



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

석사학위논문

대학생의 자아존중감이
진로적응성에 미치는 영향 :
셀프리더십의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

박혜민

2022년 8월

대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향: 셀프리더십의 조절효과

지도교수 최보영

박혜민

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 6월

박혜민의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

김성봉



위원

박정환



위원

최보영



제주대학교 교육대학원

2022년 8월



<국문초록>

대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에서
셀프리더십의 조절효과

박 해 민

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최 보 영

본 연구에서는 대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 통하여 자아존중감을 높여 진로적응성의 향상을 위한 자료를 제공하며 셀프리더십 수준을 증가시켜 진로적응성을 함양함으로써 대학생들의 진로에 대한 대처능력을 높이고, 삶의 질을 증진시킬 수 있도록 하는데 그 목적이 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

연구문제. 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는가?

본 연구는 코로나19 확산으로 인하여 온라인 조사로 진행되었으며, 모집단은 전국 4년제 대학생 총 481명을 임의 표집하였다. 자료수집은 2021년 9월 6일부터

9일까지 약 4일에 걸쳐 이루어졌으며, 481명중 불성실 응답 및 응답시간 초과된 51부의 자료를 제외하고 430명의 자료가 회수되어 최종분석에 사용되었다.

측정도구는 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 척도 및 인구통계학적 특성 조사문항으로 구성된 자기보고식 설문지를 사용하였다.

본 연구에서 수집한 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for Windows 25.0, SPSS Process Macro v4.0을 활용하여 분석하였다. 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 척도의 신뢰도 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 그리고 변인의 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 백분율을 산출하였고, 각 변인 간의 관련성을 확인하기 위해서 변인 간 상관분석을 실시했다. 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였고, 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용항을 만들어 조절효과를 검증했다. 마지막으로 셀프리더십의 각 하위변인의 조절효과를 확인했다. 이러한 분석결과를 바탕으로 본연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 상관분석을 실시한 결과 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 모두 정적 상관을 보여주었다.

둘째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십 하위변인인 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 행동중심적 전략의 조절효과를 확인했다.

연구 결과를 종합해보면 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 중요한 변인으로 작용하고 있으며, 이 두 변인들의 사이에서 셀프리더십이 조절 변인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 그 결과는 대학생의 진로적응성을 높이기 위해서 셀프리더십을 함양하고 행동중심적 전략을 증진시키기 위한 심층적이고 다각적인 후속연구들이 이루어져야 함을 시사한다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	7
3. 연구 모형	8
4. 용어의 정의	8
가. 자아존중감	8
나. 진로적응성	9
다. 셀프리더십	9
II. 이론적 배경	10
1. 자아존중감	10
가. 자아존중감의 개념	10
나. 대학생의 자아존중감	12
2. 진로적응성	13
가. 진로적응성의 개념	13
나. 대학생의 진로적응성	16
3. 셀프리더십	17
가. 셀프리더십 개념	17
나. 대학생의 셀프리더십	20
4. 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 관계	21
가. 자아존중감과 진로적응성의 관계	22
나. 셀프리더십과 진로적응성의 관계	22

III. 연구 방법	25
1. 연구대상.....	25
2. 측정도구.....	27
가. 자아존중감 척도.....	27
나. 진로적응성 척도.....	28
다. 셀프리더십 척도.....	30
3. 자료분석.....	31
IV. 연구 결과 및 해석	33
1. 주요변인의 기술통계.....	33
가. 자아존중감의 기술통계.....	33
나. 진로적응성의 기술통계.....	34
다. 셀프리더십의 기술통계.....	35
2. 주요변인들 간의 상관관계.....	35
3. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과.....	37
가. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십 전체의 조절효과.....	37
나. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 조절효과.....	40
다. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 자연적 보상전략의 조절효과.....	43
라. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략의 조절효과.....	44
V. 논의 및 제언	46
1. 결과 요약.....	46

2. 논의	47
3. 연구의 의의	50
4. 제언	51
IV. 참고문헌	52
Abstract	61
부록(설문지)	64

표 목 차

표 II-1 셀프리더십의 하위요인	19
표 III-1 연구대상의 인구통계학적 특성	26
표 III-2 자아존중감 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	28
표 III-3 진로적응성 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	29
표 III-4 셀프리더십 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수	30
표 IV-1 자아존중감의 기술통계	33
표 IV-2 진로적응성의 기술통계	34
표 IV-3 셀프리더십의 기술통계	35
표 IV-4 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 상관관계	36
표 IV-5 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십 전체의 조절효과 ...	38
표 IV-6 셀프리더십의 조절효과에 따른 진로적응성의 조건부 간접효과 검증 ...	39
표 IV-7 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동 중심적 전략의 조절효과	41
표 IV-8 행동중심적 전략의 조절효과에 따른 진로적응성의 조건부 간접효과 검증	42
표 IV-9 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 자연적 보상전략의 조절효과	44
표 IV-10 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략의 조절효과	45

그림 목 차

그림 I-1 연구모형	8
그림 IV-1 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 상호작용 효과	39
그림 IV-2 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십 하위변인 중 행동중심적 전략의 상호작용 효과.....	42

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

21세기의 직업 환경은 빠르게 변화하며, 고용환경과 직무환경이 불안정하고 복잡해지고 있다(이순화, 남기범, 천성문, 2018). 통계청(2017-2020)은 현재 일 자리에서 향후 12년 내 이직과 전직을 고려하는 이유에 대해 조사하였는데, 2016년 이전의 조사와 변화된 양상을 보이는 항목들이 눈에 띄었다. 1위는 안정적인 고용형태로 바꾸기 위해(9.5% 증가), 2위는 근무시간 과다 등 업무량이 안 맞아서(9.1% 증가)로 나타났으며, 3위 연봉 및 복리후생 수준이 좋은 곳으로 바꾸기 위해서(5.2% 감소)로 나타났다. 이러한 변화는 근로자들이 지각하는 고용 안정의 불안정성을 보여준다.

최근 최저임금이 계속적으로 상승되는 추세에서, 기업에 최저임금이 금년보다 인상될 경우의 대응방법을 묻는 응답에 ‘신규채용 축소’가 44.0%, ‘기존인력 감원’이 14.8%로 고용에 직접적인 영향을 미치는 응답이 58.8%로 나타났다(한국경영자총협회, 2020). 이러한 직업 환경의 불안정성은 기존의 직업을 유지하는 것에 대한 고충을 드러내며 학교에서 직업 세계로 전환을 해야 하는 대학생들의 어려움을 예상하게 한다.

또한 인공지능시대가 도래되어 빠르게 변화하는 직업 환경으로 인해 과거의 경험과 학습되어진 역량을 바탕으로 미래에 대해 합리적 예측을 하는 방식은 한계를 직면하게 되었다(손은령, 2012). 이렇듯 현대인들은 예측할 수 없는 무수한 사건들의 발생 등으로 자신의 진로를 선택하고 적응하는 과정에서 혼란에 빠지기 쉽고, 전반적인 생활에서 안정감을 찾기가 어려운 실정이다(장진이, 이지연, 2016). 이는 진로와 개인의 삶이 연관되어 있음을 보여준다.

진로는 개인에게 있어 자신의 소질과 능력을 개발하고 자아실현을 이루어내는 중요한 수단으로의 의미를 가지며, 진로를 탐색하고 결정하는 일은 인생의 중요

한 과제이다(김현정, 이상민, 최보영, 2011). 이렇듯 개인의 삶에서 진로의 중요성은 더욱 부각되거나 안정적이지 않은 노동시장에서 겪는 진로과정의 어려움 또한 증가하고 있는 실정이다. 따라서 인생의 중요한 과제를 한 번의 결정으로 종결할 수 없기에 빈번한 진로변화의 가능성을 내포하게 만든다(이민아, 김봉환, 2017).

Osipow(1999)는 진로를 결정하는 것은 일회성이 아니며 전 생애과정에서 다루어지고 삶에서 빈번하게 경험되어 진다고 보고하였다. 급변하는 상황에 따라 자신의 직업 능력을 변화시켜 적응을 이뤄내야 하며 피치 못한 경우 재선택을 해야 하는 일이 발생하게 된다. 이러한 상황에서 진로적응성은 개인의 진로에 핵심적 요인으로 기능하며 성공적으로 진로전환을 할 수 있도록 돕고 개인의 행복에도 영향을 미친다(Hirschi, 2009).

Super(1981)은 생애발달의 과정에서 진로적응성이라는 개념을 제안하였다. 이는 예측가능한 직업적인 과제를 잘 준비하고 실행하는 측면뿐 아니라 예측 불가능한 직업 환경의 변화에도 능동적으로 대처하며 준비과정까지 포함하는 개념이다(Savickas, 1997). 현 직업 세계가 시대적 변화와 상황에 맞추어 개인에게 적응적인 능력을 요구하고 있기에(신윤정, 2013), 개인의 성공적인 직업 성취는 지속적인 자기 개발과 적응능력에 의해 좌우된다고 보여진다.

지난 20세기 진로교육의 목표가 개인에 적절한 직업을 매칭하기 위하여 진로 결정을 하는 것이었다면 앞으로의 진로교육은 직업 세계의 새로운 요구에 잘 적응해 나가야 하는 것을 주요 목표로 삼고 있다(김지근, 이기학, 2016). 이에 대학생들은 진로과정에서 일어나는 불확실성과 모호함을 견디기 위한 역량을 개발하고 습득해야 한다. 개인은 이러한 능력을 갖추으로써 직업적 성취를 이룰 뿐 아니라 사회에 이바지할 수 있다. 개인의 진로 및 직업의 선택은 한 개인의 영역일 뿐 아니라 사회의 경제발전이나 성장을 위한 기반이 될 수 있고 다양한 영역에서 중요성을 가지기 때문이다(최보영, 김보람, 김아름, 장선희, 정선화, 이상민, 2011).

진로적응성은 자신의 직무와 관련되어 예측 가능한 일을 준비하는 것뿐 아니라 예측하기 어려운 상황에 대한 적극적이고 긍정적인 대처역량이나 태도를 포함하고 있기에(Rottinghaus, Day & Borgen, 2005), 현대사회에서 중요한 진로변인으로 작용할 것으로 보인다. 이에 대학생의 진로적응성을 연구하여 진로성공을

예측할 수 있는 정보를 제공하고(정지은, 2013), 개인의 심리적 변인과 진로적응성과의 관계를 규명하여 학생의 진로개발에 있어 실천적 방향성을 제시하려 한다.

진로적응성에 영향을 미치는 개인 심리적 변인으로는 자아존중감을 들 수 있다. 자아존중감은 변화 상황에서도 자신의 상황을 긍정적으로 바라보고 수용하며 적극적으로 문제를 해결해 나가고 개인의 행동과 생각을 조절하는 과정에 중요한 영향을 미친다(Betz & Klein, 1996). 또한 자아존중감이 높은 사람은 자신에 대한 긍정적인 평가를 하여 개인의 행동에 동기를 부여하고 진로발달을 향상시킨다(Duffy, 2010). 이는 자신에 대해 긍정적인 자아개념을 가지고 자기를 이해하는 사람일수록 적극적으로 자신의 진로에 관여하게 되고 장·단기적인 진로 계획에도 영향을 주게 된다(김나경, 이경화, 2020)는 연구와 일치한다.

현대시대는 빠르게 변화하는 경향을 보이며 개인이 최초로 선택한 직업이 직업 세계에서 사라지거나 사라지지 않더라도 직무가 변화할 가능성을 내포하고 있다. 따라서 다양하고 새로운 직업이 창출되며 변화하는 환경에 대처 할 수 있는 능력이 더욱 중요성을 가지게 된다(이정아, 2014). 자아존중감이 높으면 환경의 변화로 인해 발생하는 심리적 불안감을 최소화하고 자기조절 과정을 통해 불안감을 극복할 수 있게 된다.

또한 높은 자아존중감을 가진 사람은 자신의 판단을 신뢰하고 문제에 대하여 긍정적으로 대처한다는 연구 결과(coopersmith, 1967)와 스트레스를 적극적으로 해결하려는 경향을 가진다는 연구 결과(Zuckerman, 1989)가 있다. 이는 Savickas와 Porfeli(2012)가 진로적응성의 중요한 요소가 자신의 대처능력에 대한 신뢰를 언급하였던 것과 관련하여 자아존중감과 진로적응성이 연관되어 있음을 알 수 있다.

한편 박소영(2019)의 연구에서 진로적응성과 학교적응이 유의미한 정적 상관을 가지고 있음을 밝히는 가운데, 자아존중감이 학교적응에 미치는 영향을 다소 상이한 결과로 보고하고 있다(여운철, 2003; 최성순, 2014). 원재순, 김진숙(2016)은 자아존중감을 하위요인으로 나누어 살펴본 일부 연구에서 연구 결과가 상이한 경우를 발견하여 메타연구를 실시하였고 일관된 결론을 내리기 어렵다고 말하였다. 이러한 비일관된 결과는 자아존중감이 학교적응에 대해 미치는 영향력에 대

해 두 변인의 관계에 숨어있는 다른 요인들에 의해 발생한 것은 아닌지에 대해 주목할 필요가 있다.

또한 자아존중감의 비일관적인 영향에 대하여, Medora와 Hellen(1997)은 청소년들의 자아존중감과 부적응행동이 유의미한 관계가 없거나 관계가 있다고 하더라도 그 정도가 약하며 청소년들의 다양한 문제행동에 대해 설명력을 갖고 있지 않음을 밝혔다. 조아미(1999)의 연구에서도 심각한 문제행동을 많이 하는 청소년은 자아존중감이 낮았으나, 경미한 문제행동을 빈번하게 할 경우는 오히려 또래 관계에서 높은 자아존중감 수준을 가진다고 보고하였다. 이러한 결과는 청소년의 자아존중감과 부적응행동의 관계에서 대상 청소년이 현재 어떤 역할을 수행하고 있는가에 따라 자아존중감의 영향이 달라지는 것을 보여주는 것이다.

자아존중감과 관련된 선행연구를 종합하여 보면 자아존중감이 진로적응성에 영향을 미치는 관계에서 조절효과를 가지는 변인이 존재할 것으로 예측된다. 따라서 자아존중감이 진로적응성을 설명한다고 가정할 때, 자아존중감이 낮은 수준에 있더라도 진로적응성을 증가시킬 수 있는 변인이 무엇인지 탐색하려 한다.

진로적응성을 높이기 위해서는 자신의 삶에 자율성과 책임감을 갖고 주도적으로 자신의 진로를 탐색하고 미래를 준비할 수 있는 역량이 필요하다. 우리나라의 대학생들은 다른 나라의 대학생들과 비교했을 때 낮은 진로적응성을 보이는데 이러한 현실은 상당수의 학생들이 자신의 적성에 맞는 대학이나 전공을 선택하는 것보다 대학 진학 자체에 중요성을 두고 있으며 자신의 성적에 맞추어 대학과 전공을 선택하는 경우가 많은 이유이다(Tak, 2012). 특히 우리나라의 청소년의 경우 입시 위주의 주입식 교육을 받는 학업 분위기와 교사와 부모에 대해 의존적이고 수동적 관계를 맺으며 성장하기 때문에 대학생이 되어도 자율적으로 자신의 미래를 설계하고 준비하는데 어려움을 겪고 있다(이순화, 남기범, 천성문, 2018).

교육의 현장과 비교하여 현 직업 세계는 스스로 리더십을 발휘하여 급변하는 환경에 적응적으로 행동하고 당면한 문제를 창의적으로 해결하는 인재를 필요로 한다. 즉, 오늘날 대학생들에게 예측이 어려운 미래의 직업 세계를 준비하고 개인의 삶에서 성장을 이루어 낼 수 있는 셀프리더십을 요구하고 있다(이순화, 남기범, 천성문, 2018). 인간은 주체적으로 자아를 개발하고 동기수준을 높여 삶에

의미를 찾아가며 심리적 만족감을 높일 수 있는데 이러한 측면에서 필요한 개념이 셀프리더십이다(정은이, 2013).

셀프리더십은 자신에게 스스로 영향력을 행사하여 주도적으로 과업을 수행하고 문제를 해결하기 위해 스스로를 동기부여 하도록 돕는다(Manz, 1986). 사회가 복잡해지고 예측하기가 어려워짐에 따라 스스로 판단하여 의사결정을 해야 하는 상황들이 펼쳐지는 가운데, 자신이 스스로 목표를 세우고 자기 주도적으로 과업을 달성해나가는 셀프리더십 능력을 갖게 되면 진로적응을 성공적으로 해낼 것으로 예상할 수 있다(조정자, 이종연, 2017).

