

간호조직에서의 리더십에 관한 논문 고찰

김인아¹⁾ · 박영주²⁾ · 서문경애²⁾ · 임지영³⁾

서론

연구의 필요성

현대 병원조직은 고도의 전문직을 포함한 다양한 직종의 사람들이 치료와 간호 등 인간적 서비스 제공을 일차적 목적으로 함께 기능하는 곳으로써, 어느 조직보다도 사회성을 띤 기관이다(지성에, 한성숙, 문희자, 전춘영과 윤은자, 1996). 이러한 병원의 하위조직인 간호조직은 고객접점에서 환자간호를 수행함으로써 고객의 수요와 취향을 민감하게 인지하여 고객이 선호하는 병원이미지 형성에 일조할 뿐만 아니라 그러한 환자간호를 위해서 타 전문직과 협력하여 효율적으로 의료서비스가 고객들에게 전달되도록 관리하는 역할을 중요시한다. 특히 간호조직의 관리자들은 국민들의 건강에 대한 관심이 고조되고 병원서비스에 대한 욕구가 높아지면서 질적 간호를 중요시 여기게 되었다.

이러한 질적 간호는 일선에서 간호를 제공하는 일반간호사들의 간호업무성과와 직무만족과 상관관계가 있고, 일반간호사들의 간호업무성과와 직무만족은 간호관리자들의 리더십에 영향을 받는다고 한다(Allen, 1984) 이러한 리더십의 정의는 내리기가 쉽지 않는데, 그 이유는 리더십이 복합적이고 다차원적인 의미를 포함하는 개념이기 때문으로 여겨진다. 여러 학자들의 리더십에 대한 정의를 살펴보면, 리더십은 복잡하고 특정의 목적을 달성하기 위하여 한사람(리더)이 다른 여러 사람(추종자)에게 영향을 미치는 다차원적인 과정이라고 요약되

고 있다(김문실, 한수정과 김정아, 1999).

이와 같이 리더십이 다차원적인 의미를 지닌 바, 국내에서 이루어진 리더십에 관한 연구는 간호조직유효성을 높이기 위한 목적으로 관심의 대상이 되어, 다양하게 연구되어왔다. 간호과장의 지도성 유형에 관한 논문을 발표했던 김영매와 한상임(1975)의 연구를 기시로 하여 전국민의료보험제도가 실시된 1989년 이후 국민의 의료서비스에 대한 관심과 요구가 다양해지고 병원간의 경쟁력이 심화되면서 간호조직에서 관리자로서의 리더십이 경쟁력의 열쇠로 이해되자 1990년대에는 리더십에 관한 연구가 증가하기 시작하였다.

국내 학위논문과 주요학술지에 게재된 리더십 연구에서 주로 다루어지고 있는 리더십 이론은 리더가 지닌 자질이나 특성에 따라 리더십의 유형을 분류하는 자질론, 리더의 자질보다는 행동에 관심을 갖고 리더의 행위에 따라 리더십의 유형을 분류하는 행위론, 리더십의 유형을 분류하는데 상황요소를 고려하여 리더십의 효과를 설명하고자 하였던 상황이론이 있다. 또한 최근 기존의 리더십 이론을 리더와 추종자들의 교환관계로 규정하여 거래적 리더십이라 명명하고, 이에 대비되는 리더십 유형으로 변화를 주도하는 변혁적리더십이 제시되었다. 이러한 리더십 이론을 기초하여 주로 사용된 도구를 살펴보면, Fleishman(1962)이 조직구성원들로부터 리더의 인간관계와 업무수행의 행동에 관한 정보를 얻기 위한 목적으로 개발한 S.B.D(Superisory Behavior Description), Halpin(1962)이 조직체의 지도자의 지도성 유형을 인화중심 지도성 유형과 과업중심 지도성 유형의 두 개의 차원으로 구분하고 지도성 유

주요어 : 리더십

1) 고려대학교 간호대학 시간강사(교신저자 E-mail: inak@korea.ac.kr)
2) 고려대학교 간호대학 교수, 3) 인하대학교 의과대학 간호학과 교수
투고일: 2006년 5월 20일 심사완료일: 2006년 6월 14일

형을 개발한 LBDQ(Leader Behavior Description Questionnaire), Fiedler(1967)의 상황적합이론을 기초하여 유재연(1991)이 인간 관계 지향적 특성과 과업지향적 특성 두 개의 차원으로 개발한 도구, Hersey와 Blanchard가 리더의 유효성과 적응성을 측정하기 위한 측정표 LEAD(Leader Effectiveness Adaptability Description), Bass(1985, 1995)가 변혁적리더십과 거래적리더십을 측정하기 위하여 개발한 MLQ(MLQ-5X, Multifactor Leadership Questionnaire)의 측정도구를 이용하여 리더십 유형을 구분하여 그러한 리더십 유형과 관련하여 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 소진, 간호업무성과 등 조직유효성의 관계를 검증한 연구가 다수를 차지하였다.

이은옥 등(1992)은 간호학의 발전과 학문으로서의 체계를 정립하기 위해서는 개개의 간호현상에 대한 연구뿐 아니라, 여러 연구 결과들을 종합하는 작업이 필수적이라고 지적하였고, 국내의 간호학 논문의 분석은 1980년대부터 실시되어 1990년대 활발하게 진행되기 시작하였으며, 주로 학위논문이나 주요 학술지에 발표된 논문을 대상으로 연구의 연도별 추이, 연구대상, 주요개념, 연구 설계, 자료수집방법 및 분석유형 등의 전반적인 연구동향과 앞으로의 연구방향을 제시해 준 연구들과 소수의 메타분석에 의한 연구가 있다고 보고하였다(이명하, 1996).

이에 따라 현재 간호조직에서의 리더십에 관한 연구가 상당히 이루어진 시점에서 리더십연구의 연구동향에 대한 고찰 연구가 요구된다고 하겠다. 따라서 본 연구자는 1975년부터 2006년 5월까지 수행된 리더십과 관련된 연구논문 중에서 학위논문과 주요학술지에 게재된 논문을 중심으로 연구현황을 고찰하고, 앞으로의 연구방향을 제시하고자 본 연구를 시행하였다.

연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 연도별 발표

논문의 수를 확인한다.

- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 연구설계의 유형을 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 이론적기틀, 연구문제 및 가설제시의 유무를 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 연구대상을 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 자료 수집 방법을 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 측정도구를 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 자료 분석 방법을 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 리더십과 관련변수를 확인한다.
- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구의 후속연구를 위한 제언을 확인한다.

