

A Trend of Feminine Leadership Research (1998-2018)

- A Perspective of Traditional Leadership Crisis due to Social Change -

Seong Chan Park^{1#}, Eun Ha Kim²⁺

¹ Department of Military Studies, Korean Maritime and Ocean University, 727 Taejong-ro, Youngdo-gu, Busan, Korea

² Department of Nursing, Catholic University of Pusan, 57 Oryundae-ro, Keumjung-gu, Busan, Korea

Abstract

The purpose of this study was to analyze a research trend of feminine leadership for the past 20 years in Korea. We identified 36 studies on feminine leadership and categorized them by subjects, methods and types. The results are as follows. The study subjects were relatively limited, and a qualitative method was dominant in conceptualization of feminine leadership. The effects of feminine leadership on various factors were also investigated. Based on the results of this analysis, the following implications were derived. First, research subjects need to be extended to a wider range of various organizations and facilitates. Second, it is necessary to use various methods in accordance with the topic and purpose of research. Third, it is crucial to conduct a research on the development of tools that can measure feminine leadership.

Key words: woman, leadership, feminine leadership, research trends of feminine leadership

1. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 우리 사회는 경제활동의 축소과정이 급격히 진행되어 기업의 도산 및 합병, 생산의 축소, 대량의 실업, 무역의 축소 등 경제위기와 제조업 중심의 산업환경에서 4차 산업혁명으로 인해 지식기반의 경제환경으로 급속히 변화하고 있다(Joongangilbo, 2018). 조직구성원들의 교육수준 향상과 민주적인 조직 분위기로 인해 과거 관행으로 여기던 일들이 언론에 폭로되어 CEO가 수사를 받거나 워라벨 즉 일과 생활의 밸런스

강조, 주 52시간 근무시간 적용, 시급 인상 등으로 우리나라는 사회경제적으로 새롭게 체질을 개선하고 있다(Pyeongtaeksisa, 2018). 이러한 급격한 사회경제적인 변화의 소용돌이 속에서 리더는 조직의 목표를 달성하기 위해서 과거 지시적이고 전제적이며 엄한 가부장적 특성으로 설명되는 전통적인 리더십을 발휘해서는 사회경제적인 변화에 효과적으로 대처할 수 없다. 프랑스 경영대학원의 Manfred Kets De Vries 교수는 위기 때 주도적으로 조직을 이끄는 카리스마형 리더를 매력적이라고 볼 수 있으나, 상황을 함께 판단하고 위험을 헤쳐 나가기 위한 조언을 주고받는 팀플레이어가 더욱

[#] The 1st author: Seong Chan Park, Tel. +82-55-540-6563, Fax. +82-55-542-3737, e-mail: joseph0915@hanmail.net

⁺ Corresponding author: Eun Ha Kim, Tel. +82-51-510-0728, e-mail: hake114@cup.ac.kr

필요하다고 강조하였다(Chosunilbo, 2016). 모든 조직은 목표를 가지고 있으며, 그 목표를 달성하기 위하여 외부로부터 동원된 자원과 내부의 자원을 최대한 효율적으로 활용하고자 한다. 목표를 달성하기 위한 조직의 노력은 조직내 구성원간의 상호 작용과 관리과정에 의존하게 된다. 리더는 조직이나 집단이 지향해 나가야 할 비전을 창출할 수 있어야 하고, 이를 구성원에게 전달하여 집단의 효과성을 높여야 한다(Park, 2009). 결국, 리더십은 리더가 제시하는 비전의 달성을 위해 구성원들이 능동적으로 변화에 동참하도록 하는 리더의 역량으로 정의된다(Lunenburg & Ornstein, 2000).

리더십에 관한 연구는 1940년대 후반부터 본격적으로 시작되어 전통적 리더십 이론에 입각한 특성이론, 행동이론, 상황 이론이 다루어졌고, 1980년대 초반부에는 변혁적 리더십에 관한 탐구가 이루어졌다(Kim, 2014). 그 이후에는 교환과 보상을 전제로 하는 거래적 리더십의 중요성이 부각되었고, 전략적 리더십, 카리스마 리더십, 셀프리더십, 서번트리더십으로 진화하는 경향이 나타났다(Gardner, 2011). 여성적 리더십은 수직적 위계질서를 토대로 명령과 통제 위주의 권위적이고 지시적인 리더십에 한계를 깨닫고, 수평적인 네트워크에 유연하게 대응하고 협력과 포용을 강조하는 여성적인 특성을 리더십에 연결하였다(Morgan, 2004). 여성적 리더십은 리더가 부하의 감정을 존중하고 지원과 신뢰를 표현하여 다른 사람과의 관계를 중시하고 필요를 채워주는 것에 집중한다는 점에서 전통적 리더십과 구별되며, 리더의 성별에 상관없이 공감능을 바탕으로 조직 구성원에 대한 배려의 태도와 인간관계에 기초한 리더십 유형이다(Seo, 2016). 현대사회에서 추구하는 감성과 배려, 조화와 균형을 중시하고 사회통합과 사회정의 및 환경의 변화를 촉진하는 성향을 가지고(Borton, 2006), 민주적이고 참여적인 관계의 중요성, 수용적이며 유연한 사고를 강조하는 오늘날 조직환경에 강점으로 적용될 수 있다(Eagly & Carl, 2003). 이는 오늘날 복합적이며 다양한 목적을 달성하기 위해 파악되어야 할 리더십의 새로운 패러다임으로써, 이전과는 다른 사

고나 행동을 요구하는 사회의 대안적인 리더십 개념으로 볼 수 있다. 이러한 중요성에도 불구하고 여성적 리더십과 관련된 연구는 미흡한 실정으로(Seo, 2015), 리더의 성차에 따른 리더십 특성을 비교하는 연구들이(Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Rosener, 1990; Kim, 2006; Huh, 2005; Barton, 2006; Eagly & Carl, 2003)를 이루었다. 국내에서 여성적 리더십에 관한 이론적 연구(Huh, 2005)를 시도한 이후에 전반적이고 체계적인 고찰과 논의를 찾아보기 어려웠다(Yoo, 2018).

연구정보를 요약하여 습득하는 체계적 분석은 체계적 고찰(systemic reviews)과 메타분석(meta-analysis)으로 구분한다. 체계적 고찰은 특정한 주제에 관하여 연관된 모든 적절한 문헌을 검색하고 연구물의 연구설계와 특성을 조사하고 자료를 종합하여 그 결과를 추정하는 것이다(Shin, 2015). 그리고 메타분석은 동일한 주제에 대한 다양한 연구결과의 평균차, 상대위험도, 승산비 등의 자료를 통계기법을 사용하여 종합하고, 그 결과들의 효과성 검증을 통해 객관적인 결론을 내리는 것이다(Lipsey & Wilson, 2001). 그러므로 체계적인 고찰이 항상 메타분석을 포함하는 것은 아니며, 통합하고자 하는 변수에 대한 충분한 정도가 각 연구 문헌들에서 제공되지 않거나 각 연구의 동질성이 없는 경우에는 메타분석을 하지 않는다(Shin, 2015).

본 연구에서는 여성적 리더십에 관한 문헌을 검색하고 연구설계와 특성을 조사하고 전반적인 연구 동향을 탐색적으로 확인함으로써 여성적 리더십 연구가 그간 어떠한 양상으로 이루어졌는지를 조망하고 질적 개선 방안을 제안하고자 한다. 이는 여성적 리더십에 관한 전반적인 연구의 경향과 흐름을 확인하고, 여성적 리더십에서 강조되고 있는 리더의 특성을 탐색하여 향후 현장에서 리더의 역량 제고를 위한 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공할 것이다. 더불어 여성적 리더십의 연구동향 분석을 통해 도출된 연구결과를 정리함으로써 향후 여성적 리더십 연구의 발전방안을 모색하는데 기여할 것이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 1998년부터 2018년까지 시도된 여성적 리더십 연구의 동향을 분석하여 전반적인 연구의 경향을 확인하고 리더십 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하며 연구의 질적 개선방안을 모색하고자 한다. 이를 위한 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 여성적 리더십에 관한 최근 20년 동안의 국내 연구에 대한 전반적인 현황을 파악한다.

둘째, 여성적 리더십에 관한 국내연구의 연구대상, 연구방법 및 분석방법을 확인한다.

셋째, 여성적 리더십 연구의 시대별 연구대상, 연구방법 및 분석방법의 변화를 분석한다.

