

대학생을 위한 리더십 계발 프로그램의 효과*

박 희 현¹⁾

동신대학교 교육대학원

본 연구는 대학생에게 교양강좌를 통해 리더십 계발 프로그램을 실시한 후 대학생의 리더십 생활기술, 자존감과 자기효능감에 효과가 있는 지 알아보고자 하였다. 본 연구에서 실시된 프로그램은 이주희 등 (2009)이 대학생을 대상으로 개발한 리더십 계발 프로그램 지침서를 토대로 사용되었다. 본 프로그램은 대학의 한 학기 동안 교양강좌로 이용할 수 있도록 이루어졌으며, 13회기로 진행되어 각 회기는 교육강의 50분과 활동 프로그램 100분으로 구성되었다. 본 프로그램의 효과를 검증하기 위해 실험집단과 통제집단 각 17명을 대상으로 리더십 생활기술, 자존감, 자기효능감 질문지를 사전-사후-추후에 실시하여 paired *t* 검증과 공변량 분석(ANCOVA)을 실시하였다. 연구결과 사전-사후 검증에서 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 리더십 생활기술 전체와 그 모든 하위요인, 자존감, 자기효능감이 향상되었다. 통제집단에 있어서도 사후검사에서 리더십 생활기술 전체 점수와 그 하위요인인 의사결정기술에서 유의한 향상을 보였다. 그러나 통제집단에서 자존감과 자기효능감은 어떠한 유의한 향상도 나타나지 않았다. 또한 사전-추후검사와 측정시기별 교육조건 간 차이 검증에 있어서 실험집단은 통제집단에 비교하여 리더십 생활기술과 그 전체 하위요인 기술, 자존감과 자기효능감이 향상되었다. 그러나 통제집단은 어떠한 유의한 향상도 나타나지 않았다. 따라서 리더십 계발 프로그램의 효과는 일정시간이 경과하여도 지속적으로 유지되는 것으로 나타나 대학생들의 리더십 생활기술, 자존감과 자기효능감 향상에 도움이 된다는 것이 입증되었다.

주요어 : 대학생, 리더십 계발 프로그램, 리더십 생활기술, 자존감, 자기효능감

* 이 논문은 2010년도 동신대학교 학술연구비에 의하여 연구되었음. 본 연구는 2010년도 한국인간발달학회 추계학술대회에서 발표한 논문을 수정 보완한 것임.

1) 교신저자 : 동신대학교 교육대학원 상담전공 조교수 (E-mail : gpark25@hanmail.net)

I. 서 론

대학생 시기는 사회진출, 직업준비, 독립, 결혼과 같은 중요한 발달과제로 인해 인생의 어떤 주기에서보다 많은 도전과 변화가 이루어지는 시기이다. 또한 가정이나 학교, 주변으로부터 비교적 자유롭고 독립적으로 자신의 적성을 탐색하고 취미생활을 추구하면서 자기개발을 위해 많은 투자와 노력을 하는 시기이기도 하다(김광수 외, 2003). 대학생은 이러한 청년기로서의 특성 외에도 대학이라는 고등교육기관으로 진학하게 되어 전문성을 갖춘 직업을 갖기 위한 전공 선택과 학업을 수행하게 되고 더불어 교양강좌를 통하여 일반교양을 두루 쌓는 기회를 갖는다. 대학의 교양강좌를 통해 습득되는 지식은 대학생들의 사고 수준을 높여주고, 지적 유연성을 길러서 변화하는 사회에 유연하고 적응적으로 대처하는데 도움을 준다.

대학생들에게 가정, 직장 그리고 사회에서 성숙한 사람으로 행복을 느낄 수 있게 성장하기 위한 하나의 대안으로 리더십이 요구된다. 이는 자신의 삶을 주체적으로 이끌고 인생을 원하는 방법으로 풀어가는 출발점이며 대학생의 발달과업 과제인 목표를 계획하고 추진할 수 있는 원동력이 될 수 있다. 또한 리더십을 통하여 자율성, 책임감, 공동체성을 습득할 수 있다(성은정, 김경아, 2010).

리더십 능력의 개발은 자신에 대한 이해를 높이고, 원만하고 진취적인 생활을 이루어가고, 위험행동을 예방하며, 성공적인 성인기를 위한 도약의 발판이 되며(Linden & Fertman, 1998), 리더십 기술을 습득함으로써 개인, 사

회, 조직생활을 성공적으로 영위할 수 있도록 할 수 있다. 개인적으로 자기 자신에 대하여 정확하게 이해할 수 있는 능력을 신장시킬 수 있고, 사회적으로 다른 사람들과 더불어 살아가기 위한 커뮤니케이션 능력과 원만한 인간관계를 유지할 수 있는 능력을 함양할 수 있으며, 조직 속에서는 합리적인 의사결정 능력과 조직관리 기술 및 조직에 적응하며 살아갈 수 있는 능력을 가르칠 수 있다(최창욱, 2001). 따라서 리더십 개발은 대학생 시기에 반드시 필요한 과제라 할 수 있으며, 사회와 조직에서 요구되는 인재상에 부합하기 위한 필수역량이다.

일반적으로 리더란 많은 삶의 사고와 감정, 행동에 의미심장한 영향을 미치는 개인을 말한다. 리더십이란 그런 영향을 미치는 힘이라고 할 수 있다. 김광수 등(2003)은 리더는 특정한 배경과 자질을 갖고 태어난 사람만이 리더가 되는 것이 아니라 지속적인 자기개발과 훈련에 의해서 습득된다고 하였다. 따라서 현대의 리더십은 셀프리더십을 핵심으로 하고 있다. 이는 훌륭한 리더가 되기 위해서는 먼저 자신을 이해하고 보살피고 다스림으로써, 스스로 신뢰성을 가질 수 있어야 한다는 것을 의미한다고 하였다. 또한 Manz(1986)는 한 집단에서 구성원의 역량을 극대화하기 위해서 구성원 각자가 리더가 될 수 있는 셀프리더십을 강조하였으며, Sergiovanni(1992)는 앞으로의 시대에는 구성원 전체가 자기 지도자가 되어야 한다고 하였다. 이러한 셀프리더십의 개념 도입과 함께 자기 스스로 리더십 능력을 갖고 있다는 것을 인식하고 그러한 능력을 개발하고 발휘할 수 있다고 하였다. 이러한 전제 하

에 다양한 조직과 영역에서 핵심적인 요소로 리더십이 강조되고 있으나 현재까지 기업체나 정부기관, 종교계, 군조직 등에서 주로 다루어지고 있는 교육영역으로 대학생을 대상으로 한 리더십 함양 프로그램을 개발하고 그 실제적 효과를 탐색하고자 한 연구는 미흡하다.

Linden과 Fertman(1998)은 리더십은 모든 사람들이 학습할 수 있고, 수행할 수 있으며, 개발할 수 있는 기술과 태도의 집합체라 정의하였으며, 이 정의는 이미 여러 방법으로 자신의 리더십 능력을 발휘하고 있는 사람들뿐 아니라 아직 리더십 능력이 보여 지지 않고 있는 사람들도 포함하는 개념이다. Clark와 Clark(1990)은 리더십이 지능과 같은 하나의 개인적 특성이 영향을 미치는 것도 아니고 선천적으로 가지고 태어나는 것도 아니라고 하면서 리더십은 어떤 특수한 상황에서 일어나는 것이 아니라 생활 속에서 일어나는 하나의 사건과 같이 자연스러운 것이라고 하였다.

