

Physician Assistant(PA)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

윤순영¹, 엄동춘^{2*}

¹백석대학교 간호학과, ²대전대학교 응급구조학과

Impact on Job Satisfaction to Job Stress of Physician Assistant Nurses

Soon-Young Yun¹ and Dong-choon Uhm^{2*}

¹Department of Nursing, Baekseok University

²Department of Emergency Medical Technician, Daejeon University

요 약 본 연구는 PA(전담)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도된 서술적 조사연구로 2010년 9월 1일부터 2011년 1월 10일까지 PA(전담)간호사 104명을 대상으로 시행하였다. 수집된 자료는 SPSS PASW Statistics 18.0 Program으로 분석하였다. 직무스트레스에 대한 평균점수는 여성 45.07(±9.78)점, 남성 43.47(±13.77)점이었다. 직무만족도에 대한 평균점수는 2.72(±0.30)점이었다. 일반적인 특성과 직무만족도 간의 통계적 유의성은 없었다. 직무스트레스의 하부영역 중 미혼에서 조직체계(p<.05)와 보상부적절(p<.01)에 대한 스트레스가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 다중회귀분석결과 회귀모형에 대한 수정된 R² 값이 0.567로 회귀모형이 56.7%로 적합하며, 직무자율성이 적고 조직체계가 합리적이지 못할 때 직무만족도가 감소하였으며, 3교대 근무자에 비해 2교대 근무자의 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다. 그러므로 직무만족도를 높이기 위해 PA(전담)간호사의 직무자율성과 조직체계에 대한 직무스트레스를 감소시키기 위한 병원정책이 필요하다.

Abstract This study aims to investigate the factors influencing job satisfaction to job stress of physician assistant(PA) nurses. This research design was a descriptive study. The subjects in this study were 104 PA nurses. Data were collected from September 1, 2010 to January 10, 2011, and analyzed by SPSS PASW statistics 18.0 program. The mean score of men on the job stress was 43.47(±13.77), The mean score of women was 45.07(±9.78). The mean score of job satisfaction was 2.72(±0.30). There was no statistical difference between general characteristics and job satisfaction. There were statistical difference between unmarried subjects and organizing system(p<.05), inadequate compensation(p<.01). In the results of multivariate regression analysis, adjusted R² value was 0.567. The model fit was 56.7%. Job satisfaction was low in the insufficient job control and inadequate organizing system. It is hospital policies for the reduction of job stress(particularly, insufficient job control, and organizing system stress).

Key Words : Physician assistant, Nurses, Job stress, Job satisfaction

1. 서론

1.1 연구의 필요성

보건의료서비스 산업은 노동 집약적인 특성을 가지고 있기 때문에 의료 인력이 중요하며, 국민들의 의료수요에

부응하기 위하여 합리적인 의료인력 계획과 정책이 수반되어야 한다[1]. 보건의료분야의 중심은 의사이며, 의사는 여러 직종의 보건의료 인력과 협력하여 질적인 의료 서비스를 제공해야 한다. 그러나 우리나라에서는 합리적인 의사인력계획과 정책수립의 미비로 국민들의 의료수요에 부응할 수 있는 의사공급이 이루어지지 않아 의사

*교신저자 : 엄동춘(dchuhm@dju.kr)

접수일 11년 09월 30일

수정일 11년 11월 02일

게재확정일 11년 11월 01일

인력의 불균형이 발생하고 있다. 이러한 불균형은 대한의사협회에서 인턴제 폐지와 전공의 감축에 대한 의견이 대두되면서 심화될 것으로 예측된다. 현재 우리나라는 인구 천 명당 활동 의사 수는 2명 미만으로 4명 이상으로 보고되고 있는 선진국과 차이가 있으며, OECD국가 중 터키, 멕시코와 같은 최하위 국가에 속해 있다[2].

의사인력의 불균형은 의료서비스의 질을 저하시킬 수 있다. 의사 부족에도 불구하고 국민들의 의료서비스에 대한 요구는 점점 전문화되고 세분화되고 있다. 그러므로 의사 부족으로 인한 공백을 해결하기 위한 의사보조(PA, physician assistant)인력에 대한 필요성이 대두되고 있다.

PA는 1934년 미국 뉴욕시에서 맨들(M. Mandle)박사가 병원에 필요한 기술을 갖춘 의료전문직의 필요성을 인식하여 진료보조사 양성학교를 세우면서 시작[3]되었으며, 1960년대 중반 농촌과 도시 빈민지역의 일차 진료 의사부족과 함께 베트남전에서 의료를 담당했던 제대군인의 일자리 창출을 위해[4] 발전하기 시작한 제도이다. 미국에서는 PA교육과정을 국가적으로 인정하고 있으며, 시험을 통해 자격증을 취득하며, 공식적인 전문직 단체로서 활동하고 있다. 이들의 업무는 고용주인 담당의사의 전문분야에 따라 차이가 있으나 일반적으로 실험업무를 포함하는 임상업무와 행정업무를 담당한다. 임상업무에는 건강력, 신체검진, 임상진단, 진단검사 처방 및 해석, 약물처방, 상처봉합, 골절정복, 수술보조, 환자교육 등이 있으나 의사의 지도·감독 하에 업무를 수행한다[3].

우리나라에서는 PA에 대한 규정이나 교육과정이 없기 때문에 의사부족으로 인한 의료서비스의 공백을 메우기 위한 방법으로 병원 자체적으로 간호사를 선발하여 단기 훈련을 시킨 후 병동간호사와 달리 임상현장에서 좀 더 전문성이 요구되는 전담간호사의 형태[5]로 업무를 수행하고 있다. 그러므로 우리나라에서는 PA간호사와 전담간호사가 같은 의미로 통한다. 연구에 의하면 우리나라 PA(전담)간호사들의 업무는 환자 및 가족의 교육·상담 업무부터 환자상태에 따른 치료계획의 조정 변경, 환자상태 평가, 검사처방, 약물처방, 수술 및 수술보조 뿐만 아니라 환자의 환부를 잡고 자르거나 꿰매며, 예진 또는 회진까지 하는 것으로 추정되고 있다[4]. 이러한 업무는 일반간호사의 업무범위를 넘어선 것으로 전공의 업무와 중첩되거나 간호업무와도 모호한 관계가 형성되면서 타 의료직 종과의 업무갈등이 생기는 등 문제점이 지적되고 있다[4].

