

스타리더십 프로그램의 효과지속성 분석 연구

윤천성* 김영규**

초 록

본 연구는 자아개념과 심리적 안녕감을 증진시키기 위해 개발된 프로그램인 스타리더십 프로그램의 효과지속성 검증을 목적으로 한다. 프로그램 효과 검증을 위해 3일간(1일 8시간) 교육을 진행하고 교육 참여자 23명을 대상으로 검증을 하였다. 프로그램 효과 검증을 위해 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)과 심리적 안녕감의 측정 문항으로 구성된 설문지를 통해 교육 전·후에 사전·사후검사를 실시하였으며, 효과지속성 검증을 위해 교육 종결 후 9주 뒤에 추후검사를 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 스타리더십 프로그램이 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)을 향상 시켰으며, 추후검증에서 향상된 효과가 유지된 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 자아정체감과 자기효능감의 경우 감소 추이를 보이는 반면 자아탄력성은 증가 추이를 나타냈다. 둘째, 스타리더십 프로그램이 전반적인 심리적 안녕감을 향상 시켰으며, 추후 검증에서 추가로 상승한 것으로 나타났다. 심리적 안녕감의 하위요인별로 보면 인식의 차원에 해당하는 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 자아수용을 유의미하게 향상시켰으며, 9주 뒤에 추가로 상승한 것으로 나타났다. 행위가 요구되는 자율성, 환경통제력, 삶의 목적은 통계적으로 유의하지 않았지만 효과는 있는 것으로 나타났으며, 추후검증에서 상승한 것으로 나타났다. 이와 같은 분석 결과는 스타리더십 프로그램이 자아개념과 심리적 안녕감을 높이고 이를 유지하는데 유용하다고 판단된다. 이와 같은 연구 결과를 토대로 연구의 말미에 의의 및 향후 연구를 위한 제안을 제시하였다.

주제어 : 스타리더십 프로그램, 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성), 심리적 안녕감, 효과지속성, 한국형아유르베다 심리유형

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(주저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

** 휴마인드연구원 대표 경영학박사(공동저자) (E-mail: kairostopday@daum.net)

투고일: 2018년 11월 23일, 수정일: 2018년 11월 28일, 게재확정일: 2018년 12월 5일

I. 서론

본 연구는 심리적 안녕감과 자아개념을 개발하기 위한 리더십 프로그램인 스타리더십 프로그램 교육에 대한 효과 지속성에 대해 검증하는데 그 목적이 있다. 인간은 행복을 추구하는 존재이다. 행복에 대한 다양한 개념 중 ‘개인이 사회 구성원으로서 온전히 기능하는가’에 초점을 둔 개념으로 Ryff(1989)에 의해 연구된 자율성, 환경통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용의 6가지 차원으로 구성된 심리적 안녕감이 있다. 선행연구에 따르면 심리적 안녕감은 자아개념과 관련성이 있는 것으로 나타났다(김영규, 윤천성, 2017). 이에 선행연구를 토대로 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)과 심리적 안녕감 향상을 위한 리더십 프로그램을 개발 하여 스타리더십이라 명명하였다. 스타리더십 프로그램 내용 요소 도출을 위해 교수체계개발 모델인 ADDIE 모델을 통해 자아개념과 리더십의 관계에 관한 고찰을 통해 프로그램의 범주와 구체적인 내용 설계하였으며, 이에 대한 교육을 실시하기 위해 교안과 교육 자료를 제작하여 2차에 걸친 프로그램 효과검증을 실시하였다. 검증 결과 리더십프로그램은 자아개념과 심리적 안녕감 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다(김영규, 2017). 본 연구는 이와 같은 선행연구를 기반으로 효과의 지속성을 검증하고 이에 대한 시사점을 도출하기 위해 2차 교육 대상자들을 대상으로 교육 종결 9주 후에 추후 검사를 실시하였다.

II. 이론적 배경

1. 스타리더십 구성요인

1) 진정성리더십

진정성리더십은 진정성에 기반 한 리더십이다. 진정성이란 진정성리더십의 기초가 되는 것으로 고대 그리스 델파이의 아폴로 신전에 새겨진 ‘너 자신을 알라(know thyself)’라는 경구에서 기원을 찾을 수 있다(Parke & Wormell, 1956; Gardner, Coglisser, Davis & Dickens, 2011). 진정성에 기반 한 진정성리더십은 ‘자아인식(self-awareness)’과 ‘자기규제(self-regulation)’를 기반으로하며 스스로에게 정직한 리더십이다(김영규, 2013). 즉, 진정성이란 지속적으로 스스로에 대한 자각이 요구되며, 자신의 도덕적 가치와 일치되는 행동을 하는 것을 의미한다. Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson(2008)은 진정성리더십의 구성요인에 대해 자아인식(self-awareness), 내면화한 도덕적 관점(internalized moral perspective), 관계의 투명성(relational transparency), 균형 잡힌 정보 처리(balanced process of information)를

제시하였다. 자아인식이란 자기탐색을 통해 자신의 특성, 가치관, 동기, 감정, 인지에 관해 인식하고 스스로에 대해 신뢰하는 것(Illies, Morgeson & Nahtrgang, 2005)을 의미하며, 내면화한 도덕적 관점이란 자기규율을 내재화하고, 통합된 형태로 스스로의 내면화한 도덕적 가치와 일치된 의사결정을 하는 것을 의미한다. 관계의 투명성은 부적절하거나 잠재적인 파괴적 감정을 최소화한 상태로 자신의 감정과 느낌을 표현하는 것을 의미하며, 균형 잡힌 정보처리는 의사결정 과정에서 모든 정보를 객관적으로 검토하는 모습(Walumbwa et al., 2008)을 의미한다. 이러한 진정성리더십은 자아개념과 관련성을 지니며, 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영규, 2013; 김영규, 윤천성, 2017). 이와 같은 선행 연구를 통해 진정성리더십의 개념을 적용하여 리더십 프로그램의 내용 요소를 도출하였다.

2) 셀프리더십

전통적 리더십이 리더가 구성원에게 영향력을 미치는 것에 초점을 두었다면, 셀프리더십은 자신에게 스스로 영향력을 행사하는 리더십이다. 셀프리더십에 대해 Manz & Sims(2001)는 “과업 또는 직무를 성공적으로 수행하기 위해 스스로 자신의 사고와 행동을 바람직한 방향으로 이끌고 영향력을 행사하는 과정”이라고 주장하였다. 이러한 셀프리더십은 자기 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 행동을 위한 ‘행동 지향적 전략(behavior-focused strategies)’과 효과적인 사고와 태도를 다루는 ‘인지전략(cognitive strategies)’으로 구분된다. 행동 지향적 전략은 자기관찰(self-observation), 자기설정목표(self-set goal), 단서의 관리(management of cue), 예행연습(rehearsal), 자기보상(self-rewards), 자기교정피드백(self-correcting feedback)으로 구성되어 있다. 인지전략은 내적 보상 전략인 ‘자연적 보상전략(natural reward strategies)’과 스스로의 사고를 의도적으로 통제하는 ‘건설적 사고 전략(constructive thought pattern strategies)’으로 구분된다. 유능감(competence), 자기통제감(self-control), 목적의식(purpose)이 자연적 보상전략의 중요한 요인이며, 신념의 관리(managing our own beliefs), 상상적 경험(imagined experiences), 자신과의 대화(self-talk)가 중요한 구성요인이다. 선행연구와 문헌 분석 결과 셀프리더십이 자아개념에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 이에 리더십 교육 프로그램을 위한 실천 전략으로 셀프리더십의 전략을 적용하였다.

