

국제의료기관평가 관련 직무스트레스 및 이직의도 분석

박정미¹⁾, 장숙량²⁾, 김재희³⁾

JCI-Related Job Stress and Turnover Intention among General Hospital Nurses in Korea

Jung-mi Park¹⁾, Soong-nang Jang²⁾, Jae-hee Kim³⁾

요 약

본 연구는 한국간호사가 느끼는 JCI관련 직무스트레스가 미치는 영향을 이직의도와 관계를 본 연구이다. 연구 대상자는 대학병원에서 근무하는 간호사 303명을 대상으로 하여 수집된 자료는 SPSS WIN version 21.0을 다중회귀분석으로 분석하였다. 통계 결과 일반적 사항으로 종교가 있거나 직업 만족도가 낮을수록, 직무스트레스와 JCI 관련 직무 스트레스가 높을수록, JCI 경험 횟수가 많을수록 이직의도가 높았으며, 이중 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 JCI 경험횟수와 JCI 관련 직무 스트레스로 나타났다. 직무스트레스와 JCI 관련 직무스트레스는 간호사의 이직의도에 중요한 변수로 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 병원에서는 간호사의 이직을 줄이기 위한 방안 중 국내의료기관 인증제, 국제의료기관 인증제를 지속적으로 평가를 받아야만 하는 간호사들의 스트레스 관리를 위한 효과적인 정책과 제도가 마련되어야 하며, 이직의도를 낮출 수 있도록 간호부서 및 의료기관은 효율적인 인력 관리 및 간호업무의 질 향상을 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

핵심어 : 국제의료기관평가, 직무스트레스, 이직의도, 간호사

Abstract

This study was to examine the job stress, JCI-related job stress and turnover intention of nurses who are working in general hospital. The participants were 303 selected nurses. Data were gathered from April 7th to 12th, 2015. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe post-hoc test and multiple regression analysis. The above-mentioned findings confirmed that job stress and JCI-related job stress were two major variables for the turnover intention of the nurses. Therefore it's required to take legal measures to improve the stress management of nurses who continue to be subject to domestic and international health care accreditation in the future, and the departments of nursing and medical institutions should try to boost the efficiency of human resources management and the quality of nursing to weaken their turnover intention.

Keywords : JCI, Job stress, Turnover intention, Nurses

Received(June 16, 2018), Review Result(June 24, 2018), Accepted(July 13, 2018), Published(September 30, 2018)

¹⁾(Master of Arts) 07985, 1071, Anyangcheon-ro, Yangcheon-gu, Seoul, Republic of Korea.
email: totor486@hanmail.net

²⁾(Associate professor, Corresponding Author) 06974, Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul, 157-657, Republic of Korea
email: sjang@cau.ac.kr

³⁾(Assistant professor) 32244, Dept. of Nursing, Hyejeon College, 25, Daehak-gil, Hongseong-eup, Hongseong-gun, Chunnam, Korea
email: jh6857@naver.com

1. 서론

오늘날 의료 환경은 의료기관 수가 증가하고, 유형이 다양해지며, 의료시장 개방으로 인한 국제화 등으로 의료기관 경쟁이 심화되면서, 차별적 경쟁 우위가 없는 의료기관은 존속이 어려워지는 시대로 접어들었다. 의료 서비스 질에 대한 국민의 관심이 증가됨에 따라 일부 병원에서는 국내 의료기관 인증 뿐만 아니라 글로벌 경영과 세계적인 수준의 의료서비스를 제공하고 있다는 의료 홍보 및 의료시장의 비교 우위를 선점하기 위해 국제인증평가제 중 하나인 국제의료기관평가위원회(Joint Commission International: JCI)의 인증을 받기 위한 노력이 대두되고 있다. 해외환자 유치를 위한 JCI의 영향력이 알려지면서 국내 많은 병원에서 JCI 인증을 받았거나 검토 중인 것으로 나타났다[2]. 의료기관평가와 관련하여 병원 조직에서 가장 큰 비중을 차지하는 인적 자원인 간호부서는 평가에 대비해 많은 준비를 해야 하는 부서로 평가 기간 동안 업무가 가중되고, 경우에 따라 임시방편으로 만들어 내는 결과물 등으로 인해 많은 간호사가 평가 제도에 부정적 태도를 보이기도 했다[3]. 이러한 부정적 태도는 간호사의 직무스트레스로 이어지며 간호사의 직급 고하를 막론하고 심지어는 평가를 피할 수만 있다면 부서를 떠나거나 사직하고 싶다는 충동을 갖게 된다고 하였다[4]. 또한 국제의료기관평가와 관련하여 많은 부분을 담당하고 있는 간호사는 타 직종에 비해 높은 스트레스를 받고 있다고 보고되었다[1] 나아가 이런 직무 스트레스가 지속되면 직무소진을 경험하고 직장을 떠나고자 하는 이직의도가 높아진다[5].