II. 선행연구 고찰

1. 여성적 리더십의 개념

리더십은 개인과 집단이 공통의 목적달성을 위해 노력하도록 촉진하는 리더가 영향을 미치는 과정으로, 집단의 목표 달성을 위한 리더와 구성원 간의 상호 작용을 핵심개념으로 한다(Yukl, 2013). 지금까지 리더가 다른 구성원에 비해 무엇이 다른가에 대해 예측, 설명, 이해하기 위한 많은 연구가 진행되어왔다. 행동과학적 리더십 개념에는 리더, 부하, 상황 요소 등 이들 변수와 상호관계를 중심으로 리더십 이론은 특성이론, 행동이론, 상황 이론으로 구분하였다(Pfeffer, 1977). 여성적 리더십은 1960년대 이후 여성운동 및 여성학의 영향과 더불어 여성 리더의 수가 증가하면서 등장하였다. 여성적 리더십과 관련하여 ‘여성 리더십’, ‘여성주의 리더십’이라는 용어가 혼용되어 사용되고 있는데, 여성 리더십은 생물학적으로 여성이 발휘하는 것으로 이미 리더로 공인받은 여성의 행위전략 및 능력에 관심이 있다(Huh, 2005). 여성주의 리더십은 정치적 권력의 맥락에서 남성 중심의 지배적이고 억압적인 권력에 저항하고 변화시키기 위한 목적이 있는 활동이다(Lee, 2005). 여성적 리더십은 타인의 요구와 보살핌에 깊은 관심을 보이는 여성의 성(gender)적 특성을 반영한 리더십으

로 수평적 리더십, 서번트 리더십, 코치형 리더십, 민주적인 리더십과 유사하다(Yukl, 2013). 여성적이라는 의미는 여성의 타고난 특성과 사회화과정에서 학습된 독특한 속성이 포함되어 있다. 즉 보살핌, 수동적, 성공적 관계성, 온정적, 대인관계의 민감성, 섬세함, 친근함, 개방적, 타인 감정의 이해, 따뜻함, 헌신적, 순응적, 부드러운, 배려적, 민주적, 공감적, 참여적, 권한 부여, 직감적, 협동적 조화 등이다(Eagly & Johnson, 1990). 이는 남성과 여성 모두에게 나타날 수 있는 보편적인 속성이지만(Seo, 2015), 전통적 리더십에 비해 배려, 조직 위주의 참여적인 속성을 선호하기 때문에 조직구조와 협동적인 의사결정을 유도하는 여성적 리더십에 주목하였다.

Loden(1985)은 조직구성원들은 전체주의적 리더십을 거부하고 팀위주의 참여적 관리구조를 선호하기 때문에, 위계적 구조와 전체적 의사결정에 의존하는 전통적 리더십보다 팀구조와 협동적 의사결정을 특징으로 하는 여성적 리더십이 유용하다고 주장하였다. 다른 사람에게 영향을 미칠 수 있는 능력을 권력이라고 설명하면서 권력의 근원이 지위에 대한 물질, 인적, 재정적, 기술적 자원에 대한 할당과 통제, 조직내 위계에 따라 규정된 지위에 의존하였던 것을 전통적 리더십으로 보았다. 반면에 여성적 리더십은 프로젝트 성과, 탁월한 대인관계 및 카리스마와 같은 개인적 권력을 선호하기 때문에 전통적 리더십과 차이가 있다. 기존의 리더십에 비해 수평적 관계를 중시하는 여성적 리더십의 특성은 구성원의 적극적인 참여와 동기부여를 통해 목적을 달성하는데 기여할 수 있다는 점에서 민주적 리더십이라고도 한다. 민주적 리더는 명령과 지시, 할당된 목표와 처벌과 같은 행동에 의존하는 지시적 리더에 비해 의사결정 전에 조언을 구함으로써 문제해결을 위한 권력을 동등하게 공유하는 경향이 있다(Kahai, Sosik & Avolio, 1997). Rosner(1990)는 리더가 구성원과 적극적으로 상호 작용을 함으로써 조직구성원의 참여를 장려하고 권한과 정보의 이동을 통해 구성원들과 권한을 공유한다고 주장하였다. 이는 관계 지향적인 가치를 우선시하고

목표 달성을 위해 리더의 기능을 강조하지 않고 리더의 역할을 구성원과 공유하며 민주적이고 변화 주도적이며 상호관계를 증시하는 여성적 리더십의 특성과 유사하다(Park & Yang, 2004). 이러한 상호작용적인 리더십은 고도로 경쟁적이며 다양한 경제활동에서 살아남는 힘과 융통성을 줄 수 있다(Rosner, 1990). 즉 명령하고 통제하는 전통적 리더십과 달리 공식적인 통제권을 행사하는 권한이 없이도 일을 해내는 방법을 터득하고 익숙해진 여성들의 카리스마, 참여적, 민주적, 인간관계, 권한 공유 등의 여성적 리더십이 전통적 리더십의 비효율성에 대한 대안이 될 수 있다(Kim & Lee, 2003).

2. 여성적 리더십의 연구동향

Harter & Bass(1988)는 교육수준이 높은 구성원들은 능력을 발휘하고 지적 경험을 자극하여 새로운 방법으로 개발과 각성을 시켜주는 리더 아래서 일하는 것이 더 능률적이라고 생각하며, 단순히 계약 한대로만 수행하는 것에 보상하기보다 구성원들의 평가와 만족감을 높여주는 변혁적 리더십을 더 선호하는 경향이 있다고 주장하였다. 변혁적 리더십은 조직구성원에게 외적 보상보다는 목적달성을 위한 과정 자체로부터 내재적 보상이 이루어져야 하며, 구성원의 자신감을 높이고 성공에 대한 확신을 심어주고 조직의 이익을 위해 문화와 분위기도 혁신해야 한다. 동료와 조직구성원과 과제에 대해 합의하고 의견을 교환하고 일을 함께 하는데 중점을 둔다. 즉 리더가 구성원에게 비전과 사명감을 제공하는 카리스마, 구성원에 대한 높은 기대를 전달하는 고무, 지식이나 문제해결 능력을 증진하는 지적 자극, 구성원 개인에게 관심을 두고 지도하는 개별화된 배려의 요소들을 강조한다(Bass & Avolio, 1999). Eagly & Johnson(1990)은 과업-관계지향, 민주적-독재적 스타일에 대한 남녀 비교 연구에서 세 가지 유형의 연구(조직, 리더의 평가, 실험실 평가)로 구분하여 리더십 유형을 평가하였다. 그 결과 여성리더는 상대적으로 관계 지향적이고 민주적 스타일을 보인 반면에, 남성리더는 과업지향적이고 독재적 스타일을 나타내었다. 최근

연구에서 여성은 민주적 방식을 남성은 독재적 방식을 더 많이 선택하지만, 실제 조직에서는 여성 관리자에는 젠더에 근거한 여성적인 행동으로서의 관리 스타일을 요구함과 동시에 남성 지배적인 조직 특성에 적합한 남성적인 관리 스타일도 함께 요구하기 때문에 양성적인 관리 스타일을 발휘하기를 기대한다(Lee, 2018).

선행연구를 살펴보면, 우리나라 14개 중앙부처 공무원들을 대상으로 관리자의 리더십을 분석한 연구결과, 관리자의 성별에 따른 리더십 유형의 유의한 차이는 없었으나 여성 관리자가 남성보다 관계 지향적 특성이 더욱 높았다. 여성 리더들이 선호하는 리더십을 민주적 리더십, 참여적 리더십이라고 하는데, 이는 조직의 방침, 활동 등을 조직구성원의 의사를 종합하여 결정하고 그들의 자발적인 의욕과 참여에 의해 조직 목적을 달성하는 특징이 있다(Choi, 2014). 조직의 리더기능을 강조하지 않고, 조직구성원들과의 상호관계를 통해 역할과 권한을 공유하여 권력을 분담하고, 참여를 독려하며, 리더와 구성원 간의 신뢰와 존중, 자존감 제고 등을 중요시하는 것이 특징이다(Lee, 2010). 이러한 여성적 리더십의 중요성에도 불구하고 여성적 리더십과 관련된 연구 경향을 종합적으로 분석한 연구는 드물었다. 여성적 리더십에 대한 체계적인 분석과 논의가 부족하였다는 점에서(Seo, 2013), 지난 20년간 진행된 여성적 리더십 연구의 동향을 확인하여 향후 연구의 방향을 제안하는 것은 의미 있는 연구가 될 것으로 생각된다. 이에 본 연구에서는 1998년부터 20년간 이루어진 여성적 리더십에 관한 국내연구의 동향을 분석하고 향후 연구의 발전 방향에 대해 논의하고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석 기준

리더십의 연구 동향을 분석한 선행연구(Choi, *et. al.*, 2017; Chen & Park, 2015; Park, 2009; Leithwood & Duke, 1999)를 살펴보면, Leithwood & Duke(1999)은 리더십을 6개 유형으로 구분하고 리더

