



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

碩士學位論文

사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서
셀프리더십의 매개효과
- 한국인과 중국인을 중심으로 -

Mediation Effects of Self-Leadership in the Relationship
Between Social Intelligence and Subjective Career Success Toward
Koreans and Chinese

濟州大學校 大學院

經營學科

職 玉 潔

2013年 2月

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
제2절 연구방법 및 논문구성	4
1. 연구방법	4
2. 논문의 구성	5
제 2 장 이론적 고찰	7
제1절 사회지능	7
1. 사회지능의 개념	7
2. 사회지능 구성요소	10
3. 사회지능의 연구동향	12
제2절 셀프리더십	15
1. 셀프리더십 개념	15
2. 셀프리더십 관련이론 및 연구동향	18
3. 사회지능과 셀프리더십의 관계	25
제3절 주관적 경력성공	26
1. 주관적 경력성공 개념 및 연구동향	26
2. 사회지능과 주관적 경력성공의 관계	32
3. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계	33
제 3 장 연구의 설계	34
제1절 연구모형 및 연구가설	34
1. 연구모형의 설계	34

2. 연구가설의 설정	35
제2절 변수의 정의 및 조사 설계	40
1. 변수의 조작적 정의	40
2. 표본 설계	44
제 4 장 실증분석	47
제1절 타당성 및 신뢰성 분석	47
1. 표본의 특성	47
2. 타당성 및 신뢰성 검증	49
3. 연구변수에 대한 기술적 통계	53
제2절 가설검증	55
1. 사회지능과 셀프리더십의 관계	55
2. 사회지능과 주관적 경력성공의 관계	59
3. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계	61
4. 셀프리더십의 매개효과 검증	62
5. 가설검증 결과의 요약	69
제 5 장 결 론	71
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	71
1. 연구결과의 요약	71
2. 연구결과의 시사점	72
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	73
참고문헌	75
설 문 지	88

[표 차례]

〈표 II-1〉 사회지능 정의 및 구성개념	9
〈표 II-2〉 셀프리더십의 행위 중심적 전략	17
〈표 II-3〉 셀프리더십의 선행연구	22
〈표 III-1〉 변수의 구성과 조작적 정의	42
〈표 III-2〉 설문문항의 구성	43
〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석	48
〈표 IV-2〉 요인분석 결과	51
〈표 IV-3〉 신뢰도 분석 결과	52
〈표 IV-4〉 상관관계 분석 결과	53
〈표 IV-5〉 사회지능과 건설적 사고 전략의 관계	56
〈표 IV-6〉 사회지능과 자연보상전략의 관계	57
〈표 IV-7〉 사회지능과 행동지향전략의 관계	58
〈표 IV-8〉 사회지능과 주관적 경력성공	60
〈표 IV-9〉 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계	61
〈표 IV-10〉 건설적 사고전략의 매개효과(한국인)	63
〈표 IV-11〉 건설적 사고전략의 매개효과(중국인)	64
〈표 IV-12〉 자연보상전략의 매개효과(한국인)	65
〈표 IV-13〉 자연보상전략의 매개효과(중국인)	66
〈표 IV-14〉 행동지향전략의 매개효과(한국인)	67
〈표 IV-15〉 행동지향전략의 매개효과(중국인)	68
〈표 IV-16〉 가설검증 결과 요약(한국인)	69
〈표 IV-17〉 가설검증 결과 요약(중국인)	70

〈 그림 차례 〉

〈그림 I-1〉 논문의 구성	6
〈그림 III-1〉 연구모형	34
〈그림 III-2〉 분석방법	46

Mediation Effects of Self-Leadership in the Relationship between Social Intelligence and Subjective Career Success toward Koreans and Chinese

Zhi-Yu Jie

Department Of Business Administration

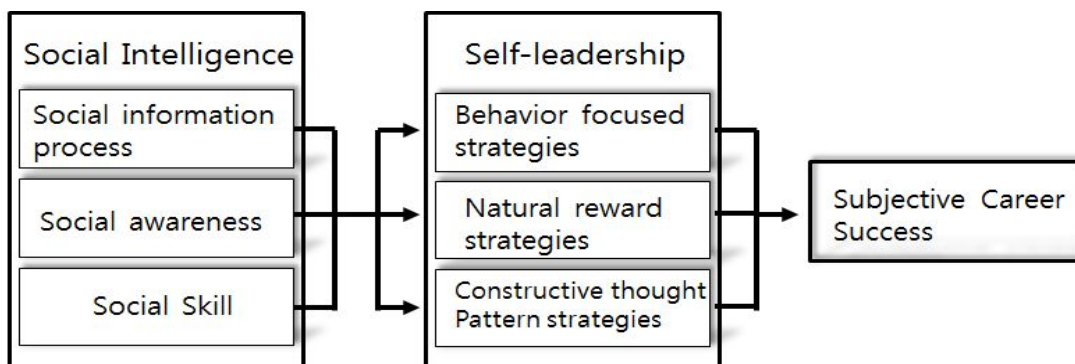
Graduate School

Jeju National University

Supervised By Professor Young-Soon Kang

This research conducted comprehensively 5 parts. First, there is argument that social intelligence is an antecedents of self-leadership. Second, social intelligence has an effect toward subjective career success. Third, self-leadership is proposed an impact variable toward subjective career success. Fourth, self-leadership as mediator is able to carry out the role in the relationship between social intelligence-subjective career success. Finally, there will be showed differential results between the Korean and the Chinese.

Research model



In particular, the data for analysis is consisted of the Korean and the Chinese. Accordingly, the questionnaire translated into Korean and Chinese, the process was as follows. Two Chinese students in graduate school took part in translation, a student translated the scales written Korean into Chinese, other student re-translated the questionnaire changed Chinese into Korean again. They compared with two scales each other and they repeated the process until they completely reached at a consensus. Next, the scales had a pilot test to Chinese who have stayed at and work in Jeju, and the translation was checked up by them. Finally, for the purpose of check-up, the scales translated into Chinese were sent a company, which located in Peking, and Korean sojourning employees and Korean-Chinese checked the questionnaire.

The aim of this study is to conduct comparative study with Korean and Chinese in terms of social intelligence and subjective career success. To accomplish it, the size of sample selected with each 200 Korean and Chinese. In case of Chinese sample, the researcher stayed at Jeju international airport over a week in order to get data from Chinese travellers and to account for the purpose of this study. The data is composed of 189 Koreans, and 190 Chinese.

The results are as follows. With regard to the Korean sample, Social intelligence partially affects self-leadership. In detail, social information process is positively related with all construct of self-leadership, while social skill has a significant effect with constructive thought pattern strategies. There is no significant evidence with social awareness. The hypothesis on SI-subjective career success was partially supported just in case of social information process and social skill. The casual relationships between self-leadership and subjective career success were all significant like the hypothesis. Finally, mediating effects were just meaningful by natural reward strategies and behavior focused strategies partially.

In terms of the Chinese sample, social intelligence also partially affects self-leadership. To put it concretely, social information process is positively

related with constructive thought pattern strategies and behavior focused strategies, social skill is supported just in the relation with constructive thought pattern strategies. What we need to think about this results carefully is that social intelligence have no effect to subjective career success. Self-leadership is better significant variables to subjective career success as enough constructive thought pattern strategies and natural reward strategies have an influence to it. Consequently, the mediating rolf of self-leadership is not significant.

This study have some implication in academy and in practice. First, the role of social intelligence is different to the Korean and the Chinese. Practically, social intelligence is not a key player in subjective career success in the Chinese, while it is a weighty variable to Koreans. Academically, there is almost little literature on social intelligence in business from now on, by this study, future studies have a opportunity to expand the research area and are possible to provide a stimulus on social intelligence studies.

Second, there is a cognitive gap to recognize social awareness to the research group. Social awareness is not significant in Koreans but the direction of coefficients in regression is positive, while the Chinese is negative. It is interesting findings by this study, because the orientation which people show a surprise is harmful for their subjective career success in Chinese.

Third, self-leadership is proved an antecedent variable of subjective career success. There is no evidence to support the relation self-leadership and subjective career success in organizational psychology in Korea.

At last, the mechanism is proved in social intelligence and subjective career success. In case of the Korean, self-leadership is partially mediated the relation SI-SCS, while the Chinese has no significant results in the mechanism.

I. 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

정보기술의 혁신에 의한 급격한 경영환경의 변화는 시장에서 기업의 생존에 막대한 영향을 미치고 있다. 기업들은 경쟁시장에서 생존을 위해 외부환경에 의해 요구되는 지속적인 변화와 혁신에 노출되고 있으며, 내부적으로는 변화와 혁신에 동행되는 노력을 병행하고 있다. 기업의 그러한 변화주도는 주로 최고경영진에 의해 수행되고 있지만, 변화의 수용자이며 변화의 동반자는 기업의 조직구성원이므로 조직구성원의 변화 없이 그러한 변화와 혁신은 목표달성이 불가능하다.

또한 1970년대 한국형 베이붐 세대가 노동시장에 등장하면서 기존의 관습에 의해 유지 및 관리되어 오던 경영방식에 변화가 요구되고 있다. 신세대, X세대로 일컫어지는 세대의 조직구성원은 자율성과 개성을 중시하고 개인의 열정과 헌신을 조직이 아닌 개인의 직무에 투입하고 있다. 이러한 과정에서 개인이 인식하는 자기 동기부여와 자기를 리드하는 셀프리더십이 주요한 변수가 되고 있다. 또한 조직에 대한 헌신보다는 개인의 만족과 성공을 추구하는 세대의 특징으로 인해 개인이 주관적으로 인식하는 경력성공에 대한 관심이 증대하고 있다.

그러나 신세대와 X세대로 불리는 새로운 세대의 경우 기존세대와 명확하게 구별되는 점이 있다. 기존 세대가 유교적 가치관에 입각하여 대인간 관계와 체면을 중시하는 세대라면, 새로운 세대는 기존 세대가 보유하던 대인관계와 사회적 체면에 대한 중요성이 약해지고 있다는 점이다. 그러나 시대의 변화에도 불구하고 부정할 수 없는 사실은 조직이 시장의 변화에 따라 변화하고 있지만 조직 내부에 암묵적으로 유지되고 있는 관습은 변하지 않고 있으며 그러한 암묵적 관습인 대인관계에 대한 능력은 지속적으로 중요하게 여겨지고 있다.

이러한 맥락에서 사회지능, 셀프리더십, 주관적 경력성공은 학문적 및 실무적으로 시사하는 바가 크다. Neck & Houghton(2006)에 의하면, 셀프리더십 연구는

20년 동안 진행되고 있으며, 향후 연구에서 셀프리더십은 이론은 자기조절, 사회 인지이론, 내재동기, 자기통제이론에서 실증적으로 셀프리더십 연구를 주장하고 있다. 또한 셀프리더십의 선행연구에서 셀프리더십의 선행변수에 대한 연구들이 수행되고 있으며, 개인의 성격유형이 셀프리더십 선행변인으로 연구가 수행되고 있으며, 그 외 환경맥락에서 셀프리더십 선행변인에 대한 연구가 진행되고 있다.

셀프리더십 연구의 특징은 특히 전통적 리더십이론이 한 개인이 집단이나 조직에서 활동과 관계하여 다른 사람에게 의도적으로 영향력을 행사하는 과정에 초점(Yukl, 2010)을 맞추어서 리더십을 연구한다면, 셀프리더십은 전통적 리더십 이론과는 다른 접근 방식으로 리더십이론에 접근하고 있다. 그럼에도 불구하고 셀프리더십 이론은 경영학 분야에서 주목받고 있는 리더십이론으로 자리매김하였다.

사회지능은 Goleman(2006) 이후로 많은 관심을 받고 있는 주제이다. Goleman(2006)은 개인의 성공요인을 사회지능으로 언급하며 사회지능의 중요성을 언급하고 있다. 조직심리학 분야에서 최근 10년 간 이슈가 되었던 지능 가운데 이슈가 되었던 주제는 감성지능(emotional intelligence)이다. 하지만 Thorndike(1920)은 지능의 유형을 추상적 지능, 기계적 지능, 사회적 지능으로 분류하였다. 이후 후속연구자들에게 의해 사회적 지능의 일부가 감성지능으로 분리되어 조직심리학 분야에서 연구 이슈가 되어오고 있다. 그러나 사회지능은 감성지능을 포괄하는 상위개념임에도 많은 연구가 진행되지 않았으나, 본 연구에서는 경영학 인사·조직 분야에서는 거의 처음으로 사회지능의 개념을 실증연구에 적용한다. 이를 통해서 사회지능이 조직심리학 연구에 있어 중요성을 검증할 수 있다.

경력성공의 개념은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분된다. 그러나 개인이 자신의 능력을 활용하여 개인차원에서 전략적 자신을 리드하는 것은 문화의 영향을 받는다. 특히 Goleman(2006)이 사회지능을 개인의 성공요인으로 주요개념으로 언급하고 있으나 사회문화적 맥락에서 사회지능은 긍정적 또는 부정적으로 인식될 수 있다. 따라서 국가별 주관적 경력성공의 변수로 사회지능과 셀프리더십의 영향력을 비교하는 것은 다국적 기업의 현지인력 관리에 있어 시사점이 있다. 따라서 본 연구에서는 한국인과 중국인을 대상으로 주관적 경력성공의 선행변수를 실증적으로 연구한다.

2. 연구목적

본 연구는 크게 5가지 관점에서 연구를 수행한다.

첫째, 선행연구에서 검증되지 않은 사회지능과 셀프리더십의 인과관계를 확인한다. 사회지능이 개인의 리더십에 영향을 미치는 지를 확인한다.

둘째, 사회지능과 주관적 경력성공의 관계를 규명한다. 사회지능은 조직심리학 분야에서 지금까지 수행된 연구가 거의 없으며 이를 통해 개인의 주관적 경력성공의 선행요인으로 사회지능의 중요성을 확인한다.

셋째, 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계를 규명한다. 셀프리더십은 자신을 주도하는 리더십 유형으로 자신을 리드하는 셀프리더십이 개인의 경력성공에 미치는 영향력을 확인해 본다.

넷째, 사회지능과 주관적 경력성공에서 셀프리더십이 매개효과를 확인한다.

마지막으로, 한국인과 중국인 조직구성원을 대상으로 주관적 경력성공의 선행변수로 사회지능과 셀프리더십의 영향력 여부에 대한 차이를 확인한다.

제 2 절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

본 연구의 목적은 사회지능과 주관적 경력성공에 있어 셀프리더십의 매개효과를 검증하는 것이다. 특히 사회지능의 개념은 전술한 바와 같이 경영학 분야 특히 인사·조직분야에서는 지금까지 실증연구가 거의 진행되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 경영학 분야에 사회지능을 도입하기 위한 탐색적 연구의 성격을 띄고 있다. 따라서 본 연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 방법을 제안한다. 사회지능과 셀프리더십, 주관적 경력성공에 대한 각 주제에 대한 이론적 체계를 정립하고 문헌연구를 통해 각 개념들 간의 관계를 확인하고 이를 통해 연구목적 수행하기 위한 가설을 설정한다.

첫째, 사회지능, 셀프리더십, 주관적 경력성공에 대한 국내·외 관련 선행연구들의 자료를 수집하고 이를 바탕으로 이론적 체계를 형성하며 연구의 접근방식을 도출한다. 특히 사회지능은 경영학 분야에서의 연구보다는 교육학과 심리학에서 주로 연구가 이루어진 관계로 사회지능을 경영학 분야에 적용하기 위한 방법을 검토한다. 또한 문헌고찰을 통해서 각 변수들 간의 관계를 추정해 볼 수 있으며 이를 바탕으로 연구변수들 간의 잠재적 관계인 가설을 도출한다.

둘째, 문헌연구를 바탕으로 연구변수들의 개념을 확립하고, 가설을 도출하고, 실증연구를 위한 설문지를 작성한다. 본 연구 목적을 달성하기 위한 설문지를 작성함에 있어 본 연구의 대상인 한국인과 중국인인 관계로 양자를 대상으로 할 수 있는 설문지를 구성한다. 또한 중국어로 작성된 설문지의 번역 신뢰성을 검증하기 위한 작업을 병행하여 설문지를 작성한다.

셋째, 본 조사 내용을 분석을 위해 SPSS 18.0 통계 프로그램을 활용하여 분석을 실시한다. 분석에 있어 연구 특징을 효과적으로 달성하기 방법을 강구하고, 그에 기반 하여 분석을 실시한다.

2. 논문의 구성

본 연구의 목적을 이행하기 위해, 이론적 배경과 문헌고찰을 바탕으로 연구모형 작성 및 실증분석을 실행한다. 이러한 과정을 이행하기 위해 총 5장으로 구성한다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

제 I 장은 연구의 서론 부분으로 연구의 필요성과 목적, 연구방법을 언급한다.

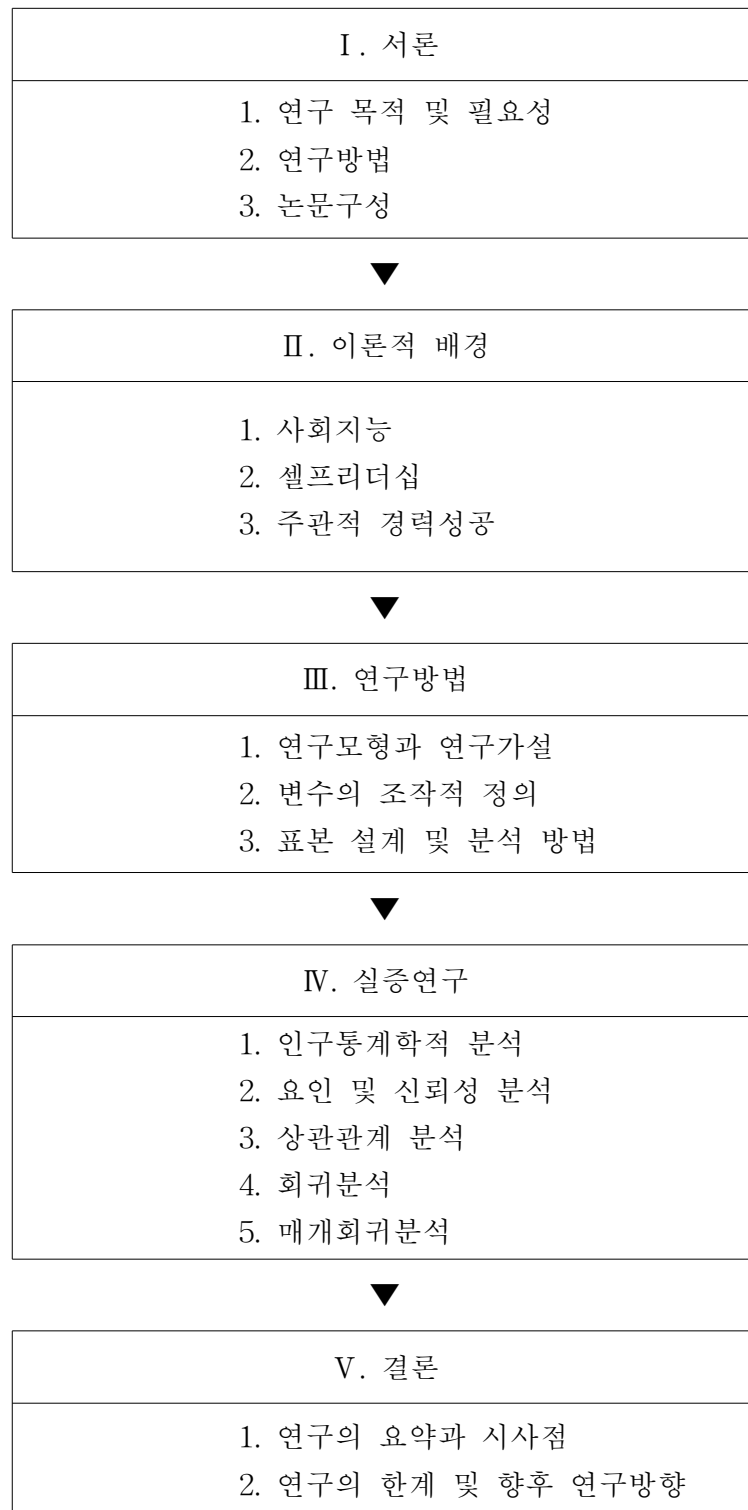
제 II 장은 연구의 이론적 체계를 수립하기 위해 사회지능, 셀프리더십, 주관적 경력성공에 대해 설명한다. 특히 사회지능의 경우 지금까지 경영학 분야에서 접근한 연구가 거의 전무한 관계로 사회지능을 설명하기 위해 지능이론, 감성지능이론을 포함하여 사회지능 이론을 설명하며 이를 바탕으로 변수 간 관계를 설명한다.

