

수술실 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

김여진¹, 박금숙^{1*}, 양은자²
¹원광보건대학교 간호학과, ²원광대학교병원 간호부

Factors Affecting on Turnover Intentions among Operating Room Nurses

Yeo-Jin Kim¹, Keum-Sook Park^{1*}, Eun-Ja Yang²

¹Department of Nursing, Wonkwang Health Science University

²Division of Nursing, Wonkwang University Hospital

요약 본 연구는 수술실 간호사의 스트레스와 의료기관 인증관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도와와의 관련성을 확인하고, 이에 영향을 주는 변수들을 확인하고자 시도되었다. 구조화된 설문지를 이용한 서술적 상관관계 연구로 수술실 간호사 163명을 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2015년 6월 1일부터 7월 31일까지였다. 수술실 간호사의 스트레스는 연령($F=5.629, p=.004$), 결혼상태($t=-2.907, p=.004$), 자녀유무($t=-2.623, p=.010$)에 따라 차이가 있었다. 인증관련 직무스트레스는 연령($F=11.924, p<.001$), 결혼상태($t=-4.747, p<.001$), 자녀유무($t=-4.434, p<.001$), 수술실 근무경력($F=6.000, p=.003$), 수술실 근무배경($t=-2.543, p=.012$)에 따라 차이가 있었다. 이직의도는 연령($F=21.472, p<.001$), 교육수준($F=4.997, p<.008$), 종교유무($t=3.235, p=.001$), 수술실 근무경력($F=13.599, p<.001$), 직위($t=3.222, p=.002$), 수술실 근무배경($t=-3.001, p=.003$), 근무형태($t=-2.797, p=.006$)에 따라 차이가 있었다. 이직의도는 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응과 유의한 상관관계가 있었으며 이들 요인이 이직의도를 설명하는 정도는 32.6%였다. 수술실 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인이 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응으로 나타났으므로 수술실 간호사의 이직을 예방하고 감소시키기 위해 스트레스와 인증관련 직무스트레스를 해소하고 대응 능력을 기를 수 있는 프로그램의 개발 및 중재가 필요하다.

Abstract The purpose of this study was to examine the level of stress, healthcare accreditation related job stress, adaptation, and turnover intentions, as well as to identify influencing factors of turnover intentions for operating room nurses. This study employed a descriptive correlational design. The data were collected from 163 operating room nurses using a structural questionnaire. Stress was different by age ($F=5.629, p=.004$), marital status ($t=-2.907, p=.004$), and children ($t=-2.623, p=.010$). Healthcare accreditation related job stress was different by age ($F=11.924, p<.001$), marital status ($t=-4.747, p<.001$), children ($t=-4.434, p<.001$), work experience in the OR ($F=6.000, p=.003$), and work reasons in the OR ($t=-2.543, p=.012$). Turnover intention was different by age ($F=21.472, p<.001$), education level ($F=4.997, p<.008$), religion ($t=3.235, p=.001$), work experience in the OR ($F=13.599, p<.001$), position ($t=3.222, p=.002$), work reasons in the OR ($t=-3.001, p=.003$), and a shift pattern of duties ($t=-2.797, p=.006$). Turnover intention was significantly correlated with stress, healthcare accreditation related job stress, and adaptation. Factors affecting turnover intention were healthcare accreditation related job stress, adaptation, and age. These factors accounted for 36.2% of turnover intention. These results suggest that relief of stress and healthcare accreditation related job stress and interventions for improving stress management.

Keywords : Adaptation, Nurse, Stress, Turnover, Intention

본 논문은 2015년도 원광보건대학교 교내연구비 지원에 의해서 수행됨.

*Corresponding Author : Keum-Sook Park(Wonkwang Health Science Univ.)

Tel: +82-2-840-1304 email: pks8760@wu.ac.kr

Received October 7, 2016

Revised (1st November 2, 2016, 2nd November 17, 2016, 3rd December 6, 2016)

Accepted December 8, 2016

Published December 31, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 환자와의 최접점에서 업무를 수행하며 병원에 근무하는 보건의료인력 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 현재 우리나라의 병원간호사 인구는 2014년 기준 104,869명으로 병원 전체 인력의 56.2%를 차지하며 의료기관에서 간호인력 관리는 매우 중요한 문제이다[1-3]. 그러나 간호사들의 현실은 인력부족 현상이 지속되고 있고 제한된 인적자원으로 다양한 역할을 요구받고 있으며, 과중한 업무 스트레스는 간호사의 소진을 증가시키고 직무만족과 조직몰입을 감소시켜 결국 이직으로 이어지고 있다[4,5]. 숙련된 간호사의 이직은 새로운 인력의 모집, 선발, 교육에 대한 추가적 비용과 시간을 발생시킬 뿐만 아니라 조직의 안정성을 저해한다[6]. 이직의도는 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 실제 이직으로 이어질 수 있는 확률이 높아서 매우 유용한 지표가 되고 있고, 이직행동 자체를 연구하는 것보다 이직의도를 연구하는 것이 보다 정확하고 비용면에서도 효과적이며 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직의 예방적 역할을 할 수 있다[7].

수술실 간호사는 수술과정과 수술간호에 대한 전문적인 지식, 기술뿐만 아니라 다양한 직종의 전문가들이 팀을 이루어 일하는 수술 부서 의료진 간의 조화를 유지하는 능력이 요구되며[8] 수술 중 발생할 수 있는 응급상황에 대비하여야하므로 긴장된 상태로 근무를 하게 된다[9]. 수술실 간호사는 수술준비, 마취 및 회복과정에 대한 세세한 간호지침을 따라야 하고, 수술에 필요한 기구의 안전한 조작 및 적절한 활용, 멸균상태 유지, 수술기구의 고장이나 오염 시 대처, 응급상황 발생, 수술시간의 연장, 최첨단 의료장비의 취급 및 관리, 다양한 의료진과의 팀워크, 안전하고 질적인 간호 제공 등 다양한 역할 수행 과정에서 높은 업무스트레스를 경험한다[10].

