

# 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 영향요인

최정실\*, 양남영\*\*  
가천대학교 간호대학\*, 건양대학교 간호학과\*\*

## Factors Influencing Organizational Commitment Experienced the JCI(Joint Commission International) in Hospital Nurses

Jeong Sil Choi\*, Nam Young Yang\*\*  
Nursing College, Gachon University\*  
Department of Nursing, Konyang University\*\*

**요약** 목적: 본 연구는 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 시도되었다. 연구방법: 본 연구는 서술적 조사연구로 구조화된 설문지로 진행하였다. 연구도구로는 일반적 특성 9문항, 국제의료기관평가에 대한 인식(Yang & Choi, 2014) 16문항, 평가관련 직무스트레스(Park, 2005) 5문항, 조직몰입(Mowday, Porter, & Steers, 1979) 15문항을 사용하여 측정하였다. 연구결과: 임상간호사가 지각한 국제의료기관평가에 대한 인식 정도는 5점 만점에 3.21점, 평가관련 직무스트레스 정도는 5점 만점에 4.08점, 조직몰입 정도는 5점 만점에 2.65점이었다. 임상간호사의 일반적 특성 중 학력( $F=3.59, p=.029$ )에 따라 조직몰입 정도에 차이가 있었고, 국제의료기관 평가를 경험한 임상간호사가 지각한 조직몰입 정도는 국제의료기관평가에 대한 인식 정도와 정의 상관성을 나타냈고, 직무스트레스 정도와는 부의 상관성을 나타냈다. 조직몰입 정도에 대한 설명력은 26.3%이었고, 학력, 국제의료기관평가에 대한 인식 정도 및 평가관련 직무스트레스가 영향요인으로 확인되었다. 결론: 본 연구를 통하여 국제의료기관평가는 임상간호사의 조직몰입 정도에 유의하게 영향을 미쳤다는 것을 확인할 수 있다. 또한 이러한 결과는 국제의료기관 평가에 대한 인식을 강화하고 평가관련 직무스트레스를 감소시키는 전략을 수립하는 데 유용하게 활용될 것이다.

**주제어** : 인식, 직무스트레스, 조직몰입

**Abstract** Purpose: This study was conducted to identify factors affecting nurses' organizational commitment of the JCI. Methods: This cross-sectional study was performed using questionnaire. Data were collected from 198 nurses who worked at one hospital from 5 to 14 May 2013. Tools were used general characteristics, perception(Yang & Choi, 2014), job stress(Park, 2005), organizational commitment(Mowday, Porter, & Steers, 1979). Results: The scores of perception, job stress, and organizational commitment of the JCI were 3.21/5, 4.08/5, and 2.65/5 respectively. Organizational commitment was significantly different according to degree. A positive correlation was observed between perception and organizational commitment. Organizational commitment was negatively correlated with job stress. The explained variances for organizational commitment was 26.3% and factors affecting nurses' organizational commitment were degree, perception, and job stress. Conclusion: These results showed the significant factors for nurses' organizational commitment of JCI. These findings can be utilized to development of strategies for reducing job stress, and enhancing perception of JCI.

**Key Words** : Perception, Job stress, Organizational Commitment

Received 26 March 2014, Revised 9 May 2014  
Accepted 20 June 2014  
Corresponding Author: Nam Young Yang(Konyang University)  
Email: nyyang@konyang.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

ISSN: 1738-1916

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

국제의료기관평가위원회 JCI(Joint Commission International, 이하 [JCI])는 미국 의료기관의 의료수준을 질적으로 평가하기 위하여 1994년 JACHO(Joint commission on Accreditation of Healthcare Organization)를 구성하여 국제적인 의료기관평가 프로그램을 구축하였다. JCI 인증은 미국 민간의료보험사가 병원과 계약 체결한 최우선 조건으로 제시할 만큼 높은 신뢰도를 갖고 있으며 2~3년 마다 자체적으로 평가 기준을 향상시켜 국제 의료서비스의 표준이 되어 가고 있다[1][2].

국내에서는 의료기관의 의료의 질을 평가하기 위하여 2004년 처음으로 의료기관평가를 도입하였고, 2009년 새로운 평가방식인 의료기관 인증제로 변화하여 평가를 하고 있으며[3][4], 2007년 최초로 국내 의료기관에서 국제 인증평가인 JCI 인증을 받기 시작하였다. JCI 인증은 글로벌 경영과 세계적인 수준의 의료서비스를 위한다는 취지로 점차 그 수가 확대되고 있으며 최근 국내 의료기관 중 약 15개 병원이 국제인증평가를 받고 있는 실정이다 [2][5].

