



남자 전담간호사(Physician Assistant)의 직무만족: 혼합적 연구방법 적용

임영숙¹ · 강경아²

삼육대학교 일반대학원¹, 삼육대학교 간호학과²

A Study on the Job Satisfaction of the Physician Assistant (PA) Male Nurses: A Mixed-method Design

Lim, Young Sook¹ · Kang, Kyung Ah²

¹Department of Nursing, Graduate School, Sahmyook University, Seoul

²Department of Nursing, Sahmyook University, Seoul, Korea

Purpose: This is a mixed method study to understand the experience regarding the job satisfaction of Physician Assistant (PA) male nurses. **Methods:** First, factors influencing job satisfaction were analyzed using quantitative approach and job adaptation processes by qualitative research was done through interviews. Finally both of the collected data were comprehensively compared. **Results:** The factors which had the greatest influence on job satisfaction in the regression analysis were job stress ($\beta = -.49, p < .001$) and job identity ($\beta = .46, p < .001$) and the explanatory power explaining these variables was 58% (Adj. $R^2 = .58$). The results of qualitative research were categorized using the same four variables with qualitative research variables. Five themes in job satisfaction, three themes in job identity, five themes in job stress and six themes in job value were identified by content analysis. **Conclusion:** This finding identified that the job stress and job identity were important variables related to job satisfaction. Therefore, the factors influencing job identity have to be strengthened, and a systematic management and interest to develop them are necessary.

Key Words: Job identity, Job satisfaction, Job stress, Physician assistant (PA)

서 론

1. 연구의 필요성

최근 국내 의료계에서 주요 전문 과목에 대한 전공의 지원 회피현상이 두드러지게 나타나 2015년 외과와 내과의 전공의

확보율이 각각 정원의 66.8%, 87.4%에 그쳤고 흉부외과(47.9%), 비뇨기과(41.4%)는 정원의 절반도 확보하지 못한 것으로 나타났다(Korean Hospital Association, 2016). 이러한 전공의 수급 불안정성을 보완하고 원활한 환자진료를 위해 종합병원 이상 규모의 병원에서 아직 법적으로 인정되지 않은 전담간호사(Physician Assistant, PA) 제도를 운영하고 있다. PA는

주요어: 직업정체성, 직무만족, 직무 스트레스, 전담간호사

Corresponding author: Kang, Kyung Ah

Department of Nursing, Sahmyook University, Hwarangro 815 Nowon-gu, Seoul 01795, Korea.
Tel: +82-2-3399-1585, Fax: +82-2-3399-1594, E-mail: kangka@syu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 임영숙의 석사학위논문 of the 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Sahmyook University. .

Received: Mar 27, 2017 | Revised: Apr 20, 2017 | Accepted: May 2, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

간호사의 업무범위를 넘어서는 의료행위를 일부 수행하는 인력으로 각 병원 진료 과 운영에 참여하며 환자의 편의에 따라 실질적으로 의사역할을 수행하기도 한다(Kim, Park, & He, 2014).

최근 지속되는 경기침체와 취업난에 따라 취업률이 높은 간호학 전공은 4년제 대학 정규 취업률 1위(91.9%)를 기록하며 높은 인기를 얻고 있으며, 사회전반에 걸쳐 직업에 대한 고정관념의 유연화, 전문성 확대, 직업의 안정성으로 인해 남학생의 간호학 선호현상이 두드러지게 증가하고 있다(Ahn & Chu, 2011). 2016년 현재 누적 남자간호사수는 1만 542명이며, 남자간호사 면허 취득률도 9.9%로 나타나 간호계에 남자간호사 비율 또한 빠르게 증가하고 있다(Korean Nursing Association, 2016). 남자간호사는 여성의 성이 강한 병원의 조직문화에 적응해가면서 간호사로서의 영역을 넓혀가고 있으며, 현재 남자간호사의 17.6%가 PA로 근무하고 있다(Kwak & Park, 2014; Kim et al., 2006).

미국의 PA는 2년간의 교육과 1년간의 인턴을 마치고 의사를 독립적으로 보조하는 면허를 받은 전문 의료진이다(Lee, 2011). 우리나라는 PA가 제도적으로 인정되지 않은 상태이므로(Kim, Kwak, Moon, & Sung, 2006), 병원에서 수적으로 부족한 전공의 업무를 대체할 수 있는 적격자로서 간호사를 선발하여 단기 훈련시켜 활용하고 있다. 그러나 PA업무는 간호사, 전문간호사, 전공의 등의 업무가 혼재된 상황으로 이들에 대한 명칭과 확실한 법적 지위 및 권한조차 명시되어 있지 않고 교육 과정이나 교육내용도 표준화 되어있지 않으며, 소속부서마저 통일되어 있지 않은 실정으로 정체성에 대한 심각한 혼란을 야기하고 있다(Kim et al., 2006). 또한 새로운 역할변화와 업무 변화에 따른 어려움, 확실하게 규정되지 않은 업무책임과 관련된 혼동 등으로 동료와 의사들 사이에서 심한 스트레스를 겪고 있다(Jang, Gang, & Gang, 2004). 나이가 낮은 사회적 지위, 인력부족으로 인한 초과근무, 열악한 근로조건과 기대에 미치지 못하는 보수 등을 이유로 간호직을 떠나는 남자간호사의 수가 많아지고 있으며 이직율도 높은 것으로 나타났다(Lee, 2004).

우리나라 PA의 업무 및 역할에 대한 선행연구를 살펴보면, PA의 업무내용과 활동 빈도 및 역할계발 방향(Kim et al., 2006), 직무 스트레스와 직무만족(Yoon & Eum, 2011), 직무만족과 이직의도 영향요인(Choi, 2012) 및 PA의 법적제도 확립과 교육 프로그램의 중요성(Kwak et al., 2014; Kim et al., 2014) 등이 있다. 그러나 대부분의 연구가 전체 PA를 대상으로 하였으며, 남자 PA간호사를 대상으로 한 연구는 수행되지 않았다. 현 의료현장에서 남자간호사의 수가 매년 증가하고 있으며 특히 남자간호사들에게 PA는 지속적으로 업무선호도가 높

아지고 있는 영역으로 그들의 직무와 관련된 경험 및 직무만족과 관련된 변인을 파악하는 연구가 수행될 필요가 있다.

