

## 칭찬리더십 요인 타당성 연구

조성민\* · 윤천성\*\*

### 초 록

본 연구는 칭찬리더십 개념을 정의하고 이를 바탕으로 칭찬리더십 요인을 개발하여 타당도를 검증하고자 하는데 목적이 있다. 따라서 본 연구에서는 칭찬과 리더십에 대한 관련 이론들과 칭찬리더십 요인에 맞는 주제의 선행연구를 토대로 3차에 걸친 문항 선정 과정을 통해 긍정심(14문항), 자아개념(60문항), 창의성(24문항) 등 총 98문항을 선정하였고 설문을 실시하여 자료를 수집하고 분석하였다. 칭찬리더십의 각 요인에 대한 신뢰도 분석 결과는 0.90이상으로 나타났으며, 탐색적 요인분석 결과는  $KMO=0.959$ ,  $Bartlett's\ test=11310.711(df=1653, p<.001)$ 로 요인분석에 적합하다고 판단되는 자료인 것으로 확인되었다. 또한 요인수는 3가지의 요인으로 나타났으며, 요인 절대값은  $\pm 0.40$  이상이 확보되었고, 요인분석의 결과 58문항이 분석되었다. 각 요인간에 상관관계를 알아 본 결과는 창의성은 자아개념과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 창의성은 긍정심과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 자아개념은 긍정심과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 칭찬리더십 요인 타당성을 검증하는 과정을 통해 칭찬리더십 척도를 개발하는데 중요한 기초 자료로 활용될 수 있음을 확인하였다. 또한 다양한 표집을 통해 분석이 이루어졌다는 점과 칭찬리더십 개념을 정의하고 요인을 추출하여 신뢰도와 타당성을 검증하였다는 점은 의미가 있다고 할 수 있다.

**주제어 :** 칭찬, 리더십, 칭찬리더십

\* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 박사수료 (E-mail: 01050327142@daum.net)  
\*\* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수 (E-mail: staryoun@svu.ac.kr)  
투고일: 2019년 11월 3일, 수정일: 2019년 11월 9일, 게재확정일: 2019년 11월 15일

# I. 서론

## 1. 연구의 배경

급변하는 현대사회는 새로운 산업시대의 준비와 발전에 맞추어 시대에 맞는 창의적인 리더십을 찾고 있다. 지금까지의 리더십은 전통적 리더십과 현대적 리더십 이론을 중심으로 학습하고 훈련되어 오고 있으며, 학습과 훈련대상 또한 특정한 개인이나 조직에 소속된 구성원들에게 초점이 맞추어져 있다고 볼 수 있다. 하지만 직면하고 있는 4차 산업시대에는 개인의 능력을 통한 리더의 역할보다는 능력 있는 타인을 찾아내어 리더로 인정하는 지금까지와는 다른 창의적인 리더십을 필요로 하고 있다. 그리고 올바른 윤리적 가치로 새로운 문화와 환경을 구성원들에게 전달하여 특별한 사명감으로 목표달성에 대한 성취를 느끼게 하는 차별화된 리더십이 필요하다. 이는 사회구성원들이 자신에 대한 능력만을 의존하지 않고 타인의 내재적인 자아가치를 인식함에 있다. 즉 서로 칭찬하여 긍정적인 변화를 불러 일으키고 개인이 가지고 있는 생각과 행동에 신뢰감을 갖게 하여 타인과의 상호작용을 통한 긍정적인 관계형성으로 서로에게 유익을 주는 친밀한 관계가 되어 보다 효율적인 성과를 만들어내야 하기 때문이다.

국립국어원 표준국어대사전(2000)에는 칭찬을 “좋은 점이나 착하고 훌륭한 일을 높이 평가함. 또는 그런 말”이라고 정의하고 있다(박영하, 2011 재인용). 타인의 좋은 점이나 훌륭한 일을 잘한다고 내세워준다는 것이다. 타인의 좋은 점이나 훌륭한 일을 잘한다고 내세우는 것은 일정기간 동안의 소통을 통해 상대방을 알아야 할 수 있는 것이며 나보다 능력 있는 타인을 알아보는 리더십은 중요하다. 그러므로 칭찬할 수 있는 능력 있는 다른 사람을 찾아내어 리더로 인정하는 리더십을 사회구성원들이 갖추어야 할 필요성이 있다. 타인의 능력을 알아보고 리더로 인정할 수 있는 칭찬리더십은 급변하는 현대사회에 필요한 리더십이라 할 수 있다.

본 연구를 통해 빠르게 변화가 진행되고 있는 시대에 필요한 리더를 리더십을 통해 찾아내는 것은 큰 의미가 있다고 할 수 있으므로 칭찬과 리더십 이론을 토대로 칭찬리더십 개념을 정리하고 요인을 개발하여 타당성을 검증하고자 하였다.

## 2. 연구의 목적

연구의 목적은 위에서 기술한 연구의 배경을 바탕으로 하였다.

첫째, 칭찬과 리더십에 대하여 이해하고,

둘째, 칭찬리더십의 개념을 정의하여, 이를 바탕으로

셋째, 칭찬리더십 요인을 개발하여 타당성을 검증한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 칭찬의 정의

국립국어원 표준국어대사전(2000)에는 칭찬을 “좋은 점이나 착하고 훌륭한 일을 높이 평가함. 또는 그런 말”이라고 정의하고 있다(박영하, 2011 재인용).

또한 학자들의 칭찬에 대한 정의를 살펴보면, 언어의 평가와 피드백의 긍정적 관점에서 정의 하였다. Farson(1968)은 칭찬은 사람이 사람에게 해줄 수 있는 긍정적 평가로 정의 하였다, Brophy(1981)는 다른 사람들의 행위를 인정하는 긍정적인 언어의 전개 행위로 정의 하였다. 또한 Deci, Koestner, & Ryan(2001)는 언어를 긍정적으로 사용하는 언어의 피드백으로 주장 하였으며, Holmes(1988)는 언어 또는 다양한 표현방법으로 사람을 지지하고 평가하는 긍정적 행위로 정의 하였다(서경희, 2015).

