

진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

한명지¹ · 최소영²

창원경상국립대학교병원 간호사¹, 경상국립대학교 간호대학 교수²

Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment of Physician Assistant Nurses: Mediating Effect of Positive Psychological Capital

Han, Myung Jee¹ · Choi, So Young²

¹Nurse, Department of Nursing Gyeongsang National University Changwon Hospital

²Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

Purpose: This study aimed to identify the mediating effects of positive psychological capital on the relationship between occupational stress and organizational commitment in physician assistant nurses. **Methods:** The participants were 152 physician assistant nurses recruited from two university hospitals. Data was collected through a survey. The SPSS/WIN program (version 25.0) was used for the data analysis. Data was analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis, and hierarchical regression. **Results:** There was a significant negative correlation organizational commitment and occupational stress ($r = -.57, p < .001$), and a positive correlation with positive psychological capital ($r = .47, p < .001$). There was a negative correlation ($r = -.32, p < .001$) between occupational stress and positive psychological capital. In addition, positive psychological capital had a partial mediating effect on the relationship between occupational stress and organizational commitment ($\beta = .32, p < .001$). **Conclusion:** Positive psychological capital serves as a partial mediator in the relationship between occupational stress and organizational commitment among physician assistant nurses. The results of this study can be used reduce occupational stress and improve organizational commitment by improving the positive psychological capital of physician-assistant nurses.

Key Words: Physician assistants; Occupational stress; Organizations; Psychology; Positive

서론

1. 연구의 필요성

최근 수준 높은 의료서비스에 대한 환자의 요구는 증가하고

있으나, 국내 의료기관들은 수준 높은 의료를 제공하기 위한 전공의의 공급은 어려운 실정으로, 이에 대한 해결책의 하나로 진료지원인력을 선발하여 활용하고 있는 실정이다[1]. 현재 여러 의료인력이 의사의 진료지원인력으로 활동하고 있고, 각 의료기관별로 이들에 대해 PA (Physician Assistant), SA (Surgeon's

주요어: 진료지원간호사, 직무 스트레스, 조직, 심리, 긍정

Corresponding author: Choi, So Young

College of Nursing, Gyeongsang National University, 15 Jinju-daero, 816 beon-gil, Jinju 52727, Korea.

Tel: +82-55-772-8241, E-mail: css4214@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 한명지의 석사 학위논문 의 축약본임.

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

Received: Nov 20, 2023 | **Revised:** Jun 3, 2024 | **Accepted:** Jun 19, 2024

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.

Assistant), 전담간호사, 의사, 전문간호사, 진료지원간호사, 코디네이터, CNS (Clinical Nurse Specialist), NE (Nurse Expert) NP (Nurse Practitioner) 등의 명칭으로 다양하게 부르고 있다[2]. 우리나라의 진료지원간호사는 1997년에 도입되어, 2005년에는 235명, 2015년에는 2,456명, 2022년에는 5,619명으로 그 수가 급증하고 있다[3]. 그러나 우리나라에서는 현재 진료지원간호사에 대한 법적인 규정도 없으며 정규 교육과정도 마련되어 있지 않기 때문에 의료기관에서는 주로 자체적으로 채용하거나 경력 간호사를 활용하여 체계적인 교육과정 없이 선임이나 전공의들로부터 간단한 이론과 실무교육만 받은 후 활동하고 있는 실정이다[1]. 또한 선행연구에서는 진료지원간호사의 행정적인 소속은 간호부이지만, 실질적으로 업무를 함께하는 부서는 진료부이기 때문에 조직 내에서 원활한 의사소통이 어렵다고 보고하였다[4].

조직몰입은 조직 구성원이 조직의 안녕을 위해 개인의 무언가를 기꺼이 주고자 하는 능동적인 관계이며, 헌신하고 노력하려는 상태로 정의된다[5]. 개인이 조직몰입이 될 때 심리적 만족과 더불어 동기부여를 얻게 되고, 직무수행 태도가 긍정적으로 변화되며 직무성과도 높아지게 된다[6]. 그러나 진료지원간호사는 행정적인 소속은 간호부이지만, 실질적으로는 진료부에 속하면서 법적으로 보호받지 못하는 의사업무를 주로 수행하는 비공식적인 존재로 조직에 대한 정체성 혼란을 경험하면서[4], 조직에 몰입할 수 없는 상황에 직면해 있다. 또한, 진료지원간호사들은 경력을 쌓아도 승진의 기회나 직업적 발전이 없는 한계를 인식하며 조직 내에서 도태될까봐 두려워한다고 보고하여[4], 전공의 수급문제로 진료지원간호사의 숫자가 급증하고 있는 현 시점에서 이들의 조직몰입에 관심을 집중할 필요가 있다.