직무만족에 관한 다른 직종의 선행연구를 살펴보면 직무만족과 직업정체성에서는 유의한 정적 상관관계가 나타났으며(Kim, 2011). 직업가치관은 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 하였다(Lee, 2015). 또한 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무 스트레스가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(Yoon et al., 2011). 이상의 선행연구들을 종합하여 볼 때 남자 PA간호사의 직무만족과 직업정체성, 직무 스트레스, 직업가치관이 서로 연관이 있음이 파악되었다. 남자 PA간호사의 전문적 역할정립을 위해서는 그들이 경험하는 직무만족의 정도와 직업정체성, 직무 스트레스, 직업가치관 등의 영향변인들을 확인하는 연구가 우선되어야 한다. 또한 이 결과는 그들의 잠재적 이직을 예방하고 PA라는 새로운 전문분야 도입의 정책 마련을 위한 근거자료가 될 수 있다고 본다(Lee, 2004; Yoon et al., 2011). 그러나 PA 남자간호사들의 직무에 관한 생각, 그리고 직무와 관련된 다양한 경험들을 구체적으로 이해하기 위해서는 실무현장에 있는 PA들의 관점과 언어를 통해 이들의 생각과 경험을 탐색해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 PA 남자간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 양적 연구로 파악하고, 개별 심층면담과 질적 내용분석을 적용하여 PA 남자간호사의 직무만족 경험에 관한 의미와 본질을 탐색하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 PA 남자간호사의 직무경험을 포괄적으로 이해하기 위해 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 양적방법으로 파악하고 그들의 직무 관련 경험내용을 질적방법으로 조사한 후, 수집된 양적·질적 자료를 함께 비교분석하는 혼합적 연구방법(mixed method)을 적용하였다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 자료수집은 S대학교 생명윤리심의위원회의 연구승인(IRB No. SYUIRB 2015-062)을 받은 후 진행되었으며, 양적·질적 자료를 수집하는 전 과정에서 연구목적과 취지, 참여 의사의 자율성, 자율적인 철회 가능성, 개인정보의 비밀보장 등에 대하여 설명한 후 서면동의를 받았다.

첫째 양적자료의 수집은 2016년 6~8월까지 진행되었다. 수도권 소재 20개 상급종합병원에서 병원 자체기준에 의해 선발되어 현재 간호부 혹은 진료과 소속으로 1년 이상 PA로 근무하고 있는 남자간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여 동의서에 자발적으로 서명한 자를 대상으로 직접방문, 온라인 혹은 우편으로 설문지를 제공하여 설문조사에 참여할 수 있도록 하였다. 대상자 수는 G*Power를 이용하여 회귀분석을 주 분석방법으로 하여 유의수준 .05, 검정력 90%, 중간효과크기 .15, 회귀분석의 변수 10개로 계산했을 때, 147명의 자료가 필요하였다. 탈락률을 고려하여 170부를 편의표집 하였고 153부가 최종분석에 사용되었다.

둘째, 질적자료수집은 2016년 6~8월까지 개별 심층 면담을 통해 이루어졌다. 본 연구의 연구자가 직접 면담을 진행하였는데, 연구자는 대학원 과정에서 질적 연구방법을 수료하였고 심층 면담을 진행한 경험이 있다. 설문조사에 참여한 대상자 중 3년 이상의 PA경력을 가진 총 27명이 심층 면담에 참여하였다. 각 면담은 30분~1시간 면대면으로 진행되었다. 면담은 PA 업무를 하게 된 계기를 묻는 질문에서 시작하였고 면담을 진행하면서 직무경험, 직업적 자부심, 일하면서 경험한 어려움과 지지, PA를 선택한 이유, 남학생 후배들에게 주는 싶은 조언 등에 대하여 대상자가 자연스럽게 이야기 할 수 있도록 유도하였다. 면담은 처음 2~3개의 면담이 진행된 이후에 자료분석을 동시에 진행하면서 자료의 포화가 이루어질 때까지 진행하였다.

3. 연구도구

1) 양적 연구 측정도구

(1) 직무만족

직무만족 도구는 Stamp 등(1978)이 개발한 도구를 Lee (2004)가 수정·보완한 도구를 본 연구자가 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구도구는 보수(2문항), 행정(2문항), 자율성(2문항), 상호작용(4문항), 업무요구(5문항), 간호사·의사 관계(2문항), 전문직 상태(8문항) 등 총 25문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용타당도 지수(Content Validity Index, CVI)는 .75 이상으로 나타났고 전체문항의 평균 CVI 지수는 .90이었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 만족이 높음을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .85였다.

(2) 직업정체성

직업정체성 도구는 11개 전문직을 대상으로 Hall (1968)이 개발한 총 50문항의 측정도구를 Snizek (1972)가 25문항으로

수정하였고, Choi (2009)가 18개 문항으로 수정·보완한 도구를 본 연구자가 연구목적에 맞게 수정·보완한 18문항의 도구를 사용하였다. 각 문항의 CVI는 .70 이상으로 나타났고 전체 문항의 평균 CVI는 .86이었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 해당 기능을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .75였다

(3) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Park (1986)의 도구를 Lee (2012)가 18문항으로 수정한 도구를 본 연구자가 연구목적에 맞게 수정·보완한 전체 18문항의 도구를 사용하였다. 각 문항의 CVI는 .75 이상으로 나타났고 전체문항의 평균 CVI 지수는 .89였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .78이었다.

(4) 직업가치관

직업가치관 도구는 Ahn과 Lee (1998), Jang (2008), Moon (2010), Yoon (2010)의 연구에서 사용한 측정도구를 기초로 하여 Han (2014)이 외재적 직업가치관(4문항), 내재적 직업가치관(4문항), 총 8문항으로 구성된 도구를 본 연구자가 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 각 문항의 CVI는 .87 이상으로 나타났고 전체문항의 평균 CVI 지수는 .91이었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직업가치관 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .72였다.

2) 질적 연구 질문내용

첫째, 도입 질문: 어떤 계기로 PA 업무를 하게 되었습니까?

둘째, 주요 질문: PA로서 직무 관련 경험은 어떠하였습니까?

- PA로서 가장 직무에 만족할 때가 언제입니까?(직무만족)
- PA로서 가지고 있는 직업적 자부심, 전문직관에 대해 말씀해주시겠습니까?(직업정체성)
- PA로 일하면서 경험하는 문제점은 어떤 것들이 있습니까?(직무 스트레스)
- PA를 선택한 이유는 무엇입니까?(직업가치관)

셋째, 마무리 질문: 후배 간호대학 남학생들에게 PA에 대해서 어떤 말들을 해주고 싶으십니까?

