

주요개념 : 간호조직몰입, 직무만족, 이직의도

병임상간호사의 간호조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향*

김혜옥**, 이병숙***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호관리자들이 해결해야 할 가장 중요하면서도 만성적인 문제 중 하나가 간호인력의 부족이며, 간호사들의 높은 이직률이다. 우리 나라의 경우 1990년대 말 IMF체제라는 경제위기를 맞아 잠시 감소하는 듯 했지만 최근 들어 다시 간호사의 이직률이 증가하는 추세에 있다. 뿐만 아니라, 1999년 11월 15일부터 가동 병상수 대 간호사 비율에 따라 간호관리료 차등제가 실시됨으로 인해 임상 현장에서 간호사들의 수요가 급증하고 있어, 전문 간호인력의 부족이 간호관리상의 큰 문제로 부상되고 있다(보건복지부, 1999). 이러한 상황에서 볼 때 간호인력의 부족을 막기 위해 간호관리자들이 할 수 있는 가장 효과적인 접근법은 기존 전문 간호인력의 이직요인을 밝혀, 이들의 이직을 막는 것이라고 할 수 있다.

일반적으로 자신의 직업에 대해 매력을 느끼는 경우에는 직장에 머물러 있고자 하는 동기를 가지기 쉽고 자신의 직업에 불만족 하는 경우에는 이직의 욕구가 생기기 때문에, 직무만족은 근로자들의 이직을 결정하는 주요 요인으로 알려져 있다(White, 1980). 간호사를 대상으로 한 여러 연구에서도, 간호사가 직무에 불만을 느끼고, 직업을 그만두는 요인으로서 우수한 간호표준에 도달할 만큼 간호할 시간이 없으며, 환자의 생리적·심리적 욕구를 배려할 여유가 없어 갈등을 느끼고, 책임감 있는 의사결정과 고도의 기술이 필요한 어려운 상황에 직면하게 되는 간호사의 직무특성을 들고 있다(Chiriboga & Baily, 1986; McCraine et al., 1987; Spoth & Konewko, 1987).

간호사의 직무만족이 중요시되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로(Cavanagh, 1992) 작용하여 간호에 대한 환자의 만족도(Moss & Rowles, 1997)와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(박광옥, 1994).

직무만족은 간호관리 연구에서 많이 다루어지는 개념으로서 최근에는 간호조직 유효성 변수로 많이 사용되고 있다(박광옥, 1994; 박영주, 이숙자, 이진규 및 장성욱, 1997; 박영주, 이숙자, 장성욱, 1997; 김태숙, 구옥희 및 안은경, 1998; 이명하, 1998; 이상미, 1998; 정영미와 김주희, 1997; Laschinger, Sabiston, & Kutzcher, 1997). 이들 연구에 의하면 직무만족은 간호직원의 모든 행동에 영향을 미치고, 조직의 생산성과 연결된다.

최근에 조직몰입 등과 같은 태도 변수와 결론 및 이직 등의 행위 변수가 직무만족과 밀접한 관계가 있다는 사실이 드러나면서 다시 활발한 연구가 진행되고 있다(김병성 등, 2000).

이상미(1995)는 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 전문직으로서의 갈등이라고 보고하면서 이론과 실제의 갭을 줄이기 위해 간호사들의 전문적 가치 기준 심어주기, 간호업무의 수준향상 등을 의해 간호사와 간호행정이 및 간호교육자에 대한 교육과 더불어 간호조직에 대한 전반적인 연구를 제안하였다. 그러나 직무만족은 다양한 이직 현상을 이해하기 위한 하나의 잠재적 주요 요인일 뿐, 이외에도 여러 가지 요인이 간호사의 이직에 영향을 미친다(Prescott, 1986). 예를 들어 조직의 목표와 가치를 자기 것으로 받아들여 조직을 위해 최선의 노력을 하려는 마음과 조직에 남으려는 강한 열망을 포함하는 조직몰입과 같은 것이 바로 그것이다. Mowday(1979)는 조직몰입은 적은 자원을 가지고 최대한의 서비스를 창출해 낼 수 있으며 조직의 효과와 개인의 직무만족을 동시에 높일 수 있는 중요한 관리

* 계명대학교 2000년도 학술 논문 연구비에 의해서 연구된 것임.

** 계명대학교 간호대학원 박사과정

*** 계명대학교 간호대학 교수

측면의 변수라 할 수 있다고 하였다. 최근 조직몰입이 간호사들에게 동기를 부여하고 이직률을 감소시키며 간호조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 중요한 변수 중 하나로 밝혀지면서, 현재 간호계가 당면하고 있는 인력문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로 부각되고 있다(Corley & Makush, 1993).

Fishbein & Azen(1975)에 의하면 어떤 행위를 하고자 하는 인간의 의도에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나는 그 행위에 대한 태도이다. 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 태도이며, 직무만족은 직무에 대한 태도라고 볼 때 이들이 Fishbein & Azen이 말한 특정 행위에 대한 태도는 아닐 지라도 조직구성원의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 태도일 것으로 예상된다.

어떤 조직을 떠나려고 하는 의도가 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 간호사의 이직의도는 이직의 중요한 전조 증후로 확인되고 있다(Price & Mueller, 1981). 우리 나라의 연구에서도 이직하고자 하는 의지가 이직 행동과 일관성 있는 관계를 갖고 있음이 밝혀졌다(김조자와 박지원, 1991). 현재 간호관리 분야에서 간호사의 직무만족, 이직의도, 조직몰입 등에 각각 관련한 연구들은 1990년대 활발히 이루어지고 있으나, 주로 학위논문이나 주요 학술지에 발표된 논문을 대상으로 연구의 연도별 추이, 연구대상, 주요개념, 연구설계, 자료수집 방법 및 분석유형 등의 전반적인 연구 동향과 앞으로의 연구방향을 제시해 준 연구들과 소수의 메타분석에 의한 연구가 있다(이명하, 1996).