우리나라에서 PA(전담)간호사로 활동하고 있는 인력은 2005년 235명이었으나 2009년 968명으로 4년간 약 4배로 증가하였다. 이들의 근무 부서는 내과계열 147명, 외과계열 821명으로 외과계열 중 흉부외과 181명, 외과 179명, 산부인과 110명 등 전공의들이 기피하는 과에 집

중적으로 배치되어 있는 것으로 보고되고 있다[6]. 최근 에 의학기술의 발달로 병원, 정부, 환자의 치료비용이 증가됨에 따라 PA(전담)간호사의 활용으로 의료서비스의 접근성이 개선되고 의료비용이 절감되는 효과가 나타나고 있다[7, 8]. 또한 대상자의 요구도 PA(전담)간호사에 대한 선호도가 증가하고 있으며[4], 간호의 질이나 서비스에서도 높은 만족도를 보이고 있다[9]. 심지어 전공의보다 PA(전담)간호사의 의료서비스에 대한 만족도가 더 높은 것으로 보고되고 있다[10].

그러나 우리나라 임상현장에서는 PA(전담)간호사에 대한 업무규정이 없고 소속된 병원정책이나 과의 요구에 따라 업무가 분담되고, 일반간호사의 업무보다 좀 더 전문적인 기술과 지식이 요구되고 있다. 또한, 이들에 대한 명칭과 확실한 법적 지위 및 권한조차 명시되어 있지 않고 자격기준도 다양하고 교육과정이나 교육내용도 표준화되어 있지 않을 뿐 아니라 소속부서마저 통일되어 있지 않은 실정으로 PA(전담)간호사에 대한 정체성 확립에 어려움이 내재되어 있다. PA(전담)간호사로 일하고 있는 대부분의 간호사는 본인이 원하여 PA(전담)간호사로 일하는 경우도 있으나 근무지 이동지시에 의해 PA(전담)간호사업무가 부여되기도 한다. 이로 인해 PA(전담)간호사는 새로운 역할변화와 업무변화에 따른 어려움, 확실하게 규정되지 않은 업무책임과 관련된 혼돈 등으로 병원에서 동료들과 의사들 사이에서 심한 스트레스를 겪고 있다. 직무에 따른 스트레스는 직무만족도에 영향을 줄뿐 아니라 다양한 신체적, 정신적 질환 발생과 깊은 관련성이 있는 것으로 보고되고 있다[11]. 이러한 PA(전담)간호사에게 의사 혹은 다른 동료들과의 원활한 의사소통 및 업무관계는 직무만족도와 업무의 질을 향상시켜줄 수 있는 중요한 요인으로 작용하며[12], 직무만족은 이직의 예측요인이 되기도 한다[13]. 그러므로 직무만족도를 극대화하는 것은 곧 잠재적인 이직을 막을 수 있는 방법이기도 하다[14].

의료계에서도 진료의 효율성을 위해 PA(전담)간호 인력이 필요한 것은 인정하고 있으므로 이들이 의료계에 잘 정착할 수 있도록 우리나라 실정에 맞는 제도정비와 대책마련이 필요하다. PA(전담)간호사에 대한 제도정비와 대책마련을 위해서는 이들이 업무현장에서 경험하는 문제점을 파악하는 것이 우선적인 과제라고 사료된다. 그러나 우리나라에서 PA(전담)간호사와 관련된 연구는 김소선 등[4]의 “우리나라 PA의 역할모델 개발을 위한 연구”외에는 없다. 그러므로 전공의와 전문 간호사 등의 업무가 혼재된 상황에서 PA(전담)간호사가 직무수행에 중요한 요소로 작용하는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 새로운 전문직도입의 정책마련에

도움이 되고자 본 연구를 시도하게 되었다.

1.2 연구목적

본 연구의 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무스트레스를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 직무스트레스를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 직무만족도를 파악한다.
- 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

1.3 용어의 정의

- PA(전담)간호사

PA(전담)간호사란 미국의 PA와 유사한 업무를 하는 것으로 우리나라에서는 제도적으로 인정되고 있지는 않으나 의사의 감독 하에 의료 업무를 수행하는 건강관리 전문요원[4]으로 본 연구에서는 간호사만으로 이루어진 전문요원을 말한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계 및 연구 대상

본 연구는 PA(전담)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적조사연구이다. 본 연구는 S시와 D시 및 K도에 위치한 7개 준·종합병원에 근무하고 있는 PA(전담)간호사를 대상으로 150부의 설문지를 배포하였다. 이 중 120(80.0%)부가 수거되었으며, 응답자 중 설문지에 올바르게 응답하지 않은 16부를 제외하고 최종 104부를 분석하였다.