4. 자료분석

1) 양적자료분석

SPSS/WIN 21.0 (IBM Inc., Chicago, IL, USA)을 이용하여

대상자의 일반적 특성과 업무 관련 특성, 직무만족 관련 변수들은 기술통계를 구하였다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 요인들의 차이를 파악하기 위해 t-test 혹은 one-way ANOVA와 Scheffé test로 사후 검정을 실시하였다. 이들 변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

2) 질적자료분석

면담의 내용은 자료전체의 본질발견을 위해 반복적으로 읽으면서 정확성을 확인하였으며, 대상자의 직무 관련 경험에 관한 내용을 분석하기 위하여 내용분석방법(content analysis)을 사용하였다. 연구자는 대상자로부터 획득된 자료를 분리해서 반복적으로 읽으며 핵심생각과 개념을 포함하는 진술문을 추출한 후 양적 연구의 주요 4개 변수와 동일한 내용으로 범주화하였고 하위주제, 주제, 범주로 통합하여 텍스트로 기술하고 내용분석방법의 수량적 분석기법으로 제시되는 빈도수와 백분율로 분석하였다. 이러한 과정은 질적 연구를 오랫동안 진행한 경험이 있는 교수 1인의 조언을 받으며 진행되었다. 연구자는 주제와 범주의 이름을 붙일 때 대상자가 면담에서 직접 사용한 표현을 사용하고자 노력하였다.

신뢰도는 연구내용을 집계하고 분석자들 간의 일치도를 측정하는 Holsti 방법을 이용하였다(Cha, 2001). 본 연구에서는 96.9%로 일치도가 높았고 타당도는 결과 분석의 단계마다 대학교수 1인, 동료 대학원생 2인과 연구에 참여한 PA 남자간호사 5인에 의해 검증되었다.

$$\text{신뢰도 계수} = \frac{2M}{N1+N2} \frac{158}{163} = 96.9\%$$

N1, N2: 첫 번째 코더와 두 번째 코더가 각각 코딩한 전체
M: 2명의 코더간의 일치한 코딩수

연구결과

1. 양적자료분석결과

1) 대상자의 일반적 특성 및 PA 업무 관련 특성에 따른 직무만족의 차이

대상자의 나이는 평균 31.5±4.71세이었으며 30세 미만 71명(46.4%), 30세 이상 82명(53.6%)으로 나타났다. 결혼여부는 기혼 84명(54.9%), 미혼 69명(45.1%)이었으며 결혼여부는 직무만족과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=2.32, p=.02). 교육수준은 학사가 88명(57.5%), 전문학사 56명(36.6%),

대학원 이상은 9명(5.9%)이었다. 일반간호사 근무경력은 평균 4.4±3.82년, PA 근무경력은 평균 4.0±3.12년으로 나타났다. 월평균 급여는 300만원 미만 88명(57.5%), 300만원 이상 65명(42.5%)이었으며 급여는 직무만족과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=-3.00, p=.01).

소속부서는 간호부 126명(82.4%), 진료부 27명(17.6%)이었다. 업무지시 부서는 진료부 76명(49.7%), 진료부와 간호부 양쪽모두 53명(34.6%)이었으며 간호부 혹은 양쪽부서 모두에서 지시를 받는 것이 진료부 단독지시를 받는 것보다 직무만족이 유의하게 높게 나타났다(F=4.78, p=.01). 외부교육 참석은 년 1회 56명(36.6%), 년 2회 44명(28.8%) 순으로 나타났으며 년 2회 외부교육을 참석하는 것이 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났다(F=6.97, p<.001).

주변 의료진의 PA업무에 대한 이해 및 인정 정도는 137명(89.5%)이 긍정적으로 답하였으며 주변 의료진의 이해 및 인정이 직무만족과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=4.04, p<.001). 주된 업무는 수술실 보조 139명(90.8%), 상처 및 튜브관리 90명(58.8%), 침습적인 의료행위 72명(47.1%), 의료진 및 타부서와의 협력·조정 70명(45.8%), 검사결과 확인 62명(40.5%), 처방업무 53명(34.6%), 환자 및 가족의 교육 및 상담 47명(30.7%)이었다. PA 역할적응 소요기간은 6개월~1년 미만 90명(58.8%), 1년 이상 50명(32.7%) 순으로 나타나 최소 1년 이상의 기간이 필요한 것으로 나타났다. 업무 시 필요한 자질은 임상지식 91명(59.5%), 성실함 73명(47.7%), 체력 44명(28.8%), 업무에 대한 자부심 25명(16.3%) 순이었다(Table 1).

2) 연구변수들간의 상관관계 및 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석

직무만족과 직무 스트레스(r=-.63, p<.001)는 유의한 부적 상관관계가 있었고 직무만족과 직업정체성(r=.60, p<.001)은 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 2).

직무 스트레스와 직업 정체성이 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 직무 스트레스(B=-.68, p<.001)가 낮을수록, 직업정체성(B=.71, p<.001)이 높을수록 PA 남자간호사의 직무만족은 높아지며, 이들 변수가 종속변수 직무만족을 설명하는 설명력은 58%(Adj. R²=.58)이다(Table 3).

2. 질적자료 내용분석 결과

11개 병원에서 3년 이상의 PA경력을 가진 남자간호사 27명이 개별 심층면담에 참여하였다. 평균연령은 33.1세, 기혼자가

Table 1. General and PA Job related Characteristics

(N=153)

Variables	Characteristics	Categories	n (%)	Job satisfaction		
				M±SD	t or F	p (post hoc)
General characteristics	Age (year)	< 30	71 (46.4)	80.6±9.79	0.45	.65
		≥ 30	82 (53.6)	79.8±10.91		
			31.5±4.71			
	Marital status	Single	84 (54.9)	78.4±10.68	2.32	.02
		Married	69 (45.1)	82.3±9.65		
	Education level	Associated degree	56 (36.6)	78.4±10.49	1.34	.26
Bachelor		88 (57.5)	81.2±10.41			
≥ Graduate school		9 (5.9)	80.8±8.70			
General nurse work experience (year)	< 5	17 (11.1)	80.0±9.73	-0.06	.94	
	≥ 5	136 (88.9)	80.1±10.49			
PA work experience (year)	< 5	13 (8.5)	76.1±6.96	-1.45	.14	
	≥ 5	140 (91.5)	80.5±10.58			
Average monthly salary (10,000 won)	< 300	88 (57.5)	78.0±10.24	-3.00	.01	
	≥ 300	65 (42.5)	80.0±9.94			
PA employment characteristics	Department	Nursing	126 (82.4)	79.9±10.32	-0.68	.49
		Medicine	27 (17.6)	81.4±10.77		
	Departments receiving work orders	Nursing ^a	24 (15.7)	82.6±9.54	4.78	.01 b < a, c
Medicine ^b		76 (49.7)	77.6±9.71			
Both ^c		53 (34.6)	82.7±10.94			
PA work support system	Participation of training program	1 (year) ^a	56 (36.6)	80.0±10.90	6.97	< .001 a, c, d < b
		2 (year) ^b	44 (28.8)	84.8±8.20		
		≥ 3 (year) ^c	9 (5.9)	82.0±8.51		
		None	44 (28.8)	75.3±10.06		
	Job understanding of medical staff	Yes	137 (89.5)	81.3±9.90	4.04	< .001
No	15 (9.8)	70.7±9.78				
Main role [†] (n=585)	OR assist	139 (90.8)	-	-	-	
	Injury/tube care	90 (58.8)				
	Invasive practice	72 (47.1)				
	Cooperation/coordination	70 (45.8)				
	Check lab	62 (40.5)				
	Order	53 (34.6)				
	Education/consultation	47 (30.7)				
	Data collection	38 (24.8)				
	Others	14 (9.2)				
PA role performance	Role adaptation period (month)	> 6~12	90 (58.8)	81.2±11.08	1.08	.39
		≥ 13~24	50 (32.7)	78.7±8.99		
		≥ 25	13 (8.5)	78.7±10.23		
	Required qualification for PA role [†] (n=238)	Knowledge	91 (59.5)	-	-	-
		Diligent	73 (47.7)			
Health		44 (28.8)				
Self-respect		25 (16.3)				
Misc.	5 (23.3)					

