

한국형 도형심리유형과 리더십의 상관관계 연구

곽 용 기*·윤 천 성**

초 록

본 연구의 목적은 한국형 도형심리유형 검사로 도형심리유형을 탐색하고, 이를 바탕으로 도형심리유형과 리더십간의 상관관계가 어느 정도 있는지를 분석하고자 한다. 본 연구에서 도형은 한국도형심리교육연구소에서 표준화해서 개발한 한국형 도형심리유형 검사지 1(Korean Geometry Psychology Type Indicator I)(윤천성, 김재진, 김수자, 2014)을 사용하고 리더십은 상황적 리더십유형 분류 + 측정도구 LPC 척도검사를 통해 한국형 도형심리유형과 리더십과의 상관관계를 연구하였다.

연구결과 대상자의 한국형 도형심리유형에 따른 리더십 유형은 대체적으로 후원형이 많은 것으로 나타났으며, 후원형리더가 50명(32.5%)으로 가장 높게 나타났으며, 위임형리더 44명(28.6%), 코치형리더 42명(27.2%), 지시형리더 18명(11.7%) 순으로 나타났다.

또한 연구대상자의 성격검사 결과 동그라미 87명(56.5%)로 가장 많았으며 네모 32명(20.8%), 에스 19명(12.3%), 세모 16명(10.4%) 순으로 나타났다.

본 연구결과 한국형 도형심리 성격유형과 리더십유형간의 유의수준 $*p < 0.05$ 에서 유의미한 결과값이 도출되어 차이분석에서 이론적 배경 연구결과를 기초로 분석한 결과 한국형 도형심리유형과 리더십에 의한 상관성을 지니고 있음을 알 수 있었으며, 이러한 연구결과를 통해 군 장병의 병영생활에 적용하여 지도 한다면 군의 사고예방과 활기찬 병영생활 지도에 큰 도움이 될 것으로 확신한다.

주제어 : 한국형 도형심리유형, 리더십, 성격, 상관관계

I. 서 론

1. 연구배경

현대사회가 빠른 속도로 발전이 가속화되고 급변하는 21세기에 살고 있는 우리는 개인과 조직의 성공·실패여부는 인간관계에 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

먼저 리더가 어떤 성격유형인가에 따라 그 조직의 발전에 크게 영향을 미칠 수 있고 또

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정 (E-mail : major0427@hanmail.net)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자) (E-mail : staryoun@hanmail.net)

투고일 : 2015년 6월 5일

수정일 : 2015년 6월 15일

게재확정일 : 2015년 6월 16일

한 어떤 리더십 유형인가에 따라 조직의 성패가 좌우 된다고 할 수 있겠다. 리더의 성격은 리더십 유형과 밀접한 관계가 있으므로 리더 개인의 성격과 행동특성의 이해는 리더십 유형을 연구하는 데 필수적이다(김남현, 2004)

각 조직의 리더자는 도형심리검사를 통하여 나의 성격을 정확히 진단하여 장점은 발전시키고 단점을 보완하려는 노력을 해야 하며, 21세기 조직의 리더자는 상·하급자로 부터 존경과 신뢰를 받을때 성공한 리더자라 할 수 있을 것이다.

현재 군의 인성검사는 MMPI를 일부 변형하여 사용하다가 KIDA(한국국방연구원, 2010)에서 연구개발한 신 인성검사(복무적합도, 적응도, 관계유형)도구를 사용하고 있으며, 리더십 교육은 육군에서 학생주도학습법을 적용한 상황에 따른 리더십유형에 대해 많은 교육을 진행하고 있다. 본 연구자는 군에서 한번도 연구된 바가 없는 도형심리 검사도구를 사용하여 리더십유형과는 어떤 상관관계가 있는지를 연구하고자 한다.

단, 연구목적상 상황적 리더십의 상황은 미고려 하였으며 리더십 유형만을 적용하였다.

2 연구목적

본 연구는 위에서 기술한 연구배경을 기초로 본 연구의 목적을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 한국형 도형심리이론과 특징을 살펴보고, 한국형 도형심리유형 검사를 통하여 조사대상자의 도형심리유형을 살펴본다.

둘째, 리더십 측정도구 LPC 척도검사를 통해 리더십 유형을 살펴본다.

셋째, 교차분석을 통하여 도형심리유형과 리더십과는 어떠한 상관관계가 있는지를 분석한다. 이를 통해 유의미한 값 도출시 군 장병의 도형심리유형과 리더십의 관련자료를 활용하여 사고를 미연에 예방하고 군의 비전투손실을 최소화 하고자 하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 한국형 도형심리유형

1) 개념

도형심리 이론은 고대 그리스의 의사이자 철학자인 히포크라테스가 우주 4원소설에 기초해 인간의 신체도 하나의 소우주로 가정하였고, 인간 신체의 4가지 체액인 혈액, 흑담즙, 황담즙, 점액에 의하여 이루어진다고 생각하였다. 이후 갈렌은 히포크라테스의 체액론을 근거로 4가지 기질인 다혈질, 우울질, 담즙질, 점액질이 있다고 주장하였다.(김재진, 2014)

Angeles Arrien(1998)은 각 상징의 의미와 일관성을 찾고자 상징들의 기원에 대해 연구하였다. Arrien은 모든 부분에서 공통적으로 나타나는 5가지 기본 도형을 발견하였는데,

그것은 원, 삼각형, 사각형, 십자형, 나선형이다. Arrien은 5가지 광범위한 도형을 사용하여 도형 선호도 검사(Preferential Shapes Test)를 개발하였으며, 도형에 대한 선호도를 통해서 그 사람의 내면의 상태를 알 수 있는 도구라고 하였다.

Jaffe는 상징이란 도형이나 기호, 문항 등에만 국한되는 것이 아니고 세상에 존재하는 모든 것에 상징적 의미가 있다고 한다.(이희숙, 1989).

세계문화 상징 사전에 원은 전체성, 완전성, 동시성을 뜻한다(이윤기, 1994). 삼각형은 꿈과 목표, 비전이며, 사각형은 안정성과 견고함, 안전의 상징이고, 십자형은 세계의 중심, 우주적인 상징성을 말하며, 나선형은 질서정연, 다양성과 새로움, 연속을 의미하기도 한다.

