



요양병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성

최선화¹ · 김덕희²

마음편한요양병원¹, 우석대학교 간호학과²

Recognition of Healthcare Accreditation, Job Stress, and Burnout Resilience of Nurses in Long-term Care Hospitals

Choi, Sun Whoa¹ · Kim, Duck Hee²

¹Maumpyonhan Convalescent Hospital, Jeonju

²Department of Nursing, Woosuk University, Wanju, Korea

Purpose: Accreditation has become obligatory for long-term care hospitals and the process can affect 'job stress' and 'burnout resilience' among nurses in these hospitals. The purpose of this study was to examine how these factors are related among nurses in long-term care hospitals. **Methods:** Participants were 88 nurses working in J province long-term care hospitals which had received accreditation within the past one year. A structured questionnaire was used for data collection which was analyzed using SPSS/WIN 18.0 Window Program for descriptive statistics, t-test, one way-ANOVA, and Pearson correlation coefficients. **Results:** Mean scores were for 'Recognition of healthcare accreditation', 3.41 ± 0.50 of a possible 5, for 'job stress', 3.10 ± 0.47 and for 'burnout resilience', 3.46 ± 0.48 . 'Recognition of healthcare accreditation' showed a significant negative correlation with 'job stress' and a significant positive correlation with 'burnout resilience' among nurses. 'Job stress' had a significant negative correlation with 'burnout resilience' of nurses. **Conclusion:** These findings suggest that 'burnout resilience' can play an important role in decreasing 'job stress' and promoting 'recognition of healthcare accreditation'. Developing systematic training programs and institutional support systems are necessary so that nurses face less job stress and develop more burnout resilience and can better recognize the importance of healthcare accreditation.

Key Words: Accreditation, Psychological stress, Psychological resilience, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

오늘날 삶의 질에 대한 관심과 의료 서비스에 대한 소비자의 인식이 높아짐에 따라, 의료의 질을 확보하여 양질의 서비

스를 제공하는 것은 어느 때보다 중요해지고 있다[1]. 양질의 의료서비스에 대한 의료소비자의 요구를 충족시킬 수 있으려면, 의료기관의 질적 수준 향상과 주요 인력인 간호사의 수적 확충 및 역량의 확보는 매우 중요하다. 2008년 장기요양보험 도입 이후 2000년 19기관에 불과하였던 요양병원의 수가 2010년 825기관으로 기하급수적으로 증가함에 따라[2], 2013년부

주요어: 의료기관인증제, 직무 스트레스, 소진탄력성, 간호사

Corresponding author: Kim, Duck Hee

Department of Nursing, Woosuk University, Samnye-ro 443, Samnye-eup, Wanju 55338, Korea.
Tel: +82-63-290-1547, Fax: +82-63-290-1548, E-mail: dhkim0@woosuk.ac.kr

- 이 연구는 제1저자 최선화의 석사학위논문 일부를 발췌한 것임.

- This manuscript is condensed form of the master's thesis of the first author from Woosuk University.

Received: Jan 8, 2017 / Revised: Mar 23, 2017 / Accepted: Jul 28, 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.

터는 요양병원과 정신병원을 의료기관인증제 의무 대상에 포함시켜 국내 의료서비스의 질을 적정수준 이상으로 향상시키고자 하였다[3].

요양병원의 의료기관 인증기준에는 환자안전보장과 의료의 질 향상을 위한 노력, 양질의 환자진료를 지원하는 기능과 조직의 전문성을 확인하는 총 241개의 조사항목으로 구성되어 있다[4]. 인증기준을 통과하기 위한 준비과정은 요양병원이 구조적 기준을 확충하려 노력하는 계기가 되고, 이는 곧 구성원들의 위기관리능력과 직업만족도를 향상시킨다고 하였다[5]. 의료기관인증제를 준비하는 의료기관의 구성원들은 환자진료를 위한 부서 활동의 질과 범위가 충분히 기술될 수 있도록 정확하고 완벽한 자료를 준비하고 확인해야 하는데[6], 특히 의료기관 내 어느 직종보다 간호사는 환자와의 접촉이 가장 많은 부서로서, 다른 부서에 비해 평가에 대한 부담이 크고 업무 스트레스가 높다고 한다[7]. 요양병원에서 의료기관 인증의 획득은 의료의 질 향상을 도모할 뿐만 아니라 국내에서의 요양병원의 경쟁력을 높이고자 하는 것인 만큼 간호사의 역할과 인식이 결과에 미치는 영향은 매우 높다고 하겠다. 하지만 대부분의 요양병원에서 가장 큰 역할과 책임을 수행해야 할 간호사들이 의료기관인증제의 필요성에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다[8]. 이는 의료기관인증제의 준비과정에서 직원 훈련과 교육, 평가 전 기관 자체점검, 많은 문서 작업 등으로 인한 직무 스트레스가 오히려 직원들의 의료기관인증제에 대한 부정적인 인식에 영향을 주는 것으로 나타났으며[9], 과도한 스트레스는 직무 만족 저하로 업무 능력을 감소시키기도 하였다[7]. 2008년부터 요양병원의 의료기관인증제 실시 이후 간호인력이 기준미달(6등급 이하)인 기관은 2010년 2분기 5.3%에서 2013년 4분기 0.8%로 낮아지는 등 요양병원의 간호인력의 등급은 향상되었지만 간호인력 중 간호사비율은 2008년 1분기 60%에서 2013년 4분기 43%로 간호사 비중이 낮아지고 있다[2]. 이는 요양병원들이 등급 향상을 위한 간호인력의 증가분을 간호사가 아닌 간호조무사로 충족시켰기 때문이다[10]. 이렇듯 요양병원 간호사는 요양병원에 대한 주변의 낮은 인식과 고도의 전문적 상황을 혼자 처리해야 하는 불안 요소 등에 의해 스트레스가 높다[11]. 특히 의료기관인증제는 간호사들의 직무 스트레스를 상당히 높이는 것으로 알려져 있으며[12] 소진정도가 비교적 높고, 간호사들이 사직까지 고려할 정도의 정서적 탈진을 경험하고 있다고 하였으므로[13] 간호인력 중 간호사비율이 낮은 요양병원의 간호사에게도 예외는 아닐 것이라 사료된다. 이에, 최근 들어 피할 수 없는 스트레스와 소진의 상황에서 대처자원으로서 회복의 중요성이 강조되

