

요양병원 간호인력의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행

김문옥 · 김계하
조선대학교 간호학과

Effects of Recognizing Long-term Care Hospital Certification System on Job Performance after Evaluation for Certification in Nursing Staff of Long-term Care Hospitals

Kim, Moon Ok · Kim, Kye Ha

Department of Nursing, Chosun University, Gwangju, Korea

Purpose: To investigate how, in long-term care hospitals, recognition of the long-term care hospital certification system affects nursing staff job performance after evaluation for certification. **Methods:** Participants were 175 nurses working in long-term care hospitals located in J city/area. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson Correlation Analysis, and Multiple Regression Analysis with the SPSS 21.0 version program. **Results:** The mean score for recognition of the long-term care hospital certification system was 15.91 of a possible 20, and the score for job performance after evaluation for certification was 147.76 of a possible 165. Significant differences in recognition of the long-term care hospital certification system were observed according to level of education, position, workload, and participation in the evaluation. For job performance after evaluation for certification, significant differences were observed according to age, position, workload, and participation in the evaluation. Recognition of the long-term care hospital certification system and position (registered nurse) accounted for 14% of the variance in job performance after evaluation for certification. **Conclusion:** Results indicate a need to provide education related to the effects of the long-term care hospital certification system in order to improve nursing staff job performance after the evaluation.

Key Words: Recognition, Certification, Practice, Nursing staff

서 론

1. 연구의 필요성

의료기관 인증제는 의료기관이 환자 안전과 의료 서비스의 질 향상을 위해 자발적이고 지속적인 노력을 하도록 하여, 국민에게 양질의 의료 서비스를 제공하도록 하는 제도이다. 의

료기관 인증제는 순위를 정하는 상대평가와는 달리, 인증기준 충족 여부를 조사하는 절대평가의 성격을 가진 제도로, 공표된 인증조사기준의 일정 수준을 달성한 의료기관에 대하여 4년 유효한 인증마크를 부여한다(Korea Institute for Health-care Accreditation [KOIHA], 2011). 국내에서는 1994년 6월 국민들에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 의료보장 개혁위원회에서 처음으로 의료기관 평가제도 도입을 건의하

주요어: 인식, 의무인증제, 수행, 간호인력

Corresponding author: Kim, Kye Ha

Department of Nursing, Chosun University, 309 Pilmun-daero, Dong-gu, Gwangju 501-759, Korea.
Tel: +82-62-230-6326, Fax: +82-62-230-6329, E-mail: kyeihakim@hanmail.net

Received: Feb 12, 2014 / Revised: Mar 29, 2014 / Accepted: Apr 4, 2014

여 2002년 3월 의료법 개정을 통해 300병상 이상 병원에 대해 의료법 제47조2항 및 의료법시행령 제20조에 따라 2004년부터 3년 주기로 평가를 실시하게 되었다. 그러나 의료기관 평가제도는 전담기구·전문 인력 부재로 평가 결과의 신뢰성을 보장하지 못하고 있고, 의료기관으로 하여금 평가 기간에만 일시적으로 대응하도록 유도하며, 평가결과 서열화에 따른 과잉경쟁을 유발하는 등 의료서비스 품질관리체계로서 미흡한 부분이 있다. 따라서 인증 받은 의료기관에 인증전담기관은 의료서비스 평가의 전문성·객관성·공정성을 제고해 의료서비스 품질개선 노력을 촉진시키고, 결과를 공개해 소비자의 알권리와 선택권을 강화하기 위해 의료기관 평가 제도를 의료기관 인증제도로 전환하였다(Ministry of Government Legislation [MOLEG], 2010). 이러한 인증제도는 소비자를 위한 의료서비스 제공의 계기가 마련되고, 의료기관 차원에서 통일된 규정을 자체적으로 마련하여, 규정에 따라 전 직원이 일관성있게 업무를 수행함으로써 효율적인 병원경영을 통해 내·외부 고객의 만족도와 신뢰도가 향상될 수 있다(Kim, 2011). 또한 의료기관 평가가 개선이 필요한 부분을 파악하고, 병원의 현 수준을 파악하는데 도움이 된다(Yi & Park, 2009)는 장점도 있다. 그러나 이러한 장점들에도 불구하고 실제 임상현장에서 근무하는 간호인력들은 관련 업무에 대한 부담으로 인해 많은 애로 사항을 호소하고 있는 실정이다.

