

The Effects of Self-esteem by University Students on Career Adaptation: Focusing on Moderating Effects of Self-leadership

대학생의 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향: 셀프리더십의 조절효과

Hye Min Park¹, Su Mi Kim², Bo Young Choi³

박혜민¹, 김수미², 최보영³

¹ Master, Major in Counseling Psychology, Graduate School of Education, Jeju National University, South Korea, hopeful02@korea.kr

² Ph.D. Student, Major in Counseling Psychology, Graduate School of Education, Jeju National University, South Korea, Ksm6799@korea.kr

³ Professor, Graduate School of Education, Jeju National University, South Korea, bychoi@jejunu.ac.kr

Corresponding author: Su Mi Kim

Abstract: This study examines the moderating effect of self-leadership on the relationship between university students' self-esteem and career adaptability. For this purpose, 430 university students at a four-year university were surveyed using a questionnaire. The data of the final 430 participants were analyzed using SPSS and Process Macro v4.0, and a hierarchical regression analysis was performed on the collected data. First, the findings demonstrated a positive correlation between self-esteem and career adaptability, such that the higher the self-esteem, the greater the career adaptability. Second, a significant positive correlation existed between self-leadership and career adaptability: the higher the self-leadership, the higher the career adaptability. Third, hierarchical regression analysis was conducted to confirm the moderating effect of self-leadership on the association between self-esteem and career adaptability. There was a significant positive correlation between self-leadership and career adaptability, and self-leadership moderated the relationship between self-esteem and career adaptability. The moderating effect of action-oriented strategies among the self-leadership subfactors on the relationship between self-esteem and career adaptability was validated. This paper confirmed the moderating effect of self-leadership on the relationship between self-esteem and career adaptability. This paper is significant because it demonstrates that university students can improve their career adaptability by increasing their self-leadership.

Keywords: University Students, Self-esteem, Career adaptability, Self-leadership.

요약: 본 연구에서는 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 영향을 미치는 셀프리더십의 조절효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 4년제 대학생 430명을 대상으로 설문을 실시하

*본 연구는 제 1 저자의 학위논문을 수정 보완하여 작성한 것임.

Received: December 22, 2022; 1st Review Result: February 04, 2023; 2nd Review Result: March 04, 2023

Accepted: March 31, 2023

였으며, 최종 430명의 자료를 SPSS와 Process Macro v4.0을 활용하고 수집된 자료를 바탕으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구 결과 첫째, 자아존중감과 진로적응성 관계에서 정적 상관이 나타났고 자아존중감이 높을수록 진로적응성이 높아진다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 셀프리더십과 진로적응성 관계 또한 유의한 정적 상관을 나타냈다. 셀프리더십이 높을수록 진로적응성이 높다는 것이다. 셋째 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 셀프리더십과 진로적응성의 관계에서 유의미한 정적 상관을 보였고 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십을 조절효과가 있었다. 넷째 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위 변인 중 행동 중심적 전략의 조절효과를 확인하였다. 본 연구는 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증함으로써 대학생의 셀프리더십을 높여 대학생의 진로적응성의 증진을 가능하게 할 수 있었다는 것에 그 의의를 찾아볼 수 있다.

핵심어: 대학생, 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십

1. 서론

인간은 주체적으로 자아를 개발하고 동기 수준을 높여 삶에 의미를 찾아가며 심리적 만족감을 높일 수 있다. 통계청(2017-2020)[1]은 현재 일자리에서 향후 12년 내 이직과 전직을 고려하는 이유를 조사하였는데, 2016년 이전의 조사와 변화된 양상을 보이는 항목들이 눈에 띄었다. 1위는 안정적인 고용형태로 바꾸기 위해(9.5% 증가), 2위는 근무 시간 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 고용안정의 불안정성을 드러낸다. 인공 지능 시대가 도래되어 빠르게 변화하는 직업 환경으로 인해 과거의 경험과 학습된 역량을 바탕으로 미래에 대해 합리적 예측을 하는 방식은 한계를 직면하게 되었다[2]. 이렇듯 현대인들은 예측할 수 없는 무수한 사건들의 발생 등으로 자신의 진로를 선택하고 적응하는 과정에서 혼란에 빠지기 쉽고, 전반적인 생활에서 안정감을 찾기가 어려운 실정이다[3]. 이는 진로와 개인의 삶이 연관되어 있기 때문이다.

