

중소병원 간호사의 의료기관인증제 인식 및 직무스트레스, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

최인¹, 황혜민^{2*}, 김주옥²
¹삼육대학교 간호학과, ²부천대학교 간호학과

The Influence of Awareness of Healthcare Accreditation, Job Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention of Small and Medium sized Hospital Nurses.

In Choi¹, Hye Min Hwang^{2*}, Juok Kim²

¹Department of Nursing, Sahmyook University

²Department of Nursing, Bu-Cheon University

요약 본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사들의 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입과 이직의도를 파악하고 이 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다. 연구 대상은 경기도에 소재한 500병상 이하의 의료기관에 근무하는 간호사 202명이었다. 자료수집을 위한 설문조사는 2015년 12월 1일부터 2016년 3월 30일까지 최근 인증평가를 실시한 5곳의 중소병원에 연구자가 직접 방문하여 기관의 승인 후 간호사들에게 설문조사를 하는 방법으로 실시하였다. 연구결과 중소병원 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 주는 일반적 특성은 연령($F=4.68, p<.001$), 결혼상태($F=3.92, p<.001$), 부서유형($F=3.23, p<.008$)이었다. 간호사의 이직의도와 의료기관인증제 인식($r=-.46, p<.001$), 조직몰입과는 음의 관계($r=-.35, p<.001$), 직무스트레스와는 양의 관계($r=.21, p=.002$)로 나타났다. 회귀분석 결과 중소병원 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미친 변수는 조직몰입, 근무유형, 직무스트레스가 유의하였으며 전체 22.0%의 설명력을 가졌다. 본 연구 결과를 통해 의료기관 인증제를 실시하는 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 중소병원 관계자는 간호사가 직무에 몰입할 수 있는 환경과 제도적 개선에 힘써야 할 것으로 보이며 직무스트레스의 경감을 위한 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 근무유형별 이직의도에 차이가 있는 것으로 나타났으므로 특수파트, 병동, 외래 등의 근무유형별로 차별화된 접근이 필요할 것으로 사료된다.

Abstract This study examined the awareness of the healthcare accreditation system, job stress, organizational commitment, and the turnover intention to determine the effects of these factors on the turnover intention of small and medium sized hospitals. A total of 202 nurses who worked in hospitals with less than 500 beds located in Gyeonggi-do, participated in this study. Questionnaires were given to the nurses who experienced healthcare accreditation, and data were collected between 1 December 2015 and 30 March 2016. As a result, the factors and general characteristics, influencing the turnover intention were found to be age ($F=4.68, p<.001$), marital condition ($F=3.92, p<.001$), and department of work ($F=3.23, p<.008$). The turnover intention was negatively correlated with the awareness of the healthcare accreditation system ($r=-.46, p<.001$) and nursing organizational commitment($r=-.35, p<.001$), but positively correlated with the job stress ($r=.21, p=.002$). Regression analysis showed that the turnover intention of nurses from small and medium sized hospitals had 22.0% on the organizational commitment, department type, and job stress. Therefore, to decrease the nurses' the turnover intention, managers of small and medium sized hospitals need to draw up measures to support job involvement and policy improvement. The results also showed the difference in turnover intention according to the department type. Accordingly, there is a need for a differentiated approach according to the department of work, such as a special unit, ward, and outpatient department.

Keywords : Healthcare accreditation system, Job stress, Organizational commitment, Turnover intention

*Corresponding Author : Hye Min Hwang(Bu-Cheon University)

Tel: +82-32-610-0832 email: julie06@bc.ac.kr

Received January 19, 2017

Revised (1st March 2, 2017, 2nd March 16, 2017)

Accepted May 12, 2017

Published May 31, 2017

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 국내 의료 환경은 의료기관 수의 증가, 의료기관 유형의 다양화, 의료기관의 해외 시장개방 및 의료시스템의 급격한 변화로 인해 의료기관 간의 경쟁이 점점 더 심화되고 있다. 또한 일반 국민들의 생활수준 향상에 따른 의료의 질적 관심이 높아짐에 따라 공급자 중심에서 수요자 중심으로 의료 환경이 변화하고 있다[1].

