

KEDI 리더십특성검사(간편형) 개발 및 타당화 연구

전 미 란

공주대학교

유 경 재

서울대학교

유 효 현

전북대학교

본 연구의 목적은 초등학생용 및 중·고등학생용 ‘KEDI 리더십특성검사(KEDI Leadership Inventory (Simplified))’를 개발하고 그 타당성을 검증하기 위한 것이다. 이를 위해 선행 연구 및 기 개발된 리더십특성검사의 분석을 토대로 ‘KEDI 리더십 특성검사(간편형)’를 개발하였고, 그 신뢰도와 타당도를 검증하되, 내적일치도, 내용타당도, 구인타당도, 준거타당도의 측면에서 분석하였다. 본 검사의 신뢰도를 분석한 결과, 초등학생용은 .610-.838에 이르는 높은 신뢰도를 보여주었고, 중·고등학생용은 .734-.936에 이르는 높은 신뢰도를 보였다. 내용타당도 분석을 위해 교사 3인의 심의를 통해 수정·보완하였고, 교육학 전공 전문가 2명에게 문항별로 적절성 정도에 따라 5점 척도로 평정하였다. 그 결과, 리더십 전체 검사 평균이 각각 4.23, 4.17을 받아 비교적 높은 수치를 보였고, 두 전문가 평정점수의 상관계수가 .676로(Spearman 상관관계 계수) 내용타당성을 검증하였다. 구인타당도 분석을 위해 확인적 요인분석으로 모형적합도 분석을 실시하였고, 초등학생의 경우 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .954, .943, .068로 양호하게 나타났고, 중학생의 경우 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .935, .915, .070으로 양호하게 나타났다. 마지막으로 준거타당도 분석을 위해 학교 안팎에서 리더로 활동하는 직책과의 관련성을 분석하였다. 그 결과, 리더십 검사점수결과는 모든 리더 직책과 유의미한 정적 상관성을 보여주었으나 특히 학급 내에서의 직책과 상관성이 높게 나타났다($p < .01$). 또한 영재교육경험의 유무에 따라 리더십 요인별 점수 차이가 있는지 살펴본 결과, 영재교육을 받아본 경험이 있는 학생들이 영재교육을 받지 않은 학생들보다 약 0.5점정도 유의미하게 높은 점수를 보였다. 본 연구에서 개발하고 검증한 ‘KEDI 리더십특성검사(간편형)’은 개인이 내적으로 지니고 있는 특성과 타인과의 관계 속에서 외적으로 드러나는 개인 간 특성을 쉽고 간편하게 파악할 수 있도록 하는 데 있어서 타당성과 신뢰성을 확보한 검사도구라는 점에서 의의가 있다.

주제어: 리더십, 리더십 특성, 초등학생 및 중·고등학생용 KEDI 리더십특성검사(간편형), 검사 타당화

교신저자: 유경재(econoyoo@gmail.com)

* 본 논문은 2012년 한국교육개발원에서 수행한 ‘KEDI 리더십특성검사(간편형) 개발’의 연구 내용 중 일부를 재구성한 것임을 밝힙니다.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회와 같이 사회에 대한 공감과 협조적 조직관리 시스템에서 중요한 요건은 바로 리더십이다. 리더십이란 학습하는 능력과는 구분되는 것으로서, 자신과 타인의 내적 상태, 동기, 행동들을 인지하고, 이러한 정보에 기초하여 적절하게 행동하는 능력을 의미한다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 리더십은 자신과 타인의 내적 상태를 인지하고, 이에 기초하여 감정과 정서를 조절하며, 감정이나 기분 상태를 보다 적응적인 상태로 조절하여 처리함으로써 특정 목표에 도달하는 능력을 의미하고(김미숙, 전미란, 2005), 이러한 능력은 Gardner(1983; 1993; 1995)가 주장한 인간의 또 하나의 다른 지능, 즉 자기성찰지능과 인간친화지능을 포함하는 개념이라 할 수 있다.

특히, 리더십은 개인 내적 문제뿐 아니라 외부 문제에 관심을 갖도록 권장하기 때문에, 영재의 타고난 잠재력을 사회 발전에 기여하도록 유도하는 기능을 담당할 수 있다. 그리고 리더십은 학습 능력과 구분되기는 하지만, 인성 교육을 통해서 사고, 추리, 문제해결, 창의적 과제에서 정서를 적응적으로 활용하게 함으로써, 계획을 세우고, 창의적으로 사고하고, 주의를 집중하며, 끈기 있게 문제를 해결하도록 동기를 부여하게 된다. 그렇기 때문에 리더십은 영재 교육에서는 영재의 인지적 능력이 발휘되도록 돕는 중요한 역할을 하고 시간이 지날수록 세간의 관심이 고조되고 있다(김미숙 외, 2006).

미래사회는 창의성과 리더십을 고루 갖춘 인재를 요구한다. 과거 산업시대는 현재의 문제를 찾아 해결하는 시대였지만, 미래의 새로운 지식경제 시대에는 과거, 현재, 미래를 통찰하는 역량이 요구되는 시대(최승언 외, 2008)이며 이는 사람들과 ‘더불어’ 이루어가는 것이라고 할 수 있다. 그러므로 영재교육에서의 당면 문제는 미래 교육체제 안에서 리더십을 제대로 갖춘 창의적인 인재를 양성하는 것이라 할 수 있다. 영재가 아무리 능력을 겸비하였다 할지라도 그들이 그 능력을 십분 발휘할 수 있는 리더십을 갖추지 못하면 개발한 인재의 활용은 어려워진다. 왜냐하면 창의적 인물이 조직의 집단적 목표를 달성하는 데 필요한 리더십을 갖추지 못한다면 간학문적이고 학제적 협동연구가 필요한 21세기형 성취를 이끌어 내기 어렵기 때문이다.

하지만 지금까지의 영재교육 운영을 살펴보면 영재를 선발하고 교육할 때, 영재의 인지적 능력을 너무 중시한 나머지 영재의 인성적 특성은 상대적으로 경시해왔다. 영재를 선발할 때에도 인지적인 측면만을 강조하였고 영재교육 프로그램에서도 인지적인 성취만을 강조해왔던 것이 사실이다. 그러나 최근 들어 인지 능력에 중점을 맞추던 교육 시스템으로는 현대사회가 당면하고 있는 문제들을 설명하거나 해결하는 데 한계가 있다는 비판이 제기되고, 머리가 아닌 가슴으로 문제의 근원이 되는 사회를 공감하고 그 사회 구성원의 육구에 민감하지 않고서는 현대 사회의 문제를 궁극적으로 해결할 수 없다는 것이 지배적이다. 게다가 기업체 및 과학 연구기관의 기술과 산업이 고도로 발전하면서, 단일 영역 전문가의 독자적인 지식과 기술에만 의존하던 것이 서로 다른 여러 영역에서의 전문가들이 서로 팀워크를

이루며 세롭고 불가능했던 일들을 창의적으로 생산해 내는 분위기가 고조되고 있는 실정이다. 즉, 한 명의 뛰어난 영재의 역량 그 자체 뿐 아니라, 여러 영재들의 역량을 협조적으로 조직하는 조직관리 시너지 효과에 관심을 기울이게 된 것이다.

하지만 이러한 비판과 깨달음에도 불구하고 영재교육 현장에서는 그 중요성에 대한 인식만 있을 뿐 이를 교육에 적용하지는 못하고 있는 것이 현실이며 특히 학생들의 리더십을 평가할 수 있는 적절한 도구조차 마련되어 있지 못한 상황이다. 이것은 영재를 선발하는 방법이 기존의 시험방식에서 관찰추천제로 전환함에 따라 더욱 시급해졌다고 할 수 있다. 그러나 기존에 개발되어 있는 검사 도구는 실제 영재교육대상자를 관찰하고 추천해야 하는 교사들이 교육현장에서 활용하기에는 너무 많은 문항으로 구성되어 있으며 적절하지 못한 문항들도 포함되어 있다는 지적이 있어 기존 리더십 특성검사 도구에 대한 체계적인 검토와 수정이 필요하게 되었던 것이다.

