

QI부서근무자들의 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향

허영희*, 박정애*

¹대전보건대학교 간호학과, ²두원공과대학교 간호학과

Perception related to the Healthcare Accreditation Effects on Turnover Intention and Job Stress of employees' Quality Improvement Department

Young-Hi Heo^{1*}, Jung-Ae Park²

¹Division of Nursing, Daejeon Health Sciences College

²Division of Nursing, Doowon Technical University College

요약 본 연구는 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다. 연구기간은 2016년 6월1일부터 2016년 6월15일까지 이루어졌으며, 조사대상자는 의료기관 인증평가에 참여한 경험이 있는 QI부서 근무자 154명이다. 자료분석은 SPSS Win 21.0 프로그램을 이용하였고 영역별 분석은 평균과 표준편차, t-test와 ANOVA, 다중회귀분석으로 하였다. 연구결과에서 의료기관인증제에 대한 QI부서 근무자들의 인식은 5점 만점에 3.35점, 직무스트레스는 3.66점, 이직의도는 3.32점으로 나타났으며, 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식도는 성별, 연령, QI부서 근무기간, 직위, 직무 만족도에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 직위에서 유의한 차이가 나타났으며, 이직의도는 연령, QI부서 근무기간, 직위, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스간의 관계는 유의한 양의 상관관계를 보인 반면 이직의도는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 따라서 조사대상자의 의료기관인증제 관련 인식이 높을수록 직무스트레스는 높아지고, 이직의도는 감소하였으나 직위와 연령이 낮은 군과 QI부서 근무기간이 10년이상인 군, 직무만족도가 낮은 군일수록 이직의도에서 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 그러므로 QI부서 일부 근무자들의 이직의도를 낮추고, 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 업무 부담감을 줄이고 다양한 지원을 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다.

Abstract The purpose of this study was to examine, among quality improvement (QI) department employees, the effects of perception of the healthcare accreditation on job stress and to identify factors affecting turnover intention. Research data was collected between 1 June and 15 June 2016. The sample included QI department employees who had participated in a healthcare accreditation survey. The collected data were analyzed to obtain frequency, percentage, mean and standard deviation results, which were assessed by using Student's t-test, ANOVA, and multiple regression analysis. The scores for QI employees' perceptions of the healthcare accreditation, job stress, and turnover intention were 3.35, 3.66, and 3.32 of the perception by general characteristics. There were significant differences between scores according to gender, age, QI department section, position, and job satisfaction. In addition, job stress and turnover intention scores showed significant differences according to position, age, QI department section, and job satisfaction. A positive correlation was observed between healthcare perception and job stress, while turnover intention was negatively correlated with healthcare perception. The results indicate that the perception of healthcare accreditation positively affects job stress; in contrast, it decreases the number of people intending to change departments. Among the sample of lower level workers, the younger age workers who were employed for more than 10 years expressed lower satisfaction with their job, which indicates that they are affected by their notion of healthcare accreditation more than by other factors. Thus, in order to lessen work stress and employees' thoughts of leaving the department, the QI department should be encouraged to lessen job stress and provide various supports to the employees.

Keywords : Accreditation, Perception, Job Stress, Turnover intention, QI department employees.

*Corresponding Author : Young-Hi Heo(Daejeon Health Sciences College)

Tel: +82-10-3518-4832 email: benepaul@hanmail.net

Received October 28, 2016

Revised (1st November 22, 2016, 2nd November 29, 2016)

Accepted December 8, 2016

Published December 31, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 의료 환경은 경쟁이 심화되면서, 차별적 경쟁 우위가 없는 의료기관은 존속이 어려워지는 시대로 변화되었고, 경제 성장에 따른 국민들의 생활수준 향상과 삶의 질에 대한 관심이 증가하면서, 의료 소비자인 국민들의 의료서비스 질에 대한 인식도도 달라지고 있다[1]. 의료기관인증제란 의료기관의 의료서비스에 대한 인증을 통해 의료서비스 제공과정에서 환자 안전의 수준과 의료의 질 향상을 위해 자발적이고 지속적인 노력을 하도록 하여 소비자와 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 제도이다[2]. 의료기관인증제의 전신이라 할 수 있는 의료기관 평가제도는 2004년부터 본격 도입되었으며 2007년 2주기 의료기관평가에서 나타난 의료기관의 서열화 조장, 의료기관의 부담 및 과잉경쟁 등 여러 가지 문제점을 유발하여 이를 개선하고 의료기관의 자발적이고 지속적인 질 향상을 유도하기 위해 평가제도를 의료기관인증제로의 전환으로 추진하였고 2010년 의료법이 개정되면서 의료기관 인증제를 시행하게 되었다[3]. 이후 의료기관인증을 준비하는 의료기관은 지속적으로 증가하고 있고 의료기관인증제 2주기를 시행하고 있는 시점에서 의료기관인증제도는 구성원들에게 어떤 형태로든 영향을 미치고 있다. 특히 보건복지부 주관 의료기관인증제는 의료서비스의 표준화 및 품질개선과 의료기관의 변화와 가치를 추구하고 환자안전체계를 수립하고자 시행하게 되었으며 이러한 변화는 **QI(Quality Improvement)**부서 근무자들의 입장에서 살펴보면 업무의 과중과 정신적, 육체적 스트레스로 자리하게 되었다. 또한 대외적인 평가 결과로 인하여 **QI**부서 근무자들에게는 객관적인 책임감과 부담감을 가지는 계기가 되어 결과적으로는 이직의도를 생각하게 되는 부정적인 측면을 가져오게 되었다[4].

