

인지된 내적 외적 보상이 간호사의 직무 열정에 미치는 영향

김재희[†]

대진대학교 간호학과, 조교수
(2021년 12월 3일 접수: 2021년 12월 11일 수정: 2021년 12월 16일 채택)

Perceived Intrinsic and Extrinsic Rewards on Nurses' Job Enthusiasm

Jae-Hee Kim[†]

Department of Nursing
(Received December 3, 2021; Revised December 11, 2021; Accepted December 16, 2021)

요약 : 본 연구는 제5차 근로환경조사(2017) 자료를 사용하여 간호사의 보상과 직무 열정과의 관련성을 파악하고자 수행되었다. 연구대상은 확률표집에 의해 표집된 전국의 간호사 359명이다(청년 간호사 집단 218명, 중년 간호사 집단 141명). 내외적 보상의 직무 열정에 대한 영향은 일반선형모형분석을 통해 파악하였다. 연구결과를 보면, 전체 간호사집단에서는 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정, 일-삶의 균형의 외적 보상 등이 직무 열정에 영향을 미치는 요인이었다. 반면 청년 간호사 집단에서 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 일-삶의 균형 등이, 중년 간호사 집단에서는 성취감, 자존감, 합당한 업무인정 등이 직무 열정에 영향요인이었다. 결론적으로 간호사들의 직무 열정을 높여 주기 위해 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정, 일-삶의 균형 등을 포함하는 보상체계를 구축할 필요가 있다. 또한 보상체계 구축 시 연령 집단을 고려함으로써 효율성을 기할 수 있을 것이다.

주제어 : 간호사, 내적 보상, 외적 보상, 직무 열정, 연령 집단

Abstract : This study aimed to understand the relationship between nurses' rewards and job enthusiasm, using the data from the 5th Korean Working Conditions Survey(2017). The subjects of this study consist of 359 nurses randomly sampled nationwide(218 from youth group, 141 from middle age group). The effects of intrinsic and extrinsic rewards on job enthusiasm was indentified through GLM analysis. The results reveal that, for the entire group, participation in decision making, sense of achievement, self esteem, career prospects, recognition at work, work-life balance influence job enthusiasm. For the youth group, participation in decision making, sense of achievement, self esteem, career prospects, and work-life balance are the influencing factors; while for the middle age group, sense of achievement, self-esteem, and recognition at work are the influencing factors. In

[†]Corresponding author
(E-mail: hjw9266@daejin.ac.kr)

conclusion, we suggest establishing a reward system that incorporates participation in decision making, sense of achievement, self esteem, career prospects, recognition at work, and work-life balance, in order to boost nurses' job enthusiasm. Also, taking age groups into account when establishing such system may improve efficiency.

Keywords : Nurses, Intrinsic rewards, Extrinsic rewards, Job enthusiasm, Age-group

1. 서론

간호사의 높은 이직률은 정부정책과 각 병원 차원의 다양한 대책에도 불구하고 그 심각성이 줄어들지 않고 있다. 정부 정책으로는 2018년의 간호사 근무환경 및 처우개선 대책을 들 수 있으며, 병원 차원의 대책으로는 처우개선, 교육전담 간호사 배치, 근무유연제 도입 등이 있다. 최근 몇 년간의 간호사 이직률을 보면 2014년과 2019년 각각 12.6%와 15.2%이었으며 발령 1년 미만 신규간호사의 이직률은 2014년과 2019년에 각각 33.5%와 44.5%이었다[1-2]. 이는 보건복지종사자 이직률 2.16%[3]에 비해 매우 높은 수치이다. 이에 따라 해결 방안을 모색하기 위한 여러 측면의 연구들이 수행되었는데, 근무환경 측면과 간호사 개인적 측면으로 구분할 수 있다. 근무환경 측면으로는 근무인력수, 근무형태, 직장 내 폭력, 업무과중, 조직문화, 리더십, 금전적 보상 등의 요인들이 보고되었다[4-6]. 반면 개인적 측면의 요인으로는 직무 만족, 전문직관, 직무몰입, 직무 열정, 소진, 스트레스, 신체 정신건강, 연령, 경력, 성격특성, 경력 등이 이직 또는 재직 의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다[5,7]. 상기 언급된 요인 중 금전적 보상은 외적 보상, 직무몰입, 직무 열정 등은 내적 보상에 해당한다.

