



종합병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향

김미자¹⁾ · 최정실²⁾

¹⁾가천대학교 간호대학원, ²⁾가천대학교 간호대학

Effects of Perception of the Healthcare Accreditation, and Job Stress on Turnover Intention in Nurses

Kim, Mi Ja¹⁾ · Choi, Jeong Sil²⁾

¹⁾Graduate School of Nursing, Gachon University, Incheon

²⁾College of Nursing, Gachon University, Incheon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the perception of the healthcare accreditation and the level of job stress and also to identify the factors affecting turnover intention in general hospital nurses. **Methods:** This cross-sectional study was performed using questionnaires. Data were collected from 230 nurses who worked at one general hospital from February 20 to April 10, 2014. Data were analyzed with independent t test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and regression using SPSS/WIN v 21.0. **Results:** The scores of perception of the healthcare accreditation, job stress, and turnover intention were 3.05 out of 5, 4.30 out of 5, and 3.18 out of 5. A positive correlation was observed between turnover intention and job stress. Turnover intention was negatively correlated with perception. The factors affecting turnover intention were the perception of healthcare accreditation (35.3%), total clinical experience (12.3%) and job stress (7.4%). The total explanatory power was 55.3%. **Conclusion:** The perception of the Healthcare Accreditation was confirmed as a new factor affecting turnover intention in nurses. These findings can be utilized to the development of strategies for reducing job stress, and enhancing perception and resulting in both the quantitative and qualitative development of the healthcare system.

Key Words: Accreditation, Perception, Stress, Turnover

서론

1. 연구의 필요성

의료기관인증제란 의료기관의 의료서비스에 대한 인증을 통해 의료서비스 제공과정에서 환자 안전의 수준과 의료의 질 향상을 위해 자발적, 지속적으로 노력하도록 하여 소비자와 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 제도이다. 의료

기관 인증제는 평가 기준이 정량화되지 못하고 의료기관의 질 개선 자료로 유용성이 떨어진다는 기존의 의료기관평가제도의 단점을 보완하고자 2009년부터 새롭게 실시되었다(Kim, Kang, Kim, Park, & Park, 2007; Korea Institute for Healthcare Accreditation [KIHA], 2011). 의료기관 인증기준은 전체 4개 장, 15개 절, 44개 범주, 109개 기준, 477개 조사 항목으로 구성되어 있다. 기존 의료기관평가의 평가기준과 비교하여 환자안전이 강조되었으며, 의료 서비스 질 향상 활동, 의료

주요어: 인증, 인식, 스트레스, 이직

Corresponding author: Choi, Jeong Sil

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambakmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 406-799, Korea.
Tel: +82-32-820-4211, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: jschoi408@empal.com

- 이 논문은 제1저자 김미자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Gachon University.

Received: Jun 25, 2015 / Revised: Jul 20, 2015 / Accepted: Jul 21, 2015

기관 조직 관리와 운영이 보장되었고, 구조중심의 시설, 장비 수준은 삭제하여 경쟁적 시설, 장비 보강 형태를 개선할 수 있도록 하였다(KIHA, 2011).

2013년부터는 정신병원과 요양병원도 의무적으로 인증을 받도록 개정되면서 중소규모의 병원부터 상급 종합병원까지 다양한 규모의 다수 의료기관에서 의료기관인증을 대비하는 움직임이 일고 있다(Kim, U. H., 2012). 그러나 대부분 병원은 급변하고 있는 평가제도 변화에 따라 충분한 준비나 교육 등의 사전준비가 부족하고, 의료기관인증제에 대한 인식의 평가가 이루어 지지 못한 시점에서 의료기관인증제를 평가받게 되었다.

특히 병원조직에서 가장 큰 비중을 차지하는 인적 자원인 간호부서는 평가에 대비해 많은 준비와 수검을 받아야 하는 주요부서이다. 따라서 평가 기간 동안 업무가 과중되고, 경우에 따라 임시방편적으로 만들어내는 결과물 등으로 인해 평가제도에 부정적 태도를 보이기도 하였다(Yoo & Chung, 2008). 부정적 태도는 간호사의 직무 스트레스로 이어지며 이로 인해 간호사의 업무 과부하, 간호사들의 업무 의욕의 상실로 이어졌고, 심지어는 평가를 피할 수만 있다면 부서를 떠나거나 사직하고 싶다는 충동을 갖게 되었다. 이러한 현상은 간호사의 직급 고하를 막론하고 나타나고 있다(Yi et al., 2011).