이상과 같이 칭찬은 칭찬하고자 하는 사람이 칭찬을 받는 사람의 자아개념의 가치를 인정하여 긍정적인 언어나 행위로 높이 평가해 주는 것이라고 할 수 있다.

### 2. 리더십

#### 1) 리더십의 정의

리더십의 개념에 대한 정의는 연구하고자 하는 학자들의 연구 관점에 따라 다양하며, 몇몇 학자들의 연구에서 살펴 본 리더십의 정의는 다음에 설명하는 바와 같다. Fleishman(1973)의 연구는 어떤 목표나 목표들이 달성되도록 의사소통의 과정을 통해서 개인 간에 영향력을 행사하려는 의도를 리더십으로 정의하였고, Bass(1990)는 리더십을 비전 제시를 통해서 구성원을 변화시키고 목표달성을 할 수 있도록 하는 활동이라고 하였다(하소연, 2012). Paglis & Green(2002)은 리더십이란 강압적이 아닌 자발적인 동의를 구성원에게 이끌어 내는 것이라고 하였으며, 리더가 조직에서 영향력을 가지고 공동의 목표 달성을 이루어내기 위해 미치는 영향력을 의미한다고 하였다(남기덕, 2008; 박용호, 2012; Yukl, 2013; 김화영, 2018).

이에 본 연구에서는 칭찬을 다른 사람의 자아가치를 인식하여 긍정적인 영감을 주는 영향력으로 정의하고 살펴보하고자 한다.

## 2) 리더십 이론

전통적 리더십 이론으로 특성이론, 행동이론, 상황이론과 현대적 리더십 이론으로 카리스마 리더십과 변혁적 리더십, 그리고 서번트 리더십과 진정성 리더십, 셀프 리더십이며 또한 전략적 리더십과 윤리적 리더십, 슈퍼 리더십 등이 있다(Burns, James L. MacGregor, 1979; 윤천성, 김미선, 2015; 최청평, 2017).

본 연구에서는 다양한 리더십 이론을 살펴보고 칭찬리더십 이론의 개념을 정리하고자 하였다.

## 3) 칭찬리더십

리더십 이론에 따르면 리더십과 사람의 태도와 행위 사이에는 밀접한 관계가 존재한다고 한다. 따라서 칭찬이 사람의 태도와 행위에 미치는 영향을 연구하기 위해서 리더십 이론과 관련하여 칭찬이 사람에게 어떻게 작용하는지에 대한 설명이 필요할 것이다.

칭찬은 타인의 좋은 점이나 착하고 훌륭한 일을 잘했다고 들어내어 세워주고 평가해 주는 것이다. 칭찬은 겉모습이나 단순히 일반적으로 사용하는 기분 좋은 말이 아니라 일정기간 동안의 시간을 필요로 하여 상대방과의 소통을 통해 서로 알아야 칭찬을 할 수 있는 것이다. 즉 진정성 있는 소통을 통한 칭찬이어야 한다는 것이며 그럼으로써 다른 사람의 내재적 자아가치와 능력을 알 수 있다는 것이다. 칭찬할 수 있는 사람을 찾아내어 능력 있는 타인을 리더로 인정할 줄 아는 리더십을 갖추는 것이 필요하다. 칭찬리더십은 리더십을 갖춘 리더 중심의 사회에서 내가 리더가 아닌 능력 있는 타인을 알아보는 리더십이며, 타인의 가치를 인정하는 리더십이며, 개인의 능력보다 조금 더 나은 타인의 능력을 내세울 줄 아는 리더십이다. 그리고 능력 있는 타인을 리더자로 인정할 줄 아는 리더십이다. 한마디로 사람을 알아 볼 줄 아는 리더십이 칭찬리더십이다. 이로 인한 긍정적인 태도와 행위는 창의적인 성과물로 이어질 수가 있다.

다양한 칭찬과 리더십 이론을 고찰해 보면, 칭찬과 관련된 많은 프로그램과 연구는 이루어져 있으나 칭찬과 관련된 척도개발 연구는 문상정 (2008)의 “관광기업 종사원이 지각하는 칭찬의 효과”와 문상정, 고동우 (2009)의“칭찬지각척도의 개발” 외에는 미흡한 실정이다. 그리고 칭찬과 관련된 리더십 이론은 찾아보기가 어렵고 칭찬리더십의 개념적 정리조차 없는 실정이다. 따라서 본 연구자는 기존의 칭찬과 리더십 관련 이론들과 칭찬리더십에 맞는 선행연구의 요인들 중 유사한 개념을 포함하여 칭찬리더십 개념을 정리하고 알아보고자 하였으며, 본 연구에서의 칭찬리더십을 ‘타인의 내재적 자아개념의 가치를 인식하고 긍정적 행위를 할 수 있도록 영감을 주어 창의적인 성과로 이어지도록 하는 리더십’으로 정의한다. 또한 칭찬리더십의 개념 정의에 맞는 요인으로 자아개념, 긍정심, 창의성으로 구성하여 연구하였다.

### Ⅲ. 연구방법

본 연구의 목적은 칭찬리더십 척도의 개발과 타당도를 검증하는데 있다. 척도 개발을 위한 과정은 1차, 2차, 3차 문항 선정 과정과 척도의 타당도를 검증하는 과정으로 이루어졌고, 구체적인 척도개발을 위한 연구절차는 <표 1>과 같다.