2.2 자료 수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료 수집은 2010년 9월 1일부터 2011년 1월 10일까지였으며, 연구의 윤리적 고려를 위하여 설문조사를 시행하기 전에 각 병원의 PA(전담)간호사에게 본 연구의 목적을 설명한 후 연구에 참여하기로 동의한 자에 한하여 연구 참여 동의를 받고 설문지를 배포하였다. 본 설문지는 자가 보고형으로 구성되어 있으며, 응답 완료에 걸리는 시간은 15~20분이었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 직무만족도

직무만족도란 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가

지는 개인의 심리상태를 말한다[15]. 본 연구에 사용된 도구는 Liu 등[16]이 ICU Nurse Questionnaire를 기초로 개발한 직무만족도 도구를 연구자의 허락을 받아 사용하였다. Liu 등[16]이 개발한 도구는 총 53문항이었으나 본 연구에 맞게 수정·보완하는 과정에서 3문항이 삭제되어 50문항으로 제 1차 도구를 구성하였다. 도구의 내용타당도 검증을 위해 임상에서 PA(전담)간호사로 활동했던 간호사 2인과 현재 PA(전담)간호사로 활동하고 있는 간호사 1인에게 설문내용의 타당성을 의뢰하여 2차 수정을 하였다. 1, 2차에 걸쳐 수정한 도구는 임상에서 활동하고 있는 PA(전담)간호사 5인을 대상으로 예비조사를 거쳐 최종 개발되었다. 최종 개발된 도구는 46문항 7개 하위영역(동료관계 13문항, 병동관계 8문항, 협동작업 6문항, 갈등관계 6문항, 소속관계 3문항, 업무참여 6문항, 업무영향 4문항) 등으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점에서 ‘매우 그렇다’는 4점으로 4점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 이 도구 개발 시 하부영역에 따른 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha = 0.56~0.87이었다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha = 0.73~0.93이었다.

2.3.2 직무스트레스

직무스트레스란 직무가 요구하는 것이 근로자의 능력이나 자원 요구와 맞지 않을 때 발생하는 유해한 반응으로 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 긴장, 걱정 등의 감정을 의미한다[17]. 본 연구에 사용된 직무스트레스는 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원 외 연구진 장세진 등[11]과 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화연구(2차년도)를 통해 개발한 도구를 사용하였다. 직무스트레스는 24개 문항 7개 하위영역(직무요구도 4문항, 직무자율성 4문항, 대인관계갈등 2문항, 직무불안정 3문항, 조직체계 3문항, 보상부적절 5문항, 직장문화 3문항)으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점에서 ‘매우 그렇다’는 4점으로 4점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 결과에 대한 해석은 한국산업안전보건공단[11]에서 제시한 공식에 의거하여 각 영역별 환산점수를 한국근로자의 성별중앙값과 비교하여 상대적으로 평가하거나 표준화한 4분위 참고 치 중 조사대상자의 평가점수가 상대적으로 어디에 해당하는 지 살펴본다. 본 연구에서는 한국근로자의 표준화한 4분위 참고 치와 비교하였다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha = .77, 각 하부영역별 신뢰도는 0.49~0.83이었다. 본 연구에서 Cronbach's alpha = .87, 각 하부영역별 신뢰도는 0.43~0.86이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS PASW Statistics 18.0 프로그램을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였으며, 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도는 t-test와 One-way ANOVA를 이용하여 분석하였다. 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 Pearson's correlation과 다중회귀분석을 실시하였다. 상관계수가 높게 나타나 다중 공선성 진단을 위해 고유값(eigen values), 상태지수(condition index), 분산비율(variance proportions)을 확인하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha로 측정하였으며, 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다

2.5 연구의 제한점

본 연구는 일부 지역의 PA(전담)간호사만을 대상으로 하였으므로 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있다.

3. 연구 결과

3.1 직무스트레스

직무스트레스에 대한 전체 평균점수는 남성 43.67(± 13.77)점, 여성 45.07(± 9.78)점이었다[표 1, 표 2]. 하부 영역별 분석결과 남성에서 직무요구는 상위 25%, 관계갈등과 조직체계가 상위 50%에 속하는 스트레스 수준을 보였다. 여성은 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계 모두 상위 50%수준의 스트레스를 보였다.

[표 1] 남성의 직무스트레스

[Table 1] Job stress of men (N=104)

항목	평균 (표준 편차)	한국인 직무스트레스 요인 평가 참고 치			
		하위 25%	하위 50%	상위 50%	상위 25%
직무 요구	60.07 (16.48)	41.6 이하	41.7 -50.0	50.1 -58.3	58.4 이상
직무 자율	39.93 (15.92)	41.6 이하	41.7 -50.0	50.1 -66.6	66.71 이상
관계 갈등	34.72 (13.63)	-	33.3 이하	33.4 -44.4	44.5 이상
직무 불안정	40.28 (23.53)	33.3 이하	33.4 -50.0	50.1 -66.6	66.7 이상
조직 체계	53.82 (20.56)	41.6 이하	41.7 -50.0	50.1 -66.6	66.7 이상
보상 부적절	50.46 (22.22)	33.3 이하	33.4 -55.5	55.6 -66.6	66.7 이상

직장 문화	22.22 (14.88)	33.3 이하	33.4 -41.6	41.7 -50.0	50.1 이상
총점	43.47 (13.77)	42.4 이하	42.5 -48.4	48.5 -54.7	54.8 이상

주) 한국인 직무스트레스 요인 기본형 평가 참고치 : 장세진 등(2005)

[표 2] 여성의 직무스트레스

[Table 2] Job stress of women (N=104)

항목	평균 (표준 편차)	한국인 직무스트레스 요인 평가 참고 치			
		하위 25%	하위 50%	상위 50%	상위 25%
직무 요구	62.71 (17.44)	50.0 이하	50.1 -58.3	58.4 -66.6	66.7 이상
직무 자율	46.04 (14.58)	50.0 이하	50.1 -58.3	58.4 -66.6	66.7 이상
관계 갈등	38.19 (16.28)	-	33.3 이하	33.4 -44.4	44.5이상
직무 불안정	43.54 (19.21)	-	33.3 이하	33.4 -50.0	50.1이상
조직 체계	55.42 (15.47)	41.6 이하	41.7 -50.0	50.1 -66.6	66.7 이상
보상 부적절	50.56 (19.28)	44.4 이하	44.5 -55.5	55.6 -66.6	66.7 이상
직장 문화	23.65 (12.75)	33.3 이하	33.4 -41.6	41.7 -50.0	50.1 이상
총점	45.07 (9.73)	44.4 이하	44.5 -50.0	50.1 -55.6	55.7 이상

