

## 중소병원 간호사의 삶의 질 및 직무 만족도와 이직 의도와의 관계

김경아  
해전대학교 간호학과

### Relationship between Job Satisfaction, and Turnover Intention and Quality of Life in Small and Medium Hospital's Nurses

Kyeong-Ah Kim  
Department of Nursing, Hyejeon College

**요약** 본 연구는 중소병원 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 수행되었다. 자료는 H도의 H, G, S 및 C 의료원에 재직 중인 간호사 360명으로부터 2019년 6월 24일에서 8월 2일까지 설문지를 통하여 수집하였다. 수집한 자료는 SPSS/WIN 18.0 통계프로그램을 이용하여 Independent t-test, ANOVA, Spearman rho Correlation, Multiple Linear Regression으로 분석하였다. 중소병원 간호사들의 삶의 질에 유의한 설명력을 갖는 요인은 자기 효능 감( $t=14.796$ ,  $p<.001$ )이고, 이 요인의 결정계수인  $R^2$ 은 .626으로 62.6%의 설명력을 보여주었다. 그리고 중소병원 간호사들의 직무 만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 삶의 질( $t=5.962$ ,  $p<.001$ )과 이직 의도( $t=-10.059$ ,  $p<.001$ )이고, 이들 요인의 결정계수인  $R^2$ 은 .518로 51.8%의 설명력을 보여주었다. 또한 중소병원 간호사들의 이직 의도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 직무 만족도( $t=-10.059$ ,  $p<.001$ ), 성별( $t=2.049$ ,  $p=.041$ )과 나이( $t=-2.207$ ,  $p=.028$ )이고, 이들 요인의 결정계수인  $R^2$ 은 .401로 40.1%의 설명력을 보여주었다. 결론적으로 간호사의 자기 효능 감이 높아야 삶의 질이 높아지며, 삶의 질을 높이고 이직 의도를 낮추어야 직무 만족도가 높아지고, 직무 만족도를 높여야 이직 의도가 낮아짐을 확인할 수 있었다.

**Abstract** This study evaluated the factors related to quality of life, job satisfaction and turnover intention of nurses attached to small and medium hospitals. From 24th June to 2nd August 2019, data were collected through a questionnaire from 360 nurses attached to H, G, S and C medical centers. Data were analyzed by applying the independent t-test, ANOVA, Spearman rho Correlation, and Multiple Linear Regression, using SPSS/WIN statistics 18.0. The factor that most significantly affected the quality of life of nurses in small and medium hospitals was support reason for self-efficacy ( $t=14.796$ ,  $p<0.001$ ), which accounted for 62.6% of the total factors. Factors that were significant to job satisfaction include support reason for quality of life ( $t=5.962$ ,  $p<0.001$ ) and turnover intention( $t=-10.059$ ,  $p<0.001$ ), which account for 51.8% of the total. Moreover, 40.1% of significant factors that affect turnover intention were support reason for job satisfaction ( $t=-10.059$ ,  $p<0.001$ ), sex ( $t=2.049$ ,  $p=0.041$ ) and age ( $t=-2.207$ ,  $p=0.028$ ). In conclusion, this study confirms the need to improve the quality of life and job satisfaction of nurses attached to small and medium-sized hospitals, and lowering of turnover intention.

**Keywords** : Job Satisfaction, Nurses, Quality of Life, Self-Efficacy, Turnover Intention

\*Corresponding Author : Kyeong-Ah Kim(Hyejeon College)

email: kka-book@hj.ac.kr

Received October 21, 2019

Accepted December 6, 2019

Revised December 3, 2019

Published December 31, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호학과의 신설과 정원의 증가로 간호사 공급은 증가되고 있으나, 열악한 근로조건과 임금수준의 정체로 중소병원의 인력 수급에는 효과가 없는 것으로 나타났다[1, 2]. 또한 간호학생의 증가로 실습환경 또한 악화되고 있어, 간호역량을 제대로 갖추지 못한 채로 배출되는 간호사는 직무 만족이 저하되고 1년 이내에 이직하는 경우가 많았다[2].

2015년 국민보건의료실태통계 자료[3]에 따르면 간호사 이직률의 전국 평균은 19.7%였으나, 특별시와 광역시, 시를 제외한 군 지역의 간호사 이직률 평균은 29.2%였다. 대부분 군 지역에 속해있는 중소병원은 수도권과 특별시·광역시·시로의 간호사 쏠림 현상으로 1년 내 내 간호사를 모집하는 데, 인력과 비용을 소모하고 있다[4, 5]. 이직 의도란 속해 있는 조직의 구성원으로써의 이탈을 의미하는 것으로 조직의 효율성과 생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고[6], 간호사의 업무 효율을 떨어뜨리며, 환자의 질적 간호에도 영향이 큰 것으로 보고 있다[7].

간호사의 이직 의도와 직무 만족은 상관성이 있는 것으로 연구들[5, 6]에서 보고되고 있고, 직무 만족은 직무에 대한 긍정적인 개념으로 직무에 대한 가치, 신념, 태도 등이 반영되므로 직무를 수행함에 있어 능력을 최대한 발휘하도록 해준다[6]. 간호사는 다양한 질병을 가진 환자들을 간호하면서 받는 스트레스치가 높고, 이는 직무에 부정적인 영향을 미쳐 직무 만족도도 떨어진다. 이러한 결과는 간호사 자신의 삶의 질도 떨어뜨리며, 환자 간호의 질적 저하도 가져온다[8]. 또한 이직 의도가 있는 간호사들은 직업에 만족하는 군에 비해 삶의 질이 낮았다[9]. 삶의 질이란 신체적, 정신적, 사회적, 영적 차원을 포함한 주관적 안녕상태를 말하며[10], 간호사의 직무 만족도와 이직 의도와 관계가 있음을 알 수 있었다.

