ORIGINAL ARTICLE

Check for updates

ISSN 1225-9330 (Print) | ISSN 2288-4955 (Online)
J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지) Vol. 24 No. 5, 410-422
https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.410

국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석

유경희[1] · 박현영[2] · 장금성[2]

전남대학교 간호대학 대학원[1], 전남대학교 간호대학 · 전남대학교 간호과학연구소[2]

Factors related to Self-leadership of Korean Clinical Nurses: A Systematic Review and Meta-analysis

Yu, Kyoung-Hee[1] · Park, Hyunyoung[2] · Jang, Keum-Seong[2]

[1]College of Nursing, Chonnam National University
[2]College of Nursing, Chonnam National University · Chonnam Research Institute of Nursing Science

Purpose: In this study a systematic review and meta-analysis was used to examine the variables related to self-leadership in Korean clinical nurses. **Methods:** A search and screening of the literature uncovered, 49 related studies done between 2003 and 2016 were then reviewed. A meta-analysis of 44 studies from doctoral dissertations, master's thesis and published articles was also carried out. The correlational effect size (ESr) for each related variable was calculated. **Results:** Sixty-nine related variables were identified from the systematic review. Twenty-three (5 personal, 13 professional and 5 organizational) variables were eligible for meta-analysis. The overall effect size was .47. The personal factors (ESr=.48) and the professional factors (ESr=.44) had larger effect size than the organizational factors (ESr=.28). Factors with the largest effect size among personal, professional and organizational factors were self-efficacy (ESr=.58), nursing service (ESr=.68) and supervisor's leadership (ESr=.36) respectively. **Conclusion:** The results of this study show that for Korean clinical nurses individual factors including personal or professional factors have a stronger impact on self-leadership than organizational factors. It is necessary to develop interventions and training programs which focus on improving self-efficacy to promote self-leadership in clinical nurses.

Key Words: Clinical nurses, Self-leadership, Review, Meta-analysis

서 론

1. 연구의 필요성

셀프리더십(self-leadership)은 타인에게 영향력을 행사하는 것이 관심이었던 전통적 리더십에서 벗어나 구성원 각자가 변화와 성장을 위해 자기 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 리더십 개념으로[1], 타인이 아닌 자신으로부터 리더십을 발휘하여 스스로를 통제하고 행동하는 것을 말한다. 셀프리더십을 발휘하는 사람은 개인이 설정한 목표에 도달하기 위해 자기규제(self-regulation), 자기조절(self-control), 자기관리(self-management)에 기반을 둔 전략을 사용해 자신

주요어: 임상간호사, 셀프리더십, 체계적 문헌고찰, 메타분석

Corresponding author: Park, Hyunyoung
College of Nursing, Chonnam National University, 160 Baekseo-ro, Dong-gu, Gwangju 61469, Korea.
Tel: +82-62-530-4953, Fax: +82-62-227-4009, E-mail: hypark@jnu.ac.kr

Received: Aug 24, 2018 | Revised: Nov 14, 2018 | Accepted: Nov 14, 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.

의 생각과 행동을 통제하고 조절하여, 스스로 동기부여 되며, 긍정적 태도로 건설적 사고를 하게 됨으로써 개인의 능력 발휘를 통해 조직의 성과를 올리도록 하는 자율적인 힘을 갖게 된다[2,3].

조직구성원의 자율통제에 의한 자발적 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어내는 셀프리더십은 급변하는 의료시장 대응에 필요한 인적자원능력개발 관리요소로 여겨지면서, 변화에 빠르게 적응해 업무 개선에서 주도적인 역할을 담당해야 하는 간호사 개개인이 자신의 조직을 대표할 수 있는 리더가 되기 위해 갖추어야 할 중요한 자질이자 역량으로 여겨지고 있다[4]. 간호사는 임상현장에서 구조화된 업무를 수행하면서도 시시각각 변하는 대상자의 건강상태나 갑작스러운 상황에 놓일 때 융통성을 발휘해야 하고, 자신의 판단에 따라 필요한 의사결정을 내려야 하는 업무 특성으로 인해[5], 높은 수준의 자율성과 독립성, 책임감을 가지고 자신의 잠재능력을 최대한 이끌어내 환자간호에 적극적으로 참여하는 리더십을 필요로 하기 때문이다[6].

간호사는 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 둔 셀프리더십을 잘 발휘하면 개인의 발전과 더불어 간호업무성과 향상, 조직의 유효성 증진을 도모할 수 있다[4]. 셀프리더십이 높은 간호사는 자아존중감 및 의사소통능력이 높고 간호서비스에서 우수한 능력을 나타내며[7], 창의성과 혁신성의 잠재성이 높고[8], 직무만족과 조직몰입을 높여 소진과 직무 스트레스, 이직의도를 감소시킨다[4]. 뿐만 아니라, 개인과 팀의 직무역할 수행을 촉진시켜[5] 궁극적으로 간호업무성과를 향상시키는 것으로 알려져 있다[3].

본 연구자들이 PubMed (www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed)와 Embase (www.embase.com)를 통해 검색어 'self-leadership'과 'nurses*'를 '제목/초록' 필드에서 AND로 조합하여 문헌검색을 수행하였을 때, 2017년까지의 셀프리더십 관련요인 연구는 5~6편 정도였고 그 중 대부분은 국내 임상간호사가 대상인 것으로 나타나, 국외 임상간호사의 셀프리더십 관련요인 연구는 매우 미비한 실정이었다. 그러나 국내 간호학 분야에서는 2000년대 이후 셀프리더십의 관련요인을 파악하는 연구가 지속적으로 수행되어 왔으며[4], 특히 최근 5~6년 사이에는 관련 문헌이 급속한 양적 증가를 보임에 따라, 지금까지의 연구 현황을 파악하는 연구가 향후 연구를 위해 의미 있을 것으로 생각되었다. 그동안 선행연구들은 셀프리더십과 자기효능감[9], 조직몰입[10], 수간호사의 수퍼리더십[10], 혁신적 조직문화[11] 등의 다양한 변인들과의 관계에 대해 일관된 결과를 보고하고 있지만, 이러한 일차 문헌들은 몇 개의 변인들만 개별 연구에 포함해 제한된 결과를 제시할 수밖에 없다는 현실적인 문제가 있다. 다른 한편으로는 이직의도의 경우 연구마다 서로 다른 결과가 보고되어 있어[11,12], 셀프리더십 관련변인에 대한 이해를 종합적으로 제공할 수 있는 연구가 요구된다.

Won과 Cho [4]는 2003년부터 2012년 사이에 국내에서 발표된 간호사의 셀프리더십 관련 학위논문과 학술지논문 26편을 분석해 종합한 결과를 2013년 간호행정학회지에 출판한 바 있다. 논문의 출처, 출판연도, 연구대상 병원의 특성과 위치, 연구대상자 수, 셀프리더십 측정도구에 대한 빈도와 백분율을 보고하고, 간호사의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 직위 등과, 변수요인 중 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과, 조직시민행동, 직무 스트레스, 혁신행동, 간호정보역량 등이 셀프리더십과 관련이 있음을 밝혔다. 그러나 Won과 Cho의 분석에서는 국내 임상간호사 대상의 국외 문헌이 포함되지 않았고 연구결과가 질적인 측면에서만 종합되었다는 제한점이 있어, 본 연구에서는 국내 임상간호사의 셀프리더십에 관한 국내·외 문헌을 대상으로 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 실시하여 셀프리더십 관련요인에 대한 보다 객관적이고 타당한 연구근거를 제시할 필요성을 인식하게 되었다.