도형심리란 개인의 성격과 태도, 생활양식과 두뇌의 움직임에 따라 주위 환경의 모양과 형태에 대해 끌림의 현상이 있다 라는데 기초를 두고 있다(수잔 텔린저, 김세정, 2013).

한국형 도형심리는 표 1에서 보는 바와 같이 사람들의 기질과 성격을 도형이라는 상징을 통해서 파악하고 그들의 장점을 인정하고 칭찬과 격려를 함으로써 사람들에게 건강한 정신을 함양시켜주는 것은 물론, 4가지 기본도형(○△□)을 검사지에 그리게 하여 그려진 그림의 형태를 통해서 반영되어진 내담자의정신적, 정서적, 인지적, 영적, 행동적 상태를 관찰하고 기질, 성격, 적성, 흥미 등을 파악하여 자기를 이해하고, 성찰하는데 도움을 주고, 도형의 그려진 위치와 배열상태 등을 정확히 분석, 해석, 판단하여 내담자의 고통과 봉착된 문제 등을 해결해 나갈 수 있도록 도와준다.(김재진, 2014)

<표 1> 한국형 도형심리 유형별 특징

구 분	동그라미형	에스형	세모형	네모형
별 칭	관계형	창조형	성취형	신중형
기 질	다혈질	우울질	담즙질	점액질
시 제	현재	변화무쌍	미래	과거
자 연	공기	흙	불	물
신 체	가슴	머리	입	손 / 발
내면 근원	연결	정체성	목표	안정
추구에너지	관계	다양성	성장	공동체
특 징	친화력	준비성	능력	성실성
장 점	긍정성	창의성	자신감	책임감
단 점	과장	부정적	통제	우유부단
두 뇌	우뇌(감성, 이미지의 뇌)		좌뇌(논리, 언어의 뇌)	

* 출처 : 한국형 도형심리 초급과정 워크북, 윤천성·김재진·김수자, 2015

2) 특 징

가. 동그라미(○) 유형

그들의 에너지는 주로 외부세계에 관심을 가지는 외향성을 가지고 있다. 그들은 사람들과 이야기를 잘하며, 단순하면서 즉흥적인 대화 스타일이며, 모든 기질을 포용할 수 있는 장점을 가지며, 상대를 배려하고, 좋은 느낌을 주려고 노력하며, 다정다감형이고, 모임에서는 약방의 감초 역할을 잘 해낸다. 그들은 상대방이 무엇을 필요로 하는지 잘 파악하며, 약간은 감정적이거나 열정적이어서 흥분을 잘한다. 그들은 많은 사람들을 사귀고 싶어 하고, 사람들 속에서 에너지가 충전된다. 상대의 실수도 잘 이해하려 하고, 적응력이 뛰어나다. 또한 여행을 좋아한다.(김재진, 2014)

동그라미(○) 유형의 단점은, 자기가 하는 말의 약속을 잘 지키지 못하므로 신용을 잃기가 쉬우며, 계획성과 전문성의 부족으로 허둥댈 수 있으며, 결정을 내릴 때에도 자기 자신의 의견보다는 상대방에게 의존하는 경향이 있다. 의지가 약하다는 소리를 듣는다. 모든 일을 할 때 과장과 허풍이 심하다는 소리를 들으며, 귀가 얇으며, 남의 말을 잘 듣는 편이다.(백승철, 2013).

나. 에스(S) 유형

그들의 에너지는 자신에게 집중하는 내면 세계에 있는 내향성을 띤다. 그들의 장점을 보면, 그들에게는 창의성, 예술성, 기술성 등 하나 이상의 재능을 가지고 있다. 그들은 순수하며, 영적인 관심 또한 많다. 아이디어가 많아 집중하면 천재성을 발휘한다. 그들은 현실적 사고 보다는 이상주의적 사고를 많이 한다. 그들은 논리적이고 분석적이며, 상대방을 감동시키는 능력이 있다. 그들의 단점을 보면, 그들은 부정적인 논리력이 발달되어 있으며 비현실적이다. 무뚝뚝하며 비사교적이고 이기주의적이며 자기중심적이어서 가족들이 힘들어 한다. 자기변명을 잘하며 마음의 한이 깊이 내리는 스타일이다. 자기감정에 잘 빠져든다.(김재진, 2014)

에스(S) 유형은 감수성이 예민하여 다른 사람들보다 감정의 기복이 심하며, 좋았다 싫었다를 반복하기도 한다. 다재다능한 재능을 가지고 있으며, 새로운 아이디어가 많아 집중했을 때 새로운 작품을 쉽게 만들어 내기도 한다. 현실적이라기보다는 이상주의적이며, 충성심이 많아 한번 내린 결정에 대해서는 끝까지 가려고 한다. 부정적인 생각과 비현실적인 면을 가지고 있으며, 이기적이며 자기중심적이라는 말을 듣기도 한다. 혼자생각하고 결정하며 자기감정에 잘 빠져 들기도 한다.(백승철, 2013).

다. 세모(△) 유형

그들의 에너지는 주로 외부 세계에 관심을 두는 외향성이다. 그들의 장점을 보면, 그들

은 지도력이 뛰어나며, 독립경영자 타입이다. 그들은 항상 새로운 일을 시작하려고 하며, 자립심이 강하고, 현실적이고 경쟁적이며 계산적이다. 그들은 항상 생산적인 생각을 하며, 무엇이 이익인 가를 잘 안다. 그들은 항상 자신감에 넘쳐있으며, 의지가 강하며 자신의 결정을 선호하고, 자신에게 잘하는 사람을 곁에 두려고 한다. 그들의 단점을 보면, 그들은 다른 사람을 무시하며 냉소적이다. 때로는 이유없이 화를 내기도 하며, 잔인할 때가 많고, 다른 사람들의 충고를 잘 받아 들이지 않으며, 거만한 성격이다. 그들은 의지를 꺾으려 하면 오히려 역효과가 나타날 수 있으며, 가까운 사람(아내, 가족, 친구 등)에게 스트레스를 풀려고 한다. 그들은 자신의 뜻대로 안되면 상대방을 이용하려고 한다.(김재진, 2014)

세모(△) 유형은 의지가 굳고 추진력이 강하며, 일을 성공하기 위해 수단과 방법을 가리지 않기 때문에 인정이 없다는 말을 듣기도 한다. 일을 위해서는 가정도 희생시키려는 경향이 있다. 어떤 때는 자신조차도 설 틈 없이 살아가는 경우가 많다.(팀 라헤이 2013).

