

리더십에 대한 대학생들의 암묵적 이론과 창의적 리더의 대학적응 특성에 관한 연구*

정은이(鄭殷伊)**

논문 요약

본 연구에서는 대학생들이 가지고 있는 리더십에 관한 암묵적 지식을 알아보고 오늘날 대학생들이 갖춰야 할 특성으로 중요시되는 창의성과 리더십의 관련성을 알아보고자 하였다. 또한 새로운 리더모형으로서 창의적 리더의 대학생활 적응 특성에 대해 살펴보았다. 본 연구에서 나타난 결과를 연구문제별로 요약 논의하면 다음과 같다.

첫째, 대학생들이 가지고 있는 리더십에 관한 암묵적 이론을 살펴본 결과, 사교성, 의사소통 능력, 대인관계능력, 카리스마, 타인배려 및 존중, 적극성, 자신감, 자기주장, 성실성, 책임감, 통솔력, 유머감각, 긍정적 성격, 판단력 등으로 나타났다. 둘째, 일상적 창의성, 셀프리더십과 대학적응과의 상관을 살펴본 결과, 일상적 창의성과 리더십이 .65의 높은 정적 상관을 보였으며, 일상적 창의성과 대학적응, 셀프리더십과 대학적응 또한 .62, .66의 높은 정적 상관을 보였다. 셋째, 대학생들의 일상적 창의성과 셀프리더십의 평균을 중심으로 네 집단을 구성하여 대학 적응 점수를 비교한 결과 일상적 창의성과 셀프리더십이 모두 높은 창의적인 리더들의 대학생활 적응 점수가 다른 집단보다 유의미하게 높았으며 하위요인에서도 모두 높게 나타났다.

이러한 결과는 리더십과 창의성이 관계가 있으며 리더십과 창의성을 모두 갖춘 창의적인 리더들이 대학적응을 잘 하고 있음을 나타내 준다. 추후 리더십과 창의성을 향상시켜 창의적인 리더를 양성할 수 있는 프로그램 실시가 제안된다.

■ 주요어 : 셀프리더십, 일상적 창의성, 창의적 리더, 암묵적 이론

* 이 논문은 2010년도 청운대학교 학술연구조성비 지원에 의해 이루어졌음

** 청운대학교 교양교직학부 교수

I. 서론

대학생 시기는 직업인으로 사회에 나가기 직전의 준비 단계로 성숙한 인격과 전문지식을 함양하여 성공적인 인생을 살아갈 수 있도록 스스로 노력해야 한다. 즉, 한 개인은 대학 생활의 경험을 통하여 새로운 생활양상을 정립하고 자신이 당면하는 여러 가지 심리적, 사회적, 개인적인 문제를 자력으로, 능동적으로 대처해 나갈 수 있는 능력을 습득해야만 한다(Baker & Siryk, 1984). 왜냐하면 대학 졸업 이후의 사회 생활에서는 창의적으로 문제를 해결하고, 좋은 인간관계를 이루며, 합리적이고 민주적인 의사결정 능력을 갖춘 인재 즉 리더십이 있는 사람을 필요로 하기 때문이다(윤경미, 김정섭, 2008). 하지만 오늘날 우리나라 대학은 이러한 능동적이고 창의적인 리더들을 양성하기 보다는 취업을 위한 단기적이고 가시적인 교육 효과만을 추구하여, 대학생들은 각종 자격증 취득과 취업 준비로 인한 과중한 부담에 시달리고 있다.

변화와 위기가 상존하는 현대사회의 조직에서는 최근 들어 특정 리더가 혼자 리더십을 발휘하기 보다는 조직 구성원 각자가 리더십을 발휘하여 스스로 판단하고 의사결정을 해야 하는 상황들이 많아졌다(Heifetz, 1994). 이에 따라 창의성과 리더십을 발휘하여 스스로 문제를 해결하고 자신을 이끌어 감으로써 조직의 경쟁력과 효과성을 높일 수 있는 구성원이 필요하게 되었다(임지영, 2009). 이러한 새로운 인재의 필요성은 대학 교육의 목표에도 영향을 미쳤는데, 대학교육을 통하여 지식이나 정보의 원리보다는 여러 활동을 통해 집단속에서 서로 협동하여 공동의 목표에 도달할 수 있도록 하는 사회적 기술 즉, 지식과 기술 사용 능력, 커뮤니케이션, 건강 유지, 리더십 능력, 합리적 의사 결정 등을 개발해야 한다는 주장이 제기되고 있다(김현수, 이난, 2006).

김안나와 이병식(2003)은 대학생들이 대학교육의 단계에서 길러야 할 생애능력의 핵심 요인을 전공분야에 대한 지식, 사고력, 의사소통 능력, 자기주도적 학습 능력, 리더십, 문제해결력, 협동능력의 7가지로 유형화하고, 향후 대학교육과정을 통하여 리더십을 육성할 수 있는 프로그램과 활동이 강화되어야 한다고 하였다. 특히 리더십의 개발은 자신에 대한 이해를 높이고, 원만하고 진취적인 생활을 이루며, 위험 행동을 예방하고, 성공적인 성인기를 위한 도약의 발판이 되기 때문에 중요하다고 볼 수 있다(Linden & Fertman, 1998). 이러한 논의들을 종합해보면 현대 사회에서 성공적으로 살아가기 위해서 대학생들에게 리더십이 필수적으로 요구된다고 하겠다.

리더십이란 집단이나 조직의 목표 달성 혹은 변화를 위하여 구성원들이 자발적으로 몰입하도록 동기부여하고 영향력을 행사하는 과정이라고 할 수 있다(Muchinsky, 2009). 한 마디로 요약해서 리더십이란 타인에 대한 영향력으로 개념화 할 수 있는데 최근 들어서 영향력의 방향을 외적인 대상으로만 한정시키지 않고 자기 자신에게까지 확장한 셀프리더십이 대안적 리더십 개념들 중 하나로 관심을 받고 있다(신용국 외, 2009). 셀프리더십은 조직 구성원 자신이 스스로

관리하여 이끌어 가는 리더십으로서, 구성원 각자가 변화와 성장을 위해 자신에게 스스로 동기 부여 하면서 자신에게 영향력을 행사하는 과정을 말한다(Neck, Stewart & Manz, 1995). 예를 들면 자기 스스로 성취 목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정한다거나, 목표를 이루지 못했을 경우 자아반성을 하는 등의 자유성을 일컫는 것(박성민, 2002)을 말한다. 대학생들에게 셀프리더십은 향후 직업인으로서의 준비뿐만 아니라 다양한 사회 조직에 적응하기 위해 매우 중요한 요소라고 할 수 있다.

리더십과 더불어 대학생들에게 요구되는 중요한 특성으로 창의성을 들 수 있다. 급변하는 사회 변화 속에서 기업은 문제를 스스로 발견하고 해결하려는 능동적인 태도를 가진 인재와 주어진 정보를 활용하여 창의적인 결과를 생산하는 적극적인 전문가를 요구하고 있기 때문에(이종성·정향진, 2003; Schachterle & Vinther, 1996) 창의성은 직접적으로는 취업을 위한 기본 요소로서 그 역할이 강조되고 있다. 최근 창의적인 질문과 답변을 통해 신입사원을 선발 하는 직장이 늘고 있는 추세에서도 알 수 있듯이 창의성은 기업 내에서 업무 수행을 위해서도 반드시 필요한 개인적 능력이 되고 있다. 따라서, 고등교육 기관에서 창의성 훈련을 강화시키는 것은 세계시장에서 살아남을 수 있고, 성공적인 직무수행에 요구되는 기술을 습득시킬 수 있게 됨(Steiner, 1998)을 의미한다고 할 것이다. 창의성 유형 중 일상적 창의성(Everyday Creativity)은 일상생활에서 창의적인 사고와 성향으로 풍요로운 삶을 영위해 나가는 사람들이 갖고 있는 창의성으로 개인의 적응과 심리적 건강뿐만 아니라 그 개인이 속한 내집단 구성원들에게도 행복감을 주는 개념이다(정은이, 2002). 이러한 일상적 창의성은 융통성 있는 사고를 바탕으로 일상 생활을 유지하는데 필요한 참신하고 독특한 아이디어를 생성하는 능력과 문제에 직면했을 때 여러 가지 실현 가능한 대안을 생각하고 적절히 해결하는 능력을 포함하고 있으며, 일상적 창의성이 높은 사람들은 다양한 경험과 자유를 추구하려는 경향, 다른 사람을 이해하며 그들과 공존하는 범위 내에서 자신의 잠재력을 확신하는 경향, 새로운 경험이나 생각을 기꺼이 수용하려는 경향, 다른 사람의 생각이나 평가에 개의치 않고 혼자서 일을 하려는 경향 그리고 주변의 사물이나 현상에 대해 관심을 갖고 흥미있는 일에 몰입하려는 경향을 지니고 있다(정은이, 박용한, 2002). 즉 일상적 창의성은 대학생들의 삶과 대인관계, 적응에 영향을 미치는 중요한 요소라고 할 수 있다.