조직에서 보상은 구성원에게 주어지는 모든 혜택으로 다양한 측면의 과정과 산출에 영향을 미친다. 동기부여의 기회를 제공함으로써 직무만족도를 높여주고[8-9], 재직 의도에도 긍정적 영향을 미친다[10-12]. 이런 보상은 내용에 따라 외적, 내적으로 구분되는데 외적 보상은 가시적(tangible) 또는 물리적 실체(physical existence)가 있는 것으로 급여, 상여금 등 주로 금전적인 보상을 말한다[13-15]. 비가시적 보상은 내적 보상은 성취감, 책임감, 자존감, 자아실현, 전문적 성장, 의사결정 참여 등이다[9,13-15]. 어떤 연구자들은 임금이나 복리후생과 같은 외적 보상은

이직에 더 큰 영향을 준다고 주장한다[16]. 이를 반영하듯 실제 많은 조직에서 구성원들에 대한 보상을 외적 보상 특히 임금과 동일하게 인식하고 이에 치중하는 경향이 있다. 그러나 Herzberg(1959)의 2요인 이론에 따르면 내적 보상이 만족을 갖게 함으로써 동기 요인으로 작용한다. 이 이론에서 외적 보상은 불만족을 가져오는 위생요인에 해당한다. 이렇듯 상반된 견해가 있으므로 보상의 영향을 확인하고자 할 경우 외적 보상과 내적 보상을 구분할 필요가 있다.

병원 조직에서도 간호사의 이직을 줄이고 재직 의도를 강화하기 위해 외적 보상뿐 아니라 내적 보상을 개선하기 위한 노력이 지속적으로 이루어지고 있다. 간호사들에 대한 적절한 보상은 동기에 영향을 줄 수 있으며[17], 만족감과 자존감 등의 향상을 가져와 재직 의도를 유지하거나 강화하는 요인으로 작용할 수 있기 때문이다[11].

한편 재직 의도에 영향을 주는 요인으로서 직무 열정은 자신이 중요하게 여기거나 세운 목표에 시간과 노력을 기울이는 성향으로, 강요가 없어도 자발적으로 자신의 직무에 몰입하는 활력적인 모습을 말한다[18]. 즉 조직의 과정적 측면 또는 결과적 측면의 개념으로써 재직 의도 외에도 업무성과[19], 직무만족도[20] 등에 영향을 주는 요인으로 작용하나, 이를 종속변수로 하는 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 따라 본 연구에서는 조직의 투입요소로서의 보상이 과정적 측면의 산출요소인 직무 열정에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 또한, 두 개의 연령 집단별로 구분하여 비교하였는데 이는 연령에 따라 간호사의 보상에 대한 인식이 다르게 나타나고 있다는 선행연구[4,21-22]를 바탕으로 한 것이었다.

연구결과는 간호사의 재직 의도 제고 방안 마련에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 두 연령 집단 간의 내외적 보상과 직무 열정의 차이를 비교한다.
- 내외적 보상이 직무 열정에 미치는 영향을 파악한다.
- 두 집단별로 내외적 보상이 직무 열정에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계와 연구모형

본 연구는 제5차 근로환경조사 자료를 이용한 조사연구로, 개념 간 관계는 Fig. 1과 같다.

2.2. 연구대상 및 연구자료

본 연구의 대상은 2017년에 이루어진 제5차 근로환경조사에서 현재 활동 중인 간호사이다. 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)는 안전보건공단 산업안전보건연구원이 전국 모든 가구 내의 15세 이상 취업자를 대상으로 근로환경 향상을 위한 산업안전보건 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 3년마다 실시한다. 본 연구에서 사용한 제5차 근로환경조사는 2017년도에 50,205명을 대상으로 실시되었다. 대상자 표집에는 군락표집법과 비례층화표집법이 사용되었다.

해당 조사에서 간호사는 467명이었으나 교육수준을 고등학교 이하로 표시한 경우와 부실 응답자를 제외하였다. 결과적으로 359명이 본 연구의 대상이다. 한편, 본 연구에서는 대상자를 연령을 기준으로 20-30대의 청년 간호사 집단 218명과

40세 이상의 중년 간호사 집단 141명으로 구분하였다.

상기 연구대상 수는 효과크기 .15, 유의수준 .05(양측), 검정력 0.85 등의 요건을 적용하여 G*Power 3.0.10 프로그램으로 산출하였을 때의 회귀분석(예측변수 8개)을 위한 최소 표본수 120명을 충족하고 있다.

2.3. 연구변수

내적 보상은 새로운 것을 배울 기회에 대한 만족, 가치 있는 것을 성취할 기회에 대한 만족, 자신을 좋은 사람으로 느끼도록 하는 기회에 대한 만족 등을 말한다[23]. 본 연구에서는 선행연구들 [8-9,14]을 바탕으로 내적 보상은 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정 등 5개 항목으로 구성하였다.

외적 보상은 급여에 대한 만족, 물리적 보상에 대한 인지 등으로[9,14-15], 본 연구에서는 일-삶의 균형, 충분한 휴식 제공, 적절한 급여 등 3개 항목으로 설정하였다. 일-삶의 균형은 자기발전보다는 근무시간과 관련이 있어서 외적 보상에 포함하였다.

