

# 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도 간의 관계

권은경<sup>1</sup> · 이은자<sup>2</sup>

세종병원 감염관리실<sup>1</sup>, 가천대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Relationship of Nurses' Perception of the Joint Commission International Hospital Accreditation, Nursing Performance, Self-concept and Retention Intention

Kwon, Eun Kyung<sup>1</sup> · Lee, Eun Ja<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sejong General Hospital

<sup>2</sup>College of Nursing, Gachon University

**Purpose:** This study was done to identify the relationships of perception of JCI (Joint Commission International) hospital accreditation, nursing performance, self-concept and retention intention in nurses. **Methods:** Self-administered questionnaires were used to collect data from 199 JCI-accredited nurses in general hospitals located in Gyeonggi Province. Data collection was done in May 2015 and analyzed using t-test, ANOVA, Scheffé's test, and Pearson correlation coefficients. **Results:** The scores for perception, and nursing performance were (on a five-point Likert scale) 3.34, 3.78 respectively, and self-concept and retention intention were (on a eight-point Likert scale) 5.40 and 5.21 respectively. Nurses' perception, nursing performance, self-concept, and retention intention showed significant differences depending on age, marital status, education, department, work experience, position, Korean accreditation, and JCI accreditation. A positive correlation was observed between perception, nursing performance, self-concept, and retention intention. **Conclusion:** The results of this study indicate that enhancing positive perception and good nursing performance can produce good self-concept and retention intention.

**Key Words:** Perception, Nursing performance, Self-concept, Retention intention

## 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 병원 수의 증가, 병원 유형의 다양화, 시장 개방의 국제화 등으로 의료기관 경쟁이 심화되고, 의료 서비스

의 질에 대한 국민의 관심이 증가하고 있다. 이에 의료계는 의료기관 대상으로 안전한 의료 서비스를 제공하고자 국내 의료 환경에서 질 향상을 도모할 수 있고 글로벌 경영을 위해 국제의료기관평가위원회(Joint Commission International, JCI)인증을 받기 위한 노력이 대두되고 있다[1].

국내에서도 2015년까지 국내에 국제의료기관평가를 받은

**주요어:** 인식, 간호업무성과, 자아개념, 재직의도

**Corresponding author:** Lee, Eun Ja

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambangmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 21936, Korea.

Tel: +82-32-820-4209, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: ejlee@gachon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 권은경의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Gachon University.

**Received:** Aug 3, 2016 | **Revised:** Oct 8, 2016 | **Accepted:** Mar 15, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의료기관이 중소병원을 포함하여 약 27여개[2]에 이를 정도로 국내 의료기관들이 국제의료기관평가를 통하여 환자의 안전과 의료의 질적인 향상을 통해 국제적인 인지도를 높이려는 경향이 두드러지게 나타나고 있다. 그러나 국제의료기관평가에 대한 간호사의 인식이나 그와 관련된 업무성과 및 영향에 대해서는 아직까지는 연구가 미흡한 실정이다[3]. 따라서 국내의료기관 인증 평가 후에 또다시 국제의료기관평가를 수검 받고 있는 간호사들은 연속적인 평가로 인해 혼란스럽고, 새로운 국제의료기관평가에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 대한 전반적인 조사가 필요한 시점이다[1].

국제의료기관평가에 관한 선행연구를 살펴보면 국제의료기관평가를 통하여 환자의 만족도뿐만 아니라 간호업무성과가 향상되었고, 간호업무성과와 평가제도에 대한 인식이 관련성이 있다고 보고하고 있다[4-8]. 또한 간호업무성과는 긍정적 자아개념을 가지고 있을 때 향상되며, 간호사의 역량 및 자아개념을 강화시키는 것이 실무능력 및 간호수행능력에 긍정적 영향을 미치고[9-11], 간호사들이 긍정적이고 확고한 자아개념을 갖고 있을 때 의료현장의 다양한 전문인과 조화를 이루며 양질의 간호제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있다고 하였다[1].

간호사의 자아개념은 근무부서, 상사와의 관계, 조직의 정책, 전문직에 대한 신념에 영향을 받으며[12], 선행연구에 의하면, 의료기관 인증제는 간호 분야에서의 질 향상과 관리체계, 리더십, 관리자 지지, 교육 및 훈련, 인적 자원관리 등에 긍정적인 영향을 주었다[5]. 이와 같이 의료기관 인증제가 긍정적인 영향을 미치는 관리자 지지, 관계, 전문직으로서의 자율성과 책임감 등과 같은 요인들은 Geiger와 Davit [12]의 연구에서 자아개념을 높이는 요인으로 작용함을 알 수 있었다. 이에 국제의료기관평가에 대한 간호사의 인식과 자아개념과의 관계에 대한 선행연구가 거의 없어 이에 대한 연구가 필요하다.