고 있다[14]. Grafton 등[15]은 소진을 쉽게 경험하는 종양 간호사에게서 이런 피할 수 없는 스트레스 상황 관리 전략으로 개인의 탄력성을 주목하였고, 개인의 자아탄력성은 직무 스트레스와 심리적 소진의 관계를 조절하는 것으로 나타났다[16]. 최근에는 탄력성이 보호요인을 통해 강화될 수 있는 것이라는 주장과 함께 소진위험으로부터 보호함으로써 소진위험에 노출되는 것을 예방하거나 소진에 적절히 대응함으로써 이를 극복할 수 있는 능력인 소진보호요인으로 구성된 소진탄력성에 대한 연구가 이루어지고 있다[17]. 요양병원 간호사가 환자간호업무 외에 의무적으로 수행해야 하는 의료기관인증제로 인한 부가적인 행정업무는 간호사에게 스트레스를 가중시키는 상황으로 이에 대한 대처능력인 소진탄력성을 파악하는 것은 중요하다. 의료기관인증제와 관련된 연구동향을 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 의료기관인증제에 대한 인식이 업무성과, 직무 스트레스, 이직의도, 소진[7,9,12]에 미치는 영향이나 변수간의 상관성을 살펴 본 연구가 주를 이루고 있다. 또한 요양병원 종사자를 대상으로 한 의무인증 시행 후의 업무 수행[8]과 근무환경, 직무만족 및 서비스의 질[18]에 대한 연구가 미비하나 이루어지고 있다. 하지만 그동안 선행연구들은 스트레스와 이직의도, 소진 등 부정적 개념에 초점을 두었고 소진의 위험으로부터 예방할 수 있는 소진탄력성을 조사한 연구[17,19]는 아직 미흡한 상태이다. 그리고 국내에서는 주로 종합병원 이상의 간호사를 대상으로 한 연구였던 반면에 요양병원의 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 요양병원이라는 환경에서 의료기관인증제를 직접 경험하게 되는 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식과 인증 관련 직무 스트레스를 관리할 수 있는 방안을 모색하고 대응능력으로서의 소진탄력성을 높여줄 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진 탄력성의 상관관계를 규명하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성을 파악한다.
- 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성의 상관성을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진 탄력성간의 상관관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

대상자는 J도내 5개시에 소재한 최근 1년 이내에 의료기관 인증을 받은 요양병원으로 병상규모는 100병상 이상 300병상 미만이고, 평균 간호인력 비율이 간호사 38%, 간호조무사 62%인 간호 1등급의 10개 요양병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 의료기관인증제 경험이 있는 간호사 중 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 참여하기로 서면으로 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본수의 결정을 위해 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 상관관계 분석에 필요한 유의수준(α) .05, 효과크기(d) .3과 검정력(1- β) .8로 하였을 때 적정 표본 수는 82명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 간호사 95명에게 수집한 자료 중 불확실한 답변을 제외한 88명을 최종 대상으로 선정하였다.

3. 연구도구

1) 의료기관인증제에 대한 인식

본 연구의 의료기관인증제에 대한 인식은 Bae [9]가 개발하고 Choi [20]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 문항은 '일반적 인지도' 4문항, '의료의 질 향상효과' 4문항, '내부구성원 만족' 4문항, '운영성과' 4문항의 총 16문항으로 구성되어 있다. 측정은 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 의료기관인증제의 기본 목적과 취지 및 평가항목의 이해 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 의료기관인증제에 대한 인식 측정도구의 신뢰도는 Choi [20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 직무 스트레스

본 연구에서의 직무 스트레스 측정은 Bae [9]의 도구를 사용하였다. '직무요구' 6문항, '직무환경' 10문항의 총 16문항으로, 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을

의미한다. 도구의 신뢰도는 Bae [9]의 연구에서 직무요구에 Cronbach's α 는 .86이었고, 직무환경에서 Cronbach's α 는 .75였다. 본 연구에서 직무 스트레스 측정도구의 신뢰도는 직무요구에 Cronbach's α 는 .88이었고, 직무환경 Cronbach's α 는 .73이었다.

3) 소진탄력성

소진탄력성은 소진위험에 노출되는 것을 예방하거나 이에 적절히 대응함으로써 업무환경에 성공적으로 적응하고 자신의 경력을 유지·발전시킬 수 있는 특성을 말하며[17], 본 연구에서는 소진탄력성을 측정하기 위해 Choi [21]가 개발한 도구를 Kim등[17]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. '전문적 역량' 10문항, '성취와 보람' 5문항, '일에 대한 가치와 신념' 4문항, '좋은 팀워크' 4문항, '구조적 뒷받침' 4문항, '개인적 자원' 4문항의 총 31문항으로 이루어져 있다. 측정은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 소진탄력성 수준이 높음을 의미한다. 소진탄력성 측정도구의 신뢰도는 Choi [21]의 연구에서 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .95였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2014년 3월 15일부터 4월 30일까지였으며, W대학교병원의 생명윤리위원회(IRB No. WSOH 1502-04)에 승인을 받은 후 수행하였다. 자료수집을 위해서 연구자가 해당 병원을 방문하여 병원관리자와 간호부서장에게 연구의 목적과 진행 방법을 설명한 후 협조와 동의를 구하였다. 연구자가 직접 연구대상자들에게 연구목적 및 방법, 연구 참여에 대한 익명성 보장, 자발적인 연구참여 동의와 거부, 중도포기 가능, 발생 가능한 이익과 불이익 등을 포함하는 내용을 구두로 설명하고, 자발적인 연구참여의 서면 동의를 받은 후, 설문지를 작성하게 하였다. 설문응답 시간은 약 20분 정도 소요되었으며 설문에 응한 대상자에게는 소정의 사례를 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 통계분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 서술적 통계로 분석하였다.
- 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성을 평균, 표준편차로 분석하였다.

