

간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석

김선미

전북대학교 간호대학 강의조빙교수

Antecedents factor of Transformational Leadership in Nursing Unit Managers Perceived by Hospital Nurses: Systematic Review and Meta-Analysis

Sunmi Kim

Lecture visiting professor, College of Nursing, Jeonbuk National University

요약 본 연구는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인들에 대한 메타분석을 실시하여 이들 변인들의 관계를 통합하여 제시하고자 시도되었다. 본 연구는 PRISMA 지침에 따라 국내·외 데이터베이스를 통해 문헌을 수집하였으며, 최종적으로 선정된 23편의 문헌에 대한 변혁적 리더십과 선행요인간의 상관관계 효과크기를 산출하였다. 연구결과 23편 연구의 전체 효과크기는 $ES_{zr}=.54$ 로 큰 효과크기였다. 변혁적 리더십 선행요인들을 개인·심리군, 직무관련 변인군, 조직관련 변인군의 세 개의 범주로 분류하였으며, 그 중 조직관련 변인군의 효과크기가 $ES_{zr}=.56$ 으로 가장 큰 효과크기를 나타냈다. 본 연구는 변혁적 리더십을 발휘하기 위해 선행되는 요인들에 대한 효과크기를 메타분석을 통해 검증하였으며, 본 연구의 결과는 간호 관리자의 변혁적 리더십 향상을 위한 중재 프로그램 개발 시 근거가 되는 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

주제어 : 간호사, 간호관리자, 리더십, 메타분석, 효과크기

Abstract The purpose of this study was attempted to conduct a meta-analysis on the antecedents factors of transformational leadership of nursing unit managers. Literature was collected according to the PRISMA guidelines, and the antecedent factors of 23 studies were analyzed. The results showed that the total 23 studies large effect size ($ES_{zr}=.54$). Antecedent factors were classified into three categories, and the organization-related variables group had the largest effect size ($ES_{zr}=.56$). This study is an integrated presentation of the effect size of the antecedent factors of transformational leadership through a meta-analysis and the results of this study are expected to be used as a basis for developing intervention programs for nursing unit managers' transformational leadership improvement.

Key Words : Nurses, Nurse Administrators, Leadership, Meta-analysis, Effect size

*Corresponding Author : Sunmi Kim(deepsy73@jbnu.ac.kr)

Received February 19, 2021

Accepted April 20, 2021

Revised March 12, 2021

Published April 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

미래에 대한 불확실한 예측이 지속되는 현 시대의 리더는, 급변하는 조직의 목표를 달성하기 위해 기획, 조직, 인사, 지휘, 통제에 초점을 두고 많은 노력을 기울이고 있다[1]. 간호조직을 포함한 의료조직의 리더는 변화하는 의료 환경이 요구하는 다양한 목표를 성취하기 위해 리더 혼자만의 노력이 아닌 조직 구성원의 공감과 협력을 이끌어냄으로써 조직이 추구하는 성과를 함께 이루어 나아가야 할 필요가 있다[1]. 따라서 간호조직의 관리자는 조직을 이끌어가기 위한 관리역량뿐만 아니라 목표달성과 관련된 구성원의 동기를 불리일으키기 위한 리더십 역량 또한 갖출 것을 요구받고 있다[2]. 간호조직의 리더가 발휘하는 다양한 유형의 리더십이 간호사뿐만 아니라 환자간호에 긍정적인 영향을 미치며, 건강한 의료 환경 구현에 이바지하는 것으로 나타난 결과[3]는 간호 관리자가 의료현장에서 발휘하는 리더십이 간호조직의 성과뿐만 아니라 환자간호의 질적 수준과도 관련되어 있음을 의미한다. 이에 국내·외 간호 분야의 연구자들은 간호리더십이 발휘하는 성과에 의의를 두고 연구를 수행하였으며[4-6], 그 결과 간호 관리자의 리더십이 조직의 구성원에게 미치는 다양한 결과들을 확인하였다. 그 중 변혁적 리더십은 오늘날 의료조직을 이끌어나가는 간호 리더에게 필수적인 리더십 역량으로 제시되고 있으며[7], 메타분석 및 메타경로분석 결과를 통해서도 간호사 등 간호인력의 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과, 이직의도 등에 미치는 주요한 영향력과 그 경로가 확인되었다[6,8].

변혁적 리더십이란, 구성원이 기대 이상의 탁월한 성과를 달성하도록 영향력을 발휘하는 것으로[9], 변혁적 리더는 조직의 구성원들로 하여금 조직의 이익을 위해 개인의 이익을 넘어서도록 이끌어간다[10,11]. 선행연구[12]에서는 높은 수준의 간호서비스를 제공하는 것으로 인정받고 있는 마그넷 병원 관리자들의 경험과 교육경력이 많아질수록 변혁적 리더십의 숙성이 증가되는 것으로 나타나, 변혁적 리더십이 리더에게 부여되는 권한과 책임이 증가될수록 더욱 중요하게 갖춰야 하는 리더십 특성을 확인하였다. 또한 COVID-19 환자를 간호하는 의료현장에서도 변혁적 리더십의 원칙을 사용하여 높은 수준의 환자간호에 기여할 수 있음이 확인된 바 있다[13]. 이에 따라 국내·외 간호연구자들은 변혁적 리더십과 관련된 다양한 변수들 간의 관계에 중점을 두고 이를 규명하고자 노력해오고 있다[4-6,8,14]. 2018년까지 출판된

국내 병원 간호사를 대상으로 한 리더십 동향연구[14]에서 리더십 종류별로 관련 선행요인 및 결과요인들의 현황이 제시되었으며, 최근에는 변혁적 리더십 결과요인에 대한 메타분석경로 연구[6]에서 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족, 간호업무성과, 조직몰입, 임파워먼트에 미치는 주요 경로가 제시되었다. 이처럼 의료기관에서 간호조직을 이끌어 나갈 책임과 권한이 부여된 간호 관리자에게 변혁적 리더십은 구성원이 조직의 비전과 사명을 효과적으로 성취할 수 있도록 긍정적인 영향력을 발휘하는 리더십 유형이라는 것이 명백히 제시되었다. 따라서 간호 관리자, 특히 의료기관을 구성하는 인력 중 많은 부분을 차지하는 간호사를 지휘하는 일선관리자인 간호단위 관리자는 많은 연구를 통해 우수한 효과를 인정받은 변혁적 리더십 역량을 충분히 갖추어야 할 필요가 있다.

한편 대부분의 선행연구는 변혁적 리더십이 발휘되며 나타나는 결과들에 초점을 두고 연구를 수행한 반면, 변혁적 리더십의 선행요인들에 대한 연구는 제한적으로 이루어지고 있다. 우리나라에서 Kim [15]은 수간호사의 변혁적 리더십 선행요인에 대한 구조모형을 검증한 바 있으며, 국외에서는 변혁적 리더십과 선행요인들 간의 관계를 규명하기 위해 리더가 경험한 삶의 사건이 변혁적 리더십에 미치는 영향[16], 교육 및 공공분야에서의 변혁적 리더십 선행요인 분석[17] 연구 등이 수행되었다. 또한 인사·조직 등의 학문분야에서도 변혁적 리더십에 대한 동향분석 연구 [18-20]를 통해 다양한 분야의 변혁적 리더십 연구들에 대한 분석을 시도하였다. 연구를 통해 밝혀진 변혁적 리더십의 선행요인들은 리더의 비전[20], 성격, 정서[18], 부모의 도덕성[16] 등이 있으나 변혁적 리더십의 결과변인에 비해 상대적으로 연구 수가 적어 선행요인의 영향력을 명확하게 규명하기에는 한계가 있었다. 즉, 변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 효과는 기존의 체계적 문헌고찰 및 메타분석 연구[5,6,8] 등을 통해 이미 확인된 바 있으나, 조직을 이끌어나가는 리더들이 변혁적 리더십 역량을 충분히 발휘하기 위해 선행되어야 하는 조건들에 대한 연구는 아직 충분하지 못한 실정이다. 다른 유형의 리더십 중에서는 윤리적 리더십의 선행요인과 결과변인에 대한 분석이 이루어졌으며[21,22] 이를 통해 리더십 발원동기, 조직풍토 등 윤리적 리더십에 대한 선행요인과 그 결과들이 규명된 바 있다. 그러나 아직까지 간호 분야의 주요한 리더십인 변혁적 리더십에 영향을 미치는 선행요인을 확인하고 메타분석을 통해 개별 연구들에 대한 종합적인 검증은 실시한