따라서 간호사의 수는 증가했으나 중소병원의 간호사 인력 수급은 원활하지 않아, 중소병원에서의 간호사 수는 적정 인원을 충족하지 못하고 있다. 이런 결과는 간호 인력의 부족으로 간호사들의 업무 강도는 증가시키고, 직무 만족도는 떨어지게 하며, 이직률은 높아지도록 하여, 결국 간호사의 삶의 질도 떨어뜨리고, 환자 간호의 질도 떨어지도록 한다.

기존의 연구들[4-8, 11, 12]에서 간호사의 직무 만족

도와 이직과의 관계[4-7], 간호사의 삶의 질과 직무 만족도와와의 관계[8, 11, 12]는 꾸준히 연구되었다. 그러나 국민의 건강을 많은 부분 돌보고 책임지고 있는 간호사의 삶의 질과 직무 만족도, 이직과의 관계를 본 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 중소병원 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 것이라 예측되는 직무 만족도와 이직 의도와와의 관계를 분석하여, 간호사에게 행복하고 건강한 삶을 영위하면서 업무에 매진하여 국민의 건강증진에 기여하는 기초자료로 활용하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구는 중소병원 간호사의 직무 만족도, 이직 의도와 삶의 질과의 관계를 파악하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 중소병원 간호사의 일반적 특성과 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도와와의 차이를 파악한다.
- 3) 중소병원 간호사의 삶에 질에 영향을 미치는 요인들과의 상관관계를 확인한다.
- 4) 중소병원 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도에 영향을 미치는 요인들을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도와와의 관계를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 충청남도 소재 4개 의료원에 근무 중인 간호사 중, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여를 희망한 간호사를 대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G power 3.1을 사용하여, 다중회귀분석을 위해 유의수준  $\alpha=0.05$ , 효과크기(effect size) 0.15, 검정력(power) 0.95, Number of predictors 16개로 선정하였을 때, 204명으로 산출되었다. 산출된 결과를 토대로 탈락률 20%를 감안하여, 총 380명에게 구조화된 설문지를 직접 작성하도록 하였고, 불완전 응답을 한 20부를 제외하고, 360부를 대상으로 하였으며, 응답 율은 94.7%였다.

## 2.3 연구도구

본 연구 도구는 총 91문항으로, 일반적 특성 12문항, 삶의 질 26문항, 자기 효능 감 8문항, 직무 만족도 41문항, 이직 의도 4문항으로 구성하였다. 작성한 도구는 간호학 교수 3인에게 내용타당도를 검토하게 하였고, 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  계수로 구하였다.

### 2.3.1 삶의 질

본 연구에서 사용된 삶의 질 척도는 한국판 세계보건기구 삶의 질 척도 단축 형(WHOQOL-BREF)[13]으로 총 26문항의 5점 척도로 구성되었고, 점수가 높을수록 삶의 질은 높은 것을 의미한다. Park과 Shim[14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .870이었고, 본 연구에서 삶의 질의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .935이었다.

### 2.3.2 자기 효능 감

본 연구에서 사용된 자기 효능 감 척도는 Chen[15]의 8문항 5점 척도로 점수가 높을수록 자기 효능감이 높은 것을 의미한다. Chen[15]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 본 연구에서 자기 효능 감의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .942이었다.

### 2.3.3 직무 만족도

본 연구에서 직무 만족도는 Kim[16]의 연구에서 사용된 41문항의 5점 척도를 사용하였고, 점수가 높을수록 직무 만족도가 높은 것을 의미한다. Kim[16]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .838이었고, 본 연구에서 직무 만족도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .913이었다.

### 2.3.4 이직 의도

본 연구에서 이직 의도 척도는 Kang[17]의 연구에서 사용된 4문항의 5점 척도를 사용하였고, 점수가 높을수록 이직 의도가 높은 것을 의미한다. Kang[17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .900이었고, 본 연구에서 이직 의도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .906이었다.

## 2.4 자료수집 방법 및 절차

본 연구의 자료 수집기간은 2019년 6월 24일부터 8월 2일까지 하였으며, 자료 수집은 연구자가 설문조사를 실시하였다. 간호부의 허락을 구하고, 대상자에게 설문지를 배부한 후 설명을 듣고 스스로 기록하게 하여 회수하

였다. 설문지는 총 380명에게 배부하여, 불완전 응답을 한 20부를 제외하고, 360부를 회수하였으며, 응답 율은 94.7%이었다.

## 2.5 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 고려를 위해 연구에 대해 목적과 방법을 설명하였고, 응답을 원하지 않을 경우 언제라도 철회할 수 있으며, 자료는 익명으로 처리됨을 알려 주었다. 설명의 종료 후 자발적으로 참여의사를 밝히는 간호사만을 대상으로 설문지를 배부하였고, 연구 참여 동의서에 서면으로 서명을 받았다.

