

간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 상급초보간호사의 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과

김은정¹ · 김은경² · 이선자³

충북대학교병원 QI팀장¹, 충북대학교 간호학과 교수², 충북대학교병원 간호팀장³

Effects of Nursing Unit Managers' Authentic Leadership, Transformational Leadership, and Transactional Leadership on Turnover Intention in Advanced Beginner Nurses: Mediation Effects of Positive Psychological Capital

Kim, Eun Jeong¹ · Kim, Eungyung² · Lee, Son Ja³

¹Quality Improvement Team Leader, Chungbuk National University Hospital

²Professor, Department of Nursing, Chungbuk National University

³Team Leader, Department of Nursing, Chungbuk National University Hospital

Purpose: This study investigated the effects of nursing unit managers' authentic, transformational, and transactional leadership styles on positive psychological capital and turnover intention in advanced beginner-stage nurses (ABNs). **Methods:** The study included 157 nurses with clinical experience ranging from more than one year to less than 3 years in three general hospitals. Data analysis was conducted using the SPSS/WINDOWS software version 26.0. **Results:** Authentic, transformational, and transactional leadership styles of nursing unit managers increased the positive psychological capital of ABNs, thereby lowering their turnover intention. Additionally, the turnover intention of ABNs was negatively correlated with the authentic, transformational, and transactional leadership styles of a nursing unit manager and positive psychological capital. Positive psychological capital showed a mediating effect in the relationship between authentic, transformational, and transactional leadership styles of nursing unit manager and turnover intention of ABNs. **Conclusion:** To reduce ABNs turnover, medical institutions and nursing organizations should focus on enhancing nursing unit managers' transformational and authentic leadership styles. Moreover, as transactional leadership has been found to decrease the turnover intention among ABNs, nursing unit managers should carefully consider their responsibilities and resources allocation to provide conditional compensation support to nurses.

Key Words: Leadership; Turnover; Intention; Nurses; Causal mediation analysis

주요어: 리더십, 이직, 의도, 간호사, 매개효과

Corresponding author: Kim, Eungyung

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-292-1730, E-mail: kyung11@chungbuk.ac.kr

Received: Mar 25, 2023 | **Revised:** Apr 30, 2023 | **Accepted:** Apr 30, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서론

1. 연구의 필요성

전 세계적으로 간호현장의 인구학적, 문화적 차이에도 불구하고 간호사의 높은 이직률은 간호계의 공통된 이슈이다[1]. 우리나라는 양질의 보건의료서비스에 대한 국민의 기대 상승, 가파른 인구 고령화, 보건의료제도 강화 등 의료환경 변화로 간호사의 수요가 증가하고 있다[2]. 그러나 간호사의 이직률은 2019년 15.4%로 다른 보건의료직종과 비교하여 가장 높은 수준이며, 간호사의 평균 근무연수는 5.4년에 불과하다[3]. 이들 전체 이직간호사의 66.5%는 경력 3년 이내의 간호사였다[4]. 최근 의료기관은 질 높은 의료서비스 제공과 경쟁력 확보를 위해 간호사의 인적자원 관리에 관심을 기울이고 있다. 특히 보건 의료기관에서 전문지식과 기술을 갖춘 유능한 간호사의 확보와 유지의 양질의 간호서비스 제공과 의료기관의 생산성 증진, 이미지 향상에 직접적 영향을 미친다[5,6].

간호사는 전문직 간호업무를 수행하는데 오랜 기간의 교육과 훈련이 필요하기 때문에, 그 전문성 수준에 따라 등급을 구분하고 있다. 특히, Jang [7]은 임상실무경력이 낮은 3년 미만의 간호사를 세분화하였는데, 입사 1년 미만의 신규간호사를 ‘초보자단계(novice stage)’로, 입사 1년 이상 3년 미만 경력자를 ‘상급초보자단계(advanced beginner-stage)’로 구분하였다. 이들 상급초보자간호사(advanced beginner-stage nurse)는 초보자단계의 신규간호사와 구분되어 간호실무에 익숙해지면서 어느 정도 업무에 적응하여 활발하게 활동하는 단계에 있지만, 아직은 임상 의사결정 능력과 지식이 부족한 상태로 간호단위관리자(이하 ‘단위관리자’라 함)와 상급자의 지원이 필요하다[8]. 그러나 상급초보자간호사는 신규간호사와 비교하여 동료나 간호단위관리자의 관심과 지지는 낮은 반면, 주변의 역할 기대에 스트레스를 받아 신규간호사 다음으로 높은 이직률을 보인다[4,8]. 따라서 상급초보자간호사의 직무 스트레스를 낮추고 직무 수행의 유능성과 유연성을 높이는 효과적 관리가 필요하다.

최근 간호사의 심리적 안녕감을 높이고 직무 스트레스와 이직의도를 낮추는 영향 요인으로 긍정심리자본(positive psychological capital)이 주목받고 있다. 긍정심리자본은 개인이 발전을 추구하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 같은 긍정심리의 수용력을 통합한 개념으로[9]. 조직구성원의 강점을 개발하고 긍정적 동기부여를 통한 인적자원관리 전략이다[10]. 즉, 긍정심리자본은 개인의 신체적, 정신적 건강뿐만 아

니라 긍정적 인지상태와 동기부여를 촉진함으로써 조직에도 바람직한 태도와 행위를 촉진한다[11]. 간호사의 긍정심리자본 또한 실무 적응과정에서 경험하는 스트레스를 완화하고, 직무만족과 조직몰입을 높여 이직의도를 낮춘다고 보고되었다[12]. 따라서 간호단위관리자는 신규간호사와 구분하여 상급초보자간호사의 스트레스를 효과적으로 관리하고 성공적인 실무적응을 지속할 수 있도록 긍정적 동기부여를 제공하는 리더십을 발휘할 필요가 있다.