선행연구를 살펴보면, Cho (2012)의 연구에서 의료기관 인증제에 대한 상급병원 근무자들의 인식 및 태도에서 인증제의 항목과 과정이 병원의 실정에 맞는지에 대한 질문에서 낮은 점수가 나왔고, 직원 사기 항목에서도 낮은 점수를 보였다. Bae (2009)의 연구에서는 특히 간호직이 인식하는 의료기관 평가에 따른 직무 스트레스가 79.4%로 가장 높게 나타났으며, 간호사들이 인증준비를 피하기 위해 인증을 마무리한 병원으로 이직을 하는 현상도 보고되고 있는 실정이다(Moon, 2013). 따라서 의무인증제를 경험하는 간호인력들에게 관심을 가지고, 이들이 의무인증제에 대해 어떻게 인식하는지, 실제로 이러한 제도가 어떠한 긍정적, 부정적 효과를 나타내는 지 지속적으로 조사, 분석하여 향후에 개선된 제도를 만드는 데 노력을 기울일 필요가 있다. 그러나 평가 1주기부터 지금까지 의료기관 평가를 받은 병원들은 모두 종합병원 또는 상급종합병원으로 한정되어 있고, 최근 급격하게 증가한 요양병원 의무인증제에 대한 연구는 실시된 바가 거의 없다.

최근 들어 노인인구의 증가와 더불어 급격하게 요양병원이 증가하면서 병원의 시설이 갖춰져 있지 않고, 이익 창출에만

관심을 갖는 사무장병원의 난립으로 의료 서비스 질 저하를 초래하고 환자의 안전을 위협하는 문제점이 발생됨에 따라 보건복지부에서는 2013년부터 의료법 시행규칙 제 64조제3항에 의거하여 환자의 권익보호 및 의료서비스의 질 관리를 위해 요양병원을 대상으로도 의무인증제를 시행함으로써 요양병원(정신병원 및 노인전문병원 포함)의 옥석을 가려 환자의 안전을 보장하고 의료의 질을 향상시키고자 하였다(Ministry of Health and Welfare, 2012). 따라서 2013년부터 시행되고 있는 요양병원에 대한 인증평가 관련 분석도 이루어져야 한다(Lee, J. E., 2013). 특히 요양병원은 법적으로 간호인력에 간호조무사가 포함되어 간호행위를 하고 있으며, 간호조무사의 비율이 간호사에 비해 더 높으므로 간호사만을 대상으로 실시된 종합병원 의료기관평가에 대한 연구와는 차이가 있을 것이다. 따라서 의무인증제를 직접 경험하게 되는 요양병원의 간호인력(간호사, 간호조무사)이 의무인증제에 대해 어떻게 인식하고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

또한 인식은 그 결과와도 관련이 있을 수 있는데 Grouse와 Nonilov (2014)는 질병과 관련하여 환자들이 자신의 질병을 잘 인식할 경우, 그들의 건강 결과와 관련이 있는 것으로 보고 하였다. Sewal, Singh, Prakash, Kumar와 Medhi (2014)의 연구에서는 약물 오류에 대한 건강관리 제공자의 편견없는 인식이 약물 오류를 줄이는 시스템 정착에 도움을 준다고 하였다. 뿐만 아니라 의료기관평가의 질 향상 효과에 대한 인식은 간호업무성공에 중요한 요인이 되는 것으로 보고되고 있으므로(Choi, 2011) 인증 후에도 업무수행을 잘 하고 있는지 확인해 보는 것은 향후 본 제도의 효용성 및 적절성에 대한 평가를 하는데 참고가 될 것이라 사료된다. 요양병원의무인증제의 첫 도입은 2013년 1월로 인증제 시행 전까지는 정확한 인증제 관련 업무 규정이 없었으므로 시행 전과 시행 후의 비교 조사는 어려운 상황이므로 먼저 본 연구에서는 의무인증평가를 받은 병원들이 지속적으로 규정에 맞는 업무를 잘 하고 있는지 확인하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 요양병원 간호인력의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 정도를 알아보고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호인력의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 정도를 파악하는 것으로 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후

업무수행 정도를 파악한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 의무인증제 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 정도를 파악한다.
- 대상자의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 정도 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 의무인증 시행 후 업무수행 예측요인을 알아 본다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호인력의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 정도를 파악하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 요양병원에서 근무하고, 요양병원의무인증제 평가를 받은 지 5개월 이상 된 간호인력(본 연구의 시점이 첫 의무인증제를 받은 후로부터 5개월이 지난 때이므로)으로 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 대상자 200명을 임의 추출하였다. 연구 표본의 크기는 일원 분산분석의 표본 수 결정을 위한 G*Power 3.12 분석에 의해 $\alpha = .05$, $power = .80$, 중간효과 크기 $F = 0.25$, 집단 수 $n = 3$ 을 기준으로 했을 때 최소 표본 수가 총 159명인 것을 근거로 산출하였고, 결측치가 있을 경우를 감안하여 대상자 200명에게 설문지를 배부하여 그 중 불충실한 자료를 제외한 총 175부가 최종자료분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 요양병원의무인증제에 대한 인식

요양병원의무인증제에 대한 인식은 Bae (2009)의 연구에서 사용한 '의료기관평가제도에 대한 인식 및 태도' 도구 중 인식에 해당되는 4문항으로 측정하였다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 요양병원의무인증제에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

