

셀프 리더십이 목표몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 자기 효능감의 매개효과 검증

허갑수* · 변상우**

〈요 약〉

본 연구는 대학생들이 자신을 주도적으로 이끌어 나가기 위해서는 셀프 리더가 되어야 한다고 가정하고 셀프 리더십이 학생들의 목표몰입에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 셀프 리더십이 목표몰입에 영향을 미치는데 자기 효능감이 매개 역할을 하고 있는지를 분석하였다.

연구 목적을 달성하기 위해 부산시내 재학 중인 대학생 300명을 대상으로 설문 조사를 실시하여 최종 276명의 학생들을 대상으로 실증연구를 실시하였다.

분석 결과 첫째, 셀프 리더십이 학생들의 목표몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 셀프 리더십은 학생들의 목표몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있어 가설1은 채택되었다.

둘째, 셀프 리더십은 학생들의 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미치고 있어 가설 2는 채택되었다.

셋째, 자기 효능감이 학생들의 목표몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 자기 효능감은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있어 가설3은 채택되었다.

넷째, 셀프리더십이 학생들의 목표몰입에 미치는 영향에 자기 효능감이 매개역 할 여부를 검증하기 위해 3단 매개회귀분석을 실시하여 검증한 결과 행위중심적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상전략은 모두 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

핵심주제어 : 셀프 리더십, 자기 효능감, 목표몰입, 행위중심적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상전략

논문접수일: 2012년 01월 19일 수정일: 2012년 03월 06일 게재확정일: 2012년 03월 10일

* 부산가톨릭대학교 경영학과 교수, ksheo@cup.ac.kr

** 부산대학교 교육인증지원센터 전임대우강사(교신저자), bsw0378@yahoo.co.kr

I. 서 론

최근 많은 대학에서는 학생들에게 리더십에 대한 이론과 스킬을 교육시키고 있다. 그 이유는 미래 조직의 성공은 바로 리더에게 달려 있기 때문이다. 리더십에 대한 이해를 통해 올바른 리더가 되기 위해 학생들이 무엇을 해야 할까? 우선 리더십에 대한 선행 연구자들에 의해 개발된 리더십이론과 스킬에 대한 학습이 필요하다. 그런데 학생들에게 리더십이론과 스킬에 대한 학습보다도 더 우선 시 되고 중요시 되어야 할 부분이 바로 셀프리더를 만드는 것이다. 즉, 학생들이 셀프 리더십을 발휘하도록 하게 하는 것이다. 학생들이 셀프 리더십의 발휘를 통해 자신의 목표에 몰입하도록 하는 것이 중요하다. 또한 셀프리더로서 자신의 목표를 달성하는데 자기 효능감이 주요한 변수가 되고 있다.

따라서 본 연구에서는 학생들을 대상으로 셀프 리더십이 자기 효능감과 목표몰입에 영향을 미치고 있는지 분석하고, 셀프 리더십이 목표몰입에 영향을 미치는데 자기 효능감이 매개효과를 하는지를 분석하고자 한다.

따라서 본 연구는 분석된 연구 결과를 바탕으로 학생들이 진정한 리더가 되기 위해 무엇을 해야 되는지를 설명하고, 셀프리더가 되어 자신을 올바른 방향으로 리더하기 위해 무엇에 더 집중하고 관심을 가져야 되는지를 제시하고자 하는데 있다.

II. 이론적 고찰

1. 셀프 리더십에 대한 이해

1.1 셀프 리더십의 정의

조직구성원들의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정을 이끌어내기 위해서는 조직구성원이 다른 사람뿐만 아니라 자기 자신에게도 영향을 줄 수 있다는 새로운 관점이 바로 셀프 리더십(self leadership)이다.

Manz & Sims(2001)는 셀프 리더십이란 과업이나 직무를 수행하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 자신의 개인적인 목적을 달성하는 데 스스로에게 동기를 부여할 수 있도록 자신의 틀을 개발하는 것이라고 했다. 따라서 셀프 리더십은 리더가 부하에게 영향을 미치는 일반적 리더십과는 달리 자기가

자기 스스로에게 영향력을 미치는 과정이다.

변상우(2011)는 셀프 리더십이란 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기 주도과 자기동기부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 이러한 셀프 리더십은 개인의 특성으로서 누구나 가지고 있지만 그러나 개인에 따라 그 잠재력에는 큰 차이가 있으며 학습이나 교육에 의해 고무되고 발전되고 유지될 수 있다고 했다.

1.2 셀프 리더십의 구성요소

셀프 리더십의 구성요소에 대해 많은 선행 연구자들에 의해 다양하게 제시되었지만 대표적인 연구자로 Houghton & Neck(2002)를 들 수 있는데 셀프 리더십의 구성요소로 세 가지를 제시했다. 첫째, 행위 중심적 전략(behavior-focused strategies), 둘째, 건설적 사고패턴 전략(constructive thought pattern strategies), 셋째, 자연적 보상 전략(natural reward strategies)이다.