이러한 리더십의 함양은 어린 시절부터 시작되어 중, 고등학교를 통해 체계적으로 이루어지는 것이 바람직하지만 과도한 학습과 입시경쟁에 있는 우리나라의 현실에서는 쉬운 일이 아니므로 가장 적절한 시기는 대학생 시기일 수 있다. 대학생 시기는 성숙한 직업인과 시민으로 나아가기 위한 준비의 시기이므로 전공분야에 대한 심층적인 학습과 더불어 다양한 경험을 통하여 장래 성공적이 성인기를 영위할 수 있도록 능력을 키워야 한다. 특히 졸업 이후의 적응적인 사회생활에서는 합리적인 문제해결방법과 민주적인 의사결정 능력, 조화로운 인간관계를 형성할 있는 인재를 필요로 하며 이러한 요소를 포함하고 있는 것

이 리더십이라 할 수 있다. 이러한 근거로 대학생의 리더십 개발은 중요한 과제이며 이에 접근하기 위한 다양한 교육방법이 개발되어야 하는 것은 대학교육의 중요한 임무이다.

하지만 리더십에 관한 전반적 이론들과 리더십 개발을 위한 프로그램은 기업체 및 조직체들에 활용되는 리더십 프로그램들이다. 관리자들의 리더십 증진을 위한 프로그램이나 모델이 연령, 경험 및 조직 유형 면에 차이가 있는 대학생 집단에 적용될 수 있는지에 관해 의구심을 가질 수 있으나 대학생들의 리더십 개발을 위한 대다수의 프로그램은 개념적으로 기업체에서 개발한 프로그램이나 모델에 의존해 왔다(Clark, 1992; Posner & Brodsky, 1992). 김광수 등(2003)은 대학생 리더십 개발을 위하여 기존의 리더십 이론을 적용하고 있는데, 이는 자기개발을 위한 적극적인 동기와 실천에 초점을 두고 있는 셀프리더십, 능동적인 팔로워로서 공동체의 참여 및 협동을 강조하는 팔로워십, 인간관계에서 타인을 수용하고 자율성을 격려하는 태도인 능력부여 리더십 그리고 공동체에 대한 나눔과 봉사의 생활습관을 강조하는 서번트 리더십 등의 네 가지 모델을 제시하였다. 네 가지 리더십의 이론적 모델에 나타난 전제와 원리들을 통해 제시한 7가지의 대학생 리더십 개발의 기본전제는 다음과 같다. 첫째, 모든 대학생에게는 리더가 될 잠재력이 있다. 둘째, 리더십은 일상생활에서 실천하는 과정을 통해 개발된다. 셋째, 리더십은 지속적이고 체계적인 노력과 훈련에 의해 개발된다. 넷째, 리더십은 개인의 인성, 사고, 행동, 습관 등에 걸쳐 포괄적으로 개발된다. 다섯째, 각 생활 장면에서의 리더십은

상호 연관되어 개발된다. 여섯째, 대학생 시기에 개발되는 리더십은 자유로운 선택과 탐색을 전제로 한다. 일곱째, 자기에게 적합한 리더십으로 개발한다.

따라서 대학생 리더십 개발을 위해서는 위와 같은 기본전제를 바탕으로 대학생들의 발달수준과 개인적 요구 및 사회적 요구를 고려하여 구성된 프로그램이 개발되어야 하고 이러한 프로그램의 적용 후에 실제로 어떠한 측면에 효과를 보일 수 있는지를 탐색하여야 한다.

김광수 등(2003)은 리더십이 단순한 기술이나 특성을 연마함으로써 개발되는 것이 아니라, 개인의 인격과 품성을 토대로 사고나 인식의 변화, 습관이나 행동변화 등 포괄적인 영역으로 구성된다고 하였다. 대화기술, 의사결정기술과 같이 흔히 리더십에서 중요시되는 기술의 습득뿐만 아니라 자신의 성격이나 가치관, 태도 등에 대한 성찰과 변화의 노력, 적극적이며 창조적인 사고로의 전환 등이 필요하다고 하였다. 즉, 리더십 개발은 외적인 리더십 기술뿐 아니라 인간의 내적인 측면도 함께 포함되어져야 한다.

리더십 기술은 청년기의 중요한 발달과업 중 하나인 자기존중감을 향상시키고 성공적인 성인기로 이행하는 핵심요인으로 간주되었다(최창욱, 2001). 리더십이 또한 자기내면에서 비롯되는 것으로 자존감이 심리내적 세계에 대한 자기평가라는 점에서 상호 유사점을 가지고 있다(정유정, 김규수, 2009). Miller(1991), Miller와 Bowen(1993)의 연구에서 자존감과 리더십 생활기술 간의 유의한 상관관계가 있다고 보고하면서 리더십 프로그램이 자존감의

긍정적 변화를 가져온다고 하였다. 이난(2004)은 대학생들을 위한 리더십 프로그램 개발을 위한 기초연구에서 리더십의 모든 하위영역과 자존감의 관계에서 유의한 정적 상관관계가 있다고 보고하면서 대학생의 리더십을 향상시키기 위해서는 대학생의 자존감을 높일 수 있는 여러 가지 프로그램에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 제공해야 한다고 하였다. 이혜경(2009)은 간호대학생의 리더십 생활기술과 자기존중감은 유의한 관계가 있고 리더십 생활기술에 영향을 주는 주요한 변수로 자기존중감을 규명하였다. 이러한 연구결과를 토대로 자기존중감을 높일 수 있는 여러 가지 프로그램을 실시하고, 적극 참여할 수 있는 기회 제공의 필요성을 제시하였다. 또한 정태희(2005)는 리더십 교육을 통해 자신에 대해 긍정적으로 이해하고 자신의 활동에 대한 지지를 경험해 봄으로써 자신을 더욱 존중하는 사고를 갖게 된다고 하였다.

김헌수와 이난(2006)은 대학생들을 위한 리더십 프로그램이 학생들의 요구와 성장발달을 참작하여 대학생들이 능동적인 개인으로서 긍정적인 자존감과 성취감을 가지며, 자신의 행동에 책임을 지며 사회의 제 방면에서 요구하는 리더가 될 수 있는 자질과 능력을 개발하는데 목적을 두어야 한다고 하였다. 특히 개인의 변화와 성장에 초점을 두는 셀프리더십의 경우 한 개인이 자신에게 스스로 영향을 미치는 자기영향력을 토대로 하는 책임 있는 태도와 행동에 초점을 둔다. 김광수 등(2003)은 이러한 셀프리더십을 설명하는 중요한 심리학적 개념으로 자기효능감을 포함하였다. 자기효능감은 자신의 능력과 효율성에 대한

자신감을 의미하여 주어진 과제를 수행하는데 필요한 판단과 능력을 갖고 있다는 믿음을 의미한다. 즉 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력과 미래에 대한 자신감과 추진력이 높다고 할 수 있다.