- 대상자의 유형별 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성의 차이는 independent t-test 와 one-way ANOVA로 실시하고, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자 유형별 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성 간의 상관관계를 보기 위해 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

간호사의 일반적 특성으로 연령은 30~39세가 33명(37.5%)로 가장 많았고, 최종학력은 3년제 전문대졸이 53명(60.2%) 이, 요양병원 임상경력은 1년 이상~5년 미만인 경우가 52명(59.1%)으로 가장 많았다. 이전병원 규모는 종합병원 이상이 47명(53.4%)으로 가장 많았으며, 근무형태는 상근이 42명

Table 1. General Characteristics of Participants (N=88)

Characteristic	Categories	n (%)
Age (year)	20~29	17 (19.3)
	30~39	33 (37.5)
	40~49	19 (21.6)
	≥ 50	19 (21.6)
Marital status	Single	31 (35.2)
	Married	57 (64.8)
Education	Diploma in nursing (3 year college)	53 (60.2)
	BSN or higher	35 (39.8)
Clinical experience at current workplace (year)	< 1	12 (13.6)
	1~4	52 (59.1)
	≥ 5	24 (27.3)
Size of previous workplace	≥ General hospital	47 (53.4)
	≤ Hospital	34 (38.6)
	Clinic	7 (8.0)
Pattern of shifts	3 shifts	46 (52.3)
	Fixed	42 (47.7)
Position	Staff nurse	65 (73.9)
	≥ Charge nurse	23 (26.1)
Salary (10,000 won)	150~< 200	24 (27.3)
	200~< 250	53 (60.2)
	≥ 250	11 (12.5)
Overtime for accreditation	Yes	69 (78.4)
	No	19 (21.6)
Experienced accreditation	Yes	23 (26.1)
	No	65 (73.9)

BSN=Bachelor of science in nursing.

(47.7%), 3교대가 46명(52.3%)으로 나타났다. 일반간호사가 65명(73.9%)이었고, 월수입은 200만원 이상~250만원 미만인 53명(60.2%)으로 가장 많았으며, 인증제 준비로 연장 근무를 경험한 사람은 69명(78.4%)이었고, 이전에 인증평가를 받은 경험이 있는 사람은 23명(26.1%)인 것으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성

간호사의 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스 및 소진탄력성을 살펴보면 각 도구별 가능범위 1~5점 중 의료기관인증제에 대한 인식이 3.41 ± 0.50 점이었고, 직무 스트레스의 경우 3.10 ± 0.47 점이었으며, 소진탄력성의 경우 3.46 ± 0.48 점으로 나타났다. 의료기관인증제에 대한 인식의 하위영역 중 '평가에 대한 인지도(3.77 ± 0.58)'가 가장 높았으며, '평가로 인한 운영성과(3.14 ± 0.70 점)'가 가장 낮게 나타났다.

직무 스트레스의 영역에서는 '직무요구(3.49 ± 0.79)'가 높았으며, 소진탄력성의 경우 '개인적 자원(3.63 ± 0.64)' 영역이 가장 높았고 '구조적 뒷받침(3.23 ± 0.61)'이 가장 낮게 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스, 소진탄력성

간호사의 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식은 연장근무경험($t=2.14, p=.035$)이 있는 경우가 없는 경우에

Table 2. Recognition of Healthcare Accreditation, Job Stress and Burnout Resilience (N=88)

Variables	M±SD	Range
Recognition of healthcare accreditation	3.41 ± 0.50	1~5
General information on accreditation	3.77 ± 0.58	1~5
Effect of quality improvement	3.42 ± 0.61	1~5
Employee satisfaction	3.30 ± 0.57	1~5
Operational outcome	3.14 ± 0.70	1~5
Job stress	3.10 ± 0.47	1~5
Job demand	3.49 ± 0.79	1~5
Workplace environment	2.86 ± 0.46	1~5
Burnout resilience	3.46 ± 0.48	1~5
Professional competency	3.51 ± 0.52	1~5
Achievement and rewards	3.34 ± 0.55	1~5
Values and beliefs related to work	3.49 ± 0.67	1~5
Good teamwork	3.55 ± 0.52	1~5
Structural support	3.23 ± 0.61	1~5
Individual inner resources	3.63 ± 0.64	1~5

비해 의료기관인증제에 대한 인식에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

직무 스트레스의 경우 요양병원 임상경력($F=5.46, p=.006$), 이전병원 규모($F=6.81, p=.002$)서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 요양병원 임상경력은 1년 이상~5년 미만과 5년 이상의 경력자가 1년 미만의 경력자에 비해, 이전병원 규모에서는 30병상 이상의 병원과 종합병원의 경우가 30병상 미만인 경우에 비해 직무 스트레스가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

소진탄력성은 결혼상태($t=-2.79, p=.007$), 근무형태($t=-2.39, p=.019$) 및 지위($t=-2.54, p=.013$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 기혼인 경우가 미혼인 경우에 비해, 상근하는 간호사가 3교대 하는 간호사에 비해, 책임간호사 이상이 일반간호사에 비해 소진탄력성이 높게 나타났다(Table 3).

4. 의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스, 소진탄력성 간의 상관관계

‘의료기관인증제에 대한 인식’과 ‘직무 스트레스’는 유의한 음의 상관관계($r=-.45, p<.001$)가 있었다. 그러나 ‘의료기관인증제에 대한 인식’은 ‘직무 스트레스’의 하부영역 중 직무환경($r=-.60, p<.001$)만이 유의한 음의 상관관계를 보였다.