경우는 찾아보기 힘들었다. 이는 조직의 리더들이 변혁적 리더십을 발휘하기 위해 참고할만한 근거가 부족하다는 것을 의미하므로, 변혁적 리더십과 관련된 선행요인을 우선적으로 확인해 볼 필요가 있음을 시사한다. 간호단위 관리자가 임상현장에서 변혁적 리더십을 보다 효과적으로 발휘하기 위해서는 리더십의 발휘로 인한 성과들을 확인하는 것도 중요하지만, 변혁적 리더십 발휘에 영향을 미치는 선행요인들에 대한 규명도 필요하다고 여겨진다. 따라서 본 연구에서는 변혁적 리더십과 선행요인 간의 관계를 밝힌 연구들에 대한 메타분석을 통해 변혁적 리더십과 이들 선행요인들 간의 구체적인 관계를 규명하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인을 메타분석을 통해 분석하여 이들 요인들 간의 구체적인 관계를 검증하고자 시행되었으며 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십 선행요인 연구의 일반적인 특성을 파악한다.

둘째, 변혁적 리더십 선행요인 연구의 질 평가를 수행한다.

셋째, 변혁적 리더십 선행요인들의 상관계수 효과크기를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인의 효과크기를 검증하기 위한 메타분석 연구이다.

2.2 문헌선정 및 배제기준

본 연구의 대상은 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십에 대한 선행요인을 보고한 문헌들로서, 체계적 문헌고찰을 통해 기준에 적합한 문헌을 추출하여 분석에 이용하였다. 핵심질문을 “국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십에 영향을 주는 선행요인은 무엇인가?” 로 설정하였으며 자세한 선정 및 배제기준은 다음과 같다.

2.2.1 선정기준

본 연구에서는 한국보건의료연구원[23]에서 권고한

PRISMA (preferred reporting items for systematic reviews and meta-analysis) 양식에 따라 PICO (participants, intervention, comparisons, outcomes)를 선정하였다. 연구 대상자는 국내 병원의 일반간호사이며, 결과로는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인에 대해 파악하였다. 변혁적 리더십과 관련된 연구의 폭넓은 파악을 위하여 중재방법과 대조군은 선정하지 않았다. 구체적인 선정기준은 1) 국내 병원의 일반간호사가 직속 상사인 같은 간호단위 관리자의 변혁적 리더십을 측정한 연구, 2) 변혁적 리더십 선행요인에 대한 표본수, 상관계수, 회귀계수와 표준오차를 제시한 문헌, 3) 학술지 또는 학위논문으로 출판된 문헌을 선정하였다.

2.2.2 배제기준

본 연구의 분석대상 문헌 선정을 위한 배제기준은 다음과 같다. 1) 원문을 구할 수 없는 경우, 2) 변혁적 리더십의 속성을 일부만 측정하였거나, 한 문항으로 각 속성을 측정한 연구, 3) 국문 또는 영문이 아닌 언어로 작성된 문헌을 배제하였다.

2.3 자료선정 절차

본 연구 분석에 포함될 자료선정은 PRISMA 흐름도의 4단계인 검색, 선별, 선정, 포함의 4단계로 실시하였다.

2.3.1 자료검색

먼저 1단계인 검색 단계는 변혁적 리더십에 대한 관련 선행연구[24]에서 2019년 4월부터 7월까지 수행된 자료를 이용하였으며, 그 이후의 선별, 선정, 포함단계는 2021년 1월 6일부터 1월 12일까지 실시하였다. 1단계인 검색 시 간호 분야의 변혁적 리더십에 대한 전반적인 자료검색을 위해 문헌의 출판년도는 제한하지 않았으며, 자료 수집을 위한 데이터베이스 검색어는 ‘간호사’, ‘변혁적 리더십’, ‘변혁적 리더십’, ‘변혁적 리더’, ‘nurse*’, ‘nurses’, ‘transformational leadership’, ‘transformational-leader’이며, 국외 데이터베이스에서는 ‘Korea’를 추가하였다. 자료 검색을 실시한 국내 검색 데이터베이스는 국회도서관(NAL), 과학기술학회마을(KISTI), 국가과학기술정보센터(NDSL), 한국학술정보(KISS), 학술연구정보서비스(RISS), 대한의학편집인협회(koreamed), 한국의학논문데이터베이스(kmbase)이며, 국내 간호사 대상의 연구가 국외에서 출판되었을 가능성을 고려하여 국외 검색 데이터베이스인 CINAHL, Ovid, The Cochrane

Library, EMBASE, PubMed에서도 검색을 실시하였다. 자료검색은 본 연구자 및 메타분석으로 학위를 취득한 간호학 박사 1인과 도서관 사서 1인이 독립적으로 검색을 실시하여 검색문헌의 일치여부를 확인하였다. 또한 한국간호과학회를 포함한 20여개 학술지 및 기존의 관련 연구들의 참고문헌을 확인하여 추가 자료를 검색하였다. 검색된 문헌은 EndNote X8과 Excel 등을 이용하여 정리하였다.

2.3.2 자료선별 및 포함과정

본 연구를 위한 자료선별은 본 연구자와 연구보조자와 함께 실시되었다. 먼저 제목과 초록을 검토하여 변혁적 리더십 관련 연구가 아니거나, 국내 간호사 대상의 연구가 아닌 경우 등 선정기준에 적합하지 않은 문헌 189편을 제외하였다. 이후 선정 및 배제기준에 따라 108편의 문헌에 대한 전문을 검토하여 자료를 선별하였으며, 의견이 불일치 할 경우 메타분석 연구경험이 많은 간호관리학 전공 교수 1인과 함께 자료를 검토한 후 결정하였다. 자료선별 시 연구 대상자가 일반간호사가 아닌 간호관리자가 포함된 경우를 제외하였으며, 구체적으로 수간호사가 자신의 상사를 평가하였거나, 연구결과에 일반간호사와 수간호사의 값을 함께 제시한 경우이다. 자료선별 과정을 통해 변혁적 리더십 선행요인을 보고한 총 23편의 문헌이 선정되었으며 자료 선정 및 선별과정은 Fig.1과 같다.

2.4 문헌의 질 평가

본 연구를 위해 선정된 문헌은 Cummings 등[5]의 도구를 이용하여 질 평가를 실시하였다. 본 도구는 설계, 표본, 측정, 통계의 네 개 요인으로 구성된 총 13문항의 도구이다. 각 문항은 yes인 경우 1점, no인 경우 0점을 부여하되, 측정과 관련된 문항인 '리더십 측정이 자가 보고되지 않고 관찰되었는가?'의 경우 관찰된 경우는 2점, 자가 보고된 경우는 1점을 부여한다. 만점은 총 14점으로 평가결과 0~4점인 경우 '낮음', 5~9점인 경우 '중간', 10~14점인 경우 '높음'을 의미한다. 본 연구의 질 평가는 본 연구자와 연구보조자가 개별적으로 실시하였고, 의견 불일치가 있을 시 간호학 교수 1인에게 검토를 요청하였다.

