

요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사들의 직무 스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

최은정¹, 박지원^{2*}, 조미림³

¹고신대학교 간호대학, ²고신대학교 간호대학 전인간호과학연구소, ³세호요양병원

Factors Influencing Turnover Intention of Nurses after Evaluation for Certification at Geriatric Hospitals: Focused on Job Stress and Burnout

Choi, Eun Jung¹, Park, Ji Won^{2*}, Cho, Mi Lim³

¹College of Nursing, Kosin University,

²Research Institute of Holistic Nursing Science in College of Nursing, Kosin University,

³Department of Nursing, Se-ho Geriatric Hospital

요약 본 연구는 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사의 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향에 대해 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다. K대학교 기관생명윤리위원회에서 승인을 받았으며, 자료수집은 2015년 4월 1일부터 8월 31일까지이며, 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 대상자는 B광역시와 경상남·북도 소재한 15개 요양병원에서 205명의 간호사를 대상으로 하였다. 직무스트레스 평균은 5점 만점에 3.83, 소진의 평균은 5점 만점에 2.92이었으며, 이직의도 평균은 5점 만점에 3.12였다. 이직의도와 직무스트레스($r=.356, p<.001$), 소진($r=.729, p<.001$)은 유의한 상관관계가 있었으며, 소진은 이직의도에 53%의 설명력을 보였다($\beta=.729$). 이 연구의 결론을 통해 요양병원 인증제를 경험한 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 주요한 요인인 소진을 낮추기 위한 중재 프로그램 개발이 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

Abstract This study investigates the factors influencing nurses' turnover intentions after evaluation for certification at geriatric hospitals. Focus is centered on job stress and burnout. The study was approved by the KUIRB. Data were collected from April 1 to August 31, 2015, and analyzed using SPSS WIN 18.0 software. The participants were 205 nurses recruited from 15 long-term care hospitals in metropolitan city B in province G. The average scores for job stress, burnout, and turnover intention were 3.83, 2.92, and 3.12, respectively (range: 1-5). Nurses' turnover intention had positive relationships with job stress ($r=.356, p<.001$) and burnout ($r=.729, p<.001$). The major factor influencing turnover intention was burnout ($\beta=.729$), which explained 53% of the intention. In conclusion, intervention programs should be developed to reduce burnout, the key influencing factor, for decreasing nurses' turnover intention.

Keywords : Burnout, Certification at Geriatric Hospital, Job Stress, Nurse, Turnover Intention

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 노인 인구의 만성 질환을 케어하고 일상

생활을 돕기 위해 요양병원을 두고 의료행위를 하도록 허용하고 있다[1]. 그러나 2014년 발생한 한 요양병원에 서 일어난 화재로 인해 많은 사상자가 생기면서, 요양병원의 시설, 환자 관리 및 간호인력 배치 등 요양병원들이

본 논문은 2015년도 고신대학교 교내 연구 지원비로 수행되었음.

*Corresponding Author : Park, Ji Won(Kosin Univ.)

Tel: +82-10-8553-4593 email: toparkjiwon@naver.com

Received January 28, 2016

Accepted March 3, 2016

Revised (1st February 11, 2016, 2nd February 17, 2016)

Published March 31, 2016

가진 문제들과 더불어 요양병원의 의료기관 인증제도가 수면위로 떠올랐다[2]. 그래서 우리나라 법에는 환자의 안전과 의료서비스의 질 향상을 위하여 요양병원 인증제를 의무적으로 시행하도록 규정하고 있다[1]

요양병원 인증평가는 기본가치체계, 환자진료체계, 진료지원체계가 유기적인 교류를 함으로써, 의료의 질을 향상시킨다는 목표를 가지고 있다. 요양병원 인증제 조사기준은 환자의 입장에서 모든 진료과정을 추적할 수 있도록 하여, 양질의 진료와 조직의 전문성을 강조하였다. 요양병원 인증제 평가는 총 3개 영역, 11개 장, 27개 범주, 49개 기준, 205개 조사항목으로 구성되어 있으며, 각 영역의 기준 충족률이 80%이상일 때는 ‘인증’을, 각 영역의 기준 충족률이 60%이상일 때는 ‘조건부승인’을 받게 된다[3].

한편, 요양병원의 핵심 인력인 간호사는 환자를 케어하는 직접적 간호활동 뿐 아니라 간호조무사 및 요양보호사 교육 등도 실시하고 있으며, 인증제 평가와 관련해 간호사의 업무 편중은 이미 업무 과부하로 인한 스트레스, 업무 의욕 상실을 일으키고 있는 실정이다[4].

한편, 이직의도란 직무 불만족에 대한 반응으로 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도로[5], 요양병원 간호사의 이직의도는 간호사 개인과, 환자 간호의 질 그리고 병원의 생산성에 영향을 준다[6]. 이러한 요양병원 간호사의 이직의도에 미치는 변수로는 월 평균 급여, 총 임상경력, 현 직장 근무경력, 근무형태, 월 평균 밤 근무 횟수, 이직 경험, 업무환경 인식정도 등이 있었으며[6], 의료기관 인증제를 경험한 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 의료기관인증제에 대한 인식, 총 임상경력, 직무 스트레스가 유의한 변수로 나타났으며, 이직의도와 직무스트레스는 유의한 순 상관관계로 나타났다[7].

직무 스트레스란 근로자가 직무와 관련되어 느끼는 스트레스로, 육체적, 정신적, 경제적인 고통을 받는 것이다[8]. 요양병원 간호사의 직무스트레스에 영향을 주는 요인으로는 결혼상태, 근무형태, 월수입, 요양병원 임상경력, 이전병원 규모, 연장근무 경험 등에 따라 유의한 차이가 있었으며[9], 특히 요양병원 간호사의 경우, 간호인력이 부족하거나, 간호 사고가 발생했을 때, 의사가 없는 상황에서 응급한 일이 생겼을 때, 급여 등 보상이 부적절하다고 느낄 때 직무 스트레스가 높았으며, 직무 스트레스가 높을수록 소진의 정도도 높아졌다[10].

