creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

碩士學位論文

제주여성리더십의 특성과 성과에 관한 연구

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

濟州大學校 大學院

經營學科

金 美 慧

2015年 2月

제주여성리더십의 특성과 성과에 관한 연구

指導敎授　金 正 勳

金　美　慧

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함

2015年　2月

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

金美慧의 經營學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長　高 富 彦
委　　員　姜 永 淳
委　　員　金 正 勳

濟州大學校 大學院

2015年　2月

A Study on the Characteristic and Performance of JeJu Women Leadership

Mi-Hye Kim
(Supervised by professor Hoon-Jung Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Business Administration

Feb. 2015 .

This thesis has been examined and approved.
Thesis director, Bu-Eon Ko, Prof. of Business Administration

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Bu-Eon Ko

Yeong-Soon Kang

Jung-Hoon Kim

Feb . 2015 .

Department of Business Administration

GRADUATE SCHOOL

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 3

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 4

1. 리더십 ····· 4
2. 고정관념 ····· 7
 1) 여성 고정관념 ····· 7
 2) 남성 고정관념 ····· 8
 3) 리더십 고정관념 ····· 8
 4) 고정관념 위배 ····· 8
3. 여성 리더십 ····· 9
 1) 국외 여성리더십 연구 ····· 9
 2) 국내 여성리더십 연구 ····· 11
4. 팀 성과, 리더십 유효성, 조직몰입 ····· 16
 1) 팀 성과 ····· 16
 2) 리더십 유효성 ····· 16
 3) 조직몰입 ····· 17

Ⅲ. 연구방법 및 설문개발 ····· 18

1. 기존연구고찰 및 문항정리 ····· 21
2. FGI 실시 ····· 24
3. Q방법론 실시 ····· 24
4. 최종 항목 검토 및 어휘 정리 ····· 24

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅳ. 연구 결과 ····· 25

1. 표본의 인구 통계적 분석 ····· 25
2. 설문지의 구성 ····· 27
3. 제주여성리더십 요인 도출 ····· 28
4. 기술통계 및 상관관계분석 ····· 35
5. 제주여성리더십 유형분석 및 다중회귀분석 결과 ····· 36

Ⅴ. 결론 ····· 49

1. 연구의 요약 ····· 49
2. 연구의 시사점 ····· 50
3. 한계 및 향후 연구방향 ····· 50

참고문헌 ····· 52

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

1. 국내문헌 ····· 52
2. 국외문헌 ····· 55
3. 설문지 ····· 60
4. 기존연구 문헌 고찰을 통해 도출한 제주여성리더십 설문문항 ··· 64
5. ABSTRACT ····· 69

표 차 례

<표 2-1> 여성 리더십 모델 ····· 9
<표 2-2> 국내 여성리더십 연구 ····· 15
<표 2-3> 조직성과 측정변수 ····· 16
<표 3-1> 사회적 바람직성 분류 ····· 20
<표 3-2> 기존 제주여성 연구 고찰 ····· 21
<표 3-3> 여성관리자와 남성관리자의 특성비교 연구문항정리 ····· 23
<표 4-1> 표본의 인구 통계적 분석 ····· 26
<표 4-2> 설문지의 구성 ····· 27
<표 4-3> 제주여성리더십 4요인 및 항목 별 적재치 ····· 29
<표 4-4> 의사결정 집단에서의 리더십 행동 유형 ····· 31
<표 4-5> 셀프 리더십 요인 ····· 32
<표 4-6> 제주여성리더십 4요인의 신뢰도 분석결과 ····· 32
<표 4-7> 리더십유효성, 조직몰입, 팀 성과의 요인분석 결과 ····· 33
<표 4-8> 리더십유효성, 조직몰입, 팀 성과의 신뢰도분석 결과 ····· 34
<표 4-9> 기술통계 및 상관관계분석 ····· 35
<표 4-10> 제주여성리더십 7유형의 빈도 ····· 36
<표 4-11> 팀 성과에 대한 분산분석 결과 ····· 37
<표 4-12> 팀 성과에 대한 사후검증 결과 ····· 38
<표 4-13> 조직몰입에 대한 분산분석 결과 ····· 39
<표 4-14> 조직몰입에 대한 사후검증 결과 ····· 40
<표 4-15> 리더십유효성에 대한 분산분석 결과 ····· 41
<표 4-16> 리더십유효성에 대한 사후검증 결과 ····· 42
<표 4-17> 결과변수가 팀 성과인 다중회귀분석 결과 ····· 43
<표 4-18> 결과변수가 조직몰입인 다중회귀분석 결과 ····· 45
<표 4-19> 결과변수가 리더십유효성인 다중회귀분석 결과 ····· 47
<표 4-20> 제주여성리더십 4요인과 결과변수간의 다중분석결과 ·· 48

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

그 림 차 례

<그림 2-1> 본 연구의 설문 개발 단계 ····· 19

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

여성리더에 대한 연구는 1960년대 후반 남성과 여성의 성 역할의 차이가 리더십에도 영향을 미칠 것이라는 연구를 시작으로 꾸준히 대두되었다(서종희, 2003). 국내에서도 1990년대부터 여성 관리자와 남성 관리자의 리더십 스타일의 비교를 시작으로 여성리더십 연구가 진행되었다. 여성리더에 대한 관심이 증가하면서 김양희(1992)는 여성리더십이 대두되는 이유를 크게 두 가지로 설명하였다. 첫 번째는 여성의 사회참여가 과거에 비해 늘어나면서 일반 사람들이 여성리더들이 현대 사회에서는 여전히 소수이고, 약자이기 때문에 관심을 가지게 되는 현상인 희귀 효과(scarcity effect)라는 것이다. 두 번째로는 시대 흐름이 변화면서 조직에서 또한 전통적이고 가부장적인 리더십에 대한 불만으로 인해 대안적인 리더십을 필요로 하게 되었다고 보았다.

여성에 대한 연구들은 남성과 같은 수준의 보상과 인정을 받기 위하여, 여성의 행동적 특성을 더욱 엄격한 기준에서 입증하여 결론을 내린다. 여성들은 여성역할이나 남성의 역할이 명확하게 구분되지 않는 위치나 직급에 지원하였을 때 선입견을 느끼게 되는데, 이러한 선입견들이 군대조직이나 정치계에서 남성의 영역처럼 보이게 한다. 그러므로 여전히 여성들은 리더십을 발휘하는 위치에서 소수이다. 여성이 만약 전통적인 성역할에 맞지 않는 행동을 하였을 때 조직에서 적대시되거나, 부당한 대우를 받는 것이 관습적인 여성에 대한 고정관념이다. 우리 사회에서 전통적인 성역할 고정관념으로 인한 성차별은 여성의 고용과 승진에 부정적인 영향을 준다(Wirth, 2005).

우리 사회에서 여성리더들이 늘어남에도 불구하고 지금까지 수행된 연구들은 리더십스타일에서 남녀의 차이가 존재하는지를 연구하는 것이다. 이 연구들은 크게 두 가지 관점으로 진행되었는데, 첫 번째 관점으로는 여성과 남성의 리더십스타일에서는 뚜렷한 차이가 나타나지 않는다라고 주장하는 것이다. 여기서는 리더십스타일에서 여성과 남성의 차이가 나타나지 않다는 관점과 여성 관리자와 남

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

성 관리자 모두 남성적인 리더십 스타일을 보이기 때문에 차이가 나지 않는다는 주장이 있다. 두 번째 관점은 여성과 남성의 리더십스타일에는 차이가 존재하며 성역할 고정관념이 리더십 스타일에 반영된다는 주장이다(강혜련, 1998).

여성리더십에 대한 연구들의 관점을 살펴보면 크게 남성과 여성의 리더십에는 차이가 없다고 보는 관점과 남성과 여성의 리더십에서는 차이가 있다는 관점으로 구분할 수 있다. 본 연구자는 남성과 여성의 리더십에는 차이가 있다고 보고 여성리더십에서 나타는 행동적 특성을 도출하고자 한다. 또한 여성리더의 행동적 특성이 성과에는 영향을 미치는지 연구하고자 한다.

한편 제주는 예로부터 육지와 별개로 독특한 문화를 형성해 왔다. 그 중에서도 제주 여성은 육지여성과 다른 차별적인 특징이 있다. 제주여성하면 빼놓을 수 없는 설화 중 하나가 바로 '설문대 할망' 설화이다. 여기서 설문대는 여성을 신격화한 것이다. 설문대 할망은 제주도의 중심인 한라산이라 볼 수 있는데 이는 제주의 여성이 제주세상에서 중심이라고 생각할 수 있다. 설문대 할망의 신화는 제주여성들의 기질을 그대로 나타낸다고 볼 수 있다(김경희,2007). 김경희(2007)의 연구에 따르면 제주지역의 여성들은 육지여성과는 다르게 '요망지다'라고 표현하였다. 육지에 나와서 생활하는 제주여성을 보면 자기 할 일을 야무지게 잘하고, 생활력 또한 강하다고 말하고 있다.

제주대학교 중앙도서관

제주여성문화를 연구하기 시작한 것은 20세기 중반부터이며 제주해녀와 관련된 연구를 시작으로 설문대 할망과 같은 제주여성신화까지 제주여성에게는 독특한 문화가 존재한다고 생각하여 지속적인 연구가 이루어져 왔다. 지리적으로나 문화적으로 육지와 다른 제주도에서 여성의 특징은 옛날 외국인 볼 때도 확연히 나타났던 것으로 보여 진다. 제주여성은 다른 지역의 여성들보다 바깥활동을 더 많이 하고, 그로 인해 여성의 권력이 남성과 동등하거나 보다 세다는 것이다.

제주에서는 여성이 적극적으로 집안 살림과 경제활동에 참여하여 남편과 공동협력을 하지 않으면 먹고살기가 어려웠기 때문에 여성의 노동참여가 당연시 되는 문화가 되면서 제주사람이면 여성의 바깥일 노동력 제공에 이의를 달지 않는다(문순덕, 2009). 그 대표적인 예로 이혼율을 보면 알 수 있다. 지난 10년간 제주도의 이혼율이 전국의 이혼율 보다 높다. 이는 제주여성이 이혼을 하더라도 남편과 독립적인 경제력을 지니고 있어 생활을 유지 할 수 있다고 해석할 수 있다.

남편에 대한 여성의 의존도가 낮고, 그로 인해 여성의 지위가 다른 지역에 비하여 상당히 높다. 경제활동 참가율 또한 전국 여성의 경제활동 참가율과 비교 하였을 때 제주여성의 경제활동참가율이 상당히 높은 것을 확인 할 수 있다. 제주여성은 여자도 직업을 가져야한다는 생각이 일반적이다. 이는 여성의 경제활동이 다른 지역보다 활발히 이루어지고 있고, 제주지역의 여성이 가정에만 전념하기보다는 경제력을 갖기 위해 노력하는 것에서 나타난다.

제주여성들이 이러한 모습이 리더십에도 반영되어 독특한 리더십특징이 나타날 것으로 생각된다. 제주여성에 대한 리더십관점을 살펴보고 제주여성리더들에게는 어떠한 행동적 특성이 있는지 또한 연구하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 제주여성리더십의 특성과 성과에 대한 연구로 제주여성은 문화적으로 지리적으로 다른 지역의 여성들과는 다른 특성이 있다고 여겨져 제주여성을 연구한 연구들은 존재하나, 그 연구 대상이 현 시대를 살아가는 제주여성이 아니고 전해지는 설화를 중심으로 한 연구들이기 때문에 제주여성의 연구가 미비하다. 또한 여성리더십은 국·내외에서 연구가 이루어지고 있으나 제주여성 대상으로 한 리더십연구는 이루어지지 않았다. 이는 여성리더십에 대한 연구도 국내에서는 초기 단계이며, 제주여성에 대한 연구 또한 미비하므로 이번 연구를 통하여 제주여성리더십의 특성을 규명하고 또한 앞으로의 제주여성리더십에 대한 연구 방향을 제시하고자한다.

이 연구로 인해서 앞으로 조직 내에서 여성인력이 신뢰받고 유능한 리더로 선장하기 위하여 제주여성의 특성에 맞는 체계적인 여성리더십 교육을 통하여 제주여성이 제주지역 뿐만 아닌 전 지역에서 인정받는 리더로 성장하고 활용되는데 필요한 기초적 자료를 제공하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관

Ⅱ. 이론적 배경

본 연구는 사람들이 제주 여성들의 발휘하는 리더십에 대하여 어떻게 인식하고 있는지를 분석하기 위한 것이다. 대부분의 사람들은 여성에 대한 고정관념을 가지고 있어서, 리더십 특성에 대해서도 여성과 남성이 차이가 있을 것이라 가정한다. 사람들이 여성에 대한 고정관념 또는 리더십에 대한 고정관념을 먼저 이해하여야 여성 리더십에 대한 이해가 쉬울 것이다. 따라서 본 장에서는 리더십에 대한 연구와 사람들이 가지는 고정관념에 대하여 기술하였다.

다음으로 여성리더십에 대한 이론적 고찰을 하였고, 지금까지의 연구결과들에 대해서 정리하였다.

1. 리더십(Leadership)

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

리더십에 대한 정의와 개념은 수많은 학자들의 다양한 이론과 주장을 통해 이루어졌다. 그만큼 다양한 이론적 접근방법이 있다고 할 수 있다(Bass, 1990;Yammarino et al., 2005). 리더십을 정의한 수많은 학자들이 있는 만큼, 수많은 리더십의 정의 또한 존재한다(Stogdill, 1974). Burns(1978)는 리더십을 리더가 팔로워들(followers)에게 목표를 달성하기 위하여 가치부여와 동기부여를 하는 행동이라 하였다. Northouse(2004)는 공동목표를 달성하기 위한 조직의 한 개인이 구성원들에게 영향을 미치는 과정이라 리더십을 정의하였다. 또한 적극적인 강화(positive reinforcement), 집단 간의 관리(managing intergroup relations), 목표 설정(goal setting)과 같은 여러 복합적인 요소들의 결합으로 리더십 활동이 이루어지기 때문에 효과적이고 실제적인 리더십을 연구하는 것은 광범위하다고 할 수 있다(Tannenbaum et al., 1980).

전통적인 리더십 개념으로는 리더는 특정 조직의 목표달성을 위해 행동하고 다른 구성원에게 영향을 미치는 사람을 나타냈다. 또한 리더가 일정한 상황 에서 조직의 구성원들이 공동의 목표를 달성하기 위한 행동을 하도록 영향을 미치는 과정이나 능력을 리더십이라고 한다(박진숙, 2011).

리더십에 대한 연구를 살펴보면 리더 개인의 특성, 자질에 대한 관심에서부터 시작되었다. 나아가 리더행동, 조직의 구조적 특성이나 상황에 대한 연구로 발전되었다. 먼저 특성 이론은 리더의 개인적인 자질, 특성에 대한 파악에 주력하였고, 외부로 나타나는 리더의 행동스타일에 대한 연구인 행태이론, 이어서 특정의 상황들과 관련한 상황이론, 구성원들의 행동에 대한 원인을 규명하는 귀인이론들로 발전되었다(양창삼, 1993).

리더십에 초기 이론인 특성이론(trait theory)은 리더에게는 리더가 아닌 사람들과는 확연히 구별되는 특징이나 특성이 존재한다는 가정에서 시작되었다. 즉, 효과적인 리더에게만 나타나는 특성과 능력이 주된 연구였다. 특성이론에서 리더의 특별한 품성이나 능력을 찾아내기 위하여 수많은 연구들이 이루어 졌다. Bennis(1985)는 리더가 가지고 있는 특성을 주의력관리(management of attention), 의미관리(management of meaning), 신뢰관리(management of trust), 자신관리(management of self) 네 가지로 나타내었다. 그러나 리더의 특성이라고 규면된 상상력, 판단력, 인성 등은 서로간의 상호 배타성이 나타날뿐더러, 그 사이에서의 일관성을 찾는데 어려움을 겪었다. 또한 리더에 대한 특성을 개인적인 특성에 주력하게 되면서 특정 환경이나 조직이 처한 상황을 간과한다는 비판을 얻게 되었다(이창순, 2009).

