

셀프리더십 척도(Revised Self-Leadership Questionnaire)

타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로

신 용 국

김 명 소[†]

한 영 석

엑스퍼트컨설팅

호서대학교 산업심리학과

본 연구는 Houghton과 Neck(2002)이 미국 대학생을 대상으로 개발한 셀프리더십 척도(RSLQ)를 한국어로 번안하여 국내 대학생을 대상으로 구성타당도를 검토하고, 셀프리더십과 관련된 성격 변인들과의 관련성을 통해 변별타당도를 확인하였다. 서울, 경기도, 충청도 지역의 대학생 645명이 조사에 참여하였는데, 이들 중 무선으로 345명을 선정하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, RSLQ는 높은 내적일치 신뢰도를 보였고 기존의 9개 요인구조를 잘 나타내었다. 또한 셀프리더십 상위전략을 탐색하기 위해 실시한 2차 요인분석 결과, 기존 3요인 구조가 나타났지만 각 요인의 하위요소 구성은 미국대학생과 한국대학생간에 다소 다르게 나타났다. 즉, 인지적 전략을 나타내는 건설적 사고와 긍정적 보상 전략이 하나의 단일 요인으로 묶였고, 행동중심적 전략 중 부정적 의미를 내포하는 자기처벌이 별도의 독립적인 전략으로 도출되었다. 탐색적 요인분석 결과를 통해 얻어진 요인구조의 타당성을 확인하기 위해 또 다른 300명의 대학생들로부터 수집한 자료를 이용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 9개로 구성된 요인구조의 타당성이 지지되었다. 셀프리더십 척도의 타당화를 위해 유사 개념들과의 변별성을 살펴본 결과, 셀프리더십 척도는 성실성, 외향성, 자기감시, 내적통제와 같은 성격 특성들과는 어느 정도 변별되는 것으로 나타났다. 또한, 자기 효능감을 준거로 다중회귀분석을 실시한 결과, 유의미한 증분타당도가 도출되었다. 마지막으로 본 연구의 의의와 앞으로의 향후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 셀프리더십, RSLQ, 척도 타당화, 변별 타당도

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 김명소, 호서대학교 산업심리학과

Tel : 041-560-8372, E-mail : mskim@hoseo.edu

과거 피라미드 조직구조에서는 소수의 리더가 전체 조직을 이끌어 가는 모양이었다면, 얼마 전부터 경영환경의 급격한 변화로 인해 조직의 슬림화, 수평화 현상이 두드러지게 나타나고 있어 소수의 리더가 조직 전체를 이끄는 것이 더 이상 효과적이지 못하고, 권한위임 등을 통해서 조직의 역량을 강화하는 것이 효과적인 드러났다(조성일, 김현주 2007). 특히, 변화와 위기가 상존하고 있어 미래 예측에 대한 불확실성이 더욱 높아지고 있는 최근 조직 환경에서는 종전의 가부장적이고 권위주의적 위계질서에 의해 지시하고 명령하는 리더는 더 이상 각광받지 못하기 때문에, 배려와 육성을 바탕으로 부하에 대한 수평적 파트너십과 관계 지향적 태도를 중시하는 리더십이 부각되고 있다(김정일, 2003). 또한, 특정 리더가 혼자 리더십을 발휘하기 보다는 조직 구성원 각자가 리더십을 발휘하여 상사의 지시 없이도 스스로 판단하고 의사결정을 해야 하는 상황이 많아졌다. 그 결과, 조직의 경쟁력과 효과성 제고를 위해서는 창의성과 리더십을 발휘하여 스스로 문제를 해결하고 자신을 이끌어가는 구성원들이 필요하게 되었다. 즉, 환경 변화에 따른 리더십 패러다임의 전환으로 인해서 글로벌 지식경영 시대의 조직에서 필요한 구성원들의 특성도 달라질 수밖에 없고, 서번트 리더십, 코칭 리더십, 양성적 리더십, 팀 리더십, 수퍼 리더십, 셀프리더십 등과 같은 대안적 리더십 개념들이 등장하게 된 것이다.

리더십에 대한 정의는 연구자의 이론적 관점에 따라 달라질 수 있지만, 일반적인 정의를 내려 보면, '리더십이란 집단이나 조직의 목표 달성 혹은 변화를 위해서 구성원들이 자발적으로 몰입하도록 동기부여 하고 영향력을

행사하는 과정'이라고 할 수 있다(Muchinsky, 2009). 한 마디로 요약해서 리더십이란 타인에 대한 영향력으로 개념화 할 수 있는데, 최근 들어서 영향력의 방향을 외적인 대상으로만 한정시키지 않고 자기 자신에게까지 확장한 셀프리더십이 대안적 리더십 개념들 중 관심을 받고 있다. 셀프리더십은 조직 구성원 자신이 스스로 관리하여 이끌어 가는 리더십에 관한 이론으로서, 구성원 각자가 변화와 성장을 위해 자신에게 스스로 동기부여 하면서 자신에게 영향력을 행사하는 과정을 말한다(Neck, Stewart, Manz, 1995). 예를 들면, 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정한다거나, 목표를 이루지 못했을 경우 자아반성을 하는 등의 자율성을 일컫는 것(박성민, 2002)으로 최근과 같은 조직 환경에서 매우 필요한 리더십 개념이라고 할 수 있다.

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 주된 이유가 권위와 위계질서를 강조하는 전통적인 경영관리 방식이라고 분석하였다. 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 파악한 것이다. 그러므로 신세대 근로자들의 특성에 맞는 새로운 리더십으로 개인적인 통제와 책임감 또는 자율성을 강조하는 셀프리더십 개념을 제시하게 되었다(정

일재, 1995; 박성민, 2002).

셀프리더십은 리더십 연구에 있어서 다양성의 시대라고 할 수 있는 1980년대와 1990년대의 대표적인 이론인 변화론과 육성론에 바탕을 두고 있다. 특성론으로 부터 자기 자신이 먼저 변해야 주변 사람들과 해당 조직의 변화를 이끌 수 있다는 기본 가정을 도출할 수 있고, 그 결과 타인에 대해서 영향력을 제대로 발휘하기 위해서는 스스로에게 먼저 영향력을 발휘하는 것이 우선되어야 한다고 기대할 수 있다. 또한, 육성론의 경우, 리더란 다른 사람들이나 자신을 리더로 육성하는 사람들이라고 정의할 수 있기 때문에, 자기 자신을 관리하고 동기화함으로써 자신이 성장하도록 영향력을 발휘하고(셀프리더십) 이를 바탕으로 타인에게 영향력을 행사할 수 있다(수퍼리더십)는 것을 강조한다.

실제로 학교장면에서 셀프리더십은 자기효능감 및 자아존중감등의 효과성 변인에 관련성이 있는 것으로 나타나고 있다. 예를 들어, 유아들의 자아개념 향상(김미선, 2005), 초등학교학생의 리더십과 자기효능감(김소령, 2006), 중학교학생의 자아존중감 향상(박명숙, 2006), 중학교 교사의 직무만족(김한성 2003) 등과 같은 변인들과 셀프리더십이 관련성이 있는 것으로 밝혀졌다. 학교장면에 더해 다양한 조직 환경에서 셀프리더십은 조직효과성 변인에 관련성이 있는 것으로 나타나고 있다. 간호사의 직무만족과 업무성공(조경희, 2003), 군조직에서의 직무만족 및 조직몰입(오왕목, 2001), 조직시민행동(이근석, 강규식, 2007), 호텔 종업원의 팀워크 서비스 품질(윤정현, 2007), 제조업계 종업원의 직무만족(Roberts & Foti, 1998), 컴퓨터 생산기업 종업원의 직무만족, 의사소통, 효과적인 업무관계, 및 업무 스트레스

(Dolbier et al., 2001) 등과 같은 변인들과 셀프리더십이 관련성이 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 셀프리더십 교육이 호텔/리조트 종업원, 항공사 회계담당부서 종업원의 개인적 수행 향상(Neck & Manz, 1992, 1996; Stewart et al., 1996), 항공사 종업원의 조직변화에 대한 적응(Neck, 1996) 등의 조직효과성 변인에서 유의미한 교육훈련 효과를 보였다. 셀프리더십의 조절효과를 살펴본 권명은(2006)은 임파워먼트가 일반 기업체 종사자의 직무만족, 조직몰입 및 직무몰입에 미치는 영향에 대한 연구를 통해서 셀프리더십의 조절효과를 검증한 바 있다.

더불어, 셀프리더십 연구들은 셀프리더십이 자기효능감, 긍정적 정서, 신뢰 등 조직성과에 가장 근접하게 영향을 미치는 개인 특성 변인들과 관련성이 있을 것으로 예측되었다. 예를 들면, Dolbier와 동료들은 셀프리더십이 대학생의 심리적 기능과 유의미한 관련성이 있는 것을 밝혔는데, 구체적으로 대처능력과 낙관성과는 유의미한 정적 상관이 있었고, 회피기제, 비효과성, 및 대인 불신과는 유의미한 부적 상관을 보고한 바 있다. Neck과 Houghton(2006)은 지난 20년 동안의 셀프리더십 관련 연구들을 검토하면서, 셀프리더십은 몰입, 자율성, 창의성, 신뢰, 긍정적 정서, 심리적 권한 위임 및 자기효능감 등의 준거변인들과 관련성이 있을 것이라고 주장하였고, 또한, 이들 변인들이 개인, 집단 및 조직수준에서의 수행과 셀프리더십의 관계를 매개하는 것으로 제안하였다.

그러나, 이와 같이 현대 사회의 다양한 조직 환경에서 셀프리더십의 잠재성과 중요성에도 불구하고, 셀프리더십에 대한 체계적인 연구는 아직 미흡한 실정이다. Neck과 Houghton

(2006)은 지난 20여 년 동안의 셀프리더십에 대한 이론과 연구들을 개관하면서 셀프리더십이 비판을 받는 이유로, 첫째, 셀프리더십 연구의 경우 상대적으로 경험적 연구가 부족하고 포괄적인 이론적 개념 연구가 다수를 이룬다는 점을 언급하였다. 예를 들면, 위에서 언급한 준거변인들과 셀프리더십과 관련성이 경험적으로 검증된 경우는 아직까지 매우 부족하고, 대부분 이론적 연관성을 제한한 수준에 지나지 않는다. 특히, 준거변인 중 개인 특성 변인(예: 자기 효능감, 삶의 질, 신뢰, 정서 등)을 다룬 연구들은 거의 없다. 둘째로는 기존 성실성, 외향성, 내적통제, 및 자기감시와 같은 성격 구성개념과의 개념적 차별성에 관한 연구들이 부족하다는 점을 지적하였다. 지금까지 이와 같은 셀프리더십 구성개념의 변별 타당도에 관한 연구는 국내외적으로 찾아볼 수 없는 실정이다.