이러한 변화에 대처하기 위해 정부는 2004년에 처음으로 종합병원을 대상으로 한 의료기관평가를 시행하여 의료서비스의 질적 수준 보장을 위한 노력을 하였으나 2주기의 의료기관평가를 거치면서 의료기관의 서열화 조장, 평가기준의 정량화로 인한 실제적인 임상 질 지표 개선이 가능한지에 대한 문제점이 지속적으로 지적되었다[2]. 이후 새로운 평가제도 마련을 위해 2009년 “의료법 개정안”이 국회를 통과하여 의료기관인증제가 도입되었다[3].

의료기관인증제란 의료기관의 의료서비스에 대한 인증을 통해 의료기관의 환자안전 수준과 의료의 질 향상을 위해 자발적, 지속적으로 노력하도록 하여 국민에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 제도로 기존의 순위를 정하는 상대평가가 아닌 인증기준 충족 여부를 조사하는 절대평가의 성질을 가진 제도이다[3]. 또한 2013년부터 정신병원과 요양병원이 의무적으로 인증을 받도록 법률이 개정되고 인증받은 의료기관은 인증마크를 사용할 수 있어[3], 해당 의료기관들은 이미지 향상 및 고객 유치에 기여하기 위해 다양한 노력을 하고 있다.

병원 내 환자안전과 질을 높이기 위한 의료기관인증을 위해[4] 다양한 부서의 병원 근로자들의 노력이 필요한데, 특히 의료기관 내 조직 구성원 중 간호사는 의료기관인증과 관련하여 가장 많은 평가 준비를 해야 하는 인력으로, 업무의 과부하로 인해 평가제도에 대한 부정적인 태도를 보이는 것으로 알려져왔다[5, 6]. Yi 등[6]의 질적연구에서 인증평가 항목 중 대부분이 간호사의 업무에 편중되고 간호인력이 부족한 채로 평가가 진행되기 때문에 업무의 과부하가 나타나는 것으로 보고하였으며 이런 이유로 간호사의 이직의도가 높아질 수 있다고 하였다.

이직의도는 조직구성원이 조직을 자발적으로 종결짓는 것으로 개인이 스스로 직장을 떠나는 자발적 이동을

의미하며, 이직의 가장 강력한 예측변수이다[7]. 간호사의 이직은 의료기관의 경영과 비용, 남아있는 간호사의 사기, 조직 생산성 및 의료서비스의 질에 영향을 줄 수 있으므로[8] 간호사의 이직을 예방하는 것은 매우 중요하다.

선행연구들에서 직무스트레스와 조직몰입은 간호사의 이직과 관련한 주요 원인 중 하나로 제시되어 왔다[8, 9]. 간호사는 환자와 가족에게 전문적인 간호서비스를 제공해야 할 뿐 아니라 다양한 보건 의료 종사자들과의 긴밀한 협력 업무를 수행해야 하는 상황에서 다양한 직무스트레스에 노출되므로[9] 이직의도를 높일 수 있다. 반면 간호사가 근무하고 있는 의료기관 조직에 몰입하게 되면 조직의 목표달성을 위해 수행하는 업무수행의 질을 높이며 이직률도 낮출 수 있는 것으로 보고되었다[9, 10]. 즉, 간호사가 기본적인 간호직무 외 의료기관인증과 관련된 평가 준비를 하게 될 때 직무스트레스와 조직몰입에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이에 대한 연구가 필요하다.

또한 의료기관인증제에 대한 인식이 부족한 상태에서 의료기관 종사자들이 평가를 준비하게 될 때, 직무스트레스는 더욱 가중될 수 있으므로 의료기관인증제 준비에 가장 많은 역할을 담당하는 간호사들의 의료기관인증제에 대한 인식을 확인할 필요가 있다.

더욱이 대형종합병원에 비해 상대적으로 간호사 인력난을 경험하는 500병상 미만의 중소병원에 근무하는 간호사들의 경우 의료기관인증제 준비에 대한 어려움이 대형종합병원에 비해 더욱 클 것으로 여겨진다. 따라서 인증평가를 경험한 우리나라 중소병원 간호사를 대상으로 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향을 확인하는 연구가 필요하다.

1.2 연구 목적

본 연구는 우리나라 중소병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 직무몰입, 이직의도 수준을 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 직무몰입, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도 정도의

차이를 확인한다.