제주대학교 중앙도서관

특성이론에서 리더들의 보편적인 개인적인 자질이나 특성을 규명하는데 나타난 문제점과 한계를 극복하기 위하여, 리더의 보편적인 행동에 관심을 두는 이론인 행동이론(behavioral theory)이 나타났다(이창순, 2009).

상황이론(contingency theory)에서는 상황에 따라서 리더십의 스타일이 달라진다고 주장한다. 상황에 따라서 리더십의 유형이 달라지기 때문에 가장 효과적인 리더에게 나타나는 보편적인 특성은 없으며 상황에 맞게 가장 적합한 리더가 효과적인 리더라고 주장한다. 효과적인 리더십에 영향을 주는 상황적인 요소로는 구성원과 리더의 특성, 집단의 특성, 과업의 성격 등이 고려된다(김선봉, 1996).

이창순(2009)은 카리스마 리더십, 거래적 리더십을 비전제시적 리더십이라 구분하였다.

먼저 카리스마 리더(charismatic leadership)을 살펴보면 카리스마 리더들은 조직 구성원에게 적극적으로 미래에 대한 비전과 새로운 가능성을 창출하고 제시

함으로서 구성원들에게 조직에서 필요로 하는 행동을 이끌어낸다. 카리스마 리더십 리더가 제시하는 미래의 비전과 리더를 동일시하는 것이다. 구성원들이 리더를 탁월한 리더십과 판단력의 소유자로 인식하는 것이다(이창순, 2009).

거래적 리더십(transactional Leadership)은 조직 구성원들의 감정에 호소하는 카리스마 리더와 달리 거래적 리더십에서 리더는 조직 구성원의 행위 결과에 대한 보상과 결과의 관점에서 접근한다. 여기에서 리더와 부하의 관계는 업무수행 과정에서 보상과 처벌을 주고받는 거래관계인데, 거래관계는 물질적인 거래뿐 만 아니라 심리적·사회적 보상까지 포함한다(김숙경, 2007; 이창순; 2009). Bass(1981)는 거래적 리더십을 개인이 가치 있게 생각하는 어떠한 것을 교환 하는 다른 사람과의 계약을 할 때 그 주도권을 가질 때 발생한다고 하였다(송덕현, 2009).

변혁적 리더십(transformational Leadership)을 살펴보면 변혁적 리더십은 Burns(1978)가 처음 사용하였고, Bass(1985)가 조직의 상황에 맞추어 구체화하였다. 변혁적 리더십은 기존 전통적인 리더십 이론에서 리더와 부하 간의 교환관계에 치중한 거래적 리더십을 비판하였다. 리더가 부하에게 단순하게 업무적 지시를 하는 것이 아니고 과업결과에 대한 중요성을 인지하게 하고 조직의 구성원들이 개인적인 이익보다는 팀의 이익을 우선시하며, 모두가 조직의 리더라는 자기의식을 고취시키고, 조직의 목표 달성을 위해서 구성원들 스스로가 노력하는 동기부여를 일으키는 리더십이다(김숙경, 2007; 이창순; 2009). 카리스마 리더가 리더의 비전에 구성원들의 동참을 이끌어 낸다면, 변혁적 리더는 조직구성원들 스스로 비전을 적극적으로 모색하도록 하는 강한 동기부여를 한다. 변혁적 리더들이 구성원들의 동기부여를 추구하도록 하는 행동으로는 비전제시(vision), 프레이밍(framing), 인상관리(impression management)가 있다(이창순, 2009).

제주대학교 중앙도서관

2. 고정관념(Stereotypes)

성 고정관념(gender stereotype)은 높아진 의식수준과 잦은 관심에도 불구하고 사회에서 광범위하고 만연하게 존재한다(Lindsey & Zakahi, 1998). 이러한 사회적 인식과 태도는 남성과 여성의 리더십을 발휘하는 지위에 영향을 미친다. 특히 많은 여성리더들은 성 고정관념과 같은 장애물과 끊임없이 직면하게 된다(With, 2005). 이러한 위에서 언급된 고정관념은 여성적 고정관념, 남성적 고정관념, 리더십 고정관념 세 가지로 나타낼 수 있다.

고정관념이란 전형적인 조직에서 당연하게 여겨지는 태도나 신념이라고 구분지을 수 있는 것이다(Aries, 1996). 고정관념은 어떤 행동에 대한 기대 할 때에 긍정적이거나 부정적으로 작용하거나 정확하거나 혹은 부정확한 정보를 줄 수도, 유익하게 작용하거나 오해가 소지가 생기게 할 수도 있다. 더욱이 사람에 대해 인식, 평가를 할 때에 선입견을 가지게 하여 도움을 줄 수도 있지만 상처를 받게 한다. 특히 고정관념은 남성과 여성과 관련에서 나타난다(Lueptow et al., 1995). 그러나 '남성적'이나 '여성적'이라는 것은 남자와 여자 고유의 자질과는 관계가 없다(Bem, 1974).

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

남자와 여자를 떠나서 누구나 모두 남성과 여성에 대한 고정관념을 가지고 있다. 특히 남성의 성 고정관념은 남성에게 매우 유리하게 작용한다고 볼 수 있다. 즉, 다른 고정관념과 달리 성 고정관념은 남성이 높은 위치에 존재하게 할 수 있게 해주었고, 남자와 여자의 '차이'를 '차별'로 합리화 시켜 성적 불평등을 야기했다(김은영, 1991)

1) 여성 고정관념(Female Stereotypes)

여성에 대한 공통적인 고정관념은 여성을 정의할 때 나오는 단어를 보면 알 수 있다. 육아, 공감적, 친절함, 따뜻함, 세심함, 감정적인, 다정한, 조심스러운, 사심이 없는, 도움이 되는, 직감적인, 친근한, 수동적인, 관계적 등이 여성을 표현할 때 나타내는 단어다(Eagly et al., 1991). 대부분의 연구자들은 이러한 여성의 고정관념의 특징을 따른다(With, 2005).

2) 남성 고정관념(Male Stereotypes)

남성의 자질을 나타내는 고정관념의 단어들을 살펴보면 지배적, 독립적, 자기주장이 강한, 자신감, 능숙함, 공격적, 고압적, 야망이 있는 등이다(Eagly et al., 1991). 게다가 남성은 논리적이고, 전략적인 태도를 가지고 있다고 여긴다(Morgan, 1997). 여성과 남성의 행동을 바라볼 때에 위와 같은 고정관념이 반영되어 관점이 다르다고 여겨진다.

3) 리더십 고정관념(Leadership Stereotypes)

리더십이란 전문전인 관리자에게 상사와 부하관계에 있어 필요로 하는 중요한 자질이다. 리더십에 대한 접근은 남성 고정관념적인 접근이 일반적이다. 예를 들면 리더십을 말할 때 경쟁력, 독립적, 자신감 등을 강조한다. 이는 남성적인 고정관념을 나타내는 단어들과 매우 유사하다(With, 2005).

전문적인 조직에서 남성과 여성의 행동에는 비슷한 부분이 많다. 현실적으로 많은 여성들이 조직에서의 전통적인 남성 고정관념적인 리더십에 협조하도록 압력을 받는다. 이러한 상황들은 분명히 리더십에 대한 접근을 할 때에 남성과 여성 사이에 차이가 존재한다는 것을 나타낸다(Conrad & Poole, 1998). 그러나 리더십을 발휘 할 때 사회적인 인식과 태도는 성 고정관념이 구성원에게 다양한 방법으로 나타난다. 페미니스트(feminist) 이론과 연구자들은 앞서 언급한 성 고정관념이 업무와 조직에서 만연하다고 주장한다(Fiske, 1993).

4) 고정관념 위배(Stereotype Violation)

기존의 연구들은 여성들의 언어, 행동, 여성자신이 선택한 역할 등이 기존의 관습적인 성 고정관념과 벗어 날 때 여성을 부정적으로 인식한다는 결론을 내렸다 Aries, 1996).

제주대학교 중앙도서관

3. 여성리더십

1) 국외 여성리더십 연구

여성리더십은 Loden(1985)이 '여성적 리더십(Feminine Leadership)'으로 처음 주장하였다. Loden(1985) <표 2-1>과 같이 여성 리더십과 전통적인 리더십의 차이를 권력에 비교하여 설명하였다. 권력은 지위에 의한 권력(position Power)과 개인적 권력(personal power)로 나눌 수 있다면 지위에 의한 권력은 물적이나, 사람, 재정적, 기술적 자원에 대한 할당과 통제, 조직 내 위계에 따라 규정된 지위이고 개인적 권력은 전문적인 권력(expert power), 대인관계 권력, 카리스마 등이다. Loden(1985)은 전통적인 리더십은 지위에 의한 권력에 의존하고, 여성적 리더십은 개인적 권력을 보다 더 선호한다고 하였다.

<표 2-1> 여성 리더십 모델

활동 스타일	→	협동식
조직구조	→	팀 형식
기본 목적	→	질적 결과물
문제 해결 스타일	→	합리성, 직감
주요 특성	→	낮은 통제, 감정이입, 협동적, 수행에 대한 높은 기준

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

*자료 : 여성 리더십 모델(Loden, 1985, p 63)표 재구성

Joan(1976)은 여성 리더십을 분담된 리더십이라 표현하였다(서종희, 2003). 리더에 대한 기능은 한 사람에 의해서만 전부 수행되는 것이 아니라, 조직 구성원들 전체가 유기적인 관계를 가지고 동등하게 목적을 달성해 나가는 것을 의미한다(김숙경, 2007).

여성과 리더십에서 가장 영향력 있는 연구 중 일부는 여성 리더들이 선호하는 독특한 리더십 스타일과 가치에 대해 설명한 것이다(Bass, 1990).

Kent & Moss(1994)는 Bem Sex-Role Invetory를 통한 측정에서 생물학적 성보다 사회적 성역할에서 효과적인 리더십이 나타난다고 하였다. 또한 양성적인 리더십이 효과적인 리더십에 영향을 미친다고 주장한다.

그러나 남자관리자나 여자관리자 간의 성역할 고정관념(sex role stereotype)에서의 행동적 특성 차이를 비교하였을 때 뚜렷하게 구별되는 것은 없다고 주장한 연구 또한 있었다.(Brenner & Schein, 1989). 성역할 고정관념은 Shein(1975)에 의해서 본격적으로 연구되기 시작하였다. 배려적인 행동은 여성적인 고정관념 행동이고 남성적인 고정관념 행동은 과업중심적 이라는 것이다. 이렇게 전통적인 성 역할 고정관념은 여자리더이면 반드시 여성적인 어떤 행동을 보일 것이고 남자이면 또 그 성에 맞는 행동을 할 것이라는 생각을 하는 것이다. 전통적이면서 고전적인 이러한 성역할 고정관념의 행동이 몇 가지가 있는데 남자는 공격적, 경쟁적, 독립적이며 여자는 세심하며, 배려적이고 동정적인 면이 리더십에 반영되어 여성 관리자는 배려적이며 인간관계지향적인 리더십을 발휘하고, 남성 관리자는 과업지향적인 리더십을 조직에서 발휘하게 된다고 정리하였다. 대부분 성역할 이론은 현장관찰법으로 구성된 것이 아니고 기존의 사례들을 분석하였다(Claes, 1999).

제주대학교 중앙도서관

Powell(1993)은 남자관리자와 여자관리자의 행동차이에 대한 연구들을 네 가지로 정리하였다. 첫 번째는 차이가 없다는 입장이다. 여성 관리자들은 남성의 관리영역이라고 전통적으로 여기던 관리 영역에서 성 고정관념을 부정하고 남성 관리자들과 비슷한 행동특성을 나타낸다는 것이다. 두 번째는 남녀의 차이를 인정하고 남성을 선호하는 입장이다. 어린 시절 남녀가 경험한 사회화가 남성이 관리자로 더욱 적합한 특성을 가지도록 하였다는 입장이다. 세 번째 입장은 여성을 선호하는 입장이다. 대표적인 예로는 Rosner(1990) 남성 관리자는 거래적 리더십(transactional leadership)을 발휘하고 여성 관리자는 상호적 리더십(interactive leadership)을 발휘 하는데, 이 상호적 리더십이 효과적이며 여성적(feminine) 리더십이라고 볼 수 있다하였다. Rosner(1990)가 주장하는 여성 리더십인 상호적 리더십의 특징으로는 조직구성원의 참여를 장려, 정보와 권력의 이동을 당연시

여김, 정보와 권력의 공유를 통한 동료와 부하와의 의사결정에 대한 정당성을 확보할 수 있는 수단을 제공한다. 마지막 네 번째로는 비고정관념적인 차이를 지지하는 입장이다. 여성과 남성이 성별고정관념과는 반대의 차이를 보인다는 것이다. Rosner(1990)가 상호적 리더십(interactive leadership)을 여성적 리더십으로 주장하며 남성 관리자의 거래적 리더십(transactional leadership)과 비교하였다면 Eagly · Johannesen-Schmidt · Van Engen(2003)은 여성리더가 남성리더들 보다 더욱 변혁적이며 거래적 리더십에 한 요소로 볼 수 있다고 보았다.

또한 Rosner(1990)은 여성리더들의 리더십을 결정짓는 행동이 사회화와 직업이라는 두 가지 측면에서 볼 수 있다 하였다. 사회화를 통하여 남성들은 경쟁적, 강함, 관리를 잘한다고 보았고, 여성들은 협동적이, 연약하게 보여야 했고, 여기서 여성들이 남성과 다른 직업을 가지는 이유가 되었다. 이는 여성 스스로가 공식적인 권한이나 자원의 통제가 없이 일을 성취하기 위하여 또 다른 방법의 리더십을 발생하게 하였다. 이것이 상호작용적 리더십을 발전시키게 된 것이다.

2) 국내 여성리더십 연구

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

국내에서는 90년대 초반부터 여성리더십에 대한 연구가 이루어졌다. 김양희(1992)의 연구가 우리나라의 여성리더십에 대한 연구에 시작이라 볼 수 있는데 이 연구에서는 조직문화가 변화면서 기존의 집중된 권력을 가지고 그것을 행사만 하는 리더십(push management)이 아닌 구성원들의 능력을 개발하고 동기를 부여하여 끌어 줄 수 있는 리더십(pull management)을 필요로 한다고 하였다. 조직구조가 변화고 조직 구성원들의 의식이 변화하면서 대안적 리더십이 요구되고, 이 새로운 대안적 리더십은 여성적 자질을 수용하여 나타난다는 것이다. 기존의 리더십이 남성적인 특성이 강조된 리더십이 주를 이루었다면 대안적 리더십에서는 커뮤니케이션 능력과 인간관계 기술 등 여성적인 특성이 더욱 부각된 리더십이 필요하고, 앞으로 이러한 모습으로 리더십이 나타날 것이라고 하였다. 하지만 이러한 대안적 리더십 모델은 조직구조의 혁신, 조직 구성원들의 변화, 리더 자신의 변화가 전제되어 있어야만 가능하다고 하였다.

또한 여성리더십을 리더십연구의 흐름을 통해 볼 수 있다. 리더십에 대한 접근

방법을 크게 특질적 접근(trait approach), 기능적 접근(functional approach), 상황적 접근 세 가지로 나눌 수 있다. 특질적 접근은 성격적 특질을 살펴 본 것이다. 두 번째 접근인 기능적 접근은 조직 상황에 적응하여 과업을 수행하기 위하여 요구되는 기능의 측면이다. 세 번째 접근은 상황에 따라 리더의 스타일은 다를 수 있다고 보는 관점이다. 리더십에 흐름을 볼 때 여성리더십은 기능적과 상황적 접근에 속한다(김양희,2000).