이에 본 연구에서는 리더십 특성검사(간편형)를 개발하여 교육현장에서 쉽고 간편하게 사용할 수 있도록 하는 것이다. 리더십이 타인에게 영향력을 행사하는 것임을 감안할 때 타인 평가가 리더십 평가의 주요부분을 차지하는 것이 당연하지만, 타인평가는 평가의 대상과의 인간적 관계와 같은 변수들이 영향을 주는 문제가 있어 평가 주체에 따라 결과가 달라질 수 있고 평가를 받는 사람들이 결과를 수용하지 않으려는 문제가 있다(박원우, 2000; 김정식, 강원진, 2009). 이러한 문제를 보완할 수 있는 평가방법으로 자기평가가 추천되며 주관적이라는 단점이 있으나 자기 자신에게 개인적 동기를 부여해주는 장점도 있기 때문에(박원우, 2000), 본 연구에서는 자기보고식으로 제작하고자 한다. 본 연구를 통하여 교육현장에서 교사들이 학생들의 리더십 특성을 쉽게 알아볼 수 있게 되고 리더십 특성을 기르려고 노력하게 되는 계기가 마련되기 바란다.

위의 목적에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 초등학생용, 중·고등학생용 ‘KEDI리더십특성검사(간편형)’의 신뢰도는 어떠한가?
2. 초등학생용, 중·고등학생용 ‘KEDI리더십특성검사(간편형)’의 타당도는 어떠한가?
 - 1) ‘KEDI리더십특성검사(간편형)’의 내용타당도는 어떠한가?
 - 2) ‘KEDI리더십특성검사(간편형)’의 구인타당도는 어떠한가?
 - 3) ‘KEDI리더십특성검사(간편형)’의 준거 타당도는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 리더십의 개념적 정의

영재에게 필요한 요소를 꼽는다면 아마도 창의성 다음으로 리더십이 될 것이다. 하지만 일반적으로 리더십의 개념은 한 가지로 이야기하기 어렵다. 여러 이유가 있겠지만, 리더십이라는 말이 추상적이면서 포괄적 의미를 지녀 하나의 공통 정의로 정하기 어렵다는 것이 한 가지 이유가 될 수 있을 것이다. 학자, 시대, 학문의 종류에 따라 리더십을 바라보는 관점이 다양하며 우리나라에서도 그 동안 리더십의 중요성을 강조하며 많은 연구를 해 왔지만 현재

까지도 리더십과 리더십을 교육한다는 것에 대한 보편적이고 일반적인 정의를 내리지 못하였다(김미숙 외, 2006).

리더십은 여러 학자들의 정의를 살펴보면 크게 과업 지향적 측면을 강조하는 리더십과 관계 지향적 측면을 강조하는 리더십으로 구분할 수 있다. 과업 지향적 측면에서의 리더십은 집단의 목표를 이루는 데 있어서 조직 목표의 달성이나 계획, 통제하는 데 중점을 두는 등 리더에게 권한을 부여하는 것이며, 관계 지향적 측면에서의 리더십은 정해진 목표를 달성하기 위하여 의사전달 과정을 통해서 특정한 상황에 행사되는 인간의 영향력을 강조하는 것이다. 리더십의 정의는 다음과 같이 과업 지향적 측면과 관계 지향적 측면의 경중에 따라 다양하게 나타난다(<표 1>).

<표 1> 리더십의 정의(최승언 외, 2008)

연도	학자	정의
1960	Janda	일종의 독특한 형태의 권력관계로서 집단의 한 구성원이 자신의 행동패턴을 다른 구성원이 규정할 권리를 갖는다고 느낄 때 발생하는 것
1970	Jacobs	상호작용이라는 측면에서 리더십이란 한 사람이 어떤 종류의 정보를 제공하고 다른 사람이 그에 따라 행동하면 그 결과가 더 나아질 것이라는 확신을 갖게 하는 사람들의 상호작용
1973	Fleishman	어떤 목표나 목표들의 달성을 행하도록 의사소통과정을 통해서 개인 간의 영향력을 행사하는 과정
1983	Szilagy, Wallance	어떤 상황에서 목표달성을 위해 어떤 개인이 다른 개인이나 집단의 행동에 영향력을 행사하는 과정
1990	Bass	상황이나 집단 구성원들의 인식과 기대를 구조화 또는 재구조화하기 위해서 구성원들 간에 교류하는 과정임. 따라서 리더란 변화의 주도자
1993	Lord, Maher	리더십이란 특정 개인이 다른 사람들에 의해서 리더라고 인정받는 (또는 지각되는) 과정. 일정한 직위를 가지고 있기 때문에 리더가 되는 것이 아니라 다른 사람들로 부터 리더라고 인정받는 것이 중요함
1995	Shoemaker	리더십이란 단체의 목표를 추구하기 위해 그 구성원들에게 강제력을 쓰지 않고 효과적으로 설득시키는 능력과 성공적인 대인 간 상호작용에 그 기반을 둔
1997	SK의 Supex 리더개발 과정	특정상황에서 집단이나 조직이 실현시킬 비전을 설정하고 그 비전을 실현하도록 구성원들의 행동에 영향을 미쳐 구성원들이 기꺼이 스스로 실행하도록 개인과 조직을 변화시키는 과정
2002	Sciarra, Dorsey	리더와 추종자와의 관계성 속에서 이루어지는 행위로서 이러한 관계성 속에서 리더의 역할을 추종자들이 자발적으로 참여하도록 동기화시키고 변화에 실제로 기여할 수 있도록 영향을 미치는 일
2002	김동춘	리더십은 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 조직 구성원으로 하여금 자발적으로 목표달성을 할 수 있도록 유도하고 조정하는 지도자의 행위 또는 과정
2003	한국교육 개발원	리더십은 인간과 인간의 관계를 바탕으로 하며 개인과 집단의 목표달성을 위해 영향력을 행사하는 것으로 우리 생활의 모든 곳에서 요구되는 능력

이와 같이 여러 학자들이 서로 다르게 리더십을 정의하고 있지만 기본적으로는 사람과 사람 사이의 관계에서 비롯되는 것으로 다른 사람에게 어떠한 영향력을 행사하는 것이라는 것

을 알 수 있다. 학자들의 정의를 요약하면, ‘집단이나 조직의 비전과 방향을 제시해 주고, 이를 성공적으로 달성할 수 있도록 구성원의 다양한 활동에 영향을 미쳐 변화시켜 나가는 것’을 리더십이라고 할 수 있다.

초기의 리더십 연구들은 대부분 리더가 가지고 있는 특성을 설명하는 데 관심을 집중시켜왔다. 진석언(2003)에 의하면, 기존의 리더십에 대한 다양한 비판과 함께 새로운 관점의 리더십도 제안되고 있다고 한다. 새로이 널리 받아들여지기 시작한 리더십의 개념 가운데 하나는 다른 사람들로 하여금 그들 스스로를 이끌어내갈 수 있도록 돕는 자로서 리더를 보는 관점이라고 하는데, 대표적인 예로 Checkley(진석언, 2003에서 재인용)는 보다 보편적인 리더십의 모형을 새로이 제안하였는데, 그것은 다음과 같은 특성을 가지고 있다. 즉, 1) 상명하복식의 일방적인 권위체계를 거부한다. 2) 분리와 경쟁보다는 협력과 책임을 더욱 가치롭게 여긴다. 3) 공동체 의식을 복돋우고 권한의 공유를 추구한다. 4) 네트워크와 조력집단의 형성을 장려한다. 5) 진정한 대화의 중요성을 인식한다. 등이다.

과거의 리더십은 조직과 구성원을 이끌어 목적을 달성하고자 하는 권위와 영향력, 예측과 통제 등이 중요한 요소로 인식되었지만, 최근에는 비전, 동기부여, 섬김, 배려 등 민주적이고 다른 사람을 배려하여 목표를 추진할 수 있도록 지원해 주는 것과 같이, 시대적 변화와 특성에 맞춘 새로운 요소들이 추가되고 있다.

