



전담간호사의 역할갈등과 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향

이은수¹ · 김세영²

창원경상국립대학교병원 간호사¹, 창원대학교 간호학과 부교수²

Influence of Role Conflict and Professional Self-Concept on Job Satisfaction of Physician Assistant Nurses

Lee, Eun Su¹ · Kim, Se Young²

¹RN, Gyeongsang National University Changwon Hospital, Changwon, Korea

²Associate Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

Purpose: This study is investigate the role conflict, professional self-concept, and job satisfaction degree of the physician assistant nurses, and to grasp the factors affecting job satisfaction. **Methods:** Data were collected from September to October, 2018 and 156 physician assistant nurses working at one certified tertiary hospital, four general hospitals, using self-report questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression. **Results:** The degree of job satisfaction of the subject was 2.76 out of 5. The influential factors in the job satisfaction of the subjects were professional self-concept ($\beta=.51, p<.001$), and role conflict ($\beta=-.29, p<.001$), affected job satisfaction by 53.5%. **Conclusion:** In order to improve the job satisfaction of physician assistant nurses, the role conflict should be solved and a plan to form a positive self-concept should be sought. Therefore, through the identification of the roles that are appropriate to the situation in Korea and the legal and institutional positioning, they will need to be recognized and developed.

Key Words: Physician assistant nurses; Role conflicts; Professional Self-concept; Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

최근 국내의 병원들은 전공의 수급의 어려움을 해결하는 방

안으로 전담간호사를 활용하고 있다(Kwak & Park, 2014). 전담간호사는 Physician Assistant (PA) 간호사, 전문간호사, 진료 협력간호사, 전임간호사 등 다양한 명칭으로 불리고 있다 (Seong & Yeom, 2015). 1997년 전담간호사가 도입된 후 상급 종합병원은 100%, 종합병원은 35.4%에서 전담간호사를 운영

주요어: 전담간호사, 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족

Corresponding author: Kim, Se Young <https://orcid.org/0000-0001-8127-7535>

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.

Tel: +82-55-213-3576, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: sarakimk@changwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이은수의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the 1st author's master's thesis from University.

Received: Oct 21, 2022 | Revised: Nov 2, 2022 | Accepted: Nov 6, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

하고 있으며, 전담간호사의 수는 2005년 235명이었고, 2017년 5,435명이었다(Korean Hospital Nurses Association, 2021).

그러나 전담간호사의 업무규정이나 공식 교육과정이 없어 병원은 전담간호사를 선발하여 단기 훈련 후 병원 정책이나 진료과의 요구에 따라 업무를 맡기고 있다(Kim, Kwak, Moon, & Sung, 2006). 전담간호사들은 검사 결과 확인, 환자 및 가족의 교육과 상담, 건강력 수집, 환자 상태변화에 따른 치료계획 조정 및 변경, 중증도 분류, 약물 처방, 검사처방, 수술 및 수술 보조, 상처 봉합 및 회진까지 담당하고 있다(Kim et al., 2006). 이러한 업무들은 의료법의 간호사 업무 범위를 넘어서는 것이고, 의료직 간 갈등(Yun & Uhm, 2011), 의료서비스 대상자의 혼란(Kim et al., 2006)을 발생시킬 수 있다.

전담간호사들은 의료사고가 발생하면 법적인 보호를 받기 어려운 점과 위임받은 업무에 대한 법적 책임에 대한 불안감(Yang & Kang, 2012), 직무 정체성에 대한 혼란(Kim et al., 2006), 역할 모호성과 갈등을 경험하는 것으로 보고되었다(Kim, Ju, & Park, 2022). 전담간호사의 역할갈등이 일반 간호사보다 높았고(Lee & Park, 2017), 전담간호사들의 높은 역할갈등은 직무 스트레스를 높이고 직무만족에 부정적인 영향을 주었다(Lee, 2018). 또한 전담간호사 업무에 대한 책임과 정체성 혼란 및 스트레스는 전담간호사들의 직무 불만족을 일으키는 것으로 나타났다(Yun, & Uhm, 2011; Jang & Choi, 2016). 또한 전담간호사들의 직무만족은 중간 정도(Jang & Choi, 2016; Yun & Uhm, 2011)의 수준으로, 일반 간호사(Kim & Yoon, 2021; Seo, 2011)보다 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다. 한편 전담간호사들은 간호사로서 직업정체성에 갈등을 느끼면서도 환자의 회복에 직접적으로 기여하는 부분에 성취감을 느끼고(Yim & Kang, 2017), 일반 간호사에 비해 세분화되고 전문적인 업무에 대하여 만족감이 높았다(Yim & Kang, 2017). 이러한 상반된 결과들은 전담간호사의 역할갈등과 직무만족에 대한 지속적인 연구가 필요함을 나타내고 있다.