2.5 자료 분석 방법

2.5.1 동질성 검정 통계 분석

본 연구를 위해 선정된 연구의 동질성 검정을 위해 Forest plot과 χ^2 검정법(Q statistics), I^2 검정 방법을 확인하였다. Forest plot은 숲 그림이라고도 불리는 시각적인 검정방법으로, 개별연구들의 효과크기와 신뢰구간을 나열하고 겹치는 정도를 확인하여 이질성을 파악한다[23]. χ^2 검정법 또는 Q 통계량이라고도 불리는 검정 방법은 효과크기는 동질하다는 귀무가설의 통계적 유의성을 통해 이질성을 확인한다[23]. I^2 통계량은 25%까지 작은 크기 이질성, 50% 정도는 중간 크기 이질성, 75% 이상은 이질성이 큰 것으로 해석한다[25].

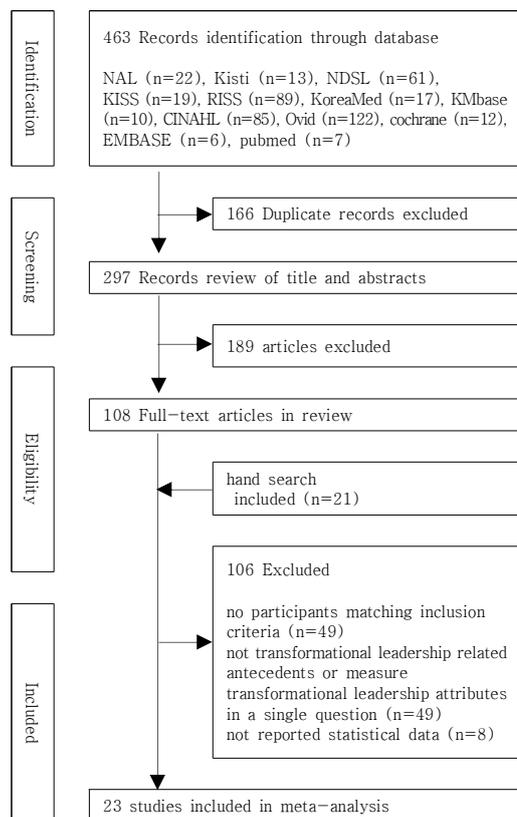


Fig. 1. Flow diagram for study selection

2.5.2 효과크기 산출 및 통계분석

본 연구의 변혁적 리더십 선행요인 효과크기(effect size, ES)는 상관계수 r 값으로 코딩하였다. 최종 효과크기는 .10 정도는 작은 효과크기, .30 정도는 중간 효과크기, .50 이상은 큰 효과크기로 해석하였으며[26], 95% 신뢰구간(confidence interval, CI) 값을 확인하여 신뢰구간 안에 '0'이 포함되지 않을 시 통계적으로 유의하다

고 해석하였다[27]. 효과크기 산출시 상관계수는 분산의 분포에 영향을 받으므로 상관계수를 Fisher's z로 변환한 값으로 제시하였으며, 사례 수에 따른 가중치를 부여하여 분석을 실시하였다[27]. 본 연구에서 전체 23편 연구의 총 효과크기와 출판편의 분석은 CMA 2.0 program을 사용하였고, 하위영역별 효과크기와 개별 변수별 효과크기 산출은 R 소프트웨어 패키지(version 3.6.2)인 'meta'를 이용하였다.

2.5.3 출판편의 산출 및 보정

선정된 문헌들의 출판편의 확인은 Trim and fill [28]과 Fail safe N [29], Egger's regression [30]과 Funnel plot을 통해 분석하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구를 위해 **대학교 생명윤리심의위원회

(Institutional Review Board, IRB)의 승인을 받았다 (IRB No. **** 2021-01-004).

3. 연구결과

3.1 변혁적 리더십 선행요인 연구의 일반적 특성

3.1.1 연구관련 특성

본 연구를 위해 선정된 연구는 총 23편이며, 연구대상자는 총 6,881명이었다. 발행연도는 모두 1990년 이후였으며, 출판유형은 학술지 7편(30.4%), 학위논문 16편(69.6%)이었다. 연구를 수행한 병원의 유형은 분석 논문에서 3차 의료기관과 2차 의료기관으로 기술된 경우 중합병원으로 분류하였으며, 그 결과 메타분석에 포함된 연구들은 종합병원에서 실시된 연구가 16편(69.6%)으로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. Characteristics of the studies included in meta-analysis

First Author, Year	Publication	Type of Hospital	Type of Working unit	sample size	Transformational leadership antecedent variable	Quality of studies
Ahn SH, 2019	No	general	mixed	225	Servant leadership, Age, Clinical experience	7
Ahn YS, 2015	No	general	mixed	295	Educational leadership	8
Cho HS, 2018	No	general	mixed	183	Transactional leadership	9
Choi SJ, 2006	No	tertiary	mixed	180	Transactional leadership	7
Han J, 2009a	Yes	mixed	mixed	451	Transactional leadership, Organizational culture	8
Han J, 2009b	Yes	general	unknown	232	Transactional leadership, Organizational culture	8
Han SJ, 2001	No	general	mixed	487	Organizational culture	9
Hong KM, 1998	No	general	unknown	187	Clinical experience	7
Jang SO, 2006	No	general	mixed	232	Transactional leadership	9
Kang KH, 2000	Yes	general	mixed	177	Transactional leadership	8
Kim JH, 2010	No	general	unknown	291	Maturity	8
Kim JK, 2006	Yes	general	mixed	348	Organizational climate, Transactional leadership, Educational background, Clinical experience, Level of nurse manpower	8
Kim JY, 2001	No	tertiary	mixed	270	Transactional leadership	7
Kim M, 2015	Yes	mixed	mixed	842	Transactional leadership	9
Lee EH, 2019	No	small and medium	mixed	275	Transactional leadership	9
Lee GA, 2017	No	university	mixed	147	Transactional leadership, Critical thinking disposition	9
Lee H, 2003	No	university	mixed	504	Organizational culture, Transactional leadership, Skill variety, Task identity	8
Lee MS, 2016	No	university	mixed	140	Transactional leadership, Emotional leadership	8
Lee YM, 2015	No	general	mixed	310	Organizational culture, Transactional leadership, Emotional leadership	8
Shim MY, 2005	No	secondary	mixed	202	Transactional leadership	8
Son BK, 2003	No	general	mixed	280	Transactional leadership, Organizational climate	8
Yang SH, 2001	Yes	unknown	unknown	234	Transactional leadership	8
Yoo MJ, 2016	Yes	general	mixed	389	Organizational fairness, Nursing work environment	9

3.2 변혁적 리더십 선행요인 연구의 질 평가

본 연구를 위해 선정된 연구는 모두 상관계수 통계치를 보고하였으므로, 상관관계 연구를 위한 질 평가 도구인 quality assessment and validity tool for correlation studies [5]를 이용하였다. 질 평가 결과 7점이 4편(17.4%), 8점이 12편(52.2%), 9점이 7편(30.4%)으로 모든 연구는 ‘중간’ 수준에 해당되었다.

3.3 전체 효과크기 분석

3.3.1 변혁적 리더십 선행요인의 전체 효과크기

간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인을 보고한 총 23편 연구의 동질성 검정 및 전체 효과크기에 대한 분석결과는 Table 2와 같다. 총 23편 연구에 대한 동질성 검정결과, 동질하지 않아($I^2=98.5%$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 전체 효과크기는 $ESzr=.54$ (95% $CI=0.39\sim 0.69$)로 큰 효과크기였으며 95% 신뢰구간에 ‘0’이 포함되지 않아 통계적으로 유의하였다. 23편 연구 전체의 효과크기 forest plot은 Fig.2와 같다.

