



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사학위 논문

간호사의 기본심리욕구, 조직몰입  
및 지각된 관리자의 진성리더십이  
이직의도에 미치는 영향

The Influence of Basic Psychological Needs,  
Organizational Commitment and  
Perceived Manager's Authentic Leadership,  
on Turnover Intention in Nurses

울산대학교 일반대학원  
간호학과  
황진아

간호사의 기본심리욕구, 조직몰입  
및 지각된 관리자의 진성리더십이  
이직의도에 미치는 영향

지도교수 고상진

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 12월

울산대학교 대학원  
간호학과  
황진아

황진아의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 송 은 경 인

심사위원 이 승 희 인

심사위원 고 상 진 인

울 산 대 학 교 대 학 원

2020년 12월

## 국 문 요 약

인구의 고령화와 의료기술의 발달로 전문화된 간호에 대한 수요가 증가하고 있지만, 한국 간호사의 이직률은 여전히 매우 높다. 간호사의 이직을 최소화 하는 것은 환자 안전과 의료사고 예방에 필수적이므로 간호사의 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색하여야 한다. 지금까지 간호사 이직에 대한 다양한 연구들이 이루어지고 있으나 이직에 영향을 줄 수 있는 심리적, 환경적 요인들을 함께 규명한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 간호사 개인의 심리적 욕구와 조직에 대한 애착심인 조직몰입, 건강한 업무환경을 구성하는 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 규명하여 효율적인 간호사 인력관리 뿐만 아니라 간호 질 향상에도 기여하고자 시도되었다.

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다. U 소재 일 대학병원에 근무하는 간호사 255명을 대상으로 IRB 승인을 거친 후 기본심리욕구 만족과 좌절 척도(BPNSFS-W), 간호사 진성리더십 척도(ANLQ), 조직몰입 척도(TCM Employee Commitment Survey, Academic ver.2004), 이직의도 척도를 사용하여 2020년 9월 1일부터 9월 15일까지 총 2주간 자료 수집을 실시하여 분석하였다.

연구 결과, 기본심리욕구 만족과 좌절, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도 간의 상관관계를 검증하였을 때 연구대상자의 이직의도는 기본심리욕구 만족( $r=-.31, p<.001$ ), 조직몰입( $r=-.32, p<.001$ ), 지각된 관리자의 진성리더십( $r=-.30, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 기본심리욕구 좌절( $r=.41, p<.001$ )과는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 그리고 이직의도의 영향요인을 파악하고자 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과 임상경력(3년~5년 미만  $\beta=.15, p=.019$ , 5년~10년 미만  $\beta=.19, p=.026$ ), 주관적 업무량(많음  $\beta=.13, p=.036$ , 매우 많음  $\beta=.18, p=.005$ ), 기본심리욕구 좌절( $\beta=.35, p<.001$ ), 조직몰입( $\beta=-.17, p=.011$ ), 지각된 관리자의 진성리더십( $\beta=-.14, p=.030$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이직의도에 대한 이들 요인의 설명력은 29%( $F=6.68, p<.001$ )로 확인되었다.

본 연구결과를 토대로, 간호사의 이직의도를 감소시키고 효율적인 인력관리를 위해서는 간호사의 임상경력, 업무량, 기본심리욕구 좌절, 조직몰입 및 관리자의 진성리더십을 고려한 전략이 필요할 것이다.

# 목 차

국문요약 .....	i
목차 .....	iii
표목차 .....	v
<b>I. 서론 .....</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	4
3. 용어 정의 .....	5
<b>II. 문헌고찰 .....</b>	<b>8</b>
1. 자기결정성이론과 기본심리욕구 .....	8
2. 간호사의 조직몰입 .....	11
2. 간호사가 지각하는 관리자의 진성리더십 .....	13
3. 이직의도 .....	16
<b>III. 연구방법 .....</b>	<b>18</b>
1. 연구설계 .....	18
2. 연구대상 .....	19
3. 윤리적 고려 .....	20
4. 자료 수집 방법 .....	21
5. 연구도구 .....	22
6. 자료분석 .....	24
<b>IV. 연구결과 .....</b>	<b>25</b>
1. 대상자의 일반적 특성 .....	25
2. 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도 .....	27

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성 리더십과 이직의도 .....	29
4. 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도 간의 상관관계 .....	33
5. 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향 .....	35
<b>V. 논의</b> .....	<b>38</b>
<b>VI. 결론 및 제언</b> .....	<b>44</b>
<b>참고문헌</b> .....	<b>46</b>
<b>부록</b> .....	<b>56</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>63</b>



## 표 목 차

Table 1. General Characteristics of Subjects .....	26
Table 2. Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager's Authentic Leadership and Turnover Intention of Subjects .....	28
Table 3. Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager's Authentic Leadership and Turnover Intention according to General Characteristics of Subjects	31
Table 4. Correlations among Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager's Authentic Leadership and Turnover Intention of Subjects .....	34
Table 5. Variables influencing Turnover Intension .....	37

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

인구의 고령화와 의료기술의 발달로 전문화된 간호에 대한 수요는 계속해서 증가하고 있지만 간호사의 이직률은 여전히 매우 높다[1, 2]. 병원간호사회의 조사에 의하면 국내 간호사의 평균 이직률은 15.4%(2019)이며, 평균근속연수는 7년 8개월(2019)로 2015년 8년 2개월에 비해 꾸준히 감소하고 있는 실정이다[3]. 적절한 간호 인력의 확보는 환자의 건강에 영향을 미치는 주요한 요인으로[4], 이직률이 낮을수록 환자의 낙상사고, 투약오류가 유의미하게 적으며 환자 만족도는 높은 것으로 보고되고 있다[5]. 또한 간호사의 이직은 남아 있는 간호사들의 사기를 떨어뜨리고 간호의 질을 저하시키며 동시에 다른 간호사들에게 업무부담, 직무 스트레스, 소진 등을 가중시켜 조직 생산성을 저하시킨다[6, 7].

이직의도란 직무불만족으로 인해 현재의 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도이며[8] 실제 이직으로 이어질 확률이 매우 높아서 업무 현장에서 매우 중요한 지표이다[9]. 특히 이직의도는 이직을 결정하기 이전에 나타나 이를 감소시키기 위한 중재 시간을 확보할 수 있어 더 큰 의미를 가진다[10]. 간호사의 이직의도와 관련한 많은 연구들이 이루어졌음에도 불구하고 현재까지도 그 중요성이 강조되고 있으며, 이직의도에 영향을 미치는 개인적 특성이나 대인 상호작용적 변수에 대해서도 더 연구되어야 한다[11].

Ryan과 Deci의 자기결정성이론에 의하면 인간이 신체적, 심리적으로 잘 기능하고 환경에 적응하기 위해서는 자율성, 유능성, 관계성으로 구성된 보편적 욕구가 충족되어야 한다[12]. 이러한 기본심리욕구를 충족시키는 업무 환경은 근로자들의 내적 동기를 높여 직무만족, 조직에 대한 신뢰, 직무수행, 자존감향상, 직장 내 불안감소, 업무참여 증가를 유도할 수 있다[13-15]. 간호사의 기본심리욕구 만족은 소진을 낮추고, 간호업무성과를 향상시킬 뿐만 아니라[16, 17] 업무참여를 촉진하고 이직의도를 낮춘다[18, 19]. 그러나 이처럼 간호사의 기본심리욕구에 관한 연구는 욕구만족 차원에 한정되어 왔고, 최근 기본심리욕구에 관한 다양한 현상을 온전히 반영하기 위해서는 기본심리욕구 만족과 좌절이 함께 측정되어야

된다는 주장이 대두되고 있다[20]. 기본심리욕구 만족과 좌절은 단순히 만족과 불만족의 관계가 아니며[20], 동일 연속선상에서 서로 상반되는 개념이 아니라 서로 구분된 개념이다[21]. 따라서 기본심리욕구 좌절이 욕구의 불만족을 의미하는 것이 아니라 개인의 기능장애를 유발하거나 성장을 방해하게 되는 것과 관련된다[20]. 조직에서의 기본심리욕구는 자율적 환경이 기본심리욕구 만족과 동기의 내재화를 촉진하여 지속가능한 동기 부여를 강조한다는 점에서 결과적으로 조직몰입과 심리적 안녕에 지속적이고 효과적인 성과를 이끌어낼 수 있으며[22], 간호사의 기본심리욕구를 충족시키고 좌절경험을 줄이는 것은 직장에 대한 동기를 늘리고 유지하는 가장 효율적인 수단이 될 수 있을 것이다.

조직몰입은 이직의도의 주요한 예측요인이며[23, 24], 이직률 감소에 기여하는 가장 중요한 개념 중 하나로[25] 현재 당면하고 있는 간호 인력 문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로 강조되고 있다[1]. 조직몰입은 개인이 조직에 연결되어 있다는 상대적인 강도로서 조직과 하나되는 동일시를 경험하는 것이며 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직에 헌신하려는 정도, 조직의 구성원으로써 계속되고 싶은 열망이다[26]. 간호사의 조직몰입은 간호 전문직관을 높이고[27], 간호 직무의 수행[28], 간호업무 성과 향상[29]에 기여함으로써 양질의 간호를 대상자에게 제공한다. 또한 조직몰입은 직무만족 보다 이직의도를 예측하는데 더 나은 예측력을 보였고[24] 이직의도에 직접적으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며[30] 조직몰입이 높은 간호사는 이직의도가 낮다[31]. 따라서 조직몰입은 사회 일반 조직뿐만 아니라 의료기관에서도 그 중요성이 강조되고 있으며 간호사의 조직몰입과 관련된 연구는 현재까지도 진행되고 있다.

한편, 간호사의 이직의 주요 원인 중 하나로 캐나다 간호자문위원회에서는 간호관리자의 리더십 결여를 제시했으며 그 해결책으로 진성리더십을 강조하였다[32]. 미국중환자간호사회의 보고에서도 중환자실 간호사의 건강한 업무환경 조성을 위한 핵심 역량으로 수간호사의 진성리더십을 제시하였다[33]. 진정성은 개인의 가치, 생각, 감정, 신념을 스스로 인식하여 자기 자신을 제대로 인지하고 진정한 자아에 따라 본인이 생각하고 믿는 대로 표현하고 행동하는 것이며, 진성리더십은 리더의 자아인식과 언행일치된 행동으로 시작되어 리더만의 진정성을 넘어 리더와 구성원 간 신뢰를 바탕으로 한 진정한 관계 형성을 통해 궁극적으로 조직의 성

과를 이끌어 내는 리더십을 의미한다[34]. 간호사는 관리자의 능력과 리더십에 따라 간호근무환경을 긍정적으로 인식하며, 이는 상대적으로 이직의도를 낮출 뿐 아니라 간호업무환경과 조직성과에 영향을 준다[35]. 특히, 수간호사의 진성리더십 정도가 높을수록 이직의도는 낮아지고[36] 직무만족과 간호업무수행은 높아져[37] 조직의 생산성 향상과 직무수행에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

지금까지의 선행연구를 살펴보면 기본심리욕구에 대한 연구가 교육[38, 39], 스포츠[40, 41], 상담[42, 43], 조직과 경영[44-46] 분야에서 다양하게 활용되고 있음에도 불구하고 간호학 분야에서 기본심리욕구의 좌절에 대한 접근을 함께 한 연구는 거의 없었다. 조직몰입 또한 조직의 유효성을 측정하는 중요한 변수이자 간호사 이직의도의 주요 원인 중 하나로써 이와 관련해 다양한 상황과 맥락에서의 연구가 필요하다. 마지막으로 리더의 품성 및 자질이 조직의 생산성 향상과 직무 수행에 미치는 영향이 긍정적으로 보고되면서 리더의 진성리더십의 중요성이 강조되고 있음에도 불구하고, 진성리더십이 간호조직에 미치는 영향 및 그 경로를 밝힌 연구는 아직 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 변수로 간호사 개인적 특성인 기본심리욕구와 조직몰입을, 대인 상호작용적 변수로 지각된 관리자의 진성리더십을 투입하여 이직의도에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 이를 통해 간호사의 기본심리욕구 만족과 좌절, 조직몰입 및 지각된 관리자의 진성리더십 정도를 확인하고 이직의도에 미치는 영향을 함께 검증하여 간호사 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하고 환자 간호 개선에 기여하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 효과적인 간호사 인력 관리의 기초자료를 제공하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십, 이직의도의 정도를 분석한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도를 확인한다.
- 4) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십, 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.

### 3. 용어 정의

#### 1) 기본심리욕구 만족

##### (1) 이론적 정의

기본심리욕구는 인간이 환경에 적응하고 스스로의 결정에 의해 행동하고자 하는 보편적 속성으로 자율성, 관계성, 유능성 3가지 범주로 구성되어 있다[12]. 기본심리욕구 만족은 인간발달과 정신건강에 중요하며, 개인이 가지고 있는 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 하여 긍정적 동기화에 영향을 미친다[47]. 자율성 만족은 일 수행에 있어 자기결정성 또는 완전한 자유의지와 관련된 경험이며, 유능성 만족은 원하는 결과를 달성할 수 있다는 능력과 효능감을 느끼는 것을 말한다. 관계성 만족은 타인과의 친밀감 또는 진정한 유대감에 관한 경험을 의미한다[12, 48].

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Chen 등[48]의 기본심리욕구의 만족과 좌절을 함께 측정하는 Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale-Work Domain (BPNSFS-W)의 만족 척도를 측정한 점수를 의미한다.

#### 2) 기본심리욕구 좌절

##### (1) 이론적 정의

기본심리욕구 좌절은 사회적 기능이 요구되는 다양한 맥락에서 공격성, 자기비판적 완벽주의, 수동적 태도, 부도덕성뿐만 아니라 일빙(ill-being)등과 같은 부정적 결과로 부정적 동기화에 영향을 미치는 것이다[49]. 자율성 좌절은 자신이 원치 않는 방향으로 밀리고 있다는 느낌처럼 압박감과 갈등을 경험하는 것이며, 유능성 좌절은 무능감, 실패, 무력감을 경험하게 되는 것이다. 관계성 좌절은 사회적으로 소외되고 배제되었다는 느낌과 외로움을 경험하는 것이다[12, 48].

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Chen 등[48]의 기본심리욕구의 만족과 좌절을 함께 측정하는 Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale-Work Domain (BPNSFS-W)의 좌절 척도를 측정한 점수를 의미한다.

### 3) 조직몰입

#### (1) 이론적 정의

조직몰입은 조직 구성원들이 속해있는 조직에 대해 높은 애착심을 가지고 조직과 하나 되는 동일시를 경험하며 조직에 헌신하려는 정도를 의미한다[50].

#### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Meyer 등[50]이 개발하고 타당화한 Three-component model employee commitment survey 의 academic version (2004)를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

### 4) 지각된 관리자의 진성리더십

#### (1) 이론적 정의

진성리더십은 자신의 가치, 감정, 신념, 목표 등을 스스로 인식하여 자기 자신을 제대로 인지하고, 리더와 구성원들이 신뢰를 바탕으로 사회적 관계를 형성하여 궁극적으로 조직의 성과를 이끌어 내는 리더십을 의미한다[34].

#### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 간호 관리자의 진성리더십을 파악하기 위하여 Giordano-Mulligan[51]이 개발하고 타당화한 Authentic Nurse Leadership Questionnaire (ANLQ)를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

### 4) 이직의도

(1) 이론적 정의

이직의도는 조직구성원이 직부불만족으로 실제로 이직하기 이전에 조직을 떠나려는 의도를 가지는 것이다[8].

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Lawler[52]가 개발한 도구를 Park[53]이 간호사에 맞게 수정, 보완한 이직의도 도구로 측정한 점수를 의미한다.



## II. 문헌고찰

### 1. 자기결정성이론과 기본심리욕구

기본심리욕구이론(Basic psychological needs theory)은 긍정 심리학자인 Deci와 Ryan의 자기결정성이론(Self-determination theory)을 구성하는 6개의 미니어론 중 하나이다. 자기결정성이론이란 외부의 영향을 받거나 통제에 의한 성장이 아닌 내부의 자기 주도적인 성장과 행동의 중요성에 초점을 맞춘 동기 이론이며[12], 이는 인간 행동을 외부적 보상으로 통제하는 Skinner [54]의 조작적 조건화와 상반된 입장을 취한다. 즉, 개인의 행동은 자율성 또는 자기결정성 정도에 따라 조절되기 때문에 자신이나 자신의 생각을 벗어난 무언가에 의해 동기를 부여받는 외재적 동기보다는 내부적으로 동기를 부여받은 사람들에게서 향상된 성과, 끈기, 창의성이 나타난다고 설명한다[12]. 기본심리욕구가 충족되면 인간은 신체적, 심리적으로 잘 적응할 수 있고 보다 통합적인 인간으로 성장할 수 있게 된다[12].

개인의 기본심리욕구는 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)의 3개 범주로 구성된다[55]. 자율성은 개인행동의 원천이며, 자신에게 가치 있는 것과 중요한 것을 스스로 결정할 수 있고 특정한 행동의 원인이 자신에게 있다고 느끼는 것이다[56]. 자율성이 보장되거나 만족되면 자신의 흥미에 의해서 스스로의 가치를 만들어내고 이를 통합하여 행동을 조절할 수 있으며, 외적으로 강요된 압력을 통해 통제된다는 느낌을 받을 때 자율성의 좌절을 경험한다[48].

유능성은 어떤 일을 통해 소기의 목적을 달성할 때 자신감을 느끼고 스스로 효능감이 있다고 느끼는 자각을 의미한다[56]. 환경과 상호작용하면서 자신의 능력을 표현하는 기회를 경험할 때 느끼는 기분이며, 긍정적 피드백을 받거나 자율성이 지지될 때 충족된다[57]. 유능성이 만족되면 개인의 내재적 동기에 영향을 미쳐 업무결과에 긍정적인 결과를 가져온다[12]. 그러나 유능성이 과소평가되는 경험을 반복하게 되면 성공에 대한 기대감이 감소하며, 자신의 능력이 높이 평가되지 않았다는 사실로 인해 업무를 지속하지 않는 경향이 있다. 이처럼 유능성 좌절은 무능력하다고 느끼거나 자신의 능력을 보여주는데 실패하는 것을 의미한다[48].

관계성은 사회적으로 타인과 관계를 맺고 발전시키려는 인간의 기본욕구로서 타인을 돌보거나 돌봄을 받음으로써 다른 사람들과 연결되어 있다는 느낌을 받고 사회의 구성원으로서 소속감을 갖는 것을 뜻한다[58]. 관계성은 어떤 특정한 결과물을 얻기 위해 관심을 갖는 것이 아니라 안전한 친교를 통해 심리학적인 안정감을 경험하고자 하는 욕구이며, 특정한 공식 관계가 아니라 스스로 타인들과 조화로운 관계를 이루고 있음을 지각하는 것이다[56]. 관계성 욕구는 자율성과 유능성 욕구보다 내재적 동기의 내면화에 많은 영향을 주지는 않는다. 하지만 다른 사람들과 정서적인 밀접함을 통해 심리적으로 어려운 상황에서 회복할 수 있게 하고 어떤 일을 새롭게 시작하거나 계속할 수 있게 하는데 간접적인 역할을 한다[56]. 관계성 욕구가 만족될수록 내재적 동기 수준이 높아지고 과제에 더욱 잘 참여하고 생활만족도가 높아진다. 그러나 관계성 좌절은 관계에서 배제되고 외로움을 느끼는 것을 포함한다[48].

기본심리욕구이론에서는 사회적 환경이 욕구를 지지시키는 환경과 좌절시키는 환경으로 구별하였는데, 욕구를 지지하는 환경은 만족감을 통해 성장에 기여하고 욕구를 좌절시키는 환경은 좌절 경험을 통해 기능장애를 이끌어내고 만성적으로 좌절시켜 개인의 성장을 방해한다[12]. 따라서 욕구가 지지되는 환경에서는 높은 활력, 성장, 안녕감을 보이는 반면, 기본심리욕구를 적극적으로 위협하는 환경에서의 개인은 건강이 악화되고 불행해지는 것으로 나타났다[20, 59, 60]. 최근의 기본심리욕구와 관련된 연구들은 이러한 경향을 반영하여 욕구 만족 및 불만족을 측정하는 대신에 심리욕구의 만족과 좌절을 모두 측정하기 시작했다. Bartholomew 등[20]은 욕구 불만족과 좌절의 차별성을 주장하면서 욕구 만족과 좌절을 동시에 측정하는 Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale을 타당화하였다. 기본심리욕구이론은 개인주의 문화인 서양뿐만 아니라 전통주의적이고 집단 문화인 동양에서도 보편적으로 중요한 것으로 나타났으며 현재 여러 문화권에서 다양한 맥락에서, 다양한 연령을 대상으로 타당화되고 있다[14, 61].

현재 자기결정성이론은 교육, 스포츠, 심리치료, 정신병리, 관계, 조직, 건강관리 등의 분야에서 널리 활용되고 있으며, 국내에서도 교육[38, 39], 스포츠[40, 41], 심리상담[42, 43], 조직과 경영[44-46] 분야에서 연구되고 있다. 특히 현대 조직이 자기결정성 또는 자기주도성을 강조하는 업무방식으로 변화하면서 자기결정성 이론의 기본심리욕구가 주목받고 있다

[46]. 이 이론은 단순하게 인간의 내면적 특성을 설명하는 것이 아니라, 성장가능성을 가진 유기체로서 인간이 어떻게 환경과 상호작용 하는지 설명하기 때문에 조직원 성장을 위한 맥락에서 조직의 환경을 구성하고 제고하여, 조직원들의 기본심리욕구의 충족을 통해 조직원들을 성장시킬 수 있다고 보았다[55]. 자율성, 유능성, 관계성에 대한 기본심리욕구를 충족시켜주는 업무 환경은 근로자들의 내적 동기를 높여 직무 만족, 조직에 대한 신뢰, 직무 수행, 자존감 향상, 직장에서의 불안 감소, 업무 참여 증가를 가져왔고 자율성, 유능성 및 관계성의 욕구 충족은 정서적 조직몰입의 예측인자가 되었다[13, 14].

조직의 성과와 구성원들의 성장을 위해 개인의 기본심리욕구가 중요하지만 집단주의 문화인 우리나라에서는 개인의 이익보다 집단과 조직을 우선이기 때문에 개인의 심리욕구는 과소평가되기 쉽다. 하지만 의료환경의 변화와 세대교체가 급속히 일어나고 있는 시점에서 조직과 구성원들의 성장을 위해 기본심리욕구는 더 많은 연구가 필요하다.

## 2. 간호사의 조직몰입

조직몰입은 조직 내에서 조직구성원들이 속해있는 조직에 대해 높은 애착심을 가지고 조직과 하나 되는 동일시를 경험하며 조직에 헌신하려는 정도를 의미한다[26]. 이 개념은 자신의 조직에 대한 긍정적인 정서로서 근무지향성을 반영한다[25]. Meyer와 Allen은 조직몰입을 정서적몰입, 규범몰입, 근속몰입으로 구분하였다[62]. 정서적 몰입은 조직에 대한 직원의 긍정적인 정서를 의미하며 조직의 목표와 가치에 대해 유대감을 느끼고 자발적으로 회사에 헌신하는 것이다[62]. 근속몰입은 직원들이 조직을 떠나는 비용을 고려하고 이러한 비용을 수용할지 여부를 결정함을 나타낸다. 회사로부터 받은 재정적 이익을 잃을 여유가 없다고 느끼거나 자신이 구축한 사회적 연결을 잃는 것을 두려워할 때 회사에 몰입할 수 있다고 보았다[62]. 규범몰입은 직원이 조직에 대해 느끼는 의무 또는 책임감을 의미하며, 회사에 최선을 다해야 한다고 생각하기 때문에 퇴사를 막을 수 있다고 보았다. 규범몰입은 일반적으로 충성도에 가치를 부여하고 충성도를 표시 한 사람들에게 보상을 주는 회사에서 더 높았다[62].

조직몰입은 직원의 직무에 대한 애착을 긍정적으로 연결하는 수많은 요인으로 확인되었고, 직무만족보다도 조직의 성과나 이직에 대한 예측력이 높다[24]. 특히 간호 분야에서 조직몰입은 동기를 부여하고 업무수행에 많은 영향을 미친다[63]. 조직몰입이 높은 간호사는 조직에 남아있으려는 의지가 강해 이직의도가 낮았으며, 조직몰입 및 직무 만족도가 간호사의 이직의도와 유의한 관련이 있음을 발견하였다[63-65]. 간호직 뿐만 아니라 직장인의 이직의도 영향요인을 검증한 다양한 연구에서 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 유의한 예측변인으로 밝혀졌다[66-68]. 위의 연구들에서 조직몰입의 수준이 낮을수록 이직의도 수준이 높았고, 조직몰입과 직무만족은 직무와 관련된 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 매개하였다.

Kim 등[69]의 연구에서 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경 중 병원 운영에 간호사 참여, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지로 나타났다. Lim 등[70]의 연구에서도 간호근무환경 중 병원 경영에 참여 요인이 정서적 몰입과 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타났고 상사의 사회적지지, 동료의 사회적 지지는 정서적 몰입과 규범몰입에 유의한 관련성을 나타냈다. 이 두 연구 결과는

간호사의 자율성과 관계성 욕구를 만족시킬 때 조직몰입이 높아짐을 예측할 수 있다.

간호사의 리더십과 조직몰입의 관계에서 서번트리더십, 변혁적 리더십, 윤리적 리더십, 진성리더십 등 리더십 유형에 따른 다양한 연구가 이루어졌다. 그러나 Choi [71]의 연구에서 변혁적 리더십보다 간호관리자의 진성리더십이 간호사의 임파워먼트를 보다 효과적으로 높여 조직몰입을 향상시켰다는 결과가 있었고, Park 등[72]의 연구에서 병원조직에서 리더가 진성리더십을 발휘했을 때, 구성원들은 조직에 대한 애착심과 충성심을 가지고 헌신적이고 자발적으로 업무를 수행하는 등 조직에 보다 몰입할 수 있다고 보았다.

의료환경의 급격한 변화에 대응하기 위해서는 구성원들이 병원에 애착을 가지고 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위하여 기꺼이 노력하는 조직몰입이 필요하다. 따라서 조직관리를 위해서는 구성원들의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 환경을 마련하는 것이 중요하다.

### 3. 간호사가 지각하는 관리자의 진성리더십

급변하는 의료환경의 변화는 간호사에게 대상자에게 돌봄 제공자 역할 뿐만 아니라 다양한 영역에서의 활동과 그에 따른 역량, 더 많은 리더십 역량과 지식을 갖추 것을 요구하고 있다[73]. 간호사들에게 리더십은 구성원을 이끌어 가고 문제 상황에 대한 적절한 대처와 해결뿐만 아니라 구성원들의 보호막과 같은 울타리가 되어주는 것이며, 구체적으로 실무 현장에서 환자의 문제를 해결하는 전문적인 지식과 기술 외에도 간호사의 감정과 상황을 이해하고 공감하는 능력이 중요하다[74]. 조직에서 리더의 리더십이 강조되면서 그간 리더십 유형에 대한 다양한 연구가 이루어졌으나 대부분은 조직의 목표, 성과와 관련된 리더의 특징과 그에 따른 행동 및 기술 등을 강조하였다[71]. 그러나 최근 리더의 비윤리적 행동이 문제가 되기 시작하면서, 진성리더십의 개념이 대두되기 시작하였다[75]. 진성리더십이란 자신의 가치, 감정, 신념, 목표 등을 스스로 인식하여 자기 자신을 제대로 인지하고, 언행일치된 행동을 통해 시작되며, 리더와 구성원이 신뢰를 바탕으로 사회적 관계 형성을 통해 궁극적으로 조직의 성과를 이끌어 내는 리더십을 의미한다[76].

간호조직에서 진성리더십은 간호사가 관리자에 대한 신뢰를 바탕으로 좋은 관계를 형성하여 적극적으로 간호 업무를 수행할 수 있게 하고 궁극적으로 양질의 간호를 제공할 수 있게 한다[77]. 또한 심리적 안녕감을 높이고[78] 업무 참여 및 직업 만족도와 긍정적으로 관련이 있으며[71] 소진을 감소시키며[79], 직장 내 괴롭힘[80], 이직 의도[81]와 부정적인 관련이 있었다. 또한 Joeng 등[82], Kwon 등[83]의 연구에서 간호사가 지각하는 간호관리자의 진성리더십은 조직몰입의 중요한 영향요인이었으며, 특히 간호관리자가 개방적으로 정보를 공유하고 의사결정을 내리는 공유된 의사결정은 관리자에 대한 신뢰를 높이고 업무에 몰입하게 한다고 하였다. Lee 등[36], Fallatah 등[84]의 연구에서 간호관리자의 진성리더십이 높을수록 이직의도는 낮아졌으며, 비슷한 맥락으로 Lee 등[85]은 병원 간호사의 재직의도에 진성리더십이 긍정적인 효과를 나타낸다고 보고하였다. 그리고 진성리더십이 환자 건강 결과에 미치는 영향에 관한 연구 결과 낙상사고와 유의한 부적 상관관계가 있음이 밝혀졌다[86]. 따라서 간호관리자의 진성리더십은 간호사에게만 영향을 미칠 뿐 아니라 환자 건강결과에도 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

간호 분야에서 진성 리더십에 관한 연구가 많이 진행되고 있지만 진성 리더십 측정을 위한 기존의 도구 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)는 간호의 고유한 특성을 반영하는 구성 요소가 없다. 이에 Giordano-Mulligan [51]은 진성리더십 이론과 Ray, Watson, Boykin과 Schoenhofer의 ‘돌봄(Caring)’ 개념, 간호사 리더 속성에 대한 광범위한 검토를 통해 Authentic Nurse Leadership Questionnaire (ANLQ)를 개발했다. ‘돌봄’은 간호의 중요한 메타 패러다임 개념 중 하나로 간호학은 인간 배려의 과학에 뿌리를 두고 있으므로 간호 지도자는 돌봄의 관점에서 설명되어야 한다[57]. 여기에는 3개의 주요 구성과 5개의 하위요소로 구성되며 자아인식과 도덕적 규범을 포함하는 개인 무결성, 관계적 통합성과 공유된 의사결정을 포함하는 투명성, 돌봄을 포함하는 이타주의이다[57].