간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확립한다면 실무에서 발생하는 갈등에 적절하게 대처하여 내적 문제를 해결하고 전문직으로서 간호사의 업무를 능률적으로 수행할 수 있으며 아울러 직무만족도 증진시킬 수 있다(Kim & Jung, 2008). 따라서 전담간호사들이 의사와 간호사 사이에서 갈등하며 업무에서 경험하는 정체성 혼란(Yoo, Kim, & Park, 2019)과 관련해서 이들이 느끼고 있는 간호사로서의 전문직 자아개념을 파악할 필요가 있다.

지금까지 전담간호사의 역할 규명(Kim et al., 2006), 운영 현황(Kwak & Park, 2014)에 대한 연구들이 보고되었고, 전담

간호사의 역할갈등(Lee, 2018; Yang & Kang, 2012), 직무 스트레스(Jang & Choi, 2016; Yun & Uhm, 2011), 전문직 정체성(Yoo, Kim, & Park, 2019), 감성지능(Jung & Noh, 2022), 직무수행(Kim, Ju, & Park, 2022; Seong & Yeom, 2015; Yim & Kang, 2017) 등 연구들이 소수 보고되었으나, 전담간호사의 역할갈등, 전문직 자아개념과 직무만족의 관련성을 함께 조사한 연구는 거의 없었다. 따라서 전담간호사들을 대상으로 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족 정도를 파악하고, 전담간호사의 직무만족 영향요인을 파악할 필요가 있다.

2. 연구목적

본 연구는 전담간호사의 역할갈등과 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족의 차이를 파악한다.
- 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족의 관련성을 파악한다.
- 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 전담간호사의 역할갈등과 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 K도에 소재한 상급종합병원 1개, 종합병원 4개에서 근무하고 있으며, 연구의 목적과 방법을 이해하고 참여에 자발적으로 동의한 전담간호사 156명이다. 연구의 표본 수는 G*Power 3.1.9.2를 이용하여 산출하였으며, 회귀분석에서 유의수준 .05, 중간크기 효과 .15, 검정력 .80인 경우에 최소 표본 수는 139명이었다. 본 연구는 최소 표본 수와 탈락률 20%를 고려하여 설문지 총 170부를 배부하였고, 총 156부를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 역할갈등

Kim과 Park (1995)이 개발한 역할갈등 정도를 측정하기 위해 개발한 측정도구를 Lee (2018)가 전담간호사에 맞게 수정·보완한 도구로 측정하였다. 도구는 역할 모호(15문항), 능력 부족(10문항), 업무 과중(4문항), 협조 부족(5문항)의 4가지 하위 영역으로 총 34문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. Lee (2018)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .95였다.

2) 전문직 자아개념

Cowin (2001)의 The Nurse Self-Concept Questionnaire (NSCQ)를 Kim과 Ha (2018)가 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 일반적 자아개념(6문항), 돌봄(6문항), 보건 전문가들과의 관계(6문항), 의사소통(6문항), 지식(6문항), 리더십(6문항)의 6가지 하위영역으로 총 36문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Ha (2018)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었다.

3) 직무만족

Weiss 등(1967)의 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)를 Park (2005)이 번역한 Korea-Minnesota Satisfaction Questionnaire (K-MSQ) 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 재능활용, 활동성, 성취감, 독립성, 도덕성, 권한, 책임감, 안정성, 독창성, 사회적 봉사, 사회적 신분, 다양성을 포함하는 내재적 영역(12문항), 보수, 승진, 인정, 회사 정책의 방식, 상사의 의사결정능력, 상사가 부하를 대하는 방식을 포함하는 외재적 영역(6문항), 내재적 영역과 외재적 영역 항목에 작업환경, 동료와의 관계를 포함하는 전반적 영역(20문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점에서 '매우 만족' 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. Park (2005)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였다.

