

# 간호사의 세대 차이에 관한 연구 - 직업가치관과 직무열의를 중심으로 -

안성미<sup>1</sup>, 이현숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>동남대학교 간호학과 조교수, <sup>2</sup>경동대학교 간호대학 부교수

## Generational Differences between Nurses Focus on Work Value and Job Engagement

Sung Mi Ahn<sup>1</sup>, Hyunsook Zin Lee<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Dongnam Health University

<sup>2</sup>Associate Professor, College of Nursing, Kyungdong University

요 약 본 연구는 간호사 세대별 직업가치관과 직무열의의 차이를 확인하고, 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향을 확인하기 위해 실시되었다. 간호사 256명이 연구에 참여하였고, 간호사 세대별 직업에 대한 가치관과 직무열의의 차이를 확인하기 위하여 일원배치분산분석(ANOVA)을, 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 간호사들은 직업생활에서 경제적 보상, 고용안정성과 쾌적한 근무환경을 중요하게 생각하고, 자율성을 포함하는 자유 재량권, 승진기회 그리고 사회적 기여를 상대적으로 덜 중요하게 생각하였다. 세대별 차이에서 Y-세대와 Z-세대는 X-세대에 비해 일의 흥미와 시간적 여유에 높은 가치를 두었고, 직무열의에 영향을 미치는 직업가치관의 세부요인은 사회적 기여가, 직업가치관 외 요인으로는 전반적인 건강상태, 업무에 대한 육체적 부담감, 우울로 파악되었다. 세대별 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향요인으로 X-세대는 사회적 기여가, Y-세대는 사회적 인정, Z-세대는 시간적 여유와 자아실현으로 나타났다. 본 연구는 세대별 직무열의에 미치는 영향요인을 파악하여, 다양한 세대가 함께 일하는 간호조직에서 효과적인 인적자원관리를 위한 정책개발에 필요한 기초자료를 제공함에 그 의의가 있다.

주제어 : 간호사, 세대차이, 세대융합, 직업가치관, 직무열의

Abstract The objective of this study was to identify generational difference of work value and job engagement. Total 256 nurses participated in Korea. Analysis of variance(ANOVA) was conducted to investigate the generational differences of work value and job engagement and factors of work values influencing to job engagement was identified by multiple regression analysis. Nurses considered financial benefits, job security, and work environment as the most important thing and autonomy, possibilities of promotion, and contribution to society were considered less important in their work life. Y and Z-generation nurses respected more to interests at work and time availability for private life than X-generation in work life.

Key Words : Nurse, Generational differences, Generational convergence, Work value, Job engagement

\*Corresponding Author : Hyunsook Zin Lee(zinhslee@gmail.com)

Received June 19, 2020

Revised August 5, 2020

Accepted September 20, 2020

Published September 28, 2020

## 1. 서론

### 1. 연구의 필요성

어느 사회든지 시간의 흐름에 따라 사회구성원들은 끊임없이 새로운 세대로 대체된다. 이 과정에서 새로운 세대들이 가지는 의식, 가치관, 태도 및 행동양식은 기존세대와는 다른 양상으로 나타난다[1]. 세대 간의 가치관의 차이 또는 이로 인한 태도 및 행동의 차이가 사회에서 널리 존재하는 것으로 인식된다면, 목표달성을 위해 지속적으로 새로운 인력을 받아들여야하는 조직에도 당연히 그 차이가 존재한다고 볼 수 있다[2].

다양한 세대로 구성된 조직 내에서 세대 간 가치관, 태도 및 행동양식의 차이는 조직 관리에서 중요한 의미를 지닌다. 우선 기성세대를 중심으로 운영되어 왔던 조직관리 방식은 더 이상 신세대의 새로운 관심과 욕구에 부합하지 못함에 따라 신세대에 맞는 새로운 조직관리 방식을 찾아야 할 필요가 있다. 또한 기존 세대와 신세대 간 세대차이로 인해 발생하는 세대 간 갈등을 완화하고 세대통합을 통해 조직효과성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 한다[3].

세대는 다양한 측면으로 구분될 수 있는데, 사회과학적 측면에서 가계계승의 의미를 둔 아버지과 아들세대, 비슷한 또래집단을 의미하는 동기집단(코호트)측면, 청년, 장년, 노년 등 생애 주기적 측면, 그리고 역사적 사건을 경험한 사람들을 지칭하는 경우 등이다[4]. 즉 세대는 동일한 역사, 문화권에서 비슷한 시기에 출생하여 역사적 문화적 경험을 공유하고 그에 따라 다른 세대에 비하여 상대적으로 비슷한 의식구조, 가치관 및 행동양식을 갖는 사람들의 집합이라 할 수 있다[5].

성장과정에서 다양한 경험과 학습에 의해 형성된 가치 기준은 성장 후에도 지속되는 것으로 경제적 가치실현, 자아실현, 자율성, 사회적 인정 등 직업생활에서 직면하는 여러 요소들 중에서 중요하다고 판단하는 직업가치관에 영향을 미친다[6]. 또한 직업가치관은 직업생활과 관련된 태도와 행동, 의사결정 뿐만 아니라, 직업에 대한 만족도와 삶의 만족에도 영향을 미친다[7,8]. 이러한 관점으로 볼 때, 세대 간의 직업에 대한 가치기준 및 가치관의 차이는 직업생활과 관련된 태도 및 행동, 의사결정, 관심과 욕구의 차이를 유발할 수 있다. 아울러 이러한 차이가 조직 내에서 세대 간의 갈등을 유발하는 요인으로 작용할 수 있다. 그러므로 직장조직 내에서 세대 간의 갈등을 해소하고 조직융합을 위해서는 세대 간 직업에 대한 가치관을 이해하는 것이 무엇보다 중요하다.

세대별 직업가치관의 차이에 관한 선행연구를 살펴보면[9], 신세대로 갈수록 업무와 관련된 사회적 인정, 사회에 대한 기여, 타인을 도와주는 등과 같은 이타적 즐거움과 관련된 내재적 가치보다는 급여, 승진기회, 사회적 위치와 같은 외재적 가치를 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 이러한 직업에 대한 가치관은 직업에 대한 만족도뿐만 아니라 조직몰입, 이직의도 등에 영향을 미치는 요인으로 작용하고, 신세대로 갈수록 조직몰입은 낮아지고 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다[8].

직무열의는 조직구성원의 긍정적 직무태도를 지칭하는 것으로 직무활동과 관련하여 열정과, 헌신 그리고 몰입과 관련된 정신상태를 말한다[10]. 즉 직무열의가 높다는 것은 직무활동에 높은 에너지를 투입하고, 희생을 감수하여 헌신하여, 조직과 직무에 몰입하는 상태를 의미한다[11]. 이러한 직무열의는 직무의 특성, 리더십, 그리고 기질적 특성(dispositional characteristics)에 영향을 받는데, 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 직무특성 요인으로는 자율성, 과업다양성, 중요성, 피드백, 사회적지지 등으로 확인되고 있다[12]. 따라서 간호사들이 자율성, 과업의 다양성 및 중요성, 시간적 여유나 근무환경, 능력 발휘, 사회적 인정 등 직업생활과 관련된 요소들을 인식하는 정도에 따라 직무열의는 달라질 수 있다. 또한 직무열의는 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 영향을 미쳐, 직무열의가 높은 구성원은 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮아진다[10]. 이와 같은 측면에서 직무열의는 개인과 조직의 생산성과 유효성에 영향을 미치는 중요한 변수로 확인되고 있다.