셀프리더십의 영향력을 하위요인으로 나누어 연구한 이순화, 남기범, 천성문(2018)은 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략 모두 진로적응성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치며 45.8%의 설명력을 나타내고 있음을 확인했다. 이외의 선행연구에서도 셀프리더십 각각의 하위요인이 진로적응성에 유의미하게 영향을 미치고 있는 결과를 나타냈다(유형숙, 이수분, 이정희, 2014; 조정자, 이종연, 2017).

이정은(2013)은 구직 청년이 셀프리더십을 활용하는 과정에서 핵심적으로 작용하는 하위요인을 행동중심적 전략이라 밝혔다. 셀프리더십은 행동중심적 전략과 자연적 보상전략, 건설적 사고전략을 통합하여 구직과 관련된 실제적인 행동으로 발현되어야 한다. 이는 문제해결과정에서 당면한 문제의 본질을 긍정적으로 인식하여 분석하고 해결책을 선정하는 행동중심적 전략의 중요성을 보여준다.

또한 용현우(2016)의 연구에서 진로적응성이 직무소진과 유의미한 부적관계를 가지고 있음을 밝힌 가운데, 홍선영(2020)은 직무소진을 감소시키기 위한 방안으로 감정노동 수행과 셀프리더십의 하위변인의 조절효과를 연구하였다. 그 결과 셀프리더십의 하위 변인 중 행동중심적 전략만 조절효과가 유의미하였고 자연적 보상전략과 건설적 사고전략은 조절효과가 없는 것으로 확인되었다.

이에 본 연구에서도 셀프리더십의 조절효과와 하위요소 각각의 조절효과를 연구하여 그 차이를 비교해 보려한다. 그동안 규명된 셀프리더십과 진로적응성의 관련성에 대하여는 대부분 매개효과를 검증하는 연구들로 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 살펴 본 국내 연구는 찾아보기 힘든 실정이다.

이를 종합하여 대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 변인들의 통합적인 예측 모델을 제시할 것이다. 개인의 진로발달 및 적응체계에 대하여 대학생들의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 규명하고, 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용향이 진로적응성에 조절효과를 보이는지 검증하려 한다. 마지막으로 자아존중감과 셀프리더십의 각 하위요인의 상호작용향을 추가로 연구하고자 한다.

본 연구를 통하여 개인 내부 심리적 변인인 자아존중감과 훈련을 통해 증진이 가능한 셀프리더십의 구조적 관계를 검증하여 대학생의 진로적응성을 향상시키기 위한 실천적인 개입의 방향성을 제시하고 자료를 마련할 것이다. 대학생의 진로발달 측면에서 주도적이고 적극적으로 진로설계를 할 수 있도록 돕고 바람직한 진로적응 및 직업생활을 영위하는데 도움을 줄 수 있는 이론적, 실제적 시사점을 제공하고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구에서는 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 알아보는데 그 목적이 있다. 이에 연구문제와 가설은 다음과 같다.

연구문제1. 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십과 하위요인은 조절효과를 보이는가?

가설 1-1. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있을 것이다.

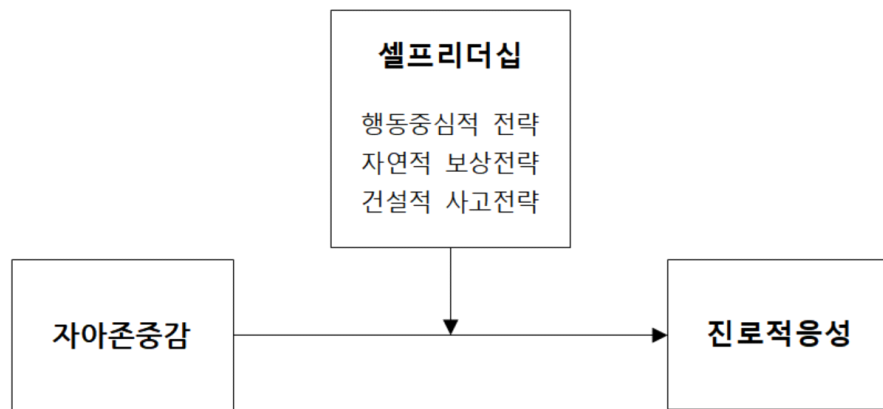
가설 1-2. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략은 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-3. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 자연적 보상전략은 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-4. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략은 조절효과가 있을 것이다.

3. 연구모형

본 연구모형을 통해 대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에서 셀프리더십이 조절효과를 나타내는지 분석해보고자 다음과 같은 모형으로 선정하였다.



[그림 I-1] 연구모형

4. 용어의 정리

가. 자아존중감

자아존중감(self-esteem)은 자신에 대한 주관적인 평가로 자신을 수용하고 존중하며 자신을 좋아하고 스스로를 가치 있는 인간으로 느끼는 것을 의미한다(Rosenberg, 1985). 척도에서 자아존중감은 자아에 대한 긍정적 태도 또는 부정적 태도 중 단일요인으로 구성되며 부정적 자아존중감은 역채점하여 합산한다. Rosenberg(1965)가 개발한 SES(Self-Esteem Scale)를 전병제(1974)가 번안하고, 번역오류를 수정하여 문항수준의 타당도를 높인 이자영, 남숙영, 최보영, 이지희, 박양민, 이상민(2009)의 척도를 사용하였다.

나. 진로적응성

진로적응성(career adaptability)이란 미래의 직업으로 순조로운 전환과 예측 가능한 과제를 준비하고, 미래의 직업 환경 변화로 인해 발생할 수 있는 예측 불가능한 상황을 대처할 수 능력을 의미한다(Savickas, 1997). 하위개념은 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 가지 차원으로 구성되어 있다. Savickas(2012)가 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)를 Tak(2012)이 번안한 도구를 사용하였다. 척도의 점수가 높을수록 진로적응성이 높은 것을 의미한다.

다. 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)이란 스스로 자신에게 영향력을 행사함으로써 자신이 원하는 모습으로의 생각과 행동으로 변화시키는 과정을 의미한다(Manz & Neck, 2004). 하위개념은 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략으로 구분되어 있다. Houghton & Neck(2002)이 개발하고 이후 신용국, 김명소, 한영석(2009)에 의해 번안·타당화 작업을 거친 셀프리더십 척도를 활용하였다.

II. 이론적 배경

본 연구는 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절 효과를 알아보고자 하는 연구로써, 선행연구를 바탕으로 이론적 배경을 고찰해보고자 한다.

1. 자아존중감

가. 자아존중감의 개념

Rosenberg(1985)는 자아존중감이란 자신에 대한 주관적인 판단과 평가이며 자아존중감이 높은 사람은 자신의 수용하고 존중하며 스스로를 좋아하고 자신을 가치 있는 인간으로 느낀다고 하였다. 또한 자아존중감이 높은 사람의 특징으로 자신감과 인내력이 많고 자기 표현력, 리더십 그리고 대인관계능력이 높다고 보고하였다. Wylie(1979)은 자아존중감을 자신의 자아에 대한 객관적인 평가로 정의하였고, 국내의 장휘숙(1988)은 외적 환경과 개인의 내적 특성이 작용하여 형성되며 자신에 대해 가치감을 느끼거나 긍정적 평가를 하는 것이라 하였다. 즉 자신의 대한 평가를 바탕으로 스스로에 대한 긍정적 가치와 능력을 인정하며 다양한 사회적 상호작용을 통해 형성되는 것임을 알 수 있다.

Crouch와 Straub(1983)은 자아존중감의 형성에 따라 기초적 자아존중감(basic self-esteem)과 기능적 자아존중감(functional self-esteem)으로 구분하였다. 기초적 자아존중감은 인생의 초기경험을 통해 형성되는 비교적 안정적인 토대에서 형성되는 것이며, 기능적 자아존중감은 가변적인 것으로 다양한 사회적 상호작용을 경험함으로써 형성된다. 또한 자아존중감은 개인의 정서를 유발하고 유지시키는 작용을 하며 자기개념과 연관되어 있는 개인적 가치에 대한 자기평가를

하여 개인의 정신건강에 영향을 미친다(Coopersmith, 1967).

개인의 이해라는 측면에서 자아존중감과 자기개념은 유사하게 사용된다. 그러나 Well과 Marwell(1976)은 자아개념의 형성과정에서 자아존중감이 평가적, 판단적, 감정적 요소로 작용하며 자아존중감은 자기개념의 하위요소라고 정의하였다. 또한 Rosenberg(1985)도 자아존중감을 자기개념의 하위요소로 보았으며 긍정적 자기개념은 언제나 높은 자아존중감을 포함한다고 주장하였다.

Brown & Mankowski(1993)은 자아존중감이 일상에서 마주하는 다양한 사건들에 대해 방향을 제시하는 중요한 역할을 한다고 보고하였다. 자아존중감이 낮은 사람은 긍정적이거나 부정적인 사건에 대하여 공평하고 보완적인 반응을 보이는데 이는 긍정적인 사건은 긍정적인 반응으로, 부정적인 사건에 대해서는 부정적인 반응을 통해 현실 그대로를 반영한다. 반면 자아존중감이 높은 사람은 긍정적 사건에 대하여는 긍정적으로 받아들이지만 부정적 사건에 대해 제한하여 받아들이는 경향을 보이며 심각하게 인식하지 않는다고 보고한다.

자아존중감이 높은 사람은 자신의 내부에 존재하는 자부심을 갖고 있기에, 타고난 강점을 소중히 여기면서 자신의 부족을 인식하고 받아들일 수 있다고 말한다(Lazarus, 1991). 자부심을 기초로 자신을 원하는 방향으로 변화시킬 수 있는 능력이 있는 존재로 인식하며 목표지향 행동을 유지할 수 있도록 도우며 자신의 행동에 확신이 있기에 역경에 처하더라도 버틸 수 있는 원동력을 가진다. 자신이 완벽한 존재가 아님을 수용하면서도 한계에 직면했을 때 자신의 능력을 활용함으로써 나아지리라고 믿으며 역경을 극복해 나갈 수 있게 되는 것이다(Tafarodi & Swann, 1995).

반면 낮은 자아존중감을 갖는 사람은 자신에게 기술이나 능력이 없음을 평가하는데서 오는 수치감을 갖으며(Robert, 1982), 자부심이 없는 상태를 넘어 부정적인 정서상태를 경험하게 된다. 수치감에서 오는 무력감은 타인의 긍정적 피드백은 수용하지 않고 부정적 피드백만을 수용하여 낮은 자아존중감을 유지하기 위한 행동을 지속한다. 또한 실패에 대한 두려움으로 낮은 목표를 설정하는 모습을 보이게 된다(정지은, 2013).

또한 자아존중감은 인간의 성장과정에서 경험하게 되는 불안과 공포에도 영향을 미친다(Crocker & Park, 2004). 자아존중감이 높은 사람은 불안과 공포를 관

리하여 자신이 중요시하는 영역에서 실패할 경우에도 자기조절 과정을 통해 불안을 극복하고 최소화한다. 이렇듯 자아존중감이 인간 행동의 예측변인으로 주목을 받으며 인간행동의 중요한 역할을 하는 기본 동기로 작용하고 정서적인 면과도 밀접한 관련이 있음을 보여준다(Coopersmith, 1967).

이와 같이 자아존중감은 자신에 대한 이해를 높이고 행동과 감정, 정서에 영향을 미치며 동기를 유발하고 유지하는 등 자기개념과 더불어 내적, 외적 측면의 자아실현을 이루는 중요한 변인이라 예상할 수 있다.

나. 대학생의 자아존중감

대학생 시기는 다양한 사회적인 경험들을 통하여 형성된 자아존중감이 진로발달에 큰 영향을 미치기 때문에 자아존중감에 관심을 갖는 것이 중요하다(허태균, 2009). Coopersmith(1967)는 자아존중감이 자신의 능력과 판단을 신뢰하도록 돕고 변화하는 문제를 마주하여도 자신감을 가지고 적극적으로 대처할 수 있게 하며 상황에 적절히 적응하도록 이끈다고 말한다. 이는 인생의 있어 다양한 변화를 겪고 진로의 방향을 결정해야하는 대학생 시기에 자아존중감의 역할이 매우 중요함을 의미한다.

진로발달에 영향을 미치는 자아존중감의 요소들을 살펴보면, Maslow(1968)는 자아존중감을 기본적 욕구이며 자아실현을 위한 연계점으로서의 중요성을 언급하고 내적 자아존중감과 외적 자아존중감으로 나누어 특징을 구별하였다. 외적 자아존중감은 타인에게 내가 어떻게 보이는지에 반응하며 명성이나 존경을 받고 사회적으로 성공을 거두는 것에 기초를 두고 있다. 내적 자아존중감은 자신을 가치있는 존재로 여기며 상황과 무관하게 자신을 적절한 존재로 생각하는 것이다. 이러한 외적 자아존중감과 내적 자아존중감은 모두 중요성을 가지며, 그 수준이 낮을 때 사람들은 낭패감을 느끼거나 열등감에 사로잡힐 수 있다.

Hater(1983)의 연구에서도 자아존중감의 형성과정에 영향을 미치는 두 가지 근원에 대하여 설명한다. 지각된 능력과 지각된 수용의 과정을 통해 자아존중감이 형성되는데 지각된 능력은 자신의 능력에 대한 자기 평가를 말하며, 지각된 수용은 부모와 교사, 동료와 같은 중요한 사람들이 자신에 대해 평가하는 것을 지각

하는 것을 말한다. 즉, Maslow와 Hater에 의하면 자아존중감 형성은 대인관계와 사회적 상호작용에 영향을 받고 또 영향을 미친다.

Korman(1967)은 자아존중감이 높은 사람은 자신의 자아개념과 일치하는 직업을 선택하는 반면 자아존중감이 낮은 사람은 자신의 자아개념과 일치하지 않는 직업을 선택하는 경향이 있다고 말한다. 자아존중감이 낮은 사람은 사회적 요구와 주변 사람들의 기대 등 외부요인에 더 많은 영향을 받기 때문이다. Maier & Herman(1974)의 연구에서 자아존중감이 높은 사람은 자신의 성장과 발전을 위해 의식적으로 행동하기에 자신들의 진로유형에 대하여 인식하고 그에 대해 실행할 수 있다는 결과와 일치한다. 시기적으로 자신의 진로유형을 인식하고 예측할 수 없는 직업 세계로 진입해야 하는 대학생들에게 자아존중감의 중요성이 부각된다.

2. 진로적응성

가. 진로적응성의 개념

1980년대 직업구조의 변화와 함께 직무의 변화와 전환의 중요성이 대두되면서 진로 분야의 구성주의 접근 연구가 시작되었다(정지은, 2013). 구성주의는 포스트 모더니즘이라는 철학적 입장을 통해 동일한 상황에 대하여 개인의 관점이 다를 수 있음을 전제하고 있다. 구성주의 진로발달 이론은 2000년 대 소개되어 2005년에 이론적 모습을 갖추게 되는데(savickas, 2005), 사회 구성주의를 바탕으로 하여 Super의 진로발달 주요 이론을 현대적인 시각으로 재개념화 하였고, 발달을 내적 구조의 성숙보다는 환경에의 적응과정을 통해 이루어지는 것으로 보고 있다.

Savickas(2005)에 의하면 구성주의 진로발달 이론은 세 가지 구성요인으로 직업적 성격, 생애주제, 진로적응성을 말한다. 첫째, 직업적 성격은 개인의 능력, 욕구, 가치 및 흥미 등 구체적인 직업을 의미한다. 구성주의 진로발달이론은 개인차를 반영하는 전통적 진로발달이론을 부인하지 않고 표준화된 직업흥미 검사의 결과를 하나의 가능성으로 여기며 가설을 설정하는데 활용한다. 표준화된 검사를

통해 개인이 특정한 진로행동을 나타내는 이유와 이런 진로행동이 생애주제로 표현되는 방법과 과정을 이해하고자 한다(이동혁, 황매향, 임은미, 2013). 둘째, 생애주제는 진로를 선택하여 유지하는 것이 자신의 잠재력을 실현하고 자아개념을 확립함으로써 자기존중감을 유지하기 위한 노력이라는 Super의 가정을 근거로 하였다. 셋째, 진로적응성은 현재 주어진 진로발달 과업을 이루어내고 직업을 전환하거나 어려움을 극복하기 위한 개인의 자원과 미래 준비도를 의미하는 심리적 구인을 나타낸다. 즉, 구성주의 진로발달이론은 진로적응성을 통해 자아개념을 직무과정에서 실현해 내며 자신의 진로를 성공적으로 완성해나가는 과정에 의미를 둔다.

