

# 간호사의 삶에 대한 가치관이 이직의도에 미치는 영향: 세대에 따른 차이

이현숙<sup>1\*</sup>, 김영희<sup>2</sup>

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

## Generational Differences in Values of Life and Factors Influencing Turnover Intention among Korean nurses

Hyunsook Zin Lee<sup>1\*</sup>, Young Hee Kim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, College of Nursing, Kyungdong University

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Uiduk University

요 약 본 연구는 간호사 세대별 삶에 대한 가치관의 차이를 확인하고, 간호사 세대별 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 실시되었다. X-세대, Y-세대, Z-세대 간호사 294명이 연구에 참여하였고, 간호사 세대별 가치관의 차이와 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 일원배치분산분석(ANOVA)과 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과, X-세대와 Y-세대 간호사들은 삶에서 가족생활을 가장 중요한 것으로 생각하였고, 그 다음으로 X-세대는 일을, Y-세대 간호사는 여가시간을 중요한 요인으로 생각하였다. 반면, Z-세대 간호사들은 삶에서 여가시간을 가장 중요한 요인으로 고려하였다. X-세대와 Y-세대 간호사들은 직업생활에서 우울과 심리적 부담감이, Z-세대 간호사는 일을 중요하게 생각하는 요인이 이직의도에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 각 간호사 세대별 이직의도에 미치는 영향요인이 다를 수 있음을 확인하였고, 이러한 결과는 다양한 세대가 함께 일하는 간호조직에서 효과적인 인적자원관리를 위한 정책개발에 필요한 기초자료를 제공함에 그 의의가 있다.

주제어 : 가치관, 간호사, 세대차이, 세대융합, 이직의도

Abstract This study was to identify generational difference of values of life and factors influencing turnover of Korean nurses. Total 294 nurses of generation-X, Y, and Z participated. Analysis of variance(ANOVA) and Multiple Regression Analyse was conducted. The result of the study was that Gen-X and Y nurses considered family life as the most important thing in life and Importance of work was the next by Gen-X and leisure time by Gen-Y. However, Gen-Z nurses regarded leisure time as the most important. These findings indicate that influencing factors on turnover of Korean nurses were different by nurses generations. These results indicates that it is necessary to develop different strategies by generations in order to manage turnover issues for Korean nurses.

Key Words : Life Value, Nurse, Generational differences, Generational convergence, Job turnover

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

Received September 29, 2020

Accepted January 20, 2021

Revised October 23, 2020

Published January 28, 2021

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호사의 높은 이직률은 유능한 간호 인력의 손실, 새로운 인력 선발 및 훈련에 따른 재정적 부담, 간호조직의 생산성 저하[1], 낙상사고, 병원감염률 증가 등 간호조직 뿐만 아니라 환자안전 측면에도 부정적 결과를 초래한다[2]. 또한 적정 간호인력 부족은 국민의 정당한 간호 받을 권리마저 침해받을 수 있다[3]. 간호사들은 업무부적응, 결혼, 출산 및 육아, 열악한 근무환경, 낮은 수준의 보상과 직무에 대한 불만족, 승진기회부족 등 다양한 이유로 직장을 옮기거나, 그만둔다[2-6]. 간호사의 이직률을 완화시키기 어려운 점은 이직의 이유가 다양하기 때문에 접근방법이 쉽지 않은 것도 원인 중의 하나라고 할 수 있다[3].

사람들은 삶의 여정에서 직업을 선택하거나 직장을 옮기는 등과 같은 어떤 결정을 할 때, '중요하다'고 생각하는 가치(value)를 기준으로 의사결정 한다[7]. 직업을 선택할 때는 수입과 같은 물질적 보상과, 명예나 명성과 같은 비물질적 보상 그리고 보람, 자아성취, 흥미와 같은 내재적 가치, 발전가능성 등과 같은 여러 요인들을 고려하게 된다. 2009년 노동조사연구에 따르면[8], 우리나라 사람들은 직업선택에 있어 수입과 안정성을 가장 중요하게 고려하고, 보람과 자아성취와 같은 내재적 가치는 상대적으로 덜 중요한 요인으로 생각하는 것으로 나타났다. 시간적 흐름에 따라 영향을 미치는 요인이 변화되기도 하는데, 2000년 초에 비해 적성과 흥미, 보람과 자아성취, 발전 가능성과 같은 내재적 가치의 중요성은 점차 감소하고, 수입과 같은 외재적 가치는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 연령별 차이에서도, 연령이 높을수록 수입과 직업의 안정성을 중요한 요인으로 고려한 반면, 연령이 낮은 사람들은 적성이나 흥미와 같은 내재적 가치를 중요한 요인으로 고려하는 것으로 조사되었다. 또한 사회적 지위가 높은 직업군은 상대적으로 지위가 낮은 직업군에 비해 내재적 가치를 더 중요하게 생각하는 경향이 있다. 종합하면, 우리나라 사람들은 직업선택 기준에 있어 미흡하거나 충족되지 않은 욕구들을 가장 중요하게 생각하는 경향이 있다[8]. 이러한 경향은 직업을 바꾸거나 직장을 옮기는 등 이직을 결정할 때도 비슷할 것으로 예상된다.

개인의 욕구와 가치기준(value)은 성장기의 경험과 부모세대로부터 영향을 받아 형성되고[7], 이는 개인의 동기를 유발하고 태도와 행위를 결정하도록 유도하는 신념으로, 개인마다 다르게 나타날 수 있다[9,10]. 유사한 시

기에 태어나 유사한 성장경험과 가치관을 공유하고 있는 사람들로 특정 인구집단이 갖는 동질성에 주목한 것이 바로 세대개념이다[11]. 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[12,13]. 세대는 출생연도뿐만 아니라 삶의 주기에서 같은 역사적 문화적 사건을 경험한 결과로 독특한 특성, 욕구, 가치 및 태도를 형성한다. 비슷한 경험을 공유한 동일한 세대는 유사한 신념이나 가치기준을 가지게 된다[12,13]. 이러한 배경으로 세대별로 신념이나 가치기준이 다를 수 있고, 이는 개인의 태도와 행동 그리고 직업선택, 이직 등과 같은 삶의 여정에서 중요한 의사결정에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