보건의료의 질을 높이기 위해 적용되는 총체적 질 관리프로그램(TQM)이 간호사의 직무만족 및 조직몰입을 증진시키고 이직의도를 감소시키는 긍정적 요인이 되며(Brooks, 1997), 간호사의 높은 직무만족도는 간호사를 채용하고 보유하는 의료기관의 관리상황을 개선시키고 환자만족에 영향을 준다. 역으로 직무에 대한 불만족은 이직, 결근, 사기저하로 오는 문제들, 근무현장에서의 갈등으로 인한 경제적 비용의 증가를 가져온다(Misener & Schmaleberg, 1991a). 간호조직은 간호사들이 직접 피부로 접하면서 이들에게 직접적인 영향을 미치는 조직으로서, 병원조직에 속하여 있으나 병원조직과 동일한 풍토와 문화를 가지고 있다고 단언할 수는 없다. 최근 간호 실무분야에서 대두되고 있는 문제점 중의 하나는 실무에 종사하는 간호사들의 이직률이 계속 증가하고 있다는 것이다. 간호의 질적 보장과 간호의 전문성 확보를 위해서는 무엇보다도 전문직 간호 지식과 기술을 갖춘 충분한 간호인력이 필요함은 주지의 사실이다. 따라서 유능한 간호인력을 확보하고 유지하기 위해서는 보다 효율적인 인력관리 전략이 매우 중요하다.

이에 본 연구에서는 임상간호사의 이직에 영향을 미칠 것으

로 예상되는 여러 요인 중 특히 이들의 간호조직몰입과 직무만족을 선택하여, 이들 요인이 과연 간호사의 이직의도와 어떤 관계가 있으며, 만일 있다면 어느 정도의 관계가 있는가, 또한 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 개인적 특성 요인은 무엇인가를 확인해 보고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사들의 이직의도에 대한 간호조직몰입과 직무만족의 영향을 확인하기 위해 시도되었다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- (1) 대상자의 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도의 정도를 확인한다.
- (2) 대상자의 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 대상자 특성 요인을 확인한다.
- (3) 대상자의 이직의도에 대한 간호조직몰입, 직무만족의 예측력을 확인한다.

3. 용어의 정의

1) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지 등을 포함한다(Mc wday, Porter, & Steers, 1979). 본 연구에서 간호조직몰입이란 임상간호사들의 간호조직에 대한 조직몰입을 말하며, Mowday 등(1979)의 도구를 본 연구의 목적과 대상자에 맞게 수정한 도구로 측정된다.

2) 직무만족

직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가 시 발생하는 윤택하고 긍정적인 상태를 의미한다(신유근, 1988). 본 연구에서는 임상간호사가 자신의 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 Taylor & Bowers(1972)의 도구를 본 연구에 맞게 수정한 도구로 측정한다.

3) 이직의도

현재 근무하고 있는 곳에서 이직하려고 하는 개인의 의지로써, 간호사가 현재 근무 중인 병원에서 그만두겠다는 자발적

의지의 유무나 이를 위한 노력유무로 측정한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

먼저 본 연구의 대상 병원으로는 부산과 대구지역에 소재한 2, 3차 의료기관 중 8개 종합병원을 연구자가 자료수집의 편의에 따라 선정한 후, 선정된 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구의 자료수집에 참여한 대상자는 간호사 850명이었다.

2. 연구도구

간호조직몰입의 측정을 위해서는 Mowday 등(1979)이 개발한 도구를 본 연구에 맞게 수정한 총 15문항의 5점 척도를 사용하였으며, 직무만족의 측정을 위해서는 Taylor & Bowers(1972)가 개발한 도구를 본 연구에 맞게 수정한 총 27문항의 5점 척도를 사용하였다. 본 도구는 직무, 관리, 급여, 승진, 간호사와의 관계, 간호부의 정책 등의 6개 영역을 포함한다. 이직의도는 여러 문헌을 참고로 본 연구자가 개발한 것으로 현재의 병원을 자발적으로 그만 두겠다고 생각하거나 이를 위한 노력 유무를 묻는 3문항의 7점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 나타난 각 도구의 신뢰도는 간호조직몰입 측정도구의 경우 Cronbach $\alpha = .9385$ 였으며, 직무만족 측정도구의 경우는 Cronbach $\alpha = .9232$, 이직의도 측정도구의 경우는 Cronbach $\alpha = .6847$ 이었다.

3. 자료수집

본 연구의 자료는 자가보고형 설문지를 사용하여 2000년 10월 4일부터 10월 30일까지 수집하였다. 먼저 자료수집 단위로 선정된 병원의 간호 부서를 연구자가 직접 방문, 연구목적과 자료수집 방법을 자료수집 담당자에게 설명하여 자료수집의 협조와 승인을 받은 후, 설문지를 배부하였다. 자료수집을 위해 배부된 850부 중 790부가 회수되어 회수율은 92%이었으며, 이중 미비한 자료 21부를 제외한 769부만이 분석에 사용되었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 프로그램을 이용하여 다음과 같

이 분석하였다. 자료분석을 위해 사용한 통계기법은 서술통계, 상관관계 분석, 분산분석, 단계적 중회귀분석 등이다. 각 통계기법이 사용된 구체적 내용은 다음과 같다.