4. 자료수집

본 연구는 C병원의 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No: 2018-07-012-004)을 받은 후 2018년 9월 1일부터 10월 31일까지 구조화된 자가 보고형 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 연구자가 각 병원에 방문하여 연구의 목적 및 참여에 대해 설명하고 동의를 구한 다음 연구참여에 동의한 자들로부터 서면 동의를 얻었다. 총 170부의 설문지를 배부하였고 165부의 회수된 설문 중 응답이 불성실한 9부를 제외한 총 156부를 최종 분석하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품으로 사례하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 일반적 특성, 역할갈등, 전문직 자아개념 및 직무만족은 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 역할갈등, 전문직 자아개념 및 직무만족 정도의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 직무만족의 영향요인은 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성 126명(80.8%)이었고, 평균 연령은 28.30 ± 5.66 세로 25세 미만이 61명(39.1%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 143명(91.7%)이었고, 종교는 없음이 110명(70.5%)으로 많았으며, 최종학력은 학사가 127명(81.4%)이었다. 직위는 일반간호사가 150명(96.2%)으로 대다수였고 진료부서는 특수부서 69명(44.2%), 외과 부서 59명(37.8%), 내과 부서 28명(17.9%)의 분포를 보였다. 소속부서는 간호부 소속이 132명(84.6%)으로 나타났다. 총 실무경력력은 평균 5.97 ± 5.62 년으로 3~6년 미만 58명(37.2%)을 차지하였으며, 전담간호사 경력력은 평균 3.50 ± 2.39 년으로 3~5년 미만 63명(40.4%)이었다. 근무 형태는 상근근무 91명(58.3%)으로 가장 많았고 당직

근무 여부에 대해서는 없는 경우가 98명(62.8%)을 차지하였으며 근무 형태에 대해서는 정규직이 101명(64.7%)이었다. 연봉은 3500만원 미만이 58명(37.2%)으로 나타났으며, 직책 수당은 없는 경우가 151명(96.8%)로 대다수를 차지하였다. 전담간호사로 일하게 된 선택 동기에 대해서는 비자발적인 경우가 129명(82.7%)으로 나타났고 전담간호사로 발령받기 전 역할수행에 대한 사전 교육 여부에 대해서는 없는 경우가 96명(61.5%)으로 많았다. 업무 중 역할갈등을 경험하는 직종에 대해서는 해당 진료과 전문의가 64명(41.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났다(Table 1).

2. 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족 정도

대상자의 역할갈등 정도는 5점 만점에 3.57±0.54점이었다. 영역별로는 역할 모호 3.73±0.58점으로 가장 높았고, 업무 과중 3.58±0.81점, 능력 부족 3.54±0.60점, 협조 부족 3.42±0.72점의 순으로 나타났다. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 5점 만점에 2.97±0.53점이었다. 영역별로는 전문가와의 관계 3.29±0.54점으로 가장 높았고 의사소통 3.21±0.61점, 지식 3.02±0.73점, 일반적 자아개념 2.83±0.65점, 돌봄 2.75±0.62점, 리더십 2.70±0.62점의 순으로 나타났다. 대상자의 직무만족 정도는 5점 만점에 2.76±0.63점이었다. 영역별로는 내재적 영역 2.93±0.61점으로 가장 높았고 전반적 2.76±0.63점, 외재적 2.59±0.72점 순이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면, 남성($t=4.02, p<.001$), 간호부 소속($t=2.74, p=.007$), 자발적 배치($t=2.27, p=.025$), 배치 전 교육 받은 경우($t=2.91, p=.004$) 집단의 직무만족 점수가 유의하게 높았으며, 사후 검정 Scheffé test에서 총 임상 경력 6년 미만인 집단($F=6.96, p=.001$), 전담간호사 경력 5년 미만인 집단($F=4.33, p=.015$)에서 직무만족이 유의하게 높았다(Table 3).