그리고 우리나라 진료지원간호사의 이러한 특수한 상황들은 이들의 직무 스트레스를 높이는 요인으로도 작용하고 있는 것으로 보고되고 있다[7,8]. 선행연구에서는, 직무 스트레스가 지속되면 업무 생산성과 효율성 저하는 물론 업무에 대한 의욕 상실, 대상자에 대한 무관심 및 불친절 등을 야기하여 질 높은 업무수행을 어렵게 할 뿐만 아니라 신체건강에 이상을 초래한다고 보고하였다[9]. 또한 높은 직무 스트레스는 조직몰입을 낮추는 것으로 보고되고 있어[5], 직무 스트레스와 조직몰입의 관계를 탐색하여 직무 스트레스를 낮추고 조직몰입을 증진시키기 위한 중재전략으로 활용할 필요가 있다. 그러나, 이러한 필요성에도 불구하고 직무 스트레스와 조직몰입과의 관련성에 관한 연구는 대부분 일반 간호사[10,11]를 대상으로 이루어졌으며 진료지원간호사를 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이다.

긍정심리자본이란 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상

태를 의미하며[12], 간호사는 긍정심리자본을 바탕으로 개인의 강점을 비롯한 긍정자원 함양을 통해 기능을 최대한 발휘할 수 있다[13]. 또한, 긍정심리자본은 간호사의 정서를 긍정적인 방향으로 유도함으로써 간호업무를 수행할 때 직무 스트레스를 감소시키고 신체적·정신적 건강상태에 긍정적인 영향을 준다[14]. 실제로 선행연구결과 긍정심리자본은 직무 스트레스와 유의하게 상관관계가 있는 것으로 나타났으며[15]. 또한, 긍정심리자본은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인이라고 보고되었다[16].

이와 같은 선행연구를 바탕으로 직무 스트레스와 조직몰입, 그리고 긍정심리자본 사이에 상관관계가 있고 긍정심리자본은 직무 스트레스를 낮추어주고 조직몰입을 높일 수 있는 요소를 알 수 있다. 더불어 Jang과 Park [14]의 연구에서 긍정심리자본은 직무 스트레스와 건강증진행위와의 관계에서 매개요인으로 작용한다고 보고하였으며 Choi [17]의 연구에서도 긍정심리자본은 소진과 조직몰입과의 관계에서 매개요인으로 작용하는 것으로 알려져 긍정심리자본은 직무 스트레스와 조직몰입과의 관계에서 직접효과뿐만 아니라 매개효과도 있을 것으로 가설할 수 있다.

하지만 이처럼 직무 스트레스와 조직몰입, 긍정심리자본과의 상관관계와 매개효과에 대한 선행연구는 확인되었으나, 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과에 대한 연구를 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 진료지원간호사의 직무 스트레스, 조직몰입과 긍정심리자본의 관계를 파악하고, 직무 스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하여 이를 근거로 향후 진료지원간호사의 조직몰입 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적, 직무 관련 특성과 특성에 따른 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본 간의 상관관계를 확인한다.
- 대상자의 직무 스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 긍정

심리자본의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 파악하기 위한 상관 관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 병원에서 '진료지원간호사'라는 명칭으로 일을 하고 있거나 혹은 '전담간호사'라는 명칭으로 의료진의 책임 하에 의사의 업무 중 일부분을 위임받아 특정업무를 수행하는 간호사를 말하며[1], G도의 C시와 J시에 소재한 대학 병원에서 수습기간 3개월이 지난 대상자 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 진료지원간호사를 대상으로 하였다. 의사의 진료보조와 관련 없는 질 향상, 감염, 상처 전담 간호사, 장기이식 간호사는 제외하였다. 대상자수는 G*Power program 3.1.9를 이용하여 다중 회귀분석을 위한 양측검정 효과크기 .15 (중간), 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 15개를 기준으로 설정하였을 때 필요한 표본의 수는 139명이었으며, 20%의 탈락률을 고려하여 총 167부를 배부하였고 161부를 수거하였으며, 부적절한 9부를 제외하고 총 152명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 일반적, 직무 관련 특성

본 연구에서는 일반적 특성 4문항(연령, 성별, 결혼상태, 최종학력)과 직무 관련 특성 7문항(총 임상경력, 진료지원간호사 경력, 원할 때 휴가사용 여부, 근무부서, 진료지원간호사 선택한 동기, 진료지원간호사 배치 전 교육 여부, 주요 업무내용)으로 총 11문항으로 조사하였다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Chang 등[18]이 개발한 한국형 직무 스트레스 단축형 측정도구(Short Form of the Korean Occupational Stress Scale, SF-KOSS)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 직무자율 4문항, 직무요구 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무불안정

2문항, 조직체계 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장문화 4문항 등 총 7개 하위 영역, 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다. 본 측정도구의 해석을 위하여 측정값의 분포가 치우치는 것을 피하고 정규 분포에 근사하는 측정값을 얻기 위하여 단순 합산하는 방식이 아닌 100점 환산법을 사용하여 결과 값을 계산하도록 제시하고 있으며[18], 도구 개발 당시 Chang 등[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .79, 본 연구에서는 .80이었다.