자기효능감이란 자신이 어떤 일을 잘 해낼 수 있다는 개인적 신념이다. 또한 우리들이 어떤 도전적 과제에 직면했을 때 우리의 선택이나 혹은 우리의 노력의 정도 등에 영향을 미친다(Bandura, 1986). 최창욱(2001)은 자기효능감과 청소년 리더십 향상 활동이 리더십 생활기술과 밀접한 정적 상관관계를 가짐으로써 청소년들의 자기효능감을 높여 리더십 생활기술을 향상시킬 수 있다는 결론을 내렸다. 황윤민(2010)은 리더십 교육프로그램을 받은 조직원이 프로그램에 대해 보다 적절하고 만족하다고 느낄수록 교육 후 자존감과 자기효능감이 높아진다고 하였다. 또한 박영미(2010)는 초등학생을 대상으로 한 리더십 증진 프로그램이 자기효능감을 향상시키는데 유의한 효과가 있다고 하였다. 이난(2005)은 대학생들이 리더십 교육 및 프로그램 참여를 통하여 자신들의 능력이나 기술을 향상시킬 수 있는 기대감을 가질 수 있다고 하면서 이를 충족할 수 있는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증해야 할 필요성을 제시하였다. 다시 말해서 자기효능감을 증진할 수 있는 프로그램의 개발을 논의하면서 이를 위해서는 체험 및 경험 중심의 활동 프로그램을 통한 교육이 필요하다고 하였다. 따라서 자기효능감은 실제로 행동을 예측하는 강력한 변인으로(Maddux, Norton & Stoltenberg, 1986), 대학생의 리더십 능력 향상에 있어 자기효능감과 밀접한 관련

성을 생각해볼 수 없다. 따라서 이러한 리더십 계발 프로그램의 효과를 검증하는데 있어 자존감 외에 자신의 삶에 대해 계획하고 실행해야하는 많은 발달과업을 안고 있는 대학생에게 자신의 능력에 대한 자신감인 자기효능감에 대해 살펴볼 필요가 있다.

그동안 많은 대학들이 비전과 발전방안을 제시하면서 대학생들의 리더십 강화와 그 실제적인 중요성에 대해 논하고 있으나 실제적인 적용방법에 대한 연구는 매우 미흡하다. 최근 일부 대학에서 전공 및 교양강좌를 통하여 대학생들을 위한 리더십 교육을 실시하고 있으나 그 내용이 인지적 중심 내용으로 구성되어 있는 상황이다(김현수, 이난, 2006). 리더십이 강의를 통한 교육을 통하여 획득되고 발달되기도 하지만 이난(2005)과 이성(2006) 등의 연구에서와 같이 활동 중심의 실천적 경험을 통한 프로그램을 통해서 더욱 효과적이라고 하였다. 그러나 대학의 활동 중심의 교양강좌를 통해 리더십 계발 프로그램을 실시하여 대학생의 리더십 기술과 자존감 및 자기효능감에 미치는 효과를 검증한 결과는 거의 찾아볼 수 없다. 최근 송명자와 이현림(2008)과 이주희 등(2009)의 연구는 대학의 교양강좌를 이용한 인간관계훈련 및 인성교육 프로그램을 개발하고 교육 강의와 활동 중심의 소집단훈련 실습을 겸한 교양 교육 방식의 적절성과 효과성을 입증한 바 있다.

따라서 본 연구에서는 대학생들에게 교육 강의와 활동 중심의 소집단 프로그램 수업을 겸한 교양 교육과정을 통하여 리더십 계발 프로그램을 실시한 후 그 적용가능성을 탐색해보고, 리더십 생활기술, 자존감 및 자기효능감

에 어떠한 교육 효과가 있는지 알아보고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 연구가설은 다음과 같이 설정하였다.

연구가설 1. 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단보다 리더십 생활기술이 향상되고, 그 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지될 것이다.

연구가설 2. 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단보다 자존감이 향상되고, 그 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지될 것이다.

연구가설 3. 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단보다 자기효능감이 향상되고, 그 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지될 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상에 있어 실험집단은 D대학교의 2009년도 2학기 교양강좌를 통해 실시된 리더십 계발 수강자 총 23명 중, 프로그램이 진행되는 동안 결석을 하거나 추후 조사 질문지에 응하지 않은 학생들을 제외시켜 본 연구에 성실히 참여한 17명이다. 성별은 남학생이 7명, 여학생이 10명이었고, 전공은 공학계열이 4명, 인문사회계열 5명, 보건복지계열 6명, 예

체능계열 2명이었다. 학년은 1학년이 10명, 2학년이 7명이었다. 통제집단은 같은 시기에 D대학교 내에 리더십 계발을 수강하지 않고 타 교양강좌를 수강한 학생 23명 중 사후 및 추후 조사 질문지에 응하지 않은 6명을 제외한 17명이다. 성별에 있어 남학생이 4명, 여학생이 13명이었고, 1학년이 11명, 2학년이 6명이었다. 전공은 공학계열이 4명, 인문사회계열 6명, 보건복지계열 5명, 예체능계열 2명이었다. 연령은 실험집단과 통제집단 모두 만 19-21세 사이였다.

2. 방법

리더십 계발 프로그램 개발 과정

본 연구에서 실시된 리더십 계발 프로그램은 이주희 등(2009)이 대학생들을 대상으로 개발한 리더십 계발 프로그램 지침서를 토대로 사용되었다. 본 리더십 계발 프로그램은 프로그램 설계에 앞서 프로그램의 방향 및 구성요소를 찾기 위해 적응적인 인성특성에 대한 기초연구(이주희 외, 2008)를 통해 리더십과 관련되는 요인을 분석하고, 100여개의 리더십 관련 국내외 문헌을 메타분석한 김미숙, 전미란 및 김현진(2005)과 이채식(2005) 등과 김광수 등(2003)의 리더십에 관한 선행 연구 및 관련 문헌 고찰을 통해 구성 요소를 설정하였다. 구성요소는 자기탐색 및 자기이해, 효과적인 의사소통, 공동체 의식 함양, 대인관계 기술, 리더로서의 자질 함양, 셀프리더십 등이다. 본 리더십 계발 프로그램의 개발자는 리더십전공 교수 2인과 상담전공 교수 2인으로 문헌 고찰과 기초 연구를 통해 설정된 하위항목에 따라

프로그램의 각 하위목표를 설정하고 목표 설정 후 이론적 기초 부분과 활동 프로그램으로 나눠 그 내용을 구성하였다. 이론적 기초 부분은 강의 방식으로 활동 프로그램은 구조화된 집단상담, 사례를 통한 토론 및 역할극 등의 형태를 접목하여 구성되었다. 실제 예비 프로그램 구성 후 10회 이상의 개발자 간 논의 과정을 거쳤고, 실제 현장에서 청소년 및 대학생 집단 활동 지도자로부터 자문을 구하는 과정을 통해 내용타당도 검증은 받고자 하였다. 예비 프로그램을 실제 대학생을 상대로 한 학기 동안을 적용한 후 개발자와 실시자 간의 논의 과정을 통해 수정 및 보완 작업을 거쳐 최종적으로 본 리더십 계발 교육 프로그램이 개발되었다.

