

국내 병원 간호사의 리더십 연구에 대한 동향분석

김선미¹ · 서명희² · 정석희³ · 김희선³ · 김윤이⁴

전북대학교 간호대학¹, 전주비전대학교 간호학부², 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소³, 한일장신대학교 간호학과⁴

A Literature Review of Research on Leadership of Korean Hospital Nurse

Kim, Sunmi¹ · Seo, Myoung Hee² · Jeong, Seok Hee³ · Kim, Hee Sun³ · Kim, Yoon Lee⁴

¹College of Nursing, Jeonbuk National University

²Department of Nursing Science, VISION College of Jeonju

³College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University

⁴Department of Nursing, Hanil University and Presbyterian Theological Seminary

Purpose: This study was done to identify trends in leadership-related research by reviewing studies on hospital nurses in South Korea. **Methods:** The research was conducted from April 2 to 14, 2018 and search databases were RISS, KISS, DBpia, KM base, NAL, and NDSL. Search terms were 'leadership' and 'nursing' in the Korean language, and total 141 papers were selected. **Results:** Analysis of the research on leadership showed that 96.4% of research methods were quantitative research, and 60.3% were predictive researches. For study settings, 46.2% were general hospitals, 96.5% were staff nurses. In the study of leadership variables, 60.3% were independent variables and recent leadership was used as a mediating variable (4.3%) and a moderating variable (2.8%). Among the leadership types, self-leadership (31.2%) was the most common, and the main variable related to leadership was job satisfaction (25.8%). **Conclusion:** These results provide useful data for deriving new research ideas about nursing leadership. Furthermore, this study has significance for providing the evidence for developing new leadership programs and policies in nursing organizations.

Key Words: Leadership; Nurses; Literature Review; Nursing research; Trends

서론

1. 연구의 필요성

리더십이란, 리더가 조직의 목표를 달성하고자 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 것으로[1], 사람을 변화시켜 새롭게 하며 열정을 북돋아주고 영감을 주는 행위들을 의미한다[2]. 그러므로 집단 및 조직을 이루며 생활하는 인간은 조직

이 존재하는 한 조직의 목표를 성취시키기 위한 리더의 존재가 필요하며[3], 리더에게 있어 리더십은 절대적으로 필요한 역량 이기에, 리더십은 조직의 인적자원관리, 조직성과와 관련된 분야에서는 늘 달성해야 하는 목표이자 이상이다[4].

현대의 간호사들은 대상자가 건강과 안녕을 성취하도록 돕기 위한 돌봄 제공자로서의 역할 뿐 아니라 속한 조직에서의 다양한 관리활동 및 관련 역량을 요구받고 있으며[5,6], 특히 21세기 급변하는 의료환경의 변화는 간호사로 하여금 더 많은 리

주요어: 리더십, 간호사, 문헌고찰, 간호연구, 동향

Corresponding author: Seo, Myoung Hee

Department of Nursing Science, VISION College of Jeonju, 235 Cheonjam-ro, Wansan-gu, Jeonju 55069, Korea.

Tel: +82-63-220-3806, Fax: +82-63-220-3819, E-mail: musudari@daum.net

- 이 논문은 2019년도 전북대학교 연구기반 조성비 지원에 의하여 연구되었음.

- This research was supported by "Research Base Construction Fund Support Program" funded by Jeonbuk National University in 2019.

Received: May 15, 2019 | **Revised:** Jun 19, 2019 | **Accepted:** Jul 1, 2019

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.

더십 역량과 지식을 갖추도록 권고하고 있다[7]. 세계보건기구인 World Health Organization (WHO)가 2015년에 발표한 지속가능개발목표(Sustainable Development Goal, SDG)는 모든 인간을 돌봄의 대상으로 하는 간호사의 활동영역이 보다 확대됨을 재확인시킨 바 있다[8]. 이처럼 간호사가 다양한 영역에서 기대되는 역할을 충분히 해내기 위해서는 먼저 리더십 역량을 갖추는 것이 요구되기에 간호 분야에서 리더십의 가치가 더욱 커지고 있다[7].

간호 분야에서의 리더십이란 구성원을 이끌어가고, 문제 상황을 적절히 해결하며, 구성원의 울타리가 되어줄 수 있는 기술이자 능력으로[9], 리더십이 있는 리더가 이끄는 간호조직은 긍정적인 조직문화를 형성하고 간호사의 직무만족을 상승시키며 이직율을 감소시키는 등 다양한 조직성과를 향상시키는 것으로 알려져 있다[10,11]. 그렇지만 리더십의 단어 명명이나 소수의 리더자가 주로 주체가 되는 특성 때문에, 일반적으로 조직 구조상 직급이 높은 사람들만이 리더십을 발휘해야 하는 것으로 간주되어 상대적으로 직급이 낮은 일반간호사는 리더십에 대한 지각이 부족하고 무관심한 경향이 있다[9]. 그러나 현 시대의 리더는 소수의 관리자만을 의미하지 않으며, 모든 간호사들 스스로가 리더로서[12] 자신의 능력을 발휘할 것을 요구하고 있다[13]. 간호사들 대부분은 단독으로 업무를 수행하기보다 집단 또는 부서단위로 근무하고 있으므로 간호업무를 수행함에 있어 독자적인 간호업무 외에 여러 단위의 구성원과 조화를 이루어 업무를 수행할 필요가 있다. 그러므로 간호사에게 리더십은 자연스럽게 요구된다고 할 수 있으며[6] 간호의 모든 단계에서 리더십을 발휘하기 위해서는 교육과 훈련 등을 통한 리더십 역량 개발이 필요하다[14].

이렇듯 임상현장에서 간호사의 리더십이 필요하다는 인식이 강조되면서 한국간호교육평가원에서는 간호교육 프로그램에서 성취해야 할 12가지 학습 성과 중 두 가지를 리더십과 관련된 학습 성과로 선정하여, 학생 때부터 간호 리더십의 원리를 이해하고 이를 발휘할 수 있는 역량을 갖춘 학생이 배출될 수 있도록 리더십 관련 평가기준을 제시한 바 있다[15]. 이는 임상간호현장에서 요구되는 역량 중 하나가 리더십임을 입증하는 것이다.

우리나라 간호학 분야의 리더십이 연구되기 시작한 것은 1970년대이며[16], 초창기 간호 분야의 리더십 연구는 간호행정가 또는 수간호사 등 병원의 간호관리자를 대상으로 이루어지는 연구[16,17]들이 대부분이었다. 이후 점차 일반간호사 및 간호대학생 등을 대상으로 하는 간호 리더십 연구[9,18,19]로 확대되었으나 간호 리더십에 대한 애매모호한 개념들, 본질적

인 요소들과 그렇지 않은 것들에 대한 혼재의 문제들이 있어 이를 명료하게 정의하기 위한 개념분석 연구[13]가 최근에서야 이루어진 실정이다. 간호 리더십과 관련하여 체계적으로 문헌을 분석한 연구는 2006년에 수행된 간호조직에서의 리더십 분석연구[20]가 있으며, 이후 간호사의 셀프리더십에 관한 문헌 분석[21], 국내 임상간호사의 셀프리더십 관련 변인에 대한 체계적 문헌 고찰 및 메타분석[22], 그리고 국내외 간호사들에게 실시된 리더십 중재 프로그램의 효과에 대한 메타분석 연구[23] 등이 수행되었다. 국외 문헌에서는 2017년까지 이루어진 간호 리더십 연구의 체계적 문헌고찰을 통해 리더십과 간호 인력성과 및 조직성과 사이의 충분한 근거를 제시한 바 있으나[11] 국내에서는 2006년 이후[20] 간호 리더십 연구의 최신 경향을 반영한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다.

그러나 최근 간호의 활동영역이 보다 확대 되어가고[24] 간호사가 수행하는 리더십에 대한 중요성 또한 강조되어 가고 있는[7] 현 상황에서 특정 리더십 변수에 대한 새로운 연구도 지속적으로 이루어져야 하지만, 현재까지 축적된 간호 리더십 연구에 대한 전반적인 경향을 되돌아보고 이를 토대로 앞으로 나아가야 할 간호 리더십 연구의 미래를 조망해 볼 필요가 있다. 특히 임상간호사 대부분이 속해있는 병원에서[25] 조직성과의 부분과 간호 리더십의 관계를 생각한다면 실제적으로 활용 가능한 리더십 관련 중재 개발 및 추후 리더십 연구방향 설정 시 사용될 수 있도록, 현재까지 진행된 국내 병원 간호사 대상 리더십 연구의 동향을 확인해 볼 필요가 있다. 이에, 본 연구에서는 국내 병원 간호사를 대상으로 이루어진 선행 리더십 연구를 고찰하고 관련 특성들을 분석해봄으로서 현재 국내 간호 리더십 연구의 흐름을 파악하고 불필요한 반복연구가 시행되지 않도록 안내하여 향후 국내 병원 간호 리더십 관련 연구 및 중재 개발 시 근거로 활용될 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 국내 병원 간호사를 대상으로 한 간호 리더십 연구의 동향을 파악하기 위함으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호 리더십 연구의 일반적인 특성을 조사한다.
- 연구된 간호 리더십의 종류를 파악한다.
- 간호 리더십 연구에서 리더십 변수의 특성을 조사한다.
- 간호 리더십 연구의 관련 변수 종류와 특성을 조사한다.
- 리더십 연구에서 리더십과 관련 변수들 간의 통계적 유의성을 조사한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 국내 병원 간호사의 리더십 관련 연구의 동향을 분석한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사 대상이 되는 논문의 구체적인 선정기준은 국내 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구로서 리더십이 대상연구의 주요 연구 변수인 연구, 학술지에 출판된 논문이다. 연구대상 논문의 배제기준은 연구대상자가 병원에서 근무하는 간호사가 아니거나, 리더십이 대상연구의 주요 변수가 아닌 경우, 학위논문, 문헌 분석 연구, 학술대회 발표 초록이나 proceeding, 원문을 이용할 수 없거나 국어 또는 영어 이외의 언어로 출판된 연구이다.

본 연구는 검색어 선정, 검색 데이터베이스 선정, 검색전략 수립, 문헌검색 수행, 분석대상 문헌 선정의 순서로 진행되었다. 자료검색은 2018년 4월 2일부터 4월 14일까지 이루어졌으며, 간호사를 대상으로 한 국내의 리더십 연구를 수집하였고 검색 기간은 제한하지 않았다. 검색 데이터베이스는 학술연구 정보서비스(Research Information Service System, RISS), 한국학술정보(Koreanstudies Information Service System, KISS), 누리미디어(DBpia), 한국의학논문데이터베이스(Korean Medical Database, KM base), 국회도서관(National Assembly Library, Nanet), 국가과학기술정보센터(National Digital Science Library, NDSL)을 이용하였다. 검색어는 국문으로 ["리더십" OR "리더쉽" OR "지도성" OR "리더"] AND ["간호"]로 선정하였다. 이와 같은 방법으로 검색된 문헌은 3,801편이었으며, 추출된 논문은 문헌 관리 프로그램(EndNote X8)을 이용하여 중복자료 2,929편을 제거하였다. 이후 872편의 문헌에 대하여 선정기준에 따라 논문의 제목과 초록을 확인하여 제외기준에 해당하는 문헌 730편을 제외하여 142편의 관련논문을 1차로 선택하였으며, 그 후 논문의 원본을 확보하여 검토하는 작업을 수행하였다. 자료를 선정하고 추출하는 전 과정은 2명의 연구자가 독립적으로 수행하였으며 두 연구자가 합의를 이루지 못할 경우 전체 연구팀이 개입하여 원문을 함께 검토하였다. 최종까지 원문 확보가 불가하였던 1편을 제외한 141편의 논문을 최종적으로 분석 논문으로 선정하였다(Figure 1).