- 4) 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 직무몰입, 이직의도의 관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 500병상 이하의 중소병원 간호사를 대상으로 의료기관인증제에 대한 인식, 직무스트레스, 직무몰입, 이직의도의 정도와 이들 간의 상관관계를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 경기도에서 현재 500병상 이하의 중소병원에 근무하는 자로, 본 연구의 목적을 이해하고 수락한 자로 하였다. 연구 대상자의 수는 Cohen[11]의 Power Analysis 공식에 근거하여 유의수준(α)=.05, 회귀 분석 효과크기의 값 0.15, 검정력($1-\beta$)=.95, 예측변수 6개(연령, 결혼상태, 근무하는 부서유형, 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입)로 선정하였을 때 필요한 최소 인원은 146명으로 산출되었다. 총 220명으로부터 자료를 수집하였으나 이 중에서 응답이 불완전하거나 극단 값에 치우친 설문지 18부를 제외한 총 202부를 최종적으로 사용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 대상자의 특성

연구 대상자의 인구학적 특성은 연령, 성별, 종교유무, 교육정도, 결혼상태, 경제상태의 6가지와 직업관련 특성은 근무하는 부서유형, 근무부서에서의 지위, 급여 수준, 근무기간, 이직의도의 5가지로 구성하였다.

2.3.2 의료기관인증제 인식

의료기관인증제 인식을 측정하기 위해서 Kim[12]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 의료기관인증제에 대한 인지도 4문항, 질 향상에 대한 인식 4문항, 내부 구성원 만족도에 대한 인식 4문항, 의료기관인증제에 대한

운용성과 인식 4문항의 총 4개 영역 16문항으로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 척도로 되어 있다. 점수가 높을수록 의료기관인증제에 대해 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적신뢰도는 Cronbach's α =.901이었다.

2.3.3 직무스트레스

직무스트레스는 Gu와 Kim[13]이 개발하고 Ju[14]가 구성타당도를 검증한 도구를 수정·보완하여 하였다. 스트레스 요인 5개의 영역으로 간호업무 관련사항 6문항, 전문직 역할갈등 5문항, 전문지식 및 기술부족 4문항, 의사와의 갈등 3문항, 의료환경에 대한 심리부담 3문항으로 총 21문항으로 구성된 5점 likert 척도이다. 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. Gu와 Kim[13]의 연구에서의 Cronbach's α =.940이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α =.885이었다.

2.3.4 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해서 Allen과 Meyer[15]가 제시한 3개의 하부요인으로 구성된 조직몰입 측정도구를 병원 상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 Kim[16]이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 이 도구는 15문항 likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높다는 것을 의미하며 Kim[16]의 연구에서 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.810이었다. 본 연구에서의 내적신뢰도는 Cronbach's α =.783으로 나타났다.

2.3.5 이직의도

이직의도를 측정하기 위해서 Mobley[17]의 연구에서 개발된 이직의도 측정도구를 Kim[16]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “거의 항상 그렇다” 5점으로 5점 likert척도를 사용하였고 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적신뢰도는 Cronbach's α =.790으로 나타났다.

2.4 윤리적 고려

연구 시작 전 연구대상자에게 연구의 목적과 절차를 설명하였다. 그 외에도 자료의 익명성 보장 및 인권 보호 등에 대해 설명하고, 연구에 참여한 이후 언제라도 아무

런 불이익이 없이 철회할 수 있음을 강조하였다. 연구에 대해 궁금한 사항이 있는지 확인하고 모든 궁금증이 해결된 이후 자발적으로 연구 참여를 동의한 자에 한하여 서면동의를 받았다.

2.5 자료수집 방법

자료 수집 기간은 2015년 12월 1일부터 2016년 3월 30일까지 연구자가 직접 수행하였으며 경기도에 위치하고 최근 의료기관 인증평가를 실시한 500병상 이하 5곳의 병원에서 근무 중인 간호사를 대상으로 편의표집 하였다. 자료 수집은 연구자가 병원을 직접 방문하여 기관장의 허락을 받고 연구 참여에 동의한 간호사들에게 연구의 목적을 설명하고 설문지를 받았다. 설문지 응답에 소요된 시간은 15-20분이었다.

2.6 자료분석방법

자료분석은 SPSS Version 18.0 프로그램을 이용하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 특성, 주요 변수들은 기술통계를 이용하였다.

둘째, 대상자의 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

셋째, 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.