제 III 장은 실증연구를 효율적으로 수행하기 위한 연구방법을 구성하는 부분으로 문헌고찰을 통해 도출된 연구모형과 가설을 효과적으로 검증할 수 있도록 변수의 조작적 정의, 표본 설계, 분석방법 등을 설명한다.

제 IV 장은 문헌고찰을 통해 형성된 가설을 검증하기 위해 실증분석을 이행하는 부분으로, 조사대상의 인구통계학적 특성, 연구 개념들의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위한 요인 및 신뢰성 분석, 변수들 간의 관계를 설명하는 상관관계, 가설의 검증을 위한 회귀분석 및 조절회귀분석을 실시한다.

제 V 장은 연구의 결론부분으로 연구 결과의 요약 및 연구의 시사점을 제시하며, 본 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 방향을 제시한다.

〈그림 I -1〉 논문의 구성



Ⅱ. 이론적 고찰

제 1 절 사회지능

1. 사회지능의 개념

사회지능은 대인관계 속에서 자신을 포함한 타인의 감정, 사고, 행동을 이해하고 상황에 적절하게 행동하는 능력을 의미한다(Marlowe, 1986). Kelly & Moon(1998)은 타인의 존재와 사회적 관계를 이해하고 상대방을 이끄는 상호작용 과정에서 만족스러운 결과가 나타나도록 이끄는 능력으로 사회지능을 정의한다. Suzanne(2006)은 사회지능의 구성 요소들은 사람의 감정이나 사고와 같은 내적 상태에 대한 자기 인식과 정서와 행동조절, 자기감시, 공감과지지, 목표설정, 사회적 기술 등을 의미한다(박성원, 2007). Riggio(1991)는 사회적 기술을 인지과정에 의한 정보처리 능력으로 설명하며, 사회지능을 사회적 기술(social skill)의 습득으로 정의하였다. Goleman(2006)은 사회지능을 상대방의 감정과 의도를 읽고 타인과 잘 어울리는 능력이며 후천적으로 학습이 가능하다고 주장한다.

사회지능(Social Intelligence)은 Thorndike(1921)의 지능이론에 기반을 두고 있다. 따라서 사회지능 이론의 설명에 앞서, 지능에 대한 개념을 살펴본다. 지능(intelligence)은 인간의 지적 능력을 나타낸다(임규혁, 2005). 지능에 대한 학자별 정의를 살펴보면, Thorndike(1921)는 진리나 사실의 관점에 대한 좋은 반응력으로 지능을 정의한다. Colvin은 환경에 적응하는 방법을 학습하는 능력, 그리고 Henmon은 소유하고 있는 지식의 양과 지식을 알 수 있는 능력으로 정의한다. Woodrow는 능력을 획득하는 능력, Dearborn은 경험에 의한 학습능력으로 지능을 정의하고 있다(임규혁, 2005, 재인용). Gardner(1993)는 특정한 문화적 상황이나 공동체에서 문제를 해결하고 중요한 산물을 형성하는 능력이다(문용린, 김주현, 2004). 즉 초기 심리학 연구에서 지능은 주로 인지능력에 초점을 맞추고 있다.

지능은 학습자들의 능력이 학업성취에 영향을 주기 때문에 중요하다(임규혁, 2005). 예를 들어 학습자들이 동일한 교육, 동일한 노력을 들인 경우 결과에 있어

차이가 발생하는데 이러한 원인을 지능의 차이로 보는 것이다. 즉 개인의 지능 차이가 결과에 기여함을 의미한다. 그러나 지능에 대한 연구는 선천적 특성과 후천적 학습 결과의 관점과 지능을 단일요인과 복합요인으로 보는 관점에서 논쟁이 이어지고 있다(임규혁, 2005).

후자의 관점에서 지능을 접근하면, Gardner(1983)는 지능을 문화권 내에서 문제를 해결하고 산물을 창조하는 능력으로 정의한다. Nelson & Nicholson-Nelson(1990)은 Gardner(1983)의 다중지능 이론을 세 가지로 요약한다. 첫째, 지능은 복수의 능력으로 구성된다. 둘째, 지능은 실제상황에서의 문제해결 능력과 산물 구성능력을 의미한다. 셋째, 지능은 발달할 가능성이 있다(문용린, 김주현, 2004). 즉 인간의 지능은 인지과학, 발달심리학에 근거하여 인간의 지능은 복수의 능력으로 구성된다(Gardner, 1983). 인간의 다중지능은 복수의 능력으로 신체-운동(bodily-kinesthetic)지능, 언어(linguistic)지능, 공간지능(spatial), 논리-수학지능(logical-mathematical), 음악(musical)지능, 대인관계지능(interpersonal), 자기성찰지능(intrapersonal), 자연친화지능의 8개 유형으로 구분한다.

이러한 지능의 특징을 살펴보면, 첫째, 인간은 8개의 지능에서 각각 능력을 보유하고 있으며, 특정지능에서 탁월한 능력을 보일 수 있다. 인간의 8가지 지능은 뇌의 여러 영역과 관련이 있으며, 각각의 기능은 서로 관련이 있으며, 상황에 따라 상호의존적, 또는 독립적으로 작용한다. 게다가 이러한 지능은 유전이나 환경적 요인, 유전과 환경의 상호작용 효과로 인하여 인간의 지능에 차이가 발생한다. 둘째, 지능의 개념은 자신에 대한 이해와 해석에 근거하여 특정 산물을 만들 수 있는 능력으로 심화, 확대될 수 있다. 셋째, 인간의 여덟가지 지능은 적절한 환경적인 요건에 의해서 발달한다는 것이다. 즉 인간의 지능은 성숙될 수 있다는 것이다. Gardner(1983)의 8가지 지능 유형 가운데 대인관계지능과 자기성찰지능(intrapersonal intelligence)은 인성지능(personal intelligence)은 구분된다. 대인관계지능은 타인의 욕구와 동기, 의도를 이해하고 타인과 효과적으로 일을 할 수 있는 능력을 의미한다. 자기성찰지능은 자신을 이해하고 자신의 욕구, 두려움, 재능 등을 잘 다루어 효율적인 삶을 살아가게 하는 잠재능력이다(문용린, 김주현, 2004). 즉 대인관계지능과 자기성찰지능을 포함한 인성지능을 사회지능으로 볼 수 있다.

사회지능의 구성개념(constructs)을 살펴보면 다음과 같다. Marlowe(1986)는 사회지능을 사회적 흥미, 사회적 자기-효능감, 감정이입 기술, 사회적 수행 기술로 구분하고 있다. Suzanne(2006)에 의하면, 사회지능은 사회적 정보의 이해라는 인지적 요소와 대인관계와 상황에서의 유연성을 나타내는 행동적 요소로 구분된다. 또한 Ford & Tisak(1983)은 사회지능을 행동적인 측면에서 사회적인 수행으로 정의하고 사회지능과 학술지능의 구성개념을 구분하고 있다(문태형, 2000). Barnes & Sternberg(1989)는 사회지능의 인지적 및 행동적 측면은 정적 상관관계가 있으며, 학술지능과 사회지능이 구분되는 개념임을 증명하였다. 사회지능은 사회적 지각, 사회적 통찰, 사회적 지식으로 구분되며 사회지능이 인지적요인과 행동적 요인으로 구분가능하다(Wong, Day, Maxwell, & Meara, 1995). Silvera, Matinussen, & Dahl(2001)은 사회지능을 사회적 정보처리(social information processing), 사회적 기술(social skill), 사회적 인식(social awareness)로 구분하고 있다. 본 연구에서는 사회지능의 구성개념은 사회적 정보처리, 사회적 기술, 사회적 인식에 기반하여 접근한다.

〈표 II-1〉 사회지능 정의 및 구성개념

학자	정의 및 구성개념
Thorndike(1921)	사회지능을 단일차원으로 인식
Ford & Tisak(1983)	사회지능을 행동적인 측면에서 사회적 수행으로 정의
Marlowe(1986)	감정, 사고, 행동을 이해하는 능력, 대인간 문제 발견 및 해결할 수 있는 문제해결 기술을 의미 구성개념은 사회적 흥미, 사회적 자기효능감, 감정이입 기술, 사회적 수행기술로 구분
Barney & Sternberg(1989)	인지적 측면과 행위적 측면으로 구분
Wong, Day, Maxwell, & Meara (1995)	사회적 지각, 사회적 통찰, 사회적 지식으로 구분되며 사회지능이 인지적요인과 행동적 요인으로 구분
Silvera, Matinussen, & Dahl(2001)	사회지능을 사회적 정보처리, 사회적 기술, 사회적 인식으로 구분
Goleman(2006)	자각과 능력으로 구분, 사회적 자각과 사회적 능력으로 사회지능을 구분한다.

2. 사회지능 구성요소

Sternberg(1981)는 지능이 무엇인가를 설명하는 이론들과는 대조적으로 지능이라는 단어가 무엇을 의미하는지를 파악하고 이를 이론에 적용하였다. Sternberg, Conway, Ketron, & Bernstein(1981)은 피시험자들에게 지능, 학업지능, 일상지능, 그리고 비인지적인 특성을 나타내는 행동들을 열거하도록 하였다. 일반적으로 제공된 척도들의 요인분석 결과가 나타난 사회적 능력을 반영하고 있는 표준적 행동들로는 타인 수용하기, 실수 인정하기, 세계에 대한 광범위한 관심 나타내기, 약속 지키기, 사회적 지각 갖기, 말과 행동에 앞서 사고하기, 성급한 판단하지 않기, 공정한 판단하기, 타인의 요구에 민감하기, 자신과 타인에 솔직하고 정직하기 등이다. 흥미롭게도 사회적 능력의 각각의 차원은 지능 전문가들의 집단에 의해 만들어진 척도에서는 일관되게 나타나지 않았다. 오히려 전문가적 차원들은 언어적 지능과 문제해결 능력, 그리고 거의 이상적으로 지적인 사람의 등급 안에서 명백히 나타나는 사회적 능력에 초점을 맞추었다(박남자, 2004, 재인용).

Kosmizki & John(1993)은 사회지능의 대표할 수 있는 개념을 구성하는 18개 특성의 측정목록을 구성하였다. 실험에서 사회지능의 개별 특성을 개인적 이해에 필요한 정도로 측정하였다. 연구결과 사회지능과 관련된 내용으로 사람들의 사고, 감정, 의도 이해, 사람들을 잘 다루기, 인간관계에서 규칙과 규범에 대한 광범위한 지식 가지기, 타인의 시각을 잘 사용하기, 사회적 상황에 잘 적응하기, 타인에 대한 관심, 새로운 경험, 생각, 가치들에 개방성 등으로 사회지능을 구성하였다(문태형, 2000).

Schneider, Ackerman & Kanfer(1996)는 사회지능에 관한 실험연구에서 사회적으로 능력 있는 행동들의 특징들을 서술하여, 서술된 어구들은 합쳐지거나 축약되어 사회적 능력 조사표로 만들었다. 연구결과, 사회적 능력은 외향성, 동정심, 사회적 영향력, 사회적 통찰, 사회적 개방성, 사회적 적합성, 사회적 부적응의 7가지로 분류했다.

John & Day(1997)는 인지적 측면에서 사회지능 연구를 수행했다. 그들의 연구에서는 사회지능을 두 가지 하위차원으로 구분하였다. 첫째, 결정적 사회적 지식

은 친숙한 사회적 상황에 대한 사회적 지식을 의미한다. 둘째, 사회·인지적 유연성을 강조하는 사회지능은 새로운 문제를 해결하기 위하여 사회적 지식을 유연하게 적용하는 능력을 의미한다. 즉 사회지능이 친숙하지 않은 상황에 대한 해석과 친숙한 상황에 대한 사회적 지식의 적용을 이해하는 것이다. 연구결과, 사회·인지적 유연성은 학업적 문제해결과 결정적 사회적 지식과 구별되지만 결정적 사회적 지식은 학업적인 문제해결하기와 구별되지 않음이 밝혀졌다(김은희, 이철영, 유승엽, 2009).

Wong et al.(1995)은 대학생들을 대상으로 사회지능의 다차원적 본성과 학업지능과의 관계를 연구하여 그 결과, 사회지능이 인지적인 측면과 행동적인 측면으로 구분되고, 학업지능과 사회지능이 구분됨을 밝혀냈다(이승재, 2008). 또한 인지·사회적 지능의 다차원성과 세 가지 사회·인지적 요소와 학업지능과의 관계를 분석하여 사회·인지적 요인을 사회적 지각, 사회적 통찰, 사회적 지식의 세 가지 하위요인으로 구분하였다(김소영, 2011). 사회적 지각은 타인의 언어적, 비언어적 행동을 부호화하는 능력으로 설명하였다. 사회적 통찰은 사회적 상황에서 타인의 행동을 이해하고 정확하게 해석하는 능력으로 구성하였다. 사회적 지식은 예의범절을 인식하는 것으로 정의하였다.

Goleman & Boyatzis(2008)는 사회지능을 타인을 이해하고 타인의 감정과 의도에 민감하게 반응하며, 타인과 자신의 감정을 조화롭게 조율하며, 긍정적인 태도로 동기를 부여하며, 협업을 통해 조화로운 인간관계를 이끌어 내는 역량으로 사회지능을 설명한다. 그에 의하면, 성공하는 사람들의 특징은 수많은 사회적 관계 속에서 상황을 빠르게 파악하고 상대방의 감정을 읽어내며, 협업을 통하여 효율성을 증대시키며, 조화로운 인간관계를 통해 효과적인 성과를 도출해 낸다고 주장하고 있다(Goleman, 2006). 이러한 심리적 개인특성인 사회지능은 조직 안에서의 조화능력, 의사소통과 조율, 팀원 간의 협력을 통한 긍정적 성과를 도출에 영향을 미친다. Goleman(2006)에 의하면, 사회지능이 높은 사람은 다음과 같은 특징이 있다. 첫째, 자기 자신의 존재가치를 긍정적으로 여기며, 둘째, 책임감이 강하고, 셋째, 타인에게 관용적이며, 넷째, 협동을 즐기고, 다섯째, 조직성공에 대한 만족감이 높은 특징이 있다. 뿐만 아니라 사회지능이 높은 사람은 자기 자신의 감정뿐만 아니라 타인의 감정을 잘 알고 이해하며, 공감하는 능력을 갖추어

로써 다른 사람들과의 원만한 인간관계를 형성하고, 자신에 대한 긍정적인 생각을 통해 세상을 긍정적으로 바라보고, 어떠한 문제 앞에서도 좌절하거나 포기하지 않고 생산적인 방법으로 문제를 해결할 수 있는 특성을 보여주고 있다고 서술하였다(강문희·정옥환·김승경, 2007).

Goleman & Boyatzis(2008)는 사회지능의 중요성에 대해, 공동체 생활에서 협업의 중요성, 인적 네트워크가 다양화, 고객만족 경영을 위한 소통과 공감, 시대변화에 따른 사회적 인간관계의 조화능력이 요구되지 때문으로 설명하고 있다.

최근 인지심리학의 연구에 의하면, 사람은 자발적인 반응을 유발하는 거울신경세포(mirror neuron)에 의해 거울과 같이 다른 사람의 흉내를 내거나 흉내를 내고 싶은 충동을 느끼는 것으로 밝혀졌다(최원수, 2009). 사회지능은 자발적인 공감을 통해 타인과의 관계 즉, 사회적 관계를 성공적으로 이끌어가는 능력을 의미하며 상호간의 만남을 통해 감정의 전이가 이루어지는 과정에서 동시에 자발적으로 형성되는 공감의 결과라 할 수 있다(김은희, 2008).

3. 사회지능의 연구동향

사회지능은 Thorndike(1921)에 의해 지능의 한 유형으로 주장된 이후, 1980년대에 비로소 다차원개념에 접근한 연구가 진행되었다. 초기 사회지능 연구의 주요 초점은 사회지능과 학업지능과의 차이점을 구별하는 것이었다. 이후 많은 학자들에 의해 사회지능을 인지적인 측면과 행동적인 측면으로 분류하여 모형화하고, 사회지능을 구성하는 요인들 간 상호관계에 대한 연구를 수행되었다.

Marlowe(1984)는 사회지능을 행동적 측면과 인지적 측면으로 분류하였다. 이를 통해 사회지능을 유동적 학업지능, 사회적 자아개념, 사회적 기술의 3차원으로 사회지능을 구분하였다. 또한 Marlowe(1986)는 기존 자신의 연구를 토대로 사회지능을 사회적 흥미를 통한 타인에 대한 관심, 사회적 자기효능감, 감정이입 기술, 사회적 수행기술로서 관찰되는 사회적 행동으로 분류하였다. Marlowe(1986) 4가지 사회지능을 학업지능 측정도구와 비교하여 사회지능과 학업지능의 차별성을 증명하였다. 연구결과, 인지적 사회지능은 친사회적태도, 사회

적 기술, 공감기술, 정서성, 사회적 불안의 다섯 가지 차원을 갖는 것으로 나타났다.

Riggio, Messamer, & Throckmorton(1991)은 자기보고식 사회지능 척도를 개발하였다. 그들에 따르면, SSI(Social Skill Inventor)를 통해 의사소통수단에서의 개인차가 원인이 되는 사회적 기술의 구조를 설명하였다. 또한 그들은 사회지능을 정서영역과 사회역영으로 구분하였다. 정서영역은 비언어적 요소로 사회영역은 언어적 요소로 분류하였다. 정서영역은 정서적 표현성, 정서적 민감성, 정서적 통제 요인이며 둘째, 사회영역은 사회적 표현성, 사회적 통제로 구분하였다. 연구결과, 사회지능이 높은 사람은 정서적 표현성, 정서적 민감성, 정서적 통제, 사회적 표현성, 사회적 민감성, 사회적 통제의 여섯 가지의 사회기술 요인을 모두 소유하고 요인간의 균형을 유지하는 것으로 나타났다(박민주, 2005).

Wong, Day, Maxwell, & Meara(1995)는 사회지능에 대한 구성요인을 사회적 지각(social perception), 사회적 통찰(social insight), 사회적 지식(social knowledge)의 3요인으로 분류하여 연구를 수행했다. 연구결과 사회적 지각은 타인의 언어적, 비언어적 행동을 해석하는 능력, 사회적 통찰은 사회적 상황에서 타인의 행동을 이해하고 정확하게 해석하는 능력, 그리고 사회적 지식은 예절에 대한 규칙을 인식하는 능력으로 정의하였다(박남자 et al., 2005). Lee(1999)는 사회지능을 창의성으로 접근하여 사회지능의 다차원성의 연구를 수행했다. Lee(1999)는 사회지능을 발산적 사고인 사회·인지적 융통성(flexibility)과 사회지식의 풍부함으로 표현되는 사회적 지식의 복잡성(complexity)으로 구분하여 접근하였다(전수경, 2002). 연구결과, 사회지능과 창의성은 명확하게 관계가 분리되었다. 이를 통해 사회지능의 다차원성을 확인하였다.