이러한 비판은 신뢰롭고 타당한 셀프리더십 측정도구의 부재와 밀접한 관련이 있어 보인다. 즉, 셀프리더십을 측정할 수 있는 타당화된 측정도구가 매우 부족한 실정이기 때문에 이에 대한 실증적 연구들이 체계적으로 이루어질 수 없는 것이다. 셀프리더십과 준거변인과의 관련성을 직접적으로 다루고 있는 연구들은 국내에서 많이 수행되었는데, 이들 중 대부분의 연구에서 척도의 심리측정적 특성이 보고되지 않거나 신뢰도가 낮은 초기 척도들을 사용하였고, 척도의 일부분만 사용하거나 임의로 문항을 수정/보완하여 사용하는 경우도 있었다(예: 김한성, 2002). 그 외에도 아동을 대상으로 실시한 셀프리더십 연구들의 경우 셀프리더십을 측정하기 보다는 자존감이나 자기주장성과 같은 변인을 측정하는 도구들을 사용함으로써 혼란을 초래하고 있다(예: 이명

숙, 2006). 국외의 경우, 경험적 연구는 셀프리더십과 관련 변인들과의 관계성보다는 셀프리더십 교육/훈련의 효과성에 주로 초점이 맞추어져 있고, 관련성 연구도 초기에 개발된 척도들을 사용한 연구가 대부분이다. 이에 따라 본 연구에서는 셀프리더십의 개념 및 구성요인을 확인해보고 이와 함께 측정도구들을 검토해본 후, 지금까지 출판된 척도 중 가장 신뢰도가 높은 Houghton과 Neck(2002)이 개발한 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)를 사용하여 셀프리더십의 구성요인 타당도를 검증해보려고 한다. 또한, 관련 성격 변인들과의 개념적 차이를 실증적으로 점검하고자 한다.

셀프리더십 개념 및 정의

셀프리더십은 과업을 수행하기 위하여 필요한 자기주도(self-direction)와 자기 동기부여(self-motivation)를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정이다(Manz, 1986; Manz & Neck, 1999. Manz & Sims, 2001). 다시 말하면, 리더가 부하에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 달리 자기가 스스로에게 영향을 미치는 과정이다(Manz, 1986). 이와 관련하여 박세희(2000)는 일반적인 리더십 정의들은 영향력을 발휘하는 주체와 대상이 누구이고, 영향력 행사의 목적과 이유는 무엇이며, 영향력을 행사하는 방법에는 구체적으로 어떤 것들이 있는가 등에서 차이가 있다고 지적한다. 그는 이들 정의들이 여러 가지 측면에서 차이가 있지만, 거의 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.

셀프리더십 개념의 주창자인 Manz(1986)는 셀프리더십이란 ‘자아발견과 자기만족을 향한 여행이고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며, 자기 효능감을 위한 기술이고, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습 과정’이라고 정의하면서, 연구자마다 조금의 차이가 있지만 전반적으로 셀프리더십은 구체적인 행동적 전략과 인지적 전략들로 구성되어 있다고 제안하였다. 또한, Manz와 Sims(1997)는 셀프리더십이 ‘개인의 효율성을 증대시키는 과정이면서, 자신이 진정으로 하고자 하는 일이 무엇인지 스스로 묻고, 자신이 하고자 하는 일을 실행해 옮기기 위한 내적 과정’이라고 정의하였다. 셀프리더십에 대한 다양한 정의를 표 1에 간략하게 제시하였다.

요약하면, 셀프리더십이란 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 통

제하는 것이라고 할 수 있다. 즉, 스스로 동기 부여 할 수 있는 행동을 발견하고, 긍정적인 마음을 가지고, 건설적인 사고를 할 수 있도록 생각을 변화시키는 것이다.

셀프리더십 구성요소

셀프 리더십은 개인이 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 방법에 대한 행동적, 인지적 부분 모두를 포괄하는 개념이다(Sims & Manz, 1996). 개인 유효성에 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 설계되어진 셀프리더십은 구체적인 행동적, 인지적 전략들로 구성되어 있다(Houghton & Neck, 2002; Neck & Houghton, 2006).

행동중심적 전략(Behavior-focused strategies)은 인간이 살아가면서 만나는 환경 속에서 영향을 주고받으며 살아가고 있음을 전제하고, 의사결정시 이것을 관리하고 통제하는 능력이다.

표 1. 셀프리더십의 다양한 정의

| 연구자 | 정의 |
|---|--|
| Manz (1986) | 자아발견과 자기만족을 향한 여행이고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며, 자기 효능감을 위한 기술이고, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습 과정 |
| Neck, Stewart, & Manz (1995) | 과업을 수행하는데 필요한 자기방향 설정과 스스로 동기부여를 하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정 |
| Shelton (1997) | 개인이 주도적으로 동기부여를 할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략 |
| Pearce & Manz (2005) | 자기 영향력에 대한 확장된 견해와 권한 위임에 기초한 리더십 |
| Muller (2006) | 자기목표 설정과 열망을 가지고 접근하는 행동 및 정신적 과정에 대한 의도적인 활동 |
| Alves, Lovelace, Manz, Matsypura, Toyasaki, & Ke (2006) | 자기 스스로에게 영향력을 미치는 과정과 관련된 자기관리의 개념 |
| Cox, Sims, & Yun (2006) | 자기 스스로의 행동을 통제하려는 의도 및 자신의 효율성을 증대시키기 위해 노력하는 영향력 |
| 유대원 (2003) | 조직구성원이 스스로를 관리하고 이끌어 가는 것 |

또한 인지적 전략(Cognitive strategies)은 상징적 메카니즘이나 간접적 경험을 통하여 학습하고 경험하는 능력(관찰과 상상을 통하여)으로 정의하는 건설적 사고 전략(Constructive thought pattern strategies)과 내재적 동기이론 관점에서 자연적 보상 전략(Natural reward strategies)을 들 수 있는데, 후자는 우리가 좋아하는 활동이나 직무를 행함으로써 얻는 즐거움을 의미한다(김진혁, 2008). Manz(1986)에 의해서 셀프리더십 개념이 처음 개념화되었을 때에는 행동적, 인지적 전략 2개로 제시되었으나, 이후 인지적 전략 개념이 건설적 사고 전략과 자연적 보상 전략으로 세분화되었다(Neck & Manz, 1996).

구체적으로, 행동중심적 전략 유형은 자기관찰(Self-observation), 자기목표설정(Self-goal setting), 자기보상(Self-reward), 자기처벌(Self-punishment) 그리고 자기단서(Self-cuing)로 구성된다. 자기관찰은 목표한 바에 따라 행동할 수 있도록 자신에 대한 구체적인 행동과 관련된 정보를 수집하는 것(Kahn, 2000)으로, 이를 통해서 과거 자신의 비효율적이고 비생산적인 행동을 제거하고 앞으로 자신의 행동변화를 위해 어떻게 해야 할 지에 대한 이해를 높이는 전략이다(Manz & Neck, 2004). 자기목표설정은 수행수준을 높이기 위해 구체적이고 도전적인 목표를 세우고, 자신에 대해서 이를 이행하도록 지시하는 행동전략이다. 자기보상은 자기 스스로에게 가치 있고 의미 있는 보상을 하는 것이며, 어렵고 힘든 일에 대해서 지속적인 노력을 할 수 있도록 자기 스스로에게 동기를 부여하는 전략이다(Manz, 1990). 자기처벌은 자신에게 객관적이고 올바른 피드백을 주는 것이다. 즉, 개인들의 바람직하지 않은 행동이나 실패에 대한 자기반성적(introspective) 전략이라

고 할 수 있다. 그러나 자기처벌 전략의 과도한 사용은 자기 비판성이 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 일에 대해서 잊지 않고 기록하고 메모하는 것이 한 예가 될 것이다.

한편, 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 신념과 가정분석, 자기대화, 성공적인 수행 상상하기로 구분할 수 있다. 먼저 신념과 가정분석은 자신의 역기능적인 신념과 가정을 합리적이고 기능적으로 변화시키는 전략을 의미한다. 다음으로 자기대화는 어려운 상황에서 자기 자신과 긍정적으로 대화하는 전략을 의미하고, 성공적인 수행 상상하기는 실제 수행하기 전에 미리 머릿속으로 어렵고 힘든 일을 극복하고 성공적인 수행을 상상하는 전략을 의미한다.

자연적 보상 전략은 자신이 하는 일과 활동의 즐거운 측면으로 동기화되고, 그러한 일과 행동 그 자체가 주는 보상으로 강화하는 것이다. 구체적으로 자신에게 기쁨이나 즐거움을 주는 활동이나 내용을 자신의 일을 도입하거나, 일을 하면서 일의 좋은 측면에 초점을 맞추는 것을 의미한다(Manz & Neck, 2004).

셀프리더십과 성격변인

성격은 사람들을 구분하는 가장 근본적인 방법 중 하나이다. 성격은 사람들의 행동, 각자의 고유성을 나타내는 상대적으로 안정된 특성이라고 말할 수 있다. 셀프 리더십에 의해서 변화되거나 형성될 수 있는 낙관주의와 행복감과 같은 변인들과는 다르게 성격변인들의 특징은 지속적이며 안정적인 특성들을 지니고 있다. 많은 연구자들은 셀프 리더십과 성격과 같은 구성개념이 구별이 가능한 것인지 셀프리더십의 개념이 고유한 개념인지에 대한 의문으로 셀프 리더십 이론에 대한 양립적 의견들이 제시되었다(Guzzo, 1998). 본 연구에서는 Neck과 Houghton(2006)의 연구에서 제안했던 셀프 리더십과 성격변인들과의 변별타당도를 확인하기 위해 다음에 제시된 6개의 변인들과의 상관분석을 실시하였다.

자기효능감: 인간이 어떤 행동을 선택하여 실행하고 완성을 향해 끊임없이 노력하는 것에 대해 Bandura(1977)는 자기효능감(Self-efficacy)이라는 인지적 개념으로 설명하였다(허경철, 1991). 자기효능감은 '목표에 도달하기 위한 활동을 조직하고 수행하는 개인의 능력에 대한 판단'으로 정의하였으며, 인간이 수행하는 행동에 가장 영향을 많이 미치는 요인이라고 하였고 '개인이 어떤 결과를 내기 위해 요구되는 행동을 할 수 있다'라고 생각하는 것으로, 수행을 촉진시키는 중요한 개인적 특성이다(Bandura, 1997).

자기효능감은 셀프 리더십에 영향을 주는 핵심적인 선행변수이다. 예를 들어, 자기효능감은 목표수준과 몰입에 영향을 주고(Taylor, Locke, Lee, & Gist, 1984), 자기효능감이 높은

사람들이 자신의 목표설정에 더 생산적인 경향을 지닌다(Sims & Lorenzi, 1992). 또한, 자기효능감은 내적인 동기유발에 영향을 주고(Deci & Ryan, 1985), 사고유형에도 영향을 준다고 하였다(Bandura, 1977).

