구자와 각 연구대상 병원에서 전담간호사로 근무하는 7인의 훈련된 연구 보조원이 직접 연구 참여에 동의한 자로부터 서면 동의서에 서명을 받고, 자기기입방식으로 작성하였다. 연구 참여 동의서에는 본 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고 연구대상자가 원하는 경우는 언제라도 철회가 가능하며 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되어질 것과 연구대상자의 익명으로 처리된다는 내용을 포함하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입방식 설문지를 사용하였으며, 질문지의 내용은 대상자의 제 특성 25개 문항, 직무스트레스 측정도구 24개 문항, 소진 측정도구 20개 문항, 직무만족도 측정도구 20개 문항 등 총 89개 문항으로 구성되었다.

1) 직무스트레스 측정도구

Chang 등(2005)이 개발한 '한국인 직무스트레스 측정도구'의 단축형을 사용하였다. 본 도구는 총 24개 문항으로 직무요구도 4개 문항, 직무자율성 4개 문항, 대인관계갈등 3개 문항, 직무불안정 2개 문항, 조직체계 4개 문항, 보상부적절 3개 문항, 직장문화 4개 문항 등 총 7가지 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 배점하였으며, 부정적인 문항은 역 확산처리 하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 3번, 5에서 11번, 14에서 20번은 역 환산문항으로, 점수는 최고 96점, 최저 24점이다. 본 측정도구의 해석을 위하여 정규분포에 근사하는 측정값을 얻기 위하여 단순 합산하는 방식이 아닌 측정값의 분포가 치우치는 것을 피하고 100점 환산법을 사용

하여 결과 값을 계산하도록 권장하고 있으며, 결과 공식은 다음과 같다.

도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 이었다.

2) 소진 측정도구

Pines, Aronson과 Kafry (1981)가 개발한 소진 측정 도구를 Peek (1983)이 변역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20개 문항으로 신체적 소진 6개 문항, 정서적 소진 7개 문항, 정신적 소진 7개 문항 등 총 3개의 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 배점하였으며, 부정적인 문항은 역 확산처리 하였다. 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미한다. 3, 6, 11, 13, 17, 18, 19번은 역 환산문항으로 점수는 최고 100점, 최저 20점이다.

도구의 신뢰도는 Peek (1983)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

3) 직무만족도 측정도구

Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 개발한 직업만족도지수를 Han과 Mun (1996)이 변안하고 Park (1996)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20개 문항으로 보수 2개 문항, 전문직 위치 3개 문항, 행정 3개 문항, 자율성 3개 문항, 업무요구 4개 문항, 상호작용 3개 문항, 전담간호사와 의사나 관련부서 직원과의 관계 2개 문항 등 총 7개의 하위영역으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 배점하였으며, 부정적인 문항은 역 확산처리 하였다. 점수가 높을수록 직무만족도 정도가 높다는 것을 의미한다. 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18번은 역 환산문항으로 점수는 최고

$$\begin{aligned} \blacksquare \text{ 각 영역별 환산점수} &= \frac{(\text{실제점수} - \text{문항수})}{(\text{각 영역의 예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})} \times 100 \\ \blacksquare \text{ 직무스트레스 총 점수} &= \text{각 7개의 영역의 환산 점수의 총합} \div 7 \end{aligned}$$

100점, 최저 20점이다.

도구의 신뢰도는 Park (1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .74$ 이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS/PC 18.0 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 방법은 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였고, 대상자의 직무 스트레스, 소진 및 직무만족도 정도는 평균, 평균평점, 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 정도는 t-test, ANOVA와 사후 검정은 Scheffe's test로 분석하였고, 대상자의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 성별은 남자가 39.0%, 여자가 61.0%였다. 평균 연령은 28.73±3.91세로 이중 30세 미만이 64.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 종교가 있는 경우는 50.0%로 나타났고, 결혼 상태는 미혼이 74.3%였으며, 학력은 전문학사가 51.5%, 학사 이상이 48.5%였다. 연봉은 3,000만원 미만이 31.6%였고, 3,000만원 이상이 68.4%였다.