3) 자아개념

자아개념이란 자신을 바라보는 방법이나 스스로에 대한 관점으로 자신을 어떻게 평가하는지에 대한 총체적인 인식(한수정, 2007)이라 정의할 수 있다. 자아개념은 자신에 대한 모든 관점(Felker, 1974; 송인섭, 1994)으로 개인의 태도와 행동, 대인관계에 영향을 미치는

중요한 변수로(Allport, 1961; 송인섭, 1994) 자아개념의 형성은 개인의 경험과 타인과의 상호작용에 중요한 영향을 미친다. 긍정적인 자아개념을 지닌 사람은 스스로를 긍정적으로 여기며 적응력이 높은 반면, 부정적인 자아개념을 지닌 사람은 열등감을 지니고 적응력이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 자아개념과 관련된 개념으로 정서적 측면으로 자아존중감(self-esteem), 자기효능감(self-efficacy), 자아정체감(ego-identity), 자아이미지(self-image) 등이 있으며, 기능적 측면으로 자아탄력성(ego-resiliency)이 있다. 본 연구에서는 리더십 프로그램의 내용요소 도출 및 평가를 위해 자아개념의 관련 개념 중 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 선정하였다.

자아정체감은 시간과 외부 환경 변화에도 불구하고 유지되는 내적 속성과의 동질성(Erikson, 1959; 박소연, 김한별, 2012)으로 ‘나는 누구인가’에 대한 스스로의 규명이다. 자아정체감의 긍정적인 성취는 자기수용, 자아존중감, 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치며(Erikson, 1968; 안범희, 엄윤재, 2015), 중년기의 안녕감 증진 및 우울과 불안을 낮추는데 유의미한 효과가 있는 것으로 나타났다(송은미, 이승연, 2015). 자아정체감의 요인으로 심운경(2017)은 관계 및 역할, 자기수용, 삶의 방향성, 돌봄과 성장을 제시하였다.

자기효능감은 주어진 상황에서 개인이 원하는 결과를 성공적으로 수행 할 수 있는 개인의 능력에 대한 기대(Bandura, 1977)라 할 수 있다. 자기효능감은 창의성과 관련된 융통성, 독창성, 상상력, 탈 규범성, 몰입, 개방성에 긍정적인 영향을 미치며(이미혜, 2010), 목표설정, 노력의 투입, 어려움 극복 노력과 의지에 긍정적인 영향을 미친다(Bandura, 1986; 김용재, 김중완, 2008). 또한 스트레스를 낮추는데도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김남희, 이혜순, 2015)

자아탄력성은 개인이 환경적 요구에 따라 통제 수준을 조절하는 능력(Block & Kremen, 1986)으로 개인적 측면에서 스트레스와 환경 변화에서 평정심을 갖게 하고 스스로의 정서적 행동을 조절해 건강하게 적응하여 삶의 만족도를 높이고 스트레스와 같은 부정정서를 낮춘다(서경현, 안재순, 2012). 대인 관계적 측면으로 타인에게 관대하고, 호감을 주고, 감정을 절제하고 이성적으로 대하려는 경향성을 갖게 하는 요소이다(Block & Kremen, 1956).

4) 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 개인이 자신의 삶에 대한 만족감을 판단하는 지표로 ‘개인이 사회구성원으로서 온전히 기능하는가’에 대한 판단을 내포하고 있다. Ryff(1989)는 심리적 안녕감의 구성요소로 독립적이고 자기결정력을 지니며, 내적 통제의 특성을 의미하는 ‘자율성(autonomy)’, 주어진 환경에서 자신의 심리적 상황과 적합하도록 환경을 만들어 내고 그 환경에 참여하고 지배할 수 있는 정신건강의 핵심특성인 ‘환경통제력(environmental mastery)’,

지속적으로 잠재력 실현을 위해 노력하고 계속적으로 발전해 간다고 스스로 느끼는 정도인 ‘개인적 성장(personal growth)’, 타인과의 교류에서 만족스럽고 신뢰성 있는 관계를 가지는 것인 ‘긍정적 대인관계(positive relations with others)’, 삶의 목표와 방향 감각을 갖고 있는 것을 의미하는 ‘삶의 목적(purpose in life)’, 스스로의 삶에 대해 긍정적으로 평가하는 것을 의미하는 ‘자아수용(self-acceptance)’을 정의하고 이를 측정할 수 있는 심리적 안녕감 척도를 개발하였다. 이러한 심리적 안녕감은 개인의 삶에 대한 만족도를 느끼는 지표로 자기실현적인 요인이다. 본 연구는 리더십프로그램이 이러한 심리적 안녕감에 미치는 효과를 검증하였다.

2. 스타리더십 프로그램

스타리더십 프로그램은 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 구성요소로 하는 자아개념과 진정성리더십의 선행연구와 문헌분석을 통해 프로그램의 내용요소를 도출하였으며, 리더십 실행 전략으로 셀프리더십의 전략을 활용하여 설계하였다. 자신만의 별(star)을 찾는다는 의미로 스타리더십이라 명명하였다. 스타리더십은 첫째, self-star로 자신만의 진정성 리더십 발휘를 통해 영향력을 발휘하는 것을 의미한다. 타인과의 차별화된 개성과 고유함을 인식하고 진정성 있는 사회를 건설한다는 의미를 가지고 있다. 둘째, super-star로 다른 사람들에게 영향을 미치는 것을 의미한다. 리더십이란 타인에게 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 리더십프로그램을 통해 타인에게 긍정적인 영향력을 지닐 수 있도록 하는 것을 의미한다. 따라서 스타리더십은 자기만의 보석인 별을 찾고 가장 가치 있는 것으로 인식하고 자기별 안에서 행복한 자신이 되는 세상을 만들 수 있도록 하는 것에 의미를 부여하고 있다(윤천성, 2018a). 스타리더십 프로그램은 자기탐색, 자기수용, 자기목표, 자기지원, 자기실천의 다섯 모듈로 구성되어 있다. 구체적으로 첫째, 자기탐색은 스스로에 대해 탐색하고 이해하는 것을 의미하며, 진정성에 기반 하여 자신의 정체성과 존재의 가치, 성격 등을 이해함으로써 스스로에 대해 인식하는 것을 목적으로 한다. 둘째, 자기수용은 자신에 대한 신뢰와 확신을 통해 자신의 삶에 책임을 지는 것을 의미하며, 자기 자신을 존중하고, 신뢰함으로써 스스로에 대해 자신감을 갖고 삶에 대한 책임감을 갖는 것을 목적으로 한다. 셋째, 자기목표는 스스로의 삶에 대한 명확한 목표를 수립하고 성장하는 것으로, 삶에 대한 목표를 수립하고, 목표 달성을 위한 자기훈련과 성장을 위한 자기개발 하는 것을 목적으로 한다. 넷째, 자기지원은 자신이 지닌 내적, 외적 자원을 인식하고 이를 활용하는 것으로 자신의 삶에 의미와 목적을 이해하고 사명감과 도덕성을 함양하고 중요한 타인과의 긍정적인 관계를 형성하는 것을 목적으로 한다. 마지막으로 자기실천은 내재화한 규율을 기반으로 목표한 것을 실천하는 것으로 자기규율의 내재화를 통한 시간관리와 에너지관리, 긍정적인 습