간호사들의 이직으로 인한 근무환경 변화는 의료기관의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고, 남아있는 다른 간호사의 이직을 초래하게 된다. 더 불어 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 새로운 인력의 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 궁극적으로 조직의 손실을 초래하게 된다. 또한, 새로 선발된 인력은 경험 있는 직원보다 사고나 실수가능성이 높고 신규 직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용은 기존 직원을 유지하는 비용을 훨씬 상회하게 되므로, 보건 경제학적 측면에서도 부정적인 영향을 미치게 된다[6]. 그러므로 의료기관의 입장에서는 기존 인력의 이탈을 방지하기 위해 평가라는 상황에서 조직원들의 불필요한 업무량을 줄이고, 스트레스를 낮출 수 있는 제도를 마련해 조직 구성원들이 조직에 대한 긍정적 믿음을 지니고, 조직을 위해 기꺼이 일하고자 하는 의지를 갖추도록 하는 노력이 필요하다[1].

지금까지 연구된 국제의료기관 평가에 대한 국내 연구로는 평가에 대한 직원들의 인식과 태도에 미친 영향 연구[1], 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 직무스트레스 및 소진과의 관계[7], 국제의료기관 평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 영향요인[1], JCI 인증이 내부 직원의 의료서비스 질 향상 의도에 미치는 영향[2] 등이 있었다. 기존 연구 결과를 보면 의료기관 평가로 인한 업무 과부하는 직무스트레스를 높인다고 하였고[3], 이는 조직몰입에 부정적인 요인으로 작용하며, 직무스트레스가 정신적 소진 등으로 전환될 때 부정적 태도로 이어져 이직의도를 높

인다고 하였다[8]. 그러나 국제의료기관평가를 경험하는 임상간호사의 직무스트레스 정도가 보다 확장된 영향력으로서 이직의도에까지 영향을 주는지를 조사한 연구는 없었기에 이를 확인하는 본 연구는 의의가 있다고 본다.

따라서 본 연구는 국제의료기관평가를 시행한지 얼마 되지 않았고, 점차 확대되고 있는 시점에서 가장 많은 역할을 담당하는 간호사들이 국제의료기관평가 시행과 관련된 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 조사하고 국제의료기관평가의 안정적 정착과 간호사들의 평가와 관련된 직무스트레스를 줄이는 방안을 모색하여 이직의도를 줄일 수 있는 양적, 질적 발전에 도움이 되고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 JCI 관련 직무스트레스, 이직의도 정도를 분석하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상자 및 자료 수집 방법

서울에 위치한 E 대학병원에서 근무하는 간호사로서 국제의료기관평가를 경험한 임상 간호사로 선정하였다. 단, 국제의료기관평가를 경험하지 않은 입사경력 3개월 미만의 간호사는 제외하였다.

G-power 3.1을 이용하여 최소 필요 표본 수는 252명이 산출 되었다[9]. 탈락의 가능성을 고려하여 320명을 대상으로 설문지를 배부하였고 배부된 설문지 중 최종적으로 303부가 분석에 사용되었다.

2.3 연구도구

1) JCI 관련 직무 스트레스

JCI 관련 직무스트레스는 Jang(2012)가 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 5문항으로 구성되었다. Kim (2012)의 연구에서 직무스트레스 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며[9], 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .87$ 로 나타났다.