4. 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족의 관련성

변수들의 상관관계 분석 결과, 직무만족과 역할갈등은 음의 상관관계($r=-.59, p<.001$), 직무만족과 전문직 자아개념은 양의 상관관계($r=.69, p<.001$), 역할갈등과 전문직 자아개념은 음의 상관관계($r=-.54, p<.001$)를 나타내었다(Table 4).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=156)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	30 (19.2)
	Female	126 (80.8)
Age (year)	< 25	61 (39.1)
	26~30	51 (32.7)
	≥30	44 (28.2)
		28.30±5.66
Marital status	Unmarried	143 (91.7)
	Married	13 (8.3)
Religion	Yes	46 (29.5)
	No	110 (70.5)
Education level	Diploma	29 (18.6)
	Bachelor	127 (81.4)
Current position	Staff nurse	150 (96.2)
	Charge nurse	6 (3.8)
Medical department	Internal medicine	28 (17.9)
	Surgery	59 (37.8)
	Special	69 (44.2)
Associated department	Nursing	132 (84.6)
	Medical	24 (15.4)
Total clinical career (year)	< 3	49 (31.4)
	3~6	58 (37.2)
	≥ 6	49 (31.4)
		5.97±5.62
Career of physician assistant (year)	< 3	58 (37.2)
	3~5	63 (40.4)
	≥ 5	35 (22.4)
		3.50±2.39
Shift pattern	Day shift only	91 (58.3)
	3 shifts	52 (33.3)
	Etc.	13 (8.3)
On-call duty	Yes	58 (37.2)
	No	98 (62.8)
Type of employment	Permanent	101 (64.7)
	Temporary	55 (35.3)
Annual salary (10,000 won)	< 3,500	58 (37.2)
	3,500~4,500	53 (34.0)
	≥ 4,500	45 (28.8)
Position allowance	Yes	5 (3.2)
	No	151 (96.8)
Selection motivation	Voluntary	27 (17.3)
	Involuntary	129 (82.7)
Pre-deployment training	Yes	60 (38.5)
	No	96 (61.5)
Conflicting occupation	Faculty	64 (41.0)
	Resident	12 (7.7)
	Physician assistant	5 (3.2)
	Head nurse	7 (4.5)
	Staff nurse	46 (29.5)
	No conflict	19 (12.2)
	Etc.	3 (1.9)

Table 2. Levels of Role Conflict, Professional Self-concept and Job Satisfaction

(N=156)

Variables	Categories	M±SD	Min	Max
Role conflict	Role ambiguity	3.73±0.58	2.20	4.87
	Lack of ability	3.54±0.60	1.80	5.00
	Heavy workload	3.58±0.81	1.50	5.00
	Lack of cooperation	3.42±0.72	1.40	5.00
	Total	3.57±0.54	2.08	4.97
Professional self-concept	Nurse general self-concept	2.83±0.65	1.33	4.67
	Caring	2.75±0.62	1.17	4.50
	Staff relations	3.29±0.54	2.00	4.67
	Communication	3.21±0.61	1.67	4.83
	Knowledge	3.02±0.73	1.17	4.67
	Leadership	2.70±0.62	1.33	4.83
	Total	2.97±0.53	1.72	4.69
Job satisfaction	Intrinsic factors	2.93±0.61	1.75	4.67
	Extrinsic factors	2.59±0.72	1.00	4.00
	General factors	2.76±0.63	1.38	4.25
	Total	2.76±0.63	1.38	4.25

5. 직무만족의 영향요인

직무만족의 영향요인을 파악하기 위하여, 일반적 특성에 따른 직무만족 점수에서 유의한 차이를 나타낸 성별(ref=남자), 소속 부서(ref=간호부), 총 임상경력, 전담간호사 경력, 선택 동기(ref=비자발적 배치), 배치 전 교육(ref=무) 특성과 역할갈등, 전문직 자아개념을 독립변수로 투입하여 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. Durbin-Watson의 값은 1.75으로 2에 가까워 자기상관이 없었고 표준화 잔차가 ±3 이내의 값인지 확인해 본 결과 큰 이상점이 없어 전체를 분석에 투입하였다. 다중공선성 여부는 공차 한계(tolerance)가 .69~.70으로 0.1 이상으로 나타났으며 분산팽창인자(VIF)가 1.42~1.44으로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없으므로 나타났다. 회귀분석 결과, 직무만족의 영향요인은 전문직 자아개념($\beta=.51, p<.001$)과 역할갈등($\beta=-.29, p<.001$)이었고, 설명력은 54%였다($F=90.09, p<.001$)(Table 5).