메타분석은 개별 연구들로부터 나온 다양한 결과들을 통합해 종합된 양적 결과를 도출할 수 있는 연구방법으로서, 해당 분야 연구들의 현 상태를 알 수 있게 해주고 다양한 변인들의 서로 다른 결과를 통계적으로 종합함으로써 변인들 간의 크기를 비교할 수 있게 해주며 향후 어떤 연구들이 어떤 방향으로 수행되어야 하는지에 대한 정보를 제공해 줄 수 있다는 측면에서 의의가 있다[13,14]. 따라서 본 연구에서는 최근까지 발표된 선행연구들을 체계적으로 고찰하고, 연구결과를 계량적으로 통합하기 위해 상관계수를 이용한 메타분석을 시도함으로써, 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 대한 종합적 이해를 도모하고 이를 토대로 셀프리더십 향상을 위한 효과적인 중재 개발, 그리고 후속 연구에 대한 방향성을 제안하는 데 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 통한 주요 관련변인 확인과 효과를 통해 통계적 계량화로 선행연구결과를 종합하는 것이며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인을 파악한다.
- 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인들의 상관계수

효과크기를 산출한다.

- 조절변수(학술지 게재여부, 표본수 산정 근거 제시 유무, 셀프 리더십 측정도구)에 따른 관련변인들의 상관계수 효과크기를 산출한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 대한 연구결과를 종합하기 위해 수행된 체계적 문헌고찰 및 메타분석 연구이다.

2. 문헌 선정 및 배제 기준

본 연구에서는 '국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인은 무엇인가?'를 핵심질문으로 하는 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 실시하기 위한 문헌의 선정 및 배제 기준을 다음과 같이 설정하였다.

1) 문헌 선정기준

- 국내 임상간호사 대상 연구(participants)
- 셀프리더십에 관한 연구(intervention)
- 메타분석을 위한 효과크기로 환산 가능한 상관계수가 연구결과로 제시된 횡단적 조사연구(study design)

2) 문헌 배제 기준

- 연구대상자가 임상간호사가 아니거나 기타 보건의료인을 포함한 연구
- 초록만 제시되었거나 메타분석이 가능한 통계치가 보고되지 않은 연구, 실험연구, 종설 및 질적 연구, 등재(후보) 학술지 이외 학술지 게재 연구
- 학술지 논문으로 출판된 학위논문
- 한국어와 영어 이외의 언어를 사용한 연구

3. 문헌 검색 및 선정

국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 관한 문헌검색은 2017년 3월 22일부터 2017년 4월 3일까지 국내 · 외 전자데이터베이스(이하 전자DB)를 활용해 실시하였고, 2016년 12월 31일까지 국내 · 외 학위논문과 학술지에 게재된 연구논문을 대상으로 하였다. 국내 문헌검색은 한국교육학술정보원(Research Information Sharing Service, RISS), 국회도서관, 한국학술정보(Koreanstudies Information Service System, KISS), 한국의학논문데이터베이스(Korean Medical database, KMbase), 국가과학기술정보센터(National Discovery for Science Library, NDSL)의 전자DB에서 수행하였고, 국내 임상간호사를 연구대상으로 국외 학술지에 출판된 경우를 고려하여 PubMed, Ovid, CINHAL (Cumulative Index of Nursing and Allied Health)을 통해 국외 문헌검색을 실시하였다. 검색어는 국내 전자DB에서는 '간호' AND ('셀프리더십' OR '셀프리더쉽' OR '셀프-리더십')로, 국외 전자DB에서는 'nurs*' AND ('self-leadership' OR 'self leadership') AND 'Korea*'로 조합하였다. 또한 문헌의 누락을 방지하고자 한국간호과학회 및 산하 8개 회원학회와 한국간호교육학회, 병원간호사회 등의 홈페이지를 확인하고 일부 문헌은 수기검색을 통해 추가하였다.

문헌선정은 2017년 4월 14일부터 2017년 5월 8일까지 2명의 연구자가 독립적으로 실시하였고 여러 차례의 연구 회의를 통해 교차 검토하였으며, 연구자 간에 의견 불일치가 있을 경우 제3의 연구자와 합의점에 도달하였다. 문헌검색을 통해 추출된 문헌은 국내 554편, 국외 22편으로 총 576편이었고, 이 중 중복된 303편을 제거한 총 273편의 제목과 초록을 검토하여 총 60편의 문헌을 1차 선별하였다. 2차 선별 과정에서는 원문을 검토하여 간호사 이외의 보건의료인을 포함한 2편, 셀프리더십의 상관계수를 확인할 수 없는 8편과 효과크기를 환산할 수 없는 1편을 제외한 총 49편을 체계적 문헌고찰 대상으로 선정하였다. 메타분석에는 이 중 관련변인의 사례 수가 2개 미만인 5편을 제외한 총 44편이 최종 포함되었다(Figure 1). 학위논문과 학술지가 중복된 논문은 학술지로 선정하되 자료가 불충분할 경우 학위논문을 함께 참고하였다.

4. 문헌의 질 평가

본 연구에서는 Estabrooks등[15]이 개발하고 Cicolini 등[16]이 수정 · 보완한 상관관계연구 질 평가 도구를 활용해 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 위해 최종 선정된 총 49편의 문헌들에 대한 질 평가를 실시하였다. 이 평가도구는 설계, 표본, 측정도구, 통계분석의 4개 평가영역에 대해 총 13개 평가항목으로 구성되어 있다. '설계' 영역에서는 전향적 설계 사용의 1개 항목, '표본' 영역에서는 확률표집 적용, 표본크기 정당성, 다수기관에서 자료수집, 익명성 보장, 응답률 60% 이상의 5개 항목, '측정' 영역에서는 독립변수 측정도구의 신뢰성과 타당성, 종