한편 대다수의 의료기관들은 의료기관 인증 평가 제도로 인하여 의료 질 관리의 비중 정도가 더욱 확대되었고 또한 병원 내 의료서비스 관련 사업을 보다 전문적이고 효율적으로 시행하기 위해 **QI**전담부서와 전담자를 운영하는 시스템으로 전환하고 있는 실정이다. 따라서 **QI**전담부서 근무자들은 의료의 질 향상과 환자안전이 수행되도록 하는 촉진자로서 의료기관 대외 평가 업무를 총괄·조정하는 역할을 담당하고 있으며 특히 의료기관

인증평가의 최일선에서 역할을 수행하고 있다[5].

현재까지 의료기관 인증 관련 선행연구를 살펴보면 대부분의 연구는 일반간호사를 대상으로 진행된 연구들이었으며 오히려 평가의 가장 주요역할을 담당하는 **QI**부서 근무자를 대상으로 하는 연구는 직무만족과 조직몰입에 관한 연구[6], 목표지향성에 관한 연구[7]등 **QI**부서 근무자 들 대상 연구 자료는 상당히 미흡한 실정이었다.

한편 의료기관들의 성공적인 의료기관인증을 완수해 내기 위해서는 인증과정에 참여하는 의료기관 모든 종사자들의 평가기준이나 내용에 대한 이해가 선행되어야 하고, 능동적인 인식과 평가에 대한 적극적인 참여는 의료기관 인증결과에 중요한 영향을 미친다[8]. 또한 **QI**부서 근무자의 전문적인 기능과 역할이 향후 성공적인 의료기관 인증평가를 위하여 반드시 필요하다고 여겨진다.

지금까지 의료기관인증제에 대한 인식과 관련된 연구들의 동향을 살펴보면 대부분 간호업무성과와 직무만족 및 직무스트레스와의 관계를 조사한 연구가 주를 이루었다[9].

직무스트레스란 직업과 환경에서 오는 많은 요구나 압력에 대해 적절히 반응하지 못하는 직무 수행 과정에서 발생하는 사회 심리적, 생리적 반응을 뜻하는 것으로 [10] 의료기관인증제의 시행에 따라 **QI**전담 부서 근무자들의 업무는 점차확대 되고, 업무 과부하는 업무 의욕상실로 이어져 심지어 평가를 피할 수 있다면 부서를 떠나거나 사직하고 싶다는 충동을 갖게 된다고 하였다[11]. 또한 이직은 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직 구성원으로서의 자격을 종결짓고 스스로 조직을 떠나는 자발적인 이동을 의미하며[12]. 이직 의도는 조직의 구성원이길 포기하고 현 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도, 또는 타 부서나 타 직종으로 전환하려는 의도를 말한다[13]. 이직으로 인한 **QI**전담 부서의 근무환경 변화는 의료기관내 **QI**전담 부서에 대한 부정적 모습으로 비춰져 의료기관 내 모든 종사자로 하여금 **QI**부서 근무를 심각하게 받아들일도록 하였고 결과적으로 **QI**부서 근무 기피현상을 초래하게 되었다. 특히 의료기관 종사자 중 가장 많은 인원을 차지하고 있는 간호사들은 **QI**부서 근무 발령과 동시에 일부는 사직서를 제출하는 기이현상으로 나타나고 있다. 따라서 의료기관인증과 관련하여 지금까지 간호사를 대상으로 수행된 연구 동향을 살펴보면 간호사의 **JCI** 관련 직무스트레스 및 이직의도를 분석한 연구[14], 의료기관인증제에 대한 간호 인력

의 인식, 직무스트레스 및 소진탄력성을 조사한 연구[9], 의료기관인증제 인식이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구[15], 의료기관인증제에 대한 인식이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 연구[2] 등이 주를 이루었다.

이에 본 연구에서는 의료기관 인증평가가 요양병원을 포함한 모든 의료기관으로 점차 확대되고 있는 시점에서 평가를 담당하는 QI부서 근무자들이 경험하는 의료기관 인증제관련 인식을 제대로 파악하고 아울러 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 요인을 감소시키기 위한 전략과 그에 따른 이직의도를 줄일 수 있는 방안과 활용을 모색해보고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 의료기관평가 인증제 관련 QI부서 근무자들의 인식과 직무스트레스 및 이직의도 정도를 파악하고, 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향요인을 분석함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, QI부서근무자들의 일반적 특성과 의료기관 인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 이직의도를 파악한다.

둘째, QI부서근무자들의 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 이직의도와와의 차이를 파악한다.

셋째, QI부서근무자들의 의료기관인증제 인식과 직무스트레스, 이직의도와의 관계를 파악한다.

넷째, QI부서근무자들의 의료기관인증제 관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 규명한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상, 자료 수집 방법 및 기간

본 연구의 조사대상자는 전국에 위치한 의료기관에서 QI관련 업무를 담당하고 있는 근무자중 의료기관 인증평가에 참여한 경험이 있는 자로 편의 추출하였다. 자료 수집은 2016년 6월1일부터 2016년 6월15일까지 이루어

졌으며, 우편을 통한 연구대상자에게는 설명문 및 동의서를 보내 연구의 목적과 방법을 설명한 후 자발적으로 서면동의를 받은 후 시행하였다. 표본의 크기는 G* Power 3.1.3 Program을 이용하여 산출하였다. 단계적 다중회귀분석 시 효과는 중간크기인 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.8, 독립변수 11개로 하였을 때 총 149명이 산출되었다. 설문지는 170부를 배부하였고, 그 중 160부(회수율 94%)가 회수되었으며, 응답이 누락되었거나 부적절한 설문지 6부를 제외하고 최종 154부를 자료 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 의료기관인증제에 대한 인식

본 연구에서 의료기관인증제에 대한 인식은 Bae[15]가 개발하고 Choi[16]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 전반적인 인증평가에 대한 인식 4문항, 질 향상 효과 인식 4문항, 내부구성원 만족인식 4문항, 운영성과인식 4문항으로 총 16문항이다. 5점 척도로 점수가 높을수록 의료기관인증제에 대하여 긍정적인 인식을 가진다는 것을 의미하며 도구의 신뢰도는 Choi[16]의 연구에서 Cronbach' α 는 .70이었고, 본 연구에서 Cronbach' α 값은 전반적인 인증평가에 대한 인식 .798, 질 향상 효과인식 .798, 내부구성원 만족인식 .920, 운영성과인식 .952로 전체적인 Cronbach' α 값은 .943으로 나타났다.

