

셀프리더십의 성별차이 및 대학생활 효과성에 미치는 영향

한 영 석[†]

김 명 소

호서대학교 산업심리학과

본 연구에서는 셀프리더십에서의 남녀차이를 실증적으로 검증하고, 직업기초능력, 대학생활 만족도, 학점 및 리더십 행동 등 대학생활에서의 효과성 변인들과 셀프리더십과의 관련성을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 890명의 대학생들로부터 자료를 수집하여 잠재평균분석을 실시한 결과, 전반적 셀프리더십에서의 남녀차이는 보이지 않았으나, 하위요소에 따라서는 남녀차이가 나타났다. 구체적으로, 셀프리더십 9개 구성요인 중 자기보상, 자기처벌, 자기단서 및 건설적 사고 전략에서는 여학생이 남학생보다 높은 수준을 보였고, 자연적 보상 전략에서는 남학생이 여학생 보다 수준이 높았다. 또한 셀프리더십은 여학생의 경우 기초직업능력과 대학생활만족도와 가장 높은 관련성을 보였고, 남학생은 리더십 행동과 가장 높은 관련성이 있는 것으로 나타났다. 그 외에도, 대학생활 효과성과 셀프리더십 하위요소의 중요도는 성차에 따라 차별적이라는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구결과들을 바탕으로 본 논문의 시사점과 제한점 및 향후 연구방향을 제시하였다.

주요어 : 셀프리더십, 남녀차이, 대학생활효과성

[†] 교신저자 : 한영석, 호서대 산업심리학과, nicehan@hoseo.edu, 041)560-8377

최근 한국대학교육의 중요한 변화는 인적자원의 개발을 강조하며 지식 정보화시대에 부합하는 형태로 교육내용 및 방법이 전환되고 있다는 점이다. 특히, 급변하는 상황에서 주도적으로 문제를 해결할 수 있는 능력과 리더십 역량을 가진 창의적인 인재 양성에 대한 관심이 급증하고 있다(신희선, 2005). 대학의 이와 같은 리더십에 대한 관심은 자신의 진로를 선택하고, 건강한 사회인으로 성장하기 위한 기초를 닦아야 하는 시기가 바로 대학생활이기 때문이다. 따라서 최근 각 대학은 리더십 역량 개발을 전공교육과 더불어 중요하게 다루고 있다.

대학생이 리더십을 개발해야 하는 이유는 리더십이 지향하는 사회철학적 가치인 개인적 삶의 질 향상과 공동체성 향상에서 찾을 수 있다(곽성근, 2005). 우선 개인적 삶의 질을 향상시키는 차원에서 보면, 대학생들은 학업을 충실히 하고 인간관계를 올바르게 맺고 유지할 뿐만 아니라, 미래의 진로를 설계하고 목표를 행동으로 옮길 수 있는 역량이 필요하다. 그리고 공동체적 차원에서는, 리더십이 있는 대학생들은 다른 사람과 원만한 관계를 바탕으로 함께 일하여 좋은 결과를 창출할 수 있게 된다(김민정 2006).

대학생에게 리더십이 중요한 다른 이유는 그들이 졸업 후에 진출하게 될 조직의 인재상과도 관련된다. 예전과 같이 환경변화가 급변하지 않는 조직에서는 소수의 리더가 전체 조직을 이끌어 가는 모양이었다면, 최근 조직은 모른 사람이 리더로서 갖추어야 하는 품성과 인격을 학습하여 적재적소에서 리더십을 발휘할 것을 요구하고 있다. 즉, 조직 구성원 각자가 리더십을 발휘하여, 상사의 지시 없이도 스스로 판단하고 의사결정 해야 하며, 학습을

통하여 리더로서의 품성과 인격을 갖춰야 한다. 이와 같은 사회의 요구를 반영한 리더십으로 셀프리더십의 중요성이 부각되고 있다.

셀프리더십은 조직 구성원 자신을 스스로 관리하여 이끌어 가는 리더십에 관한 이론으로서, 구성원 각자가 자신에게 스스로 동기부여를 하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정을 말한다(Neck, Stewart, Manz, 1995). 즉, ‘나를 따르라’와 같은 식의 리더십이 아니라 ‘자율적으로 하라’는 식의 리더십이다(조의제, 2002). 이는 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십 보다는 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정한다거나, 목표를 이루지 못했을 경우 자아비판이나 처벌을 하는 등의 자율성을 일컫는 것(박성민, 2002)으로 최근 조직 환경에서 매우 필요한 리더십 개념이라고 할 수 있다(신용국, 김명소, 한영석, 2009).

그러나 아직까지 셀프리더십 연구에서 성차에 따른 리더십 차이를 밝히는 연구는 매우 미흡한 실정이다. 따라서 여성 셀프리더십에 대한 체계적 연구를 위해서 우선적으로 필요한 것은 성차에 따른 리더십 차이가 있는가를 밝히는 것이다. 이에 따라 본 연구에서는 셀프리더십에서의 남녀차이를 실증적으로 검증하고, 대학생생활만족도 및 대학생 직업기초능력과 등과의 관련성을 살펴봄으로써 그 효과성을 검증하고자 한다.

셀프리더십 개념 및 구성요인

셀프리더십이 처음 언급된 것은 1980년대 미국 기업들이 글로벌 경쟁력에 문제들을 인식함으로써 이를 극복하기 위한 개념으로서

주목을 받게 되었다(정일재, 1995). 셀프리더십의 창시자인 Manz와 Sims(1986)는 젊고 교육 수준이 높은 신세대 중산층 근로자들의 작업 능률이 저하되는 이유를 권위성과 위계질서를 강조하는 전통적인 경영관리 방식이라고 보고 하였다. 신세대 근로자들은 자신의 열정과 노력을 조직이 아닌 자신에게 초점을 두기 때문에, 조직에서의 지시와 통제만 받을 경우 스트레스를 더 많이 받게 되고, 각 개인들의 고유한 특성과 능력마저 충분히 발휘하지 못한다는 것을 발견한 것이다. 그러므로 신세대 근로자들의 특성에 맞는 새로운 리더십으로 개인적인 통제와 책임감 또는 자율성을 강조하는 셀프리더십 개념을 제시하게 된 것이다(정일재, 1995; 박성민, 2002; 신용국, 김명소, 한영석 2009 재인용).

