

## 유아 인성리더십 구성요인과 특성에 관한 연구\*

박영례\*\* 이소희\*\*\*

본 연구는 유아기 인성리더십에 대한 연구를 활성화하고 유아의 인성리더십 수준을 평가하고 지도하는데 도움을 제공할 수 있는 척도 개발에 앞서 척도를 구성하는 하위 차원과 차원별 구성요인별 특성을 추출하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 문헌분석을 통하여 유아 인성리더십은 순종리더십(신뢰, 인내, 약속, 겸손), 자기리더십(도전, 성실, 정직, 끈기), 섬김리더십(경청, 공감, 배려, 봉사), 변환리더십(책임, 협력, 절제, 감사)으로 4개의 리더십 차원별 16개의 인성구인으로 구성된 것을 확인하였다. 또한 유아 관찰, 교사와 어머니를 대상으로 개방형 설문 분석을 통해 추출된 유아 인성리더십 특성 243개를 정리하여 1차와 2차의 전문가 내용타당도를 통해 최종 115개의 인성리더십 특성을 추출하였다.

주제어: 유아, 인성리더십, 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십

---

논문 제출일: 2017. 12. 30.    최종심사일: 2018. 01. 30.    게재확정일: 2018. 2. 20.

\* 이 논문은 박사학위논문 일부를 수정·보완하여 구성하였음

\*\* 숙명여자대학교 아동복지학과 박사

\*\*\* 숙명여자대학교 아동복지학과 교수

Corresponding Author: Cheong Sool Park 31, Seoulsiripdae-ro Apt 102 Dong 1309 Dongdaemun-gu Seoul-02591 Korea, Republic of (South Korea). E-mail: dudfp80@naver.com

## I. 서론

동서고금을 막론하고 모든 인간은 사회적 동물로서 사람들과의 관계 속에서 행복한 삶을 살기 위해 노력한다. 그러나 오늘 우리 사회는 급변하고 있으며 동시에 복잡·다양화되어 예측 불허의 삶을 살고 있다. 따라서 그 어느 때보다 상황에 이끌려 가는 사람들보다 상황을 바꾸어서 서로 윈윈 시너지를 낼 수 있는 사람을 필요로 하고 있다(이소희, 강경자, 박영례, 2010). 즉 한 마디로 요약하면 적재적소에서 상호 리더십을 발휘할 수 있는 리더를 요구하고 있는 것이다. 리더십은 효과적으로 자기를 관리하는 기술과 원만한 인간관계를 위한 방법을 습득하여 자신이 처해 있는 상황 속에서 원만한 상호작용이 일어나도록 하는데 큰 역할을 하며, 자신의 정체감을 확립하고 건전한 성격을 형성함으로써 자신을 변화시키고 세상을 변화시키는 힘이다(서기남, 문혁준, 2009). 사실 리더십은 몇 십 년 전만해도 정치 및 경영분야를 중심으로 제한적으로 사용되어져 왔으나(Northouse, 2001), 각계각층에서의 리더십에 대한 욕구 증대에 따라 전 생활분야로 확산되면서 자연스럽게 남성에서 여성, 성인에서 청소년, 아동, 유아에게 까지 중요성이 강조되고 있다(이명숙, 2006; 이소희, 2003a, 2003b 2004). 이러한 동향은 리더십은 타고난 것이라기보다는 교육과 경험에 의해 획득된다는 연구 결과에 의해 지지되고 있는데(Bennis, 1989), 즉 리더의 자리에 있을 때 배워서 할 수 있는 것이 아니라 평소 리더로서의 자질이 갖추어져 있어 그러한 위치에 진입하면 리더십을 발휘할 수 있다는 것이다(이소희, 조병남, 현미숙, 2004). 특히 영유아를 대상으로 하는 리더십 연구는 영유아가 전인적인 성장발달의 기초이며, 또한 리더십의 뿌리가 교육에 있다는 선구자적 신념을 지닌 유아교육전문가들에 의해 이론 및 실제적 차원에서 강도와 수준을 점점 높여가고 있으며(강경자, 2004; 이소희, 2010), 유아들이 발휘하는 리더십도 성인처럼 다양한 모습으로 나타난다고 보았다(Bonstingl, 2006). 실제로 리더십을 발휘하는 유아는 놀이 중에 새로운 제안을 한다거나 친구에게 도움을 주고, 즐거운 분위기를 조성하고 친구의 생각에 귀를 기울이는 등 다양한 방식으로 친구들의 마음을 변화시키기 위해 노력하는 모습을 보인다고 하며, 유아 리더들에게 보이는 특성으로 통솔력, 상황과악능력, 협동심, 포용력, 결단력, 의사소통능력, 유머 감각, 배려심, 양보정신 등을 제시하였다(김민선, 2004).

한편 리더십과 더불어 현 사회에서 유아기에 필요한 역량으로 다시 재조명되고 있는 것이 바로 인성교육이다. 인성은 특히 올바른 선 개인이 타인과의 인간관계 또한 바르게 이끌 수 있으며 균형 잡힌 개인을 만들 수 있는 방법(김미라, 2011)으로 유아리더십과 같은 관점과 의미로서 작용하고 있다. 즉 인성교육을 통해 한 사람이 바로 서게 되고 그러한 사람이 많아진다면 그들에 의해 만들어지는 사회 또한 원만하고 유익해 질 수 있을 것이라는 믿음 속에서 인성의 중요성이 리더십과 더불어 중요한 키워드로 재조명받기 시작하고 있는 것이다. 이러한 이

유로 1990년대 후반부터 많은 인성관련 연구, 프로그램들이 개발 및 적용되고 있고 특히 인성의 기초가 형성되는 인성교육의 결정적 시기인 유아교육 및 보육 분야에서도 지속적으로 인성교육의 실천적 개입을 꾸준히 해오고 있다(계영애, 강정원, 2001; 김영옥, 2007; 우영효, 2004, 2005). 이렇듯 리더십과 인성이 함께 유아기에 길러져야 할 중요한 부분으로 개입되고 있는 이유는 인간이란 존재는 혼자 살아가는 것이 아니라 함께 더 좋은 세상을 만들어 가야 하기 때문이다. 윤건영(2011)과 이소희 외(2009)는 리더십 이론이 초기에는 개인의 선천적 특성에 중점을 두고 형성되었으나, 시대적 상황에 적합한 리더십 이론으로 변화하면서 도덕성이나 윤리에 기반을 둔 리더십 이론이 핵심 내용이 되고 있는 것을 강조한바 있으며, 우리가 추구하고 있는 인성교육의 핵심 가치를 담고 있다고 하였다.

즉 인성교육을 과거의 방법대로 진행하는 것이 아닌 인성교육의 개선방향을 리더십의 관점에서 모색해야 함을 주장하며 인성교육의 내용과 리더십이 매우 밀접한 관계를 가지고 있음을 주장하였다. 또한 리더십에 관한 특성 연구(김미숙, 2009; 김선숙, 2008; 정우식, 한신일, 2010; 허태근, 2015; Greenleaf, 1997; Mariotti, 1999)들을 살펴보면 성공적인 리더들의 개인적 특질과 특성, 집단이나 조직의 목표달성을 위한 리더의 행동유형 등은 인성부분과 중복되는 부분이 많다. 위의 연구들은 인성과 리더십이 별도로 작용하고 있는 것이 아닌 인성을 기반에 둔 리더십인 인성리더십의 차원에서 재해석되어 실천되어야 함을 시사한다. 인성과 리더십을 유아기에 함께 가져가야 한다는 필요성은 연구영역보다 실천현장에서 먼저 시작되었다고 해도 과언이 아니다. 이에 대한 예로 1994년부터 기업과 공공기관, 대학 등 성인을 대상으로 리더십 교육을 실시한 한국리더십센터에서는 2003년에 한국영리더십센터와 함께 유아를 대상으로 하는 ‘멋진 영리더를 위한 7가지 습관’을 개발하여 생활에서 7가지 습관을 실천한다면 주변 사람들에게 영향력을 끼치는 리더가 될 수 있다는 내용을 담으며 리더십과 습관의 관계에 대해 언급하였다. 또한 Covey(1990)는 성품리더십을 강조하면서 좋은 성품이 좋은 리더십을 만든다고 하며, 리더십의 근본이 되는 이러한 좋은 성품은 어린 시절에 습관으로 길러내야 한다고 주장하며 원칙 중심의 리더십 속에 개인의 승리와 대인관계의 승리를 이끄는 8가지의 습관(주도성, 목표설정, 소중한 것 인지와 이행, 상호이익, 경청, 시너지 효과, 자기훼손, 내면의 소리)을 제시하여 리더십과 인성, 습관의 연결고리를 제시하였다. 이소희(2009)는 그동안 이루어졌던 유아리더십 연구와 교육을 참고로 독립된 유아리더십 체계의 적합성에 대해 고민하며 유아리더십에 대해 유아 자신과 유아를 둘러싼 다른 사람을 모으게 하는 축과 유아 자신과 주변 사람들을 움직이는 활동으로서의 축으로 구분하였다. 이렇게 두 가지 축을 제시한 이유는 리더십이 본질적으로 특정 개인이 아닌 다수의 집단을 상정하는 특성이라는 것과 인간의 존재 자체가 의미 있는 사람으로 살도록 창조되었기 때문에 태어난 후 일정기간은 의미 있는 사람의 보호를 받고 살다가 궁극적으로는 혼자 서야 하며, 성장한 후에는 자신의 오늘이 있게 한 사람들을 생각하며 후세대를 보호하고 육성하는 존재로서의 관점에서 바라보았기 때문이다. 이러한 관점에서 이소희(2009)는 유아리더십 유형을 네 가지 리더십인 순종 리더십