우리나라 많은 간호조직은 1990년대 출생한 20대 Z-세대부터 1960년대 출생한 베이비붐 세대까지 다양한 세대가 어울려 함께 일하는 대규모 조직으로 구성되어 있다. 다양한 세대로 구성된 간호조직에서는 각 세대별 신념과 가치관이 다를 수 있고 이는 세대별로 간호사의 태도와 행동을 결정하는 요인들이 다를 수 있음을 내포하고 있다. 즉 간호사 세대별 차이를 이해함으로써 각 세대 간호사의 특성, 삶의 욕구와 가치기준(value)과 더불어 직업생활에서 중요한 영향을 미치는 요인들을 확인할 수 있다. 또한 선행연구에서 밝혀진[2-6] 이직의도에 영향을 미치는 요인들이 세대별 가치기준에 따라 영향을 미치는 정도가 다를 수 있을 것이다. 간호사 세대별 가치기준과 이직에 영향을 주는 주요한 요인들을 이해한다면, 각 세대별 간호사의 태도와 행동, 의사결정요인 및 이직에 대한 이유를 좀 더 잘 이해하고, 이를 통해 효과적인 인적자원정책을 마련 할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 간호사 세대별로 삶의 가치에 대한 인식의 차이를 확인하고, 이러한 인식이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다. 아울러 간호사 세대별로 삶과 직업에 대한 만족도, 전반적인 건강상태, 육체적·정신적 부담정도, 직장생활에서 우울정도를 확인하고, 이들 요인들이 삶에 대한 가치관과 더불어 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

간호사 세대별 가치기준에 관한 인식차이를 이해하고, 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해서는 세대를 구분할 필요가 있다. 세대는 사회과학적 측면에서 가계계승의 의미를 둔 아버지와 아들세대, 비슷한 또래집단을 의미하는 동기집단(코호트)측면, 청년, 장년, 노년 등 생애주기적 측면, 그리고 역사적 사건을 경험한 사람들을 지

칭하는 경우 등이다[14]. 본 연구에서는 단순한 연령대 구분이 아닌 비슷한 출생 시기를 가진 사람들이 역사적, 문화적 경험을 공유하기 때문에 유사한 가치와 태도 및 행위양식을 갖는다는[12] 코호트(cohort)적 시각에 따라 세대를 구분하고 그에 따라 분석을 시도하였다.

세대구분 기준은 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 베이비붐 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 추가하였다. 각 세대별 특징을 살펴보면 다음과 같다.

베이비붐 세대는 2차 세계 대전 후 출산율이 급격하게 증가하는 시기에 출생한 세대로 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]. 베이붐 세대 다음에 출생한

X-세대(1964-1980년 출생자)는 경제적으로 풍요로움을 경험한 첫 세대로 청소년기에 정치적으로 6월 항쟁을 경험하여 민주화 세대 또는 386세대라고도 한다. 자기중심적 가치관을 가지고 감각적이고 개인주의적 성향이 강한 집단으로, 조직에는 충성하지 않으며 사회적 지위와 직장안정보다는 일과 삶의 균형에 많은 가치를 두고, 자신의 성장과 경력개발에 몰입하는 경향이 있다[18]. 1980년부터 1993년까지 출생한 Y-세대는 베이비붐 세대의 자녀로 밀레니얼세대 또는 에코세대라고 부르기도 하는 사회생활의 주역으로 활동하는 그룹이다. 컴퓨터와 인터넷을 사용하여 정보를 쉽고 빠르게 얻고, 경제적 가치를 우선시하고, 형식적인 삶의 구속을 원하지 않는다[15,17]. 또한 개인의 삶, 여유, 레저 등, 자기 자신을 위한 시간을 가지며[19-21], 목표 지향적이고 지속적으로 학습하는 자세로, 자신에게 높은 기대를 하고 다른 사람들 보다 일을 더 잘하는 것을 목표로 하는 경향이 있다[19]. 최근 사회에 진출하기 시작한 Z-세대(1994년 이후 출생자)는 Y-세대 후속세대로 불리며, 디지털 원주민으로 2000년 초반 정보기술의 붐과 함께 유년 시절부터 디

지털 환경에 노출된 세대이다[16]. 순간 집중력이 뛰어나고 빠른 시간 안에 많은 정보를 소화할 수 있으며, 인지를 요하는 문제에 능하다. 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 연구의 목적은 간호사 세대별로 삶에 대한 가치관, 만족도, 직업에 대한 태도 등 특징을 확인하고, 이들 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사 세대별 삶과 간호직에 대한 만족도, 전반적인 건강상태, 일에 대한 육체적 정신적 부담, 직장생활에서 우울정도 등 일반적 특징의 차이를 확인한다.

둘째, 간호사 세대별 삶과 직업에 대한 가치관의 차이를 확인한다.

셋째, 간호사 세대별 일반적 특징과 삶과 직업에 대한 가치관이 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 세대별 간호사의 일반적 특징과 이들 특징들이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 횡단적, 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 S시와 K도에 소재하는 상급종합병원 3곳과 종합병원 3곳에 근무하는 간호사이다. G-Power 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .95, 예측변수 20개를 기준으로 대상자수를 산출한 결과 각 그룹별로 90명으로 나타났다. 본 연구에서는 3개의 세대별 다중회귀분석에 필요한 대상자 수는 총 270명이다. 이를 근거로 탈락률을 고려하여 참여에 동의한 304명의 대상자에게 설문지를 의뢰하여 총 300명으로부터 응답을 받았고(응답률: 98.7%), 그 중 불성실하게

응답한 6명의 설문지를 제외한 294명의 자료를 최종 분석하였다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 일반적 특성

삶과 직장생활에 대한 만족도, 간호직에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 업무에 대한 신체적·정신적 부담정도, 직장생활에서 우울정도가 포함되었다. 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, 업무에 대한 신체적·정신적 부담정도는 “현재 귀하께서 하고 있는 업무에서 신체적·정신적 부담정도는 어떠합니까?”라는 질문에 ‘매우 힘들’ 1점, ‘전혀 힘들지 않음’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 신체적 정신적 부담감이 낮은 것을 의미한다.

### 2.3.2 삶에 대한 만족도와 직무만족도

간호사의 삶에 대한 만족도와 직무에 대한 만족도를 측정하기 위한 도구는 한국인이 직업과 일에 대해 가지는 가치, 인식 및 태도의 변화를 알아보기 위해 한국직업능력개발원에서 개발한 것으로, 본 연구에서는 2018년 한국인의 직업의식과 직업윤리 조사에서 사용된 도구 [22]를 수정하여 사용하였다. 전반적인 삶의 만족도는 “귀하는 현재의 전반적인 삶에 어느 정도 만족하십니까?”라는 질문과, 간호직에 대한 만족도는 “모든 것을 고려할 때, 귀하는 현재 하시는 일에 어느 정도 만족하십니까?”라는 질문에 ‘매우 불만족’ 1점, ‘매우 만족’에 10점으로 측정하였다.