주) 한국인 직무스트레스 요인 기본형 평가 참고치 : 장세진 등(2005)

3.2 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도

본 연구 대상자는 104명으로 여자 80명(76.9%), 남자 24명(23.1%), 연령별로는 30~39세 66명(63.5%), 20~29세 29명(27.9%), 40세 이상 9명(8.7%) 순으로 조사되었다 [표 3]. 결혼 상태는 미혼(56명, 53.8%)이 기혼자(48명, 46.2%)보다 많았다. 대상자의 61명(58.7%)은 간호부 소속으로 진료부 소속(43명, 41.3%) 보다 많았다. 전체 대상자 중 26명(25.0%)은 대학원 이상의 학력자였다. 또한, 근무형태는 72명(69.2%)이 상근자였으며, PA(전담)간호사경력 60개월 이내가 72명(69.2%)으로 많았다. 연구 대상자의 73명(70.2%)은 주당 41시간 이상 근무하고 있었으며, 월 소득이 300만원 미만인자가 72명(69.3%)이었다[표3].

[표 3] 일반적인 특성과 직무스트레스 및 직무만족도

[Table 3] General characteristics, job stress, and job satisfaction

(N=104)

구 분			직무 스트레스												직무만족			
			직무요구		직무자율		관계갈등		직무불안정		조직체계		보상부적절				직장문화	
			M±SD	t(F)	M±SD	t(F)	M±SD	t(F)	M±SD	t(F)	M±SD	t(F)	M±SD	t(F)			M±SD	t(F)
성별	남	24 (23.1)	60.07 ±16.48	.658	39.93 ±15.92	1.76	34.72 ±13.63	.95	40.28 ±23.53	.69	53.82 ±20.56	.41	50.46 ±22.22	.02	22.22 ±14.88	.46	2.80 ±0.40	-1.40
	여	80 (76.9)	62.71 ±17.44		46.04 ±14.58		38.19 ±16.28		43.54 ±19.21		55.42 ±15.47		50.56 ±19.28		23.65 ±12.75		2.70 ±0.26	
연령 (세)	20~29	29 (27.9)	61.78 ±17.89	2.68	46.55 ±15.19	.37	36.40 ±17.79	.30	48.28 ±23.71	1.91	58.62 ±18.43	1.71	57.85 ±21.70	2.97	25.00 ±13.91	.33	2.70 ±0.26	.86
	30~39	66 (63.5)	63.89 ±15.77		43.69 ±15.40		38.22 ±15.11		39.90 ±18.92		54.55 ±14.92		48.15 ±19.03		22.73 ±13.04		2.72 ±0.32	
	≥40	9 (8.7)	50.00 ±21.65		45.37 ±12.58		34.57 ±14.10		46.30 ±13.89		47.22 ±21.65		44.44 ±14.70		22.22 ±13.18		2.84 ±0.28	
결혼 상태	미혼	56 (53.8)	63.69 ±16.85	1.02	46.73 ±15.71	1.54	38.29 ±16.94	.629	46.13 ±20.84	1.84	58.48 ±17.44	2.32	55.36 ±19.36	2.76	25.15 ±12.86	1.54	2.68 ±0.32	-1.86
	기혼	48 (46.2)	60.24 ±17.55		42.19 ±14.01		36.34 ±14.27		38.89 ±18.94		51.04 ±14.95		* ±19.17		44.91 ±13.42		21.18 ±0.27	
소속	간호부	61 (58.7)	62.30 ±18.73	.14	46.31 ±13.05	1.36	38.07 ±16.03	.52	42.90 ±17.34	.064	54.64 ±15.03	-2.29	52.09 ±18.55	.95	21.99 ±12.36	-1.22	2.71 ±0.26	-.43
	진료부	43 (41.3)	61.82 ±14.91		42.25 ±17.38		36.43 ±15.40		42.64 ±23.93		55.62 ±18.96		48.32 ±21.67		25.19 ±14.26		2.74 ±0.35	
학력	대졸	78 (75.0)	61.75 ±17.79	-.36	45.83 ±15.93	1.42	37.46 ±16.32	.08	43.16 ±21.56	.33	55.24 ±17.72	.20	52.56 ±19.83	1.82	23.50 ±14.20	.25	2.70 ±0.31	-1.11
	대학원 졸	26 (25.0)	63.14 ±15.49		41.03 ±11.53		37.18 ±14.03		41.67 ±15.81		54.49 ±13.38		44.44 ±19.11		22.76 ±9.88		2.78 ±0.28	
근무 형태	상근	72 (69.2)	61.92 ±17.63	.65	44.21 ±13.90	.60	39.20 ±16.36	2.10	40.05 ±14.91	2.27	53.13 ±13.95	2.06	49.69 ±19.82	.86	22.22 ±12.89	1.18	2.70 ±0.26	2.58
	2교대	13 (12.5)	66.67 ±13.18		42.31 ±16.12		29.91 ±11.46		47.44 ±19.06		62.82 ±20.01		57.27 ±17.48		28.21 ±13.84		2.90 ±0.38	
	3교대	19 (18.3)	59.65 ±18.06		47.81 ±18.60		35.67 ±14.61		50.00 ±20.79		57.01 ±22.27		49.12 ±21.70		24.12 ±14.86		2.71 ±0.36	
경력 (월)	1~60	72 (69.2)	62.96 ±16.48	.56	45.60 ±14.12	.49	36.11 ±15.69	1.68	41.67 ±19.38	.41	56.83 ±15.28	1.54	51.85 ±19.29	2.39	22.69 ±13.06	.55	2.71 ±0.26	1.47
	61 ~120	25 (24.0)	61.33 ±15.57		42.33 ±18.47		42.22 ±16.04		44.67 ±24.40		52.00 ±18.52		51.11 ±20.54		25.67 ±13.80		2.71 ±0.40	
	≥121	7 (6.7)	55.95 ±28.75		42.86 ±11.21		33.33 ±12.83		47.62 ±11.50		47.62 ±22.42		34.92 ±19.70		21.43 ±13.49		2.91 ±0.29	
주당 근무 시간	≤40	31 (29.8)	58.87 ±16.52	-1.2 5	46.50 ±16.64	.83	38.35 ±13.71	.43	46.77 ±18.96	1.32	55.38 ±19.07	.130	49.46 ±18.11	-3.6	26.08 ±12.86	1.39	2.72 ±0.32	-1.17
	≥41	73 (70.2)	63.47 ±17.38		43.84 ±14.37		36.99 ±16.60		41.10 ±20.62		54.91 ±15.70		50.99 ±20.69		22.15 ±13.27		2.73 ±0.29	
월 소득 (만 원)	≤299	72 (69.3)	63.08 ±16.54	1.20	45.72 ±14.67	.76	37.81 ±16.01	.16	44.21 ±21.15	.88	56.02 ±15.84	.58	51.85 ±20.00	2.33	22.92 ±13.47	1.71	2.70 ±0.26	1.56
	300 ~399	23 (22.1)	62.32 ±20.08		43.12 ±16.79		35.75 ±16.74		41.30 ±17.31		53.99 ±19.28		51.69 ±18.83		26.81 ±12.55		2.75 ±0.39	
	≥400	9 (8.7)	53.70 ±13.25		39.81 ±13.68		38.27 ±11.26		35.19 ±19.44		50.00 ±17.18		37.03 ±18.43		17.59 ±11.37		2.88 ±0.33	
평균			62.10 ±17.18		44.63 ±15.05		37.39 ±15.72		42.79 ±20.22		55.05 ±16.68		50.53 ±19.88		23.32 ±13.21		2.72 ±0.30	