## 2.6 자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 중소병원 간호사의 일반적인 특성은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 중소병원 간호사의 일반적 특성, 근무 관련 특성, 음주량, 전반적인 건강상태, 직무 만족도, 자기 효능 감, 이직 의도, 삶의 질의 차이는 Independent t-test 및 ANOVA로 분석하였다.
- 3) 중소병원 간호사의 삶에 질에 영향을 미치는 요인들과의 상관관계는 Spearman rho Correlation으로 분석하였다.
- 4) 중소병원 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도에 영향을 미치는 요인들은 파악하기 위해 Multiple Linear Regression으로 분석하였다.
- 5) 설문지의 문항은 Cronbach's  $\alpha$ 로 검증하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 간호사의 일반적 특성과 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도와의 차이

중소병원 간호사의 일반적 특성으로 재직하고 있는 기관, 성별, 나이, 결혼 상태, 종교, 가정의 월 소득, 최종 학력, 현재 근무부서, 총 근무 연수, 현재 직위, 음주량, 전반적인 건강상태를 분석한 결과는 다음과 같았다. 연구에 참여한 간호사 360명 중 여성이 325명(90.3%)으로 많았고, 연령 분포는 20~29세가 161명(44.7%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 205명(56.9%)으로 많았다. 중소병원 간호사는 종교를 안 가진 경우가 217명

(60.3%)으로 가장 많았으며, 가정의 월 소득은 한 달에 201~300만원이 168명(46.7%)으로 많았고, 최종 학력은 대학교 졸업이 207명(57.5%)로 가장 많았다. 간호사가 현재 근무하는 부서는 특수 파트가 141명(39.2%), 외과계가 100명(27.8%), 내과 계 90명(25.0%) 순이었고, 총 근무 연수는 10년 이상이 116명(32.2%)로 많았고, 현재 직위는 일반 간호사가 320명(88.9%)으로 가장 많았다. 간호사의 음주량은 '전혀 하지 않는다'가 191명(53.1%)로 가장 많았고, 전반적인 건강상태는 '보통이다'가 190명(52.8%)로 가장 많았으나, '건강하지 못하다' 49명(13.6%), '매우 건강하지 못하다'도 5명(1.4%)을 차지하고 있었다(Table 1).

중소병원 간호사의 재직하는 기관( $F=11.077, p<.001$ ), 나이( $F=3.954, p=.009$ ), 가정의 월 소득( $F=9.438, p<.001$ ), 최종 학력( $F=3.545, p=.007$ ), 전반적인 건강 상태( $F=46.002, p<.001$ )가 삶의 질과 유의하게 차이가 있었다(Table 1). 중소병원 간호사 중 나이가 많고, 최종 학력이 높으며, 가정의 월 소득이 많고, 전반적인 건강상태가 좋을수록 삶의 질이 높았다. 그리고 간호사의 재직하는 기관에 따라 삶의 질도 차이가 있었다. 중소병원 간호사의 재직하는 기관( $F=14.860, p<.001$ ), 나이( $F=3.368, p=.019$ ), 가정의 월 소득( $F=4.931, p<.001$ ), 현재 근무부서( $F=2.411, p=.049$ ), 총 근무 연수( $F=2.422, p=.048$ ), 전반적인 건강 상태( $F=14.885, p<.001$ )가 직무 만족도와 유의하게 차이가 있었다(Table 1). 간호사는 재직하는 기관, 나이, 가정의 월 소득, 현재 근무 부서, 총 근무 연수에 따라 직무 만족도에 차이가 있었고, 간호사의 전반적인 건강상태가 좋을수록 직무 만족도가 높았다.

중소병원 간호사의 재직하는 기관( $F=7.562, p<.001$ ), 성별( $t=6.998, p=.009$ ), 나이( $F=4.924, p=.002$ ), 가정의 월 소득( $F=4.158, p=.003$ ), 최종 학력( $F=2.776, p=.027$ ), 전반적인 건강 상태( $F=13.042, p<.001$ )가 이직 의도와 유의하게 차이가 있었다(Table 1). 중소병원 간호사 중 남성이 이직 의도가 낮았고, 나이가 많고, 최종 학력이 높고, 전반적인 건강상태가 좋을수록 이직 의도가 낮았다. 그리고 간호사의 재직하는 기관과 가정의 월 소득에 따라 이직 의도에 차이가 있었다.

### 3.2 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들의 상관관계

중소병원 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들

과의 상관관계를 비모수로 검정한 결과 다음과 같았다. 삶의 질과 자기 효능 감( $r=.688, p<.001$ ), 재직하는 기관( $r=.144, p=.006$ ), 현재 직위( $r=.541, p<.001$ )는 양의 상관관계를 보였고, 직무 만족도( $r=-.371, p<.001$ )와는 음의 상관관계를 보였다. 자기 효능감과 직무 만족도( $r=.391, p<.001$ ), 기관( $r=.152, p=.004$ ), 현재 직위( $r=.316, p<.001$ )는 양의 상관관계를 보였고, 직무 만족과 현재 직위( $r=.241, p<.001$ )도 양의 상관관계를 보였다. 재직하는 기관과 성별( $r=.115, p=.029$ ), 나이( $r=.479, p<.001$ ), 최종 학력( $r=.412, p<.001$ )은 양의 상관관계를 보였고, 종교( $r=-.119, p=.024$ )와는 음의 상관관계를 보였다. 성별과 최종 학력( $r=.194, p<.001$ )은 양의 상관관계를 보였고, 종교( $r=-.165, p=.002$ ), 현재 근무부서( $r=.222, p<.001$ ), 현재 직위( $r=-.122, p=.020$ )와는 음의 상관관계를 보였다. 간호사의 나이와 최종 학력( $r=.736, p<.001$ )은 양의 상관관계를 보였다(Table 2).

