

# 간호사의 기본심리욕구와 심리적 소진 간의 관계: 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과

조영문<sup>1</sup>, 장경희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>동신대학교 한의과 대학 간호학과 조교수

<sup>2</sup>동신대학교 일반대학원 간호학과 박사과정

## Relationship between Basic Psychological Needs and Psychological Burnout of Nurse: Mediation Effect of Positive Psychological Capital and Moderated Mediation Effect of Authentic Leadership

Young-Mun Cho<sup>1</sup>, Kyoung-Hee jang<sup>2\*</sup>

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

<sup>2</sup>Doctor's Student, Department of Nursing, Dongshin University

요 약 본 연구는 간호사의 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십과 심리적 소진 간의 관계를 알아보고, 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다. 연구대상자는 2020년 4월부터 2020년 6월까지 M시에 소재한 5개 종합병원 간호사 182명을 대상으로 하였으며 자료수집은 자기보고 설문지법을 사용하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 23.0 Program과 SPSS PROCESS MACRO(모델4번과 모델 7번)을 활용하여 분석하였다. 연구 결과 기본심리욕구는 심리적 소진에 부적영향을 주었으며, 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과가 있었다. 본 연구 결과 간호사의 심리적 소진 감소를 위해서는 기본심리욕구 충족과 긍정심리자본의 향상이 필요하며, 관리자의 진성리더십이 요구되는 것으로 확인되었다. 그러므로 간호사의 심리적 소진 감소를 위해서는 간호사의 기본심리욕구와 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 전략개발과 간호관리자의 진성리더십 개발을 위한 리더십 프로그램개발이 필요하다.

주제어 : 간호사, 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십

Abstract This study aimed to investigate the relationships between basic psychological needs, positive psychological capital, authentic leadership and psychological burnout of clinical nurses, and to identify the mediation effect of positive psychological capital and moderated mediation effect of authentic leadership. The participants were 182 clinical nurses at 5 general hospital located in M city from April 2020 to June 2020 by questionnaire survey. Data analysis was done by using SPSS WIN 23.0 program and SPSS PROCESS MACRO program(model 4 and model 7). This study shows that the basic psychological need had an negative effect on psychological burnout, and the mediating effect of positive psychological capital and the moderated mediating effect of authentic leadership were confirmed in the relationship between basic psychological need and psychological burnout. Therefore, in order to reduce psychological burnout of general ward nurses, it is necessary to develop strategy to improve basic psychological needs and positive psychological capital of nurses, and leadership program for authentic leadership of nurse managers.

Key Words : Nurse, Psychological Burnout, Basic Psychological Needs, Positive Psychological Capital, Authentic Leadership

\*Corresponding Author : Kyoung-Hee jang(aajang71@hanmail.net)

Received September 2, 2020

Revised September 22, 2020

Accepted November 20, 2020

Published November 28, 2020

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 의료기관은 인구 고령화와 의료기술 발달, 사회 복지 제도 향상 등 급격한 의료환경이 변화하면서 질병 치료 뿐만 아니라 고객의 다양한 요구를 충족시키기 위한 서비스 제공을 요구받고 있다. 이러한 현상은 의료조직의 생산성과 경쟁력을 증진 시키는 것으로 변화하고 있다[1]. 의료환경의 변화는 세분화, 차별화된 질 높은 간호서비스의 제공과 더불어 더욱 친절할 것을 간호사에게 요구한다. 특히 우리나라 급성기 요양기관 보건의료 인력의 70%를 차지하는 임상간호사 수를 2014년 OECD 평균과 비교하면, OECD 평균 인구 1,000명당 임상간호사 수는 6.8명으로 면허인력 11.4명의 59.6%인 반면, 우리나라는 2.4명으로 면허인력 5.4명의 44%로 낮은 상태이다[2].

이러한 의료환경의 변화와 임상간호인력의 부족은 간호사 개인의 조직 내 적응과 간호업무수행의 숙련도에 부정적 영향을 미친다[1]. 또한 환자와 보호자를 비롯하여 다양한 분야의 보건의료인력과 빈번히 대면하는 간호업무 특성상 간호사는 감정부조화와 직무 스트레스로 인한 소진을 경험하게 된다[1,3].

심리적 소진은 개인이 업무환경과의 상호작용을 통하여 경험하게 되는 복합적인 현상으로 오랜 시간에 걸쳐 지속적이며, 반복적으로 받은 압력에 의해 인간의 가치, 존엄성, 동기 등 심리적-정신적 면에서 부정적 영향을 미친다[3]. 간호사의 소진은 부정적 자아개념과 직업관, 환자에 대한 냉소적 태도가 유발되고 간호사 자신은 신체적 정신적 심리적 탈진상태에 이르게 된다[3]. 선행연구에서 간호사 소진은 자아존중감, 강인성, 직무만족, 우울, 윤리적 딜레마, 간호업무환경, 언어폭력, 직무스트레스, 이직의도 등에 영향을 받았다[1,3,4,5].

그러므로 소진된 간호사는 간호사 자신의 건강을 해치고, 간호직에 대한 부정적 태도로 업무에 만족하지 못하며, 낮은 간호업무성으로 이직을 결정하기 때문에 간호사의 심리적 소진을 파악하여 관리하는 것은 매우 중요하다[5,6].

동기는 인간의 행동 방향과 강도 정도를 결정한다. 자기결정성 이론에서 동기는 내재적 동기에서 외재적 동기까지 하나의 연속선상에 존재하며, 내재적 동기로 나갈수록 강한 자기결정성 행동이 유발된다[7]. 자기결정성 이론의 기본심리욕구는 인간이 추구하는 기본적인고 생득적인 욕구로서 기본심리욕구가 충족될수록 내재적 동기

가 자극되어 자기결정성 행동이 유발된다[7].