### 2.3.3 직장생활에서 우울정도

직장생활의 우울정도 측정하기 위하여 한국직업능력개발원에서 개발하고, 2014년 한국인의 직업의식과 직업윤리 조사[21]에서 사용된 도구를 사용하였다. 총 5개 항목으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘극히 드물다’(1점)에서 ‘대부분 그렇다’(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직장생활에서 우울정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는

.77 이었다.

### 2.3.4 삶의 가치기준

본 연구에서 삶에서 중요하다고 생각하는 가치기준은 한국직업능력개발원에서 1998년부터 매 4년 마다 반복적으로 조사하고 있는 도구[22]를 사용하였다. 삶의 6가지 영역, 가족생활, 사회활동(봉사활동, 동창회, 사회모임 등), 여가생활, 일(업무), 종교활동, 학업 또는 능력개발에서 ‘전혀 중요하지 않다’(1점)에서 ‘매우 중요하다’(7점)까지 Likert 7점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 삶에서 중요한 것으로 판단하는 것을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .63이었다.

### 2.3.5 이직의도

간호사의 이직의도를 측정하기 위하여 Mobley [23]가 개발한 도구를 Ham [24]이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 13문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점) Likert척도로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. Ham [24]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였고 본 연구에서는 .88이었다.

## 2.4 자료수집

연구를 수행하기에 앞서 본 연구에 대한 윤리적 고려를 위하여 연구계획서와 설문지에 대해 기관의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(Kaya IRB-252호)을 받은 후 시행하였다. 자료수집기간은 2019년 6월부터 2019년 10월까지 연구자가 편의추출한 병원 6곳을 직접 방문하여 각 기관의 간호 부서장에게 본 연구의 목적 및 자료수집방법에 대해 설명하고, 각 기관의 정해진 절차에 따라 자료수집에 따른 승인과 협조를 받았다. 간호부의 협조를 받아 간호사 세대별로 설문지를 직접 배부하거나 스마트폰 또는 PC용 설문조사 어플리케이션을 이용하여 자료를 배부하였다. 설문조사 어플리케이션은 설문지와 동일한 내용으로 N사(네이버 오피스 폼 설문조사)에서 제공하는 서비스를 활용하였다. 설문지는 자기 기입방식 또는 자기 입력방식으로 작성되었다. 총 회수된 300개의 응답지 중 불성실하게 응답한 설문지 6개를 제외하고, X-세대 간호사로부터 수집된 자료 101부, Y-세대 간호사로부터 수집된 자료 102부, Z-세대 간호사로부터 수집된 자료 91부가 분석에 활용되었다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS통계 프로그램을 이용하였고, 연구변수들의 정규성을 확인한 후 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직장생활에서 우울, 삶에 대한 가치관, 이직의도는 평균과 표준편차를 이용하여 산출하였다. 간호사 세대별 일반적 특성인 삶과 간호직에 대한 만족도, 간호직에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 간호업무에 따른 육체적·정신적 부담정도, 직장생활에서 우울정도와 삶에 대한 가치관과 이직의도의 차이는 일원배치분산분석(analysis of variance, ANOVA)을 실시하였다. 이직의도와 각 변수들과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하였고, 이직의도에 미치는 영향 요인을 확인하기 위하여, Durbin-Watson을 이용한 오차의 자기 상관, 다중공선성, 잔차분석을 통한 모형의 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성 검정을 통하여 회귀분석의 가정을 확인 후 단계적 방법으로 다중회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균연령은 33.23세이고, 그중 98.36%는 여성, 기혼은 60.10%였으며, 일반간호는 83%이었다. X-세대 간호사의 평균연령은 46.58세, 기혼은 84.50%

였고, 50.70%는 일반간호사였고, 23.90%는 일반병동에서 51.00%는 교대근무를 하지 않고 있었다. Y-세대 간호사의 평균연령은 30.24세였고, 60.90%는 미혼이었다. 92.40%는 일반간호사이고, 44.60%는 일반병동에서, 37.00%는 중환자실, 응급실, 신생아실 등 특수부서에서, 59.80%는 3교대 근무를 하고 있었다. Z-세대 간호사의 평균연령은 23.96세, 그 중 미혼은 97.50%, 일반간호사가 97.50%이며, 71.60%는 일반병동에서, 82.70%의 간호사가 3교대 근무를 하고 있었다.

### 3.2 세대별 삶과 직업만족도, 삶에 대한 가치관 및 이직의도의 차이

간호사의 삶에 대한 만족도는 10점 만점에 5.96이었으며, 간호직에 대한 만족도는 4.98로 간호직에 대한 만족도가 전반적인 삶에 대한 만족도보다 낮게 나타났다. 삶에 대한 만족도( $F=15.34, p<.001$ )와 간호직에 대한 만족도( $F=31.44, p<.001$ ), 적성( $F=18.92, p<.001$ ), 삶에 대한 가치영역에서 일(간호업무)의 중요도( $F=14.56, p<.001$ )와 종교활동( $F=21.32, p<.001$ )의 중요도에서 X-세대 간호사는 Y-세대와 Z-세대 간호사보다 점수가 높았고, Y-세대 간호사는 Z-세대 간호사보다 더 높은 점수로 나타났다. 전반적인 건강상태( $F=7.46, p=.001$ ), 업무에 대한 육체적 부담정도( $F=15.17, p<.001$ ), 정신적 부담정도( $F=6.67, p=.002$ )에서는 X-세대 간호사들이 Y-세대와 Z-세대 간호사들보다 통계적으로 유의미하게

Table 1. Overall Life and Job Satisfaction, Values in Life and Turnover Intention by Nurse Generation