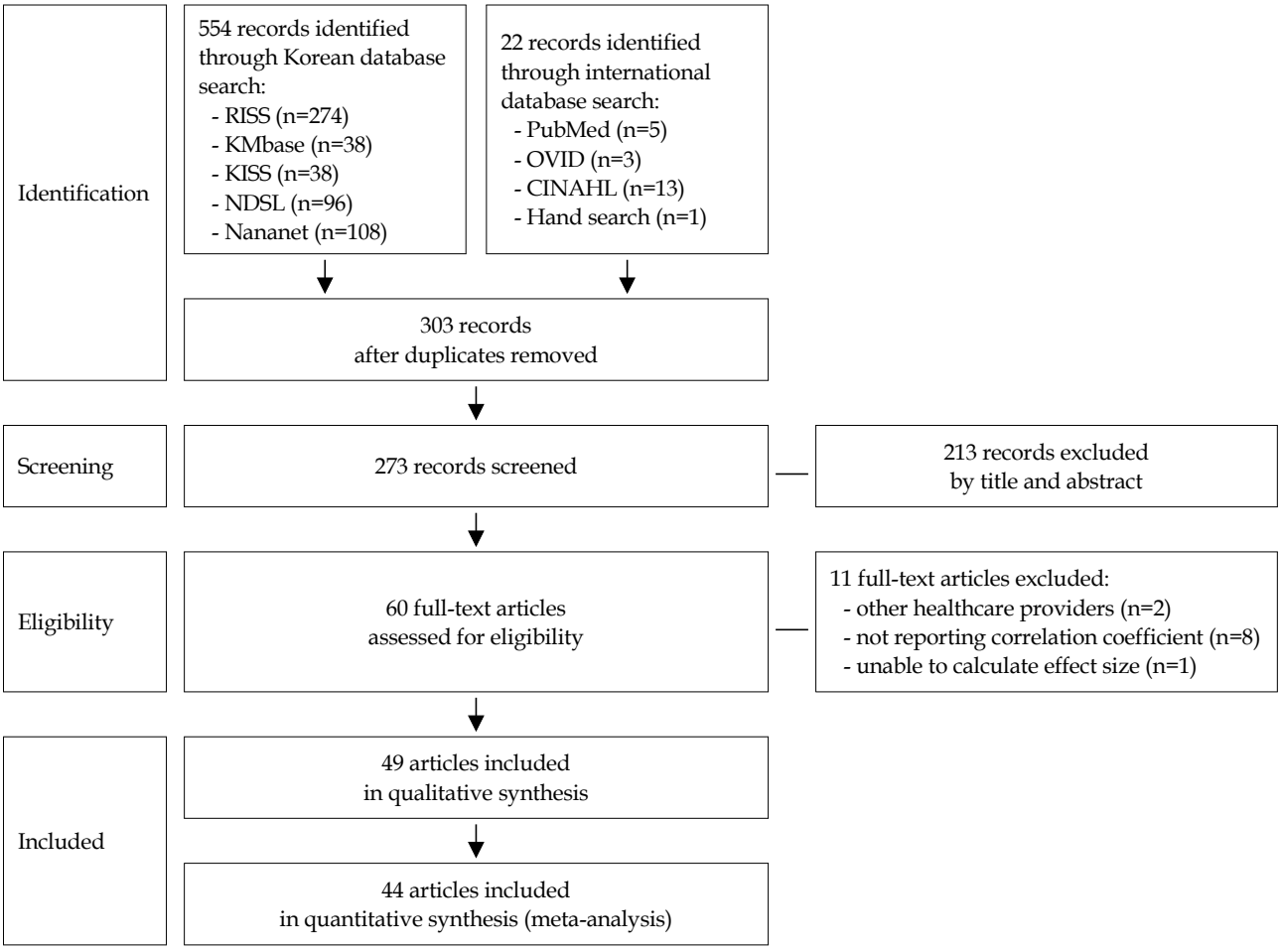


Figure 1. Flow diagram of study selection.

속변수 측정도구의 타당성과 .70 이상의 내적일치도, 그리고 이론적 배경 제시의 5개 항목, '통계분석' 영역에서는 적절한 상관관계 분석 적용, 편향 값(outliers) 처리 여부의 2개 항목을 평가하였다. 종속변수 측정도구의 내적일치도 항목('예' 2점, '아니오' 0점)를 제외한 각 항목을 '예(1점)', '아니오(0점)'로 평가하여 점수 합산 결과가 0~4점인 경우는 논문의 질이 '낮음', 5~9점은 '중간', 10~14점은 '높음'으로 판단하였다[16]. 본 연구에서, 질 평가는 2인의 연구자가 독립적으로 실시하였고 의견이 일치하지 않을 경우 제3의 연구자와 합의점에 도달하였다.

5. 자료수집 및 분석

1) 연구대상 문헌의 일반적 특성 확인

체계적 문헌고찰 및 메타분석을 위한 자료수집은 연구자들이 개발한 코딩북을 사용하였으며, 연구자 2인이 총 49편의 문헌으로 나누어 개별적으로 원문을 읽고 1차로 자료를 추출한 후, 2차로 교차 점검하였다. 문헌의 일반적 특성에 대한 항목으로는 저자, 연도, 출판여부, 학술지명, 학위명, 연구설계, 연구대상자 및 장소, 표본크기, 셀프리더십 측정도구가 포함되었으며, 수집된 자료는 Microsoft Excel을 활용해 실수와 백분율을 산출하였다.

2) 셀프리더십 관련변인 효과크기 산출

연구대상 문헌에서 추출된 관련변인 중 의미가 유사한 변인들은 3인의 연구자가 관련변인의 정의와 측정도구를 확인해 하나의 하위변인으로 통합하였고, 개별 하위변인들은 '개인특성', '직무특성', '조직특성'의 3개 변인군으로 구분하였다. 본 연구에서 셀프리더십 관련변인에 대한 메타분석은 Comprehensive Meta-Analysis (CMA) 3.0 프로그램으로 실시하였다.

관련변인의 전체 효과크기 및 변인군별 효과크기 계산은 사례수가 2개 이상인 하위변인에 대한 상관계수 효과크기를 사

용하였으며, 통계량 r 값을 Fisher's z로 변환하여 분석을 실시하였다. 사례수가 많은 연구일수록 측정된 효과크기가 더 정확하다고 가정하여 전체 효과크기는 사례수에 가중치를 부여하여 평균 가중 상관계수(mean weighted correlational coefficient)를 산출하였다. 본 연구에서는 좀 더 타당한 효과크기를 계산할 수 있도록 극단적 이상치는 제외하였고, 효과크기 산출 시 역방향을 가지는 관련요인들을 병합할 경우 상쇄효과가 발생해 효과크기가 작아지는 결과를 낳을 수 있어 셀프리더십과 부적 상관을 가진 관련변인들은 역방향으로 변환하여 분석하였다[13]. 최종 산출된 효과크기의 해석은 Cohen [17]의 기준에 따라 Effect size r (ESr)이 .10보다 작으면 '작은 효과', .30 정도이면 '중간 효과', .50 이상이면 '큰 효과'로 판단하였고, 95% 신뢰구간을 적용하여 통계적 유의성을 검증하였다.

3) 이질성 검정

효과크기의 통계적 이질성(heterogeneity)을 평가하기 위해 forest plot을 통해 시각적으로 살펴보고, 전체 관찰된 분산을 의미하는 Q값과 전체 관찰된 분산에 대한 실제 분산 즉, 연구간 분산의 비율을 나타내는 I^2값을 산출하였다. Higgins와 Thompson [18]의 기준에 따라 Q값의 유의확률(p)이 .10 이하이고, I^2값이 75.0% 이상일 경우 이질성이 크다고 해석할 수 있다. 검정 결과, 병합된 문헌들이 동질한 경우 고정효과모형(fixed effect model)으로, 동질하지 않은 경우 랜덤효과모형(random effect model)으로 분석하였다.

4) 조절효과 분석

개별 연구들의 효과크기가 이질적이라면 연구 간 효과크기의 차이에 대한 탐색적 설명이 필요하므로, 본 연구에서는 이질성의 원인 규명을 위한 목적으로 연구 차원(study-level)의 변수를 조절변수(moderators)로 고려해 평균 효과크기에 대한 영향력과 하위집단 간 효과크기의 차이를 검증하는 조절효과 분석을 실시하였으며[13], 구체적으로 학술지 게재여부, 표본수 산정 근거 제시 유무, 셀프 리더십 측정도구를 조절변수로 하는 메타-ANOVA 분석을 수행하였다.

5) 출판편의 분석

연구결과의 속성이나 방향에 따라 연구결과가 출간되지 못하는 오류를 의미하는 출판편의는 전체 효과크기의 과대추정을 초래할 수 있으므로, 본 연구에서는 메타분석 결과의 타당성 확보를 위해 funnel plot, Egger's regression test, trim-and-fill, 안전성계수(fail safe N)로 출판편의를 확인하였다[13].

연구결과

1. 분석 대상 문헌의 일반적 특성 및 질 평가

분석 대상 문헌 총 49편 중 학위논문은 20편(40.8%), 학술지 논문은 29편(59.2%)으로, 학술지논문은 주로 한국간호행정학회지가 11편(22.4%)으로 가장 많았다. 출판연도에 따른 문헌수는 2005년에 2편(4.1%)을 시작으로, 연평균 건수가 2010년까지는 2.40±0.89편, 2011~2015년에는 4.40±1.342편으로 증가하였고, 2016년에 15편(30.6%)으로 가장 많았다. 총 표본수는 13,194명, 평균 표본수는 269.27±129.99명이었다. 셀프리더십 측정도구로는 Manz [19]가 개발한 도구가 39편(79.6 %)으로 가장 많이 사용되었다.

49편의 개별 논문에 대한 질 평가 결과, 총점 14점 중 1편(2.0%)이 10점으로 '높음' 수준(10~14점)이었고, 19편(38.8%)은 8점, 15편(30.6%)은 7점, 12편(24.5%)은 6점, 2편(4.1%)은 5점이었으며, '낮음'수준(0~4점)으로 평가된 문헌은 없었다. 질 평가 평균 점수는 약 7.12±0.99점의 '중간'' 수준(5~9점)에 해당하여, 본 연구에 포함된 문헌들의 질적 수준이 중간 정도의 수용 가능한 범위에 속하는 것으로 판단되었다(Table 1).

