영어어문교육 *제22권* 4호 2016년 겨울

영어능력에 따른 셀프리더십과 취업전략 간의 차이 및 상관성 연구*

이 현 구
(나사렛대학교)

Lee, Hyungu (2016). A study of differences and correlation between self-leadership and employment strategies based on English proficiency of university students. *English Language & Literature Teaching*, *22*(4), 293-314.

The purpose of this study is to explore the differences between self-leadership and employment strategies based on English proficiency of university students. A total of 600 university students participated in this study and a questionnaire with 74 items was administered to the students. The questionnaire consists of self-leadership, employment strategies, entrepreneurial self-efficacy and intention with demographic survey. Among them, entrepreneurial self-efficacy and intention are excluded. The results of this study confirm that English ability, self-leadership and employment strategies are correlated. The findings are that self-leadership is the overall average level of 3.245, employment strategies are the overall average level of 3.026. The English proficiency is classified into advanced group more than 800 points, intermediate group more than 670 points, basic group less than 670 points on the basis of TOEIC score. If proficiency is high, the level of self-leadership and employment strategies is high. Therefore, the correlation among proficiency, self-leadership, and employment strategies is revealed. Based on the findings, some pedagogical suggestions are made for English proficiency about some development for programs and curriculum of self-leadership and employment strategies on the university level in Korea.

[English proficiency/self-leadership/employment strategies, 영어능력/셀프 리더십/취업전략]

I. 서론

최근 전 세계적으로 경제위기를 겪게 되면서 청년의 실업문제가 사회적으로

* 이 논문은 2016 학년도 나사렛대학교 학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

큰 화두가 되고 있다. 이러한 가운데 이웃에 있는 일본의 경우는 2016년 대학생의 취업률이 97%에 달하며(서울경제, 2016년 5월 20일자), 중국은 2015년 91.7%를 기록하여 높은 취업률을 자랑하고 있다(한국 금융연구원, 2016). 그러나 우리나라의 경우 2016년 5월에 통계청에서 발표한 '4월 고용동향'에 따르면, 4월 청년실업률(15~29세)은 10.9%로 2010년 이후 최고치를 기록하였으며, 25~29세 실업률도 전년 동월 대비 약 0.5%p 증가하여 암울한 상황으로 나타났다. 특히 우리나라 대학생의 경우 취업이 사회생활의 첫 시작이며, 인생의 가장 큰 전환점이라는 점에서 취업의 문제는 대학생 자신은 물론 대학, 학부모, 기업, 정부 등 모두가 관심을 가져야 할 과제라고 할 수 있다.

대졸자 실업의 원인을 살펴보면, 구직자와 일자리의 양적 불일치(mismatch), 직업 탐색 기간과 구직기간의 차이와 눈높이가 높아짐으로써 중소기업 취업에 대한 기피로 인한 질적 불일치가 있다. 또한 높은 대학진학률로 인해 대기업 취업만을 바라는 구직자의 양산과 급속도로로 변하는 우리사회의 패러다임이 청년층의 직업이나 진로에 대한 불확실성을 불러일으키는 구조적 불일치이다(유길상, 2016; 이정선, 2011; 이정은, 2013).

김은석(2015)의 조사결과에 따르면, 기업체는 책임감과 성실성, 인내심, 솔선수범과 적극성 등 기본적인 소양과 태도를 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 이러한 항목들은 본인 내면의 체계적인 행동 및 인지전략으로써 본인 스스로 내면에 잠재해 있는 창조정신, 도전정신, 열정 및 적극성, 문제해결능력 및 올바른 가치관의 역량을 필요로 하는 것이다. 따라서 자신의 내면에 있는 잠재 역량을 개발하여 높은 성과를 올리도록 이끌어 줄 수 있는 자율적인 셀프리더십(self-leadership)이 요구되고 있다(김경화, 2013; Manz & Sims, 2001; Neck & Houghton, 2006).

셀프리더십은 개인의 내재적인 요인으로서 자기주도성의 개념으로 과업이나 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 자신의 사고와 행동을 바람직한 방향으로 이끌면서 스스로에게 긍정적인 영향력을 행사는 과정이다(Manz, 1986). 따라서 최근 각 대학에서는 급변하는 조직과 환경을 극복하고 대학생 개개인의 성공적인 삶과 기업에서 요구하는 인재를 양성하기 위하여 셀프리더십 교육을 강조하고 있다.

한편, 오늘날 우리 사회에서 자신에게 가장 적합한 직업을 갖기 위해서는 직업세계의 다양화와 전문화는 물론 제4차 산업혁명이 가져 올 직업변화에 대해서 적극 대응하여야 한다. 따라서 미래 직업전망과 자신의 적성에 맞는 직업을 선택하기 위해서는 취업에 대한 전략을 세우는 것이 매우 중요하다. 취업전략이라는 용어는 최근 미취업자들의 취업을 돕기 위해 각계에서 출판하는 취업가이드나 대학의 특강 등에서 자주 사용되고 있다(최봉재, 2007).

대학생의 취업전략은 취업의 실제적인 성취를 위하여 대학생들이 취하는 지식, 기술, 정보 등의 준비도 및 실천도를 의미하고, 직업탐색보다는 더 포괄적인 개념이고 자신이 원하는 직업을 갖기 위해서 또는 일하고자 하는 회사에 취업하기 위해 필요한 일련의 준비과정을 포함하는 것이다(김병숙, 2001; 김효정, 2013). 따라서 대학생들이 겪고 있는 취업난을 해결하기 위해서는 기업이 요구하는 역량을 개발할 수 있는 셀프리더십과 취업전략의 수준을 높이는 것이다.

또한 취업 시 가장 중요한 스펙의 하나인 영어능력을 향상시키는 것이 필요하다. 한국토익위원회(2012)에 따르면, 대학생 1,146명을 대상으로 '취업 시 가장 중요한 스펙'에 대해 설문 조사한 결과, 응답자의 75.2%가 취업 준비를 위해 토익강좌를 수강하고 있으며, 40.5%가 취업에서 가장 중요한 스펙은 'TOEIC, TOEIC Speaking 성적' 등 공인영어성적이라고 응답하였다(이현구, 2012, 2014).

따라서 본 연구의 목적은 대학생의 취업과 밀접하게 관련되어 있는 영어능력, 셀프리더십, 취업전략의 수준을 살펴보고, 대학생의 영어능력에 따른 셀프리더십과 취업전략에 어떠한 차이와 상관성이 있는지를 밝혀서 대학생의 취업과 영어능력에 도움을 주고자 하는 것이다. 이를 위해 다음과 같이 3가지 연구문제를 설정하였다.

