

The Structural Relationship between Self-Leadership, Psychological Empowerment and Career Decision-making Self-Efficacy of College Students

Kim, Byungok (Soongsil University, Adjunct Professor)
Kim, Juhu¹⁾ (Ajou University, Professor)

< ABSTRACT >

This study aimed to find out the structural relationship among college students' self-leadership, psychological empowerment, and career decision-making self-efficacy. The study subjects were 172 college students attending a four-year university in Seoul, and the study collected data from June 1 to June 7, 2023. The main results of this study are as follows. First, self-leadership, psychological empowerment, and career decision-making self-efficacy showed significant correlations. Second, as a result of analyzing the relationship between variables, it was confirmed that self-leadership had a significant effect on career decision-making self-efficacy and also had a significant effect on psychological empowerment. Psychological empowerment also had a significant effect on career decision self-efficacy. Third, the influence of self-leadership on career decision self-efficacy increased more when passing through psychological empowerment. This result confirms the importance of the mediating effect of psychological empowerment in the relationship between self-leadership and career decision self-efficacy. It suggests that considering these variables is important in future efforts to enhance career decision self-efficacy. suggests

Key Words : Self-leadership, psychological empowerment, self-efficacy in career decision-making, job anxiety, future talent capacity

1) Corresponding Author: Kim, Juhu, Professor, Ajou University, 164, Worldcup-ro, Yeongtong-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, Republic of Korea, 16499 / E-mail: juhu@ajou.ac.kr

대학생의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계

김병옥 (송실대학교, 겸임교수)
김주후¹⁾ (아주대학교, 교수)

< 요약 >

본 연구는 대학생을 대상으로 개인의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계를 알아보고자 하였다. 연구 대상자는 서울의 4년제 대학에 재학 중인 172명의 대학생이었으며, 2023년 6월 1일부터 6월 7일까지 자료를 수집하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십과 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감은 유의미한 상관을 보였다. 둘째, 변인 간 관계를 분석해본 결과, 셀프리더십은 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 미쳤으며, 심리적 임파워먼트에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 심리적 임파워먼트도 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 미쳤다. 셋째, 셀프리더십은 심리적 임파워먼트를 매개하여 진로결정 자기효능감에 영향을 미쳤고 이로 인해 셀프리더십은 심리적 임파워먼트를 경유할 때 진로결정 자기효능감에 미치는 영향력이 더 증가함을 확인하였다. 이 결과는 셀프리더십과 진로결정 자기효능감 사이의 관계에서 심리적 임파워먼트가 가지는 매개효과의 중요성을 확인시켜주는 것이며, 향후 진로결정 자기효능감을 증진시키는 노력에 이 변인들을 고려하는 것이 중요하다는 것을 시사해준다.

주요어 : 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감, 취업 불안감, 미래 인재역량

1) 교신저자: 김주후, 교수, (16499) 경기도 수원시 영통구 월드컵로 164, 아주대학교 / E-mail: juhu@ajou.ac.kr
논문투고일자: 2023. 08. 09 / 심사일자: 2023. 08. 11 / 게재확정일자: 2023. 08. 31

I. 서론

인공지능(AI) 기술의 발달은 다양한 산업부문에서 일자리 대체로 이어지며 피할 수 없는 사회의 변화가 되었다. 옥스포드 대학은 미국 일자리의 47%가 20년 내 사라질 것이라 하였고(Frey & Osborne, 2013), 매킨지는 800개 직업의 2,000가지 작업을 분석하여 45% 정도만 인공지능 대체가 가능할 것이라는 보고(Chui et al., 2015)를 통하여 인간과 인공지능의 협업 사회를 예상하기도 하였다. 이미 많은 단순 반복적 업무에서 인공지능을 활용한 노동비용의 경감은 현실화되고 있다(Eom & Lee, 2020). 2022년 11월 ‘Open AI’가 개발한 대화형 인공지능 ‘Chat GPT’가 출시되었다. 뒤를 이어 구글은 2023년 5월에 사람처럼 묻고 답하는 인공지능 챗봇 ‘Bard’를 미국과 한국을 비롯해 전 세계 180개국에서 전면 오픈했으며, 마이크로소프트 또한 검색엔진 ‘Bing’에 ‘Chat GPT·GPT4’를 장착하여 일반인들에게 소개하였다. 이제 4차 산업혁명 시대는 인터넷과 인공지능이 결합한 초연결지능(hyper connected intelligence)인 초거대 AI 혁명의 시대로 이어지고 있으며 이러한 변화는 가속화되어, 과거 100년의 변화가 미래 10년 안에 이루어질 것이라고 예측하고 있다(Lee, 2016). 인터넷이 연결(connectivity)의 혁명이었다면 인공지능(A. I.: Artificial Intelligence)은 지능의 혁명이라고 할 수 있다.

이러한 시대적 변화는 노동시장에서 원하는 인재상의 변화로 이어지고 있다. Ban et al. (2021)은 인간노동이 수행하게 될 과업과 인공지능이 수행하게 될 과업을 구분하여 제시하였는데 긍정적 HI-AI의 관계에서 인간에게 필요한 미래 역량은 인간이 강점으로 가지고 있는 고급의 패턴인식, 창의성, 메타인지를 더욱 강화해나갈 것을 주장하였다. 즉, 인공지능을 포함한 새로운 기술의 발전은 개개인의 고유한 역량이 단순 기능이나 소위 스펙으로 채워지는 것이 아님을 반증한다고 할 수 있다. 아직 사회적 경험이 많지 않은 청년들은 자신의 역량을 개발하고 미래지향적 인재로 거듭나기 위해 자신의 가능성을 재해석하며 할 수 있다는 믿음을 키워나가야 한다.

하지만 시대가 요구하는 인재상의 변화는 취업을 준비하는 젊은이들의 입장에서는 더 난이도가 높은 과정으로 다가오게 되었다. 실제로 지속적으로 취업난을 겪고 있는 청년들에게 미래인재 역량은 더욱더 진로 결정의 불안과 취업 준비에 대한 고민을 가중시키고 있다. 이러한 현상은 2023년 6월 통계청이 발표한 청년 고용 동향에서도 확인 할 수 있는데, 비경제활동인구 중 20대이면서 ‘쉬었다’고 답한 이들은 전년 동월 대비 11.1% 증가하고 취업준비자는 전년 동월 대비 11.7% 감소한 것으로 나타나 청년들의 취업에 대한 사기가 매우 낮아지고 있는 것으로 확인 된다(Statistics Korea, 2023).

이러한 상황 속에서 대학생들의 취업을 위한 다양한 외재적 연구와 변인들이 제시되고 있는데 Kim(2020)은 취업의 질에 대하여 개인 배경 변인, 대학에서의 경험 변인을 중심으로 연구하였고, Park(2017)은 취업에 영향을 주는 변인으로 취업 준비 노력, 대학성적, 대학만족도, 재학기간에 대하여 분석하였다. 그러나 내재적 요인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 자신의 진로 및 직업 선택에 대해 자신감과 용기를 가지고 주도적으로 의사결정을 할 수 있는가에 대해서도 연구가 필요하다. 즉, 취업을 준비하는 과정에서 불필요한 불안감에 시달리지 않고 자기 나름의 삶을 설계해 갈 수 있는 진로결정 자기효능감에 대한 연구에 주목해야 한다.

진로결정 자기효능감은 진로에 있어서의 자신에 대한 믿음으로(Taylor & Betz, 1983) 진로결정 자기효능감이 높은 사람은 자신감을 가지고 스스로를 믿으며 적합한 진로에 대해서 능동적으로 준비한다(Lee, 2013). 진로결정 자기효능감은 대학생들에게 진로 결정과 관련하여 미래 삶에 대한 비전과 자아실현의 직접적인 영향 관계가 있는 중요한 변수로 볼 수 있는데 진로결정 자기효능감이 학생들의 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 선행변수로 작용하는 연구 결과는 다 수 확인 된다(Kim, 2023; Kim & Koh, 2021).