2. 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인 상관계수 효과크기

메타분석을 위해 관련변인의 사례 수가 2개 미만인 5편의 문헌을 제외한 총 44편의 문헌으로부터 추출된 4개의 관련변인은 총 23개 하위변인에 통합되어 '개인특성', '직무특성', '조직특성' 변인군에 각각 분류되었다. '개인특성' 변인군에는 연령, 의사소통능력, 자기효능감, 자아존중감, 감성지능(정서지능 포함)의 5개 하위변인을, '직무특성' 변인군에는 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 직무 스트레스, 근무형태, 소진, 이직의도, 간호업무수행(임상수행능력, 간호업무성과 포함), 조직시민행동, 임상경력, 혁신행동(창의적 행동 포함), 간호서비스(간호서비스 질 포함), 임파워먼트의 13개 하위변인을, '조직특성' 변인군에는 상사의 리더십(수퍼리더십, 서번트리더십), 업무지향조직문화, 위계지향조직문화, 혁신지향조직문화, 관계지향조직문화의 5개 하위변인을 포함하여 메타분석을 수행하였다.

한편, 사례수가 2개 미만으로 메타분석에서 제외된 관련변인은 '개인특성'에서는 자아탄력성, 스트레스대처방식, 생동성, 학력, 결혼, 창조적 자기효능감, 인간관계, 기본심리욕구, 핵심자기평가, 개인학습, 성격이 있었고, '직무특성'에서는 개인직

Table 1. Characteristics of Studies Included in Systematic Review and Meta-analysis

No	Author (year)	Source	Sample size	Related variables	Self-leadership measurement	Sample size calculation	Quality score	Meta-analysis
1	Kim (2005)	Thesis	508	Individual learning	Manz (1983)	N	6	N
2	Seomun (2005)	Journal	217	Job satisfaction, perceived outcome	Manz (1983)	N	7	Y
3	Kim et al. (2007)	Journal	204	Interpersonal relations, communication skills, innovation behavior, nursing service	Manz (1983)	N	6	Y
4	Kim et al. (2007)	Journal	123	Job stress, job satisfaction	Manz (1983)	N	6	Y
5	Lee (2007)	Thesis	340	Organizational citizen behavior, job satisfaction	Manz (1983)	N	5	Y
6	Park et al. (2008)	Journal	330	Organizational commitment	Manz (1983)	N	6	Y
7	Kim et al (2009)	Journal	280	Job stress, job satisfaction, burnout	Manz (1983)	N	6	Y
8	Kim (2009)	Journal	297	Informatics competency, organizational culture (relationship-oriented, task-oriented, innovation-oriented, hierarchy-oriented)	Manz (1983)	Y	7	Y
9	Park et al. (2009)	Journal	547	Empowerment, job satisfaction, shift work, organizational commitment, organizational citizen behavior, transactional leadership, transformational leadership	Houghton & Neck (2002)	Y	8	Y
10	Kang et al. (2010)	Journal	313	Self-esteem, job satisfaction, turnover intention, organizational commitment	Manz (1983)	Y	8	Y
11	Lee JS (2010)	Thesis	205	Job satisfaction, nursing performance	Manz (1983)	N	6	Y
12	Hong (2011)	Thesis	389	Age, education level, married, total clinical carrier emotional labor, department experience, position, department satisfaction, shift work, customer orientation	Houghton & Neck (2002)	Y	8	Y
13	Kim et al. (2011)	Journal	502	Core self-evaluation, innovative behavior	Prussia et al. (1998)	N	8	Y
14	Im et al. (2012)	Journal	358	Communication skills, nursing performance	Manz (1983)	N	6	Y
15	Jung et al. (2012)	Journal	171	Role recognition, job satisfaction	Manz (1983)	Y	7	Y
16	Lee (2012)	Thesis	430	Empowerment, innovative behavior	Prussia et al. (1998)	N	8	Y
17	Park (2012)	Journal	358	Super-leadership, Job satisfaction	Manz (1983)	Y	8	Y
18	Seo (2012)	Thesis	323	Emotional intelligence, clinical decision making	Manz (1983)	Y	7	Y
19	Sim (2012)	Thesis	216	Self-efficacy, nursing performance	Manz (1983)	N	5	Y
20	An (2013)	Thesis	205	Total clinical career, communication skills	Houghton & Neck (2002)	Y	7	Y
21	Choi et al. (2013)	Journal	178	Fall attitude, and nurses' behavior to prevent patient falls	Manz (1983)	Y	7	N
22	Han et al. (2013)	Journal	433	Job involvement, nursing performance	Manz (1983)	Y	8	Y
23	Hwang (2013)	Thesis	222	Professionalism	Manz (1983)	Y	6	N
24	Lim et al. (2013)	Journal	771	Self-efficacy, organizational citizen behavior, organizational commitment, job satisfaction	Houghton & Neck (2002)	N	6	Y
25	Choi (2014)	Thesis	216	Attitude and practice of preventative Care	Manz (1983)	Y	7	N
26	Choi et al. (2014)	Journal	286	Empowerment, job satisfaction, turnover intention, organizational culture (relationship-oriented, task-oriented, innovation-oriented, hierarchy-oriented)	Manz (1983)	Y	8	Y

Table 1. Characteristics of Studies Included in Systematic Review and Meta-analysis (Continued)

No	Author (year)	Source	Sample size	Related variables	Self-leadership measurement	Sample size calculation	Quality score	Meta-analysis
27	Jeon (2014)	Thesis	232	Turnover intention, organizational commitment	Manz (1983)	Y	7	Y
28	Lee (2014)	Dissertation	218	Self-efficacy, job satisfaction, nursing performance, organizational commitment	Prussia et al. (1998)	Y	10	Y
29	Park (2014)	Thesis	123	Job satisfaction, organizational commitment	Manz (1983)	N	6	Y
30	Kim (2015)	Thesis	175	Empowerment, job satisfaction	Manz (1983)	Y	8	Y
31	Kim et al. (2015)	Journal	347	Individual and organizational knowledge sharing, creative self-efficacy, innovative organizational culture, individual innovative behavior	Manz (1983)	Y	7	Y
32	Lee (2015)	Dissertation	422	Emotional intelligence, job satisfaction, nursing performance, organizational commitment	Manz (1983)	N	8	Y
33	Lee et al. (2015)	Journal	244	Job embeddedness, social support (supervisors', colleagues', organizational), nursing performance	Prussia et al. (1998)	Y	8	Y
34	Sung (2015)	Thesis	294	Age, total clinical career, job satisfaction, job involvement, nursing performance	Manz (1983)	Y	7	Y
35	Yu et al. (2016)	Journal	211	Communication competency, nursing performance	Manz (1983)	Y	7	Y
36	Choi (2016)	Thesis	175	Age, total clinical career, turnover intention, intimacy with the head nurse, servant leadership, organizational commitment	Manz (1983)	Y	7	Y
37	Han et al. (2016)	Journal	200	Self-efficacy, nursing performance	Manz (1983)	Y	7	Y
38	Im (2016)	Thesis	155	Burnout, organizational culture (relationship-oriented, task-oriented, innovation-oriented, hierarchy-oriented)	Manz (1983)	Y	8	Y
39	Jo et al. (2016)	Journal	135	Basic psychological need, nursing performance, Job stress	Manz (1983)	Y	8	Y
40	Jung (2016)	Journal	151	professional self-concept, nursing performance, Job involvement	Manz (1983)	Y	8	Y
41	Kim et al. (2016)	Journal	217	Super-leadership, organizational commitment	Houghton & Neck (2002)	Y	8	Y
42	Kim et al. (2016)	Journal	202	Individual and team members work role performance	Manz (1983)	Y	7	N
43	Kim et al. (2016)	Journal	296	Team trust, organizational commitment	Manz (1983)	Y	8	Y
44	Kwon (2016)	Journal	206	Innovation behavior, nursing performance	Houghton & Neck (2002)	Y	8	Y
45	Lee (2016)	Thesis	137	Communication skills, nursing performance	Manz (1983)	Y	7	Y
46	Moon et al. (2016)	Journal	123	Ego-resilience, stress coping, job satisfaction	Manz (1983)	Y	8	Y
47	Park (2016)	Thesis	130	Personality, communication skills, nursing performance	Manz (1983)	Y	6	Y
48	Park et al. (2016)	Journal	177	Organizational commitment, retention intention	Manz (1983)	Y	8	Y
49	Song et al. (2016)	Journal	230	Self-esteem, communication skills, Nursing service	Manz (1983)	Y	6	Y

