

섬김의 리더십 교육과정을 통한 대학생 리더십 분석 (교수, 학업성적, 교우관계, 학과 요인 중심으로)

한만오

백석대학교 사범학부 교수

Analysis of Undergraduate's Leadership through the Servant Leadership Curriculum (Focusing on the factors of professors, academic performance, friendship, and department)

Man-Oh Han

Professor, Department of Education, Baekseok University

요약 본 연구는 교양과목 중 섬김의 리더십 교육과정 통하여 대학생 리더십에 미치는 영향과 효과를 검증하고자 하였다. 본 연구의 섬김의 리더십 교육과 시간은 15주차, 각 주차 당 2시간씩 실시하였다. 섬김의 리더십의 효과를 검증하기 위해서 2집단으로 구성하여 사전과 사후 검사를 실시하여 비교하였고, 연구가설을 중심으로 사전검사와 사후검사의 차이를 분석하였다. 본 연구의 통계처리는 SPSS/WIN 통계프로그램 22.0을 활용하였으며, 분석방법은 각 요인의 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였다. 연구대상자의 일반적인 사항에 대해 빈도, 백분율과 같은 빈도분석을 사용하였다. 본 연구의 검증을 살펴보면 대학시설, 교육과정, 교수, 학업성적, 전반적인 프로그램은 실시 전보다 실시 후에 높아졌고, 반면에 교우관계, 학과는 프로그램 실시 전보다 실시 후에 낮아진 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 섬김의 리더십 교육과정을 통한 프로그램을 실시하기 전보다 실시 후에 리더십 전체가 더 높아진 것으로 나타났다. 임파워먼트, 인격은 교육을 실시하기 전보다 실시 후에 더 높아진 것으로 나타났고, 인간관계는 교육을 실시하기 전보다 실시 후에 더 높아진 것으로 나타났다.

주제어 : 섬김의 리더십, 임파워먼트, 인격, 인간관계, 교육과정

Abstract This study is for analyzing and verifying of impact and effect for undergraduate's leadership through the Servant Leadership curriculum. The Servant Leadership's lecture and period for this study has been done for 15th week, and 2 hours for each week. To verify the effectiveness of the Servant Leadership, we've composed 2 different groups and compared the results of the preliminary inspection and post-test, then analyzed the differences of the preliminary inspection and post-test with focusing on the research hypothesis. Statistical treatment of this study made use of the statistical program SPSS/WIN 22.0, and the method of analysis was done with factor analysis for validity verification of each factor. We used Frequency analysis like frequency and percentage about the generalities of the subject. Looking at the investigation of this research, the overalls such as the University Facilities, curriculum, professor and a school report was higher after training than before training the general programs. On the other hand, friendship and major got lower after training than before, but appeared no significant difference in the statistics. The whole leadership has appeared as heighten after education than before, through the servant Leadership's lecture Empowerment and personality were appeared as heighten after education than before, and Similarly on Human relations.

Key Words : Servant leadership, Empowerment, Personality, Human relations, Curriculum

*This research was supported by BaekSeok University Research Fund, 2020.

*Corresponding Author : Man-Oh Han(hanmanoh@bu.ac.kr)

Received October 8, 2019

Revised January 20, 2020

Accepted February 20, 2020

Published February 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 배경과 목적

B대학교 리더십의 유형과 특징은 섬김의 리더십이다. 왜냐하면 B대학교 설립 목적 중 하나가 바로 섬기는 리더 양성이기 때문이고, 너와 내가 서로 잘 섬기는 사람을 교육하는 학교이기 때문이다. 또한 B대학교는 섬김의 리더십 과목을 전 학년이 필수로 수강해야 하는 교양 과목으로 지정하여 가르치고 있다. 그래서 본 연구자는 섬김의 리더십이 학생들에게 미치는 영향에 관하여 연구하고, 섬김의 리더와 섬김의 사람을 양성하는 교육과정을 통한 결과들을 살펴보고자 했다.