(followership), 자기 리더십(self leadership), 섬김 리더십(servant leadership), 변환 리더십(transformational leadership)으로 제시하였다.

일반적으로 이 네 가지 리더십은 초기에는 순서적인 과정을 밟는 편인데, 이를테면 순종리더십을 발휘할 수 있어야 그 다음인 자기 리더십의 발휘가 가능하며, 자기 리더십을 발휘할 수 있어야 다른 사람을 섬길 수 있으며, 또한 더 좋은 세상으로 변화시킬 수 있다는 것이다. 이러한 관점을 종합하여 이소희는 2009년에 한국영리더십센터와 공동으로 인성리더십을 핵심 키워드로 하여 습관과 리더십을 통합한 성인용인 ‘매일멋진사람들’을 개발하였으며 그 후에 유아용인 ‘매일멋진영리더’ 프로그램을 개발하여 유아교육 및 보육현장에 보급하였다. 유아용인 ‘매일멋진영리더’는 이소희(2009)가 제시한 네 가지 리더십인 순종리더십, 자기리더십, 섬김 리더십, 변환리더십으로 구성되었으며 각각의 리더십을 일상생활 속에서 실천하기 위한 방법으로 각 리더십별 6가지 구인으로 총 24가지 인성 구인(궁정, 신뢰, 인내, 존경, 약속, 겸손, 상상, 도전, 성실, 정직, 용기, 끈기, 경청, 공감, 용서, 배려, 나눔, 봉사, 책임, 솔선, 협력, 절제, 질서, 감사)으로 구성되었다. 이 외에도 이영숙은 2005년도에 ‘좋은나무성품학교’를 설립 후 ‘한국형 12성품교육론’을 대상과 연령에 따라 인성교육 콘텐츠를 개발하여 성품리더십으로 실천현장에서 적용하였으며 박완순(2011, 2012)은 기업과 교육현장, 가정 등 다양한 분야에서 ‘현대인의 인성리더십’이란 주제로 리더의 덕목에 대해 설명하며 인성과 리더십의 연관성을 설명하였다. 이상으로 살펴본 실천 현장에서 유아를 대상으로 이루어지는 인성리더십 교육의 공통점은 유아를 대상으로 포함하고 있다는 것과 유아를 둘러싼 의미 있는 성인들의 변화까지 고려한다는 것이다. 또한 인성은 리더십을 발휘하는 토양과 같기에 유아기에 인성교육을 통해 지속적인 습관화가 필요하며, 궁극적으로는 일상생활에서 자연스러운 훈련과 실천을 통해 인성을 품성으로 만들어 사람과 더불어 살아가는 능력인 리더십을 키워나가는 것이 중요하다고 하였다. 하지만 유아의 인성리더십 교육활동과 프로그램은 유아의 인성리더십 함양이라는 목표가 있으며 이러한 목표 달성 여부를 측정하기 위한 검사도구가 필요하다. 실제로 유아의 인성리더십 프로그램을 실시하고 있는 유아교육기관의 원장과, 교사, 부모들에게 유아의 인성리더십을 측정할 수 있는 척도의 필요성에 대한 요구가 제시되고 있으나(한국영리더십센터, 2009, 2010), 현재 상황에서는 객관성이 검증된 유아의 인성리더십 척도를 찾아보기 어렵기 때문에 유아의 인성과 리더십을 별개의 개념으로 보고 따로 측정하는 방법이 사용되어져 왔다. 따라서 본 연구에서는 실천현장에서 활발하게 적용되고 있는 인성리더십의 개념과 구조 및 구성요소를 정리하고 관련된 선행연구를 기초로 하여 유아가 생활하고 있는 환경에서 보이는 인성리더십 특성에 관한 문항들을 정리하여 향후 척도개발 및 타당화에 기초가 될 수 있는 연구를 수행하고자 하며 이를 위한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 유아 인성리더십 구성요인은 무엇인가?, 둘째, 유아 인성리더십 구성요인별 특성은 무엇인가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

#### 1) 유아 인성리더십 특성 수집을 위한 연구대상

유아 인성리더십 차원별 인성구인의 특성 수집을 위한 연구대상은 첫째, 유아교육기관 일과에서 나타나는 유아의 인성리더십 특성을 수집하기 위한 목적으로 연구자가 직접 경기도 구리시에 위치한 S 유아교육기관 1곳을 선정하여 인성리더십 수업을 1년 이상 받은 28-30명을 대상으로 관찰한 만 5세 유아이다. 둘째, 유아교육기관에서 나타나는 유아들의 인성리더십 특성을 개방형 설문을 통해 수집하기 위해 유아교육기관에서 3-10년 이상 근무한 담임 및 주임 교사집단(인성리더십 교육을 받은 교사 7명과 인성리더십 교육을 받지 않은 교사 33명)이다. 셋째, 가정에서 자연스러운 일과 중에 나타나는 유아들의 인성리더십 특성을 개방형 설문을 통해 수집하기 위한 만 4, 5세 유아를 자녀로 둔 어머니 116명이다.

#### 2) 수집된 유아 인성리더십 특성의 정확성을 확인하기 위한 연구대상

1차 전문가 내용타당도 대상은 인성리더십 관련 논문을 썼거나 유아에게 수업을 진행하는 인성리더십 전문 FT들 6인이며, 2차 전문가 내용타당도 대상은 유아교육 및 보육과 아동복지학과 교수와 유아교육 현장에서 10년 이상 근무한 전문가들로 구성된 전문가 14인이다.

### 2. 연구도구

#### 1) 유아 인성리더십 특성 수집을 위한 개방형 설문지

유아기 인성리더십을 구성하는 4개의 리더십(순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십) 차원별 인성구인을 토대로 제작된 반 구조화된 개방형 설문이다. 교사용 설문은 '유아들이 기관생활을 통해 자연스럽게 발휘될 수 있는 인성리더십 행동 특성'을 기술할 수 있게 하였으며, 어머니에게는 '유아들이 가정생활에서 자연스럽게 나타나는 인성리더십 행동특성'을 기술할 수 있도록 제작하였다.

## 2) 전문가 내용타당도를 위한 설문지

1차 전문가 내용타당도는 유아관찰과 교사 및 어머니 개방형 설문을 통해 수집된 243개의 유아 인성리더십 특성을 표로 정리하여 5점 척도화(전혀 적합하지 않음 1점, 적합하지 않음 2점, 보통 3점, 적합함 4점, 매우 적합함 5점)하여 전문가의 각 문항에 대한 의견을 체크하게 하였으며, 2차 전문가 내용타당도는 1차를 통해 삭제 및 보완된 170개의 유아 인성리더십 특성을 1차와 똑같이 설문을 제작하여 2차 전문가 내용타당도를 진행하였다.

