

2024 의료 공백 상황에서 전담간호사가 경험하는 역할 변화와 적응: 현상학적 연구

양태영 · 이나현

강북삼성병원 간호사

Role Transformation and Adaptation of Physician Assistants during the 2024 Medical Workforce Shortage: A Phenomenological Study

Tae Yeong Yang · Nahyun Lee

Nurse, Department of Nursing, Kangbuk Samsung Hospital

Purpose: This study explored the lived experiences of physician assistants (PAs) in Korea during the 2024 medical workforce shortage, focusing on how they perceived and adapted to their rapidly changing roles. The study investigated both the challenges PAs faced and the professional growth they experienced throughout the adaptation process. **Methods:** A phenomenological qualitative design was applied using Colaizzi's method. In-depth interviews were conducted with 15 PAs at a tertiary hospital in Seoul between September 25, 2024 and February 1, 2025. Data were analyzed thematically. **Results:** Four major theme clusters emerged: changes in work environment and quality of life, role conflict and ambiguity in professional identity, dual aspects of role expansion including autonomy and burnout, and coping strategies and structural policy demands. Participants reported physical and emotional strain, but also described greater involvement in care decisions, improved patient relationships, and a stronger sense of professional identity. **Conclusion:** Amid the medical staffing crisis, PAs adapted to their expanded responsibilities and became key healthcare providers. While facing substantial burdens, they simultaneously experienced personal and professional growth. Institutional and legal support is essential to stabilize their roles and improve long-term healthcare outcomes.

Key Words: Nurse practitioners; Professional role; Health workforce; Phenomenology

서론

1. 연구의 필요성

2022년 전문간호사의 업무 범위가 규정되었지만, 실제 임상에서

는 이를 실효성 있게 적용할 구체적인 지침이 부족해 혼란이 계속되고 있다[1]. 한편, 의료법에 명시되지 않은 '전담간호사' 또는 'PA 간호사'가 의료기관에서 자체적으로 운영되고 있으며[1,2], 이들은 의사와 간호사 사이의 역할을 수행하면서 전공의 부족 문제로 인해 그

주요어: 전담간호사, 전문직 역할, 보건의료 인력, 현상학

Received: April 2, 2025; **Revised:** May 26, 2025; **Accepted:** May 26, 2025

Corresponding author: Nahyun Lee

Department of Nursing, Kangbuk Samsung Hospital, 29 Saemunan-ro, Jongno-gu, Seoul 03181, Korea

Tel: +82-2-2001-2158, E-mail: A29408239@gmail.com

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.

수요와 역할이 계속 확대되고 있다[3]. 2024년 2월 정부의 의과대학 정원 확대 발표 이후, 전공의 집단 파업으로 의료 공백이 발생하며 수술 취소율 증가, 응급실·중환자실 운영 차질 등 심각한 문제가 나타났다[4-7]. 이에 정부는 보건의료기본법 제44조에 근거해 ‘간호사 업무 관련 시범사업’을 시행하고 전담간호사의 진료 지원 범위를 제시했으나, 이는 임시 조치로 법적 보호 기준이 미흡하다는 비판이 제기되고 있다[8]. 전공의 공백을 메우기 위해 전담간호사에게 처방·검사 수행, 협진 의뢰, 의무기록 작성, 동의서 구득, 창상 봉합 등 진료 지원 업무가 위임되었으나[8,9], 법적 근거가 부족해 환자 안전과 전담간호사의 법적·윤리적 부담이 커지고 있다[1,3]. 역할 불확실성으로 인한 정체성 혼란과 업무 혼선도 지속되고 있으며[2], 이는 기대 역할과 실제 수행 간 괴리를 초래해 역할 갈등을 심화시키고 있다[10]. 일부 전문가들은 기존 전문간호사 제도 내 통합 관리를 제안하지만[1], 시범사업 이후에도 운영체계가 없어 제도적 불안이 지속되고 있다[9]. 특히 전공의 복귀 이후에도 간호 인력의 업무 확대는 계속될 가능성이 높아, 전담간호사의 업무 과중과 역할 갈등은 장기화될 전망이다[9]. 기존 연구들은 전담간호사의 역할 모호성과 직무 스트레스[11,12], 일반적인 의료 환경에서의 역할 갈등을 질적으로 탐색한 바 있다[3,13].

기존 선행 연구들은 주로 전담간호사의 역할 갈등과 그로 인한 부정적 경험에 초점을 맞춰왔다. 그러나 2024년 의료 공백이라는 특수한 상황에서는 역할이 급격히 확대되며, 전문성 향상과 자긍심 같은 긍정적 변화와 업무 과중, 정체성 혼란 등의 부정적 경험이 동시에 나타날 수 있다. 이러한 문제의식에 따라, 본 연구는 의료 공백 상황에서 전담간호사가 직면한 현실을 현상학적으로 탐구하고, 제도적 보호와 전문성 확립을 위한 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 의료 공백 상황에서 전담간호사들의 역할 변화와 그에 따른 적응 과정을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 본 연구의 주요 질문은 “의료 공백 상황에서 전담간호사들은 어떠한 업무를 수행하며, 그 과정에서 어떤 경험을 하고 있는가?”, “의료 공백 상황에서 전담간호사들이 느끼는 역할 갈등과 정체성 혼란은 무엇인가?”, “업무 범위 확대와 법적·윤리적 책임 사이에서 전담간호사들은 어떤 어려움과 부담을 인식하고 있는가?”, “이 과정에서 전담간호사와 의료진, 환자와의 관계는 어떻게 변화되어 왔는가?”, “전담간호사들은 확대된 업무 범위와 모호한 역할 속에서 어떻게 대처해 나가는가?”이다.

연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 의료 공백 상황에서 전담간호사들이 경험하는 다양한 역할 변화의 경험과 적응 과정을 심층적으로 이해하기 위해 Colaizzi [14]의 현상학적 연구방법을 적용한 질적 연구이다.

2. 연구 참여자

본 연구의 참여자는 서울 소재 K 상급종합병원에서 근무하는 전담간호사로, 연구 현상을 심층적으로 이해하고 의미 있는 자료를 수집하기 위해 목적적 표집 방법을 활용하였다. 참여자 선정 기준은 2024년 의료 공백 이전부터 1년 이상 근무하며 현재까지 의료 공백 상황을 경험한 자로 한정하였다. 이는 의료 공백 전후의 역할 변화와 그에 따른 다양한 경험과 적응 과정을 비교할 수 있는 충분한 경험을 확보하기 위함이다. 반면, 2024년 의료 공백 이후 입사하거나 부서 이동을 한 전담간호사는 연구의 초점인 변화 경험을 반영하기 어렵다고 판단하여 제외하였다. 연구 참여자는 병원 내 각 진료과의 전담간호사 중 연구 기준을 충족하는 대상자에게 연구 목적과 방법을 설명한 후 자발적 참여 의사를 밝힌 간호사를 대상으로 모집하였으며, 면담은 자료 포화 상태에 도달할 때까지 진행되었고 최종적으로 15명이 참여하였다.