3) 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해서는 Mowday 등[5]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Kim [19]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15개 문항으로 동일시 6문항, 애착 6문항 및 근속 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert척도로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다. Mowday 등[5]의 개발당시 Cronbach's α 는 .82였고, 본 연구에서는 .79였다.

4) 긍정심리자본

본 연구에서는 Luthans 등[12]이 개발한 긍정심리자본 척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)의 한국어판 도구를 Mindgarden.com에서 승인절차를 거친 후 사용하였다. 총 24개 문항으로 자기효능감 6개 문항, 희망 6개 문항, 회복탄력성 6개 문항, 낙관주의 6개 문항의 4가지 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 6점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점으로부터 '매우 그렇다' 6점으로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서는 .93이었다.

4. 자료수집

본 연구는 G도 C시와 J시에 소재한 대학병원 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 간호부장의 허락을 얻은 후 진료지원간호사를 대상으로 2023년 1월 18일부터 2023년 2월 10일까지 시행하였다. 연구자가 연구참여에 동의한 대상자에게 연구의 목적, 방법 및 설문 내용을 충분히 설명한 후 설문지를 배부하고 응답하게 한 후 연구자가 직접 회수하였다. 배부된 167부 중 161부가 회수되었으며, 부적절한 9부를 제외하고 총 152부를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구의 자료분석은 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 1) 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입, 긍정심리자본의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 2) 대상자의 일반적, 직무 관련 특성 및 특성에 따른 조직몰입의 차이를 검증하기 위해 t-test와 ANOVA로 분석하고, 사후 검증은 Scheffé test를 이용하여 검증하였다. 3) 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본의 상관관계를 확인하기 위해 단순상관관계분석(Pearson's correlation coefficient)을 이용하여 분석하였다. 4) 대상자의 직무 스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 검증은 Baron과 Kenny의 3단계 절차를 이용한 위계적 회귀분석을 시행하였으며 매개효과와 유의성을 검증하기 위하여 Bootstrapping을 활용하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 J시에 위치한 G대학병원의 기관생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(승인번호: GNUH 2022-11-022-002)과 C시에 위치한 G 대학병원의 기관생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(승인번호: GNUCH 2022-11-006-001)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 설문지 첫 장에 연구 설명문과 연구참여 동의서를 첨부하였

다. 자료수집은 대상자의 자의에 의한 참여 연구가 이루어졌으며, 참여를 원치 않은 대상자는 언제든지 참여를 거부할 수 있으며, 연구 과정에서 참여철회를 요청할 수 있음을 설명하였다. 수집된 자료는 학술적인 목적으로 사용될 예정으로 모든 개인적인 정보는 자료를 확인하는 목적으로만 활용되며 실제 분석과정에서 이름을 밝히지 않고 통계 처리될 것임을 공지하였다. 수집된 자료는 연구자가 관리하며 3년 동안 보관 후 파쇄기를 통해 폐기할 것임을 설명하였다. 대상자에게는 피험자 보호 연구윤리 담당자의 연락처를 알려주고 문의할 수 있음을 설명하고, 설문지를 작성한 대상자에게 소정의 기념품을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본의 정도

대상자의 직무 스트레스, 조직몰입, 긍정심리자본의 정도는 Table 1과 같다.

직무 스트레스 전체 점수는 100점 만점에 45.72±9.77점이었으며, 직무 스트레스 하위항목들의 점수는 직무요구 55.54±16.64점, 직무자율성결여 48.41±14.31점, 관계갈등 30.63±15.50점, 직무불안정 43.64±24.41점, 조직체계 47.59±14.50점, 보상부적절 53.44±17.10점, 직장문화 40.79±15.73점이었다. 긍정심리자본 점수는 6점 만점에 3.94±0.62점이었으며,

Table 1. Level of Occupational Stress, Organizational Commitment, and Positive Psychological Capital

(N=152)

Variables	Categories	Min	Max	M±SD
Occupational stress (Range 0~100)	Job requirement	8.33	100.00	55.54±16.64
	Absent autonomy	0.00	100.00	48.41±14.31
	Interpersonal strain	0.00	88.89	30.63±15.50
	Job insecurity	0.00	100.00	43.64±24.41
	Organizational system	8.33	100.00	47.59±14.50
	Inappropriate compensation	0.00	100.00	53.44±17.10
	Work culture	0.00	91.67	40.79±15.73
	Total	19.44	77.78	45.72±9.77
Positive psychological capital (Range 1~6)	Self-efficacy	1.00	5.83	3.75±0.88
	Hope	1.17	6.00	4.04±0.73
	Resilience	1.67	5.83	4.09±0.74
	Optimism	1.83	5.50	3.89±0.67
	Total	1.75	5.54	3.94±0.62
Organizational commitment (Range 1~5)	Attachment	1.50	4.33	3.23±0.57
	Identification	1.17	4.33	2.89±0.52
	Continuance	1.67	4.67	3.24±0.57
	Total	1.80	4.00	3.09±0.44

긍정심리자본 하위항목들의 점수는 자기효능감 3.75 ± 0.88 점, 희망 4.04 ± 0.73 점, 회복탄력성 4.09 ± 0.74 점, 낙관주의 3.89 ± 0.67 점이었다.