- 내적 보상: 의사결정 참여는 “나의 작업목표가 결정되기 전에 나의 의견을 듣는다.” 라는 문항으로 하였고 성취감은 “일을 할 때 잘 했다는 느낌이 든다.”로 하였다. 자존감은 “나는 쓸모있는 일을 하고 있다는 생각이 든다.”로 하였으며 경력발전 전망은 “경력발전에 전망이 좋다.”로 하였다. 그리고 합당한 업무인

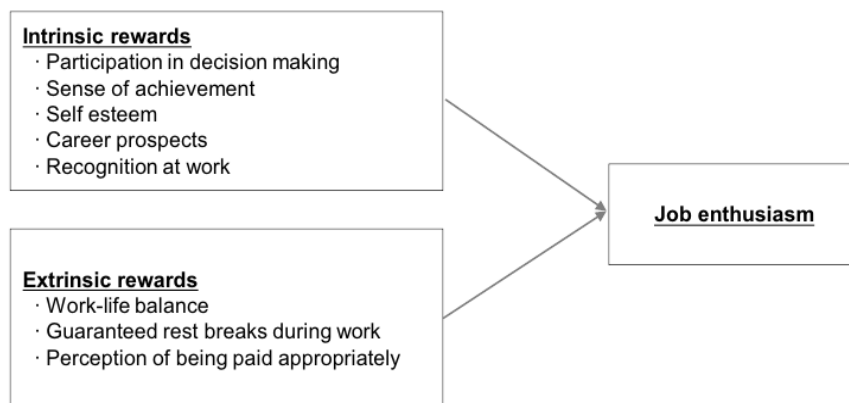


Fig. 1. Research framework.

정은 “본인의 업무에 합당한 인정을 받는다.”로 하였다. 이들 각각은 5점 척도로 측정되었는데, “전혀 그렇지 않다.”에서 “항상 그렇다.”까지에 대해 1-5점을 부여하였다.

- 외적 보상: 일-삶의 균형은 “근무시간이 가정 생활이나 사회생활을 하기에 적당합니까?”라는 문항으로 하였으며, “적당하지 않다.”에서 “매우 적당하다.”까지 4점 척도로 측정되었다. 충분한 휴식 제공은 “내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다.” 문항으로, 적절한 급여는 “내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때 적절한 보상을 받고 있다.”라는 문항으로 하였다. 이들 두 문항은 “전혀 그렇지 않다.”에서 “항상 그렇다.”까지 5점 척도로 측정되었다.
- 직무 열정: 지난 2주간 경험한 느낌을 묻는 5 문항으로 구성되어있으며, “그런 적 없다.”에서 “항상 그랬다.”까지 6점 척도로 측정되었다. 따라서 총 30점으로 점수가 높을수록 심리적 안녕 수준이 높은 것을 의미한다. 각 문항은 “즐겁고 기분이 좋았다.”, “마음이 차분하고 편안했다”, “활발하고 활기찼다.”, “피로가 다 가시고 상쾌하게 일어났다..”, “일상생활이 흥미로운 것들로 가득 찼다.”이다. 도구의 내적 일관성은 나타내는 Cronbach- α 신뢰도는 .750이었다.

2.4. 자료분석 방법

독립 및 종속변수의 분포는 빈도분석을 통해 확인하였고, 내외적 보상과 직무 열정의 상관관계는 Pearson 계수를 통해 파악하였다. 내외적 보상과 직무 열정의 두 집단 간 차이는 일반선형모형 분석으로, 내외적 보상의 직무 열정에 대한 영향은 일반선형모형분석(Generalized linear model, GLM)을 통해 파악하였다. 근로환경조사는 복합표본설계에 의해 자료수집이 이루어진다. 따라서 본 연구에서는 복합표본분석을 하였는데, 복합표본분석에서는 t검정, 분산분석, 회귀분석 등이 일반선형모형 분석을 통해 이루어지고 있다 [24]. 상기 분석을 위해 사용된 통계 프로그램은 SPSS for Win 21.0이었다.

3. 연구결과

3.1. 일반적 특성

연구대상자 359명 중 여자가 350명(97.5%)이

있으며 남자가 9명 중 8명은 20-30대의 청년간호사에 속해있었다. 연령으로 보면 35-39세가 85명(17.2)으로 가장 많았으며, 다음은 25-29세(64명, 12.9%), 40-44세(53명, 10.7%) 순이었다. 현 직장 근무 경력은 5-9년이 165명(46.9%)로 가장 많았으며, 다음은 10-14년으로 86명(24.4%)이었다. 거주지역은 수도권이 133명(37.0%), 서울을 제외한 광역시가 95명(26.5%), 그 외 지역이 131명(35.5%)이었다(Table 1).

