

전문대학생의 셀프리더십이 취업스트레스와의 관계에서 사회적 지지의 매개효과에 관한 연구

김용준* · 윤천성**

초 록

본 연구는 전문대학생의 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향과 사회적 지지의 매개효과효과를 알아보고자 한 것이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 각 변수간 상관관계를 분석한 결과 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 취업스트레스와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 셀프리더십과 사회적 지지와도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 취업스트레스와 사회적 지지와의 관계도 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향을 검증한 결과 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략이 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 셀프리더십이 사회적지지에 미치는 영향을 검증한 결과, 독립변수별로는 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략이 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 사회적지지가 취업스트레스에 미치는 영향을 검증한 결과, 독립변수로서 사회적지지는 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개효과를 검증한 결과, 셀프리더십과의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 1단계에서 매개변수인 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하였다.

이와 같은 결과는 사회적지지가 학생들의 셀프리더십과 취업스트레스를 줄여주는 매개효과를 함으로써 취업 프로그램을 개발할 때 취업 프로그램의 하위프로그램의 요소로 학생

*마산대학교 사회복지학과 교수(E-mail: social-kim@masan.ac.kr)

**서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(교신저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

투고일: 2016년 6월 5일, 수정일: 2016년 6월 12일, 게재확정일: 2016년 6월 19일

들의 사회적지지를 강화할 수 있는 프로그램을 개발하여 적용하는 것도 학생들이 주체적이고 주도적인 생활을 돕는데 큰 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다.

주제어 : 셀프리더십, 사회적지지, 취업스트레스

I. 서론

최근 경제성장을 둔화와 경제 불황으로 양질의 일자리가 줄어들어 취업난은 큰 사회문제가 된지 오래다.

2016년 통계청이 발표한 ‘고용동향’에 따르면 지난달 15세에서 29세 사이 청년 실업자 수는 56만 명으로 집계되고 있다. 이는 지난해 같은 달에 비해 7만 6000명이 늘어난 수치이며, 청년 실업률은 12.5%로, 1999년 6월 현재의 실업률 기준을 도입한 이후 가장 높았다(www. epeople today.com). 동일 기준으로 봐도 청년실업률은 2012년 2월에 8.3%에서 2016년 2월 12.5%까지 4년 연속 높아지고 있다.

전문대학생은 ‘사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 가르치고 연구하며 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인 양성’을 목적으로 하는 고등직업교육기관인 전문대학(고등교육법 47조)에 재학 중인 학생을 말한다.

현재 우리나라 전문대학의 교육목적은 전문적인 직업기능 교육임에도 불구하고 이러한 목적의식을 가지고 입학한 학생보다는 4년제 대학에 입학 기회를 갖지 못해 입학한 학생들의 수가 많은 것이 현실이다(김현덕, 2000). 또한 전문대학은 일반대학과는 달리 2~3년이라는 짧은 기간 동안에 지금까지 미루어왔던 자신의 진로를 결정하고 준비해야 하기 때문에 전문대학에서의 진로지도는 더욱 더 시급성이 요구되고 있다(정철영 외: 2002). 이러한 특수성으로 인하여 졸업 후 직업 세계로의 이행에 많은 어려움을 겪고 있다.

이렇듯 법적으로도 전문대학생은 일반대학생과는 다른 교육목적을 가진 교육기관에 재학하고 있다. 이러한 현실적인 한계에도 불구하고 선행연구를 토대로 우리나라 전문대학생에게서 공통적으로 나타나는 특성은 크게 학생들의 학습능력적 특성에서도 일반대학생과 차이를 나타내고 있다. 선행연구들을 바탕으로 전문대학생의 학습능력적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 학생들의 학습능력적 특성에 대한 연구의 결과들을 살펴보면, 나승일 외(2002)에 의하면 전문대학에 입학하는 학생들은 4년제 대학생에 비해 상대적으로 학습능력이 떨어지며, 선행학습에서의 학습결손 정도가 심하고 자기주도적인 자세가 부족하며 학습방법에 대

한 훈련이 부족해 전문대학의 교과과정을 이수하는데 많은 어려움을 겪고있다고하였다.또한 학습능력의 상대적인 부족은 상당수의 전문대학생들로 하여금 자신들이 확실한 목표를 가지고 전문대학에 진학한 것이 아니라고 생각하게 만들며, 스스로 일반대학의 학생들에 비해 충분한 지도를 받지 못했다고 생각하여,결국 이러한 원인은 전문대학생의 자신감 부족으로 나타나게 된다고 하였다.

그간 전문대학생의 기초학습능력의 문제를 지적한 여러 연구(송영주, 2010 ; 최길성·이승희, 2011 ; 나승일 외, 2002 ; 권영심 외, 2005 ; 황재규, 2012)에서는 전문대학생의 학업성취도를 향상시키기 위해 학습유형을 분석하고(송영주, 2010) ,학습전략을 제공하는 등(황재규, 2012)도 최근들어 전문대학생의 학습능력을 제고하기 위한 다양한 시도가 이루어지고 있는 추세이다.

이와 같은 전문대학생의 학습능력 부족은 자신감과 자아존중감 부족 등 태도면에서의 결손도 있는 것으로 보인다. 이러한 결과는 졸업 후 취업에 대한 불안으로 이어질 수 있으며, 결국 취업스트레스를 많이 경험하는 요인이 될 수 있다고 판단된다.

최근 대학에서는 재학생을 대상으로 한 취업관련 프로그램들이 쏟아져 나오고 있으며, 프로그램 참여를 독려하는 것이 대학의 또 다른 모습으로 자리잡고 있다. 그러나 재학생들은 학교에서 제시하는 취업 관련 프로그램 참여에 주도적 참여를 기대하기는 어려운 실정이다.

따라서 본 연구의 목적은 전문대학에 재학 중인 취업을 앞둔 졸업 예정 학생을 대상으로 셀프리더십이 취업스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 사회적 지지의 매개효과를 분석하여 셀프리더십이 취업스트레스에 영향을 주는 과정을 설명하고자 한다.

본 연구의 결과를 통해 전문대학생들의 특성을 더욱 이해하고 그들의 셀프리더십을 향상시키는데 도움을 줄 수 있는 방안을 모색하여 전문대학생의 취업스트레스를 줄이기 위한 효율적인 진로 및 취업지도와 상담, 진로 프로그램 개발에 대한 기초자료를 제공하여 전문대학생들의 진로지도 프로그램 개발의 기초자료를 제공하는 것이 주된 목적이다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)은 1980년대 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로 종전의 전통적인 리더십으로는 더 이상 조직의 목표를 달성할수 없다는 인식이 고조되면서 자기관리(self-management)의 확대로 Manz(1986)가 최초로 제안한 개념이며, 자신의 사고나 행동을 바람직한 방향으로 이끌어 가는 것을 말하며, 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 관점의 리더십이 바로 셀프리더십이다(이상동, 2008). 즉, 셀프리더십은 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기 주도(self-direction)와 자기 동기 부여(self-motivation)를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정이다(Manz, 1986).