- (1) 대상자의 간호조직몰입, 직무만족, 이직의도의 정도는 서술통계를 사용하여 분석하였다.
- (2) 대상자의 특성에 따른 간호조직몰입, 직무만족, 이직의도는 분산분석을 사용하여 분석하였다.
- (3) 제 변수들간의 상관관계는 Pearson's Correlation을 사용하여 분석하였다.
- (4) 대상자의 이직의도에 대한 제 변수들의 예측력은 단계적 중회귀분석을 사용하여 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 특성

연구 대상자의 개인적 특성으로는 병원 구분, 결혼상태, 최종학력, 현재근무 부서 직위, 종교, 연령, 총 병원 근무경력, 현 병원 근무경력, 근무 부서 등을 조사하였으며 그 결과는 <표 1>과 같다.

결혼 상태에서는 미혼이 56.0%로 나타났으며, 최종 학력은 3년제 전문대졸이 63.0%로 대부분을 차지하였다. 현 근무부서에서의 직위는 일반 간호사가 81.5%로 대부분이었으며, 종교에서는 개신교가 32.8%로 가장 많았다. 연령으로는 26세~30세가 33.4%로 나타났다. 현 병원 근무경력 1년~3년이 30.6%로 가장 나타났다. 총 병원 근무 경력은 4년~6년이 26.1%로 가장 많았다. 근무 부서별로는 중환자실 및 응급실이 35.2%로 가장 많았다. 대상자의 평균 연령은 30세였고, 총 병원 근무 경력은 7.8년, 현 병원에서의 평균 근무 경력은 6.7년이었다.

2. 대상자의 조직몰입, 직무만족 및 이직의도의 정도

대상자의 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 대한 서술 통계 분석의 결과는 <표 2>와 같다. 간호조직몰입의 경우 평균은 48.50점, 표준편차 8.83으로 높은 정도의 수준으로 나타났고, 직무만족의 경우는 평균 50.23, 표준편차 6.94로 비교적 보통이상 수준의 만족도를 보여주었다. 대상자의 이직의도는 평균 12.16, 표준편차 3.02인 것으로 나타나 이직의도는 비교적 높지 않았다.

<표 1> 대상자의 특성

항 목	구 분	n (%)
연 령	25세 이하	215(28.0)
	26~30세	257(33.4)
	31~35세	142(18.5)
	36~40세	98(12.7)
	41세 이상	57(7.4)
결혼상태*	미혼	428(56.0)
	기혼	336(44.0)
종 교*	개신교	248(32.8)
	불 교	198(26.2)
	천주교	83(11.0)
	무교 및 기타	226(29.9)
최종학력*	전문대졸	480(63.0)
	대 졸	242(31.8)
	대학원졸	40(5.2)
현직위*	수간호사 이상	69(9.1)
	책임간호사	72(9.5)
	일반간호사	620(81.5)
총 근무경력	1년이상~3년미만	196(25.5)
	3년이상~6년미만	201(26.1)
	6년이상~10년미만	146(19.0)
	10년이상~15년미만	139(18.1)
	15년 이상	87(11.3)
현병원 근무경력	1년이상~3년미만	235(30.6)
	3년이상~6년미만	215(28.0)
	6년이상~10년미만	168(21.8)
	10년이상~15년미만	90(11.7)
	15년 이상	61(7.9)
근무부서	내과계	115(15.0)
	외과계	217(28.2)
	산·소아과	74(9.6)
	기 타	92(12.0)
	중환자실·응급실	271(35.2)

* 무응답 처리

3. 대상자의 특성에 따른 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도

대상자의 특성에 따른 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도의 결과는 <표 3>과 같다. 대상자의 특성 중 연령에 따라서

<표 2> 제 변수의 서술적 통계 분석

(n= 769)

변 수	최소값	최대값	평균	표준편차
간호조직몰입	15.00	75.00	48.50	8.83
직무만족	27.00	80.00	50.23	6.94
이직의도	3.00	27.00	12.16	3.02

는 간호조직몰입과 직무만족 및 이직의도 모두에 있어서 유의한 차이가 있었다. 즉 연령이 높은 대상자의 간호조직몰입과 직무만족이 연령이 낮은 대상자 보다 더 높은 것으로 나타났으며 (F=21.639, p=.000; F=18.881, p=.000), 이직의도에서는 나이가 적은 대상자가 더 높은 것으로 나타났다(F=45.266, p=.000).

대상자의 결혼여부에 따라서는 간호조직몰입과 직무만족의 경우 별 차이가 없었으나, 이직의도에서는 유의한 차이가 있어 (F=5.931, p=.015), 미혼자가 기혼자보다 이직의도가 높았다. 종교에 따라서는 조직몰입과 이직의도의 경우 유의한 차이가 있었으나(F=4.076, p=.007; F=3.035, p=.029), 직무만족에 있어서는 종교에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 최종 학력에 따라서는 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도 모두에서 차이가 있었다(F=11.671, p=.000; F=6.873, p=.001; F=7.934, p=.000). 특히 대학원 졸업자의 간호조직몰입과 직무만족은 다른 집단 의 그것보다 더 높은 것으로, 이직의도에 있어서는 다른 집단보다 더 낮은 것으로 나타났다. 직위에 따라서는 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 있어 차이가 있었다. 즉 수간호사 이상의 경우 책임간호사나 일반간호사보다 간호조직몰입과 직무만족 이 높았으며, 이직의도에 있어서는 세 집단 중 가장 낮았다 (F=36.077, p=.000; F=34.202, p=.000; F=51.897, p=.000).