단위관리자는 간호단위의 전반적 관리와 운영을 담당하고, 간호사들을 교육·감독하기 때문에 단위관리자의 리더십은 구성원에게 가장 많은 영향을 준다[13]. 특히, 긍정적 리더십으로 이끄는 간호조직은 긍정적 조직문화를 형성하고, 간호사의 직무만족을 상승시키며, 이직률을 감소시키는 등 다양한 조직성과를 향상시키는 것으로 나타났다[14]. 최근까지 병원간호사의 이직의도를 낮추는 단위관리자의 긍정적 리더십으로 진성리더십(authentic leadership) [15], 변혁적리더(transformational leadership)[16], 거래적리더십(transactional leadership)[17]이 가장 많은 리더십 유형으로 파악되었다[18].

진성리더십은 리더의 신념과 조직구성원들 간의 진정성 있는 관계를 바탕으로 리더 자신의 신뢰와 긍정심리가 구성원에게 긍정적 심리를 높임으로써 구성원의 태도와 행동을 변화시킨다[19]. 특히, 단위관리자의 진성리더십은 긍정적 병동분위기를 조성하고 간호사들의 사기를 높여 직무만족과 간호업무성과, 목표달성에 유의한 영향을 미칠 뿐만 아니라[20], 조직구성원과의 원활한 소통과 높은 신뢰관계[21]를 통해 조직 인식에 긍정적 영향을 미쳐 이직의도를 낮추는 효과를 보였다[22]. 또한 Bass 등[23]은 기존의 리더십을 거래적리더십으로 규정하고, 시대적 변화 요구에 맞춘 역할로 새로운 리더십 이론으로 변혁적리더십을 제안하였다. 거래적리더십은 조직구성원의 바람직한 행동을 유발하는 과정에서 리더가 조건적 보상이나 예외에 의한 관리를 통해 통제와 성과 달성을 이루고자 한다[16]. 이에 반해 변혁적리더십은 리더가 조직구성원들에게 이상과 비전을 제시하고 개별적 배려와 지적 자극을 통해 문제를 해결하도록 구성원의 창의력을 격려하는 리더십으로[24], 간호사의 긍정심리자본을 높인다[16]. 두 리더십 개념은 상호보완적인 관계이며, 변혁적리더십은 구성원의 기본적인 기대 이상의 수행을 획득하는 리더의 능력인 ‘증폭 효과(augmentation effect)’를 지니므로 거래적리더십보다 효과가 더 크다고 보기도 한다[24]. 일반기업을 대상으로 한 연구에서[25] 상사의 변혁적리더십과 거래적리더십은 구성원의 긍정심리자본에 긍정적 영향을 주었으며, 간호사를 대상으로 한 선행연구에서도

단위관리자의 변혁적리더십과 거래적리더십은 모두 간호사의 이직의도를 낮춘다고 보고되었다[17,26].

지금까지 선행연구들은 1년 미만의 신규간호사에게 효과적인 단위관리자의 리더십에 초점을 맞추고 있으나 어려운 업무와 조직적응의 시기를 극복하고 유능한 간호사로서의 역할 기대와 발전가능성이 높은 상급초보간호사에게 효과적인 리더십 유형을 밝힐 필요가 있다. 이에 본 연구는 단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 상급초보간호사의 이직의도에 미치는 영향을 비교, 파악하고 긍정심리자본의 매개효과를 규명함으로써 상급초보간호사의 인력관리 방안을 수립하는데 필요한 기초자료를 제시하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십과 상급초보간호사의 이직의도 간의 관계를 규명하고 긍정심리자본의 매개효과를 분석하기 위함이다. 구체적 연구목적은 다음과 같다.

- 연구대상자가 지각하는 단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도의 정도를 확인한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도의 차이를 확인한다.
- 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십과 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십과 상급초보간호사의 긍정심리자본, 이직의도 관계를 파악하고, 이들 요인이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 C지역에 소재한 상급종합병원 2곳과 종합병

원 1곳에서 근무하는 간호사를 대상으로 선정기준에 따라 편의 추출하였다. 구체적인 연구대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 간호사 면허 취득 후 처음 병원에 입사한 1년 이상 3년 이하의 간호사
- 입원 환자를 직접 간호하는 간호사
- 간호단위관리자와 6개월 이상 근무한 간호사

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90, 예측 변수로 일반적 특성과 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도를 포함하여 11개로 지정하여 산출하였을 때, 최소 표본 수는 152명이었다. 약 10%의 탈락률을 고려하여 175부를 배부하여, 회수된 173부(회수율 98.8%) 중 3년 이상 경력자 응답설문 16부와 응답을 완료하지 않은 2부를 제외하고, 총 157명의 자료를 최종 분석에 포함하였다.

3. 연구도구

1) 진성리더십

진성리더십은 Avolio 등[27]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)를 간호조직에 맞게 Song과 Seomun [21]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정되었다. 이 도구는 총 16개 문항으로 자아인식(self-awareness, 4문항), 관계적 투명성(relational transparency, 5문항), 균형적 프로세스(balanced processing, 3문항), 내면화된 도덕성(internalized moral perspective, 4문항)의 4개 하위요인으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점부터 ‘매우 그렇다’는 5점까지 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 진성리더십이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구[27]의 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였으며, Song과 Seomun [21]의 연구와 본 연구에서의 신뢰도는 .96이었다.

2) 변혁적리더십

변혁적리더십은 Bass와 Avolio [28]의 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)의 측정도구를 간호조직의 리더십에 맞게 Park [29]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정되었다. 이 도구는 총 20문항으로 카리스마(charisma, 12문항), 지적자극(intellectual stimulation, 4문항), 개별적 배려(individualized consideration, 4문항)의 3개 하위요인으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점부터 ‘매우 그렇다’는 5점까지 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 변혁적리더십이 높음을 의미한다. Park [29]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cron-

bach's α 는 카리스마 .91, 지적자극 .82, 개별적 배려 .85였으며, 본 연구에서 전체 신뢰도는 .97이었다.