* : p<.05, ** : p<.01

일반적인 특성에 따른 직무스트레스를 7개 하부영역 별로 분석한 결과 결혼 상태에서 미혼인 경우 조직체계에 대한 스트레스점수($p<.05$)와 보상부적절에 대한 스트레스점수($p<.01$)가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 분석되었다. 일반적인 특성과 직무만족도 간에는 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다[표3].

3.3 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

3.3.1 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계

직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과 [표 4]와 같다. 직무만족도는 직무요구를 제외한 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등에서 모두 통계적으로 유의하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<.01$).

[표 4] 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계
[Table 4] Correlation between job stress and job satisfaction

항목	직무스트레스						
	직무 요구	직무 자율	관계 갈등	직무 불안정	조직 체계	보상 부적절	직장 문화
직무 만족	-.13(.19)	-.68(.00)	-.41(.00)	-.34(.00)	-.58(.00)	-.56(.00)	-.35(.00)

3.3.2 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

직무스트레스 중 어떤 하부영역이 직무만족도에 영향을 주는지 확인하기 위하여 일반적인 특성을 가변수 처리하였다. 종속변수로 직무만족도를, 독립변수로는 가변수 처리한 일반적인 특성과 직무스트레스 7개 하부영역을 지정한 후 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석을 실시한 결과 [표 5]와 같이 회귀모형의 수정 R^2 값은 0.567로 통계적으로 유의하였다($F=46.01, p<.001$).

[표 5] 직무스트레스와 직무만족도에 대한 다중회귀분석
[Table 5] Multivariate regression analysis between job stress and job satisfaction

	B	β	t	p
상수	159.51		48.05	<.001
직무자율	-.42	-.46	-5.81	<.001
조직체계	-.31	-.37	-4.61	<.001
2교대근무*	10.71	.26	3.85	<.001
수정 $R^2=.567(F=46.01, p<.001)$				

* 참조변수: 3교대근무

일반적인 특성 중 근무형태에서 2교대근무와 직무스트레스의 하위영역 중 직무자율과 조직체계가 직무만족도에 대해 56.7% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 특히, 직무자율이 결여되고 조직체계가 합리적이지 않을 때 직무만족도는 감소하였으며, 근무형태에서 2교대 근무자는 3교대 근무자에 비해 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다.

4. 논의

본 연구는 현재 우리나라 의료제도권 내에서 법적으로 교육과정이나 자격기준 및 업무규정이 명확하지 않지만 여러 의료기관의 요구에 의해 각기 다른 훈련과정을 통해 자격을 부여받아 활동하고 있는 PA(전담)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 수행되었다.

4.1 직무스트레스와 직무만족도

본 연구대상자의 직무스트레스 수준은 남성은 43.47(± 13.77)점으로 하위 50%, 여성은 45.07(± 9.78)점으로 하위 25%로 일반적인 우리나라 근로자[11] 남성(상위 50%)과 여성(상위 50%)보다 낮게 조사되었다. 그러나 하부영역별로 살펴보면 직무요구는 남성은 상위 25%(75% 이상), 여성은 상위 50%(50-74% 범위)로 우리나라 일반근로자 남성(상위 50%)과 여성(하위 50%)보다 높아 우리나라의 다른 직업에 비해 PA(전담)간호사의 직무요구가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 산재보험 사례관리자[18]와 119구급대원[19]을 대상으로 연구한 선행 연구결과와 유사하였다.

