

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.5.619

JCCT 2022-9-78

일개 지역 공공병원 간호사의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감 및 이직의도간의 관계

Relationships among Public Service Motivation, Hospital Organizational Culture Types, Job-esteem, and Turnover Intentions of Public Hospital Nurses

최승미*, 박선아**

Choi, Seungmi*, Sunah Park**

요약 본 연구의 목적은 공공병원 간호사의 공공서비스동기, 병원조직문화유형, 직업존중감과 이직의도 간의 관계를 알아보기 위함이다. 본 연구는 경기도의 4개 공공병원(이천, 안성, 수원, 파주) 간호사 124명을 대상으로 횡단적 단면 연구를 실시하였다. 자료분석은 기술 통계, t-검정, ANOVA 및 Pearson 상관 계수를 사용하여 분석하였으며, 데이터가 정규분포를 하지 않는 경우에는 Mann-Whitney U 검정 및 Kruskal-Wallis 검정, Bonferroni 사후검정으로 분석하였다. 대상자의 이직의도는 공공봉사동기($r=-.30, p<.001$), 친화적 조직문화($r=-.28, p=.002$), 진취적 조직문화($r=-.34, p<.001$), 과업적 조직문화($r=-.30, p=.001$)와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 통해 공공병원 간호사의 이직 의도를 줄이기 위해서는 공공봉사동기를 향상시키는 것이 필요함을 시사한다.

주요어 : 공공병원, 간호사, 이직의도

Abstract This study aims to investigate the relationship among public service motivation, hospital organizational culture type, job-esteem, and turnover intention of public hospital nurses. A cross-sectional study was conducted on 124 nurses at four public hospitals in the Gyeonggi Province (Icheon, Anseong, Suwon, Paju). Data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, ANOVA, and Pearson correlation coefficient. Mann-Whitney U test and the Kruskal-Wallis test were used with the Bonferroni test for post hoc comparison when the data were not normally distributed. The turnover intention of the subjects was public service motivation ($r=-.30, p<.001$), affiliative culture ($r=-.28, p=.002$), innovative culture ($r=-.34, p<.001$) and task culture ($r=-.30, p=.001$) were negatively correlated. Study findings suggest that public service motivation must be increased to reduce the turnover intention of nurses in public hospitals.

Key words : Public Hospitals, Nurses, Personnel Turnover

I. 서론

코로나19 감염증이 유래 없이 빠르게 확산하면서

코로나19 감염환자와 중증환자를 진담하는 공공병원의 역할과 중요성이 대두되었다. 특히 코로나19 유행이 장기화되면서 2022년 3월 일평균 확진자가 약 40만 명에

*정회원, 경기도의료원 이천병원 수간호사 (제1저자)
**정회원, 강릉원주대학교 간호학과 부교수 (교신저자)
접수일: 2022년 7월 29일, 수정완료일: 2022년 8월 25일
게재확정일: 2022년 9월 8일
(이 논문은 제1저자 최승미의 석사학위논문의 일부를 발췌한 것임.) Korea

Received: July 29, 2022 / Revised: August 25, 2022

Accepted: September 8, 2022

**Corresponding Author: suna73@gwnu.ac.kr

Dept. of Nursing, Gangneung-Wonju National University,

이르렀으나, 국내 공공병원의 수는 우리나라 전체 의료기관의 5.4%를 차지하고, 병상 수는 9.7% 수준으로 나타나 공공병원과 공공의료인력 확충에 대한 사회적 요구가 더욱 증가하였다[1].

간호사 이직으로 인한 간호인력부족 문제는 오래전부터 의료서비스의 분야에서 주요 문제로 다루어져 왔다. 더욱이 대도시, 대형병원으로의 간호인력 쏠림현상과 지방 중소병원일수록 높은 이직률과 수급의 어려움은 의료인력의 양극화를 초래하였고, 1~3년차의 저연차 간호사의 높은 이직률(전체 이직률 66.5%)과 짧은 평균 근속연수(7년 7개월, 2019년 기준)는 결국 코로나19 시기에 중증환자를 담당할 간호인력 부족현상까지 초래하였다[2,3]. 이러한 간호사의 이직을 예방하기 위해 이직의도 관련요인에 관한 많은 선행연구들이 수행되었으며, 이를 체계적으로 메타분석한 연구[4]에 따르면 감정노동, 역할갈등, 직장가정 갈등, 업무과중, 직장내 폭력, 근무형태, 결혼상태, 종교 요인은 이직의도를 촉진시키며, 조직몰입, 직무만족, 내부마케팅, 긍정심리자본, 간호전문직관, 병동 조직문화, 병동업무환경, 리더십, 연령, 신체·정신건강, 긍정적 성격특성은 이직의도를 낮출 수 있는 억제요인으로 나타났다. 공공병원 간호사만을 대상으로 한 이직관련 연구[5-8]에서도 다른 연구들과 유사하게 간호조직문화, 간호근무환경, 직장내 괴롭힘, 자아탄력성, 극복력, 소진, 조직몰입 등이 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다.

공공병원은 국민보건 향상을 목적으로 공공성에 가치를 두고 공익적 보건의료를 실천하는 점[9]에서 민간병원과 지향하는 가치가 다르다. 이에 따라 공공병원 간호사는 개인의 이익보다 공공의 이익을 우선 가치로 두는 것이 요구된다. 이번 코로나19 사태에서도 공공병원 간호사는 민간병원 간호사와 달리 코로나19 감염환자를 전담해야 하는 공공성의 봉사업무와 사회적 책임을 요구받았고, 이로 인한 높은 업무강도와 미흡한 처우는 공공병원 간호사의 희생이나 사명감의 한계를 유발하였다[10]. 이는 코로나19 시기 간호사 이직률이 전반적으로 증가하였지만, 특히 지방의료원 공공병원 간호사의 이직률이 17.6%~22.7%로 코로나19 이전 수준보다 증가하는 결과를 초래하였다[11,12]. 향후 포스트 코로나 시대 신종 감염병 대응과 공공의료인력 확충을 위해 공공병원 간호사에게 요구되는 공공성 역할에 대한 동기나 신념, 공공병원의 조직특성 등을 이직의도와

어떤 관계를 알아봄으로써 이에 대한 대안 모색이 필요하다.