소진은 직무와 관련된 스트레스를 감당해 낼 능력이 없는 상태로 신체적, 정서적, 정신적 피로 및 탈진상태를 말한다[11, 12]. 요양병원 간호사의 소진은 연령, 결혼상태, 월수입, 삶의 만족도, 병동 만족도, 취미생활, 건강상태 등에 따라 정도의 차이가 있었다[10]. 전문 요양기관 간호사의 소진 정도가 종합병원 간호사의 소진 정도보다 높았는데[13], 그 이유는 요양병원 환자들의 대부분이 만성질환을 가진 노인으로 언제 발생할지 모르는 상태 변화에 항상 긴장상태로 근무해야 하기 때문이다[14]. 또 요양병원 간호사의 소진은 간호 인력의 부족현상이 지속될수록 더욱 심화되며, 간호사의 소진으로 인하여 환자는 간호에 불만족하게 되고, 간호사고와 오류의 증가 및 이직의도를 초래하므로 소진에 대한 재인식이 필요하겠다[13].

요양병원 간호사를 대상으로 한 국내연구를 살펴보면 직무 스트레스, 소진 그리고 이직의도에 대한 여러 연구가 진행되었으나[6, 8, 10 15-17], 이 세 가지 개념으로 관계를 본 연구는 없었다. 또한 요양병원 인증제라는 특수한 상황과 관련된 연구로는 인증제에 대한 인식과 수행에 대한 연구뿐이었다[18]. 이에 본 연구자는 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사를 대상으로 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 인증제를 경험한 요양병원 간호사들의 직무스트레스, 소진, 이직의도를 낮추기 위한 연구의 기초자료를 마련하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사의 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향에 대해 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 제 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무스트레스, 소진 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 제 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무스트레스, 소진 및 이직의도의 정도 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 이직의도에 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 인증제를 경험한 요양병원 간호사의 직무 스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 연구대상자는 B광역시와 경상남·북도에 소재중인 15개 요양병원에서 근무 중인 간호사 205명이다.

구체적인 연구대상자 선정기준은 다음과 같다. 첫째, 2015년 3월 말일까지 의료기관평가인증원에서 인증이 확인된 B광역시, 경상남·북도에 위치한 요양병원에서 근무 중인 간호사여야 한다.

둘째, 2013년 하반기 이후에 인증제 평가를 완료한 100병상 이상의 요양병원에서 근무 중인 간호사여야 한다.

셋째, 요양병원에서 6개월 이상 근무 중인 간호사로 연구의 목적을 이해하고, 참여하기로 동의하고 서명한 자로 한다.

본 연구의 표본 크기는 G power 3.1.5 program을 이용하여 일원분산분석에서 유의수준(α) 0.05, 검정력(1- β) 0.8, 효과 크기(f^2) 중간크기, 0.25로 산출하면 본 연구의 목적에 부합하는 적정 표본크기는 200이었다. 그러나 본 연구에서는 회수율과 탈락률을 고려하여 설문지 220부(100%)를 배부하였으나, 불성실하게 응답한 15부(6.8%)를 제외하고 205부(93.2%)를 최종분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로, 설문지의 구성은 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사들에 대한 제 특성 16문항, 직무스트레스 5문항, 소진 20문항, 이직의도 11문항, 총 52문항으로 구성되었다.

2.3.1 직무 스트레스

본 연구에서는 직무 스트레스를 측정하기 위해 Lee [19]이 개발한 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 5개 문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 “전혀 아니다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스의 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee[19]의 개발 당시 Cronbach's alpha=.79였으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.80

이었다.

2.3.2 소진

본 연구에서는 소진을 측정하기 위해 Pines 등[12]이 개발한 소진 측정 척도를 Peek[11]이 번역한 도구를 이용하였다. 본 도구는 신체적 소진 6개 문항, 정서적 소진 7개 문항, 정신적 소진 7개 문항 등 총 3개의 하위영역 20개 문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 ‘없다’ 1점부터 ‘항상’ 5점으로 각 문항은 likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 소진이 높은 것을 의미한다. 문항 3, 6, 11, 13, 17, 18, 19는 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역환산하였다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시[12] Cronbach's alpha=.93이었고, Peek[11]의 연구에서는 Cronbach's alpha=.86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.91이었다.

2.3.3 이직의도

본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위해 Lawler[5]가 개발한 도구를 바탕으로 Kim[20]이 간호사에 맞게 재구성 후 개발한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 이직의도 7개 문항, 이직요소 4개 문항 등 총 2개의 영역 11개 문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 각 문항은 likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim[20]의 연구에서 Cronbach's alpha=.88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.87이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집은 2015년 4월 1일부터 8월 31일까지 이루어졌다. B광역시와 경상남·북도 소재한 15개 요양병원에 본 연구자를 포함한 연구원 3명이 나누어 방문하였다. 해당 요양병원 병원장과 간호부의 과장, 부장, 수간호사에게 허락을 받고, 본 연구자가 연구 참여를 위한 서면 동의서를 받았다. 대상자들에게 구조화된 설문지를 나누어 주어 직접 작성하게 한 후 회수하였으며, 15분 정도 소요되었고, 설문지 회수 시 선물을 제공하였다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 책임 연구자가 소속된 기관의 IRB 심의를 거쳐 승인(No. 1040549-150407-SB-0010-01) 받았다.

대상자의 서면동의와 자발적 참여로 연구를 진행하였으며, 질문지에 대한 익명성을 보장하였고, 연구 참여자의 사생활을 존중하였다. 동의서에는 연구의 목적, 내용, 설문자료가 연구에만 사용될 것이며, 개인의 정보 유출이 없을 것과 설문 중간에 언제든지 포기할 수 있음을 명시하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 제 특성은 실수와 백분율로 분석하였고, 대상자의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도는 각각 평균, 평균표준점, 표준편차, 최소값과 최대값으로 분석하였으며, 대상자의 제 특성에 따른 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도는 t-test, ANOVA와 Scheffe' test로 분석하였다. 대상자의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 Multiple stepwise regression으로 분석하였다.