PA=physician assistant; [†] Multiple; [†] Analyze only respondents.

Table 2. Correlations among Variables

(N=153)

Variables	Job satisfaction	Job identity	Job stress	Job value
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job satisfaction	1			
Job identity	.60 (< .001)	1		
Job stress	-.63 (< .001)	-.29 (< .001)	1	
Job value	.15 (.05)	.28 (< .001)	-.07 (.336)	1

Table 3. Influencing Factors of Job Satisfaction

(N=153)

Variables	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	73.25	8.17		8.96	< .001	
Job stress	-0.68	0.07	-.49	-9.11	< .001	1.09
Job identity	0.71	0.08	.46	8.15	< .001	1.18
Job value	-0.03	0.16	-.01	-0.20	.830	1.08

Adj. R²=.58; F=73.08; p < .001; Durbin-Waston' d=1.68 (du=1.81 < d).

12명이었으며, 일반간호사 경력은 평균 5.6년, PA경력은 평균 4.9년이였다. 질적 자료의 내용분석 결과는 19개의 주제, 72개의 하위주제 및 302개의 의미있는 진술이 확인되었다. 지면상 의미있는 진술은 본문에 '예시'만을 기술하고 표에서는 제외하였다(Table 4).

1) 직무만족

참여자들은 전문적으로 성장할 수 있는 업무환경과 교육의 기회를 통해 많은 역량을 키울 수 있었고 자율적이고 독자적 업무수행 및 환자의 회복에 직접적으로 기여하는 부분에 대해 비교적 높은 만족감과 자부심을 가지고 있었다. 환자와의 관계에서는 보다 체계적인 설명과 직접적 문제해결이 가능하여 환자들의 신뢰를 얻고 있었으며, 주변 의료진과도 좋은 팀워크 이루고 라퍼도 잘 형성되어 꼭 필요한 존재로서 역할을 담당하고 있음에 대한 만족감이 아주 높았다. 상근직에 대한 만족감 역시 높았다.

(예시) 주 제: 업무 전문성에 대한 자긍심

하위주제: 환자의 전체 치료과정을 파악하게 됨

입원부터 수술, 그리고 수술 후에 포스트오피 케어와 퇴원까지 다 볼 수 있는 장점이 있어요. 저희는 총체를 다 볼 수 있기 때문에 뭐 간호과정이라도 배운 건 다 적용할 수 있거든요 그래서 더 큰 메리트가 있는 거 같아요.(대상자 20)

2) 직업정체성

참여자들은 긍정·부정적 측면의 직업정체성을 경험하고 있

었다. 전문직으로서 사회적 인정이 미미하다고 생각하고 있었으며 모호한 직업적 위치로 나를 당당하게 드러내지 못하는 모순적 분위기에 노출되어 있었다. 직업정체성 갈등으로는 간호학의 본질에서 벗어난 일을 하고 있다는 생각과 업무성취감 혼란, 의사들과의 나이차이 부담감과 반복적인 업무 등이 있었다. 그러나 다른 한편으로는 직업적 역량을 키움으로써 자신의 직무에 자부심을 갖게 되었으며 환자에 대한 책임감과 노력이 발전의 계기가 되었고 사회에 꼭 필요한 존재임을 깨닫고 나름대로 간호의 새로운 길을 개척하고 있다는 자부심이 있었다.

(예시) 주 제: 전문직으로서 사회적 인정 부족

하위주제: 직업적 위치가 모호함

의사직에서 인력보충이 안된 부분을 채워주는 역할을 하는 거니까 그 부분을 정작 같이 일하는 의료진 자체도 그걸 인정 안 해주고 병원도 인정을 안 해주니 결국 PA들은 중간에서 붕~뜨는 그런 입장... 일반 간호사들도 재들이 뵈는데... 우리 모두 정체성에 혼란이 오는 거죠... 그럼 내가 도대체 뭐야? 간호사야 의사야? 이것도 아니고 저것도 아니고...(대상자 4)

3) 직무 스트레스

대상자의 직무 스트레스는 업무 가이드라인 부재, 그리고 간호사임에도 의사의 역량까지를 요구하거나 PA 권한 밖의 일을 요구하는 환경과 역할갈등과 역할혼돈, 법적인 보장이 없어 업무상 보호를 받지 못하며 미래가 보장되지 않는 현재의 상태 등이었다. 부분적으로 교육체계나 매뉴얼의 부재로 각자의 업