한편 이직의도란 조직 구성원이 조직에 속하는 것을 포기하고 현 직장을 떠나려는 의도로서 가까운 미래에 현 직장을 자발적으로 떠나고 싶어 하는 의도를 의미한다(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Mun, 2010). 따라서 국내 의료기관의 경우 의료기관인증제 인식과 직무 스트레스로 인하여 사직하고 싶다는 이직의도에 대하여 질적 연구로서 뿐 아니라 실제 영향 요인으로서의 조사가 필요한 시점이라고 생각된다.

또한 의료기관인증제를 획득한 의료기관은 자체 평가를 실시하고 그 주요 실적 지표를 관리해야 하며(KIHA, 2011), 이로 인해 자체에서 모의 의료기관인증제 평가 및 추가되는 준비를 해야 하는 상황에 놓이게 되었다. 따라서 의료기관인증제 평가 관련하여 많은 부분을 차지하게 되는 간호사는 타 직종에 비해 지속적인 스트레스를 겪고 있으며, 특히 평가와 관련하여 스트레스를 많이 받고 있다고 보고되고 있다(Kim, U. H., 2012). 지금까지 수행된 연구는 주로 의료기관평가에 대한 연구로 병원 직원들의 인식과 직무 스트레스 조사(Bae, 2009), 병원 간호사의 질 관리 및 의료기관평가제도에 대한 인식과 간호업무성과와의 관계를 다루는 연구가 진행되었고(Yoo & Chung, 2008), 국제의료기관평가는 인식도 조사와 간호업무성과와의 관계에 대한 연구가 진행되었다(Yang &

Choi, 2014). 그러나 의료기관 인증제에 대한 연구는 의료진의 인증에 대한 인식과 태도가 조사되었고(Cho, 2012), 특히 간호사의 인증제에 대한 인식과 인증제를 겪으면서 느끼게 되는 직무 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 아직까지 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 4년마다 반복적으로 시행되는 의료기관 인증제에 대하여 간호사의 인식과 직무 스트레스 정도를 조사하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 또한 이러한 연구결과를 토대로 의료기관인증제의 안정적 정착과 간호사들의 평가 관련한 직무 스트레스를 줄이는 방안을 모색하여 이직의도를 줄일 수 있는 양적, 질적 발전에 도움이 되고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스, 이직의도의 정도를 조사한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스, 이직의도와와의 관계를 파악한다.
- 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 의료기관인증제를 경험한 간호사들의 의료기관 인증제에 대한 인식 및 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 B시에 소재한 563 병상 규모의 2차 종합병원의 병동, 중환자실, 수술실, 외래, 응급실에 근무하는 간호사로 의료기관인증제를 1회 이상 경험한 경우로 하였다.

3. 자료수집

자료수집기간은 2014년 2월 20일 부터 3월 10일 까지 연구

심의위원회의 승인을 받아 수행하였으며(HIRB-00E72-002), 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구 동의를 서면으로 확인한 후 설문지를 배부하여 수집하였다. 표본수 결정은 G*Power 3.1.2 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)를 이용하여 본 연구에 필요로 되는 표본 수를 산출하였다. 예측요인의 수 15, 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기 .15, 검정력 .95를 선정할 때 다중회귀분석에 필요한 표본수는 199명이 산출되어, 탈락의 가능성을 고려하여 240명을 대상으로 초기 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 답변이 불성실하거나 설문을 거부한 대상자를 제외하고 230명(91.7%)이 최종대상자로 선정하였다. 익명과 비밀보장을 약속하였고, 참여자의 익명성 보장과 연구목적만으로 자료를 활용할 것과 참여를 원치 않는 경우에는 참여하지 않아도 됨을 알려주었다. 설문지 작성에 소요된 시간은 약 20분 정도이었다.

4. 연구도구

본 연구에 사용된 설문지는 대상자의 일반적 특성과 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스, 이직의도에 관한 내용으로 구성되어 있다. 대상자의 일반적 특성 13문항, 의료기관인증제 인식 16문항이며 세부 사항으로는 의료기관인증제 인지도 4문항, 의료의 질 향상 인식 4문항, 내부 구성원 만족도 인식 4문항, 의료기관인증제 운영성과 인식 4문항이며, 직무 스트레스 5문항, 이직의도 5문항으로 총 39문항으로 이루어져있다.