셀프 리더십은 개별적인 자기통제 시스템으로서 셀프 리더십은 자기관리, 건설적 사고, 내재적 보상 등으로 구성된다. 이는 셀프 리더십을 자체적인 순환시스템을 보고 자신이 스스로 기준과 기대를 설정하고 이것을 실행한 결과에 따라 자기보상과 처벌을 통해 피드백을 유지하는 체계로 구성하고 있다. 본 연구는 Houghton & Neck(2002)이 제시한 셀프 리더십 구성요소 세 가지를 핵심으로 하여 연구를 진행하였다.

1.2.1 행위 중심적 전략

행위 중심적 전략은 셀프 리더가 업무수행에 있어서 외부적이고 타율적인 통제 중심에서 내부적이고 자율적인 자기통제로의 전환을 의미한다. 따라서 행위 중심적 전략에 유능한 셀프 리더는 독립적이고 창조적이며, 자신의 일에서 높은 성취감을 갖는 것을 목표로 삼는다.

이러한 행위 중심적 전략의 하위요소로는 자기목표 설정, 리허설, 자기관찰 및 평가, 자기강화, 자기비판이 있다.

1.2.2 건설적 사고전략

사람들은 학습을 통하여 습관적인 행동을 변화시키듯이 사고 역시 훈련에 의해 변화될 수 있다. 따라서 자기 자신에 대한 기대와 신뢰를 간직하면 그것이 구체적 행동으로 나타나게 된다. 이러한 기대와 신뢰는 인지적 측면에 영향을 미쳐 자신을 긍정적이고 적극적인 인간으로 변화시키게 된다.

셀프 리더십에 있어 가장 중요한 요소가 바로 자기 스스로에 대한 믿음이다. 이러한 자신에 대한 믿음이 성공의 가능성을 높여준다. 긍정적인 자기대화를 통해 부정적이고 비판적인 사고를 예방하게 된다. 긍정적인 자기대화를 통해 어려운 상황을 충분히 헤치고 나갈 수 있는 기회로 여길 수도 있다.

1.2.3 자연적 보상전략

셀프 리더는 자신이 하는 일 자체에서 나오는 자연적 보상을 즐기고 활용한다. 자신이 맡고 있는 직무 그 자체를 수행함에 있어 즐거움을 얻는다.

자연적 보상전략에 대표적인 것이 바로 자율적 과업재설계와 환경여건의 재설계이다. 일 자체를 즐기기 위해서 업무 속에다 스스로 즐길 수 있는 요소를 투입하여 구축하는 것이다. 업무의 내용 속에 자신이 좋아하는 방식들을 투입함으로써 방법을 변경하기도 하며, 일 자체의 성격을 변화시킬 수도 있다. 그 결과 유능감, 자기 통제감, 목적의식, 의미감을 느낄 수 있다.

또한 자신의 주변 여건을 변경함으로써 일의 능률을 향상시킬 수 있다. 반복되는 일상의 업무에서 탈피하기 위해 환경적 요인을 변화시키고, 작업시간이나 장소를 변경함으로써 새로운 마음으로 업무에 충실히 할 수 있다. 기존 회의 장소를 새로운 곳으로 한다든지, 새로운 분위기를 연출함으로써 다양하고 새로운 많은 아이디어를 창출해 낼 수 있다.

1.3 셀프 리더십의 선행연구

기존 셀프 리더십에 대한 연구에서는 셀프 리더십이 조직구성원들이 조직몰입, 조직성과, 직무만족, 심리적 임파워먼트 등에 영향을 주고 있다는 관점에서 연구가 이루어졌다.

Neck & Manz(1996)는 셀프 리더십이 긍정적 정서와 직무만족에 정(+의) 영향을 미치는 것으로 연구 결과 나타났다. 또한 Houghton, et al(2004)은 대학생들을 대상으로 셀프 리더십이 학생들의 외향성, 성실성, 안정성 등의 성격변수와 관계에 대해 연구를 하였다.

김연선·김성혁(2010)은 특급호텔 직원을 대상으로 한 연구에서 셀프 리더십이 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타지만 대다수의 연구에서는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 송정수·양필석(2008)은 셀프 리더십의 내재적 보상은 자신의 일이나 활동에서 진정한 가치나 보람을 찾아 성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 자기 효능감에 대한 이해

2.1 자기 효능감의 개념

자기 효능감(self-efficacy)은 자신의 능력에 대한 신념으로 Bandura(1977)에 의해 개념이 정립되었다. 그의 정의에 따르면 자기 효능감은 한 개인이 애매모호하고 예측이 어려운 상황 속에서 자신의 행동을 잘할 수 있는가에 대한 판단력이라고 정의하였다. 또한 그는 수년 간 자기 효능감에 대한 연구를 통해 자기 효능감에 대해 정의를 했는데 1986년의 연구에서는 특정한 성과를 달성하기 위해 요구되는 일련의 활동을 수행할 수 있을 것인가에 대한 능력의 판단이라고 정의 했다. 1993년의 연구에서는 주어진 상황을 극복하기 위한 모티베이션, 인지적 지원, 일련의 행동과정을 최고로 높일 능력이 자신에게 있다는 믿음이라고 정의한 바 있다. 그는 자기 효능감이 높은 사람일수록 업무에 더욱 몰입하고 헌신하려는 경향이 강하며, 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하려는 강한 의지를 가지고 있다고 하였다.