라. 네모(□) 유형

그들의 에너지는 주로 자신의 내면세계에 있어 내향성을 띠고 있다. 그들의 좋은 점을 보면, 그들은 조용한 성격이며, 자신을 잘 드러내지 않으려고 한다. 침착하며, 결코 일을 서두르지 않으며, 안정적이며, 공동체 안에서 생활하기를 선호하며, 객관성과 진리를 추구하며, 실수가 적은 편이고, 준비성이 철저하며, 약속을 잘 지키려 한다. 과거지향적 사고가 발달되어 있으며, 현실적 직관력을 발휘한다. 한 번 마음을 먹으면 꼭 이루려고 한다. 배우는 것과 남에게 가르쳐주는 것을 좋아하며, 다양한 사람을 사귀지는 않지만 적은 사람들과의 관계에서 깊게 사귀려고 한다. 그들의 단점으로는, 그들은 사람을 잘 믿으려 하지 않는다. 우유부단 하며, 잔소리와 지적을 잘하는 편이다. 냉정하면서, 보수적 성향을 띠고 있다. 추진력이 부족하며, 융통성 또한 부족하다. 겁이 많은 편이다. 나와 관계 없는 일에는 등한시 한다.(김재진, 2014)

네모(□) 유형은 무엇보다도 지적 호기심이 풍부해 지적인 능력을 갖추고 있으며, 조직 속에서 활동하는 것을 좋아하며, 성공적으로 조직을 이끌 수 있으며, 논리적이고 합리적인 면을 가지고 있으며, 다른 사람들에게 신뢰감을 준다.(수잔 텔린저, 김세정, 2013).

3) 정보수집과정 구분

도형심리는 사람들 개개인의 성격이나 태도, 교육, 경험 및 두뇌가 작용하는 방식에 따라 주변 환경과 특정한 모양이나, 형태에 대한 끌림 성향이 있다는 개념에 기초를 두고 있다.(수잔텔린저, 김세정, 2013). 수잔텔린저는 그의 저서에서 사람들은 흔히 정보를 수집하는 과정에서 좌뇌를 선호하는 사람과 우뇌를 선호하는 사람으로 구분된다고 하였다. 좌뇌를 사용하는 사람들은 네모형과 세모형을 선호하는데 이들은 논리적이며 체계적인 사고

의 소유자이며, 우뇌를 사용하는 사람들은 동그라미와 에스형을 선호하는데 이들은 세밀한 부분보다 전체에 흥미를 느끼며 창조적이고 직관이 강한 편이다. 이처럼 뇌의 작용에 따라 사람들의 성향이 달라지며 두뇌작용의 차이는 주변세계를 바라보는 시각에 영향을 미치고 인식과 판단, 생활양식의 차이로 인해 친구와 동료로 선택하고 일을 선택하는데 영향을 미친다.

현재 도형심리에 대한 선행연구가 활발하게 진행되고 있으며, 특히 한국형 도형심리유형 검사 척도개발 연구 논문과 한국형 도형심리유형 검사지(윤천성, 김재진, 김수자) 등이 개발되었고 소수의 연구자가 관심을 보이며 많은 연구가 이루어지고 있다.

2. 리더십 이론

1) 리더십의 정의

리더십의 정의에 관하여 윤천성(2015)은 조직의 구성원들이 조직목표를 향하여 적합한 동기를 부여하는 인적요소(human factor)라고 말할 수 있다. 즉, 구성원의 잠재능력은 물론 조직목표의 효율적인 달성을 위하여 활동능력을 개발하는 것이다 라고 정의하고 있으며, 웹스터가 사전을 저술한 이래 성경외의 역사상 최고의 베스트셀러인 웹스트사전에서는 리더와 리더십을 다음과 같이 정의하고 있다. 리더(leader)란 이끄는 그 무엇(something that leads), 이끄는 사람(a person that leads), 물고기를 덫으로 들어가도록 인도하는 무엇(something for guiding fish into a trap) 등으로 정의된다. 리더십(leadership)이란 리더의 지위(the position of a leader), 이끄는 능력(capacity to lead), 리더들(LEADERS) 등으로 정의된다. 따라서 lead, leadership 등의 단어 속에는 “타인에게 영향을 미치는…”이라는 의미가 내포되어 있다.(이임정, 김재봉, 2009)

리더십 이론과 실재를 교재로 발간한 김남현(2013)은 리더십이란 공동목표를 달성하기 위하여 한 개인이 집단의 성원들 에게 영향을 미치는 과정이다 라고 할 수 있다고 정의하고 있다.

또한 리더십 연구자들은 “리더십이란 기본적으로 일반적인 두 가지 종류의 행동으로 이루어져 있다”고 단정하였다. 그 두 가지 종류의 리더십 행동이란 과업행동(task behavior) 과 관계성 행동(re-relationship behavior)을 말한다. 과업행동은 목표달성을 촉진하는 행동이다. 즉, 집단구성원들이 그들의 과업목표를 달성하도록 도와주는 행동들이다. 그리고 관계성행동은 하위자들이 서로 간에 좋은 인간관계를 가지고 잘 지내도록 도와주며 일터의 과업수행에서 만족을 느끼도록 도와주는 행동들이다.