또, 진로결정에 있어서 자기효능감을 향상시키고 진로성숙도를 높이는 변인으로는 진로동기, 자아탄력성 등이 그동안 연구되었으나 중요한 변인 중 하나로 청년에게 요구되는 자세는 셀프리더십을 발휘하는 것이다(Kang, 2021; Kim, 2023).

셀프리더십은 개인의 효율성을 증대시키기 위한 과정이며 자신이 하고자 하는 과업이 무엇인지 스스로 묻고, 일상생활에서 하고자 하는 과업을 수행하기 위한 내재적 탐구 과정이다(Manz & Sims, 1991). 셀프리더십의 주요 변인은 자기통제와 자기주도성인데 셀프리더십을 통하여 자신의 생각과 행동을 변화시켜 스스로에게 영향력을 행사하여 목표를 정하고, 그것을 실천하는 과정에서 행동적이고 인지적인 전략들을 통해 자기를 통제하는 자기주도적인 사고와 행동양식(Nam, 2011)을 발전시킬 수 있다. 초기 성인기인 대학생이 얼마나 자기주도적인 사고와 행동 양식들을 가지고 그 과제들을 능동적으로 해결하느냐 하는 것은 성인기 삶의 성패에 중요한 영향을 미친다(Cho, 2017). 실제로 선행연구에서 셀프리더십은 진로성숙도를 높이고 진로결정 자기효능감도 높인다고 보고되었다(Kang, 2021; Kim, 2023; Lee & Hong, 2021).

그런데 셀프리더십과 진로결정 효능감 사이의 관계는 보다 더 세밀한 분석을 필요로 한다. Cho(2017)는 대학생들이 대학생활 적응력을 높이기 위해서 심리적 요인과 내적 변인에 대한 더 많은 연구가 요청된다고 주장한다. 즉 셀프리더십의 변화가 진로결정 효능감의 향상을 가져오기 위해서는 다양한 경로와 요인들에 대한 고려가 필요하다고 볼 수 있다. 예를 들어, 대학에서는 학생들에게 리더십 교육, 경력개발센터 운영 등을 통해 자신감 회복 및 진

로 행동의 주도성을 키울 수 있는 다양한 지원 체제를 실시하고 있다. 하지만, 최근 대학생 다수가 경험하고 있는 위기감과 불안을 고려한다면 보다 섬세한 접근이 요구되고 있다. 구체적으로는 내재적 과업 동기를 증진 시키고 학습 활동의 능동성을 함양하도록 돕는 심리적 임파워먼트에 대한 배려가 필요하다.

심리적 임파워먼트는 임파워먼트에서 발전한 개념으로 부하직원 자신이 스스로 업무에 관하여 자기 결정력, 영향력, 업무능력, 의미성을 지각함으로써 내재적 과업 동기를 증진시키는 심리적 과정을 의미한다(Thomas & Velthouse, 1990). 심리적 임파워먼트의 향상은 직업에 대한 만족도를 높이고 직무역량 또한 향상시킨다(Kong et al., 2016). 사회인으로 활동할 대학생들에게 심리적 임파워먼트는 향상이 필요한 내재적 역량이며, 이는 주로 교내 활동 중 팀을 이루어 과제를 해결해 내는 협동학습을 통하여 함양하는 것이 가능하다(Park & Park, 2017). 청년들은 팀 단위의 협동 학습을 통해서 다양한 사람들과 소통하고 협력하면서, 자신의 역량과 관심을 발견하고, 문제를 해결하고, 목표를 달성하는 과정을 경험하게 된다. 이러한 과정에서 심리적 임파워먼트가 이루어지면, 청년들은 자신의 능력과 가치를 인식하고, 자신의 진로에 대해 더욱 적극적으로 탐색하고 결정할 수 있다.

그동안의 선행 연구를 살펴보면 진로에 있어서 자신에 대한 믿음과 자신감을 가지고 결정 내릴 수 있는 진로결정 자기효능감과 스스로에게 보다 실천적인 행동과 결과를 도출해 내는 특성을 갖고 있는 셀프리더십은 학생들의 진로준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변수로 작용하는 연구 결과는 다 수 확인 된다(Kim, 2023; Kim & Koh, 2021). 또 심리적 임파워먼트는 조직내에서 잠재적 역량을 발휘하며 진로에 있어서 주관적 경력 성공에 유의미한 영향을 미치며(Aydogmus, 2019), 직업에 대한 만족도를 높인다(Ömer et al., 2020). 즉, 심리적 권한 부여는 개인의 경력 및 자기 관리에 매우 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다(Yogalakshmi & Suganthi, 2020).

이상의 논의를 종합해 보면 셀프리더십이 진로결정 효능감에 미치는 직접효과와 더불어 심리적 임파워먼트라는 매개변인에 의한 간접효과를 함께 고려해 볼 수 있다. 하지만 세 변인들 사이의 구조적 관계에 기초한 연구는 찾아보기 힘들다. 특히, 국내 대학생들이 느끼는 위기감을 극복하기 위한 내재적 과업 동기를 증진시키고 학습 활동의 능동성을 함양하도록 돕는 심리적 임파워먼트가 셀프리더십과 진로 결정 자기효능감의 구조적 관계 속에서 어떤 영향 관계를 가지고 있는지에 대한 검증이 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 대학생의 셀프리더십과 진로결정 효능감의 관계에서 심리적 임파워먼트를 매개변인으로 새롭게 설정한 모형을 제시하고 검증하고자 한 것이었다. 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 미치는 직접효과만으로는 설명되지 않는 현실을 고려한다면 대학생이 체감하는 심리적 임파워먼트라는 매개변인의 작용을 확인함으로써 대학생의 진로

탐색 및 코칭을 위한 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 대학생의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트를 매개로 진로결정 효능감에 영향을 미칠 것이라는 가정하에 세 변인 간의 구조적 관계를 분석하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십

조직의 경영 혁신을 도모하기 위해 처음 소개된 셀프리더십(Manz, 1986)은 기존의 리더십과 달리 자기 자신에게 동기부여가 되도록 스스로에게 영향력을 행사하는(Neck et al., 1995) 사회·심리적 요인이다. Manz & Sims(1991)는 개인의 효율성을 증대시키기 위한 과정이며 자신이 하고자 하는 과업이 무엇인지 스스로 묻고, 일상생활에서 하고자 하는 과업을 수행하기 위한 내재적 탐구 과정이라고 규명했다. 기업에서는 직원들이 자신에게 주어진 자율성을 인식하고 동기부여 될 때 직무와 조직 몰입도가 높아지며(Ugoani, 2021), 개인의 목표 달성도도 높아진다(Klösel, 2022).

우리나라 대학생의 경우 셀프리더십은 진로 선택, 진로 준비 과정과 매우 밀접한 관련이 있다. 실제로 셀프리더십 수준이 높을수록 진로준비행동이 높다(Lee & Hong, 2013). 셀프리더십이 충분히 갖춰졌다면 자기주도적으로 동기를 부여하여 구체적인 진로 목표를 설정하고, 적극적인 진로 준비가 가능하기 때문이다. Yi(2012)의 연구에서는 대학생의 셀프리더십이 취업전략에 정적 효과를 발휘한다는 사실이 확인되었다. 셀프리더십은 자기 노력과 훈련을 통해 길러지며, 창의적이고 유연한 사고로 현대생활을 영위하는 리더십이다(Choi et al., 2013).