최근 우리나라는 인구구조 변화, 간호간병서비스제도 도입 및 확대, 간호업무환경 개선을 위한 간호사 1인당 환자 수 조정, 의료 환경의 복잡성 등으로 간호 인력에 대한 수요증가와 더불어 새로운 간호인력에 대한 보충으로 의료기관에 근무하는 간호사는 2009년 106,331명에서 2019년 218,950명으로 약 2배 이상 증가하였다[13]. 이러한 결과로 간호조직은 다양한 세대가 함께 근무하는 거대한 조직으로 변모하고 있다. 현재 간호조직에는 X-세대 간호사(1965년부터 1980년까지 출생), Y-세대 간호사(1981년부터 1993년까지 출생), Z-세대 간호사(1994년 이후 출생)가 함께 일하고 있는 다세대조직(multi-generational organization)이라고 할 수 있다. 지난 십여 년 동안 베이비부머 세대 간호사들은 퇴직으로 직장을 떠나고, X-세대 간호사들이 관리직으로 승진함에 따라 Y-세대 간호사들이 간호현장의 주축으로 등장하였고, 최근에는 1990년대 후반에 출생한 Z-세대 간

호사들이 새롭게 등장하여 다양한 세대가 공존하는 간호 조직에도 세대 간의 의식 및 가치관의 차이가 존재할 것으로 예상된다. 또한 간호조직은 노동집약적 산업으로 간호생산성 향상을 위한 효과적인 인적자원관리 방안을 마련하기 위해서는 간호조직 내 세대 간의 의식과 가치관 그리고 그 가치관의 차이로 인한 직무태도 및 행동에 차이가 있는지 확인하는 것이 중요하다.

이에 본 연구에서는 간호조직 내 존재하는 간호사 세대별로 직업에 대한 가치관과 직무에 임하는 태도인 직무열의에 차이가 있는지 확인하고, 간호사의 일반적 특징과 직업 가치관이 직무열의에 미치는 영향요인에서 간호사 세대별 차이가 있는지 확인하고자 한다.

간호사 세대별 일반적 특징과 직업가치관 그리고 직무열의에 대한 차이와 이들 요인들이 직무열의에 미치는 영향요인을 확인하기 위해서는 세대구분이 필요하다. 따라서 간호사 세대구분에서는 단순한 연령대 구분이 아닌 비슷한 시기에 출생한 사람들이 역사적, 문화적 사건을 공유하기 때문에 유사한 가치관과 삶의 태도 및 행위양식을 갖는다는 코호트적 시각[14]에 따라 세대구분을 하고 그에 따라 분석을 시도하였다. 본 연구에서는 한국직업능력개발원에서 한국인의 세대별 직업의식과 직업윤리를 파악하기 위해 2014년 실시한 조사연구에서 제시한 연도에 따른 세대분류와 최근 사회학에서 활용하는 세대분류기준[15,16], 그리고 임상현장에서 간호인력 구성의 특징을 고려하여 베이붐 세대, X-세대, Y-세대, Z-세대로 세대구분을 실시하였다. 그러나 임상현장에서 베이붐 세대 간호사들은 대부분 은퇴하여 간호조직에서 차지하는 비율이 매우 낮아 본 연구에서는 분석대상에서 제외하였고, 최근 간호조직에 새롭게 유입되는 20대 초 중반 세대 간호사들의 특징을 파악하기 위해 Z-세대 간호사를 추가하여 분석을 시도하였다. 각 세대별 특징을 살펴보면 다음과 같다.

#### 베이붐 세대(1955-1963년 출생자)

2차 세계 대전 후 출산율이 급격하게 증가하는 시기에 출생한 세대로 미국과 일본, 우리나라에서 출발점과 끝나는 시점이 각각 다르다. 미국의 경우, 1940년대 중반부터 1964년까지 출생한 사람으로 보고 있다. 경제적으로 부흥기인 시기에 성장하여 교육과 일자리가 많고 경제적 혜택을 많이 받은 세대이다. 조직에 충성하며 애착을 갖는 세대로 개인의 행복보다는 가족과 사회를 위해 희생하고 봉사하며 조직 내에서 높은 권력을 갖는 것에 가치를 두는 세대이다[17].

#### X-세대(1964-1980년 출생자)

경제적으로 풍요로움을 경험한 첫 세대로 청소년기에 정치적으로 1987년 6월 항쟁을 경험하여 민주화 세대라고도 한다. 자기중심적 가치관을 가지고 감각적이고 개인주의적 성향이 강한 집단으로, 조직에는 충성하지 않으며 사회적 지위와 직장안정보다는 일과 삶의 균형에 강한 가치를 두고, 자신의 성장과 경력개발에 몰입하는 경향이 있다[18].

#### Y-세대(1981-1993년 출생자)

베이붐 세대의 자녀로 1980년부터 1992년까지 태어난 사람으로 밀레니얼세대 또는 에코세대라고 부르기도 한다. 컴퓨터와 인터넷을 사용하여 정보를 쉽고 빠르게 얻고, 경제적 가치를 우선시하고, 형식적인 삶의 구속을 원하지 않는다[11,12,15,17]. 또한 개인의 삶, 여유, 레저 등, 자기 자신을 위한 시간을 가지며[6,19,20], 목표 지향적이고 지속적으로 학습하는 자세로, 자신에게 높은 기대를 하고 다른 사람들 보다 일을 더 잘하는 것을 목표로 하는 경향이 있다[19].

#### Z-세대(1994년 이후 출생자)

Y-세대의 후속세대로 불리며, 디지털 원주민으로 2000년 초반 정보기술의 붐과 함께 유년 시절부터 디지털 환경에 노출된 세대이다[16]. 순간 집중력이 뛰어나고 빠른 시간 안에 많은 정보를 소화할 수 있으며, 인지를 요하는 문제에 능하고, 평생 테크놀로지와 접촉하며 자란 세대로 스스로 학습하는 능력이 가장 뛰어난 세대이다. 불투명한 미래에 대한 반작용으로 현재를 중시하며, 다른 세대보다 더 많이 외로워하고, 자신감과 자존감이 낮은 것으로 보고되고 있다[20]. Y-세대 또는 밀레니얼세대에 포함시키기도 하나, 그 전 세대와는 다른 특성으로 몇몇 연구에서는 따로 분류하기도 한다[15,16].

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 간호사의 직업에 대한 가치관과 직무열의에서 세대별 차이를 확인하고, 간호사 세대별로 직업 가치관이 직무열의에 미치는 영향요인에서 차이가 있는지 알아보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사 세대별 일반적 특징, 직업가치관과 직무열의의 정도를 확인한다.

둘째, 간호사 세대별 일반적 특징, 직업가치관과 직무열의의 차이를 확인한다.

셋째, 간호사 세대별 일반적 특징과 직업가치관 그리고 직무열의 간 상관관계를 파악한다.

