

# 글로벌 공학리더를 양성하기 위한 리더십 역량 연구

변상우<sup>†</sup>

부산대학교 교육인증지원센터, 전임대우강사

## A Study on a Leadership Skill for Cultivating Global Engineering Leaders

Sang-Woo Byun<sup>†</sup>

Collegiate Professor, Center for Education Accreditation, Pusan National University

### ABSTRACT

This study proposes content and instruction of leadership education based on the results of evaluation and analysis of leadership skill of present levels of students who registered for 'leadership development and training' course which is liberal arts elective course of the 'Accreditation Board of Engineering Education in Korea' and provides best practices to develop leadership skill and to attain academic achievement 2, 4, 6, 7 of 12 academic achievement required by KEC2005. To accomplish a purpose of the study, I divide leadership skill into technical skill, human skill and conceptual skill that suggested by Katz and then measure students' leadership skill. The contents of leadership education to develop and enforce three leadership skills are as follows. First, for developing technical skill, there is a need for systematic education of basic working experience relevant to a major field of study. Second, for developing human skill, there is a need for education of leadership, motivation, conflict management, communication, group dynamics and presentation etc. Third, for developing conceptual skill, there is a need for education of founding vision, business strategy and creative idea etc.

**Keywords:** ABEEK, KEC2005, Leadership skill, Technical skill, Human skill, Conceptual skill

## I. 서 론

우리가 현재 살고 있는 이 시대는 과거와는 전혀 다른 사회로 이름 하여 글로벌시대, 지식정보화사회라고 한다. 주변 환경은 너무나 빠르게 변하고 있으며, 세상의 변화에 뒤처지지 않기 위해서는 환경변화에 능동적으로 대처해야 한다. 특히 공학교육에 대한 내용과 방향도 과거와는 다르게 전개되고 있다. 전공 위주의 교육에서 벗어나 전문교양 분야에 대한 교육이 함께 이루어져야 한다. 공학교육인증제의 도입으로 공학교육이 전공, MSC 교과목 위주에서 전문교양 교과목에 대한 분야별 이해가 중요해 짐에 따라 이에 대한 체계적인 교육이 필요하게 되었다.

20세기 공학교육은 전문분야의 공학도를 양성하는데 있었지만 21세기 공학인은 전문분야의 지식을 보다 폭 넓게 확산시키기 위해서는 전문교양 분야(리더십 개발과 훈련, 창의력 개발, 프리젠테이션과 토론 등)의 지식을 함께 겸비해야 한다. 특히, 전문교양 교과목 중 리더십개발과 훈련의 교육의 목표는 공학

교육인증에서 요구하고 있는 KEC2005의 학습 성과 12가지(성과1 : 수학, 기초과학, 공학의 지식과 정보기술 응용능력, 성과2 : 자료를 이해하고 분석할 수 있는 능력, 성과 3 : 시스템, 요소, 공정을 설계할 수 있는 능력, 성과 4 : 공학문제들을 인식하며, 공식화하여 해결할 수 있는 능력, 성과 5 : 공학 실무에 필요한 기술, 도구 사용 능력, 성과 6 : 복합 학제 팀의 한 구성원의 역할을 해낼 수 있는 능력, 성과 7 : 효과적인 의사소통능력, 성과 8 : 평생교육에 대한 인식과 참여 능력, 성과 9 : 공학적 해결방안에 대한 폭넓은 지식, 성과 10 : 시사 지식, 성과 11 : 윤리적 책임 인식, 성과 12 : 세계문화에 대한 이해) 중 학습 성과2, 성과 4, 성과 6, 성과 7을 달성해야 한다. 이들 학습 성과를 달성하기 위해 먼저 공대학생들의 현재 리더십 역량 수준을 분석하고 분석된 결과를 바탕으로 글로벌 리더가 요구하는 자질을 개발하기 위한 교육의 내용과 방법을 제시하고자 한다.