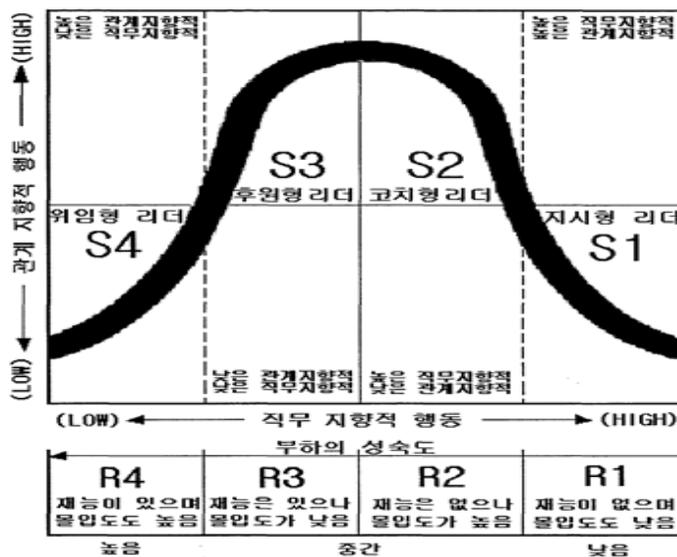
리더십유형 연구의 중요한 목적은 리더가 어떻게 하면 이들 두 가지 유형의 행동을 조합하여 하위자들의 과업목표를 위한 노력에 영향을 미칠 것인가를 설명하려는 데 있다.

2) Hersey와 Blanchard의 상황적 리더십(수정된 SLT모델)

본 연구에서 유형론 제시는 김경수(2005)와 김기원(2008)의 선행연구 논문에서 상황적 리더십에 대해 깊이 있게 연구하여 발표한 바 있으며, 많은 리더십 유형이 있으나 연구자는 Hersey와 Blanchard의 네가지 리더십 스타일인 지시형, 코치형, 후원형, 위임형에 대한 유형을 사용하고자 한다. 이유는 도형심리유형과 Hersey/Blanchard의 상황적 리더십 유형의 선행연구결과를 볼때 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 이후 군과 관련하여 상관관계를 연구한 적이 없어 이를 과학적으로 접근하여 한국형 도형심리 유형과 Hersey와 Blanchard의 상황적 리더십 유형의 상관관계를 분석하여 군의 활용성 여부를 진단해 보고자 한다.

초기에 소개된 Hersey와 Blanchard의 SLT이론은 주요 기본 변수인 부하의 성숙도와 능력과 의지의 변수에 대한 모호성의 문제로 새롭게 개념들을 정리함에 따라 수정된 상황적 리더십 이론(SLTII)을 제시하였는데 SLTII이론은 성숙도를 발달정도(development level)로 능력과 의지를 재능(competence)과 몰입(commitment)으로 수정하였고 또한 리더 스타일에 대해서도 4가지 리더행동을 그림 1에서 지시형(directing), 코치형(coaching), 후원형(supporting), 위임형(delegating)으로 수정하였는데 각각의 유형은 초기의 Hersey & Blanchard의 SLT에서 보여준 것과 같이 직무 지향성 행동, 관계 지향성 행동의 종류는 두 가지의 요소들의 높고 낮음으로 나누어 네 가지 기본적 리더행동(높은 직무와 낮은 관계, 높은 직무와 높은 관계, 높은 관계와 낮은 직무, 낮은 관계와 낮은 직무)으로 구분 할 수 있는데 이러한 SLT는 리더십 스타일이 부하들의 성숙도 수준에 적합해야 한다는 것을 제시하고 있다(Hersey. 2001).

<그림 1> 상황적 리더십 모델



출처 : 김기원(2008). 상황적 리더십 이론의 검증

가. 지시형 리더

지시형 유형은 높은 지시적 - 낮은관계 행동유형으로서 대부분의 의사소통 초점이 목표 달성에 맞추어져 있으며 관계지향적 행동을 위해서는 보다 더 적은 양의 시간을 소비한다. 이 유형의 리더는 집단구성원들이 무슨 목표를 어떻게 달성해야 하는가에 대한 작업 지시를 하고 성원들의 작업활동을 주의 깊게 감독한다.(김남현, 2013)

지시형 리더는 명확한 지침을 제시하고, 구체적인 방향을 지시하며, 업무를 매사에 챙기는 것을 의미한다. 지시형 리더는 신규사원들에 있어서 그들이 업무수행을 잘한다는 확신을 갖게 해주고, 이를 통하여 그들이 성공적이고 만족할 수 있는 견고한 기반을 마련해 주게 된다.

부하의 업무수행 의지가 증가했지만 아직은 스스로 완전한 책임을 질 수 없다는 단계에서 리더가 계속적으로 약간의 지침을 마련해 주어야하고 부하에게 자신감을 갖게 하고 계속해서 열성을 갖게 하기 위해 리더는 지원적인 행동을 시작 할 필요가 있다.(김기원, 2008)

나. 코치형 리더

코치형 유형은 높은 지시적 - 높은 관계 행동유형으로서 의사소통의 초점을 목표달성과 사회정서적 지원 양쪽에 맞추고 있다. 이 유형의 리더는 조업원들의 참여를 고무하고 아이디어의 제출을 권유함으로써 자신과 성원들이 모두 참여하는 팀정신을 추구한다. 그러나 코치형은 지시형 유형을 확대한 것이다.(김남현, 2013)

코치형 리더는 어떻게 목표를 달성할 것인가에 대한 방법을 제시하는 행동을 취할 것이다. 부하가 일을 하려는 의지는 있는데, 확실한 목표가 없거나 일의 수행의 의지가 조금 부족할 때 효과적으로 코치를 해주어 부하를 이끌 수 있을 것이다. 리더가 방향을 제시하고, 부하와의 쌍방향 커뮤니케이션을 촉진시키며, 부하의 편에서 그들이 자신감과 동기를 갖도록 도와주는 것이다.(김기원, 2008)

다. 후원형 리더

후원형 유형은 낮은 지시적 - 높은 관계 행동유형으로서 목표에만 초점을 맞추지 않고 관계적 행동을 통하여 성원들이 달성해 할 과업을 위해 능력을 발휘하도록 동기유발을 시도한다. 일상적인 의사결정의 책임을 하위자들에게 넘기지만 문제해결을 촉진하는 책임은 그대로 리더 자신이 가지고 있다.(김남현, 2013)

부하가 업무에 있어서 최고로 성숙한 단계에 이르면, 리더는 부하에게 더 많은 것을 위임하는 것이 효과적이 되고 위임형 리더로 발전 할 수 있게 된다.