2.3.2 의료기관인증제에 대한 직무 스트레스

본 연구에서 의료기관인증제에 대한 직무 스트레스는 Bae[15]의 도구를 사용하였다. 직무요구 6문항, 직무환경 10문항 총 16문항, 5점 척도로 점수가 높을수록 의료기관인증제에 대한 직무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Bae[15]의 연구에서 직무요구에 Cronbach' α 는 .86이었고, 직무환경에서는Cronbach' α 는 .88이었다. 본 연구에서 직무요구 Cronbach' α 는 .793이었고, 직무환경에서 Cronbach' α 는 .870으로 전체적인 Cronbach' α 값은 .908로 나타났다.

2.3.3 이직의도

본 연구에서는 Lawer[13]가 개발하고 Park[17]이 간호사에 맞게 수정·보완한 도구와 Kim[18]이 개발한 이직의도 측정도구를 통합해 Kim[19]이 재구성한 도구를 사용하였다. 이직의도 7문항, 이직요인 4문항 총 11문항

으로 구성되었으며 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim[19]의 도구 개발 당시 Cronbach' α는 .88이었고, 본 연구에서 이직의도 Cronbach' α는 .857이었고, 이직요인에서 Cronbach'α는 .841로 전체적인 Cronbach' α값은 .918로 나타났다.

2.4 자료 분석방법

본 연구에 수집된 총 154부의 자료는 SPSS Win 21.0 Program을 이용하여 전산통계 처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 변수의 특성은 빈도와 백분율, 각 변수의 항목에 대해서는 평균과 표준편차를 구하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 의료기관인증제 관련 인식 및 직무스트레스, 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 사용하였고 사후 검정 방법으로는 scheffe test를 이용하였다.

셋째, 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스, 이직의도간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

넷째, 대상자의 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

Table 1. Demographic Characteristics (N=154)

variable	Category	Number	Percentage
Gender	Male	2	1.3
	female	152	98.7
Marital status	Unmarried	37	24.0
	Married	117	76.0
Age(year)	≤29	2	1.3
	30~39	42	27.3
	40-49	79	51.3
	50≤	31	20.1
Level of education	College	17	11.0
	University	64	41.6
	≥Master	62	40.3
	grad student	11	7.1
Total clinical experience(year)	≤5	2	1.3
	5~≤10	18	11.7
	10≤	134	87.0
Clinical experience in currently working department (year)	≤3	84	54.5
	3~≤10	57	37
	10≤	13	8.4
QI APN	Have	127	82.5
	None	27	17.5
Position	Staff nurse	54	35.1
	Head nurse	46	29.9
	Director nurse	42	27.3
	Director nurse≤	12	7.8
Medical forms	University Hospital	40	26
	general Hospital	64	41.6
	Specialized hospital	50	32.5
Hospital beds	≤100	9	5.8
	100~300	56	36.4
	301~500	33	21.4
	501≤	56	36.4
Job Satisfaction	Very Dissatisfied	14	9.1
	Dissatisfied	29	18.8
	usually	72	46.8
	Satisfaction	35	22.7
	Very Satisfaction	4	2.6

Table 2. Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress, and Turnover Intention. (N=154)

Variables	Categories	M±SD	Range
Perception of the healthcare accreditation	Perception of general information	3.87±0.57	1-5
	Perception of quality improvement	3.36±0.64	1-5
	Perception of internal satisfaction	3.15±0.63	1-5
	Perception of outcome	3.01±0.68	1-5
	Total	3.35±0.50	1-5
Job stress		3.66±0.32	1-5
Turnover intention		3.32±0.75	1-5

Table 3. Perception of the healthcare accreditation, Turnover Intention and Job Stress by General Characteristics (N=154)