직무자율점수가 높을수록 자율성이 상대적으로 낮은 것을 의미한다. 본 연구결과 직무자율 점수는 남녀모두 하위 25%(0-24% 범위)로 우리나라 일반근로자[11] 남녀(각각 상위 50%)에 비해 낮게 분석되어 PA(전담)간호사의 직무자율은 일반근로자보다 높은 것으로 해석된다. 그러나 본 연구와 동일한 도구를 이용하여 직무스트레스를 측정했던 김환철[20]의 연구에서는 간호사의 직무자율점수가 높아 간호사 직무자율이 결여되어 심리적 스트레스가 큰 것으로 보고하였다. 이러한 차이는 일반간호사가 PA(전담)간호사의 업무보다 직무에 대한 의사결정이나 재량활용성의 수준이 낮기 때문에 나타난 결과라고 해석할 수 있으나 추후 연구에서는 일반간호사와 PA(전담)간호사의 업무분석을 통한 직무자율성 정도를 비교해 볼 필요가 있다고 생각된다. 관계갈등은 직장상사 및 동료 간

의 도움 또는 지지 부족 등 대인관계를 측정한 것으로 남녀모두 상위 50%에 해당되었으며, 선행연구[18, 19, 20]와 여성 간호사만을 대상으로 한 윤금숙[21] 및 우리나라 일반근로자 남녀(각각 상위 50%)의 결과[11]와 같았다. 이것은 우리나라 PA(전담)간호사는 업무에 대한 법적규정이 없는 상태에서 전공의 업무와 중첩되거나 간호직과도 모호한 관계에서 업무를 수행하고 있는 현실과 비교해 볼 때 일반근로자와 병동간호사의 관계갈등과 비교하여 차이가 없다는 것은 고무적이라고 할 수 있다. 또한, 직무불안정에서는 남성은 하위 50%, 여성은 상위 50%로 김희걸과 남혜경[18], 우리나라 일반근로자의 연구[11]보다 낮았고, 윤금숙[21]과는 같은 결과였으나 홍선우 등[19]의 연구보다 남성은 높게 분석되었다. 이러한 차이는 홍선우 등[19]의 연구대상자는 공무원으로 상대적으로 안정적인 직장으로 생각하고 있기 때문에 나타난 결과라고 추정할 수 있다.

조직체계에서는 조직의 전략 및 운영체계·조직의 자원·합리적 의사소통 결여 등을 측정한 것으로 남녀모두 상위 50%로 우리나라 일반근로자[11]와 사례관리자[18] 및 간호사[21]와 같은 수준이었으나, 119구급대원[19]보다 높게 나타났다. 명령체계가 뚜렷한 공무원 조직체계에서 근무하는 119구급대원보다도 조직체계에 대한 스트레스점수가 높은 것은 PA(전담)간호사는 병원입사와 동시에 PA(전담)간호사업무를 담당하는 것이 아니라 병동업무경험이 있는 간호사가 근무지 이동으로 병원에 따라 진료부 소속이거나 간호부 소속으로 조직체계가 확립되어 있지 않은 상태이기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다. 그러므로 PA(전담)간호사를 새로운 전문직으로 의료제도권내로 편입시킬 때 명확한 업무기술에 따른 소속이 결정되어야 한다고 사료된다.

보상부적절은 남녀모두 하위 25%로 우리나라 일반근로자[11]보다 낮았으나 선행연구[18, 19, 21]결과와 같았다. 이는 PA(전담)간호사업무에 대한 보상체계가 상대적으로 적절한 것으로 평가된다. 본 연구대상자의 72명(69.3%)의 월 소득이 300만원 미만으로 보상부적절영역에서 남녀모두 하위 25%로 나타난 것은 본 연구에서 측정된 보상부적절은 금전적인 것 보다는 직업에 대한 자기기대와 자기존중감, 내적동기, 기술개발의 기회를 측정한 것으로 업무수행을 통해 얻는 심리적 보상이 작용하였을 것으로 해석된다.

직장문화에서는 한국적 집단주의 문화(회식, 음주문화)·직무갈등·합리적 의사소통체계결여·성적 차별을 측정한 것으로 남녀모두 하위 25%로 우리나라 일반근로자[11], 선행연구[18, 19, 21, 22]보다 낮게 분석되었다. 이것은 PA(전담)간호사는 다른 직종 특히, 병동간호사에

비해 직장문화에서 좀 더 자유롭게 활동하고 있다고 할 수 있다.

본 연구에서 직무만족도의 전체 평균점수는 4점 만점에 2.72(±0.30)점으로 대만에서 Liu 등[16]이 보고한 PA(전담)간호사의 직무만족점수(3.00±0.40점)보다 낮았다. 이것은 우리나라와 대만 간의 PA제도차이로 인해 발생한 것이라고 할 수 있다. 그러나 응급실[23]과 수술실[24] 및 일반병동[25]간호사의 직무만족도보다 높게 나타났다. 이러한 차이는 직무만족도를 측정하는 도구가 다르고, 연구대상자가 근무하고 있는 근무부서의 특성에 의해 나타난 결과라고 할 수 있으나 본 연구대상자와 비슷한 업무를 하는 상치장무실급 전담간호사[26]의 점수(2.63±0.22점, 4점 만점)보다도 높게 나타났다. 이것으로 추후 분야별 PA(전담)간호사의 직무스트레스와 직무만족도를 비교분석할 필요성이 있다고 할 수 있다. 또한, 선행연구[23, 24, 25, 26, 27]에서는 일반적인 특성 중 연령과 결혼상태 및 근무부서와 임상경력, 업무유형, 근무형태, 병원규모 등이 직무만족도와 통계적 유의성이 있는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 일반적인 특성과 직무만족도간에 통계적 유의성은 나타나지 않았다.