## 3. 연구절차

### 1) 문헌분석

유아 인성리더십 척도를 구성하는 리더십 차원과 차원별 인성요인을 확인하기 위해 먼저 국내외에서 발행된 인성과 리더십 관련 문헌(학위논문, 학회지논문, 단행본 도서 등)을 고찰하여 인성과 리더십의 개념과 연구 동향을 분석한 후 이를 바탕으로 유아기 인성리더십에 대한 개념과 관점을 재정립하였으며 이를 통해 유아 인성리더십 차원을 구성하고자 하였다. 이러한 과정을 통해 본 연구에서는 유아 인성리더십 척도의 하위차원으로서 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십을 도출하였다. 다음으로 4가지 리더십을 구성하는 인성구인을 선정하기 위해 4가지 리더십의 특성들을 선행연구들을 통해 분석한 후 실천현장에서 활용되고 있는 이소희(2009)의 인성리더십 구성요인을 참고로 하여 순종리더십은 신뢰, 인내, 약속, 겸손의 하위요인으로, 자기리더십은 도전, 성실, 정직, 끈기의 하위요인으로, 섬김리더십은 경청, 공감, 배려, 봉사의 하위요인으로, 변환리더십은 책임, 협력, 절제, 감사의 하위요인으로 도출하였다.

### 2) 유아관찰

유아의 인성리더십 특성이 경험적으로는 어떻게 나타날지를 행동목록으로 수집하기 위해 인성리더십 수업이 1년 이상 진행된 경기도 S 유아교육기관에서 한 반에 28~30명으로 구성된 만 5세 유아를 대상으로 총 5반의 일과(10시부터 2시까지)를 따라가며 관찰을 실시하였다. 관찰 기간은 2016년 11월 1일부터 7일까지 5일간이었으며, 하루 일과를 구성하는 수업(등원, 이야기나누기, 자유선택활동, 점심시간, 동화듣기 시간, 특별활동시간) 중 대집단 활동과 소집단 및 개별 활동을 중심으로 유아들의 행동을 관찰하여 기록하였다. 기록지는 4가지 리더십 차원 별로 인성의 특성을 표로 만든 틀이며, 관찰 기록지에 각 활동마다 보이는 유아의 인성리더십

특성을 기록한 뒤 날마다 귀가 지도가 끝난 후에 담임 및 부담임 교사와 함께 관찰한 내용에 대해 이야기하며 재확인하였다.

### 3) 개방형 설문

#### (1) 교사용 개방형 설문

유아 인성리더십을 구성하는 4개의 리더십 차원별 인성구인을 토대로 반 구조화된 개방형 설문지를 제작하여 만4~5세반을 맡고 있는 교사들에게 ‘유아들이 기관생활을 통해 자연스럽게 발휘될 수 있는 인성리더십 행동 특성’을 기술할 수 있도록 하였다. 교사를 대상으로 유아의 인성리더십 특성을 묻는 개방형 설문지를 실시한 이유는 연구자가 직접 관찰을 통해 수집한 유아들의 인성리더십 특성이 제한적일 수 있기 때문에 보다 많은 정보를 얻기 위함이다. 또한 유아들의 행동은 그들은 오랜 기간 동안 관찰해온 교사들이 훨씬 더 객관적으로 잘 볼 수 있기 때문이다.

#### (2) 어머니용 개방형 설문

교사와 마찬가지로 만 4, 5세 자녀를 둔 어머니에게 유아기 인성리더십을 구성하는 4개의 리더십 차원별 인성구인을 토대로 반 구조화된 개방형 설문지를 제작하여 ‘유아들이 가정생활에서 자연스럽게 나타나는 인성리더십 행동특성’을 기술할 수 있도록 하였다. 어머니에게 유아의 인성리더십 특성을 수집한 이유는 인성리더십이 유아의 자연스러운 생활 안에서 나타나야 하는 만큼, 유아에게 중요한 환경인 유아교육기관과 더불어 가정 안에서의 행동특성을 수집하기 위함이다.

### 4) 전문가 내용타당도

#### (1) 1차 전문가 내용타당도

유아 관찰, 교사와 어머니를 대상으로 개방형 설문을 통해 수집된 243개의 유아 인성리더십 특성을 정리한 후 인성리더십 관련 논문을 썼거나 유아에게 수업을 진행하는 인성리더십 전문 FT들 6인에게 문항 타당도와 문항 이해도를 확인하였다.

#### (2) 2차 전문가 내용타당도

1차 전문가 내용타당도를 통해 축소된 170개의 문항을 유아교육, 보육 및 아동복지학과 교수와 유아교육 현장에서 10년 이상 근무한 교사 및 원장으로 구성된 14인의 전문가에게 내용타당도를 실시하였다.

## 4. 자료분석

자료분석을 위하여 IBM Window SPSS Statistics 21 Program을 사용하였으며, 유아 인성 리더십 4가지 차원별 인성구인의 특성으로 문항 내용이 충실한지 살펴보고자 전문가 내용타당도 검증을 실시하여 평균과 표준편차를 살펴보았다.

# Ⅲ. 연구결과

## 1. 유아 인성리더십 구성요인

유아 인성리더십 척도를 구성하는 리더십 차원을 확인하기 위해 인성과 리더십을 키워드로 국내외 단행본 도서, 학위논문, 학술지 논문 등의 자료를 찾아 분석하였다.

먼저 유아 리더의 특성을 정리한 선행연구(강은아, 2010; 김보영, 2012; 박민영, 2014; 박연경, 2009; 이은진, 2004; 최남례, 2005; Gardner, 2007)를 분석한 결과 리더십을 갖춘 유아 리더는 개인으로서 자신을 잘 조절하고 미래에 대한 비전을 성취하며, 타인과 관계를 잘 맺고 그들의 삶에 긍정적인 영향력을 끼칠 수 있는 특성이 있음을 확인할 수 있었다. 이와 유사하게 허태근(2015)은 유아리더십 교육의 방향성을 ‘미래시대 리더로서 갖추어야 할 보편적 역량’으로 제시한바가 있으며 목적으로 ‘비전과 목표를 달성하는 리더’로서의 역량과 ‘서로를 배려하고 도와주는 리더로서의 역량’으로 설정한바가 있다. 따라서 유아의 인성리더십을 구성하는 리더십 차원은 이러한 방향성을 따라 선정하고자 하였으며, 실천현장에서 개발되어 사용되어지고 있는 이소희(2009)의 인성리더십의 개념과 구성요소, 에릭슨의 인간발달의 프로세스, Vygotsky(1980)의 사회적 맥락 관점을 적용하여 인성리더십의 하위차원을 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십으로 선정하였다. 이러한 4가지 하위차원은 인간발달의 초기에 해당하는 유아의 경우 의미 있는 사람을 믿고 따르는 순종리더십 발휘를 통해 성장 및 발달하여 자율적이고 독립적인 사람으로 성장하여 유아 자신을 스스로 세울 수 있는 자기리더십 발휘가 가능하다는 의미를 내포하고 있다. 또한 순종리더십과 자기리더십 발휘를 통해 스스로 설 수 있는 능력을 갖춘 유아여야 다양한 상황에서 만난 사람들과 관계를 잘 맺어갈 수 있는 섬김리더십을 잘 발휘할 수 있으며, 관계를 맺은 사람들과 공동의 목표를 위하여 협력하여 멋진 영향력을 끼칠 수 있는 변환리더십을 발휘할 수 있다는 의미 또한 내포하고 있다. 정리하자면, 본 연구에서 설정한 유아의 인성리더십의 개념은 유아 자신의 성장과 발달에 의미 있는

사람을 믿고 따르며, 자율적이며 독립적인 사람으로 스스로를 세우며, 유아가 생활하면서 만나는 모든 사람들을 섬기며 공동의 목표를 위하여 여러 사람과 협력하여 더 좋은 세상으로 변화시키는 리더십을 말한다.