총 병원 근무경력과 현 병원 근무경력에 따라서도 간호조직 몰입, 직무만족 및 이직의도 등에 있어서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 총 병원 근무경력이 많은 집단이 경력이 적은 집 단보다 간호조직몰입과 직무만족이 더 높은 것으로(F=21.112, p=.000; F=18.652, p=.000), 이직의도는 더 낮은 것으로 나타났 다(F=44.659, p=.000). 또한 현 병원 근무경력에 있어서도 장기 근무자의 간호조직몰입과 직무만족이 더 높고(F=12.960, p=.000; F=9.503, p=.000), 이직의도는 더 낮은 것으로 나타났다 (F=35.129, p=.000). 근무 부서에 따라서도 간호조직몰입과 직 무만족 및 이직의도에 있어 유의한 차이가 있는 것으로 나타 났는데(F=3.494, p=.008; F=3.971, p=.003; F=2.785, p=.026), 외 래, 수술실, 신생아실 등과 같은 간호단위가 포함된 기타 부서의 경우 다른 부서보다 간호조직몰입과 직무만족은 높고, 이직 의도는 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 대상자의 특성에 따른 간호조직몰입, 직무만족, 이직의도

(n=769)

특성	구분	간호조직몰입				직무만족				이직의도			
		평균	표준 편차	F	p	평균	표준 편차	F	p	평균	표준 편차	F	p
연령	25세 이하	47.91	7.88	21.639	.000**	50.18	6.16	18.881	.000**	13.36	3.22	45.266	.000**
	26세~30세	45.58	8.65			48.00	6.82			13.38	3.39		
	31세~35세	49.40	8.71			50.38	6.75			11.44	4.29		
	36세~40세	52.73	7.83			53.52	6.98			9.67	3.39		
	41세 이상	54.35	9.21			54.40	6.69			8.25	3.25		
결혼 상태	미혼	46.90	8.55	.150	.699	49.27	6.80	.779	.378	13.16	3.55	5.931	.015**
	기혼	50.49	8.81			51.43	7.00			10.96	3.97		
종교	개신교	48.03	9.17	4.076	.007**	49.67	7.07	2.137	.094	11.98	3.90	3.035	.029*
	불교	50.17	7.54			51.17	6.01			11.87	3.66		
	천주교	49.14	9.79			50.84	7.68			11.88	4.24		
	무교, 기타	47.35	8.88			49.90	7.23			12.84	3.83		
최종 학력	전문대졸	48.18	8.54	11.671	.000**	50.08	6.69	6.873	.001**	12.18	3.88	7.934	.000**
	대졸	48.04	9.10			49.87	7.21			12.57	3.75		
	대학원졸	54.98	8.71			54.15	7.60			9.95	4.21		
현직위	수간호사 이상	55.09	8.11	36.077	.000**	55.90	5.95	34.202	.000**	8.96	3.51	51.897	.000**
	책임간호사	52.69	8.02			52.44	7.36			9.78	3.78		
	일반간호사	47.29	8.55			49.35	6.68			12.82	3.66		
총근무 경력	1년이상~3년미만	48.04	8.10	21.112	.000**	49.98	6.54	18.652	.000**	13.33	3.26	44.659	.000**
	3년이상~6년미만	45.33	8.63			48.25	6.70			13.69	3.27		
	6년이상~10년미만	47.62	8.70			48.88	6.58			12.20	3.79		
	10년이상~15년이상	51.03	8.54			52.01	7.13			10.51	3.96		
	15년 이상	54.28	7.80			54.77	6.03			8.60	3.47		
현병원 근무 경력	1년이상~3년미만	48.24	8.45	12.960	.000**	49.92	6.60	9.503	.000**	13.09	3.31	35.129	.000**
	3년이상~6년미만	45.93	8.81			48.74	6.91			13.51	3.67		
	6년이상~10년미만	48.89	8.77			50.30	6.77			11.48	3.83		
	10년이상~15년이상	50.84	8.31			51.58	7.40			10.38	3.84		
	15년 이상	54.00	7.93			54.46	6.22			8.39	3.40		
근무 부서	내과계	49.77	6.87	3.494	.008**	51.57	5.65	3.971	.003**	12.46	3.96	2.785	.026*
	외과계	49.02	9.22			50.44	7.66			12.71	4.12		
	산.소아과	47.16	10.15			49.36	7.98			12.34	3.52		
	기타	50.30	7.02			51.72	5.18			11.37	3.73		
	중환자, 응급실	47.29	9.25			49.22	6.91			11.82	3.82		

* p<0.05, ** p<0.01

4. 대상자의 이직의도와 간호조직몰입, 직무만족의 관계

대상자의 이직의도와 간호조직몰입 및 직무만족 사이의 상관관계는 <표 4>와 같다. 간호조직몰입과 이직의도사이에는 음의 상관관계가 있어($r=-.521, r<0.01$), 간호조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮았으며, 직무만족과 이직의도 사이에도 음의 상관관계가 있어($r=-.457, r<0.01$), 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았다. 직무만족과 간호조직몰입 사이에는 양의 상관관계가 있어($r=.844, r<0.01$), 직무만족이 높으면 간호조직몰입도 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 제 변수간의 상관관계 (n=769)

구 분	이직의도	간호조직몰입
간호조직몰입	-.521**	
직무만족	-.457**	.844**

** r < 0.01, * r < 0.05

5. 이직의도에 대한 제 요인의 설명력

대상자의 이직의도에 대한 간호조직몰입, 직무만족의 예측력을 알아보기 위해 단계적 중회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 분석결과 대상자의 간호조직몰입, 연령, 근무부서, 최종학력 등 4개 요인이 이직의도에 대해 38.1%의 예측력이 있는 것으로 나타났다. 이 중 간호조직몰입은 이직의도에 대해 27.6%의 예측력이 있었다. 선행 분석에서 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타난 요인 중 직무만족은 간호조직몰입과 높은 상관관계를 보여주어 단계적 중회귀분석 결과 유의한 요인으로 나오지 않았으며, 직위, 결혼상태, 경력 등의 요인들은 연령과 높은 상관관계를 갖고 있기 때문에 회귀분석결과 유의한 요인으로 나오지 않았다.