진로적응성은 자신의 직무와 관련되어 예측할 수 있는 일을 준비하는 것뿐 아니라 예측하기 어려운 상황에 대한 적극적이고 긍정적인 대처역량이나 태도를 포함하고 있기에[4], 현대사회에서 중요한 진로 변인으로 작용할 것으로 보인다. 이에 대학생의 진로적응성을 연구하여 진로 성공을 예측할 수 있는 정보를 제공하고[5], 개인의 심리적 변인과 진로적응성과의 관계를 규명하여 대학생의 진로 개발에 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[6]. 또한 자아존중감이 높은 사람은 자신에 대한 긍정적인 평가를 하여 개인의 행동에 동기를 부여하고 진로발달을 향상시킨다[7]. 진로적응성을 높이기 위해서는 자기 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 학생이 자신의 적성에 맞는

대학이나 전공을 선택하는 것보다 대학 진학 자체에 중요성을 두고 있으며 자기 성적에 맞추어 대학과 전공을 선택하는 경우가 많은 이유이다[8].

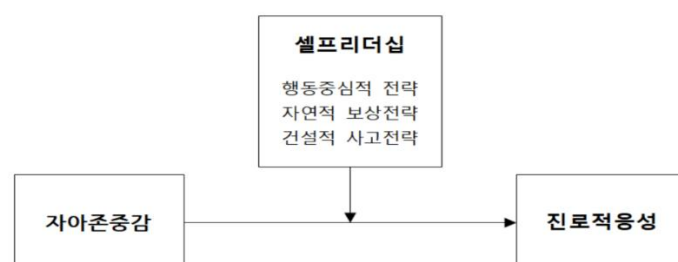
셀프리더십은 자신에게 스스로 영향력을 행사하여 주도적으로 과업을 수행하고 문제를 해결하기 위해 스스로를 동기부여 하도록 돕는다[9]. 사회가 복잡해지고 예측하기가 어려워짐에 따라 스스로 판단하여 의사결정을 해야 하는 상황들이 펼쳐지는 가운데, 자신이 스스로 목표를 세우고 자기 주도적으로 과업을 달성해나가는 셀프리더십 능력을 갖게 되면 진로적응을 성공적으로 해낼 것으로 예상할 수 있다[10]. 셀프리더십의 영향력을 하위요인으로 나누어 연구한[11]은 행동 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략 모두 진로적응성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치며 45.8%의 설명력을 나타내고 있음을 확인했다. 이외의 선행연구에서도 셀프리더십 각각의 하위요인이 진로적응성에 유의미하게 영향을 미치고 있는 결과를 나타냈다[12][13]. 자아존중감이 높은 사람은 자신에 대한 긍정적인 평가를 하여 개인의 행동 동기를 부여하고 진로발달을 향상시킨다[14]. 자신에 대한 긍정적인 자아개념을 가지고 자기를 이해하는 사람일수록 적극적으로 진로에 관여하게 되고 진로계획에도 영향을 주게 된다[15]. 이와 같이 자아존중감과 진로적응성에 정적인 영향력을 보이고, 박소영[16]의 연구에 의하면 학교적응과 진로적응성이 유의미한 정적 상관을 가지고 있음을 밝히고 있어서 본 연구에서는 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있을 것이다. 대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 변인들의 통합적인 예측모델을 제시할 것이다. 개인의 진로발달 및 적응체계에 대하여 대학생들의 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용향이 진로적응성에 조절효과를 보이는지 검증하려고 한다.

본 연구의 목적은 개인의 진로발달 및 적응체계에 대해 대학생들이 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향을 규명하고 자아존중감과 셀프리더십의 상호작용향이 진로적응성에 조절효과를 보이는지 검증하고자 한다. 본 연구를 통해 개인의 내부 심리적 변인인 자아존중감과 훈련을 통해서 증진이 가능한 셀프리더십의 구조적 관계를 검증하여 대학생의 진로적응성을 향상시키기 위한 실천적 개입의 방향성을 제시하고 자료를 마련할 것이다. 대학생의 진로발달 측면에서 주도적이고 적극적으로 진로설계를 할 수 있도록 돕고 바람직한 진로적응 및 직업 생활을 영위하는 데 도움을 줄 수 있는 이론적, 실제적 시사점을 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

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



[그림 1] 연구모형

[Fig. 1] Research Model

이에 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

연구문제 1. 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는가?