연구 방법

연구대상

본 연구는 간호조직에서 이루어진 리더십에 관하여 연구를 수행한 논문 중에서, 1975년부터 2006년 5월까지 국내에서 발표된 간호학 및 간호학 관련 학위논문과 저널을 대상으로 ‘리더십’, ‘리더십’, 및 ‘지도’라는 검색어로 검색을 수행하였다. 학위논문은 국내에서 발표되는 간호학 대상의 학위논문 초록을 가장 많이 소장하고 있는 대한간호협회 홈페이지의 간호정보관 자료실에서 정보검색 중 학위논문초록DB를 검색하여 조사하였고, 저널은 대한간호협회 홈페이지의 간호정보관 통합검색을 이용하여 조사하였으나 현재 외부에서 검색한 것과 직접 대한간호협회 정보도서관 내에서 검색한 결과가 다소 차이가 있고 직접 대한간호협회 정보도서관에서 검색하는 것이

<표 1> 분석 대상 논문

구분	일련 번호	저자	년도	논문제목
학위 논문	1	이명하	1980	수간호원의 리더십유형과 일반간호사의 수간호원 및 직무만족도에 관한 연구 (연세대, 석사)
	2	김명옥	1984	수간호원의 리더십유형과 관리기능 만족도에 관한 연구 (고려대 석사)
	3	전정자	1986	수간호원의 리더십유형과 간호조직건강에 관한 실증적 연구 (경희대 석사)
	4	김순규	1987	일반간호장교가 인지하는 감독간호장교의 리더십유형과 일반간호장교의 소진경험정도 및 직무만족도에 관한 연구 (연세대 석사)
	5	김경미	1987	간호원의 리더십행위 및 의사소통 인식에 관한 조사연구 (한양대 석사)
	6	박성애	1988	간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구 (서울대 박사)
	7	양승숙	1988	간호행정자의 리더십유형과 일반간호장교의 직무만족에 관한 연구 - 육군병원 중심으로 - (한양대 석사)

〈표 1〉 분석 대상 논문(계속)

구분	일련 번호	저자	년도	논문제목	
학위 논문	8	이신숙	1990	간호사가 인지한 수간호사의 리더십유형에 따른 간호사의 소진경험정도 간의 상관연구 (충남대 석사)	
	9	유재연	1991	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구 (경희대 석사)	
	10	강향숙	1992	일반간호사가 인지한 수간호사의 리더십유형과 소진경험에 관한 연구 (고려대 석사)	
	11	양순자	1992	수간호사의 리더십유형과 역할수행에 관한 연구 (경희대 석사)	
	12	이성희	1992	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구 (이화여대 석사)	
	13	주미경	1992	수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무성과간의 관계 연구 - 일개 대학병원을 중심으로 - (서울대 석사)	
	14	장근숙	1993	수간호사의 리더십과 일반간호사의 성숙도와와의 적합여부에 따른 일반간호사의 간호업무성과 (연세대 석사)	
	15	박현태	1997	간호조직에서 리더십유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구 (이화여대 석사)	
	16	이원돌	1997	간호사가 인지한 수간호사의 리더십유형과 역할수행에 따른 수간호사 선호도 (인제대 석사)	
	17	김경숙	1999	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도간의 상관관계연구 (경희대 석사)	
	18	이미자	1999	직속상관의 리더십과 간호조직의 유효성 연구 (경희대 석사)	
	19	최옥자	1999	리더십 조직문화유형 및 조직문화강도가 조직유효성에 미치는 영향 - 간호조직을 중심으로 - (인제대 석사)	
	20	허기주	1999	일반간호사의 직무만족과 조직몰입 제고를 수간호사의 리더십유형에 관한 연구 (강원대 석사)	
	21	강경희	2000	수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계 (서울대 석사)	
	22	신영진	2000	수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향 (계명대 석사)	
	23	장영애	2000	간호단위조직내 리더십유형과 임파워먼트에 관한 연구 (한양대 석사)	
	24	차영옥	2000	수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구 (고려대 석사)	
	25	최금이	2000	직속상관의 리더십유형과 직무만족·조직몰입에 관한 연구 (한양대 석사)	
	26	황영미	2000	수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입 (대전대 석사)	
	27	홍은영	2001	변혁적 리더십과 조직몰입에 관한 연구 (경희대 석사)	
	28	김영임	2002	수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호 업무성과에 대한 연구 (대전대 석사)	
	29	김인아	2002	리더십과 팔로워십 결합유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구 (고려대 석사)	
	30	박원숙	2002	리더십·임파워먼트·간호업무성과의 관계 (경희대 박사)	
	31	홍미정	2002	일반간호사가 지각하는 수간호사의 리더십 유형과 직무만족 (한양대 석사)	
	32	고은선	2003	변혁적 리더십이 간호사들의 직무행동에 미치는 심리적 효과 (경상대 석사)	
	33	손보경	2003	간호사의 임파워먼트, 수간호사의 리더십 유형 및 조직분위기와와의 관계 (대구가톨릭대 석사)	
	34	강수정	2004	수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 조직몰입 및 간호업무성과 (한양대 석사)	
	35	박현양	2004	종합병원 간호조직의 리더십유형에 대한 선호도 연구 (충북대 석사)	
	36	이미현	2004	종합병원 수술실 간호사의 자아개념, 리더십과 실무능력의 관계 (연세대 석사)	
	37	김일원	2005	수간호사의 리더십에 관한 구조모형 (경희대 박사)	
	38	심미영	2005	수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구 (관동대 석사)	
	저널	1	김영매, 한상임	1975	간호과장의 지도성 유형과 병원 조직풍도와의 관계 (간호학회지, 5(1))
		2	한정석	1978	여자 대학생들의 지도성에 관한 일 연구 - 지각향성과 권위주의 성격과의 상관 중심으로 - (대한간호, 17(2))
		3	김화실	1984	수간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진 경험 정도와의 관계 (대한간호학회지, 14(1))
		4	박성애, 윤순녕	1987	일부 종합병원 간호원의 지도성과 의식구조에 관한 연구 (대한간호학회지, 17(1))
		5	전경숙	1991	리더십이 조직구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구(II) (생활간호, 1)
		6	주미경, 박성애	1992	수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무성과간의 관계 연구 (간호학회지, 22(2))
		7	김문실, 전미수, 이성희, 이영주	1993	수간호사의 리더십 유형과 간호사의 성숙도에 관한 연구 (간호과학, 5)
8		강익화, 김혜순	1994	간호학생이 지각한 수간호사의 리더십과 임상실습만족도와와의 관계 연구 (성인간호학회지 6(2))	

<표 1> 분석 대상 논문(계속)