십의 유형의 주제, 목적과 결과로 분석하였다. 학교장의 리더십 연구 동향을 분석한 Park(2009)은 리더십 유형, 연구주제(영역), 연구방법을 준거로 분석하였고, 미국 교육리더십의 연구동향을 분석한 Chen & Park(2015)은 리더십의 실행 주제, 리더십 유형, 연구주제와 방법으로 분석 기준을 선정하였다. 변혁적 거래적 리더십의 국내연구 동향을 분석한 Choi, *et. al.*(2017)은 전반적인 연구 현황, 하위차원과 요인구조 및 관계성, 연구형태와 방법을 분석 기준으로 설정하였다. 본 연구에서는 선행연구에서 제시한 분석 준거를 토대로 여성적 리더십의 의미를 탐색할 수 있도록 분석 기준을 다음과 같이 설정하였다. 첫째, 여성적 리더십에 관한 연구 동향을 분석한 논문을 찾을 수 없었기 때문에 최근 20년간 수행된 연구들의 유형, 출간연도 및 분석수준 등의 전반적인 현황(Choi, *et. al.*, 2017)을 분석할 필요가 있다. 둘째, 여성적 리더십을 발휘하는 대상에 관한 탐색은 논문의 연구대상을 통해서 확인하는 것(Park, 2009)이 가장 적절할 것으로 생각된다. 셋째, 논문에 활용한 연구방법이 개념에 대한 연구자들의 시각을 확인하는 것으로, 여성적 리더십 연구에서 활용한 연구방법을 분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 Chen & Park(2015)의 연구방법 분류를 기초로 양적 연구(통계분석), 질적 연구(사례연구, 면담 등), 문헌연구(이론분석, 정책분석 등) 및 혼합연구(2개 이상의 연구방법 혼용)로 구분하였다. 마지막으로 효과적으로 여성적 리더십 연구의 동향을 분석하기 위하여, 수행된 논문에서 다른 연구주제를 분석하는 것이 필수적(Chen & Park, 2015)이라고 생각된다.

본 연구는 Park(2009)이 제시한 5가지 분류방법을 토대로 효과분석(여성적 리더십이 다양한 변수에 미치는 영향), 행동특성분석(여성적 리더십을 발휘하는 리더의 특성 및 행동 양상), 진단 및 척도개발(여성적 리더십의 측정 도구), 발달 및 프로그램 개발(여성적 리더십 교육프로그램 개발 및 효과분석), 이론 및 정책적 탐색(여성적 리더십 관련 이론, 제도 및 정책적 접근)으로 분석하였다.

2. 분석 절차

본 연구의 분석은 다음과 같은 절차로 실시하였는데, 우선 최근 20년간 논문 제목과 주제어가 ‘여성적 리더십’ 또는 ‘feminine leadership’으로 발표된 128편 중에서 분석 기준(전반적 현황, 연구대상, 방법 및 주제)을 확인하여 36편을 선별하였다. 선별한 논문의 연구대상과 연구방법을 도출하기 위하여 귀납적으로 구체적인 대상과 방법을 확인하였다. 이들 논문을 반복하여 읽고 소주제를 검토하여 선행연구에서 제시한 연구주제를 참고하여 분류작업을 한 후, 소주제를 재확인하고 큰 주제를 정하였다. 마지막으로 분석의 신뢰도를 확보하고자 Chen & Park(2015)이 제시한 기준(분류의 안정성과 내용의 정확성)을 확인하기 위하여 연구자 두 사람이 각각 영역을 분류한 이후에 불일치한 부분은 재협의하고 조정하였다.

3. 분석대상

본 연구의 분석대상 논문을 선정하기 위하여 다음과 같은 절차를 수행하였다. 최근 20년(1998년에서 2018년까지) 동안 리더십에 관한 연구는 다양한 분야에서 이루어졌고, 전문서적, 학위청구논문, 학술지와 학술대회 발표 등으로 다양하지만 체계적인 분석(systemic review)을 위하여 여성적 리더십에 관한 연구의 설계, 특성 및 변인에 초점을 맞추고자 연구논문을 분석 대상으로 설정하였다. 논문 검색은 DBpia, KISS, 교보 스킴라, 한국교육학술정보원과 국회도서관 등의 데이터베이스를 활용하였고, ‘여성적 리더십’, ‘여성 리더의 리더십’, ‘feminine leadership’ 등의 주제어를 입력하여 석·박사 학위논문 및 국내 학술지(한국연구재단 등재 후보 및 등재지 포함)연구논문 총 128편을 확인하였다. 그 중 연구의 주제가 여성적 리더십과 구별되는 여성주의 리더십, 여성 리더십에 관한 논문은 제외하였다. 구체적인 분석대상은 다음과 같다(Table 1). 첫째, 논문의 범위는 리더십 연구 동향에 대한 선행연구(Choi, *et. al.*, 2017; Chen & Park, 2015; Park, 2009)를 바탕으로 정치, 경제, 경영, 언론홍보 및 사회

복지를 비롯한 사회과학 분야와 교육학 및 여성학 분야를 포함하였다. 그 외에 신학, 예술 및 어문 분야는 제외하였다. 둘째, 분석 시기는 연구주제와 관련된 특정 시점(Chen & Park, 2015)이나 임의로 기간을 구분하는 방법도 있었으나, 여성적 리더십에 관한 최신 연구 동향을 파악하고자 최근 20년(1998년에서 2018년까지)으로 설정하였다. 셋째, 분석할 논문은 출간된 논문의 질적인 측면을 고려하여 한국연구재단 등재학술지 논문과 박사학위 논문으로 한정하였다. 이 중 여성적 리더십과 직접 관련이 없는 논문은 제외하고, 동일저자의 박사학위 논문과 학술지 게재논문의 내용이 상당 부분 중복되는 경우에는 학술지 게재논문만 분석대상에 포함하여 총 36편의 논문을 최종적으로 선정하였다.

IV. 연구결과 및 논의

본 연구는 1998년부터 2018년까지 20년 동안 출간된 여성적 리더십에 관한 연구의 동향을 분석함으로써, 리더의 역량 제고를 위한 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

1. 여성적 리더십에 관한 국내연구의 전반적 현황

여성적 리더십에 관한 국내연구는 Park & Yang(2004)이 ‘남성 중심의 경쟁적 직장문화에서의 여성의 프로페셔널 리더십’에 대하여 연구논문, 주변인의 인터뷰와 신문자료의 내용을 분석하는 사례연구방법으로 시작되었다

(〈Table 2〉). 2005년에는 문헌에 나타나는 여성 리더의 행동 및 특성을 비교 분석하거나(Kim & Lee, 2005; Huh, 2005), 설문조사를 통해 남·녀 리더의 특성을 비교 분석하여(Kim, *et. al.*, 2005; Nam, 2005; Lee, *et. al.*, 2005) 여성적 리더십의 개념을 도출하고자 시도하였다. 이후 2006년에는 출간되지 않았고 2007년과 2008년 모두 사례연구가 2편씩(5.6%)이 있어 여성적 리더십 연구의 초기라고 할 수 있는 2004년부터 2008년까지 총 10편(27.8%)의 연구가 있었고 실증적 연구 3편(8.3%), 개념연구 2편(5.6%), 사례연구 5편(13.9%)이었다. 이는 외국의 선행연구(Eagly & Johnson, 1990; Loden, 1985)에 비하여 출간이 빠르지는 않으나, 조직연구의 주류에서 여성적 리더십이라는 새로운 개념을 소개하였다는 점에서 의미가 있으나, 여성 리더를 중심으로 여성적 리더십의 특성을 도출하기 위한 사례연구가 중심이 되었음을 알 수 있다.