논 의

본 연구는 전담간호사가 인식하는 역할갈등과 전문직 자아개념 및 직무만족 정도를 파악하고 전담간호사의 직무만족 영향요인을 파악하기 위해 시행되었다. 본 연구에서 전담간호사가 인식하는 역할갈등은 3.57점(5점)으로 나타나서, 대학병원 전담간호사 3.18점(Lee, 2018)보다 높았고, 응급실 간호사 3.37점(Sung & Oh, 2011)보다 높게 나타나 전담간호사의 역

할갈등이 일반간호사보다 상대적으로 높은 수준임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 전담간호사들이 의사의 업무를 수행하면서 불분명한 업무 경계와 법적 근거 부족으로 인하여 간호사보다 높은 역할갈등을 경험한다는 선행연구의 결과(Lee & Park, 2017; Yun & Uhm, 2011)와 유사한 맥락으로 해석되었다. 본 연구에서 배치 전 교육을 받지 못한 전담간호사 집단의 역할갈등이 상대적으로 높게 나타났는데($t=2.91, p=.004$), 이러한 결과는 Lee (2018)의 연구와 유사하였다. 전담간호사들에게 배치 전 교육을 제공하는 것은 전담간호사들이 새로운 직무를 습득하고 역할과 업무 범위를 명확하게 인식하도록 돕기 때문에 중요하다(Lee, 2018). 전담간호사들은 배치 전에 교육이 필수적이라고 인식하였고, 전담간호사를 위한 교육을 의무화하는 법적·제도적 장치 마련의 필요성을 제시하였다(Seong & Yeom, 2015). 이상을 통해서 전담간호사들이 인식하는 역할갈등의 심각성을 파악할 수 있으며, 이들의 역할갈등을 감소시키기 위해서 배치 전 체계적인 전담간호사 교육이 필요함을 확인할 수 있었다.

본 연구에서 전담간호사가 인식하는 전문직 자아개념은 2.97점(5점)으로, 임상간호사의 전문직 자아개념 3.31점(Seo et al., 2017), 전문간호사의 전문직 자아개념 3.83점(Kim & Ha, 2019) 보다 상대적으로 낮은 수준이었다. 이러한 결과는 전담간호사들이 의사의 업무를 대행하여 간호사보다 깊이 있는 의료를 수행하고 있지만, 실제로는 의사의 감독하에 독자적인 결정권 없이 의사의 업무를 보조하는 역할을 하고 있기 때문이다(Seong & Yeom, 2015). 이러한 상황에서 전담간호사들

Table 3. Differences of Job satisfaction by General Characteristics of Participants

(N=156)

Characteristics	Categories	Job satisfaction		
		M±SD	t or F	p
Gender	Male	3.42±0.57	4.02	< .001
	Female	2.93±0.61		
Age (year)	< 25	3.09±0.52	3.02	.052
	26~30	3.11±0.61		
	≥ 30	2.83±0.77		
Marital status	Unmarried	3.00±0.64	-1.58	.115
	Married	3.29±0.50		
Religion	Yes	3.11±0.56	1.08	.284
	No	2.99±0.66		
Education level	Diploma	2.88±0.59	-1.39	.168
	Bachelor	3.06±0.64		
Current position	Staff nurse	3.02±0.63	0.21	.836
	Charge nurse	2.97±0.66		
Medical department	Internal medicine	3.14±0.53	2.84	.061
	Surgery	2.87±0.64		
	Special	3.11±0.65		
Associated department	Nursing	3.08±0.60	2.74	.007
	Medical	2.70±0.73		
Total clinical career (year)	< 3 ^a	3.10±0.51	6.96 a, b > c [†]	.001
	3~6 ^b	3.18±0.61		
	≥ 6 ^c	2.76±0.70		
Career of physician assistant (year)	< 3 ^a	3.11±0.52	4.33 a, b > c [†]	.015
	3~5 ^b	3.09±0.65		
	≥ 5 ^c	2.75±0.71		
Shift pattern	Day shift only	3.05±0.63	1.08	.341
	3 shifts	2.93±0.66		
	Etc.	3.18±0.52		
On-call duty	Yes	3.06±0.66	0.65	.516
	No	3.00±0.62		
Type of employment	Permanent	2.98±0.70	-1.36	.177
	Temporary	3.11±0.49		
Annual salary (10,000 won)	< 3,500	3.10±0.47	4.51	.013
	3,500~4,500	3.14±0.60		
	≥ 4,500	2.79±0.80		
Position allowance	Yes	3.11±0.33	0.31	.757
	No	3.02±0.64		
Selection motivation	Voluntary	3.27±0.71	2.27	.025
	Involuntary	2.97±0.61		
Pre-deployment training	Yes	3.20±0.56	2.91	.004
	No	2.91±0.65		
Conflicting occupation	Faculty	2.92±0.54	2.16	.050
	Resident	3.02±0.74		
	Physician assistant	3.26±0.57		
	Head nurse	3.02±0.50		
	Staff nurse	2.94±0.75		
	No conflict	3.40±0.48		
	Etc.	3.60±0.63		

[†]Post hoc: Scheffé test.