병원인력의 약 40%를 차지하는 간호사는 제일 처음 의료서비스를 접하는 부서이자 병원의 전반적인 이미지를 결정하고 있다. 따라서 병원경영진은 각종평가에서 고객의 만족도를 올리기 위하여 전문적인 업무를 수행해야 하는 간호사에게 더욱 친절하고 질 높은 서비스를 제공할 것을 강요하고 있으며, 이로 인해 임상간호사는 평가준비나 수검기간 중 강도 높은 스트레스를 받고 있다 [2][6]. 또한 국내평가에 이어 국제의료기관 평가를 경험하면서 추가적인 업무가 과중되거나, 국제의료기관 평가에 대한 필요성과 기준 등이 충분히 공유되지 못하면서 평가제도에 대한 부정적인 인식을 보이기도 하였다 [7][8]. 이에 국제의료기관 평가를 준비하는 과정에서 병원은 평가를 준비하는 조직구성원에 대한 인력관리를 주요 과제로 인식해야 한다. 이러한 인력관리를 위한 방안으로 조직구성원이 평가라고 하는 상황에서도 조직에 대한 긍정적 믿음을 갖고 조직을 위해 기꺼이 일하고자 하는 의지를 갖추도록 하여야 하며 이러한 의지를 조직몰입이다.

조직몰입이란 자신의 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말하는 것으로 개인에게는 조직몰입을 통해 외적 보상 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있고, 성과측면에서는 조직의 목표추구에 유익할 수 있다[9]. 따라서 국제의료기관평가의 경우, 인증을 받기 위하여 조직 및 조직 구성원이 공동의 목표를 추구하면서 구성원 모두가 노력해야 하는 과정으로 구성원들의 조직몰입 정도는 평가 관련 중요한 성과지표로서 관리될 수 있다.

선행연구에서 보고된 조직몰입 관련요인에는 개인적 특성인 연령, 근속연수, 학력, 결혼여부, 월수입 등이 있고[10][11], 관련성이 높은 변수로 직무만족이나 직무스트레스[12]가 있다. 이에 국제의료기관평가를 경험하는 임상간호사의 조직몰입 정도는 임상간호사 개인적 특성 뿐만 아니라 평가와 관련하여 수행되는 직무에 대한 스트레스도 영향 요인으로 작용할 것으로 생각된다. 또한 국제의료기관평가에 직무스트레스는 인식 정도와 유의한 부의 상관성을 보인다는 연구결과도 보고되어 있다 [7]. 따라서 평가관련 구성원의 조직몰입 정도에 관련요인으로 직무스트레스 및 평가관련 인식을 확인하는 것은 의의가 있다고 본다.

한편, 지금까지 연구된 국제의료기관 평가에 대한 국내 연구로는 평가에 대한 인식과 태도[2]에 대한 조사나 평가관련 인식, 직무스트레스, 간호업무성과와 소진과의 관계를 파악한 상관관계연구[7] 등 일부 수행되어져왔지만 병원 조직의 새로운 도전과제 수행인 국제의료기관평가를 경험하는 임상간호사의 조직몰입 정도에 어떠한 영향을 주었으며 조직유효성의 주요성과지표인 조직몰입의 관점에서 임상간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식이나 직무스트레스가 어떠한 영향을 주었는지를 조사한 연구는 이루어지지 못한 실정이다.

이에 본 연구는 새로운 출발선상에 있는 국제의료기관 평가의 성과를 조직몰입의 관점에서 파악하기 위하여 임상간호사의 평가에 대한 인식과 평가관련 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 제시하고자 하였다. 또한 이를 통하여 평가와 관련하여 임상간호사의 조직몰입을 증진시킬 수 있는 주요 요인을 제시하고 조직의 성과를 극대화시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도를 파악하고 그 영향요인을 구명하고자 하였으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 조사대상자의 국제의료기관평가에 대한 인식, 평가 관련 직무스트레스 및 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 조사대상자의 국제의료기관평가에 대한 인식과 평가 관련 직무스트레스 및 조직몰입 정도의 상관성을 파악한다.
- 4) 조사대상자의 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도를 파악하고 그 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 서술적 조사연구이다.

### 2.2 조사 대상

조사 대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 A 지역에서 국제의료기관평가를 실시한 일개 대학병원 근무 간호사로서 평가와 관련된 경험을 한 자로 선정하였다.