<표 1> 칭찬리더십 척도개발을 위한 연구절차

절차	연구방법	조사방법	조사대상
1차 문항 선정	문헌연구	문항 선별	연구자
2차 문항 선정	포커스그룹	문항개발(98문항)	전문가(리더십 관련 박사 5명)
3차 문항 선정	설문조사	자기보고식 설문 실시	전국 성인 203명
타당도 검증	탐색적 요인분석	3개요인(58문항) 자아개념: 23문항 긍정심: 14문항 창의성: 21문항	연구자

#### 1. 문항 선정 과정

1차 문항 선정 과정은 학술지, 출판물, 단행본, 석·박사 논문 등의 문헌을 중심으로 칭찬리더십의 요인에 적합한지를 고려하여 수집하고 문항들을 추출하였다. 2차 문항 선정 과정은 1차 문항 선정 과정에서 추출된 문항을 전문가(리더십 관련 박사 5명)에게 제시하여 내용타당도 검증을 통한 문항을 선정하였으며 검증과 문항 선정에 대한 방법은 추출된 문항을 리더십 전문가들에게 제시하여 리커드 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)에 따라 평점 하였으며, 중복되는 문항과 연구에 맞지 않는 문항을 표기하고, 추상적으로 판단된 내용은 수정하여 98문항을 선정하였다. 그리고 3차 문항 선정 과정에서는 설문을 실시하였으며 전국에 20세이상 성인을 대상으로 충북, 충남, 세종, 대전, 경북, 경남, 대구, 전북, 전남, 광주, 경기, 인천, 서울지역 등에서 203부를 수집하게 되었다.

#### 2. 문항설계 과정

칭찬리더십 요인 타당도를 검증하기 위한 요인 및 문항은 긍정심(14문항), 자아개념(60문항), 창의성(24문항)등 총 98문항과 인구통계학적 요인으로 설계하였고, 문항설계 과정에 대한 구체적인 내용은 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 문항설계 과정

주요내용 및 구분		문항번호	문항수	참고문헌
긍정심	긍정적태도	1-7	7	Van Herpen, Van Praag, & Cools(2005); Cameron(2012); 최영준(2016); 권욱(2018)
	긍정적관계	8-14	7	
자아개념	자기격려	1-30	30	Ansbatche, & Ansbacher(1964); Dinkmeyer, & Losoncy(1996); 노안영, 정민(2007); 박소정(2017)
	동기부여	31-46	16	Mayfield, Mayfield, & Kopf(1998); 양정원(2011); 김은주(2013)
	자아탄력성	47-60	14	Block, & Kremen (1996) 김영규(2017)
창의성	혁신행동	1-9	9	Scott, & Bruce(1994) 김재영(2018)
	창의적행동	10-18	9	Zhou, & George(2001); 노련(2008); 권정언(2011); 김영은(2013)
	주도성	19-24	6	Bateman & Crant(1993); Claes, Beheydt, & Lemmens(2005); 송종영(2016)

### 3. 자료 분석 방법

설계된 문항으로 2019년 6월 3일부터 - 2019년 6월 27일까지 전국에 성인 남·여를 대상으로 설문을 실시하였으며, 설문을 통해 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐, SPSS v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였고, 구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

- 첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고,
- 둘째, 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였으며,
- 셋째, 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석의 실시와 문항 전체 상관관계에 의한 문항 분석을 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.
- 넷째, 일반적 특성에 따라 리더십에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test 및 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였다.

## IV. 연구결과

칭찬리더십 요인 타당성 검증을 위한 조사대상자의 일반적 특성의 분석 결과는 다음 <표 3>과 같다. 분석한 결과는 총 203명으로 성별은 남성 99명(48.8%), 여성 104명(51.2%)으로

나타났으며, 연령대는 29세 이하 30명(14.8%), 30-39세 28명(13.8%), 40-49세 69명(34.0%), 50-59세 65명(32.0%), 60세 이상 11명(5.4%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸이하 51명(25.1%), 2년제 재/졸 47명(23.2%), 4년제 재/졸 74명(36.5%), 대학원 재/졸 31명(15.3%)으로 나타났고, 직업은 회사원 55명(27.1%), 전문직, 공무원 54명(26.6%), 판매, 서비스직 38명(18.7%), 주부, 무직 24명(11.8%), 자영업 18명(8.9%) 순으로 나타났다. 거주지역은 충북, 충남, 세종, 대전 123명(60.6%), 경북, 경남, 대구 29명(14.3%), 전북, 전남, 광주 26명(12.8%), 경기, 인천 13명(6.4%), 서울 12명(5.9%)의 순으로 나타났다.

<표 3> 조사대상자의 일반적 특성

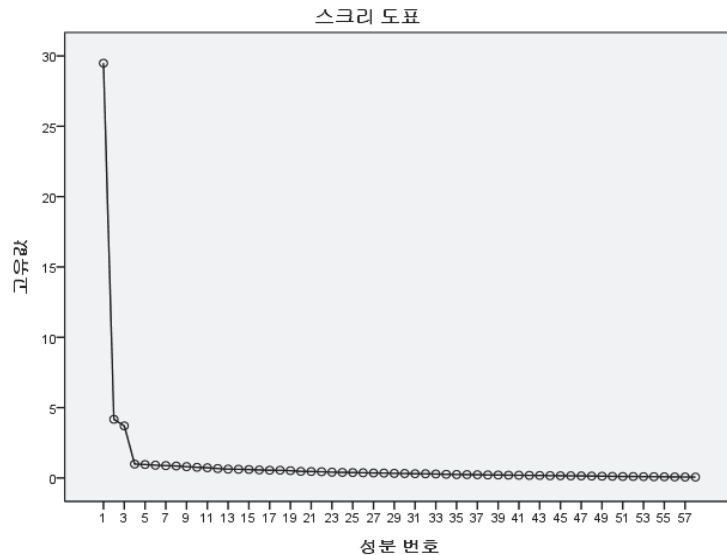
구분		빈도	퍼센트(%)
성별	남자	99	48.8
	여자	104	51.2
연령	29세 이하	30	14.8
	30-39세	28	13.8
	40-49세	69	34.0
	50-59세	65	32.0
	60세 이상	11	5.4
학력	고졸이하	51	25.1
	2년제 재/졸	47	23.2
	4년제 재/졸	74	36.5
	대학원 재/졸	31	15.3
직업	회사원	55	27.1
	전문직, 공무원	54	26.6
	자영업	18	8.9
	판매, 서비스직	38	18.7
	주부, 무직	24	11.8
	기타	14	6.9
거주지역	서울	12	5.9
	경기, 인천	13	6.4
	충북, 충남, 세종, 대전	123	60.6
	경북, 경남, 대구	29	14.3
	전북, 전남, 광주	26	12.8
전체		203	100.0

문항에 대한 요인구조의 확인을 위해 203명을 대상으로 실시하게 된 검사 점수에 기초하

여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

설문의 실시를 통해 수집되어진 자료는 요인분석으로 적합한지의 확인을 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표준적합도의 검토와 그리고 Bartlett의 구형성 검정 지표를 탐색적 요인분석의 실시전에 검토하게 되었다. 그 결과에서 나타난 내용을 확인해보면 KMO=0.959, Bartlett's test=11310.711(df=1653, p<.001)은 요인분석에 가능하다고 판단되는 적합한 자료로 나타났다.