이를 위해 공공병원 간호사의 공공봉사동기를 살펴보고 이직의도와와의 관련성을 알아보는 것이 필요하다. 공공봉사동기는 공공의 가치 실현과 공익증진을 위해 노력하려는 동기 혹은 국가와 사회를 위해 봉사하고자 하는 성향을 말한다[13]. 공공봉사동기는 다른 직업군(예: 경찰관)에서 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다[14], 병원종사자의 공공봉사동기를 알아본 연구에서는 공공봉사동기가 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도 감소에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다[15]. 그러나 이러한 결과는 코로나19 이전에 수행된 연구로 감염병 유행과 같은 국가적 재난상황에서 개인의 공공봉사동기를 이해하는 연구가 필요하며, 또한 선행연구에서는 공공병원과 민간병원을 모두 포함하고, 간호사뿐만 아니라 의사, 의료기사, 행정직 등의 다양한 직종을 대상으로 한 연구로 코로나19 시기 공공병원 간호사의 공공봉사동기 수준과 이직의도와와의 관련성을 이해하는데 한계가 있다.

개인의 공공봉사동기 형성은 부모와의 관계, 종교, 교육기관 등과의 사회화 과정 속에서 영향을 받는다[16]. 특히 간호사 직업은 생명의 소중함과 이를 위한 희생과 헌신이라는 직업적 가치와 윤리가 있다. Perry[16]의 공공봉사동기 이론에 의하면, 간호사 직업을 선택하게 된 개인적 신념이나 동기, 또는 간호교육을 통해 형성된 높은 직업윤리의식 등은 공공병원 간호사의 공공봉사동기 형성과 깊은 관련이 있음을 시사한다. 이러한 관점에서 공공병원 간호사의 직업존중감을 함께 살펴보는 것이 필요하다. 직업존중감은 스스로 자신의 직업에 대해 믿고 있는 존경 및 권위의 수준, 직업과 관련된 신념 및 가치를 의미한다[17]. 특히 공공병원 간호사는 이번 코로나19를 통해 위기상황의 간호에 대해 자부심과 소명감을 더욱 경험한 것으로 나타났고, 코로나19 전담병동 업무 경험이후 자신의 직업에 대한 가치를 높게 인식하는 기회가 되었다고 하였다[20,21]. 이는 코로나19를 통해 간호사의 직업존중감 수준이 향상되었을 것을 시사하며, 이러한 직업존중감이 공공봉사동기 및 이직의도와 어떠한 관계가 있는지 알아보는 것은 추후 공공병원 간호사의 인력관리 전략에 기여할 것으로 기대한다.

또한 본 연구에서는 공공병원이라는 조직적 특성으로

병원조직문화유형과 이직의도와와의 관계를 알아보고자 한다. 조직문화는 조직구성원들에게 공통의 가치관을 형성하고 조직이 나아갈 방향을 설정하는 지침이 되어 조직의 비전과 공동의 목표 달성을 위해 중요한 요소이다[18]. 민간병원의 조직문화는 공공병원에 비해 혁신지향과 관계지향적이며, 이에 반해 공공병원은 위계지향적인 경우가 많아 공공병원과 민간병원 간 조직문화유형이 차이가 있는 것으로 나타났다[19]. 조직문화는 여러 선행연구를 통해 간호사의 이직의도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있고 특히 관계지향문화가 이직의도를 줄이는 것으로 나타났다[20]. 그러나 대부분 간호조직문화를 측정된 연구결과이며[5,7,21], 공공병원을 대상으로 병원조직문화에 대한 연구는 상대적으로 적은 수준이다. 또한, 조직문화는 개인의 공공봉사동기와도 관련이 있는 것으로 나타났는데, 이는 공무원이 조직 내에서 서로 상호작용하고 적응하는 사회화 과정을 통해 조직의 가치와 규범을 학습하고, 정체성을 강화하는 과정에서 개인의 공공봉사동기가 강화되거나 약화되는 것으로 나타났다[22]. 따라서 본 연구에서는 공공병원 간호사의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감과 이직의도와와의 관계를 파악함으로써, 추후 공공병원의 효율적인 간호사 인적자원 관리를 위한 기초자료에 기여하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일개 지역 공공병원 간호사의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감 및 이직의도 간의 관계를 확인하기 위해 수행한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기도 소재 300병상 미만의 공공병원에 근무하는 간호사이다. 연구대상자 수는 G*power 프로그램을 이용하여 상관관계분석을 위한 양측검정, 중간효과크기(p) .30, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .90, 으로 산정한 결과 112명이 산출되었다. 설문지는 탈락률을 고려하여 총 130부를 배부하였고, 응답이 불충분한 6부를 제외한 총 124부를 분석대상으로 사용하였다.

3. 연구도구

1) 공공봉사동기

공공봉사동기는 공공기관이나 조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 부응하려는 개인의 경향을 말하는 것으로[23], Perry [23]의 24 문항의 Public Service Motivation (PSM) 도구의 한계점을 극복하기 위해 Kim 등[24]이 12개국 국제조사를 통해 새로 개발한 16 문항의 공공봉사동기 도구를 저자로부터 사용 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 ‘공공봉사 호감도’, ‘공공가치 몰입’, ‘동정심’, ‘자기희생’의 4개 하위영역, 총 16 문항으로 구성되어 있다. 공공봉사 호감도는 이웃과 사회를 위한 봉사 의지여부를 의미하며, 공공가치 몰입은 기회균등, 보편적 서비스, 행정윤리, 공익 등의 중요성에 대한 인식 정도를 말한다[25]. 동정심은 사회적 약자, 어려운 이웃, 타인과의 정서적 교감의 정도를 의미하며, 자기희생은 사회를 위한 자기희생, 시민으로서의 의무, 사회와 이웃을 위한 개인적 손실 감수 등에 대한 수용의지를 말한다[23]. 측정은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 공공봉사동기가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 원도구 Kim [24,25]의 연구에서 전체 문항 .87, 공공봉사 .79, 공공가치몰입 .75, 동정심 .72, 자기희생 .82이었으며, 본 연구에서는 전체 문항 .91, 공공봉사 .86, 공공가치몰입 .82, 동정심 .82, 자기희생 .88로 나타났다.