‘직무 스트레스’와 ‘소진탄력성’ 간에도 유의한 음의 상관관계($r=-.45, p<.001$)를 나타냈다. 그러나 ‘직무 스트레스’의 하부항목 중 직무환경만이 ‘소진탄력성’과 유의한 음의 상관관계($r=-.52, p<.001$)를 보이는 것으로 나타났다.

‘의료기관인증제에 대한 인식’과 ‘소진탄력성’에서 유의한 양의 상관관계($r=.62, p<.001$)가 나타났다. 하위영역 간의 상관관계를 살펴보면 대부분 유의한 상관관계를 보이고 있었지

Table 3. Recognition of Healthcare Accreditation, Job Stress and Burnout Resilience by General Characteristics of Participants (N=88)

Characteristics	Categories	Recognition of HA		Job stress		Burnout resilience	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)*	20~29 ^a	3.58±0.50	1.26	2.98±0.66	0.60	3.30±0.48	2.60
	30~39 ^b	3.30±0.61	(.293)	3.17±0.44	(.618)	3.38±0.57	(.057)
	40~49 ^c	3.41±0.36		3.10±0.30		3.66±0.27	
	≥ 50 ^d	3.44±0.36		3.08±0.46		3.57±0.38	
Marital status	single	3.41±0.70	0.00	2.98±0.55	-1.75	3.28±0.60	-2.79
	married	3.41±0.35	(.998)	3.16±0.41	(.083)	3.56±0.36	(.007)
Education	Diploma in nursing (3 year college)	3.37±0.52	-0.82	3.11±0.47	0.29	3.44±0.50	-0.66
	BSN or higher	3.46±0.46	(.415)	3.08±0.46	(.770)	3.51±0.44	(.508)
Clinical experience at current workplace (year)*	< 1 ^a	3.61±0.48	3.00	2.70±0.51	5.46	3.51±0.47	1.19
	1~4 ^b	3.45±0.42	(.055)	3.16±0.47	(.006)	3.51±0.43	(.311)
	≥ 5 ^c	3.22±0.61		3.16±0.35	a < b, c	3.34±0.56	
Size of previous workplace*	≥ General hospital ^a	3.41±0.48	1.80	3.20±0.51	6.81	3.55±0.53	0.22
	≤ Hospital ^b	3.35±0.47	(.269)	3.06±0.34	(.002)	3.42±0.48	(.801)
	Clinic ^c	3.73±0.67		2.55±0.64	c < a, b	3.47±0.64	
Pattern of shift	3 shifts	3.39±0.60	-0.35	3.03±0.51	-1.47	3.35±0.53	-2.39
	Fixed	3.43±0.35	(.727)	3.17±0.41	(.145)	3.59±0.38	(.019)
Position	Staff nurse	3.37±0.54	-1.12	3.08±0.50	-0.70	3.39±0.50	-2.54
	≥ Charge nurse	3.51±0.33	(.268)	3.15±0.35	(.488)	3.67±0.34	(.013)
Salary (10,000 won)*	150~ < 200	3.48±0.46	0.38	3.07±0.59	0.38	3.46±0.48	1.42
	200~ < 250	3.38±0.53	(.686)	3.09±0.42	(.684)	3.42±0.48	(.248)
	≥ 250	3.41±0.43		3.21±0.41		3.68±0.42	
Overtime for accreditation	Yes	3.47±0.46	2.14	3.13±0.44	1.41	3.51±0.44	1.74
	No	3.20±0.59	(.035)	2.96±0.54	(.162)	3.30±0.57	(.086)
Experienced accreditation	Yes	3.31±0.60	-1.12	3.16±0.47	0.73	3.46±0.50	-0.04
	No	3.44±0.46	(.266)	3.08±0.47	(.468)	3.47±0.47	(.972)

*Scheffé' test; HA=Healthcare accreditation.

Table 4. Correlation among Recognition of Healthcare Accreditation, Job stress and Burnout Resilience

(N=88)

Variables	X	X1	X2	X3	X4	Y	Y1	Y2	Z	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
X	1														
X1	.73 ($<.001$)	1													
X2	.88 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	1												
X3	.86 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.79 ($<.001$)	1											
X4	.76 ($<.001$)	.35 (.001)	.51 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	1										
Y	-.45 ($<.001$)	-.32 (.003)	-.20 (.067)	-.28 (0.009)	-.60 ($<.001$)	1									
Y1	-.12 (.257)	-.16 (.128)	.05 (.656)	-.09 (.412)	-.18 (.093)	.81 ($<.001$)	1								
Y2	-.60 ($<.001$)	-.34 (.001)	-.37 ($<.001$)	-.36 (.001)	-.80 ($<.001$)	.80 ($<.001$)	.29 (.007)	1							
Z	.62 ($<.001$)	.47 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	-.39 ($<.001$)	-.12 (.282)	-.52 ($<.001$)	1						
Z1	.59 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.45 ($<.001$)	-.28 (.009)	-.03 (.777)	-.42 ($<.001$)	.92 ($<.001$)	1					
Z2	.51 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.45 ($<.001$)	.41 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	-.21 (.048)	.05 (.622)	-.40 ($<.001$)	.80 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	1				
Z3	.52 ($<.001$)	.39 ($<.001$)	.44 ($<.001$)	.34 (.001)	.50 ($<.001$)	-.34 (.001)	-.11 (.328)	-.45 ($<.001$)	.84 ($<.001$)	.72 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	1			
Z4	.29 (.006)	.17 (.107)	.25 (.019)	.14 (.196)	.35 (.001)	-.39 ($<.001$)	-.22 (.041)	-.40 ($<.001$)	.69 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.39 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	1		
Z5	.55 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	.36 (.001)	.60 ($<.001$)	-.50 ($<.001$)	-.23 (.034)	-.57 ($<.001$)	.79 ($<.001$)	.62 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	.68 ($<.001$)	.61 ($<.001$)	1	
Z6	.52 ($<.001$)	.42 ($<.001$)	.41 ($<.001$)	.43 ($<.001$)	.41 ($<.001$)	-.32 (.002)	-.16 (.132)	-.36 (.001)	.82 ($<.001$)	.69 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	.61 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	.60 ($<.001$)	1

X=Recognition of healthcare accreditation; X1=General information of accreditation; X2=The effect of quality improvement; X3=Employee satisfaction; X4=Operational outcome; Y=Job stress; Y1=Job demand; Y2=Workplace environment; Z=Burnout resilience; Z1=Professional competency; Z2=Achievement and rewardings; Z3=Values and beliefs of works; Z4=Good teamwork; Z5=Structural support; Z6=Individual inner resources.