Csikszentmihalyi(1998)와 Gardner(1993)는 창의성의 사회-개인 간 영역을 이야기하며 환경을 창의성의 중요한 요소로 보았다. 환경은 물리적 환경뿐만 아니라 인적 환경을 포함하며 이에 리더의 역할은 창의성 연구에서 중요한 하나의 변인으로 인식되고 있다(Simonton, 1988; Norris, 1990). 그동안 리더십과 창의성에 관한 연구들은 조직에서 어떠한 리더십 유형이 조직 구성원의 창의적 행위에 영향을 미치는 지에 초점을 맞추어 주로 연구되어 왔으며(정범구, 염동선, 김경재, 2003; Scott & Bruce, 1994). 개인의 창의성과 리더십의 관계에 관한 연구도 중학생을 대상으로 한 연구들(김미숙, 조석희, 진석연, 2005; 김정섭, 신수진, 윤소정, 2006)이 있을 뿐이다. 대학

생의 리더십과 창의성의 관련성에 관한 연구는 드물뿐더러 특히 개인의 일상적 생활 속에서의 창의성과 셀프리더십 관련 연구는 전무한 실정이다.

이러한 필요성에 의거 본 연구에서는 먼저 대학생들이 리더십에 대해 어떻게 지각하고 있는지 알아보고, 대학생들이 가지고 있는 일상적 창의성과, 셀프 리더십의 관련성을 알아보고자 한다. 또한 창의적인 리더들이 보이는 대학적응 특성에 관해 살펴 볼 것이다. 본 연구는 대학생 리더십에 대한 새로운 관점을 제시해 줄 것이며, 셀프 리더십과 일상적 창의성 관련 연구에 유용한 자료를 제공하게 될 것이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 리더십에 관한 대학생들의 암묵적 요소에는 어떠한 것이 있는가?

둘째, 일상적 창의성과 셀프리더십, 그리고 대학생활 적응은 어떠한 관계가 있는가?

셋째, 창의적 리더 모델의 유형에 따른 대학 생활 적응의 차이는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 셀프 리더십

리더십은 공통된 목표를 달성하기 위하여 사람들로 하여금 어떤 행동을 하도록 만드는 영향력을 말하며, 리더의 지위, 권위, 권력, 특정한 능력, 인격 등에서 나올 수 있다(Clark & Clark, 1994; Maxwell, 1997). 즉, 목표나 비전을 달성할 수 있는 방법을 알고 있으면서, 사람들로 하여금 목표 달성을 위해 행동하도록 이끌어 줄 수 있는 능력이 바로 리더십이다(김정섭, 신수진, 윤소정, 2006). 또한 리더십은 실제 사회생활 속에서 당면한 문제를 해결하고, 미래를 준비하며 사회적 역할을 키워나가기 위해 필요한 기술이라고 할 수 있다(김정대, 2003). 이러한 리더십은 그동안 특성이론, 행위이론, 상황이론, 변혁적 리더십 이론 등으로 변화 발전되어 왔는데, 최근 시대에 맞는 새로운 패러다임이 필요하게 되었고, 그 결과로 인간 내부 즉, 자기 자신의 내면으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 관점의 셀프 리더십이 등장하게 되었다(Manz & Sims, 1995). 셀프리더십은 과업을 수행하기 위하여 필요한 자기주도(self-direction)와 자기 동기 부여(self-motivation)를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정이다(Manz, 1986; Manz & Neck, 1999; Manz & Sims, 2001). 다시 말하면 리더가 부하에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 달리 자기가 스스로에게 영향을 미치는 과정이다(Manz, 1986). 또한 셀프리더십은 리더가 자기 개발의 영역을 유지하기 위하여 필요한 비전, 통합, 열정, 용기, 낙천성, 자신감, 집중력과 원칙, 융통성, 끈기, 지혜, 인간성, 자기 개발, 균형과 같은 가치라고 할 수 있다(Napolitano & Henderson, 1998). 김미선(2005)은 셀프리더십에서 셀프(self)는 자아의 개념으로 인간 내부의 기본적인 성향인 자율성을 강조하고 있으며, 셀프리더십은 학습되는 것이기 때문에

누구나 유능한 셀프 리더는 아니더라도 어느 정도는 셀프 리더십을 발휘하고 있다고 하였다.

학교 장면에서 셀프리더십에 관한 연구들은 셀프리더십 프로그램이 유아들의 자아개념(김미선, 2005), 초등학교 학생의 자기 효능감(김소령, 2006), 중학생의 자아존중감(박명숙, 2006)을 향상시켰으며, 셀프리더십과 중학교 교사의 직무만족과 관계가 있다는 연구(김한성, 2003) 등이 있다. Dolbier와 동료들은 셀프 리더십이 대학생의 심리적 기능과 유의미한 관련성이 있는 것을 밝혔는데, 구체적으로 대처능력과 낙관성은 유의미한 정적 상관이 있었고, 회피기제, 비효과성과 대인 불신은 유의미한 부적 상관을 보였다(Dolbier et al, 2001). 김민정(2007)은 자신의 리더십 수준을 높다고 인식하며 내적 통제 소재를 가지고 있는 대학생들이 셀프리더십을 잘 발휘한다고 하였다.

2. 창의적 리더

Amabile(1988)은 창의성의 발현을 사회심리적 조직 수준으로 확장하여 조직의 중요성을 제시하였다. 현대 사회에서 대부분의 창의적 행동 및 그 산출물은 조직 내에서 발생되며, 조직 내에서 창의적 행동의 결과로 조직은 새로운 혁신을 이룬다(Amabile, Conti, Lazenby, & Herron, 1996; Robinson & Stern, 1997). 따라서 창의성을 조직 내에서 발현하기 위해서 리더십 또한 중요하게 다루어지기 시작했다. 예측이 어려운 조직의 상황에서 조직을 이끌어 나가야 하는 리더의 역할은 중요하다(Amabile, 1988). 리더는 구성원들의 창의성을 끌어낼 수 있도록 촉매자 역할을 해야 할 뿐만 아니라 자신 스스로도 문제해결의 주체자로서 아이디어의 생성자가 될 수 있어야 한다. 즉, 리더는 리더십과 함께 창의성을 가져야 하고, 또한 이러한 사람들이 개인의 창의성을 벗어나 팀이나 조직을 통해 창의적 성과를 이끌어 내는 '창의적 리더'가 될 수 있다(장재운, 2006). 이경화(2009)는 글로벌 리더 모형을 제시하면서 창의적 리더십이란 창의적인 잠재력과 인지적 능력을 가지며, 창의적인 문제해결력으로 구성원들을 공동의 목표로 이끌 수 있는 능력이라고 정의하며, 창의적인 능력, 인지적 능력, 의사결정력을 하위 요인으로 포함시켰다.

이러한 창의적 리더는 조직의 성과를 위해서 뿐만 아니라 개인의 안녕과 직업 만족, 사회적 적응을 위해서도 대학에서 관심을 갖고 양성되어야 할 것이다. 장재운(2006)은 창의적 리더 모형을 제시하였는데, 리더십과 창의성이 모두 높은 경우 창의적인 리더(Creative Leader)라고 하였으며, 리더십은 높고 창의성은 낮은 효율적인 리더(Efficient Leader), 리더십은 낮고 창의성은 높은 외로운 발명영웅/몽상가(Lone heroic inventor/Dreamer), 리더십과 창의성이 모두 낮은 소질 없는 리더(Unfulfilled Leader)로 명명하였다. 장재운(2006)은 창의적 리더를 자신의 창의적 잠재력을 충분히 개발, 발휘할 뿐 아니라 팀원들의 창의적 잠재력까지도 자극, 실현하여 조직과 팀에 기대 이상의 성과를 도출해 내는 리더라고 하였다.

Sternberg(2006)는 교육현장에서의 창의적 리더의 중요성을 언급하였으며 Bleedom(1986) 또

한 미래의 효과적인 리더가 되기 위해서 창의성의 잠재력을 발달시키는 것이 중요하다고 제안하였다. Goertz(2000)는 교육현장에서 효과적인 리더십을 위한 중요한 요소로 창의성을 제시하였다. 이렇듯 창의적 리더의 역할과 이에 대한 기대가 높아지면서 대학 교육에서의 다각적인 연구와 실천적 노력이 중요해지고 있다. 오늘날 지식의 다양화와 전문화, 교육기회와 직업의 세계화 추세에 따라 국내에서도 글로벌 마인드를 갖춘 인재를 길러내고 육성하는데 관심이 높아지고 있는데(글로벌 인재 포럼, 2009), 글로벌 인재는 사회가 요구하는 핵심적인 역량들을 바탕으로 시대의 변화에 맞는 리더로서 살아가는 것 뿐만 아니라, 개인의 삶을 창의적으로 영위해 나가는 리더로서 살아가는 사람들이다(김동일 외, 2010). 이는 각 대학들이 추구하고 있는 중요한 교육목적인 글로벌 인재 양성이 결국 창의적 리더 양성과 같은 맥락임을 의미한다고 할 수 있다. 즉, 시대적 요구와 개인적 삶의 만족 측면에서 오늘날 대학 교육은 창의적 리더 양성을 위한 방향으로 나아가야 함을 시사하고 있다.

