

# 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로

김미정<sup>1</sup> · 한지영<sup>2</sup>

부민병원<sup>1</sup>, 신라대학교 간호학과<sup>2</sup>

## Effect of Head Nurses' Authentic Leadership on Nurses' Job Satisfaction and Nursing Performance: Focusing on the Mediating Effects of Empowerment

Kim, Mi-Jeong<sup>1</sup> · Han, Ji-Young<sup>2</sup>
<sup>1</sup>Bumin Hospital

<sup>2</sup>Department of Nursing, Silla University

**Purpose:** The purpose of this study was to explore the effects of head nurses' authentic leadership and empowerment on job satisfaction, and nursing performance of nurses and to identify the mediating effect of empowerment in the relationships of head nurses' authentic leadership, with nurses' job satisfaction, and nursing performance. **Methods:** The sample for this study was 149 nurses from 2 general hospitals located in Busan. Data were collected using self-administered questionnaires and the SPSS/WIN 23.0 program was used for analysis. Mediation analysis was performed according to the Baron and Kenny method and Sobel test. **Results:** Head nurses' authentic leadership showed positive correlations with empowerment, job satisfaction, and nursing performance. Empowerment showed partial mediating effects in the relationship between head nurses' authentic leadership and nurses job satisfaction, and a perfect mediating effect in the relationship between head nurses' authentic leadership and the performance of nursing. **Conclusion:** The results indicate that it is necessary to develop strategies and applications to enhance nurses' empowerment for improved job satisfaction and nursing performance.

**Key Words:** Nurses; Leadership; Power; Job satisfaction; Work performance

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 고객 중심의 의료서비스에 초점을 두고 의료서비스의 질적 관리를 위해 다양한 경영전략들을 도입하여

적용하고 있다[1]. 의료기관의 경쟁력 및 생산성을 높이기 위해 양질의 간호서비스 제공이 요구됨에 따라 의료기관은 환자와의 직접적인 서비스를 제공하는 간호사의 인적자원관리에 대한 관심이 높아졌다[2]. 고객 만족을 위한 양질의 간호서비스가 제공되기 위해서는 서비스를 제공하는 간호사의 만족이 선행되어야 하며[1], 병원관리자는 간호사가 최적의 환경에

**주요어:** 간호사, 수간호사의 진성리더십, 임파워먼트, 직무만족, 간호업무수행

**Corresponding author:** Han, Ji-Young

Department of Nursing, Silla University, 140 Baegyang-daero, 700 beon-gil, Sasang-gu, Busan 46958, Korea.

Tel: +82-51-999-5872, Fax: +82-51-999-5176, E-mail: hanjy@silla.ac.kr

- 본 논문은 제1저자 김미정의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Silla University.

**Received:** Oct 10, 2018 | **Revised:** Dec 28, 2018 | **Accepted:** Dec 31, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 근무할 수 있는 여건을 마련해 주기 위해 노력하고 있다[2]. 특히 간호조직 내에서 수간호사의 리더십은 평간호사가 효율적인 업무수행을 할 수 있도록 하며 조직의 통합에 긍정적 영향을 미치기 때문에 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 있어 영향을 주는 중요한 요소이라 할 수 있다[3].

수간호사의 리더십이 중요하게 부각되면서 수간호사의 리더십유형에 대한 연구가 다양하게 이루어져 왔으나 대부분의 리더십이론은 조직의 목표 또는 성과와 관련된 리더의 특성, 행동 및 기술 등을 강조하였다[4]. 그에 반해 진성리더십은 리더십의 핵심이 리더 개인의 참된 품성으로 진정성 있는 품성과 솔선수범을 통한 구성원들과 협력적이고 신뢰적인 관계를 바탕으로 영향력을 발휘하는 것이다[4]. 진성리더십은 리더 자신의 신념, 가치, 감정, 목표 등을 스스로 인식하고 개인의 가치와 일치된 행동을 통해 시작되며, 리더가 보여주는 투명하고 공정한 품성은 구성원들이 리더를 존중하게 되며 진정성은 구성원들의 신뢰를 구축하게 된다[5]. 진정성 있는 리더의 행동들은 구성원의 신뢰 향상에 긍정적인 영향을 미치며, 신뢰를 통한 구성원들의 사회적 교환관계 형성은 궁극적으로 조직성과와 연결된다[5]. 간호조직에서 간호관리자의 진성리더십은 간호사들의 소진을 감소시키고 직무만족을 향상시키는 영향요인으로 간호사의 간호관리자에 대한 신뢰를 높여 좋은 관계를 형성하고 간호사가 적극적으로 간호업무수행을 하도록 하여 궁극적으로 양질의 간호서비스를 제공하는 데 긍정적인 영향을 주게 된다[6,7].