2) 병원조직문화유형

병원조직문화유형은 Lee [26]가 병원 조직구성원들을 대상으로 병원의 조직문화를 어떻게 지각하는가를 측정하기 위해 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 24문항으로 친화적 문화(5문항), 진취적 문화(8문항), 보수·위계적 문화(6문항), 과업적 문화(5문항)의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 친화적 문화는 팀워크를 강조하는 문화로 공동체 의식 형성에 힘쓰며, 조직구성원들의 자율적인 행동을 요구하고 조직은 구성원들에게 인간적인 관심과 배려를 기울이는 특성을 반영하는 문항이다. 진취적 문화는 유연성과 변화를 강조하고 개인의 창의적 사고 존중 및 활용, 새로운 방법과 사업 지원, 이미지 쇄신 및 선도적 위치를 위해 노력하는 특성을 반영하는 문항이다[26]. 보수·위계적 문화는 안정 및 통제를 중요시하며, 기존의 절차와 관행을 유지하고 절차와 규칙 및 위계질서를 강조하는 특성을 반영하는

문화이다. 과업적 문화는 업무수행의 절차가 명확하고 업무수행에 필요한 능력 중시, 효과적인 업무수행을 위주로 이루어지는 특성을 반영하는 문화이다[26]. 측정은 “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(5점)의 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수범위는 1~5점이다. 각 하위영역별 점수가 높을수록 간호사가 해당 하위영역 조직문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. Lee [26]의 연구에서 연구도구의 내적신뢰도 Cronbach's α 는 진취적 문화유형 .88, 친화적 문화유형 .77, 과업적 문화유형 .76, 보수·위계적 문화유형 .66이었고, 본 연구에서는 진취적 문화유형 .82, 친화적 문화유형 .90, 과업적 문화유형 .72, 보수·위계적 문화유형 .85이었다.

3) 직업존중감

직업존중감은 간호사 직업에 대한 자기 평가, 기대 신념과 가치를 말하는 것으로[17], 병원간호사를 대상으로 Choi와 Jung [27]이 개발한 직업존중감 측정도구를 저자로부터 도구승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 ‘직업적 자아인식’, ‘직업적 유능감’, ‘돌봄의 역할과 전문성’, ‘사회적 신뢰와 존중’, ‘조직의 존중과 인정’, ‘직업적 권위와 미래가치’ 6개 하위영역, 총 28문항으로 구성되어 있다. 직업적 자아인식은 자신의 직업에 대해 가지는 스스로 인식을 측정하는 문항이며, 직업적 유능감은 직업에 대한 내면적인 성숙과 업무능력의 유능함, 돌봄의 역할과 전문성은 돌봄의 본질적 역할과 전문적 역할에 대한 간호사의 긍지를 측정하는 문항이다[27]. 사회적 신뢰와 존중은 간호사 스스로 인식하는 간호직에 대한 사회적 이미지와 사회적 신뢰, 조직의 존중과 인정은 간호사 스스로 인식하는 간호직의 병원 조직에서의 지위와 역할 및 인정, 직업적 권위와 미래가치는 직업의 권위와 미래 직업가치를 측정하는 문항이다[27]. 측정은 5점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(5점)로 측정하며, 점수가 높을수록 직업존중감이 높음을 의미한다. Choi와 Jung [27]의 연구에서 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's α =.94, 이었으며, 하위영역별 신뢰도는 직업적 자아인식 .89, 직업적 유능감 .88, 돌봄의 역할과 전문성 .82, 사회적 신뢰와 존중 .83, 조직의 존중과 인정 .87, 직업적 권위와 미래가치 .80이었다. 본 연구에서는 전체문항 .92, 직업적 자아인식 .87, 직업적 유능감 .88, 돌봄의 역할과 전문성 .84, 사회적 신뢰와 존중 .73, 조직의 존중과 인정 .86, 직업적

권위와 미래가치 .83으로 나타났다.

4) 이직의도

이직의도는 조직을 떠나려는 의식적이고 고의적인 의도로[28], Mobley [29]와 Becker [30]가 개발한 이직의도 도구를 한국의 병원상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정 보완한 Kim [31]의 도구를 저자로부터 도구승인을 받은 후 사용하였다. 총 6문항, 5점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Kim [31]의 연구에서 Cronbach's α .76였고, 본 연구에서는 .74이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 G대학교 생명윤리심의위원회(IRB) 승인 후 이루어졌다(GWNUIRB-2020-21). 자료수집은 2020년 8월 22일부터 9월 24일까지 진행되었다. 자료수집을 위해 경기도에 소재한 6곳의 공공병원 중에서 300병상 미만의 4곳(이천, 안성, 수원, 파주)을 편의추출하여 각 병원의 간호부에 직접 방문 또는 유선 상으로 간호과장에게 본 연구의 목적과 절차를 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 설문지는 A 의료원의 경우, 본 연구자가 직접 방문하였으며, 나머지 3곳(B, C, D 의료원)은 회수용 봉투와 함께 우편으로 발송하여 각 병원의 간호부를 통해 배부하였다. 설문지 수거는 배부와 마찬가지로 A 의료원은 직접수거하고 나머지 3곳(B, C, D 의료원)은 접착식 행정봉투에 설문지를 밀봉하여 우편으로 회수하였다. 이때 각 병원별로 설문지의 배부와 수거를 담당할 1명을 지정하였다. 연구대상자는 연구목적, 절차, 익명성 보장, 연구 참여 중 중단 가능성에 대하여 서면으로 설명 받은 후, 자발적인 참여에 동의한 후 설문을 시작하였다. 설문조사는 구조화된 설문지에 자기기입법으로 조사를 실시하였다. 총 130부의 설문지를 배포하여 100% 회수되었으며, 응답된 설문지 중에서 부적합 사항 미기입, 설문 중단 등의 6부를 제외한 124부의 설문지를 최종 분석하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 program을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감, 이직의도 정도는 빈도, 백분율, 평균,