넷째, 간호사의 일반적 특징요인과 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향을 확인하고, 간호사 세대별로 일반적 특징요인과 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향에 차이가 있는지 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 직업가치관이 직무열의에 미치는 영향요인을 확인하고, 간호사 세대별로 그 차이가 있는지 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 S시와 K도에 소재하는 6개 상급 종합병원, 종합병원에 근무하는 간호사이다. G-Power 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 예측변수 20 개를 기준으로 유의수준 .05, 효과크기 .35, 검정력 .85를 기준으로 하였을 때 최소 대상자수를 산출한 결과 각 그룹별로 84명으로 나타났다. 본 연구에서는 3개의 세대별 다중회귀분석에 필요한 대상자 수는 총 252명으로 산출되었다. 이를 근거로 탈락율을 고려하여 참여에 동의한 300명의 대상자에게 설문지를 의뢰하여 총 260명으로부터 응답을 받았고(응답율:86.7%), 그 중 불성실하게 응답한 4명의 설문지를 제외한 256명의 자료를 최종 분석하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 일반적 특성

삶에 대한 만족도, 직장생활의 만족도, 간호직에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 업무에 대한 신체적·정신적 부담정도, 직장생활에서 우울과 불안정도가 포함되었다. 삶의 만족도와 직장생활의 만족도는 ‘전혀 만족하지 않는다.’ 1점, ‘매우 만족한다.’ 10점으로 측정하여 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 간호직에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 업무에 대한 신체·정신적 부담정도는 5점 등간척도로 측정하였다. 간호직 적성에 대한 부분은 “현재 귀하께서 하고 있는 간호직이 적성에 맞다고 생각하십니까?”라는 질문에 ‘전혀 맞지 않음’ 1점, ‘매우 맞음’은 5점으로 측정하여, 점수가 높을수록 적성이 맞는

것을 의미한다. 전반적인 건강상태는 ‘매우 좋지 않음’ 1점, ‘매우 좋음’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 건강상태가 양호함을 의미하고, 업무의 신체적·정신적 부담정도는 “현재 귀하께서 하고 있는 업무의 신체적·정신적 부담정도는 어떠합니까?”라는 질문에 ‘매우 힘들’ 1점, ‘전혀 힘들지 않음’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 신체적·정신적 부담감이 낮은 것을 의미한다.

간호사의 직장생활의 우울 및 불안정도는 한국직업능력개발원에서 개발하고, 2006년부터 2014년 한국인의 직업의식과 직업윤리 조사[6]에서 사용된 문항을 사용하였다. 총 5개 항목으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘극히 드물다.’ 1점에서 ‘대부분 그렇다.’ 5점까지 리커트 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직장생활에서 불안과 우울정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 우울과 불안관련 문항의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77 이었다.

#### 2.3.2 직업가치관

간호사의 직업가치관을 측정하기 위하여 한국직업능력개발원에서 개발하고, 2014년 한국인의 직업의식과 직업윤리 조사에서[6] 사용된 도구를 사용하였다. 직업에 대한 가치관을 확인하기 위한 11개 항목(시간적 여유, 근무환경, 경제적 보상, 직무능력과 창의성을 포함한 능력 발휘, 사회적 인정, 자기가 결정할 수 있는 권한(자유 재량권), 고용안정성, 자아실현, 사회적 기여, 승진기회, 일의 흥미)을 제시하고 ‘귀하의 직업생활에서 다음의 사항들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?’라는 질문에 대하여 ‘전혀 중요하지 않다.’ 1점에서 ‘매우 중요하다.’ 7점으로 측정하였다. 각 항목에서 점수가 높을수록 직업생활에서 중요하게 여기는 것이다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

#### 2.3.3 직무열의

직무열의는 높은 수준의 에너지를 가지고 자신의 업무에 노력을 투자하는 마음가짐과 조직에 강한 소속감 그리고 업무에 완전히 집중하는 상태를 의미한다. Schaufeli와 Bakker가[21] 개발한 UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale)을 Ryu[22]가 번역한 도구를 사용하였으며, 총 9문항으로 구성되었으며, 3개의 하부요인, 활력 3문항, 헌신 3문항, 몰입 3문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. Ryu[22] 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .91이었고, 본 연구에서는 .92였다.

## 2.4 자료수집

연구를 수행하기 위해 앞서 본 연구에 대한 윤리적 고려를 위하여 연구계획서와 설문지에 대해 기관의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(번호 Kaya IRB-252호)을 받은 후 시행하였다. 자료수집기간은 2020년 3월 01일부터 2020년 4월 30일까지 연구자가 편의 추출한 병원을 직접 방문하여 각 기관의 간호부서장에게 본 연구의 목적 및 자료수집방법에 대해 설명하고, 각 의료기관의 정해진 절차에 따라 자료수집에 따른 승인과 협조를 받았다. 간호부서장의 협조를 받아서 간호사 세대를 구분하여 설문지를 직접 배부하거나 스마트폰 또는 PC용 설문조사 어플리케이션을 이용하여 자료를 배부하였다. 설문조사 어플리케이션은 설문지와 동일한 내용으로 N사(네이버오피스 폼 설문조사)에서 제공하는 서비스를 활용하였다. 설문조사에 응하기 전, 연구자가 연구대상자들에게 연구의 목적을 설명하고, 본 연구의 참여가 자발적이며 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용할 것을 직접 또는 유선 상으로 설명하였다. 연구 참여자 개별적으로 연구 참여에 대하여 서면으로 동의하거나 설문조사 어플리케이션으로 동의 의사를 표시한 후 설문지는 직접 기입하도록 하였다. 응답시간은 약 15분-20분정도 소요되었고, 설문에 응답한 간호사에게는 소정의 선물이 보상으로 주어졌다. 작성된 설문지는 연구자가 직접회수하거나, 어플리케이션을 통하여 자료를 수집하였다. X-세대 간호사로부터 수집된 자료 71부, Y-세대 간호사로부터 수집된 자료 104부, Z-세대 간호사로부터 수집된 자료 81부가 분석에 활용되었다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS통계 프로그램을 이용하였고, 연구변수들의 정규성 확인 후 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직장생활의 우울 및 불안, 직업가치관과 직무열의는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 간호사 세대별 삶의 만족도와 직업만족도 등 일반적 특성과 직장생활에서 우울 및 불안, 직업가치관, 직무열의는 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 직무열의와 직장생활에서 우울 및 불안, 직업가치관 변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하였고, 직무열의에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시하였다. 분석하기 전에 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정하였고, 공자한계와 VIF값을 이용하여 다중공선

성을 검정하고, 잔차분석을 통해 모형의 선형(linearity), 오차항의 정규성 및 등분산성을 검정하여 회귀분석의 가정을 확인하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 세대별 일반적 특성

연구대상자의 평균연령은 32.8세로 총 근무경력은 9.1년으로 조사되었다. 각 세대별 간호사들의 평균 연령은 X-세대 간호사는 46.6세, Y-세대 간호사는 30.2세, Z-세대 간호사는 24.0세로 조사되었다. 연구대상의 54.7%는 결혼한 상태였으며, 43.1%는 일반병동에서 49.6%는 3교대 근무를 하고 있었다. X-세대 간호사의 84.5%는 기혼이었고 47.8%는 책임간호사 이상의 직책으로 11.3%만이 3교대 근무를 수행하고 있었다. 반면 Y-세대 간호사는 64.1%는 미혼이었고 46.6%가 일반병동에서 59.8%는 3교대 근무를 하고 있었다. 마지막으로 Z-세대 간호사는 76.8%가 미혼이고, 98.8%는 일반간호사로 55.6%가 일반병동에서 70.8%가 3교대 근무를 수행하고 있었다. 간호사 세대별 삶에 대한 만족도와 직업에 대한 만족도에서 전체 간호사의 삶에 대한 만족도는 10점 만점에 5.94점으로 측정되었고 X-세대 간호사는 6.63, Y-세대 간호사는 6.05, Z-세대 간호사는 5.20으로 측정되었다. 직업에 대한 만족도는 X-세대 간호사는 6.24, Y-세대 간호사는 4.77, Z-세대 간호사는 4.13으로 측정되어 세대별 차이를 보이고 있었다. 전반적인 건강상태에서 5점 만점 기준으로 X-세대 간호사는 3.34, Y-세대 간호사는 2.88, Z-세대 간호사는 2.84로 측정되었다. Table 1, Table 2.