적응은 개인과 환경의 상호작용 안에서 이루어진다. 높은 적응성을 보이는 개인은 주체적으로 행동하고 환경에 자신을 맞출 수 있으며, 필요에 따라서는 환경을 활용하고 변화시킬 수 있음을 의미한다(조화진, 2004). 또한 개인의 심리적 욕구와 사회적 환경과의 사이에 적절한 조화를 이끌어 생활 전반에 만족을 느끼는 상태를 의미하는 것이다(장계영, 2009).

적응성을 진로장면에 도입하여 진로적응성 개념을 만들어낸 Super와 Kansel(1981)에 의하면 진로적응성은 예측이 가능한 환경뿐 아니라 예측하기 어려운 환경에도 변화에 대처할 수 있는 능력과 대처준비도라 정의하였다. 이 후 savickas(1997)는 진로적응성을 직업으로 원활하게 전환하기 위하여 예측 가능한 과제에 대한 준비성과 미래 직업 세계의 변화로 인하여 예측 불가능한 상황에 직면하여도 대처할 수 있는 대처능력으로 더 명확히 규정하였다. 즉 미래 지향적인 시각으로 직업과 일의 맥락에서 발생할 수 있는 전환적 관점과 불확실한 상황을 직면하였을 때 대처할 수 있는 심리적 자원과 대처능력을 포함하고 있다.

진로적응과 비슷한 용어로는 직업적응을 들 수 있다. Dawis와 Lofquist(1964)는 기존의 특성이론을 발전시켜서 직업적응 이론을 발표하였다. 개인의 특성에 해당하는 욕구와 환경에서 요구하는 능력을 연결하여 고용유지에 대해 설명하였다. 개인과 환경의 상호작용을 통해 개인과 환경 모두 만족된 상태에 이르도록 하는 것이다. 특성을 기준으로 정적인 매칭을 하는 것을 넘어 개인의 가치와 욕구를 실현하고 환경이 원하는 능력을 함양하는 적응의 개념이 포함되었다. 그러나 직업적응은 개인과 환경의 관계에 주목하는 것이며 진로적응성이 미래직업

전환과 대처능력을 포함하는 것과는 차이를 보인다.

직업적응 이론이 행동주의를 바탕으로 하며 직업 환경 안에서 개인과 환경이 상호 만족할 수 있는 요구를 맞춰가는 조직심리학이라면, 진로적응성은 인지이론을 기반으로 하여 직업 환경에 적응할 수 있는 개인의 심리적 특성을 나타내는 개인차 심리학이라 할 수 있다(정지은, 2013). 개인과 환경이 일치하지 않은 경우 직업적응에서는 자신이나 환경을 변화시키는 방식을 사용하지만, 진로적응성은 변화하는 직업 환경에 대처하는 태도와 능력을 의미하기 때문에 보다 발전적이고 계속적인 개념이라고 할 수 있다. 더불어 직업적응은 자신의 직업과 관련된 경험과 지식을 바탕으로 가치와 욕구를 탐색하기에 직무경험을 가진 성인들에게는 적합하나 직무경험이 적은 대학생들을 대상으로 하기에는 부적합하게 보인다.

진로적응성의 구성요인은 연구자에 따라 차이를 보이고 있다. 초기 진로적응성 연구는 Super와 Kinsel(1981)이 캐나다 청년근로자를 대상으로 하여 적응성 구성요인을 일 가치관, 일 현저성, 자율성, 계획성, 목표설정, 의사결정, 경험의 성찰과 같이 7가지로 구분하였으며, Ashford와 Taylor(1990)는 낙관성, 학습성향, 개방성, 내적통제, 자기효능감을 진로적응성에 구성요소에 포함하였다.

1997년 Savickas는 진로적응성의 개념을 명확히 정의하고, 진로적응성을 자기 탐색 및 환경에 대한 탐색과 진로계획 및 의사결정 과정의 발달적 측면을 포함하는 자기조절 전략으로 구체적으로 정리하였다. 진로적응성과 관련된 연구들은 자아 및 환경탐색, 진로계획 및 의사결정의 범주 안에서 진로적응성 구인을 다루게 되었으며, 구체적으로 기회를 탐색하며 미래를 계획하고 적절한 선택을 하여 개인의 내적요인과 외적요인을 다룰 수 있는 능력을 나타내는 기능을 하였다. 국내의 연구에서는 진로적응성의 구성요인으로 대인관계, 목표의식, 창의성, 책임감, 직무능력, 긍정적 태도, 주도성, 개방성을 포함하였고(장계영, 2009), 이예진(2010)은 진로준비행동과 진로미결정으로 구인화하였다.

최종적으로 Svickas(2005)는 진로적응성의 구성요소를 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence) 4가지 차원으로 구분하였다. 관심이란 자신의 미래의 직업에 대한 관심으로 긍정적인 시각으로 미래를 바라보며 현재와 미래를 연결하려는 경향을 말한다. 통제는 자신의 미래의 직업을 위한 통제력을 의미하는 것으로, 스스로 미래를 만들어갈 수 있다는 지속적인 생각을 통

해 주도적이고 자율적인 의사결정을 할 수 있다. 호기심이란 외부의 정보를 얻기 위해 직업 환경을 탐색하고 탐구하는 성향을 의미한다. 수집된 정보를 비교하며 객관성을 얻을 수 있다. 자신감은 문제 해결적 상황에 놓였을 때 성공할 수 있다는 기대감이며 자신의 능력에 대한 자신감을 말한다. 진로선택은 복잡한 문제해결을 요구하게 되고 문제 해결을 위해 자신감을 필요로 한다.

나. 대학생의 진로적응성

대학생 시기 중요한 발달 과업 중 하나는 자신의 진로의 방향을 결정하고 직업 선택을 위한 준비의 과정을 통과하는 것이라 할 수 있다(장계영, 김봉환, 2011). 또한 대학생활 동안 자신의 진로에 대한 가치관과 생활양식이 사회적 맥락에 적합한지 검증하는 과정과 수정을 통해 진로발달을 이루어간다(정지은, 2013). 이러한 과정을 통해 사회인으로서의 준비를 갖추고 주도적인 진로행동을 만들어내면서 자신의 진로발달을 이루어간다.

Super(1953)에 의하면 진로발달은 전 생애에 걸쳐 이루어지며 진로발달 단계를 갖는데, 대학생 시기는 탐색기에 해당하며 자아를 형성하고 역할 실행과 직업적 탐색을 시도하며 자아개념을 중심으로 통합의 과정을 겪는다. 즉 자아를 통합하여 자신의 정체성을 확립하고 미래 직업의 안정적인 위치를 확보하기 위한 준비의 과정이라 할 수 있을 것이다. 진로적응성에서 중요하게 다루어지는 진로 전환이 직업 세계로의 이동뿐 아니라 내적인 성장을 포함한다고 할 수 있기 때문에 탐색기를 지나는 대학생 시기에 그 중요성이 부각된다.

Bridges(2001)는 변화와 전환을 구분하였는데, 변화가 외적인 사건에 의한 것이라면 전환은 변화에 대한 내적인 적응과정을 더하는 것이라고 개념하였다. 진로적응성은 전환에 초점을 두고 있으며 학업에서 직업 세계로 환경이 변화되는 대학생들에게 내적인 적응과정을 포함하는 진로적응성은 청년기 주요한 발달 과제로 다루어진다. 빠르게 변화하는 직업 환경과 직무, 대인관계 및 자신에게 적응할 수 있는 태도와 능력이 요구되어지는 현시대에 진로적응성은 대학생에게 더욱 요구되며(장계영, 2009), 대학생 시기동안 진로적응성을 향상시킨다면 성공적인 진로전환을 기대할 수 있을 것이다.

3. 셀프리더십

가. 셀프리더십의 개념

셀프리더십은 1980년대 주로 경영혁신 개념으로 사용되었는데 Manz와 Sims(1980)에 의해 심리학 분야로 옮겨와 자기관리의 개념으로 재창조되었다. 셀프리더십 개념의 주창자인 Manz(1986)는 셀프리더십에 대해 자아발견과 자기만족을 향한 여행이며 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이고 자기효능감을 위한 기술이고 행동통제의 기초이며 자아완성의 학습과정이라고 정의하였다. 이후 Manz와 Sims(1997)는 셀프리더십이 개인의 효율성을 증대시키는 과정이면서 자신이 진정으로 하고자 하는 일이 무엇인지 스스로 묻고 자신이 하고자 하는 일을 실행해 옮기기 위한 내적 과정이라고 재정의하였다.

이를 종합하면 셀프리더십은 자신이 이루고자 하는 과업과 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 자신의 생각과 행동을 스스로 통제하고 바람직한 방향으로 영향력을 행사하는 과정을 말한다. 이러한 개인의 내적 과정인 셀프리더십을 조직 안에서 발휘한다면 조직 목표달성을 위해서도 유용하게 활용할 수 있게 된다. 조직의 이익이 자신의 이익이 되기에 자기관리를 위한 과정으로 나아갈 수 있으며(지성호, 강영순, 2015), 조직 내 셀프리더십이 발현가능하도록 자율성과 책임감이 주어질 때 셀프리더십이 증진되어 조직의 목표를 더 효과적으로 성취할 수 있다(Manz, Sims, 1980).

과거에 전통적인 리더십은 소수의 지도자들이 가지고 통제하는 수단이었으나 지금은 모든 현대인이 갖추어야 할 역량으로 요구되어지며, 전 구성원들에게 임파워링(empowering)이 가능하도록 리더십의 패러다임이 변화되고 있다. 부연하면 문제가 복잡하게 구성되는 현대 사회에서는 한 사람의 리더가 모든 문제를 해결할 수 없기 때문에 구성원 모두 리더의 역할을 할 수 있어야 한다. 이러한 흐름에 따라 높은 수준의 독립성을 가지고 스스로에 대한 통제성을 발휘하며 자기 자신을 리드하는 셀프리더십의 중요성이 인식되기 시작하였다.

일반적인 리더십이 외부의 통제에 의한다면 셀프리더십은 내부의 자율성이라

는 차이를 가지며(강명숙, 김정섭, 2014), 리더십에서 셀프리더십으로 기능적인 변화가 발생한 의미는 인간에 대한 인식의 근본적인 변화로 볼 수 있다(조정자, 이종연, 2017). 즉 인간을 능동적이고 긍정적으로 바라볼 때 셀프리더십은 더욱 권장될 것이다. 또한 셀프리더십은 자신이 진정으로 하고자 하는 목표를 실행에 옮기기 위해 스스로의 생각과 행동을 조절하며 자기통제 시스템을 자극하기 때문에 동기유발 전략으로 사용될 수 있다.

셀프리더십에 대한 비판적인 시각으로 Guzzo(1998)는 셀프리더십이 성실성, 외향성, 내적통제, 자기감시 등 기존의 성격특성과 유사한 개념이라고 주장하였다. Markham과 Markham(1995)은 셀프리더십이 전통적인 심리적 구성개념들을 다시 조합한 것에 불과한 것이기 때문에 새로운 구성개념이라고 보기 어렵다고 평가하기도 했다. 이러한 비판에 대해 Neck과 Houghton(2006)은 셀프리더십이 고정되어 있는 특성(trait)이기보다는 학습된 행동(learned behavior)이고, 셀프리더십 이론은 연역적(deductive) 이론이 아닌 규범적(normative) 이론으로 접근해야 하는데 대부분의 비판은 이러한 점을 간과한 결과라고 설명하였다. 즉, 셀프리더십은 다양한 현상들이 작동되는 원리를 설명하기보다는 어떻게 행동되어야 한다(should be done)는 것에 초점을 두고 있다고 주장한다.

셀프리더십의 구성을 살펴보면 Manz(1986)는 셀프리더십이 자신에게 영향력을 행사하는 과정에 대해 두 가지 측면으로 설명하였다. 첫째, 사회적 인지 이론 관점에서 개인이 행동의 실천과 변화를 통해 자신의 주변 환경에 영향을 주고받는 행동중심적 전략을 말한다. 과제가 주어졌을 때 다른 사람을 관찰하여 학습하는 능력을 경험으로 삼으며 상상력을 활용할 수도 있다. 둘째, 인지적 평가 이론의 관점은 내재적 동기를 설명한다. 자신의 과제를 수행하며 내재적 보상으로 즐거움을 얻는데 이는 자연적 보상전략으로 설명한다. 이후 Houghton & Neck(2002)는 사람들이 가지고 있는 역기능적 신념체계를 긍정적으로 대체하는 건설적 사고전략을 추가하였다.

이를 통합하여 Manz & Neck(2004)은 셀프리더십을 세 가지 구성개념으로 정리하였다. 첫째, 행동중심적 전략(Behavior-focused strategies)은 스스로 자각을 통해 능동적으로 자신을 변화시키는 행동을 말한다. 둘째, 자연적 보상전략(Natural reward strategies)은 동기와 지각을 강조하며 스스로 직무 수행을 위한

원인을 내재화하는 것에 주목하는 인지적 측면이다. 셋째, 건설적 사고전략 (Constructive thought patton strategies)은 직무에 대해 긍정적으로 사고를 형성한다. 이로써 셀프리더십은 개인이 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 방법에 대해 인지적, 행동적 전략 모두를 포괄하는 넓은 개념으로 확장되었다.

<표 II-1> 셀프리더십의 하위요인

셀프리더십 하위요인(Manz & Neck, 2004)	
행동중심적 전략 (Behavior-focused strategies)	개인이 행동의 실천과 변화를 통해 자신의 주변 환경에 영향을 주고받는 것을 전제하고, 의사결정시 행동을 관리하고 통제하는 능력이다. 행동중심적 전략 유형은 자기관찰, 자기목표설정, 자기보상, 자기처벌 그리고 자기단서로 구성된다.
자연적 보상전략 (Natural reward strategies)	내재적 동기이론 관점에서 자신이 하는 일과 활동의 즐거운 측면으로 동기화되고, 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화하는 것이다. 구체적으로 자신에게 기쁨이나 즐거움을 주는 활동이나 내용을 자신의 일을 도입하거나, 일을 하면서 일의 좋은 측면에 초점을 맞추는 것을 의미한다.
건설적 사고전략 (Constructive thought patton strategies)	일과 활동에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 사고 방식과 사고의 패턴을 형성 또는 수정하는 전략이다. 자신의 생각을 바람직한 방향으로 수정하고 올바른 사고를 확립할 수 있도록 하는 방법에 초점을 둔 전략이다. 구체적으로 신념과 가정분석, 자기대화, 성공적인 수행 상상하기로 구분할 수 있다.

셀프리더십의 또 다른 정의로 Watson(2004)은 셀프리더십에 대하여 지적, 감정적, 영적, 물리적인 영역 등 인간의 삶을 구성하는 다양한 영역에서 자기 성찰적 탐색을 통하여 지도자적 기술을 발견하고 함양해 나가는 것이라 말하였다. 자신의 내면에 잠재되어 있는 셀프리더십은 효과적인 지도자적 기술 습득을 위한 기초가 되어 다른 사람을 이끄는 기재로 작용하기도 한다. 셀프리더십은 단 시간

성취되는 역량이 아니며 자기 성찰과 평가를 통해 자신의 강점과 약점을 파악하고, 행동수정에 대한 목표를 설정하여 이를 달성하기 위한 노력을 기울여야 하는 꾸준한 발전을 이루어가야 할 역량이라고 할 수 있다.

나. 대학생의 셀프리더십

직업 세계로의 진입을 앞두고 있는 대학생 시기는 자신의 진로를 스스로 고민하고 결정하며 진로목표를 성취하기 위해 자기주도적으로 동기를 향상시킬 수 있는 셀프리더십을 필요로 한다(이종찬, 홍아정, 2013). 이를 위해 자신의 내면을 성찰하며 자신에 대한 이해수준을 높여야하다. Manz & Sims(1991)에 의하면 셀프리더십은 자신이 진정으로 하고자 하는 목표를 스스로 묻고 과정을 수행하는 내재적 탐구 과정을 포함하며 자신이 중요하게 여기는 가치에 대한 깊은 성찰과 진정으로 원하는 목표를 추구하는 삶을 영위할 수 있게 한다.