3. 자료 수집

본 연구의 자료 수집은 2024년 9월 25일부터 2025년 2월 29일까지 개별 심층 면담을 통해 이루어졌다. 연구자는 윤리적 기준을 준수하며 참여자의 자발적 동의를 확보한 후 면담을 진행하였다. 연구 참여 기준을 충족하는 대상자에게 연구 목적과 방법, 참여자의 권리, 익명성 보장 및 자료 보관·폐기 계획을 설명한 후 서면 동의를 받았으며, 자발적 참여 의사를 밝힌 간호사를 대상으로 면담하였다. 면담은 참여자의 접근성과 사생활 보호를 고려하여 병원 내 독립된 상담실 또는 조용한 외부 공간에서 진행되었으며, 일정은 참여자의 업무 일정을 최대한 존중하며 조율되었다. 연구자는 신뢰감을 형성하기 위해 면담 전 개별 연락을 통해 친밀감을 구축하였으며, 면담은 개방적이고 편안한 분위기에서 이루어졌다. 각 면담은 60-90분 동안 1회 실시되었으며, 연구자의 편견이 개입되지 않도록 성찰 노트를 작성하여 중립성을 유지하였다. 연구자는 참여자의 진술을 판단하거나 평가하지 않고, 비언어적 표현을 포함한 내용을 현장 노트에 기록하였다. 모든 면담 내용은 사전 동의를 받아 녹음 후 연구자가 직접 필사하여 원자료로 활용하였으며, 익명성 보호를 위해 ‘참여자 1, 참여자 2’ 등의 코드로 관리하였다. 분석 과정에서 추가 확인이 필요한 사항은 참여자 5명을 대상으로 전화 통화 또는 이메일을 통해 피드백을 시행하여 연구의 신뢰성을 확보하였다. 수집된 자료는 연구자의 개인용 컴퓨터에 비밀번호로 보호된 상태로 저장되었으며, 연구 종료 후에는 참여자와의 사전 약속에 따라 모든 원자료를 폐기할 예정이다.

4. 자료 분석

본 연구에서 자료수집과 분석은 순환적으로 진행되었으며, Colaizzi [14]가 제시한 현상학적 분석 방법을 적용하였다. 분석 과정은 다음의 7단계로 진행되었다. 먼저, 연구자는 전담간호사들의 경험에 대한 전반적 이해를 위해 녹음된 면담 내용을 3회 이상 반복 청취하였다. 이후 연구자가 직접 면담 내용을 필사하였으며, 이 과정에서

언어적 진술뿐만 아니라 어조 변화, 침묵 등의 비언어적 표현까지 기록하고, 필사본을 원본 녹음과 비교하여 정확성을 검토하였다. 다음으로, 필사된 자료를 여러 번 읽으며 업무 과중과 역할 갈등을 나타내는 의미 있는 진술을 추출한 후, 이를 보다 일반적이고 추상적인 의미로 재구성하였다. 이 과정에서 원자료와 지속적으로 비교하여 의미 왜곡을 방지하였다. 이후, 유사한 의미를 통합하여 주제 클러스터를 형성하였으며, 주제와 하위 주제는 진술의 반복 빈도, 참여자 간 공통성, 연구 질문과의 연관성을 바탕으로 선정하여 최종적으로 4개의 주제와 9개의 하위 주제를 도출하였다. 분석 결과는 의료 공백 전후의 맥락과 시간적 흐름을 반영하여 전담간호사의 다양한 역할 변화와 적응 과정을 포괄적으로 기술하였다. 분석의 신뢰성과 타당성 확보를 위해 연구 참여자 중 3명을 대상으로 참여자 검증(member checking)을 하였으며, 참여자들은 연구자가 도출한 주제가 실제 경험과 일치함을 확인하였다. 일부 참여자는 자신의 표현을 더욱 명확하게 전달하기 위한 수정 사항을 제안하였고, 이를 최종 분석에 반영하였다. 또한, 질적 연구 경험이 풍부한 간호학 교수 1인과 전담간호사 관리자 1인의 전문가 검토를 거쳐 분석 결과의 타당성을 확인하였으며, 연구자는 전문가 의견을 반영하여 일부 용어와 문구를 조정하였다. 연구자들은 분석 과정에서 주 2회 정기 연구 회의를 통해 상호 검토와 수정 작업을 지속하였으며, 연구자의 선입견이 개입되지 않도록 성찰 노트를 작성하고 판단중지를 실천하였다. 분석 과정에서 새로운 의문점이나 불확실한 사항이 발견될 때 추가 면담을 통해 확인하였으며, 모든 분석 결과는 연구자 전원의 합의를 거쳐 완성되었다.

5. 연구의 엄밀성 확보

본 연구의 엄밀성 확보를 위해 Guba와 Lincoln [15]이 제시한 신뢰성(credibility), 적용성(transferability), 일관성(dependability), 확인가능성(confirmability) 네 가지 평가 기준을 적용하여 다음과 같은 절차를 수행하였다. 먼저, 신뢰성 확보를 위해 참여자가 자신의 경험을 자유롭게 진술할 수 있도록 면담 분위기를 조성하였으며, 모든 면담 내용을 참여자의 동의 하에 녹음하고 연구자가 직접 필사하여 자료 누락 및 왜곡을 방지하였다. 필사본은 참여자 3명을 대상으로 참여자 검증을 시행하여 연구 결과가 경험과 일치하는지 확인하였으며, 현장 노트와의 교차 검토(triangulation)를 통해 자료 해석의 정확성을 높였다. 적용성 확보를 위해 다양한 진료과에서 1년 이상부터 최대 17년까지의 임상 경험을 가진 전담간호사를 연구 참여자로 선정하여 연구 현상의 다양성과 풍부함을 반영하였다. 자료 수집 및 분석은 자료 포화 상태에 도달할 때까지 반복 수행하였으며, 연구 참여자와 유사한 조건을 가진 전담간호사 3명을 대상으로 연구 결과를 검토하여 개인 경험이 아닌 공통적 현상을 반영하고 있음을 확인하였다. 일관성 확보를 위해 연구자는 자료 수집과 분석 전 과정을 상세히 기록하여 연구 과정의 투명성을 확보하였으며, 주 2회 이상의 연구자 회의를 통해 분석 과정과 결과를 지속적으로 교차 검토하

였다. 또한, 질적 연구 경험이 풍부한 간호학 교수 1인의 전문가 검토를 거쳐 연구 결과의 신뢰성을 높였다. 확인가능성 확보를 위해 연구 시작 전 연구자의 선입견과 개인적 경험이 분석 과정에 영향을 미치지 않도록 판단중지를 실천하였다. 전담간호사의 의료 공백 상황에서 전담간호사의 역할 변화와 적응 과정에 대한 연구자의 선이해를 명확히 기록하고, 분석 과정에서도 연구자 성찰 일지를 작성하여 주관성을 최소화하였다. 이러한 절차를 통해 본 연구는 의료 공백 상황에서 전담간호사들이 경험하는 다양한 역할 변화와 적응 과정의 본질과 의미를 신뢰성 있고 타당하게 도출하고자 하였다.

6. 연구자의 준비

본 연구의 연구자는 신경외과 전담간호사로 15년간 근무하면서 전담간호사의 업무와 역할에 대한 깊은 이해와 풍부한 실무 경험을 축적하였다. 이를 통해 의료 현장에서 발생하는 다양한 역할 변화와 적응 과정에 대한 실제적이고 구체적인 이해를 바탕으로, 연구 참여자들과 효과적인 라포를 형성하고 그들의 경험을 심층적으로 탐구할 수 있는 역량을 갖추었다. 또한 연구자는 간호학 박사학위 과정에서 질적 연구 방법론을 체계적으로 학습하였으며, 질적 자료 분석 세미나 등 다양한 전문교육에 참여하여 심층 면담 기법, 자료 분석 과정 및 연구 엄밀성 확보 전략에 대한 이론적 지식과 실무적 기술을 습득하였다. 이러한 학문적 준비와 실무 경험을 통해 의료 공백 상황에서 전담간호사가 경험하는 다양한 역할 변화와 적응 과정의 본질을 심도 있게 탐구할 수 있는 연구 능력을 갖추었다. 그러나 연구자는 자신의 풍부한 임상 경험이 자료 수집 및 분석 과정에서 선입견으로 작용할 가능성이 있음을 인지하고, 연구 전 과정에 걸쳐 성찰 일지를 작성하여 지속적으로 본인의 선입견과 편견을 점검하고 최소화하고자 노력하였다.

7. 윤리적 고려

본 연구는 K 상급종합병원 생명윤리심의위원회(KBSMC 2024-08-025-004)의 승인을 받은 후 진행되었으며, 연구 참여자의 권리 보호를 위해 다음과 같은 윤리적 고려 사항을 준수하였다. 연구 참여자 모집 시 연구의 목적, 방법, 면담 녹음 및 자료 활용에 대해 상세히 설명하였으며, 모든 자료는 연구 목적으로만 사용되고 익명으로 처리됨을 안내하였다. 연구 참여는 자발적으로 이루어졌으며, 참여 도중 언제든지 철회할 수 있고 어떠한 불이익도 없음을 설명한 후 서면 동의서를 작성하도록 하였다. 수집된 자료의 보호를 위해 녹음 파일과 필사본은 암호화하여 보관하였으며, 참여자의 신원이 노출되지 않도록 코드화하여 처리하였다.

연구결과

본 연구에는 총 15명의 전담간호사가 참여하였으며, 평균 연령은 34.2세(범위, 30~44세)였다. 성별 분포는 남성 9명(60.0%), 여성 6

명(40.0%)이었으며, 학력 수준은 석사 학위 소지자 또는 석사 과정 6명(40.0%), 학사 학위 소지자 9명(60.0%)으로 나타났다. 전담간호사 근무 기간은 평균 82.1개월(약 6.8년)로, 최소 31개월(약 2.6년)에서 최대 204개월(약 17년)까지 다양하게 분포하였다(Table 1). Colaizzi [14]의 현상학적 분석 방법을 이용하여 의료 공백 상황에서 전담간호사들이 경험하는 다양한 역할 경험과 적응 과정을 분석한 결과, 9개의 주제가 도출되었으며, 이를 4개의 상위 주제 모음으로 통합하였다. 도출된 주제 모음은 ‘업무 환경 변화와 삶의 질 저하,’ ‘전문직 정체성과 역할 갈등,’ ‘전문성 향상과 역할 변화의 양면성,’ ‘대처 전략과 미래 방향성’이다(Table 2).

1. 주제 모음 1: 업무 환경 변화와 삶의 질 저하

1) 업무 범위의 전면적 확대

의료 공백 이후, 전담간호사는 기존의 보조적 역할을 넘어서 환자 진료의 핵심적인 과정에 직접 참여하게 되었다. 이는 단순한 역할 분산이 아니라, 간호사 개인에게는 역할의 질적 변화로 인식되었다. “그전에는 추가 처방이나 수정 정도만 했는데, 이제는 입원 기록지

부터 시작해서 입원 처방, 수술 처방, 그리고 지금은 항암 처방도 내고 있고...” (참여자1) 이는 기존 전담간호사가 수행하던 범위를 넘어, 의사 고유의 진료 전반을 수행하게 되었음을 보여주는 사례이다. 특히 항암 처방과 같은 고위험 의료행위까지 맡게 된 현실은, 역할 확장의 한계를 넘어 법적, 제도적 불확실성 하에서의 책임 부담을 시사한다. “병동 일반 해도 벽찬데 외래 환자도 봐야 하고, 수술실 노티까지 다 받아야 하니까 너무 벅차요, 체감하는 업무량은 거의 2%~300%는 늘어난 것 같아요.” (참여자 8) 전담간호사의 업무가 병동을 넘어 수술실, 외래 등으로 확대되었으며, 그에 따른 업무량 증가가 일상적으로 체감될 정도로 가중되었다. “예전에는 전공의를 보조하는 역할이었다면, 이제는 우리가 그 역할을 직접 해야 하는 상황이 됐어요.”(참여자 15) 전공의의 공백을 메우기 위해 전담간호사에게 역할이 집중되면서, 이들은 단순한 업무 보조자를 넘어 치료 과정에서 판단과 조치를 담당하는 실무 주체로 변화하고 있었다. 이러한 변화는 전문직 정체성의 재정립을 요구함과 동시에, 역할 혼란과 책임 부담이라는 새로운 갈등 요인으로 작용하고 있었다.

Table 1. General Characteristics of the Participants

No.	Age (yr)	Gender	Education level	Physician assistant experience (mo)
1	33	Woman	Master's degree	64
2	33	Man	Master's student	50
3	32	Woman	Bachelor's degree	65
4	32	Man	Master's degree	68
5	34	Man	Bachelor's degree	102
6	34	Woman	Bachelor's degree	31
7	31	Man	Master's student	50
8	35	Man	Bachelor's degree	96
9	34	Woman	Bachelor's degree	58
10	30	Woman	Bachelor's degree	67
11	44	Man	Bachelor's degree	204
12	36	Man	Bachelor's degree	32
13	31	Man	Bachelor's degree	83
14	43	Man	Master's degree	192
15	31	Woman	Master's student	70

Table 2. Theme Clusters and Corresponding Themes Regarding Role Conflict and Workload Experienced by Physician Assistants in the 2024 Medical Vacancy Crisis

Theme cluster	Theme
Changes in work environment and decline in quality of life	Comprehensive expansion of work scope
	Increase in working hours and normalization of overtime
	Intrusion into personal life and loss of work-life balance
Professional identity and role conflict	Ambiguous work boundaries without systematic standards
	Increased responsibilities and deficiencies in legal protection
Professional growth and the duality of role expansion	Recognition of professionalism and changes in patient relationships
	Emotional ambivalence resulting from role expansion
Coping strategies and future directions	Establishment of support systems and self-management
	Institutional improvements and establishment of professionalism

2) 근무 시간 증가와 초과 근무의 일상화

의료 공백 이후 전담간호사의 업무량은 증가하였고, 이에 따라 초과 근무가 일상화되었다. 특히, 전공의 부재로 인한 책임 강화, 업무 범위 확대가 복합적으로 작용하면서, 정해진 근무 시간 내 업무를 마치기 어려운 구조적 환경이 형성되었다. “원래는 4시 반이면 퇴근해야 하는데, 요즘은 ‘트레이닝 해야 되니까 무조건 30분씩 더 남아라’고 해요. 처음엔 그냥 30분이었는데, 이제는 당연한 분위기가 됐어요.” (참여자 1) 참여자는 초과 근무가 더 이상 예외적 상황이 아닌, 정당화되는 현실을 지적하고 있었다. “한 달에 오버타임이 평균 30시간은 넘어요. 병동 처방, 처치, 응급실, 중환자실까지 쟁겨야 하니까... 시간 내에 끝나는 게 불가능한 상황이에요.” (참여자 5) 이러한 진술은 전담간호사의 업무가 다양한 부서로 확장되면서, 근무 시간 증가와 직접적으로 연결되고 있음을 보여준다. “저는 원래 상근직이었는데, 이제는 온콜 당직과 주말 당직까지 추가됐어요. 당직이 늘어난 만큼 사람이 보충된 게 아니니까, 결국 우리가 감당해야 하는 업무량만 늘어난 거죠.” (참여자 8) 인력 충원 없이 당직이 증가하면서 야간 및 주말 근무까지 감당해야 하는 상황은 전담간호사의 신체적 피로뿐 아니라 심리적 불안정성까지 유발하고 있었다. 결과적으로, 업무 범위의 확대는 근무 시간 증가와 직결되었고, 조직 내 적정 인력 확보 없이 시간만을 확장하는 현재의 구조는 전담간호사의 직무 지속 가능성을 심각하게 위협하고 있었다.

3) 개인 생활의 침해와 삶의 균형 상실

업무 시간이 길어지고 당직이 반복되었지만, 전담간호사들은 퇴근 이후에도 업무에서 벗어나지 못하는 상태에 놓이게 되었다. “퇴근하면 끝이 아니라는 게 너무 힘들어요. 주말에도 ‘저 환자 검사 결과 어떻게 나왔지? 처방 제대로 들어갔나?’ 계속 머릿속에서 맴돌아요.” (참여자 2) 이러한 진술은 물리적으로는 병원을 떠났지만, 정신적으로는 업무에서 분리되지 못한 상태를 보여준다. 한편, 반복되는 야간, 주말 근무는 일상생활의 리듬을 무너뜨리고, 사회적 관계 유지에도 부정적인 영향을 미치고 있었다. 휴식과 회복의 시간을 확보하지 못한 참여자들은 점차 사적 활동을 포기하게 되었으며, 이는 삶의 균형 상실로 이어지고 있었다. “온콜 당직에 주말 당직까지 생기면서 하루하루가 불규칙해졌어요. 쉬는 날에도 아무것도 못 하겠어요. 친구들도 못 만나고, 집에서는 그냥 쓰러져 자는 게 일상이 됐어요.” (참여자 4)

2. 주제 모음 2: 전문적 정체성과 역할 갈등

1) 체계적 기준 없는 모호한 업무 경계

전담간호사의 업무는 진료과마다 다르게 설정되고 있으며, 이를 규정하는 명확한 법적 기준이나 면허 제도가 부재한 상태였다. 이러한 제도 공백은 전담간호사의 직무 수행 범위에 대한 혼란과 역할 정체성의 모호성을 심화시키고 있었다. “전담간호사가 되려면 특별한 교육이나 자격 요건이 있는 게 아니에요. 법적으로 정해진 면허 제도

가 없다 보니까, 역할이 너무 애매해요.” (참여자 2) 참여자는 전담간호사가 특정한 교육과 자격을 기반으로 한 전문직으로 제도화되어 있지 않다는 점을 지적하며, 이는 조직 내 정체성 혼란으로 이어지고 있음을 보여준다. “과마다 전담간호사의 역할이 다 다르고, 어떤 곳은 인턴 역할을 대체하기도 해요. 그러니까 말이 전담간호사지, 그냥 귀에 걸면 귀걸이, 코에 걸면 코걸이예요.” (참여자 3) 이러한 진술은 전담간호사의 역할이 통일되지 않은 채 시행되고 있으며, 이는 업무 수행의 혼란뿐 아니라 전문직으로서의 일관된 정체성 형성을 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있음을 나타낸다. 이러한 애매한 위치는 전공의와 간호사 사이의 중간자적 역할 수행 속에서 더욱 두드러졌으며, 타 의료진과의 관계에서도 갈등의 원인이 되고 있었다. “다른 의료진들이 ‘너희는 그냥 간호사가 아니잖아’라고 말할 때, 진짜 정체성이 흔들려요. 나는 도대체 뭐지? 간호사도 아니고, 전공의도 아니고, 그냥 어중간한 존재인 것 같아요.” (참여자 5) 참여자는 자신이 속한 직무의 경계가 명확하지 않은 상황에서 소속감의 부재, 정체성의 불안정성, 그리고 타 직종과의 관계 갈등을 동시에 경험하고 있었다.

2) 늘어난 책임과 법적 보호 미비로 인한 불안감

전담간호사들의 역할 변화는 법적 보호 장치가 마련되어 있지 않다는 점에서 강한 심리적 부담과 불안을 초래하고 있었다. “환자한테 문제가 생기면 절대 안 되잖아요. 그런데 만약 문제가 생겼을 때, 난 법적으로 보호를 받을 수 있는 건가? 실수를 안 해야 한다는 부담감이 엄청 크죠.” (참여자 1) “솔직히 야간 근무가 너무 무서워요. 우리가 교수님보다 먼저 대처해야 할 때도 많고, 만약 내가 이걸 못하면 환자가 죽을 수도 있는 상황이잖아요.” (참여자 11) 특히 야간이나 응급 상황처럼, 의사의 지시를 즉각 받기 어려운 환경에서는 신속한 판단이 요구되는 상황 자체가 스트레스 요인이 되고 있었다. 또한, 이들은 자신이 수행하고 있는 행위가 법적으로는 정식 권한 밖의 영역이라는 점에 대해 자각하고 있었고, 이는 실무에서의 수행과 정체성 사이에서 괴리감을 더욱 키우고 있었다. “우리가 하고 있는 일은 우리의 이름으로 할 수 없는 치료인데, 노트를 받고, 오더를 지시하고 있어요. 나는 보호받을 수 있는 건가? 계속 그런 괴리감을 느껴요.” (참여자 7)

3. 주제 모음 3: 전문성 향상과 역할 변화의 양면성

1) 전문적 인식과 환자 관계의 변화

전담간호사들은 단순한 처치 수행에서 벗어나, 환자의 치료 방향을 함께 논의하는 역할로 변화하고 있었다. “예전에는 의사 지시를 전달하는 역할 이었다면, 이제는 치료 방향을 함께 고민하는 역할로 발전했어요. 단순한 업무 수행이 아니라, 치료의 일부분을 담당하고 있다는 게 실감 나요.” (참여자 5) “이제는 교수님들과 치료 방향을 논의하고, 반영되는 일이 많아졌어요. 의료진 내에서도 우리 역할에 대한 신뢰가 높아진 것 같아요.” (참여자 6) 특히, 전공의가 수행하던

일부 업무를 대체하며 전담간호사의 전문적 입지가 강화되었고, 병원 운영에 있어 핵심 인력으로 인식되는 변화를 체감하고 있었다. “전공의 부재가 오히려 우리에게 기회가 됐어요. 이제는 우리가 없으면 병원이 굴러가지 않게 됐잖아요.” (참여자 2) 이러한 전문성 인식은 동료 의료진 및 환자와의 관계 변화로도 이어졌다. 처음에는 전담간호사의 역할에 어색함을 보이던 병동 간호사들도 시간이 지나며 협업의 편리함과 효율성을 긍정적으로 평가하기 시작했다. “처음에는 같은 간호사한테 처방을 받는 걸 어색해 했어요. 그런데 시간이 지나면서 오히려 더 편하다는 반응도 나오더라고요.” (참여자 3) 또한, 전담간호사는 환자의 치료 과정 전반을 모니터링하고 처방에 관해 설명하는 등, 환자 교육과 정서적 지지까지 포괄하는 역할로 확장되고 있었다. “우리는 일반 간호사들이 설명해 줄 수 없는 부분을 더 상세하게 설명해 줄 수 있어요. 자연스럽게 신뢰 관계도 형성할 수 있고,” (참여자 7) 결과적으로, 전담간호사들은 임상 현장에서 실질적 치료 참여자이자, 의료진과 환자 간의 의사소통 및 신뢰 구축을 담당하는 중간자적 전문 인력으로서의 정체성을 강화해 나가고 있었다.

2) 역할 변화에 따른 감정적 양가성

전공의 공백 이후 전담간호사들은 환자의 치료 과정에 적극적으로 참여하면서 책임감과 전문성이 크게 확대되는 경험을 하였다. 이 과정은 직무에 대한 자부심과 성장이라는 긍정적 정서를 유발하기도 했지만, 동시에 높은 책임 부담과 정서적 탈진이라는 부정적 감정도 공존하고 있었다. “단순히 주어진 업무를 수행하는 게 아니라, 환자 치료에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 큰 보람을 느껴요.” (참여자 1) “몸이 힘든 건 사실이지만, 동시에 뿌듯하기도 해요. 내가 성장하고 있다는 걸 느낄 때가 있어요.” (참여자 3) 이러한 진술은 전담간호사들이 기존의 수동적 보조자에서 치료 과정에 기여하는 전문가로 성장하고 있다는 인식을 드러내며, 이는 직무 만족감과 전문성 인식 강화로 이어지고 있었다. 그러나 현실적으로는 인력 부족과 과중한 업무, 그리고 제도적 보호 부재로 인해 무력감과 탈진, 지속 가능성에 대한 고민도 함께 나타나고 있었다. “환자들이 너무 불쌍해요. 나도 힘들어서 사직서를 내고 싶지만, 남아 있는 동료들과 환자들을 생각하면...” (참여자 2) 결국 전담간호사들은 역할 확대가 가져다준 성취감과 피로감 사이에서 복합적인 감정을 경험하고 있었으며, 이는 정체성 강화와 동시에 소진 가능성이라는 이중적 양상을 보여주고 있었다.

4. 주제 모음 4: 대처 전략과 제도적 과제

1) 지지 체계 구축과 자기 관리

높은 업무 강도와 정서적 부담 속에서 전담간호사들은 개인적·집단적 수준에서 다양한 대처 전략을 활용하고 있었다. 특히 동료 간의 상호 지지와 협력은 감정적 소진을 완화하는 중요한 자원으로 작용하고 있었다. “동료들이 책임감 있게 일하는지를 보면서, 저한테는 굉장한 원동력이 됐어요. 동료들과 함께한다는 책임감이, 동시에 저

를 성장하게 만드는 요소가 된 것 같아요.” (참여자 11) 참여자는 타인과의 협업 관계에서 심리적 안정감과 자기 효능감을 얻고 있으며, 이는 업무 스트레스를 완화하는 동시에 역할 수행에 대한 동기를 강화하고 있었다. 또한, 퇴근 후 병원과의 심리적 거리두기를 실천하며 개인 회복의 균형을 유지하려는 노력이 나타났다. “퇴근하면 병원 생각을 안 하려고 해요. 병원 관련 앱도 잘 안 보고, 주말에는 아예 병원과 관련된 생각을 차단하는 편이에요.” (참여자 10) 한편, 일부 전담간호사들은 현재의 업무를 단순히 소진의 대상으로 인식하지 않고, 전문가로 성장하는 과정으로 전환하려는 적극적 태도를 보이기도 했다. “내가 하는 업무가 단순히 노동이 아니라, 전문가로 성장하는 과정이라고 생각해요. 그래서 시간이 날 때마다 논문을 찾아보거나, 새로운 방법을 배우려고 노력하고 있어요. 그냥 버티는 게 아니라, 더 나은 의료 전문가로 자리 잡고 싶어요.” (참여자 12) 전담간호사들은 동료와의 관계를 통해 정서적 회복 기반을 마련하고, 자신의 역할을 재해석하며 직무 지속성을 확보하기 위한 다양한 자기 관리 전략을 실천하고 있었다.