Characteristics	Categories	Perception		Job Stress		Turnover Intention	
		M±SD	t or F(p) Scheffé	M±SD	t or F(p) Scheffé	M±SD	t or F(p) Scheffé
Gender	Male	4.50±0.70	3.37	4.50±0.70	1.68	3.27±2.44	-.029
	female	3.33±0.48	(.001)	3.65±0.30	(1.005)	3.32±0.73	(.982)
Marital status	Unmarried	3.33±0.51	-.300	3.66±0.28	.018	3.51±0.72	1.805
	Married	3.35±0.49	(.765)	3.66±0.33	(.986)	3.26±0.75	(.073)
Age(year)	≤29 ^a	3.09±1.01		3.68±0.08		4.27±0.51	
	30~39 ^b	3.18±0.48	2.557	3.66±0.28	.080	3.64±0.72	5.359
	40~49 ^c	3.43±0.45	(.057)	3.65±0.30	(.971)	3.17±0.67	(.002)
	50≤ ^d	3.38±0.57		3.68±0.42		3.19±0.86	c,b,d.<a
Level of education	College	3.62±0.55		3.79±0.42		3.26±0.74	
	University	3.27±0.46	2.402	3.65±0.30	1.715	3.43±0.76	.842
	≥Master	3.37±0.44	(.070)	3.62±0.30	(.166)	3.23±0.76	(.473)
	grad student	3.28±0.76		3.78±0.30		3.22±0.67	
Total clinical experience(year)	≤5	3.12±1.06		3.78±0.04		4.00±0.89	
	5~10	3.22±0.52	.934	3.72±0.25	.491	3.58±0.71	2.127
	10≤	3.37±0.49	(.395)	3.65±0.33	(.613)	3.27±0.75	(.123)
Clinical experience in currentlyworking department(year)	≤3 ^a	3.41±0.49		3.69±0.31		3.39±0.72	2.976
	3~10 ^b	3.22±0.49	3.130	3.64±0.32	.826	3.31±0.80	(.054)
	10≤ ^c	3.52±0.44	(.047)	3.59±0.35	(.440)	3.85±0.61	c,a<c
QI APN	Have	3.35±0.49	-.070	3.65±0.31	-1.368	3.30±0.76	-.494
	None	3.35±0.53	(.945)	3.74±0.34	(.173)	3.38±0.70	(.622)
Position	Staff nurse	3.29±0.47		3.61±0.24		3.54±0.77	
	Head nurse	3.18±0.54	5.139	3.59±0.29	3.260	3.29±0.73	2.912
	Director nurse	3.55±0.40	(.002)	3.75±0.34	(.023)	3.12±0.65	(.036)
	Director nurse≤	3.54±0.51		3.81±0.42		3.12±0.93	
Medical forms	University Hospital	3.31±0.51		3.64±0.32		3.10±0.81	
	general Hospital	3.39±0.48	.349	3.66±0.31	.206	3.43±0.65	2.449
	Specialized hospital	3.32±0.50	(.706)	3.68±0.33	(.814)	3.34±0.80	(.090)
Hospital beds	≤100	3.47±0.31		3.72±0.22		3.33±0.84	
	100~300	3.32±0.50	.340	3.69±0.31	1.060	3.36±0.73	1.693
	301~500	3.39±0.53	(.796)	3.70±0.33	(.368)	3.51±0.58	(.171)
	501≤	3.33±0.50		3.60±0.33		3.15±0.83	
Job Satisfaction	Very Dissatisfied ^a	3.10±0.40		3.57±0.21		4.05±0.55	
	Dissatisfied ^b	3.32±0.62	3.236	3.70±0.37	.398	3.66±0.71	16.546
	usually ^c	3.29±0.48	(.014)	3.66±0.30	(.810)	3.38±0.63	(.000)
	Satisfaction ^d	3.52±0.38	a,b,c,d<e	3.65±0.33		2.65±0.55	e,d,c,b<a
	Very Satisfaction ^e	3.77±0.54		3.68±0.41		3.09±0.86	

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 [Table 1]과 같다. 성별에서는 여자가 98.7%로 대부분이었으며, 결혼여부는 기혼이 76%였다. 연령은 40~49세가 51.3%로 가장 많았으며, 29세 이하가 1.3%, 50세 이상도 20.1%로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 41.6%로 가장 많았으며 석사학위 이상이 40.3%, 전문대학 졸업이 11%, 대학원 재학이 7.1%로 나타났다. 또한 병원근무기간은 10년 이상이 85.7%로 대부분이었으며, QI부서근무기간은 3년 미만이 54.5%, 3년~10년 미만이 37%이었고, 10년 이상은 8.4%였다. QI전담자가 있는지에 대한 여부에서는 82.5%가 있다고 응답하여 대부분 의료기관에서는 QI부서전담자가 있는 것으로 나타났다. 직위는 일반직이 35.1%로 가장 많았고, 수간호사 29.9%, 과장 27.3%, 부장이상이 7.8%이었다. 또한 의료기관근무 형태는 종합병원 41.6%, 전문병원 32%, 대학병원 26%의 순이었으며, 허가 병상 수는 501병상 이상이 36.4%로 가장 많았으며 300병상이 36.4%, 301병상에서 500병상이 21.4%, 100병상 미만이 5.8%로 나타났다.

3.2 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도 정도

QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도 정도는 [Table 2]와 같다. 의료기관인증제에 대한 인식은 5점 만점에 3.35(±0.50)점으로 나타났으며, 의료기관인증제 관련 직무스트레스는 5점 만점 척도 기준으로 평균 3.66(±0.32)점이었으며, 이직의도는 5점 만점에 평균 3.32(±0.75)점이었다. 의료기관인증제 관련 인식의 세부 항목별 점수를 살펴보면 전반적인 의료기관인증제 ‘인식관련문항’ 평균점수는 3.87(±0.57)점이고, ‘의료의 질 향상 효과’ 문항 점수는 평균 3.36(±0.64)점, ‘내부구성원 만족문항’ 점수는 평균 3.15(±0.63)점, ‘운영성과 문항’ 점수는 평균 3.01

(±0.68)점으로 나타났다.

3.3 일반적 특성에 따른 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도의 차이는 [Table 3]과 같다.

대상자의 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식도는 성별($t=3.37, p<.001$), 연령($F=2.557, p<.057$), QI부서 근무기간($F=3.130, p<.047$), 직위($F=5.139, p<.002$), 직무 만족도($F=3.236, p<.014$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 직무스트레스는 직위($F=3.260, p<.023$)에서 유의한 차이가 나타났으며, 이직의도는 연령($F=5.359, p<.002$), QI부서 근무기간($F=2.976, p<.054$), 직위($F=2.912, p<.036$), 직무만족도($F=16.46, p<.000$)에서 유의한 차이를 보였다.

사후검정을 위하여 Scheffé 분석을 실시한 결과, 직무만족도에 따른 인식도의 차이는 매우 만족군이 3.77(±0.54)점, 만족군 3.52(±0.38)점, 불만족군 3.32(±0.62)점, 보통군 3.29(±0.48)점, 매우 불만족군 3.05(±0.40)점 보다 유의하게 점수가 높게 나타났다. 연령에 따른 이직의도 차이에서는 29세미만군 4.27(±0.51)점이 30~39세군 3.64(±0.72)점, 50세이상군 3.19(±0.86)점, 40~49세군 3.17(±0.67)점 보다 유의하게 점수가 높게 나타났다.