2) 의무인증 시행 후 업무수행

의무인증 시행 후의 업무수행 정도를 알아보기 위해 KOIHA (2013)에서 개발한 업무 기준안 중 간호 분야에 해당하는 기본가치체계 7문항, 환자진료체계 21문항, 진료전달체계 5개 문항의 총 33문항을 사용하였다. 자료수집에 앞서 이 33문항에 대해 노인간호학 전공교수 1인, 요양병원 간호부장 1인, 요양병원 간호과장 1인, 요양병원 수간호사 4인에게 자문을 구하여 내용타당도를 확인하였다. 요양병원 간호인력이 실제 업무수행하는 문항으로 적합한지를 평가하였으며, 각 문항의 타당도 정도는 '매우 적합하다' 4점, '적합하다' 3점, '적합하지 않다' 2점, '매우 적합하지 않다' 1점의 Likert 4점 척도로 측정하였다. 내용타당도(Content Validity Index; CVI)는 각 문항에 3점과 4점에 응답한 전문가의 비율을 계산하였으며 각 모든 문항에서 .80 이상으로 나타났다. 이는 CVI가 0.50 이상인 경우 내용타당도의 수준이 수용가능하다는 Waltz, Strickland와 Lenz (2010)의 기준에 근거할 때 타당한 수준이라 할 수 있다. 또한 이 문항을 요양병원 간호인력 10인에게 사전 설문조사하여 문항이 이해하기 어렵거나 문항의 수정이 필요한 항목에 대한 의견을 제시해 주도록 요청하였으나 특별한 문제가 없어 33문항 모두 최종 사용되었다. 본 도구는 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호업무 수행도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였다

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 IRB (Institutional Review Board) 승인을 받은 후(IRB-13-020) 실시되었다. 자료수집기간은 IRB가 승인된 이후인 2013년 8월 01일부터 8월 31일까지로, J시와 J지역에 소재한 3개 요양병원에서 근무하는 간호인력을 대상으로 자료수집이 이루어졌다. 이 요양병원들은 모두 300명상으로 건강보험심사평가원 적정성 평가에서 1등급을 받았고, 첫 인증을 획득한 병원들이다. 자료수집에 앞서 본 연구자가 각 병원을 방문하여 병원장, 간호부서장에게 연구의 목적과 진행방법을 설명한 후 협조를 구하였다. 선정기준에 적합한 각 대상자들에게도 연구대상자의 권리와 비밀보장 및 연구목적에 대해 설명을 한 후 배부하였다. 본 연구는 구조화된 설문지를 사용하여 대상자가 설문지의 각 문항에 대해 응답하는 방식으로 실시되었고, 소요되는 시간은 약 20분 정도이다. 설문지는 총 200부를 배부하였고, 자료분석에 적절하지 않는 설문지를 제외한 총 175부만을 본 연구에서 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 의무인증제에 대한 인식과 의무인증제 시행 후 업무수행 정도를 알아보기 위해 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 요양병원의무인증제 인식과 의무인증제 시행 후 업무수행 정도를 알아보기 위해 Independent t-test와 one-way ANOVA를 실시하고, 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 요양병원 의무인증제에 대한 인식과 의무인증제 시행 후 업무수행 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient를 구하였다. 의무인증제 시행 후 업무수행 예측요인을 알아보기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 평균 연령은 43.2세로, 40대가 46.3%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 결혼 상태로는 기혼이 85.1%로 많았고, 종교를 갖고 있는 대상자는 67.4%였다. 최종학력은 고졸이 42.9%로 가장 많았으며, 직종은 조무사가 59.4%, 일반간호사는 24.5%, 책임간호사 이상은 16.6%였다. 대상자의 현 근무지 경력은 1년 이상에서 5년 미만까지가 70.9%로 가장 많았으며, 의무인증에 대한 대상자의 업무량은 '보통 이하'와 '많았다'가 각각 42.3%로 나타났다. 의무인증에 대한 본인의 참여도는 '많았다'가 42.9%로 가장 많았으며, 대상자의 44.6%가 인증기간 동안에 스트레스를 많이 받았다고 응답하였다(Table 1).

2. 대상자의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증제 시행 후 업무수행

본 연구에서 대상자의 요양병원의무인증제에 대한 인식의 평균은 측정가능한 점수 범위 4~20 중 15.91이었다. 문항 중 '요양병원의무인증제 준비 및 평가과정이 병원의 의료서비스 질 향상에 많이 도움이 되었다'가 5점 만점에서 4.17로 가장 높게 나타났다.