3) 거래적리더십

거래적리더십은 Bass와 Avolio [28]가 개발한 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)의 측정도구를 간호조직에 맞게 Park [29]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정되었다. 이 도구는 총 16문항으로 상황적 보상(contingent reward, 4문항), 예외적 관리(management-by-exception, 12문항)의 2개 하위요인으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 거래적리더십이 높음을 의미한다. Park [29]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 상황적 보상 .77, 예외적 관리 .79였으며, 본 연구에서 전체 신뢰도는 .83이었다.

4) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans와 Youssef [30]가 개발한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 Kim 등[10]이 간호현장에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하여 측정되었다. 이 도구는 총 24문항으로 자기효능감(self-sufficiency, 6문항), 희망(home, 6문항), 낙관주의(optimism, 6문항), 복원력(psychological resilience, 6문항)의 4개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점부터 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. Kim 등[10]의 연구에서 Cronbach's α 는 자기효능감 .83, 낙관주의 .61, 희망 .82, 복원력 .76이었고, 본 연구에서 전체 신뢰도는 .92였다.

5) 이직의도

이직의도는 Mobley [22]의 이직의도 측정도구를 Moon 등[31]이 수정·보완한 도구를 사용하여 이직 의사를 묻는 총 5문항으로 측정되었다. 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'는 1점부터 '매우 그렇다'는 5점까지 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. Moon 등 [31]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .85였으며, 본 연구에서는 .83이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 연구자 소속 대학병원의 생명의학연구윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인을 받

아 수행되었다(IRB No. CBNU-2021-11-001-001). 자료수집을 위해 3개 시에 소재한 상급종합병원과 2곳과 종합병원 1곳의 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고, 자료수집의 동의와 협조를 받았다. 연구대상자에게는 연구참여동의서를 이용하여 연구자가 연구목적과 내용, 대상자의 익명성, 비밀보장 및 연구참여의 자유로운 중단 권리 등을 충분히 설명하고, 서면동의를 얻은 후 자료를 수집하였다.

자료수집기간은 2021년 12월 20일부터 2022년 1월 14일까지이다. 대상자가 설문지를 작성하는데 소요시간은 약 10~15분 정도였으며, 설문 응답에 대한 충실성과 회수율을 높이기 위해 설문응답자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 모든 자료와 개인정보는 철저한 비밀보장을 위해 불투명한 밀봉 봉투에 봉해져 연구자가 직접 회수하였다. 연구자는 동의서 및 설문지를 잠금장치가 있는 전용함에 보관하였고, 연구자료는 대상자의 식별이 불가능하도록 코드화하여 비밀번호가 설정된 컴퓨터에 저장하였다. 연구와 관련된 모든 정보는 개인정보 보호법에 따라 연구종료 후 복원이 불가능한 방법으로 영구 삭제 및 파쇄할 예정이다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램과 PROCESS macro를 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 간호사가 인식하는 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십과 대상자의 긍정심리자본, 이직의도 정도는 기술통계로 분석하였다. 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's α 를 구하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 각 변수와의 차이를 검증하기 위하여 independent t-test와 Mann-Whitney U test, one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다. 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도 간 상관관계 분석을 위해 Pearson's correlation coefficient를 구하였다. 리더십이 이직의도에 미치는 경로에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes [32]의 SPSS PROCESS macro 모델 4를 적용한 매개효과 분석을 실행하였다. 간접효과의 통계적 유의성을 파악하기 위해 95% 신뢰구간(Confidence Interval, CI)을 적용한 10,000회의 편향조정 부트스트래핑(bootstrapping)을 실행하였다. 또한 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 전 변수 간 다중공선성은 공차와 분산팽창지수로, 종속변수의 자기상관성은 Durbin-Watson을 이용하여 확인하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성과 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도의 차이

본 연구의 대상자는 총 157명으로, 성별은 여성이 91.1%로 대다수를 차지하였다. 근무부서는 특수부서가 36.3%였으며, 내과계 병동(32.5%), 외과계 병동(21.0%) 순이었다. 대상자의 63.1%가 희망부서에 배치되었다고 응답하였다. 현 근무에 만족하는 대상자는 45.2%였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 차이를 검증한 결과, 희망부서에 배치되지 못한 대상자가 상대적으로 의직의도가 높았다($t=-2.41, p=.017$). 직무에 '불만족'한 대상자들이 '보통', '만족'한 대상자보다 이직의도가 유의하게 높았으며($F=36.42, p<.001$), 직무에 '만족'하는 대상자가 '불만족'한 대상자보다 간호단위관리자의 진성리더십($F=8.88, p<.001$), 변혁적리더십($F=12.65, p<.001$)과 거래적리더십($F=18.01, p<.001$)을 높게 인식하였다. 또한 외과계 병동근무자가 내과계 병동근무자보다 진성리더십($F=5.81, p=.001$), 변혁적리더십($F=4.97, p=.003$)을 높게 인식하였다. 긍정심리자본은 근무부서($F=3.04, p=.031$), 직무만족도($F=22.44, p<.001$), 현 단위관리자와의 근무기간($F=3.10, p=.048$)에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도는 희망부서 배치 여부($t=-2.41, p=.017$)와 직무만족도($F=36.42, p<.001$)에서 유의한 차이가

있었다(Table 1).

2. 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도의 정도

상급초보간호사가 인식하는 단위관리자의 리더십은 5점 만점에 진성리더십이 4.18 ± 0.63 점이었고, 변혁적리더십은 4.17 ± 0.65 점, 거래적리더십은 3.81 ± 0.52 점이었다. 대상자가 인지하는 긍정심리자본은 5점 만점에 3.44 ± 0.51 점이었고, 이직의도는 2.99 ± 0.88 점이었다(Table 2).

3. 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십, 긍정심리자본, 이직의도 간의 상관관계

상급초보간호사의 이직의도는 단위관리자의 진성리더십($r=-.36, p<.001$), 변혁적리더십($r=-.40, p<.001$), 거래적리더십($r=-.29, p<.001$), 긍정심리자본($r=-.29, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계를 나타내었다. 또한 긍정심리자본은 진성리더십($r=.29, p<.001$), 변혁적리더십($r=.35, p<.001$), 거래적리더십($r=.22, p=.007$)와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 이직의도($r=-.29, p<.001$)와는 유의한 음의 상관관계를 보였다(Table 3).