또한 간호사의 자아개념은 재직의도와도 강한 상관관계를 가지고 있어[13], 이직의도를 낮추는 대신 재직의도를 높이는 주요한 요인으로 확인되었다[14]. 지금까지 간호사의 이직의도에 대한 연구는 꾸준히 이루어져 왔지만, 간호사가 현재 간호직무에 머무르려는 재직의도에 대한 연구는 미미한 수준이다. 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사의 보유가 증가하며 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 재직의도는 이직의도 이상으로 중요하다[15]. 재직의도에 대한 선행연구[10,16,17]는 임상간호사나 정신보건 간호사를 대상으로 하였고, 국제의료기관평가에 대한 인식과 재직

의도와는 관계를 확인할 수 없었다. Yang과 Choi [3]의 연구의 경우에도 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 평가 관련 직무 스트레스 및 소진과의 관계에 관한 연구였으며, 국제의료기관평가에 대한 인식과 자아개념 및 재직의도의 관계에 대한 관한 연구는 거의 없었다.

따라서 본 연구는 2007년부터 시작된 국제의료기관평가가 점차 확대되고 있는 시점에서 가장 많은 역할을 담당하는 간호사들이 국제의료기관평가를 경험한 이후에 평가에 대한 인식과 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와는 관계를 살펴봄으로써, 국제의료기관평가가 간호전문직 발전에 미치는 근거를 구축하기 위한 기초자료를 제공하고 이를 통해 국제의료기관평가에 대한 간호사의 긍정적인 태도를 고취시키며 적극적인 참여를 도모하여, 지속적으로 간호서비스의 질을 향상하는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사들이 국제의료기관평가를 경험한 후 평가에 대한 인식, 간호업무성과 자아개념 및 재직의도 간의 상관관계를 파악하고자 본 연구를 시도하였다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성과 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도를 파악한다.
- 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와는 관계를 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사들의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와는 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

### 2. 연구대상

대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 B시에 소재하며, 2회 국제의료기관 평가를 받은 S병원에 근무하고 있고, 국제의료기관평가를 경험한 간호사로 하였다.

### 3. 자료수집

자료수집기간은 2015년 5월 18일 부터 2015년 5월 30일까지 연구심의 위원회(IRB) 승인을 받아 수행하였으며(15-058), 설문지를 배부하기 전에 간호사 10명에게 설문지 문항 내용에 대한 예비조사를 실시하여 의미가 불분명한 부분을 수정하였다. 자료는 연구자가 직접 방문하여 대상자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구동의를 서면으로 확인한 후 설문지를 배부하여 수집하였다. 연구표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과 크기 .15로 하였을 때 예상 대상자 수는 184명이었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려해 210명에게 설문지를 배부하였고 204부가 회수되었다(회수율 97.14%). 회수된 204부 중 설문지 문항 중복체크, 급여 부분 미기재로 부적절하게 응답한 5부를 제외한 199명을 최종대상자로 하였다.

### 4. 연구도구

#### 1) 국제의료기관평가에 대한 인식

국제의료기관평가에 대한 인식은 Choi [4]의 도구를 참조하여, Yang과 Choi [3]가 국제의료기관평가를 경험한 후의 인식으로 수정·보완한 도구를 허락받아 사용하였다. 전반적인 인식 4문항, 질 향상 효과 인식 4문항, 내부구성원 만족인식 4문항, 운영성과 인식 4문항 총 16문항으로 5점 척도로 점수가 높을수록 국제의료기관평가에 대하여 긍정적인 인식을 가진다는 것을 의미하며 Yang과 Choi [3]의 연구에서 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었고, 본 연구에서는 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

#### 2) 간호업무성과

간호업무성과는 Park [18]이 개발한 도구의 사용을 허락받은 후 Yang과 Choi [3]이 수정·보완한 독자적 간호업무 4문항, 비독자적 간호업무 4문항, 대인관계에 관한 업무 4문항 총 12문항으로 구성한 도구의 사용을 득한 후에 사용하였다. 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높다는 것을 의미하며 Yang과 Choi [3]연구에서 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였으며 본 연구에서는 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

#### 3) 간호사의 자아개념

본 연구에서 자아개념을 측정하기 위해서 Cowin [19]이 개발한 간호사의 자아개념 측정도구(Nurse Self-Concept Question-

naire, NSCQ)를 이용하여 측정하였다.