1) 일반적인 특성

일반적인 특성은 의료기관인증제 인지도, 의료의 질 향상 효과, 간호사 만족, 병원 운영성과를 조사하기 위해 개발한 Choi (2011)의 연구에서 제시된 변수를 참조하여 본 연구목적에 맞도록 수정·보완하였다. 13개 변수를 추출하였으며 변수로는 성별, 연령, 결혼상태, 최종 학력, 총 임상근무경력, 현 부서 경력, 근무병동, 근무형태, 직위, 월수입, 의료기관평가 횟수, 의료기관인증제 횟수, 의료기관인증제 연장 근무 경험 유. 무로 선정하였다

2) 의료기관인증제에 대한 인식

의료기관인증제에 대한 인식은 평가를 받게 되는 간호사들이 인증 평가에 대한 기본 목적과 취지, 그리고 의료기관인증평가제의 평가 항목에 대한 이해가 충분히 있는지에 대한 점

수이다(Choi, 2011; Kim, U. H., 2012). 의료기관 인증제 대한 인식은 Kim, U. H.(2012)와 Choi (2011)의 도구를 참조하여, 의료기관 인증제를 경험한 후의 인식으로 적합하게 수정·보완하여 사용하였다. 전반적인 인식 4문항, 질향상 효과 인식 4문항, 내부구성원 만족인식 4문항, 운영성과 인식 4문항 총 16문항으로 내용타당도를 위해 간호학 교수 2인, 질관리 전담간호사 2인의 자문을 구하였고, Content Validity Index (CVI)는 1.0이었다. 5점 척도로 점수가 높을수록 의료기관인증제에 대하여 긍정적인 인식을 가진다는 것을 의미하며 본 연구에서 신뢰도계수 Cronbach's α 값은 전반적인 인식 .78, 질향상 효과 인식 .82, 내부구성원 만족인식 .82, 운영성과 인식 .81로 전체적으로 .81로 나타났다.

3) 직무 스트레스

직무 스트레스는 의료기관인증제를 경험한 후의 스트레스로 Lee (2013)가 사용한 도구를 의료기관 인증제로 적합하게 수정·보완하여 사용하였다. 간호학 교수 2인, 질관리 전담간호사 2인내용 타당도 검증결과 CVI는 1.0이었다. 총 5 문항으로 구성되었으며 Likert 식 5단계 평정 척도로 점수가 높을수록 의료기관인증제 평가와 관련된 직무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. Lee (2013)의 개발당시 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .79였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

4) 이직의도

이직의도란 조직 구성원이 조직에 속하는 것을 포기하고 현 직장을 떠나려는 의도로서 가까운 미래에 현 직장을 자발적으로 떠나고 싶어 하는 의도를 의미한다(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Mun, 2010). 의료기관인증제를 경험한 후 간호사의 이직의도 측정도구는 Mobley, Horner와 Hollingsworth (1978)가 개발하고 Mun (2010)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 문항은 5문항이며, Likert 식 5단계 평정 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Mun (2010)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .91이었다.

5. 자료분석

본 연구에 수집된 총 230부의 자료는 SPSS/WIN 21 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성 및 변수의 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 측정도구의

내적 일관성 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 각 변수들은 정규분포검증결과 모두 정규분포를 나타내어 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 실시하였고 사후검정 방법으로는 Scheffé test를 이용하였다. 의료기관인증제에 대한 인식, 간호사 직무 스트레스, 이직의도의 변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients를 산출하였다. 이직의도의 영향요인 알아보기 위하여 이직의도에 유의한 차이를 보인 일반적 특성과 유의한 상관관계를 보인 변수를 투입하여 단계적 회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 여자가 97%(223명)로 대부분이었으며, 평균 연령은 33.3세로 만 20세에서 30세 미만이 39.1%(90명), 결혼 여부는 기혼이 53.0%(122명), 최종학력은 4년제 53.0%(122명)로 가장 많았다. 총 임상 경력은 10년 이상이 45.7%(105명)로 가장 많았고 평균 임상 경력은 10.8년으로 나타났으며, 현 부서 경력은 1년에서 5년 미만인 56.1%(129명)로 가장 많았고 평균 현부서 경력은 5.0년으로 나타났다. 근무부서는 병동 36.1%(83명), 근무형태는 3교대 59.1%(136명), 직위는 일반간호사가 87.4%(201명), 월수입은 300만원 미만이 57.4%(132명)로 가장 많았다. 그리고 병원 평가 관련한 질문에서는 의료기관평가 횟수에서 2회가 48.3%(111명)로 가장 많았고, 평균 1.8회로 나타났다. 의료기관인증제 실시 횟수는 1회가 81.3%(187명)로 가장 많았으며 평균 실시횟수는 1.3회로 나타났다. 또한 의료기관인증제로 인한 연장 근무의 유무에서는 있다가 97.4%(224명)로 높게 나타났다(Table 1).