Table 4. Content Analysis of Job Satisfaction

Sub-theme	n (%)	Theme	n (%)	Category	n (%)
Direct relevance to the patient's cure and healing process	10 (13.7)	Pride in job professionalism	44 (60.3)	Job satisfaction	73 (100.0)
The educational chance to grow professionally	8 (11.0)				
Provides a good grasp on the overall healing process of the patient	8 (11.0)	Have a regular rest	14 (19.2)		
Self satisfaction	7 (9.6)				
Pride toward the workplace environment	6 (8.2)				
Gain the trust of the patients	3 (4.1)				
Able to provide a more detailed explanation for the patient	2 (2.7)				
Regular living schedule	6 (8.2)				
Personal growth	5 (6.9)				
The separation of work and hobby	3 (4.1)				
Gain acknowledgement for their skills and ability in their profession	5 (6.8)				
Allows for a better teamwork with doctor	4 (5.5)				
Better relationships with the general nurse	2 (2.7)	Acceptance in work ability as part of the team	9 (12.3)		
More relaxed at work due to male-only environment	1 (1.4)				
Simplicity in relationships between workmates	1 (1.4)	Good relationships between work-mates	4 (5.5)		
Independent working capability	2 (2.7)				
Uncertainty toward the future	6 (14.0)	Lack in acknowledgement as a professional job in society	19 (44.2)	Job identity	43 (100.0)
The vagueness of status at work	6 (14.0)				
Cannot proudly proclaim to be a nurse	4 (9.3)	Creating pride in one's job	17 (39.5)		
Contradiction of doctors	3 (6.9)				
Increase in work capability	5 (11.5)				
Gain pride in one's job	3 (7.0)				
Responsibility toward patient triggers growth	3 (7.0)				
Frontier a new path for nursing	3 (7.0)				
Acknowledge the necessity the hospital has for them	3 (7.0)				
Set apart from the core of nursing	3 (7.0)	Conflict in job identity	7 (16.3)		
The feeling of chaos from work achievements	2 (4.7)				
The pressure that comes from the age difference with the doctor	1 (2.3)				
Repeated work due to status as underling	1 (2.3)				
The none acknowledgement of general nurses for their PA role	9 (6.3)	Role conflict	48 (34.2)	Job stress	140 (100.0)
Does not consider as the same nurse group	6 (4.3)				
Unable to gain work-cooperaton from nurses	6 (4.3)				
Unable to gain attention from the nursing department	6 (4.3)				
Trouble with the resident doctor	6 (4.3)				
The confusion in role between the PA and the doctor	5 (3.6)				
Laps in time in nursing career	3 (2.2)				
Unkind words from doctors	2 (1.4)				
Transfer of jobs by friends	1 (0.7)				
Pressure due to age	1 (0.7)				
Pressure due to working on life	1 (0.7)				
The limitation of being a nurse even with the growth in knowledge in the career	1 (0.7)				
Not properly acknowledged for the work	1 (0.7)				
Absence of business guidelines	10 (7.1)				
Requires doctor's role	8 (5.7)				
Not legally protected from work	8 (5.7)				
The future is uncertain	5 (3.6)				
Requires work outside PA authority	4 (2.9)				
Lack of competence	4 (2.9)				
No educational system for PA	3 (2.1)				
Conflicts about physician assistant roles	2 (1.4)				
Confused feeling of belonging	2 (1.4)				
Heavy workload	15 (10.7)	Role overload	26 (18.6)		
Limitation in stamina	6 (4.3)				
Stand by for work 24 hours a day	5 (3.6)				
Demerits in promotions	6 (4.3)	Systematic problems	13 (9.3)		
Being a contract worker	4 (2.9)				
Difference in pay	2 (1.4)				
Not acknowledged for overwork	1 (0.7)				
Loneliness	3 (2.2)	Human relations	7 (5.0)		
Conflict with other departments	2 (1.4)				
Wound to one's ego	1 (0.7)				
Conflict between PA	1 (0.7)				
Hope toward a full-time job	9 (19.6)	Work environment	22 (47.8)	Job value	46 (100.0)
Avoid conflict with female nurses	5 (10.8)				
Hope of working at a university hospital	3 (6.5)				
More independent workplace compared to other nurses	3 (6.5)				
Strive for continuous educational chances	2 (4.4)				
Opportunity for professional growth	8 (17.4)	Demonstrate ability	8 (17.4)		
Pay attention to PA and grasp the chance	6 (13.0)	Interests and talents	6 (13.0)		
Desire for achievement	4 (8.7)	Achievements	4 (8.7)		
Unfair manpower arrangement of the nursing department	4 (8.7)	Misc.	4 (8.7)		
Satisfaction in salary	2 (4.4)	Salary	2 (4.4)		

무를 스스로 깨우쳐야 하며 맞닥뜨리는 환자 상태에 대한 부담감도 스트레스로 존재하였다. 간호사임에도 진료부에서 일하며 의사들의 지시를 받고, 간호사들에게는 인정받지 못하고 다른 그룹으로 취급되며 간호부의 업무협조와 관심을 받지 못하는 상황, 수련의와의 마찰과 의사들의 폭언과 폭설, PA로서의 근무기간이 간호경력으로 인정받지 못하는 현실 등도 직무스트레스로 작용하였다. 일부는 과도한 업무량과 24시간 업무대기, 체력적 한계, 초과근무를 인정받지 못하는 상황을 경험하고 있었고, 타부서 및 PA 동료와의 갈등, 나이부담감, 친구들의 전업도 스트레스 요인이 되었다.

(예시) 주제: 역할 모호

하위주제: 업무상 법적보호를 받지 못함

PA 일 자체가 어떻게 보면 법적으로 크게 보호를 받지는 못하지만 하고 있는 역할은 의사의 역할이고... 간호사라고 하면서 모든 행위를 할 수 있는 것도 아니고... 그런 것이 가장 힘든 거 같아요. 하고 있지만 공식적으로 인정을 받지 못하고 그런 행위 대부분이 의사의 행위이기 때문에 좀 표면적으로 드러내지 못하는 게 있는 거 같아요.(대상자 1, 2, 28)

4) 직업가치관

대부분의 대상자들이 자신의 생활을 찾고 자기계발 및 가족과의 관계개선을 위하여 상근직인 PA업무를 희망하였으며 성별의 차이로 인한 갈등을 피하고자 또는 자율적인 업무환경과 지속적인 공부의 기회를 위하여 PA업무를 선택하게 되었다. 전문적인 성장의 기회, 성취감과 역량 강화의 의지가 동기가 되기도 하였으며 일부는 보수, 그리고 간호부의 일괄적인 배치가 PA가 된 동기이면서 그들의 직업가치관이었다.

(예시) 주제: 능력 발휘

하위주제: 전문적인 성장 기회

뭔가 좀 더 한 분야로 파고 싶은 마음이 강해서 좀 PA로 전향을 하게 됐어요. 수술을 하더라도 더 전문적이고 본인만의 뭐를... 스킬이라던가 뭔가 내가 자신할 수 있는 분야가 생기고 이런 것들이 여러 가지가 있었기 때문에..(대상자 20)