### 3.3 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인

중소병원 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 나이, 직무 만족도, 최종 학력, 재직하는 기관, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 이직 의도를 독립변수로 삶의 질을 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 회귀식의 통계적 유의성을 검정하는 F 통계량은 73.364이고, 유의확률  $p<.001$ 로 유의하므로 회귀 식은 통계적으로 유의하고, 회귀모형은 적합하다. 회귀계수는 삶의 질 =  $16.028 + 1.485(\text{자기 효능 감}) + 0.294(\text{직무 만족도}) + 0.687(\text{최종 학력}) - 0.411(\text{현재 직위}) + 0.091(\text{재직하는 기관}) + 0.387(\text{나이})$ 로 설명된다. 본 연구 대상자의 삶의 질에 유의한 설명력을 갖는 요인은 자기 효능 감( $t=14.796, p<.001$ )으로 중소병원 간호사의 삶의 질에 대한 이 요인의 결정계수인 R 제곱은 .626으로 62.6%의 설명력을 보여준다(Table 3). 다중 공선성의 문제를 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과 공차한계는 모두 0.1 이상이고, 분산팽창인자(VIF)도 10미만이므로 다중 공선성이 높은 변수는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔 차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 값이 1.910으로 2와 가까워 자기 상관성이 없는 것으로 판단된다.

Table 1. Difference in general characteristics of nurses, and quality of life, job satisfaction and turnover intention(n=360)

Characteristics	Categories	n	%	Quality of Life		Job Satisfaction		Turnover Intention	
				M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Medical Center	H medical center	150	41.7	81.87±12.69	11.077 (<.001 <sup>***</sup> )	128.20±13.89	14.860 (<.001 <sup>***</sup> )	13.87±3.46	7.562 (<.001 <sup>***</sup> )
	G medical center	80	22.2	89.44±14.84		133.00±19.92		12.13±4.16	
	S medical center	50	13.9	76.66±12.59		114.52±14.56		15.10±3.16	
	C medical center	80	22.2	81.11±12.59		127.85±14.51		13.39±3.68	
Sex	Male	35	9.7	87.11±11.03	2.773 (.097)	130.80±12.01	1.754 (.186)	11.97±3.18	6.998 (.009 <sup>*</sup> )
	Female	325	90.3	82.29±13.93		126.91±16.91		13.71±3.75	
Age	20-29	161	44.7	82.92±14.18	3.954 (.009 <sup>*</sup> )	128.89±18.15	3.368 (.019)	13.55±3.74	4.924 (.002 <sup>**</sup> )
	30-39	104	28.9	79.99±14.47		123.85±15.58		14.43±3.63	
	40-49	74	20.6	83.57±11.19		126.65±13.61		12.85±3.56	
	≥50	21	5.8	90.71±10.98		134.29±14.33		11.57±3.72	
Marital Status	Single	205	56.9	82.00±14.27	1.273 (.281)	128.02±18.09	1.029 (.358)	13.62±3.76	0.176 (.838)
	Married	153	42.5	83.69±12.64		126.48±14.13		13.43±3.68	
	Etc	2	0.6	72.00±33.94		114.00±18.38		14.50±7.78	
Religion	Not	217	60.3	82.18±14.27	.618 (.650)	127.25±17.29	0.268 (.899)	13.54±3.67	0.740 (.990)
	Christianity	87	24.2	83.94±12.29		127.75±16.20		13.41±3.87	
	Buddhism	29	8.1	80.44±15.96		124.76±16.68		13.79±4.52	
	Roman Catholicism	23	6.4	85.00±10.83		128.39±10.76		13.74±3.12	
	The other	4	1.1	83.75±10.37		131.25±9.54		13.50±1.73	
Monthly Income	≤200	9	2.5	102.22±15.21	9.438 (<.001 <sup>***</sup> )	150.11±33.80	4.931 (<.001 <sup>***</sup> )	10.00±6.14	4.158 (.003 <sup>**</sup> )
	201-300	168	46.7	79.82±13.78		125.73±16.11		14.21±3.61	
	301-400	66	18.3	81.77±11.80		128.26±14.41		13.15±3.65	
	401-500	33	9.2	82.39±11.67		127.48±13.43		12.88±3.43	
	≥501	84	23.3	87.06±12.99		127.12±15.96		13.17±3.56	
Final Education	College graduated	111	30.8	79.04±13.83	3.545 (.007 <sup>*</sup> )	124.72±14.16	1.216 (.304)	14.44±3.36	2.776 (.027 <sup>*</sup> )
	University attending	20	5.6	80.80±13.92		129.15±12.15		13.00±4.63	
	University graduated	207	57.5	84.30±13.21		128.05±18.04		13.25±3.75	
	Graduate school	22	6.1	87.52±14.48		131.67±15.47		12.19±3.89	
Current Department	Outpatient	10	2.8	78.50±16.88	1.817 (.125)	126.90±17.35	2.411 (.049)	13.10±3.70	1.606 (.172)
	Administration	19	5.3	84.58±11.82		130.16±9.02		13.47±3.45	
	Surgery	100	27.8	80.29±13.87		123.61±19.25		14.34±3.63	
	Internal Medicine	90	25.0	85.12±13.85		130.76±16.70		13.23±4.11	
	Special	141	39.2	82.81±13.33		127.33±14.58		13.22±3.55	
Total Working Years	≤12months	76	21.1	85.32±14.99	1.738 (.141)	132.33±20.22	2.422 (.048)	12.76±3.73	2.186 (.070)
	13-36months	85	23.6	80.58±13.04		125.71±16.49		14.29±3.64	
	37-60months	47	13.1	80.47±14.39		124.60±16.95		14.17±3.74	
	61-120months	36	10.1	81.56±13.54		127.17±14.34		13.39±3.76	
	≥121months	116	32.2	83.68±12.89		126.28±13.68		13.30±3.71	
Current Position	General Nurse	320	88.9	81.98±13.78	2.500 (.059)	126.68±16.82	1.480 (.220)	13.70±3.75	1.815 (.144)
	Charge Nurse	11	3.1	90.09±11.00		131.45±11.87		12.73±3.20	
	Unit Nurse	10	2.8	87.20±17.05		135.50±16.41		12.80±4.83	
	Head Nurse	19	5.3	87.42±9.61		130.74±12.44		11.84±2.77	
Drinking	Not at all	191	53.1	83.08±14.36	.240 (.868)	127.07±17.11	0.706 (.549)	13.42±3.84	0.500 (.683)
	1time/wks	120	33.3	81.99±12.80		127.43±16.40		13.77±3.63	
	2-3times/wks	44	12.2	82.32±13.96		126.68±14.07		13.63±3.47	
	Almost everyday	5	1.4	85.60±8.62		137.80±18.03		12.00±4.69	
Overall Health	Very unhealthy	5	1.4	64.40±12.92	46.002 (<.001 <sup>***</sup> )	113.40±17.84	14.885 (<.001 <sup>***</sup> )	17.40±3.44	13.042 (<.001 <sup>***</sup> )
	Unhealthy	49	13.6	70.98±11.68		123.20±13.42		15.22±3.47	
	Normal healthy	190	52.8	80.38±10.91		124.65±15.90		13.58±3.63	
	Healthy	104	28.9	90.31±10.61		131.53±13.56		13.18±3.28	
	Very healthy	12	3.3	107.83±16.80		154.83±25.82		7.67±3.55	