조직몰입점수는 5점 만점에 3.09 ± 0.44 점이었으며, 조직몰입 하위항목들의 점수는 애착 3.23 ± 0.57 점, 동일시 2.89 ± 0.52 점, 근속 3.24 ± 0.57 점이었다.

2. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성과 특성에 따른 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본의 차이

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성과 특성에 따른 조직몰입의 차이는 Table 2과 같다.

연령은 평균 30.1 ± 4.9 세이었으며, '26~30세' 69명(45.4%)으로 가장 많았으며, 성별은 여자가 112명(73.7%)으로 남자보다 많았다. 결혼상태는 '미혼' 108명(71.1%), 학력은 '대졸' 136명(89.5%)이 다수를 차지하였다. 총 임상경력은 평균 6.67년이었으며, '5년 이상'이 49명(52.0%), '3~5년 미만'이 40명(26.3%)이었다. 진료지원간호사 경력은 평균 4.14 ± 2.92 년이었으며, '5년 이상' 49명(32.2%)으로 가장 많았다. 원할 때 휴가 사용가능여부는 '예' 101명(66.4%), '아니오' 51명(33.6%)이었다. 원할 때 휴가 사용이 어려운 이유는 대체인력부족이 대부분이었다. 근무부서는 내과계 48명(31.6%), 외과계 85명(55.9%), 기타 19명(12.5%)이었다. 진료지원간호사 선택동기는 '발령' 92명(60.5%)으로 가장 많았으며, 진료지원간호사 업무전 사전 교육여부는 '아니오'라고 답한 대상자가 84명(55.3%)으로 다수를 차지하였다. 업무에 대한 다중응답분석결과 '처방업무' 116명(76.3%)가 가장 많았으며 다음으로, '의료진 및 타부서와의 협력과조정' 110명(72.4%), '상처, drain 또는 tube 드레싱' 101명(66.4%), '환자 및 가족의 교육과상담' 96명(63.2%), '건강력 수집' 82명(53.9%), '수술 보조' 60명(39.5%), '침습적인 의료행위' 22명(14.5%), '연구활동' 15명(9.9%) 순으로 높았다.

조직몰입에 차이를 보이는 특성은 학력($t = -2.05, p = .042$), 원할 때 휴가 사용가능여부($t = 2.56, p = .012$), 진료지원간호사 업무전 사전 교육여부($t = 2.55, p = .012$)였다. 즉 학력이 '대학원 이상'인 대상자가 '대졸'보다 조직몰입이 높았다. 원할 때 휴가 사용가능여부는 '예'라고 답한 대상자가 '아니오'라고 답한 대상자보다 조직몰입이 높았다. 진료지원간호사 업무전 사전 교육여부는 '예'라고 답한 대상자가 '아니오'라고 답한 대상자보다 조직몰입이 높았다.

3. 대상자의 직무 스트레스, 조직몰입, 긍정심리자본의 상관관계

대상자의 직무 스트레스, 조직몰입, 긍정심리자본의 상관관계는 Table 3과 같다.

연구결과, 조직몰입은 직무 스트레스($r = -.57, p < .001$)와는 부적상관이 있었으며, 긍정심리자본($r = .47, p < .001$)과는 정적상관이 있었다. 직무 스트레스와 긍정심리자본 간에는 부적상관($r = -.32, p < .001$)이 있었다.

4. 대상자의 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 다음과 같다(Table 4, Figure 1).

Baron과 Kenny의 3단계 절차를 이용한 위계적 회귀분석결과 1단계에서 직무 스트레스는 긍정심리자본에 유의한 부적영향($\beta = -.37, p < .001$)을 미치는 것으로 나타났으며, 2단계에서 직무 스트레스는 조직몰입에 유의한 부적영향($\beta = -.55, p < .001$)을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서는 직무 스트레스와 매개변수인 긍정심리자본을 동시에 독립변수로 조직몰입을 종속변수로 투입한 결과, 직무 스트레스($\beta = -.43, p < .001$)와 긍정심리자본($\beta = .32, p < .001$)이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 3단계에서 긍정심리자본을 매개변수로 했을 때 회귀계수가 2단계의 -.55에서 -.43으로 감소하여 긍정심리자본이 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 부분매개하는 것으로 나타났다.

Bootstrapping을 이용하여 직무 스트레스가 긍정심리자본을 매개로 하는 간접효과를 신뢰수준을 95%로 설정하여 검증한 결과, 신뢰구간이 '0'을 포함하고 있지 않았다. 따라서 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($\beta = -.005, 95\%CI = -.009 \sim -.002$).