2. 심리적 임파워먼트

임파워먼트(empowerment)는 권한 부여, 역량강화, 세력화, 권한위임 등으로 다양하게 해석되지만(Kim, 2011), 사전적 정의는 ‘권한을 주는 것’ 또는 ‘할 수 있게 하는 것(enable)’으로 임파워먼트는 ‘문제’에 초점을 맞추기 보다는 ‘문제 해결’에 초점을 맞추는 역동적인 개념이라 할 수 있다. 그러나 Fulford & Enz(1995)는 임파워먼트를 단순히 권한 이양으로 한정하면 심리적 측면을 소홀히 할 수 있다고 문제 제기를 하였다. Conger & Kanungo(1988)는 동기적인 접근의 중요성을 강조하며 심리적 임파워먼트의 개념을 제시하

였는데 조직 내 구성원들의 무력감을 파악하고 공식적, 비공식적 방법으로 조직내 구성원들의 자기효능감을 향상시키는 심리적 임파워먼트의 중요성을 강조하였다. 이렇듯 심리적 임파워먼트는 임파워먼트에서 발전한 개념으로 부하직원 자신이 스스로 업무에 관하여 자기결정력, 영향력, 업무능력, 의미성을 지각함으로써 내재적 과업 동기를 증진 시키는 심리적 과정을 의미한다(Thomas & Velthouse, 1990).

Stewart(1994)는 심리적 임파워먼트를 종업원에게 권한 이양을 넘어서서 실질적으로 행사 가능한 힘이 있도록 하는 것이라고 하였고, Kong(2020)은 심리적 임파워먼트를 조직 내 구성원이 맡은 역할에 대한 전체적인 인지로서 자기효능감을 향상시키고 동기 부여하는 과정이라고 정의하였다. 심리적 임파워먼트는 개인의 효능감을 증진해 동기 부여, 기대신념 등의 심리적 특성을 반영하는 것으로, 단순한 위임보다는 자기결정에 의한 내재적 욕구로 볼 수 있으며, 결과는 인지 과정에 따라 달라지기도 한다(Wang & Seo, 2020).

3. 진로결정 자기효능감

자기효능감은 Bandura(1977)가 처음 소개한 개념으로, 주어진 과제나 행동을 얼마나 성공적으로 수행할지에 대한 믿음으로 정의하였다. 자기효능감은 특정 영역에 따라 구체적으로 달라지는데 진로관련 행동이라는 구체적인 행동영역과 관련된 자기효능감이 진로결정 자기효능감이다(Ha, 2018). 진로결정과 관련된 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감, 즉, 진로결정 자기효능감은 개인이 진로결정 과업을 시작하여 유지하는데 중요한 역할을 담당(Taylor & Betz, 1983)할 뿐만 아니라, 진로행동을 유발시키는 매우 강력한 변인이며 진로성숙도에 정적인 영향을 미친다(Luzzo, 1993).

진로결정 자기효능감이 높으면 진로 준비행동을 높이고, 진로 목표 달성을 돕는다. 연구자들은 진로결정 자기효능감 연구를 위해 진로 미결정 관련 요인들도 연구하였는데 진로 미결정은 우울, 불안을 높이며 졸업을 늦추고 취업률도 떨어트린다(Kim, 2017). 통계를 보면 2020년부터 2022년까지 4년제 대학 졸업자의 경우 취업률이 2020년에 63.4%, 2021년에 61.1% 2022년에 64.2%로 낮은 수치를 보이고 있다(Higher Education in Korea, 2023).

진로결정 자기효능감을 높이기 위해서는 네 가지 방법이 제시되고 있다(Bandura, 2012).

첫째, 성공적인 경험을 통해서 가능하다. 장벽을 극복하는 경험은 나도 할 수 있다는 신념을 갖게 된다. 둘째, 비슷한 사람을 보고 따라 하면서 나도 할 수 있다는 신념을 갖게 된다. 셋째, 언어적으로 설득하는 방법이 있다. 넷째, 자신의 육체적, 정서적 상태를 조절하면서 가능해진다. 대학생들은 교내에서 이루어지는 다양한 활동에 적극적으로 참여함으로써 자기효능감을 높이는 진로 관련 행동을 이끌어 낼 수 있다.

4. 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 관계

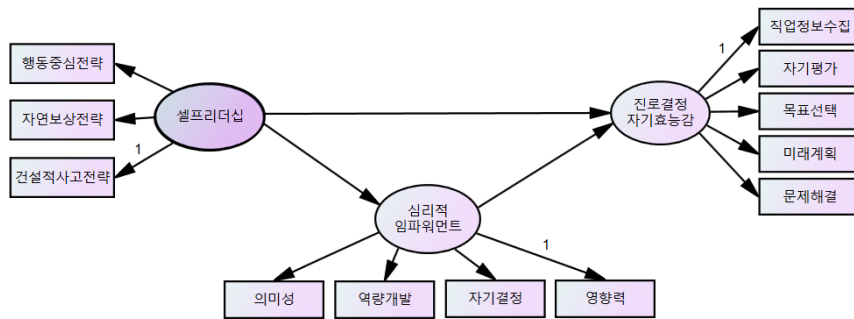
대학생들의 진로 목표 달성을 위하여 필요한 세 가지 변인인 셀프리더십, 진로결정 자기효능감, 심리적 임파워먼트의 구조적 관계를 밝히기 위해 선행연구를 분석한 결과 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 직접적이고 정(+)적인 영향을 미친다(Lee & Hong, 2021). 특히 Kim(2023)은 셀프리더십과 진로결정 자기효능감, 진로준비행동은 독립적으로 강화되거나 교육되는 것이 아니라 상호보완적인 관계로 이루어져 있음을 확인하였다. Kang(2021)은 대학생의 학습된 무기력, 셀프리더십, 진로동기 및 진로결정 자기효능감 간의 구조적 관계를 규명하면서 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 직접효과가 나타났고, 이를 통해 셀프리더십은 진로결정 자기효능감을 높이는데 매우 중요한 영향 요인임을 밝혔다.

또, 셀프리더십이 높은 조직구성원은 자기보상을 활용하여 효과적으로 스스로를 관리하기 때문에 그렇지 않은 구성원들에 비해 성취감과 심리적 만족감이 높고 이는 임파워먼트로 이어질 수 있다(Houghton & Yoho, 2005). 셀프리더십이 구성원의 심리적 인지과정을 포함하는 개념인 심리적 임파워먼트에 정(+)적인 영향을 준다는 것은 국내 연구(Koh et al., 2012)를 통해서도 확인할 수 있다. 간호 대학생을 대상으로 한 연구에서는 셀프 임파워먼트가 높을수록 학습 성과가 높아진다고 하였고(Park & Lee, 2013), 보육교사를 대상으로 한 연구에서도 조직에 대한 몰입도가 높아지는데 있어 셀프리더십과 심리적 임파워먼트는 정적 영향 관계에 있음을 밝혔다(Lee & Song, 2010).

한편 네덜란드 정부기관 직원들을 대상으로 한 연구에서는 능동적으로 과업성취 동기를 증진시키는 심리적 임파워먼트는 자신의 역할에 대한 적극적 지향을 반영하는 개인의 심리적 상태를 의미하는데(Pieterse et al., 2010), 이러한 심리적 임파워먼트는 동기부여 관점에서 자기효능감을 높이게 되고, 구성원들 간의 상호작용을 통해 문제를 해결하며 새로운 아이디어를 창출하고, 최선의 의사결정 방법을 알아낼 수 있도록 한다(Kinlaw, 1995). 또, 조직 내에서 잠재적 역량을 발휘하고 주관적 경력 성공에도 긍정적 영향을 미쳐(Aydogmus, 2019) 직업에 대한 만족도를 높인다(Ömer et al., 2020). 즉 심리적 임파워먼트가 높은 개인은 경력 및 자기 관리에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라(Yogalakshmi & Suganthi, 2020) 내적 역할 동기가 높아 업무 환경을 의미 있는 방향으로 변화시킬 수 있는 능력이 있다는 믿음을 가지고 있어 팀 성과를 높인다고 볼 수 있다(Lee, 2018; Lee, 2022).