탐색적 요인분석의 실시를 하고 스크리 검사(Scree-test)에서 나타난 요인수를 확인한 결과는 <그림 1>에서와 같이 3개의 요인으로 나타난 것을 확인하였다.



<그림 1> Scree 검사

요인분석에 대한 결과를 바탕으로 문항추출을 위해 문항분석을 실시하였다. 부적합하다고 판단되는 문항의 제거를 위한 기준으로 첫째, 해당 영역내에서의 요인부하량에 대한 절대값으로 0.40 이하인 문항과 영역내에 적절치 못하다고 판단되는 문항, 둘째, 요인부하량 절대값이 2개 이상되는 요인에서 0.40 이상이 되는 문항들, 셋째, 각 요인당 문항의 수를 맞추어 조절하기 위해서 해당되는 요인에 속해 있는 문항 수가 더 많은 경우에 요인부하량에서의 절대값이 낮은 순서로 문항들을 제거하는 것으로 하였다(성태제, 1998).

탐색적 요인분석으로는 주성분법(Principle Components)에 의한 방법과 베리멕스(Varimex) 회전을 이용한 방법으로 실시한 결과 칭찬리더십에 대하여 3가지 요인을 산출하게 되었고, 설명된 총변량은 64.416%가 나타났다. 탐색적 요인분석을 한 결과 각 문항들에 대한 요인부하량에 대한 내용은 <표 4>와 같다.



〈표 4〉 칭찬리더십에 대한 탐색적 요인분석의 결과

구분	성분		
	요인 1	요인 2	요인 3
창의성05	.850	.231	.146
창의성12	.801	.203	.236
창의성11	.788	.234	.202
창의성10	.778	.311	.204
창의성15	.770	.249	.218
창의성07	.764	.298	.091
창의성02	.758	.307	.243
창의성21	.741	.280	.204
창의성06	.736	.352	.182
창의성09	.732	.275	.255
창의성03	.722	.275	.301
창의성04	.720	.363	.233
창의성14	.719	.298	.207
창의성01	.719	.304	.305
창의성08	.705	.362	.115
창의성13	.697	.289	.241
창의성23	.683	.269	.299
창의성16	.665	.351	.281
창의성20	.661	.260	.300
창의성18	.660	.278	.341
창의성24	.640	.339	.340
자아개념05	.120	.803	.135
자아개념10	.307	.744	.142
자아개념02	.236	.738	.241
자아개념21	.302	.735	.253
자아개념06	.166	.719	.254
자아개념19	.288	.703	.200
자아개념08	.147	.700	.194
자아개념25	.396	.696	.192
고유값	29.485	4.171	3.706
분산변량(%)	50.836	7.191	6.389
누적변량(%)	50.836	58.027	64.416
신뢰도	.976	.970	.954

<표 4 계속> 칭찬리더십에 대한 탐색적 요인분석의 결과

구분	성분		
	요인 1	요인 2	요인 3
자아개념30	.333	.684	.215
자아개념26	.291	.678	.223
자아개념20	.344	.676	.186
자아개념27	.233	.670	.279
자아개념17	.325	.670	.289
자아개념31	.367	.666	.280
자아개념23	.320	.659	.289
자아개념07	.307	.651	.191
자아개념13	.377	.647	.147
자아개념38	.365	.641	.232
자아개념39	.395	.628	.269
자아개념22	.245	.625	.327
자아개념52	.296	.621	.300
자아개념24	.278	.618	.300
자아개념42	.376	.607	.161
긍정심01	.165	.166	.848
긍정심12	.264	.206	.747
긍정심02	.236	.246	.739
긍정심11	.188	.070	.739
긍정심09	.257	.281	.732
긍정심10	.306	.329	.724
긍정심08	.213	.274	.720
긍정심05	.278	.227	.708
긍정심07	.256	.386	.699
긍정심03	.144	.103	.694
긍정심13	.213	.363	.682
긍정심06	.263	.357	.655
긍정심04	.197	.346	.640
긍정심14	.310	.343	.618
고유값	14.170	13.539	9.652
분산변량(%)	24.431	23.343	16.642
누적변량(%)	24.431	47.774	64.416
신뢰도	.976	.970	.954

분석한 결과에서 1요인으로 추출된 「창의성」에서는 요인부하량의 절대값으로 0.40 이하인 문항과 영역에는 적절치 못한 3문항(17, 19, 22번)이 제거, 21문항이 선정되었고, 2요인으로 추출된 「자아개념」에서는 해당 영역내에서 요인부하량의 절대값으로 0.40 이하인 문항과 영역에는 적절치 못한 37문항(1, 3, 4, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60)이 제거되어 23문항으로 선정하게 되었다. 또한 3요인으로 추출된 「긍정심」에서는 해당 영역내에서의 요인부하량 절대값으로 0.40 이하인 문항과 영역에는 적절치 못한 문항은 나타나지 않아 14문항이 선정되었다.

전체적으로 3개요인 당 비교적 유사한 수준의 문항 수는 문항의 수를 맞추기 위한 삭제 문항들은 없는 것으로 나타났으며, 각 하위요인들에 대한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )가 0.90 이상으로 나타남으로써 신뢰할 만한 수준으로 확인되었다.

이러한 분석의 과정으로 만들어진 최종 문항은 다음 <표 5>에서 제시하였다.