2.2 연구대상

본 연구는 4년제 대학생 430명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 분석하였다. 온라인 설문은 대학교 1, 2, 3, 4학년에 재학 중인 남녀 430명을 대상으로 자기 보고식 조사를 하였다.

본 연구대상자의 인구통계학적 특성을 성별, 학년, 나이, 거주지역으로 살펴본 결과는 다음과 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%)으로 나타났다.

연구대상의 나이는 만으로 20~24세 315명(73.3%)으로 가장 많았고, 25~29세 80명(18.6%), 19세 31명(7.2%), 30~33세 4명(0.9%) 순으로 확인되었다. 거주지역은 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.

2.3 측정도구

2.3.1 자아존중감 척도

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.

[표 1] 자아존중감 측정 도구의 신뢰도

[Table 1] Reliability of Self-esteem Measurement Scale

하위범주	문항수	문항예시	신뢰도
긍정적 자아존중감	5	“나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다.”	.868
부정적 자아존중감	5	“나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.”	.842

자아존중감(self-esteem)은 자신에 대한 주관적인 평가로 자신을 수용하고 존중하며 자신을 좋아하고 스스로를 가치 있는 인간으로 느끼는 것을 의미한다[17]. 10문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 전체 신뢰도 .87이었다.

2.3.2 진로적응성 척도

대학생의 진로적응성을 알아보기 위해 대학생의 진로적응성을 알아보기 위해 Savickas와 Profeli(2012)[18]이 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)를 Tak(2012)[19]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=전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 점수가 높다는 것은 진로적응성이 높아 진로 문제에 대한 대처 능력이 높다는 의미이다.

[표 2] 진로적응성 측정 도구의 신뢰도

[Table 2] Reliability of Career Adaptability Measurement Scale

하위범주	문항수	문항예시	신뢰도
관심,통제,호기심,자신감	24	“오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다.” “내 주변 환경을 탐색한다.”	.938

2.3.3 셀프리더십 척도

대학생의 셀프리더십을 측정하기 위하여 Houghton & Neck(2002)[20]이 개발한 셀프리더십 척도를 활용하였다. 활용된 셀프리더십 척도는 총 35문항으로 구성되어 있으며, 셀프리더십과 관련된 세 가지 하위전략인 행동중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략으로 구분되어 있다.

[표 3] 셀프리더십 측정 도구의 신뢰도

[Table 3] Self-leadership Reliability of Self-leadership Measurement Scale

하위범주	문항수	문항예시	신뢰도
행동중심적전략,자연적보상전략, 건설적 사고전략	35	“행동중심적 전략에는 나는 공부와 과제에 대해서 구체적인 목표를 세운다.” “자연적 보상전략에는 목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다.” “건설적 사고전략에는 어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다.”	.943

2.4 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, 주요 변인의 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 하위 변인을 확인하기 위해 행동 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 위계적 회귀분석을 실시하였다.

조절효과를 분석할 때 변인 간 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 상호작용항을 만들기 전, 예측변인과 조절변인의 원점수에서 평균을 빼는 작업을 하였다. 즉 예측변인과 조절변인에 대해 평균중심화(Mean-Centering) 처리를 하여 통계분석을 실시했다[20].

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

2.5 연구결과

2.5.1 변인 간 상관관계

주요 변인들 간의 상관관계분석을 실시한 결과, 자아존중감과 진로적응성의 간에는 정적 상관($r=.560, p<.01$), 셀프리더십과 진로적응성 간 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 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.

[표 4] 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십의 상관관계

[Table 4] Correlation between Self-esteem, Career Adaptability, and Self-leadership

	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

** $p<.01$

2.5.2 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과 검증

자아존중감과 셀프리더십의 상호작용 변인이 투입됨으로써 설명력이 .4% 증가하였으므로 자아존중감이 진로적응성에 미치는 영향에 있어 셀프리더십이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