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	5.96±1.56	6.63±1.51	6.02±1.22	5.31±1.69	a>b>c	15.34	<.001	
Job satisfaction	4.98±1.84	6.24±1.80	4.79±1.58	4.12±1.58	a>b>c	31.44	<.001	
Vocational aptitude for nursing	3.42±0.92	3.87±0.98	3.43±0.82	3.01±0.78	a>b>c	18.92	<.001	
Overall health condition	3.00±0.90	3.34±0.98	2.90±0.91	2.83±0.74	a>b,c	7.46	.001	
Burden on work	Physical	2.43±0.85	2.87±0.79	2.24±0.87	2.26±0.74	a>b,c	15.17	<.001
	Psychological	2.29±0.88	2.60±0.89	2.22±0.87	2.11±0.81	a>b,c	6.67	.002
Depression at work life	2.48±0.76	2.03±0.61	2.55±0.74	2.80±0.73	a<b,c	23.21	<.001	
Values in Life	Family life	6.21±0.96	6.47±0.76	6.33±0.88	5.85±1.10	a,b>c	9.57	<.001
	Social activity	4.89±1.24	5.21±0.96	4.76±1.30	4.74±1.34		3.55	.030
	Leisure activity	5.83±1.04	5.51±1.05	5.85±1.11	6.10±0.88	a<c	6.38	.002
	Work(nursing)	5.32±1.15	5.82±1.02	5.35±1.05	4.86±1.18	a>b>c	14.56	<.001
	Religious activity	3.62±2.02	4.83±1.71	3.29±1.94	2.95±1.91	a>b,c	21.32	<.001
	Study/self-development	5.04±1.02	5.30±0.99	4.95±1.05	4.93±0.97		3.21	.042
Turnover intention	3.11±0.63	2.72±0.56	3.26±0.62	3.26±0.56	a<b c	22.04	<.001	

높은 점수를 보이고 있으나, Y-세대 간호사와 Z-세대 간호사에서는 차이가 없었다. 반면, 직장생활에서의 우울정도( $F=23.21, p<.001$ )와, 이직의도( $F=22.04, p<.001$ )에서는 Y-세대 간호사와 Z-세대 간호사들이 X-세대 간호사들 보다 더 높게 측정되었다. 삶의 가치기준에서 Z-세대 간호사들이 X-세대 간호사들보다 여가생활을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다( $F=6.38, p=.002$ ). 또한 X-세대와 Y-세대 간호사들은 Z-세대 간호사보다 가족생활을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다( $F=9.57, p<.001$ ) (Table 1).

### 3.3 세대별 삶에 대한 가치기준

간호사들은 전반적으로 가족생활에 가장 많은 가치를 부여하고 있고, 그 다음으로 여가생활, 일(간호업무), 학업 및 자기개발, 봉사 및 각종 모임활동을 포함하는 사회활동, 마지막으로 종교활동에 가장 낮은 가치를 두는 것으로 나타났다. 각 세대별 차이를 살펴보면, X-세대 간호사는 가족생활을 가장 중요한 것으로, 그 다음으로 일(간호업무), 여가생활, 공부와 자기개발, 봉사와 사회활동 순으로 가치를 부여하고 있으며, 종교활동에 가장 낮은 가치를 부여하고 있는 것으로 나타났다. Y-세대 간호사들은 가족생활, 여가활동, 일(간호업무), 공부와 자기개발, 사회활동, 마지막으로 종교활동 순서로 중요하게 생각하였다. Z-세대 간호사들은 여가생활에 가장 높은 가치를 부여하고, 그 다음으로 가족생활, 공부 및 자기개발, 일(간호업무), 사회활동, 종교활동 순서로 가치를 부여하는 것으로 나타났다 (Table 2).

Table 2. Rank in Life values by Nurse Generations

Values in Life	Generation			
	Total	X	Y	Z
Family life	1	1	1	2
Leisure activity	2	3	2	1
Work(nursing)	3	2	3	4
Study /self-development	4	4	4	3
Social activity	5	5	5	5
Religious activity	6	6	6	6

삶의 가치 영역에서 ‘매우 중요하다’와 ‘중요하다’라고 응답한 부분에서 간호사 세대별로 가장 많은 차이를 보이는 부분은 가족생활, 여가활동, 일(간호업무) 그리고 종교활동이다. 가족생활의 중요도에서 ‘매우 중요하다’와 ‘중요하다’라고 응답한 비율은 X-세대와 Y-세대 간호사

는 각각 97%와 92%인 반면, z-세대 간호사는 86%가 응답하였다. 여가활동에서는 Z-세대 간호사의 88%가 ‘매우 중요하다’와 ‘중요하다’라고 응답한 반면, X-세대와 Y-세대 간호사는 각각 75%와 81%가 응답하였다. 일에 대한 가치부여는 X-세대와 Y-세대 간호사는 각각 87%와 77%가 응답한 반면, Z-세대 간호사는 52%만 응답하였다. 종교활동에 대해서는 X-세대 간호사의 80%가 중요하다고 응답하였으나, Z-세대 간호사는 67%가 응답하였다(Figure 1).

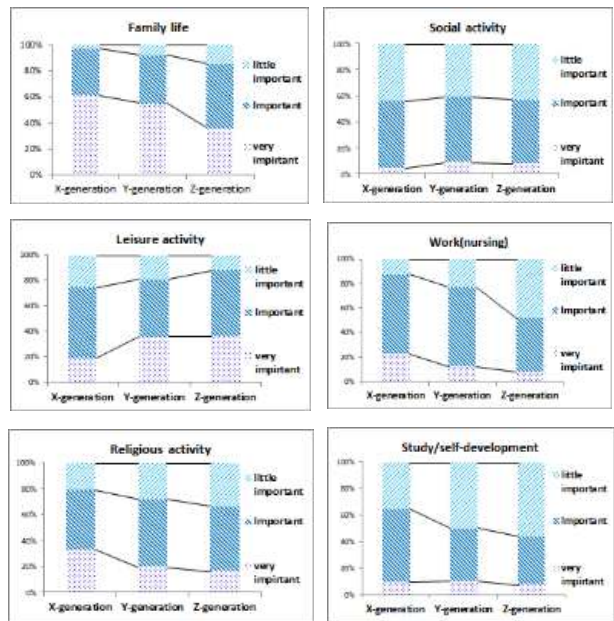


Fig. 1. Importance of Factors in Life Value by Nurse Generation

### 3.4 간호사 세대별 일반적 특징, 삶의 가치관과 이직의도와 의 상관관계

이직의도와 유의한 상관관계를 보이는 변수는 월수입, 경력, 직업 만족도, 간호직에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 업무에 대한 신체적·정신적 부담, 직장생활에서 우울 그리고 삶의 가치관 중에서 가족생활, 일(간호업무), 종교활동으로 나타났다. 월수입이 많고 직무만족이 높고, 간호직에 대해 적성이 잘 맞고, 전반적인 건강상태가 좋고, 업무에 대한 신체적·심리적 부담감이 낮을수록, 삶에 대한 가치관에서는 일과 종교활동을 중요하게 생각할수록 이직의도는 낮아지고, 직장생활에서 우울정도가 높을수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다 (Table 3).