Gardner & Pierce(1998)는 자기 효능감을 다양한 상황에서 자신에게 주어진 일을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 신념으로 어떤 상황에서도 일을 효과적으로 수행할 수 있다는 확신이라고 정의하였다.

따라서 자기 효능감은 자기조절, 인내심, 실패에 대한 대응, 내재적 흥미와 동기부여 등의 상황에 영향을 주게 된다.

2.2 자기 효능감에 대한 선행연구

자기 효능감은 성공적인 목표를 달성하기 위해 자원과 기술을 통합시킬 수 있는 능력으로 자기 효능감이 높은 사람일수록 더 좋은 성과와 결과를 창출하게 된다.

Pintrich & De Groot(1990)는 자기 효능감은 학생들의 학업성취도에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 증명하였고, Norris(2002)는 자기 효능감은 자발적 동기부여를 조성하는데 결정적 요인으로 작용하게 되며, 목표달성에 중요한 요인이 된다는 것을 입증하였다.

김연선(2009)은 셀프리더십이 팀워크와 자기 효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 셀프 리더십은 자기 효능감에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신민희(2009)는 공학계열의 대학생들을 대상으로 학생들의 자기 효능감과 문제해결 능력의 상관관계를 분석한 결과 자기 효능감이 높은 학습자는 도전적인 과제를 스스로 선택하는 경향을 보이며 학습상의

어려움에 부딪치더라도 문제해결 전략에 집중하여 과제를 지속하는 것으로 나타났다. 강승희(2010)는 공학계열 학생들을 대상으로 자기 효능감을 분석한 결과 남, 여 학생들의 자기 효능감에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 남학생이 상대적으로 여학생보다 자기효능감이 높은 것으로 나타나 여학생들의 자기 효능감을 증대시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 제공할 필요가 있음을 제안하고 있다.

3. 목표몰입에 대한 이해

3.1 목표몰입의 정의

우리 인간은 다른 동물과 달라 사유할 수 있는 능력을 가지고 있다. 그러므로 우리들 각자는 자신이 가고자 하는 목적지, 목표를 알아야 삶의 보람을 느끼게 된다. 일단 목표가 생기면 삶은 지금과는 180도 달라진다.

목표몰입(goal commitment)이란 목표를 시도하기 위해서 결정을 내리고, 결정을 했으면 쉽게 포기하지 않고 목표를 달성하기 위해 최선을 다하는 것을 의미한다(Hollenbeck & Klein, 1987).

비전(목표)을 수립하는 순간 마음속 깊은 곳에서 끌어 오르는 벽찬 감격을 느끼게 될 것이며 자신이 가지고 있는 모든 에너지를 목표달성을 위해 집중 투입하게 될 것이다.

3.2 목표몰입에 대한 선행 연구

우리 삶의 목표는 매우 중요하며 그 목표를 달성하기 위한 과정에서 몰입이 없다면 목표의 동기적 효과는 사라져 목표는 무용지물이 되고 만다(Locke. et al., 1988). Sheldon & Houser-Marko(2001)의 연구에서는 자기일치성(self-concordance)이 높은 사람은 높은 목표를 세우고 목표 추구과정을 즐기는 것으로 나타났다.

황진석·이명자(2010)의 연구에서는 자율적 동기에 의한 목표설정은 목표몰입에 유의한 정(+)의 영향을 주고 있음을 입증하였고, 양동민 외(2011)은 셀프 리더십이 목표 자기일치성과 목표몰입 간 관계에 있어 중요한 매개 역할을 하고 있다는 것을 입증하였다. 특히 학생들 스스로 목표를 설정하고 스스로 설정한 목표에 대한 몰입을 위해 자기 스스로를 리드하고 관리하기 위해서는 셀프 리더십 개발이 필요하다.

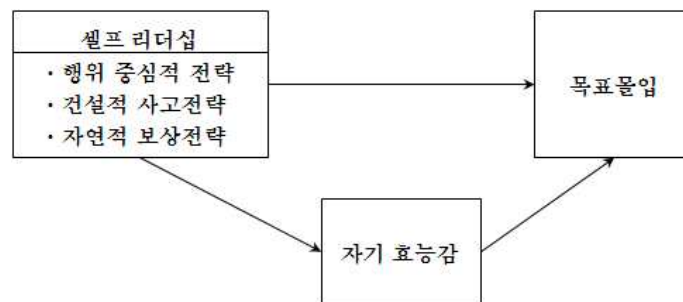
권혁기·박봉규(2010)는 자기 효능감이 일몰입과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가를 분석한 연구에서 자기 효능감은 일몰입과 조직몰입 모두에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이숙정(2011)은 대학생의 학습몰입과 자기 효능감이 대학생활적응과 학업성취에 미치는 영향에 관한 연구에서 학생들의 자기 효능감에 대한 신념은 몰입을 가능하게 하고 적응에 도움을 주는 것으로 분석되었다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설

1. 연구모형

대학생들의 셀프 리더십(행위중심적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상전략)이 목표몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 셀프 리더십을 독립변수로 설정하고, 목표몰입을 종속변수로 설정하였다. 또한 셀프 리더십과 목표몰입 간의 관계에 있어서 자기 효능감이 매개역할을 하는지를 분석하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구 가설의 설정

본 연구의 연구목표는 달성하기 위해 작성한 <그림 1>의 연구모형에 따른 연구가설을 설정하였다.

