

기본간호학 교수의 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도

박형숙¹⁾ · 정승교²⁾ · 양영옥³⁾ · 양진향⁴⁾ · 김명수⁵⁾ ·
신용순⁶⁾ · 김동희¹⁾ · 김현주⁷⁾ · 원종순⁸⁾ · 조복희⁹⁾ · 박경연¹⁰⁾

Recognition of Accreditation for Nursing Education, Job Satisfaction and Intention to Change Teaching Area for Faculty in Fundamentals of Nursing

Park, Hyoung Sook¹⁾ · Chaung, Seung Kyo²⁾ · Yang, Young-Ok³⁾ · Yang, Jinhyang⁴⁾ · Kim, Myoung Soo⁵⁾ ·
Shin, Yong Soon⁶⁾ · Kim, Dong-Hee¹⁾ · Kim, Hyun-Ju⁷⁾ · Won, Jongsoon⁸⁾ · Cho, Bok-Hee⁹⁾ · Park, Kyung-Yeon¹⁰⁾

1) College of Nursing, Pusan National University, Busan

2) Department of Nursing, Semyung University, Jecheon

3) Department of Nursing, Kaya University, Gimhae

4) Department of Nursing, Inje University, Busan

5) Department of Nursing, Pukyong National University, Busan

6) College of Nursing, Hanyang University, Seoul

7) Department of Nursing, Catholic University of Pusan, Busan

8) College of Nursing, Eulji University, Seongnam

9) College of Nursing, Chonnam National University, Chonnam Research Institute of Nursing Science, Gwangju

10) Department of Nursing, Silla University, Busan, Korea

Purpose: This study was done to explore recognition of accreditation for nursing education, job satisfaction and intention to change teaching area for faculty in Fundamentals of Nursing. **Methods:** Participants were 104 faculty members teaching Fundamentals of Nursing. Each participant responded to a questionnaire. Data were collected from June 25 to October 25, 2016, and analyzed using SPSS 23.0 for descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficient. **Results:** The participants' recognition of accreditation in nursing education was 3.45 ± 0.81 out of 5 and in the sub-items, the score for quality improvement in professors in Fundamentals of Nursing was lowest at 3.21 ± 1.03 . Job satisfaction was 3.30 ± 5.30 , and intention to change teaching area was 2.62 ± 1.00 . Attributes related to practice appear to be major reasons why participants intended to change their teaching area and scores for intention to change teaching area were medium or higher. **Conclusion:** Results indicate that it is necessary to develop strategies to improve job satisfaction and reduce intention to change teaching area for faculty with less experience in Fundamentals of Nursing education. Development of strategies, management and support are needed to improve young professors' job satisfaction and reduce intention to change teaching area.

Key Words: Faculty, Nursing, Education, Accreditation, Job satisfaction

*This research was supported by a grant from Korean Academy of Fundamentals of Nursing.

주요어: 교수, 간호, 교육, 인증, 직무만족도

*본 연구는 2016년 한국기본간호학회 정책연구의 일환으로 수행되었음.

1) 부산대학교 간호대학, 2) 세명대학교 간호학과, 3) 가야대학교 간호학과, 4) 인제대학교 간호학과, 5) 부경대학교 간호학과,
6) 한양대학교 간호학부, 7) 부산가톨릭대학교 간호대학, 8) 을지대학교 간호대학(성남), 9) 전남대학교 간호대학 · 간호과학연구소,
10) 신라대학교 간호학과

Received April 5, 2017 Revised May 11, 2017 Accepted May 14, 2017

Corresponding author: Park, Kyung-Yeon

Department of Nursing, Silla University

140 Baegyung-daero (Blvd), 700 beon-gil, Sasang-gu, Busan 46958, Korea

Tel: +82-51-999-5461, Fax: +82-51-999-6241, E-mail: kypark@silla.ac.kr

서 론

1. 연구의 필요성

의료서비스가 공급자 중심에서 수요자 중심으로 변화되면서 ‘환자안전 확보’와 ‘의료의 질 향상’에 대한 관심이 증가하였다. 이에 부응하여 간호교육 현장에서는 간호의 사회적 책무를 다할 수 있는 간호사를 양성하기 위한 다양한 노력들을 하여 왔으며, 2015년에는 간호교육 인증평가 의무화법이 국회를 통과하여 간호교육의 질을 보장하기 위한 법률적 토대가 마련되었다.

간호교육 인증평가의 목적은 보건의료현장에서 요구하는 간호역량을 갖춘 간호사를 배출하기 위함이다[1]. 역량은 한 개인의 직무수행에 영향을 미치고, 업무성과와 관련된 지식과 기능, 특성들을 통합한 것으로[2] 역량배양이라 함은 직무기술과 태도 교육을 포함하는 것이다[3].

교육의 질적 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 선행 연구들은 교수자를 교육성과의 질에 영향을 주는 중요한 요소로 보고 있다[4,5]. 학생들의 학습과 성과 개선을 위해서는 교수의 전문성과 교수역량이 영향을 주고[5] 동시에 학습자의 학습성과가 지속적이고 체계적으로 관리되기 위한 교육 프로그램의 운영이 중요하며[1], 교수는 교육 프로그램의 운영과 관리에 대한 핵심적 역할을 담당하고 있다. 성과중심교육의 중요성이 대두되면서 간호교육인증평가에서의 교수영역 평가는 ‘전공분야의 학술역량과 임상역량을 갖춘 교수의 확보와 안정적 유지’를 요구하고 있다[1]. 전공분야는 광의의 의미에서는 간호학 전공으로 적용할 수 있지만, 협의의 의미로 본다면 교수들의 전공 교과목별 전공적합성과 안정적 유지가 해당된다고 볼 수 있다. 전공교과목별 학습목표와 간호 대상자의 특성이 상이하므로 교수들의 담당 교과목 변경은 안정적이고 체계적인 학생들의 교과목 학습성과 관리를 방해하여 해당 학교의 프로그램 학습성과 달성에 영향을 초래할 수 있다.