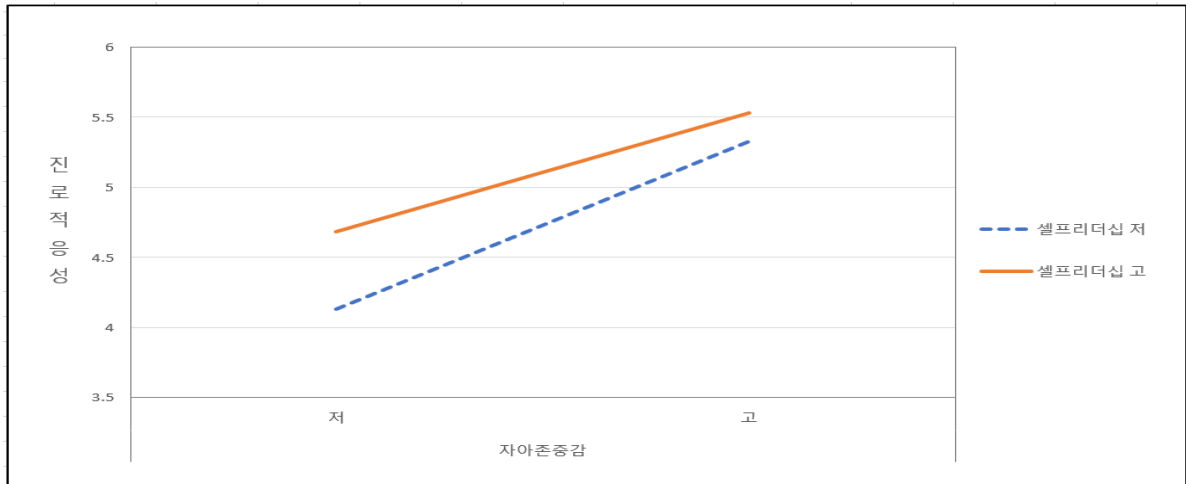
[표 5] 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

[Table 5] Moderating Effect of Self-leadership on the Relationship between Self-esteem and Career Adaptability

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)	.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*		

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

[표 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). 위의 방법으로 분석하여 유의한 조절효과가 나타났을 경우 검증된 효과를 구체적 양상을 살펴보기 위해서 상호작용 효과를 그래프로 제시하였다. [그림 2]에서 셀프리더십의 높은 집단과 낮은 집단의 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 높아지며 상대적으로 진로적응성을 발휘하게 되며, 자아존중감이 낮더라도 셀프리더십이 높은 경우에 진로적응성의 하향을 막을 수 있는 완충 역할을 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.



[그림 2] 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 상호작용 효과

[Fig. 2] Interaction Effect of Self-leadership on the Relationship between Self-esteem and Career Adaptability

[표 6]에서 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 하위요인 중 행동중심적 전략의 조절효과도 유의미하였다. 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.

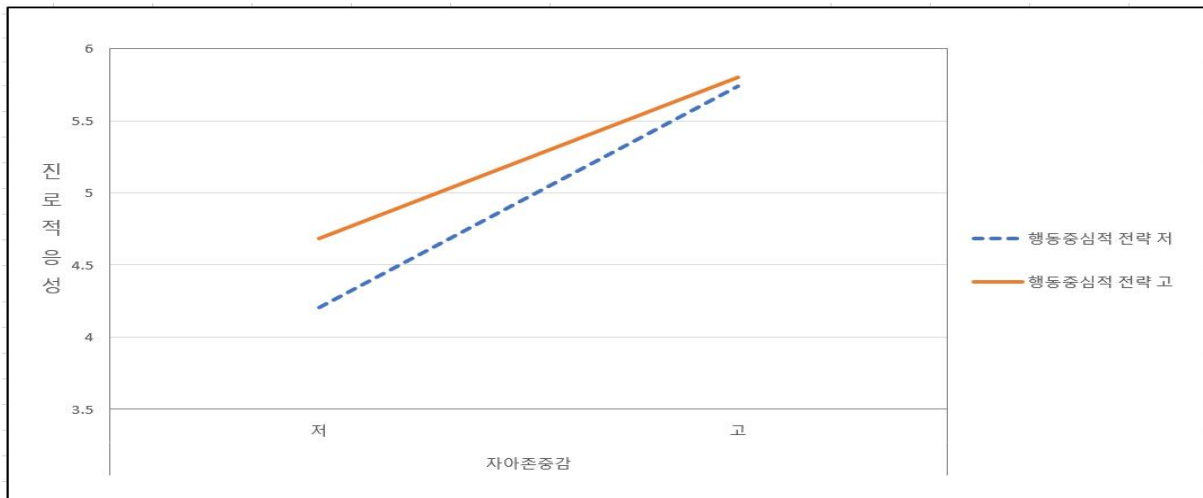
[표 6] 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위요인 중 행동중심적 전략의 조절효과