첫째, 영어능력에 따라 셀프리더십 수준은 차이가 있을 것이다.
둘째, 영어능력에 따라 취업전략은 차이가 있을 것이다.
셋째, 영어능력, 셀프리더십, 취업전략 간에는 상관성이 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십의 개념

셀프리더십은 미국에서 1980년대 중반 경기가 침체되어 어려움을 겪고 있었던 시기에 신세대 노동자 관리방법에 대한 경영 혁신적 해결책으로 Manz(1986)가 처음 제시한 개념이다. 셀프리더십은 과거에 리더 중심의 지시, 통제에서 벗어나 구성원 스스로가 자신의 능력을 극대화하여 셀프리더십을 발휘하게 도와주는 슈퍼리더십의 등장에 기인한다(Manz & Sims, 2001). 즉, 리더가 슈퍼리더십을 발휘함으로써 구성원은 자기주도성을 바탕으로 목표 달성을 위해 자신의 역량을 극대화하고 성과를 창출하는 셀프리더로 성장하게 된다(양수진 외, 2015).

셀프리더십은 대학에서는 자신의 잠재력과 역량을 개발하고 경쟁우위를 확보하기 위해서, 기업에서는 변화와 혁신을 통한 새로운 관리방식의 패러

다임을 위해서 매우 중요시 되고 있는 상황이다. 대학은 더 이상 지식이나 이론만 추구하는 상아탑에만 머물지 않고 사회적 가치를 창출하여 사회 발전에 이바지 할 수 있는 실용적이고 자율적인 인재 양성을 추구하고 있다. 즉, 대학은 특정 전문 지식이나 기술의 습득뿐만 아니라 사회가 요구하는 다양하고 복잡한 상황에 맞추어 자신의 지식, 태도, 가치를 활용할 수 있는 역량을 개발하는 것을 목표로 하고 있다(김동일 외, 2009). 이를 위해서는 여러 리더십 유형 중 스스로 세운 목표 달성을 위해 자신의 잠재력과 역량을 개발하여 경쟁우위를 만들어 낼 수 있는 셀프리더십(self-leadership)이 필요하다(양수진, 신다혜 & 송영수, 2015).

기업측면에서 살펴볼 때 급변하는 경영환경과 치열한 경쟁 속에서 지속가능한 성장을 위해 새로운 경영 패러다임에 적응하는 것이 필요하며, 그 핵심은 조직의 유연성과 혁신성의 확보에 있다. 이를 위해서 기업은 전통적인 통제 중심의 관리에서 벗어나 자율 중심의 관리 체제로 전환하는 계기가 요구되고 있고, 이를 통해 조직구성원의 잠재된 능력을 최대한 이끌어 냄으로써 급변하는 경영환경에 능동적으로 대처를 해나가기 위해서 조직구성원에 대한 새로운 관리방식의 하나인 셀프리더십이 필요하다(김정자, 2010; 이근석 & 강규식, 2007; 이호선 & 권명은, 2007).

셀프리더십 개념에 대해 국외와 국내 학자들의 정의는 다양하다. 먼저 국외학자들의 정의를 살펴보면, Manz(1986)는 셀프리더십을 자아발견과 자기만족을 향한 여행이며, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이고, 자기효능감을 위한 기술이며, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습 과정이라고 정의하였다. Neck, Stewart와 Manz(1995)는 구성원 각자가 과업을 수행하는데 필요한 변화와 성장을 위해 자신에게 스스로 동기부여를 하기 위하여 자신에게 영향력을 행사는 과정으로 정의하였다. Shelton(1997)은 개인이 주도적으로 동기부여를 할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략이라고 하였다. Manz와 Sims(2001)는 셀프리더십을 지시, 통제 등 관리중심의 전통적 리더십이 아니라 스스로 목표를 설정하고 리드해 나가기 위해 자기 자신을 동기부여 하는 능동성에 기초한 리더십으로 보았다. Muller(2006)는 자기목표 설정과 열망을 가지고 접근하는 행동 및 정신적 과정에 대한 의도적인 활동이라고 하였다.

한편, 셀프리더십에 대한 국내 학자들의 정의를 살펴보면 김광수 외(2003)는 리더가 상대방이나 조직원에게 영향을 미치는 것에 초점을 두는 전통적인 리더십과 달리, 한 개인이 자신에게 스스로 영향을 미치는 자기영향력을 토대로 책임 있는 태도와 행동에 초점을 두는 것이라고 하였다. 신화식 외(2013)는 자기 스스로 인생의 방향을 설정하고 자신에게 주어진 일에 최선을 다하는 자기 경영 마인드라고 하였다. 이종원(2015a)은 자신의 내·외부 환경을 극복하고 목표 달성과 긍정적인 결과를 도출하고 성취감과 자기효능감을 고취시켜 더 나은 일생생활을 영위하기 위해 스스로 동기를

부여하고 통제와 관리하는 일련의 총체적인 과정이라고 보았다. 백기복, 신제구와 김정훈(2016)은 “세상이 나를 지배하도록 방치하는 것이 아니라, 내가 스스로를 통제해 나아가도록 하는 것이라고 하였다. 즉 셀프리더십은 ‘개인이 자기 자신에게 영향을 미치는 과정’이라고 정의” 하였다(p. 203).

지금까지 살펴본 여러 학자의 정의를 토대로 셀프리더십에 대한 개념을 종합해보면, 셀프리더십이란 자기 스스로 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해서 자기 자신에게 영향을 미쳐 원하는 목표 달성을 위해 최선을 다하는 과정이라고 할 수 있다.