### 2.3 자료수집

자료수집 기간은 2013년 5월 5~14일 까지 연구자가 직접 기관을 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구 동의를 서면으로 확인한 후 설문지를 배부하여 수집하였다. 자료수집에 앞서, G\*power 3.1.2 [13]를 이용하여 본 연구에서 필요로 하는 표본 수를 산출하였다. 예측요인의 수 11, 유의수준 0.05, 중간정도의 효과크기 0.15, 검정력 0.95를 선정할 때 다중회귀분석에 필요한 표본수는 178명이 산출되므로, 본 연구에서는 220부의 설문지를 목표로 설문지를 의뢰 및 회수하였다. 최종적으로 수집된 자료 중 답변이 불성실 하거나 설문을 거부한 대상자를 제외하고 198명(90.0%)이 최종대상자로 선정되었

다. 설문지 작성에 소요된 시간은 약 20분 정도이었다.

## 2.4 조사 도구

### 2.4.1 일반적 특성

일반적 특성으로는 선행연구에서 조직몰입 정도에 차이를 보인 연령, 결혼유무, 경력, 직위, 학력, 부서, 급여 [10][11][14]와 국제의료기관평가와 관련한 특성으로 평가준비횟수 및 국제의료기관 평가관련 연장근무경험을 포함하여 조사하였다.

### 2.4.2 국제의료기관평가에 대한 인식

국제의료기관평가에 대한 인식은 [2]와 [4]의 도구를 [7]이 국제의료기관평가 경험과 관련된 인식에 적합하게 문항을 수정 보완한 도구를 사용하였다. 전반적인 인식 4문항, 질향상효과 인식 4문항, 내부구성원 만족 인식 4문항, 운영성과 인식 4문항 총 16문항으로 구성된 도구를 사용하였다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 국제의료기관평가에 대한 인식이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 [7]의 연구에서는 cronbach's  $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 .86으로 나타났다.

### 2.4.3 평가관련 직무스트레스

평가관련 직무스트레스는 [15]가 개발한 도구를 국제의료기관평가에 맞게 수정한 [2]의 도구를 사용하였다. 총 5개 문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 [2]의 연구에서는 cronbach's  $\alpha = .86$ 이었고, 본 연구에서는 .90으로 나타났다.

### 2.4.4 조직몰입

조직몰입은 [9]가 개발하고, [16]이 사용한 조직몰입 측정도구로 측정하였다. Likert 5점 척도로 총 15문항이며 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미하며 본 도구의 신뢰도는 [16]의 연구에서는 cronbach's  $\alpha = .89$ 이었고, 본 연구에서는 .93으로 나타났다.

## 2.5 분석 방법

자료의 정리와 통계처리에는 SPSS WIN v 21.0을 이용하였다. 연구조사자의 일반적 특성과 국제의료기관평

가에 대한 인식, 평가관련 직무스트레스 및 조직몰입 정도는 실수와 백분율 및 평균과 표준편차를 구하였다. 각 변수들은 정규분포검증결과 모두 정규분포를 나타내어 일반적 특성과 조직몰입간의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정 방법으로는 Scheffe' test를 이용하였다. 또한 변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중 회귀분석(Hierarchical multiple regression)을 통해 확인하였다. 이 때 조직몰입 정도에 차이를 나타내는 연구조사자의 일반적 특성은 더미변수로 처리하였다. 다중회귀분석 후 독립변수에 회귀분석의 가정은 다중공선성, 잔차, 특이성 등으로 확인하였다.

**2.6 연구의 윤리적 고려**

조사대상자에게 연구의 목적과 면담 방법 및 연구과정에서 익명성 보장과 언제든지 철회가 가능함과 고 연구 참여시 이익과 발생 가능한 정신적 위해에 대하여 충분히 설명하였다. 또한 참여를 원치 않는 경우에는 참여하지 않아도 됨을 알려주었다. 서면으로 조사에 대한 자발적인 동의를 받았고 조사를 수행하였다.

**2.7 연구의 제한점**

본 연구는 편의표집된 일개 대학병원 근무 간호사를 대상으로 수행되었으므로 본 연구결과를 전체 임상간호사에게 일반화하는 데는 제한점이 있다.

**3. 연구결과**

**3.1 일반적 특성**

조사 대상자의 일반적 특성 중 연령은 평균 27.6세로 20-24세가 70명(35.4%)로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 152명(76.8%)이었다. 임상경력은 1년 이상 3년 미만이 53명(26.8%)으로 가장 많았으며, 평균 임상경력은 5.1년 이었다.

직위는 일반간호사가 185명(93.4%)로 대부분이었으며, 학력은 3년제 간호학과 졸업이 90명(45.5%)로 가장 많았다. 부서는 일반병동이 113명(57.1%)로 가장 많았고,

임금은 200만 원 이상이 117명(59.1%)로 많았다. 평가를 위한 준비횟수는 2-3회가 99명(50.0%)으로 가장 많았고, 177명(89.4%)이 국제의료기관평가로 인한 연장근무 경험이 있다고 하였다[Table 1].