Manz와 Neck(2004)의 연구에서, 셀프 리더십 전략을 통해서 결과에 긍정적인 영향을 주고 자기효능감을 높일 수 있다고 하였다. 또한, 정태희(2005)의 연구에서는 셀프리더십을 통해 개인의 자존감을 높일 수 있으며, 이는 자기효능감과도 연결이 될 수 있다고 하였다. Locke와 Latham(1990)은 목표달성 여부가 자기효능감의 수준에 따라 다르다고 하였고, 이는 셀프 리더십의 자기목표설정에서 자기효능감의 중요성을 보여주는 사례이다(Godwin, Neck & Houghton, 1999). 다시 말해서, 셀프 리더십의 행동적 전략 중 자기목표설정 전략은 자기효능감이 많은 영향을 주는 것이라고 할 수 있다. 자기효능감의 개념은 특히 셀프리더십과 관련이 깊다. 실제로, 셀프 리더십의 전략들은 사람들의 수행수준을 더 높이는데 있어서 자기 효능감 향상시키는 것이다(Manz, 1986; Manz & Neck, 2004; Neck & Manz, 1992).

외향성: 외향성(Extraversion)은 적극적이고, 사교적이며, 열정적인 사람들로 묘사된다. 외향성과 유사한 긍정적 정서(Positive affectivity)는 긍정적 분위기나 감정을 가지는 사람들을 말한다. 외향성이 높은 사람들은 우호적인 사고와 방법으로 주변 환경과 사람들을 보는 경향이다(George, 1996). 즉, 외향성은 낙관주의(Optimistic)와 관련이 깊다는 것이다. 자기조절 연구에서 통합학습(metalearning)에 대한 셀프 리더십 훈련의 효과를 외향성이 조절한다고 제안하였고, 낙관주의는 자기조절과 정적인

상관이 있다고 하였다(Cantor & Zirkel, 1990). Williams(1995)을 비롯한 연구자들은 외향성이 자기관리 기술과 정적으로 관련이 있다는 것을 발견하였고, 여기에서 자기관리 기술의 측정은 수행에 초점을 두고, 목표지향적이며, 시기적절하게 수행을 하며, 물리적 환경을 조직화하는 4가지 차원을 포함하였다. 특히, 외향성은 물리적 환경을 효과적으로 조직화하고, 목표지향적인 자기관리 차원과 관련이 깊은 것으로 보였다.

성실성: 성실성(Conscientiousness)은 믿음직하고, 책임감이 있고, 조직화를 잘하고, 목표지향적이며, 능률적이고 일관된 사람으로 기술된다(Barrick & Mount, 1993). 최근 연구들에서 성실성은 직무수행의 타당한 예측변인으로 보고되었다(Barrick & Mount, 1993; Stewart & Carson, 1996). 성실성이 높은 사람들은 셀프 리더십 훈련의 행동적인 결과로서 자발성이 상당히 나타난다(Stewart 외, 1996). Stewart (1996)를 비롯한 동료들의 연구에서 주목할만한 결과는 성실성이 유의한 조절변인 역할로 나타났다는 것이다. 성실성이 낮은 사람들에게 셀프리더십의 개입은 자발적 행동을 하는데 더 효과적이었지만, 성실성이 높은 사람들에게는 상대적으로 효과성이 적게 나타났다. 다시 말해서, 성실성이 높은 사람들에게서 긍정효과가 나타난다는 것이다.

자기감시: 자기감시(Self-monitoring)는 셀프 리더십과 관련된 또다른 성격특성이다. 자기감시는 '자신이 사회에서 인정받기 위해 상황적인 단서에 따라 자기를 관찰, 통제, 조정하려는 경향이다'라고 정의 내렸다(Stephen. Cheek, Jonathan. Buss, Arnold.(1980). Briggs 등(1980) 자

기감시가 높은 사람은 우호적인 이미지를 나타내기 위해 노력함으로 효과적인 자기관리 행동에 더욱 동기부여를 될 것이라고 하였다. 다양한 셀프 리더십 전략을 통해 수행을 향상시키는 것은 자신의 유능함을 보이는 수준까지 자기감시를 나타내고, 반면에 자기감시가 낮은 사람들은 자신의 가치와 행동들 사이에서 일관성을 유지하기 위해 동기부여가 된다고 제안하였다(Williams, 1997). 다시 말해서, 자기감시가 높은 사람은 셀프 리더십 전략들을 그들의 자기표현을 관리하는 효과적인 방법으로서 보기 때문에 셀프리더십을 발휘할 것이고, 반면에 자기감시가 낮은 사람은 그들의 행동에 자신들의 가치들을 부여하는데 도움이 된다면 셀프 리더십을 관여시킬 것이다. 결국, 자신들의 가치와 특성들로서 일관된 행동을 나타내기 위해 셀프리더십을 유용하게 사용하게 된다는 의미이다.

통제소재: 통제소재(Locus of control)는 사람들이 자신의 삶에서 경험하는 사건과 결과들을 통제할 수 있다고 믿는 것을 의미한다. 통제소재의 개념은 Rotter(1966)에 의해 성격에 대한 사회학습 이론으로부터 시작되었고(Abramowitz & Stephen, 1969), 행동에 대한 결과의 원인과 책임을 어디에 두느냐에 따라 2가지로 나눌 수 있다. 즉, 개인이 행동을 한 후에 그 행동에 대한 해석을 행운(Luck)이나 운명(Fate)과 같이 개인이 통제할 수 없고 예측할 수 없다 라고 지각하는 것을 외적통제라고 하고, 내적 통제는 행동 후의 원인과 결과를 외부적인 힘이나 조건들에 의한 것이 아니라 각 개인의 책임, 고유한 특성으로 보는 것을 말한다. 내적 통제는 흡연을 중이는데 정적인 상관을 보였고(Chambliss & Murray, 1979), 말은

더듬는 것을 줄이는데도 동일한 결과를 나타냈다(Craig & Howie, 1982). 셀프 리더십의 개입은 사람들의 행동에 대한 결과를 더 잘 통제할 수 있는 방법을 가르쳐 줄 수 있다. 셀프 리더십의 개입을 통해서 교육과 훈련을 받는 사람들은 그들의 수행결과를 더 잘 통제할 수 있게 된다고 제안하였다(Williams, 1997).

앞서 언급했듯이, 셀프리더십에 대한 비판으로 기존의 성실성과 같은 성격 구성개념과의 차별성이 없다는 점이 주로 제기되어 왔다. 예를 들어, Markham과 Markham(1995)는 셀프리더십이 전통적인 심리적 구성개념들을 다시 조합한 것에 불과한 것이기 때문에 새로운 구성개념이라고 보기 어렵다고 평가하였다. 또한, Guzzo(1998)는 셀프리더십이 성실성, 외향성, 내적통제, 자기감시 등과 같은 기존의 성격 특성과 같은 개념이라고 주장한 바 있다. 이와 같은 비판에 대해 Neck과 Houghton(2006)은 셀프리더십은 고정되어 있는 특성(trait)이기 보다는 학습된 행동(learned behavior)이고, 셀프리더십 이론은 연역적(deductive) 이론이기 보다는 규범적(normative) 이론인데 대부분의 비판은 이러한 점을 간과한 결과라고 설명하였다. 즉, 셀프리더십은 다양한 현상들이 작동되는 원리를 설명하기 보다는 어떻게 행동되어야 한다(should be gone)는 것에 초점을 두고 있다고 주장한다.

그러나, 지금까지 셀프리더십 이론가들은 셀프리더십의 개념적 차별성에 대한 성격 연구자들의 비판에 대해 이론적 설명을 시도했지만 이들 변인들 간의 관계성에 대한 실증적 자료를 제시하지 못하고 있다. 경험적 연구의 부족은 셀프리더십 측정도구와도 밀접한 관련이 있기 때문에, 지금까지 신뢰성과 타당성의

증거가 부족하다는 의미도 된다. 다음으로 지금까지 발표된 측정도구들을 살펴보고, 이들 중 신뢰도나 타당도가 높은 셀프리더십 척도를 번역하여 셀프리더십 구성개념의 타당성을 살펴보고자 한다.

셀프리더십 측정

셀프리더십 측정도구에 관한 연구들은 모두 미국의 대학생을 대상으로 이루어졌다. 이는 대학생 시기가 자신과 자신이 속한 공동체의 발전을 위해 요구되는 행동과 태도를 정립하는 시기이며, 셀프리더십 개념 자체가 내포하고 있는 규범적인 특성을 습득할 수 있는 시간적 여유가 있다는 것에 기인한 것으로 보인다(Manz, 1998; Neck & Houghton, 2006). 또한, 대학 시기는 셀프리더십 전략들을 학습할 수 있는 인지적 능력이 갖추어진 시기라는 점과도 관련이 있다. 대학생의 경우, 논리적 사고와 판단력이 어느 정도 형성된 시기이므로 셀프리더십이 가정하고 있는 신념이나 태도들을 받아들이는데 큰 무리가 없기 때문이다(권두승, 2001).

가장 먼저 개발된 셀프리더십 척도는 1992년에 Manz가 개발한 SLQ(Self-Leadership Questionnaire)인데, 행동적 전략을 측정하는 SLQ 1과 인지적 전략을 측정하는 SLQ 2로 나뉘어져 있다. 행동적 전략에는 자기관찰, 목표 설정, 단서전략, 자기보상, 자기 처벌, 연습 요인이, 인지적 전략의 경우 자연보상의 탐색, 자연보상을 주는 활동을 일에 도입하기, 환경 조성, 과제나 일이 주는 본질적인 보상에 초점 맞추기, 내적인 보상에 집중하기 요인이 포함되어 총 11개의 전략을 나타내는 33문항으로 구성되었다. 이 척도에 대한 심리측정적

특성(신뢰도 및 타당도)에 대해서는 보고된 내용이 없는데, 국내의 대학생 혹은 성인을 대상으로 수행된 셀프리더십 연구들은 대부분 Manz가 개발한 SLQ를 사용해 왔다.

그 후 Cox(1993)는 8가지 요인(주도적 문제 해결, 효과성, 팀웍, 자기보상, 자기목표설정, 자연적 보상, 기회 사고, 자기관찰 및 평가)을 측정하는 34문항의 셀프리더십 척도를 개발하였다. 이 척도의 신뢰도는 요인별로 .69에서 .93정도로 나타났으나, 구성개념 타당도에서 문제점이 지적되었다. Houghton과 Neck(2002)에 의하면, 몇몇 요인들에서 여러 문항들의 요인부하량이 매우 낮았고, 기대와는 다른 요인들에 포함되는 등 요인구조에서 문제점을 보였다.