본 도구는 간호사 및 간호사가 되기 위한 과정에 있거나 혹은 간호실습이 관련된 모든 분야에서 간호사로 일한 사람들의 자아개념을 측정하기 위해 고안되었고, 일반적 자아개념, 돌봄, 직원관계, 소통, 지식, 리더십 등 6가지 영역의 36개 항목으로 구성된 도구이다. 「매우 그렇지 않다」 1점에서 「매우 그렇다」 8점으로 된 Likert식 8점 척도이다.

본 도구 사용을 위해 도구 개발자 Cowin [19]에게 동의를 얻어 NSCQ와 NSCQ 매뉴얼을 영문학자에게 의뢰하여 원도구를 번역 및 역번역을 시행하였으며, 간호학 교수에게 국문번역본의 어법 및 의미에 대한 감수를 의뢰하여 검증하였다. 내용 타당도 검증을 위하여 간호학과 교수 2인과 병동관리자 5인, 일반간호사 5인으로 전문가 집단을 구성하여 전문가 타당도를 검증하였다. 개발 당시 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었으며, 본 연구에서는 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .98이었다.

#### 4) 재직의도

재직의도에 관한 설문은 Cowin [13]이 개발한 재직의도 측정도구(NRI, Nurses' Retention Index)를 사용하였다. 개발자 Cowin [13]에게 동의를 얻고 Kim [15]이 번역하여 사용한 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어졌으며 「매우 그렇지 않다」 1점에서 「매우 그렇다」 8점으로 된 Likert식 8점 척도이다. 3번 문항 “나는 머지않아 간호사를 그만둘 계획이다”, 6번 문항 “나는 간호사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다”는 역산처리 하여 점수가 높을수록 간호사의 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고, 본 연구에서는 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS (Statistical Package for the Social Science) WIN 21.0 프로그램을 사용하였으며, Kolmogorov-Smirnov 정규검정결과,  $p > .05$ 로 정규분포를 확인하였다. 대상자의 일반적 특성, 국제의료기관평가 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 국제의료기관평가 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도를 알아보기 위해 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 국제의료기관평가 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도의 관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation으로 분석하였다.

## 6. 연구의 제한점

본 연구는 편의 표집 된 일개 종합병원 간호사를 대상으로 수행되었으므로 본 연구결과를 전체 병원 간호사에게 일반화하는 것에 무리가 있다.

## 연구결과

### 1. 일반적인 특성

연령은 25~29세가 66명(33.2%)으로 가장 많았고, 평균연령은 30.1세였다. 결혼 상태는 미혼 140명(70.4%)이었고, 학위는 전문대졸 136명(68.3%)으로 가장 많았고, 부서는 병동 78명(39.2%), 중환자실 47명(23.6%)으로 뒤를이었다. 임상경력은 7년 이상 83명(41.7%)으로 가장 많았으며, 평균 임상경력 8년이었다. 급여는 200만원 이상이 192명(96.5%)으로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 137명(68.8%)이었으며, 평가는 국내의료기관평가 1~2회가 132명(66.3%)으로 가장 많았다. 국제의료기관평가를 받은 횟수는 1회 86명(43.2%), 2회 113명(56.8%)이었다. 국제의료기관평가로 인한 연장근무는 193명(97.0%)이 경험하였다(Table 1).

### 2. 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도

국제의료기관평가에 대한 인식은 5점 만점에  $3.34 \pm 0.55$ 점, 간호업무성과는  $3.78 \pm 0.42$ 점(5점 만점), 자아개념은  $5.40 \pm 0.91$ 점(8점 만점), 재직의도는  $5.21 \pm 1.36$ 점(8점 만점)이었다. 하위영역별 특성을 보면 국제의료기관평가에 대한 인식은 일반적 인식  $3.53 \pm 0.61$ 점, 질 향상효과 인식  $3.31 \pm 0.63$ 점, 내부구성원 만족인식  $3.08 \pm 0.68$ 점, 운영성과 인식  $3.44 \pm 0.61$ 점으로 일반적 인식의 점수가 가장 높았고, 내부구성원의 인식이 가장 낮았다. 간호업무성과의 하위영역은 독자적 간호업무  $3.63 \pm 0.52$ 점, 비독자적간호업무  $3.91 \pm 0.44$ 점, 대인관계에 관한 업무  $3.80 \pm 0.48$ 점으로 비독자적 간호업무 점수가 가장 높았고, 독자적 업무가 가장 낮았다.

자아개념의 하위영역은 직원들과의 관계  $5.63 \pm 0.90$ 점, 의사소통  $5.61 \pm 0.97$ 점, 지식  $5.54 \pm 0.93$ 점, 돌봄  $5.33 \pm 1.01$ 점, 일반적 자아개념  $5.32 \pm 1.09$ 점, 리더십  $4.97 \pm 1.07$ 점 순이었다(Table 2).