기본간호학은 간호교육 인증평가의 목적으로 제시하는 간호사 역량함양 즉, 지식, 기술 및 태도 습득을 교과목 학습목적에 구체적으로 명시하고 있으며[6] 한국간호교육평가원에서 제시한 졸업학년이 성취하여야 할 핵심기본간호술 20개 항목 중 다수 항목의 기본단계의 교육을 담당하고 있는 등 간호교육 인증과의 직접적 연계성을 보이고 있다. 이처럼 간호교육 인증평가의 목적인 ‘간호실무에서 요구하는 역량있는 간호사 배출’의 핵심적 토대를 학습하는 기본간호학 교과목의 특성과 학생들의 교육성과를 위한 교수자의 역할을 고려할 때, 기본간호학

교수들의 간호교육 인증평가에 대한 인식을 고찰해 볼 필요성이 제기된다.

기관인증에 대한 인식은 구성원들의 직무 스트레스, 이직의도 및 직무만족도 등과 함께 고찰해 보아야 한다[7-9]. 의료기관인증을 경험한 병원 간호사들의 인증에 대한 인식은 5점 만점에 3.05점으로 만족할 만큼의 긍정적 답변을 보이지는 않았고 의료기관인증제 관련 직무 스트레스는 5점 만점에서 4.30점으로 높은 편이었다[8]. 한편 교육기관인증에 참여한 교사는 비참여교사 보다 인증평가에 대해 더 긍정적으로 인식하였고 직무만족도는 더 높아[10] 인증기관 및 직무의 특성에 따라 구성원들의 기관인증평가에 대한 인식 및 직무만족도 등에서 차이가 있음을 알 수 있다.

교육은 교수들의 주요 직무의 하나이며, 직무만족은 직무행동을 예측하는 주요 지표로서 직무수행의 성과 및 조직의 생산성과 밀접한 관련이 있다[11,12]. 교수자가 직무에 만족할 때 자신이나 조직을 위해 일하는 보람을 느끼고 그 조직에 공헌하게 되고 직무성과 역시 높아지는 반면 교수자가 직무에 불만족하게 될 때 근무의욕은 줄어들고 직무성과는 낮아지며 결과적으로 교육의 질적인 향상에 부정적인 영향을 초래한다[4]. 이러한 관계성으로 교육기관 인증평가에 대한 인식과 교수자의 직무만족에 대한 연구는 타 학문분야에서 이루어져왔다[13]. 하지만 의료법에 근거하여 간호교육 인증을 반드시 획득하여야 하는 간호대학 교수들의 인증평가에 대한 인식이나 직무만족도 연구는 일부 국외 연구[14-17]를 제외하고는 찾아보기 어렵다. 교수들의 직무만족도는 학습성과에 대한 질적 제고에 영향을 주므로[4] 간호대학생들의 학습성과 달성을 위해서는 간호학과 교수들의 직무만족도에 대한 연구가 병행되어야 할 것이다.

간호학 교수자의 직무만족도는 직무 지속 혹은 이직의도와 관련되었다[15-17]. 교수들의 교육업무는 직무의 하나이고 간호학 교수들의 직무지속이 직무만족도와 정적인 관련성을 가짐[18]을 고려할 때, 기본간호학 담당 교수들의 직무만족도와 담당 교과목 변경 의도인 전과의도와 관련성을 추론해 볼 수 있다. 일 개 교과목 학습성과의 지속적이고 체계적인 관리를 위해서는 담당 교수의 안정적 유지와 교육의 연속성 및 일관성이 요구된다. 이는 성과기반 교육과정운영, 평가 및 회환에 필요한 티칭 포트폴리오 활용[19]의 전제가 되는 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 학습성과의 달성을 위해서는 교수의 역할이 매우 중요하며, 이에 한국간호교육인증평가에서도 교수 영역을 주요 평가 영역으로 다루고 있다. 이에 본 연구에서는 간호실무 현장에서 요구하는 역량 배양의 핵심적 토대

가 되는 기본간호학을 담당하는 교수들을 대상으로, 간호교육 인증평가에 대한 인식과 직무만족도 및 담당 교과목을 변경하고자 하는 의도 즉 전과의도를 조사하고자 한다. 본 연구 결과는 기본간호학 교육의 질적 향상을 위해 교육현장의 문제를 고찰하는 기회를 제공하고, 궁극적으로는 간호교육인증평가의 본질을 유지하기 위한 평가기준 개발의 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구 대상자의 개인특성 및 학교특성을 확인한다.
- 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도를 확인한다.
- 제 특성별 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도의 차이를 확인한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 기본간호학을 담당하는 교수들을 대상으로, 간호교육인증평가에 대한 인식과 직무만족도 및 담당 교과목을 변경하고자 하는 의도 즉 전과의도를 확인하고자 시도한 서술조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구 대상은 전국의 간호대학 및 간호학과에서 현재 기본간호학을 담당하고 있는 교수이며 연구 참여에 동의한 대상자에게 자료를 수집하였다. 총 244명의 기본간호학 교수에게 설문지가 배부되고 111부가 회수되어 45.5%의 회수율을 보였다. 회수된 111부 중 불성실한 응답을 보인 6부와 비전임 교수의 자료 1부를 제외하고 총 104부가 최종분석에 이용되었다. 비전임 교수의 자료를 제외한 것은 특성이 다른 한 대상자의 측정값이 이상값(outlier)으로 작용하여 본 자료 분석법의 하나인 상관계수의 크기에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 본 연구는 전수조사로 설계되었으므로 사전 표본 수를 산정하지 않았으나, 연구 분석에 이용된 104명은 상관분석에서 양측검정, $\alpha = .05$, 중정도 효과크기 $r = .30$ 을 적용할 때 .80의 검정력을 위해 필요한 표본 수 85명[20]을 충족하는 것이다.