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

Table 2. Correlation of factors affecting the quality of life in small and medium hospital's nurses(n=360).

Variables	QOL	SLE	JOS	MEC	Sex	Age	REG	FIE	CUD	CUP
QOL	1									
SLE	.688** (.001)	1								
JOS	-.371** (.001)	.391** (.001)	1							
MEC	.144** (.006)	.152** (.004)	.022 (.684)	1						
Sex	-.085 (.107)	-.021 (.688)	-.061 (.252)	.115* (.029)	1					
Age	.072 (.175)	.062 (.240)	-.028 (.596)	.479** (.001)	.101 (.055)	1				
REG	.010 (.850)	-.036 (.494)	.005 (.925)	-.119* (.024)	-.165** (.002)	-.093 (.077)	1			
FIE	-.001 (.992)	.031 (.560)	-.089 (.092)	.412** (.001)	.194** (.001)	.736** (.001)	-.069 (.192)	1		
CUD	.047 (.370)	.017 (.752)	.065 (.215)	.001 (.990)	-.222** (.001)	-.041 (.433)	.049 (.356)	-.021 (.695)	1	
CUP	.541** (.001)	.316** (.001)	.241** (.001)	.081 (.127)	-.122* (.020)	-.007 (.898)	.000 (.998)	-.055 (.296)	.022 (.675)	1

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

Quality of Life: QOL, Self-efficacy: SLE, Job Satisfaction: JOS, Medical Center: MEC, Religion: REG, Final Education: FIE, Current Department: CUD, Current Position: CUP.

### 3.4 간호사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인

중소병원 간호사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 이직 의도, 자기 효능 감, 가정의 월 소득, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 직무 만족도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 회귀식의 통계적 유의성을 검정하는 F 통계량은 24.668이고, 유의확률 p<.001로 유의하므로 회귀 식은 통계적으로 유의하고, 회귀모형은 적합하다. 회귀계수는 직무 만족도 = 115.287 + 0.475(삶의 질) + 0.245(자기 효능 감) - 1.893(이직 의도) - 1.058

(재직하는 기관) + 2.029(성별) - 0.683(나이) + 0.220(종교) - 0.876(최종 학력) - 0.138(현재 근무부서) - 1.082(현재 직위) + 0.943(음주량)으로 설명된다. 연구 대상자의 직무 만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 삶의 질(t=5.962, p<.001)과 이직 의도(t=-10.059, p<.001)로 중소병원 간호사의 직무 만족도에 대한, 이들 요인의 결정계수인 R 제곱은 .518로 51.8%의 설명력을 보여준다(Table 4). 다중 공선성의 문제를 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과 공차한계는 모두 0.1 이상이고, 분산팽창인자(VIF)도 10미만이므로 다중 공선성이 높은 변수는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔 차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-

Table 3. Factors affecting the quality of life in small and medium hospital's nurses(n=360).

Independent Variables	B	S.E	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constants	16.028	6.371		2.516	.012*		
Self-efficacy	1.485	.100	.560	14.796	<.001**	.744	1.344
Job Satisfaction	.294	.409	.027	.718	.473	.751	1.332
Final Education	.687	.482	.050	1.425	.155	.869	1.150
Current Position	-.411	.738	-.022	-.557	.578	.659	1.517
Medical Center	.091	.393	.008	.230	.818	.914	1.094
Age	.387	.632	.026	.613	.540	.575	1.739

F=73.364(p<.001), R<sup>2</sup>=.626(Adj R<sup>2</sup>=.617)

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

Table 4. Factors affecting job satisfaction in small and medium hospital's nurses(n=360).

Independent Variables	B	S.E	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constants	115.287	8.557		13.473	<.001**		
Quality of Life	.475	.080	.394	5.962	<.001**	.320	3.124
Self-efficacy	.245	.179	.077	1.366	.173	.447	2.239
Turnover Intention	-1.893	.188	-.428	-10.059	<.001**	.775	1.291
Medical Center	-1.058	.584	-.081	-1.811	.071	.703	1.422
Sex	2.029	2.249	.036	.902	.368	.859	1.164
Age	-.683	1.182	-.039	-.578	.564	.314	3.187
Religion	.220	.666	.013	.330	.742	.945	1.058
Final Education	-.876	.595	-.083	-1.473	.142	.438	2.282
Current Department	-.138	.604	-.009	-.288	.820	.929	1.077
Current POsition	-1.082	1.015	-.050	-1.066	.287	.641	1.560
Drinking	.943	.857	.043	1.100	.272	.922	1.085

F=24.668(p<.001), R<sup>2</sup>=.518(Adj R<sup>2</sup>=.497)

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

Watson 값이 1.699로 2와 가까워 자기 상관의 없는 것으로 판단된다.