2. 리더십의 구성요소

그 동안 지적인 부분만을 강조하던 영재교육에서 리더십 교육의 중요성을 인식하고 이를 반영하고자 할 때 학생들의 리더십 수준을 파악할 필요가 있는데 리더십을 구성하는 요소들은 고정되어 있는 것이 아니라 시대변화에 따라 새로운 요소들이 추가되면서 개념이 변화한다는 사실을 알 수 있었다. 따라서 이러한 새로운 리더십 개념을 반영하는 타당성 있는 리더십 검사 도구를 제작하기 위해 측정하고자 하는 리더십의 구성요소를 확인하고자 하였다.

김미숙과 전미란(2005)은 기존 연구들과 일반인들이 언급하는 리더십의 핵심적인 요소를 찾아내기 위해 100개의 국내외 학술지, 교양서적, 신문 잡지에 기고된 글 등 다양한 유형의 문헌 및 자료를 찾아 메타분석을 하였다. 각각의 문헌에서 제시하는 요소들을 찾아 정리한 결과 총 159개의 요소를 찾아내었고, 가장 많이 제시된 빈도와 유사한 내용을 묶어서 20개의 범주로 나누었다. 메타분석을 통해 범주화된 20개의 리더십 요소는 그 출현 빈도 순서대로 비전과 목표 제시, 문제해결력, 도덕성 및 인품, 자신감, 타인 배려 및 존중, 창의성, 자기절제 및 관리능력, 조직 관리능력, 협동심 및 팀워크, 의사소통능력, 카리스마, 도전정신, 과제 책임감, 열정, 대인관계기술, 사회에 대한 헌신·봉사, 지적 능력, 전문성, 국제적 역량, 기타 등으로 이러한 요소들은 최근 변화하는 리더십 개념을 구성하고 있는 핵심 요소라고 보았다. 이를 기반으로 김미숙 외(2006)는 리더십 검사도구 완성형을 개발하였고, 검사의 신뢰도 및 타당도를 분석하면서 검사도구의 하위요소 중 비전과 추진, 의사결정력, 대인관계와 조직 관리능력 그리고 타인과 공동체 배려 등이 통계적으로 신뢰도가 높은 것을 확인하였다.

이는 한신일과 정우식(2010)의 청소년 리더십 설문의 문항 구성 요인과 내용이 많이 중복되

는데, 그들의 연구를 살펴보면 리더십을 다음 <표 2>와 같이 분류하고 있는 것을 볼 수 있다.

<표 2> 리더십 특성과 요인 내용(한신일, 정우식, 2010)

리더십 특성	요인 내용
비전과 추진	비전, 자신감 추진력, 자기관리, 주도력, 자존감, 기획력 등
도전정신/열정	호기심, 모험심, 성취욕구, 열정 등
의사결정력	상황판단, 공정, 융통성, 합리성 등
도덕성	정직, 신의, 독립심, 충성심 등
과제책임감	성실, 책임감 등
지적 능력	문제해결력, 창의력, 학업능력, 전문성 등
신체적 여건	용모, 체력 등
대인관계와 조직능력	대인관계, 의사표현, 조직관리, 카리스마, 통솔력 등
타인과 공동체 배려	타인배려, 사회헌신, 팀워크, 응집력 등

이 외에 해외 리더십 관련 연구들을 살펴보면 Karnes와 Chauvin(2000)의 리더십 능력 척도(Leadership Skills Inventory)에서 의사소통능력과 의사결정력, 문제해결력, 계획력 등을 포함시키고 있는 것을 볼 수 있으며, Renzulli 외(2002)의 우수학생행동특성 평정 척도에서도 학습, 동기, 창의성 등에 리더십 요소를 포함시키고 있는 것을 볼 수 있다.

그런데, 최근 국내 최승언 외(2008)는 리더십을 미래의 인재상에 요구되는 자기관리 능력 및 비전 설정과 관련되는 요소로서 무엇이 바람직한지 식별할 수 있는 도덕성을 가장 우선 목표로 들고 있다. 지금까지 리더십은 도덕이나 윤리적 차원의 고려보다는 대개 조직, 행동, 지적인 과정 등에 초점을 두고 이루어져 왔으나 리더는 도덕적 윤리 의식을 발달시켜야 하며 그것이 어떤 조직의 의사결정을 하는 데 반영되어야 한다는 것이다. 조직 구성원들이 과업을 수행하는 데 통제나 제재가 아닌 도덕적 가치와 중요성을 연계시켜 구성원들의 의식 수준을 높은 단계로 끌어올릴 수 있을 때 리더십이 더 큰 의의가 있다고 하였다. 특히 Feldhusen(1992)은 영재들의 도덕성은 또래에 비해 선악, 맞고 그름의 차이 판단 등 도덕적, 윤리적 가치에 대해 관심이 높고, 책임감이 강한 것으로 나타났다고 하였으며, Gross(1993)는 오스트리아에서 매우 우수한 지적 능력을 보이는 10~13세 학생들을 대상으로 도덕적 판단에 대한 검사를 실시한 결과, 영재들은 도덕적 의식수준이 고등학생이나 대학생 수준에 있는 것으로 나타났다고 하였다. 일반적으로 영재들은 일찍부터 가치, 공정함, 정의감을 발달시키고 구체화시키며 내면화시킨다는 것을 알 수 있다(김현철 외, 2005).

또한 최승언 외(2008)가 강조한 두 번째 덕목은 자기관리능력이다. 자율과 책임이 주어질 때 자기 자신을 스스로 책임지고 행동할 수 있는 자기관리능력이 필요하다고 하였는데, 이는 리더의 지시, 명령, 통제, 보상 등에 의해 구성원들의 능력을 발휘시키는 전통적인 리더십 스타일에는 한계가 있기 때문이라고 하였다. Terman과 Oden(1947)은 과제에 대한 열정과 그것을 위해 집중하는 것이 영재성을 형성하는 중요한 요인이라고 하였고, Amabile(1996)은 노벨상을 받은 많은 사람들을 면접한 결과, 이들의 공통 특성으로 일에 대한 열정과 과제에 대한 추진력과 몰두를 꼽았다. 특히 영재의 동기에 관심을 가지고 연구한 결과, 인내를 가지

고 끝까지 고군분투하려는 경향이 아주 높다고 하였는데(Gottfried & Gottfried, 2004), 이러한 것들도 종합하면 자기관리능력으로 볼 수 있겠다.

마지막으로 최승언 외(2008)는 리더십의 요소로 자신이 속한 집단을 이끌어갈 수 있는 통솔력(조직 관리 능력)을 들고 있는데 이는 리더와 구성원들 간의 신뢰를 바탕으로 이루어져야 하는 능력으로 조직 구성원들에게 바람직한 가치관, 존경심, 동일시 대상 등으로써 영향을 미칠 수 있어야 한다고 하였다. 이 외에도, 자신이 정한 목표 또는 자신이 속한 집단의 목표를 목적의식을 갖고 달성할 수 있는 목표 지향 능력, 외부 상황의 변화를 예측하고 감지하며 적극적으로 수용하고 조직의 발전을 효율적으로 도모할 수 있는 변화 관리 능력, 자기 경험과 미래에 대한 성찰을 통해서 자신과 자신이 속한 집단을 변화시킬 수 있는 재창조 능력, 집단이나 조직의 구성원이 벗어내는 개인의 정서적인 문제를 다룰 수 있는 인간관계 능력이 중요하다고 강조하고 있다.

따라서 본 연구에서는 김미숙과 전미란(2005)의 리더십 요인의 메타분석과 리더십 검사도구 완성형(김미숙 외, 2006)의 결과분석과 최승언 외(2008)의 미래인재상의 리더십 요소 등을 기반으로 리더십 특성 요인을 찾아보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

가. 예비검사

예비검사 문항의 신뢰도와 타당도를 살펴보기 위하여 2012년 5월부터 약 2주간 검사를 실시하되, 초등학교의 경우 서울, 충남 및 대전지역에서 209명의 학생들을 대상으로 두 차례의 예비검사를 실시하였고, 중학생의 경우 대전지역에서 154명의 학생들을 대상으로 예비검사를 실시하였다. 초등학교의 경우 전체 학생 215명 중 무성의 응답자 6명의 응답을 제외하고 209명의 응답만을 분석하였다. 중학생의 경우는 전체 학생 154명 중 무성의 응답자 21명의 응답을 제외하고 154명의 응답만을 분석하였다.