3. 연구 도구

1) 간호교육인증평가에 대한 인식

간호교육인증평가에 대한 인식은 기본간호학 교육 향상을 위해 간호교육인증평가가 얼마나 필요한지에 대한 인식을 의미하는 것으로 Cho와 Sung [10]이 개발한 평가인증에 대한 인식을 본 연구에 맞게 수정한 도구로 측정하였다. ‘간호교육인증평가가 다음 항목에서 얼마나 필요하다고 생각하십니까?’라는 질문에 응답하게 하는 것으로 ‘기본간호학 교육의 질 향상’, ‘기본간호학 수업의 물리적 환경 개선’, ‘기본간호학 교수의 질 향상’, ‘각 대학의 기본간호교육 수준의 객관적 평가’, ‘학생들의 핵심기본술 역량향상’, ‘기본간호학 실습 관련 재정 및 운영의 투명성’ 등의 5개 문항으로 구성되었다. 각 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호교육 인증평가에 대한 인식이 긍정적인 의미를 가진다. 전문가 3인에 의한 측정도구의 전문가 타당도 지수(CVI)는 5개 문항 모두 .90 이상이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 직무만족도

Spector [21]가 교육·의료 등 서비스 분야, 공공부문 등 비영리조직 종사자를 대상으로 개발한 직무만족설문지(Job Satisfaction Survey, JSS)를 대학교수에 맞게 수정·보완한 교수 직무만족도 검사도구[22]를 이용하였다. 도구는 임금, 승진, 감독, 복리후생, 보상, 조직운영, 동료, 직무자체, 의사소통 등의 문항으로 구성되며 총 19문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 타당도와 신뢰도가 지지되었으며[23] 교수의 직무만족도를 조사한 선행 연구[22]에서 Cronbach's α 는 .81이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .88이었다.

3) 전과의도

전과의도는 기본간호학이 아닌 다른 과목을 전담하고 싶은 의도를 의미하며 Lawler [23]의 이직의도 측정도구를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도 4개 항목으로 구성되어 최소 4점부터 최대 20점까지의 점수분포를 가지며 점수가 높을수록 전과의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구를 위한 전문가 타당도 확인 결과 .90 이상의 타당도 지수를 보였으며 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료 수집 및 윤리적 고려

자료 수집 전에 연구자가 속한 기관생명윤리위원회에서 심의 인증(1041449-201606-HR-009)을 받고 연구를 진행하였다. 본 연구는 자가보고형 설문지를 이용하였으며 자료는 온라인과 오프라인을 이용하여 수집하였다. 기본간호학 담당교수가 다수 참석할 것으로 예상되는 기본간호학회 학술대회에 참석한자들 중 기본간호학 담당교수들에게 연구 참여동의서와 설문지를 배부하여 연구 참여에 동의하는 자들의 서면동의서와 응답한 설문지를 회수하였다. 이후 학술대회 참석자 전체 명단을 참고하여 학술대회에 참석하지 않은 기본간호학 담당교수들을 대상으로 메일을 이용하여 연구 참여동의서와 설문지를 보내고, 연구 참여에 동의하는 자들로부터 설문지 파일과 서면동의서를 메일 첨부파일의 형태로 회수하였다. 연구 대상자의 메일주소는 공개된 개인정보인 학교 홈페이지에 게시된 것을 활용하였다. 수집된 자료는 개인을 추정할 수 있는 정보는 제거하고 부호화하여 자료입력 및 분석 처리하였다. 자료 수집은 2016년 6월 25일부터 10월 25일까지 4개월 간 진행하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0을 이용하여 입력, 분석하였으며, 통계적 검정의 유의수준 $\alpha = .05$ 로 양측검정 하였다.

- 연구 대상자의 개인특성, 학교특성, 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과외도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 확인하였다.
- 제 특성별 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과외도의 차이는 독립 t 검정, 일원분산분석을 이용하였다.

연구 결과

1. 연구 대상자의 개인특성과 학교특성

연구 대상자들의 개인특성과 학교특성은 Table 1과 같다. 대상자들의 평균연령은 47.98±7.31세이었으며, 40대가 47.1%로 가장 많은 분포를 보였다. 임상경력이 10년 보다 많다고 응답한 대상자들이 전체의 39.4%로 가장 높은 분포를 보였고, 교

Table 1. Differences in Recognition of Accreditation of Nursing Education, Job Satisfaction and Intention to Change Teaching Area by Participants' Characteristics (N=104)

Variables	Categories	n (%)	Recognition of accreditation of nursing education		Job satisfaction		Intention to change teaching area	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤ 39 ^a	11 (10.6)	3.41±1.07	0.10	3.32±0.50	6.09	2.61±0.81	3.75
	40~49 ^b	49 (47.1)	3.42±0.08	(.960)	3.25±0.42	(.001)	2.69±0.92	(.013)
	50~59 ^c	34 (32.7)	3.46±0.70		3.19±0.60	b, c < d	2.79±1.06	b, c > d
	≥ 60 ^d	10 (9.6)	3.57±0.81		3.92±0.35		1.61±0.95	
Gender	Male	1 (1.0)	3.50±0.00	0.07	4.21±0.00	1.75	3.25±.00	0.63
	Female	103 (99.0)	3.46±0.81	(.947)	3.3±0.52	(.083)	2.62±1.00	(.530)
Clinical career (year)	≤ 2 ^a	10 (9.6)	3.67±0.84	1.66	3.54±0.51	1.40	1.86±0.63	4.00
	2.1~5 ^b	25 (24.0)	3.59±0.79	(.181)	3.36±0.64	(.249)	2.37±1.11	(.010)
	5.1~10 ^c	27 (26.0)	3.16±0.84		3.32±0.42		2.59±0.88	a < d
	> 10 ^d	41 (39.4)	3.49±0.77		3.19±0.51		2.95±0.97	
	No response	1 (1.0)						
Education career (year)	≤ 1 ^a	2 (1.9)	3.50±0.71	0.96	3.29±0.41	3.90	2.88±0.88	1.52
	1.1~5 ^b	32 (30.8)	3.57±0.77	(.413)	3.30±0.45	(.011)	2.72±0.90	(.215)
	5.1~10 ^c	33 (31.7)	3.25±0.86		3.08±0.46	c < d	2.80±0.91	
	> 10 ^d	36 (34.6)	3.51±0.79		3.50±0.59		2.33±1.15	
	No response	1 (1.0)						
Teaching career in fundamentals of nursing (year)	≤ 1 ^a	9 (8.7)	3.41±0.79	0.33	3.30±0.41	1.62	2.58±0.86	3.71
	1.1~5 ^b	38 (36.5)	3.49±0.84	(.802)	3.25±0.45	(.190)	2.95±0.93	(.014)
	5.1~10 ^c	29 (27.9)	3.33±0.78		3.19±0.55		2.61±0.93	b > d
	> 10 ^d	27 (26.0)	3.52±0.83		3.48±0.61		2.13±1.09	
	No response	1 (1.0)						

Age (year)=47.98±7.31.