Table 2. Total effect size of transformational leadership antecedent variables

N	ES	95% CI		Z (p)	I ²	Q (p)
		lower	upper			
23	.54	0.39	0.69	7.23 (<.001)	98.5	1455.84 (<.001)

N=number of studies; ES=fisher’s z correlation effect size; CI=confidence interval

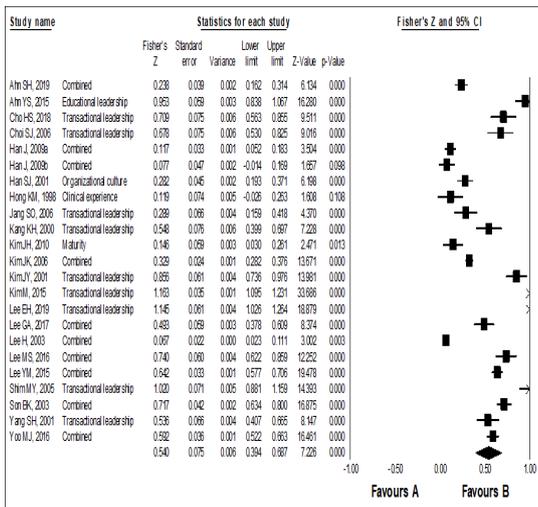


Fig. 2. Forest plot of transformational leadership

3.3.2 변혁적 리더십 선행요인 연구의 출판편의

본 연구를 위해 최종적으로 선정된 총 23편 연구에 대한 출판편의를 검증하였다. 먼저 funnel plot 확인결과 한 쪽으로 치우친 비대칭적인 소견을 보여 trim and fill 분석을 통해 보다 자세한 출판편의의 검증을 수행하였다. 그 결과 8개의 연구가 추가로 입력되어 효과크기는 보정 전 .54에서 보정 후 .32로 40.7% 감소하였으나 95% 신뢰구간에 ‘0’을 포함하지 않아 여전히 유의하였다. egger’s regression 분석결과 egger의 회귀절편 기울기(intercept) 8.19, 표준오차(standard error) 4.26, $p=.07$ 로 나타나 통계적으로 유의한 출판편의는 보이지 않았다. 마지막으로 fail-safe N 분석[29]을 실시하였으며 그 결과 출판편의가 유의하지 않게($p>alpha$) 되려면 15,882편의 추가 연구가 필요하다고 나타나, 본 연구의 메타분석에 포함된 문헌들은 연구결과에 영향을 줄만한 출판편의는 나타나지 않는 것으로 판단되었다(Fig. 3, Table 3).

Table 3. Trim and fill for publication bias

Categories	Studies trimmed	ES	95% CI		Q
			lower	upper	
Observed values		.54	0.39	0.69	1455.84
Adjusted values	8	.32	0.15	0.48	3069.68

ES=fisher’s z correlation effect size; CI=confidence interval

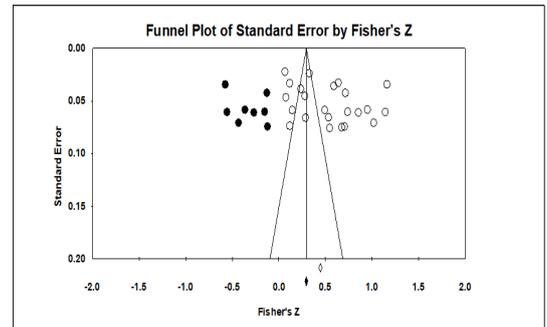


Fig. 3. Funnel plot for publication bias

3.4 개별 효과크기 분석

3.4.1 변혁적 리더십 선행요인의 영역별 효과크기

간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인들의 영역별 효과크기를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 개인·심리군의 효과크기 계산을 위해 4개 변인, 6개 효과크기가 투입되었으며 이들 효과크기는 동질하지 않아($I^2=77.1%$, $Q=21.85$, $p<.001$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 분석

결과 전체 효과크기는 $ESzr=.07$ (95% CI: $-0.04\sim 0.18$)로 95% 신뢰구간에 '0'을 포함하여 통계적으로 유의하지 않았다. 직무관련 변인군의 효과크기 계산을 위해 총 3개 변인, 3개 효과크기가 투입되었고, 이들의 효과크기는 동질한 것으로 산출되었으나 ($I^2=0.0\%$, $Q=0.72$, $p=.697$), 개별 연구들이 동일한 모집단에서 추출되었다고 가정할 수 없으므로 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 직무관련 변인군의 전체 효과크기는 $ESzr=.19$ (95% CI: $0.13\sim 0.24$)로 작은 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다. 조직관련 변인군의 효과크기 계산을 위해 총 9개 변인, 31개 효과크기가 투입되었으며, 이들의 효과크기는 서로 동질하지 않아 ($I^2=98.4\%$, $Q=1861.69$, $p<.001$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 조직관련 변인군의 전체 효과크기는 $ESzr=.56$ (95% CI: $0.40\sim 0.72$)으로 큰 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다.

3.4.2 변혁적 리더십 선행요인의 개별 효과크기

변혁적 리더십 선행요인의 변수들 중 2건 이상의 사례 수(k)가 보고된 변수들을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 먼저 변혁적 리더십 선행요인 중 개인·심리군에서는 임상경력 외에 1건의 사례 수를 보고한 교육배경, 연령, 비판적 사고성향의 효과크기 분석은 실시하지 못했다. 임상경력의 사례 수는 총 3건으로, 서로 동질적이지 않아 ($I^2=53.2\%$, $Q=4.28$, $p=.118$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 임상경력의 효과크기는 $ESzr=.01$ (95% CI: $-0.10\sim 0.11$)로 작은 효과크기였으며 통계적으로도 유의하지 않았다. 직무관련 변인군에 포함된 변혁적 리더십 선행요인인 기술다양성, 과업정체성, 성숙도는 각각 사례 수가 1건이므로 직무관련 변인군에 포함된 변수들은 개별 효과크기 분석은 하지 못했다. 다음으로 조직관련 변인군 중 사례 수가 1건인 간호등급, 서번트 리더십, 교육적 리더십, 조직공정성, 간호근무환경은 개별 효과크기 분석을 수행하지 못했다. 개별 효과크기를 분석한 조

Table 4. Effect size of transformational leadership antecedent variables domain

Antecedent variable domain	k	ES	95% CI		z (p)	I ²	Q (p)
			lower	upper			
Personal·psychological related variable	6	.07	-0.04	0.18	1.30 (.195)	77.1	21.85 (<.001)
Job related variable	3	.19	0.13	0.24	6.79 (<.001)	0.0	0.72 (.697)
Organizational related variable	31	.56	0.40	0.72	6.96 (<.001)	98.4	1861.69 (<.001)

k=number of effect sizes; ES=fisher's z correlation effect size; CI=confidence interval

직관련 변인군의 변수는 먼저 감성적 리더십으로 총 2건의 사례 수가 보고되었으며 서로 동질하지 않아 ($I^2=95.7\%$, $Q=23.13$, $p<.001$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 감성적 리더십의 효과크기는 $ESzr=.96$ (95% CI: $0.48\sim 1.44$)으로 큰 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다. 거래적 리더십의 효과크기 계산을 위해 총 17개의 사례 수가 포함되었으며 서로 동질하지 않아 ($I^2=98.9\%$, $Q=1492.69$, $p<.001$) 랜덤효과모형으로 분석한 결과, 거래적 리더십의 효과크기는 $ESzr=.54$ (95% CI: $0.27\sim 0.81$)로 큰 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다. 조직풍토의 효과크기 계산을 위해 총 2건의 사례 수가 포함되었으며 이들의 효과크기는 중간 크기의 이질성을 보여 ($I^2=40.7\%$, $Q=1.69$, $p=.194$) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 조직풍토의 효과크기는 $ESzr=.65$ (95% CI: $0.55\sim 0.76$)로 큰 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다. 조직문화의 효과크기 계산을 위해 총 5개의 사례 수가 포함되었으며 서로 동질하지 않아 ($I^2=92.7\%$, $Q=54.81$, $p<.001$) 랜덤효과모형으로 분석한 결과, 조직문화의 효과크기는 $ESzr=.43$ (95% CI: $0.27\sim 0.60$)으로 중간 효과크기였으며 통계적으로 유의하였다.