강혜련(1998)은 남성과 여성의 리더십스타일을 개인차원의 조직적응(승진속도)과 관련하여 관리자의 리더십 스타일을 연구하였다. 여성 관리자의 비율이 남성 관리자보다 상대적으로 낮은 우리나의 경우 그 이유로 여성의 관리적 특성 부족을 들었다. 남성보다 필수적인 관리 기술이나 특성이 부족하기 때문에 여성이 성공적인 관리자로 평가받지 못하고 승진에서 뒤쳐진다고 인식하는 경향이 있다고 하였다. 따라서 남녀관리자의 리더십스타일을 비교하고 개인차원의 조직적응(승진속도)에서 남녀관리자 간에 차이가 있는지 살펴보았다. 연구 결과는 고려적 리더행동은 남녀관리자 간에 별다른 차이를 보이지 않았으며, 구조주도적 리더행동은 성, 직급, 업종별로 차이가 있음을 보여주었다. 하지만 여성 관리자가 남성 관리자 보다 과업지향적인 행동을 하는 것처럼 인지 될 뿐이라는 주장도 있다(Eagly, 1992). 승진속도에서는 남자가 여성보다 빨랐으나 그 차이가 유의미하지 않았다. 하지만 이 연구로 인해 국내에서 남성과 여성의 리더십스타일 구체적으로 비교하는 연구가 진행되게 되었다고 할 수 있다. 기존의 여성리더십 연구는 위에서도 언급하였듯이 여성리더십에 대해 단독으로 연구를 하기 보다는 남녀를 비교하여 리더십을 연구하였다. 일반적으로 모두 남녀관리자가 리더십 발휘 할 때 어떠한 차이가 있을 것이라는 전제하에 이루어 졌다. 남녀관리자의 리더십스타일의 차이가 남자와 여자의 본질적인 차이에서 나오는 것인지 조직적인 차원에서 부여된 역할의 차이인지는 논란이 있다(강혜련, 1998).

김태홍(1998)은 기업 내에서 여성 관리자의 진출을 두 가지 측면에서 중요하다고 하였다. 첫 번째는 기업들은 기존에 이용하였던 잠재적인 관리자의 범위를 확대시킴으로써 보다 우수한 관리자들의 범위를 확보할 수 있고, 의사결정과정에서 많은 대체 안이 제시되어 기업에서 전략적인 의사결정의 질이 향상될 수 있다하였다. 두 번째는 기업내의에서 고위직은 각종 의사결정에 있어서 영향력을 발휘

제주대학교 중앙도서관

하는데 여성이 이런 고위직에 있게 되면 기업의 인적자원관리정책 등에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 여성의 경제적 지위나 노동시장 내에서 남녀평등 분위기를 달성하는 효과를 나타내게 되는 데서 중요한 의미를 가진다.

양춘희(2003)의 연구에서는 여성 관리자의 리더십에 대한 연구에서 더욱 나아가 실무적인 경영조직에서의 여성 관리자를 활용하는 것에 대한 영향과 효과에 대하여 연구하였다. 여기서 여성 관리자로의 진출이 어려운 이유로 성별 직무 분리(job segregation)의 경험을 들었다. 직무를 배분할 때부터 개인의 적성이나 능력이 아닌 남성적 직무와 여성적 직무로 분리를 하여, 불평등한 구조에서 전환배치가 이루어지며, 이로 인해 여성들은 조직의 핵심 업무가 아닌 주변 업무에만 머무르게 되고 이는 승진에 어려움을 겪게 된다 하였다. 이는 여성이 일정 직위 이상을 오를 수 없다는 유리천장(glas ceiling)을 말한다.

김경아·이신자·강형철(2004)의 연구는 탐색적 연구인 FGI(Focus Group Interview)를 실시하여 남성 관리자와 여성 관리자의 비교 연구가 아닌 여성 리더 특징을 특성이론과 행위이론을 통해 접근하였다. 여성 리더에게 요구되는 특성으로는 점문적인 분위기, 열정적인 진취성, 태도 등으로 나타났고, 능력은 인간관계 형성, 목표설정, 커뮤니케이션, 임파워먼트(empowerment) 등이 요구 되는 것으로 나타났다. 행위이론에서 보면 여성리더는 배려적, 성과지향적 행위를 모두 잘 수행하는 것으로 평가하였다.

조경순·이신자·김호원(2004)은 성차로 인한 리더십의 차이를 생물학적인 성(sex)과 젠더(gender)로 나누어 접근하였다. 생물학적 성(Sex)은 성별로 나타나는 신체적 차이이다. 젠더(gender)는 생물학적 성의 사회적 의미이다. 사회적 성은 성역할과 상관이 있는데, 성역할은 '태도나 행위가 남자, 여자 각각 적절한가를 말해주는 문화적 기대치'를 의미한다. 여기 성차에 따른 리더십의 유효성은 조절변수에 따라 차이가 달라질 수 있다하였고, 환경과 상황에 따라 차이가 날 수 있다하였다. 또한 리더십의 유효성을 연구할 때 여성성과 남성성 이렇게 양극단적으로 보는 것이 아니라 양성성까지 포함하여 세 가지측면으로 연구를 할 필요가 있다고 보았다.

김숙경(2007)은 여성리더십에 대한 조작적 정의를 내리고, 여성의 리더십유형에 대해 연구를 시도하였다. 여성리더십을 여성리더가 조직의 목표를 달성하기

제주대학교 중앙도서관

위하여 조직에서 조직구성원의 모든 활동에 대해서 영향을 미치는 과정에서, 권한의 위임, 협동, 공감, 배려적, 태도, 참여적인 관계 형성 등으로 조직구성원들이 자발적으로 목표를 달성할 수 있도록 참여를 유도하며 자극을 주는 여성리더의 포괄적인 행동을 여성리더십이라 정의하였다.

젠더 통합(gender Inclusive) 리더십을 나타내는 연구도 새롭게 나타났다. 이는 여성리더십에서 좀 더 발전된 연구라고 볼 수 있다. 여성리더십에서는 여성이 주체이지만, 젠더 통합 리더십에서는 여성과 남성 모두가 주체가 될 수 있다. 조직의 다양성을 부여하고 여성이 조직에서 자리를 잡기 위한 연구가 진행되면서 조직에서의 성에 대한 고정관념에서 벗어나 여성과 남성이 서로 협력하면서 보다 효율적이고 창의적으로 일할 수 있도록 문화와 제도를 개선하고 새로운 조직문화를 만들어가는 리더십이다. 젠더 통합 리더십에서의 리더는 성별에 대한 차이와 다양성에 대해 인정하며 여성과 남성에 대한 사회적인 가치와 기대, 행동에 대해 이해하고 서로 다른 관점을 바람직한 방향으로 이끌기 위해 노력한다(김양희, 2011).

김혜숙·윤소연(2009)은 성 차별적 조직문화에 따라서 여성 리더들의 심리적 특성과 리더십 유형 및 효율성이 어떻게 영향을 받는지, 또한 부하들의 남녀 리더에 대한 평가가 다른지를 연구하였다. 성차별이 높은 조직 일수록 여성리더보다는 남성리더를 더욱 긍정적으로 평가하였다.

<표 2-2>와 같이 이제까지의 여성리더십에 대한 국내연구를 살펴보면 여성리더와 남성리더를 비교한 연구가 대부분이며 여성리더십 자체의 특성에 대한 연구는 미비하다. 그러므로 여성리더십에 대한 앞으로 다양하고 심층적인 연구가 이루어질 가능성이 많다.

제주대학교 중앙도서관

<표 2-2> 국내 여성리더십 연구

연도	연구자	내용	연구방법
1992	김양희	여성 리더십을 대안적 리더십으로 표현	남성과 여성의 리더십 차이 비교
1998	강혜련	남녀 리더십 행동 차이를 구조주도적 차원과 고려적 차원으로 비교하고 조직적응(승진속도)과의 관계 연구	남성과 여성의 리더십 차이 비교
2003	양춘희	여성 관리자 리더십을 남녀 간의 차이로 비교하여, 성별 차이에 대한 다양성을 상호 보완적인 방향으로 대안 연구	남성과 여성의 리더십 차이 비교
2004	김경아·이신자·강형철	여성리더의 역량에 대한 연구	여성리더십 자체에 대한 연구
2004	조경순·이신자·김호원	성차에 따른 리더십과 리더십 유효성의 차이 연구	남성과 여성의 리더십 차이 비교
2009	김혜숙·윤소연	역할 불일치 이론을 통해 여성 리더의 리더 진출 및 리더 효율성 부진에 대한 이유를 성차별 문화와 관련 하여 연구	남성과 여성의 리더십 차이 비교

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 팀 성과, 리더십 유효성, 조직몰입

1) 팀 성과

일반적으로 팀 성과는 개념이 모호하여 주로 조직성과나, 직무성과로 나타내기도 한다. 팀 성과는 팀이 달성해야 하는 목표를 위하여 다양한 자원을 투입하고, 그 결과로 나오는 산출량이라고 할 수 있다(Chelladurai & Riemer, 1997). 성과는 조직이나 팀 모두 달성해야하는 중요한 목표이다. Lawless(1972)는 조직성과를 <표 2-3>과 같이 개인 수준, 집단 수준, 조직 수준을 3가지의 측면으로 설명하고 있다.

<표 2-3> 조직성과 측정변수

개인 수준	집단 수준	조직 수준
· 개인적인 산출 · 창조적인 산출 · 자기개발 · 몰입	· 집단적인 생산성 · 적응	· 동조 · 제도화 · 생산성

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

* 자료 : Lawless, D. J. (1972). "Effective management: Social psychological approach", Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall. P 186 표 재구성.

2) 리더십 유효성

리더십 유효성에 개념은 다양하게 제시된다. 리더십유효성은 성과, 직무만족, 리더십지지, 직무만족, 이직 의도, 조직변화지원 ,조직시민행동 등의 다양한 지표로 직·간접적으로 평가된다(Van, 2011). 또한, 리더십 유효성 평가는 전반적인 리더십 유효성에 대한 평가뿐만 아니라(Van & Van, 2005), 상사나 경영진에 의한

리더의 성과평가, 부하가 평가하는 리더에 대한 만족도, 상사신뢰, 부사의 직무만족 등도 부가적인 측정수단으로서 이용된다(Derue, 2011 ; Ewen, 2013).

조직 상황에서의 효율성(efficiency)은 투입된 노력에 대한 양 그리고 산출물의 관계를 나타내는 척도이다. 효과성(effectiveness), 유효성은 목표 달성을 위해 투입된 노력이 좋은 결과로 나타나는 정도를 측정할 수 있는 척도이다(손성철·정범구·주지훈, 2013).

3) 조직몰입

조직몰입에는 연구자에 따라 다양한 정의가 내려지고 있다. Hrebiniak & Alutto(1972)은 다른 조직으로 옮기면 보수, 지위, 직업적인 자유가 증가하고 현재보다 더 호의적인 조직풍토가 있다고 해도 현재의 소속된 조직을 떠날 의사가 없는 것이라고 하였다. Steers(1977)은 특정적인 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입에 대한 상대적인 강도라고 정의하였다. Vandevberg & Self(1993) 조직몰입을 조직에 대한 일반적인 호감정도라 보았다.

제주대학교 중앙도서관

일반적으로 조직몰입을 나타낼 때 3가지 차원으로 설명한다. 이를 조직몰입의 3요인이라 한다(Allen & Meyer, 1991). 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 계속적 몰입(continuance commitment)가 조직몰입 3요인이다.

Ⅲ. 연구방법 및 설문개발

본 연구에서는 제주여성의 리더십 특성을 찾아내기 위하여 네 번의 단계를 거쳐 설문항목을 개발하였다. 첫 번째 단계에서는 기존에 발표된 제주여성에 대한 연구에서 사용되었던 단어들을 선별하였다. 그 후 여성리더에 대한 연구에서 사용된 여성리더를 지칭하는 단어를 정리하였으며 한국형리더십(백기복 외, 2010)에서 사용한 리더에 영향을 미치는 항목들을 포함하여 기존 연구에서 개발된 항목들 또한 함께 비교 검토하여 총 146개의 문항을 정리하였다. 또한 위 문항 중에 여성성과 남성성을 나타내는 단어들도 포함하기위해 <표 3>에서 나타냈듯이 Bem(1974)가 사회적으로 바람직하다고 생각되기 때문에 각 개인에게 권장되는 행동 중 남성적 행동과 여성적 행동을 구분한 표를 참고하였다.

두 번째 단계에서는 FGI(Focus Group Interview)를 인사·조직을 전공하는 일반대학원 학생들과 경영대학원 학생들에게 각각 두 번의 걸쳐 진행하였다. 인터뷰를 실시 할 때의 질문은 제주여성하면 떠오르는 특성과 자신의 여성상사의 특성 그리고 여성리더가 여성리더십을 펼칠 때에 힘든 점은 무엇인가라는 세 가지 질문을 위주로 물었다. 응답한 결과들을 정리하여 기존의 정리한 146의 문항과 비교하여 중복되는 부분과 모호한 부분을 제거하고 101개의 문항으로 정리하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

세 번째 단계에서는 Q방법론(Q Methodology)을 실시하였는데 Q방법론이란 사람의 관점, 의견, 신념, 태도, 취향과 같은 주관성을 체계적으로 연구 할 수 있는 토대를 제공하는 것이다(Brown, 1993). 김홍규(2008)는 Q방법론은 인간의 주관성(subjectivity) 연구를 위하여 심리학과 사회과학 전반에 걸쳐서 사용되고 있는 접근 방법이며, 연구방법인 동시에 분석방법이며, 이것은 여러 사람들에 걸쳐 어떤 속성들 사이의 상관관계를 강조하는 행태주의 연구방법과는 전혀 반대로 주관적 속성들에 걸쳐 사람들 사이의 상관관계를 찾아내는 방법이라고 하였다.

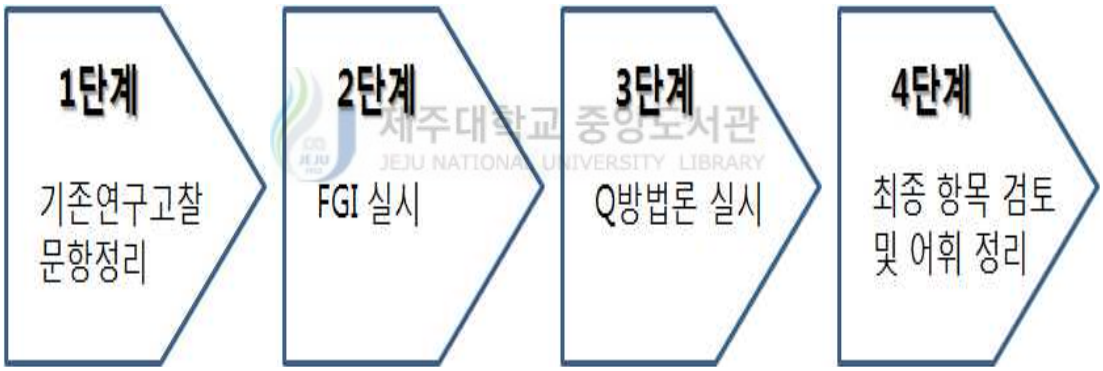
Q방법론은 '외부로부터 설명' 하는 방법이라기보다 '내부로부터 이해'하는 접근방법을 말한다. 이것은 Q방법론이 연구자의 조작적인 정의(operational definition)가 아닌 응답자 스스로 그들의 의견과 의미를 만들어 가는 자발적인

정의(operant definition)의 개념을 가진고 있는 중요한 근거가 된다. 즉 연구자의 가정이 아닌 행위자의 관점에서부터 Q방법론이 시작되는 것이다(김홍규, 2008).

위 와 같은 Q방법론에 기초하여 첫 번째 단계(기존연구 문항정리), 두 번째 단계(FGI)에서 도출된 단어나 문장을 포함하여 Q시트 101개로 만들어 인사·조직을 전공하는 일반대학원 학생 10명과 함께 제주여성의 특성을 나타내는 단어를 선별하였다. 101개의 Q시트 중 가장 빈도가 높은 문항 50개를 선별하였다.