나. 본검사

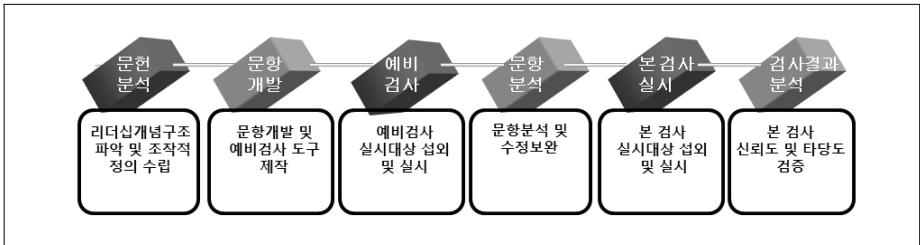
검사 문항의 신뢰도와 타당도를 살펴보기 위하여, 2011년 6월 2주 동안 제주도를 제외한 전국의 초등학교 791명과 중·고등학교의 797명에게 리더십특성 검사를 실시하였다(<표 3>).

<표 3> 리더십특성검사 본검사에 참여한 초등학교 및 고등학교 수 (명)

		대도시	중소도시	농·산·어촌	계
초등학교	수도권	201	324		791
	중남부	98	168		
중고등학교	수도권	197	179		797
	중남부	106	153	162	
계		602	824	162	1,588

2. 연구절차

표준화된 리더십 특성검사(간편형)를 개발하기 위해 기존에 개발되었던 리더십 검사도구(김미숙 외, 2006)를 바탕으로 추후 연구 발표된 국내의 문헌분석을 통하여 리더십 개념 구조를 파악하고, 조작적 정의를 수립하였다. 조작적 정의에 근거하여 예비 문항을 개발 및 수정하였고 여러 차례의 협의를 거쳐 리더십 예비검사 도구를 제작하였다. 리더십 예비검사 도구로 1차 검사를 실시하고 요인분석을 근거로 이를 수정하였다. 또한 2차 예비검사를 실시한 후 얻어진 자료로 신뢰도 및 확인적 요인분석 등을 실시하였다. 본 연구결과에는 2차 예비검사만 기술하였다. 연구진의 협의를 통하여 재수정·보완한 후 최종 본검사 도구를 제작하였다. 이 검사도구 개발 과정을 제시하면 다음 [그림 1]과 같다.



[그림 1] KEDI 리더십특성검사 타당화를 위한 연구절차

3. 연구 도구

초등학생과 중·고등학생의 발달적 특성을 고려한 검사문항으로 차별화시켜 개발한 KEDI 리더십특성검사(초등학생용, 중·고등학생용)는 기존의 총 75문항으로 구성되었던 리더십 검사(김미숙 외, 2006)가 현장에 활용하기 어려울 만큼 문항 수가 많기 때문에 학교에서 학생 및 교사들이 리더십을 관찰하고 리더십이 우수한 학생을 선발할 때 쉽게 활용할 목적으로 개발하였다.

리더십은 개인이 내적으로 지니고 있는 ‘개인 내 특성’과 타인과의 관계 속에서 외적으로 드러나는 ‘대인 간 특성’으로 구성되며, 개인이 가지고 있는 미래 비전, 합리적 문제해결을 위한 의사결정능력, 윤리적 차원의 도덕성과 자기를 절제하고 끝까지 해낼 수 있는 자기관리능력 등의 내재적 요소와 인간과 인간 사이의 관계를 바탕으로 자신이 속한 집단을 이끌 어갈 수 있는 조직 관리능력, 타인과 공동체에 대한 배려 등의 외재적 요소들이 개인 삶의 다양한 환경과 시대 맥락 속에서 서로 복합적으로 작용되어 발휘되는 개인의 능력과 자질이 다. 예비검사와 본검사를 통해 최종 완성된 리더십검사의 구성요소 및 요소별 개념적 정의는 <표 4>와 같이 기술할 수 있고, 각 요인별 예시문항은 <표 5>, <표 6>과 같다.

<표 4> 검사의 구성요소 및 개념적 정의(5개 요인)

1차 요인	2차 요인	개념적 정의
개인 내 특성	비전	인생의 목표와 미래의 비전을 가지고 살아감으로써 추후 구성원들에게도 비전을 제시할 수 있게 됨
	도덕성	바람직한 것이 무엇인지를 식별할 수 있는 능력. 통제나 제재가 아닌 도덕적인 가치와 중요성을 연계시켜 구성원들의 의식 수준을 높은 단계로 끌어올릴 수 있을 때 더 큰 의의가 있음
	자기관리 능력	자율과 책임이 주어질 때 자기 자신을 스스로 책임지고 절제하며 끝까지 해낼 수 있는 능력
개인 간 특성	타인과 공동체 배려	타인에 대한 관심을 가지고 공동체를 배려하여 공공의 이익을 추구하며 적극적으로 협력할 수 있는 능력
	조직 관리능력	리더와 구성원들 간의 신뢰를 바탕으로 자신이 속한 집단을 이끌어갈 수 있는 통솔력

<표 5> 초등학생용 리더십특성의 예시문항

1차 요인	2차 요인	문항 번호	문항내용
개인 내 특 성	비전	문항5	나는 커서 무엇이 되고 싶은지 안다.
		문항12	나는 이 세상에 꼭 필요한 사람이 될 것이다.
		문항20	나는 분명한 목표를 정해놓고 산다.
	도덕성	문항6	물건을 사고 난 후 거스름돈을 더 많이 받았다면 되돌려준다.
		문항9	지하철이나 버스를 탈 때 보는 사람이 없어도 요금을 꼭 낸다.
		문항10	주변에 경찰이 없고 차가 오지 않아도 건널목이 아니면 찾길을 건너지 않는다.
		문항14	친구가 돈을 빌려주고 기억하지 못해도 꼭 갚는다.
		문항19	주변에 경찰이 없고 차가 오지 않으면 건널목이 아니어도 찾길을 건넌다.
		문항3	한 번 마음먹은 일은 어려워도 끝까지 한다.
	자기 관리 능력	문항11	나는 하던 일을 마칠 때까지는 다른 것을 참을 수 있다.
		문항16	TV나 컴퓨터를 할 때 시간을 정해놓고 하며 잘 지키는 편이다.
		개인 간 특 성	문항4
문항7	나는 친구의 의견을 들을 때 친구의 입장을 이해하려고 노력한다.		
문항17	나는 다른 사람의 감정을 이해하기 위해 노력한다.		
조직 관리 능력	문항1		그룹 활동을 할 때 친구들과 의견을 잘 맞추면서 한다.
	문항2		그룹 활동을 할 때 친구들의 자신감을 북돋워준다.
	문항8		나는 무엇을 결정해야 하는 상황에서 합리적으로 잘 결정한다.
문항13	의사결정을 할 때 관련된 정보를 바탕으로 정확하게 할 수 있다.		
문항15	나는 친구들이 다양한 의견을 효과적으로 조율할 수 있다.		
문항18	그룹 활동을 할 때 여러 친구들이 함께 활동하도록 분위기를 만든다.		
2개	5개		