가설 1 : 셀프 리더십은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-1 : 행위중심적 전략은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-2 : 건설적 사고전략은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설1-3 : 자연적 보상전략은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 셀프 리더십은 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-1 : 행위중심적 전략은 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-2 : 건설적 사고전략은 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설2-3 : 자연적 보상전략은 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 자기 효능감은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 자기 효능감은 셀프 리더십과 목표몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

IV. 연구 조사 방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구는 부산지역 6개 대학에 재학 중인 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 재학생 300명을 대상으로 수업시간에 설문지를 배부하여 설문을 작성하게 하고 자료를 회수하였다. 배부된 설문지중 응답이 불성실한 33부를 제외하고 276부가 본 연구의 자료로 사용되었다. 그리고 본 설문문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

2.1 셀프 리더십

셀프 리더십이란 개인이 스스로 자신의 생각과 행동을 변화시키고 자기에게 영향력을 발휘하는 과정이다(Manz, 1992; Manz & Neck, 2004). 본 연구에서는 Prussia, Anderson, & Manz(1998) 등이 개발한 측정도구를 사용하였으며 행위

중심적 전략 6문항, 건설적 사고전략 6문항, 자연적 보상 전략 6문항 등 총 18개 문항으로 측정하였다.

2.2 자기 효능감

본 연구에서 자기 효능감이란 애매모호하고 예측 어려운 상황에서 스스로 행동을 잘 조직하고 본인의 업무수행을 잘 이행할 수 있는가에 대한 판단이라고 한 Bandura(1977)의 정의를 따르기로 한다. 또한 자기 효능감을 측정하기 위해 Chen, Gully, & Eden(2001)이 개발한 자기 효능감에 관한 설문항목을 본 연구에 적합하게 적용하여 6문항 항목으로 하여 측정하였으며 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2.3 목표몰입

종속변수인 목표몰입이란 학생들이 평소 자신이 세운 목표를 달성하기 위해 지속적인 노력과 목표를 달성하기 위한 인내력을 의미한다.

본 연구에서 목표몰입을 측정하기 위해서 Klein et al.(2001)이 제시한 5문항을 5점 척도로 측정하였다.

V. 연구 결과

1. 변수의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서의 통계분석은 SPSS 18.0과 AMOS 19.0을 사용하였다. 각 변수들의 측정항목에 대한 신뢰도 측정은 SPSS를 이용한 Cronbach's Alpha를 사용하였고, 타당도 분석을 위해서는 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 사용하였다. 가설검증은 SPSS를 활용한 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 또한 독립변수와 종속변수 간 매개변수들의 효과를 검증하기 위해서는 3단계 매개회귀분석기법을 사용하였다.

1.1 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 제안된 가설들을 검증하기 위해 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 각 변수들에 대한 내적 일관성을 Cronbach's Alpha계수를 이용하

여 분석하였다. Cronbach's Alpha값은 0~1 사이의 값을 가지는데 값이 클수록 그 도구의 항목의 내적일관성이 크다고 할 수 있다. 대체로 0.6 이상이면 신뢰도가 높은 것으로 인정하는 추세이다.

<표 1>에서 제시된 모든 연구변수의 크론바하 알파계수는 0.8이상으로 신뢰성이 높은 것으로 나타났다. 측정도구의 요인분석은 요인추출방법으로 주성분 분석을 통한 직각회전을 이용하였다.

본 연구에서 제시한 구성개념들은 <표 1>에서 보는 바와 같이 내적 일관성을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 변수들의 신뢰성 및 타당성 분석

문항		요인 적재치	아이젠값	누적 분산 비율	크론 바하 알파	
독립 변수 : 셀프 리더십	행위중심적 전략	자신의 행동 관찰	.820	12.435	39.157	.897
		목표 설정 및 실행	.794			
		업무수행 전 리허설	.768			
		업무수행에 대한 만족감	.745			
		업무수행에 대한 자신감	.681			
	건설적 사고전략	매사에 개선하려고 노력	.803	3.607	49.351	.861
		성공적인 모습 상상	.754			
		실패 시 배움 기회로 인식	.703			
		힘든 상황에서 자신과 대화	.624			
		업무 수행 전 문제 대비	.611			
	자연적 보상전략	목표달성 시 스스로 보상	.794	2.362	57.325	.834
		자기보상에 대한 인식	.772			
선호하는 방향의 보상		.735				
자기보상에 대한 이해		.634				
매개변수 : 자기 효능감	난관 극복 확신	.854	3.492	58.200	.852	
	목표달성 가능성	.804				
	성공에 대한 확신	.789				
	능력에 대한 확신	.745				
	업무수행 확신	.725				
종속변수 : 목표몰입	목표에 대한 진지한 생각	.731	2.364	47.275	.837	
	목표 달성여부에 관심	.723				
	가치 있는 목표	.676				
	목표 달성을 위해 최선	.654				

1.2 타당도 분석

자료 분석과정에서 독립변수인 셀프리더십의 하위요인들을 탐색적 요인분석(주성분분석)을 한 결과를 가지고 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 2>와

같다. 셀프리더십에 대한 확인적 요인분석 결과 전체 모형의 적합도는 GFI(goodness of fit index)가 .921, CFI(comparative fit index)가 .959, NFI(normed fit index)가 .937, IFI(incremental fit index)가 .931로 1에 가깝고 RMSEA(root mean square error of approximation)가 0.024로 0에 가까워 연구 모형이 자료와 비교적 높은 적합도를 나타내고 있다.