여성적 리더십 연구의 2기라고 할 수 있는 2009년부터 2013년까지는 총 9편(25%)의 연구가 시도되었는데, 실증적 연구 4편(11.1%), 개념연구 1편(2.85), 사례연구 4편(11.1%)이었다. 이는 초기와 비교하여 실증연구가 3편에서 4편으로 증가하였고 개념연구와 사례연구는 감소하였으며 전체 연구수도 조금 감소한 것을 알 수 있었다. Kim(2009)은 국·공립 중학교의 여교장을 대상으로 여성적 리더십이 배려 리더십과 변혁적 리더십과의 유사점과 차이점을 분석하였고, Choi(2010)는 여성 공무원을 대상으로 공유리더십을 분석하여 여성적 리더십의 특성을 탐색하였다. Jung(2011)은 다양한

Table 1. Field of thesis subjects to analysis

(N=128)

Duration	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Total
2016~2018	8	7	2	2	2	1	2	24
2013~2015	8	6	5	3	2	4	5	33
2010~2012	4	5	4	2	2	2	4	23
2007~2009	4	3	2	4	1	1	3	18
2004~2006	3	3	3	3	2	1	3	18
2001~2003				2	1		4	7
1998~2000				2			3	5
Total	27	24	16	18	10	9	25	128

1. Education field 2. Political & News field 3. women's studies field 4. economy & management fields
5. Administrative field 6. Social Welfare field 7. Others (theology, art, linguistics)

Table 2. General distribution of research in feminine leadership

(N=36)

General distribution of research		Empirical study	Conceptual study	Case study	Total
		n(%)	n(%)	n(%)	
I	2004 yrs	-	-	1 (2.8)	1 (2.8)
	2005 yrs	3 (8.3)	2 (5.6)	-	5 (13.9)
	2006 yrs	-	-	-	0 (0.0)
	2007 yrs	-	-	2 (5.6)	2 (5.6)
	2008 yrs	-	-	2 (5.6)	2 (5.6)
	Sub total	3 (8.3)	2 (5.6)	5 (13.9)	10 (27.8)
II	2009 yrs	1 (2.8)	-	-	1 (2.8)
	2010 yrs	1 (2.8)	1 (2.8)	-	2 (5.6)
	2011 yrs	2 (5.6)	-	-	2 (5.6)
	2012 yrs	-	-	1 (2.8)	1 (2.8)
	2013 yrs	-	-	3 (8.3)	3 (8.3)
	Sub total	4 (11.1)	1 (2.8)	4 (11.1)	9 (25.0)
III	2014 yrs	3 (8.3)	2 (5.6)	-	5 (13.9)
	2015 yrs	1 (2.8)	-	2 (5.6)	3 (8.3)
	2016 yrs	1 (2.8)	-	4 (11.1)	5 (13.9)
	2017 yrs	-	-	3 (8.3)	3 (8.3)
	2018 yrs	1 (2.8)	-	-	1 (2.8)
	Sub total	6 (16.7)	2 (5.6)	9 (25.0)	17 (47.2)
Total		13 (36.1)	5 (13.9)	18 (50.0)	36 (100.0)

조직의 남녀를 대상으로 성역할을 통해 여성적 리더십의 속성을 도출하였고, Seo(2013)는 남녀교장을 대상으로 심층면담과 설문조사의 혼합방법을 활용하여 여성적 리더십의 하위요인을 탐색하였다. 이를 통해 사례연구와 개념연구에 집중하던 1기와 달리 다양한 연구방법을 활용한 실증연구가 시도되었다는 장점이 있으나, 여전히 여성리더가 발휘하는 리더십을 통해 여성적 리더십의 특성 및 속성을 탐색하고자 시도하였다는 점은 리더의 성별특성에서 탈피하지 못한 채 전통적 리더십 관점에서 연구가 진행되었음을 방증하고 있다. 2014년부터 2018년까지는 총 17편(47.2%)의 연구가 출간되었는데, 실증연구가 6편(16.7%), 개념연구 2편(5.6%), 사례연구는 9편(25%)이 있었다. 3기는 2기와 비교하여 실증연구와 사례연구가 증가하였고 개념연구는 1기부터 계속해서 감소하고 있는 경향을 나타내었다. 사례연구는 1기에 5편에서 2기에 감소하였다가 3기에 9편으로 매우 증가하였는데, Kim(2014), Yeon & Lee(2014), Kim(2015), Seo(2015), Jeon(2016), Han(2016), Park(2017),

Baek(2016)과 Yoo(2018)의 연구의 대상이 모두 여성 리더 계급(정치인, 대통령, CEO, 최고관리자, 여성 교장, 중앙부처 과장, 종교인)이었다. 연구방법은 심층 면담을 통한 내용분석이 주를 이루었고 포커스 그룹, 생애사 분석, Q-방법론, 근거이론 등으로 다양한 질적 연구방법론을 활용하였다. 그 외에 실증연구는 대학생(Jang & Cho, 2014; Cho, 2014), 항공사 승무원 팀장(Seo, 2016), 대기업 직원(Choi, 2017) 등으로 리더계급에 대한 행동, 특성, 리더십 유형에 대한 탐색이 이루어졌다. 이는 초기의 연구 경향과 다르지 않은 것으로 국내의 여성적 리더십 연구는 여전히 전통적 리더십의 관점에서 성별의 특성과 여성 리더의 특성으로서의 여성적 리더십 속성을 분석하는 것에 머물러 있음을 알 수 있다. 그러나 여성적 리더십은 여성리더만의 고유의 성적 속성에 고착된 것이 아닌 여성적 속성이 리더십과 결합된 전통적 리더십과 차별되고 변화하는 사회환경에 대응하기 위한 대안적 리더십으로 탐색되어야 하고 개발되어야 할 필요가 있다.

2. 여성적 리더십의 연구대상

여성적 리더십 국내연구의 대상은 학교의 여성 교장, 대통령, 기업의 CEO 등의 관리자가 17편(47.2%)이었고, 기업의 직원과 조직의 공무원이 10편(27.8%), 여성 정치인, 광고인, 종교인 등이 6편(16.7%), 주부와 대학생이 3편(8.3%) 이었다(〈Table 3〉). Kim & Yang(2004)은 광고인인 최연아를 대상으로 사례연구를 시도하였다. 초기인 2004년부터 2008년에는 여성 정치인(Kim & Lee, 2005; Lee, 2008), 관리자(Kim, *et. al.*, 2005; Nam, 2005; Huh, 2005; Lee, 2007; Lee, 2008)와 직원(Lee, *et. al.*, 2005; Lee, 2007))으로 관리자에 집중되어 있었다. 2기인 2009년부터 2013년까지는 총 9편(25%)이 시도되었는데, 5편(Kim, 2009; Lee, 2010; Kim & Lee, 2012; Seo, 2013; Lee, 2013)이 여성 관리자를 대상으로 하였다. 이는 여성적 리더십은 성별과는 무관하며, 이미 여성인 리더가 발휘하는 여성 리더십과는 구분된다(Huh, 2005). 그러나 여성 리더가 발휘하는 리더십의 행

동을 분석하여 여성적 리더십의 개념을 정의하는 국내논문은 다수를 차지하였다. 이는 여성 리더십과 구분되는 여성적 리더십의 개념에 대한 명확한 차이를 인식하지 못하고 있음(Park, 2017)을 알 수 있다. 2014년부터 2018년까지는 총 17편(47.2%)이 출간되었는데, 관리자를 대상으로 한 연구는 7편이었다. 대통령(Yeon & Lee, 2014), 종합대학 학장(Kim, 2015), 기업의 CEO(Choi, 2015), 최고관리자(Seo, 2016; Jeon, 2016), 학교장(Park, 2017; Choi, 2017)이었는데, 이 연구들은 여성 리더의 행위, 지도성 유형, 생애를 분석함으로써 기존의 리더십과 구별되는 여성적 리더십의 특성을 탐색하고자 하였다. 따라서 기존의 리더십과 구별되는 여성적 리더십의 속성을 탐색함으로써 명확한 개념을 정의하기 위한 노력이 필요하며, 이를 위해서는 단순히 여성적 리더십의 의미를 분석하기보다 개념의 속성, 하위요인과 요인간의 관련성을 탐색하여 개념을 명료하게 규명하는 연구가 요구된다.