전담간호사의 경력은 1년 미만이 21.3%, 1-3년은 34.6%, 3-5년은 12.5%, 5년 이상은 8.8%였다. 전담간호사의 직위는 일반간호사가 97.8%였으며, 임상 실무경력은 평균 60.33개월로, 이중 5년 미만이 59.6%, 5-10년 미만이 30.1%, 10년 이상은 10.3%로 나타났다. 전담간호사를 선택하게 된 동기는 '발령을 받아서'가 38.2%, '3교대 근무를 하지 않기 위해서'가 31.6%, '보다 전문적인 일을 하기 위해서'가 16.9%, '자기 발전의 기회'가 9.6%의 순으로 나타났다. 병원은 상급종합병원에서 근무하는 경우가 77.2%로 많았고, 종합병원에서 근무하는 경우는 22.8%로 나타났다. 일평균 근무시간은 평균 9.94±1.43으로 이중 8시간이 12.5%, 9시간 이상이 87.5%였고, 당직 근무 여부는 '한다'가 68.4%, '안 한다'는 31.6%였다. 대상자가 근무하는 진료부서는 외과계열이 66.2%, 산부인과가 10.3%, 그 밖의 기타부서가 23.5%로 나타났다. 업무와 관련된 정기교육 참석 유무는 '있다'가 12.5%, '없다'가 87.5%였다. 외부 교육 참석 유무는 '있다'가 29.4%, '없다'가 70.6%였다. 업무종류는 중복응답에서 상처나 배액 또는 튜브 드레싱 18.4%, 수술실 보조 17.0%, 처방업무가 13.6%의 순으로 나타났다. 업무 중 역할 갈등 경험 유무는 82.4%가 역할 갈등을 경험한다고 하였다. 이들 중 해당 진료과 전문의 49.3%, 해당 진료과 전공의 30.1%, 해당 부서 동료 전담간호사 21.3%, 관련된 부서의 간호 관리자 22.1%, 관련된 부서의 일반 간호사 42.6%, 기타 7.4%로 나타났다(Table 1).

Table 1. General characteristics of participants

(N=136)

Characteristics	Category	n(%)	M±SD (Min, Max)
Gender	Male	53 39.0	
	Female	83 61.0	
Age(year)	<30	87 64.0	28.73±3.91 (22, 42)
	30-34	39 27.9	
	≥35	11 8.1	
Religion	Yes	68 50.0	
	No	68 50.0	
Marital status	Single	101 74.3	
	Married (include divorced)	35 25.7	

Table 1. General characteristics of participants (Continued)

(N=136)

Characteristics	Category	n(%)		M±SD (Min, Max)
Education	College	70	51.5	
	≥University	67	48.5	
Annual salary(10,000won)	<3,000	43	31.6	
	≥3,000	93	68.4	
Position	General nurse	133	97.8	
	Charge nurse	3	2.2	
Career(year)	<5	81	59.6	60.33±45.58(month) (4, 228)
	5-9	41	30.1	
	≥10	14	10.3	
Physician assistants career(year)	<1	29	21.3	
	1-2	47	34.6	
	3-4	43	12.5	
	≥5	17	8.8	
Physician assistants motivation in choosing	Personnel appointments	52	38.2	
	Don't like three-shift work	43	31.6	
	Professionals	23	16.9	
	Higher than chance self-promotion	13	9.6	
	Other	5	3.7	
Hospital type	Advanced general hospitals	105	77.2	
	General hospitals	31	22.8	
Work department	General surgical	44	32.4	
	Other surgical	46	33.8	
	OBGY	14	10.3	
	Other	32	23.5	
Work time(hr)	8	17	12.5	
	>9	119	87.5	
Night duty	Yes	93	68.4	
	No	43	31.6	
Regular education	Yes	17	12.5	
	No	119	87.5	
External education	Yes	96	70.6	
	No	40	29.4	
Job (multi answer)	Wound care	119	18.4	
	Assisted surgery	110	17.0	
	Prescription	88	13.6	
	Education/counseling	87	13.4	
	Interaction	85	13.1	
	History and physical assesment	55	8.5	
	Intensive medical practice	53	8.2	
	Reach	34	5.3	
	Others	16	2.5	
Role Conflict (multi answer)	No	24	17.6	
	Yes	112	82.4	
	Medical specialist in departments	67	49.3	
	Medical resident in departments	41	30.1	
	Colleague PA in departments	29	21.3	
	Nurse manager in departments	30	22.1	
	General nurse in departments	58	42.6	
Others	10	7.4		

2. 대상자의 직무스트레스, 소진, 직무만족도 정도

대상자의 직무스트레스 정도는 평균 61.52±7.33 (도구범위:24-96), 평균평점 2.56±0.30(척도범위:1-4), 환산점수는 평균 52.12±10.18이었다. 하위영역별로 환산점수를 분석한 결과, 직무요구 정도가 평균 62.43±16.51로 가장 높았고, 다음이 조직 체계로 평균 58.57±14.37, 보상의 부적절은 평균 55.14± 16.08, 자율성결여는 평균 50.98±17.97, 직무 불안정은 평균 50.98±24.15, 직장문화는 평균 45.28± 16.56, 대인 관계 갈등은 평균 38.15±13.70의 순으로 나타났다.