기본심리욕구는 자기결정성이론의 핵심적인 하위 이론으로 자신의 가치와 흥미에 근거하여 자신의 행동을 조절하고 결정하는 자율성과 사회환경과의 상호작용을 통해 자신에 대하여 느끼는 자신감인 유능감, 타인과 유의미한 상호작용을 형성하여 소속감을 느끼는 관계성 등 3개 하위 요인으로 구성되어있다[7,8]. 기본심리욕구의 충족은 인간의 행동방향과 행동의 지속성 및 강도에 긍정적 영향을 주며, 개인과 환경의 상호작용과정에서 기본심리욕구 충족에 의한 동기가 내재화되어, 자기결정성에 따라 긍정적 심리능력을 향상시킨다[8]. 기본심리욕구는 심리적 안녕감, 업무성과, 조직몰입, 직무만족, 직무소진, 삶의 질 등에 긍정적 영향을 미쳤으며, 간호사의 소진과 부적 상관관계가 있었다[3,9,10].

긍정심리학에서 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 긍정적 측면에 중점을 두는 개인의 긍정적인 심리상태에 대한 개념으로, 관리와 개발, 개선이 가능한 상태의 심리역량이며, 후천적인 특성에 의해 개발된다[11,12]. 또한 긍정심리자본은 물질자본과 달리 양적인 한계가 존재하지 않고 불평등과 경쟁 등의 문제가 발생하지 않아 개인이 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 행동함으로써 심리적 안녕과 과업성과에 긍정적인 영향을 미친다[12,13]. 선행연구에서 긍정심리자본은 내재적 동기, 우울 완화, 삶의 만족도, 조직몰입과 직무만족, 이직의도, 간호사의 소진과 공감피로, 스트레스 등과 관계가 있었다[14-17].

따라서 간호사 개인의 정신-신체적 건강, 간호업무성과와 간호조직의 목표달성에 영향을 미치는 심리적 소진과 긍정적 인지상태나 동기부여를 촉진하는 긍정심리자본 간의 인과 관계를 살펴볼 필요가 있다.

리더십은 조직의 목표 달성을 위해 관리자가 구성원에게 영향력을 행사하는 과정으로 시대의 흐름과 사회적 변화에 따라 함께 변화되어왔으며, 리더와 구성원들과의 상호작용을 통하여 구성원의 행동에 직접적으로 영향을 준다[18]. 현재의 간호조직은 임상간호인력 부족과 급변하는 의료환경으로 인간의 긍정심리와 자기결정성 행동에 관심이 높다. 이에 따라 조직구성원의 긍정심리와 자기결정성 행동을 자극하여 높은 수준의 간호업무성과와 간호조직 목표를 달성할 수 있는 리더를 요구하고 있다[18]. 이러한 관점에서 일관성 있는 말과 행동, 진솔한 소통을 통해 구성원과의 관계를 지속적으로 발전시켜나가는 진정성 있는 리더의 진성리더십이 주목을 받고 있다.

진성리더십은 진정성 있는 리더의 수준 높은 도덕적

가치, 삶의 비전, 일관적이고 윤리적인 행동으로 구성원들과 신뢰적 관계를 형성한다. 또한 구성원들의 긍정적인 심리를 고양시켜 진정한 성취를 돕는 리더 행동의 한 형태이다[18,19]. 선행연구에 의하면 간호조직에서 리더의 진성리더십은 간호사의 직무만족, 간호업무수행, 직무성과, 조직몰입, 심리적 웰빙, 재직의도 등에 긍정적 영향을 주었다[18,19,20].

그러므로 간호사의 심리적 소진을 감소시키기 위해서는 선행연구를 통해 확인된 간호사의 심리적 소진에 영향 준 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십의 정도를 살펴보고 관련 변수 간의 관계를 확인해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 간호사의 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십과 심리적 소진과의 관계를 파악하고, 기본심리욕구와 심리적 소진과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과를 파악하고자 한다. 이를 통해 추후 간호사의 심리적 소진 감소를 위한 프로그램개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구목적

본 연구의 목적은 지역 종합병원 간호사를 대상으로 간호사가 인지하고 있는 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십의 정도를 확인하고 기본심리욕구와 심리적 소진 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과를 파악하기 위하여 진행되었다

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호사가 지각하는 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과를 탐색하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 M시에 소재한 5개의 종합병원에서 12개월 이상 근무하는 간호사 182명을 할당표집 하였다.

표본의 크기는 G power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 effect size .15, 유의수준 $\alpha$ =.05, 검정력(1- $\beta$ )=.90. 예측변수 11개(일반적 특성 8개, 기본심리욕구, 긍정심

리자본, 진성리더십)를 선정하여 산출한 결과 152명이 결정되었고 탈락률 20%를 고려하여 182명을 연구대상자로 선정하였다.

## 2.3 연구 도구

### 2.3.1 심리적 소진

심리적 소진척도는 Maslach와 Jackson(1981)이 개발하고 Choi와 Chung(2003)이 번안한 심리적 소진 척도(Maslach Burnout Inventory)를 사용하였다[21]. 이 척도는 소진양상에 따라 정서적 소진 9문항, 비인간화 5문항, 개인적 성취감 감소 8문항 총 3개하위 요인 22문항으로 구성되어 있다. 응답의 범주는 “전혀 아니다” 1점에서 “아주 그렇다” 7점까지의 척도로 점수가 높을수록 간호사는 심리적 소진 정도가 높음을 의미한다. Lee(2019)의 연구에서 Cronbach's alpha는 .88 이었으며[22], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .85 이었다.