<표 6> 중·고등학생용 리더십특성의 예시문항

1차 요인	2차 요인	문항 번호	문항내용	
개 내 특 성	비전	문항5	나는 분명한 삶의 목적과 사명의식을 가지고 있다.	
		문항12	나는 이 세상에 꼭 필요한 사람이 될 것이다.	
		문항20	나는 분명한 목표를 정해놓고 산다.	
	도덕성	문항6	물건을 사고 난 후 거스름돈을 더 많이 받았다면 되돌려준다.	
		문항9	지하철이나 버스를 탈 때 보는 사람이 없어도 요금을 꼭 낸다.	
		문항10	주변에 경찰이 없고 차가 오지 않아도 건널목이 아니면 찾길을 건너지 않는다.	
	자기 관리 능력	문항14	친구가 돈을 빌려주고 기억하지 못해도 꼭 갚는다.	
		문항19	주변에 경찰이 없고 차가 오지 않으면 건널목이 아니어도 찾길을 건넌다.	
		문항3	한 번 마음먹은 일은 어떤 어려움이 있더라도 포기하지 않는다.	
		문항11	나는 하던 일을 마칠 때까지는 다른 것을 절제할 수 있다.	
		문항16	TV나 컴퓨터를 할 때 시간을 정해놓고 하며 잘 지키는 편이다.	
		문항18	그림 활동을 할 때 여러 친구들이 함께 활동할 수 있도록 분위기를 만든다.	
	개 인 간	타인과 공동체 배려	문항4	나는 다른 사람들에게 도움이 되는 사람이 되고 싶다.
			문항7	나는 친구의 의견을 들을 때 친구의 입장을 이해하려고 노력한다.
			문항17	나는 다른 사람의 감정을 이해하기 위해 노력한다.
	특 성	조직 관리 능력	문항1	그림 활동을 할 때 친구들과 의견을 잘 맞추면서 한다.
			문항2	그림 활동을 할 때 친구들의 자신감을 북돋워준다.
			문항8	나는 의사를 결정해야 하는 상황에서 합리적으로 잘 결정한다.
문항13			의사결정을 할 때 관련된 정보를 바탕으로 정확하게 할 수 있다.	
문항15			나는 친구들의 다양한 의견을 효과적으로 조율할 수 있다.	
문항18			그림 활동을 할 때 여러 친구들이 함께 활동할 수 있도록 분위기를 만든다.	
2개	5개			

4. 자료 분석

예비검사에서는 검사의 양호도 분석을 위해 <표 7>과 같이 Cronbach α 계수를 활용한 문항내적 일치도를 통해 검사의 신뢰도를 확인했고, 검사의 타당도를 알아보기 위해서는 모형적합도 분석을 하였다.

본검사에서는 예비검사와 동일한 방법인 Cronbach α 계수를 활용한 문항내적 일치도를 통해 검사의 신뢰도를 확인했고, 검사의 내적타당도를 알아보기 위해 검사의 하위 요인 간 상호상관분석 및 요인분석을 통한 검사의 구인타당도를 확인하고, 검사의 외적 타당도를 확보하기 위해 공인타당도 검증을 실시했다.

<표 7> 검사의 신뢰도 타당도 분석

	신뢰도	타당도
예비검사	내적 일치도	요인분석, 모형적합도 분석
본검사	내적 일치도	내용타당도 검증을 위한 내용 전문가 검토
		구인타당도 검증을 위한 확인적 요인분석
		준거타당도 검증을 위한 학생들 임원경력과의 상관분석

IV. 연구 결과

1. 기술 통계치

본 연구에서 개발한 검사의 신뢰도 및 타당도 분석에 앞서 각 검사별 요인에 대한 평균 및 표준편차 값을 비교 분석하였다. 분석결과 초등학생과 중고등학생용 검사 도구에 대한 평균값은 3.31로 두 집단 간 차이가 거의 없었다.

<표 8> 초등학생과 중고등학생의 리더십 요인별 평균과 표준편차

	초등학생용		중고등학생용	
	M	SD	M	SD
비전	3.16	0.63	3.14	0.60
2차 도덕성	3.58	0.76	3.63	0.99
요인 자기관리능력	2.97	0.64	2.89	0.87
(5개) 타인과공동체배려	3.72	0.91	3.74	0.91
조직 관리능력	3.13	0.69	3.22	0.85
총 리더십	3.31	0.65	3.33	0.81

2. 신뢰도

예비검사의 1차 요인 두 가지(개인 내 특성, 개인 간 특성)와 2차 요인 6가지(비전, 의사결정력, 도덕성, 자기관리능력)에 대한 신뢰도 분석 결과, 초등학생과 중고등학생용 검사 모두 ‘의사결정력’에서 신뢰도가 낮아 이에 대한 문항을 수정·보완할 필요가 있었다. 의사결정력을 묻는 문항들을 검토한 결과, 의사결정력에 대한 조작적 정의에 부합하지 않는 문항들이 혼재되어 있어 본 검사문항에서는 삭제하였다. 즉, 문항에 관한 정보를 바탕으로 합리적인 해결방법을 신속하고 정확하게 결정하는 능력이라 정의를 내리지만, 실제 문항에서는 다른 요인의 개념 및 문항과 과 중첩되는 부분이 있어 2차 요인에서 의사결정력을 삭제하는 대신 자기관리 및 조직 관리능력에 포함시켰다.

<표 9> 예비검사 문항과 신뢰도 계수

1차 요인	2차 요인	예비검사 신뢰도			본검사 신뢰도		
		문항 수	초등	중고등	문항 수	초등	중고등
개인 내 특성 (Intrapersonal Characteristics)	비전	4	.779	.778	3	.696	.845
	의사결정력	5	.343	.347			
	도덕성	5	.769	.769	5	.610	.734
개인 간 특성 (Interpersonal Characteristics)	자기관리능력	5	.734	.745	3	.634	.738
	타인과 공동체 배려	5	.589	.593	3	.837	.869
	조직 관리능력	6	.663	.668	6	.838	.936

본검사의 1차 요인 두 가지(개인 내 특성, 개인 간 특성)와 2차 요인(비전, 도덕성, 자기관리능력, 타인과 공동체 배려, 조직 관리능력) 5가지에 대한 신뢰도를 분석한 결과, 초등학생용은 .610~.838에 이르는 높은 신뢰도를 보여주었고, 중·고등학생용은 .734~.936에 이르는 높은 신뢰도를 보여주었다.

3. 타당도

본 연구에서 제작된 리더십 검사도구의 타당도는 내용타당도, 구인타당도, 준거타당도를 통해 검토하였다. 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가. 내용타당도

리더십 검사 도구를 구성하는 문항들이 연구대상인 초·중학생들의 리더십 구성요인을 얼마나 잘 대표하고 있고, 얼마나 충실히 측정하고 있는지를 논리적으로 분석하기 위해 내용타당도를 확인하였다. 이를 위해 여러 번의 연구진 심의를 통해 리더십 개념적 정의에 따른 문항을 수정·보완하였다.

또 3인의 교사들과 두 차례에 걸쳐 심의를 하였으며 리더십 개념적 정의에 따른 문항을 수정·보완하였고 교육학 전공 전문가 2명에게 평정하게 하였다. 즉 검증에 참여한 2명의 전문가에게 개발된 리더십 검사도구의 개념적 정의와 구조를 제시해 주고, 리더십의 구성요인들을 적절하게 반영하는 문항인지를 문항별로 ‘아주 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 평정하도록 한 후, 총계를 내어 산술평균을 구하였다. 전문가가 응답한 결과에 따르면, 두 전문가의 리더십 전체 응답 평균이 각각 4.23, 4.17을 받아 비교적 높은 수치를 보였고, 두 전문가 평정점수의 상관계수가 .676로(Spearman 상관관계 계수) 개발된 리더십 검사 도구는 내용적으로 타당한 도구임이 검증되었다.

나. 구인타당도(확인적 요인분석)

본 연구에서 개발된 리더십 검사도구의 구인타당도를 살펴보고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 즉 초등, 중·고등학생의 리더십을 측정하는 리더십 요인 구조 모형을 데이터를 통해 실증적으로 확인하고자 하였다.