셀프리더십은 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로, 과업이나 직무를 수행하기 위하여 필요한 자기 자신을 주도하고, 자신에 대해서 스스로 동기부여하는 것을 의미한다(Manz, 1986; Manz & Neck, 1999. Manz & Sims, 2001). 다시 말하면, 리더가 부하에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 달리 자기가 스스로에게 영향을 미치는 과정이다(Manz, 1986). 일반적인 리더십 정의들은 영향력을 발휘하는 주체와 대상이 누구이고, 영향력 행사의 목적과 이유는 무엇이며, 영향력을 행사하는 방법에는 구체적으로 어떤 것들이 있는가 등에서 차이가 있다. 이와 관련하여 박세희(2000)는 대부분의 리더십은 다른 사람에 의해 발휘가 되는 영향력에만 초점을 두고 있는 것이 일반적이라고 하고, 자기 자신에 대해서도 영향력을 행사할 수 있다는 측면을 간과하고 있다는 것이 문제라고 지적하였다. 신용국 등(2009)은 셀프리더십에 관련된 다양한 정의를 개관하면

서, 셀프리더십이란 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 통제하는 것이라고 요약하였다. 즉, 스스로 동기부여 할 수 있는 행동을 발견하고, 긍정적인 마음을 가지고, 건설적인 사고를 할 수 있도록 생각을 변화시키는 것이 셀프리더십이다.

셀프리더십의 구성요인을 살펴보면, Manz(1986)에 의해서 셀프리더십 개념이 처음 개념화되었을 때에 행동적 전략과 인지적 전략으로 제시되었으나, 이후 인지적 전략 개념이 건설적 사고 전략과 자연적 보상 전략으로 세분화되었다(Neck & Manz, 1996). 또한, 이들 3개 전략은 각각 하위 요인들로 구성되어, 셀프리더십에는 총 9개의 요인 혹은 전략이 포함되었다. 행동중심 전략은 ‘자기보상’, ‘자기관찰’, ‘자기단서’, ‘자기목표설정’, ‘자기처벌’이며, 자연적 보상전략은 ‘자연적 보상’의 단일 요인으로 구성되어 있고, 건설적 사고전략의 경우 ‘자기대화’, ‘신념과 가정분석’, ‘성공적인 수행 상상하기’이다. 국내에서는 신용국 등(2009)이 Houghton과 Neck(2002)가 개발한 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)를 타당화 하여, Houghton이 제안한 것과 같이 국내에서도 9개의 셀프리더십 요인이 도출됨을 확인한 바 있다. 그러나, 이들의 연구에서 상위 전략의 3요인 구조가 도출되는지를 살펴본 결과, 행동중심적 전략과 건설적 사고 전략은 기존의 연구와 동일한 요인구조를 보였지만, 자연적 보상 전략은 독립적인 요인 군을 대표하기 보다는 건설적 사고 전략과 함께 묶이고, 기존 행동중심적 전략의 자기처벌의 경우 독립된 요인구조로 나타났다.

구체적으로, 행동중심적 전략의 자기관찰 전략은 목표한 바에 따라 행동할 수 있도록 목표와 관련한 자신의 행동이나 정보를 수집

하는 것으로, 이를 통해서 과거 자신의 효율적이고 생산적인 행동으로 자신의 행동변화를 추구하는 전략이다(Manz & Neck, 2004). 자기목표설정 전략은 구체적이고 도전적인 목표를 세우고, 이를 달성하도록 자신이 노력하는 행동전략이다. 자기보상 전략은 자기 자신에게 의미 있는 보상을 제공하는 행동을 통해서, 어렵고 힘든 일에 대해서 지속적인 노력을 할 수 있도록 자기 스스로에게 동기를 부여하는 전략이다(Manz, 1990). 자기처벌 전략은 자신에게 객관적이고 올바른 피드백을 주는 전략으로, 바람직하지 않은 행동이나 실패에 대한 자기반성을 하는 행동을 의미한다. 그러나 자기처벌 전략의 과도한 사용은 자기 비관성이 강해지고 개인들이 수행을 함에 있어서 부정적인 영향을 미치거나 수행이나 행동 자체를 피하게 될 수 있다(Manz & Sims, 2001). 마지막으로, 자기단서 전략은 최상의 환경적 조건에서 행동하기 위해 부정적인 단서들을 제거하고, 긍정적인 단서를 확대하는 것이다. 예를 들어, 자신이 해야 할 일 또는 일의 집중도와 성과를 높이기 위해서 기록하고 메모하는 것이 한 예가 될 것이다.

건설적 사고 전략은 일과 활동에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 사고방식과 사고의 패턴을 형성 또는 수정하는 전략이다(Manz & Neck, 2004). 다시 말해서, 자신의 생각을 바람직한 방향으로 수정하고 올바른 사고를 확립할 수 있도록 하는 방법에 초점을 둔 전략이다(Houghton & Neck, 2002). 구체적으로 자신에게 부정적 신념과 가정을 합리적으로, 자기 자신과 긍정적으로 대화하고, 실제 수행하기 전에 미리 머릿속으로 어렵고 힘든 일을 극복하고, 성공적인 수행을 상상하는 것을 의미한다.

자연적 보상 전략은 자신들이 하는 일과 활동의 즐거운 측면으로 동기화되고, 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화하는 것이다. 예를 들어, 목표 달성을 위해서 즐겁게 일할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 하는 것을 의미한다.

리더십과 성차

리더십에서 성차가 존재하는가? 리더십에 대한 성차연구들은 크게 리더십 특성과 행동 중심으로 이루어져왔다. 먼저 리더십 특성에 대한 연구로 가장 활발히 연구된 분야는 남녀의 성격에 대한 연구이다. Eagly(1987)는 남성은 여성에 비하여 단정적이고 직무 지향적이며 개인주의적이지만, 여성은 인간 지향적, 헌신적이고 순종적이라고 말하고 있다. Scherwitz, Perkins, Chesney, 및 Hughes(1991)는 남성들이 여성들보다 적개심이 더 높으며, 여성들이 남성들보다 자기 효능감이 더 낮다고 밝힌바 있다. 또한, Lynn과 Martin(1997)은 여성들이 남성들에 비해서 외향성이 다소 낮다고 보고하였다. Organ과 Konovsky(1989)는 이타성에서 성별에 따른 유의적인 차이를 보이지 않는 반면, 순응성에 있어서는 여성이 남성에 비해 높다는 결과를 제시하였다. 한편, 능력 면에서 Brass(1985)는 여성의 관계망 구축이 낮는데 이에 대해 구조적인 요인으로서 시간과 노력의 부족 외에 자신의 개인적인 성격과 성향 및 수직적인 관계망의 측면에서 멘토 선정의 어려움 때문이라고 밝히고 있다.

리더십 행동 측면에서 살펴보면, 최근 전통적 리더십과 차별화 되는 여성적 리더십 리더십에 관심이 모아지고 있다. Aburdene과 Naisbitt(1992)는 전통적 리더십이 구성원에게

과제를 할당/지시하는데 초점이 맞추어져 있다면, 여성적 리더십은 팀원들이 효과적으로 업무를 수행하도록 도움을 주는 것을 중시하고 수평적 관계에서 구성원들의 성장에 우선 순위를 두고 있다는 점을 강조하여, 포용성, 대인관계, 권한 공유 및 부하 배려가 여성 리더의 특성임을 제시하였다. Eagly와 Karau, (1991)의 연구에 의하면, 남성들은 여성들보다 과업 주도적 행동을, 여성들은 남성들보다 사회적 행동을 보이는 경향이 있고, 남성리더들은 과업주도 리더와 일반리더가 되는데 반하여, 여성은 사회적 리더로 리더십을 발휘하는 것으로 나타났다 이는 남성 리더가 과업 지향적 행동을, 여성 리더가 배려적 행동을 더 많이 보인다는 것을 밝힌 Petty와 Bruning(1980)이나 Grossman과 Wood(1993)의 연구결과와도 같은 맥락이다.