논 의

본 연구는 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인함으로써 진료지원간호사의 조직몰입 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자인 진료지원간호사 선택동기는 '발령을 받아

Table 2. Differences in Organizational Commitment according to General Characteristics and Job-related Characteristics of the Participants (N=152)

Variables		Characteristics	n (%)	Organizational commitment	
				M±SD	t or F (<i>p</i>)
Age (yr)		≤25	23 (15.1)	3.16±0.38	1.27
		26~30	69 (45.4)	3.02±0.47	(.288)
		31~35	36 (23.7)	3.18±0.45	
		≥36	24 (15.8)	3.11±0.38	
Gender		Male	40 (26.3)	3.15±0.44	0.90
		Female	112 (73.7)	3.07±0.44	(.368)
Marital status		Unmarried	108 (71.1)	3.13±0.43	1.69
		Married	44 (28.9)	3.00±0.46	(.094)
Educational level		Below 4-year bachelor's degree	136 (89.5)	3.07±0.44	-2.05
		Master's/Doctor's degree	16 (10.5)	3.30±0.43	(.042)
Total clinical year		<1	6 (3.9)	3.38±0.41	2.24
		1~3	27 (17.8)	3.18±0.40	(.086)
		3~5	40 (26.3)	2.97±0.44	
		>5	49 (52.0)	3.10±0.45	
Clinical year of physician assistant nurse (yr)		<1	21 (13.8)	3.23±0.38	2.25
		1~3	41 (27.0)	3.11±0.47	(.085)
		3~5	40 (27.0)	2.96±0.47	
		>5	49 (32.2)	3.13±.039	
Vacation		Yes	101 (66.4)	3.16±0.43	2.56
		No	51 (33.6)	2.97±0.44	(.012)
Working department		Medical departments	48 (31.6)	3.14±0.41	.45
		Surgical departments	85 (55.9)	3.06±0.47	(.637)
		Other departments	19 (12.5)	3.10±0.39	
Motivation in choosing physician assistant nurse		Order	92 (60.5)	3.05±0.45	1.60
		Avoiding shift	32 (21.1)	3.10±0.40	(.205)
		Self development/Professionalism	28 (18.4)	3.22±0.45	
Prior education		Yes	68 (44.7)	3.19±0.44	2.55
		No	84 (55.3)	3.01±0.43	(.012)
Main business	Invasive medical practice	No	130 (85.5)	3.11±0.43	0.85
		Yes	22 (14.5)	3.02±0.52	(.395)
	Order	No	36 (23.7)	3.15±0.43	0.92
		Yes	116 (76.3)	3.07±0.44	(.358)
	Education and consultation for patients	No	56 (36.8)	3.11±0.49	0.46
		Yes	96 (63.2)	3.08±0.41	(.644)
	History taking	No	70 (46.1)	3.07±0.45	-0.54
		Yes	82 (53.9)	3.11±0.43	(.588)
	Cooperation and adjustment with medical team or other departments	No	42 (27.6)	3.13±0.44	0.59
		Yes	110 (72.4)	3.08±0.44	(.554)
	Dressing of wound, drain, or tube	No	51 (33.6)	3.16±0.43	1.28
		Yes	101 (66.4)	3.06±0.45	(.203)
	Research activities	No	137 (90.1)	3.11±0.43	1.39
		Yes	15 (9.9)	2.94±0.56	(.166)
	Surgery assist	No	92 (60.5)	3.10±0.44	0.11
		Yes	60 (39.5)	3.09±0.45	(.915)
	Other	No	143 (94.1)	3.08±0.45	-1.86
		Yes	9 (5.9)	3.36±0.23	(.065)

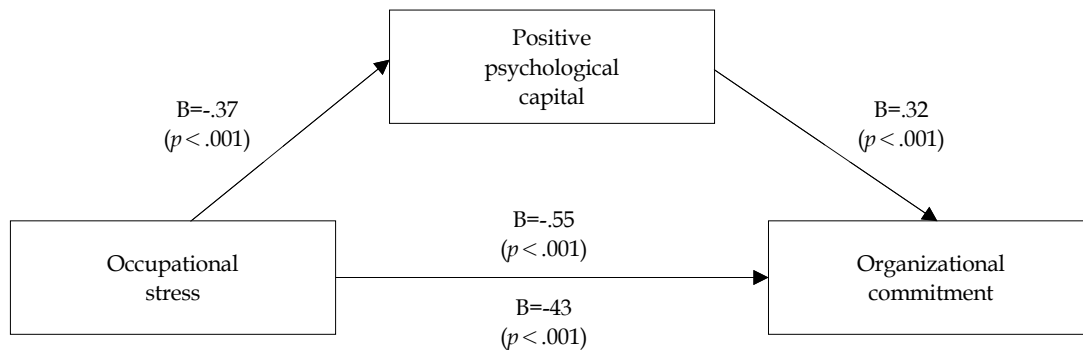
Table 3. Correlation between Occupational Stress, Organizational Commitment, and Positive Psychological Capital (N=152)

Variables	Occupational stress	Positive psychological capital	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)
Occupational stress	1		
Positive psychological capital	-.32 (< .001)	1	
Organizational commitment	-.57 (< .001)	.47 (< .001)	1