넷째, 대상자의 이직의도 정도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

총 202명의 대상자 중에서 연령은 40대가 가장 많았으며 여성의 비율이 99.5%(201명)이었다(Table 1). 종교를 가지고 있는 비율이 53.5%(108명)이었으며 교육 정도는 전문대 졸업 이상이 57.4%(116명)로 가장 많았다. 대부분이 기혼이었으며(72.8%) 경제상태는 중산층이 79.2%(160명)으로 가장 높았다. 현재 병원 근무 부서는 일반 병동이 68.3%(138명)으로 가장 많았으며 일반 평간호사의 비율이 73.3%(148명)로 가장 높게 나타났다. 급여수준은 200-250만원이 55%(111명)로 가장 많았고

근무기간은 5-10년인 경우가 38.6%(78명)로 가장 높게 나타났다.

Table 1. Demographic characteristics (N=202)

Variables	Categories	N(%)
Age(yrs)	20-29	28(13.9)
	30-39	70(34.7)
	40-49	62(30.7)
	50-59	38(18.8)
	≥60	4(2.0)
Gender	Male	1(0.5)
	Female	201(99.5)
Religion	None	94(46.5)
	Yes	108(53.5)
Educational level	Graduated College	116(57.4)
	Graduated University	84(41.6)
	Post Graduate School	2(0.1)
Marital status	Unmarried	54(26.7)
	Married	147(72.8)
	Live alone	1(0.5)
Economic Status	High Level	7(3.5)
	Middle Level	160(79.2)
	Low Level	35(17.3)
Department of Work	outpatients' ward	43(21.3)
	General ward	138(68.3)
	Special Part	21(10.4)
Employment Position	Registered Nurse	148(73.3)
	Charge Nurse	27(13.4)
	Head Nurse	20(9.9)
	Director Nurse	7(3.5)
Salary (10,000 won)	<150	4(2.0)
	150-200	44(21.8)
	200-250	111(55)
	250-300	31(15.3)
	>300	12(5.9)
Duration of working(yrs)	<5	37(18.3)
	5-10	78(38.6)
	10-20	39(19.3)
	20-30	34(16.8)
	30-40	14(6.9)
Turnover Intention	Yes	151(74.8)
	No	51(25.2)

3.2 대상자의 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 정도

대상자가 인식한 의료기관인증제 인식은 1점에서 5점의 범위를 가지며 전체 변수의 평균 점수는 3.28점(SD=0.46)으로 보통 수준인 것으로 나타났다(Table 2). 하위요인으로는 의료기관인증제의 인지도가 3.44점(SD=0.63)으로 가장 높게 나타난 반면 간호사 만족은 3.04점(SD=0.57)으로 가장 낮게 나타났다. 직무스트레스는 최저 1점에서 최고 5점의 범위를 가지고 평균점수는 3.70점(SD=0.46)으로 중간보다 약간 높게 나타났다.

하위요인으로는 의사와의 갈등이 3.92점(SD=0.87)으로 가장 높았으며 간호업무가 3.86점(SD=0.57)으로 두 번째로 높게 나타났다. 직무몰입은 최저 1점에서 최고 5점의 범위를 가지고 평균 3.15점(SD=0.52)으로 나타났으며 이직의도는 최저 1점에서 최고 5점의 범위를 가지며 평균 3.11점(SD=0.51)으로 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics of the measured variables (N=202)

Variables	Mean±SD	Range
Awareness of HA ¹	3.28±0.46	1.56-4.38
Recognition	3.44±0.63	1.00-5.00
Improving quality	3.30±0.58	1.50-4.75
Satisfaction of nurse	3.04±0.57	1.00-4.00
Operation outcome	3.34±0.51	1.50-4.75
Job Stress	3.70±0.46	2.33-4.73
Knowledge stress	3.57±0.66	1.75-5.00
Role conflict	3.62±0.59	2.00-5.00
Conflict with doctor	3.92±0.87	1.00-5.00
Task of nursing	3.86±0.57	1.00-5.00
psychological burden	3.64±0.67	1.33-5.00
Job Commitment	3.15±0.52	1.42-4.50
Turnover intention	3.11±0.51	1.00-5.00

¹:Healthcare Accreditation

3.3 대상자의 특성에 따른 이직의도

대상자의 인구학적 특성 및 직업관련 특성에 따른 이직의도를 분석하였다(Table 3).