Silvera, Martinussen, & Dahl(2001)은 사회지능의 새로운 평가척도인 Tromso 사회지능척도(Tromso Social Intelligence Scale : TSIS)를 개발하였다(신철, 황성혜, 2009). Tromso 사회지능 척도는 3가지로 분류된다. 첫째, 사회정보처리(social information process) 능력으로 규명하여 타인의 행동과 감정을 이해하고 예측할 수 있는 능력으로 제시하였다. 둘째, 사회적 기술(social skill)은 새로운 사회적 상황과 사회 적응에 들어갈 수 있는 능력을 평가함으로써 구성개념의 행동적 측면을 강조했다. 셋째, 사회적 인식(social awareness)은 사회적 상황속의

사건들을 인지하지 못하거나 그에 의해 놀라는 경향을 측정함을 설명하고 있다. 이들의 척도는 내적 신뢰도와 요인구조에 대한 우수함을 입증한 척도임을 강조하였다(정승우, 2010).

국내의 연구에서 문태형(2000)은 아동용 사회지능 척도 17문항을 개발한 후 확 인적 요인분석을 통해 사회적 지각, 사회적 지식, 사회·이 지적 유연성의 사회지 능의 구성요소에 대한 타당성을 증명하였다. 김은희(2008)는 사회지능의 동기부 여, 타인이해, 사회적 기술, 능력개발의 하위요인을 통해 사회지능이 높으면 높을 수록 광고의 창의적 성향을 매개하여 직무성과에 더 많은 영향을 미친다는 연구 를 수행하였으며 연구를 통해 사회지능을 광고창의성과 직무성과의 선행요인으 로 구분하였다(김은희, 2008).

신철·황성혜(2009)는 호텔 직원을 대상으로 사회지능과 직무성과의 관계를 검증하였다. 연구결과, 사회지능의 하위요소인 사회적 정보처리는 역할성과의 5 개 하위역할 모두에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 사회적 인지는 팀 역할에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 사회지능이 직장 내에서 다 양한 역할의 성과를 효율적으로 예측할 수 있는 중요한 단서가 될 수 있음을 시 사하고 있다(신철·황성혜,2009). 또한 그들의 연구에서는 호텔 종사원의 사회지 능이 사회적 지원과 직무성과에 어떤 영향을 미치는지 실증 분석하기 위해 사회 지능을 사회적 정보처리, 사회적 기술, 사회적인지의 세 가지 하위요소의 트롬소 사회지능척도(TSIS)를 사용하여 측정한 분석 결과로 사회지능은 사회적 지원과 개인성과 및 조직성과에, 사회적 지원은 개인성과 및 조직성과에 각각 영향을 미 치는 것으로 나타났다. 이로서 사회지능의 수준이 높은 종사원일수록 직장 상사 와 동료로부터 사회적 지원을 많이 받으며, 개인성과 및 조직성과의 수준도 높으 며, 또한 사회적 지원을 많이 받는 종사원일수록 개인성과 및 조직성과도 높다는 연구결과를 도출하였다(신철, 황성혜, 2010). 정승우(2010)의 연구에서는 골프 도 우미를 대상으로 직무관련 탈진 및 감정부조화의 관계를 사회지능을 활용하여 연구를 수행했다.

제 2 절 셀프리더십

1. 셀프리더십 개념

셀프리더십은 리더가 종업원에게 영향을 미치는 일반적인 리더십과 달리 자기가 자기 스스로에게 영향을 미치는 과정이다(Mans, 1986). 또한 셀프리더십은 과업이나 직무 수행에 요구되는 자기주도(self-direction)와 자기 동기부여(self-motivation)를 이루기 위해 스스로에게 자기 영향력(self-influence)을 행사하는 과정이다(Manz, 1986; Neck et al., 1995; Manz & Neck, 1999; Manz & Sims, 2001). 이 정의에 따르면, 셀프리더십은 개인이 자신을 주도하기 위해 행하는 책임 있는 행동을 의미하고, 자율과 책임 하에서 자발적으로 행동하는 독특한 행동방식이라고 할 수 있다(Manz & Sims, 1980).

Yukl(2010)에 의하면 리더십은 한 개인이 집단이나 조직에서 활동과 관계하여 다른 사람에게 의도적으로 영향력을 행사하는 과정으로 정의하고 있다. 그러나 셀프리더십은 리더와 추종자의 관계가 이분화 되지 않고 동일인에 의해 이루어진다는 점에서 전통적 리더십 이론과 차이가 있다. 즉 셀프리더십은 조직구성원 개인이 자발적으로 자신에게 영향력을 행사하고, 자신을 리드하는데 주목하게 하는 새로운 리더십 이론이다.

셀프리더십 어원을 살펴보면 셀프(self)는 ‘자아’라는 의미로 이해할 수 있다. Mead(1934, 1952)에 의하면 자아는 사회적 맥락의 일방적인 영향을 받는 것이 아니고 사회를 끊임없이 변동시키는 능동자의 역할을 한다. 따라서 사회 행위는 행위자 내부의 상호작용에 의해 유지되고 그것을 통해 변동되는 조정된 활동을 의미한다. 또한 Goffman(1967)은 사회구조는 인간외부에 존재하는 객관적이고 강압적인 실체라기보다는 오히려 인간내부에서 인간의 주체적 해석 작용을 통해 행위의 근거가 되는 자원(resource)이며, 인간들 간의 구체적인 상호작용을 통해 끊임없이 재해석되고 변화되는 일종의 과정(process)이라고 보았다(김정자, 2011). 이러한 관점에서, 자아란 인간 내부의 기본적인 성향인 ‘자율성’을 기반으로 하며 타율적 성향이 아닌 자율성 성향의 중요성을 강조한다. 따라서 셀프리더

십에서 추종자에 대한 통제는 궁극적으로 추종자 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제(self-control)를 의미한다.

셀프리더십 이론의 구성개념(constructs)은 행위중심전략(behavior focused strategies), 자연보상전략(natural reward strategies), 건설적사고전략(constructive thought pattern strategies)의 3가지 유형으로 구성된다(Manz & Sims, 1986). 첫째, 행위중심전략은 부하의 행동적 관리를 통해 개인의 자기 자각(self-awareness)을 높이는 것을 의미한다. 행위중심전략에서 행동의 의미는 꼭 필요하지만 내키지 않는 과업을 수행하는 것을 의미하며, 이와 같이 어렵고 원하지 않는 일이지만 반드시 수행해야하는 과업을 자발적으로 수행하도록 하는 것을 말한다. 행위중심전략은 자기관찰(self-observation), 자기설정목표(self-set goals), 단서(암시)에 의한 관리(management of cues), 리허설(rehearsal), 자기보상(self-reward), 자기비판(self-punishment) 6가지로 구성된다. 첫째, 자기관찰은 자신이 바꾸고자 하는 행동에 대해서 정보를 수집하고 관찰하여 자신의 업무수행의 효율성을 스스로 평가하고 무엇을 어떻게 바꾸어야 할지에 대한 단서(암시)를 스스로 발견하는 행위를 의미한다. 둘째, 자기설정목표는 처리해야 할 일들의 목표와 장기적으로 달성하고자 하는 목표 선정 후 이들의 우선순위를 정하고 자기 스스로에게 실행을 지시하는 행동을 의미(자기 자신의 일의 결과에 대한 목표를 세우고 이들의 우선순위를 정하고 자기 지시를 개발하는 행위)한다. 셋째, 단서에 의한 관리는 자신이 하고자 하는 행동을 용이하게 하기 위해 단서(암시)가 될 만한 것들을 작업장 주위에 설치하거나 작업장을 변경하는 행위를 의미한다. 넷째, 리허설은 실제로 업무를 수행하기 전에 작업 활동에 대한 신체적이며 정신적인 예행연습을 함으로써 업무 수행의 성공률과 효과성을 높이는 행위이다. 다섯째, 바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 자기 자신에게 제공함으로써 일할 의욕을 북돋고 차후 행동을 선택하는 데 중요한 영향을 미치는 행위이다. 여섯째, 자기비판은 바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 자신에게 일정한 징계나 비판을 가함으로써 실수를 반복하거나 습관적인 실패에 빠지지 않도록 하는데 도움을 주는 행위. 지나친 비판은 의욕을 저하시키므로 조심해야 하는 행위를 의미한다(Manz & Sims, 1991, 김정자, 2011).

<표 II -2> 셀프리더십의 행위 중심적 전략

구 분	내 용
자기관찰 (self-observation)	자신이 바꾸고자 하는 행동에 대해서 정보를 수집하고 관찰하여 자신의 업무활동의 효율성을 스스로 평가하고 무엇을 어떻게 바꾸어야 할지에 대한 단서(암시)를 스스로 발견하는 행위
자기설정목표 (self-set goals)	자기목표 설정은 처리해야 할 일들의 목표와 장기적으로 달성하고자 하는 목표를 설정한 후, 이들의 우선순위를 정하고 자기 스스로에게 실행을 지시하는 행동을 의미한다.
단서(암시)에 의한 관리 (management of cues)	자신이 하고자 하는 행동을 용이하게 하기 위해 단서(암시)가 될 만한 것들을 작업장 주위에 설치하거나 작업장을 변경하는 행위 (당신은 시간을 효율적으로 관리하고 있습니까? 같은 글귀를 써 붙이는 것이나 유해한 환경을 제거하는 것 등)
리허설 (rehearsal)	실제로 업무를 수행하기 전에 작업 활동에 대한 신체적이며 정신적인 예행연습을 함으로써 업무 수행의 성공률과 효과성을 높이는 행위(효과적인 선행적 셀프리더십의 전략)
자기보상 (self-reward)	바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 자기 자신에게 제공함으로써 일할 의욕을 북돋고 차후 행동을 선택하는 데 중요한 영향을 미치는 행위
자기비판 (self-punishment)	바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 자신에게 일정한 징계나 비판을 가함으로써 실수를 반복하거나 습관적인 실패에 빠지지 않도록 하는데 도움을 주는 행위. 지나친 비판은 의욕을 저하시키므로 조심해야 하는 행위

출처 : C. C. Manz & H. P. Sims, "Super Leadership, Beyond the Myth of Heroic Leadership", *Organizational Dynamics*, spring, 1991, p. 24; C. C. Manz & H. P. Sims, "Super Leadership ; Leading Others to Lead Themselves", New York, 1989, pp. 13-26.
 김정자(2011), 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구, 울산대학교, 박사학위논문. 수정

둘째, 자연보상전략은 자신의 일이나 활동에서 진정한 가치와 보람을 찾아 효능감과 자기통제감을 얻게 되는 것을 의미한다(Prussia, 1998). 자연보상전략은 일을 통해서 자연스럽게 얻을 수 있는 자연보상 방법을 활용한다. 즉 조직구성원이 스스로 업무를 즐기고 업무 그 자체에서 자발적으로 동기유발 되는 것을 추구하는 것이다. 따라서 자연보상은 달성하고자 하는 업무와 관련된 긍정적 자각이나 경험에서 비롯된다(Prussia et al., 1998). 효과적인 셀프리더는 스스로 그들의 과제를 재설계할 수 있을 뿐만 아니라 그들이 왜 그 과제를 수행해야 하는지

알고 있으며, 이와 같은 자연적 보상을 통해 직무 수행 그 자체에 대한 즐거움을 획득한다(Manz & Sims, 1991). 자연적 보상을 통해 부하들은 자신의 역량에 대한 강화된 느낌과 자기통제의 느낌, 그리고 목표 달성에 대한 느낌을 경험한다(Manz & Sims, 1991).

셋째, 건설적 사고전략은 일과 활동에 긍정적으로 영향을 주도록 사고방식과 사고유형을 새롭게 형성하거나 수정하는 전략이다(Prussia, 1998; 신구범, 2010). 건설적사고전략은 어려운 상황을 장애물요인 보다는 기회요인 인식하는 긍정적 사고 패턴을 의미한다. 이를 통해, 조직구성원의 신념, 가정, 정신적 이미지, 자신과의 대화 통해 스스로를 관리하고, 개인의 능력을 개발하고, 과제 수행에 대한 역량을 강화한다.

2. 셀프리더십 관련 이론 및 연구동향

가. 셀프리더십 관련 이론

셀프리더십은 사회인지이론, 자기규제이론, 자기통제이론, 자기관리이론, 내재적 동기부여이론과 관련되어 있다. 첫째, 사회인지이론과 관련성은 다음과 같다. Bandura(1986)는 인간의 동기나 사고, 행동들은 개인, 환경, 행동의 상호작용 결과이다. 사회인지이론은 다양한 상황에서 개인의 동기(motivation), 사고(thought) 및 행동(behavior)을 분석하기 위한 이론적 틀로서 상호결정론적(reciprocal determinism) 관점에 기반하고 있다. 사회적 인지이론에서 인간은 개인의 내적인 요인, 행동, 환경적 사건들과 같은 세 가지 상호 인과관계를 포함하는 상호의존적 인과구조 안에서 작용하는 것으로 가정한다. 인간의 적응과 변화는 사회체계에 기초하므로, 인간은 사회체계의 산물인 동시에 사회체계를 생산한다. 따라서 사회적 인지이론은 개인과 사회 간의 이원론을 거부하며, 개인과 사회의 역동적인 상호작용에 초점을 둔다(Bandura, 1997). 이와 같이 사회인지이론은 각기 차별적인 상황에서 자기규제, 자기관찰, 영향력 등을 통해 상황에 적합한 행동을 이행할 수 있는 인간능력에 주목한다는 점에서 셀프 리더십이론에 영향을 주고 있으며 이를 통해 행동적, 인지적 전략을 제시하고 있다(김정자, 2011).

둘째, 자기조절이론(self-regulation)은 다음과 같다. 이 이론에 의하면, 인간의 행동은 개인이 만든 기준과 바람직한 상태의 비교과정을 통해 자기조절을 경험한다. 자기조절 행동의 궁극적인 목적은 기준(목표)과 실제성과 사이의 불일치를 줄이는 것이다(Neck, 2006). 자기조절이 자기관리나 셀프리더십보다 더 기본적으로 자신에게 영향력을 행사한다(Williams, 1997). 이러한 자기조절이론은 자기관찰, 자기평가, 자기반응의 세 가지 상호의존적 활동을 포함한다. 자기관찰은 자신의 행동과 그것의 결과에 대해 인지적으로 자신의 관심을 두는 행위를 말한다. 자기평가는 이상적 상태와 현재의 성과이 비교과정을 의미한다. 자기반응은 자기평가를 통해 자기만족과 자기효능감의 두 가지 형태로 나타난다(Kanfer & Ackerman, 1989). 자기조절이론에 의하면 목표달성과과정에서 문제와 모순에 직면할 때 사람들은 목표달성에 대한 확신이나 긍정적 기대를 지속하거나 노력을 증가시키는 경향이 있다. 그러나 자신감이나 희망이 부족한 사람, 이를테면 목표달성에 대한 부정적 기대를 가지는 사람은 대안적 목표를 탐색하거나 목표와 전혀 관계가 없는 방안을 선택하는 경향이 있다(Carver & Scheier, 1981, 1998). 자기조절이론의 의미는 성과 달성에 대한 자신감이나 희망을 분명하게 보여주는 것이다. 셀프리더십은 개인의 자기조절효과를 강화하기 위해 행동적, 인지적 전략을 규정하며, 이들은 다양한 상황에서 자기조절효과를 높이는데 기여할 것이다(김정자, 2010).

셋째, 자기관리(self-management)는 개인이 외부적으로 수립된 기준으로부터 불일치를 줄이기 위해 스스로 행동을 관리하는 것이다. 셀프리더십은 스스로 목표기준을 설정하고 목표의 타당성과 적정성을 평가하며 높은 자기영향력의 수준을 보여준다(Manz, 1986; Manz & Neck, 2004). 자기관리(self-management)는 Kerr(1976), Kerr와 Jemier(1978)가 제시한 리더십 대체(substitutes for leadership)의 한 가지 방안으로 그 개념은 일차적으로 임상적 자기통제이론(clinical self-control theory)에 뿌리를 두고 있다((Neck & Houghton, 2006). 자기통제는 자기관찰, 자기목표설정, 단서화 전략, 자기강화, 자기처벌, 리허설 등의 전략들로 구성되는데, 이들은 본질적으로 중독 등과 같은 자기 파괴적 건강상태와 관련된 행동을 관리하기 위해 임상적으로 사용되었다. 이들 전략들은 조직이론가 들에 의해 자기관리라 이름 붙여지고(Luthans & Davis, 1979; Mans & Sims, 1980). 후에, 셀프리더십의 행동지향 전략의 토대가 되었다.(Neck &

Houghton, 2006, 김정자, 2010).

넷째, 셀프리더십과 내재동기와 관련되어 있다. 자기관리가 외재적 보상(칭찬, 인정, 외부적 보상에 의한 자기강화 등)에 의해 동기부여 된다면 셀프리더십은 과업 또는 행동 그 자체로부터 기인하는 자연보상에 초점을 두고 있다. 셀프리더십의 자연보상 개념은 인지평가이론(Deci & Ryan, 1985)과 관련되어 있다. 인지평가이론(cognitive evaluation theory)은 인간의 기본욕구를 자율성(autonomy)와 유능성(competence)으로 구분하고 있다. 이러한 인간의 기본욕구는 자연보상의 주요 특징으로 능력감(feeling of competence), 자기통제감(feeling of self-control), 목적감(feeling of purpose)과 관련된다.

나. 셀프리더십 선행연구 동향

셀프리더십에 관한 연구는 실증연구, 척도개발의 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫째, 척도개발 연구는 다음과 같다. Nehbert & Wu(2006)는 자기보고식(self-report) 셀프리더십 척도 개발을 통해 구성개념 타당성(construct validity) 확보를 위한 연구를 수행하였다. Cox(1993)는 척도개발 연구를 통해 셀프리더십 측정을 위한 척도의 내적일관성을 강화한 8개 요인 34개 항목(item)의 측정도구를 개발했다. 다음으로 Anderson & Prussia(1997)의 SLQ(Self-Leadership Questionnaire)는 신뢰도가 낮은 일부 요인들이 포함되어 있지만 10개 요인 50개 문항의 척도를 개발했다. Houghton 과 Neck(2002)는 선행연구에서 만들어진 척도를 보완한 설문지를 개발하였다. 먼저 Anderson 과 Prussia(1997)의 SLQ의 50개 문항에서 17개의 애매한 문항을 제거하고, Cox(1993)의 척도로부터 2개의 문항을 추가하여 35개의 문항을 만들었다. 이들은 셀프리더십의 세 가지 이론적 하위차원(행위전략, 자연보상, 건설적 사고패턴)과 일치하는 상호 연관된 3개의 요인으로 묶어지며, 세 요인은 다시 셀프리더십이라는 또 하나의 요인으로 나타나는 이차요인모델(second-order factor model)임을 증명하였다.