무역할 수행, 낙상태도, 낙상예방행위, 주관적 개인성과, 전문직업성, 간호정보역량, 전문직자아개념, 직무배태성, 역할인식, 부서이동경험, 직위, 부서만족, 고객지향성, 폐렴에 대한 지식, 폐렴예방 간호태도, 폐렴예방 간호실천, 개인차원의 지식공유, 임상적 의사결정, 재직의도, 독자적 간호업무수행, 비독자적 간호업무수행, 대인관계 간호업무수행, 표면감정노동, 내면감정노동이 있었다. '조직특성'에서는 팀직무역할 수행, 팀신뢰성, 조직차원의 지식공유, 수간호사 친밀도, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 조직의 지지, 동료의 지지, 상사의 지지가 있었다.

국내 임상간호사의 셀프리더십 관련 총 23개 하위변인을 대상으로 전체 효과크기 및 '개인특성', '직무특성', '조직특성' 변인군별 효과크기를 산출한 메타분석 결과는 다음과 같다(Table 2).

1) 전체 효과크기

전체 효과크기 계산을 위해 23개의 하위변인에 대해 110개의 효과크기를 투입하였고, 서로 동질하지 않은 것으로 나타나(I^2=95.6%, Q=1,252.67, p<.001), 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과, 전체 효과크기는 .47 (95% CI: 0.42~0.52, p<.001)로 중간 효과크기에 해당하였고 통계적으로 유의하였다.

2) 개인특성 변인군 효과크기

개인특성 변인군의 총 효과크기 계산에는 5개 변인, 18개의 효과크기가 투입되었고, 서로 동질하지 않은 것으로 나타나(I^2=91.0%, Q=189.50, p<.001), 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과, 개인특성 변인군의 총 효과크기는 .48 (95% CI: 0.40~0.55, p<.001)로 중간 효과크기에 해당하였으며 통계적으로 유의하였다. 각 하위변인의 효과크기는 자기효능감(ESr=.58), 의사소통능력(ESr=.54), 감정노동(ESr=.49), 자아존중감(ESr=.40), 연령(ESr=.20) 순으로 높았고, 모두 통계적으로 유의하였다.

3) 직무특성 변인군 효과크기

직무특성 변인군의 총 효과크기 계산에는 13개 변인, 76개

Table 2. Effect Size of Related Factors to Self-leadership in Korean Clinical Nurses

Variables	Categories	k	ESr	95% CI		Heterogeneity				Analysis model
				Lower	Upper	Tau^2	Q	df (p)	I^2 (%)	
Personal	Self-efficacy	4	0.58	0.45	0.69	0.03	27.70	3 (<.001)	89.2	Random
	Communication skill	7	0.54	0.45	0.61	0.01	26.80	6 (<.001)	77.6	Random
	Emotional intelligence	2	0.49	0.19	0.70	0.06	22.12	1 (<.001)	95.5	Random
	Self-esteem	2	0.40	0.32	0.47	0.00	0.10	1 (.750)	0.0	Fixed
	Age	3	0.20	0.14	0.26	0.00	1.26	2 (.530)	0.0	Fixed
	Subtotal	18*	0.48	0.40	0.55	0.04	189.50	17 (<.001)	91.0	Random
Professional	Nursing service	2	0.68	0.63	0.73	0.00	0.34	1 (.560)	0.0	Fixed
	Innovation behavior	5	0.65	0.56	0.72	0.02	31.90	4 (<.001)	87.5	Random
	Nursing performance	15	0.59	0.52	0.66	0.04	139.96	14 (<.001)	90.0	Random
	Empowerment	4	0.55	0.25	0.76	0.14	141.78	3 (<.001)	97.9	Random
	Organizational citizen behavior	3	0.49	0.40	0.58	0.01	10.28	2 (.006)	80.5	Random
	Organizational commitment	12	0.39	0.31	0.47	0.02	81.10	11 (<.001)	86.4	Random
	Job involvement	2	0.37	0.31	0.43	0.00	1.10	1 (.290)	9.3	Fixed
	Job satisfaction	17	0.37	0.31	0.43	0.02	105.80	16 (<.001)	84.9	Random
	Burnout	3	-0.29	-0.43	-0.13	0.02	7.35	2 (.030)	72.8	Random
	Turnover intention	4	-0.26	-0.47	-0.02	0.05	44.10	3 (<.001)	93.2	Random
	Job stress	3	-0.25	-0.41	-0.07	0.02	8.60	2 (.010)	76.8	Random
	Total clinical career	4	0.19	0.13	0.25	0.00	0.40	3 (.940)	0.0	Fixed
	Shift work	2	0.11	0.04	0.17	0.00	0.02	1 (.890)	0.0	Fixed
	Subtotal	76*	0.44	0.39	0.49	0.06	1,376.40	75 (<.001)	94.6	Random
Organizational	Supervisor leadership	3	0.36	0.29	0.42	0.00	0.25	2 (.880)	0.0	Fixed
	Relationship-oriented OC	3	0.31	0.24	0.37	0.00	1.73	2 (.420)	0.0	Fixed
	Innovation-oriented OC	4	0.29	0.24	0.35	0.00	1.16	3 (.760)	0.0	Fixed
	Task-oriented OC	3	0.26	0.13	0.38	0.01	6.40	2 (.040)	68.8	Random
	Hierarchy-oriented OC	3	0.19	0.12	0.26	0.00	2.02	2 (.370)	0.8	Fixed
	Subtotal	16*	0.28	0.26	0.31	0.00	24.17	15 (.060)	37.9	Fixed
Total		110*	0.47	0.42	0.52	0.04	1,252.67	43 (<.001)	95.6	Random

*Number of effect size; OC=Organizational culture; k=Number of studies; ESr=Effect size r; CI=Confidence interval; Q=Q-value between subgroups; I^2=the proportion of true variance.

의 효과크기가 투입되었고, 서로 동질하지 않은 것으로 나타나 (I^2=94.1%, Q=1,376.4, p<.001), 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과, 직무특성 변인군의 총 효과크기는 .44 (95% CI: 0.39~0.49, p<.001)로 중간 효과크기에 해당하였고 통계적으로 유의하였다. 각 하위변인의 효과크기는 간호서비스(ESr=.68), 혁신행동(ESr=.65), 간호업무수행(ESr=.59), 임파워먼트(ESr= .55), 조직시민행동(ESr=.49), 조직몰입(ESr=.39), 직무몰입과 직무만족(ESr=.37), 소진(ESr=-.29), 직무 스트레스와 이직의도(ESr=-.25), 총 임상경력(ESr=.19), 근무형태(ESr=.11) 순으로 높았고, 모두 통계적으로 유의하였다.