마지막 네 번째 단계에서는 최종 항목을 만들기 위하여 모호한 단어들을 조정하였고 조정한 단어들을 가지고 일반대학원 인사·조직전공 박사과정 학생들과 함께 토론을 통해 최종적으로 제주여성리더에 대한 설문 문항을 41개로 도출하였다. <그림 2-1>은 위와 같은 설문문항개발 과정을 정리한 것이다.

<그림 2-1> 본 연구의 설문 개발 단계



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 3-1> 사회적 바람직성 분류

남성적 항목 (Masculine items)	여성적 항목 (Feminine items)
리더처럼 행동	다정한
공격적	발랄한
야심이 있는	순진한
분석적	열정적인
활동적	거친말을 사용하지 않는
경쟁적	기분을 달래는데 노력한다.
자신의 신념을 지킴	여성스러운
지배적인/우세한	아첨하다
단호한	온화한
리더십 능력을 가짐	남을 잘 믿는
독립적	아이들을 사랑하는
개인주의적	충실한
빠른 의사결정력	남이 필요로 하는 것에 민감한
남성적인	수줍움을 많이 타는
자립적인	부드러운 말투
자급자족할 수 있는	동정적인
개성이 강함	상냥한
위험을 감수한다.	이해심이 많은
	따뜻함
	순종적인

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

*자료 : Bem, S. L. (1974), "The Measurement of Psychological Androgyny", Journal of Consulting and Clinical Psychology , 42(2), p 156 표 1 재구성

1. 기존연구고찰 및 문항정리

제주여성을 연구한 논문들을 살펴보았을 때 제주여성을 나타내는 공통적인 부분들을 발견할 수 있었다.다. 정리해보자면 제주여성은 생활력이 강하여 경제적인 독립권을 가지고 있으며, 가정 내부적으로나 외부적으로 의사결정권을 가진 책임자로서의 역할을 하고 있다. 아래의 <표 3-2>에서 제주여성을 주제로 연구한 기존연구들에서 제주여성을 나타내는 문항들을 찾아 정리하였다.

<표 3-2> 기존 제주여성 연구 고찰

	제주여성
정민(2000)	· 생활력이 강하다. · 자립심이 강하다 · 부지런하다.
허정옥(2002)	· 재정적 독립권, 개인적 자율성 확보 · 의사결정과정 참여
김경희(2007)	· 요망지다(생활력이 강하고 자기 할 일을 똑 부러지게함) · 탈구속적 · 여성중심사회 · 모(母)중심제[1)] · 경제적인 실질적 책임자
차옥숭(2007)	· 독립적 · 당당함 · 희생적 · 인내함
문순덕(2009)	· 슈퍼우먼

*자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

1) 모(母중)심제 : 어머니의 역할이 이념적으로나 구조적으로 중심이 되는 가족제(조혜정,1988)

<표 3-2>에서 허정옥(2002)은 제주여성이 의사결정과정에 남성과 동등하게 참여하는 것은 재정적 독립권이 있고, 개인성 자율성이 확보되어있기 때문이라고 표현하였다. 김경희(2007) 또한 제주여성이 가정에서 경제적인 실질적인 책임자로서 육지여성과 달리 가정이나 남편에게 구속되어있지 않은 탈구속적이라 하였다.

<표 3-3>은 여성 관리자와 남성 관리자의 특성을 비교한 기존의 연구에 나온 문항들을 정리한 것이다. 여성 관리자는 관계 지향적, 관계 중심적이며, 남성 관리자는 성과 지향적, 과업 중심적으로 나타내는 문항들을 주로 찾을 수 있었다(Eagly et al., 1990). 또한 여기서 여성 관리자나 남성 관리자뿐 아니라 여성적, 남성적 특성을 구분하여 나타내는 단어나 문항 또한 함께 정리하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 3-3> 여성관리자와 남성관리자의 특성비교 연구문항 정리

	여성관리자	남성관리자
Chapman(1975)	· 협조적 · 관계지향적	· 성과지향적
Petty · Bruning(1980)	· 배려적 행동	· 과업중심적 행동
Vinnicombe(1987)	· 직감(sensing)적	· 분별(intuition)적
Howard · Bray(1988)	· 대인관계 기술이 뛰어남 · 문제 해결 시 창조적 · 업무의 질에 대한 관심이 더 높음	· 회사에 대한 충성심이 높음 · 승진 동기가 높음
Eagly · Johnson(1990)	· 관계지향적 · 민주적 · 참여적	· 과제지향적 · 지배적 · 독재적
강혜련(1998)	· 친절 · 이해심이 많음 · 동정적 · 타인의 감정을 잘 이해함	· 공격성 · 독립성 · 지배성 · 자기충족성
조경순 · 이신자 · 김호원(2004)	· 관계중심적 행동 · 사회적, 고려적, 인간중심적, 민주적 리더십 행위	· 과업주도적 행동 · 직무중심적, 구조주도적, 독재적 리더십 행위
임효창·김오현·정무관 (2008)	· 부드러움 · 따듯함 · 인정 · 다정다감 · 친절 · 동정심 · 표현력	· 성취욕구 · 포부와 야망 · 목표지향 · 자신감 · 중추적 역할 · 분위기 주도 · 통솔력

*자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. FGI(Focus Group Interview) 실시

두 번째 단계에서 실시한 FGI(Focus Group Interview)를 통해 제주여성을 나타내는 단어들을 정리하여 보니 제주여성을 주제로 연구한 기존연구들에서 제주여성을 나타내는 문항들과 대부분 일치하였다. 추가적으로 나온 문항들은 ' 주변사람들을 잘 챙긴다.', '정감관리를 잘한다.', '자기관리를 잘한다.', '각종 모임에 활발히 참여한다.', '적극적인 인적네트워크를 구축한다.', '비공식 활동을 장려한다.', '학구열이 높다', '부지런하다', '자기주장이 강하다'등이 있었다.

3. Q방법론(Q Mehtodology) 실시

Q방법론을 실시하여 50개의 문항 중 제주여성리더를 나타내는 문항으로 가장 많이 선정된 것은 '개인적 생활을 희생한다.', '자기관리를 잘한다.', '솔선수범한다.', '인내심이 강하다.', '모나지 않는 행동을 한다.', '구성원의 사생활에 대한 관심이 많다.', '요망지다,' 등이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 최종 항목 검토 및 어휘 정리

마지막 네 번째 단계에서는 위에 모든 항목들을 정리하여 최종적으로 제주여성리더에 대한 설문 문항을 41개로 도출하였다.

Ⅳ. 연구 결과

본 장에서는 인구 통계적 분석을 통하여 연구대상의 특성을 나타내었고, 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증을 위하여 탐색적 요인분석(factor analysis)과 신뢰도 검증(reliability analysis)을 실시 한 후 상관관계 분석을 실시하였다. 통계 프로그램은 SPSS 18.0을 사용하였고, 표본의 인구 통계적 특성과 행태적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)과 기술통계분석을 실시하였다.

1. 표본의 인구 통계적 분석

조사 대상자는 여성 상사를 두고 있는 부하직원들이며 설문은 총 210명의 표본을 대상으로 하였다. 설문지를 배포하기 전 연구의 목적에 대하여 설명하고, 각 기관에 여성 관리자가 존재 여부를 조사 후 설문지를 배포 하였다. 인구 통계적 특성은 아래 <표 4-1>과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-1> 표본의 인구 통계적 분석

구분		빈도	유효 퍼센트
성별	남	59	28.1
	여	151	71.9
연령	20세 ~ 30세	109	51.9
	31세 ~ 40세	74	35.2
	41세 ~ 50세	19	9.0
	51세 이상	8	3.8
학력	고등학교졸업	12	5.7
	전문대졸업	34	16.2
	4년제 대학졸업	146	69.5
	대학원 졸업 이상	18	8.6
회사근속연수	무응답	2	1.0
	1년 미만	46	21.9
	1년 ~ 3년	60	28.6
	3년 ~ 5년	41	19.5
	5년 ~ 10년	37	17.6
	10년 이상	24	11.4
직급	사원	124	59.0
	주임-계장	46	21.9
	대리-과장	35	16.7
	부장급 이상	5	2.4

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 설문지의 구성

본 연구는 연구 목적인 제주여성리더십의 특성을 도출해 내고, 도출 된 제주여성리더십의 특성과 팀 성과(Team performance), 조직몰입(Organizational commitment), 리더십유효성(Leadership effectiveness) 간의 영향관계를 확인하기 위한 실증적 연구방법인 설문지 법을 사용하였다. 제주여성리더설문의 구성은 위에서 설명하였듯이 4단계에 걸쳐 개발하였다. 팀 성과(Team performance)는 Pearce · Craig · Sims · Henry(2002)의 연구를 토대로 구성하였다. 조직몰입(Organizational commitment)에 대한 5개 문항은 Rhoades · Eisenberger · Armeli(2001)의 연구에서 도출하였다. 리더십유효성(Leadership effectiveness)을 측정한 van Knippenberg(2005)의 연구에서 측정문항을 구성하였다. 다음 <표 4-2>는 설문지의 구성을 정리한 표이다.

<표 4-2> 설문지의 구성

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수명	문항 수	척도
제주여성리더	46	등간척도(Likert 5점 척도)
팀 성과	4	등간척도(Likert 5점 척도)
조직몰입	5	등간척도(Likert 5점 척도)
리더십유효성	6	등간척도(Likert 5점 척도)
인구통계적 특성	5	명목척도

3. 제주여성리더십 요인도출

응답결과를 가지고 제주여성리더십 요인들을 찾아내기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 주성분 분석을 실시하였고, 회전방식은 Varimax 법을 이용하였다. 분석한 결과, <표 4-3>과 같은 결과를 얻었다. 고유값(eigen value)을 1.0이상으로 설정하였을 때, 4개의 요인이 도출되었으며 이 요인들이 설명하는 누적설명분산비율은 73.41%였다. 41개의 문항들 중에서 4개의 요인에 포함된 문항들은 총 23개의 문항이었다. 나머지 항목들은 요인 적재치가 맞지 않아 제거하였다. 제거 된 항목 중 '요망지다'는 제주도 방언으로 제주도 여성을 가장 잘 나타내는 단어라고 생각하였지만 설문결과 설문대상들은 '요망지다'를 긍정적이 아닌 부정적으로 인식한 것 같다. 결과적으로 '요망지다'라는 단어는 제주도여성리더들을 나타내는 단어로는 적합하지 못하였다.

요인의 명칭은 관계지향적, 성과지향적, 조직, 자기개발로 정하였다. 항목의 숫자는 관계지향적 10, 성과지향적 7, 조직 3, 자기개발 3으로 나타났다. 이들 요인들과 더불어 여인 별 항목들의 적재치를 <표 4-3>에 제시하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표4-3> 제주여성리더십 4요인 및 항목 별 적재치

		공통값	1 관계 지향	2 성과 지향	3 조직 지향	4 자기 개발
1	대인관계 형성을 촉진시킨다.	0.787	**0.829**	0.264	0.138	0.109
2	동료들 간에 신의가 있다.	0.797	**0.799**	0.243	0.209	0.235
3	인간을 존중한다.	0.741	**0.789**	0.268	0.113	0.181
4	공정한 대우를 한다.	0.735	**0.782**	0.223	0.078	0.26
5	갈등을 관리한다.	0.749	**0.765**	0.179	0.141	0.212
6	모나지 않게 행동한다.	0.682	**0.765**	0.292	0.237	0.153
7	동료들과 정보를 공유한다.	0.656	**0.747**	0.216	0.114	0.196
8	구성원을 가족과 같이 대우한다.	0.698	**0.736**	0.133	0.372	0.023
9	의중파악을 한다.	0.665	**0.694**	0.213	0.194	0.324
10	동기를 부여한다.	0.67	**0.661**	0.277	0.232	0.314
11	명확한 지시를 내린다.	0.722	0.369	**0.74**	0.133	0.142
12	일정을 효과적으로 관리한다.	0.635	0.341	**0.715**	0.013	0.085
13	업무 네트워크를 구축한다.	0.647	0.314	**0.71**	0.128	0.119
14	비전을 실행한다.	0.634	0.213	**0.681**	0.141	0.344
15	일에 대한 높은 책임의식이 있다.	0.765	0.327	**0.661**	0.451	0.137
16	일에 대하여 몰입한다.	0.814	0.14	**0.655**	0.552	0.247
17	일에 대하여 열정이 있다.	0.81	0.024	**0.646**	0.544	0.311
18	개인적 생활을 희생한다.	0.689	0.15	0.332	**0.744**	-0.056
19	조직과 자신을 동일시한다.	0.651	0.321	0.094	**0.694**	0.24
20	강한 충성심을 가지고 있다.	0.601	0.355	0.056	**0.611**	0.312
21	자기관리를 한다.	0.764	0.28	0.212	0.197	**0.776**
22	자기개발을 한다.	0.766	0.35	0.211	0.079	**0.77**
23	전문성을 추구한다.	0.716	0.345	0.364	0.266	**0.628**
고유값			**6.843**	**4.207**	**2.783**	**5.563**
설명분산비율			**29.753**	**18.292**	**12.102**	**11.142**
누적설명분산비율			**29.753**	**48.045**	**60.147**	**71.289**

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

각 요인에 대한 설문문항을 분석하여 공통의 특성을 찾아내고 이에 따라 요인명을 설정하였다. 각 설정된 요인명은 관계지향, 성취지향, 조직지향, 그리고 자기개발지향이다.

관계지향은 다른 사람들과의 관계 형성을 중요시 생각하여 다른 사람들의 요구를 파악하고 이를 수행해주려는 태도라고 정의할 수 있다. 이를 기존의 리더십 이론과 비교하여 보면 배려형 리더십, 인간중심형 리더십과 유사하다고 볼 수 있다. 배려형(Consideration) 리더십은 구성원과의 관계를 중요시하고, 리더와 구성원, 구성원과 구성원들 사이의 신뢰와 상호협력, 상호존중과 같은 행동을 인정하고 지원하는 리더의 유형이라 볼 수 있다(이창순, 2009). 김가원(2009)에 연구에서 리더의 배려적 행동에 대한 측정을 실시하여 세 가지요인이 도출되었는데, 첫 번째 요인은 '부하에게 공손하게 대하는 것'이고, 두 번째 요인은 ' 부하와 가까운 관계를 형성하는 것', 마지막 세 번 째 요인으로는 '부하의 어려움에 반응하는 것'이다. 이는 위 <표 4-3>에서 관계지향을 나타내는 설문문항들과 비교하여 볼 때 '공정한 대우를 한다', '대인관계 형성을 촉진시킨다'와 같은 문항들과 유사하다.

제주대학교 중앙도서관

성과지향은 비전을 설정하여 목표를 제시하고 이를 달성하기 위하여 책임감과 구성원들에게 명확한 지시를 내리는 행동이라고 정의할 수 있다. 유사한 리더십 행동은 구조주도형 행동과 과업지향적 행동 등이 있다. 구조주도형(initiating structure)리더십이란 구성원들의 과업환경을 구조화하는 것이다. 다시 말해 업무나, 구성원들을 조직화하여 과업 및 목표지향성을 나타내는 리더십스타일이다(이창순, 2009). 강혜련(1998)의 연구에서 구조주도적 행동요인을 나타내는 문항을 살펴보면 '명확한 업무기준 유지', '부서원의 상관위상 이해', '부서원의 제안 반영', '분명하고 일관된 상관의 태도', '부서원의 역할 명시', '부서원의 애로사항 해결 노력', '상관나름의 업무수행 방식 제시'이다. 이를 성취지향 요인의 항목과 비교하여 보면 '명확한 지시를 내린다'가 대표적으로 유사한 항목이라 볼 수 있다.