Table 3. Participants of research in feminine leadership

(N=36)

Participants of research	Principle	Employee & official	House wife & college student	Politician, religionist, advertiser etc.	Total	
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
I	2004	-	-	1(2.8)	1 (2.8)	
	2005	3(8.3)	1(2.8)	-	5(13.9)	
	2006	-	-	-	0 (0.0)	
	2007	1(2.8)	1(2.8)	-	2 (5.6)	
	2008	1(2.8)	-	-	1(2.8)	2 (5.6)
	Sub total	5(13.9)	2(5.6)	0(0.0)	3(8.3)	10(27.8)
II	2009	1(2.8)	-	-	1 (2.8)	
	2010	1(2.8)	1(2.8)	-	2 (5.6)	
	2011	-	2(5.6)	-	2 (5.6)	
	2012	1(2.8)	-	-	1 (2.8)	
	2013	2(5.6)	-	-	1(2.8)	3 (8.3)
	Sub total	5(13.9)	3(8.3)	0(0.0)	1(2.8)	9(25.0)
III	2014	1(2.8)	1(2.8)	2(5.6)	1(2.8)	5(13.9)
	2015	2(5.6)	1(2.8)	-	-	3 (8.3)
	2016	2(5.6)	2(5.6)	-	1(2.8)	5(13.9)
	2017	2(5.6)	-	1(2.8)	-	3 (8.3)
	2018	-	1(2.8)	-	-	1 (2.8)
	Sub total	7(19.4)	5(13.9)	3(8.3)	2(5.6)	17(47.2)
Total	17(47.2)	10(27.8)	3(8.3)	6(16.7)	36(100.0)	

3. 여성적 리더십의 연구방법

여성적 리더십의 국내연구방법은 질적 연구가 16편(44.4%)으로 가장 많았고, 양적 연구가 10편(27.7%), 혼합연구와 문헌연구가 각각 4편(11.1%)이었으며 실험 연구와 Q-방법론 연구가 각각 1편(2.8%) 이었다(〈Table 4〉). 1기인 2004년부터 2008년까지는 문헌연구와 질적 연구, 양적 연구가 각각 3편씩 이루어졌고 질적 연구와 양적 연구가 혼합된 방법론을 활용한 연구(Huh, 2007)가 1편 시도되었다. 2009년부터 2013년까지 이루어진 총 9편의 연구 중 질적 연구와 양적 연구가 각각 4편이었고 혼합연구가 1편(Seo, 2013)이 이루어져서, 1기(2004년-2008년)와 유사한 연구상황을 나타내었다. 이는 초기에 비하여 고급통계분석(Kim, 2009; Choi, 2010; Park, 2010; Jung, 2011)을 활용한 양적 연구가 진행되었다는 점에서 연구에서 발전적인 면모를 나타내었다. 하지만 기존의 리더십 연구들에서 선택한 변수들에 1-2개의 변수만 바뀌어 반복적인 연구를 수행하였고(Lim, 2014), 다양한 통계기법을 활용하기

보다 선행연구에서 활용한 통계기법에 국한된 연구가 많았다. 반면에 질적 연구는 초기에 생애사, 성찰 자료, 신문자료 및 문헌을 중심으로 한 내용분석이었다면 2기에는 심층 면담을 통해 대상자에게 직접적인 자료 수집이 이루어졌다는 부분이 차이를 보였다. 이는 여성적 리더십에 관한 지적기반이나 연구관점이 다원화되지 않고, 단순히 개념을 탐색하는 수준에 머물러 있음(Park, 2017)을 알 수 있다. 2014년부터 2018년까지 총 17편(47.2%)의 연구가 시도되었는데, 이중 9편(Kim, 2014; Kim, 2014; Yeon & Lee, 2014; Kim, 2015; Seo, 2015; Jeon, 2016; Han, 2016; Choi, 2017; Yoo, 2018)은 지난 2004년부터 2013년까지의 질적 연구와는 달리 심층면담, 포커스 그룹 인터뷰, 내러티브 인터뷰를 통해 자료를 수집하고 근거이론 등의 질적 연구방법론을 활용하여 분석하였다. 또한 혼합연구(Seo, 2016; Choi, 2017)가 출간되었고 Q-방법론을 활용한 연구(Baek, 2016)와 실험연구(Jang & Cho, 2014; Cho, 2014)가 시도되었다. 혼합연구는 최근 20년간 시

Table 4. Research method of feminine leadership

(N=36)

Research method		Literature review	Experimental study	Qualitative study	Mixed method study	Quantitative study	Q-method study	Total
		n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
I	2004	-	-	1(2.8)	-	-	-	1 (2.8)
	2005	2(5.6)	-	-	-	3(8.3)	-	5 (13.9)
	2006	-	-	-	-	-	-	0 (0.0)
	2007	1(2.8)	-	-	1(2.8)	-	-	2 (5.6)
	2008	-	-	2	-	-	-	2 (5.6)
	Sub total	3(8.3)	0(0.0)	3(8.3)	1(2.8)	3(8.3)	0(0.0)	10 (27.8)
II	2009	-	-	-	-	1(2.8)	-	1 (2.8)
	2010	-	-	1(2.8)	-	1(2.8)	-	2 (5.6)
	2011	-	-	-	-	2(5.6)	-	2 (5.6)
	2012	-	-	1(2.8)	-	-	-	1 (2.8)
	2013	-	-	2(5.6)	1(2.8)	-	-	3(8.3)
	Sub total	0(0.0)	0(0.0)	4(11.1)	1(2.8)	4(11.1)	0(0.0)	9(25.0)
III	2014	-	1(2.8)	3(8.3)	-	1(2.8)	-	5(13.9)
	2015	-	-	2(5.6)	-	1(2.8)	-	3(8.3)
	2016	-	-	2(5.6)	1(2.8)	1(2.8)	1(2.8)	5(13.9)
	2017	1(2.8)	-	1(2.8)	1(2.8)	-	-	3(8.3)
	2018	-	-	1(2.8)	-	-	-	1(2.8)
	Sub total	1(2.8)	1(2.8)	9(25.0)	2(5.6)	3(8.3)	1(2.8)	17(47.2)
Total	4(11.1)	1(2.8)	16(44.4)	4(11.1)	10(27.7)	1(2.8)	36(100.0)	

도된 5편 중 3편이 2014년 이후에 발표되었는데, 이는 다양한 연구방법을 활용함으로써 여성적 리더십에 관한 새로운 시각을 제공하는 것으로 긍정적인 변화로 판단된다.

다만 이중 척도개발연구가 없었고, 국외의 연구에서 개발된 여성적 리더십 척도를 사용한 연구도 찾을 수 없었다. 여성적 리더십과 개념적으로 유사한 리더십(변혁적 리더십, 감정 리더십, 카리스마 리더십 등)의 척도를 연구자가 수정·보완하여 사용하였다. 특히 2009년부터 진행된 여성적 리더십 연구는 다수의 연구대상자에게 구조화된 설문지를 배포하고 통계기법을 활용하는 양적 연구가 많았다(Kim, 2009; Park, 2011; Jung, 2011; Seo, 2013). 또한 회귀모형(Jung, 2011; Seo, 2013)과 구조방정식 모형(Kim, 2009; Park, 2011)을 활용하여 변수 간의 관계를 분석하고 가설을 검증하였다. 이들 논문에서 다루어진 변수는 성(gender) 차이, 직위 등의 인구학적 변수와 성 역할, 직무만족도, 직무몰입, 조직환경과 고무적 조직문화 등이었다. 따라서 그동안 많은 관련 선행연구에도 불구하고 그 개념을 명확하게 규정하지 못하였음(Seo, 2015)을 알 수 있었고,

여성적 리더십 연구의 질적인 향상을 위하여 그 개념의 복잡성을 명료하게 정의하는 것이 필요함을 알 수 있다.

4. 여성적 리더십 연구의 분석방법

여성적 리더십의 국내연구 분석방법은 통계분석이 15편(41.7%)으로 가장 많았고, 내용분석 11편(30.6%), 사례 분석 5편(13.9%), 내용분석과 통계분석을 혼합한 분석방법이 4편(11.15), 문헌분석 1편(2.8%) 순으로 나타났다(〈Table 5〉).

내용분석 연구는 2004년부터 2008년까지는 5편(13.9%)이었으나, 2009년부터 2013년까지 2편(5.6%), 2014년부터 2018년까지는 4편(11.1%)으로 증가하였다. 통계분석연구는 2004년부터 2008년까지 2편(5.6%)이었는데 2009년부터 2013년에는 4편(11.1%)이었으며 2014년부터 2018년까지는 9편(25.0%)으로 증가하였다. 사례연구는 2004년부터 2008년과 2009년부터 2013년까지 각각 2편(5.6%)이었고 2014년부터 2018년에는 출간되지 않았다. 문헌연구는 2004년부터 2008년까지 1편(2.8%)이 있었고, 2009년부터 2013년과 2014년부터 2018년까지는 출간되지 않았다. 내용분석과 통

Table 5. Analysis method of feminine leadership

(N=36)

Analysis method		Duration of publication(yrs)			
		2004~2008 n(%)	2009~2013 n(%)	2014~2018 n(%)	Total
Contents analysis	Printed material	2(5.6)	1(2.8)	1(2.8)	4(11.1)
	Interview material	2(5.6)	0(0.0)	3(8.3)	5(13.9)
	Internet material	1(2.8)	1(2.8)	0(0.0)	2(5.6)
	Sub total	5(13.9)	2(5.6)	4(11.1)	11(30.6)
Statistical analysis	Regression analysis model	1(2.8)	2(5.6)	3(8.3)	6(16.7)
	Path analysis model	1(2.8)	0(0.0)	2(5.6)	3(8.3)
	Variance model	0(0.0)	2(5.6)	4(11.1)	6(16.7)
	Sub total	2(5.6)	4(11.1)	9(25.0)	15(41.7)
Case analysis	Imaginary person	2(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.6)
	Living person	0(0.0)	2(5.6)	0(0.0)	2(5.6)
	Sub total	2(5.6)	2(5.6)	0(0.0)	4(11.1)
Mixed analysis	Delphi method & interview	0(0.0)	0(0.0)	2(5.6)	2(5.6)
	Survey and interview	1(2.8)	1(2.8)	1(2.8)	3(8.3)
	Sub total	1(2.8)	1(2.8)	3(8.3)	5(13.9)
Literature analysis	Theoretical analysis	1(2.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.8)
Total		10(27.8)	9(25.0)	17(47.2)	36(100.0)