둘째, 셀프리더십 이론을 검증하기 위한 실증연구는 다음과 같다. Williams(1997)는 셀프리더십과 Big5 성격모델, 일반적 자기효능감(general self-efficacy), 자긍심(self-esteem), 통제위치(locus of control), 셀프모니터링(self-monitoring)과 같

은 성격요인과 셀프리더십과 수행에 관한 연구를 수행했다. DiLiello & Houghton(2006)은 창조성과 관련된 문헌으로부터 나온 중요한 개념들이 셀프리더십과 관련이 있다는 것을 설명하면서 셀프리더십이 높은 구성원이 셀프리더십이 낮은 구성원에 비해 잠재된 창의성(creativity)과 혁신성(innovation)이 높을 수 있다는 명제를 제시하였다. Mans & Sims(2001)는 셀프리더십을 발휘하는 구성원들은 더 높은 통제감(control)과 자율성(autonomy)을 경험하게 되고, 이로 인해 행동과 의사결정에 있어 더 높은 수준의 독립성(independence)으로 이어진다고 하였다. Neck 와 Manz(1996)는 America West Lines의 구성원들을 대상으로 한 실증연구에서 사유적 셀프리더십(thought self-leadership)훈련이 이후의 긍정적 정서와 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 것을 실증하였다. Lee & Koh(2001)는 셀프리더십을 통해 과업수행에 대한 의미성(meaningfulness), 목적(purpose), 자기결정력(self-determination), 역량(competence) 등을 지각함으로써 임파워먼트를 강화시킬 수 있다고 언급했다. Houghton 등(2004)은 셀프리더십의 세 가지 차원과 성격요인 중 외향성(extraversion), 정서적 안정성(emotion stability/neuroticism), 성실성(conscientiousness)의 관계를 계층적 요인 구조(hierarchical factor structures)의 비교 분석을 통해 설명하고, 이를 통해 셀프리더십의 세 가지 차원과 이들 성격 특성이 전혀 다른 개념이며, 정(+)의 관계를 갖는다는 결과를 도출하였다. 박동수, 이희영(2002)는 자기효능감과 직무성과 간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개 효과를 분석하였으며, 자기효능감과 직무성과의 직접효과 행위중심전략, 자연보상전략과 간접효과를 통해 직무성과에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이은숙, 신제구, 백기복(2000)이 슈퍼리더십과 셀프리더십이 자기효능감과 성과에 미치는 영향을 분석한 것이 있는데 여기서 상사의 슈퍼리더십이 부하의 셀프리더십에 유의한 정(+)의 관계를 가진다는 결과가 도출되었다. 고희일 et al.(2011)은 셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 연구하였으며, 셀프리더십이 조직시민행동과 상사신뢰와 관련이 있는 것을 검증하였다. 김세화 et al(2010)은 셀프리더십과 조직시민행동, 혁신행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였으며, 셀프리더십이 조직시민행동과 혁신행동에 영향을 미치는 것을 검증했다. 김해룡, 김쌍언(2011)은 직무자율성과 혁신행동의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하였다. 김경수 et al(2011)은 슈퍼리더십과 직무만족 및 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하였으며, 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

<표 II-3> 셀프리더십의 선행연구

저자	표본	선행변수	결과변수	결과
이은숙, 신제구, 백기복 (2000)	3개 연구소 직원-리더 70명, 부하 280명	슈퍼리더십	셀프리더십	(실증연구) 상사의 슈퍼리더십이 부하의 셀프리더십에 유의미한 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다.
		셀프리더십	조직몰입	(실증연구) 셀프리더십과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인하고자 하였으나 개인주의적 성향이 다소 강하여 조직몰입이 일어나기 어려운 연구소 직원을 표본으로 함으로써 결과가 제대로 도출되지 않았다.
박동수, 이희영 (2002)	교보 및 삼성생명 보험설계사 200명	셀프 매니지먼트 자연적 보상전략 (매개변수)	개관적 성과 -보험상품 판매실적 평균	(실증연구) 셀프리더십의 구성요소인 셀프매니지먼트와 자연적 보상전략이 자기효능감과 성과와의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다.
윤정현 (2007)	특급호텔 종사원 206명	셀프리더십	팀워크	(실증연구) 셀프리더십의 구성요소 중 사유적 셀프리더십과 셀프매니지먼트는 팀워크에 유의한 영향을 미친 반면 자연보상에는 영향을 미치지 않음
신구범 (2010)	서비스기업 구성원 298명	셀프리더십	자기효능감	(실증연구) 셀프리더십이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미침
김세화, 이희정, 심덕섭 (2010)	제조업 종사자 252명	통제위치 후원적리더십 조직후원인식	조직시민행동 혁신행동	(실증연구) 셀프리더십 셀프에피커시, OCBI, OCBO, 혁신행동에 정(+)의 영향
고형일, 송정수, 장길상 (2011)	의료기관 종사자 572명	셀프리더십	조직시민행동	(실증연구) 셀프리더십이 조직시민행동과 상사만족에 정(+)의 영향.
김해룡, 김쌍언 (2011)	증권, 보험, 은행 260명	직무자율성	혁신행동	(실증연구) 셀프리더십 구성개념 모두 혁신행동에 정(+)의 영향. 직무자율성이 셀프리더십 구성개념 모두 정(+)의 영향.
김해룡, 김정자, 권영혜(2012)	은행직원 237명	성격특성	자기효능감	(실증연구) 외향성, 성실성, 호감성, 개방성이 자기효능감에 정(+)의 영향, 셀프리더십이 그 관계를 매개.
Alves et. al. (2006)		조직문화	셀프리더십	(개념연구) 개인주의적 문화에서의 조직구성원들은 개인중심적 셀프리더십을, 집단중심적 문화에서의 조직구성원들은 관계중심적 셀프리더십을 발휘할 것이다.

Bligh et. al (2006)		셀프리더십	팀 내 신뢰 팀 역량 팀 몰입	(개념연구) 셀프리더십이 높은 인원들로 구성된 팀이 그렇지 않은 팀에 비해 신뢰, 역량, 몰입 수준이 높은 것이다.
DiLiello & Houghton (2006)		셀프리더십	창의성 혁신성	(개념연구) 셀프리더십이 높은 구성원이 잠재된 창의성 및 혁신성이 높을 것이다.
Yun et al. (2006)	대규모 군수회사의 직원 시계열자료 (Time1-404명 Time-2 313명)	부하의 셀프리더십에 대한 상사의 임파워링 리더십(empowering leadership)과 부하의 자율성에 대한 욕구(need for autonomy)간의 상호작용의 효과 조사		(실증연구) 부하의 셀프리더십에 대한 리더십의 영향은 부하의 자율성에 대한 욕구에 따라 다를 수 있다.
Houghton et al. (2004)	357명의 대학생	셀프리더십과 성격변수들 간의 관계를 분석		(실증연구) 셀프리더십의 세 가지 구성요소와 성격특성은 전혀 다른 개념이다. 그럼에도 불구하고 외향성, 성실성은 셀프리더십 차원과 정적으로 관련되며, 반면 정서적 안정성은 셀프리더십의 차원 중 자연적 보상 전략과 유의하게 관련되었으며 여타의 차원과는 관련되지 않는 것으로 나타났다.
Dolbier et al. (2001)	텍사스대 대학생 270명 델 컴퓨터 회사 직원 160명	셀프리더십	심리적 결과 건강 직무성과	(실증연구) 대학생 집단에서는 셀프리더십과 긍정적 심리결과, 건강이 유의미한 정(+)의 관계를 나타냈다. 회사직원 집단에서도 셀프리더십과 건강, 직무성과가 유의미한 정(+)의 관계 를 가지는 것으로 나타났다.
Prussia et al. (1998)	151명의 대학생	셀프리더십	학업성과	(실증연구) 셀프리더십과 학업성과의 관계를 자기효능감이 완전히 매개하는 결 과가 나타났다.
Williams (1997)		셀프리더십과 성격변수와의 관계연구		(개념연구) 셀프리더십과 BIG5 성격모델, 일 반적 자기효능감, 자긍심, 통제위 치, 셀프모니터링 간의 관계 및 이 러한 성격변수들이 셀프리더십의 효과를 조절하는 역할을 한다는 명제를 제시하였다.
Nack & Manz (1996)	America West Line의 직원 48명	사유적 셀프리더십(TSL)	긍정적 정서 직무만족	(실증연구) 사유적 셀프리더십 훈련이 이후의 긍정적 정서와 직무만족에 유의미 한 영향을 미치는 것으로 나타났 다.

Shipper & Manz (1992)				(사례연구) W. L. Gore and Associate 社의 사례연구를 통하여 구성원들의 임과워먼트의 필수적인 부분이 셀프 리더십이라는 것을 확인하였다.
--------------------------	--	--	--	---

자료; 김정자(2011), 셀프리더십과 성격특성 관계에 관한 연구, 울산대학교, 박사학위 논문. 수정

3. 사회지능과 셀프리더십의 관계

사회지능의 선행연구는 다음과 같다. Witt & Ferris(2003)은 사회적 기술이 수행과 정(+)¹의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 기술의 인식이 수행에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신철, 황성혜(2009)의 연구에서는 사회지능이 개인성과와 직무성과에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 검증했다. 김은희 외(2009)는 사회지능과 창의적 사고 및 행동의 관계에서 사회적 기술이 창의적 사고 및 행동에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다. Baron & Markman(2003)은 사회지능이 재정적 성공에 미치는 영향에서 사회적 지각(social perception, 사회적 정보처리)과 표현력(expressiveness, 사회적 인식)에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 검증하였다.

셀프리더십 선행연구는 다음과 같다. Manz & Sims(1986) 이후로 셀프리더십에 대한 연구가 수행되고 있다. 셀프리더십 연구의 경우 주로 셀프리더십과 수행의 관계를 연구하거나, 셀프리더십 선행연구에 대한 연구가 국내에서 주로 수행되고 있다. 김해룡 외(2012)는 개인의 5가지 성격유형을 셀프리더십의 선행요인하여 연구가 수행되었으며, Big5 성격용인이 모두 셀프리더십에 정(+)¹의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김세화 외(2010)은 통제위치, 후원적 리더십, 조직후원인식을 셀프리더십의 선행변수로 연구를 수행하였으며, 모두 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나타낸다. 김해룡 외(2011)은 셀프리더십의 선행변수로 직무자율성이 셀프리더십에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서 셀프리더십의 선행변수로 개인차원의 변수와 조직차원의 변수가 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

사회지능과 셀프리더십의 관계는 다음과 같다. 사회지능은 개인의 타인의 행동과 기분을 이해하고 예측하는 능력, 사회적 상황의 사건에 대한 인식이나 사건으로 놀라는 경향, 사회적 상황에서 사회적 적응 능력을 의미한다. 따라서 이러한 개인의 사회지능이 높은 개인은 스스로 자신의 행동에 대한 자각을 하게 되면 사회적 상황에 적합한 행동을 하도록 자신을 유도하도록 영향을 미친다. 또한 사

회지능이 높은 개인은 사회적 상황에서 적절하게 행동함으로써 인해 개인의 직무 자체를 즐기는 경향이 있다. 이는 신철, 황성혜(2009)의 연구에서 사회지능이 개인성과 직무성과에 정적인 영향을 미치며, 이것은 즉 사회지능이 높은 개인은 직무에 대해 내재적으로 동기화되기 때문에 개인성과 조직성과에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 의미한다. 사회지능이 높은 개인은 사회적 상황에서 자신을 부정적이기 보다 긍정적으로 인식하여 자신에게 영향을 미친다.

제 3 절 주관적 경력성공

1. 주관적 경력성공 개념 및 연구동향

가. 주관적 경력성공의 개념

주관적 경력성공은 경력만족, 경력전망, 직무만족, 삶에 대한 만족, 원활한 대인관계와 같은 내적인 성공감을 의미한다(Judge et al., 1995). Gattiker & Larwood(1988)는 직무역할, 대인관계 성공 등과 같이 개인이 지각하는 내적 자각과 업무 업적, 재무적 성공, 위계적 성공에 대한 통합적 지각을 주관적 경력성공으로 정의한다. Seibert & Kraimer(2001)에 따르면, 주관적 경력성공은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 직무만족 또는 경력만족으로 측정되는 개념이다.

주관적 경력성공은 경력성공의 하위개념이다. 경력성공은 주관적, 객관적 경력성공으로 나누어진다. 우선 경력성공의 개념을 살펴보면 다음과 같다. 경력성공이란 업무경험의 결과로 축적된 어떤 긍정적 측면의 심리적 만족 및 업무관련 성과이다(서균석 et al., 2003). Boudreau & Boswell, & Judge(2001)은 개인, 조직, 사회 규범이 실무적으로 상호작용하는 것을 의미한다. Judge et al(1995)는 지속적인 업무경험의 결과물로 축적된 긍정의 심리상태와 직무관련 산출물이 경력성공이다(장은주·박경규, 2005). Arthur et al(1989)는 조직과 직종을 통한 개인

의 발전 및 주관적, 객관적 성과 측면을 포함하는 것이 경력성공이다.

경력(Career)은 일의 종류와 무관하게 일을 통해 경험하는 일생 동안의 활동 및 관계되는 행동을 의미한다(Hall, 1976). Hall의 정의에 의하면 개인이 일생동안 경험하는 것과 활동으로 인해 지각된 태도와 행동 등 경험의 모든 과정을 의미한다. Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)은 보수를 받는 활동, 자원봉사 등의 무보수 활동 등 개인이 생애에 걸쳐 얻게 되는 일과 관련된 경험의 총합을 의미한다(김찬배, 이윤철, 2008). 경력은 조직구조와 관련이 있다. 위계적 조직에서는 경력은 조직 내 수직 이동의 수단으로 인식되었다. 그러나 수평적 조직에서는 고용관계가 종신고용에서 거래적 고용계약으로 변화됨으로 인해 조직간 이동이 증가하였으며 이로 인해 경력 주체가 조직에서 개인으로 변화하였다(장은주, 박경규, 2004). 경력의 유형은 프로틴 경력(protean career)와 무경계 경력(boundaryless career)로 구분한다. 김시진, 김정원(2012)은 프로틴 경력은 환경변화에 따라 자유자재로 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미한다. 즉 개인의 경력은 조직이 아닌 개인에 의해 관리되며, 교육, 훈련, 여러 조직에서의 근무, 직업변경 등에서의 다양한 경험들로 구성되는 경험을 의미한다. 후자는 공간적 경력 범위를 넘어, 개인의 경력이 직무, 직업, 조직 내의 범위를 뛰어 넘어 다양한 환경에서 역할을 갖는 것을 의미한다(Arthur, 1994; DeFillippi & Arthur, 1994). 따라서 무경계 경력은 개인의 경력이 다양한 조직으로 이동속에서 축적된다는 것이다.

경력개발은 조직원이 자신이 바라는 경력목표를 달성하기 위해서 노력하는 과정을 뜻하는 경력계획과 조직이 조직원의 경력목표를 달성할 수 있도록 도와주는 경력관리가 조화를 이루는 과정을 의미한다(임희정, 2009). 경력성공은 이러한 경력개발이 효과적으로 이루어진 정도를 측정하기 위해 대두되었으며, 이로 인해 경력개발과 경력성공의 개념은 차별적이기 보다는 경력개발에 대한 설명과 효과성을 평가하기 위한 수단으로 활용된다(임희정, 2009).

경력성공은 내재적·외재적 성공으로 분류할 수 있다. 내재적 경력성공은 경력 만족으로 측정되는 직무나 직업이 지니는 요소 그 자체로 경력목표와 주관적 평가에 좌우된다. 외재적 경력성공은 임금이나 승진과 같은 객관적으로 관찰 가능한 직무나 직업경험의 수단적 보상을 의미한다(서균석 et al, 2003). Gattiker &

Larwood(1988)은 경력성공을 주관적·객관적으로 구분하며, 주관적 측면은 만족도이며 객관적 측면은 임금과 직위와 같은 성과이다. 주관적 요소인 만족도는 경력만족을 객관적 측면은 경력전망을 의미한다. Hall(1990)은 경력만족은 개인의 가치가 자신의 경력에 적용된 정도를 의미하며 자신의 경력에 대한 개인의 심리적 지향성을(Gattiker & Larwood, 1988) 의미한다. 경력전망은 객관적인 경력 산출물로 승진가능성에 대한 주관적 평가로 지각된 내부승진 가능성, 경력성과, 승진전망, 경력승진전망과 유사한 개념이(서균석 et al., 2003).

Jaskola, Beyer, & Trice(1985)는 경력성공은 평가적 개념으로 판단의 주제에 의해 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분한다. 객관적 경력성공은 경력성공의 외면적(extrinsic)결과인 급여와 승진과 같은 상대적으로 측정 가능한 가시적 기준을 기초로 결정된다(Kotter, 1982). 주관적 경력성공은 개인의 주관에 의한 판단으로 지각되는 경력으로 경력성공의 내면적(intrinsic)결과인 직무만족, 경력만족과 같은 경력에 대한 성취와 만족에 대한 개인적인 생각이나 느낌에 의해 결정된다(London & Stumpf, 1982; 김찬배·이윤철, 2008). 주관적 경력성공은 Siebert(1999)는 객관적·주관적 경력성공은 전자는 전통적 의미에서 성공에 대한 기준을 제공하고, 후자는 개인의 목표와 기대에 대한 상대적 성공느낌을 반영하기에 모두 중요하다.

Judge et. al.(1995)은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공 두 개념을 서로 다른 개념으로 구분한다. Ng, et. al.(2005)은 경력성공의 선행변수 연구에서 주관적 경력성공과 객관적 경력성공(임금과 승진)이 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Czikszenmihalyi(1997)는 조직구성원은 객관적으로 측정된 경력목표보다 목적의식 및 일과 삶의 조화와 관련된 주관적 경력성공에 더 많은 관심을 갖는다. Collins & Watts(1996)은 조직 내 고용안전성의 선행되지 않는 상황에서 경력성공은 주관적인 요인이 더 중요하게 인식되어진다. 결과적으로, 경력성공의 측정에 있어 주관적 경력성공은 조직구성원의 인지적 측면을 강조하는 특징을 고려하여 주관적 경력성공이 경력성공을 예측하는 기준으로 적합하다고 볼 수 있다 (Judge et. al., 1995).

전술한 바와 같이, 주관적 경력성공은 조직구성원이 지각하는 직무실적, 재무적 성공, 대인관계 성공과 같은 개인의 지각을 통합하는 개념으로 개별 구성원의

심리적 만족을 넘어 개인을 동기부여시키고 이를 통해 조직성과에 영향을 주는 것을 의미한다(Peluchette, 1993). 또한 주관적 경력 성공은 직무만족과 경력만족으로 구분된다. 직무만족은 조직구성원이 직무 및 경력 상황에 대한 평가에 의해 획득된 결과에 대한 정서적 반응으로 직무만족과 경력만족으로 분류된다. Heslin(2005)에 의하면, 직무의 경우 경력의 일부분이며 따라서 경력만족이 직무만족보다 더 주관적 경력성공을 나타낸다.

Heslin(2005)은 경력성공 연구들이 4가지 공통적 가정이 있음을 제안한다. 첫째, 객관적 경력성공 지표인 임금이나 승진은 성공여부에 대한 평가가 가능하다. 둘째, 직무만족과 경력만족이 경력성공의 대안적 지표이다. 셋째, 주관적 성공지표와 결과 비교시 주관적 성공지표가 달성된 객관적 성공지표와 유사하다. 넷째, 경력성공에 대한 평가는 경력열망과 같은 자신이 가진 기준에 의존한다는 점이다. 이를 통해 경력성공은 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적 심리상태와 업무와 관련된 산출이라는 것이다(김성남, 이규만, 2012).