대상자의 소진 정도는 평균 60.58±9.78(도구범위:20-100), 평균평점 3.02±0.48(척도범위: 1-5)로 중간정도였다. 하위영역별 분석결과 신체적 소진 정도는 평균 21.42±3.51로 가장 높았고, 다음은 정서적 소진이 평균 2.91±0.56, 정신적 소진이 평균 2.68± 0.52의 순으로 나타났다.

대상자의 직무만족도 정도는 평균 59.22±7.56(도구범위:20-100), 평균평점 2.96±0.37(척도범위:1-5)

로 중간정도로 나타났다. 하위영역별 분석결과 상호작용영역이 평균평점 3.55±0.66으로 가장 높았고, 다음은 간호사와 의사의 관계영역은 평균평점 3.43±0.80, 전문적 위치영역은 평균평점 3.26±0.73, 자율성영역은 평균평점 3.19±0.64, 업무요구영역은 평균평점 2.67±0.54, 행정영역은 평균평점 2.31±0.65, 보수영역은 평균평점 2.31±0.79의 순으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 소진, 직무 만족도 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도는 선택동기(F=4.462, p=.002), 근무시간(t=-2.256, p=.012), 당직(t=2.472, p=.017), 정기교육(t=-3.258, p=.001)에 따라 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과로는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 정도는 직위(t=2.543, p=.012), 근무시간(t=-2.149, p=.033), 정기교육(t=-2.914, p=.004)에 따라 유의한 차이가 있었고,

Table 2. Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of participants (N=136)

Variables	Categories	M±SD	Min~Max	Average M±SD	Convert score
Occupational stress(24)		61.52±7.33	39, 85	2.56±0.30	52.12±10.18
	Job requirement(4)	11.49±2.15	8, 16	2.87±0.49	62.43±16.51
	Organizational system(4)	11.02±1.72	5, 16	2.75±0.43	58.57±14.37
	Inappropriate compensation(3)	7.96±1.44	5, 12	2.65±0.48	55.14±16.08
	Absent autonomy(4)	10.11±2.15	5, 15	2.52±0.53	50.98±17.97
	Job insecurity(2)	5.05±1.72	2, 8	2.52±0.72	50.98±24.15
	Work culture(4)	9.43±1.98	4, 16	2.35±0.49	45.28±16.56
	Interpersonal strain(3)	6.43±1.23	3, 11	2.14±0.41	38.15±13.70
Burnout(20)		60.58±9.78	32, 89	3.02±0.48	
	Physical burnout(6)	21.42±3.51	11, 30	3.57±0.58	
	Emotional burnout(7)	20.37±3.95	10, 32	2.91±0.56	
	Psychological burnout(7)	18.78±3.70	10, 27	2.68±0.52	
Job satisfaction(20)		59.22± 7.56	38, 77	2.96±0.37	
	Interaction(3)	10.67± 2.00	4, 15	3.55±0.66	
	Relationship between RN and doctors(2)	6.86± 1.60	2, 10	3.43±0.80	
	Professional position(3)	9.80± 2.20	4, 15	3.26±0.73	
	Autonomy(3)	9.57± 1.92	3, 15	3.19±0.64	
	Job requirement(4)	10.69± 2.17	5, 16	2.67±0.54	
	Administrative work(3)	6.95± 1.95	3, 13	2.31±0.65	
	Salary(2)	4.63± 1.59	2, 9	2.31±0.79	

Table 3. Differences of Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of participants (Continued) (N=136)