3. 대학 생활 적응

일반적으로 적응이란 개인이 주변 환경과 능동적인 상호작용을 하면서 환경의 요구에 맞도록 자신을 변화시키거나 또는 환경을 자신에게 맞도록 능동적으로 변화시킴으로써 환경에 효과적으로 대응하는 과정이다(김성경, 2003; 최송미, 2001). 이러한 관점에서 볼 때, 대학생활적응이란 대학생들이 대학이라는 환경 속에서 생활하면서 학업 및 대인관계 등 다양하고 복잡한 대학생활의 요구에 대처하는 적절한 반응을 의미한다고(이숙정, 유지현, 2008) 할 수 있다. 일반적으로 학교적응은 단순하고 소극적인 의미에서의 적응을 넘어서 미래생활을 준비할 수 있는 적극적이고 능동적인 개념이다(최임숙, 서래원, 2008). 이러한 학교에 대한 적응이 중요한 이유는 학교환경과의 적극적인 상호작용이 긍정적인 자아개념을 갖게 하고 결국 현재와 미래의 삶에 대처할 수 있는 발달적 과제가 되기(최임숙, 2007) 때문이다. 대학생들의 대학 적응도 이와 같은 맥락에서 매우 중요하게 다루어져야 할 것이다. 본 연구에서 대학적응은 대학생들이 대학 내의 구성원 및 환경과 능동적으로 상호작용하여 성공적으로 대학생활을 영위하고 스스로 높은 만족감을 느끼는 과정을 의미한다. 오늘날 경제 위기 등 급변하는 사회 현실 속에 놓인 대학생들은 개인적으로 직면하게 되는 심리적 도전과 갈등 속에서 많은 어려움을 겪고 있다. 특히 우리나라의 대학생들은 중·고등학교 시기에 주로 대학입시를 목표로 하는 획일적이고 수동적인 생활에 익숙해져 있다가, 대학에 입학하면서부터 다양한 사회문화적 환경에 노출되면서 자율적이고 주도적인 대학 생활을 경험하기 시작(이숙정, 유지현, 2008)하는데 이러한 갑작스런 환경변화에 적응하기가 쉽지 않다. 이러한 적응의 어려움은 다양한 스트레스로 대학생들에게 다가오는데, 일단 대학에 입학하면 학점이수, 시간관리, 다양한 인간관계, 진로 및 취업에 대한 고민 등 대학생

활에서 경험하는 거의 모든 것들이 대학생들에게는 잠재적 스트레스원이 될 수 있다(Coffman & Gilligan, 2002). 이렇듯 혼란과 격동의 시기에 대학생들이 보다 잘 적응하고 위기를 극복하기 위해서 교수나 대학이 다양한 방법으로 대학생들을 지원해야 하며, 또한 대학생 개인도 보다 능동적으로 적응에 유리한 능력을 갖추도록 노력해야 할 것이다.

대학 생활에 적응한다는 것은 대학 내에서 학업과 관련된 생활과 대인관계나 과외 활동 등의 사회 생활에 적응하고 심리적 스트레스에 대해 적절히 대처하며 자신이 다니는 대학이나 학교 학생에 대한 전반적인 애착이나 호감, 유대감을 갖는 것이다(Baker & Siryk, 1984). 이러한 논의들을 종합해 보면 대학에서의 적응은 대학생들의 생활 가운데 중요한 위치를 차지하는 문제이며, 특히 청년 후기나 성년 초기에 처한 대학생의 생활 적응 문제는 일반적으로 적응의 위기라고 할 만큼 발달상 핵심적 위치를 차지한다(하정희, 2008)고 할 수 있다. 대학 적응과 관련된 연구의 초기에는 학업성취 수준이 대학생활 적응 정도로 이해(Gerdes & Mallinckrodt, 1994) 되어서 대학내 상담소에서 소속 학교 재학생들을 대상으로 학업적응이나 기타 적응에 관한 연구(Baker, McNeil and Siryk, 1985; Shek, 2002)들이 이루어져 왔다. 점차 전반적인 대학생들을 대상으로 다차원적 현상에서 대학 생활 적응을 예측해 줄 수 있는 다양한 요인들로 확대되어 개인별 심리적·성격적 특성 요인, 사회적 자원과 관련된 변인들을 연구해왔다(김희숙, 2006).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

<표 1> 개방형 설문에 참여한 연구 대상자의 현황

	구 분	명	%
성 별	남	119	47.0
	여	134	53.0
학 년	1	51	20.2
	2	67	26.5
	3	79	31.2
	4	56	22.1
전 공	인문	95	37.6
	이공	74	29.3
	예술	84	33.2
	합 계	253	100

리더십에 대한 대학생들의 암묵 이론을 알아보기 위해 개방형 설문을 2010년 3월 충남의 C 대학교에 재학중인 남녀 대학생 253명을 대상으로 실시하였다. 개방형 설문 내용은 '주변에서 리더라고 생각되는 대학생들의 특징을 자유롭게 적어 주세요' 였다. 이들은 교양과목으로 '생활 영어'를 수강하고 있는 학생들로서 수업 중에 설문에 응답하였다. 연구 대상자의 사회·인구학적 배경에 따른 분포는 다음 <표 1>과 같다.

설문조사에 참여한 대학생들은 충청남도에 위치하고 있는 C대학교 학생들로서 교양과정으로 '심리학 개론', '교육학 개론'을 수강하고 있는 215명이다. 이들은 셀프 리더십 척도, 일상적 창의성 척도, 대학 적응 척도 등 세가지 검사에 응하였다. 이중 불성실한 응답을 하였거나 무선적으로 답한 20명의 자료를 제외한 총 195명의 자료가 이용되었다. 연구 대상자의 사회·인구학적 배경에 따른 분포는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지에 응답한 연구 대상자의 현황

	구 분	명	%
성 별	남	86	44.1
	여	109	55.9
학 년	1	42	21.5
	2	51	26.2
	3	63	32.3
	4	39	20.0
전 공	인문	67	34.4
	이공	73	37.4
	예술	55	28.2
	합 계	195	100.0

2. 측정도구

1) 셀프리더십 척도

셀프 리더십을 측정하기 위해서 Houghton과 Neck(2002)가 개발한 RSLQ를 신용국, 김명소와 한영석(2009)이 한국어로 번안하여 타당화한 척도를 사용하였다. 본 척도는 35개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 - 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하도록 하였다. 하위 요인은 자기목표설정, 자기 보상, 자기 관찰, 자기단서, 자기 처벌, 자연적 보상, 성공적인 수행 상상하기, 자기 대화, 신념과 가정 분석 등이며 총점이 높을수록 셀프 리더십이 높음을 나타낸다. 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93으로 나타났다.

2) 대학 적응 척도

대학생활 적응을 측정하기 위하여 정은이와 박용한(2009)이 개발한 대학 적응 척도를 사용하였다. 총 19문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 - 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하도록 하였다. 하위 요인은 대인관계, 학업활동, 진로준비, 개인심리, 사회체험 등이며 총점이 높을수록 대학 적응 정도가 높음을 나타낸다. 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 .85로 나타났다.

3) 일상적 창의성 척도

일상적 창의성 검사는 정은이와 박용한(2002)이 개발한 것으로 대학생 및 성인을 위한 것이다. 이 검사는 총 36문항으로 하위요인은 독창적 유연성, 대안적 해결력, 모험적 자유추구, 이타적 자아확신, 관계적 개방성, 개성적 독립성, 탐구적 몰입 등이다. 각 문항은 '전혀 아니다 (1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 척도로 구성되어 있으며 역채점 문항 3문항이 포함되어 있다. 이 검사는 총점이 높을수록 일상적 창의성 수준이 높음을 나타낸다. 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 .91로 나타났다.