또한, Gilles(1990)는 성구성 비율에 따른 과업과 사회적 행동을 연구하였는데, 연구 결과 다수가 남성인 집단이나 다수가 여성인 집단에서는 과업지향 행동이 다소 감소되는 반면에 사회적 행동은 다소 증가되는 경향이 있다는 것을 밝혀졌다. 또한 모두 남성으로 구성된 집단에서의 남성은 모두 여성으로 구성된 여성보다 리더십에 대한 욕망이 크며(Wood, 1987), 모두 여성으로 구성된 집단의 여자는 남녀 혼성 집단의 남성이나 여성 보다 사회적, 감정적 행동성향이 높은 것으로 나타났다(Eagly & Karau, 1991). 강혜련(1998)의 연구에서는 배려리더 행동은 남녀 간에 차이를 보이지 않았지만, 구조주도 리더행동의 경우 남성의 구조주도적 행동수준이 여성보다 높게 나타났다.

또 다른 리더십 행동에 관한 연구들은 남성은 명령과 통제에 기반을 둔 리더십 스타일을

선호하는 반면, 여성은 사회적 상호작용에 기반을 둔 리더십 스타일을 선호하며(Rosener, 1995), 여성들은 민주적인 성향이 강하고, 남성들의 경우 보다 독재적인 경향이 있다고 밝히고 있다(Eagly & Johnson, 1990). 또한 남녀가 전형적으로 민주적이고 대인관계 지향적인 여성성이 강한 리더십 스타일을 채택하였을 때 남녀 리더는 동등하게 평가되어지나, 여성 리더들이 전형적으로 남성성이 강한 리더십 스타일, 특히 독재적이고, 지시적인 스타일을 취할 때 남성 리더들보다 평가절하 되는 경향이 있다(Lee & Alvares, 1977).

이처럼 지금까지의 리더십과 관련된 성차에 대한 연구는 대부분 성차에 따라 리더의 어떤 행동과 특성이 상황 및 행동에서 차별적인가를 확인하는 것이 대부분을 이루고 있다. 위와 같이 성차에 따라 리더십의 특성과 행동 유형이 차별적이라면, 자기 스스로를 관리하고, 동기부여하는 셀프리더십에서 또한 성차가 있을 수 있을 것이라고 기대할 수 있다. 그러나, 성차에 따른 셀프리더십 차이에 관한 연구는 거의 찾아보기 힘든 실정이다. 김민정(2006)은 셀프리더십 개발에 미치는 대학생 학습자요인을 분석하면서, 셀프리더십에서 남학생보다 여학생이 전반적으로 더 높은 수준을 보인다는 결과를 제시하였다. 특히, 셀프리더십 요인들 중 행동중심적 전략인 자기관찰, 자기단서, 목표설정, 자기보상 전략에서 여학생이 더 높은 수준을 보이는 것으로 나타났다. 김민정은 이러한 성별차이는 최근 국내에서 여성들에게 교육 기회와 사회진출의 기회가 확대됨에 따라 여학생들이 리더십을 개발하고 인정받을 수 있는 기회가 많아진 결과로 해석하였다.

또한 단순한 남녀 차이 확인을 넘어서 다양

한 준거 변인에 대한 셀프리더십의 영향력이 성별에 따라서 차이가 나는지를 확인하는 연구도 필요하다. 따라서 본 연구는 최근에 국내에서 타당화된 신용국, 김명소, 한영석(2009)의 셀프리더십 척도를 이용하여 국내 대학생의 셀프리더십 수준 차이를 확인하고, 남녀에 따른 셀프리더십 구성요인들의 대학생활 효과성에 미치는 영향력의 차이를 밝히고자 한다.

구체적으로 본 연구에서는 대학생활 효과성을 알아보기 위해 기초직업능력, 대학생활만족도, 학점, 및 리더십 행동을 효과성 변인으로 설정하였다. 이들 변인들을 효과성 변인으로 설정한 이유는 첫째, 대학이란 미래의 직업을 탐색하고 준비하는 단계이므로 성공적인 기초직업능력의 획득이 중요하기 때문이다. 다음으로 효과적인 셀프리더십 발휘는 대학생활 그 자체와 대학생의 가장 중요한 수행지표 중에 하나인 학점과 관련성을 밝히는 것이 필요하고, 마지막으로 개인 자신에 대한 효과적인 리더십 발휘는 궁극적으로 타인에게 효과적인 리더십 행동으로 발전될 필요가 있다고 생각하기에 일반적인 리더십 행동을 효과성 변인으로 설정하였다.

정리하면, 본 연구는 지금까지 셀프리더십 분야에서의 성차연구를 통해서 셀프리더십의 남녀 수준차이를 밝혀보고, 셀프리더십이 대학생활에서 효과적인가를 탐색적으로 알아보는 것을 목적으로 하고 있다.

방 법

조사 대상자

우리나라 서울, 경기, 충청 지역의 6개 대학

재학생 890명이 본 연구에 참가하였으며, 이들 중 남학생이 419명(47%), 여학생이 471명(53%)이었고, 학년은 1학년 354명(41%), 2학년 369명(43%), 3학년 82명(10%), 4학년 53명(6%)이었다. 단과대학별로는 인문대학이 41명(5%), 사회대학이 453명(59%), 자연대학이 78명(10%), 공대 152명(20%), 예체능대학이 45명(5%)이었다.

측정도구

셀프리더십

셀프 리더십을 측정하기 위해서 신용국, 김명소, 한영석(2009)이 Houghton과 Neck(2002)가 개발한 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)를 국내에서 타당화한 35개 문항으로 되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하였다. 표 1은 RSLQ의 하위변인별 문항번호와 신뢰도(Cronbach's α)를 제시하고 있다.

대학생기초직업능력

진미석, 임인, 채창균, 유한구, 김소연, 박은미, 이현경, 정혜령, 이수영(2009)이 대학생의 기초직업능력을 진단하기 위해 도출한 6개 핵심역량(의사소통능력, 자기관리역량, 종합적사고력, 글로벌역량, 대인관계능력, 자원, 정보, 기술의 활용능력)에 대한 자기평가 질문 6문항과 전공지식 수준에 대한 자기평가 1문항을 포함하여 총 7문항으로 측정하였으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하였다. 대학생기초직업능력의 신뢰도 계수는 .701이었다.