Characteristics	Categories	Occupational stress		Burnout		Satisfaction of participants	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Gender	Male	60.60±7.76	0.419 (.518)	60.56±11.16	3.226 (.075)	59.60±8.32	1.354 (.247)
	Female	62.12±7.02		60.60±8.85		58.97±7.07	
Age(year)	<30	60.73±7.45	2.094 (.127)	60.78±9.26	1.276 (.282)	59.94±7.18	3.152 (.046)
	30-34	63.57±7.20		61.42±10.85		56.78±8.25	
	≥35	60.72±5.74		56.18±9.61		61.90±6.45	
Religion	Yes	61.45±7.87	2.762 (.099)	59.27±10.61	2.183 (.142)	58.98±8.24	3.180 (.077)
	No	61.30±6.80		61.89± 8.74		59.45±6.86	
Marital status	Single	60.98±7.43	0.383 (.537)	60.15± 9.25	3.352 (.069)	59.96±7.06	0.927 (.337)
	Married (include divorced)	63.11±6.88		61.82±11.21		57.08±8.61	
Education	College	61.07±6.99	0.182 (.670)	61.61±10.79	1.835 (.178)	59.52±7.46	0.042 (.837)
	≥University	62.01±7.69		59.50±8.52		58.89±7.70	
Position	General nurse	61.66±7.32	0.338 (.562)	60.90±9.63	2.543 (.012)	59.00±7.49	-2.301 (.023)
	Charge nurse	55.66±5.85		46.66±5.68		69.00±2.00	
Career(year)	<5	61.92±7.37	1.031 (.360)	61.58±9.00	1.040 (.356)	59.25±7.21	0.127 (.880)
	5-9	60.24±7.57		59.02±11.12		59.46±8.21	
	≥10	63.00±6.15		59.42±9.92		58.28±8.06	
Annual salary (10,000won)	<3,000	61.18±6.54	-370 (.712)	59.60±8.14	-796 (.427)	59.58±6.97	.377 (.707)
	≥3,000	61.68±7.69		61.04±10.45		59.05±7.85	
Physician assistants career(year)	<1	61.38±6.63	0.716 (.544)	60.34±8.10	1.471 (.225)	59.38±6.99	0.149 (.930)
	1-2	62.64±6.81		62.04±8.95		59.47±6.79	
	3-4	61.09±8.39		60.86±10.81		58.60±7.93	
	≥5	59.82±7.14		56.29±11.37		59.82±9.90	

Table 3. Differences of Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of participants (Continued) (N=136)

Characteristics	Categories	Occupational stress		Burnout		Satisfaction of participants	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Physician assistants motivation in choosing	Personnel appointments	62.76±7.47	4.462 (.002)	61.67±11.47	1.431 (.227)	58.28±7.64	3.351 (.012)
	Don't like three-shift work	63.65±6.38	-	62.13±7.58	-	57.13±7.19	-
	Professionals	58.04±7.10	-	57.39±9.16	-	63.21±7.32	-
	Higher than chance self-promotion	57.38±6.14	-	57.53±8.37	-	61.84±6.80	-
	Other	57.20±8.04	-	58.60±11.71	-	61.60±5.31	-
Hospital type	Advanced general hospitals	61.63±7.16	.317 (.752)	60.58±9.48	-.016 (.987)	59.20±7.73	-.031 (.975)
	General hospitals	61.16±7.98	-	60.61±10.88	-	59.25±7.06	-
Work department	General surgical	62.61±7.65	1.193 (.315)	61.09±10.33	0.551 (.648)	57.34±7.29	1.839 (.143)
	Other surgical	60.18±7.15	-	59.04±9.69	-	61.09±7.21	-
	OBGY	60.07±5.60	-	61.42±9.70	-	59.35±7.87	-
	Other	62.47±7.66	-	61.58±9.36	-	59.17±7.93	-
Work time(hr)	8	57.35±7.24	-2.256 (.012)	55.88±8.74	-2.149 (.033)	62.11±8.36	1.700 (.091)
	>9	62.12±7.17	-	61.26±9.76	-	58.80±7.38	-
Night duty	Yes	62.54±6.93	2.427 (.017)	61.54±9.58	1.695 (.092)	58.31±6.80	-2.086 (.039)
	No	59.32±7.75	-	58.51±9.97	-	61.18±8.74	-
Regular education	Yes	56.29±5.84	-3.258 (.001)	54.29±10.09	-2.914 (.004)	63.11±6.78	2.307 (.023)
	No	62.27±7.23	-	61.48±3.943	-	58.66±7.52	-
External education	Yes	62.75±7.25	.570 (.570)	62.55±11.05	.709 (.480)	58.20±5.89	-.552 (.582)
	No	61.02±7.33	-	59.77±9.13	-	59.64±8.14	-

사후검정 결과로는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 정도는 연령 ($F=3.152, p=.046$), 선택동기($t=3.351, p=.012$), 직위($t=-2.301, p=.023$), 당직($t=-2.086, p=.039$), 정기교육($t=2.307, p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과로는 유의한 차이가 나타나지 않았다(Table 3).