4.2 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과 직무만족도는 직무스트레스 7개 하부영역 중 직무요구를 제외한 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등에서 통계적으로 모두 유의하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 또한, 직무만족도의 총합을 종속변수로, 직무스트레스의 7개 하부영역과 일반적인 특성을 가변수 처리하여 독립변수로 삽입하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과 수정 R^2 값은 0.567로 통계적으로 유의하였다($F=46.01, p < .001$). 특히, 근무형태에서 2교대근무(3교대근무를 기준변수로 처리함)와 직무스트레스의 하위영역 중 직무자율 및 조직체계가 직무만족도에 대해 56.7% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이것은 직무자율성이 결여되어 있고, 조직이 체계적이지 않는 경우에는 직무만족도가 감소하며, 3교대근무자보다는 2교대근무자의 직무만족도가 높다고 해석할 수 있다. 선행연구[25]에서는 3교대근무자보다는 상근자의 직무만족도가 높다고 보고한 결과와 차이가 있다. 이러한 차이는 선행연구[25]는 상근자와 3교대 근무자만을 대상으로 조사 것이며, 본 연구에서는 상근자, 2교대근무, 3교대근무로 구분하여 조사하였기 때문이다. 추후연구에서 근무형태와 병원규모 및 담당업무에 따른 조사 분석도 함께 이루어져야 한다고 사료된다.

직무스트레스 7개 하위영역 중 직무자율이 결여되어

있을 때 직무만족도가 감소하는 것은 선행연구[17]의 결과와 같다. 윤석환 등[27]은 공무원을 대상으로 조사한 결과 직무자율성결여는 직무스트레스의 주된 원인이며, 명령과 복종을 요구하는 조직체계의 구성원에게서 특히, 직무자율성결여에 대한 스트레스가 높아 직무만족도에 영향을 주는 것으로 보고하였다. PA(전담)간호사의 업무는 일반 병동간호사의 업무와 다르게 좀 더 전문적이고 세분화된 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 환자치료에 대한 직접적인 직무수행권한이 제한적인 상황에서 의사의 감독 하에 업무가 이루어지므로 이와 같은 결과가 나타난 것으로 볼 수 있다. 또한, 조직체계가 직무만족도에 영향요인으로 분석된 것도 선행연구[17] 결과와 같다. 조직체계에서는 조직의 전략 및 운영체계·조직의 자원·합리적 의사소통 결여 등을 측정한 것으로, 우리나라 현실에서 PA(전담)간호사는 병원에 따라 간호부나 진료부 소속으로 일관성이 없을 뿐 아니라 어떤 경우에는 동일한 병원에서 간호부 소속과 진료부 소속의 PA(전담)간호사가 공존하기도 하므로 조직의 전략이나 운영체계 및 조직의 자원을 효율적으로 활용할 수 없을 뿐 아니라 합리적인 의사소통도 이루어지기 어려운 상황에서 발생한 결과라고 할 수 있다. 이것은 Maslach과 Jackson[28]이 조직체계가 확실하지 않아 역할이 모호하거나 의사결정에 참여가 적을 때 직무만족도가 떨어진다고 한 것과 일치한다. 그러나 좀 더 정확한 원인분석을 위해서는 소속 부서와 고가평가 및 승진가능성 등도 함께 비교분석할 필요가 있다고 사료된다. 그러나 직무스트레스 중 직무요구에 대한 스트레스 점수는 남녀대상자 각각 상위 25%와 상위50%이상에 포함되었으나 직무만족도와 상관계수에서는 관련성이 없게 나타났다. 이것은 PA(전담)간호사 각자 자신에게 주어진 업무를 당연한 것으로 받아들이기 때문이거나 주어진 업무가 새로운 분야로서 PA(전담)간호사만이 할 수 있는 업무이기 때문에 직무요구에 대한 스트레스가 있어도 즐겁게 업무에 임하고 있으므로 직무만족에 영향요인으로 작용하지 않은 것으로 추정할 수 있다. 그러나 추후연구에서는 업무특성에 따른 분류가 필요할 것으로 사료된다.

Glowinkowski와 Cooper[29]는 스트레스와 직무만족은 동시에 일어나거나 연속적으로 발생하는 관계이므로 직무스트레스 요인이 제거되면 직무만족에 대한 필요조건이 확립되는 것으로 보았다. 따라서 이러한 연구결과는 직무만족도를 높이기 위해 직무스트레스를 낮추는 일이 필요하며 이를 위해 PA(전담)간호사의 역할과 책임을 명확히 하고 법적인 제도 하에 자격요건을 갖추도록 교육환경을 일관화 시켜야 할 것이다. 또한, PA(전담)간호사가 전문직으로 자부심을 가지고 제도권 내에서 근무할

수 있도록 관련 의료기관의 노력과 의료전문인들의 이해와 배려가 절실히 필요하다고 할 수 있겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 PA(전담)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도된 연구이다. 연구결과 직무스트레스에서 남성은 43.47(±13.77)점, 여성은 45.07(±9.78)점이었다. 일반적 특성 중 미혼이 직무스트레스 하부영역 중 조직체계와 보상부적절에서 통계적 유의성이 나타났다. 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계에서 7개 하위 영역 중 6개 하위영역(직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화)은 직무만족과 음(-)의 상관관계를 보였다. 또한, 단계적 다중회귀분석 결과 수정 R^2 값은 0.567로 통계적으로 유의하였다($F=46.01, p<.001$). 특히, 일반적인 특성 중 2교대근무(참조변수: 3교대근무)와 직무스트레스의 하위영역 중 직무자율 및 조직체계가 직무만족도에 대해 56.7% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이것은 직무자율성이 결여되어 있고, 조직이 체계적이지 않는 경우에는 직무만족도가 감소하며, 3교대근무자보다는 2교대근무자의 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이 결과를 토대로 PA(전담)간호사의 업무특성(처방권, 환자상태보고처리, 업무의 종류-내과, 외과, 수술실 등), 병원규모, 의사소통체계 등과 직무스트레스 및 직무만족도의 관련성을 비교분석할 것을 제언한다.