3. 분석 방법

리더십에 관한 개방형 질문에 응답한 진술문을 본 연구자와 교육심리를 전공한 박사 1명이 독립적으로, 유사한 항목은 통합하고 중복되는 항목은 삭제하여 범주화하는 방법인 내용분석을 실시하였다. 내용분석이란 연구자가 연구하려고 하는 문서의 내용을 가능한 한 정확하게 정의하고 적절한 범주를 명확하게 설정하는 방법이다(이종성, 2001). 내용분석은 일반적으로 분석 목적에 적합한 범주를 나누고, 분석단위(analysis unit)를 결정하고, 이를 수량화(quantification) 하는 과정을 거친다(김병성, 1996). 우선 각 응답 내용별로 연구자들은 각각 동일한 내용의 특성들끼리 분류하였고, 그 후 연구자들 간에 동일 내용의 분류 범주가 일치하는지를 검토하였다. 분석 방법은 진술문을 수차례 정독하면서 예비 범주를 만든 뒤 범주에 따라 자료를 분류하는 방법(정미경, 2007; 최영신, 1999; Spradly, 1980; Stake, 1995)을 사용하였다. 내용이 통합될 수 있는 것끼리 범주화하여 하나의 주제로 구분하였으며, 유의미하게 포착되는 내용을 분석하였다(Lincoln & Guba, 1985). 최종적으로 결정된 분류 범주를 중심으로 진술한 내용들에 대한 양적 분석을 하고자 빈도수를 산출하였다. 빈도수가 전체 3% 이상 차지하는 것들을 구체적 진술 내용과 함께 제시하였다. 범주화 결과에 대한 두 명의 연구자 간의 평정 결과의 신뢰도를 검증하는 Cohen's

Kappa 값을 구한 결과 $Kappa=.90$, $p<.01$ 로 나타나 평정자간 의견의 합치 수준이 매우 높고, 연구자의 내용분석 결과가 매우 신뢰로운 것으로 나타났다(Cohen, 1960; Landis & Koch, 1977)

일상적 창의성 검사, 대학 적응 검사, 셀프 리더십 척도의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's Alpha를 구하였으며, 변인들 간의 관계정도를 알아보기 위해 pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 집단간 차이를 알아보기 위해 ANOVA를 통하여 분석하였으며, 모든 결과 처리는 SPSS WIN 12.0을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 대학생의 리더십에 관한 암묵적 이론

주변에서 리더라고 생각하는 대학생들의 특성을 기술한 개방형 설문지의 응답 내용을 분석해 보면 다음 <표 3>과 같다. <표 3>에 나타난 바와 같이 대학생들은 리더들의 특성으로 사교성을 가장 많이 기술했다. 대학생들은 집단에서 분위기를 잘 이끌고 활발한 성격이 리더의 중요한 특징으로 생각하고 있었다.

그 다음으로 말을 조리있게 논리적으로 잘 하며, 자신의 의사를 잘 표현하고, 다른 사람을 잘 설득하는 의사소통 능력이 중요한 리더의 특징이라고 생각했다. 세 번째로 언급된 리더의 특성은 인간관계의 폭이 넓고 사람들이 잘 따르고 친하게 지낼 수 있는 능력인 대인관계 능력이 언급되었다. 그 외에 카리스마, 타인배려 및 존중, 적극성, 자신감, 자기 주장, 성실성 등이 5.0% 이상을 차지한 특징들이었다. 이들을 개인의 내적 특성과 타인들과 관계를 맺는데 필요한 개인간 특성으로 구분하여 보면 개인내 특성(Intrapersonal Characteristics)으로 카리스마, 적극성, 자신감, 책임감, 자기주장, 성실성 등이 있었고, 개인간 특성(Interpersonal Characteristics)으로 사교성, 의사소통능력, 통솔력, 대인관계 능력, 타인배려 및 존중이 있었다.

개방형 설문지의 응답 내용을 분석하여 추출한 리더십 특성과 기존 선행 연구들이 제시하고 있는 요인들을 비교하면 <표 4>와 같다. <표 4>에 나타난 바와 같이 본 연구의 개방형 설문 결과 추출한 리더십 특성에는 기존의 국내외 리더십 관련 연구에서 제시된 것과 공통된 특성들이 포함되어 있다. 표정민과 최인수(2009)의 연구에서 교사의 아동리더십 암묵적 이론에 나타난 카리스마, 통솔력, 의사소통능력, 문제해결능력, 성실 등이 본 연구의 결과와 공통된 것이었으며 아동의 아동 리더십 암묵이론에 나타난 통솔력, 자신감, 성실, 타인배려 및 존중, 대인관계기술, 카리스마, 긍정적 성격, 의사소통능력 등이 공통된 것이었다. 김미숙 등(2005)의 연구에서 문헌 등을

통해 추출한 리더십 특성에서는 대인관계기술, 문제해결력, 자신감, 카리스마, 타인배려 및 존중, 의사소통 능력 등이 공통된 것으로 나타났다. 대학생 리더십 암묵이론만의 고유한 특성으로 나타난 것은 사교성, 적극성, 자신감, 유머감각 등이었다.

<표 3> 리더십에 대한 암묵적 이론

순위	범주명	구체적 진술내용	n	%
1	사교성	사교적임. 사람들 앞에 잘 나섬. 활동적이다. 성격이 활발함. 분위기를 잘 이끔.	168	11.2
2	의사소통 능력	말을 조리있게 잘 함. 논리적으로 말을 함. 설득을 잘 함.	162	10.8
3	대인관계능력	대인관계가 좋음. 사람들이 잘 따름. 선후배와 친하게 지냄. 인간관계 폭이 넓음.	127	8.5
4	카리스마	카리스마 있음. 개성이 강함. 주목 받는 것을 좋아함. 믿음직스러움.	120	8.0
5	타인배려 및 존중	남의 의견을 존중함. 고민을 잘 들어줌. 남의 말을 잘 듣고 이해함. 타임을 잘 배려함. 후배를 잘 챙김. 남을 잘 돌봄	117	7.8
6	적극성	모든 일에 적극적으로 참여. 학과 행사에 잘 참여. 자발적으로 일을 함. 적극적으로 일을 추진함. 우유부단하지 않음	110	7.3
7	자신감	당당함. 자신감 있음. 자부심이 있음.	95	6.4
8	자기주장	자기 주장이 뚜렷함. 하고 하는 일이 분명함. 확고한 신념이 있음	82	5.5
9	성실성	성실함. 열심히 함. 노력함. 부지런함. 최선을 다함. 모범적임	74	5.0
10	책임감	책임감이 있음. 맡은 일을 잘 함.	71	4.8
11	통솔력	모두 같이 이끌어가려 함. 동료를 독려하고 이끌 줄 안. 서로 어울리도록 리드를 잘 함.	70	4.7
12	유머감각	유머가 있음. 주변 사람들에게 즐거움을 줌.	59	3.9
13	긍정적 성격	매사에 긍정적임.	57	3.8
14	판단력	상황판단을 잘 함. 판단이 빠름. 냉철한 판단을 함. 대처능력이 강함	55	3.7
15	계획성	계획적이다. 체계적이다. 철저하게 계산을 해서 행동함	50	3.3
16	문제해결력	문제해결을 잘 함. 일 마무리를 잘 함. 해결책을 찾아 노력함.	47	3.1
	기타	진실함. 인내심이 강함. 자기 계발을 잘 함. 융통성이 있음. 자유로움. 공사를 구분함. 공부를 잘 함. 임원을 맡아서 함. 봉사적인 경험이 풍부함. 다방면의 재주가 있음. 순발력이 있음. 이기적임 원칙적임. 현명함.	32	2.1
소계			1496	

<표 4> 본 연구에서 추출된 대학생의 리더십 압목이론과 선행연구의 리더십 특성 비교

순위	본 연구의 대학생 리더십 압목 이론	선행연구에서 제시한 리더십 특성			
		교사의 아동리더십 압목이론(표 정민, 최인수, 2009)	아동의 아동리더십 압목이론(표정 민, 최인수, 2009)	주변 리더 특성(김미숙, 전미란, 김현진, 2005)	리더십 하위 요인 (Renzulli et al., 2002)
1	사교성	카리스마	직위	대인관계기술	책임감
2	의사소통능력	통솔력	통솔력	조직관리능력	인기도
3	대인관계능력	의사소통능력	자신감	비전과 목표제시	아이디어제시 능력 및 의사소통 능력
4	카리스마	문제해결능력	성실	문제해결력	자신감
5	타인배려 및 존중	팀워크	지적능력	자신감	조직화능력
6	적극성	비전과 목표제시	봉사 및 헌신	카리스마	협동심
7	자신감	지적능력	타인배려 및 존중	타인배려 및 존중	주도성
8	자기주장	직위	대인관계기술	전문성	
9	성실성	추진력	힘	자기절제 및 관리능력	
10	책임감	성실	카리스마	의사소통 능력	
11	통솔력	적응력	긍정적 성격	도전정신	
12	유머감각		의사소통 능력	도덕성 및 인품	
13	긍정적 성격		협동심	열정	
14	판단력		운동	과제책임감	
15	계획성			협동심 및 팀워크	
16	문제해결력			창의성	
17				사회에 대한 헌신	
18				지적 능력	
19				구제적 역량	

2. 대학생의 셀프리더십과 일상적 창의성 및 대학적응과의 상관

대학생의 셀프리더십, 일상적 창의성과 대학적응과의 상관은 <표 5>, <표 6>, <표 7>과 같다. 먼저 일상적 창의성과 셀프리더십의 상관이 .65로 높게 나타났다<표 5>. 이 외에 <표 6>, <표 7>에 나타난 바와 같이 셀프리더십은 일상적 창의성의 하위요인인 독창적 유연성과 .55, 대안적 해결력과 .59, 이타적 자아확신과 .62의 높은 정적 상관을 보였으며, 이는 모두 통계적으로 유의미하였다. 또한 일상적 창의성은 셀프리더십 하위요인인 자기목표 설정과 .50, 자기보상과 .52, 자기관찰

과 .50, 자연적 보상과 .60, 신념과 가정분석과 .51의 높은 정적 상관을 보였으며, 이는 모두 통계적으로 유의미하였다.