<표 5> 최종 문항 구성

구분	구분
1요인	01. 나는 새로운 아이디어나 방법을 통해 문제를 극복한다.
	02. 나는 필요한 좋은 아이디어를 위해 많이 연구한다.
	03. 나는 새로운 방법을 통해 문제를 해결한다.
	04. 나는 새로운 아이디어를 위해 적극적으로 도와준다.
	05. 나는 새로운 아이디어를 승인 받을 수 있다.
	06. 나는 새로운 아이디어와 좋은 구성원을 만들 수 있다.
	07. 나는 새로운 아이디어를 모두가 사용할 수 있도록 전환할 수 있다.
	08. 나는 새로운 아이디어를 현장작업에 맞도록 맞출 수 있다.
	09. 나는 새로운 아이디어의 특성을 평가할 수 있다.
	10. 나는 목표를 위해 자주 아이디어를 제안한다.
	11. 나는 목표에 도움이 되는 새로운 방법을 함께하는 구성원들에게 제안한다.
	12. 나는 목표를 위해 도움이 되는 새로운 아이디어를 연구하여 자주 말한다.
	13. 내가 생각한 아이디어를 잘 정리하여 제안한다.
	14. 사람들은 내가 새로운 제안을 항상 말한다고 한다.
	15. 특별하지 않더라도 나의 일에 연관 짓는 아이디어가 있다.
	16. 나는 문제해결을 위해 남보다 먼저 노력한다.
	(*)17. 나는 오래 걸리더라도 더 좋은 방법으로 문제를 해결하려고 한다.
	18. 현실에 맞는 방법으로 사용하도록 연구하는 것을 나는 좋아한다.
	(*)19. 나는 불만족스러운 것은 바로 해결한다.
	20. 나는 내가 믿는 것에 대하여 추진하는 힘이 있다.
	21. 나는 되도록 내 아이디어가 사용되기를 바란다.

주) (\*) 제거된 문항

<표 5 계속> 최종 문항 구성

구분	구분
1요인	(*)22. 나는 기회에 강하다.
	23. 나는 항상 더 좋은 방법으로 일을 할려고 한다.
	24. 나는 내가 믿는 아이디어가 있다면, 기필코 실현한다.
2요인	(*)01. 나는 성공할 것이다.
	02. 나는 일을 시작할 때 긍정적으로 생각한다.
	(*)03. 나는 내가 한 실수에 대하여 인정하는 편이다.
	(*)04. 나는 문제를 해결하는 것에 대하여 아주 적극적이다.
	05. 나는 어떤 일을 시작할 때 ‘할 수 있어’라고 스스로 격려한다.
	06. 나는 이 세상에 꼭 필요한 존재라고 생각한다.
	07. 나는 어려운 상황을 해결하고 하는 의지가 있다.
	08. 나는 성공한 일에 대하여 ‘잘했어’라고 스스로를 격려할 줄 안다.
	(*)09. 나는 실패한 일에 실망하지 않는다.
	10. 나는 약해질 때 ‘할 수 있다’라는 신념으로 이겨낸다.
	(*)11. 나는 다른 사람들과의 협업에 적극적이다.
	(*)12. 나는 새로운 사람과의 관계를 위해 먼저 나서는 편이다.
	13. 나는 어떤 새로운 변화에 적극적인 편이다.
	(*)14. 나는 나의 생각이나 의견을 잘 말하는 편이다.
	(*)15. 나는 부당한 일에 잘 대처하는 편이다.
	(*)16. 나는 사람들에게 즐거움을 주는 사람이다.
	17. 나는 자신감 있는 행동을 위해 노력한다.
	(*)18. 나는 질문에 맞는 답이 아닐지라도 대답은 하는 편이다.
	19. 나는 어려움을 당했을 때 극복하려고 하는 의지가 강하다.
	20. 나는 새로운 일에 대하여 많은 고민보다는 도전한다.
	21. 나는 항상 긍정적이며 어떤 일에도 자신감을 갖는다.
	22. 나는 항상 좋은 기분을 유지하고 노력한다.
	23. 나에게 맡겨진 일은 자신감으로 시작한다.
	24. 내가 한 일이 실패했을지라도 나는 가치있는 사람이다.
	25. 나는 실패에 대한 두려움을 스스로 용기를 북돋움으로 극복한다.
	26. 나는 오늘보다는 내일이 더 희망적일 것이라고 생각한다.
	27. 나는 나의 미래를 생각하면 행복하다.
	(*)28. 나는 혼자가 아니며 내 곁에는 소중한 사람들이 있다.
	(*)29. 나는 단점도 있는 소중한 존재다.
	30. 나는 모든 일에 노력하는 내가 자랑스럽다.
	31. 나는 미래의 중요한 변화를 말해주는 편이다.
	(*)32. 나는 할 일을 쉽게 할 수 있도록 지침을 마련해 주는 편이다.
	(*)33. 나는 할 일을 어느정도 잘 말해주는 편이다.
	(*)34. 나는 과거에 어떤 변화를 겪었는지에 대하여 잘 말해주는 편이다.
	(*)35. 나는 확실한 지침을 통하여 하는 일에서 발생한 문제를 해결하도록 하는 편이다.