의료기관인증제는 의료기관의 의료서비스에 대한 인증을 통해 의료기관이 자발적으로 의료서비스 제공과정에서 환자안전의 수준과 의료의 질 향상을 위해 지속적으로 노력하도록 하여 국민에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 제도로 우리나라에서는 보건복지부 주관 하에 매 4년 주기로 실시되고 있다[11]. 의료기관인증제와 관련된 스트레스 수준은 병원 근무자 중 간호사가 가장 높고 의료기관인증제 준비로 인한 연장근무와 추가근무,

타 의료기관과의 경쟁의식 등이 높은 스트레스 요인이다[12]. 간호사는 의료기관인증제와 관련된 높은 직무스트레스를 경험하고 있으며, 이는 이직의도에 영향을 주어 의료기관인증제를 실시하는 시기에는 평년보다 높은 이직률을 보인다[9,12-14]. 이직하는 수술실 간호사의 증가는 신입간호사의 채용과 교육을 위한 추가적 시간과 비용의 발생으로 경제적 손실뿐만 아니라 숙련된 수술실 간호사의 부족으로 인한 간호업무의 효율성이 감소하며, 신규간호사가 독립적으로 일할 때까지 동료간호사들의 업무 부담이 증가한다[9]. 특히 수술실과 같은 특수부서의 경우에는 일반병동에 비해 신규간호사의 독립적 업무 수행을 위해 더욱 많은 교육시간이 필요하므로 수술실 경력간호사의 신규간호사 교육 및 간호업무 점검을 위한 업무시간 연장과 업무도 증가한다.

대응은 이직의도에 영향을 주는 요인으로 대응 자원을 적절하게 활용하면 스트레스에 적응하게 되면서 이직의도가 감소하고[15] 대응 행위를 많이 할수록 이직의도는 낮아진다[16].

지금까지 간호사의 이직의도에 관한 연구는 간호사 전체를 대상으로 한 연구[4,13,14,16-19]가 대부분이었다. 그러나 수술실 간호사의 이직의도가 높고[20] 고유의 전문성을 요구하는 특수부서 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 별도의 관리가 필요하며[21] 일반병동의 간호사는 아무리 임상경력이 많더라도 수술실 간호 업무를 대신 할 수 없는 수술실 간호사의 전문성을 고려할 때, 전체 간호사를 대상으로 한 이직 연구와는 구분되는 수술실 간호사의 이직의도를 확인하고 그 영향요인을 확인하는 연구가 절실하다. 그동안 수술실 간호사를 대상으로 한 연구는 직무만족[6], 스트레스와 이직의도와 관련된 연구[9,22]가 실시되었고 수술실 간호사를 대상으로 스트레스 외에 의료기관인증제와 관련된 직무스트레스를 포함한 포괄적인 관련성 연구는 찾아볼 수 없었으며, 의료기관인증제가 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 연구한 선행연구[14]만을 찾아볼 수 있었다.

따라서 본 연구는 수술실 간호사의 스트레스와 인증 관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도와 관련된성을 확인하고 이에 영향을 주는 변수들을 확인함으로써 수술실 간호사의 이직을 예방하기 위한 중재전략 개발과 인력관리에 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 수술실 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 파악하기 위한 연구이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응, 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응, 이직의도 차이를 파악한다.
- 3) 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 수술실 간호사의 이직의도 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도 간의 관계를 파악하고, 이러한 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

연구대상은 의료기관인증제를 경험한 J도에 소재 4개 종합병원의 수술실에 근무하고 있는 간호사를 근접 모집단으로 하여 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 소독간호사(scrub nurse)와 부소독간호사(circulating nurse)이다. 종합병원 수술실에 근무하는 간호사 중에서 수간호사와 의료기관 인증제를 경험하지 않은 간호사는 제외하였다. 연구 표본의 크기는 G*power 3.1 프로그램을 이용하였으며, 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80, 예측인자 수가 10개 일 경우 최소표본수는 118명이었다. 이를 근거로 회수율과 탈락율 등을 고려하여 200명의 간호사에게 설문지를 배부하여 이중 170부(85%)가 회수되었으며, 응답이 불충분한 7부를 제외한 총 163부의 자료를 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 수술실 간호사의 스트레스

수술실 간호사의 스트레스 정도를 측정하기 위해

Hong 등[22]의 수술실 간호사의 스트레스 요인 측정도구를 Min[23]이 수정·보완 한 10개 영역, 총 67문항의 도구를 사용하여 측정하였다. 하위영역은 간호업무관련 13문항, 역할갈등 5문항, 전문지식 및 기술부족 6문항, 동료 기타 인력과의 대인관계 9문항, 의사와의 갈등 10문항, 의료한계의 심리적 부담감 4문항, 간호사에 대한 대우 5문항, 수술실의 물리적 환경 5문항, 근무표 관련 8문항, 물품부족 2문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 느끼지 않는다” 1점에서부터 “아주 심하게 느낀다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고, 점수가 높을수록 스트레스를 높게 지각함을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Min[23]의 연구에서는 Chronbach's $\alpha=.959$ 였으며 본 연구에서 Chronbach's $\alpha=.969$ 였다.