이러한 셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 다시 말하면 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위 및 인지전략을 모두 일컫고, Manz(1992)는 셀프리더십은 주어진 과업이 어떻게 완료되어야 하는가에 덧붙여 무엇이 해야만 하고, 또 왜 해야 하는가를 포함하는 개념이라 하였다. 셀프리더십은 개인의 특성으로서 누구나 가지고 있는 것이지만 개인에 따라 그 잠재력에 차이가 있으며, 학습이나 교육에 의해 고무되고 발전 및 유지될 수 있는 개념이다(Manz & Sims, 1991). 또한, Manz & Neck(1995)은 셀프리더십을 “과업수행을 위해 필요한 자기지시(self-direction)와 자기 동기부여(self-motivation)를 고양시키기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 과정”으로 정의했다.

조직구성원을 지속적인 자기개혁에 동참시키는 것은 경쟁력 확보를 위해 필수적이기 때문이다. 그러므로 자율성과 자발성을 강조하는 오늘날 환경에서 셀프리더십은 중요한 의미를 가진다.

따라서 본 연구에서 셀프리더십에 대한 정의를 “전문대학에 재학중인 대학생들이 자신이 스스로 목표를 설정하고 그 목표를 이루기 위해 스스로 동기를 부여하고 자신의 행동과 생각을 통제하여 자기자신을 이끌어 가는 일련의 과정”이라고 정의한다.

2. 취업스트레스

대학생들의 취업스트레스에 관한 많은 연구들을 살펴보면 강슬아(2015)의 연구에서 대학생들이 많이 경험하는 스트레스 요인으로는 정체성, 학업, 진로 및 취업, 대인관계 등을 꼽고 있으며, 강경훈(2009)의 연구에서는 진로 및 취업영역에서 가장 많은 스트레스를 대학생들이 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 김정아(2014)의 연구에서는 졸업예정자 뿐만 아니라 신입생 때부터 한국의 대학생들은 취업스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

Super(1953)에 의하면 대학생 시기는 진로 발달단계에서 탐색기에 해당되는데, 탐색기는

연령에 따라 잠정기(15-17세), 전환기(18-21세), 시행기(22-24세)의 세 단계로 나누고 있다(강슬아, 2016, 재인용).

정의석·노안영(2001)은 취업 스트레스(job-seeking stress)란 졸업을 앞둔 예비졸업생이나 갓 졸업한 사람이 사회로 진입하기 위한 최초의 취업준비 과정에서 경험하는 주관적인 스트레스라고 정의하고 있다. 이는 취업준비 과정에서 경험하게 되는 주관적 스트레스(김혜정, 2004)로 졸업 후의 상황에 대한 불안감으로 신체적, 심리적 평형상태가 깨진 상태를 말한다(황성원, 1998, 재인용). 이미숙(2011)은 스트레스가 개인에게 긍정적 또는 부정적으로 작용하는 것은 객관적인 스트레스의 강도 차이가 아니라 이를 받아들이는 개인의 인지의 차이에 따른 적응 정도 차이라는 점에 초점을 두어 스트레스를 정의하였으며, 스트레스란 개인의 능력을 능가하는 내·외적 요구에 대한 개인의 인지 및 그에 따른 적응정도 차이로 인해 발생하는 개인의 정서적, 행동적, 신체적 반응으로 정의하였다.

따라서 본 연구에서의 취업 스트레스란 취업준비와 관련하여 취업준비생들이 경험하게 되는 신체적, 행동적, 정서적으로 경험하게 되는 스트레스라고 규정할 수 있으며, 취업과 관련하여 내·외적 요구에 대해 개인의 능력이 이에 미치지 못할 때 인지 및 그에 따른 적응 정도의 차이로 인해 발생하는 정서적·행동적·신체적 반응이라고 정의한다.

3. 사회적 지지

사회적 지지는 크게 개인과 개인 또는 개인과 집단 간에 지속적으로 상호작용하는 사회적 집합체에 의해 제공되며 개인이 가지고 있는 물질적, 정서적, 신체적 욕구 등을 충족시키기 위한 행위를 말한다. 즉 사회적 지지란 한 개인을 중심으로 그를 둘러싸고 있는 가족, 친구, 이웃 및 기타 사람들로 부터 제공받는 여러 형태의 도움과 원조이다(박윤주, 2015, 재인용).

Maslow(1971)은 인간의 기본적인 욕구를 단계별로 설명하면서 셋째 단계에서 관심, 사랑, 인정, 용납, 이해, 도움 등을 받고자 하는 사회적 욕구를 언급하였는데 이를 충족시키기 위하여 인간은 타인과 상호작용을 하게 되고, 또 이를 통해 사회적 지지를 얻는다고 하였다(윤채봉, 2000). 또한 사회적 지지는 실제 상황에서 제공받은 지지의 정도와 사회망의 구성원을 통해 정보적, 정서적, 물질적, 자존감 지지를 제공받을 수 있다고 생각하는 정도를 말한다. 인간은 사회적 존재로서 기본적인 욕구를 지니고 있는데 이러한 욕구들은 타인들과의 상호작용을 통해 충족될 수 있다. 따라서 사회적 지지는 개인이 다양한 종류의 문제에 부딪혔을 때, 직접적으로 또는 간접적으로 문제들을 해결해나가는데 영향을 끼치고 있다.

House는 사회적 지지를 도구적지지, 정보적지지, 정서적 지지와 평가적지지 등의 4가지 유형으로 분류하였는데 도구적 지지는 실제적인 도움의 교환이나 욕구충족의 효과를 갖는 행위 등을 말하고 정보적 지지는 문제를 해결할 수 있는 정보를 제공해 주는 것을 말한다.

정서적 지지는 신뢰, 애정, 친밀감, 관심, 감정이입의 행위를 포함하며, 마지막으로 평가적 지지는 자신의 행동 및 행위에 대한 긍정·부정의 평가와 관련된 정보를 전달하는 것을 의미한다(서예지, 2016, 재인용).

본 연구에서는 사회적 지지를 대인관계에서 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로 정의하고, 개인이 지각하는 사회적 지지를 측정하고자 한다. 그리고 박윤주(2015)의 연구를 참고하여 사회적 지지 유형을 정서적, 물질적지지, 정보적지지, 평가적 지지로 구분하여 취업스트레스와의 관계를 연구하고자 한다. 또한 사회적 지지의 제공자는 부모, 교수, 친구, 이웃 등 다양하나 대학생들에게 가장 의미 있는 타인을 가족관계에서 부모와 형제·자매, 학교관계에서 친구, 대학의 취업지도 교수로 선정하여 연구하고자 한다.

4. 선행연구

셀프리더십과 취업스트레스와의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면 황성원(1998)에 의해 취업스트레스에 관한 연구가 시작되었다. 황성원(1998)은 학업스트레스, 성격스트레스, 학교환경 스트레스, 가족환경 스트레스 4개의 하위요인으로 취업스트레스 척도를 개발하였고, 취업스트레스는 졸업이 가까워질수록 더 높아진다는 결과를 보여주었다. 김지영과 홍주영(2007)은 셀프리더십이 높은 간호사들의 직무스트레스가 셀프리더십이 낮은 간호사보다 낮다고 보고했다.