계분석을 혼합한 연구는 2004년부터 2008년과 2009년부터 2013년까지 각각 1편(2.8%)이었고 2014년부터 2018년까지 3편(8.3%)이 나타났다. 내용분석 연구는 총 11편 중 강의자료, 신문기사 등을 자료로 사용하여 여성적 리더십 의미를 탐색한 사례가 4회(11.1%), 심층 면담과 내러티브 인터뷰에서 의미도출이 5회(13.9%), 인터넷 사진, 기고문 분석은 2회(5.6%)를 활용한 것으로 나타났다. 통계분석 연구는 총 15편 중 회귀모형이 6회(13.9%), 구조방정식 모형은 3회(8.3%), 분산분석 모형이 6회(16.7%)를 사용한 것으로 나타났다. 사례연구는 총 4편 중 문학작품 혹은 성경의 인물 분석이 2회(5.6%), 실존 인물 분석이 3회(8.3%)로 나타났고, 문헌 연구는 리더십에 관한 문헌에서 여성적 리더십의 의미를 구별하고 분석한 사례가 1회(2.8%)이었다. 질적 분석과 양적 분석을 혼합한 연구는 총 5편 중에서 델파이 기법과 설문조사를 활용한 분석은 2회(5.6%)이었고, 설문 조사와 심층 면담 분석은 3회(8.3%)로 나타났다.

5. 여성적 리더십의 연구주제

여성적 리더십의 연구주제는 행동특성분석 연구가 26편(72.2%)으로 가장 많았고, 효과분석 연구는 8편(22.2%), 이론 및 정책적 탐색연구는 2편(5.6%)이었으며 진단 및 척도개발 연구와 프로그램개발 연구는 시도되지 않았다(〈Table 6〉). 이는 리더십 관련 선행연구(Choi, *et. al.*, 2017; Chen & Park, 2015)에서 효과분석이 연구주제의 다수를 차지하였다고 보고하여 본 연구와 차이가 있었다.

행동특성연구는 2004년부터 2008년까지 9편(25.0%), 2009년부터 2013년까지 6편(16.9%)이었고 2014년부터

2018년에는 11편(30.6%)이 출간되었다. 효과분석 연구는 2004년부터 2008년까지는 시도되지 않았고, 2009년부터 2013년에 3편(8.3%), 2014년부터 2018년에 5편(13.9%)으로 나타났다. 이론 및 정책적 탐색연구는 2004년부터 2008년과 2014년부터 2018년까지 각각 1편(2.8%)이 출간되었고 2009년부터 2013년에는 시도하지 않았다. 이는 여성적 리더십이 변혁적 리더십 혹은 교육 리더십 연구와 비교하여 개념을 탐색하는 수준에서 연구가 진행되고 있음을 알 수 있다. 현재까지 규명된 여성적 리더십의 개념을 적용하여 프로그램을 개발하거나 리더의 리더십을 측정하는 연구는 드물었다. 이를 통해 국내여성적 리더십 연구는 여성적 리더십의 개념을 여전히 여성의 타고난 특성에만 초점을 맞추거나, 여성 리더십과 혼용함으로써 불분명하고 복잡하게 사용하고 있음을 알 수 있다(Seo, 2015).

여성적 리더십의 하위요인을 탐색한 연구결과(Seo, 2016; Yoo, 2018), 관계적, 배려적, 민주적이라고 유형화하고 변수의 개념을 정의하였으나, 여성적 리더십에 대한 축적된 연구결과가 많지 않아서 통일된 구성개념이 정립되지 않았음을 지적하였다. 더불어 재구성한 척도의 타당도를 높이고 여성적 리더십의 합의된 개념으로 측정하기 위해서는 현실에 맞는 정밀한 척도의 개발이 요구된다고 제안하였다.

IV. 결론 및 제언

본 연구는 1998년부터 2018년까지 최근 20년간 국내에서 발표된 여성적 리더십 연구의 동향분석을 목적으로 하였다. 한국연구재단 등재학술지와 박사학위청구논문

Table 6. Research theme of feminine leadership (N=36)

Research theme	Duration of publication			Total
	2004~2008 n(%)	2009~2013 n(%)	2014~2018 n(%)	
Exploring theory & policy	1(2.8)	0(0.0)	1(2.8)	2(5.6)
Behavioral analysis	9(25.0)	6(16.9)	11(30.6)	26(72.2)
Effect analysis	0(0.0)	3(8.3)	5(13.9)	8(22.2)
Total	10(27.8)	9(25.0)	17(47.2)	36(100.0)

문을 중심으로 주제어와 논문 제목이 ‘여성적 리더십’, ‘Feminine leadership’으로 검색되는 128편 중에서 본 연구의 분석 기준에 적합한 36편을 선정하여 전반적인 연구 현황, 연구대상, 분석방법 및 연구주제를 분석하였다. 연구결과 2004년에 처음으로 국내에서 여성적 리더십의 특성을 탐색하는 연구가 이루어진 이후에 성(gender) 특성에 따른 리더십 유형의 차이를 비교 분석하고, 여성 리더의 행동분석을 통해 명확한 개념을 규명하는 질적 연구가 진행되었다. 여성대표, 공무원, 기업의 직원 등의 연구 대상에게 구조화된 설문조사와 통계 기법을 활용하여 여성적 리더십 관련 변수와의 상관관계 및 영향요인을 분석하는 양적 연구도 확인되었다. 그러나 여성적 리더십 개념의 복잡성과 축적된 연구물의 미흡으로 여성적 리더십을 측정하는 척도개발 및 리더십 발달을 위한 프로그램 개발연구가 시도되지 않았다.

이상에서 여성적 리더십에 관한 최근 연구 동향의 분석을 통해 향후 연구와 관련되어 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 여성적 리더십의 연구대상을 보다 확대하여야 할 필요가 있다. 여성적 리더십은 성(gender) 특성을 반영하는 것으로 생물학적으로 여성이 발휘하는 여성 리더십과는 구별되어야 한다, 오늘날 리더십은 리더만이 가진 특성이 아니고 후천적으로 개발할 수 있는 것으로 보아야 한다. 따라서 연구대상을 리더 계층에만 국한하기보다 남성과 여성 그리고 다양한 인구학적 특성의 참여자가 여성적 리더십을 발휘하는 행동특성, 상황에 대한 분석이 필요하다. 둘째, 연구방법을 다양화할 필요가 있다. 현재까지 수행된 개념적 연구에서 벗어나 여성적 리더십의 다양한 영향변수를 탐색하고 그 변수 간의 관계를 검증하는 경험적 연구와 이론·정책적 연구와 발달 및 프로그램 개발연구가 시도되어야 할 것이다. 따라서 대안적 리더십으로써 여성적 리더십에 관한 개념을 명료히 하고 하위요인을 탐색함으로써 정밀하게 개념을 측정할 수 있는 척도개발을 위한 연구의 시도가 요구된다. 이를 바탕으로 여성적 리더십 발달 프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

References

- Baek, Pyoung Gu. 2016. An Analysis on the Subjectivity of Feminine Leadership from the Context of Cooperation IT Services. *Journal of Competency Development & Learning*. 11(3): 77-105.
- Barton, T. R. 2006. Feminist Leadership: Building Nurturing Academic Communities. *Advancing Women in Leadership Online Journal*. 21.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. 1990. Transformational Leadership Development Manual for the Multifactor Questionnaire. CA: Counselling Psychologists Press.
- Chen, P. and S. J. Park. 2015. A Study on the Research Trends of Educational Leadership in U.S.: Focused on EAQ(2009-2013). *The Journal of Korean Teacher Education*. 32(1): 171-199.
- Choi, Byoung Kwon, Hyoung Koo Moon, Young Ran Joo, and Jae Shik Jung. 2017. Transformational and Transactional Leadership in Korea: Review and Agenda for Future Research. *Korean Journal of Management*. 25(2): 69-127.
- Choi, Hye Yeon. 2017. A Study of Women's Leadership in Church History: Focused on the Pentecostal Women. Ph. D. Dissertation. Hansei University.
- Choi, Mun Kyung. 2015. The Influence of Women Entrepreneurship on Organization Performances Mediation Effects of Organizational Culture and Moderating Effects of Environmental Uncertainty and Competitive Intensity. Ph. D. Dissertation. Soongsil University.
- Choi, Mi. Seop. 2014. An Analysis of the Leadership Styles and Characteristics of Female Principals. *The Journal of Korean Teacher Education*. 34(2): 111-137.
- Chosunilbo. 2016. 8.18. Interview: Professor Manfred Kets De Vries. <http://premium.chosun.com>
- Eagly, A. H. and M. C. Johnnesen-Schmidt. 2001. The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of Social Issues*. 57(1): 781-787.
- Eagly, A. H. and B. T. Johnson. 1990. Gender and Leadership Style: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*. 108(2): 233-256.
- Eagly, A. H. and L. L. Carl. 2003. The Female Leadership