2.3.2 인증관련 직무스트레스

수술실 간호사의 인증관련 직무스트레스 정도는 Lee[24]의 병원종사자의 인증관련 직무스트레스 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 의료기관인증제와 직접적으로 관련된 스트레스 정도, 업무량의 증가, 업무시간의 증가 등 총 5문항으로 구성되었으며 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고, 점수가 높을수록 의료기관 인증관련 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee[22]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.790$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.908$ 이었다.

2.3.3 대응

수술실 간호사의 스트레스 대응 정도는 Oh 등[25]의 대응 측정도구를 Min[23]이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 6개 영역 총 29문항으로 구성되었으며, 하위영역은 문제중심 영역 7문항, 희망적 관측 영역 4문항, 무관심 영역 4문항, 사회적지지 탐색 영역 7문항, 긍정적 관심 영역 4문항, 긴장 해소 영역 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 하지 않는다” 1점부터 “아주 자주 한다” 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 스트레스에 대한 대응 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Min[23]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.826$ 이었으며 본 연구의 Cronbach's $\alpha=.866$ 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도는 Mobley[26]가 개발하고 Moon 등[7]이 수정·보완한 도구를 사용하였으며, 총 5문항으로 구성되었

다. 각 문항은 “전혀 하지 않는다” 1점부터 “아주 자주 한다” 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Moon 등[7]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.850$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.917$ 이었다.

2.4 연구방법

본 연구의 자료수집 기간은 2015년 6월 1일부터 7월 31일까지였다. 연구의 내용과 방법에 대하여 생명윤리심의위원회의 승인을 받았으며(WKUH 201505-HRE-030), 해당 병원 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구허락을 받았다. 각 병원의 수술실 간호사에게 연구목적과 취지를 설명하고, 연구에 동의한 수술실 간호사에게 설문지를 배부하였다. 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것과 자율적 참여, 연구의 철회, 비밀보장, 익명성, 보상 등에 대해 설명하였다. 연구에 동의한 간호사에게는 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였고, 자가 기입한 설문지는 봉투에 넣어 밀봉하여 회수하였다. 설문지에 응답한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 각 변수에 대해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 서술적 통계분석을 이용하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응, 이직의도를 파악하기 위해 Independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé의 사후검정을 실시하였다.
- 3) 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응, 이직의도 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 4) 이직의도 영향을 미치는 주요변수를 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였으며, 회귀모형의 적절성을 판단하기 위하여 다중공선성 여부를 확인하였다.
- 5) 연구도구의 신뢰도는 Cronbach's α 를 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 20대가 37.4%로 가장 많았고, 학력은 4년제 간호대학졸업이 50.9%로 가장 많았다. 결혼상태는 기혼이 56.2%였고, 자녀가 있는 경우는 50.3%였으며, 종교가 있는 대상자가 65.0%로 가장 많았다. 수술실 근무 기간은 10년 미만인 49.0%로 가장 많았고, 10년 이상~20년 미만 30.1%, 20년 이상 20.9% 순이었다. 직위는 일반간호사가 87.1%로 대부분을 차지했고, 본인이 수술실을 희망한 경우는 42.9%였으며, 근무형태가 규칙적인 간호사가 62.6%였다. 주요업무는 상황에 따라 바뀌는 경우는 경우가 70.6%, 소독간호사 19.6%, 비소독간호사 9.8% 순으로 나타났다[Table 1].

Table 1. General Characteristics of Participants (N=163)

Characteristics	Categories	n(%)
Age	Twenties	61(37.4)
	Thirties	55(33.8)
	Forties	47(28.8)
Education level	Three-year nursing school	59(36.2)
	Four-year nursing school	83(50.9)
	Graduate school	21(12.9)
Marital status*	Unmarried	71(43.8)
	Married	91(56.2)
Children*	No	80(49.7)
	Yes	81(50.3)
Religion	No	57(35.0)
	Yes	106(65.0)
Work experience in OR	Less than 10 years	80(49.0)
	10years~Less than 20 years	49(30.1)
	More than 20 years	34(20.9)
Position	General nurse	142(87.1)
	Chief nurse	21(12.9)
work reasons in OR	Appointments	93(57.1)
	Valuntarily	70(42.9)
Shift pattern of duties	Routinely	102(62.6)
	Shifts	61(37.4)
Main task	Scrub nurse	32(19.6)
	Circulating nurse	16(9.8)
	It depends	115(70.6)

* No response was excepted for analysis

OR : operating room

3.2 대상자가 인식하는 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도의 수준

수술실 간호사가 인식하는 스트레스 정도는 평균 3.64±.48점, 인증관련 직무스트레스는 3.94±.80점으로 평균 이상의 스트레스를 경험하고 있었으며, 특히 인증관련 직무스트레스를 더 높이 인식하는 것으로 나타났다. 대상자의 스트레스에 대한 대응은 2.74±.39점이었고, 이직의도는 3.04±.90점이었다[Table 2].

Table 2. Mean Score of the Stress, Healthcare accreditation related job stress, Adaptation and Turnover intentions (N=163)

Variables	Mean	SD	Min	Max
Stress	3.64	.48	2.46	4.90
Healthcare accreditation related job stress	3.94	.80	2.00	5.00
Adaptation	2.74	.39	1.38	3.97
Turnover intentions	3.04	.90	1.00	5.00

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스, 인증 관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도의 차이

일반적 특성에 따른 스트레스는 연령(F=5.629, p=.004)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후 검증 결과 30대가 20대보다 스트레스가 높았다. 또한 결혼상태(t=-2.907, p=.004), 자녀유무(t=-2.623, p=.010)에 따라 서도 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 인증관련 직무스트레스는 연령(F=11.924, p<.001), 결혼상태(t=-4.747, p<.001), 자녀유무(t=-4.434, p<.001), 수술실 근무경력(F=6.000, p=.003), 수술실 근무배경(t=-2.543, p=.012)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후검증 결과 30대 이상이 20대보다, 수술실 근무 경력이 10년 이상~ 20년 미만인 간호사가 10년 미만인 간호사보다 인증관련 직무스트레스를 높게 인지하였다.