구분	일련 번호	저자	년도	논문제목
	9	박현태	1997	간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구 (대한간호학회지, 27(1))
	10	박현태	1997	간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구 - 변혁적, 거래적 리더십을 중심으로 - (대한간호, 36(1))
	11	김문실, 박현태	1997	간호행정자의 리더십 유형에 관한 연구 - 거래적, 변혁적 리더십을 중심으로 - (간호행정학회지, 3(1))
	12	김문실, 한수정, 김정아	1999	일반 간호사가 인식하는 간호지도자의 유형에 대한 연구 (간호과학, 11(1))
	13	민순, 김현숙, 오송자	2000	수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족과의 관계 (간호행정학회지, 6(1))
	14	장영애, 전정자	2000	간호단위 조직내 리더십 유형과 임파워먼트에 관한 연구 (간호발전연구소지, 5(1))
	15	강경희, 김정희	2000	임상간호사가 지각한 수간호사의 리더십유형과 자율성과의 관계 (간호행정학회지, 6(2))
	16	신영진, 이병숙	2000	수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향 (간호행정학회지, 6(3))
	17	김명숙, 박영배	2001	간호조직에서 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 대한 연구 - 성격특성의 조절효과를 중심으로 - (간호행정학회지, 7(1))
	18	김명숙, 박영배	2001	간호조직에서 변혁적 리더십이 간호사의 직무몰입에 미치는 영향 (대한간호학회지, 31(4))
	19	김명숙, 박영배	2001	간호사의 변혁적 리더십과 조직몰입간의 경력특성의 조절효과 (한국보건간호학회지, 15(1))
저널	20	김명숙, 박영배	2001	임상간호사의 성격특성에 따른 변혁적 리더십과 직무몰입과의 관계 (한국보건간호학회지, 15(2))
	21	최정, 하나선	2001	간호관리자의 변혁적, 거래적 리더십과 관련변인과의 관계 (간호행정학회지, 7(2))
	22	최 정, 하나선, 박정원	2001	간호조직의 관리적 특성과 조직유효성의 관계 (간호행정학회지, 9(4))
	23	하나선, 최정	2002	간호관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구 (대한간호학회지, 32(6))
	24	최 정, 하나선, 윤영미	2002	간호 관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 자율성 및 임파워먼트와의 관계 (간호행정학회지, 8(2))
	25	박원숙	2002	리더십 · 임파워먼트 · 간호업무성과간의 관계 (간호행정학회지, 8(2))
	26	이상미, 김홍국	2002	관리자 리더십이 조직문화 및 조직몰입에 미치는 영향 : 병원 수간호사를 중심으로 (간호행정학회지, 8(4))
	27	김소인, 임지영, 김인아	2002	간호사의 직무만족 및 조직몰입에 대한 리더십-팔로워십 결합유형의 중요도 분석 (간호행정학회지, 8(4))
	28	한수정	2003	간호단위 관리자의 가치지향성 리더십유형과 간호조직성과의관계 (간호행정학회지, 9(2))
	29	이 숙	2003	임상간호사의 자아상태와 변혁적 · 거래적 리더십 유형인식의 관계 (정신간호학회지, 12(4))
	30	하나선, 최명숙	2005	간호학생이 리더십 유형과 자아존중감, 임상실습 만족도의 관계 연구 (간호행정학회지, 11(1))
	31	서문경애	2005	간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과간의 관계 (간호행정학회지, 11(1))

좀더 많이 검색된다는 담당자의 의견에 따라 직접 방문하여 검색하였고, 더불어 리더십에 관한 간호학 전문잡지인 간호행정학회지를 간호행정학회 홈페이지에서 전부 검색하였다. 그 결과 수집이 가능한 학위논문 38편과 저널 31편 총 69편을 대상으로 고찰하였다<표 1>.

자료고찰방법

선행연구의 고찰을 통해서 분석기준을 설정하고, 그 기준에 따라 빈도와 백분율을 구하여 기술하였다.

- 연도별 발표논문 수
- 연구설계의 유형

- 이론적 기틀, 연구문제 및 가설
- 자료 수집 방법
- 측정도구
- 자료 분석 방법
- 리더십 관련요인
- 후속연구를 위한 제언

연구결과 및 논의

연도별 발표논문의 수

연도별 발표논문의 수는 1980년 이전에 발표된 논문은 단

지 2편 이었고, 1980년대에 10편이었던 논문이 1990년대 이르러 30편으로 급증하였다. 특히 1990년대 전반에 비해 후반에 발표된 논문의 수는 2배이었고, 2000년부터 2005년에 발표된 논문의 수는 1990년대 전반에 발표된 논문의 수의 거의 3배이었다. 이와 같이 간호조직에서도 조직구성원에게 영향을 미치는 주요 요인으로 간호관리자의 리더십이 중요하다는 인식을 같이 한 결과라고 볼 수 있다.

그러나 연구 분석 대상의 논문 중 학위논문의 경우 대부분이 석사학위논문으로 나타났고, 박사학위논문으로 발표된 것은 단지 3편에 불과하였다<표 2>. 그리고 석사학위논문에 나타난 리더십 연구는 리더십과 관련된 변수들과의 관계나 차이를 실증적으로 검증한 연구들이 대부분이었고, 박사학위논문에 나타난 리더십 연구는 한국문화를 기반으로 한 리더십 유형을 개발하여 관련변수와의 관계를 검증한 박성애(1988)의 논문과 수간호사의 리더십 구조모형을 검증하여 리더십과 관련변수들의 인과추론을 가능하게 한 김일원(2005)의 논문이 있었다. 리더십 이론은 주로 경영학에서 빌려온 개념으로 앞으로는 리더십 개념에 대한 연구에 있어서 석사학위논문과 박사학위논문에서 그 주제를 균형 있게 다루므로 간호학 고유의 그 의미를 찾아 간호 조직에 적합한 리더십 유형 개발하는 것이 필요하리라 사료된다.

<표 2> 연도별 발표 논문 (N=69)

연도	실수(%)
~ 1980	2(2.9)
1981 ~ 1985	3(4.4)
1986 ~ 1990	7(10.1)
1991 ~ 1995	10(14.5)
1996 ~ 2000	20(29.0)
2001 ~ 2005	27(39.1)

연구설계의 유형

연구설계의 유형은 양적연구가 68편, 질적연구가 1편이었다. 양적연구는 리더십과 관련변수들의 관계를 분석한 상관관계 연구가 45편(65.2%), 리더십 유형에 따라 관련변수들의 차이 분석을 시도한 서술적 조사연구가 20편(28.9%), 단지 리더십 유형의 분포만을 살펴본 조사연구가 2편(2.9%), 마지막으로 조사연구로 분류하였지만, 실제 리더십과 관련변수들의 규명을 목적으로 한 탐색연구가 1편(1.4%)이었다. 그리고 간호지도자의 유형을 밝히고자 Q-방법론을 이용한 질적연구가 1편(1.4%) 발표되었다<표 3>.