표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감과 이직의도 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하고 사후검정은 Scheffé test로 하였다. 집단이 정규성 분포를 하지 않는 경우에는 Mann-Whitney U test와 Kruskal-Wallis test를 사용하고, 사후검정은 Bonferroni test로 분석하였다. 정규성 검정은 Kolmogorov-Smirnov test를 이용하였다. 대상자의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감과 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자 연령은 평균 34.26±8.87세이었으며, 여자 116명(93.5%), 남자 8명(6.5%)이었다. 결혼상태는 미혼 64명(51.6%), 기혼 60명(48.4%)이었다. 최종학력은 학사 이상이 96명(77.4%)이었으며, 직위는 일반 간호사 98명(79.0%), 책임 간호사 이상이 26명(21.0%)이었다. 대상자의 현 근무지 임상경력 평균은 3년 미만 51명(41.1%), 3년-10년 미만 40명(31.3%), 10년 이상 33명(26.6%)으로 나타났다. 대상자의 총 근무경력 10년 이상 48명(38.7%), 3년-10년 미만 45명(36.3%), 3년 미만 31명(25.0%)으로 나타났다. 근무부서는 병동 61명(49.2%)으로 가장 많았고, 특수부서(응급실, 수술실, 중환자실) 49명(39.5%), 외래 및 행정 14명(11.3%) 순으로 나타났다. 평균연봉 3천만원 미만 47명(37.9%), 연봉 3천만원-4천만원 미만 46명(37.1%), 연봉 4천만원이상 31명(25.0%)으로 나타났다. 근무유형에서는 3교대 근무자 90명(72.6%)으로 과반수이상이었다. 이직경험은 '있음'과 '없음' 62명(50.0%)으로 동일하게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 공공봉사동기, 병원조직문화, 직업존중감, 이직의도 정도

대상자의 공공봉사동기, 병원조직문화, 직업존중감, 이직의도의 정도는 (Table 2)와 같다. 공공봉사동기의 평균과 표준편차는 3.74±0.50이었고, 하위영역별 평균과 표준편차는 공공가치 몰입이 4.07±0.56으로 가장 높았고, 자기희생은 3.15±0.78으로 가장 낮게 나왔다. 대상자가 지각하는 조직문화의 하위영역별 평균과 표준편차는 친화적 조직문화 3.63±0.59, 진취적 조직문화 3.33±0.67,

표 1. 대상자의 일반적 특성

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=124)

변수	구분	n (%), M±SD (Min-Max)
나이(세)	20~<30	50 (40.3)
	30~<40	39 (31.5)
	≥40	35 (28.2)
	Total	34.26±8.87 (22-59)
성별	남자	8 (6.5)
	여자	116 (93.5)
결혼유무	유	60 (48.4)
	무	64 (51.6)
종교	없음	74 (59.7)
	있음	50 (40.3)
교육수준	전문대학	28 (22.6)
	대학교	90 (72.6)
	석사이상	6 (4.8)
직위	간호사	98 (79.0)
	책임간호사 이상	26 (21.0)
현 근무부서 경력 (년)	<3	51 (41.1)
	3~<10	40 (31.3)
	≥10	33 (26.6)
총 임상경력(년)	<3	31 (25.0)
	3~<10	45 (36.3)
	≥10	48 (38.7)
근무부서	병동	61 (49.2)
	특수부서 (응급실, 중환자실, 수술실)	49 (39.5)
	외래 및 행정부서	14 (11.3)
급여(세후) (10,000원)	<3,000	47 (37.9)
	3,000~<4,000	46 (37.1)
	≥4,000	31 (25.0)
근무유형	3교대 근무	90 (72.6)
	상근근무	34 (27.4)
이직경험	없음	62 (50.0)
	있음	62 (50.0)

과업적 조직문화 3.32±0.67, 보수·위계적 조직문화 3.58±0.53으로 친화적 조직문화가 가장 높았다. 직업존중감의 평균과 표준편차는 3.99±0.43이었고, 하위영역별로는 돌봄의 역할과 전문성이 4.41±0.50로 가장 높았고, 조직의 존중과 인정이 3.25±0.81로 가장 낮았다. 이직의도의 평균과 표준편차는 3.06±0.61이었다.

표 2. 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감, 이직의도 수준
Table 2. The Level of Public Service Motivation, Hospital Organizational Culture, Job-esteem and Turnover Intention (N=124)

변수(범위)	M±SD	Min-Max	Rank
공공봉사동기(1~5)	3.74±0.50	2.38-5.00	
공공봉사 호감도	3.71±0.64	1.75-5.00	3
공공가치 몰입	4.07±0.56	1.75-5.00	1
동정심	4.05±0.56	2.50-5.00	2
자기희생	3.15±0.78	3.00-5.00	4
병원조직문화(1~5)			
친화적 문화	3.63±0.59	2.00-5.00	1
진취적 문화	3.33±0.67	1.25-5.00	3
보수·위계적 문화	3.58±0.53	2.17-5.00	2
과업 적문화	3.32±0.67	1.60-5.00	4
직업존중감 (1~5)	3.99±0.43	3.00-5.00	
직업적 자아인식	4.18±0.52	2.71-5.00	2
직업적 유능감	3.99±0.55	2.80-5.00	4
돌봄의 역할과 전문성	4.41±0.50	3.00-5.00	1
사회적 신뢰와 존중	4.18±0.55	2.00-5.00	2
조직의 존중과 인정	3.25±0.81	1.00-5.00	6
직업적 권위와 미래가치	3.82±0.70	1.50-5.00	5
이직의도 (1~5)	3.06±0.61	1.17-5.00	

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령(F=7.92, p=.001), 결혼상태(t=3.69, p<.001), 직위(t=3.88, p<.001), 현 근무지 임상경력(F=8.21, p<.001), 간호사 총 근무경력(F=5.33, p=.006), 근무부서(x²=10.19, p=.006), 평균월급(F=3.17, p=.046), 근무유형(t=4.07, p<.001)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 검증 결과 연령에서 20-29세가 40세 이상보다, 미혼이 기혼보다, 일반간호사가 수간호사 보다, 현 근무지 임상경력 3년 미만과 10년 이하가 10년 이상보다, 간호사 총 근무경력이 3년-10년 미만이 10년 이상보다, 병동과 특수부서가 외래 및 행정보다, 평균연봉 3천만원 미만이 4천만원이상보다, 3교대 근무가 상근직보다 이직의도가 높았다(Table 3).