Table 3. Stress, Healthcare accreditation related job stress, Adaptation and Turnover intentions on General characteristic (N=163)

Characteristics	Categories	Stress		Healthcare accreditation related job stress		Adaptation		Turnover intentions	
		M±SD	t or F(p) scheffe	M±SD	t or F(p) scheffe	M±SD	t or F(p) scheffe	M±SD	t or F(p) scheffe
Age	Twenties ^a	3.48(.51)	5.629	3.57(.91)	11.924	2.81(.41)	1.060	3.14(.89)	21.472
	Thirties ^b	3.78(.46)	(.004)	4.24(.66)	(<.001)	2.72(.37)	(.349)	3.47(.69)	(<.001)
	Forties ^c	3.71(.42)	a<b	4.07(.65)	a<b,c	2.71(.37)		2.43(.82)	c<a,b
Education	Three-year nursing school ^a	3.68(.51)	2.344 (.100)	3.98(.83)	1.700 (.186)	2.74(.38)	2.471 (.088)	3.29(.76)	4.997 (.008) c<a
	Four-year nursing school ^b	3.57(.48)		3.86(.83)		2.79(.40)		2.99(.91)	
	Graduate school ^c	3.83(.36)		4.21(.58)		2.58(.29)		2.60(1.06)	
Marital status	Unmarried	3.52(.48)	-2.907	3.63(.84)	-4.747	2.80(.38)	1.596	3.11(.84)	.828
	Married	3.75(.46)	(.004)	4.20(.68)	(<.001)	2.71(.39)	(.113)	3.00(.94)	(.409)
Children	No	3.54(.50)	-2.623	3.68(.84)	-4.434	2.79(.38)	1.199	3.15(.84)	1.343
	Yes	3.75(.44)	(.010)	4.22(.67)	(<.001)	2.72(.39)	(.233)	3.00(.96)	(.181)
Religion	No	3.63(.53)	-.273	3.99(.75)	.508	2.79(.39)	.753	3.35(.77)	3.235
	Yes	3.65(.45)	(.786)	3.92(.84)	(.613)	2.73(.39)	(.452)	2.88(.93)	(.001)
Work experience in OR	Less than 10 years ^a	3.57(.51)	1.893 (.154)	3.75(.90)	6.000 (.003) a<b	2.77(.43)	.277 (.758)	3.22(.85)	13.599 (<.001) c<a,b
	10years~Less than 20 years ^b	3.75(.98)		4.25(.64)		2.72(.27)		3.23(.79)	
	More than 20 years ^c	3.65(.38)		3.98(.64)		2.74(.41)		2.37(.88)	
Position	General nurse	3.61(.498)	-1.883	3.91(.80)	-1.353	2.72(.39)	1.726	3.13(.84)	3.222
	Chief nurse	3.85(.41)	(.062)	4.16(.80)	(.178)	2.79(.32)	(.086)	2.47(1.12)	(.002)
Work reasons in OR	Appointment	2.38(.46)	-.860	1.90(.72)	-2.543	2.72(.39)	-1.061	2.76(.71)	-3.001
	Voluntarily	2.45(.50)	(.391)	2.22(.87)	(.012)	2.79(.39)	(.290)	3.18(1.05)	(.003)
Shift pattern of duties	Routinely	3.62(.44)	-.806	3.91(.81)	-.658	2.76(.40)	.603	2.90(.90)	-2.797
	Shifts	3.69(.55)	(.421)	4.00(.82)	(.512)	2.72(.36)	(.548)	3.30(.86)	(.006)
Main task	Scrub nurse	3.60(.48)	.196 (.823)	3.77(.89)	.863 (.424)	2.73(.48)	.431 (.651)	3.27(.90)	1.136 (.324)
	Circulating nurse	3.62(.52)		3.95(.95)		2.68(.27)		3.04(1.11)	
	Shifts	3.66(.48)		3.99(.76)		2.77(.37)		2.99(.87)	

대응은 일반적 특성에 따른 통계적 차이가 없는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령($F=21.472$, $p<.001$), 교육수준($F=4.997$, $p<.008$), 종교유무($t=3.235$, $p=.001$), 수술실 근무경력($F=13.599$, $p<.001$), 직위($t=3.222$, $p=.002$), 수술실 근무배경($t=-3.001$, $p=.003$), 근무형태($t=-2.797$, $p=.006$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 40대 미만이 40대 이상보다, 3년제 간호대학졸업 간호사가 대학원 재학 이상의 간호사보다, 수술실 근무경력 20년 미만이 20년 이상보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다[Table 3].

3.4 대상자가 인식하는 스트레스, 인증관련 직무 스트레스, 대응 및 이직의도 간의 상관관계

수술실 간호사가 인식하는 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응과 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 양의 상관관계($r=.321\sim.614$, $p<.001$)가 있는 것으로 나타났으며, 대응과 다른 변수들 간에는 음의 상관관계($r=-.251\sim-.446$, $p<.001$, $.002$)가 있는 것으로 나타났다[Table 4].