본 연구는 B대학교 교양대학에서 개설한 선택필수 과목인, 섬김의 리더십 교육과정을 통하여 본 프로그램을 신청한 학생들에게 미치는 리더십과 영향력들을 밝혀 보기 위해서 실시되었다. 본 연구는 B대학교가 추구하는 섬김의 사람을 배출하기 위하여 만든 섬김의 리더십 교육과정과 내용들이 가정, 학교, 사회, 국가, 섬기는 리더, 세상과 사회를 섬기는 인재를 양성하는 데에 있어서 어떤 영향력을 끼치고, 섬김의 리더십의 내용들이 섬김의 리더십 교육과정을 수강하는 학생들에게 미치는 결과들에 대하여 알아보고자 한다.

또한 본 연구는 섬김의 리더십 교육과정에 미치는 교육의 효과를 분석하기 위하여 리더십의 변수를 개입시켜 대학생 섬김의 리더십 교육을 실시하기 전과 실시 후를 비교하여 리더십에서 유의미한 차이가 있을지를 조사하였다. 섬김의 리더십 교육과정을 통하여 학생들의 리더십, 소통, 임파워먼트, 인격, 인간관계 등이 대학시설, 교육과정, 교수, 학업성적, 교우관계, 학과와 어떤 연관성이 있는지, 어떤 변화와 영향이 발생하는지를 분석하고자 한다.

1.2 선행연구

이 시대적 요구에 부응하며 활력이 넘치는 조직체를 주도할 수 있는 리더십이 바로 섬김의 리더십이다[1].

Levering(2000)은 구성원을 가장 중요한 재원으로 보고 그들에게 리더의 경험과 전문지식을 제공하며 그들을 서번트, 즉 섬기는 리더십으로 정의하였다[2]. 섬김의 리더십이라는 개념을 정립하고 소개한 사람은 로버트 그린리프(Robert K. Greenleaf)이다. 그린리프는 섬김의 리더십을 다음과 같이 정의하였다. “타인을 위한 봉

사에 초점을 두며, 구성원, 고객 및 커뮤니티(communitiy)를 우선으로 여기고 그들의 요구를 만족시키기 위해 헌신하는 리더십이다. 섬김의 리더십은 부하를 존중하고, 그들에게 창의성을 발휘할 기회를 제공함으로써 성장을 돕고, 부서 혹은 조직이 진정한 공동체를 이루도록 이끌어가는 리더십이다”[3].

Walker(1997)은 섬김의 리더십이 어떻게 조직에 적용되며 어떤 영향을 미치는지 단과대학을 대상으로 사례연구를 실시할 결과 섬김의 리더십으로 인해 조직의사결정구조가 수평적 구조로 변화되었고 신뢰와 조직만족도가 높아졌다고 발표하였다. Taylor-Gillham(1998)은 교육종사자 12명과의 인터뷰를 통하여 서번트 리더에 대한 연구를 하였다. Laub(1999)은 41개 조직의 828명을 대상으로 설문조사를 실시하여 서번트 리더십의 정도를 측정할 수 있는 도구를 만들었고, Wheaton(1999)은 실증적 연구를 통하여 서번트 리더십의 특성들을 연구하였다. Girard(2000)는 40명의 교육장을 대상으로 나이와 경험에 따라 서번트 리더십의 차이를 연구하였다. Laub(1999)은 조직문화측면에서 서번트 리더십을 측정하는 발견하였다. Livovich(1999)는 리더의 개인특성과 지역특성이 서번트 리더십에 미치는 영향에 대하여 연구하여 리더의 교육수준, 경험들이 서번트 리더십에 영향을 미친다는 것을 발견 하였다[4].

오종철·양태식(2009)은 “리더의 서번트리더십이 구성원의 자기효능감, 리더신뢰 및 서비스 지향성에 미치는 영향”이라는 연구에서 서번트리더십과 리더신뢰간의 관련성을 검증하였다[5]. Patterson(2003)은 서번트 리더십의 아가페 사랑, 겸손, 이타주의, 비전, 신뢰, 봉사, 임파워먼트 등 7가지 서번트 리더의 구성모형을 제시하였다[6]. 정기산·김성수(2002)은 Greenleaf의 섬김의 리더십이 공공조직에서 상관의 만족도를 높이고 신뢰를 증진하는데 기여하고 있음을 알아냈다[7].