Table 4. The Mediating Effect of Positive Psychological Capital on the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment of Physician Assistant Nurses (N=152)

Stage	Process	B	SE	β	t	p	R ²	Adj. R ²	F (p)	Bootstrapping (95%)	
										LLCI	ULCI
1	Occupational stress → Positive psychological capital	-0.02	.01	-.37	-4.35	< .001	.16	.14	7.13 (< .001)	-.03	-.01
2	Occupational stress → Organizational commitment	-0.02	.00	-.55	-7.52	< .001	.37	.35	21.08 (< .001)	-.03	-.01
3	Occupational stress → Organizational commitment	-0.02	.00	-.43	-5.98	< .001	.45	.43	23.70 (< .001)	-.02	-.01
	Positive psychological capital → Organizational commitment	0.23	.05	.32	4.70	< .001				.13	.32
	Occupational stress → Positive psychological capital → Organizational commitment	Indirect effect					Boot SE		Boot 95% CI		
		-.005					.002		-.009~-.002		

*Education level, Vacation, Prior education control; Durbin-Watson=1.960, Tolerance=.712~.933, VIF=1.071~1.404.

**Figure 1.** The mediating effect of positive psychological capital on the relationship between occupational stress and organizational commitment of physician assistant nurses.

서'가 60.5%로 자발적인 의사보다는 간호부의 발령으로 인해 진료지원간호사 업무를 하는 경우가 많았다. 본 연구결과, 진료지원간호사 업무 전 사전 교육을 받은 대상자는 44.7%였으며, 이는 Hong과 Kim [7]의 연구에서 진료지원간호사 사전교육을 받은 군이 39.8%로 보고된 결과와 비슷한 수준이었다. 그러나 국내 의료기관에서 일반 신규간호사를 대상으로 오리엔

테이션을 시행하는 병원은 87.5%이며, 간호직무교육은 89.6%, 현장 교육은 95.8%가 시행하고 있는 것[20]에 비해 본 연구대상자인 진료지원간호사의 업무 전 사전 교육은 매우 부족할 수 있음을 알 수 있다. 본 연구결과, 대상자들의 업무에 대한 다중 응답 분석결과 처방업무가 가장 많았으며, 의료진 및 타부서와의 협력이나 조정, 상처나 drain 또는 tube 드레싱, 환자 및 가

족의 교육과 상담, 건강력 수집, 수술 assist, 침습적인 의료행위, 연구활동 순이었다. Kwak과 Park [1]의 연구결과, 진료지원간호사가 수행하는 업무는 환자의 교육과 상담, 보호자 및 가족의 교육/상담, 환자의 진료와 간호를 위한 관련 의료진, 타 부서와의 협력/조정, 합병증이 발생한 복잡한 수술상처 드레싱, 수술 및 시술보조 순으로 보고되었다. Kim 등[21]의 연구에서 진료지원간호사의 전반적인 업무활동은 환자의 교육과 상담이 가장 많았으며, 그 외 건강력 수집, 가족의 교육과 상담, 수술상처 드레싱, drain 또는 tube 드레싱, 검사처방, 수술보조 등의 업무를 하고 있는 것으로 보고되었다. 이러한 결과를 통해 진료지원간호사의 업무는 대부분 처방, 드레싱, 수술보조와 같은 진료영역의 업무가 많음을 알 수 있고, 진료지원간호사들이 환자와 보호자 및 가족을 대상으로 하는 교육과 상담 또한 전공의들이 설명해야 하는 검사나 검사결과들에 대한 교육이나 상담을 주로 하는 경우가 많아 일반간호사의 업무와는 상이함을 알 수 있다. 그러나 이러한 업무들은 간호사의 업무로 명확하게 규정되어 있지 않아 법적 책임이 불가피한 상황도 발생할 수 있어 진료지원간호사의 업무를 명확히 하고 진료영역의 업무를 합법화 할 수 있는 제도적인 장치가 필요하다고 본다.

본 연구결과, 연구대상자인 진료지원간호사의 직무 스트레스 평균점수는 100점 만점에 45.72점으로 나타났다. 하위 영역을 살펴보면, 직무요구 55.54점, 보상부적절 53.44점, 직무자율성결여 48.41점, 조직체계 47.59점, 직무불안정 43.64점, 직장문화 40.79점, 관계갈등 30.63점의 순서로 나타났다. 진료지원간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Lee와 Jang [22]의 연구에서 직무 스트레스 정도는 평균 45.56점으로 본 연구와 비슷한 수준으로 나타났으며, 하위 영역도 하위영역별로 살펴보면, 직무요구 53.27점, 보상부적절 48.41점, 직무자율성결여 48.07점, 조직체계 47.01점, 직무불안정 45.68점, 직장문화 41.67점, 관계갈등 34.72점으로 본 연구와 유사한 것으로 나타났다. 본 연구결과, 진료지원간호사의 직무 스트레스의 하위영역에서 직무요구의 점수가 가장 높은 것으로 나타났다. 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등의 내용을 포함하고 있다[18]. 진료지원간호사는 전공의나 수련의의 부족을 해결하기 위한 목적으로 고용된 인력으로, 업무의 범위가 매우 넓고 업무량이 많기 때문에[1] 이들의 직무요구 스트레스가 높을 것으로 해석된다. 또한 Kim 등[4]은 진료지원간호사는 대체인력 부재로 휴가 시 본인의 부재로 인해 환자에게 피해를 주게 될지도 모르는 심리적 부담감 때문에 휴가 사용도 자유롭게 못하다고 보고하였다. 따라서, 진료지원간호사의 업무범위를