개인 무결성은 진성리더십 행동의 핵심 기반으로 간주되며 리더가 자기 자신에게 진실한 정도로 정의된다. 진성리더십과 관련하여 리더가 개발해야 하는 필수 요건은 참된 자신을 인식하는 것이다[87]. 자신을 아는 것 외에도 리더는 자신의 가치, 신념 및 행동의 일관성을 보여주는 것이 중요하다[76]. Kemis에 따르면 무결성은 자아인식과 자기 규제를 포함하는데, 진정한 리더는 자신의 가치, 신념과 깊이 조화를 이루고 진정한 자아를 표현하는 과정에서 조직원들과 가치 기반 관계를 구축하는데 높은 능력을 가지고 있다[89]. 리더의 무결성은 편견없이 정보를 처리하고 자신의 행동이 명시된 가치와 일치하는지 확인하며[76] 정직하고 개방적인 태도로 사회적 상호작용을 한다[88]. 또한 진성리더십은 높은 개인적 무결성을 보여줌으로써 신뢰, 참여, 헌신, 직업 만족 및 전반적인 긍정적인 결과를 가져올 수 있다[76]. Peus 등[90]은 진정한 리더는 도덕적 신념에 따라 행동하며 외부에서 압력을 받을 때에도 내면의 신념에 따라 행동한다고 하였다. 자신의 생각을 말하고, 비인기적인 견해나 사실을 말할 때 주저하지 않는 용기는 리더십의 진정성을 보여주는 것이다.

투명성은 진정한 리더십의 행동적 표현으로 긍정적인 팔로워 결과로 이어질 수 있는 관계 통합성과 공유된 의사결정을 포함한다[51]. 진정한 리더는 의사결정을 할 때 가능한 모든 대안을 먼저 평가하고 모든 의견에 개방적인 리더이다[76]. 또한 자신의 리더십을 통해 다른 사람들에게 진정으로 봉사하고자 하는 개인이며, 독립적이며 직원들에게 힘을 집중시키는 대신 권한을 부여하려고 노력한다[76]. 그래서 직원들이 자신과

함께 결정을 내릴 수 있도록 개방적이며, 정보를 공개적으로 공유하여 영향을 받을 수 있는 모든 것을 먼저 고려하여 중요한 결정을 내린다[51]. 관계적 통합성은 개방적이고 정직하며 자신의 경험이나 이야기를 공유하여 다른 사람과 연결할 수 있는 타고난 능력이다[51]. 진정한 리더와 추종자는 상호작용과 의사소통을 통해 자신이 누구이며 서로에게 어떤 영향을 미치는지 알게 되며 시간이 지남에 따라 서로 진정한 관계를 발전시킬 수 있다[91]. 직원들은 리더가 진정성을 갖기를 원하고 Wang 과 Hsieh [92]의 연구에서 직원들이 리더의 진성리더십을 인식하여 신뢰를 바탕으로 직원들의 업무 참여도가 높아졌다고 하였다.

이타주의는 진정한 리더의 또 다른 특징으로 개인적인 이익만을 창출하는 목표와는 반대로 그룹에 유리할 목표에 집중하는 경향이다[51]. 이타주의 관점에서 간호관리자는 양심, 가치, 신념에 따라 결정을 해야 한다[51]. 돌봄은 간호사의 자연스러운 속성 중 하나로 간호사와 환자와의 관계에서 돌봄에 관한 연구는 있으나 간호 관리자의 돌봄 행동에 대한 간호사의 인식에 관한 연구는 거의 없었다. 진성리더십에 돌봄의 속성을 통합하면 간호사 팔로워의 직무만족도, 참여도, 간호사의 신뢰, 궁극적으로 간호제공 방식을 긍정적으로 형성할 수 있는 효과적이고 성공적인 리더십으로 발전할 수 있다[51].

ANLQ는 간호사 진성리더십을 측정하는데 신뢰할 수 있고 유용한 도구이며 돌봄은 전통적인 진성리더십과 간호사 진성리더십을 구별하는 필수 속성이다. 간호사의 직장생활과 의료 환경에서 간호사 진성리더십을 측정하는데 있어 ANLQ는 ALQ보다 전반적으로 높은 상관계수를 가지며 강력한 관계로 나타났으며 더 나은 간호학적인 가치를 보여주었다[51].



## 4. 이직의도

이직의도란 직무불만족의 반응으로 현재의 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도로 조직 구성원이기를 포기하고 직장을 떠나고자 하는 의도이다[8]. 즉 이직의도는 이직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지나 태도에 대한 경향성을 의미하는데, 일반적으로 이직의도가 반드시 이직 행동으로 연결되는 것은 아니다. 하지만 이직의도는 있으나 어떠한 사정으로 인해 행동으로 옮기지 못하고 조직에 남아 있는 것이 보다 주요한 문제점이다. 이는 이직의도가 있는 직원은 본인의 업무에 대해 의욕과 흥미를 잃게 되고 업무성과는 낮아지게 되는 것과 관련된다[93]. 이직과 이직의도를 동등하게 판단할 수는 없지만 이직의도가 실제 이직으로 이어질 확률이 높고 이과정은 연구를 통하여 확인된 바, 인적자원 관리에 있어 이직의도는 이직의 예측변수로서 매우 중요하다.

국내 간호사 이직률은 평균 15.4%로 나타났으며 요양병원(20.4%), 종합병원(20.0%), 병원(17.3%), 상급종합병원(11.6%) 순으로 병상 규모별 차이가 있었고, 직책별로는 일반간호사(95.6%), 책임간호사(2.8%), 수간호사(1.1%), 간호관리자(0.5%) 순으로 나타났다. 간호사의 이직 현상은 간호인력 부족현상으로 이어져 사회적인 문제로 대두되었다[3].

간호사의 이직은 간호전문직의 이미지 저하, 간호의 질 저하, 남아 있는 간호사들의 사기를 저하시키는 등 많은 문제를 가져올 수 있다[94]. 그동안의 연구에서 간호 인력의 확보는 환자의 건강에 영향을 미치는 주요한 요인으로 밝혀졌으며, 실제 이직률이 낮을수록 환자 낙상사고, 심각한 투약 오류가 유의하게 적었고 환자 만족도는 높아졌다[5, 6]. 간호사 이직 비용은 연간 97억 1천만원으로 추정되고 한명의 간호사를 충원하기 위해 필요한 비용은 간호사 1년 비용의 1.2배에서 1.3배가 소요되며 간호사의 이직으로 연간 소비되는 비용은 병원 예산의 5%에 이른다[95]. 장기적으로 이직의도가 높은 간호사는 타 간호사들의 근무의욕을 낮추고 간호의 질을 저하시키며 남아있는 간호사들에게는 업무부담, 직무 스트레스, 소진 등을 가중시켜 조직 생산성을 낮추는 것으로도 보고되었다[4]. 간호사 이직은 병원의 재무적인 측면뿐만 아니라 환자안전에 영향을 미치므로 효과적인 인적 자원의 관리를 통하여 간호 인력의 이직을 최대한 줄이는 것이 필요하다.

국내 선행연구에서 밝혀진 이직을 결정하는 요인으로 연령, 결혼, 임상

경력, 종교, 학력, 경력몰입, 직무몰입, 직위, 급여수준, 조직몰입, 직무스트레스, 직무만족, 직무 특성, 밤 근무횟수, 내부마케팅, 간호 전문직관, 근무부서, 간호근무환경 등으로 나타났다[10, 35, 96-99].

본 연구에서 살펴보고자 하는 기본심리욕구와 관련한 선행연구에서는 직장에서의 심리욕구 만족은 이직의도를 감소시키며[100, 101], 업무참여와 업무 지속 의도에 긍정적인 영향을 볼 수 있었으며[102] 간호사의 기본심리욕구 만족 또한 이직의도와 부적 상관관계를 가지는 것을 알 수 있었다[19]. 조직몰입 또한 간호사의 이직의도와 유의한 관련이 있음이 발견되었으며[63-65] 간호직 뿐만 아니라 직장인의 이직의도 영향요인을 검증한 다양한 연구에서 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 유의한 예측변인으로 밝혀졌다[66-68]. 관리자의 리더십 또한 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났으며, Lee 등[36], Park 등[72], An 등[103]의 연구에서 관리자의 진성리더십은 이직의도와 부적 상관관계를 가진다고 하였으며, Chung 등[82], Kwon 등[83], Lee[104]의 연구에서는 진성리더십이 조직몰입과 정적 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

실제로 이직자들은 이직의 이유로 주로 낮은 임금, 회사의 비전 부재 등을 표현하지만, 심층적으로 살펴보면 회사 안에서 개인 비전 부재, 상사의 리더십, 인간관계, 적성과 직무의 불일치 등이 이직의 원인으로 나타나 상사와의 불화, 조직생활 실패와 같은 개인의 심리·사회적 요인이 근본적인 원인임을 알 수 있다[105]. 이직과 관련된 문제에 대한 해결은 보다 근본적인 접근이 필요하며 이를 통해 직원의 이직의도와 재직의도의 원인을 찾아내는 것이 자발적인 이직을 예방하기 위한 필수 작업이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 대상은 병원에 근무하는 임상간호사를 표적 모집단으로 하고, U시에 소재한 일 대학병원에 근무하는 간호사를 편의추출하였다. 선정기준은 교육기간이 끝나고 혼자서 직접 간호를 제공하기 시작하는 임상경력 3개월 이상된 정규직 간호사이며, 연구 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자를 대상으로 하였다. 대상자 수는 간호사 개인적 특성, 조직몰입, 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 관한 선행연구 [103, 106]를 토대로 G power 3.1을 이용하여 다중회귀분석을 위한 효과 크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 95%, 예측변수 18개(독립변수 4개, 일반적 특성 14개)를 투입하였을 때 213명이 필요로 되는 것으로 산출되었으며, 탈락률 20%을 고려한 255명을 편의표집 하였다. 배부된 255부의 설문지 중 245부가 회수되었고, 그 중 응답이 불성실한 29부를 제외한 216부가 최종 분석되었다.

### 3. 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적 보호를 위하여 자료 수집 전 U 병원의 임상연구심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(2020-06-040)을 받았다. 연구개시 전 병원 간호부서장에게 연구논문 자료수집 의뢰를 하여 승인을 받은 뒤 설문지를 관련 부서를 통해 배포하고 회수하였다. 자료수집 전 연구 목적에 적합한 대상자에게 연구의 목적과 방법, 연구를 통해 알게 된 정보는 연구목적으로만 활용되고 개인 정보는 비밀이 보장되며 언제든지 연구 참여 철회가 가능하고 그로 인한 불이익이 없을 것을 알리는 연구 참여 동의서와 함께 설문지를 배포하였다. 그리고 자발적으로 연구에 참여하기를 동의한 자에게 서면동의를 받고 설문조사를 진행하였다. 설문 응답 결과와 연구대상자의 개인정보 보호를 위해 응답한 설문지는 밀봉 가능한 봉투에 넣어 수거하였으며, 수거된 설문지는 연구자 외 접근할 수 없는 개인 컴퓨터에 기록하여 암호화하여 관리하였고, 자료는 잠금장치가 있는 개인 금고에 보관하여 연구자 이외에는 열람하지 않도록 하였다. 또한 설문지는 무기명으로 처리하였으며 오직 통계처리 자료와 학문적인 목적으로만 활용하였고, 특정 개인이나 조직 관련 내용은 철저히 비밀로 하였다.

#### 4. 자료 수집 방법

자료수집은 U시에 소재한 대학병원에서 2020년 9월 1일부터 2020년 9월 15일까지 이루어졌다. 연구책임자는 자료수집 전 병원의 관련 부서장에게 연구논문 자료수집에 관한 승인을 받은 뒤, 관련 부서를 통해 연구 참여에 자발적으로 동의한 간호사 255명에게 구조화된 설문지를 통해 진행하였다. 연구에 참여하기에 앞서 연구의 목적, 진행과정 및 연구 참여로 인해 예상되는 이익과 불이익에 대한 정보가 담긴 연구 참여 동의서에 서명을 받은 후 진행하였으며 자가보고식 설문 방식을 통해 자료를 수집하였다. 설문지 작성에는 20분 정도가 소요되었으며, 설문지는 연구자가 직접 방문 또는 연구 병원의 관련 부서를 통해 회수하였다. 대상자의 개인정보 보호를 위해 응답한 설문지는 밀봉 가능한 봉투에 넣도록 하여 수거하였으며, 연구에 참여한 대상자에게 소정의 선물을 지급하였다.

## 5. 연구도구

### 1) 기본심리욕구(Basic psychological needs)

Chen 등[48]이 개발한 Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale-Work Domain (BPNSFS-W)을 무료로 배포받아 원도구를 영어전공자의 번역과 역번역 과정을 통해 한국어로 번역한 후, 간호학 교수 3인의 확인을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 기본심리욕구를 구성하는 세 가지 범주인 자율성, 관계성, 유능성의 만족을 측정하는 12문항(각 4문항)과 좌절을 측정하는 12문항(각 4문항)으로 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점까지 Likert 척도로 측정하며, 기본심리욕구 만족은 점수가 높을수록 기본심리욕구가 만족됨을 의미하며 기본심리욕구 좌절은 점수가 높을수록 기본심리욕구가 좌절됨을 의미한다. 선행연구의 Cronbach's alpha는 기본심리욕구 만족 .90, 기본심리욕구 좌절 .88이었고[100], 본 연구에서는 기본심리욕구 만족 .77, 기본심리욕구 좌절 .84 였다.

### 2) 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입 정도는 Meyer 등[50]이 개발하고 타당화한 Three-component model employee commitment survey의 academic version (2004)를 아카데미 라이선스를 무료로 승인받아 원도구를 영어전공자가 번역과 역번역을 실시한 후 간호학 교수 3인의 확인을 거쳐 사용하였다. 감정몰입(6문항), 근속몰입(6문항), 규범몰입(6문항)에 대해 각 응답은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점까지 Likert 7점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 선행연구의 Cronbach's alpha는 .86 [107], 본 연구에서는 .83으로 나타났다.

### 3) 진성리더십(Authentic leadership)

간호사가 지각하는 관리자의 진성리더십을 측정하기 위하여 Giordano-Mulligan [51]의 Authentic Nurse Leadership Questionnaire (ANLQ)를 도구 개발자에게 사용 승인을 받은 뒤, 원도구를 영어전공자가 번역과 역번역을 실시한 후 간호학 교수 3인의 확인을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 자아인식 6문항, 내면화된 도덕성 4문항, 관계적 투명성 7문항, 의사결정 공유 6문항, 돌봄 6문항으로 구성되어 있

으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘항상 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 진성리더십이 높음을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach’s alpha는 .98 [51], 본 연구에서는 .97 이었다.