주관적 경력성공은 경력만족, 경력전망, 직무만족, 삶에 대한 만족, 원활한 대인관계와 같은 내적인 성공감을 의미한다(Judge et al., 1995). Gattiker & Larwood(1988)는 직무역할, 대인관계 성공 등과 같이 개인이 지각하는 내적 자각과 업무 업적, 재무적 성공, 위계적 성공에 대한 통합적 지각을 주관적 경력성공으로 정의한다. Seibert & Kraimer(2001)에 따르면, 주관적 경력성공은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 직무만족 또는 경력만족으로 측정되는 개념이다. Jaskola, Beyer, & Trice(1985)는 경력성공은 평가적 개념으로 판단의 주제에 의해 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분한다. 객관적 경력성공에 비해 주관적 경력성공이 가지는 특징은 급여, 승진과 같은 측정 기준에 의해 성공한 사람으로 인식되어도 자신의 경력에 대한 불안, 스트레스, 무력감을 경험할 수 있으므로(Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981), 주관적 경력성공이 개인차원에서 주요한 변수가 되고 있다. Seibert & Kraimer(2001)에 의하면, 주관적 경력성공은 직무만족과 경력만족으로 구성된다. 직무만족은 직무에서 경험하는 긍정적 감정상태, 만족의 정도, 직무에 대한 태도이며, 경력만족은 조직에서의 자기평가, 경력만족정도, 경력목표 달성정도, 경력달성에 대한 평가, 달성가능성에 대한 만족도를 포괄한 개념으로 임금만족, 직무만족, 삶의 만

족으로 구성된다(윤하나, 탁진국, 2006; 김성남, 이규만, 2012).

주관적 경력만족은 학자들마다 다양하게 정의하고 있으나, 각 개념을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 경력만족(career satisfaction)은 조직구성원의 자발적 선택에 의해 경력 또는 경력기회, 지식과 능력에 대한 태도를 통해 획득된 주관적 만족을 의미한다. 경력 만족으로 주관적 경력성공을 측정하는 것은 개인적 특성, 배경, 상황에 의해 표준화된 경력만족의 측정이 제한적이기 때문이다.(Greenhaus et al, 1990). Brookes et al.(2003)은 경력만족과 관련하여 경력만족을 자율성에 기반하는 접근과 실행에 기반하여 경제적 보상에 가치를 두는 두 가지 관점으로 구분한다. Dyke & Murphy(2006)는 남서 및 여서관리자의 경력성공에 대한 연구를 수행하였다. 결과에 의하면, 여성 관리자는 일과 삶의 균형을 경력만족으로 보았으나, 남성 관리자는 물질적 성공과 재무적 보상을 경력만족으로 구분한다. 따라서 경력만족은 개인적 특성, 배경 및 상황의 영향을 받는다.

둘째, 고용가능성(employability)은 노동시장에서 취업가능성을 의미하며 개인 능력이 지속가능한 직업으로 이동하는 것을 의미한다(Hillage & Polland, 1998). Finn(2000)은 고용가능 능력과 고용유지 능력을 고용가능성으로 분류했다. 고용유지 능력은 조직내에서 직무에 요구되는 변화를 의미하며, 고용가능 능력은 조직 내·외에서 새롭게 채용될 수 있는 능력을 의미한다. Johnson(2001)은 주관적 경력성공의 지표로서 고용가능성은 구직자들의 일자리를 찾을 가능성보다는 개인의 지각에 대한 고용기회와 관련된 개인의 능력 차원을 의미한다.

셋째, 삶의 만족(life satisfaction)은 개인 삶의 전반적인 측면에서 만족을 의미한다. Diener(1984)는 삶의 만족을 주관적 안녕으로 개인이 느끼는 행복 또는 주관적 삶의 질을 의미한다. Myers & Diener(1995)은 개인의 전반적인 생활에 대한 인지적, 정서적 반응 중 삶의 만족을 의미한다. 즉 삶의 만족은 개인의 열정과 생애 목표로 부터 인식된 기준으로 자신의 삶의 질에 대한 평가로 표현될 수 있다.(Keyes et al. 2002; Shin & Johnson, 1978). 특히 개인의 인지적인 삶의 환경과 개인적으로 구성된 기준을 일치하는 범위는 다양함으로 삶의 만족은 개인의 주관적인 판단기준에 의한 전반적인 삶에 대한 만족을 반영한다.(Pavot & Diener, 1993).

종합하면, 주관적 경력성공의 구성개념은 연구자에 따라 다양하게 구분된다.

장은주·박경규(2004)는 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구에서 경력만족을 주관적 경력성공으로 연구를 수행했다. 또한 황애영·탁진국(2011)은 주도성과 주관적 경력성공의 연구에서 경력만족을 주관적 경력성공으로 구분했다. 김성남·이규만(2012)는 경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등과 경력성공의 연구에서 경력만족을 경력성공으로 연구를 수행했다. 장은주·박경규(2005)는 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공의 관계에서 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공으로 구분하였다. 권정숙(2010)은 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향의 연구에서 경력만족으로 주관적 경력성공으로 정의하였다. 김시진·김정원(2010)은 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 및 주관적 경력성공의 관계분석 연구에서 직무만족, 경력만족, 고용가능성을 주관적 경력성공으로 정의하였다. 선행연구에서 주관적 경력성공의 개념을 정리하면, 주관적 경력성공은 단일요인으로 경력만족을 의미하는 경우와, 2요인으로 경력만족과 고용가능성, 3요인으로 경력만족, 직무만족, 고용가능성으로 구분되어진다.

본 연구에서 주관적 경력성공은 단일요인으로 경력만족을 의미한다. 경력만족은 개인이 경력 역할을 통해 얻은 결과에 대한 심리적 만족으로 주관적 경력성공을 정의한다.

나. 주관적 경력성공의 연구동향

주관적 경력성공에 대한 연구는 경력성공을 측정하기 위한 구성개념을 단일차원, 다차원으로 구분할 수 있다. 첫째, 경력성공의 측면에서 접근한 주관적 경력성공의 연구의 경우, 경력성공의 선행변수는 인적자본, 인구학적, 개인적 특성으로 구분된다(Judge et al, 1995). 장은주·박경규(2005)는 재직기간이 승진과 부(-)의 관계가 있으며, 정치적 지식과 기술이 경력만족에 정(+)의 관계가 있음을 증명하였다. 또한 사회적 자본의 구성개념인 네트워크는 경력성공의 선행변수로 관계가 없었다. 조영복 외(2007)은 개인적인 특성 중 성실성, 외향성, 주도성이 주 경력성공과 관련이 있었다. 또한 신경증은 경력성공과 부(-)의 관계가 있었다. 또한 자기주도성, 상사지원, 경력지원, 훈련 개발 기회가 경력 만족에 정(+)의 영향을 미친다(장은주, 박경규, 2005; 강철희·정상원, 2007). 둘째, 고용가능성을 주

관적 경력성공으로 수행한 연구 결과는 다음과 같다. 고용가능성의 선행변수로 Johnson(2001)은 임금, 승진의 수, 직위를 언급하고 있다. 인적자본에서 훈련과 개발과 직무경험의 폭은 전통적인 경력성공과 경력만족, 고용가능성에 모두 정(+)의 관계가 있었다(Ng et al., 2005).

장은주, 박경규(2005)의 개인적인 특성과 사회적 지원이 경력 성공에 미치는 영향에 대한 연구에서 성장욕구와 정치적 행동성향은 경력만족과 고용가능성에 정(+)의 관계가 있었다. 김시진·김정원(2010)은 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석에서 프로틴 경력태도가 고용가능성, 경력만족, 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 권정숙(2011)은 직무만족이 경력만족에 영향을 미치는 것을 검증하였다.

2. 사회지능과 주관적 경력성공의 관계

사회지능과 주관적 경력성공의 관계는 다음과 같다. 신철, 황성혜(2009)는 사회지능과 직무성과의 관계에서 사회지능과 경력역할의 관계가 사회적 정보처리와 사회적 기술이 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 김은희 외(2009)는 사회지능과 창의적 사고 및 행동의 관계에서 사회적 기술이 창의적 사고 및 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. Baron & Markman(2003)은 사회지능이 재정적 성공에 미치는 영향에서 사회적 지각(social perception, 사회적 정보처리)과 표현력(expressiveness, 사회적 인식)에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분된다. 객관적 경력성공은 승진, 임금으로 인한 경력성공을 의미한다. 사회지능의 경우 개인의 재정적 성공에 영향을 미치므로 개인의 객관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있다.

3. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계

셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계는 다음과 같다. 김해룡, 김쌍언(2010)에서 셀프리더십의 구성개념 모두 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 김경수 외(2011)은 셀프리더십이 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인했다. 고영일 외(2011)은 셀프리더십이 조직시민행동에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 검증했다. Neck & Manz(1996a)는 셀프리더십과 직무만족 및 긍정적 정서의 관계를 확인하였다. Houghton & Jinkerson(2004)는 셀프리더십이 주관적 행복(psychological well-being)에 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구에서 주관적 경력성공은 주관적 경력만족으로 구성된다. 따라서 셀프리더십이 개인의 직무만족에 미치는 영향력을 고려하여 주관적 경력성공의 관계를 예측해 볼 수 있다.

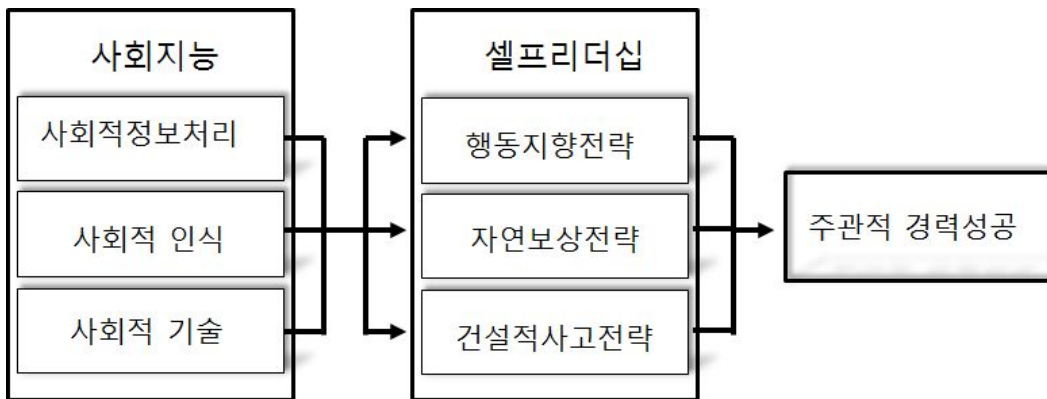
Ⅲ. 연구의 설계

본 장에서는 앞에서 논의된 문헌고찰에 근거하여 본 연구에서 수행될 연구모형, 연구가설, 표본설계 및 분석방법 등을 논의한다.

제 1 절 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형의 설계

본 연구의 목적은 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계에서 사회지능의 조절 효과를 검증하기 위해 설계되었다.



〈그림 Ⅲ-1〉 연구모형

2. 연구가설의 설정

본 연구는 사회지능을 다차원으로 접근하여 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 규명한다. 이를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 제안한다.

가. 사회지능과 셀프리더십 및 주관적 경력성공의 관계

Manz & Sims(1986) 이후로 셀프리더십에 대한 연구가 수행되고 있다. 셀프리더십 연구의 경우 주로 셀프리더십과 수행의 관계를 연구하거나, 셀프리더십 선행연구에 대한 연구가 국내에서 주로 수행되고 있다. 김해룡 외(2012)는 개인의 5가지 성격유형을 셀프리더십의 선행요인하여 연구가 수행되었으며, Big5 성격유형이 모두 셀프리더십에 정(+의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김세화 외(2010)은 통제위치, 후원적 리더십, 조직후원인식을 셀프리더십의 선행변수로 연구를 수행하였으며, 모두 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나타낸다. 김해룡 외(2011)은 셀프리더십의 선행변수로 직무자율성이 셀프리더십에 정(+의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서 셀프리더십의 선행변수로 개인차원의 변수와 조직차원의 변수가 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 사회지능의 경우, Witt & Ferris(2003)은 사회적 기술이 수행과 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 기술의 인식이 수행에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신철, 황성혜(2009)의 연구에서는 사회지능이 개인성과와 직무성과에 정(+의 영향을 미치는 것을 검증했다. 사회지능과 주관적 경력성공의 관계는 다음과 같다. 신철, 황성혜(2009)는 사회지능과 직무성과의 관계에서 사회지능과 경력역할의 관계가 사회적 정보처리와 사회적 기술이 정(+의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 김은희 외(2009)는 사회지능과 창의적 사고 및 행동의 관계에서 사회적 기술이 창의적 사고 및 행동에 정(+의 영향을 미치는 것을 확인하였다. Baron & Markman(2003)은 사회지능이 재정적 성공에 미치는 영향에서 사회적 지각(social perception, 사회적 정보처리)과 표현력(expressiveness, 사회적 인식)에 정(+의 영향을 미치는 것을 검증하였다.

사회지능은 개인의 타인의 행동과 기분을 이해하고 예측하는 능력, 사회적 상황의 사건에 대한 인식이나 사건으로 놀라는 경향, 사회적 상황에서 사회적 적응 능력을 의미한다. 따라서 이러한 개인의 사회지능이 높은 개인은 스스로 자신의 행동에 대한 자각을 하게 되면 사회적 상황에 적합한 행동을 하도록 자신을 유도하도록 영향을 미친다. 또한 사회지능이 높은 개인은 사회적 상황에서 적절하게 행동함으로써 인해 개인의 직무자체를 즐기는 경향이 있다. 이는 신철, 황성혜(2009)의 연구에서 사회지능이 개인성과와 직무성과에 정적인 영향을 미치며, 이것은 즉 사회지능이 높은 개인은 직무에 대해 내재적으로 동기화되기 때문에 개인성과와 조직성과에 정(+의 영향을 미친다는 것을 의미한다. 사회지능이 높은 개인은 사회적 상황에서 자신을 부정적이기 보다 긍정적으로 인식하여 자신에게 영향을 미친다. 경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분된다. 객관적 경력성공은 승진, 임금으로 인한 경력성공을 의미한다. 사회지능의 경우 개인의 재정적 성공에 영향을 미치므로 개인의 객관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있다. 그러한 결과를 바탕으로 사회지능은 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 가정해 볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설1 : 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)은 셀프리더십(건설적사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략)에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 사회적 정보처리는 건설적사고전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 사회적 인식은 건설적사고전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 사회적 기술은 건설적사고전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 사회적 정보처리는 자연보상전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5. 사회적 인식은 자연보상전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6. 사회적 기술은 자연보상전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-7. 사회적 정보처리는 행동지향전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-8. 사회적 인식은 행동지향전략에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-9. 사회적 기술은 행동지향전략에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)은 주관적 경력 성공에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 사회적 정보처리는 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 사회적 인식은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 사회적 기술은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계는 다음과 같다. 김해룡, 김쌍언(2010)에서 셀프리더십의 구성개념 모두 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 김경수 외(2011)은 셀프리더십이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인했다. 고희일 외(2011)은 셀프리더십이 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증했다. Neck & Manz(1996a)는 셀프리더십과 직무만족 및 긍정적 정서의 관계를 확인하였다. Houghton & Jinkerson(2004)는 셀프리더십이 주관적 행복(psychological well-being)에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구에서 주관적 경력성공은 주관적 경력만족으로 구성된다. 따라서 셀프리더십이 개인의 직무만족에 미치는 영향력을 고려하여 주관적 경력성공의 관계를 예측해 볼 수 있다. 셀프리더십은 개인의 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것처럼, 개인의 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미치리라 가정할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

나. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계

가설3 : 셀프리더십(행동지향전략, 자연보상전략, 건설적사고전략)은 주관적 경력성공에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 건설적 사고전략은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 자연보상전략은 주관적 경력성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 행동지향전략은 주관적 경력성공에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

다. 셀프리더십의 매개효과

셀프리더십의 매개효과는 다음과 같다. 우선 사회지능은 인지적 측면과 행위적 측면으로 구성되며, 셀프리더십 역시 인지적 접근과 행동적 접근을 취하고 있다. 인지적 측면에서 조직에서 개인의 행동 동기는 현 상태와 이상적 상태의 차이에 대한 지각에서 발생하며 그러한 불일치를 제거하기 위해 동기화된다. 이러한 지각 차이는 불일치 감소(discrepancy reduction)와 불일치 생성(discrepancy creation)으로 구분된다(Bandura, 1990). 이 가운데 불일치 감소를 통해 셀프리더십의 매개효과를 설명한다. 개인이 지각하는 사회지능은 불일치를 인식하게 되면 변화를 위해 자신을 주도하게 된다. 따라서 조직구성원은 현재 자신이 인식하는 사회지능의 부족한 부분에 대한 인식을 통해 자신을 주도적으로 변화시키기 위해 셀프리더십을 발휘할 것이다. 이를 통해 조직구성원들이 자발적으로 동기를 부여시키게 되며 즉 스스로 자연보상전략을 수행하게 된다. 스스로 자신을 변화시키기 위하여 건설적사고전략을 실행하게 된다. 또한 자신을 변화시키기 위한 행동지향전략에 영향을 미치게 된다. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계는 셀프리더십은 개인의 직무만족에 정(+)^{의 영향을 미치고(김경수 외, 2011), 셀프리더십이 주관적 행복에 정(+)^{의 영향을 미치고(Houghton & Jinkerson, 2004)에 따라서 셀프리더십이 주관적 경력성공에 영향을 미칠 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 제안한다.}}

가설 4 : 셀프리더십(건설적사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략)은 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.

가설 4-1. 건설적 사고전략은 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.

- 가설 4-2. 건설적 사고전략은 사회적 인식과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-3. 건설적 사고전략은 사회적 기술과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-4. 자연보상전략은 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-5. 자연보상전략은 사회적 인식과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-6. 자연보상전략은 사회적 기술과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-7. 행동지향전략은 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-8. 행동지향전략은 사회적 인식과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 4-9. 행동지향전략은 사회적 기술과 주관적 경력성공의 관계를 매개할 것이다.

제 2 절 변수의 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

본 연구의 독립변수는 사회지능이며 결과변수는 주관적 경력성공, 매개변수는 셀프리더십으로 구성되었다. 연구변수들의 조작적 정의 및 측정은 아래 <표 III-1> 과 같다.

가. 사회지능

사회지능은 대인관계 속에서 자신을 포함한 타인의 감정, 사고, 행동을 이해하고 상황에 적절하게 행동하는 능력을 의미한다. 측정문항은 Silvera, et al.(2001)에 의해 개발된 트롬소 사회지능 척도를 활용하였다. 이 척도의 경우 사회적 정보처리, 사회적기술, 사회적인식으로 각 7개 문항 총 21개 문항 구성되어 있으며 이를 모두 활용하였다. 사회적 인식은 모두 Reverse 척도로 구성되었으며, 사회적 기술은 4문항이 Reverse 척도로 구성되었다. 사회적 정보처리는 타인의 행동과 기분을 이해하고 예측할 수 있는 능력이다. 사회적 인식은 사회적 상황의 사건에 대한 인식이나 사건으로 인해 놀라는 경향을 의미한다. 사회적 기술은 사회적 상황에서 사회적 적응 능력을 의미한다. 사회적 정보처리 문항은 '나는 내 행동이 다른 사람에게 어떤 느낌을 주는지 잘 알고 있다'를 포함한 7개 문항으로 구성되었다. 사회적기술은 '나는 처음 만나는 사람, 처음 마주치는 상황에 능숙하게 대처한다.'를 포함한 7개 문항으로 구성되었다. 사회적인식 '나는 다른 사람의 선택을 이해하기 어려울 때가 많다'를 포함한 7개 문항으로 구성되었다. 모든 척도는 Likert 7점 척도로 구성됐다.