Yukl(1989)는 의사결정 집단에서의 리더십 행동 유형을 두 가지로 구분하였다. <표 4-4>에서 보면 과업지향적인 리더십 유형에서의 행동, 관계지향적인 리더십 유형에서의 행동들이 위 항목들과 유사한 부분들이 있다.

<표 4-4> 의사결정 집단에서의 리더십 행동 유형

구분	유형	목적
과업지향적	· 회의주도 및 구조화 · 의사소통의 명확화 · 요약 · 합의여부 평가	· 이해도 증진 · 정보교환 향상 · 동의여부 확인 · 토론을 매끄럽게 진행
관계지향적	· 참여분위기 유지 · 기준의 설정 · 회의과정 분석 · 지지적인 태도	· 이탈 방지 · 참여증진과 균등화 · 긴장 해소 · 적대감 해소

* 자료 : Yukl, G. A. (1989). “Leadership in organizations”, 2nd ed,. P 241 표 재구성

조직지향은 조직과 자신을 동일 시 하고, 조직의 비전달성을 위하여 자기를 희생하는 정신이라 할 수 있다. 변혁적 리더십의 비전제시 등과 유사하다. 변혁적 리더는 긍정적인 마인드로 부하직원이 가진 비전을 제시하고 구성원들에게 동기부여를 제공하여 더 높은 수준의 성과를 달성하게 한다(Shamir et al., 1993).하지만 본 연구에서의 조직지향은 비전제시 뿐 아니라 그 비전을 달성하기 위하여 실질적으로 실천하는 행동을 말한다.

마지막으로 자기개발지향은 자기분야에 대한 업무 전문성을 추구하여 끊임없이 자기를 개발하는 태도라고 정의할 수 있다. 이는 스스로에게 영향을 미치기 위하여 자발적으로 영향력을 사용하는 셀프 리더십과 유사하다. Houghton · Neck(2002)의 셀프 리더십의 요인을 살펴보면 아래의 <표 4-5>과 같다. 셀프 리더십의 요인 중 행동중심적인 전략이 위 자기개발지향 요인에 가장 유사하다고 볼 수 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-5> 셀프 리더십의 요인

행동중심적인 전략 (Behavior-focused strategies)	자연적인 보상 전략 (Natural reward strategies	건설적인 사고패턴 전략 (Constructive thought pattern strategies)
· 자기목표설정(Self-goal setting) · 자기보상(Self-reward) · 자기비판(Self-punishment) · 자기관찰(Self-observation) · 자기역할(Self-cueing)	· 자연적 보상에 사고의 초점(Focusing thoughts on natural rewards)	· 성공적인 업무수행에 대한 상상(Visualizing successful performance) · 자기 대화(Self-talk) · 신념과 가정에 대한 평가(Evaluating beliefs and assumptions)

*자료 : Houghton, J. D., and Neck, C. P. (2002), "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", Journal of Managerial Psychology, 17(8), P 677. 표 1 재구성

여기에서 얻어진 제주여성리더십 4요인들에 대한 평균, 표준편차, 그리고 신뢰도 등의 기술적 통계치를 <표 4-6>에 제시하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-6> 제주여성리더십 4요인의 신뢰도 분석결과

항목	응답수	평가척도	평균	표준편차	신뢰도(α)
관계지향	210	5	3.561	1.023	0.952
성과지향	210	5	3.67	1.033	0.912
조직지향	210	5	3.405	1.032	0.710
자기개발	210	5	3.843	0.974	0.836

<표 4-6>에서 보듯이, 제주여성리더들에게는 관계지향적 평균점수(3.561)가 가장 높고 조직의 평균점수(3.405)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 나머지 성과지향적(3.67), 관계지향적(3.561)순이다. 각 변수들의 신뢰도(Cronbach's α)는 0.71에서 0.952까지 높게 나와 신뢰도에 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-7> 리더십효과성, 조직몰입, 팀 성과의 요인분석 결과

		공통값	리더십효과성	조직몰입	팀 성과
1	팀장(부서장)은 성공적으로 일해 왔다.	.739	**.852**	.221	.301
2	팀장(부서장)은 훌륭한 리더이다.	.815	**.849**	.270	.311
3	팀장(부서장)은 장래에 업무적으로 성공적일 것이다.	.865	**.847**	.294	.202
4	팀장(부서장)은 매우 효과적으로 일한다.	.831	**.837**	.271	.353
5	팀장(부서장)과 일하는 것이 좋다.	.699	**.826**	.238	.287
6	팀장(부서장)은 팀원에게 동기부여를 시킨다.	.729	**.823**	.301	.273
7	조직과 일체화된 감정을 느낀다.	.721	.183	**.853**	.211
8	조직의 무제를 나의 문제로 여긴다.	.805	.241	**.808**	.097
9	조직에 강한 소속감을 느낀다.	.808	.328	**.808**	.216
10	이 조직(회사)에서 일하는 것을 매우 의미있게 생각한다.	.889	.301	**.699**	.387
11	이 조직(회사)에서 계속 일하고 싶다.	.899	.266	**.675**	.416
12	팀(부서)는 일을 매우 잘한다.	.842	.286	.224	**.856**
13	팀(부서)는 주어진 임무를 훌륭히 완수한다.	.821	.278	.216	**.841**
14	팀(부서)는 팀의 비전과 목표에 따라 좋은 성과를 내고 있다.	.866	.328	.274	**.795**
15	팀(부서)는 매우 효과적으로 일한다.	.844	.364	.284	**.726**
고유값			4.984	3.659	3.532
설명분산비율			33.227	24.395	23.545
누적설명분산비율			33.277	57.622	81.167

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

결과변수인 리더십효과성, 조직몰입, 팀 성과를 모두 투입한 요인분석 결과 <표 4-7>와 같이 3개의 요인으로 추출되며, 각 변수별로 요인적재량이 0.5보다 크므로 타당성이 확보되었다. 누적설명분산비율 또한 81% 이상으로 높았다.

<표 4-8> 리더십유효성, 조직몰입, 팀 성과의 신뢰도분석 결과

항목	응답수	평가척도	평균	표준편차	신뢰도(α)
리더십 유효성	210	5	3.633	1.063	0.966
조직몰입	210	5	3.433	1.019	0.909
팀 성과	210	5	3.662	0.898	0.922

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

리더십유효성, 조직몰입, 팀 성과 신뢰도 분석결과는 <표 4-8>에서 보듯이, 팀 성과 평균점수(3.662)로 가장 높고 그 다음으로 리더십유효성 평균점수(3.633), 조직몰입 평균점수(3.433) 순으로 나타났다. 각 변수들의 신뢰도(Cronbach's α)는 0.909에서 0.966까지 높게 나와 신뢰도에 문제가 없는 것으로 나타났다.

4. 기술통계 및 상관관계분석

기술적 통계는 분석에 투입된 변수들의 평균 및 표준편차를 제시하였으며, 변수들 간의 상관성을 살펴보기 위한 상관분석에는 Pearson 상관계수를 측정하여 평가하였다. Pearson 상관계수에 대한 측정 결과는 <표 4-9>과 같다.

<표 4-9>을 살펴보면, 모든 요인들 간에는 정(正)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히, 관계지향과 자기개발 간에 가장 높은 상관성을 나타냈다.

<표 4-9> 기술통계 및 상관관계분석

	평균	표준편차	제주여성리더십	관계지향	성과지향	조직지향	자기개발	팀성과	조직몰입	리더십유효성
제주여성리더십	3.62	0.71								
관계지향	3.56	0.86	.860**							
성과지향	3.67	0.84	.862**	.643**						
조직지향	3.40	0.82	.807**	.584**	.625**					
자기개발	3.84	0.85	.837**	.660**	.636**	.519**				
팀 성과	3.66	0.81	.675**	.618**	.538**	.466**	.647**			
조직몰입	3.43	0.87	.576**	.592**	.473**	.436**	.436**	.630**		
리더십유효성	3.63	0.98	.649**	.647**	.544**	.442**	.550**	.673**	.634**	

주) * P < 0.05, ** P < 0.01

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

5. 제주여성리더십 유형분석 및 다중회귀분석결과

제주여성리더십 4요인들의 조합 중 가장 큰 성과를 창출하는 유형을 도출하기 위하여 유형분석을 실시하였다.

우선적으로 4요인을 각각의 기술통계에서 분석한 평균을 기준으로 고, 저로 구분하여 조합한 경우의 수를 모두 산출하였다. 고, 저의 두 조건을 갖는 4개의 변수들의 조합이기 때문에 총 2^2 = 16가지의 경우의 수가 존재한다. 이들 16개 각 유형의 평균을 비교하여 빈도가 높은 순으로 제주여성리더십 유형의 조합을 도출하였다. 이들 중 빈도수가 높은 순으로 간략한 유형을 제시하면 아래의 <표 4-10>와 같다.

<표 4-10> 제주여성리더십 7유형의 빈도

순위	관계지향	성과지향	조직지향	자기개발	빈도	유형	비율
1	고	고	고	고	54	1	25.7%
2	저	저	저	저	42	16	20.0%
3	고	고	저	고	19	3	9.0%
4	고	고	고	저	11	2	5.2%
5	고	저	저	저	11	12	5.2%
6	저	저	저	고	11	13	5.2%
7	고	저	저	고	10	9	4.8%

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-10>에서 보면, 가장 빈도수가 높은 유형은 4요인 모두에 있어서 평균 이상인 고(高) 수준의 보이는 집단으로 25.7%에 해당된다. 두 번째로 높은 빈도수를 보인 유형은 4요인 모두 평균 이하의 저(低)의 수준을 보이는 유형이다. 세 번째로 높은 빈도수를 보인 유형은 4요인 중 조직지향요인에서 만 평균 이하의 저(低)의 수준을 보인 유형이다. 그 다음으로 네 번째, 다섯 번째, 여섯 번째 빈도순으로 나타난 유형은 동일한 빈도수를 보였다.

빈도가 가장 많은 7 개 집단이 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위하여 분산분석을 실시하였다. 또한 집단별 차이를 구체적으로 살펴보기 위하여 사후분석을 실시하였다. 사후분석은 단순한 상대 비교만이 아니라 그룹 평균의 가능한 모든 선형 조합을 검토하는 데 사용할 수 있는 scheffe test를 활용하였다.

우선적으로 결과변수가 팀 성과에 대한 분산분석 결과를 아래의 <표 4-11>와 같이 제시하였다. 사후검증 결과는 <표 4-12>에 제시하였다.

<표 4-11> 팀 성과에 대한 분산분석 결과

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

		N	평균	표준편차	최소값	최대값
팀 성과	1	54	4.31	0.53	3.00	5.00
	2	11	3.89	0.58	3.00	5.00
	3	19	3.88	0.61	3.00	5.00
	9	10	3.85	0.76	3.00	5.00
	12	11	3.52	0.36	3.00	4.00
	13	11	3.52	0.33	3.00	4.00
	16	42	2.76	0.77	1.00	4.00
	합계	158	3.68	0.86	1.00	5.00
		제곱합	**자유도**	**평균 제곱**	**거짓**	**유의확률**
팀 성과	집단-간	59.24	6	9.87	26.16	0.00
	집단-내	57.00	151	0.38		
	합계	116.23	157			

<표 4-12> 팀 성과에 대한 사후검증 결과

집단구분1	집단구분2	평균차(I-J)	표준오차	유의확률
1	2	0.43	0.20	0.62
	3	0.43	0.16	0.33
	9	0.46	0.21	0.57
	12	0.79	0.20	0.02
	13	0.79	0.20	0.02
	16	1.55	0.13	0.00
2	1	-0.43	0.20	0.62
	3	0.00	0.23	1.00
	9	0.04	0.27	1.00
	12	0.36	0.26	0.93
	13	0.36	0.26	0.93
	16	1.12	0.21	0.00
3	1	-0.43	0.16	0.33
	2	0.00	0.23	1.00
	9	0.03	0.24	1.00
	12	0.36	0.23	0.88
	13	0.36	0.23	0.88
	16	1.12	0.17	0.00
9	1	-0.46	0.21	0.57
	2	-0.04	0.27	1.00
	3	-0.03	0.24	1.00
	12	0.33	0.27	0.96
	13	0.33	0.27	0.96
	16	1.09	0.22	0.00
12	1	-0.79	0.20	0.02
	2	-0.36	0.26	0.93
	3	-0.36	0.23	0.88
	9	-0.33	0.27	0.96
	13	0.00	0.26	1.00
	16	0.76	0.21	0.04
13	1	-0.79	0.20	0.02
	2	-0.36	0.26	0.93
	3	-0.36	0.23	0.88
	9	-0.33	0.27	0.96
	12	0.00	0.26	1.00
	16	0.76	0.21	0.04
16	1	-1.55	0.13	0.00
	2	-1.12	0.21	0.00
	3	-1.12	0.17	0.00
	9	-1.09	0.22	0.00
	12	-0.76	0.21	0.04
	13	-0.76	0.21	0.04

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-11>의 분석 결과를 살펴보면, 1 번 집단 간 차이가 있는 집단은 2 번, 3번, 9번 집단을 제외한 12번 집단, 13번 집단 그리고 16번 집단으로 나타났다. 특히 1번과 16번 집단의 차이가 1.55로 가장 크게 나타났다. 이는 4 개 요인 모두가 고인 1번 집단이 4 개 요인 모두 저인 집단보다 더 높은 성과를 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

세 개의 요인은 고이고, 자기개발 지향 요인만 저인 2 번 집단과 차이가 있는 집단을 살펴보면, 차이가 1.12이고 유의확률 99%에서 16 번 집단과 차이가 있는 것으로 나타났다.

관계지향과 자기개발지향은 고이고, 성과지향과 조직지향은 저인 9 번 집단은 16 번 집단과 차이가 1.09이고 유의확률 99%에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-12>에 보듯이, 4요인 모두가 고(高)인 1유형의 팀 성과 평균(4.31) 나머지 2유형, 3유형, 9유형, 12유형, 13유형, 16유형들 각각의 평균보다 유의적으로 큰 것으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-13> 조직몰입에 대한 분산분석 결과

		N	평균	표준편차	최소값	최대값
조직몰입	1	54	4.13	0.61	2.40	5.00
	2	11	3.82	0.66	2.60	4.80
	3	19	3.77	0.62	2.60	5.00
	9	10	3.14	0.52	2.20	4.00
	12	11	3.35	0.28	3.00	3.80
	13	11	3.13	0.71	2.20	4.20
	16	42	2.68	0.81	1.00	4.40
	합계	158	3.49	0.88	1.00	5.00
		제곱합	자유도	평균 제곱	거짓	유의확률
조직몰입	집단-간	54.89	6	9.15	20.99	0.00
	집단-내	65.80	151	0.44		
	합계	120.69	157			

<표 4-14> 조직몰입에 대한 사후 검증

집단구분1	집단구분2	평균차(I-J)	표준오차	유의확률
1	2	0.31	0.22	0.92
	3	0.36	0.18	0.66
	9	0.99	0.23	0.01
	12	0.78	0.22	0.05
	13	1.00	0.22	0.00
	16	1.44	0.14	0.00
2	1	−0.31	0.22	0.92
	3	0.05	0.25	1.00
	9	0.68	0.29	0.48
	12	0.47	0.28	0.83
	13	0.69	0.28	0.43
	16	1.14	0.22	0.00
3	1	−0.36	0.18	0.66
	2	−0.05	0.25	1.00
	9	0.63	0.26	0.43
	12	0.42	0.25	0.83
	13	0.64	0.25	0.37
	16	1.09	0.18	0.00
9	1	−0.99	0.23	0.01
	2	−0.68	0.29	0.48
	3	−0.63	0.26	0.43
	12	−0.21	0.29	1.00
	13	0.01	0.29	1.00
	16	0.46	0.23	0.69
12	1	−0.78	0.22	0.05
	2	−0.47	0.28	0.83
	3	−0.42	0.25	0.83
	9	0.21	0.29	1.00
	13	0.22	0.28	1.00
	16	0.66	0.22	0.19
13	1	−1.00	0.22	0.00
	2	−0.69	0.28	0.43
	3	−0.64	0.25	0.37
	9	−0.01	0.29	1.00
	12	−0.22	0.28	1.00
	16	0.45	0.22	0.68
16	1	−1.44	0.14	0.00
	2	−1.14	0.22	0.00
	3	−1.09	0.18	0.00
	9	−0.46	0.23	0.69
	12	−0.66	0.22	0.19
	13	−0.45	0.22	0.68