셀프리더십은 개인을 성장을 이르게 할 뿐 아니라 사회로의 진입에 도움을 주는 요소로써 작용하고(서문경애, 2005), 직무에 대해 긍정적 인식을 초래하는 원인으로 확인되고 있다(양필석, 최석봉, 2012). 셀프리더십이 높은 학생은 자율적으로 행동하며 자신의 행동에 스스로 책임지고 목표를 달성하기 위해 보상을 정하거나 끊임없이 연습하는 등 열정을 갖는다(Manz, 1983). 또한 직무 수행 자체에서 만족과 즐거움을 경험할 수 있도록 행위의 원인을 내재화하고 능동적으로 행동이 일어날 수 있도록 스스로를 관리한다(지성호, 강영순, 2015).

추가하여 Manz & Sims(2001)는 셀프리더십의 자기 성찰적이고 긍정적 방향의 교정과정은 부적응적 행동을 수정하는데에도 영향을 미친다고 말한다. 대학생 시기는 사회의 일원으로써 역할을 수행하기 위한 준비의 과정에 있다. 자신에 대한 성찰을 통해 부적응적 행동을 주도적으로 수정해나감으로써 사회에 성공적인 진입에 대해 예측 가능하다.

4. 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 관계

가. 자아존중감, 진로적응성의 관계

진로적응성에 영향을 미치는 심리적 변인으로 자아존중감을 확인하였다. 자신에 대한 긍정적인 평가를 하는 것은 개인의 주도적인 진로개발로 이어지며 진로적응성 수준에 영향을 미친다. 또한 진로과정에서 변화되는 상황에 잘 대처할 수 있는 믿음으로 나타나게 되며 자아존중감이 높아질수록 자아실현의 가능성이 높아진다고 볼 수 있다(정지은, 2013).

자아존중감은 개인의 생각과 행동을 조절하는데, 상황의 변화과정에서 자신이 처한 상황을 긍정적으로 바라보고 수용하며 문제를 적극적으로 해결할 수 있도록 한다(Betz & Klein, 1996). 뿐만 아니라 자신에 대해 긍정적 평가함으로써 바람직한 방향의 행동 동기로 작용하여 진로발달에도 긍정적인 영향을 미친다(Duffy, 2010). 이는 자아존중감이 변화하는 직업 환경에 능동적으로 대처하는 요소로써 중요하게 작용하여 진로적응성과 자아존중감이 연관이 있음을 보여준다.

국내의 진로적응성과 자아존중감의 관계에 대한 연구로 김나경, 이경화(2020)는 경력단절여성의 자아존중감이 진로적응성, 진로준비행동에 긍정적 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 여성들이 가족생활주기 안에서 경력단절 기간이 길어지면서 자신감이 저하되고 취업의 과정에서 발생하는 제약을 극복해야하는 과제와 성공적 전로전환을 하기 위해 진로적응성을 강화하는 것이 필요하며 이에 자아존중감이 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

조현재(2017)의 연구에서는 대학생의 학습된 무기력과 진로적응성의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 확인했다. 우리나라의 지나친 교육열과 학업 위주의 사회분위기 안에서 학업능력이 뛰어난 소수 학생을 제외하고는 학업에 대한 좌절을 경험할 가능성이 높기 때문에 많은 학생들이 학습된 무기력을 경험하게 된다. 이에 우리나라 학생들이 진로적응성이 전반적으로 낮음을 시사하고 학교장면에서 진로적응성을 향상시키고자 할 때 학습된 무기력과 함께 자아존중감을 고려해야 할 필요가 있음을 보여주었다.

정지은, 정철영(2015)은 대학생의 자아존중감이 진로적응성에 정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 자기주도학습을 매개하여 진로적응성에 간접적으로 영향을 미치는 것을 확인했다. 대학생의 자아존중감을 바탕으로 자기주도적인 학습을 촉진하고 궁극적으로는 진로개발을 이루어 진로적응성을 높이는데 목적이 있다.

진로자신감과 진로적응성의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 분석한 서미숙, 진병운, 박은준(2019)의 연구에서는 자아존중감이 진로자신감에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 보아 자아존중감 수준이 증가될수록 진로자신감도 높아짐을 시사하였고, 진로자신감과 진로적응성의 하위요인인 진로관심과 진로통제, 진로호기심과의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 확인하였다.

장혜민(2014)은 부모의 공감적 태도와 자녀의 진로적응성의 관계에서 자아존중감이 유의미하게 매개하는 것을 확인하였다. 삶의 전반에서 적응에 영향을 미치는 자아존중감은 예측하기 어려운 진로상황에서 적응력을 발휘하는 진로적응성과 정적인 상관을 보였고, 부모의 공감적 태도와 진로적응성의 관계를 매개하는 결과는 부모의 공감적 태도가 진로적응성에 직접적인 영향을 미친다기보다 부모가 공감적 태도를 보임으로 자녀는 수용과 인정을 받는 경험을 하게 되고 자신에 대한 긍정적인 인식을 가지게 됨으로 어려운 상황에서 자신을 신뢰하고 문제를 해결할 수 있는 자아존중감을 키워 진로상황에도 적응력을 보이는 것으로 볼 수 있다.

나. 셀프리더십과 진로적응성의 관계

Savickas(2005)는 진로적응성이 개인의 직업적 행동을 조절하는 조절전략으로 기능한다고 하였다. 이는 진로적응성이 자기조절적인 기능을 통해 향후 직업과 관련된 발달에 도움을 준다는 것을 의미한다. 즉 셀프리더십의 자기조절 효과와 연관을 가지며 셀프리더십이 진로적응성에 영향을 미침을 예측할 수 있게 해준다.

셀프리더십이 높은 사람은 진로결정과정 수행에서 높은 자신감을 가지며(이종찬, 홍아정, 2013), 대학생의 셀프리더십은 진로결정자기효능감에 정적인 영향을 미치고(김보경, 2012), 셀프리더십을 높여 진로개발 준비 능력을 높일 수 있으며

(강은영, 2014), 대학생의 셀프리더십 개발을 통해 일의 좋은 면과 내적 보상에 집중하는 방법을 사용하여 취업전략을 높일 수 있는 연구(이정선, 김경아, 2012) 등 셀프리더십이 개인의 진로에 관련하여 효율적이고 적응적인 방향으로의 수행을 돕고 있음을 시사한다.

국내의 진로적응성과 셀프리더십의 관계에 대한 연구로는 조정자, 이종연(2017)의 연구 결과 고등학생의 셀프리더십 및 계획된 우연기술과 진로적응성의 정적인 관계를 확인하였는데, 셀프리더십 변인이 진로적응성에 대한 영향력은 .48을 보여주며 셀프리더십의 각 하위 변인이 진로적응성에 미치는 영향으로는 행동중심적 전략은 .18, 자연적 보상전략은 .36, 건설적 사고전략은 .28로 나타나 자연적 보상전략의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 연구의 결과는 셀프리더십과 계획된 우연기술 전략을 효과적으로 사용하여 예측이 어려운 미래 직업 환경에 대처할 수 있는 진로적응성 수준을 향상시킬 수 있음을 밝혔다.

유형숙, 이수분, 이정희(2014)는 관광계열 대학생의 진로적응성에 셀프리더십이 미치는 영향을 살펴보고, 학습 가능한 셀프리더십 전략을 활용함으로써 진로적응성 수준을 높일 수 있음을 나타냈다. 단계적 회귀분석에 의한 연구 결과 진로적응성에 대한 셀프리더십의 하위변인 각각의 영향력은 자연적 보상전략이 .32로 가장 높았고, 행동중심적 전략은 .29, 건설적 사고전략은 .19를 나타냈다.

정은이(2013)는 대학생의 일상적 창의성과 셀프리더십이 진로적응성을 매개로 하여 전공몰입으로 이어진다는 연구 결과를 통해 진로적응성을 높이기 위한 셀프리더십의 역할의 중요성을 시사했다. 이은영(2020)은 대학생의 낙관성과 셀프리더십이 진로적응성에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 셀프리더십 과정에서 자신의 목표를 위해 통제감을 발휘하며 즐거움이라는 내재적 보상을 받기 때문에 셀프리더십이 진로적응성을 높이는 동기로 활용될 수 있음을 보여주었다.

배양자, 박순희(2019)는 대학생활적응이 셀프리더십과 학습몰입을 매개로 진로적응성에 미치는 영향을 확인하였다. 셀프리더십이 진로적응성에 이르는 경로에서 대학교 3학년은 .390이며 4학년 .325로 3학년이 더 높은 영향력을 보이며 셀프리더십과 진로적응성의 매개경로 안에서 인구통계학적 특성의 차이를 검증하였다. 이는 진로적응성 향상을 위해 성별과 학력 등의 개인적 특성에 따라 다르게 접근해야 하는 시사점을 나타낸다.

이순화, 남기범, 천성문(2018)은 대학생의 셀프리더십과 진로적응성의 관계에서 진로결정자기효능감이 매개역할을 하는 것을 밝히며 셀프리더십 수준이 높은 학생들은 진로자기결정효능감을 증가시켜 미래 직업 환경 변화에 적응적으로 대처하고 자신이 원하는 성공적인 진로발달을 이룰 수 있다는 것을 시사하였다. 셀프리더십 전체는 진로적응성에 대해 .396의 설명력을 나타냈으며, 셀프리더십 하위요인 중 행동중심적 전략은 .212, 자연적 보상전략은 .393, 건설적 사고전략은 .243로 진로적응성에 대해 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 조정자, 이종연(2017)의 연구와 유형숙, 이수분, 이정희(2014)연구에서 셀프리더십의 하위요인이 모두 진로적응성과 통계적으로 유의미하며 그 중 자연적 보상전략이 가장 큰 영향력을 보여준 것과 동일한 결과를 보여주었다.

Manz(1986)에 의하면 셀프리더십은 자아 발견과 자기 만족을 향한 과정이며 자아완성의 과정이라고 정의하였다. 이는 자아존중감과 진로적응성 모두 자아를 실현하고 완성해가는 주요 역할을 하는 변인인 것과 일맥상통한다.

본 연구자는 셀프리더십과 진로적응성은 정적 관계에 있음을 상정하고 자아존중감과 진로적응성의 관계를 셀프리더십이 조절할 것인지 연구하고자 한다. 또한 셀프리더십 각 하위요인이 진로적응성에 대해 미치는 영향력에 대한 선행연구와 비교하여 셀프리더십 하위요인별 조절효과를 검증할 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 4년제 대학생 430명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 분석하였다. 온라인 설문은 대학교 1, 2, 3, 4학년에 재학 중인 남녀 430명을 대상으로 자기보고식 조사를 하였다. 자료수집 방법은 확산되는 코로나19로 인해 오프라인 설문 실시가 어려워 온라인 리서치 기관을 통해 진행하였다.

온라인 리서치 기관 M사는 전국에 1,575,272명(2022년 5월 기준)의 온라인 리서치 패널을 보유하고, 모바일 리서치 패널 1,115,644명(2022년 5월 기준)을 보유하는 국내 최대 온라인 리서치 기관이다. 가입 감사 조사와 본인 인증을 통해 온라인 상에서 익명성을 보완함으로써 조사패널 관리 정책을 시행하고 있으며, 불성실 응답자 관리와 빅 데이터 기반의 타겟 샘플링으로 조사의 체계적인 검증을 통해 조사품질을 확보하고 있다.

이지영, 김진교(2006)의 연구에 의하면 단순 이메일 조사, 흥미 투표조사, 배너 조사 등은 확률적 표본 추출이 불가능한데 반해 패널조사는 오프라인 설문 조사와 최소한 동등한 확률적 표본추출이 가능함을 밝혔다. 오프라인 조사 응답자와 온라인 패널의 데이터 품질을 상호 비교하는 과정에서 오프라인 조사 응답자에게는 시가 2,000원 상당의 스크립을 지급하였고, 적립금은 여러 상품 중 하나를 선택할 수 있을 경우 더 큰 심리적 효용을 느낄 수 있으므로 온라인 패널 조사 참가자에게는 적립금 1,000원을 지급하여 의도적으로 균형을 맞추었다. 비교 결과 온라인 조사는 오프라인 조사와 같은 수준의 개념 타당도를 유지하였으며, 내적 일관성 측면에서 온라인 데이터가 오프라인 데이터보다 우월하다는 것을 보고했다.

이에 본 연구의 설문은 2021년 9월 6일부터 9월 9일까지 약 4일에 걸쳐 온라인 리서치 패널과 모바일 리서치 패널을 대상으로 전국의 4년제 대학생에게 실

시하였다. 배포된 총 481부의 설문지 중 430부가 회수되었으며 응답이 누락된 설문과 고정반응을 보이거나 응답시간이 초과된 불성실한 51부를 제외한 후 본 연구의 분석 자료로 사용하였다. 본 연구대상의 인구통계학적 특성은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 연구대상의 인구통계학적 특성 (N=430)

	구분	빈도(명)	구성 비율(%)
성별	남	211	49.1%
	여	219	50.9%
학년	1학년	43	10%
	2학년	90	20.9%
	3학년	131	30.5%
	4학년	166	38.6%
나이	만 19세	31	7.2%
	만 20-24세	315	73.3%
	만 25-29세	80	18.6%
	만 30-33세	4	.9%
거주 지역	서울	96	22.3%
	인천·경기·강원	151	35.1%
	대전·세종·충청도	44	10.2%
	부산·대구·울산·경상도	95	22.1%
	광주·전라도	39	9.1%
	제주도	5	1.2%

연구대상자의 인구통계학적 특성을 성별, 학년, 나이, 거주지역으로 살펴본 결과는 <표 III-1>과 같다. 연구대상은 대학생 430명으로 성별은 남자가 211명(49.1%), 여자가 219명(50.9%)으로 비슷한 비율을 보였으며, 학년의 경우에는 4학년이 166명(38.6%)으로 가장 많았고, 3학년 131명(30.5%), 2학년 90명(20.9%), 1학년 43명(10%)로 나타났다.

연구대상의 나이는 만으로 20~24세 315명(73.3%)으로 가장 많았고, 25~29세 80명(18.6%), 19세 31명(7.2%), 30~33세 4명(.9%) 순으로 확인되었다. 거주 지역은 인천·경기·강원 151명(35.1%), 서울 96명(22.3%), 부산·대구·울산·경상도 95명(22.1%) 순으로 높은 비율을 나타냈고, 대전·세종·충청도 44명(10.2%), 광주·전라도 39명(9.1%), 제주도 5명(1.2%)으로 낮은 비율을 보였다.

2. 측정도구

본 연구에서는 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 알아보기 위해 독립변인인 자아존중감, 그리고 종속변인인 진로적응성 및 조절변인인 셀프리더십 척도를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 다음과 같다.

가. 자아존중감 척도

Rosenberg(1965)의 자아존중감 척도는 신뢰도와 타당도가 높고 일반적인 자아존중감을 측정하기에 권장할 만한 도구이며 문항이 적은 것이 큰 장점이다(최보가, 전귀연, 1993). 이에 Rosenberg(1965)가 개발한 SES(Self-Esteem Scale)를 전병제(1974)가 번안하고, 번역오류를 수정하여 문항수준의 타당도를 높인 이자영, 남숙영, 최보영, 이지희, 박양민, 이상민(2009)의 척도를 사용하였다.

척도는 긍정적 자아존중감과 부정적 자아존중감을 나타내는 10문항으로 구성되어 있다. 구체적 문항으로 '나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고

생각한다'와 같은 긍정적 자아존중감 5문항과 '나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다'와 같은 부정적 자아존중감 5문항으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답 방식은 '대체로 그렇지 않다(1점)'에서 '항상 그렇다(4점)'까지 자기보고 형식의 Likert 1~4점 척도로 구분되며, 응답 점수가 높을수록 자아존중감 수준이 높은 것으로 해석한다. 부정적 문항(3, 5, 8, 9, 10번)에 대한 응답은 역채점하였다. 자아존중감의 문항구성 및 신뢰도는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 자아존중감 척도의 문항구성 및 신뢰도 계수 (N=430)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
긍정적 자아존중감	1, 2, 4, 6, 7	5	.868
부정적 자아존중감	3*, 5*, 8*, 9*, 10*	5	.842
전체		10	.871

*는 역채점 문항

이영자(1996)의 연구에서 전병제의 변안 척도는 신뢰도(Cronbach's α) .79를 나타냈다. 이자영, 남숙영, 최보영, 이지희, 박양민, 이상민(2009)의 수정척도를 사용한 이민아(2016)의 연구에서는 신뢰도(Cronbach's α) .84를 보였으며, 본 연구에서는 (Cronbach's α)는 .871을 나타내어 신뢰도가 양호한 것으로 파악되었다.