대학생활만족도

대학생활만족도를 측정하기 위해 대학생의

표 1. RSLQ의 척도구성

변인	하위변인	신뢰도	문항 수
행동중심적 전략	자기목표설정	.824	5
	자기보상	.801	3
	자기관찰	.726	4
	자기단서	.768	2
	자기처벌	.835	4
자연적 보상전략	자연적 보상	.690	5
건설적 사고전략	성공적인 수행 상상하기	.852	5
	자기대화	.779	3
	신념과 가정분석	.707	4

성취도(권혜진, 2007), 삶의 질(김지현, 2007), 생활 만족도, 학업성취(권혜진, 2007), 진로관련 선행연구(조지혜, 2007) 사용된 설문지에서 자기개발, 학교생활, 학업성취, 봉사활동, 진로관련 영역에서 선별하였으며, 대표문항으로 ‘현재의 대학 생활에 만족한다’, ‘공인 외국어 시험을 위하여 계획을 세우고 구체적인 실천을 하고 있다’, ‘전공에 만족한다’, ‘졸업 후 사회로 진출하기 위한 계획과 준비를 순조롭게 진행하고 있다’ 등 총 18문항을 사용하였다. 대학생활만족도의 신뢰도 계수는 .826이었다.

리더십행동척도

타인에게 영향을 미치는 리더십 행동과의 관련성을 확인하기 위해 리더십의 전형적인 행동특징을 나타내는 목표설정, 동기부여, 주도성 및 리더십에 대한 타인평가인식 등을 측정하는 5개 문항을 개발하였다. 5개 문항은 ‘나는 주변사람들에게 리더십이 있다는 소리를 자주 듣는다’, ‘내 주변에 있는 사람들은 나를 믿고 잘 따른다’, ‘나는 그룹이나 모임에

서 주로 내가 목표와 방향을 제시하는 편이다’, ‘나는 주변 사람들에게 동기를 부여하고 격려한다’, ‘나는 모든 활동에서 적극적이며 주도적 역할을 한다’이며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하였다. 리더십척도의 신뢰도 계수는 .876이었다.

학점

셀프 리더십의 실제 수행평가와의 관련성을 알아보기 위해 전년도 학점을 조사하였다. 학점은 대학별로 최고점에서 차이가 있어, 4.5를 만점으로 환산하여 응답을 받았다.

분석 방법

셀프리더십과 대학생활 효과성변인과의 관련성을 확인하기 위해 상관분석 및 중다회귀 분석을 실시하였다. 다음으로, 셀프리더십의 각 하위요인에 대한 성별 차이를 알아보기 위해 잠재평균분석을 실시하였다. 잠재평균분석을 실시하기 위해 성별에 따른 셀프리더십의

요인동등성 검증(다집단 요인분석)을 실시하였다. 잠재평균분석을 위해서는 측정모형의 형태 동일성, 측정동일성 그리고 절편동일성이 모두 성립되어야 한다. 이 세 가지 동일성에 대한 가정은 동시에 검증할 수 있는 것이 아니며, 형태동일성-> 측정동일성 -> 절편동일성의 순서로 검증되어야 한다. 즉, 형태동일성의 가정이 만족되어야 측정동일성 가정을 검증할 수 있고, 측정동일성 가정이 만족되어야 절편동일성 가정을 검증할 수 있다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009). 신뢰도, 상관분석 및 중다회귀분석은 SAS windows용 8.1를 이용하고, 잠재평균분석은 Amos 17.0을 이용하였다.

결 과

성차에 따른 셀프리더십의 잠재평균분석 결과

셀프리더십 하위요소에서 남녀 성차가 존재하는지 검증하기 위해 구조방정식을 이용한 잠재평균분석을 실시하였다. 잠재평균을 비교하기 전에 먼저 ‘형태동일성 → 측정동일성 → 절편동일성’이 모두 성립되어야 하는데 (Hong, Malik, & Lee, 2003), 성별차이 분석을 위한 형태, 측정 및 절편 동일성 검증의 적합도 분석결과는 표 2에 제시되었다.

구체적으로 각각의 검증결과를 살펴보면,

먼저 비교하고자 하는 집단의 요인구조가 같은 지를 평가하는 형태동일성 분석에서 모형이 적절한 적합도를 보여(CFI=.969, TLI=.952, RMSEA=.032) 형태동일성이 확보되었다. 다음으로 각 잠재변인에 대한 모든 측정변인의 요인부하량을 동일하게 고정한 측정동일성 모형의 적합도를 측정한 결과도 만족할 만한 적합도가 도출되었다(CFI=.968, TLI=.953, RMSEA=.032). 이를 통해 남자와 여자 집단의 측정모형은 동질적임을 알 수 있으며, 이는 성별로 탐색적 요인분석을 실시한 결과와도 일치한다.

마지막으로, 잠재변인에서 동일한 값을 갖는 응답자는 소속된 집단에 상관없이 관측변인의 값이 같다는 것을 의미하는 절편동일성 분석결과, 측정 동일성 모형의 χ^2 값이 84, 자유도는 18로 늘어났다. 이에 대한 $\Delta\chi^2$ 값의 차이는 $\alpha=.5$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없어서 절편동일성이 성립되었다.

이상과 같이 형태동일성, 측정동일성, 및 절편동일성 가정이 모두 충족되었으므로, 성별 잠재평균차이분석을 실시하였다. 잠재평균분석에서는 상수 1을 각 요인에 대한 독립변수로 사용하는데 여기서 추정되는 회귀계수가 요인의 평균, 즉 잠재평균이 된다(홍세희, 황매향, 이은설 2005). 잠재평균 분석에서 요인의 평균은 직접 추정이 불가능하지만, 집단 중 한 집단의 잠재평균을 0으로 고정하여 구성개념의 평균 차이를 추정할 수 있다. 본 연

표 2. 성별차이 분석의 동일성 검증에 대한 적합도 지수

	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
형태동일성	376.9	198	.969	.952	.032
측정동일성	393.3	207	.968	.953	.032
절편동일성	474.0	225	.957	.942	.035

표 3. 성별에 따른 셀프역량의 잠재평균차이분석

	평균				전체	효과크기
	남성		여성			
	원점수	잠재평균	원점수	잠재평균		
자기목표설정	3.39	.04	3.35	0	3.37	.10
자기보상	3.71	-.15	3.88	0	3.80	-.26
자기처벌	3.29	-.09	3.39	0	3.34	-.16
자기관찰	3.46	.01	3.45	0	3.46	.05
자기단서	3.49	-.27	3.72	0	3.61	-.37
자연적 보상	3.55	.11	3.44	0	3.50	.41
성공적 수행	3.62	.03	3.62	0	3.62	.06
자기대화	3.35	-.12	3.48	0	3.42	-.18
신념과 가정분석	3.40	.02	3.38	0	3.39	.06

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

구에서는 성별 간 잠재평균 비교 시 여학생 집단을 0으로 고정하여 실시하였다. 잠재평균 비교 및 평균차이를 해석하기 위해서 Cohen's 효과크기(d)를 계산한 결과는 표 3에 제시되었다.