Anderson과 Prussia(1997)도 또 다른 셀프리더십 측정도구를 개발하였다. 이들은 Neck와 Manz가 1996년에 의해서 셀프리더십의 전략이 행동적 전략, 자연적 보상전략, 그리고 건설적 사고 전략으로 세분화된 점을 고려하여, 각 전략을 구성하는 10개의 요인(자기목표설정, 자기보상, 자기처벌, 자기관찰, 자기단서, 자기억제, 자연적 보상에 초점 맞추기, 성공적 수행 상상하기, 자기대화, 신념과 가정 분석하기)을 측정하는 50 문항의 셀프리더십 측정도구를 개발하였다.

Houghton과 Neck(2002)은 Anderson과 Prussia가 개발한 셀프리더십 측정도구가 신뢰도가 낮고, 모호한 표현들이 많으며, 요인분석이 잘 못되었음을 지적하였다. 이들은 Anderson과 Prussia의 검사문항들을 수정하여, 행동적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략을 대표하는 9개의 셀프리더십 요인과 이들 요인을 측정하는 35문항으로 구성된 척도를 제시하였다. 구체적으로, Anderson과 Prussia 척도에서

17개의 애매한 문항들을 삭제하고, 자연적 보상전략의 경우 신뢰도를 높이기 위해서 Cox(1993)가 사용했던 2개의 문항을 추가하였으며, Manz(1986)의 셀프리더십 개념과는 거리가 있다고 생각되는 자기억제(Self-withholding) 요인을 제거하였다.

Neubert와 Wu(2006)는 중국 정유사의 성인 559명을 대상으로 Houghton과 Neck(2002)가 개발한 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)를 실시하여 요인구조의 일반화 가능성을 탐색해보는 비교 문화적 연구를 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과, RSLQ의 9개 요인 중 성공적인 수행 상상하기, 자기처벌, 자연적 보상 전략이 제외된 6요인 구조가 도출되었다. 또한, 확인적 요인분석을 실시한 결과, 최적모델은 자연적 보상전략과 요인부하량이 낮은 3개의 문항을 제거시킨 후 5요인으로 나타났다. 결론적으로, RSLQ의 요인구조는 중국 성인들에게는 일반화되지 못한 것으로 나타나 요인구조의 타당성에 대한 추가적인 연구가 요구되었다.

국내에서는 대부분의 연구에서 심리측정적 특성이 바람직하지 않은 RSLQ 이전의 척도들을 사용하였고 타당화 연구 또한 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 대학생을 대상으로 가장 최근에 개발되어지고, 신뢰도가 비교적 안정적인 것으로 보고된 RSLQ를 사용하여 요인구조를 확인하고자 한다. 추가적으로 구성개념 타당도를 확인하기 위해서 셀프리더십과 유사한 개념으로 제시되었던 성격변인들과의 상관관계를 분석해보고, 이와 함께 자기 효능감을 준거로 증분타당도를 검증해볼 것이다.

방 법

조사 대상자

우리나라 서울, 경기도, 충청도에 소재하는 6개 대학의 재학생 645명이 본 연구에 참가하였다. 이들 중 남학생이 337명(52%), 여학생이 308명(48%)이었고, 학년별로 살펴보면, 1학년 180명, 2학년 326명, 3학년 51명, 4학년 36명이었다. 불성실 응답자 20명을 제외한 최종 625명에 대한 자료가 분석에 포함되었다.

측정 도구

셀프리더십

셀프리더십을 측정하기 위해서 Houghton과 Neck(2002)가 개발한 RSLQ를 한국어로 번안하였다. 본 척도는 35개 문항으로 되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하도록 하였다. 표 2는 RSLQ의 하위변인별 문항번호와 문항수를 제시하고 있다.

한국어 번안 작업은 선번안기법(forward adaptation)에 따라 진행되었다(Hambleton, 1993 손원숙 2003 재인용). 즉, 먼저 셀프리더십 원문을 영어와 국어가 능통한 연구자가 1차로 번역한 후, 2차로 다른 영어와 국어에 능통한 연구자가 이를 판단, 수정하는 작업을 거쳐 번역작업을 하였다. 번역작업 중에, 자연적 보상 전략 문항의 경우, 번역시 문화적 차이로 인해서 그 의미가 우리말로 제대로 전달되지 못할 문항(예: 내가 바람직한 행동을 하는데 도움이 되는 물건이나 사람을 내 주변에 두려고 노력한다.)이 있어서 추가로 2개 문항을 개발하여 조사에 포함시켰다. 구체적으로, 자연적 보상 전략의 개념을 적용하여 문항을 추가했는데, '목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다.'와 '가능하면 내가 좋아하는 장소나 환경에서 공부할 수 있도록 주변을 정돈한다.'가 이에 해당한다.

자기감시

자기감시(self monitoring)를 측정하기 위해서

표 2. RSLQ의 척도구성

| 변인 | 하위변인 | 문항번호 | 문항수 |
|----------|--------------|--------------------|-----|
| 행동중심적 전략 | 자기목표설정 | 1, 2, 3, 4, 5 | 5 |
| | 자기보상 | 6, 7, 8 | 3 |
| | 자기관찰 | 9, 10, 11, 12 | 4 |
| | 자기단서 | 13, 14 | 2 |
| | 자기처벌 | 15, 16, 17, 18 | 4 |
| 자연적 보상전략 | 자연적 보상 | 19, 20, 21, 22, 23 | 5 |
| | 성공적인 수행 상상하기 | 24, 25, 26, 27, 28 | 5 |
| 건설적 사고전략 | 자기대화 | 29, 30, 31 | 3 |
| | 신념과 가정분석 | 32, 33, 34, 35 | 4 |

Sydner와 Gangestad(1986)의 척도 중 18개의 문항에서 심리측정 전문가 3인이 내용분석 후 유사문항을 8개를 문항 삭제 후 10개 문항을 선정하여 측정하였고, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 자기감시 척도의 신뢰도 계수는 .69로 나타났다.

내적통제

내적 통제 변인을 측정하기 위해서 Nowick와 Strickland(1973)의 척도를 바탕으로 한국 행동과학 연구소(1981)에서 제작했던 학생용 내외통제척도를 이용하였다. 본 척도는 총 25문항으로 되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 본 연구에서는 외적통제 문항을 제외한 내적 통제 13개 문항을 분석에 포함시켰으며, 내적 통제 척도의 신뢰도 계수는 .73으로 나타났다.

성실성과 외향성

선행연구를 바탕으로 셸프리더십과 관련 있는 변인으로 제시된 성실성과 외향성을 측정하기 위해 HEXACO-PI-R(유태용, 이기범, Ashton, 2004)를 사용하였다. 본 척도는 총 32문항으로 구성되어 있으며(성실성과 외향성 각각 16문항) 조사대상자들은 Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 통해 응답하였다. 성실성과 외향성 척도의 신뢰도 계수는 각각 .69와 .73이었다.

자기 효능감

Chen, Gully, Eden(2001)이 개발한 일반적 자기효능감 척도로 측정하였다. 총 8문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도(1: 매우 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용하였으며,

자기효능감 척도의 신뢰도 계수는 .89이었다.

분석 방법

RSLQ의 요인구조를 살펴보기 위해 전체 자료 가운데 무선으로 325명의 자료를 선정하여, 이를 바탕으로 35문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 나머지에 해당하는 300명의 자료는 확인적 요인분석을 위해 사용되었다. 요인분석 모형은 공통요인 모형이었고, 기초구조의 추출 방법은 주축분해방법을 사용하였으며, 요인의 해석을 용이하도록 하기 위하여 직교회전(varimax) 방법을 이용하여 요인구조를 회전하였다. 또한, 탐색적 요인분석 결과 도출된 요인들과 해당 문항들에 대한 내적일치도 계수(Cronbach's α)를 산출하여 각 하위 요인의 신뢰도를 살펴보았다. 다음으로 각 요인에 해당하는 문항들로 확인적 요인분석을 실시하였고, 셸프리더십과 관련 있는 5개의 변인들의 변별 타당도를 확인하기 위해 상관분석과 다중회귀분석을 이용하였다. 탐색적 요인분석, 신뢰도, 상관분석, 및 회귀분석은 SAS windows 용 8.1을 이용하고, 확인적 요인분석은 Lisrel windows용 8.3을 이용하였다.

결 과

셸프리더십 하위요인간 상관분석 결과

표 3은 RSLQ의 9개요인간 상관분석 결과이다. 전체적으로 -.06~.47의 상관 범위를 보이고 있다. 가장 높은 상관을 보이고 있는 요인들은 '자기목표설정'과 '자기관찰', 그리고 '자기대화'와 '신념과 가정분석' 요인간의 관련성

표 3. RSLQ 하위요인별 상관계수

| 요인 | M (SD) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|----------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 자기목표설정 | 3.36 (.76) | | | | | | | | | |
| 자기보상 | 3.76 (.86) | .26*** | | | | | | | | |
| 자기처벌 | 3.37 (.87) | .08 | .06 | | | | | | | |
| 자기관찰 | 3.39 (.65) | .47*** | .31*** | .16*** | | | | | | |
| 자기단서 | 3.56 (.97) | .34*** | .24*** | .05 | .35*** | | | | | |
| 자연적 보상 | 3.44 (.65) | .39*** | .32*** | -.06 | .40*** | .21*** | | | | |
| 성공적 수행상상 | 3.59 (.78) | .41*** | .28*** | .12* | .42*** | .25*** | .41*** | | | |
| 자기대화 | 3.41 (.88) | .27*** | .29*** | .03 | .20*** | .24*** | .37*** | .43*** | | |
| 신념과 가정분석 | 3.39 (.69) | .43*** | .32*** | .12* | .38*** | .31*** | .40*** | .45*** | .47*** | |

N= 625, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

이 .47로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘성공적인 수행 상상하기’와 ‘자기대화’간의 관련성이 .45로 나타났다. 특히, 행동 전략 중 유일하게 부정적 의미를 나타내는 자기처벌의 경우 다른 요인들(자기단서, 자연적 보상, 자기대화)과의 상관은 유의미하지 않거나 상당히 낮은 관련성을 보였다.