2. 셀프리더십의 구성요인

셀프리더십은 초기에는 인간의 행동 변화에 긍정적 영향을 주는 사회학습 이론에서 나온 행동적인 전략과 자신에게 주어진 과업 자체가 주는 내재적 보상에 근거한 내적동기화 이론의 인지적 전략으로 구분되었다(Manz, 1986). 이후 인지적 전략을 다시 자연적 보상과 건설적 사고 패턴을 발전시키는 전략으로 구분하였고(Manz & Sims, 1989), 이를 다시 수정 및 보완하여 행동중심적 전략, 자연적 보상 전략 그리고 건설적 사고 패턴전략으로 구성하여 세부 구성요인을 개념화하였다(Houghton & Neck, 2002). 이를 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 행동중심적 전략(Behavior-focused strategies)은 행동에 초점을 맞춘 것으로 과업의 성공적 수행을 위해 자신의 바람직한 행동변화를 추구하는 것을 의미한다. 이 전략의 세부요인으로는 자기목표설정(Self-goal setting), 자기보상(Self-reward), 자기처벌(Self-punishment), 자기관찰(Self-observation), 자기단서(Self-cueing)가 있다. 자기목표설정은 수행 수준을 높이기 위해 구체적이고 도전적인 목표를 세우고, 자신에 대해서 이를 이행하도록 지시하는 행동이다. 자기보상은 바람직한 행동을 수행했을 때 자신에게 스스로 가치 있는 보상을 제공함으로써 사기진작, 동기유발과 미래 행동을 선택하는 것이다. 자기처벌은 자신이 추진하였던 과제의 결과가 좋지 않거나, 목표 달성에 도움이 되지 않는 행동을 하였을 때, 자신에게 일정한 처벌을 내리는 것을 말한다. 자기관찰은 목표한 바에 따라 행동할 수 있도록 자신에 대한 구체적인 행동과 관련된 정보를 수집하는 것이다. 이를 통해서 과거 자신의 비효율적이고 비생산적인 행동을 제거하고 앞으로 자신의 행동변화를 위해 어떻게 해야 할 지에 대한 이해를 높이는 행동이다. 자기단서는 자신의 목표를 향해 일을 진행해나가는 데 있어서 놓쳐서는 안 되는 중요한 내용 혹은 중요한 순간을 메모하거나 휴대폰의 메모기능을 이용하거나 하는 다양한 수단 즉 단서를 활용하는 전략을 의미한다.

둘째, 자연적 보상전략(Natural reward strategies)은 사람이 과업 또는 활동을 할 때 그 일의 본질적 측면에 의해 동기화되거나 과제를 수행하는

자체가 내재적 보상이 된다는 전략이다. 이러한 자연적 보상 전략을 통하여 내적인 보상을 스스로 찾아내고 이끌어낼 뿐만 아니라 유능감과 자기결정감을 증가시킬 수 있다(강재학, 2015; 고형일, 송정수 & 장길상, 2011).

셋째, 건설적 사고 패턴 전략(Constructive thought pattern strategies)은 과제를 성공적으로 수행했을 때의 이미지를 연상하여 긍정적인 생각의 패턴을 형성하는 것을 의미한다. 다시 말해서, 자신의 생각을 바람직한 방향으로 수정하고 올바른 사고를 확립할 수 있도록 하는 방법에 초점을 준 전략이다(Houghton & Neck, 20042). 고형일 외(2011)는 자신과의 긍정적 대화 등 건설적 사고 패턴 전략을 통해 과제 수행성과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 보았다. 이 전략의 세부요인으로는 성공적 수행 상상하기(Visualizing successful performance), 자기대화(Self-talk), 신념과 가정 평가(Evaluating beliefs and assumptions)가 있다. 성공적 수행 상상하기는 자신이 과제를 수행하기 전에 그 일을 성공적으로 하고 있는 자신의 모습을 상상하며, 어려운 도전에 직면하게 되면 스스로 그 일을 잘 극복하고 있는 자신의 모습을 상상한다. 또한 스스로 어려운 문제가 생기면 이를 실제로 해결하기 전에 자신이 사용할 방법을 머릿속으로 시연을 해 보는 전략이다. 자기대화는 어려운 상황에서 자기 자신과 긍정적으로 대화하는 전략이다. 신념과 가정 평가는 자신이 과제를 잘 수행할 수 있는 능력이 있다고 믿는 신념과 가정에 대해 평가하는 전략이다.

3. 취업전략의 개념

최근 우리나라는 청년층의 높은 실업률이 중요한 사회적 문제로 대두되면서, ‘N포 세대’, ‘열정페이’, ‘헬조선’ 등 청년취업 문제의 심각성을 드러내는 신조어들이 등장하고 있고, 취업여부가 대학 졸업에도 많은 영향을 미치고 있다(황정원, 2016). 이러한 현실 속에서 우리나라의 대학생에게 취업은 인생의 가장 큰 전환점에 해당하는 주요사건이라고 할 수 있다. 대학을 졸업하면서 취업을 한다는 것은 삶의 발달단계에 부여된 발달과업을 완수함으로써 한 사람의 몫을 하는 성인이 되는 것이며, 더 나아가 자신의 역량을 발휘하여 조직이나 사회와 국가에 기여하는 것을 의미한다(이종원, 2015b).

따라서 대학생들의 취업률을 향상시키기 위해서는 대학과 정부의 구조적인 제도적 노력도 필요하지만, 대학생들이 실제 취업에 도움이 되는 역량을 개발하고,

자신의 적성에 맞는 직업의 선택, 개인의 목표달성, 그리고 경쟁력의 향상을 위해 취업에 대한 전략을 세우는 것이 매우 중요하다. 취업전략이란 취업과 전략의 합성어로서, 취업이라는 목적을 달성하기 위해 준비, 계획, 동원, 조직 등의 방략과 승부를 위한 전반적이고 세부적인 정책이 필요

하다는 것을 의미한다. 이러한 관점에서 대학생의 취업전략은 취업의 실제적인 성취를 위하여 대학생들이 취하는 지식, 기술, 정보 등의 준비와 이를 실천하기 위한 전략을 의미한다. 직업탐색보다는 더 포괄적인 개념이고 자신이 원하는 직업을 갖기 위해서 또는 일하고자 하는 직장에 취업하기 위해 필요한 일련의 준비과정을 포함하는 것이다(김병숙, 2000; 김효정, 2013).

본 연구에서는 취업전략을 기존의 선행연구를 통하여 대학생 개인이 자신의 진로를 계획하고 결정한 후 구체적인 취업목표를 수립하고 성공적인 취업을 위하여 행하는 모든 과정이라고 정의한다.

4. 취업전략의 구성요소

취업전략에 대한 하위 구성요소 대해서 살펴보면, 김형진(2003)은 취업준비와 계획, 취업정보, 취업의지로 보았고, 김은영(2009)은 능력배양, 구직활동, 구직계획을 취업전략의 하위요인으로 보았다. 이정선(2011)은 취업계획, 정보탐색, 경력개발, 관리행동, 적극적 행동 등 다섯 가지를 하위요인으로 구성하였고, 김효정(2013)은 구직계획, 구직활동, 능력배양, 자원활용 등 네 가지를 하위요인으로 보았다. 최선용(2014)은 구직계획, 구직활동, 능력배양 세 가지를 하위요인으로 보았다.