- Advantage: An Evaluation of the Evidence. *The Leadership Quarterly*. 13: 807-834.
- Gardner, H. 2011. *Creating Minds*. New York: Basic Books.
- Han, Jee Eun. 2016. Fashion Politics and Style of Women Political Leaders in the 21st Century: Focused on Angela Merkel, Hillary Clinton and Geunhye Park. Ph. D. Dissertation. Inha University.
- Harter, J. J. and B. M. Bass. 1988. Superiors' Evaluation and Subordinates Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*. 73: 695-702.
- Huh, Re Keum. 2005. An Conceptual Basis for the Research on Woman's Leadership. *Korean Feminist Philosophy*. 5: 55-80.
- Huh, Jeon. 2007. The Comparison on Leadership between Male and Female: Based on the Directors of Central Government. Ph. D. Dissertation. Pusan National University.
- Jang, Hee Kyung, and Soo Young Cho. 2014. The Effect of CEO's Leadership Style and Cooperation Gender Image Match-up on Public's Evaluation towards the CEO. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 58(2): 269-306.
- Jeon, Su Jin. 2016. A Comparison of Female Leadership in 'Sontag Hotel' of Beom-Seok Cha and 'Rokumeikan' of Yukio Mishima: Focusing on Sontag and Asako. *The Japanese Modern Association of Korea*. 52: 131-150.
- JoongangIlbo. 2018. 5. 31. The Crisis of Mass Unemployment Is Approaching. <https://news.joins.com>.
- Jeong, Kyung Hwa. 2011. Effects of the Sex-role Stereotype on the Sex Segregation of Transformational Leadership, Evaluation and Satisfaction of Female Leader. Ph. D. Dissertation. Gyeongsang National University.
- Kahai, S. S., J. J. Sosik, and B. J. Avolio. 1997. Effects of Leadership Style and Anonymity on Group Potency and Effectiveness in a Group Decision Support System Environment. *Journal of Applied Psychology*, 82: 89-103.
- Kim, Eun Hee. 2009. A Study on Characteristics and Effectiveness of Feminine Leadership: Focused Female Principle of Middle School in Gwangju. *Korean Policy Sciences Review*. 13(3): 113-141.
- Kim, Hai Sook, Sun I Lee, So Yeon Yoon, Young Rae Kim, and Ho Seob Kim. 2005. Female Leader in College: The Self-reported Leadership of Male and Female Professors. *The Korean Journal of Women Psychology*. 10(3): 293-319.
- Kim, Ji Hee. 2014. Power-Blogs of Married Women: Expression of Opinion Leadership by Blogging. *Media, Gender & Culture*. 29(2): 5-40.
- Kim, Joo Yeob and Kil Whan Lee. 2003. A Study on the Research for Feminine Leadership. *Industrial and Management*. 15(2): 131-153.
- Kim, Su Jeong. 2014. The Study on Meaning of Politics Formed by Female Politicians' Experiential Learning. Ph. D. Dissertation. Chung-Ang University.
- Kim, Sun Young. 2015. Women as Academic Leaders: Three Aspects of Female Leadership Development in Higher Education. *Korean Journal of Management*. 21(5): 65-94.
- Kim, Yang Hee. 2006. Women, Leader, and Women Leadership. Seoul: Samsung Economic Research Institute.
- Kim, Yong Hwan. 2014. A Study on the Effect of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior: Focused on the Mediating Effect of Organizational Commitment. Ph. D. Dissertation. Mokpo National University.
- Lee, Dae Sook. 2008. Characteristic of Feminine Leadership in e-Mentoring: A Case Study e-Mentoring of K University. *Forum For Youth Culture*. 17: 159-189.
- Lee, Kil Whan, Sang Eon Park, and Joo Yup Kim. 2005. An Exploratory Study on the Effectiveness of Androgynous Gender Role of the Women Managers. *Korean Journal of Human Resources Development*. 7(1): 33-57.
- Lee, Joo Hee. 2010. Women Leadership in the Cooperations: Behavioral and Attitudinal Characteristics. *The Journal of Asian Women*. 49(2): 7-44.
- Lee, Sang Hwa. 2005. Feminist Reconceptualization of Leadership and Power. *Women's Studies Review*. 22(1): 3-22.
- Lee, Sang Hwa. 2018. Orientation of Women's Leadership Education Based on Gender Perspective. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 8(4): 627-636.
- Im, Youn Kee. 2014. Achievements and Tasks of Educational Administration Research in Korea. *Korean Journal of Educational Administration*. 32(4): 415-437.
- Lipsey, M. W. and D. W. Wilson. 2001. *Practical Meta-analysis*. London: Sage Publication.

- Loden, M. 1985. *Feminine Leadership or How to Succeed in Business without Being One of the Boys*. NY: Times Books.
- Lunenburg, F. G. and A. C. Ornstein. 2000. *Educational Administration: Concepts and Practice(3rd ed.)*. Florence, KY: Wadsworth Publishing.
- Morgan, G. 2004. *Images of Organization(Park & Kim, eds.)* Seoul: Jisaem Book Publishing.
- Nam, In Suk. 2005. Feminine Leadership Style in a Time of Change. *Korean Journal of Politician Science*. 13(1): 495-512.
- Park, Min Ah. 2011. Effect of the Career Women's Leadership Competences on the Job and Organization Life Satisfaction and the Willing to the Career Path Development. *The Journal of the Korea Contents Association*. 11(8): 289-299.
- Park, Sang Wan. 2009. A Study on the Research Trends of Principals' Leadership(1988-2008). *The Journal of Educational Administration*. 27(1): 349-378.
- Park, Sang Wan. 2017. A Study on the Characteristics of Korean Feminine Principles. *Journal of Educational Administration*. 35(1): 233-261.
- Park, Tong Hee and Gun Mo Yang. 2004. The Embodiment of Woman's Professional Leadership in the Man-oriented Competition Cooperate Culture. *Journal of Social Sciences*. 13: 5-39.
- Pfeffer, J. 1977. The Ambiguity of Leadership. *Academy of Management Review*. 2(1): 104-112.
- Rosener, J. B. 1990. The Way Women Lead. *Harvard Business Review*. 68: 119-125.
- Pyeongtaeksisa. 2018. 7. 18. The World's Magnifying Glass of Lee. <http://www.ptsisa.com>
- Seo, Eun Kyeong. 2015. A Study on Feminine Leadership Factors in the Social Welfare Organization. Ph. D. Dissertation. Hanyoung Theological University.
- Seo, Min Ju. 2016. The Effect of Feminine Leadership of Flight Attendant Team Leader of Air Carriers on Organizational Commitment through Job Engagement and Job Satisfaction. Ph. D. Dissertation. Kyunggi University.
- Seo, Yong Hee. 2013. A Study on the Feminine Leadership Characteristics of School Principals. Ph. D. Dissertation. Pusan National University.
- Seo, Yong Hee. 2015. A Qualitative Study on the Feminine Leaderships Characteristics of Middle School Principals: Focusing on Teachers' Perception. *Korean Journal of Educational Administration*. 33(1): 257-285.
- Shin, Woo Jong. 2015. An Introduction of the Systematic Review and Meta-Analysis. *Hanyang Medical Review*. 35(1): 9-17.
- Youn, Ji Young and Gun Ho Lee. 2014. Analysis of New Frames Regarding Gender and Political Leadership: With Cases of New Articles Covering 18th Presidential Election. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 58(1): 199-225.
- Yoo, Kwang Young. 2018. The Impacts of Feminine Leadership on Organizational Effectiveness: Focused on the Mediating Effect of Followership. Ph. D. Dissertation. Gacheon University.
- Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations(Kang, et. al., eds.)*. Seoul: Sigma Press.