### 3.2 연구대상자의 세대별 삶에 대한 만족도와 직업에 대한 만족도, 직장생활에서 우울과 불안, 직업가치관 및 직무열의의 차이

간호사의 삶의 만족도( $F=18.67, p<.001$ ), 직업에 대한 만족도( $F=32.55, p<.001$ ) 및 직업적성( $F=19.53, p<.001$ )은 X-세대 간호사가 Y세대 간호사보다, Y-세대 간호사는 Z-세대 간호사보다 높게 측정되어 젊은 세대로 갈수록 만족도가 낮아지고 간호사 직업에 대한 적성도 낮게 나타났다. 간호사의 전반적인 건강상태에 대한 인식( $F=7.42, p=.001$ ), 직무에 대한 신체적( $F=14.70, p<.001$ ) 정신적 부담정도( $F=6.36, p=.002$ ), 업무에서

Table 1. General characteristics of participants (n=256)

Variables	Total	Generation			
		X	Y	Z	
Birth year	1963 - 1997	1963 - 1980	1981 - 1993	1994 - 1997	
Age(year) (M±SD)	32.8±9.5	46.6±4.4	30.2±3.3	24.0±0.7	
Experience ((M±SD)	Total Experience	9.1±9.1	21.3±6.8	6.6±3.8	1.4±0.9
	Current Dept*	3.2±4.3	5.3±6.2	3.5±3.0	0.9±0.8
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
Gender	Female	251(98.0)	71(100.0)	100(96.2)	80(98.8)
	Male	5(2.0)	0(0.0)	4(3.8)	1(1.2)
Marital status	Unmarried	140(54.7)	11(15.5)	66(64.1)	63(76.8)
	Married	116(45.3)	60(84.5)	37(35.9)	19(23.2)
Educational status (degree)	Associate	47(18.6)	12(17.7)	21(20.6)	14(17.1)
	Bachelor's	169(67.1)	24(35.3)	77(75.5)	68(82.9)
	Master's	36(14.3)	32(47.0)	4(3.9)	0(0.0)
Employment status	Full time	249(97.3)	68(95.8)	100(97.1)	81(98.8)
	Part time	7(2.7)	3(4.2)	3(2.9)	1(1.2)
Position	Staff	213(83.9)	36(52.2)	97(93.3)	80(98.8)
	Charge	22(8.7)	15(21.7)	6(5.7)	1(1.2)
	Head	19(7.4)	18(26.1)	1(1.0)	0(0.0)
Working Dept	Gen. Ward	110(43.1)	17(23.9)	48(46.6)	45(55.6)
	Spe** Dept*	79(31.0)	15(21.1)	35(34.0)	29(35.8)
	O.P.D***	43(16.9)	22(30.1)	14(13.6)	7(8.6)
	Others	23(9.0)	17(23.9)	6(5.8)	0(0.0)
Working schedule	3 shift	125(49.6)	8(11.3)	61(59.8)	56(70.8)
	2 shift	38(15.1)	12(16.9)	8(7.8)	18(22.8)
	No shift	89(35.3)	51(71.8)	33(32.4)	5(6.4)

\* Department, \*\* Special, \*\*\* Out patient Dept

지각하는 우울(F=19.49,  $p < .001$ )과 불안(F=11.11,  $p < .001$ )은 모두 Y-세대와 Z-세대 간호사가 X-세대 간호사보다 나쁘게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 Y-세대 간호사와 Z-세대 간호사는 차이가 없었다. 직업 가치관에서 X-세대 간호사들이 Y-세대와 Z-세대 간호사들보다 직무능력이나 창의성, 리더십과 같은 능력 발휘(F=8.71,  $p < .001$ ), 사회적으로 인정받는 것(F=7.94,  $p < .001$ ), 승진기회(F=11.82,  $p < .001$ ) 및 사회적 기여(F=11.27,  $p < .001$ )가 더 중요하다고 인식하였고, Y-세대와 Z-세대 간호사는 차이가 없었다. 그리고 업무에 대한 자유 재량권(F=5.78,  $p = .004$ )과 성취감과 같은 자아 실현(F=4.69,  $p = .001$ )에 대한 중요성 인식은 X-세대 간호사들이 Z-세대 간호사들 보다 더 중요하다고 인식하였다. 마지막으로 직무열의(F=28.98,  $p < .001$ )에 대한 간호사 세대별 차이는 X-세대 간호사들이 Y-세대 간호사들보다 더 높게 측정되었다. Table 2.

### 3.3 간호사 세대별 직업가치관 차이

간호사들은 직업생활에서 가장 중요하다고 인식하는 것은 최고 7점 기준에서 경제적 보상(6.38점)이고 그 다음으로 고용안정성(6.06점), 쾌적한 근무환경(6.03점)으로 나타났다. 그리고 경제적 보상은 모든 세대 간호사들

Table 2. Generational Differences by Variables

Variables	Total	Generation			F(p)	
		X <sup>a</sup>	Y <sup>b</sup>	Z <sup>c</sup>		
		M±SD	M±SD	M±SD		
Overall Satisfaction	5.94±1.57	6.63±1.51	6.05±1.22	5.20±1.70	18.67(<.001), a>b>c	
Job Satisfaction	4.96±1.81	6.24±1.80	4.77±1.58	4.13±1.55	32.55(<.001), a>b>c	
Vocational Aptitude for Nursing	3.41±0.90	3.87±0.98	3.42±0.80	3.01±0.78	19.53(<.001), a>b>c	
Overall Health Condition	3.00±0.89	3.34±0.98	2.88±0.90	2.84±0.73	7.42(.001), a>bc	
Burden on work	Physical	2.44±0.84	2.87±0.79	2.28±0.86	2.26±0.72	14.70(<.001), a>bc
	Psychological	2.30±0.89	2.60±0.89	2.24±0.87	2.11±0.86	6.36(.002), a>bc
Depression at work life	2.83±1.15	2.12±0.88	2.97±1.15	3.23±1.12	19.49(<.001), a<bc	
Anxiety at work life	2.47±1.21	1.83±0.86	2.66±1.25	2.72±1.24	11.11(<.001), a<bc	
Work Values	Financial Benefits	6.38±0.80	6.37±0.82	6.37±0.82	6.39±0.77	0.02(.978)
	Job Security	6.06±0.91	6.20±0.99	6.11±0.85	5.88±0.91	2.58(.078)
	Work Environment	6.03±0.82	6.17±0.88	6.06±0.76	5.87±0.81	2.78(.064)
	Interests	5.95±0.95	6.07±0.98	5.59±0.98	5.94±0.89	0.82(.442)
	Time Availability	5.88±0.89	5.83±0.89	5.92±0.87	5.88±0.80	0.25(.780)
	Self Actualization	5.74±0.95	5.97±0.93	5.77±0.93	5.51±0.95	4.69(.001), a>c
	Opportunity to self-demonstration	5.63±0.96	5.92±0.91	5.70±0.93	5.31±0.94	8.71(<.001), a>bc
	Social Recognition	5.60±0.91	5.82±0.95	5.70±0.81	5.28±0.93	7.94(<.001), a>bc
	Autonomy	5.58±0.95	5.80±0.92	5.64±0.91	5.31±0.96	5.78(.004), a>c
	Opportunity for promotion	5.26±1.17	5.75±1.00	5.24±1.16	4.87±1.16	11.82(<.001), a>bc
Contribution to Society	5.20±1.12	5.68±0.98	5.16±1.17	4.87±1.03	11.27(<.001), a>bc	
Job Engagement	4.33±1.01	5.02±1.00	4.16±0.96	3.96±0.75	28.98(<.001), a>bc	

이 가장 중요하게 고려하는 요인으로 파악되었다. X-세대와 Y-세대 간호사들은 전체 간호사들과 동일하게 경제적 보상, 고용안정성 그리고 쾌적한 근무환경이 중요하다고 인식하였으나, Z-세대 간호사들은 경제적 보상 다음으로 일의 흥미를 그 다음으로 고용안정성을 중요하게 인식하였다. Y-세대와 Z-세대 간호사는 X-세대 간호사와는 달리 시간적 여유를 중요하게 선택한 반면, X-세대 간호사는 일의 흥미가 중요하다고 인식하였다. 자율성을 포함하는 자유 재량권, 승진기회 그리고 사회적기여는 모든 세대 간호사들이 중요하다고 인식하는 정도에서 하위권을 유지하고 있었다. Fig. 1.