QI부서 근무기간에 따른 이직의도의 차이는 10년 이상 군의 평균 점수 3.85(±0.61)점이 유의하게 가장 높게 나타났으며, 3년미만군 3.39(±0.72)점, 3~10년군 3.31(±0.80)점으로 나타났다.

또한 직무만족도에 따른 이직의도에서는 매우 불만족군의 4.05(±0.55)점수가, 불만족군 3.65(±0.71)점, 보통군 3.38(±0.63)점, 매우 만족군 3.09(±0.88)점, 만족군 2.65(±0.55)점 보다 유의하게 점수가 높은 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation among the Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress, and Turnover Intention (N=154)

variable	Job Stress		Turnover Intention	
	r	p	r	p
Perception	.456	.000	-.230	.004
Job Stress			.145	.073

Table 5. Influencing Factors on the Job Stress and Turnover Intention (N=154)

dependent variable	independent variable	B	β	t	p	VIF
	(constant)	1.164				
PHA	Job Stress	.778	.500	7.252	.000	1.021
	Turnover Intention	-.200	.302	-4.388	.000	1.021

$R^2 = .298$ Adjusted $R^2 = .288$ $F = 31.982$ ($p < .000$)

PHA= Perception of the healthcare accreditation.

3.4 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도간의 상관관계

대상자의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스, 이직의도의 관계는 [Table 4]와 같다.

대상자의 의료기관인증제관련 인식과 직무스트레스 간의 관계는 유의한 양의 상관관계($r = .456, p < .000$)가 있는 것으로 나타났으며, 대상자의 의료기관 인증관련 인식과 이직의도간의 관계에서는 유의한 음의 상관관계($r = -.230, p < .000$)가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 이직의도간의 관계($r = .145, p > .073$)는 통계적으로 유의하지 않으므로 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

3.5 의료기관인증제 관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향

대상자의 직무스트레스 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 인식 요인을 독립변수로, 직무스트레스와 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 [Table 5]와 같다. 독립변수 간의 다중 공선성(multi-Collinearity)은 VIF지수(분산팽창지수)를 이용해 확인한 결과 1.021으로 모두 10 미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났으며, 그 결과 회귀모형이 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ($F = 31.982, P < .000$). 대상자의 의료기관인증제 관련 인식과 직무스트레스는($\beta = .500, p < .000$), 인식과 이직의도는($\beta = .320, p < .000$)이었으며, 변수 중 직무스트레스와 이직의도가 유의한 결과로 나타났으며 변수 간 설명력은 29.8%으로 나타났다. 즉, 인식이 높을수록 직무스트레스는 높아지고, 이직 의도는 감소됨을 알 수 있다.

4. 논 의

본 연구는 QI부서근무자들을 대상으로 의료기관인증

제관련 인식과 직무스트레스 및 이직의도의 정도를 파악하고 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시하였다. 본 연구대상자들의 의료기관인증제관련 인식은 5점 만점에 3.35점으로 간호사를 대상으로 인식도를 조사한 Hong & Park[3]의 연구 3.10점, 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim & Choi[2]의 연구 3.05점보다 높았으며, 대학병원에서 의료기관인증제를 경험한 간호사를 대상으로 조사한 Yang & Choi[20]의 연구 3.23점보다도 다소 높게 조사되었다. 그러나 이러한 결과는 본 연구의 대상자가 일반 간호사가 아닌 의료의 질과 환자 안전 향상을 담당하는 주 부서이며 평가실무자인 QI부서 근무자들이 연구 대상자라는 점에서 살펴보면 다소 높지 않은 점수로 보여진다. 이러한 결과는 대상자들 대부분이 중간관리자 이상 직책을 가진 근무자들로서 평가업무에 대한 부담감이 일반 직원들보다 높은 편에 속한 결과로 사료되어진다.

의료기관 인증평가 인식에 대한 하위영역별 특성을 살펴보면 가장 높은 점수의 영역은 전반적인 인지도가 3.87점이었고, 가장 낮은 점수의 영역은 운영성과로 3.01점이었다. 가장 높은 점수를 보인 전반적인 인지도는 간호사 대상의 여러 연구[2~3][20]에서와 일치하는 결과를 보였다. 그러나 가장 낮은 점수의 영역이 대부분의 연구결과에서는[2~3][20] 만족도 영역이 가장 낮았던 반면 본 연구에서는 평가 후 노력에 대한 보상과 혜택을 묻는 운영성과영역이 가장 낮은 점수를 보였다. 이러한 차이를 보인 이유는 의료기관인증제 평가를 담당하며 질 향상과 지표관리를 위해 노력하는 QI부서근무자들 대부분이 인증평가 후 병원으로 부터 기대한 보상이나 능력 인정을 적절하게 받지 못한 것으로 해석할 수 있다. 따라서 QI부서 근무자들에게 의료기관인증제 평가 결과에 따른 병원차원의 적절한 보상시스템이나 현실적인 인센티브제도의 적용이 필요하며 추후 QI부서 근

무자들 대상의 반복 연구가 이루어져야 할 부분으로 보여진다.