4. 대상자의 공공봉사동기, 병원조직문화, 직업존중감 및 이직의도의 상관관계

대상자의 이직의도는 공공봉사동기(r=-.30, p<.001), 친화적 조직문화(r=-.28, p=.002), 진취적 조직문화(r=-.34, p<.001), 과업적 조직문화(r=-.30, p=.001)와 음의

표 3. 일반적 특성에 따른 이직의도
Table 3. Turnover Intention according to General Characteristics (N=124)

변수	구분	n (%)	M±SD	t, F, Z or χ^2 (p)
나이(세)	20~<30 ^a	50 (40.3)	3.26±0.61	7.92 .001 (a>c*)
	30~<40 ^b	39 (31.5)	3.06±0.59	
	≥40 ^c	35 (28.2)	2.76±0.52	
성별	남자	8 (6.5)	2.90±0.82	-0.01† (.996)
	여자	116 (93.5)	3.07±0.60	
결혼유무	유	60 (48.4)	2.86±0.56	3.69 (<.001)
	무	64 (51.6)	3.24±0.59	
종교	없음	74 (59.7)	3.11±0.58	1.12 (.226)
	있음	50 (40.3)	2.89±0.65	
교육수준	전문대학	28 (22.6)	3.12±0.58	4.78‡ (.092)
	대학교	90 (72.6)	3.09±0.57	
	석사이상	6 (4.8)	2.31±0.91	
직위	간호사	98 (79.0)	3.16±0.56	3.88 (<.001)
	책임간호사 이상	26 (21.0)	2.67±0.65	
현 근무부서 경력(년)	<3 ^a	51 (41.1)	3.15±0.66	8.21 (<.001) (a,b>c*)
	3~<10 ^b	40 (31.3)	3.22±0.47	
	≥10 ^c	33 (26.6)	2.71±0.56	
총 임상경력 (년)	<3 ^a	31 (25.0)	3.12±0.60	5.33 (.006) (b>c*)
	3~<10 ^b	45 (36.3)	3.24±0.61	
	≥10 ^c	48 (38.7)	2.85±0.56	
근무부서	병동 ^a	61 (49.2)	3.19±0.58	10.19‡ (.006) (c>a,b*)
	특수부서 ^b (응급실, 중환자실, 수술실)	49 (39.5)	3.05±0.54	
	외래 및 행정부서 ^c	14 (11.3)	2.52±0.71	
급여(세후) (10,000원)	<3,000 ^a	47 (37.9)	3.20±0.58	3.17 .046 (a>c)
	3,000~<4,000 ^b	46 (37.1)	3.04±0.59	
	≥4,000 ^c	31 (25.0)	2.85±0.63	
근무유형	3교대 근무	90 (72.6)	3.19±0.54	4.07 <.001
	상근근무	34 (27.4)	2.72±0.65	
이직경험	없음	62 (50.0)	3.06±0.52	0.10 (.922)
	있음	62 (50.0)	3.05±0.69	

† Mann-whitney U test, ‡ Kruskal-Wallis test
* Scheffé test, § Bonferroni test

상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직업존중감(r=-.09, p=.306)과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 공공봉사동기는 친화적 조직문화(r=.39, p<.001), 진취적 조직문화(r=.34, p<.001), 과업적 조직문화(r=.37, p<.001), 직업존중감(r=.60, p<.001)과 양의 상관관계가 있었으며,

직업존중감은 친화적 조직문화($r=.46, p<.001$), 진취적 조직문화($r=.45, p<.001$), 과업적 조직문화($r=.50, p<.001$)와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

표 4. 대상자의 공공봉사동기, 병원조직문화, 직업존중감 및 이직의도의 상관관계

Table 4. The Relationship among Public Service Motivation, Hospital Organizational Culture, Job-esteem and Turnover Intention (N=124)

변수	공공 봉사 동기	병원조직문화 유형				직업 존중 감	이직 의도
		친화적 문화	진취적 문화	보수· 위계 적 문화	과업적 문화		
r (p)							
공공 봉사 동기	1						
친화적 문화	.39 ($<.001$)	1					
진취적 문화	.34 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	1				
보수· 위계적 문화	.15 (.100)	-.15 (.105)	-.19 (.039)	1			
과업적 문화	.37 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.66 ($<.001$)	-.12 (.176)	1		
직업 존중감	.60 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.45 ($<.001$)	-.09 (.333)	.50 ($<.001$)	1	
이직 의도	-.30 (.001)	-.28 (.002)	-.34 ($<.001$)	.12 (.191)	-.30 (.001)	-.09 (.306)	1

IV. 논 의

본 연구는 코로나19 감염 전담병원의 공공병원 간호사를 대상으로 공무원의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감과 이직의도 간의 관계를 알아봄으로써, 향후 포스트 코로나 시대의 공공병원 간호사의 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시하였다.