3. 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

인종제를 경험한 요양병원 간호사 총 205명 중 성별은 여자가 202명(98.5%), 남자는 3명(1.5%)이었으며, 연령은 40~50세 미만이 64명(31.2%)으로 가장 많았고, 50세 이상과 30~40세 미만이 각각 55명(26.8%)으로 두 번째로 많았다. 결혼여부는 기혼이 145명(70.7%), 미혼이 57명(27.8%)이었고, 종교는 무교가 75명(36.6%), 기독교가 51명(24.9%), 불교가 47명(22.9%)순이었다. 최종학력은 전문대졸이 148명(72.2%)로 가장 많았고, 대졸이 46명(22.4%), 대학원졸 이상이 11명(5.4%)순이었으며, 직위는 일반간호사가 123명(60.0%), 책임간호사가 23명(11.2%), 수간호사 이상이 49명(23.9%) 순이었고, 월 평균임금은 200~250만원 미만이 116명(56.6%)로 가장 많았고, 250~300만원 미만이 48명(23.4%), 200만원 미만이 36명(17.6%) 순이었다. 근무형태는 3교대 근무가 70명(34.1%)로 가장 많았고, 상근근무가 58명(28.3%), 고정근무가 45명(22.0%) 순이었고, 하루 평균 근무시간은 8시간이 122명(59.5%)으로 가장 많았고,

9시간은 56명(27.3%), 10시간 이상은 27명(13.2%) 순이었다. 요양병원 총 경력은 60~120개월이 69명(33.7%)로 가장 많았고, 그 다음으로 12~36개월이 53명(25.9%), 36~60개월이 48명(23.4%)로 많았다. 인종제 받은 이후 경과기간은 12~24개월이 95명(46.3%)로 가장 많았고, 24개월 이상이 56명(27.3%), 6개월 미만이 46명(22.4%) 순이었고, 인종제 준비기간은 12~24개월이 74명(36.1%)로 가장 높았고, 6~12개월이 69명(33.7%), 3~6개월이 46명(22.4%)를 차지하였다. 인종제 준비로 인한 초과근무시간은 한 달에 1~12시간이 115명(56.1%)로 과반수가 넘었고, 한 달에 12~48시간이 48명(23.4%)으로 두 번째로 많았다. 인종제 준비 참여정도는 '많았다'가 102명(48.8%), '보통이다'가 91명(44.4%), '적었다'가 12명(5.9%) 순이었고, 인종제 이후 직장 내 처우를 묻는 질문에서는 '이전과 동일하다'가 142명(69.3%), '개선되었다'가 45명(22%), '악화되었다'가 18명(8.8%)로 나타났다. 마지막으로 인종제 이후 받은 인센티브 여부에서는 '없다'가 177명(86.3%), '있다'가 28명(13.7%)을 보였다[Table 1].

3.2 대상자의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도

인종제를 경험한 요양병원 간호사의 직무 스트레스 평균은 5점 만점에 3.83이었다. 소진의 평균은 5점 만점에 2.92이었으며, 하위영역별로 살펴보면 신체적 소진 3.18, 정서적 소진 2.89, 정신적 소진 2.73으로 나타났다. 그리고 이직의도 평균은 5점 만점에 3.12이었으며, 하위영역별로 이직의도는 3.03, 이직요인은 3.27로 나타났다[Table 2].

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 종교(F=3.69, $p=0.006$), 월평균 임금(F=3.38, $p=0.019$), 인종제 준비기간(F=4.30, $p=0.002$), 인종제 준비 참여정도(F=5.01, $p=0.007$), 인종제 이후 직장 내 처우(F=9.73, $p<0.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 종교에서 '무교'가 '가톨릭'보다, 월 평균 임금은 '250~300만원'이 '200~250만원'보다, 인종제 준비기간은 '3~6개월 미만', '6~12개월 미만', '24개월 이상'이 '3개월 미만'보다, 인종제 준비 참여정도에서 '많았다'가 '적었다'보다,

Table 1. General Characteristics of Participants (N=205)

Characteristics	Category	n	%
Gender	Female	202	98.5
	Male	3	1.5
Age (year)	< 30	31	15.1
	30 ~ 39	55	26.8
	40 ~ 49	64	31.2
	≥ 50	55	26.8
	M±SD (Min, Max)	41.76±10.10 (24, 64)	
Marital status	Married	145	70.7
	Single	57	27.8
	Divorced, Widowed	3	1.5
Religion	None	75	36.6
	Christian	51	24.9
	Buddhism	47	22.9
	Catholic	19	9.3
	Other	13	6.3
Education	College	148	72.2
	University	46	22.4
	Above post graduate	11	5.4
Position	General Nurses	123	60.0
	Charge Nurses	23	11.2
	Head Nurses	49	23.9
	Above Director	10	4.9
Average monthly salary (10,000 won)	< 200	36	17.6
	200 ~ 249	116	56.6
	250 ~ 299	48	23.4
	≥ 300	5	2.4
Working pattern	3-shift work	70	34.1
	Full time work	58	28.3
	Regular work	45	22.0
	2-shift work	29	14.1
	Night shift work	3	1.5
Average working time per day (hours)	8	122	59.5
	9	56	27.3
	≥ 10	27	13.2
Total working careers in long-term care hospitals (month)	< 12	8	3.9
	12 ~ 35	53	25.9
	36 ~ 59	48	23.4
	60 ~ 119	69	33.7
	≥ 120	27	13.2
	M±SD (Min, Max)	60.45±39.55 (3, 184)	
The passage of Time after the certification (month)	< 6	46	22.4
	6 ~ 11	8	3.9
	12 ~ 23	95	46.3
	≥ 24	56	27.3
	M±SD (Min, Max)	15.63±9.08 (1, 36)	
Preparation period for the certification (month)	< 3	12	5.9
	3 ~ 5	46	22.4
	6 ~ 11	69	33.7
	12 ~ 23	74	36.1
	≥ 24	4	2.0
	M±SD (Min, Max)	8.68±5.51 (1, 36)	
Overtime for preparing the certification (hours/month)	0	20	9.8
	1 ~ 11	115	56.1
	12 ~ 47	48	23.4
	≥ 48	22	10.7
	M±SD (Min, Max)	19.57±32.76 (0, 190)	

Table 1. (Continued)

Characteristics	Category	n	%
Participation for preparing the certification	Rarely	12	5.9
	Sometimes	91	44.4
	Almost	102	49.8
Better working conditions after the certification	Improved	45	22.0
	No changed	142	69.3
	Worsened	18	8.8
Incentives after the certification	Yes	28	13.7
	No	177	86.3