나. 셀프리더십

셀프리더십은 과업이나 직무를 수행함에 있어 스스로 자기영향력을 행사하는

과정으로 설명한다. 측정문항은 Prussia(1998) 20개 문항을 사용하였다. 국내 선행연구에서 셀프리더십 측정문항은 주로 Houghton & Neck(2002)와 Prussia(1998)의 척도를 주로 사용하고 있다. 그러나 Houghton & Neck(2002)의 척도를 활용한 선행연구의 경우 요인분석에서 제외되는 문항이 Prussia(1998) 척도에 비해 많은 관계로 본 연구에서는 Prussia(1998)의 척도를 활용하였다. 셀프리더십의 구성개념인 행동지향전략은 행동적 관리를 통해 스스로 자기자각을 높이는 것을 의미한다. 예를 들어, ‘나는 내가 어떻게 일하고 있는지를 반드시 추적해서 점검한다’를 포함한 6개 문항으로 측정하였다. 자연보상전략은 자신의 업무를 즐기고 일 자체에서 동기부여되는 것을 의미한다. 예를 들어, ‘나는 나의 책임 이상의 활동들을 기대한다’를 포함한 6개 문항으로 측정하였다. 건설적사고전략은 자기 자신의 사고에 대한 의도적인 통제를 통해 자신에게 영향력을 행사하고 이끌어가는 과정이다. 예를 들어, ‘만약 나에게 문제가 발생한다면 내 자신이 그 문제를 해결한다’를 포함한 8개 항목으로 구성됐다. 모든 척도는 Likert 7점 척도로 구성됐다.

다. 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 경력만족, 경력전망, 직무만족, 삶에 대한 만족, 원활한 대인관계와 같은 내적인 성공감을 의미한다. 측정문항은 Greenhaus et al(1990)에 의해 개발된 문항과 이동하, 탁진국(2007)에 의해 개발된 1문항을 추가하여 총 6문항으로 구성하였다. 예를 들면, 지금까지 나의 직장 경력은 전반적으로 성공적인 편이다. 모든 척도는 Likert 7점 척도로 측정했다.

〈표 III-1〉 변수의 구성과 조작적 정의

구분	변수	조작적 정의
독립 변수	사회적 정보처리	사회적 정보처리는 타인의 행동과 기분을 이해하고 예측할 수 있는 능력이다.
	사회적 인식	사회적 인식은 사회적 상황의 사건에 대한 인식이나 사건으로 인해 놀라는 경향을 의미한다.
	사회적 기술	사회적 기술은 사회적 상황에서 사회적 적응 능력을 의미한다.
매개 변수	행동지향전략	행동적 관리를 통해 스스로 자기자각을 높이는 것을 의미한다
	자연보상전략	자신의 업무를 즐기고 일 자체에서 동기부여되는 것을 의미한다
	건설적사고전략	자기 자신의 사고에 대한 의도적인 통제를 통해 자신에게 영향력을 행사하고 이끌어가는 과정을 의미한다.
종속 변수	주관적 경력성공	경력만족, 경력전망, 직무만족, 삶에 대한 만족, 원활한 대인관계와 같은 내적인 성공감을 의미한다

라. 설문지의 구성

설문지의 구성은 I항은 통제변수 5문항으로 구성했다. 연령과 근속연수는 비율척도로 구성했으며, 성별, 직무, 업종은 명목척도로 구성했다. 사회지능을 측정하기 위한 II항은 사회지능 총 21개 문항으로 구성되었으며, III항은 셀프리더십 3개 차원 20개 문항으로 구성되었다. IV항은 결과변수인 주관적 경력성공으로 6문항으로 구성하였다. 중국인을 대상으로 제작된 설문지도 동일하게 구성되었다. 총 설문문항은 52개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에 활용된 각 개념들을 측정하기 위하여 인구통계학적 변수를 제외한 모든 항목들은 Likert 7점 척도로 측정하였다.

〈표 III-2〉 설문문항의 구성

변수명		문항번호	문항수	누계
사회지능	사회적 정보처리	II.1-7	7	27
	사회적 인식(Reverse)	II.8-14	7	34
	사회적 기술(Reverse)	II.15-21	7(4)	41
셀프 리더십	행동지향전략	III.1-6	6	6
	자연보상전략	III.7-12	6	12
	건설적사고전략	III.13-20	8	20
주관적 경력성공		IV.1-6	6	47
통제변수		I.1-5	5	52

2. 표본설계

가. 표본설계

본 연구 목적은 한국인과 중국인 조직구성원을 대상으로 사회지능과 주관적 경력성공의 관계를 비교 연구한다. 따라서 연구대상 및 규모는 한국인과 중국인 각 200명을 연구대상으로 하였다. 연구 대상은 무작위 추출을 통해 이루어졌다. 특히 중국인 자료의 경우 제주지역 중국인 관광객을 대상으로 제주국제공항에서 연구자가 직접 연구의 목적을 설명하고 자료를 수집하였다. 자료 수집에 있어, 중국인의 경우 우선 직장인 여부를 확인 후 설문지를 배부하여 자료를 수집하였다.

나. 번역 타당성 확보

본 연구는 한국인과 중국인을 대상으로 설계되었다. 연구수행을 위한 설문지는 한국어와 중국어로 각각 구성되었다. 두 설문지의 구성과 내용은 동일하였다. 한국어 설문지의 경우 선행연구들에서 타당성이 검증된 문항을 사용하였다. 그러나 중국인 대상 설문지의 경우 연구자가 직접 번역을 수행하였다. 설문지 작성과정은 번역 상에 발생할 수 있는 오류를 최소화하기 위해 3단계에 거쳐 설문문항의 검증을 실시했다.

첫째, 연구자와 한국어 능력이 비슷한 동대학원 대학원생이 한 쌍이 되어 연구자가 한국어 자료를 중국어로 번역하였다. 또한 동료 연구자는 번역된 중국어 자료를 한국어로 재 작성하여 일치 여부를 확인하며 불일치 항목을 수정을 반복했다. 둘째, 제주지역에 거주중인 중국어 강사 및 직장인을 대상으로 설문지의 내용과 한국어 설문지 내용을 확인했다. 셋째, 중국 현지 직장인을 대상으로 설문 문항을 점검했다. 중국 베이징 소재 모기업에 중국어와 한국어 설문지를 제공하여 현지 주재원과 조선족 중국인, 중국인을 대상으로 번역된 내용을 재확인 하였다.

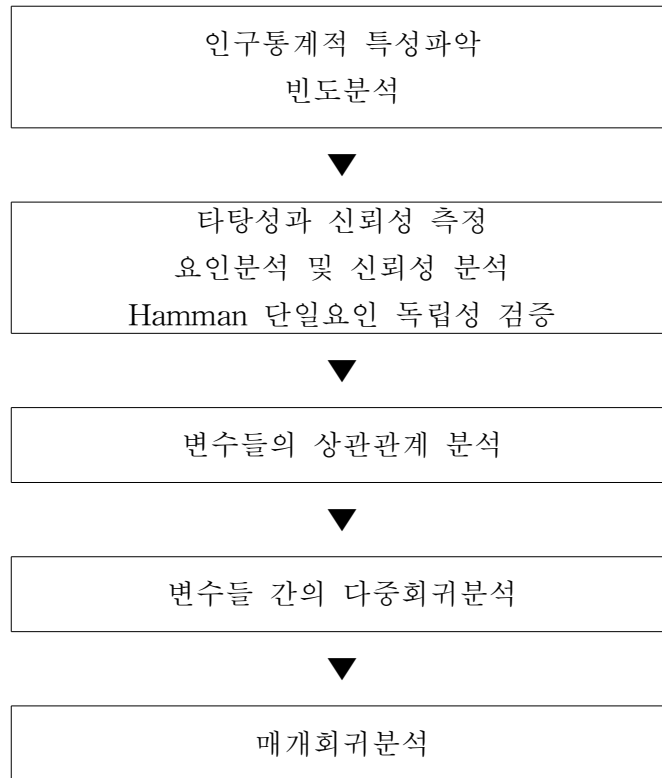
다. 분석방법

본 연구에서는 실증분석을 위해 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다. 분석 방법은 빈도분석, 요인분석, 신뢰성분석, 상관관계분석, 회귀분석, 조절회귀분석을 실시했다. 박원우 외(2007)에 의하면, 변수의 측정에 있어 동일한 측정방법(설문조사)만으로 연구모형 내 독립변수와 종속변수를 측정하는 경우가 많이 있다. 이 경우 동일한 측정방법으로 인해 연구결과의 타당성을 심각하게 위협하는 오류(common method bias)의 발생가능성 있다. 본 연구의 경우 자기보고식(self-report)으로 측정함으로써 인해 동일방법편의로부터 자유로울 수 없기 때문에, 동일방법편의 가능성을 측정하기 위해 Hamman(1976)의 단일요인 검증을 실시한다.

첫째, 본 연구대상들의 인구 통계적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시한다.

둘째, 연구의 타당성과 신뢰성을 측정하기 위해 측정도구에 대한 각 개념의 신뢰도분석(Reliability)과 독립변수, 매개변수, 그리고 종속변수 단위로 탐색적 요인 분석(Exploratory Factor Analysis)을 시행하며, 자기보고식 측정으로 인한 동일 방법편의 발생가능성을 확인하기 위해 Hamman 단일요인 검증을 실시한다.

셋째, 변수들 간의 관계를 파악하기 위한 상관관계 분석과 인과관계를 파악하기 위해 연구 변수들 간의 회귀분석을 시행하였으며, 조절회귀 검증은 Kenny & Baron(1986)에 의해 제안된 조절효과 검증 단계를 기반으로 하여 4단계 위계적 회귀분석을 시행한다.



〈그림 III-2〉 분석방법

IV. 실증분석

실증분석의 구성은 연구대상의 인구 통계적 특성을 확인하는 빈도분포, 측정문항의 타당성과 내적일관성을 검증하는 요인 및 신뢰성 분석, 변수간의 관계를 확인하는 상관관계분석, 회귀분석, 조절회귀분석 순으로 구성된다.

제1절 타당성 및 신뢰성 분석

1. 표본의 특성

본 연구의 실증분석을 위한 표본은 <표 IV-1>과 같이 구성되었다. 분석에 포함된 전체 응답자는 한국인 189명, 중국인 190명 총 379명이다. 전체 응답자의 성별은 남57.0%, 여 43.0%로 구성됐다. 국적별로 분류하면 한국인의 경우 남성비율이 70.9%, 여성비율이 29.1%였으며, 중국인의 경우 남성이 43.2%, 여성이 56.8%로 나타났다. 연령은 전체응답자 중 20대가 53.2%로 가장 많았으며 30대, 40대 순으로 나타났다. 국적별 구성을 보면, 한국인의 경우 20대가 53.4%로 가장 많았고, 중국인의 경우 52.9%로 가장 높게 나타났다. 근무연수의 경우, 전체 응답자 중 5년 이하가 63.4%로 가장 높게 나타났고, 한국인의 경우 5년 이하가 68.1%로 가장 높았고, 중국인의 경우도 5년 이하가 52.4%로 가장 높았다. 직무의 경우 전체 응답자 중 사무직이 38.8%로 가장 높았고, 한국인은 사무직 47.6%로 가장 높고, 중국인은 기타가 30.5%로 가장 높았다. 업종의 경우 전체응답자 중 기타가 41.4%로 가장 높았고, 한국인은 공무원 및 공공기관이 54.0%로 가장 높았으며, 중국인은 기타가 63.2%로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

구분		빈도(명)			비율(%)		
		총합	한국	중국	총합	한국	중국
성별	남	216	134	82	57.0	70.9	43.2
	여	163	55	108	43.0	29.1	56.8
연령	20세 이하	201	101	100	53.2	53.4	52.9
	30-40 미만	117	54	63	30.8	28.6	33.3
	40-50 미만	38	21	17	10.1	11.1	9.1
	50세 이상	22	12	9	6.0	6.2	4.7
근무연수	5년이하	237	126	99	63.4	68.1	52.4
	6-10년	48	23	37	13.1	11.9	19.3
	11-15년	38	17	23	10.5	9.0	11.8
	15년 이상	51	19	30	14.0	9.7	15.8
직무	사무직	147	90	57	38.8	47.6	30.0
	영업직	78	28	50	20.6	14.8	26.3
	기술직	31	6	25	8.2	3.2	13.2
	기타	123	65	58	32.5	34.4	30.5
업종	금융/보험업	9	1	8	2.4	0.5	4.2
	호텔서비스업	77	46	31	20.3	24.3	16.3
	제조업	13	3	10	3.4	1.6	5.3
	공무원 및 공기업	123	102	21	32.5	54.0	11.1
	기타	157	37	120	41.4	19.6	63.2
합계		379	189	190	100.0	100.0	100.0

2. 타당성 및 신뢰성 검증

가. 타당성 검증 및 동일방법편의 검증

변수들의 내적 타당성과 내적 일관성을 검증하기 위해 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였다. 요인분석(Factor Analysis)은 보편적으로 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)으로 구분되며, 본 연구에서는 탐색적 요인분석을 수행하였다.

연구 변수의 타당성 검증을 위한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 주성분분석으로 요인을 추출한다. 둘째, Varimax 직교회전 방식을 활용한다. 셋째, 고유치(eigenvalue) 1이상인 요인을 변수로 활용한다. 넷째, 요인부하량(factor loading)은 0.5를 기준으로 한다. 다섯째, 공통성은 0.4를 기준으로 한다. 요인부하량 기준과 공통성 기준을 모두 충족시키지 못하는 척도의 경우 분석에서 제외한다.

본 연구의 주요목적은 한·중 비교분석이다. 따라서 요인분석을 수행함에 있어 연구대상을 개별적으로 분석하기보다 통합하여 요인분석과 신뢰성분석을 수행한다. 통합한 자료를 요인분석에 활용하는 이유는 요인분석결과 제외된 문항으로 인해 연구결과에 차이가 발생할 수 있기 때문에 이러한 가능성을 사전에 제거하기 위해서이다.

요인분석결과 <표 IV-2>에서 보는 바와 같이 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고 전략은 총 21개 문항 중 행동지향전략 1, 건설적 사고 전략 2문항 총 3문항이 요인 부하량 기준에 미치지 못해 제외됐다. 사회지능의 구성개념인 사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술은 각각 7문항 총 21문항으로 구성되었으나 사회적 정보처리 1문항, 사회적 인식 1문항, 사회적 기술 3 문항이 제외됐다. 주관적 경력성공의 경우 모든 문항을 그대로 분석에 활용하였다.

요인분석 결과, 전체 분산은 63.108%로 나타났으며, 고유값(eigenvalue)의 경우 주관적 경력성공이 9.680으로 가장 높게 나타났다. 요인 부하량 적용에 있어 초기요인 추출에서의 적재치와 회전 후 요인 적재치 가운데 회전 후 요인 부하량(factor loading)을 활용하였다. 단 고유값은 회전 전 초기 값을 활용했다. 이는 동일방법편의(common method bias)와 관련이 있으며, 회전 후 고유치의 경우

초기 요인의 분산이 요인 회전으로 인해 낮아지는 경향이 있다. 그로 인해 동일 방법편의(common method bias)를 확인하는데 적합하지 않다. 따라서 고유치는 초기 요인을 활용하였다. 이군희(2006)에 의하면, 회전된 요인 값을 사용하는 경우 요인 부하량에 차이가 발생하게 된다. 그러나 초기요인추출 목적은 공통성을 극대화하는 것이며, 공통성을 극대화한 상황에서 초기 요인 부하량은 무한한 요인적재 값 중에서 한 가지 값을 제공하는 것이다. 따라서 공통성의 변화가 없는 상황에서 적합한 자료를 활용할 수 있다는 측면에서 회전된 요인 부하량을 활용하였다.

실증연구에 있어 제 변수를 동일한 방법으로 측정하는 경우, 측정상의 동일방법으로 인하여 연구결과의 타당성을 위협하는 오류인 동일방법편의의 발생가능성이 있다(Podsakoff et al., 2003). 본 연구는 자기보고식(self-report) 측정방식에 기반 함으로 인해 동일방법편의(common method bias) 문제가 야기될 수 있다. 이를 확인하기 위해 Hamman의 단일요인검증(single-factor test)을 시행하였다(Podsakoff, Organ, 19861). 단일요인검증은 동일방법편의가 있는 경우 단일요인이 추출되거나 전체 분산을 설명하는 하나의 보편 요인이 추출된다(박노윤, 2009)는 가정에 근거한 방법이다. <표 IV-2> 와 같이 단일요인검증을 실시한 결과 첫 번째 요인의 요인 부하량이 전체 63.108% 가운데 25.475% 만을 설명하고 있으므로 보편적인 요인으로 보기 어렵다. 따라서 공동방법편의 발생 가능성을 낮다고 볼 수 있다.

〈표 IV-2〉 요인분석 결과

	공통성	Component						
		1	2	3	4	5	6	7
정보처리1	.477	.000	.166	.623	-.068	.169	.096	.136
정보처리2	.735	-.002	.088	.831	.101	.154	.005	.052
정보처리3	.654	.032	.127	.761	.075	.205	-.033	.095
정보처리4	.694	.105	.097	.786	.143	.170	-.030	.077
정보처리5	.643	.185	.095	.759	.117	.030	-.004	.095
정보처리6	.521	.144	.122	.669	.149	.053	.112	-.014
사회적인식1	.484	-.063	-.058	-.176	-.091	-.016	.653	-.102
사회적인식2	.405	.009	.020	.074	-.108	.112	.550	.268
사회적인식4	.543	.081	-.180	-.023	-.062	.155	.604	.333
사회적인식5	.578	.024	.141	.025	.068	-.173	.707	.148
사회적인식6	.570	.044	.045	.091	-.028	-.033	.728	.162
사회적인식7	.629	-.126	.023	.144	-.070	-.014	.762	.085
사회적기술3	.564	-.001	.183	.077	-.059	.022	.166	.702
사회적기술4	.671	.060	.209	.015	-.007	-.067	.191	.763
사회적기술5	.725	.074	.024	.157	.001	.065	.150	.817
사회적기술6	.599	.067	-.033	.126	.076	.080	.129	.741
행동지향1	.542	.054	.170	.209	.120	.668	-.035	-.071
행동지향2	.739	.143	.206	.183	.211	.768	.079	-.044
행동지향3	.698	.088	.344	.249	.139	.695	.063	.064
행동지향4	.649	.134	.266	.300	.264	.617	.000	.143
행동지향5	.554	.175	.197	.064	.158	.642	-.127	.164
자연보상1	.664	.218	.061	.119	.762	-.007	-.130	.030
자연보상2	.693	.203	.044	.103	.780	.030	-.168	.034
자연보상3	.530	.074	.311	.125	.579	.274	-.023	.025
자연보상4	.613	.044	.230	.053	.718	.196	.004	-.034
자연보상5	.574	.037	.258	.149	.611	.317	.084	-.062
자연보상6	.511	.102	.191	.051	.660	.152	-.059	-.010
건설적사고1	.636	.164	.703	.104	.249	.179	.073	.073
건설적사고2	.673	.155	.757	.189	.145	.123	-.059	-.031
건설적사고3	.656	.123	.748	.078	.188	.185	-.041	.063
건설적사고4	.695	.159	.754	.069	.173	.232	-.075	.078
건설적사고5	.641	.044	.742	.141	.164	.140	.112	.100
건설적사고6	.643	.089	.737	.187	.060	.166	.043	.153
경력성공1	.664	.758	.159	.062	.059	.219	-.015	.094
경력성공2	.750	.836	.131	.019	.035	.172	-.048	.034
경력성공3	.762	.865	.020	.028	.029	.094	-.054	.024
경력성공4	.793	.862	.093	.117	.159	.018	.045	.029
경력성공5	.725	.811	.082	.121	.209	.016	-.015	.041
경력성공6	.606	.721	.189	.130	.178	.000	.032	.032
고유값(Eigen Value)		9.680	3.719	3.241	2.489	1.803	1.579	1.470
분산(%)		25.475	9.786	8.530	6.550	4.745	4.155	3.867
누적 분산(%)		25.475	35.261	43.791	50.341	55.086	59.240	63.108

* 정보처리-사회적 정보처리, 행동지향-행동지향전략, 자연보상-자연보상전략, 건설적사고-건설적사고전략, 경력성공-주관적 경력성공

나. 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)은 측정된 다 변량 변수 사이의 일관된 정도를 의미한다(노형진, 2011). 타당성 검증을 통해 타당성이 검증된 측정문항을 활용하여 신뢰성 분석을 실시했다. 신뢰성 분석은 Cronbach's α 계수를 활용하여 검증을 실시했다. Nunnally(1978)에 의하면 Cronbach's α 계수의 경우 0.7이상이 되면 신뢰성이 있는 것으로 판단하고 있으나, 사회과학 연구에서는 보편적으로 0.6을 기준으로 하고 있으며, 본 연구에서는 보수적인 접근인 Nunnally(1978)의 기준보다 보편적으로 통용되는 0.6을 기준으로 활용한다.