#### 4) 이직의도(Turnover intension)

이직의도는 Lawler [52]이 개발한 도구를 Park [53]이 간호사에 맞게 수정, 보완한 이직의도 측정 도구를 사용하였다. 총 4문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도 방식이다. 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 선행연구의 Cronbach’s alpha는 .88 [53], .87 [108]이었으며 본 연구에서는 .87 이었다.



## 6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22.0 program (SPSS Inc, Chicago, Illinois)을 사용하여 다음과 같은 방법을 통하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십, 이직의도를 분석하기 위하여 기술통계분석을 통해 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도를 확인하기 위하여 t-test, one-way ANOVA로 분석하고 Scheffe test를 이용하여 사후분석을 실시하였다.
- 4) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십, 이직의도 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 분석을 실시하되, 독립변수의 상대적 영향력의 크기를 상대적으로 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석 (Hierarchial multiple regression analysis)를 실시하였다. 1단계 회귀식에는 일반적 특성 중 이직의도에 유의한 차이가 있는 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 직책, 주관적 업무량을 투입하였고, 2단계 회귀식에는 기본심리욕구 만족, 3단계 회귀식에는 기본심리욕구 좌절, 4단계 회귀식에는 조직몰입, 5단계 회귀식에는 지각된 관리자의 진성리더십을 투입하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성이 96.8%(209명), 남성이 3.2%(7명)로 여성이 더 많았으며, 연령은 20세~30세 미만 62.0%(134명)로 가장 많았고 30세~40세 미만 25.5%(55명), 40세~50세 미만 11.1%(24명), 50세 이상 1.4%(4명) 순으로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 74.1%(160명)로 기혼 25.9%(56명)보다 높게 나타났으며, 종교는 무교가 70.4%(152명)로 가장 많았다. 최종학력은 학사 69.4%(150명), 전문학사 25%(54명), 석사 이상 5.6%(12명) 순이었다.

근무부서는 병동 56.9%(123명)이 가장 많았으며 기타 43.1%(93명)로 중환자실, 수술실, 응급실, 외래를 포함하였다. 임상경력은 3년 미만 39.8%(86명), 10년 이상 24.5%(53명), 5년~10년 미만 17.1%(37명), 3년~5년 미만 18.5%(40명) 순이었다. 직책은 일반간호사가 78.7%(170명)으로 책임간호사 이상 21.3%(46명)보다 많았고, 월수입은 200만원~300만원 미만이 82.9%(179명)로 가장 많았으며 300만원~400만원 미만 15.7%(34명), 400만원 이상 1.4%(3명)이었다. 근무형태는 3교대가 84.%(183명)으로 가장 많았으며 2교대 6.9%(15명), 고정근무 6.9%(15명)이었다. 주관적 업무량은 '많음'이라고 느끼는 경우가 51.4%(111명)로 가장 많았고 '보통' 37.5%(81명), '매우 많음' 11.1%(24명)이었다(Table 1).

**Table 1.** General Characteristics of Subjects (*N*=216)

<b>Variables</b>	<b>Categories</b>	<b>n</b>	<b>(%)</b>
Gender	Female	209	(96.8)
	Male	7	(3.2)
Age (yrs)	< 30	134	(62)
	30 ~ < 40	55	(25.5)
	40 ~ < 49	24	(11.1)
	≥ 50	3	(1.4)
Marital status	Single	160	(74.1)
	Married	56	(25.9)
Religion	None	152	(70.4)
	Buddhist	27	(12.9)
	Christian	26	(11.6)
	Catholic	11	(5.1)
Education level	Diploma	149	(69.0)
	Bachelor	54	(25.0)
	≥ Master	13	(6.0)
Working department	Ward	123	(56.9)
	Others <sup>†</sup>	93	(43.1)
Working pattern	Three shift	186	(86.1)
	Two shift	15	(6.9)
	None Shift	15	(6.9)
Clinical career (yrs)	< 3	86	(39.8)
	3 ~ < 5	40	(18.5)
	5 ~ < 10	37	(17.1)
	≥ 10	53	(24.5)
Position	Staff nurse	170	(78.7)
	Charge nurse	46	(21.3)
Monthly income (1,000 won)	2,000 ~ < 3,000	179	(81.9)
	3,000 ~ < 4,000	34	(15.7)
	≥ 4,000	3	(1.4)
Subjective workload	Moderate	81	(37.5)
	Severe	111	(51.4)
	Extreme	24	(11.1)

<sup>†</sup> Emergency department, intensive care units, operation room, outpatient clinic, etc.

## 2. 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십 및 이직의도

대상자의 기본심리욕구를 만족과 좌절로 나누어 분석하였을 때, 기본심리욕구 만족은 7점 만점에 평균  $4.34 \pm 0.66$ 점으로 하부요인별로 관계성  $4.84 \pm 0.86$ 점, 유능성  $4.40 \pm 0.86$ 점, 자율성  $3.76 \pm 0.85$ 점 순으로 나타났으며, 기본심리욕구 좌절은 평균  $3.68 \pm 0.67$ 점으로 자율성  $4.47 \pm 0.75$ 점, 유능성  $3.74 \pm 1.08$ 점, 관계성  $2.81 \pm 0.94$ 점 순으로 나타났다.

대상자의 조직몰입은 7점 만점에 평균  $4.17 \pm 0.70$ 점이었으며, 하부요인별로 살펴보면 감정몰입  $4.43 \pm 0.96$ 점, 근속몰입  $4.43 \pm 0.95$ 점, 규범몰입  $3.65 \pm 0.95$ 점으로 나타났다.

대상자가 지각한 관리자의 진성리더십은 5점 만점에 평균  $3.72 \pm 0.58$ 점이었으며, 하부요인별로 자기인식  $3.87 \pm 0.58$ 점, 의사결정공유  $3.73 \pm 0.66$ 점, 관계적 투명성  $3.69 \pm 0.75$ 점, 도덕적 규범  $3.60 \pm 0.66$ 점, 돌봄  $3.59 \pm 0.74$ 점 순으로 나타났다.

마지막으로 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균  $3.47 \pm 0.83$ 점이었다 (Table 2).

**Table 2.** Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager's Authentic Leadership and Turnover Intention of Subjects ( $N=216$ )

<b>Variables</b>	<b>M ± SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Range</b>
BPN (Satisfaction)	4.34 ± 0.66	2.58	6.08	1-7
Autonomy	3.76 ± 0.85	1.25	6.00	
Competence	4.40 ± 0.86	2.25	6.50	
Relatedness	4.84 ± 0.86	2.25	7.00	
BPN (Frustration)	3.68 ± 0.67	1.92	6.08	1-7
Autonomy	4.47 ± 0.75	2.50	6.50	
Competence	3.74 ± 1.08	1.25	6.75	
Relatedness	2.81 ± 0.94	1.00	6.00	
Organizational commitment	4.17 ± 0.70	2.28	5.89	1-7
Affective commitment	4.43 ± 0.96	1.00	7.00	
Normative commitment	3.65 ± 0.95	1.00	5.83	
Continuance commitment	4.43 ± 0.95	1.50	6.83	
Authentic leadership	3.72 ± 0.58	2.12	5.00	1-7
Self-awareness	3.87 ± 0.58	2.17	5.00	
Moral ethical courage	3.60 ± 0.66	1.00	5.00	
Relational integrity	3.69 ± 0.75	1.00	5.00	
Shared decision-making	3.73 ± 0.66	2.00	5.00	
Caring	3.59 ± 0.74	1.17	5.00	
Turnover intension	3.47 ± 0.83	1.00	5.00	1-5

M = Mean; SD = Standard deviation; BPN = Basic Psychological Needs

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 기본심리욕구 만족은 연령( $F=9.89$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.81$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $F=3.21$ ,  $p=.042$ ), 임상경력( $F=9.02$ ,  $p<.001$ ), 직책( $t=-3.96$ ,  $p<.001$ ), 월평균수입( $F=3.76$ ,  $p=.025$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사후분석 결과, 연령이 30세 미만 간호사에 비해 30세~40세 미만, 40세~50세 미만인 간호사의 기본심리욕구 만족이 높은 것으로 나타났고, 임상경력이 3년 미만 간호사에 비해 10년 이상 간호사의 기본심리욕구 만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 월평균 수입이 200만원~300만원 미만 간호사보다 300만원~400만원 미만 간호사가 기본심리욕구 만족이 높은 것으로 나타났다.

기본심리욕구 좌절은 연령( $F=6.78$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.68$ ,  $p<.001$ ), 업무 부서( $t=1.98$ ,  $p=.049$ ), 임상경력( $F=7.20$ ,  $p<.001$ ), 직책( $t=3.34$ ,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과 연령이 40~50세 미만 간호사에 비해 20세~30세 미만, 30세~40세 미만인 간호사의 기본심리욕구 좌절이 높은 것으로 나타났고, 임상경력이 10년 이상 간호사에 비해 3년 미만인 간호사의 기본심리욕구 좌절이 높은 것으로 나타났다.

조직몰입은 결혼상태( $t=-2.37$ ,  $p=.018$ ), 직책( $t=-2.23$ ,  $p=.027$ ), 수입( $F=4.85$ ,  $p=.009$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 월평균 수입이 300만원~400만원 미만 간호사가 월평균 수입 200만원~300만원 미만 간호사에 비해 조직몰입이 높은 것을 나타냈다.

지각된 간호관리자의 진성리더십은 학력( $F=3.57$ ,  $p=.030$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

이직의도는 연령( $F=4.25$ ,  $p=.006$ ), 결혼상태( $t=3.11$ ,  $p=.002$ ), 학력( $F=3.57$ ,  $p=.043$ ), 임상경력( $F=3.42$ ,  $p=.018$ ), 직책( $t=2.13$ ,  $p=.037$ ), 주관적 업무량( $F=5.40$ ,  $p=.005$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사후분석 결과 연령이 40세~50세 미만 간호사에 비해 20~30세 미만, 30세~40세 미만 간호사의 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 임상경력이 3년 미만 간호사에 비해 3년~5년 미만 간호사의 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 주관적 업무량을 '보통'이라고 느끼는 간호사보다

‘많음’, ‘매우 많음’이라고 느끼는 간호사의 이직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

**Table 3.** Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager's Authentic Leadership and Turnover Intention according to General Characteristics of Subjects (N=216)

Variables	Categories	BPN (Satisfaction)			BPN (Frustration)			Organizational commitment			Authentic leadership			Turnover intention		
		M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)
Gender	Female	4.34±0.65	.40	.699	3.68±0.66	-.13	.895	4.18±0.69	-1.01	.313	3.72±0.59	.26	.795	3.47±0.84	-.182	.856
	Male	4.50±1.02			3.63±0.98			3.91±0.77			3.78±0.87			3.42±0.84		
Age (yrs)	< 30	4.18±0.63 <sup>a</sup>	9.89	<.001	3.79±0.69 <sup>a</sup>	6.78	<.001	4.11±0.70	1.86	.137	3.75±0.65	.67	.571	3.55±0.77 <sup>a</sup>	4.25	.006
	30~< 40	4.51±0.58 <sup>b</sup>		(a<b,c)	3.63±0.62 <sup>b</sup>		(a,b>c)	4.18±0.67			3.68±0.47			3.55±0.80 <sup>b</sup>		(a,b>c)
	40~< 50	4.85±0.67 <sup>c</sup>			3.14±0.47 <sup>c</sup>			4.48±0.66			3.67±0.44			2.95±0.99 <sup>c</sup>		
	≥ 50	4.53±0.40			3.61±0.29			4.18±0.97			3.34±0.56			2.91±1.70		
Marital status	Single	4.22±0.62	-4.81	<.001	3.77±0.68	3.68	<.001	4.10±0.70	-2.37	.018	3.72±0.63	-.008	.993	3.58±0.79	3.11	.002
	Married	4.69±0.63			3.40±0.57			4.36±0.66			3.72±0.42			3.18±0.89		
Religion	None	4.28±0.62	1.69	.170	3.66±0.69	.685	.562	4.14±0.72	.469	.705	3.76±0.61	.89	.447	3.47±0.82	.668	.573
	Buddhist	4.52±0.91			3.61±0.59			4.23±0.65			3.62±0.57			3.39±1.01		
	Christian	4.45±0.63			3.84±0.54			4.30±0.65			3.59±0.40			3.44±0.72		
	Catholic	4.53±0.46			3.60±0.90			4.11±0.64			3.69±0.68			3.80±0.87		
Education level	Diploma	4.29±0.70	2.56	.079	3.74±0.79	1.89	.152	4.24±0.82	1.13	.322	3.90±0.58	3.57	.030	3.38±0.94	3.57	.043
	Bachelor	4.33±0.64			3.68±0.63			4.13±0.66			3.67±0.59			3.55±0.77		
	Master	4.74±0.63			3.34±0.51			4.38±0.57			3.55±0.36			2.99±0.94		
Working department	Ward	4.27±0.64	-1.92	.056	3.75±0.64	1.98	.049	4.19±0.72	.45	.653	3.73±0.65	.28	.778	3.57±0.80	1.88	.061
	Others <sup>†</sup>	4.44±0.68			3.57±0.70			4.15±0.66			3.71±0.49			3.35±0.87		



Variables	Categories	BPN (Satisfaction)			BPN (Frustration)			Organizational commitment			Authentic leadership			Turnover intention		
		M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)	M±SD	t/ F	<i>p</i> (post hoc)
Working pattern	Three shift	4.30±0.65	3.21	.042	3.71±0.68	1.46	.234	4.14±0.69	1.79	.168	3.75±0.57	2.86	.059	3.51±0.80	1.12	.326
	Two shift	4.51±0.76			3.51±0.52			4.18±0.67			3.40±0.57			3.22±0.94		
	None shift	4.71±0.59			3.46±0.70			4.50±0.73			3.60±0.69			3.30±1.14		
Clinical career (yrs)	< 3	4.11±0.68 <sup>a</sup>	9.02	<.001	3.91±0.68 <sup>a</sup>	7.20	<.001	4.20±0.71	2.31	.077	3.84±0.70	1.97	.119	3.44±0.77	3.42	.018
	3 - < 5	4.34±0.49		(a<b)	3.58±0.64		(a>b)	3.98±0.66			3.65±0.45			3.71±0.76 <sup>a</sup>		(a<b)
	5 - < 10	4.39±0.63			3.60±0.60			4.07±0.60			3.65±0.56			3.65±0.78		
	≥ 10	4.68±0.60 <sup>b</sup>			3.41±0.62 <sup>b</sup>			4.344±0.74			3.63±0.46			3.22±0.96 <sup>b</sup>		
Position	Staff nurse	4.25±0.65	-3.96	<.001	3.75±0.66	3.34	.001	4.12±0.67	-2.23	.027	3.74±0.61	.98	.324	3.55±0.77	2.13	.037
	Charge nurse	4.68±0.60			3.39±0.62			4.37±0.77			3.64±0.48			3.20±1.00		
Monthly income (1,000 won)	2,000~< 3,000	4.29±0.62 <sup>a</sup>	3.76	.025	3.72±0.67	2.37	.095	4.10±0.70 <sup>a</sup>	4.85	.009	3.72±0.61	.20	.819	3.53±0.79	2.46	.087
	3,000~< 4,000	4.60±0.78 <sup>b</sup>		(a<b)	3.45±0.66			4.50±0.61 <sup>b</sup>		(a<b)	3.74±0.46			3.18±1.01		
	≥ 4,000	4.69±0.60			3.64±0.05			4.40±0.16			3.51±0.30			3.58±0.80		
Subjective workload	Moderate	4.39±0.66	1.03	.358	3.60±0.66	1.88	.155	4.20±0.72	2.18	.115	3.72±0.59	.11	.889	3.25±0.85 <sup>a</sup>	5.40	.005
	Severe	4.35±0.69			3.68±0.66			4.10±0.64			3.71±0.58			3.57±0.79 <sup>b</sup>		(a<b,c)
	Extreme	4.17±0.46			3.90±0.72			4.41±0.82			3.77±0.61			3.78±0.83 <sup>c</sup>		

M = Mean; SD = Standard deviation; BPN = Basic Psychological Needs

#### 4. 대상자의 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십 및 이직의도의 상관관계

대상자의 기본심리욕구 만족, 기본심리욕구 좌절, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십 및 이직의도 간의 상관관계는 다음과 같다.