의무인증 시행 후의 수행에 대한 평균은 측정가능한 점수 범위 33~165 중 147.76으로 중간보다 높은 수준이며, 문항 중

Table 1. General Characteristics (N=175)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		43.2±8.8
	20~29	14 (8.0)
	30~39	38 (21.7)
	40~49	81 (46.3)
	≥ 50	42 (24.0)
Marital status	Not married	26 (14.9)
	Married	149 (85.1)
Religion	Yes	118 (67.4)
	No	57 (32.6)
Level of education	High school	75 (42.9)
	College	65 (37.1)
	University	35 (20.0)
Position	Nurses' aides	104 (59.4)
	Registered nurse	42 (24.5)
	Charge nurse or head nurse	29 (16.6)
Length of work experience in this unit (year)		2.0±0.5
	< 1	22 (12.6)
	1 ≤ - < 5	124 (70.9)
	≥ 5	29 (16.6)
Workload	Moderate	74 (42.3)
	Much	74 (42.3)
	Very high	27 (15.7)
Participation in evaluation for certification	Moderate	72 (41.1)
	Much	75 (42.9)
	Very high	28 (16.0)
Stress	Moderate	48 (27.4)
	Much	78 (44.6)
	Very high	49 (28.0)

'정확한 혈액을 확인하고, 정확한 환자에게 규정에 따라 주의 관찰하며 수혈하는가'의 문항이 5점 만점에 4.72로 가장 높게 나타났다. 다음은 '규정에 따라 정기적인 멸균기를 관리하고 보관하는가'의 문항이 4.71이었다. 반면 '질 향상과 환자안전 활동을 위해 자원을 받고 있는가'라는 문항이 3.99로 가장 낮은 점수를 보였으며, '말기 환자 요구에 대한 직원 교육과 환자 또는 보호자에게 정신적, 사회적 지지를 제공하는가'라는 문항이 4.12로 다음으로 낮은 수행 정도를 보였다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 의무인증제에 대한 인식 및 의무인증제 시행 후 업무수행

대상자의 일반적 특성에 따른 요양병원의무인증제에 대한 인식은 대상자의 최종학력(F=3.65, p=.028), 직종(F=4.64,

Table 2. Recognition of Long-term Care Hospital Certification System and Job Performance after Evaluation for Certification (N=175)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Recognition of long-term care hospital certification system	15.91±2.63	4	20
Job performance after evaluation for certification	147.76±15.87	95	165

$p=.011$), 의무인증에 대한 대상자의 업무량($F=5.11, p=.007$), 의무인증에 대한 본인의 참여도($F=7.14, p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 최종학력에서는 고졸보다 4년제 대학교 졸업 이상의 대상자가 의무인증에 대해 더 긍정적으로 인식하였고, 간호조무사보다 일반간호사의 인식정도가 더 긍정적이었다. 의무인증에 대한 본인의 업무량이 ‘보통 이하’라고 응답하였던 대상자보다 ‘매우 많았다’라고 응답한 대상자의 인식정도가 더 긍정적이었으며, 의무인증에 대한 참여를 매우 많이 한 것으로 응답한 대상자가 다른 대상자들에 비해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

대상자의 의무인증제 시행 후 업무수행은 직종($F=5.24, p=.006$), 의무인증에 대한 대상자의 업무량($F=4.85, p=.009$), 의무인증에 대한 본인의 참여도($F=3.47, p=.033$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정결과, 일반간호사가 조무사보다 업무수행 정도가 높았다. 의무인증에 대한 본인의 업무량에서는 ‘보통 이하’라고 응답한 대상자보다 ‘매우 많았다’라고 응답한 대상자의 수행정도가 높았고, 의무인증에 대한 본인의 참여도 역시 ‘보통 이하’라고 답한 대상자보다 ‘매우 많았다’라고 응답한 대상자의 수행정도가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 의무인증제에 대한 인식 및 의무인증 시행 후 업무수행 간의 상관관계

본 연구에서 대상자들의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 간에는 유의한 양적 상관관계가 있었다($r=.35, p<.001$)(Table 4).

5. 의무인증 시행 후 업무수행 예측요인

본 연구에서는 대상자의 의무인증 시행 후 업무수행에 대한 예측요인을 확인하기 위해 주요변수인 의무인증제에 대한 인식과 일반적 특성 중 의무인증 시행 후 업무수행과 유의한 관련이 있는 것으로 나타난 연령, 직종, 의무인증에 대한 대상자의 업무량, 의무인증에 대한 본인의 참여도를 더미변수화