3. 양적자료와 질적자료의 비교분석 결과

대상자의 직무만족에 대한 양적 연구결과 평균값이 높은 하

위요인은 간호사·의사관계(3.7±0.67), 상호작용(3.6±0.53), 전문직 상태(3.5±0.55), 행정 및 자율성(3.0±0.76) 순으로 나타났다. 질적 연구결과에서는 의미있는 진술문 빈도수가 높은 주제는 업무 전문성에 대한 자긍심(44개, 60.3%), 규칙적 쉽이 있음(14개, 19.2%), 팀원으로 업무능력 인정(9개, 12.3%) 순으로 나타났다. 직업정체성에 있어서 양적 연구결과 평균값이 높은 하위요인은 서비스(3.7±0.57), 자율성(3.5±0.44), 소명의식(3.3±0.55), 준거로서의 전문직 활동(3.2±0.55) 순으로 대체적으로 보통 이상의 직업정체성을 확립하고 있는 것으로 나타났다. 질적 연구결과, 의미있는 진술문 빈도수가 높은 주제는 전문직으로서 사회적 인정부족(19개, 44.2%), 직무에 대한 자긍심 형성(17개, 39.5%), 직업정체성 갈등(7개, 16.3%) 순으로 나타났다. 직무 스트레스에 대한 양적 연구결과 평균값이 높은 하위요인은 구조적 문제(3.3±0.63), 역할 갈등(3.1±0.65), 역할 과다(3.0±0.56) 순으로 나타났으며, 질적 연구결과 의미있는 진술문 빈도수가 높은 주제는 역할 갈등(48개, 34.2%), 역할 모호(46개, 32.9%), 역할 과다(26개, 18.6%), 구조적 문제(13개, 9.3%), 인간관계(7개, 5.0%) 순이었다. 직업가치관의 양적 연구결과 평균값이 높은 하위요인은 보수·경제적 안정(4.1±0.74), 적성과 흥미(4.1±0.74), 근무환경(4.0±0.61), 능력발휘(4.0±0.66), 성취감(4.0±0.72) 순으로 나타났으며 질적 연구결과 의미있는 진술문 빈도수가 높은 주제는 근무환경(22개, 47.8%), 능력발휘(8개, 17.4%), 적성과 흥미(6개, 13%), 성취감(4개, 8.7%) 순으로 나타났다(Table 5).

논 의

PA 남자간호사의 직무만족과 관련된 경험은 대상자가 속한 직업적 환경과 문화에 영향을 받으므로 직무만족에 관한 연구의 결과는 무엇보다도 대상자들이 근무하는 현실적 환경 안에서 다양한 관점을 반영하여 이해되어야 한다. 양적 혹은 질적 연구만으로 진행된 선행연구들은 포괄적인 이해를 돕기에 한계가 있었다. 그러므로 본 연구는 PA 남자간호사의 직무만족에 대한 포괄적인 이해를 제공하기 위하여 혼합적 연구방법을 적용하여 실시하였다.

1. 직무만족에 관한 논의

연구결과 직무만족 정도는 보통수준 이상으로 파악되었다. ‘후배들을 위한 조언’ 내용을 분석한 결과 대상자의 76.9%에서 PA는 해 볼 만한 직업이며 후배들에게 권할만하다고 하였다.

Table 5. Comparison of Job Satisfaction Results

Quantitative research					Qualitative research		
Variables	Sub-factor	M±SD	r (p)	β (p)	Variables	Theme	n (%)
Job satisfaction	Nurse-doctor relationship	3.7±0.67			Job satisfaction	Pride in job professionalism	44 (60.3)
	Interaction	3.6±0.53				Have a regular rest	14 (19.2)
	Professional status	3.5±0.55				Acceptance in work ability as part of the team	9 (12.3)
	Administration	3.0±0.76				Good relationships between work-mates	4 (5.5)
	Autonomy	3.0±0.71				Authority to make independent decisions	2 (2.7)
	Work requirement	2.7±0.53				Sub total	73 (100.0)
	Salary	2.6±0.86					
	Sub total	3.1±0.41					
Job identity	Service	3.7±0.57	.60	.46	Job identity	Lack in acknowledgement as a professional job in society	19 (44.2)
	Autonomy	3.5±0.44	(<.001)	(<.001)		Creating pride in one's job	17 (39.5)
	Sense of vocation	3.3±0.55				Conflict in job identity	7 (16.3)
	Professional activity	3.2±0.55				Sub total	43 (100.0)
	Sub total	3.4±0.37					
Job stress	Structural problem	3.3±0.63	-.63	-.49	Job stress	Role conflict	48 (34.2)
	Role conflict	3.1±0.65	(<.001)	(<.001)		Role ambiguity	46 (32.9)
	Role overload	3.0±0.56				Role overload	26 (18.6)
	Role ambiguity	2.6±0.60				Systematic problems	13 (9.3)
	Relationships	2.3±0.58				Human relations	7 (5.0)
	Sub total	2.8±0.42				Sub total	140 (100.0)
Job value	Maintenance/economic stability	4.1±0.74	.15	-.01	Job value	Work environment	22 (47.8)
	Aptitude/Interest	4.1±0.74	(.05)	(.83)		Demonstrate ability	8 (17.4)
	Working environment	4.0±0.61				Interests talents	6 (13.0)
	Demonstrate ability	4.0±0.66				Achievements	4 (8.7)
	Achievement	4.0±0.72				Etc.	4 (8.7)
	Honor/Position	3.4±0.81				Salary	2 (4.4)
	Community service	3.1±0.89				Sub total	46 (100.0)
	Sub total	3.8±0.42					

우리나라 PA 제도는 미국과 매우 다른 직무환경임에도 불구하고 본 연구결과를 토대로 볼 때, 남자간호사에게는 PA라는 직위가 법적, 제도적으로 보호되지 못하는 단점 이상의 긍정적인 측면으로 작용하는 요인이 있음을 알 수 있다.

양적 연구에서 가장 높은 점수를 보인 영역은 ‘간호사·의사관계’, ‘상호작용’으로 연구대상자들은 전문분야의 기술과 능력을 인정받고 의료진과 좋은 팀워크를 이루어 일하는 것을 직무만족의 우선적인 요소로 꼽고 있었다. 질적 연구결과도 ‘팀원으로 업무 능력 인정’과, ‘좋은 동료관계’에 대한 만족도가 있음을 보여주었다. 종합병원 PA를 대상으로 한 Choi (2012)의 직무만족 요인 연구에서는 상호작용, 의사나 관련부서 직원과의 관계영역이 가장 점수가 높아서 본 연구의 내용과 일치한다. 또한 주변 의료진의 PA 업무에 대한 이해가 직무만족과 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 간호부 차원에서 주변의료인들에게 PA역할과 업무인식을 위한 안정적 지

원과 협조가 요구된다.

두 번째로 높은 직무만족 요인은 ‘전문직 상태’로 양적 연구 결과 대상자들은 전문적 역량을 펼칠 수 있는 근무환경에 자부심을 갖고 있었으며 년 2회의 외부교육 참석과 직무만족은 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 질적 연구에서 가장 높은 빈도를 보인 주제는 ‘업무 전문성에 대한 자긍심’으로 독자적이고 자율적인 업무수행 및 전문적으로 성장할 수 있는 교육기회로 인하여 직무만족감이 많이 향상되고 있는 것으로 나타났다. 이는 PA는 일반 간호사에 비해 세분화되고 전문적인 일을 한다고 생각하기 때문에 직무만족도가 일반간호사에 비해 다소 높게 나타난다는 Choi (2012) 연구결과와 일치한다. 그러므로 PA들의 전문성을 높이기 위한 지속적인 교육기회와 전문능력을 나누고 공동체 의식 고취를 위한 상호교류의 기회가 필요한 것으로 보여진다.