3. 분석틀

본 연구에서 사용된 논문들의 분석틀은 국내에서 수행된 간호학분야의 선행 논문분석 및 동향연구들[20,26-28]을 참고하여 본 연구의 목적에 적합하도록 본 연구팀이 개발한 것을 사용하였다. 분석틀의 주요내용은 연도, 제목, 저자, 연구자 수, 제1저자 직종, 연구모형, 연구가설, IRB 승인여부, 표본 수 산출기준 제시, 효과크기 제시, 표본추출방법, 도구사용 승인여부, 리더십 도구의 신뢰도와 타당도, 연구설계 유형, 자료분석방법, 연구대상자, 대상자 수, 연구대상 기관, 대상기관 수, 자료수집 방법, 리더십의 변수 특성, 즉, 리더십이 연구에서 독립변수, 종속변수 등 각각 사용된 빈도, 세부 리더십 종류, 리더십 관련 주요 변수들과 리더십과 통계적 유의성을 가지는 변수로 구성되었으며, 분석도구의 각 항목별 세부 내용 및 작성근거는 선행연구[20,26-28]를 참고하였다.

4. 자료분석

자료분석의 정확성을 높이고 오류를 줄이기 위해 연구팀이 여러 차례 함께 모여 분석 및 토론 등 공동 작업을 통해 자료를 추출하였고, 분석틀에 의한 자료분석 시 일관성을 유지하기 위해 연구자들이 독립적으로 논문을 분석하였으며, 분석 시 합의가 이루어지지 않는 등 논의가 필요한 사항에 대해서는 연구팀이 함께 토론한 후 의사결정을 하였다.

분석방법에 대하여 연구팀이 함께 토론하여 의사결정한 세부적인 내용들은 다음과 같다. 도구의 신뢰도와 타당도의 경우, 분석대상 논문 본문에서는 신뢰도 또는 타당도를 확인했다고 기술되었으나, 실제 통계값이 제시되어 있지 않은 경우는 신뢰도 또는 타당도가 보고되지 않은 것으로 간주하였다. 연구대상 기관은 우리나라 의료법[29]에서 제시한 기준에 따라 분석 논문의 연구대상 기관을 중복 체크하였다. 대상논문에서 리더십과 관련되어 분석된 주요 변수를 조사할 경우, 예를 들어 셀 프리더십과 관련하여 직무만족과 조직몰입을 관련변수로 설정한 경우, 한 편의 연구에서 각각 직무몰입 1건, 조직몰입 1건으로 처리하였으며 나머지도 이와 같이 분석하였다.

또한 분석된 논문의 상당수가 본문에서 제시된 한글도구 이름을 그대로 국문 제목에도 사용하였는데, 변수 중 한글도구 이름이 '간호업무성과', '임상수행능력', '간호업무수행'인 경우, 같은 도구를 사용한 연구일지라도 영문 제목은 차이가 있었다. 예를 들면 '간호업무성과'의 경우 영문제목은 각각 Nursing performance, Work performance, Nursing practice, Job per-

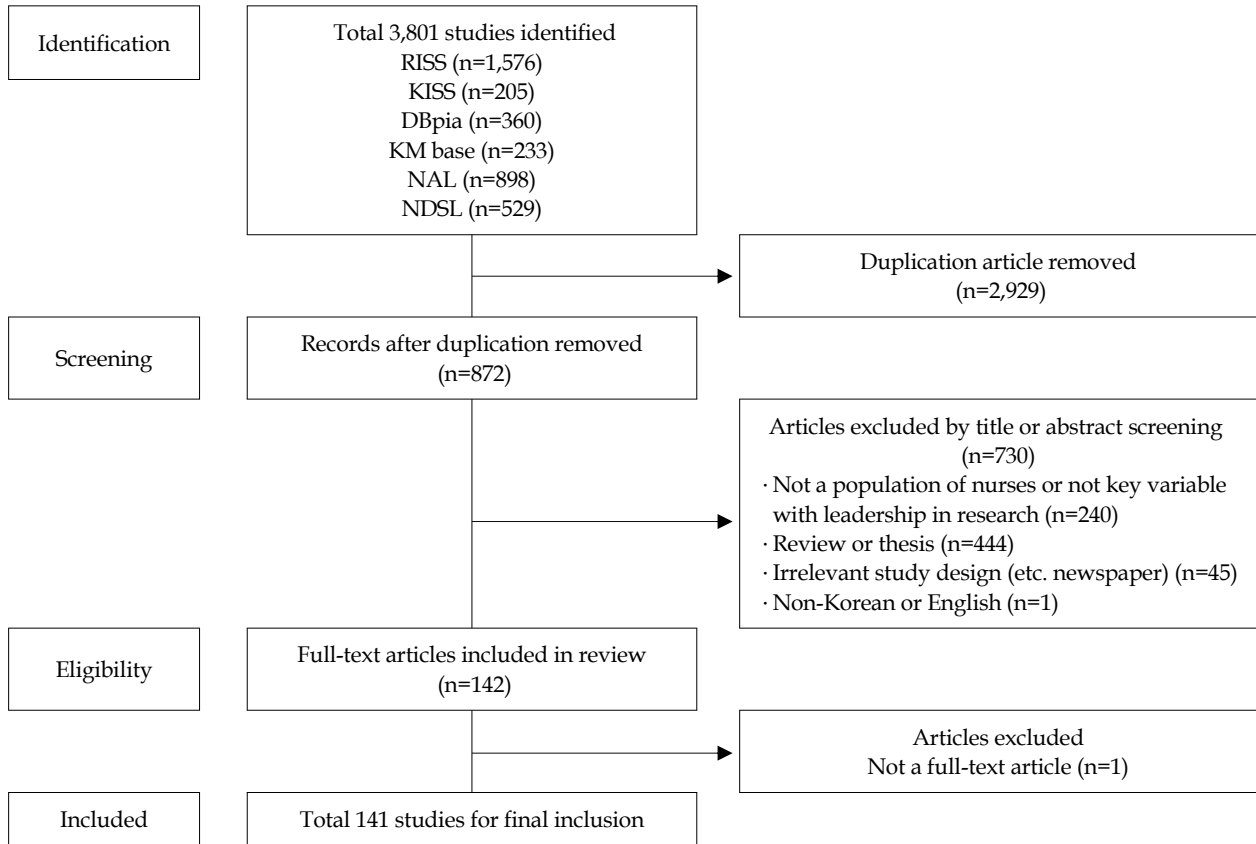


Figure 1. Flow diagram of study selection process.

formance, Clinical performance 등으로 제시되었으며, ‘임상 수행능력’은 Nursing competence, Clinical performance 등으로, ‘간호업무수행’은 performance, Job performance, Nursing performance 등으로 영어 표기는 서로 혼재되어 사용하고 있었다. 이에 위의 세 가지 변수를 사용한 총 21건의 분석논문에 대해 각각의 연구가 도구 선정 시 참고한 문헌을 역으로 확인하여 실제 도구이름을 확인하였으며, 그 결과 도구이름을 ‘간호업무성과’라고 제시한 분석논문 13편 중 2편이 실제로는 ‘간호업무수행’ 도구를 사용하고 있었고, 1편은 ‘임상수행능력’ 도구를 사용하고 있었다. 이러한 결과를 토대로 기존의 한글 변수명을 실제 측정변수 중심으로 다시 코딩하였다.

또한 사용된 관련 변수의 도구가 거의 대부분 국내에서 만들어진 도구이기에 영문 도구이름은 따로 제시되어 있지 않았다. 이에 본 연구에서는 ‘간호업무성과’를 ‘Nursing performance outcome’으로, ‘임상수행능력’은 ‘Clinical practice competency’, ‘간호업무수행’은 ‘Nursing performance’로 통일하여 표기하였다. 매개변수로 사용된 경우에는 리더십이 각각 간호조직문화와 간호정보역량, 투약오류관리풍토와 오류보고

의도, 오류보고의도와 투약오류보고장애요인, 핵심자기평가와 혁신행동, 상사의 개인특성과 조직구성원의 조직시민행동, 직무 스트레스와 직무만족 사이의 매개효과를 검증하였으며, 조절변수로 사용된 경우에는 조직건강성과 고객지향성, 직무배태성과 간호업무성과, 간호업무성과와 자아상, 직무 스트레스와 조직몰입 사이의 조절효과를 검증하였다. 그 외 2편 이내의 연구에서만 사용된 관련 변수들을 기타로 분류하였다.

다음으로 분석한 논문 141편의 리더십 관련 특성은 리더십과 관련변수를 분석한 최종적인 통계분석에서의 p -value를 확인하였으며 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 설정하였다. 최종적인 통계분석방법이 상관분석인 경우 r 값과 함께 제시된 p 값을 확인하였으며, 회귀분석을 최종적인 통계분석방법으로 사용한 경우에는, 투입된 요인별 p 값을 확인하였다. 구조방정식을 최종적인 통계분석방법으로 사용한 경우에는, 제시된 경로 중 직접효과 p 값을 확인하였다. 유의성의 기준은 예를 들어 직무만족의 하위요인이 투입된 모형의 경우, 하위요인 중 일부가 유의하지 않으면 일부만 유의한 것으로 코딩하였으며, 하위요인이 모두 유의한 경우에만 전체 변수가 유의한 것으로 분석하였다.

이와 같이 세부적인 분석방법에 의하여 수집된 자료는 마이크로소프트 엑셀 프로그램 및 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 통해 기술통계 및 다중반응분석을 이용하여 연구목적에 따라 빈도와 백분율을 산출하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 C대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받아 시행하였다(IRB No. 2018-04-016-001).

연구결과

1. 리더십 연구의 일반적인 특성

분석논문의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 전체 논문 141편의 연도별 분석편수는 1975~1990년 8편(5.7%), 1991~2000년 14편(9.9%), 2001~2010년 47편(33.3%), 2011~2018년 72편(51.1%)이었다. 전체 논문 141편의 제 1저자 직종은 교수인 경우가 97편(68.8%)으로 가장 많았고, 논문의 저자 수는 2명인 경우가 62편(44.1%)으로 가장 많았으며 평균 저자 수는 2.3명이었다. 연구모형이 제시된 경우는 32편(22.6%)이었으며, 그 중 31편은 기존 문헌고찰 내용을 바탕으로 연구자가 설정한 모형이었고, 1편만 Kerr와 Jemier의 리더십 대체이론에 근거하여 제시되었다. 연구가설이 제시된 경우는 27편(19.1%)이었고, 대다수인 114편(80.9%)은 가설이 설정되지 않았다.