만, 좋은 팀워크에 있어서 일반적 인지도($r=.17, p=.107$)와 내 부구성원만족($r=.14, p=.196$)이 유의하지 않은 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 2013년부터 시행된 요양병원의 의료기관인증제에 대한 간호사의 인식과 직무 스트레스 및 소진탄력성과의 상관관계를 규명 하고자 시도되었다. 의료기관인증제에 대한 인식에 있어서 5점 만점에 3.41 ± 0.50 점으로, 이는 요양병원 간호인력을 대상으로 한 Kim과 Kim [8]의 연구에서 간호사 4.15 ± 0.62 점의 결과와 비교해 볼 때 비교적 낮게 나타났다.

Yoo와 Chung [22]은 평가제도에 대한 낮은 인식은 평가결과에 대한 병원들의 신뢰부족과 의료기관평가에 대한 병원의 임시방편적 대응, 과중한 평가 관련업무 등에서 비롯된 것이라 하였다. 최근 요양병원의 간호인력 총 수는 늘어나고 있지만 간호 인력의 구성비가 간호사에 비해 간호조무사의 인력비율이 증가하고 있음으로 인해 간호서비스가 간호조무사 중심으로 운영되어 가고 있다고 한 Kim과 Lee [10]의 연구결과를 주목할 필요가 있다. 이러한 열악한 요양병원의 간호환경은 요양병원인증제를 수행하기 위해 간호사들에게 부과되는 막중한 책임을 짐작할 수 있어 간호사들의 인증제에 대한 인식은 낮을 수밖에 없는 현실일 것으로 해석할 수 있겠다. 그리고 본 연구에서의 의료기관인증제에 대한 인식의 결과는 기존 연구

결과와 일관적이지 않으므로 추후 대표성 있는 표본을 가지고 연구할 필요가 있겠다. 아울러 환자를 가장 가까이 만나야 하는 접점 부서로서 의료기관 평가에 대비해 상대적으로 많은 역할을 담당해야 하는[9] 간호사의 의료기관인증제 준비에 대해 역할분담 및 조정을 통해 타부서도 함께 업무에 동참하게 함으로써 간호사의 업무부담을 줄일 수 있도록 하는 기관차원의 노력이 필요하다. 그리고 간호사 스스로도 간호사의 주요 역할이 환자 간호만이 아니고 기관에서의 의료기관인증제 준비 등의 간호 관리적 역할도 매우 중요함을 인식하는 계기로 삼아 폭넓은 전문적 정체성을 갖추려 노력할 뿐만 아니라, 의료기관인증제 준비를 간호업무 현장의 구조적 문제를 해결할 수 있는 기회로 활용할 수 있어야 하겠다.

의료기관인증제에 대한 인식의 하위영역에서 '일반적 인지도' 항목의 경우 3.77 ± 0.58 점으로 타 하위영역에 비해 높게 나타났다. 이는, 같은 도구로 종합병원 간호사의 '일반적 인지도' 항목이 3.34 ± 0.64 점으로 가장 높게 나온 Kim과 Choi [12]의 연구와 유사한 결과를 나타내고 있다. 하지만 의료기관인증제를 준비한 노력에 대한 보상과 혜택을 묻는 '운영성과'에서 3.14 ± 0.70 점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 종합병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 운영성과 인식에서 3.22 ± 0.59 의 점수를 보인 Kim과 Choi [12]의 연구와, '의료기관 평가 후 노력에 대한 보상을 받았는가'에서 1.48 ± 0.70 점으로 아주 낮게 나온 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi [20]의 연구결과와 유사한 맥락을 보이고 있다. 이러한 결과는 본 연구에서의 요양병원 간호사들이 의무적으로 시행되는 의료기관인증제에 대한 필요성과 취지는 공감하면서도, 인증 준비를 하는 과정에서 상사와 동료에 대한 신뢰나 병원으로부터 받을 것으로 기대한 보상은 적게 받았다고 생각하는 것으로 해석할 수 있겠다.

의료기관인증제에 대한 직무 스트레스는 5점 만점에 3.10 ± 0.47 점이었다. 종합병원 간호사의 의료기관인증제에 대한 직무 스트레스가 4.30 ± 0.66 점[12]인 것과 Yang과 Choi [13]의 연구에서 상급종합병원 간호사의 직무 스트레스가 4.01 ± 0.71 점인 것보다도 비교해 볼 때 본 연구에서 간호사의 직무 스트레스는 상대적으로 매우 낮게 나타났다. 요양병원을 대상으로 한 Kim 등[23]의 연구(3.23 ± 0.54 점)와 노인요양시설 간호사를 대상으로 한 Park 등[24]의 연구(3.46 ± 0.56 점)에서의 결과와 비교해 볼 때, 상급종합병원이나 종합병원에서 근무하는 간호사들에 비해 직무 스트레스를 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있겠다.

직무 스트레스에서의 하위영역인 '직무요구'는 3.49 ± 0.79

점으로 '직무환경'에 비해 높게 나타났다. 이는 공공병원에서 근무하는 간호인력을 대상으로 동일한 직무 스트레스 도구를 사용하여 연구한 Bae [9]의 결과에서도 '직무요구(3.89 ± 0.62 점)'가 '직무환경(3.24 ± 0.42 점)'보다 높게 나타났다. 이는 의료기관인증과 관련된 의무기록 보완 등 문서작업의 요구 증가와 환자 안전문화에 대한 준비, 설명 강화 등 문화에 따른 평가 준비 요구는 간호사에게 직무요구 스트레스 요인을 가중시킬 수 있음을 의미한다.