많은 간호조직에서 간호사의 직무만족과 조직에 대한 몰입을 향상시키기 위한 전략 중 하나는 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 자율적으로 원하는 것을 할 수 있도록 하는 임파워먼트이다. 임파워먼트는 구성원의 자율적 행위를 통해 변화가 능한 개인의 역량으로 특히 간호사의 임파워먼트는 역할과 책임을 위임하고 문제를 해결해 나갈 수 있는 기회를 제공해 주는 것으로 개인적 변화를 통해 역할에 대한 자발적인 노력, 효율적인 업무수행 및 직무만족을 증가시킨다[8]. 임파워된 간호사는 자율적인 의사결정과 업무에 대한 폭넓은 영향력으로 쉽게 목표 달성을 하며 이로 인해 자기존중감과 자신감이 증가되어 양질의 환자서비스를 제공하는 데 기여하게 된다[9]. 따라서 간호사의 임파워먼트는 간호업무수행과 직무만족에 중요한 요인이며, 빠르게 변화하는 간호환경에서 간호사 스스로 상황에 적극적으로 대응하기 위한 전략으로 그 중요성이 강조되고 있다[10].

간호사의 직무만족도는 조직유효성의 지표로 사용되며, 직무만족은 양질의 간호서비스를 제공하는 데 중요한 역할을 하여 간호업무수행의 향상과 고객들의 간호서비스에 대한 만족

도를 증진시키는 요인이다[11]. 또한 간호업무수행은 환자간호의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 간호업무의 실제적인 수행의 결과라 할 수 있으며 간호조직의 목표를 효율적으로 이행하는 것이며 간호사의 간호업무수행능력은 조직의 성과와 연결되는 요인이다[12]. 따라서 간호사의 직무만족과 간호업무수행은 간호조직의 유효성을 확인할 수 있는 대표적인 지표로 사용되어 왔다.

지금까지 국내에서 이루어진 수간호사의 진성리더십과 관련된 연구들은 조직시민행동과 관련 영향요인[3,13], 신뢰와 직무수행[5], 조직몰입과 직무만족[14] 동료지지, 심리적 안녕감[15] 등으로 아직 미흡한 상황이며 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십, 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행에 대한 관계를 파악한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 수간호사의 진성리더십의 효과와 개인의 역량인 임파워먼트, 조직의 생산성에 영향을 미치는 직무만족과 간호업무수행과의 관계를 확인하고 수간호사의 진성리더십이 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향에서 개인적인 역량인 임파워먼트의 매개효과를 확인하는 것은 간호 인적자원관리를 위한 전략을 세우는 데 있어 우선적으로 이루어져야 할 것이다.

이에 본 연구는 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행의 관계를 파악하고 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향과 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 확인함으로써 간호업무의 효율을 높여 생산성을 향상시키고 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행을 알아보고 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하고자 하며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 직무특성을 파악한다.
- 대상자가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행을 확인한다.
- 일반적 특성 및 직무특성에 따른 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행의 차이를 파악한다.
- 대상자가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임

파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행 간의 상관관계를 분석한다.

- 대상자가 인지한 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무수행에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 분석한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행을 확인하고 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하고자 시도된 서술적 상관관계연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 B광역시 소재 2개 종합병원에서 6개월 이상의 근무경력이 있는 일반간호사 중 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 표본크기는 Cohen의 표본 추출 공식에 따라 개발된 표본수 계산 프로그램인 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본수를 산출하였다. 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .95, 예측요인 2개를 유지하기 위한 최소 표본수는 107명이었으며, 대상자 탈락을 고려하여 총 150명의 대상자를 임의표집 하였다. 150부 배부하여 모두 회수하였고 그 중 응답에 불성실한 1부를 제외한 총 149부의 설문지가 본 연구의 분석대상이 되었다.

### 3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 구조화된 자기 기입형 설문지를 사용하였으며, 설문 문항은 대상자의 일반적·직무 특성 9문항, 진성리더십 16문항, 임파워먼트 12문항, 직무만족 21문항, 간호업무수행 23문항으로 총 81문항으로 구성되었다.

#### 1) 진성리더십

수간호사의 진성리더십은 Avolio 등[16]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)를 Mind Garden의 사용승인 (ALQ Research Permission)을 받아 사용하였으며 본 연구는 간호사를 대상으로 한 Song과 Seomun [13]의 도구를 사용하여

측정하였다. 진성리더십은 총 16문항으로 하위영역은 자아인식, 내면화된 도덕성, 균형적 프로세스, 관계적 투명성으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 진성리더십이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였으며, Song과 Seomun [13]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다(자아인식 .81, 내재화된 도덕관점 .77, 균형 잡힌 정보처리 .81, 관계적 투명성 .91).

#### 2) 임파워먼트

본 연구에서 임파워먼트는 Spreitzer [17]가 개발하고 Jung [18]이 번안한 도구를 사용하였다. 도구를 번안한 저자의 승인을 받은 후 사용하였으며, 총 12문항으로 구성되어 있다. 하위영역은 의미성, 역량, 자기결정성 및 영향력으로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 측정하도록 하였다. 도구의 신뢰도는 Spreitzer [17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .72, Jung [18]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다(의미성 .86, 역량.86, 자기결정성.81, 영향력.90).

#### 3) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등[19]의 도구를 Park과 Yun [20]이 번안하여 수정하고 Kim [21]이 재수정한 도구로 측정하였으며, 재수정한 저자의 승인을 받은 후 사용하였다. 총 21문항으로 Likert 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 역문항에 대해서는 역환산 처리하였다. Slavitt 등[19]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91, Kim [21]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81이었다.