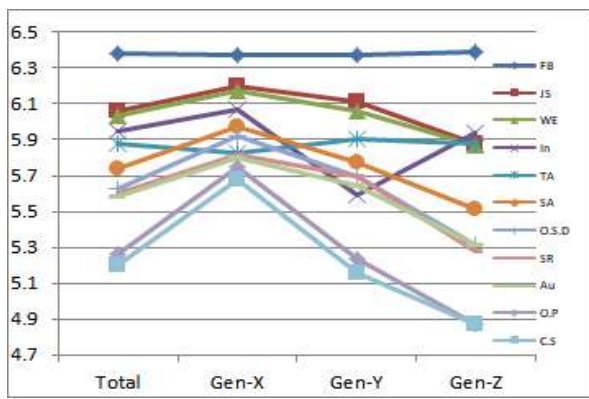


Fig. 1. Generational difference of work values

**FB:** Financial Benefits, **JS:** Job Security, **WE:** Work Environment, **In:** Interests, **TA:** Time availability, **SA:** Self Actualization, **O.S.D:** Opportunity to self demonstration, **SR:** Social Recognition, **Au:** Autonomy, **O.P:** Opportunity for Promotion, **C.S:** Contribution to Society

### 3.4 간호사 세대별 삶과 직업에 대한 만족도, 직장에서 우울과 불안, 직업 가치관과 직무열의의 상관관계

간호사의 직무열의와 상관관계가 높은 요인은 간호직에 대한 만족도( $r=.61, p<.001$ )와 간호직 적성( $r=.52, p<.001$ ) 그 다음으로 직장생활에서 우울( $r=.56, p<.001$ ) 과 불안( $r=.50, p<.001$ )으로 조사 되었다. 즉 간호직에 대한 만족도가 높고, 적성이 맞다고 느끼는 정도가 높을수록 직무열의가 높게 나타났다. 직업생활에서 중요하다고 생각하는 영역에서는 사회적 기여( $r=.39, p<.001$ ), 자아실현( $r=.33, p<.001$ ) 그리고 능력발휘( $r=.30, p<.001$ )가 중요하다고 인식할수록 직무열의가 높았으나, 경제적 보상, 시간적 여유, 쾌적한 근무환경은 직무열의와 상관관계가 없는 것으로 조사되었다. 이러한 경향은 X-세대 간호사들에게도 동일하게 나타났다. 반면 Y-세대 간호사들은 간호직 적성( $r=.45, p<.001$ )과 만족도( $r=.44, p<.001$ )가 높을수록 직무열의가 높게 나타나

고, 직장생활에서 우울( $r=-.40, p<.001$ )과 불안( $r=-.38, p<.001$ )이 높을수록 직무열의는 낮은 것으로 조사되었다. 직업가치관에서 중요한 요인 중에서는 경제적 보상( $r=-.22, p<.001$ )을 중요하게 생각할수록 직무열의는 낮게 나타나고, 사회적 기여( $r=.20, p<.001$ )가 중요하다고 인식할수록 직무열의는 높게 나타났다. Z-세대 간호사에서 직무열의와 가장 높은 상관관계를 보이는 영역은 직장생활에서의 우울( $r=-0.55, p<.001$ )로 나타났고, 그 다음으로 간호직에 대한 만족도( $r=.49, p<.001$ ), 그리고 직장생활에서 정신적 부담감( $r=.45, p<.001$ )을 적게 느낄수록 직무열의가 높은 것으로 조사되었다. 직업가치관에서는 자아실현 요인( $r=.24, p<.001$ )이 직무열의와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종합해보면, X, Y, Z-세대 간호사들에게 공통적으로 간호직에 대한 만족도와 적성이 직무열의와 높은 상관관계를 보였고, 직장생활에서 우울과 불안이 직무열의와 역상관관계가 있었다. 반면, 직장생활에 대한 신체·정신적 부담감에서는 X-세대 간호사들은 직무열의와 상관관계를 보이지 않았으나, Y-세대 간호사들과 Z-세대 간호사들에서는 정신적 부담감이 높을수록 직무열의는 낮은 것으로 조사되었다. 직업가치관 영역에서 직무열의와 상관관계를 나타내는 요인은 각 세대별로 다르게 나타났다. Table 3.

Table 3. Correlation with Job Engagement

	Total	Generation			
		X	Y	Z	
Overall Satisfaction	.41**	.55**	.14	.35**	
Job Satisfaction	.61**	.65**	.44**	.49**	
Vocational Aptitude for Nursing	.52**	.56**	.45**	.28*	
Overall Health Condition	.41**	.37**	.40**	.22	
Worn on Burden		Physical	.28**	.10	.26*
		Psychological	.34**	.12	.31**
Anxiety at work life	-.46**	-.33*	-.38**	-.38**	
Depression at work life	-.56**	-.53**	-.40**	-.55**	
Work Values	Financial Benefits	-.08	.21	-.22*	-.12
	Job Security	.13*	.37**	-.07	-.05
	Work Environment	.08	.20	-.08	.05
	Interests	.21**	.41**	.15	-.03
	Time Availability	-.06	.09	-.12	-.07
	Self Actualization	.33**	.55**	.14	.24*
	Opportunity to self-Demonstration	.30**	.51**	.12	.17
	Social Recognition	.30**	.49**	.16	.12
	Autonomy	.18**	.44**	-.07	.10
	Opportunity for Promotion	.28**	.48**	.10	.03
	Contribution to Society	.39**	.60**	.20*	.20

significant at p value: \*\* .01, \* .05

### 3.5 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인

간호사의 직무열의에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 직무열의와 관련 있는 변수들을 대상으로 단계선택방법으로 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 간호직에 대한 만족도( $\beta=0.24, p<.001$ ), 직업가치관에 대한 요인 중에서 사회적 기여요인( $\beta=0.23, p<.001$ ), 직장생활에서 우울( $\beta=-0.23, p<.001$ ), 전반적인 건강상태( $\beta=0.19, p=.002$ ), 그리고 직장생활에서 육체적 부담감( $\beta=-0.15, p<.036$ )이 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 요인들이 직무열의의 59%의 설명력을 나타내고 있다. 다중회귀분석을 위한 가정을 검토한 결과, Dubin-Watson통계량은 1.89로 독립변수의 자기상관은 없었고, 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 모두 만족하였다. 공차한계는 0.47-0.92로 모두 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 1.09-1.79로 다중공선성의 문제가 없었다.

#### 3.5.1 X-세대 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인

X-세대 간호사는 직업가치관 요인 중, 사회적 기여( $\beta=0.48, p<.001$ ), 간호직에 대한 만족도( $\beta=0.29, p<.001$ ), 직장생활에 대한 육체적 부담감( $\beta=-0.25, p=.005$ )과 불안( $\beta=-0.23, p=.012$ )로 나타났다. 이 요인들이 직무열의에 대한 설명력은 74%였다. 다중회귀분석을 위한 가정검토에서, Dubin-Watson 통계량은 1.48로 독립변수의 자기상관은 없었고, 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 모두 만족하였다. 공차한계는 0.68-0.88로 모두 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 1.13-1.47로 다중공선성의 문제가 없었다.