명확하게 명시하여 진료지원간호사의 직무요구를 감소시킬 수 있는 정책이 마련되어야 한다고 본다.

본 연구결과 연구대상자인 진료지원간호사의 조직몰입 평균점수는 5점 만점에 3.09점이었다. 동일한 도구를 사용하여 외과계 진료지원간호사를 대상으로 측정한 연구결과를 살펴보면, 평균 점수는 3.28점으로 본 연구보다 다소 높았다[23]. 반면, 일반간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 선행연구를 살펴보면 평균 점수는 3.38점[24]으로 나타나 본 연구대상자인 진료지원간호사의 조직몰입의 평균 점수는 일반간호사와 비교하여 낮은 편임을 알 수 있다. 조직몰입은 개인의 특성, 관리스타일, 조직에 대한 지각 및 근무환경에 의해서 영향을 받는다[25]. 일반간호사들은 간호부 소속으로 근무환경이 명확하지만 진료지원간호사들은 병원의 요구에 따라 업무가 수시로 변경되면서[4] 진료부 근무환경도 간호부 근무환경도 아닌 모호한 상태로 있는 경우가 많다. 미국의 PA제도는 업무의 범위가 정확하게 명시되어 있고, 의과대학 커리큘럼을 모델로 한 전문 프로그램을 수료하고 최소 2,000시간이 넘는 임상 실습을 통해 PA과정을 마치고 석사학위를 수여한 뒤 전문인력을 배출해내고 있다[26]. 그러나 우리나라의 진료지원간호사는 표준화되어 있지 않은 교육과정[27]과 자신의 직위에 대한 정체성 혼란, 전공의와 중복되는 업무의 불명확함, 일반 병동 간호사들과 모호한 관계 등[28], 구조적이고 조직적인 문제를 안고 있다. 그럼에도 불구하고 진료지원간호사는 현재 전공의가 부족한 진료과의 인력난 해소를 위해 계속 증가하는 추세에 있다[3]. 따라서 진료지원간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 역할정립, 표준화된 업무지침, 공식적인 교육과정 등의 제도적인 개선이 필요하리라 생각된다. 덧붙여, 앞으로도 전공의 수급 불균형문제는 당분간 지속될 것이기 때문에 진료지원간호사 제도를 법적 테두리 안에서 보호할 수 있는 정책 마련은 더욱 시급할 것으로 판단된다.

본 연구결과, 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증한 결과, 직무 스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향을 긍정심리자본이 부분매개하여 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 진료지원간호사의 조직몰입을 증진시키기 위해서는 이들의 직무 스트레스를 감소시키는 전략과 함께 매개역할을 하는 긍정심리자본을 향상시키기 위한 다양한 간호중재가 필요할 것으로 생각된다. 진료지원간호사는 제대로 표준화되어 있지 않은 교육과정[27]과 자신의 직위에 대한 정체성 확립, 전공의와 중복되는 업무의 불명확함, 일반 병동 간호사들과 모호한 관계형성 등[29] 구조적이고 체계적인 문제로 인해 스트레스

를 경험하고 있다. 따라서 진료지원간호사의 조직몰입을 높이기 위한 직무 스트레스를 낮출 수 있는 방안을 모색하고자 할 때 역할정립, 법적 보호 장치 마련, 표준화된 업무지침, 공식적인 교육과정 등 제도적인, 그리고 법적인 개선이 필요하리라 생각한다. 또한, 선행연구에서 병원의 조직적인 제도적 개편과 함께 긍정심리자본에 대한 교육은 진료지원간호사의 긍정심리자본을 증진시키는 것으로 보고하였다[14]. 그러므로, 진료지원간호사들이 긍정심리자본 향상을 위한 다양한 교육이나 활동에 참여할 수 있는 기회를 제공하고, 병원의 조직과 제도 개편을 통해 이들이 간호조직이라는 명확한 인식을 갖게 하면서 이들의 업무에 적절한 처우나 근무환경을 제공하는 것은 이들의 긍정심리자본을 증진시킬 뿐만 아니라 조직몰입도 향상시킬 수 있는 계기가 될 것으로 생각된다.