박민아(2010)는 간호대학생을 대상으로 한 셀프리더십과 임상실습 스트레스에 관한 연구에서 셀프리더십이 높은 학생은 문제중심의 적극적인 대처를 많이 하여 임상실습 스트레스가 적은 것으로 보고하여 임상실습 스트레스에 대한 대처방안으로 셀프리더십 향상이 필요하다고 말했다. 장은주(2015)의 연구에서는 전문대학생들의 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향 검증에서는 셀프리더십이 높으면 취업스트레스가 낮다고 밝히고 있다. 이상의 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 셀프리더십이 취업스트레스와 어떤 관련성이 있는지를 검증해 보고자 한다.

사회적지지와 취업스트레스와의 관계에서 사회적 지지의 조절효과에 대한 선행연구를 살펴보면 엄나연(2015)의 연구에서 사회적 지지는 취업스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 조절효과가 있다고 밝히고 있으며, 또한 중요한 타인으로부터 지지를 많이 받을수록 학업, 취업 관련 스트레스를 더 적게 지각하고(류진혜·김태성, 1998; 유지훈, 2001) 사회적 지지를 많이 지각할수록 취업 스트레스 수준이 낮고(이은지, 2010), 행복감, 심리적 안녕감 수준이 높은 것으로 나타났다(이옥형, 2012; 하정희·장유진, 2011).

이상의 선행연구들을 토대로 사회적지지가 취업스트레스에 매개효과가 있는지를 검증해 보고자 한다.

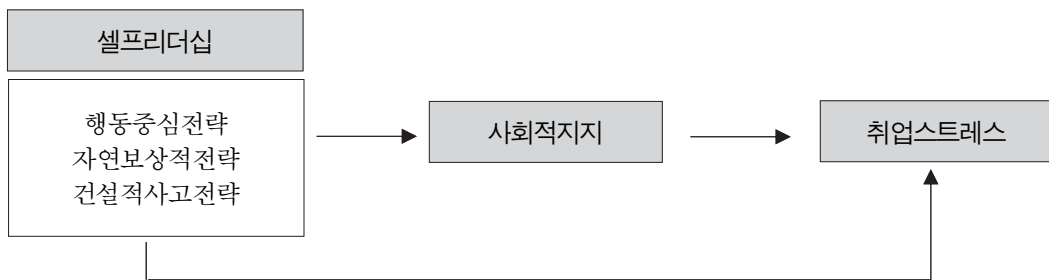
Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형 및 가설

1) 연구모형

본 연구는 “전문대학생의 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향을 매개변수 사회적 지지의 효과를 확인하고자 한다. <그림 1> 연구모형에서 독립변수는 셀프리더십, 종속변수는 취업스트레스로 설정하였으며, 매개변수로 사회적지지로 설정하여 독립변수와 종속변수와의 관계, 독립변수와 매개변수와의 관계, 매개변수와 종속변수와의 관계를 검증하고자 한다.

〈그림 1〉 연구모형



2) 연구가설

본 연구는 전문대학생의 인구통계학적 특성에 따라 셀프 리더십과 사회적지지가 취업스트레스에 차이가 있는지 살펴보고 전문대학생의 셀프리더십이 사회적지지와 취업스트레스에 미치는 영향을 검증하였다. 또한 이 과정에서 셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개효과를 파악하고자 하였다. 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

H1. 셀프리더십은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 행동중심전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 자연보상적전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 건설적사고전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2. 셀프리더십은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 행동중심전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 자연보상적전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 건설적사고전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 사회적지지는 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H4. 사회적지지는 셀프리더십과 취업스트레스와의 관계를 매개할 것이다.

H4-1. 사회적지지는 행동중심전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

H4-2. 사회적지지는 자연보상적전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

H4-3. 사회적지지는 건설적사고전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

2. 측정도구 및 설문지 구성

본 연구는 자료수집을 위해 설문지법을 사용하였으며 설문문항은 셀프리더십, 사회적지지, 취업스트레스, 일반적 특성으로 구성되었다.

1) 셀프리더십

본 연구에서는 셀프리더십을 전문대학에 재학중인 대학생들이 자신이 스스로 목표를 설정하고 그 목표를 이루기 위해 스스로 동기를 부여하고 자신의 행동과 생각을 통제하여 자기자신을 이끌어 가는 일련의 과정이라고 정의한다.

본 연구에서는 Houghton & Neck(2002)이 개발한 SLQ(self-leadership question naire)를 신용국·김명소·한영석(2009)이 국내 실정에 맞게 번역하여 제시한 지표를 황완희(2014)의 연구에서 사용한 척도를 활용하였다. 구체적으로 본 연구에서는 셀프리더십을 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표달성에 필요한 보상을 스스로 정하는 등의 자율성으로 정의하고, ① 행동중심 전략 ② 자연보상적 전략 ③ 건설적사고 전략 등의 지표로 구분하여 총 30문항으로 구성되어 있으며, 행동중심 전략 문항 14문항, 자연보상적 전략 5문항, 건설적 사고전략 11문항으로 구성되어 있다.

모든 설문문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 리커트 척도가 사용되었다.

2) 취업스트레스

본 연구에서의 취업 스트레스란 “취업준비와 관련하여 취업준비생들이 경험하게 되는 신체적, 행동적, 정서적으로 경험하게 되는 스트레스라고 규정할 수 있으며, 취업과 관련하여 내·외적 요구에 대해 개인의 능력이 이에 미치지 못할 때 인지 및 그에 따른 적응 정도의 차이로 인해 발생하는 정서적, 행동적, 신체적 반응”이라고 정의한다.

취업스트레스는 코넬대학에서 개발한 ‘스트레스 측정법’을 활용하여 황성원(1998)이 개발한 ‘취업스트레스 설문지’를 바탕으로 배주윤(2009), 김설아(2012), 박윤주(2015), 장은주(2015) 등에 의해 사용된 설문문항을 인용 또는 참고하여 총 22문항으로 구성하였으며, 성

격스트레스 9문항, 가족환경 스트레스 5문항, 학업 스트레스 4문항, 학교환경 스트레스 4문항으로 구성하여 사용하였다.

모든 설문문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 리커트 척도가 사용되었다.

3) 사회적지지

본 연구에서는 사회적지지를 대인관계에서 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로 정의하고, 개인이 지각하는 사회적지지를 측정하고자 한다. 그리고 박윤주(2015)의 연구를 참고하여 사회적지지 유형을 정서적, 물질적지지, 정보적지지, 평가적 지지로 구분하여 취업스트레스와의 관계를 연구하고자 한다. 또한 사회적지지의 제공자는 부모, 교수, 친구, 이웃 등 다양하나 대학생들에게 가장 의미 있는 타인을 가족관계에서 부모와 형제·자매, 학교관계에서 친구, 대학의 취업지도 교수로 선정하여 연구하고자 한다.