본검사 대상 중 초등학생 집단의 모형적합도를 분석한 결과 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .954, .943, .068로 양호하게 나타났다(<표 10> 참조). 따라서 본 연구모형의 모형적합도가 양호한 것으로 나타나 리더십 검사도구가 리더십 개념의 위계 구조를 잘 측정해 주는 타당

<표 10> 초등학생용 리더십 요인 구조의 적합도 지수

적합도	$\chi^2(p)$	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
초등전체 표본	791(.000)	.954	.943	.068
판단준거	<i>p</i> 값이 .05보다 크 아 함	.09 이상이면 좋은 모형임	.1에 가까울수록 좋은 모형임	.05보다 작으면 양호 .08 이하이면 어느 정도 양호 .1보다 크면 채택을 신중하게 해야 함

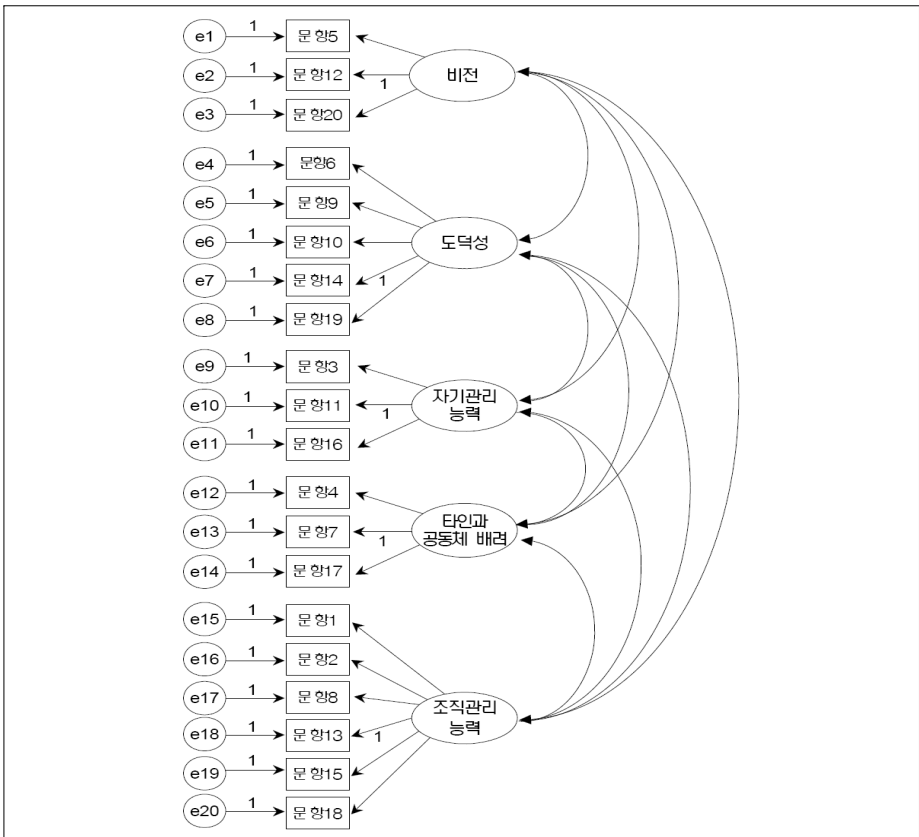
한 도구임이 검증되었다.

본검사 대상 중 중학생 집단의 모형적합도를 분석한 결과 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .935, .915, .070으로 양호하게 나타났다. 또한 대상 전체의 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수도 .941, .931, .069로 양호하게 나타났다(<표 11> 참조). 따라서 본 연구모형의 모형적합도가 양호한 것으로 나타나 리더십 검사도구가 리더십 개념의 위계 구조를 잘 측정해 주는 타당한 도구임이 검증되었다.

<표 11> 리더십 요인 구조의 적합도 지수

적합도	$X^2(p)$	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
전체 표본	1,588(.000)	.941	.931	.069
중등전체 표본	797(.000)	.935	.915	.070

판단준거 p 값이 .05보다 커야 함 .09 이상이면 좋은 모형임 .1에 가까울수록 좋은 모형임 .05보다 작으면 양호 .08 이하이면 어느 정도 양호 .1보다 크면 채택을 신중하게 해야 함



[그림 2] 리더십특성검사 확인적 요인분석 모형(표준화계수)

다. 준거타당도

본 연구에서는 준거타당도의 공인타당도와 예언타당도를 분석하였는데, 공인타당도를 검증하기 위해 초등학생들이 리더십을 발휘할 수 있다고 판단되는 준거로서 학교 안과 밖에서 말할 수 있는 직책을 조사하였다. 즉 현재 또는 지난 3년간 맡은 적이 있는 학교, 학급, 학교 특별반(동아리, 서클, 클럽 등 포함)에서의 학생들이 말할 수 있는 직책(역할)을 검토하여 준거를 정하였다. 또한 예언타당도를 검증하기 위해 초등학생, 중학생들이 리더십 발휘하는 것을 예측하기 위해서는 장기간이 필요하다는 문제로 인해 영재교육의 경험 간의 관계를 통해 리더십검사의 점수와 영재교육경험여부의 관계를 통해 타당성 분석을 하였다.

학교에서는 전교회장을 4점, 그 외 전교 학생회 임원은 3점, 학교 응원단장과 학교지휘자는 2점, 기타 1점으로 하였고, 학급에서도 학급회장(반장)을 4점, 그 외 학급 임원은 3점, 학급 응원단장과 학급 지휘자는 2점, 기타 1점으로 변환하였다. 또 학교 특별반(동아리, 서클, 클럽 등 포함)에서는 특별반 반장은 3점, 그 외 특별반 임원은 2점, 기타 1점으로 변환하였다. 각각 변환된 점수와 전체 리더십 요인과의 상관관계를 분석하여 준거타당도를 검증하였다. 리더십 구성요인별로 살펴보면 다음 <표 12>와 같다.

<표 12> 리더십 요인과 직책 간의 상관관계

		학교 직책	학급 직책	학교 특별반 직책
1차 요인 (2개)	개인 내 특성	.219**	.304**	.229**
	개인 간 특성	.286**	.349**	.280**
2차 요인 (7개)	비전	.224**	.299**	.224**
	도덕성	.169**	.244**	.219**
	자기관리능력	.217**	.280**	.238**
	타인과 공동체 배려	.148**	.191**	.153**
	조직 관리능력	.351**	.368**	.289**
총 리더십		.269**	.358**	.262**

** $p < .01$

‘총 리더십’과 학생 직책과의 상관관계 분석 결과, 모든 직책과 유의미한 정적 상관성을 보여주었으나 특별히 학급에서의 직책과 상관성이 있는 것으로 나타났다(Spearman 상관관계 계수 .358). 1차 요인(2개)인 ‘개인 내 특성’과 ‘개인 간 특성’은 모두 유의미한 정적 상관성을 보여주었다($p < .01$). ‘개인 간 특성’이 ‘개인 내 특성’보다 학급직책과 높은 상관성을 보여주었다(Spearman 상관관계 계수 .349, .304). 2차 요인(5개)도 리더십 요인과 모두 유의미한 정적 상관성을 보여주었고($p < .01$), 학교, 학급에서 학생들이 말할 수 있는 직책과 특별히 ‘조직 관리능력’이 상관성을 보였다(Spearman 상관관계 계수 .351, .368).