Francs와 Suzanne(1987)는 1984년부터 1988년까지 미시시피대학에서 리더십 프로그램을 조사한 결과 의사소통, 대인관계, 시간관리 기술 등이 향상되었다는 것을 알아냈다. 광동민(1997)은 대학생을 대상으로 리더십 향상 프로그램을 통하여 의사소통, 갈등관리, 시간관리 기술 등에 유의미한 차이가 있다는 결과를 발견하였다. Southern Colorado 대학에서는 Presidents Leadership Program을 통하여 대학생들의 리더십을 향상시키고 있으며, 스텐포드 대학에서는 Stanford

Leadership Institute을 통하여 리더십 개발 및 향상을 위한 프로그램을 제공하고 있다. 이난(2005)는 “교양강좌를 이용한 대학생 리더십 교육의 효과분석”을 통하여 교양강좌를 이용한 리더십 교육의 효과를 분석하기 위하여 리더십과 자아정체감의 변수를 개입시켜 대학생 리더십 교육을 실시하기 전과 실시할 후를 비교하여 리더십과 자아정체감에서 유의미한 차이가 있을지를 조사하였다. 또한 이난(2005)는 교양강좌를 통한 리더십 교육이 리더십과 자아정체감에 미치는 효과를 검증하였고, 사전검사와 사후검사의 차이를 분석한 결과, 리더십과 자아정체감 둘 다 유의한 차이를 있다는 것을 증명하였다[8]

2. 연구방법

2.1 자료수집

본 연구의 피험자는 충청남도 지역 B대학교의 대학생 110명으로 한 개의 집단에 55명씩 총 2개 집단으로 운영되었으며, 사전검사에 참여한 피험자는 88명, 사후검사에 참여한 피험자는 78명이다. 사전검사와 사후검사의 차이는 집단활동에 성실하게 참여하지 않았거나 응답을 불성실하게 대답한 경우를 제외한 차이이다. 설문조사는 강의 1주차에 사전조사를 실시하였고, 강의 15주차에 사후조사를 실시하였다. 2018년 8월 - 12월 까지 약 5개월이 소요되었으며, 사전조사에는 100부 배포하여 88부를 회수하였고, 사후조사에는 90부 배포하여 78부를 회수하였다.

2.2 섬김의 리더십 교육 과정 내용 및 절차

본 연구자는 섬김의 리더십 강좌를 2개 반을 개설하였고, 각반별 수강한 학생 수는 50명이었다. 섬김의 리더십 강좌의 교육 시간은 주 1회, 2시간이었다. 1시간은 섬김의 리더십과 섬김의 리더의 특성 중심으로 강의 중심, 이론 중심으로 가르쳤고, 1시간은 이론과 원리를 마인드맵을 통하여 총정리와 토의시간을 부여하였다. 그리고 섬김의 리더십을 잘 발휘하고 있는 국내외 섬김의 리더자들을 조사하여 조별 발표를 하도록 교과 과정을 편성하였다. 교양강좌에서 실시한 섬김의 리더십 교육 과정의 내용은 아래 Table 1과 같다.

Table 1. Contents of the leadership training course of servant leadership

sortation	topic	content
week 1	a preliminary examination	survey for servant leadership
week 2	what is leadership?	definition of leadership the influence of leadership
week 3	what is serving?	definition of serving The influence of serving
week 4	what is servant leadership?	definition of servant leadership the influence of servant leadership
week 5	what is servant leader?	definition of servant leader the influence of servant leader
week 6	servant leader, empathic ability	what is empathic ability? power of empathic ability how to improve empathic ability
week 7	servant leader, communication	what is communication? power of communication how to improve communication
week 8	servant leader, trust	what is trust? power of trust how to improve trust
week 9	servant leader, empowerment	what is empowerment? power of empowerment how to improve empowerment
week 10	servant leader, modesty	what is modesty? power of modesty how to improve modesty
week 11	servant leader, respect	what is respect? power of respect how to improve respect
week 12	servant leader, personality	what is personality? power of personality how to improve personality
week 13	servant leader, love	what is love? power of love how to improve love
week 14	total theorem of servant leadership	total theorem of servant leader
week 15	Post investigation	survey for servant leadership