### 2.3.2 기본심리욕구

기본심리욕구는 자기결정성 이론(SDT)에 근거하여 Ryan & Deci(2000)가 개발한 기본심리욕구척도(Basic Psychological Need Scale; BPNS)를 Jung(2010)이 수정 보완한 기본심리욕구 척도를 사용하였다[7,23] 이 척도는 자율성(autonomy) 6문항, 유능감(competency) 6문항, 관계성(relatedness) 6문항의 3개 하위요인 총 18문항으로 구성되어 있다. 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 척도로 각 요인의 점수가 높을수록 기본심리 욕구가 잘 충족되었음을 의미한다. Jung(2010)의 연구에서 기본심리욕구의 Cronbach's alpha .86이었으며, 각 하위요인의 Cronbach's alpha는 자율성 .71, 유능감 .86, 관계성 .79였고[23], 본 연구의 Cronbach's alpha는 .88 이었으며, 각 요인별로 자율성 .79, 유능감 .88, 관계성.86 이었다.

### 2.3.3 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans, Avolio, Avey와 Norman(2007)이 개발한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ) 척도를 Choi와 Lee(2009)이 번안하고 Lee(2016)가 수정 보완한 도구를 사용하였다 [24-26]. 이 척도는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 복원력 6문항의 4개 하위 요인 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 응답의 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 6점까지의 척도로 점수가 높을수

록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. Lee(2016)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었고[26], 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94이었다.

#### 2.3.4 진성리더십

진성리더십은 Avolio 등(2007)이 개발한 진성리더십 척도(Authentic Leadership Questionnaire, ALQ)를 Song과 Seomun(2014)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구를 사용하였다[27]. 이 척도는 관계적 투명성 5문항, 내면화된 도덕적 관점 4문항, 균형적 프로세스 3문항, 자아인식 4문항의 4개 하위 요인 총 16개 문항으로 구성되어 있다. 응답의 범주는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 척도로 점수가 높을수록 진성리더십이 높음을 의미한다. Song과 Seomun(2014)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96 이었으며[27], 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

#### 2.4 자료수집

본 연구의 자료수집을 위한 연구 장소 및 연구대상자 선정을 위하여 본 연구자가 2020년 4월부터 2020년 5월까지 M시에 소재한 5개 종합병원 간호부서를 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 해당 기관의 절차에 따라 승인을 받아, 세부적인 조사 방법을 계획하였다. 자료수집 기간은 2020년 5월부터 2020년 6월까지 진행하였으며, 본 연구자가 해당 병원의 간호병동을 직접 방문하여 연구의 목적, 소요 시간, 연구 참여자의 익명성과 비밀 유지, 자료는 연구목적외로만 사용할 것을 설명한 후, 참여 동의서에 서명을 받고, 구조화된 질문지와 밀봉용 봉투를 함께 배포하였다. 설문을 완료하면 제공된 밀봉용 봉투에 설문지를 넣어 밀봉할 것을 교육하고 7일 후 재방문하여 작성된 설문지를 회수하였다. 설문의 응답시간은 15분 정도 소요되었으며, 설문 후 소정의 선물을 제공하였다.

#### 2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 Program과 SPSS PROCESS MACRO를 활용하여 통계분석 하였다

첫째, 일반적 특성과 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십의 차이는 independent t-test 와 one-way analysis of variance로 분석하였고,

사후검정 평균비교는 Scheffe test로 분석하였다.

둘째, 심리적 소진과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

셋째, 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 Hayes(2018)의 4번 모델을 적용하여 Process macro 3.4.1로 검증하였고, 매개효과의 통계적 유의성 검증은 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하여 검증하였다[28].

넷째, 진성리더십의 조절된 매개효과는 Hayes(2018)의 7번 모델을 적용하여 Process macro 3.4.1로 검증하였고, 다중 매개효과 유의성 검증은 5,000회의 부트스트래핑과 신뢰구간 95%로 설정하여 독립변인과 조절변인을 평균중심화(Mean centering)하여 분석하였다[28].

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십의 차이

총 158명의 연구대상자 중 여자가 151명(95.6%), 남자가 7명(4.4%)이었고, 평균연령은  $30.03 \pm 6.46$ 으로 26세에서 30세가 63명(39.9%), 25세 미만이 44명(27.8%), 31세에서 35세가 22명(13.9%), 36세에서 40세가 17명(10.8%), 41세 이상이 12명(7.6%) 순이었다. 결혼상태는 116명(73.5%)이 미혼이었고, 학력은 118명(74.7%)이 학사로 가장 많았다. 총 임상경력은 2년 이하가 58명(36.7%)으로 가장 많았으며, 10년 이상이 38명(24.0%), 3년에서 4년이 36명(22.8%), 5년에서 9년이 26명(16.5%) 순이었다. 이직경험에서 105명(66.5%)이 이직경험이 없다고 하였으며, 월 급여는 250만원에서 300만원이 89명(56.3%)으로 가장 많았고, 300만원에서 350만원이 34명(21.5%), 250만원 미만이 32명(20.3%), 351만원에서 400만원이 3명(1.9%) 순이었다. 근무부서의 만족도는 "보통이다"가 116명(73.4%)으로 가장 많았고, "만족한다"가 30명(19.0%), "만족하지 않는다"가 12명(7.6%) 순이었다. Table 1

대상자의 일반적 특성에 따른 관련 변수 간의 차이를 분석한 결과 성별에 따라 기본심리욕구와 긍정심리자본이, 연령과 결혼상태에 따라 긍정심리자본이, 직업만족도에 따라 심리적 소진이 유의미한 차이가 있었다. 또한 모수적 검정에서 유의미했던 직업 만족도의 Scheffe' 사후검증 결과 직업 만족도가 "보통"이거나 "만족하지 않는

Table 1. Difference in Basic Psychological Needs, Positive Psychological Capital, Authentic Leadership and Psychological Burnout According to General Characteristics of Nurse. (N=158)