3.2. 내외적 보상 및 직무몰입의 현황과 집단 간 비교

5개 항목은 모두 5점 척도로 측정하였는데, 성취감과 자존감의 평균이 높고 의사결정 참여가 낮았다. 외적 보상 중에서는 적절한 보상이 높았으며, 다음은 충분한 휴식 제공(5점 척도), 일-삶의 균형(4점 척도) 순이었다(Table 2).

두 집단의 내외적 보상과 직무 열정을 비교한 결과 내적 보상 중에서는 합당한 업무인정이 중년 간호사 집단에서 유의하게 높았다($t=2.54$, $p=.001$). 외적 보상 중에서는 적절한 보상이 중년 간호사 집단에서 유의하게 높았다($t=2.41$, $p=.016$).

3.3. 직무 열정과 내외적 보상의 상관관계

전체 간호사를 대상으로 했을 경우 직무 열정은 충분한 휴식 제공을 제외한 7개의 항목과 유의한 양적 상관관계를 보였고, 청년간호사를 대상으로 했을 경우에도 동일한 결과를 보였다. 그러나 중년 간호사를 대상으로 했을 경우에는 의사결정 참여, 일-삶의 균형, 충분한 휴식 제공을 제외한 항목들과 유의한 양적 상관관계를 보였다(Table 3).

3.4. 내외적 보상 중 직무몰입에 영향을 주는 요인

간호사들이 조직으로부터 받는다고 인식한 내외적 보상이 직무 열정에 미치는 영향을 파악하기 위해 복합표본 일반선형모형으로 분석하였다. 성별, 연령, 경력 및 거주지역 등은 더미 변수화하여 통제하였다. 분석 결과 전체 집단(Wald $F=8.46$, $p<.001$), 청년간호사 집단(Wald $F=8.70$, $p<.001$), 중년 간호사 집단(Wald $F=14.80$, $p<.001$), 모두 유의한 통계모형을 나타냈다(Table 4).

Table 1. General Characteristics N(%)

Variables	Categories	Nurses (N=359)	Younger nurses (N=218)	Older nurses (N=141)
Gender	Male	9(2.5)	8(3.7)	1(0.7)
	Female	350(97.5)	211(96.3)	140(99.3)
Age(yr)	20-24	17(3.4)	17(7.8)	-
	25-29	64(12.9)	64(29.4)	-
	30-34	52(10.5)	52(23.9)	-
	35-39	85(17.2)	85(39.0)	-
	40-44	53(10.7)	-	53(37.6)
	45-49	47(9.5)	-	47(33.3)
	≥50	41(8.3)	-	41(29.1)
	Range	22-59	22-39	40-59
	M±SD	37.6±8.9	31.7±5.0	46.7±5.0
Career in current job(yr)	<5	30(8.5)	22(10.4)	8(5.7)
	5-9	165(46.9)	122(57.5)	43(30.7)
	10-14	86(24.4)	52(24.5)	34(24.3)
	≥15	71(20.2)	16(7.5)	55(39.3)
	Range	0-32	0-18	0-32
	M±SD	7.2±6.1	5.0±3.7	10.5±7.5
Region	Capital area	133(37.0)	77(35.3)	56(39.7)
	Metropolitan area	95(26.5)	60(27.5)	35(24.8)
	Other areas	131(36.5)	81(37.2)	50(35.5)
	Missing	7	6	1

Table 2. Intrinsic Extrinsic Rewards and Job Enthusiasm by Age-groups

Variables	Nurses (N=359)	Younger nurses (N=218)	Older nurses (N=141)	t(p)
	M±SD	M±SD	M±SD	
Internal rewards				
Participation in decision making	3.12±0.93	3.04±0.09	3.24±0.07	-1.68(.095)
Sense of achievement	3.68±0.70	3.65±0.06	3.72±0.06	-0.88(.379)
Self esteem	3.68±0.97	3.75±0.07	3.56±0.11	1.45(.149)
Career prospects	3.61±0.68	3.56±0.05	3.72±0.07	-1.69(.092)
Recognition at work	3.51±0.76	3.43±0.06	3.67±0.07	-2.54(.011)
External rewards				
Work-life balance	2.76±0.54	2.70±0.05	2.80±0.05	-1.48(.139)
Guaranteed rest breaks during work	2.85±0.99	2.83±0.09	2.86±0.09	-0.26(.792)
Perception of being paid appropriately	3.48±0.75	3.40±0.07	3.61±0.06	-2.41(.016)
Job enthusiasm	10.88±1.61	10.89±0.15	10.83±0.17	0.26(.796)