전반적으로 남학생과 여학생의 셀프리더십 평균에서는 유의한 차이를 보이지 않았지만 (남성($M=3.47$) vs. 여성($M=3.51$), $t=-1.55$, ns), 하위요소별로는 남녀에 따라 차별적인 차이를 보였다. 구체적으로, 자기보상, 자기처벌, 자기단서, 자기대화에서 여학생이 남학생보다 통계적으로 더 높은 수준을 나타냈으며, 효과의 크기를 보았을 때, 자기단서와 자기보상에서 중간수준의 효과크기를 보였다. 자연적 보상에서는 남학생이 여학생보다 통계적으로 더 높은 수준을 보였으며, 효과크기는 중간수준을 보였다. 나머지 자기목표설정, 자기관찰, 성공적 수행, 신념과 가정분석에서는 성별에

따른 유의한 차이가 나타나지 않았다.

성차에 따른 대학생활 효과성 차이분석 결과

성별에 따른 대학생활 효과성 정도를 비교한 결과 학점에서만 두 집단 간에 유의한 차이가 나타났다(표 4). 세부적으로 기초직업능력, 대학생활만족도, 리더십 행동에서는 는 남녀에 따른 유의한 차이를 보이지 않았고, 학점에서만 남학생 보다는 여학생이 유의하게 높은 결과를 보였다.

성차에 따른 셀프리더십과 대학생활 효과성 변인과의 상관분석 결과

셀프리더십과 대학생활 효과성 변인들과의 관계성을 살펴보기 위해 셀프리더십 하위요인과 기초직업능력, 대학생활만족도, 학점, 및

표 4. 성별에 따른 대학생활 효과성 비교(단위: M(SD))

요인	남자	여자	t
기초직업능력	3.19(0.51)	3.14(0.45)	0.66
대학생활만족도	3.09(0.76)	3.13(0.51)	-0.62
리더십행동	3.28(0.76)	3.23(0.71)	0.79
학점	3.25(0.55)	3.58(0.57)	-6.62**

주) ** $p < .01$

리더십행동과의 상관분석을 실시하였다. 표 5에 RSLQ의 9개 요인과 이들 변인들과의 상관분석 결과가 제시되었다. 리더십 효과성 변인과 셀프리더십은 남녀에 따라 차별적인 관련성을 보였다. 여성의 경우 기초직업능력과 대학생활만족도에서 .53의 가장 높은 관련성을 보였고, 다음으로 리더십 행동(.43), 학점(.11) 순으로 관련성을 보였다. 남성의 경우, 리더십 행동과 .44로 가장 높은 관련성이 있는 것으로 나타났고, 대학생활만족도 .35, 기초직업능력

.24. 마지막으로 학점과는 .14의 순으로 관련성을 보였다.

대학생활 효과성을 셀프리더십 하위요인에 따라 살펴보면, 기초직업능력은 남성의 경우 자연적 보상과 .32로 가장 높은 관련성을 보였고, 여성은 자기목표설정 및 신념과 가정분석이 .40이상의 관련성을 보였다. 대학생활만족도는 남성의 경우 자기목표설정과 자연적 보상이 .40이상의 비교적 높은 관련성을 보였으며, 여성은 자기목표설정, 자기대화, 및 자

표 5. 리더십 효과성과 셀프리더십의 상관분석 결과

	기초직업능력		대학생활만족도		학점		리더십행동	
	남	여	남	여	남	여	남	여
자기목표설정	.25**	.50***	.48***	.57***	.20***	.17**	.31***	.23***
자기보상	.28**	.23**	.20**	.14**	.07	-.00	.33***	.31***
자기처벌	-.25**	-.04	-.16	-.12	.04	-.03	.00	.05
자기관찰	.25**	.37***	.30***	.38***	.20***	.24***	.27***	.37***
자기단서	.15*	.25**	.24**	.31**	.13*	.12*	.33***	.21***
자연적 보상	.32***	.39***	.43***	.40***	.06	.04	.38***	.46***
성공적 수행	.10	.32***	.18	.30**	.06	.08	.31***	.35***
자기대화	.24**	.35***	.19	.47***	.10	.12*	.20**	.28***
신념과 가정분석	.07	.41***	.08	.29**	.02	.01	.28***	.24***
전체	.24***	.53***	.35***	.53***	.14**	.11*	.44***	.43***

* $p < .01$, ** $p < .01$ *** $p < .001$

연적 보상과 .40이상의 관련성을 보였다. 학점에서는 남녀 모두 자기목표설정과 자기관찰에서 유의한 관련성을 보였다.

성차에 따른 셀프리더십과 대학생활효과성의 중다회귀분석 결과

대학생의 리더십 효과성을 설명하거나 예견하는 셀프리더십 중요 변인에는 어떤 것들이 있는지를 보다 구체적으로 알아보고, 그러한 변인들이 성차와 리더십 효과성에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위해 셀프리더십 하위요소를 예측변인으로 하고 대학생기초직업능력, 대학생활만족도, 리더십행동 및 학점을 준거변인으로 한 단계적 회귀분석을 실시하였다.

남녀에 따라 기초직업능력을 준거변인으로 셀프리더십의 9개 하위요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 6에 제시되었다. 먼저 남성의 경우 전체 4개의 변인이 기초직업능력을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났고, 총 설명변량은 27%였다. 남성의 기초직업능력을 설명하는 가장 중요한 변인은 자연적 보상, 자기처벌, 자기관찰, 자기보상으로 나타

났다. 여성의 경우 전체 3개 변인이 기초직업능력을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명변량은 35%였다. 중요 변인으로는 자기목표설정, 신념과 가정분석, 자연적 보상으로 나타났다.

남녀에 따라 대학생활만족도를 준거변인으로 셀프리더십의 9개 하위요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 7에 제시되었다. 먼저 남성의 경우 전체 3개의 변인이 대학생활만족도를 설명하는데 유의미한 것으로 밝혀졌고, 총 설명변량은 37%인 것으로 나타났다. 남성의 대학생활만족도를 설명하는 가장 중요한 변인은 자기목표설정, 자연적 보상, 자기처벌이었다. 여성의 경우 전체 3개 변인이 대학생활만족도를 설명하는데 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명변량은 43%였다. 중요 변인으로는 자기목표설정, 자기대화, 및 자기처벌로 나타났다.