Table 1. Differences in Authentic Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Positive Psychological Capital, and Turnover Intention according to General Characteristics (N=157)

Characteristics	Categories	n (%)	Authentic leadership		Transformational leadership		Transactional leadership		Positive psychological capital		Turnover intention	
			M±SD	t or Z or F (p)	M±SD	t or Z or F (p)	M±SD	t or Z or F (p)	M±SD	t or Z or F (p)	M±SD	t or Z or F (p)
Gender*	F	143 (91.1)	4.18±0.62	0.02	4.16±0.64	-0.38	3.79±0.52	-1.70	3.44±0.52	0.13	3.00±0.84	0.34
	M	14 (8.9)	4.18±0.70	(.985)	4.23±0.70	(.707)	4.03±0.42	(.092)	3.42±0.45	(.896)	2.89±1.23	(.739)
Current work unit	Special units ^{a†}	57 (36.3)	3.96±0.61	5.81	3.96±0.58	4.97	3.74±0.48	1.50	3.45±0.45	3.04	2.86±0.79	0.98
	Medical units ^b	51 (32.5)	4.30±0.55	(.001)	4.28±0.59	(.003)	3.80±0.57	(.218)	3.30±0.53	(.031)	3.10±0.94	(.406)
	Surgical units ^c	33 (21.0)	4.45±0.64	c > a	4.43±0.70	c > a	3.97±0.52		3.64±0.51	c > b	2.96±0.91	
	Others ^d	16 (10.2)	4.03±0.67		4.02±0.70		3.75±0.44		3.43±0.45		3.18±0.96	
Desired work unit	Yes	99 (63.1)	4.16±0.64	-0.50	4.15±0.63	-0.34	3.84±0.50	1.16	3.47±0.51	0.94	2.86±0.79	-2.41
	No	58 (36.9)	4.21±0.62	(.617)	4.19±0.68	(.736)	3.74±0.54	(.248)	3.39±0.52	(.351)	3.23±0.93	(.017)
Job satisfaction	Dissatisfied ^a	19 (12.1)	3.82±0.75	8.88	3.74±0.86	12.65	3.48±0.54	18.01	3.07±0.53	22.44	4.12±0.69	36.42
	Neutral ^b	67 (42.7)	4.07±0.60	(<.001)	4.03±0.60	(<.001)	3.65±0.45	(<.001)	3.27±0.40	(<.001)	3.13±0.65	(<.001)
	Satisfied ^c	71 (45.2)	4.39±0.56	c > a	4.42±0.52	c > a	4.05±0.46	c > a	3.70±0.48	c > a, b	2.56±0.80	a > b > c
Clinical experience (yr)	2 ^a	84 (53.5)	4.15±0.63	-0.71	4.15±0.66	-0.44	3.75±0.52	-1.54	3.38±0.46	-1.52	3.04±0.92	0.81
	3 ^b	73 (46.5)	4.22±0.63	(.478)	4.19±0.63	(.660)	3.88±0.51	(.126)	3.50±0.57	(.131)	2.93±0.83	(.417)
Period of work with unit manager (yr)*	≤1	69 (43.9)	4.15±0.66	0.19	4.18±0.66	0.04	3.78±0.52	0.23	3.45±0.50	3.10	2.96±0.81	0.98
	1~<2	71 (45.2)	4.22±0.59	(.826)	4.16±0.62	(.964)	3.84±0.48	(.792)	3.36±0.53	(.048)	2.95±0.94	(.378)
	2~<3	17 (10.9)	4.17±0.71		4.14±0.72		3.81±0.64		3.70±0.45	c > b	3.27±0.87	

*Mann-Whitney U test; [†] Intensive care unit, emergency room, operating room; M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 2. Level of Authentic Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Positive Psychological Capital, and Turnover Intention (N=157)

Variables	n	M±SD	Min~Max	Range	Cronbach's α
Authentic leadership	16	4.18±0.63	2.00~5.00	1~5	.96
Relational transparency	5	4.25±0.62	2.00~5.00		.87
Internalized moral perspective	3	4.13±0.70	2.00~5.00		.81
Balanced processing of information	4	4.15±0.69	1.00~5.00		.90
Self-awareness	4	4.17±0.72	1.50~5.00		.93
Transformational leadership	20	4.17±0.65	1.40~5.00	1~5	.97
Charisma	12	4.19±0.65	1.50~5.00		.95
Intellectual stimulation	4	4.19±0.64	1.00~5.00		.84
Individualized consideration	4	4.12±0.78	1.00~5.00		.92
Transactional leadership	16	3.81±0.52	2.06~4.81	1~5	.83
Contingent reward	4	3.76±0.74	1.00~5.00		.87
Management-by-exception	12	3.82±0.56	2.00~4.80		.79
Positive psychological capital	24	3.44±0.51	2.80~4.96	1~5	.92
Self efficacy	6	3.39±0.63	1.70~5.00		.85
Hope	6	3.39±0.63	1.70~5.00		.85
Optimism	6	3.43±0.54	1.80~5.00		.64
Resilience	6	3.54±0.57	2.00~5.00		.78
Turnover intention	5	2.99±0.88	1.00~5.00		.83

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 3. Correlation for Authentic Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Positive Psychological Capital, and Turnover Intention (N=157)

Variables	Authentic leadership	Transformational leadership	Transactional leadership	Positive psychological capital
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Transformational leadership	.92 (< .001)			
Transactional leadership	.57 (< .000)	.60 (< .001)		
Positive psychological capital	.29 (< .001)	.35 (< .001)	.22 (.007)	
Turnover intention	-.36 (< .001)	-.40 (< .001)	-.29 (< .001)	-.29 (< .001)

4. 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십과 거래적리더십이 상급초보간호사의 이직의도에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과

긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 전에 회귀분석의 가정을 검정한 결과, 왜도의 절댓값이 3보다 크지 않았고, 첨도의 크기는 절댓값 10을 넘지 않아 모든 변수가 정규분포를 만족하였다. 또한 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 오차의 정규성, 등분산성이 확인되었다. 모형의 독립성을 검증한 결과, Durbin-Watson 지수가 1.93~2.00으로 잔차의 자기상관이 없었으며, 변수에 대한 공차 한계는 모두 0.1 이상, 분산팽창인자 (Variance Inflation Factor, VIF) 값은 최대 1.14로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 일

반적 특성으로 진성리더십, 거래적리더십, 변혁적리더십, 긍정심리자본, 이직의도에 유의한 차이를 보인 근무부서, 희망부서 배치 여부, 직무만족도, 단위관리자와의 근무기간은 통제요인으로 보정하였다(Table 4).

단위관리자의 진성리더십과 상급초보간호사의 이직의도의 관계에서 긍정심리자본의 직접효과를 분석한 결과, 단위관리자의 진성리더십은 매개변수인 긍정심리자본에 정적인 영향을 미쳤으며($\beta = .27, p < .001$), 모형의 설명력은 13%였다. 진성리더십($\beta = -.48, p < .001$)과 긍정심리자본($\beta = -.29, p = .026$)은 상급초보간호사의 이직의도에 직접 효과를 보였으며, 설명력은 20%였다. 단위관리자의 진성리더십이 상급초보간호사의 이직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 -.08로 신뢰구간 95%(-0.18~-0.00)에

Table 4. Effect Analysis of Positive Psychological Capital between Authentic Leadership, Leadership, and Transactional Leadership and Turnover Intention (N=157)

Direct effect	Paths	β	SE	t	p	95% CI	
						LLCI	ULCI
Authentic leadership	ATL $\rightarrow$ PPC (a1)	.27	.06	4.21	< .001	0.14	0.40
	R=.35, R ² =.13, F=4.43, p < .001						
	ATL $\rightarrow$ TOI (c'1)	-.48	.11	-4.42	< .001	-0.70	-0.27
	PPC $\rightarrow$ TOI (b1)	-.29	.13	-2.25	.026	-0.55	-0.04
R=.44, R ² =.20, F=7.63, p < .001							
Transformational leadership	TFL $\rightarrow$ PPC (a2)	.31	.06	5.15	< .001	0.19	0.44
	R=.41, R ² =.17, F=6.25, p < .001						
	TFL $\rightarrow$ TOI (c'2)	-.53	.11	-4.92	< .001	-0.74	-0.32
	PPC $\rightarrow$ TOI (b2)	-.23	.13	-1.73	.085	-0.49	0.03
R=.50, R ² =.25, F=8.27, p < .001							
Transactional leadership	TAL $\rightarrow$ PPC (a3)	.25	.08	8.27	.009	0.05	0.37
	R=.26, R ² =.07, F=2.21, p = .006						
	TAL $\rightarrow$ TOI (c'3)	-.40	.13	-3.05	.003	-0.65	-0.14
	PPC $\rightarrow$ TOI (b3)	-.40	.13	-3.18	.002	-0.66	-0.14
R=.42, R ² =.18, F=5.42, p < .001							
		Effect	BootSE	95% CI			
				Boot LLCI	Boot ULCI		
Indirect effect							
ATL $\rightarrow$ PPC $\rightarrow$ TOI		-.08	.04		-0.18		-0.00
TFL $\rightarrow$ PPC $\rightarrow$ TOI		-.07	.05		-0.18		-0.01
TAL $\rightarrow$ PPC $\rightarrow$ TOI		-.08	.05		-0.19		-0.01
Total effect							
Authentic leadership (c1)		-.56	.10		-0.77		-0.36
Transformational leadership (c2)		-.60	.10		-0.80		-0.40
Transactional leadership (c3)		-.48	.13		-0.74		-0.22

Note: Control variables were current work unit, desired work unit, job satisfaction, and period of work with unit manager.

ATL=Authentic leadership; LLCI=Low limit confidence interval; PPC=Positive psychological capital; SE=Standard error; TAL=Transactional leadership; TFL=Transformational leadership; TOI=Turnover intention; ULCL=Upper limit confidence interval.

서 부트스트랩의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않아 긍정심리자본의 매개효과가 확인되었다.

단위관리자의 변혁적리더십과 상급초보간호사의 이직의도의 관계에서 긍정심리자본의 직접효과를 분석한 결과, 간호단위관리자의 변혁적리더십은 매개변수인 긍정심리자본에 정적인 영향을 미쳤다($\beta=.31, p<.001$). 모델의 설명력은 17%였다. 변혁적리더십($\beta=-.53, p<.001$)은 상급초보간호사의 이직의도에 직접효과를 보였으나, 긍정심리자본($\beta=-.23, p=.085$)은 이직의도에 직접효과를 보이지 않았다. 모델의 설명력은 25%였다. 단위관리자의 변혁적리더십이 상급초보간호사의

이직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 -.07로 긍정심리자본의 매개효과가 확인되었다.