Table 4. Correlation among Stress, Healthcare accreditation related job stress, Adaptation, and Turnover intentions

Variables	Stress	Healthcare accreditation related job stress	Adaptation
	r(p)	r(p)	r(p)
Healthcare accreditation related job stress	.614 (<.001)		
Adaptation	-.446 (<.001)	-.305 (<.001)	
Turnover intentions	.321 (<.001)	.397 (<.001)	-.251 (.002)

3.5 대상자의 이직의도 영향요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 알아보기 위해 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응 그리고 대상자의 일반적 특성 중 통계적으로 유의한 차이가 있는 연령, 학력, 종교, 수술실 근무기간, 직위, 수술실 근무배경, 근무형태를 독립변수로 선정하였다. 이중 범주형 변수들은 더미변수로 변환하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 독립변수들 간의 다중공선성 문제를 확인한

결과, 공차한계의 범위가 0.814~0.917으로 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.090~1.228로 기준인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차분석을 실시한 결과, Durbin Watson 검정결과는 1.514로 2에 가까워 모형의 오차항 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났으며, 회귀모형의 적합도는 $p<.001$ 에서 유의하였다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에는 인증관련 직무스트레스($\beta=.430$, $p<.001$), 대응($\beta=.201$, $p<.001$)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일반적 특성에서는 연령($\beta=-.429$, $p=.001$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인증관련 직무스트레스, 대응, 연령 등의 변수들이 이직의도를 설명하는 정도는 32.6%였다[Table 5].

Table 5. Factors affecting Turnover intentions (N=163)

Variables	B	SE	β	t	p
(constant)	1.378	.542		2.542	<.001
Healthcare accreditation related job stress	.454	.085	.430	5.340	<.001
Age	-.044	.008	-.429	-5.665	.001
Adaptation	.430	.169	.201	2.546	<.001
R ² =34.1 Adj.R ² =32.6 F=21.593(p<.001)					

4. 논의

본 연구는 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응 정도가 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구결과, 의료기관인증제를 경험한 수술실 간호사의 이직의도 정도를 살펴보면 평균 3.04점으로 중간 이상의 이직의도를 나타냈다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 전체 간호사를 대상으로 한 Kim[14]의 연구에서 의료기관인증제를 실시한 종합병원 간호사의 이직의도 3.18점과 비슷한 정도였다. 의료기관인증제 평가에 대한 부담감으로 인해 대부분의 병원 직원들은 평가를 피할 수만 있다면 부서를 떠나거나 사직하고 싶은 충동을 갖게 되고, 이러한 현상은 간호사의 직급 고하를 막론하고 나타나고 있으며 의료기관인증제를 실시하는 시기에는 평년보다 높은 이직률을 보였다[27]. Kim[14]의 연구에서 간호사의 이직의도는 부서에 따라 차이가 있었고, 외래나 병동보다 수술실 간호사의 이직의도가 더 높은 것

으로 나타났다. 또한 의료기관인증제 여부를 확인할 수 없어 직접적인 비교는 힘들지만, Chae 등[6]의 연구에서 수술실 간호사를 대상으로 한 이직의도는 평균 3.78점으로 높게 나타났고, 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 한 Yoon 등[18]의 연구에서 여러 부서 중 수술실 간호사의 이직 의도가 가장 높은 것으로 나타났다. 이처럼 선행연구에서 타 간호부서에 비하여 수술실 간호사의 이직 의도가 평균 이상으로 높게 보고되고 있으며, 이는 수술실이라는 특수한 상황에서 근무하는 수술실 간호사는 수술과 관련된 전문지식과 기술, 수술 간호뿐만 아니라 수술 중 응급상황 발생 시 신속하고 정확한 대처 능력이 필요하며, 대상자의 상태 변화 및 수술 시간의 연장, 다양한 응급상황 발생 가능성에 대한 높은 긴장감과 스트레스를 경험하기 때문이다[8-10]. 또한 의료기관인증제 평가를 위한 준비기간에는 인증제 준비와 관련한 추가적인 업무 증가와 업무시간의 연장, 평가내용에 대한 준비와 확인, 숙지내용에 대한 지속적인 평가와 모니터링, 평가에 대한 부담감, 피로 증가 등으로 인해 더욱 높은 스트레스를 경험하게 되고 다양한 요인들이 복합적으로 이직의도를 높이는 것으로 생각된다. 이처럼 수술실 간호사는 업무기간 중 지속적으로 높은 스트레스를 경험하고 높은 이직의도를 보이고 있으며, 수술실 간호사의 높은 이직의도는 실제 이직행동으로 이어질 수 있으므로 간호사의 이직의도를 낮추고 이직의도가 이직행동으로 연결되지 않도록 지속적인 관심과 관리가 매우 중요하다.

본 연구에서 수술실 간호사의 스트레스 정도는 평균 3.64점이었다. 수술실은 다른 임상환경과는 달리 응급상황이 많이 발생하고 수술은 다른 의료행위에 비하여 생리적·심리적으로 보다 많은 위험을 내포하고 있으며, 낙상, 화상, 수술부위의 감염, 수술 부위 오류, 마취사고, 출혈사고 등 회복 불가능한 심각한 사고 발생률이 매우 높은 환경이다[28]. 수술 중 간호사의 부주의한 사소한 실수는 환자의 생명과 직결될 수 있으므로 수술실 간호사는 임상실무 현장에서 엄격한 전문적 교육과 훈련을 받고 있으며, 이러한 과정에서 경직된 조직문화의 특성을 보이는 경우도 발생하며 이것은 또다시 간호사의 스트레스를 높이는 요인이 될 수 있다[13]. 이밖에도 수술실 간호사는 수술에 참여하는 다양한 의료진들 간의 원활한 의사소통과 팀워크 유지 능력이 필요하며 다양한 역할 수행 과정에서 높은 업무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다[8-10, 28]. 업무 특성상 이러한 근무환경에