2. 의료기관인증제에 대한 인식 및 직무 스트레스, 이직의도의 특성

의료기관인증제에 대한 인식은 5점 만점에 3.05 ± 0.56 으로 나타났으며 의료기관인증제 관련한 간호사의 직무 스트레스는 4.30 ± 0.66 점(5점 만점)이었으며, 이직의도는 3.18 ± 0.90 점(5점 만점)이었다. 의료기관인증제 인식의 세부 항목별 점수를 살펴보면 전반적인 의료기관인증제 인식은 3.34 ± 0.64 점(5점 만점), 의료기관인증제 질 향상 효과에 대해서

Table 1. Demographic Characteristics (N=230)

Characteristics	Categories	n (%) or M \pm SD
Gender	Male	7 (3.0)
	Female	223 (97.0)
Age (year)		33.3 \pm 6.8
	20~29	90 (39.1)
	30~39	87 (37.8)
	≥ 40	53 (23.0)
Marital status	Unmarried	108 (47.0)
	Married	122 (53.0)
Level of education	College	71 (30.9)
	University	122 (53.0)
	\geq Master	37 (16.1)
Total clinical experience (year)		10.8 \pm 6.7
	1~4	34 (14.8)
	5~9	91 (39.6)
	≥ 10	105 (45.7)
Clinical experience in currently working department (year)		5.0 \pm 4.2
	1~4	129 (56.1)
	5~9	71 (30.9)
	≥ 10	30 (13.0)
Type of department	General ward	83 (36.1)
	ICU	43 (18.7)
	OPD	39 (17.0)
	ER	22 (9.6)
	OR	29 (12.6)
	Other	14 (6.1)
Type of job	Fixed	87 (37.8)
	3 Shift	136 (59.1)
	Other	7 (3.0)
Position	Staff nurse	201 (87.4)
	Charge nurse	12 (5.2)
	Head nurse	17 (7.4)
Monthly income (10,000 won)	< 300	132 (57.4)
	300~ < 400	68 (29.6)
	≥ 400	30 (13.0)
The number of healthcare evaluations conducted		1.8 \pm 0.9
	0	16 (7.0)
	1	69 (30.0)
	2	111 (48.3)
	≥ 3	34 (14.8)
The number of healthcare accreditation conducted		1.3 \pm 0.6
	1	187 (81.3)
	2	28 (12.2)
	≥ 3	15 (6.5)
Overtime preparing for healthcare accreditation	Yes	224 (97.4)
	No	6 (2.6)

ICU=Intensive care unit; OPD=Out patient department; ER=Emergency room; OR=Operation room.

는 3.04 ± 0.70 점(5점 만점)로 나타났다. 그리고 의료기관인증제 간호사 만족에 대해서는 2.62 ± 0.76 점(5점 만점), 의료기관인증제 운영성과에 대해서는 3.22 ± 0.59 점(5점 만점)으로 나타났으며, 이 중 전반적인 인식이 가장 높았고 간호사 만족이 가장 낮았다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령($F=48.50, p<.001$), 결혼상태($F=19.69, p<.001$), 최종 학력($F=22.67, p<.001$), 총 임상경력($F=27.68, p<.001$), 현부서 경력($F=3.53, p=.031$), 근무부서($F=4.88, p<.001$), 근무형태($F=16.23, p<.001$), 직위($F=17.76, p<.001$), 월수입($F=30.02, p<.001$), 의료기관평가 횟수($F=6.30, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 각 변수별 사후 검정 결과 이직의도는 연령의 경우 20~30세 미만이 30~40세 미만보다 높았고, 30~40세 미만이 40세 이상보다 유의하게 높았다. 최종학력은 3년제와 4년제가 대학원 이상보다 유의하게 높았고, 총 임상경력 10년 이상이 1~5년 미만과 5~10년 미만보다 유의하게 낮았다. 현부서 경력은 5~10년 미만이 10년 이상보다 유의하게 높았고, 근무부서는 중환자실이 외래보다 유의하게 높았다. 근무형태는 3교대근무가 상근보다 유의하게 높았고, 직위는 일반간호사가 책임간호사나 수간호사보다 유의하게 높았다. 월수입은 300만원 미만이 300~400만원 미만보다 높았고, 300~400만원 미만이 400만원 이상 보다 유의하게 높았다. 의료기관 평가횟수는 0회나 1회가 2회보다 유의하게 높았다. 그러나 성별, 의료기관인증제 횟수, 의료기관인증제 연장 근무의 유, 무의 특성에 따라서는 유의한 차이가 없었다(Table 3).