남녀에 따라 학점을 준거변인으로 셀프리더십의 9개 하위요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 8에 제시되었다. 먼저 남성의 경우 전체 2개의 변인이 학점을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명변량

표 6. 기초직업능력에서 성별에 따른 중다회귀분석

집단	예 측 변 인	β	R^2	ΔR^2	Fchange
남학생	자연적 보상	.15	.10	.10	13.64***
	자기처벌	-.35	.17	.07	9.58**
	자기관찰	.23	.23	.06	10.07**
	자기보상	.24	.27	.04	6.31*
여학생	자기목표설정	.35	.25	.25	34.47***
	신념과 가정분석	.24	.32	.07	9.88**
	자연적 보상	.21	.35	.02	5.84*

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

표 7. 대학생활만족도에서 성별에 따른 중다회귀분석

집단	예 측 변 인	β	R^2	ΔR^2	<i>Fchange</i>
남학생	자기목표설정	.42	.23	.23	37.44***
	자연적보상	.29	.33	.10	17.61***
	자기처벌	-.22	.37	.05	9.04**
여학생	자기목표설정	.46	.33	.33	50.14***
	자기대화	.31	.39	.07	11.01**
	자기처벌	-.21	.43	.04	7.42**

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

표 8. 학점에서 성별에 따른 중다회귀분석

집단	예 측 변 인	β	R^2	ΔR^2	<i>Fchange</i>
남학생	자기목표설정	.14	.04	.04	11.49***
	자기관찰	.13	.05	.01	4.16*
여학생	자기관찰	.24	.06	.06	18.60***

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

표 9. 리더십행동에서의 성별에 따른 중다회귀분석

집단	예 측 변 인	β	R^2	ΔR^2	<i>Fchange</i>
남학생	자연적보상	.23	.15	.15	43.11***
	자기단서	.21	.21	.06	18.45***
	자기보상	.18	.24	.03	10.62**
여학생	자연적보상	.31	.22	.22	77.89***
	자기관찰	.15	.25	.04	14.92**
	자기보상	.14	.27	.02	6.85**
	성공적수행	.12	.28	.01	4.48*

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

은 5%였다. 남성의 학점을 예측하는데 있어서 가장 중요한 변인은 자기목표설정, 자기관찰이었다. 여성의 경우 자기관찰만이 유의미한 변인이었으며, 총 설명변량은 6%였다.

남녀에 따라 리더십 행동을 준거변인으로 셀프리더십의 9개 하위요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 9에 제시되었다. 먼저 남성의 경우 전체 3개의 변인이 리더십

행동을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명변량은 24%였다. 남성의 리더십 행동을 설명하는 가장 중요한 변인은 자연적 보상, 자기단서, 자기보상이었다. 여성의 경우 전체 4개 변인이 리더십 행동을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명변량은 28%였다. 자연적 보상, 자기관찰, 자기보상, 성공적 수행이 중요 변인으로 나타났다.

논 의

최근 대학에서 리더십에 대해 갖는 관심은 사회의 요구를 반영한 결과이다. 그 요구를 반영한 핵심에는 셀프리더십이 있다. 본 연구에서는 지금까지 셀프리더십 연구에서 다루지 않은 성차를 실증적으로 검증하고, 대학생활에서의 효과성을 검증하고자 하였다.

전반적 수준에서 셀프리더십에서의 남녀차이는 나타나지 않았지만, 세부요인에서는 성별로 차별적 결과를 보였다. 구체적으로, 자기보상, 자기처벌, 자기단서, 자기대화에서는 여학생이 남학생보다 높은 수준을 보였는데, 이들 요인들은 셀프리더십의 행동중심적 전략에 해당한다. 즉, 자신에 대한 객관적이고 올바른 피드백을 통해 자신을 반성하고, 더불어서 자신의 성공적 수행에는 보상을 제공하며, 자신이 최상의 환경적 조건에서 행동하기 위해 부정적 단서를 제거하고 긍정적 단서를 확보하는 부분에 있어서는 여학생이 남학생 보다 우수한 것으로 나타났다. 또한 건설적 사고 전략인 자기대화에서도 여학생이 남학생 보다 더 높은 수준을 보였는데, 이는 어려운 상황에서 자기 자신에게 긍정적으로 대화하는 전략을 의미한다. 이와 같은 결과는 김민정

(2006)의 연구결과와 일치한다. 김민정은 대학생 셀프리더십 개발에 미치는 학습자 변인에 관한 연구에서 셀프리더십 요소 중 행동중심적 전략인 자기관찰, 자기단서, 목표설정, 자기보상 전략에서 남학생보다 여학생이 상대적으로 높은 수준을 보인다고 밝힌 바 있다.

반면 남학생은 자연적 보상 전략에서 더 우수함을 보였는데, 자연적 보상은 자신이 하는 일과 활동의 즐거운 측면에 동기화 되고 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화하는 것으로, 자신에게 기쁨이나 즐거움을 주는 활동이나 내용을 자신의 일로 도입하거나 일을 하면서 일의 좋은 측면에 초점을 맞추는 것이다. 이와 같은 결과는 생물학적 성차 연구결과와 일치한다고 볼 수 있다. Eagly(1987)는 남자는 여자에 비하여 단정적이고 직무지향적이라고 주장한 바 있고, 또한 Eagly와 Karau(1991)는 남성들이 여성들 보다 과업지향적 행동을 보인다고 보고하였다. 전반적으로, 본 연구 결과 남학생들은 자신이 하는 과업 자체에 더 몰입하고 즐거움을 찾는 전략에서 여학생 보다 상대적 우위를 보이고, 여학생의 경우 인지적인 전략을 통해서 자기 자신을 동기화하고 관리하는 전략을 사용하는 부분에서 남학생보다 앞선 것으로 평가된다.

셀프리더십과 대학생활 효과성의 관계를 다룬 상관분석과 중다회귀분석 결과에서도 셀프리더십은 남녀에 따라 차별적인 결과를 보였다. 여학생의 경우, 셀프리더십은 기초직업능력 및 대학생활만족도와 가장 높은 정적 관련성을 보인 반면, 남학생은 일반적인 리더십 행동과 가장 높은 정적 관련성을 보였다. 특히, 기초직업능력과의 상관관계에서 여학생은 .53, 남학생은 .24로 나타나, 두 배 이상의 큰 차이를 보였다. 즉, 대학생활에서 셀프리더십

이 여학생의 경우 자신의 미래 직업능력을 확보하는 과정의 준비단계로서 주로 발휘되고 있지만, 남학생의 경우 셀프리더십은 타인에게 영향력을 행사하는 리더십 행동과 관련되는 것으로 나타났다.