이직의도와 기본심리욕구 만족( $r=-.31, p<.001$ ), 조직몰입( $r=-.32, p<.001$ ), 지각된 관리자의 진성리더십( $r=-.30, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 기본심리욕구 좌절( $r=.41, p<.001$ )과는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다.

지각된 관리자의 진성리더십은 기본심리욕구 만족( $r=.23, p=.001$ ), 조직몰입( $r=.44, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 양의 상관관계, 기본심리욕구 좌절( $r=-.14, p=.033$ )과는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었다.

조직몰입은 기본심리욕구 만족( $r=.35, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 기본심리욕구 좌절은 통계적으로 유의한 상관관계가 없었다.

기본심리욕구 만족은 기본심리욕구 좌절( $r=-.56, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

**Table 4.** Correlations among Basic Psychological Needs, Organizational Commitment, Perceived Manager’s Authentic Leadership and Turnover Intention of Subjects ( $N=216$ )

Variables	BPN (Satisfaction)	BPN (Frustration)	Organizational commitment	Authentic leadership	Turnover intension
	<i>r (p)</i>				
BPN (Satisfaction)	1				
BPN (Frustration)	-.56 (<.001)	1			
Organizational commitment	.35 (<.001)	-.13 (.057)	1		
Authentic leadership	.23 (.001)	-.14 (.033)	.44 (<.001)	1	
Turnover intension	-.31 (<.001)	.41 (<.001)	-.32 (<.001)	-.30 (<.001)	1

BPN = Basic Psychological Needs

## 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 가변수(dummy variables)를 활용한 입력방식의 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 다중회귀분석을 위한 가정을 검정하기 위해 먼저 잔차의 독립성 검증을 위한 Durbin-Watson 통계량을 확인한 결과, 값은 2.15로 나타나 독립변수간 자기상관은 없는 것으로 나타났다. 다중공선성 문제를 점검하기 위해 공차한계와 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)를 확인하였을 때, 공차한계는 0.1이상으로 양호하였으며, 분산팽창지수는 10이하로 나타나 변수간의 다중공선성에 문제가 없음을 확인하였다.

1단계에서 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석하였을 때 유의하였던 변수를 가변수로 전환하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 일반적 특성을 독립변인으로 한 회귀모형은 통계적으로 유의하였고( $F=2.63$ ,  $p=.003$ ), 설명력은 8%였다. 이직의도에 미치는 영향요인은 주관적 업무량(많음  $\beta=.15$ ,  $p=.036$ , 매우 많음  $\beta=.20$ ,  $p=.005$ )으로 확인되었다.

2단계에서는 일반적 특성을 통제하고 기본심리욕구 만족을 투입한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=4.09$ ,  $p<.001$ ) 이직의도를 15% 설명하는 것으로 나타났다. 영향요인으로는 임상경력(3년~5년 미만  $\beta=.16$ ,  $p=.025$ , 5년~10년 미만  $\beta=.19$ ,  $p=.039$ ), 주관적 업무량(많음  $\beta=.15$ ,  $p=.023$ , 매우 많음  $\beta=.18$ ,  $p=.007$ )이 확인되었으며, 새롭게 투입된 기본심리욕구 만족( $\beta=-.29$ ,  $p<.001$ ) 또한 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

3단계에서 기본심리욕구 좌절을 추가 투입하였을 때, 회귀모형은 유의하였으며( $F=5.81$ ,  $p<.001$ ) 설명력은 24%로 증가하였다. 일반적 특성 중에서 영향요인은 임상경력(3년~5년 미만  $\beta=.20$ ,  $p=.003$ , 5년~10년 미만  $\beta=.24$ ,  $p=.006$ ), 주관적 업무량(많음  $\beta=.14$ ,  $p=.027$ , 매우 많음  $\beta=.16$ ,  $p=.015$ )으로 나타났으며 기본심리욕구 만족은 유의하지 않았고( $\beta=-.11$ ,  $p=.131$ ) 새롭게 투입된 기본심리욕구 좌절이 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다( $\beta=.35$ ,  $p<.001$ ).

4단계에서는 조직몰입을 추가로 투입하였으며 설명력은 28%로 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=6.68$ ,  $p<.001$ ). 이직의도 영향요인으로는 일반적 특성 중 임상경력(3년~5년 미만  $\beta=.17$ ,  $p=.011$ , 5년~10년 미만

$\beta=.22, p=.012$ ), 주관적 업무량(많음  $\beta=.13, p=.039$ , 매우 많음  $\beta=.18, p=.004$ )이 동일하게 유의한 변수로 나타났으며, 기본심리욕구 좌절( $\beta=.37, p<.001$ )과 추가 투입된 조직몰입( $\beta=-.23, p<.001$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

마지막 5단계에는 간호사가 지각한 관리자의 진성리더십을 추가하였으며, 회귀모형은 유의하게 이직의도를 29% 설명하는 것으로 나타났다( $F=6.68, p<.001$ ). 일반적 특성인 이직의도 영향요인으로는 일반적 특성 중 임상경력(3년~5년 미만  $\beta=.15, p=.019$ , 5년~10년 미만  $\beta=.19, p=.026$ ), 주관적 업무량(많음  $\beta=.13, p=.036$ , 매우 많음  $\beta=.18, p=.005$ )이 동일하게 유의하였으며, 기본심리욕구 좌절( $\beta=.35, p<.001$ ), 조직몰입( $\beta=-.17, p=.011$ )과 추가 투입된 지각된 관리자의 진성리더십( $\beta=-.14, p=.030$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었고, 기본심리욕구 만족은 유의하지 않은 것으로 나타났다( $\beta=.00, p=1.00$ )(Table 5).

Table 5. Variables influencing Turnover Intension (N=216)

Variables	Categories	Step 1				Step 2				Step 3				Step 4				Step 5							
		B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)				
Age (yrs) <sup>†</sup>	20~< 30	0.46	0.36	.27	1.23(.208)	0.27	0.35	0.15	0.77(.442)	0.23	0.33	.13	0.67(.499)	0.23	0.32	.13	0.71(.478)	0.24	0.32	.14	0.74(.457)				
	30~< 40	0.40	0.26	.20	1.54(.125)	0.28	0.25	0.14	1.11(.266)	0.14	0.24	.07	0.58(.558)	0.13	0.23	.06	0.57(.567)	0.15	0.23	.08	0.67(.499)				
	≥ 50	-0.06	0.50	-.01	-0.12(.900)	-0.19	0.48	-0.02	-0.40(.684)	-0.35	0.46	-.05	-0.76(.445)	-0.41	0.45	-.05	-0.90(.365)	-0.44	0.44	-.06	-0.99(.322)				
Marital status <sup>††</sup>	Single	0.36	0.20	.18	1.73(.084)	0.30	0.19	0.15	1.52(.129)	0.27	0.19	.14	1.44(.151)	0.22	0.18	.11	1.21(.227)	0.19	0.18	.10	1.05(.293)				
Education level <sup>§</sup>	Diploma	0.05	0.29	.02	0.18(.857)	0.06	0.28	0.03	0.24(.805)	0.10	0.26	.05	0.41(.682)	0.11	0.25	.05	0.43(.666)	0.16	0.25	.08	0.63(.527)				
	Bachelor	0.19	0.28	.11	0.70(.481)	0.22	0.27	0.12	0.81(.416)	0.26	0.25	.14	1.01(.311)	0.25	0.25	.14	1.02(.308)	0.26	0.24	.14	1.07(.284)				
Clinical career (yrs) <sup>  </sup>	3~< 5	0.28	0.16	.13	1.76(.079)	0.34	0.15	0.16	2.25(.025)	0.45	0.14	.20	3.04(.003)	0.37	0.16	.17	2.55(.011)	0.34	0.14	.15	2.35(.019)				
	5~< 10	0.40	0.21	.18	1.83(.068)	0.43	0.20	0.19	2.07(.039)	0.55	0.20	.24	2.76(.006)	0.49	0.19	.22	2.52(.012)	0.43	0.19	.19	2.23(.026)				
	≥ 10	0.47	0.40	.24	1.18(.238)	0.56	0.38	0.29	1.46(.145)	0.61	0.36	.31	1.65(.099)	0.49	0.36	.25	1.37(.170)	0.39	0.35	.20	1.08(.280)				
Position <sup>¶</sup>	Staff	0.02	0.34	.01	0.08(.937)	0.08	0.33	0.04	0.25(.800)	0.02	0.31	.01	0.06(.948)	-0.06	0.30	-.03	-0.21(.834)	-0.07	0.30	-.03	-0.25(.802)				
Subjective workload <sup>#</sup>	Severe	0.25	0.12	.15	2.11(.036)	0.26	0.11	0.15	2.28(.023)	0.24	0.11	.14	2.23(.027)	0.22	0.10	.13	2.07(.039)	0.22	0.10	.13	2.10(.036)				
	Extreme	0.54	0.19	.20	2.80(.005)	0.50	0.18	0.18	2.70(.007)	0.43	0.17	.16	2.45(.015)	0.50	0.17	.18	2.93(.004)	0.48	0.17	.18	2.84(.005)				
BPN (Satisfaction)						-0.37	0.08	-0.29	-4.33(<.001)	-0.14	0.09	-.11	-1.51(.131)	-0.02	0.09	-.01	-0.20(.838)	0.00	0.09	.00	0.00(1.000)				
BPN (Frustration)										0.43	0.09	.35	4.75(<.001)	0.46	0.09	.37	5.15(<.001)	0.44	0.08	.35	4.95(<.001)				
Organizational commitment														-0.28	0.07	-.23	-3.69(<.001)	-0.21	0.08	-.17	-2.57(.011)				
Authentic leadership																		-0.21	0.09	-.14	-2.18(.030)				
						F = 2.63 (p=.003), R <sup>2</sup> = .13, Adj R <sup>2</sup> = .08				F = 4.09 (p<.001) R <sup>2</sup> = .20, Adj R <sup>2</sup> = .15				F = 5.81 (p<.001) R <sup>2</sup> = .28, Adj R <sup>2</sup> = .24				F = 6.68 (p<.001) R <sup>2</sup> = .33, Adj R <sup>2</sup> = .28				F = 6.68 (p<.001) R <sup>2</sup> = .35, Adj R <sup>2</sup> = .29			

BPN = Basic Psychological Needs

<sup>†</sup> Reference group: 40~<50; <sup>††</sup> Reference group: Married; <sup>§</sup>Reference group: Master; <sup>||</sup>Reference group: <3; <sup>¶</sup>Reference group: Charge; <sup>#</sup>Reference group: Moderate

## V. 논의

본 연구는 간호사의 기본심리욕구 만족과 좌절, 조직몰입 및 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고 환자 간호 개선에 기여하고자 시도되었다.

연구 결과 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인은 일반적특성 중 임상경력, 업무량이 유의미한 변수였으며, 기본심리욕구 만족을 제외한 기본심리욕구 좌절, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

대상자의 일반적 특성 중 임상경력이 3~5년 미만, 5~10년 미만 군과, 업무량을 많음, 매우 많음으로 지각하는 대상자의 이직의도가 유의하게 높았다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 이직의도는 3~5년 미만 대상자가 가장 높았으며, 이는 3~4년차에 이직의도가 가장 높게 나타난 Im 등[70]의 연구와 유사한 결과이다. 또한 Lee 등[109]의 연구에서도 신규 간호사의 이직의도 점수는 2.55점으로 간호사 전체 이직의도 점수보다 낮았으며 본 연구에서도 3년차 미만 간호사의 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타나 기존에 신규 간호사 대상의 교육과 이직방지 프로그램을 개발하는 것보다 전체 간호사를 대상으로 한 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 찾는 것이 필요해 보인다.

그리고 본 연구에서 간호사가 업무량이 많다고 느낄수록 이직의도는 높았으며 과반수 이상의 간호사가 본인의 업무량을 많음, 매우 많음으로 표현하였다. 간호사의 직무과부하는 정서적 소진을 더 많이 경험하게 하여 이직의도를 높인다[110]. 업무 부담으로 인한 이직은 또다른 간호사들의 업무부담을 가중시킬 뿐만 아니라 근무의욕을 낮추고 간호의 질 저하를 초래하여[94] 결국에는 환자 건강 결과에 부정적인 영향을 미치는 악순환으로 이어지게 된다. 간호사의 주관적 업무량은 일반 근로자보다 높았으며 3교대 간호사일수록, 다수의 환자와 보호자를 응대해야 하고 입퇴원이 많아 간호업무 흐름에 중단이 자주 발생하는 일반병동에 근무할수록 양적 업무량이 증가하는 것으로 나타났다[111]. 이는 타직종과의 업무량 비교뿐만 아니라 간호직종 내에서도 부서별 업무량에 대한 파악이 필요하며 간호업무환경 개선을 위한 적절한 업무 분배가 필요할 것으로

보인다.

대상자의 기본심리욕구 만족은 7점 만점에 4.34점이었으며 관계성 4.84점, 유능성 4.40점, 자율성 3.76점 순으로 나타났다. 간호사를 대상으로 기본심리욕구를 측정한 Cho [17]와 Klein [19]의 연구에서도 직장 내 관계성 영역에서 가장 높은 만족도를 나타낸 결과와 유사하다. 이는 간호사의 업무 특성상 교대로 환자를 돌보며 동료와 함께 하는 일이 많아 구성원 간 유대관계가 높기 때문으로 보인다[78]. 기본심리욕구 좌절은 7점 만점에 3.68점이었으며, 하위요인 별로 자율성 4.47점, 유능성 3.74점, 관계성 2.81점 순으로 나타나 관계성 좌절이 가장 적고, 자율성 좌절이 가장 높은 것으로 나타났다. 기본심리욕구 연구에서 의사직의 경우 자율성, 유능성, 관계성 순으로 나타나 자율성 만족 영역에서 가장 높은 만족도를 보이는 것을 알 수 있으며, 본 연구와 상반된 결과를 보였다[112]. 이와 같이 간호사 자율성의 낮은 만족과 높은 좌절은 간호사의 업무가 법적으로 제한되어 있고, 의사의 오더에 따라 업무를 수행하거나, 대리수행해주는 특성 때문인 것으로 사료된다.