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=199)

Characteristics	Categories	n (%) or M $\pm$ SD
Age (year)		30.11 $\pm$ 7.73
	20~24	57 (28.6)
	25~29	66 (33.2)
	30~34	24 (12.1)
	$\geq 35$	52 (26.1)
Marital status	Single	140 (70.4)
	Married	59 (29.6)
Degree	3 year college	136 (68.3)
	$\geq$ Bachelor	63 (31.7)
Department	General ward	78 (39.2)
	ICU	47 (23.6)
	OR & ER	28 (14.1)
	OPD & etc	46 (23.1)
Career (year)		8.06 $\pm$ 7.14
	< 3	53 (26.6)
	3~< 5	43 (21.6)
	5~< 7	20 (10.1)
	$\geq 7$	83 (41.7)
Salary (10,000 won)		256.38 $\pm$ 49.92
	100~< 200	7 (3.5)
	$\geq 200$	192 (96.5)
Position	Staff nurse	137 (68.8)
	Charge nurse	41 (20.6)
	$\geq$ Head nurse	21 (10.6)
Ready for KCI evaluation (time)	0	25 (12.6)
	1~2	132 (66.3)
	$\geq 3$	42 (21.1)
Ready for JCI evaluation (time)	1	86 (43.2)
	2	113 (56.8)
Overtime work	Yes	193 (97.0)
	No	6 (3.0)

KCI=Korea Institute for Healthcare Accreditation;

JCI=Joint commission international; ICU=Intensive care unit;

OPD=Out patient department; ER=Emergency room.

### 3. 일반적 특성에 따른 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도의 차이

일반적 특성에 따른 국제의료기관평가에 대한 인식은 연령( $F=10.30, p<.001$ )과 결혼여부( $t=-4.33, p<.001$ ), 최종학력( $F=-2.51, p=.013$ ), 근무부서( $F=6.51, p<.001$ ), 근무경력( $F=6.62, p<.001$ ), 직위( $F=16.65, p<.001$ ), 국내의료기관평가( $F=3.80, p=.024$ ), 국제의료기관평가( $t=-3.65, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었고, 평균 급여와 연장 근무와는 유의한 차이가 없었다.

간호업무성과는 연령( $F=12.35, p<.001$ )과 결혼여부( $t=-5.28$ ,



**Table 2.** Perception of the JCI, Nursing Performance, Self-concept and Retention Intention

(N=199)

Variables	M±SD	Range
Perception of the JCI	3.34±0.55	1~5
Perception of general information	3.53±0.61	1~5
Perception of quality improvement	3.31±0.63	1~5
Perception of outcome	3.44±0.61	1~5
Perception of internal satisfaction	3.08±0.68	1~5
Nursing performance	3.78±0.42	1~5
Independent nursing performance	3.63±0.52	1~5
Dependent nursing performance	3.91±0.44	1~5
Interpersonal relationship nursing performance	3.80±0.48	1~5
Self- concept	5.40±0.91	1~8
General self- concept	5.32±1.09	1~8
Care	5.33±1.01	1~8
Relationship	5.63±0.90	1~8
Communication	5.61±0.97	1~8
Knowledge	5.54±0.93	1~8
Leadership	4.97±1.07	1~8
Retention intention	5.21±1.36	1~8

JCI=Joint commission international.

$p < .001$ ), 최종학력( $F = -3.44$ ,  $p = .001$ ), 근무부서( $F = 3.97$ ,  $p = .009$ ), 근무경력( $F = 10.95$ ,  $p < .001$ ), 직위( $F = 24.47$ ,  $p < .001$ ), 국내의료기관평가( $F = 4.54$ ,  $p = .012$ ), 국제의료기관 평가( $t = -4.31$ ,  $p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있었고, 평균 급여와 연장 근무와는 유의한 차이가 없었다.

자아개념은 연령( $F = 20.31$ ,  $p < .001$ )과 결혼여부( $t = -6.28$ ,  $p < .001$ ), 최종학력( $F = -3.71$ ,  $p < .001$ ), 근무부서( $F = 3.77$ ,  $p = .012$ ), 근무경력( $F = 15.18$ ,  $p < .001$ ), 직위( $F = 33.31$ ,  $p < .001$ ), 국내의료기관 평가( $F = 7.84$ ,  $p < .001$ ), 국제의료기관 평가( $t = -5.37$ ,  $p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있었고, 평균 급여와 연장 근무와는 유의한 차이가 없었다.