## II. 리더십에 대한 이해

### 1. 리더십의 정의

리더의 리더십에 대한 정의는 여러 학자들마다 다양한데 Jago

Received 11 April, 2011; Revised 15 July, 2011

Accepted 11 July, 2012

<sup>†</sup> Corresponding Author: bsw0378@yahoo.co.kr

(1982)는 리더십의 여러 요소들의 공통적인 사항들을 도출해서 다음과 같이 정의했다. 리더십이란 “조직의 목표 달성을 위해 구성원들이 자발적으로 조직 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 리더의 능력으로 이는 리더의 구성원들에 대한 영향력”이라고 정의 했다. 리더의 부하에 대한 영향력은 어디에서 나오는 것일까? 과거 리더들은 주로 힘, 즉 강제적 권력(power)에 의존했다. 그러나 오늘날 리더의 영향력은 전문적, 준거적, 합법적, 보상적 권력으로 부하에게 영향을 미치고 있다. 따라서 21세기에 적합한 리더가 되기 위해서는 우선 리더십에 대한 이해가 필수적이며, 리더십에 대한 이해를 통해 리더십을 발휘할 때 조직을 바르게 이끌어 갈 수 있다.

## 2. 관리자와 리더의 구별

리더십을 제대로 발휘하기 위해서는 먼저 관리자와 리더에 대한 이해가 필요하다. Bennis & Nanus(1985)는 관리자는 “일을 옹기 하려는 사람으로 위험을 통제하고, 일이 발생하면 즉각적으로 대처하며, 조직의 규칙을 준수하고, 성공한 사례를 통해 새로운 것을 구상하고, 업무를 분장하는 사람”이라고 하였다. 이에 반해 리더는 “옳은 일을 하려는 사람들로 위험을 감수하고, 기회를 모색하며, 조직의 규칙을 변화시키고, 상황에 맞는 적절한 안을 제시하고, 구성원들의 성취를 도우며, 신뢰에 기초한 인간에 초점을 두며, 추종자와 조직목표를 공유하는 사람”이라고 하였다.

따라서 관리자와 리더는 엄연히 구분되어야 하며, 이는 하는 일, 사고, 행동 등에서 분명한 차이가 있다. 21세기 글로벌 시대에 꿈과 희망을 실현하기 위해서는 관리자가 아닌 훌륭한 리더를 필요로 하고 있다.

## 3. 리더십 패러다임의 변화

부하로부터 존경받는 훌륭한 리더가 되기 위해서는 어떤 준비를 하고 어떻게 행동해야 되는지를 살펴보자. 훌륭한 리더, 존경받는 리더가 되기 위한 유일한 리더십 스타일은 존재하지 않는다. 리더십은 리더, 부하, 환경의 세 요소들을 고려하여 그에 적합한 리더십 스타일이 발휘될 때 효과가 나타난다. 리더십 발휘를 통한 조직의 성과를 내기 위한 구체적인 방법을 살펴보면 다음과 같다.

Manz & Sims(1991)는 먼저 셀프 리더가 되어야 한다고 주장했다. 셀프 리더십이란 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기주도와 자기 동기부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 자신의 개인적인 목적을 달성하는데 스스로에게 동기를 부여할 수 있도록 자신의 틀을 개발하는

것이 중요하다.

Graen & Uhl-Bien(1995)은 리더는 구성원과 교환관계를 통해 조직구성원들을 외집단에서 내집단(가치관과 행동 양식이 비슷하여 구성원이 애착과 일체감을 느끼는 집단)으로 진입하도록 노력해야 한다. 부하들에게는 권한위임을 통해 임파워먼트를 높여 줌으로써 단순한 거래가 아닌 조직구성원들의 자발적 동기부여를 통한 조직목표를 실현 할 수 있도록 변혁적 리더십을 발휘해야 한다.

훌륭한 리더는 모든 분야에 뛰어나야 하지만 기본적으로 지적 능력이 뛰어나야 한다. 그러나 지적 능력만 갖추었다고 훌륭한 리더가 되는 것은 아니다. 진정한 리더가 갖추어야 할 능력은 바로 감성지능을 갖추고 있어야 한다. 리더는 집단과 조직구성원들의 감성을 좌우할 수 있는 영향력을 가지고 있어야 한다. 리더는 윤리경영을 실천해야 한다. 모든 활동의 규범적 기준을 사회의 윤리적 가치체계에 두고 판단하고 결정해야 한다. 리더의 윤리경영은 사회적으로 정당한 역할이나 활동을 지속적인 신뢰를 얻게 된다.