본 연구에서 공공병원 간호사의 공공봉사동기 수준은 5점 만점에 3.74점으로 나타났다. 공공봉사동기의 하위영역 중 높은 영역은 ‘공공가치 몰입’ 4.07점, ‘동정심’ 4.05점이었으며, ‘자기희생’은 3.15점으로 가장 낮았다. 다양한 병원종사자를 대상으로 한 Yoon [15]의 연구에서는 7점 만점 기준으로 간호사의 전체 공공봉사동기 수준은 4.88점이었으며, 하위영역별 점수는 ‘공공가치 몰입’ 5.70점으로 가장 높고 ‘자기희생’은 4.10점으로 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 또한

Yoon [15]의 연구는 민간병원과 공공병원 각각 1곳에서 의사, 간호사, 행정직, 의료기사 등 다양한 병원 종사자를 대상으로 공공봉사동기 수준을 측정하였는데, 4개 직종별로 공공봉사동기의 하위영역별 수준 순위는 모두 동일하나, ‘자기희생’ 영역만 살펴보면 의사의 경우에도 4.19점으로 간호사와 비슷하였고, 행정직은 4.68점으로 4개 직종에서 가장 높았다. 즉, 의료인인 간호사와 의사가 다른 직종인 의료기사, 특히 행정직에 비해 ‘자기희생’에 대한 공공봉사동기가 가장 낮은 것으로 나타난 것이다. 이러한 차이는 직종별 업무특성의 관점에서 차이를 생각해 볼 수 있다. 즉, 간호사와 의사의 업무에서 자기희생은 환자를 치료하고 간호하는 과정에서 간호사와 의사는 신체적, 정신적 위험에 노출되거나 실제로 위협해지는 수준까지의 자기희생으로 인식할 수 있다. 이에 반해 행정직의 업무에서 자기희생은 의료진과 다를 것으로 생각된다. 이러한 차이는 공공봉사동기를 향상시키기 위한 교육 등이 직종별로 다르게 접근하여 이루어질 필요가 있음을 시사하고 있다. 그러나 추후 반복연구를 통해 직종 간 공공봉사동기 수준의 재확인이 필요하다.

본 연구에서 공공병원 간호사는 병원조직문화 중 친화적 조직문화를 가장 높게 인식하고 있었으며, 그 다음으로 보수·위계적 조직문화이었으며, 가장 낮게 인식하고 있는 조직문화는 과업적 조직문화로 나타났다. 공공병원 지방의료원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Yoo [5]의 연구와 Jo 등 [21]의 연구에서도 간호사들이 관계지향문화와 위계지향문화를 높게 인식하고, 그 다음으로 혁신지향문화와 업무지향문화 순으로 인식하고 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였으며. 민간중소병원 간호사를 대상으로 한 Choi [20]의 연구에서도 관계지향문화를 가장 높게 인식하고 있어 본 연구결과와 유사하였다. 이에 반해, 3차 의료기관이나 500병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[32]에서 위계적 문화가 가장 높게 나타났다. 이는 병상 수가 관계지향적 조직문화에 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다고 하였던 Kwon 등[33]의 연구에 나타났듯이 본 연구 대상자의 공공병원 규모 300병상 미만과 친화적 조직문화가 관련이 있는 것으로 보여진다.

공공병원 간호사의 직업존중감은 5점 만점에 3.99점으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 500병상 이하의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park [34]의 연구에서는

평균 3.81점이었으며, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee [35]의 연구에서도 3.81점으로 본 연구결과와 유사하였다. 직업존중감의 하위영역을 살펴보면 돌봄의 역할과 전문성이 4.41점으로 가장 높게 나타났고, 조직의 존중과 인정이 3.25점으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 Lee [35]의 연구결과와 일치하였다. 이는 간호사는 내면적인 성숙과 업무적 자신감이 높으나, 병원 조직에서의 간호사에 대한 존중과 인정이 부족함을 보여주고 있다. 본 연구의 대상인 지방의료원의 조직구조를 살펴보면 대부분의 의료원들이 진료부 밑에 간호과가 소속되어 있어, 간호사들의 최종 결정자는 의사이므로 간호업무에 대한 독립성이 부족한 실정이다. 이러한 요인은 간호사로서 존중받는 문화를 저해하며 간호업무에 대한 독립적인 인정을 받을 수 없는 환경의 원인이 되므로 병원의 조직개편을 통하여 진료부에서의 간호부 독립이 반드시 필요하다.

본 연구에서 공공병원 간호사의 이직의도는 평균 3.06점으로 공공병원 간호사를 대상으로 한 연구[5]의 이직의도 3.62점, 500병상 이상의 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Chen과 Park [36]의 연구의 3.76점보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 측정 도구에 따른 차이일 수 있지만, 병원의 규모와 특성, 근무부서, 간호사의 업무에 대한 전문성 등에 따라 차이가 있는 것으로 생각된다. 또한 현재 진행 중인 COVID-19 상황으로 인한 고용 불안정의 사회적 분위기가 반영된 결과일 수 있어 추후 반복연구를 통한 확인이 필요하다.

본 연구에서 공공병원 간호사의 이직의도는 20대, 미혼, 학사 이하, 일반간호사, 3년-10년 미만의 간호사 총 근무경력, 3교대 근무자일수록 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Moon [7]의 연구에서도 공공병원 간호사의 이직의도가 연령이 높을수록 낮아지고, 미혼이 기혼에 비해 이직의도가 높으며 현 기관 근무경력이 5-10년인 경우가 높았던 결과와 일치한다. 연령이 높을수록 타 병원으로의 이직이 힘들어지는 요인과 업무에 대한 이해도 증가 및 근무 숙련도가 향상됨에 따라 이직의도를 낮추는 것이라 생각된다.

이직의도, 공공봉사동기, 병원조직문화, 직업존중감 간의 상관관계 결과, 이직의도는 공공봉사동기가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. Yoon [15]의 병원종사자의 공공봉사동기에 관한 연구에서도 공공봉사동기와 이직의도가 음의 상관관계가 있는 것으로