신뢰성 분석 방법은 신뢰성 계수인 Cronbach's α 값의 기준 상회여부를 확인하고, 문항들의 항목제거 후 신뢰도 변화에 기반하여 측정문항의 추가 제거 여부를 결정한다. 측정문항의 추가 제거 여부의 경우 측정문항들의 평균인 Cronbach's α 값을 기준으로 특정 문항 제거 시 신뢰도 지수 평균이 상승하는 문항이 있는 경우 이 문항을 제거하는 방법으로 진행된다. 또한 신뢰성 분석의 경우도 한국과 중국의 통합 자료를 활용하여 신뢰성 분석을 실시했다. 분석결과<표 IV-3>의 제시된 바와같이 행동지향전략과 자연보상전략, 건설적사고전략의 Cronbach's α 는 0.8을 상회하는 것으로 나타났으며, 주관적 경력성공은 0.914으로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-3〉 신뢰도 분석 결과

측정변인	문항수	Cronbach's α
행동지향전략	5	.845
자연보상전략	6	.843
건설적사고전략	6	.891
사회적정보처리	6	.862
사회적인식	6	.779
사회적기술	4	.802
주관적경력성공	6	.914

3. 연구변수에 대한 기술적 통계

연구에 설정된 가설들을 검증하기 위해 각 변수들의 기술적 통계 특성과 변수들 간의 상호관련성을 파악하기 위한 Pearson 상관관계 분석을 실시했다. 아래 <표 IV-4>는 분석에 사용된 모든 변수들 간의 상관관계를 보여주고 있다.

<표 IV-4> 상관관계 분석 결과

	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7
행동지향	4.74	.894							한국인
	4.94	1.004							중국인
자연보상	4.55	.825	.466**						
	4.59	.938	.524**						
건설사고	4.98	.872	.601**	.532**					
	5.08	1.016	.546**	.447**					
정보처리	4.86	.753	.510**	.345**	.433**				
	4.65	.954	.475**	.297**	.346**				
사회인식	4.22	.817	.108	-.068	.077	.126			
	4.30	1.008	-.073	-.178*	-.009	.063			
사회기술	4.39	1.185	.194**	.047	.259**	.194**	.319**		
	4.58	1.120	.128	.046	.198**	.307**	.463**		
경력성공	4.14	1.150	.450**	.331**	.384**	.359**	.077	.255**	
	4.24	1.057	.213**	.360**	.287**	.161*	-.098	.004	

N = 189(한국인), 190(중국인), *p<.05, **p<.01, ***p<0.001, 행동지향-행동지향전략, 자연보상-자연보상전략, 건설사고-건설적사고전략, 정보처리-사회적정보처리, 사회인식-사회적인식, 사회기술-사회적기술, 경력성공-주관적 경력성공

한국인의 경우 상관관계 분석 결과, 셀프리더십의 구성개념인 행동지향전략과 자연보상전략, 건설적사고전략과 주관적 경력성공의 상관관계는 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 상관관계 분석결과 자연보상전략과 사회적인식의 상관관계 방향이 부(-)의 방향으로 나타났다. 또한 셀프리더십 구성개념과 사회적 인식은 모두 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 사회지능의 하위요인과 주관적 경력성공의 경우 사회적 정보처리와 사회적 기술만이 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 다중회귀분석을 수행하며, 다중회

귀분석의 경우 독립변수 간 상호작용으로 인해 다중공선성 문제의 발생가능성이 있다. 본 연구의 경우 셀프리더십을 다차원적으로 접근함으로 인해 독립변수간 발생할 수 있는 다중공선성의 문제에서 자유로울 수 없다. 이군희(2006)에 의하면, 독립변수들 상에 높은 다중공선성이 존재하는 경우 독립변수들 사이에 높은 상관관계가 존재한다. 이러한 경우 추정된 회귀계수의 정확도는 떨어지며, 종속 변수에 대한 독립변수의 영향력은 실제보다 과소평가되어 독립변수의 의미가 없는 것처럼 나타난다고 설명하고 있다. 또한 다중공선성과 관련한 높은 상관관계의 기준은 학자들마다 다양하지만 보편적으로 상관관계가 0.8이상일 경우 다중공선성의 발생가능성을 의심한다. 그러나 상관관계 결과만을 통해 살펴본 다중공선성의 발생가능성의 경우 독립변수 간 상관관계가 0.466 ~ 0.601로 나타나 상관관계만을 통한 다중공선성의 발생가능성은 낮다고 볼 수 있다.

중국인의 경우 상관관계 분석 결과 <표 IV-4>에서 보는 바와 같이, 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적사고전략 모두 주관적 경력성공과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 사회지능 하위개념 가운데 사회적 인식과 사회적 기술은 주관적 경력성공과 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 사회적 인식의 경우 셀프리더십의 구성개념들과 상관관계의 방향이 부(-)의 방향으로 나타났으며, 특히 자연보상전략과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관관계를 통한 다중공선성의 발생가능성의 경우도 셀프리더십 구성개념 간 상관관계가 0.449 ~ 0.544로 나타나 다중공선성의 발생가능성이 낮다고 볼 수 있다.

종합하면, 한국인과 중국인을 대상으로 한 상관관계 분석결과, 한국인의 경우 셀프리더십 구성개념과 사회지능이 모두 주관적 경력성공과 유의한 상관관계가 있었으나, 중국인의 경우 셀프리더십은 주관적 경력성공과 유의한 상관관계가 있었다. 사회지능 구성개념 가운데 사회적 정보처리만이 주관적 경력성공과 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특이한 점은 사회적 인식과 관련하여 한국인의 경우 자연보상전략만이 부(-)의 방향으로 나타났으나, 중국인의 경우 셀프리더십의 모든 구성개념과 부(-)의 방향으로 나타났다. 셀프리더십과 주관적 경력성공 간의 상관관계 정도에 있어서도 한국인의 경우 행동지향전략, 건설적사고전략, 자연보상전략 순으로 상관관계의 크기가 나타났으나, 중국인의 경우 자연보상전략, 건설적사고전략, 행동지향전략 순으로 나타났다.

제 2 절 가설검증

가설검증 방법은 다음과 같다. 변수 간 인과관계 검증을 위하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 방법은 요인 값(factor score)을 활용하여 분석하였다. 회귀분석절차는 1단계에서 통제변수의 영향력을 확인하고, 2단계에서 독립변수와 결과변수의 관계인 직접효과를 검증한다. 또한 매개회귀 검증을 위해서 Baron과 Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석 방법에 따라 매개회귀분석을 시행한다. 매개효과는 직접매개효과(full mediation)와 간접매개효과(partial mediation)으로 구분되며, 간접매개효과의 경우 Sobel 검증을 통해 간접매개효과 여부를 확인한다.

1 사회지능과 셀프리더십의 관계

가설 1-1에서 1-3의 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 건설적 사고전략의 영향력 과정은 <표 IV-5>과 같이 나타났다. 한국인의 경우, 사회지능의 구성개념 가운데 사회적 정보처리와 사회적 기술이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 사회적 정보처리와 사회적 기술의 회귀계수가 동일한 정도로 나타났다. 회귀식의 설명력(R^2)은 0.110으로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.074로 나타났다. 따라서 한국인의 경우 가설 1-1과 1-3만이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인됐다.

중국인 표본의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)의 건설적 사고에 대한 영향력은 사회적 정보처리와 사회적 기술이 건설적 사고전략에 유의한 영향력이 있었다. 회귀계수의 정도에 있어 사회적 정보처리가 사회적 기술보다 표준화된 회귀계수가 더 높은 것으로 확인되었다. 회귀식의 설명력은 0.039로 나타났다. 중국인의 경우 가설 1-1과 1-3만이 유의한 영향력이 있었다.

〈표 IV-5〉 사회지능과 건설적 사고 전략의 관계

변수		건설적 사고(한국인)		건설적 사고(중국인)	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.110	.047	.089	.078
	성별	-.119	-.088	-.053	-.020
	근무연수	.205*	.177*	.004	-.003
	직무	.084	.058	-.064	-.079
	업종	-.035	-.022	.098	.083
독립 변수	사회적 정보처리		.217**		.197**
	사회적 인식		.027		-.011
	사회적 기술		.217**		.149*
Adjusted R ²		.036	.110	-.006	.039
△R ²			.074		.045
F-value		2.389*	3.836***	.788	1.953
△ F-value			1.447		1.165

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인과 중국인 표본 모두 사회적 정보처리와 사회적 기술이 건설적 사고전략에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 그러나 통제변수의 경우 한국인은 근무연수가 유의하지만 중국인의 경우 유의한 통제변수가 없었다. 한국인과 중국인 표본의 차이점은 사회적 정보처리와 사회적 기술의 회귀계수의 크기에 있다. 한국의 경우 사회적 정보처리와 사회적 기술이 회귀계수가 크기가 동일하지만 중국인 표본의 경우 사회적 정보처리가 사회적 기술보다 회귀계수의 크기가 더 크게 나타났다.

사회지능과 자연보상전략의 관계는 다음과 같다. 가설 1-4, 5, 6의 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 자연보상전략의 영향력 과정은 <표 IV-6> 과 같이 나타났다. 한국인의 경우, 사회지능의 구성개념 가운데 사회적 정보처리만이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력(R²)은 0.068으로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.040로 나타났다. 따라서 한국인의 경우 가설 1-4만이 유의한 영향력이 있는 것으로 확인됐다. 그러나 사회지능과 자연보상전략의 다중회귀분석에서 특이한 사항은 사회적 인식이 자연보상전략에 유의하지 않지만 부(-)의 영향력을 미치고 있다

는 점이다.

중국인 표본의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)의 자연보상전략에 대한 영향력은 사회적 인식만이 유의한 영향력이 있었다. 회귀식의 설명력은 0.060으로 나타났다. 그러나 사회적 인식의 경우 가설과 회귀계수가 반대인 부(-)의 관계로 나타나 가설 1-4, 5, 6은 지지되지 않았다.

〈표 IV-6〉 사회지능과 자연보상전략의 관계

변수		자연보상전략(한국인)		자연보상전략(중국인)	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.115	.101	.023	.001
	성별	-.139	-.115	-.100	-.086
	근무연수	-.029	-.078	.013	.064
	직무	.084	.048	.167*	.131
	업종	.105	.094	-.019	.000
독립 변수	사회적 정보처리		.204**		.138
	사회적 인식		-.106		-.204*
	사회적 기술		-.060		-.033
Adjusted R ²		.028	.068	.015	.060
△R ²			.040		.045
F-value		2.049	2.678**	1.571	2.498*
△ F-value			.629		.927

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인의 경우 사회적 정보처리만이 자연보상전략과 유의한 영향력이 있었으며, 중국인의 경우 사회적 인식이 자연보상전략과 유의한 부(-)의 관계가 있었으나 가설과 방향이 일치하지 않았다. 통제변수의 경우 중국인은 직무가 유의하지만 한국인의 경우 유의한 통제변수가 없었다. 한국인과 중국인 표본의 차이점은 중국인은 사회지능이 자연보상전략과 가설과 부합하는 영향력 있는 변수가 없다는 점이다. 그러나 사회지능과 자연보상전략의 관계에서 나타난 점은 사회적 인식과 사회적 기술이 자연보상전략과 유의성 여부와 상관없이 부(-)의 영향력이 있다는 점이다. 이는 내재적 만족을 의미하는 자연보상전략의 영향 요인에 있어 사회적 인식과 사회적 기술이 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

가설 1-7에서 1-9의 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 행동지향전략의 영향력 과정은 <표 IV-7>과 같이 나타났다. 한국인의 경우, 사회지능의 구성개념 가운데 사회적 정보처리만이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력(R²)은 0.197로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.134로 나타났다. 따라서 한국인의 경우 가설 1-7만이 지지되었다.

중국인 표본의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)의 행동지향전략에 대한 영향력은 사회적 정보처리만이 유의한 영향력이 있었다. 회귀식의 설명력은 0.171로 나타났다. 따라서 중국인의 경우 가설 1-7만이 지지되었다.

<표 IV-7> 사회지능과 행동지향전략의 관계

변수		행동지향전략(한국인)		행동지향전략(중국인)	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	-.020	-.078	-.112	-.142
	성별	.084	.120	-.006	.046
	근무연수	.276***	.214**	.017	.021
	직무	.117	.055	-.015	-.047
	업종	-.058	-.061	-.107	-.100
독립 변수	사회적 정보처리		.378***		.432***
	사회적 인식		.096		-.043
	사회적 기술		.080		.058
Adjusted R ²		.063	.197	-.008	.171
△R ²			.134		.179
F-value		3.455**	6.652***	.721	5.831***
△ F-value			3.197		5.110

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인과 중국인 표본 모두 사회적 정보처리만이 행동지향전략에 유의한 영향력이 있었다. 통제변수의 경우 한국인은 근무연수가 유의하지만 중국인의 경우 유의한 통제변수가 없었다.

2 사회지능과 주관적 경력성공의 관계

가설 2-1,2,3의 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 주관적 경력성공의 다중회귀분석 결과는 <표 IV-8> 과 같이 나타났다. 한국인의 경우, 사회지능의 구성개념 가운데 사회적 정보처리와 사회적 기술이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력(R^2)은 0.149로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.125로 나타났다. 따라서 한국인의 경우 가설 2-1과 2-3만이 지지되었다.

중국인 표본의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)의 주관적 경력성공에 대한 영향력은 사회적 인식만이 유의한 부(-)의 영향력이 있었다. 회귀식의 설명력은 0.117로 나타났다. 그러나 사회적 인식과 주관적 경력성공의 회귀계수는 가설과 반대의 방향으로 나타나서 기각됐다. 따라서 중국인의 경우 사회지능이 주관적 경력성공에 유의한 영향력이 없는 것으로 검증됐다. 따라서 가설 2-1,2,3은 모두 기각되었다.

〈표 IV-8〉 사회지능과 주관적 경력성공

변수		주관적경력성공(한국인)		주관적경력성공(중국인)	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.021	-.057	.431***	.414***
	성별	-.142	-.102	-.132	-.119
	근무연수	.188*	.150	-.165	-.130
	직무	.077	.043	.050	.023
	업종	.041	.056	.082	.095
독립 변수	사회적 정보처리		.285***		.125
	사회적 인식		.014		-.143*
	사회적 기술		.261***		-.021
Adjusted R ²		.024	.149	.096	.117
△R ²			.125		.021
F-value		1.922	5.022***	4.969***	4.102***
△ F-value			3.100		-.867

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인의 경우 사회적 정보처리와 사회적 기술이 주관적 경력성공에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으나, 중국인의 경우 사회지능이 주관적 경력성공에 영향력이 없는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 한국인은 근무연수가 유의하지만 중국인의 경우 연령이 유의한 영향력이 있었다. 한국인과 중국인 표본의 차이점은 사회적 정보처리와 사회적 기술이 주관적 경력성공에 영향을 미치지만 중국인의 경우 사회지능이 개인이 인식하는 주관적 경력성공을 설명하는 변수가 아니라는 점이다. 또한 사회적 인식의 경우 한국인은 유의하지 않지만 정(+)의 방향으로 영향을 미치고 있으나, 중국인의 경우 유의하지만 부(-)의 방향으로 영향력을 미치고 있다는 점이 한국인과 중국인 표본의 차이점이다.

3 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계

가설 3의 셀프리더십(건설적사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략)과 주관적 경력성공의 관계를 검증하였다. 가설 3-1,2,3의 셀프리더십(건설적사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략)과 주관적 경력성공의 다중회귀분석 결과는 <표 IV-9> 과 같이 나타났다. 한국인의 경우, 셀프리더십의 모든 구성개념이 주관적 경력성공에 영향력이 있었다. 회귀식의 설명력(R^2)은 0.170으로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.146으로 나타났다. 따라서 한국인의 경우 가설 3이 모두 지지되었다.

중국인 표본의 경우, 셀프리더십의 건설적 사고전략과 자연보상전략만이 주관적 경력성공에 영향력이 있었다. 회귀계수의 영향력 크기는 자연보상전략이 건설적 사고전략보다 더 크게 나타났다. 회귀식의 설명력(R^2)은 0.216으로 나타났으며, 인구통계적 변수를 통제한 가운데 독립변수의 설명력은 0.120으로 나타났다. 따라서 중국인의 경우 가설 3-1과 3-2만이 지지되었다.

<표 IV-9> 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계

변수		주관적경력성공(한국인)		주관적경력성공(중국인)	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.021	-.022	.431***	.422***
	성별	-.142	-.112	-.132	-.093
	근무연수	.188*	.062	-.165	-.171
	직무	.077	.007	.050	.012
	업종	.041	.047	.082	.082
독립 변수	건설적사고전략		.247***		.171**
	자연보상전략		.184**		.302***
	행동지향전략		.293***		.110
Adjusted R^2		.024	.170	.096	.216
ΔR^2			.146		.120
F-value		1.922	5.718***	4.969***	7.447***
Δ F-value			3.796		2.478

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인의 경우 건설적 사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략 모두 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 나타났으나, 중국인의 경우 건설적 사고전략과 자연보상전략만이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 한국인은 근무연수가 유의하지만 중국인의 경우 연령이 유의한 영향력이 있었다. 한국인과 중국인 표본의 차이점은 회귀계수의 크기에 있어 한국인은 행동지향전략, 건설적 사고전략, 자연보상전략 순으로 나타났으나, 중국인은 자연보상전략, 건설적 사고전략 순으로 회귀계수의 크기로 나타났다. 이를 통해 셀프리더십과 주관적 경력성공의 영향력에 있어 한국인 표본과 중국인 표본의 경우 회귀계수의 크기에 차이가 있었다.

4 셀프리더십의 매개효과 검증

셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위한 단계는 다음과 같다. 매개효과 검증 단계는 Barney & Kenny(1986)에 의해 진행된 단계를 수정하여 적용하였다. 매개효과 분석단계는 1단계는 통제변수를 투입하여 매개변수에 대한 영향력을 확인하였으며, 2단계는 독립변수와 매개변수의 인과관계를 확인했다. 3단계는 독립변수와 종속변수의 인과관계, 4단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 결과변수에 대한 영향력 관계를 확인했다.