육경력도 10년 보다 많다는 대상자가 전체의 34.6%를 차지하여 가장 많았다. 기본간호학 교과 교육경력은 1.1~5년이 전체 대상자의 36.5%로 가장 높은 분포를 보였다. 연구 대상자들의 소속은 4년제 사립대학이 66.3%로 가장 많았고, 2012년도 입학자 기준 편제정원은 51~100명이 35.6%, 정원 외 포함 학생 수는 151명 이상인 곳인 35.6%로 가장 많았다. 간호사 면허를 가진 조교가 있는 학교가 87.5%였다. 기본간호학실습 수업 물품준비를 조교가 전담하는 학교가 49%로 가장 많았으며, 교수

와 조교가 함께 하는 곳은 44.2%로 그 뒤를 이었으며 4.8%인 5 곳의 학교에서는 교수가 혼자 수업물품을 준비하였다. 기본간호학실습 수업에서 교수 1인당 학생 수는 20명 이하가 55.8%를 차지하였다. 핵심기본간호술 관련한 문항 중 핵심기본간호술을 전담하고 있다고 응답한 대상자가 전체 응답자의 60.6%, 핵심기본간호술 성적이 졸업사정에 포함되는 곳이 73.1%, 졸업학년에 핵심기본간호술 평가를 한다는 학교가 99%로 다수를 차지하였다(Table 2).

Table 2. Differences in Recognition of Accreditation of Nursing Education, Job Satisfaction and Intention to Change Teaching Area by School Characteristics (N=104)

Variables	Categories	n (%)	Recognition of accreditation of nursing education		Job satisfaction		Intention to change teaching area	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Academic degree	4-yrs public	6 (5.8)	3.11±0.97	0.37	3.73±0.47	1.82	2.00±0.82	1.04
	4-yrs private	69 (66.3)	3.46±0.81	(.778)	3.31±0.56	(.148)	2.63±1.02	(.379)
	3-yrs public	2 (1.9)	3.42±0.59		3.26±0.22		2.25±0.00	
	3-yrs private	27 (26.0)	3.48±0.80		3.19±0.41		2.76±1.00	
Number of organization capacity (2012 enrollers)	≤ 50	11 (10.6)	3.62±0.82	0.94	3.13±0.50	1.19	2.43±0.94	0.47
	51~100	37 (35.6)	3.31±0.71	(.427)	3.44±0.44	(.317)	2.59±0.95	(.705)
	101~150	19 (18.3)	3.63±0.61		3.29±0.59		2.82±1.05	
	≥ 151	33 (31.7)	3.51±0.91		3.27±0.58		2.52±1.07	
	No response	4 (3.8)						
Additional number included in organization capacity (2012 enrollers)	≤ 50	7 (6.7)	3.74±0.90	1.82	2.92±0.47	2.09	2.25±0.74	0.38
	51~100	27 (26.0)	3.48±0.58	(.150)	3.38±0.46	(.107)	2.69±1.05	(.767)
	101~150	18 (17.3)	3.19±0.64		3.39±0.52		2.61±1.09	
	≥ 151	37 (35.6)	3.67±0.87		3.23±0.50		2.68±1.03	
	No response	15 (14.4)						
Nurse-licensed assistant or not	Yes	91 (87.5)	3.43±0.82	-0.61	3.31±0.53	0.36	2.57±0.98	-1.06
	No	11 (10.6)	3.59±0.73	(.540)	3.25±0.49	(.723)	2.90±1.21	(.292)
	No response	2 (1.9)						
Preparing practice materials for training lectures	Professor	5 (4.8)	3.53±0.22	0.44	2.94±0.40	2.23	2.90±1.29	1.05
	Assistant	51 (49.0)	3.52±0.92	(.646)	3.39±0.57	(.113)	2.47±0.97	(.354)
	Professor & assistant	46 (44.2)	3.37±0.72		3.25±0.47		2.73±1.01	
	No response	2 (1.9)						
Number of students per professor in training lectures	≤ 20	58 (55.8)	3.47±0.80	0.32	3.42±0.47	2.48	2.54±0.99	-0.74
	21~25	41 (39.4)	3.41±0.85	(.748)	3.17±0.54	(.015)	2.69±0.99	(.463)
	No response	5 (4.8)						
Full charge of core fundamental nursing skills or not	Yes	63 (60.6)	3.41±0.85	-0.69	3.27±0.52	-0.75	2.70±0.99	0.90
	No	40 (38.5)	3.52±0.75	(.494)	3.35±0.54	(.457)	2.52±1.01	(.371)
	No response	1 (1.0)						
Reflecting core fundamental nursing skills for graduation assessment or not	Yes	76 (73.1)	3.43±0.84	-0.22	3.36±0.52	2.11	2.52±0.95	-1.82
	No	27 (26.0)	3.47±0.70	(.823)	3.12±0.50	(.032)	2.93±1.09	(.071)
	No response	1 (1.0)						
Assessing seniors' core fundamental nursing skills or not	Yes	103 (99.0)	3.45±0.81	0.55	3.31±0.52	1.19	2.61±1.00	-.882
	No	1 (1.0)	1.00±0.00	(.581)	1.00±0.00	(.238)	3.50±0.00	(.380)

2. 간호교육 인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도

연구 대상자들의 간호교육 인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도는 Table 3과 같다. 기본간호학 교육에 대한 간호교육 인증평가의 필요도에 대한 인식을 조사한 결과 인식도 총 평균평점은 3.45 ± 0.81 점이었다. 6개 하부 항목 중 ‘기본간호학수업의 물리적 환경개선’을 위해 간호교육 인증평가가 필요하다는 인식도가 3.85 ± 0.89 점으로 가장 높았으며, ‘기본간호학 교수의 질 향상’을 위한 간호교육 인증평가의 필요도는 3.21 ± 1.03 점으로 가장 낮았다. 연구 대상인 기본간호학 교수들의 직무만족도는 3.30 ± 5.30 점이었으며 기본간호학이 아닌 다른 교과목을 전담하고 싶은 전과의도는 2.62 ± 1.00 점이었다. 전과의도가 보통 이상이라고 응답한 대상자들의 전과의도 이유를 분석한 결과는 Table 4와 같다. ‘실습조교 유지의 불안정성’, ‘핵심기본간호술에 대한 부담감’ 및 실습실 안전 및 전반적 관리, 기자재 관리 등 ‘교내실습 관련 전반에 대한 요구’가 각각 전과이유로 가장 많은 36.1%를 차지하였다. 뒤를 이어 ‘실