재직의도는 연령( $F = 18.68$ ,  $p < .001$ )과 결혼여부( $t = -5.34$ ,  $p < .001$ ), 최종학력( $F = -2.65$ ,  $p = .009$ ), 근무부서( $F = 7.90$ ,  $p < .001$ ), 근무경력( $F = 11.14$ ,  $p < .001$ ), 직위( $F = 18.54$ ,  $p < .001$ ), 국내의료기관평가( $F = 3.88$ ,  $p = .022$ ), 국제의료기관 평가( $t = -4.05$ ,  $p < .001$ )에 따라 유의한 차이가 있었고, 평균 급여와 연장 근무와는 유의한 차이가 없었다(Table 3).

#### 4. 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와 관계

국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념, 재직의도 간에는 유의한 양의 상관관계가 있었다. 국제의료기관평가에 대한 인식은 간호업무성과( $r = .56$ ,  $p < .001$ ), 자아개

념( $r = .62$ ,  $p < .001$ ), 재직의도( $r = .44$ ,  $p < .001$ )와 양의 상관관계가 있었고, 간호업무성과는 간호사의 자아개념( $r = .69$ ,  $p < .001$ ), 재직의도( $r = .39$ ,  $p < .001$ )와 양의 상관관계가 있었으며, 자아개념도 재직의도( $r = .57$ ,  $p < .001$ )와 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

## 논 의

우리나라에서 2007년에 국제의료기관평가가 시작된 후 점차 확대되고 있는 시점에 평가에 가장 많은 역할을 감당해야 하는 간호사들이 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도를 파악하고 이들 간의 관계를 확인하고자 본 연구를 시도하였다.

본 연구에서 국제의료기관평가에 대한 간호사의 인식은 5점 만점에 3.34점으로 동일한 도구로 측정한 Yang과 Choi [3]의 국제의료기관평가를 경험한 간호사의 인식 3.23점, Kim [1]의 국제의료기관평가를 경험한 의료인의 인식 3.13점, Choi [4]의 국내 의료기관 인증평가를 대한 간호사 인식 3.00점보다 본연구가 다소 높았다. 이러한 결과는 2007년 이후 국제의료기관평가를 받은 기관수가 27개 기관 이상으로 증가하면서 국내 의료기관 인증평가 뿐만 아니라 국제적인 인증을 받아야 한다는 간호사들의 인식 향상과 연구 시점에 따른 차이로 생각되며, 환자에게 양질의 서비스를 제공하기 위한 평가에 대한 인식의 중요성이 점차 높아지는 것은 매우 바람직한 현상이라 사료된

**Table 3.** Perception of the JCI, Nursing Performance, Self-concept and Retention intention by General Characteristics (N=199)