이와 같은 결과는 리더십에 관한 연구설계가 양적연구의 비 실험설계에 치중되어 있음을 보여준다. 임상실무에서 조직구성원인 일반간호사에게 상당한 영향력을 미치는 부분이 간호관

리자임을 볼 때, 관리자들의 리더십을 개발과 리더십효과를 측정하기 위한 리더십 프로그램을 적용한 중재연구가 요구되는 시점인데, 이에 대한 연구가 부족한 이유는 리더십 개념은 관리자와 조직구성원 사이의 상호작용을 가정하고 있기 때문에 그 상호작용에 영향을 주는 요소들을 밝혀서 그 요소들을 통제된 프로그램을 적용하여야 하기 때문으로 생각된다. 그러하기 때문에 관리자와 조직구성원 사이의 상호작용에 영향을 주는 제반 요소들을 규명하는 연구가 선행되어야 할 것이다.

<표 3> 연구설계 유형 (N=69)

연구설계	실수(%)
서술적 상관관계 연구	45(65.2)
서술적 조사연구	20(28.9)
조사연구	2(2.9)
탐색연구	1(1.5)
Q-방법론	1(1.5)

이론적 기틀, 연구문제 및 가설

연구문제와 간호 혹은 타학문의 이론적 지식체를 연결시켜 줌으로써 연구결과의 해석을 위한 맥락을 제시공해 주는 이론적 기틀(이혜경과 양영희, 1997)의 유무 분석에서, 22편(31.9%)은 이론적 틀을 제시하였으나, 47편(68.1%)은 이론적 기틀을 제시하지 않았다. 또한 연구문제 유무 분석은 단 1편의 논문을 제외하고는 모두 제시하고 있었다. 물론 구체적으로 연구문제라고 제시하지 않았으나 연구목적 하에서 연구문제를 진술한 논문들도 있었다. 마지막으로 이론과 현실을 통합시키고 연구의 방향을 제공하며, 설명을 유도하고 연구결과를 피상적으로 잘못 해석할 가능성을 줄여주는 연구가설(김수지, 김조자와 박지원, 1992)의 유무분석에서, 22편(31.9%)은 연구가설을 제시하였으나, 47편(68.1%)은 연구가설을 제시하지 않았다.

<표 4> 이론적 기틀, 연구문제 및 가설 (N=69)

구분	실수(%)	
이론적 기틀	있다	22(31.9)
	없다	47(68.1)
연구문제	있다	68(98.5)
	없다	1(1.5)
연구가설	있다	22(31.9)
	없다	47(68.1)

연구대상의 분류

연구대상의 분류는 연구대상자, 대상자 크기, 대상 병원 및 학교 수, 대상 병원의 지역분포, 연구대상자의 근무기간으로 구분하여 제시하였다. 먼저 수간호사의 리더십유형을 조사함에 있어서 연구대상자는 일반간호사를 대상으로 한 경우가 32편(46.4%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 수간호사와 일반간호사를 대상으로 한 경우가 16편(23.2%)이었고, 수간호사 자신을 대상으로 한 경우가 2편(2.9%)으로 가장 적었다. 이러한 결과는 실제로 리더십의 측정은 누가 측정해야 하는 문제를 가지고 있다. 지금까지의 대다수의 연구가 수간호사의 리더십을 일반간호사가 측정하고 있는데, 이는 리더가 구성원의 신념과 가치에 영향을 주어 행동의 변화를 일으킬 수 있어야 하고, 변화의 주체는 구성원이라고 보고한 견해의 측면을 반영한다고 볼 수 있다(Bass, 1985; Byrid, 1987; Trofino, 1993). 또한 Hersey & Blanchard(1988)도 리더의 행위와 권력을 구성원이 개인적으로 받아들이고 거절할 수 있고, 집단으로서 리더가 어떠한 권력을 가지고 있어도 실제로 그것을 유효하게 하기 위해서는 구성원 자신의 결정이 중요하다고 보고한 내용과도 일치한다. 그러나 이 부분에서 간과하지 말아야 할 것은 리더의 행위와 하급자의 행위는 역동적인 관계이며 비가시적인 인지과정을 반영하고 있고(Davis의 연구-김문실과 박현태, 1997에 인용됨), 리더와 구성원간의 행위에 대한 지각 정도에 따라서 조직의 성과가 좌우된다(Dienesch의 연구-김문실과 박현태, 1997에 인용됨)는 것이다. 물론 주미경(1992)의 연구에서는 수간호사와 일반간호사가 지각한 리더십을 평가하여 그 지각의 차이의 정도가 간호업무성과에 미치는 정도를 살펴본 바 있는데, 이는 지각의 차이를 본 것으로, 실제 리더십 유형을 결정함에 있어서 수간호사의 지각과 일반간호사의 지각을 어떻게 반영할 것인가에 대한 지침 개발을 위한 심도 깊은 논의가 이루어져야 하리라 사료된다.

다음으로 대상자의 크기를 보면, 201~300명이 24편(34.8%)으로 가장 많았고, 501명 이상이 12편(17.4%)순이었다. 대상자의 수를 언급하지 않았던 질적 연구를 제외하고 간호과장, 수간호사, 수술실 간호사를 대상으로 한 연구가 100명 이하로 대상자 크기가 가장 작았다. 대상자 수의 적절성은 여러 기준이 있겠으나, 일반적으로 연구변수의 10배 정도를 요구한다는 학자들의 견해(이상미와 김홍국, 2002)에는 대부분 충족하였다. 단 간호과장이 연구대상으로 들어갔던 연구에서는 연구변수 대비 대상자 수를 충족하지 못하였다.

그리고 대상 병원 및 학교의 수는 1~3개가 30편(43.5%)으로 가장 많았으나, 4~6개, 6개 이상의 경우도 비교적 비슷한 분포를 보여주었다. 그리고 대상 병원의 지역분포는 서울시가 46편(48.4%)으로 리더십 연구의 절반을 차지하였고, 다음으로 기타가 13편(13.6%)이었으나, 여기에는 구체적으로 지역을 명시하지 않은 연구들이 포함되었고, 경기도가 12편(12.5%)의

순이었다. 이상에서 살펴본 바와 같이 연구대상 병원의 수는 대체로 비슷한 분포였으나, 연구 대상 지역의 분포는 서울시 절반을 차지하였고, 나머지 지역이 절반으로 조사되었으나, 나머지 지역은 충청북도(6편)를 제외한 나머지 지역은 1~2편 정도였다. 이는 우리나라의 병원이 분포가 수도권 지역에 편

<표 5> 연구대상의 분류 (N=69)