나. 진로적응성 척도

본 연구에서는 대학생의 진로적응성을 알아보기 위해 Savickas와 Profeli(2012)이 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)를 Tak(2012)이 한국형에 맞게 타당화하고 Journal of Vocational Behavior 학술지에 보고한 Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form(CAAS)을 사용하였다. 진로적응성의 조절 전략으로 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)의 4가지 차원으로 나누어지며, 6문항씩 총 24문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(1=전

혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 점수가 높다는 것은 진로적응성이 높아 진로 문제에 대한 대처 능력이 높다는 의미이다.

문항의 구체적인 내용으로 ‘오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다’, ‘내 주변 환경을 탐색한다’, ‘새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다’, ‘내 능력을 다 발휘한다’ 등과 같은 문항으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 자기보고 형식의 Likert 1~5점 척도로 구분되며, 응답 점수가 높을수록 대학생의 진로적응성 수준이 높은 것으로 해석한다. 진로적응성의 문항 구성 및 신뢰도는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 진로적응성 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=430)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
관심	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.837
통제	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	.856
호기심	13, 14, 15, 16, 17, 18	6	.833
자신감	19, 20, 21, 22, 24, 24	6	.854
전체		24	.938

Tak(2012)의 연구에서 전체 Cronbach's α 계수는 .93이었으며, 본 연구에서의 전체 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .938로 확인되었다. 따라서 본 연구에서 진로적응성의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되었다.

다. 셀프리더십 척도

본 연구에서는 대학생의 셀프리더십을 측정하기 위하여 Houghton & Neck(2002)이 개발하고 이 후 신용국, 김명소, 한영석 (2009)에 의해 번안·타당화 작업을 거친 셀프리더십 척도를 활용하였다. 본 연구에서 활용된 셀프리더십 척도는 총 35문항으로 구성되어 있으며, 셀프리더십과 관련된 세 가지 하위전략인 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략으로 구분되어 있다.

문항의 예시를 살펴보면, 행동중심적 전략에는 ‘나는 공부와 과제에 대해서 구체적인 목표를 세운다’ 등 18개 문항으로 구성되어 있다. 자연적 보상전략에는 ‘목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다’ 등 5개 문항으로 구성되어 있다. 건설적 사고전략에는 ‘어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다’ 등의 12문항으로 구성되어 있다.

각 문항에 대한 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert척도로 측정하며, 응답 점수가 높을수록 대학생의 셀프리더십이 높다고 해석한다. 셀프리더십의 문항구성 및 신뢰도는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 셀프리더십 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수 (N=430)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
행동중심적 전략	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18	.889
자연적 보상전략	19, 20, 21, 22, 23	5	.854
건설적 사고전략	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	12	.892
전체		35	.943

정은이(2013)의 연구에서는 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .94였고, 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .943으로 확인되었다. 따라서 신뢰도가 양호

한 것으로 파악되었으며, 셀프리더십을 하위변인으로 나누어 조절효과를 검증하기 위해 각 하위변인에 대한 신뢰도 값을 제시하였다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS for Windows 25.0을 활용하였고, 부트스트래핑 분석을 위해 SPSS Process Macro v4.0을 활용하여 통계분석을 실시하였다.

첫째, 대학생의 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 척도의 신뢰도 분석을 위해 각 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하였다.

둘째, 인구통계학적 변인의 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 백분율을 산출하였고, 주요변인의 특성을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도값을 산출하였다.

셋째, 대학생의 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다.

넷째, 자아존중감이 대학생의 진로적응성에 미치는 영향에서 셀프리더십이 조절역할을 하고 있는지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 더불어 셀프리더십의 하위변인 중 조절효과를 보이는 하위변인을 확인하기 위해 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 위계적 회귀분석을 실시하였다.

조절효과를 분석할 때 변인 간 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 Cohen (2003)이 제시한 방법에 따라 상호작용항을 만들기 전, 예측변인과 조절변인의 원점수에서 평균을 빼는 작업을 하였다. 즉 예측변인과 조절변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering) 처리를 하여 통계 분석을 실시했다(백미현, 유현실, 2012; 서영석, 2010).

그 절차로는 1단계 자아존중감과 진로적응성의 관계의 유의성을 파악한다. 2단계로 조절변인인 셀프리더십을 추가로 투입하여 유의성을 파악한다. 3단계로 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용항을 추

가하여 조절효과가 유의한지 검증한다. 마지막 4단계로 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 자아존중감과 셀프리더십의 각 하위변인인 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략과 각각의 상호작용항을 추가하여 조절효과가 유의한지 검증한다. 이때 조절효과(상호작용 효과)가 유의한 경우 최고점과 최하점을 중다회귀 방정식에 대입함으로써 2개의 회귀식을 유도한 후 기울기를 구해 상호작용 효과를 검증하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술 통계치

자료의 정규 분포성을 만족하기 위해서는 West, Finch와 Curran(1995)이 제시한 각 변인의 왜도(skewness)와 첨도값(kurtosis)이 각각 절대값 2와 4를 넘지 않았는지를 분석하였다. 본 연구에서는 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 절대값이 왜도 1을 넘지 않고 있으며, 첨도 역시 1을 넘지 않고 있어 변인들의 분포가 정규성에 위배되지 않았음을 확인할 수 있다.

가. 자아존중감

본 연구의 독립변인인 자아존중감의 평균(M), 표준편차(SD), 왜도, 첨도는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 대학생의 자아존중감 (N=430)

하위요인	M	SD	왜도	첨도
긍정적 자아존중감	2.899	.697	-.253	-.513
부정적 자아존중감*	2.641	.840	-.415	-.680
전체	2.921	.610	-.098	-.726

*는 역채점 문항

자아존중감에 해당하는 하위요인은 긍정적 자아존중감과 부정적 자아존중감으로 구분되며 부정적 자아존중감은 역채점 한다. 하위요인들은 4점 척도상의 평균값을 기준으로 긍정적 자아존중감(M=2.899), 부정적 자아존중감(M=2.641)으로 변

인들 값의 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 전체 자아존중감의 수준을 분석해 보면, 평균이 2.921로 비교적 높은 수준으로 나타났다. 이는 대학생의 자아존중감이 비교적 높다는 것을 보여준다.

나. 진로적응성

본 연구의 종속변인인 진로적응성의 평균(M), 표준편차(SD), 왜도, 첨도는 <표 IV-2>과 같다.

<표 IV-2> 대학생의 진로적응성 (N=430)

하위요인	M	SD	왜도	첨도
관심	3.844	.642	-.466	.639
통제	3.933	.652	-.218	-.485
호기심	3.743	.641	-.382	.439
자신감	3.748	.635	-.231	.114
전체	3.817	.551	-.212	-.054

진로적응성에 해당하는 하위요인은 관심, 통제, 호기심, 자신감이다. 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 관심(M=3.844), 통제(M=3.933), 호기심(M=3.743), 자신감(M=3.748)으로 나타났다. 각 하위변인의 점수가 높을수록 진로적응성 수준이 높은 것을 의미한다.

진로적응성의 수준은 5점 척도임을 감안했을 때, 평균이 3.817점으로 비교적 높은 수준으로 나타났다. 진로적응성 수준이 높은 것은 대학생들이 자신의 진로에 대한 발달 과제를 적절히 다루고 있음을 보여준다.

다. 셀프리더십

본 연구의 조절변인인 셀프리더십의 평균(M), 표준편차(SD), 왜도, 첨도는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 대학생의 셀프리더십 (N=430)

하위요인	M	SD	왜도	첨도
행동중심적 전략	3.710	.567	-.395	.426
자연적 보상전략	3.381	.796	-.263	-.161
건설적 사고전략	3.499	.691	-.305	.356
전체	3.591	.571	-.267	.405

셀프리더십에 해당하는 하위요인은 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략이다. 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 행동중심적 전략(M=3.710), 자연적 보상전략(M=3.381), 건설적 사고전략(M=3.499)으로 나타났다.

조절변인인 셀프리더십의 수준을 5점 척도 상의 평균값을 기준으로 분석해 보면, 셀프리더십 평균이 3.591점으로 평균보다 비교적 높은 수준으로 나타났다. 이는 높은 수준의 셀프리더십으로 자신의 생각과 행동을 조절하며, 스스로 정한 목표를 향해 동기를 유발하고 있음을 유추해 볼 수 있다.

2. 주요 변인들 간의 상관관계

본 연구에서는 대학생 최종 430명의 자료를 활용하여 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 조절변인인 셀프리더십 각 하위변인과의 상관관계도 함께 살펴보았다. 결과는 다음의 <표 IV-4>와

같다.

<표 IV-4> 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 상관관계 (N=430)

	1	2	3	3-1	3-2	3-3
1. 자아존중감	1					
2. 진로적응성	.560**	1				
3. 셀프리더십	.334**	.774**	1			
3-1. 행동중심적 전략	.219**	.696**	.911**	1		
3-2. 자연적 보상전략	.406**	.674**	.784**	.562**	1	
3-3. 건설적 사고전략	.342**	.686**	.914**	.697**	.719**	1

** $p < .01$

자아존중감과 진로적응성의 상관분석 결과를 살펴보면, 정적 상관($r=.560$, $p < .01$)이 나타났다. 자아존중감 수준이 높은 경우에는 진로적응성 수준도 높아진다는 것을 알 수 있다.

셀프리더십과 진로적응성 간의 상관분석 결과를 살펴보면, 정적 상관($r=.774$, $p < .01$)이 나타났다. 따라서 셀프리더십 수준이 증가될수록 진로적응성 수준도 높아진다는 것을 알 수 있다. 셀프리더십의 세 가지 하위변인 모두 진로적응성에 정적 상관을 보였으며 유사한 수준을 나타냈다.

자아존중감과 셀프리더십 간의 상관분석 결과를 살펴보면, 정적 상관($r=.334$, $p < .01$)으로 나타났다. 그 중에서도 자아존중감과 셀프리더십의 하위변인 중 자연적 보상전략과 상관($r=.406$, $p < .01$)이 가장 높고 행동중심적 전략과 상관($r=.219$, $p < .01$)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

3. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전, 다중공선성을 줄이고 결과해석을 명확하게 하기 위해서 평균중심화(mean centering)를 실시하였으며, 분산팽창계수(VIF)를 확인하였다.

1단계에서는 독립변인인 자아존중감을 투입하였고, 2단계에서는 조절변인인 셀프리더십을 추가로 투입하였다. 3단계에서는 독립변인인 자아존중감과 조절변인인 셀프리더십의 상호작용항을 투입하여 진로적응성에 대한 설명력을 확인하였다. 이후 4단계에서 자아존중감과 셀프리더십의 각 하위변인인 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 상호작용항을 투입하여 진로적응성에 대한 설명력을 검증하였다.

위의 방법으로 분석하여 유의한 조절효과가 나타났을 경우 검증된 효과를 구체적 양상을 살펴보기 위해서 상호작용 효과를 그래프로 제시하였다.

가. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십 전체의 조절효과

평균중심화한 독립변인과 조절변인을 사용하여 분산팽창계수(VIF)를 확인하였을 때 모든 수치가 10을 넘지 않아야 하며(노경섭, 2016), 본 연구에서는 1.013~1.140로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 IV-5>에 제시하였다.

<표 IV-5> 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과 (N=430)

종속 변인	단 계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
진로 적응성	1	자아존중감	.560	13.980***	.313	.312	195.450***
	2	자아존중감(A)	.339	12.072***	.701	.700	500.495***
		셀프리더십(B)	.661	23.523***			
	3	자아존중감(A)	.332	11.804***	.705	.703	5.285*
		셀프리더십(B)	.665	23.739***			
			A * B	-.061	-2.299*		
Sobel Z 통계량			비표준화 계수 B(a)=.313, 표준오차 SE(a)=.043				
Z= 6.955***			비표준화 계수 B(b)=.637, 표준오차 SE(b)=.027				

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

<표 IV-5>에 제시한 바와 같이, 1단계에서 자아존중감은 진로적응성을 31.3% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=195.450$, $p < .001$). 2단계에서는 자아존중감과 셀프리더십이 진로적응성을 70.1% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=500.495$, $p < .001$). 3단계에서는 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용 변인이 진로적응성을 70.5% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=5.285$, $p < .05$). 즉, 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용 변인이 투입됨으로써 설명력이 .4% 증가하였으므로 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 있어 셀프리더십이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

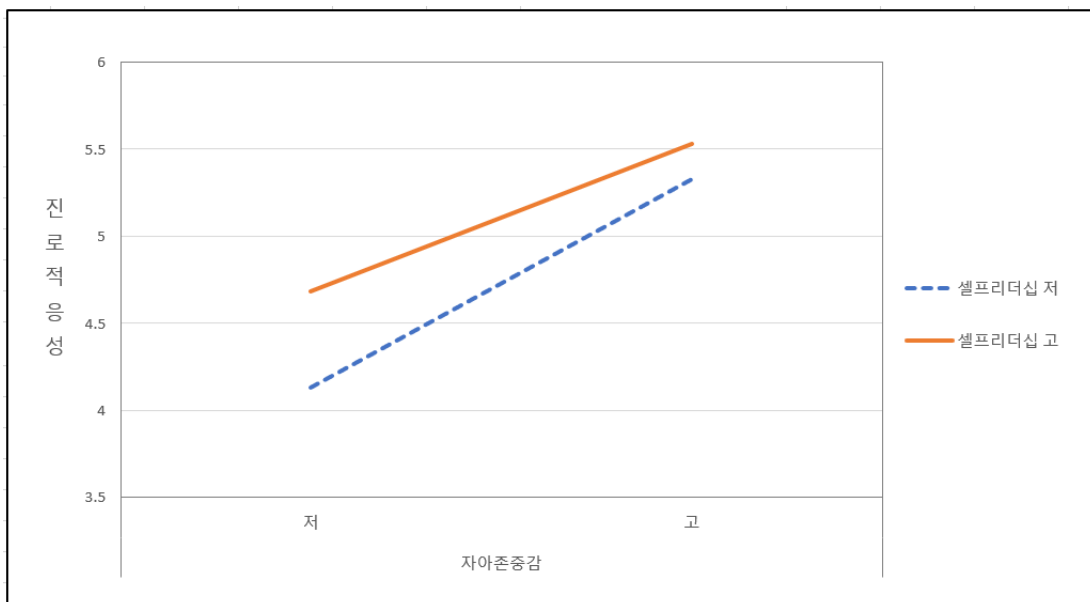
상호작용항이 유의함에 따라 sobel(1982)의 유의성 검정결과($Z=6.955$, $p < .001$)를 실시하였고 통계적으로 유의미하였으며, 특정값 선택방법을 사용하여 표본을 5000번 추출한 부트스트래핑 결과는 95% 신뢰구간에서 하한값과 상한값 사이에 통계적 유의성이 없음을 의미하는 '0'을 포함하지 않으므로 통계적으로 유의미한 수치를 보여주었다.

<표 IV-6> 셀프리더십에 따른 진로적응성의 조건부 간접효과 검증 (N=430)

셀프리더십	B	Boot S.E.	t	95% 신뢰구간	
				LLCI	ULCI
-1SD	.460	.071	6.440***	.319	.600
M	.447	.066	6.757***	.317	.577
+1SD	.434	.061	7.120***	.314	.553

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

셀프리더십의 수준에 따라 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 탐색한 결과 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 구체적으로 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 상호작용 효과 양상을 확인하기 위하여 회귀식을 이용하여 셀프리더십의 평균값을 중심으로 표준편차 ± 1 값을 각 변인의 상, 하 수준으로 구분하고 이를 그래프로 제시하였다.