습수업시수 인정의 불합리성’이 응답자의 33.3%, ‘수업 관련 많은 시간과 체력소모’가 22.2%, 자율실습에 대한 부담감 16.7%, ‘임상실습지도 참여에 대한 요구’ 8.3% 등이 있었다. ‘기타’는 22.2%를 차지하였는데 1인이 제시한 이유이므로 모두 8가지의 각각 다른 이유가 기타 란에 포함된 것이다. 기타에는 기본간호학 교육은 누구나 혹은 신입이 한다는 인식, 전공 첫 과목으로 학생들의 태도 확립을 시켜야 한다는 부담감, 산학협동 영역의 비중이 커지는 추세에서 교과목 관련성이 낮아 교수업적평가에 불리함, 대학원 전공불일치, 병원 현장과의 괴리감, 지속적인 현장 변화에 따른 노력필요, 대학원에 관련 과목이 없음, 실무와 핵심기본간호술의 표준 프로토콜의 괴리로 교육의 어려움 등이 있었다.

3. 제 특성별 간호교육 인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도

연구 대상자들의 개인특성별 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도의 차이는 Table 1과 같다. 간호교

Table 3. Scores for Study Variables

Variables	Min	Max	M±SD	Potential range
Recognition of accreditation of nursing education	1.00	5.00	3.45±0.81	1~5
Education quality of fundamentals of nursing	1.00	5.00	3.50±1.02	1~5
Improving physical environment for fundamentals of nursing lectures	1.00	5.00	3.85±0.89	1~5
Improving quality of fundamentals of nursing professors	1.00	5.00	3.21±1.03	1~5
Objectively evaluating levels of fundamentals of nursing	1.00	5.00	3.28±1.00	1~5
Improving students' competencies of core fundamental nursing skills	1.00	5.00	3.52±0.94	1~5
Financial and operational transparency relating to fundamentals of nursing practice	1.00	5.00	3.22±1.07	1~5
Job satisfaction	2.26	4.47	3.30±0.53	1~5
Intention to change teaching area	1.00	5.00	2.62±1.00	1~5

Table 4. Reasons for Intention to Change Teaching Area

(N=36)

Items	n (%) [*]
Irrationality in approving number of practice hours	12 (33.3)
Instability in maintaining practice assistants	13 (36.1)
Burden on core fundamental nursing skills	13 (36.1)
Overall issues relating to practices in laboratory (general practice, practice room, equipment, laboratory safety, etc.)	13 (36.1)
Expending a lot of time and physical strength before, during, and after classes	8 (22.2)
Burden on autonomic practices	6 (16.7)
Other professors' demands for clinical practice guidance	3 (8.3)
Others	8 (22.2)

^{*}Multiple response.

육 인증평가가 기본간호학 교육에 얼마나 필요한지에 대한 인식에 차이를 보인 개인 특성은 없었다. 기본간호학 교수들의 직무만족도는 연령($F=6.09, p=.001$)과 전체 교육경력($F=3.90, p=.011$)에 따라 의미있는 차이가 있었다. 사후검정 결과 60세 이상의 직무만족도는 3.92 ± 0.35 점으로, 40대 3.25 ± 0.42 점, 50대 3.19 ± 0.60 점으로 보다 유의하게 높았다. 전체 교육경력이 5.1년~10년인 교수들의 직무만족도는 3.08 ± 0.46 점으로, 10년 보다 많은 경력을 가진 교수들의 3.50 ± 0.59 점보다 유의하게 더 낮았다. 그 외 성별, 임상경력 및 기본간호학 교육경력은 직무만족도에 의미 있는 차이를 보이지 않았다. 전과의도에 차이를 보인 개인 특성은 연령($F=3.75, p=.013$), 임상경력($F=4.00, p=.010$)과 기본간호학 교육경력($F=3.71, p=.014$)이었다. 사후검정 결과 40대와 50대의 전과의도가 각각 2.69 ± 0.92 점, 2.79 ± 1.06 점으로 60세 이상의 1.61 ± 0.95 점보다 유의하게 더 높았다. 임상경력이 10년 보다 많은 교수들의 전과의도는 2.95 ± 0.97 점으로, 임상경력 2년 이하인 교수들의 전과의도 1.86 ± 0.63 점보다 유의하게 높았다. 기본간호학 교육경력에서는 1.1~5년에 속하는 교수들의 전과의도가 2.95 ± 0.93 점으로, 10년 보다 많은 경력을 가진 교수들의 2.13 ± 1.09 점보다 유의하게 높았다. 그 외 성별, 교육경력은 유의한 차이가 없었다.

학교특성별 연구 대상자들의 간호교육인증평가에 대한 인식, 직무만족도 및 전과의도의 차이는 Table 2와 같다. 간호교육 인증평가가 기본간호학 교육에 얼마나 필요한지에 대한 인식에 차이를 보인 학교 특성은 없었다. 기본간호학 교수들의 직무만족도는 기본간호학실습 시 교수 1인 당 학생 수가 20명 이하인 경우의 직무만족도가 3.42 ± 0.47 점으로, 21~25명에서의 3.17 ± 0.54 점보다 유의하게 더 높았으며($t=2.48, p=.015$), 졸업학년 학생들에게 핵심기본간호술을 평가하는지 여부는 연구 대상자들의 직무만족도에 차이를 보이지 않았으나($t=1.19, p=.238$) 핵심기본간호술을 평가하는 경우, 그 성적을 졸업사정에 반영하는 학교의 대상자들의 직무만족도가 3.36 ± 0.52 점으로, 반영하지 않는 학교의 직무만족도 3.12 ± 0.50 점보다 유의하게 더 높았다($t=2.11, p=.032$). 그 외 소속대학, 편제정원, 정원 외 포함 전체 학생 수, 조교의 간호사 면허 여부, 기본간호학 실습물품 준비 및 핵심기본간호술 전담 여부는 직무만족도에 의미 있는 차이를 보이지 않았다.