#### 4) 간호업무수행

본 연구에서는 Park [22]의 과정적 간호업무평가를 근거로 Kim [23]이 수정·보완한 간호업무수행으로 측정하였으며, 도구를 개발한 저자의 승인을 받은 후 사용하였다. 총 23개 문항으로 하위영역으로는 독자적 간호업무, 비독자적 간호업무, 대인관계업무로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 ‘매우 못한다’ 1점에서 ‘매우 잘한다’ 5점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호업무수행을 잘하는 것을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었고 Kim [23]의 연구에서

Cronbach's  $\alpha$  는 .89였다. 본 연구에서의 전체 Cronbach's  $\alpha$  는 .94였으며, 하위영역인 독자적 간호업무 .85, 비독자적 간호업무 .89, 대인관계업무 .89였다.

#### 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 S대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB File No: 1041449-201606-HR-006)을 받은 후 시행되었으며, 자료수집기간은 2016년 1월 23일부터 2월 12일까지였다. B시의 종합병원 6개월 이상 근무경력의 일반간호사를 대상으로 자료수집방법은 각 의료기관의 정해진 절차에 따라 직접 간호부서장을 방문하여 연구의 목적과 설문지 내용을 설명한 후 허락을 받았다. 설문지 배부는 연구자가 하였으며, 설문지 작성은 연구대상자에게 자발적으로 연구참여에 서면 동의를 받은 후에 시행되었다. 연구참여 중 응답을 거절하거나 도중에 철회하더라도 어떠한 불이익이 없음을 알리고 자발적으로 결정하도록 하였으며, 연구에 참여한 대상자에게 소정의 감사선물을 제공하였다. 설문지 작성시간은 약 10분정도 소요되었다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적·직무 특성은 실수, 빈도, 백분율로 분석하였으며, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값을 사용하였다.
- 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행은 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.
- 일반적·직무 특성에 따른 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족, 간호업무수행 간의 차이는 t-test, ANOVA, Mann-Whitney U test 및 Kruskal Wallis H test로 분석하였으며 사후 검정으로 Scheffé test를 하였다.
- 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족, 간호업무수행 간의 관계는 피어슨 상관관계(Pearson's correlation coefficient)를 사용하였다.
- 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무수행에 미치는 영향에서 임파워먼트의 매개효과는 Baron과 Kenny[24]의 3단계 매개 회귀분석(three-step mediated regression analysis)을 이용하여 확인하고 Sobel test로 매개효과의 유의성을 검증하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 연령은 20~29세 119명(79.9%)으로 가장 많았으며 결혼 상태는 미혼이 135명(90.6%)으로 나타났다. 최종학력은 3년제 대학졸업이 78명(52.3%)이었으며 종교는 무교가 99명(66.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 근무부서는 외과계 병동 61명(40.9%), 특수부서 48명(32.2%), 내과계 병동 40명(26.9%) 순이었으며, 총 근무 경력은 25~60개월이 60명(40.3%), 3~24개월 48명(32.2%)으로 60개월 이하가 72.5%를 차지하였다. 근무형태는 134명(89.9%)이 교대근무이었으며 월 급여는 135명(90.6%)이 200만원에서 250만원인 것으로 나타났다(Table 1).

### 2. 간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행의 정도

간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십은 평균  $3.87 \pm 0.57$ 점(5점 만점)이었으며, 하위영역에 있어서는 자아인식( $3.94 \pm 0.58$ )이 가장 높았으며 다음이 관계적 투명성( $3.88 \pm 0.70$ )이었다. 간호사의 임파워먼트는 평균  $3.40 \pm 0.52$ 점(5점 만점)이었으며 하위영역에서는 의미성( $3.67 \pm 0.65$ )이 가장 높았고, 역량( $3.54 \pm 0.65$ ), 자기결정성( $3.40 \pm 0.60$ ), 효과성( $2.97 \pm 0.78$ ) 순으로 나타났다. 간호사의 직무만족은 평균  $2.95 \pm 0.40$ 점(5점 만점)이었으며, 간호업무수행은 평균  $3.56 \pm 0.42$ 점(5점 만점)으로 하부영역에서 대인관계 업무( $3.65 \pm 0.53$ )가 가장 높았으며 독자적 간호업무( $3.44 \pm 0.42$ )로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행

대상자의 일반적 특성에 따른 결과변수의 차이는 정규성 검정(Kolmogorov-Smirnov)을 통한 정규분포와 분산의 동질성 검정을 확인한 후 만족하는 경우는 모수검정(t-test, ANOVA)으로, 만족하지 못하는 경우는 비모수 검정(Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis H test)으로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십의 차이에서 현 부서경력( $F=7.95$ ,  $p=.001$ )에서만 유의한 차이를 나타냈으며, 사후 검정에서 현 부서경력 3~24개월이 61개월 이상보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이에서는 변수



**Table 1.** Differences in Variables according to General Characteristics

(N=149)