탐색적 요인분석 결과

기존 RSLQ 35문항에 대하여 우리나라 대학

생의 경우 요인구조가 미국 대학생들과 동일하게 나타나는가를 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 기존 RSLQ의 9개 요인구조가 가장 해석 가능한 요인구조로 나타났다. 요인 수를 결정하는 과정에서 고유치를 기준으로 볼 때, 요인 수효는 6개가 적당하였으나, 해석가능성 기준을 고려하여 요인 7, 8, 9를 포함하였다. 이에 요인수를 9개로 고정하여 직교회전(varimax) 방식으로 회전하여 분석하였다. 탐색적 요인분석 결과는 표 4에 제시되어 있다. 신뢰도의 경우

표 4. RSLQ의 탐색적 요인분석 결과

| 문항 | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 | F9 | b ² |
|---|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|----------------|
| 요인 1 : 자기목표설정 | | | | | | | | | | |
| 나는 공부나 과제에 대해서 구체적인 목표를 세운다. | .80 | .05 | .11 | .12 | .13 | .04 | .06 | .07 | .06 | .70 |
| 내가 세운 목표들을 엄두에 두면서 공부나 과제를 수행한다. | .79 | .06 | -.01 | .13 | .10 | .12 | .09 | .08 | .07 | .69 |
| 내 스스로 세운 구체적 목표를 달성하기 위해서 열심히 노력한다. | .66 | .07 | -.03 | .13 | .04 | .15 | .18 | .12 | .17 | .56 |
| 나는 성과를 내기 위해서 구체적 목표들을 세분화하여 작성해 본다. | .64 | .07 | .03 | .05 | .11 | .12 | .12 | .09 | .14 | .31 |
| 나는 단기적 목표뿐만 아니라 장래에 성취하고자 하는 삶의 장기적 목표에 대해서 생각하곤 한다. | .34 | .10 | .06 | .13 | .09 | .25 | .19 | .06 | .23 | .48 |
| 요인 2 : 자기보상 | | | | | | | | | | |
| 나는 과제를 잘 해냈거나 시험을 잘보면, 나를 자랑스럽게 여기고 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다. | .03 | .78 | .07 | .10 | .10 | .12 | .10 | .10 | .07 | .67 |
| 내가 한 일(혹은 공부)의 결과가 좋을 때 근사한 저녁, 영화 관람, 혹은 쇼핑 등 특별한 이벤트를 함으로써 스스로에게 보상한다. | .04 | .75 | .01 | .07 | .16 | .11 | .08 | .22 | .09 | .66 |
| 내가 맡은 과제를 성공적으로 마무리하게 되면, 평상시 좋아하는 활동을 함으로써 스스로를 격려하고 보상한다. | .19 | .67 | .02 | .13 | -.03 | .11 | .08 | .02 | .15 | .54 |
| 요인 3 : 자기처벌 | | | | | | | | | | |
| 내가 맡은 과제의 결과가 좋지 않을 때, 내 자신을 힘들게 하는 생각을 하는 경향이 있다. | .04 | -.04 | .80 | .02 | .04 | -.01 | .02 | .03 | .03 | .64 |
| 나는 과제를 제대로 못했거나 시험을 못 보면 자책하곤 한다. | .03 | -.01 | .79 | .07 | .03 | -.02 | .06 | .02 | -.04 | .63 |
| 내가 맡은 일을 잘 해내지 못할 때, 가끔 나 자신에 대한 불만이나 불쾌감을 드러내고 표현할 때가 있다. | .01 | .03 | .73 | .04 | -.03 | -.02 | .07 | .07 | .03 | .54 |
| 내가 기대했던 것만큼의 성과를 보이지 않을 때 마음이 무거워지고 스스로가 실망스럽다. | .04 | .10 | .68 | .08 | .02 | -.06 | .03 | -.06 | .08 | .50 |
| 요인 4 : 자기관찰 | | | | | | | | | | |
| 나는 과제를 수행하는 과정에서 내가 잘 하고 있는지를 확인한다. | .14 | .08 | .11 | .73 | .09 | .18 | .14 | .02 | .11 | .64 |
| 공부나 과제를 수행할 때 내가 잘 하고 있는지를 엄두에 두곤 한다. | .24 | .12 | .00 | .67 | .03 | .10 | .18 | .07 | .20 | .60 |
| 나는 내가 학교나 학과 생활을 잘 하고 있는지 늘 살펴보곤 한다. | .08 | .14 | .17 | .45 | .19 | .14 | .10 | .05 | -.01 | .32 |
| 나는 과제를 수행하면서 내가 맡은 부분의 진행 사항과 결과들을 꼼꼼히 점검한다. | .36 | .07 | .04 | .36 | .16 | .21 | .13 | -.03 | .16 | .37 |
| 요인 5 : 자기단서 | | | | | | | | | | |
| 내가 해야 할 일은 잊지 않고, 잘 기억할 수 있도록 기록해 둔다. | .20 | .11 | .04 | .10 | .67 | .02 | .08 | .09 | .06 | .52 |
| 내가 해야 할 일의 집중도와 성과를 높이기 위해서 이 일들을 생각나게 하는 구체적인 방법(노트, 리스트, 핸드폰, 메모장 등)을 사용한다. | .15 | .08 | .00 | .16 | .64 | .07 | .08 | .13 | .16 | .52 |

표 4. RSLQ의 탐색적 요인분석 결과

(계속)

| 문항 | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 | F9 | b ² |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| 요인 6 : 자연적 보상 | | | | | | | | | | |
| 나는 어떤 과제를 맡든지 즐겁게 수행할 수 있는 나만의 방법을 구상한다. | .13 | .06 | -.03 | .15 | -.04 | .75 | .13 | .15 | .10 | .66 |
| 목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다. | .13 | .15 | .08 | .12 | .01 | .69 | .21 | .19 | .09 | .62 |
| 과제를 맡으면 마무리하는 것에만 신경 쓰기보다는 내가 즐겁게 할 수 있는 방법으로 일을 수행하려고 한다. | .07 | .02 | -.09 | .06 | .05 | .64 | .10 | .13 | .08 | .45 |
| 나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일 혹은 공부에서 가장 흥미로운 분야를 찾는데 관심이 많다. | .10 | .07 | .01 | .07 | .03 | .48 | .11 | .06 | .23 | .31 |
| 나는 학교나 학과와 관련된 활동 중 불만족스러운 측면보다는 즐거운 측면의 생각들을 더 많이 한다. | .11 | .14 | -.12 | .12 | .13 | .32 | .03 | .10 | -.03 | .19 |
| 요인 7 : 성공적인 수행 상상하기 | | | | | | | | | | |
| 나는 과제를 수행하기 전에 그 일을 성공적으로 하고 있는 내 모습을 먼저 상상해본다. | .13 | .04 | .03 | .17 | -.02 | .10 | .80 | .15 | .06 | .72 |
| 나는 실제로 어떤 일을 하기 전에 성공적인 수행에 대해서 마음속에 그려본다. | .15 | .08 | .04 | .13 | .02 | .14 | .79 | .14 | .13 | .72 |
| 중요한 과제를 맡으면 내가 그 일을 잘 수행하고 있는 상상을 하곤 한다. | .13 | .09 | .12 | .18 | .13 | .13 | .72 | .10 | .08 | .64 |
| 나는 어려운 도전에 직면하게 되면 이를 잘 극복하고 있는 내 모습을 상상해본다 | .12 | .09 | .05 | -.02 | .12 | .22 | .66 | .24 | .18 | .61 |
| 나는 어려운 문제가 생기면 이를 실제로 해결하기 전에 내가 사용할 방법을 머릿속으로 시연해보곤 한다. | .16 | .09 | .06 | .09 | .04 | .24 | .38 | .20 | .32 | .39 |
| 요인 8 : 자기대화 | | | | | | | | | | |
| 어려운 상황을 잘 극복하기 위해서 나 자신에게 '잘 할 수 있다'고 이야기 할(소리를 내거나 마음 속으로) 때가 있다. | .09 | .15 | -.02 | .05 | .02 | .16 | .19 | .70 | .15 | .60 |
| 어려운 상황에 놓이게 되면 잘 이겨내기 위해서 나 자신에게 힘이 되는 이야기를 하곤 한다. | .09 | .09 | -.05 | .01 | .15 | .21 | .14 | .70 | .07 | .59 |
| 어려운 문제를 해결하는데 도움을 받기 위해서 나 자신과 대화(소리를 내거나 생각으로) 때가 있다. | .04 | .08 | .06 | .03 | .02 | .10 | .18 | .63 | .15 | .46 |
| 어려운 상황이 생길 때마다 혹시 내 신념이나 가정들에 문제가 있는지 검토해본다. | .15 | .05 | .11 | .04 | .13 | .15 | .08 | .41 | .24 | .30 |
| 요인 9 : 신념과 가정분석 | | | | | | | | | | |
| 다른 사람들과 의견 차이가 있을 때 내 생각이나 신념이 옳은지 솔직하고 분명하게 분석해본다. | .17 | .14 | .00 | .05 | .07 | .16 | .11 | .12 | .57 | .42 |
| 힘든 일을 경험하게 되면 그 상황에 대한 내 생각이나 판단이 적절한지 평가해보려고 노력한다. | .22 | .14 | .10 | .17 | .12 | .12 | .19 | .23 | .55 | .52 |
| 나는 평소에 내 기본 신념이나 가정들이 합리적인지를 생각해본다. | .12 | .05 | .03 | .12 | .08 | .12 | .11 | .24 | .53 | .40 |
| 고유값 | 8.22 | 2.43 | 1.86 | 1.54 | 1.25 | 1.20 | 0.88 | 0.70 | 0.6 | |
| 설명변량 | 15.2 | 15.1 | 12.8 | 12.6 | 10.9 | 10.0 | 8.8 | 8.1 | 6.0 | |
| 누적변량 | 15.2 | 30.3 | 43.1 | 55.7 | 66.6 | 76.6 | 85.4 | 93.5 | 99.5 | |
| 신뢰도 | .81 | .85 | .85 | .74 | .77 | .76 | .87 | .82 | .70 | |

α 값이 .70에서 .87로 나타나 비교적 높은 내적 일치도를 보이는 것으로 판단된다.

총 35개 문항의 자연적 보상 전략 요인 중 에서 의미 전달의 문제가 예상되었던 문항 “내가 바람직한 행동을 하는데 도움이 되는 물건이나 사람을 내 주변에 두려고 노력한다.”를 제외한 모든 문항들은 Houghton과 Neck(2002)의 연구결과(즉, RSLQ의 9요인 구조)와 일치되게 나타났다. 기존 RSLQ의 자연적 보상전략 문항 이외에 추가적으로 개발한 문항 중 “목표를 달성하기 위해서 내가 즐겁게 할 수 있는 방법을 찾아 스스로 동기부여를 한다.”의 문항을 대체시켜 분석한 결과, 신뢰도가 .65에서 .76으로 증가하였고, 요인부하량 또한 높아졌다. 표 4는 자연적 보상전략의 기존문항을 삭제하고 대체문항을 포함한 결과를 제시하고 있다.

2차 요인분석 결과

개별 요인뿐 아니라 RSLQ의 상위 3가지 전략(요인 군)에서도 동일한 요인구조가 나타나는지 확인하기 위해서 2차 요인분석(Second-order factor analysis)을 실시하였다. 2개 요인구조는 자기 처벌을 제외한 모든 요인이 1요인으로 묶여서 요인의 해석가능성이 낮기 때문에, 기존의 3가지 전략에 따라 요인수를 3개로 고정하여 요인분석을 실시하였다. 각 요인별 평균을 사용하여 공통요인분석을 실시하였고, 직각회전(varimax)을 하였다(표 5).