**<Table 1> General characteristics of subjects (N=198)**

Variable	Category	Total (n)	%
Age(yrs)	20-24	70	35.4
	25-29	68	34.3
	30-34	41	20.7
	≥35	19	9.6
	M±SD	27.6±4.7	
Marital status	Single	152	76.8
	Married	46	23.2
Clinical experience(yrs)	<1	38	19.2
	1-<3	53	26.8
	3-<5	24	12.1
	5-<7	28	14.1
	≥7	55	27.8
	M±SD	5.1±4.1	
Position	Staff nurse	185	93.4
	≥Charge nurse	13	6
Degree	3 year College	90	45.5
	Bachelor	81	40.9
	≥Master's	27	13.6
Department	General ward	113	57.1
	ICU	41	20.7
	OPD	27	13.6
	ER	17	8.6
Salary (10,000 won)	100-<200	81	40.9
	≥200	117	59.1
Ready for medical institution evaluation	1-2	66	33.3
	2-3	99	50.0
	≥4	33	16.7
Experience of overtime for the JCI	No	21	10.6
	Yes	177	89.4

JCI=Joint Commission International; ICU=Intensive Care Unit; OPD=Out Patient Department; ER=Emergency Room

**3.2 국제의료기관평가에 대한 인식, 평가관련 직무스트레스 및 조직몰입 정도**

조사 대상자가 지각한 국제의료기관평가에 대한 인식 정도는 5점 만점에 3.21±0.47점으로 하위영역별 특성을 보면 전반적인 인식 3.44±0.54점, 질향상 효과인식 3.11±0.61점, 내부구성원 만족인식 2.95±0.65점, 운영성과 인식 3.36±0.53점으로 일반적 인식의 점수가 가장 높았고

내부구성원 만족인식이 가장 낮았다.

조사대상자가 지각한 평가관련 직무스트레스 정도는 4.03±0.73점(5점 만점)이었으며, 조직몰입 정도는 2.65±0.57점(5점 만점)이었다[Table 2].

<Table 2> Perception of the JCI, job stress, and organizational commitment

(N=198)

Variables		M±SD	Range
Perception of the JCI		3.21±0.47	1-5
	Perception of general information	3.44±0.54	1-5
	Perception of quality improvement	3.11±0.61	1-5
	Perception of outcome	3.36±0.53	1-5
	Perception of internal satisfaction	2.95±0.65	1-5
Job stress		4.03±0.73	1-5
Organizational commitment		2.65±0.57	1-5

JCI=Joint Commission International

### 3.3 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이

조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도는 학력(F=3.59, p=.029)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후분석결과 3년제 졸업자가 4년제 졸업자보다 조직몰입의 정도가 높았다.

반면에 조사대상자의 일반적 특성 중 연령(F=.69, p=.561), 결혼상태(t=1.18, p=.279), 임상경력(F=0.05, p=.996), 직위(F=0.80, p=.372), 부서(F=0.97, p=.408), 임금(t=0.28, p=.595), 의료기관평가 준비횟수(F=1.07, p=.344), 국제의료기관평가로 인한 연장근무경험(t=0.57, p=.451)에 따른 조직몰입 정도의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다[Table 3].

<Table 3> Organizational commitment by general characteristics

(N=198)

Variable	Category	Organizational commitment	
		M±SD	t/F(p)
Age(yrs)	20-24	2.63±0.62	0.69 (.561)
	25-29	2.60±0.60	
	30-34	2.69±0.45	
	≥35	2.79±0.55	
Marital status	Single	2.62±0.57	1.18

Clinical experience(yrs)	Married	2.73±0.57	0.05 (.996)
	<1	2.64±0.58	
	1-<3	2.66±0.58	
	3-<5	2.61±0.39	
	5-<7	2.64±0.70	
Position	≥7	2.66±0.57	0.80 (.372)
	Staff nurse	2.64±0.58	
Degree	≥Charge nurse	2.78±0.38	3.59 (.029) a>b
	3 year College <sup>a</sup>	2.77±0.53	
	Bachelor <sup>b</sup>	2.55±0.63	
Department	≥Master's	2.54±0.47	0.97 (.408)
	General ward	2.68±0.56	
	ICU	2.60±0.64	
	OPD	2.72±0.53	
Salary (10,000 won)	ER	2.45±0.57	0.28 (.595)
	100-<200	2.67±0.56	
	≥200	2.63±0.59	
Ready for medical institution evaluation	1-2	2.73±0.60	1.07 (.344)
	2-3	2.59±0.55	
	≥4	2.65±0.59	
Experience of overtime for JCI	Yes	2.74±0.55	0.57 (.451)
	No	2.64±0.58	

