

Exploration of the Concept of Parental Creative Leadership

Lee, Eun-jung (Soongsil Univ.) · Lee, Kyung-hwa* (Soongsil Univ.)

< ABSTRACT >

The purpose of this study was to explore the concept of creative leadership of parents. For this, it considered preceding researches on parents' traits, parents leadership, parents character leadership, and adult's creative leadership. We have explored sub-regions and sub-elements that have relevance among the proposed elements in various previous studies. As a result of analysis of previous research, parents' creative leadership was classified into three dimensions: problem-solving leadership dimension, personal leadership dimension, and social leadership. The problem-solving leadership dimension consisted of three sub-domains: creative attitude, creative cognitive ability, and creative decision-making ability. Personal leadership consisted of two sub-domains: parent self-management and parent role performance. And social leadership consisted of two sub-domains of mutual respect and mutual exchange.

The characteristics of parents' creative leadership, firstly, it is an amicable and obvious problem solving process based on the intensive support in the family. Secondly, it is a process of promoting children's creative leadership development, parents' development and growth between parents' and children's interactive relationship. Thirdly, it is a process of extending social influence of creative leadership for society as well as family. As a result of this study, it suggests subsequent research for developing measurement and validity of parents' creative leadership.

Key Words: parental creative leadership, creative leadership, parent leadership

*Corresponding Author: Lee, Kyung-hwa, Soongsil University, 369 Sangdo-Ro, Dongjak-Gu, Seoul, Korea, 06978 / E-mail: khlee@ssu.ac.kr

Received: April 15, 2017 / Revised: May 20, 2017 / Accepted: May 25, 2017

부모의 창의적 리더십 개념 탐색

이은정 (숭실대) · 이경화* (숭실대)

< 요약 >

본 연구는 부모의 특성과 부모 리더십, 부모 인성 리더십 및 성인의 창의적 리더십에 관한 선행 연구 고찰을 통하여 부모의 창의적 리더십 개념을 탐색을 하는 데 목적을 두고 있다. 다양한 선행 연구에서 제안하고 있는 구성요소 중에서 연관성을 가진 하위영역과 하위요소를 탐색하였다. 이와 같이 선행연구를 분석한 결과 부모의 창의적 리더십을 문제해결적 리더십 차원, 개인적 리더십 차원, 사회적 리더십 차원의 3개 차원으로 구분하였다. 이 중 문제해결적 리더십 차원은 창의적 태도, 창의적 인지능력, 창의적 의사결정력의 3개 하위영역으로 구성되며 개인적 리더십은 부모 자아 관리와 부모 역할 수행의 2개 하위영역으로 구성되었다. 그리고 사회적 리더십은 상호존중, 상호교류의 2개 하위영역으로 구성하였다.

부모의 창의적 리더십의 특징은 첫째, 가정이라는 조직 안에서 강력한 지지를 기반으로 이루어지는 우호적이고 명확한 문제해결 과정이다. 둘째, 부모-자녀 간 상호작용 관계에서 자녀의 창의적 리더십의 성장 뿐 아니라 부모의 발달, 성장을 도모하는 과정이다. 셋째, 가정에 국한되지 않고 사회로 창의적 리더십의 사회적 영향력을 확장하는 과정이다. 이와 같은 연구결과에 근거하여 부모의 창의적 리더십의 측정도구의 개발 및 타당화에 대한 후속 연구를 제안하였다.

주요어 : 부모의 창의적 리더십, 창의적 리더십, 부모 리더십

* 교신저자: 이경화, (06978) 서울 동작구 상도로369, 숭실대학교 / E-mail: khlee@ssu.ac.kr
논문투고: 2017. 4. 15. / 심사일자: 2017. 5. 20. / 게재확정일자: 2017. 5. 25.

I. 서론

세계경제포럼의 클라우드 슈밥 회장은 2016 다보스포럼에서 우리는 현재 제4차 산업혁명 단계에 들어섰으며 인공지능과 기계학습, 로봇공학, 나노기술, 3D 프린팅 및 생명공학기술과 기타 분야들 간의 융복합을 통해 발전해 나갈 것이라고 했다(진대제, 2017). 또한 이와 같은 다양한 기술이 결합되고 다양한 분야가 융합되어 새로운 기회를 찾아내는 제4차 산업혁명 시대에 필요한 능력으로 문제해결력, 비판적 사고, 창의성, 인간관리, 공감과 협력, 감성지능, 판단과 의사 결정력, 봉사정신, 협상력과 인지적 유연성을 제시하면서 미래교육은 이러한 능력을 갖춘 인재를 양성하는 방향으로 세워져야 한다고 하였다(이경숙, 2017). 이와 같은 미래사회에 대비하고 적응할 수 있는 사람을 글로벌 융합 창의 인재라고 본다면, 자라나는 세대가 미래사회에서 주체적으로 자신의 역할을 감당하고 행복하게 자신의 삶을 영위해 나갈 수 있도록 하기 위해서는 창의성을 핵심 역량으로 하는 역량 중심 인적 자원에 대한 요구와 필요성이 부각되고 있다(이경화, 2017). 그리고 미래사회에서 요구하고 있는 인재는 변화의 상황을 스스로 판단할 줄 알며 자신을 스스로 리드할 수 있는 개인의 역량과 함께 공동체의식을 가지고 남을 배려하면서 구성원들 간의 협력을 통해 자질과 능력을 키워 나갈 줄 아는 사람이라고 할 수 있다. 지식정보화 사회에서 중요한 정보를 공유함으로써 다양한 능력과 지식을 갖춘 개인이 리더십을 발휘할 것을 요청받고 있다(변은진, 2011). 앞서 살펴본 바를 종합해 보면 시대적 변화에 따라 새롭게 요구되는 학습자의 역량은 창의성과 리더십의 영역 사이의 함축적인 개념으로서 조직의 새로운 목표를 향해 영향력을 주고받는 과정이라는 창의적 리더십이라고 볼 수 있으며, 이는 구성원들이 문제를 새로운 관점으로 바라볼 수 있는 역량과 변화를 허용할 수 있는 환경을 필요로 한다. 창의적인 조직의 구성원들이 자유롭게 아이디어를 발산하면서 문제를 해결할 수 있는 분위기 속에서 창의적 리더십은 발휘될 수 있는 것이다(최윤주, 2013).