### 3.5 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인

중소병원 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 직무 만족도, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 이직 의도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 회귀식의 통계적 유의성을 검증하는 F 통계량은 15.368이고, 유의확률 p<.001로 유의하므로 회귀 식은 통계적으로 유의하고, 회귀모형은

적합하다. 회귀계수는 이직 의도 = 30.506 - 0.028(삶의 질) + 0.060(자기 효능 감) - 0.120(직무 만족도) - 0.132(재직하는 기관) + 1.155(성별) - 0.653(나이) + 0.185(종교) - 0.013(최종 학력) - 0.134(현재 근무부서) - 0.343(현재 직위)으로 설명된다. 연구 대상자의 이직의도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 직무 만족도 (t=-10.059, p<.001), 성별(t=2.049, p=.041)과 나이 (t=-2.207, p=.028)로 중소병원 간호사의 이직 의도에 대한 이들 요인의 결정계수인 R 제곱은 .401로 40.1%의 설명력을 보여준다(Table 5). 다중 공선성의 문제를 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과 공차한계는 모두 0.1 이상이고, 분산팽창인자(VIF)도 10미만이므로 다중 공선성이 높은 변수는 없는 것

Table 5. Factors affecting turnover intention in small and medium hospital's nurses(n=360).

Independent Variables	B	S.E	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constants	30.506	2.095		14.561	<.001**		
Quality of Life	-.028	.021	-.101	-1.314	.190	.292	3.429
Self-efficacy	.060	.045	.083	1.334	.183	.447	2.240
Job Satisfaction	-.120	.012	-.531	-10.059	<.001**	.623	1.604
Medical Center	-.132	.148	-.045	-.895	.371	.698	1.432
Sex	1.155	.564	.092	2.049	.041*	.868	1.153
Age	-.653	.296	-.163	-2.207	.028*	.318	3.145
Religion	.185	.216	.037	.858	.392	.921	1.086
Final Education	-.013	.150	-.006	-.090	.929	.435	2.296
Current Department	-.134	.152	-.038	-.883	.378	.931	1.074
Current Position	-.343	.255	-.070	-1.342	.180	.642	1.557

F=15.368(p<.001), R<sup>2</sup>=.401(Adj R<sup>2</sup>=.375)

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

로 확인되었다. 또한 잔 차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 값이 1.831로 2와 가까워 자기 상관 이 없는 것으로 판단된다.

#### 4. 고찰

본 연구를 통하여 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도의 관계를 파악하기 위해 분석하였고, 이들 변수들에 영향을 미치는 요인들을 확인하였다.

연구에 참여한 간호사 중 여성이 많았고, 연령 분포는 20~29세가 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 많았다. 간호사 중 종교를 안 가진 경우가 가장 많았으며, 가정의 월 소득은 한 달에 201~300만원이 많았고, 최종 학력은 대학교 졸업이 가장 많았다. 간호사가 현재 근무하는 부서는 특수 파트, 외과 계, 내과 계 순이었고, 총 근무 연수는 10년 이상이 많았고, 현재 직위는 일반 간호사가 가장 많았다. 간호사 중 음주량은 '전혀 하지 않는다'가 가장 많았고, 전반적인 건강상태는 '보통이다', '건강하다', '건강하지 못하다' 순이었다. 이는 일반적 특성 중에서 여자가 많았고, 임상 경력은 10년 이상이 가장 많았고, 근무 부서는 특수부서, 외과 계 순으로 많았다는 Choi[7]의 연구결과와 유사하였다. 또한 대상자의 연령은 만 35세 미만이고 배우자가 없는 경우가 대부분이고 학력은 4년제 졸업자가 가장 많았고, 직위는 일반 간호사가 대부분이라는 Park과 Yoo[8]의 연구결과와도 유사했다. 그리고 간호사 대부분이 20~29세, 여성, 미혼, 대학교 졸업자가 많았고, 일반 간호사가 대부분이었다는 Kim과 Choi[18]의 연구 결과와도 유사하였다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 재직하는 기관, 나이, 가정의 월 소득, 최종 학력, 전반적인 건강 상태가 삶의 질과 유의하게 차이가 있었다. 이는 간호사들의 삶의 질은 월평균 수입이 200만 원 이상 군이 다른 군들보다 높았다는 Park과 Yoo[8]의 연구결과와 일부분 유사하였다. 그리고 삶의 질의 평균 점수는 연령이 낮을수록, 교육 수준이 낮을수록, 월수입이 적을수록, 주관적인 건강상태가 나쁠수록 유의하게 낮았다는 Kim[9]의 연구와도 유사했다. 또한 임상 간호사의 삶의 질은 연령, 지각한 건강 상태, 이직 의도, 직무 만족도와 유의한 차이가 있었다는 Choi, Tae, Heo와 Kim[19]의 연구 결과와도 유사하였다. 이런 결과는 나이가 많아지고 최종 학력이 높을수록 월 소득이 많아져서, 안정적인 생활을 영위하게 되고, 건강을 돌볼 여유가 생겨 삶의 질이 높아지는 것으로 생각

된다. 따라서 간호사의 삶의 질을 향상하기 위해 임금 격차를 줄이고, 간호사이기 때문에 건강관리에서 소외되지 않도록 하는 방안이 강구되어야 할 것으로 생각된다.