분석 결과, 기존의 행동중심적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략의 3가지 상위전략 가운데 행동적 전략에 포함되어 있던 자기 처벌 전략 요인에만 다르게 반응하는 것으로 나타났다. 즉, 행동적 전략 중 유일하게 부정

표 5. 2차 요인분석 결과

| 요인 | 건설적 사고전략 | 행동전략 | 기타 | b^2 |
|--------------|----------|-------|-------|-------|
| 자기대화 | .85 | -.01 | -.01 | .72 |
| 신념과 가정분석 | .69 | .32 | .11 | .59 |
| 성공적인 수행 상상하기 | .70 | .31 | .12 | .56 |
| 자연적 보상 | .58 | .39 | -.24 | .55 |
| 자기보상 | .42 | .36 | .00 | .31 |
| 자기관찰 | .22 | .77 | .13 | .65 |
| 자기단서 | .09 | .71 | -.02 | .50 |
| 자기목표설정 | .32 | .69 | .03 | .57 |
| 자기처벌 | .04 | .07 | .97 | .94 |
| 고유치 | 3.46 | 1.06 | 0.89 | |
| 설명변량 | 38.49 | 11.77 | 9.96 | |
| 누적변량 | 38.49 | 50.26 | 60.23 | |
| 신뢰도 | .64 | .74 | .85 | |

적인 의미를 내포하고 있는 자기처벌의 경우, 다른 행동적 전략들과는 차별화되는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 자연적 보상 전략은 건설적 사고 전략과 합쳐져서 같은 요인 군을 구성하고 있는 것으로 나타나, 두 전략 모두 Manz(1991)가 제시한 인지적 전략을 대표하는 것이 지지되었다. 상위전략간 상관계수를 살펴보면, 자연적 보상 전략과 건설적 사고 전략간 상관이 .53으로 가장 높았고, 그 다음으로 건설적 사고 전략과 행동중심적 전략(.49), 자연적 보상 전략과 행동중심적 전략(.38) 순이었다.

확인적 요인분석 결과

탐색적 요인분석에서 밝혀진 요인구조를 확인하기 위해, 전체 응답자 중 탐색적 요인분석에서 사용하지 않았던 300명의 자료로 각 요인들의 평균값을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. Cohen, Doherty & Eick(2001)은 개인수준의 분석을 팀수준으로 합산하기 위해서 집단내 평가자 간 신뢰도 지표가 .7 이상이면 합산의 정당성이 있다고 본다. 본 연구에서 집단내 평가자간 신뢰도 지표에 해당하는 내적일치도 계수가 모든 하위요인에서 .70

이상을 나타내므로 평균점수가 정당하다고 할 수 있다.

모형이 경험적 자료에 잘 맞는지를 1요인, 9요인, 2차요인 각 모형의 전반적인 합치도지수를 표 6에 비교하여 제시하였다. 전반적인 합치도지수는 일반부합치(GFI), 비표준부합치(NNFI), 비교합치도(CFI), 표준부합치(NFI)가 함께 사용되었고, .90보다 작은 지수가 있지만, .80보다 높아 수용 가능한 적합도를 보이고 있다. 또한, 개략화 오차평균(RMSEA) 또한 .05 미만(.08 미만: 수용가능)으로 나타나 좋은 합치도를 가졌다고 해석할 수 있다. 원래 9요인 모형과 자연적 보상 전략의 대체문항이 포함된 9요인 모형의 합치도 지수를 비교한 결과, 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 이 결과에 따라서 RSLQ의 9요인 구조가 일반화될 수 있는 모형임을 다시 한 번 확인할 수 있었고, 척도의 안정성을 확보하게 되었다. 또한 앞서 제시한 RSLQ의 상위 3가지 전략(요인 군)에 대한 탐색적 요인분석 결과(표 5)의 요인을 확인하기 위한 2차(고차)요인의 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 모든 부합지수에서도 좋은 적합도를 나타내었다.

표 6. RSLQ 모형의 합치도 지수

| | NFI | NNFI | GFI | CFI | RMSEA |
|-----------|------|------|------|------|-------|
| 1요인 모형 | .85 | .87 | .95 | .90 | .075 |
| 9요인 모형 | .80 | .90 | .84 | .91 | .046 |
| 9요인 모형(*) | .80 | .90 | .85 | .90 | .049 |
| 2차요인 모형 | .88 | .90 | .96 | .93 | .064 |
| 권장지수 | >.90 | >.90 | >.90 | >.90 | <.05 |

* 자연적 보상전략의 추가문항으로 대체한 모형

RSLQ의 변별타당도 분석 결과

셀프리더십의 변별타당도를 알아보기 위해서 기존 연구에서 셀프리더십 개념과 유사하다고 제시된 성격변인인 성실성, 외향성, 내적통제, 및 자기감시 변인과의 상관분석을 실시하였다. 표 7에 RSLQ의 9개 요인과 이들 변인들과의 상관분석 결과가 제시되었다. 셀프리더십 9개의 요인과 가장 밀접한 상관을 보이는 것이 성실성(.42)으로 나타났고, 그 다음으로 내적통제(.41), 외향성(.24), 자기감시(.13) 순으로 상관을 보여 셀프리더십이 이들 변인들과 비교적 차별화된 개념임을 알 수 있다. 셀프리더십의 개별 요인들과 각각의 성격변인들과의 관련성을 살펴보면, 성실성과는 자기목표설정 요인이 가장 높은 관련성(.59)을 보인 반면에 자기대화와는 -.04의 상관을 나타낸 점이 흥미롭고, 외향성의 경우 신념과 가정 분석과 상대적으로 높은 상관(.23)을 보였지만 자기처벌이나 자기단서(각각 .05, .07)와는 매

우 낮은 상관을 보였다. 내적통제는 자기보상과 자기관찰과 .36의 상관을 보이고, 자기단서나 자기처벌과는 .12와 .13의 낮은 상관을 나타냈다. 자기감시의 경우 목표설정과 .19로 상대적으로 높은 상관을 나타냈고, 자기보상이나 자기단서와는 -.06에서 -.01의 부적 상관을 보였다.

셀프리더십의 변별타당도를 추가적으로 알아보기 위해서, 셀프리더십 연구자들(Manz, 1986; Manz & Neck, 2004; Neck & Manz, 1992; Neck & Houghton, 2006)이 셀프리더십의 가장 보편적인 결과변인이라고 제안한 자기 효능감을 준거변인으로 설정하고(표 7) 단계적 회귀 분석을 실시하였다. 구체적으로, 성실성, 외향성, 내적통제 및 자기감시를 1단계에 포함시키고 2단계에서는 셀프리더십을 포함시켜 분석한 결과, 11.1%의 설명력이 증가되어 셀프리더십의 증분 타당도는 유의미한 것으로 나타났다(표 8).

표 7 셀프리더십과 성격변인 및 준거변인(자기 효능감)과의 상관

| 요인 | 성실성 | 외향성 | 내적통제 | 자기감시 | 자기효능감 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 자기목표설정 | .59*** | .18*** | .29*** | .19*** | .53*** |
| 자기보상 | .18 | .08 | .36*** | -.06 | .36*** |
| 자기처벌 | .13 | .05 | .13** | .15*** | -.14** |
| 자기관찰 | .43*** | .17*** | .36*** | .13** | .34*** |
| 자기단서 | .47*** | .07 | .12** | -.01 | .22*** |
| 자연적 보상 | .35*** | .19*** | .29*** | .06 | .49*** |
| 성공적수행상상 | .12 | .20*** | .23*** | .17*** | .41*** |
| 자기대화 | -.04 | .15*** | .20*** | .02 | .35*** |
| 신념과 가정분석 | .13 | .23*** | .27*** | .10** | .37*** |
| RSLQ(전체) | .42*** | .24*** | .41*** | .13** | .53*** |

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

표 8. 셀프리더십이 자기효능감에 미치는 영향(단계적 회귀분석 결과)

| 변수명 | 자기효능감 (β) | |
|-----------------|--------------------|-----------|
| | 1단계 | 2단계 |
| 자기감시 | .019 | |
| 내적통제 | .314*** | |
| 성실성 | .033 | |
| 외향성 | -.046 ¹ | |
| 셀프리더십 | | .393*** |
| R ² | .251*** | .361*** |
| F | 44.792*** | 60.480*** |
| ΔR ² | .251*** | .111*** |

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

주 1. 외향성계수가 -.049의 부적(-) 회귀계수는 suppression 현상 해석됨

논 의

셀프리더십 개념이 제안된 이후, 셀프리더십은 개인적 수행 향상(Neck & Manz, 1992, 1996; Stewart et al., 1996), 조직변화에 대한 적응(Neck, 1996), 리더십의 대체(Manz & Sims, 1980) 등 긍정적인 잠재성을 지닌 변인으로 연구의 관심이 증가하고 있는 추세이다. 특히, 최근 국내의 대학교나 기업 등의 조직 장면에서 셀프리더십 역량에 관심이 증가하고 있다. 그러나, 신뢰성과 타당성이 입증된 셀프리더십의 측정도구가 부족하고, 그 결과 셀프리더십에 대한 이론적 모델은 제시되었지만 다양한 결과변인에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 많지 않다. 특히, 미국인들을 대상으로 개발된 셀프리더십 척도들은 다른 문화권에서는 거의 일반화되지 못한 실정이다.

본 연구에서는 Houghton과 Neck(2002)이 개발한 셀프리더십 척도인 RSLQ를 변안하여 우리나라 대학생에게 실시한 후, 요인분석을 통해서 RSLQ의 요인구조가 기존의 연구결과와 비슷하게 도출되는지를 확인하고자 하였다. 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해서 Houghton과 Neck(2002)의 기존 9요인 구조가 지지되었고, 각 요인의 신뢰도 또한 비교적 양호한 것으로 나타났다. 단, 자연적 보상전략의 문항 중 “내가 바람직한 행동을 하는데 도움이 되는 물건이나 사람을 내 주변에 두려고 노력한다.”라는 문항을 삭제하거나 수정, 또는 “나는 어떤 과제를 맡던지 즐겁게 수행할 수 있는 나만의 방법을 구상한다”의 문항으로 대체하는 것을 제안하였다.