관을 형성하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적 달성을 위해 자기탐색, 자기수용, 자기목표, 자기지원, 자기실천의 5모듈로 구성하여 총 24시간의 교육과정을 운영하였다. 구체적인 모듈과 이에 대한 교육 내용, 교육 시간은 다음 표 1과 같다.

<표 1> 스타리더십 프로그램 내용 및 교육시간

| 모듈 | 주제 | 소주제 | 교육시간 |
|-----|---------------|---|------|
| 모듈1 | 오리엔테이션 및 자기탐색 | 오리엔테이션 및 자기소개 / 현실자각 및 자기이해 / 한국형아유르베다 심리유형 검사를 통한 자기분석 | 8H |
| 모듈2 | 자기수용 | 긍정사고 및 주도성 / 자신의 역량 탐색 / 자기기대 표현하기 | 4H |
| 모듈3 | 자기목표 | 비전설정 / 나를 위한 목표 계획 / 자기성장을 위한 자기개발 (성격개발 방향 이해) | 4H |
| 모듈4 | 자기지원 | 가치탐색 및 목적의식 / 자신의 자원 관리 / 긍정적인 인간관계 전략 | 4H |
| 모듈5 | 자기실천 | 시간관리 및 에너지관리 / 성장을 위한 습관 / 리더십 교육 소감 나누기 | 4H |

* 연구자 정리

3. 한국형아유르베다 심리유형

아유르베다(Ayurveda)는 5천년의 역사를 통해 체계화된 인도의 전통의학이다. 인간을 신체(Body), 정신(Mind), 영혼(Soul)의 복합적인 존재로 간주하고 세 가지의 균형이 치료의 근간으로 여긴다(김영규, 윤천성, 2016). 이러한 아유르베다는 개인의 신체적 특성, 체질, 정신, 심리적 특성에 대해 설명한다. 한국형아유르베다 심리유형은 이러한 아유르베다에 기반 한 심리유형이다.

한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI : Korean Ayurveda Psychology Type Indicate)는 이러한 아유르베다를 기초로 한국인의 문화적 특성에 적합하도록 윤천성(2017a, 2018b)에 의해 기본 이론과 타당화 검증을 통해 개발되었다. 한국형아유르베다 심리유형은 아유르베다의 5원소의 조합에 따라 개인의 심리적 특성을 세 기본심리유형으로 구분하여 바타형(관계형), 피타형(성장형), 카파형(안정형)으로 명명하였다. 바타형(관계형)은 연결되고자 하는 근원을 지니며, 정서적 에너지를 표출하는 유형으로 공간 안에서 순환하는 바람의 움직임처럼 지속적으로 움직이고 변화하려는 경향을 지닌다. 이들의 특성은 호기심이 강하고 현실에 안주하거나 몰입하기보다 새로움을 추구하는 사람들이다. 이들은 주변에 관심이 많고 활력이 넘치고, 폭넓은 인간관계를 형성하는 한편 높은 적응력을 지닌 사람들이다. 이들은 높은 이해력을 지니며, 상황판단이 빠르나 반면, 기억력이 불규칙하고 산만한 경향을 지닌다. 피타형(성장형)은 확장하고자 하는 근원을 지니며 역동적 에너지를 표출하는

유형으로 불이 지닌 강렬함과 폭발력, 생동감 넘치는 활력처럼 에너지가 넘치는 경향을 지닌다. 이들의 특성은 자신이 믿는 것에 대한 확고한 신념을 지니고 주도적이다. 이들은 자신이 추구하는 목적 달성을 위해 열정적으로 행동하고 상황이나 환경에 압력에 굴하지 않고 강학 역동성과 추진력을 지닌 사람들이다. 이들은 논리적이며 지적이고 명민한 반면, 지나치게 비판적이거나 화를 잘 내는 등 독단적이라는 평가를 받기도 한다. 카파형(안정형)은 정착하고자 하는 근원을 지니며 사색하고자 하는 에너지를 표출하는 유형으로 물의 점착성과 고요함, 땅의 안정적이며 정착되려는 느낌을 지니는 유형이다. 이들의 특성은 느긋하고 높은 자제력을 지녔으며, 조심스럽고 사려 깊고, 잘 변하지 않으며 인내심이 강한 사람들이다. 이들은 사람에 대해 높은 신뢰감을 갖고 사랑과 헌신을 다하고 안정적인 반면, 욕심이 많고 집착하며 무기력에 빠지기도 한다(윤천성, 2017b). 이처럼 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI)를 통해 개인의 심리적 특성을 이해 할 수 있다. 따라서 본 리더십프로그램에서 자신을 이해하기 위한 도구로 한국형아유르베다 심리유형검사를 활용하였다. 한국형아유르베다 심리유형은 다음 표 2와 같다.

<표 2> 한국형아유르베다 심리유형

| 유형 | 바타형(V, 관계형) | | 피타형(P, 성장형) | | 카파형(K, 안정형) | |
|----------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|
| 근원 | 연결 | | 확장 | | 정착 | |
| 에너지 | 정서 | | 역동 | | 사색 | |
| 5원소 | 공간 · 바람 | | 불 | | 물 · 땅 | |
| 상징 | 달 | | 태양 | | 별 | |
| 인체기능 | 이동(이화작용) | | 변형(변화작용) | | 포용(동화작용) | |
| 성질 | 가벼움, 불규칙, 시원함, 건조함, 미세함, 맑음 | | 더움, 예리함, 기름진, 뜨거움, 가동성, 액성 | | 무거움, 점성, 안정성, 느림, 견고함, 고요함 | |
| 언어 | 빠른 말투, 말을 많이 함 | | 논쟁적, 따지기 좋아함 | | 말의 속도 느림, 조화 | |
| 특징 | 움직임이 분주하며, 호기심이 강함 | | 논리적이며, 자기주장적 | | 보수적이며, 잘 동요되지 않음 | |
| 강점 | 적응력, 공감력 | | 주도성, 열정적 | | 인내심, 신뢰감 | |
| 약점 | 산만함, 미결단 | | 독선적, 공격성 | | 집착함, 의존성 | |
| 7유형 | 바타피타 (관리형) VP | 바타카파 (친교형) VK | 피타바타 (통솔형) PV | 피타카파 (탐구형) PK | 카파바타 (화합형) KV | 카파피타 (성취형) VP |
| 균형 유형 | 카파피타 (성취형) KP | 피타카파 (탐구형) PK | 카파바타 (화합형) KV | 바타카파 (친교형) VK | 피타바타 (통솔형) PV | 바타피타 (성취형) VP |

* 출처 : 윤천성(2017c). 한국형아유르베다 VATA 단계 : 나는 어디로부터 왔는가?