논 의

본 연구는 기본간호학 교수들을 대상으로 기본간호학 교육과 관련한 간호교육인증평가에 대한 인식, 교수들의 직무만족

도 및 전과의도를 조사한 것으로 그 결과를 중심으로 한 논의는 다음과 같다.

연구 대상자인 기본간호학 교수들의 기본간호학 교육을 위한 간호교육 인증평가에 대한 인식도는 5점 만점에 3.45점으로, 5점 만점으로 평가된 간호사들의 의료기관인증제에 대한 인식도 3.05점[8] 보다 더 긍정적이었다. 이러한 차이는 인증평가로 인해 피평가자들이 느끼는 변화의 차이에서 기인된 것으로 이해된다. 즉, 인증평가에 대한 인식도는 인증평가가 필요한지를 반영하는 것인데, 의료기관인증 평가 후 일상에서의 인증기준 준수율은 인증 당시와 비교하여 감소하였고[24] 의료기관 인증을 받은 기관의 간호사들이 인증제에 대해 부정적 태도를 보여[25] 인증제의 필요성을 크게 인지하는 않을 것으로 추론된다. 반면 본 연구의 대상자들은 법제화된 간호교육 인증제가 프로그램 학습성과 중심의 교육체계를 운영하고 간호교육의 질을 보장할 수 있는 최소한의 요건을 확보하도록[1] 요구함에 따라, 교육여건의 개선을 주어 인증 필요도에서 긍정적 인식을 하였을 것으로 이해된다. 또한 평가 수준(level)의 차이도 피평가자인 의료기관인증제에서의 간호사, 간호교육인증제에서의 교수의 인증평가에 대한 인식에 영향을 주었을 것으로 본다. 즉, 의료기관 인증제와 같은 수준의 평가라면 대학기관평가가 해당될 것이며 간호교육은 더 하부 단위에서의 구체적으로 좁혀진 수준이라고 볼 수 있을 것이다. 이로 인해 평가 이후의 피평가자들이 느끼는 구체적이고 실질적인 변화는 차이가 있을 것이며 결과적으로 인증평가에 대한 필요도인 인식도에 차이를 보였을 것으로 추론된다.

간호교육인증평가 인식 6개 하부 항목 중 '기본간호학수업의 물리적 환경개선'을 위해 간호교육 인증평가가 필요하다는 항목이 3.85 ± 0.89 점으로 가장 높은 점수를 보였는데, 이는 물리적 환경개선이 간호교육인증평가 항목 중 정량평가가 이루어지는 영역이므로 물리적 재정적 지원이 있었다면 단 기간에 충족될 수 있었으며, 기자재를 많이 사용하는 기본간호학 수업에서 인증평가로 인한 물리적 개선이 가장 많았을 것이기 때문으로 해석된다. 반면, 간호교육 인증평가에 대한 인식이 가장 낮은 영역은 '기본간호학 교수의 질 향상' 항목이었다. 교수의 질 향상 이외의 항목인 '기본간호학 교육의 질'은 교과목 성과평가 및 CQI를 통해, '실습 관련 재정 및 운영의 투명성'과 '수업의 물리적 환경'은 인증평가의 양적 지표로, '대학의 교육수준의 객관적 평가'는 교육인증 여부로, '학생들의 핵심기본간호술 역량'은 핵심기본간호술 평가결과로 구체적 평가가 가능하므로 연구 대상자들이 인증평가의 필요성에 대한 항목별 인지가 '교수의 질 향상' 보다는 높았던 것으로 해석된다.

기본간호학 교수들의 직무만족도는 3.30 ± 5.30 점이었다. 이는 본 연구와 동일한 도구로 평가한 공과대학 교수들의 직무만족도 3.79점[22]보다 낮은 것이다. 직무만족이 직무행동을 예측하는 중요한 지표로서 직무성과에 영향을 미친다는 것 [11,12]을 고려할 때, 기본간호학 교수들의 직무성과의 하나인 간호학생들의 실무역량 강화를 위해서는 기본간호학 교수들의 직무만족에 영향을 주는 요인을 확인하기 위한 다각적 검토와 분석이 필요할 것이다. 기본간호학 교수들의 직무만족도는 60대의 교수들이 40대, 50대 교수들보다 의미 있게 높았는데, 이는 60대 보다 그 미만의 연령대에서 교수 재임용이나 승진을 위한 교육, 연구, 봉사 및 산학협력 등 다양한 직무에 대한 부담감이 더 크므로 이러한 특성들이 직무만족도에 영향을 준 것으로 이해된다. 연구 대상자들이 속한 대학의 전체 학생 수는 대상자들의 직무만족도에 차이를 보이지 않았다. 이는 간호학과 교수를 대상으로 한 Carol과 Snarr [26]의 연구 결과와 같은 것이다. 반면 기본간호학 실습시 교수 1인당 학생 수는 기본간호학 교수들의 직무만족도에서 차이를 보였다. 교수자의 직무만족도가 교육성과에 미치는 영향[27]을 고려하면, 실습수업에서의 학생 수 차이가 교수의 직무만족도와 관련성이 있었던 본 결과는 기본간호학 학습성과 달성에 실습 학생 수가 중요한 요인일 수 있음을 나타낸다. 특히 본 결과에서 교내실습 수업시 교수 1인당 학생 수가 20명 이하인 교수들의 직무만족도가 학생 수 21명 이상인 경우보다 유의하게 높았다. 직무만족도는 직무수행의 성과와 밀접한 관련이 있는 것으로 [11,12] 교수 직무의 하나인 교육의 성과는 교수의 직무만족도와 밀접한 관련성이 있음을 고려할 때, 교수의 직무만족도와 학생들의 교육성과 달성도를 교내실습 학생 수 25명과 20명 각각에서 함께 검토하는 추후 연구는 교수와 학생 모두를 고려한 적절한 교내 실습 인원수 산정의 기초자료가 될 수 있을 것이다. 또한 국내 간호학 교수들을 대상으로 한 직무만족에 대한 연구는 찾기 어려웠는데 학문영역별 전공과목별 교수들의 직무만족도 연구가 더 활발히 이루어진 후 기본간호학 교수들의 직무만족도에 대한 비교연구 및 재검정 연구가 필요하다고 본다.