한편, 리더십을 핵심 역량으로 갖춘 리더는 어느 한 순간 갑자기 생겨나는 것이 아니라, 한 인간이 태어난 후에 다양한 경험과 학습을 통해 가치관, 생각, 행동, 마음 등이 습관화되면서 창의성, 인성, 리더십 등 개인의 역량이 발달하기 때문에 초기 환경인 가정과 부모의 역할이 중요하다(신춘희, 2014). 가족을 작은 하나의 사회집단으로 볼 때, 부모와 자녀 관계도 권위적인 관계에서 탈피하여 수평적인 관계로 변화함에 따라 부모에게 보다 다양한 역할과 능력을 요구하고 있는데, 자녀의 건강과 행복을 위해 자녀의 신체적, 심리적 보호 및 적절한 훈육 등의 기본적인 양육행동은 물론이거니와 자녀를 가르치고, 비전을 제시하고 안내하며, 격려하고 장려하는 등 조직적이고 총체적인 리더로서의 역할을 요구하고 있다(윤지영,

2008). 즉, 부모의 역할이나 양육행동의 개념으로 그 영향력과 역량을 설명하기에는 역부족이며, 그 이상의 범주를 설명할 수 있다는 개념을 부모 리더십으로 보는 것이다(강경희, 2013; 윤지영, 2008; 이소희, 마미정, 2006). 부모 리더십을 ‘자녀가 목표를 달성할 수 있도록 영향을 미치는 과정’이라고 정의한다면(윤지영, 2008) 이와 같은 부모리더십의 정의 속에는 부족한 점이 있다. 즉, 리더십의 개념 속에 창의성이 포함되면서 창의력이 높은 사람들과 효과적인 리더십의 소유자들 사이에 많은 공통점이 존재한다는 점이나, 사회적 상황에서 핵심적인 리더십 역량으로 제시되고 있는 창의성에 대한 설명이 부족하다는 점이 그것이다(Zaleznik, 1977). 자녀의 성장과 발달에 영향을 주는 요인으로서 부모 리더십이 중요한 만큼(김희영, 2009) 기존의 부모 리더십의 부족한 점을 보완하기 위해서는 창의적 리더십 개념이 필요하다(최윤주, 2014). 시대적 변화와 가족 구조의 변화에 민감하게 대응하고 가족과 자녀의 문제에 대처하기 위해서는 기존의 부모 리더십 개념에서 더 나아가 창의성 및 문제해결 능력을 갖춘 창의적인 멘토의 역할을 수행할 수 있는 리더십의 개념이 필요한 것이다. 즉, 이와 같은 능동적인 부모역량의 범주를 설명하기 위해 가정이라는 조직에서 창의적 리더십을 발휘하는 개념으로 ‘부모의 창의적 리더십’이 필요하다. 자녀가 성장하며 부모와의 상호작용을 통해 영향을 주고받으면서 창의적 리더로서의 심리적 적응력과 사회적 능력을 기를 수 있기 때문에 자녀에게 있어서 창의적 리더십을 가진 부모의 영향은 지속적이며 중요한 것이다. 그런데 부모가 창의성, 리더십 및 창의적 리더십의 개념조차 모르거나 그 중요성을 인식하지 못한다면 자녀의 창의적 리더십을 어떻게 이해하고, 환경적 지원을 하며 부모 역할을 할 수 있을지는 큰 문제가 될 것이라고 보기 때문이다.

우리나라에서 최근 창의적 리더십과 관련한 연구가 양적으로 급격히 증가한 것에 비해 그 연구대상은 상당히 제한적이어서 유아의 창의적 리더십 관련 연구(이경화, 김윤경, 박춘성, 2009; 이경화, 유경훈, 2010; 지나영, 이경화, 2012; 김선영, 최혜진, 2014), 성인의 창의적 리더십 관련 연구(김미희, 2010; 류근하, 2012; 오종철, 양태식, 2012; 이경화, 박춘성, 2014; 임제현, 이경화, 2016; 황성용, 이경화, 2014) 등 유아와 일반 성인을 대상으로 한 연구들이 주를 이루고 있으나 부모를 대상으로 한 창의적 리더십 연구는 그 중요성과 필요성에 비하여 아직 많지 않은 현실이다. 따라서 본 연구에서는 무엇보다도 부모의 창의적 리더십은 무엇인지, 그 개념과 구성요인을 밝히는 것이 우선 과제이므로 이론적 접근을 통해 부모의 창의적 리더십의 개념과 구성요인을 탐색하였다.

II. 이론적 배경

1. 부모역할의 개념과 구성요인

부모역할(parent's role)은 곧 부모역할하기(parenting)를 말하는데, 이는 자녀를 양육하고 보호하고 지도하는 과정으로, 부모와 자녀 사이의 지속적인 상호작용이며, 부모와 자녀를 변화시키는 것이기도 하다. Harman과 Brim(1980)은 훌륭한 부모란 규칙을 세우고 따르며, 애정적이고 수용적이며, 아동발달을 이해하고, 가정을 관리하고, 자신의 행동이 자녀에게 미치는 영향을 인식하고 이해하며, 문제를 해결하고, 편안하고 자연스럽다는 일곱 가지 유형의 특성으로 구분하였다. 또한 일반적으로 요구되는 부모의 역할에 관해 Cataldo(1987)는 양육과 보호, 사회화의 제공, 그리고 자녀의 발달을 지도하고 정서적으로 원만하고 건강한 사람으로 성장할 수 있도록 돕는 것으로 정의하였다. 즉, 부모역할이란 자녀를 양육, 보호, 지도하는 과정으로 부모와 자녀사이의 지속적인 상호작용을 통해 이뤄지는 모든 활동을 뜻한다. 이는 자녀에 대한 보호와 훈육, 사랑과 지도에 관한 것으로 바람직한 부모역할은 시대와 문화를 초월하여 아동의 사회화뿐 아니라 건강하고 인간적인 지역사회를 구성하는 데까지 중요한 요인이 된다(Sanders, 1999). 김현주, 손은경, 신혜영(2001)은 바람직한 부모는 양육에서 겪는 많은 문제를 최선의 결과를 가져올 수 있는 방향으로 해결하는 능력을 가진 사람으로 정의하면서 문제해결력을 지닌 부모는 양육에 필요한 다양한 지식과 기술을 가지고 있으며, 이러한 지식과 기술을 바탕으로 자녀를 키우는데 최선의 방법을 찾아내는 능력과 태도를 동시에 가진 사람이라고 하였다.

이와 같은 특성을 가진 부모역할을 부모역할지능의 개념으로 설명하기도 한다. 현미숙(2003)은 부모역할지능을 ‘일반적인 부모역할 상황에서 맥락에 맞게 합리적으로 역할을 선택하는 능력과 갈등상황에서 적절한 합의를 이끌어낼 수 있는 지적 능력’이라고 정의하였다. 그리고 부모역할을 양육역할, 관리역할, 발달자극역할의 3가지로 나누었다. 양육역할이란 부모가 자녀의 물리적, 정서적인 단기욕구에 대해서 적절한 자원을 제공하는 역할을 말한다. 이 역할에서 부모의 목표는 자녀가 그들의 기본 욕구를 충족하여 안정감을 느끼도록 환경을 만들어주는 것으로 그 하위요인으로는 융통성, 거부, 수용이 포함된다. 관리역할은 부모가 애정을 가지고 자녀의 하루일과를 조직화하고 의사결정 과정에서 아동의 역할을 인정해주는 것이다. 자녀의 행동을 관리하는 관리자 역할은 훈육보다 더 많은 것을 포함하는데, 자녀가 하루를 어떻게 보내는가와 일반적 관리결정과 의사결정과정에서 자녀가 어떻게 선택하는지의 집행적인 관리결정으로 나누어 생각해볼 수 있다. 발달자극역할은 자녀의 발

달을 증진시키는 역할을 말한다. 부모는 돌봄과 관리 뿐 만 아니라 자녀가 유능한 성인으로 자라도록 인지, 자아, 도적, 친사회적 발달 등을 증진키시고 건강과 발달을 양육시키는 것이다.