2) 제도적 개선과 전문성 확립

전담간호사들은 전문 간호사 자격 취득, 대학원 진학, 연구 활동 등을 통해 전담간호사의 위상을 강화하고 법적 보호를 확보할 필요성을 인식하고 있었다. “전담간호사가 환자의 치료 과정에서 중요한 역할을 맡는 전문가로 자리 잡아야 한다고 생각해요. 그러려면 지속적인 학습과 연구가 필요하죠.” (참여자 8) “전문 간호사 면허를 취득하는 게 지금 하는 일을 더 체계적으로 수행하는 데 도움이 될 거라고 생각해요.” (참여자 6) 이러한 진술은 전담간호사 스스로가 전문직 정체성 확립을 위해 학문적 역량과 자격 기반을 강화해야 한다는 인식을 하고 있음을 보여준다. 일부는 개인의 성장 차원을 넘어, 전담간호사의 제도적 위상 강화를 목표로 연구와 교육을 병행하고 있었다. “단순히 실무자로 머무는 게 아니라, 연구와 학문적인 발전을 통해 전담간호사의 역할을 체계적으로 정립하는 데 기여하고 싶어요.” (참여자 7) 이러한 개인 차원의 노력과 더불어, 참여자들은 전담간호사의 역할을 제도적으로 정착시키기 위한 법제화와 공식적인 자격 제도의 필요성을 강하게 인식하고 있었다. “전담간호사를 한 분야로 인정하고, 공식적인 자격 제도를 마련할 필요가 있어요.” (참여자 10) 참여자들은 현장의 혼란을 해결하고, 전담간호사의 역할이 일관성 있게 운영되기 위해서는 국가 수준의 법적 기준과 체계적 교육 시스템이 뒷받침되어야 한다고 강조하였다. 결과적으로 전담간호사들은 개인의 노력과 제도적 변화가 병행될 때, 비로소 역할의 안정성과 전문성을 확보할 수 있으며, 이를 통해 전담간호사의 정체성과 직무 지속 가능성을 동시에 확보할 수 있을 것으로 기대하고 있었다.

논의

본 연구는 Colaizzi [14]의 현상학적 방법을 적용하여 2024년 의

료 공백 상황에서 전담간호사들이 경험하는 다양한 역할 변화와 적응 과정을 탐색하였다. 첫 번째 주제 모음인 '업무 환경 변화와 삶의 질 저하'는 의료 공백 상황에서 전담간호사들이 직면한 급격한 역할 변화와 부담 증가를 나타낸다. 과거 전담간호사의 역할은 환자 교육, 상담, 건강력 수집, 드레싱, 수술 보조 등 진료 지원 업무가 중심이었으나[16,17], 최근 연구에서는 처방 및 침습적 의료 행위까지 역할이 확대되었음이 보고되었다[18]. 본 연구에서는 이러한 역할이 더욱 확대되어 전공의가 수행하던 항암 처방, 입원 기록 작성, 수술 후 봉합 등의 의료 행위까지 전담간호사가 직접 수행하게 된 것으로 나타났다. 이는 기존의 업무 범위 변화와 차별되는 결과로, 의료 공백이 역할 변화를 더욱 가속화했음을 시사한다. 또한, 급격한 역할 확대로 인해 근무 시간은 크게 증가하였고, 초과 근무가 일상화되었으며, 인력 충원 없이 지속적으로 업무를 떠맡는 상황은 정서적 탈진과 번아웃을 초래할 위험이 있다. 이는 직무 만족도를 감소시키고 조직 이탈을 유발할 수 있으며[19], 업무 오류 가능성을 높이고 환자 안전을 위협할 수 있다[20].

또한, 전담간호사들은 불규칙한 근무와 당직으로 인해 개인 여가와 휴식 부족으로 삶의 질이 저하됨을 경험하였다. 지속적인 개인적 희생이 지속된다면 직무 지속 가능성을 저하해 이직 의도를 증가시키는 악순환을 초래할 수 있다[19,21]. 따라서 병원 차원에서는 추가 인력 충원과 함께 규칙적인 휴가 보장, 유연근무제 도입 등을 통해 전담간호사의 일·생활 균형을 지원하고, 확대된 역할과 초과 근무에 대한 합당한 보상 체계를 마련해야 한다. 또한, 정부 차원에서는 의료 공백이 반복되지 않도록 전공의와 전담간호사의 적정 수급을 포함한 장기적 인력 정책을 수립할 필요가 있다.

본 연구의 두 번째 주제 모음인 '전문성 정체성과 역할 갈등'은 의료 공백 속에서 전담간호사들이 경험하는 직업적 정체성 혼란과 역할 수행의 어려움을 보여준다. 기존 연구에서도 전담간호사의 역할 모호성이나 법적·제도적 보호 부족 문제는 지속적으로 지적되어 왔다[10,22]. 본 연구에서는 특히 2024년 전공의 파업으로 초래된 의료 공백 속에서 전담간호사의 역할이 더욱 확장되면서 정체성 혼란과 법적 불안감을 경험하게 된 것을 발견하였다. 연구 참여자들은 응급상황에서 의료적 판단을 요구하는 상황에서 법적 보호 체계가 명확하지 않은 상태로 업무를 수행하며 심리적 압박감을 호소하였다. 기존 연구에서도 전담간호사의 역할 정체성과 법적 책임에 대한 혼란이 지적된 바 있지만[3,10,13], 본 연구는 의료 공백이라는 특수한 상황에서 이러한 법적 불안과 심리적 압박이 더욱 심화하고 있음을 드러내고 있다. 해외 사례에서도 전문간호사가 의사의 진료 업무를 위임받아 수행하면서 역할 갈등을 겪고 있음을 보고한 바 있는데[23], 한국의 전담간호사들은 그보다 더욱 취약한 법적 보호 상태에 놓여 있다. 해외의 경우, 법적 근거와 명확한 업무 지침이 존재하지만, 한국의 전담간호사는 명확한 법적 규정 없이 의사 업무를 대행하고 있어 법적, 윤리적 부담이 가중되고 있다[22]. 따라서 본 연구 결과에서 나타난 법적 보호 부재로 인한 전담간호사들의 심리적 부담과 역할 갈

등을 해소하기 위해서는 업무 범위의 단순 확장이 아닌, 법적·제도적 장치가 병행되어야 한다. 이를 위해 병원 내에서 체계적인 역할 재정의와 명확한 업무 지침이 마련되어야 하며, 정부 차원에서도 법적 보호를 위한 제도적 근거 마련이 요구된다[24].