[그림 IV-1] 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 상호작용 효과

[그림 IV-1]은 진로적응성에 대한 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용항을 나타낸 것이다. 그림에서 보듯 셀프리더십이 높은 집단과 낮은 집단 사이의 차이를 볼 수 있는데, 셀프리더십이 높은 집단은 자아존중감이 낮은 수준을 가질 때에도 더 높은 진로적응성을 보여주고 있다. 또한 자아존중감이 낮은 집단은 진로적응성도 낮아지는 경향을 보이는 가운데 셀프리더십이 높아지면 상대적으로 진로적응성이 증가된다는 것을 알 수 있다. 이는 자아존중감이 낮은 수준일 때 셀프리더십이 더 큰 역할을 발휘하게 되며, 자아존중감이 낮더라도 셀프리더십이 높은 경우에 진로적응성의 하향을 막을 수 있는 완충역할을 하고 있음을 보여준다. 그러므로 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십이 조절효과를 보이는 중요한 변인이 됨을 알 수 있다.

결론적으로 셀프리더십이 낮은 집단은 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향이 크고, 셀프리더십이 높은 집단은 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 조절하고 있음을 보여준다.

나. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 행동중심적 전략의 조절효과

평균중심화한 독립변인과 조절변인을 사용하여 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 모든 수치가 10을 넘지 않는 1.005~1.055로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 대하여 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략이 조절하는지에 대하여 알아보기 위해 위계적 조절효과 검증을 실시하였으며 그 결과는 <표 IV-7>에 제시하였다.

<표 IV-7> 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 행동 중심적 전략의 조절효과 (N=430)

종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
진로 적응성	1	자아존중감	.560	13.980***	.313	.312	195.450***
		자아존중감(A)	.428	14.770***			
	2	행동중심적 전략(B)	.602	20.789***	.659	.657	412.279***
		자아존중감(A)	.423	14.673***			
	3	행동중심적 전략(B)	.601	20.880***	.664	.661	6.060*
		A * B	-.069	-2.462*			

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

<표 IV-7>에 제시한 바와 같이, 1단계에서 자아존중감은 진로적응성을 31.3% 설명하였으며 회귀모형은 유의미하였다($F=195.450$, $p < .001$). 2단계에서는 자아존중감과 행동중심적 전략이 진로적응성을 65.9% 설명하였으며 회귀모형은 유의미하였다($F=412.279$, $p < .001$). 3단계에서는 자아존중감과 행동중심적 전략의 상호작용 변인이 진로적응성을 66.4% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=6.060$, $p < .05$). 즉, 자아존중감과 행동중심적 전략의 상호작용 변인이 투입됨으로써 설명력이 .5% 증가하였으며 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 있어 행동중심적 전략은 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

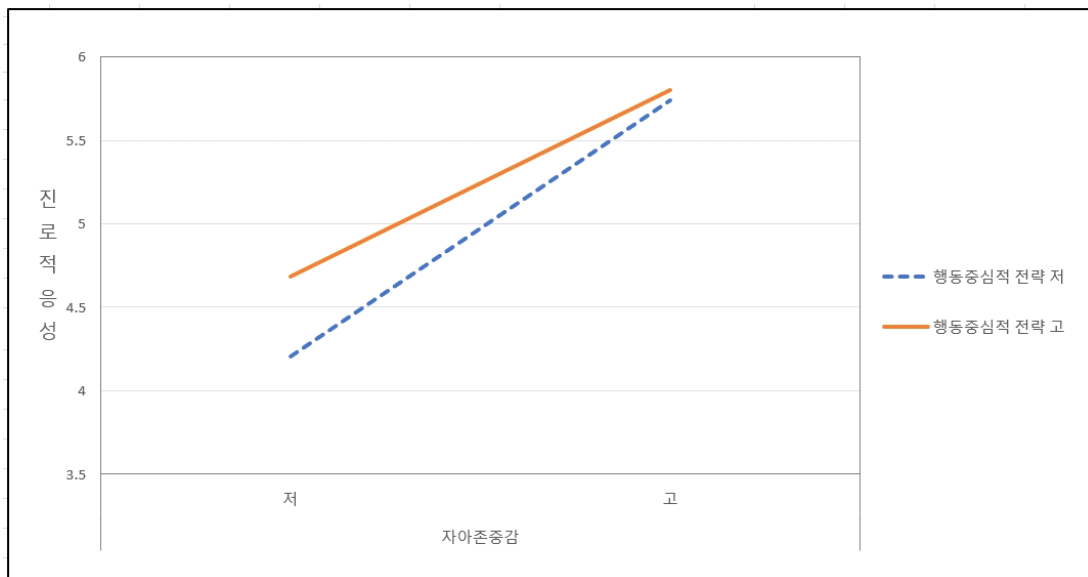
상호작용항이 유의함에 따라 셀프리더십의 조건부효과 탐색을 위해 특정값 선택방법을 사용하여 통계적 유의성을 검증하였으며 표본은 5000번 추출하였고 그 결과는 <표 IV-8>에 제시하였다. 그 결과 95% 신뢰구간에서 하한값과 상한값 사이에 통계적 유의성이 없음을 의미하는 '0'을 포함하지 않으므로 조절효과는 유의미했다.

<표 IV-8> 행동중심적 전략에 따른 진로적응성의 조건부 간접효과 검증(N=430)

셀프리더십	B	Boot S.E.	t	95% 신뢰구간	
				LLCI	ULCI
-1SD	.442	.034	12.859***	.374	.509
M	.383	.026	14.673***	.331	.434
+1SD	.323	.037	8.836***	.251	.395

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

행동중심적 전략의 수준에 따라 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 탐색한 결과 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 구체적으로 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 행동중심적 전략의 상호작용 효과 양상을 확인하기 위하여 회귀식을 이용하여 행동중심적 전략의 평균값을 중심으로 표준편차 ± 1 값을 각 변인의 상, 하 수준으로 구분하고 이를 그래프로 제시하였다.



[그림 IV-2] 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 상호작용 효과

[그림 IV-2]는 진로적응성에 대한 자아존중감과 행동중심적 전략의 상호작용향을 나타낸 것이다. 그림에서 보듯 행동중심적 전략 수준이 높은 집단과 낮은 집단 사이의 차이를 볼 수 있는데, 행동중심적 전략 수준이 높은 집단은 자아존중감이 낮은 수준을 가질 때에도 더 높은 진로적응성을 보여주며, 행동중심적 전략 수준이 낮은 집단은 자아존중감이 낮은 수준을 가질 때 진로적응성이 더 낮아짐을 보여주고 있다. 이는 자아존중감이 낮을 때 행동중심적 전략이 더 큰 역할을 발휘하며 자아존중감을 낮을 경우에도 행동중심적 전략으로 진로적응성의 하향을 막는 완충역할을 하고 있음을 보여준다. 그러므로 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 행동중심적 전략이 조절효과를 보이는 중요한 변인이 됨을 알 수 있다.

결론적으로 행동중심적 전략 수준이 낮은 집단은 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향이 크고, 행동중심적 전략 수준이 높은 집단은 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향이 상대적으로 작다고 볼 수 있다.

다. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 자연적 보상전략의 조절효과

평균중심화한 독립변인과 조절변인을 사용하여 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 모든 수치가 10을 넘지 않는 1.017~1.212로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 대하여 셀프리더십의 하위변인 중 자연적 보상전략이 조절하는지에 대하여 알아보기 위해 위계적 조절효과 검증을 실시하였으며 그 결과는 <표 IV-9>에 제시하였다.

<표 IV-9> 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 자연적 보상전략의 조절효과 (N=430)

종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
진로 적응성	1	자아존중감	.560	13.980***	.313	.312	195.450***
		자아존중감(A)	.342	9.666***			
	2	자연적 보상전략(B)	.535	15.108***	.553	.551	263.733***
		자아존중감(A)	.347	9.743***			
	3	자연적 보상전략(B)	.536	15.137***	.554	.551	1.427
		A * B	.039	1.195			

*** $p < .001$

<표 IV-9>에 제시한 바와 같이, 1단계에서 자아존중감은 진로적응성을 31.3% 설명하였으며, 회귀모형은 유의미하였다($F=195.450$, $p < .001$). 2단계에서는 자아존중감과 자연적 보상전략이 진로적응성을 55.3% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=263.733$, $p < .001$). 3단계에서는 자아존중감과 자연적 보상전략의 상호작용 변인이 진로적응성을 55.4%를 설명하였으나 회귀모형이 유의미하지 않았다($F=1.427$, $p > .05$). 즉, 자아존중감과 자연적 보상전략의 상호작용항은 조절효과가 통계적으로 유의미하지 않음을 확인하였다.

라. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 건설적 사고전략의 조절효과

평균중심화한 독립변인과 조절변인을 사용하여 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 모든 수치가 10을 넘지 않는 1.026~1.153로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 대하여 셀프리더

십의 하위변인 중 건설적 사고전략이 조절하는지에 대하여 알아보기 위해 위계적 조절효과 검증을 실시하였으며 그 결과는 <표 IV-10>에 제시하였다.

<표 IV-10> 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략의 조절효과 (N=430)

종속 변인	단계	독립변인	β	t	R^2	ΔR^2	F
진로 적응성	1	자아존중감	.560	13.980***	.313	.312	195.450***
	2	자아존중감(A)	.369	11.183***	.590	.588	307.641***
		건설적 사고전략(B)	.560	16.986***			
	3	자아존중감(A)	.363	10.928***	.592	.589	2.027
		건설적 사고전략(B)	.566	17.044***			
		A * B	-.045	-1.424			

*** $p < .001$

<표 IV-10>에 제시한 바와 같이, 1단계에서 자아존중감은 진로적응성을 31.3% 설명하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미하였다($F=195.450, p < .001$). 2단계에서는 자아존중감과 건설적 사고전략이 진로적응성을 59% 설명하였으며, 회귀모형은 유의미하였다($F=307.641, p < .001$). 3단계에서는 자아존중감과 건설적 사고전략의 상호작용 변인이 진로적응성을 59.2% 설명하였으나 회귀모형은 통계적으로 유의미하지 않았다($F=2.027, p > .05$). 즉, 자아존중감과 건설적 사고전략의 상호작용항은 조절효과가 통계적으로 유의미하지 않음을 확인하였다.

V. 논의 및 제언

1. 결과 요약

본 연구의 목적은 국내 4년제 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 분석하는 데에 있었다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구가설은 다음과 같았다. 첫째, 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용항이 진로적응성을 설명함으로 조절효과를 나타낼 것이다. 둘째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인인 행동중심적 전략이 조절효과를 보일 것이다. 셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인인 자연적 보상전략의 조절효과를 검증할 것이다. 넷째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인인 건설적 사고전략의 조절효과를 나타낼 것이다. 더불어 척도의 신뢰도분석, 기술통계, 상관분석을 실시하여 연구를 정교화하고자 하였다.

본 연구의 결과를 선행연구와 관련지어 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대학생의 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 간에 어떠한 관계가 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 그 결과 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 자아존중감이 높을수록 진로적응성이 높아진다는 것을 알 수 있으며 자아존중감이 진로적응성에 영향을 미친다는 기존의 연구 결과와 일치한다.

둘째, 셀프리더십과 진로적응성의 관계 또한 유의미한 정적 상관을 나타내었다. 이는 셀프리더십이 높을수록 진로적응성이 높게 나타난다는 것을 의미한다. 선행연구에서 셀프리더십을 진로적응성 향상을 위한 자원으로 활용할 수 있다는 연구 결과와 동일하다고 볼 수 있다.

셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 셀프리더십과 진로적응성의 관계에서 유의미한 정적 상관을 보였고, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과를 나타냈다. 대학생이 낮은 자아존중감을 가진 경우 자아존중감은

안정적 성질로 인해 단기간에 변화를 이루기 어렵지만(Rosenberg, 1979), 셀프리더십을 통해 조절하여 진로적응성을 향상시킬 수 있음을 시사한다.

계획된 우연기술과 셀프리더십이 진로적응성 수준을 증가시킨 조정자, 이종연(2017)의 연구와 일상적 창의성과 셀프리더십이 진로적응성에 영향을 미친 연구(정은이, 2013), 대학생활적응이 셀프리더십과 학습몰입을 매개하여 진로적응성을 향상시킨 배양자, 박순희(2019)의 연구, 대학생의 낙관성과 셀프리더십이 진로적응성에 영향을 미치는 이은영(2020)연구 등과 같이 선행연구와 같은 결과가 지지되었다.

넷째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 조절효과를 확인하였다. 반면 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략이나 자연적 보상전략은 조절효과가 유의미하지 않았고, 두 가설은 기각되었다. 이로써 직접적으로 자신의 행동을 통제하는 행동중심적 전략의 조절효과의 중요성이 밝혀졌다. 앞서 상관분석에서 자아존중감과 행동중심적 전략과 가장 낮은 상관을 보여준 가운데 자아존중감과 행동중심적 전략은 상호작용항을 통해 진로적응성을 조절하는 결과를 보여주었다.

선행연구에서 셀프리더십의 각 하위요인 모두 진로적응성에 영향력과 정적 상관을 갖는 연구결과와 같이(유형숙, 이수분, 이정희, 2014; 이순화, 남기범, 천성문, 2018; 조정자, 이종연, 2017), 본 연구에서도 셀프리더십의 각 하위요인은 진로적응성에 영향을 미치고 정적 상관을 가졌다. 셀프리더십의 하위요인의 영향력을 보았던 선행연구와 결과가 동일하였다.

한편 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 조절효과를 가지는 셀프리더십의 하위요인은 행동중심적 전략이 유일하였다. 홍선영(2020)의 연구에서 셀프리더십을 하위변인을 나누어 직무소진에 대한 조절효과를 확인하였을 때 행동중심적 전략만 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었던 것과 유사한 것으로 드러났다. 이는 이정은(2013)이 구직을 위해 행동중심적 전략의 중요성을 강조하였던 것과 맥락을 같이 하는 것으로 볼 수 있다.

2. 논의

본 연구의 결과는 자아존중감은 진로적응성에 직접적인 영향을 미치며 셀프리더십과의 상호작용을 통해 진로적응성을 설명하는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 도출된 연구 결과를 토대로 주요 논의사항을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 높은 자아존중감은 목표지향 행동을 일으키고 유지하도록 하여 진로개발을 돕는다. 이는 자신의 행동에 대한 확신의 근원이 되기 때문에 도전적인 상황에 부딪히더라도 참고 견딜 수 있게 됨으로써 진로적응성 수준을 증가시킨다. 이와 같은 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 다음과 같은 해석이 가능할 것으로 보인다.

대학생 시기에는 다양한 역할을 수행하는 기회를 통해 자신에 대한 검증을 하고 타인으로부터 인정과 평가를 받음으로써 진로발달 과정에 필요한 경험을 만들어가는데(최미라, 2004), 이러한 과정에서 성공과 실패에 대한 자기평가는 자아존중감을 형성하는 원천으로 작용하게 된다. 이에 다양한 경험을 할 수 있는 기회를 제공받고 경험에 대한 합리적인 사고, 비판적인 성찰을 통해 자아존중감을 향상시킬 수 있는 방안이 요구된다.

더불어 선행연구에 의하면 자아존중감은 안정적인 성질을 가지고 있어(Rosenberg, 1979), 긍정적 자아존중감 수준이 높을 때 선순환의 역할을 하게 된다. 고등학생 시기 학업 성공으로 인하여 자아존중감 수준이 높은 학생은 대학에 진학하여서도 지속적으로 자아존중감이 높은 수준을 유지하며 이 후 사회에 진입하는 과정에서도 발전적인 행동을 유발하는 동기가 되어 진로적응성 수준을 향상시키게 된다.

반면 고등학교 시기부터 자아존중감의 수준이 낮은 학생의 경우 만성적으로 부정적 자아존중감이 유지되는 어려움을 겪는다(남정자, 1991). 우리나라 현실상 제도적으로 고등학생 시기 학업성취를 경험할 수 있는 학생의 비중은 매우 제한적이며 경쟁구도로 인해 자아존중감 형성이 어렵기 때문에 이에 대한 방안으로 고등학생과 대학생의 자아존중감 수준을 향상시킬 수 있는 다양한 심리적, 제도적인 개입이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 대학생을 위한 셀프리더십 향상을 위한 프로그램을 개발하고 지도하며 교육에 대한 효과를 연구하는 과정이 지속적으로 요구되어진다. 선행연구에 의하면 대학생을 대상으로 한 셀프리더십 프로그램을 통해 대인관계, 자기이해, 자기효능감, 주도성, 자율성, 적극성, 행복 등이 증가된 것으로 나타났다(이선규, 이다정, 배정미, 이승우, 2011). 대학생의 셀프리더십 함양은 진로에 대한 목표달성과 내적으로는 만족의 결과를 가져오리라고 사료된다.