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-14>는 팀 성과의 사후검증과 마찬가지로 결과 변수가 조직몰입인 분산분석 겨와 사후검증 결과를 살펴보면, 1 번 집단 간 차이가 있는 집단은 9번, 12번 집단, 13번 집단 그리고 16번 집단으로 나타났다. 특히 1번과 16번 집단의 차이가 1.44로 가장 크게 나타났다. 이 역시 4 개 요인 모두가 고인 1번 집단이 4 개 요인 모두 저인 집단보다 더 높은 성과를 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-15> 리더십유효성에 대한 분산분석 결과

		N	평균	표준편차	최소값	최대값
리더십 유효성	1	54	4.33	0.81	1	5
	2	11	4.08	0.5	3.33	5
	3	19	3.93	0.71	2.5	5
	9	10	4.03	0.64	2.83	4.67
	12	11	3.52	0.59	3	4.83
	13	11	3.29	0.72	1.67	4
	16	42	2.64	0.8	1	4
	합계	158	3.67	1	1	5
		제곱합	자유도	평균 제곱	거짓	유의확률
리더십 유효성	집단-간	73.91	6	12.32	21.98	0.00
	집단-내	84.64	151	0.56		
	합계	158.56	157			

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-15>과 같이 결과변수가 리더십 유효성인 분산분석 결과를 살펴보면, 4 요인 모두가 고(高)인 1유형의 팀 성과 평균(4.33) 나머지 2유형, 3유형, 9유형, 12유형, 13유형, 16유형들 각각의 평균보다 크므로 유의하다고 나타났다. <표 4-16>의 사후검정결과를 살펴보았을 때, 1 번 집단 간 차이가 있는 집단은 2 번 집단 , 9번 집단을 제외한 12번 집단, 13번 집단 그리고 16번 집단으로 나타났다. 특히 1번과 16번 집단의 차이가 1.68로 가장 크게 나타났다. 이는 4 개 요인 모두가 고인 1번 집단이 4 개 요인 모두 저인 집단보다 더 높은 성과를 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-16> 리더십유효성에 대한 사후검증 결과

집단구분1	집단구분2	평균차(I-J)	표준오차	유의확률
1	2	0.25	0.25	0.98
	3	0.40	0.20	0.68
	9	0.29	0.26	0.97
	12	0.81	0.25	0.10
	13	1.04	0.25	0.01
	16	1.68	0.15	0.00
2	1	-0.25	0.25	0.98
	3	0.15	0.28	1.00
	9	0.04	0.33	1.00
	12	0.56	0.32	0.80
	13	0.79	0.32	0.42
	16	1.43	0.25	0.00
3	1	-0.40	0.20	0.68
	2	-0.15	0.28	1.00
	9	-0.10	0.29	1.00
	12	0.41	0.28	0.91
	13	0.64	0.28	0.53
	16	1.29	0.21	0.00
9	1	-0.29	0.26	0.97
	2	-0.04	0.33	1.00
	3	0.10	0.29	1.00
	12	0.52	0.33	0.87
	13	0.75	0.33	0.52
	16	1.39	0.26	0.00
12	1	-0.81	0.25	0.10
	2	-0.56	0.32	0.80
	3	-0.41	0.28	0.91
	9	-0.52	0.33	0.87
	13	0.23	0.32	1.00
	16	0.87	0.25	0.07
13	1	-1.04	0.25	0.01
	2	-0.79	0.32	0.42
	3	-0.64	0.28	0.53
	9	-0.75	0.33	0.52
	12	-0.23	0.32	1.00
	16	0.65	0.25	0.38
16	1	-1.68	0.15	0.00
	2	-1.43	0.25	0.00
	3	-1.29	0.21	0.00
	9	-1.39	0.26	0.00
	12	-0.87	0.25	0.07
	13	-0.65	0.25	0.38

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-17> 결과변수가 팀 성과인 다중회귀분석 결과

	모형	1			2			3		
		β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
팀 성과	(상수)		11.705**			3.885**			3.822**	
	성별	-0.136	-1.848	1.134	-0.088	-1.625	1.139	-0.091	-1.676	1.171
	나이 더미 1	-0.109	-1.142	1.914	0.014	0.204	1.949	-0.012	-0.165	2.018
	나이 더미2	-0.042	-0.478	1.633	0.031	0.48	1.645	0.024	0.365	1.699
	나이 더미3	-0.018	-0.227	1.321	0.053	0.903	1.333	0.014	0.242	1.436
	학력 더미1	-0.023	-0.18	3.423	-0.02	-0.216	3.423	-0.01	-0.109	3.643
	학력 더미2	-0.098	-0.685	4.337	-0.116	-1.096	4.338	-0.097	-0.906	4.615
	학력 더미3	-0.055	-0.471	2.826	-0.071	-0.835	2.827	-0.065	-0.755	2.946
	근속연수 더미1	0.079	0.878	1.678	-0.045	-0.685	1.713	-0.055	-0.834	1.718
	근속연수 더미2	0.077	0.769	2.101	-0.094	-1.262	2.169	-0.078	-1.051	2.19
	근속연수 더미3	0.051	0.507	2.156	-0.08	-1.062	2.196	-0.065	-0.876	2.239
	근속연수 더미4	0.205	1.953	2.304	0.027	0.346	2.377	0.037	0.479	2.423
	직급 더미 1	-0.002	-0.019	1.316	0.009	0.158	1.316	0.002	0.043	1.32
	직급 더미 2	0.073	0.917	1.341	0.07	1.19	1.341	0.038	0.635	1.398
	직급 더미 4	0.13	1.668	1.27	0.106	1.863	1.272	0.093	1.622	1.322
	제주여성리더십				0.679**	13.007**	1.063			
	관계지향							0.296**	3.828**	2.399
	성과지향							0.112	1.401	2.571
	조직지향							0.062	0.9	1.935
	자기개발							0.329**	4.222**	2.432
	수정된 R 제곱	0.003			0.465			0.479		
통계량 변화량	**R 제곱 변화량**	0.07			0.433			0.454		
	F 변화량	1.042			169.194			45.54		
	유의확률 F 변화량	0.414			0.00			0.00		

주) * P < 0.05, ** P < 0.01

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-17>은 결과변수가 팀 성과인 다중회귀분석 결과이다. 먼저 제주여성리더십의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 R^2 = .465으로 46.5%의 설명력을 보이고 있다. 제주여성리더십과 팀 성과는 서로 유의한 의미를 가진다고 볼 수 있다. VIF는 10이상일 때 독립변수들 간에 다중공선성이 존재한다고 해석할 수 있는데 제주여성리더십은 VIF값이 10이하이기 때문에 다중공선성에는 문제가 없다고 나타난다.

제주여성리더십의 4요인인 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발과 팀성과의 다중회귀분석 결과에서는 관계지향과 자기개발 요인이 팀 성과와 유의수준 ($p<.01$)에서 유의 한 것으로 확인되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-18> 결과변수가 조직몰입인 다중회귀분석결과

	모형	1			2			3		
		β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
조직몰입	(상수)		7.733**			0.856			1.582	
	성별	-0.082	-1.127	1.134	-0.041	-0.696	1.139	-0.067	-1.128	1.171
	나이 더미1	-0.027	-0.29	1.914	0.077	0.989	1.949	0.087	1.119	2.018
	나이 더미2	0.15	1.725	1.633	0.212**	2.976**	1.645	0.217**	3.052**	1.699
	나이 더미3	-0.014	-0.184	1.321	0.045	0.705	1.333	0.054	0.83	1.436
	학력 더미1	0.28	2.224	3.423	0.282**	2.752**	3.423	0.212	2.035	3.643
	학력 더미2	0.285	2.01	4.337	0.27	2.343	4.338	0.198	1.691	4.615
	학력 더미3	0.177	1.544	2.826	0.163	1.747	2.827	0.111	1.186	2.946
	근속연수 더미1	0.169	1.915	1.678	0.065	0.89	1.713	0.062	0.872	1.718
	근속연수 더미2	0.163	1.656	2.101	0.019	0.238	2.169	0.016	0.204	2.19
	근속연수 더미3	0.115	1.152	2.156	0.005	0.058	2.196	0.004	0.043	2.239
	근속연수 더미4	0.095	0.922	2.304	-0.054	-0.636	2.377	-0.067	-0.786	2.423
	직급 더미 1	0.013	0.161	1.316	0.022	0.339	1.316	0.016	0.251	1.32
	직급 더미 2	0.037	0.473	1.341	0.034	0.534	1.341	0.035	0.543	1.398
	직급 더미 4	0.078	1.023	1.27	0.059	0.939	1.272	0.058	0.929	1.322
	제주여성리더십				0.571**	9.989**	1.063			
	관계지향							0.418**	4.946**	2.399
	성과지향							0.161	1.841	2.571
	조직지향							0.077	1.01	1.935
	자기개발							0.015	0.177	2.432
	수정된 R 제곱	0.033			0.358			0.379		
통계량 변화량	R 제곱 변화량	0.098			0.306			0.335		
	F 변화량	1.508			99.779			28.174		
	유의확률 F 변화량	0.111			0			0		

주) * P < 0.05, ** P < 0.01

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-18>은 결과변수가 조직몰입인 다중회귀분석 결과이다. 먼저 제주여성리더십의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 R^2 = .358로 35.8%의 설명력을 보이고 있다. 제주여성리더십과 조직몰입은 서로 유의한 의미를 가진다고 볼 수 있다. 제주여성리더십의 VIF값은 10이하이기 때문에 다중공선성에는 문제가 없다고 나타난다.

제주여성리더십의 4요인인 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발과 조직몰입의 다중회귀분석 결과에서는 관계지향과 요인만이 조직몰입 유의수준(p<.01)에서 유의 한 것으로 확인되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-19> 결과변수가 리더십유효성인 다중회귀분석결과

	모형	1			2			3		
		β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
리더십유효성	(상수)		9.200**			1.534			2.229	
	성별	-.127	-1.722	1.134	-.081	-1.441	1.139	-.102	-1.864	1.171
	나이 더미1	-.008	-.085	1.914	.111	1.517	1.949	.114	1.580	2.018
	나이 더미2	-.044	-.496	1.633	.027	.399	1.645	.038	.580	1.699
	나이 더미3	-.031	-.391	1.321	.037	.613	1.333	.031	.512	1.436
	학력 더미1	.066	.515	3.423	.069	.708	3.423	.009	.089	3.643
	학력 더미2	.001	.007	4.337	-.015	-.142	4.338	-.069	-.634	4.615
	학력 더미3	-.079	-.678	2.826	-.095	-1.076	2.827	-.144	-1.656	2.946
	근속연수 더미1	.092	1.021	1.678	-.028	-.406	1.713	-.034	-.507	1.718
	근속연수 더미2	.199	1.981	2.101	.034	.440	2.169	.036	.482	2.190
	근속연수 더미3	.031	.300	2.156	-.096	-1.235	2.196	-.098	-1.293	2.239
	학력 더미4	.082	.778	2.304	-.090	-1.110	2.377	-.104	-1.321	2.423
	학력 더미1	-.068	-.852	1.316	-.057	-.955	1.316	-.068	-1.166	1.320
	학력 더미2	.017	.214	1.341	.014	.226	1.341	-.001	-.022	1.398
	학력 더미4	.151	1.940	1.270	.129	2.180	1.272	.131	2.246	1.322
	제주여성리더십				.655**	12.120**	1.063			
	관계지향							.463**	5.893**	2.399
	성과지향							.207	2.546	2.571
	조직지향							-.010	-.142	1.935
	자기개발							.105	1.323	2.432
	수정된 R 제곱	-.002			.427			.463		
통계량 변화량	R 제곱 변화량	.065			.403			.444		
	F 변화량	.966			146.900			43.217		
	유의확률 F 변화량	.489			.000			.000		

주) * P < 0.05, ** P < 0.01

제주대학교중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-19>은 결과변수가 리더십유효성인 다중회귀분석 결과이다. 먼저 제주여성리더십의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 R^2 = .427로 42.7%의 설명력을 보이고 있다. 제주여성리더십과 조직몰입은 서로 유의한 의미를 가진다고 볼 수 있다. 제주여성리더십의 VIF값은 10이하이기 때문에 다중공선성에는 문제가 없다고 나타난다.

제주여성리더십의 4요인인 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발과 리더십유효성의 다중회귀분석 결과에서는 조직몰입과 마찬가지로 관계지향 요인만이 조직몰입 유의수준(p<.01)에서 유의 한 것으로 확인되었다.

<표 4-20> 제주여성리더십 4요인과 결과변수간의 다중분석결과

	제주여성리더십	관계지향	성과지향	조직지향	자기개발
팀 성과	○	○	X	X	○
조직몰입	○	○	X	X	X
리더십유효성	○	○	X	X	X

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4-20>은 결과변수인 팀 성과, 조직몰입, 리더십유효성과 제주여성리더시과 그 4요인에 대한 다중회귀분석결과를 요약하였다. 표에서 보면 제주여성리더십은 팀 성과, 조직몰입, 리더십유효성에 모두 유의한 영향을 미치는 것을 나타났다. 제주여성리더십의 요인으로 도출된 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발 중에서 제주여성리더십은 관계지향적 요인이 가장 잘 나타나는 것으로 확인되었다.

Ⅴ. 결 론

1. 연구결과 요약

제주여성에 대한 연구를 살펴보면, 제주여성을 신화, 지리적 특색을 통한 연구는 지속되어 왔다. 반면, 현대 제주 여성의 특성을 나타내는 연구는 미흡하였다. 제주여성은 다른 지역과 구분되는 지리적 특성과 문화적 특성이 다른 지역의 여성과 분명 다른 특성이 있으며 이러한 특성이 리더십에서 반영되어서 나타날 것이라 여겼다. 이러한 제주여성리더십에 대한 구체적인 특성을 도출해내기 위하여 본 연구가 수행되었다.

연구는 설문문항을 개발하기 위하여 기존 연구들의 문헌 고찰을 통해 146개의 설문문항을 도출해 냈으며 이를 인사·조직을 전공하는 대학원생들과 함께 FGI와 Q방법론을 실시하고 최종적인 문항정리를 통해 41개의 설문문항을 결정하였다.

설문결과를 통하여 요인분석을 실시한 결과 23개의 문항이 공통된 특성으로 4개의 요인으로 나타났다. 각각의 요인 명을 관계지향, 성취지향, 조직지향, 자기개발지향으로 설정하였다. 각 요인들의 신뢰도는 관계지향(0.952), 성과지향(0.912), 조직지향(0.710), 자기개발지향(0.836)으로 나타나 신뢰도에 문제가 없었다. 결과변수인 리더십유효성, 조직몰입, 팀 성과의 신뢰도 또한 리더십유효성(0.966), 조직몰입(0.909), 팀 성과(0.922)로 신뢰도에 문제가 없는 것으로 나타났다. 모든 요인들 간에 상관간계 분석을 실시한 결과 제주여성리더십은 모든 요인들에서 높은 상관성을 나타냈고 특히 관계지향과 자기개발에서 가장 높은 상관관계를 보였다. 제주여성리더십 4요인들의 유형분석을 통해 가장 큰 성과를 창출하는 유형을 도출하였다. 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발지향에서 모두 고(高)인 집단이 가장 큰 성과를 내는 것으로 나타났다. 결과변수가 3개이기 때문에 다중공선성이 발생 할 수 있어 다중 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 제주여성리더십과 각 요인들은 VIF값이 10이하이기 때문에 다중공선성에는 문제가 없다고 확인되었다.