본 연구의 세 번째 주제 모음인 '전문성 향상과 역할 변화의 양면성'은 의료 공백 속에서 전담간호사들의 전문성의 증가와 그에 따른 양가적 감정 경험을 보여준다. 의료 공백 이후 전담간호사들은 처방 및 치료 계획 수립, 의료적 판단 과정에 더욱 적극적으로 참여하며 전문적 영역으로까지 확대되는 경험을 하고 있었다. 이는 Karimi-Shahanjarini 등[25]의 연구와도 일치하는 결과로, 간호사가 치료 의사결정 과정에 적극적으로 참여할수록 의료진 내에서의 존중과 신뢰가 높아지며 환자와의 관계 또한 개선되는 긍정적 변화를 불러온다는 점을 보여준다. 본 연구 참여자들 또한 의료 공백 상황 이후 치료 계획과 처방의 설명 등 의료적 판단을 동반한 구체적인 정보를 제공하면서, 환자와의 신뢰 관계가 더욱 깊어지고 있음을 느끼고 있었다. 이러한 환자와의 상호작용 증가는 결과적으로 환자 중심의 의료 서비스 질 향상과 전담간호사의 역할 중요성을 높이는 긍정적인 효과를 가져올 수 있다[26]. 그러나 동시에 역할 확대가 무조건 긍정적 경험만을 의미하는 것은 아니었다. 전담간호사들은 역할 확대로 인해 늘어난 업무량과 법적 책임의 부담으로 인해 감정적 양가성을 경험하였다. 즉, 역할 확대와 전문성 증가에 따른 성취감과 자긍심을 느끼면서도 법적 책임과 심리적 부담의 증가로 인해 불안과 피로감을 동시에 느끼는 상반된 경험을 하고 있었다. 이와 같은 감정적 양가성은 신체적·정서적 소진과 직무 만족도 저하를 초래하여, 궁극적으로는 이직 의도를 높이는 등 조직 내 이탈로 이어질 수 있다[26]. 또한, 단순히 개인의 문제로 끝나지 않고 조직적 차원의 문제로 이어질 가능성이 크므로, 제도적 차원의 적극적인 개입이 요구된다[27].

본 연구의 네 번째 주제 모음인 '대처 전략과 제도적 과제'는 전담간호사들이 업무 스트레스를 경감하고 직무 만족을 유지하기 위해 동료 간 정서적 지지와 자기관리 전략을 활용하고 있었다. 참여자들은 동료들과의 상호 지지를 통해 심리적 지원을 받고, 심리적 거리를 두기를 실천하며 업무 부담을 완화하고 있었다. 이는 동료 간 정서적 지지와 업무·생활 분리 전략이 의료인의 스트레스 감소 및 회복탄력성 향상에 효과적이라는 결과와 일치한다[28]. 그러나 개인적 대처 전략만으로는 의료 공백 상황에서 장기적인 역할 수행을 보장하기 어렵다는 한계를 인지하고 있었다. 또한, 지속적인 학습과 연구 활동이 자기 효능감을 높이고 업무 만족도를 향상하는 중요한 요소로 작용하고 있었다. 기존 연구에서도 교육과 전문성 개발이 간호사의 직무 만족을 높이고 이직 의도를 낮추는 중요한 요인으로 보고되었다[29]. 본 연구 참여자들 역시 대학원 진학, 전문 자격 취득, 연구 참여 등을 통해 지속적으로 전문성을 강화하려는 경향을 보였다.

2024년 전공의 사직 사태는 전담간호사의 역할이 실질적으로 변화하는 전환점이 되었다. 과거에는 진료 보조 중심의 업무에 머물렀다면[16], 이후에는 의료적 판단을 요구받는 진료 영역까지 전담하

게 되었다. 이는 단순한 업무 확장을 넘어, 의료적 판단과 책임이 요구되는 업무까지 일부 맡게 되는 상황에 놓이게 되었다. 본 연구는 이러한 변화가 의정 갈등이라는 사회적 맥락에 속에서 가속화되었음을 보여주며, 향후 전담간호사 제도의 제도화 및 역할 정립 마련을 위한 실질적인 근거를 제공한다.

본 연구는 서울 소재 상급종합병원의 전담간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구 결과의 일반화에 한계가 있다. 또한, 2024년 의료 공백 이전부터 근무하던 전담간호사만을 참여자로 선정하여, 이후 새롭게 투입된 인력의 초기 적응 경험이나 의정 갈등 이후 진입한 간호사의 관점은 포함되지 않았다. 향후 연구에서는 전담간호사의 역할 진입 시점에 따른 경험 차이를 비교하여, 경력에 따른 역할 적응 양상을 더욱 체계적으로 분석할 필요가 있다. 더불어 본 연구는 질적 연구의 특성상 연구자의 주관 개입 가능성과 단면적 접근의 한계를 가진다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 의료 환경에서 전담간호사를 포함하고, 의료 환경 변화에 따른 역할 변화를 종단적으로 분석할 필요가 있다.

결론

본 연구는 2024년 전공의 사직으로 인한 의료 공백 속에서 전담간호사들이 경험하는 역할 변화와 적응 과정을 현상학적으로 탐색하였다. 연구 결과, 전담간호사들은 기존 간호 업무를 넘어 의료적 판단과 처치를 수행하는 필수 전문 인력으로 자리 잡았으며, 이는 간호사의 전문성 향상과 협업 촉진이라는 긍정적 효과를 가져왔다. 그러나 신체적·정신적 업무 부담 증가와 법적 보호 미비로 인한 심리적 압박, 역할 모호성으로 인한 책임 부담과 윤리적 갈등이 심화하는 현실도 확인되었다. 전담간호사 제도의 안정적 정착과 지속 가능한 의료 인력 체계를 구축하기 위해 다음과 같은 개선 방안을 제안한다. 첫째, 법적 보호 장치를 마련하여 전담간호사의 업무 범위와 책임을 명확히 규정해야 한다. 둘째, 인력 확충과 업무 조정을 통해 부담을 완화하고, 공정한 보상 체계를 마련해야 한다. 셋째, 확대된 역할 수행을 지원할 수 있도록 지속적이고 체계적인 전문성 개발 및 경력 지원 프로그램을 제공해야 한다.