Characteristics	Categories	n(%)	PB		BPN		PPC		AL	
			M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	7(4.4)	80.43±18.81	†-0.79 (.427)	70.57±10.29	†-2.39 (.016)	108.00±14.28	†-2.41 (.016)	63.86±6.23	†-1.06 (.314)
	Female	151(95.6)	85.09±13.20		61.97±7.82		94.353±13.74		60.17±6.95	
Age(yr)	≤25 <sup>a</sup>	44(27.8)	88.16±9.97	1.98 (.112)	61.45±5.67	1.69 (.155)	94.00±9.89	2.50 (.044)	60.32±6.90	0.17 (.950)
	26~30 <sup>b</sup>	63(39.9)	84.71±13.66		62.21±8.57		94.30±14.71		60.27±8.10	
	31~35 <sup>c</sup>	22(13.9)	86.14±10.18		60.32±6.43		90.73±12.01		59.59±5.56	
	36~40 <sup>d</sup>	17(10.8)	79.53±20.65		65.00±10.78		102.47±17.62		61.47±5.99	
	≥41 <sup>e</sup>	12(7.6)	79.08±13.97		66.33±10.48		101.25±17.15		60.50±4.14	
Marital status	Single	116(73.5)	85.90±11.49	0.84 (.655)	61.53±7.08	5.95 (.051)	93.52±12.20	6.33 (.042)	59.83±7.41	5.04 (.080)
	Married	41(25.9)	81.95±17.83	‡	64.88±10.16	‡	100.17±17.23	‡	62.07±4.87	‡
	Divorce or Bereavement	1(0.6)	88.00±00.00		54.00±00.00		75.00±00.00		48.00±00.00	
Education	Diploma	36(22.8)	87.94±10.78	3.68 (.159)	60.86±6.90	2.70 (.258)	94.22±12.86	1.70 (.426)	61.94±5.88	2.88 (.236)
	Bachelor	118(74.7)	84.59±13.03	‡	62.54±8.09	‡	94.95±13.82	‡	59.91±7.23	‡
	≥Master	4(2.5)	66.00±29.88		70.00±14.96		108.50±24.85		58.50±6.13	
Total clinical career(yr)	≤2 <sup>a</sup>	58(36.7)	85.45±11.66	0.49 (.683)	62.12±6.67	0.66 (.573)	94.98±10.69	1.32 (.269)	60.29±6.47	0.34 (.791)
	3~4 <sup>b</sup>	36(22.8)	83.50±14.43		62.84±9.44		95.31±16.48		60.97±8.31	
	5~9 <sup>c</sup>	26(16.5)	87.19±15.91		60.69±7.71		90.96±14.19		59.19±8.07	
	≥10 <sup>d</sup>	38(24.0)	83.76±13.50		63.55±9.05		98.03±15.33		60.58±5.42	
Turnover experience	Yes	53(33.5)	82.81±15.10	-1.38 (.080)	62.92±8.53	0.63 (.434)	97.42±14.94	1.46 (.443)	60.60±6.22	0.34 (.418)
	No	105(66.5)	85.93±12.48		62.06±7.91		93.97±13.41		60.20±7.30	
Salary (10,000 won)	≤250 <sup>a</sup>	32(20.3)	84.19±11.18	1.92 (.589)	60.50±6.92	5.15 (.161)	92.75±9.22	2.66 (.446)	60.16±5.13	0.72 (.868)
	250~300 <sup>b</sup>	89(56.3)	85.92±14.83	‡	62.45±8.54	‡	94.84±15.09	‡	60.40±7.81	‡
	300~350 <sup>c</sup>	34(21.5)	82.68±11.31		64.24±7.97		98.06±15.15		60.06±6.39	
	351~400 <sup>d</sup>	3(1.9)	86.67±18.14		57.67±2.30		95.67±3.78		63.33±0.57	
Job satisfaction	Dissatisfied <sup>a</sup>	12(7.6)	93.83±16.21	10.98 ( $<.001$ )	59.08±9.46	2.29 (.104)	88.33±15.88	2.90 (.058)	57.08±9.17	1.97 (.142)
	Moderate <sup>b</sup>	116(73.4)	86.25±11.72	*a,b>c	62.09±7.99		94.73±13.76		60.30±7.11	
	Satisfied <sup>c</sup>	30(19.0)	76.03±14.60		64.67±7.63		99.37±13.28		61.77±4.68	

PB=Psychological Burnout; BPN=Basic Psychological Needs; PPC=Positive Psychological Capital; AL=Authentic Leadership  
 †: Nonparametric test: Mann-Whitney U test ‡: Nonparametric test: Kruskal-wallis test \* : Scheffe test

다”고 답변한 그룹이 “만족한다”고 답변한 그룹보다 심리적 소진 정도가 유의미하게 더 컸다. Table 1 참고.

### 3.2 심리적 소진, 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십 간의 상관관계

대상자의 심리적 소진과 기본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십 간의 상관관계를 살펴본 결과 심리적 소진은 기본심리욕구( $r=-.53, p<.001$ ), 긍정심리자본( $r=-.56, p<.001$ ), 진성리더십( $r=-.24, p=.002$ )과 유의미한 부적 상관관계가 있었다. 기본심리욕구는 긍정심리자본( $r=.78, p<.001$ ), 진성리더십( $r=.31, p<.001$ )과 긍정심리자본은 진성리더십( $r=.35, p<.001$ )과 유의미한 정적 상관관계가 있었다. Table 2 참고.

Table 2. Correlations Basic Psychological Needs, Positive Psychological Capital, Authentic Leadership and Psychological Burnout (n=158)

Variable	PB	BPN	PPC	AL
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
PB	1			
BPN	-.53(<.001)	1		
PPC	-.56(<.001)	.78(<.001)	1	
AL	-.24(.002)	.31(<.001)	.35(<.001)	1

PB=Psychological Burnout; BPN=Basic Psychological Needs; PPC=Positive Psychological Capital; AL=Authentic Leadership

### 3.3 긍정심리자본의 매개효과

기본심리욕구는 긍정심리자본에 유의미한 정적영향( $\beta$

=1.34,  $p<.001$ )을, 심리적 소진( $\beta=-0.48, p=.005$ )에 유의미한 부적영향을 주었다. 긍정심리자본은 심리적 소진에 부적영향( $\beta=1-0.31, p=.001$ )을 미쳐 기본심리요구와 심리적 소진 관계에서 부분 매개효과가 있었으며 bootstrapping을 통한 검증 결과 95% 신뢰구간에서 하한값과 상한값이 -0.712과 -0.148로 0을 포함하지 않아 긍정심리자본에 의한 매개효과는 통계적으로 유의미하였다. Table 3 참고.