Table 3. Correlation of Job Enthusiasm and Rewards

 $r(\rho)$

	Nurses	Younger nurses	Older nurses
Participation in decision making	.15(.004)	.18(.011)	.13(.141)
Sense of achievement	.33(<.001)	.32(<.001)	.34(<.001)
Self esteem	.35(<.001)	.34(<.001)	.36(<.001)
Career prospects	.37(<.001)	.42(<.001)	.35(<.001)
Recognition at work	.39(<.001)	.38(<.001)	.41(<.001)
Work-life balance	.24(<.001)	.31(<.001)	.09(.267)
Guaranteed rest breaks during work	-.07(.201)	-.02(.822)	-.14(.098)
Perception of being paid appropriately	.32(<.001)	.28(<.001)	.38(<.001)

Table 4. Predictors Job Enthusiasm Using Multiple Regression Analysis

Predictors	Nurses			Younger nurses			Older nurses				
	B	t	p	B	t	p	B	t	p		
Internal rewards											
Participation in decision making	.22	2.21	.028	.24	1.99	.048	.13	.758	.450		
Sense of achievement	.39	2.96	.003	.35	1.97	.050	.46	2.54	.012		
Self esteem	.41	4.96	<.001	.41	3.41	.001	.40	3.42	.001		
Career prospects	.49	2.74	.007	.51	2.61	.010	.40	1.32	.190		
Recognition at work	.40	2.19	.029	.38	1.83	.069	.58	2.11	.037		
External rewards											
Work-life balance	.41	2.45	.015	.56	2.59	.010	.13	-.555	.580		
Guaranteed rest breaks during work	-.14	-1.34	.181	-.08	-.66	.510	-.30	-1.87	.064		
Perception of being paid appropriately	.13	0.73	.468	.16	.78	.439	-.16	-.54	.588		
			Wald $F=8.46, p<.001$			Wald $F=8.70, p<.001$			Wald $F=14.80, p<.001$		

간호사 전체를 대상으로 했을 경우 직무 열정에 영향을 주는 요인은 내적 보상 중에서는 의사결정 참여($t=2.21, p=.028$), 성취감($t=2.96, p=.003$), 자존감($t=4.96, p<.001$), 경력발전 전망($t=2.74, p=.007$), 합당한 업무인정($t=2.19, p=.029$) 등이었다. 외적 보상 중에서는 일-삶의 균형($t=2.45, p=.015$)이 유의하게 영향을 주는 요인이었다.

청년간호사 집단에서 직무 열정에 영향을 주는 요인은 의사결정 참여($t=1.99, p=.048$), 자존감($t=3.41, p=.001$), 경력발전 전망($t=2.61, p=.010$), 일-삶의 균형($t=2.59, p=.010$)이었다.

그리고 중년 간호사 집단에서는 성취감($t=2.54, p=.012$), 자존감($t=3.42, p=.001$), 합당한 업무인정($t=2.11, p=.037$)이 직무 열정에 영향을 주는 요인이었다.

4. 논의

본 연구는 국가 수준의 데이터를 사용하여 실무현장에서 활동 중인 간호사들이 인식하고 있는 보상과 직무 열정과의 관련성을 파악하고 이를 연령 집단별로 비교하는 것을 목적으로 하고 있

다. 나아가 이직률을 줄이고 재직 의도를 높이기 위한 방안 마련에 하나의 근거자료로 활용되는 것을 궁극적 목적으로 하였다. (연령별 비교)

연구결과, 직무 열정에 영향을 미치는 요인으로 전체 간호사집단에서는 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정 등의 내적 보상과 외적 보상으로 일-삶의 균형이 확인되었다. 이를 상관관계분석 결과와 통합하여 재해석하면, 의사결정 참여가 높을수록, 성취감, 자존감 및 경력발전 전망을 많이 느낄수록, 직무 열정이 높았다. 그리고 일-삶의 균형을 많이 경험할수록 직무 열정이 높은 것으로 나타났다.

조직에서 의사결정 참여는 구성원들이 조직의 경영 관련 의사결정에 참여하여 조직 전반에 영향력을 행사하는 과정으로[25], 동기를 부여하고 직무만족도를 높여줄 수 있다[14,26]. 또한, 직무 몰입에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 작용하는데[27], 직무몰입에는 직무 열정의 의미가 포함되므로 본 연구결과는 상기 연구와 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 간호조직에 직무몰입은 직무와 관련된 긍정적이고 충만한 직무 관련 상태로 열정, 헌신, 몰두 등을 의미한다[28]. 간호부서는 의사결정 참여가 자율적이면서도 적극적으로 이루어질 수 있는 체계를 구축함으로써 직무 열정을 높일 수 있을 것이다. 단, 의사결정 참여가 간호사들에게 또 다른 업무부담으로 이어지지 않도록 해야 할 것이다.