부하의 업무 노하우나 스킬 등의 미숙한 부분에 본인이 동참하여 업무를 수행 할 수 있

도록 도와주어 본인의 과업을 완성하는데 있어서 부족함이 없이 도와줌으로서 수행성과를 높일 수 있는 행동을 할 수 있다.(김기원, 2008)

라. 위임형 리더

위임형 유형은 낮은 지시적 - 낮은 관계 행동유형으로서 리더가 과업수행을 위한 지시적 행동을 덜하고 사회적 관계도 덜 제공한다. 그리고 과업과 관련하여 자신감이나 자율성을 갖도록 고무한다.(김남현, 2013)

위임형 리더는 부하를 일일이 간섭하기보다는 이들을 신뢰하여 스스로 목표를 설정하게 하고 스스로 목표를 달성하기 위한 방법을 제시하도록 하여 모든 목표를 위임함으로 달성할 수 있게 할 수 있다.

위임형 리더는 리더가 의사결정과 집행에 관한 권한을 부하에게 넘겨주는 것이다. 부하들이 자신의 업무를 수행할 능력이 있으며 책임감을 안전하게 갖추고 있기 때문에 이러한 상황에서 위임형은 효과적이다. (김기원, 2008)

이 네 가지 기본 스타일은 각각의 리더십이 다른 특성을 보인다는 전제를 기초로 한다. 개인의 리더십 스타일은 한 사람이 타인에 의해 지각된 것으로 타인의 활동에 영향을 미치도록 시도할 때 나타내는 행동양식인 것이다. 이것은 구분된 범위로 해석하기보다 자기 지각(self-perception)으로 정의되어질 한 사람의 자기지각(self-perception)과 매우 다를 수 있다. 어떤 사람의 리더십의 특성은 과업 지향성행동과 관계 지향성 행동의 일련의 결합을 포함한다.

그림에서 보여주는 것처럼, 적절한 리더십 스타일은 부하의 성숙도에 달려있다. 그림을 가로지르는 커브는 개인이나 팀의 개별적인 성숙도의 수준에 가장 잘 맞는 리더십 스타일을 제시하고 있다. 성숙도가 높은 수준은 그래프의 왼쪽에 표시되어 있고, 성숙도가 낮은 수준은 오른쪽에 표시되어 있다.(김기원, 2008)

3. 도형심리유형과 리더십의 상관성

리더십은 인간관계에 관한 영역이다. 인간관계에서 첫 출발은 자신을 아는 것이고 다음은 상대방을 알고 상황을 인식하는 것이다. 그래서 리더십연구에 있어 처음부터 활발하게 연구된 분야가 특성론이다. 리더의 자질과 특성은 타고 난다는 관점에서 출발했다. 특성이론에서는 키, 체형과 같은 신체적 특성에서 창의력, 지식등과 같은 능력적 특성, 자신감, 정직성, 지배성향과 같은 성격적 특성과 지구력, 환경적응력과 같은 행동적 특성을 포함한다. 특성이론은 리더는 타고난다는 관점에서 출발해서 최근에는 학습가능한 특성도 있다는 관점에 이르렀다. 특성이론은 많은 비판에도 불구하고 최근 다시 활성화 되었다. 특

히 카리스마적 리더십이 유행하면서 카리스마와 관련된 리더의 특성이 관심을 끌게 되었다. MBTI성격유형에 따른 리더십유형, 마키아벨리즘 성격이 리더의 유효성에 미치는 영향, 자기감시성향과 리더십 등 성격과 리더십 유형간의 관계에 대한 관심도 높고 관련성이 있다는 연구결과도 나오고 있다(백기복, 2005). 리더 자신에 대한 또 다른 리더십 연구는 행동론이다. 리더가 어떤 행동을 하는가, 일 중심으로 행동하는가 사람중심으로 행동하는가 하는 관점에서 리더십을 연구하였다. 이런 일련의 리더십 선행연구를 살펴보면 리더십을 발휘할 리더의 성격을 이해하면 행동과 리더십 유형을 추정할 수 있게 된다.

윤천성, 김재진, 김수자(2015). 한국형 도형심리 초급과정 워크북, 선행연구에 의하면 한국형 도형심리는 사람들의 기질과 성격을 도형이라는 상징을 통해서 파악하고 그들의장점을 인정하고 칭찬과 격려를 함으로써 사람들에게 건강한 정신을 함양시켜 주는 것이다.

동그라미(○) 유형은 사람들과 이야기를 잘하며, 단순하면서 즉흥적인 대화 스타일이며, 모든 기질을 포용할 수 있는 장점을 가지며, 상대를 배려하고, 좋은 느낌을 주려고 노력하며, 다정다감형이고, 모임에서는 약방의 감초 역할을 잘 해낸다.

에스(S) 유형은 창의성, 예술성, 기술성 등 하나 이상의 재능을 가지고 있다. 그들은 순수하며, 영적인 관심 또한 많다. 아이디어가 많아 집중하면 천재성을 발휘한다. 그들은 현실적 사고 보다는 이상주의적 사고를 많이 한다. 그들은 논리적이고 분석적이며, 상대방을 감동시키는 능력이 있다. 충성심이 특별하여 한번 결정하면 끝까지 충성하려고 한다. 그들은 의미가 있다고 생각하면 순교도 감행하며 지키려 한다. 그들은 혼자 생각하고 결정한다.

세모(△) 유형은 지도력이 뛰어나며, 독립경영자 타입이다. 그들은 항상 새로운 일을 시작하려고 하며, 자립심이 강하고, 현실적이고 경쟁적이며 계산적이다. 그들은 항상 생산적인 생각을 하며, 무엇이 이익인가를 잘 안다. 그들은 항상 자신감에 넘쳐있으며, 의지가 강하며 자신의 결정을 선호하고, 자신에게 잘하는 사람을 곁에 두려고 한다.