#### 3.5.2 Y-세대 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인

Y-세대 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인으로는 직업가치관 요인 중에서 사회적 인정( $\beta=0.46, p<.001$ ), 직장생활에 대한 정신적 부담( $\beta=0.35, p=.001$ ), 그리고 간호직에 대한 만족도( $\beta=0.19, p<.001$ )로 나타났다. 직무열의에 대한 설명력은 46%였다. 다중회귀분석을 위한 가정검토에서, Dubin-Watson통계량은 1.85로 독립변수의 자기상관은 없었고, 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 모두 만족하였다. 공차한계는 0.73-0.99로 모두 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 1.00-1.38로 다중공선성의 문제가 없었다.

### 3.5.3 Z-세대 간호사의 직무열의에 미치는 영향요인

마지막으로 Z-세대 간호사들은 직장생활에서 우울( $\beta=-0.28, p<.001$ ), 직업가치관 요인 중에서는 시간적 여유( $\beta=-0.27, p=.033$ )와 자아실현( $\beta=0.19, p=.023$ ), 그리고 전반적인 삶의 만족도( $\beta=0.15, p=.004$ )가 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변수들의 설명력은 36%였다. 다중회귀분석을 위한 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과 Dubin-Watson통계량은 2.29로 독립변수의 자기상관은 없었고, 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 모두 만족하였다. 공차한계는 0.93-0.99로 모두 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 1.00-1.07로 다중공선성의 문제가 없었다.

Table 4. Influencing Factors on Job Engagement by Generation

	Variables	B	SE	$\beta$	t(p)
Total	(Constants)	2.48	.400		6.28(<.001)
	Job Satisfaction	0.24	0.03	0.45	7.23(<.001)
	Contribution to Society	0.23	0.04	0.27	5.34(<.001)
	Depression at work life	-0.23	0.06	-0.26	-4.13(<.001)
	Overall Health Condition	0.19	0.06	0.17	3.12(.002)
	Physical burden at work life	-0.15	0.07	-0.13	-2.12(.036)
	R <sup>2</sup> =.60, Adjusted R <sup>2</sup> =.59, F=51.31, p<.001				
Gen-X	(Constants)	1.79	0.52		3.44(.001)
	Job Satisfaction	0.29	0.04	0.59	6.64(<.001)
	Contribution to Society	0.48	0.08	0.47	6.04(<.001)
	Physical burden on work	-0.25	0.09	-0.23	-2.94(.005)
	Anxiety at work life	-0.23	.09	-0.21	-2.61(.012)
	R <sup>2</sup> =.76, Adjusted R <sup>2</sup> =.74, F=35.54, p<.001				
Gen-Y	(Constants)	-0.19	0.69		-0.28(.001)
	Job Satisfaction	0.19	.05	.36	3.65(<.001)
	Psychological burden on work	0.35	0.10	.34	3.43(.001)
	Social Recognition	0.46	0.11	.36	4.23(<.001)
	R <sup>2</sup> =.48 Adjusted R <sup>2</sup> =.46, F=22.44, p<.001				
Gen-Z	(Constants)	4.71	0.88		5.74(<.001)
	Depression at work life	-0.28	.07	-0.44	-4.14(<.001)
	Overall Health Condition	0.15	0.05	0.33	3.04(.004)
	Self Actualization	0.19	0.08	0.24	2.35(.023)
	Time availability	-0.27	0.12	-.23	-2.20(.033)
R <sup>2</sup> =.39, Adjusted R <sup>2</sup> =.36, F=16.40, p<.001					

## 4. 논의

본 연구는 간호사 세대별 삶에 대한 만족도, 간호사 직업에 대한 만족도, 간호사 직업에 대한 적성, 직장에서 신체적·정신적 부담, 우울 및 불안과 직업생활에서 중요하다고 생각하는 요인의 차이를 밝히고, 이러한 요인들이 직무열의에 미치는 영향의 차이를 파악하고자 실시되었다.

본 연구에서 간호사의 삶에 대한 만족도는 10점 만점



에 5.94로 한국인 평균 7.22보다 낮았고, 현재 하는 일에 대한 만족도는 4.96으로 한국인 평균 7.10보다 낮은 것으로 나타났다[6]. 병원간호사를 대상으로 조사한 연구 [23]에서도 간호사의 삶의 만족도는 25점 만점에 15.3, 직무에 대한 만족은 100점 만점에 62.9로 중간정도 수준을 보여, 간호사의 삶에 대한 만족도와 직업에 대한 만족도는 한국인 평균보다 낮을 뿐만 아니라[6,24], 우리나라 여성임금근로자들 보다 낮은 수준으로 조사되었다 [25]. 이는 간호사의 삶과 직무만족도가 우리나라 국민의 평균보다 낮게 조사된 선행연구들과 같은 결과를 보여주고 있다[6,24,25]. 세대별 간호사의 삶에 대한 만족도와 간호직에 대한 만족도는 Z-세대 간호사들이 Y-세대 간호사들보다 낮고, Y-세대 간호사들이 X-세대 간호사들보다 낮게 측정되어 젊은 세대로 갈수록 삶에 대한 만족은 낮아졌다. 이는 인구집단을 청년, 중년, 장년, 노년으로 나누어 삶의 만족도를 조사하였을 때, 나이가 들수록 삶의 만족도가 떨어지는 우리나라 전반적인 형태와[26] 상이한 결과를 보여주고 있다. 이러한 차이는 한국인 전체와 간호사 집단으로 한정된 연구대상의 차이 때문인 것으로 추측된다. 기존 한국인을 대상으로 한 연구에서 장년층과 노년층에서 삶에 대한 만족이 급격히 하락하는 양상을 보여주었는데[26], 본 연구 참여자의 대부분이 청년, 중년, 장년층으로 (최대연령 58세) 비교대상이 달라 직접 비교하기에는 무리가 있다. 그러나 간호사의 삶의 질 향상과 간호생산성 향상을 위해 간호사의 삶에 대한 만족도와 간호직에 대한 만족도가 낮은 부분과, 무엇보다 간호현장에서 주축으로 일할 젊은 세대의 만족도가 낮은 원인을 파악하고 이에 대한 적극적인 대처가 필요할 것이다.

간호사 세대별 직무에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 직장생활에 대한 신체적·정신적 부담정도, 우울과 불안은 Y-세대나 Z-세대 간호사가 X-세대 간호사 보다 좋지 않은 결과를 보여주고 있다. 이는 X-세대 간호사의 경우 Y-세대나 Z-세대 간호사보다는 삶에 대한 경험과 임상경험이 많아 직무에 대해 느끼는 부담이 적고, 교대근무보다는 규칙적인 일정으로 근무하는 경우가 많아 신체적·정신적 건강관리에 더 유리한 환경때문인 것으로 판단된다. 특히 직업생활에 대한 만족도와 신체적·정신적 부담, 직장생활에서 우울과 불안은 삶의 전반적인 만족에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용한다[27,28]. 그러므로 간호사의 삶의 질 향상을 위해 이들 요인에 영향을 미치는 원인을 파악하고 개선할 필요가 있다. 향후 간호생산성과 효과성 향상을 위해 간호조직과 관리자들은 특히

젊은 세대 간호사의 직장생활에서 신체적·정신적 부담과 불안, 우울에 미치는 영향요인을 확인하고 이를 적극 관리하여야 할 것이다.