2. 직무만족 영향요인에 관한 논의

회귀분석에서 직무만족도에 가장 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스와 직업정체성으로 직무만족에 미치는 영향력은 거의 비슷한 수준으로 직무 스트레스가 좀 더 높았다.

직무 스트레스: 대상자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미친 요인은 직무 스트레스였다. 이는 전담간호사를 대상으로 한 연구에서 대상자의 직무 스트레스 정도와 직무만족의 관계는 강한 역 상관관계가 있는 것으로 나타난 Jang과 Choi (2016)의 연구결과와 일치한다.

양적 연구결과 직무 스트레스 요인은 구조적 문제, 역할 갈등, 역할 과다 순으로 나타났으나 심층면담 결과 PA 남자간호사들이 가장 많이 호소한 직무 스트레스 요인은 ‘역할 갈등’이나 ‘역할 모호’로 나타났다. 이는 일반간호사들에 비하여 PA들이 조직의 보호를 받지 못하며, 보호해 줄 수 있는 업무규정 및 법적규제가 마련되어 있지 않은 상황에서 역할에 대한 혼란 및 모호성을 느끼기 때문이라는 Lee (2012) 연구와 일치한다.

역할 갈등을 살펴보면 대상자들은 간호사·의사들과의 마찰 및 지휘체계혼란으로 역할 갈등을 경험하고 있었다. Yoon 등 (2011) 연구에서 PA 남자간호사의 스트레스 요인이 관계갈등과 조직체계로 나타나 본 연구결과와 흐름을 같이한다. Kim (2011)의 연구에서도 전공의와의 관계에 있어서 업무범위가 겹치는 부분이 커지게 되면 갈등이 생긴다고 하였다. 그러므로 지휘체계 단일화로 PA들이 소속감을 느끼며 일할 수 있는 업무환경 조성이 필요하며, 향후 PA를 새로운 간호전문분야로 포함시키는 일과 명확한 업무규정 및 역할이 결정되어야 한다고 본다(Yoon et al., 2011).

역할 모호 요인에서는 대상자들이 불명확한 가이드라인과 업무라인 부재, 업무상 법적보호를 받지 못한 채 의사보조 역할을 수행하고 있는 것에 대해 스트레스가 심한 것으로 나타났다. Kim (2011)의 연구에서도 의료법상 의료행위에 대한 책임은 해당 의료인에게 있으며 PA업무 수행에 따른 책임 역시 본인에게 있을 수밖에 없다고 하였다. 그러므로 PA 양성과정을 보다 전문가적 견지로 향상시켜야 하며 무엇보다 PA들이 법적으로 보호받을 수 있는 안전한 근무환경이 조성되어야 한다고 사료된다.

그 외 스트레스 요인은 역할 과다로 대상자들은 과도한 업무량 및 24시간 업무대기로 체력적 한계를 느끼고 있었다. Yang과 Kang (2012)의 연구에 따르면 PA들은 병원과 전담하는 진료과의 상황에 따라 예상 밖의 업무량을 짐작할 수 없고 예고 없이 다른 의료진의 연락을 받아야 하는 특성이 있기 때문에 직

무 스트레스가 높다고 하여 본 연구결과와 일치한다. 따라서 직무에 따른 업무량 조절과 적절한 인력산정으로 PA의 업무 부담을 줄이는 전략이 필요하다고 사료된다. 업무 시 경험하는 스트레스가 개인과 병원에 미치는 영향을 고려할 때 직무 스트레스 관리와 중재는 PA 개인의 직무만족과 직업적 발전, 환자 간호의 질, 그리고 병원의 효율적인 인력관리에 있어서도 매우 중요한 과제라 할 수 있다(Lee, 2012).

직업정체성: 양적 연구결과, 본 연구에 참여한 남자 PA간호사들의 직업정체성 정도는 보통수준 이상의 직업정체성을 가지고 있는 것으로 파악되었다. 이는 직업정체성이 높을수록 직무만족도가 높으며 정적인 영향을 미친다는 Kim (2011)의 연구결과와 일치한다.

직업정체성에 관한 질적 연구결과에서는 상반된 양가감정을 경험하고 있음이 확인되었으며 전문직으로서 사회적 인정을 받지 못하고 있는 것에 대하여 상당한 직업정체성 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이와 반대되는 경험은 전문적인재가 되고 직업적 역량향상을 위해 노력하였고 이것이 환자와 주변 의료인들의 신뢰로 나타나면서 자신이 꼭 필요한 존재라는 자부심과 정체성을 강하게 갖게 되었다. 이는 높은 직업정체성을 가지는 사람들은 자신의 직업에 대한 애착을 가지고 자신이 일을 하고 있는 조직이나 기업을 지원하며 개인이 현재의 환경을 개선하거나 새로운 환경을 만드는 데 주도권을 가지고 선제적 행동을 하게 된다는 Kim (2015)의 연구결과와 일치한다. 그러므로 직업정체성 향상은 직무만족감의 고취와 의료서비스의 질 개선에 긍정적인 요소로 작용할 수 있을 것이다.

규정된 교육을 이수하여 법적으로 공신력 있는 자격증을 소지한다는 것은 전문가로서의 사회적 인증(Song, 2012)이며 전문직업인으로서 긍지를 가지고 일할 수 있는 토대가 된다. 그러므로 직업정체성을 강화를 위해서는 무엇보다도 PA에 대한 법적지위와 교육체계 확립이 선행되어야 한다. 그 대안으로 PA를 법적으로 인정받는 전문직이 될 수 있도록 전문간호사의 한 분야로 제도화 하거나 전문간호사 직무기준을 PA 업무까지 아우를 수 있도록 의료현장의 상황을 감안한 융통성 있는 제도의 확립이 절실히 요구된다. 현재 시행하고 있는 전공의 대체역할과 간호의 돌봄 철학을 접목한 변화된 전문간호사 과정을 대학원 석사과정으로 개설하는 등의 PA제도의 취지에 부합되는 바람직한 제도적 뒷받침이 이루어지기를 기대해 본다. 직무에 대한 확고한 신념과 긍정적인 직업정체성을 확립한 PA는 업무와 관련된 다양한 스트레스들을 극복할 수 있게 되며, 다변화되고 복합적인 건강관리체계 내에서 자신만의 역할을 개발하고 역량을 향상시켜 직무현장에서 당면하는 과제들

에 효율적으로 대처하고 직무에 대한 만족감을 최대한으로 이끌어 낼 수 있을 것이다.