나타나 본 연구결과와 유사하였지만, Yoon [15]의 연구는 간호사의 다양한 병원 직업군을 포함한 결과로 본 연구의 공공병원 간호사와 비교하는데 한계가 있다. 한편 Yoon [15] 연구에서는 공공봉사동기의 각 하위영역별로 이직의도에 미치는 영향을 분석하였는데, 행정직이나 의료기사와 같은 비의료인과 달리 간호사와 의사의 의료전문직은 공공봉사동기의 4가지 하위영역 중 '자기희생'이라는 이타적 동기가 이직의도에 미치는 효과가 큰 것으로 나타났다. 이는 공공봉사동기의 '자기희생' 동기가 공공병원 간호사의 이직의도와 관련이 깊을 수 있음을 시사하며, 이직의도를 낮추기 위해서는 '자기희생' 동기를 향상시키는 것이 중요함을 보여준다. 그러나 본 연구에서 공공병원 간호사의 공공봉사동기의 '자기희생' 동기가 가장 낮은 것으로 나타났다. 공공병원 간호사의 코로나19 감염환자 간호 경험연구[37]에 따르면, 간호사들은 환자간호 업무 외 코로나19로 인해 늘어난 업무, 파견직이나 행정직에 비해 보장받지 못하는 근무환경 등으로 차별을 느끼며, 오히려 간호사의 희생이 당연시되는 것에 분노감을 느낀다고 하였다[37]. 즉, 이들은 인간 돌봄을 전제로 한 간호업무 특성으로 나머지 업무와 시간에 대한 희생이 당연시 여겨지고 있는 것에 분노를 표출하였다. 본 연구에서 간호사의 '자기희생' 동기 점수가 가장 낮게 나온 배경도 이와 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것으로 생각된다. 향후 코로나 19와 같은 신종 감염병 시기에는 간호사의 헌신적인 희생에 대한 적절한 대우와 보상이 충분히 이루어져야 할 것이며, 특히 이번 코로나19를 통해 간호사의 '희생' 모습을 긍정적으로 묘사하여 표출한 미디어 역할을 되짚어 볼 필요가 있다. 즉, 미디어에서 간호사의 천사, 희생 이미지가 강조되어 나타나는 것이 간호사의 희생정신을 당연시 하는 사회적 분위기를 형성할 수 있다. 본 연구에서 공공병원 간호사의 이직의도 관련 변수로 공공봉사동기를 알아본 점에서 의의가 있으나, 추후 공공봉사동기의 직, 간접 영향요인들 등 다양한 요인들을 고려한 반복연구를 통해 공공봉사동기의 하위영역들이 이직의도에 미치는 영향을 재확인하는 것이 필요하다.

이직의도는 친화적 조직문화, 진취적 문화, 과업적 조직문화일수록 낮아지는 것으로 나타났으며, 보수·위계적 조직문화는 이직의도와 관련이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 병원조직문화 연구[38]에서 합의지향문화일수록 이직

의도가 낮고, 공공병원 간호사 대상의 Lee와 Yoo [5]의 연구에서도 관계지향문화일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타난 결과와 부분적으로 일치한다. 본 연구에서 공공병원 간호사는 병원 조직문화 중 친화적 조직문화를 가장 높게 인식하고 있으며 이직의도를 감소시키는 부의 상관관계가 확인되었으므로, 친화적 조직문화를 유지하고 강화할 수 있도록 병원 관계자들과 간호부서장은 가족적이며 서로 이해하고 신뢰하는 인간관계형성을 위해 노력하며, 긍정적이고 바람직한 병원조직문화가 형성될 수 있도록 개인과 조직 차원의 정책 및 프로그램의 개발이 필요하다.

본 연구에서 공공병원 간호사의 이직의도와 직업존중감은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 직업존중감에 대한 선행연구가 드물어 연구결과를 직접비교 하는데 한계가 있으나, 간호사의 재직의도와 직업존중감에 관한 연구[35]에서 직업존중감이 재직의도와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과와 차이가 있다. 추후 반복연구를 통해 두 변수 간의 관계를 규명하는 연구가 필요하다. 한편, 본 연구에서 직업존중감이 이직의도와는 관계가 없었지만 공공봉사동기와의 양의 상관관계가 있어 직업존중감이 높을수록 공공봉사동기가 높은 것으로 나타났다. 공공봉사동기와 이직의도가 서로 관련성이 있는 점을 고려할 때, 추후 공공봉사동기와 이직의도 간의 관계에서 자아존중감의 역할을 확인하는 연구가 필요하다.

본 연구는 대상자를 경기도 지역 4개 병원의 간호사로 편의 추출하여 연구한 결과로서 연구결과를 전체 공공병원 간호사로 일반화하여 확대 적용하는 것에는 신중을 기해야 한다. 그러므로 본 연구의 결과가 구체화되고 일반화가 되기 위해서는 추후 연구에서 표본의 대표성을 보완하려는 노력이 필요하다.

V. 결 론

본 연구는 코로나19 시기 공공병원 간호사의 공공봉사동기, 병원조직문화유형, 직업존중감, 이직의도 간의 관계를 알아보았으며, 연구결과 이직의도는 공공봉사동기가 높고, 친화적 조직문화, 진취적 문화, 과업적 조직문화일수록 감소하는 것으로 나타났다. 공공병원 간호사가 지각한 보수·위계적 조직문화, 직업존중감은 이직의도와 관련이 없는 것으로 나타났다. 본 연구결과를

통해 공공병원 간호사에게도 국가나 조직차원의 체계적인 공공봉사동기 함양 교육이 필요함을 시사하고 있다. 그러나 공공봉사동기의 '자기희생' 동기 수준이 공공병원 간호사에게 낮게 나타났으므로 맹목적인 희생을 강요하는 동기부여 보다는 자기희생을 충실히 수행할 수 있는 안전한 근무환경, 지원인력확보, 적절한 대우와 보상 등의 구조적 지원 방안이 함께 필요하다. 또한 추후 연구에서는 공공병원 간호사를 대상으로 공공봉사동기에 미치는 영향요인을 파악함으로써 공공봉사동기를 향상시키고 이직의도 예방을 위한 전략마련이 필요하다.

References

- [1] J.H. Shin, "9.7% of beds in public hospitals in Korea, 1/7 of the OECD average," *Dailymedi*, October 8, 2021. https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?wr_id=875087
- [2] Korean Health and Medical workers' Union, Results of a survey on the nurse turnover rate. https://bogun.nodong.org/xs/khwmwu_5_4/543250
- [3] C.K. Bak, "1 in 2 new nurses leave the hospital within 1 year. Nurse Times," 2020 February 24. <http://www.fornurse.co.kr/news/articleView.html?idxno=980>
- [4] Y. Lee, and 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. 01-17, February 2018. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [5] E.Y. Lee, and Y.G. Yoo, "The effect of organizational nursing culture and workplace bullying on nurses' turnover intention in public hospitals," *Health and Social Science*, Vol. 49, pp. 091-115, December 2018.
- [6] M.G. Choi, and H.K. Kim, "The effect of workplace bullying and ego-resilience on turnover intention of nurses in the public hospital," *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 16, No. 5, pp. 3257 - 3267, May 2015. <https://doi.org/10.5762/kais.2015.16.5.3257>
- [7] H.S. Moon, "The structural model for turnover intention in Public medical institutions Nurses," Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2018.