리더십 계발 프로그램 내용 및 실시방법

본 리더십 계발 프로그램의 구성내용의 하위주제는 리더십의 이론적 기초, 자기이해 및 자기탐색, 효과적인 의사소통 훈련, 팀빌딩 및 팀워크 훈련, 리더로서의 자질 함양(창조성과 유연성) 및 셀프리더십(시간관리, 자기관리, 이력관리), 리더로서 자기평가 등이다. 집단 활동시 집단의 적정 크기는 20~25명이 한 분반을 구성할 수 있도록 되어 있다. 이러한 교육 프로그램은 교양강좌를 통해 주당 3시간씩 구성되고 중간고사와 기말고사 기간을 제외하고 총 13주 동안 실시되었다. 리더십 계발 프로그램의 교육 및 지도자는 상담전공 교수 1인이 주 실시자로, 집단상담 실시 및 지도경력이 다년간 있고 프로그램 개발자로부터 프로그램의 개요 및 세부 활동 내용에 대해 교육을 받은 상담전공의 박사수료생 1인이 보조진

행자로 참여하였다. 매주 각 주제에 따른 구성시간은 각 해당주제에 필요한 기초지식을 강의하는데 있어 50분과 구조화된 집단활동 프로그램 100분으로 구성되었다. 집단활동 프로그램은 참가자가 프로그램 내용과 관련하여 자신의 생각과 느낌을 직접 적을 수 있는 약 150페이지 분량의 워크북 형태의 교재를 사용하였고, 교재에는 매 회기의 활동목표와 실제 프로그램의 도입, 전개, 마무리 순으로 진행된 실시방법, 준비물과 유의점 그리고 각 회기의 활동이 끝난 후 정리 작업이 포함된 후기를 작성하는 내용이 제시되어있다. 본 프로그램에 있어 각 회기의 개괄적인 구성내용은 표 1에 제시되었다.

측정도구

리더십 생활기술. 대학생의 리더십 측정 도구는 청년기 리더십 측정도구로 가장 많이 이용되고 있는 Dormody와 Seevers(1994), Morris(1996), Seevers, Dormody와 Clason(1995), Wingenbach(1995) 등의 연구에서 사용된 YLLDS (Youth Leadership Lifeskill Development Scale)를 최창욱(2001)이 우리나라 실정에 맞게 내용타당도를 검증받은 과정을 거쳐 재구성한 척도를 사용하였다. YLLDS는 자기보고식 검사로 하위영역 및 문항구성은 의사소통기술 2문항, 의사결정기술 5문항, 인간관계기술 7문항, 학습능력기술 4문항, 조직관리기술 3문항, 자기이해기술 6문항, 그룹활동기술 3문항 등 총 7개의 하위요인 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 2점 평정척도이고 점수가 높을수록 리더십 생활기술이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 측정한 신뢰도 계수는 리더십 생활

표 1. 리더십 개발 프로그램의 구성내용

회기	주제	기초지식강의 (50분)	활동프로그램 (100분)
1	프로그램 개요 리더십의 의미	· 리더십에 대한 이해 · 리더십 개발의 목적 및 필요성	· 프로그램 개요 및 진행방법 소개 · 리더십의 개념과 리더의 특성 알아보기
2-3	자기이해 자기탐색	· 자기발견 · 자기이해의 중요성 · 관계속의 나에 대한 이해	· 나 돌아보기: here and now 자화상 그리기, 총체적인 나를 소개하기 · 관계속의 나: 생각놀이-타인이 보는 나, 집단변화를 통해 나 찾기
4-5	효과적인 의사소통	· 감정의 이해와 표현 · 너전달법과 나전달법 · 친밀해지는 대화기술 (경청, 격려, 요약, 반영, 공감, 맞추기와 이끌기)	· 감정이해하기 · 상황을 통한 나전달법과 너전달법 · 공감꼭지 · M-W 게임 · 맞추기와 이끌기 대화체험
6-7	공동체 의식 함양 팀워크 훈련	· 팀과 팀빌딩의 의미 · 팀빌딩의 목표 · 효과적인 팀빌딩 방법 · 집단토의의 의미와 과정 · 집단토의를 통한 합의점 찾기 · 의사결정의 유형 및 종류	· 팀워크훈련: 스탠드 업 1, 2-손잡고 일어서기, 등 밀고 일어서기, 매듭풀기 · 합의점 찾기 사례분석1, 2-가치결정에 따른 해결을 위한 토론, 사실결정을 위한 토론
8	대인관계 기술	· 성공을 위한 조건 · 갈등대처기법 (적극적 자기표현, 공감적 이해, 수용력, 설득력)	· 효과적인 갈등해결을 위한 시나리오 작성 및 역할극 · 효과적인 갈등대처방법에 대한 토론 및 탐색
9-10	리더로서 자질 함양	· 리더로서의 자질-창조성 · 생각의 힘과 열정의 힘 · 리더로서의 자질-유연성 · 임파워먼트의 의미와 중요성	· 내 삶의 가장 열정적인 순간 · 비전 세우기 · 자신의 패러다임, 고정관념의 전환 · 자신에게 힘을 준 임파워먼트 찾기
11-12	셀프 리더십	· 시간관리 · 자기관리 (목표설정하기, 계획수립하기) · 이력관리(수업관리, 피드백하기, 습관화하기)	· 자신의 시간관리 점검 · 목표설정과 일일계획서 작성 연습 · 가상의 이력서 및 자기소개서 작성 · 자신의 미래 명함 구상
13	리더로서 나와 너	· 리더로서의 나와 너 · 종결식의 의미	· 주인공 되어보기-리더로서 닮고 싶은 점 찾기 · 리더로서 자기평가 · 촛불의식-소감나누기

기술 전체 .92이고 하위영역별로 .86, .83, .93, .72, .69, .91, .86으로 나타났다.

자존감. 자존감은 자기 자신의 특성에 대한 자신의 평가를 의미하는 것으로 Rosenberg (1965)가 개발한 자존감척도를 사용하였다. 이 자존감 척도는 총 10문항으로 구성되어있고 응답방식은 5점 Likert 방식으로 하였다. 부정적 진술문항에 대해서는 역채점 하였다. 따라서 점수가 높을수록 자존감이 높다는 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .87로 나타났다.

자기효능감. 자기효능감은 Bandura의 자기효능감 이론의 개념에 입각해 Shere, Maddux, Mercandate, Pretice, Jacobs와 Rogers(1982)가 개발한 척도를 홍혜영(1995)이 변안한 일반적 자기효능감 도구를 사용하였다. 이 척도는 총 17 문항이다. 각 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .83으로 나타났다.

3. 연구절차

리더십 계발 프로그램은 2009년 2학기 동안에 13주 동안 실시하고 그 효과를 분석하기 위하여 실험 및 통제집단을 구성하고 사전-사후-추후검사 설계를 사용하였다. 실험집단과 통제집단의 참여학생 모두에게 교양강좌가 시작되기 전에 사전검사를 실시하였다. 검사를 실시할 때 연구자와 프로그램 진행자가 동일인인 관계로 다른 보조진행자 1인에게 검사를

실시하도록 하였다. 또한 프로그램 종료 후 사후검사를 실시하는데 있어서도 같은 방식으로 실시되었다. 또한 프로그램을 종결하고 8주~9주 동안에 추후 모임을 가지고 프로그램의 효과가 추후에도 지속되었는지의 여부를 알아보기 위해 두 집단을 대상으로 추후검사를 실시하였다. 8주~9주를 추후검사의 기간으로 삼은 근거는 프로그램 종료 10주후에는 다음 학기 개강이 이루어져 새로운 교양강좌에 의한 본 프로그램의 효과에 미치는 영향을 피하기 위해서이다.