단위관리자의 거래적리더십과 상급초보간호사의 이직의도의 관계에서 긍정심리자본의 직접효과를 분석한 결과, 간호단위관리자의 거래적리더십은 매개변수인 긍정심리자본에 정적인 영향을 미쳤다($\beta=.25, p=.006$). 모델의 설명력은 7%였다. 거래적리더십($\beta=-.40, p=.003$)과 긍정심리자본($\beta=-.40, p=.002$)은 상급초보간호사의 이직의도에 직접적인 효과를 보였다. 모델의 설명력은 18%였다. 단위관리자의 거래적리더십이 상급

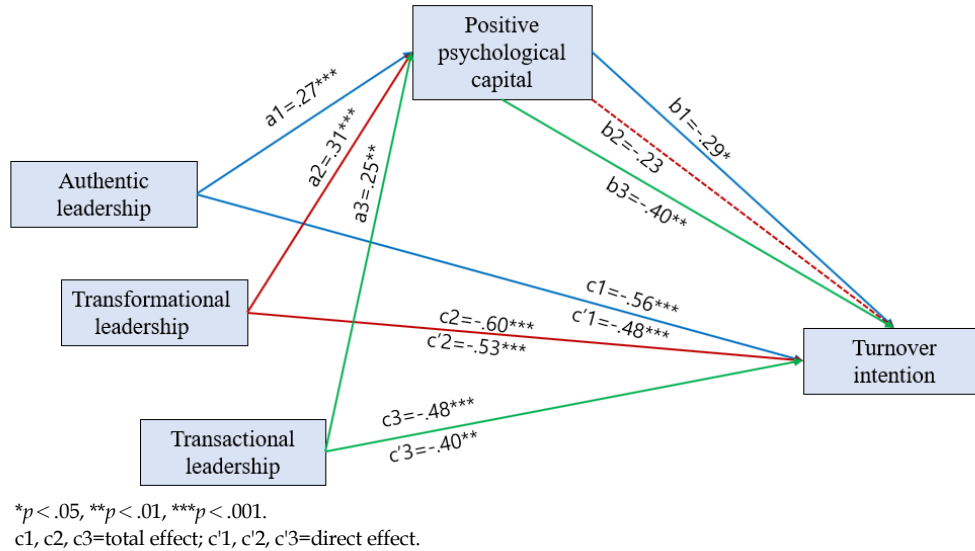


Figure 1. Mediating effects of positive psychological capital in the association between leadership style and turnover intention.

초보간호사의 이직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 -.08로 긍정심리자본의 매개효과가 검증되었다(Figure 1).

는 의

모든 조직에서 구성원의 이직은 인적(human), 사회적 자본(social capital)의 손실을 초래하므로 유능한 구성원의 이직을 예방하는 것은 중요한 관리기능이다[33]. 본 연구는 최근 간호계에서 많은 관심을 가지는 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십과 상급초보간호사의 이직의도 간의 관계를 규명하고, 이직의도와 관련성이 높은 긍정심리자본의 매개효과를 탐색하였다.

본 연구에서 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십은 모두 상급초보간호사의 이직의도를 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났다. 국내·외 간호관리자의 리더십이 간호사의 이직의도에 미치는 효과를 메타분석한 연구에 따르면[18,34], 최근까지 간호관리자의 리더십으로 가장 많이 검증된 리더십 스타일은 변혁적리더십, 진성리더십, 거래적리더십이었다. 이 중 간호사의 이직의도를 낮추는데 가장 효과적인 리더십은 변혁적리더십이었으며, 다음으로 진성리더십, 거래적리더십 순으로 나타났다[18]. 이러한 결과는 본 연구에서 간호단위관리자의 변혁적리더십, 진성리더십, 거래적리더십 순으로 상급초보간호사의 이직의도를 낮춘다는 효과 크기와 같은 결과이다.

본 연구에서 간호단위관리자의 진성리더십은 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높이고 이직의도를 낮추는 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 진성리더십이 조직성과와 경쟁력을 향상시킬 수 있는 구성원의 회복력, 낙관주의, 희망 등과 같은 긍정심리자본에 긍정적 영향을 미친다고 한 연구결과와 일맥상통한다[35]. 간호단위관리자는 내면의 성찰을 통해 자신의 강점과 약점을 인지하고, 도덕적 가치를 바탕으로 의사결정을 내리며, 비전의 의미에 대해 구성원과 투명한 의사소통을 하는 등 진성리더십을 발휘함으로써 높은 수준의 도덕적 기준과 신뢰를 바탕으로 상급초보간호사에게 긍정적 영향을 준 것으로 보인다[20,36,37]. 이러한 결과는 리더가 보여주는 진정성 있는 태도와 행동이 이를 지각하는 구성원들에게 상당한 영향력을 발휘할 수 있음을 의미한다. 이처럼 간호단위관리자의 진성리더십은 상급초보간호사의 이직의도를 낮추는 효과로 나타났는데, 선행연구에서 간호단위관리자의 진성리더십이 간호사의 긍정심리자본뿐만 아니라 팀워크 역량, 조직몰입, 조직시민행동을 높여 소진과 이직의도를 감소시키는 것을 보여준 것과 같은 결과이다[2,3,5,38,39].

본 연구에서 변혁적리더십은 간호단위관리자의 세 가지 리더십 중 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높이는 직접효과가 가장 높았으며, 이직의도를 낮추는 총효과가 가장 높음으로 나타났다. 변혁적 리더는 미래 지향적 리더로서 많은 변화가 예측되는 조직 기반에서 구성원들에게 자신감과 심리적 안전(psychological safety)을 줌으로써 이직의도를 낮추는데 효과적으로 작용할 수 있다[37,40]. 또한 간호단위관리자의 리더

십에 대한 체계적 문헌고찰 연구에서 변혁적리더십은 다른 리더십보다 간호사의 재직의도를 높이는 효과가 큰 것으로 보고되었다[41]. 따라서 간호단위관리자는 업무에 어느 정도 적응한 상급초보간호사의 이직을 예방하기 위해 조직의 비전과 목표 의식을 심어주고, 새로운 관점으로 문제를 해결하도록 도와줄 뿐만 아니라 개인적 감정에 관심을 쏟는 전략으로 변혁적리더십을 발휘해야 한다.

본 연구에서 변혁적리더십이 이직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과가 증명되었다. 이러한 결과는 많은 선행연구에서 변혁적리더십이 긍정심리자본을 높여 일의 의미를 향상시키고[37], 심리적 안녕감을 증진시켜 스트레스와 이직의도를 낮추는데 효과적임을 보여주고 있다[3,4,8,31,40]. 그러나 긍정심리자본의 이직의도에 미치는 직접효과는 유의하지 않았는데, 상급초보간호사를 대상으로 한 연구가 많지 않은 만큼 반복 연구를 제안한다. 또한 본 연구결과에서는 변혁적리더십이 진성리더십보다 상급초보간호사의 긍정심리자본에 미치는 영향이 컸으나, 두 리더십을 금융기업의 직원을 대상으로 한 연구에서는[37] 진성리더십의 긍정심리자본에 미치는 영향력이 더 크게 나타나 차별적 효과를 확인하는 연구가 요구된다.

본 연구에서 간호단위관리자의 거래적리더십은 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높이고, 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 거래적리더십과 변혁적리더십을 함께 조사한 선행연구에서도 두 리더십을 함께 발휘하는 간호단위관리자는 간호사의 이직의도를 낮추는 것으로 보고되었다[42]. 또한 간호단위관리자의 거래적리더십은 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높이고, 이직의도를 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 수행한 선행연구[2,8]와 같은 결과로 거래적리더십의 긍정적 효과를 보여주고 있다. 리더와 추종자 간의 실리 위주의 교환행위를 강조하는 거래적리더십이 요구되는 기대 이상의 탁월한 성과를 거두기 어렵다는 부정적 견해도 있지만[43], 간호단위관리자의 거래적리더십은 변혁적리더십과 함께 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높여 이직의도를 낮추기 위해 적용을 고려할 필요가 있다. 따라서 간호단위관리자가 상급초보간호사의 지속적인 모니터링을 통해 업무수행 정도에 따라 칭찬 및 보상 제공, 인센티브를 이용하여 동기부여를 강화하고, 요구되는 역할을 명확히 제시하는 것이 바람직하다[23].

본 연구에서 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십은 모두 상급초보간호사의 긍정심리자본과 유의한 정적(+) 상관을 보였으며, 이직의도와는 부정적(-) 상관을

보였다. 특히 변혁적리더십은 진성리더십과 거래적리더십에 비해 긍정심리자본과 이직의도에 가장 높은 상관을 보여주고 있어 선행연구결과[3,4,8,31]를 지지하였다. 또한 간호단위관리자의 진성리더십과 변혁적리더십은 매우 강한 상관을 보여 선행연구결과[36]와 일치하였다. 이러한 결과는 진성리더십을 보이는 관리자는 변혁적리더십을 같이 보이고 있거나 일부 리더십 개념이 중복되고 있음을 의미하는데, 특히 변혁적리더십의 하위영역인 카리스마는 진성리더십의 관계적 투명성과 균형적 프로세스, 자아인식 개념과 강한 상관을 보였으며, 진성리더십의 하위영역인 자아개념은 변혁적리더십의 지적 자극과 개별적 배려와 높은 상관을 보였다. 이처럼 진성리더십과 변혁적리더십이 높은 수렴타당도를 보인다는 연구결과[44]가 있어 후속 연구가 필요하다.

긍정심리자본은 전통적으로 간호사의 조직몰입을 높이고 직무만족과 간호업무성장에 긍정적 영향을 줄 뿐만 아니라[11], 협력과 바람직한 의사소통을 증진하고, 직무 스트레스와 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[7,11,45]. 따라서 간호단위관리자는 상급초보간호사의 이직의도를 줄이기 위해 간호사의 과업 수행에 필요한 동기부여와 자기효능감, 어려움에 맞서 견뎌내며 실패 상황에서 좌절하는 것이 아니라 재도전해 보려는 낙관적인 시각과 성공적인 수행에 대한 희망을 바탕으로, 난관이나 좌절로부터 긍정적으로 대응할 수 있는 효과적이고 영향력을 행사할 수 있는 적절히 조합된 리더십이 요구된다. 본 연구결과는 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높이는 효과적인 리더십임을 증명하였다.

간호단위관리자는 다양한 경력을 가진 간호사를 관리해야 하는 만큼 간호사들의 경력단계에 따라 효과적인 리더십을 발휘할 필요가 있다. 본 연구는 간호단위관리자의 리더십으로 관심이 많은 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 상급초보간호사의 이직의도에 미치는 효과와 긍정심리자본의 관계를 확인함으로써, 간호단위관리자의 리더십 향상을 통해 상급초보간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 리더십 프로그램의 개발 및 적용에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 또한 입사 시부터 원하는 부서 배치에 이직의도를 낮추는 것으로 나타나 적절한 인력관리 전략에 반영할 필요가 있다. 이에 본 연구결과는 간호단위에서 가장 활발한 활동을 기대받고 있는 상급초보간호사를 대상으로 긍정심리자본을 높이고 이직의도를 낮출 수 있는 효과적인 리더십을 비교·검토했다는 의의가 있다.

결론

본 연구결과는 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 상급초보간호사의 긍정심리자본을 높여, 이직의도를 낮추는 효과가 있음을 확인하였다. 또한 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십은 상급초보간호사의 긍정심리자본에 유의한 양의 상관관계를 보이고, 이직의도에는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 따라서 상급초보간호사의 효과적인 인적자원관리를 위해 의료기관과 간호조직 차원에서 간호단위관리자의 변혁적리더십과 진성리더십 향상을 위한 프로그램 개발하고 적용할 필요가 있다. 또한 거래적리더십이 상급초보간호사의 이직의도를 낮추는 효과가 있으므로 간호단위관리자의 조건적 보상을 발휘할 수 있도록 권한과 자원의 지원을 고려해야 한다.