Table 4. Correlations among Role Conflict, Professional Self-concept and Job Satisfaction

(N=156)

Variables	Role conflict	Professional self-concept	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Role conflict	1		
Professional self-concept	-.54 (<.001)	1	
Job satisfaction	-.59 (<.001)	.69 (<.001)	1

Table 5. Influencing Factors on Job Satisfaction

(N=156)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.48	0.41		6.09	<.001
Professional self-concept	0.58	0.07	.51	7.91	<.001
Role conflict	-0.31	0.07	-.29	-4.40	<.001

R²=.54, Adjusted R²=.54, F=90.09, p<.001
Durbin-Watson=1.75, Tolerance=.69~.70, VIF=1.42~1.44

은 자신의 업무에 대하여 전문직으로서 인식하지 못한 것으로 해석되었다.

본 연구에서 전담간호사의 직무만족은 2.76점(5점)으로 동일한 도구로 측정한 임상간호사의 직무만족 3.50점(Sung, Kim, & HA, 2011), 재활병동 간호사의 직무만족 3.17점(Ko, 2013) 보다 상대적으로 낮았다. 이와 같이 전담간호사의 직무만족이 일반간호사보다 낮게 나타난 원인으로 전담간호사를 보호해줄 수 있는 업무규정이나 법적 근거가 마련되어 있지 않기 때문이라고 하였다(Jang & Choi, 2016). 전담간호사들이 전문분야의 기술과 능력을 인정받고 의료진과 좋은 팀워크를 이루어 일하는 것은 직무만족의 우선적인 요소로 꼽혔고 전문적 역량을 펼칠 수 있는 근무환경에 자부심을 갖는 것이 크게 작용하였다고 하였다(Yim & Kang, 2017). 또한 전담간호사들이 직무만족을 느낄 때는 자율성을 통해 전문적인 업무를 시행하고 이에 따른 환자들과의 신뢰와 인정을 받을 때라고 하였다(Seong & Yeom, 2015). 이는 업무와 행정적인 문제보다는 스스로 자기 발전과 과업을 이루며 전문성 있는 직무를 수행하고 원만한 인간관계를 유지하는 것이 직무만족을 향상시켜 줌을 보여주는 결과라 할 수 있다.

본 연구에서 전담간호사의 역할갈등, 전문직 자아개념, 직무만족의 관련성을 분석한 결과, 역할갈등은 직무만족과 음의 상관관계를 나타냈는데 이는 응급실 간호사 대상(Sung & Oh, 2011), 근무 병동별 간호사를 비교한 연구(Park & Kim, 2005)와 일치하는 결과였다. 전문직 자아개념은 직무만족과 양의 상관관계를 나타냈는데 이는 중소병원 간호사 대상 연구(Kim &

Jung, 2008)와 결과가 일치하였다. 간호사는 자신의 직업에 만족해야 스스로 맡은 역할에 대해 전문성을 갖고 효과적으로 수행할 수 있다고 하였다(Suhng & Noh, 1996). 또한 역할갈등은 직무만족을 감소시키고 전문직으로서의 인식 저하를 야기한다고 하였다(Lee, Seol, & Kim, 2021).