본 연구에서는 이들 선행연구를 토대로 취업계획, 정보탐색, 관리행동, 적극적 행동, 자격증 취득 등 다섯 가지를 취업전략의 하위요인으로 구성하였다. 각각의 하위내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 취업계획이란 취업을 위해 다양하고 구체적인 취직목표를 설정하고 계획하며 전략을 수립하는 것이다. 둘째, 정보탐색에는 자기 자신의 적성, 흥미에 대한 자기탐색과 취업 관심분야에 대한 정보수집, 자신이 취업하고자 하는 분야와 관련된 경험을 쌓기 위한 경력개발이다. 셋째, 관리행동에는 계획실천을 위한 시간관리, 취업대비를 위한 학점관리, 면접이나 이력서에 나타나는 자신의 외모에 대한 이미지를 관리하는 것이다. 넷째, 적극적 행동은 자기소개서, 이력서, 면접 등을 준비하고 취업 관련 설명회와 교내 취업기관 방문 그리고 입사 지원을 해보는 행동이다. 다섯째, 자격증 취득은 자신이 취업하고자 하는 기업에서 요구하는 자격증을 취득하려고 준비하는 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2016년 기준 서울에 소재한 A대학, B대학, 경기도에 있는

C대학 중심의 수도권과 충청남도에 소재한 D, E, F의 4년제 사립대학교에 재학 중인 대학생을 대상으로 실시하였다. 이들에게 총 600부의 설문지를 배포하였으며, 회수된 총 426부의 자료 중 무응답하거나 불성실한 설문지를 제외하고 총 371부를 최종 분석대상으로 선정하였다. 연구를 위한 조사기간은 2016년 3월 1일부터 6월 30일까지 한 학기 동안 진행되었다. 실험설계를 위한 표본은 비확률적 표본추출법에 해당하는 편의표본추출법을 사용하여 선정하였다. 표본설정에 대한 세부적인 사항은 다음의 표 1과 같다.

표 1
표본의 설정

구분	내용
조사기간	2016년 3월 1일부터 6월 30일까지(1학기)
조사대상	수도권과 충청남도의 대학교에 재학 중인 대학생
조사 표본 추출법	편의표본추출법
표본크기	총 371부 조사
조사방법	표준화된 설문지를 이용한 자기 기입식 조사

연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 전체 연구 대상자 중 남학생은 121명(32.6%), 여학생은 250명(67.4%)이고, 1학년 37명(10%), 2학년 158명(42.6%), 3학년 97명(26.1%), 4학년 79(21.3%)이었다. 전공별로 보면 인문계열 121명(32.6%), 사회계열 131명(35.3%), 교육계열 24명(6.5%), 공학계열 72명(19.4%), 자연계열 12명(3.2%), 의학계열 2명(5%), 예체능계열 9명(2.4%)이었고, 수도권 대학 182명(49.1%), 수도권 이외 지역 189명(50.9%)이었다. 군에 다녀온 학생은 82명(22.1%), 군에 다녀오지 않은 학생은 289명(77.9%)이었고, 학부성적이 상(4.0이상)이 42명(11.3%), 중(3.0이상)이 268명(72.2%), 하(3.0미만)가 61명(16.4%)이었다. 영어 성적을 공인토익점수 기준으로 볼 때 상(800점 이상)이 41(11.1%)명, 중(670점 이상)이 87명(23.5%), 하(670점 미만)가 243명(65.5%) 이었다.

대학생활 만족도에 대해서 보통 이상이 263명(70.9%)이었고, 리더 경험이 있는 학생이 156명(42%), 리더십 교육을 받은 경험이 있는 학생이 163명(43.9%), 취업 관련 교육을 받은 경험이 있는 학생이 168명(45.3%), 창업 관련 교육을 받은 학생이 73명(19.7%)이었다. 이를 정리하면 다음 표 2와 같다

표 2
연구대상자의 인구통계학적 특성

측정항목		빈도	퍼센트	측정항목		빈도	퍼센트
성별	남자	121	32.6	학부성적	상(4.0 이상)	42	11.3
	여자	250	67.4		중(3.0 이상)	268	72.2
	합계	371	100		하(3.0 미만)	61	16.4
학년	1학년	37	10		합계	371	100
	2학년	158	42.6	영어성적	800점 이상	41	11.1
	3학년	97	26.1		670 이상	87	23.5
	4학년	79	21.3		670 미만	243	65.5
	합계	371	100		합계	371	100
전공	인문계열	121	32.6	대학만족	전혀 그렇지 않다	23	6.2
	사회계열	131	35.3		별로 그렇지 않다	81	21.8
	교육계열	24	6.5		보통이다	159	42.9
	공학계열	72	19.4		대체로 그렇다	98	26.4
	자연계열	12	3.2		매우 그렇다	10	2.7
	의학계열	2	5		합계	371	100
	예체능계열	9	2.4	리더교육	있다	163	43.9
	합계	371	100		없다	208	56.1
대학소재	수도권	182	49.1		합계	371	100
	수도권 이외 지역	189	50.9	취업교육	있다	168	45.3
	합계	371	100		없다	203	52.7
군대경험	있음	82	22.1		합계	371	100
	없음	289	77.9	창업교육	있다	73	19.7
	합계	371	100		없다	298	80.3
리더경험	있다	156	42		합계	371	100
	없다	215	58				
	합계	371	100				

2. 연구도구

본 연구에서는 연구도구로 자기기입식 설문지를 이용하였으며, 설문지에 사용될 속성과 변수는 내용타당성을 위해 연구 목적과 관련된 선행연구들을 바탕으로 작성하였다. 연구조사로 사용된 설문지는 셀프리더십, 취업전략, 창업효능감과 창업의지에 대한 응답 항목으로 구성하였다. 마지막으로 응답자들의 사회인구학적인 내용을 알아보기 위한 질문을 구성하였다. 창업효능감과 창업의지에 대한 설문은 본 연구주제에서 벗어나서 활용하지 않았다.

본 연구의 설문지 각 항목은 ①전혀 그렇지 않다, ②별로 그렇지 않다, ③보통이다, ④대체로 그렇다, ⑤매우 그렇다 등의 5가지 척도를 사용한 '5점 척도 리커트 방식(Five Point Likert Scale)'으로 제작되었다. 그리고 각 요인의 측정항목들은 기존 연구에서 신뢰성과 타당성이 입증된 측정도구를 기초로 하여 사용하였다.

3. 측정도구

1) 셀프리더십

셀프리더십에 대한 설문지는 Houghton과 Neck(2002)이 개발한 RSLQ (Revised Self-Leadership Questionnaire)를 신용국, 김명소, 한영석(2009)이 국내에서 타당화하고 이를 활용한 강은영(2014)의 35문항 등을 연구에 알맞게 수정 보완하여 총 24문항을 사용하였다.

셀프리더십에 대한 설문지는 행동 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고 패턴 전략에 대해 초점을 맞추었다. 행동 중심적 전략 문항에서는 자기목표, 자기보상, 자기처벌, 자기관찰, 자기단서 등을 알아보고, 자연적 보상 전략 문항에서는 자연보상을 알아보았다. 건설적 사고 패턴 전략 문항에서는 성공수행 상상, 자기대화, 신념과 가정 평가 등을 알아보았다.