4. 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스와 이직의도와의 상관관계

의료기관인증제에 대한 인식은 직무 스트레스와 유의한 음

의 상관관계가 있었고($r=-.31, p<.001$), 이직의도에 대해서는 유의한 음의 상관관계($r=-.60, p<.001$)를 나타내었다. 또한 이직의도와 직무 스트레스는 유의한 양의 상관관계($r=.48, p<.001$)를 나타내었다(Table 4).

5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Dubin-Watson 통계량이 2.07로 2와 가까워 자기 상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 공차한계(tolerance)가 .78로 .1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 1.29로 10을 넘지 않았고, 상태지수(CI)는 24.7로 30 미만인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 개인적 특성에서 유의한 차이를 보인 변수인 연령, 결혼상태, 최종 학력, 총 임상경력, 현 부서경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 월수입, 의료기관 평가횟수 중 명목변수는 더미처리 하였으며, 의료기관인증제에 대한 인식 및 직무 스트레스를 투입하여 다중회귀 분석을 하였다. 분석결과 이직의도에 대하여 의료기관인증제 인식, 총 임상경력, 직무 스트레스가 유의한 변수로 총 설명력은 55.3%였다. 세부항목별로 의료기관인증제에 대한 인식은 이직의도를 35.3%를 설명하였고, 총 임상경력 12.3%, 직무 스트레스는 7.4%를 추가적으로 설명하였다(Table 5).

논 의

2009년부터 새롭게 실시된 의료기관 인증제에 대한 관심이 증대되면서 중소규모의 병원부터 상급 종합병원까지 다양한 규모의 다수 의료기관에서 의료기관인증제를 대비하는 움직임이 일고 있다(Kim, U. H., 2012).

본 연구에서 의료기관인증제에 대한 인식은 5점 만점에

Table 2. Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress, and Turnover Intention (N=230)

Variables	Categories	M±SD	Range
Perception of the healthcare accreditation	Perception of general information	3.34±0.64	1~5
	Perception of quality improvement	3.04±0.70	1~5
	Perception of internal satisfaction	2.62±0.76	1~5
	Perception of outcome	3.22±0.59	1~5
	Total	3.05±0.56	1~5
Job stress		4.30±0.66	1~5
Turnover intention		3.18±0.90	1~5

Table 3. Turnover Intention by General Characteristics

(N=230)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p
Gender	Male	3.02±0.74	0.20	.665
	Female	3.18±0.90		
Age (year)	20~29	3.60±0.78 ^a	48.50	< .001 a > b > c
	30~39	3.25±0.64 ^b		
	≥ 40	2.32±0.85 ^c		
Marital status	Unmarried	3.44±0.84	19.69	< .001
	Married	2.94±0.87		
Level of education	College	3.27±0.76 ^a	22.67	< .001 a, b > c
	University	3.37±0.78 ^b		
	≥ Master	2.35±1.02 ^c		
Total clinical experience (year)	1~4	3.58±0.75 ^a	27.68	< .001 a, b > c
	5~9	3.25±0.73 ^b		
	≥ 10	2.74±0.87 ^c		
Clinical experience in currently working department (year)	1~4	3.19±0.92	3.53	.031 a > b
	5~9	3.30±0.79 ^a		
	≥ 10	2.80±0.93 ^b		
Type of department	General ward	3.22±0.90	4.88	< .001 a > b
	ICU	3.52±0.75 ^a		
	OPD	2.66±0.81 ^b		
	ER	3.30±0.83		
	OR	3.28±0.85		
	Other	2.81±1.04		
Type of job	Fixed	2.80±0.90 ^a	16.23	< .001 a < b
	3 Shift	3.44±0.79 ^b		
	Other	2.74±0.98		
Position	Staff nurse	3.28±0.83 ^a	17.76	< .001 a > b, c
	Charge nurse	3.00±0.83 ^b		
	Head nurse	2.03±0.81 ^c		
Monthly income (10,000 won)	< 300	3.45±0.76 ^a	30.02	< .001 a > b > c
	300~ < 400	3.06±0.85 ^b		
	≥ 400	2.00±0.83 ^c		
The number of healthcare evaluations conducted	0	3.77±0.71 ^a	6.30	< .001 a, b > c
	1	3.38±0.88 ^b		
	2	2.95±0.80 ^c		
	≥ 3	3.19±1.07		
The number of healthcare accreditation conducted	1	3.17±0.87	1.29	.289
	2	3.03±0.91		
	≥ 3	3.49±1.08		
Overtime preparing for healthcare accreditation	Yes	3.18±0.89	0.49	.620
	No	3.00±1.14		

ICU=Intensive care unit; OPD=Out patient department; ER=Emergency room; OR=Operation room; a, b, c: Scheffé test.