이상의 선행연구를 통해서 확인할 수 있듯이 셀프리더십은 진로결정 자기효능감과 상호보완적으로 영향을 주고 받고 있고, 심리적 임파워먼트 사이에서는 인과적으로 유의미한 정(+)의 관계에 있음이 밝혀졌다. 그리고 심리적 임파워먼트는 내적 동기부여 관점에서 능동성과 자기 효능감을 높힐 수 있게 작용하여 최선의 진로결정을 돕기 때문에 두 변인 또한 인

과적으로 유의미한 정(+)의 관계에 있음을 확인할 수 있다. 그러므로 셀프리더십과 진로결정 자기효능감 그리고 심리적 임파워먼트는 긴밀하게 연결되어 대학생들의 진로행동을 촉발하고 진로 목표 달성에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 본 연구는 대학생들의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계를 실증적으로 규명하는 것이다. 해당 연구목적을 달성할 수 있도록 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감과 관련된 선행 연구들을 바탕으로 연구 모형을 설계하였다. 연구모형은 아래 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구 모형

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 대학생들의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계를 알아보기 위해 서울 소재 A대학에 재학 중인 대학생 274명에게 설문을 의뢰하였다. 설문기간은 2023년 6월 1일~6월 7일, 7일간 실시되었으며 설문은 팀 활동 경험이 있는 학생들을 중심으로 진행되어 최종 설문응답자는 172명이었다.

수집된 자료는 다음과 같은 분석방법을 적용하였다. 첫째, 주요변수의 기초통계 확인을 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 주요변수들 간의 상호관련성을 검정하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 셋째, 연구모형을 검정하기 위해 구조방정식 모델 분석을 실시하였다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율
성별	남	93	54.1
	여	79	45.9
연령	18	1	.6
	19	38	22.1
	20	53	30.8
	21	43	25.0
	22	24	14.0
	23	8	4.7
	24	4	2.3
	25	1	.6
전공	공학계열	53	30.8
	사회계열	64	37.2
	예체능계	6	3.5
	인문계열	34	19.8
	자연계열	15	8.7
군복무 경험	해당사항 없음	58	33.7
	군필자(현역, 보충역 제대)	41	23.8
	미필자	47	27.3
	비대상(면제)	26	15.1
총합		172	100

2. 측정도구

가. 셀프리더십

셀프리더십의 측정 도구는 Houghton & Neck이 개발한 RSLQ(The Revised Self-Leadership Questionnaire)를 Shin et al.(2009)이 우리나라 대학생 을 대상으로 타당화 한 35개 문항을 사용하였다. 셀프리더십은 행동중심 전략(18문항), 자연보상 전략(5문항), 건설적 사고전략(12문항)의 3개 하위영역 총 35문항으로 구성되어 있다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .70 \sim .87$ 로 나타났고, 본 연구에서 신뢰도 계수는 행동중심 전략 .861, 자연보상 전략 .806, 건설적 사고전략 .877이고 전체 신뢰도계수는 .919이다.

나. 심리적 임파워먼트

심리적 임파워먼트의 측정 도구는 Spreitzer(1995)가 개발하고 Jung(2021)이 다양한 선행연구를 참조하여 만든 문항을 참고하여 12개 문항을 사용하였다. 심리적 임파워먼트는 의미성

(3문항), 역량개발(3문항), 자기결정성(3문항), 영향력(3문항)의 4개 하위영역, 12문항으로 구성되어 있다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach α =.933이었고, 본 연구에서 신뢰도 계수는 의미성 .700, 역량개발 .860, 자기결정성 .829, 영향력 .859이고 전체 신뢰도 계수는 .906이다.

다. 진로결정 자기효능감

진로결정 자기효능감의 측정도구는 Betz et al.(1996)이 개발한 CDMSES-SF(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form)를 원문에 맞게 수정하여 활용한 Kim(2013)의 연구를 참조하여 25개의 문항을 사용하였다. 진로결정 자기효능감은 직업 정보수집(5문항), 자기평가(5문항), 목표선택(5문항), 미래계획(5문항), 문제해결(5문항)의 5개 하위영역으로 25개 문항으로 구성되었다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach α =.90이었고 본 연구에서 신뢰도 계수는 직업 정보수집 .795, 자기평가 .810, 목표선택 .711, 미래계획 .734, 문제해결 .805이고 전체 신뢰도 계수는 .930이다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 기술통계 및 변인 간 상관분석

측정변인의 다변량 정상분포를 검증하기 위하여 왜도와 첨도를 확인하였고 관찰 변인의 기술통계 및 상관관계를 분석하였다. 변인의 왜도는 -.498 ~ .107이며, 첨도는 -.679 ~ 1.338로 정상분포 기준을 만족하는 것을 알 수 있었다. 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 전체 하위요인을 대상으로 기술통계 분석 그리고 상관관계를 분석한 결과는 <표 2>에 제시하였다.

분석 결과, 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 모든 하위변인 평균은 3.568~3.936으로 비슷한 수준을 보이고 있다. 셀프리더십의 하위 변인 중에서는 행동중심전략이 3.843으로 가장 높은 평균을 나타냈으며 심리적 임파워먼트에서는 의미성이 3.858로 가장 높았고, 진로결정 자기효능감에서는 문제해결력이 가장 높은 평균을 보였다. 변인 간 상관 관계에서는 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 전체 하위요인이 .356에서 .817로 유의미한 정(+)적 상관관계를 보였고, 하위 변인 중 행동중심전략과 미래계획의 상관관계가 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 기술통계 및 변인의 상관관계분석 결과

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 행동중심전략	-											
2. 자연보상전략	.441**	-										
3. 건설적사고전략	.518**	.724**	-									
4. 의미성	.536**	.392**	.467**	-								
5. 역량개발	.365**	.533**	.511**	.481**	-							
6. 자기결정	.433**	.476**	.475**	.414**	.786**	-						
7. 영향력	.440**	.402**	.424**	.471**	.723**	.817**	-					
8. 직업정보수집	.466**	.532**	.455**	.378**	.440**	.414**	.360**	-				
9. 자기평가	.413**	.476**	.422**	.381**	.414**	.419**	.397**	.744**	-			
10. 목표선택	.416**	.570**	.552**	.392**	.514**	.497**	.493**	.625**	.679**	-		
11. 미래계획	.356**	.499**	.562**	.392**	.515**	.498**	.453**	.622**	.703**	.731**	-	
12. 문제해결	.469**	.483**	.541**	.463**	.536**	.524**	.480**	.635**	.620**	.776**	.738**	-
M	3.843	3.629	3.717	3.858	3.765	3.806	3.676	3.759	3.568	3.755	3.767	3.936
SD	.540	.770	.660	.730	.880	.830	.840	.720	.780	.650	.670	.640
왜도	-.170	.002	.107	-.202	-.396	-.403	-.498	-.309	-.292	-.097	.040	-.490
첨도	-.146	-.474	-.485	-.379	-.679	-.420	-.070	.110	-.086	.109	-.354	1.338

** $p < .01$

2. 측정모형 검증

본 연구에서 요인모형 간의 상관관계를 가정한 측정모형을 구성하여 적합도를 검증한 결과를 살펴보면, 절대부합도 지수인 RMSEA는 .089, 상대부합도 지수인 TLI와 CFI는 각각 .917과 .977로 적절한 모형임을 확인하였고, 검증에 대한 결과는 다음 〈표 3〉에 제시하였다.

〈표 3〉 측정모형의 적합도 지수

모형	CMIN	CMIM/DF	TLI	CFI	RMSEA
측정모형	120.616	1.999	.917	.977	.089

확인적 요인분석을 실시한 결과를 살펴보면, 모든 표준화 계수는 .59에서 .93 수준으로 나타났으며, 개념신뢰도의 범위는 .94에서 .96 수준으로 .7 이상의 값을 보였다. 또한 모든 C.R. 값이 1.965 이상으로 나타났고, 모든 AVE 값이 .5 이상이므로 집중타당성의 조건을 충족한다고 볼 수 있으며 검증에 대한 결과는 다음 〈표 4〉에 제시하였다.