다음으로 4가지 리더십 차원을 구성하는 인성구인을 선정하기 위해 4개의 리더십 별로 발휘되는 특성에 관한 연구들을 분석하였다. 그 결과 순종리더십을 발휘하기 위해서는 유아가 의미 있는 성인의 언행을 굳게 믿고 발생하는 어려움을 끝까지 포기하지 않아야 하기 때문에 이에 관련된 인성을 ‘신뢰’와 ‘인내’로 선정하였다. 왜냐하면 ‘신뢰’는 다른 사람의 생각과 행동을 믿고 따라하는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; 이소희, 이은진, 김애림, 2010; 채경선, 2006; McAllister, 1995)이며, ‘인내’는 성인을 믿고 따를 때 발생하는 어려움들을 포기하지 않는 특성(이소희, 정남미, 2009; Harte, 1983; Hunter, 2008)이기 때문이다. 또한 의미 있는 성인들에게 자신이 하겠다고 결정한 것을 지키는 인성특성(이소희, 정남미 외, 2009; 이소희, 2009)으로 ‘약속’, 좋은 결과를 얻었을 때 그 결과를 자만하지 않고 의미 있는 사람의 가치를 인지하는 특성으로 ‘겸손(권석만, 2008; 이소희, 2009; Tangney, 2000, 2002)’을 인성구인으로 선정하였다. 즉 순종리더십을 구성하는 4가지 인성요인은 순종리더십에 대한 선행연구들을 참고로 하여 개념 정의에 맞는 인성구인들이 선정되었으며 구체적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 선행연구에서 본 순종리더십 인성구인 특성

출처	선행연구에서 본 특성	인성특성	인성
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 이소희, 김은진, 김애림(2010)</li> <li>• 채경선(2006)</li> <li>• McAllister(1995)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대방의 말과 행동에 대한 존중한다.</li> <li>• 상대방의 말, 행동, 그리고 의사결정을 확신하고 이에 근거하여 행위 하려는 의지이다.</li> <li>• 상대방이 중요한 행동을 해줄 것이라고 기대한다.</li> <li>• 다른 사람의 생각과 행동을 믿고 따라할 수 있다.</li> </ul>	다른 사람의 생각과 행동을 믿고 따라한다.	신뢰
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 이소희(2009)</li> <li>• Hunter(2008)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어려운 상황에 자기 통제력을 잘 발휘할 수 있다.</li> <li>• 외부에서 일어난 사건에 조급해하지 않고 잘 기다린다.</li> <li>• 기대를 가지고 목표달성을 위해 서두르는 것을 참는다.</li> <li>• 자신이 하기에 어려운 일도 포기하지 않고 지속한다.</li> </ul>	자신이 하기에 어려운 일도 포기하지 않고 지속한다.	인내
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 이소희(2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신뢰감을 주어 안정감을 느끼게 한다.</li> <li>• 자신이 앞으로 하겠다고 결정한 것을 반드시 지킨다.</li> <li>• 자신의 행동을 조절해 나갈 수 있도록 도움을 준다.</li> </ul>	자신이 앞으로 하겠다고 결정한 것을 지킨다.	약속
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 권석만(2008)</li> <li>• 이소희(2009)</li> <li>• Tangney(2000, 2002)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 잘 한 행동에 대해 심하게 자랑하지 않는다.</li> <li>• 새로운 아이디어와 피드백을 잘 받아들인다.</li> <li>• 자신의 능력과 성과를 정확히 인식한다.</li> <li>• 자신이 위대한 어떤 것의 일부라는 것을 인지한다.</li> </ul>	자신이 잘 한 행동에 대해 심하게 자랑하지 않는다.	겸손

- 항상 배우려는 자세를 유지(열려있는 배움의 자세) 한다.
- 자기중심적으로 생각하지 않고 자신의 능력과 성취를 균형 있는 관점에서 바라본다.

다음으로 자기리더십을 발휘하기 위해서는 유아가 스스로 의지를 가지고 자신의 뜻을 이루어나가는 능력(서기남, 2008), 자신이 가진 내적 자원을 계발하며 목표한 일을 이루기 위해 스스로 준비하며 문제를 해결하는 능력이 필요하다(이소희, 정남미 외, 2009). 이에 관련된 인성을 검토한 결과 유아에게 어렵다고 생각되는 일에도 시도함과 동시에 이에 대해 한결 같은 마음과 자세로 실천이 필요하기 때문에 ‘도전’과 ‘성실’을 선정하였다. 왜냐하면 ‘도전’은 자신에게 어렵다고 생각되는 일에도 시도해 보려는 특성(이명숙, 2006; 장영숙, 황운세, 2009)이며 ‘성실’은 자신이 시작한 일을 한결 같은 마음과 자세로 실천하는 특성(안진희, 2009; 이소희, 2009)이기 때문이다. 또한 유아 자신이 시도한 일에 있어 스스로를 속이지 않고 잘못된 것이 있다면 인정하는 특성(이소희, 2009; 정범모, 2004)인 ‘정직’과 시도한 일을 끝까지 해보려는 특성(권석만, 2008; 이소희, 정남미 외, 2009)인 ‘끈기’를 인성구인으로 선정하였다. 즉 자기리더십을 구성하는 4가지 인성요인은 자기리더십에 대한 선행연구들을 참고로 하여 개념정의에 맞는 인성구인들이 선정되었으며 구체적인 내용은 <표 2>와 같다.

**<표 2> 선행연구에서 본 자기리더십 인성구인 특성**

출처	선행연구에서 본 특성	인성특성	인성
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이명숙(2006)</li> <li>• 장영숙, 황운세(2009)</li> <li>• 이소희(2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새로운 일에 겁내지 않고 시도한다.</li> <li>• 새로운 것에 대해 두려움이 없다.</li> <li>• 자신이 하려고 하는 활동에 강한 의지가 있다.</li> <li>• 자신에게 어렵다고 생각되는 일에도 시도해보려고 한다.</li> </ul>	<p>자신에게 어렵다고 생각되는 일에도 시도해보려는 한다.</p>	도전
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안진희(2009)</li> <li>• 이소희(2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 누가 뭐라고 하건 자기에게 부여된 임무를 묵묵히 완수한다.</li> <li>• 시작한 일을 한결 같은 마음과 자세로 실천한다.</li> <li>• 성공적인 자기수행의 성취감을 느낀다.</li> <li>• 자신이 시작한 일을 한결 같은 마음과 자세로 실천한다.</li> </ul>	<p>자신이 시작한 일을 한결 같은 마음과 자세로 실천한다.</p>	성실
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정범모(2004)</li> <li>• 이소희(2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 옳고 그름을 분명히 구별한 후 사실대로 말한다.</li> <li>• 마음에 꾸밈이나 거짓이 없이 행동한다.</li> <li>• 자신이 한 행동의 잘잘못에 관계없이 그대로 인정한다.</li> </ul>	<p>자신이 한 행동의 잘잘못에 관계없이 그대로 인정한다.</p>	정직
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 권석만(2008)</li> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일이 마무리되기 전에 결코 그만두지 않는다.</li> <li>• 중간에 어려움이 있더라도 시작한 일을 끝까지 마친다.</li> <li>• 계획한 일을 포기하지 않고 끝까지 한다.</li> </ul>	<p>자신이 계획한 일을 포기하지 않고 끝까지 한다.</p>	끈기

다음으로 섬김리더십을 발휘하기 위해서는 유아가 다양한 상황에서 만난 사람들을 섬기는 (이소희, 2009; 이소희, 정남미 외, 2009) 특성을 발휘해야 하기 때문에 이에 관련된 인성구인을 선정하고자 하였다. 섬김리더의 특성을 보이는 유아에게 공통적으로 나타나는 인성특성들은 경청(강은아, 2010; 이소희, 2009; 최남례, 2005), 공감(강은아, 2010; 이소희, 2009), 배려(이소희, 2009; 최남례, 2005; 허태근, 2015)이었으며, 다른 사람을 위해 대가를 바라지 않고 직접 나서서 돕는 특성으로 ‘봉사’를 선정하였다. 즉 섬김리더십을 구성하는 4가지 인성요인은 유아가 다른 사람의 이야기를 그대로 온전히 듣는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; 정명희, 2014; 최남례, 2005)인 ‘경청’, 다른 사람이 느낀 것처럼 같이 느끼고 받아들이는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; Mead, 1934)인 ‘공감’, 다른 사람이 편안한 마음을 지닐 수 있도록 보살피고 도와주는 특성(이연수, 김성희, 2009; 윤성운, 성은영, 2012; Schussler & Collins, 2006)인 ‘배려’, 다른 사람을 위해 대가를 바라지 않고 직접 나서서 돕는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; Adjibolosoo, 2000; Greenleaf, 1997)인 ‘봉사’이며 구체적인 내용은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 선행연구에서 본 섬김리더십 인성구인 특성