주) (\*) 제거된 문항

<표 5 계속> 최종 문항 구성

구분	구분
2요인	(*)36. 나는 잘한 일에는 칭찬을 아끼지 않는다.
	(*)37. 나는 노력한 흔적에는 격려를 아끼지 않는다.
	38. 나는 하는 일에 만족한지 항상 관심이 있다.
	39. 나는 성장과 발전을 위해 많이 도와주는 편이다.
	(*)40. 나는 직업에 만족한지 가끔씩 물어본다.
	(*)41. 나는 단체의 여러 모임에서의 행동에 대하여 알려주는 편이다.
	42. 나는 단체에서의 사람들과의 좋은 관계에 대하여 알려주는 편이다.
	(*)43. 나는 단체에서 알고 지냈던 사람들이 떠나면 그 사람들에 대한 말을 하는 편이다.
	(*)44. 나는 단체에서 특별한 상을 받았던 사람들에 대한 말을 하는 편이다.
	(*)45. 나는 단체에서 인정받았던 사람들에 대한 말을 하는 편이다.
	(*)46. 나는 단체에서 열심히 일했던 사람들에 대한 말을 하는 편이다.
	(*)47. 나는 친구들을 비교적 넓은 아량으로 대한다.
	(*)48. 나는 많이 놀라는 일에도 그것을 빨리 극복한다.
	(*)49. 나는 익숙하지 않아도 색다른 상황을 좋아한다.
	(*)50. 나는 좋은 인상이라고 한다.
	(*)51. 나는 전혀 새로운 음식을 즐긴다.
	52. 나는 열정적이며 활력이 넘친다.
	(*)53. 나는 새로운 길로 아는 장소에 가는 것을 즐긴다..
	(*)54. 나는 호기심이 강하다고 한다.
	(*)55. 나를 아는 사람들은 내가 호감형이라고 말한다.
(*)56. 나는 무슨 일이든 먼저 신중하게 생각부터 한다.	
(*)57. 나는 색다른 일을 즐기는 편이다.	
(*)58. 나를 흥분시키는 일들이 나의 생활이다.	
(*)59. 나의 성격은 강한 것 같다.	
(*)60. 나는 누군가에게 화가 나도 이성적인 것 같다.	
3요인	01. 나는 개인들의 어려움을 잘 알고 배려하도록 서로 필요한 정보를 공유하도록 한다.
	02. 나는 서로 격려할 수 있는 좋은 분위기를 자주 만든다.
	03. 나는 실수하더라도 질책보다는 관용을 베풀다.
	04. 나는 자주 고맙다라는 표현을 한다.
	05. 나는 정서적, 업무적으로 도움을 주며 지원을 한다.
	06. 나는 나에게 많은 긍정적인 에너지를 다른 사람도 갖도록 격려한다.
	07. 나는 많은 긍정적인 에너지를 갖도록 지원하고 활용한다.
	08. 나는 단점보다는 장점에 관한 피드백을 더 많이 제공한다.
	09. 나는 긍정적인 피드백을 훨씬 많이 주는 편이다.
	10. 나는 긍정적인 개발과 기회를 제공하기 위하여 최선의 피드백을 한다.
	11. 나는 개선해야 될 부정적인 피드백에는 행동과 결과에 집중한다.
	12. 나는 목표를 세우고 달성하면, 인정과 보상을 통하여 고마움을 갖게 한다.
	13. 나는 조직의 성과에 자부심을 갖도록 직무가치를 길러 준다.
	14. 나는 장기적인 관점의 업무도 이점이 있음을 이해시킨다.

주) (\*) 제거된 문항

이러한 결과를 근거로 하여 각 요인마다 요인명을 부여하고 <표 6>과 같이 칭찬리더십 척도에 대한 하위요인을 설정하였다.

<표 6> 칭찬리더십의 요인명, 문항수, 문항번호

구분	요인명	문항수	문항번호
1요인	창의성	21	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 24
2요인	자아개념	23	2, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 38, 39, 42, 52
3요인	긍정심	14	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

상관관계 분석을 실시하여 각 요인간에 상관관계를 알아 본 결과에 대한 내용은 <표 7>과 같다. 분석한 결과로는 창의성은 자아개념( $r=.736, p<.001$ )과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 창의성은 긍정심( $r=.636, p<.001$ )과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 자아개념은 긍정심( $r=.667, p<.001$ )과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 7> 각 요인간 상관관계 검증

구분	요인	창의성	자아개념	긍정심
1요인	창의성	1		
2요인	자아개념	.736 <sup>***</sup>	1	
3요인	긍정심	.636 <sup>***</sup>	.667 <sup>***</sup>	1

\*\*\* $p<.001$

일반적 특성에 따라 칭찬리더십에 있는 차이를 분석해 본 결과에 대해서는 <표 8>에서와 같다. 분석한 결과에서 성별에 따라서는 칭찬리더십의 하위요인별 창의성에 대하여 유의미할 수 있는 차이가 나타났으며( $p<.05$ ), 남성이 상대적으로 여성에 비해 창의성이 높은 것을 확인하였다.

연령에 따른 칭찬리더십의 하위요인별 자아개념, 긍정심에 대하여 유의미할 수 있는 차이가 나타났으며( $p<.05$ ), 29세 이하나 30-39세에 비해 40-49세, 50-59세, 60세 이상일 경우에는 상대적으로 자아개념, 긍정심이 높은 것으로 나타났다. 학력에 따라서는 창의성, 자아개념에 대해 유의미할 수 있는 차이가 나타났으며( $p<.01$ ), 학력이 높을수록 자아개념, 긍정심이 비교적 높은 것으로 나타났다. 거주지역에 따라서는 창의성, 자아개념에 대해 유의미할 수 있는 차이가 나타났으며( $p<.05$ ), 경기, 인천에 비해 경북, 경남, 대구 지역이나 충북, 충남,

세종, 대전 지역, 서울지역의 경우 상대적으로 창의성, 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 이 외의 직업에 따라서는 유의미할 수 있는 차이가 나타나지는 않았다( $p>.05$ ).