III. 연구방법 및 측정

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 자아개념에 기반 한 리더십프로그램 효과의 지속성을 규명하고자 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)의 검증된 분석도구를 활용하여 설문을 통한 자료 수집 후 신뢰도를 확보한 측정도구로 사용 하였다. 실증분석을 위해 리더십 교육을 실시하고, 설문지 배포를 통해 사전, 사후, 추후 검사를 실시하였다. 총 교육 대상자 30명 중 추후검사를 실시하지 않은 7명을 제외한 23명의 설문에 대한 분석을 실시하였다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

1) 자아개념

자아개념은 스스로에 대한 인식과 관점으로 본 연구에서는 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 자아개념의 요소로 정의하였다.

자아정체감은 ‘스스로의 고유성을 지니고, 자신의 한계와 장단점을 수용하고, 자신의 삶에 대한 자기 확신을 지니며, 타인과 친밀한 관계를 맺고, 인간관계에서의 역할과 책임을 다하며, 사회적 돌봄과 개인적 성장 추구를 통해 정립된 자기상’으로 정의하였으며 심운경(2017)이 개발한 18문항으로 구성된 ‘자아정체감 척도(Ego identity scale)’를 사용하였다.

자기효능감은 ‘특정 과업을 성공적으로 수행 할 수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음’(Bandura, 1997; 홍현경, 2012)으로 정의하고, 23문항으로 구성된 홍현경(2012)이 번역한 Bandura의 설문 문항을 사용하였다.

자아탄력성은 ‘변화 환경에 대응해 유연하게 자신의 행동양식을 수정할 수 있는 역동적인 능력으로 새롭고 미 해결된 상황을 잘 해결하고 스트레스도 잘 견디는 능력’으로 정의하고, Block & Kremen(1997)이 개발한 14문항으로 구성된 자아탄력성 척도(The Ego-Resiliency Scale)를 사용하였다.

자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성의 설문응답방식은 자기보고식의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

2) 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 ‘개인의 삶의 질을 나타내는 긍정적 기능에 대한 측면으로 자율성, 환경통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용을 포함한 폭넓은 안녕감’으로 정의하였으며, Ryff(1989)가 개발한 42개의 문항으로 구성된 심리적 안녕감 척도(Psychological

Well-Being Scale)를 사용하였다. 심리적 안녕감 척도의 20개 문항은 역항목(Reverse)을 적용하였으며, 자기보고식의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

<표 3> 설문지 구성

| 변수명 | | 문항수 | | | 출처 |
|------------|----------|-----|--------------------------------|-----|--------------------------|
| 자아 개념 | 자아정체감 | I | 1-18 | 18 | 심운경(2017) |
| | 자기효능감 | II | 1-23 | 23 | Bandura(1997), 홍현경(2012) |
| | 자아탄력성 | III | 1-14 | 14 | Block & Kremen (1996) |
| 심리적 안녕감 | 자율성 | VI | 1, 2, 3*, 4*, 5, 6, 7* | 42 | Ryff(1989) |
| | 환경 통제력 | | 8, 9*, 10, 11*, 12*, 13, 14 | | |
| | 개인적 성장 | | 15*, 16, 17*, 18, 19, 20*, 21* | | |
| | 긍정적 대인관계 | | 22*, 23, 24*, 25*, 26, 27, 28 | | |
| | 삶의 목적 | | 29, 30*, 31, 32*, 33*, 34*, 35 | | |
| | 자아수용 | | 36*, 37, 38, 39*, 40, 41, 42* | | |
| 인구통계학적 변수 | V | 1-4 | 4 | 연구자 | |
| 총 문항수 | | 101 | | | |

* 역항목(Reverse)

3. 분석방법

실험을 통해 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(cleaning) 과정을 거쳐, 통계패키지프로그램인 SPSS를 사용해 빈도분석, Cronbach's α 계수 산출하였으며, 리더십 프로그램 효과를 알아보기 위하여 대응표본 t-test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사대상은 사회복지업무를 하는 집단을 대상으로 진행하였다. 총 30명을 대상으로 교육을 진행하여 설문지를 배포하여 사전, 사후, 추후 검사를 진행하였으며, 이중 추후검사에 참여하지 않은 7명을 제외한 23명에 대한 설문 분석을 실시하였으며 조사대상자의 일반적 특성은 표 4와 같다. 분석결과 성별은 남성 9명(39.1%), 여성 14명(60.9%)이며, 연령은 21-30세 4명(17.4%), 31-40세 9명(39.1%), 41-50세 10명(43.5%)으로 나타났다. 결혼상태는 배우자가 있는 경우 15명(65.2%), 미혼 7명(30.4%), 배우자가 없는 경우

1명(4.3%)이며, 교육정도는 전문대졸 6명(26.1%), 대학교졸 13명(56.5%), 대학원 이상 4명(17.4%)로 나타났다.

<표 4> 조사대상자의 일반적 특성

| 구분 | | 빈도(N) | 퍼센트(%) | 구분 | | 빈도(N) | 퍼센트(%) |
|----|---------|-------|--------|----------|-------|-------|--------|
| 성별 | 남성 | 9 | 39.1 | 학력 | 전문대졸 | 6 | 26.1 |
| | 여성 | 14 | 60.9 | | 대졸 | 13 | 56.5 |
| 연령 | 21세-30세 | 4 | 17.4 | | 석사 | 4 | 17.4 |
| | 31세-40세 | 9 | 39.1 | 결혼 상태 | 미혼 | 7 | 30.4 |
| | 41세-50세 | 10 | 43.5 | | 배우자 유 | 15 | 65.2 |
| 전체 | | 23 | 100.0 | 배우자 무 | 1 | 4.3 | |

2. 측정도구의 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 측정문항의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 자아개념 척도의 신뢰도를 산출한 결과는 표 5와 같다. 분석결과 자아정체감은 0.856, 자기효능감은 0.933, 자아탄력성은 0.832로 나타나 신뢰할 만한 수준으로 볼 수 있다.