표본 수 산정에서 산출기준을 제시한 경우는 55편(39.1%)이었고, 효과크기를 제시한 경우는 42편(29.8%)이었다. 표본 추출방법은 편의표집이 29편(20.6%)으로 가장 많았고, 표본추출방법이 보고되지 않은 경우가 103편(73.1%)이었다. 연구설계 유형을 살펴보면, 분석 논문 총 141편 중 136편이 양적연구였으며 그 중 예측연구가 85편(60.3%)으로 가장 많았고, 그 다음은 상관관계 연구 18편(12.8%), 경로 분석 연구 16편(11.3%) 순이었다. 질적연구는 5편이었고 그 중 Q-방법론을 사용한 연구가 3편(2.1%)으로 가장 많았으며 포커스 그룹 인터뷰와 내용 분석 연구가 각각 1편(0.7%)이었다.

리더십 도구사용 승인을 받은 경우는 13편(9.2%)이었으며, 연구자가 개발한 도구를 사용한 경우는 4편(2.8%)이었다. 시기별 변화를 보면 도구사용 승인을 받은 경우는 1975~2000년까지는 0편(0.0%), 2001~2010년 1편(0.7%), 2011~2018년 12편(8.5%)으로 점차 증가하였다. Q 방법론, 인터뷰 등 질적연구 방법인 경우와 리더십 도구 사용을 하지 않은 경우는 리더십

도구 사용을 하지 않았기에 도구사용 승인과 관련 없는 것으로 판단하였으며 이는 총 7편(4.9%)이었다. 리더십 도구의 신뢰도와 타당도에 대해 살펴보면, 양적연구를 기준으로 신뢰도가 보고된 경우는 124편(91.2%), 타당도가 보고된 경우는 19편(13.9%)이었다. 자료분석방법은 분석대상 논문에서 제시한 방법을 중복 체크하였으며 그 중 신뢰도 분석이 126편(89.3%)로 가장 많았고, 그 다음은 기술통계분석 125편(88.7%), 상관관계 분석 109편(77.3%) 순이었다.

연구대상자에 대해 분석한 결과 일반간호사 또는 간호관리자의 단일 직종을 대상으로 연구한 경우가 102편(72.5%)이었으며, 일반 간호사와 간호관리자 두 가지 직종을 모두 연구대상으로 분석한 경우는 39편(27.5%)이었다. 분석대상 논문에 포함된 연구대상자를 중복 체크하여 분석한 결과 일반 간호사를 대상으로 한 연구가 136편(96.5%), 간호관리자를 대상으로 한 연구가 48편(33.9%)이었고, 간호관리자를 다시 구체적으로 두 직급으로 구분하여 분석한 결과 수간호사, 즉 일선관리자를 대상으로 한 연구가 42편(29.7%), 일선관리자보다 상급관리자를 대상으로 한 연구는 6편(4.2%)이었다. 대상자 수는 양적연구의 경우 평균 292.4명이었고 범위는 26명~1,216명으로 편차가 컸으며, 그 중 201~300명 사이가 52편(37.0%)으로 가장 많았다. 질적연구의 경우 평균 연구대상자 수는 26.8명이었다.

연구대상 기관은 우리나라 의료법[29]에서 제시한 기준에 따라 분석논문의 연구대상 기관을 중복 체크하였으며, 그 결과 종합병원을 대상으로 한 연구가 65편(46.2%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 상급종합병원 11편(7.7%), 병원 5편(3.5%) 순이었다. 의료법 기준에 따라 분류되지 않는 연구대상 기관으로는 대학병원이 49편(34.8%)으로 가장 많았고, 그 다음은 중소병원 4편(2.8%), 보훈병원 1편(0.7%) 순이었으며, 연구대상 기관이 제시되지 않은 경우는 21편(14.9%)이었다. 연구대상 기관 수는 평균 4.9개였으며 1~3곳인 경우가 71편(50.5%)으로 가장 많았다. 자료수집방법은 분석대상 논문에서 제시한 방법을 중복 체크하였으며 그 결과 설문지를 이용한 경우 139편(98.6%)으로 분석대상 논문 대부분이 자료수집방법으로 설문지를 이용하였고, 그 중 Q 방법론 연구 3편은 설문지와 인터뷰의 두 가지 방법을 사용하였다(Table 1).

2. 리더십 종류

전체 논문에서 연구된 리더십 종류는 Table 2와 같다. 논문에서 연구된 구체적인 리더십 종류는 각 연구마다 중복 체크하였으며, 그 결과 셀프리더십이 44편(31.2%)으로 가장 많았고,

Table 1. Characteristics of Studies

(N=141)

Characteristics	Classifications	Contents	Total	~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2018
			n (%) or M±SD	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Number of studies reviewed			141 (100.0)	8 (5.7)	14 (9.9)	47 (33.3)	72 (51.1)
Author	First author	Professor	97 (68.8)	6 (4.3)	7 (5.0)	36 (25.5)	48 (34.0)
		Nurse	23 (16.4)	0 (0.0)	2 (1.4)	6 (4.3)	15 (10.7)
		Researcher	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
		Graduate student	10 (7.1)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	8 (5.7)
		Instructor	4 (2.8)	0 (0.0)	2 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)
		University student	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)
		Not reported	5 (3.5)	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	0 (0.0)
	Total number of authors	1	38 (26.9)	5 (3.5)	4 (2.8)	15 (10.7)	14 (9.9)
		2	62 (44.1)	3 (2.2)	7 (5.0)	19 (13.4)	33 (23.5)
		3	21 (14.9)	0 (0.0)	2 (1.4)	6 (4.3)	13 (9.2)
≥4		20 (14.1)	0 (0.0)	1 (0.7)	7 (4.9)	12 (8.5)	
		2.3±1.43					
Conceptual framework	Reported		32 (22.6)	1 (0.7)	1 (0.7)	16 (11.3)	14 (9.9)
	Not reported		109 (77.4)	7 (5.0)	13 (9.2)	31 (22.0)	58 (41.2)
Research hypothesis	Reported		27 (19.1)	1 (0.7)	2 (1.4)	12 (8.5)	12 (8.5)
	Not reported		114 (80.9)	7 (5.0)	12 (8.5)	35 (24.8)	60 (42.6)
Ethical consideration	IRB	Approved	35 (24.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (24.8)
		Not approved	106 (75.2)	8 (5.7)	14 (9.9)	47 (33.3)	37 (26.3)
	Informed consent	Verbal	11 (7.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (5.0)	4 (2.8)
		Written	44 (31.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	43 (30.6)
		Received, but no method	33 (23.5)	0 (0.0)	2 (1.4)	18 (12.7)	13 (9.2)
No reports	53 (37.4)	8 (5.7)	12 (8.5)	21 (14.9)	12 (8.5)		
Criteria for sample size	Yes		55 (39.1)	0 (0.0)	1 (0.7)	9 (6.4)	45 (32.0)
	No		86 (60.9)	8 (5.7)	13 (9.2)	38 (26.9)	27 (19.1)
Effect size	Reported		42 (29.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	40 (28.4)
	Not reported		99 (70.2)	8 (5.7)	14 (9.9)	45 (31.9)	32 (22.7)
Sampling methods	Simple random sampling		2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)
	Stratified sampling		7 (4.9)	1 (0.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	4 (2.8)
	Convenience sampling		29 (20.6)	1 (0.7)	1 (0.7)	10 (7.1)	17 (12.1)
	Not reported		103 (73.1)	6 (4.3)	11 (7.8)	36 (25.5)	50 (35.5)
Research design	Quantitative research	Total	136 (96.4)	8 (5.7)	14 (9.8)	44 (31.2)	70 (49.6)
		Experimental study	3 (2.1)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	2 (1.4)
		Descriptive study	12 (8.5)	6 (4.3)	5 (3.5)	1 (0.7)	0 (0.0)
		Correlation study	18 (12.8)	1 (0.7)	5 (3.5)	9 (6.4)	3 (2.1)
		Predictive study	85 (60.3)	1 (0.7)	3 (2.1)	30 (21.3)	51 (36.2)
		Path analysis	16 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.8)	12 (8.5)
		Tool development	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)
	Qualitative research	Total	5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.1)	2 (1.4)
		Focus group interview	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
		Q-methodology	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	1 (0.7)
Content analysis		1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	
Permission for instrument use	Reported		13 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	12 (8.5)
	Not reported		117 (83.1)	8 (5.7)	11 (7.8)	41 (29.1)	57 (40.5)
	Self-development		4 (2.8)	0 (0.0)	2 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)
	Not applicable		7 (4.9)	0 (0.0)	1 (0.7)	3 (2.1)	3 (2.1)
Reliability of instrument (n=136)*	Reported		124 (91.2)	6 (4.4)	9 (6.6)	43 (31.6)	66 (48.6)
	Not reported		12 (8.8)	2 (1.5)	5 (3.7)	1 (0.7)	4 (2.9)
Validity of instrument (n=136)*	Reported		19 (13.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	7 (5.1)	11 (8.1)
	Not reported		117 (86.1)	7 (5.1)	14 (10.3)	37 (27.2)	59 (43.5)

IRB=Institutional review board; *Quantitative Research (n=136).

Table 1. Characteristics of Studies (Continued)

(N=141)

Characteristics	Classifications	Contents	Total	~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2018
			n (%) or M±SD	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Data analysis [†]	Descriptive statistics		125 (88.7)	8 (5.7)	13 (9.2)	40 (28.4)	64 (45.4)
	t-test (independent t-test, paired t-test)		78 (55.3)	2 (1.4)	4 (2.8)	22 (15.6)	50 (35.5)
	ANOVA (One-way ANOVA, Two-way ANOVA, Repeated measures ANOVA)		94 (66.7)	4 (2.8)	8 (5.7)	31 (22.0)	51 (36.2)
	ANCOVA		2 (1.4)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	0 (0.0)
	Post-hoc analysis		57 (40.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	17 (12.1)	37 (26.2)
	Correlation analysis		109 (77.3)	2 (1.4)	7 (4.9)	39 (27.7)	61 (43.3)
	Regression analysis		85 (60.3)	0 (0.0)	3 (2.1)	31 (22.0)	51 (36.2)
	Factor analysis		23 (16.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	7 (4.9)	15 (10.7)
	Reliability analysis		126 (89.3)	6 (4.2)	10 (7.1)	43 (30.5)	67 (47.5)
	Importance analysis		1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)
	Mediating effect analysis		12 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	11 (7.8)
	Structural equation modeling		16 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.8)	12 (8.5)
	Chi square		6 (4.2)	4 (2.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Others (MW-U, K-W)		1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Qualitative data analysis		1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Q-methodology		3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	1 (0.7)
Research participants [†]	Staff nurse		136 (96.5)	7 (4.9)	11 (7.8)	46 (32.6)	72 (51.2)
	Nurse manager		48 (33.9)	5 (3.5)	10 (7.1)	17 (12.0)	16 (11.3)
	Head nurse		42 (29.7)	3 (2.1)	8 (5.7)	15 (10.6)	16 (11.3)
	> Head nurse		6 (4.2)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)
Research participants	Only single group (nurse or nurse manager)		102 (72.5)	4 (2.8)	9 (6.4)	33 (23.5)	56 (39.8)
	Staff nurse and nurse manager		39 (27.5)	4 (2.8)	5 (3.5)	14 (9.9)	16 (11.3)
Sample size	Quantitative research (n=136)	≤100	5 (3.5)	2 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)	1 (0.7)
		101~200	35 (24.9)	0 (0.0)	4 (2.8)	9 (6.4)	22 (15.7)
		201~300	52 (37.0)	0 (0.0)	5 (3.5)	13 (9.3)	34 (24.2)
		301~400	16 (11.3)	2 (1.4)	1 (0.7)	5 (3.5)	8 (5.7)
		401~500	12 (8.5)	1 (0.7)	2 (1.4)	8 (5.7)	1 (0.7)
		≥501	16 (11.3)	3 (2.1)	0 (0.0)	9 (6.4)	4 (2.8)
		292.41±171.79					
Qualitative research (n=5)		26.80±9.94					
Research setting [†]	Medical law standards	Tertiary hospital	11 (7.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	3 (2.1)	7 (4.9)
		General hospital	65 (46.2)	3 (2.1)	7 (4.9)	20 (14.2)	35 (25.0)
		Hospital	5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	4 (2.8)
		Special hospital	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
		Long-term care hospital	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.8)
		Clinic	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Others	University hospital	49 (34.8)	4 (2.8)	5 (3.5)	22 (15.7)	18 (12.8)
		Veterans hospital	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)
		Medium-small sized hospital	4 (2.8)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	3 (2.1)
	Not reported		21 (14.9)	2 (1.4)	2 (1.4)	9 (6.4)	8 (5.7)
Number of institution	1~3		71 (50.5)	1 (0.7)	5 (3.5)	25 (17.7)	40 (28.4)
	4~6		28 (19.8)	3 (2.1)	5 (3.5)	10 (7.1)	10 (7.1)
	>6		31 (21.9)	4 (2.8)	4 (2.8)	10 (7.1)	13 (9.2)
	Not reported		11 (7.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	9 (6.4)
	4.85±4.62						
Data collection method [†]	Questionnaire		139 (98.6)	8 (5.7)	14 (9.9)	46 (32.6)	71 (50.4)
	Interview		5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.1)	2 (1.4)