출처	선행연구에서 본 특성	인성특성	인성
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 이소희(2009)</li> <li>• 정명희(2014)</li> <li>• 최남례(2005)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대방이 말할 때 눈을 쳐다보며 고개를 끄덕인다.</li> <li>• 다른 사람의 이야기를 있는 그대로 온전히 듣는다.</li> <li>• 귀 기울여 듣고 내용을 이해한다.</li> <li>• 비언어적인 행동을 관찰하고 읽을 수 있다.</li> </ul>	다른 사람의 이야기를 있는 그대로 온전히 듣는다.	경청
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• Mead(1934)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 타인의 감정을 잘 인식한다.</li> <li>• 타인의 태도와 행동을 예측할 수 있다.</li> <li>• 다른 사람이 느낀 것처럼 같이 느끼고 받아들인다.</li> </ul>	다른 사람이 느낀 것처럼 같이 느끼고 받아들인다.	공감
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희(2009)</li> <li>• 윤성운, 성은영(2012)</li> <li>• Schussler &amp; Collins(2006)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 타인의 성장과 가능성을 돕기 위해 책임감 있게 돌본다.</li> <li>• 보상에 대한 기대 없이 타인에게 도움을 주는 행동을 한다.</li> <li>• 자기중심적 생각이 아닌 타인의 마음을 이해하고 행동한다.</li> <li>• 다른 사람이 편안한 마음을 지니도록 살피고 도와준다.</li> </ul>	다른 사람이 편안한 마음을 지닐 수 있도록 보살피고 도와준다.	배려
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• Adjibolosoo(2000)</li> <li>• Greenleaf(1997)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 사람을 위해 직접 나서서 돕는 행동을 한다.</li> <li>• 도움이 필요한 사람에게 대가없이 자발적으로 돕는다.</li> <li>• 공공의 이익을 위해 행동한다.</li> </ul>	다른 사람을 위해 대가를 바라지 않고 직접 나서서 돕는다.	봉사

마지막으로 변환리더십을 발휘하기 위해서는 유아 혼자가 아닌 여러 사람과 협력하여 공동의 목표를 달성하는 능력(김은주, 2015; 이소희, 2009; 신춘희, 2014)이 필요하기 때문에 이에 관련된 인성구인을 선정하고자 하였다. 우선 공동의 목표를 달성하기 위해서는 자신이 해야 할 일을 완수하는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; 경기도영유아인성예절교육원, 2015; Bass,1985)인 ‘책임’과 목표달성을 위해 한 방향 정렬하여 노력하는 특성(이소희, 정남미 외, 2009; 채경선, 2006; Goleman, Boyatzis & McKee, 2002)인 ‘협력’을 선정하였다. 왜냐하면 황성원 외(2009)와 김정효 외(2007)는 유아가 다른 사람들에게 영향력을 발휘하기 위해서는 자신의 책임과 역할을 인식하는 것이 중요하다고 하였으며, Kagan(1994)은 ‘협력’을 유아리더의 중요한 특성으로 제시하였기 때문이다. 또한 공동의 유익을 위해서는 자신의 욕구를 조절하는 특성(안진희, 2009; 이소희, 정남미 외, 2009; Burns, 1978)인 ‘절제’가 필요하다고 여겼으며 더 나은 세상으로 변화시킨 사람에게 고마움을 전하는 특성(권석만, 2008; 노지혜, 이민규, 2012)인 ‘감사’를 선정하였다. 변환리더십을 구성하는 4가지 인성구인에 대한 구체적인 내용은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 선행연구에서 본 변환리더십 인성구인 특성

출처	선행연구에서 본 특성	인성특성	인성
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 경기도영유아인성예절교육원(2015)</li> <li>• Bass(1985)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신이 해결해야 하는 일을 지체하거나 타인에게 미루지 않고 최선을 다한다.</li> <li>• 내 일을 다 했더라도 다른 사람을 도와 함께 일을 마친다.</li> <li>• 공동의 목표를 이루기 위해 내가 해야 할 일을 완수한다.</li> </ul>	공동의 목표를 이루기 위해 자신이 해야 할 일을 완수한다.	책임
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• 채경선(2006)</li> <li>• Goleman, Boyatzis &amp; McKee(2002)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 타인과 목표를 공유하며 함께 활동한다.</li> <li>• 목표를 달성하기 위해 자신과 타인에게 도움이 되는 결과를 추구한다.</li> <li>• 공동의 목표를 이루기 위해 한방향정렬하여 노력한다.</li> </ul>	공동의 목표를 이루기 위해 함께 한방향정렬하여 노력한다.	협력
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안진희(2009)</li> <li>• 이소희, 정남미 외(2009)</li> <li>• Burns(1978)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기 자신의 이익을 억제하고 동기부여 한다.</li> <li>• 공동의 유익을 이루기 위해 자신의 욕구를 조절한다.</li> <li>• 일상생활을 하면서 자신의 생각과 행동을 잘 조절한다.</li> <li>• 아껴 쓰기와 아껴 쓰는 방법을 안다.</li> </ul>	공동의 유익을 누리기 위해 자신의 욕구를 조절한다.	절제
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노지혜, 이민규(2012)</li> <li>• 이소희(2009)</li> <li>• 권석만(2008)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 부족함보다 이미 가진 것에 만족한다.</li> <li>• 잠시 일상을 멈추고 감사할 것들에 주목한다.</li> <li>• 주기적(매일, 매주, 매달)으로 감사한 것들을 떠올린다.</li> <li>• 더 나은 세상으로 변화시킨 사람에게 고마움을 전한다.</li> </ul>	더 나은 세상으로 변화시킨 사람에게 고마움을 전한다.	감사

## 2. 유아 인성리더십 구성요인별 특성

문헌분석을 통해 확인된 유아 인성리더십을 구성하는 4가지 리더십 차원별 16가지 인성특성을 분석틀로 활용하여 만 5세 유아를 직접 관찰하여 얻은 인성리더십 특성과 유아교육기관 교사와 만 4, 5세 어머니들에게 개방형 설문문을 통해 수집하여 얻은 인성리더십 특성을 종합하여 243개의 특성으로 정리하였다. 다음으로 1차 전문가 내용타당도를 통해 평균 4.0 이하(그렇다고 응답하지 않은 특성들)의 특성들은 삭제 후 전문가들의 수정 및 보완 의견을 참고하여 170개의 특성으로 정리한 뒤 2차 전문가 내용타당도 과정을 통해 최종 115개의 인성리더십 특성을 추출하였다. 구체적인 특성에 대한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 2차례 전문가 타당도 결과 확정된 유아 인성리더십 구성요인별 특성

리더십	인성	특성
신뢰 (6)		유아는 혼날 때 자신이 잘못된 행동을 인정하고 긍정적인 의미를 찾는다.
		유아는 하고 싶지 않은 일에 왜 해야 하는지 설명하면 믿고 따른다.
		유아는 옳지 않은 행동에 대해 이유를 설명해주면 수긍한다.
		유아는 어른이 옳은 방향을 제시하면 믿고 따르려고 한다.
		유아는 부모와 생각이 다르더라도 부모의 설명을 듣고 잘 따른다.
		유아는 좋은 행동을 알려주고 시범을 보여주면 따라서 실천한다.
인내 (6)		유아는 시작한 일이 힘들더라도 포기하지 않고 끝까지 해내려고 한다.
		유아는 잘 안되는 부분이 있으면 계속해서 연습하여 해내려고 한다.
		유아는 어려운 일이 있어도 포기하지 않고 묵묵히 그 일을 한다.
		유아는 하기 힘든 일이 생길 때도 끝까지 잘 참고 해낸다.
		유아는 계속 앉아있기 힘들어도 활동이 끝날 때까지 앉아 있으려고 한다.
		유아는 성인이 제공한 활동이 어려워도 끝까지 해보려고 한다.
약속 (7)		유아는 자신이 약속한 일은 지키기 어려운 상황에서도 지키려고 한다.
		유아는 가족에게 스스로 한 약속을 지키려고 한다.
		유아는 자신이 하겠다고 성인과 약속한 것은 잘 지킨다.
		유아는 TV를 더 보고 싶어도 부모 또는 교사와 약속한 시간만큼 본다.
		유아는 약속을 지키려고 노력하나 어졌을 때는 다음에 꼭 지키겠다고 다짐한다.
		유아는 다른 사람과 한 약속을 지키려고 노력한다.
겸손 (4)		유아는 규칙이 정해지면 약속한대로 잘 지키려고 한다.
		유아는 성인의 본받을 행동을 보며 ‘저도 ~처럼 될거예요’라고 이야기한다.
		유아는 주변 성인의 칭찬에 감사하는 마음으로 고개를 숙여 인사한다.
		유아는 다른 사람이 자신의 잘한 행동을 칭찬하면 고맙다고 이야기한다.
		유아는 자기 스스로 노력한 것도 있지만 잘 할 수 있도록 도와준 사람에게 고마움을 표현한다.