직무요구 정도가 높아질수록 간호사의 소진의 정도는 높게 나타난다고 하였다[14]. 특히 요양병원의 경우 간호사를 충분히 고용하지 않고 간호조무사 인력으로 대체하는 상황은 간호사에게 과도한 업무와 책임을 요구하게 되어 결국은 간호사의 소진으로 인해 환자의 안전을 위협하는 결과를 초래할 수 있다[14]. 미국의 요양병원에서 간호사 고용비율을 상향 조정함으로써 요양병원의 간호서비스 질의 향상에 현격한 결과를 보이고 있다는 연구[25]에서 지적하였듯이, 향후 우리나라에서도 요양병원 의료기관인증의 간호인력 기준에서, 교육수준과 역할이 다른 간호사와 간호조무사의 인력을 통합하여 평가하는 현 기준 체계의 변화를 위한 적극적 노력이 필요하다.

본 연구에서 소진을 극복하는 능력인 소진탄력성은 5점 만점에 3.46 ± 0.48 점으로 낮은 편이었다. 이는 요양병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[26]의 연구에서의 3.60 ± 0.42 점과 의료사회복지사를 대상으로 한 Choi [21]의 연구에서의 3.58 ± 0.40 점과 비슷한 결과로 나타났다. 직업의 스트레스로 소진에 놓여 있다 하더라도 이를 극복하고 회복하는 유연성으로 개인 및 환경의 상호작용으로 이루어지는 것으로 설명되고 있는 소진탄력성은[27] 불리한 상황을 긍정적인 의미로 감정을 조절하는 등 변화와 상황들에 효과적으로 대처하고 긍정적인 적응 결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력 즉 간호사의 개인적 탄력성을 강화시키는 것이 효과적인 방법이 될 수 있다고 하였다[26]. 이렇듯 소진탄력성이 낮은 간호사는 스트레스의 부정적인 정서를 견디지 못하지만, 소진탄력성이 높은 간호사는 어려운 상황을 극복하여 개인의 역량을 키울 수 있다. 그러므로 소진탄력성을 강화시킬 수 있기 위해서는 지속적이며 정기적인 수퍼비전과 재교육을 통해 간호사로 하여금 전문가로서의 역할 및 정체성 혼란 등을 극복할 수 있다고 한다[19]. 그러므로 요양병원 간호부서 차원에서의 간호직원을 대상으로 한 소진탄력성을 강화시킬 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 제공할 수 있어야 할 것이다.

일반적 특성에 따른 의료기관 인증제에 대해 간호사의 인식은 연장근무 경험 외에는 유의한 차이가 없었다. 이는 대학

병원의 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Chung [22]의 연구와 요양병원 간호인력을 대상으로 한 Kim과 Kim [8]의 연구에서 교육수준과 직책이 높고, 장기 근속자일수록 인식 정도가 높게 나온 결과와 비교해 볼 때 본 연구는 다른 결과를 보이고 있었다. 이는 병원규모와 연구대상자의 개인적 특성의 차이가 원인일 수도 있겠지만, 의료기관인증제를 준비하기 위한 업무와 관련하여 연장근무 경험을 보고한 것이기 때문에 인증제 준비에 있어서의 주요 역할을 담당했을 가능성이 높아 인식 정도가 높게 나타났다고 볼 수 있겠다.

본 연구에서의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 요양병원 임상경력이 1년 미만보다 1년 이상이, 이전 병원 경력에서 개인병원보다 종합병원 이상의 경력인 경우가 더 높게 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 임상 경력이 높을수록 행정 업무와 그에 수반되는 책임 등의 직무에 대한 스트레스가 증가한 것으로 나타난 Kim [7], Yoo와 Chung [22] 및 Yoon과 Kim [28]의 연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 노인요양병원에서의 1년 미만의 간호사보다 1년 이상 경력을 가진 간호사의 경우 의료기관인증제를 준비하는 과정에서 서류준비 업무에서부터 간호조무사들에게 교육과 지침의 수행 정도를 훈련시켜야 하는 간호사들의 역할은 경력이 높은 간호사에게 업무를 가중시키기 때문에 더욱 어려움이 있었을 것으로 생각된다. 하지만 경력이 높은 간호사가 부족한 요양병원에서 경력 간호사들에게 업무 스트레스가 가중될 경우 이는 곧바로 이직으로 인한 [8] 리더십의 부재로도 연결될 수 있다. 또한 간호사들이 투입한 노력에 비해 보상이 부적절해서 오는 심리적 소진에 영향을 주며 [14], 간호사 업무 부담의 가중은 환자의 안전을 위협하고 의료의 질을 저하시킬 수 있으며, 직무요구 정도가 높아질수록 소진의 정도가 높게 나타난다 [13, 28, 29].

따라서 요양병원 간호사의 직무 스트레스를 낮추고 의료기관인증제에 대한 긍정적인 경험을 심어 주기 위해서는 스트레스 완화를 위한 중재와 적절한 보상으로 의료기관인증제에 지속적인 동기 부여를 위한 조직차원의 적극적인 관심이 요구된다. 요양병원의 간호인력 비율이 간호조무사가 간호사보다 앞서는 현 상황에서 간호사와 간호조무사 간의 역할 위임이 법적으로 보장되고 제도적으로 뒷받침이 되도록 요양병원 간호인력에 대한 좀 더 적극적인 간호계의 관심과 지원이 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 소진탄력성에서 간호사는 기혼과 상근인 경우, 그리고 지위가 책임간호사 이상의 경우에 소진 탄력성이 유의하게 높았다. 이는 직위, 기혼, 경력이 많을수록 탄력성이 높게 나온 Kim 등 [26]의 연구와 유사한 결과를 보이고

있다. 또한 Choi [21]의 연구에서 소진의 보호 요인 중에 개인적 자원으로 가족의 지지를 들었던 것과 같은 맥락으로 해석할 수 있겠다.