4. 자료처리

리더십 계발 프로그램의 실시에 따른 처치 효과를 검증하기 위하여 통계 프로그램 SPSS 12.0을 사용하였다. 자료분석은 프로그램 효과의 집단 간 차이를 검증하기 위해서 첫째, 실험집단과 통제집단 사이에 종속측정치에 있어서 동질적인 집단인가를 알아보기 위해서 t 검증을 하였다. 둘째, 본 프로그램의 효과가 실험 및 통제집단 내의 변화에 어떠한 영향을 주었는지를 알아보기로 사전, 사후, 추후 검사에 대해 사전-사후와 사전-추후의 paired t 검증을 실시하였다. 셋째, 사후 검사와 추후 검사 시 측정시기별로 조건 간, 즉 실험집단과 통제집단간의 프로그램 효과에서 차이가 있는지를 알아보기 위해서 사전검사를 공변인으로 하여 ANCOVA 분석을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 리더십 생활기술, 자존감, 자기효능감의 사전 검사 비교

리더십 개발 프로그램이 대학생의 리더십 생활기술, 자존감, 자기효능감에 미치는 효과를 알아보기 위하여 본 프로그램을 실시하기 전, 실험집단과 통제집단의 동질성을 검증하기 위해 사전 검사를 실시한 결과는 표 2와 같다. 두 집단 간의 차이를 알아보기 위하여 t 검증을 실시한 결과 리더십 생활기술, 자존감, 자기효능감에 있어 유의한 차이가 나타나지 않아 두 집단이 동질의 집단을 확인하였다.

2. 리더십 생활기술에 미치는 효과

리더십 개발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단에 비교하여 리더십 생활기술이 향상되고 그 효과는 일정기간이 지나도 지속적으로 유지될 것이라는 가설 1을 검증하기 위하

여 사전, 사후, 추후 검사에 대해 사전-사후와 사전-추후의 paired t 검증을 실시한 결과 표 3과 같다. 실험집단의 경우 사전 검사 시에 비해 사후 검사에 리더십 생활기술 전체와 하위요인인 커뮤니케이션 기술, 의사결정기술, 인간관계기술, 학습능력기술, 조직관리기술, 자기이해기술, 그룹활동기술 전체에서 유의한 향상을 보였다. 이에 비해서 통제집단은 리더십 생활기술 전체와 하위요인의 의사결정기술에서 유의한 향상을 나타냈다. 또한 리더십 개발 프로그램에 참여 후 프로그램 종결 후에도 지속되는지 알아보기 위한 사전-추후 검사 t 검증을 실시하였는데 실험집단은 사전 검사 시에 비해 추후 검사 시까지 리더십 생활기술 전체와 하위요인 모두에서 유의한 향상을 보였다. 한편 통제집단의 사전-추후 검사에 대한 paired t 검증 결과, 리더십 생활기술 전체와 하위요인 모두에서 유의한 향상이 발견되지 않았다.

표 2. 실험집단 및 통제집단 사전 검사 동질성 검증

하위척도	실험집단(n=17)		통제집단(n=17)		t
	M	SD	M	SD	
리더십생활기술(전체)	2.50	.34	2.48	.39	.16
커뮤니케이션기술	2.41	.48	2.35	.49	.43
의사결정기술	2.61	.52	2.61	.55	.00
인간관계기술	2.66	.50	2.58	.57	.41
학습능력기술	2.22	.37	2.25	.38	.00
조직관리기술	2.31	.45	2.27	.40	.27
자기이해기술	2.55	.53	2.56	.57	-.05
그룹활동기술	2.43	.35	2.47	.44	-.29
자존감	2.96	.28	3.03	.24	-.07
자기효능감	2.36	.37	2.35	.38	.07

표 3. 리더십 생활기술의 사전, 사후, 추후 검사 paired-t 검증

하위척도	집단	사전검사		사후검사		추후검사		t (사전/사후)	t (사전/추후)
		M	SD	M	SD	M	SD		
리더십 생활기술 (전체)	실험	2.50	.34	3.75	.31	3.78	.66	-13.35***	-11.25***
	통제	2.48	.39	2.52	.38	2.49	.41	-3.82**	-1.12
커뮤니케이션기술	실험	2.41	.48	3.94	.50	4.03	.48	-10.32***	-10.32***
	통제	2.35	.49	2.37	.56	2.74	.69	-1.26	-1.47
의사결정기술	실험	2.61	.52	3.74	.57	3.79	.54	-9.05***	-9.35***
	통제	2.61	.55	2.67	.52	2.62	.53	-2.58*	-1.03
인간관계기술	실험	2.66	.50	3.92	.41	3.97	.45	-9.34***	-9.68***
	통제	2.58	.57	2.62	.53	2.57	.67	-2.06	-1.26
학습능력기술	실험	2.22	.37	3.63	.37	3.57	.54	-12.46***	-9.20***
	통제	2.25	.38	2.22	.43	2.22	.43	1.24	1.24
조직관리기술	실험	2.31	.45	3.39	.50	3.49	.41	-5.72***	-7.50***
	통제	2.27	.40	2.31	.42	2.29	.54	-1.46	-1.12
자기이해기술	실험	2.55	.53	3.81	.35	3.80	.44	-9.08***	-7.39***
	통제	2.56	.57	2.60	.56	2.56	.57	-2.22	-1.00
그룹활동기술	실험	2.43	.35	3.63	.44	3.71	.50	-13.90***	-10.44***
	통제	2.47	.44	2.49	.53	2.50	.55	-1.21	-1.46

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

사후 검사와 추후 검사 시 측정시기별로 교육 조건 간, 즉 실험집단과 통제집단간의 교육 효과에서 차이가 있는지를 알아보기 위해 종속측정치에 대하여 사전검사를 공변인으로 하여 ANCOVA를 실시한 결과 표 4와 같다. 분석 결과, 리더십생활기술 전체와 그 하위요인 모두에서 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 추후분석에서도 리더십 생활기술 전체와 하위요인에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 리더십 계발 프로그램이 리더십 생활기술의 향상에

정적 효과를 가져다주고, 이러한 효과는 추후에도 지속되고 있다는 것을 나타내는 것이다. 따라서 연구가설 1은 긍정되었다고 볼 수 있다.

3. 자아존중감에 미치는 효과

리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단에 비교하여 자존감이 향상되고 그 효과는 일정기간이 지나도 지속적으로 유지될 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 사전, 사

표 4. 리더십 생활기술의 측정시기별 실험집단과 통제집단 비교

하위 척도	집단	수정된 사후값		<i>F</i>	수정된 추후값		<i>F</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>		<i>M</i>	<i>SD</i>	
리더십 생활기술 (전체)	실험	3.75	.31	204.16***	3.78	.37	147.61***
	통제	2.51	.38		2.50	.41	
커뮤니케이션기술	실험	3.94	.50	115.26***	4.03	.48	115.26***
	통제	2.35	.49		2.74	.69	
의사결정기술	실험	3.74	.57	76.27***	3.79	.54	93.04***
	통제	2.67	.52		2.62	.53	
인간관계기술	실험	3.92	.41	109.99***	3.97	.45	113.55***
	통제	2.62	.53		2.58	.57	
학습능력기술	실험	3.63	.37	183.20***	3.57	.54	92.62***
	통제	2.24	.46		2.22	.38	
조직관리기술	실험	3.39	.50	46.16***	3.49	.41	85.94***
	통제	2.31	.42		2.27	.60	
자기이해기술	실험	3.81	.35	107.58***	3.80	.44	72.61***
	통제	2.60	.56		2.56	.57	
그룹활동기술	실험	3.63	.47	174.49***	3.71	.50	109.53***
	통제	2.49	.54		2.47	.46	

p* < .01, *p* < .001

표 5. 자아존중감의 사전, 사후, 추후 검사 비교

변인	집단	사전검사		사후검사		추후검사		<i>t</i>	<i>t</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	(사전/사후)	(사전/추후)
자존감	실험	2.96	.28	3.14	.27	3.19	.23	-19.12***	-15.58***
	통제	3.03	.34	2.92	.42	2.89	.24	1.46	1.57

****p* < .001

후, 추후 검사에 대해 사전-사후와 사전-추후의 paired *t* 검증을 실시한 결과 표 5와 같다. 실험집단의 경우 사전 검사 시에 비해 사후 검사에 자존감의 유의한 향상을 보였다. 이에

비해서 통제집단은 자존감에 있어 유의한 향상을 나타내지 못했다. 또한 자존감이 리더십 개발 프로그램에 참여 후 프로그램 종결 후에도 지속되는지 알아보기 위한 사전-추후 검사

표 6. 자아존중감의 측정시기별 실험집단과 통제집단 비교

변인	집단	수정된사후값		F	수정된추후값		F
		M	SD		M	SD	
자존감	실험	3.14	.26	339.84***	3.19	.23	237.15***
	통제	2.95	.25		2.96	.24	

*** $p < .001$

paired t 검증을 실시하였는데 실험집단은 사전 검사 시에 비해 추후 검사 시까지 자존감에서 유의한 향상을 보였다. 통제집단은 사전-추후 검사에 대한 검증 결과에서도 자존감의 유의한 향상은 발견되지 않았다.