2.3 측정도구

통계처리는 SPSS/WIN 통계프로그램 22.0을 활용하였으며 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 검사를 위해 Cronbach's α 를 사용하였다. 둘째, 각 요인의 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였다. 셋째, 연구대상자의 일반적인 사항에 대해 빈도, 백분율과 같은 빈도분석을 사용하였다. 넷째, 시기에 따른 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다.

2.4 신뢰도 검증

신뢰성(Reliability)이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다.

본 연구에서는 크론바하 알파계수를 측정하여 내적 일관성에 의한 신뢰성을 검증하였다.

Table 2. Reliability verification of Area

	Alpha
empowerment	.852
leadership, communication	.855
human relationship	.740
personality	.695
all	.918

설문항목이 신뢰성을 인정받기 위한 절대적인 기준은 없으나 일반적으로 알파(Alpha)계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다. 따라서 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰성은 대부분 0.6 이상으로 나타나기 때문에 모든 설문항목은 신뢰성이 있는 것으로 확인되었다.

2.5 요인분석

요인분석은(Factor analysis)은 정보의 손실을 최소화하면서 많은 변수들을 동질요인으로 묶어 변수를 축소, 단순화시키는 방법이다. 이러한 요인을 추출하는 방법은 여러 가지가 있으나 가장 널리 이용되는 요인분석 모델은 주성분 분석(Principle component analysis or component analysis)과 공통요인분석(common factor analysis)이 있다. 최초의 정보를 최소한의 요인으로 압축하고자 할 때는 주성분분석을 이용한다.

본 연구에서는 관련된 변수를 축소, 압축하여 의미 있는 과정을 파악하기 위해서 주성분 분석을 사용하였다. 그리고 요인을 회전하는 방법에는 직각회전 방법(orthognanal rotation)을 이용하였는데 직각회전은 회전 시 요인들간의 독립성을 유지시킨다. 직각회전방법에는 여러 가지 방법이 있다. 본 연구에서는 직각회전을 사용하였으며, 여러 방법 중에서 베리맥스회전(varimax rotation) 방법을 사용하였다[9].

요인의 추출은 주성분분석을 이용하였다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(Facor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은 ± 0.40 이상이다. 그리고 ± 0.50 이상인 경우는 매우 높은 유의성을 갖는다고 본다[10]. 따라서 본 연구에서는 ± 0.50 이상을 기준으로 선택하였다.

각 요인이 전체 분산에 대해 설명 할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(EigenValue)는 1 이상을 기준으로

하였다. 고유치 1 이상, 요인적재량 ± 0.50 이상을 기준으로 도출된 요인의 상호독립성을 유지하기 위하여 직각회전방법 중 베리맥스 회전방법을 사용하여 도출하였다.

2.6 응답자의 일반적 속성

Table 3. The Common Cause of Respondents N=7

		Frequency	Percentage
Gender	man	42	55.3
	woman	34	44.7
Age	20 year old	47	61.8
	21 year old	12	15.8
	22 year old	3	3.9
	23 year old	6	7.9
	24 year old	5	6.6
	25 year old	2	2.6
	26 year old	1	1.3
School year	first grader	66	86.8
	the second grade	4	5.3
	3rd grade	1	1.3
	4th grade	5	6.6
Club status	yes	33	43.4
	no	43	56.6
the place of birth	a big city	41	53.9
	Small and medium-sized cities	31	40.8
	farming and fishing villages	4	5.3
family income level	low	2	2.6
	medium to low	15	19.7
	Middle	42	55.3
	the upper middle class.	17	22.4
Sum		76	100.0

Table 3에서 보는 바와 같이 일반적 사항에 대해 살펴보면 성별은 남성이 55.3%로 과반수 이상이었고 여성은 44.7%로 나타났으며 연령은 20세가 61.8%로 대부분이었고 21세가 15.8%, 23세가 7.9%, 24세가 6.6% 등의 순으로 나타났다.