Variables	Categories	Perception of the JCI		Nursing performance		Self- concept		Retention intention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~24 <sup>a</sup>	3.25±0.61	10.30	3.67±0.46	12.35	5.02±0.87	20.31	4.76±1.40	18.68
	25~29 <sup>b</sup>	3.17±0.47	(< .001)	3.65±0.37	(< .001)	5.11±0.72	(< .001)	4.66±1.10	(< .001)
	30~34 <sup>c</sup>	3.30±0.36	a < d, b < d	3.83±0.34	a < d, b < d	5.60±0.73	a < d	6.01±1.04	a < d, b < d,
	≥ 35 <sup>d</sup>	3.67±0.51		4.05±0.42		6.09±0.86		6.02±1.17	c < d
Marital status	Single	3.24±0.54	-4.33	3.68±0.40	-5.28	5.16±0.85	-6.28	4.89±1.34	-5.34
	Married	3.59±0.48	(< .001)	4.01±0.37	(< .001)	5.97±0.82	(< .001)	5.95±1.11	(< .001)
Degree	3 year college	3.28±0.53	-2.51	3.71±0.40	-3.44	5.24±0.87	-3.71	5.03±1.33	-2.65
	≥ Bachelor	3.48±0.55	(.013)	3.93±0.43	(.001)	5.74±0.93	(< .001)	5.57±1.36	(.009)
Department	General ward <sup>a</sup>	3.20±0.61	6.51	3.73±0.43	3.97	5.26±0.89	3.77	4.91±1.40	7.90
	ICU <sup>b</sup>	3.27±0.52	(< .001)	3.70±0.39	(.009)	5.33±0.98	(.012)	5.06±1.31	(< .001)
	ER & OR <sup>c</sup>	3.39±0.41	a < d, b < d	3.75±0.46	a < d, b < d	5.29±0.74	a < d	4.93±1.07	a < d, b < d,
	OPD & etc <sup>d</sup>	3.62±0.43		3.78±0.42		5.79±0.90		6.01±1.19	c < d
Clinical experience (year)	< 3 <sup>a</sup>	3.24±0.55	6.62	3.65±0.39	10.95	4.95±0.77	15.18	4.75±1.37	11.13
	3~< 5 <sup>b</sup>	3.14±0.55	(< .001)	3.66±0.38	(< .001)	5.17±0.81	(< .001)	4.66±1.23	(< .001)
	5~< 7 <sup>c</sup>	3.27±0.40	a < d,	3.60±0.34	a < d, b < d,	5.20±0.55	a < d, b < d,	5.15±1.04	a < d,
	≥ 7 <sup>d</sup>	3.53±0.52	b < d	3.97±0.42	c < d	5.86±0.92	c < d	5.80±1.26	b < d
Salary (10,000 won)	100~< 200	3.45±0.25	1.06	3.52±0.21	-1.64	5.13±0.76	-0.79	5.17±1.25	-0.08
	≥ 200	3.33±0.55	(.32)	3.79±0.42	(.102)	5.41±0.92	(.429)	5.21±1.36	(.939)
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	3.21±0.52	16.65	3.66±0.38	24.47	5.10±0.79	33.31	4.86±1.31	18.54
	Charge nurse <sup>b</sup>	3.55±0.49	(< .001)	3.99±0.40	(< .001)	5.91±0.86	(< .001)	5.79±1.07	(< .001)
	≥ Head nurse <sup>c</sup>	3.79±0.43	a < b, a < c	4.17±0.32	a < b, a < c	6.34±0.70	a < b, a < c	6.34±1.16	a < b, a < c
Ready for KCI evaluation (time)	0 <sup>a</sup>	3.21±0.61	3.80	3.69±0.38	4.54	5.03±0.80	7.84	4.72±1.37	3.88
	1~2 <sup>b</sup>	3.30±0.55	(.024)	3.74±0.39	(.012)	5.33±0.91	(.001)	5.16±1.39	(.022)
	≥ 3 <sup>c</sup>	3.53±0.45		3.95±0.49	b < c	5.84±0.86	a < c, b < c	5.63±1.12	a < b
Ready for JCI evaluation (time)	1	3.18±0.57	-3.65	3.63±0.39	-4.31	5.03±0.82	-5.37	4.77±1.33	-4.05
	2	3.46±0.50	(< .001)	3.89±0.41	(< .001)	5.69±0.88	(< .001)	5.53±1.29	(< .001)
Overtime work	Yes	3.33±0.54	-1.06	3.78±0.43	-0.81	5.39±0.92	-0.96	5.19±1.35	-1.05
	No	3.57±0.59	(.291)	3.92±0.23	(.422)	5.75±0.79	(.337)	5.78±1.54	(.295)

a,b,c,d=Sheff'e test; KCI=Korea Institute for Healthcare Accreditation; JCI=Joint commission international ; ICU=Intensive care unit; OPD=Out patient department; ER=Emergency room.

**Table 4.** Correlation among Perception of the JCI, Nursing Performance, Self-concept and Retention Intention (N=199)

Variables	Perception of the JCI	Nursing performance	Self concept
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing performance	.56 (< .001)	1	
Self-concept	.62 (< .001)	.69 (< .001)	1
Retention intention	.44 (< .001)	.39 (< .001)	.57 (< .001)

JCI=Joint commission international.

다. 그러나 3.34점이라는 점수는 아직까지 국제의료기관평가에 대한 인식수준이 높지 않은 수준이며, 실질적으로 평가기간 동안 업무가 과중되어 평가에 대한 부정적인 인식을 갖게 되었으리라 여겨진다. 따라서 평가에 많은 비중을 차지하고 있는 간호사들에게 긍정적인 인식을 높이기 위해서는 평가가 주는 의

미, 평가에 대한 준비 사항 및 상세한 진행과정에 대한 지속적인 교육이 필요할 것으로 생각된다. 하위영역별로는 일반적 인식 3.53점, 운영성과 3.44점, 의료 질 향상 효과 3.31점, 내부구성도 만족 3.08점으로 나타났으며, 같은 도구를 사용한 국제의료기관 평가 인식조사 및 국내의료기관 평가 인식조사의 하위영

역별 특성에 대한 조사와 거의 유사하였다[3,4]. 그러나 국제의료기관 평가는 선택에 의한 수검으로 다수의 의료기관에 대한 포괄적인 인식의 조사가 필요하며, 국내의료기관 평가와도 비교 연구가 필요할 것으로 생각된다. 또한 내부 구성원의 만족도를 향상시키기 위한 다양한 방식의 인센티브가 주어짐으로 평가에 보다 더 적극적으로 참여하도록 유도할 필요가 있다.