모든 설문문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 리커트 척도가 사용되었다.

4) 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성에 대한 설문문항은 총 13문항으로 개인적인 특성과 관련한 8문항과 진로교육 및 취업지원 프로그램의 참여경험과 관련한 5문항으로 구성되었다.

3. 조사대상 및 방법

본 연구의 조사대상자는 C시의 M대학과 C대학의 졸업예정 학생인 2학년과 3학년을 대상으로 조사를 하였으며 총 270명의 학생을 대상을 조사의 목적을 설명한 후 설문지를 배부하여 그 자리에서 회수하였으며, 이 중 응답이 부실하거나 리커트 척도에서 일률적으로 답을 한 설문지를 제외하고 총 259부를 분석 하였다. 조사기간은 2016년 5월 30일 ~ 6월 3일까지 일주일간 조사가 이루어졌으며 조사자가 직접 방문하여 조사가 이루어졌다.

4. 자료분석방법

수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐, SPSS v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 첫째, 표본의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 각 변수간에 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 사용하였다. 넷째, 가설검증을 위하여 선형회귀분석을 실시하였으며, 셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개효과 검증하기 위하

여 3단계 매개회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 표본의 일반적 특성

1) 표본의 인구통계학적 특성

표본의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 1>과 같다. 분석결과 성별은 남자 99명(38.2%), 여자 160명(61.8%)으로 나타났고, 연령은 21세 이하 123명(47.5%), 22-23세 79명(30.5%), 24세 이상 57명(22.0%)으로 나타났다. 학년은 1학년 9명(3.5%), 2학년 188명(72.6%), 3학년 62명(23.9%)으로 나타났고, 전공계열은 간호, 보건 70명(27.0%), 예체능 65명(25.1%), 자연 42명(16.2%), 인문/사회와 공학이 각 41명(15.8%)으로 나타났다.

졸업 후 희망진로는 전문직 116명(44.8%), 공무원 35명(13.5%), 사기업, 공기업 29명(11.2%), 프리랜서(창업) 22명(8.5%), 편입(유학) 11명(4.2%) 순으로 나타났고, 대학 만족도는 상 38명(14.7%), 중 185명(71.4%), 하 36명(13.9%)으로 나타났다. 전공 만족도는 상 65명(25.1%), 중 175명(67.6%), 하 19명(7.3%)으로 나타났고, 취업준비여부는 준비하고 있음 165명(63.7%), 준비하지 않음 94명(36.3%)으로 나타났다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(N)	퍼센트(%)	구분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남자	99	38.2	전공계열	인문/사회	41	15.8
	여자	160	61.8		예체능	65	25.1
연령	21세 이하	123	47.5		간호, 보건	70	27
	22-23세	79	30.5		자연	42	16.2
	24세 이상	57	22		공학	41	15.8
학년	1학년	9	3.5		대학 만족도	하	36
	2학년	188	72.6	중		185	71.4
	3학년	62	23.9	상		38	14.7
졸업 후 희망진로	사기업, 공기업	29	11.2	전공 만족도	하	19	7.3
	공무원	35	13.5		중	175	67.6
	전문직	116	44.8		상	65	25.1
	프리랜서(창업)	22	8.5	취업 준비여부	준비하지 않음	94	36.3
	편입(유학)	11	4.2		준비하고 있음	165	63.7
	기타	46	17.8	전체		259	100

2) 대학 입학 후 진로교육 및 취업지원 프로그램 참여경험유무

대학 입학 후 진로교육 및 취업지원 프로그램 참여경험유무를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 분석결과 교과목은 있음 85명(32.8%), 없음 174명(67.2%)으로 나타났고, 상담은 있음 134명(51.7%), 없음 125명(48.3%)으로 나타났다. 또한 행사는 있음 128명(49.4%), 없음 131명(50.6%)으로 나타났고, 교육훈련은 있음 81명(31.3%), 없음 178명(68.7%)으로 나타났다. 마지막으로 취업 전산망은 있음 51명(19.7%), 없음 208명(80.3%)으로 나타났다.

<표 2> 대학 입학 후 진로교육 및 취업지원 프로그램 참여경험유무

구분		빈도(N)	퍼센트(%)
교과목	없음	174	67.2
	있음	85	32.8
상담	없음	125	48.3
	있음	134	51.7
행사	없음	131	50.6
	있음	128	49.4
교육훈련	없음	178	68.7
	있음	81	31.3
취업 전산망	없음	208	80.3
	있음	51	19.7
전체		259	100.0

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

변수의 타당성을 검증하기 위해 본 연구에서는 구성개념 타당도를 검증하기 위한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 사용하였다. 특히, 요인의 수를 최소화하여 정보의 손실을 최소화하기 위해 주성분분석(principal components analysis)방식을 이용하였고, 회전방식은 직각회전인 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 요인의 수 결정은 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인만은 선택하였으며, 각 변수와 요인간의 상관관계를 나타내 주는 요인 적재치(factor loading)는 그 값이 0.4 이상인 경우를 유의한 것으로 판단하였다. 요인분석 결과, 본 연구에서는 측정도구의 타당성을 높이기 위하여 요인적재량이 0.4 이하인 항목을 제거하였다. 요인분석은 분석방법의 특성상 각 항목들 간의 상관관계가 높아야 하는데 KMO 측도와 Bartlett의 구형성 검정은 각 항목들 간의 상관행력을 확인함으로써

사용 항목들이 요인분석에 적합한가를 나타내주는 방법이다. Kaise-Mayer-Olkin(KMO)는 변수쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되어지는 정보를 나타내는 것이므로 이 측도의 값이 작으면 요인분석을 위한 변수 선정이 좋지 않음을 나타낸다. 보통 KMO값이 .90이상이면 아주 좋은 것이고 .50이하이면 변수로서 받아들일 수 없는 것으로 본다. 또한 본 연구에서 다 문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 신뢰도를 검증하기 위해 문항간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's α 값은 정해진 기준이 없지만 .60 이상이면 신뢰도가 있다고 보며 .50 이상이면 분석하는데 큰 문제가 없는 것으로 본다.