본 연구에서 의료기관인증제에 대한 QI부서 근무자들의 직무스트레스는 5점 만점에 3.66점이었다. 이는 의료기관인증제를 경험한 간호사를 대상으로 조사한 Kim & Choi[2]의 연구에서는 4.30점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim[8]의 연구에서는 3.90점, 국제의료기관평가를 준비하는 간호사들의 직무스트레스를 연구한 Park[14]의 연구에서 4.01점보다는 낮은 점수를 보였으나, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Choi[9]의 3.10점, Kim[21]의 3.47점 보다는 높은 점수를 나타냈다. QI부서 근무자들은 의료기관의 성과체계인 지표관리 및 평가의 실무자들이다. 따라서 이들의 3.66점의 직무스트레스는 높은 수준으로 여겨져야 한다. 그 이유는 의료기관 인증평가에 관한 병원 종사자들의 경험을 분석한 Lee et al[11]의 연구에서 의료기관 인증평가에 따른 부정적인 영역이 평가업무 관련 과부하이었고 이는 QI부서 근무자들의 직무스트레스를 높이는 요인으로 작용하기 때문이다.

QI부서 근무자들의 이직의도 정도는 평균 3.32점으로 동일한 측정도구를 이용한 선행연구와 비교해 보면 국제의료기관평가를 준비하는 간호사들의 이직의도[6] 3.17점, 일반간호사를 대상으로 한 Kim & Choi[2]의 연구에서 3.18점 보다 다소 높은 점수를 보였다. 이는 의료기관 인증평가에 관한 병원 종사자들의 경험을 분석한 Lee et al[11]의 연구에서 QI부서 근무자들이 의료기관 인증평가 결과에 따른 경영진들의 보이지 않는 압박으로 인하여 심한 심적 부담과 우울을 가진다고 하였다. 또한 QI부서 근무자들은 평가에 참여한 타 부서 직원간 갈등으로 인하여 대인관계가 점차 어려워지는 상황과 특히 대부분 QI부서 근무자들은 간호사 그룹으로써 같은 간호사이지만 소속부서가 다른 관계로 인하여 간호부와 업무상 협조가 어려워지는 경우가 빈번하게 발생하게 된다. 한편 의료기관 인증평가로 인하여 QI부서 근무자들은 업무과부하와 평가결과에 따른 책임에 대한 부담감은 QI부서 근무자들에게 직무 스트레스 강도를 더욱 증가시키는 물론 이는 이직의도에도 영향을 끼친 결과로 이어지게 된다. 따라서 의료기관 인증평가 관련 QI부서 근무자들의 직무 스트레스와 이로 인한 이직의도를 감소시키기 위한 조직차원에서의 인적, 물질적 지원과 현실적인 제도적 개선 등의 방안은 반드시 필요하다고 사

료된다.

QI부서 근무자들의 일반적 특성에 따른 의료기관 인증평가에 대한 인식은 성별, 연령, QI 부서 근무기간, 직위, 직무 만족도에서 유의한 차이가 있었다. 남성일수록, 연령이 40~49세, QI 부서에서 근무경력 10년 이상, 직위가 과장급이거나 직무만족도가 매우 만족인 경우에 의료기관인증평가에 대한 인식 정도가 높았다. 이는 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식도를 조사한 Yang & Choi[20]의 연구에서 연령과 직위에 따라 유의한 차이가 있었던 결과와 부분적으로 일치하였다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 직위에 따라 유의한 차이가 있었다. 직위가 높을수록 직무스트레스가 높게 나타났는데 이는 요양병원 간호사를 대상으로 의료기관인증평가에 대한 직무스트레스를 조사한 Lee[22]의 연구에서 임상경력이 많은 경우 직무스트레스가 높게 나타난 결과와 Yang & Choi[20]의 임상경력, 부서, 임금에 따라 유의한 차이가 있었던 것과 부분적으로 일치하였다. 또한 종합병원, 전문병원 종사자들의 직무스트레스 관련 연구를 한 Kim & Kim[24]의 연구에서도 팀장들이 일반 직원보다 직무스트레스가 더 많은 것으로 나타났으며, Choi & Park, Cho[25]의 연구결과에서는 요양병원근무 간호사들의 직무스트레스가 간호조무사들보다 더 높은 것으로 나타났다. 특히 본 연구에서는 QI부서 근무자이면서 직위가 높은 경우 의료기관 인증평가에 대한 중요한 임무와 책임이 주어졌고 이는 직무스트레스를 가중시키는 요인으로 작용하였을 것으로 사료된다.

QI부서 근무자들의 일반적 특성에 따른 이직의도에서는 연령, QI부서 근무기간, 직위, 직무만족도에 따라 유의한 차이를 보였다. 특히 연령이 낮을수록 QI부서 근무기간이 10년 이상인 경우, 직위가 낮을수록, 직무만족도가 불만족일수록 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 Kim & Kim[24]연구에서 10년이상 근무자의 직무스트레스가 가장 높은 점수를 나타낸 결과와 일치하였으며, Kim & Park[26]의 연구에서는 재활병원 근무자 중 직무에 상응하는 대우가 충족시 이직의도가 낮아진 것으로 나타났다. 또한 Kim & Choi[2]의 연구에서는 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 현 부서경력, 근무부서, 근무형태, 직위, 월수입, 의료기관 인증평가 횟수에 따라 유의한 차이가 있는 것과 연령이나 직위가 낮을수록 이직의도가 높았던 것과 일치하는 결과를 보였다. 한편 치과위생사의 직무스트레스, 피로 및 직무만족도가 이직의

도에 미치는 영향을 연구한 Han & Cho[27]의 연구에서 처과 위생사들의 이직 의도는 연령이 낮을수록, 경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록 이직의도가 높게 나타난 것과 다소 차이가 있는 것으로 보여 진다. 따라서 QI부서에서 장기간 일하는 QI부서 근무자들이 의료기관인증제 평가로 인한 직무스트레스를 효과적으로 관리하고 이직의도가 증가하지 않도록 하기 위한 중재 전략이 모색되어야 할 필요가 있다고 사료되어 진다.