<표 5> 이직의도에 대한 제 요인의 설명력

(n=769)

예측요인	Multiple R	R ²	Adjusted R ²	S.E	RA ² Change	F	d.f	p
간호조직몰입	.525	.276	.275	3.29	.279	265.71	697	.000
연령	.602	.363	.361	3.09	.087	94.54	696	.000
근무부서	.613	.376	.373	3.06	.013	14.99	695	.000
최종학력	.607	.381	.377	3.05	.005	5.35	694	.021

IV. 논 의

연구결과 대상자의 간호조직몰입은 평균 48.50점의 중간값보다 조금 높게 나타났고, 직무만족은 평균 50.23의 비교적 중간값보다 조금 높게 나타나 대상자의 직무에 대한 만족도와 간호조직몰입 정도가 더욱 개선되어야 할 필요가 있음을 알 수 있다. 또한 대상자의 이직의도도 평균 12.16으로서 높다고 할 수는 없지만, 간호사의 이직률을 줄이기 위해서는 더욱 낮아져야 할 필요가 있음을 알 수 있었다.

대상자의 특성에 따라서는 연령과 경력이 높을수록 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최계영(1999)은 연령과 경력이 높을수록 안정된 상태로 즐겁고 유쾌하게 업무에 임하기 때문이라고 하였다. 이송자(1985)는 연령이 높은 군에서 직무만족도가 높게 나타난 것은 연령이 증가함에 따라 직무수행 능력이 증가하였고 직무수행능력이 증가함에 따라 전문적 업무수행에 필요한 자율성의 범위를 명확히 구분하여 실행할 수 있는 능력도 갖추어져 직무만족도가 높아졌다고 말하였으며, 김혜자와 방용자(1985)는 직위와 연령이 직무만족 추측 요인으로 가장 중요하고 실무교육과 직무만족간에는 순 상관관계가 있다고 보고하였다. 본 연구에서는 연령 및 경력과 높은 관계가 있고 직위와 결혼상태도 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연구결과 연령, 경력 및 직위가 높아질수록 간호조직몰입과 직무만족이 점차 높아지며, 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 여러 연구(박운자, 1984; 이해옥, 1987; 한명화, 1987; 백승남, 김정화 및 한상숙, 1988; 박성희, 1992; 신유근, 1994; 김정희, 1995; 고순희, 1997; 김소인과 김정아, 1997; 이상미, 1998; 김대란, 1999; 구옥희와 최옥순, 2000; 최계영, 2000)에서 보고된 결과와 같은 것으로서 연령이 높고, 경력과 직위가 높을수록 직무수행에 관한 권한이 많아지면서 조직에 대한 책임감과 소속감이 더 증가되기 때문이다. 뿐만 아니라 경력이 많아짐에 따라 직무와 대인관계에 대한 자신감이 증가하고, 직무에 대한 보상이 증가하게 되어

직무에 대한 만족도가 더욱 증가하기 때문이다.

근무 경력이 많은 그룹10년 이상~15년 미만이 3년 이상~10년 이하 그룹보다 직무만족이 높게 나타났다. 중간그룹에서 나타날 수 있는 연령상 결혼 적령기로 결혼, 출산, 육아 등의 이중역할 갈등이 있는데 비해 사회적으로 직장생활에 많은 어려움이 있기 때문에 직무만족도가 떨어져 간호직에 대한 투철한 직업관이나 전문직으로 전문직업관이 결여되기 쉬운 그룹으로서 원인이 있다. 이에 각 병원의 간호행정부에서 중간그룹에 대한 근무를 향상시킬 수 있는 근무시간표를 개선하여 직장과 가정생활을 원활히 할 수 있는 유연성을 고려 해 주는 것이 필요하다고 생각되어진다. 앞으로 간호사의 자율성과 전문직으로서 직업을 통해 성취감을 높일 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 연령, 직위, 경력이 높아짐에 따라 직업에 대한 긍지와 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 필요하다고 생각되어진다. 본 연구에서 종교에 따라 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 차이가 나타난 것은 대상자를 선정하는 가운데 기독교 병원을 대상으로 많이 한 결과로 나타난 것이기 때문에 차후 연구에서는 종교병원을 잘 분류하여 연구되어야 할 것으로 사료되어진다.

최종 학력에 있어서는 특히 대학원 졸업자의 간호조직몰입과 직무만족이 다른 집단보다 더 높은 것으로, 이직의도는 더 낮은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 대학원 졸업자의 경우 수간호사이상의 직위를 가진 경우가 다른 학력 집단에 비해 비교적 높기 때문이라고 사료된다. 김정희(1996), 김소인과 김정아(1997)의 연구에서도 대학원을 졸업한 간호사 집단이 대학 및 전문대를 졸업한 집단 보다 이직의도가 낮은 것으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 나타낸 바 있다.

근무부서에 따라서는 외래, 수술실, 신생아실 등이 포함된 기타 부서의 간호조직몰입과 직무만족이 높고, 이직의도는 낮은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 이들 부서의 근무시간이 타부서에 비해 비교적 일정할 뿐만 아니라, 직무수행상의 스트레스가 타부서에 비해 낮기 때문으로 사료된다. 최부호(1993), 안효덕(1992) 등의 연구에서도 항상 긴장된 상황에서 근무하는 특수부서의 간호사인 경우 일반병동 간호사에 비해 스트레스가 더 심하여, 이로 인해 높은 이직률을 나타냄으로써 간호사의 교체가 빈번해지고 있다고 보고하였다. 따라서 이와 같은 근무부서별 직무수행 상의 차이에 대해 적절한 보상체계를 마련하는 것도 생각해 볼만한 인력관리 전략이라고 할 수 있다.