자기결정성이론을 바탕으로 Gagne 등[113]은 자율성을 지원하는 3가지 방법으로 과제의 근거를 제시하기, 어떻게 할지에 대한 선택권의 일부 제공하기, 업무에 대한 감정 인지하기를 제시하였으며, 이것들은 모두 조직변화를 촉진하며, 상당한 크기의 효과를 가지는 것으로 밝혀졌다. Gellet [114]의 연구에 따르면, 업무 동기는 조직의 지원과 더불어 관리자의 자율성 지원과 유의미한 관계를 보인다고 설명하였고, 따라서 조직에서의 자율성을 지지하는 환경, 자율성을 지지하는 관리자, 자율적인 환경은 기본심리욕구에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다[14]. 자율성을 촉진하는 방식은 조직원을 동기부여 하기 위해 그 수행에 대한 의의, 가치, 의미, 유익, 중요성 등을 전달하여 내면화하고 받아들이기 쉽게 하며, 내면화된 후에는 흥미 없는 활동에도 자발적인 노력을 기울이게 된다[115]. 또 다른 방식은 조직원들의 부정적 감정이나 저항을 인정하고 수용하는 것으로 이후 조직원들은 그 원인을 해결하기 위한 노력을 하게 된다[115]. 자율성이나 유능성을 지지하는 핵심은 결국 조직원의 현장에서 외적 자극을 제시하거나 규정하는 존재인 리더와의 상호작용을 통해 이루어질 수 있다[46]. 그리하여 자기결정성 이론과 관련된 연구에서는 리더의 중요성을 강조하고 있으며, 관리자의 인간관계 스타일이 기본욕구의 충족과 관련이 있고, 이러한 욕구의 충족은 조직에서 더 높은 수준



의 행복을 예측한다고 설명한다[46]. 상사의 자율성 지원은 욕구 만족과 조직 지원에 대한 인식에 긍정적인 영향을 주고, 결과적으로 업무 만족, 조직 동일시, 업무 성과를 긍정적으로 예측한다[46]. 따라서 관리자들이 조직원들의 자율성을 지원할 수 있도록 스스로 리더십을 강화시키려는 노력과 리더십 향상을 위한 조직 차원의 프로그램을 제공하는 것이 필요하다.

기본심리욕구와 이직의도의 영향관계에서 흥미로운 것은 위계적 다중 선형회귀분석에서 기본심리욕구 만족만 투입되었을 때는 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 변수로 작용하였으나, 기본심리욕구 좌절이 함께 투입되었을 때에는 기본심리욕구 만족이 유의미하지 않았다는 점이다. 기본심리욕구의 만족과 좌절은 만족과 불만족의 관계가 아닌 서로 다른 역할을 하며[49] 개인은 기본심리욕구를 충족시키는 환경에서 만족감을 통해 높은 활력, 성장, 안녕감을 나타내는 한편 기본심리욕구를 적극적으로 위협하는 환경에서는 건강이 악화되거나 만성적인 좌절을 경험하게 되면서 기능장애를 유발하고 성장을 방해받게 된다[20]. 따라서 본 연구에서도 기본심리욕구 만족보다는 만성적이고 반복적인 좌절의 경험이 이직의도를 예측하는 변수로 작용한 것으로 사료된다. 지금까지 기본심리욕구 이론에 근거한 연구에서는 욕구 만족에 초점을 두고 만족과 좌절을 구분하지 않았다. 그러나 본 연구결과는 기본심리욕구의 효과를 충분히 이해하기 위해서는 욕구 만족과 욕구 좌절을 모두 검토해야 한다는 Bartholomew [20]의 연구를 지지한다. 따라서 간호조직에서는 기본심리욕구를 구성하는 자율성, 유능성, 관계성을 지지하고 충족시키는 환경을 제공할 뿐만 아니라, 이들이 좌절되지 않도록 관심을 기울여야 하며, 기본심리욕구 연구와 관련해서 만족 뿐만 아니라 좌절을 함께 연구하는 것이 필요하다.

본 연구에서 조직몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 대상자의 조직몰입 점수는 7점 만점에 4.17점으로 중간 정도였으며, 선행연구와 비슷한 수준이었다[116-119]. 하위영역별로 살펴보면 감정몰입과 근속몰입이 4.43점으로 동일하였고, 규범몰입이 3.65점으로 낮게 나타났다. 감정몰입은 조직과 자신을 동일시하는 강력한 긍정적 태도로, 조직의 목적 달성에 적극적으로 참여하도록 하는 중요한 가치를 지닌다[62]. Im 등[70]의 연구에서도 감정몰입이 가장 높게 보고된 결과와 일치하며, 이는 소속기관에 가지는 애착이 책임감이나 재정적인 이유로

조직을 떠나지 못하는 것보다 큰 이유임을 알 수 있다. 또한 조직몰입이 높은 간호사는 조직에 남고자하는 의지가 강해 이직의도가 낮다[65, 103, 120-122]. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 감정적 애착인 정서적 몰입을 높이기 위한 전략을 개발하고 적용하는 것이 필요하다.

선행연구에서 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위한 방안으로 Choi [124]는 신규간호사를 대상으로 한 조직사회화 교육을 통해 조직몰입을 높이고 이직의도를 감소시킬 수 있었고, 간호관리자의 리더십 스타일에 따라 변혁적리더십[125, 126], 진성리더십[71, 127, 128], 윤리적리더십 [129], 서번트리더십[130]이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한 리더의 조직적 지원과 높은 수준의 자율성이 간호사의 조직몰입을 높인다는 연구 결과[131], 간호사의 의사결정에 참여, 업무 일정과 방법에 대한 자율성 증진은 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 방안으로 사료된다. 보건의료환경의 급격한 변화에 대응하기 위하여 조직원들이 병원에 애착을 가지고 병원조직의 목표와 가치를 수용하여 조직을 위해 기꺼이 노력하는 조직몰입이 필요하다. 그러기 위해서 구성원들이 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있도록 조직사회화와 같은 교육을 통해 조직시민행동을 이끌어 내고, 간호사들이 근무환경을 좋게 인식할 수 있도록 리더십과 자율적인 환경을 갖추는 것이 필요하다.

본 연구에서 간호사의 지각된 관리자의 진성리더십은 5점 만점에 3.72점이었으며, 하위영역에서 자기인식 3.87점, 의사결정공유 3.73점, 관계적 투명성 3.69점, 도덕적규범 3.60점, 돌봄 3.59점 순으로 높게 나타났다. 간호사 진성리더십 총점은 Giordano-Mulligan [51]의 연구에서는 2.51점, Rosanne 등[132]의 연구에서는 3.06점으로 나타나 국외의 연구결과보다도 높은 수준이었다. 측정도구는 다르지만 국내 연구에서 대학병원 간호사를 대상으로 ALQ 를 이용하여 측정한 점수는 5점 만점에 3.7점[78], 3.85점[82]으로 본 연구와 비슷한 수준이었다. 이처럼 국내 대부분의 간호사는 관리자의 진정성에 대하여 중간 이상으로 인지하고 있는데, 이는 도덕성과 직업윤리를 중요하게 여기는 간호집단의 특성이 반영되어 간호관리자들이 모범이 되는 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 하위영역 중 자아인식은 진성리더십의 핵심이 되는 부분이며, 진정성 있는 리더는 투철한 자아인식과 원칙을 바탕으로 자신의 장단점을 파악하고 공유하여 직원들과 투명한 관계를 형성해야 하는 것이 중요하다[135]. 본 연구결과에서 자기인식이 제일 높게 나타난 것은 Giordano-Mulligan [51]의 연구

결과와 일치하지만, 국내연구[82, 134]에서 ALQ를 사용하여 측정하였을 때 가장 낮게 보고된 것과 상반된 결과이다. 이는 측정도구의 차이 때문으로 사료된다. 본 연구에서 사용한 ANLQ는 간호학 분야의 진성리더십을 측정하기 위해 2017년 개발된 도구이므로 관련 연구가 아직 전무하므로, 이를 활용한 연구의 확대가 필요하다.

마지막으로 간호사가 지각하는 관리자의 진성리더십은 이직의도를 예측하는 유의한 영향요인이었다. 이는 중환자실 간호사의 진성리더십이 이직의도와 부적 상관관계가 있다고 나타난 Lee 등[36]의 결과와 같았으며, 신규간호사를 대상으로 진성리더십과 이직의도를 연구한 Fatmah 등[84], An 등[103]의 결과와도 일치한다. 또한 진성리더십이 높을수록 재직의도가 높아진다는 Lee 등[85]의 결과와도 일맥한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 간호관리자가 진정성 있게 간호사들을 배려하고, 의견을 경청하며, 구성원을 존중하고 돌봄을 제공한다면 이직의도를 감소시킬 수 있다는 것을 보여준다. 따라서 간호관리자의 진성리더십 향상이 필요하며 이를 위해 Nora Frasier [135]는 간호관리자의 진성리더십 개발을 위한 프로그램을 시행한 결과 실제로 진성리더십 수준이 높아질 수 있음을 밝혔다. 진성리더십이 간호조직에 미치는 긍정적인 요인임이 밝혀진 바, 이를 토대로 리더십 향상을 위한 연구와 프로그램의 개발이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 간호사의 기본심리욕구, 조직몰입 및 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구는 자기결정성이론에 근거한 기본심리욕구, 조직몰입, 관리자의 진성리더십을 고려하여 간호사 이직의도를 줄이기 위한 중재의 새로운 관점을 제공했다는 점에 의의가 있다. 본 연구를 통하여 이직의도에 영향을 주는 여러 요인 중 임상경력, 주관적 업무량, 기본심리욕구 좌절, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며 본 연구 결과를 토대로 이를 고려한 중재의 필요성을 시사한다. 이를 통해 간호사의 직무만족을 높이고 효과적인 간호인력관리를 통해 환자안전을 위한 양질의 간호서비스 제공을 하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

그러나 본 연구는 일개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하여 표본추출의 편중이 있으며, 남자 간호사가 연구대상자 중 3.2% 밖에 포함되지 않은 점 등을 고려하여 전체 간호사를 대표하는데 한계가 있다. 또한 본 연구에서 사용한 ANLQ는 국내에서 연구된 적이 없으며 미국

간호사를 대상으로만 타당도가 검증이 되었으므로, 다양한 국가와 맥락에서 타당성이 확보되지 않았다는 한계가 있다. 따라서 지역별, 병원별, 다양한 간호사를 대상으로 이직의도를 감소시키기 위한 반복 연구가 필요하며, ANLQ 도구를 사용하여 추가적인 연구를 수행하고 비교 및 재확인하는 연구가 필요하다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 기본심리욕구 만족과 좌절, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 상관관계연구이다. U도시 소재의 대학교병원에 근무하는 임상경력 3개월 이상 간호사를 대상으로 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십 및 이직의도에 대한 설문조사를 실시하였고, 총 216명의 자료를 수집하여 SPSS win 22.0 program으로 분석하였다.

일반적 특성에 따른 차이를 검증한 결과, 기본심리욕구 만족은 연령, 결혼상태, 근무형태, 임상경력, 직책, 월평균수입에 따라서, 기본심리욕구 좌절은 연령, 결혼상태, 근무부서, 임상경력, 직책에 따라 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 대상자의 결혼상태, 임상경력, 직책에 따라 통계적으로 유의하였고, 지각된 관리자의 진성리더십은 최종학력에 따라 유의미한 차이가 있었다. 마지막으로 이직의도는 대상자의 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 직책, 업무량에 따라 유의한 차이를 보였다.

변수들 간 상관관계를 검증하였을 때 대상자의 이직의도는 기본심리욕구 만족, 조직몰입, 지각된 관리자의 진성리더십과 음의 상관관계를 보였으며, 기본심리욕구 좌절과는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 지각된 관리자의 진성리더십은 기본심리욕구 만족, 조직몰입과 양의 상관관계, 기본심리욕구 좌절과는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 조직몰입은 기본심리욕구 만족과 통계적으로 유의미한 양의 상관관계를 나타냈으며, 기본심리욕구 만족은 기본심리욕구 좌절과 음의 상관관계를 보였다.

이직의도의 영향요인을 파악하고자 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과 일반적 특성 중 임상경력(3~5년 미만, 5~10년 미만), 업무량(많음, 매우많음)이 유의미한 변수였으며, 기본심리욕구 만족을 제외한 기본심리욕구 좌절, 조직몰입, 진성리더십이 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 본 연구는 단일기관인 U광역시 소재 대학병원의 간호사를 대상으로 표본을 수집하였기에 이 연구의 결과를 모든 의료기관의 간호사들에게 일반화하기에는 제한이 있다. 따라서 연구대상자를 확대하여 병원 규모나 지역별로 기본심리욕구, 조직몰입, 지각된 간호관리자의 진성 리더십 및 이직의도와의 관련성을 규명하는 반복적인 비교연구가 필요하다.
2. 본 연구결과에 기초하여 기본심리욕구 연구와 관련하여 심리욕구의 만족과 좌절을 함께 측정한 추가적인 연구를 제언한다. 또한 간호사의 기본심리욕구의 좌절을 경험하게 하는 요소들을 찾아 관리하고 자율성, 유능성, 관계성의 만족을 도모하는 전략과 환경을 제공하여 인력 관리 차원에서 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.
3. 본 연구에서 사용한 간호사 진성리더십 측정도구를 이용하여 추가적인 연구를 수행하고 비교 및 재확인하는 연구를 제언한다. 간호 분야의 리더십 발전을 위해 기존의 리더십 이론을 간호환경에 적용하는 것과 더불어 간호 이론과 함께 접목된 간호 분야만의 리더십 이론의 발전이 필요하다.
4. 본 연구는 간호사의 이직의도에 대한 영향요인을 보기 위해 각 요인과 개인적인 변인만을 포함하였으므로, 후속 연구에서는 회귀분석모델의 설명력을 높이기 위한 다양한 변수들을 고려한 반복연구를 제언한다.