Table 2. Participants' Level of Job stress, burnout and turnover intention (N=205)

Variables (Items)	M±SD	Min ~ Max	Range
Job stress (5)	3.83±0.60	1.60 ~ 5.00	1 ~ 5
Burnout (20)	2.92±0.53	1.40 ~ 4.55	
Physical (6)	3.18±0.66	1.67 ~ 5.00	
Emotional (7)	2.89±0.54	1.29 ~ 4.57	
Psychiatric (7)	2.73±0.56	1.14 ~ 4.14	
Turnover intention (11)	3.12±0.58	1.27 ~ 4.64	1 ~ 5
Intention(7)	3.03±0.63	1.00 ~ 4.71	
Element(4)	3.27±0.63	1.25 ~ 5.00	

인증제 이후 직장 내 처우는 ‘개선되었다’보다 ‘이전과 동일하다’와 ‘악화되었다’보다 직무스트레스의 정도가 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 연령($F=16.35, p<.001$), 결혼상태($F=17.57, p<.001$), 종교($F=4.42, p=.002$), 최종학력($F=5.69, p=.004$), 직위($F=8.89, p<.001$), 월 평균 임금($F=4.71, p=.003$), 근무형태($F=8.77, p<.001$), 인증제 후 경과기간($F=6.75, p<.001$), 인증제 이후 직장 내 처우($F=20.40, p<.001$), 인증제 이후 인센티브 여부($t=-2.71, p=.007$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에서 ‘30세 미만’, ‘30~40세 미만’, ‘40~50세 미만’과 ‘50세 이상’ 순으로, 결혼 상태에서는 ‘미혼’이 ‘기혼’보다, 종교에서는 ‘무교’가 ‘가톨릭’보다, 최종학력에서는 ‘전문대학 졸업’과 ‘대학교 졸업’이 ‘대학원 졸업 이상’보다, 직위는 ‘일반간호사’, ‘책임간호사’와 ‘수간호사’가 ‘간호과장이나 부장’보다, 월 평균 임금은 ‘250~300만원 미만’이 ‘200~250만원 미만’과 ‘300만원 이상’보다, 근무형태는 ‘3교대 근무’와 ‘밤번 전담’이 ‘상근 근무’보다, 인증제 후 경과기간은 ‘6개월 미만’이 ‘12~24개월 미만’과 ‘24개월 이상’보다, 그리고 ‘6~12개월 미만’이 ‘24개월 미만’보다 소진 정도가 유의하게 높았다.

또한 인증제 준비 참여 정도에 있어서 ‘많았다’가 ‘적었다’보다, 인증제 이후 직장 내 처우는 ‘이전과 동일하다’와 ‘악화되었다’가 ‘개선되었다’보다 소진 정도가 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령($F=7.66, p<.001$), 결혼상태($F=8.04, p<.001$), 최종학력($F=4.49, p=.012$), 직위($F=7.33, p<.001$), 월 평균 임금($F=2.87, p=.038$), 근무형태($F=6.51, p<.001$), 하루 평균 근무시간($F=3.92, p=.021$), 인증제 후 경과기간($F=2.46, p=.064$), 인증제 이후 직장 내 처우($F=13.49, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에서 ‘30세 미만’이 ‘40~50세 미만’과 ‘50세 이상’보다, ‘30~40세 미만’이 ‘40~50세 미만’보다 이직의도가 유의하게 높았으며, 결혼 상태에서는 ‘미혼’이 ‘기혼’보다, 최종학력에서는 ‘전문대학 졸업’과 ‘대학교 졸업’이 ‘대학원 졸업 이상’보다, 직위는 ‘일반간호사’, ‘책임간호사’와 ‘수간호사’가 ‘간호과장이나 부장’보다, 월 평균 임금은 ‘250~300만원 미만’이 ‘300만원 이상’보다, 근무형태는 ‘3교대 근무’가 ‘상근 근무’보다, 인증제 이후 직장 내 처우는 ‘악화되었다’, ‘이전과 동일하다’, ‘개선되었다’순으로 이직의도 정도가 유의하게 높았다[Table 3].

3.4 대상자의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도 정도의 관계

인증제를 경험한 요양병원 간호사의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 상관관계를 살펴본 결과 이직의도는 직무 스트레스($r=.356, p<.001$), 소진($r=.729, p<.001$)과 양의 상관관계를 보였고, 직무스트레스와 소진($r=.533, p<.001$) 또한 양의 상관관계를 보였다. 즉, 직무 스트레스와 소진이 높을수록 이직의도가 높아짐을 알 수 있었다[Table 4].

Table 3. Level of Job Stress, Burnout and Turnover based on Participants's Characteristics (N=205)