<표 5> 자아개념에 대한 신뢰도 검증

| 변수명 | | 문항수 | 신뢰도(Cronbach's α) |
|------|-------|-----|---------------------------|
| 자아개념 | 자아정체감 | 18 | .856 |
| | 자기효능감 | 23 | .933 |
| | 자아탄력성 | 14 | .832 |

심리적 안녕감의 신뢰도를 산출한 결과는 표 6과 같다. 분석결과 심리적 안녕감은 0.942로 나타났고, 하위영역별 자율성은 0.795, 환경 통제력은 0.782, 개인적 성장은 0.736, 긍정적 대인관계는 0.694, 삶의 목적은 0.894, 자아수용은 0.819로 나타나 신뢰할 만한 수준으로 볼 수 있다.

<표 6> 심리적 안녕감에 대한 신뢰도 검증

| 변수명 | | 문항수 | 신뢰도(Cronbach's α) |
|---------|----------|-----|---------------------------|
| 심리적 안녕감 | 자율성 | 7 | .795 |
| | 환경 통제력 | 7 | .782 |
| | 개인적 성장 | 7 | .736 |
| | 긍정적 대인관계 | 7 | .694 |
| | 삶의 목적 | 7 | .894 |
| | 자아수용 | 7 | .819 |
| | 전체 | 42 | .942 |

3. 프로그램 효과 검증

1) 자아개념

가. 자아정체감의 변화

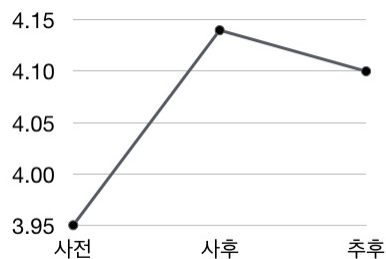
자아정체감에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 자아정체감의 변화를 분석한 결과는 표 7과 같다. 분석결과 자아정체감은 사전 평균 3.95점 대비 사후 평균 4.14점으로 0.19점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였고 ($t=-4.477, p<.001$), 사전 평균 3.95점 대비 추후 평균 4.10점으로 0.15점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.345, p<.05$). 반면 사후 평균 4.14점 대비 추후 평균은 4.10점으로 0.04점 감소되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=.450, p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 자아정체감의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후 다소 감소하였으나 유의미한 정도의 차이는 나타나지 않아 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 7> 측정시기별 자아정체감에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|-------|------|--------|-----------|---------------------|-------------------|----------------|
| | | | | 사전 사후 | 사전 추후 | 사후 추후 |
| 자아정체감 | 사전 | 3.95 | .322 | -4.477*** (.000) | -2.345* (.028) | .450 (.657) |
| | 사후 | 4.14 | .315 | | | |
| | 추후 | 4.10 | .344 | | | |

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



<그림 1> 자아정체감의 변화 추이

나. 자기효능감의 변화

자기효능감에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 자기효능감의 변화를 분석한 결과는 표 8과 같다. 분석결과 자기효능감은 사전 평균 3.13점 대비 사후 평균 3.37점으로 0.24점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였고

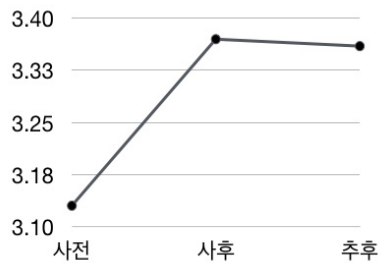
($t=-3.932, p<.01$), 사전 평균 3.13점 대비 추후 평균 3.36점으로 0.23점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.529, p<.01$). 반면 사후 평균 3.37점 대비 추후 평균은 3.36점으로 0.01점 감소하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=.171, p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 자기효능감의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후 다소 감소하였으나 유의미한 정도의 차이는 나타나지 않아 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 8> 측정시기별 자기효능감에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|-------|------|--------|-----------|--------------------|--------------------|----------------|
| | | | | 사전 사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 자기효능감 | 사전 | 3.13 | .250 | -3.932** (.001) | -3.529** (.002) | .171 (.866) |
| | 사후 | 3.37 | .378 | | | |
| | 추후 | 3.36 | .478 | | | |

** p<.01



<그림 2> 자기효능감의 변화 추이

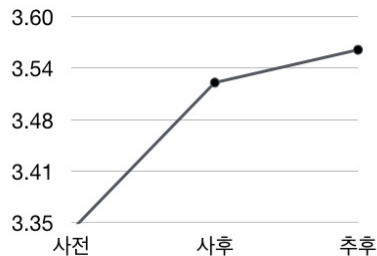
다. 자아탄력성의 변화

자아탄력성에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 자아탄력성의 변화를 분석한 결과는 표 9와 같다. 분석결과 자아탄력성은 사전 평균 3.34점 대비 사후 평균 3.52점으로 0.18점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.467, p<.01$), 사전 평균 3.34점 대비 추후 평균 3.56점으로 0.22점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.075, p<.01$). 반면 사후 평균 3.52점 대비 추후 평균은 3.56점으로 0.04점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.518, p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 자아탄력성의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후에도 다소 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

〈표 9〉 측정시기별 자아탄력성에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | <i>t-value(p)</i> | | |
|-------|------|-----------|--------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 자아탄력성 | 사전 | 3.34 | .346 | -3.467** (.002) | -3.075** (.006) | -.518 (.609) |
| | 사후 | 3.52 | .402 | | | |
| | 추후 | 3.56 | .484 | | | |

** $p < .01$ 

〈그림 3〉 자아탄력성의 변화 추이

2) 심리적 안녕감

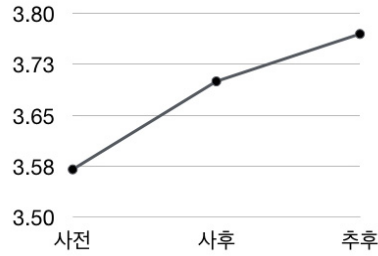
심리적 안녕감에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 심리적 안녕감의 변화를 분석한 결과는 표 10과 같다. 분석결과 심리적 안녕감은 사전 평균 3.57점 대비 사후 평균 3.70점으로 0.13점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.965$, $p < .01$), 사전 평균 3.57점 대비 추후 평균 3.77점으로 0.20점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -3.473$, $p < .01$). 반면 사후 평균 3.70점 대비 추후 평균은 3.77점으로 0.07점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t = -.938$, $p > .05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 심리적 안녕감의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후에도 다소 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

〈표 10〉 측정시기별 심리적 안녕감에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | <i>t-value(p)</i> | | |
|------------|------|-----------|--------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 심리적 안녕감 | 사전 | 3.57 | .310 | -2.965** (.007) | -3.473** (.002) | -.938 (.358) |
| | 사후 | 3.70 | .362 | | | |
| | 추후 | 3.77 | .409 | | | |

** $p < .01$



<그림 4> 심리적 안녕감의 변화 추이

가. 자율성의 변화

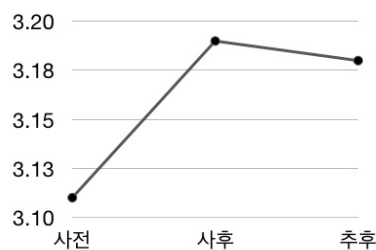
자율성에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 자율성의 변화를 분석한 결과는 표 11과 같다. 분석결과 자율성은 사전 평균 3.11점 대비 사후 평균 3.19점으로 0.08점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고 ($t=-1.237, p>.05$), 사전 평균 3.11점 대비 추후 평균 3.18점으로 0.07점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.798, p>.01$). 또한 사후 평균 3.19점 대비 추후 평균은 3.18점으로 0.01점 감소되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다 ($t=.125, p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 자율성이 다소 향상되었으나 유의미한 효과는 나타나지 않았고, 종결 9주 후에도 다소 감소하여 유의미한 효과는 나타나지 않았다.