남학생과 여학생의 차이는 기초직업능력을 예측하는 셀프리더십 요인들에서 가장 큰 차이를 보였다. 여학생의 경우 셀프리더십 하위요인 중 자기목표설정 및 신념과 가정분석이 가장 높은 정적 상관을 보인 반면, 남학생의 경우 자연적 보상이 가장 높은 정적 상관을 나타냈다. 즉, 여학생은 미래 직업을 준비하기 위한 기초직업능력을 확보하는데 있어 구체적인 계획을 수립하고 이행하며, 이러한 계획 합리적인지를 분석하고 평가하는 전략을 주로 활용한다고 볼 수 있다. 그러나 남학생의 경우, 자신이 하는 일과 행동 그 자체에 보상을 주는 영역, 즉 자신이 좋아하는 일에 몰입하는 과정 속에서 미래 기초직업능력을 확보하는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 결과는 대학생의 진로 결정과 준비행동을 다룬 손은령, 손진희(2005)의 연구결과와 연결시켜볼 수 있다. 이들은 진로결정 수준에서는 남학생이 여학생보다 높으나, 진로준비행동에 있어서는 여학생이 남학생보다 높다는 결과를 제시하였다. 본 연구의 준거변인인 기초직업능력을 미래 직업을 획득하기 위한 준비행동이라고 볼 때, 본 연구에서는 기초직업능력 자체에서 남녀차이를 보이지 않았지만, 이와 관련된 셀프리더십의 하위요인에서는 차별적인 관련성을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 기초직업능력에서의 남녀차이를 이를 준비하는 전략에서는 남녀차이로 해석 가능하다.

다음으로 남녀에 따라 셀프리더십의 하위요

인이 대학생활만족도에 미치는 영향에 대한 연구 결과, 자기목표설정이 높을수록, 즉, 공부나 또는 다른 삶의 목표를 미리 계획하고 이를 달성하기 위해 노력할수록 전반적 대학 생활에 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 남녀 모두 대학생활만족도와 자기차별과는 부적적으로 유의한 관련성을 보였다. 즉, 자기가 기대했던 것만큼 성과를 보이지 않을 때 실망하거나 자책하는 경향을 보일수록 대학 생활에서 만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 셀프리더십과 자기효능감의 관계를 다룬 신용국 등(2009)의 연구결과와 일치한다. 그들은 셀프리더십 척도를 타당화 하는 연구에서 자기효능감과 셀프리더십 하위요인과의 관련성 살펴 보였는데, 자기차별과 자기효능감과는 부적적으로 관련된 결과를 보였다. Manz와 Sims(2001)도 자기차별 전략의 과도한 사용은 자기 비관성이 강해지고 개인의 수행에 부정적인 영향을 미치거나 수행이나 행동 자체를 피하게 될 수 있다는 것을 제안한 바 있다.

학점과의 관련성에서는 대학생활 효과성변인 중 상대적으로 가장 낮은 설명량을 보였으며, 남녀 공통적으로 자기 관찰 전략이 중요한 요인으로 도출되었다. 또한, 남학생의 경우에 자기목표설정에 따른 관련성이 학점과 가장 큰 관련성이 있는 것으로 나타났다. 학점에서 자기 관찰의 중요요인으로 도출된 것은 자기조정 학습(self-regulated learning)에의 연구와 맥을 같이 한다. Zimmerman(1998)은 자기조정 학습자의 경우, 자기조정적이지 못한 학습자에 비하여 좀 더 자기효능적이고 내적으로 동기화된다고 주장하였다. 즉 자기조정적이지 못한 학습자는 자기효능감이 낮고 적절한 하위 목표를 설정하는 능력이 부족하여 미래를

예측하는 능력이 뒤떨어진다는 것이다. 이와 같은 자기조정학습의 주요 요건으로 목표설정, 계획 및 감시 활동의 수행이 포함되는데, 특히 학습에 대한 자기 감시는 자기조정적 학습의 필수 요건으로 평가되고 있다(박윤자 2003).

마지막으로, 일반적인 리더십 행동과의 관련성에서는 남녀 모두 자연적 보상 전략이 가장 중요한 변인으로 나타났다. 남학생은 자기 단서, 여학생의 경우는 성공적 수행이 중요변인이라는 점에서는 차이를 보였다. 리더십 행동을 예측하는 부분에서 남녀 모두 자연적 보상 전략이 가장 중요한 변인으로 나온 점은 일에 몰입하고 스스로에 대해서 동기부여 할수록 타인에 대해서도 목표설정 및 동기부여를 하는 행동을 하며, 타인으로부터 리더로 인정을 받는다는 것을 의미한다. 자신이 하는 일을 사랑하고 일에 몰입할수록 이것이 타인에게 전파된다는 점은 매우 의미 있는 결과이지만, 이에 대해서는 추후 연구를 통해 관련성을 좀 더 명확히 밝힐 필요가 있다.

본 연구는 리더십관련 연구에서 미흡했던 성별차이에 관한 결과를 제시했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 셀프리더십 역량의 수준 차이에 대한 연구는 국내외적으로 거의 찾아보기 힘든 상황에서 성별차이를 분석했다는 점에서 의미가 크다. 최근 몇 년 동안 사회적으로 비중 있는 영역에 진출하는 여성 비율이 증감함에 따라 여성 리더에 대한 기대가 높아지고 있기 때문에 향후 여성의 리더십 특성에 대한 연구는 지속적으로 수행되어야 할 것이며, 이러한 맥락에서도 본 연구 결과는 셀프리더십에 대한 성별차이 연구를 수행할 연구자들에게 도움을 줄 수 있다. 뿐만 아니라, 본 연구결과는 대학의 리더십 센터 혹은 경력개발센터 담당자들에게 리더십 역량 교육의 방

향과 내용을 제공해줄 수 있다. 각 대학에서 셀프리더십 역량교육 및 프로그램을 진행할 때 성별로 차별화된 프로그램을 개발하거나 부족한 부분에 해당하는 내용을 중심으로 교육을 받도록 프로그램을 운영할 수 있다. 물론 대학생 개개인도 셀프리더십 역량 개발의 포인트로 활용할 수 있다. 본 연구 결과, 셀프리더십 구성요인들 중 자기목표설정 및 신념과 가정분석은 상대적으로 다소 낮은 수준으로 나타났으므로 이들 요인들에 대한 특별한 개발 노력이 필요할 것이다.

또한, 잠재평균분석 방법을 이용하여 셀프리더십 역량에서의 성별차이를 검증하였다는 점에서도 의의를 찾을 수 있다. 집단 간 차이를 검증하기 위해 지금까지 많은 연구자들은 t-검증, ANOVA 혹은 MANOVA를 이용해 왔다. 이러한 분석 방법은 집단 간 평균차이를 비교하는 대표적인 방법이지만, 측정오차를 고려하지 않는다는 결정적인 약점을 지닌다. 따라서 많은 방법론 학자들은 구조방정식 모형을 이용하여 집단 간 차이를 파악하는 잠재평균분석이 집단 차이 분석으로 좀 더 적절한 방법이라고 주장하였다(Aiken, Stein, & Bentler, 1994; Cole, Maxwell, Arvey, & Salas, 1993; Green & Thompson, 2003; Hancock, 1997; 김주환, 김민규, 홍세희 2009 재인용). 따라서, 본 연구에서는 전통적 차이검증의 문제점인 구인동등성 부재, 즉 같은 척도를 집단별로 동일하게 사용할 수 있는가에 대하여 해답을 낼 수 없다는 점을 지적하고(Hong et al, 2003), 이를 해결하기 위한 대안으로 평가받고 있는 다집단 확인적 요인분석을 통한 형태, 측정, 절편 동일성을 위계적으로 분석하여 측정오차를 배제한 순수한 셀프리더십 역량의 남녀차이를 확인하였다.