각 측정항목들은 전혀 ①그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 셀프리더십에 대한 학생들의 인식을 묻는 설문지의 구성을 표로 정리하면 다음 표 3과 같다.

표 3
셀프리더십에 대한 설문지 구성

주요항목	하위항목	문항번호	문항 수
행동 중심적 전략	자기목표	1, 2, 3, 4	4
	자기보상	5, 6	2
	자기처벌	7, 8	2
	자기관찰	9, 10	2
	자기단서	11, 12	2
자연적 보상 전략	자연보상	13, 14, 15, 16	4
건설적 사고패턴 전략	성공수행상상	17, 18, 19, 20	4
	자기대화	21, 22	2
	신념과 가정 평가	23, 24	2
총계			24

2) 취업전략

취업전략에 대한 설문지는 기존 관련 선행연구인 이정선(2011), 최선용(2014), 김효정(2013)을 토대로 수정 및 보완하여 총 27문항을 사용하였다.

취업전략에 대한 설문지는 취업계획, 정보탐색(자기탐색, 정보수집), 경력개발, 관리행동(시간관리, 학점관리, 이미지관리), 적극적 행동, 자격증 취득 등을 알아보았다.

각 측정항목들은 ①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 취업전략에 대한 학생들의 인식을 묻는 설문지의 구성을 표로 정리하면 다음 표 4와 같다.

표 4
취업전략에 대한 설문지 구성

주요항목	하위항목	문항번호	문항 수
취업계획	-	1, 2, 3	3
	자기탐색	4, 5, 6	3
정보탐색	정보수집	7, 8, 9	3
	경력개발	10, 11, 12	3
	시간관리	13. 14, 15	3
관리행동	학점관리	16, 17, 18	3
	이미지관리	19, 20, 21, 22	4
적극적 행동	-	23, 24, 25	3
자격증 취득	-	26, 27	2
총계			27

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 측정항목의 신뢰성 및 타당성 검증

1) 셀프리더십의 타당성 및 신뢰성 분석

셀프리더십의 요인분석 및 신뢰성 분석을 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 실시한 결과는 표 5와 같다. 셀프리더십은 고유치 1.0 이상인 9개 요인이 도출되었고 총 분산은 75.044%였다. 분석과정에서 크론바하 알파값과

요인적재치를 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 4개의 문항을 제거하였다.

표 5
셀프리더십의 타당성 및 신뢰성 분석

요인명	문항	요인 부하량	고유치	누적 분산 (%)	신뢰 계수
성공 수행 상상	나는 과제를 수행하기 전에 그 일을 성공적으로 하고 있는 내 모습을 먼저 상상해 본다.	.806	2.223	11.113	.804
	중요한 과제를 맡으면 내가 그 일을 잘 수행하고 있는지 상상을 하곤 한다.	.840			
	나는 어려운 도전에 직면하게 되면 이를 자 극복하고 있는 내 모습을 상상해 본다.	.744			
자기 목표	나는 공부나 과제에 대해서 구체적인 목표를 세운다.	.828	2.148	21.854	.749
	내가 스스로 세운 구체적인 목표를 달성하기 위해서 열심히 노력한다.	.757			
	나는 성과를 내기 위해서 구체적 목표들을 세분화하여 작성해본다.	.751			
자기 단서	내가 할 일은 잊지 않고 잘 기억할 수 있도록 기록해 둔다.	.839	1.722	30.463	.703
	내가 해야 할 일의 집중도와 성과를 높이기 위해서 이 일들을 생각나게 하는 구체적인 방법(노트, 리스트, 핸드폰, 메모장 등)을 사용한다.	.793			
자기 보상	내가 한 일(혹은 공부)의 결과가 좋을 때 근사한 저녁, 영화관람, 혹은 쇼핑 등 특별한 이벤트를 함으로써 스스로에게 보상한다.	.890	1.643	38.677	.769
	내가 맡은 과제를 성공적으로 마무리하게 되면, 평상시 좋아하는 활동을 함으로써 스스로를 격려하고 보상한다.	.831			
자기 책망	나는 과제를 제대로 못했거나 시험을 잘 못 보면 자책하곤 한다.	.893	1.620	46.775	.723
	내가 기대했던 것만큼의 성과를 보이지 않을 때 마음이 무거워지고 스스로가 실망스럽다.	.850			
자기 대화	어려운 상황을 잘 극복하기 위해서 나 자신에게 '잘 할 수 있다' 고 이야기 할(소리 내거나 마음속으로) 때가 있다.	.852	1.555	54.549	.696

자연 보상	어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다.	.783	1.462	61.858	.607
	나는 어떤 과제를 맡던지 즐겁게 수행할 수 있는 나만의 방법을 구상한다.	.768			
	과제를 맡으면 마무리하는 것에 신경 쓰기보다는 내가 즐겁게 할 수 있는 방법으로 일을 수행하려고 한다.	.843			
신념과 가정 평가	어려운 상황이 생길 때마다 혹시 내 신념이나 가정들에 문제가 있는지 검토해 본다.	.800	1.443	69.073	.626
	다른 사람들과 의견 차이가 있을 때 내 생각이나 신념이 옳은지 솔직하고 분명하게 분석해 본다.	.775			
자기 관찰	나는 내가 학교나 학과생활을 잘하고 있는지 늘 살펴보곤 한다.	.893	1.194	75.044	.729
	나는 과제를 수행하면서 내가 맡은 부분의 진행 사항과 결과들을 꼼꼼히 점검한다.	.536			

2) 취업전략의 타당성 및 신뢰성 분석

취업전략의 요인분석 및 신뢰성 분석을 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 실시한 결과는 표 6과 같다. 취업전략은 고유치 1.0 이상인 9개 요인이 도출되었고 총분산은 76.322%였다. 분석과정에서 크론바하 알파값과 요인적재치를 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 8개의 문항을 제거하였다.