본 연구를 통하여 각 제주여성리더십은 팀 성과, 조직몰입, 리더십유효성에서 모두 유효하다는 것을 알 수 있었다. 또한 제주여성리더십의 특성을 나타내는 4

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

요인들을 도출하였다. 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발 중에서 제주여성리더십의 특성을 가장 잘 나타내는 요인은 관계지향 요인이라는 결과를 내릴 수 있었다.

2. 연구의 시사점

본 연구에서의 연구방법과 연구결과는 학문적 측면과 실무적 측면에서 의의를 찾아 볼 수 있을 것이다. 우선적으로 학문적 의의와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 제주여성에 대한 연구는 지리적 · 환경적 측면에서의 제주여성의 삶의 특성에 초점이 맞춰서 있었으나, 본 연구에서는 제주여성의 리더십의 특성을 도출하기 위해 연구했다는 것에 의미를 찾을 수 있다.

둘째, 방법론적인 측면에서 FGI, Q방법론이라는 새로운 방법을 시도하여 설문문항을 개발을 시도하였다는 것에 의미가 있다.

셋째, 새로운 설문문항을 개발하여 실시한 설문의 결과를 가지고 분석한 결과 제주여성리더십 특성은 관계지향, 성과지향, 조직지향, 자기개발지향의 4가지 요인으로 해석하여 제주여성이 가지고 있는 제주 여성만의 가치를 반영하려 노력하였다. 또한 도출된 요인들의 조합으로 다양한 유형을 구분하고 각 유형의 리더십 효과를 제시하였다는데 의의를 둘 수 있다.

넷째, 제주여성리더십의 특성이 관계 지향적이라는 요인을 도출함으로서 제주여성리더십 개발에 기초적인 자료를 제시하였다.

3. 한계 및 향후 연구방향

제주여성리더십에 대한 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향은 다음과 같다. 이번 연구에서의 설문대상은 여성 관리자가 있는 제주기업 및 공공기관에 부하직원들이다. 하지만 이 여성 관리자의 범위 설정의 기준이 명확하지 않다. 과연 이 여성 관리자들이 제주여성을 대표하는 여성리더인가에 대한 한계가 있을 수 있다.

제주여성리더십 4요인은 설문지 법에 의해서 도출되어 구체적 사례나 스토리

제주대학교 중앙도서관

등의 질적 부분에 대한 보완이 요구된다. 다양한 직종에 있는 여성리더들을 대상으로 한 심층적인 인터뷰가 요구되다. 또한 이 설문문항들이 국내 여성리더십의 특성을 찾아내는 연구에도 활용할 수 있을 지는 더욱 심화된 연구가 필요하다고 여겨진다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

참고문헌

1. 국내 문헌

강경구 (2014), “상향영향력 및 전술이 팀 유효성에 미치는 영향”, 제주대학교 경영대학원 석사학위논문

강혜련 (1998), “리더십과 조직적응 : 남녀관리자의 비교연구”, **인사·조직연구**, 6(2), 81-123.

김가원 (2009), “The Role of consideration and trust in relationships among organization, supervisor, and subordinate”, 서울대학교 대학원 석사학위논문

김경아 · 이신자 · 강형철 (2004), “여성 리더의 리더십 역량 강화에 대한 탐색적 연구”, **생활과학연구**, (19), 83-104.

김경희 (2007), “제주 지역 여성 이미지의 탐독”, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

김란 (2011), “여성리더십에 관한 연구”, 동신대학교 일반대학원 석사학위논문.

김분한 · 이경남 · 이훈희 (2010), “Q방법론의 미래에 대한 한국 Q학자들의 인식유형”, **주관성연구**, (21), 19-34.

김선봉 (1996), 『조직행동론』, 민영사.

김숙경 (2007), “여성 리더의 리더십 유형과 조직구성원의 직무만족 간의 상관성 연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김양희 (2011), “젠더 통합 리더십 : ‘性의 벽’ 넘어선 통합의 리더십이 혁신 이끈다”, 『동아비지니스리뷰=Dong-a Business Review』, 91.

김양희 (2006), 『여성, 리더그리고여성리더십』, 삼성경제연구소.

김양희 · 김홍숙 (2000), “기업내 남녀관리자의 리더십 비교연구”, 한국여성개발원 연구보고서, 43, 1-226.

김양희 (1992), “성과 리더쉽”, **국제여성연구소 연구논총**, 3(1), 5-21.

김은석 (2014), “사생활과 제주여성의 근대성”, **한국사진지리학회지**, 24(1), 47-58.

제주대학교 중앙도서관 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

김은영 (1991). “한국인의 성 고정관념에 대한 조사 연구”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김정훈 · 백기복 (2007), “이슈 셀링 전략과 성과간의 관계에 관한 연구”, **숙명리더십연구**, 6, 197-226.

김주현 (2011), “리더의 주도성과 배려가 구성원의 혁신적업무행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 대학원 석사학위논문.

김혜숙 · 윤소연 (2009), “여성리더의 특성과 효율성: 조직의 성차별 문화의 영향”, **한국심리학회지: 사회 및 여성**, 23(1), 33-54.

김흥규 (1992), “주관성(Subjectivity) 연구를 위한 Q 방법론의 이해”, **간호학 논문집**, 6(1), 1-11.

문순덕 (2009), “제주여성문화 연구의 현황과 과제”, **제주도연구**, 32, 87-112.

박미선 (2013). “여성적 리더십 사례 연구”, 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사학위논문

박재진 (2001), “기업내 변혁적 리더십과 리더십 유효성과의 상관연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문

박진숙 (2011), “전통적 리더십과 최근 리더십에 관한 탐색적 고찰-윤리적 리더십을 중심으로”, **한국행정학회**.

백기복 · 서재현 · 구자숙 · 김정훈 (2010), “한국형 리더십”, **인사·조직연구**, 18(4), 33-69.

서종희 (2003), “여성 리더십의 유효성에 대한 고찰”, 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.

손성철· 정범구 · 주지훈 (2013), “조직 리더십 유효성 척도에 관한 연구”, **인적자원개발연구**, 16(1), 147-185.

손주영 (2009), “기업 내 여성 리더급에 대한 남성 부서장의 시각에 관한 탐색적 연구”, **사회연구**, (17), 39-59.

송덕현 (2010). “리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향”, 고려대학교 경영정보대학원, 석사학위논문

양창삼 (1996), 『조직행동론』, 민영사

양춘희 (2003), “기업경쟁력과 여성관리자의 리더십”, **기업경영연구**, 18, 139-168.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

위나라 (1996), “여성리더쉽 연구에 관한 문헌적 고찰”, 성균관대학교 경영대학원 석사학위논문.

이승한 (2014), “기후변화의 인식유형 : Q방법론을 중심으로”, 서울대학교 대학원 석사학위논문.

이여니 · 김오현 · 임효창 (2006), “리더의 성역할이 리더십 유효성에 미치는 영향”, **숙명리더십연구**, 4, 99-126.

이재옥 (2009), “리더십 유형이 조직 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 경영정보대학원 석사학위논문.

이종찬 (2009), “상사의 배려행동, 상사-부하 간 교환관계가 조직시민행동 및 성과평가인식에 미치는 영향”, **대한경영학회지**, 22(5), 2979-2998.

이주희 (2010), “기업조직 내 여성 리더십 특성연구”, **아시아여성연구**, 49(2), 7-44.

이창순 (2009), 『조직』, **박영사**.

임효창 · 김호연 · 정무관 (2008), “변혁적 리더십과 성역할 정체감이 구성원의 리더에 대한 신뢰와 태도에 미치는 영향”, **인적자원관리연구**, 15(3), 151-174.

제주대학교 중앙도서관

정경화 (2011), “성역할 고정관념이 변혁적 리더십에 대한 성 분리 지각과 여성 리더에 대한 평가와 만족에 미치는 영향”, 경상대학교 대학원 박사학위논문

정민 (2000), “제주인의 성평등 의식과 제주여성의 정체성”, **논문집**, 24, 51-63.

조경순 · 이신자 · 김호원 (2004), “성차와 리더십”, **아시아여성연구**, 43(1), 269-311.

조혜정 (1989). “한국의 여성과 남성”, **서울: 문학과 지성사**.

차옥숭 (2007), “제주도 신화와 제주도 여성의 정체성”, **종교연구**, 49, 1-30.

최지훈 (2014). “기업 내 여성리더십 역량에 대한 구성원의 인식 및 교육요구도 분석”, 한양대학교 대학원 국내석사

한국여성개발원 · 김태홍 (1998), “기업내 여성관리자 현황과 정책과제”, **서울: 한국여성개발원**.

한국여성개발원 · 김성수 · 김인철 · 김양희 · 한정자 · 김재필 · 손봉숙 · 주준

희 · 강혜련 (1992), “여성과 리더쉽”, **서울: 한국여성개발원**.

허정옥 (2002), “제주도 여성의 경제활동 및 취업구조”, **제주도연구**, 22, 319-354.

홍용기 (2010), “남성리더십과 여성리더십 스타일과 리더십 효율성에 관한 연구”, **경영정보연구**, 29(4), 187-205.

2. 국외문헌

Adler, N. J. and Izraeli, D. N. (1994), "Competitive frontiers: Women managers in a global economy". ***Blackwell.***

Aries, E. (1996). "Men and women in interaction: Reconsidering the differences", ***Oxford University Press***.

Bass, Bernard M (1985), “Ledership and Perfomance beyond expectation", ***N. J : The Free Press.***

Bass, Bernard M (1990), "Bass and Stogdill's handbook of leadership, 1990." Theory, ***Research & Managerial Applications***.

Bennis, W. Nanus. B.(1985), Leaders: The Strategies for Taking Charge, ***New York : Harper & ROW***.

Bem, S. L. (1974), "The Measurement of Psychological Androgyny", ***Journal of Consulting and Clinical Psychology*** , 42(2), 155-162

Bem, S. L. and Lewis, S. A. (1975), "Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny", ***J Pers Soc Psychol***, 31(4), 634.

Brenner, O. C., Tomkiewicz, J. and Schein, V. E. (1989), "The Relationship Between Sex Role Stereotypes And Requisite", ***Academy of Management Journal***, 32(3), 662.

Carless, S. A. (1998), "Gender differences in transformational leadership: An examination of superior, leader", and subordinate perspectives. ***Sex Roles***, 39(11-12), 887-902.

Chapman, J. B. (1975), "Comparison of male and female leadership styles", ***Academy of Management Journal*** (pre-1986), 18(3), 645.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Claes, M. (1999), "Women, men and management styles", *Int Labour Rev*, 138(4), 431-446.

Conrad, C., and Poole, M. S. (1998), "Strategic organizational communication: Into the 21st century", *Harcourt Brace*, Ft Worth, TX,

Dobbins, G. H. and Platz, S. J. (1986). "Sex Differences in Leadership: How Real Are They? Academy of Management", *The Academy of Management Review*, 11(1), 118.

Due Billing, Y. & Alvesson, M. (2000), "Questioning the notion of feminine leadership: a critical perspective on the gender labelling of leadership", *Gender, Work & Organization*, 7(3), 144-157.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & Van Engen, M. L. (2003), "Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men", *Psychol Bull*, 129(4), 569.

Eagly, A. H. and Johnson, B. T. (1990), "Gender and leadership style: A meta-analysis", *Psychol Bull*, 108(2), 233.

Fiske, S. T. (1993), "Controlling other people: The impact of power on stereotyping", *American Psychologist*, 48(6), 621.

Fitzsimmons, T. W., Callan, V. J. and Paulsen, N. (2014), "Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top?", *The Leadership Quarterly*, 25(2), 245-266.

Houghton, J. D., and Neck, C. P. (2002), "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.

Kent, R. L. and Moss, S. E. (1994), "Effects of sex and gender role on leader emergence", *Academy of Management Journal*, 37(5), 1335.

Koneck, C. M. (2006). "A study of women leadership styles and the glass ceiling (Ph.D. ed.)", United States - Minnesota: Capella University.

Lawless, D. J. (1972). "Effective management: Social psychological approach", *Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall*.

Lindsey, A. E., and Zakahi, W. R. (1998), "Perceptions of men and women departing from conversational sex role stereotypes during initial interaction", Sex Differences and Similarities in Communication: Critical Essays and Empirical Investigations of Sex and Gender in Interaction, 393-412.

Loden, M. (1985), "Feminine leadership, or, how to succeed in business without being one of the boys". *Times Books New York*.

Lueptow, L. B., Garovich, L., and Lueptow, M. B. (1995), "The persistence of gender stereotypes in the face of changing sex roles: Evidence contrary to the sociocultural model", *Ethology and Sociobiology*, 16(6), 509-530.

Morgan, D. L. (1997). "Focus groups as qualitative research", Sage. 192.

Meyer, John P., and Natalie J. Allen. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human resource management review* 1.1 (1991): 61-89.

Neck, C. P., and Houghton, J. D. (2006), "Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities", *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.

Northouse, P. G.(2004), Leadership Theory and Practice. London: Sage.

Pearce, C. L. and Sims Jr, H. P. (2002), "Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors", *Group dynamics: Theory, research, and practice*, 6(2), 172.

Petty, M. M. and Bruning, N. S. (1980), "A comparison of the relationships between subordinates' perceptions of supervisory behavior and measures of subordinates' job satisfaction for male and female leaders", *Academy of Management Journal* (pre-1986), 23(4), 717.

Powell, G. N. and Graves, L. M. (2003), "Women and men in management. Sage".

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ragins, B. R., Townsend, B. and Mattis, M. (1998). "Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling", *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.

Ragins, B. R. and Scandura, T. A. (1994), "Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships", *Academy of Management Journal*, 37(4), 957.

Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001), "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support". *J Appl Psychol*, 86(5), 825.

Rosener, J. (1990). "How women lead", *Harv Bus Rev*, 68(6), 119-125.

Rosener, J. B. (1997). "America's competitive secret: Women managers", *Oxford University Press*.

Schein, V. E. & Schein, V. E. (1973), "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics", *J Appl Psychol*, 57(2), 95.

Shamir, Boas, Robert J. House, and Michael B. Arthur. "The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory." *Organization science 4.4 (1993),* 577-594.

Stephenson, W. (1953), The study of behavior; Q-technique and its methodology.

Stogdill, R. M. (1974), Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, New York: Free Press.

Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (1961). Leadership and organization: A behavioral approach. *McGraw-HIll*.

Van Knippenberg, B. and Van Knippenberg, D. (2005), "Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderating role of leader prototypicality", *J Appl Psychol*, 90(1), 25.

Wirth, A. M. (2005). "Women and leadership: Overcoming old obstacles, exploring new opportunities(Ph.D. ed.)", United States - Minnesota:

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Capella University.

Yammarino, F. J., Dubinsky, A. J., Comer, L. B. and Jolson, M. A. (1997), "Women and transformational and contingent reward leadership: A multiple-levels-of-analysis perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 205-222.

Yukl, G. A. (1989). Leadership in organizations. *Pearson Education India*.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

설 문 지

설문에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

제주도여성리더십에 대한 연구입니다. 귀하께서 평소에 생각하시는 바에 따라 사실 그대로 응답해 주시면 됩니다. 끝으로, 귀하의 응답에 대해서는 **절대 비밀이 보장됩니다**. 종합된 결과만이 사용되며 개별응답은 절대 사용되거나 유출되지 않을 것임을 약속드립니다. 솔직한 응답을 다시 한번 간곡히 부탁드립니다. 대단히 감사합니다.

2014. 10

지도교수 : 제주대학교 경영학과 김정훈
연구자 : 제주대학교 경영학과 석사과정 김미혜
mh6325@naver.com

Ⅰ.다음은 귀하의 개인사항에 대한 것입니다. 해당되는 번호에 (V)표 하십시오.