<표 11> 측정시기별 자율성에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|-----|------|--------|-----------|------------------|-----------------|----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 자율성 | 사전 | 3.11 | .439 | -1.237 (.229) | -.798 (.433) | .125 (.901) |
| | 사후 | 3.19 | .443 | | | |
| | 추후 | 3.18 | .580 | | | |

* p<.05



<그림 5> 자율성의 변화 추이

나. 환경통제력의 변화

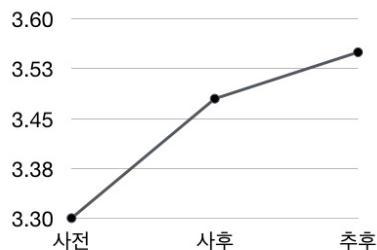
환경통제력에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 환경통제력의 변화를 분석한 결과는 표 12와 같다. 분석결과 환경통제력은 사전 평균 3.30점 대비 사후 평균 3.48점으로 0.18점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고($t=-2.055$, $p>.05$), 사전 평균 3.30점 대비 추후 평균 3.55점으로 0.25점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.453$, $p<.05$). 반면 사후 평균 3.48점 대비 추후 평균은 3.55점으로 0.07점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.917$, $p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 환경통제력이 다소 향상되었으나 유의미한 효과는 나타나지 않았고, 종결 9주 후에는 추가적으로 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 12> 측정시기별 환경통제력에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | <i>t-value(p)</i> | | |
|-------|------|-----------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 환경통제력 | 사전 | 3.30 | .398 | -2.055 (.052) | -2.453* (.023) | -.917 (.369) |
| | 사후 | 3.48 | .467 | | | |
| | 추후 | 3.55 | .476 | | | |

* $p<.05$



<그림 6> 환경통제력의 변화 추이

다. 개인적 성장의 변화

개인적 성장에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 개인적 성장의 변화를 분석한 결과는 표 13과 같다. 분석결과 개인적 성장은 사전 평균 3.79점 대비 사후 평균 3.98점으로 0.19점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였고($t=-2.499$, $p<.05$), 사전 평균 3.79점 대비 추후 평균 4.08점으로 0.29점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-3.150$, $p<.01$). 반면 사후 평균 3.98점 대비 추후 평균은

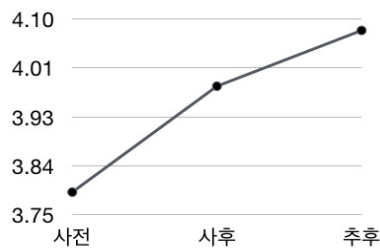
4.08점으로 0.10점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.858$, $p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 개인적 성장의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후에도 다소 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 13> 측정시기별 개인적 성장에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|--------|------|--------|-----------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 개인적 성장 | 사전 | 3.79 | .456 | -2.499* (.020) | -3.150** (.005) | -.858 (.400) |
| | 사후 | 3.98 | .523 | | | |
| | 추후 | 4.08 | .468 | | | |

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



<그림 7> 개인적 성장의 변화 추이

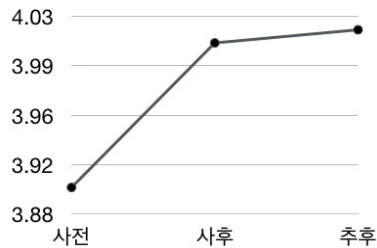
라. 긍정적 대인관계의 변화

긍정적 대인관계에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 긍정적 대인관계의 변화를 분석한 결과는 표 14와 같다. 분석결과 긍정적 대인관계는 사전 평균 3.90점 대비 사후 평균 4.01점으로 0.11점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였고($t=-2.343$, $p<.05$), 사전 평균 3.90점 대비 추후 평균 4.02점으로 0.12점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-1.413$, $p>.05$). 또한 사후 평균 4.01점 대비 추후 평균은 4.02점으로 0.01점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.151$, $p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 긍정적 대인관계의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후에도 다소 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

〈표 14〉 측정시기별 긍정적 대인관계에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | <i>t-value(p)</i> | | |
|-------------|------|-----------|--------------|-------------------|------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 긍정적 대인관계 | 사전 | 3.90 | .382 | -2.343* (.029) | -1.413 (.172) | -.151 (.881) |
| | 사후 | 4.01 | .397 | | | |
| | 추후 | 4.02 | .427 | | | |

* $p < .05$ 

〈그림 8〉 긍정적 대인관계의 변화 추이

마. 삶의 목적의 변화

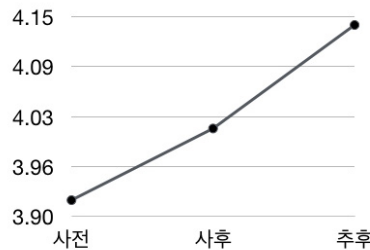
삶의 목적에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 삶의 목적의 변화를 분석한 결과는 표 15와 같다. 분석결과 삶의 목적은 사전 평균 3.92점 대비 사후 평균 4.01점으로 0.08점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고($t = -.960, p > .05$), 사전 평균 3.92점 대비 추후 평균 3.14점으로 0.22점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.168, p < .05$). 반면 사후 평균 4.01점 대비 추후 평균은 4.14점으로 0.13점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t = -1.179, p > .05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 삶의 목적이 다소 향상되었으나 유의미한 효과는 나타나지 않았고, 종결 9주 후에는 추가적으로 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 15> 측정시기별 삶의 목적에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|-------|------|--------|-----------|-----------------|-------------------|------------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 삶의 목적 | 사전 | 3.92 | .439 | -.960 (.348) | -2.168* (.041) | -1.179 (.251) |
| | 사후 | 4.01 | .598 | | | |
| | 추후 | 4.14 | .543 | | | |

*p<.05



<그림 9> 삶의 목적의 변화 추이

바. 자아수용의 변화

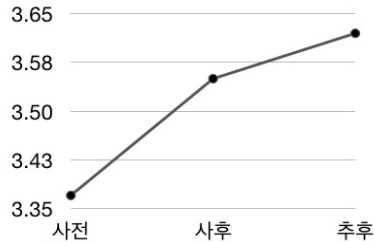
자아수용에 대한 리더십프로그램 효과를 검증하기 위해 교육 전과 후, 종결 9주 후 실시한 자아수용의 변화를 분석한 결과는 표 16과 같다. 분석결과 자아수용은 사전 평균 3.37점 대비 사후 평균 3.55점으로 0.18점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였고($t=-2.123, p<.05$), 사전 평균 3.37점 대비 추후 평균 3.62점으로 0.25점 향상되어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.647, p<.05$). 반면 사후 평균 3.55점 대비 추후 평균은 3.62점으로 0.07점 향상되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.670, p>.05$).