일상적 창의성과 대학적응 하위요인간 상관을 살펴보면 대인관계, 개인심리, 사회체험에서 .40이상의 유의미한 상관을 보였다<표 5>. 셀프리더십과 대학적응 하위요인간 상관을 살펴보면 대인관계, 학업적응, 진로준비, 개인심리, 사회체험에서 .4이상의 유의미한 상관을 보였다. 특히 대학적응의 요인 중 개인심리는 일상적 창의성과 .62, 셀프리더십과 .55의 높은 정적 상관을 보였다.

<표 5> 대학적응, 일상적 창의성, 셀프 리더십간의 상관

	대학적응 합	일상적 창의성 합	셀프 리더십 합	대학적응 하위요인				
				대인 관계	학업 적응	진로 준비	개인 심리	사회 체험
대학적응합	1							
일상적 창의성 합	.625***	1						
셀프리더십 합	.661***	.654***	1					
대학적 응 하위요 인	대인 관계	.725***	.454***	.453***	1			
	학업 적응	.681***	.335***	.422***	.401***	1		
	진로 준비	.728***	.314***	.463***	.329***	.443***	1	
	개인 심리	.716***	.624***	.555***	.424***	.345***	.401***	1
	사회 체험	.662***	.471***	.435***	.313***	.272***	.390***	.362***

*** $p < .001$

<표 6> 셀프 리더십 합과 일상적 창의성 하위요인간 상관

	독창적 유연성	대안적 해결력	모험적 자유추구	이타적 자아확신	관계적 개방성	개성적 독립성	탐구적 몰입
셀프 리더십 합	.551***	.597***	.404***	.622***	.234**	.296***	.452***

** $p < .01$, *** $p < .001$

<표 7> 일상적 창의성 합과 셀프리더십 하위요인간 상관

	자기목 표설정	자기 보상	자기 처벌	자기 관찰	자기 단서	자연적 보상	성공적 수행상상	자기 대화	신념· 가정 분석
일상적 창의성 합	.505***	.523***	.200**	.502***	.338***	.601***	.480***	.444***	.515** *

** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 창의적 리더의 대학 적응

창의적 리더 유형이 어떻게 나타나는 지를 알아보기 위해 창의적 리더 모델에서의 네가지 유형을 구분(장재윤, 2006)한 것을 기초로, 일상적 창의성과 셀프 리더십 점수의 평균을 기준으로 두 점수가 평균보다 높은 경우(창의적인 리더), 셀프리더십 점수는 높고, 일상적 창의성 점수는 낮은 경우(효율적 리더), 일상적 창의성 점수는 높고 리더십 점수는 낮은 경우(외로운 발명영웅/몽상가), 두 점수 모두 낮은 경우(소질없는 리더) 등 네 집단으로 구분하였다. 이에 대한 빈도와 비율은 <표 8>에 나타나 있다.

이 중 일상적 창의성과 셀프리더십이 모두 높은 창의적인 리더 유형이 전체의 36.9%, 일상적 창의성과 셀프리더십이 모두 낮은 경우가 37.9%로 나타났으며 그 외 창의성이 낮고 리더십이 높은 경우가 10.7%, 창의성이 높고 리더십이 낮은 경우가 14.3%로 나타났다. <표 8>에 나타난 바와 같이 창의적인 리더의 대학적응 총점은 다른 세집단에 비해 높았다. Anova와 Scaffé 검정결과 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다(<표 9>, <표 10>).

<표 8> 창의성과 리더십 고저에 따른 집단별 빈도와 대학적응 점수 차이

		1 창의성 고 리더십 고	2 창의성 저 리더십 고	3 창의성 고 리더십 저	4 창의성 저 리더십 저	합
	N	72	21	28	74	195
	%	36.92	10.77	14.36	37.95	100
대학적응	M	67.70	60.85	62.21	54.79	
총점	SD	8.16	6.62	6.55	7.33	

; 1-창의적인 리더, 2-효율적 리더, 3-외로운 발명영웅/몽상가, 4-소질없는 리더

<표 9> 대학적응 총점 분산분석

	제곱합	자유도	평균제곱	F
집단간	6113.367	3	2037.789	
집단내	10700.120	191	56.022	36.37***
합계	16813.487	194		

*** $p < .001$

<표 10> 대학적응 Scedfé 검정

		평균차
창의성 고 리더십 고	창의성 저 리더십 고	6.851**
	창의성 고 리더십 저	5.494*
	창의성 저 리더십 저	12.911***
창의성 저 리더십 고	창의성 고 리더십 고	-6.851**
	창의성 고 리더십 저	-1.357
	창의성 저 리더십 저	6.059*
창의성 고 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-5.494*
	창의성 저 리더십 고	1.357
	창의성 저 리더십 저	7.416***
창의성 저 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-12.911***
	창의성 저 리더십 고	-6.059*
	창의성 고 리더십 저	-7.416***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

일상적 창의성과 셀프리더십 고저에 따른 집단 간 대학 적응 하위요인별 점수 차이를 살펴보면 다음 <표 11>과 같다. <표 11>에 나타난 바와 같이 창의적 리더 집단이 대인관계, 학업활동, 진로준비, 개인심리, 사회체험 요인별로 일상적 창의성과 셀프 리더십이 모두 낮은 집단에 비해 점수가 유의미하게 높았다<표 12>, <표 13>.

<표 11> 창의성과 리더십 고저에 따른 집단별 대학 적응 하위요인 점수 차이(N=195)

		1	2	3	4
대인관계	M	13.77	11.61	12.32	11.04
	SD	3.22	2.51	2.27	2.57
학업활동	M	15.83	15.14	14.85	13.86
	SD	2.60	1.82	1.86	1.96
진로준비	M	12.30	11.52	10.64	9.95
	SD	2.74	1.77	2.65	2.40
개인심리	M	16.08	14.38	14.92	12.97
	SD	2.19	2.29	1.82	2.23
사회체험	M	9.70	8.19	9.46	6.95
	SD	2.80	2.11	1.89	1.88

; 1-창의적인 리더, 2-효율적 리더, 3-외로운 발명영웅/몽상가, 4-소질없는 리더

<표 12> 대학적응 하위요인 분산분석

		제공합	자유도	평균제공	F
대인관계	집단간	284.366	3	94.789	12.148***
	집단내	1490.382	191	7.803	
	합계	1774.749	194		
학업활동	집단간	143.146	3	47.715	9.856***
	집단내	924.649	191	4.841	
	합계	1067.795	194		
진로준비	집단간	210.516	3	70.172	11.078***
	집단내	1209.826	191	6.334	
	합계	1420.338	194		
개인심리	집단간	357.929	3	119.310	25.257***
	집단내	902.255	191	4.724	
	합계	1260.185	194		
사회체험	집단간	308.578	3	102.859	19.567***
	집단내	1003.956	191	5.256	
	합계	1312.533	194		

*** $p < .001$

<표 13> 대학적응 하위요인별 Scedé 검정

		평균차	
대인관계	창의성 고 리더십 고	창의성 저 리더십 고	2.158*
		창의성 고 리더십 저	1.456
		창의성 저 리더십 저	2.737***
	창의성 저 리더십 고	창의성 고 리더십 고	-2.158*
		창의성 고 리더십 저	-.702
		창의성 저 리더십 저	.578
	창의성 고 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-1.456
		창의성 저 리더십 고	.702
		창의성 저 리더십 저	1.280
	창의성 저 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-2.737***
		창의성 저 리더십 고	-.578
		창의성 고 리더십 저	-1.280
학업활동	창의성 고 리더십 고	창의성 저 리더십 고	.690
		창의성 저 리더십 고	.976
		창의성 고 리더십 저	1.968***
	창의성 저 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-.690
		창의성 고 리더십 저	.285
		창의성 저 리더십 저	1.277
	창의성 고 리더십 저	창의성 고 리더십 고	-.976
		창의성 저 리더십 고	-.285
		창의성 저 리더십 저	.992