4. 대상자의 직무스트레스, 소진, 직무 만족도 정도의 관계

대상자의 직무스트레스 정도와 소진정도의 관계는 강한 순 상관관계($r=.715, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 직무스트레스 정도와 직무만족도의 관계는 강한 역 상관관계($r =-.761, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 소진 정도와 직무만족도의 관계는 강한 역 상관관계($r =-.624, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

IV. 논 의

본 연구에서 전담간호사의 직무스트레스, 소진, 직무만족도의 관계에 대한 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

대상자의 직무스트레스 정도는 평균 61.52 ± 7.33 (도구범위:24-96), 평균평점 2.56 ± 0.30 (척도범위:1-4), 환산점수는 평균 52.12 ± 10.18 로 중간 정도였다. 이는 동일한 도구를 이용하여 임상간호사를 대상으로 한 Kim (2011)의 연구에서 환산점수는 평균 52.66 ± 8.31 로 나온 것과 유사하였다. 또한 다른 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Choi와 Kim (2013)의 연구에서는 평균평점 $3.69\pm .43$ (척도범위:1-5)으로 나타나 본 연구 결과와 유사하게 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때 병원에서 근무하는 간호사의 직무스트레

스는 중간 정도임을 알 수 있다. 또한, 하위 영역별 환산점수는 직무요구 정도가 가장 높았고, 다음으로 조직 체계, 보상의 부적절, 자율성 결여, 직무 불안정, 직장 문화, 대인관계 갈등 순으로 나타났다. 이는 본 연구의 직무요구 정도에서 직무스트레스가 가장 높은 것은 주 갈등대상이 해당 진료과 전문의, 관련 부서의 일반간호사와 해당 진료과 전공의이므로 이들 사이에서 중간자 역할로 예상 밖의 업무량이 많이 있기 때문에 나타난 결과라고 본다.

전담간호사의 소진 정도는 평균 60.58 ± 9.78 (도구범위:20-100), 평균평점 3.02 ± 0.48 (척도범위: 1-5)로 중간정도였다. 이는 동일한 도구를 이용하여 중앙병동 간호사를 대상으로 한 Kim (2006)의 연구에서 소진정도는 평균평점 2.89 ± 0.58 , 임상 간호사를 대상으로 Park (2002)의 연구에서 소진정도는 평균평점 2.70 ± 0.49 , 마취전문 간호사를 대상으로 Choi, G. Y.(2011)의 연구에서 소진정도는 평균평점 2.57 ± 0.49 로 본 연구결과가 더 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 전담간호사는 업무과중과 업무혼돈으로 인해 정체성이 잘 확립되지 않고(Choi, 2012), 업무의 영역이 일반 간호사와 확연히 다르기 때문에 소진 정도가 더 높게 나타났다고 본다. 또한, 하위 영역별 평균평점은 신체적 소진, 정서적 소진, 정신적 소진의 순으로 신체적 소진 정도가 가장 높았다. 따라서 전담간호사의 신체적 소진을 감소시키기 위하여 신체적 건강문제를 중재 할 수 있도록 대책 개발이 필요하다고 사료된다.

전담간호사의 직무만족도는 평균 59.22 ± 7.56 (도구범위:20-100), 평균평점 2.96 ± 0.37 (척도범위:1-5)로 중간정도로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 남자간호사를 대상으로 한 Choi, J. H. (2011)의 연구에서 직무만족도의 평균평점은 2.95, 그리고 다른 도구를 사용하여 전담간호사를 대상으로 한 Choi (2012)의 연구에서는 직무만족도 정도가 4점 만점에

Table 4. Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of participants (N=136)

Variables	Burnout	Job satisfaction
	r (p)	r (p)
Occupational stress	.715 (<.001)	-.761 (<.001)
Burnout		-.624 (<.001)

2.47±0.25으로 나타난 결과와 유사하였다. 그러나 일반간호사를 대상으로 직무만족도를 연구한 Kim (2003)의 연구에서는 5점 만점에 3.55±0.34로 나타난 결과와 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho 등 (2012)의 연구에서도 5점 만점에 3.27±.66로 나타난 본 연구의 결과가 다소 낮게 나타났다. 이는 일반간호사들에 비하여 전담간호사는 업무에 대한 법적인 보장이 확립되어 있지 않았고, 명확한 업무규정이 없어 업무수행에 어려움을 느끼고 있다고 하여(Kwak & Park, 2014), 이런 어려움이 직무만족에 영향으로 준 것으로 보여진다. 하위영역에서는 상호작용영역이 가장 높았고, 다음은 간호사와 의사의 관계영역, 전문적 위치영역, 자율성영역, 업무요구영역, 행정영역, 보수영역 순으로 나타났다. 이중 행정영역의 문항 '의사와 간호사들은 일반적으로 전담간호사의 하는 일에 대해 이해하고 인정한다'와 보수영역의 문항 '나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다'가 가장 낮은 점수를 받았는데, 이는 전담간호사들이 그들의 일에 대한 이해와 인정을 받지 못하고 있다는 인식과 보상 측면에서 부적절하다는 인식을 갖고 있는 것으로 해석된다. 그러므로 전담간호사에 대한 보건 정책적으로 직책 수당과 당직, 특근에 따르는 비용에 대한 보상 제도를 마련하고, 병원 내 전담간호사의 필요성 및 역할에 대한 정보를 의료진 및 일반 간호사에게 제공하여 직무만족을 증진시키는 것이 필요하다고 본다. 그러나 직무만족을 단순히 일반간호사와 전담간호사의 역할에 의한 것에 의한 차이로만 보기에 는 무리가 있고, 전담간호사의 선행 연구가 부족하므로 반복 연구 후 결과 비교를 해야 할 것으로 사료된다.