존경받는 리더는 권력을 행사하기 보다는 추종자들을 위해 섬김의 자세를 통해 부하들을 자발적으로 움직이게 하여 추구하고자 하는 목표를 실현한다. 이러한 리더십을 섬김의 리더십 또는 서번트 리더십이라고 한다. 2010년 말에 감동적이면서 안타까운 사연이 바로 고 이태석 신부의 케냐에서의 행적을 영화한 ‘울지마 톰즈’는 지도자가 어떻게 행해야 하는지를 몸소 실천해 보여 주었다.

이상 살펴본 여러 유형의 리더십이 적절하게 발휘될 때 높은 성과를 달성할 수 있으며, 부하들로부터 존경을 받게 될 것이다. 그러나 이 모든 것에 우선하는 것이 바로 리더는 사랑이 있어야 한다. 그리고 리더에게는 열정이 있어야 한다. 자신의 내면에서 끓어오르는 에너지, 어떤 일에 열중하는 마음이 있어야 한다.

## III. 리더십 역량에 대한 이해

### 1. 리더십 역량의 의의

리더십 역량에 대한 연구는 리더의 역량을 강조하는 리더 중심적 시각이다. 리더십 역량 연구는 리더십을 역량의 관점에서 설명하는 것으로 리더십이 모든 사람에게 있어서 얼마든지 습득 가능한 기술이라는 것이다. 따라서 리더십 역량은 학습될 수 있고 개발될 수 있다는 것이다.

리더십 역량연구는 Katz(1955)가 Harvard Business Review에 게재된 “효과적인 관리 기술(Skills of an Effective Administrator)”을 게재한 논문에서 처음으로 소개되었고, 이후

Bass(1990), Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs & Fleishman (2000) 등에 의해 연구가 이루어졌다.

오늘날 리더의 역할이 중요해짐에 따라 리더의 역량을 개발하고 강화시킬 수 있는 차별화된 리더십교육이 필요하다. 최근 행정자치부에는 사무관 이상의 공무원들을 위한 『리더 역량 강화』 프로그램을 도입하여 리더십 역량 강화를 위한 교육을 실시하고 있다.

조직의 리더에게 반드시 필요한 것이 리더의 역량이며 이러한 리더의 역량은 선천적으로 타고 나는 것이 아니라 개발하고 훈련을 통해 향상시킬 수 있다는 점이다.

따라서 미래의 훌륭한 조직의 리더가 되기 위해서는 공학인도 이제 리더로서 갖추어야 할 역량을 개발하고 발전시키는데 노력해야 한다.

### 2. 리더십 역량의 구성요소

리더십 역량에 대한 연구는 Katz(1955)와 Mumford et al. (2000)가 제시한 리더십 역량 모형이 대표적이다. 먼저 Katz (1955)는 효과적인 경영관리는 리더가 가지고 있는 세 가지(전문적·인간관계적·개념적) 역량에 달려 있다고 주장했다. 리더의 전문적 역량(technical skill)이란 어떤 구체적인 작업이나 활동에 관한 지식으로 적절한 도구 및 기법을 활용할 수 있는 능력으로 특정한 전문영역에서 요구되는 역량을 말한다. 인간관계 역량(human skill)은 사람과 더불어 일하는데 요구되는 인간관계에 대한 지식과 사람들과 더불어 일해갈 수 있는 능력을 말한다. 전문적 역량이 사람과 관련된 리더의 역량이라면 인간관계 역량은 사람과 관련된 리더의 역량을 말한다. 이러한 인간관계 역량은 집단성원들이 공동목표를 위해 하나의 집단으로서 협력적으로 일하도록 도움을 주게 된다. 특히 자신의 생각이나 아이디어를 다른 구성원들과 조화 및 적응시키며, 신뢰 분위기 조성 등을 통해 조직구성원들이 안정감을 얻어 일할 수 있도록 한다.