<표 4> 측정모형의 집중타당도 분석

변수	측정항목	표준적재치	S.E.	p	C.R.	AVE	개념 신뢰도
셀프리더십	건설사고전략	.654					
	자연보상전략	.853	.105	.000	11.173	.842	.940
	행동중심전략	.848	.076	.000	7.389		
심리적 임파워먼트	자기결정	.930					
	역량개발	.875	.064	.000	15.861	.819	.946
	의미성 영향력	.593 .879	.072 .057	.000 .000	6.680 16.766		
진로결정 자기효능감	목표선택	.887					
	자기평가	.856	.088	.000	12.583		
	직업정보수집	.815	.084	.000	11.260	.863	.969
	미래계획 문제해결	.871 .878	.072 .061	.000 .000	14.278 15.344		

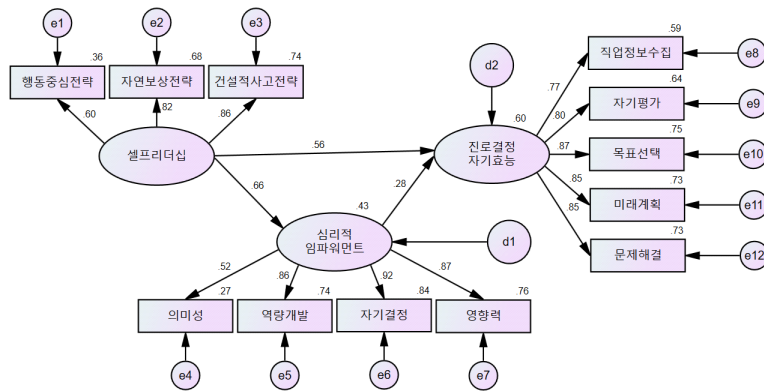
또한, 잠재변인 간 판별타당성을 검증한 결과, 각 변인의 평균분산추출 값이 두 잠재변인 간 상관계수 제곱 값보다 큰 것으로 나타났고, 잠재변인 간 상관계수의 신뢰구간이 모두 1을 포함하지 않는 것으로 나타나 판별타당성의 조건을 충족한다고 볼 수 있으며 검증에 대한 결과는 다음 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 측정모형의 판별타당도 분석

변수	셀프리더십	심리적 임파워먼트	진로결정 자기효능감	AVE	개념신뢰도
셀프리더십	1			.842	.940
심리적 임파워먼트	.735(.540)	1		.819	.946
진로결정 자기효능감	.728(.529)	.665(.442)	1	.863	.969

3. 주요 변인간의 인과관계 및 상대적 효과

셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감의 경로계수의 분석 결과는 다음 [그림 2], <표 6>과 같다.



[그림 2] 경로분석

<표 6> 경로계수의 통계적 유의성 검증

잠재변수	잠재변수	비표준화 경로계수	S.E.	표준화 경로계수	C.R.	p
셀프리더십	→ 심리적 임파워먼트	1.534	.236	.656	6.487	.000
셀프리더십	→ 진로결정 자기효능감	.949	.193	.555	4.929	.000
심리적 임파워먼트	→ 진로결정 자기효능감	.207	.065	.284	3.195	.001
관찰변수	잠재변수	비표준화 경로계수	S.E.	표준화 경로계수	C.R.	p
셀프리더십	→ 행동중심전략	1.000		.600		
셀프리더십	→ 자연보상전략	1.951	.246	.824	7.920	.000
셀프리더십	→ 건설적사고전략	1.758	.218	.861	8.058	.000
심리적 임파워먼트	→ 자기결정	1.000		.916		.000
심리적 임파워먼트	→ 의미성	.997	.068	.524	7.400	.000
심리적 임파워먼트	→ 역량개발	.506	.063	.857	15.897	.000
심리적 임파워먼트	→ 영향력	.966	.059	.870	16.341	.000
진로결정 자기효능감	→ 직업정보수집	1.000		.766		.000
진로결정 자기효능감	→ 목표선택	1.013	.083	.869	12.209	.000
진로결정 자기효능감	→ 미래계획	1.034	.087	.852	11.924	.000
진로결정 자기효능감	→ 문제해결	.987	.082	.855	11.973	.000
진로결정 자기효능감	→ 자기평가	1.130	.103	.797	11.017	.000

먼저 변인들의 인과관계와 직접효과, 간접효과를 살펴보면 셀프리더십은 심리적 임파워먼트($\beta=.656, p<.001$)와 진로결정 자기효능감($\beta=.555, p<.001$)에 유의미한 영향을 미쳤다. 또한 심리적 임파워먼트도 진로결정 자기효능감($\beta=.284, p=.001$)에 유의미한 영향을 미쳤다. 주요 변인들의 요인 부하량에서 셀프리더십은 건설적사고전략($\beta=.861, p<.001$), 자연보상전략($\beta=.824, p<.001$), 행동중심전략($\beta=.600, p<.001$) 순서이고, 심리적 임파워먼트의 경우는 자기결정($\beta=.916, p<.001$), 영향력($\beta=.870, p<.001$), 역량개발($\beta=.857, p<.001$), 의미성($\beta=.524, p<.001$)의 순서였으며, 진로결정 자기효능감의 경우는 목표선택($\beta=.869, p<.001$), 문제해결($\beta=.855, p<.001$), 미래계획($\beta=.852, p<.001$), 자기평가($\beta=.797, p<.001$), 직업정보수집($\beta=.766, p<.001$)의 순서였다. 마지막으로 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향 관계에서 심리적 임파워먼트의 간접효과를 검증하기 위하여 bootstrapping을 실시한 결과, 95% 신뢰구간에서 심리적 임파워먼트의 간접효과가 통계적으로 유의미한 것($\beta=.186, p<.001$)으로 확인되었다. 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 셀프리더십과 심리적 임파워먼트의 직·간접효과와 총 효과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 연구모형의 효과 검증

잠재변수	→	잠재변수	직접효과		간접효과		총효과	
			B	β	B	β	B	β
셀프리더십	→	심리적 임파워먼트	1.534	.656	.000	.000	1.534	.656
셀프리더십	→	진로결정 자기효능감	.949	.555	.318	.186	1.267	.741
심리적 임파워먼트	→	진로결정 자기효능감	.207	.284	.000	.000	.207	.284

셀프리더십은 진로결정 자기효능감에 직접적인 영향($\beta=.555, p<.001$)을 미치며, 심리적 임파워먼트를 경유하면 영향력이 증대된다($\beta=.741, p<.001$). 이것은 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 영향을 주지만 심리적 임파워먼트가 높을 때, 진로결정 자기효능감을 더욱 증진시키는 효과가 있다는 것을 보여준다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 진로결정에 있어 자신에 대한 믿음을 가지고(Taylor & Betz, 1983) 적합한 진로에 대해서 능동적으로 준비하는(Lee, 2013) 진로결정 자기효능감의 중요성을 검증하기 위해 자기 자신에게 동기부여가 되도록 스스로에게 영향력을 행사하는(Neck et al., 1995) 셀프리

더십과 자기결정에 대한 내재적 과업 동기를 증진 시키는 심리적 과정(Thomas & Velthouse, 1990)인 심리적 임파워먼트를 설정하고 세 변인들 간의 구조적 관계를 살펴보았다. 본 연구 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감 사이에는 유의미한 정적 상관 관계를 보였다. 이 결과는 대학생들이 목표하는 과업을 수행하기 위해 자기 자신에게 동기 부여가 되도록 스스로에게 영향력을 행사하는 셀프리더십(Neck et al., 1995)이 높은 경우 스스로 자기결정에 대한 내재적 과업 동기인 심리적 임파워먼트를 증진 시킬 수 있음(Thomas & Velthouse, 1990)을 시사한다. 또한 이것은 결국 진로에 있어서 적합한 의사결정과 능동적 준비(Lee, 2013)의 자세를 보이게 되어 진로결정 효능감과도 깊은 관련성이 있음을 말해준다. 이렇게 볼 때, 셀프리더십과 심리적 임파워먼트, 그리고 진로결정 자기효능감은 서로 유기적으로 연계되어 자신만의 미래를 설계하고 나아가고자 하는 대학생 삶을 역동적으로 변화시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다고 볼 수 있다.