본 연구에서 QI부서 근무자들의 의료기관인증제관련 인식은 직무스트레스와는 유의한 양의 상관관계가 있었는데 다만 QI부서 근무자의 경우 의료기관 인증평가에 대한 인식이 높을수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 이러한 결과는 QI부서 근무자들의 보직에 대한 책임으로 경영층의 부담감이 일반직원 보다 다르게 적용되기 때문이다. 기존의 연구에서는 인식의 정도에 따른 직무스트레스는 다양한 결과를 내놓았는데 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park[4]의 연구에서는 양적 상관관계를 보였으며, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Choi[9]의 연구에서는 유의한 음의 상관관계로 보였다. 이러한 결과는 본 연구결과와 대조적인 결과를 나타내었고 인증병원과 비인증 병원 병원종사자를 대상으로 의료기관 인증평가가 직무만족도와 직무스트레스에 미치는 영향을 분석한 Lee[28]의 연구에서는 비인증 병원과 인증병원의 차이가 없어 다양한 연구결과를 보이고 있다. 의료기관 인증평가에 대한 인식은 이직의도와는 유의한 음의 상관관계를 나타내었다. 이는 Kim & Choi[2]의 연구에서 인증제에 대한 인식이 높을수록 이직의도가 낮다는 결과와 일치하는 결과를 보여주었고, Lee & Koh [29]의 연구에서는 일반병동과 안심병동, 포괄병동간호서비스 병동 중 포괄간호서비스 병동에 근무하는 높은 경력자일수록 이직의도에 더 영향을 준 것으로 나타났다.

QI부서 근무자들의 의료기관 인증평가에 관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향에서는 QI부서 근무자의 인식이 높을수록 직무스트레스는 높고 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났으며, 직무 스트레스는 이직의도 보다 인식에 강한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 QI부서 근무자들의 대부분은 의료기관 근무 경력이 10년 이상, 보직자들로서 기관에 대한 책임감과 타기관의 이직 성공이 어려운 이유로 사료되어 진다. 따라서 직무스트레스와 이직의도간의 관계에서는 통계적으로 유의하지 않으므로 상관관계는 없는 것으로

나타났다. 아울러 의료기관에서는 향후 성공적인 의료기관 인증평가와 QI부서 근무자들의 전문적인 역량유지를 위해서는 QI부서 근무자들의 직무스트레스 감소를 위한 적극적인 대책마련이 절실하다고 사료되어 진다. 또한 아직까지 우리나라에서는 QI부서 근무자들을 대상으로 이루어진 연구가 미비한 실정으로 확대 해석에는 다소 무리가 있으며 향후 이들을 대상으로 한 반복연구는 반드시 필요할 것으로 여겨진다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 QI부서 근무자들 대상으로 의료기관인증제에 대한 인식과 의료기관인증제 관련 직무스트레스 및 이직의도 정도를 조사하고, 이들의 상관관계 및 의료기관인증제관련 인식이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 수행되었다. 연구결과 의료기관인증제에 대한 QI부서근무자들의 인식은 5점 만점에 3.35점, 직무스트레스는 3.66점, 이직 의도는 3.32점으로 조사되었으며, 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식도는 성별, 연령, QI부서 근무기간, 직위, 직무 만족도에 따라 유의한 차이가 있었고, 직무스트레스는 직위에서 유의한 차이가 나타났으며, 이직 의도는 연령, QI부서 근무기간, 직위, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 의료기관인증제에 대한 인식도와 직무 스트레스간의 상관계수는 강한 양의 상관관계($r=.456, p<.000$)로 나타났으며, 이직의도는 강한 음의 상관관계($r=-.230, p<.000$)가, 직무스트레스와 이직의도간의 상관계수는 통계적으로 유의한 상관관계($r=.145, p>.073$)가 없는 것으로 나타났다. 또한 대상자의 의료기관인증제 관련 인식이 직무 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향에서는 변수 간 설명력이 29.8% 으로 인식도가 높을수록 직무스트레스는 높아지고, 이직 의도는 감소하였으며 직무스트레스($\beta=.500, P<.000$)가 이직의도($\beta=.320, P<.000$)보다 인식에 대하여 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과에서 QI부서 근무자들의 의료기관 인증제관련 인식은 긍정적인 반면 직무스트레스는 높았으나 이직 의도는 감소하는 것으로 나타났다. 그러므로 QI부서 근무자들의 긍정적인 의료기관 인증관련 인식은 그대로 유지하고 직무스트레스 감소방안을 위해서는 다양한 지원의 확대가 필요할 것으로 사료되어 진다.

본 연구는 QI부서 근무자들 대상으로 의료기관인증 제에 대한 인식과 직무스트레스 및 이직의도 관계를 확정한 것에 의의가 있다. 추후연구에서는 대상자를 확대한 반복연구, 대상자를 달리한 비교연구 및 QI부서 근무자들의 직무스트레스에 영향을 주는 요인에 대한 체계적인 요인분석 연구의 수행을 제언한다.