4) 조직특성 변인군 효과크기

조직특성 변인군의 총 효과크기 계산에는 5개 변인, 16개의 효과크기가 투입되었고, 서로 동질한 것으로 나타나(I^2=37.9%, Q=24.17, p=.06) 고정효과모형으로 분석하였다. 그 결과, 총 효과크기는 .28 (95% CI: 0.26~0.31, p<.001)로 중간 효과크기에 해당하였다. 각 하위변인의 효과크기는 상사의 슈퍼 리더십(ESr=.36), 관계지향 조직문화(ESr=.31), 혁신지향 조직문화(ESr=.29), 업무지향 조직문화(ESr=.26), 위계지향 조직문화(ESr=.19) 순이었으며 모두 통계적으로 유의하였다.

3. 조절효과 분석

이질성이 있는 요인들 중 10개 이상의 개별 연구를 포함하는 셀프리더십 관련요인의 효과크기 이질성을 설명하기 위해 연구수준의 특성인 표본크기 정당성 제시 여부, 출판유형, 셀프리더십 측정도구를 조절변수로 선정하여 메타 ANOVA를 실시하였다. 먼저, 표본크기의 정당성이 제시된 경우 효과크기는 .38, 제시되지 않은 경우에는 .48이지만 동질성 검정 결과가 Q=2.65 (p=.104)로 나타나 표본크기 정당성 제시 여부에 따른 효과크기의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 출판유형에 따른 효과크기는 학술지논문은 .40, 학위논문은 .43이었지만 역시 동질성 검정 결과가 Q=0.05 (p=.820)로 나타나 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 마지막으로, 셀프리더십 측정도구별 효과크기는 Prussia 등[20] .70, Manz [19] .41, Houghton과 Neck [2] .33순이었고 동질성 검정 결과 Q=22.32 (p<.001)로 나타나 측정도구에 따른 효과크기의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

4. 출판편의 검증

출판편의 분석을 위해 funnel plot 확인 결과, 평균의 왼쪽 방향으로 몇몇 연구들이 누락되어 비대칭을 나타냈다(Figure 2). 이를 객관적으로 검증하고자 Egger's regression test를 실시한 결과, Egger의 회귀절편 기울기 5.42, 표준오차 2.38, p=.028인 통계적으로 유의한 출판편의가 존재하였다. 따라서 출판편의의 심각성 정도를 평가하기 위해 Trim and fill 방법을 적용한 재분석[21]을 시도한 결과, 13개의 연구가 추가되어 보정 후 효과크기는 .43에서 관찰된 평균 효과크기 .32로 26% 정도 감소하였으나 95% 신뢰구간은 .24에서 .39로 나타나 여전히 유의하므로 본 연구에 포함된 연구의 출판편의가 전체 연구결과에 심각한 오류를 미치는 것은 아닌 것으로 판단되었다. 또한 메타분석 결과의 안정성을 보여주는 안정성계수는 8,390로 나타났으며 이는 효과크기가 무의미하게 되는데 8,390개의 효과크기가 필요하다는 의미이므로 본 연구는 출판편의로부터 안정하다고 할 수 있다.

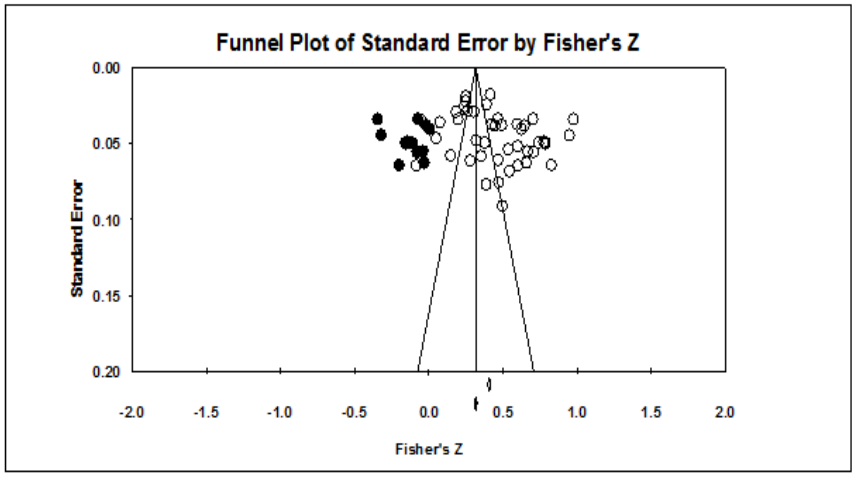
논 의

본 연구는 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인을 파악하고 연구결과를 계량적으로 통합하여 종합적인 결론을 도출하고자 수행된 체계적 문헌고찰 및 메타분석 연구이다. 체계적

Table 3. Effect Size of Variables according to Moderators

Variables	Categories	k	ESr	95% CI		I^2 (%)	Q (p)
				Lower	Upper		
Study quality	Justified sample size	30	0.38	0.37	0.40	97.2	2.65 (.104)
	Unjustified sample size	14	0.48	0.47	0.50	95.7	
Publication	Published	26	0.40	0.39	0.41	96.0	0.05 (.820)
	Unpublished	18	0.43	0.42	0.45	97.2	
Measurement	Manz (1986)	34	0.41	0.39	0.41	94.0	22.32 (< .001)
	Prussia & Anderson (1997)	4	0.70	0.68	0.72	91.9	
	Houghton & Neck (2002)	6	0.33	0.31	0.35	96.7	

k=Number of studies; ESr=Effect size r; CI=Confidence interval; Q=Q-value between subgroups; I^2=the proportion of true variance.



Categories	Random Effect				
	Studies trimmed	ESr	95% CI		Q
			Lower	Upper	
Observed values	-	0.43	0.37	0.49	1,656.54
Adjusted values	13	0.32	0.24	0.39	3,273.26

ESr=effect size r; CI=confidence interval; Q=Q-value between subgroups.

Figure 2. Funnel plot for publication bias.

문헌고찰 대상은 2003년부터 2016년까지 총 49편으로, 국내 임상간호사의 셀프리더십에 대한 연구는 2010년대에 이르러 증가하기 시작하였고 2016년에는 15편으로 전체 문헌의 30.6%에 이르렀다. 이는 간호업무가 날로 복잡해지고 전문화되어 감에 따라 구조화된 업무보다는 상사의 지시 없이 스스로 판단하고 결정해서 수행해야 하는 업무나 간호대상자의 갑작스런 변화에 융통성을 발휘해야 할 상황이 많아[5], 임상상황에 대한 효과적인 대처를 위해 요구되는 자질로서 셀프리더십에 대한 관심이 증가되고 있음을 확인할 수 있었다.

분석 대상 49편의 문헌에 보고된 셀프리더십 관련변인은 총 69개였으며, '개인특성'은 16개, '직무특성'은 39개, '조직특성'은 14개에 해당하여 주로 '직무특성' 변인군에 치우쳐져 있음을 알 수 있었다. 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인 중 가장 많이 언급된 것은 직무만족 17편과 조직몰입 15편이었고, 이 두 변인은 셀프리더십에 대한 '결과변수'로서 국내 경영학 분야 학술지논문에서도 자주 연구되고 있는 변인이다[22]. 본 연구에서는 '개인특성'에서 자아탄력성 등 11개, '직무특성'에서 전문직 자아개념 등 24개, '조직특성'에서 조직의 지지 등 9개의 관련변인이 사례수가 1개 밖에 없어 메타분석에서 제외되었으며, 이는 셀프리더십과 해당 변인들의 연관성에 대한 반복연구가 필요함을 시사한다. 또한 Kim과 Kim [22]의 연구에서는 셀프리더십의 '선행변수'로 조직후원인식, 상사 신뢰, 리더-구성원 교환관계(LMX), 성취욕구, 심리적 자본, 주도적 성격, Big5 성격요인, 핵심자기평가, 직무자율성, 직무도전성, '결과변수'로 목표달성, 서비스지향성, 창의성, 셀프리더십과 결과변수 간의 '매개변수'로 상사 신뢰, 내재적 동기, 내재적 보상, 서비스회복 노력 등을 유의한 변수로 언급하고 있으나 본 연구결과에 따르면 이러한 변수들에 대한 연구는 간호학 분야에서 아직 미비하였다. 따라서 현재까지 연구된 개인특성과 조직특성 변인을 포함한 반복연구를 통해 셀프리더십과의 관련성을 보다 명확히 확인할 필요가 있으며 개인의 성격이나 내적 통제위와 같은 개인특성이나 상사 신뢰 등과 같은 조직특성의 다양한 관련변인을 다룬 연구가 향후 추가되어야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 사례수가 2개 이상인 23개 관련변인들을 대상으로 상관계수를 이용한 메타분석을 실시한 결과, 국내 임상간호사 셀프리더십 관련변인의 전체 효과크기는 .47로 중간 수준이었다. 하지만 개인특성 .48과 직무특성 .44는 조직특성 .28 보다 큰 효과크기를 나타냈는데 이는 셀프리더십의 개념이 본질적으로 자아(self)와 자기통제(self control), 자기영향력(self-influence)을 기반으로 하기 때문에[1] 조직특성에 비해 개인특성이나 직무특성과 같은 개인차원에서 강한 관련성