구분	실수(%)
연구대상	
수간호사	2(2.9)
일반간호사	32(46.4)
수간호사+책임간호사+일반간호사	4(5.8)
수간호사+일반간호사	16(23.2)
책임간호사+일반간호사	3(4.3)
간호학생	3(4.3)
기타 복합대상	9(13.1)
연구대상크기	
100 이하	3(4.3)
101 ~ 200	10(14.5)
201 ~ 300	24(34.8)
301 ~ 400	9(13.1)
401 ~ 500	10(14.5)
501 이상	12(17.4)
언급없음	1(1.4)
대상병원 및 학교 수	
1 ~ 3	30(43.5)
4 ~ 6	23(33.3)
6 이상	14(20.3)
해당없음	2(2.9)
대상병원의 지역분포	
서울시	46(48.4)
부산광역시	2(2.1)
인천광역시	2(2.1)
대구광역시	1(1.1)
대전광역시	2(2.1)
경기도	12(12.5)
강원도	3(3.2)
경상북도	3(3.2)
경상남도	1(1.1)
충청북도	6(6.3)
전국	1(1.1)
육군병원	1(1.1)
기타	13(13.6)
언급없음	2(2.1)
계	95(100.0)
최소 근무기간	
1개월 이상	1(1.4)
2개월 이상	2(2.9)
3개월 이상	6(8.7)
5개월 이상	1(1.4)
6개월 이상	10(14.5)
12개월 이상	6(8.7)
기타	2(2.9)
언급없음	41(59.5)

중되어 있고 교육기관도 수도권에 편중된 상황을 반영한다고 볼 수 있다. 또한 본 논문의 표에는 제시하지 않았으나, 논문들을 조사한 결과에 의하면, 표본추출방법이 1편(박성애, 1988: 다단계표출법으로 할당표출을 이용)을 제외하고는 언급이 없거나 임의표출, 편의표출법을 사용한 것을 볼 때, 실제 연구를 진행함에 있어서 연구자가 연구대상지역을 이론적 근거를 제시하지 않고 연구자의 편의에 따라 선정하고 있음으로 생각된다. 연구결과의 일반화와 타당성을 주장하기 위한 근거로 연구대상지역의 임의나 편의표출을 지양하고, 근거중심의 연구대상지역 선정이 필요하리라 사료된다.

마지막으로 연구대상의 선정조건으로 최소 근무기간을 제한하는 경우는 41편(59.5%)이 언급이 없었고, 6개월 이상이 10편(14.5%), 3개월, 12개월 이상으로 제한하는 경우가 각 6편(8.7%) 순이었다. 이와 같이 연구대상자의 최소근무기간을 제시하는 이유는 관리자의 리더십을 측정하기 위해서는 관리자와의 관계형성에 시간이 필요하다는 보고 때문이다(김화실, 1984) 그러나 차후 연구에서는 최소근무기간에 대한 고찰이 필요하리라 본다. 왜냐하면 리더십을 측정하기 위해서는 해당 근무 간호단위조직의 특성을 기반으로 리더의 역할에 대한 인식이 필요하다는 차원에서의 리더십을 평가하는 해당 간호단위에서 근무한 기간을 기준으로 삼을 것인지와 앞에서 제시한 김화실(1984)의 논문에서와 같이 수간호사와의 관계를 형성한 기간을 기준으로 삼을 것인지와 같은 요인을 비교하는 연구가 요구된다고 본다.

자료수집방법

자료수집방법은 질적 연구를 제외하고 모든 연구에서 설문지를 사용하였으며, 설문지를 배부·수거하는 방법에 있어서, 간호부를 통해 수집한 경우는 49편(71.0%)이 있었으나, 리더십유형을 측정하는 연구대상자들이 <표 5>에 나타났던 것처럼 대부분이 평간호사로 상급자에게 응답자들의 반응이 노출되어지는 것을 피하기 위한 대안으로, 설문지를 밀봉 후 수거하거나 연구자가 직접 배부·수거하는 방법을 사용하는 경우도 27.5%를 차지하였다. 연구자가 직접 수거하는 경우는 수간호사가 근무하지 않는 토요일 초번과 밤번에 자료를 수집하였고, 이외에도 설문지에 간호단위구분을 일반병실과 특수부서만을 구분하여 기록하도록 하는 방법이 사용되기도 하였다.

이와 같은 결과는 리더십연구의 연구대상자는 <표 5>에서와 같이 일반간호사가 주 대상이 되었기 때문에 수간호사에게 설문결과가 노출됨으로써 발생할 수 있는 영향을 최소화하기 위한 목적으로 기본적으로 질문지법에 의존한 자료수집을 하였으나, 근본적으로 리더십을 가장 잘 자료수집 할 수 있는 방법론에 대한 합의가 필요하리라 사료된다.

<표 6> 자료수집방법

(N=69)

자료수집방법	실수(%)
설문지	49(71.0)
설문지 + 밀봉 후 수거	9(13.0)
설문지 + 직접 배부 및 수거	10(14.5)
면담	1(1.5)

측정도구

국내 간호조직에서 리더십을 측정하기 위해 사용된 도구는 다양하며, 국내 학자가 개발하여 사용한 9편과 연구자가 단지 리더십의 의미를 설명하고 어떤 유형의 리더십인지를 선택하도록 한 1편, 여러 도구를 혼합하여 사용한 1편을 제외한 57편(83.8%)의 논문에서 외국 도구 또는 이를 수정한 도구를 사용하였다. 특히 외국에서 개발한 도구 중에서 리더십 연구의 초기에는 여러 도구를 고루 사용(평균 7.3%)하는 경향을 보였으나, 1990년대 후반부터는 Bass(1985, 1995)의 MLQ의 사용(50.0%)이 두드러졌다. 국내 학자가 개발하여 사용한 도구 9편 중에서 박성애(1989)가 개발한 도구의 사용이 7편(77.8%)으로 상당수를 차지하였다.