References

- [1] Y. J. Kim, "Degree of satisfaction to International Hospital Accreditation standards of Korean Hospitals Based on Self Assessment of The Hospital's Employee", Unpublished masters thesis, Inje University, 2009.
- [2] M. J. Kim, J. S. Choi, "Effects of Perception of the Healthcare Accreditation, and Job Stress on Turnover Intention in Nurses", *Journal of Muscle and Joint Health*, vol. 22, no. 2, pp. 87-95, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.87>
- [3] M. H. Hong, J. Y. Park, "Nurses' Perception of Accreditation, Awareness and Performance of Infection Control in an Accredited Healthcare System", *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, vol. 22, no. 2, pp. 167-177, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.167>
- [4] J. H. Park, "A Study on the Effects of Perception toward Healthcare Organization Accreditation on Job Stress and Job Satisfaction", Unpublished masters thesis, Kyeong Hee University, 2015.
- [5] M. S. Kim, H. A. Kim, Y. S. Kim, "The Task and Role of the Quality Improvement Facilitator", *Quality Improvement in Health Care*, vol. 21, no. 2, pp. 40-56, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.14371/QIH.2015.21.2.40>
- [6] M. H. Park, W. H. Cho, Y. J. Seo, S. H. Lee, "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Quality Improvement Coordinators in General Hospitals", *Journal of Korean Society of Quality Assurance in Health Care*, vol. 5, no. 2, pp. 278-294, 1998.
- [7] M. S. Kim, "A Study on the Goal Orientation of QI Performance in the Medical Centers", Unpublished masters thesis, Kosin University, 2008.
- [8] M. R. Kim, "The study on the Recognition of Healthcare Accreditation, Job Stress and Nursing Performance of Nursing staff", Unpublished masters thesis, Nambu University, 2013.
- [9] S. W. Choi, "The study on the Recognition of healthcare Accreditation, Job Stress and Resilience to Burnout of Nursing staff in Long-term Care Hospitals", Unpublished masters thesis, Woosuk University, 2015.
- [10] M. K. Ahn, "The effect of nurse's job stress on health practice behavior", Unpublished masters thesis, Yonsei University, 2003.
- [11] M. S. Yi, J. H. Oh, H. M. Hwang, E. J. Kwon, J. H. Lee, E. Y. Park, "Hospital Workers' Experience with Hospital Evaluation Program: A Focus Group Study", *Journal of Korean Academic of Nursing*, vol. 41, no. 4, pp. 568-579, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
- [12] W. H. Mobley, "Employee turnover : causes, consequences and control. Addison-Wesley Publishing Co, pp. 10-11, 1982.
- [13] E. E. Lawler, "Satisfaction and Behavior", New York: McGraw-Hill, pp. 287-301, 1983.
- [14] J. M. Park, "Job Stress, JCI-Related Job Stress and Turnover Intention among General Hospital Nurses", Unpublished masters thesis, Chung-Ang University, 2015.
- [15] J. I. Bae, "A Study on Hospital Staff's Perception and Attitudes Toward the Medical Institute Accreditation System: Focused on those Working for the Public Hospitals", Unpublished masters thesis, Yonsei University, 2009.
- [16] Y. S. Choi, "Effect of Nurses' Awareness on Medical Institution Evaluation on Nursing Performance", Unpublished masters thesis, Catholic University, 2011.
- [17] H. S. Park, "Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses", Unpublished masters thesis, Yonsei University, 2002.
- [18] M. Y. Kim, "A Study on the Turnover Intention and the Turnover Behavior of Nurses : in the case of S University Hospital", Unpublished masters thesis, Seoul National University, 1994.
- [19] Y. R. Kim, "A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse", Unpublished masters thesis, Chonnam National University, 2007.
- [20] N. Y. Yang, J. S. Choi, "Relationships of Nurses' Perception, Nursing Performance, Job Stress, and Burnout in Relation to the Joint Commission International Hospital Accreditation", *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, vol. 20, no. 1, pp. 1-9, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.1>
- [21] J. S. Kim, "Employee's Recognition of Accreditation Effect in Certified Long-term Care Hospital", Unpublished masters thesis, Catholic University of Pusan, 2015.
- [22] G. E. Lee, "A Study on the Recognition of Mid sized Hospital Employee about the hospital Evaluation", Unpublished masters thesis, Catholic University of Pusan, 2009.
- [23] M. J. Kim, "Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress and factors affecting Turnover Intention of Hospital Nurses", Unpublished masters thesis, Gachon University, 2014.
- [24] Kim Dh, Kim NS. A comparative analysis of the job stress of workers in general hospitals and special :specialized hospitals. *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 8, pp. 3704 - 3714, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3704>
- [25] Choi EJ, Park JW, Cho ML. Factors Influencing Turnover Intention of Nurses after Evaluation for

Certification at Geriatric Hospitals: Focused on Job Stress and Burnout. *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society* vol. 17, no. 3 pp. 438-449, 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.3.438>

- [26] Kim NH, Park JS. The factors affecting on Turnover Intention of Nurses Working in Rehabilitation Hospitals *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. vol. 16, no. 6, pp. 4077-4085, 2015

- [27] Han SY, Cho YC. Covariance Structure Analysis on the Impact of Job Stress, Fatigue Symptoms and Job Satisfaction on Turnover Intention among Dental Hygienists. *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 7, pp. 629-640, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>

- [28] H. S. Lee, "A Study on the Recognition Connected with Healthcare Accreditation for Hospital Employees; Comparison between Non Accreditation Hospital and Accreditation Hospital", Unpublished graduate thesis, Wonkwang University, 2012.

- [29] Lee NS, Koh MS. Comparative Study for the Clinical Nurses' Work Satisfaction, Job Stress and Turn-over Intention - in General ward, Comprehensive nursing care service ward, and Anshim unit, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* vol. 16, no. 1, pp. 516-526, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.516>

박 정 애(Jung Ae Park)

[정회원]



- 2002년 2월 : 경희대학교 대학원 (간호학 석사)
- 2012년 2월 : 중앙대학교 대학원 (간호학 박사)
- 2011년 3월 ~ 2012년 12월 : 진주보건대학교 간호과 조교수
- 2013년 3월 ~ 현재 : 두원공과대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

암 생존자, 삶의 질, 유전간호

허 영 희(Young Hi Heo)

[정회원]



- 2003년 8월 : 충남대학교 대학원 (간호학석사)
- 2009년 8월 : 충남대학교 대학원 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 2014년 1월 : 진주보건대학교 간호과 조교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대전보건대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

간호 질 관리, 환자안전, 노인질환