네모(□) 유형은 조용한 성격이며, 자신을 잘 드러내지 않으려고 한다. 침착하며, 결코 일을 서두르지 않으며, 안정적이며, 공동체 안에서 생활하기를 선호하며, 객관성과 진리를 추구하며, 실수가 적은 편이고, 준비성이 철저하며, 약속을 잘 지키려 한다.

이런 선행연구들을 바탕으로 우리가 군 조직 구성원들의 도형심리유형을 정확히 진단하고 나를 이해하면 개인이 발휘할 리더십 유형을 알 수 있게 되어 군 리더자로서 존경과 신뢰를 받을 수 있으리라 확신한다.

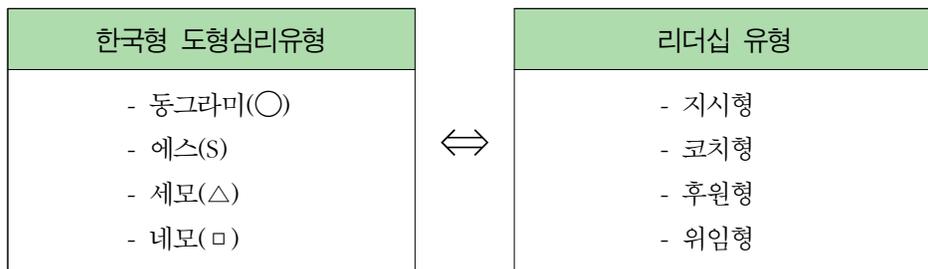
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 군 간부 개인의 한국형 도형심리 유형을 분석하고 리더십 유형(허시와 블랜차드)과 어떠한 관계가 있는지를 분석하는데 있으며 이를 통해 군 지휘관 및 간부는 자신의 한국형 도형심리유형과 상황적 리더십 유형을 정확히 인식하여 내가 리더자로서 존경받고 인정받고 있는지 아니면 인정받고 있지 못하다면 보완해야 할 분야가 무엇인지를 분석하여 리더자가 적용하고,

또한 부하의 성숙도 등 각 상황에 따라 적합한 상황적 리더십을 적용함으로써 군 장병의 인성향상과 조직의 업무성과를 제고할 수 있는 방안 모색에 기초적인 자료를 제공하고자 하는데 그 목적이 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 그림 2와 같이 한국형 도형심리유형 분석을 통하여 나타난 군 간부의 도형심리유형과 리더십과의 관계를 검증 하고자 한다.



〈그림 2〉 연구모형

2. 측정도구

도형 성격유형 검사로는 한국형 도형심리유형 검사(KGPTI : Korean Geometry Psychology Type Indicator)를 사용하였다. 한국의 문화적 차이를 고려하여 엄격한 표준화 과정을 거쳐 2014년부터 사용되어 지고 있는 이 도구는 윤천성·김재진·김수자 (2014)가 개발한 52개 문항으로 된 표준화 검사이다. 5점 척도로 이루어진 이 검사의 신뢰도(Cronbach) .90, 재검사신뢰도 .91로 양호한 검사도구이다.

리더십 유형은 상황적 리더십 분류 4가지 유형(지시형, 코치형, 후원형, 위임형) + 측정도구 LPC 척도검사를 사용한다.(F. E. Fiedler & M. M. Chemers, 1984). 이 도구는 신뢰도가 상당히 높다고 제시하고 있으며 척도는 18개의 항목에 8점 척도를 사용하고 있으며 57점 이하면 과업지향적이고, 58점과 63점 사이에 있으면 독립적이며, 64점이나 그이상인 사람은 관계지향적인 의미이다.

3. 연구대상 및 절차

본 연구는 교육기관의 교관 또는 훈련소의 교관/지휘관, 대학생을 대상으로 인구통계학적 질문과 개인성격유형에 관한 질문 52개 항목 질문지 5점 척도로 이루어진 52개 항목을 통해 알아본 결과지와 리더의 행동에 관한 LPC 척도검사 (18개) 항목을 직접 설문을 실시하였다.

본 설문은 2015. 4. 1일부터 6. 30일까지 3차에 걸쳐 직접설문을 실시하였으며, 회수된 154부 모두 성실하게 설문에 응하여 전부 분석에 이용하였다.

4. 자료처리방법

본 연구는 조사대상자의 인구통계학적 특성과 성격유형에 대한 이해를 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한 성격유형에 따른 리더십유형의 차이검증을 위해 빈도분석과 교차분석을 실시하였다

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

〈표 2〉 조사대상자의 개인적 특성

인구사회학적 특성	구 분	빈도수	%
연 령	22세 이하	63	40.9
	23~30세	45	29.2
	31~40세	26	16.9
	40세 이상	20	13.0
	계	154	100%
결혼여부	미혼	78	50.6
	기혼	76	49.4
	계	154	100%
최종학력	대재	63	40.9
	대졸	81	52.6
	대학원졸	10	6.5
	계	154	100%
직업(위)	장교	41	26.6
	부서관	40	26.0
	장교후보생	73	47.4
	계	154	100%

본 연구는 조사대상자의 인구사회학적 특성으로 표 2와 같이 연령, 결혼여부, 최종학력, 직업(급) 등으로 구성하였다. 이에 조사대상자의 연령은 22세 이하가 40.9%(63명), 23~30세가 29.2%(45명), 31~40세가 16.9%(26명)로 40세 이상이 13%(20명)를 차지하고 있었다. 결혼여부는 미혼이 50.6%(78명)이고 기혼이 49.4%(76명)로 나타났다. 조사대상자의 최종학력은 대학원졸 6.5%(10명) 대졸52.6%(81명) 대재40.9%(63명) 으로 본 연구대상자의 학력은 대졸이상이 59.1%로 나타났다. 본 연구대상자의 직급은 장교가 26.6%(41명), 부사관이 26%(40명), 장교후보생이 47.4%(73명)로 나타났다.