1) 셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <표 3>과 같다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=5198.567$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.947로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 3개의 요인이 도출되었고 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 요인 1(24.803%)은 ‘행동중심전략’으로 명명하였고, 요인 2(23.357%)는 ‘건설적사고전략’으로 명명하였으며, 요인 3(11.966%)은 ‘자연보상적전략’으로 명명하였다. 이 3개의 요인 적재 값이 ± 0.40 이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

2) 취업스트레스에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

취업스트레스에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 다음 <표 4>과 같다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=4034.204$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.947로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 1개의 요인이 도출되었고, 요인 1(51.476%)은 ‘취업스트레스’로 명명하였다. 이 1개의 요인 적재 값이 ± 0.4 이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분		
	행동중심 전략	간접적 사고전략	자연보상 적 전략
8. 내가 맡은 과제의 결과가 좋지 않을 때, 내 자신을 힘들게 하는 생각을 하는 경향이 있다.	.826	.170	.022
2. 내 스스로 세운 구체적인 목표를 달성하기 위해서 열심히 노력한다.	.759	.177	.126
7. 내가 기대했던 것만큼의 성과를 보이지 않을 때 마음이 무거워지고 스스로가 실망스럽다.	.740	.180	-.041
4. 내가 맡은 과제를 성공적으로 마무리하게 되면 평상시 좋아하는 활동을 함으로써 스스로를 격려하고 보상한다.	.702	.152	.173
1. 나는 공부나 일에 대한 구체적인 목표를 세운다.	.700	.164	.194
14. 내가 해야 할 일의 집중도와 성과를 높이기 위해서 이 일들을 생각나게 하는 구체적인 방법(노트, 리스트, 핸드폰, 메모장 등)을 사용한다.	.698	.200	.208
3. 나는 성과를 내기 위해서 구체적 목표들을 세분화하여 작성해 본다.	.692	.152	.067
5. 내가 한 일 (혹은 공부)의 결과가 좋을 때 근사한 저녁, 영화관람, 혹은 쇼핑 등을 함으로써 스스로에게 보상한다.	.689	.216	.189
6. 내가 한 일(혹은 공부)을 잘했다고 생각하면, 스스로를 자랑스럽게 여기고 칭찬해준다.	.684	.249	.131
12. 나는 과제를 수행하면서 내가 맡은 부분의 진행 사항과 경과를 꼼꼼히 점검한다.	.677	.174	.250
11. 나는 과제를 수행하는 과정에서 내가 잘하고 있는지를 확인한다.	.642	.215	.225
9. 내가 맡은 일을 잘 해내지 못할 때 가끔 나 자신에 대한 불만이나 불쾌감을 드러내고 표현할 때가 있다.	.630	.099	.050
13. 내가 해야 할 일은 잊지 않고 잘 기억할 수 있도록 기록해둔다.	.619	.228	.234
10. 나는 내가 학교나 학과 생활을 잘 하고 있는지를 살펴본곤 한다.	.607	.245	.209
30. 나는 평소에 내 기본 신념이나 가정들이 합리적인지를 생각해 본다.	.190	.791	.189
25. 어려운 상황을 잘 극복하기 위해서 나 자신에게 '잘 할 수 있다'고 이야기 할 (소리를 내거나 마음속으로) 때가 있다.	.203	.787	.126
26. 어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다.	.219	.760	.153
21. 나는 과제를 수행하기 전에 그 일을 성공적으로 수행하고 있는 내 모습을 먼저 상상해 본다.	.204	.759	.213
28. 힘든 일을 경험하게 되면 그 상황에 대한 내 생각이나 판단이 적절한지 평가해 보려고 노력한다.	.259	.743	.164
22. 나는 실제로 어떤 일을 하기 전에 성공적인 수행에 대해서 마음속에 그려본다.	.189	.740	.177
23. 나는 어려운 도전에 직면하게 되면 이를 잘 극복하고 있는 내 모습을 상상해 본다.	.211	.718	.226
29. 다른 사람들과 의견 차이가 있을 때 내 생각이나 신념이 옳은지 솔직하고 분명하게 분석해 본다.	.214	.713	.249
20. 중요한 과제를 맡으면 내가 그 일을 잘 수행하고 있는 상상을 하곤 한다.	.171	.702	.235
24. 어려운 문제를 해결하는데 도움을 받기 위해서 나 자신과 대화할 (소리를 내거나 마음속으로) 때가 있다.	.189	.700	.180
27. 어려운 상황이 생길 때마다 혹시 내 신념이나 가정들에 문제가 있는지 검토해 본다.	.210	.690	.207
17. 과제를 맡으면 마무리하는 것에만 신경 쓰기보다는 내가 즐겁게 수행 할 수 있는 방법으로 일을 수행하려고 한다.	.169	.277	.858
19. 나는 어떤 과제를 맡든지 즐겁게 수행 할 수 있는 나만의 방법을 구상한다.	.227	.354	.773
18. 나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일(혹은 공부)이나 과제를 찾는데 관심이 많다.	.238	.265	.743
15. 나는 학교나 학과와 관련된 활동 중 불만족스러운 측면보다는 즐거운 측면의 생각들을 더 많이 한다.	.171	.363	.688
16. 내가 바람직한 행동을 하는데 도움이 되는 물건이나 사람을 내 주변에 두려고 한다.	.300	.331	.639
고유값	7.441	7.007	3.590
분산설명(%)	24.803	23.357	11.966
누적설명(%)	24.803	48.159	60.126
신뢰도	.932	.939	.895

KMO =0.947, Bartlett's test결과 $\chi^2 =5198.567$ (df=435, p=0.000)

<표 4> 취업스트레스에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분 취업 스트레스
19. 나는 취업에 있어서 부족한 점을 알지만 노력해도 효과가 없을 것이라 생각된다.	.851
14. 가족과의 불화로 빨리 경제적인 독립을 하고 싶지만 취직이 너무 어려워 답답하다.	.780
13. 나의 경제사정으로 졸업 후 취업해야 하지만 몹시 어렵다.	.778
12. 가족부양의 책임이 있어 취업을 해야 할 실정이다.	.762
16. 나는 실력을 가졌지만 우리학교 수준이 낮아 서류전형에 불리 할까봐 걱정이다.	.749
17. 내 지도교수님은 나의 취업에 대한 지도와 관심을 보여주지 않아 섭섭하다.	.738
7. 나는 취업에 실패한 적이 있어 또 다시 실패가 되풀이될 까봐 두렵다.	.728
2. 취업에 대하여 걱정을 하다보면 가슴이 답답하고 구토가 내려한다.	.727
20. 나는 취업공부로 학점이 좋지 않아 취업에 어려움을 겪을 것 같다.	.725
6. 나는 요즘 취업에 대한 걱정으로 입맛을 잃을 정도이다.	.725
21. 나는 실력이 부족하기 때문에 취업이 어려울 것 같다.	.709
11. 나는 졸업 후 편입하고 싶지만 집안 사정상 돈을 벌어야 한다.	.708
8. 나는 어떤 일이 있어도 꼭 취업을 해야 하지만 자꾸만 자신감이 없어진다.	.706
5. 나는 요즘 취업걱정으로 술이나 담배, 약물(두통약 등) 등의 복용이 늘었다.	.703
18. 나는 지방대학 출신이기 때문에 졸업 후 취업조건에서 불리한 것 같다.	.699
9. 취직자리를 놓칠까봐 많은 시간을 취업정보센터나 신문과 잡지의 구직란을 본다.	.691
22. 내가 장차 종사하고 싶은 직업이 있지만 현재의 노력으로 성취가 쉽지 않을 것 같다.	.690
3. 요즘 나는 꿈속에서도 취업걱정을 한다.	.688
1. 나는 요즘 취업문제 때문에 신경이 날카로워져 사소한 일에 화를 내게 된다.	.663
4. 취업에 실패하지는 않을지 항상 불안하고 초조하다.	.654
10. 나의 대학공부 때문에 부모님께서 경제적으로 어려워 내가 취업하여 해결해야 한다.	.646
15. 우리학교 수준이 낮기 때문에 취업에 어려움을 겪을 것 같다.	.627
고유값	11,325
분산설명(%)	51,476
누적설명(%)	51,476
신뢰도	.954