본 연구결과 간호사의 간호조직몰입과 이직의도, 직무만족과 이직의도 사이에 음의 상관관계가 나타나 간호조직몰입과 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮음을 실증적으로 다시 확

인하였다. 또한 간호사의 간호조직몰입과 직무만족 사이에는 높은 상관관계가 나타나 간호조직몰입이 높을수록 직무만족도 높았다. 간호조직에서 간호사의 조직몰입과 관련된 변수들을 조사한 이상미(1998)의 연구에서 간호사의 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 선행변수로 간호직에 대한 긍지가 보고된 바 있다.

본 연구에서의 간호사의 직무만족과 간호직에 대한 긍지가 동일한 개념은 아닐 지라도 이상과 같은 연구결과는 간호사의 간호조직에 대한 태도와 직무에 대한 태도간에는 밀접한 관계가 있음을 강력히 시사하는 것이라고 하겠다. 또한 다른 선행 연구에서도 조직몰입이 높은 사람이 직무에 대한 동기가 높고, 직무만족도와 직무성과도 높으며, 이직의향과 결근의향도 낮은 것으로 나타나고 있다(김숙자, 1992; 방유성, 1987; 조덕찬, 1994; 최정용, 1991; Mowday, Porter & Steers, 1982). 이상미(1994)의 연구에는 간호사의 직무만족이 직무스트레스에 의해 크게 영향받으며, 이것이 이직의도에 직접적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.

White(1980)에 의하면 이직에 관계되는 핵심 변수는 개인 수준의 변수와 관계 있으며 특히, 직무만족이 이직을 결정하는데 영향을 미치는 주요 요인으로 알려져 있다. 그러나 간호사의 이직을 연구한 Prescott(1986)는 직무만족이 이직에 대해 가장 영향력 있는 변수가 아닌 잠재적 요인일 뿐으로서, 간호사의 이직에는 직무만족 이외의 여러 요인이 영향을 미친다고 주장하고 있다.

대상자의 이직의도에 대한 간호조직몰입과 직무만족의 예측력을 알아본 결과, 간호조직몰입만이 이직의도에 대해 27.6%의 예측력을 보였다. 이러한 결과는 간호사의 직무만족이 이들의 이직의도에 영향을 미치지 않기 때문이 아니라, 간호사의 직무만족이 간호조직몰입과의 밀접한 관계 속에서 이미 간호조직몰입의 예측력에 포함되어 있기 때문이다. 본 연구 이외에도 여러 선행연구(김정희, 1996; 박현태, 1997; 이명하, 1998; 이상미, 1998; Beaulieu, Shamain, Donner, & Pringle, 1997; McDermott, Laschinger, & Shamian, 1996; Wilson & Laschinger, 1994)에서, 본 연구결과와 마찬가지로 간호사의 조직몰입이 결근과 이직의 주요 예측요인임을 확인할 수 있다.

김정아의 연구(1997)에서는 조직몰입이 높으면 간호사 자신이 직무활동으로부터 많은 정신적 보상을 받고, 동료들을 적극적으로 도와주며, 높은 스트레스에도 잘 견뎌낸다고 보고하였다. 본 연구에서 간호조직몰입 다음으로 간호사의 이직의도에 대한 예측력이 높은 요인으로 연령이 나타나고 있어, 연령이 조직몰입에 미치는 영향을 고려할 때, 이직의도에 영향을 미치

는 제 변인들에 대한 연구에서 연령이 18.6%로 가장 많은 예측력을 나타낸 김정희(1996)의 연구결과와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

이상과 같이 본 연구와 선행연구의 결과를 비교, 분석 및 해석해 볼 때, 임상간호사가 지각하고 있는 간호조직몰입과 직무만족은 서로 깊은 상관관계가 있으며, 이들이 또한 이직의도에 상당한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 결과적으로 이러한 스트레스 상황이 간호사의 직무만족에 역효과를 미치며, 이로 인한 간호사의 직무불만족은 이직에 영향을 미치게 되는 것이다.