Characteristics	Categories	n (%)	Authentic leadership		Empowerment		Job satisfaction		Nursing Performance	
			M±SD	t/Z/F/x <sup>2</sup> (p)	M±SD	t/Z/F/x <sup>2</sup> (p)	M±SD	t/Z/F/x <sup>2</sup> (p)	M±SD	t/Z/F/x <sup>2</sup> (p)
Age (year)	20~29	119 (79.9)	3.92±0.58	2.98 <sup>†</sup>	3.37±0.54	1.60	2.95±0.40	0.20 <sup>†</sup>	3.55±0.44	0.48
	30~39	27 (18.1)	3.71±0.51	(.226)	3.47±0.45	(.206)	2.95±0.39	(.906)	3.59±0.31	(.618)
	≥ 40	3 (2.0)	3.71±0.62		3.86±0.64		2.91±0.70		3.78±0.27	
Marital status	Singe	135 (90.6)	3.89±0.59	-1.24*	3.37±0.53	-1.59	2.94±0.39	-0.58*	3.54±0.43	-1.34
	Married	14 (9.4)	3.72±0.28	(.216)	3.61±0.43	(.114)	3.01±0.44	(.560)	3.71±0.31	(.184)
Years of nursing education	3 year	78 (52.3)	3.96±0.58	2.88*	3.39±0.53	1.60	2.93±0.45	1.69	3.53±0.44	0.45*
	≥ 4 year	71 (47.7)	3.80±0.55	(.059)	3.42±0.52	(.205)	2.98±0.33	(.189)	3.59±0.40	(.641)
Religion	Buddhism	27 (18.1)	3.93±0.47	2.84 <sup>†</sup>	3.38±0.46	0.58	3.01±0.34	7.74 <sup>†</sup>	3.55±0.42	0.35
	Christian	15 (10.1)	3.80±0.60	(.418)	3.24±0.58	(.632)	2.76±0.47	(.052)	3.63±0.39	(.788)
	None	99 (66.4)	3.84±0.59		3.42±0.54		2.97±0.40		3.57±0.43	
	Others	8 (5.4)	4.18±0.64		3.48±0.34		2.80±0.40		3.44±0.35	
Work department	Medical unit	40 (26.9)	4.03±0.57	2.54	3.45±0.51	2.01	2.90±0.43	0.57	3.59±0.43	0.50
	Surgical unit	61 (40.9)	3.86±0.61	(.082)	3.29±0.57	(.138)	2.99±0.43	(.566)	3.52±0.45	(.607)
	OR, ICU, ER	48 (32.2)	3.76±0.49		3.48±0.47		2.94±0.32		3.59±0.38	
Total clinical experiences (month)	6~24 <sup>a</sup>	48 (32.2)	3.98±0.62	2.04	3.38±0.51	0.21	3.06±0.38	3.14	3.54±0.42	3.19
	25~60 <sup>b</sup>	60 (40.3)	3.87±0.55	(.134)	3.35±0.50	(.814)	2.90±0.37	(.046)	3.47±0.43	(.044)
	≥ 61 <sup>c</sup>	41 (27.5)	3.75±0.54		3.48±0.58		2.88±0.44		3.71±0.38	b < c
Type of work shift	Shift	134 (89.9)	3.88±0.59	-0.18*	3.38±0.53	-1.42*	2.93±0.39	0.92	3.55±0.43	0.20
	Fixed	15 (10.1)	3.82±0.43	(.861)	3.57±0.43	(.155)	3.04±0.43	(.339)	3.61±0.32	(.653)
Experiences in present unit (month)	3~24 <sup>a</sup>	67 (45.0)	4.05±0.60	7.95	3.43±0.49	0.37	3.06±0.36	5.52	3.57±0.40	3.94
	25~60 <sup>b</sup>	66 (44.3)	3.78±0.52	(.001)	3.36±0.52	(.693)	2.86±0.38	(.005)	3.49±0.44	(.022)
	≥ 61 <sup>c</sup>	16 (10.7)	3.52±0.42	a > c	3.42±0.71		2.83±0.51		3.81±0.32	b < c
Monthly wage (10,000 won)*	< 200	14 (9.4)	4.02±0.52	-1.01*	3.41±0.43	0.01	3.10±0.24	2.26	3.60±0.42	0.15
	200~250	135 (90.6)	3.86±0.58	(.311)	3.40±0.54	(.919)	2.93±0.41	(.135)	3.56±0.42	(.703)

a,b,c=Scheffé test (same letter means significantly difference), \*Mann-Whitney U test, <sup>†</sup>Kruskall Wallis H test.