또한 조직문화의 하위요인별 효과크기를 분석하였다. 조직문화의 하위요인에 대한 용어가 문헌별로 다양하게 사용되고 있어 선행연구[31]에 근거하여 범주화하였으며

Table 5. Effect size of transformational leadership antecedent variables

Domain	Antecedent variable	k	ES	95% CI		z (p)	I ²	Q (p)
				lower	upper			
Personal·psychological related variable	Clinical experience	3	.01	-0.10	0.11	0.15 (.884)	53.2	4.28 (.118)
Organizational related variable	Emotional leadership	2	.96	0.48	1.44	3.89 (<.001)	95.7	23.13 (<.001)
	Transactional leadership	17	.54	0.27	0.81	3.90 (<.001)	98.9	1492.69 (<.001)
	Organizational climate	2	.65	0.55	0.76	12.49 (<.001)	40.7	1.69 (.194)
	Organizational culture	5	.43	0.27	0.60	5.14 (<.001)	92.7	54.81 (<.001)

k=number of effect sizes; ES=fisher's z correlation effect size; CI=confidence interval

Table 6. Effect size of transformational leadership with organizational culture subfactor

Organizational culture subfactor	k	ES	95% CI		z (p)	I ²	Q (p)
			lower	upper			
Relation oriented organizational culture	4	.41	0.09	0.74	2.48 (.013)	97.8	135.10 (<.001)
Innovation oriented organizational culture	4	.52	0.46	0.57	17.51 (<.001)	28.9	4.22 (.239)
Hierarchy oriented organizational culture	4	.05	-0.20	0.29	0.38 (.705)	95.9	74.05 (<.001)
Task oriented organizational culture	4	.26	0.20	0.31	9.42 (<.001)	16.8	3.61 (.307)

k=number of effect sizes; ES=fisher's z correlation effect size; CI=confidence interval

그 결과는 Table 6과 같다. 분석결과 가장 큰 효과크기를 나타낸 것은 혁신지향 조직문화(ESzr=.52, 95% CI: 0.46~0.57)이었으며, 그 다음으로 관계지향 조직문화(ESzr=.41, 95% CI: 0.09~0.74), 업무지향 조직문화(ESzr=.26, 95% CI: 0.20~0.31) 순으로 나타났다. 변혁적 리더십 선행요인들의 개별 효과크기에 대한 forest plot은 Fig. 4~8과 같다.

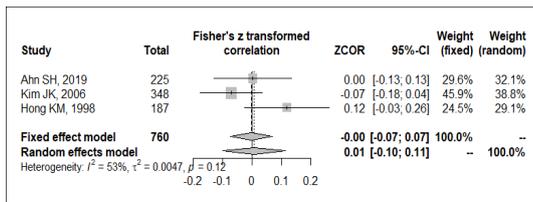


Fig. 4. Forest plot of clinical experience

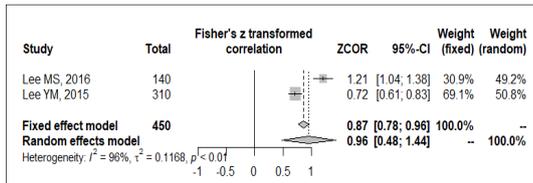


Fig. 5. Forest plot of emotional leadership

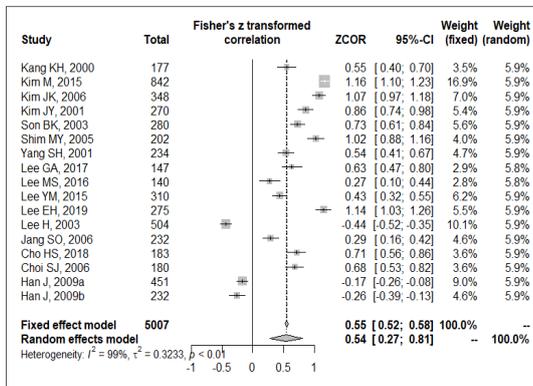


Fig. 6. Forest plot of transactional leadership

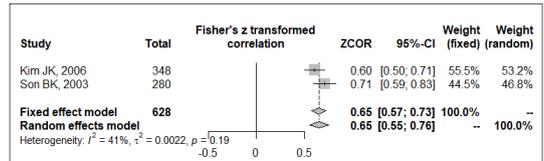


Fig. 7. Forest plot of organizational climate

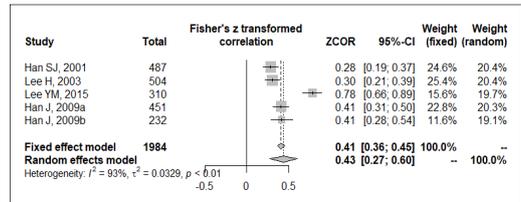


Fig. 8. Forest plot of organizational culture

4. 논의

본 연구는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십에 관한 선행요인을 규명하고 이들 변인들 간의 종합적인 관계를 제시하고자 시도되었다. 본 연구의 결과를 바탕으로 본 연구에서 확인된 주요 결과에 대해 논의하고자 한다.

먼저 본 연구의 메타분석에 포함된 문헌들의 변혁적 리더십 점수는 일반간호사의 관점에서 직속상사인 간호단위 관리자, 즉 일반적으로 수간호사 또는 unit manager라고 불리는 직급의 변혁적 리더십을 평가한 결과이다. 이는 선행연구[18]에서 리더십의 평가대상이 되는 리더의 계층이 확실한 경우가 30%에 불과하였다는 결과에 비추어봤을 때, 본 연구는 평가대상이 되는 리더의 직책을 명확하게 설정하였다는 데 의의가 있다. 미국의 지역사회 리더를 대상으로 변혁적 리더십과 이들이 살아온 삶의 경험에 대한 연구결과[16], 변혁적 리더십 수준은 리더의 자가 보고된 결과와 구성원의 평가 결과 사이에서 차이가 있었다. 또한 리더가 경험한 학교나 업무에서의 긍정적인 경험이 리더 자신이 평가한 변혁적

리더십의 하위요인들과 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 도출되었으나, 구성원이 평가한 변혁적 리더십과 비교하여 분석하였을 때는 통계적으로 유의한 관계가 없었다. 이러한 결과는 리더 본인이 인식하는 리더십 수준과 구성원이 인식하는 리더십 수준에 차이가 있다는 것을 의미하므로, 다소 주관적일 수 있는 자가 평가 대신 타인에 의한 객관적인 평가를 통해 리더 자신의 리더십 수준을 돌아보아야 함을 시사한다. 이러한 관점에서 볼 때 본 연구에서는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십을 평가함에 있어 리더 스스로의 주관적인 평가가 아닌 리더의 지휘를 받는 구성원에 의한 평가가 이루어졌으므로 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 평가에 있어 객관적인 시각을 유지한 것으로 여겨진다. 또한 간호 관리자의 변혁적 리더십 수준은, 리더십을 평가하는 주체의 직위수준에 따라 서로 달라지는 것으로 나타났는데[32] 본 연구에서는 일반 간호사가 인식한 직속상사인 수간호사의 변혁적 리더십 수준만을 확인하였다. 따라서 추후 연구에서는 간호조직의 관리자 직급에 따른 변혁적 리더십 수준과 그에 따른 선행 및 결과요인들을 확인해봄으로써, 각 계층의 간호 관리자들이 조직의 다양한 성과를 성공적으로 이끌어낼 수 있도록 각 직급별로 요구되는 변혁적 리더십 역량함양을 위해 개인적인 차원의 노력뿐만 아니라 조직차원에서 지원을 도모해 볼 필요가 있겠다.