Korean References Translated from the English

- Chen Peng, 박수정. 2015. 미국 교육리더십의 연구경향 분석: EAQ를 중심으로(2009-2013). *한국교원교육연구*. 32(1): 171-199.
- 김남현. 2013. 리더십 이론과 실제. 서울: 경문사.
- 김선영. 2015. 대학내 여성리더들: 개인적, 전문적, 문화적 측면에서 바라본 여성 학장들의 여성리더십. *교육문화연구*. 21(5): 65-94.
- 김수정. 2014. 여성 정치인이 경험학습을 통해 형성한 정치의 의미에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김양희. 2006. 여성, 리더 그리고 여성 리더십. 서울: 삼성경제연구소.
- 김용환. 2014. 리더십 스타일이 조직 시민행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 목포대학교 박사학위논문.
- 김은희. 2009. 여성리더십의 특성과 효율성에 관한 연구-광주 지역 중학교 여교장을 중심으로. *한국정책과학학회보*. 13(3): 113-141.
- 김주엽, 이길환. 2003. 여성적 리더십에 대한 이론적 소고. *산업과 경영*. 15(2): 131-153.
- 김지희. 2014. 주부과워블로그 연구. 미디어, 젠더 & 문화. 29(2): 5-40.

- 김혜숙, 이선이, 윤소연, 김영래, 김호섭. 2005. 대학의 여성리더: 남녀교수의 리더십 자기지각비교. 한국심리학회지: 여성. 10(3): 293-319.
- 남인숙. 2005. 변화하는 사회와 여성적리더십. 대한정치학회보. 13(2): 495-512.
- 박민아. 2011. 여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력경로, 개발 의지에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회지 논문지. 11(8): 289-299.
- 박상완. 2009. 교장의 지도성에 관한 연구동향 분석(1988-2008). 교육행정학연구. 27(1): 349-378.
- 박상완. 2017. 우리나라 여교장의 특성분석. 교육행정학연구. 35(1): 233-261.
- 박통희, 양건모. 2004. 남성 중심의 경쟁적 직장문화에서 여성의 프로페셔널 리더십: 광고인 최인아를 중심으로. 사회과학연구논총. 13: 5-39.
- 백평구. 2016. IT 서비스 기업맥락에서 여성적 리더십에 대한 주관성 분석. 한국개발학습연구. 11(3): 77-105.
- 서민주. 2016. 항공사 승무원 팀장의 여성적 리더십이 직무몰입과 직무만족을 통해 조직몰입에 미치는 영향-저비용 항공사와 풀서비스 항공사 비교. 경기대학교 박사학위논문.
- 서용희. 2013. 중학교 학교장의 여성적 리더십 특성에 관한 연구. 부산대학교 박사학위논문.
- 서용희. 2015. 중학교 학교장의 여성적 리더십 특성에 관한 질적연구. 교육행정학연구. 33(1): 257-285.
- 서은경. 2015. 사회복지조직의 여성적 리더십에 관한 연구. 한영신학대학교 박사학위논문.
- 신우중. 2015. 체계적 고찰과 메타분석의 개요. 한양의학논문집. 35: 9-17.
- 연지연, 이건호. 2014. 성과 정치리더십에 대한 언론프레임 연구. 한국언론학보. 58(1): 199-225.
- 유광영. 2018. 여성적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 팔로워십의 매개효과를 중심으로. 가천대학교 박사학위논문.
- 이길환, 박상연, 김주엽. 2005. 여성 상사가 발휘하는 양성적 성역할의 효과성에 대한 탐색적 연구. 인적자원개발연구. 7(1): 33-57.
- 이대숙. 2008. e-Mentoring에서 나타난 여성적 리더십의 특성에 관한 연구-K대학 교육대학원의 멘토링 수업사례를 중심으로. 청소년 문화포럼. 17: 158-189.
- 이상화. 2005. 리더십과 권력에 대한 여성주의적 재개념화. 여성학논집. 22(1): 3-22.
- 이상화. 2018. 젠더 관점에 기반한 여성리더십교육의 과제와 방향. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 8(4): 627-636.
- 이주희. 2010. 기업조직 내 여성리더십 특성연구, 아시아 여성연구. 49(2): 7-44.
- 임인기. 2014. 한국 교육행정학 연구의 성과와 과제. 교육행정학연구. 32(4): 415-437.
- 장희경, 조수영. 2014. CEO의 리더십 유형 및 기업의 성별 이미지 일치가 CEO에 대한 공중태도에 미치는 영향. 한국언론학회. 58(2): 269-306.
- 전수진. 2016. 차범석의 손탁호텔과 미시마 유키오의 녹명관에 나타난 여성리더십 비교: 손탁과 아사코를 중심으로. 일본근대학연구. 52: 131-150.
- 정경화. 2011. 성역할 고정관념이 변혁적 리더십에 대한 성별 리 지각과 여성리더에 대한 평가와 만족에 미치는 영향. 경상대학교 박사학위논문.
- 조선일보. 2016. 8월 8일자. INTERVIEW: 맨프레드 케츠 데 브리스 인시아드(INSEAD) 교수. <http://premium.chosun.com>.
- 중앙일보. 2018. 5월. 31일자. 대량실업의 위기가 다가오고 있다. <https://news.joins.com>
- 최문경. 2015. 여성 창업가의 기업가정신이 조직성과에 미치는 영향: 조직문화의 매개효과와 환경 불확실성 및 경쟁강도의 조절효과를 중심으로. 숭실대학교 박사학위논문.
- 최미섭. 2014. 여성 학교장의 리더십 특성분석. 한국교원교육학회지. 34(2): 111-137.
- 최병권, 문형구, 주영란, 정재식. 2017. 변혁적·거래적 리더십의 국내 연구동향과 향후 연구방향. 인사조직연구. 25(2): 177-199.
- 최혜연. 2017. 교회사에 나타난 여성적 리더십: 오순절 여성을 중심으로. 한세대학교 박사학위논문.
- 평택 시사. 2018. 7월 18일자. 이상규의 세상 돋보기- 대한민국 갑질사회를 말하다. <http://www.ptsisa.com>
- 한지은. 2016. 21세기 여성정치리더의 패션정치와 스타일연구: 앙겔라 메르켈, 힐러리 클린턴, 박근혜를 중심으로. 인하대학교 박사학위논문.
- 허리금. 2005. 여성주의 리더십을 위한 시론. 한국여성철학. 5:55-80.
- 허전. 2007. 남성과 여성의 리더십 비교-중앙행정부처 과장(팀장)을 중심으로. 부산대학교 박사학위논문.

Received: Aug. 12, 2018 / Revised: Oct. 10, 2018 / Accepted: Oct. 16, 2018

여성적 리더십 국내 연구 동향(1998~2018)

– 사회변화에 따른 전통적 리더십의 위기 관점 –

국문초록 본 연구는 여성적 리더십에 관한 연구 동향을 파악하고 향후 연구 방향을 제시하기 위해 최근 20년간의 국내에서 발표된 여성적 리더십에 관한 연구 36편을 선별하여 전반적인 연구 현황, 연구대상, 연구방법, 연구주제별로 분석하였다. 연구대상은 기관 및 조직의 여성대표이었고, 연구방법은 질적 연구방법이 다수를 차지하였으며, 양적 연구와 질적 연구방법을 혼합한 형태도 시도되었다. 연구주제는 여성적 리더십의 속성을 탐색하고, 영향을 미치는 다양한 변인과 변인들의 매개 효과를 분석하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 연구대상을 다양한 조직에서 리더역할을 수행하고 있는 여성들로 확대할 필요가 있다. 둘째, 실제 현장 상황을 반영하여 연구주제와 목적에 맞는 다양한 연구방법을 모색하는 것이 요구된다. 셋째, 여성적 리더십을 측정하기 위한 평가도구나 여성적 리더십 개발에 필요한 프로그램 관련 연구가 이루어져야 한다.

주제어 : 여성, 리더십, 여성적 리더십, 여성적 리더십 연구 동향

Profiles **Seong Chan Park** : He graduated from Naval Academy and received his Master's degree in Business Administration from Korea University, Korea in 1997. He completed his Ph. D. at Korea Maritime and Ocean University at 2016. He is a researcher of Agency for Defense Development, in which he has worked since 2017. His interesting subject and area of research and education is Leadership(josepe0915@hanmail.net).

Eun Ha Kim : She received her B.S.N.,M.S.N.,D.S.N. from Ewha Womans University, Korea in 2006. She is a Professor of the Department of Nursing at Catholic University of Pusan, in which she has taught since 2007. Her interesting subject and area of research and education is community health nursing, qualitative research studies, and phenomenology (hake1114@cup.ac.kr).