		창의성 고 리더십 고	-1.968***
	창의성 저 리더십 저	창의성 저 리더십 고	-1.277
		창의성 고 리더십 저	-.992
		창의성 저 리더십 고	.781
	창의성 고 리더십 고	창의성 고 리더십 저	1.662*
		창의성 저 리더십 저	2.346***
		창의성 고 리더십 고	-.781
	창의성 저 리더십 고	창의성 고 리더십 저	.880
		창의성 저 리더십 저	1.564
진로준비		창의성 고 리더십 고	-1.662*
	창의성 고 리더십 저	창의성 저 리더십 고	-.880
		창의성 저 리더십 저	.683
		창의성 고 리더십 고	-2.346***
	창의성 저 리더십 저	창의성 저 리더십 고	-1.564
		창의성 고 리더십 저	-.683
		창의성 저 리더십 고	1.702*
	창의성 고 리더십 고	창의성 고 리더십 저	1.154
		창의성 저 리더십 저	3.110***
		창의성 고 리더십 고	-1.702*
	창의성 저 리더십 고	창의성 고 리더십 저	-.547
		창의성 저 리더십 저	1.407
개인심리		창의성 고 리더십 고	-1.154
	창의성 고 리더십 저	창의성 저 리더십 고	.547
		창의성 저 리더십 저	1.955**
		창의성 고 리더십 고	-3.110***
	창의성 저 리더십 저	창의성 저 리더십 고	-1.407
		창의성 고 리더십 저	-1.955**
		창의성 저 리더십 고	1.517
	창의성 고 리더십 고	창의성 고 리더십 저	.244
		창의성 저 리더십 저	2.748***
		창의성 고 리더십 고	-1.517
	창의성 저 리더십 고	창의성 고 리더십 저	-1.273
		창의성 저 리더십 저	1.231
사회체현		창의성 고 리더십 고	-.244
	창의성 고 리더십 저	창의성 저 리더십 고	1.273
		창의성 저 리더십 저	2.504***
		창의성 고 리더십 고	-2.748***
	창의성 저 리더십 저	창의성 저 리더십 고	-1.231
		창의성 고 리더십 저	-2.504***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 대학생들이 가지고 있는 리더십에 관한 암묵적 이론을 알아보고 오늘날 대학생들이 갖춰야할 특성으로 중요시되는 창의성과 리더십의 관련성을 알아보고자 하였다. 또한 새

로운 리더모형으로서 창의적 리더의 대학생활 적응 특성에 관해 살펴보았다. 본 연구에서 나타난 결과를 연구문제별로 요약 논의하면 다음과 같다.

첫째, 대학생들이 가지고 있는 리더십에 관한 암묵적 이론을 살펴본 결과, 사교성, 의사소통 능력, 대인관계능력, 카리스마, 타인배려 및 존중, 적극성, 자신감, 자기주장, 성실성, 책임감, 통솔력, 유머감각, 긍정적 성격, 판단력 등으로 나타났다. 이러한 결과를 정리해 보면 대학생들은 리더의 특성 중 개인 내 특성(Intrapersonal Characteristics)으로 카리스마, 적극성, 자신감, 성실성, 책임감, 자기주장 등을, 개인 간 특성(Interpersonal Characteristics)으로 사교성, 의사소통능력, 통솔력, 대인관계능력, 타인배려 및 존중 등을 제시하고 있었다. 특히 타인과 관계를 맺고, 배려하고 공동체 속에서 활발하게 사람들과 잘 융합할 수 있는 능력이 상위의 순위를 차지하고 있어 대학생들이 리더십을 가진 개인의 내적인 특성 보다 개인 간 특성을 더 중요하게 인식하고 있음을 나타내 준다고 할 수 있다.

본 연구에서 언급된 대학생들의 리더십 암묵이론 중 대인관계 기술, 타인배려 및 존중, 카리스마, 책임감, 문제해결력은 김미숙 외 (2005)의 문헌메타 분석 결과에서 나타난 것과 공통된 것이었으며, 카리스마, 통솔력, 의사소통능력, 문제해결력, 성실성 등은 표정민과 최인수(2009)의 연구에서 교사가 지각한 아동 리더십 암묵이론에서 나타난 것과 공통된 것이었다. 이러한 결과는 본 연구에서 대학생들이 지각하고 있는 리더십 특성들이 보편적으로 리더십에 포함되는 특성들을 반영하고 있음을 나타내는 결과로 볼 수 있다. 이 외에 대학생들의 리더십만의 고유한 특성으로 나타난 것은 사교성, 적극성, 자신감, 유머감각 등이었다. 즉, 대학생들은 집단 안에서 자신감 있고 적극적으로 행동하며, 유머를 사용하여 활발하게 타인과 교류하는 능력이 대학생 리더만의 독특한 특성으로 생각하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 일상적 창의성, 셀프리더십과 대학적응과의 상관을 살펴본 결과, 일상적 창의성과 리더십이 .65의 높은 정적 상관을 보였으며, 일상적 창의성과 대학적응, 셀프리더십과 대학적응 또한 .62, .66의 높은 정적 상관을 보였다. 특히 대학적응의 하위요인 중 개인 심리와 셀프 리더십, 일상적 창의성과의 상관이 높게 나타났다.

본 연구에서 일상적 창의성과 셀프리더십의 상관이 높게 나타난 것은 리더십과 창의성이 관련성을 가지고 있으며(Sisk, 1993; Renzulli, 2003), 중학생을 대상으로 한 연구에서 리더십 기술과 창의적 사고 성향 간에는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다는 연구 결과(김정섭 외, 2006)와 같은 맥락에서 생각해 볼 수 있다. 또한 창의성을 리더십의 한 속성으로 거론하는 주장(Gardner, 1983; Karnes & Bean, 2001; 정희욱 외, 2003)들과 리더의 특성에 창의적 사고 성향이 포함되어야 한다는 연구들(Sussman, 1979; Karnes & Bean, 1990) 그리고 국내외 문헌을 메타 분석하여 리더십의 요인으로 창의성을 언급한 연구(김미숙, 전미란, 김현진, 2005)와 관련지어 볼 때 타당한 결과로 해석할 수 있다. 본 연구에서 자기관리를 바탕으로 스스로 영향력을 행사하

는 셀프리더십이 독창적 유연성, 대안적 문제 해결력, 이타적 자아확신과 .5 이상의 높은 상관을 보인 것은 타인을 배려하고 독창적이며 대안을 갖고 문제를 해결하는 일상적 창의성이 대학생 리더에게 필요한 능력으로 요구되기 때문인 것으로 생각할 수 있다.

셋째, 대학생들의 일상적 창의성과 셀프리더십의 평균을 중심으로 네 집단을 구성하여 대학 적응 점수를 비교한 결과 일상적 창의성과 셀프리더십이 모두 높은 창의적 리더들의 대학생활 적응 점수가 다른 집단보다 유의미하게 높게 나타났다. 특히 대학 적응의 하위요인인 대인관계, 학업활동, 진로준비, 개인심리, 사회체험에서 창의성과 리더십이 모두 낮은 집단에 비해 창의적 리더 집단은 평균이 유의미하게 높았다. 이러한 결과는 방과 후 스포츠 특기적성활동 참가 청소년의 셀프리더십이 학교생활적응에 영향을 미치는 핵심적 원인변수로 나타났다는 연구(이한숙, 2008)와 같은 맥락에서 생각해 볼 수 있는 것이다.

김동일 등(2010)은 글로벌 인재의 개인 역량으로 셀프리더십과 창의성, 자기 주도성, 대인관계 능력 등을 제시하였다. 즉, 창의적인 리더가 미래사회를 이끌 글로벌 인재이며 이는 오늘날 각 대학에서 추구하고 있는 교육목적에 부합하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 본 연구에서 창의적인 리더가 대학생활에 잘 적응한다는 결과는 향후 대학교육이 나아가야 할 방향을 제시해 주는 것이라고 할 수 있다. 또한 기존의 연구에서 대학생활 적응의 예측 변인으로 언급되었던 사회적 지지(정현욱, 1996), 부모와의 애착(최은실, 2001), 자기 효능감과 낙관적 사고(Chemers, Hu & Garcia, 2001), 성정체감(최임숙, 김충희, 2004), 학업적 자기효능감과 진로미 결정(탁진국, 1996), 적응기대(조화진, 2004), 적극적 대처자세(Leong, Frederick & Bonz, 1997), 교수와의 친밀감(정은이, 박용한, 2008) 외에 리더십과 창의성이 중요한 변인으로 나타난 결과로 볼 수 있다.

본 연구의 결과를 종합해 보면 대학생들은 리더들의 특성으로 특히 타인과 관계를 맺고 그 관계를 유지하는데 필요한 개인간 능력을 중요하게 생각하고 있었다. 또한 개인의 셀프 리더십과 일상적 창의성이 관계가 있으며 리더십과 창의성을 모두 갖춘 창의적인 리더들이 대학적응을 잘 하고 있었다. 본 연구는 창의적인 리더로서의 대학생들에 관한 기초 연구로서 향후 대학에서의 인재 양성 및 교육에 주는 시사점이 크다고 할 수 있다.

Sternberg(2000)는 효과적인 리더십은 분석적 능력, 창의적 능력, 실제적 능력의 균형적인 사용과 관련된다고 주장하였으며, Karnes & Bean(1990)은 리더로서의 잠재력을 가진 영재아의 특성으로 도전받고자 하는 욕구, 창의적으로 문제를 해결하는 능력, 비판적으로 추론하는 능력, 새로운 관계를 파악하는 능력, 언어표현의 유창성, 사고와 행동에 있어서의 유연성, 모호함을 참는 능력과 다른 사람을 동기 유발시키는 능력 등을 들었다. 본 연구와 이러한 선행연구들을 바탕으로 창의성과 리더십은 관련되어 있으며, 이는 영재뿐만 아니라 평범한 개인에게도 해당되는 것임을 알 수 있었다. 장차 대학을 졸업하고 사회에 나가 개인의 행복을 추구하고 사회 발전에 기

여할 대학생들에게 무엇보다도 창의성과 리더십은 필수적인 능력과 자질이라고 할 수 있다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 피험자들은 지방 소재 한 대학의 학생들로서 연구 결과를 일반화 하는데 제한이 있다. 따라서 추후 보다 다양한 지역별 표집을 통한 연구가 필요하리라 생각된다.