Characteristics	Categories	Job Stress			Burnout			Turnover intention		
		Mean±SD	t or F	p Scheffe	Mean±SD	t or F	p Scheffe	Mean±SD	t or F	p Scheffe
Gender	Female	18.00±3.00	-.68	.497	70.33±8.96	1.96	.052	39.67±7.02	1.48	.142
	Male	19.19±3.01			58.28±10.59			34.21±6.35		
Age (year)	< 30 ^a	19.45±3.85	1.39	.246	67.55±9.30	16.35	<.001***	37.81±5.78	7.66	<.001***
	30 ~ 39 ^b	19.36±2.68			61.18±8.98			35.85±4.99		
	40 ~ 49 ^c	19.48±3.02			55.03±10.19			32.33±6.47		
	≥ 50 ^d	18.47±2.72			54.60±9.72			33.04±6.75		
Marital status	Married ^a	19.07±2.78	1.65	.193	55.97±9.95	17.57	<.001***	33.24±6.34	8.04	<.001***
	Single ^b	19.57±3.54			65.03±9.76			37.07±5.41		
	Divorced, Widowed ^c	16.66±0.58			53.67±7.51			32.33±5.03		
Religion	None ^a	19.87±2.95	3.69	.006**	61.08±10.00	4.42	.002**	35.05±5.68	1.86	.118
	Christian ^b	18.86±2.93			57.55±10.48			32.78±7.09		
	Buddhism ^c	18.96±2.82			56.13±10.48			34.04±7.35		
	Catholic ^d	17.21±2.99			52.53±10.36			33.79±5.11		
	Other ^e	20.0±3.15			64.00±10.78			37.46±3.36		
Education	College ^a	19.17±3.00	0.32	.730	58.37±10.53	5.69	.004**	34.44±6.27	4.49	.012 [†]
	University ^b	19.3±53.21			60.96±10.18			35.11±6.06		
	Above post graduate ^c	18.55±2.38			49.18±9.85			28.31±7.06		
Position	General Nurses ^a	18.98±3.08	.703	.552	59.79±10.78	8.89	<.001***	34.82±6.01	7.33	<.001***
	Charge Nurses ^b	19.04±2.67			62.43±7.97			36.83±5.97		
	Head Nurses ^c	19.71±2.91			56.02±9.18			33.35±6.07		
	Above Director ^d	19.20±3.39			44.90±9.52			26.60±7.57		
Average monthly salary (10,000 won)	< 200 ^a	18.97±3.47	3.38	.019 [†]	58.64±11.61	4.71	.003**	34.53±7.19	2.87	.038 [†]
	200 ~ 249 ^b	18.76±2.91			57.21±9.96			34.25±6.36		
	250 ~ 299 ^c	20.35±2.40			62.46±9.68			35.04±4.86		
	≥ 300 ^d	19.18±3.00			47.80±16.63			26.40±9.71		
Working pattern	3-shift work ^a	19.23±3.06	0.35	.847	62.57±8.62	8.77	<.001***	36.76±4.65	6.51	<.001***
	Full time work ^b	19.29±3.08			52.98±9.23			31.57±6.73		
	Regular work ^c	18.78±2.96			57.80±11.42			33.84±6.60		
	2-shift work ^d	19.31±2.78			57.19±11.54			33.92±6.39		
	Night shift work ^e	20.33±4.62			71.33±10.97			39.67±9.87		
Average working time per day (hours)	8 ^a	18.93±2.96	1.38	.253	57.13±10.72	2.93	.056	33.28±6.70	3.92	.021 [†]
	9 ^b	19.73±2.91			59.57±8.79			35.77±5.08		
	≥ 10 ^c	19.15±3.36			62.15±12.94			35.81±6.58		
Total working careers in long-term care hospitals (month)	< 12 ^a	18.63±3.50	1.13	.345	57.50±12.40	2.63	.036 [†]	32.13±3.76	1.19	.316
	12 ~ 35 ^b	19.38±3.34			60.81±10.48			34.94±5.78		
	36 ~ 59 ^c	19.83±2.78			60.73±10.16			35.21±6.53		
	60 ~ 119 ^d	18.74±3.00			55.55±10.86			33.19±6.63		
	≥ 120 ^e	18.89±2.52			57.52±9.46			34.85±6.99		
The passage of Time after the certification (month)	< 6 ^a	19.85±2.55	2.02	.113	62.98±10.30	6.75	<.001***	35.35±5.93	2.46	.064
	6 ~ 11 ^b	20.50±2.07			67.38±11.07			38.88±5.38		
	12 ~ 23 ^c	19.07±3.23			56.94±10.48			33.41±6.51		
	≥ 24 ^d	18.61±2.99			56.05±9.60			34.27±6.37		
Preparation period for the certification (month)	< 3 ^a	16.42±3.99	4.30	.002**	59.92±12.54	0.26	.903	35.25±8.31	0.33	.858
	3 ~ 5 ^b	19.87±2.69			59.76±11.27			33.98±6.12		
	6 ~ 11 ^c	19.32±6.06			58.06±10.86			33.77±5.50		
	12 ~ 23 ^d	18.92±2.74			58.27±0.08			34.80±6.94		
	≥ 24 ^e	21.75±2.22			58.50±6.95			34.75±8.62		

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

a, b, c, d : Classification of Scheffe' test

Table 3. (Continued)

Characteristics	Categories	Job Stress			Burnout			Turnover intention		
		Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p
				Scheffe			Scheffe			Scheffe
Overtime for preparing the certification (hours/month)	0 ^a	18.55±3.30	3.47	.017 [*]	60.45±9.94	1.01	.389	33.05±5.52	1.20	.310
	1 ~ 11 ^b	18.75±3.01		-	57.53±10.23					
	12 ~ 47 ^c	19.83±2.45			60.23±10.62					
	≥ 48 ^d	20.55±3.31			57.64±3.24					
Participation for preparing the certification	Rarely ^a	17.25±2.45	5.01	.007 ^{**}	58.58±6.60	1.28	.280	34.75±4.49	2.58	.078
	Sometimes ^b	18.81±2.78		a<c	59.75±9.35					
	Almost ^c	19.73±3.14			57.29±11.99					
Better working conditions after the certification	Improved ^d	17.67±3.36	9.73	<.001 ^{***}	51.27±10.23	20.40	<.001 ^{***}	31.22±7.56	13.49	<.001 ^{***}
	No changed ^b	19.44±2.80		a<b,c	59.63±9.47		a<b<c	34.57±5.63		
	Worsened ^c	20.83±2.15			67.17±10.85			39.78±4.41		
Incentives after the certification	Yes	19.07±3.09	0.21	.844	53.46±10.59	-2.71	.007 ^{**}	34.61±6.26	-1.80	.073
	No	19.19±3.00			59.25±10.47			32.29±6.83		

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001
a, b, c, d : Classification of Scheffe' test

Table 4. Correlation among Job stress, burnout and turnover intention (N=205)

Variables	Burnout		Turnover intention	
	r	p	r	p
Job stress	.533	<.001	.356	<.001
Burnout	-		.729	<.001

Table 5. Influencing factors on turnover intention (N=205)

Variables	R	R ²	Adj. R ²	R ² change amount	Nonstandardized coefficient B	Standard error	Standardization coefficient β	t	p
Burnout	.729	.532	.530	.532	.436	.029	.729	15.188	<.001
Durbin-Watson 2.084 F=230.661 p<.001 VIF 1.000 Tolerance 1.000									

† Burnout, Job stress

‡ Age, Marital status, Education, Position, Average monthly salary, Working pattern, Average working time per day, After treatment in the workplace the certification : Dummy variable

3.5 대상자의 이직의도 정도에 영향을 미치는 관련 요인

대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 이직의도를 종속변인으로 하고, 이직의도와와의 관계에서 유의한 상관관계가 있었던 직무 스트레스, 소진, 대상자의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 월 평균 임금, 근무형태를 가변수 처리하여 독립변수로 설정해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

산출된 이직의도의 회귀모형은 유의하였고(F=230.661, p<.001), 독립변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인한 결과 상관관계는 .533으로 .80이상이지 않아 예측변수들

이 독립적임이 확인되었고, 공차한계(tolerance)가 1.0으로 0.3이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)도 1.0으로 10이상을 넘지 않아 독립변수간의 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 그리고 잔차분석 시행으로 잔차의 정규분포성과 등분산성을 확인하였으며 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.084였고 이는 2에 가까워 자기 상관(auto-correlation)이 없는 것이 확인되었다.