서 일하는 수술실 간호사는 일반 병동이나 외래 간호사보다 높은 스트레스를 경험하게 되고, 직접적인 업무와 관련된 스트레스 외에도 다양한 스트레스를 경험하게 된다. Roh 등[9]의 연구에서 수술실 간호사는 수술실에서 경험한 폭력에 대한 스트레스가 높고(10점 만점에 7.39점 이상) 언어폭력은 물론 성희롱, 위협적 행동, 신체적 폭력, 정신적 폭력 등 다양한 형태의 폭력을 경험하고 있으며, 폭력의 가해자는 집도의, 선배 간호사 순으로 많았다고 보고하였는데, 이러한 간호사 폭력은 과중한 업무로 인한 피로와 스트레스가 주된 원인이라고 하였다. 이처럼 스트레스가 많은 선배(또는 경력) 간호사는 신규간호사에게 또 하나의 스트레스원이 될 수 있고, 스트레스가 많은 의료진은 수술 중 수술과외의 발생 위험이 증가하고 재수술 및 합병증에 따른 다양한 손상, 죄책감, 법적 소송으로 인한 이차적 피해를 경험하게 되므로 환자 안전을 향상시키기 위해서는 수술실 간호사를 포함한 의료진의 스트레스를 적극적으로 관리할 필요가 있다[28]. 스트레스는 간호사의 사기와 업무수행 능력을 감소시켜서 환자간호에 영향을 미칠 수 있으므로 간호관리자는 간호사의 스트레스를 관리하기 위한 체계적인 중재방안의 모색이 필요하며[4] 특히, 수술실 간호사의 스트레스 정도를 미리 파악하여 관리하고, 이를 위한 간호중재 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다.

수술실 간호사의 인증관련 직무스트레스 정도는 평균 3.94점으로 의료기관인증제와 관련한 직무스트레스가 높음을 알 수 있었다. 본 연구도구와 동일한 도구를 사용한 Kim[14]의 연구에서도 인증관련 직무스트레스가 4.30점으로 매우 높게 나타나 의료기관인증제를 경험한 간호사들의 스트레스 수준이 매우 높음을 보고하여 본 연구결과를 지지해주고 있다. 의료기관평가를 시작으로 의료기관인증제, 국제의료기관평가(JCI) 등 새로운 기준을 가진 평가들이 계속 생기면서 간호사들의 평가에 대한 부담감은 계속 높아지고 있으며 이로 인한 간호사의 이직의도가 높아지고 있다[14]. 본 연구결과 같이 Cho[12]의 연구에서도 의료기관인증제 준비로 인한 의료기관 근무자들의 스트레스는 3.35점으로 중간 이상이었으며 특히 여자, 간호사, 5년 이상~10년 미만의 종사자의 스트레스가 높았고, 의료기관인증제 준비와 관련된 스트레스 중 심리적 스트레스가 가장 높았으며, 인증제 준비로 인한 연장근무, 다른 의료기관과의 경쟁의식, 업무 가중으로 인한 추가근무 등도 높은 스트레스 요인이

었다. 또한 수술실 간호사의 스트레스가 일반 병동이나 외래보다 높았다. 이처럼 인증평가를 실시하는 의료기관에 근무하는 간호사는 일반적인 스트레스 외에도 인증관련 직무스트레스가 높았는데, 그 이유는 간호사는 의료기관인증제의 평가항목이 가장 많은 직업군이며, 5년 이상의 실무 경험이 있는 경력 간호사에게 평가에 대한 높은 기대와 역할이 주어지고 있는 현실을 반영한 결과라고 생각된다. 또한 간호사의 대부분이 여성이고, 기혼의 경력간호사의 경우 근무시간 연장과 과도한 업무로 인해 직장생활과 자녀양육 등의 가정생활 간의 균형 유지의 어려움도 스트레스를 증가시키는 요인이라고 생각된다. 수술실 간호사는 평소에도 높은 긴장감과 스트레스를 경험하고 있을뿐만 아니라 인증평가 준비과정에서 근무시간의 연장과 업무과중, 피로와 휴식시간의 부족, 다양한 직종 및 부서 간의 업무분장과 의사소통의 어려움 등으로 인해 스트레스가 더욱 높아질 수 있다고 판단된다. 따라서 의료기관인증제와 관련한 수술실 간호사의 업무 부담을 줄이기 위해 평가 준비 시 업무를 타부서와 조율하고 부서 특성에 따른 추가 인력을 투입하며 특히 스트레스가 높은 직업군과 부서에 대한 스트레스 감소 방안을 마련하여 효과적이고 효율적인 인증평가 준비가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 수술실 간호사의 대응 정도는 평균 2.78 점으로 보통 수준이었다. 스트레스 상황에서 간호사들은 대응의 영역 중 문제중심, 긍정적 관점, 사회적지지 탐색, 희망적 관점, 긴장해소, 무관심 등을 사용하고 이 중 문제중심 대응을 가장 많이 사용하는 것으로 보고되고 있으며[18,29] 이는 본 연구 결과와 유사한 결과이다. 대응은 이직의도에 영향을 주는 요인으로 대응 자원을 적절하게 활용하면 스트레스에 적응하게 되면서 이직의도가 감소하게 된다[15]. 따라서 수술실 간호사의 대응 정도를 사정하고 경력 단계에 따른, 개인의 특성에 따른 다양한 대응 프로그램의 개발이 필요하며 지속적인 수술실 간호사의 대응 능력을 향상시킬 수 있는 관리전략이 필요하다.