2. 조사대상자의 한국형 도형심리유형과 리더십

본 연구에서 조사대상자의 도형심리 성격유형은 표 3에서와 같이 동그라미(○) 성격유형은 56.5%(87명), 에스(S)성격유형은12.3%(19명), 세모(△)성격유형은 10.4%(1명), 네모(□) 성격유형은 20.8%(32명)으로 동그라미(○)와 세모(△) 성격유형이 많은 것으로 나타났다. 이리하여 본 연구 대상자의 경우세모(△)유형(10.4%)과 에스(S)유형(12.3%)이 매우 적으며, 반면에 동그라미(○)유형(56.5%)과 네모(□)유형(20.8%)의 응답자가 많은 것으로 이해할 수 있다.

〈표 3〉 조사대상자의 한국형 도형심리유형

성격유형	유형별칭	빈도수	%
동그라미(○)	관계형	87	56.5
에스(S)	창조형	19	12.3
세모(△)	성취형	16	10.4
네모(□)	신중형	32	20.8
합 계		154	100%

또한 조사대상자의 한국형 도형심리유형에 따른 리더십유형은 표 4와 같이 지시형이 다소 적게 나타났으며 기타 리더십유형은 전반적으로 고르게 나타났다.

지시형이 적게 나타난 이유는 최근 근의 리더십 교육이 확산되어 교육의 영향이 미친 것으로 생각된다.

성격유형과 리더십유형 간의 확연한 분포 경향이 뚜렷하지는 않았으나, 일반적인 리더십유형의 각 유형이 갖는 성격적 특성을 크게 벗어나지 않고 있었다.

동그라미(○) 성격유형은 지시형을 제외하고는 전반적으로 고른 분포를 나타냈으며, 선행연구결과를 기초로 후원형과 위임형 분포가 많음을 볼 때 상당한 관계성이 있다고 볼

수 있다.

에스(S) 성격유형은 코치형이 다소 많았으며 기타 유형은 고른 분포를 보였는바, 이는 선행연구 결과를 볼 때 관계성이 있다고 볼 수 있다.

세모(△) 성격유형은 코치형이 다소 많았으며 기타 유형은 고른 분포를 보였는바, 코치형이 많음은 선행연구결과와 상당한 관계성이 있다고 볼 수 있다.

네모(□) 성격유형은 후원형과 위임형이 많았으며 기타 유형은 고른 분포를 나타냈으며, 이는 성격과 리더십 선행연구결과를 볼 때 관계성이 있다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 조사대상자의 도형심리유형에 따른 리더십유형 분포

성격유형	유형별칭	전체	후원형	코치형	지시형	위임형
동그라미(○)	관계형	87	30	23	7	27
에스(S)	창조형	19	4	7	3	5
세모(△)	성취형	16	3	6	4	3
네모(□)	신중형	32	13	6	4	9
합 계		154	50	42	18	44

3. 도형심리유형에 따른 리더십의 차이분석

조사에서 나타난 한국형 도형심리유형 구분에 따라 리더십유형의 하위차원인 ①동그라미(○), ②에스(S), ③세모(△), ④네모(□)리더십유형에 대해 어떠한 차이가 있는지 교차분석을 이용한 차이 검정 결과는 다음과 같다.

첫째, 기본도형에 의한 구분에 따라 리더십 유형별 차이가 있는지 검증한 결과, 본 연구의 대상은 동그라미(○)유형이 매우 높게 나타났으며, 리더십 유형별로는 동그라미(○)유형에서 후원형과 위임형의 리더십을 가진 사람의 비율이 현저히 높은 것으로 나타났고, 이러한 차이는 유의수준 $*p < 0.05$ 에서 유의미하게 나타났다.

둘째, 정보수집과정에 의한 구분에 따라 리더십 유형별 차이가 있는지 검증한 결과, 본 연구의 대상은 우뇌(○S)유형에서 높은 분포를 나타내었으며, 리더십 유형별로는 좌뇌(□△)유형에서 후원형 리더십을 가진 사람이 높게 나타났으며, 우뇌(○S)유형에서 후원형, 위임형, 코치형, 지시형 순으로 높게 나타났다. 이러한 차이는 유의수준 $*p < 0.05$ 에서는 유의미하게 나타나지 않았지만 유의확률은 0.26으로 높게 나타났다.

〈표 5〉 한국형 도형심리유형에 따른 리더십의 차이분석(N=154)

구 분		전체(%)	후원형	코치형	지시형	위임형	χ^2	p
기본 도형 구분	동그라미(○)	87(56.5)	30	23	7	27	58.62	0.0001
	에스(S)	19(12.3)	4	7	3	5		
	세모(△)	16(10.4)	3	6	4	3		
	네모(□)	32(20.8)	13	6	4	9		
정보 수집 과정 구분	좌뇌(□△)	48(31.2)	16	12	8	12	3.934	0.26
	우뇌(○S)	106(68.8)	34	30	10	32		

*p<0.05

V. 논의 및 결론

1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 한국형 도형심리 프로그램을 활용하여 군 장병/대학생의 도형심리유형을 탐색하고, 이를 바탕으로 도형심리유형과 리더십간에 어떠한 상관관계가 있는지를 분석하였다. 각 개인이 가지고 있는 도형심리유형이 리더십의 특성과 어떠한 관계가 있는지를 체계적으로 탐색 하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저 조사대상자의 도형심리유형에 따른 리더십유형 분포는 크게 차이가 나타났으며, 도형심리유형과 리더십간의 확연한 분포 경향이 뚜렷하였다.

다음으로 한국형 도형심리유형 구분에 따라 리더십유형에 대해 어떠한 차이가 있는지에 대한 교차분석을 이용한 차이검정을 실시한 결과 유의미한 검증결과를 도출하였다.

도형심리유형과 리더십과의 연구결과를 정리하면

첫째, 동그라미(○) 유형은 후원형과 위임형 비율이 현저히 높은 것으로 나타났다.

둘째, 에스(S) 유형은 코치형 비율이 조금 높은 것으로 나타났다.

셋째, 세모(△) 유형은 코치형 비율이 조금 높은 것으로 나타났다.

넷째, 네모(□) 유형은 후원형 비율이 현저히 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 좌뇌(□△) 유형은 후원형, 코치형, 위임형, 지시형 순으로 나타났다.

여섯째, 우뇌(○S) 유형은 후원형, 위임형, 코치형, 지시형 순으로 나타났다.