KMO=0.947, Bartlett's test $\chi^2 = 4034.204$ (df=231, Sig.=0.000)

3) 사회적지지에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

사회적지지에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 다음 <표 5>와 같다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=4111.261$ (Sig.=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.958로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을

실시하였다. 그 결과 5개의 문항이 제거, 총 1개의 요인이 도출되었고, 요인 1(51.915%)은 ‘사회적지지’로 명명하였다. 이 1개의 요인 적재 값이 ±.4 이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

〈표 5〉 사회적지지에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분 사회적 지지
14. 내 주변 사람들은 내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해 준다.	.813
22. 내 주변 사람들은 나에게 생긴 문제의 원인을 찾는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다.	.799
15. 내 주변 사람들은 내가 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다.	.796
21. 내 주변 사람들은 나의 의견을 존중해 주고 대체로 받아들여 준다.	.785
12. 내 주변 사람들은 나를 인격적으로 존중해 준다.	.779
4. 내 주변 사람들은 내가 그들에게 가치있는 존재임을 느끼게 해 준다.	.749
7. 내 주변 사람들은 나의 문제를 기꺼이 들어준다.	.748
5. 내 주변 사람들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해 준다.	.740
20. 내 주변 사람들은 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제든지 빌려준다.	.730
18. 내 주변 사람들은 내가 결단을 내리지 못하고 망설일 때 결정을 내릴 수 있도록 자극과 용기를 준다.	.728
19. 내 주변 사람들은 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 충고를 해 준다.	.723
6. 내 주변 사람들과 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해 준다.	.714
24. 내 주변 사람들은 내가 기분이 언짢을 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜 주려고 한다.	.714
13. 내 주변 사람들은 무슨 일이건 대가를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다.	.706
10. 내 주변 사람들은 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.	.702
16. 내 주변 사람들은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다.	.695
17. 내 주변 사람들은 내가 몰랐던 사실을 일깨워 주고 확실하게 해 준다.	.692
8. 내 주변 사람들은 배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다.	.691
11. 내 주변 사람들은 내가 잘 했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다.	.684
1. 내 주변 사람들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해 준다.	.680
2. 내 주변 사람들은 내가 한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가 해 준다.	.675
9. 내 주변 사람들은 자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와준다.	.642
23. 내 주변 사람들은 내가 몸이 좋지 않을 때 나의 일을 대신해 준다.	.635
3. 내 주변 사람들은 내가 필요로 하면 돈이나 물건을 최선을 다해 마련해 준다.	.629
고유값	12.460
분산설명(%)	51.915
누적설명(%)	51.915
신뢰도	.959

KMO=0.958, Bartlett's test $\chi^2 = 4111.261$ (df=276, Sig.=0.000)

3. 주요 변수의 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 각 변수간 상관관계를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 분석결과 셀프리더십은 ‘행동중심전략’(M=3.39)이 가장 높게 나타났고, ‘자연보상적전략’(M=3.26), ‘건설적사고전략’(M=3.22) 순으로 나타났으며, 전반적인 셀프리더십은 평균 3.31점으로 나타났다. 또한 취업스트레스를 평균 2.31점으로 나타났고, 사회적지지는 평균 3.47점으로 나타났다.

각 변수간 상관관계를 분석한 결과 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적 전략, 건설적사고전략은 취업스트레스와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 사회적지지와는 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 또한 취업스트레스는 사회적지지와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

<표 6> 기술통계 및 상관관계 검증

구분	M±SD	셀프리더십			취업 스트레스	사회적 지지
		행동중심전략	자연보상적전략	건설적사고전략		
행동중심전략	3.39±.641	1				
자연보상적전략	3.26±.742	.516***	1			
건설적사고전략	3.22±.674	.532***	.635***	1		
취업스트레스	2.31±.701	-.348***	-.393***	-.397***	1	
사회적지지	3.47±.557	.438***	.477***	.516***	-.455***	1

***p<.001

4. 가설의 검증

1) 가설 1의 검증

H1. 셀프리더십은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 행동중심전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 자연보상적전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 건설적사고전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 20.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=21.847, p<.001). 독립변수별로는 행동중심전략, 자연보상적

전략, 건설적사고전략이 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$). 즉, 건설적사고전략이 높아지면 취업스트레스는 .198 낮아지는 것으로 나타났고, 자연보상적전략이 높아지면 취업스트레스는 .193 낮아지는 것으로, 행동중심전략이 높아지면 취업스트레스는 .143 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 취업스트레스 감소에 있어서는 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

〈표 7〉 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj. R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	4.105	.232		17.665	.000	21.847***	.204 (.195)
행동중심전략	-.157	.075	-.143	-2.092*	.037		
자연보상적전략	-.183	.071	-.193	-2.572*	.011		
건설적사고전략	-.206	.079	-.198	-2.603*	.010		

종속변수: 취업스트레스

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

2) 가설 2의 검증

H2. 셀프리더십은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 행동중심전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 자연보상적전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 건설적사고전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

셀프리더십이 사회적지지에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 32.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다($F=40.955$, $p < .001$). 독립변수별로는 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략이 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .01$). 즉, 건설적사고전략이 높아지면 사회적지지는 .296 상승하는 것으로 나타났고, 자연보상적전략이 높아지면 사회적지지는 .197 상승하는 것으로, 행동중심전략이 높아지면 사회적지지는 .179 상승하는 것으로 나타났다. 따라서 사회적지지 증가에 있어서는 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

〈표 8〉 셀프리더십이 사회적지지에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj. R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.675	.170		9.839	.000	40.955***	.325 (.317)
행동중심전략	.156	.055	.179	2.838**	.005		
자연보상적전략	.148	.052	.197	2.840**	.005		
건설적사고전략	.245	.058	.296	4.228***	.000		

종속변수: 사회적지지

p<.01, *p<.001

3) 가설 3의 검증

H3. 사회적지지는 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

사회적지지가 취업스트레스에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 20.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=67.078, p<.001). 독립변수로서 사회적지지는 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.001), 사회적지지가 높아지면 취업스트레스는 .455 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 취업스트레스 감소에 있어서는 사회적지지의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

〈표 9〉 사회적지지가 취업스트레스에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj. R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	4.302	.246		17.502	.000	67.078***	.207 (.204)
사회적지지	-.572	.070	-.455	-8.190***	.000		

종속변수: 취업스트레스

***p<.001

4) 가설 4의 검증

H4. 사회적지지는 셀프리더십과 취업스트레스와의 관계를 매개할 것이다.

H4-1. 사회적지지는 행동중심전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

H4-2. 사회적지지는 자연보상적전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

H4-3. 사회적지지는 건설적사고전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.

셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개역할을 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 분석결과 셀프리더십과의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적 사고전략은 1단계에서 매개변수인 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하였다($p < .001$). 또한 1단계 매개조건을 충족한 변수에 대해 2단계 매개조건 분석 결과 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하였다 ($p < .001$).

2단계 매개조건을 충족한 변수에 대해 3단계 매개조건 분석 결과 독립변수인 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 회귀계수가 유의미하고, 매개변수인 사회적지지도 유의미하게 나타나 사회적지지는 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략과 취업스트레스 간의 관계에서 부분매개 조건을 충족하고 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개효과

단계 I	행동중심전략			자연보상적전략			건설적사고전략		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
step1	.438	7.815***	.000	.477	8.700***	.000	.516	9.665***	.000
step2	-.348	-5.960***	.000	-.393	-6.849***	.000	-.397	-6.934***	.000
step3(독립)	-.185	-3.034**	.003	-.228	-3.690***	.000	-.221	-3.480**	.001
step3(매개)	-.374	-6.149***	.000	-.346	-5.613***	.000	-.341	-5.367***	.000
F-value(p)	39.210***			41.992***			41.046***		
R ²	.234			.247			.243		
채택여부	부분매개			부분매개			부분매개		

주) step1은 매개변수에 대한 독립변수의, step2는 종속변수에 대한 독립변수의, step3은 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석 결과이며, R² 값과 F값은 step3의 회귀식 결과를 나타낸 것임.
** $p < .01$, *** $p < .001$

5) 가설검증 결과요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면 다음 <표 11>과 같다.

〈표 11〉 가설검증 결과 요약

구분	가설	채택여부
H1	셀프리더십은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	행동중심전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	자연보상적전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	건설적사고전략은 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	셀프리더십은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	행동중심전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	자연보상적전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	건설적사고전략은 사회적지지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	사회적지지는 취업스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	사회적지지는 셀프리더십과 취업스트레스와의 관계를 매개할 것이다.	채택
H4-1	사회적지지는 행동중심전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
H4-2	사회적지지는 자연보상적전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
H4-3	사회적지지는 건설적사고전략과 취업스트레스 간의 관계를 매개할 것이다.	채택

V. 결론

본 연구는 전문대학에 재학 중인 취업을 앞둔 졸업 예정 학생을 대상으로 셀프리더십이 취업스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 사회적 지지의 매개효과에 대한 영향을 분석하여 셀프리더십이 취업스트레스에 영향을 주는 과정을 설명하고자 하였다.

이를 토대로 본 연구에 대한 요약과 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 각 변수간 상관관계를 분석한 결과 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 취업스트레스와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 이 결과는 전문대학생들의 취업스트레스를 줄이기 위해서는 셀프리더십을 강화하는 프로그램을 개발하여 학생들에게 적용하는 것이 중요한 요소임을 시사한다. 또한 셀프리더십과 사회적 지지와도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며($p < .001$), 취업스트레스와 사회적 지지와의 관계도 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 따라서 전문대학생들의 취업 스트레스를 줄이기 위해서는 셀프리더십과 사회적 지지는 매우 중요한 요인이라는 것을 의미한다.

둘째, 셀프리더십이 취업스트레스에 미치는 영향을 검증한 결과 행동중심전략, 자연보상

적전략, 건설적사고전략이 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$). 즉, 건설적사고전략이 높아지면 취업스트레스는 .198 낮아지는 것으로 나타났고, 자연보상적전략이 높아지면 취업스트레스는 .193 낮아지는 것으로, 행동중심전략이 높아지면 취업스트레스는 .143 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 취업스트레스 감소에 있어서는 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

셋째, 셀프리더십이 사회적지지에 미치는 영향을 검증한 결과, 독립변수별로는 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략이 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .01$). 즉, 건설적사고전략이 높아지면 사회적지지는 .296 상승하는 것으로 나타났고, 자연보상적전략이 높아지면 사회적지지는 .197 상승하는 것으로, 행동중심전략이 높아지면 사회적지지는 .179 상승하는 것으로 나타났다. 따라서 사회적지지 증가에 있어서는 셀프리더십의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

넷째, 사회적지지가 취업스트레스에 미치는 영향을 검증한 결과, 독립변수로서 사회적지지는 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < .001$), 사회적지지가 높아지면 취업스트레스는 .455 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 취업스트레스 감소에 있어서는 사회적지지의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

다섯째, 셀프리더십과 취업스트레스의 관계에서 사회적지지의 매개효과를 검증한 결과, 셀프리더십과의 하위요인별 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 1단계에서 매개변수인 사회적지지에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하였다($p < .001$). 또한 1단계 매개조건을 충족한 변수에 대해 2단계 매개조건 분석 결과 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략은 취업스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하고 있다($p < .001$). 2단계 매개조건을 충족한 변수에 대해 3단계 매개조건 분석 결과 독립변수인 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략의 회귀계수가 유의미하고, 매개변수인 사회적지지도 유의미하게 나타나 사회적지지는 행동중심전략, 자연보상적전략, 건설적사고전략과 취업스트레스 간의 관계에서 부분매개 조건을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 사회적지지가 학생들의 셀프리더십과 취업스트레스를 줄여주는 매개효과를 함으로써 취업 프로그램을 개발할 때 취업 프로그램의 하위프로그램의 요소로 학생들의 사회적지지를 강화할 수 있는 프로그램을 개발하여 적용하는 것도 학생들이 주체적이고 주도적인 생활을 하는데 큰 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 C시의 C대학과 M대학의 학생들을 대상으로 연구가 이루어짐으로써 본

연구 결과를 전국적으로 일반화하는데는 한계가 있다.

둘째, 본 연구에 사용된 측정도구는 자기보고식에 의존하고 있어 자료수집 과정에 주관적인 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없기 때문에 개인적 요인이나 상황적 요인들에 의해 연구결과의 객관성에 다소 한계가 있다고 판단된다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구에서 주목해야 할 점은 전문대학생의 진로선택과 취업과정에 있어 셀프리더십이 매우 중요하다는 사실과 전문대학생의 다양한 특성을 적용한 체계적인 지원이 필요하다는 것이다. 또한, 최근 대학을 진학하는 학생들의 특성은 가족체계가 깨어져 있거나 개인적인 특성으로 인해 사회적 지지체계가 미흡한 학생들이 많아 본 연구에서 사회적 지지체계가 취업스트레스에 영향을 미치는 중요한 요인임을 밝혀낸 것도 대학에서 취업 프로그램 개발에 중요한 의의를 줄 수 있어 그 의의는 크다고 할 수 있다. 현재 전문대학생의 진로지원 프로그램 및 상담프로그램은 단순한 취업을 위한 목적으로 교육프로그램을 제공하는 것에서 벗어나 취업스트레스에 영향을 주는 요인들을 고려하여 학생들의 자신의 역량을 구체적이고 적극적으로 발휘할 수 있도록 현실적인 지원 프로그램이 개발되고 제공되어야 할 것이다.

이후 전문대학생들의 취업스트레스에 영향을 미치는 많은 요인들에 대한 검증 연구가 후속연구로 지속되길 바란다.