표 6

취업전략의 타당성 및 신뢰성 분석

요인명	문항	요인 부하량	고유치	누적 분산 (%)	신뢰 계수
시간 관리	계획대로 하루 시간을 잘 보냈는지 늘 평가하고 있다.	.837	2.049	10.786	.756
	기간 별로 목표를 세우고 매사에 목표를 잘 세워두는 편이다.	.845			
	끊임없이 스스로를 개발하기 위해 시간과 노력을 투자한다.	.650			
자격증 취득	기업에서 원하는 공인 어학 점수를 취득하기 위해 노력하고 있다.	.787	1.698	19.721	.740
	나는 취업을 위해 기업에서 요구하는 자격증을 취득하려고 준비 중이다.	.880			

자기 탐색	나는 나 자신의 기호, 적성, 흥미에 대하여 정확하게 알고 있다.	.849	1.675	28.537	.729
	나는 적성에 맞는 이상적인 직업이 무엇인지 알고 있다.	.863			
경력 개발	나는 자원 봉사 활동, 아르바이트, 실습, 동아리 활동 등을 통해 앞으로 일하고 싶은 분야와 관련된 실전 경험을 다양하게 쌓는다.	.838	1.580	36.854	.680
	일하고자 하는 분야의 산업 현장 분야 견학, 직업 훈련, 인턴쉽 등을 경험한다.	.770			
적극적 행동	취업 설명회, 취업 박람회, 워크숍, 캠퍼스 리쿠르팅과 같은 행사와 교내 취업기관에 적극 참여하거나 방문을 한다.	.754	1.557	45.046	.712
	취업을 원하는 회사에 나의 입사 지원서를 제출한다.	.877			
이미지 관리	나는 면접과 사회생활을 위해 다이어트, 성형, 피부관리를 받는다.	.851	1.555	53.231	.665
	나는 면접을 위해 메이크업과 코디네이션을 어떻게 할 것인지 생각해 두었다.	.802			
정보 수집	나는 취업정보를 활용할 때 정보의 정확성, 세밀성, 다양성 등을 고려한다.	.815	1.491	61.076	.645
	관심 있는 분야에 관한 정보를 수집하기 위해 여러 가지 도서나 홍보물, 팜플렛, 인터넷 검색 등을 활용하여 읽고 정리한다.	.786			
학점 관리	나는 취업에 도움이 된다면 휴학을 하더라도 스펙을 쌓을 것이다.	.868	1.456	68.738	.637
	나는 취업을 위해서 학점을 잘 받으려고 노력하고 있다.	.722			
취업 계획	나는 취업 준비를 위해 세워놓은 계획을 잘 실천하고 있으며, 앞으로 할 일에 대해서도 구체적인 계획을 세우고 있다.	.725	1.441	76.322	.614
	나는 원하는 직장에 취업하지 못했을 경우를 대비한 대안도 계획하고 있다.	.813			

3. 대학생의 셀프리더십 수준

대학생의 셀프리더십의 일반적 수준은 다음의 표 7과 같다. 셀프리더십의 하위영역에 대한 각 요인의 기술적 통계량을 알아보기 위해 평균을 분석한 결과 행동 중심적 전략의 자기목표는 3.314, 자기보상은 3.646, 자기처벌은

3.707, 자기관찰은 3.341, 자기단서는 3.698, 행동 중심적 전략의 전체 평균은 3.541로 나타났다. 자연적 보상 전략은 3.151로 행동 중심적 전략의 평균보다 낮게 나타났다. 건설적 사고 패턴 전략의 성공수행상상은 3.065, 자기대화는 3.208, 신념과 가정평가는 3.055, 건설적 사고 패턴 전략의 전체 평균은 3.109로 나타났다. 대학생의 셀프리더십 전체 수준은 5점 만점 기준으로 3.267로 보통으로 나타났다. 셀프리더십 전략 중 행동 중심적 전략이 가장 높고, 건설적 사고 패턴 전략이 가장 낮게 나타나 김경화(2013)의 연구결과와 맥을 같이하고 있다. 이러한 결과를 통해서 대학생들은 자기관리 통제 능력은 다소 우수하나 자신의 생각을 건설적이고 긍정적으로 생각하는 사고 패턴 습관은 부족한 것으로 보인다.

표 7
대학생의 셀프리더십 수준

하위 영역		M	SD
행동 중심적 전략	자기목표	3.314	.832
	자기보상	3.646	.926
	자기책망	3.707	.831
	자기관찰	3.341	.664
	자기단서	3.698	.855
	전체	3.541	.495
자연보상적 전략	자연보상	3.151	.627
건설적 사고 패턴전략	성공수행상상	3.065	.612
	자기대화	3.208	.762
	신념과 가정평가	3.055	1.022
	전체	3.109	.599
전체		3.267	.469

4. 대학생의 취업전략 수준

대학생의 취업전략의 일반적 수준은 다음의 표 8과 같다. 취업전략의 하위영역인 각 요인의 기술적 통계량을 알아보기 위해 평균을 분석한 결과 취업계획은 3.055, 적극적 행동은 2.725, 자격증취득은 3.292로 나타났다. 정보탐색의 자기탐색은 3.366, 정보수집은 2.725, 경력개발은 3.028로 정보탐색의 전체 평균은 3.039로 나타났다. 관리행동의 시간관리는 2.879, 학점관리는 3.599, 이미지관리는 2.717. 관리행동의 전체 평균은 3.065로 나타났다. 대학생들의 취업전략 전체 수준은 5점 만점 기준으로 3.035로 보통으로 나타났다. 이러한 결과를 통해서 대학생은 취업을 위해 학점

관리를 가장 운선순위로 신경을 쓰고 있으며, 자신의 적성에 맞는 직업을 찾으려고 노력하고, 기업에서 요구하는 자격증을 취득하기 위해 적극적으로 행동하는 것으로 보인다.

표 8
대학생의 취업전략 수준

하위 영역		M	SD
취업계획	-	3.055	1.022
정보탐색	자기탐색	3.366	.848
	정보수집	2.725	.946
	경력개발	3.028	.928
	전체	3.039	.627
관리행동	시간관리	2.879	.766
	학점관리	3.599	.875
	이미지관리	2.717	1.013
	전체	3.065	.612
적극적행동	-	2.725	.946
자격증취득	-	3.292	.935
	전체	3.035	.530

5. 영어능력에 따른 대학생의 셀프리더십과 취업전략

1) 영어능력과 대학생의 셀프리더십 수준

대학생의 영어 능력은 한국토익위원회에서 2016년 4월 10일에 시행한 공인영어 TOEIC성적에 근거하여 상, 중, 하로 구분하였다. 연령대별 평균 성적을 살펴보면, 20세가 628.70, 21세-25세가 681.85, 26세에서 30세가 703.49이다. 대학생에 해당하는 20세에서 30세 이하의 평균성적은 670점이다. 따라서 800점 이상을 상위 집단으로, 670점 이상 800점 미만을 중위 집단으로, 670점 미만을 하위 집단으로 분류하였다. TOEIC 성적 평균 성적에 기초하여 셀프리더십의 수준에 차이가 있는지를 검증한 결과는 다음의 표 9와 같다.