부모역할이란 엄청난 헌신과 대화, 훈육 등 여러 가지 대인관계 기술이 요구되는 적극적인 활동이라고 할 수 있다. 자녀들은 말보다 행위에 훨씬 더 잘 반응한다. 그러므로 효과적인 부모가 되려면, 적극적으로 행동하는 부모가 되어야 한다(홍경자 외, 2013). 맞벌이 가족의 증가, 사회적 환경의 복잡화와 다양화 등 현대사회가 갖는 특성으로 인해 부모역할은 과거와는 달리 매우 어려워진 상황 속에서 더욱 더 적극적인 새로운 부모역할이 필요하다. 부모는 직접적인 가르침을 주거나, 양육행동을 통해 간접적으로 자녀의 발달에 영향을 준다. 최근 사회변화와 함께 부모의 역할이 변화되고 있으나, 부모는 여전히 다른 사회화 대행자보다 그 역할이 중요하다(박성연 외, 2014). 이와 같 이 가족 구성원 중에서 부모가 자녀의 발달에 매우 중요한 영향을 주고, 자녀의 행동에 영향력을 미치려고 한다면 그것이 바로 리더십을 발휘하는 것이다. 리더십이란 누구나 일상적으로 행사하는 것으로서 서로 간에 영향력을 주고받는 과정이기 때문이다. 훌륭한 부모는 가정에서 자녀에게 생활 태도에 모범을 보이고, 가치관 확립 등의 여러 영역에서 영향을 주는 존재이며, 자녀에게 미래비전을 제시하고 목표한 곳으로 이끄는 역할을 하는 존재이다. 가정에서 가족관계의 중심인 부모는 무엇보다 리더십이 필요하며 자녀에게 영향력을 행사하는데 이것을 부모 리더십이라고 할 수 있다(김희영, 2009).

2. 리더십 이론의 고찰

가. 1980년대 이후 리더십 이론

인간은 태어나면서부터 국가, 사회, 가족 등 조직 속에서 자신이 속한 조직의 목표달성을 위해 노력한다. 이러한 과정에서 무엇을 해야 할 필요가 있으며, 어떻게 하면 효과적으로 할 수 있는지를 이해하고 합의하기 위해 노력하고 다른 사람들에게 의도적으로 영향력을 행사하는 과정을 포함하는 것이 리더십이다(Yukl, 2004). 1980년대 이후 구성원들을 인적자원으로 관리하여 조직의 목표를 달성하는 것을 중심으로 하여 새로운 리더십 패러다임이 등장하였다. 변혁적 리더십(Bass, 1985; Burns, 1978), 셀프 리더십과 슈퍼 리더십 (Manz & Sims, 1980), 서번트 리더십(Greenleaf, 1991)은 공통적으로 리더가 역할 모델이 되어 구성원을 돕고, 구성원의 성장 욕구에 관심을 가지며, 리더와 구성원과의 관계를 중시하는 이론들이다.

변혁적 리더십은 자녀를 양육하는데 직접 응용할 수 있는 가르침과 지도에 깊은 관계가

있는데 이를 통해서 가족의 의미와 목적에 대한 의식의 공유는 쉽게 확립될 수 있다. 또한 변혁적 리더는 가족 구성원이 문제들을 해결하는데 있어서 창조적이고 효과적인 방법을 찾는 능력을 증가시키는 역할을 하며, 가족 구성원에게 개별적으로 조언해주고, 일대일 상호작용을 통해 구성원 개인의 욕구에 부합하고 구성원이 소속감을 가질 수 있도록 의미 있는 기회들을 제공하려고 노력한다(Galbraith & Schvaneveldt, 2005). 셀프 리더십과 슈퍼 리더십은 부모의 역할과 양육행동에 직접적으로 관련이 있다. 부모는 강력한 슈퍼 리더로서 자녀로 하여금 셀프 리더가 될 수 있도록 모델이 되어 주며, 일을 수행하는 데에 있어 자녀 스스로 자신에게 의미 있고 구체적인 목표를 설정할 수 있도록 격려하고 가르칠 수 있다. 셀프 리더로서의 부모의 행동은 자녀에게 훌륭한 모델이 되고, 자녀 스스로 목표를 설정하도록 격려하며, 자녀 스스로 셀프 리더십을 배양하도록 자극과 강화를 줄 수 있다(윤지영, 2008).

서번트 리더십은 부모 양육행동 측면에서 부모와 자녀의 바람직한 관계형성을 위한 과정으로서 아이를 평가하기에 앞서 잘 관찰하고, 부모 자신도 되돌아보며 체크하는 등의 특징을 보인다. 즉 부모는 자녀가 자신의 내면의 목소리를 경청하여 현재 욕구가 무엇인지 잘 파악하고 자녀 스스로 설정한 목표를 잘 수행할 수 있도록 헌신적으로 지원하고 지지한다. 이에 자녀가 목표달성을 위한 활동 과정에서 좌절하거나 혹은 상처를 입었을 경우 사랑으로 자녀의 현재 상황을 이해하고 공감하며 진지하게 수용한다(강경희, 2013).

이상에서 살펴본 변혁적 리더십, 셀프 리더십과 슈퍼 리더십, 서번트 리더십은 양육과정에서 부모의 역할 혹은 양육행동과 매우 유사한 형태를 갖기 때문에 이러한 리더십 이론의 발전은 부모의 양육행동을 부모 리더십의 측면에서 설명하고 이해하는데 도움이 된다.

나. 부모 리더십

부모 리더십이란 주어진 상황에서 가족의 목표를 효과적으로 달성하기 위해 가족 구성원이 자발적으로 노력할 수 있도록 인도하는 부모의 영향력이다(채경선, 2006). 윤지영(2008)은 ‘부모 리더십의 척도 개발 및 타당화’ 연구에서 가정에서 부모-자녀의 상호관계에서 발휘되는 리더십의 영역들은 어떤 구체적인 성과보다는 양육 과정 자체에 초점을 맞추어야 한다고 주장하면서 1980년대의 리더십 이론(변혁적 리더십, 셀프 리더십과 슈퍼 리더십, 서번트 리더십)과 부모양육행동(부모양육태도, 부모역할, 부모-자녀 관계 등)과 관련된 국내외 연구를 고찰하여, 다음의 <표 1>과 같이 부모 리더십 척도의 3개의 차원과 7개의 하위영역을 추출하고 개념화하였다. 여기에 나타난 부모 리더십의 특성은 첫째, 부모 리더십은 부모-자녀 간 상호작용의 관계이다. 둘째, 부모 리더십은 영향력을 행사하는 과정이다. 셋째, 부모 리더십은 자녀의 잠재능력을 극대화하기 위한 관리능력이다(윤지영, 2008).

<표 1> 부모 리더십 척도의 3개 차원과 7개 하위영역

차원	영역	하위개념
역할 지향적	■부모 정체성 : 부모 역할에 대한 자기 인식과 부모로서 리더십 발휘에 대한 자기 확신	- 자기 경영: 부모 자신의 정체성과 역할을 명확히 인식하고 자기 가치를 높이고자 끊임없이 자기 변화를 추구한다. - 환경 경영: 자신이 처한 환경을 긍정적으로 해석하고 환경을 주도적으로 지배하고자 노력한다.
	■모델링 : 양육에 대한 비전에 스스로 몰입을 보이는 과정	- 신뢰형성: 자녀와의 신뢰와 애정 관계를 형성하고 자녀로부터 인정받고자 노력한다. - 카리스마: 자녀에게 좋은 모델이 되어 이상적인 영향력을 미치고자 노력한다.
관계 지향적	■개인적 배려 : 자녀의 욕구와 성장에 대하여 민감하게 지각하고 적절하게 반응하는 과정	- 개별화: 자녀의 독특하고 이질적인 욕구를 인정하고자 노력한다. - 민감성: 자녀의 행동과 감정을 민감하게 알아차리려고 노력한다. - 반응성: 자녀의 욕구와 일치하는 정서적 반응을 나타내고자 노력한다.
	■의사소통 : 자녀를 수용적으로 공감하고 존중하는 의사전달의 과정	- 경청: 자녀의 입장에서 공감하고 이해하기 위해서 먼저 경청하려고 노력한다. - 표현: 적절한 의사 표현을 통해서 부모의 생각을 전달한다.
	■영감적 격려 : 격려를 통해 자녀의 의욕과 열정을 고취시키는 과정	- 정신적 보상: 자녀의 역량에 대한 인정과 칭찬을 통해 활기를 고취시킨다. - 격려: 자녀의 지속적인 노력 또는 실수에 대하여 의욕을 북돋는다.
과업 지향적	■목표설정 : 자녀의 성숙 수준에 따라서 과제에 대한 목표를 세우고 수행할 기준을 세우도록 실제적인 도전 의식을 주는 과정	- 방향 설정: 자녀가 스스로 목표를 설정하게 하고, 자녀의 목표가 구체적인 방향으로 발휘될 수 있도록 도전을 준다. - 시간관리: 자녀가 우선순위에 따라 시간을 효율적으로 관리할 수 있도록 도와준다.
	■지적자극 : 자녀의 목표를 향해 혁신적이고 창의적인 방식으로 도전하도록 자녀의 잠재력을 촉진하는 과정	- 창의성: 자녀가 기존의 합리적인 틀을 깨고 새로운 아이디어를 창출하도록 자녀의 잠재력을 촉진시킨다. - 혁신성: 어려운 과제를 포기하지 않고 혁신적으로 해결하도록 새로운 자극을 준다.

출처: 윤지영(2008), pp. 43-53에서 재구성

강경희(2013)는 ‘유아 부모 리더십의 척도 개발 및 타당화’ 연구에서 유아 부모 리더십을 부모와 유아가 서로 존중과 신뢰를 갖고 함께 공동의 목표를 달성하기 위한 긍정적인 영향력으로 정의하였다. 그리고 윤지영(2008)의 선행연구에 대해서 맞벌이 부모들 대상으로 하여 일반 부모를 대변할 수 있는 타당성이 결여된 점, 유아 부모와 자녀가 서로에게 영향을 미치

는 교류적인 관계를 예측하는 변인이 부족한 점, 유아기 부모의 특성으로서 자아효능감, 자아정체성, 자아통제 등 부모 자신의 자아인식에 대한 중요성을 놓치고 있다는 점을 한계점으로 지적하면서, 유아 부모 리더십 척도의 구성요인을 다음의 <표 2>와 같이 발달 지향적, 양육 지향적, 교류 지향적, 자아 지향적의 4개의 차원과 12개의 하위영역으로 구성하였다.

<표 2> 유아 부모 리더십 척도의 4개 차원과 12개 하위영역

차원	영역	구성개념
발달 지향적	임파워먼트	유아자녀가 자신의 성장 방향에 대한 의사결정에서 자율성을 부여하며 창조적 삶을 살 수 있도록 내적 힘을 키워주는 과정이다.
	목표설정	유아자녀로 하여금 흥미와 발달 수준에 적합한 과제를 목표로 세우고 아울러 이를 수행할 수 있도록 성취동기를 촉진하고 도전의식을 심어주는 과정이다.
	지적자극	유아부모가 유아자녀로 하여금 창의적인 방식으로 문제를 해결하거나 혹은 목표를 성취하도록 유아의 잠재능력을 촉진시키는 과정이다.
양육 지향적	모델링	유아부모가 자녀를 성공적으로 리드하기 위하여 스스로를 바람직하고 효율적으로 리드하는 모습을 자녀에게 보여주는 과정이다.
	비전	유아부모가 자녀양육에 대한 가치와 신념이 내재화된 미래상을 자녀의 발달수준과 자녀의 독특한 특성에 따라 명확한 목표와 연결시키고 방향을 설정하는 것이다.
	카리스마	현상유지가 아닌 변화를 촉진하기 위하여 유아자녀에게 미치는 영향력이다.
교류 지향적	개별적 배려	유아자녀의 성장과 발달에서 개인적인 욕구에 대하여 민감하게 지각하고 적절하게 반응하는 과정이다.
	격려	유아부모가 자녀에게 정서적으로 동기를 부여하여 자녀가 발달과 성장에 대한 열정과 용기를 갖게 하는 과정이다.
	의사소통	유아자녀의 언어적, 비언어적 언어를 경청하고 이를 공감하고 존중하는 의사표현의 과정이다.
자아 지향적	자아효능	유아부모가 자녀양육과정에서 어떤 결과를 얻거나 특정한 활동을 수행할 때 필요한 행동을 얼마만큼 성공적으로 잘 수행해 낼 것인지에 대한 자신의 능력의 판단과 기대이다.
	자아정체성	유아부모가 ‘나’ 라는 자아를 인식함과 동시에 나에게 영향을 끼치는 요소를 관리하고 나의 중심과 위치를 바르게 인식하는 것이다.
	자아통제	유아부모가 자신을 스스로 이끌어 가기 위하여 자신의 행위를 조절 및 관리하는 능력이다.

출처: 강경희(2013), p. 45를 재구성함.

리더십은 국가나 기업과 같은 거대한 조직의 관점에서도 중요하지만 성공을 바라는 개인에게도 매우 중요한 부분이다. 따라서 부모 리더십이라는 개념은 우리 생활에서 중요한 과제가 되었고, 이에 대해 많은 사람들이 관심을 가지게 되었는데, 자녀는 부모에게 영향을 받아 성장하고 학습하기 때문에 자녀의 발달과 성장에 영향을 미치는 요인으로서 가정과 부모

리더십의 중요성은 매우 비중이 크다. 따라서 부모의 태도 및 능력을 향상시킴으로써 부모가 가정에서 이상적인 역할을 하도록 돕는 부모 리더십은 자녀들의 삶을 변화시키는 중추적인 역할을 할 것이다(김희영, 2009).

다. 부모 인성 리더십

부모의 역할 수행을 리더십의 한 형태로 보는 선행연구들이 증가하고 있고 사회 변화에 따라 인성의 중요성도 증가하면서 리더십의 관점에서 인성 요소를 바라보기 시작하였다. 리더십이 효과적으로 자기를 관리하는 기술과 원만한 인간관계를 위한 방법들을 습득하여 자신이 처해 있는 상황 속에서 원만한 상호작용이 일어나도록 하는데 큰 역할을 하는 능력을 제공해 준다면(서기남, 문혁준, 2009), 이러한 기본이 되는 바탕은 바로 인성이라고 할 수 있으며, 인성과 중복되는 리더십 특성들은 한 개인의 삶 속에서 적용되어 타인에게 긍정적인 영향력을 미친다는 점에서 함께 연구의 필요성이 있다는 것이다(신춘희, 2014). 윤건영(2011)은 리더십 이론이 인성교육의 내용과 매우 밀접한 관계를 가지고 있다고 주장하며 인성교육을 리더십의 관점에서 고찰해야 하는 당위성이 있다고 하였고, 신춘희(2014)는 리더십을 발휘하는 리더의 특성들을 정리한 결과, 능력 발휘나 타인의 존경과 인정을 받을 수 있는 중요한 요인으로 인성요인이 작용하였음을 새롭게 조명하였다. 또한 리더십의 이론에서 강조하고 있는 대부분의 덕목들은 인성교육에서 핵심가치로 강조하고 있는 요인들인데, 인성교육을 통해 리더십을 함양시키려면 우선은 가정 안에서 인성을 기반으로 하여 부모의 리더십이 함양되어야 하며 인성에 근거한 리더십은 가정 안에서 부모가 지녀야 할 핵심적인 내용을 대부분 포함하고 있어야 한다고 하였다.

신춘희(2014)는 ‘유아기 부모와 전문가가 인식한 부모의 인성 리더십 특성에 관한 연구’에서 리더십과 인성은 무엇보다 한 개인이 능력을 발휘하여 함께 더 좋은 세상을 만들어 가기 위해 부모를 모델링하여 습득되어야 한다고 하였으며, 리더십과 인성이 별도로 작용하고 있는 것이 아닌, 한 개인의 전인적 발달과 성장을 위해 꼭 필요한 요소로서 인성 리더십이 연구되어야 가정의 영역에서 부모들이 실천방안의 방향을 제시해 줄 수 있을 것이라고 하였다. 그리고 인성 리더십은 리더십의 관점에서 인성을 통합한 개념으로 부모가 자녀의 성공적인 발달 성취를 함양하기 위해 부모역할을 수행을 하는데 있어서 순종 리더십, 자기 리더십, 섬김 리더십, 변환 리더십을 발휘하여 자신과 의미 있는 타인을 이끌 수 있는 능력을 갖추는 것이라고 정의하였다. 인성 리더십의 구조와 요인특성을 다음의 <표 3>과 같이 4개의 차원과 6개의 하위요인으로 특성을 구조화하여 제시하였다. 부모의 인성리더십은 사회 구성원으로 살아가는 데 필요한 다양한 능력을 배양하는 포괄적인 개념이다. 이러한 점에서 그 의미가 다소 추상적일 수 있으나 부모 인성 리더십에 대한 양적 측정도구를 활용한 연구들은 부모의 인성 리

더십이 자녀의 사회적 관계에 차이를 발생시키고 있음을 보여주고 있다(한명숙, 2016).

<표 3> 부모인성 리더십의 구조와 요인특성

구분	요인특성	
순종리더십	긍정 신뢰 인내 존경 약속 겸손	다른 사람의 생각과 행동에 대해 옳다고 인정하는 힘 다른 사람의 생각과 행동을 믿고 따라 할 수 있는 힘 자신이 하기에 어려운 일도 포기하지 않고 지속하는 힘 다른 사람의 성품과 능력을 인정하는 힘 자신이 앞으로 하겠다고 결정한 것을 반드시 지키는 힘 자신이 잘 한 행동에 대해 심하게 자랑하지 않는 힘
자기리더십	도전 상상 성실 정직 용기 끈기	자신에게 어렵다고 생각되는 일에도 시도해 보려는 힘 현재는 없지만, 장래에 일어나기를 바라며 생각해 보는 힘 자신이 시작한 일을 한결 같은 마음과 자세로 실천하는 힘 자신이 한 행동의 잘잘못에 관계없이 그대로 인정하는 힘 자신에게 손해가 나고 위험이 닥칠 수 있어도 시도해 보는 힘 자신이 계획한 일을 포기하지 않고 끝까지 해 보는 힘
섬김리더십	경청 공감 용서 배려 나눔 봉사	다른 사람의 이야기를 그대로 온전히 듣는 힘 다른 사람이 느낀 것처럼 같이 느끼고 받아들이는 힘 다른 사람이 자신에게 한 잘못에 대해 관대하게 대하는 힘 다른 사람이 편안한 마음을 지닐 수 있도록 보살피고 도와주는 힘 다른 사람에게 자신이 가진 재능과 물질을 제공하는 힘 다른 사람을 위해 대가를 바라지 않고 직접 나서서 돕는 힘
변환리더십	책임 솔선 협력 절제 질서 감사	공동의 목표를 이루기 위해 자신이 해야 할 일을 완수하는 힘 공동의 목표를 이루기 위해 자신이 앞장서서 해나가는 힘 공동의 목표를 이루기 위해 함께 노력하는 힘 공동의 유익을 누리기 위해 자신의 욕구를 조절하는 힘 공동의 유익을 누리기 위해 정해진 순서와 방법을 지키는 힘 더 나은 세상으로 변화시킨 사람에게 고마움을 전하는 힘

출처: 한명숙(2016), pp. 127-128.

라. 성인의 창의적 리더십

창의성과 리더십은 관련성이 높은 심리적인 요소이다. 이러한 관점을 반영한 리더십의 또 다른 영역은 창의적 리더십이다. 그러나 창의적 리더십을 간단히 창의성과 리더십을 합친 의미라고 할 수는 없으나, 한편으로는 리더가 창의적인 방법으로 구성원들의 특성을 고려하여 문제를 해결하는 과정이므로 전혀 새로운 개념이 아닐 수도 있다. 창의적 사고 기술을 이용하여 팀 구성원들의 의견을 수렴하고 창의적 문제해결의 단계별로 필요한 토론 기법을 활용할 수 있는 사람이 창의적 리더십을 갖춘 리더이다. 문제해결을 위해 정해진 공식대로 따라야 하는 것이 아니라 여러 가지 상황에 맞게 리더가 구성원들의 독특하고 잠재적인 아이

디어를 포용하는 것이 필요하다. 즉, 창의적 결과물이 나올 수 있도록 수평적 인간관계를 유지하면서 창의적 사고과정을 이끄는 총체적인 힘이 창의적 리더십이다(이상오, 2008). 다시 말하면, 창의적 리더란 창의적 잠재력을 소유하면서 조직 구성원들의 창의성을 자극할 수 있는 능력을 가진 자라고 할 수 있다(장재운, 2006). 최영미(2000)는 창의적 리더십을 특정 상황에서 집단이나 조직이 실현시킬 비전을 설정하고 그 비전을 스스로 실행하도록 개인과 조직의 창의성을 바탕으로 변화시켜 가는 과정이라고 정의하였다. 이렇듯 많은 학자들에 의해 연구되고 있는 창의적 리더십의 개념을 요약해보면, 아동기에서부터 성인기에 이르기까지 창의적 잠재력과 비전을 가지고 자신 스스로와 다른 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미쳐 공동의 목표를 이끌어갈 수 있는, 현 시대의 개인이 갖추어야 하는 필수적인 능력이라고 할 수 있다. 창의적 리더십은 개인의 발달단계, 환경 등에 따라 다르고 같은 연령이나 발달단계라 하더라도 그들이 처한 상황 등에 의해서 리더십의 유형이나 특징이 다르다는 점에서 성인의 특성을 이해할 필요가 있다. 특히나 성인 발달이론은 성인의 학습행동 발달에 따라 영향을 끼칠 수 있는데, 성인 발달이론은 신체적, 인지적 또는 성격 및 전 생애에 걸친 역할의 발달에 따라 구분된다. Bee(1996)는 Levinson의 인생 단계와 Erikson의 발달 과업 관점 등 생애 발달적 관점을 통해서 볼 때 성인 학습자들은 필요 및 상황에 따라 학습을 하므로 자기 주도적으로 학습을 유발할 수 있어야 하며, 조직 구성원으로서의 성인은 팀워크를 통해 자신과 타인의 창의적인 잠재력을 표현하도록 이끌 수 있어야 하기 때문에 창의적 리더십을 발현해야 하는 리더는 특정인만이 아니라 성인 누구라도 리더로서의 특성을 발달시켜야 한다고 하였다. 이처럼 성인 대상의 창의적 리더십은 생애 발달적 관점과 성인이 처한 환경 등을 반영하여 연구되어야 하고, 특히 창의적으로 집단을 이끌며 문제를 해결할 수 있는 창의적 리더십은 조직의 성과를 위해 성인에게 필수적으로 갖추어야 할 특성이 된다(이경화, 2009). 이경화, 박춘성(2014)이 ‘성인 창의적 리더십 검사의 타당화 연구’에서 성인의 창의적 리더십 구성 요인과 조작적 정의에 대하여 다음의 <표 4>와 같이 문제해결 리더십, 개인적 리더십 그리고 사회적 리더십으로 분류하였고, 7개의 하위영역과 15개의 하위요소로 정의하였다. 문제해결적 리더십은 창의적 결과물을 위한 필수적인 요소로서, 주위 상황에 대한 지속적인 민감성과 궁금증을 가지고 문제를 정확히 이해하고, 창의성과 인지적인 지식, 기술을 동원하여 해결방안을 탐색 및 실행하는 능력 또는 과정이라고 할 수 있다. 개인적 리더십은 자기 자신에게 영향력을 행사하기 위해서 사용되는 사고와 행동 전략을 통틀어 일컫는 개념으로 스스로 자신을 이끌어 가기 위해서 취하는 책임 있는 행동이라고 볼 수 있다. 사회적 리더십은 타인의 말을 들어주고 공감해주며 사람 자체를 존중하고 배려하고, 조직의 구성원들이 성장할 수 있도록 도와주고 공유하며 궁극적으로는 공동의 목표를 향해 구성원을 이끄는 것이라고 할 수 있다(이경화, 유경훈, 2010).

<표 4> 창의적 리더십의 구성요인과 개념

분류	하위영역	하위요소	내용 및 특성의 조작적 정의
문제 해결적 리더십	창의적 태도	창의적 능력	남들과 다른 독특하고 다양한 범주의 많은 답을 산출해내는 능력
		창의적 성향	주위의 환경이나 요구에 민감하게 반응하여 상황을 파악하고 어떠한 사물이나 환경에 관심을 가지고 접근하는 능력
	인지적 능력	인지적 기술	학습적, 사회적으로 가진 인지적 기술
		과제 책임감	맡은 일을 끝까지 완수하고 책임지고자 함
	의사 결정력	의사표현	방향을 요청하거나 제시하는 등의 변화를 이끌며 자신의 감정과 생각을 명확하게 전달하는 능력
		문제해결력	문제 상황을 신속하게 찾아내어 정확하게 문제를 분석하고 판단하여 해결하는 능력
개인적 리더십	자기 관리	비전과 추진	미래 비전을 가지고 자신감과 추진력, 자기관리를 통해 그 비전을 추진해 나감
		자기 연습	위험하더라도 새로운 상황이나 일을 시도하려고 하고 어떤 일을 시행하기 앞서서 깊이 생각한 다음 중요한 부분을 미리 신체적, 정신적으로 연습하는 태도
		자기 통제	자기조절을 잘하며, 상황에 맞는 행동 조절력과 충동억제 능력
	건설적 사고	자기 기대	자신에 대한 믿음으로 성공적인 수행에 대해 자신의 능력을 확신
		유머감각	유머나 재치를 통해 분위기를 이끌어가는 힘
	사회적 리더십	타인 존중	배려하기
존중하기			대화에서 존중과 수용의 자세로 관심을 가지고 집중해서 들음으로써 타인의 입장에서 문제에 접근하려고 노력하며, 타인의 소중한 가치를 인정하고 높이 평가하여 정중하게 대함
공동체 배려		도와주기	의욕을 북돋워 줌으로써 힘과 용기를 얻어 목표를 성취할 수 있도록 다른 사람을 세워주고 도와줌
		협력하기	공동의 목표달성을 위해 자기의 역할에 충실하고 협조적으로 행동함

출처: 이경화, 박춘성(2014)

III. 연구방법

부모의 창의적 리더십의 개념과 구성요인을 탐색하기 위하여 ‘창의성, 창의적 문제해결, 리더십’을 검색어로 하여 RISS, 학지사 뉴논문, DBpia, 교보문고 스콜라, KISS, 국립중앙도서관, 국회도서관의 데이터베이스 검색을 한 후 1970년대부터 2016년까지 발간된 학위논문, 학술지 논문, 단행본의 목록과 내용을 분석하였다. 분석과정을 통해서 지금까지의 선행연구에서 연구되어진 ‘창의성, 창의적 문제해결 및 리더십’의 구성요인을 연결할 수 있는 근

거를 찾는 것에 초점을 두었고, 이 과정에서 리더십과 창의성은 관련성이 높은 심리적인 요소라는 것을 확인하였으며 그 구성요인이 유사한 경향이 있음을 확인하였다. 그리고 창의적 리더십 관련 선행연구를 찾던 중 이경화(2009)가 성인 대상의 창의적 리더십은 생애 발달적 관점과 성인이 처한 환경 등을 반영하여 연구되어야 한다고 주장하였고, 이경화, 박춘성(2014)은 창의적 리더십은 성인의 발달단계별로 달리 나타나는 특성이 있으며 이에 대한 연구가 필요하다고 제안한 것을 찾아, 본 연구에서는 성인이 성장하는 자녀의 발달적 특징에 따라 부모-자녀 간에 나타나는 발달적 상호작용을 고려한 측면에서 부모의 창의적 리더십 개념을 이론적 영역에서 탐색해보는 것에 대한 필요성을 다시금 확인할 수 있었다.

이러한 문헌연구 분석을 통해 본 연구에서는 부모의 창의적 리더십을 문제해결적 리더십, 개인적 리더십, 사회적 리더십으로 구분하였다. 또한 이러한 3가지 리더십이 어떠한 요인으로 구성될 수 있는지 확인하기 위해 ‘부모 리더십, 부모 인성 리더십, 변혁적리더십, 셸프리더십, 서번트리더십, 감성리더십’을 검색어로 하여 선행연구에 대한 데이터베이스 검색을 통해 학위논문, 학술지, 단행본 등의 내용을 정리 후 분석하였다. 그 결과 문제해결적 리더십에서는 창의적 태도, 창의적 인지능력, 창의적 의사결정력의 요인을 통해, 개인적 리더십에서는 부모 자아 관리, 부모역할 수행 요인을 통해, 사회적 리더십에서는 상호존중, 상호교류 요인을 통해 각각의 리더십이 함양될 수 있다고 보았고, 본 연구에서는 이와 같은 3가지 리더십과 그 하위 구성요인으로 총 24가지 요인을 부모의 창의적 리더십의 구성요소를 구조화하였다.

IV. 연구결과

본 연구에서는 이론적 접근을 통해 부모의 창의적 리더십의 개념과 구성요인을 탐색하였다. 부모 창의적 리더십의 구성요인을 도출하기 위하여 부모역할과 리더십 이론에 관련된 선행연구 중에서 다음의 <표 5>와 같이 변혁적 리더십, 슈퍼 셸프 리더십, 서번트 리더십의 리더십 이론을 기반으로 하여, 윤지영(2008)의 부모 리더십, 강경희(2013)의 유아 부모 리더십, 신춘희(2014)의 부모 인성 리더십, 마지막으로 이경화, 박춘성(2014)의 성인의 창의적 리더십의 구성요소를 비교·분석하였다. 다음과 같이 각 차원과 하위영역, 하위요소의 내용들을 비교·분석해 본 결과, 성인의 창의적 리더십 구성요소에 부모-자녀로 구성된 가족관계에서 특수하게 요구되는 특성, 부모 리더십과 부모 인성 리더십 측면에서 추가적으로 요구되는 특성을 고려하여 다음의 <표 6>과 같이 문제해결적 리더십 차원에서 창의적 태도, 창의적 인지능력, 창의적 의사결정력의 하위영역으로 부모의 창의적 리더십 구성요소를 구성하였다.

<표 5> 리더십 구성요소 비교

리더십 이론	윤지영(2008) 부모 리더십		강경희(2013) 유아 부모 리더십		신춘희(2014) 부모 인성 리더십		이경화, 박춘성(2014) 성인의 창의적 리더십				
변혁적 리더십	과업 지향적	목표설정	발달 지향적	임파워먼트	변화 리더십 A	책임 솔선 협력	문제 해결적 리더십	창의적 태도			
		지적자극		목표설정				인지적 능력			
	역할 지향적	부모정체성	양육 지향적	모델링				자기관리	개인적 리더십	건설적 사고	의사결정력
		모델링		비전							자아효능
셀프 리더십 · 슈퍼 리더십	(해당내용 없음)		자아 지향적	자아정체성	자기 리더십	도전 상상 성실 정직 용기 끈기	개인적 리더십	자기관리			
				자아통제							변환리더십 B
				자아통제	순종리더십 A	인내 약속 겸손		건설적 사고			
					개별적배려	변환리더십 C			감사		
서번트 리더십	관계 지향적	개인적 배려	교류 지향적	격려	순종리더십 B	공정 신뢰 존경 경청 공감 용서 배려 나눔 봉사	사회적 리더십	타인존중			
		의사소통		의사소통	공동체배려						
		영감적 배려		의사소통	공동체배려						

문제해결적 리더십 차원은 창의적 태도, 창의적 인지능력, 창의적 의사결정력의 3개의 하위영역으로 구성하였다. 그 중 창의적 태도의 하위요소로는 창의적 능력, 창의적 성향에 임파워먼트를 추가로 구성하였는데, 이 요소는 부모가 자녀에게 자율성을 부여하여 창의적인 태도를 고취시킬 수 있도록 내적 힘을 키워주는 역할을 고려한 것이다. 창의적 인지능력의 하위요소로는 인지적 기술, 과제책임감에 지적자극을 추가로 구성하였는데, 이 요소는 부모가 자녀의 잠재적인 인지능력을 발휘할 수 있도록 촉진하여 문제해결을 도출해낼 수 있도록 이끌어가는 역할을 고려한 것이다. 창의적 의사결정력 영역에는 문제해결에 대한 도전정신을 고취시켜주는 촉진자로서의 부모역할을 고려하여 목표설정 요소를 추가하여 의사표현과 문제해결력의 3가지 하위요소로 구성하였다. 개인적 리더십 차원의 하위요소는 부모 자아

관리와 부모 역할 수행의 2개의 하위영역으로 구성되었다. 부모 자아 관리 영역으로는 성인으로서 뿐만 아니라 부모의 역할을 수행하기 위해 자기 관리를 하는 측면에서 비전, 자기 연습, 자기 통제, 모델링을 하위요소로 구성하였으며, 부모 역할 수행 영역으로는 역할을 수행에 직접적인 영향을 미치는 자기 신뢰, 부모정체성, 부모효능감을 하위요소로 구성하였다.

<표 6> 부모의 창의적 리더십 구성요소

차원	하위영역	하위요소	추가요소
문제 해결적 리더십	창의적 태도	창의적 능력	임파워먼트
		창의적 성향	
	창의적 인지능력	인지적 기술	지적자극
		과제책임감	
창의적 의사결정력	의사표현	목표설정	
	문제해결력		
개인적 리더십	부모 자아 관리	비전	모델링
		자기 연습	
		자기통제	
	부모 역할 수행	자기 기대	부모정체성, 부모효능감
사회적 리더십	상호존중	배려하기	공감, 경청
		존중하기	
	상호교류	도와주기	감사, 신뢰
		협력하기	

사회적 리더십 차원의 하위요소는 상호존중과 상호교류의 2개의 하위영역으로 구성하였다. 상호존중은 타인을 배려하고 존중하며 공감하고 경청하는 사회관계 스킬을 교육하고 전수할 수 있는 부모 역할을 고려하였으며, 상호교류는 도와주고 협력하며 감사하고 신뢰를 가짐으로서 공동체와 함께 살아가는 리더십 요소로 구성하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 부모의 창의적 리더십의 개념을 탐색하는 것으로서, 연구결과 부모의 창의적 리더십은 문제해결적 리더십, 개인적 리더십, 사회적 리더십의 3개 차원, 7개의 하위영역과 24개의 하위요소를 가진 개념으로 구성하였다. 부모의 창의적 리더십이란 첫째, 가정이라는 조직 안에서 자녀가 창의적인 잠재력을 가지고 창의적 문제해결을 할 수 있도록 우호적으로 지지하는 리더십이다. 둘째, 부모가 창의적 리더십을 가지고 부모역량을 잘 발휘함으로써 부모정체감, 부모효능감을 고양시켜 부모 자신이 창의적 리더로 계속 성장하게

꿈 지원하는 리더십이다. 셋째, 현재와 미래사회가 요구하는 글로벌 융합 창의 인재로 성장할 수 있도록 공감하고 협력하는 인간중심적인 접근을 하는 환경을 조성하는 리더십이다.

부모의 창의적 리더십의 구체적인 특징은 첫째 강력한 지지를 기반으로 이루어지는 우호적이고 명확한 문제해결 과정이다. 내적 힘을 키우는 임파워먼트를 통해 창의적 태도를 고양하고, 잠재력을 촉진시키는 지적자극을 통해 인지적 능력을 향상시키며, 성취동기를 높임으로써 목표를 분명하게 하여 의사결정을 돕는 것이다. 둘째, 부모-자녀 간 상호작용 관계에서 자녀의 창의적 리더십의 성장 뿐 아니라 부모의 발달, 성장을 도모하는 과정이다. 효율적으로 리드하는 모습을 형성함으로써 부모역량을 함양할 수 있으며, 부모역할을 수행하는 자신의 역량을 통해 부모정체성을 확고히 하고 부모효능감을 높일 수 있으며 이는 부모가 완전한 역량함량을 통해 계속적으로 성장할 수 있는 기회가 되는 것이다. 셋째, 가정에 국한되지 않고 사회로 창의적 리더십의 사회적 영향력을 확장하는 과정이다. 기본적인 존중과 배려에서 한 발 더 나아가 민감하게 경청하고 공감하며, 타인에 대해 감사와 신뢰를 쌓아가는 기반을 만들어 가는 과정이다. 본 연구에서는 문헌연구를 실시하여 선행연구들을 고찰하는 과정을 통해 부모의 창의적 리더십의 개념을 탐색하였다. 이러한 방법을 선택한 이유는 부모의 창의적 리더십이라는 연구주제 자체가 이론적 영역에서 이루어지지 않았기 때문이며 기초 수준의 연구수행이 필요하였다. 즉, 기존의 창의적 리더십과 부모 리더십에 관한 연구들은 오랜 연구기간 동안 많은 연구들이 수행되어 설명하고 예측하는 등 현장에 다양한 적용을 할 수 있는데 반해서, 부모의 창의적 리더십 연구는 이론적 영역을 형성하기 위한 기초적인 연구가 부족하였기 때문이다. 이와 같은 문헌고찰을 통한 연구방법들은 이론적 영역의 선행연구가 없을 때 수행하는 필수적인 작업들이며, 본 연구에서도 이러한 과정을 따라 부모의 창의적 리더십 특성에 대한 개념 탐색을 실시하였다. 이 연구에서 살펴본 부모의 창의적 리더십 개념과 특징을 바탕으로 이 영역의 질적 제고를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 부모의 창의적 리더십에 대한 실제적인 부모와 전문가의 의견을 수렴하는 조사 실시가 필요하다. 둘째, 부모의 창의적 리더십의 모형을 개발하는 것이 필요하다. 셋째, 부모의 창의적 리더십 측정도구를 개발하여 구성 타당도와 준거 관련 타당도를 확인하는 것이 필요하다. 넷째, 부모의 창의적 리더십 교육 프로그램을 기획하고 교육과정을 개발하는 등 다양한 측면에서 지속적인 후속연구가 필요하다.

참고문헌

- 강경희 (2013). 유아 부모 리더십 척도 개발 및 타당화. 경성대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김미희 (2010). 성인의 창의적 리더십 검사 개발을 위한 탐색적 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김현주, 손은경, 신혜영 (2001). 현장중심 부모교육: 이론과 실제. 서울: 양서원.
- 김희영 (2009). 그림책에 나타난 부모 리더십과 부모-자녀 관계 분석. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 류근하 (2012). 중등학교 교사 리더십 개발을 위한 학교장의 창의적 리더십의 개념화. **평생교육·HRD연구**, 8(1), 133-148.
- 박성연, 김상희, 김지신, 박응임, 전춘애, 임희수(2014). **자녀와의 진정한 만남을 위한 부모교육**. 서울:교육과학사
- 변은진 (2011). 부모 리더십과 유아리더십의 관련 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서기남, 문혁준 (2009). 유아의 리더십과 관련된 변인 연구: 유아의 개인변인과 환경 변인을 중심으로. **대한가정학회지**, 47(5), 107-121.
- 신춘희 (2014). 유아기 부모와 전문가가 인식한 부모의 인성리더십 특성에 관한 연구. 숙명여자대학교. 박사학위논문.
- 오종철, 양태식 (2010). 창의적 리더십이 심리적 임파워먼트와 직무만족 및 구성원의 혁신행동에 미치는 영향-서비스기업을 중심으로-. **기업경영연구**, 17(4), 131-148.
- 윤건영 (2011). 리더십의 관점에서 본 인성교육의 방향과 과제. **한국유아교육·보육행정학회 학술대회 논문집**, 29-67.
- 윤지영 (2008). 부모 리더십의 척도 개발 및 타당화. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경숙 (2017). **대한민국 미래교육보고서: 미래교육 리더십이 변해야 교육이 산다**. 국제미래학회 한국교육학술정보원. 서울:광문각.
- 이경화 (2009). 인지·창의 리더십 계발을 위한 글로벌리더 모형. **영재와 영재교육**, 8(3), 23-41.
- 이경화, 김윤경, 박춘성 (2009). 교사용 유아 리더십 측정도구 개발을 위한 1차 타당화 연구. **창의력교육연구**, 9(2), 5-34.
- 이경화, 유경훈 (2010). 유아 창의적 리더십 측정도구 개발. **교육방법연구**, 22(2), 135-161.
- 이경화, 박춘성 (2014). 성인 창의적 리더십 검사의 타당화 연구. **한국HRD 연구**, 9(1), 53-69.
- 이경화 (2017). **대한민국 미래교육보고서: 미래 인재를 위한 혁신적 교수 학습 방법은 어떠한가 하나?** 국제미래학회 한국교육학술정보원. 서울:광문각.
- 이상오 (2008). 리더십, 역사와 전망. 연세대학교 출판부.

- 이소희, 마미정 (2006). 부모 리더십과 유아자녀의 개인적 지능과의 관계. **한국가족복지학**, 11(3), 93-108.
- 임제현, 이경화 (2016). 조직유형에 따라 조직문화, 창의적 리더십, 자아개념이 창의적 문제해결력에 미치는 영향. **평생교육·HRD연구**, 12(2), 69-94.
- 장재윤 (2006). 창의적 리더의 4가지 역할. **한국산업 및 조직심리학회 추계학술대회 및 심포지엄 발표논문집**, 27-46
- 지나영, 이경화 (2012). 유아의 창의적 리더십 및 자아개념에 미치는 리더십 프로그램의 효과. **창의력교육학회**, 12(1), 5-28.
- 진대제 (2017). **대한민국 미래교육보고서: 교육 기반이 바뀌어야 대한민국이 산다**. 국제미래학회 한국교육학술정보원. 서울: 광문각.
- 채경선 (2006). 가족건강성에 영향을 미치는 부모 리더십에 대한 연구. **대한가정학회지**, 44(3), 51-59.
- 최영미 (2000). 디자인 매니지먼트 관점에서 본 기업조직내의 창의성 향상방법론에 관한 연구 : **Creative Leadership**을 중심으로. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 최윤주 (2013). **성인학습자의 창의적 리더십 교육모형 개발**. 송실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최윤주 (2014). 창의적 리더십 교육 모형의 타당성 검증. **리더십연구**, 5(3), 63-94.
- 한명숙 (2016). 부모의 인성 리더십이 유아의 자기조절능력 및 문제행동에 미치는 영향과 유아 인성의 매개효과. **한국보육학회지**, 16(1), 121-140.
- 홍경자, 노안영, 차영희, 최태산 (2013). **부모코칭 프로그램, 적극적인 부모역할**. 서울:학지사
- 현미숙 (2003). **아동 부모교육·상담을 위한 부모역할 지능 척도의 개발과 타당화**. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 황성용, 이경화 (2014). 자기성장 창의성 프로그램이 성인학습자의 창의성과 창의적 리더십에 미치는 효과. **창의력교육연구**, 14(1), 71-93.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, N.Y.: Free Press.
- Bee, H. L. (1996). *Journey of adulthood* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.
- Cataldo, C. Z. (1987). *Parent education for early childhood*. N.Y.: Teachers College Press.
- Galbraith, K. A., & Schvaneveldt, J. D. (2005). Family leadership styles and family well-being. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(3), 220-239.
- Greenleaf, R. K. (1991). *The servant as leader, indianapolis*. The Robert K. Greenleaf Center.
- Harman, D., & Brim, Jr. O. G. (1980). *Learning to be parents: Principles, programs, and methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publishers.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Matthew R. S.(1999). Triple p-positive parenting program: Towards an empirically validated

multilevel parenting and family support strategy for the prevention of behavior and emotional problems in children. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 2(2), 71-89.

Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organizations*. Pearson Education India. 이상욱(역) (2004). 현대조직의 리더십 이론. 시그마 프레스.

Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 55, 67-78.