2) 이직의도

이직의도는 '현재의 조직을 떠나기 위해 다른 조직을 찾거나 이동하고자 하는 의도'로 정의하였다[10]. 본 연구에서는 Lawler(1983)가 개발하고 Park (2002)이 간호사에 맞게 수정·보완한 도구[11]와 Kim(1994)가 개발한 이직의도 측정도구[12]를 통합해 Kim (2007)이 재구성한 도구[13]를 사용하였다. Kim(2007)의 도구 개발 당시 Cronbach's α = .88이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α = .84로 나타났다.

2.4 자료수집기간

본 연구는 서울시에 소재하며 JCI 인증을 획득한 E 대학병원에서 2015년 4월 6일부터 4월 12일까지 자료를 수집하였다. 연구 대상자는 입사경력이 3개월 이상이고 JCI 인증평가 경험이 있으며, 일반병동, 특수병동, 외래에서 근무하는 간호사를 편의 추출하였다. E 대학 부속병원 기관생명윤리심의위원회의 승인을 거친 후 간호부의 협조를 얻어 일반병동, 특수병동, 외래의 수간호사를 통해 21개 병동에 구조화된 설문지를 배부하였다. 각 병동의 인력 수에 따라 배부된 설문지는 일정 기간 이후 연구자가 직접 회수하였다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위해 서울시에 위치한 E 대학병원 기관생명윤리심의위원회의 승인을 거쳤으며, 승인 내용에 준하여 자료를 수집하였다. 연구 참여에 동의하는 경우 동의서에 자필로 서명을 한 후 설문지에 응답하도록 하였고 대상자의 비밀을 보장하기 위해 연구자가 직접 자료를 수집하여 익명으로 코딩 한 후 정리 및 분석하였다.

2.6 자료 분석 방법

자료의 정리와 통계처리는 SPSS WIN version 21.0 program을 이용하여 JCI 관련 직무스트레스, 이직의도는 빈도, 백분율 및 평균과 표준편차를 이용하여 파악하였다. 일반적 특성에 따라 직무스트레스, JCI 관련 직무스트레스, 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 수행하였다. 그리고 사후검정은 Scheffé 검증을 실시하였다. JCI 관련 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 간호사의 일반적 특성을 보정한 다중회귀분석을 수행하였다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성에 따른 JCI 관련 직무스트레스 및 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 JCI 관련 직무스트레스는 연령, 경력, 직위, 근무부서, 근무형태, JCI로 인한 연장근무 경험에 따라 유의한 차이를 보였다. 연령에 따라 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=3.07$, $p=.048$). 경력은 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=5.59$, $p=.001$). Scheffé 사후 검증 결과 3년 이상~10년 미만 간호사가 3년 미만 간호사보다 JCI 관련 직무스트레스가 높았다. 직위에 따른 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($F=3.71$, $p=.026$), Scheffé 사후 검증 결과 일반 간호사가 수간호사 이상보다 JCI 관련 직무스트레스가 유의하게 높았다. 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고($F=3.85$, $p=.022$), Scheffé 사후 검증 결과 일반병동 간호사가 외래 간호사보다 JCI 관련 직무스트레스가 유의하게 높았다. 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=5.17$, $p=.006$). Scheffé 사후 검증 결과 근무형태에 따라 3교대 근무를 하는 간호사가 상근직 근무를 하는 간호사보다 JCI 관련 직무스트레스가 유의하게 높게 나타났다. 마지막으로 JCI로 인한 연장근무 경험이 있는 간호사가 경험이 없는 간호사보다 JCI 관련 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다($t=3.38$, $p=.001$).