X-세대는 간호직에 대한 적성이 잘 맞을수록 이직의도는 낮고, 삶에서 사회활동을 중요한 요인으로 생각할수

록, 우울정도가 높을수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다(Table 3).

Y-세대는 경력이 많고, 직무에 대한 만족이 높고, 신체적·정신적 부담감이 낮을수록, 삶의 가치에서는 일을 중요한 요인으로 인식할수록 이직의도는 낮아지나, 우울정도가 높을수록 이직의도는 높아진다(Table 3).

Z-세대는 전반적인 건강상태가 양호하고, 일에 대한 심리적 부담감이 낮고, 직무에 대한 만족이 높고, 일을 중요하게 생각할수록 이직의도는 낮아지나, 경력이 많아질수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Correlation between Variables and Turnover

Variables		Total	Generation		
			X	Y	Z
Income		-.27**	-.10	.02	-.05
work experience		-.15*	.05	-.23*	.23*
Job satisfaction		-.40**	-.22	-.38**	-.25*
Vocational aptitude		-.28**	-.37**	-.15	-.03
Overall health condition		-.16*	-.01	.01	-.28*
Burden on job	Physical	-.30**	-.08	-.27*	-.20
	Psychological	-.36**	-.22	-.42**	-.25*
Depression at work life		.42**	.43**	.34**	.22
Life Values	Family life	-.13*	-.10	-.12	-.01
	Social activity	-.08	.25**	-.14	-.04
	Leisure activity	.11	-.01	.10	-.04
	Work(nursing)	-.35**	-.22	-.32**	-.03*
	Religious activity	-.22**	-.01	-.15	-.07
Self development		.01	.17	.06	.01

\*\* >.001, \* >.05

### 3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 확인을 위한 분석을 실시하기 위해 근무부서와 근무형태, 그리고 간호사 세대는 더미변수로 처리하였다. 근무부서는 병동 근무를, 근무형태는 교대근무를 그리고 간호사 세대는 X-세대를 준거집단으로 활용하였다. 분석결과, 간호사들의 이직의도에는 삶의 가치관에서 일을 중요하게 생각하는 요인( $\beta=-0.25, p<.001$ )이 가장 크게 영향을 미치고, 그 다음으로 근무부서( $\beta=-0.22, p<.001$ ), 직장생활에서 우울( $\beta=0.18, p<.026$ ), 일에 대한 정신적 부담( $\beta=-0.17, p<.014$ ), 수입정도( $\beta=-0.16, p=.009$ ), 그리고 공부와 자기개발을 중요하게 생각하는 정도( $\beta=0.12, p=.041$ )가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났

다. 간호사 세대 영향요인에서는 Y-세대 간호사( $\beta=0.15, p=.011$ )가 X-세대 간호사에 비해 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이들 변수는 이직의도에 34.9%의 설명력을 나타냈다(Table 4). 다중회귀분석을 위한 독립변수에 대한 가정을 검정한 결과, 간호사 전체그룹과 각 세대별 그룹에서 Durbin-Watson 통계량은 1.68에서 2.01으로 독립변수의 자기상관은 없었고, 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 모두 만족하였다. 공차한계는 0.60에서 0.99로 모두 0.1 이상을 나타내고, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)도 1.03에서 1.67로 10을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없었다.

### 3.6 간호사 세대별 이직의도에 영향을 미치는 요인

#### 3.6.1 X-세대 간호사의 이직의도

X-세대 간호사의 이직의도와 상관관계를 나타내는 변수를 대상으로 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 직장생활에서 우울감이 가장 큰 영향변수( $\beta=.52, p<.001$ )였고, 그 다음으로 근무부서(외래 또는 특수부서) ( $\beta=-0.41, p<.001$ ) 그리고 근무형태(교대근무를 하지 않음) ( $\beta=0.28, p=.006$ )으로 나타났다. 이들 변수는 X-세대 간호사의 이직의도에 대해 44%의 설명력을 나타냈다(Table 4).

#### 3.6.2 Y-세대 간호사의 이직의도

업무에 대한 정신적 부담( $\beta=-0.32, p=.006$ )이 가장 많은 영향을 미쳤고 그 다음으로 전반적인 건강상태( $\beta=0.291, p=.005$ )와, 근무부서(외래부서 또는 특수부서) ( $\beta=-0.27, p=.005$ ), 삶의 가치관에서 일을 중요하게 생각할수록( $\beta=-0.24, p=.013$ ), 그리고 간호직에 대한 만족( $\beta=-0.22, p=.046$ ) 순서로 나타났다. 이들 변수들이 Y-세대 간호사의 이직의도에 대해 32%의 설명력을 나타냈다(Table 4).

#### 3.6.3 Z-세대 간호사의 이직의도

Z-세대 간호사의 이직의도와 상관관계를 나타내는 변수를 대상으로 영향요인을 분석한 결과 삶에 대한 가치관에서 일을 중요하게 생각하는 요인만이 유일한 영향변수( $\beta=-0.28, p=.011$ )로 나타났다. 즉 일을 중요하게 고려할수록 간호사는 이직을 고려하지 않는 것으로 확인되었다(Table 4)

Table 4. Influencing Factors on Turnover Intention by Nurse Generation

(n=294)