본 연구는 진료지원간호사의 직무 스트레스, 조직몰입 및 긍정심리자본의 관계를 알아보고 진료지원간호사 제도 문제점과 현황을 살펴본다는 데에 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일부 대학병원의 진료지원간호사를 대상으로 하였기에 일반화하기에는 제한점이 있다. 따라서 추후 진료지원간호사의 조직몰입에 관한 전국 단위의 대규모 연구결과를 통해 진료지원간호사의 제도화에 적극 반영할 필요가 있다.

결론

본 연구는 진료지원간호사의 직무 스트레스, 조직몰입과 긍정심리자본의 관계를 파악하고, 직무 스트레스와 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하여 이를 근거로 향후 진료지원간호사의 조직몰입 향상을 위한 기초자료로 활용하고자 시도하였다. 본 연구결과, 본 연구대상 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입간의 관계에서 긍정심리자본은 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 진료지원간호사의 직무 스트레스를 낮추고 조직몰입을 높이기 위해 제도적인, 그리고 법적인 개선이 필요하고 긍정심리자본 향상을 위한 다양한 프로그램을 개발 및 운영이 필요할 것이다. 본 연구는 진료지원간호사의 직무 스트레스와 조직몰입, 그리고 긍정심리자본에 대해 알아보고 매개효과에 대해 규명했다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

REFERENCES

1. 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>
2. Lee BH, Kim HN, Lee E. A study on legal problems and countermeasures for the use of medical support personnel. Research report, vol 2011-16. Seoul: Korean Medical Association Research Institute For Healthcare Policy; 2011.
3. Hospital Nurses Association (KR). A survey on on the hospital nursing staffing (2021). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2022.
4. 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>
5. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior. 1979;14(2):224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
6. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. Journal of Applied Psychology. 2004;89(6):991-1007.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
7. 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>
8. Jang TU, Choi EJ. Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants. Journal of Korean Public Health Nursing. 2016;30(1):122-135.
<https://doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.122>
9. Oh EY, Kang KH, Kim KJ, Min HK. Research trend analysis on job stress of hospital nurses. Korean Journal of Hospital Management. 2018;23(1):16-27.
10. Han KS, Kim TY. The effect of emotional labor, job stress and way of coping on the organizational commitment of nurses in a general hospital. The Korean Journal of Stress Research. 2015;23(1):39-48. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2015.23.1.39>
11. Kim GS, Cho IS. The effects of job stress of nurses working in the general hospitals on their turnover intention-mediating effects organizational commitment. Journal of the Korean Applied Science and Technology. 2019;36(2):656-667.
<https://doi.org/10.12925/jkocs.2019.36.2.656>
12. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University press; 2007.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
13. Kim SO, Wang MS. A study on emotional labor, positive resources and job burnout in clinical nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2015;16(2):1273-1283.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1273>

14. Jang YM, Park JY. The effect of job stress on health promotion behaviors of nurses in a regional general hospital: The mediating effects of positive psychological capital and nursing work environment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(3):160-170.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.160>
15. Kim HY, Nam SK. The effects of positive psychology capital on job stress and organizational commitment: mediating effect of happiness. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(3):553-561. <https://doi.org/10.35873/ajmaha.2018.8.3.051>
16. Ju EA, Park MH, Kim IH, Back JS, Ban JY. Changes in positive psychological capital, organizational commitment and burn-out for newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):327-336.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.327>
17. Choi SY. The mediating effects of positive psychological capital on the relationship between early childhood teachers burn-out and organizational commitment. *Journal of Counseling Psychology Education Welfare*. 2021;8(3):233-247.
18. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317.
19. Kim SK. Human behavior in organization. 4th ed Seoul: Myungkyungsa; 2008.
20. Kwon IG, Cho YA, Cho MS, Yi YH, Kim MS, Kim KS, Choi AS. New graduate nurses' satisfaction with transition programs and experiences in role transition. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):237-250.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.237>
21. 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.
22. Lee KO, Jang KS. The effect of role conflict and job stress on job satisfaction of physician assistant nurses in university hospitals. *Nursing and Health Issues*. 2017;22(1):46-55.
23. Yoo SH, Kim MS, Park HS. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2019;44(4):339-348.
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.339>
24. Kwon SN, Park HJ. Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):241-250.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
25. Vagharseyyedin SA. An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2016;21(2):107.
<https://doi.org/10.4103/1735-9066.178224>
26. AAPA PA scope of practice [Internat]. Alexandria, VA: American Academy of PAs; 2019. [updated 2019, September; cited 2024 April 20]. Available from
<https://www.aapa.org/download/94175/?tmstv=1722218892>
27. Yang IS, Kang JS. Adaptation process of role conflict for clinical nurse specialist. *Journal of Qualitative Research*. 2012;12(1):24-35.
28. Yun HJ, Lee SR, Song JH. Exploration of research trends on organizational commitment of Korean nurses using network analysis. *Health Service Management Review*. 2021;15(2):55-74. <https://doi.org/10.18014/hsmr.2021.15.2.55>
29. Yun SY, Uhm DC. Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *Journal of Academia Industrial Technology*. 2011;12(11):4914-4923.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11>