즉, 리더십프로그램을 통해 교육 전에 비해 교육 후 자아수용의 유의미한 향상 효과를 볼 수 있으며, 종결 9주 후에도 다소 향상되어 비교적 리더십프로그램 효과가 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 16> 측정시기별 자아수용에 대한 효과 검증

| 구분 | 측정시기 | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | t-value(p) | | |
|------|------|--------|-----------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | | | 사전-사후 | 사전-추후 | 사후-추후 |
| 자아수용 | 사전 | 3.37 | .455 | -2.123* (.045) | -2.647* (.015) | -.670 (.510) |
| | 사후 | 3.55 | .416 | | | |
| | 추후 | 3.62 | .530 | | | |

*p<.05



<그림 10> 자아수용의 변화 추이

V. 결론

1. 요약 및 시사점

본 연구는 스타리더십 프로그램 교육의 효과와 지속성을 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 사회복지사 30명을 대상으로 8시간씩 3일간(24시간) 교육을 진행하였다. 효과 검증을 위해 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)과 심리적 안녕감(자율성, 환경통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용)의 설문지를 작성하고 교육 전·후에 배부하여 사전·사후 검사를 실시하였으며, 효과 지속성 검증을 위해 교육이 종료된 뒤 9주후에 동일한 문항의 설문지를 배부하고 이에 대한 추후검사를 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 스타리더십 프로그램이 자아개념에 미치는 영향을 검증한 결과 자아개념의 하위요인인 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성이 통계적으로 유의미한 상승을 나타냈다. 교육 종결 9주 후에도 교육의 효과가 유의미하게 지속된 것으로 나타났다. 하위 요인별로는 자아정체감과 자기효능감은 사후 검증에 비해 감소 추이를 나타낸 반면, 자아탄력성은 증가 추이를 나타냈다. 이와 같은 결과는 하위요인별 특성에 기인한다고 판단된다. 자아정체감과 자기효능감은 자아개념의 정서적 측면으로 교육을 통한 인식을 변화시킴으로 유의미하게 상승하였지만 시간이 지나면서 감소하였으므로 자아정체감과 자기효능감을 증가시키기 위한 지속적인 관리가 필요하다고 판단된다. 자아탄력성은 자아개념의 기능적 측면으로 이를 변화시키기 위해 충분한 탐색과 훈련이 필요하지만 한번 형성된 자아탄력성은 잘 변하지 않고 유지되는 것을 볼 때, 자아탄력성을 긍정적으로 만들 수 있는 태도와 행동을 습관화하는 것이 중요하다고 판단된다.

둘째, 스타리더십 프로그램이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 검증한 결과 전반적인 심리적 안녕감이 통계적으로 유의미한 상승을 나타냈으며, 교육 종결 9주 후에도 유의미하게

증가한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 심리적 안녕감을 의식하고 이에 대해 실천하는 것이 단기간 심리적 안녕감을 높이며, 지속적으로 성장 시킬 수 있다고 판단된다.

심리적 안녕감의 하위요인 별 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 스타리더십 프로그램이 자율성을 상승시켰으나 통계적으로 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 교육 종결 9주 후에도 긍정적인 효과가 유지되었으나 통계적인 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 높은 자기결정력과 내적 통제의 특성을 지닌 요소인 자율성의 경우 짧은 교육 내에 유의미한 변화를 이끌어내는 데 한계가 있었으나 교육의 효과가 일정기간 동안 유지되는 것으로 나타났다. 따라서 교육 후 자율성을 갖기 위해 스스로의 행동을 조절하려는 지속적인 노력이 요구된다.

둘째, 스타리더십 프로그램이 환경통제력을 상승시켰으나 통계적으로 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 이에 반해 교육 종결 9주 후에 추가적으로 상승하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 이와 같은 결과를 볼 때 교육을 통해 의식의 변화를 이끌어 내고 독려함으로써 실제 생활에서 주어진 환경과 조건을 자신에게 적합하도록 변화시킬 수 있음을 안내하는 것이 중요하다고 판단된다.

셋째, 스타리더십 프로그램이 개인적 성장에 통계적으로 유의미한 상승을 나타냈으며, 교육 종결 9주 후에도 추가적으로 상승하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 개인적 성장이란 자신이 발전하고 성장하고 있다고 느끼는 것을 의미하는 것으로 교육을 통해 스스로에 대해 긍정적인 태도를 갖고 변화를 위한 단서를 관리함으로써 자신이 성장하고 있다고 느끼는데 기인한다고 판단된다. 따라서 교육을 통해 자신의 가치를 인식하고 성장을 위한 노력을 행하는 것이 개인적 성장에 도움이 될 수 있음을 나타낸다.

넷째, 스타리더십 프로그램이 긍정적 대인관계에 통계적으로 유의미한 상승을 나타냈으며, 교육 종결 9주 후에도 추가적으로 상승하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 이는 교육 중 중요한 타인을 인식하게 하고 그들과의 관계를 긍정적으로 만들 수 있는 요소를 탐색하고, 실천 할 수 있도록 독려함으로써 타인과의 관계에서 상호 호혜적이고, 만족감을 이끌어 냈을 것으로 판단된다.

다섯째, 스타리더십 프로그램이 삶의 목적을 상승시켰으나 통계적으로 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 교육 종결 9주 후에 추가적으로 상승하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 이는 교육 중 자신의 삶의 목적을 정의하는데 한계가 있지만 학습한 내용을 회상하고 탐색함으로써 자신의 삶에 의미를 부여하고 방향성을 정함으로써 삶의 목적이 증가하였을 것으로 판단된다.

여섯째, 스타리더십 프로그램이 자아수용에 통계적으로 유의미한 상승을 나타냈으며, 교육 종결 9주 후에도 추가적으로 상승하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 스스로에 대한 자각과 자기탐색을 함으로써 자신의 삶을 있는 그대로 받아들이고 자신을 긍정하는데

기인한 것으로 교육 종결 후에도 자신에 대한 탐색이 유지되는 것으로 판단된다.

이처럼 교육을 통해 스스로에 대해 자각하고 심리적 안녕감의 요소들과 관련된 내용들을 의식하게 하는 것은 장기적인 심리적 안녕감을 향상시키는데 의미가 있는 것으로 판단된다.

이와 같은 결과를 볼 때, 스타리더십 프로그램은 자아개념과 심리적 안녕감을 향상시키는데 긍정적인 영향을 미치는 프로그램이라 할 수 있다. 개인이 자신에 대해 탐색하고 자기 발견을 위한 훈련은 자아개념과 심리적 안녕감을 긍정적으로 개발하는데 중요한 요인임을 시사한다. 또한 교육을 통해 학습한 내용을 지속적으로 회상 할 수 있는 전략이 필요함을 시사한다.