Variables		B	SE	$\beta$	t	p
Total	(Constants)	3.70	0.33		10.49	<.001
	Depression at work life	0.13	0.06	0.18	2.24	.026
	Working Dept	-0.38	0.10	-0.22	-3.88	<.001
	Importance in life_work(nursing)	-0.14	0.03	-0.25	-4.04	<.001
	Y-generation	0.19	0.07	0.15	2.57	.011
	Income	-0.12	0.04	-0.16	-2.65	.009
	Burden on work(psychologic)	-0.12	0.05	-0.17	-2.49	.014
	Importance in life_Study/self-development	0.07	0.04	0.12	2.06	.041
<b>R<sup>2</sup>=.59, Adjusted R<sup>2</sup>=.35, F=17.04, p&lt;.001</b>						
Gen-X	(Constants)	1.85	0.19		9.58	<.001
	Depression at work life	0.47	0.09	0.52	5.36	<.001
	Working Dept	-0.50	0.12	-0.41	-4.22	<.001
	Working schedule	0.43	0.15	0.28	2.85	.006
	<b>R<sup>2</sup>=.46, Adjusted R<sup>2</sup>=.44, F=17.29, p&lt;.001</b>					
Gen-Y	(Constants)	4.43	0.32		13.96	<.001
	Burden on work(psychologic)	-0.23	0.08	-0.32	-2.84	.006
	Importance in life_work(nursing)	-0.14	0.06	-0.24	-2.53	.013
	Working Dept	-0.47	0.16	-0.27	-2.92	.005
	Overall health condition	0.20	0.07	0.29	2.92	.005
	Job satisfaction	-0.09	0.04	-0.22	-2.02	.046
<b>R<sup>2</sup>=.36, Adjusted R<sup>2</sup>=.32, F=17.90, p&lt;.001</b>						
Gen-Z	(Constants)	3.92	0.26		15.18	<.001
	Importance in life_work(nursing)	-0.14	0.05	-0.28	-2.60	.011
	<b>R<sup>2</sup>=.08, Adjusted R<sup>2</sup>=.07, F=6.76, p&lt;.011</b>					

#### 4. 논의

간호사 세대별 일반적 특성에 대한 차이를 살펴보면, 직무에 대한 적성, 전반적인 건강상태, 직무에 대한 신체적·정신적 부담정도에서 X-세대 간호사가 Y-세대나 Z-세대 간호사보다 더 나은 결과를 보여주고 있다. 이는 X-세대 간호사의 경우 Y-세대나 Z-세대 간호사보다는 임상경험이 많아 직무에 대해 느끼는 부담이 적고, 교대근무보다는 규칙적인 일정으로 근무하는 경우가 많아 신체적·정신적 건강관리에 더 유리한 조건을 유지할 수 있을 것으로 사료된다. 이와 같은 맥락으로 직장생활에서 우울 정도와 이직의도는 X-세대보다는 Y-세대나 Z-세대가 더 높게 측정되었다. 이러한 요인들은 젊은 세대 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용한다 [5,6]. 이에 추후 연구를 통하여 간호사 세대별로 간호직에 대한 만족도와 직장생활에서 우울에 영향을 미치는 요인과 특히 임상현장에서 중추적인 위치에 있는 Y-세대 간호사와 앞으로 간호인력의 많은 부분을 차지할 Z-세대 간호사의 직장생활에서 우울에 미치는 영향요인을 확인

하고 적극적으로 관리할 필요가 있다.

삶에서 중요한 영역으로 간주되는 가족생활, 사회활동, 여가생활, 일, 종교활동, 공부 및 자기개발에 대한 각 영역별 중요도에 대한 세대별 차이에서 X-세대와 Y-세대 간호사들은 가족생활을 가장 중요한 부분으로 고려하는 반면, Z-세대는 여가생활을 가장 중요한 것으로 생각하는 것으로 조사되었다. 이는 한국직업능력개발원에서 실시한 한국인의 직업의식과 직업윤리조사결과와 유사한 결과로 나타났다[21,22]. X-세대 간호사는 가족생활 다음으로 일과 여가생활이 중요하다고 생각하는 반면, Y-세대는 여가생활을 두 번째로 그 다음으로 일을 중요하게 여기고 있었다. 반면, Z-세대 간호사는 여가생활 다음으로 가족생활과 공부와 자기개발을 중요하게 여기며 일은 삶의 가치순위에서 4번째 위치하는 것으로 나타나 세대별로 일과 가족생활, 여가활동 등에 대한 가치가 다른 것으로 나타났다. 이는 젊은 세대로 갈수록 조직이나 일보다는 개인의 삶, 시간적 여유, 레저 등, 자기 자신을 위해 시간을 보낸다는 선행연구[6,10,13,25]와 동일한 결과를 보여주고 있다. 간호사 세대별로 삶에서 중요하게



여기는 영역이 다르다는 것은 직업생활 부여하는 가치와 직장이나 직업생활을 떠나는 이직에 미치는 영향정도와 요인이 세대별로 다를 수 있음을 시사한다. 그러므로 간호사의 직무에 대한 만족을 높이고 이직률을 낮추기 위해서는 간호사 세대별로 접근방법을 달리할 필요가 있다. 이에 간호사 관리자들은 간호인력 정책 및 관리 프로그램을 개발할 때 이러한 부분을 적극 고려하여야 할 것이다.

삶을 구성하는 영역 중, 간호사 세대별로 중요하게 인식하는 정도에서 가장 많은 차이를 보이는 부분은 가족생활, 여가활동, 일, 공부와 자기개발영역이다. X-세대와 Y-세대는 Z-세대에 비해 가족생활과 일, 종교생활을 중요하게 여기는 반면, Z-세대는 공부와 자기개발 그리고 여가생활을 더 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 즉 젊은 세대로 갈수록 일에 대한 중요성은 낮아지고 여가생활의 중요성은 높아지는 경향을 볼 수 있었다. 이는 간호사뿐만 아니라 한국인을 대상으로 한 연구에서도 같은 결과를 보여주고 있어[19] 젊은 세대들이 여가생활을 중요하게 여기는 경향이 간호사 그룹에도 스며들고 있었다. 그리고 2010년에는 한국인들은 가족생활, 일 그 다음으로 여가생활이 삶에서 중요하다고 응답한 것에 비해 2018년에는 여가생활을 일 보다 더 중요하게 여겨 삶의 가치기준을 정하는데 있어 변화된 모습을 보이고 있다[22]. 이러한 변화 추이에 따라, 관리자들은 세대별 삶의 가치기준 변화를 반영한 리더십을 발휘하고 조직문화를 형성하도록 노력할 필요가 있다.