본 연구의 변혁적 리더십 선행요인으로 사례 수가 2건 이상인 변수로는 먼저 일반간호사의 임상경력과 조직풍토, 조직문화가 해당되었다. 이러한 결과는 미국과 중국의 변혁적 리더십 선행요인에 대한 문헌을 분석한 Sun [17]의 연구에서 변혁적 리더십에 영향을 주는 선행요인 중 하나로 조직특성이 있음을 확인한 결과와 유사하였다. 한편 본 연구를 위해 포함된 문헌들 중 리더의 개인적 특성과 관련된 통계치를 제시한 경우는 찾아보기 어려워, Sun [17]의 연구에서 리더의 자기효능감, 도덕적 가치 등 리더의 개인적 성향이 관련요인으로 제시된 것과는 차이가 있었다. 변혁적 리더십의 선행요인을 파악함에 있어 구성원이나 집단, 조직의 특성을 파악하는 것도 중요하겠지만, 변혁적 리더십을 발휘하는 주체가 되는 간호 관리자의 개별적인 특성 또한 변혁적 리더십 행동특성에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 따라서 향후 관련 연구를 기획하는 간호 분야의 연구자들은 간호지도자들이 지닌 다양한 개별적인 특성을 포함하여 변혁적 리더십에 미치는 그 효과들을 비교분석해 볼 필요가 있겠다. 한편, 간호 관리자들이 지닌 개별적인 성향은 비교적 개인적인 영역에 포함되므로 설문지 등으로 상세히 파악하기에는 다소

어려울 것으로 예상되나 최근에는 온라인을 통한 설문조사도 활발히 이루어지고 있으므로 여러 가지 대안을 활용한 방법을 고민해 볼 수 있겠다.

본 연구에서 간호사의 임상경력력은 작은 효과크기를 보였으며 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 구성원의 연령이나 경력 등이 리더의 변혁적 리더십 행동인식과 통계적 유의성이 없는 것으로 나타난 결과와 유사한 맥락이다[33]. 본 연구를 위해 선정된 문헌들에서 임상경력력과 관련하여 보고된 통계치는 일반간호사의 임상경력만이 포함되었으나, 리더십 발휘에 있어 간호관리자가 쌓아온 임상경력 등 관리자의 다양한 개인적인 특성이 미치는 영향도 함께 조사된다면, 리더가 지닌 리더십 특성을 보다 면밀하게 파악할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 상사의 리더십 수준을 평가함에 있어 같은 간호단위 관리자를 평가하더라도 일반간호사 개개인이 지닌 특성에 따라 리더를 평가하는 관점의 차이가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구를 계획함에 있어 간호관리자와 일반간호사의 개인적인 행동특성을 반영하는 변수들에 대한 조사를 통해, 이들 특성과 변혁적 리더십 발휘정도에 미치는 영향력을 확인해 볼 필요가 있겠다.

본 연구결과 변혁적 리더십 선행요인의 세 가지 변인군 중 가장 큰 효과크기를 나타낸 것은 조직관련 변인군이었으며, 그 중 가장 큰 효과크기를 보인 변수는 리더십 유형 중 감성적 리더십으로 나타났다. 이는 감성적인 측면을 배려하고 공감하는 감성적 리더십[34]의 특성을 지닌 리더의 지휘를 받은 구성원은 관리자의 변혁적 리더십 수준도 높게 평가하였다는 것을 의미하는 한편, 구성원 개개인의 감정을 이해하는 리더가 변혁적 리더십의 발휘도 뛰어나다는 것을 나타내는 결과라고 볼 수 있다. 변혁적 리더십의 하위영역 중 개별적 고려는 구성원 개개인에게 주의를 기울여 이들이 지닌 잠재력을 충분히 발휘할 수 있도록 상호작용하며 개인차를 인정하는 것으로[35,36], 이러한 특성을 나타내기 위해서는 리더의 감성적인 측면이 요구되는데[34], 이때 감성지능이 높은 관리자의 경우 감성적 리더십과 함께 변혁적 리더십 수준이 높을 것이라 예측해 볼 수 있다. 개인적 성향이 강해지는 최근 우리사회에서 업무적인 측면을 넘어 개인적인 측면에 관심을 갖고 공감하며 배려해주는 리더의 지휘를 받는 구성원은 리더에 대한 인식이 보다 긍정적일 것으로 생각되며, 이는 간호사의 다양한 성과향상에도 영향을 줄 것이라 여겨진다. 이처럼 변혁적 리더십 외에도 다양한 리더십 유형에 대한 연구가 활발하게 이루어지는 최근의 경향에 따라 간호 분야에서 발휘되는 여러 속성

의 리더십 유형을 명확하게 확인하고 더욱 효과적이고 탁월한 조직성과를 이끌어내기 위해 노력해야 할 필요가 있겠다.

변혁적 리더십 선행요인 중 또 다른 리더십 유형은 거래적 리더십이 있었으며, 전체 변수 중 가장 많은 17개의 사례 수가 도출되며 큰 효과크기를 보였다. 본 연구에서 거래적 리더십은 변혁적 리더십의 선행요인으로 분류하였는데, 이는 거래적 리더십만으로도 구성원으로 하여금 기대되는 노력과 성과를 달성하게 하지만, 거래적 리더십의 속성에 추가적으로 변혁적 리더십의 속성이 더해질 경우 성과에 대한 높은 동기를 이끌어내며 기대 이상의 성과를 달성하도록 한다는 선행연구[37]의 모형에 근거하여 분류하였다. 본 연구에서 거래적 리더십의 개별 연구들에 대한 forest plot 확인결과 긍정적인 관계와 부정적인 관계가 혼재되어 있었다. 변혁적·거래적 리더십에 대한 연구동향을 분석한 Choi 등 [18]의 연구에서도 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 관계는 정적 또는 부적 상관관계가 혼재된 결과로 도출된 바 있어 본 연구의 결과와 유사하였다. 본 연구의 분석을 위해 포함된 문헌들이 보고한 변혁적 리더십과 거래적 리더십 하위영역들 간의 관계에서, 거래적 리더십 하위영역 중 '예외적 관리'는 거래적 리더십의 또 다른 하위영역인 '상황적 보상'에 비해 낮고 부적인 상관관계 통계치를 보였다[38,39]. 이러한 결과는 변혁적·거래적 리더십 측정 시 MLQ (multifactor leadership questionnaire)를 사용한 문헌들에 대한 메타분석 결과[40], 거래적 리더십 속성 중 '예외적 관리'의 효과크기가 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 유사하였다. Bass [11]에 의하면 예외적 관리란, 기준에서의 예외를 감시하고 이를 충족하지 않을 경우 조치를 취하는 것을 의미한다. 본 연구에서 해당 유형의 리더십을 발휘하는 경우 효과크기가 가장 작은 것으로 나타난 결과는 현상유지에만 초점을 둔 리더십 행동이 간호사들에게 효과적이지 못하다는 것을 시사한다. 한편 거래적 리더십 유형 중 상황적 보상, 즉 노력과 성과에 대한 보상을 적절하게 제공하는 리더십 행동을 발휘할 경우 변혁적 리더십의 효과성도 증대되는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 의미하는 바가 크다. 따라서 간호단위 관리자는 간호사의 다양한 업무성과에 대한 가시적인 보상이 충분히 제공될 수 있도록 주의를 기울일 필요가 있겠다. 또한 거래적 리더십은 변혁적 리더십과 함께 발휘될 때 더욱 효과적이라고 언급한 Bass [10]의 주장에 따라 간호단위 관리자가 두 가지 유형의 리더십을 적절히 발휘할 수 있도록 개인차원의 역량 함양뿐만 아니라 조

직차원의 지원 또한 필요한 것으로 여겨진다. 이처럼 조직관련 변인 중 리더가 지닌 리더십 유형에 따라 변혁적 리더십의 효과발현에도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 한 개인이 지닌 리더십 행동유형이 단일 차원의 리더십이 아닌 다차원적인 리더십 특성일 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 추후 연구에서는 간호 관리자가 지닌 다양한 리더십 특성들을 확인해봄으로써 여러 유형의 리더십이 상호작용하며 발휘되는 종합적인 효과에 대한 분석을 시도해 볼 필요가 있겠다.