Table 3. Mediating effect of Positive Psychological Capital (N=158)

Independent variable	Dependent variable	$\beta$	SE	t(p)	LLCI	ULCI
BPN	PPC	1.34	0.08	15.57 (<.001)	1.176	1.517
BPN	PB	-0.48	0.17	-2.84 (.005)	-0.829	-0.150
PPC		-0.31	0.09	-3.18 (.001)	-0.513	-0.120
BPN->PPC->PB		-0.42	0.14		-0.713	-0.148

ULCI=boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서 상한값  
LLCI=boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서 하한값

### 3.4 진성리더십의 조절된 매개효과

기본심리욕구는 긍정심리자본에 유의미한 정적영향( $\beta=2.84, p=.005$ )을 미쳤고, 긍정심리자본은 심리적 소진에 유의미한 부적영향( $\beta=-0.31, p=.001$ )을 미쳐 유의미한 매개효과가 있었다. 기본심리욕구는 심리적 소진에 부적영향( $\beta=-0.48, p=.005$ )을 미쳤고, 기본심리욕구와 진성리더십 간의 상호작용은 긍정심리자본에 유의미한 정적영향( $\beta=0.02, p=.048$ )을 미쳐 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 진성리더십의 조절된 매개효과가 있었다. Table 4 참고.

Table 4. Moderated Mediating effect of Authentic Leadership (N=158)

Independent variable	Dependent variable	$\beta$	SE	t	p
BPN	PPC	2.84	0.79	3.58	.005
AL		1.73	0.75	2.29	.023
BPN x AL		0.02	.013	1.98	.048
BPN	PB	-0.48	0.17	-2.84	.005
PPC		-0.31	0.09	-3.18	.001

PB=Psychological Burnout; BPN=Basic Psychological Needs;  
PPC=Positive Psychological Capital; AL=Authentic Leadership

### 3.5 긍정심리자본에 대한 진성리더십의 조절된 매개효과 검증

진성리더십은 기본심리욕구와 심리적 소진 관계에서 조건부간접효과(기본심리욕구->긍정심리자본->심리적 소진)가 M-1SD, M, M+1SD 모두 유의미하여 기본심리욕구가 긍정심리자본을 경유하여 심리적 소진으로 가는 경로를 조절 매개하였다. 95% 신뢰구간에서 하한값과 상한값이 0을 포함하지 않아 조절된 매개효과가 검증되었다. Table 5 참고.

Table 5. conditional indirect effect of Basic Psychological Needs on Psychological Burnout. (n=158)

AL	$\beta$	SE	LLCI	ULCI
M-1SD(53.388)	-0.46	0.14	-0.752	-0.154
M(60.335)	-0.40	0.13	-0.684	-0.135
M+1SD(67.282)	-0.35	0.13	-0.638	-0.110

LLCI=boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서 하한값  
ULCI=boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서 상한값

## 4. 논의

본 연구는 지역 종합병원 일반병동 간호사의 기본심리욕구와 심리적 소진 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 간호사가 인지하는 진성리더십의 조절된 매개효과를 파악하기 위하여 수행하였다.

본 연구 결과 간호사의 심리적 소진과 긍정심리자본은 직업 만족도, 성별, 연령, 결혼상태에 따라 유의미한 차이가 있었다. 이는 심리적 소진이 연령, 학력, 임상경력, 직업만족도 등과 긍정심리자본이 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 월 소득 등과 유의미한 차이가 있다는 선행연구와 일부 유사한 결과이나 일치된 결과는 아니다 [9,29-31]. 또한 본 연구에서 진성리더십은 일반적 특성과 유의미한 차이를 나타내는 항목이 하나도 없었으며 기본심리욕구는 성별에 따라 유의한 차이가 있었으나 이러한 결과는 선행연구와 상이한 결과이다[9,32].

이상의 연구 결과를 종합하여 볼 때 일반적 특성에 따른 관련 변수의 차이가 연구마다 상이한 것은 각 연구마다 연구대상자를 편의 추출하고, 연구대상자가 근무하는 의료기관의 간호등급과 병원 등급 및 환자의 중증도 등에 따른 연구대상자의 사회적, 환경적 조건이 상이하기 때문으로 판단된다.

따라서 간호사의 일반적 특성에 따른 심리적 소진, 기

본심리욕구, 긍정심리자본, 진성리더십의 차이에 대한 일반화된 결과를 파악하기 위해서는 추후 연구를 통하여 대상자를 무작위 추출하거나 외생변수를 증화한 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 기본심리욕구는 심리적 소진에 부적영향을 주었는데 이는 간호사의 자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구가 소진과 부적상관관계가 있으며, 소진에 영향을 미쳐 간호사의 소진을 36.5% 설명한다는 선행연구와 일치하는 결과이다[9].