References

- [1] Y. H. Oh, "Forecasting the supply and demand for medical assistant specialties and management policy implications, Ministry of Health and Welfare, 2006.
- [2] OECD, "Health at a glance: OECD indicators - 2005 edition summary in Korean", 2005.
- [3] J. Kroenberger, L. S. Durham, and D. Woodson, "Lippincott Williams & Wilkins' comprehensive medical assisting", Lippincott Williams & Wilkins/Walters Kluwer Health Inc., USA, 2008.
- [4] S. S. Kim, W. H. Kwak, S. M. Moon, and Y. H. Sung, "Development of a role model for physician assistant in Korea, Clinical Nursing Research, Vol. 12(1), pp 67-80, 2006.
- [5] B. N. Leem, "A study of system & role establishment of the clinical nurse", Unpublished

- master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2003.
- [6] <http://www.dailymedi.com/news/opd/index>
- [7] D. Condit, "Opportunities- and challenges- in the surgical subspecialties", *Journal of American Association Physician Assistant*, Vol. 15, pp 40-42, 2002.
- [8] C. L. Roy, C. L. Liang, and M. Lund, "Implementation of a physician assistant/hospitalist service in an academic medical center : impact on efficiency and patient outcomes", *Journal of Hospital Medicine*, Vol. 3(5), pp 361-368, 2008.
- [9] R. S. Hooker, R. Potts, and W. Ray, "Patient satisfaction: comparing physician assistant, nurse practitioners, and physicians. The Permanente Journal, Vol. 1(1), pp 38-42, 1997.
- [10] K. F. Shebesta, B. Cook, and L. Schweer, "Pediatric trauma nurse practitioners increase bedside nurse' satisfaction with pediatric trauma patient care", *Journal of Trauma Nursing*, Vol. 13(2), pp 66-69, 2006.
- [11] S. J. Jang., D. M. Gang, and M. G. Gang, et al., " Standardization of job stress measurement scale for Korean employees(The 2nd year project)", *Occupational Safety & Health Research Institute*, 2004.
- [12] P. Krueger, K. Brazil, L. Lohfeld, H. G. Edward, D. Lewis, and E. Tjam, "Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey", *BMC Health Serve Research*, Vol. 2, pp 22-26, 2002
- [13] J. C. Ma, P. H. Lee, Y. C. Yang, and W. Y. Chang, "Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction and perception of quality of care in acute care hospitals", *Nursing Economics*, Vol. 27(3), pp 178-184, 2009.
- [14] S. E. Holmes, and C. E. Fasser, "Occupational stress among physician assistants", *Journal of the American Academy of Physician Assistants*, Vol. 6(3), pp 172-178, 1993.
- [15] Y. G. Shin, "Management of human respect", *Dasan publisher*, Seoul, 1997.
- [16] C. M. Liu, C. W. Chien, P. Chou, J. H. Liu, V. T. K. Chen., J. Wei, Y. Y. Kuo, and H. C. Lang, "An analysis of job satisfaction among physician assistants in Taiwan, *Health Policy*, Vol. 73, pp. 66-77, 2005.
- [17] E. G. Lambert, N. L. Hogan, and M. L. Griffin, "The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job Stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 35(6), pp. 644-656, 2007.
- [18] H. G. Kim, and H. K. Nam, "Job stress and job satisfaction of worker's compensation case managers", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 18(2), pp. 262-269.
- [19] S. W. Hong, D. C. Uhm, and M. H. Jun, "Job stress and work-related musculoskeletal symptoms of 119 emergency medical technicians", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.19(2), pp. 223-235, 2010.
- [20] H. C. Kim, "The relationship between job stress and psychosocial stress among nurses at a university hospital", Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, 2006.
- [21] K. S. Yoon, "Factors affecting the turnover intention of Nurses", Unpublished master's thesis, Eulji University, 2010, Daejeon.
- [22] M. O. Oh, M. H. Sung, and Y. W. Kim, "Job stress, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 17(2), pp. 215-227, 2011.
- [23] K. M. Lee, "Study on relationship of work stress, fatigue, and job satisfaction of emergency room nurses", Unpublished master's thesis, Chonnam National University, 2003, Gwangju.
- [24] Y. J. Kim, "Relationship between work stress and job satisfaction : A case study of operating room nurses", Unpublished master's thesis, Soonchunhyang University, 2010, Cheonan.
- [25] H. S. Jang, "Effect of Communication Satisfaction in Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Nurses in Hospitals", Unpublished master's thesis, Kongju National University, 2009, Kongju.
- [26] J. R. Seo, "Wound ostomy continence nurse's role conflict and job satisfaction", Unpublished master's thesis, Ewha Womens University, 2011, Seoul.
- [27] S. H. Yoon, S. J. Choi, D. H. Shin, I. S. Chung, and J. S. Ha, "Job Stressors in Subway Workers and Firemen", *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 9(3), pp 179-186.
- [28] C. Maslach, and S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, pp. 99-113, 1981.
- [29] S. P. Glowinkowski, and C. L. Cooper, "Current issues in organizational stress research", *Bulletin of*

the British Psychological Society, Vol. 38, pp. 212-216,
1985.

엄 동 춘(Dong-choon Uhm)

[정회원]



- 1987년 2월 : 서울대학교 의과대학 간호학과(석사)
- 2003년 8월 : 서울대학교 간호대학원 간호학(박사)
- 1982년 1월 ~ 1996년 8월 : 서울대학교 병원 간호사
- 1996년 9월 ~ 2008년 2월 : 대전보건대학 간호과 교수
- 2008년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 응급구조학과 교수

<관심 분야>

병원 전 단계 응급처치, 응급간호, 대체요법 등

윤 순 영(Soon-young Yun)

[정회원]



- 1998년 2월 : 충남대학교 의과대학 간호학과(석사)
- 2009년 8월 : 충남대학교 의과대학 간호학(박사)
- 1990년 8월 ~ 1995년 11월 : 충남대학교 병원 간호사
- 2009년 3월 ~ 2011년 2월 : 대전보건대학 간호과 겸임교수
- 2011년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 간호학과 교수

<관심 분야>

기본간호, 응급간호, 노인간호, 성인환자 간호