직업가치관에 대한 세대별 차이에서, 세대를 막론하고 간호사 집단은 경제적 보상, 고용안정성, 쾌적한 근무환경이 중요하다고 응답하여, 직업가치관의 외재적 가치를 내재적 가치보다 중요하게 인식하였다. 세대별 차이를 살펴보면, X-세대와 Y-세대는 간호사 전체집단과 동일하게 경제적 보상, 고용안정성, 근무환경을 가장 중요하다고 하였으나, Z-세대는 고용안정성과 근무환경보다는 일의 흥미가 더 중요하다고 응답하였다. 아울러 Y-세대와 Z-세대는 X-세대보다 직장생활에서 시간적 여유가 중요하다고 응답하여 세대 간 차이를 보여주고 있다. 직업생활이 사회적으로 인정받는 것이 X-세대와 Z-세대는 중요성에서 하위로 평가하였으나, Y-세대는 상대적으로 중요하다고 평가하여 세대 간 차이를 보여주고 있다. 직장생활에서 자아실현과 능력발휘의 중요성은 모든 세대에서 중간정도로 평가하였고, 자유 재량권과 승진기회 및 사회적 기여는 그리 중요하지 않다고 평가하여 세대 간의 차이가 없는 것으로 나타났다. 이를 종합하여보면, 간호사는 직업가치관에서 일에 대한 흥미나 능력발휘, 자아실현 등 내재적 가치보다는 경제적 보상이나 고용안정성과 같은 외재적 가치를 중요하게 생각하나, 사회 초년생인 Z-세대는 일에 대한 흥미가 중요하다고 응답하여 직업 가치관에서 차이를 보여주고 있다. 아울러 Y-세대와 Z-세대에서 시간적 여유에 대하여 중요한 가치를 부여하고 있다는 점에서 X-세대와 차이를 보여주었는데, 이는 젊은 세대로 갈수록 삶에서 여가생활을 중요하게 판단하는 선행연구와 같은 결과를 보여준다[6,29]. 이러한 연구 결과를 바탕으로, 간호 관리자들은 젊은 세대들이 일과 삶의 균형을 유지하고 일에 대한 흥미를 발휘하고, 자기개발을 위한 시간적 여유를 가질 수 있도록 간호인력정책을 개발하여야 할 것이다. 그러나 본 연구에서 연구대상자의 수와 편의표본추출로 진행된 한계점으로 세대 간의 이러한 차이를 우리나라 전체 간호사를 대변하기에는 다소 무리가 있어, 추후 연구를 통해 보완할 필요가 있을 것으로 판단된다.

간호사의 일반적 특징과 직무열의와의 상관관계를 살펴보면, 간호직에 대한 만족도와 적성이 직무열의와 양의 상관관계가 있고, 직장생활에서 불안과 우울이 음의 상관관계를 보여주고 있다. 직업가치관의 중요 요인 중에서는 사회적 기여와 성취감과 같은 자아실현, 능력발휘와 같은 내재적 요인이 직무열의와 양의 상관관계를 보여주어 직

장생활에 몰입하고 직무에 에너지를 투입하도록 하는 요인들은 결국 경제적 보상이나 근무환경과 같은 외재적 요인보다는 내재적 요인이 직무열의와 관계가 있는 것으로 조사되었다. 세대별 차이를 살펴보면, X-세대는 간호사 전체집단과 유사하게 조사되었으나, Y-세대와 Z-세대는 차이가 있었다. Y-세대의 경우, 직장생활의 만족도와 적성을 제외하고 전반적인 건강상태와 직장생활에서 우울과 불안이 직무열의와 높은 상관관계를 보이고, 직장생활에서 경제적 보상을 중요하게 인식할수록 직무열의는 낮아지고, 사회적 기여를 중요하게 생각할수록 직무열의는 증가하였다. 이러한 부분은 삶의 주기에서 경제적 부분이 중요하게 대두되는 30대 후반 40대에서 경제적 보상의 중요성이 직무에 임하는 태도와 관계있음을 나타내고 있다. Z-세대 간호사는 직장생활 만족도와 적성보다 직장생활에서 우울이 직무열의와 음의 상관관계로 가장 높았고, 성취감과 같은 자아실현을 중요하게 생각할수록 직무열의가 높았다. 이는 사회초년생이 직장생활에서 경험부족과 환자간호에 대한 부담감으로[27] 인한 우울이 직장생활과 직무에 몰입하는데 방해요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

간호사의 삶에 대한 만족도, 직장생활에서 만족도, 간호직에 대한 적성, 직장생활에서 신체적·정신적 부담감, 우울 및 불안 그리고 직장생활에서 중요한 요인들이 직무열의에 미치는 영향요인들을 살펴보면, 직장생활의 만족도와 직업가치관 중 사회적 기여, 직장생활에서 우울, 직업생활에 대한 신체적 부담감, 그리고 전반적인 건강상태가 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재 수행하고 있는 업무에 대한 만족도가 직무열의에 가장 많은 영향을 미치고, 그 다음으로 우울과 업무에 대한 신체적 부담감을 포함하여 간호사의 신체적·정신적 건강상태가 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악되었다. 또한 본인의 업무가 사회에 기여하는 부분이 중요하다고 인식할수록 직무열의는 높아지는 것으로 나타났다. 이는 대상자를 돌보는 업무가 신체적·정신적 부담을 초래하고 이러한 부담감이 증가할수록 직무열의는 낮아지므로 간호조직에서는 간호사들이 신체적·정신적으로 적절한 휴식을 취할 기회를 제공하도록 업무환경을 조성할 필요가 있다. 아울러 간호사는 우리나라 국민의 건강증진에 기여하는 직업군으로서 일반 간호사들이 본인의 일에 대한 자부심을 느낄 수 있도록 간호지도자들은 언론홍보활동을 포함하여 적극적인인지 활동이 필요하다.

직무열의에 미치는 영향에 대한 세대별 차이를 살펴보

면, X-세대는 간호직에 대한 만족도와 불안, 직업생활에 대한 신체적 부담감과 직업가치관 중에서는 사회적 기여가 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 파악되었다. 전체 간호사 집단에서와 달리 X-세대 간호사의 불안이 직무열의에 부정적 영향을 미치는 요인으로 작용하였는데, 이는 간호현장에서 많은 X-세대 간호사들이 관리직으로 승진하거나 승진을 앞둔 상태로 승진여부에 대한 불안감과 승진으로 인한 확대된 업무에 대한 불안이 직무열의에 부정적 영향을 미칠 것으로 사료된다.

Y-세대는 직장생활에서 만족도와 정신적 부담, 그리고 직업 가치관 중에서는 사회적 인정 요인이 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 본인의 직업 활동이 사회적으로 인정받는다는 부분을 중요하게 생각할수록 직무열의는 증가하였다. 이는 본인의 역할이 사회적으로 인정받는다는 지각을 하게 되면 직장생활에서 열의가 더 높아진다는 선행연구와 일치하는 것으로[30], 사회활동에 왕성하게 참여하는 Y-세대에서 사회적 인정욕구에 대한 중요성을 확인할 수 있다. 그러므로 관리자는 향후 간호현장에서 핵심역할을 할 것으로 기대되는 Y-세대들이 열의를 가지고 업무에 임할 수 있도록 조직 내 적절한 인정제도 개발할 필요가 있다.

Z-세대에서 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 요인으로는 전반적인 삶의 만족과 직업 가치관 중에서는 성취감 요인이 직무열의에 긍정적 영향을, 우울과 직업 가치관 중에서는 시간적 여유를 중요하게 인식할수록 부정적 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 사회초년생으로 그 동안 학교에서 습득한 지식을 활용하여 간호활동에 참여함으로써 대상자의 건강증진에 기여할 수 있다는 성취감이 더욱 자신의 업무에 몰입하고 집중하도록 할 것이다. 그러나 직장생활에서 우울과 시간적 여유에 대하여 중요하게 생각하는 부분은 직무열의에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교대근무로 인하여 취미활동이나 자기개발에 필요한 시간활용의 어려움이 직무열의에 부정적 영향을 초래하는 것으로 사료된다.