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 성별, 연령, 결혼상태, 경력, 직위, 수입, 근무부서, 근무형태, JCI 기간 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 성별은 남자가 이직의도가 높게 나타났다($t=2.01$, $p=.045$). 연령집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=10.87$, $p<.001$). Scheffé 사후 검증 결과 20~40세 미만이 40세 이상보다 이직의도가 유의하게 높았다. 결혼상태에 따라 미혼이 35.85(± 6.45)점, 기혼이 33.17(± 6.11)점으로 미혼이 기혼보다 이직의도가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($t=3.51$, $p=.001$). 경력집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($F=6.30$, $p<.001$), Scheffé 사후 검증 결과 3년 이상~5년 미만이 3년 미만, 10년 이상보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 직위 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=9.88$, $p<.001$). Scheffé 사후 검증 결과 일반간호사나 책임간호사가 수간호사 이상보다 이직의도가 유의하게 높았다. 그리고 수입에 따른 유의한 차이가 있었다($F=4.25$, $p=.015$). Scheffé 사후 검증 결과 200~400만원 미만이 400만 원 이상보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 근무부서 집단 간에 유의한 차이가 있었다($F=9.44$, $p<.001$). Scheffé 사후 검증 결과 일반병동과 특수병동이 외래보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 근무형태에 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=16.71$, $p<.001$). Scheffé 사후 검증 결과 3교대가 2교대나 상근직보다 이직 의도가 유의하게 높았다. 마지막으로 JCI 기간 근무형태는 Day 외 근무가 이직의도가 높은 것으로 나타났다($t=-2.57$, $p=.011$).

[Table 1] JCI-Related Job Stress

[표 1] JCI 관련 직무스트레스

(N=303)

Variable		JCI-Related Job Stress				Turnover Intention		
		N	M±SD	t or F	ρ	M±SD	t or F	ρ
Gender	M	5	19.60±3.60	1.60	.110	35.02±6.42	2.01	.045*
	F	298	17.00±3.16			29.20±6.22		
Age	20~under 30	145	19.73±3.44	3.07	.048*	36.26±5.91	10.87	<.001***
	30~under 40	119	19.77±3.60			34.56±6.51		
	over 40	39	18.23±4.02			31.08±6.68		
Mari	married	198	19.80±3.54	1.62	.106	35.85±6.45	3.51	.001**
	single	105	19.10±3.70			33.17±6.11		
Religion	Christian	114	18.98±3.70	2.03	.110	33.84±7.00	2.57	.055
	Catholic	39	19.69±3.32			34.31±6.13		
	Buddhism	24	20.71±3.58			36.79±5.45		
	atheism	126	19.81±3.56			35.74±6.08		
Edu.	College	72	19.93±3.44	1.39	.250	36.11±6.27	1.69	.186
	University	210	19.34±3.73			34.61±6.40		
	Master	21	20.43±2.69			34.00±7.39		
Career	Less than 3 years	65	18.35±3.44	5.59	.001**	34.55±5.82	6.30	<.001***
	Less than 3 ~ 5	37	20.92±3.14			38.41±6.02		
	Less than 5 ~ 10	100	20.15±3.37			35.49±6.32		
	over 10	101	19.24±3.85			33.33±6.64		
position	General nurse	281	19.63±3.57	3.71	.026*	35.25±6.34	9.88	<.001***
	Charge Nurses	12	20.25±3.91			34.42±6.49		
	Head Nurses	10	16.60±3.13			26.30±3.13		
Pay	200 ~ 300	150	19.43±3.37	1.52	.222	35.17±6.02	4.25	.015*
	300 ~ 400	134	19.86±3.81			35.23±6.81		
	Over 400	19	18.42±3.78			30.79±6.09		
Part	General ward	176	19.86±3.53	3.85	.022*	35.92±6.41	9.44	<.001***
	Special ward	87	19.60±3.58			34.63±6.65		
	Outpatient	40	18.13±3.74			31.18±4.66		
Working	3 shift	201	19.89±3.45	5.17	.006**	36.32±6.39	16.71	<.001***
	3 shift	42	19.83±3.54			33.36±5.14		
	Full-time	60	18.23±3.89			31.35±5.91		
JCI due to stress	have	291	19.69±3.57	3.38	.001**	35.03±6.48	1.42	.156
	none	12	16.17±2.69			32.33±5.52		
JCI related work	Day	170	19.66±3.71	.57	.570	34.09±6.05	-2.57	.011*
	etc	133	19.42±3.47			35.99±6.81		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 JCI 관련 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향