간호업무성과는 5점 만점에서 3.78점으로 Yang과 Choi [3]의 3.56점보다 다소 높았으며, 같은 도구를 사용한 Choi [4]의 국내의료기관 인증평가와 관련된 간호업무성과 3.75점과는 거의 비슷한 결과가 나타났으며, 하위영역별 점수 분포는 비 독자적 간호업무, 대인관계 업무, 독자적 간호업무 순으로 거의 유사하였다. 이와 같은 결과는 Yang과 Choi [3]연구에서는 국제의료기관 평가를 1회 경험한 간호사를 대상으로 하였고, 본 연구대상자들은 국제의료기관 평가를 2011년과 2014년 2회를 경험한 간호사들이 대상자가 56.8%를 차지하여 1회를 경험한 간호사 보다 더 많은 결과라 사료되며, 국제의료기관평가 경험 횟수도 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다.

따라서 정확한 간호업무 성과를 평가하기 위해서는 주기적인 성과 평가와 일정기간별로 국내의료기관인증평가와 비교 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

자아개념은 8점 만점에 5.32점이었고, 자아개념 하위 항목에서는 직원과의 관계가 5.63점으로 가장 높았으며, 리더십이 4.97점으로 가장 낮았다. 직원과의 관계가 가장 높은 점수를 차지한 것은 국제의료기관평가가 부서 중심의 평가가 아니라, 업무프로세스 중심의 평가이므로 인증을 위해서는 부서 간의 적극적인 협력이 중요하므로 협력하는 분위기 조성에 의한 결과라고 사료되며, 리더십 영역이 낮은 이유는 Cowin과 Sims [13]의 연구에서 자아개념에 영향을 주는 요인으로 스트레스, 소진, 낮은 전문성이 있으며, 리더십을 낮추는 요인이라 하였다. 본 연구에서도 국제의료기관 평가를 준비하면서 교육, 평가기준에 맞는 결과물들을 준비하기 위한 연장근무 등으로 스트레스를 유발하여 자아개념 하위영역에 리더십 부분이 가장 낮게 나온 결과라 생각되며, 국제의료기관 평가를 경험한 간호사들에 대한 자아개념과 관련하여 반복연구가 진행되어야 한다고 생각된다.

재직의도는 8점 만점에 5.21점으로 동일한 도구를 사용한 Jeong [20]의 연구에서 5.23점과 유사했으며 임상간호사를 대상으로 한 Kwon 등[17]의 연구에서 4.78점보다 약간 높았다. 반면에 정신과병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kwon 등[10]의 연구에서 6.40점을 보인 것에 비하면 재직의도가 낮

았다. 이는 본 연구가 임상간호사 전체를 대상으로 하였기 때문에 정신간호사를 대상으로 한 연구보다는 재직의도가 낮게 나타난 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 제 변수들의 차이를 확인한 결과 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념, 재직의도는 연령, 결혼 여부, 학력, 근무부서, 근무경력, 직위, 국내의료기관평가 횟수, 국제의료기관평가 횟수에 따라 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 평가에 대한 인식과 간호업무성과는 Kim [1], Choi [4]의 연구결과와 유사하였고, Yang과 Choi [3]의 연구에서는 인식과 간호업무성과는 연령, 직위, 급여와 유의한 차이를 보여 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 자아개념은 Han [11], Sung과 Oh [21]의 연구에서 결혼 여부, 근무경력, 직위, 유의한 차이를 보여 본 연구와 부분적으로 일치하였다. 재직의도는 Kwon 등[10], Kim [15], Jeong [21]의 연구에서 연령, 결혼 여부, 최종학력, 근무 경력에 유의한 차이를 보여 본 연구결과와 유사하였다.

일반적 특성에 따른 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도는 연령이 높고, 임상 경험이 많아지면 점차적으로 간호 지식과 기술이 향상되고, 일에 대한 보람과 자부심이 향상되며, 경제적으로나 사회적으로 안정되므로 평가에 대한 긍정적 인식과 간호업무성과, 긍정적 자아개념 및 재직의도가 상승되었을 것으로 생각된다.

국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와와의 관계에서는 양의 상관관계가 있었다. 국외연구[5,7]결과에 따르면 의료기관 신임평가를 통해 간호 관리자의 지지와 긍정적 관계, 전문직으로서 자율성과 책임감 증대, 교육 및 훈련 등으로 간호업무성과가 향상되었고, 국내 연구[3,4,8] 결과에서도 의료기관 평가에 대한 인식이 간호업무성과와 양의 상관관계 가지고 있었으며, Kim [22]의 연구에서는 전문직 자아개념, 간호업무환경에 양의 상관관계가 있다고 하였다. 또한 Choi와 Kim [23]의 연구에서는 간호업무수행이 재직의도에 영향을 주는 변수라고 하였으며, 긍정적인 자아개념과 전문직 자아개념은 양질의 간호를 제공하고, 간호업무를 향상시키며, 실무능력을 향상시키는데 영향을 미치는 것을 확인하였다[1,2,11,17,19,24,25]. Kwon 등[10], Kwon 등[17]의 연구에서는 전문 직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도와 양의 상관관계가 있음을 확인하였다. 위에 연구결과를 종합해 보면 본 연구결과와 같이 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도를 간에 관련성이 있음을 보여주고 있다.