결론적으로 연구대상자의 이직의도의 영향요인은 소진 변수가 유의한 예측변수로 나타났고(t=15.188, p<.001) 소진은 이직의도에 53%의 설명력을 보였다[Table 5].

4. 논의

본 연구는 요양병원 인증제 평가를 경험한 요양병원 간호사의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 실시되었다.

첫째, 본 연구 결과 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 직무 스트레스 정도는 3.83(5점 만점)으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 Lee[19]의 연구에서 의료기관 인증을 획득한 병원종사자의 직무 스트레스 정도는 2.57(5점 만점)로 나온 결과에 비해 높았으나, Kim과 Choi[7]의 연구에서 의료기관 인증제를 경험한 종합병원 간호사의 직무 스트레스 정도가 4.30(5점 만점)에 비해서는 낮게 나타났다. 또 동일한 도구를 사용하여 측정된 결과가 아니라 직접적인 비교는 어렵겠지만, 인증제를 경험한 요양병원 간호사의 직무스트레스 정도가 3.10(5점 만점)으로 나타난 Choi[9]의 연구에 비해서는 높게 나타났고, 국제의료기관평가와 관련되어 간호사의 직무스트레스 정도는 4.01(5점 만점)인 Yang과 Choi[21]의 연구결과에 비해서는 낮았다. 이는 병원 급에 따라, 그리고 인증제 종류에 따라 차이가 있을 것으로 사료된다. 그러나 의료기관 인증제 후 요양병원 간호 인력의 직무스트레스를 비교한 Choi[9]의 연구에서는 직무 스트레스의 정도가 간호사가 3.10(5점 만점)인 것에 비해 간호조무사가 2.80(5점 만점)으로 나타나 간호사가 간호조무사보다 높은 정도의 직무스트레스를 느끼는 것으로 나타났다. 요양병원 간호사는 직접적인 간호활동 이외에도 전반적인 관리자 역할과 더불어 인증제와 관련된 대부분의 업무를 수행한다. 그래서 인증제와 관련된 직무스트레스가 간호조무사보다 높게 나타났으며, 요양병원 인증평가 후 직무만족이 가장 적은 변화를 나타낸 것으로 보아[2, 9], 간호사와 간호조무사의 직무 스트레스 비교 및 요양병원의 인증제 전과 후 간호사의 직무 스트레스를 비교한 반복적인 연구가 필요하겠다. 본 연구에서 직무 스트레스는 종교, 월 평균 임금, 인증제 준비기간, 인증제 참여정도, 인증제 이후 직장 내 처우에 따라 유의한 차이가 있었다. 그 중 제 특성 항목 중 인증제 준비기간과 참여정도는 본 연구와 관련된 여러 변수 중 직무스트레스에만 유의한 결과를 나타내었다. 기존의 요양병원 근무환경과 더불어 인증제 평가라는 특수한 상황에서 발생하는 직무스트레스가 인증제 준비기간과 참여정도에

따라 유의한 차이가 있는 것을 비교할 수 있는 선행 연구가 없어 추후 연구 시 제 특성 항목에 추가하여 반복적인 연구가 필요하다고 사료된다.

요양병원 내 환자 안전과 의료서비스 질 향상을 위하여 정부 차원에서 요양병원 인증제를 의무적으로 시행할 것이며[1], 이와 관련되어 간호사의 업무 과중이 계속 될 것으로 예상되기 때문이다.

둘째, 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 소진의 정도는 2.92(5점 만점)로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사의 소진의 정도를 연구한 Park[14]의 2.53(5점 만점)과 Kim 등[10]의 2.68(5점 만점)과 비교하여 다소 높았다. 또 동일한 도구는 아니지만 Byun, Kim과 Jang[16]의 연구에서는 요양병원 간호사의 소진이 3.01(5점 만점)으로 나타나 비슷하였다. 본 연구에서 소진은 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 월 평균임금, 근무형태, 인증제 경과기간, 인증제 이후 처우, 인증제 이후 인센티브 여부에 따라 유의한 차이가 있었다. 그 중 20대가 다른 연령대에 비해 소진의 정도가 높았으며, 미혼이 기혼보다 소진의 정도가 높았는데, 이는 Kwon과 Lee[22], Kim 등[10]과 Maslach 등[23]의 연구결과와 동일하였다. 이는 나이가 어릴수록 임상경력이 적어 예상치 못한 문제에 더 많은 소진을 느끼며, 미혼에 비해 기혼 간호사가 가지는 든든한 가족 지지체계가 소진을 감소시키기 때문이다[10]. 그러나 학력과 직위가 높은 군이 소진의 정도는 낮았는데, 이는 학력이 높을수록 소진이 높다고 한 Maslach 등[23]의 연구와는 상반되나, June과 Byun[13]의 연구에서 전문대 출신의 간호사의 소진 정도가 높게 나타났다는 결과와는 일치한다. 앞선 결과에 미루어 볼 때, 학력과 지위가 높을수록 소진에 효율적으로 대처하고 관리할 수 있기 때문이라고 생각된다.