한 3변인의 총 4변인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 의무인증제에 대한 인식($\beta=0.33, p<.001$)과 일반간호사($\beta=0.15, p=.38$)가 유의미한 예측력을 가지는 변인으로 나타났다. 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=14.65, p<.001$), 이 2변인이 의무인증 시행 후 업무수행의 14%를 설명하는 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 요양병원의무인증제에 대한 간호인력의 인식과 의무인증 시행 후의 업무수행 정도를 파악하는 것이다. 본 연구에서 요양병원의무인증제에 대한 대상자들의 인식은 20점 만점에 15.91로 5점 만점으로 환산하면 평점 3.98이다. 종합병원에서 의료기관평가를 1회 이상 경험한 간호사를 대상으로 실시한 Choi (2011)의 연구에서는 의료기관평가에 대한 인식 정도가 3점으로 본 연구대상자의 인식 정도가 더 높았다. 상급종합병원과 전문병원의 경우, 자율적 신청에 의한 의료기관인증제인 것에 반하여 요양병원은 의무적으로 인증을 신청해야 하는 정책적 차이로 인해 모든 요양병원이 의무인증을 받아야 하므로(Suk, 2013) 요양병원에서 근무하는 간호인력들은 당연히 인증제에 대해 인식을 높게 하는 것으로 사료된다. 또한 Bae (2009)의 연구에서 의료기관평가제도의 필요성에 대해 간호직의 경우 39.6%만이 ‘필요하다’고 인식한 수치와 비교해 볼 때 본 연구대상자의 의무인증제에 대한 인식이 더 높다고 할 수 있다. 따라서 요양병원의 간호인력은 요양병원의 의무인증제에 대해 우호적으로 생각하는 것으로 보여지며, 이는 향후에 본 제도를 시행함에 있어 좀 더 효율적으로 이루어질 수 있을 것이다.

요양병원의 의무인증 시행 후 간호인력의 업무수행 정도를 살펴보면 평균 147.76로 중간수준보다 조금 높았고, 문항 중에서는 ‘정확한 혈액을 확인하고, 정확한 환자에게 규정에 따라 주의관찰하며 수혈하는가’에 대한 수행정도가 5점 만점 중 4.72점으로 가장 높게 나타났다. 잘못된 의료행위로 인해 급성 폐손상과 순환 과부하, 감염질환 발생 등의 수혈 부작용이 생길 수 있다(Kawabe & Masushita, 2013). 즉, 부적절한 수

Table 3. Recognition of Long-term Care Hospital Certification System and Job Performance after Evaluation for Certification according to General Characteristics (N=175)

Characteristics	Categories	Recognition of long-term care hospital certification system		Job performance after evaluation for certification	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~29 ^a	3.90±0.80	0.08 (.969)	4.30±0.70	2.65 (.051)
	30~39 ^b	4.00±0.60		4.60±0.40	
	40~49 ^c	4.00±0.70		4.50±0.50	
	≥ 50 ^d	4.00±0.60		4.40±0.50	
Marital status	Not married	3.90±0.61	-0.63 (.532)	4.45±0.54	-0.28 (.782)
	Married	3.99±0.67		4.48±0.47	
Religion	Yes	4.01±0.63	0.93 (.356)	4.49±0.49	0.65 (.515)
	No	3.91±0.72		4.44±0.47	
Level of education	High school ^a	3.86±0.75	3.65 (.028)	4.38±0.51	2.82 (.062)
	College ^b	3.99±0.52		4.56±0.47	
	University ^c	4.21±0.63		4.54±0.40	
Position	Nurses' aides ^a	3.86±0.69	4.64 (.011)	4.39±0.53	5.24 (.006)
	Registered nurse ^b	4.15±0.62		4.65±0.40	
	Charge nurse or head nurse ^c	4.16±0.51		4.56±0.30	
Length of work experience in this unit (year)	< 1	4.00±0.80	0.27 (.765)	4.50±0.50	0.02 (.980)
	≥ 1~< 5	4.00±0.70		4.50±0.50	
	≥ 5	3.90±0.70		4.50±0.40	
Workload	Moderate ^a	3.84±0.71	5.11 (.007)	4.35±0.56	4.85 (.009)
	Much ^b	3.99±0.59		4.54±0.42	
	Very high ^c	4.31±0.57		4.64±0.31	
Participation of evaluation for certification	Moderate ^a	3.84±0.71	7.14 (.001)	4.39±0.55	3.47 (.033)
	Much ^b	3.99±0.59		4.50±0.45	
	Very high ^c	4.30±0.57		4.66±0.29	
Stress	Moderate	3.96±0.77	0.04 (.966)	4.41±0.58	2.39 (.094)
	Much	3.99±0.58		4.44±0.47	
	Very high	3.98±0.68		4.60±0.36	

Table 4. Correlation between Study Variables

Variables	Recognition of long-term care hospital certification system	Job performance after evaluation for certification
	r (p)	r (p)
Recognition of long-term care hospital certification system	1	.35 (< .001)
Job performance after evaluation for certification		1

혈 과정은 환자의 생명을 위협하는 행동이 될 수 있으므로 정확한 규정에 따라 수혈하는 것이 중요한데 Clark, Rennie와 Rawlinson (2001)도 수혈을 처방하고 투여하는 의료인들을 위한 교육이 수혈의 안전을 개선시키는데 필요하다고 하였다. 따라서 요양병원 간호인력이 인증 시행 후에 이러한 업무

를 잘 수행하고 있다는 점은 바람직한 현상이라 할 수 있다. 향후에는 기존 수혈간호 업무 수행 정도가 어떠하였는지 확인하여 이를 의무인증제 시행 후 결과와 비교함으로써 제도의 효과로 인한 것인지 분석해 보는 것도 필요할 것으로 사료된다. 반면 '질 향상과 환자안전 활동을 위해 자원을 받고 있는