이러한 소진탄력성은 학습이나 훈련을 통한 외부의 개입에 의해 변화가 가능하고 개발될 수 있다고 하므로 [30] 요양병원 간호사의 소진탄력성을 함양할 수 있는 심리적 지지 제공 및 소진탄력성 증진을 위한 중재 프로그램을 개발하여 참여할 수 있도록 하는 간호부서와 기관차원의 정책적 지원이 필요한 것으로 사료된다.

의료기관인증제에 대한 인식, 직무 스트레스, 소진탄력성 간의 상관성을 살펴본 결과 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스는 유의한 음의 상관관계를 보였고, 의료기관인증제에 대한 인식과 소진탄력성은 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 직무 스트레스와 소진탄력성은 유의한 음의 상관관계로 나타났다. 하지만 하부영역간의 상관관계를 살펴보면 직무 스트레스의 경우 하부영역인 직무환경 스트레스만이 의료기관인증제에 대한 인식과의 상관성이 유의한 것으로 나타났다. 의료기관인증제 인식과 직무 스트레스의 관계를 연구한 선행 논문 중 종합병원 간호사가 대상인 Kim과 Choi [12]의 연구에서는 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스는 유의한 음의 상관관계를 보여 본 연구와 유사한 결과를 보이고 있었지만, Kim [7]의 연구에서는 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스가 양적 상관관계를 보이고 있어 본 연구의 결과와 대조적인 결과를 나타내고 있다. 아울러 의료기관인증제 인식과 직무 스트레스가 상관관계를 보이지 않은 연구 [13]도 있었다. 의료기관인증제에 대한 인식의 정도가 직무 스트레스와 영향이 있는가에 대해서는 기존의 연구가 다양한 결과를 내놓고 있지만 요양병원이 구조적 평가지표인 직무환경 차원에서의 간호인력 구성비나 업무를 수행하는 물리적 환경을 개선함으로써 간호사의 직무 스트레스를 적극적으로 관리하려는 노력을 기울인다면 의료기관인증제에 대한 인식을 높이는 데 기여할 수 있을 것이라고 본다.

본 연구에서의 직무 스트레스와 소진탄력성의 관계는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 즉 탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮은 것으로서 이는 소진탄력성과 직무 스트레스가 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타난 Kim 등 [26]의 연구의 결과와 일치하는 결과를 보이고 있다. 직무 스트레스와 소진탄력성의 하부 영역 간 상관관계를 살펴보면 직무 스트레스의 하부영역인 직무환경 스트레스는 소진탄력성의 모든 하부영역과 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타내고 있다. 하지만 직무요구 스트레스는 소진탄력성의

하부영역 중 좋은 팀워크와 구조적 뒷받침에서 부적 상관성이 유의한 것으로 나타났다. 간호사가 속해 있는 간호단위 내에서 구성원들 간의 팀워크가 성숙하여 업무를 수행함에 있어서 서로에게 도움을 주고받을 수 있고, 기관 차원에서의 구조적 뒷받침으로써 인적자원의 충원과 함께 다양한 행정적 지원이 행해질 때 직무요구 스트레스를 상대적으로 덜 느낄 수 있음을 시사한다. 개인의 타고난 특성과 외부환경상태가 복합되어 나타나는 소진탄력성이 간호사의 직무열의를 증가시키고 스트레스에 대응할 수 있는 유의한 변수로 인식됨에 따라 교육 등의 조직적 개입을 통해 후천적으로 탄력성을 증가시킬 수 있으므로[30] 요양병원 간호사를 위한 소진탄력성을 증진시킬 수 있는 중재 프로그램 개발은 필요할 것으로 사료된다.

결 론

본 연구는 의료기관인증제를 경험하고 있는 요양병원 간호사를 대상으로 하여 요양병원 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스 및 소진탄력성의 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명하고자 시도되었다. 연구결과 의료기관인증제에 대한 인식은 3.41 ± 0.50 점이었고, 직무 스트레스는 3.10 ± 0.47 점이었으며, 소진탄력성은 3.46 ± 0.48 점으로 조사되었다. 일반적 특성에 따른 의료기관인증제에 대한 인식은 연장 근무경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 의료기관인증제에 대한 인식과 직무 스트레스는 유의한 음의 상관관계를 보였고, 의료기관인증제에 대한 인식과 소진탄력성은 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 직무 스트레스와 소진탄력성은 유의한 음의 상관관계로 나타났다.

본 연구의 결과에서는 의료기관인증제에 대한 인식을 높임으로써 직무 스트레스를 감소시킬 수 있음을 시사하고 있다. 이를 위해서는 평가기간 동안의 임시적 대응이 아니라 평가기준을 일상적인 운영 지침으로 활용할 수 있도록 지속적이고 체계적인 관리와 노력이 필요하다. 또한 요양병원의 기관차원에서 간호사에게 적극적인 업무지원과 구조적 업무 개선 등의 정책적인 노력과 제도적인 뒷받침이 필요할 것이다. 또한 간호사의 의료기관인증제에 대한 인식을 강화하기 위해서는 정기적인 교육 프로그램을 제공하고 평가준비를 하는 간호사에게 적절한 보상제도를 모색할 필요가 있다.

요양병원 간호사의 소진탄력성을 강화함으로써 직무 스트레스를 줄일 수 있으므로 간호부서 차원에서의 인력관리 정책과 소진탄력성 강화를 위한 교육 중재 프로그램 개발 등의 방안을 강구해야 할 것으로 사료된다. 아울러 요양병원 간호사

스스로도 전문가적 역량을 갖춘 간호리더로서 간호조무사의 업무를 지도·감독할 수 있도록 조직 차원에서의 체계화된 훈련이나 직무교육을 제공할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언 한다. 첫째, 의료기관인증제에 대한 인식을 향상시키기 위해서 요양병원에서의 평가 전 체계적인 직원교육 프로그램과 교육자료 개발 및 병원 차원의 보상 프로그램에 대한 개발을 제언 한다. 둘째, 요양병원의 간호사와 간호조무사 인력 비율을 고려한 의료기관인증제 인식의 비교연구를 제언 한다. 셋째, 본 연구는 일부 요양병원의 간호사를 편의 추출하여 일반화하기 어려우므로 다양한 지역의 대상자로 확대하여 적용하는 반복 연구를 제언 한다.