	도전 (9)	유아는 처음 혼자 해야 하는 일에 두려운 마음이 있지만 시도해본다.
		유아는 새로운 것을 시도해 보는 것에 두려움이 적다.
		유아는 새로운 변화를 두려워하지 않고 즐긴다.
		유아는 자신이 하려고 하는 활동에 해보려는 의지가 있다.
		유아는 처음 해보는 일에도 시도해보려고 한다.
		유아는 혼자 하는 것이 힘들어도 스스로 해보려고 한다.
		유아는 점점 어려운 일에 시도하여 성공할 때까지 해낸다.
		유아는 새로 접하거나 어려운 일이 있으면 늘 적극적으로 해보려고 한다.
		유아는 전에 해보지 않았던 일을 겁내지 않고 시도해본다.
		유아는 주어진 과제를 매일 매일 수행한다.
자 기 리 더 쉽 (30)	성실 (5)	유아는 계획을 세우면 한결같은 마음으로 지키려고 노력한다.
		유아는 자신이 해야 할 일을 미루거나 피부리지 않고 성실히 수행한다.
		유아는 친구들이 정리를 소홀히 하여도 자신은 끝까지 성실하게 정리한다.
		유아는 자신이 반에서 맡은 역할이 힘들어도 끝까지 잘 해내려고 노력한다.
	정직 (7)	유아는 마음에 꾸밈이나 거짓이 없이 행동한다.
		유아는 실수나 잘못된 일이 있을 때 감추거나 거짓말하지 않는다.
		유아는 실수에 대해 잘못을 인정하고 솔직하게 이야기한다.
		유아는 실수로 한 잘못이나 반복적인 잘못에 대해 인정한다.
		유아는 사과하는 것을 부끄러워하지 않는다.
		유아는 잘못을 했을 때는 “죄송합니다, 잘못했습니다”라고 인정하고 반성한다.
		유아는 잘못을 저질렀을 때 누구의 잘못이냐고 물으면 솔직히 이야기한다.
		유아는 넘어지고 다칠까봐 걱정하면서 줄넘기를 해보려고 한다.
		유아는 일이 마무리되기 전에는 결코 그만두지 않는다.
		유아는 중간에 어려움이 있더라도 시작한 일을 끝까지 마친다.
	끈기 (9)	유아는 누가 뭐라고 하건 자기역할을 묵묵히 완수한다.
		유아는 “스스로 할 거예요”라고 말하며 끝까지 해내려고 한다.
		유아는 정해진 계획대로 일이 되지 않을 때 끝까지 노력하며 완성하려고 한다.
		유아는 하고자 하는 놀이(예: 블록, 퍼즐 맞추기 등)는 끝까지 완수하려고 한다.
		유아는 어려운 활동에도 끝까지 포기하지 않고 해낼 수 있다.
		유아는 (자유선택활동) 영역을 스스로 계획하여 완수 할 때까지 집중하며 활동한다.
섬 김 리 더 쉽 (30)	경청 (9)	유아는 상대방이 말을 할 때 끝까지 잘 듣고 기다렸다가 자신의 말을 한다.
		유아는 어른이 들려주는 이야기나 노래를 끝까지 듣고 배우려고 한다.
		유아는 친구와 선생님의 말을 잘 듣고 집에 와서 재미있게 이야기해준다.
		유아는 다른 사람의 이야기를 정확하게 이해하고 기억해 두었다가 집에 와서 잘 전달한다.
		유아는 상대방이 이야기를 할 때 중간에 끼어들지 않으려고 한다.
		유아는 어른이 이야기할 때 끝까지 잘 듣고는 궁금한 것을 질문한다.
		유아는 어른과 이야기나누기 할 때 자세와 눈을 어른을 향하여 잘 듣는다.

	유아는 교사가 준비한 수업자료에 집중하며 잘 듣고 참여한다.
	유아는 친구의 말을 끝까지 듣고 원하는 것을 이해한다.
	유아는 슬픈 내용의 TV를 시청할 때 왜 그런지 물어보고 상황에 공감한다.
	유아는 어려운 상황에 놓인 사람들에 대한 이야기를 듣거나 보면 함께 슬퍼하는 마음을 가진다.
	유아는 다른 사람이 느끼는 것을 잘 느끼고 받아들인다.
공감 (9)	유아는 상대방의 힘든 마음을 잘 이해해준다.
	유아는 상대방이 기쁜 일을 자기 일처럼 기뻐하고 축하해준다.
	유아는 친구들과 있었던 일을 부모에게 이야기 할 때 상대방의 감정을 그대로 느끼며 전달한다.
	유아는 우는 친구가 있으면 곁에 다가와 위로해준다.
	유아는 친구의 슬픈 마음을 자신의 일처럼 함께 속상해한다.
	유아는 넘어진 친구의 아픔을 생각하며 걱정해준다.
	유아는 친구의 어려운 상황을 인식하고 도와주려고 한다.
	유아는 놀이할 때 소외되는 친구가 없도록 잘 놀아준다.
	유아는 급한 친구(예: 화장실 순서 양보)를 위해 자신의 순서를 양보한다.
배려 (7)	유아는 혼자 놀이하다 옆에 다가온 친구를 놀이에 함께 참여시킨다.
	유아는 자신이 소유하고 있던 것(예: 장난감, 음식 등)을 친구에게 잘 나누어준다.
	유아는 다른 사람과 나눠먹을 것을 생각하며 먹을 것을 더 구입한다.
	유아는 자신이 쓰던 물건을 친구가 필요하다고 하면 잘 빌려준다.
	유아는 심부름에 대한 대가를 바라지 않고 즐거운 마음으로 한다.
	유아는 다른 사람을 돕고 난 후 기분이 좋아진다.
	유아는 정리하는 교사나 부모, 친구를 보면 함께 나서서 정리한다.
	유아는 기관이나 가정에서 도우미 역할을 잘 해낸다.
	유아는 자신의 주변에 정리 안 된 장난감이 있다면 놀지 않았더라도 스스로 나서서 정리한다.
봉사 (5)	유아는 자신이 맡아서 해야 할 공동의 임무를 소중하게 생각한다.
	유아는 자신에게 맡겨진 공동의 일은 무슨 일이 있어도 완수하려고 한다.
	유아는 자신에게 맡겨진 일을 지체하거나 타인에게 미루지 않는다.
	유아는 함께 이룰 목표가 있으면 그 목표를 이루기 위해 함께 행동한다.
	유아는 친구와 공동으로 놀이한 장난감을 같이 정리한다.
	유아는 공동으로 활동 할 때 자신이 맡은 역할을 끝까지 완수한다.
	유아는 기관이나 가정에서 맡은 자신의 역할을 잊어버리지 않고 맡은 일에 최선을 다한다.
	유아는 상대방과 목표를 공유하며 함께 활동한다.
	유아는 함께 하면 빨리 끝낼 수 있다는 것을 안다.
변환리더십 (32)	유아는 자기 혼자만 잘해서는 안된다는 것을 알고 다 같이 잘하기 위해 협력한다.
	유아는 협력 (11)
	유아는 여럿이 함께 하는 일에 협조를 잘한다.

	유아는 친구와 협력해서 멋진 결과를 만들어낸다.
	유아는 자신이 원하는 방향이 아니더라도 협의를 하여 공동의 유익에 잘 따른다.
	유아는 집단의 일원으로서 자신이 해야 할 일에 대해 잘 알고 행동한다.
	유아는 함께 해야 할 일을 설명해주면 잘 이해하고 협력한다.
	유아는 공동으로 하는 일에 참여하는 걸 좋아하고 적극적이다.
	유아는 친구들과 함께하는 공동 활동 시 잘 협력하며 활동을 마무리한다.
	유아는 친구들과 이야기하여 역할을 나누고 자신이 어떤 역할을 하는지 알고 협력한다.
절제 (6)	유아는 공동의 유익을 위해 함께 쓰는 물건은 아껴서 사용할 줄 안다.
	유아는 공동의 유익을 위해 자신의 감정과 행동을 조절한다.
	유아는 장난감을 다 차지하여 놀고 싶지만 친구를 위해 적당히 가지고 놀 줄 안다.
	유아는 공동의 유익을 위해 자신이 하고 싶은 것을 잘 참을 수 있다.
	유아는 공공장소에서는 평소보다 더 조심하며 행동할 수 있다.
	유아는 함께 나누어 먹을 음식이 있을 때 다른 사람을 생각하며 적당한 양만큼만 먹는다.
감사 (8)	유아는 현재 가지고 있는 것에 만족하며 감사해한다.
	유아는 가족들에게 감사의 표현을 할 수 있다.
	유아는 이웃을 위해 일하는 분들(예: 소방관, 경찰관 등)에게 감사한 마음을 갖는다.
	유아는 자신을 도와준 사람들에게 감사의 표현을 한다.
	유아는 우리나라를 위해 일하는 사람들을 생각하며 감사할 줄 안다.
	유아는 식사 전에 음식을 준비해주신 분들께 감사할 줄 안다.
유아는 교사에게 감사의 마음을 말과 행동으로 표현한다.	
	유아는 자신의 물건을 나누어 주는 친구들에게 고마워할 줄 안다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 기존에 별도로 연구되어 왔던 인성과 리더십의 개념을 인성에 기반을 둔 리더십인 인성리더십의 차원에서 재해석 되어야 한다는 관점을 갖고 향후 유아 인성리더십에 대한 연구를 활성화하고 유아의 인성리더십 척도를 구성하는 구성요인을 확인하고 세부 특성을 추출하는 것을 목적으로 수행하였으며 연구결과를 바탕으로 논의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 유아 인성리더십의 구성요인을 확인하기 위하여 인성과 리더십 관련 선행연구 중 유아 리더의 특성을 정리한 연구(강은아, 2010; 김보영, 2012; 김정효, 2006; 박민영, 2014; 박연경, 2009; 이은진, 2004; 최남래, 2005; 황성원 외, 2008; Gardner, 2007; Kagan, 1994)를 분석하여