하지만, 이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 결과에 대한 일반화가 어렵다는 한계점을 가지고 있다. 본 연구의 조사 대상자들이 서울, 경기, 충청 지역의 6개 학교 및 다양한 전공의 학생들로 구성되었으나 대학생에만 제한되어 있기 때문에, 아직까지 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 추후에는 국내 초, 중, 고 학생들 및 다양한 조직의 현직자들을 대상으로 연구를 실시하여 셀프리더십의 성별역량 수준차이를 검토해볼 필요가 있다. 특히, 국내에서의 셀프리더십 연구는 초기 단계이므로 향후 이에 대한 지속적인 연구가 수행되어야 할 것이다. 마지막으로 본 연구에서 셀프리더십의 성차연구에서는 잠재평균분석을 실시하였으나, 대학생활효과성 변인에서는 t검증을 실시하였다. 이와 같은 이유는 잠재평균분석을 실시하기 위해서는 형태동일성->측정동일성 -> 절편동일성 가정이 충족되어야 실시할 수 있는데, 대학생활효과성 변인에서는 이 가정이 충족되지 않았다. 따라서 향후 연구결과의 일반화를 위해 대학생활효과성 변인에 대한 추가분석과 대학생활에서의 활용성을 높이기 위한 준거개발 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강혜련 (1998). 리더십과 조직적응: 남녀관리자의 비교연구. 인사조직연구, 6(2), 81-123.
- 곽삼근 (2005). 한국평생교육의 사회철학적 과제. 서울: 집문당.
- 권혜진 (2007). 대학생의 대학환경풍토지각과 대학생활적응 및 학업성취도간의 관계연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민정 (2006). 대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김지현 (2007). 대학 서비스 만족도가 대학생활에서의 삶의 질과 대학에 대한 태도에 미치는 영향: 대학생활 만족도와 대학생활 행복감 측정 통한 대학생 삶의 질 측정을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성민 (2002). Self-Leadership 프로그램 효과 분석: K기업 사례. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박세희 (2000). 벤처 구성원의 셀프 리더십이 창의적 행위에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대학교 석사학위논문.
- 박윤자 (2003). 동기, 자기감시, 자기효능감이 학업 지향성향과 영어 읽기, 쓰기 학습 성취동기에 미치는 영향. 전북대학교 석사학위논문.
- 손은령, 손진희 (2005). 한국 대학생의 진로결정 및 준비행동-사회 인지적 진로이론을 중심으로. 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 17(2), 399-417.
- 신용국, 김명소, 한영석 (2009). 셀프리더십 척도(Revised Self-Leadership Questionnaire) 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로. 한국심리학회지: 학교, 6(3), 313-340.
- 신희선 (2005). 지식정보사회에서 리더십능력 개발을 위한 대학생 교양교육의 사례연구. 독서연구, 14, 287-314.
- 정일재 (1995). 슈퍼리더십. 서울: 21세기북스.
- 조의제 (2002). 셀프리더십과 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 조지혜 (2007). 성취동기, 직업가치, 진로장벽이

- 대학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 진미석, 임 언, 채창균, 유한구, 김소연, 박은미, 이현경, 정혜령, 이수영 (2009). 2009년도 대학생 직업기초능력 진단평가 체제 구축. 서울. 한국직업능력개발원.
- 홍세희, 황매향, 이은설 (2005). 청소년용 여성 진로장벽 척도의 잠재평균분석. *교육심리연구*, 19(4), 1159-1177.
- Brass, D. J. (1985). Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal* 28, 509-520.
- Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 108, 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685-710.
- Eagly, A. H. (1987). Sex difference in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gilles, A. E (1990). Gender influences on interaction and task performance in triads. unpublished M.A. thesis, University of Illinois
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using non-western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63, 636-654.
- 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.
- Khan, M. A. (2000). *Self-leadership: Factor influencing self-managing activities of professionals in for-profit organizations*. Ph. D. diss., Graduate School of the American University.
- Lee, D. M. & Alvares, K. M. (1977). Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. *Journal of Applied Psychology*, 62, 405-410.
- Lynn, R., & Martin, T. (1997). Gender difference in extraversion, neuroticism, and psychoticism in 37 countries. *Journal of Social Psychology*, 137, 369-373.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr (1986). Leading self-managed groups: a conceptual analysis of a paradox. *Economic and Industrial Democracy*, 7, 141-165.
- 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, C. P. (1999). *Mastering Self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence. 2nd ed.*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence. 3rd ed.*, Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr (2001). *New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.

- Neck, C. P., Stewart, G. W. & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisals. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3).
- Petty, M. M., & Bruning, N. S. (1980). A comparison of the relationships between subordinates' perceptions of supervisory behavior and measures of subordinates' job satisfaction for male and female leaders. *Academy of Management Journal* 23, 717-725.
- Rosener, J. B. (1995). *America's competitive secret: utilizing women as a management strategy*. New York. Oxford University Press.
- Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M., & Hughes, G. (1991). Cook-Medley Hostility Scale and subsets: Relationship to demographic and psychosocial characteristics in young adults in the CARDIA study. *Psychomatic Medicine*, 53, 36-49.
- Zimmerman, B. J. (1998). Becoming a self-regulated learning: Which are the key subprocesses?. *Contemporary Educational Psychology*, 11, 307-313.
- 1 차원고접수 : 2010. 5. 10.
심사통과접수 : 2010. 6. 14.
최종원고접수 : 2010. 6. 24.

Gender difference in self-leadership and its impact on the effectiveness of college life

Young Seok Han[†]

Myoung So Kim

Hoseo University

The purpose of the present study was to (1) examine gender differences in self-leadership and (2) investigate the relationship between self leadership and the various criteria of college life effectiveness such as basic occupational competencies, college life satisfaction, grade, and leadership. The Korean version of the RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire) composed of 9 strategies as well as measures of college life effectiveness were administered to samples of 890 college students in Seoul, Kyungido, and Choongchungdo. The results of latent means of analysis indicated that there was no gender differences on the general level of self-leadership. However, female students showed higher level of self-leadership than male students on self-reward, self-punishment, self-cluing, and constructive thought pattern strategies, while the level of natural reward strategy was higher for male students than females. Self-leadership was significantly related to all of the college life effectiveness variables. In particular, self-leadership showed very high correlation($r=.53$) with basic occupational competencies and college life satisfaction for female students. For males, general leadership was the criterion of college life effectiveness that showed the strongest relationship with self-leadership($r=.44$). The results of multiple regression analyses demonstrated that different strategies of self-leadership were the significant predictors for college effectiveness variables for males and females. Finally, the limitations and future direction of the present study were discussed.

Keywords : self-leadership, gender difference, college life effectiveness