그 결과 일반적 사항은 연령에 따라(F=4.68, $p<.001$), 결혼상태에 따라(F=3.92, $p=.002$) 이직의도가 다른 것으로 나타났다. 또한 직업 관련 특성 중 근무하는 부서유형에 따라(F=3.23, $p=.008$) 이직의도에 차이가 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Turnover Intention by general characteristics (N=202)

Variables	Categories	Turnover intention		
		M(SD)	t/F	p
Age (yrs)	20-29	3.31±0.43	4.68	<.001
	30-39	3.24±0.51		
	40-49	3.01±0.49		
	50-59	2.93±0.51		
	≥60	2.79±0.25		
Religion	None	3.06±0.55	-1.58	.115
	Yes	3.17±0.44		
Educational level	Graduated College	3.04±0.52	2.39	.094
	Graduated University	3.20±0.49		
	Post Graduate School	3.00±0.47		
Marital status	Unmarried	3.23±0.50	3.92	.021
	Married	3.06±0.50		
	Live alone	4.00±0.00		

Economic Status	High Level	3.26±0.83	0.47	.622
	Middle Level	3.11±0.47		
	Low Level	3.06±0.59		
Department of Work	outpatients' ward	3.24±0.42	3.23	.008
	General ward	3.02±0.50		
	Special Part	3.31±0.59		
Employment Position	Registered Nurse	3.09±0.54	0.43	.786
	Charge Nurse	3.19±0.32		
	Head Nurse	3.17±0.52		
	Director Nurse	2.96±0.46		
Salary (10,000 won)	<150	3.33±1.14	0.31	.870
	150-200	3.11±0.51		
	200-250	3.09±0.51		
	250-300	3.16±0.37		
	>300	3.09±0.59		
Duration of working (yrs)	<5	3.23±0.55	1.08	.371
	5-10	3.16±0.53		
	10-20	3.03±0.38		
	20-30	3.00±0.51		
	30-40	3.01±0.53		

3.4 대상자의 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 상관관계

대상자의 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 상관관계를 분석하였다(Table 4). 이직의도는 의료기관인증제 인식($r=-.46$, $p<.001$), 조직몰입($r=-.35$, $p<.001$)과는 음의 상관관계, 직무스트레스($r=.21$, $p=.002$)와는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlations between Awareness of HA¹, Job stress, Job Commitment and Turnover Intention (N=202)

Variable	Awareness of HA ¹	Job stress	Job Commitment	Turnover Intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Awareness of HA ¹	1			
Job stress	.09 (.178)	1		
Job Commitment	.42 (<.001)	-.03 (.672)	1	
Turnover Intention	-.46 (<.001)	.21 (.002)	-.35 (<.001)	1

¹:Healthcare Accreditation

3.5 이직의도 영향 요인

대상자의 이직의도와 상관관계가 있는 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입과 일반적 특성 중에서 이직의도에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 근무부서를 독립변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 하였다

(Table 5). 독립변수 사이의 공차한계(Tolerance Limit)가 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factors, VIF)는 10이하로 나타나 다중 공선상(Multi-collinearity)의 문제를 배제할 수 있었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson값을 구한 결과 1.89로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났다.

분석결과 최종모형에서 조직몰입, 근무부서, 직무스트레스가 이직의도에 유의미한 독립변수로 선정되고 의료기관인증제 인식, 연령, 결혼상태는 제외되었다. 최종 모형의 F값은 18.52($p<.001$)로 통계적으로 유의하였으며, R²의 값은 .22로 나타나 본 연구에서 채택된 변수들이 이직의도에 미치는 설명력은 22.0%였다. 각각의 변수들을 볼 때 이직의도에 영향을 주는 요인은 조직몰입($\beta=-.35, p<.001$), 근무부서($\beta=-.26, p<.001$), 직무스트레스($\beta=.19, p=.005$)였다.