또한 영재교육을 받은 경험에 따른 리더십 요인의 차이를 분석하였다. 초등학생의 경우 영재교육을 받은 경험이 있는 학생 수는 68명, 영재교육 경험이 없는 학생 수는 723명이었고, 중학생의 경우 영재교육을 받은 경험이 있는 학생 수는 96명, 영재교육을 받은 경험이 없는 학생 수는 701명이었다. 분석 결과, 초등학생의 경우 영재교육을 받은 경험이 있는 학

<표 13> 리더십 요인과 영재교육경험 간의 관계

구분	초등학생				t 검증	중·고등학생				t 검증	
	영재교육 경험여부					영재교육 경험여부					
	있다	없다	M	SD		있다	없다	M	SD		
2차 요인	비전	3.67	0.65	3.11	0.72	-6.21***	3.69	0.71	3.10	0.98	-5.74***
	도덕성	3.82	.093	3.56	0.78	-2.26*	3.87	0.79	3.59	1.01	-2.54*
	자기관리능력	3.30	0.62	2.93	0.73	-3.97***	3.21	0.65	2.84	0.88	-3.94***
	타인과공동체배려	4.14	0.69	3.68	0.91	-4.03***	4.11	0.69	3.68	0.92	-4.32***
	조직 관리능력	3.09	0.67	3.64	0.61	-6.54***	3.66	0.53	3.15	0.86	-5.60***
	총 리더십	3.72	0.49	3.27	0.65	-5.45***	3.71	0.49	3.27	0.83	-4.98***

* $p < .05$, *** $p < .001$, NS: 통계적으로 유의하지 않음

생들의 평균은 3.72, 영재교육 경험이 없는 학생들의 평균은 3.27로 약 0.5가 높으며 이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 요인별로는 ‘타인과 공동체 배려’의 평균점수가 가장 높게 나타났으며, ‘자기관리능력’ 항목의 점수가 가장 낮게 나타났다. 각 요인별로 보면 타인과 공동체의 점수가 영재교육의 여부와 상관없이 가장 높았으며 유의미한 차이가 도출되었으며, ‘자기관리능력’ 요인의 항목이 가장 낮은 것으로 나타났다(<표 13>). 요즘 초등학생들이 스스로를 절제하고 관리하는 능력이 부족하다는 점이 드러난 것이다. 이를 주목하고 학교에서나 가정에서 도움을 줄 필요가 있다.

중고등학생의 경우도 초등학생과 비슷한 결과가 도출되었다. 영재교육을 받은 경험이 있는 학생들의 평균은 3.71로 영재교육 경험이 없는 학생들 3.27점보다 약 0.5정도 높았으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 각 요인별로 보면 타인과 공동체의 점수가 영재교육의 여부와 상관없이 가장 높았으며 이는 두 집단에서 유의미한 차이가 도출되었다. ‘자기관리능력’ 요인의 항목이 두 집단에서 모두 가장 낮은 것으로 나타났다. 요즘 학생들이 스스로를 절제하고 관리하는 능력이 부족하다는 점이 드러난 것이다. 이를 주목하고 학교에서나 가정에서 도움을 줄 필요가 있다.

종합하면 영재교육 경험의 유무가 비전, 도덕성, 자기관리능력, 타인과 공동체 배려, 조직 관리능력 면에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 특히 비전, 자기관리능력, 타인과 공동체 배려, 조직 관리능력의 경우 두 집단의 차이가 유의미한 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 초등학생용 및 중·고등학생용 ‘KEDI 리더십특성검사(KEDI Leadership Inventory(Simplified))’를 개발하고 그 타당성을 검증하기 위한 것이다. 이를 위하여 리더십 특성에 대한 이론 연구, 다양한 리더십 특성검사에 대한 탐색, 현장 교사를 대상으로 한 문체점 조사 등을 하였으며, 이를 바탕으로 한 초등학생용과 중·고등학생용 KEDI 리더십특성검사(간편형)를 개발하고 그 신뢰도 및 타당도 분석을 통해 검사에 대한 타당화를 하였다.

KEDI 리더십특성 검사는 선행연구를 바탕으로 개인 내 리더십 특성은 ‘비전’, ‘의사결정력’, ‘도덕성’, ‘자기관리능력’을 추출하고 개인 간에 발휘하는 리더십특성은 ‘타인과 공동체 배려’, ‘조직 관리능력’을 추출해서 총 1차 요인 2가지와 2차 요인 6가지를 추출하였다.

예비검사에서는 각 요인별 4~6개 문항으로, 초등학생용과 중·고등학생용으로 30문항씩을 개발하였고, 리더십특성과 관련된 전문가집단, 학생들을 가르치는 교사집단, 국문학박사 학위 소지한 교사 등의 전문가 협의회를 거쳐 안면 타당화 작업을 거쳤다. 서울, 충남 및 대전 지역에서 초등학생 209명, 중고등학생의 경우 154명을 대상으로 예비검사를 실시하였고 무성의 응답자 27명을 제외한 학생들의 응답을 가지고 신뢰도 및 타당도 분석을 하였다. 예비검사 분석한 결과, 1차 개인 내 특성요인으로 ‘의사결정력’ 문항들이 내적일치도가 낮아 본검사 문항에서는 삭제하였고, 문항별 제거 시 신뢰도가 높아지는 문항들을 중심으로 초등 학교용과 중고등학교용 검사문항을 각각 20문항씩 선택하여 본검사 문항으로 선정하였다.

본검사는 대도시와 중소도시, 농산어촌으로 구분하여 총 1588명의 초중고 학생들을 대상으로 검사를 실시하였고, 이 자료를 가지고 신뢰도와 타당도를 분석하였다. 본검사의 신뢰도 분석을 위해서는 검사의 내적 일치도를 통해 확인하였고 타당화를 위해서는 내용타당도 및 확인적 요인분석, 준거타당도를 분석하였다. 본검사의 신뢰도 분석을 위해 본검사의 1차 요인 2가지(개인 내 특성, 개인 간 특성)와 2차 요인 5가지(비전, 도덕성, 자기관리능력, 타인과 공동체 배려, 조직 관리능력)에 대한 신뢰도를 분석한 결과, 초등학생용은 .610~.838에 이르는 높은 신뢰도를 보여주었고, 중·고등학생용은 .734~.936에 이르는 높은 신뢰도를 보여주었다.

타당도 분석을 위해서는 내용타당도와 구인타당도 준거타당도를 분석하였는데, 먼저 내용타당도 분석을 위해 3인의 교사들과 두 차례에 걸쳐 심의를 통해 리더십 개념적 정의에 따른 문항을 수정·보완하였고, 교육학 전공 전문가 2명에게 적절성 정도에 따라 5점 척도로 평정하였다. 그 결과, 두 전문가의 리더십 전체 응답 평균이 각각 4.23, 4.17을 받아 비교적 높은 수치를 보였고, 두 전문가 평정점수의 상관계수가 .676으로(Spearman 상관관계 계수) 내용적 타당성을 검증하였다. 구인타당도 분석을 위해 확인적 요인분석을 한 결과, 초등학생의 모형적합도 분석에서 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .954, .943, .068로 양호하게 나타났고, 중학생의 경우 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수가 각각 .935, .915, .070으로 양호하게 나타났다. 또한 초등학생과 중고등학생 전체의 *CFI*, *TLI*, *RMSEA* 지수도 .941, .931, .069로 양호하게 나타났다. 준거타당도 분석을 위해 학교 안팎에서 리더로서 활동하는 직책과의 관련성을 분석하였다. 전체 리더십 요인들과 학생 직책과의 상관관계 분석 결과, 모든 직책과 유의미한 정적 상관성을 보여주었으나 특히 학급에서 학생이 맡을 수 있는 직책과 상관성이 높게 나타났다($p < .01$). 또한 영재교육경험의 유무에 따라 리더십 요인별 점수 차이가 있는지 살펴본 결과 영재교육을 받아본 경험이 있는 학생들이 받지 않은 학생들보다 약 0.5점 정도 유의미하게 높았다.

연구 결과를 토대로 연구의 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째로 본 연구에서 타당화 분석을 한 ‘KEDI 리더십특성검사’는 리더십의 개인 내적 요소와 개인 간의 요소를 포괄하고

최신 리더십 관련 핵심요소인 비전, 도덕성, 자기관리능력, 타인과 공동체배려, 조직 관리능력을 포괄하면서도 총 20개의 문항으로 피검자에게 부담을 주지 않는 선에서 아주 간편하게 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

둘째로 본 연구에서 개발하고 타당화한 ‘KEDI 리더십특성검사’는 교육적 활용가치가 매우 높고 다양한 교육현장에 활용이 가능하다. 특히 본 검사 도구는 일반 학생들의 리더십특성을 측정할 수 있는 도구로 활용될 수 있을 뿐 아니라, 최근 영재선발에 도입되고 있는 <교사관찰·추천>에서 영재학생들 스스로 자신의 창의적 인성에 대해 검사해봄으로써 영재교육대상자 선정에 자기추천도구로 활용할 수 있다.