## 참고문헌

- [1] 김미란, 서문경애. 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. 한국직업건강간호학회지 2013;22(2):93-101.
- [2] Duffield C. M., Roche M. A., Homer C. A., Buchan J. & Dimitrelis S. A. comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing* 2014;70(12):2703 - 2712.
- [3] 병원간호사회. 병원간호인력 배치현황 실태조사. 2019.
- [4] Bridges J., Griffiths P., Oliver E. & Ruth M. Hospital nurse staffing and staff - patient interactions: an observational study. *BMJ Quality & Safety*. 2019;28:706-713.
- [5] Bae, S. H., Mark, B. and Fried, B. Impact of Nursing Unit Turnover on Patient Outcomes in Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*. 2010;42:40-49.
- [6] Liou, Shwu-Ru, Grobe, Susan J. Perception of Practice Environment, Organizational Commitment, and Intention to Leave Among Asian Nurses Working in U.S. Hospitals, *Journal for Nurses in Staff Development*. 2008;24(6):276-282.
- [7] Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of nursing administration*. 2008;38(5):223-229.
- [8] Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978;63(4):408 - 414.
- [9] Icek Ajzen & Martin Fishbein. Attitudes and the Attitude-Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes, *European Review of Social Psychology*. 2000;11:1.
- [10] 윤은자, 권영미, 전미순, 안정화. 간호사의 이직의도 영향요인. 한국콘텐츠학회논문지. 2016;16(1):94-106.
- [11] 임숙빈, 조미경, 허명륜. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 개인, 상황, 대인관계변수 중심으로. 한국직업건강간호학회지 2013;22(4):314-323.
- [12] Ryan, Richard M.,Deci, Edward L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 2000;55(1):68-78
- [13] Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. Intrinsic need satisfaction: A mo-

- tivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*. 2004;34:2045-2068.
- [14] Ryan, R. M., & Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, 2000;55(1):68 - 78.
- [15] Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 1989;74(4):580 - 590.
- [16] 조영문. 자율성, 유능감, 관계성이 간호사 소진에 미치는 영향. *한국디지털 정책학회*. 2014;12(6):491-500.
- [17] 조영문, 최명심. 임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무 성과에 미치는 영향. *디지털융복합연구*. 2016;14(8):343-353.
- [18] Trépanier, SG., Fernet, C., Austin, S. et al. Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motiv Emot* 2014;38:353 - 366
- [19] Klein, David Stephen. The Effect of Hospital Nurse Basic Psychological Needs Satisfaction on Turnover Intention and Compassion Fatigue. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 2017.
- [20] Bartholomew KJ, Ntoumanis N, Ryan RM, Bosch JA, Thøgersen-Ntoumani C. Self-Determination Theory and Diminished Functioning: The Role of Interpersonal Control and Psychological Need Thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2011;37(11):1459-1473.
- [21] Warburton, V.E., Wang, J.C.K., Bartholomew, K.J. et al. Need satisfaction and need frustration as distinct and potentially co-occurring constructs: Need profiles examined in physical education and sport. *Motiv Emot* 2020;44:54 - 66
- [22] Kennon M. Sheldon, Daniel B. Turban, Kenneth G. Brown, Murray R. Barrick & Timothy A. Judge. Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 2003;22:357 - 393
- [23] 정정희, 김지수, 김경희. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인. *간호행정학회지*, 2008;14(1):35-44.
- [24] Wagner, C.M. Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;60(3):235 - 247.
- [25] Meyer, J.P., Herscovitch, L. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*.



2001;11(3):299-326.

- [26] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974;59(5):603 - 609.
- [27] 한상숙, 김명희, 윤은경. 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. *한국간호교육학회지*. 2008;14(1): 73-79.
- [28] 박경남, 박미경. 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행 정도에 관한 연구. *간호행정학회지*. 2008;14(1):63-71.
- [29] 오희숙, 위휘. 지방의료원 간호사의 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성 및 간호업무성과. *간호행정학회지*. 2016;22(5):507-517.
- [30] 김유미, 강영실. 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 2015;21(5):530-541.
- [31] 김진희, 김진. 중소병원 신규 간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *성인간호학회 학술대회*, 2016;176-176.
- [32] Maslove L., Fooks C. Our health, our future: Creating quality workplaces for Canadian nurses: A progress report on implementing the final report of the Canadian Nursing Advisory Committee. Canadian Policy Research Networks, 2004.
- [33] American Association of Critical-Care Nurses. AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments. 2016.
- [34] 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.
- [35] 이영진, 서문경애. 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *The Society of Digital Policy & Management*. 2016;14(6):355-362.
- [36] 이정훈, 송영숙. 중환자실 간호사의 이직의도 예측요인. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(3):347-355.
- [37] 김미정, 한지영. 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. *간호행정학회지*. 2019;25(1):25-34.
- [38] 김성수. 기본심리욕구, 생애목표, 심리적 안녕감 및 우울 간의 구조적 관계. *교육심리연구*. 2015;29(1), 1-25.
- [39] 허예빈, 김아영. 학생이 지각한 교사의 자율성 지지와 자기주도 학습능력 간의 관계에서 기본심리욕구의 매개효과. *교육심리연구*. 2012;26(4): 1075-1096.
- [40] 유정인, 최만식, 임용택. 중·고등학교 운동선수들의 코치-선수관계가 심리적 욕구 및 운동행동에 미치는 영향. *한국체육교육학회지*. 2012;17(2):79-93.

- [41] 박중길, 김기형. 지각된 코칭행동, 자율적-통제적 행동조절 및 정서의 인과 구조: 자기결정성 이론 관점. 한국체육학회지. 2013;52(5):263-277.
- [42] 김경희, 이희경. 긍정정서와 자기결정성 요인이 삶의 의미에 미치는 영향. 상담학연구. 2011;12(4):1353-1370.
- [43] 김은영. 자기결정성동기이론의 세 가지 욕구가 인터넷 중독에 미치는 영향. 한국심리학회지: 학교. 2012;9(2):311-330.
- [44] 강영순, 김정훈. 코칭리더십, 기본심리욕구, 혁신행동, 조직시민행동의 구조적 관계. 대한경영학회지. 2013;26(7):1909-1928.
- [45] 신인용, 이기현. 업무 자기결정성동기의 선행요인과 결과요인. 대한경영학회지. 2015;28(11):2909-2929.
- [46] 정승환, 장형심. 자기결정성이론의 HRD 적용에 대한 논의. 한국인력개발학회. 2015;17(3):99-131.
- [47] Vansteenkiste, M., Niemiec, C.P. & Soenens, B. The development of the five mini-theories of self-determination theory: an historical overview, emerging trends, and future directions. *Advances in Motivation and Achievement*, 2010;16:105-165.
- [48] Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W. et al. Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motiv Emot.* 2015;39:216 - 236.
- [49] Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration.* 2013;23(3):263-280.
- [50] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993;78(4):538 - 551.
- [51] Giordano-Mulligan, Marie., Eckardt, Sarah MS. Authentic Nurse Leadership Conceptual Framework, *Nursing Administration Quarterly.* 2019;43(2):164-174
- [52] E. E. Lawler. *Satisfaction and Behavior.* New York, NY McGraw Hill. 1983
- [53] 박현숙. 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계. 2002; Unpublished master's dissertation. Yonsei Univ, Seoul.
- [54] Skinner, B. F. *Science and human behavior.* New York, NY: Simon and Schuster. 1953.
- [55] Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work:

- Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010;83(4), 981 - 1002
- [56] Ryan, R. M., & Deci, E. L. An overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research* Rochester, NY: University of Rochester Press. 2002;3-36.
- [57] White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 1959;66:297-333.
- [58] Roy F. Baumeister, Mark R. Leary. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation *Psychological Bulletin* 1995;117(3):497-529
- [59] Nishimura, T. & Suzuki, T. Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration in Japan: Controlling for the Big Five Personality Traits. *Jpn Psychol Res*, 2016;58:320-331.
- [60] Katie E. Gunnell, Peter R.E. Crocker, Philip M. Wilson, Diane E. Mack, Bruno D. Zumbo, Psychological need satisfaction and thwarting: A test of Basic Psychological Needs Theory in physical activity contexts, *Psychology of Sport and Exercise*, 2013;14(5):599-607.
- [61] Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003;84(1):97-110.
- [62] John P. Meyer, Natalie J. Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1991;1(1):61-89.
- [63] 김혜옥, 이병숙. 병원임상간호사의 간호조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*. 2001;7(1):85-95
- [64] 문숙자, 한상숙. 간호사의 이직의도 예측모형. *대한간호과학회지*. 2011;41(5):633-641.
- [65] De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48:1562-1569.
- [66] 김우진, 서원석. 호텔기업 종사원의 팀과 조직에 대한 후원인식, 몰입, 교체 및 이직의도 간의 다차원 관계. *관광연구*. 2010;25(1):393-414.
- [67] 홍기운, 정희남. 관광호텔의 조직문화가 종사원의 조직충성도, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향. *관광연구저널*. 2012;26(6):447-464.

- [68] 장미경, 유양호. 항공사 객실승무원의 교육훈련, 조직몰입, 고객지향성, 이직의도 간의 영향관계. *관광경영연구*. 2013;17(2):263-281.
- [69] 김진희, 김민영. 중소도시 종합병원에서 근무하는 간호사의 조직몰입 영향요인. *간호행정학회지*. 2019;25(1):14-24.
- [70] 임숙빈, 이미영, 김세영. 일개 종합병원 간호사의 조직몰입, 간호업무환경, 사회적 지지. *간호행정학회지*. 2015;21(1):1-9.
- [71] 최한교, 안성희. 간호사가 인식한 간호관리자의 진정성 리더십이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. *한국간호과학회*. 2016;46(1):100-108.
- [72] 박애준, 이연숙. 간호사의 진성리더십이 조직시민행동 및 이직의도에 미치는 영향: LMX 및 직무요구-자원의 매개효과를 중심으로. *학습자중심교과교육학회*. 2019;19(11):745-761.
- [73] Huston, C. Preparing nurse leaders for 2020. *Journal of Nursing Management*. 2008;16: 905-911.
- [74] 이병숙, 어용숙, 이미애. 임상간호사의 리더십 경험: 포커스 그룹 인터뷰 적용. *대한간호학회지*. 2015;45(5):671-683.
- [75] 최영주, 탁진국. 진정성 리더십이 직무열의에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 2017;30(1):25-47.
- [76] 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.
- [77] 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
- [78] 조정화, 유정희, 서가원. 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 간호사의 심리적 안녕감에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*. 2018;27(2), 89-98.
- [79] Lee, H F, Chiang, H Y, Kuo, H T. Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *J Nurs Manag*. 2019;27:52 - 65.
- [80] Laschinger HK, Wong CA, Grau AL. The influence of authentic leadership in newly graduated nurses' experience of workplace bullying, burnout and retention outcomes: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(10):1266-76.
- [81] 나수양, 박한중. 간호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 오센틱 리더십의 조절된 매개효과. *대한간호학회지*. 2019;49(3):286-297.
- [82] 정미희, 한수정. 간호사가 지각하는 간호관리자의 진성리더십과 간호사의 심리적 웰빙이 조직몰입에 미치는 영향. *예술인문사회융합멀티미디어논문*

- 지. 2019;9(12):743-756.
- [93] 권혜숙, 하영미. 상급초보 간호사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 수간호사의 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회. 2020;26(3):284-293.
- [84] Fatmah Fallatah, Heather K.S. Laschinger, Emily A. Read. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 2017;65(2):172-183.
- [85] 이해영, 이태화, 홍은영, 박현정, 김필자, 신윤정, 오경환, 성정순. 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인: 진정성 리더십과 간호조직문화를 중심으로. *임상간호연구*. 2019;25(1):34-42.
- [86] Stacy Hutton Johnson. *The Influence of Authentic Leadership and Structural Empowerment on Staff Nurse Decisional Involvement and Patient Quality Outcomes*. Boston College William F. Connell School of Nursing thedegree of Doctoral studies, 2015.
- [87] May, D. R., Chan, A. Y., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 2003;32:247-260.
- [88] Bruce J. Avolio T, William L. Gardner. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly* 2005;16:315-338.
- [89] Kemis, M. Towards a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*. 2003;14(1):1-26.
- [90] Peus, C., Wesche, H. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 2011;107(3).
- [91] Gardner, William L., Avolio, Bruce J., Luthans, Fred, May, Douglas R., and Walumbwa, Fred. "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *Management Department Faculty Publications*. 2005;158.
- [92] Wang, D., & Hsieh, C. The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 2013;41:613-624.
- [93] Shin, Y. K. (1990). *Organizational behavior*. Dasanbooks: Seoul
- [94] 남문희. 임상간호사의 이직의도 영향 요인. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*. 2017;7(11): 613-628.
- [95] 김은혜. 상급종합병원 간호사 이직 비용 추정. *국내박사학위논문 서울대학교 대학원*, 2015.

- [96] 권상민, 권말숙. 간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지. 2019;20(1):152-161.
- [97] 한수정. 간호사의 감성지능이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지. 2011;11(7):418-425.
- [98] 유성자, 최연희. 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 간호행정학회지. 2009;15(1):16-25.
- [99] 고해진, 김정희. 간호사의 간호업무환경, 직무착근도와 이직의도 간의 관계. 간호행정학회지. 2016;22(3): 279-291.
- [100] Schultz, P.P., Ryan, R.M., Niemiec, C.P. Nicole Legate & Williams, G.C. Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-being. Mindfulness. 2015;6:971-985.
- [101] Pieters, W. R. Basic psychological need satisfaction and the impact on turnover intention across industries, Windhoek. Journal for Studies in Humanities and Social Sciences, 2017;041-062
- [102] Shuck, B., Zigarmi, D. and Owen, J. Psychological needs, engagement, and work intentions: A Bayesian multi-measurement mediation approach and implications for HRD. European Journal of Training and Development, 2015;39(1):2-21.
- [103] 안은민, 박주영, 신규간호사가 인식하는 수간호사의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회. 2020 ;26(4):428-437.
- [104] 이상미. 간호 관리자의 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향 분석. 창조와 혁신. 2017;10(3): 65-103.
- [105] 김재훈, 신용준. 중소항만물류기업의 이직원인 분석과 대책에 관한 연구. 한국항해항만학회지. 2015;39(6):545-552.
- [106] 김혜경, 최미건. 간호사가 지각하는 간호리더의 감성리더십과 간호사의 직무만족도, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구 2019;19(2):1267-1282
- [107] Ahmad, N. & Oranye, N.O. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. Journal of Nursing Management, 2010;18: 582-591.
- [108] 권정옥, 강정미. 임상간호사의 개인-환경적합성(개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성)과 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향. 한국융합학회논문지, 2019;10(3):307-317.
- [109] 이정화, 노혜란, 박주영. 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향요인. 근관절건강학회지. 2020;27(1):50-60.
- [110] 김영희, 최정현, 김경은. 간호사가 지각하는 직무과부하, 상사부하관계의