대상자의 이직의도와 JCI 관련 직무스트레스에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 2>과 같다. 이직의도의 설명력은 56.5%로 나타났으며($F=23.20$, $p<.001$), 변수 중 종교($\beta=.392$, $p=.042$), 직업 만족도($\beta=-1.185$, $p=.004$), 직무스트레스($\beta=.448$, $p<.001$), JCI 관련 직무스트레스($\beta=.448$, $p<.000$), JCI 경험 횟수($\beta=1.636$, $p=.023$)가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 종교가 있거나 직업 만족도가 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록, JCI 관련 직무스트레스가 높을수록, JCI 경험 횟수가 많을수록 이직의도가 높았다. JCI 관련 직무스트레스의 설명력은 25.6%로 나타났으며($F=6.59$, $p<.001$), 변수 중 경력($\beta=.855$, $p=.007$), 직무스트레스($\beta=.196$, $p<.001$), JCI로 인한 연장근무 경험($\beta=2.236$, $p=.023$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 경력이 많을수록, 직무스트레스가 높을수록, JCI로 인한 연장근무 경험이 있을수록 JCI 관련 직무스트레스가 높았다.

[Table 2] The effect of Turnover Intention, JCI-Related Job Stress

[표 2] CI 관련 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 요인

Variable	Turnover Intention		JCI-Related Job Stress	
	β (SE)	ρ	β (SE)	ρ
Age	-1.140(.627)	.070	-.861(.454)	.059
Gender	-1.867 (2.037)	.360	-1.183 (1.483)	.426
Mari	.505(.706)	.475	-.158(.515)	.760
Religion	.392(.192)	.042*	.152(.140)	.277
Edu.	-.558(.525)	.289	.358(.382)	.350
position	-.658(.737)	.373	-.484(.536)	.367
Pay	.582(.525)	.269	.095(.383)	.805
Part	.138(.522)	.792	-.389(.380)	.306
Career	-.247(.436)	.572	.855(.314)	.007**
Job satisfaction	-1.185 (.414)	.004**	-.265 (.301)	.380
Work	-.605(.498)	.225	-.383(.362)	.291
Stress	.448(.048)	<.001***	.196(.033)	<.001***
JCI due to stress	.488(.081)		<.001***	
Work	-.734(1.354)	.588	2.236(.978)	.023*
JCI	1.636(.714)	.023*	-.415(.520)	.425
Day	-.919(.621)	.140	.573(.451)	.205
Adj. R ²	.565 ($p<.001$), $F=23.20$)		.256 ($p<.001$), $F=6.59$)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

4. 결 론

본 연구는 국제 의료기관 평가를 경험한 간호사의 JCI 관련 직무스트레스 및 이직의도를 분석하여 간호사들의 직무 스트레스를 줄이는 방안을 모색해 이직의도를 줄일 수 있는 양적, 질적 발전에 도움이 되고자 시도되었다. 임상간호사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향[14]과 일치하였다. 이는 정해진 시간 내 여러 가지 일을 동시에 해결해야 하는 간호사의 업무 특성상 업무 시간에 비해 휴식시간이 부족하며, 의료기술 발달과 대형병원을 선호하는 사회적 현상으로 인해 환자는 증가하지만 이에 반해 간호사 인력은 부족하여 간호사의 업무가 가중되고 있기 때문이다. 그리고 의료기관 인증제나 JCI 등의 주기적 평가 또한 간호사의 직무 스트레스를 더욱 증가시키고 있다고 사료된다. 의료기관 인증제에 대한 직무만족[15] 의료기관 근무자들의 인식 및 태도를 연구한 결과 의료기관 인증제 이후 인센티브가 지급되어 왔으나 병원 근무자들은 직접적으로 체감할 수 없을 정도이며, 만족할 만한 수준이 아니라고 하였다[16]. 국제의료기관평가를 받은 직원들을 대상으로 인센티브를 받은 직원이 받지 않은 직원 보다 만족도가 높은 것으로 나타나[1] 이 연구를 지지해주는 결과라고 생각된다. 이는 높은 업무 강도와 스트레스에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

위와 같은 연구 결과를 종합해 볼 때 전체적인 의료서비스의 질적 향상을 위해서 간호사의 직무스트레스를 완화, 즉 간호 인력의 충원으로 개개인의 업무 강도를 낮추고, 의료기관 인증제나 JCI 등의 추가적인 스트레스 상황에 대한 해소책으로 적절한 보상체계가 필요함을 알 수 있다.