둘째 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 진로결정 자기효능감 간의 영향관계를 살펴보았다. 선행 연구에 기초한 본 연구모델의 첫 번째 인과관계인 셀프리더십과 진로결정 자기효능감 사이에는 유의미한 영향 관계가 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 셀프리더십이 진로준비 행동에 있어서 진로결정 자기효능감을 향상시키는 중요한 변인(Lee, 2013)이며 대학생의 진로성숙도와 진로결정 자기효능감을 향상시키는 핵심 요인(Lee, 2014)으로 작용한다는 선행 연구의 결과와 맥을 같이 하고 있다. 본 연구에서도 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었으며 이러한 결과는 대학생들이 자신의 진로에 대한 주도성을 가지고 의사결정을 해나가는데 셀프리더십의 향상이 중요한 요인임을 다시 한 번 확인할 수 있다. 그리고 두 번째 인과관계인 셀프리더십과 심리적 임파워먼트 사이에서도 셀프리더십은 심리적 임파워먼트의 모든 하위요소와 유의미한 인과관계를 보였다. 즉 셀프리더십이 높은 조직구성원은 자기보상을 활용하여 효과적으로 스스로를 관리하기 때문에 그렇지 않은 구성원들에 비해 성취감과 심리적 만족감이 높다(Houghton & Yoho, 2005)고 할 수 있다. 실제로 대학생들이 참여하는 셀프리더십개발 프로그램의 경우, ‘삶의 주도성 키우기’, ‘회복 탄력성 키우기’ 등의 활동을 통해 심리적 임파워먼트를 증진시키는 다양한 시도를 하고 있다. 따라서 셀프리더십의 향상은 심리적 임파워먼트를 증진시키는 중요한 요인으로 작용할 것으로 파악된다. 마지막으로 심리적 임파워먼트와 진로결정 자기효능감의 관계 또한 매우 유의미한 정적 인과관계를 보여주었다. 심리적 임파워먼트는 자신의 역할에 대한 적극적 지향을 반영하는 개인의 심리적 상태를 의미하는데(Pieterse et al., 2010), 이러한 심리적 임파워먼트는 동기부여 관점에서 자기효능감을 높이게 되고, 최선의 의사결정 방법을 알아낼 수 있도록 한다(Kinlaw, 1995). 본 연구에서 심리적 임파워먼트는 진로결정 자기

효능감에 매우 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉 대학생들이 경험하는 심리적 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 다양한 활동(예: 삶의 주도성 키우기, '회복 탄력성 키우기')은 진로결정에 대한 자신감을 불러 넣어줄 수 있는 좋은 방안이 될 수 있다. 심리적 임파워먼트와 진로결정 자기효능감의 관계에 대하여 대학생을 대상으로 한 연구가 매우 부족한 실정에서 본 연구는 두 변인 사이의 인과관계를 직접적으로 확인한 매우 의미있는 결과이다.

셋째, 변인 간의 경로계수를 분석한 결과, 셀프 리더십이 진로결정 자기효능감에 영향을 주는데 있어서 심리적 임파워먼트를 경유하면 진로결정 자기효능감에 미치는 영향이 더 커진다는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 대학생들이 현재 처한 상황에 대한 위기감과 불안을 극복하고 내적 힘을 키워 보다 자신감있는 진로를 설계하는 진로결정 자기효능감을 높이기 위해서는 셀프리더십의 향상 훈련과 더불어 내재적 과업동기를 증진시키는 심리적 임파워먼트를 함양하도록 도와야 하는 것이다.

본 연구 결과는 대학생들의 진로결정 자기효능감을 향상시키는데 있어서 다양한 시사점을 제공해 준다. 먼저, 대학생들이 자신의 진로성숙도를 높이고 적극적인 진로행동을 할 수 있도록 돕기 위해서는 외적이고 상황적인 요인보다는 내재적 요인, 개인적인 요인에 더 많은 관심을 가져야 할 필요가 있음을 시사한다. 실제로 진로결정 자기효능감은 진로결정과 관련된 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 내적 자신감이고, 셀프리더십도 기존의 리더십과 달리 자기 자신에게 동기부여가 되도록 스스로에게 영향력을 행사하는 내재적 탐구 과정(Manz & Sims, 1991)이며 심리적 임파워먼트 또한 내재적 과업 동기를 증진시키는 심리적 과정을 의미한다(Thomas & Velthouse, 1990). 즉, 급격하게 변화하는 사회적 흐름 속에서도 스스로 결정한 모델에 기초하여 자신만의 내재적 힘을 발휘해 나아갈 때 비로소 시대가 원하는 독창적인 인재로 거듭나며 자신만의 삶에 대한 열매를 맺을 수 있다는 것이다. 다시 말해서, 긍정적 HI-AI의 관계에서 인간에게 필요한 미래 역량이 개인의 고유한 강점(Ban et al., 2021)이라고 할 때 개인의 고유한 강점은 단순 기능이나 소위 스펙으로 채워지는 것이 아니라 자신의 가능성을 재해석하며 할 수 있다는 믿음, 동기부여 그리고 내재적 힘을 키워 나가야 함을 다시 한번 강조할 필요가 있다. 이것은 현재 노동시장에서 대학생들에게 요구하는 개인의 내적 역량 향상에 대한 구체적인 훈련과 노력이 필요함을 의미한다고 할 수 있다.

둘째, 대학생들이 내적 역량을 키우기 위해서는 대학 조직의 노력이 선행되어야 한다. 대학 조직은 셀프리더십, 심리적 임파워먼트 향상을 통해 진로결정 자기효능감이 향상될 수 있도록 다양한 경험과 활동의 기회를 부여해야 하며, 학생들에게 믿음과 기대를 주는 효과적인 교수기법이 요구된다(Johnson, 2005). 셀프리더십을 키우기 위해서는 현재 주로 이론에 국한되어 있는 리더십교육을 취업교육과 연계하여 훈련이 될 수 있도록 구성할 필요가 있

다. 즉, 취업에 대한 목표를 세우고 결과를 도출해 내는 과정 속에서 적극적이고 주도적으로 행동하는 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 구체적인 교육 과정을 만들 필요가 있다. 또 심리적 임파워먼트에 힘이 실릴 때 진로결정 자기효능감이 더욱 향상되고, 학습만족은 물론 이탈율의 감소와 학습성과 향상을 이끌어 낼 수 있으므로(Lee & Song, 2010), 교수는 학생들에게 팀장 역할을 부여하고 리더의 권한을 위임하여 학생들 스스로가 주도적으로 과업을 수행하며 자연스럽게 심리적 임파워먼트를 키울 수 있도록 도와야 할 것이다.