또한, 2차 요인분석을 통해서 RSLQ 상위전략의 3요인 구조가 도출되는지를 살펴보았다. 분석결과, 행동중심적 전략과 건설적 사고 전략은 기존의 연구와 동일한 요인구조를 보였지만, 자연적 보상 전략은 독립적인 요인 군을 대표하기 보다는 건설적 사고 전략과 함께 묶였다. 이러한 결과는 두 상위전략간 상관계수가 .53로 높다는 점에 의해서도 지지된다. 이는 우리나라 대학생의 경우에 상위전략은 Manz(1991)가 처음 주장했던 행동적 전략과 인지적 전략으로 이분화 된다는 것을 나타내는 결과라고 해석할 수 있다. 또한, 행동적 전략의 경우, 자기 처벌 요인이 독립된 요인구조로 도출되었는데, 다른 행동적 요인들과 비교해볼 때 부정적인 의미를 내포하므로 분리된 것으로 보인다. 행동적 전략의 5개 요인간 상관계수를 살펴보면, 자기관찰 요인만 유의미한 상관(.16)을 보이고 나머지 요인들과는 상관이 거의 없는 것으로 나타났다. 또한, 자기효능감과 관련성을 살펴볼 때, 다른 셀프

리더십 요인들은 .22에서 .53까지의 유의미한 정적 상관을 나타낸 반면, 자기차별의 경우에만 -.14의 부적 상관을 보였다. Manz와 Sims (2001)가 지적한 바와 같이, 자기차별 전략은 다른 요인들과 다소 상이하고 과도하게 사용할 경우 자기 비관성을 지나치게 높이고 개인들이 수행에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 독립적인 변인의 도출이 가능할 수 있다. 또한, 자기차별 전략에 대한 결과는 국내 연구들에서 부정(reverse) 문항들이 긍정 문항들과 동일한 속성을 측정함에도 불구하고 내용의 부적 특성 때문에 서로 다른 특성들을 측정하는 부정 문항들과 함께 묶이는 경향을 보이는 결과와 무관해보이지 않는다. 이와 관련하여 Wong, Rindfleisch와 Burroughs(2003)는 Material Values Scale(MVS)를 이용하여 긍정문항(positive)과 부정문항(reverse)을 함께 사용했을 때, 미국, 싱가포르, 태국, 일본, 한국의 응답자들 사이에서 타당도에 대한 차별적인 결과를 보였다. 본 연구에서의 자기차별이 독립된 요인으로 도출된 결과는 해당 척도에서 측정하고 있는 구성개념 자체보다 부정적 단서나 내용에 대해서 민감하게 혹은 다르게 반응하는 우리나라 응답자들 특성에 대해서는 향후 추가 연구에서 지속적인 경험적 검증과 이론적 논의가 필요하다.

비교 문화적 관점에서 볼 때, 우리와 동일한 문화권에 있는 중국의 RSLQ 타당화 연구(Neubert & Wu, 2006) 결과와 비슷하게 나올 수 있다는 예상과는 달리 미국 대학생들을 대상으로 도출된 9요인 구조와 일치하는 결과가 나온 점이 흥미롭다. 이것은 오래 전부터 우리나라 대학생들이 중국에 비해서 서양 문화권의 영향을 더 많이 받았고 문화적으로 다양한 교류가 활성화되었기 때문에 나타나는 현

상이라고 생각되며, 또한 글로벌 환경에서 문화적 경계 구분의 의미가 희석되어 가는 현시대의 특성을 반영한 결과라고도 해석할 수 있다. 또 한편으로는, 우리나라와 미국의 경우 대학생을 대상으로 요인구조가 도출되었지만, 중국은 직장인을 대상으로 척도가 실시된 점에서 연구대상자의 문화적 차이이기 보다는 직장 유무(학생인지 직장인인지)가 더 큰 영향을 미쳤다고 생각해볼 수 있다. 따라서, 글로벌 환경 속에서도 Hofstede(1980, 2001)가 제시했던 권력거리, 불확실성의 회피, 개인주의나 집합주의, 남성성과 여성성, 미래지향성 등과 같은 문화적 차이뿐만 아니라 종교, 언어, 직업, 역사, 정치적 변인들이 셀프 리더십에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 향후 연구가 요망된다.

본 연구의 두 번째 목적은 셀프리더십과 유사 개념으로 지적받아온 성격 변인들과의 관련성을 분석하고 변별타당도를 실증적으로 확인하는 것이었다. 상관분석 결과, 셀프리더십과 성실성 간에 가장 높은 관련성(.42)이 나타났고, 다음으로 내적통제(.41), 외향성(.24), 그리고 자기감시(.13)의 순서로 관련성을 보였다. 이러한 결과를 통해서 셀프리더십이 성격 변인들과 어느 정도 차별화된다는 것을 알 수 있지만, 조사대상자의 수가 많으므로 통계적으로는 모두 유의미하였다. 또한, 관련성의 정도가 셀프리더십 9개 요인별로 다르게 나타났기 때문에 이를 감안해서 해석해야 할 것이다. 예를 들면, 셀프리더십과 가장 높은 상관을 나타낸 성실성의 경우, 자기목표설정 요인과는 .59로 높은 상관을 보였지만, 자기대화와 자기차별 요인들과는 매우 낮은 상관(각각 -.04와 .12)을 보여서 차별적인 관련성을 나타냈다. 즉, 스스로 구체적인 목표를 설정하고,

이를 잊지 않으려고 노력하고 꼼꼼히 점검하는 행동은 성실성과 관련성이 있지만, 어려운 상황에서 자기 자신과 긍정적으로 대화하는 전략이나 바람직하지 않은 행동이나 실패에 대한 자기반성적 전략의 경우 성실성과는 구별되는 특성이라고 할 수 있다.

한편, 셀프리더십 연구자들(Williams 1999; Neck & Houghton; 2002)은 성격변인들이 셀프리더십 훈련과 준거변인과의 관계에서 조절변인의 역할을 한다고 주장한 바 있다. 예를 들면, 성실성과 외향성이 높은 사람들 보다는 낮은 사람들에게서 셀프리더십 훈련의 효과성이 높을 것이라고 예상하였다. 위 연구자들이 실증적 자료를 제시한 것은 아니지만, 성실성과 외향성이 높은 사람들에게서 셀프리더십 훈련은 천정효과가 나타난다고 보는 것이다. 본 연구는 셀프리더십 연구자들이 개념적으로 주장한 성실성과 외향성의 조절효과를 직접적으로 검증하지는 못했지만, 셀프리더십과 두 성격변인간의 정적 관련성을 통해서 천정효과의 가능성을 확인하였다. 그러나 이에 대한 보다 명확한 주장을 위해서는 앞으로의 연구에서 셀프리더십 교육 프로그램을 개발하고 효과성변인을 포함하여 직접적으로 성격변인들의 조절효과를 살펴보아야 할 것이다.

셀프리더십의 변별타당도를 추가적으로 살펴보기 위해서, 기존 연구들에서 셀프리더십의 가장 보편적인 개인 특성적 결과변인이라고 제시되고 있는 자기 효능감에 대한 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 셀프리더십이 성격변인들에 추가되었을 때 설명 분산이 11.1%가 증가되어 유의미한 증분 타당도를 보였다. 이를 통해 셀프리더십이 성격변인들과는 차별화되는 변인임이 다시 한 번 지지되었다.

본 연구는 셀프리더십 측정도구의 타당화 연구가 국내외적으로 매우 부족한 실정에서 국내에서 처음으로 한국판 RLSQ의 타당화 연구를 수행했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 본 연구 결과들을 통해서 한국판 RSLQ 척도가 셀프리더십 구성개념을 측정하기 위한 신뢰롭고 타당한 도구임이 검증되었기 때문에 앞으로 학문적 목적으로 셀프리더십에 대한 연구를 수행할 연구자들에게 도움을 줄 수 있다. 특히, 글로벌 업무환경이 증가함에 따라 다문화적 측정연구의 중요성이 커지고 있는데, 본 연구는 셀프리더십을 측정하는 RSLQ 9개 요인들이 동서양 문화를 넘어서는 개념인가에 대한 추가적인 통찰을 제공함으로써 문화적 일반화 가능성을 제공하게 되었다. 뿐만 아니라, RSLQ 9개 요인이 셀프리더십 역량모델의 기능을 수행할 수 있기 때문에 기업의 인사담당자나 대학의 리더십 센터 혹은 경력개발센터 담당자들에게 리더십 역량 교육의 방향과 내용을 제공해줄 수 있다. 물론 대학생이나 현직자 개개인도 셀프리더십 역량진단이나 자기개발 포인트로 활용할 수 있다.

그러나, 본 연구가 대학생을 대상으로 실시되었기 때문에 연구의 일반화 가능성에 제한이 있다. 앞으로 다양한 조직의 현직자를 대상으로 추후 연구를 실시할 필요가 있을 것이다. 한국판 RSLQ는 본 연구에서 그 신뢰도와 타당도의 증거가 제시되었지만, 현재 도입단계에 있는 검사이므로 추후 지속적인 실시와 연구를 통해서 심리측정적 우수성이 검증되어야 한다. 특히, 자기처벌 전략의 독립성과 상위전략의 요인구조에 대해서는 연구 대상자의 인구통계적 변인(직업, 연령 등) 특히, 본 연구에서 우리나라의 척도가 중국보다는 미국과 유사하게 나온 결과 등에 대해서 문화적 차이

를 밝혀 볼 필요가 있다. 그 외에도 본 연구에서 사용한 자기효능감 외에 다양한 개인 특성변인(즉, 삶의 질, 정서 등) 및 조직효과성 변인(직무수행, 맥락적 수행, 생산성 등)을 준거변인으로 포함시켜서 추가적인 준거관련 타당도를 검토해보아야 한다. 마지막으로 본 연구는 비록 기존의 Guzzo(1998) 등이 지적했던 셀프리더십과 성격변인들과의 개념적 차별성을 입증하였지만, 전통적인 리더십 개념과의 차별성을 입증하지는 못하였다. 즉, 이번에 개발된 RSLQ를 이용하여 기존의 전통적인 리더십이론의 주요 변인을 포함한 후속연구를 통해 추가적인 변별타당도를 검토해보아야 할 것이다.

참고문헌

권명은 (2006). 임파워먼트와 조직유효성 관계에 셀프리더십이 미치는 조절효과 분석. 단국대학교 경영대학원 석사학위 논문.

김미선 (2005). 유아셀프리더십 프로그램 효과에 관한 연구. 숙명여대 교육대학원 석사학위 논문.

김민정 (2007). 대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.

김소령 (2006). 셀프리더십 훈련프로그램이 초등 학교 아동의 리더십과 자기효능감에 미치는 효과. 한국교원대 교육대학원 석사학위 논문.

김진혁 (2008). 자아상태 요인과 셀프리더십과의 관계. 한양대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김정일 (2003). 평생교육을 위한 리더십 프로그

램 개발 연구 한국성인교육학회. 6(1). 1-27.

김한성 (2003). 중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문.

박세희 (2000). 벤처 구성원의 셀프 리더십이 창의적 행위에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어 대학교 석사학위 논문.

박명숙 (2006). 중학생을 위한 셀프리더십 프로그램 개발의 효과. 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문.

박성민 (2002). Self-Leadership 프로그램 효과 분석: K기업 사례. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.

오왕묵 (2001). 셀프리더십이 군조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 국방대학원 석사학위 논문.

윤정현 (2007). 호텔기업 종사원의 셀프리더십과 팀워크 및 서비스품질의 구조적 관계. 인적자원관리연구, 14(1), 149-166.