K-W=Kruskal-Wallis test; MW-U=Mann-Whitney U test; [†] Multiple choice.

다음은 변혁적 리더십 41편(29.0%), 다음으로는 일반적인 리더십 27편(19.1%) 등의 순이었다. 연도별로 보면 현재까지 44편이 발표된 셸프리더십 연구는 모두 2000년 이후로 이루어졌고, 변혁적 리더십은 1990년 이후로 연구가 발표되었으며 2001~

2010년에 24편, 2011~2018년까지 13편 발표되었다. 그리고 국내 병원 간호사 대상 간호 리더십 연구 초기에는 특정 리더십으로 명명되지 않는 일반 리더십으로 연구가 수행되어 왔으며, 2010년 이후로는 일반 리더십으로 명명되는 경우가 3편으로

Table 2. Type of Leadership in Reviewed Articles

(N=141)

Characteristics	Classifications	Total	~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2018
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Type of leadership*	Self leadership	44 (31.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (9.2)	31 (22.0)
	Transformational leadership	41 (29.0)	0 (0.0)	4 (2.8)	24 (17.0)	13 (9.2)
	General leadership	27 (19.1)	8 (5.7)	9 (6.4)	7 (4.9)	3 (2.1)
	Transactional leadership	18 (12.7)	0 (0.0)	4 (2.8)	13 (9.2)	1 (0.7)
	Ethical leadership	8 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	6 (4.3)
	Emotional leadership	6 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	5 (3.5)
	Servant leadership	6 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (4.3)
	Authentic leadership	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.8)
	Followership leadership	3 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	1 (0.7)
	Super leadership	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)
	Resonant leadership	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Situational leadership	1 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	Empowering leadership	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Share leadership	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
	Value-oriented leadership	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)

*Multiple choice.

감소되었다. 또한 2010년 이후로는 윤리적 리더십 6편, 서번트 리더십 6편, 감성적 리더십 5편, 진성 리더십 4편 등 다양한 리더십의 연구가 발표되었다(Table 2).

3. 리더십 변수 특성

전체 논문의 리더십 변수 관련 특성은 Table 3과 같다. 리더십의 변수의 역할을 연구에서 제시된 최종적인 통계분석방법에서의 리더십 역할에 따라 분석하였다. 최종적인 통계방법이 회귀분석, 경로분석 등 리더십의 역할을 명확히 원인과 결과로 구분할 수 있는 경우는 독립변수 또는 종속변수로 제시하였으며, 상관관계를 최종적인 통계방법으로 사용한 경우는 관계변수로 제시하였다. 예를 들어 셀프리더십인 경우 제목에서 표현된 리더십 변수의 역할뿐만 아니라 셀프리더십이 최종적인 통계분석방법에서 어떠한 역할을 하였는지를 파악하였다. 그 결과, 리더십 변수역할이 독립변수(independent variable)인 경우가 85편(60.3%)으로 가장 많았고, 관계변수(related variable)인 경우가 28편(19.9%), 매개변수(mediating factor)인 경우가 6편(4.3%), 조절변수(moderating factor)인 경우가 4편(2.8%)이었으며, 종속변수(dependent variable)로 사용된 경우는 5편

(3.5%)이었다. 이 외에 해당되지 않는 변수역할인 경우 즉, 리더십 관련 요기도 조사, 유형연구, 중요도 분석, 도구개발 연구, Q 방법론, 인터뷰는 함께 묶어서 분류하였으며, 총 13편(9.2%)이 이에 해당되었다.

4. 주요 관련변수 특성 분석

분석 대상 논문에서 리더십과 관계되어 분석된 주요 변수들을 확인한 결과는 Table 3과 같다. 논문에서 사용된 리더십 관련 주요 변수들에 대한 분석결과, 직무만족이 33편(25.8%)으로 가장 많이 연구된 관련변수로 나타났고, 그 다음은 조직몰입으로 28편(21.9%), 간호업무성과 10편(7.8%), 임파워먼트 10편(7.8%) 등의 순이었다. 그 외 2편 이하의 연구에서만 사용된 관련 변수들을 기타로 분류한 결과 총 69편(54.0%)이 해당되었다(Table 3).

5. 리더십과 관련 변수들의 통계적 유의성 분석

리더십과 관련 변수들의 통계적 유의성을 분석한 결과는 Table 4와 같으며, 리더십과 다른 변수들의 관계가 3건 이상인

Table 3. Leadership Variables in Reviewed Articles

(N=141)

Characteristics	Classifications	Total	~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2018
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Roles of leadership variables*	Independent variable	85 (60.3)	0 (0.0)	2 (1.4)	29 (20.5)	54 (38.4)
	Dependent variable	5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.2)	2 (1.4)
	Mediating variable	6 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	5 (3.5)
	Moderating variable	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	3 (2.2)
	Related variable	28 (19.9)	8 (5.7)	7 (5.0)	9 (6.4)	4 (2.8)
	Others	13 (9.2)	0 (0.0)	5 (3.5)	4 (2.8)	4 (2.8)
Key variables with leadership (n=128) †	Job satisfaction	33 (25.8)	0 (0.0)	5 (3.9)	15 (11.7)	13 (10.2)
	Organizational commitment	28 (21.9)	0 (0.0)	1 (0.8)	14 (10.9)	13 (10.2)
	Nursing performance outcome	10 (7.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	4 (3.1)	5 (3.9)
	Empowerment	10 (7.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	5 (3.9)	4 (3.1)
	Turnover intention	8 (6.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.1)	4 (3.1)
	Organizational citizenship behavior	7 (5.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.6)	5 (3.9)
	Nursing performance	7 (5.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	3 (2.3)	2 (1.6)
	Job involvement	5 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.3)	2 (1.6)
	Clinical performance competence	4 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.1)
	Job or work stress	3 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.6)	1 (0.8)
	Burnout	3 (2.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)
	Supervisory trust	3 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)
	Autonomy	3 (2.4)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)	0 (0.0)
	Nursing service	3 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.4)	0 (0.0)
Others	69 (54.0)	8 (6.3)	1 (0.8)	10 (7.8)	50 (39.1)	
Mediating or moderating factor (n=128) †	Organizational culture - Informatics competency	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)
	Medication error management climate - Error reporting intention	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Barrier to medication error reporting - Intention of reporting medication errors	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Core self evaluation - Innovative behaviour	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Self image - Work performance	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)
	Job stress - Organizational commitment	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Superior's personal characteristics - Employees' organizational citizenship behavior	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Organizational health - Customer orientation	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	Job embeddedness - Job performance	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
Job stress - Job satisfaction	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	

*Multiple choice; † Multiple choice, but without relevant variables (n=13).

경우만 표에 제시하였다. Table 3에 제시된 결과를 셀프리더십을 예시로 설명하면 다음과 같다. 분석대상 141편의 논문에서 셀프 리더십을 연구 개념으로 한 경우는 총 44편이었으며, 44편을 100%로 보았을 때 직무만족은 그 중 25%(11편)에서 사용된 변수였다. 직무만족이 셀프리더십과 관련된 변수로 사용된 11편을 다시 100%로 보았을 때 그 중 7편(63.6%)의 연구에서 셀프리더십과 직무만족이 유의한 결과를 보였다.

또한 리더십 변수와 함께 분석된 일반적 특성 변수들 중 가

장 많이 사용된 일반적 특성 변수는 나이, 학력, 임상 경력, 결혼 상태, 근무부서, 직위 등이었다. 이들 일반적 특성과 리더십 변수와의 관계를 셀프 리더십을 예시로 설명하면 다음과 같다. 셀프 리더십 44편의 연구 중에서 일반적 특성 변수인 연령을 조사한 연구는 97.7%(43편)이었고, 조사한 43편을 100%로 보았을 때, 연령이 셀프 리더십과 $p < .05$ 이상 유의한 결과를 보인 연구는 48.8%(21편)이었다. 또한 일반적 특성변수인 학력을 조사한 연구는 93.2%(41편)이었으며, 학력이 셀프리더십과

Table 4. Leadership and Related Variables in Reviewed Studies

(N=141*)