영어성적에 따른 셀프리더십 수준은 전체적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 전체적으로는 영어성적 상위권 그룹(3.38)이 중위권 그룹(3.22)과 하위권 그룹(3.24)보다 높게 나타났고, 하위영역을 살펴보면 행동 중심적 전략의 자기보상(3.77), 자기책망(3.96), 자기관찰(3.43), 자기단서(3.90) 등에서 영어성적이 높은 상위 그룹이 전반적으로 중·하위

그룹 보다 높게 나타났다. 또한 자연적 보상전략(3.11), 건설적 사고 패턴 전략 중에서 성공수행상상(3.33), 신념과 가정 평가(3.30) 등에서도 상위권에 있는 학생들이 우수하게 나타났다. 이는 영어성적이 상위권 그룹에 있는 학생들이 다른 중·하위권의 학생들 보다 목표한 바에 따라 행동할 수 있도록 자신에 대한 구체적인 행동과 관련된 정보를 수집하고, 긍정적인 사고를 하는 것으로 볼 수 있다.

표 9

영어능력과 셀프리더십

변인	구분	대학생의 셀프리더십																	
		행동 중심적 전략										건설적 사고 전략							
		자기 목표		자기 보상		자기 책망		자기 관찰		자기 단서		자연적 보상 전략		성공 수행상		자기 대화		신념과 가정 평가		전체	
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
영어 성적	상	3.30		3.77		3.96		3.43	A	3.90		3.11		3.33		3.30		3.30		3.38	
	중	3.25		3.66		3.67		3.18	AB	3.78		2.95		3.08		3.25		3.17		3.22	
	하	3.34		3.62		3.68		3.38	A	3.63		2.95		3.24		3.34		3.21		3.24	
	F	0.36		0.43		2.20		3.52*		2.29		0.83		1.97		0.36		0.46		1.79	

*p <0.05, **p< 0.01

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

2) 영어능력과 취업전략 수준

영어성적에 따른 취업전략 수준은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 영어성적이 높은 상위 그룹은 평균값이 3.24로 가장 높게 나타났으며, 중간 그룹은 3.09, 하위 그룹은 2.97 순으로 나타났다. 이는 영어성적이 높은 상위그룹은 취업계획, 정보탐색에서 자기탐색, 정보수집의 수준이 모두 높게 나타났다. 또한, 관리행동에서 학점관리, 이미지 관리의 수준도 높고, 적극적 행동, 자격증 취득 등 거의 전 영역에서 높은 수준을 보여주고 있다. 이는 공인영어점수를 얻기 위해서 노력하는 학생들은 계획을 수립하여 시간을 배분하고, 취업정보를 얻기 위해서 적극적으로 행동하는 전략을 잘 구사하는 것으로 분석된다. 특히 자격증취득은 영어성적이 높은 그룹이 3.78로 가장 높은 평균값을 나타냈으며, 중간 그룹이 3.50, 하위 그룹이 3.14 순으로 유의미한 차이를 보였다.

표 10

영어능력과 취업전략

변인	구분	대학생의 취업전략																	
		취업계획		정보탐색				관리행동				적극적 행동		자격증 취득		전체	
				자기탐색		정보수집		경력개발		시간관리		학점관리		이미지관리					
		M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
영어 성적	상	2.99		3.40		3.22		3.21		3.00		3.67		2.77		3.02		3.78	B	3.24	B
	중	2.94		3.45		2.94		3.09		3.01		3.64		2.60		2.76		3.50	B	3.09	AB
	하	2.87		3.33		3.07		2.97		2.81		3.57		2.75		2.66		3.14	A	2.97	A
	F	0.56		0.65		1.98		1.51		2.65		0.32		0.80		2.66		11.55**		5.61**	

*p <0.05, **p< 0.01

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

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구에서는 대학생의 셀프리더십과 취업전략의 수준을 살펴보고, 영어능력에 따라 셀프리더십과 취업전략의 차이가 있는지를 살펴보았다, 이를 위해서 수도권과 비수도권에 있는 대학생 600명을 대상으로 설문조사를 하였고, 최종 표본은 총 371부를 조사하여 이를 통계처리 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 대학생의 셀프리더십 수준은 자기처벌 점수가 3.707로가장 높았고, 신념과 가정평가는 3.055로 가장 낮았다. 전체 평균은 3.267로 나타났다. 둘째, 취업전략 수준은 학점관리가 3.599로 가장 높았고, 이미지관리가 2.717로 가장 낮았다. 전체 평균은 3.035로 나타났다. 셋째, 영어능력은 공인영어 TOEIC기준으로 상위 그룹에 해당하는 800점 이상이 11.1%, 중위 그룹에 해당하는 670점 이상이 23.5%, 하위 그룹에 해당하는 670미만이 65.5%로 나타나 조사대상의 절반 이상 학생들의 영어성적이 하위권에 있는 것으로 나타났다.

이를 토대로 본 연구의 연구문제를 검증한 결과, 첫째, 영어능력에 따라 셀프리더십 수준은 전체적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 영어성적이 상위권에 있는 그룹이 전반적으로 셀프리더십의 행동중심적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 패턴 전략 등 거의 모든 영역에서 모두 우수 한 것으로 나타났다. 둘째, 영어능력에 따라 취업전략의 수준은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 취업전략에서도 영어성적이 상위권에 있는 그룹이 취업계획, 정보탐색, 관리행동, 적극적 행동, 자격증

취득 등의 모든 영역에서 모두 높은 것으로 나타났다. 셋째, 영어능력, 셀프리더십, 취업전략 간에 상관성이 있는지 살펴본 결과, 영어능력은 대학생의 셀프리더십과 취업전략 간에 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이는 영어성적을 높인다면 셀프리더십과 취업전략의 수준을 향상시키는 데 크게 기여할 수 있고, 반대로 셀프리더십과 취업전략의 수준을 높인다면 영어성적 또한 향상될 것으로 기대되어 서로 상관성이 있는 것으로 보인다.

이러한 연구결과를 통해서, 최근 대학이 직면하고 있는 대학생의 취업난을 해소하고 증진시키기 위해서는 외부적인 정책이나 교육보다 우선적으로 대학생 스스로의 취업마인드와 태도를 변화시켜 창의적이고 자기주도적인 생활을 영위 할 수 있게 하는 개인의 셀프리더십 수준을 향상시키는 것이 필요하다. 또한, 대학생들은 취업이라는 목적을 이루기 위해서 취업에 대한 계획, 자기탐색, 정보수집, 경력개발, 시간관리, 학점관리, 이미지관리, 적극적 행동, 자격증 취득과 같은 취업전략의 수준을 높이는 것이 필요하다. 이러한 결과는 자연스럽게 대학생들의 영어능력도 높일 수 있는 결과를 가져올 것이다.