Table 5. Predictors of Job Performance after Evaluation for Certification

Variables	B	β	t	p
Recognition of long-term care hospital certification system	0.24	0.33	4.62	< .001
Position (registered nurse)	0.17	0.15	2.09	.038
Workload		0.08	1.17	.245
Participation in evaluation for certification		0.11	1.54	.126

$R^2=.15$, Adj. $R^2=.14$, $F=14.65$, $p<.001$

가'라는 질문에 대한 점수가 3.99로 가장 낮았다. 감염관리간호사를 대상으로 직무 스트레스를 조사한 Her와 Kim (2013)의 연구에서도 행정지원 부족으로 인한 직무 스트레스 정도가 조직적 요인에서 높게 나타난 결과와 유사하다. Brown, Murphy, Norton, Baldwin과 Ponto (2010)는 기관에서 재정적 지원을 해 줄 경우, 간호사들의 자격이 개선되고, 그로 인해 궁극적으로 환자간호의 질이 증가한다고 보고하였다. 따라서 요양병원이 의무인증제를 통해 성공적으로 질을 향상시키려면 병원 차원에서 간호업무에 대한 충분한 시설적, 재정적 지원방안이 마련되어야 할 것이다. Suk (2013)의 의견처럼 의료기관 스스로 환자안전 및 의료서비스 질을 높일 수 있는 방안을 마련할 수 있도록 지속적이고 유익한 정보 및 교육기회를 제공하는 것도 필요하리라 본다.

요양병원의무인증제에 대한 간호인력의 인식은 대상자의 최종학력, 직종, 의무인증에 대한 대상자의 업무량, 의무인증에 대한 본인의 참여도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 최종학력이 4년제 대학교 졸업 이상인 경우, 고졸의 대상자보다 의무인증제에 대한 인식정도가 높았다. 또한 간호조무사보다 일반간호사의 인식정도가 높았는데 이는 결론적으로 4년제 대학을 졸업한 일반간호사의 인식이 가장 높은 것으로 해석된다. 요양병원을 대상으로 한 의무인증제 관련 선행연구가 거의 없어 직접적인 비교는 어려우나 Yi와 Park (2009)의 연구에서 간호사를 포함한 병원직원들의 직책이 높을수록 의료기관평가에 대한 관심과 참여도가 높은 것으로 나타난 연구결과와 다소 차이가 있다. 현재 요양병원에는 간호사보다 간호조무사의 비율이 더 높은 실정인데 의무인증에 대한 인식은 간호조무사의 경우 낮은 상황이므로 이에 대한 개선이 필요하다. 이와 관련하여 본 연구에서 추가적으로 분석한 결과에 의하면, 요양병원의무인증제와 관련한 업무량을 '매우 많았다'고 응답한 경우가 조무사 25.9%, 일반간호사 22.2% 책임간호사 이상이 51.9%로 간호사들의 업무량이 많은 것으로 나타났다. 또한 의무인증제 참여도가 '매우 많았다'고 응답한 조무사는

14.3%, 일반간호사 21.4%, 책임간호사 이상은 64.3%로 간호사의 의무인증 참여도 역시 간호조무사에 비해 높은 것을 알 수 있다. Cho (2012)의 연구에서는 의료기관인증제 준비로 인한 심적 스트레스, 연장근무, 추가업무 부담, 인적자원 부족 등으로 간호사들이 이직을 고려해 본 것으로 나타났으며, 직종 중 간호사의 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났다. Bae (2009)의 연구에서도 간호직이 가장 높은 스트레스 점수를 보였는데, 이는 간호직이 평가준비 요구가 많은 분야이기 때문이라 밝혔다. 본 연구에서 간호인력의 분포도를 보면 전체 175명 중 조무사 104명, 일반간호사 42명, 책임간호사 이상 29명으로 일선에서 환자에게 직접 간호를 제공하는 간호사의 숫자는 간호조무사에 비해 적다. 그럼에도 불구하고 앞서의 결과에서 보듯 간호조무사보다 간호사의 의무인증에 대한 업무량과 참여도가 더 높았다. 이와 같이 간호사의 업무부담 과잉은 환자의 안전을 위협하고 의료의 질을 저하시킬 수 있으며, 이직으로도 이어질 수 있다. 따라서 의료기관인증제를 대비하는 병원의 경영자는 인증제 준비 시 간호인력의 직무 스트레스를 염두에 두고 이를 개선할 수 있는 노력을 기울여야 할 것이다.