셋째, 본 연구결과에 기초해서 볼 때, 셀프 리더십과 진로결정 자기효능감 사이에서 심리적 임파워먼트가 가지는 매개효과에 주목해 볼 필요가 있다. 예를 들어, 진로결정 자기효능감 증진을 목표로 하는 프로그램 진행 과정에서 참여 대학생들의 심리적 임파워먼트 발생에 대한 모니터링이 필요함을 발견하게 된다. 그것은 셀프 리더십 개발이 곧바로 진로결정 자기효능감 증진으로 연결되는 직접효과도 중요하나, 심리적 임파워먼트가 먼저 발생하고 그러한 변화를 기반으로 진로결정 자기효능감으로 이어지는 구조적 관계를 이해할 필요가 있기 때문이다. 다르게 표현하면, 셀프 리더십 프로그램을 실시하면서 초기단계에서부터 심리적 임파워먼트가 향상되지 못하는 대학생의 경우, 예상보다 진로결정 자기효능감 증진이 빠르게 이루어지지 못할 수도 있다는 의미로 해석해 볼 수 있다. 따라서 교수는 학생들 내면의 변화와 역동을 관찰하면서 참여 대학생들의 심리적 임파워먼트 향상을 위한 작은 단위의 리더십 발휘 경험을 증진시키는 기회를 제공하는 것에 관심을 둘 필요가 있으며, 이런 과정을 통해 자기효능감의 변화가 더 높은 수준으로 향상될 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점 및 향후 연구과제이다. 연구의 한계점은 연구 참여자가 4년제 A 대학 한 곳이었고, 저학년이 대부분인 관계로 고학년들의 실증적 연구가 부족한 실정이다. 향후에는 대학생 전체 학년으로 참여자를 늘려 검증할 필요가 있다. 또 연구 과제로는 그동안 연구가 미비했던 대학생의 심리적 임파워먼트에 대한 실증적 연구가 더욱 활발히 이루어져야 할 필요가 있다. 특히 대학생들이 심리적 임파워먼트가 발휘될 수 있도록 돕는 교수 기법 및 팀 활동 수업의 효과성 증진을 위한 프로그램 개발 연구와 보급이 시급하다.

References

- Aydogmus, C. (2019). Millennial knowledge workers: The roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success. *Career Development International*, 24(4), 297-314. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2018-0165>
- Ban, G. U., Kim, B. E., Nam, J. U., Kim, Y. B., O, G. T., Choi, H. R., & Jo, E. S. (2021). *In the age of AI, what kind of capabilities will future workers need?* Korea Research Institute of Vocational Education (2021-01). <https://url.kr/utwoyp> 국문: 반가운, 김봄이, 남재욱, 김영빈, 오계택, 최혜란, 조은상(2021). **AI 시대, 미래의 노동자는 어떠한 역량이 필요할까?** 한국직업능력연구원 (2021-01).
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Cho, H. J. (2017). Analysis of the structural relationship among self-leadership, college adjustment, career decision-making self-efficacy. *The Journal of Career Education Research*, 30(2), 63-80. 국문: 조현제(2017). 대학생의 셀프리더십, 대학생활적응, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계 연구. **진로교육연구**, 30(2), 63-80.
- Choi, E. S., Gwon, G. S., Jin, G. D., Son, P. G., Kim, M. S., Sin, S. W., Kim, J. H., Park, J. J., Lee, M. S., Kang, C. S., Lee, H., & Park, S. N. (2013). *New Leadership Wide*. hakjisa. 국문: 최은수, 권기술, 진규동, 손판규, 김민서, 신승원, 김진혁, 박재진, 이미섭, 강찬석, 이희, 박시남(2013). **뉴 리더십 와이드**. 학지사.
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). *Four fundamentals of workplace automation*. McKinsey.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Eom, H. J., & Lee, M. J. (2020). A study on labor market changes from Artificial Intelligence (AI) in the intelligence information society. *Information Society & Media*, 21(2), 1-20. <https://doi.org/10.52558/ISM.2020.08.21.2.1> 국문: 엄효진, 이명진(2020). 인공지능(AI) 기

- 반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화: 경제사회학적 접근을 중심으로. **정보사회와 미디어**, 21(2), 1-20.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*. University of Oxford.
- Fulford, M. D., & Enz, C. A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 161-175.
- Ha, S. Y. (2018). The effect of emotional intelligence and social support on career adaptability mediated by career decision self-efficacy in Korean college students. *Global Creative Leader: Education & Learning*, 8(1), 97-119. <https://doi.org/10.34226/gcl.2018.8.1.97> 국문: 하선영(2018). 우리나라 대학생의 정서지능과 사회적지지가 진로결정 자기효능감을 매개로 커리어 적응성에 미치는 영향. **Global Creative Leader: Education & Learning**, 8(1), 97-119.
- Higher Education in Korea (2023, August 09). College information employment rate index. <https://www.academyinfo.go.kr/popup/main0810/list.do> 국문: 대학알리미(2023,08,09). **대학알리미 취업률 지표**.
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83. <http://doi.org/10.1177/107179190501100406>
- Johnson, R. D. (2005). An empirical investigation of sources of application-specific computer self-efficacy and mediators of the efficacy performance relationship. *International Journal of Human-Computer Studies*, 62(6), 737-758. <http://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2005.02.008>
- Jung, S. (2021). *A Study on the role of psychological empowerment and performance measurement system in the relationship between managerial coaching and corporate performances* [Unpublished doctoral dissertation]. Dankook University. 국문: 정송(2021). **관리코칭과 경영성과의 관계에서 심리적 임파워먼트와 성과측정시스템의 역할에 관한 연구**. 박사학위논문, 단국대학교.
- Kang, C. M. (2021). Analysis of the structural relationship among self-leadership, college adjustment, career decision-making self-efficacy. *The Journal of Career Education Research*, 34(3), 1-22. <http://doi.org/10.32341/JCER.2021.9.34.3.1> 국문: 강채미(2021). 대학생의 학습된 무기력, 셀프리더십, 진로동기, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계. **진로교육연구**, 34(3), 1-22.
- Kim, H. S. (2017). Cluster types of university students with career indecision. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17(8), 611-632. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.8.611> 국문: 김현순(2017). 대학생의 진로미결정 유형 분석. **학습자**

중심교과교육연구, 17(8), 611-632.

- Kim, H. S. (2020). *A study on the variables affecting the modes and quality of Job placement of university graduates* [Unpublished doctoral dissertation]. Chungbuk National University. ☞ 국문: 김희성(2020). 4년제 대졸자 취업의 양상 및 질에 영향을 미치는 변인 분석. 박사학위논문, 충북대학교.
- Kim, J. H. (2023). A study on the relationship between self-leadership, career design self-efficacy and career preparation behavior of university student majoring in tourism. *The Journal of Humanities and Social science* 21, 14(1), 869-881. <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.14.1.61> ☞ 국문: 김정훈(2023). 관광 전공 대학생의 셀프리더십, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동 간의 관계 연구. *인문사회*21, 14(1), 869-881.
- Kim, N. S., & Ko, Y. J. (2020). Relationship between self-leadership, career decision making self-efficacy and career identity of nursing students. *Journal of Digital Convergence*, 18(1), 211-218. <http://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.1.211> ☞ 국문: 김남석, 고영주(2020). 간호대학생의 셀프리더십, 진로결정 자기효능감 및 진로정체감과의 관계. *디지털융복합연구*, 18(1), 211-218.
- Kim, T. W. (2013). *A causal relationship among commitment to a career choice, family support, career decision autonomy, career decision self-efficacy, from undergraduate students* [Unpublished Master's Thesis]. Seoul National University. ☞ 국문: 김태환 (2013). 대학생의 진로선택몰입과 가족지지, 진로결정자율성, 진로결정 자기효능감의 인과적 관계. 석사학위 논문, 서울대학교.
- Kim, Y. M. (2011). The study on the job satisfaction of social workers in the community welfare centers: Focusing on the mediating effect of empowerment. *Health and Social Welfare Review*, 31(2), 270-303. <http://doi.org/10.15709/hswr.2011.31.2.270> ☞ 국문: 김용민(2011). 종합사회복지관 종사자의 직무만족에 관한 연구: 임파워먼트 매개효과를 중심으로. *보건사회연구*, 31(2), 270-303.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Gower.
- Klösel, K. (2022). Self-leadership: The power behind empowerment. *Journal of the International Council for Small Business*, 34, 262-269. <https://doi.org/10.1080/26437015.2022.2083998>
- Koh, H. I., Jang, G. S., & Song, J. S. (2012). The effects of self-leadership on psychological empowerment and organizational citizenship behavior: Centering around workers engaged in medical institutions in Ulsan metropolitan city. *Journal of Industrial Innovation*, 28(2), 161-193. <http://doi.org/10.22793/indinn.2012.28.2.006> ☞ 국문: 고희일,