전담간호사의 제 특성에 따른 직무스트레스 정도는 선택 동기에 따라 유의한 차이를 보였으나, 사후검정 결과는 유의한 차이가 없었다. 그러나 평균에서 '발령 받아서'라는 응답이 가장 높게 나온 점은 주목할 만하다. 이는 내과, 외과 및 중환자실과 같은 부서의 선택은 개인의 선호를 고려하는 반면, 전담간호사는 대부분 병원의 효율성에 중점을 두는 인사 정책에 따르는 경향으로 나타난 결과라고 판단된다. 그러므로 전담간호사를 배치하기 전에 사전 면담 및 관련 교육이 필요할 것으로 본다. 또한, 전담간호사의 선택 동기에 따라 직무스트레스 정도에 대한 선행 연구가 부족하므로 반복

연구 후 결과 비교를 해야 할 것으로 사료된다.

대상자의 제 특성에 따른 직무만족도의 정도는 연령에 따라 유의한 차이를 보였으나, 사후검정 결과는 유의한 차이가 없었다. 이는 임상전문 간호사를 대상으로 한 Kim (2004)의 연구에서 연령이 많을수록 직무 만족은 높아지는 경향을 보인 것과 비슷한 결과이다. 그러나 본 연구에서 30-35세가 가장 낮은 직무만족도를 보이는 이유는 이직을 가장 많이 생각할 연령대이면서 결혼 및 외부적 환경변화가 많을 때라고 판단되며, 35세 이상이 되면 다시 모든 상황이 안정기에 들어가기 때문이라고 생각된다. 보다 정확한 결과 비교를 위해 반복연구가 필요할 것으로 본다.

또한, 본 연구에서 선택 동기에 따라 직무만족도가 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과는 유의한 차이가 없었으나 평균점수가 높은 항목별로 살펴보면 '전문적인 일', '자기발전의 기회가 되어서', '3교대가 싫어서', 그리고 '발령을 받아서'의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 전담간호사를 대상으로 한 Choi (2012)의 연구 결과와 일치하였다. 따라서 병원에서는 소극적 동기인 '발령을 받은 경우'보다는 적극적으로 '지원 및 선택'을 하도록 하여야 한다. 그러나 적극적인 '3교대가 싫어서'라는 선택에서 선행 연구와 본 연구는 차이를 보였다. Yang과 Kang (2012)의 연구에 따르면 전담간호사들의 병원과 전담하는 진료과의 상황에 따라 예상 밖의 업무량을 짐작할 수 없고 유동적으로 변하고, 예고 없이 다른 의료진의 연락을 받아야 하는 특성이 있다 하였기 때문에 직무 스트레스가 높고, 직무만족도는 낮은 것으로 생각된다. 정확한 결과 비교를 위해 반복연구가 필요할 것으로 본다.

관련 정기교육에 따라서도 직무스트레스, 소진, 직무만족도가 유의한 차이를 보였다. 즉 정기교육이 '있는 경우'가 '없는 경우'보다 직무스트레스 및 소진이 낮고, 직무만족도가 높게 나왔다. 이는 전담간호사를 대상으로 한 Choi (2012)의 연구 결과에서 외부교육을 참여한 경우가 참여하지 않은 경우보다 직무만족도가 높게 나온 것과 유사한 결과를 나타내었다. 또한 전담간호사는 불명확한 업무 구분이 전담간호사의 직무만족에서 가장 힘들게 하는 요인이라 하였다(Kwak & Park, 2014). 즉 정기교육을 통한 업무교육이 이러한 업무혼돈을 줄이고, 전문적 지식 습득으로 인해서 전담

간호사의 직무 스트레스와 소진을 낮추고 직무만족에 영향을 준다고 보여진다.