## 5. 결론 및 제한점

본 연구에서는 간호사 세대 간의 직업에 대한 가치관과 직무열의의 차이 그리고 직무열의에 미치는 영향요인을 파악하였다. 간호사 개인의 직업가치관은 간호업무를 대하는 태도와 행위에 영향을 미치고, 이는 개인의 직무 만족뿐만 아니라 조직의 효과성과 생산성에 영향을 미치

는 요인으로 작용한다. 인구 사회학적 구조변화와 건강에 대한 국민의 의식변화, 간호업무환경 개선에 대한 요구의 증가로 간호인력에 대한 수요가 증가하면서, 다양한 세대가 함께 일하는 간호현장에서 간호사 세대별 직업에 대한 가치관의 차이는 세대 간의 갈등을 유발하는 요인으로 작용할 수 있고, 이는 조직목표달성에 장애요인으로 작용할 수 있다. 그러므로 간호 관리자는 효과적인 인적 자원관리를 위해 간호사 세대 간의 의식구조와 가치관의 차이를 이해하는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 측면에서 본 연구는 간호조직 내에 존재하는 다양한 세대의 직업 가치관과 직무열의에 대한 차이와 직무열의에 미치는 영향요인의 차이를 밝힘으로서 각 세대별 다양한 목표와 가치를 가진 인재들에게 적합한 동기유발이나 의사소통 체계, 리더십, 교육훈련 전략을 수립함으로써

효과적인 인적자원관리를 위한 정책개발에 필요한 기초자료를 제공함에 큰 의의가 있다. 그러나본 연구의 결과가 연구대상자의 삶의 주기의 차이로 인해 발생할 수 있다는 점을 완전히 배제 할 수 없다는 점은 본 연구의 제한점에 해당한다. 이러한 부분은 간호사 세대별 종단 연구를 통해 밝혀야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] S. N. Cho & O. K. Yoon. (2000). Similarities and Differences of Values and Lifestyle among Generations. *Ewha Journal of Social Sciences*, 5, 103-135
- [2] S. K. Park & S. B. Yang. (2011). Research on Job related Motivation of Korean officary: focused on generational differences. *Korean Public Personnel Administration Review*, 10(3), 53-74.
- [3] Y. K. Kim & J. S. Kang. (2016). A Study on the Generation Gap between Fire Officers: Focused on the Perception toward Institution, Organizational Culture, Job Motivation. *Korean local administration review*, 13(1), 1-24.
- [4] D. I. Kertzer. (1983). Generation as a sociological problem. *Annual Review of Sociology*, 9, 125-149.
- [5] J. H. Park. (1995). Everyday-life consciousness and subculture of new generation: A qualitative analysis. *Korean Journal of Sociology*, 29(FALL), 651-683.
- [6] Y. K. Jung. C. S. Park. & S. R. Yoon. (2014). Professionalism and job ethics of Korean. Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education and Training. Report No. 2014-22.
- [7] M. E. Leuty. (2013). Stability of scores on super's work values inventory-revised. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 46(3), 202-217. DOI: 11.1177/0748175613484034.
- [8] J. M. Twenge. S. M. Campbell. B. J. Hoffman. & C. E. Lance. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*. 36(5), 1117-1142. DOI: 10.1177/0149206309352246.
- [9] K. W. Smola. & C. D. Sutton. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>.
- [10] W. A. Kahn. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- [11] W. B. Schaufeli. M. Salanova, V. Gonzalez-Roma. & A. B. Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [12] W.H. Mecey & B. Schneider.(2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- [13] Ministry Health and Welfare. (2019). Health and Welfare Statistical Year Book 2019. [http://www.mohw.go.kr/upload/viewer/skin/doc.html?fn=1578012295548\\_20200103094456.pdf&rsrc=/upload/viewer/result/202008/](http://www.mohw.go.kr/upload/viewer/skin/doc.html?fn=1578012295548_20200103094456.pdf&rsrc=/upload/viewer/result/202008/)
- [14] K. Mannheim.(1952). *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routeledge & Kegan Paul.
- [15] H. S. Park. (2016). A Study on the characteristics of new generation with life style: Focus on generation Z. *The Journal of Humanities and Social science*, 7(6), 753-767. DOI:10.22143/HSS21.7.6.44.
- [16] A. Y. Choi. (2015). A study on the objectives of communication design education for the generation-Z. *Journal of the Korean Society Design Culture*, 21(3), 675-683. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06570862>
- [17] M. J. Jang. & D. S. Kim. (2011). The impact of personal traits, family characteristics, and job satisfaction on the psychological well-being of middle aged men from the baby boomer generation working in large corporations. *Family and Environment Research*, 49(2), 1-11. DOI: 10.6115/keha.2011.49.2.001.
- [18] H. C. Yu. & P. Miller. (2003). The generation gap and cultural influence: A Taiwan empirical investigation. *Cross Cultural Management*, 10(3), 23-41. DOI:10.1108/13527600310797621
- [19] H. J. Lee. G. C. Yu. (2013). Work-Life balance of generation Y : The meaning and the role in view of generational work value. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 13(4), 1-31.

- [20] J. Meier. & M. Crocker. (2010). Generation Y in the workforce: Managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68-78.
- [21] W. B. Schaufeli. & A. B. Bakker. (2004). Job demand, Job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- [22] J. H. Ryu. (2011). The effects of challenge-related and hindrance-related stress on burnout and job engagement [dissertation]. Suwon: Ajou University.
- [23] S. J. Kwon. K. S. Lee. S. A. Park. H. J. Kwon. Y. J. Kim. M. A. Kim. et al. (2011). The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean clinical nursing research*, 17(1), 57-69.
- [24] S. Y. Lee. (Feb. 05, 2020). The year of Nurse in the world. The HANKYOREH. Retrieved from <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/927093.html>
- [25] D. M. Son. & Y. L. Jung. (2019). The effect of work-life balance on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses: Compared to female wage workers. *The Korean Journal of Stress Research*, 27(3), 268-276. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.268>.
- [26] H. S. Jung, M. G. Kim. Y. J. Yeo. K. A. Chun. M. K. Kim. S. H. Woo. et al. (2017). Study of social problem and social cohesion in Korea with policy recommendations. Korea Institute for Health and Social Affairs, Report No. 2017-52.
- [27] E. A. Ji. & J. S. Kim. (2018). Factor influencing new graduate nurses turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 51-60. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.51>
- [28] Y. G. Lee. & J. Y. Kang. (2018). Related factors of turnover intention among korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>.
- [29] S. Lyons. (2004). An exploration of generational Values in life and at work. [dissertation]. Ottawa: Carleton University.
- [30] A. M. Saks. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.

안 성 미(Sung Mi Ahn)

[정회원]



- 2014년 8월 : 이화여자대학교 일반대학원 보건관리학과(보건학석사)
- 2018년 8월 : 중앙대학교 일반대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2015년 8월 ~ 2016년 2월 : 강동대학교 간호학과 초빙교수
- 2016년 3월 ~ 2019년 12월 : 강동대학교 간호학과 조교수
- 2020년 4월 ~ 현재 : 동남보건대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 기본간호, 핵심기본간호, 지역사회간호
- E-Mail : pigletasm@hanmail.net

이 현 숙(Hyunsook Zin Lee)

[정회원]



- 2002년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학 석사)
- 2016년 2월 : 중앙대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경동대학교 간호대학 간호학과 부교수
- 관심분야 : 간호관리, 의료커뮤니케이션, 리더십, 인적자원관리
- E-Mail : zinhslee@gmail.com