Variables	Type of leadership														
	SL (n=44)	TFL (n=41)	GL (n=27)	TAL (n=18)	ETL (n=8)	EML (n=6)	SVL (n=6)	AL (n=4)	FL (n=3)	SPL (n=2)	EPL (n=1)	RL (n=1)	SHL (n=1)	VOL (n=1)	
Independent or dependent or related variable															
Job satisfaction	Total	11 (25.0)	9 (22.0)	4 (14.8)	5 (27.8)	2 (25.0)	2 (33.3)	-	1 (25.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	-	1 (100.0)	-	1 (100.0)
	p < .05 †	7 (63.6)	6 (66.7)	2 (50.0)	3 (60.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	-	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	1 (100.0)	-	1 (100.0)
Organizational commitment	Total	5 (11.4)	12 (29.3)	1 (3.7)	5 (27.8)	1 (12.5)	3 (50.0)	3 (50.0)	1 (25.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	-	-	-	1 (100.0)
	p < .05 †	5 (100.0)	9 (75.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	2 (66.7)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	0 (0.0)
Nursing performance outcome	Total	5 (11.4)	2 (4.9)	2 (7.4)	1 (5.6)	1 (12.5)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	4 (80.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Empowerment	Total	-	7 (17.1)	1 (3.7)	3 (16.7)	-	-	1 (16.7)	1 (25.0)	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	-	5 (71.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-
Turnover intention	Total	2 (4.5)	5 (12.2)	-	4 (22.2)	-	1 (16.7)	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	1 (50.0)	0 (0.0)	-	2 (50.0)	-	0 (0.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
Organizational citizenship behavior	Total	2 (4.5)	2 (4.9)	-	1 (5.6)	1 (12.5)	-	-	3 (75.0)	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	2 (100.0)	2 (100.0)	-	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	3 (100.0)	-	-	-	-	-	-
Nursing performance	Total	3 (6.8)	-	2 (7.4)	-	-	-	1 (16.7)	-	1 (33.3)	-	-	-	-	-
	p < .05 †	2 (66.7)	-	1 (50.0)	-	-	-	0 (0.0)	-	1 (100.0)	-	-	-	-	-
Job involvement	Total	2 (4.5)	3 (7.3)	-	1 (5.6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	1 (50.0)	2 (66.7)	-	0 (0.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Clinical performance competence	Total	3 (6.8)	1 (2.4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	2 (66.7)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stress	Total	2 (4.5)	1 (2.4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	2 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burnout	Total	2 (4.5)	-	1 (3.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	2 (100.0)	-	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supervisory trust	Total	-	1 (2.4)	-	1 (5.6)	1 (12.5)	1 (16.7)	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	-	1 (100.0)	-	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
Autonomy	Total	-	3 (7.3)	-	2 (11.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	-	1 (33.3)	-	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nursing service	Total	1 (2.3)	-	2 (7.4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	1 (100.0)	-	2 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
General characteristic variables§															
Age	Total	43 (97.7)	38 (92.7)	17 (63.0)	17 (94.4)	7 (87.5)	6 (100.0)	6 (100.0)	4 (100.0)	1 (33.3)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-
	p < .05 †	21 (48.8)	5 (13.2)	3 (17.6)	2 (11.8)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (25.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-
Education	Total	41 (93.2)	38 (92.7)	16 (59.3)	17 (94.4)	7 (87.5)	6 (100.0)	5 (83.3)	4 (100.0)	1 (33.3)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
	p < .05 †	16 (39.0)	3 (7.9)	2 (12.5)	1 (5.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (25.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
Clinical career	Total	41 (93.2)	36 (87.8)	17 (63.0)	16 (88.9)	7 (87.5)	6 (100.0)	6 (100.0)	1 (25.0)	1 (33.3)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	1 (100.0)
	p < .05 †	15 (36.6)	5 (13.9)	4 (23.5)	2 (12.5)	1 (14.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)
Marital status	Total	38 (86.4)	33 (80.5)	11 (40.7)	15 (83.3)	7 (87.5)	4 (66.7)	6 (100.0)	1 (25.0)	1 (33.3)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-
	p < .05 †	13 (34.2)	3 (9.1)	1 (9.1)	2 (13.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-
Work department	Total	26 (59.1)	29 (70.7)	8 (29.6)	14 (77.8)	4 (50.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	3 (75.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-
	p < .05 †	8 (30.8)	6 (20.7)	1 (12.5)	1 (7.1)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-
Position	Total	33 (75.0)	22 (53.7)	5 (18.5)	10 (55.6)	-	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (25.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	-	1 (100.0)	-	-
	p < .05 †	15 (45.5)	5 (22.7)	1 (20.0)	3 (30.0)	-	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	0 (0.0)	-	-
Religion	Total	29 (65.9)	13 (31.7)	10 (37.0)	10 (55.6)	2 (25.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	2 (50.0)	-	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-
	p < .05 †	5 (17.2)	1 (7.7)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-
Current clinical career	Total	19 (43.2)	11 (26.8)	-	6 (33.3)	-	3 (50.0)	3 (50.0)	1 (25.0)	-	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-
	p < .05 †	7 (36.8)	2 (18.2)	-	1 (16.7)	-	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-
Salary	Total	19 (43.2)	5 (12.2)	-	-	3 (37.5)	4 (66.7)	1 (16.7)	-	-	-	-	-	-	-
	p < .05 †	5 (26.3)	0 (0.0)	-	-	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-	-	-	-	-	-
Type of duty	Total	14 (31.8)	3 (7.3)	1 (3.7)	-	-	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (25.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	-	1 (100.0)	1 (100.0)	-
	p < .05 †	5 (35.7)	0 (0.0)	1 (100.0)	-	-	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)	0 (0.0)	-

SL=Self leadership; TFL=Transformational leadership; GL=General leadership; TAL=Transactional leadership; ETL=Ethical leadership; EML=Emotional leadership; SVL= Servant leadership; AL=Authentic leadership; FL=Followership leadership; SPL=Super leadership; EPL=Empowering leadership; RL=Resonant leadership; SHL=Share leadership; VOL=Value-oriented leadership; *Multiple choice; † % of total numbers in each cell; † Top 10 general characteristic variables used most frequently in each study.

$p < .05$ 이상 유의한 결과를 보인 연구는 39.0%(16편)이었다. 이와 같이 각 리더십별 가장 자주 사용된 일반적 특성변수 및 통계적 유의성을 순위별로 10위까지 Table 3에 제시하였다 (Table 4).

논 의

본 연구는 국내 병원 간호사를 대상으로 이루어진 간호 리더십 연구의 동향을 파악하고자 시도되었으며, 본 연구에서 도출된 주요 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

먼저 분석한 문헌들에서 연구모형을 제시한 연구는 전체 141편 중 총 32편(22.6%)이었으며 이는 국내 간호조직에서의 논문고찰 연구를 수행한 Kim 등[20]의 연구에서 이론적 기틀이 제시된 경우가 31.9%, 국내 학술지 게재논문을 분석한 Shin 등[27]의 연구에서 개념적 기틀을 제시된 경우가 23.7%[27]라고 보고한 결과와 유사하였다. 본 연구에서 연구모형을 제시한 32편 중 31편은 기존 문헌고찰을 바탕으로 연구자가 설정한 연구모형이었으며, 1편만 Kerr와 Jemier (1978) 리더십 대체이론에 근거한 연구모형이었는데, 이는 Shin 등[27]의 연구에서 42편 중 7편이 간호이론을 기반으로 개념적 기틀을 제시한 것과는 다소 차이가 있었다. 또한 1985년에서 2017년 사이 수행된 간호 분야의 리더십 연구를 체계적 문헌고찰을 통해 분석한 국외의 Cumming 등[11]의 연구는 전체 129편 중 113편의 연구가 이론적 기틀을 사용한 것으로 보고하고 있는데 이들 연구와 비교시 본 연구에서 분석한 국내 문헌들의 이론적 기틀 사용 빈도는 매우 낮음을 알 수 있다. 그러므로 앞으로 국내 리더십 연구가 보다 발전하기 위해서는 연구하고자 하는 리더십에 대해 보다 더 명확하고 논리적인 연구를 위해 이론적 기틀[30]의 적용이 필요하다고 사료된다. 더불어 이론적 근거에 기반한 리더십 연구의 검증을 통해 보다 타당한 근거를 갖춘 간호 리더십 교육과 중재가 필요하다고 생각한다.

본 연구결과 양적연구에서 사용된 연구도구의 신뢰도를 보고한 경우가 124편으로 91.2%를 차지하였다. 이러한 결과는 Journal of Korean Academy of Nursing의 2007~2008년도 게재논문을 분석한 Shin 등[27]의 연구에서 제시된 80.1%와 유사하였으며, 국외 최근 30여 년간의 간호 분야 리더십 연구를 분석한 Cumming 등[11]의 연구에서 전체 129편 중 123편의 연구에서 리더십 신뢰도를 제시한 것으로 보고된 결과와도 유사하였다. 그러나 본 연구결과를 통해 제시된 신뢰도를 확인해 보았을 때, 명확하게 신뢰도를 제시하지 않은 경우가 많았다. 즉, 연구에서 사용한 도구의 신뢰도뿐만 아니라 선행연구

도구의 신뢰도 제시도 중요한 부분인데 그것이 생략되는 경우가 많았고, 특히 원 도구의 신뢰도는 제시된 경우가 극히 드물었다. 연구자들은 신뢰할 수 있는 측정값을 제공하는 도구를 필요로 하며[30], 신뢰도가 높은 도구들은 연구의 검정력을 증대시킬 수 있다[30]. 연구자들은 연구대상, 연구 셋팅, 연구 지역 등 연구자마다 다양한 특성을 지닌 연구 상황에 처하게 되는데 각각의 상황에서 사용하는 도구가 얼마나 일관성을 가지는지 확인하기 위하여 연구수행 시 사용하는 도구의 신뢰도 제시를 명확하게 할 필요가 있다.

연구설계방법으로는 대부분 양적연구방법이 많이 이용되었고(96.4%) 설문지를 활용한 자료수집방법이 139편(98.6%)을 차지했는데, 이는 Cumming 등[11]의 연구에서 자가보고의 방법을 사용한 연구가 전체 129편 중 110편(85.3%)으로 보고된 결과와 유사하였다. 그러나 병원 간호사의 리더십과 관련된 다양한 관점을 설문지에 제시된 문항으로만 파악하기에는 제한이 있을 수 있으며, 병원 간호사가 병원 등 조직에서 경험하는 여러 가지 맥락이나 상황, 그리고 간호관리자나 동료 간호사와의 관계에서 경험하는 여러 가지 리더십을 깊이 있고 심층적으로 이해하는 데는 제한이 있을 것으로 생각된다. 이는 Cumming 등[11]도 리더십이 간호의 성과에 미치는 실제적인 결과를 확인하기 위해서는 리더십 스타일에 대한 자가 보고 방식보다는 관찰 등을 활용한 연구설계가 필요하다고 제안한 바 있다. 따라서 추후 리더십 관련 연구에서는 설문지를 이용한 연구뿐만 아니라, 관찰이나 인터뷰 및 mixed-method research 등 다양한 연구방법을 활용하여 간호 리더십에 대해 분석하고 이와 연관된 성과를 보다 다각적인 관점에서 파악해 봄으로써 향후 간호 리더십 연구가 추구해야 할 방향을 모색해 볼 필요가 있겠다.