학년은 1학년이 86.8%로 압도적으로 높게 나타났고 4학년이 6.6%, 2학년이 5.3%, 3학년이 1.3% 순으로 나타났으며 동아리 유무는 동아리 무가 56.6%로 과반수 이상이었고 동아리 유가 43.4%로 나타났다.

출생지는 대도시가 53.9%로 과반수 이상이었고 중소도시가 40.8%, 농어촌이 5.3% 순으로 나타났으며 가족 소득수준은 중이 55.3%로 과반수 이상을 차지하였고 다음으로 중상이 22.4%, 중하가 19.7%, 하가 2.6% 순으로 나타났다.

Table 4. Validation of Leadership Factors

	1	2	3	4	Commodity
Do best to help the colleagues	.785	-.010	.181	.108	.660
Put my colleagues' needs before mine	.771	.120	.056	.087	.619
Supportive towards colleagues	.710	.450	-.040	-.125	.725
A positive listener	.695	.098	.341	.068	.614
Help colleagues to develop their potentials	.604	.252	.118	.241	.500
Create an study group with colleagues	.582	.513	.015	-.131	.618
become the example of the team member	.191	.779	.105	.116	.668
Usually take the lead of the team	.149	.733	.079	.148	.588
Have truthful communication with colleagues	.137	.646	.161	.030	.544
Promote the colleagues' morale through encouragement and positive attitude	.414	.637	.202	.239	.557
Do not admit my limitations and mistakes	-.259	.607	-.095	.469	.544
Create communities, teams, and school organizations.	.040	-.123	.714	.240	.584
Like to study with my colleagues.	.403	.282	.693	.120	.500
Share clear plans and goals with colleagues	.291	.312	.685	.177	.594
Share information and communicate smoothly	.358	.245	.657	.220	.525
risk-taking and challenging	.005	.279	.651	.008	.642
Bold leadership	-.001	.575	.636	.216	.710
Have a clear vision	.336	.318	.620	.075	.522
Become a colleague's tutor to improve their study skills	-.032	.065	.126	.783	.634
No need for appreciation by the colleagues	.037	-.037	-.194	.647	.559
Honest evaluation of myself	.190	.211	.042	.614	.560
Do the best regardless of the specific position	.449	-.019	.220	.607	.538
Can take colleagues' criticism and challenges	.481	.111	.195	.601	.520
Unique value	7.496	2.424	1.690	1.315	
Description distribution	32.592	10.538	7.348	5.718	
Cumulative variance	32.592	43.130	50.479	56.196	

KMO = .855

Bartlett' Test of Sphericity = 1550.288(df=253, sig.=.000)

위의 Table 4는 요인 적재량이 낮은 11, 12, 15, 16, 23, 24, 25, 26, 27번 문항을 제외하고 2차 요인분석을 실시한 결과로, 측정변수들의 적합도를 분석하기 위하여 KMO 측도를 사용하였고 변수들간의 상관관계 유의성을 파악하기 위하여 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였다. 그 결과 본 연구의 요인분석에 대한 KMO 값이 0.6 이상이므로 측정변수들이 요인분석에 적합하다고 증명되었으며, 유의확률 또한 0.000으로 요인들의 상관관계가 유의하다고 측정되었다.

리더십 측정척도는 고유값(Eigen values)이 1 이상인 4개의 독립된 요인으로 구분되고 있어 판별타당도(Discriminant validity)가 있다고 할 수 있으며 변수별 요인 적재량(factor loading)이 0.50 이상으로 각 소속 요인에 비교적 높게 적재되어 있어 집중타당도

(convergent validity)가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 측정 항목에 대한 요인분석 결과 Table 4와 같이 23개 문항에 대해 4개의 요인이 추출되었다.