조직관련 변인들 중 조직의 고유한 특성과 관련된 변수인 조직문화와 조직풍토 중 조직풍토의 효과크기가 더 컸으며, 사례 수가 2건 이상인 전체 다섯 개의 변수 중에서도 조직풍토는 두 번째로 큰 효과크기를 나타냈다. 본 연구의 결과는 윤리적 리더십의 선행요인으로 윤리적 풍토가 통계적으로 유의하였다는 결과[22]와 유사한 맥락으로 보이며, 리더가 효과적인 리더십을 발휘하기에 앞서 리더가 소속된 조직의 고유한 분위기가 리더십 행동에 영향을 준다는 것을 의미한다. 선행연구에서 조직의 풍토는 공리주의적 풍토, 이기주의적 풍토, 원칙주의적 풍토로 세분화되어 각각의 조직풍토가 리더십에 미치는 효과를 규명하였으나[22] 본 연구에서는 메타분석에 포함된 문헌들 중 조직풍토의 하위유형에 대한 분석을 실시한 경우는 찾아보기 어려웠다. 따라서 추후 연구에서는 조직이 지닌 다양한 유형의 풍토가 변혁적 리더십 실천에 미치는 영향을 확인함으로써, 간호 분야에서 중요한 변혁적 리더십 행동이 적극적으로 나타날 수 있는 조직풍토 구현에 관심을 기울일 필요가 있겠다.

마지막으로 조직관련 변인 중 조직문화는 총 5개의 사례 수가 확인되었으며 중간 효과크기였다. 본 연구에서 조직문화는 변혁적 리더십의 선행요인으로 분류하였는데 이는 간호리더십에 대한 개념분석을 실시한 결과[41], 조직문화가 간호리더십의 선행요인과 관련있는 것으로 언급된 결과에 기초하였다. 본 연구에서 조직문화의 하위영역에 대한 통계치를 보고한 경우 추가분석을 실시하였으며, 그 결과 변혁적 리더십은 조직문화의 하위영역 중 혁신지향 조직문화와 가장 큰 효과크기를 보였다. 그 다음은 관계지향 조직문화, 업무지향 조직문화의 순으로 통계적으로 유의한 결과를 보인 반면 위계지향 조직문화는 작은 효과크기였으며 통계적으로도 유의하지 않았다. 선행연구[42]에서 위계지향 조직문화는 간호사가 인식하는 조직문화 유형 중 가장 우위를 차지하였으나, 해당 문화가 변혁적 리더십의 발휘에 미치는 효과가 없는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 시사하는 바가 크다. 즉, 통

제를 강조하는 위계지향 조직문화가 가장 낮은 효과크기를 보이고, 변화와 유연성을 강조하는 혁신지향 조직문화[31]가 변혁적 리더십에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구의 결과는, 현상유지를 넘어 보다 높은 이상을 추구하는 변혁적 리더십의 속성과 일치하는 결과라고 여겨진다. 본 연구에서 조직문화의 하위영역에 대한 통계치를 제시한 5편의 문헌 중 총 4편의 연구에서 Han [43]의 조직문화 유형 측정도구를 사용한 것으로 나타났다. Han [43]의 연구에서 제시된 혁신 지향적 문화의 측정문항에는 개인의 새로운 아이디어를 시도할 수 있는지, 환경의 변화를 인식하는지, 계속적인 학습을 지원하는지 등에 대한 내용이 포함되는데 이러한 문항들은 변혁적 리더십이 달성하고자 하는 주요한 속성들이 내포되어 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 개개인의 혁신적인 자세를 지원하는 혁신 지향적 조직문화는 기대 이상의 성과를 달성하고자 하는 조직의 경우 필수적으로 갖추어야 하는 조직문화 유형이라고 할 수 있겠다. 한편 선행연구에서 혁신지향 조직문화가 기업가적 행동을 매개하여 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과 [44]와 구성원의 참여 등을 강조하는 합의지향 문화가 직무배태성과 이직의도에 유의한 상관관계가 있다는 결과 [45]를 바탕으로, 추후 연구에서는 각 조직문화 유형이 간호관리자의 리더십을 매개하여 다양한 성과변수에 미치는 구체적인 영향력을 확인해 볼 필요가 있겠다. 참고로 조직관련 변인 중 조직풍토와 조직문화는 연구자들마다 다양하게 혼용해서 사용하고 있는 개념이라 언급된 바 있는데[46], Schneider 등 [47]은 조직문화를 조직을 인도하는 가치로, 조직풍토를 업무에서의 상호작용과 관련된 경험이라고 언급한 바 있다. 본 연구에서는 조직문화와 조직풍토에 대해 각기 다른 정의를 제시한 선행연구[47]에 근거하여 각각 다른 개념을 측정하는 변수로 간주하고 분석하였다.

본 연구를 통해 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 관련된 선행요인들을 확인하고 이에 대한 효과크기를 확인하였으나, 아직까지 각각의 선행요인들이 변혁적 리더십에 미치는 구체적인 경로는 확인하기가 어려웠다. 한편 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 다양한 결과변수들에 미치는 구체적인 경로는 앞서 기존연구 [6]를 통해 확인된 바 있으므로, 추후 관련 연구가 보다 축적될 경우 메타경로분석 등의 다양한 방법을 통해 변혁적 리더십에 영향을 미치는 선행요인에 대한 종합적인 인과관계 검증을 시도해 볼 것을 제언한다.

5. 결론

본 연구는 국내 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 선행요인에 관한 메타분석을 통해 이들 변인들의 관계를 통합하여 제시하고자 시도되었다. 본 연구는 체계적 문헌고찰을 통해 최종적으로 23편의 문헌에 대한 변혁적 리더십과 선행요인간의 상관관계 효과크기를 산출하였다. 메타분석을 위해 선정된 연구는 총 23편이며, 전체 효과크기는 큰 효과크기였다. 변혁적 리더십 선행요인들을 개인·심리, 직무관련 및 조직관련 변인군의 3개의 범주로 분류하였을 때, 조직관련 변인군의 총 효과크기가 가장 큰 것으로 나타났다. 변혁적 리더십 선행요인 중 사례 수 2개 이상, 중간 효과크기 이상을 나타낸 변수는 감성적 리더십, 거래적 리더십, 조직풍토, 조직문화였다. 따라서 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 효과적으로 발휘되기 위해서는 기관의 조직문화, 조직풍토 등이 선행되어야 하며, 관리자들이 감성리더십 등 다른 유형의 리더십 역량을 함께 함양시켜야 하겠다. 본 연구는 변혁적 리더십 선행요인들의 효과크기를 메타분석 방법을 통해 통합적으로 제시하였으며, 그 중 조직관련 변인들이 변혁적 리더십에 미치는 영향을 실증적으로 확인하였다.