기본간호학이 아닌 다른 교과목을 전담하고 싶은 전과의도는 2.62 ± 1.00 점이었다. 전과의도가 보통 이상이라고 응답한 대상자들만을 대상으로 조사한 전과의도 이유 중 응답자의 30% 이상이 응답한 항목들은 '실습조교 유지의 불안정성', '핵심기본간호술에 대한 부담감' 및 실습실 안전 및 전반적 관리, 기자재 관리 등 '교내실습 관련 전반에 대한 요구', '실습수업시 수 인정의 불합리성'이었다. 이 항목들은 모두 실습과 관련된 것이며 연구 대상자들이 기본간호학 실습수업 그 자체보다 실

습 관련한 업무들에 대해 부담감을 가지고 있음을 알 수 있는 결과이다. 학생들의 교과목 학습성과 달성을 위해서는 교과목 학습성과 설정과 관리가 중요하며 이를 위해서는 교수의 안정적인 유지가 우선되어야 한다. 간호교육인증제에서는 교수들의 전공, 실무역량과 안정적 유지를 중요하게 다루고 있는데 전공별 학습목표와 간호 대상자의 특성이 상이하므로 학생들의 교과목 학습성과 달성을 위해서는 교과목 담당 교수의 전공적합성과 안정적 유지가 필요함을 추론할 수 있다. 즉 교수들의 담당 교과목 변경은 학생들의 안정적이고 체계적인 성과관리를 방해하여 해당 학교의 프로그램 학습성과 달성에 영향을 초래할 수 있다. 따라서 간호교육인증평가 교수 영역에서, 담당 교과목 변경과 관련된 검토 및 필요한 논의가 있다면 다루어져야 할 것이다. 전과 의도는 연령이 많을수록 낮았는데, 이는 간호사를 대상으로 한 Kim과 Choi [8], Kim [28]의 연구와 동일한 결과이다. 기본간호학 교육경력이 많을수록 전과의도는 낮았는데 이는 현재 근무부서의 경력이 많을수록 이직의도가 낮았던 Kim과 Choi [8], Kim [28]의 결과와 유사한 것이다. 이처럼 연령과 경력 두 특성에서 전과의도가 유의하였던 것은 경력이 많으면 연령도 상대적으로 많은 경향이 있어 나타난 결과로 해석된다. 연구 대상자들의 기본간호학 교육경력이 1.1~5년의 경력자가 10년 이상의 기본간호학 교육경력 교수보다 전과의도가 유의하게 높아 기본간호학 교육경력 초기인 자들을 대상으로 한 담당과목 유지의 장애요인에 대한 연구가 필요한 것으로 나타났다. 연령과 경력 별 전과의도의 차이는, 본 연구 결과에서 나타난 바와 같이 전과의도가 중정도 이상인 대상자의 전과의도 이유로 분석해 볼 수 있다. 전과이유에 실습실이나 기자재 관리 등이 포함되는데 이러한 업무는 교과 외 업무로 다수 학교에서 젊은 연령대의 교수들이 부담하는 경향이 반영된 것으로 해석된다. 불합리한 실습시수도 교수업적평가나 재임용요건에서 자유로울 수 없는 낮은 연령대 교수들의 전과의도를 높이는데 영향을 주었을 것으로 추측할 수 있다. 임상경력별 전과의도의 차이에서는 임상경력이 10년 이상인 자들이 2년 미만의 임상경력자보다 전과의도가 높았다. 이러한 결과논의를 위한 본 자료의 추가분석결과, 임상경력과 교육경력($r = -.46, p < .001$) 및 임상경력과 기본간호학 교육경력($r = -.41, p < .001$) 간에는 유의한 음의 관계가 있었다. 즉, 임상경력이 많지만 교육경력이 적어서, 실제적으로는 교육경력이 적은 자들이 전과의도가 높았던 결과와 같은 해석이 가능함을 의미한다. 결과적으로 임상경력 그 자체보다는 교수로의 임용기간이 적은 젊은 연령대의 교수들과 유사하게 재임용이나 실습기자재나 교과 외 업무로 인한 부담감이 전과의도에 영향을 준 것으로 이해된다.

3년제 혹은 4년제, 국립 혹은 사립 등의 대학 구분은 직무만족과 전과의도에 의미있는 차이를 보이지 않았다. 이는 기본간호학 교수들의 직무만족과 전과의도는 학교 차원의 문제가 아님을 의미하는 것이다. 즉 대학 단위보다는 더 하부의 구분인 학과 혹은 전공 차원에서 다양하게 검토해 보고 재 토의해 보아야 함을 알 수 있는 결과이다.

핵심기본간호술을 평가하는 경우, 그 성적을 졸업사정에 반영하는 학교의 기본간호학 교수들의 직무만족도가 졸업사정에 반영하지 않는 학교의 직무만족도보다 의미있게 더 높았다. 졸업사정에 핵심기본술을 반영하는 경우 학생들이 졸업사정 평가에 통과하기 위해 더 많은 연습을 하게 됨으로써 핵심기본간호술의 숙련도가 더 높아질 것으로 추론된다. 많은 연습을 통한 숙련도의 향상은 곧 간호교육평가원에서 제시하는 프로그램 학습성과의 하나인 핵심기본간호술의 성과달성 가능성을 높이는 것이므로, 졸업사정에서의 핵심기본간호술 반영은 교육성과 달성에 영향을 줄 것으로 판단된다. 교육성고가 높을 때 교수들의 직무만족도가 높으므로[11,12] 핵심기본간호술을 졸업사정에 반영하는 학교의 교수들의 직무만족도가 그렇지 않은 학교 교수들의 직무만족도보다 더 높게 나타난 것으로 이해된다.

직무만족은 현재 하는 직무를 더 지속하고자 하는 의도를 증가시키며[29] 간호학 교수 대상 연구에서도 직무만족도가 높을수록 업무를 지속하려는 의도가 높으므로[18] 교수들의 직무만족도는 교수 개인의 문제가 아닌 또 다른 각도에서 접근해 볼 필요가 있다. 학생들의 학습성과가 지속적이고 체계적으로 관리되기 위해서는 담당교수의 안정적 유지가 요구됨을 고려할 때, 기본간호학 교수들의 전과의도 및 직무만족도를 탐색하는 질적 연구 및 다양한 기초조사연구를 토대로 관련된 요인과 특성들을 규명하는 연구가 필요하다고 본다.