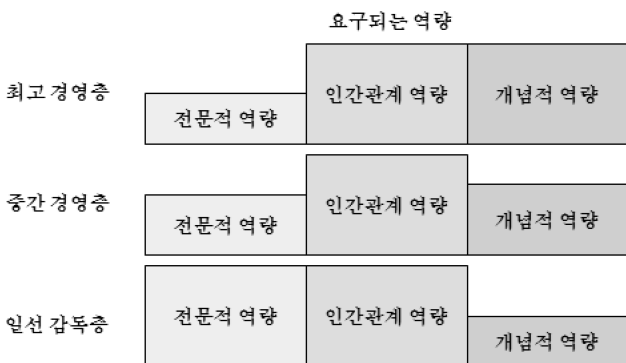


Fig. 1 Required leadership skill by organizational level

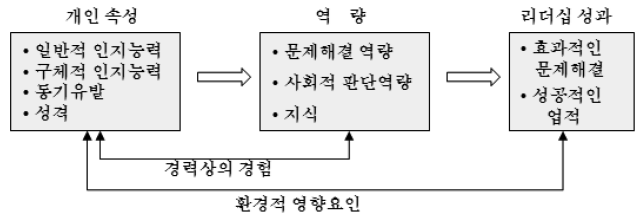


Fig. 2 Leadership skill model

개념적 역량(conceptual skill)은 관념, 착상, 비전, 계획 등과 같은 아이디어와 관련된 능력으로 추상적 개념과 가정적 추론이 요구되는 일을 쉽게 처리할 수 있다. 이러한 개념적 기술은 하위관리계층보다는 최고경영층에서 반드시 갖추고 있어야 할 역량이다. 위에서 살펴본 리더십 역량을 정리해 보면 Fig. 1과 같다.

리더십 역량에 대한 또 다른 연구는 Mumford et al.(2000)가 개발한 리더십 역량모형으로 Fig. 2와 같이 다섯 가지 요소로 구성되어 있다.

리더십 역량 모형에서 핵심요소로는 역량, 개인속성, 리더십 성과, 경력 상의 경험, 환경의 영향에 의해 리더십 역량을 설명하고 있다. 그 중에서 리더의 역량에는 문제해결 역량, 사회적 판단 역량, 지식 등이 효과적인 리더십과 관련된 핵심적인 결정 요인들이다. 그리고 개인속성, 경력 상의 경험, 환경적 영향요인은 모두 리더의 역량에 영향을 미치게 된다. 리더는 직무경험, 훈련을 통해서 자신의 역량을 개선·확대해갈 수 있게 되어 보다 더 효과적인 문제해결을 가능하게 된다.

### 3. 리더십 역량 연구의 효용

Katz의 리더십 역량 연구에서는 조직계층별 요구되는 리더십 역량(기술)을 제시하고 있다. 리더는 세 가지 역량을 모두 갖고 있는 것이 매우 중요하다고 보았다. 그러나 관리계층상의 위치에 따라 그 중요성이 다르다는 것이다. 최고경영층에는 개념적 역량, 하위계층에서는 전문적 역량이 상대적으로 그 중요성이 더하게 된다는 것이다. 또한 Mumford 등의 연구 결과에 따르면 리더의 역량에 따라 성과에 다르게 나타난다는 것이다. 이처럼 리더십 역량은 리더는 물론 조직에도 중요한 요소가 되고 있다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서는 현재 부산대학교 공과대학 재학생들의 리더십 역량 수준을 평가하기 위해 Katz가 제시한 리더십역량 수준을 측정하기위한 설문을 사용하여 리더십 역량수준을 측정하였으며, 평가결과를 바탕으로 리더가 갖추어야 할 리더십 역량의 개발을 위해 어느 부분에 더 많은 교육과 훈련이 필요한지를 확인할 수 있으며 또한 글로벌 리더가 되기 위해 갖추어야 할 역량을 향상시키기 위한 리더십 교육의 내용과 방향을 제시하고자 하였다.