본 연구에서 전담간호사의 직무만족에 미치는 영향요인을 분석한 결과 전담간호사의 전문직 자아개념이 직무만족에 가장 영향력이 큰 요인으로 나타났다. 이는 Sung 등(2011)의 연구에서 전문직 자아개념이 직무만족을 설명하는 가장 중요한 영향요인으로 나타난 것과 일치하는 결과였다. Arthur 등(1998)의 11개국 전문직 자아개념을 비교한 연구에서 전문직 자아개념 정도에 대해 한국이 가장 낮고 뉴질랜드가 가장 높은 것으로 나타났다. 국내 간호사의 자율성이 선진국에 비해 낮은 수준이기 때문에(Lee, 2008), 간호사들의 전문직 자아개념을 높이기 위해서 과학적 간호지식의 기반을 바탕으로 간호행위를 결정하고 책임을 지는 간호사의 자율성 확대가 필요하다(Sung et al., 2011). 또한 본 연구에서 대상자의 역할갈등은 직무만족에 영향을 미치는 또 다른 영향요인으로 나타났다. 이는 Sung과 Oh(2011), Lee(2018)의 연구에서 역할갈등이 직무만족을 설명하는 영향요인으로 나타난 것과 결과가 일치하였다. 간호사들이 겪는 역할갈등은 간호업무 수행에 있어 직무의 범위와 수준이 모호하여 경험하게 되는 피할 수 없는 현상이며 임상에 있는 간호사들은 상당한 갈등을 경험하고 있다고 하였다(Sung et al., 2011). 또한 역할갈등은 업무에 대한 자신감을 떨어뜨려 전문직 자아개념을 저하시키고 업무 스트레스를 초래

하여 결과적으로 직무만족도를 떨어뜨리는 결과에 미치게 된다고 하였다(Noh, 2013). 역할이 명시되지 않은 상태에서 권한과 책임이 모호한 채 차별화된 역할을 요구받는 것은 역할갈등을 조성하며 궁극적으로 낮은 직무만족을 초래할 수 있다는 것을 알 수 있었다.

현재 우리나라의 의료기관에서는 전담간호사의 역할이 필수적이고 이들의 인력에 대한 요구가 점점 증가하고 있는 추세이다(Kwak & Park, 2014). 이에 발맞춰 우리나라 실정에 맞게 전담간호사들의 영역을 확대하여 나아가는 것이 필요하다. 하지만 전담간호사 제도는 불법이며, 한국에서의 전담간호사는 Physician Assistant (PA)가 아닌 Unlicensed Assistant (UA)로 일컬어지기도 하며 문제시되고 있는 실정으로, 이를 위해서는 국가 수준에서 인증 및 면허가 있는 체계적인 교육 및 훈련 프로그램 등의 세부 지침이 필요하다는 선행연구(Yum, Lim, & Park, 2021)와 같이 인증된 전담간호사 체계를 구축하는 것이 우선적임을 시사한다. 법적 근거에 의한 제도화는 전담간호사가 겪고 있는 업무 경계의 혼란이나 자격 기준 등으로 인한 역할갈등을 감소시킬 수 있고, 차별화된 교육과 법적 권한은 전담간호사의 자율성을 부여받아 인정받고 독립하여 전문적인 간호 실무자로서 역할을 기대해 볼 수 있다. 따라서 전담간호사들이 법적인 보호 아래 직무를 수행할 때 이들이 경험하는 역할갈등은 해소될 것이고 전문직으로서 자아개념을 확고히 함으로 이어져 직무만족을 높여 이 시대에 필요한 상급 간호 제공자로서 인정받고 발전할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 일부 지역의 전담간호사를 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화시키기에는 어려움이 있다. 둘째, 상급종합병원 1개, 종합병원 4개의 전담간호사를 대상으로 한 연구이므로 다양한 유형의 병원 상황을 반영하지 못하였다. 셋째, 본 연구 분석은 단순 선형관계만을 파악하여 전담간호사가 현실적으로 느끼고 있는 문제를 구체적으로 설명하는 데에는 충분하지 못한 점이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 전담간호사를 대상으로 이들이 인식하는 역할갈등과 전문직 자아개념 및 직무만족 정도를 확인하고 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 실시하였다. 본 연구를 통해 전담간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 역할갈등을 해소하고 긍정적인 자아개념을 형성할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요함을 확인할 수 있었다. 우리나라의 의료기관에서는 전담간호사에 대한 요구가 점점 증가하고 있으나, 전문적