<표 8> 일반적 특성에 따른 칭찬리더십 차이

구분		칭찬리더십					
		창의성		자아개념		긍정심	
		M	SD	M	SD	M	SD
성별	남성	3.51	.763	3.73	.671	3.58	.716
	여성	3.27	.671	3.70	.664	3.58	.690
	<i>t-value(p)</i>	2.397*(.017)		.313(.755)		-.032(.974)	
연령	29세 이하	3.15	.698	3.43 <sup>a</sup>	.813	3.25 <sup>a</sup>	.772
	30-39세	3.20	.855	3.44 <sup>a</sup>	.723	3.46 <sup>ab</sup>	.620
	40-49세	3.49	.644	3.80 <sup>b</sup>	.563	3.65 <sup>b</sup>	.731
	50-59세	3.42	.761	3.82 <sup>b</sup>	.629	3.67 <sup>b</sup>	.638
	60세 이상	3.69	.515	4.06 <sup>b</sup>	.493	3.74 <sup>b</sup>	.663
	<i>F-value(p)</i>	2.182(.072)		4.187**(.003)		2.565*(.040)	
학력	고졸이하	3.14 <sup>a</sup>	.537	3.50 <sup>a</sup>	.628	3.46	.590
	2년제 재/졸	3.16 <sup>a</sup>	.771	3.63 <sup>ab</sup>	.634	3.49	.698
	4년제 재/졸	3.55 <sup>b</sup>	.767	3.83 <sup>b</sup>	.699	3.61	.801
	대학원 재/졸	3.77 <sup>b</sup>	.564	3.94 <sup>c</sup>	.585	3.83	.567
	<i>F-value(p)</i>	8.412***(.000)		4.248**(.006)		2.121(.099)	
직업	회사원	3.42	.717	3.73	.706	3.57	.781
	전문직, 공무원	3.41	.721	3.71	.603	3.52	.626
	자영업	3.57	.844	3.89	.717	3.50	.864
	판매, 서비스직	3.48	.688	3.80	.594	3.87	.496
	주부, 무직	3.06	.650	3.52	.537	3.40	.605
	기타	3.32	.784	3.57	.997	3.45	.922
<i>F-value(p)</i>	1.401(.226)		.914(.473)		1.827(.109)		
거주 지역	서울	3.47 <sup>bc</sup>	.656	3.73 <sup>b</sup>	.490	3.75	.520
	경기, 인천	2.94 <sup>a</sup>	.398	3.24 <sup>a</sup>	.458	3.42	.702
	충북, 충남, 세종, 대전	3.47 <sup>bc</sup>	.708	3.79 <sup>b</sup>	.646	3.62	.680
	경북, 경남, 대구	3.54 <sup>c</sup>	.784	3.77 <sup>b</sup>	.879	3.55	.852
	전북, 전남, 광주	3.02 <sup>ab</sup>	.736	3.55 <sup>ab</sup>	.551	3.41	.698
<i>F-value(p)</i>	3.932**(.004)		2.498*(.044)		.810(.520)		
전체		3.39	.725	3.72	.666	3.58	.701

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

## V. 결론

본 연구의 목적은 칭찬과 리더십에 대하여 이해하고, 칭찬리더십의 개념을 정의하여 이를 바탕으로 칭찬리더십 요인을 개발하여 타당성을 검증하는데 있다.

본 연구의 결과는 3차에 걸친 문항 선정 과정을 통해 문헌조사와 연구를 통한 문항 중에서 긍정심(14문항), 자아개념(60문항), 창의성(24문항)으로 총 98문항을 선정하였으며 선정된 문항을 토대로 설문을 실시하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료를 통하여 조사대상자의 일반적 특성을 분석하였으며 탐색적 요인분석과 상관관계 분석을 실시하였다. 칭찬리더십의 각 요인에 대한 신뢰도 분석 결과는 0.90이상으로 나타났으며, 탐색적 요인분석의 결과에서 KMO=0.959, Bartlett's test=11310.711(df=1653,  $p<.001$ )은 요인분석하기에 적합한 자료로 나타났다. 또한 요인수를 확인한 결과 3가지의 요인으로 확인되었고 요인 적재값은  $\pm 0.40$  이상의 타당성이 확보되었으며, 요인분석의 결과는 최종 58문항으로 분석되었다. 각 요인간에 상관관계를 알아 본 결과는 창의성은 자아개념과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것을 확인하였고, 창의성은 긍정심과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 또한 자아개념은 긍정심과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 이와 같이 칭찬리더십 요인 타당성을 검증하는 과정을 통해 칭찬리더십 척도를 개발하는데 중요한 기초 자료로 활용될 수 있음을 확인하였다. 본 연구는 칭찬리더십 개념을 정의하고 요인을 추출하여 타당성을 검증하였다는 것에 의미가 있으며 신뢰도와 타당성이 검증된 칭찬리더십 요인이 다양한 표집을 통한 분석으로 이루어졌다는 점에서 의의가 있다. 또한 칭찬리더십 척도 개발 연구의 기초 연구로 정보제공에 기여한 점은 특별한 가치가 있다고 할 수 있겠다. 하지만 이러한 연구에도 불구하고 지역마다 큰 폭의 표집의 차이가 있었다는 점을 고려하여 차후에는 고른 표집으로 깊이 있는 연구가 이루어지기를 바란다. 그리고 칭찬리더십 요인 타당성 연구를 기초로 향후에 칭찬리더십 척도 개발 및 프로그램 개발 등 다양한 연구가 이루어지기를 바란다.



## 참고문헌

- 국립국어원(2000). 표준국어대사전.
- 권육(2018). 긍정리더십이 구성원의 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구: 내재적 동기부여와 상사신뢰의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 동신대학교일민대학원.
- 권정연(2011). 엔터테인먼트 미디어 기업에서 개인의 창의적 성향이 조직의 창의적 성과에 미치는 영향: 폐기 학습과 흡수역량의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 중앙대학교.
- 김영규(2017). 자아개념에 기반 한 리더십 프로그램 개발 및 효과 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 김영은(2013). 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과: 정부출연연구기관 연구원을 대상으로, 석사학위논문, 중앙대학교글로벌인적자원개발대학원.
- 김은주(2013). 리더의 동기부여 언어가 세무공무원들의 자아존중감과 자기효능감 그리고 조직몰입에 미치는 영향, 박사학위논문, 수원대학교대학원.
- 김화영(2018). 리더십 효능감 측정도구 개발 및 타당화: 중소기업의 맥락에서, 박사학위논문, 한양대학교대학원.
- 남기덕(2008). 리더십 패러다임의 진화와 그 결정요인. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 22(3). 한국심리학회. 81-99.
- 노련(2008). 창의적 행동을 유발하는 직무특성과 상사의 리더십에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 매개효과, 석사학위논문, 국방대학교.
- 노안영 · 정민(2007). 자기격려-낙담 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 19(3). 한국심리학회. 675-692.
- 문상정(2008). 관광기업 종사원이 지각하는 칭찬의 효과: 칭찬 측정척도 개발을 중심으로, 박사학위논문, 대구대학교대학원.
- 문상정 · 고동우(2009). 칭찬지각척도의 개발. 관광학연구 33(7). 한국관광학회. 395-414.
- 박소정(2017). 호텔종사원이 지각하는 직장 내 언어폭력이 분노사고 및 분노표현에 미치는 영향: 언어폭력과 분노사고의 관계에서 자기격려의 조절효과를 중심으로, 박사학위논문, 경기대학교대학원.
- 박영하(2011). ‘칭찬’의 도덕교육적 타당성 및 적용방법에 관한 연구, 박사학위논문, 서울대학교대학원.
- 박용호(2012). 영업관리직 리더십 역량모델 개발에 관한 연구: A기업의 사례를 중심으로. 한국 HRD연구. 7(3). 45-63.
- 서경희(2015). 유치원 유아의 칭찬 특성에 관한 질적 연구: 우주 유치원 바다반을 중심으로, 박사학위논문, 조선대학교대학원.
- 성태재(1998). 교육연구방법의 이해. 서울: 학지사.