**Table 2.** Head Nurses' Authentic Leadership and Nurses' Empowerment, Job Satisfaction, and Nursing Performance (N=149)

Variables	M±SD	Range
Authentic leadership	3.87±0.57	1~5
Self-awareness	3.94±0.58	1~5
Internalized moral perspective	3.83±0.63	1~5
Balanced processing of information	3.83±0.68	1~5
Relational transparency	3.88±0.70	1~5
Empowerment	3.40±0.52	1~5
Meaning	3.67±0.65	1~5
Competence	3.54±0.65	1~5
Self-determination	3.40±0.60	1~5
Impact	2.97±0.78	1~5
Job satisfaction	2.95±0.40	1~5
Nursing performance	3.56±0.42	1~5
Independent nursing performance	3.44±0.42	1~5
Dependent nursing performance	3.63±0.47	1~5
Interpersonal nursing performance	3.65±0.53	1~5

간의 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 총 근무경력(F=3.14,  $p=.046$ )과 현 부서경력(F=5.52,  $p=.005$ )이 유의한 차이를 나타냈으나, 사후 검정에서는 모두 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 업무수행의 차이에서 총 근무경력(F=3.19,  $p=.044$ )과 현 부서경력(F=3.94,  $p=.022$ )에서 유의한 차이를 보였으며, 사후 검정에서 총 근무경력 61개월 이상이 25~60개월 보다 유의하게 높은 것으로 나타났고, 현 부서경력에서도 61개월 이상이 25~60개월 보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

#### 4. 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행 간의 상관관계

수간호사의 진성리더십은 직무만족( $r=.25$ ,  $p=.002$ ), 간호업무수행( $r=.18$ ,  $p=.030$ ) 및 임파워먼트( $r=.24$ ,  $p=.003$ )와 정

적 상관관계를 나타냈다. 임파워먼트는 직무만족( $r=.21, p=.010$ )과 간호업무수행( $r=.41, p<.001$ )과 정적 상관관계를 나타냈으며, 직무만족과 간호업무수행( $r=.20, p=.017$ )도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

##### 5. 수간호사의 진성리더십과 간호사의 직무만족 및 간호업무수행 관계에서 임파워먼트의 매개효과

수간호사의 진성리더십이 직무만족과 간호업무수행에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하기 위해 Baron & Kenny (1986)의 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 전에 회귀분석의 가정을 검증한 결과 Durbin Watson 지수가 1.30~2.22로 2에 가까워 잔차에 대한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 변수에 대한 공차한계가 0.94로 0.1 이상이었고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.06~1.07로 10보다 작아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 잔차 분석결과 모형의 선형성, 오차의 정규성, 등분산성이 확인되었다. 1단계 방정식은 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 매개변수인 임파워먼트에 미치는 영향 2단계 방정식은 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 종속변수인 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향 3단계 방정식은 독립변수인 수간호사의 진성리더십과 매개변수인 임파워먼트가 종속변수인 직무만족과 간호업무수행에

미치는 영향을 확인하였다(Tables 4, 5). 매개변수가 통계적으로 유의하게 독립변수와 종속변수를 연결하기 위해서는 독립변수와 종속변수의 관계가 유의해야 하며, 독립변수와 매개변수간의 관계가 유의해야 한다. 또한 매개변수와 종속변수의 관계가 유의해야 하며 매개변수가 포함된 모형에서 독립변수 효과가 매개변수가 포함되지 않은 모형에서의 독립변수 효과보다 작아야 한다[23].

수간호사의 진성리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 임파워먼트에 대한 매개효과를 확인하기 위한 1단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 매개변수인 임파워먼트에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.24, p=.003$ ). 2단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.25, p=.002$ ). 3단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십과 매개변수인 임파워먼트가 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 파악한 결과 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 직무만족에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났으며( $\beta=.21, p=.011$ ) 매개변수인 임파워먼트도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.16, p=.050$ ). 3단계에서 독립변수의 효과가 유의하였으나( $\beta=.21, p=.011$ ), 독립변수의 효과( $\beta=.21$ )가 2단계의 독립변수의 효과( $\beta=.25$ )보다 감소하였으므로 임파워먼트는 부분 매개역할이라 할 수 있다(Table 4).

수간호사의 진성리더십이 간호업무수행에 미치는 영향에서

**Table 3.** Correlation among Variables

(N=149)

Variables	Authentic leadership	Empowerment	Job satisfaction	Nursing performance
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Authentic leadership	1			
Empowerment	.24 (.003)	1		
Job satisfaction	.25 (.002)	.21 (.010)	1	
Nursing performance	.18 (.030)	.41 (<.001)	.20 (.017)	1

**Table 4.** Mediating Effects of Empowerment in the Relationship between Head Nurses' Authentic Leadership and Job Satisfaction of Nurses

(N=149)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	p
1. Authentic leadership → Empowerment	.22	.07	.24	3.00	.003	.057	.051	8.97	.003
2. Authentic leadership → Job satisfaction	.17	.06	.17	3.12	.002	.062	.055	9.75	.002
3. Authentic leadership, Empowerment → Job satisfaction						.086	.074	6.93	.001
Authentic leadership → Job satisfaction	.15	.06	.09	2.59	.011				
Empowerment → Job satisfaction	.16	.06	.39	1.98	.050				
Sobel test: Z=2.03, p=.042									

임파워먼트에 대한 매개효과를 확인하기 위한 1단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 매개변수인 임파워먼트에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났으며( $\beta=.24, p=.003$ ), 2단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십이 종속변수인 간호업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.17, p=.030$ ). 3단계 방정식에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십과 매개변수인 임파워먼트가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악한 결과 수간호사의 진성리더십이 간호업무수행에 미치는 영향이 유의하지 않았으며( $\beta=.09, p=.274$ ) 매개변수인 임파워먼트가 직무스트레스에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.39, p<.001$ ). 3단계에서 독립변수인 수간호사의 진성리더십의 효과( $\beta=.09$ )가 2단계의 수간호사의 진성리더십의 효과( $\beta=.17$ )보다 감소하였으며 독립변수인 진성리더십의 효과가 유의하지 않는 것으로 나타나( $\beta=.09, p=.274$ ) 임파워먼트는 완전매개역할이라고 할 수 있다(Table 5).