Table 5. Factors influencing Turnover Intention (N=202)

Variable	B	SE	β	t	p	F (p)
Constant	3.66	.34		10.82	<.001	18.52
Job Commitment	-.35	.06	-.36	-5.66	<.001	(<.001)
Department of Work	.26	.07	-.24	-3.83	<.001	
Job stress	.19	.07	.18	2.85	.005	
Adj. R ² =.22						

4. 고찰

본 연구는 중소병원 간호사의 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입과 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

본 연구에 참여한 202명 중소병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식 점수는 3.28점으로 나타났는데 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 시행한 Kim의 연구[12]에서 나타난 3.05점보다 높으며 Kim과 Park[18]에서의 3.21점과 비슷한 수준이다. 특히 세부요인들을 확인해 보았을 때 중소병원에 근무하는 본 연구 대상자들은 의료기관인증제의 필요성과 그 취지에 대해서는 높은 점수를 나타내어 비교적 의료기관인증제에 대해서는 잘 인식하고 있는 것으로 보이나 의료기관인증제로 인한 간호사 만족도 점수가 낮아 세부항목에

대한 관심이 필요할 것으로 생각한다. 실제 간호사 만족에 대한 설문 문항들이 인증제 이후 의료기관으로부터의 인정, 적절한 보상이나 신뢰에 대한 내용으로 구성되어 있는 것으로 볼 때 간호사는 의료기관인증제와 관련하여 가장 많은 영역을 담당함에도 불구하고 기관으로부터 적절한 보상이나 인정을 받지 못했다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

더불어 중소병원 간호사의 직무스트레스는 전반적으로 평균보다 약간 높게 나타났으며 세부요인으로 볼 때 의사와의 갈등, 간호업무로 인한 스트레스가 높게 나타났다. 이는 특수파트인 응급실 간호사를 대상으로 한 Ju[14]의 연구에서의 2.71점보다 높게 나타난 것이다.

중소병원 간호사를 대상으로 하는 여러 선행연구의 결과들을 볼 때[19, 20, 21] 중소병원의 간호사는 상급종합병원의 간호사에 비해 낮은 임금과 높은 노동강도를 경험하고 있다. 또한 평소 간호사의 역할이 의사 또는 간호조무사 역할과 중복되거나 모호하다는 부분에서 많은 스트레스를 받고 있으며 문제 발생 시 적당히 피하는 것과 같은 소극적 대처를 하는 경우가 많다. 즉, 기존 선행연구들의 결과와 본 연구결과를 통해서 볼 때 중소병원 간호사들의 경우 조직 내 의사소통과 간호업무의 어려움을 경험하고 있으며, 부수적으로 의료기관인증제 평가 준비를 담당하게 되면서 기존의 간호업무 외의 행정업무가 추가되고 그로 인해 직무스트레스가 높아진 것으로 생각한다. 따라서 중소병원 의료기관에서는 의료기관인증제 준비과정에서 구성원들의 의사소통과 신뢰를 구축해 나가기 위해 노력과 함께 간호사의 업무부담을 경감시킬 방안을 모색해야 할 것이다.

대상자의 일반적 사항에 따른 이직의도를 확인해 본 결과 연령, 결혼상태, 근무부서에 따라 유의한 결과를 보인 것을 확인할 수 있었다.

우선 연령이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났으며 미혼인 경우가 기혼인 경우보다 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 간호사 이직과 관련된 선행연구들[21, 22, 23, 24]의 결과와 일치하는 것이다. 나이가 20대의 젊은 간호사들이 이직의도가 높은 이유에 대해 선행연구들에서는[23, 24] 낮은 연봉, 의사소통의 어려움으로 인한 감정노동, 교대근무와 관련이 있다고 하였다. 즉, 경력이 짧으며 교대근무와 간호업무로 부담이 큰 20대 중소병원 간호사에게 의료기관인증제로 인한 준비과정은 이직의도를 높일 수 있는 하나의 요인이 될 수 있을 것으로

보인다. 따라서 중소병원에서는 의료기관인증제 준비과정 중 간호사의 이직을 막기 위해 젊은 미혼의 간호사를 대상으로 한 제도적 전략 마련을 해야 할 것이다.

또한 근무하고 있는 부서유형에 따른 결과를 살펴보면 응급실, 중환자실, 수술실과 같은 특수파트의 이직의도가 높게 나타났으며 일반병동의 이직의도는 그에 비해 낮게 나타났다($t=3.23, p=.008$). 이러한 결과는 일반병동에 비해 특수파트 업무와 환경의 어려움으로 인한 업무 부담과 스트레스가 높기 때문인 것[25]으로 사료된다.