일반적 특성에 따른 의무인증 시행 후의 업무수행에서는 직종, 의무인증에 대한 대상자의 업무량, 의무인증에 대한 본인의 참여도에 따라 유의한 차이가 있었다. 일반간호사가 조무사보다 업무수행 정도가 높았고, 의무인증에 대한 본인의 업무량과 참여도에서는 '보통 이하'라고 응답한 대상자보다 '매우 많았다'라고 응답한 대상자의 수행정도가 높은 것으로 나타났다. 임상간호사의 의료기관 인증제에 대한 인식도와 환자안전관리 활동을 조사한 Park (2013)의 연구에서는 인증 참여도 및 인증준비업무량이 많은 경우와 직업만족도가 높은 경우에 개인의 환자안전관리 활동 점수가 유의하게 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일부 일치하였다. 본 연구결과 간호사가 간호조무사보다 인증 시행 후 업무수행 정도가 높은 것으로 나타났는데 간호사는 간호업무 모두를 간호조무사에게 위임할 수 없기 때문에(Center for American Nurses, 2007)

업무수행에 대한 차이는 분명 존재할 것이다. 따라서 향후에는 단순히 간호조무사들의 업무수행을 높이는 노력 외에 직종을 고려한 업무수행이 이루어질 수 있도록 기관 차원에서 방안을 모색해야 할 것이다. 간호조무사들만을 대상으로 업무수행에 영향을 미치는 요인을 지속적으로 찾아 이를 교육에 적용하는 것도 필요할 것으로 보인다. 간호인력의 의무인증에 대한 업무량과 참여도가 높은 경우, 인증 시행 후의 업무수행 정도가 높은 것으로 나타났으므로 인증제로 인해 환자안전과 의료서비스 질을 향상시킬 수 있다는 이점을 이해시키고, 규정에 따른 지속적인 수행을 습관화하도록 병원 차원에서의 꾸준한 홍보 및 교육이 필요하리라 사료된다.

본 연구에서 의무인증제에 대한 인식과 인증 시행 후 업무수행 간에는 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 Yoo와 Chung (2008)의 연구에서 의료기관평가제도에 대한 인식과 간호업무성과 관계에서도 유의한 상관관계를 보인 결과와 중소병원 간호사의 환자안전에 대한 인식이 안전간호 활동과 정적인 상관관계를 보인 Nam과 Lim (2013)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 이러한 결과를 근거로 의무인증제에 대한 인식과 단변량 분석에서 유의한 차이를 보였던 일반적 특성 문항을 포함하여 다변량분석을 한 결과, 본 연구에서 의무인증 시행 후의 업무수행 예측요인은 의무인증제에 대한 인식과 일반간호사로 나타났다. 즉, 의무인증제에 대해 긍정적으로 인식할수록, 그리고 일반간호사일 경우 의무인증 시행 후 업무수행 정도가 높음을 알 수 있다. 따라서 앞으로 임상현장에서 근무하는 인력들의 지지를 받고, 효과적으로 의무인증제를 지속적으로 실시하기 위해서는 간호인력들이 의무인증제에 대해 긍정적으로 인식할 수 있도록 관심을 가질 필요가 있다. 의료기관은 인증 유효기간 동안 인증마크를 사용할 수 있게 되므로 이로 인한 광고효과를 볼 수 있다. 그러나 현재 간호인력이 느끼는 의무인증제의 효과에 대해서는 연구가 미비한 실정이다. Lee, H. T. (2013)는 병원 근무자에게 체계적이고 적극적인 교육을 통해 구성원들이 고객과 서비스 질의 중요성에 대한 인식이 정립됨에 따라 서비스 질 개선을 위해 보다 적극적으로 참여하는 것으로 나타났음을 보고하였다. 이처럼 교육을 통한 방안도 마련할 수 있겠으며 그 외에도 나라에서, 각 기관에서 병원 근무자들이 긍정적으로 이 제도를 인식할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

또한 일반간호사일 경우, 의무인증제 시행 후 업무수행 정도가 높았다. 요양병원에서는 이러한 결과를 고려하여 직종별 업무수행 정도를 구체적으로 파악할 필요가 있다. 즉, 요양병원은 종합병원과 달리 다수의 간호조무사들 속에서 간호업

무를 수행하고 있는 일반간호사들이 의무인증제 업무와 관련하여 느끼는 스트레스에 대해 간과해서는 안 될 것이다. 의료기관에서는 인증준비 과정 그 자체가 환자안전과 의료의 질 관리에 관한 직원 교육의 기회로 활용되어 의료기관의 의료수준 향상으로 이어지게 됨(Kim, 2011)을 잘 인식하고, 간호인력에게 동기부여를 제공하는 계기를 만들되 각 직종의 특성을 살리는 노력이 필요하다고 사료된다.

결론

본 연구는 요양병원 의무인증제에 대한 간호인력의 인식과 의무인증 시행 후의 업무수행 정도를 파악하는 것이다. 본 연구의 결과를 살펴보면, 요양병원 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후의 수행에 대한 평균은 모두 중간보다 높은 수준을 보였다. 대상자들의 의무인증제에 대한 인식과 의무인증 시행 후 업무수행 간에는 유의한 양적 상관관계가 있었으며 의무인증 시행 후 업무수행에 유의한 영향을 미치는 예측요인으로는 의무인증제에 대한 인식과 일반간호사인 것으로 나타나 의무인증 시행 후 업무수행을 높이기 위해서는 요양병원 의무인증제에 대한 인식을 높이는 것이 필요함을 알 수 있다. 또한 간호인력 중 일반 간호사들의 인식이나 업무수행이 간호조무사에 비해 모두 높은 것으로 나타나 직종 간의 차이를 줄일 수 있는 노력이 필요하다.