이 있었을 것으로 해석할 수 있다. 따라서 향후 임상간호사의 셀프리더십 강화를 위한 교육 프로그램이나 중재는 이러한 결과를 토대로 개인차원의 개인특성과 직무특성에 중점을 두고 개발하는 것이 효과적일 것으로 사료된다.

본 연구에서 '개인특성' 변인군은 전체 효과크기가 .48로 세 변인군 중에서 가장 큰 효과크기를 나타냈고, 세부적으로 자기효능감, 의사소통능력, 감성지능, 자아존중감, 연령 순으로 효과크기가 컸다. 개인특성 변인군에서 효과크기가 .58로 가장 큰 자기효능감은 셀프리더십이 성과와 연계된 자기효능감 향상에 목표를 두기 때문에[1], 강한 연관성을 나타냈을 것이다. 경영학 분야의 셀프리더십 관련 문헌고찰 결과에 따르면[22], 자기효능감은 셀프리더십과 직무만족, 직무성과, 서비스지향성, 역할행동, 조직시민행동, 혁신행동의 관계에서 매개역할을 한다. 본 연구의 메타분석에 포함된 Lee [9]의 연구에서도 자기효능감은 셀프리더십의 직접적인 영향을 받고, 셀프리더십과 간호업무수행 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타나 유사한 결과를 보고하고 있다. 그러나 자기효능감이 큰 효과크기에도 불구하고 본 메타분석에 포함된 자기효능감 연구 4편 중 셀프리더십과의 관련성을 직접적으로 다룬 연구는 2편[9,23]이고 그 중 연구변수들 간의 선후관계를 확인한 연구는 Lee [9]의 연구만 있어 축적된 결과가 미비하다. 따라서 향후 자기효능감은 임상간호사의 셀프리더십 관련요인으로서 다양한 변수들과의 구조적 관계를 검증하는 연구가 요구된다. 두 번째로 효과크기가 큰 의사소통능력은 셀프리더십이 신뢰와 개방을 바탕으로 상대방의 판단을 존중하고 서로 정보를 공유하며 상호 필요한 관계를 유지하는 데 요구되는 능력으로서 강한 상관성을 나타냈을 것으로 판단된다[24]. 셀프리더십의 향상은 간호사의 갈등관리 수단이자 감정노동을 감소시킬 수 있는 중요 자원인 의사소통능력을 증진시켜 간호업무수행을 높이는 데 기여할 것으로 기대된다[25].

'직무특성' 변인군은 .44로 중간 효과크기에 해당됐고, 메타분석에 포함된 13개 변인 중 큰 효과크기를 나타낸 관련변인은 간호서비스, 혁신행동, 간호업무수행, 임파워먼트, 조직시민행동 순이었다. 자발적이고 책임감 있는 셀프리더십은 간호서비스 질을 결정하는 중요한 요소이면서[7] 간호서비스를 질적으로 제공할 수 있는 역량 또한 셀프리더십에 영향을 주기 때문에[24], 셀프리더십과 간호서비스의 상관성은 높다. 그러나 둘 사이의 인과적 관계를 밝힐 수 있는 연구가 아직은 미비하므로, 향후 이들 간의 관계를 보다 명확히 할 수 있는 실증 연구가 더 필요할 것으로 사료된다. 한편, 혁신행동은 직무특성 관련변인 중 2번째로 큰 효과크기를 나타냈는데, 이는 간호조직의 업무가 이전에는 새로운 아이디어나 의견 제시보다 익숙한 관행이나 관습에 따르는 경우가 많았지만 최근에는 과학적 근거를 기반으로 비판적 사고와 분석은 물론 창의적 사고와 혁신을 이루는 간호사의 능력이 중요시 되고 있음을 시사하는 결과라 여겨진다[26]. 셀프리더십이 높은 사람은 창의성이 높고 혁신행동을 더 많이 추구하므로[8], 셀프리더십의 향상은 이를 통해 장기적으로 조직의 성장을 이끌 수 있을 것이다.

마지막으로, '조직특성' 변인군의 효과크기는 .28의 중간 효과크기를 나타냈고, 가장 큰 효과크기를 나타낸 변인은 상사의 리더십으로, 조직문화 관련변인들보다도 효과크기가 컸다. 이는 상사의 리더십이 구성원의 셀프리더십에 정적인 영향을 준다는 선행연구결과들에 의해서도 지지된다[22]. 상사의 슈퍼리더십은 조직구성원들의 셀프리더십을 자극하고 촉진함으로써 관리자의 직접적인 개입 없이도 책임감을 가지고 창의성을 발휘하도록 격려해 구성원의 잠재능력을 최대한 이끌어내는 데 중요한 역할을 한다[10]. 한편, 조직문화 관련변인들 중에서는 관계지향조직문화의 효과크기가 혁신지향조직문화보다 더 컸는데, 그 이유는 혁신지향조직문화가 변화와 유연성을 강조하지만 구성원들 보다는 간호서비스의 외부 대상자인 환자의 만족을 초점으로 하기 때문인 것으로 생각된다[27]. 따라서 개별간호사의 셀프리더십 향상을 위해서는 외부 환경, 조직의 생산성이나 과업 달성, 혹은 규제와 질서에 중점을 둔 조직문화 보다는 구성원 간의 인간관계에 관심을 갖고 조직의 융통성이나 내부 통합에 초점을 둔 간호조직문화 형성에 힘써야 할 것이다.

본 연구에서는 개별 연구들이 상당수의 관련변인에서 75% 이상의 큰 이질성을 보여, 그 원인을 규명하고자 연구수준의 특성들로 조절효과를 분석하였고, 그 결과 측정도구에 따라 효과크기에 유의한 차이가 있음을 알 수 있었다. 셀프리더십 측정에 주로 사용된 3개 도구 중 Prussia 등[20]의 도구로 측정한 연구들의 총 효과크기는 가장 큰 반면, 77.2%에 해당하는 34편의 문헌에서는 Manz [19]의 도구를 사용하고 있었고, 이는 Manz [19]의 도구가 18문항으로 적은 문항 수를 가지고 있어 많은 연구들에서 선호된 결과라 생각된다. 하지만 Manz [19]의 도구는 셀프리더십 연구 초창기에 개발된 도구로, 이후 셀프리더십 연구에서 행동적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고 전략으로 세분화되었기 때문에[28] 셀프리더십 전략을 적절하게 반영하고 있지 못하며, 신뢰도 및 타당도의 보고도 미비하다[29]. 현재 국내 임상간호사 대상으로 주로 사용 중인 셀프리더십 도구들은 모두 미국의 기업구성원, 대학생들을 대상으로 개발된 도구를 수정 및 보완한 것인데, 셀프리더십의 구성 척도는 문

화와 대상에 따라 달라질 수 있으므로 향후에는 국내 간호사의 임상상황에 맞는 셀프리더십 측정도구 개발과 타당화가 요구된다[4].