자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구 충족은 보상이나 외부의 압력 등 강요에 의한 것이 아닌 개인의 흥미와 즐거움을 기반으로 내재적 동기가 자극되고 주변환경과의 상호작용을 통하여 자신의 행동을 스스로 결정한다[8]. 특히 간호사의 자율성이 증가할수록 임상 의사결정 능력, 조직몰입, 의사소통능력, 직무만족도, 업무성과 등이 향상되었으며[10,33,35], 역할갈등과 이직 의도는 감소하였다[36]. 또한 간호사의 유능감과 관계성이 증가할수록 간호업무수행과정에서 업무성과와 조직몰입 등이 증가하였다[10,34]. 이렇듯 간호사의 자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구 충족에 따른 자기결정성은 간호업무수행 과정에서 주변환경과의 상호작용을 해내는 융통성으로 심리적 건강과 성장, 주관적 만족의 경험, 최적의 기능을 발휘하여 심리적 안녕감을 높이고 직무스트레스를 감소시켜, 높은 직무만족감과 업무성과에 이르게 된다[10].

그러므로 간호사의 심리적 소진을 감소시키기 위해서는 간호업무수행에 대한 자율성과, 간호업무 수행능력 향상을 위한 유능감, 간호업무와 관련된 지지체계 구축을 위한 관계성 증진에 의한 기본심리욕구 충족이 필요하다.

본 연구에서 기본심리욕구는 심리적 소진에 직접영향을 미칠 뿐만 아니라, 긍정심리자본에 유의미한 정적영향을 미쳤고, 긍정심리자본은 심리적 소진에 유의미한 부적영향을 미쳐 긍정심리자본을 매개로 심리적 소진에 부분매개효과의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자율성, 유능감, 관계에서의 기본심리욕구가 충족될수록 긍정심리자본이 증가하여 심리적 소진이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 이는 인간의 긍정정서와 부정정서의 관계에서 기본심리욕구의 매개효과를 검증한 선행연구와 유사한 결과이며[37], 긍정심리자본이 심리적 소진을 감소시킨다는 선행연구와는 일치하는 결과이다[32,38]

기본심리욕구 충족은 인간의 내재한 생득적, 보편적, 기본적 심리욕구이며, 인간을 둘러싼 환경과의 상호작용을 통해 사회성 발달과 주관적, 심리적 안녕감 등 인간심리의 긍정정서 발달과 밀접한 관련이 있다[8,37]. 긍정심

리자본은 자신이 실현할 수 있는 최대 성과 혹은 산출물 등 목표를 달성해 낼 수 있는 긍정적인 심리요인으로 학습과 훈련 등에 의해서 개발, 개선이 가능한 개인의 심리적인 특성이며 역량이다[12,13]. 높은 긍정심리자본을 가지고 있는 개인은 자기주도적으로 업무를 수행하는 경향이 높고, 높은 업무성과를 이루는데 긍정적인 영향을 미친다[13,32]. 개인이 주어진 과업을 달성하는 것은 개인의 역량에 의해서 결정되지만 주어진 과업을 계속 진행하도록 하는 것은 흥미와 즐거움에 기반한 내재적 동기에 의해서 과업을 이루게 된다[7,12,16].

그러므로 간호사의 기본심리욕구 충족에 의한 내재적 동기는 직무 본질에 대한 흥미와 재미를 느끼게 하며, 간호업무수행 중에 만족을 얻고자 하는 동기성향이 강해지고 긍정정서와 같은 긍정심리가 높아져 지는 것으로 판단된다. 긍정심리가 높아진 간호사는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 긍정적인 정서가 잘 자극되어 간호업무수행과정에서 겪는 스트레스로 인한 심리적 소진을 감소시킨다[12,19,32].

따라서 간호사의 심리적 소진 감소를 통하여 급변하는 의료환경에서 높은 간호업무성과와 의료의 생산성 및 경쟁성을 증가시키기 위해서는 간호인력의 관리적 측면에서 간호사의 기본심리욕구 충족과 긍정심리자본 증진을 위한 프로그램개발이 필요하다.

본 연구결과 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 기본심리욕구와 진성리더십의 상호작용은 긍정심리자본에 유의미한 정적영향을 주어 긍정심리자본의 매개효과를 진성리더십이 조절하는 조절된 매개효과가 유의미하게 나타났다. 이는 간호사의 기본심리욕구가 긍정심리자본을 통해 심리적 소진에 영향을 미치는 간접효과는 간호사가 인지하는 진성리더십의 수준이 낮을수록 더 큰 것을 의미한다. 즉 간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십의 수준이 높을수록 기본심리욕구가 긍정심리자본을 통하여 심리적 소진을 감소시켰다. 이러한 본 연구 결과와 일치하는 선행연구가 전무하여 타 연구와 직접 비교하여 논의하기는 어렵다. 그러나 선행연구에서 간호사가 인지하는 간호관리자의 진성리더십은 간호사의 소진을 감소시키고, 간호관리자와 긍정적 관계성을 맺으며, 적극적인 간호업무를 수행하는데 긍정적인 영향을 주었다[39,40]. 또한 진성리더십은 긍정심리자본을 촉진시키고, 간호사를 대상으로 진성리더십이 긍정심리자본에 긍정적 영향을 주었으며[19,41], 기본심리욕구 충족에 의해 자극된 내재적 동기에 긍정적인 영향을 주었다[42,43]. 이는 진성리더십이 자신감과 복원력이 있고, 희망적이며 낙천

적으로 높은 도덕적 특성을 가지고 있어 조직구성원의 긍정심리적 능력과 윤리적 분위기를 증진 시키며, 효율적으로 조직을 운영하여 구성원의 자발적인 행동에 의한 높은 업무성과와 구성원의 자발적인 행동에 의해 긍정적인 자기개발을 촉진시키기 때문이다[41]. 조직구성원은 리더의 진성리더십을 지각할수록 리더의 가치를 공유하고 닮고자 하는 동일시 성향이 강해지며 신뢰 관계가 형성된다[42]. 이를 통해 구성원은 진성리더와 동일시된 가치, 믿음, 목표활동을 통해 긍정적인 정서가 증가되는 것으로 판단된다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 지역 종합병원 일반병동 간호사의 자기결정성 이론에 근거한 기본심리욕구는 심리적 소진에 부적 영향을 미치며, 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본이 부분매개 효과가 있었으며 관리자의 진성리더십이 조절된 매개효과가 있다는 것이 확인되었다.