본 연구결과 연구가 진행된 기관으로 구분함에 있어서는 분류에 어려움이 있었는데, 그 원인은 각 문헌에서 의료기관의 표현이 다양하게 제시되었기 때문이다. 즉, 문헌들에서 표현된 기관의 특성이 현재 의료법에 제시된 의료기관의 종별 이외에 대학병원, 중소병원 등과 같이 표현되는 경우가 많았다. 우리나라 의료기관의 종별은 현재 의료법에 “의원, 치과의원, 한의원, 조산원, 병원, 치과병원, 한방병원, 요양병원, 종합병원, 상급종합병원, 전문병원”으로 구분되어 있다[29]. 그러므로 향후 연구들에서는 의료법에 명시된 우리나라의 의료기관의 종별을 정확하게 제시함으로써 연구의 신뢰성을 확보하기를 제안한다. 또한 본 연구에서 연구가 진행된 기관은 종합병원, 대학병원, 상급종합병원 순으로 많았는데 이는 그동안 리더십 연구가 주로 종합병원과 대학병원에 근무하는 간호사를 연구대상

자로 선정하였음을 알 수 있다. 그러나 우리나라가 초고령화 사회로 향함에 따라 요양병원의 규모나 수가 점차 증가하는 추세이고, 이와 더불어 요양병원에 근무하는 병원 간호사수도 증가하고 있으므로[25] 추후 리더십 연구를 계획함에 있어 요양병원의 간호사를 대상으로 한 리더십 연구도 필요하다고 생각된다. 아울러 간호사에게 요구되는 리더십은 근무하는 병원 종별에 따라 차이가 있을 것으로 예상되므로 병원 종별로 중요하게 여겨지는 리더십 및 이에 따른 간호업무 성과를 비교분석하고 이에 적합한 중재방안을 모색해 볼 필요가 있다.

리더십 연구를 연도별로 살펴보면, 국내 병원 간호사들을 대상으로 하는 리더십 연구는 1970년대부터 연구되어 오기 시작하여 1990년까지는 8편(5.7%)에 불과하였으나, 1991~2000년까지 14편(9.9%), 2001~2010년까지 47편(33.3%), 2011~2018년 현재까지 72편(51.1%) 등 2000년도 이후 진척을 보이고 2010년 이후부터 현재까지 연구가 활발하게 진행되고 있다. 이는 2006년까지 수행된 간호조직의 리더십 연구를 분석한 Kim 등[20]이 간호 분야 리더십 연구의 증가 추세를 5년 단위로 제시하였던 것과 같은 맥락이며, 2006년 이후로도 지속적으로 간호 리더십 연구가 수행되고 있었다는 것을 보여준다. 리더십 연구 초기였던 1970년대부터 리더십, 지도성 등으로 표현되어 진행되던 연구들은 2000년대를 거쳐 2010년대로 갈수록 하향화되는 추세를 보이는데 이는 전체적으로 리더십 연구가 감소된 것이 아니라 리더십 연구가 보다 더 세분화되고 정교화 되는 과정임을 보여주는 결과였다. 특히 리더십 종류별 연구 빈도를 살펴보면 전체 리더십 연구 중 셀프리더십, 변혁적 리더십 연구가 많이 이루어졌다. 그 중 셀프리더십이 상당한 빈도를 차지한 것은 급속한 병원환경의 변화 속에서 기존의 리더십으로는 조직의 목표를 달성하기 어려우며[4], 긴박하게 돌아가는 상황에 처한 간호사가 이에 대처하고자 스스로 리더십을 발휘하게 되는 최근의 경향이 반영된 결과로 보여진다[22]. 더불어 2010년 이후인 최근에는 윤리적 리더십 6편, 공감 리더십 5편, 서번트 리더십 6편, 진성 리더십 4편 등 다양한 유형의 리더십 연구가 등장하고 있다는 것은 간호 리더십에 대한 다양성이 추구하고 있다는 것이므로[4] 긍정적인 결과로 생각된다. 또한 리더십을 리더만이 갖추어야 할 역량으로 보기보다는 관리자가 아니더라도 각 간호사 개인이, 간호현장에서 환자 및 여러 관련부서 사람들과 업무를 진행하는 과정에서 갖추어야 할 역량으로 리더십에 대한 개념이 확장되어 온 것[12]과 맥을 같이 한다. 이와 더불어 최근 간호대학생의 셀프리더십에 대한 문헌을 분석한 Park 등[19]의 연구 및 간호사의 셀프리더십의 체계적인 고찰 및 메타분석 연구를 수행한 Yu 등[22]의 연구가 이루어진 것과

도 유사한 흐름으로 생각된다.

연구대상자의 경우 복수 응답처리되었는데, 141편의 분석 논문 중에서 일반간호사가 포함된 연구가 96.5%, 간호관리자가 포함된 연구 33.9%였고, 관리자 중에서도 최고 관리자가 포함되는 경우는 극히 드물었고 일선관리자가 주로 관리자에 포함되었다. 각 연도별 리더십 연구 편수의 연구대상자를 확인한 결과, 최근 연구일수록 관리자가 리더십 연구에서 차지하는 비중이 줄어드는 것을 알 수 있다. 그리고 최근에 연구가 많이 되고 있는 셀프리더십은 자기개발의 측면이 강하므로[2,22], 리더십 측정 및 프로그램 개발 등에 있어 주체자로서의 일반 간호사들에게 접근이 용이한 장점이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 추후에는 이러한 일반 간호사들을 대상으로 하는 리더십 연구결과들을 확인하여 일반 간호사들을 위한 리더십 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

분석 대상 논문에서 리더십과 관련되어 분석한 변수는 직무만족(25.8%), 조직몰입(21.9%), 간호업무성과(7.8%) 순으로 많이 연구되었는데, 이는 1975~2006년 사이 국내 간호조직의 리더십에 대해 학위논문과 학술지를 분석한 Kim 등[20]의 연구와 동일한 순서였다. 또한 이러한 결과는 국외에서 1985년에서 2017년 사이 수행된 간호 분야의 리더십 연구를 분석한 Cumming 등[11]의 연구에서 리더십과 관련된 변수로 직무만족과 조직몰입이 가장 많았던 결과와 일치한다. 비록 본 연구에서 분석된 논문들의 출판시기는 기존 연구들[11,20]과 어느 정도의 시기적인 차이는 있지만 간호 리더십에 있어서 중요하다고 여겨지는 속성은 리더십 연구가 이루어진 1975년대부터 현재까지 크게 다르지 않음을 보여준다. 본 연구의 분석결과 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과 등은 연구된 리더십 종류와 관계없이 거의 대부분의 연구에서 50% 이상 유의한 결과를 보이고 있었다. 이러한 결과는 다양한 특성을 가진 대상자, 다른 지역, 다른 셋팅에서 이루어진 연구임에도 불구하고 해당 변수들에 대해서는 제법 일관성 있는 결과를 예측할 수 있는 것으로 여겨진다. 이에 추후 연구자들은 이미 리더십과 유의한 관계가 있는 것으로 파악된 변수들을 반복 연구하기보다는 새로운 관점에서, 예를 들면 간호 리더십 개념분석 연구[13]에서 도출된 간호 리더십의 다섯 가지 속성인 “개인의 성장, 협력, 간호탁월성, 창의적 문제해결, 영향력” 등에 초점을 둔 연구를 계획하는 등 간호 분야만의 리더십을 보다 명료화하는 방향으로 연구를 계획할 필요가 있다고 사료된다. 반면, 적은 연구 편수에서 나온 결과에 대해서는 확대 해석하기 어려우므로 추후 반복연구가 필요할 수 있으며, 리더십과 관련변수들과의 관계가 서로 일치하지 않는 것으로 나타난 이직의도 등의 변수는 과학적인 분석

방법인 메타분석 등의 방법을 통해 확인해야 할 필요가 있다.

본 연구는 국내에서 수행되어 2018년 4월까지 국내 학술지에 발표된 병원 간호사 리더십 연구논문들을 분석하여, 국내 간호 리더십에 대한 동향을 확인하고 추후 리더십 연구의 기초자료를 제공하기 위한 연구이다. 본 연구의 제한점으로 본 연구는 국내의 검색엔진을 통해 추출된 문헌만을 대상으로 하였기 때문에 국외의 검색엔진을 통해 국외에서 출판된 국내 간호사 대상의 연구를 포함하지 못한 점, 학술지 논문 외에 학위논문을 포함시키지 못한 점이다. 그럼에도 불구하고 국내에서 수행한 간호 리더십 연구에 함유된 여러 가지 특성들을 파악함으로써, 현재까지 이루어진 리더십 연구의 전반적인 흐름을 확인하는데 기여하였다고 생각된다.

결론

본 연구는 국내에서 병원 간호사를 대상으로 이루어진 간호 리더십 동향을 파악한 서술적 조사연구이다. 본 연구결과, 간호 리더십 연구는 양적연구가 대부분이었으며, 분석대상 문헌에서 이론적 기틀을 사용하지 않는 경우가 많았다. 가장 많이 연구된 리더십 유형은 셀프리더십, 변혁적 리더십 순이었으며, 리더십과 관련된 주요 특성변수는 조직 관련 성과 중 직무만족, 조직몰입 등으로 파악되었으며, 일반적 특성변수로는 직위, 나이, 최종학력 등이었다. 이 외에도 국내 간호 리더십과 관련된 다양한 연구결과가 도출되었다. 본 연구는 국내에서 병원 간호사를 대상으로 수행된 리더십 연구의 장점 및 제한점 등을 전체적으로 조망하였으며 이러한 결과를 통하여 무의미한 반복연구를 지양하고, 리더십 관련 새로운 연구문제를 도출하기 위한 아이디어 자극 및 미래의 연구 방향을 정하는데 유용한 기초자료를 제시하였다는 점에서 연구의 의의를 갖는다.

이에 향후 연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 이론적 기틀에 기반을 둔 간호 리더십 연구수행을 제언한다. 둘째, 간호 리더십의 다양한 속성을 확인하기 위해 실험연구, 질적연구, 메타분석, 구조방정식 등 다양한 방법론을 활용한 연구를 제언한다. 셋째, 요양병원 셋팅에서의 간호 리더십 연구를 제언한다. 넷째, 일반 병원 간호사를 위한 리더십 개발 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Northouse PG, Hill SEK, Stech EL, Hoyt CL. Leadership: theory and practice. 5th ed. Kim NH, translator. Seoul: Kyeongmunsa; 2011.
2. Yom YH, Koh MS, Kim KK, Min S, Shin MJ, Lee MA, et al. Nursing management. 7th ed. Seoul: Soomoonisa; 2017.
3. Bass BM. From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990; 18(3):19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
4. Kim IS, Jang KS, Lee MH, Ha NS, Lee TW, et al. Nursing management. 4th ed. Seoul: Hynmuumsa; 2015.
5. Korean Nurses Association. Definition of Nursing. Seoul: The Association [cited 2018 June 5]. Available from: http://www.koreanurse.or.kr/about_KNA/definition.php
6. Huber D. Leadership and nursing care management 5th ed. St.Louise, US: Elsevier Saunders. 2013.
7. Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing. at the Institute of Medicine (US); Robert Wood Johnson Foundation, Institute of Medicine (US). The future of nursing: leading change, advancing health. Washington, D.C.: National Academies Press; 2011.
8. International Council of Nurses (ICN). Investing in nursing is key to achieving SDGs, nurse leaders tell WHA. *International Nursing Review*. 2016;63(3):306-313. <https://doi.org/10.1111/inr.12309>
9. 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>
10. 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>
11. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2018;85: 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
12. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: theory and application. 7th ed. Jang KS, Kim MY, Kim JA, Park GO, Lee BS, Kang SJ, Kang KR, translators. Seoul: Jungdam Media; 2015.
13. Kim JS, Kim YM, Jang KS, Kim BN, Jeong SH. Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):575-586. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.575>
14. Contino DS. Leadership competencies: knowledge, skills, and aptitudes nurses need to lead organizations effectively. *Critical Care Nurse*. 2004;24(3):52-64.
15. Korean Accreditation Board of Nursing Education. Standard book for accreditation board of nursing education. Reference, vol 2017-01-03. Seoul: Korean Accreditation Board of Nursing Education; 2017.