다음으로 임파워먼트의 매개효과와 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. 수간호사의 진성리더십과 직무만족에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하기 위해서 수간호사의 진성리더십이 임파워먼트에 미치는 영향( $B=.22, SE=.07$ )과 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향( $B=.16, SE=.06$ )으로 Sobel test를 실시한 결과 Z값이 2.03 ( $p=.042$ )로 1.96보다 커서 유의미한 것으로 나타났다. 수간호사의 진성리더십과 간호업무수행에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하기 위해서 수간호사 진성리더십이 임파워먼트에 미치는 영향( $B=.22, SE=.07$ )과 임파워먼트가 간호업무수행에 미치는 영향( $B=.31, SE=.06$ )으로 Sobel test를 실시한 결과 Z값이 2.69 ( $p=.007$ )로 1.96보다 커서 유의미한 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행의 관계에서 임파워먼트의 매

개효과를 확인하여 수간호사의 리더십과 간호사의 임파워먼트의 중요성을 확인함으로써 간호조직의 생산성 향상과 효율적인 간호 인력관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십은 5점 만점에 평균 3.87점으로 간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 Song과 Seomun [13]의 연구에서의 평균 3.57점(5점 만점), Choi와 Ahn [14]의 연구에서 2.61점(4점 만점)보다 높게 나타났다. 하위영역에서는 자아인식이 3.94점으로 가장 높게 나타났으며 다음이 관계적 투명성이 3.88점으로 나타났다는데, 이는 내재화된 도덕적 관점이 가장 높고 자아인식이 가장 낮게 나타난 Choi와 Ahn [14]의 연구결과는 차이가 있다. 이러한 차이는 근무부서의 특성과 문화 그리고 수간호사 개인이 가진 리더의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 생각된다. 일반적 특성에 따른 차이에서 현 부서경력에 따라 유의한 차이가 나타났는데 3~24개월이 61개월 이상보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 연령과 학력이 낮은 간호사가 진정성 리더십이 낮은 것으로 나타난 Choi와 Ahn [14]의 연구와 차이가 있다. 이는 일반간호사와 리더인 수간호사 개인의 특성과 간호조직의 문화 및 부서의 특성 등이 관련되어 있으리라 생각되며, 추후 반복적인 연구를 통하여 이를 확인할 필요성이 있다.

간호사의 임파워먼트의 평균은 3.40점(5점 만점)으로 나타났다, 이 결과는 Choi, Kim과 Kim [10]의 연구결과에서의 3.48점(5점 만점)과 유사하며 Oh와 Chung [9]의 연구결과에서의 3.60점(5점 만점)보다 낮으며 Song [25]의 연구결과에서의 3.22점(5점 만점) 보다 높은 것으로 나타났다. 하부요인으로 의미성 3.67점으로 가장 높았으며 효과성 2.97점이 가장 낮았다. 이는 업무의 의미가 가장 높고 영향력이 가장 낮게 나타난 Choi, Kim과 Kim [10]와 Oh와 Chung [9]의 연구결과와 일치하는 결과로 간호사는 자신이 하고 있는 일이 의미 있고 중요한 업무로 인식하나 부서에서의 영향력은 낮은 것으로 인식하고 있었다[10]. 이러한 결과는 간호관리자가 간호사의 임파워먼트 향상을 위한 전략을 세우는 데 있어서 의사결정시 파워

**Table 5.** Mediating Effects of Empowerment in the Relationship between Head Nurses' Authentic Leadership and Nursing Performance of Nurses (N=149)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	p
1. Authentic leadership → Empowerment	.22	.07	.24	2.30	.003	.057	.051	8.97	.003
2. Authentic leadership → Nursing performance	.13	.06	.17	2.19	.030	.031	.025	4.80	.030
3. Authentic Leadership, Empowerment → Nursing performance						.172	.161	15.25	<.001
Authentic leadership → Nursing performance	.06	.06	.09	1.10	.274				
Empowerment → Nursing performance	.31	.06	.39	4.99	<.001				
Sobel test: Z=2.69, p=.007									

와 자율성을 높이고 업무에 대한 영향력을 증가시킬 수 있는 직무설계와 위임과 같은 관리기법을 개발·적용할 것을 제시한다. 본 연구에서는 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이에서는 없는 것으로 나타났으나, Choi, Kim과 Kim [10]의 연구에서는 기혼일 때 연령, 직위, 급여, 및 임상경력이 높을수록 높게 나타났으며, Oh와 Chung [9]의 연구결과도 Choi, Kim과 Kim [10]의 연구결과와 유사하였다. 본 연구결과가 선행연구결과와 다른 차이를 보인 것은 대상의료기관이 종합병원으로 구성원 간의 나이나 급여의 차이가 많이 나지 않으며 직위 역시 모두 일반간호사인 점과 관련이 있을 것으로 생각되며, 더불어 임파워먼트가 업무환경에 대한 개인의 주관적인 요인으로 구성원이 가지고 있는 특징적인 부분과 업무환경 및 조직문화와도 관련이 있을 것이라 생각된다.