대상자의 이직의도 정도는 종합병원 간호사를 대상으로 이직의도 결과는[7, 17] 본 연구와 유사하다. 이렇게 이직을 쉽게 하지 못하는 이유는 현대 사회는 취업난으로 인해 구직이 어려울 뿐 아니라 직장을 옮기더라도 더 좋은 조건에서 일을 한다는 보장이 없기 때문일 것이라 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스를 살펴보면 직무스트레스는 성별, 결혼상태, 학력, 직위, 근무형태, JCI로 인한 연장근무 경험에 따라 유의한 차이를 보였다. 일반적 특성 중 남성보다 여성이 직무스트레스가 높은 것으로 나타났으나 연구대상자 중 여성이 대부분인 걸 감안하면 이 결과는 특별히 유의미하다고 보기는 어렵다. 간호사를 중심으로 직장인 스트레스를 분석한 연구에서는 결혼여부에 관계없이 과중한 업무가 직무스트레스의 가장 중요한 요인이라고 하였다[18]. 직위에 따른 직무스트레스의 정도는 일반간호사가 수간호사 이상보다 직무스트레스가 유의하게 높아[19] 본 결과와 일치한다. 이는 일반간호사는 환자와 가장 가까운 곳에서 밀접한 관계를 가지고 일을 해야 하는 특성 때문에 나타난 결과로 사료된다. 근무 형태에 따라서는 3교대 근무를 하는 간호사가 2교대나 상근직 근무를 하는 간호사보다 직무스트레스가 유의하게 높게 나타났다. 이는 연구 대상자 중 3교대를 근무하는 간호사의 수가 많은걸 감안해야 하며 교대근무 자체가 상근직보다는 불규칙한 생활패턴 등으로 인해 직무스트레스가 많을 것으로 사료된다. JCI로 인한 연장근무 경험에 따른 직무스트레스의 차이는 연구에 참여한 대부분의 간호사가 연장근무를 한 경험이 있으

며, 연장근무를 한다는 것은 근무시간과 업무량이 늘어난다는 의미이므로 연장 근무 경험이 있는 간호사가 경험이 없는 간호사보다 직무스트레스가 많은 것은 결과는 당연한 결과라고 생각된다.

JCI가 직원들의 인식 및 태도에 미친 영향에서 평가 전·후 모두 30세 미만이 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치한다[18]. 그러나 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호 업무 성과 연구[1]에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. JCI로 인한 연장근무 경험에 따라 연장근무 경험이 있는 간호사가 없는 간호사보다 JCI 관련 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 하지만 Yang과 Choi(2014)의 연구에서는 연장근무 경험은 직무스트레스에 유의한 차이가 없어[1] 본 연구 결과와 상이하다. 직무스트레스나 JCI 관련 스트레스는 일반적 특성에 따라 연구마다 다른 결과들이 나오는 것은 간호사들의 개인적인 성향이나 근무환경 등이 복합적으로 작용해 나타난 결과라 생각된다.