따라서 간호사의 이직률을 감소시키고, 보다 효과적인 인력 관리를 위해서는 특히 일반간호사를 대상으로, 이들의 직무만족도를 높이기 위한 정책적 노력이 필요할 것으로 사료된다. 예를 들어 간호사들의 직무수행에 관련된 제도적, 환경적 개선이나, 효과적 직무수행을 위한 교육 프로그램의 제공이 필요할 것이다. 또한 조직적 차원에서도 간호사들의 조직에 대한 몰입을 높이기 위해 여러 가지 제도적, 환경적 개선이 필요하다고 생각된다. 이를 위해서는 일반간호사들이 간호조직에 잘 적응할 수 있는 교육 프로그램과 전문직에 자부심을 가질 수 있는 조직문화의 개발이 필요할 것으로 사료된다. 간호조직은 간호사에 의해 구성되고, 간호사에 의해 움직이기 때문에 간호조직의 문제는 바로 간호사의 문제와 직결된다. 따라서 점차 증가되고 있는 간호사의 이직 상황을 잘 조절하고, 그 원인이 되고 있는 조직몰입이나 직무만족의 문제를 잘 해결하는 것이 간호조직의 유효성을 결정하는 중요한 요인이 될 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 이직에 영향을 미칠 것으로 예상되는 두 요인인 간호조직몰입과 직무만족을 선택하여, 이들 요인이 과연 간호사의 이직의도와 어떤 관계가 있으며, 이외에도 임상간호사의 개인적 특성이 이직의도와 어떠한 관계가 있는가를 확인해 보기 위해 시행되었다. 본 연구의 대상은 부산과 대구지역에 근무하는 간호사로서, 최종적으로 769명의 응답이 분석에 이용되었다. 자료의 분석은 SPSS WIN프로그램을 이용하여 서술 통계, 피어슨 상관계수, 분산분석 및 단계적 중회귀 분석이 사용되었다. 사용되는 도구로는 간호조직몰입 측정도구, 직무만족 측정도구, 이직의도 측정도구가 있으며, 이들의 신뢰도 계수는 각각 Cronbach $\alpha = .9385, .9232, .6847$ 이었다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 간호조직몰입은 평균 48.50점, 직무만족은 평균 50.23점, 이직의도는 평균 12.16점 등으로 나타났다.
- 2) 대상자의 특성 중에서는 연령, 결혼여부, 종교, 최종 학력, 직위, 경력, 근무부서 등 대부분의 요인이 이들의 간호조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.
- 3) 대상자의 간호조직몰입과 이직의도 및 직무만족과 이직의도 사이에는 음의 상관관계($r = -.521, r < 0.01$; $r = -.457, r < 0.01$)를 보였으며, 직무만족과 간호조직몰입 사이에는 양의 상관관계($r = .844, r < 0.01$)를 보였다.
- 4) 이직의도에 대한 제 변수의 예측력에서는 간호조직몰입이 27.6%로 가장 큰 예측력을, 다음으로는 연령, 근무부서, 최종학력 등이 총 38.1%의 예측력을 나타내었다.

이상의 결과를 살펴 볼 때, 임상 간호사의 간호조직몰입과 직무만족은 서로 깊은 상관관계를 가지면서 이직의도에 영향을 주는 중요한 개념으로서 효과적인 간호인력관리를 위해 앞으로 많은 관심을 기울여야 할 부분임을 알 수 있다. 본 연구 결과를 토대로 연구자는 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- (1) 간호사들의 간호조직몰입과 직무만족의 증진을 위해 실증적 효과가 검증된 관리 전략을 마련하여야 할 것이다.
- (2) 간호조직몰입과 직무만족 이외에 간호사의 이직률에 영향을 미치는 제반 요인들에 대한 광범위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

강선주(1995). 공유관리와 간호단위문화에 대한 조사(세 개 종합병원을 대상으로). 연세대학교 대학원 석사학위논문.
 고순희(1997). 병원간호조직과 직무만족에 관한 연구. 동국대학교 지역개발대학원. 석사학위 논문.
 구옥희, 최옥순(2000). 임상간호사의 팔로워쉽과 직무만족, 조직몰입과 관계. 대한간호학회지, 제30권 제5호.
 김대관(1999). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계분석, 간호행정학회지, 제5권 제1호.
 김병성, 박광국, 조경호(2000). 조직의 이해와 관리. 서울: 대영문화사.
 김숙자(1992). 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.

- 김소인, 김정아(1997) 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와와의 관계. 간호행정학회지, 3(2), 17-40.
- 김조자, 박지원(1991). 간호사의 이직결정과 관련된 요인에 관한 연구. 대한간호학회지, 21(3), 383-395.
- 김조자, 박지원(1998). 일 대학병원간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인조사연구. 대한간호학회지 18(1), pp.6-7.
- 김정희(1996). 임상간호사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구, 고신대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 김태숙, 구옥희, 안은경(1998) 간호관리 연구의 동향. 간호행정학회지, 4(2), 277-288.
- 김화실(1983). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 소진경험. 연세대학교 대학원 석사 학위논문.
- 김혜자, 방용자(1985). 일부종합병원 간호원의 실무교육 정도와 직무만족에 관한 연구. 대한간호, 32(2), 39-53.
- 도복늬, 김상순, 박점희(1976). 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구. 중앙의학, 31(1), 89-100.
- 박광옥 (1994). 간호생산성에 관한 연구: 관련변수의 검증을 중심으로, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박내희, 김원석(1994). 조직의 전략적 개발. 한국경제신문사.
- 박성애 · 윤순녕 (1986). 병원 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발연구. 대한간호학회지, 제16권 제3호, 24(3), 213-238.
- 박성희(1992). 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원석사학위논문.
- 박영주, 이숙자, 이진규, 장성욱(1997a). 간호조직 효과성에 관한 1차 연구. 간호학회지, 27(1), 189-200.
- 박영주, 이숙자, 장성욱(1997b). 간호조직 효과성에 관한 2차 연구. 간호학회지, 27(2), 253-263.
- 박윤자(1984). 병원조직풍토와 간호원 직무만족도와와의 관계연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박현태 (1997). 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 대한간호, 36(1), 통권 189호, 55-58.
- 방유성 (1987). 조직몰입의 다원적 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 백승남, 김정화, 한상숙(1988). 종합병원 간호사의 직무만족 정도에 관한 연구. 경희간호논문집, 13(2), 3-22.
- 보건복지부(1999). 의료보험요양급여기준, 진료수가기준 및 약제산정기준.
- 서상화(1992). 간호사가 인지한 간호조직 특성과 직무만족도와의 관계연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신유근(1985). 기업문화와 조직성과. 경영논총, 19(3). 서울대학교 경영연구소.
- 신유근(1988). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 신유근(1990). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 신유근(1997). 인간존중의 경영. 서울: 다산출판사.
- 윤순녕(1990). 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. 간호학논문집, 4(1), p.90.
- 안효덕(1992). 응급의료 체계완비에 따른 응급간호의 현실과 개선방안. 병원관리 종합 학술대회 연제집.
- 이명하(1997). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계: 간호사를 대상으로, 충남대학교대학원 박사학위논문.
- 이상미(1994). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), pp.802~803.
- 이상미(1998). 임상간호사들의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 간호행정학회지, 4(1), 193-214
- 이해옥(1987). 임상간호원의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진 정도와의 상관관계 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장정화, 박성애(1993). 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계. 대한간호학회지, 23(3), 391-414.
- 정영미, 김주희(1997). 병원간호직내 권력유형, 의사소통 형태 및 조직효과성과의 상관연구, 간호발전 연구소식지, 제2권 제1호.
- 조덕찬(1994). 조직몰입의 결정요인과 결과변수와의 관계에 관한 연구, 부산대 석사학위논문.
- 최계영(2000). 병원 조직풍토와 간호사 직무만족도의 관계, 간호행정학회지, 6(2), 227-243.
- 최부호(1993). 응급실 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최정웅(1991). 병원조직구성원의 조직몰입의 선행변수와 결과변수, 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 허갑수(1993). 병원조직의 문화적 특성과 직무성과간의 관계에 관한 실증적 연구, 동아대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한명화(1987). 서울시내 보건 간호원의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- Beaulieu, R., Shamian, J., Donner, G., & Pringle, D.(1997) Empowerment and Commitment of Nurses in Long-Term Care. Nursing Economics, 15(1), 32-41.
- Brooks, A.(1997). TQM programs impact performances in hospitals, Pennsylvania Nurse, 52(2). 13.