## IV. 리더십 역량 분석

### 1. 연구 문제

본 연구는 부산대학교 공학교육인증 관련 교과목 중 전문교양인 리더십 개발과 훈련은 KEC2005의 12가지 학습 성과 중 학습 성과 2, 4, 6, 7을 달성하는데 있으며, 이를 위해 현 수준에서 학생들의 리더십 역량 수준을 분석하여 그 분석 결과를 토대로 미래 리더가 되기 위해 갖추어야 할 리더십 역량을 향상시키기 위한 방안을 제시하는데 있다.

따라서 본 연구의 연구목적을 달성하기 위한 연구 문제를 살펴보면 첫째, 공과대학 학생들의 사회 인구학적 변수에 따른 리더십 역량 수준 분석, 둘째, 공과대학 학생들의 리더십 역량 수준분석, 셋째, 공학인이 글로벌 리더로 성장하기 위한 리더십 교육의 내용을 제시하는데 있다.

### 2. 연구대상 및 분석방법

본 연구의 문제를 해결하기 위해 부산대학교 공과대학 학생을 대상으로 2011년 3월 7일부터 3월 18일까지 설문을 조사했으며 설문 응답자 223명을 표본으로 하여 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 자료를 통계처리 하였다. 분석방법으로는 빈도분석, 기술통계, t-test, 집단별 평균분석, 일원배치 분산분석을 실시했다.

### 3. 조사도구

리더십 역량 수준을 측정하기 위해 Katz가 제시한 리더십 역량 세 가지(전문적·인간관계·개념적)를 측정하기 위해 제시한 설문 18문항을 활용하였다. 세 가지 관련 기술에 대한 질문을 각각 6문항으로 하고, 각 질문에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였고, 점수(평균)가 높을수록 리더십 역량 수준이 높다는 것을 의미한다.

### 4. 리더십 역량 수준

#### 가. 사회 인구학적 변수에 따른 리더십 역량수준

사회 인구학적 변수에 따라 리더십 역량 수준에 차이가 있는지를 분석하기 위해 t-test와 집단별 평균분석, 일원분산분석을 실시하였다. 그 결과를 요약하면 Table 1과 같다.

첫째, 성별에 따른 학생들의 리더십 역량 수준을 보면 남녀 간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로는 남학생이 여학생보다는 세 가지 역량에서 모두 높게 나타났다.

둘째, 연령별 리더십 역량 수준을 보면 연령에 따른 세 가지 역량에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 전문적 역량은 전체 학생에서 높게 나타났고, 인간관계 역량과 개념적 역량은 20~24세에 해당되는 학생이 대체로 높게 나타났다.

셋째, 학년별 리더십역량 수준의 차이를 검증한 학년 별 리더십 역량수준에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 전문적 역량은 전 학년이 비슷하지만 개념적 역량에서는 1학년이 떨어지는 반면 2학년과 4학년은 높게 나타났다.

넷째, 학점별 리더십 역량 수준을 검증한 결과 학점에 따른 리더십 역량수준은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 전문

Table 1 The comparison of leadership levels regarding social demographic variables

변수	구분 (빈도)	전문적 역량		인간관계 역량		개념적 역량	
		평균 (SD)	유의 확률	평균 (SD)	유의 확률	평균 (SD)	유의 확률
성별	남 (184)	4.01 (.852)	.703	3.35 (.861)	.111	3.24 (1.02)	.531
	여 (39)	3.95 (.793)		3.10 (.912)		3.13 (.864)	
	t값	.382***		1.599*		.628	
연령	20세 미만 (2)	3.50 (.707)	.706	4.00 (1.41)	.487	2.50 (.707)	.450
	20~24세 (95)	4.00 (.812)		3.33 (.868)		3.28 (.942)	
	25~29세 (126)	4.00 (.867)		3.28 (.873)		3.18 (1.04)	
	F값	.348***		.721		.800	
학년	1학년 (11)	3.82 (.874)	.298	3.18 (.982)	.833	2.73 (.905)	.256
	2학년 (27)	4.22 (.751)		3.19 (.921)		3.30 (.912)	
	3학년 (63)	4.06 (.801)		3.33 (.842)		3.13 (1.10)	
	4학년 (122)	3.93 (.874)		3.33 (.876)		3.30 (.968)	
	F값	1.234*		.290		1.359*	
학점	2.5미만 (6)	3.54 (1.09)	.166	3.17 (.408)	.554	2.50 (.837)	.430
	2.5~3.0 미만 (22)	3.64 (.790)		3.36 (.727)		3.09 (1.30)	
	3.0~3.5 미만 (96)	3.97 (.911)		3.21 (.951)		3.27 (.968)	
	3.5~4.0 미만 (80)	4.09 (.732)		3.43 (.808)		3.26 (.978)	
	4.0 이상 (16)	4.25 (.856)		3.25 (.931)		3.25 (.931)	
	F값	1.639*		.758		.960	