본 연구는 3개 의료기관의 상급초보간호사를 임의표집하여 연구결과를 일반화하는데 제한이 있으며, 다양한 리더십을 발휘하는 간호단위관리자의 리더십을 구분하여 평가함으로써 이들 리더십의 전체 효과를 확인할 수 없었다. 이에 다음과 같은 후속 연구를 제안한다. 첫째, 상급초보간호사를 위한 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십을 통합적으로 제공하는 리더십 프로그램의 적용 효과를 확인하는 연구를 제안한다. 둘째, 간호단위관리자의 진성리더십, 변혁적리더십, 거래적리더십이 이직의도에 미치는 영향에서 다양한 매개변수와의 관계를 규명하는 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. Chan ZC, Tam WS, Lung MK, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(4):605-613. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x>
2. Kim E, Choi E. Effect of preceptors' teaching behavior on new graduate nurses' intention to stay: The mediating effect of resilience and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(1):57-66. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.1.57>
3. Hospital Nurses Association (KR). A Survey on hospital nursing staffing (2020). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021.
4. Korean Health and Medical Workers' Union. The results of the nurse turnover survey [Internet]. Korean Health & Medical Workers' Union; 2019. [updated 2019, June 11; cited 2022 June 9]. Available from: https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/543250
5. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Korea Society for Wellness*. 2016;11(4):267-276. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
6. Kim HS, Min S, Im SI. The effect of nurse's competency empowerment and boss' s job competency recognition level on work performance. *Korean Journal of Occupation Health Nursing*. 2013;22(2):75-82. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.75>
7. Jang KS. A study on establishment of clinical career development model of nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2000.
8. Kim Y-S. The factors affecting advanced beginners-stage nurse's intention of retention. *Journal of the Korean Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(4):221-228. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>
9. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*. 2007;60(3):541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
10. Kim IS, Seo YB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-19. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.10>
11. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):181-190. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.181>
12. Lee BY, Jung HM. Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):221-236. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.3.221>
13. Johansson G, Sandahl C, Hasson D. Role stress among first-line nurse managers and registered nurses: A comparative study. *Nursing Management*. 2013;21(3):449-458. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01311.x>
14. Yom YH, Noh SM, Kim KH. Clinical nurses' experience of positive organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):469-480. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.469>
15. Yoon SH, Kim HR. The effects of authentic leadership on the positive psychological capital and the teamwork competence: Focusing on nurses of general hospitals. *Journal of Digital Convergence*. 2019;17(5):191-205. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.5.191>
16. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization: Focused on the mediating effect of positive

- psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):166-175.
17. Kim JI, Jeong HS. The relationships of transformational leadership and transactional leadership on the hospital member's organizational commitment and turnover intention. *Health Policy and Management*. 2009;19(2):111-126.
<https://doi.org/10.4332/KJHPA.2009.19.2.111>
 18. Cho Y, Jeong SH, Kim HS, Kim YM. Effects of leadership styles of nursing managers on turnover intention of hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2022;52(5):479-498.
<https://doi.org/10.4040/jkan.22039>
 19. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO, Luthans F, May DR. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*. 2004;15(6):801-823.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
 20. Choi HG, Ahn SH. Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: Focused on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(1):100-108.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100>
 21. Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):237-246.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.237>
 22. Mobley WH. *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co., 1982; 10-11.
 23. Bass BM, Avolio BJ, Jung DI, Berson Y. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88:207-218.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
 24. Bass BM. *Leadership & performance beyond expectations*. New York: Free Press. 1985.
 25. Choi I-S, Chang Y-C. The relationship between transformational · transactional leadership and creativity: Focusing on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Industrial Innovation*. 2015;31(3):67-89.
<https://doi.org/10.22793/indinn.2015.31.3.004>
 26. Jeon JM, Lee KS, Park CJ, Woo HY. Effects of nurses' transformational leadership on job attitude: The mediating effects psychological capital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(2):228-236.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228>
 27. Avolio JB, Gardner LW. Authentic leadership development: Getting to the root cause of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*. 2005;16(3):315-338.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
 28. Bass BM, Avolio BJ. *MLQ, Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden; 1995.
<https://doi.org/10.1037/t03624-000>
 29. Park HT. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service [master's thesis]. Seoul: Ewha Woman's University; 1996.
 30. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007;33(3):321-349.
<https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
 31. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(5):633-641. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
 32. Hayes AF. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press. 2013.
 33. Hancock JL, Allen DG, Bosco FA, McDaniel KR, Pierce CA. Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*. 2013;39(3):573-603.
<https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
 34. Aboshaiqah AE, Hamadi HY, Salem OA, Zakari NM. The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: A comparative study. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(4):540-548.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12356>
 35. Han B. A study on the effects of transformational and authentic leadership on organizational commitment: focused on the mediating effects of psychological capital. *Korean Public Personnel Administration Review*. 2015;14(1):49-78.
 36. 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. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
 37. Oh HA, Chung JS. An effect of authentic leadership and transformational leadership on job crafting: With mediating effect of positive psychological capital and organizational identification. *The Korean Leadership Review*. 2017;8(4):21-60.
<https://doi.org/10.22243/tklq.2017.8.4.21>
 38. Rego P, Lopes MP, Nascimento JL. Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 2016;9(1):129-151.
<https://doi.org/10.3926/jiem.1540>
 39. Azanza G, Moriano JA, Molero F, Lévy Mangin J-P. The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*. 2015;36(8):955-971.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0056>
 40. Sobaih AEE, Gharbi H, Abu Elnasr AE. Do you feel safe here? The role of psychological safety in the relationship between transformational leadership and turnover intention amid

- COVID-19 pandemic. *Journal of Risk and Financial Management*. 2022;15(8):340. <https://doi.org/10.3390/jrfm15080340>
41. Cowden T, Cummings G, Profetto-McGrath J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: A systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(4):461-477. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
 42. Pishgooie AH, Atashzadeh-Shoorideh F, Falcó-Pegueroles A, Lotfi Z. Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of Nursing Management*. 2018;27(3):527-534. <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>
 43. Suliman M, Almansi S, Mrayyan M, ALBashtawy M, Aljezawi M. Effect of nurse managers' leadership styles on predicted nurse turnover. *Nursing Management (Harrow, London, England: 1994)*. 2020;27(5):23-28. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1928>
 44. Malloy E, Kavussanu M. A comparison of authentic and transformational leadership in sport. *Journal of Applied Social Psychology*. 2021;51:636-646. <https://doi.org/10.1111/jasp.12769>
 45. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Leadership experience of clinical nurses: Applying focus group interviews. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015;45(5):671-683. <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.5.671>