ARTICLE INFORMATION

ORCID

Tae Yeong Yang <https://orcid.org/0000-0002-3860-1720>
Nahyun Lee <https://orcid.org/0009-0006-5604-3351>

Author Contributions

Conceptualization: TYY, NL. Methodology: TYY, NL. Formal analysis: TYY. Data curation: TYY, NL. Visualization: TYY. Project administration: NL. Writing - original draft: TYY. Writing - review

& editing: NL. All authors read and agreed to the published version of the manuscript.

Conflict of Interest

None.

Funding

None.

Data Availability

Please contact the corresponding author for data availability.

Acknowledgments

None.

REFERENCES

1. Yi YH. Challenges for the activation of advanced practice nursing in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2024;54(3):297-299. <http://doi.org/10.4040/jkan.24074>
2. Ahn LS. A study on the training and legalization of physician assistants. *Wonkwang Legal Research Institute*. 2022;27:5-26.
3. Lim HS, Cho Chung HI, Choi KJ. Job roles of the physician assistants working in the surgical departments of tertiary hospitals in Korea: content analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(2):155-168. <http://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.2.155>
4. Dyer O. South Korea: striking junior doctors are threatened with arrest and suspension. *BMJ*. 2024;384:q495. <http://doi.org/10.1136/bmj.q495>
5. Jung U. Where's the beef?: the politics of health care reform in South Korea. *Journal of the Korean Medical Association*. 2024;67(5):366-370. <http://doi.org/10.5124/jkma.2024.67.5.366>
6. Bae JY. Increased workload burden on dedicated nurses due to doctors' strike in 2024 [Internet]. Seoul: Doctors Times; 2024 [cited 2025 Mar 7]. Available from: <http://www.doctors-times.com/news/articleView.html?idxno=229276>
7. Dong-A Ilbo. Government: "5 emergency room operations disrupted... Bold investment in 'maintaining essential medical personnel'" [Internet]. Seoul: Dong-A Ilbo; 2024 [cited 2025 Mar 7]. Available from: <https://www.donga.com/news/Politics/article/all/20240904/126847096/1>
8. Choi SJ, Kim MY. Legal and practical solutions for the expanding the roles of medical support staff nurses. *Journal of Korean*

- Academy of Nursing. 2024;54(3):300-310. <https://doi.org/10.4040/jkan.24075>
9. Kim MY, Choi SJ, Kim JH, Han JE, Choi EJ. Standard job description for advanced practice nurses to ensure safe medical support tasks. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2024;30(3):217-232. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2024.30.3.217>
 10. Kim BK, Jung W. Role conflict of physician assistants with nursing licenses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2024;30(2):141-151. <https://doi.org/10.1111/jkana.2024.30.2.141>
 11. Lee ES, Kim SY. Influence of role conflict and professional self-concept on job satisfaction of physician assistant nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2022;31(4):198-206. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.4.198>
 12. Hong BR, Kim KM. Effect of job stress, emotional labor, and positive psychological capital on the job satisfaction of physician assistants. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019;28(3):176-185. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.3.176>
 13. Kim KH, Ju HO, Park SY. Working difficulties experienced by physician assistants. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(2):67-77. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.67>
 14. Colaizzi PF. Psychological research as the phenomenologist views it. In: Valle RS, King M, editors. *Existential-phenomenological alternatives for psychology*. New York, NY: Oxford University Press; 1978. p. 48-71.
 15. Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1981.
 16. Kim SS, Kwak WH, Moon SM, Sung YH. Development of a role model for physician assistant in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2006;12(1):67-80.
 17. Kwak CY, Park JA. Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(10):583-595. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.583>
 18. Han MJ, Choi SY. Relationship between occupational stress and organizational commitment of physician assistant nurses: mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2024;30(4):357-366. <https://doi.org/10.1111/jkana.2024.30.4.357>
 19. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*. 2015;5:e008331. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>
 20. Clendon J, Gibbons V. 12 h shifts and rates of error among nurses: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(7):1231-1242. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.011>
 21. Khatatbeh H, Pakai A, Al-Dwaikat T, Onchonga D, Amer F, Prémusz V, et al. Nurses' burnout and quality of life: a systematic review and critical analysis of measures used. *Nursing Open*. 2022;9(3):1564-1574. <https://doi.org/10.1002/nop2.936>
 22. Baek KH, Jang YH. A study on the scope of work of physician assistant nurses and unlicensed medical practice. *Ilkam Law Review*. 2024;57:163-189. <http://doi.org/10.35148/ilsilr.2024.57.163>
 23. Thompson W, McNamara M. Constructing the advanced nurse practitioner identity in the healthcare system: a discourse analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2022;78(3):834-846. <https://doi.org/10.1111/jan.15068>
 24. Park HJ. Topic modeling analysis of news articles related to the legalization of physician assistants (PAs) nurses. *Korean Journal of Convergence Science*. 2024;13(12):519-536. <https://doi.org/10.24826/KSCS.13.12.31>
 25. Karimi-Shahanjarini A, Shakibazadeh E, Rashidian A, Hajimiri K, Glenton C, Noyes J, et al. Barriers and facilitators to the implementation of doctor-nurse substitution strategies in primary care: a qualitative evidence synthesis. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2019;(4):CD010412. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD010412.pub2>
 26. Kim Y, Oh Y, Lee E, Kim SJ. Impact of nurse-physician collaboration, moral distress, and professional autonomy on job satisfaction among nurses acting as physician assistants. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(2):661. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020661>
 27. Kim G, Seo J, Lee S, Bae J, Yang Y. Types of perceptions regarding professionalism of physician assistant. *Stress*. 2020;28(4):202-212. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2020.28.4.202>
 28. Carvello M, Zanotti F, Rubbi I, Bacchetti S, Artioli G, Bonacaro A. Peer-support: a coping strategy for nurses working at the Emergency Ambulance Service. *Acta Biomed for Health Professions*. 2019;90(Suppl 11):29. <https://doi.org/10.23750/abm.v90i11-S.8923>
 29. Shiri R, El-Metwally A, Sallinen M, Pöyry M, Härmä M, Toppi-

nen-Tanner S. The role of continuing professional training or development in maintaining current employment: a system-

atic review. *Healthcare*. 2023;11(21):2900. <https://doi.org/10.3390/healthcare11212900>