본 연구는 국내 기본간호학 교과목 담당 교수 전수를 대상으로 자료 수집을 진행하였으나 연구 대상자의 45.5%만이 질문지에 응답을 보였으므로 연구 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 다만 간호대학생들의 학습성과 달성에 핵심적 역할을 담당하고 있는 기본간호학 교수들의 간호교육인증평가에 대한 인식과 직무만족도 및 전과의도를 확인한 연구로서, 간호교육인증평가와 관련한 교육 현장의 실태 조사 필요성에 대한 환기를 제공하였다는데 그 의의가 있다고 본다.

결론

본 연구는 기본간호학교수들을 대상으로 기본간호학 교육

과 관련한 간호교육인증평가에 대한 인식, 교수들의 직무만족도 및 전과의도를 조사한 것이다. 기본간호학 교수들의 간호교육인증평가에 대한 인식은 3.45점, 직무만족도는 3.30점, 전공교과목을 바꾸고자 하는 전과의도는 2.62점으로 개선의 필요성이 있는 것으로 나타났다. 전과의도가 보통 이상이라고 한 대상자들의 전과의도 이유의 다수는 실습과 관련된 것으로 나타나 기본간호학 교수의 안정적 유지를 위해 이에 대한 대책이 필요함을 알 수 있었고, 특히 기본간호학 교육경력이 적은 교수들의 직무만족도 향상과 전과의도 감소를 위한 전략개발이 필요한 것으로 나타났다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 추후연구를 제안한다.

첫째, 기본간호학 교육경력이 적은 교수들의 직무만족도 및 전과의도 관련 질적 연구를 제안한다.

둘째, 기본간호학 외 다른 전공 간호학 교수들의 직무만족도와 전과의도를 함께 보는 비교연구를 제안한다.

셋째, 직무만족도 및 전과의도에 영향을 주는 다양한 요인에 대한 다변량 예측연구를 제안한다.

REFERENCES

1. Korean Accreditation Board of Nursing Education. Purpose of accreditation board of nursing education. [Internet]. Seoul: Korean Accreditation Board of Nursing Education; [cited 2017 March 16]. Available from: <http://kabone.or.kr/kabon02/index.php>
2. Parry SR. The quest for competencies: Competency studies can help you make HR decision. *Training*. 1996;33(7):48-56.
3. Shin SM. A study of planning and evaluation for 'Nursing Research' curriculum applied outcome-based education. *SNU Journal of Education Research*. 2016;25(1):97-117.
4. Kontos S, Stremmel AJ. Caregivers' perception of working condition a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly*. 1988;3(1):77-90.
5. Turocy PS. The impact of instructor expertise and competency on student learning and strategies for improvement. *Athletic Training Education Journal*. 2016;11(3):158-160. <https://doi.org/10.4085/1103158>
6. Learning Objective in Nursing. 3rd revision. Seoul: Korean Nurse Association; 2012.
7. Moon SJ. Recognition of geriatric hospital nurse for medical institution certification, job satisfaction and job stress, study on the turnover intention. *Journal of the Korean Society for Multicultural Health*. 2015;5(2):55-64.
8. Kim MJ, Choi JS. Effects of perception of the healthcare accreditation, and job stress on turnover intention in nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):87-95.

- <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.87>
9. Yi M, Oh JH, Hwang HM, Kwon EJ, Lee J, Park EY. Hospital workers' experience with hospital evaluation program: A focus group study. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(4):568-579. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
 10. Cho MH, Sung UY. The job satisfaction and teaching efficacy of the teachers and teacher' recognition of accreditation system by participation in accreditation of child care centers. *Korean Journal of Child Education and Care*. 2012;12(2):101-119.
 11. Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001;127(3):376-407.
 12. Mount M, Ilies R, Johnson E. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*. 2006;59(3):591-622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>
 13. Kim K, Yun B, Jeon M. The effects of school health teachers' self-efficacy on job satisfaction. *Journal of Educational Research*. 2011;9(2):22-42.
 14. Wang Y, Liesveld J. Exploring job satisfaction of nursing faculty: Theoretical approaches. *Journal of Professional Nursing*. 2015;31(6):482-492. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.04.010>
 15. Al-Hussami M, Saleh MYN, Abdalkader RH, Mahadeen AI. Predictors of nursing faculty member's organizational commitment in governmental universities. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(4):556-566. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01148.x>
 16. Baker SL. Nurse educator orientation: Professional development that promotes retention. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2010;41(9):413-417. <https://doi.org/10.3928/00220124-20100503-02>
 17. Chung CE, Kowalski S. Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. *Journal of Nursing Education*. 2012;51(7):381-388. <https://doi.org/10.3928/01484834-20120509-03>
 18. Darby-Davis MJ. Predictors of nursing faculty's job satisfaction and intent to stay in academe. *Journal of Professional Nursing*. 2014;30(1):19-25. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.001>
 19. Lee E. Application of teaching portfolio as an evaluation tool for implementation of the outcome-based curriculum. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2017;17(4): 459-478. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.4.459>
 20. Polit DF. *Statistics and data analysis for nursing research*. 2nd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson; 2010. p. 202, 204.
 21. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985;13(6):693-713.
 22. Lee HY. The development of a inventory for teaching competency in colleges of engineering and the relationship among teaching competency, teaching efficacy, job satisfaction, and course evaluation [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2012.
 23. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1983. p. 78-97.
 24. Ko EJ, Lee JY, Bae SH, Kim HJ. Changes in compliance rates of evaluation criteria after healthcare accreditation: Mainly on radiologic technologists working at university hospitals in Daejeon area. *Journal of Korean Society of Radiological Science*. 2013;36(4):281-290.
 25. Kim YS, Park KY. Nurses' awareness on healthcare accreditation, work overload, and professional self-concept and their influencing activities of patient safety management among nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*;16(6B): 3377-3392.
 26. Snarr CE, Krochalk PC. Job satisfaction and organizational characteristics: Results of a nationwide survey of baccalaureate nursing faculty in the United States. *Journal of Advanced Nursing*. 1996;24(2):405-412. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1996.19725.x>
 27. Lee KS. Exploring variables influencing the quality of child care [dissertation]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2000.
 28. Kim ML. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
 29. Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nursing Economics*. 2009;27(2):81-88.