이근식, 강규식 (2007). 셀프리더십이 조직시민 행동에 미치는 영향. 관광연구저널, 15(1), 241-261.

손원숙 (2003). 심리검사변안에 대한 통합적 접근. 한국심리학회지: 일반, 22(2), 57-80.

조의제 (2002). 셀프리더십과 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경남대학교 경영대학원 석사학위 논문.

조성일, 김현주 (2007). 임파워먼트를 위한 조직구조와 제도. POSCO경영연구소 CEO REPORT.

정일재 (1995). 슈퍼리더십. 서울: 21세기북스.

정태희 (2005). 셀프 리더십 교육이 대학생의 셀프 리더십과 자존감 증진에 미치는 효과. 한국교육, 32(1), 223-248.

- 조경희 (2007). 셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- Abramowitz, Stephen, I (1969). Locus of control and self-reported depression among college students. *Psychological Reports*, 25(1), 149-150.
- Anderson, J. S & G. E. Prussia (1997). The Self-leadership Questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barrick, M. R.; Mount, M. K (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715-722.
- Cantor, Nancy; Zirkel, Sabrina (1990). *Personality, cognition, and purposive behavior. Handbook of personality: Theory and research. Handbook of personality: Theory and research*. New York, NY, US: Guilford Press. pp.135-164.
- Chambless C. A., & Edward J. Murray. (1979). Efficacy Attribution, Locus of Control, and Weight Loss. *Cognitive Therapy and Research*, 3(4), 349-353.
- Chen, G., & Gully, M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Cohen, A., Doherty, E., & Eick, U. (2001). Statistical properties of the rwg(j) index of agreement. *Psychological Methods*, 6, 297-310.
- Cox, J. F. (1993). *The effects of super-leadership training on leader behavior, subordinate self-leadership behavior and subordinate citizenship*. unpublished doctoral dissertation, University of Maryland College Park, MD.
- Deci, E. L., & Ryan R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination on human behavior*: New York: Plenum Press.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *Journal of Psychology*, 135(5), 469-475.
- Guzzo, R. A. (1998). *Leadership, self-management, and levels of analysis*. In Dansereau, F. & Yummarino, F. J, (Eds), *Leadership: The multiple-level approaches, Classical and New Wave*, JAI Press, Stanford, CT, pp.213-9.
- Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9(1), 57-68.
- Hilton, R. W. (1980). Integrating normative and descriptive theories of information processing. *Journal of Accounting Research*, 18, 477-505.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, 2nd ed., Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- 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.
- Knowles, M., & Knowles, H. (1995). *How to develop better leaders*. New York: Association Press.
- Latham, G. P., & Frayne, C. A. (1989). Self-management training for increasing job attendance: a follow-up and replication. *Journal of Applied Psychology*, 74, 411-416.
- Locke, E. A.; Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc. p413.
- Luthans, F., & Davis, T. (1979). Behavioral self-management(BSM): the missing link in managerial effectiveness. *Organizational Dynamics*, 8, 42-60.
- 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. (1990). The Art of Self-Leadership. *Executive Excellence*, 7(8), 7-8.
- Manz, C. C. (1991). Developing self-leaders through Superleadership. *Supervisory Management*, 36(9), 3
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C. (1998). *Mastering Self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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. (1980). Self-Management as a substitute for leadership: A Social Learning Perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (2001). *New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Markham, S. E., & Markham, I. S. (1995). Self-management and self-leadership reexamined a level of analysis perspective. *Leadership Quarterly*, 6(3), 343-359.
- Muchinsky, P. M (2009). 유태용 역(2009). 산업 및 조직심리학 9. p560.
- Neck, C. P. (1993). Thought Self-leadership: *The impact of mental strategies training on employee cognitions, behaviors, and emotions*. Ph. D. dissertation, Graduate School of the Arizona State University.
- Neck, C. P. (1996). Thought Self-leadership: a self-regulatory approach to overcoming resistance to organizational change. *International Journal of Organizational Analysis*, 4, 202-216.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-Leadership theory and research: Past development, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*,

- 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: the impact of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 681-699.
- 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), 445-467.
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., & Godwin, J. (1999). "I think I can; I think I can" A self-leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy, and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 14(6), 477-501.
- 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).
- Neubert, M. J., & Wu, J. C. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-Leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 360-373.
- Robert, H. E., & Foti, R. J. (1998). Evaluating the interaction between self-leadership and work structure in predicting job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 257-267.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1014-1053.
- Sims Jr., Henry P.; Lorenzi, Peter (1992). *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in organizations*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc. p.322.
- Stephen, R. Cheek, Jonathan M. Buss, Arnold H. (1980) An analysis of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 38(4), 679-686.
- Stewart, G. L., Carson, K. P., & Cardy, R. L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*, 49, 143-164.
- Stewart, G., & Carson, K. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*. 49(1), 143-164.
- Taylor, M. Susan; Locke, Edwin A.; Lee, Cynthia; Gist, Marilyn E (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms?. *Organizational Behavior & Human Performance*. 34(3), 402-418.
- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, 7, 139-155.
- Wong, N., Rindfleisch, A., & Burroughs, J. E. (2003). Do reverse worded items confound measures in cross cultural consumer research? The case of the material values scale. *Journal of Consumer Research*, 30, 72-91.
- 원고접수일 : 2009. 9. 30.
게재결정일 : 2009. 11. 30.

A Study on the Validation of the Korean Version of the Revised Self-Leadership Questionnaire(RSLQ) for Korean College Students

Yong Kook Shin

Expert Consulting

Myoung So Kim

Hoseo University Department of Industrial psychology

Young Seok Han

The purpose of the present study was to investigate the validity of the Korean version of the Revised Self-Leadership Questionnaire(RSLQ), a relatively new self-leadership scale developed by Houghton & Neck(2002) that measures the 3 strategies(behavior-focused strategies, constructive thought pattern strategies, and natural reward strategies) with 9 self-leadership factors. The Korean version of the RSLQ was examined in a Korean context using samples of 645 college students in Seoul, Kyungido, and Choongchungdo. The results of both exploratory and confirmatory factor analysis as well as correlation analysis showed that the scales of the Korean version of the RSLQ have acceptable psychometric properties, including acceptable internal-consistency reliabilities, factorial validity, low scale intercorrelations, low discriminant correlations, and significant incremental variance. In, conclusion, the Korean version of the RSLQ appears to be useful for researchers who want to measure the major dimensions of self-leadership for either theoretical or applied purposes. Finally, the limitations and future directions of the present study were discussed.

Key words : Self-Leadership, RSLQ, Construct validity, Discriminant validity

한국심리학회지: 학교

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| (28) | 0.174 | 0.193 | 0.279 | 0.267 | 0.167 | 0.131 | 0.172 | 0.251 | 0.064 | 0.091 | 0.128 | 0.086 | 0.248 | 0.194 | 0.246 |
| | 0.156 | 0.157 | 0.138 | 0.213 | 0.274 | 0.276 | 0.275 | 0.326 | 0.386 | 0.467 | 0.541 | 0.566 | 1.000 | | |
| (29) | 0.146 | 0.121 | 0.266 | 0.173 | 0.213 | 0.154 | 0.218 | 0.196 | 0.022 | 0.063 | 0.121 | 0.124 | 0.074 | 0.097 | 0.201 |
| | 0.044 | 0.145 | 0.176 | 0.193 | 0.038 | 0.191 | 0.134 | 0.113 | 0.166 | 0.262 | 0.278 | 0.380 | 0.410 | 1.000 | |
| (30) | 0.169 | 0.182 | 0.349 | 0.242 | 0.206 | 0.183 | 0.279 | 0.286 | 0.056 | 0.071 | 0.038 | 0.078 | 0.081 | 0.138 | 0.247 |
| | 0.061 | 0.159 | 0.198 | 0.249 | 0.123 | 0.186 | 0.220 | 0.219 | 0.341 | 0.338 | 0.367 | 0.356 | 0.347 | 0.630 | 1.000 |
| (31) | 0.172 | 0.174 | 0.277 | 0.180 | 0.152 | 0.100 | 0.228 | 0.203 | -0.037 | 0.036 | 0.011 | 0.017 | 0.051 | 0.076 | 0.163 |
| | 0.071 | 0.199 | 0.228 | 0.209 | 0.167 | 0.167 | 0.177 | 0.272 | 0.248 | 0.326 | 0.276 | 0.359 | 0.302 | 0.570 | 0.668 |
| | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | |
| (32) | 0.180 | 0.223 | 0.173 | 0.173 | 0.156 | 0.108 | 0.195 | 0.151 | 0.100 | 0.194 | 0.177 | 0.132 | 0.063 | 0.123 | 0.241 |
| | 0.143 | 0.179 | 0.169 | 0.051 | 0.199 | 0.119 | 0.148 | 0.198 | 0.214 | 0.197 | 0.165 | 0.244 | 0.157 | 0.358 | 0.344 |
| | 0.408 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | |
| (33) | 0.155 | 0.181 | 0.282 | 0.300 | 0.211 | 0.229 | 0.302 | 0.325 | 0.124 | 0.160 | 0.135 | 0.146 | 0.258 | 0.290 | 0.401 |
| | 0.296 | 0.228 | 0.253 | 0.104 | 0.152 | 0.273 | 0.301 | 0.195 | 0.274 | 0.302 | 0.344 | 0.366 | 0.371 | 0.297 | 0.310 |
| | 0.271 | 0.346 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| (34) | 0.053 | 0.111 | 0.218 | 0.229 | 0.119 | 0.172 | 0.245 | 0.221 | 0.014 | -0.011 | -0.077 | 0.008 | 0.133 | 0.180 | 0.229 |
| | 0.186 | 0.154 | 0.142 | 0.141 | 0.227 | 0.225 | 0.281 | 0.243 | 0.233 | 0.224 | 0.304 | 0.277 | 0.331 | 0.201 | 0.219 |
| | 0.215 | 0.228 | 0.494 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| (35) | 0.016 | 0.058 | 0.129 | 0.164 | 0.149 | 0.137 | 0.197 | 0.152 | -0.018 | 0.062 | -0.046 | 0.031 | 0.205 | 0.263 | 0.324 |
| | 0.204 | 0.145 | 0.175 | 0.110 | 0.115 | 0.147 | 0.231 | 0.180 | 0.221 | 0.207 | 0.167 | 0.174 | 0.229 | 0.247 | 0.292 |
| | 0.201 | 0.303 | 0.457 | 0.470 | 1.000 | | | | | | | | | | |

* 요인별 문항

1. 자기목표설정: 1~5번
2. 자기보상: 6~8번
3. 자기처벌: 9~12번
4. 자기관찰: 13~16번
5. 자기단서: 17번, 18번
6. 자연적 보상: 19~23번
7. 성공적 수행 상상하기: 24~28번
8. 자기대화: 29~31번
9. 신념과 가정분석: 32~35번