JCI=Joint Commission International; ICU=Intensive Care Unit; OPD=Out Patient Department; ER=Emergency Room

<sup>a,b</sup> Scheffe procedure

### 3.4 국제의료기관평가에 대한 인식, 평가관련 직무스트레스와 조직몰입 정도 간의 상관성

조사대상자가 지각한 조직몰입 정도는 국제의료기관 평가에 대한 인식과 통계적으로 유의한 정적 상관성을 나타냈고(r= .43, p<.001), 평가관련 직무스트레스 정도와는 통계적으로 유의한 부의 상관성을 나타냈다(r=-.30, p<.001)[Table 4].

<Table 4> Correlation among awareness of JCI, job stress, and organizational commitment

(N=198)

Variable	Organizational commitment
	r(p)
Perception of the JCI	.43(<.001)
Job stress	-.30(<.001)

JCI=Joint Commission International

### 3.5 조사대상자의 조직몰입 정도의 영향 요인

조사대상자의 조직몰입 정도에 대한 국제의료기관평가에 대한 인식정도와 평가관련 직무스트레스 정도의 설명력을 검증하고 어떤 변수가 더 강력한 예측력을 지니고 있는지를 확인하기 위하여 위계적 다중 회귀분석을

이용하여 분석하였다. 이 회귀식은 먼저 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증하였으며, 다중공선성, 오차항, 이상치 검사를 시행하였다. 그 결과 분산팽창인자 (variance inflation factor)는 1.08~5.92로 10이하를 보여 다중공선성의 문제가 존재하지 않았고, Durbin-Watson 검정결과 통계량 1.82로 기준값 2에 근접하고 있었으며, 최대 Cook's Distance 0.17로 1.0을 초과하지 않아 모두 충족되었다.

모델 1에서 연령, 결혼여부, 총임상경력, 직위, 학력, 부서, 급여, 평가 준비횟수, 평가로 인한 연장근무경험은 조직몰입 정도의 5.2%를 설명하였다(F=2.21, p=.023). 모델 2에서는 일반적 특성 외에 국제의료기관평가에 대한 인식정도가 추가되어 조직몰입 정도를 16.7% 추가적으로 설명하였고, 전체 조직몰입 정도의 21.9%를 설명하였다(F=6.52, p<.001). 모델 3은 평가관련 직무스트레스 정도를 추가하여 조직몰입의 4.4%를 추가적으로 설명하였고, 총 조직몰입의 26.3%를 설명하였다(F=7.38, p<.001).

모델 3을 중심으로 조직몰입 정도에 영향을 주는 변수들을 살펴보면, 학력(β=-.26, p=.001), 국제의료기관평가에 대한 인식 정도(β=.39, p<.001), 평가관련 직무스트레스 정도(β=-.23, p=.001)가 그 영향요인으로 확인되었고 이 중 국제의료기관평가에 대한 인식 정도가 16.7%의 설명력을 보여 가장 강력한 예측력을 보이는 변수로 확인되었다[Table 5].

<Table 5> Factors affecting organizational commitment in participants

(N=198)

Variable	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
Age	.37	2.34 (.020)	.24	1.68 (.095)	.23	1.64 (.103)
Marital status	.04	0.43 (.666)	.04	0.48 (.630)	.00	0.04 (.969)
Clinical experience	-.15	-0.89 (.375)	-.06	-0.37 (.715)	-.05	-0.30 (.764)
Position	.10	1.25 (.214)	.03	0.39 (.697)	.04	0.57 (.568)
Degree	-.25	-2.95 (.004)	-.29	-3.74 (<.001)	-.26	-3.45 (.001)
Department	-.09	-1.25 (.214)	-.04	-0.59 (.558)	-.08	-1.19 (.238)
Salary	-.02	-1.18 (.860)	.00	0.00 (.999)	.02	0.26 (.795)
Ready for	-.10	-1.13	-.05	-0.57	-.03	-0.37

medical institution evaluation		(.259)		(.571)		(.709)
Experience of overtime for JCI	-.04	-0.51 (.609)	-.01	-0.14 (.893)	.01	0.20 (.844)
Perception of the JCI			.42	6.42 (<.001)	.39	6.01 (<.001)
Job stress					-.23	-3.47 (.001)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.052		0.219		0.263	
F(p)	2.21(.023)		6.52(<.001)		7.38(<.001)	