둘째, 본 연구에서 대학생에 한정하여 창의적인 리더의 특성을 살펴 보았는데, 다른 연령대 즉 보다 어린 학습자와 성인과의 비교 연구도 필요하리라 생각된다.

셋째, 창의적인 리더를 정확히 측정할 수 있는 검사 도구의 개발이 요구된다. 본 연구에서는 개방형 질문을 통해 대학생 창의적 리더의 특성을 추출해 보았는데, 향후 검사 도구를 통해 창의적 리더십을 가진 학생들을 구분하여 그 특성을 파악해 보는 연구가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 본 연구에서 리더십과 창의성의 관련성을 살펴 볼 때, 일상적 창의성과 셀프리더십 개념을 적용하였는데, 이 외에 분야별 전문적 창의성과 창의적 능력, 그리고 다른 개념의 리더십과의 관련성을 살펴보는 것이 필요한 것이다. 창의성과 리더십의 관계를 살펴본 한 연구에서 이 두 능력의 관련성이 크지 않았으며, 영재의 경우 더욱 그 관련성이 적었다는 결과(김미숙, 조석희, 진석연, 2005)가 있는데, 이는 일상적 창의성이 아닌 수학과 과학분야의 창의성과 봉사적 리더십 검사를 사용하였기 때문인 것으로 생각할 수 있다.

다섯째, 대학생 창의적 리더와 관련된 제반 특성들에 관한 추후 연구가 필요하다. 즉, 학업성취, 진로, 심리적인 변인들에서 창의적 리더들이 보이는 특성을 살펴보고 일반 학생들과의 차이를 비교해 보는 것도 의미있는 연구가 될 것으로 보인다. 또한 창의적인 리더들이 실제 그룹 상황에서 다른 유형을 가진 대학생들과 어떻게 다른 행동을 하는지 실제 수행에 관한 실험 연구가 필요하리라 생각된다.

여섯째, 추후 리더십과 창의성을 향상시켜 창의적인 리더를 양성할 수 있는 프로그램 마련 및 실시가 제안된다. 리더십은 단순히 태어날 때부터 타고난 선천적인 요소라 할 수 없으며, 특정한 사람이 소유하는 제한적인 것이 아니라 누구나 소유하고 있는 잠재적 능력이다(Boyd, 1991). 뿐만 아니라 리더십은 경험을 통하여 학습할 수 있는 능력이자 기술이다(Hughes, Ginnett, & Curphy, 1993). 창의성 또한 학습될 수 있으며, 창의성 교육이 실제 사회의 기초가 되는 대학에서 보다 체계적이고 다양한 형태로 적용될 때 학문의 진정한 의미를 발견할 수 있을 것이다(박병기, 2004). 또한 Choe(2006)의 연구에서 대학에서의 '창의적 문제해결력' 교육이 필요하다는 의견을 제시한 것 등을 고려할 때 현 시점에서 리더십과 창의성을 강조하는 교육 프로그램은 대학교육에서 시급히 실행되어야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- 글로벌 인재 포럼(2009). Creative education for all. www.ghrforum.org.
- 김동일, 박춘성, 홍경화, 원경림, 김이내, 김지연, 박상민(2010). 청소년 GTI(Global Talent Indicator) 타당화 연구. **아시아교육연구**, 11(1), 45-66.
- 김미선(2005). 유아셀프리더십 프로그램 효과에 관한 연구. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.
- 김미숙, 전미란, 김현진(2005). 영재의 리더십 육성을 위한 기초연구 및 프로그램 개발(1): 영재의 리더십의 사회적 기대와 구성요인 분석. **수탁연구 CR 2005-36**. 서울:교육개발원.
- 김미숙, 조석희, 진석언(2005). 학년과 성별에 따른 영재와 평재의 수학/과학 창의성과 리더십 차이 및 두 능력의 관계 분석. **교육심리연구**, 19(3), 799-820.
- 김민정(2007). 대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 박사학위논문. 이화여자대학교.
- 김병성(1996). **교육연구방법**. 서울:학지사.
- 김성경(2003). 대학신입생의 스트레스와 학교적응에 관한 연구. **청소년학연구**, 10(2), 215-237.
- 김소령(2006). 셀프리더십 훈련 프로그램이 초등학교 아동의 리더십과 자기효능감에 미치는 효과. 한국교원대 교육대학원 석사학위 논문.
- 김안나, 이병식(2003). 대학생들의 핵심능력 개발에 영향을 미치는 개인 및 환경 요인 분석. **한국교육**, 30(1), 367-392.
- 김정대(2003). 청소년 참여를 통한 리더십 생활기술 요인 추출. **한국청소년학회**, 10(1), 89-115.
- 김정섭, 신수진, 윤소정(2006). 중학생의 리더십 기술과 창의적 사고 및 비판적 사고와의 관계. **교육심리연구**, 20(4), 975-995.
- 김한성(2003). 중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김현수, 이난(2006). 대학생의 리더십 관련 변인에 관한 연구, **교육연구**, 25, 167-181. 원광대학교 교육문제 연구소.
- 김희숙(2006). 정서조절양식, 사회적 문제해결 능력 및 대학 생활 적응의 관계, **학생생활연구**, 20, 176-201.
- 박명숙(2006). 중학생을 위한 셀프리더십 프로그램 개발의 효과. 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박병기(2004). 교양강좌를 이용한 대학생 창의성 교육의 효과분석. **교육심리 연구**, 18(2), 69-81.

- 박성민(2002). Self-Leadership 프로그램 효과분석: K 기업 사례. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신용국, 김명소, 한영석(2009). 셀프리더십 척도(Revised Self-Leadership Questionnaire) 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로. **한국심리학회지:학교**, 6(3), 313-340.
- 신지영(2000). 부모와의 갈등적 독립 및 가족응집력과 대학생활적응과의 관계. 연세대학교 석사학위 논문.
- 유정이, 김수리(2008). SOC 전략과 대학생활적응. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 20(4), 1211-1225.
- 윤경미, 김정섭(2008). 대학생의 리더십 특성에 관한 연구-성, 학년, 사고양식을 중심으로-.**청소년학연구**, 15(7), 319-345.
- 이경화(2009). 인지·창의·리더십 계발을 위한 글로벌리더 모형. **영재와 영재교육**, 8(3), 23-41.
- 이숙정, 유지현(2008). 대학생의 학업 및 진로스트레스와 대학생활적응의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과. **교육심리연구**, 22(3), 589-607.
- 이종성(2001). **델파이 방법**. 서울:교육과학사.
- 이종성, 정향진(2003). 전문대학생의 기초학습능력 증진방안. 서울:한국직업능력개발원.
- 이한숙(2008). 방과후 스포츠 특기 적성활동 참가 청소년의 자기리더십과 학교생활적응의 관계. **한국사회체육학회지**, 33, 589-602.
- 임지영(2009). 공대생의 진로발달의 이차원적 유형화에 따른 셀프리더십과 자기효능감. **한국공학교육학회**, 12(3), 13-20.
- 장재윤(2006). 창조적리더. 파인트리.
- 정미경(2007). 교원양성교육에서의 좋은 수업에 대한 예비교사의 인식. **교육과정연구**, 25(3), 247-264.
- 정범구, 염동선, 김경재(2003). 리더십 유형과 창의적 행위의 관계. **인적자원개발연구**, 5(1), 75-98.
- 정은이(2002). 일상적 창의성과 개별성-관계성 및 심리·사회적 적응의 관계. 고려대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정은이, 박용한(2002). 일상적 창의성 척도의 개발 및 타당화. **교육문제 연구**, 17, 155-183.
- 정은이, 박용한(2008). 대학생들의 교수신뢰와 학습 동기 및 대학 생활적응과의 관계. **아시아교육연구**, 9(1), 73-93.
- 정은이, 박용한(2009). 대학 적응 척도의 개발 및 타당화 연구. **교육방법연구**, 21(2), 69-92.
- 정현욱(1996). 대학생의 학교적응에 영향을 미치는 요소에 관한 연구-사회심리적 요소를 중심으로. **한국청소년연구**, 25, 83-101.
- 정희욱 외 (2003). 지도력 진단 도구. 한국교육개발원.