간호사의 직무만족은 평균 2.95점(5점 만점)이었으며, 이는 Kim [23]의 2.26점(5점 만점)과 유사한 점수로 중간보다 낮은 점수를 보였다. 직무만족은 조직몰입, 간호업무수행 및 조직성과에 영향을 미치는 요인으로 간호관리자는 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략을 세우고 그에 대한 효과를 확인하여야 한다. 본 연구의 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 총 근무경력과 현 부서경력이 차이를 나타냈으나, 사후 검정에서는 모두 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났다. Oh와 Chung [9]의 연구에서는 월 급여에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며 Yoo 등[26]의 연구에서는 고용형태에 따라 차이를 보여 연구결과마다 차이를 보였다. 이는 의료기관과 구성원의 특성에 따라 달라질 것으로 사료되며, 간호관리자는 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 찾아 해결함으로써 간호사의 사기를 높여 개인의 성장발전 및 조직의 성과를 향상시킬 수 있으리라 사료된다[10].

간호사의 간호업무수행은 3.56점(5점 만점)이었으며, 이는 Kim [21]연구에서의 3.71점(5점 만점), Choi, Kim과 Kim [10]의 연구에서의 3.68점(5점 만점)과 유사한 결과로 중간 이상을 나타냈다. 하부영역에 있어서 본 연구에서는 대인관계 업무, 비독자적 간호업무, 독자적 간호업무 순으로 나타나 Kim [21]의 연구와 같은 결과였으며, Choi, Kim과 Kim [10]의 연구에서는 비독자적 간호업무, 대인관계 업무, 독자적 간호업무 순으로 차이를 보였다. 이러한 연구결과에서 공통적으로 독자적인 간호업무가 가장 낮음을 알 수 있으며 간호관리자는 이에 대한 적절한 중재를 통해 간호업무수행의 효율화를 도모해야 할 것이다.

수간호사의 진성리더십, 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행 간에는 모두 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 수간호

사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 상관관계가 있다는 결과[27]와 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입과 긍정적 상관관계가 있다고 나타난 결과[28]를 지지하며, 진정성 리더십, 임파워먼트, 조직몰입 및 직무만족에 있어 모두 유의한 정적상관관계가 있는 것으로 나타난 Choi와 Ahn [14]의 연구결과를 지지한다.

간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 직무만족의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 확인한 결과 임파워먼트는 부분매개 역할을 하며 수간호사의 진성리더십이 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 Choi와 Ahn [14]의 연구결과를 지지하는 것으로 직무만족에 있어 임파워먼트도 중요하지만 수간호사의 진성 리더십이 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 개인역량인 임파워먼트도 중요하지만 수간호사의 리더십이 중요함을 보여준 결과이다[29]. 특히 진성리더십은 아직 간호조직에서는 많이 알려져 있지 않은 리더십으로 수간호사의 리더십 개발 전략으로 적극적으로 활용할 것을 제안하며, 이러한 진정성 있는 수간호사의 모습은 간호사에게 영향을 미쳐 간호사의 직무만족뿐만 아니라 간호사가 진실한 마음으로 대상자를 대하는 데에 있어 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 생각된다.

간호사가 인지하는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 간호업무수행의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 확인한 결과 임파워먼트는 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 간호업무수행에 있어서는 진성리더십만으로는 간호업무수행에 영향을 미치지 힘들며, 임파워먼트를 통해서 간호업무수행에 영향을 미칠 수 있으므로 개인역량인 임파워먼트가 매우 중요함을 나타내는 결과이다. 이는 Yoo 등[26]의 연구에서도 직무만족보다 간호업무성고가 임파워먼트와 보다 강한 상관관계가 있는 것으로 나타나 구성원에 대한 임파워먼트 부여가 간호업무수행에 있어서 높은 영향력이 있음을 보여준 결과이다. 따라서 간호업무수행을 향상시키기 위한 전략으로 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 적용이 필요하며[30], 더불어 간호조직에서 간호사의 임파워먼트가 이루어지기 위해서는 책임과 함께 권한도 부여하는 조직의 체계적인 시스템 구축이 우선적으로 이루어져야 할 것으로 생각된다.

이러한 결과에서 수간호사의 진정리더십은 간호사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 임파워먼트가 간호사의 간호업무수행과 직무만족에 많은 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 조직의 성과와 직접적인 관련이 있는 직무만족과 간호업무수행을 향상시키기 위해서는 수간호사의 진성리더십



이 발휘되어야 하며 동시에 구성원의 임파워먼트를 높여야 함을 제시하였다는 점에서 의의가 있으며, 간호조직의 생산성 향상과 인적관리에 기초자료로 활용될 것을 기대한다.