<표 2> 셀프리더십에 대한 확인적 요인분석

설문항목		Estimate	S.E.	C.R.	p값		
독립변수 : 셀프 리더십	행위중심적 전략	1	1.087	.087	12.704	.000	
		3	1.041	.082	12.124	.000	
		2	1.035	.089	11.847	.000	
		5	1.128	.086	11.576	.000	
		6	1.047	.084	10.978	.000	
	건설적 사고전략	7	1.070	.079	11.911	.000	
		8	1.165	.083	12.538	.000	
		10	1.018	.086	11.804	.000	
		11	1.064	.083	11.832	.000	
		12	1.105	.087	12.776	.000	
	자연적 보상전략	13	1.019	.084	11.847	.000	
		14	1.112	.086	11.658	.000	
		17	1.042	.086	10.695	.000	
		16	1.123	.085	12.312	.000	
	적합지수		$\chi^2 = 152.235$, d.f=70, GFI=.921, CFI=.959, NFI=.937, IFI=.931 RMSEA=.024				

매개변수와 종속변수는 단일차원의 개념으로 탐색적 요인분석을 실시하였는데 분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 매개 및 종속변수에 대한 탐색적 요인분석(주성분분석방법)

항목	요인 적재치	아이 겐값	누적 분산비율	크론바하 알파	
매개변수 : 자기 효능감	난관 극복 확신	.854	3.492	58.200	.852
	목표달성 가능성	.804			
	성공에 대한 확신	.789			
	능력에 대한 확신	.745			
	업무수행 확신	.725			
종속변수 : 목표몰입	목표에 대한 진지한 생각	.731	2.364	47.275	.837
	목표 달성여부에 관심	.723			
	가치 있는 목표	.676			
	목표 달성을 위해 최선	.654			

2. 가설 검증

2.1 변수 간 상관관계

본 연구의 연구문제를 분석하기 위해서 회귀분석을 실시해야 하는데 회귀분석을 통한 매개효과와 검증에 앞서 변수들 간의 관련성 정도를 분석하기 위해 Pearson의 상관계수를 산출하였다. 각 변수들 간 상관관계의 분석 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 독립변수, 종속변수, 매개변수의 상관관계를 분석한 결과 행위중심적 전략은 건설적 사고전략, 자연적 보상전략, 목표몰입에 각 관계가 서로 유의수준 1%에서 정(+)의 상관관계가 있음을 알 수 있고, 건설적 사고전략과 목표몰입은 모든 변수에 유의수준 1%에서 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타나 셀프 리더십이 목표몰입에 정(+)의 영향을 미치고, 이러한 영향력에 대한 자기 효능감의 매개효과를 예측하게 해주고 있다.

<표 4> 구성개념들 간의 상관행렬

구분	평균	표준편차	1	2	3	4	5
행위중심적 전략	3.45	.45	1				
건설적 사고전략	3.67	.46	.214**	1			
자연적 보상전략	3.42	.52	.186**	.197**	1		
자기 효능감	3.87	.48	.131*	.242**	.127*	1	
목표몰입	3.94	.57	.365**	.384**	.347**	.427**	1

주) * : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$ 수준에서 유의함.

2.2 가설 1의 검증

셀프 리더십은 공학도들에게 자신의 목표몰입에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설1을 검증하기 위해 다중 회귀분석(Multi Regression Analysis)을 실시하였다. 셀프 리더십이 학생들의 학교생활에 대해 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과 <표 5>에서 볼 수 있듯이 셀프 리더십의 행위중심적 전략($p < .01$), 건설적 사고전략($p < .01$), 자연적 보상전략($p < .05$)은 몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있어 가설1은 채택되었다.

<표 5> 셀프리더십과 목표몰입과의 관계에 대한 회귀분석

모형 (상수)	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	6.058E-17	.063			
행위중심적 전략	.465	.063	.465	7.417	.000***
건설적 사고전략	.284	.063	.284	4.524	.000***
자연적 보상전략	.140	.063	.140	2.226	.027**
R ² =.316		F= 26.811		p=.000***	

주) ** p<.05, *** p<.01 수준에서 유의함.

2.3 가설 2의 검증

셀프 리더십은 공학도들에게 자기 효능감에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설 2를 검증하기 위해 다중회귀분석(Multi Regression Analysis)을 실시하였다. 셀프 리더십이 자기 효능감에 미치는 영향에 관한 회귀분석을 실시한 결과 <표 6>에서 볼 수 있듯이 셀프 리더십의 행위중심적 전략(p<.05), 건설적 사고전략(p<.01), 자연적 보상전략(p<.01)은 자기 효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있어 가설1은 채택되었다.

<표 6> 셀프 리더십과 자기 효능감과의 회귀분석

모형	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	-1.687E-16	.061		.000	1.000
행위중심적 전략	.131	.061	.131	2.154	.033**
건설적 사고전략	.242	.061	.242	3.971	.000***
자연적 보상전략	.527	.061	.527	8.647	.000***
R ² = .354		F=31.728		p=.000***	

주) ** p<.05, *** p<.01 수준에서 유의함.