본 연구결과를 종합해 보면 JCI와 관련된 이직의도를 감소시키기 위해서는 무엇보다도 간호사들의 직업 만족도를 높이고 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 마련해야 한다. 직무스트레스 요인 중 직무요구와 보상 부적절이 직무스트레스 요인으로 높게 나타났으므로 업무환경을 개선하고, 인력을 충원하며, 임금이나 인센티브 같은 보상을 적절히 할 수 있는 제도적 개선이 필요하다. 그리고 JCI로 인한 직무스트레스와 JCI 경험 횟수 또한 직무스트레스에 영향을 미치므로 경영적인 측면이나 병원홍보차원에서 평가를 받는 것이 아닌 반드시 필요한 경우만 JCI를 받도록 하는 전략적 선택이 필요하다고 사료된다. 또한 국내 의료기관인증제에 비해 임상간호사를 대상으로 한 JCI 관련 연구들이 미비한 실정이므로 추가적이고 반복적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- [1] J. S. Choi and N. Y. Yang, Factors Influencing Organizational Commitment Experienced the JCI(Joint Commission International) in Hospital Nurses, Journal of Korean Digital Convergence, (2014), vol. 12, pp. 439-447..
- [2] J. H. Han, Baek, Mi-Ra and Jung, Kee-Taig, A Study on the effect of Hospital Accreditation JCI on the intention of improving Healthcare Quality, Korean Journal of Business Administration, (2013), vol. 26, pp. 1475-1498.
- [3] M. S. Yoo and 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, (2008), vol. 14, pp. 260-267.
- [4] M. S. Yi, J. H. Oh, H. M. Hwang, E. J. Kwon, J. H. Lee, and E. Y. Park, Hospital Workers' Experience with Hospital Evaluation Program: A Focus Group Study, Journal of Korean Academy of Nursing, (2011), vol. 41, pp. 568-579.
- [5] Y. J. Lee, S. H. Kim, and T. W. Lee, Effects of Job Characteristics, Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in Public Institution Nurses, J. Korean Acad Nurs, (2015), vol. 21, pp. 354-365.

- [6] T. Simons and Q. Roberson, Why Managers Should Care About Fairness: The Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes, *Journal of applied psychology*, **(2003)**, vol. 88, pp. 432-443.
- [7] Y. S. Seo and Y. C. Kim, A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses, *The Business Education Journal*, **(2007)**, 12, pp. 151-172.
- [8] B. M. Bang, S. Y. Lee, and J. O. Cheong, Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses, *Journal of Digital Convergence*, **(2015)**, vol. 13, pp. 205-213.
- [9] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner, and A.-G. Lang, Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses, *Behavior research methods*, **(2009)**, vol. 41, pp. 1149-1160.
- [10] S. M. Kim, A Study on Effects of the Joint Commission International(JCI) Review on the Awareness and Attitude of Hospital Employees, Graduate School, Public Administration, The Catholic University, **(2012)**, SEOUL, KOREA.
- [11] J. Landau and T. H. Hammer, Clerical Employees' Perceptions of Interorganizational Career Opportunities, *Academy of Management Journal*, **(1986)**, vol. 29, pp. 385.
- [12] H. S. Park, Relationship between Perceived Nursing care role orientation, Job characteristics, and Turnover among Nurses, The Graduate School Department of Public Health, Yonsei University, **(2002)**, Seoul, KOREA.
- [13] Y. M. Kim and S. A. Park, A Study on the Turnover Intention and the Turnover Behavior of Nurses, *THE SEOUL JOURNAL OF NURSING*, **(2012)**.
- [14] M. Gwon and S. L. Kim, The Job Stress and Presenteeism of Occupational Health Nurses in Workplace in Korea, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **(2010)**, vol. 19, pp. 159-169.
- [15] J. H. Kim and E. O. Park, The Effect of Job-stress and Self-efficacy on Depression of Clinical Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **(2012)**, vol. 21, pp. 134-144.
- [16] Y.-R. Yeun, 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*, **(2013)**, vol. 14, pp. 1820-1829.
- [17] H. J. Cho, "Hospital employee's Recognition and attitudes For healthcare accreditation," Graduate School, Department of healthcare Management Graduate School of Life Sciences, Catholic University, **(2012)**, Busan, Seoul.
- [18] T. J. Park, M. H. Cheon, and K. S. Suh, Impact of Workplace Stress and Occupational Burnout on Turnover Intention of Hospital Employees: Comparing Two Groups, *Korean Journal of Business Administration*, **(2013)**, vol. 26, pp. 2501-2521.
- [19] S. R. Kim, H. Y. Kim, and J. H. Kang, Effects of Type D Personality on Compassion Fatigue, Burnout, Compassion Satisfaction, and Job Stress in Clinical Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **(2014)**, vol. 20, pp. 273-281.
- [20] J.M. Park, S.N. Jang and J.H. Kim. The Job Stress, JCI-Related Job Stress and Turnover Intention among General Hospital Nurses in Korea. *Convergence Research Letter*. Vol.4, No.1, January **(2018)**, pp.1961-1965