본 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 대학생의 셀프리더십과 취업전략의 수준을 높이기 위해서는 셀프리더십과 연관된 취업교육과정이나 프로그램을 개발하여 저학년 때부터 교육을 실시할 것을 제안한다. 둘째, 셀프리더십의 하위요인 중 행동중심적 전략의 자기목표와 건설적 사고 전략의 자기대화는 상위그룹에 해당하는 학생들의 영어성적 평균값이 낮았다. 따라서 셀프리더십 프로그램 중 영어성적과 관련된 자기목표와 자기대화의 영역을 강조하는 프로그램을 개발하거나 교육을 실시할 때 균형 있는 내용을 담아 낼 수 있기를 제안한다. 셋째, 취업전략에서 자격증 취득은 영어성적이 높은 그룹이 가장 높은 평균값을 보였으므로, 대학에서는 공인영어성적과 같은 자격증 취득을 강화는 정책이나 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다. 마지막으로, 본 연구의 후속연구로 인구통계학에 근거하여 셀프리더십, 취업전략, 영어능력 수준과 상관관계 등을 보다 상세하게 살펴볼 것을 제안한다.

참고문헌

강은영. (2014). *대학생 셀프리더십이 진로개발준비도에 미치는 영향*. 이화여자대학교대학원 석사학위논문.

강재학. (2015). *대학생의 셀프리더십과 기업가정신이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구*. 호서대학교 벤처대학원 박사학위논문.

고형일, 송정수, 장길상. (2011). 셀프리더십이 상사신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향. *한국인적자원관리학회, 18*(1), 47-69.

김경화. (2013). 대학생 셀프리더십과 취업전략 간의 관계 및 영향 분석. *청소년학연구, 20*(10), 369-390.

김광수, 신명숙, 이숙영, 임은미, 한동숭. (2013). *대학생과 리더십*. 서울: 학지사.

김동일, 오헌석, 송영숙, 고은영, 박상민, 정은혜. (2009). 대학교수가 바라본 고등교육에서의 대학생 핵심역량. *아시아교육연구, 19*(2), 195-214.

김병숙. (2001). 여대생의 취업전략. *경기대학교 여학생 문화원 여성학 연구실 논총, 4*, 21-50.

김은석. (2015). 취업할 때 어떤 역량이 더 중요하지. 한*국정보교육원*, 2015년 11년 25일자.

김은영. (2009). 대학생의 자아정체감과 대학생활적응 및 취업전략 간의 관계. 경상대학교 대학원 석사학위논문.

김정자. (2010). *성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구*, 울산대학교 대학원 박사학위논문.

김형진. (2003). 대학생의 성역할관이 취업행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

김효정. (2013). *대학생의 취업가능성 인지가 취업전략에 미치는 영향*. 경기대학교 대학원 석사학위논문.

백기복, 신제구, 김정훈. (2016*). 리더십의 이해*. 서울: 창민사.

서울경제. (2016). 일본 대졸자 취업률 97.3%...집계 이래 최고. 월드와이드웹 http://www.sedaily.com/NewsView/1KWDZC7P7A/에서 2016년 9월 15일에 검색.

신용국, 김명소, 한영석. (2009). 셀프리더십 척도 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로.*한국심리학회지, 6*(3), 313-340.

신화식, 이순창, 윤길근, 이희경, 주은희, 진성애, 이영미, 김상림. (2013). *대학생과 리더십*. 서울: 교문사.

양수진, 신다혜, 송영수. (2015). 대학생 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도 분석: H대 학생의 인식을 중심으로. *HRD연구, 17*(2), 241-266.

유길상. (2016). 노동시장 미스매치를 완화하려면. *The HRD Review, 19*(2), 2-5.

이근석, 강규식. (2007). 셀프리더십이 조직시민에 미치는 영향: 서비스 기업의 도입가능성을 중심으로. *관광연구저널, 21*(1), 241-261.

이정선. (2011). *대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사학위논문.

이정은. (2013). 구직 청년의 사회적 문제해결능력이 고용가능성에 미치는 영형과 셀프리더십의 매개효과. 중앙대학교 글로벌인적자원개발 대학

원 석사학위논문.
이종원. (2015a). *청년 대학생 취업 Cheer Up!* 서울: 서강대학교 출판부.
이종원. (2015b). 대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로동기, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
이현구. (2012). 필리핀 단기영어연수가 대학생의 토익성적에 미치는 효과. *언어학연구, 17*(2), 37-58.
이현구. (2014). 교육과정, 영어교과서 및 평가에 관한 논문 분석연구: '영어어문교육' 학술지를 중심으로. *영어어문교육, 20*(1), 497-520.
이호선, 권명은. (2007). 임파워먼트와 조직유효성 관계에 셀프리더십이 미치는 조절효과. *HRD연구, 9*(2), 1-18.
최봉재. (2007). *한국 대학생의 취업전략에 관한 연구*. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
최선용. (2014). 대학생의 직업가치유형에 따른 취업전략의 차이분석. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
통계청. (2016). "실업률과 청년실업률, 체감실업률 추이." 2016년 05월 11일 발표.
한국금융연구원. (2016). 성장 둔화 속 중국 대학생 취업현황. *주간금융브리프, 25*(3), 20-21.
한국토익위원회. (2012). 2012년 취업시 가장 중요한 스펙은 'TOEIC, TOEIC Speaking'성적. 월드와이드웹 http://upsisa.ybmsisa.com/si/exam_ybmsisa_com/newsletter/pdffile/70_sub2.pdf에서 2016년 8월 30일 검색.
황정원. (2016). 통계로 본 대졸자의 취업현황. *교육개발, 43*(2), 109-113.
Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, *17*(8), 672-691.
Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence process in organization. *Academy of Management Review, 11*(3), 585-600.
Manz, C. C., & Neck, P. P. (2004). *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence* (*2nd ed.*). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, *19*(4), 18-35.
Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *New superleadership: Leading others to lead themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
Muller, G. F. (2006). Dimensions of self-leadership: A German

replication and extension. *Psychological Report*, *99*(2), 357-362.
Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270-295.
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.
Shelton, K. (1997). *Beyond counterfeit leadership: How can you become a more authentic leader*. Provo, UT: Executive Excellence.

예시언어(Examples in): English
적용가능언어(Applicable Language): English
적용가능수준(Applicable Level): College

이현구
나사렛대학교 항공비즈니영어학과
331-718 충남 천안시 서북구 월봉로 48
Email: hglee@kornu.ac.kr

Received in October 15th, 2016
Reviewed in November 26th, 2016
Revised version received in December 5th, 2016