1. 성별 : ① 남자 ② 여자

제주대학교 중앙도서관

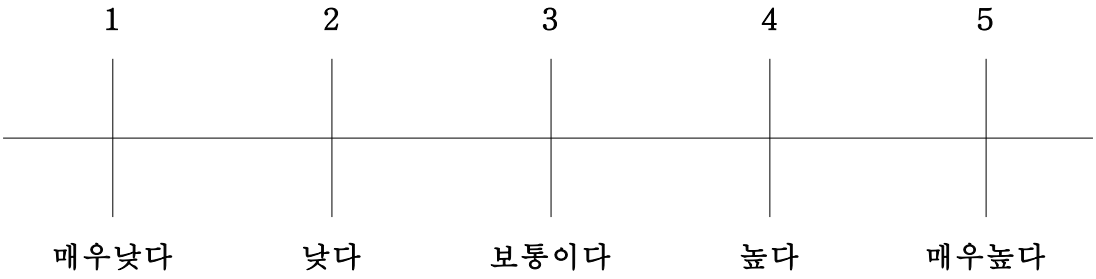
2. 연령 :
① 20세 ~30세 ② 31세~40세 ③ 41~50세 ④ 51세 이상

3. 학력 :
① 고등학교 졸업 ② 전문대 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업 이상

4. 회사근속 연수 :
① 1년 미만 ② 1년 ~ 3년 ③ 3년 ~ 5년 ④ 5년 ~ 10년 ⑤ 10년 이상

5. 직급 :
① 사원 ② 주임 - 대리 ③ 계장 -과장
④ 차장급 ⑤ 부장급 이상

Ⅱ. 다음의 1에서 5까지의 범주를 사용하여 해당되는 번호에 (V)표 하십시오.

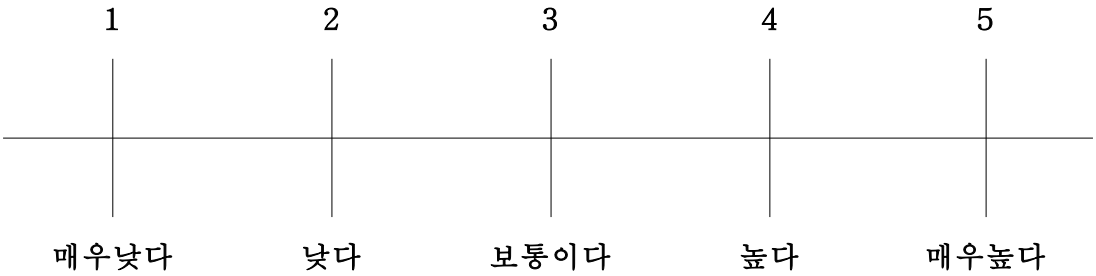


▣ 귀하의 여성상사는(가) _____?

No	문항	번호				
1	단기 실적에 치중한다.	①	②	③	④	⑤
2	비전을 실행한다.	①	②	③	④	⑤
3	개인적 생활을 희생한다.	①	②	③	④	⑤
4	일정을 효과적으로 관리한다.	①	②	③	④	⑤
5	일에 대한 높은 책임의식이 있다.	①	②	③	④	⑤
6	일에 대하여 몰입한다.	①	②	③	④	⑤
7	일에 대하여 열정이 있다.	①	②	③	④	⑤
8	높은 성과를 내기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9	업무 네트워크를 구축한다.	①	②	③	④	⑤
10	명확한 지시를 내린다.	①	②	③	④	⑤
11	추진력이 있다.	①	②	③	④	⑤
12	일을 적절히 배분한다.	①	②	③	④	⑤
13	카리스마가 있다.	①	②	③	④	⑤
14	협상능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
15	상황적응력이 높다.	①	②	③	④	⑤
16	자기관리를 한다.	①	②	③	④	⑤
17	윤리의식이 있다.	①	②	③	④	⑤
18	자기확신이 있다.	①	②	③	④	⑤
19	전문성을 추구한다.	①	②	③	④	⑤
20	솔선수범을 한다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅱ. 다음의 1에서 5까지의 범주를 사용하여 해당되는 번호에 (V)표 하십시오.

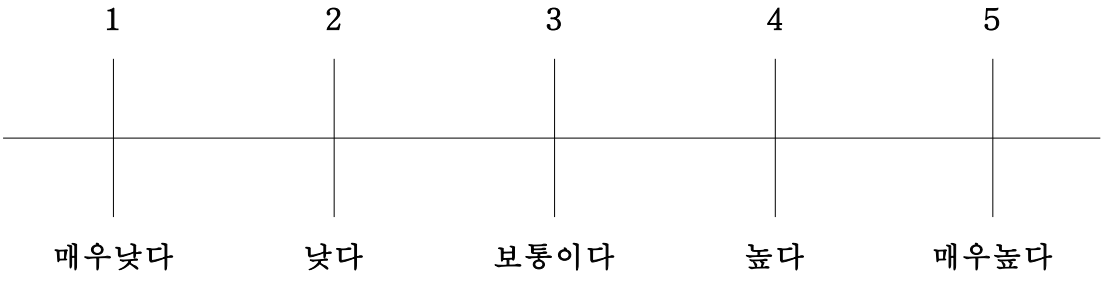


▣ 귀하의 여성상사는(가) _____?

No	문항	번호				
21	인내심이 많다.	①	②	③	④	⑤
22	공정한 대우를 한다.	①	②	③	④	⑤
23	권위주의적이다.	①	②	③	④	⑤
24	동기를 부여한다.	①	②	③	④	⑤
25	상급자를 모신다.	①	②	③	④	⑤
26	의중파악을 한다.	①	②	③	④	⑤
27	동료들간의 신의가 있다.	①	②	③	④	⑤
28	모나지 않게 행동한다.	①	②	③	④	⑤
29	자기개발을 한다.	①	②	③	④	⑤
30	동료들과 정보를 공유한다.	①	②	③	④	⑤
31	갈등을 관리한다.	①	②	③	④	⑤
32	인간을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
33	조직과 자신을 동일시 한다.	①	②	③	④	⑤
34	조직의 핵심가치를 전파한다.	①	②	③	④	⑤
35	대인관계 형성을 촉진시킨다.	①	②	③	④	⑤
36	구성원의 사생활에 대해 관심을 표명한다.	①	②	③	④	⑤
37	구성원을 가족과 같이 대우한다.	①	②	③	④	⑤
38	조직의 운영을 잘 모니터링 한다.	①	②	③	④	⑤
39	강한 충성심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
40	자기주장이 강하다.	①	②	③	④	⑤
41	요망지다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅲ. 다음의 1에서 5까지의 범주를 사용하여 해당되는 번호에 (V)표 하십시오.



▣ 귀하의(는) _____?

No	문항	번호				
1	팀장(부서장)은 성공적으로 일해 왔다.	①	②	③	④	⑤
2	팀장(부서장)은 훌륭한 리더이다.	①	②	③	④	⑤
3	팀장(부서장)은 장래에 업무적으로 성공적일 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	팀장(부서장)은 매우 효과적으로 일한다.	①	②	③	④	⑤
5	팀장(부서장)과 일하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
6	팀장(부서장)은 팀원에게 동기부여를 시킨다.	①	②	③	④	⑤
7	조직과 일체화된 감정을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8	조직의 무제를 나의 문제로 여긴다.	①	②	③	④	⑤
9	조직에 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10	이 조직(회사)에서 일하는 것을 매우 의미있게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	이 조직(회사)에서 계속 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
12	팀(부서)는 일을 매우 잘한다.	①	②	③	④	⑤
13	팀(부서)는 주어진 임무를 훌륭히 완수한다.	①	②	③	④	⑤
14	팀(부서)는 팀의 비전과 목표에 따라 좋은 성과를 내고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	팀(부서)는 매우 효과적으로 일한다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

기존연구 문헌 고찰을 통해 도출한 제주여성리더십 설문 문항

1	미래지향적이다.
2	현재의 문제보다는 미래의 문제에 집중한다(더 중시한다).
3	단기 실적에 치중한다.
4	비전을 제시한다.;
5	비전을 실행한다.
6	체계적으로 계획을 수립한다.
7	효과적으로 미래를 예측한다.
8	도전적 목표제시를 한다.
9	개인적 생활을 희생한다.
10	일정을 효과적으로 관리한다.
11	일에 대한 높은 책임의식이 있다.
12	일에 대하여 몰입한다.
13	일에 대하여 열정이 있다.
14	성과달성을위해서는구성원들을비인격적으로다루기도한다.
15	사람보다는 일을 우선시 한다.
16	일을 위해서는 개인적 생활을 기꺼이 희생한다.
17	완성된 일에 대해 사후관리를 한다.
18	일에 대한 책임의식이 있다.
19	자신의 일에 대하여 자부심을 가지고 있다.
20	높은 성과를 내기 위해 노력한다.
21	업무진행과정을 수시로 확인하고 통제한다.
22	업무를 대충 처리하지 않는다(완결성).
23	업무 네트워크를 구축한다.
24	명확한 지시를 내린다.
25	개선의식이 있다.
26	문제해결력이 있다.
27	자원과 역량을 확보/활용한다.
28	합리적 의사결정을 내린다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

29	장애를 극복한다.
30	도전정신이 있다.
31	추진력이 있다.
32	일을 적절히 배분한다.
33	고객 지향적이다.
34	위기관리능력이 있다.
35	카리스마가 있다.
36	희생적이다.
37	사심이 없다
38	협상능력이 있다.
39	상황적응력이 높다.
40	자기개발을 한다.
41	결단력이 있다.
42	사업가적 마인드가 있다.
43	자기관리를 한다.
44	윤리의식이 있다.
45	자기확신이 있다.
46	전문성을 추구한다.
47	정치적감각이 있다.
48	솔선수범을 한다.
49	인내심이 많다.
50	전략적 마인드가 있다.
51	일에 대한 실패나 실수에 대해 관용적이다.
52	하급자의 윤리적 법적인 문제를 감싸준다.
53	부하직원들을 육성을 지원한다.
54	공정한 대우를 한다.
55	하급자들에게 역할모델이 된다
56	승진시키기 위해서 노력 한다
57	하급자와 거리를 두지 않는다.
58	권위주의적이다

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

59	구성원들의 마음을 효과적으로 관리한다.
60	적극적 경청을 한다.
61	동기를 부여한다.
62	바람막이가 되어준다.
63	효과적 피드백을 한다.
64	팀웍을 관리한다.
65	인정과 칭찬을 한다.
66	공을 하급자에게 돌리고 책임은 본인이 진다.
67	상급자를 모신다.
68	일에 대해서 상사를 설득한다.
69	의중파악을 한다.
70	의전관리를 한다.
71	공을 상사에게 돌린다..
72	동료들 간에 신의가 있다.
73	모나지 않게 행동 한다
74	널리 친분을 쌓는다.
75	동료들과 적극적으로 협력한다.
76	동료들과 정보를 공유한다.
77	동료들과 건설적 경쟁을 한다.
78	능력보다 태도를 중시한다.
79	갈등을 관리한다.
80	인간을 존중한다.
81	올바른 경영철학을 가지고 있다.
82	올바른 권한 행사를 한다.
83	조직과 자신을 동일시한다.
84	조직의 핵심가치를 전파한다.
85	회사의 일을 개인의 일보다 앞세운다.
86	단위조직간 협력을 우선시 한다
87	부서 간 의견대립을 조정한다.
88	권한위임을 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

89	조직 관리를 효과적으로 한다.
90	환경변화에 민감해야 한다.
91	조직 외부와의 네트워크를 확보한다
92	경쟁사 정보에 민감하다.
93	산업에 대하여 이해한다.
94	변화적응력이 있다.
95	전략 수립력이 있다.
96	정보 수집력이 있다.
97	기꺼이 위험을 감수한다.
98	대담하게 혁신을 한다.
99	새로운 프로젝트와 아이디어를 기꺼이 시도한다.
100	높은 사업가정신을 소유하고 있다.
101	창의적이다.
102	대인관계를 효과적으로 처리할 수 있는 뛰어난 기술을 소유하고 있다
103	모든 종업원과 잘 의사소통한다.
104	균형잡힌 대인관계를 형성한다.
105	구성원들과 매우 잘 지낸다.
106	대인관계 형성을 촉진시킨다.
107	회사의 미래와 관계된 자신의 비전을 분명히 전달한다.
108	구성원의 밝은 미래에 대해 정확히 설명한다.
109	향후 5년간 회사의 발전에 대해 분명히 설명한다.
110	회사의 장기발전계획을 강조한다.
111	구성원의 사생활에 대해 관심을 표명한다.
112	구성원의 일상생활에 대해 관심을 표시한다.
113	구성원을 가족과 같이 대우한다.
114	부하 직원에 대해 애정과 관심을 보인다.
115	다양한 프로젝트와 계획을 잘 통제한다.
116	조직의 운영을 잘 모니터링 한다.
117	제품과 서비스의 품질에 대한 엄격한 관리기준을 가지고 있다.
118	대부분의 일을 자기가 통제한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

119	자신에게로 의사결정을 집중시킨다.
120	일방적인 의사결정을 내리고 개인적인 조치를 취한다.
121	대체로 내가 원하는 방식대로 일을 처리한다.
122	지금 하는 일을 내 방식대로 바꾸고 싶다.
123	다른 사람들을 공정하게 대우한다고 생각한다.
124	자신의 이익을 위하여 부하직원을 결코 기만하지 않는다.
125	성실한 사람이라고 확신한다.
126	강한 충성심을 가지고 있다.
127	일의 결과보다 근거 서류를 남기는 것을 더 중시한다.
128	문서화된 규칙을 가지고 일한다.
129	높은 성과를 내기 위하여 노력한다.
130	업무네트워크를 구축한다.
131	독자적인 의사결정을 한다.
132	자기주장이강하다
133	요망지다.
134	논리적이다.
135	유머가 있다.
136	비공식 활동을 장려한다.
137	여가생활을 강조한다.
138	예술적 감각이 있다.
139	사회활동에 관심이 많다.
140	정감관리를 잘한다.
141	구성원들의 경조사를 잘 챙긴다.
142	섬세하다.
143	체면을 중요시 여긴다.
144	커뮤니케이션 능력이 뛰어나다
145	예리한 관찰력을 가지고 있다.
146	도덕성을 가지고 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

ABSTRACT

A Study on the Characteristic and Performance of Jeju Women Leadership

Mi-Hye Kim
Department of Business Administration
The Graduate School Jeju National University
Supervised by professor Jung-Hoon Kim

Precedent studies on women leadership are mostly ones that compared female and male leaders, whereas studies on the characteristics of women leadership itself are considered insufficient. Thus, there is high probability that varied and in-depth studies into women leadership will be conducted in the future. As for the studies on Jeju women, studies on Jeju women through mythical and geographical features have continued. On the other hand, studies showing characteristics of modern Jeju women are insufficient. Other characteristics of Jeju women that are obviously different from women in other areas will be reflected in leadership and this study was conducted to produce detailed characteristics of such Jeju women leadership. This study aimed to analyze how people recognize leadership that JeJu women demonstrate. As most people have stereotypes about women, this study assumes that there will be a difference between women and men about characteristics of leadership. It would be easier for people to understand women leadership only when they understand stereotypes about women or women leadership. Accordingly, this study conducted literature review with existing studies on women leadership and stereotypes.

To develop survey questions, this study produced 146 questions through literature review on existing studies, and decided 41 after carrying out FGI

제주대학교 중앙도서관

and Q Methodology and through final arrangement of questions in cooperation with graduate students majoring in personnel·organization.

As a result of factor analysis through survey result, this study found that 23 questions were categorized as 4 factors for their common characteristics. Names of respective factor were established as relation-oriented, achievement-oriented, organization-oriented and self development-oriented.

In conclusion, this study found that Jeju women leadership was effective all for team performance, organizational commitment and leadership effectiveness. In addition to the foregoing, this study produced 4 factors showing characteristics of Jeju women leadership. And this study reached a conclusion that relation-oriented is the factor that best represents characteristics of Jeju women leadership among relation-oriented, performance-oriented, organization-oriented and self development.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY