

대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향

The Influence of University Student's Self-Leadership on the Employment Strategies

숙명여자대학교 사회교육대학원 리더십교육전공

석사 이정선*

숙명여자대학교 숙명리더십개발원

조교수 김경아**

Leadership education Graduate School of Social Education, Sookmyung Women's Univ.

Master Yi, Jung-Sun

Sookmyung Global Leadership Institute, Sookmyung Women's Univ.

Assistant Professor Kim, Kyoung-A

〈목 차〉

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

Many students who attend university are worried about their future employment and academic achievement. Self-leadership is the ability to deal wisely with employment matters and to recognize the employment strategies of students who display self-leadership qualities. For this purpose, 320 questionnaires were distributed to students attending universities in Seoul. The 304 collected questionnaires were used as data for the final analysis. First, the university students' average self-leadership rate was 3.73, and their average employment rate was 3.24. In terms of self-leadership by subordinate domains, the most common strategy was to introduce "natural compensation activities," and the least common strategy was to focus on "inner compensation." For the employment strategy, "academic credit" was the best managed, and "active behavior" was the least well managed. Second, in terms of the differences in self-leadership due to social demographic variables, the self-leadership levels showed significant differences, according to their credits in general. Furthermore, they showed significant differences depending on gender and the leadership experience among the subordinate variables. Moreover, the university students' employment

* 주저자: 이정선(puresun33@hanmail.net)

** 교신저자: 김경아(kakim@sm.ac.kr)

strategies showed significant differences according to gender, leadership experience and leadership education. Third, in terms of the difference between self-leadership and employment strategies due to psychological variables, self-efficacy and university-life satisfaction levels made significant differences in terms of self-leadership. Fourth, the group with high self-leadership levels also had highly developed employment strategies, compared to the group with low self-leadership levels. Fifth, after analyzing the social demographic variables, the psychological variables and the influence of self-leadership, it appears that the explanation level increased at each step.

This study demonstrates that experiencing many opportunities that promote self-leadership during university causes students to worry about their future careers and prohibits them from developing into independent, responsible adults who can accomplish their goals.

Key Words : 대학생(University Student), 셀프리더십(self-leadership),
취업전략(employment strategies)

I. 서론

21세기 지식정보사회에서 지식은 핵심자원이며, 노동력의 중심이 되는 인간은 지식근로자이다. 특히 대학은 대학생으로 하여금 사회의 지도자적 교양인으로 양성해야 할 뿐만 아니라 미래의 삶을 생산적으로 살아갈 수 있는 생활인, 직업인, 전문인으로서의 역할을 수행하도록 해야 한다. 이러한 관점에서 볼 때, 대학교육은 전문적인 직업교육을 통하여 개인의 자아실현을 돕고 사회에 이바지 할 수 있는 전문가를 양성하는 것을 중요한 지향점으로 삼게 되었다. 그러나 최근 힘들게 양성된 고급인력들의 미취업 사태가 갈수록 심화되어 결과적으로 청년 실업사태가 유발되면서 개인적, 국가적 손실이 초래되고 있다. 이는 1980년대 초 대학입학 정원의 수가 급격히 증가한 점도 중요한 원인 중의 하나로 꼽을 수 있다. 즉 대졸자의 비경제활동인구를 살펴보면, 2008년에는 2007년보다 무려 7.3% 증가한 2,631,000명으로 보고되고 있다(통계청, 2007~2008). 대졸자 취

업률의 최근경향은 2010년에 51.9%, 2011년 6월 현재 54.5%(교육과학기술부, 2011)로 대졸자의 절반을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 따라서 대학생의 취업이 날이 갈수록 힘들 뿐만 아니라 대학생이 느끼는 현실적 느낌은 실제보다 더욱 심각하게 받아들여지고 있는 것으로 사료된다. 이러한 현실을 인식해 볼 때, 대학생들은 직업세계에 대한 명확한 통찰을 통하여 하루가 다르게 변화되어가는 직업세계의 다양화, 세분화, 전문화의 흐름에 능동적으로 대처하여야 할 것이다.

최근 각 대학에서는 대학생 개개인의 성공적 삶과 사회에서 요구하는 인재를 양성하기 위하여 리더십 교육이 강화되고 있다. 리더십 교육은 한 개인이 리더십 기술을 습득하게 함으로써 자신에 대한 올바른 이해를 돕고 합리적인 의사결정 및 사회조직에서 발생하는 문제해결능력 등 지도자적 자질을 함양할 수 있도록 하기 위함이다. 이러한 리더십 패러다임의 중요한 역량 중의 하나로 셀프리더십을 들 수 있다. 대학에서는 스스로 사고하고 책임질 수 있는 자주적이고 주도적인

생활방식의 태도가 요구된다. 셀프리더십은 대학생의 이러한 요구에 적합한 리더십으로서, 스스로 설정한 목표와 이의 달성을 위해 자신의 행동적, 인지적 전략을 활용하여 자신을 긍정적으로 이끄는 리더십이라 할 수 있다. 따라서 대학생의 셀프리더십 개발은 개인의 대학생활 과정 속에서 올바른 가치관을 형성하고 높은 수준의 독립성과 자율성 그리고 책임감을 지닌 능력을 함양시키도록 돕는다. 이렇게 함양된 능력은 올바른 진로설계와 취업에 이르기까지의 다양한 과제들을 슬기롭게 대처해 갈 수 있도록 북돋으며 성숙한 개인과 사회인으로 성장시킨다. 그러므로 대학에서는 재학 기간 동안 자아정체감을 확립하고 성숙한 성인으로 발전하도록 이성적, 비판적 사고의 습득을 격려하고 나아가 장기적인 로드맵 상에서 자신의 인생을 설계할 수 있도록 지도할 필요가 있다. 그러나 대학생 개개인이 취업문제에 몰두하게 되어 자칫 균형을 잃고 대학시절에 갖추어야 할 기본 소양 습득을 소홀히 한다면 이는 인생의 돌이킬 수 없는 과오라 아니할 수 없다. 따라서 대학생들은 직업을 갖기 전에 직업에 대한 올바른 가치관의 확립과 자신에 대한 정확한 이해를 위해 노력하고 이러한 토대 위에서 건전하고 이상적인 비전을 갖고 자신의 직업을 선택하여야 한다. 그런 과정 속에서 습득한 취업은 생계유지 뿐 아니라 자신의 생의 목표에 대한 자아실현 성취의 의미를 지니므로 매우 정확하고 올바른 판단을 전제로 해야 한다. 이러한 측면에서 대학생 개개인의 주도적인 셀프리더십은 그 중요성이 매우 크다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 대학생 시기 가장 중요한 목표로 할 수 있는 취업전략과 관련하여 축적된 연구는 전무한 실정이며 특히, 이를 대학생 개인에 초점을 두어 주도적인 리더십의 연계선상에서 탐구한 연구 또한 시도되지 않았다.

이에 본 연구에서는 대학생의 셀프리더십의 수준에 따른 취업전략의 차이를 분석해 보고, 셀

프리더십이 취업전략에 미치는 구체적 영향을 알아보고자 한다. 또한 대학생이 자신에 대한 적성과 잠재된 내면세계를 파악하고 자신이 주도하는 삶을 영위하기 위해서 셀프리더십이 매우 중요함을 인식시키고자 한다. 나아가 대학생의 셀프리더십과 취업전략에 대한 관심이 증폭 확대됨으로써 취업전략에 대한 구체적인 진로지도의 필요성과 향후 교육 프로그램의 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 대학생의 발달적 특성

대학생 시기는 인간발달 단계 중 청년기에 속하며 이를 구분하는 기준은 연령이나 신체적, 생리적, 심리적 성숙도 등에 따라 다양하게 분류될 수 있다. 이 가운데 무엇을 기준으로 분류하느냐에 따라 청년기의 기간은 달라질 수 있으나, 연령을 기준으로 할 때는 12~13세에서 24~25세를, 신체적 성숙도를 기준으로 했을 때는 성적 성숙이 이루어지는 때를, 그리고 심리적 성숙도를 기준으로 했을 때는 자아정체감이 확립되는 시기를 청년기로 본다(정옥분, 1998). 청년후기에 속하는 대학생 시기는 성인 이전기와 성인 초기와의 사이를 잇는 과도기적 증상을 나타내며, 자아정체감의 형성과 독립된 생활태도를 확립하는데 많은 관심을 갖게 된다. 또한 자신의 진로를 진지하게 생각하고 의사결정을 내려야 할 뿐 아니라 경제적 독립을 위해 취업에 대한 준비가 전제되어야 한다. 또한 미래 생식가정(family of procreation)의 구성을 위하여 결혼을 위한 배우자 선택이 요구되는 시기이기도 하다. Erikson(1982)은 인간은 전 생애를 살아 가는 동안 매 단계마다 겪어야 할 위기와 수행해야 할 발달과업이 있다고 하였으며, 청년기에 정

체감이 형성되는 결정적 시기이므로 그 중요성을 강조하고 있다. 정체감이 긍정적으로 작용하면 상호인지, 의지, 결의, 무엇이 되고자 하는 역할기대, 과업동일시를 하게 되는데 이들은 모두 청년의 자아정체감 형성에 기초가 된다고 하였다. 반면 청년기의 정체감 중 어느 한 단계라도 불행한 경험을 하게 되면 무력감, 고립감, 회의감 등이 너무 커서 정체감 발달에 장애를 초래한다고 하였다. 따라서 청년기 이전에 극복해야 할 위기 단계가 청년기에 재출현하고 성인기의 위기가 더해져서 청년기에 이 위기를 성공적으로 모두 해결해야 확고한 정체감이 확립된다고 하였다. 대학생들은 대학에 입학하고 나면 수동적이고 의존적이었던 생활방식과 달리 스스로 책임지는 독립적이고 능동적인 생활방식으로 전환하도록 요구 받게 된다. 그러나 대학생들은 대학생활이라는 새로운 환경에 적절하게 대처할 능력이나 자질 부족으로 인하여 능동적인 생활방식으로서의 전환에 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 또한 우리나라의 경우 취업준비와 군입대, 해외 교환학생 등의 이유로 인해 청년기와 대학생활의 기간이 점점 길어지고 있는 추세에 따라 취업과 결혼적령기도 함께 늦어지고 있다. 실제 우리나라 초혼 연령이 1990년에 남성은 27.79세, 여성은 24.78세이었으나, 2010년에는 남성 31.84세, 여성 28.91세(통계청, 2010)로 나타나는 등 성인의 역할을 하는 시기가 과거에 비해 지연되고 있는 현상을 쉽게 가늠할 수 있다. 끝으로, 대학생의 시기에는 다양한 기회와 폭넓은 견문을 통한 학습, 진로에 대한 올바른 결정 및 직업목표의 구체화와 목표 달성을 위한 훈련 등 현실적인 자아개념을 가져야 한다. Ginzberg(1990)의 이론에 의하면 대학생의 위치는 직업선택에 있어서 가장 핵심적인 시기로 직업 선택이란 단일 결정이 아니라 장기간에 걸쳐서 이루어지는 일련의 과정으로 적성, 능력, 가치관 그리고 환경의 요소 등의 주관적 요소와 현실 세계와의 타협으로 이루어진다고 하였다. 이상을 통해 볼 때, 대학생

시기는 자신의 정체성을 찾고 미래를 설계하며 삶의 질을 높여 성숙한 성인으로서 기초를 마련해야 하는 시기라고 볼 수 있다. 따라서 보다 적극적으로 미래 삶의 방향을 스스로 찾고 구체적 목표를 향해 노력할 뿐 아니라 책임감 있고 성숙한 개인으로의 발전과 취업에 대한 현실적이고 능동적인 자세가 요구된다.

2. 셀프리더십의 개념 및 연구현황

현대사회의 특성에 따라 개인과 조직은 항상 새로운 창조성을 필요로 하고 다양한 환경에 적응하기 위해 유연한 자세가 요구되기도 한다. 이에 학자들은 복잡하고 전문화된 사회 속에서 각자가 처한 현실을 슬기롭게 대처해 나가기 위한 한 방안으로서 리더십의 함양을 주장하고 있다. 리더십은 과거 소수 지도자들만의 관심사였으나 지금은 모든 현대인의 필수적인 품성으로 수용되고 있으며, 전 구성원들에게 임파워링(empowering)이 가능하도록 모든 사람들이 갖추어야 할 역량으로 리더십의 패러다임이 변화되고 있다. 부연하면 현대 사회에서는 한사람의 리더가 모든 문제를 해결할 수 없기 때문에 모든 사람들이 리더의 역할을 하면서 생활하여야 하며(Heifetz & Linsky, 2002), 이러한 흐름에 따라 현대인은 높은 수준의 독립성을 가지고 스스로 통제하여 자기 자신을 스스로 리드하는 셀프리더십의 역량이 필수요건으로 인식되기 시작하였다.

셀프리더십은 1980년대 미국 제조업의 경영혁신 과정에서 등장한 개념으로, 경쟁력 약화의 원인을 전통적인 관리방식으로 보고 신세대 근로자들의 특성인 자율권을 최대한 부여하자는 데에 착안한 것이다. 개념정의를 살펴보면 Manz와 Sims(1989)는 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 행위전략 및 인지전략의 총체로, Neck 등(1995)은 과업을 수행하는데 필요한 자기방향 설정과 스스로 동기부여를 하기 위해

자신에게 영향력을 행사하는 과정으로, 박용진(2009)은 스스로 목표한 바를 이루기 위하여 주도적이고 적극적으로 자신의 행동과 생각을 통제 관리하는 능력이라고 정의하였다. 셀프리더십의 이론적 근거는 사회적 인지이론(social cognitive psychology)과 내재적 동기이론(intrinsic motivation theory) 등에서 찾을 수 있는데, 우선 행동적 전략은 자신의 효과성과 잠재성에 대해 스스로 지각하여 궁극적으로 행동을 변화시킨다는 사회적 인지이론을 바탕으로 도출된 것이다. 또한 인지적 전략은 사람은 좋아하는 활동을 하거나 과업을 수행할 경우 그것을 수행하는 것만으로 즐거움이라는 내재적 보상을 받는다는 원리의 내재적 동기이론을 바탕으로 도출하였다(백기복, 2005). Manz(1998)가 제시한 셀프리더십의 구성요소는 다음과 같다. 첫째, 목표설정이란 자신의 과업특성을 분석한 후 개인의 특성에 맞는 목표를 설정하고 이를 위해 우선순위와 목표에 대한 노력의 방향을 설정하는 것이며 둘째, 자기보상은 일을 지속하기 위해서 또는 목표한 일을 잘 끝냈을 때 자신의 수행을 보상하여 스스로 동기부여하고 효율성을 증진하도록 하는 전략 셋째, 연습은 행동을 반복하거나 예행연습을 통하여 최선의 결과를 가져오기 위한 전략을 뜻한다. 넷째, 자기관찰이란 어떤 행동이나 과업을 하기 전에 이와 관련 환경들에 대한 관찰을 통하여 목표에 따라 행동할 수 있도록 필요한 정보를 수집하는 전략이며 다섯째, 단서전략이란 일을 하기 위한 최상의 환경을 만들기 위하여 긍정적 단서들은 활성화 시키고 일에 부정적인 단서들은 제거하는 전략을 여섯째, 자연보상의 분별이란 자신이 하고 있는 일의 과정에서 즐겁게 할 수 있는 활동을 자연스럽게 발견하고 추구하는 전략을 의미한다. 일곱째, 환경조성이란 일을 더욱 효율적이고 즐겁게 할 수 있도록 시간과 장소를 찾고 그 장소를 잘 활용하여 최선을 다해 일할 수 있는 쾌적한 분위기를 마련하는 전략 여덟째, 자연보상

활동 도입이란 즐겁게 일할 수 있도록 스스로 동기부여하고 목표달성을 위하여 만족감과 보람을 느끼는 일을 일의 과정 속에 포함시키는 전략을 말한다. 아홉째, 일의 좋은 면에 초점이란 일을 잘 하기 위한 동기부여의 방법으로 일의 좋지 않은 면은 배제하고 일의 좋은 면으로 생각의 초점을 맞추는 전략이며 끝으로, 내적 보상에 집중하기란 현재 하고 있는 일 자체를 즐기는 것이며 동기부여의 근원을 칭찬이나 상 같은 외적인 보상을 기대하는 것보다 내적인 만족과 보람에서 찾는 전략을 의미한다.

셀프리더십의 선행연구는 최근 경영학, 교육학, 가정학, 사회학, 심리학, 신학, 여성학, 아동학, 간호학, 행정학 등의 여러 학문 영역을 비롯하여 서비스분야, 체육, 군대조직 등의 영역으로 확대되면서 축적되고 있다. 셀프리더십의 연구동향은 크게 다음의 세 가지로 그 방향성을 나누어 볼 수 있다. 첫째, 셀프리더십과 영향을 주고받는 관련변인에 관한 연구이다. 셀프리더십은 성격특성 및 혁신성과 창의성, 청소년기 예절수행과 학교생활적응력, 기업 내 직무 및 수행성과와도 상호 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김경아, 장효주, 2010; 김정자, 2011; DiLiello & Houghton, 2006; Prussia et al., 1998). 둘째, 셀프리더십 향상을 위한 프로그램 개발, 지도, 교육, 효과에 관한 연구이다. 현재 유아, 청소년, 대학생, 성인 등 성장 단계별로 구분하여 프로그램이 개발되고 있다. 대학생을 대상으로 한 셀프리더십 프로그램에서는 대인관계, 자기이해, 자아효능감, 주도성, 자율성, 적극성, 행복 등이 향상된 것으로 나타난 바 있다(민순 외, 2010; 배정미, 2011; 어순아 외, 2010). 셋째, 셀프리더십의 척도개발 및 타당화에 대한 연구가 이루어졌다. 대표적으로 Manz(1998)가 개발한 SLQ(Self-Leadership Questionnaire)는 10개요인 30문항이며, Houghton과 Neck(2002)은 9개요인 35개 문항의 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)

를 개발하였다. 이외에도 Manz와 Sims(1989), Cox(1993) 등도 척도를 개발하여 셀프리더십의 측정도구로 사용하였다. 또한 김민정(2007)은 우리나라 대학생을 대상으로 Manz(1998)의 셀프리더십 척도에 대한 타당성을 검증하였으며, 신용국(2009)은 Houghton과 Neck(2002)의 셀프리더십 척도를 변안하여 대학생을 대상으로 요인구조를 검토하였다. 이상을 종합해 볼 때, 개인과 조직의 특성이 다르다 할지라도 셀프리더십은 개인과 조직에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다. 또한 유아에서부터 초, 중, 고, 대학생과 성인에 이르기까지 전 생애에 걸쳐 교육프로그램을 통해 셀프리더십의 개발이 가능함을 엿볼 수 있다. 이처럼 급속한 변화와 지식정보화 시대의 전문성, 다양성, 복잡성에 따라 셀프리더십의 함양은 과거보다 오늘날 더욱 더 요구되고 있는 실정이다.

3. 취업전략의 개념 및 연구현황

직업은 직업세계에 참여함으로써 생계의 유지뿐만 아니라 사회적 기능을 행사할 수 있기 때문에 개인의 인생에 있어 매우 중요한 의미를 지닌다. 고대사회에서는 직업이 ‘일’이나 ‘노동’의 개념이었으나 산업혁명을 거치면서 ‘직업’의 개념이 현대적 의미로서 대두되기 시작하였다. 직업의 개념정의를 살펴보면, 직업을 선택하는 것은 일회적인 행위가 아니라 장기간에 걸쳐 이루어지는 과정(Ginzberg, 1990)으로서, 생계유지가 가능하고 개성의 발휘가 이루어져야 하며 사회적 보람과 지속적인 조직화 및 노동이 수반된다고 하였다(김재원, 2003). 현대 사회에서 직업을 갖기 위해서는 직업세계의 다양화와 전문화에 적극 대응하여야 하고, 자신의 적성에 맞는 직업의 선택, 이루고자 하는 개인의 목표달성, 그리고 경쟁력의 향상을 위해 취업에 대한 전략이 필요하게 되었다. 대학생에게 있어서 취업전략이란 대학생 개인이 자신의 진로를 계획하고 결정

한 후 구체적인 취업목표를 수립하고 성공적인 취업을 위하여 행하는 모든 과정을 말하며 치밀하고도 정확한 준비와 실천이 요구되고 있다.

선행연구에 나타난 취업전략의 범위를 살펴보면, 직업탐색(job search) 또는 취업준비(employment preparation) 보다는 더 많은 부분을 포괄하고 있으며, 진로준비행동 보다는 구체적이고 현실적인 측면을 내포한다고 볼 수 있다. 다시 말하면 직업탐색은 잠재적으로 취업가능성이 있는 직업들에 대한 정보를 모으는 과정(Steffy et al., 1989)을 말하는 반면, 진로준비행동은 진로결정과 준비과정 같은 보다 장기적이고 전반적인 개념이라고 볼 수 있다(김봉환, 1997). 따라서 대학생의 취업전략은 취업을 위한 계획단계 부터 시작하여 취업성공에 이르기까지의 전 과정을 포함하는 것으로 취업에 대한 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 취업과 관련한 계획, 정보탐색, 경력개발, 관리행동 및 적극적 행동 등 장기간에 걸친 일련의 행위를 의미한다. 취업전략에 대한 직접적인 선행연구가 아직까지 축적되지 않은 관계로 취업전략과 밀접하게 관련된 연구들을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 이선민(1994)은 취업포부와 취업전략을 구분하여 연구하였으며, 이제경(2004)은 찾아본 정보의 특성, 찾아본 정보의 소스, 예비적 직업탐색, 본격적 직업탐색, 취업준비의 강도 등으로 취업준비행동을 측정하였다. 또한 조희숙(2009)은 성별에 따른 취업준비활동과 취업성과 간의 관계를 규명하였다.

본 연구에서는 선행연구를 토대로 취업계획, 정보탐색, 경력개발, 관리행동, 적극적 행동 등 다섯 가지를 취업전략의 하위요인으로 구성하였으며 각각의 하위내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 취업계획이란 취업준비를 위한 전반적이고도 구체적인 취업목표를 설정하고 전략을 수립하는 과정이라고 할 수 있다. 둘째, 정보탐색은 자신의 기호, 적성, 흥미, 관심 등을 정확히 파악하는 자신탐색과 원하는 직업에 대한 고용동향, 현

장정보 등에 대한 정확하고 세밀한 정보수집에 관한 내용이다. 셋째, 경력개발은 앞으로 일하고 싶은 분야에서의 자격증 취득, 실전경험, 직업훈련, 인턴십, 자원봉사 활동, 아르바이트, 유학, 언어연수 등이 포함되는 개념이다. 넷째, 관리행동은 시간관리, 학적관리, 이미지 관리를 포함하는데, 이 중 시간 관리는 단기-중기-장기적 계획을 가지고 자신의 시간을 통제하는 것이며, 학적관리는 휴학, 전과, 복수전공, 부전공의 활용과 학점관리의 행위를, 이미지 관리는 면접과 사회생활을 준비하기 위한 실제적이고 구체적인 부분, 이력서에 사용할 사진 선택의 신중함 등이 포함되고 있다. 끝으로 적극적 행동은 구직을 위해 이력서, 자기소개서 등 구직 지원 서류를 이미 작성해 놓았거나 취업박람회, 취업설명회, 교내외 취업기관의 잦은 방문, 기업에의 접촉 경험, 입사 지원서를 제출하는 행위 등 구체적 행위가 얼마나 이루어지고 있는가 하는 내용을 말한다.

현재까지 대학생 취업전략에 관한 관련연구들은 크게 다음의 세 가지 관점에서 논의되고 있다. 첫째, 취업전략에 영향을 주는 요인을 분석하는 연구이다. 대학생의 취업전략에 영향을 미치는 변인을 분석한 결과 학년, 성, 학업성적, 전공 계열의 순서로 영향력이 높으며(이선민, 1994), 외향적인 사람은 상호적인(interactive) 직업탐색 행동을 선호하는 반면 내향적인 사람은 분리된(detached) 직업탐색행동을 선호한다고 나타났다.(Linnehan & Blau, 1998). 둘째, 대학생의 취업실태를 파악하고 취업전략의 방법을 제시하거나 훈련 프로그램에 대한 일련의 연구들이 진행되었다. 김민수(2004)는 대학 재학생과 졸업생을 위한 두 가지 전략을 제시 하였는데, 우선 교수와 학생 간 진로상담이 이루어 질 수 있는 제도적 장치·캐리어 관리 지원 등 공식적인 채널.취업 지원 시스템의 다기능화.학생경력 개발센터의 전문성 같은 취업정보 활용을, 다음은 취업대비 자기표현기능을 극대화하는 프로그램으로서 자신감

고취·자기표현·경력관리·직업선택의 눈높이 조절·이미지 메이킹과 자기연출에 대한 새로운 인식 등이 필요하다고 하였다. 또한 최봉재(2007)는 질적연구를 바탕으로 우리나라 대학생의 취업전략 실행내용으로 시간관리, 학적관리, 공인받기, 경험의 차별화, 표현의 차별화, 이미지 만들기 등의 전략을 제시하였다. 셋째, 특수한 상황이나 조건을 가진 대상에 대한 취업전략을 분석하거나 제시한 연구들이 있었다. 즉, 서울소재 대학과 지방소재 대학의 전략적 차이 비교, 남학생과 여학생의 취업전략 비교, 특정 전공분야에 대한 차별화된 취업전략에 대한 연구들이 진행되었다(류장수, 2003). 이상의 연구들을 종합해 볼 때, 대부분 취업을 준비하는 대학생들에게 필요한 취업준비 요령과 방법들에 초점을 두고 있음을 알 수 있다. 그러나 정작 대학생의 취업전략을 객관적으로 파악할 수 있는 지표는 현재까지 매우 취약한 실정이다. 이에 본 연구에서는 기존의 선행연구를 통합하고 동시에 새로운 관점에서 대학생의 취업전략을 객관적으로 측정할 수 있는 척도개발을 통해 셀프리더십 간의 관계성을 파악하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 대학생의 셀프리더십 및 취업전략의 일반적 수준은 어떠한가?

<연구문제 2> 대학생의 배경변인(사회인구학적 변인, 심리적 변인)에 따라 셀프리더십은 차이가 있는가?

<연구문제 3> 대학생의 배경변인(사회인구학

적 변인, 심리적 변인)에 따라 취업전략은 차이가 있는가?

<연구문제 4> 대학생의 셀프리더십 수준에 따라 취업전략은 차이가 있는가?

<연구문제 5> 대학생의 취업전략에 대한 사회인구학적 변인, 심리적 변인, 셀프리더십 수준의 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 조사도구

자기기입식으로 구성된 본 설문지는 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위한 문항과 심리적 변인, 그리고 셀프리더십과 취업전략에 관한 문항들로 구성하였다. 주요변인의 척도구성은 다음과 같다.

1) 셀프리더십은 Manz(1998)가 개발한 셀프리더십 측정도구 SLQ(Self-Leadership Questionnaire)를 김민정(2007)이 변안한 것을 사용하였다. 본 척도는 행동적 전략과 인지적 전략으로 구성되었으며 요인분석을 통해 측정항목의 타당성을 검증하였다. 요인분석 결과 총 23문항이 대학생에게 적합한 셀프리더십의 척도로 완성되었다. 셀프리더십의 하위영역은 목표설정, 자기보상, 연습, 자연보상의 분별, 환경조성, 자연보상 활동도입, 일의 좋은면에 초점, 내적보상에 집중 등 8개 항목이며 5점 리커트 척도를 사용하여 점수가 높을수록 셀프리더십 수준이 높은 것으로 평가하였다.

2) 취업전략의 측정도구는 선행연구(이선민, 1994; 이체경, 2004; 최봉재, 2007)들을 토대로 연구자가 재구성한 후 두 차례의 예비조사를 거쳐 완성하였다. 요인분석을 통해 측정항목의 타당성을 검증한 결과, 총 34문항이 선정되었다. 취업전략의 하위영역은 취업계획, 정보탐색(자신탐색, 정보수집), 경력개발, 관리행동(시간관리, 학적관리, 이미지관리), 적극적 행동 등으로 구

성되었으며 5점 리커트 척도를 사용하여 점수가 높을수록 취업전략 수준이 높은 것으로 평가하였다.

3. 조사대상 및 자료 분석방법

본 연구는 서울특별시에 소재하는 4년제 대학의 학생들을 대상으로 하였다. 본 조사에 앞서 설문지의 신뢰도를 높이기 위하여 2011년 6월 20일~24일, 2011년 8월 22일~8월 25일까지 각각 100명씩을 대상으로 총 두 차례의 예비조사를 실시하였다. 1, 2차에 걸친 예비조사를 바탕으로 일부 문항을 수정, 보완함으로써 보다 대학생에게 적합한 설문의 완성도를 높일 수 있었다. 이를 토대로 2011년 9월 14일~9월 20일까지 서울특별시 소재 H대, S1대, S2대, S여대, Y대 재학생 총 310명을 대상으로 본 조사를 실시하였다. 배부된 설문지 중 308부를 회수하였으나 이 중 불성실한 응답의 설문지를 제외한 후 총 304부를 최종분석 자료로 사용하였다.

자료의 분석방법은 SPSS WIN 19.0 통계 프로그램을 사용하였으며, 요인분석(factor analysis), 신뢰계수(Cronbach's α), 빈도, 백분율, 산술평균 및 표준편차를 산출하였다. 또한 T-검정(T-test), VIF 지수, 일원분산분석(ANOVA), 사후검증법(Duncan's Multiple Range Test), 중다회귀분석(Multiple Regression) 등을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 사회·인구학적 경향

본 조사대상자의 사회·인구학적 변인에 대한 기술통계 분석 결과는 <표 1>과 같이 나타났다. 연구대상의 일반적 경향은, 성별은 남학생

〈표 2〉 대학생의 셀프리더십 수준

(5점 만점)

하위영역		M	SD	하위영역		M	SD
행동적 전략	목표설정	3.97	.62	취업계획		3.24	.74
	자기보상	3.66	.71	정보탐색	자신탐색	3.66	.88
	연습	3.70	.68		정보수집	3.37	.82
	전체	3.78	.50		경력개발		2.99
인지적 전략	자연보상의 분별	3.78	.74	관리행동	시간관리	3.23	.79
	환경조성	3.63	.79		학적관리	3.67	.77
	자연보상 활동도입	4.26	.57		이미지관리	3.19	1.08
	일의 좋은 면에 초점	3.51	.76		적극적 행동		2.61
	내적보상에 집중	3.17	.80	전체		3.24	.59
	전체	3.67	.49	전체		3.73	.43

49.3%, 여학생 50.7%였고, 학년별로는 1학년 28.0%, 2학년 24.0%, 3학년 24.3%, 4학년 23.7%로 고른 표집이 이루어졌다고 볼 수 있다. 전공 계열은 인문, 교육계열 33.9%, 사회계열 28.9%, 자연, 공학계열 22.4%, 예·체능계열 6.9%, 기타 7.9%로 인문, 교육계열에 속하는 학생들이 많았다. 성적은 상위권 28.3%, 중위권 56.6%, 하위권 15.1%로 중위권에 속하는 학생들이 많았다. 리더 경험 유무는 리더를 경험한 적이 있는 학생들

45.4%, 리더를 경험하지 못한 학생들 54.6%로 리더를 경험한 적이 없는 학생들이 많았다. 리더십 교육 경험 유무는 리더십 교육을 받은 경험이 있는 학생들 72.0%, 받은 경험이 없는 학생들 28.0%로 리더십 교육을 받은 경험이 있는 학생들이 더 많은 것으로 나타났다. 또한 취업교육의 경험 유무는 취업 교육을 받은 경험이 있는 학생들 33.6%, 받은 경험이 없는 학생들 66.4%로 나타났다.

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

(N=304)

변인	구분	빈도	비율(%)	변인	구분	빈도	비율(%)
성별	남	150	49.3	전공계열	인문, 교육	103	33.9
	여	154	50.7		사회	88	28.9
학년	1학년	85	28.0		자연, 공학	68	22.4
	2학년	73	24.0		예, 체능	21	6.9
	3학년	74	24.3		기타	24	7.9
	4학년	72	23.7	성적	상	86	28.3
리더경험 유무	유	138	45.4		중	172	56.6
	무	166	54.6		하	46	15.1
리더십교육 경험유무	유	219	72.0	취업교육 경험유무	유	102	33.6
	무	85	28.0		무	202	66.4

〈표 3〉 사회인구학적 변인에 따른 대학생의 셀프리더십 수준

변인	구분	대학생의 셀프리더십																	
		행동적 전략						인지적 전략						전체					
		목표설정		자기 보상		연습		자연보상의 분별		환경 조성		자연보상 활동도입						일의 좋은 면에 초점	
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
성별	남	4.07		3.53		3.67		3.79		3.41		4.23		3.69		3.43		3.73	
	여	3.95		3.69		3.71		3.78		3.67		4.27		3.48		3.12		3.72	
	t	1.24		-1.43		-0.38		0.11		-2.16*		-0.43		1.75		2.46*		0.14	
학년	1	3.94		3.69		3.71		3.76		3.52		4.31		3.47		3.15		3.71	
	2	4.11		3.76		3.65		3.91		3.77		4.34		3.65		3.40		3.83	
	3	3.90		3.59		3.65		3.69		3.71		4.10		3.58		3.19		3.68	
	4	4.01		3.56		3.80		3.81		3.73		4.16		3.45		2.99		3.71	
	F	1.27		0.94		0.53		0.77		1.95		2.52		0.99		2.24		1.18	
전공 계열	인문	3.98		3.67		3.65		3.78		3.67		4.30		3.54		3.25		3.74	
	사회	4.08		3.61		3.70		3.90		3.71		4.28		3.55		3.22		3.76	
	자연	3.88		3.75		3.75		3.68		3.51		4.20		3.52		3.04		3.69	
	예체	4.00		3.71		3.81		3.94		3.50		4.27		3.38		3.08		3.74	
	그외	3.81		3.58		3.69		3.54		3.58		4.15		3.38		3.11		3.62	
F	1.45		0.49		0.36		1.73		0.82		0.56		0.43		0.89		0.62		
성적	상	4.05		3.82	A	3.86	A	3.82	A	3.58		4.27		3.59		3.25		3.81	A
	중	3.98		3.61	AB	3.68	AB	3.84	A	3.67		4.28		3.49		3.15		3.72	A
	하	3.79		3.56	B	3.49	B	3.51	B	3.57		4.16		3.46		3.12		3.59	B
	F	2.70		3.08*		4.86**		3.63*		0.60		0.81		0.60		0.60		3.99*	
리더 경험	유	4.01		3.66		3.70		3.90		3.74		4.27		3.62		3.25		3.77	
	무	3.94		3.67		3.70		3.68		3.54		4.25		3.42		3.11		3.69	
	t	0.92		-0.06		0.00		2.55*		2.26*		0.19		2.28*		1.48		1.82	
리더십 교육 경험	유	3.99		3.70		3.74		3.80		3.65		4.31		3.53		3.16		3.75	
	무	3.92		3.58		3.59		3.73		3.57		4.12		3.47		3.20		3.66	
	t	0.91		1.28		1.80		0.73		0.80		2.30*		0.62		-0.35		1.72	
취업 교육 경험	유	3.99		3.70		3.69		3.85		3.65		4.25		3.62		3.28		3.76	
	무	3.97		3.65		3.71		3.75		3.62		4.26		3.46		3.12		3.71	
	t	0.29		0.55		-0.26		1.06		0.30		-0.22		1.73		1.66		0.97	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test, A>B>C

2. 대학생의 셀프리더십과 취업전략의 일반적 수준

대학생들의 셀프리더십의 일반적 수준은 다음의 <표 2>와 같이, 평균 3.73점(5점 만점)이며, 행동적 전략이 인지적 전략보다 약간 앞서는 것으로 나타났다.

로 나타났다. 하위영역 별로 살펴보면, 셀프리더십 중 자연보상 활동도입이 4.26점으로 가장 높았고, 목표설정(3.97점), 자연보상의 분별(3.78점), 연습(3.70점), 자기보상(3.66점), 환경조성(3.63점), 일의 좋은 면에 초점(3.51점), 내적 보상에 집중(3.17점)의 순으로 나타났다. 이를 통해 볼 때, 대학생들의 일반적인 셀프리더십의 수준은 자신에게 맡겨진 일을 즐겁게 할 수 있도록 스스로 찾고 목표 달성을 통해 만족감을 느끼는 반면, 현재의 일 자체를 즐기거나 동기부여의 근원을 상 같은 외적보상을 기대하는 것보다 스스로의 만족과 내적 보람을 찾아 스스로 동기부여를 받는 것은 소극적이거나 미숙함을 엿볼 수 있다.

한편 대학생의 취업전략의 일반적 수준은 다음의 <표 2>에서 보듯이, 평균 3.24점(평균 5점 만점)으로 나타났다. 하위영역 별로 살펴보면 관리 행동 중 학적관리가 3.67점으로 가장 높았고 자신 탐색(3.66점), 정보수집(3.37점), 취업계획(3.24점), 시간관리(3.23점), 이미지관리(3.19점), 경력개발(2.99점), 적극적 행동(2.61점)의 순으로 나타났다. 이처럼 대학생들이 자신에 대한 적성과 흥미 등에 대한 정보와 취업정보 수집에는 비교적 쉽게 하는 반면, 취업을 위한 보다 적극적인 행동을 하는 데는 미숙함을 알 수 있다. 본 결과는 취업에 관한 구체적 행동은 취업의 시기가 가까울수록 이루어진다는 선행연구 결과(김재원, 2003; 이계경, 2004)에 비추어 볼 때, 본 연구대상이 4학년만이 아닌 전 학년에 걸쳐 골고루 표집된 데 기인한 결과라 사료된다.

3. 배경변인에 따른 대학생의 셀프리더십

조사대상자의 사회인구학적 변인에 따른 셀프리더십의 일반적 수준은 다음의 <표 3>과 같다. 전체적으로 보면 성적만이 의미 있는 결과를 보였으며 연습, 자연보상의 분별, 자기보상 영역에

서 성적이 좋은 집단의 대학생들이 셀프리더십 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 성적이 높은 청소년의 집단이 낮은 집단에 비해 리더십생활기술 수준이 높은 것으로 보고된 선행연구(성영실, 2009)를 지지하는 것이다. 또한 일부 하위영역 안에서 성별의 차이를 발견할 수 있었는데, 즉 여학생이 셀프리더십의 인지적 전략 중 환경조성에서 남학생에 비해 높게 나타났고 내적보상에 집중은 남학생이 여학생에 비해 높게 나타났다. 이를 통해 볼 때 여학생은 일을 즐겁게 할 수 있도록 쾌적한 분위기를 마련하는 전략을 잘 사용하고 남학생은 일 자체를 즐기거나 외적인 상보다는 내적인 만족과 보람을 찾는 전략을 잘 사용하는 것으로 분석된다. 리더로서의 경험이 있는 경우와 리더십 교육을 받은 적이 있는 학생들의 셀프리더십 수준도 일부 하위영역에서 차이를 발견할 수 있었다. 구체적 살펴보면, 리더 경험이 있는 학생이 자연보상의 분별, 환경조성, 일의 좋은 면에 초점을 두는 전략을 잘 사용하는 것으로 나타났으며, 리더십 교육 경험이 있는 학생이 자연보상 활동도입을 잘 하는 것으로 나타났다.

한편 심리적 변인에 따른 셀프리더십 수준의 차이를 검증한 결과는 다음의 <표 4>와 같다. 전체적으로 볼 때, 자기효능감과 대학생활만족도 모두 셀프리더십에 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하위영역 별로 살펴보면 자기효능감이 높은 학생은 모든 하위영역에서 높은 수준의 셀프리더십을 발휘하고 있는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감은 셀프리더십과 관계에서 매개 작용을 하여 유의한 관계를 가진다고 보고한 여러 선행연구들(배정미, 2011; 신구범, 2010; Prussia et al., 1998)과 일치하는 결과로서, 셀프리더십 전략 개발의 기초로서 자기효능감을 갖는 것이 무엇보다 중요하다는 것을 시사해 준다.

한편 대학생활만족도는 셀프리더십의 하위요인 중 자기보상과 환경조성을 제외한 모든 영역

<표 4> 심리적 변인에 따른 대학생의 셀프리더십 수준

변인	구분	셀프리더십																	
		행동적 전략						인지적 전략						전체					
		목표 설정		자기 보상		연습		자연보상의 분별		환경 조성		자연보상 활동도입						일의 좋은 면에 초점	
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
자기 효능감	상	4.29	A	3.92	A	3.97	A	4.11	A	3.91	A	4.45	A	3.84	A	3.39	A	4.00	A
	중	3.96	B	3.55	B	3.69	B	3.80	B	3.56	B	4.27	B	3.57	B	3.19	A	3.71	B
	하	3.68	C	3.53	B	3.45	C	3.44	C	3.43	B	4.06	C	3.14	C	2.94	B	3.48	C
	F	28.54***		9.96***		16.25***		23.41***		10.75***		12.28***		25.06***		8.34***		49.44***	
대학 생활 만족도	상	4.20	A	3.68		3.89	A	3.93	A	3.79		4.42	A	3.76	A	3.35	A	3.89	A
	중	4.00	B	3.66		3.65	B	3.79	AB	3.54		4.17	B	3.53	B	3.25	A	3.71	B
	하	3.76	C	3.66		3.59	B	3.66	B	3.56		4.20	B	3.30	C	2.97	B	3.60	B
	F	14.18***		0.05		5.60**		3.49*		2.97		5.72**		9.88***		6.91**		12.45***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test,

에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 대학생생활만족도가 높은 집단이 목표설정, 연습, 자기보상의 분별, 자연보상 활동도입, 일의 좋은 면에 초점 및 내적보상에 집중을 잘 하는 것으로 나타났다. 이는 대학생생활에서 셀프리더십을 개발하면 자기효능감이 증진되어 대학생생활만족도를 높일 수 있다는 연구(권선영, 2010)와 셀프리더십이 높으면 자기 목표설정이 높고 공부와 삶의 목표달성을 위해 노력함으로 전반적인 대학생 생활에 만족도가 높다는 선행연구(한영석, 김명소, 2010)와 맥을 같이 한다.

4. 배경변인에 따른 대학생의 취업전략

대학생의 사회인구학적 변인에 따라 취업전략에 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의 <표 5>와 같다. 전체적으로 보았을 때 취업전략은 성별, 학년, 리더 경험, 취업교육 경험에 따라 유의한 차이를 보였다. 성별에 따른 취업전략의 차이를 검증한 결과 관리행동의 일부분인 학적관리와 이미지 관리에서는 여학생이 다소 우세한 반면,

나머지 영역에서 남학생이 여학생보다 취업전략이 우세한 것으로 나타났다. 이는 선행연구 중 남학생은 여학생에 비하여 직업탐색 행위 수준이 높고 더욱 적극적이라는 연구(안관영, 2005; Kanfer et al., 2001)와 남학생과 여학생은 면접과 학점에서의 준비정도는 비슷하나 구직활동, 영어, 이력서작성 측면에서는 남학생이 우세하고 코디네이션, 메이크업에서는 여학생이 준비가 더 잘된 것으로 나타난 연구(김재원, 2003)와 일치하는 결과이다. 이상을 통해 볼 때 성별에 따른 취업전략을 일괄적으로 결론내리기 보다는 영역별로 차이가 있음을 알 수 있다. 학년에 따른 취업전략의 차이를 검증한 결과, 전체적으로 2, 4학년의 평균점수가 5점 만점에 3.43점으로 가장 높았고, 다음으로는 3학년, 1학년의 순으로 취업전략을 가지고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 4학년은 정보수집, 이미지관리 및 적극적 행동 면에서 다소 높았으며, 취업계획은 2학년이 가장 높았고, 경력개발에서는 2학년과 3학년이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 취업의 시기가 가까울수록 정보를 구하는 정도가 구체적이고

적극적인 행동에 임한다는 연구결과(이제경, 2004)와 일치한다. 그러나 4학년이라고 해서 다른 학년보다 취업전략에 대한 모든 영역에 더욱

준비가 되었다고 볼 수 없으며, 여전히 4학년이 되어도 체계적인 취업준비는 미약함을 엿볼 수 있다. 또한 리더경험 유무에 따른 취업전략의 차

〈표 5〉 사회인구학적 변인에 따른 대학생의 취업전략 수준

변인	구분	취업전략																	
		취업 계획		정보탐색				경력 개발		관리행동						적극적 행동		전체	
				자신 탐색		정보 수집				시간 관리		학적 관리		이미지 관리					
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
성별	남	3.51		3.99		3.61		3.63		3.56		3.59		3.05		2.85		3.47	
	여	3.19		3.59		3.32		2.86		3.16		3.69		3.22		2.56		3.20	
	t	2.89**		3.58**		2.28*		6.10***		3.30**		-0.85		-1.02		2.07*		3.03**	
학년	1	3.15	B	3.62		3.24	B	2.77	B	3.18		3.62		3.05	B	2.49	B	3.14	B
	2	3.49	A	3.79		3.54	A	3.32	A	3.34		3.87		3.37	AB	2.74	AB	3.43	A
	3	3.13	B	3.45		3.21	B	3.31	A	3.31		3.58		3.14	AB	2.47	A	3.20	B
	4	3.37	AB	3.88		3.80	A	3.00	AB	3.19		3.71		3.50	A	2.98	A	3.43	A
	F	3.68*		2.52		7.71***		5.68**		0.71		1.58		2.73*		4.62**		5.21**	
전공 계열	인문	3.21		3.58		3.35		3.10		3.20		3.71		3.18		2.63		3.24	
	사회	3.31		3.80		3.48		2.98		3.32		3.78		3.26		2.66		3.32	
	자연	3.20		3.52		3.26		2.81		3.25		3.50		3.19		2.54		3.16	
	예체	3.29		3.93		3.50		2.97		3.00		3.67		3.29		2.40		3.26	
	그외	3.19		3.66		3.28		3.06		3.14		3.60		2.88		2.64		3.18	
	F	0.31		1.67		0.92		0.75		0.87		1.50		0.64		0.46		0.82	
성적	상	3.30		3.73	A	3.31		2.92		3.34		3.56		3.06		2.56		3.22	
	중	3.26		3.70	A	3.42		2.97		3.21		3.72		3.25		2.65		3.27	
	하	3.04		3.36	B	3.30		3.17		3.09		3.69		3.22		2.54		3.18	
	F	2.07		3.17*		0.66		0.85		1.65		1.34		0.92		0.41		0.58	
리더 경험	유	3.24		3.76		3.46		3.21		3.28		3.68		3.24		2.76		3.33	
	무	3.24		3.58		3.30		2.80		3.18		3.66		3.15		2.48		3.17	
	t	-0.08		1.79		1.69		3.51**		1.09		0.26		0.69		2.77**		2.33*	
리더십 교육 경험	유	3.22		3.66		3.42		2.96		3.23		3.73		3.18		2.60		3.25	
	무	3.30		3.65		3.24		3.07		3.22		3.52		3.20		2.62		3.23	
	t	-0.80		0.06		1.82		-0.81		0.11		2.13*		-0.09		-0.11		0.34	
취업 교육 경험	유	3.35		3.81		3.63		3.19		3.31		3.74		3.23		2.84		3.39	
	무	3.19		3.58		3.24		2.89		3.19		3.64		3.17		2.49		3.17	
	t	1.83		2.21*		3.98***		2.37*		1.26		1.04		0.51		3.20**		3.01**	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test

이를 파악한 결과 리더경험이 있는 경우 취업전략이 높은 것으로 나타났으며, 취업교육 경험에 따른 취업전략의 차이를 검증한 결과 취업교육 경험이 있는 대학생이 취업전략이 높은 것으로 나타났다. 즉 취업교육을 경험한 대학생 집단이 하위영역에서 자신탐색, 정보수집, 경력개발, 적극적 행동 면에서 취업전략 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 대학생들이 학교에서 진행되는 취업관련 교육을 매우 필요로 하며 수강 후에는 수강 전보다 취업교육이 더욱 필요함을 인식하였다는 연구(김민수, 2004)와 학생들이 공통적으로 필요로 하는 취업교육 강좌는 면접 준비, 이력서, 자기소개서 등에 대한 학교의 도움이라는 연구결과(지태정, 2007)와 부분적으로 일치한다. 이와 같은 결과를 볼 때 대학생의 취업교육이 대학 내에서 더욱 구체화, 현실화 되어야 할 필요가 있으며 대학생들의 요구도를 정확히 파악하여 취업교육의 방향성을 설정해야 함을 시사한다.

대학생의 심리적 변인에 따라 대학생의 취업 전략에 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의

<표 6>과 같다. 연구결과 자기효능감과 대학생활동만족도 모두 전체적으로 취업전략에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자기효능감이 높은 대학생 집단이 낮은 집단보다 취업전략이 매우 높은 것으로 나타났는데, 이는 자기효능감이 예비적, 적극적 직업탐색행위 모두에게 정(+)의 영향을 미치고 있다는 연구결과(안관영, 2005)를 뒷받침하고 있다. 자기효능감이 높은 학생은 애매모호하거나 예측 불가능한 상황에서 자신의 행동을 잘 조직하고 이행할 수 있는 능력이 있으므로 취업전략을 세우고 이행하는 과정에서 자신의 능력을 발휘할 것으로 짐작된다. 대학생활동만족도는 취업전략의 하위인 중 취업계획, 정보탐색, 시간관리, 적극적 행동 등의 영역에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 대학생활동의 만족도가 높은 집단이 만족도가 낮은 집단에 비해 취업계획, 자신탐색, 정보수집, 적극적 행동 등을 잘 해 나가는 것으로 나타났다. 이는 취업과 관련된 선행연구 중, 대학생활동만족도는 진로탐색활동에 긍정적인 영향을 미친다는 연구(유연숙, 2006)와 부분적으로

〈표 6〉 심리적 변인에 따른 대학생의 취업전략 수준

변인	구분	취업전략																	
		취업 계획		정보탐색				경력개발		관리행동						적극적 행동		전체	
				자신탐색		정보수집				시간관리		학적관리		이미지관리					
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D		
자기 효능감	상	3.57	A	4.03	A	3.68	A	3.26	A	3.62	A	3.91	A	3.43	A	2.74	A	3.53	A
	중	3.27	B	3.76	B	3.48	A	3.00	AB	3.23	B	3.69	B	3.16	AB	2.66	AB	3.28	B
	하	2.89	C	3.18	C	2.96	B	2.71	B	2.84	C	3.42	C	2.97	B	2.42	B	2.92	C
	F	25.06***		28.51***		24.01***		6.89**		29.01***		10.81***		4.70*		3.42*		32.03***	
대학 생활 만족도	상	3.55	A	3.92	A	3.65	A	3.14		3.63	A	3.77		3.27		2.78	A	3.46	A
	중	3.19	B	3.71	A	3.40	B	2.90		3.19	B	3.57		3.12		2.73	A	3.23	B
	하	3.03	B	3.40	B	3.12	C	2.93		2.93	C	3.67		3.17		2.36	B	3.08	B
	F	14.77***		9.75***		12.23***		1.51		23.44***		1.53		0.43		7.21**		12.11***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test

일치한다. 이러한 결과는 대학생들의 긍정적 적응과 만족도가 높은 그룹의 대학생은 건설적이고 적극적인 행동이 예상되며 이는 취업전략에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 추론을 가능하게 한다.

5. 대학생의 셀프리더십 수준에 따른 취업전략

대학생의 셀프리더십 수준에 따라 취업전략에 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의 <표 7>과 같다. 전체적으로 볼 때 대학생의 셀프리더십 수준은 취업전략의 전 영역에서 유의한 관계가 있음을 나타내고 있다. 즉 셀프리더십 수준이 높은 집단의 대학생이 높은 수준의 취업전략을 가지는 것으로 나타났다. 이는 진로와 관련된 포괄적인 선행연구를 살펴보았을 때 셀프리더십이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 진로결정 자기효능감이 높은 수준으로 발휘되는 것으로 나타난 선행연구(한나리, 2010)를 지지하는 결과를 나타냈다. 구체적으로 살펴보면, 대학생의 전체 취업전략에 의미 있게 나타난 셀프리더십의 하위영역은 일의 좋은 면에 초점, 내적보상에 집중, 자연보상의 분별, 목표설정, 환경조성, 연습, 자기보상 등으로 나타나 자연보상 활동도입을 제외한 전 영역이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대학생이 취업에 대한 전략을 세우고 실행에 옮기는 과정에서 셀프리더십 전략 중 행동적 전략보다 인지적 전략을 더 많이 사용하는 것으로 분석된다. 또한 셀프리더십 전략을 잘 활용하는 대학생은 취업전략을 수립하고 이행하는 과정에서 일의 좋지 않은 면은 배제하고 일의 좋은 면을 생각하는 것으로 나타났다. 또한 일 자체를 즐기므로 칭찬이나 상 같은 외적인 보상을 기대하기 보다는 내적인 만족과 보람에서 동기부여의 근원을 찾고 있는 것으로 분석할 수 있다. 셀프리더십 전체 수준은 취업전략의 하위영역 중 시간관리, 자신탐색, 취업계획, 정보수집, 적극적 행동,

학적관리, 경력개발, 이미지 관리 등 전 영역에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때 셀프리더십의 수준이 높은 그룹의 대학생들은 시간관리에 대한 철저한 자기통제와 훈련을 하고 있으며 매사에 목표를 세우고 계획한대로 일을 처리하는 습관이 병행되고 있다고 볼 수 있다. 또한 자신에 대한 기호, 흥미, 적성에 대한 정보를 정확히 알고 자신에게 맞는 이상적인 직업을 파악하고 있으며, 자신이 선택한 직업을 성취하기 위하여 목표를 설정하고 계획을 세우는 전략을 잘 사용하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 통해 볼 때, 셀프리더십을 함양하고 있는 대학생의 특성은 매우 긍정적인 성품을 가지며 과업을 잘 이루어 내기 위하여 일의 좋은 면을 생각하고 일 자체를 즐기는 것으로 나타났다. 특히 타인으로부터 오는 권유, 보상, 지시에 의존하지 않고 자신의 인지적 사고를 사용하여 자율적으로 행동하고 자기통제를 잘 하는 것을 알 수 있다.

6. 대학생의 취업전략에 대한 사회인구학적 변인, 심리적 변인 및 셀프리더십의 상대적 기여도

대학생의 취업전략에 대한 사회인구학적 변인, 심리적 변인 및 셀프리더십의 상대적인 영향력을 알아보기 위해 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였으며 분석 결과는 다음의 <표 8>과 같다. 취업전략에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀모형을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 1단계에서 사회인구학적 변인은 취업전략의 변량을 12.8% 설명하고 있으며, 여학생에 비해 남학생의 취업전략 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 대상을 달리한 선행연구와 비교해 보았을 때, 대학교에 재학 중인 남학생이 여학생 보다 더 높은 수준의 취업

〈표 7〉 대학생의 셀프리더십 수준에 따른 취업전략

변인	구분	취업전략																		
		취업계획		정보탐색				경력개발		관리행동						적극적 행동		전체		
				자신탐색		정보수집				시간관리		학적관리		이미지 관리						
M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D			
행동적 전략	목표 설정	상	3.55	A	3.99		3.58	A	3.00	A	3.66	A	3.89	A	3.26	A	2.60	B	3.44	A
		중	3.22	B	3.57		3.49	B	3.27	B	3.22	B	3.69	B	3.31	A	2.88	A	3.33	A
		하	2.91	C	3.38		3.03	B	2.71	B	2.76	C	3.41	C	3.00	B	2.36	C	2.94	B
		F	22.93***		14.37***		14.85***		6.96**		43.76***		11.14***		2.44		8.59***		23.19***	
	자기 보상	상	3.42	A	3.88	A	3.44	A	3.06		3.41	A	3.92	A	3.26		2.61	AB	3.37	A
		중	3.16	B	3.46	B	3.47	B	3.13		3.18	B	3.69	B	3.28		2.82	A	3.27	A
		하	3.11	B	3.58	B	3.21	B	2.79		3.07	B	3.38	C	3.03		2.42	B	3.07	B
		F	5.56**		6.40**		3.17*		2.88		5.41**		14.71***		1.56		4.88**		7.49**	
	연습	상	3.35	A	3.74		3.51	A	3.02	A	3.42	A	3.72	A	3.15	B	2.60	B	3.32	A
		중	3.27	AB	3.70		3.50	A	3.27	A	3.30	A	3.81	A	3.46	A	2.89	A	3.40	A
		하	3.09	B	3.52		3.09	B	2.69	B	2.94	B	3.48	B	2.98	B	2.36	B	3.02	B
		F	3.69*		1.95		9.14***		7.34**		11.00***		4.99**		4.66*		8.57***		11.93***	
인지적 전략	자연 보상의 분별	상	3.56	A	4.31	A	3.63	A	3.05	A	3.49	A	3.89	A	3.17		2.62	A	3.47	A
		중	3.29	B	3.66	B	3.46	A	3.20	A	3.25	B	3.74	A	3.31		2.83	A	3.34	A
		하	2.89	C	3.06	C	3.01	B	2.63	B	2.96	C	3.38	B	3.03		2.28	B	2.90	B
		F	21.29***		61.02***		15.27***		8.56***		10.59***		11.14***		1.91		10.58***		26.77***	
	환경 조성	상	3.32	A	3.80	A	3.52	A	3.23	A	3.34	A	3.83	A	3.31	A	2.77	A	3.39	A
		중	3.35	A	3.69	A	3.42	A	2.85	B	3.26	A	3.51	B	3.27	A	2.56	AB	3.24	A
		하	3.06	B	3.42	B	3.10	B	2.66	B	3.02	B	3.50	B	2.94	B	2.36	B	3.01	B
		F	4.38*		5.55**		8.18***		9.58***		5.10**		7.50**		3.75*		6.42**		13.40***	
	자연 보상 활동 도입	상	3.28		3.80		3.34		2.81	B	3.31		3.78		3.06		2.38	B	3.22	
		중	3.12		3.58		3.17		2.90	AB	3.23		3.62		3.08		2.33	B	3.13	
		하	3.25		3.57		3.48		3.17	A	3.16		3.60		3.34		2.91	A	3.31	
		F	0.91		2.38		2.85		3.88*		1.17		1.91		2.44		15.04***		1.96	
	일의 좋은 면에 초점	상	3.56	A	3.94	A	3.73	A	3.40	A	3.57	A	3.94	A	3.43	A	2.93	A	3.56	A
		중	3.20	B	3.64	B	3.35	B	3.01	B	3.14	B	3.52	B	3.13	B	2.58	B	3.20	B
		하	2.85	C	3.30	C	2.92	C	2.43	C	2.85	C	3.44	B	2.92	B	2.20	C	2.86	C
		F	30.77***		15.68***		32.88***		26.55***		27.73***		14.88***		6.56**		20.83***		51.81***	
	내적 보상에 집중	상	3.58	A	4.00	A	3.61	A	3.26	A	3.55	A	3.86	A	3.28	A	2.81	A	3.49	A
		중	3.25	B	3.61	B	3.47	A	3.19	A	3.26	B	3.70	A	3.37	A	2.80	A	3.33	B
하		2.89	C	3.37	C	3.03	B	2.49	B	2.88	C	3.45	B	2.90	B	2.19	B	2.90	C	
F		24.93***		14.00***		14.91***		17.68***		19.96***		7.34**		5.57**		17.22***		32.16***		
전체	상	3.62	A	4.15	A	3.69	A	3.26	A	3.26	A	3.93	A	3.30	A	2.70	A	3.54	A	
	중	3.23	B	3.61	B	3.52	A	3.15	A	3.15	B	3.76	A	3.39	A	2.91	A	3.36	B	
	하	2.89	C	3.23	C	2.92	B	2.57	B	2.57	C	3.33	B	2.88	B	2.21	B	2.85	C	
	F	30.38***		34.21***		29.31***		13.15***		42.83***		18.33***		6.57**		17.81***		49.08***		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

D: Duncan's Multiple Range Test, A>B>C

전략을 가지는 것으로 나타난 연구(안관영, 2005; 이선민, 1994)를 지지하고 있다. 또한 2학년과 4학년 학생들이 1학년에 비해 취업전략 수준이 높고, 취업교육 경험이 취업전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계는 심리적 변인인 자기효능감과 대학생활만족도를 추가한 결과, 1단계에 비해 19.8%를 더 설명하여 총 32.6%의 설명력을 보였다. 특히 자기효능감($\beta=.38$)은 취업전략에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나

타나 취업과 관련된 선행연구에서 자기효능감이 예비적, 적극적 직업탐색행위 모두에게 큰 정(+)의 영향을 미치고 있다는 연구결과(안관영, 2005)와 맥을 같이 한다. 끝으로 3단계에서 대학생의 셀프리더십 변인을 추가하여 분석한 결과 성별($\beta=.13$), 학년($\beta=.16$), 취업교육경험 유무($\beta=.12$), 자기효능감($\beta=.14$), 대학생활만족도($\beta=.13$), 셀프리더십 행동적 전략($\beta=.17$), 셀프리더십 인지적 전략($\beta=.35$)이 영향력을 미치는 변수로 나타났

〈표 8〉 대학생의 취업전략에 대한 사회인구학적변인, 심리적 변인 및 셀프리더십의 상대적 기여도

독립변수		1단계		2단계		3단계		
		B	β	B	β	B	β	
사회 인구학적 변인	성별		.33	.20**	.14	.09	.20	.13*
	학년	2학년	.27	.17**	.16	.10	.15	.09
		3학년	.02	.01	.04	.02	.03	.02
		4학년	.29	.18**	.18	.11**	.25	.16**
	전공 계열	인문, 교육계열	.13	.10	.02	.02	-.05	-.04
		사회계열	.12	.09	.05	.04	-.03	-.02
		자연, 공학계열	.02	.01	-.01	.00	-.06	-.04
		예·체능계열	.15	.07	.04	.02	-.02	-.01
	성적	상	.08	.06	.00	.00	-.08	-.06
		중	.11	.09	.08	.07	.01	.01
리더경험		.10	.08	.03	.02	.01	.00	
리더십교육경험		.05	.04	-.02	-.02	-.04	-.03	
취업교육경험		.17	.14*	.17	.14**	.15	.12*	
심리적 변인	자기효능감				.34	.38***	.13	.14*
	대학생활만족도				.15	.21***	.10	.13**
셀프 리더십	행동적 전략						.20	.17**
	인지적 전략						.42	.35***
상수		2.79		1.22		.07		
R ²		.128		.326		.456		
F 및 유의도		3.284***		9.277***		14.119***		

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

※ 가변인: 성별 -기준: 여, 비교: 남 학년 -기준: 1학년, 비교: 2, 3, 4학년
전공계열-기준:그외계열,비교:인문교육,사회,자연공학,예체능계열
성적 - 기준: 하, 비교: 상, 중 리더경험 - 기준: 무, 비교: 유
리더십교육경험 - 기준: 무, 비교: 유 취업교육경험 - 기준: 무, 비교: 유

으며, 설명력은 2단계에 비하여 13%나 크게 증가하여 총 45.6%로 나타났다. 세부적으로 취업전략의 수준을 향상시킬 수 있는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가하면 셀프리더십 행동적 전략과 셀프리더십 인지적 전략이 취업전략에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타났다. 이로써 셀프리더십이 대학생의 취업전략의 수준을 높일 수 있는 요인임을 확인하고 검증하였으며, 본 연구 모형에 대한 설명력을 검증할 수 있었다. 이러한 결과는 대학생이 취업전략을 수립하는 과정에서 좀 더 근원적인 차원의 취업전략을 수립하는데 도움을 주는 셀프리더십을 적용하도록 이끌어 내는 교육의 필요성을 인식하게 된다. 앞에서 확인한 바와 같이, 대학생이 취업전략 수립과 취업을 이루어 가는 과정에서 가장 잘 발휘하는 셀프리더십은 ‘일의 좋은 면에 초점’을 두고 ‘내적 보상에 집중’하는 전략을 가장 잘 발휘하는 것으로 나타났다. 대학생의 이러한 특성을 반영한 교육 프로그램을 통해 대학생 시기 취업전략의 수준을 높일 수 있도록 돕는다면 취업전략을 수립하는 과정에서부터 취업에 이르기까지 보다 건설적인 과정을 통해 목표달성에 대한 만족한 결과를 가져오리라고 사료된다.

V. 결론 및 제언

최근 대졸자들의 취업난 해소를 위해 대학 당국과 기업을 비롯한 각계각층의 관심과 노력이 증폭되는 가운데, 개인이 기울이는 취업에 대한 노력 또한 생존전략의 일환으로 최선을 다해 힘쓰고 있음에도 불구하고 취업에 대한 대학생의 앞날은 그리 밝지 않은 것이 사실이다. 이러한 시점에서 본 연구는 취업에 대한 대학생의 적극적인 태도와 능동적 대처가 개인의 경쟁력에 효과가 있음을 인식하고, 개인의 셀프리더십 역량이 취업을 준비하는 대학생들에게 긍정적 결과를

유도할 수 있음을 검증하고자 하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대학생의 셀프리더십과 취업전략의 일반적 수준은, 셀프리더십과 취업전략 각각 평균 3.73점(5점 만점)과 3.24점(5점 만점)으로 나타났다. 하위영역 별로 살펴보면, 셀프리더십 중 자연보상 활동 도입을 가장 많이 활용하고 내적보상에 집중하는 것을 가장 적게 활용하는 것으로 나타났다. 취업전략은 학적관리를 가장 잘 하는 반면 적극적 행동이 가장 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 사회인구학적 변인에 따른 셀프리더십 전략의 차이를 살펴보면, 셀프리더십 수준은 전체적으로 성적에 따라 유의한 차이를 보였다. 한편 심리적 변인에 따른 셀프리더십 전략의 차이를 살펴보면, 자기효능감과 대학생활만족도 모두 전체적으로 셀프리더십에 집단 간 유의한 차이를 만드는 것으로 나타났다. 셋째, 사회인구학적 변인에 따른 취업전략의 차이를 살펴보면 전체적으로 성별, 학년, 리더경험, 취업교육경험에 따라 유의미한 차이를 보였다. 한편 심리적 변인에 따른 취업전략의 차이를 살펴본 결과, 자기효능감과 대학생활만족도 모두 전체적으로 취업전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감은 모든 하위영역에 영향을 미쳤으며 대학생활만족도는 취업계획, 정보탐색, 시간관리, 적극적 행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 대학생의 셀프리더십 수준에 따른 취업전략의 차이를 살펴본 결과, 전체적으로 자연보상 활동도입의 일부 영역을 제외한 셀프리더십의 모든 영역이 취업전략의 요인 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 셀프리더십 역량이 높은 집단의 대학생인 경우 취업전략의 수준도 높음을 알 수 있었다. 다섯째, 취업전략에 대한 사회인구학적 변인과 심리적 변인 및 셀프리더십의 상대적 영향력을 분석한 결과 단계가 추가될수록 설명력이 증가함을 알 수 있었다. 이상의 연구결과를 통해 볼 때, 대학생 시기 셀프리더십의 역량은 취업전략을 향상시킬

수 있는 중요한 변임임이 확인되었다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 현재의 대학생 교육체제에서 자신에게 스스로 동기부여하여 자율적인 행동으로 이어질 수 있도록 구체적인 교육방안이 마련되어야 할 것으로 여겨진다. 또한 대학생이 구체적인 취업전략이 미흡하여 가장 접근하기 쉬운 학적관리에 편중되어 있고 취업을 위한 적극적인 행동의 시작이 고학년이 되어야 비로서 시작되는 것을 볼 때 저학년부턴 체계적으로 취업전략을 세울 수 있도록 돕는 교육프로그램 로드맵이 구축되어야 할 것이다. 둘째, 심리적 변인인 자기효능감과 대학생생활만족도가 대학생의 셀프리더십과 취업전략에 공통적으로 영향을 미치는 있음을 볼 때, 학생들의 개별적 상황을 고려하여 심리적 특성에 따라 준비상태를 파악하여 보다 전문화된 개인 상담을 통해 맞춤형 취업교육이 실시된다면 보다 큰 효과를 거둘 것으로 기대된다. 셋째, 대학생 취업교육 강화 프로그램 개발 시, 셀프리더십의 개념을 접목시킨 새로운 진로교육 프로그램이 생성되길 기대한다. 특히 본 연구결과 취업전략의 수준이 높은 대학생들은 철저한 시간관리와 자신 및 직업에 대한 정확한 정보력을 전제로 계획을 세워 성공의 확률을 최대한 높일 수 있음을 확인하였다. 또한 자신의 성품에 맞는 일을 즐기면서 하되 일의 좋은 면에 초점을 맞추는 긍정적인 사고와 내적 보람에 스스로 동기부여하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 구체적 특징들을 셀프리더십의 훈련 프로그램에 포함시키는 등 대학생 시기 잠재되어 있는 가능성을 최대한 발휘할 수 있는 실제적인 진로교육 프로그램의 기초자료로 활용되기를 기대한다. 넷째, 본 연구는 대학생의 취업전략을 객관화할 수 있는 지표개발에도 많은 시간을 할애하였다. 새로운 영역에 대한 도전을 통해 현재 대학생들의 일면을 파악하였다는 데 큰 의미를 지닌다. 이를 토대로 향후 심층면접이나 관찰 등의

질적 연구방법이 병합되어 양적연구에서 간과한 또 다른 일면의 내용이 반영된 보다 완성도 높은 취업전략의 척도가 개발되기를 기대한다.

【참 고 문 헌】

- 1) 권선영(2010). 대학생의 성격특성과 셀프리더십의 관련성 및 셀프리더십이 수행과 만족도에 미치는 영향. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 2) 김경아·장효주(2010). 청소년의 셀프리더십이 예절수행 및 학교생활적응력에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 28(6), 143-156.
- 3) 김민수(2004). 대학생 취업인식실태를 통한 취업전략. 조선대 지역발전 연구, 9(1), 435-463.
- 4) 김민정(2007). 대학생의 셀프리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 5) 김봉환(1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행도의 발달 및 이차원적 유형화, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 6) 김재원(2003). 대학생의 취업준비 및 근로형태에 관한 연구. 직업능력개발연구, 6(1), 1-20.
- 7) 김정자(2011). 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구. 울산대학교 대학원 박사학위논문.
- 8) 류장수(2003). 지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 특성. 직업능력개발연구, 6(1), 1-25.
- 9) 민순·유경원·김혜숙(2010). 셀프리더십 훈련프로그램이 간호대 학생들의 희망과 행복에 미치는 효과. 대한경영학회 추계학술발표대회 발표논문집, 381-397.
- 10) 박용진(2009). 학교장의 수퍼리더십과 교사의 셀프리더십, 교사의 학교조직 몰입 및 학

- 교조직 건강간의 관계연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 11) 배정미(2011). 셀프리더십 프로그램이 대학생의 자아효능감 및 대인관계에 미치는 영향. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
 - 12) 백기복(2005). 조직행동연구. 창민사.
 - 13) 성영실(2009). 청소년의 리더십 생활기술이 생활만족도에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 14) 신구범(2010). 서비스기업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성공에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 17(1), 91-104.
 - 15) 신용국(2009). 셀프리더십 척도(Revised Self-Leadership Questionnaire)타당화 연구. 호서대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 16) 안관영(2005). 개인적 차이와 직업탐색행동의 관계에 대한 연구. 경영교육논총, 38, 103-123.
 - 17) 어순아·주영애·최배영(2010). 여대생의 자존감 및 셀프리더십 향상을 위한 리더십교육의 효과. 생활문화연구, 24(2), 77-93.
 - 18) 유연숙(2006). 교육서비스 품질이 학생만족과 진로탐색활동에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 19) 이선민(1994). 대학생의 취업포부와 취업전략 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 20) 이제경(2004). 한국대학생의 취업준비행동. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
 - 21) 정옥분(2005). 청년발달의 이해. 학지사.
 - 22) 조희숙(2009). 4년제 대학 졸업생의 성별에 따른 취업준비활동과 취업성과의 관계분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 23) 지태정(2007). 의료보건계 대학생들의 취업인식 실태에 따른 취업전략. 가야대학교 논문집, 15, 141-155.
 - 24) 최봉재(2007). 한국 대학생의 취업전략에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
 - 25) 한나리(2010). 진로결정 자기효능감의 변인에 관한 연구: 비서관련 전공학생들을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 26) 한영석·김명소(2010). 셀프리더십의 성별차이 및 대학생활 효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지, 15(2), 2115-233.
 - 27) Cox, J. F.(1993). The effects of Super leadership training on leader behavior, subordinate self-leadership behavior, and subordinate citizenship, unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, College Park, MD.
 - 28) DiLiello, T. C., Houghton, J. D.(2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. Journal of Managerial Psychology, 21(4).
 - 29) Erikson, E. H.(1982). The life Cycle Completed: A Review. New York: Norton.
 - 30) Ginzberg, E.(1990). Career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates(Eds.), Career choice and development. San Francisco : Jossey-Bass.
 - 31) Heifetz, R. A. & Linsky, M.(2002). Leadership on the Line. Harvard Business School Press.
 - 32) 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, 672-691.
 - 33) Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M.(2001). Job search and Employment: A Personality-motivational Analysis and Meta-analytic Review. Journal of Applied Psychology, 86(5), 837-855.
 - 34) Linnehan, F. & Blau, G.(1998). Exploring

- the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants. *Journal of Employment counselling*, 35(3), 98-113.
- 35) Manz, C. C.(1998). *Mastering self-leadership : empowering yourself for personal excellence*. Prentice Hall, Englewood Cliffs. NJ.
- 36) Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr.(1989). *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs, NJ.
- 37) Neck, C. P., Stewart, G. & Manz, C. C.(1995). *Thought Self-Leadership as a Framework for Enhancing the Performance of Performance Appraisers*. *Journal of Applied Behavioral science*, 31(3), 278-302.
- 38) Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C.(1998). *Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy*. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- 39) Steffy, B. D., Shaw K. L. & Noe A. W.(1989). *Antecedents and consequences of job search behaviors*. *Journal of Vocational Behaviors*, 35, 254-269.
- 40) 교육과학기술부 <http://www.mest.go.kr>
- 41) 통계청 <http://www.kostat.go.kr>

- 투 고 일 : 2012년 4월 1일
- 심 사 일 : 2012년 4월 9일
- 심사완료일 : 2012년 5월 15일