간호사의 간호직에 대한 만족도, 적성, 근무환경 그리고 간호사 세대별 특징이 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면, 근무부서(외래부서나 특수부서), 수입, 업무에서 심리적 부담과 같은 업무환경과 근무조건과 관련된 요인이 좋을수록 이직의도는 낮아진다. 이러한 결과는 많은 선행연구에서 밝혀진 것과 같은 결과로 [5,6], 업무환경이 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 재확인하였다. 간호사의 가치관, 즉 삶에서 중요하게 여기는 부분이 이직의도에 미치는 영향에 관한 분석결과, 일을 중요한 가치로 생각할수록 이직의도는 낮아지고, 공부나 자기개발을 중요하게 생각할수록 이직의도는 높아졌다. 또한 X-세대 간호사에 비해 Y-세대 간호사들의 이직의도가 더 높았다. 이는 X-세대 간호사가 Y-세대 간호사에 비해 일을 더 중요하게 여기며, Y-세대 간호사는 X-세대 간호사에 비해 자기개발을 더 중요하게 여기는 것과 같은 맥락이다. 이러한 결과는 목표 지향적이며, 자신에 대한 기대가 높고, 다른 사람들보다 더 빠르게 일을 잘하려는 욕구를 충족시키기 위해 지속적으로 학습하고

자기개발 하는 Y-세대의 특성[10,13,22]이 간호사들에게도 동일한 결과를 보여준다. 간호인력 정책에 대하여 고려할 때, 간호 인력의 가장 많은 부분을 차지하고 이직의도가 가장 높은 Y-세대 간호사의 욕구와 가치에 초점을 맞추어야 할 필요가 있다. 이들은 경제적 가치를 중요하게 생각하고, 형식적인 삶의 구속을 원하지 않으며 [26], 개인의 삶, 여유, 레저 등, 자기 자신을 위한 시간을 가지며[13,19], 일을 잘 하고자 하는 욕망을 실현[26]시킬 수 있는 근무환경조성에 중점을 둘 필요가 있다. 임금을 현실화하고, 유연한 근무시간 조정으로 여가 및 자기 개발에 시간을 투자할 수 있는 여건 제공이 Y-세대 간호사의 이직률 감소를 위한 중요한 요인이 될 것이다. 또한 삶에서 일을 중요한 영역으로 생각할수록 이직의도는 낮아졌다. 한국인들이 점차 삶에서 일을 덜 중요하게 인식하는 경향이 있으므로[22], 간호조직에서는 일과 가정생활 또는 일과 취미생활 등 자기개발을 양립할 수 있도록 floating인력(PRN)을 확보하고 전반적인 삶의 질을 높일 수 있는 방향으로 근무조건[2]을 개선할 필요가 있다.

X-세대 간호사들은 근무부서와 업무시간과 같은 업무환경 요인과 직장에서 우울요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외래부서나 중환자실, 응급실과 같은 특수부서에서 근무하는 X-세대 간호사들이 병동에서 근무하는 간호사보다 이직의도는 낮았다. 외래부서나 특수부서에서 근무하는 간호사들은 풍부한 임상경험으로 부서의 간호업무를 총괄하거나 간호 보조인력을 통솔하는 등 일선관리자의 역할을 하는 경우가 많고, 업무에 대한 책임감과 자율성이 높을 것이다. 이러한 부분은 일본의 X-세대 간호사들이 자율성과 인정을 중요한 가치로 여기며[3] 이들 요소들이 충족될 경우 이직에 대한 고려는 낮아질 것이다. 본 연구결과에는 기술되지 않았지만, 직업을 바꾸고 싶은 생각이 드는 상황에 대한 개방형 질문에서 자율성이 부족할 때와 간호업무의 가치를 인정받지 못할 때라고 응답한 것과 유사한 결과라고 할 수 있다. 이러한 것을 고려해 볼 때, X-세대 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는 자율성이 높은 업무를 부여하고 부서이동을 자제함으로써 간호업무에 대한 가치를 인식하도록 하는 전략[2,3]이 필요할 것이다.

Y-세대 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 근무부서(외래부서나 특수부서에서 일하는 경우), 업무에 대한 정신적 부담, 일의 중요성, 직무만족 그리고 전반적인 건강상태로 나타났다. 이러한 요인들은 업무환경과 관련된 요인과 간호사의 업무에 대한 부담과 건강상태 관련요인 그리고 일에 대한 가치의 중요성으로 분류되는데,

일반병동보다는 외래부서나 특수부서에 근무하는 부분이 Y-세대 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, X세대 간호사들에게 영향을 미치지 않은 것으로 나타났던 전반적인 건강상태와 업무에 대한 정신적 부담과 일에 대한 가치가 Y-세대 간호사들에게는 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 일에 대한 정신적 부담이 클수록, 육체적 부담이 적을수록 이직의도는 증가하는 상반된 결과를 보여주고 있다. 본 연구에서는 기술되지 않았지만, 이직의도에 대한 개방형 질문에서 Y세대 간호사들은 신체적으로 힘들 때, 불규칙한 생활패턴으로 휴식시간이 부족할 때 이직을 고려하는 것으로 응답하였다. Y-세대 간호사들은 신규간호사들 보다는 중정도가 높은 대상자 간호를 책임지고, 행정업무 지원 및 신규간호사 교육 등 조직 내에서 중추적 역할을 하면서 업무에 대한 정신적 부담이 커질 수 있다. 이러한 부분을 고려해볼 때, Y-세대 간호사들의 이직률을 낮추기 위해서는 업무에 대한 정신적 부담감을 해소할 수 있도록 규칙적인 근무시간을 제공하여 정신적 휴식을 취할 수 있는 여건을 마련하여야 할 것이다. Z-세대 간호사는 삶에서 일을 중요하게 생각하는 간호사일수록 이직에 대한 의도가 낮은 것으로 나타났다. 선행연구를 살펴보면, 기능적 간호업무는 팀 간호보다 신규간호사의 이직의도에 더 많은 영향을 미치는데[5], 이는 간호대상자에 대한 전반적인 정보와 이해 없이 지시받은 단순간호활동이 전문직으로서의 정체성 형성과 간호직에 대한 의미형성에 부정적 영향을 미쳐[27], 일에 대한 보람을 덜 느끼고, 삶에서 일의 의미가 낮아질 것으로 추측된다. 한편 간호사를 그만두고 싶을 때에 대한 개방형 질문에서 Z-세대 간호사는 간호업무가 어렵게 느껴지고, 대상자 간호에 해당하는 간호사 고유 업무가 아닌 부가적인 업무수행을 요구받을 때, 환자나 보호자, 동료들로부터 무시당할 때 간호직을 그만두고 싶다고 응답하였다. 그러므로 Z-세대 간호사들이 일에 대한 의미와 가치를 부여할 수 있도록 업무를 배정하고 정기적인 교육프로그램 제공으로 자신의 업무에 대한 효능감 향상에 집중할 필요가 있을 것이다. 그러나 본 연구에서 제시된 변수들이 Z-세대 간호사의 이직의도에 미치는 영향력에 대한 설명력은 7%로 X-세대와 Y-세대에 비해 매우 낮게 나타났다. 이는 본 연구에서 제시된 변수 이외의 다른 변수들이 영향을 미칠 수 있음을 의미하므로, Z-세대 간호사들의 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하는 향후 연구가 필요할 것이다.