본 연구결과를 근거로 볼 때, 향후에는 의무인증 시행 후에도 업무수행 정도를 높이기 위해 의무인증제에 대한 인식을 높일 수 있는 노력이 기관 차원에서도 강구되어야 한다. 또한 인증 시행 후의 업무수행 정도를 높이기 위한 다양한 요인을 찾는 연구가 필요하리라 본다. 본 연구의 대상자가 일부 지역 요양병원의 간호인력에 국한되었으므로 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있어 향후 다양한 지역의 요양병원 간호인력을 대상으로 반복연구를 실시할 필요가 있다.

REFERENCES

- Bae, J. I. (2009). *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.
- Brown, C. G., Murphy, C. M., Norton, V., Baldwin, P. D., & Ponto, J. (2010). The value of oncology nursing certification. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 14(6), E63-69.
- Center for American Nurses. (2007). Registered nurse utilization of nursing assistive personnel statement for adoption. *The*

- Prairie Rose*, 76(2), 17-18.
- Cho, H. J. (2012). *Hospital employee's recognition and attitudes for health care accreditation*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan.
- Choi, Y. S. (2011). *Effects of nurses' awareness on medical institution evaluation on nursing performance*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Clark, P., Rennie, I., & Rawlinson, S. (2001). Quality improvement report: Effect of a formal education programme on safety of transfusion. *British Medical Association*, 323(7321), 1118-1120.
- Grouse, L., & Nonikov, D. (2014). The global battle to improve patient's health outcomes: COPD awareness, activities, and progress. *Journal of Thoracic Disease*, 6(2), 161-168.
- Her, S., & Kim, K. H. (2013). Development and evaluation of job stress measurement tool for infection control nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 622-635.
- Kawabe, T., & Masushita, T. (2013). Immunoreaction and blood transfusion - chairmen's introductory remarks. *The Japanese Journal of Clinical Pathology*, 61(5), 397-398.
- Kim, K. S. (2011). *Progress, outcome and faced problem of healthcare accreditation system*. Paper presented at the 2011 Fall conference of Korean Academy of Social & Managed Care Pharmacy, Sookmyung University, Seoul.
- Korea Institute for Healthcare Accreditation. (2011, March). Korea Institute for Healthcare Accreditation. *KOIHA Newsletter*, 1, 1-8.
- Korea Institute for Healthcare Accreditation. (2013). *Guideline for healthcare accreditation*. Seoul: Korea Institute for Healthcare Accreditation.
- Lee, H. T. (2013). The effects of the hospital accreditation system on quality management systems in hospitals. *Social Science Research Review Kyungseong*, 29, 307-328.
- Lee, J. E. (2013). The time series analysis of standards and results of nutritional domain in hospital evaluation program. *Journal of the Korean Dietetic Association*, 19(4), 317-342.
- Ministry of Government Legislation. (2010, July 23). *Medical law*. Retrieved November 12, 2013, from <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=106850#0000>.
- Ministry of Health and Welfare. (2012, December 4). *To distinguish between good and poor long-term care hospitals*. Retrieved September 1, 2013, from http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=279398&page=1
- Moon, S. H. (2013, March 29). *Nurses changing jobs because they dislike preparing for accreditation*. Retrieved October 12, 2013, from <http://www.docdocdoc.co.kr/news/newsview.php?newsCd=2013032800026>
- Nam, M. H., & Lim, J. H. (2013). The influences of the awareness of patient safety culture on safety care activities among nurse in small-medium sized general hospitals. *Journal of Korean Society of Digital Policy and Management*, 11(1), 349-359.
- Park, Y. H. (2013). *Nurse practitioner's awareness on health care accreditation system and activities of patient safety management*. Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu.
- Sewal, R. K., Singh, P. K., Prakash, A., Kumar, B., & Medhi, B. (2014). A prospective study to evaluate awareness about medication errors amongst health-care personnel representing North, East, West Regions of India. *International Journal of Applied & Basic Medical Research*, 4(1), 43-46.
- Suk, S. H. (2013). Improvement plans of accreditation program for healthcare organizations in Korea. *Korea Health and Welfare Forum*, 202, 39-47.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research* (4th ed.). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Yi, G. E., & Park, Y. H. (2009). Recognition on hospital evaluation result, influences and task of mid sized hospital employee having experience of the hospital evaluation. *The Korean Journal of Health Service Management*, 3(2), 29-43.
- Yoo, M. S., & Chung, M. S. (2008). 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*, 14(3), 260-267.