자아존중감 수준이 낮을 때 셀프리더십은 더 큰 영향력을 보이며, 셀프리더십이 높은 집단은 셀프리더십이 낮은 집단에 비해 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향이 상대적으로 크지 않았다. 이는 자아존중감이 진로적응성에 영향을 미치는 주요 변인임에도 자아존중감 향상이 어려울 경우 셀프리더십을 높여 대학생의 진로적응성의 증진을 가능하게 할 수 있다는 것을 보여준다. 급변하는 외부적 환경에 적응해야 하는 과업을 가진 대학생에게 자아존중감과 셀프리더십 같은 내부요인을 사용하여 외부환경과의 적응을 이루며 자신의 내적, 외적 성장을 이루는 전략으로 사용되어질 것이다.

셋째, 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략 수준을 높일 수 있는 프로그램을 개발·운영해야 할 필요가 있다. 자아존중감과 진로적응성과의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략이 유일하게 조절효과를 보이는 것을 확인하였으며 진로적응성을 높이기 위한 개입의 방향성을 시사해준다. 대학 내에서 셀프리더십과 행동중심적 전략 증진에 목표를 둔 교과학습 및 자치활동과 역량증진 프로그램의 운영, 상담과정은 진로적응성 수준을 높여 자신의 진로를 준비하고 문제 상황에서 대처능력을 기르며 궁극적으로는 자아실현을 위한 방안을 마련할 것으로 보인다.

넷째, 직업기초능력을 개발하여 대학생의 역량을 높이고 자신의 진로에 대해 수정과 변화가 가능하다는 인식의 전환과 유연한 대처능력을 함양할 필요가 있다. 셀프리더십은 기초직업능력과 관련성을 보인다는 연구(한영석, 김명소, 2010)와 같이 전반적인 직업기초능력을 개발할 수 있는 진로교육을 바탕으로 자신의 진로방향에 적합한 직무수행능력의 개발을 확장할 필요가 있다. 노동시장의 유연화라는 변화 아래 자신에 대한 이해를 바탕으로 인생의 목표설정과 진로선택 과정에 유연성과 다양성이 포함되어야 할 것이다.

이상의 논의를 종합하면, 개인에게 있어 진로는 생계수단 일뿐 아니라 사회적 역할분담과 자아실현수단으로써 그 중요성이 더욱 증대되고 있다. 대학생의 진로 적응성 수준을 높이는 중요한 변인으로 자아존중감과 셀프리더십이 작용하고 있기에 대학생의 진로개발을 위해 자아존중감 증진과 셀프리더십 향상을 위한 노력을 기울여야 한다. 이를 위해 대학에서 다양한 프로그램의 개발과 운영의 필요성이 요구되며 대학생 스스로도 자기성찰과 자기평가를 통하여 자아존중감과 셀프리더십을 함양해야 할 것이다.

3. 연구의 의의

본 연구의 결과가 갖는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 대학생에게 주요한 진로발달의 과정에서 다양한 변인들이 영향을 미치고 있으며 그 중에서 자신의 가치를 소중히 여기는 자아존중감과 자신의 삶의 리더가 되어 이끄는 셀프리더십의 상호작용을 통해 미래지향적인 성격을 가지는 진로적응성을 설명하였다. 이러한 결과는 대학생의 진로개발을 위해 자아존중감과 셀프리더십 수준의 향상을 위한 노력이 필요함을 보여준다.

둘째, 자아존중감이 진로적응성에 영향을 미친다는 기존의 선행연구에 더하여 본 연구에서는 대학생의 자아존중감이 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 확인하였다는데 그 의미가 있다. 이 결과는 자아존중감이 낮을 경우 셀프리더십을 높여서 진로적응성을 증진시킬 수 있는 방안을 제시한다. 대학생의 셀프리더십을 높이려면 대학의 교수방법의 변화와 프로그램, 다양한 참여기회와 같이 교육적 마련이 필요하다. 또한 셀프리더십 프로그램을 대학생에 제공하여 개인에게 잠재되어 있는 리더십과 능력을 개발하여 취업전략에 영향을 주도록 이끌어야 한다.

셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 조절효과를 확인하였다는 점이다. 이는 직접적으로 상담현장에서 대학생의 문제해결 대처능력을 향상시킬 수 있는 행동적 방법을 고민하게 만든다.

건설적 사고전략과 자연적 보상전략이 행동으로 실현되도록 이끌어 줄 때 실제적인 성과를 만들어 낼 수 있게 된다. 이에 따라 지속적으로 행동중심적 전략 향상을 위한 프로그램을 개발하고 진로적응성 수준을 높이기 위한 상담체계를 확립할 필요가 있다.

4. 제언

본 연구의 제한점과 이를 보완할 수 있는 후속연구를 위한 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 본 연구 결과는 온라인 리서치를 통해 4년제 대학생을 대상으로 진행하였다. 이 결과를 일반화하기 위해서는 향후 대학 현장에서 자료를 수집하거나 연구대상의 표집을 확장시킬 필요가 있다. 이를 통해 비교분석이 이루어지면 일반화 가능성을 높일 수 있을 것이다.

둘째, 대학생의 진로적응성에 미치는 자아존중감, 셀프리더십 외에도 개인 내적 자원이나 특성 중에서 변화 가능하고 교육적인 시사점을 주는 다양한 변인의 탐색이 요구된다. 또한 대학생 뿐만 아니라 대학 진학 시 전공을 결정해야 하는 고등학생의 진로적응성을 높이기 위해 심층적인 연구를 진행한다면 유용한 기초자료로 활용 될 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 사용된 척도는 자기보고식 설문지를 사용하고 있으므로 대학생들이 자신의 내면적 특성을 드러내지 않고 방어적으로 응답할 가능성은 배제할 수 없을 것이다. 따라서 후속연구에서는 대학생의 다양한 행동관찰, 면담 등을 통한 다양한 방식의 측정을 시도할 필요가 있다. 인터뷰를 통한 질적 연구 및 실험 연구 등 다양한 연구 방법을 사용해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강명숙, 김정섭(2014). 초등학교 교사를 위한 셀프 리더십 프로그램이 교사효능감 및 직무만족도에 미치는 영향. **직업교육연구**, 33(1), 29-51.
- 강영환, 최은수(2013). 조직리더의 리더십 유형, 조직문화 유형, 학습조직수준, 조직유효성 간의 관계에 대한 연구 동향 분석. **평생교육HRD연구**, 9(1), 1-27.
- 강윤숙, 최윤정, 박달이, 김인자(2010). 간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성에 관한 연구. **간호행정학회지**, 16(2), 143-151.
- 강은영(2014). **대학생 셀프리더십이 진로개발준비도에 미치는 영향**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김나경, 이경화(2020). 경력단절여성의 자아존중감, 자기결정성, 사회연결망 및 진로적응성의 관계와 비교. **평생교육HRD연구**, 16(3), 1-29.
- 김보경(2012). **대학생의 진로결정자기효능감과 셀프리더십, 문제해결력 및 진로동기의 인과적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 김지근, 이기학(2016). 진로결정자율성이 진로적응성과 진로관여행동에 미치는 영향: 정서 및 성격 관련 진로 어려움의 조절된 매개효과 검증. **상담학연구**, 17(3), 205-223.
- 김현정, 이상민, 최보영(2011). 고등학생의 진로성격유형에 따른 부모 진로지지와 진로의사결정 자기효능감의 관계: Holland 진로탐색검사를 중심으로. **교육문제연구**, 0(40), 31-51.
- 남동하(2005). **대학생의 학과선택에 따른 부모의 지지가 자아존중감과 대학생활 적응에 미치는 영향**. 명지대학교 석사학위논문.
- 남수현, 김봉환(2012). 대학생이 지각한 자아존중감과 부모양육태도가 진로태도성숙에 미치는 영향. **대학생활연구**, 18(1), 111-128.
- 노경섭(2016). **특허 라이선스 계약에서 파산 또는 양도시 라이선스의 보호에 관한 연구**. 아주대학교 박사학위논문.
- 박명숙, 천성문(2007). 중학생을 위한 셀프리더십 프로그램의 개발과 효과. **한국**

- 동서정신과학회지, 10(1), 49-64.
- 박소영(2019). **고등학생의 긍정심리자본, 학교 적응성 및 진로 적응성의 관계**. 고려대학교 석사학위논문.
- 배양자, 박순희(2019). **대학생의 대학생활적응, 셀프리더십, 학습몰입, 진로적응성 간의 관계에 관한 융합연구**. 융합정보논문지, 9(6), 104-111.
- 백미현, 유현실(2012). **상담경력에 따른 상담자 발달수준과 소진의 관계 : 적응유연성의 조절효과를 중심으로**. 상담학연구, 13(6), 3191-3205.
- 서문경애(2005). **간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과 간의 관계**. 간호행정학회지, 11(1), 45-58.
- 서미숙, 진병운, 박은준(2019). **진로적응성과 진로자신감의 관계에서 자아존중감의 매개효과**. 한국미용학회지, 25(6), 1396-1403.
- 서병권, 문재승(2018). **국가직무능력표준(NCS) 연구의 동향과 향후 연구방향 제언**. 직업능력개발연구, 21(1), 1-29.
- 서영석(2010). **데이터베이스 보안 투자 성과 측정**. 연세대학교 석사학위논문.
- 성소연, 배성아(2015). **대학생의 진로결정 자율성, 진로결정 자기효능감 및 진로적응성 간의 구조적 관계 연구**. 청소년학연구, 22(9), 277-299.
- 손은령(2012). **직업 성취과정에 미치는 우연 혹은 기회의 영향 : 40대 여성 진로상담전문가를 중심으로**. 상담학연구, 13(2), 437-453.
- 신영삼(2011). **셀프리더십 교육 프로그램이 참여자의 대안관계와 자아존중감에 미치는 영향: 카네기리더십교육 프로그램을 중심으로**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 신용국, 김명소, 한영석(2009). **셀프리더십 척도 타당화 연구 = 우리나라 대학생을 중심으로**. 한국심리학회지, 6(3), 313-340.
- 신윤정(2013). **대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계**. 상담학연구, 14(1), 209-226.
- 심지연(2013). **대학생의 진로의식성숙과 부모애착, 심리적독립, 자아탄력성 및 자아존중감의 인과적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 양필석, 최석봉(2012). **임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 인적자원관리연구, 19(2), 263-282.

- 여운철(2003). 자아존중감이 학습된 무기력과 학교생활 적응에 미치는 영향. 충남대학교 석사학위논문.
- 용현우(2016). 진로적응성과 직무만족 및 직무소진의 관계에서 일터영성의 매개효과. 아주대학교 석사학위논문.
- 원재순, 김진숙(2016). 자아존중감과 학교적응 간 상관관계 메타분석. **청소년학연구**, 23(9), 177-205.
- 유형숙, 이수분, 이정희(2014). 관광계열 대학생의 진로적응성에 셀프리더십이 미치는 영향. **관광레저연구**, 26(9), 491-511.
- 이동혁(2013). 진로상담의 이해와 적용. **학교상담전문가 자격연수**, 제1권. 25-35.
- 이민아(2016). 저널쓰기 집단상담 프로그램이 임용고사를 앞둔 대학생의 불안과 자아존중감에 미치는 효과. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 이민아, 김봉환(2017). 한국 직장인의 우연대처기술 유형에 따른 진로적응성, 진로낙관성 및 직무만족의 차이. **상담학연구**, 18(1), 287-306.
- 이선규, 이다정, 배정미, 이승우(2011). 셀프리더십이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 연구에서 감성지능의 매개효과. **디지털융복합연구**, 9(6), 277-293.
- 이순화, 남기범, 천성문(2018). 대학생의 셀프리더십과 진로적응성의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개효과. **한국사회과학연구**, 37(1), 81-107.
- 이예진(2010). 동기체계이론에 기초한 진로동기수준 군집유형과 진로적응성의 차이 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 이은영(2019). 대학생의 낙관성, 셀프리더십과 진로적응성의 관계. 대전대학교 석사학위논문.
- 이자영, 남숙영, 최보영, 이지희, 박양민, 이상민(2009). 상담일반 : 문화차에 의해 발생한 심리검사 문항의 번역오류: Rosenberg의 자아존중감 척도 8번 문항의 수정을 중심으로. **상담학연구**, 10(3), 1345-1358.
- 이정선, 김경아(2012). 대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향. **가족자원경영과 정책**, 16(2), 19-39.
- 이정아(2014). 대학생의 진로결정 자율성과 진로결정 수준에 따른 진로적응성의 차이. 단국대학교 석사학위논문.
- 이정은(2013) 구직 청년의 사회적 문제해결능력이 고용가능성에 미치는 영향

- 과 셀프리더십의 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이종원(2014) **대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로동기, 진로결정자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계**. 숭실대학교 박사학위논문.
- 이종찬, 홍아정(2013). 대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향 : 진로결정자기효능감과 고용가능성의 매개효과. **진로교육연구**, 26(1), 69-92.
- 이지영, 김진교(2006). 온라인 패널 조사와 오프라인 대인면접 조사 간 데이터 품질 비교: 신뢰도와 타당도를 중심으로. **마케팅연구**, 21(4), 209-231.
- 장계영(2009). **대학생 진로적응성 척도 개발**. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 장계영, 김봉환(2011). 대학생 진로적응성 척도 개발. **상담학연구**, 12(2), 539-558.
- 장진이, 이지연(2016). 대학생의 부모진로지지, 특성불안, 계획된 우연 역량에 따른 군집 유형별 진로결정 수준의 차이. **아시아교육연구**, 17(1), 47-65.
- 장혜민(2014). **부모의 공감적태도가 자녀의 진로적응성에 미치는 영향: 자녀의 자아존중감 및 자기조절력의 매개역할**. 건국대학교 석사학위논문.
- 장휘숙(1988). 특정단어에 대한 색 연상과 그 의미에 관한 심리학적 연구. **인문학 연구**, 15(1), 215-254.
- 전병제(1974). 자아존중감 척도. **연세논총**, 11(1), 107-130.
- 정은이(2013). 대학생의 일상적 창의성 및 셀프리더십과 전공 몰입의 관계에 대한 진로적응의 매개 효과. **교육문제연구**, 26(3), 161-187.
- 정지은(2013). **대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 정지은, 정철영(2015). 대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(1), 79-96.
- 정태겸, 이용건, 이원일(2017). 체육계열 대학생들의 셀프리더십과 자아존중감, 학습몰입 및 혁신 행동 간의 관계. **한국체육과학회지**, 26(1), 345-359.
- 조정자, 이종연(2017). 고등학생의 부모양육태도, 셀프리더십 및 계획된 우연기술크와 진로적응성의 관계. **교육연구논총**, 38(1), 79-108.
- 조현재(2016). 학습된 무기력이 진로적응성에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과. **미래교육연구**, 6(2), 47-66.

- 조현재(2017). 대학생의 학습된 무기력, 진로적응성, 자아존중감의 구조관계 분석. **미래청소년학회지**, 14(4), 93-109.
- 조현재(2017). 대학생의 셀프리더십, 대학생활적응, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계 연구. **진로교육연구**, 30(2), 63-80.
- 조화진(2004). 부모와의 애착 및 분리개별화가 대학생활 적응에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 지성호, 강영순(2015). 셀프리더십 구성개념의 위계와 주관적 경력성공과의 구조적 관계. **리더십연구**, 6(4), 24-44.
- 진기영(2009). 고등학생 진로미결정 요인과 진로성숙도의 관계. 강원대학교 석사학위논문.
- 최보가, 전귀연(1993). 자아존중감 척도 개발에 관한 연구. **Family and Environment Research**, 31(2), 41-54.
- 최보영, 김보람, 김아름, 장선희, 정선화, 이상민(2011). 우연의 영향력에 대한 지각의 차이가 진로스트레스, 진로미결정 및 진로결정자기효능감에 미치는 영향. **상담학연구**, 12(5), 1873-1891.
- 최성순(2014) 초등 고학년의 자아존중감, 자기결정성동기, 자아탄력성과 학교 적응의 관계. 충남대학교 석사학위논문.
- 한영석, 김명소(2010). 셀프리더십의 성별차이 및 대학생활 효과성에 미치는 영향. **한국심리학회지**, 15(2), 215-233.
- 허태균(2009). 부모진로기대에서 적성의 고려 여부가 학생의 진로결정자율성과 자아 존중감에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위논문.
- 홍선영(2020). 고객상담사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향 : 셀프리더십의 조절효과를 중심으로. **산업교육연구**, 40(1), 19-44.
- Ashford, S. J. & Taylor, M. S.(1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach .In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 8, 1-39.
- Betz, N. E. & Klein, K. L.(1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem. *Journal of career Assessment*. 4. 258-298.