삶의 영역에서 일에 대한 인식과 의미부여는 짧은 시간 내 변화될 수 있는 부분이 아니라, 장기간에 걸쳐 형

성된다[9]. 그러므로 삶의 의미를 형성하는 청소년기, 초기 성인기에 일에 대한 나름의 의미를 형성할 수 있도록 직업의식에 대한 체계적인 교육이 필요할 것으로 판단된다. 이는 간호업무수행에 필요한 지식, 기술, 태도를 교육하는 대학 교육과정에서부터 시작되어야 할 것이다.

## 5. 결론 및 제한점

본 연구결과를 종합해 보면, Y-세대 간호사는 X-세대 간호사보다 이직의도가 높았다. 그리고 이직의도에 미치는 영향요인으로는 크게 3가지로 분류할 수 있는데, 근무부서, 규칙적인 근무시간, 직무만족 등 업무환경과 관련된 요인과 전반적인 건강상태와 업무에 대한 정신적 부담, 직장에서의 우울감 등 신체적·정신적 건강관련요인, 그리고 삶에서 일과 공부, 자기개발에 대한 간호사 개인의 가치관 관련요인으로 나타났다. 그리고 이러한 요인들은 간호사 세대별로 각각 다르게 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이에 간호관리자와 보건인력정책입안자들은 간호조직 내에서 세대 간의 차이가 존재하고, 이는 다양성의 중요한 형태라는 것을 인식하고 그에 맞는 인력관리정책을 수립할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사 세대별 이직의도에 영향을 미치는 요인에 차이가 있음을 확인한 바, 간호사 이직률을 낮추기 위한 차별화된 인력관리방안이 필요함을 시사하고 있다. 이에 향후 간호사 각 세대의 특징을 수용할 수 있는 리더십 유형을 확인하고 이를 적용하는 추후 연구가 필요할 것이다. 아울러 본 연구는 출생연도별로 간호사 세대를 구분하여 조사한 결과로, 간호사 세대별 이직의도의 차이가 생애주기로 인한 것인지, 세대별 특징인지 정확히 구분하는데 한계점이 있다. 그러므로 향후 종단연구를 통하여 생애주기로 인한 연령효과를 배제하고 세대 간 차이를 확인할 필요가 있다.

## REFERENCES

- [1] C. B. Jones & M. Gates.(2007). The costs and benefits of nurse turnover: A business case for nurse retention. *Online Journal of Issues in Nursing*, 12(3), DOI: · 10.3912/OJIN.Vol12No03Man04 [ ]
- [2] S. Y. Lee, H. S. Jung, S. J. Shin, J. K. Jang, J. H. Kim, K. J. Yoon, et al. (2018). Working condition for nursing personnel and Its improvement. Research Report. Job Planning Team Government of Republic

- Korea. 2018 December. Report No.12-105400-000033-01. Retrieved from [https://data.kihasa.re.kr/db/subject\\_view.jsp?grp\\_seq=14&project\\_seq=838](https://data.kihasa.re.kr/db/subject_view.jsp?grp_seq=14&project_seq=838).
- [3] M. Takase, K. Oba, & N. Yamashita. (2009). Generational differences in factors influencing job turnover among Japanese nurses: An exploratory comparative design. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 957-967. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2007.10.013.
- [4] S. Y. Lee. (2020). The year of Nurse in the world. The HANKYOREH. 2020 Feb 05; Retrieved from <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/927093.html>
- [5] 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>
- [6] 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>.
- [7] G. W. Allport. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Reinehart and Winston.
- [8] H. N. Bang. (2010). Changes in Job selection criteria and its' gaps in social classes, *Social Trend in Korea\_2010*, 106-112
- [9] 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.
- [10] 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. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>.
- [11] C. E. Jurkiewicz, & R. G. Brown.(1998). Gen-Xers vs. boomers vs matures: generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18, 18-37.
- [12] K. Mannheim. (1952). *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routeledge & Kegan Paul. p152.
- [13] 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>.
- [14] D. I. Kertzer. (1983). Generation as a sociological problem. *Annual Review of Sociology*, 9, 125-149.
- [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 <http://dx.doi.org/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/khea.2011.49.2.001.
- [18] H. C. Yu, & P. Muller. (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] Y. K. Jung, C. S. Park, & S. L. Yoon. (2014). Professionalism and job ethics of Korean. Research Report. Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 2014 December. Report No. 2014-22.
- [22] S. K. Han, C. S. Park, J. H. Jang, H. C. Park, & T. J. Park.(2018). Professionalism and job ethics of Korean. Research Report. Korea Research Institute for Vocational Education and Training, 2018 December. Report No. 2018-22.
- [23] W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, & B. M. Meglino.(1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- [24] J. H. Ham. (2013). The relation among nurses's experience of verbal abuse, social support and their turnover intention, [master's thesis], Kyungkido: Ajou University.
- [25] M. Fawcett. (2018). Generation Z\_ Unhappy, Lonely and Lacking confidence. *The HRD*. 2018, September 18. Retrieved from <https://www.thehrdirector.com/business-news/gen-z/generation-z-unhappy/>
- [26] B. R. Kupperschmidt.(2000). Multi-generation employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76. DOI: 10.1097/00126450-200019010-00011.
- [27] H. Y. Jeoung, & S. Y. Kim. (2016). Effects of nursing

professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 531-539.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.531>.

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 부교수
- 관심분야 : 간호관리, 리더십 의료커뮤니케이션, 인적자원관리

· E-Mail : zinhlee@gmail.com

김 영 희(Young Hee Kim)

[정회원]



- 2000년 8월 : 삼육대학교 간호대학원 간호학과(간호학석사)
- 2012년 8월 : 중앙대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2015년 1월 ~ 현재 : 위덕대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 성인간호학, 기본간호학, 노인간호학

· E-Mail : badughi@nate.com