그 외 직위에 따라서 일반간호사가 책임간호사보다 소진이 높고, 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다. 이는 전담간호사 대상으로 한 Choi (2012)의 연구결과에서 일반간호사가 책임간호사 보다 직무만족도가 낮다고 한 것과 동일한 결과가 나타났다. 즉 일반간호사 보다는 책임간호사가 직위에 따른 전문지식과 기술이 쌓여 업무에 대한 부담이 줄어 이것이 소진과 직무만족도에 영향을 준 것으로 보여진다. 또한 근무 시간에서는 일일 8시간 보다 9시간 이상 근무하는 경우가 직무스트레스 및 소진이 높게 나타났고, 당직 유무에서는 당직이 있는 경우 직무스트레스가 높고, 직무만족은 낮은 것으로 나타났다. 이는 전담간호사 전국 전수조사를 실시한 연구(Kwak & Park, 2014)에서 전담간호사의 80%이상이 연장근무를 하고, 20.6%가 당직근무를 하고 있고, 전담간호사의 업무 만족도와 관련하여 불명확한 업무 구분이 가장 힘들고, 다음으로 과다한 업무량, 과다한 잡무가 힘든 것이라 한 것을 비춰볼때에 근무시간과 당직을 비롯하여 과다한 업무가 직무스트레스와 소진 및 직무만족도에 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 대상자의 직무스트레스 정도와 소진 정도 간의 관계는 비교적 강한 정도의 순 상관관계($r=.715$, $p<.001$)로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kang (2013)의 연구결과($r=.470$, $p<.001$)보다 밀접하게 나타났다. 이와 같은 결과는 다른 부서의 간호사에 비해 전담간호사는 직무스트레스가 높을수록 소진도 함께 높아지는 경향이 심하다는 것을 의미한다. 직무스트레스가 높으면 이직의도 역시 높아지는 것처럼(Byun, 2009), 일반 간호사보다 이직률이 높아지게 되고 병원의 인사관리 측면에서도 효율성이 떨어지게 된다. 그러므로 전담간호사의 직무스트레스와 소진의 요인을 중심으로 이를 최소화 시키는 방안이 필요하다고 사료된다.

대상자의 직무스트레스 정도와 직무만족도 간의 관계는 강한 역 상관관계($r=-.761$, $p<.001$)로 나타났다. 이는 신규 간호사를 대상으로 한 Byun (2009)의 연구결과($r=-.225$, $p<.001$) 및 임상간호사를 대상으로 한 Song (2008)의 연구결과($r=-.572$, $p<.001$)

보다 밀접하게 나타났다. 이와 같은 결과는 전담 간호사의 직무스트레스 요인을 관리하면 직무 만족도는 상당히 높아진다는 것을 의미한다. 그러므로 직무만족도를 높이기 위해 직무스트레스를 중재하는 관련 프로그램이 필요하다고 본다.

대상자의 소진 정도와 직무만족도 간의 관계는 유의한 정도의 역 상관 관계($r=-.624$, $p<.001$)로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 Oh (2010)의 연구결과($r=-.638$, $p<.001$)와 일치하였다. 이는 소진이 높을수록 직무만족도는 낮아짐을 의미하므로 전담간호사의 소진 요인을 중재하여 직무만족도를 높이는 프로그램의 마련이 필요하다고 본다.

이상의 결과에 따르면, 최근 전담간호사는 병원에서 수적으로 증가하고 있지만, 병원의 업무 규정이 명확히 마련되어 있지 않아서 역할갈등 및 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 사료된다. 또한 직무만족도는 선택 동기, 연령, 직위, 당직, 외부교육에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 전담간호사의 직무만족도를 높이기 위하여 병원 내 인사정책, 근무환경 개선 및 교육 프로그램 그리고 직무스트레스, 소진에 대한 중재 프로그램 개발과 적용이 필요하리라 보며, 의사의 대체인력으로서 보건의료 환경에서 중요한 역할을 담당하는 전담간호사의 직무만족을 높이는 것은 중요한 것이라 하겠다. 또한 전담간호사의 직무만족도를 높이기 위한 다양한 연구 및 역할정립을 위한 보건의료 환경에서의 제도적 마련이 필요할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서 대상자의 직무스트레스와 소진 그리고 직무만족도의 관계는 강한 순 상관관계를 보였고, 특히 직무만족도는 선택 동기, 연령, 직위, 당직, 외부교육에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 전담간호사의 직무만족도를 높이기 위하여 병원 내 인사정책, 근무환경 개선 및 교육 프로그램 그리고 직무스트레스, 소진에 대한 중재 프로그램 개발과 적용이 필요하리라 본다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 전담간호사의 직무만족도와 관련된 다양한 영향 요인을 추가한 반복 연구가 필요하다. 둘째, 전담간호사의 직무만족도를 높이기 위하여 병원 내 인사정책,

근무환경 개선 그리고 직무스트레스, 소진에 대한 중재 프로그램 개발과 적용이 필요하리라 본다. 셋째, 의료 현장에서 의료기관의 필요에 따라 전담간호사를 선발하여 단기 교육 후에 활용하는 것은 결과적으로 환자 및 전담간호사의 안전에 중대한 영향을 줄 수 있으므로 전문 간호사의 제도 안에서 자격 및 교육 과정 프로그램의 개발이 필요 할 것이다.