2. 한계 및 제언

이상의 결론을 토대로 본 연구의 한계점과 이에 따른 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 교육 대상의 범주가 제한되어 일반화의 한계가 있다. 본 연구를 위해 사회복지사를 대상으로 교육을 실시하였다. 직업군의 특성이 반영되어 있을 수 있다. 따라서, 향후 연구에서는 다양한 집단을 구성해서 리더십 프로그램의 효과를 검증 할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 개인적 차원인 자아개념과 심리적 안녕감에 미치는 효과를 검증하였다. 리더십 프로그램은 개인적 성장뿐만 성과에 미치는 영향을 분석하는 연구도 중요하다. 따라서 향후 교육에서는 이러한 성과 변인과의 관계에 관한 연구의 필요성이 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 스타리더십 프로그램의 효과와 지속성에 관해 검증하였는데 의의가 있다. 본 리더십 프로그램을 통해 개인의 심리적 만족감을 높여 삶의 만족도를 높일 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김남희 · 이혜순(2015). 청소년의 자기효능감 및 셀프리더십이 스트레스에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회. 한국콘텐츠학회논문지. 15(1). 211-220.
- 김영규(2013). 산업교육 강사의 진정성리더십과 변화행동의 관계에서 자아개념의 매개효과 연구, 석사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 김영규(2017). 자아개념에 기반 한 리더십 프로그램 개발 및 효과 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 김영규 · 윤천성(2016). 국내 아우르베다 연구에 관한 석·박사 학위논문 동향분석. 한국평생교육리더십학회. 평생교육리더십연구. 3(2). 5-24.
- 김영규 · 윤천성(2017). 진정성리더십과 심리적 안녕감의 관계에서 자아탄력성의 조절효과 연구. 인문사회 21. 8(4). 827-852.
- 김용재 · 김중완(2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 인적자원개발연구. 11(2). 한국인적자원개발학회. 1-23.
- 박소연 · 김한별(2012). 대학생의 저널쓰기를 통한 자아성찰 과정에서의 자아정체감 형성 경험 분석. 교양교육연구. 6(1). 한국교양교육학회. 153-178.
- 박중운(1997). 고대 인도 의학(AYURVEDA)의 형성과 체계, 박사학위논문, 경희대학교.
- 서경현 · 안재순(2012). 고등학생의 부모화와 주관적 웰빙의 관계에서 자아탄력성의 조절효과. 한국심리학회지: 건강. 17(4). 한국심리학회, 1027-1043.
- 송은미 · 이승연(2015). 중산층 중년 기혼여성의 건강 스트레스와 우울, 불안과의 관계에서 자아정체감의 조절효과 검증. 한국심리학회지. 20(4). 한국심리학회. 531-549.
- 송인섭(1994). 자아개념의 다면·위계적 모형. 교육심리연구. 12. 한국교육심리학회. 47-68.
- 심운경(2017). 중년기 자아정체감 척도 개발 및 타당화, 박사학위논문, 경성대학교.
- 안범희 · 엄윤재(2015). 자아정체감 지위에 따른 무조건적 자기수용, 자기존중감, 자기효능감의 차이 분석. 공공사회연구. 5(2). 한국공공사회학회. 96-124.
- 윤천성(2015). 인간행동과 관계. 무역경영사.
- 윤천성(2017a). 미용심리학. 훈민사.
- 윤천성(2017b). 한국형아유르베다 심리유형척도(KAPTI) 타당성 연구. 평생교육리더십연구. 4(1). 평생교육리더십학회. 5-23.
- 윤천성(2017c). 한국형아유르베다 VATA 단계: 나는 어디로부터 왔는가?. 경기: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2017d). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI : Korean Ayurveda Psychology Type Indicator). 경기: 휴마인드연구원. URL: <http://www.kayurveda.co.kr>.
- 윤천성(2018a). 스타리더십 프로그램 워크북. 경기: 휴마인드연구원. URL: <http://www.humind.kr>.
- 윤천성(2018b). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI) 표준화 연구. 평생교육리더십연구.

- 5(1). 한국평생교육리더십학회. 5-29.
- 윤천성(2018c). 한국형아유르베다 PITTA 단계: 나는 어떻게 성장하고 있는가?. 경기: 휴마인드 연구원.
- 이미혜(2010). 유아교사의 자기효능감이 교사의 창의성에 미치는 영향. 한국영유아보육학. 61. 한국영유아보육학회. 281-297.
- 한수정(2007). 병원 간호사의 자아개념이 실무능력에 미치는 영향. 성인간호학회지. 19(2). 한국 성인간호학회. 274-282.
- 홍현경(2012). 자기효능감이 직무 착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미치는 영향: 서울시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로, 박사학위논문, 세종대학교.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R.(2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Block, J., & Kremen, A. M.(1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P.(2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D.(2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394.
- Manz, C. C., & Sims, H. P.(2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Ryff, C. D.(1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J.(2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.

ABSTRACT

Study on the Effect Persistence of Star-leadership Program

Youn, Chun-Sung* · Kim, Yeong-Kyu**

**Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University (Lead author)

(E-mail: staryoun@hanmail.net)

**Ph. D. in Business Administration. CEO of Humind institute (Coauthor)

(E-mail: kairostopday@daum.net)

The purpose of this study was to verify the effectiveness of STAR Leadership Program which was developed to improve self-concept and psychological well-being. To examine the effectiveness of the program, the 23 research subjects were educated for 8 hours every day for 3 days in total. The pre-test and post-test were conducted with questionnaire that measured self-concept(ego-identity, self-efficacy, ego-resilience) and psychological well-being in order to verify the effectiveness of the program before and after the education. Also, the further test was conducted after 9 weeks since the education was completed to verify whether the effect lasted. The research findings were as shown below. First, STAR Leadership Program increased the self-concept(ego-identity, self-efficacy, ego-resilience) and also, the increased effects lasted in the further test. Specifically, the ego-identity and self-efficacy seemed to decrease, while the ego-resilience increased. Second, STAR Leadership Program increased the psychological well-being generally and also, there's additional increase in the further test. When it came to subfactor of psychological well-being, the individual growth, positive interpersonal relation and self-acceptance which are level of recognition were significantly improved and also, there's additional increase after 9 weeks. The autonomy, environmental mastery and purpose of life which required behavior were not statistically significant but effective and moreover, there's additional increase in the further test. Based upon the research findings, STAR Leadership Program was found as effective to increase and maintain the self-concept and psychological well-being. Thus, the significance and implications for further research were suggested in the conclusion.

Keywords : Star-Leadership Program, Self-concept(Ego-identity, Self-efficacy, Ego-resilience), Psychological well-being, Effect-persistence, Korean Ayurveda Psychology Type (KAPT)