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 학력, 종교유무, 수술실 근무경력, 직위, 수술실 근무배경, 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고 40대 미만인, 3년제 간호대학졸업 간호사가, 수술실 근무경력 20년 미만이 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 본 연구결과와 직접적인 비교는 힘들지만 Kim[14]

의 연구에서 의료기관인증제를 경험한 종합병원 간호사의 이직의도는 연령, 결혼상태, 학력, 현 부서 경력, 근무부서, 근무형태, 직위에 따라 차이가 있었고, 희망부서를 배치 받은 대상자의 이직의도가 낮은 것으로 나타나[30] 본 연구 결과를 지지해주고 있다. 여러 연구결과들을 종합해 볼 때 40대 미만인, 대학원에 진학하지 않은 간호사가, 임상경력이 10년 미만인 간호사가, 일반간호사가 주임간호사보다, 3교대 근무가 상근보다, 수술실이 일반 병동이나 외래보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 근무부서 배치 시 본인이 희망하는 부서에 우선 배치를 하고, 연령이 낮고 경력이 낮은 간호사가 업무에 빨리 적응할 수 있도록 지원해주며, 본인이 희망할 경우 대학원에 진학하여 보다 깊이 있고 전문적인 학습과 해당 분야에서 전문가로서의 간호 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공해줄 필요가 있다고 사료된다.

수술실 간호사가 인식하는 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응과 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 대응과 스트레스, 인증관련 직무스트레스 그리고 이직의도 간에는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호사의 스트레스 수준이 높을수록, 인증관련 직무스트레스 수준이 높을수록, 대응이 낮을수록 이직의도가 높았으며, 이는 여러 선행연구들[14-18]의 결과와 유사한 결과이다. 따라서 개인적 차원에서뿐만 아니라 병원 전체적으로도 수술실 간호사의 스트레스 수준을 감소시킬 방안이 필요하며, 특히 의료기관인증제를 준비하고 실시하는 기간에는 간호사의 스트레스 및 인증관련 직무스트레스 정도를 파악하고 스트레스에 적절히 대응할 수 있는 방안을 조직적 차원에서 마련하여 숙련된 간호사의 이직을 감소시키는 것이 병원 운영과 의료기관인증제의 평가인증에 효과적인 방안이라 생각된다. 또한 스트레스 수준이 높은 대상자를 우선 선별하여 관리할 수 있는 중재프로그램의 개발 및 적용이 필요하며, 이를 위한 제도적, 경제적 지원이 수술실 간호사의 이직률을 감소시킬 수 있으리라고 사료된다.

본 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 삽입하여 다중회귀분석을 실시하였는데, 인증관련 직무스트레스, 연령 및 대응이 이직의도에 32.6%의 예측 설명력을 보였다. Kim[14]은 인증관련 직무스트레스는 간호사의

이직의도와 상관관계가 있다고 보고하였고, 이러한 결과를 바탕으로 수술실 간호사의 인증관련 직무스트레스가 수술실 간호사의 이직의도와는 어떤 관련이 있는지를 확인하고자 본 연구를 실시하게 되었다. 본 연구에서 인증관련 직무스트레스와 이직의도 간에는 양의 상관관계가 있었고 인증관련 직무스트레스가 이직의도를 설명하는 주요한 변수로 나타나 Kim[14] 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 조직의 높은 이직률은 남아있는 구성원의 업무량 증가, 신규 간호사의 채용 및 교육과 관련된 시간 소비, 비용 부담, 간호서비스의 질적 저하 등 여러 가지 어려움을 야기시킨다[15,31]. 따라서 연령에 따른 인증관련 직무스트레스 정도를 파악하고 대응 전략을 마련한다면 이직의도와 이직률을 감소시키고 재정적, 시간적 낭비를 막을 수 있으며, 숙련된 간호사의 고품질의 간호서비스 제공으로 병원의 내부·외부 고객만족도를 향상시킬 수 있으리라 생각된다.

본 연구의 결과, 수술실 간호사의 이직율과 이직의도를 감소시키기 위해서는 수술실 업무와 관련한 스트레스뿐만 아니라 의료기관인증제와 관련한 직무스트레스를 관리하고, 간호사의 스트레스 대응 능력을 향상시키기 위한 프로그램의 개발 및 적용 등 제도적 방안이 마련되어야 한다. 수술실 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인이 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응으로 나타났다으므로 스트레스와 인증관련 직무스트레스를 해소하고 대응 능력을 기를 수 있는 프로그램의 개발 및 중재가 필요하다.

본 연구의 제한점은 일부 종합병원의 수술실 간호사만을 대상으로 하였으므로 연구 결과를 일반화 하는 데에는 신중을 기해야 한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 수술실 간호사의 스트레스와 의료기관 인증관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도 간의 관련성을 파악하고, 이에 영향을 주는 변수들을 확인함으로써 간호사의 이직 예방을 위한 중재전략 개발의 근거 자료를 제시하고자 시도되었다. 연구결과, 대상자가 지각한 스트레스가 높을수록, 인증관련 직무스트레스가 높을수록, 대응이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 인증관련 직무스트레스, 연령, 대

응의 이직의도에 대한 설명력은 36.2%였다. 본 연구의 의의는 의료기관인증제와 관련한 간호연구가 부족한 현실에서, 특히 업무 스트레스가 높은 수술실 간호사를 대상으로 스트레스뿐만 아니라 인증관련 직무스트레스와의 관련성을 연구했다는 점에서 그 의의가 크다고 볼 수 있다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 의료기관인증제를 실시한 병원과 실시하지 않은 병원의 수술실 간호사를 대상으로 비교연구를 제언한다. 둘째, 향후 의료기관인증평가 실시 횟수에 따른 수술실 간호사의 스트레스, 인증관련 직무스트레스, 대응 및 이직의도의 변화 연구를 제언한다. 셋째, 의료기관인증제와 관련한 직무스트레스 수준이 높게 나타났으므로 스트레스 관리를 위한 중재 프로그램의 개발 및 적용을 제언한다.