- [8] H.Y. Kang, S. Kim, and K. Han, "The relationship among workplace bullying, organizational commitment and turnover intention of the nurses working in public medical institutions," *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 24, No. 2, pp. 178-187, August 2018. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.178>
- [9] Korean Law Information Center, Public health and medical care act. <https://www.law.go.kr/LSW/1sInfoP.do?efYd=20220218&lsiSeq=234673#0000>
- [10] S.Y. Kim, "Health and medical workers' union "Forcing only dedication to public hospitals... Improving the treatment of nursing staff," KBS News, August 12, 2021. <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5255116>
- [11] J.H. Park, "Jeonbuk County Hospital nurse turnover rate 45.5%, 'highest' in the country," Jbsori, July 19, 2021. <https://www.jbsori.com/news/articleView.html?idxno=4864>
- [12] T.Y. Kim, and Y.J. Cho, "Nurses leaving the metropolitan public medical center... I can't stand the heavy work and poor treatment," Seoul Economics, March 6, 2022. <https://www.seodaily.com/NewsView/263BALHV9C>
- [13] J.L. Perry, and L.R. Wise, "The motivational bases of public service," *Public Administration Review*, Vol. 50, pp. 367-373, 1990. <https://doi.org/10.2307/976618>
- [14] Y.G. Lee, "The impact of police officer's public service motivation on organization performance," *Korean Police Research Association*, Vol. 13, No. 3, pp. 211-238, 2014.
- [15] H.J. Yoon, "Hospital workers' public service motivation and organizational behaviors," Doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, 2020.
- [16] J.L. Perry, "Bringing society in: Toward a theory of public service motivation," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 10, No. 2, pp. 471-488, 2000. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024277>
- [17] D.G. Miller, "Effect of value-based training on job-esteem and hospitality values of front-line hotel employees," Doctoral dissertation, University of Utah Graduate School, Utah, 1990.
- [18] W.S. Cho, "The effect of organizational culture of super deluxe hotels on turnover intention," *Tourism Research*, Vol. 39, No. 3, pp. 183-198, 2014.
- [19] W. Jung, "Organizational culture of public hospital and civil hospital and analysis research of relationship of job satisfaction (Incheon area in center)," Master's thesis, Gachon University, Incheon, 2010.
- [20] E.J. Choi, "Effects of the self-efficacy, organizational immersion, organizational culture, and nurse specialist job view of nurses in small and medium-sized hospital nursing and care integrate service wards on their turnover intention," Master's thesis, Gachon University, Incheon, 2020.
- [21] E.J. Jo, K.S. Lee, and J. Jeon, "Effects of nursing organizational culture and self-leadership on job satisfaction for nurses working in the comprehensive nursing care service ward in public hospitals," *Journal of Muscle and Joint Health*, Vol. 26, No. 2, pp. 111-119, August 2019. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.111>
- [22] J.L. Perry, and W. Vandenberg, "Behavioral dynamics: Institutions, identities, and self regulation," in *Motivation in public management: The call of public service*, J.L. Perry, and A. Hondeghem, Eds., Oxford: Oxford University Press, 2008. pp. 55-79.
- [23] J.L. Perry, "Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 6, No. 1, pp. 05-22, January 1996. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- [24] S. Kim et al., "Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 23, No. 1, pp. 079-102 January 2012. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- [25] S.M. Kim, "Societal culture and public service motivation: Comparing the levels of public service motivation among regional clusters of societal cultures," *Korean Policy Sciences Review*, Vol. 18, No. 4, pp. 01-26, 2014.
- [26] M.H. Lee, "Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals," *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 4, No. 2, pp. 363-85, 1998.
- [27] H.J. Choi, and K.I. Jung, "Development of job-esteem scale for Korean nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 50, No. 3, pp.444-458, June 2020. <https://doi.org/10.4040/jkan.19209>

- [28]R.P. Tett, and J.P. Meyer, “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings,” *Personnel Psychology*, Vol. 46, No. 2, pp. 259–293, 1993. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- [29]W.H. Mobley, “Employee turnover: Causes, consequences, and control,” New York: Addison Wesley Publishing Company, 1982
- [30]T.E. Becker, “Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?” *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 1, pp. 232–244, 1992.
- [31]M.R. Kim, “Influential factors on turnover intention of nurses; the affect of nurse’s organizational commitment and career commitment to turnover intention,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 13, No. 3, pp. 335–44, 2007.
- [32]Y. An, and J. Kang, “Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses,” *Asian Nursing Research*, Vol. 10, No. 3, pp.234–239, July 2016. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.06.004>
- [33]H.J. Kwon et al., “The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses’ satisfaction with life, and job satisfaction,” *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 17, No. 1, pp. 57–69, 2011
- [34]M.H. Park, “Effects of job-esteem, nursing practice environment, communication within organization on quality of nursing service of hospital nurses,” Master’s thesis, Kaya University, Gyeong Nam, 2020.
- [35]Y.N. Lee, “Effects of nursing work environment, career motivation, job-esteem on intention to stay of hospital nurses,” Doctoral dissertation, Chungbuk National University, Cheongju, 2020.
- [36]E.Y. Chen, and Y. Park, “The effect of nursing unit manager’s servant leadership on nurses’ job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention,” *Health and Social Science*, Vol. 49, pp. 117 - 37. December 2018.
- [37]H. Oh, and N.K. Lee, “A phenomenological study of the lived experience of nurses caring for patients with COVID-19 in Korea,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 51, No. 5, pp. 561–572, October 2021. <https://doi.org/10.4040/jkan.21112>
- [38]C.H. Woo, and M.J. Lee, “The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses,” *Journal of Digital Convergence*, Vol. 16, No. 3, pp. 385–394, March 2018. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.3.385>