위 결과를 리더십 이론에 기초해서 살펴보면, 먼저 자질론에 근거를 두고 있는 측정도구를 사용한 연구는 본 연구대상에서는 없었으며 이는 리더의 자질이 선천적으로 타고 나는 것을 가정하고 있는 자질론에 이어 등장한 행위론에 의해서 상당한 비판을 받았기 때문으로 사료된다. 물론 현대 리더십 이론에 속하는 카리스마리더십이 자질론이 발전된 것으로 평가되고 있으나, 아직까지 간호학 논문에서는 이 이론을 기초로 연구를 수행한 경우가 없었다. 행위론에 근거를 두고 있는 측정도구를 사용한 연구에서는 Fleishman(1962)의 S.B.D.와 Halpin(1962)의 LBDQ, 오세철(1975)이 개발한 도구, Quinn(1988)이 개발한 도구가 포함되고, 리더십의 유형은 리더의 행위로 분류하지만, 상황호의성(지도자-구성원 관계, 과업구조, 지위권력), 구성원의 성숙도 등 상황요소를 고려하여 리더십의 효과를 비교하는 상황이론에 근거를 두고 있는 Fiedler(1967)의 상황적합성 이론을 기초로 김경미(1987), 유재연(1991)이 개발한 도구, Hersey와 Blanchard(1974)의 LEAD가 있다. 그 외 최근에 등장한 Bass(1985)의 MLQ, Manz(1983)의 Self-Leadership, Deville(1980)의 A Personal Self-Assessment Instrument, 이종찬(1996)이 개발한 가치지향성리더십 등이 있었다. 이상의 결과로 나타난 리더십의 유형은 다양하게 나타났으나, 각 측정도구의 하위요인을 살펴보면, 인간관계 중심의 행동과 업무수행 중심의 행동이 있었고, Manz의 도구와 Bass의 도구만 하위요인이 좀 상이하게 구성되었음을 볼 수 있다. 차후 연구에서는 하위요인이 인간관계 중심의 행동과 업무수행 중심의 행동으로 분류되었던 측정도구들 간의 리더

<표 7> 측정도구

(N=68)

측정도구	실수(%)	문항수*	요인	리더십유형
1. Fleishman(1962)의 S.B.D.	8(11.8)	48	① 인간관계에 관한 행동 ② 업무수행에 관한 행동	① 인간관계와 업무중심형(I형) ② 인간관계중심형(II형) ③ 업무중심형(III형) ④ 방임형(IV형)
2. Halpin(1962)의 LBDQ	2(2.9)	20	① 인화중심 ② 과업중심	① 효율적 리더십 ② 과업지향형 리더십 ③ 인화중심지향형 리더십 ④ 비효율적 리더십(위임형)
3. Fiedler(1967)의 상황적합성이론을 기초로 한 김정미(1987), 유재연의 도구(1991)	5(7.3)	19	① 인간지향형 ② 과업지향형	① 인간관계·과업지향형 ② 인간관계지향형 ③ 과업지향형 ④ 방임형
4. Hersey와 Blanchard(1974)의 LEAD	5(7.3)	12	① 인간지향형 ② 과업지향형	① 지시형 ② 설득형 ③ 참가형 ④ 위임형
5. 오세철(1975)	1(1.5)	24		① 민주형 ② 전제형 ③ 자선적 전제형
6. Deville(1980)의 Personal Pattern Assessment인 A Professional Self-Assessment Instrument	1(1.5)			① 통제형 ② 충팔형 ③ 환대형 ④ 원조형
7. Manz(1983)	1(1.5)	18	① 자기기대 ② 리허설 ③ 목표설정 ④ 자기보상 ⑤ 자기비판 ⑥ 건설적 사고	셀프리더십
8. Bass(1985, 1995)의 MLQ	34(50.0)	36 (5~50)**	① 카리스마 ② 지적자극 ③ 개별적배려 ④ 상황적보상 ⑤ 예외에 의한 관리	① 변혁적리더십 ② 거래적리더십
9. 박성애(1988)의 한국의 전통문화적 특성을 기반으로 한 수간호사 리더십 측정도구	7(10.2)	25(24)	① 권위지향성 ② 화지향성	① 권위↑, 화↑ ② 권위↑, 화↓ ③ 권위↓, 화↑ ④ 권위↓, 화↓
10. Quinn(1988)	1(1.5)			① 구조주도적 리더십 ② 고려지향적 리더십
11. 이종찬(1996)	1(1.5)		① 융통성 ② 평등주의	① 인화지향적 리더 ② 변화지향적 리더 ③ 과업지향적 리더 ④ 안정지향적 리더
12. 연구자 개발	1(1.5)	4		① 직무중심적 리더십 ② 부하중심적 리더십 ③ 거래적 리더십 ④ 변혁적 리더십
13. 혼합	1(1.5)	14		① 업무중심 리더십 ② 관계중심 리더십

* 원래 도구의 문항수 (수정보완한 문항수)

** Bass의 측정도구의 경우, 변혁적 리더십 측정도구만 이용한 논문들이 있었음

*** 1개의 논문은 질적연구이므로 <표 7>의 분류에 포함되지 않음

십 효과 비교를 한다면 리더십에 관한 이론 구축에 기여하리라 사료된다.

결과가 상이하게 나오는 한 요인일 것으로 사료된다.

자료분석방법

리더십 연구에서 수집된 자료처리를 위한 자료분석방법으로는 상관분석 50편(20.3%)과 변량분석 43편(17.3%)이 각기 전체 통계분석의 거의 40%를 차지하였고, 다음으로 t-test 26편(10.5%)과 회귀분석 23편(9.3%)으로 거의 20%를 차지하였다. 그리고 최근에 들어서는 상관관계만을 분석하는 것에서 독립변수가 종속변수에 어느 정도 영향을 미치는지에 대한 회귀분석이 좀더 많이 수행되고 있으며, 변량분석도 단순히 차이가 나는 여부만을 살펴보는 것에서 어떻게 차이가 나타나는지에 대한 사후검정을 적용하는 것으로 나타났다. 또한 인과추론을 가능하게 하는 경로분석이나 공변량구조모형(LISREL)이 각각 1편이 발표되었다.

그 외 도구의 신뢰도 검사는 61편에서 조사되었다. 즉 리더십 연구의 초기 단계의 몇 편에서만 도구의 신뢰도를 측정하지 않았고, 분석대상 논문 중에서 질적 연구를 제외한 68편에서 61편이 신뢰도 검사를 시행하고 있어서 89.7% 이상의 논문에서 리더십 변수에 대한 설문문항의 내적 일관성을 검증하였다. 이에 반해 도구의 타당도를 검증하기 위한 요인분석은 단지 12편(17.6%)에서만 사용하고 있었다. <표 7>에서 살펴본 것과 같이 리더십연구에서 사용되고 있는 도구가 13가지 종류인 것에 비하여 도구의 타당성을 검증하고 사용하는 도구가 부족하며 또한 동일한 도구를 사용하더라도 연구

<표 8> 자료분석방법

구분	실수(%)
t-test	26(10.5)
chi square test	8(3.2)
변량분석	43(17.4)
공변량분석	3(1.2)
duncan test	6(2.4)
scheffe test	7(2.8)
tukey test	1(0.4)
상관분석	50(20.3)
회귀분석	23(9.3)
경로분석	1(0.4)
LISREL	3(1.2)
판별분석	1(0.4)
요인분석	12(4.9)
신뢰도분석	61(24.8)
중요도분석	1(0.4)
기타	1(0.4)
계	247(100.0)