사후 검사와 추후 검사 시 측정시기별로 교육 조건 간, 즉 자존감에 대해 실험집단과 통제집단간의 교육 효과에서 차이가 있는지를 알아보기 위해 종속측정치에 대하여 사전검사를 공변인으로 하여 ANCOVA를 실시한 결과, 표 6과 같다. 분석 결과, 자존감에 대해 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 추후분석에서도 유의한 차이를 나타냈다. 이는 리더십 계발 프로그램이 자존감의 향상에 긍정적인 효과를 가져다주고, 이러한 효과는 추후에도 지속되고 있다는 것을 나타내는 것이다. 따라서 연구가설 2는 긍정되었다고 볼 수 있다.

4. 자기효능감에 미치는 효과

리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단에 비교하여 자기효능감이 향상되고 그 효과는 일정기간이 지나도 지속적으로 유지될 것이라는 가설 3을 검증하기 위하여 사전, 사후, 추후 검사에 대해 사전-사후와 사전-추후의 paired t 검증을 실시한 결과 표 7과 같다. 실험집단의 경우 사전 검사 시에 비해 사후 검사에 자기효능감의 유의한 향상을 보였다. 이에 비해서 통제집단은 자기효능감에 있어 유의한 향상을 나타내지 못했다. 또한 자기효능감이 리더십 계발 프로그램에 참여 후 프로그램 종결 후에도 지속되는지 알아보기 위한 사전-추후 검사 paired t 검증을 실시하였는데 실험집단은 추후 검사 시까지 자기효능감의 유의한 향상을 보였다. 통제집단은 사전-추후 검사에 대한 검증 결과에서도 자기효능감의 유의한 향상은 발견되지 않았다.

표 7. 자기효능감의 사전, 사후, 추후 검사 비교

변인	집단	사전검사		사후검사		추후검사		t	t
		M	SD	M	SD	M	SD	(사전/사후)	(사전/추후)
자기효능감	실험	2.36	.37	3.68	.54	3.69	.54	-10.70***	-9.52***
	통제	2.35	.38	2.38	.53	2.37	.46	-1.85	-1.38

*** $p < .001$

표 8. 자기효능감의 측정시기별 실험집단과 통제집단 비교

변인	집단	수정된사후값		F	수정된추후값		F
		M	SD		M	SD	
자기효능감	실험	3.69	.54	90.70***	3.69	.54	91.06***
	통제	2.37	.42		2.36	.46	

*** $p < .001$

사후 검사와 추후 검사 시 측정시기별로 교육 조건 간, 즉 자기효능감에 대해 실험집단과 통제집단간의 교육 효과에서 차이가 있는지를 알아보기 위해 종속측정치에 대하여 사전검사를 공변인으로 하여 ANCOVA를 실시한 결과 표 8과 같다. 사후검사 분석 결과, 자기효능감에 대해 실험집단과 통제집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 추후분석에서도 유의한 차이를 나타냈다. 이는 리더십 계발 프로그램이 자기효능감의 향상에 긍정적 효과를 가져다주고, 이러한 효과는 추후에도 지속되고 있다는 것을 나타내는 것이다. 따라서 연구가설 3은 긍정되었다고 볼 수 있다.

IV. 논의 및 결론

대학생들을 위한 리더십 계발 프로그램 효과 연구의 목적은 교양교육과정에서 체계적이고 강화된 리더십 계발을 통해 대학생들이 자신에 대해 자존감과 자기효능감을 높이며 가정, 사회와 직장에 있어 실제적이고 적응적인 리더십을 갖추기 위한 자질과 능력을 개발시키는 데 목적을 두고 있다.

이러한 목적 하에 수행된 본 연구결과 첫째,

대학생을 대상으로 교양강좌를 통해 이루어진 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 프로그램 실시 전에 비해 실시 후에 리더십 생활기술 전체 점수와 그 모든 하위요인인 커뮤니케이션 기술, 의사결정기술, 인간관계기술, 학습능력기술, 조직관리기술, 자기이해기술, 그룹활동기술에서 유의한 향상을 보였다. 또한 8주 후에 이루어진 추후검사에서 사전검사에 비해 리더십 생활기술 전체 점수와 모든 하위요인에서 유의한 향상이 보고되어 리더십 프로그램의 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지되는 것으로 나타났다. 이해 비해서 통제집단은 사전 검사에 비해 사후 검사에서 리더십 생활기술 전체 점수와 그 하위요인인 의사결정기술에서만 유의한 향상이 나타났고 추후 검사에 있어서는 유의한 향상이 보고되지 않았다. 따라서 교양강좌를 통한 리더십 계발 프로그램은 대학생의 리더십 기술 향상에 지속적인 도움이 된다고 할 수 있다.

이와 같은 연구결과는 박현주 등(2005)의 대학생들을 위한 리더십향상 집단상담 구안 연구에서 본 연구의 프로그램의 구성 요소에 속하는 자기관리, 대인관계 관리, 공동체 참여 등의 활동이 리더십을 향상시킬 수 있다고 한 것과 최근 김미영(2010)의 대학생들을 대상으로 한 단기 리더십캠프 활동 개발 연구에서 본

프로그램의 구성요소와 유사한 구성 요소로 이루어진 리더십캠프 프로그램이 리더십 향상에 도움이 된다는 연구 결과와 일치하였다. 이와 더불어 정태희(2005)는 셀프리더십 계발이 주도성과 목표설정 및 실천 등의 리더십 행동 증진을 가져온다고 하였고, 이난(2005)은 본 연구에서 사용된 프로그램의 구성요소와 매우 유사한 구성요소로 진행된 대학생의 리더십 집단활동이 리더십 향상에 도움이 된다는 것은 본 연구결과를 지지하여 준다. 또한 이난(2005)의 이러한 리더십 교육 효과의 제고를 위하여 체험 및 경험 중심의 교양강좌로 리더십 교과 개설을 제안하였고, 이성(2006)은 실천중심의 리더십 교육이 리더십 행동변화에 더욱 효과적이라고 하였다. 박현주 등(2005)은 대학생의 리더십 집단상담 활동이 리더십의 향상에 통계적으로 유의하지 않은 결과를 지적하는데 있어 5회 구성의 방학프로그램보다 학기 중에 진행하는 방식의 10회 이상의 좀 더 장기적인 회기로 구성된 프로그램이 더 적절하다는 구체적인 근거를 제시하였다. 따라서 본 연구의 프로그램은 좀 더 나은 리더십 향상을 위한 이러한 선행연구의 제안 사항을 잘 보완하고 있었기 때문에 그 효과성이 높고 적용가능성 또한 적절하였다고 볼 수 있다.