연구 결과에서 중소병원 간호사의 재직하는 기관, 나이, 가정의 월 소득, 현재 근무부서, 총 근무연수, 전반적인 건강 상태가 직무 만족도와 유의하게 차이가 있었다. 이는 연령, 학력, 임상 경력, 직위, 근무 부서, 연봉에 따라 직무 만족도와 유의하게 차이가 있었다는 Choi[7]의 연구결과와 유사하였다. 이런 결과는 간호사의 직무 만족도의 향상을 위해서는 보수의 증가와 건강 상태의 개선이 필요함을 알 수 있었고, 재직하는 기관과 근무 부서 간에도 업무의 강도가 다르므로 직무 만족도에 영향을 미침을 파악할 수 있었다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 재직하는 기관, 성별, 나이, 가정의 월 소득, 최종 학력, 전반적인 건강 상태가 이직 의도와 유의하게 차이가 있었다. 이는 연령, 임상 경력, 밤 근무 회수와 이직 의도는 차이가 있었다는 Choi[7]의 연구결과와 일부 유사하였다. 이 결과로 직무 만족도를 저하시키는 재직하는 기관, 나이, 가정의 월 소득, 주관적인 건강상태 등의 요인들과 이직 의도에 영향을 미치는 요인들이 공통됨을 파악할 수 있었다.

연구 결과에서 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들과의 상관관계를 비모수로 검정한 결과 다음과 같았다. 삶의 질과 자기 효능 감, 재직하는 기관, 현재 직위는 양의 상관관계를 보였고, 직무 만족도와는 음의 상관관계를 보였다. 따라서 자기 효능감이 높을수록 삶의 질이 높고, 현재 재직 기관과 현재 직위, 직무 만족도와 삶의 질은 관계가 있음을 보여준다. 이는 삶의 질과 자기효능감과 유의한 양의 상관관계가 있다는 Kim[9]의 연구결과와 유사하였다. 그러나 직무 만족도와 삶의 질은 순 상관관계가 있었다는 Park과 Yoo[8]의 연구결과와는 상반되었다. 이러한 결과는 연구대상의 대부분을 차지하는 20-29세의 간호사가 삶의 질은 낮고, 직무 만족도는 높아서 나타난 결과로 보여진다. 자기 효능감과 직무 만족도, 재직하는 기관, 현재 직위는 양의 상관관계를 보였고, 직무 만족도와 현재 직위도 양의 상관관계를 보였다. 재직하는 기관과 성별, 나이, 최종 학력은 양의 상관관계를 보였고, 종교와는 음의 상관관계를 보였다. 간호사의 성별과 최종 학력은 양의 상관관계를 보였고, 성별과 종교, 현재 근무부서, 현재 직위와는 음의 상관관계를 보였다. 간호사의 나이와 최종 학력은 양의 상관관계를 보였다. 이는 직무 만족도와 직위는 양의 상관관계를 나타냈다는 Choi[7]의 연구결과와 유사하였다.



본 연구에서 중소병원 간호사들의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 나이, 직무만족, 최종 학력, 기관, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 이직 의도를 독립변수로 삶의 질을 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 간호사들의 삶의 질에 영향을 미치는 요인은 자기 효능 감으로 나타났다, 62.6%의 설명력을 보여준다. 이런 결과는 자기 효능감이 높을수록 삶의 질이 높아짐을 62.6% 만큼 설명한다고 해석된다. 이는 자기 효능감이 낮을수록 삶의 질이 유의하게 낮았다는 Kim[9]의 연구결과와 유사하였다.

연구의 결과에서 중소병원 간호사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 이직 의도, 자기 효능 감, 가정의 월 소득, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 직무 만족도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 간호사의 직무 만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 삶의 질과 이직 의도로 51.8%로 설명하였으며, 삶의 질, 이직 의도 순으로 영향을 미쳤다. 이로써 삶의 질이 높을수록 이직 의도가 낮을수록 직무 만족도가 높아짐을 51.8% 만큼 설명한다고 해석된다. 이는 직무 만족도와 이직 의도 간의 강한 관련성을 나타냈다는 Er 등[5]의 연구결과와 유사하였다. 또한 직무 만족도와 이직 의도와 통계적으로 유의한 강한 역상관계가 있다는 Choi 등[6]의 연구 결과와도 유사했다. 그리고 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 직무 만족도가 있다는 Choi와 Cho[20]의 연구결과와도 유사하였다.

중소병원 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 직무 만족도, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 이직 의도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 간호사들의 이직 의도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 직무 만족도, 성별과 나이로 나타났다. 이들 변수들은 간호사의 직무 만족도를 40.1%로 설명하였고, 성별, 직무 만족도, 나이순으로 영향을 미쳤다. 이런 결과는 나이가 많고 직무 만족도가 높을수록 이직 의도가 낮고, 성별에 따라 이직 의도에 차이가 있음을 40.1% 만큼 설명한다고 해석된다. 이는 간호사의 직무 만족은 이직과 질적 간호에 영향을 미친다는 Chae, Ko, Kim과 Yoon[4]의 연구결과와 유사하다. 또한 간호사 이직의도를 설

명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 직무 만족, 임상 경력, 연령순이었다는 Choi[7]의 연구결과와도 유사하였다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 삶의 질, 직무 만족도, 이직 의도와 관계를 파악하고, 이들 변수에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 나이, 직무 만족도, 최종 학력, 재직하는 기관, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 이직 의도를 독립변수로 삶의 질을 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 결과로 자기 효능감이 높을수록 삶의 질이 높아짐을 62.6% 만큼 설명하였다. 그리고 중소병원 간호사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 이직 의도, 자기 효능 감, 가정의 월 소득, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 직무 만족도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 이로써 삶의 질이 높을수록 이직 의도가 낮을수록 직무 만족도가 높아짐을 51.8% 만큼 설명했다. 또한 중소병원 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 변수 선택방법을 입력으로 선택하고 현재 전반적인 건강상태, 나이, 현재 근무부서, 음주량, 최종 학력, 종교, 재직하는 기관, 성별, 직무 만족도, 가정의 월 소득, 자기 효능 감, 현재 직위, 결혼상황, 총 근무연수, 삶의 질을 독립변수로 이직 의도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 이런 결과는 나이가 많고 직무 만족도가 높을수록 이직 의도가 낮고, 성별에 따라 이직 의도에 차이가 있음을 40.1% 만큼 설명하였다.