셋째, 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 이직의도 정도는 3.12(5점 만점)로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사의 이직의도를 연구한 Song[17]의 2.87(5점 만점)보다는 높게 나타났고, 노인요양시설 간호사의 경우 3.12(5점 만점), 암환자를 간호하는 간호사의 경우 3.25(5점 만점)로 같거나 비슷하게 나타났다[24, 20]. 또 동일한 도구는 아니지만 한방병원 간호사의 이직의도의 정도는 2.87(5점 만점)로 본 연구 결과가 높게 나타났다[25]. 일반적인 요양병원 간호사의 이직의도 정도에 비해 인증제를 경험한 요양병원 간호사가 상

대적으로 높은 정도의 이직의도를 경험하는 것은 업무의 강도나 근무조건 등의 영향과 더불어[17], 인증제 준비와 인증제를 받는 동안 경험하는 직무스트레스가 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 본 연구에서 이직의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 월 평균 임금, 근무형태, 인증제 이후 직장 내 처우에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령이 낮고, 미혼이며, 최종학력이 낮으며, 월 평균 임금이 낮을수록 이직의도가 높았으며, 간호과장과 부장을 제외한 간호사들과 3교대 근무자가 상근근무자보다 이직의도가 높은 것은 Song[17]과 Kim[20]의 결과와 동일하였다. 또한 인증제 이후 처우가 악화될수록 이직의도가 높았다. 요양병원의 경우, 포괄수가제가 적용되고 있으며, 국가보조금과 환자가 지불하는 병원비로 재정이 운영되고 있어, 직원들의 인건비 지출에 민감하며, 실제로 요양병원 간호사의 보수에 대한 직무만족도가 가장 낮았다[14]. 본 연구에서 인증제 준비로 인한 초과근무시간이 높을수록 직무스트레스가 높았던 것과 보상이 이직의도에 영향을 미친다는 연구[24]를 볼 때, 인증제 이후 처우가 이직의도에 영향을 주었을 것이라고 사료된다. 왜냐하면 개인은 조직을 향한 자기 노력의 가치와 크기를 타인과 비교하면서 자신이 받는 보상을 끊임없이 평가하는데, 이 때 보상이 적절히 이루어지지 않으면 조직과 직무에 대한 만족도가 낮아지며, 결국 이직의 원인이 되기 때문이다[26]. 요양병원이 인증을 획득한 후 유효기한은 4년이며[3], 4년 주기로 인증제 평가를 의무적으로 받아야 하는 상황을 감안해 볼 때, 인증제로 인한 적절한 보상과 처우개선이 실제적으로 논의되어야 한다.

넷째, 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도는 순 상관관계로 나타났으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계별 다중 회귀분석을 실시한 결과, 소진이 53%의 설명력을 나타내었다. 세 변수간의 관계는 간호사를 대상으로 한 선행연구의 결과와 일치하였으며[20, 24, 27], Kim[20]의 연구에서 이직의도에 소진이 9%의 설명력을 가지는 것에 비교하면 매우 높은 설명력을 가진다고 할 수 있겠다. 또 이직의도와 직무만족도가 역상관관계라는 선행연구[28, 29, 30]를 미루어 볼 때, 직무만족도에 미치는 영향요인으로 소진이 Park[14]의 연구에서는 57%의 설명력을 가지는 것과 비교하여 유사한 결과를 나타내었다. 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 이직의도에 소진이 가장 큰 설명력을 가지는 것을 두 가지 측면에서 살펴본

다면, 첫 번째는 요양병원 근무로 인한 소진이라고 할 수 있겠다. 요양병원의 간호인력 배치에 의한 불명확한 업무 기준과 노인환자에게서 발생하는 응급상황에 대한 긴장감은 정서적·정신적 소진을 야기 시키고[15], 외상상태이거나 일상수행능력이 저하된 환자를 지속적으로 간호하므로 신체적 소진이 발생되기 때문이다[14]. 두 번째는 인증평가로 인한 소진이라 할 수 있겠다. 요양병원 인증평가는 3개 영역, 11개 장, 27개 범주, 49개 기준, 205 조사항목으로 구성되어 있으며, 인증평가를 받기 위해 간호사가 각 평가 항목에 맞는 근거 서류를 작성하고 검토해서 구비하는 일, 조사위원과의 개별 면담에 앞서 면담 내용을 숙지하고 인지해서 수행하는 일 등을 하고 있는 것이다[3]. 따라서 요양병원 간호사가 직접적인 간호활동 이외의 중대한 업무, 즉 요양병원 인증제 평가를 받는 과정에서 발생한 소진이 이직의도에 영향을 미쳤을 것이라 사료된다.

그러나 본 연구는 B광역시와 경상남·북도에 소재한 요양병원 간호사 205명을 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대해석하기에 제한점이 있으며, 일반화를 위해서는 다양한 소재지의 요양병원 간호사를 대상으로 연구하여야 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사들의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도의 정도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 간호사들의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도를 낮추기 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 본 연구에서 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 직무 스트레스 정도는 3.83(5점 만점)으로 나타났으며 제 특성 중 종교, 월평균임금, 인증제 준비기간, 인증제 참여정도, 인증제 이후 직장 내 처우에 따라 유의한 차이가 있었다. 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 소진의 정도는 2.92(5점 만점)로 나타났으며 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 월평균임금, 근무형태, 인증제 경과기간, 인증제 이후 처우, 인증제 이후 인센티브 여부에 따라 유의한 차이가 있었다. 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 이직의도 정도는 3.12(5점 만점)로 나타났으며 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 월 평균 임금, 근무형태, 인증제 이후 직장 내 처우

에 따라 유의한 차이가 있었다. 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 직무 스트레스, 소진 및 이직의도는 순 상관 관계를 나타내었으며, 요양병원 인증제를 경험한 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계별 다중 회귀분석을 실시한 결과 소진이 53%의 설명력을 나타내었다.

본 연구는 요양병원 인증제 평가를 경험한 간호사들의 직무 스트레스 및 소진의 정도와 이직의도의 정도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 처음으로 확인하였다는데 그 의의를 갖는다. 그러나 본 연구는 편의 추출된 간호사를 대상으로 조사하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는데 제한점을 갖으며 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 이직의도는 연령, 결혼상태, 최종 학력, 직위, 월 평균 임금, 근무형태, 인증제 이후 직장 내 처우에 따라 유의한 차이가 있었는데, 그 외에도 이직을 설명하는 다른 요인들이 있으므로 요양병원에서 근무하는 간호사들의 이직의도에 대한 설명력을 높이기 위한 후속 연구가 요구된다. 둘째, 이직의도를 예방하기 위하여 이직의도의 주요한 요인인 소진을 줄이기 위한 프로그램 개발과 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다고 사료된다.