## 결론

본 연구는 간호사들의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도와와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

국제의료기관 평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념, 재직의도 정도는 중간점수 이상으로 나타났으며, 이들 변수 간에는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념, 재직의도는 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무부서, 근무경력, 직위, 국내의료기관평가 횟수, 국제의료기관평가 횟수에 따라 유의한 차이가 있었다.

간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과 자아개념과 재직의도와 정적 상관관계가 있었다. 따라서 간호 행정부서는 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식을 고취 시키며 간호업무성과를 증진할 수 있는 전략을 개발하고, 간호사의 자아개념과 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 실무에 적용함으로써 간호사들이 대상자들에게 질적인 간호를 수행하도록 하여야 하겠다.

## REFERENCES

- Kim SM. A study on effects of the joint commission international (JCI) review on the awareness and attitude of hospital employees [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2012.
- Joint Commission International. JCI accreditation [Internet]. [cited 2015 June 16]. Available from: <http://ko.jointcommissioninternational.org/enko/>
- Yang NY, Choi JS. Relationships of nurses's perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the joint commission international hospital accreditation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):1-9. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.1>
- Choi YS. Effect of nurses' awareness on medical institution evaluation on nursing performance [master's thesis]. Seoul: The Catholic University of Korea; 2011.
- Jardali F, Jamal D, Dimass H, Ammar W, Tchaghchaghian V. The impact of hospital accreditation on quality of care: Perception of Lebanese nurses. *International Journal for Quality in Health Care*. 2007;20(5):363-371. <http://dx.doi.org/10.1093/intqhc/mzn023>
- Mead N, Bower P, Roland M. The general practice assessment questionnaire (GPAQ) - Development and psychometric characteristics. *BMC Family Practice*. 2008;20:9-13. <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2296-9-13>
- Smith EL, Cronewett L, Sherwood S. Current assessment of quality and safety education in nursing. *Nursing outlook*. 2007; 55(3):132-137. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2007.02.005>
- Yoo MS, Chung MS. 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;14(3):260-278.
- Hampton GM, Hampton DL. Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: the case of certified nurse-midwives. *Journal of Business Research*. 2004;57:1042-1053. [http://dx.doi.org/10.1016/s0148-2963\(02\)00356-9](http://dx.doi.org/10.1016/s0148-2963(02)00356-9)
- Kwon KJ, Ko KH, Kim KW, Kim JA. The impact of nursing professionalism on nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):229-239. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.229>
- Han SJ. Effects of self concept on clinical competency in hospital nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*. 2007;19(2):274-289.
- Kettinger Geiger JW, Davit JS. Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nursing Management*. 1988;19(12):50-58.
- Cowin LS. Effects on nurses' job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32:282-291. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;19(2):244-252. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- Kim MJ. The Effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
- Andrews DR, Bushy A. Nurses self-concept and perceived quality of care-a narrative analysis. *Journal of Nursing Care Quality*. 2011;26(1):69-77. <http://dx.doi.org/10.1097/ncq.0b013e3181e6f3b9>
- Kwon KJ, Chu MS, Kim JA. The impact of nursing professionalism on nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;5(2):182-192.
- Park SA. An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 1988. p. 93.
- Cowin LS, Hengstberger-sims. new graduate nurse self-concept and retention issues. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;9-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- Jeong HY. Relationship between job characteristics, internal



- customer satisfaction and nurses' retention of experienced nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2013.
21. Sung MH, Oh MO. The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*. 2011;18(1):107-115.  
<http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
  22. Kim KH. Relationship among nurse perception of accreditation, nursing practice environment and professional self-concept in an accredited healthcare system [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2012.
  23. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *The Journal of Korean Public Health Nursing*. 2013;27(1):142-152.  
<http://dx.doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142>
  24. Andrews DR, Bushy A. Nurses self-concept and perceived quality of care-a narrative analysis. *Journal of Nursing Care Quality*. 2011;26(1):69-77.  
<http://dx.doi.org/10.1097/ncq.0b013e3181e6f3b9>
  25. Leddy S, Pepper JM. *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia: Lippincott Co; 1985.  
<http://dx.doi.org/10.1097/00000446-198512000-00063>