인 간호를 제공하기 위한 환경이 조성되어 있지 않았다. 따라서 법적, 제도적인 자리매김을 통해 인정받고 발전할 수 있도록 하여 궁극적으로 전담간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 일부 지역 전담간호사를 대상으로 하였기에 대상자를 늘려 반복 연구가 필요하다. 둘째, 다양한 유형의 병원 상황을 반영하지 못하였기에 상급종합병원과 종합병원의 전담간호사 역할 차이를 비교하고, 특성에 따른 직무만족을 향상시킬 수 있는 요인들과 구체적인 방법을 위한 추가적인 연구가 필요하다. 셋째, 단순 선형관계만을 파악하였기에 전담간호사를 둘러싼 현상을 설명할 수 있는 변수들 간 조절 효과를 실증적으로 밝히는 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Arthur, D., Sohng, K. Y., Noh, C. H., & Kim, S. (1998). The professional self concept of Korean hospital nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 35(3), 155-162.
- 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.
- Jung, B. M., & Noh, Y. G. (2022). Effects of emotional intelligence and self-leadership on job satisfaction among physician assistant nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 31(3), 105-113.
- Kim, E. J., & Ha, J. Y. (2019). The effects of advanced practice nurses' autonomy and role conflict on professional self-concept. *Global Health and Nursing*, 9(2), 60-69.
- Kim, H. L., & Yoon, S. H. (2018). Effects of group rational emotive behavior therapy on the nurses' job stress, burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 48(4), 432-442.
- Kim, K. H., Ju, H. O., & Park, S. Y. (2022). Working difficulties experienced by physician assistants. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(2), 67-77.
- Kim, S. S., Kwak, W. H., Moon, S. M., & Sung, Y. H. (2006). Development of a role model for physician assistant in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 12(1), 67-80.
- Kim, W. K., & Jung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 287-296.
- Ko, J. O. (2013). Influence of clinical nurses' emotional labor on happiness in workplace. *The Journal of the Korea Contents Association*, 13(4), 250-261.
- Korean Hospital Nurses Association. (2021). *Survey on the current*

- nurse deployment, *A Report of Hospital Nurses Association 2021* (pp. 79-105). Seoul: Hospital Nurses Association.
- Kwak, C. Y., & Park, J. A. (2014). Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 583-595.
- Lee, G. O. (2018). *The effect of role conflict and job stress on job satisfaction of physician assistant nurses in university hospital*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Chonnam.
- Lee, K. S., & Park, E. (2017). Influencing effects of role conflict, resilience on burnout in physician assistants. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(5), 1424-1434.
- Lee, S. H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 20(1), 10-20.
- Lee, S. H., Seol, R., & Kim, M. H. (2021). Effect of role conflict on job satisfaction by comprehensive nursing care service ward nurse: moderating and mediating effect of resilience. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 14(3), 50-61.
- Noh, H. Y. (2013). *Comparison of influencing factor for job satisfaction of Oriental and Western Ward Nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Park, E. J., Han, J. Y., & Jo, N. Y. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, 27(1), 191-201.
- Park, I. J. (2005). *A validation study of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Park, S. W., & Kim, K. B. (2005). A study of role-conflict, stress and job satisfaction of nurses according to their current work posts. *Journal of East-West Nursing Research*, 11(1), 65-74.
- Seo, J. R. (2011). *Wound ostomy continence nurse's role conflict and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.
- Seo, M., Park, J., Kim, O., Heo, M., Park, J., & Park, M. (2017). The influence of clinical nurses' professional self concept and interpersonal relations on nursing competence. *Korea Journal of Hospital Management*, 22(2), 28-43.
- Seong, J. S., & Yeom, E. Y. (2015). Experience of the performance of the Korean physician assistant's duties. *Journal of Qualitative Research*, 16(2), 122-134.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *The Journal of Nurses Academic Society*, 26(1), 94-106.
- Sung, M. H., & Oh, M. O. (2011). The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(1), 107-115.
- Sung, M. H., Kim, Y. A., & Ha, M. J. (2011). The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(4), 547-555.
- Yang, I. S., & Kang, J. S. (2012). Adaptation process of role conflict for clinical nurse specialist. *Journal of Qualitative Research*, 12(1), 24-35.
- Yim, Y. S., & Kang, K. A. (2017). A study on the job satisfaction of the physician assistant (PA) male nurses: A mixed-method design. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(2), 93-104.
- Yoo, S. H., Kim, M. S., & Park, H. S. (2019). Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(4), 339-348.
- Yum, H. K., Lim, C. H., & Park, J. Y. (2021). Medicosocial conflict and crisis due to illegal physician assistant system in Korea. *Journal of Korean Medical Science*, 36(27), 1-6.
- Yun, S. Y., & Uhm, 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.