따라서 일반병동 간호사의 심리적 소진을 감소시키기 위해서는 자율성, 유능감, 관계에서의 기본심리욕구 충족과 긍정심리자본의 향상이 동시에 이루어지고, 이러한 관계에서 관리자의 진성리더십의 발휘가 필요하다.

## 5. 결론

본 연구는 지역 종합병원 일반병동 간호사의 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구 결과 지역 종합병원 병동 간호사의 자기결정성 이론에 근거한 기본심리욕구는 심리적 소진에 부적 영향을 미치며, 기본심리욕구와 심리적 소진의 관계에서 긍정심리자본의 부분매개효과와 진성리더십의 조절된 매개효과가 확인되었다. 이는 간호사의 심리적 소진에 기본심리욕구가 중요한 요인이며, 이러한 관계에서 긍정심리자본과 진성리더십의 중요성이 확인되었다. 따라서 임상 간호사의 기본심리욕구 충족과 긍정심리자본 향상을 통해서 심리적 소진을 감소시킬 수 있는 간호인력 관리전략과 간호관리자의 진성리더십 발휘를 위한 리더십프로그램 개발과 운영이 필요하다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본연구는 일개 지역 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구로 연구 결과의 일반화에 한계가 있어 연구대상자를 확대하여 반복연구 할 것을 제언한다. 둘째, 기본

심리욕구와 심리적 소진에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수를 적용하여 매개효과와 조절효과를 확인할 것을 제언한다. 셋째, 간호사의 기본심리욕구 만족과 긍정심리자본을 증가시킬 수 있는 전략개발과 간호관리자의 진성리더십 개발을 위한 리더십 프로그램개발을 제언한다.

## REFERENCE

- [1] N. H. kim & S. Y. Park. (2020). Influence of Emotional Labor and Occupational Stress on Burnout of General Hospital Nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(12), 883-895. DOI : 10.22251/jlcci.2020.20.12.883
- [2] S. G. Park, K. M. Cho, Y. G. Jwa, D. W. Kang & Y. J. Lee. (2015). Nurse Activity Status Report. Korea health Industry promotion Center. <https://www.khidi.or.kr/board/view?linkId=158628&menuId=MENU00085>
- [3] M. Y. Choi, H. S. SO & E. KO. (2019). Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 26(1), 42-51. DOI : 10.7739/jkafn.2019.26.1.42
- [4] S. H. Kim & Y. S. Yang. (2015). A Meta analysis of variables related to Burnout of nurse in korea. *Journal of Digital Convergence*, 13(8), 387-400. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.8.387
- [5] Y. R. Yeun. (2014). Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(8), 4981-4986. DOI : 10.5762/KAIS.2014.15.8.4981
- [6] Y. J. Kim, C. W. Kim, H. B. Im, S. Y. Lee & J. H. Kang. (2019). The Relationship of Emotional Burnout on Hospital Nursing Workload. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Societ*, 20(9), 93-102. DOI : 10.5762/KAIS.2019.20.9.93
- [7] R. M. Ryan & E. L. Deci. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- [8] E. L. Deci, R. & M. Ryan. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*. 49(3), 182-185. DOI : 10.1037/a0012801
- [9] Y. M. Cho. (2014). The Influence of Autonomy, Competency, Relatedness on Burnout among Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 12(6), 491-500. DOI : 10.14400/JDC.2014.12.6.491