직무에서 성취감을 경험하고 경력이 발전할 것이라는 느낌을 갖는 것은 개인 성장의 기회가 되고 직무 열정에 영향을 줄 수 있으며[29], 동기부여를 통해 직무몰입에 긍정적 영향요인으로 작용할 수 있다[9,30]. 그리고 자존감과 업무수행에 대한 합당한 인정은 정서적 소진을 줄여주고 직무몰입이 가능하게 한다[31-32]. 전술한 바와 같이 직무몰입이 직무 열정을 포함한다고 보았을 때 본 연구결과는 선행연구결과와 유사하다고 하겠다. 상기 결과는, 개인에 대한 성장의 요인이자 동기부여 요인인 성취감, 경력발전 전망, 자존감, 합당한 업무인정 등을 구성원들에 대한 보상 차원에서 보장해줌으로써 직무 열정의 기회를 제공해줄 수 있다는 것을 내포한다고 하겠다.

일-삶의 균형은 직장 외 가정이나 사회적 활동이 삶의 우선순위에 부합하여 조화롭게 공존하는 상태를 의미한다[33]. 이는 근무시간과 관련이 있으므로[34], 본 연구에서는 외적 보상에 포함하였다. 연구결과 간호사들이 일-삶의 균형

을 경험할수록 직무 열정이 높게 나타나는 것은, 이는 타 직종에 대한 연구와 같은 결과이다[34]. 간호사의 경우 교대근무, 휴일 근무, 야간근무 등의 불규칙한 근무형태를 갖는다. 이로 인해 타 직종보다 일과 가정 또는 사회적 활동을 양립하기 어렵다. 직접 경제적 이득으로 연결되는 것은 보상체계의 한 요소로 인식하고 근무형태의 개선을 통해 직무 열정의 향상을 도모할 필요가 있다.

본 연구에서 청년 간호사 집단과 중년 간호사 집단 간에 직무 열정에 영향을 미치는 요인의 차이가 있었다. 청년 간호사 집단에서 직무 열정에 유의하게 영향을 미치는 요인은 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 일-삶의 균형 등으로 나타났다. 반면 중년 간호사 집단에서는 성취감, 자존감, 합당한 업무인정 등이 직무 열정에 대한 영향요인이었다. 즉 성취감, 자존감 등은 공통되는 요인이었으나 경력발전 전망, 일-삶의 균형 등은 청년 간호사 집단에만 해당하였다. 이는 경력을 쌓아야 하는 연령이기 때문이며, 일-삶의 균형 역시 젊은 세대들의 일에 대한 시각을 반영한 것으로 생각된다. 의사결정 참여 역시 청년 간호사 집단에만 해당하였는데, 이에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다. 한편 중년 간호사 집단에서만 합당한 업무인정이 직무 열정에 영향요인으로 나타난 것에 대해서는 추후 보상 관련 연구에서 세밀하게 다루어볼 필요가 있다. 신규간호사들에 있어서 가장 중요한 불만족의 원인은 보수문제이며 이는 이직으로 이어질 수 있다[35]. 그러나 본 연구에서 적절한 보상은 어느 집단에서도 직무 열정에 유의한 영향요인으로 나타나지 않았다. 추후 연구에서는 내적 보상에 대한 좀 더 실질적인 도구의 개발이 필요하다고 하겠다.

간호조직의 다양한 성과에 보상이 매우 중요한 영향요인이라는 데에는 대체로 일치된 의견을 보인다[13]. 그러나 외적 보상 또는 내적 보상, 어느 것이 더 중요한지는 일관적이지 않다[17,35]. 따라서 어떤 보상에 치중하기보다는 외적 내적 보상의 균형이 중요하며[36], 한편으로는 내적 보상을 강화해줌으로써 외적 보상에 대한 만족을 높여주고 이를 통해 직무 열정을 갖게 할 필요가 있다. 높은 수준의 내적 보상에 만족하는 간호사들이 외적 보상에 더욱 만족할 수 있기 때문이다[23]. 그리고 이와 같은 보상의 강화는 체계를 구축을 통해 이루어져야 할 것인데, 내적 보상이 또

다른 업무부담을 초래하지 않도록 주의해야 할 것이다. 한편 체계의 적용 시 연령 또는 경력을 고려함으로써 효율성을 기할 수 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 2차 자료를 사용하여 활동 중인 간호사의 보상과 직무 열정과의 관련성을 파악하고 이를 두 개 연령집단으로 구분하여 비교하고자 수행되었다. 연구결과 직무 열정에 영향을 미치는 요인으로 전체 간호사집단에서는 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정 등의 내적 보상과 일-삶의 균형의 외적 보상이 확인되었다. 반면 청년 간호사 집단에서 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 일-삶의 균형 등이, 중년 간호사 집단에서는 성취감, 자존감, 합당한 업무인정 등이 직무 열정에 영향요인이었다. 상기 연구결과에서 도출한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 간호사들의 직무 열정을 높여주기 위해 의사결정 참여, 성취감, 자존감, 경력발전 전망, 합당한 업무인정, 일-삶의 균형 등을 포함하는 보상체계를 구축할 필요가 있다.