- Cavanagh, S. J.(1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. Journal of Advanced Nursing, 17, 704-711.
- Chiriboga, DA & Baily, J(1986). Stress and burnout among critical care and medical surgical nurses: a comparative study. Critical Care Quarterly, 9(3), 84-93.
- Fishbein. M & Ajzen. I. (1975). Belief. Attitude. Intention. and Behavior. Reading, Mass: Addison- Wesley.
- Kramer, M. & Schmalenberg, C.(1991a). Job satisfaction and retention - insights for the '90s-Part I. Nursing, 91, March, 50-55.
- Laschinger, H.K., Sabiston, J.A., & Kurszcher, L.(1997). Empowerment and Staff Nurse Decision Involvement In Nursing Work Environments: Testing Kanter's Theory of Structural Power In Organizations. Research in Nursing and Health, 20(4), 341-352.
- McCraine, EW., Lambert, VA & Lambert M.(1983). Magnet hospitals: attraction and retention of professional nurse, Kansas city: American Academy of Nursing.
- McDermott, K., Laschinger H.K., & Shamian J.(1996) Work Empowerment and Organizational Commitment. Nursing Management, 27(5), 44-88.
- Misener, T.R, Haddock, K.S., Gleaton, J.U., & Abu Ajami, A.R. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. Nursing Research, 45(2), 87-91.
- Moss, R. & Rowles, C. J.(1997). Staff Nurse Job Satisfaction and Management style. Nursing Management, 28(1), 32-34.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L.W.(1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Mowday, R.T, Steers. R.M. & Porter, L.W. (1979). The management of organization Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M.(1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New york: Academics Press.
- Porter L. W., Steers R. M. & Mowday, R.T.(1974). Organizational Commitments. Job Satisfaction. and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal Applied Psychology, 59(5), 603-609.
- Prescott PA(1986). Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospotals. Research in Nursing & health, 9, 51-60.
- Price JL, Mueller CW(1981). A causal model of turnover for nurses. Academy of Management Journal, 24, 543-565.
- Spoth, R & Konewko, P(1987). Intensive care staff stressors and life enevt changes across multiple settings and work units. Heart and Lung, 16(3), 278-284.
- White C(1980). where have all the nurses gone and why . Hospitals, 54, 68-71.

-Abstract-

key concepts: nursing organizational commitment, job satisfaction, intention of resignation

The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses

Kim, Hae Ok · Lee, Byung Sook**

The purpose of this study was to identify the influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. The subjects of this study were clinical nurses who were working at general hospitals in Pusan and Taegu in Korea. The questionnaires were sent to 850 clinical nurses at 8 general hospitals and 790(92%) answers were replied. Data were collected from Oct. 4 to Oct. 30.

The instruments of this study were scales for the measurement of nursing orgainzational commitment, job satisfaction and intention of resignation of clinical nurses. The Cronbach α s of the scales were .9385, .9232, .6847. After screening of data, 769 cases were analyzed with SPSS/WIN 10.0 program.

The results of the study were as followings:

1. Average score of the nursing organizational commitment, job satisfaction and intention of resignation of the subjects were 48.50, 50.23 and 12.20.
2. There were significant differences in nursing organizational commitment, job satisfaction and intention of resignation by age, marital status , religions, education level, position, career, and work place.
3. There were negative relationships between nursing organizational commitment and intention of resignation and job satisfaction and intention of resignation($r = -.521, r < 0.01$; $r = -.457, r < 0.01$). There was positive relationship between nursing organizational commitment and job satisfaction($r = -.884, r < 0.01$).
4. Predictability of the nursing organizational commitment to the intention of resignation was highest(27.6%) and age, work place, educational level were followed(total 38.1%).

In conclusion, it were revealed that nursing organizational commitment and job satisfaction of clinical nurses had close relationship, and they influenced on the intention of resignation of clinical nurses. Then, the concepts of nursing organizational commitment and job satisfaction of clinical nurses should be concerned importantly in human resource management in nursing.