[Table 6] Moderating Effect of Action-oriented Strategy among the Subfactors of Self-leadership on the Relationship between Self-esteem and Career Adaptability

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)	.428	14.770***	.659	.657	412.279***
		행동중심적 전략(B)	.602	20.789***			
	3	자아존중감(A)	.423	14.673***	.664	.661	6.060*
		행동중심적 전략(B)	.601	20.880***			
			A * B	-.069	-2.462*		

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

[그림 3]에서 행동중심적 전략 수준이 높은 집단과 낮은 집단 사이의 차이를 볼 수 있는데, 행동중심적 전략 수준이 높은 집단은 자아존중감이 낮은 수준을 가질 때도 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.



[그림 3] 자아존중감과 진로적응성 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 상호작용 효과

[Fig. 3] Interaction Effect of Action-oriented Strategy among the Subfactors of Self-leadership in the Relationship between Self-esteem and Career Adaptability

자아존중감과 셀프리더십의 하위변인이 자연적 보상전략의 상호작용항은 조절효과가 통계적으로 유의미하지 않았다. 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($F=1.427, p>.05$). 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 하위요인 중 건설적 사고전략의 조절효과도 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.

3. 결론

본 연구의 목적은 대학생의 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 보고자 하였다. 첫째, 대학생의 자아존중감, 진로적응성, 셀프리더십 간에 상관분석을 실시한 결과 자아존중감이 높을수록 진로적응성이 높아진다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 셀프리더십이 높을수록 진로적응성이 높게 나타난다는 것을 의미한다. 셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 셀프리더십과 진로적응성의 관계에서 유의미한 정적 상관을 보였고, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십은 조절효과를 나타냈다. 넷째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 조절효과를 확인하였다. 반면 셀프리더십의 하위변인 중 건설적 사고전략이나 자연적 보상전략은 조절효과가 유의미하지 않았다. 이로써 직접적으로 자신의 행동을 통제하는 행동중심적 전략의 중요성이 밝혀졌다. 앞서 상관분석에서 자아존중감과 행동중심적 전략과 가장 낮은 상관을 보여준 가운데 자아존중감과 행동중심적 전략은 상호작용항을 통해 진로적응성을 조절하는 결과를 보여주었다. 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 조절효과를 가지는 셀프리더십의 하위요인은 행동중심적 전략이 유일하였다.

자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과에 대한 연구 결과를 토대로 주요 논의사항은 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. 둘째, 대학생을 위한 셀프리더십 향상을 위한 프로그램을 개발하고 지도하며 교육에 대한 효과를 연구하는 과정이 지속해서 요구되어진다. 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 사용될 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, 상담 과정은 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.

이상의 논의를 종합하면, 개인에게 있어 진로는 생계수단 일뿐 아니라 사회적

역할분담과 자아실현수단으로써 그 중요성이 더욱 증대되고 있다. 대학생의 진로적응성 수준을 높이는 중요한 변인으로 자아존중감과 셀프리더십이 작용하고 있기에 대학생의 진로개발을 위해 자아존중감 증진과 셀프리더십 향상을 위해 노력해야 한다. 이를 위해 대학에서 다양한 프로그램의 개발과 운영의 필요성이 요구되며 대학생 스스로도 자기성찰과 자기평가를 통하여 자아존중감과 셀프리더십을 함양해야 할 것이다. 본 연구 결과가 갖는 시사점은 첫째, 대학생에게 주요한 진로발달의 과정에서 다양한 변인들이 영향을 미치고 있으며 그중에서 자신의 가치를 소중히 여기는 자아존중감과 자신의 삶의 리더가 되어 이끄는 셀프리더십의 상호작용을 통해 미래지향적인 성격을 가지는 진로적응성을 설명하였다. 둘째, 자아존중감이 진로적응성에 영향을 미친다는 기존의 선행연구에 더하여 본 연구에서는 대학생의 자아존중감이 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 확인하였다는 데 그 의미가 있다. 이 결과는 자아존중감이 낮을 경우 셀프리더십을 높여서 진로적응성을 증진시킬 수 있는 방안을 제시한다. 셋째, 자아존중감과 진로적응성의 관계에서 셀프리더십의 하위변인 중 행동중심적 전략의 조절효과를 확인하였다는 점이다. 이는 직접적으로 상담 현장에서 대학생의 문제해결 대처능력을 향상시킬 수 있도록 행동적 방법의 실천 교육에 대해 고민을 하게 한다. 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.