- Bridges.(2001). *Transitions: Making sense of life's changes*. Cambridge, MA: Da Cape Press.
- Brown, J. D. & Mankowski, T. A.(1993). Self-esteem, mood, and self-evaluation: *changes in mood Journal of Personality and Social Psychology, 64*(3), 421-430.
- Coopersmith, S.(1967). *The antecedents of self esteem*. San francisco: Freeman. and Co.(1981, Reprint Edition)
- Crocker, J., & Park, L. E.(2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological bulletin, 130*(3), 392.
- Crouch M. A. and Straub, V.(1983). Enhancement of self-esteem in adults. *Family and Community Health, 6*(2), Self-Esteem and Health (August 1983), 65-78.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H.(1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 18*, 1-76.
- Duffy, R. D.(2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *ournal of Career Assessment, 18*(4), 420-430.
- Harter, S.(1983). Developmental perspectives on the self-system, In P. H. Mussen & E. M. Hetherington (Eds.), *Handbook of child psychology, 4*, 275-386. New York: Wiley.
- Hirschi, A.(2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.
- 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.
- Korman, A. K.(1967). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology, 51*, 65-67.

- Lazarus, R. J.(1991). The tragedy of distrust in the implementation of federal environmental law. *Law and Contemporary Problems*, 54(4), 311-374.
- Maier, D. & Herman, A.(1974). The relationship of vocational decidedness and satisfaction with dogmatic and self-esteem. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 95-102.
- Manz, C. C. & Sims, H. P.(1980). Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Manz, C. C.(1983). The Art of Self-leadership. strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work: Prentice Hall Inc.
- Manz, C. C.(1986). Self-leadership: toward an expended theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C. & Sims, H. P.(1991). SuperLeadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Manz, C. C. & Sims, H. P.(2001). The new super-leadership: Leading others to lead themselves. Berkeley, CA: Berett-Koehler.
- Manz, C. C. & Neck, C. P.(2004). Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence. 3rd ed. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River. NJ.
- Maslow, A. H.(1968). Toward a Psychology of Being. (2nd Ed.) Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nelson, A.(2000). A Nursing Theory for Nursing Leadership, *Journal of Nursing Management*, 8, 83-87.
- Osipow, S. H.(1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Robert, E. F.(1982). Human Motivation. Belmont, C. A.: Brooks/Cole.
- Rosenberg, M.(1979). Conceiving the self. NY: Basic Books.
- Rosenberg, M.(1985). Self-concept and psychological well-being in

- adolescence. In R. L. Leary (Ed.), *The development of the self* 205-246. Orlando, FL : Academic Press.
- Rottinghaus, P. J. & Day, S. X. & Borgen, F, H.(2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L.(1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L.(2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 42-70.
- Savickas, M. L.(2011). New questions for vocational psychology. *Journal of Career Assessment*, 19(3). 251-258.
- Savickas & Profeli.(2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673.
- Super, D. E.(1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. & Kansel, E. G.(1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E.(1990). A life-span, life-space approach to career development. In Bromwn S. D. Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco·Oxford: Jossey-Bass publishers.
- Tafarodi, R. W. & Swann Jr, W. B.(1995). Self-liking and self competence as dimensions of global self-esteem: *initial validation of a measure* *Journal of Personality Assessment*, 65(2), 322-342.
- Tak, J. K.(2012). Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80,

712-715.

- Watson, L.(2004). Self-Leadership: becoming an exceptional leader. *Radiologic Technology*. 75(6), 457-471.
- Wells, L. E & Marwell, G.(1976). Self-esteem: Its conceptualization and measurement. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Wylie, R. C.(1979). The self-concept, 2. Theory and research on selected topics (rev. ed.). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Zuckerman, D. M.(1989). Stess, self-esteem, and mental health: How does gender make a difference. *Sex Roles*, 20, 429-444
- 통계청(2020). 현재 일자리(직장)에서 향후 1-2년 내 이직, 전직을 고려하는 이유 (2017-2020)”, <https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=691&tblId=DT_691003N_005&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=213_213A_691_691003&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE>(2021.04.20.검색)>.
- 한국경영자총협회(2020). “중소기업 고용애로실태 및 최저임금 의견조사”, <<https://www.mss.go.kr/site/smba/foffice/ex/statDB/StReportContentDetailView.do?gb=1&reSeq=1769>>(2020.06.15.검색)>.

**The Effects of Self-esteem by university students on Career adaptation
: Focusing on Moderating Effects of Self-leadership**

Park Hye Min

Major in Counseling Psychology, Graduate School of Education,
Jeju National University

Supervised by Professor : Choi Bo Young

The purpose of the study is to verify the moderating effect of self-leadership in the effect of self-esteem of university students on career adaptation. Through this, it is meaningful to provide data for improving career adaptability by increasing self-esteem. In addition, the purpose is to improve university students' ability to cope with their careers and improve their quality of life by cultivating self-leadership and improving their career adaptation. In order to achieve this research purpose, the research questions were set as follows.

Research question: Is Self-leadership effective in the relationship between Self-esteem and Career adaptation in university students?

The population of this study was conducted online due to the spread of COVID-19, and the population randomly sampled a total of 481 four-year university students nationwide. Data collection took place over about four days from September 6 to 9, 2021, and 430 data were collected and used for

the final analysis, excluding 51 copies of data that exceeded the response and response time of 481. The measurement tool used a self-report questionnaire consisting of self-esteem, career adaptability, self-leadership scale, and demographic characteristics survey questions.

The data collected in this study were analyzed using SPSS for Windows 25.0, SPSS Process Macro v4.0, a statistical analysis program. Reliability analysis was conducted to verify the reliability of the self-esteem, career adaptability, and self-leadership scale. In addition, frequency analysis and percentage were calculated to find out the characteristics of the variables, and correlation analysis was conducted between each variable to confirm the relevance and direction between each variable. Hierarchical regression analysis was conducted to verify how self-leadership plays a controlling role in the effect of self-esteem on career adaptability. In addition, a hierarchical regression analysis was conducted by creating an interaction term between self-esteem and self-leadership. Based on these analysis results, the results of this study are summarized as follows:

First, as a result of conducting correlation between self-esteem, career adaptation, and self-leadership, there was a positive correlation between self-esteem, career adaptation, and self-leadership.

Second, as a result of hierarchical regression analysis to verify the moderating effect of self-esteem and career adaptation, self-leadership was found to have a moderating effect in the relationship between self-esteem and career adaptation.

Third, as a result of hierarchical regression analysis to verify the moderating effect of self-leadership sub-variables in the relationship between self-esteem and career adaptation, the moderating effect of behavior-oriented strategies was confirmed.

Taken together, it was confirmed that self-leadership acts as an important variable in the relationship between self-esteem and career adaptation, and that self-leadership acts as a modulating variable between these two variables. The results suggest that in-depth and multilateral follow-up studies should be conducted to improve self-leadership in order to increase university students' career adaptability.

[부록]

설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 변인을 알아보는데 연구의 목적이 있습니다. 설문지의 어떠한 문항에도 정답은 없으므로 자기 자신을 잘 타나내고 있는 것에 대해 정확하게 응답하시면 됩니다.

귀하께서 응답해 주신 모든 내용은 본 연구 이외의 다른 어떤 목적에도 사용되지 않을 것이며, 무기명으로 응답해 주신 여러분의 의견은 컴퓨터를 이용하여 통계처리 되므로 절대적으로 비밀이 보장됩니다.

응답에 소요되는 시간은 약 20분입니다.

귀하께서 답변해 주시는 내용 하나 하나는 본 연구에 소중하게 활용될 것이오니 모든 질문에 빠짐없이 기입해 주시길 부탁드립니다. 본 조사의 내용은 통계법 제 13조에 의거 비밀이 보장되며, 통계목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

귀하의 도움에 깊이 감사드리며, 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021. 09

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 : 최보영

연구자 : 박혜민

■다음은 기본적인 인적사항에 관한 질문입니다. 해당란에 O또는√ 표시해 주십시오.

- | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|
| 1. 귀하의 성별은? | ①남 | ②여 | | |
| 2. 귀하의 학년은? | ①1학년 | ②2학년 | ③3학년 | ④4학년 |

1. 자아존중감 척도

다음의 문항을 잘 읽고 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크 (V)하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	항상 그렇다
1	나는 내가 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다.	①	②	③	④
2	나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다.	①	②	③	④
3	나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다.	①	②	③	④
4	나는 대부분의 다른 사람들과 같이 일을 잘할 수가 있다.	①	②	③	④
5	나는 자랑할 것이 별로 없다.	①	②	③	④
6	나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다.	①	②	③	④
7	나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다.	①	②	③	④
8	나는 나를 더 존중하지 못해 안타깝다.	①	②	③	④
9	나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.	①	②	③	④
10	나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.	①	②	③	④

2. 진로적응성

다음의 문항을 읽고, 자신이 동의하는 정도에 체크 (V)하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내 미래 모습은 어떨지에 대해 생각한다.	1	2	3	4	5
2	오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다.	1	2	3	4	5
3	미래에 대한 준비를 한다.	1	2	3	4	5
4	내가 해야 할 교육 및 직업선택에 대해 인식한다.	1	2	3	4	5
5	목표 성취를 위한 계획을 세운다.	1	2	3	4	5

6	내 진로에 대해 관심을 갖는다.	1	2	3	4	5
7	긍정적인 태도를 유지한다.	1	2	3	4	5
8	내 스스로 결정을 내린다.	1	2	3	4	5
9	내 행동에 대해 책임을 진다.	1	2	3	4	5
10	내 신념에 충실한다.	1	2	3	4	5
11	내 자신을 믿는다.	1	2	3	4	5
12	나에게 적합한 일을 찾는다.	1	2	3	4	5
13	내 주변 환경을 탐색한다.	1	2	3	4	5
14	개인적으로 성장할 수 있는 기회를 찾는다.	1	2	3	4	5
15	선택을 하기 전 대안들을 탐색한다.	1	2	3	4	5
16	일을 처리하는 다른 방법들을 탐색한다.	1	2	3	4	5
17	내가 가지고 있는 문제에 대해 깊숙이 탐색한다.	1	2	3	4	5
18	새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다.	1	2	3	4	5
19	과제를 효율적으로 처리한다.	1	2	3	4	5
20	일을 잘 처리한다.	1	2	3	4	5
21	새로운 스킬(기술)을 배운다.	1	2	3	4	5
22	내 능력을 다 발휘한다.	1	2	3	4	5
23	장애를 극복한다.	1	2	3	4	5
24	문제를 해결한다.	1	2	3	4	5

3. 셀프리더십 척도

아래의 문항을 잘 읽고 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 체크 (V)하여 주시기 바랍니다.

번호	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
----	-----	---------------------	---------------	----------	---------	---------------

1	나는 공부나 과제에 대해서 구체적인 목표를 세운다.	1	2	3	4	5
2	내가 세운 목표들을 염두에 두면서 공부나 과제를 수행한다.	1	2	3	4	5
3	내 스스로 세운 구체적인 목표를 달성하기 위해서 열심히 노력한다.	1	2	3	4	5
4	나는 성과를 내기 위해서 구체적인 목표들을 세분화하여 작성해본다.	1	2	3	4	5
5	나는 단기적 목표뿐만 아니라 장래에 성취하고자 하는 삶의 장기적 목표에 대해서 생각하곤 한다.	1	2	3	4	5
6	나는 과제를 잘 해냈거나 시험을 잘 보면, 나를 자랑스럽게 여기고 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다.	1	2	3	4	5
7	내가 한 일(혹은 공부)의 결과가 좋을 때 근사한 저녁, 영화관람, 쇼핑 등 특별한 이벤트를 함으로써 스스로에게 보상한다.	1	2	3	4	5
8	내가 많은 과제를 성공적으로 마무리하게 되면, 평상시 좋아하는 활동을 함으로써 스스로를 격려하고 보상한다.	1	2	3	4	5
9	내가 맡은 과제의 결과가 좋지 않을 때, 내 자신을 힘들게 하는 생각을 하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 과제를 제대로 못했거나 시험을 못 보면 자책하곤 한다.	1	2	3	4	5
11	내가 맡은 일을 잘 해내지 못할 때, 가끔 나 자신에 대한 불만이나 불쾌감을 드러내고 표현할 때가 있다.	1	2	3	4	5
12	내가 기대했던 것만큼의 성과를 보이지 않을 때 마음이 무거워지고 스스로가 실망스럽다.	1	2	3	4	5
13	나는 과제를 수행하는 과정에서 내가 잘 하고 있는지를 확인한다.	1	2	3	4	5
14	공부나 과제를 수행할 때 내가 잘 하고 있는지를 염두에 두곤 한다.	1	2	3	4	5
15	나는 내가 학교나 학과 생활을 잘 하고 있는지 늘 살펴보곤 한다.	1	2	3	4	5

16	나는 과제를 수행하면서 내가 맡은 부분의 진행 사항과 경과들을 꼼꼼히 점검한다.	1	2	3	4	5
17	내가 해야 할 일은 잊지 않고, 잘 기억할 수 있도록 기록해둔다.	1	2	3	4	5
18	내가 해야 할 일의 집중도와 성과를 높이기 위해서 이 일들을 생각나게 하는 구체적인 방법(노트, 리스트, 핸드폰, 메모장 등)을 사용한다.	1	2	3	4	5
19	나는 어떤 과제를 맡든지 즐겁게 수행할 수 있는 나만의 방법을 구상한다.	1	2	3	4	5
20	목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다.	1	2	3	4	5
21.	과제를 맡으면 마무리하는 것에만 신경 쓰기보다는 내가 즐겁게 할 수 있는 방법으로 일을 수행하려고 한다.	1	2	3	4	5
22	나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일 혹은 공부에서 가장 흥미로운 분야를 찾는데 관심이 많다.	1	2	3	4	5
23	나는 학교나 학과와 관련된 활동 중 불만족스러운 측면보다는 즐거운 측면의 생각들을 더 많이 한다.	1	2	3	4	5
24	나는 과제를 수행하기 전에 그 일을 성공적으로 하고 있는 내 모습을 먼저 상상해본다.	1	2	3	4	5
25	나는 실제로 어떤 일을 하기 전에 성공적인 수행에 대해서 마음속으로 그려본다.	1	2	3	4	5
26	중요한 과제를 맡으면 내가 그 일을 잘 수행하고 있는 상상을 하곤 한다.	1	2	3	4	5
27	나는 어려운 도전에 직면하게 되면 이를 잘 극복하고 있는 내 모습을 상상해본다.	1	2	3	4	5
28	나는 어려운 문제가 생기면 이를 실제로 해결하기 전에 내가 사용할 방법을 머릿속으로 시연해보곤 한다.	1	2	3	4	5
29	어려운 상황을 잘 극복하기 위해서	1	2	3	4	5

	나 자신에게 '잘 할 수 있다'고 이야기 할(소리를 내거나 마음속으로)때가 있다.					
30	어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다.	1	2	3	4	5
31	어려운 문제를 해결하는데 도움을 받기 위해서 나 자신과 대화할(소리를 내거나 생각으로)때가 있다.	1	2	3	4	5
32	어려운 상황이 생길 때마다 혹시 내 신념이나 가정들에 문제가 있는지 검토해 본다.	1	2	3	4	5
33	다른 사람들과 의견 차이가 있을 때 내 생각이나 신념이 옳은지 솔직하고 분명하게 분석해본다.	1	2	3	4	5
34	힘든 일을 경험하게 되면 그 상황에 대한 내 생각이나 판단이 적절한지 평가해보려고 노력한다.	1	2	3	4	5
35	나는 평소에 내 기본 신념이나 가정들이 합리적인지를 생각해본다.	1	2	3	4	5

설문에 끝까지 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.