REFERENCES

1. Chang SO, Lee BS, Kim JI, Shin SR. A delphi study to elicit policies for nurse workforce based on patient safety. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2014;20(2):215-26. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.215>
2. Health Insurance Review and Assessment Service. Press Kit [Internet]. 2010 Aug 23 [updated 2010 Aug 23; cited 2015 March 15]. Available from: http://www.hira.or.kr/dummy.do?pgmid=HIRAA02004100000&cmsurl=/cms/inform/02/1200992_27116.html&subject=
3. Ministry of Health and Welfare. Press Kit [Internet]. 2012 Sep 27 [updated 2012 Sep 27; cited 2015 May 11] Available from: http://www.mohw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=277255&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=요양병원
4. Korea Institute for Healthcare Accreditation. Accreditation standards for long-term care hospitals [Internet]. 2016 Jul 20. [updated 2016 Jul 20; cited 2017 Jan 10] Available from: http://www.koiha.kr/member/kr/board/establish/establish_BoardView.do
5. Cochrane D. Securing patient safety through quality assurance in a mixed economy of healthcare: the role of accreditation. *Clinical Risk*. 2014;20(4):82-9. <https://doi.org/10.1177/1356262214542520>
6. Schoessler M. Preparing documentation for a JCAHO visit. *Journal of Nursing Staff Development*. 1991;7(5):215-19.
7. Kim MR. A study on the effects of perception toward healthcare organization accreditation on job stress and nurse performance appraisal [master's thesis]. [Gwangju]: Nambu University; 2013. 29 p.
8. Kim MO, Kim KH. Effects of recognizing long-term care hospital certification system on job performance after evaluation for certification in nursing staff of long-term care hospitals.

- The Journal of Korean Gerontological Nursing. 2014;16(1): 68-76.
9. Bae JI. A study on hospital staff's perception of and attitudes toward the medical institute accreditation system: focused on those working for the public hospitals [master's thesis]. [Seoul]: Yonsei University; 2008. 65 p.
 10. Kim DH, Lee HJ. Effects on long-term care hospital staff mixing level after implementing differentiated inpatient nursing fees by staffing grade. The Journal of Korean Academy of Nursing. 2014;20(1):95-105.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.95>
 11. Kim JR, Kim KH. A study on job stress and the turnover intention of long-term care hospital nurses. Nursing Science. 2010; 22(2):1-11.
 12. Kim MJ, Choi JS. Effects of perception of the healthcare accreditation, and job stress on turnover intention in nurses. Journal of Muscle & Joint Health. 2015;22(2):87-95.
 13. Yang NY, Choi JS. Relationships of nurses' perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the Joint Commission International Hospital Accreditation. The Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(1): 1-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.1>
 14. Ko CM. A study on relationship between recovery experience and the burnout among hospital nurses. The Journal of Korean Academic Society of Occupational Health Nursing. 2012;21 (2):87-97.
 15. Grafton E, Gillespie B, Henderson S. Resilience: the power within. The Journal of Oncology Nursing Forum. 2010;37(6): 698-705. <https://doi.org/10.1188/10.ONF.698-705>
 16. Kim HY, Shim JH. The control effect of ego-resilience on the relationship between job stress and psychological exhaustion among employment service employees. The Journal of Korea Research Institute for Vocational Education Training. 2014;17 (1):33-65.
 17. Kim HJ, Lee HR, Choi SO. Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals. The Journal of Korean Gerontological Nursing. 2013;15(3): 218-26.
 18. Kim JS, Kim JK, Han WS, Shim MS. Effects of national evaluation of long-term care hospitals on hospital workers' work environment, job satisfaction, and quality of services. Journal of Korean Society of Public Health Nursing. 2012;26(1): 137-46.
 19. Kim NS. The effect of workers' burnout resilience on burnout in community welfare centers for the elderly. Journal of Digital Convergence. 2014;12(7):401-9.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2014.12.7.401>
 20. Choi OS. Effects of nurses' awareness on medical institution evaluation on nursing performance [master's thesis]. [Seoul]: Catholic University of Korea; 2011. 65 p.
 21. Choi MM. Creating and validating scale of resilience to burnout and scale of burn out risk with mixed methods. The Journal of Korean Academy of Social Welfare. 2007;59(4):245-72.
 22. 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):260-7.
 23. Kim JS, Jeong SY, Kim SH, Kim JO. Predictors of emotional labor and job stress on burnout of nurses in long-term care hospitals. The Journal of Korean Gerontological Nursing. 2014; 16(2):130-40.
 24. Park YO, Lee KJ, Cho EH, Park HJ. Factors affecting turnover intention of nurses in long-term care facilities for elderly people. Journal of Korean Gerontological Nursing. 2009;11(1):81-9.
 25. Lee HY, Shin JH, Harrington C. Comparing the nurse staffing in Korean and U.S. nursing homes. Nursing Outlook. 2015;63 (2):137-43
 26. Kim BN, Oh HS, Park YS. A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2011;20(1):14-23.
 27. Kim SG, Choi HJ. Burnout resilience experiences of community education specialists who carries out education-welfare priority project. Korean Journal of Youth Studies. 2015;22(8): 185-213.
 28. Yoon GS, Kim SY. Influence of job stress and burnout on turnover intention of nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2010;16(4):507-16.
 29. Kim JS, Jeong SY, Kim SH, Kim JO. Predictors of emotional labor and job stress on burnout of nurses in long-term care hospitals. Journal of Korean Gerontological Nursing. 2014;16 (2):130-40.
 30. Moon IO, Park SK, Jung JM. Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(4):525-35.