의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입과 이직의도의 상관관계를 분석한 결과 이직의도는 의료기관인증제에 대한 인식이 긍정적일수록, 조직몰입이 높을수록 낮았으며 직무스트레스가 높을수록 높게 나타났다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 다중회귀분석 결과 조직몰입($\beta=-.34, p<.001$)이 가장 크게 영향을 주었고 두 번째로 근무부서($\beta=-.24, p<.001$)와 직무스트레스($\beta=.18, p=.005$)가 영향을 주었다.

본 연구결과를 통해서 볼 때 중소병원 의료기관은 간호사의 이직을 낮추기 위해서 간호사에게 의료기관인증제에 대한 인식을 긍정적으로 심어주며 조직의 일에 몰두할 수 있도록 돕는 방안을 모색하여야 의료기관 인증으로 인한 간호사의 이직을 낮출 수 있을 것이다.

이를 위한 방안으로 중소병원에서는 의료기관인증제 준비과정이 구성원들의 공동 목표라는 것을 인식하도록 돕고 조직 내 의료진 간의 효율적 의사소통과 갈등 관리 해결 방안을 마련하는 것이 필요하다. 더불어 이직에 있어서 가장 취약한 젊은 미혼 간호사의 이직을 막기 위한 적극적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 서술적 상관관계 조사연구로서 한 지역의 대상자들을 편의표출 하였으며 인증제 실시 전 이직할 간호사가 있을 수 있어 본 연구결과를 다른 집단에 일반화하는 데에는 제한이 있다. 그러나 본 연구는 500명 이상의 중소병원 간호사를 대상으로 자료를 수집하여 의료기관인증제 인식, 직무스트레스, 조직몰입, 연령, 결혼상태, 근무하는 부서유형에 따른 이직의도에 유의미한 차이를 확인하였다는 점에 의의가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 의료기관인증제인식, 직무스트레스, 조직몰입과 이직의도 정도를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구로서 의료기관인증제 인식, 직무스트레스와 조직몰입이 이직의도에 유의한 상관관계를 나타내고 있음을 보여주고 있다. 따라서 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 의료기관인증제에 대한 인식을 긍정적으로 심어주며 조직의 일에 몰두할 수 있도록 돕는 방안이 모색되어야 한다.

본 연구 결과를 통한 제언은 다음과 같다.

본 연구에서 근무부서, 연령, 결혼상태에 따라 간호사의 이직의도가 유의미하게 나왔으므로 중소병원 간호사를 대상으로 하여 연령과 결혼상태, 근무부서를 다양화하여 의료기관인증제 준비과정의 경험과 이직의도를 확인하는 포커스 그룹 연구가 필요하다.