리더십과 관련변수

리더십과 관련된 변수에서 업무관련특성을 관련변수로 하여 연구한 논문이 51편(40.1%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 조직관련 특성 33편(26.0%), 개인적 인식 및 태도 27편(21.3%) 순이었다. 그 외에도 임파워먼트(8편), 스트레스, 갈등 및 소진(5편), 성격(3편)이 12.6%를 차지하였다. 이와 같이 리더십은 관련 변수 중에서도 업무관련특성 변수와 관련 있는 것으

<표 9> 리더십과 관련변수

변수	실수(%)	구체적 개념	실수
조직관련특성	33(26.0)	문화강도	1
		응집력	1
		조직건강	1
		조직몰입	25
		조직문화유형	2
		조직분위기	1
		조직풍토	1
		공유가치	1
스트레스, 갈등 및 소진	5(3.9)	갈등	1
		소진	4
업무관련특성	51(40.1)	간호업무성과	11
		관리기능만족도	1
		리더십 유효성	3
		실무능력	1
		역할수행	1
		직무만족	31
		직무몰입	1
		직무동기	1
		직무행동	1

<표 9> 리더십과 관련변수(계속)

변수	실수(%)	구체적 개념	실수
인파워먼트	8(6.3)		8
개인적 인식/태도	27(21.3)	간호사가 인식한 수간호사의 역할	1
		간호사가 인식한 수간호사 만족도	2
		리더와의 동일시	1
		성숙도	3
		수간호사에 대한 선호도	1
		이직의도	2
		임상실습만족도	2
		자발적행동	1
		자아개념	1
		자아상대	1
		자아존중감	1
		자율성	6
		조직구성원의 태도(순종, 동일시, 내면화)	1
		지각향성(자신, 타인, 직업)	1
		주관적 개인성과	1
		팔로워십	1
하급자의 의식수준(상급자: 복종심, 존경심, 조직: 종속심)	1		
성격	3(2.4)	권위주의	1
		성격특성	1
		퍼스널리티	1

로 나타났으며, 이러한 결과는 관리자의 리더십이 간호조직성과에 영향을 미친다는 Allen(1984)의 견해와 일치한다고 볼 수 있다. 리더십과 관련하여 측정된 구체적 개념을 중심으로 살펴보면, 단연히 직무만족이 31편에서 측정되어 가장 많이 사용되었고, 그 다음으로 조직몰입이 25편, 간호업무성과 11편, 자율성 6편의 순이었다.

이상의 결과에서와 같이 리더십과 관련된 변수는 39가지로 분류되었으나, 개별 논문에서는 2~3개의 변수를 선택적으로 사용하고 있으므로 추후 논문에서는 기 사용된 변수들의 총괄하여 리더십의 영향요인과 결과요인을 색출하는 연구를 하여 간호학에서의 리더십 이론의 구축을 필요하리라 생각된다.

후속연구를 위한 제언

리더십을 다룬 연구 중에서 후속연구를 위한 제언들을 살펴보면 <표 10>과 같다. 리더십의 효과를 향상시키기 위한 리더십 프로그램 개발에 관한 언급이 28편(24.1%)에서 가장 많이 제시되었고, 다음으로 리더십 유형별 즉 전통적 리더십과 변혁적 리더십의 리더십 효과 차이나, 리더십 효과에 영향을 미치는 조직의 특성 즉 병원의 크기 및 병원조직의 특성에 따라 리더십 효과를 비교를 위한 연구에 대한 언급이 23편(19.8%)이었으며, 도구의 타당도를 검증하기 위한 반복연구에 대한 언급도 19편(16.4%)을 차지하였다. 그리고 국내 간호조직 특성에 적합한 리더십 측정도구 개발에 관한 제언도 12편(10.3%)이었다. 그 외 리더십에 영향요인이나 관련변인들과

의 연구를 위한 언급이 25편(21.6%)이었다. 마지막으로 방법론상의 문제로 설문조사분석에만 의존함으로써 분석방법으로 인한 오류를 방지하기 위한 질적 연구에 대한 제언(2편)과 더불어 상관분석이나 변량분석의 자료로는 인과적 추론이 가능하지 않기 때문에 경로분석이나 공변량구조 분석에 대한 필요성을 언급한 연구(1편)도 있었다.

<표 10> 후속연구를 위한 제언

제언	실수(%)
리더십향상 프로그램개발	28(24.1)
리더십 영향요인 색출(상황요인 등)	9(7.8)
리더십유형과 관련변인들의 관계분석	8(6.9)
한국적 문화를 기반으로 하는 리더십이론 구축	2(1.7)
국내 간호조직 특성에 적합한 리더십 측정도구 개발	12(10.3)
다양한 리더십 연구	4(3.5)
리더십 효과측정 연구	23(19.8)
인과추론이 가능한 경로분석이나 공변량구조분석	1(0.9)
변혁적-거래적 리더십의 요인분석	3(2.6)
관리자와 구성원 사이의 지각에 차이가 생기는 요인 탐색	5(4.3)
반복연구	19(16.4)
질적연구	2(1.7)

결론 및 제언

본 연구는 간호조직에서 수행된 리더십과 관련된 연구논문을 대상으로 연구의 현황을 고찰하고 앞으로의 연구방향을 제시하기 위한 목적으로 시행되었다. 간호학에서 리더십 연구

가 시작된 1975년부터 2006년 5월까지의 간호학 학위논문과 주요학술지에 게재된 69편의 논문을 고찰한 결과는 다음과 같다.

- 간호조직을 대상으로 발표된 리더십 연구는 1970년대 2편(2.9%)에 불과하였으나, 1980년대는 10편(14.5%), 1990년대 30편(42.5%), 2000년부터 2006년까지 발표된 논문의 수는 27편(39.1%)으로 급격히 증가하였다.
- 연구 설계의 유형은 양적연구가 68편, 질적연구가 1편이었고, 상관관계 연구가 45편(65.2%)이었다.
- 이론적 기틀을 제시한 논문은 22편(31.9%), 연구문제를 제시한 논문은 68편(98.6%), 가설을 제시한 논문은 22편(31.9%)이었다.
- 연구대상자는 일반간호사를 대상으로 한 경우가 32편(46.4%), 수간호사와 일반간호사를 대상으로 한 경우가 16편(23.2%), 수간호사를 대상으로 한 경우가 2편(2.9%)이었다.
- 자료수집 방법은 질적연구를 제외한 모든 연구에서 설문지를 이용하였다.
- 리더십 연구의 측정도구는 Bass(1985, 1995)가 개발한 MLQ도구를 수정하여 사용한 논문이 50.0%이었다.
- 자료 분석 방법으로는 상관분석 50편(20.3%), 변량분석 43편(17.4%), t-test 26편(10.5%)이었다.
- 리더십과 관련된 변수는 업무관련특성, 조직관련특성, 개인적 인식 및 태도, 임파워먼트, 성격이 있었고, 그 중 업무관련특성이 51(40.1%)이었고, 변수의 구체적인 개념은 총 39가지로 분류되었으나, 가장 많이 사용된 구체적인 개념은 31편에서 사용되었다.
- 후속연구를 위한 제언은 리더십 프로그램의 개발, 리더십 효과측정, 반복연구, 측정도구개발 등이 있었다.