JCI=Joint Commission International

#### 4. 고찰

조직몰입이란 조직의 목표와 가치 추구에 대한 강한 긍정적인 믿음에 기초하여 그 조직을 위해 기꺼이 일하는 것으로 조직의 목표추구를 위해 필수적이다[9]. 국제의료기관평가는 인증을 위한 공동의 목표를 위하여 조직구성원 모두가 노력해야하는 과정으로 평가 결과에 의한 성과지표 이외에도 평가 과정을 통해 조직구성원의 조직몰입 정도의 긍정적 변화가 중요한 성과지표로 관리되어야 한다. 국제의료기관평가와 관련하여 조직몰입 정도의 긍정적인 변화를 위해서는 우선 평가에 대한 구성원의 인식 정도가 어느 정도 인지를 파악해야 한다. 본 연구에서 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식 정도는 5점 만점에 3.21점이었다. 이는 선행연구인 [7]이나 [2]의 국제의료기관평가를 경험한 의료인의 인식 3.13-3.23점, [4]의 국내 의료기관평가에 대한 간호사의 인식 3.00점과 유사한 결과를 나타냈다. 하위영역별 살펴보면, 국제의료기관평가에 대한 인식 중 전반적인 인식 정도가 가장 높았고, 내부구성원 만족에 대한 인식 정도가 가장 낮아 이는 [4]와 [7]의 연구결과와 같은 맥락을 나타냈다. 즉 평가와 관련하여 인증을 받기위한 전반적인 인식은 공유되고 있으나 내부구성원이 함께 만족하기 위한 평가와 관련된 보상이나 의료전달 시스템의 충분한 제공, 상사나 동료와의 신뢰나 유대감 증대는 여전히 낮은 상태임을 파악할 수 있다. 따라서 인증을 받기 위한 조직의 목표 달성을 위한 성과지표에 많이 집중되었던 조직 관리 측면이 평가 과정을 수행하는 내부구성원의 만족도를 고려하는 인적자원 관리

를 포함하여야 하며 이를 위하여 평가 계획 단계부터 체계적인 전략 개발에 있어 구성원을 그 중심에 두고 계획 및 수행하는 것이 필요할 것이다. 또한 아직까지 국제의료기관 평가를 수검한 의료기관의 수가 적고, 국가적 차원에서 평가의 유효성이나 전반적인 인식이 조사되지 못한 현실에서 추후에는 다수의 의료기관에 대한 포괄적인 인식 조사가 필요하다고 생각된다[5].

본 연구에서 평가관련 직무스트레스 정도는 4.03점으로 간호사 대상 국내 의료기관 평가의 직무스트레스인 3.54-3.89점[17][3] 보다 높은 점수로 국제의료기관평가로 인한 스트레스가 상당히 높음을 알 수 있다. 국제의료기관 평가는 환자진료부문과 병원관리부문, 국제적 환자안전부문에 대하여 323가지의 평가기준을 가지고 이 가운데 197개의 표준을 충족해야 하며, 각 표준마다 구체적인 평가항목이 충족되지 못하면 인증을 받지 못할 정도로 엄격하다[1]. 그러나 국내 의료계의 현실은 국제의료기관평가를 감당할 수 있는 의료 시스템의 구축이 아직까지 미비하며, 연속적인 국내평가준비로 인하여 혼란스러운 상태로 광범위하고 지속이며 상시적인 국제의료기관평가는 간호사의 직무스트레스 정도를 높인 것으로 생각된다[1][2]. 따라서 경영적인 측면이나 홍보차원의 평가수검이 아닌 반드시 필요한 경우에만 국제의료기관 평가를 받도록 하는 전략적 선택이 필요하다고 생각되며, 국제의료기관 평가에 대한 득과 실을 신중하게 판단해야 할 것이다[7].

본 연구에서 국제의료기관 평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도는 2.65점으로 간호사를 대상으로 한 선행연구 3.19-3.20[10][12]보다 비교적 낮았다. 국제의료기관평가는 인증획득이라는 공동의 목표를 가지고 전 조직 구성원이 총체적으로 움직여야 하는 업무과제이다. 그러나 평가 후 오히려 병원에 대한 충성심이나 병원의 이익을 위해서 얼마나 자신을 희생할 수 있는 지를 나타내는 조직몰입의 정도가 선행연구보다 낮았다는 것은 조직몰입에 영향을 미치는 다른 요인들이 더 크게 작용했을 것으로 생각된다. 특히 평가관련 직무스트레스 정도가 상당히 높은 수준으로 조사되어 조직몰입 정도에 부정적인 요인으로 작용했을 것으로 생각된다.