참고 문헌

- 강경훈(2009). 대학생의 자아분화, 자아존중감과 취업스트레스 간의 관계. 석사학위논문. 인제대학교.
- 강슬아(2015). 대학생의 취업스트레스와 완벽주의가 우울에 미치는 영향-회복 탄력성의 조절효과를 중심으로- 석사학위논문. 명지대학교.
- 강슬아(2016). 대학생의 취업스트레스, 사회적으로 부과된 완벽주의, 우울의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. 청소년학 연구. 23(1). 77-98.
- 권영심 외(2005). 전문대학생의 학습동기와 대학적응 연구, 미래교육연구, vol. 18(2), 86-108.
- 김정아 (2014). 비서학 전공생의 진로결정 자기효능감, 취업준비행동, 스트레스 대처방식이 취업스트레스에 미치는 영향. 비서학논총. 23(1). 141-164.
- 김현덕(2000), 전문대학생의 자아개념과 학교생활 적응도에 관한 연구. 교육학 연구 논문집. 38(3). 57-79.
- 김혜정(2004). 대학생의 취업스트레스와 우울, 불안, 신체적 증상과의 관련성. 석사학위논문. 경북대학교.
- 나승일 외(2002). 전문대학 학생의 학습능력과 교육 요구. 한국농업교육학회 논집. 34(3). 91-106.

- 류진혜 · 김태성(1998). 자아존중감과 사회적 지지가 취업스트레스 및 스트레스 대처양식에 미치는 영향. *한양대학교 대학생활연구*, 16(1), 211-232.
- 박윤주(2015). 대학생의 취업스트레스와 취업준비 행동의 관계에서 자아탄력성과 사회적 지지의 매개효과. 석사학위논문. 한국기술교육대학교.
- 서예지(2016). 미용전공 대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로성숙도 간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 박사학위논문. 서경대학교 대학원.
- 송영주(2010). 전문대학생의 학습유형 및 학습전략과 학업성취도와와의 관계. *한국열린교육학회*, 18(4), 321-342.
- 엄나연(2014). 취업준비생의 취업스트레스와 우울, 심리적 안녕감 간의 관계, 석사학위논문. 건국대학교.
- 유지훈(2001). 성취목표와 사회적 지지가 학업 스트레스 및 수행에 미치는 영향. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 이미숙(2011). 대학생의 취업스트레스 척도 개발. 석사학위논문. 경북대학교 교육대학원.
- 이상동(2008). 호텔종사자의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성공에 미치는 영향. 박사학위논문. 동의대학교 대학원.
- 이옥형(2012). 대학생의 생활스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. *청소년학연구*, 19(1), 29-57.
- 이은지(2010). 여대생의 완벽주의와 사회적 지지가 취업스트레스에 미치는 영향: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문. 서울여자대학교 대학원.
- 이현림 · 송재영(2004). 대학생이 지각한 사회적 지지가 진로탐색에 미치는 영향. *상담학연구*, 5(2), 393-407.
- 윤채봉(2000). 징계처분 학생이 지각한 사회적 지지와 학교적응 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교 사회복지대학원.
- 정철영 외(2002). 전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영방안. *직업교육연구*, 21(1), 71-91.
- 최길성 · 이승희(2011). 전문대학 기초학습능력 향상 방안-D대학 사례를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 11(4), 468-476.
- 하정희 · 장유진(2011). 대학생들의 완벽주의 성향과 주관적 행복감 및 사회적 지지제공의 관계:사회적 지지수혜의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 23(2), 427-449.
- 황성원(1998). 대학생의 취업스트레스에 관한 연구. 석사학위논문. 동아대학교.
- 황완희(2014). 성격특성이 진로결정수준과 고용가능성 간의 관계에서 셀프리더십 및 문화적 특성의 효과에 관한 연구. 박사학위논문. 서울벤처대학원대학교.
- 황재규(2012). 전문대학생용 학습전략 프로그램 개발, 박사학위논문, 경북대학교 대학원.
- Manz, C.C.(1986), "Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizationx". *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C.C.(1992), "Self-leadership the heart of empowerment". *Journal for Quality and*

- Participation. 15(July/August). 80-85.
- Manz, C.C. & Sims, H. P. Jr.(1991), "*Super leadership, beyond the myth of heroic leadership*"
Organizational Dynamics. 3. 18-35.
- 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. 278-302.
- Neck, C. P. Stewart, G. & Manz, C.C.(1996), *Thought Self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance*. Journal of Organizational Behavior. 13. 445-467.

ABSTRACT

A Study on the Effect of College Students' Self-leadership upon Job-seeking Stress, and the Mediating Effect of Social Support

Kim, Yong-jun* · Youn, Chun-Sung**

*Professor, Dept. of Social Welfare, Masan University (Email: social-kim@masan.ac.kr)

**Professor, Majoring in HRD Leadership, Seoul Venture Graduate School

(Corresponding author) (Email: staryoun@hanmail.net)

The purpose of this study was to the effect of 2-year college students' self-leadership upon job-seeking stress, and the mediating effect of social support.

Following are the results of this study.

First, from the results of analyzing correlations between variables, it was found that there was a statistically significant negative (-) correlation between sub-factors of self-leadership such as behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies, and the job-seeking stress. Also, it was found that there was a statistically significant positive (+) correlation between self-leadership and social support, and that there was a statistically significant negative (-) correlation between job-seeking stress and social support.

Second, from the results of verifying the effect of self-leadership upon job-seeking stress, behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies were found to have a statistically significant negative (-) effect on job-seeking stress.

Third, from the results of verifying the effect of self-leadership upon social support, behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies as independent variables were found to have a statistically significant positive (+) effect on social support.

Fourth, from the results of verifying the effect of social support upon job-seeking stress, the social support as a independent variable was found to have a statistically significant negative (-) effect on job-seeking stress.

Fifth, from the results of verifying the mediating effect of social support in the

relations between self-leadership and job-seeking stress, sub-factors of self-leadership such as behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies were found to have a statistically significant positive (+) effect on the social support as a mediating variable at the first stage, which met mediation conditions.

Also, from the results of analyzing mediation conditions at the second stage for those variables satisfying mediation conditions at the first stage, behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies were found to have a statistically significant positive (+) effect on job-seeking stress, which met mediation conditions. From the results of analyzing mediation conditions at the third stage for those variables satisfying mediation conditions at the second stage, as regression coefficients of behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies as independent variables and the social support as a mediating variable were found to be statistically significant, the social support was found to meet the partial mediation conditions in the relation between the behavior based strategies, natural reward strategies and constructive thought strategies, and the job-seeking stress.

From the results of the study above, it is said that as the social support was for students' self-leadership and had a mediation effect on decreasing their job-seeking stress, developing and implementing programs reinforcing students' social support as factors of sub-programs in developing a job-seeking program may play a big role to help students to live self-subjective and self-directed lives.

Key words : Self leadership, Social support, Job-seeking stress