둘째, 대학생을 대상으로 교양강좌를 통해 이루어진 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단에 비해 프로그램 실시 후에 자존감에 유의한 향상을 보였고, 8주 후에 이루어진 추후검사에서 유의한 향상이 보고되어 자존감 향상에 있어 리더십 프로그램의 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지되는 것으로 나타났다. 이에 비해서 통제

집단은 유의한 향상이 보고되지 않았다. 따라서 교양강좌를 통한 리더십 계발 프로그램은 자존감 향상에 지속적인 도움이 된다고 할 수 있다.

본 연구결과와 유사하게 김미영(2010)은 리더십 활동이 대학생에게 자신감을 고취하고 긍정적인 자기인식을 하도록 도우며, Linden과 Fertman(1998)은 청년기의 리더십 활동은 긍정적인 자기이해와 자존감 향상에 매우 효과적이라고 하였다. 이난(2005)은 대학생들을 위한 리더십 계발 및 훈련은 자존감과 성취감을 증진시킨다고 하였다. 정태희(2005) 또한 본 프로그램의 하위요소인 셀프리더십 교육이 대학생 자신을 더욱 긍정적으로 지각하게 하여 자존감 증진에 영향을 미친다고 하였다. 이해경(2009)은 간호대학생의 리더십 생활기술이 자기존중감과 긍정적 관계가 있고 리더십 생활기술이 자존감에 긍정적인 영향을 미친다고 하면서 자존감을 증진시키기 위해서는 리더십 생활기술을 제고할 수 있는 기회를 제공하여야 한다고 하였다. 이는 앞선 연구결과에서 본 프로그램이 리더십 생활기술을 증진시키는 것으로 나타났는데 이러한 리더십 생활기술을 증진시키는 활동은 자존감도 함께 향상시킨다는 것을 알 수 있다.

셋째, 리더십 계발 프로그램을 실시한 실험집단은 통제집단에 비해 프로그램 실시 후에 자기효능감에 유의한 향상을 보였고, 8주 후에 이루어진 추후검사에서 유의한 향상이 보고되어 자기효능감 향상에 있어 리더십 프로그램의 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지되는 것으로 나타났다. 이해 비해서 통제집단은 유의한 향상이 보고되지 않

았다. 따라서 교양강좌를 통한 리더십 교육 프로그램에 참여한 대학생은 자기효능감이 향상되고, 그 효과는 일정 시간이 경과하여도 지속적으로 유지되는 것으로 나타났다.

대학생을 위한 리더십 교육이 자기효능감에 미치는 효과를 검증한 연구는 아직까지 탐색되지 않아 직접적인 선행연구는 없지만 이재규와 황재연(2009)은 자기관리와 자신감 향상 등의 주제를 지니는 대학생의 또래상담 프로그램이 자기효능감 향상에 효과적이라고 하였다. 이채식(2005)은 자기효능감이 리더십 기술에 직접적으로 영향을 미치는 요인이라고 제시한 바 있고, 권성연(2007)은 리더십의 구성요소인 목표지향성이 대학생의 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 변인이라고 하였다. 송명자와 이현립(2008)은 교양강좌를 통한 대인관계훈련 집단 프로그램을 통하여 집단에서 자기이해와 자기개방의 경험이 개인의 자기효능감을 향상시킬 수 있다고 하였다. 김광수 등(2003)은 리더십 교육이 대학생의 성취감 향상과 자기 효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 본 프로그램의 하위주제인 권영희(2003)는 간호사를 대상으로 한 임파워먼트 활동이, 이창호(2005)의 긍정적인 자기이해 및 자기탐색 활동 등이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이러한 연구결과는 본 리더십 계발 프로그램이 대학생의 자기효능감 향상을 도울 수 있다는 결과를 뒷받침하여준다.

대학생들에게 리더십 교육 프로그램을 진행하는 방식에 있어서도 대학생을 대상으로 교양강좌를 이용한 송명자와 이현립(2008)의 연구와 이주희 등(2009)의 연구에서 교육 강의와

소집단 활동 프로그램 형태를 통합하여 진행하는 것이 효과적이라는 것이 이미 입증된 바 있다. 이는 대학생의 리더십 계발에 있어서도 이러한 교육 진행 방식이 기여하는 바를 재확인할 수 있는 기회가 되며 대학이 교양강좌를 통한 리더십 계발 프로그램을 적극적으로 도입하고 활성화하는데 기여할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에 있어서 몇 가지 제한점과 이상과 같은 연구 결과를 통하여 좀 더 나은 연구방향을 제시하고 후속연구의 활성화를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 실험집단과 통제집단 외에 비교집단을 설계하지 않아 본 프로그램의 효과를 구체적으로 밝히는데 한계가 있다. 특히 통제집단의 사후검사에 있어서 리더십 기술 전체 점수와 하위요인 중 하나인 의사결정기술이 유의한 향상을 보였는데 이러한 결과를 밝힐 수 있는 구체적 근거를 찾지 못하였으나 통제집단에서 실험집단과 같은 시기에 수강이 이루어진 강좌를 추적한 결과, 통제집단의 17명 중 5명과 2학년 학생 6명 전원이 각각 ‘인간관계’와 ‘자기계발’과 관련된 타 강좌를 수강하고 있었다. 이러한 강좌는 본 리더십 계발 프로그램의 구성요소와 유사성을 띠고 있어 사후검사에서 통제집단의 유의한 향상은 이와 관련한 강좌의 수강에 따른 영향으로 추측해볼 수 있다. 따라서 이러한 점을 고려하여 추후 연구에 있어서는 실험-비교-통제 집단의 설계가 이루어져서 시행되어야 할 것이며, 회기별 분석을 통해 리더십 생활기술 향상의 구체적 근거가 되는 리더십 구성요소와 연결된 구체적 활동을 찾아 이를 자세하게 밝혀야 할 것이다.

둘째, 본 프로그램의 연구에서 사용된 측정 도구는 참가자의 지각을 통한 자기평정만으로 이루어졌다. 특히 리더십 생활기술은 자기 평가 혹은 평가지 결과의 점수로 측정하는 것보다 실제 현장에서 기술의 적용 결과로 측정하는 것이 더 타당한 효과검증 방법이라고 할 수 있을 것이다. 따라서 객관적이고 타당한 자료를 얻기 위한 관찰자 보고를 분석하고, 좀 더 실제적이고 풍부한 자료를 얻기 위해서는 자기보고서식 검사 외에 참가자들의 프로그램 참여 이후 자신들의 느낌, 생각, 발달 정도를 이야기하게 하여 이러한 질적 자료도 함께 분석 자료로 사용되어야 할 것이다.

셋째, 본 프로그램의 효과검증 대상에 있어 제한된 표본수와 1강좌만으로 이루어졌다. 이러한 방법은 본 연구를 일반화하는데 한계가 따를 수 있으므로 추후에 이루어지는 연구에서는 더 많은 대상과 강좌를 통하여 효과검증이 실시되어야 할 것이다.

마지막으로 본 리더십 계발 프로그램의 효과성을 살펴보는데 있어 리더십 생활기술, 자존감과 자기효능감의 세 가지 변인에 그쳤다. 따라서 대학생의 발달과업과 연관된 자아정체감, 대인관계 양식, 심리적 안녕, 도덕적 가치관, 스트레스 관리와 대처 등의 리더십과 관련된 다양한 측면들에 있어 그 효과성을 살펴보는 후속연구가 요구된다.