\* p < 0.1 \*\* p < 0.05 \*\*\* p < 0.01

Table 2 The mean and standard deviation on the level of leadership skill of engineering students

문항	평균(SD)
1. 나는 일의 효과적이고 구체적인 수행방법을 즐거운 마음으로 배우고 습득한다.	4.00(.841)
2. 기술과 관련된 일들이 나를 즐겁게 해준다.	3.52(.904)
3. 나의 역량 중의 하나는 일들이 잘되어가게 하는데 능숙한 것이다.	3.58(.806)
4. 지시에 따라 일하고 서식대로 서류를 작성하는 일은 즐겁고 쉬운 일이다.	3.22(1.109)
5. 나는 내게 부여된 일들을 완성하는 데 능숙하다.	3.87(.771)
6. 나는 내가 해야 될 일이 무엇이고 어떻게 해야 되는지를 이해하고 있다.	3.74(.830)
<b>전문적 역량</b>	<b>3.65(.917)</b>
7. 일반적으로 나의 생각을 다른 사람의 필요에 적응시키는 것은 비교적 쉬운 일이다.	3.30(.873)
8. 다른 사람들을 이해하는 것은 나의 일 중에서 가장 중요한 부분이다.	3.72(.965)
9. 나의 주된 관심사는 원활한 의사소통을 위해 협력적인 분위기를 조성하는 것이다.	3.77(.982)
10. 나는 구성원 간 사회적 관계를 이해하는 것을 매우 중요하게 여긴다.	3.87(.845)
11. 모든 부분에 있어 다함께 협동적으로 일하게 하는 것은 즐겁고 도전적인 일이다.	3.99(.844)
12. 나는 의사결정이 다른 사람들에게 미치게 될 영향을 고려하면서 의사결정을 한다.	4.03(.846)
<b>인간관계 역량</b>	<b>3.78(.924)</b>
13. 나는 추상적인 아이디어와 관련된 일들을 즐겨 수행한다.	3.22(1.001)
14. “큰 그림”을 그릴 수 있는 것(포괄적 전망)은 나에게서 쉬운 일이다.	3.39(.888)
15. 나는 복잡한 조직문제를 해결하는 일에 흥미를 자주 느낀다.	3.16(1.026)
16. 나는 내 자신이 성장을 위한 전략을 수립하여 그것을 실행에 옮기는 것을 좋아한다.	3.80(.870)
17. 비전을 설정(창안)하는 일은 가치 있는 일이라고 생각한다.	4.26(.809)
18. 나는 삶의 가치철학을 정립하고 그것을 실천에 옮기는 것은 즐겁고 보람 있는 일이다.	3.95(.876)
<b>개념적 역량</b>	<b>3.63(.999)</b>

적 역량은 학점이 높은 학생일수록 높게 나타났고, 인간관계 기술은 3.5~4.0 미만인 학생들이 뛰어난 것으로 나타났다. 개념적 역량은 학점이 낮을수록 떨어지며, 3.0~3.5 미만에 해당되는 학생이 상대적으로 높게 나타났지만 전체적으로는 낮은 것으로 나타났다.

나. 공과대학 학생들의 리더십 역량

리더십 역량을 세 가지로 구분하고 공과대학 학생들의 전체 리더십 역량을 분석한 결과는 Tabke 2와 같다. 학생들의 전체적인 리더십역량은 대체적으로 보통 수준보다 조금 높은 편에 속하지만 미흡한 것으로 판단된다.