Table 4. Correlation among the Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress, and Turnover Intention

(N=230)

Variables	PHA	Job stress	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)
PHA	1	-	-
Job stress	-.31 (< .001)	1	-
Turnover intention	-.60 (< .001)	.48 (< .001)	1

PHA=Perception of the healthcare accreditation.

Table 5. Influencing Factors on the Turnover Intention

(N=230)

Variables	B	β	t	p	R ²	Cumulative R ²	F	p
PHA	-0.59	-.37	-7.21	< .001	.356	.356	126.08	< .001
Total clinical experience	-0.05	-.33	-6.65	< .001	.123	.479	44.95	< .001
Job stress	0.41	.30	6.34	< .001	.074	.553	40.24	< .001

PHA=Perception of the healthcare accreditation.

3.05점으로 Cho (2012)가 연구한 의료기관인증제에 대한 의료기관 근무자들의 인식 3.35점, Lee (2013)가 조사한 비인증병원과 인증병원을 비교한 의료기관 인증 인식 3.25점보다 다소 낮은 점수였다. 이러한 결과는 본 연구대상병원이 기존 연구인 대학병원급이 아닌 종합병원으로 대상자에 차이가 있고, 종합병원 급까지 인증제를 요구하는 흐름에 따라 인증제가 진행되면서 기존연구보다 인증제에 대한 인식이 다소 낮게 평가된 것으로 생각된다. 하위영역별로 보면 의료기관인증제에 대한 인식에 대한 전반적인 인지도가 가장 높았으며, 간호사 만족도 영역이 가장 낮게 나타났다. 이러한 하위영역별 특성은 의료기관평가나 국제의료기관평가에서 조사된 하위영역별 특성에서 전반적인 인지도가 가장 높고, 간호사 만족도 영역이 가장 낮았다는 것과 유사한 결과였다(Choi, 2011; Yang & Choi, 2014). 따라서 평가의 종류에 무관하게 간호사의 만족도 부분은 여전히 해결해야 하는 문제임을 시사하고 있다.

간호사는 인간의 생명을 다루는 직업적 특성 때문에 다른 직종과는 달리 스트레스가 많은 업무와 환경 속에서 직무를 수행하며, 타 직종보다 스트레스가 높다(Claus, 1980). 본 연구에서 의료기관인증제로 인한 간호사의 직무 스트레스는 5점 만점에 4.30점으로 의료기관인증제 준비로 인한 Cho (2012)의 연구에서 3.35점보다 비교적 스트레스 정도가 높았다. 종합병원에 속하는 민간중소병원들의 경우 외래는 의원과 경쟁하고 입원은 상급종합병원인 3차 대형병원들과 경쟁하고 있으며, 저임금과 높은 노동 강도로 인해 병원인력수급에 어려움을 겪고 있으며 스트레스 강도 또한 높게 나타나고 있다(Choi & Park, 2012). 따라서 의료기관 인증제로 인한 스트레스가 높게 조사된 것은 적은인력과 강도 높은 업무에 평가까지 준비하면서 나타난 결과라고 생각되며, 평가 관련 직무 스트레스와 일반적인 스트레스에 대한 상관성을 추후 후속연구로 고려해야 할 것이다.

본 연구에서 의료기관인증제를 경험한 후 간호사의 이직의도는 평균 3.18점으로 의료기관인증제를 경험한 후 조사된 이직의도에 대해서는 선행연구가 없어 비교가 어려웠다. 응급실 간호사의 외상 후 이직의도는 3.20점(Han & Lee, 2013), 중

합병원과 대학병원의 간호사의 이직의도 3.28점(Kim, 2007), 대학병원 간호사 이직의도 3.66점으로(Kang, 2013) 이직의도는 대상자의 특성이나 부서 등에 따라 다양하게 나타나고 있었고, 의료기관인증제와 관련한 이직의도는 타 연구에 비하여 다소 낮은 수준이었다. 그러나 인증제수검이라는 단일한 사건과 관련한 이직의도라는 점을 고려한다면 이에 대한 심각성을 고려해야 하며, 인증제와 관련한 이직의도에 대한 관리와 인식이 필요하다고 생각한다.