- 조화진(2004). 부모와의 애착 및 분리-개별화가 대학생활적응에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 최송미(2001). 한·중 대학생의 대학생활적응과 정신건강에 대한 비교연구, **학생생활연구**, 6, 117-132.
- 최영신(1999). 질적 자료 수집 : 생애사 연구 사례를 중심으로. **교육인류학연구**, 2(2), 1-22.
- 최은실(2001). 애착과 일반적 자기효능감이 대학생활적응에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최임숙(2007). 대학생의 학교적응 행동, 학업성취도와 성역할 정체감 및 학습양식의 관계. **인문학 연구**, 34(2), 547-573.
- 최임숙, 김충희(2004). 성역할 정체감 유형에 따른 학교적응행동의 차이. **교육심리연구**, 18(1), 131-143.
- 최임숙, 서래원(2008). 대학생의 학습 모둠활동과 자기주도 학습, 학교적응 행동의 관계, **인문학 연구**, 74, 411-441.
- 최창욱(2001). 청소년의 리더십생활기술과 관련 변인에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 탁진국(1996). 경력미결정과 부적응간의 관계. **한국심리학회지:산업 및 조직**, 9(2), 81-94.
- 표정민, 최인수(2009). 아동 리더십에 관한 교사와 아동의 암묵적 지식과 양측이 리더로 지각한 아동들의 창의적 리더 유형 차이. **아동학회지**, 30(6), 443-458.
- 하정희(2008). 중국유학생의 대학생활 적응에 대한 질적 연구. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 20(2), 473-496.
- Amabile, T. M. (1998). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organisational behaviour*, 10. CT : JAI Press, Greenwich.
- Amabile, T. M., R. Conti H. C., J. Lazenby & M. Herron. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity, *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Astroth, K. A. (1996). Leadership in nonformal youth groups: Does style affect youth outcomes?. *Journal of Agricultural Extension*, 34(6). 41-55.
- Baker, R. W., & Siryk. B. (1984). Measuring adjustment to College. *Journal of Counselling Psychology*, 31, 179-189
- Baker, R. W., McNeil, O. V., & Siryk, B. (1985). Expectation and reality in freshmen adjustment to college, *Journal of Counselling Psychology*, 32(1):94-103.
- Bennes, W., & Nanus, B. (1980). *Leaders : The strategies for taking charge*. New York : Harper Collins.
- Black, J. D. (1984). Leadership: *A new model particularly applicable to gifted youth* (Report No. EC171399). Indiana: Handicapped and Gifted Children Clearinghouse. (ERIC

- Document Reproduction Service No. ED 253 990).
- Bleedorn, B. (1986). Creativity : number one leadership talent for global futures. *The Journal Creative Behavior*, 20(4), 276-279.
- Boyd, B. L. (1991). *Analysis of 4-H participation and leadership life skill development in Taxes 4-H club members*. Doctoral dissertation, Taxes A & M University.
- Burbach, M., Markin, G., Fritz, S. (2004). Teaching critical thinking in an introductory leadership course utilizing active learning strategies: A confirmatory study. *College Student Journal*, 38(3), 481-493.
- Chan, D. W. (2003). Developing the creative leadership training program for gifted and talented students in Hong Kong. *Roeper Review*, 22(2), 94-97.
- Chemers, M. M., Hu, L. & Garcia, B. F. (2001). Academic Self-Efficacy and First-Year College Student Performance and Adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93, 55-64.
- Choe, In-soo. (2006). Creativity: A sudden rising star in Korea. In J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (eds), *International handbook of creativity*(pp. 395-420). Cambridge University Press.
- Clark, K. E. & Clark, M. B. (1994). *Choosing to lead*. Charlotte, NC: Iron Gate Press.
- Coffman, D. L., & Gilligan, T. D. (2002). Social support, stress and self-efficacy: Effect on student's satisfaction. *Journal of College Student Retention*.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 10, 37-46.
- Cropley, A. J. (2001). *Creativity in education and learning: A guide for teachers and educators*, London, UK: Kogan Page.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). Society, culture, and person : A system view of creativity. In R. J. Sternberg(Ed.), *The nature of creativity*. New York : Cambridge University Press, 325-339.
- Dolbier, C. L., Soderstorm, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *Journal of Psychology*, 135(5), 469-475.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. NY: Basic Books.
- Gardner, H. (1993). *Creating Minds*. New York : Basic Books.
- Gerdes, H. and Mallinckrodt, B. (1994). Emotional, social and academic adjustment of college students: A longitudinal study of retention, *Journal of Counseling and development*, 72, 281-288.
- Goetz, M. J. (2000). Creativity : An Essential Component for Effective Leadership in Today's

- Schools. *Reoper Review*, 22(3), 158-162.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without Easy Answer*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Houghton, J. D., & 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.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (1993). *Leadership : Enhancing the lessons of experience*. Richard, D. Irwin, INC.
- Karnes, F. A. & Bean, S. M. (1990). *Leadership for students: A practical guide*. Waco, TX: Prufrock Press Inc.
- Karnes, F. A. & Bean, S. M. (2001). *Methods and materials for teaching the gifted*. TX:PRO-ED.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.
- Leong, Frederick, T. L., & Bonz, M. H.(1997). Coping styles as predictors of college adjustment among freshmen. *Counseling Psychology Quarterly*, 10(2), 211-220.
- Linden, J. A. Fertman, C. L. (1998). *Youth leadership : A guide to understanding leadership development in adolescents*. San Francisco, California : Jossey-Bass Inc.
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership toward an expanded theory of self-influence process in organization. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (1999). *Mastering Self-Leadership: empowering yourself for personal excellence. 2nd ed.*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (2001). *New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Maxwell, J. C. (1997). *Developing the leader within you*. NY:Tyrannus Press.
- Muchinsky, P. M. (2009). 유태용 역. 산업 및 조직심리학 9. p. 560.
- Napolitano, C. S. & L. J. Henderson(1988). *The Leadership Odissey: A Self-Development Guide to New Skills for New Times*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Neck, C. P., Stewart, G. W. & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraises. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3). 278-302.
- Norris, C. (1990). Developing visionary leaders for tomorrow's School. *NASSP Bulletin*, 74(526), 610.

- Plowman, P. D. (1981). Training extraordinary leaders. *Roeper Review*, 3, 13-16.
- Renzulli, J. S. (2003). Conception of giftedness and its relationship to the development of social capital. In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education*, Boston : Allyn & Bacon.
- Robinson, A. G., & Stern, S. (1997). *Corporate creativity : How innovation and improvement actually happen*. CA : Berrett-Koehler.
- Schachterle, L., & Vinther, O. (1996). Introduction: The role of projects in engineering education. *European Journal of Engineering Education*, 21(2), 115-120.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shek, D. T. L. (2002). The relation of parental qualities to psychological well-being, school adjustment and problem behavior in Chinese adolescents with economic disadvantage, *The American Journal of Family Therapy*, 30, 215-230.
- Shelton, K. (1997). *Beyond Counterfeit Leadership: How can you Become a More Authentic Leader*. Provo, UT: Executive Excellence.
- Simonton, D. K. (1988). Creativity, leadership, and chance, In R. J. Sternberg(Ed.), *The nature of creativity*, New York : Cambridge University Press, 386-426.
- Sisk, D. A. (1993). Leadership education for the gifted. In K. A. Heller, F. J. Monks, & A. H. Passow(Eds.), *International handbook of research and development of giftedness and talent*(pp.491-505). New York : Pergamon.
- Spradly, J. P. (1980). *The ethnographic interview*. New York:Holt, Rinehart & Winston.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. New York: Sage Publications, Inc.
- Steiner, C. J. (1998). Educating for innovation and management:the engineering educators' dilemma, *International Association for Engineering Education Transactions in Education*, 41, pp. 1-7.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership : it's a decision. *Leadership*, 36(2), 22-24.

* 논문접수 2010년 5월 1일 / 1차 심사 2010년 5월 30일 / 게재승인 2010년 6월 11일

* 정은이: 고려대학교 대학원에서 교육심리 전공으로 박사학위를 취득하였음. 현재 청운대학교 교양교직학부 조교수로 재직중임.

* e-mail: jejei@chungwoon.ac.kr

Abstract

Implicit Theory of College Students about Leadership and Characteristics of Creative Leaders in Their College Adjustment

Jeong Eun I*

This study explored college students' implicit theory about leadership and tested the relations between creativity and leadership, both of which is considered as important characteristics required for college students. In addition, the study examined creative leaders' characteristics in their college adjustment as a new model of leadership. The results are as follows.

First, college students' implicit theory about leadership included sociability, communication abilities, interpersonal abilities, charisma, caring and respecting others, confidence, assertiveness, faithfulness, responsibility, humor, positive personality, and judgment.

Second, there were high correlations among everyday creativity, self-leadership, and college adjustment. The correlations were .65 between everyday creativity, .62 between everyday creativity and college adjustment, and .66 between self-leadership and college adjustment.

Third, four groups with different levels of everyday creativity and self-leadership showed different levels of college adjustment. More specifically, creative leaders, the group of students who were high in both everyday creativity and self-leadership, had significantly higher scores in their college adjustment total and subscales.

These results prove substantial relations between leadership and creativity, and also imply that creativity leaders with both leadership and creativity show better college adjustment. They suggest that it should be necessary to design a program focused on leadership and creativity for training creative leaders.

Key words: self leadership, everyday creativity, creative leader, implicit theory

* Chungwoon University