References

- [1] Statistics Korea, Reasons for considering changing jobs within the next year or two in the current job, (2017~2020)
Available from: 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
- [2] Son Eunryung, The influence of chance or opportunity on the career achievement process: Focusing on female career counselors in their 40s, Korea Journal of Counseling, (2012), Vol.13, No.2, pp.437-453.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A104147742>
- [3] Jang Jin-Yi, Lee Ji-Yeon, Differences in college students' level of career decision-making by cluster type according to parental career support, trait anxiety, and planned contingency competence, Asian journal of education, (2016), Vol.17, No.1, pp.47-65.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A101825961>
- [4] P. J. Rottinghaus, S. X. Day, F. H. Borgen, The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, Journal of Career Assessment, (2005), Vol.13, No.1, pp.3-24.
DOI: <https://data.doi.or.kr/10.1177/1069072704270271>
- [5] Jeong Ji-Eun, Causal relationships of social support, self-esteem, and self-directed learning with career adaptability in college students, Seoul National University, Master Thesis, (2013)
- [6] N. E. Betz, K. L. Klein, Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem, Journal of Career Assessment, (1996), Vol.4, pp.258-298.
- [7] R. D. Duffy, Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students, Journal of Career Assessment, (2010), Vol.18, No.4, pp.420-430.
- [8] J. K. Tak, Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form: Psychometric properties and construct validity, Journal of Vocational Behavior, (2012), Vol.80, pp.712-715.

DOI: <https://data.doi.or.kr/10.1016/j.jvb.2012.01.008>

- [9] C. C. Manz, Self-leadership: toward an expended theory of self-influence processes in organizations, *Academy of Management Review*, (1986), Vol.11, No.3, pp.585-600.
DOI: <https://data.doi.or.kr/10.5465/AMR.1986.4306232>
- [10] Cho Jeong-Ja, Lee Jong-Yeon, The relationship between parenting attitudes, self-leadership, and planned contingency skills and career adaptability of high school students, *Journal of Educational Research*, (2017), Vol.38, No.1, pp.79-108.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A102957755>
- [11] Lee Soon-Hwa, Nam Ki-Beom, Chun Sung-Moon, The mediating effect of self-efficacy for career decision on the relationship between self-leadership and career adaptability among college students, *Korean Journal of Social Science Research*, (2018), Vol.37, No.1, pp.81-107.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A105382683>
- [12] Yoo Hyungsook, Lee Soo-Boon, Lee Jung-Hee, Effects of self-leadership on career adaptability of tourism majors, *Tourism and Leisure Research*, (2014), Vol.6, No.9, pp.491-511.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A100260452>
- [13] Cho Jeong-Ja, Lee Jong-Yeon, The relationship between parenting attitudes, self-leadership, and planned contingency skills and career adaptability of high school students, *Journal of Educational Research*, (2017), Vol.38, No.1, pp.79-108.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A102957755>
- [14] R. D. Duffy, Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students, *Journal of Career Assessment*, (2010), Vol.18, No.4, pp.420-430.
- [15] Kim Na-Kyung, Lee Kyung-Hwa, The relationship between self-esteem, self-determination, social connectedness, and career adaptability of career-interrupted women, *The Journal of Lifelong Education and HRD*, (2020), Vol.16, No.3, pp.1-29.
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=A106983099>
- [16] Park So-Young, The relationship between positive psychological capital, school adaptability, and career adaptability in high school students, Korea University, Master Thesis, (2019)
Available from: <http://www.riss.kr/link?id=T15063204>
- [17] M. Rosenberg, Self-concept and psychological well-being in adolescence, *The development of the self*, Academic Press, pp.205-246, (1985)
- [18] M. L. Savickas, E. J. Profeli, The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behaviour*, (2012), Vol.80, No.3, pp.661-673.
- [19] J. K. Tak, Career Adapt-Abilities Scale-Korea Form: Psychometric properties and construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, (2012), Vol.80, No.3, pp.712-715.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.008>
- [20] J. D. Houghton, C. P. Neck, The Revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, (2002), Vol.17, No.8, pp.672-691.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210450484>