리더십을 갖춘 유아는 개인으로서 자신을 잘 조절하고 미래에 대한 비전을 성취하며, 타인과 관계를 잘 맺고 그들의 삶에 긍정적인 영향력을 끼칠 수 있는 특성이 있음을 확인하였다. 또한 유아기의 발달특성과 속한 환경, 실천현장에서 개발되어 사용되고 있는 인성리더십의 개념과 구성요소, 에릭슨의 인간발달의 프로세스, Vygotsky(1980)의 사회적 맥락 관점을 적용하여 유아기의 인성리더십을 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십의 4가지 차원(이소희 외, 2009; 신춘희, 2014; 한명숙, 2016)으로 구조화하였으며, 이소희(2009)의 인성리더십 구조를 참고로 하여 실천적 인성요인을 선정하였다. 그 결과 순종리더십은 신뢰, 인내, 약속, 겸손의 4가지 인성 요인을 통해 함양시킬 수 있다고 보았다. 이러한 결과는 신춘희(2014)가 제시한바와 같이 기존의 순종리더십 선행연구에서는 책임, 봉사, 도전, 용기의 구인이 순종리더십의 특성으로 제시되었으나 본 연구에서는 책임을 변환리더십에서, 도전과 용기는 자기리더십에서, 봉사는 섬김리더십에서 다루었다. 자기리더십은 도전, 성실, 정직, 끈기의 4가지 인성요인으로 함양시킬 수 있다고 보았으며 신춘희(2014)와 마찬가지로 자기리더십에서 거론되는 책임을 변환리더십으로, 봉사는 섬김리더십에서 다루었다. 섬김리더십은 경청, 공감, 배려, 봉사의 4가지 인성 요인으로 선택되었는데, 기존의 섬김리더십 구성요인을 살펴보면 Boyer(1999)는 배려, 신뢰 등을 제시하였으며 Adjibolosoo(2000)는 정직, 봉사, 협력 등을 제시한바 있다. 하지만 본 연구에서 배려와 봉사는 섬김리더십 구성요인으로 적용하였으나 신춘희(2014)와 이소희(2009)와 마찬가지로 신뢰는 순종리더십에서, 정직은 자기리더십에서 다루었다. 변환리더십은 책임, 협력, 절제, 감사의 4가지 인성요인으로 선택되었는데 이는 기존에 연구된 이소희(2009)와 신춘희(2014)가 제시한 6가지 인성요인 중 술선과 질서를 제외한 4가지 요인과 일치한다. 또한 기존의 변환리더십 구성요인은 카리스마, 지적자극, 개인적 배려(Bass, 1985) 등으로 성인이 아닌 유아가 수행하기에는 적용하기 어려웠기 때문에 제외시켰다. 이상과 같은 시도는 이미 인성을 기반으로 하는 리더십을 함양하기 위한 실천현장의 방향과 같이 가고자 하는 노력이며, 실증적 차원에서 각 리더십과 인성 요인의 상관, 인과관계에 대한 선행연구들이 미흡하기 때문이었다.

둘째, 유아 인성리더십 구성요인별 세부 특성을 추출하기 위하여 문헌분석을 통해 확인된 4가지 리더십별 16가지 인성구인을 분석틀로 활용하여 유아 관찰, 교사와 어머니 개방형 설문을 통해 추출된 123개의 인성리더십 세부 특성을 정리하여 2차례의 전문가 타당도 결과 총 115개의 유아 인성리더십 세부특성이 추출되었다. 특성을 추출하는 과정은 문헌연구와 경험적 연구를 통해 진행되었는데, 이는 인성리더십의 연구수준이 개념을 연구하는 기술적 수준이었기 때문이며 직접적으로 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십을 구성하는 인성요인 간의 상관이나 인과관계 등을 확인할 수 없었기 때문이다. 따라서 구성된 인성리더십의 개념과 구조를 연구 틀로 삼아 연구자가 직접 유아교육기관에 관찰자로 참여하여 유아의 행동특성을 수집하였으며 유아에게 중요한 인적 환경인 교사와 어머니를 대상으로 개방형 설문을 실시한 뒤 행동특성들을 취합하여 세부 특성을 문항으로 정리하였다. 자녀양육과정에서 부모

를 대상으로 인성리더십 특성을 연구한 신춘희(2014)도 인성리더십과 관련된 선행연구가 없었기 때문에 초기에 본 연구와 같은 과정을 거친 것을 확인할 수 있었다.

마지막으로 본 연구의 결과를 토대로 더욱 진전된 연구와 적용을 위해 다음과 같이 몇 가지를 제언하고자 한다. 첫째, 유아 인성리더십 구성요인별 특성을 수집하기 위한 연구대상의 표집이 전국표집이 아니기 때문에 연구결과의 보편적 적용 면에서 한계를 지닐 수 있기 때문에 추후 표집대상을 넓혀 본 연구에서 확인된 유아 인성리더십 구성요인과 특성의 적용가능성을 지속적으로 확인할 필요가 있다. 둘째, 문헌과 경험적 자료, 연구자 관찰, 유아를 객관적으로 잘 관찰할 수 있는 교사와 어머니를 대상으로 개방형 설문을 통해 유아의 인성리더십 특성을 추출하였지만 유아의 다양한 인성리더십의 특성을 수집했다고 하기에는 무리가 있다.

따라서 추후에 이와 관련된 연구를 통해 좀 더 정확하게 유아의 인성리더십을 설명할 수 있는 다양한 특성들을 수집하여 특성을 보완할 필요가 있다. 셋째, 유아의 인성리더십을 구성하는 4가지 차원인 순종리더십, 자기리더십, 섬김리더십, 변환리더십에 속한 인성요인들은 인성과 리더십과 관련된 선행연구들을 통해 연구자가 선정한 구인들로서 연결고리가 약할 수 있다. 따라서 추후에 이소희(2009)가 개발한 황금원(Golden Circle)의 24가지 인성구인과 최남례(2005)의 섬김리더십 척도 구인 등의 심층분석을 통해 본 연구에서 제시한 구성요인에 대한 보완을 위한 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 장경자. (2004). **멋진 영리더 육성을 위한 교육전략**. 한국영리더십센터 워크숍 자료집.
- 강은아. (2010). 유아의 기질 유형에 따른 유아 리더십 프로그램 효과. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 경기도영유아인성예절교육원. (2015). **영아교사 인성·예절 가이드북 :협동, 배려, 정직, 책임, 소통, 존중, 효, 예(총8권)**. 경기도영유아인성예절교육원.
- 계영애, 강정원. (2001). 유아 인성 교육을 위한 인성적 덕목과 교수 전략에 대한 교사들의 인식 연구. **유아교육학논집**, 5, 55-75.
- 권석만. (2008). **긍정심리학 : 행복의 과학적 탐구**. 서울 : 학지사.
- 김미라. (2011). 소학을 통해 본 유아 인성교육 학습모형 도출 연구. **미래유아교육학회지**, 18(4), 211-234.
- 김미숙. (2009). KEDI 영재 리더십 프로그램 : 기초연구 및 프로그램 개발. **영재와 영재교육**, 8(2), 171-195.
- 김민선. (2004). 긍정적 유아 리더의 특성에 관한 문화 기술적 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