REFERENCES

- [1] National Korea Ministry of Government Legislation[Internet], Medical Law, Cited January 1, 2016, Available From: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95#undefined>.(Accessed January 1, 2016)
- [2] M. J. Shin, "The Effects of Hospital Accreditation Program to the Organizational Culture, Job Satisfaction, Financial Performances and Patient Safety at Geriatric Hospital : About Busan Metrocity", *Journal of Digital Convergence*, vol. 12, no. 10, pp. 455-466, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2014.12.10.455>
- [3] KOIHA[Internet], Certification Regulations for Long term Care Hospitals(Ver1.1), Cited January 8, 2016, Available From: http://www.koiha.kr/member/kr/board/establish/establish_BoardView.do;(Accessed January 8, 2016)
- [4] M. S. Lee, 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 Academy of Nursing*, vol. 41, no. 4, pp. 568-579, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
- [5] E. E. Lawler, "Satisfaction and behavior", *Motivation and work behavior*, vol. 332, pp. 345, 1983.
- [6] H. Y. Jung, K. I. Jung, "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals", *The Korean Journal of Health Service Management*, vol. 9, no. 3, pp. 95-106, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.3.095>
- [7] K. J. Kim, J. S. Choi, "Effects of Perception of the Healthcare Accreditation, and Job Stress on Turnover Intention in Nurses", *The Journal of Muscle and Joint Health*, vol. 22, no. 2, pp. 87-95, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.87>
- [8] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M. K. Kang, C. K. Lee, et al, "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 17, no. 4, pp. 297-317, 2005.
- [9] S. H. Choi, "The study on the Recognition of healthcare Accreditation, Job Stress and Resilience to Burnout of Nursing staff in Long-term Care Hospitals", Unpublished master's thesis, Woosuk University, Jeonbuk, 2015.
- [10] J. S. Kim, S. Y. Jeong, S. H. Kim, J. O. Kim, "Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals", *Journal of the Korean Gerontological Nursing*, vol. 16, no. 2, pp. 130-140, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.17079/jkgn.2014.16.2.130>
- [11] E. H. Peek, "A study of the correlation between burnout and job satisfaction levels among nurses", Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 1982.
- [12] A. M. Pines, E. Aronson, D. Kafry, "Burnout: From Tedium to Personal Growth", New York: The Free Press, 1981.
- [13] K. J. June, S. W. Byun, "Nurse's burnout research throughout the past 10years in Korea", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(3), 305-313, 2009.
- [14] J. W. Park, E. J. Choi, "Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Hospitals: Focused on Burnout and Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 16, no. 11, pp. 7403-7413, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.11.7403>
- [15] H. J. Kim, H. R. Lee, S. O. Choi, "Resilience to Burnout, Self-esteem and Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals", *Journal of the Korean Gerontological Nursing*, vol. 15, no. 3, pp. 218-226, 2013.
- [16] B. J. Byun, S. H. Kim, C. H. Jang, "Factors affecting the exhaustion of the nurse in the senior hospital", *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, vol. 5, no. 1, pp. 105-119, 2013.
- [17] M. S. Song, "The Relationships between the Empowerment, urning Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Long-term Care Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 5, pp. 2304-2314, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
- [18] M. O. Kim, K. H. Kim, "Effects of Recognizing Long-term Care Hospital Certification System on Job Performance after Evaluation for Certification in Nursing

Staff of Long-term Care Hospitals", *Journal of the Korean Gerontological Nursing*, vol. 16, no. 1, pp. 68-76, 2014.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17079/jkgm.2014.16.1.68>

- [19] 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's thesis, Wongwang University, Jeonbuk, 2013.
- [20] Y. R. Kim, "A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse", Unpublished master's thesis, Jeonnam University, Gwangju, 2007.
- [21] 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", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 20, no. 1, pp. 1-9, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.1>
- [22] K. J. Kwon, S. H. Lee, "Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 18, no. 4, pp. 383-393, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [23] C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, vol. 52, no. 1, pp. 397-422, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [24] H. J. Park, E. H. Jo, K. J. Lee, Y. O. Park, "Factors Affecting Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Facilities for Elderly People", *Journal of the Korean Gerontological Nursing*, vol. 11, no. 1, pp. 81-89, 2009.
- [25] J. S. Lee, H. K. Kim, G. C. Park, "The Effects of Role Conflicts and Burnout on Turnover Intention in Nurses of Oriental Medicine Hospitals", *The Journal of Korea Contents Association*, vol. 15, no. 3, pp. 241-251, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.03.241>
- [26] Y. K. Lee, S. H. Jeong, "Impact of Organizational Justice on Innovative Behavior of Employees in Public Organization: Focusing on Procedural and Distributive Justice", *Journal of Governmental Studies*, vol. 13, no. 1, pp. 7-35, 2007.
- [27] Y. M. Lee, S. J. Kim, K. S. Kim, "Factors Influencing Work-related Burnout of Nurses and Caregivers in Nursing Homes", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 4, pp. 1755-1764, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1755>
- [28] B. H. Lee, J. S. Kim, "Analysis of the Correlation of Burnout, Job Satisfaction and Turnover of Dental Hygienists", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 10, no. 11, pp. 217-227, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2010.10.11.217>
- [29] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. W. Jeong, "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses", *Journal of digital convergence*, vol. 13, no. 2, pp. 205-213, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.2.205>
- [30] B. Chuang, J. Y. Han, "Influential Factors Related to Job

Satisfaction in Hospice Nurses: Focus on Emotional Labor and Burnout", *Journal of Korean academy of nursing administration*, vol. 20, no. 3, pp. 322-331, 2014.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.322>

최 은 정(Choi, Eun Joung)

[정회원]



- 2000년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2010년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

정신간호, 호스피스간호

박 지 원(Park, Ji Won)

[정회원]



- 2014년 8월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 노인전문간호과정 (간호학 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사 재학 중)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호대학 전인간호과학 연구소 연구원

<관심분야>

노인간호, 정신간호, 응급간호

조 미 림(Cho, Mi Lim)

[정회원]



- 1997년 7월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사 재학 중)
- 2014년 7월 ~ 현재 : 세호 요양병원 간호과장

<관심분야>

정신간호, 치매노인간호, 간호관리