결론적으로 간호사의 자기 효능 감이 높아야 삶의 질이 높아지며, 삶의 질을 높이고 이직 의도를 낮추어야 직무 만족도가 높아지고, 직무 만족도를 높여야 이직 의도가 낮아짐을 확인할 수 있었다. 이 결과를 근거로 다음을 제언하고자 한다.

첫째, 자가보고 설문지를 척도로 사용하여 결과에 편향이 있을 수 있고, 일부 지역 중소병원 간호사를 대상으로 하였기에 일반화에 제한이 있을 수 있다.

둘째, 중소병원 간호사의 소득 수준을 향상시키고 건

강한 삶을 지향하는 방안과 중증도가 높은 병동에는 순환 근무제를 적용하고, 고충상담을 활성화하여, 중소병원 간호사의 삶의 질과 직무 만족도를 높이며, 이직 의도를 낮추는 방안을 모색함이 필요한 것으로 사료된다.

## Reference

- [1] H. J. Bae, J. H. Kim, Impact of increasing an enrollment quota in nursing schools on nurse staffing level in local hospitals, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19, (6), 3301-3316, 2017.
- [2] J. H. Kim, H. J. Bae, S. Y. Jeong, Forecasting supply and demand for registered nurses workforce in Korea, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19, (2), 1083-1097, 2017.
- [3] KOREAN Statistical Information Service, National Health and Medical Status Statistics: 2015' Analysis and Results of Medical Use, 2015. [cited 2019 October 5], Available From: <http://kosis.kr>(accessed Oct. 5, 2019)
- [4] S. N. Chae, I. S. Ko, I. S. Kim, K. S. Yoon, Effect of perception of career ladder system and job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, 21, (3), 233-242, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.233>
- [5] K. S. Er, H. K. Hur, K. K. Kim, Y. J. Cho, E. H. Kim, S. J. Kim, The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses, *Clinical Nursing Research*, 9, (2), 81-92, 2004.
- [6] E. H. Choi, J. H. Kim, H. S. Lee, E. H. Jang, B. S. Kim, The effect of the internal marketing activities on nurses' job satisfaction and turnover intention, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15, (1), 29-41, 2009.
- [7] Y. S. Choi, Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospital: Focused on "I" city, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 15, (5), 2695-2702, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- [8] M. S. Park, Y. S. Yoo, Burden, job satisfaction and quality of life of nurses caring for cancer patients, *Korean Journal of Hospice and Palliative Care*, 8, (1), 2005.
- [9] H. S. Kim, The relationship between self-efficacy, emotional intelligence, and job stress on quality of life among nurses in tertiary hospital, Masters Thesis, Daejeon: Chungnam National University, 2016.
- [10] B. K. Haas, A multidisciplinary concept analysis of quality of life, *Western Journal of Nursing Research*, 21, (6), 728-742, 1999.
- [11] E. Y. Lim, J. Y. Uhm, E. J. Chang, N. Y. Kim, E. J. Ha, S. H. Lee, H. K. Kim, Y. H. Kim, Impact of 12-hour shifts on job satisfaction, quality of life, hospital incident reporting, and overtime hours in a pediatric intensive care unit, *J Korean Acad Nurs Adm*, 20, (4), 353-361, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.353>
- [12] L. Fillion, S. Duval, S. Dumont, P. Gagnon, I. Tremblay, I. Bairati, W. S. Breitbart, Impact of a meaning-centered intervention on job satisfaction and on quality of life among palliative care nurse, *Psycho-Oncology*, 18, 1300-1310, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/pon.1513>
- [13] E. Y. Hong, E. H. Lee, G. M. Kim, E. J. Jeon, B. H. Park, Structured model on the health related quality of life in university students focused on personal competency health care, *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 20, (2), 129-139, 2017.
- [14] B. Y. Park, O. S. Shim, Predictors of quality of life in nursing students and general college students, *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 16, (11), 811-830, 2016.
- [15] Chen G, Gully MS, Eden D, Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, (1), 62-83, 2001.
- [16] M. H. Kim, The relationship between leadership styles of nurse managers and staff job satisfaction, Masters Thesis, Seoul: Yonsei University, 2005
- [17] H. Y. Kang, The relationship among nurses' workplace bullying, organizational commitment and turnover intention, Masters Thesis, Seoul: Yonsei University, 2015.
- [18] K. S. Kim, S. M. Choi, Influence of nurses' sense of coherence on their stress and quality of life, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, (4), 493-507, 2011.
- [19] J. H. Choi, T. Y. Tae, J. E. Heo, Y. S. Kim, The relationship among anger-in, forgiveness, and quality of life in clinical nurses, *Journal of East-West Nursing Research*, 22, (1), 78-86, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2016.22.1.78>
- [20] Y. R. Choi, G. Y. Cho, The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in married nurses working in shifts, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20, (4), 2161-2176, 2018.

김 경 아(Kyeong-Ah Kim)

[정회원]



- 1992년 8월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2014년 2월 : 가톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1998년 9월 ~ 2012년 2월 : 경북전문대학 간호학과 조교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 혜전대학교 간호학과 조교수

〈관심분야〉

기본간호학, 성인간호학, 노인간호학