- 김보영. (2012). 유아 리더십과 기질 및 정서조절능력 간의 관계. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선숙. (2008). 유아 리더십 유형 검사 도구 개발 및 타당화. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영옥. (2007). **21C 변화에 적합한 영유아 인성교육 프로그램**. 서울 : 다음세대.
- 김은주. (2011). 유아의 인성 관련 연구동향 분석. **아동연구**, 24(1), 1-22.
- 김정효. (2006). **아동 리더십 : 인성교육의 열쇠**. 서울 : 교육과학사.
- 노지혜, 이민규. (2012). 한국판 감사 척도의 타당화. **한국심리학회지 : 임상**, 31(1), 329-354.
- 박민영. (2014). 유아의 자기조절력과 어머니의 명령적 언어통제가 유아의 리더십에 미치는 영향. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 박연경. (2009). 유아 리더십 유형화에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 박완순. (2011). **현대인의 인성리더십**. 서울 : 석세스티브이.
- 박완순, 이정근. (2012). **인성공부**. 서울 : 벚나래.
- 서기남. (2008). 유아의 리더십과 관련된 변인 연구 : 유아의 개인변인과 환경변인을 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 서기남, 문혁준. (2009). 유아의 리더십과 관련된 변인 연구 : 유아의 개인변인과 환경 변인을 중심으로. **대한가정학회지**, 47(5), 107-121.
- 신준희. (2014). 유아기 부모와 전문가가 인식한 부모의 인성리더십 특성에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 안진희. (2009) 격몽요결에서 이해한 리더십개발과 모형. 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 우영효. (2004). 유아 인성교육의 방향. **아동교육**, 13, 147-158.
- 우영효. (2005). 동화를 통한 유아 인성교육방법 연구. **아동교육**, 14, 37-48.
- 윤성운, 성은영. (2012). 유아 배려교육의 개념 및 실제에 대한 어린이집 교사들의 인식 탐색. **유아교육학회지**, 16(1), 351-374.
- 이명숙. (2006). 유아셀프리더십 척도 개발 및 타당화 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이소희. (2003a). **부모자녀관계와 리더십**. 남서울대학교 아동가족 상담센터 자료집.
- 이소희. (2003b). **프로젝트 접근법을 활용한 유아리더십연구**. 한국영리 리더십센터 워크숍 자료집.
- 이소희. (2004). **쿨리더십을 통한 유아교육기관의 혁신**. 한국영리리더십센터 워크숍 자료집.
- 이소희. (2009). **매일멋진사람들**. 서울 : 한국영리리더십센터
- 이소희. (2010). **유아의 창의적리더십 개발을 위한 새로운 접근**. 숙명여자대학교 아동 연구소 워크숍 자료집.
- 이소희, 강경자, 박영례. (2010). 관찰에 의한 유아용 자기리더십 척도 개발. **아동연구**,

23,17-32.

- 이소희, 이은진, 김애림. (2010). 유아용 순종리더십 척도개발을 위한 탐색적 연구. **아동연구**, 23, 56-76.
- 이소희, 정남미, 강은진, 박혜숙, 김금희, 유연일, 박성희, 김성숙, 전영순, 연혜민, 최유경, 김보정. (2009). **유아 리더십교육의 이론과 실제**. 서울 : 창지사.
- 이소희, 조병남, 현미숙. (2004). **청소년 리더십 향상 프로그램 개발**. 국립중앙청소년수련원 연구개발②
- 이은진. (2004). 유아 대인관계 리더십 프로그램 효과에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장영숙, 황윤세. (2009). 교사평정용 유아 리더십 측정도구 개발. **유아교육연구**, 29(4), 5-22.
- 정명희. (2014). 유아의 경청 성품 교육프로그램이 또래 상호작용에 미치는 효과. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정범모. (2004). **한국의 내일을 묻는다 : 국력, 국격교육**. 서울 : 나남 출판사.
- 정우식, 한신일. (2010). 청소년 리더들의 특성과 이의 인식과 실행간 차이 분석. **교육종합연구**, 8(2), 117-139.
- 채경선. (2006). 가족건강성에 영향을 미치는 부모 리더십에 대한 연구. **대한가정학회지**, 44(3), 51-59.
- 최남례. (2005). 유아 서번트 리더십 교육프로그램 개발 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국영리더십센터. (2009). **매일멋진영리더**. 서울 : 한국영리더십센터.
- 한국영리더십센터. (2010). **매일멋진부모되기**. 서울 : 한국영리더십센터.
- 한명숙. (2016). 부모의 인식리더십이 유아의 자기조절능력 및 문제행동에 미치는 영향과 유아 인성의 매개효과. **한국보육학회지**, 6(1), 121-140.
- 허태근. (2015). 유아리더십 교육의 방향에 관한 연구. 중부대학교 대학원 박사학위논문.
- 황성원, 사영숙, 이성희, 조정신. (2008). 유아의 공유적 리더십 교육에 대한 인식과 실태. **유아교육학논집**, 12(2), 295-324.
- Adjibolosoo, S. B. K. (Ed.). (2000). *The human factor in shaping the course of history and development*. University Press of Amer.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bennis, W. (1989). On becoming a leader. Reading, MA: Addison-wesley publishing.
- Berkowitz, M. W. (2002). The science of character education. *Bringing in a new era in character education*, (508), 43-63.
- Bonstingl, J. J. (2006). Every Child is a Leader. *Leadership*, 35(3), 34-36.
- Boyer, G. B. (1999). *Turning Points in the Development of Male Servant-leaders: A*

- Dissertation*. UMI Dissertation Services.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, Harper & Row : New York. NY, 3-22.
- Covey, S. R. (1990). *The seven habits of highly effective people: A video-based leadership development course*. Covey Leadership Center.
- Friedman, T. (2008). **코드그린-뜨겁고, 평평하고, 봄비는 세계**. 최정임 역. 서울 : 21세기북스. (원저 2006 출판)
- Gardner, H. (2007). **Leading minds. 통찰과 포용**. (송기동 역). 서울 : 북스넷. (1995년 원저 발간).
- Goleman, Boyatzis & McKee (2002). *Primal leadership, realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard School Press. 장석훈 역 (2003). **감성의 리더십**. 서울 : 청림출판.
- Greenleaf, R. (1997). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness/essays by Robert K. Greenleaf*.
- Harter, S. (1983). Development perspectives on the self-system. *Handbook of child psychology:formerly Carmichael's Manual of child psychology/Paul H. Mussen, editor*.
- Hunter, J. C. (2008). *The servant: A simple story about the true essence of leadership*. Crown business.
- Kagan, S. L. (1994). Leadership: Rethinking It-Making It Happen. *Young Children*, 49(5), 50-54.
- Mariotti, J. (1999). The role of a leader. *Industry Week/IW*, 248(3), 75.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Vol. 111). University of Chicago Press.: Chicago.
- Northouse P. G. (2001). **리더십 : 이론 응용 비판 측정사례**. 김남현 · 김정원(역). 경문사.
- Schussler, D. L., & Collins, A. (2006). An Empirical Exploration of the Who, What, and How of School Care. *Teachers College Record*, 108(7), 1460-1495.
- Tangney, J. (2002). *Humility*, Handbook of positive psychology, 411-419. unpublished doctoral dissertation, The Fielding Institute.
- Tangney, J. P. (2000). Humility: Theoretical perspectives, empirical findings and directions for future research. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 70-82.
- Vygotsky, L. S. (1980). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard university press.

*Abstract*

## **A Study on the Components and Characteristics of Early Childhood Personality Leadership\***

Park, Young-Lye\*      Lee, So-Hee\*\*

This study set out to identify the subdimensions of a personality leadership scale for young children and the characteristics of each subdimension by the component before activating research on personality leadership during early childhood and developing a scale that would help to assess early childhood personality leadership level and instruct young children for personality leadership. For this purpose, the investigators analyzed the literature to confirm that early childhood personality leadership had four leadership dimensions, which include followership (trust, patience, promise, and modesty), self leadership (challenge, sincerity, honesty, and persistence), servant leadership (listening, sympathy, consideration, and service), and transformational leadership (responsibility, cooperation, moderation, and appreciation), and 16 personality components. Total 243 characteristics of early childhood personality leadership were extracted based on the observation of young children and an open-ended questionnaire filled out by teachers and mothers. They were then sorted out to identify the final 115 characteristics of early childhood personality leadership through the primary and secondary content validity test by an expert group.

Key Words: early childhood, personality leadership, followership, self leadership, servant leadership, transformational leadership

---

\* This paper was written by revising and supplementing the old dissertation for a doctor's degree.

\*\* Doctor in the Department of Child Welfare & Studies at Graduate School of Sookmyung Women's University

\*\*\* Professor in the Department of Child Welfare & Studies at Graduate School of Sookmyung Women's University