본 연구에서 리더십 측정척도의 요인분석 결과 각각 요인1을 '임파워먼트'로 명명하였으며 요인2는 '인격', 요인3은 '리더십, 소통', 요인4는 '인간관계'로 각각 명명하였다.

각 요인의 분산 설명력은 요인1이 32.592%, 요인2가 10.538%, 요인3이 7.348%, 요인4가 5.718%로서 총 56.196%가 설명되었다. 고유값이나 분산 설명력이 높을수록 한 개념을 구성하는 중요한 요인이라고 할 수 있으므로 리더십 요인은 '임파워먼트', '인격', '리더십, 소통', '인간관계' 순으로 중요한 요인인 것으로 분석되었다.

3. 분석결과

3.1 사전과 사후 조사에 따른 차이점

Table 5. Difference followed pre-survey and post-investigation

		N	M	SD	t	p
university facilities	pre-survey	76	3.37	.650	-.234	.815
	post-investigation	76	3.39	.732		
training course	pre-survey	76	2.99	.825	-.668	.505
	post-investigation	76	3.08	.876		
Professor	pre-survey	76	3.58	.788	-.300	.764
	post investigation	76	3.62	.832		
network of friends	pre-survey	76	3.84	.694	.479	.632
	post-investigation	76	3.79	.660		
department	pre-survey	76	3.87	.806	.809	.420
	post-investigation	76	3.76	.798		
scholastic achievement	pre-survey	76	3.13	.754	-1.179	.240
	post-investigation	76	3.28	.759		
Overall	pre-survey	76	3.43	.822	-1.622	.107
	post-investigation	76	3.63	.670		

Table 5에서 보는 바와 같이 시기에 따른 차이 검증에 대해 살펴보면 대학시설, 교육과정, 교수, 학업성적, 전반적인은 프로그램 실시 전보다 실시 후에 높아졌고 반면에 교우관계, 학과는 프로그램 실시 전보다 실시 후에 낮아진 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

3.2 사전 조사와 사후 조사에 따른 리더십 차이 검증

Table 6. Verification of Leadership Difference followed pre-survey and post-investigation

		N	M	SD	t	p
Empowerment	pre-survey	76	3.47	.467	-2.058	.041
	post-investigation	76	3.64	.544		
Leadership, Communication	pre-survey	76	3.35	.486	-2.224	.028
	post-investigation	76	3.54	.528		
human relationship	pre-survey	76	3.67	.501	-.985	.326
	post-investigation	76	3.75	.515		
Personality	pre-survey	76	3.21	.454	-2.226	.028
	post-investigation	76	3.37	.420		
all	pre-survey	76	3.40	.371	-2.359	.020
	post-investigation	76	3.56	.435		

Table 6에서 보는 바와 같이 시기에 따른 리더십 차이 검증에 대해 살펴보면 리더십 전체는 사전이 3.40점, 사후가 3.56점으로 프로그램 실시 전보다 실시 후에 리더십 전체가 높아진 것으로 나타났다.(t=-2.359, p<.05)

하위요인별로는 임파워먼트(t=-2.058, p<.05), 리더십, 소통(t=-2.224, p<.05), 인격(t=-2.226, p<.05)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 모두 프로그램 실시 전보다 실시 후에 높아진 것으로 나타났다.

인간관계는 프로그램 실시 전보다 실시 후에 높아진 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 결론

본 연구는 섬김의 리더십의 효과를 검증하기 위해서 2집단으로 구성하였고, 사전과 사후 검사를 실시하여 비교하였다. 또한 연구가설을 중심으로 사전검사와 사후검사의 차이를 분석하였다. 그리고 본 연구는 섬김의 리더십 교육과정을 통하여 대학생들의 리더십, 인격, 소통, 인간관계, 임파워먼트가 대학시설, 교육과정, 교수, 학업성적, 교우관계, 학과 등에 따라 어떤 차이가 있는지를 알아보기 위해서 섬김의 리더십 교육과정 프로그램을 수행하였다.