- 송종영(2016). 이슈리더십과 구성원의 창의적 행동 및 발언행동 간의 관계검증: 관계동일시의 매개효과와 주도성과 심리적 안전감의 조절효과를 중심으로, 박사학위논문, 국민대학교.
- 심운경(2017). 중년기 자아정체감 척도 개발 및 타당화, 박사학위논문, 경성대학교대학원.
- 양정원(2011). 팀장의 동기부여적 언어가 팀원의 직무수행과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 국내 K 항공사를 중심으로, 석사학위논문, 이화여자대학교대학원.
- 윤천성·김미선(2015). 인간행동과 관계. 서울: 무역경영사.
- 윤천성(2017). 한국형아유르베다 심리유형척도(KAPTI) 타당성 연구. 평생교육리더십연구. 4(1). 한국평생교육리더십학회. 5-23.
- 윤천성(2018). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI) 표준화 연구. 평생교육리더십연구. 5(1). 한국평생교육리더십학회. 5-29.
- 조성민·윤천성(2016). 조직에 있어 상사의 칭찬리더십이 부하의 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국엔터테인먼트산업학회지. 10(5). 한국엔터테인먼트산업학회. 297-305.
- 조성민·윤천성(2019). 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계에 있어서 동기부여 및 혁신행동의 조절효과 연구. 평생교육리더십연구. 6(1). 한국평생교육리더십학회. 5-25.
- 조성민·조인희(2014). 상사의 칭찬리더십이 부하의 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국엔터테인먼트산업학회지 추계학술대회발표. 101-105.
- 최영준(2016). 긍정 리더십이 직무열의에 미치는 영향 및 과정에 대한 연구, 박사학위논문, 한양대학교대학원.
- 최청평(2017). 도산 안창호의 다차원적 리더십에 관한 실증 연구: 도산 안창호의 융합성 통합적 리더십 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 하소연(2012). 장애인복지관 종사자가 인식하는 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향: 팔로워십의 조절효과를 중심으로, 박사학위논문, 경성대학교대학원.
- Ansbacher, H. L., & Ansbacher, R. R.(1964). *The individual psychology of Alfred Adler*. New York: Harper & Row/Torchbooks.
- Bass, B. M.(1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. *Organizational Dynamics*. Winter. 19, 19-31.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- 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.
- Brophy, J.(1981). Teacherpraise: A fun ctionalanalysis. *Review of Educational Research*, 51(1), 5-32.
- Cameron, K.(2012), *Positive Leadership*. 2ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B.(2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 476-489.

- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M.(2001). Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27.
- Dinkmeyer, D., & Losoncy, L.(1996). *The Skills of Encouragement*. New York: ST. Luice Press.
- Farson, R. E.(1968). Praise Reappraised. September 01, 1963, Harvard Business Review.
- Fleishman, E. A.(1973). Twenty years of Consideration and Structure. In E. A. Fleishman, & J. G. Hunt (Eds). *Current Development in the Study of Leadership* (p. 3). Southern Illinois University.
- Holmes, J.(1988). Paying Compliments: A Sex-Preferential Politeness Strategy. *Journal of Pragmatics*, 12(4), 445-465.
- Mayfield, J. R., Mayfield, M. R., & Kopf, J.(1995). Motivating Language: Exploring Theory With Scale Development. *Journal of Business Communication*, 32(4), 329-344.
- Mayfield, J. R., Mayfield, M. R., & Kopf, J.(1998), The Effect of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction. *Human Resource Management*, 37(3), 235-248.
- Paglis, L. L., & Green, S.(2002). Leadership Self-efficacy and Managers' Motivation for Leading Change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Yukl, G.(2013). *Leadership in Organizations* (8th ed). 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선, 차동욱 (역). 현대조직의 리더십 이론. 시그마프레스.
- Zhou, J., & George, J. M.(2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

## ABSTRACT

### A Study on the Validity of Praise Leadership Factors

Cho, Sung-Min\* · Youn, Chun-Sung\*\*

\*Ph.D. Candidate, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University

(E-mail: 01050327142@daum.net)

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

(E-mail: staryoun@svu.ac.kr)

The purpose of this study is to define the concept of praise leadership and to develop the praise leadership factor based on this to verify the validity. Therefore, this study selected 98 items including positive mind (14 items), self-concept (60 items), and creativity (24 items) through the process of selecting the items through the third round based on the related theories on praise and leadership and the preceding studies on the themes that fit the praise leadership factors. The data were collected and analyzed by conducting a survey. The reliability analysis results of each factor of praise leadership were over 0.90, and the exploratory factor analysis results were KMO=0.959, Bartlett's test=11310.711 (df=1653,  $p<.001$ ), which was confirmed to be suitable for factor analysis. In addition, the number of factors was found to be three factors, and the absolute value of factors was secured over  $\pm 0.40$ , and 58 items were analyzed as a result of factor analysis. As a result of examining the correlation between each factor, creativity showed a significant positive correlation with self-concept, and creativity showed a significant positive correlation with positive mind. Also, self-concept had a significant positive correlation with positive mind. Through the process of verifying the validity of praise leadership factors, it was confirmed that it can be used as an important basic data for developing praise leadership scale. In addition, it is meaningful that the analysis was conducted through various sampling and the concept of praise leadership was defined and the reliability and validity were verified by extracting factors.

**Keywords :** Praise, Leadership, Praise Leadership