2.4 가설 3의 검증

자기 효능감은 공학도들에게 자신의 목표몰입에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설3을 검증하기 위해 단순회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 자기 효능감이 학생들의 학교생활의 몰입에 미치는 영향을 분석 결과 <표 7>에서 볼 수 있듯이 자기효능감은 몰입에 유의한 영향(p<.01)을 미치고 있음을 알 수 있어 가설2는 채택되었다.

<표 7> 자기효능감과 목표몰입과의 회귀분석

모형	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.85	.142			
자기 효능감	.736	.126	.827	13.458	.000***
R ² =.721		F= 32.406		p=.000***	

주) ** p<.05, *** p<.01 수준에서 유의함.

2.5 가설 4의 검증

셀프 리더십이 목표몰입에 미치는 영향에 대해 자기 효능감의 매개효과를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석(Mediating regression) 기법을 수행하였다. Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개회귀분석에 따르면 첫 번째 단계에서 매개변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 실시하여 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다. 두 번째 단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수를 투입하여 회귀분석을 하고, 세 번째 단계에서는 종속변수에 대하여 독립변수와 매개변수를 투입하여 회귀분석을 한다. 여기서 3단계의 독립변수의 회귀계수가 유의성을 상실하면 매개변수는 완전매개효과를 가지는 것이고, 그 값이 통계적으로 유의하지만 2단계에서의 독립변수의 회귀계수 값보다 적으면 매개변수는 부분매개효과를 가진다. 부분매개효과의 유의성은 3단계에서 설명력 증가의 분산이 유의성을 가질 때 나타난다. 이와 같은 매개효과를 가질 때 2단계에서 독립변수의 표준화 회귀계수는 총 효과이며, 3단계에서의 독립변수의 표준화 회귀계수는 직접효과이고, 총 효과에서 직접효과를 뺀 수치는 매개변수에 의해 전달되는 간접 효과이다.

2.5.1 행위중심적 전략이 목표몰입에 대한 자기 효능감의 매개효과

셀프 리더십의 핵심요소인 행위중심적 전략이 학생들의 목표몰입에 대한 자기 효능감의 매개효과를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 1단계 회귀분석에서 독립변수인 행위중심적 전략이 매개변수인 자기 효능감($\beta=.131$, $p<.05$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있으며, 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 행위중심적 전략이 학생들의 목표몰입($\beta=.465$, $p<.01$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계 회귀분석에서는 자기 효능감($\beta=.473$, $p<.01$)만이 학생들의 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 완전매개효과를 보여주었다. 즉 행위중심적 전략이 학생들의 목표몰입에 미치는 총 효과는 .465이며, 그 중 직접효과는 -.062이었으나 유의하지 않았으며, 자기 효능감

을 매개로 한 간접효과는 .517이었다. 따라서 자기 효능감은 셀프리더십과 학생들의 목표몰입과의 관계에서 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 8> 행위중심적 전략이 목표몰입에 미치는 영향에 대한 자기 효능감의 매개효과

투입변수 \ 종속변수	자기 효능감		목표몰입
	β 1단계	2단계	β 3단계
행위중심적 전략	.131**	.465***	-.062
자기 효능감			.473***
ΔR^2			.157
R^2	.102	.187	.344
F	13.452***	48.546***	87.459***

주) ** p<.05, *** p<.01 수준에서 유의함.

2.5.2 건설적 사고전략이 목표몰입에 대한 자기 효능감의 매개효과

건설적 사고전략이 학생들의 목표몰입에 대한 자기 효능감의 매개효과를 분석한 결과는 <표 9>와 같다. 1단계 회귀분석에서 독립변수인 건설적 사고전략이 매개변수인 자기 효능감($\beta=.242$, $p<.01$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있으며, 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 건설적 사고전략($\beta=.284$, $p<.001$)이 학생들의 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계 회귀분석에서는 자기 효능감($\beta=.301$, $p<.01$)이 학생들의 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 완전매개효과를 보여주었다. 건설적 사고전략이 학생들의 목표몰입에 미치는 총 효과는 .284이며, 그 중 직접효과는 -.073로 유의하지 않았으며, 자기 효능감을 매개로 한 간접효과는 .357이었다. 따라서 자기 효능감은 건설적 사고전략이 학생들의 목표몰입과의 관계에서 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 9> 건설적 사고전략이 목표몰입에 미치는 영향에 대한 자기 효능감의 매개효과

투입변수 \ 종속변수	자기 효능감		목표몰입
	β 1단계	2단계	β 3단계
건설적 사고전략	.242***	.284***	-.073
자기 효능감			.301***
ΔR^2			.005
R^2	.059	.080	.085
F	10.953***	15.397***	8.176**

주) ** p<.05, *** p<.01 수준에서 유의함.