그간 선행연구에서 조사된 간호사의 조직몰입 정도에 영향을 미친 주요 요인으로는 개인적 특성인 연령, 근속연수, 학력, 결혼여부, 월수입 등[10][11]과 직무만족이나 직무스트레스[14]가 보고되었으며, 본 연구에서는 학력

에 따라 조직몰입 정도에 유의한 차이가 있었다. 학력의 구분은 간호 분야의 특성으로 구분하여 비교하였는데, 3년제 졸업자가 4년제 졸업자보다 조직몰입의 정도가 높게 나타났다. 이는 [12]의 연구에서는 교육정도가 석사학위로 높을수록 조직몰입 정도가 높았다는 연구와 교육정도에 따라 조직몰입에 유의한 차이가 없었다는 [11]의 연구와는 다른 결과이다. 이렇듯 그간 학력에 따른 조직몰입 정도의 차이는 연구마다 서로 다른 결과로 보고된 바 있어 본 연구의 결과를 단적으로 제시할 수는 없으므로 추후 반복연구 및 3년제와 4년제 졸업자 간의 조직몰입에 대한 심층적인 비교 및 요인분석을 통한 연구를 시도해 재 논의해야 할 것이라 생각된다.

본 연구에서 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도는 국제의료기관평가에 대한 인식 정도와는 정의 상관성, 평가관련 직무스트레스 정도와는 부의 상관성을 나타내어 평가에 대한 인식 정도가 높고 평가관련 직무스트레스 정도가 적을수록 조직몰입 정도가 높게 나타났다. 이는 [10][11][7]과 유사한 결과이다. 따라서 평가에 대한 인식 정도를 높이고 평가관련 직무스트레스를 낮추기 위하여 평가와 관련된 보상, 의료전달 시스템의 충분한 제공, 상사나 동료와의 신뢰나 유대감 증대 등 조직차원의 전략적인 노력이 평가과정에 포함되어 진행되어야 할 것이라고 생각한다.

한편, 조직몰입을 설명하는 주요 영향요인으로는 학력, 국제의료기관평가에 대한 인식 정도, 평가관련 직무스트레스 정도가 조직몰입 정도의 26.3%를 설명하였고, 이는 선행연구에서는 여러 부서에서 근무하는 임상간호사에게 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 요인으로 부서경력, 직무스트레스, 임파워먼트, 소진 등으로 보고한 [10][11][14]의 결과가 부분적으로 일치한다. 즉, 평가와 관련된 긍정적인 인식 정도는 조직몰입 정도를 높이는 주요 영향요인으로서 평가를 수검하기 전 평가의 필요성과 취지를 공유하고, 평가기준에 대한 명확한 정보제공과 평가로 인한 질향상이나 성과에 대한 인식을 높이며, 내부구성원을 만족시킬 수 있는 성과체계나 지지기반의 구축이 선행되어야 할 것이다. 또한 평가를 준비하고 수행하는 핵심 인력인 임상간호사의 평가관련 직무스트레스를 관리하고자 하는 조직적인 정책과 인력관리도 필요하다고 생각된다[18][19]. 특히 본 연구에서는 세 가지 변수 중 평가에 대한 인식 정도는 16.7%로 가장 강력한 조

직몰입 정도를 예측하는 변수임이 확인되었다. 이러한 결과는 국제의료기관평가와 관련하여 구성원의 조직몰입 정도를 긍정적인 방향으로 이끌기 위해서는 평가와 관련된 인식 정도를 향상시키기 위한 실행 계획을 체계적으로 마련하여 운영되어야 할 것이다. 또한 본 연구의 이러한 결과는 임상적으로는 국제의료기관 평가를 준비하는 조직 측면에서 평가로 인해 변화될 수 있는 조직구성원의 조직몰입 정도에 대한 방안을 마련할 수 있는 기회를 제공하였다는데 의의를 둔다.