16. Kim YM, Han SI. A study on the relationships between the chief nurse's leadership style and the organizational climate of hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1975;5(1):79-86.
17. Kim MS, Park HT. Transactional and transformational leadership styles of the nurse administrators. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1997;3(1):5-15.
18. Kim SJ. Effects of leadership, critical thinking disposition, professional self-conception of nurse on happiness in nursing students. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2018;25(1):1-10.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2018.25.1.1>
19. Park IS, Nam JJ, Nam MH. Analysis of study on self-leadership in nursing students. Paper presented at: 2018 Winter Conference of the Korean Academy of Nursing Administration; 2018 December 14; Seoul. p. 65.
20. Kim IA, Park YJ, Seomun GA, Lim JY. A review of studies on leadership in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(2):311-322.
21. 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>
22. Yu KH, Park HY, Jang KS. Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018; 24(5):410-422. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.410>
23. Jeong SH, Kim HS, Kim YL, Seo MH, Kim S. A systematic review and meta-analysis on the effectiveness of nursing leadership intervention program. Poster presented at: 2018 Fall Conference of the Korean Society of Nursing Science; 2018 October 22; Seoul.
24. World Health Organization. Health in 2015: from MDGs to SDGs. Nam EW, translator. Seoul: Gyeochukmunwhasa; 2016.
25. Park SK, Cho KM, Jwa YK, Yi YJ. Nurses' activities survey. Osong: Korea Health Industry Development Institute; 2014.
26. Choe MA, Kim NC, Kim KM, Kim SJ, Park KS, Byeon YS, et al. Trends in nursing research in Korea: research trends for studies published from the inaugural issue to 2010 in the *Journal of Korean Academy of Nursing and the journals published by member societies under Korean Academy of Nursing Science*. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2014;44(5):484-494.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.5.484>
27. Shin HS, Hyun MS, Ku MO, Cho MO, Kim SY, Jeong JS, et al. Analysis of research papers published in the *Journal of the Korean Academy of Nursing-focused on research trends, intervention studies, and level of evidence in the research*. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2010;40(1):139-149.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2010.40.1.139>
28. Jang KS, Kim BN, Kim YM, Kim JS, Jeong SH. Analysis of research articles published in the *Journal of Korean Academy of Nursing Administration for 3 years(2010~2012)*. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):679-688.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.679>
29. Ministry for Health and Welfare (KR). Enforcement Rule of The Medical Service Act. Ordinance of the Ministry of Health and Welfare No. 484, March 7, 2017.
30. Lee EO, Im NY, Park HA, Lee IS, Kim JI. *Nursing research and statistical analysis*. 4th ed. Paju: Soomoonsa; 2009.

Appendix. A List of the Literature Reviewed for the Study

- A1. Park HT. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1997;27(1):228-241.
- A2. Park SA, Yun SN. A study on leadership and subordination of nurses at a hospital in Seoul. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1987;17(1):44-51.
- A3. Lee JW, Kim DW. Mediating effects of psychological empowerment on the relationship between nurse's self leadership and organizational commitment. *Health and Social Welfare Review*. 2013;33(2):366-400.
<https://doi.org/10.15709/hswr.2013.33.2.366>
- A4. Park MH, Hwang CJ. Relationship between servant leadership of nurse managers and positive thinking and organizational commitment of nurses. *Korean Comparative Government Review*. 2015;19(1):49-77.
- A5. Kang KH, Kim JH. The relationship between the head nurses' leadership style and the autonomy perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(2):281-290.
- A6. Kang SY. Relationships of nurse manager's transformational & transactional leadership to nurses' creative activity. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(4):555-563.
- A7. Kang SY, Kim SY, Doe HJ, Lee HS, Jeon SH, Jeon HS, et al. Job-satisfaction of nurse according to the self-leadership. *Journal of the Nursing Academic Association of Ewha Womans University*. 2009(43):51-60.
- A8. Kang YS, Choi YJ, Park DL, Kim IJ. A Study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):143-151. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
- A9. Kang YS, Kim HG, Jun HY. Effects of leadership course on self-leadership and self concept of nurses. *Bulletin of Dongnam Health College*. 2012;30(1):13-24.
- A10. Ko MS, Park HH, Woo JH. The effects' of leadership training on self-efficacy of the first-line nurse managers. *Journal of the Sahmyook University*. 1999;31:159-166.
- A11. Koh MS, Suk JW, Jeong HC, Jeon KD, Choi DH. The influence of creative action and locus of control on self-leadership among RN-BSN. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(10):5059-5068.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5059>
- A12. Koh MS, Han SS. The survey of staff nurses demands' for first-line nurse manager's leadership program. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(1):183-192.
- A13. Koh MS, Han SS. A study on the development of leadership training program for first-line nurse managers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(3):333-345.
- A14. Koh MS. A study of leadership training program demands of first-line nurse managers in university hospitals. *Korean Nurse*. 1998;37(1):107-115.
- A15. 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(53):66.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.053>
- A16. Kim KS, Park HO. The moderating effect of empowerment in relationship between self-leadership and job satisfaction for nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2016;18(1):32-40.
<https://doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.32>
- A17. Kim NY, Woo CH. Mediating effect of self-efficacy in the relationship between informal learning, shared leadership and organizational socialization of beginner · advanced beginner nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(1):1-9.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.1>
- A18. Kim DW. The relationship between transformational leadership and quality of nurses' care service with nurses' organization citizenship behavior as a moderator. *Health and Social Welfare Review*. 2011;31(2):206-236.
- A19. Kim MS. Role of self-leadership in the relationship between organizational culture and informatics competency. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(5):731-740.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.5.731>
- A20. Kim MS. Role of transformational-leadership in the relationship between medication error management climate and error reporting intention of nurse. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2013;25(6):633-643.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.6.633>
- A21. Kim MS. The mediating and moderating roles of safety-specific transformational leadership on the relationship between barrier to and intention of reporting medication errors. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2015;27(6):673-683.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.6.673>
- A22. Kim MS, Park YB. A study on the effect of transformational leadership and personal characteristics on job involvement: focusing on nurses in hospital organization. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2001;31(4):598-609.
- A23. Kim MS, Park YB. A study on the relationship between transformational leadership and organizational commitment in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2001;7(1):41-51.
- A24. Kim MS, Park YB. A study on the relationship between transformational leadership and organizational commitment in nursing organization: focusing on moderating effect of career

- characteristics. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society*. 2001;15(1):13-26.
- A25. Kim MS, Park YB. A study on the relationship between transformational leadership and job involvement according to nurses' personal characteristics. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society*. 2001;15(2):249-261.
- A26. Kim MJ. Effects of job stress, organizational commitment, job satisfaction and leadership style on turnover intention of hospital nurses. *Journal of Military Nursing Research*. 2015; 33(1):95-115.
- A27. Kim MH, Jung MS. The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):336-347.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336>
- A28. Kim MH, Kim MS, Chae SW, Kim YS. Relationship of nursing informatics competency and self-leadership among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(2):176-183.
- A29. Kim MS, Park HT. Transactional and transformational leadership styles of the nurse administrators. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1997;3(1):5-15.
- A30. Kim MS, Chun MS, Lee SH, Lee YJ. A study on leadership style of head nurses and staff nurses maturity. *Health & Nursing*. 1993;5:5-18.
- A31. Kim M, Seo HE, Doo EY, Ju WJ. Impact of superior's ethical leadership as perceived by nurses on nursing performance: mediating effect of faith in supervisor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(5):483-493.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.5.483>
- A32. Kim MJ, Koh MS. Mediating effects of self-leadership on the relationship between nurses' core self-evaluation and innovative behaviour. *Health and Social Science*. 2011;30:171-198.
- A33. Kim BM, Lee YM, Yoon SH, Choi EO. A study of the head nurse's leadership and the organizational effectiveness as perceived by staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;13(3):373-383.
- A34. Kim SJ, Choi SB. The effects of emotional leadership, leader trust and leader – Member exchange on organizational commitment: evidence from university hospital nurses. *Korean Business Education Review*. 2015;30(2):1-33.
- A35. Kim SY, Kim EK, Kim BS. Effects of nurses' self-leadership and team trust on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(4):353-361.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.353>
- A36. Kim SY, Kim EK, Kim BS, Lee EP. 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>
- A37. Kim SI, Lim JY, Kim IA. Importance of the types of leadership-followership combination for job satisfaction and organizational commitment in the nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(4):563-574.
- A38. Kim SG, Seo YS. Mediating effect of social capital between transformational leadership and organizational commitment of nurses in hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(2):282-289.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.282>
- A39. Kim YM, Han SI. A study on the relationships between the chief nurse's leadership style and the organizational climate of hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1975;5(1):79-86.
- A40. Kim YJ, Song HK, Lee MA. Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(1):96-105.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.96>
- A41. 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.
- A42. Kim EK, Kim SY, Jung MS, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the Korean version of empowering leadership questionnaire. *Korean Journal of Health Promotion*. 2017;17(4): 275-281. <https://doi.org/10.15384/kjhp.2017.17.4.275>
- A43. Kim ES, Lee MH. A study on empowerment related factors of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2001;7(1):145-163.
- A44. Kim IS, Won SA, Kang SJ, Shin SM. The relationship among nurses' perception 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>
- A45. Kim JE, Park EJ. A validation study of the modified Korean version of ethical leadership at work questionnaire (K-ELW). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015;45(2):240-250.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.2.240>
- A46. 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>
- A47. Kim JH, Lee HJ, Kim MS. Structural components of leadership perceived by head nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(3):1-16.
- A48. Kim JH. The substitution effect of leadership substitutes for transformational leadership in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2006;36(2):361-372.
- A49. Kim JY, Hong JY. Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(2):184-190.