## 결론

본 연구는 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행의 관계를 파악하고 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향과 그 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 확인하고자 시도된 서술적 조사연구이다. 연구결과, 간호사가 인지한 수간호사의 진성리더십과 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무수행 간에는 모두 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족에 영향을 미치며 그 과정에서 임파워먼트가 부분매개역할을 하는 것으로 나타나 간호사의 직무만족에 수간호사의 진성리더십이 중요한 역할을 하는 요인임을 확인하였다. 또한 수간호사의 진성리더십이 간호사의 간호업무수행에 영향을 미치며 그 과정에서 임파워먼트는 완전매개역할을 하는 것으로 나타나 간호업무수행에 있어 간호사 자신의 임파워먼트의 중요성을 확인하였다.

본 연구는 일 개 지역의 2개 종합병원을 대상으로 하였으므로 결과를 일반화하기는 어려움이 있으며, 수간호사의 진성리더십과 직무만족 간의 관계에서 임파워먼트 외에 다른 매개변수들이 존재할 수 있을 것이라 사료된다. 이에 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 수간호사의 진성리더십을 적용한 연구가 아직 부족하여 이를 적용하여 그 효과를 확인하는 반복연구가 이루어질 것을 제안한다.

둘째, 간호업무수행과 직무만족에 영향을 줄 수 있는 다른 매개변수를 적용하여 그 효과를 확인하고 그에 대한 연구가 이루어져야 함을 제안한다.

셋째, 수간호사의 진성리더십을 고취할 수 있는 리더십 프로그램과 간호사의 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 전략을 개발·적용하여 그 효과를 확인할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- Han JR, Ahn SH. The effects of nurses' satisfaction on hospital performance -focused on the patient satisfaction and revisit intention, recommendation intention-. *Journal of Digital Convergence*. 2015;13(9):419-430.  
<https://doi.org/10.14400/JDC.2015.13.9.419>
- Joo YS, Han SS. The effect of nurses' emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(2):194-202.  
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>
- Kim JO, Kim SY. Person-organization value congruence between authentic leadership of head nurses and organizational citizenship behavior in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(5):515-523.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.5.515>
- Jeong YJ, Lee SJ, Kim MJ. Transformational leader vs. authentic leader: Transformational leadership revisited. *Korean Management Review*. 2012;41(3):539-573.
- Yoon SH, Kim HR. The effects of superior's authentic leadership on trust and job crafting: focused on nurses of general hospitals in U area. In: KASBA, editor. 2016 Integration Korea Business Management Association Conference. Seoul: Korean Academic Society of Business Administration. 2016;8:1358-1388.
- Wong CA, Laschinger HKS, Cummings GG. Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):889-900.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x>
- 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.
- Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing: Three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;31(1):235-241.  
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01241.x>
- Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- Choi JY, Kim EK, Kim SY. Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):426-436. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.426>
- Lee SY. The relationships of superior's leadership to supervisory trust and organizational commitment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(2):208-218.
- Kim MS, Park SA. Comparison of nursing performance by career levels in a nurse career ladder system. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2012;8(2):284-292.  
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2012.18.2.284>
- Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authen-

- tic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):237-246. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
14. 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>
  15. Cho JH, Yu JH, Seo KW. Influence of authentic leadership and coworker support on the psychological well-being of staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(2):89-98. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.2.89>
  16. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. Authentic leadership questionnaire [Internet]. Menlo Park, CA: Mind Garden Inc.; 2015 [cited 2015 January 26]. Available from: <http://www.mindgarden.com/69-authentic-leadership-questionnaire>.
  17. Spreitzer A. Psychological empowerment in the workplace: dimension, management and validation. *The Academy of Management Journal*. 1995;38(5):1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
  18. Jung HJ. A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 1998. p. 1-98.
  19. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hesse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978; 27(42):114-120.
  20. Park SA, Yun SN. Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers, *Korean Society of Nursing Science*. 1992;22(3):316-324.
  21. Kim MS. The influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2013. p. 1-115.
  22. Park SA. An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units. *The Seoul Journal of Nursing*. 1990;4(1):45-61.
  23. Kim YI. A study on leadership style of head nurses and staff nurses' job satisfaction and nursing performance [master's thesis]. Daejeon: Daejeon University; 2002. p. 1-67.
  24. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51:1173-1182.
  25. Song MS. The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2013;14(5):2304-2314. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
  26. Yoo SO, Lee SY, Han SO, Chang NS, Kim YO, Hu JY, et al. Empowerment, performance and job satisfaction perceived by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(3):406-414.
  27. Wong CA, Laschinger HKS. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 2013;69(4):947-959. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>
  28. Park HH, Park KS, Yom YH, Kim KH. Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2006;36(2):244-254.
  29. Jung M. Influence of head nurses' ethical leadership on job satisfaction among staff nurses: mediating effect of affective commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):553-561. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.553>
  30. Kim YM, Yi YJ. Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3): 258-265. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>