이상의 논의를 통하여, 국제의료기관 평가를 경험하는 조직에서는 조직의 효율성을 위한 중요한 성과지표 중의 하나인 조직몰입 정도를 높이기 위해서는 평가의 전 과정에 있어 전반적으로 주 역할을 하는 임상간호사의 평가 관련 인식 정도를 향상시키고, 이러한 과정 속에서 간과되기 쉬운 평가관련 직무스트레스를 관리하는 정책과 제도가 마련되어야 할 것이다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도의 영향요인을 파악하기 위해 시도되었다. 연구결과 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점에 2.65점으로 보통 이하였고, 영향변수로 제시한 국제의료기관평가에 대한 인식 정도는 5점 만점에 3.21점, 평가관련 직무스트레스 정도는 4.01점으로 파악되었다. 일반적 특성에 따른 임상간호사의 조직몰입 정도의 차이는 학력에 따라 유의한 차이가 있었다. 국제의료기관평가를 경험한 임상간호사의 조직몰입 정도는 국제의료기관평가에 대한 인식 정도와 정의 상관성, 평가관련 직무스트레스 정도와는 부의 상관성을 나타냈다. 조직몰입 정도를 예측하는 주요 영향요인으로는 학력, 평가에 대한 인식 정도, 평가관련 직무스트레스 정도로 총 조직몰입의 26.3%를 설명하였고, 이 중 평가에 대한 인식 정도는 16.7%로 가장 강력한 조직몰입 정도를 예측하는 변수로 확인되었다. 이러한 결과를 바탕으로 국제의료기관 평가를 경험하는 임상간호사의 조직몰입 정도를 높이기 위해서는 우선 평가에 대한 인식정도를 높이는 것이 중요하고, 임상간호사의 평가관련 직무스트레스를 관리할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구를 근거로 추후 국제의료기관평가를 경험하는 임상간호사를 일개 대학병원 근무자에서 전체 병원 근무자로 확대하고 관련요인과 상관관계 검증을 위한 구조방정식을 구축하고 검증하는 반복연구와 국제의료기관평가와 관련된 인식 정도를 향상시키기 위한 체계적인 프로토콜 마련 및 평가를 경험한 임상간호사들의 개별적 특성을 고려한 직무스트레스 관리 프로그램을 개발하여 적용한 효과를 분석하는 연구를 실시하여 본 연구와 비교하여 간호사의 업무능력을 향상시키는 전략으로 기여할 것을 제언하는 바이다.

## REFERENCES

- [1] Joint Commission International. *JCI accreditation*. Retrieved June 4, 2013, from <http://ko.jointcommissioninternational.org/enko/>, 2013.
- [2] Kim, S. M. *A Study on Effects of the Joint Commission International (JCI) Review on the Awareness and Attitude of Hospital Employees*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul, Korea, 2012.
- [3] Cho, H. J. *Hospital employee's recognition and attitudes for healthcare accreditation*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Busan, Korea, 2012.
- [4] Choi, Y. S. *Effect of nurses' awareness on medical institution evaluation on nursing performance*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul, Korea, 2011.
- [5] Kim, E. K., Kang, M. N., Kim, Y., Park, J. H., & Park, J. H. Option and strategies on the national hospital evaluation program. *Journal of Korean Academy of Nurse Administration*, 13, 40-52, 2007.
- [6] Yi, M. S., Oh, J. H., Hwang, H. M., Kwon, E. J., Lee, J. H., & Park, E. Y. Hospital workers' experience with hospital evaluation program: A focus group study. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41, 568-579, 2011.
- [7] Yang, N. Y., & Choi, J. S. Relationships of



- nurses' perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the Joint Commission International Hospital Accreditation. *Journal of Korean Academy of Nurse Administration*, 20, 1-9, 2014.
- [8] Yoo, M. S., & Chung, M. S. The relationships among the perception of quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nurse Administration*, 14, 260-267, 2008.
- [9] Mowday, R. T., Porter L. W., & Steers, R. M. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247, 1979.
- [10] Lee, Y. M. Organizational commitment and its related factor among medium hospitals of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12, 4764-4769, 2011.
- [11] Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17, 215~227, 2011.
- [12] Park, G. J., & Kim, Y. N. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nurse Administration*, 16, 250-258, 2010.
- [13] Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. G\*Power 3: A flexible s statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191, 2007.
- [14] Park, H. S., & Kim, K. N. (2010). Factors affecting burnout in ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 17, 409-418, 2010.
- [15] Park, S. P. *The effect of customer satisfaction policy on work stress and psychosocial distress in hospital employees. Unpublished master's thesis*, Yonsei University, Seoul, Korea, 2005.
- [16] Cha, S. K. *A Study on the Influence of Internal Marketing Factors on the Nurses' Job Organization Commitment in Nursing Organization*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, 2000.
- [17] Bae, J. I. *A study on hospital staff's perception of and attitudes toward the medical institute accreditation system: Focused on those working for the public hospitals*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, 2008.
- [18] Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 143-153, 2013.
- [19] 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*, 20, 363-371, 2008.

**최 정 실(Choi, Jeong Sil)**



- 1995년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학사)
- 1998년 2월 : 서울대학교 보건대학 (보건학석사)
- 2007년 8월 : 서울대학교 간호대학 (간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 가천대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 감염관리, 기본간호, 인적자원관리
- E-Mail : jschoi408@empal.com

**양 남 영(Yang, Nam Young)**



- 1991년 2월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학사)
- 1999년 2월 : 이화여자대학교 간호대학(간호학석사)
- 2003년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학(간호학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 만성질환간호, 노인간호 preceptorship, 간호교육, 인적자원관리
- E-Mail : nyyang@konyang.ac.kr