직업가치관: 마지막으로 남자 PA간호사의 직업가치관은 직무만족의 유의한 영향요인은 아니었으나 양적 연구결과 보 통수준 이상의 직업가치관을 가지고 있는 것으로 파악되었다. 본 연구의 양적·질적 연구결과에서 ‘근무환경’은 모두 높은 수치를 보인 하위요인이었다. 자율적인 업무환경과 전문성강화를 위한 지속적인 교육기회 부여는 직업가치관을 높이는 요인이 되므로(Kim, 2015)이런 점들을 고려하여 잠재력을 키워주고 정기적으로 교육 프로그램을 제공하는 등 행정적 지원을 통한 동기유발을 통해 PA들이 직무에 만족하면서 간호현장에서 오래 일 할 수 있는 환경을 조성해나가야 한다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 남자 PA간호사의 직무만족 경험을 포괄적으로 이해하고자 시도된 연구이다. 이상의 결과에서 PA는 사회적 요구와 의료현장의 필요에 의해 만들어진 제도이나 법적인정을 받지 못하고 여러 가지 업무가 혼재된 상황으로 그 역할이 모호하여 다양한 직무 스트레스를 겪고 있는 것으로 나타났다. 그러나 직업정체성 강화로 이를 극복하며 직무만족을 높이고자 많은 노력을 하고 있는 것을 확인하였다.

남자 PA간호사의 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것은 직업정체성이며 부적인 영향을 미치는 것은 직무 스트레스로 나타났다. 그러므로 직업정체성에 영향을 미치는 요인들을 강화하고 발전시키기 위한 체계적인 관리와 관심이 필요하며 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인들에 초점을 맞춘 대안들이 모색되어야 한다. 또한 직업정체성에 대해 지각할수록 자신의 직업가치를 높이고 사회에 필요한 존재임을 강하게 인식하게 되므로 이와 관련하여 직업정체성을 구성하고 있는 다양한 영역들을 아우를 수 있는 지원정책들이 필요하다.

본 연구결과는 증가하고 있는 간호대학 남학생들의 전공 만족도를 높이고 진로 방향을 모색하기 위한 기초자료와 현재의 의료현장에서 PA로 근무하고 있는 남자 간호사의 잠재적 이직을 예방하고 PA 관련 정책마련을 위한 근거를 제공할 수 있을 것이다. 따라서 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, PA들의 전문능력을 나누고 소속감, 응집력, 친근한 감정적 교류 등 공동체 의식을 고취하기 위한 커뮤니티 형성이 필요하다.

둘째, 신속한 법적제도의 실행과 교육기반 형성으로 직업적

자율성을 보장하며 객관적인 인증으로 자격증 취득 및 업무에 대한 전문성을 확보할 수 있는 지원책을 간구해야 한다.

REFERENCES

- Ahn, E. S., & Chu, S. K. (2011). A study on the sex stereotypes and job satisfaction of male nurses. *Nursing Administration Society, 17*(1), 14-21.
- Ahn, K. H., & Lee, Y. H. (1998). A study on the types of work values of the junior college students. *The Journal of Vocational Education Research, 17*(1), 1-18.
- Choi, H. S. (2012). *A study on job satisfaction and turnover intention of general hospital nurses: A comparative study between physician assistant and general unit nurses*. Unpublished master's thesis, Donga University, Busan.
- Choi, Y. J. (2009). *The effects of the care worker training program on professional identity*. Unpublished master's thesis, Seongsil University, Seoul.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review, 33*(1), 92-111.
- Han, Y. J. (2014). *The study on the relationship between the degree of instruction participation and major satisfaction and the employment preparation behavior by the major selection motive and their work values of university students*. Unpublished doctoral dissertation, Kyungsoo University, Busan.
- Hospital Nurses Association. (2015, March, 3). *Business Report, Legislative Committee; Survey on the status of hospital nursing staff placement*. Retrieved 11, 2016, from <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Jang, K. H. (2008). A study on the work values of the college students - Focused on the clothing and textiles majoring college students. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles, 32*(1), 110-122.
- Jang, S. J., Gang, D. M., & Gang, M. G. (2004). *Standardization of job stress measurement scale for Korean employees* (The 2nd year project). Ulsan: Occupational Safety & Health Research Institute.
- Jang, T. U., & Choi, E. J. (2016). Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants. *Journal of Korean Public Health Nursing, 30*(1), 122-135.
- Kim, H. J., Pakk, K. K., & He, J. S. (2014). The status of physician assistants (physician assistant) and medical and legal problems. *Journal of Law Med Ethics, 22*(1), 7-20.
- Kim, J. J. (2011). Planning a physician assistant system for Korea. *Journal of Korean Med Association, 54*(12), 1240-1244.
- Kim, K. N. (2015). *A study on the effect of occupational identity on the proactive behavior of hotel employee: focusing on the mediating effects of organizational commitment and career commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Suwon.
- Kim, S. H. (2011). *The effects of working environment on influence fac-*

- tors of job satisfaction of care worker. Unpublished master's thesis, Chongshin University, Seoul.
- 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.
- Korean Hospital Association. (2014, December, 6.) *Hospital newspaper: Support ratio of the major is 102.8%, under-medication*. Retrieved 11, 2016, from <http://www.khanews.com/news/articleView.html?idxno=107211>
- Korean Nursing Association. (2016). Status of nursing staff discharge in Korea. http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/search_read.php?webzine_id=44&article_id=1003&page=1&keyfield=all&key=
- Kwak, E. J., & Park, J. A. (2014). Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *Journal of Contents*, 14(10), 583-595.
- Lee, P. S. (2011). Physician assistants in English general practice: A qualitative study of employers viewpoints. *Journal of Health Services Research & Policy*, 16(2), 75-80.
- Lee, S. K. (2015). *The correlation of practitioners among social capital, job consciousness, role satisfaction and professional identity in marine sports industry*. Unpublished doctoral dissertation, Dankook University, Yongin.
- Lee, S. Y. (2004). *Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, Y. H. (2012). *A study on phenomenological research of change job experiences of nurses in emergency room*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Moon, S. R. (2010). *Professional cooking student career choice of values in this study on the impact*. Unpublished master's thesis, Honam University, Gwangju.
- Park, H. J. (1986). The relationship between burnout experiences and stress factors in nurses. *The Journal of Korea Public Administration*, 2, 212-236.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37, 109-115.
- Song, H. S. (2012). *The effect of work-family conflict on occupational identity and job satisfaction perceived by hotel employee*. Unpublished master's thesis, Honam University, Gwangju.
- Stamps, P. L., Slavitt, D. B., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27, 114-120.
- Yang, I. S., & Kang, J. S. (2012). Adaptation process of role conflict for clinical nurse specialist. *Journal of Qualitative Research*, 12(1), 24-35.
- Yoon, J. Y. (2010). Work values of restaurant management students at university level. *Korean Journal of Hotel Administration*, 19(6), 309-322.
- Yoon, S. Y., & Eum, D. C. (2011). Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 12(11), 4914-4923.