References

- [1] H. H. Paek., H. S. Lee., "Comparative Analysis of Job Stress, Job Satisfaction and the Effects of Medical Services among Hospital Employees According to the Hospital Accreditation System", *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, vol. 10, no. 4, pp. 259-272, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.21184/jkeia.2016.08.10.4.259>
- [2] H. S. Lee., Y. J. Lee., "Impact of Health Care Accreditation on the Effect of Hospital Management and the Improvement of Medical Service: comparison between accredited and nonaccredited hospitals", *Social Science Research Review*, vol. 31, no. 2, 235-259, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.18859/ssr.2015.05.31.2.235>
- [3] H. K. Ho., I. S. Hwang., "Korean Healthcare Accreditation Perspectives", *Journal of Korean Society of Quality Assurance in Health Care*, vol. 18, no. 1, pp. 1-14, 2012.
- [4] Y. R. Yeon., "The impact of healthcare accreditation on patient safety and quality, job satisfaction and organizational commitment: about a general hospital" *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 14, no. 4, pp. 1820-1829, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1820>
- [5] M. S. Yoo., M. S. Chung, "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*, vol. 14, no. 3, 260-267, 2008.
- [6] 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 Academy of Nursing, vol. 41, no. 4, pp.568-579, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
- [7] W. H. Mobley., “Employee turnover: Causes, consequences, and control, Reading, Mass, Addison-Wesley Publishing Co. 10-11, 1982.
- [8] J. K. Kim., M. J. Kim., “A Review of Research on Hospital Nurses’ Turnover Intention”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 17, no. 4, pp.538-550, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538>
- [9] M. Soon., H. S. Kim., Y. J. Ha., E. A. Kim., H. Y. Kim., H. J. Kim., Y. J. Kim., “ 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, no. 1, pp. 1-21, 2011.
- [10] H. J. Choi., E. J. Lee., “Mediation Effect of Job Satisfaction between Internal Marketing and Organizational Commitment of Nurses in Small and Medium-sized Hospitals”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 18, no. 3, pp. 329-337, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.329>
- [11] J. Cohen., Statistical power analysis for the behavioral science (2nd ed). NewYork: Academic Press. 1988.
- [12] M. J. Kim., “Perception of the Healthcare Accreditation, Job Stress and factors affecting Turnover Intention of Hospital Nurses”, Mater’s thesis, Gachon University, 2014.
- [13] M. J. Kim., M. O. Gu., “The Development of the Stress Measurement Tool for Staff Nurses working in the Hospital”, Journal of Korean academy of nursing, vol. 14, no. 2, pp. 28-37, 1984.
- [14] J. H. Ju., “ER Nurses’s Job Stress Main Factors Influencing on the Organizational Effectiveness”, Mater’s thesis, Kyunghee University, 2009.
- [15] M. J. Allen., J. P. Meyer., “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, Journal of Applied Psychology, vol. 78, no. 4, pp.538-551, 1991.
- [16] M. R. Kim., “Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The affect of nurse’s organizational commitment and career commitment to turnover intention”, Ewha Womans University, 2007.
- [17] W. H. Mobley., “Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control.”, Addison-Wesley Publishing Co, 1982.
- [18] Y. S. Kim., K. Y. Park., “Nurses’ Awareness on Healthcare Accreditation, Work Overload, and Professional Self-concept and their Influencing Activities of Patient Safety Management among Nurses”, Journal of the Korean Data Analysis Society, vol. 16, no. 6, pp. 3377-3392, 2014.
- [19] J. S. Choi., S. M. Park., “Comparison of Job Stress, Hardness, and Burnout of Nurses between Advanced general Hospitals and general Hospitals” Journal of Korea Contents Association, vol. 12, no. 3, 251-259, 2012.
- DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.03.251>
- [20] M. J. Lee., M. G. Choi., “Difference of Conflict Levels of Nurses and Nurse-aids against Doctors”, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 12, no. 11, pp. 4844-4851. 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4844>
- [21] Y. S. Choi., “Nursing professionalism, Job satisfaction and Turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals”, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 15, no. 5, pp. 2695-2702, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- [22] S. H. Kim., M. A. Lee., Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses”, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, vol. 20, no. 3, pp. 333-342, 2014.
- [23] S. Y. Lee., E. J. Oh., K. M. Sung., “The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses”, Journal of East-West Nursing Research, vol. 19, no. 2, pp. 168-176, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [24] Y. H. Heo., J. A. Park., “Perception related to the Healthcare Accreditation Effects on Turnover Intention and Job Stress of employees’ Quality Improvement Department”, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, vol. 17, no. 12, pp. 659-669, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.12.659>
- [25] M. O. Lee., “Study of Coping Strategies, Job Satisfaction, and Turnover Intention between General Ward Nurses and Special Ward Nurses”, Mater’s thesis, Gachon University, 2006.

최 인(In Choi)

[정회원]



- 1998년 2월 : 한양대학교 행정대학원 병원의료학과 (병원행정학 석사)
- 2008년 2월 : 삼육대학교 일반대학원 사회복지학과 (CM석사)
- 2011년 2월 ~ 2014년 2월 : 삼육대학교 간호학과 간호학 박사과정 수료
- 2012년 3월 ~ 2017년 2월 : 팽택대학교 간호학과 겸임 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 부천대학교 간호학과 겸임교수
- 2016년 3월 ~ 현재 : 서울여성병원 근무

<관심분야>
의·생명공학

황 혜 민(Hye Min Hwang)

[정회원]



- 2009년 2월 : 서울대학교 간호대학원 성인간호학전공(간호학석사)
- 2013년 2월 : 서울대학교 간호대학원 성인간호학전공(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 부천대학교 간호학과 교수

<관심분야>
의·생명공학

김 주 옥(Ju Ok Kim)

[정회원]



- 2012년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학 박사
- 2004년 3월 ~ 2010년 2월 : 중앙대학교적십자간호대학 전임강사
- 2013년 3월 ~ 현재 : 부천대학교 간호학과 교수

<관심분야>
의·생명공학