둘째, 보상체계 구축 시 연령 집단을 고려함으로써 효율성을 기할 수 있을 것이다.

본 연구는 확률표집에 의한 표본집단을 대상으로 하는 국가 수준의 데이터를 사용함으로써 연구결과의 일반화의 가능성이 높다는 강점을 갖는다. 그럼에도 불구하고 몇 가지 제한점이 있는데, 제한점을 중심으로 추후 연구에 대한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 내적, 외적 보상에 대한 도구개발이 필요하다. 본 연구는 내적, 외적 보상의 측정이 도구가 아니라 개별 항목으로 이루어졌다. 원시 자료에서 항목에 따라 4점 또는 5점 척도가 사용되어 도구를 구성하지 못하였기 때문이다.

둘째, 직무 열정이 보상과 재직 의도의 관계에서 매개 또는 중재 역할을 하는지를 확인할 필요가 있다. 이를 통해 연구결과의 재직 의도 강화 방안을 위한 활용도를 높일 수 있을 것이다.

References

1. Korean Hospital Nurses Association. 2015 *Annual Report: Hospital Nurse Staffing Status Survey*, (2015).
2. Korean Hospital Nurses Association. 2020 *Annual Report: Hospital Nurse Staffing Status Survey*, (2020).
3. Korea Institute for Health and Affairs. *National Medical Care Resources and Utilization Survey*, (2018).
4. M. A. Lee, "Effect of Nurses' Perception of Reward and Organizational Commitment on Their Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.3, pp.434-443, (2009).
5. Y. Lee, J. Kang. "Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.30, No.1, pp.1-17, (2018).
6. M. J. Je, H. M. Son, D. H. Kim, "The Impact of Professional Self-Concept and Nurse Practice Environment on the Retention Intention among Clinical Nurses", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.19, No.1, pp. 527-541, (2017).
7. S. J. Kim, H. R. Ji, Y. J. Lim, N. Y. Kim, "Survey on the Intention to Stay, Field Adaptation, and Educational Demands in New Nurses and Reemployment Nurses", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.19, No.7, pp. 506-517, (2019).
8. Z. Q. Li, S. G. Lee, Y. R. Li, "The Mediating Effect of Job Engagement between the Relationship of Perception in Compensation and Innovation Behavior: Focused on the Chinese Enterprise Workers", *Korea trade review*, Vol.44, No.4, pp. 129-151, (2019).
9. N. C. Jang, "The Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors on Teachers' Job Satisfaction and Commitment: Based on Elementary and Secondary Teachers in Gwangju and Chon-nam", *Journal of Korean Teacher Education*, No.ol.26, No.3, pp.19-38, (2009).
10. B. Koo, H. Jung, H. Han, "The Effect of