References

- [1] Korean Nurses Association, "History of 40 years", Korean Nurses Association, 2015.
- [2] Korea Health Industry Development Institute, Health Industry White Paper, "Health industry report", Korea Health Industry Development Institute, 2011.
- [3] E. Yoon, H. Kim, "Development and testing of a nurse turnover intention scale", *Journal of Korean Academy of nursing*, vol. 43, pp. 256-266, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
- [4] J. Jeong, J. Kim, K. Kim, "The risk factors influencing turnover intention of nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 14, pp. 35-44, 2008.
- [5] S. Moon, S. Han, "The prediction factor on organizational commitment of the nurse", *The Korean Academic society of Nursing education*, vol. 15, pp. 72-80, 2009.
- [6] S. Chae, I. Ko, I. Kim, "Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 21, pp. 233-242, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.233>
- [7] S. Moon, S. Han, "A predictive model on turnover intention of nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of nursing*, vol. 41, pp. 633-641, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [8] B. L. Higgins, and J. MacIntosh, "Operating room nurses' perceptions of the effects of physician-perpetrated abuse", *International Nursing Review*, vol. 57, pp. 321-327, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00767.x>

- [9] Y. H. Roh, Y. S. Yoo, "Workplace violence, stress, and turnover intention among perioperative nurses", *Korean Journal of Adult Nursing*, vol. 24, pp. 489-498, 2012. DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.5.489>
- [10] C. H. Chung, H. Y. Kang, "Job stress and fatigue of the nurses in the operating room", *The Korea Contents Society*, vol. 13, pp. 291-298, 2013.
- [11] Ministry of Health and Welfare, 2010.
- [12] H. J. Cho, "Hospital employee's recognition and attitudes for healthcare accreditation", Unpublished master dissertation, Catholic University, Busan, 2012.
- [13] H. R. Sun, Y. C. Cho, "Relationship between job stress and turnover intention among nurses in university hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 14, pp. 3958-3970, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3958>
- [14] M. J. Kim, "Perception of healthcare accreditation, job stress and factors affecting on turnover intention of hospital nurses", Unpublished master dissertation, Gachon University, Seongnam, 2014.
- [15] I. Choi, Y. Chung, I. Park et al., "Job stress, organizational commitment, way of coping and turnover intention among Korean visiting nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 22, pp. 149-158, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.149>
- [16] K. J. Lee and S. Y. Yoo, "Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 17, pp. 1-15, 2011.
- [17] S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, "The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention", *Korean Journal of Business Administration*, vol. 24, pp. 1-21, 2011.
- [18] H. M. Yoon and J. S. Kim, "An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses", Unpublished master dissertation, Pusan National University, Pusan, 2012.
- [19] Y. S. Kim, "Affecting factors job stress of nurses on exhaustion, turnover intention", Unpublished master dissertation, Kyounghee University, Seoul, 2011.
- [20] S. J. Yoon and H. J. Park, "Organizational socialization and intention to leave in operating room nurses working at secondary general university hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 21, pp. 88-98, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.88>
- [21] S. A. Joung and K. Y. Park, "Influence of experiencing verbal abuse, job stress and burnout on nurses' turnover intention in hemodialysis units", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, pp. 189-198, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.189>
- [22] B. H. Hong, S. B. Kim, and P. S. Kang, "Stress among hospital OR nurses", *Korean Journal of Health Education and Promotion*, vol. 13, pp. 52-71, 1996.
- [23] S. H. Min, "The cause of stress of operating room nurses and ways to cope with it", Unpublished master dissertation, Chonbuk National University, Jeonju, 2004.
- [24] H. S. Lee, "A study on the recognition connected with healthcare accreditation for hospital employees: comparison between non-accreditation hospital and accreditation hospital", Unpublished doctor dissertation, Wonkwang University, Iksan, 2012.
- [25] K. S. Oh and J. S. Han, "Stressful life events, health symptoms, social support and coping in early adolescents", *Journal of Korean Academy of nursing*, vol. 20, pp. 414-429, 1990.
- [26] W. H. Mobley, "Employee turnover: causes, consequences and control", Addison-Wesley, 1982.
- [27] M. S. Yi, J. H. Oh, H. M. Hwang, "Hospital workers' experience with hospital evaluation program: a focus group study", *Journal of Korean Academy Nursing*, vol. 41, pp. 569-579, 2011. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
- [28] J. Y. Jun and N. J. Lee, "Perioperative nurse's experience of nursing errors and emotional distress, coping strategies and changes in practice", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 20, pp. 481-491, 2014. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.481>
- [29] H. S. Park and E. H. Kang, "A Study on job stress and the coping of ICU nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 37, pp. 810-821, 2007.
- [30] P. C. Beecroft, F. Dorey, and M. Wenten, "Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis", *Journal of Advanced Nursing*, vol. 62, pp. 41-52, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x>
- [31] H. N. Lee, S. Y. Lee, and M. A. Lee, "A Study of nurses' job satisfaction", *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 15, pp. 91-101, 2009.

김 여 진(Yeo-Jin Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

간호교육, 임상간호, 건강관리

박 금 숙(Keum-Sook Park)

[정회원]



- 2008년 2월 : 원광대학교 대학원 보건학과 (보건학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

지역사회간호학, 노인건강간호, 중년여성건강

양 은 자(Eun-Ja Yang)

[정회원]



- 2015년 2월 : 방송통신대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 1987년 5월 ~ 현재 : 원광대학교 병원 간호사(현 수술실수간호사)

<관심분야>

임상간호, 건강관리