결국 본 연구결과를 볼때 한국형 도형심리유형과 리더십의 유의수준 $*p<0.05$ 에서 유의미한 결과값이 도출되어 차이분석에서 이론적 배경 연구결과를 기초로 분석한 결과 한국형 도형심리유형과 리더십에 의한 구분이 유사성을 지니고 있음을 알 수 있으며, 동그라미(○) 유형은 후원형 / 위임형의 리더십을, 에스(S) / 세모(△) 유형은 코치형 리더십을, 네모(□) 유형은 후원형 리더십을 발휘할 것으로 사료된다.

이러한 연구결과는 한국형 도형심리유형과 리더십을 분석하여 활용한다면 군 장병의 성격을 파악하고 이를 장병 병영생활에 적용하여 군의 인명사고를 미연에 예방하고 활기찬 병영생활을 할 수 있도록 지도 하는데 크게 도움이 될 것으로 확신하며, 다양한 성격유형검사를 활용함으로써 정확한 신상파악으로 비전투손실을 예방하여 군 전투력 제고에 크게 기여 할 것으로 기대한다.

향후, 군 간부의 도형심리유형과 리더십과의 관계 분석시 조사대상자를 300명 이상으로 늘려 분석하여 유의수준 $*p<0.01$ 에서 유의미 한지 신뢰도 향상을 위해 추가분석이 필요하며 유의미한 연구결과 도출시 군 병영생활에 적용하여 비전투 손실을 얼마나 줄일 수 있는지 군에서 적용하여 분석해 볼 가치가 있겠다.

2. 연구의 한계점 및 제언

본 연구는 다음 몇 가지의 한계점을 보이고 있다.

첫째, 연구시 설문대상수가 154명으로 표집집단이 너무 적어 신뢰도가 낮을 것으로 사료되고 상관관계 분석시 유의확률에 영향을 미칠수 있겠다. 이에 향후 연구방법은 다양한 표본집단을 구성하고 집단수를 높여 신뢰도를 높이는 것이다.

둘째, 한국형 도형심리유형과 리더십유형 연구를 기초로 사상체질과의 관계, 또는 군 리더십과의 상관분석 연구가 필요하며 이러한 상관분석을 통하여 군 지휘관에 제공하여 장병들의 신상관리에 활용 병영생활 중 사고를 미연에 예방하고 비전투 손실을 방지하여 군 전투력 제고에 도움이 되기를 바란다.

참고 문헌

- 김남현(2013), 리더십 이론과 실제, 서울 : 경문사
- 김기원(2008), 상황적 리더십 이론의 검증 : Kelly의 두가지 부하의 차원을 중심으로, 전남대학교 대학원 석사학위 논문
- 김수자·윤천성(2014), 한국형 도형심리유형의 경영학적 접근 : 리더십을 중심으로, 한국평생교육리더십학회 제1권 2호
- 김재진(2014), 한국형 도형심리 검사 척도개발 연구. 서울벤처대학원대학교 박사학위 논문
- 강병서·조철호(2013), 연구조사방법론, 서울 : 무역경영사
- 수잔 텔린저·김세정(2013). 도형심리학, 서울: W미디어
- 온영두((2008). 학교조직의 갈등과 성격특성이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 경영학과 박사학위 논문
- 윤천성·김재진·김수자(2015). 한국형 도형심리검사지(KGPTI), 서울 : 인강사 부설 한국도형심리교육연구소.
- 윤천성·김재진·김수자(2015). 한국형 도형심리 초급과정 워크북, 서울 : 인강사 부설 한국도형심리교육연구소.
- 윤천성·김재진·김수자(2015). 한국형 도형심리 중급과정 워크북, 서울 : 인강사 부설 한국도형심리교육연구소.
- 이상호((2009). 조직과 리더십, 서울 : 북넷
- 이임정·김재봉((2009). 보보의 리더십. 서울 : 도서출판 청람
- 조용현(2005). 상황적 리더십 이론의 확장 : 변수와 분석수준 관점 전남대학교 대학원 박사학위 논문
- 진재열(2011). 토탈 리더십, 대전 : 해성기획
- 황태홍(2006). 기업체 구성원들의 사상체질 유형과 리더십 유형의 관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 황완희(2014). 성격특성이 진로결정수준과 고용가능성간의 관계에서 셀프리더십 및 문화적 특성의 효과에 관한 연구, 서울벤처대학원 대학교 박사학위 논문

ABSTRACT

A Study on the Correlation between Korean Geometry Psychology Type and Leadership

Yong-Kee Kwak * · Chun-Sung Youn **

* Doctoral Course, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University
(E-mail : major0427@hanmail.net)

** Professor, Department of Convergence Industry , Seoul Venture University
(Corresponding author) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

The purpose of this study is to explore personality type using the Korean Geometry Psychology Type Indicator. Based on the results, it analyzes the correlation between personality type and leadership.

The Geometry Psychology Type Indicator used in this study is Korean Geometry Psychology Type Indicator 1(Chen-Seung Yoon, Jae-Jin Kim, Soo-Ja Kim, 2014) developed by Korean Geometry Psychology Education Institution. In addition, combined with situational leadership style classification, LPC scale examination (measurement instrument) is adapted to conduct research on correlation between the Korean Geometry Psychology Type and leadership.

According to the research, 50(32.5%) of the subjects were found to be of supportive leader, 44(28.6%) of delegating leader, 42(27.2%) of coaching leader, and 11.7% of directing leader, so the supportive leader was the most frequent. In addition, according to the result of personality type test on subjects, 87(56.5%) of the subjects were 'circle' type, 32(20.8%) of 'square', 19(12.3%) of 's', and 16(10.4%) of 'triangle' so the circle type was the most frequent.

As a result of the research, meaningful result values were derived from a significance level $*p<0.05$ between personality type and leadership style. According to the result of difference analysis based on theoretical background research, it is found out that there is a correlation between leadership style and personality type. It is believed that considering these findings of the research, adapting it to an barrack life would be strongly supportive to guide an barrack life towards more energetic and to reduce military accidents.

Key words : Korean Geometry Psychology Type, Leadership, personality, correlation