2.5.3 자연적 보상전략이 목표몰입에 대한 자기 효능감의 매개효과

자연적 보상전략이 학생들의 목표몰입에 미치는 영향에 대한 자기 효능감의 매개효과를 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 1단계 회귀분석에서 독립변수인 자연적 보상전략이 매개변수인 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향($\beta=.527$, $p<.01$)을 미치고 있으며, 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 자연적 보상전략이 학생들의 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향($\beta=.140$, $p<.10$)을 미치는 것으로 나타났다. 3단계 회귀분석에서는 자기 효능감($\beta=.193$, $p<.05$)이 학생들의 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 완전매개효과를 보여주었다. 자연적 보상전략이 학생들의 목표몰입에 미치는 총 효과는 .140이며, 그 중 직접효과는 -.102이었으나 유의하지 않았고, 자기 효능감을 매개로 한 간접 효과는 .244이었다. 따라서 자기 효능감은 자연적 보상전략이 학생들의 목표몰입과의 관계에서 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 10> 자연적 보상전략이 목표몰입에 미치는 영향에 대한 자기 효능감의 매개효과

종속변수 \ 투입변수	자기 효능감		목표몰입
	β 1단계	2단계	β 3단계
자연적 보상전략	.527***	.140*	-.102
자기 효능감			.193**
ΔR^2			.008
R^2	.278	.019	.027
F	67.691***	3.497*	2.426*

주) * $p<.10$, ** $p<.05$ 수준에서 유의함.

3. 가설 검증 결과

본 연구에 있어 독립변수인 셀프 리더십과 종속변수인 목표몰입, 매개변수인 자기 효능감이 매개역할을 하는지를 분석하여 가설을 검증하였다. 연구 가설을 검증한 결과를 정리하면 <표 11>과 같다.

<표 11> 본 연구의 가설검증 결과

가설	검증 내용	결과
가설 1	셀프리더십 → 목표몰입	채택
가설1-1	• 행위중심적 전략 → 목표몰입	채택
가설1-2	• 건설적 사고전략 → 목표몰입	채택
가설1-3	• 자연적 보상전략 → 목표몰입	채택
가설 2	셀프리더십 → 자기 효능감	채택
가설 3	자기 효능감 → 목표몰입	채택
가설 4	셀프리더십 → 자기 효능감 → 목표몰입	채택(완전매개)
가설4-1	• 행위중심적 전략 → 자기 효능감 → 목표몰입	채택(완전매개)
가설4-2	• 건설적 사고전략 → 자기 효능감 → 목표몰입	채택(완전매개)
가설4-3	• 자연적 보상전략 → 자기 효능감 → 목표몰입	채택(완전매개)

V. 결 론

본 연구는 대학생들이 대학생활을 하는데 중요한 것이 바로 자신을 스스로 리더 할 수 있는 셀프 리더가 되는 것이 무엇보다도 중요하다고 보고 셀프 리더십이 학생들의 목표몰입과 자기효능감에 미치는 영향에 대한 분석, 자기효능감이 목표몰입에 미치는 영향과 셀프 리더십이 목표몰입에 영향을 미치는데 자기 효능감의 매개역할에 대해 분석하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 부산시내 소재한 대학생 300명을 대상으로 설문조사를 실시하여 최종 276부를 SPSS 18.0과 Amos 19.0을 이용하여 자료를 분석하였으며 분석 결과는 다음과 같다.

가설1을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multi Regression Analysis)을 실시하였다. 셀프 리더십이 학생들의 목표몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 셀프리더십의 행위중심적 전략($p < .01$), 건설적 사고전략($p < .01$), 자연적 보상($p < .05$)은 몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있어 가설1은 채택되었다.

가설2를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 셀프 리더십이 자기 효능감에 미치는 영향에 관한 회귀분석을 실시한 결과 셀프 리더십의 행위중심적 전략($p < .05$), 건설적 사고전략($p < .01$), 자연적 보상전략($p < .01$)은 자기 효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있어 가설2는 채택되었다.

가설3을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 자기 효능감이 학생들의 학교생활의 몰입에 미치는 영향을 분석 결과 자기 효능감은 몰입에 유의한 영향

($p < .01$)을 미치고 있음을 알 수 있어 가설3은 채택되었다.

셀프 리더십과 학생들의 목표몰입 사이에서 자기 효능감의 매개효과를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 수행하였다. 셀프리더십의 핵심요소인 행위중심적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상전략 모두 학생들의 목표몰입에 영향을 미치는데 자기 효능감이 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 신세대 젊은이들이 글로벌 시대를 선도해 나가기 위해서는 자신의 삶을 주도 할 수 있는 셀프리더십을 발휘할 수 있는 역량을 길러나가는 것이 매우 중요하다는 것을 알 수 있었다. 특히 대학 당국은 학생들이 자신의 특성을 보다 잘 이해하여 스스로 계획을 세우고 자신이 원하는 것을 이루어나가도록 하기 위한 환경조성과 셀프리더십 개발을 위해 적절한 교수법, 리더십 개발과 훈련 교과목을 전 학과에 교양과목으로 선정하고 리더십 개발을 위한 각종 프로그램의 운영에 힘써야 할 것이다.