B대학교 110명을 대상으로 1주차에 사전조사 설문지를 배포와 회수하였고, 15주차에 사후조사 설문지를 배포와 회수하여 분석한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 대학시설, 교육과정, 교수, 학업성적, 전반적인은 프로그램 실시 전보다 실시 후에 높아졌고 반면에 교우관계, 학과는 프로그램 실시 전보다 실시 후에 낮아진 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

둘째, 리더십 전체는 사전이 3.40점, 사후가 3.56점으로 프로그램 실시 전보다 실시 후에 리더십 전체가 높아진 것으로 나타났다. 교양강좌를 통한 섬김의 리더십 교육을 통하여 프로그램 실시 전보다는 실시 후에 학생들의 섬김의 리더십이 더 향상되었다. 이것은 섬김의 리더십 교육의 효과가 학생들에게 발생했다는 것을 의미한다.

셋째, 임파워먼트, 리더십, 소통, 인격에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 프로그램 실시 전보다 실시 후에 높아진 것으로 나타났다. 따라서 교양강좌를 통한 섬김의 리더십 교육은 대학생의 리더십, 소통, 인격, 임파워먼트를 향상시키는데 있어서 효과가 있었다는 것을 말하는 것이다.

넷째, 인간관계는 프로그램 실시 전보다 실시 후에

높아진 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

본 연구의 향후 연구방향은 본 연구를 근거로 하여 동아리 유무와 성별 시기에 따른 리더십 차이 검증과 섬김의 리더십 프로그램 실시 전과 실시 후에 학생들의 리더십, 소통, 인간관계, 인격, 임파워먼트 등과의 상관관계와 영향력에 대하여 더 연구하고자 한다.

마지막으로 본 연구는 천안지역의 B대학교 학생들을 대상으로 한정시켜 실시하였으므로 연구 자료의 결과를 일반화시키기에는 제한적이었다. 따라서 보다 정확한 연구를 위하여 조사지역 및 연구대상을 확대하여 실시할 필요가 있다.

한 만 오 (Man-Oh Han)

[정회원]



- 2001년 2월 : 백석대학교 신학대학원(석사)
- 2007년 5월 : 미국 Liberty University(석사, 박사)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 사범학부 교수

· 관심 분야 : 인성교육, 섬김의 리더십, 자기이해와 미래 디자인, 부모교육

· E-Mail : hanmanoh@bu.ac.kr

REFERENCES

- [1] S. J. Ju. (2009). Servant leadership. *Essays in celebration of its 30th anniversary the establishment of Baekseok University, 1(1)*, 523-543.
- [2] D. I. Kim. (2019). *Servant leadership*. Cheonan: Backward.
- [3] Y. S. Lee. (2010). *Study on the Characteristics and Application of Servant Leadership*. Master's thesis. Dong-eui University, Busan.
- [4] Inan. (2005). Effect Analysis of University Leadership Education Using Curriculum I. *Social Science Editorial Writer, 20(1)*, 67-70.
- [5] S. G. Jang. (2012). *A Study on the Influence of Servant Tradership on Job Satisfaction of Salvation*. Master's These. Graduate School of Pukyong University, Seoul.
- [6] S. O. Jang. (2010). *Survant Leadership Case Study of Enterprise*. Master's thesis. Kyung Hee University, Seoul.
- [7] C. D. Yoon. (2011). Comparison between managers and working-level officials on the characteristics of Greenleaf's leadership. *the Journal of the Korean Society for Social Affairs, 12(1)*, 163-185.
- [8] Inan. (2005). Effect Analysis of University Leadership Education Using Curriculum I. *Social Science Editorial Writer 20(1)*, 67-141.
- [9] S. I. Chae. (2007). *Marketing Research Theory :Hakhyeon Temple 3rd edition*. Seoul : Hakhyeon Temple.
- [10] B. S. Kang. (1997). *Matrix and multivariate statistical analysis using SPSS/PC*. Seoul : Hakhyeon Temple.