- 장길상, 송정수(2012). 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향. *산업혁신연구*, 28(2), 161-193.
- Kong, H. Y., Sun, N., & Yan, Q. (2016). New generation, psychological empowerment: Can empowerment lead to career competencies and career satisfaction?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2553-2569. <https://doi.org/0.1108/IJCHM-05-2014-0222>
- Kong, J. A. (2020). *The effects of high-performance work system on innovative behavior: The moderated mediation effect of psychological empowerment and person-organization fit* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Ulsan. ☞ 국문: 공진아(2020). **고성과 작업시스템과 혁신행동: 심리적 임파워먼트와 개인-조직 적합성의 조절-매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 울산대학교.
- Lee, A. Y., & Hong, K. W. (2021). The effect of emotional intelligence of university students' self-leadership on career decision self-efficacy. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 35(6), 179-194. <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2021.6.35.6.179> ☞ 국문: 이애용, 홍경완(2021). 대학생의 셀프리더십에 따른 정서지능이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. *관광연구저널*, 35(6), 179-194.
- Lee, J. C. (2013). *The influence of university students' self-leadership upon career preparation behavior and mediating effect of career decision self-efficacy and employability* [Unpublished doctoral dissertation]. Chung-Ang University. ☞ 국문: 이종찬(2013). **대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감과 고용가능성의 매개효과**. 박사학위논문, 중앙대학교.
- Lee, J. C., & Hong, A. J. (2013). Difference and impact of university students' personal characteristics on self-leadership, career decision-making self-efficacy, career preparation behavior, and employ ability. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 215-245. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2013.15.3.009> ☞ 국문: 이종찬, 홍아정(2013). 대학생의 셀프리더십, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동, 고용가능성에 차이와 영향을 미치는 개인적 특성. *HRD연구*, 15(3), 215-245.
- Lee, J. J. (2018). *The effects of self-leadership on organizational commitment of daycare center teachers focused on the mediating effect of psychological empowerment* [Unpublished Master' s thesis]. Gachon University. ☞ 국문: 이진주(2018). **보육교사의 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향에서 심리적 임파워먼트의 매개효과**. 석사학위논문, 가천대학교.
- Lee, J. W. (2014). *An analysis of structural relationships between variables of university students' self-leadership, social support, career motivation, career decision-making self*

- efficacy, and career maturity* [Unpublished doctoral dissertation]. Soongsil University.
- ☞ 국문: 이종원(2013). 대학생의 셀프리더십, 회적지지, 진로동기, 진로결정자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계
- Lee, K. Y., & Song, J. S. (2010). The effect of psychological capital on empowerment and learning performance. *Journal of Korea Safety Management & Science*, 12(4), 289-300.
- ☞ 국문: 이규용, 송정수(2010). 심리적자본이 임파워먼트와 학습성가에 미치는 영향. **대한안전경영과학회지**, 12(4), 289-300.
- Lee, M. H. (2016). Artificial intelligence and the future of jobs. *International Labor Brief*, 14(6), 11-24. ☞ 국문: 이민화(2016). 인공지능과 일자리의 미래. **국제노동브리프**, 14(6), 11-24.
- Lee, Y. J. (2022). *The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between self-leadership and emotional organizational commitment of millennial members* [Unpublished Master's thesis]. Korea University. ☞ 국문: 이유진(2022). **밀레니얼 세대 구성원의 셀프리더십과 정서적 조직몰입 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career decision-making self efficacy in predicting career decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194-199. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.2.194>
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence process in organization. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.2307/258312>
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (1991). Super-leadership: Beyond the myth of heroic-leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90051-A](https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90051-A)
- Nam, K. Y. (2011). *The influence of adolescent's self-leadership on the career preparation behavior* [Unpublished Master's thesis]. Sookmyung Women's University. ☞ 국문: 남기연(2011). **청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향**. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- Neck, C. P., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 33(3), 278-302. <https://doi.org/10.1177/0021886395313004>
- Ömer, T., İrfan, A., & Abdullah, Ç. (2020). The role of occupational health and safety in the relationship between psychological empowerment and career satisfaction. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK*, 12(3), 2864-2878. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1013>

- Park, I. S., & Lee, H. Y. (2013). The relationship of self-empowerment, academic self-efficacy, learning motivation and outcome among nursing students. *Health Service Management Review*, 7(4), 13-26. <https://doi.org/10.18014/hsmr.2013.7.4.13> 국문: 박인숙, 이훈영(2013). 간호대학생의 셀프 임파워먼트와 학업적 자기효능감, 학습동기 및 성과의 관계. *의료경영학연구*, 7(4), 13-26.
- Park, M. K., & Park, M. S. (2017). Effects of psychological empowerment on achievement in team based learning: Mediating effect of co-regulation. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 367-376. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.10.367> 국문: 박미경, 박명숙(2017). 팀 학습 환경에서 개인의 심리적 임파워먼트가 과제성취도에 미치는 영향: 협력적 자기조절의 매개효과. *디지털융복합연구*, 15(10), 367-376.
- Park, S. J. (2017). *Analysis on the structural relations among factors affecting employment outcomes of 4-year college graduates: Focusing on the time to degree* [Unpublished doctoral dissertation]. Chungnam National University. 국문: 박선주(2017). **4년제 대졸자의 취업 성과 영향 요인 간 구조적 관계 분석: 재학기간을 중심으로**. 박사학위논문, 충남대학교.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Shin, Y. G., Kim, M. S., & Han, Y. S. (2009). A study on the validation of the korean version of the revised self-leadership questionnaire(RSLQ) for korean college students. *The Korean Journal of School Psychology*, 4(3), 313-340. <https://doi.org/10.16983/kjsp.2009.6.3.377> 국문: 신용국, 김명소, 한영석(2009). 셀프리더십 척도(Revised Self-Leadership Questionnaire) 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로. *한국심리학회지:학교*, 6(3), 313-340.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Statistics Korea (2023, June 14). 2023 Economically Active Population Census: May employment trends press release. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030200&bid=210&act=view&list_no=425937 국문: 통계청(2023,06,14). **2023년 경제활동인구조사: 5월 고용동향 보도자료**.
- Stewart, A. (1994). Empowerment and enablement: Occupational therapy 2001. *British Journal of Occupational Therapy*, 57(7), 248-254. <https://doi.org/10.1177/030802269405700702>

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “Interpretive” model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Ugoani, J. (2021). Self-leadership and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Economics and Business Administration*, 17(2), 38-47.
- Wang, L., & Seo, J. B. (2020). The relationships between lifelong learning participation motivation, self-esteem, psychological empowerment and quality of life of chinese elderly. *The Journal of Educational Research*, 118(2), 43-61. <https://doi.org/10.31352/JER.18.2.43> 국문: 왕룽, 서재복(2020). 중국 노인평생학습자의 참여동기, 자아존중감, 심리적 임파워먼트와 삶의 질에 관한 연구. *교육종합연구*, 18(2), 43-61.
- Yi, J. S. (2012). *The Influence of university student's self-leadership on the employment strategies* [Unpublished Master's thesis]. Sookmyung Women's University. 국문: 이정선(2012). **대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향**. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- Yogalakshmi, J. A., & Suganthi, L. (2020). Impact of perceived organizational support and psychological empowerment on affective commitment: Mediation role of individual career self-management. *Current Psychology*, 39(3), 885-899. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9799-5>