참고문헌

- 권성연 (2007). 대학생의 목표지향성과 자기효능감의 관계분석. 학습자중심교과교육연구, 7(2), 49-71.
- 권영희 (2003). 주임간호사의 임파워먼트가 일반 간호사의 자기효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 성균관대학교 석사학위논문.
- 김광수, 신명숙, 이숙영, 임은미, 한동승 (2003). **대학생과 리더십**. 서울: 학지사
- 김미숙, 전미란, 김현진 (2005). 영재의 리더십 육성을 위한 기초연구 및 프로그램 개발 (I): 영재의 리더십의 사회적 기대와 구성요인 분석. 수탁연구 CR 2005-36. 서울: 교육개발원.
- 김미영 (2010). 대학생 리더십 프로그램 개발 연구. 대한공업교육학회지, 35(1), 239-256.
- 김민정 (2007). 대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김현수, 이 난 (2006). 대학생의 리더십 관련 변인에 관한 연구. 교육연구, 25, 167-181.
- 박영미 (2010). 리더십 증진 프로그램이 초등학생의 자기효능감과 대인관계에 미치는 효과. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 박현주, 김민정, 임진, 임혜련 (2005). 대학생들을 위한 리더십향상 집단상담 구안 및 효과 연구. 인간이해, 26, 39-49
- 성은정, 김경아 (2010). 대학생의 변혁적 리더십이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 청소년학연구, 17(9), 61-82.
- 송명자, 이현림 (2008). 대학의 교양강좌를 이용한 인간관계훈련 프로그램 개발 및 효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(2), 269-291.
- 이 난 (2004). 대학생의 제 특성 및 자아존중감과 리더십과의 관계. 학생생활연구, 25,

- 105-125.
- 이 난 (2005). 대학생의 리더십 집단활동이 리더십과 자아정체감에 미치는 효과. *상담학연구*, 6(2), 387-399.
- 이 성 (2006). 실천 중심의 리더십 개발교육 프로그램이 리더십 행동변화에 미치는 영향. *농업교육과 인적자원개발*, 38(3), 305-326.
- 이재규, 황재연 (2009). 자기효능감 향상을 위한 대학생 또래상담 프로그램 개발. *교육연구*, 23, 67-87.
- 이주희, 송경용, 최명선, 박희현 (2009). 리더십 계발. 경기: 공동체.
- 이주희, 최명선, 류진아, 박희현 (2008). 광주 · 전남 기업의 적응적인 직원 인성 특성 분석: 인성함양 교과 매뉴얼 개발을 위한 기초 연구. *동신대학교논문집*, 17, 363-384.
- 이주희, 최명선, 박희현 (2009). 대학생을 위한 인성 교육 프로그램의 효과. *인간발달연구*, 16(2), 205-220.
- 이창호 (2005). 청소년들의 수월성 획득을 위한 플로우(Flow) 촉진 프로그램과 그 효과의 분석. *상담학연구*, 6(2), 469-484.
- 이채식 (2005). 청소년 리더십기술 영향요인에 관한 구조 분석. 서울대학교 박사학위논문.
- 이혜경 (2009). 간호대학생의 리더십 생활기술과 자기존중감의 관계. *정신간호학회지*, 18(3), 278-284.
- 정유정, 김규수 (2009). 유아셀프리더십 프로그램이 유아의 자아개념과 조망수용에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 14(1), 291-309.
- 정태희 (2005). 셀프 리더십 교육이 대학생의 셀프 리더십과 자존감 증진에 미치는 효과. *한국교육*, 32(1), 223-248.
- 최창욱 (2001). 청소년의 리더십생활기술과 관련변인에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 홍혜영 (1995). 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 황윤민 (2010). 리더십 교육 프로그램이 직무만족도 및 자아존중감, 자기효능감에 미치는 영향 - 화성상공회의소 핵심리더교육을 중심으로 -. 한성대학교 석사학위논문.
- Bandura, A. A. (1986). *Social foundations of thought and action*. NY; International University Press, Inc.
- Clark, K. (1992). *Impact of leadership*. Greensboro, N. C.: Center for Creative Leadership.
- Clark, K. & Clark, M. B. (1990). *Measures of leadership*. Greensboro, N. C.: Center for Creative Leadership.
- Dormody, T. & SeEVERS, B. (1994). Predicting youth leadership life skills, development among FFA members in Arizona, Colorado, and New Mexico. *Journal of Agricultural Education*. 35(2). 6-71.
- Linden, J. A., & Fertman, C. L. (1998). *Youth leadership: A guide to understanding leadership development in adolescents*. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.
- Maddux, J. E., Norton, L. W., & Stoltenberg, C. D. (1986). Self-efficacy expectancy, and outcome value: Relative effects on behavioral

- intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 783-789.
 - Manz, C. C. (1986). *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
 - Miller, J. P. (1991). Four-H and non-4H participants' development of competency, coping, and contributory life skills. Unpublished doctoral dissertation, Pennsylvania State University, Philadelphia, USA.
 - Miller, J. P. & Bowen, B. E. (1993). Competency, coping, and contributory life skills development of early adolescent. *Journal of Agricultural Education* 31(1), 68-76.
 - Posner, B. Z. & Brodsky, B. (1992). A leadership development instrument for college students. *Journal of College Student Development*, 33(2), 231-237.
 - Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self image*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
 - Seevers, B. S. Dormody, T. J. Clason, D. L. (1995), Developing a scale to research and evaluate youth leadership and life skills development. *Journal of Agricultural Education*, 36(2), 28-35.
 - Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership; Getting to the heart of school improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
 - Shere, M., Maddux, B., Mercandate, B., Pretice-Dunn, S., Jacobs B. & Rogers (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663-671.
 - Wingenbach, G. J. (1995). *Self-perceived youth leadership and life skills development among Iowa FFA members*. Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University, Ames, USA.
- 1차 원고접수 : 2011. 4. 8
수정원고접수 : 2011. 5. 18
최종게재결정 : 2011. 5. 25

The Effect of Leadership Development for University Students

Park, Huihyun

Graduate School of Education, Dongshin University

The purpose of this study was to analyze the effects of a leadership development program for university students. The leadership development program was undertaken based on the book written by Lee et al.(2009) to develop better leadership characteristics. The program was developed as the liberal arts course for a semester and comprised 13 sessions. Each session consisted of a 50 minutes lecture and 100 minutes activity program. The pre-test, post test and follow-up test regarding leadership life skills, self-esteem and self-efficacy were conducted upon each experimental group and each control group. Each group consisted of 17 subjects. The data were analyzed using paired t-test and ANCOVA. The experiment group who participated in the program showed a significant improvement of total leadership life skills and all related sub-factors, self esteem and self-efficacy at post test. The control group also showed a significant improvement in total leadership life skills and decision-making skills in the sub-factors of leadership life skills at post test. However, there was no significant improvement in self esteem and self-efficacy in the control group. At the follow-up test stage, the experiment group showed an improvement in leadership life skills, self-esteem and self-efficacy. However, the control group did not show any improvement in the above-mentioned factors. These results could lead to the preliminary conclusion that this leadership development program helped improve and develop the leadership life skills, self-esteem, self-efficacy of university students.

Key words : university students, leadership development program, leadership life-skill, self-esteem, self-efficacy