간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도에서는 연령, 결혼 상태, 최종학력, 총 임상 경력, 현 부서 경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 월수입, 의료기관평가 횟수에 따라 유의한 차이가 있었고 Kim (2007)의 연구에서도 연령, 학력, 결혼유무, 월수입, 근무경력, 직위 등이 유의한 차이를 보여 부분적으로 일치하는 결과를 나타내었다.

간호사의 의료기관인증제에 대한 인식은 직무 스트레스와 이직의도에 대해 음의 상관관계가 있었고, 이직의도와 직무 스트레스는 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 Kim, S. H.(2012)의 연구에서 직무 스트레스가 국제의료기관평가 인식 및 태도에 음의 상관관계를 보였다는 결과와 Yang과 Choi (2014)의 연구에서 직무 스트레스가 높을수록 이직의도를 동반한 소진을 경험 한다는 것과 유사한 결과를 보여주었다. 즉 의료기관 인증제와 관련한 이직의도를 낮추기 위하여 인증제에 대한 인식을 높이고, 관련한 직무 스트레스를 낮추어야 한다는 것을 보여주고 있다.

본 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 요인은 의료기관인증제에 대한 인식, 총 임상경력, 직무 스트레스로 총 설명력은 55.3%였다. 세부항목별로 보면 특히 의료기관인증제에 대한 인식이 이직의도의 35.3%로 가장 많은 부분을 차지하고, 임상경력 12.3%, 직무 스트레스가 7.4%를 설명하였다. 이러한 결과는 비록 평가와 관련하여 이직의도를 조사하고 관련요인을 조사한 연구가 없어 비교는 어려우나 평가로 인해 업무가 과부하 되고, 스트레스의 강도가 점차 증가하며(Yi et al., 2011) 이직의 중요한 요인이 되고 있다는 것을 나타내고 있다. 결국 이러한 지속적인 스트레스는 감당하기 어려운 정도

로 지속하게 되고, 일부 간호사들은 사직하거나 부서를 떠나고 싶다는 등의 심리상태까지 이르게 된다는(Yang & Choi, 2014; Yi et al., 2011) 점을 뒷받침할 수 있는 것으로 간호인 모두가 다시금 생각해봐야 할 결과이다. 특히 경력이 낮을수록 이직의도가 증가하고 있다는 점을 고려하여 평가라는 새로운 과제에 직면한 경력이 적은 간호사들에 대한 체계적인 관리가 필요하다는 것을 보여주고 있다.

이상의 결과는 간호사의 이직의도에 의료기관인증제에 대한 인식이 새로운 요인으로 조사되었다는 것에 대해 의의가 있으며 4년마다 시행되고 있는 의료기관인증제 평가에 대해 직무 스트레스가 올라가지 않도록 세심하게 관리해주는 배려가 무엇보다도 중요하다 하겠다. 또한 의료기관인증제에 대한 인식을 향상시키기 위하여 간호사와 해당 기관에서는 의료기관인증제에 의해 나타난 긍정적인 효과를 공유하거나 인센티브제를 도입하고, 임상경력에 따른 차별화된 관리 프로그램을 적용하는 등 구체적인 방안을 모색해야 할 것이다(Woo et al., 2013).

평가는 어느 시기에나 계속 이루어졌다. 이젠 평가에 대한 주체가 평가를 준비하는 내부 구성원인 간호사임을 직시하여 간호사가 인식하고 있는 의료기관인증제 평가의 내용을 점검하고 부족한 부분을 향상시킬 수 있는 방법적인 모색이 필요하며, 의료기관인증제로 인해 발생하는 직무 스트레스를 효과적으로 관리하여 이직의도가 증가하지 않도록 하는 전략적인 정책과 제도가 마련되어야 할 것이다.

결론

본 연구는 의료기관인증제를 경험한 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스와 이직의도를 조사하고, 이들의 상관관계 및 이직의도의 영향요인을 규명하기 위해 수행되었다. 의료기관인증제에 대한 인식은 3.05점(5점 만점)으로 하위요인에서 간호사 만족 점수가 가장 낮게 나타나 의료기관인증제에 대한 간호사의 만족도가 떨어진다는 것을 알 수 있었다.