본 연구는 2016년까지 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인을 다룬 학위논문 및 학술지논문을 대상으로 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 시도하여 최근까지의 연구결과를 종합하고 수량화된 결론을 제시하였다는 점에서 셀프리더십에 관한 기존의 문헌고찰[4]과 차이가 있다. 본 연구에서 제시한 관련변인들의 상관계수 효과크기는 개별 변인들 또는 개인특성과 직무특성 및 조직특성 변인군 간의 상대적 영향을 파악하는데 기여함으로써 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인을 통합적으로 이해할 수 있는 기초자료가 되고 추후 연구의 방향성을 제공하여 향후 임상간호사의 셀프리더십에 대한 역량모델 구축과 중요 관련요인을 고려한 중재 프로그램 개발의 객관적 근거가 될 수 있을 것으로 기대된다.

다만, 본 연구에서는 메타분석 수행 시 사례수가 2개 미만인 관련변인들이 분석에서 제외되었고, 상관관계를 보고한 연구에 초점을 두었기 때문에 다소 제한된 사례수의 논문이 메타분석에 활용되었다. 또한 셀프리더십에 관해 선행 메타분석 연구가 없어 통계적 결과에 대한 직접적인 비교가 어렵고 기존 문헌고찰 연구와 정성적 비교만 가능하였으며, 셀프리더십과의 관계에서 관련변인의 역할을 선행변수, 매개변수, 결과변수로서 구분 짓지 않은 상태로 상관계수를 병합하였고 모든 분석대상 연구는 횡단적 조사연구이었던 관계로 셀프리더십과 관련변인 간의 인과관계를 탐색할 수 없는 제한점이 있다.

결 론

본 연구는 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 관한 문헌들을 체계적으로 고찰하고 선행연구로부터 총 3개 변인군의 23개 하위변인으로 관련변인을 분류하여 개별 연구결과를 양적으로 통합하기 위한 메타분석을 시도하였다. 그 결과, 개인특성과 직무특성 변인군이 조직특성 변인군에 비해 강한 상관성을 나타내, 향후 간호교육 및 실무 측면에서 임상간호사의 셀프리더십 향상은 조직차원 보다는 개인차원에 초점을 둔 리더십 훈련을 통한 접근이 유용할 것으로 판단된다. 변인군별 하위변인의 효과크기는 개인특성의 경우 자기효능감, 의사소통능력, 감성지능, 자아존중감 순으로, 직무특성은 간호서비스, 혁신행동, 간호업무수행, 임파워먼트, 조직시민행동 순으로 컸으며, 조직특성에서는 상사의 리더십이 가장 큰 효과크기를 나타냈다. 본 연구결과를 토대로 셀프리더십 관련변인의 상관계수 효과크기의 상대적 비교는 셀프리더십에 대한 폭넓은 이해를 통한 효율적인 인적관리를 가능하게 할 것이며, 간호사의 리더십 훈련 프로그램 구성과 역량 모델 개발 전략을 모색하기 위한 객관적 근거자료로 활용될 수 있을 것으로 여겨진다. 그러나 본 연구에서는 선행연구가 부족해 사례수가 2개 미만인 관련변인들은 메타분석에서 제외되었고, 셀프리더십과의 관계에 있어 변인들의 역할을 명확히 구분하지 못한 제한점이 있었다. 따라서 향후 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련변인에 대한 통합적 이해를 도모할 수 있는 구조적 모형의 고도화를 위해서는 기존에 다뤄진 변인들에 대한 반복연구와 인과적 관계 규명, 그리고 개인의 성격이나 상사 신뢰 등과 같이 타 학문분야와 비교해 연구가 다소 미비한 변인들에 대한 추가적인 연구가 필요함을 제언한다.

REFERENCES

1. Manz CC. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management Review. 1986;11(3):585-600. https://10.5465/AMR.1986.4306232
2. Houghton JD, Neck CP. The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. Journal of Managerial Psychology. 2002;17(8):672-691. https://doi.org/10.1108/02683940210450484
3. Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2006;12(1):151-158.
4. Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(3):382-393. https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382
5. Kim SY, Kim EK, Kim B, Lee E. Influence of nurses' self-leadership on individual and team members' work role performance. Journal of Korean Academy of Nursing. 2016;46(3):338-348. https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.338
6. Alves JC, Lovelace KJ, Manz CC, Matsypura D, Toyasaki F, Ke K. A cross-cultural perspective of self-leadership. Journal of Managerial Psychology. 2006;21(4):338-359. https://doi.org/10.1108/02683940610663123
7. Song HJ, Lee SM. The effects of hospital nurses' self-esteem and communication skill on self-leadership and the quality of nursing service. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2016;22(3):220-229. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.220
8. DiLiello TC, Houghton JD. Maximizing organizational leader-

ship capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. Journal of Managerial Psychology. 2006;21(4):319-337. https://doi.org/10.1108/02683940610663114
9. Lee HS. The structural equation model analysis of related variables on nursing performance of clinical nurses [dissertation]. Busan: Kosin University; 2014.
10. Kim IS, Won SA, Kang SJ, Shin SM. The relationship among nurses' preception of super-leadership, self-leadership and organizational commitment. Journal of Korean Academy of nursing Administration. 2016;22(2):148-157. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.148
11. Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(2):206-214. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206
12. Kim YH, Lee YM. Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2009;11(4):1939-1951.
13. Borenstein M, Hedges LV, Higgins JPT, Rothstein HR. Introduction to meta-analysis. West Sussex, UK: Wiley; 2009.
14. Shin IS. Recent research trends in meta-analysis. Asian Nursing Research. 2017;11(2):79-83. https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.05.004
15. Estabrooks CA, Floyd JA, Scott-Findlay S, O'Leary KA, Gushta M. Individual determinants of research utilization: A systematic review. Journal of Advanced Nursing. 2003;43(5):506-520. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02748.x
16. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. Journal of Nursing Management. 2014;22(7):855-871. https://doi.org/10.1111/jonm.12028
17. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1988.
18. Higgins JPT, Thompson SG. Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. Statistics in Medicine. 2002;21(11):1539-1558 https://doi.org/10.1002/sim.1186
19. Manz CC. The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall: 1983.
20. Prussia GE, Anderson JS, Manz CC. Self-leadership and performance outcomes: The moderating influence of self-efficacy. Journal of Organizational Behavior. 1998;19(5):523-538. https://doi.org/10.2307/3100241
21. Sutton AJ, Duval S, Tweedie R, Abrams KR, Jones DR. Empirical assessment of effect of publication bias on meta-analyses. BMJ. 2000;320(7249):1574-1577. https://doi.org/10.1136/bmj.320.7249.1574
22. Kim KH, Kim JH. Self-leadership in Korea: Review and theoretical implication. Korean Leadership Quarterly. 2014;6(1): 77-98.
23. Sim SM. Study on nurses' self-leadership, self-efficacy and outcomes of nursing practices [master's thesis]. Gangneung: Gangneung-Wonju National University; 2012.
24. Kim HK. Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2007;13(1):25-36.
25. Yu S, Ko Y. Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. Collegian. 2017;24(5):421-425. https://doi.org/10.1016/j.colegn.2016.09.002
26. Kwon JO. Nursing performance and innovative behavior as factors affecting the self-leadership of geriatric hospital nurses. Korean Journal of Health Service Management. 2016;10(1):53-66. https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.053
27. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2002;8(3):441-456.
28. Neck CP, Manz CC. Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. Journal of Organizational Behavior. 1996;17(5):445-467.
29. Shin YK, Kim MS, Han YS. A study on the validation of the Korean version of the revised self-leadership questionnaire (RSLQ) for Korean college students. Korean Journal of School Psychology. 2009;6(3):313-340. https://doi.org/10.16983/kjsp.2009.6.3.377