REFERENCES

- [1] K. S. Jang et al. (2020). *Nursing management fifth edition*. Seoul: Hyunmoonsa.
- [2] B. L. Marquis & C. J. Huston. (2015). *Leadership roles and management function in nursing seventh edition*. Jang, K. S et al. translator. Seoul: Hakjisa medical.
- [3] A. Pearson, H. Laschinger, K. Porritt, Z. Jordan, D. Tucker & L. Long. (2007). Comprehensive systematic review of evidence on developing and sustaining nursing leadership that fosters a healthy work environment in healthcare. *International Journal of Evidence Based Healthcare*, 5(2), 208-253.
- [4] G. G. Cummings et al. (2021). The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. *International Journal of Nursing Studies*, 115, 103842. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103842>
- [5] G. G. Cummings et al. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of nursing studies*, 85, 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- [6] S. Kim & S. H. Jeong. (2020). A meta-analytic path

- analysis on the outcome variables of nursing unit managers' transformational leadership: systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 757-777.
https://doi.org/10.4040/jkan.20205
- [7] B. Robbins & R. Davidhizar. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121.
https://doi.org/10.1097/HCM.000000000000296
- [8] K. Barlow. (2013). *A Meta-analysis of transformational leadership and subordinate nursing personnel organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions*. Doctoral dissertation. University of Maryland, Baltimore.
- [9] P. G. Northouse. (2018). *Leadership: theory and practice*. 7th ed. N. H. Kim, translator. Seoul: Kyeongmunsa.
- [10] B. M. Bass. (1985). Leadership: good, better, best. *Organizational dynamics*, 13(3), 26-40.
- [11] B. M. Bass. (1990). From transactional and transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational dynamics*, winter, 18(3), 19-31.
https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S
- [12] J. T. Clavelle, K. Drenkard, S. Tullai- McGuinness & J. J. Fitzpatrick. (2012). Transformational leadership practices of chief nursing officers in Magnet® organizations. *The Journal of Nursing Administration*, 42(4), 195-201.
https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e31824ccd7b
- [13] J. I. Erickson, S. H. Johnson & B. B. Blanchfield. (2020). Using magnet model components at a COVID-19-positive field hospital. *The Journal of Nursing Administration*, 50(9), 435-437.
https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000912
- [14] S. Kim, M. H. Seo, S. H. Jeong, H. S. Kim & Y. L. Kim (2019). A literature review of research on leadership of Korean hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 404-423.
http://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.404
- [15] I. W. Kim. (2005). *A structure model on head nurse's leadership*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [16] Avolio, B. J. (1994). The "natural": Some antecedents to transformational leadership. *International Journal of Public Administration*, 17(9), 1559-1581.
https://doi.org/10.1080/01900699408524956
- [17] J. Sun, X. Chen & S. Zhang. (2017). A review of research evidence on the antecedents of transformational leadership. *Education Sciences*, 7(1), 15.
https://doi.org/10.3390/educsci7010015
- [18] B. K. Choi, H. K. Moon, Y. R. Joo & J. S. Jung. (2017). Transformational leader vs. authentic leader: transformational leadership revisited. *Korean Academy of Management*, 25(2), 69-127.
- [19] J. Han & J. Park. (2020). An analysis of research trends of in transformational leadership: focusing on human resource development journals. *Journal of Competency Development & Learning*, 15(2), 93-132.
http://doi.org/10.21329/khrd.2020.15.2.93
- [20] H. Bang. (2014). Antecedents of transformational leadership behavior: leaders' awareness of organizational vision and organizational need for change. *Journal of International Trade & Commerce*, 10(5), 719-741.
http://doi.org/10.16980/jitc.10.5.201410.719
- [21] Y. J. Kim & I. S. Yang. (2015). Study on antecedents and performance of ethical leadership. *Journal of Corporation and Innovation*, 8(1), 29-69.
- [22] M. S. Yi & Y. C. Chang. (2009). Antecedents and consequences of ethical leadership. *Korean Academy of Management*, 91-125.
- [23] S. Y. Kim et al. (2011). *NECA's guidance for undertaking systematic reviews and meta-analyses for intervention*. Seoul: National Evidence -based Healthcare Collaborating Agency (NECA).
- [24] S. Kim. (2020). *A meta-analytic path analysis on the outcome variables of nursing unit managers' transformational leadership*. Doctoral dissertation. Jeonbuk National University, Jeonju.
- [25] J. P. Higgins, S. G. Thompson, J. J. Deeks & D. G. Altman. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ*, 327(7414), 557-560.
https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557
- [26] J. Cohen. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York (NY): Academic Press.
- [27] M. Borenstein, L. V. Hedges, J. P. T. Higgins & H. R. Rothstein. (2009). *Introduction to meta-analysis*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- [28] S. Duval & R. Tweedie. (2000). Trim and fill: a simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta analysis. *Biometrics*, 56(2), 455-463.
https://doi.org/10.1111/j.0006-341X.2000.00455.x
- [29] R. Rosenthal. (1979). The file drawer problem and tolerance for null result. *Psychological bulletin*, 86(3), 638-641. https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.638
- [30] M. Egger, G. D. Smith, M. Schneider & C. Minder. (1997). Bias in meta analysis detected by a simple, graphical test. *BMJ: British Medical Journal*, 315(7109), 629-634. https://doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629
- [31] H. J. Chung & S. H. Ahn. (2019). Relationship between organizational culture and job satisfaction among Korean nurses: A meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 157-166.
- [32] H. T. Park. (1997). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 27(1),

- 228-241.
- [33] G. Wang, C. H. V. Iddekinge, L. Zhang & J. Bishoff. (2019). Meta-analytic and primary investigations of the role of followers in ratings of leadership behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 70-106. <https://doi.org/10.1037/apl0000345>
- [34] M. S. Jung, K. O. Park, S. Y. Kim, E. K. Kim, J. K. Kim & E. J. Park. (2020). *Nursing management fourth edition*. Seoul: Hyunmoonsa.
- [35] B. M. Bass & B. J. Avolio. (1994). Executive summary. In B. M. Bass & B. J. Avolio (Eds.), *Improving organizational effectiveness through transformational leadership* (pp. 1-9). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- [36] B. J. Avolio, D. A. Waldman & F. J. Yammarino. (1991). Leading in the 1990s: The four I's of transformational leadership. *Journal of European industrial training*, 15(4), 9-16.
- [37] S. L. Kabir & M. S. Mitul. (2017). Bureaucrats in Bangladesh Public Policy Process: Are they only Power Actors or Transformational Leaders too?. *South Asian Journal of Policy and Governance*, 40(1), 1-16.
- [38] K. H. Kang & J. H. Kim. (2000). The relationship between the head nurses' leadership style and the autonomy perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(2), 281-290.
- [39] S. H. Yang. (2001). Transformational- transactional leadership style of the nurse manager's and job satisfaction, organization commitment in nursing service. *Hyecheon Daehak Nonmungib*, 27, 431-446.
- [40] Lowe, K. B., Kroeck, K. G., Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly*, 7(3), 385-425.
- [41] J. S. Kim, Y. M. Kim, K. S. Jang, B. N. Kim & S. H. Jeong. (2015). Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 575-586. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.575>
- [42] J. S. Lee. (2019). The Convergent effect of resilience, and organizational culture on well-being in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 17(7), 235-244. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.7.235>
- [43] S. J. Han. (2001). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Doctoral dissertation. Ewha Womans University, Seoul.
- [44] C. K. Joo. (2020). The influence of innovation-oriented organizational culture on management performance - Focusing on the mediating effect of proactive entrepreneurial behaviour and marker orientation - *Journal of Digital Convergence*, 18(8), 119-131. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.8.119>
- [45] C. H. Woo & M. J. Lee. (2018). The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 385-394. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.3.385>
- [46] J. H. Jang. (2011). *Influence of organizational climate of domestic professional baseball teams on empowerment and organizational effectiveness*. Doctoral dissertation. Korea University, Seoul.
- [47] B. Schneider, M. G. Ehrhart & W. H. Macey. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

김 선 미 (Sunmi Kim)

[정회원]



- 2007년 2월 : 우석대학교 간호학과 (간호학사)
- 2016년 2월 : 전북대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2021년 2월 : 전북대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 전북대학교, 비전대학교, 우석대학교 등 강사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 간호대학 강의초빙교수
- 관심분야 : 간호관리, 리더십, 메타분석
- E-Mail : deepsky73@jbnu.ac.kr