- [10] Y. M. Cho & M. S. Choi. (2016). Effect of Clinical Nurses's Basic Psychological Need, Self-Leadership and Job Stress on Nursing Performance. *Journal of Digital Convergence*, 114(8), 343-353. DOI : 10.14400/JDC.2016.14.8.343
- [11] M. E. Seligman, R. M Ernst, J. Gillham, K. Reivich, & M. Linkins. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford review of education*, 35(3), 293-311.
- [12] S. N. Lee & J. A. Kim. (2020). Prediction Model for Nursing Work Outcome of Nurses - Focused on Positive Psychological Capital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(1), 1-13. DOI : 10.4040/jkan.2020.50.1.1
- [13] C. M. Youssef & F. Luthans. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31, 180-188.
- [14] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans & K. H. Mhatre. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. DOI : 10.1002/hrdq.20070
- [15] Y. K. Kim, S. H. Kwon, H. G. Son. (2018). The Influence of Perceived Stress, Depression, and Positive Psychological Capital on Quality of Life among Nursing Students. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(3), 1579-1593. DOI : 10.37727/jkdas.2018.20.3.1579
- [16] S. Y. Jeong & J. Y. Chung. (2017). The Influence of Hotel Culinary Staff s Positive Psychological Capital in Intrinsic Motivation and Innovative Behaviour of the deluxe hotels in Seoul. *Korea Tourism Research association*, 32(2), 335-351. DOI : 10.21719/KJTR.32.2.16
- [17] E. Jeong & M. L. Jeong. (2018). Influences of Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Positive Psychological Capital of Clinical Nurses. *The Korea Contents association*, 18(3), 246-255. DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.03.246
- [18] M. J. Kim & J. Y. Hang. (2019). Effect of Head Nurse`s Authentic Leadership on Nurses` Job Satisfaction and Nursing Performance -Focusing on the Mediating Effects of Empowerment-. *The Journal of Korean nursing Administration Academic Society*, 25(1), 25-34. DOI : 10.11111/jkana.2019.25.1.25
- [19] S. H. Yoon & H. R. Kim. (2019). The Effects of Authentic Leadership on the Positive Psychological Capital and the Teamwork Competence -Focusing on Nurses of General Hospitals. *Journal of Digital Convergence*, 17(5), 191-205. DOI : 10.14400/JDC.2019.17.5.191
- [20] M. H. Chung & S. J. Han. (2019). The Effects of Nursing Managers` Authentic Leadership and Nurses` Psychological Wellbeing on Organizational Commitment as Perceived by Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(12), 743-756. DOI : 10.35873/ajmahs.2019.9.12.066
- [21] H. Y. Choi & N. W. Chung. (2003). Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors. *The Korean Journal of Health Psychology*, 8(2), 279-300.
- [22] B. H. Lee. (2019). *Effects of Nurses` Emotional Contagion Sensitivity and Altruistic Behavior on Psychological Burnout*. master's thesis. Kwangwoon University, Seoul.
- [23] Y. S. Jung. (2010). *The Relationships among Basic Psychological Needs, Sensation Seeking, Flow, and Exercise Addiction of Leisure Sports Participants*. Doctoral's thesis. Sungkyunkwan University, Seoul.
- [24] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological Capital Questionnaire. [Internet]. Menlo Park, CA: Mind Garden Inc.; 2020 [cited 2020 March 26]. Available from: [https://www.mindgarden.com/search?controller=search&orderby=position&orderway=desc&search\\_query=P CQ](https://www.mindgarden.com/search?controller=search&orderby=position&orderway=desc&search_query=P CQ)
- [25] D. S. Lee & Y. D. Choi. (2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *Inspiring Insight in Business Society*, 39(1), 1-28.
- [26] H. Y. Lee. (2016). *Factors Affecting Nurses' Workplace Bullying in Tertiary General Hospitals*. master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [27] B. R. Song & G. A. Seomun. (2014). The Influential Factors Related to Organizational Citizenship behavior of nurses :With Focus on Authentic leadership and Organizational justice. *J korean Acad nurs Adm*, 20(2), 237-246. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.2.237
- [28] A. F. Hayes. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and conditional process analysis: A Regression-Based Approach(2ed). New York; The Guilford Press
- [29] Y. J. Kim, C. W. kim, H. B. IM, S. Y. Lee & J. H. Kang. (2019). The Relationship of Emotional Burnout on Hospital Nursing Workload. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(9), 93-102. DOI : 10.5762/KAIS.2019.20.9.93
- [30] Y. Cho & S. J. Park. (2019). The Influence of Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Hardiness of Burnout in Small and Medium-sized Hospital Nurses. *The Korea Society for Fisheries and marine Sciences Education*, 31(2), 510-523. DOI : 10.13000/JFMSE.2019.4.31.2.510
- [31] S. H. Lee. et al. (2016). The Convergence Effects of Commitment of Organization and positive psychological Capital in Nurse on Burnout. *Journal of*

*Digital Convergence*, 14(6), 335-345.  
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.6.335

- [32] J. Y. Yun. (2016). *Authentic Leadership of Head Nurse, Burnout and Job Satisfaction of Nurse: Mediating Effect of Positive Psychological Capital*. master's thesis. Pusan National University, Pusan.
- [33] Y. S. Kim. (2020). Impact of Professional Autonomy and Critical Thinking Disposition on Clinical Decision Making of Clinical Nurses. *The Journal of Humanities and Social Science*, 11(3), 125-136.  
DOI : 10.22143/HSS21.11.3.10
- [34] N. Y. Lee & Y. S. Kim. (2017). Effects of Relational Bonds and Professional Authority in the Organizational Commitment of Intensive Care Unit Nurse. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 23(2), 151-160.  
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.151.
- [35] S. Y. Kim & K. K. Kim. (2018). Management Style, Professional Autonomy, Role Conflict and Organizational Commitment of Nurses in General Hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 24(5), 387-395.  
DOI : 10.11111/jkana.2018.24.5.387
- [36] H. K. Lee & S. B. Kwon. (2019). Correlations between Professional Autonomy, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Nurses Perceived by Nurses and Physicians: Focus on Medium-sized Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 13(4), 83-94.  
DOI : 10.12811/Kshsm.2019.13.4.083
- [37] J. H. Seo & H. K. Lee. (2019). Mediation effects of basic psychological needs on the relationship between early maladaptive schemas and both positive and negative emotions. *Journal of Rehabilitation Psychology*, 26(2), 75-91.  
DOI : 10.35734/Karp.2019.26.2.005
- [38] H. Y. Lee & J. Y. Hong. (2018). The Mediating Effect of A Basic Psychological Needs and Perceived Organizational Support in the Relationship Between School Counselor's Job Stress and Burnout. *Korean Journal of Counseling*, 19(2), 173-194.
- [39] Wong CA, Laschinger HKS, Cummings GG. Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):889-900.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x>
- [40] Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 2008;34(1):89-126
- [41] Avolio, B. J., & Gardner, W. J.(2005), Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16: 315-333
- [42] S. K. Park & J. H. Jang. (2015). The Effects of

Authentic Leadership on Self-Concept and Intrinsic Motivation - Focusing on the Mediating Effects of Supervisor Identification. *Korean Academy of human Resource Management*, 22(3), 301-319.  
DOI : 10.14396/jhrmr.2015.22.3.301

- [43] Y. Y. Kwon. (2018). *The effect of Authentic Leadership of the Director on Self-concept and Intrinsic motivation of Childcare Teachers*. master's thesis. Korea National Open University, Seoul.

조영문(Young-Mun Cho)

간호학



- 2004년 3월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2011년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2020년 현재 : 동신대학교 간호학 교

수

- 관심분야 : 성인 순환기계 만성질환
- E-Mail : cymun@dsu.ac.kr

장경희(Kyoung-Hee jang)

간호학



- 2001년 2월 : 방송통신대학 간호학과(간호학 학사)
- 2015년 2월 : 초당대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2020년 2월 : 동신대학교 간호학과(박사수료)
- 2020년 현재 : 목포과학대학교 간호학

과 조교수

- 관심분야 : 여성성인
- E-Mail : aajang71@hanmail.net