구체적으로 살펴보면 전문적 역량은 3.66(.919), 인간관계 역량은 3.79(.921), 개념적 역량은 3.64(.998)로 인간관계 역량이 상대적으로 약간 높게 나타났고, 전문적 역량과 개념적 역량은 조금 낮게 나타났다. 장차 글로벌 리더가 되기 위해서는 이들 세 가지 역량을 강화할 수 있는 리더십 교육이 필요함을 나타내고 있다.

V. 결 론

21세기 글로벌 시대에 필요한 것은 관리자가 아니라 바로 조

직의 비전을 제시하고 조직 구성원들에게 활력을 불어 넣어 조직목표를 달성하도록 이끌어갈 수 있는 리더가 필요하다. 부산대학교 공대생들이 글로벌 리더로 성장하기 위한 리더십 역량을 분석한 결과 대체로 리더십 역량 수준(전문적, 인간관계, 개념적 역량)은 대체로 낮은 것으로 나타났다.

따라서 글로벌리더가 되기 위해서는 리더십 역량을 강화가 필요하다. 먼저 전문적 역량을 강화하기 위해서는 전공분야의 체계적인 교육이 필요하다. 인간관계 역량과 개념적 역량은 리더십 개발과 훈련을 통해 강화시켜 나가야 한다.

인간관계 역량은 사람들과 더불어 일하는데 요구되는 인간관계에 대한 지식과 사람들과 더불어 일해갈 수 있는 능력으로 이를 향상시키기 위해서는 리더십, 동기배이션, 갈등관리, 커뮤니케이션, 집단역학, 인간관계론, 프레젠테이션 등의 교육을 통해 강화시켜 나가야 한다.

개념적 역량은 리더가 관념, 착상, 비전, 계획 등과 같은 아이디어와 관련된 능력으로 이를 강화시키기 위해서는 비전수립, 경영전략론, 창의적 아이디어 개발법 등에 대한 교육을 통해 역량을 강화시켜 나가야 한다.

따라서 리더십 개발과 훈련 교과목은 공학인의 인간관계 역량 개발과 개념적 역량 개발을 통해 교육의 학생성도가 달성되면 글로벌 리더로 성장하는데 큰 밑거름이 될 것이다.

## 참고문헌

1. 김남현(2009), **리더십**, 경문사.
2. 김성수(2010), **글로벌 리더십 개발**, 탐북스
3. 안성호·김일석(2010), **현대 리더십의 이해**, 신광문화사.
4. 이훈영(2009), **SPSS를 이용한 데이터분석**, 도서출판 청람.
5. Bass, B. M.(1990), From transactional to transformational leadership : Learning to share the vision, *Organizational Dynamics* 18: 19-31.
6. Bennis, W. & Nanus, B.,(1985), *Leaders : The Strategies for Taking Charge*, New York : Harper & Row.
7. Jago, A. G.(1982), "Leadership : Perspectives in Theory and Research, *Management Science* 28(3): 315-336.
8. Katz, R. L.(1955), "Skills of an Effective Administrator," *Harvard Business Review*, 33(1): 33-42
9. Manz, C. C. & Sims, H. P.(1991), "Super leadership : Beyond the myth of heroic Leadership," *Organizational Dynamics*, 19(4): 18-35.
10. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Owen Jacobs, T., & Fleishman, E. A.(2000), Leadership skills for a changing world : Solving complex social problem, *Leadership Quarterly* 11(1): 11-35.
11. Graen, G. B. & Uhl-Bein, M.(1995), "Relationship-based approach to leadership : Development of leader-member exchange(LMX) theory of leadership over 25 years", *leadership Quarterly* 6(2): 219-247.



### 변상우 (Byun, Sang Woo)

1993년: 동아대학교 경영학학사

1995년: 동아대학교 경영학석사

2005년: 부산대학교 경영학박사

2005-2008년: 부산가톨릭대학교 경영학부 조교수

2010년~현재: 부산대학교 교육인증지원센터 전임대우강

사(리더십개발과 훈련 담당)

관심분야: 리더십, 공학교육 학습 성과 측정

Phone: 019-599-4177

Fax: 051-514-2736

E-mail: bsw0378@yahoo.co.kr