- Reward to Hotel Employees on Organizational Commitment and Turnover Intention: Focusing on the Five Star Hotels in Seoul”, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol.25, No.3, pp.273-291, (2016).
11. S. J. Cho, S. J. Lim, “Effects of Positive Psychological Capital, Reward on Retention Intention of Hospital Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.5, pp.563-573, (2020).
 12. J. H. Seol, J. H. Lee, “A Study on Relationship between Social Workers' Reward Recognition and Job Turnover Intention”, *Korean Journal of Social Welfare Research*, Vol.25, pp.171-201, (2010).
 13. N. Negussie, “Relationship Between Rewards and Nurses' Work Motivation in Addis Ababa Hospitals”, *Ethiopian Journal of Health Sciences*, Vol.22, No.2, pp.107-112, (2012).
 14. Y. C. Teo, J. E. Lee, “The Relationship between Compensation and Job Satisfaction: Exploring the Role of Supervisor Support and Perceived Internal Equity”, *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.17, No.6, pp.571-59, (2017).
 15. J. H. Jeong, K. H. Choi, “The Effect of Public Service Motivation(PSM) on Organizational Effectiveness: Focusing on the Moderating Effects of Intrinsic and Extrinsic Reward”, *Journal of Governmental Studies*, Vol.26, No.1, pp.183-215, (2020).
 16. B. J. Chung, “Effects of Reward Perception on the Job Satisfaction and the Turnover Intention in Korean Organization”, *Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.4, No.2, pp.52-70, (2002).
 17. I. Agyepong, P. Anafi, E. Asiamah, E. K. Ansah, D. A. Ashon, C. Narh-Dometey, “Health Worker(internal customer) Satisfaction and Motivation in the Public Sector in Ghana”, *International Journal of Health Planning and Management*, Vol.19, No.4, pp.319-336, (2004).
 18. H. S. Yoon, “The Mediating Effect of Social Support on the Relationship between Ego-Resiliency and Job Enthusiasm in the Police”, *Journal of Police Policies*, Vol.31, No.3, pp.312-349, (2017).
 19. J. S. Jin, H. K. Cho, S. B. Cho, “The Effect of Organizational Support on Front-line Employee Passion and Service Quality: Focus on the Organization Reliability”, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol.26, No.4, pp.29-40, (2017).
 20. K. S. Cho, Y. M. Kim, “Emotional Labor, Job Stress and Professional Quality of Life of Public Health Nurses according to the Employment Type”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.5, pp.467-477, (2019).
 21. D. I. Bae, H. S. Kim, S. S. Kim, Y. J. Kim, “The Convergence Influence of Nurse's Emotional Intelligence, Job Engagement and Interpersonal Relationship on Moral Sensitivity”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.10, No.3, pp.93-103, (2019).
 22. R. H. Griep, L. Rotenberg, A. Vasconcellos, P. Landsbergis, C. M. Comaru, M. Alves, “The Psychometric Properties of Demand-control and Effort-reward Imbalance Scales among Brazilian Nurses”, *Int Arch Occup Environ Health*, Vol.82, pp.1163-1172, (2009).
 23. D. S. Dave, M. J. Dotson, J. A. Cazier, S. K. Chawla, T. F. Badgett, “The Impact of Intrinsic Motivation on Satisfaction with Extrinsic Rewards in a Nursing Environment”, *Journal of Management & Marketing in Healthcare*, Vol.4, No.2, pp.101-107, (2011).
 24. S. H. Kim, K. K. Kim, “Comparisons of Analysis Methods for Complex Sampling Data”, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.19, No.5, pp.2469-2480, (2017).
 25. H. Lee, C. Hur, “Effects of Members' Participation in Decision-Making on Organizational Commitment and Cohesiveness: Moderating Effects of Market Competition Intensity”, *Korean Journal of Human Resources Development*, Vol.22,

- No.1, pp.157-176, (2019).
26. K. T. Lee, N. G. Lee, I. Y. Hwang, J. H. Song, Soo-Wook Lee. "The Effect of Superior's Transformational Leadership on Organizational Commitment and Turnover Intention", *Korean Review of Corporation Management*, Vol.9, No.3, pp.167-186, (2018.)
 27. J. H. Kim, M. Y. Kim, "Factors affecting Organizational Commitment of General Hospital Nurses in Small and Medium Sized Cities", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.1, pp.14-24, (2019).
 28. X. Wang, L. Liu, F. Zou, J. Hao, H. Wu, "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses", *BioMed Research International*, (2017). DOI: 10.1155/2017/5284628
 29. S. T. Park, Y. Choi, Y. Weon, "Effects of Job Stress on Job Satisfaction of Local Childcare Center Workers -Mediating Effect of Job Enthusiasm", *Journal of Humanities and Social science*, Vol.9, No.5, pp.851-866, (2018).
 30. J. Y. Lim, "A Study of the Effects of Motivation-Hygiene Factors on Nurse's Job Satisfaction Organizational Commitment, and Organizational Identification", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.11, No.3, pp.1-19, (2006).
 31. B. A. Basiska, E. Wilczek-Ruyczka, "The Role of Rewards and Demands in Burnout among Surgical Nurses", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, Vol.26, 593-604, (2013).
 32. K. A. Pfaff, P. E. Baxter, J. Ploeg, S. M. Jack, "A Mixed Methods Exploration of the Team and Organizational Factors that may predict New Graduate Nurse Engagement in Collaborative Practice", *Journal of Interprofessional Care*, Vol.28, No.2, pp.142-8, (2014).
 33. M. S. Jung, H. L. Kim, Y. Lee, "Factors Influencing Work-life Balance in Korean Registered Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, No.2, pp.114-123, (2017).
 34. M. H. Son, H. C. Shin, "A Study on the Effect of Work-Life Balance on Job Commitment and Organizational Commitment for Hotel Employees -Moderating Effect of Social Support", *Journal of Tourism and Leisure Research*, Vol.30, No.6, pp.301-321, (2018).
 35. L. S. Cowin, "The Effect of Nurses' Job Satisfaction on Retention: an Australian Perspective", *Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, (2002).
 36. O. C. Hee, N. H. B. Kamaludin, "Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia", *International Journal of Caring Sciences*, Vol.9, No.1, pp.345 (2016).