평가 후 직무 스트레스는 4.30점(5점 만점)으로 높은 수준이었으며, 이직의도는 3.18점이었다. 의료기관인증제에 대한 인식은 직무 스트레스와 이직의도에 음의 상관관계가, 이직의도와 직무 스트레스는 양의 상관관계로 이직의도를 낮추기 위하여 인증제에 대한 인식을 높이고, 관련한 직무 스트레스를 낮추어야 한다는 것을 보여주었다.

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 의료기관인증

제에 대한 인식, 총 임상경력, 직무 스트레스가 유의한 변수로 총 설명력은 55.3%였다. 세부항목별로 의료기관인증제 인식은 이직의도를 35.3%로 가장 높게 설명하였고, 총 임상경력은 12.3%, 직무 스트레스는 7.4%를 추가적으로 설명하였다. 이상의 연구결과를 종합해 볼 때 의료기관인증제에 대한 인식은 간호사의 이직의도에 중요한 변수로 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 의료기관인증제에 대한 인식을 높일 수 있는 효과적인 교육 및 체계적인 프로그램 개발과 함께 인센티브제도 도입등과 같은 조직적인 차원의 지원이 필요하다. 또한 간호사의 스트레스를 낮추고 신규간호사나 경력이 적은 간호사에 대한 관리가 이루어져야 할 것이다.

추후 연구에서는 연구기관이나 대상을 확대하여 주기적으로 반복되고 있는 의료기관인증제에 대한 인식 및 직무 스트레스와 이직의도를 조사해 볼 것을 제안한다. 또한 기존 의료기관평가 제도 및 국제의료기관평가와의 비교 분석도 수행해 볼 것을 제안한다.

REFERENCES

- Bae, J. I. (2009). *A study on hospital staff's perception of and attitudes toward the medical institute accreditation system: Focused on those working for the public hospitals*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Cho, H. J. (2012). *Hospital employee's recognition and attitudes for healthcare accreditation*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Busan, Busan.
- Choi, J. S., & Park, S. M. (2012). Comparison of job stress, hardness, and burnout of nurses between advanced general hospitals and general hospitals. *Journal of Korea Contents Association*, 12(3), 251-259.
<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.03.251>.
- Choi, Y. S. (2011). *Effect of nurses' awareness on medical institution evaluation on nursing performance*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Claus, K. E. (1980). *The nature of stress: Living with stress and promoting well-being*. St. Louis: C. V. Mosby.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
<http://dx.doi.org/10.3758/bf03193146>
- Han, J. W., & Lee, B. S. (2013). Relationship between post-traumatic stress, job stress and turnover intention among emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 340-350.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.340>

- Kang, S. J. (2013). Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(3), 372-381.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
- Kim, E. K., Kang, M. A., Kim, Y., Park, J. H., & Park, J. H. (2007). Opinions and strategies on the national hospital evaluation program. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*(1), 40-45.
- Kim, M. L. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*(3), 335-344.
- Kim, S. M. (2012). *A study on effects of the Joint Commission International (JCI) review on the awareness and attitude of hospital employees*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Kim, U. H. (2012). *A study on influences of healthcare accreditation*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Korean Institute for Healthcare Accreditation. (2011, January 1). Information of Healthcare Accreditation. Retrieved August 8, 2014, from <https://www.koiha.or.kr/home/system/system.jsp>
- Lee, H. S. (2013). *A Study on the recognition connected with health-care accreditation for hospital employees: Comparison between non-accreditation hospital and accreditation hospital*. Unpublished doctoral dissertation, Wonkwang University, Iksan.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of the precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408-414.
<http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.63.4.408>
- Mun, S. J. (2010). *Structural model of nurses' intentions of changing work places*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung-Hee University, Seoul.
- Woo, J. S., Kim, Y. Hoon., Yun, B. J., Lee, H. J., Kim, H. S., et al. (2013). The Effects of accreditation program to the leadership, organizational culture, hospital management activities and performances - focused on perception of accredited hospital professions. *Korean Journal of Hospital Management, 18*(2), 33-56.
- Yang, N. Y., & Choi, J. S. (2014). Relationships of nurses' perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the Joint Commission International Hospital Accreditation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20*(1), 1-9.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.1>
- Yi, M. S., Oh, J. H., Hwang, H. M., Kwon, E. J., Lee, J. H., & Park, E. Y. (2011). Hospital workers' experience with hospital evaluation program: A focus group study. *Journal of Korean Academy of Nursing, 41*(4), 568-579.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
- Yoo, M. S., & Chung, M. S. (2008). The relationships among the perception of quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14* (3), 260-267.