본 연구에서의 제언은 다음과 같다.

- 간호 조직에 적합한 리더십 유형 개발하는 것이 필요하다.
- 리더십 프로그램의 개발과 그 효과 연구에 있어서는 리더십 프로그램 효과를 측정에 영향을 미치는 관리자와 조직구성원의 상호작용 요소들을 밝혀서 그 요소들을 통제할 프로그램을 적용해야 한다.
- 리더십유형을 결정함에 있어서 수간호사의 지각과 일반간호사의 지각을 어떻게 반영할 것인가에 대한 지침을 개발해야 한다.
- 연구보고서 작성시 연구대상 지역의 선정 근거와 연구대상사자의 최소근무기간을 제시해야 한다.
- 향후 리더십 연구 시에는 도구의 타당성을 보고해야 한다.

참고문헌

- 김경미 (1987). *수간호원의 리더십 행위 및 의사소통 인식에 관한 조사연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문
- 김문실, 박현태 (1997). 간호행정사의 리더십 유형에 관한 연구 - 거래적, 변혁적 리더십을 중심으로 -, *간호행정학회지*, 3(1) 5-15.
- 김문실, 한수정, 김정아 (1999). 일반간호사가 인식하는 간호지도자의 유형에 대한 연구, *간호과학*, 11(1), 1-16.
- 김수지, 김조자, 박지원 (1992). *간호연구*. 서울 수문사
- 김영매, 한상임 (1975). 간호과장의 지도성 유형과 병원 조직풍토와의 관계, *간호학회지*, 5(1) p.79-85.
- 김일원 (2005). *수간호사의 리더십에 관한 구조모형*. 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 김화실 (1984). 수간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진 경험 정도와의 관계, *대한간호학회지*, 14(1) 21-33.
- 박성애 (1988). *간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 유재연 (1991). *수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구*. 경희대학교 대학원 석사학위논문
- 이종찬 (1996). 최고경영자의 가치지향성이 조직문화와 조직효과에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문
- 이은옥, 이은주, 이은희, 전경자, 김주현, 박재순, 이병숙, 정면숙 (1992). 불안 및 스트레스 개념을 다룬 국내 간호논문의 분석, *간호학회지*, 22(3), 271-283
- 이명하 (1996). 임상간호사의 업무스트레스에 관한 논문 분석. *성인간호학회지*, 8(1), 180-2000
- 이상미, 김홍국 (2002). 관리자의 리더십이 조직문화 및 조직몰입에 미치는 영향 : 병원 수간호사를 중심으로, *간호행정학회지*, 8(4) 551-561.
- 이혜경, 양영희 (1997). *간호연구개론*. 서울 현문사
- 주미경 (1992). *수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와의 간호업무성과간의 관계 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 지성애, 한성숙, 문희자, 전춘영, 윤은자 (1996). *간호관리학I*, 서울 수문사.
- Allen, H. W. (1984) *The Match of Leader Style with Maturity and Its Influence on Job Satisfaction and Perceived Organizational Effectiveness*, Doctoral Dissertation, Gorgia state University.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership & Performance Beyond Expectation*. New York : Free Press
- Byrid, R. E. (1987). Corporate leadership skills : A new synthesis. *Organ Dyn*, 16, 33-43

- Deville J. (1980). *Personal Pattern Assessment*, Mpls, Personal Dynamic Inc.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGrawHill Book Co.,
- Fleishman, E. A., & Harris, E. F. (1962). Patterns of Leadership Behavior related to employee grievances & turnover, *Personnel Psychology*, 15, 43-56.
- Halpin, A. W. (1962). *Theory and Research in Administration*, New York : Macmillian Co.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior*, 5th ed. (Englewood Cliffs) N.J. Prentice-Hall Inc.
- Manz, C. C. (1983). The art o Self-Leadership strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work: Prentice Hall Inc.
- Oh, S. C. (1976). The effect of Leadership style on group performance in Korean industry(part III), *Yonsei Business Review*, 13(3), 68
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond Rational Management : Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. San Francisco, CA : Jossey-Bass
- Trofino, Joan. (1993). Transformational Leadership : The Catalyst for Successful Change. *Int Nurs Rev*, 40(6), 179-187.

A Review of Studies on Leadership in Nursing Organization

Kim, In A¹⁾ · Park, Young Joo²⁾ · Seomun, Gyeong-Ae²⁾ · Lim, Ji Young³⁾

1) Part-time Lecturer, Korea University, 2) Professor, Korea University, 3) Professor, Inha University

Purpose: The objective of this literature review study was to identify patterns and trends of studies on leadership among nurse managers in nursing organization and suggest the direction of future researches. **Methods:** Research Studies on the leadership were selected from thesis and related journals, which had been conducted from 1975 to 2006.5. Search Terminologies were used "leadership". The Total number of the collected studies were 69. **Results:** The number of studies on leadership has been increased rapidly since 1990's. In research design, Quantitative studies were 68 except for a Qualitative study. Correlation research were 45(65.2%) among quantitative studies. Conceptual frameworks, research questions and hypotheses were involved 31.9%, 98.6%, 31.9%. In subject, General nurse is 46.4%, Head nurse and General nurse was 23.2% and Head nurse is 2.9%. All the studies used questionnaire in data collection method. Measurement tools were used 50% for Bass' MLQ(MLQ-5X). For the statistical analysis, Correlation, ANOVA, t-test were used for 20.3%, 17.4%, 10.5% respectively. The number of leadership related variables were work-related, organization-related, personal recognition or attitude, empowerment, personality. The sub-variables were used for 31 Job satisfaction. Further studies were suggested the develop of leadership program, measurement for the effect of leadership, repeated studies on leadership, the development of measurement about leadership. **Conclusion:** These results will be used to provide the basic data for developing leadership theory on nursing organization.

Key words : Leadership

• Address reprint requests to : Kim In A

Part-time Lecturer, Korea University

126-1, 5-Ka, Anam-Dong, Sungbuk-ku, Seoul 136-705, Korea

T: 82-2-912-1251 Fax: 82-2-927-4676 E-mail: inak@korea.ac.kr