셋째로 ‘KEDI 특성검사’는 일반학생 뿐 아니라 영재교육대상자로 선정된 학생들에게도 실시함으로써 이 두 집단 간 창의적 인성의 평균을 비교를 통한 집단 간 차이검증 연구도 가능하고 리더십 검사점수와 영재교육대상자 선정결과 간의 상관연구도 가능하며, 리더십 특성검사점수와 영재교육의 학습 진전도 및 창의적 문제해결력 간의 관계 등등 다양한 연구들에 활용될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서 개발한 검사를 신뢰도와 타당도에 있어서 충실하게 검증했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 특히 내적 일치도 뿐 아니라 구인타당도 및 준거 타당성의 근거를 확보하고 검사 결과에 대해 측정학적으로 보다 정확히 이해할 수 있도록 했다는 점에서 연구 의의가 있다. 측정도구 개발연구들은 많이 이루어지고 있지만 타당화지수가 충실하게 제시된 검사 도구는 흔하지 않은 점을 미루어 보았을 때, 본 연구에서 여러 가지 방법으로 타당화지수를 제시한 것은 여러 연구 분야에 다양하게 활용될 가능성을 시사해준다.

참 고 문 헌

- 강경중, 이남철, 전재식, 윤여인, 김환식 (2008). **인적자원정책 혁신기반 연구·사업-핵심인재 양성 인프라 구축을 중심으로**-. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김동일 (2006). **초등학생과 중·고등학생을 위한 알자 청소년 학습전략 검사 실시요강**. 서울: 학지사.
- 김미숙, 전미란 (2005). **영재의 리더십 육성을 위한 기초연구 및 프로그램 개발 I: 영재 리더십의 사회적 기대와 구성요인 분석**. 서울: 한국교육개발원.
- 김미숙, 박효정, 유효현, 전미란, 박춘성 (2006). **리더십 검사도구의 타당성 및 신뢰성 분석**. 수탁연구 CR 2006-44.
- 김정식, 강원진 (2009). **자기-타인 평가의 문화적 편포의 기제: 종결육구의 조절효과분석**. 한국경영학회 통합학술대회 발표자료.
- 김현철, 김홍원, 최인수, 이윤옥, 이정규 (2005). **정의적 사회적 특성 분석과 영재성 판별에 서의 시사점**. **한국교육**, 32(3), 205-231.
- 박원우 (2000). **관리자 능력에 대한 본인, 상사, 부하평가의 특성과 그들 간의 관계: 다면평가의 효과적 실시를 위한 기초적 실증연구**. **인사조직연구**, 8(1), 51-103.

- 백기복 (2000). 이슈리더십: 디지털 시대의 새로운 패러다임. *산업교육연구*, 7, 25-38.
- 정우식, 한신일 (2010). 청소년 리더들의 리더십 특성과 이의 인식과 실행간 차이 분석. *교육종합연구*, 8(2), 117-139.
- 진석연 (2003). 영재성과 리더십. 박성익 외, *영재교육학 원론*. (pp. 273-288). 파주: 교육과학사.
- 최승언, 전미란, 안유민, 신윤주 (2008). *창의인재의 개념 정립*. 서울: 한국과학창의재단.
- Altman, R. (1983). Social-emotional development of gifted children and adolescents: A research model. *Roeper Review*, 6(2), 65-68.
- Amabile, T. M. (1996). *The social psychology of creativity*. New York: Springer-Verlag.
- Betts, G. T., & Neihart, M. (2005). Profiles of the gifted and talented. In R. J. Sternberg (Eds.), *Definitions and conceptions of giftedness* (pp. 97-106). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Cornell, D. G. (1983). Gifted children: The impact of positive labelling on the family system. *American Journal of Orthopsychiatry*, 53, 322-335.
- Feldhusen, J. F. (1986). A conception of giftedness. In R. S. Sternberg & J. E. Davidson (Eds), *Conception of giftedness*. (pp. 112-127). New York: Cambridge university Press.
- Feldhusen, J. F. (1992). Talent identification and development in education. *Gifted Child Quarterly*, 36, 123-132.
- Florida, R. (2002). 창조적 변화를 주도하는 사람들. [이길태 역]. 서울: 전자신문사.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Leading Minds*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2008). *Five minds for the future*. MA: Harvard Business School Press.
- Gottfried, A. E., & Gottfried, A. W. (2004). Toward the development of a conceptualization of gifted motivation. *Gifted Child Quarterly*, 48, 121-132.
- Graustrom, K. (1986). Interactional dynamics between teen-age leaders and followers in the classroom. *Journal of School Psychology*, 24, 335-341.
- Gross, M. (1993). *Exceptionally Gifted Children*. New York: Routledge.
- Karnes, F. A., & Chauvin, J. C. (2000). *Leadership skills inventory*. Scottsdale, AZ.: Great Potential Press.
- Ludwig, G., & Cullinan, D. (1984). Behavior problems of gifted and nongifted elementary girls and boys. *Gifted Child Quarterly*, 28(1), 37-39.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? *Phi delta Kappan*, 60, 180-184, 261.
- Renzulli, J. S., Smith, F. H., White, A. J., Callahan, C. M., Hartman, R. K., & Westburg, K. L. (2002). *Scales for rating the behavioral characteristics of superior students-revised*

- (SRBCSS-R). Wethersfield, CT: Creative Learning Press.
- Tannanbaum, A. J. (1983). *Gifted children: Psychological and educational perspectives*. New York: Macmillan.
- Terman, L. M. (1925). *Genetic studies of genius*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1947). *The gifted child grows up: Twenty-five years' follow-up a superior group*. Genetic Studies of Genius: Vol. 4. Stanford, CA: Stanford University Press.
- VanTassel-Baska, J. (1998). *Excellence in educating gifted and talented learners*. New York: Love Publishing Co.
- Webb, J. T. (1993). Nurturing social-emotional development of gifted children. In K. A. Hellen, F. J. Monks, & A. H. Passow (Eds.), *International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent*. (pp. 525-538). Pargamon Press.
- Whitmore, J. R. (1980). *Giftedness Conflict and Underachievement*. Boston: Allen & Bacon.

= Abstract =

A Development and Validation of the KEDI Leadership Inventory (Simplified)

Miran Chun

Kongju National University

Kyung Jae Yoo

Seoul National University

Hyo hyun Yoo

Chonbuk National University

The purpose of this study is to verify the validity of KEDI Leadership Inventory (Simplified) for elementary and secondary school student. The existing Leadership Inventory is outdated by excessive or insufficient items. To verify reliability and validity of this KEDI Leadership Inventory (Simplified) , we analyze internal consistency of scale for reliability and construct validity, convergent and discriminative validity. criterion-related validity. The internal consistency of the scale is relatively high from .610 to .838 for elementary school student, and from .734 to .936 for secondary school student To verify construct validity, we analyze a confirmatory factor analysis using AMOS whether revealed that the structural equation model including 5 construct validity in KEDI Leadership Inventory(Simplified) showed fit index at a satisfactory level as follows. The major fit indexes are showed as follows; *CFI* (.954), *TLI* (.943), *RMSEA* (.068) in the scale for elementary school student, *CFI* (.935), *TLI* (.915), *RMSEA* (.070) in the scale for secondary school student. Futhermore, to secure criterion-related validity, this KEDI Leadership Inventory(Simplified) showed significant correlations with student's leader position in their classroom for $r=.358$ ($p<.01$), and gifted education students are significantly higher .50 than no gifted student. This KEDI Leadership Inventory (Sim`plified) is made up of parsimonious 20 items, so that teachers can be convenient to identify intra-inter personal leadership characteristics of a student and recommend the student for gifted education institution.

Key Words: Leadership, Leadership characteristics, KEDI Leadership Inventory (Simplified) for elementary & secondary school student, Test validation

1차 원고접수: 2013년 1월 29일
수정원고접수: 2013년 2월 27일
최종게재결정: 2013년 2월 27일