참고문헌

1. 강승희(2010), “공학계열 대학생의 성차: 학업성취도, 일반적 자기 효능감, 공학 자기 효능감을 중심으로,” 한국공학교육학회 제13권, 제4호, pp.60-69.
2. 권혁기·박봉규(2010), “변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향-일몰입과 조직몰입의 매개효과,” 인적자원관리연구 제17권, 제2호, pp.203-218.
3. 김연선(2009), “셀프 리더십이 팀워크와 자기 효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무 성과에 미치는 영향,” 세종대학교 대학원 박사학위논문
4. 김연선·김성혁(2010), “특급호텔 직원의 셀프리더십, 팀워크, 자기 효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 관한 인과관계 연구,” 한국호텔관광학회 호텔관광연구, 제12권, 제2호(통권37호), pp.97-108.
5. 변상우(2011), “리더십개발과 훈련,” 도서출판 청람.
6. 송정수·양필석(2008), “셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개 효과에 관한 연구,” 한국기업경영학회 기업경영연구 제15권, 제1호, pp.189-209.
7. 신민희(2009), “PBL 수업에서 공과대학 학생들의 자기 효능감 수준에 따른 문제 해결 능력 차이,” 한국공학교육학회 제12권, 제4호, pp.30-37.
8. 양동민 외 5인(2011), “대학생의 학업 목표 자기일치성이 목표몰입에 미치는 영향 ; 셀프 리더십의 매개효과 검증,” The Korean Journal of Human Resource Development, Vol. 13. No.1, pp.117-138.
9. 이숙정(2011), “대학생의 학습몰입과 자기효능감이 대학생활적응과 학업성취에 미치는 영향,” 교육심리연구 제25권, 제2호, 235-253.
10. 황진석·이명자(2010). “자기설정목표동기, 자기설정목표, 목표전념, 학업성취 및 주관적 안녕의 관계,” 교육심리연구, 제24권, 2호, pp.397-421.
11. Bandura, A.(1977), “A self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change,” Psychological Review, 82(2), pp.191-215.
12. Bandura, A.(1986), “Self-Efficacy mechanism in human agency,” American Psychologist, 37(1), pp.122-125.
13. Bandura, A.(1993), “Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning,” Educational Psychologist, 28, pp.117-148.
14. Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D.(2001), “Validation of a new general

- self-efficacy scale,” *Organizational Research Methods*, 4(1), pp.62-83.(영문 논문지)
15. Gardner, D. G., & Pierce, J. L.(1998), “Self-esteem and self-efficacy within the organizational context,” *Group and Organization Management*, 23, pp.48-70.
 16. Hollenbeck, J. R., & Klein, H. J.(1987), “Goal commitment and the goal setting process: Problems, prospects and proposals for future research,” *Journal of Applied Psychology*, 74, pp.18-23.
 17. 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), pp.672-691.
 18. Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K.(2004), “The relationship between self-leadership and personality,” *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), pp.427-441.
 19. Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P.(2001), “The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis,” *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 85, pp.32-55.
 20. Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M.(1988), The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13, pp.23-29.
 21. Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr (2001), *New Superleadership : Leading Others to Lead Themselves*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
 22. Manz, C. C.(1992), *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, N. Y.
 23. Manz, C. C., & Neck, C. P.(2004), *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*(3rd ed.), Pearson Prentice-Hall, Upper Shddle River, N. J.
 24. Neck, C. P., & Manz, C. C.(1996), Thought self-leadership : The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior and affect,” *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), pp.445-467.
 25. Norris, G.(2002), Using Measures of Personality and Self-Efficacy to predict work performance. The Ohio University. pp.27-28.
 26. Pintrich, P. R., & De Groot, E.(1990), “Motivational and Self-regulated learning components of classroom academic performance,” *Journal of*

- Educational Psychology, 82, pp.33-40.
27. Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C.(1998), "Self-leadership and Performance Outcome: The Mediating Influence of Self-efficacy," Journal of Organizational Behavior, 19(5), pp.523-538.
28. Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L.(2001), "Self-concordance, goal-attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral?," Journal of Personality and Social Psychology, 80, pp.152-165.
29. Sheldon, M. E.(1971), "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly, pp.143-148.

Abstract

A Study on the Effect of Self Leadership on Goal Commitment : The Mediating Effects of Self-Efficacy

Heo Kap Soo* · Byun, Sang-Woo**

This study is about self-leadership, which is leadership that we exercise over ourselves. In this study, I analyzed the effects of self-leadership on students' focusing on their goal commitments and self-efficacy's role as link between self-leadership and students' focusing on their goal commitments. In order to accomplish research purposes, I conducted a survey of 300 University students in Busan and carry out empirical study of 276 University students. As a result of analysis, I draw conclusions as follows.

First, Hypothesis1 is adopted because the research results show that self-leadership has positive effects on students' focusing their goal commitments. Second, Hypothesis2 is adopted because the research results show that self-leadership has positive effects on students' self-efficacy. Third, Hypothesis3 is adopted because the research results show that self-efficacy has positive effects on student's focusing on their goal commitments. Forth, I conducted Mediating regression to see if self-efficacy plays a mediator role between self-leadership and student's focusing on their commitments.

And the results show that behavior-focused strategies, constructive thought pattern strategies and natural reward strategies have perfect mediating effects. This study shows the importance of building self-leadership for young generations to be effective leaders of themselves.

Key Words : self-leadership, self-efficacy, goal commitment

* Professor, Catholic University of Pusan, ksheo@cup.ac.kr

** Collegiate Professor, Center for Education Accreditation, Pusan National University, bsw0378@yahoo.co.kr