- 질 및 정서적 소진이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2009;15(3), 372-381.
- [111] 박인숙. 간호업무량과 간호관리자의 사회적지지, 간호사의 심리사회적 건강, 직무만족과의 관계. 국내박사학위논문 서울대학교, 2016.
- [112] Stéphanie M. E. van der Burgt, Rashmi A. Kusurkar, Janneke A. Wilschut, Sharon L. N. M. Tjin A. Tsoi, Croiset Gerda, & Saskia M. Peerdeman. Medical specialists' basic psychological needs, and motivation for work and lifelong learning: a two-step factor score path analysis. BMC Med Educ 2019;19:339
- [113] Gagné, M., Koestner, R. and Zuckerman, M. Facilitating Acceptance of Organizational Change: The Importance of Self Determination1. Journal of Applied Social Psychology, 2000;30:1843-1852.
- [114] Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M. & Fouquereau, E. Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. Journal of Advanced Nursing, 2013;69(11):2560-2571.
- [115] Reeve, J., Jang, H., Hardre, P., & Omura, M. Providing a rationale in an autonomy-supportive way as a strategy to motivate others during an uninteresting activity. Motivation and Emotion, 2002;26(3):183-207.
- [116] 진승희, 김정희. 간호사의 회복탄력성과 지각된 개인 및 조직의 지지가 조직몰입에 미치는 영향. 디지털융복합연구, 2017;15(5):293-303.
- [117] 류경, 김종경. 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 2016;16(7):439-450
- [118] 김세영, 김은경, 김병수. 병원간호사의 셀프리더십과 팀 신뢰성이 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2016;22(4):353-361.
- [119] 김선영, 김기경. 간호사의 갈등관리 유형, 전문직 자율성, 역할갈등과 조직몰입의 관계. 간호행정학회지. 2018;24(5):387-395.
- [120] 김애리. 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 정서적 조직몰입 및 조직지원인식이 재직의도에 미치는 영향. 한국웰니스학회지 2019;14(3): 203-213.
- [121] 조행난, 박애란, 송지은. 내 · 외과 병동에서 교대근무하는 일반간호사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과중심. 글로벌 건강과 간호, 2018;8(1):1-7.
- [122] 하나선, 최정. 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. 대한간호과학회지, 2002;32(6):812-822.
- [123] 오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희. 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성-문헌고찰 및 메타분석. 인사조

- 직연구, 2007;43-86
- [124] 최금희. 조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과. 보건의료산업학회지, 2014;8(3):89-102.
- [125] 염영희, 최경숙. 변혁적 리더십과 임파워먼트가 간호사의 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지, 2005;11(3):1-15.
- [126] 김순구, 서영숙. 병원간호사의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 미치는 사회적 자본의 매개효과. 한국산학기술학회 논문지, 2016;17(2):282-289.
- [127] 권혜숙, 하영미. 상급초보 간호사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 수간호사의 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2020;26(3):284-293.
- [128] 이연숙. 병원 조직의 상사리더십 유형이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 직종 및 직급 수준에 따른 차이를 중심으로. 한국산업보건학회지 2019;29(1):82-97.
- [129] 정민. 수간호사의 윤리적 리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과. 간호행정학회지2016;22(5):553-561.
- [130] 이선영, 이명하, 김현경, 박옥례, 성병주. 수간호사의 서번트 리더십이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 간호행정학회지2015;21(5):552-560.
- [131] Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., & Nitzsche, A. Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. BMC Health Service Research, 2018;18: 180.
- [132] Raso, Rosanne, Fitzpatrick, Joyce J., & Masick, Kevin. Clinical Nurses' Perceptions of Authentic Nurse Leadership and Healthy Work Environment, JONA: The Journal of Nursing Administration, 2020;50(9):489-494
- [133] 서효원. 항공사 객실승무원들이 인지하는 진성리더십이 심리적 임파워먼트 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국관광산업학회. 2018;43(1):139-157.
- [134] 김정옥, 김세영. 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과. 간호행정학회지. 2017;23(5):515-523.
- [135] Frasier, Nora. Preparing Nurse Managers for Authentic Leadership, JONA: The Journal of Nursing Administration, 2019;49(2):79-85.







3. 다음은 귀하의 **조직몰입**에 관한 설명입니다. 귀하가 인지하는 조직몰입도와 가장 부합하는 곳에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그렇지도 않고 아닐 때도 있다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 앞으로도 이 직장과 함께할 수 있다면 행복할 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2 이 직장에 문제가 생기면, 그것이 마치 나의 문제처럼 느껴진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3 나는 이 직장에 대해 강한 소속감을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4 나는 이 직장에 대해 애착을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5 나는 이 직장에서 가족의 일부 같은 느낌이 들지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6 이 직장은 나에게 개인적으로 매우 큰 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7 지금 내가 이 직장에서 일을 하는 것은 내가 원해서이기도 하지만 나의 필요에 의해서이기도 하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8 지금 당장 이 직장을 그만두는 것은 내가 원한다 하더라도 매우 힘든 일이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9 지금 내가 퇴직을 결심하면 내 인생의 많은 부분이 혼란스러워 질 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10 나는 현재 선택의 여지가 없어 이 직장을 떠날 수 없는 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11 내가 만약 이 직장에 그렇게 많은 노력을 쏟지 않았다면 다른 곳에서 일을 하는 것을 고려해 볼지도 모른다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12 내가 이 직장에서 퇴직을 한다면 대체할 만한 곳이 마땅치 않다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13 나는 이 직장에서 계속 일을 해야 한다는 의무감을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14 비록 나에게 이득이 된다 하더라도 내가 이 직장을 지금 떠난다는 것은 옳지 않은 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15 만약 내가 지금 이 직장을 떠나야 한다면 죄책감을 느낄 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16 이 직장에 대한 나의 충성심은 마땅하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17 이 직장에 함께 있는 사람들에게 대한 의무감 때문에 나는 지금 당장 이곳을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18 나는 이 직장에 큰 빛을 친 느낌이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

4. 다음은 귀하의 **이직의도**에 관한 설명입니다. 귀하의 의견과 가장 일치하는 곳에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1 나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.	①	②	③	④	⑤
2 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3 타 직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아서 실현하지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4 보다 나은 조건과 타 직종이 주어진다던 언제든지 이직할 의사가 있다.					



5. 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적인 사항과 관련된 내용입니다.

- 1) 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?  
① 남    ② 여
- 2) 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?  
① 20세 이상 - 30세 미만    ② 30세 이상 - 40세 미만    ③ 40세 이상 - 50세 미만    ④ 50세 이상
- 3) 귀하의 현재 결혼 상태는 어떻게 되십니까?  
① 미혼    ② 기혼
- 4) 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?  
① 전문대졸    ② 대학교졸    ③ 대학원졸    ④ 기타(    )
- 5) 귀하의 종교는 어떻게 되십니까?  
① 기독교    ② 천주교    ③ 불교    ④ 없음    ⑤ 기타(    )
- 6) 귀하의 본 병원 근무 부서는 어떻게 되십니까?  
① 병동    ② 응급실    ③ 중환자실    ④ 수술실    ⑤ 외래    ⑥ 기타(    )
- 7) 귀하의 총 간호사 경력은 어떻게 되십니까?  
(    )년 (    )개월
- 8) 귀하의 직책은 어떻게 되십니까?  
① 일반간호사    ② 책임간호사 이상    ③ 기타(    )
- 9) 귀하의 월 평균 수입은 어떻게 되십니까?  
① 100만원 미만    ② 100만원 이상 ~ 200만원 미만  
③ 200만원 이상 ~ 300만원 미만    ④ 300만원 이상 ~ 400만원 미만  
⑤ 400만원 이상
- 10) 귀하의 근무 형태는 어떻게 되십니까?  
① 3교대    ② 2교대    ③ 고정근무(9시~17시)    ④ 기타(    )
- 11) 귀하의 하루 실제 평균 근무 시간은 어떻게 되십니까?  
(    )시간/일
- 12) 귀하의 한 달간 밤근무 횟수는 어떻게 되십니까?  
(    )회/월
- 13) 귀하의 한 달간 평균 휴일 수는 어떻게 되십니까?  
(    )일/월
- 14) 귀하가 생각하는 업무량은 어떻습니까?  
① 매우 적다    ② 적다    ③ 보통    ④ 많다    ⑤ 매우 많다





부록 2. 연구도구 사용승인: Authentic Nurse Leadership Questionnaire (ANLQ)

RE: [EXTERNAL] Permission Letter Request-ANLQ

보낸사람 "Mulligan, Marie E" <[redacted]@well.edu>

받는사람 황진아 <[redacted]@[redacted].kr>

보낸날짜 2020/06/23 화요일 오전 4:59:07

 첨부파일 1개

 Authentic\_Nurse\_Leadership\_Conceptual\_Framework\_.naq.pdf (221.9KB)

Hi Jina

I am honored that you are interested in using the ANLQ. I would be very happy to give you permission to utilize my instrument.

I would ask that you please utilize it under certain conditions. Since I do hold the copywrite for the ANLQ, I am requesting that you do not reproduce the instrument in a publication or for any additional research studies. You may utilize the ANLQ in your dissertation proposal to present to your dissertation committee. In addition I am requesting the results of your data analysis so that I can demonstrate further duplication studies with validation of the instrument.

I am sending you a copy of a recent publication of the ANLQ framework which might be helpful. Every dissertation needs a theoretical framework. I needed a nursing theorist for my dissertation. This is a nursing theoretical framework, which I created as part of my research. My goal is to disseminate my work. I truly believe that the findings is vital to expanding the knowledge for the discipline of nursing.

Best of luck on your research and your dissertation. Please let me know how things are going.

Best

**Marie Mulligan, PhD, RN, NEA-BC, CNOR**

---

부록3. 연구도구 사용승인: Three-Component Model (TCM)  
Employee Commitment Survey

TCM Employee Commitment Survey – File Download is now Available!

보낸사람 "InnoVerify" <n...>  
받는사람 ...  
보낸날짜 2020/04/26 일요일 오후 10:08:35

첨부파일이 없습니다.

Hello Jina,

Thank you for your purchase of Academic License. You may log in to download the product at this URL: <http://innoverify.com/shop/download/?pid=54dcf78c2007a>

Log in using your email address above. Your access password has been set to: VaHeev52

Please save this message, or the URL for future reference.

Regards,

TCM Employee Commitment Survey

## 부록4. 임상연구심의위원회 심의결과통지서

통지서 (신속심사)

※ 본 과제 의 문서보존기간은 3년입니다.

수신	의뢰기관	내부과제
	연구책임자	간호본부 황진아
IRB File No.	UHH 2020-06-040	심사내용
		연구심의신청서
통지일자	2020년 07월 10일	
연구 과제명	국문 간호사가 자각하는 간호관리자의 진성리더십과 간호사의 기본심리욕구가 미적의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과	
	영문	
임상시험코드	Study Nick Name	
연구 분류	분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제제 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 (○ 1등급 ○ 2등급 ○ 3등급 ○ 4등급) <input checked="" type="checkbox"/> 해당사항 없음
	분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(검체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 치료 <input type="checkbox"/> 배아 연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구 <input type="checkbox"/> 기타
	분류3	<input checked="" type="checkbox"/> 전향적 연구 <input type="checkbox"/> 후향적 연구 <input type="checkbox"/> 전향적 & 후향적 병행연구
	분류4	<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 관찰연구 ( <input type="checkbox"/> 단면연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구 )
	분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)
일반명	상품명	
피험자증례수	전체	255명
	국내	255명
	본원	255명
연구승인기간	2020년 07월 10일 ~ 2020년 12월 30일	
지원(의뢰)기관	기관명	내부과제
	대표	직위
관련근거	평가일자	2020.07.10
중간보고시기	2021년 05월 09일부터	비고
심사결과	내용	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인 신규 연구계획(설문조사 연구) 설문지 조사형식으로 설문지 내용에서도 무기명이며 정보가 연합되어도 개인 정보 노출 위험도는 매우 희박합니다. 승인합니다. 다만, 아래의 내용은 확인 후 변경이 필요하다면 변경승인을 먼저 득한 후 연구진행 해주시기 바랍니다. 1. 기본심리욕구, 기본심리욕구의 만족과 좌절, 기본심리욕구 만족: 용어의 통일이 필요하리라 생각합니다. 2. 대상자 수 산출근거에 다중회귀분석을 사용하지 않는데, 통계방법을 그것으로 선정 한 이유는 무엇이며, 다중회귀분석으로 통계치를 한다고해도 213명이 아니라 74명으로 산정되는데 다시 확인바랍니다.
	추가기술1	<연구자 안내사항> 연구자는 '통지서' 마지막 페이지에 기재된 연구자 준수사항을 자세히 읽고 연구진행 해주시기 바랍니다. 동의서는 'e-IRB → 좌측 메뉴 → 동의서 인증' 에서 다운받아 우측 하단에 IRB에서 인증한 워터마크가 삽입되어 있는지 확인한 후 출력하여 사용하시기 바랍니다. 또한, 연구 종료 시에는 종료보고, 논문이 출판되면 논문 첨부하여 결과보고를 해주시기 바랍니다.
첨부파일		

## Abstract

### The Influence of Basic Psychological Needs, Organizational Commitment and Perceived Manager's Authentic Leadership, on Turnover Intention in Nurses

Hwang, Jina, RN.

Department of Nursing

Graduate School of Ulsan University

Directed by Professor Ko, Sangjin, PhD., RN.

**Background:** Although the demand for specialized nursing is increasing due to the aging population and the development of medical technology, the turnover rate of Korean nurses is still very high. Minimizing nurse turnover is essential for patient safety and prevention of medical accidents, so it is necessary to find a way to reduce nurse turnover intention. Until now, various studies have been conducted on nurse turnover, but studies that have investigated together psychological and environmental factors that can affect turnover are insufficient. Therefore, this study aims to contribute to the improvement of nursing quality as well as efficient nurse manpower management by clarifying the effects of individual nurses' psychological needs and organizational commitment, which is an attachment to the organization, and the manager's authentic leadership, which constitutes a healthy work environment. Was tried.

**Method:** A total of 255 nurses working at one university hospital in Ulsan were examined after IRB approval. Data collection was conducted for two weeks from September 1 to September 15, 2020. The research instruments used the Basic Psychological Needs



Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFS-W), Nurse Authentic Leadership Scale (ANLQ), Organizational Commitment Scale (TCM Employee Commitment Survey, Academic) and turnover intention scale. Collected data were analyzed using SPSS win 22.0 statistical program.

**Result:** As a result of the study, among the general characteristics, turnover intention scored 3.47( $\pm 0.83$ ). The turnover intentions had a statistically significant negative correlation with satisfied with basic psychological needs ( $r = -.31$ ,  $p < .001$ ), organizational commitment ( $r = -.32$ ,  $p < .001$ ), and perceived manager's authentic leadership ( $r = -.30$ ,  $p < .001$ ). There was a statistically significant positive correlation with frustration of basic psychological needs ( $r = .41$ ,  $p < .001$ ). In addition, as a result of hierarchical multiple regression analysis to identify the influencing factors of turnover intention, clinical experience (3~5 years  $\beta = .15$ ,  $p = .019$ , 5~10 years  $\beta = .19$ ,  $p = .026$ ), subjective workload (Severe  $\beta = .13$ ,  $p = .036$ , Extream  $\beta = .18$ ,  $p = .005$ ), basic psychological needs frustration ( $\beta = .35$ ,  $p < .001$ ), organizational commitment ( $\beta = -.17$ ,  $p = .011$ ), and the perceived manager's authentic leadership ( $\beta = -.14$ ,  $p = .030$ ) were found to have a significant influence on turnover intention. The explanatory power of these factors for turnover intention was confirmed to be 29% ( $F = 6.68$ ,  $p < .001$ ).

**Conclusion:** Based on the results of this study, a strategy that considers the nurse's clinical experience, workload, frustration of basic psychological needs, organizational commitment, and the manager's authentic leadership for efficient manpower management and reduction of the nurse's intention to turnover will be needed.