References

- American Academy of Physician Assistants. (2012). *What is a PA?*. History, Retrieved March 10, 2012, from https://www.aapa.org/the_pa_profession/what_is_a_pa.aspx
- Byun, E. S. (2009). *A study on the relationship between newly graduated nurses' intention to turnover and job stress/satisfaction*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, A. M., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, N. M., Park, J. S., Lee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeon, S. J., & Son, D. K. (2005). Developing an occupational stress scale for korean employees. *Korean Society of Occupational & Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho, Y. S., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Min, S., Ha, Y. J., & Kim, E. A. (2012). Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospitals nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(1), 5-15. <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.1.005>
- Choi, G. Y. (2011). *Relationship among burn out and organizational commitment of certificated registered nurse anesthetist*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Busan.
- Choi, H. S. (2012). *Factors influencing job satisfaction and turnover intention of physician assistant in general hospitals*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.
- Choi, J. H. (2011). *Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurses*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.
- Choi, K. J. (2007). *The factors that affect burnout of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Choi, S. O. & Kim, J. H. (2013). Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 142-152. <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- Han, C. B. & Mun, H. J. (1996). A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 2(1), 115-124.
- Hooker, R. S., Cawley, J. F., & Everett, C. M. (2011). Predictive modeling the physician assistant supply: 2010-2025. *Public Health Reports*, 126(5), 708-716.
- Kang, N. H. (2013). *A mediator effect of self-efficacy in the association between job stress and burnout among general hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, K. J. (2004). *Job satisfaction of clinical nurse specialist*. Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu.
- Kim, M. J. (2006). *Relationship among spiritual*

- well-being, work stress and burnout of nurses in Oncology Unit*. Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan.
- Kim, S. M. (2003). *A comparative study on job stress and job satisfaction between preceptors and general nurses*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Kim, S. S., Kwak, W. H., Moon, S. M., & Sung, Y. H. (2006). Development of a role model for physician assistant in Korea. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 67-80.
- Kim, T. G. (2011). *Job stress for depression in clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chungju National University, Chungju.
- Kwak, C. Y. & Park, J. A. (2014). Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *Digital Contents Society*, 14(10), 583-595. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.583>
- Kwon, Y. D., Sung, Y. H., Kwon, I. G., & Hwang, M. S. (2008). A study on the present status of clinical nurses with expanded role. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(3), 99-115.
- Oh, E. J. (2010). *Relations among verbal abuse, job satisfaction, burn out and turn over in nurses working in acute hospitals*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Park, H. T. (1996). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, J. W. (2002). *A study of organizational commitment and burnout of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Peek, E. H. (1983). *A study of the correlation between burnout and job satisfaction levels among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout from tedium to personal growth*. New York: The Free Press, 1981.
- Song, I. S. (2008). *Job stress, personality, job satisfaction and health status of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-352.
- Suh, S. I. (2004). Professional medical manpower supply and demand policy direction. *Journal of the Korean Hospital Association*, 33(2), 23-30.
- Wang, K. C. (2011). *A study on the physician assistants and foreign cases, division of healthcare policy*. Sejong: Ministry of Health & Welfare.
- Yang, I. S. & Kang, J. S. (2012). Adaptation process of role conflict for clinical nurse specialist. *Journal of Qualitative Research*, 12(1), 24-35.
- Yun, S. Y. & Uhm, D. C. (2011). Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *Journal of academia-industrial technology*, 12(11), 4914-4923. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4914>

Relationships between Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction of Physician Assistants*

Jang, Tea Un (Fire-Fighting Officers, Ulsan Dongbu Fire Stations)

Choi, Eun Joung (Associate Professor, College of Nursing, Kosin University)

Purpose: The aim of this study was to examine relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of PAs(Physician Assistant). **Methods:** This study was a descriptive study, and 136 PAs were recruited from hospitals in B metropolitan city. The study was approved by KUIRB, and data were collected from September to October, 2013. **Results:** A strong positive correlation was observed between occupational stress and burnout ($r=.715, p<.001$). Strong negative correlations were observed between occupational stress and job satisfaction ($r=-.761, p<.001$), and between burnout and job satisfaction ($r=-.624, p<.001$). **Conclusion:** An intervention program should be developed for PAs to reduce occupational stress and burnout in the health care environment.

Key words : Physician assistants, Occupational stress, Burnout, Job satisfaction

* This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Kosin University.