- A50. Kim HJ. A study of association between headnurse's leadership style and her self-concept and personality traits. *Journal of Catholic Medical College*. 1983;36(1):319-326.
- A51. Kim HS. A study of the relationship between the leadership style of the head nurse and nurses' burnout level. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1984;14(1):21-33.
- A52. Kim HK. Factors influencing the service of nurses in hospitals. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2006;18(4):593-602.
- A53. 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.
- A54. Kim HK, Kwak MS. Correlation between personality types, leadership skills and nursing services among nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2006;12(1):21-31.
- A55. Kim HY, Park J, Ryu SY, Choi SW, Han MA. The effects of preceptors' transformational leadership on job stress and clinical performance among new graduate nurses. *Health Policy and Management*. 2012;22(4):347-364.
<https://doi.org/10.4332/KJHPA.2012.22.3.347>
- A56. Na HJ, Min S, Jeong YJ. The control effect of self-leadership in relationship between work performance of nurse. *Journal of the Donggang College*. 2009;32:227-237.
- A57. Nam SH. The effect of self-leadership on strategic stance and action for achievement. *Journal of Korean Policy Studies*. 2017;17(4):1-20.
- A58. Ryu JM, Kim MS. Influence of professional self-concept, self-leadership on elderly care performance of geriatric hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2016;41(4):392-402. <https://doi.org/10.21032/jhis.2016.41.4.392>
- A59. Moon HN, Sung MH. Impact of ego-resilience, self-leadership and stress coping on job satisfaction in emergency department (ED) nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2016;25(4):2287-2531.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.268>
- A60. Min S, Kim HS. Correlation between Perception of Nurses about Transformational Leadership and Nursing Performance. *Korean Journal of Business Administration*. 2005;49:871-885.
- A61. Min S, Jeong YJ, Kim HS, Ha SY, Ha YJ, Kim EA. The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):355-364.
- A62. Min S, Kim HS, Oh SJ. The relationship between nursing performance and leadership styles of head nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(1):31-54.
- A63. Park KN, Park MK. A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):63-71.
- A64. Park NK, Lee HK, Lee TW, Park JS. Correlations among emotional labor, servant leadership, and communication competence in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2015;24(2):2287-2531.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.2.57>
- A65. Park MO, Park J, Ryu SY, Kang MG, Kim KS, Min S, et al. The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and job satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(1):45-53.
- A66. Park MH, Choi CS. Regulation effects of emotional leadership in the relationship between job stress and organizational commitment of hospital nurses. *Crisisonomy*. 2015;11(2):133-155.
- A67. Park BH, Oh YJ. Impact of ethical climate and ethical leadership perceived by nurses on moral distress. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(2):1099-1116.
- A68. Park SA. An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units. *Seoul Journal of Nursing*. 1990;4(1):45-61.
- A69. Park YR. The effect of nursing unit managers' super-leadership on nurses' self-leadership and job satisfaction. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2012;14(3):1507-1517.
- A70. Park WS. The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(2):335-346.
- A71. Park IS. The effect of situational leadership program on critical thinking, coaching and empowerment of nurse leader. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2015;16(12):8568-8575.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.12.8568>
- A72. Park JH, Yun EK, Han SS. Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(4):499-507.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
- A73. Park HS. Impact of self-leadership and organizational commitment on the intention of psychiatric mental health nurses to remain in the profession. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(4):409-417.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409>
- A74. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(1):45-58.
- A75. 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.
- A76. Seo YS, Son YL, Jung CY. Mediation effect of nursing competency between transformational leadership and organizational commitment of nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Health Science*. 2015;3(3):419-426.

- <https://doi.org/10.15205/kschs.2015.3.3.419>
- A77. Sung MH, Lee MY. Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):1-8. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.1>
- A78. 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>
- A79. 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>
- A80. Shin MJ, Cheong JO, Kim TH. Self-leadership of nurses, professional nursing competence, and job commitment: an empirical examination of the influence of self-leadership. *Journal of Government and Policy*. 2017;9(2):67-95.
- A81. Shin YJ, Lee BS. The influence of leadership of head nurses on job satisfaction and job performance of staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(3):405-418.
- A82. Shin CH. An analysis on the relationship between the nursing director's leadership style and the organizational climate of the hospital. *Korean Central Journal of Medicine*. 1977;32(1):107-112.
- A83. Yang NY. Affecting factors on job satisfaction, nursing professional attitudes of new nurses according to transformational leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(2):305-310.
- A84. Yang SK, Jeong E. Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(6):329-337. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.329>
- A85. Yang SH. A study on leadership style of head nurses and job satisfaction on staff nurses. *Journal of the Daejeon University*. 1991;17:353-378.
- A86. Yang SH. Transformational-transactional leadership style of the nurse manager's and job satisfaction, organization commitment in nursing service. *Journal of the Hyecheon College*. 2009;27:431-446.
- A87. Eo YS, Kim MS. Relationship among emotional labor, emotional leadership and burnout in emergency room nurses: comparison of employee-focused emotional labor and job-focused emotional labor. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(9):136-145. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.9.136>
- A88. Yom YH, Choi KS. The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(3):315-322.
- A89. Choi AS, Oh PJ. A study on self-leadership, fall attitude, and nurses' behavior to prevent patient falls. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):394-403. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.394>
- A90. Yoo JB, Hong MJ, De Gagne JC. Factors affecting clinical competency of Korean nurses in the perianesthesia setting. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(6):3345-3359.
- A91. Yoon SS, Ryu SW. Effects of servant leadership and empowerment on justice of performance appraisal and organizational commitment of clinical nurse. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2015;40(2):43-55.
- A92. Lee KR. An analysis of factor about nurses's attitudes toward the readership of head nurses. *Journal of the Choonhae College of Health Sciences*. 2001;13:63-88.
- A93. Lee KH. Effects of ethical leadership on perceived organizational support and organizational commitment of nurses in a hospital—mediating role of perceived organizational support. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):419-427. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.419>
- A94. Song JS, Yang PS. A study on mediating effects of job satisfaction on the relationship between self-leadership and innovative behavior. *Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2008;10(1):223-246.
- A95. Lee KY, Song JS. The effect of superior's personal characteristics on the employees' organizational citizenship behavior: focusing on the mediating role of ethical leadership and trust in superior. *Journal of Industrial Economics and Business*. 2011;24(2):1049-1076.
- A96. Lee GH, Park OS, Cho KW. Influence of organizational health on customer orientation: moderating effect of leadership on middle managers. *Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(2):13-22. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.2.013>
- A97. 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.
- A98. 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>
- A99. Lee BH, Choi MK, Moon SS, Jung MS, Kim JH. The relationship between emotional intelligence in leadership and organizational performance of nurses in general hospitals. *Korean Journal of Health Policy and Administration*. 2011;21(2):309-328. <https://doi.org/10.4332/KJHPA.2011.21.2.309>
- A100. Lee SM. The effects of nursing managers' authentic leader-

- ship on organizational effectiveness. *Journal of Creativity and Innovation*. 2017;10(3):65-103.
- A101. Lee SM, Kim HG. The effects of managerial leadership on organizational culture and organizational commitment: the case of hospital head nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(4):551-561.
- A102. Lee SY, Lee MH, Kim HK, Park OL, Sung BJ. Effects of head nurses' servant leadership on organizational commitment among clinical nurses: focused on the mediating effect of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):552-560.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.552>
- A103. 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.
- A104. Lee S. A study on the transformational, transactional leadership styles and ego states of clinical nurses in hospital. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2003;12(4):453-462.
- A105. Lee YS, Ryu SY, Park J, Choi SW. The association of safety climate and transformational leadership of head nurse with barrier to medication error reporting among nurses in a hospital. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2016;41(2):147-154. <https://doi.org/10.21032/jhis.2016.41.2.147>
- A106. Lee YM, Kim BM. The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(4):603-611.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2008.38.4.603>
- A107. Lee ES, Ryu SW. Effect of supportive work environment on the job satisfaction of registered nurses: resonant leadership and structural empowerment. *Korean Journal of Health Service Management*. 2017;11(2):43-53.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.2.043>
- A108. Lee JS, Kim MA. Subjectivity on followership types of clinical nurses. *Journal of Korean Society for the Scientific Study of Subjectivity*. 2011(23):201-219.
- A109. Lee JH, Jeong AS, Seo YJ. The determinants of organizational cynicism of hospital nurses and its mediating effect on the organizational effectiveness. *Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(7):575-586.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.575>
- A110. Lee TJ, Whangbo SH, Lee JS. A study an effects of social support and head nurse's leadership style on job satisfaction. *Journal of the Sunlin Womens College*. 1992;12:197-235.
- A111. 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>
- A112. Lee HS, Yom YH. Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):375-385.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.375>
- A113. Lim KM, Bae SK, Kim HS. The effects of self-leadership and self-efficacy on organizational effectiveness and organizational citizenship behavior in nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2013;7(4):259-272.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2013.7.3.259>
- A114. Im MK, Sung YH, Jung JH. Relationship among types of nursing organizational culture, self-leadership and burnout as perceived by perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):170-180.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.170>
- A115. Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):274-282.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
- A116. Jang MJ, Lee EN, Lee YH. Effect of nurses' job stress on job satisfaction: mediating effect of head nurses' emotional leadership perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):133-141.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.133>
- A117. Jang MK, Kim HY. A convergence study on the effects of self-leadership and self-esteem on nursing performance. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(2):51-59.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.2.051>
- A118. Jang YA, Chun CJ. A study on the relationship between leadership styles transformational and transactional leadership and nurses' empowerment in nursing unit. *Hanyang Nursing Research*. 2000;5(1):17-30.
- A119. 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(7):228-236.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228>
- A120. Jung MS, Choe EO. A study on leadership and subordination of hospital nurses in West Gyeong-Nam area. *The New Medical Journal*. 1988;31(11):129-134.
- A121. Jung MR. Influence of vitality on effects of self-leadership, professional self-concept, clinical competence and burnout among clinical nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2016;16(12):559-573.
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2016.16.12.559>
- A122. Jung MH, Koh MS. The effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):146-154.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.146>

- A123. 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/10.11111/jkana.2016.22.5.553>
- A124. Jung M. The ethical leadership of nurse managers and their effects on the perceived ethical confidence of nurses. *Korean Journal of Medical Ethics*. 2016;19(1):74-86. <https://doi.org/10.35301/ksme.2016.19.1.74>
- A125. Cho YM, Choi MS. Effect of clinical nurses's basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(8):343-353. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.343>
- A126. Cho JA, Chung KH. Effect of small and medium-sized hospital nursing unit managers servant leadership on the nurses job performance. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2015; 5(2):37-48. <https://doi.org/10.14257/AJMAHS.2015.04.36>
- A127. Cho CH, Lee EJ. The effects of transformational leadership on empowerment and organizational effectiveness in nursing organization of medium and small size hospital. *Health Service Management Review*. 2014;8(4):55-66.
- A128. Joo MK, Park SA. A correlation study on the relationship between nursing performance and leadership style as perceived by head nurses and staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1992;22(2):127-142.
- A129. Jin YH. Nurses working activities according to nursing administrators' leadership style. *Journal of Catholic Medical College*. 1976;29(1):247-258.
- A130. Choi SJ, Jung YS. Leadership type of head nurse in nursing organization. *Journal of the Daegu Health College*. 2010;30: 369-389.
- A131. Choi J, Ha NS. The relationship between leadership styles of nurse managers and related variables. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2001;7(2):223-235.
- A132. Choi J, Ha NS, Park JW. The relationship between managerial characteristics of the nursing organization and organizational. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(4):625-639.
- A133. 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>
- A134. Ha NS, Choi J. The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2002;32(6):812-822. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.405>
- A135. Ha NS, Choi J, Yoon YM. The relationship between transformational leadership of nurse managers and autonomy, empowerment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(2):249-259.
- A136. Han SS, Kim NE. Effects of nurses' perception of servant leadership on leader effectiveness, satisfaction and additional effort: focused on the mediating effects of leader trust and value congruence. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2012;42 (1):85-94. <https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.85>
- A137. Han SJ. A study on the value orientation of nursing unit managers and nursing organization performances. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(2): 159-170.
- A138. Han AL, Kwon SH. Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2016;18 (1):12-21. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.12>
- A139. Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19 (4):462-469. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- A140. Han JY. Effects of the nursing organizational culture and head nurse's leadership on the job satisfaction. *Korean Journal of Hospital Management*. 2009;14(3):1-22.
- A141. Han JY, Kim MY. The impact of the followership style on the organizational effectiveness in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2): 233-243.