4단계의 경우 매개효과 분석방법은 독립변수들의 회귀계수가 유의하지 않고 매개변수가 결과변수에 미치는 영향력이 유의한 경우 완전매개(complete mediation)로 분류한다. 또한 독립변수의 회귀계수와 매개변수의 회귀계수가 모두 유의하면 간접매개(partial mediation)가 있는 것으로 분류한다. 간접매개효과의 경우 Sobel 검증을 통해서 간접효과의 유의성을 검증한다.

$$\begin{aligned} \text{model1 } M(\text{매개}) &= I + aX_1 + e1 & \text{model2 } Y(\text{결과}) &= I + cX_2 + e2 \\ \text{model3 } Y(\text{결과}) &= I + c'X_1 + bM + e3 & \text{Sobel test } Z &= ab / (b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2) \end{aligned}$$

가설 4의 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 셀프리더십(건설적 사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략)의 매개효과를 검증하였다. 가설 4-1,2,3의 분석

결과는 <표 IV-10> 와 같이 나타났다. 매개효과 검증은 1단계는 통제변수의 설명력을 확인하고, 2단계 연구변수인 사회지능과 매개변수의 관계, 연구변수인 사회지능과 결과변수인 주관적 경력성공의 관계, 3단계에서는 매개변수를 독립변수로 투입한 모형을 확인한다. 매개효과 검증의 경우 2단계에서 회귀계수의 유의성 확인, 3단계에서의 회귀계수 유의성 확인을 통해 확인한다. 완전매개의 경우 3단계에서 투입된 매개변수의 회귀계수가 유의하며, 2단계에서 독립변수와 매개변수의 관계, 독립변수와 결과변수의 회귀계수의 유의성을 통해 확인한다.

한국인의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 건설적 사고는 사회적 정보처리와 사회적 기술이 유의하였으며, 경력성공과의 관계도 사회적 정보처리와 사회적 기술이 유의하였다. 그러나 3단계에서 건설적 사고전략이 경력성공에 미치는 영향력의 회귀계수가 유의하지 않아서 한국인의 경우 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 건설적 사고전략은 매개효과가 없는 것으로 확인되었다.

<표 IV-10> 건설적 사고전략의 매개효과(한국인)

변수		건설적 사고 (1단계)	건설적 사고 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통제 변수	연령	.110	.047	-.057	-.062
	성별	-.119	-.088	-.102	-.092
	근무연수	.205*	.177*	.150	.130
	직무	.084	.058	.043	.036
	업종	-.035	-.022	.056	.058
독립 변수	사회적 정보처리		.217**	.285***	.261***
	사회적 인식		.027	.014	.011
	사회적 기술		.217**	.261***	.237***
매개 변수	건설적 사고 전략				.111
Adjusted R ²		.036	.110	.149	.155
△R ²			.074	.125	.006
F-value		2.389*	3.836***	5.022***	4.749

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

중국인의 경우, 사회지능과 건설적 사고전략의 관계에서 사회적 정보처리, 사회적 기술의 회귀계수가 유의하고, 사회적 인식과 주관적 경력성공이 부(-)의 관계

로 유의하며, 건설적 사고전략이 주관적 경력성공과 유의한 것으로 나타났다. 그러나 독립변수와 매개변수의 관계, 독립변수와 결과변수의 관계에 있어 회귀계수가 동시에 유의해야하는 조건을 만족시키지 못함으로 인해 중국인 표본의 경우도 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 건설적 사고전략의 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

종합하면, 한국인과 중국인 모두 건설적 사고전략이 사회지능과 주관적 경력성공의 관계를 매개하지 못하였다. 이를 통해, 가설 4-1의 경우 한국인과 중국인 모두 유의하지 못한 것으로 증명됐다.

〈표 IV-11〉 건설적 사고전략의 매개효과(중국인)

변수		건설적 사고 (1단계)	건설적 사고 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통제 변수	연령	.089	.078	.414***	.402***
	성별	-.053	-.020	-.119	-.116
	근무연수	.004	-.003	-.130	-.129
	직무	-.064	-.079	.023	.036
	업종	.098	.083	.095	.082
독립 변수	사회적 정보처리		.197**	.125	.093
	사회적 인식		-.011	-.143*	-.141*
	사회적 기술		.149*	-.021	-.045
매개 변수	건설적 사고 전략				.163*
Adjusted R ²		-.006	.039	.117	.138
△R ²			.045	.021	.021
F-value		.788	1.953	4.102***	4.320***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

가설 4-2 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 자연보상전략의 매개효과는 다음과 같다. 한국인의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 사회적 정보처리만이 자연보상전략과 유의하고, 사회지능과 경력성공은 사회적 정보처리, 사회적 기술이 유의하였다. 자연보상전략이 투입된 3단계에서는

사회적 정보처리, 사회적 기술, 자연보상전략이 유의하였다. 따라서 사회지능과 주관적 경력성공에서 자연보상전략의 매개효과는 사회적 정보처리만이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 자연보상전략의 매개효과(한국인)

변수		자연보상전략 (1단계)	자연보상전략 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통제 변수	연령	.115	.101	-.057	-.072
	성별	-.139	-.115	-.102	-.085
	근무연수	-.029	-.078	.150	.161*
	직무	.084	.048	.043	.036
	업종	.105	.094	.056	.042
독립 변수	사회적 정보처리		.204**	.285***	.254***
	사회적 인식		-.106	.014	.030
	사회적 기술		-.060	.261***	.270***
매개 변수	자연보상전략				.151*
Adjusted R ²		.028	.068	.149	.165
△R ²			.040	.125	.016
F-value		2.049	2.678**	5.022***	5.051***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

중국인의 경우, 사회지능과 자연보상전략의 관계에서 사회적 정보처리만 유의하였다. 또한 사회지능과 주관적 경력성공은 사회적 인식이 (-)의 관계로 유의하였다. 자연보상전략이 투입된 3단계 모형에서는 자연보상전략만이 유의하였다. 그러나 사회지능과 자연보상전략의 관계, 사회지능과 경력성공의 관계에서 동시에 유의한 회귀계수가 없는 것으로 나타나 중국인의 경우 자연보상전략의 매개 효과가 없는 것으로 확인됐다.

종합하면, 한국인의 경우 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계에서 자연보상전략의 부분매개효과가 있었으나, 중국인의 경우 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 이를 통해 한국인의 경우 사회적 정보처리가 주관적 경력성공의 매커니

즘에서 자연보상전략의 부분매개효과를 확인하였다. 따라서 가설 4-2의 경우 한국인의 경우만 지지되었다.

〈표 IV-13〉 자연보상전략의 매개효과(중국인)

변수		자연보상전략 (1단계)	자연보상전략 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통계 변수	연령	.115	.101	.414***	.414***
	성별	-.139	-.115	-.119	-.096
	근무연수	-.029	-.078	-.130	-.147
	직무	.084	.048	.023	-.013
	업종	.105	.094	.095	.095
독립 변수	사회적 정보처리		.204**	.125	.087
	사회적 인식		-.106	-.143*	-.087
	사회적 기술		-.060	-.021	-.012
매개 변수	자연보상전략				.273***
Adjusted R ²		.028	.068	.117	.183
△R ²			.040	.021	.066
F-value		2.049	2.678**	4.102***	5.650***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

가설 4-3 사회지능과 주관적 경력성공의 관계에서 행동지향전략의 매개효과는 다음과 같다. 한국인의 경우, 사회지능(사회적 정보처리, 사회적 인식, 사회적 기술)과 사회적 정보처리만이 행동지향전략과 유의하고, 사회지능과 경력성공은 사회적 정보처리, 사회적 기술이 유의하였다. 행동지향전략이 투입된 3단계에서는 사회적 정보처리, 사회적 기술, 행동지향전략이 유의하였다. 따라서 사회지능과 주관적 경력성공에서 행동지향전략의 매개효과는 사회적 정보처리만이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 행동지향전략의 매개효과(한국인)

변수		행동지향전략 (1단계)	행동지향전략 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통제 변수	연령	-.020	-.078	-.057	-.043
	성별	.084	.120	-.102	-.123
	근무연수	.276***	.214**	.150	.112
	직무	.117	.055	.043	.033
	업종	-.058	-.061	.056	.067
독립 변수	사회적 정보처리		.378***	.285***	.218**
	사회적 인식		.096	.014	-.003
	사회적 기술		.080	.261***	.247***
매개 변수	행동지향전략				.178*
Adjusted R ²		.063	.197	.149	.169
△R ²			.134	.125	.020
F-value		3.455**	6.652***	5.022***	5.171***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

중국인의 경우, 사회지능과 행동지향전략의 관계에서 사회적 정보처리만 유의하였다. 또한 사회지능과 주관적 경력성공은 사회적 인식이 (-)의 관계로 유의하였다. 행동지향전략이 투입된 3단계 모형에서는 유의한 영향력의 변수가 없었다. 따라서 중국인의 경우 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-15〉 행동지향전략의 매개효과(중국인)

변수		행동지향전략 (1단계)	행동지향전략 (2단계)	경력성공 (3단계)	경력성공 (4단계)
통제 변수	연령	-.112	-.142	.414***	.424***
	성별	-.006	.046	-.119	-.122
	근무연수	.017	.021	-.130	-.131
	직무	-.015	-.047	.023	.026
	업종	-.107	-.100	.095	.102
독립 변수	사회적 정보처리		.432***	.125	.095
	사회적 인식		-.043	-.143*	-.140
	사회적 기술		.058	-.021	-.025
매개 변수	행동지향전략				.069
Adjusted R ²		-.008	.171	.117	.116
△R ²			.179	.021	-.001
F-value		.721	5.831***	4.102***	3.732***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

종합하면, 한국인의 경우 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계에서 행동지향전략의 부분매개효과가 있었으나, 중국인의 경우 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 이를 통해 한국인의 경우 사회적 정보처리가 주관적 경력성공의 메커니즘에서 행동지향전략의 부분매개효과를 확인하였다. 따라서 가설 4-3의 경우 한국인의 경우만 지지되었다.

5. 가설검증 결과의 요약

지금까지의 분석결과를 종합하면 본 연구의 가설1, 가설2, 가설3, 가설4의 결과를 정리하면 <표IV-16, 17> 과 같다.

<표 IV-16> 가설검증 결과 요약(한국인)

구분	가설의 주요변수 관계	기각/채택
	사회지능과 셀프리더십의 관계	
가설 1	1-1 사회적 정보처리 → 건설적 사고전략	채택
	1-2 사회적 인식 → 건설적 사고전략	기각
	1-3 사회적 기술 → 건설적 사고전략	채택
	1-4 사회적 정보처리 → 자연보상전략	채택
	1-5 사회적 인식 → 자연보상전략	기각
	1-6 사회적 기술 → 자연보상전략	기각
	1-7 사회적 정보처리 → 행동지향전략	채택
	1-8 사회적 인식 → 행동지향전략	기각
	1-9 사회적 기술 → 행동지향전략	기각
	사회지능과 주관적 경력성공의 관계	
가설 2	2-1 사회적 정보처리 → 주관적 경력성공	채택
	2-2 사회적 인식 → 주관적 경력성공	기각
	2-3 사회적 기술 → 주관적 경력성공	채택
	셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계	
가설 3	3-1 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	채택
	3-2 자연보상전략 → 주관적 경력성공	채택
	3-3 행동지향전략 → 주관적 경력성공	채택
	셀프리더십의 매개효과 검증	
가설 4	4-1 사회적 정보처리 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-2 사회적 인식 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-3 사회적 기술 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-4 사회적 정보처리 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	부분매개
	4-5 사회적 인식 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-6 사회적 기술 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-7 사회적 정보처리 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	부분매개
	4-8 사회적 인식 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-9 사회적 기술 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각

〈표 IV-17〉 가설검증 결과 요약(중국인)

구분	가설의 주요변수 관계	기각/채택
	사회지능과 셀프리더십의 관계	
가설 1	1-1 사회적 정보처리 → 건설적 사고전략	채택
	1-2 사회적 인식 → 건설적 사고전략	기각
	1-3 사회적 기술 → 건설적 사고전략	채택
	1-4 사회적 정보처리 → 자연보상전략	기각
	1-5 사회적 인식 → 자연보상전략	기각
	1-6 사회적 기술 → 자연보상전략	기각
	1-7 사회적 정보처리 → 행동지향전략	채택
	1-8 사회적 인식 → 행동지향전략	기각
	1-9 사회적 기술 → 행동지향전략	기각
		사회지능과 주관적 경력성공의 관계
가설 2	2-1 사회적 정보처리 → 주관적 경력성공	기각
	2-2 사회적 인식 → 주관적 경력성공	기각
	2-3 사회적 기술 → 주관적 경력성공	기각
	셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계	
가설 3	3-1 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	채택
	3-2 자연보상전략 → 주관적 경력성공	채택
	3-3 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각
	셀프리더십의 매개효과 검증	
가설 4	4-1 사회적 정보처리 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-2 사회적 인식 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-3 사회적 기술 → 건설적 사고전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-4 사회적 정보처리 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-5 사회적 인식 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-6 사회적 기술 → 자연보상전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-7 사회적 정보처리 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-8 사회적 인식 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각
	4-9 사회적 기술 → 행동지향전략 → 주관적 경력성공	기각

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

1. 연구결과의 요약

본 연구결과를 정리하면 다음과 같다. 한국인 표본의 경우, 사회지능이 셀프리더십에 부분적으로 영향을 미쳤다. 사회적 정보처리는 건설적 사고전략, 자연보상전략, 행동지향전략에 유의한 영향력이 있었다. 사회적 기술은 건설적 사고전략에만 유의한 정(+)의 관계가 있었다. 그러나 사회적 인식은 셀프리더십의 각 구성개념들과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 사회지능과 주관적 경력성공의 관계는 사회적 정보처리와 사회적 기술이 주관적 경력성공에 영향력이 있는 것으로 나타났다. 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계는 모든 하위개념들이 주관적 경력성공과 유의한 정(+)의 관계가 있었다. 셀프리더십의 매개효과 검증은 사회적 정보처리와 주관적 경력성공의 관계에서 자연보상전략과 행동지향전략이 부분매개 효과가 있는 것으로 검증되었다.

중국인 표본의 경우, 사회지능이 부분적으로 셀프리더십에 영향을 미쳤다. 사회적 정보처리는 건설적 사고전략과 행동지향전략에 유의한 영향을 미쳤으며, 사회적 기술이 건설적 사고전략에 유의한 영향력이 있었다. 사회지능은 주관적 경력성공에 영향력 있는 변수가 아니었다. 또한 셀프리더십은 건설적 사고전략과 자연보상전략만이 주관적 경력성공을 설명하는 변수로 판명되었다. 셀프리더십의 매개효과는 모두 유의하지 않은 것을 나타나 지지되지 않았다.

종합하면, 한국인과 중국인 표본 모두 사회지능이 셀프리더십에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 주관적 경력성공의 원인변수로 한국인은 사회지능과 셀프리더십이 주관적 경력성공에 영향력을 미치고 있으나, 중국인의 경우 셀프리더십만이 주관적 경력성공을 설명하는 변인으로 나타났다. 또한 매개효과의 경우 한국인의 경우 건설적 사고전략이 부분매개효과가 있었으나 중국인

의 경우 셀프리더십의 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

2. 연구결과의 시사점

연구의 시사점을 설명하면 다음과 같다. 첫째, 한국인과 중국인의 경우 주관적 경력성공에 있어 사회지능의 역할에 차이가 있었다. 한국인의 경우 사회적 정보처리와 사회적 기술이 개인의 주관적 경력성공에 영향을 미쳤으나, 중국인의 경우 주관적 경력성공에 미치는 영향력이 전혀 없었다. 이를 통해 실무적인 측면에서 중국인의 경우 개인의 주관적 경력성공에 있어 사회지능의 중요도가 낮은 것을 볼 수 있다. 따라서 중국인의 경우 개인의 경력성공을 유도하기 위해 다른 요인의 개발이 요구된다. 한국인의 경우, 사회적 정보처리와 사회적 기술이 영향력 요인으로 판명되어, 한국인은 개인의 주관적 경력성공에 있어 사회적 정보처리 능력과 사회적 기술 즉 새로운 환경에 적응하는 능력에 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 확인해 볼 수 있다. 또한 학술적인 측면에서, 사회지능을 통해 개인의 경력성공에 영향을 미치는 것을 검증하였으며 향후 연구에서 사회지능 연구를 촉발할 수 있는 계기를 제공하였다.

둘째, 사회적 인식에 대한 한국과 중국의 차이점이 있었다. 한국인의 경우 사회적 인식이 주관적 경력성공에 유의하지 않지만 정(+)의 방향으로 영향력을 미치고 있다. 그러나 중국인의 경우 가설과 반대로 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 사회적 인식은 사회적 상황에서 사건에 대한 인식이나 사건으로 인해 놀라는 경향을 의미한다. 한국인의 경우 사회적 인식을 긍정적인 방향으로 영향을 미치고 있었으나, 중국인의 경우 이러한 능력이 주관적 경력성공에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 판명되었다.

셋째, 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계가 규명되었다. 국내 선행연구에서 셀프리더십과 주관적 경력성공의 관계에 대한 선행연구가 없었으나 본 연구를 통해 셀프리더십이 주관적 경력성공에 영향력이 있음이 확인되었다. 또한 중국인의 경우 셀프리더십에 있어 자연보상전략과 건설적 사고전략만이 영향력이 있는 것으로 나타났다. 즉 한국인은 자기스스로에게 영향력을 미치는 과정이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것을 의미하며 따라서 자신을 스스로 이끄는 것을 중

요하게 생각하는 것으로 나타났다. 그러나 중국인의 경우 내재적으로 자신을 동기화시키며 건설적인 사고와 행동패턴으로 자신에게 영향력을 행사하는 것이 경력성공의 요인으로 인식하고 있다. 따라서 학문적으로 셀프리더십과 주관적 경력성공의 향후 연구 범위의 확대에 기여하였다.

넷째, 사회지능과 주관적 경력성공의 메커니즘을 확인하였다. 사회지능과 주관적 경력성공의 프로세스에서 본 연구에서는 셀프리더십을 고려하였다. 한국인의 경우 건설적 사고전략이 사회지능과 주관적 경력성공이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타나 사회지능이 주관적 경력성공에 직접적으로 그리고 건설적 사고전략을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 그러나 중국인의 경우 사회지능이 주관적 경력성공에 미치는 영향력이 전무하여 셀프리더십의 매개효과는 검증되지 못하였다. 하지만 셀프리더십의 매개효과는 국내 조직심리학 연구에서 있어서는 사회지능과 주관적 경력성공의 프로세스를 규명하여 향후 연구의 범위 확대에 의미 있는 결과를 제시하고 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

연구결과의 한계를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 연구표본의 수가 제한적이다. 본 연구를 수행하기 위하여 한국인과 중국인 각 200명 총 400명을 대상으로 연구가 진행되었다. 하지만 표본의 수가 모집단에 비해 표본의 수가 상대적으로 작기 때문에 일반화에 있어 한계가 있다. 둘째, 사회지능 척도의 보완이 요구된다. 사회지능의 연구는 이제 출발선상에 놓여져 있는 관계로 사회지능을 측정할 수 있는 척도 활용에 있어 제한적이다. 본 연구에서는 Silvera 와 동료들(2001)에 의해 개발된 트롬소 척도를 활용하여 사회지능을 측정하였으나 사회적 인식은 모든 reverse 문항으로 구성되었으며, 사회적 기술은 4문항이 reverse 문항으로 구성되었다. 그러나 요인분석 결과 사회적 기술의 경우 역의 문항과 정의 문항 간에 요인이 명확하게 나누어져 있어 요인이 나누어 지는 것으로 나타났다. 또한 사회지능 척도의 전체 설명력이 59%로 나타나 다소 설명력이 낮게 나타났다. 이

는 선행연구에서 신철, 황성혜(2009, 2010)의 연구에서 전체 설명력 50.882%, 50.202%, 박성원(2007) 연구의 전체 설명력 40.626%에 비해 다소 높아졌다고 볼 수 있으나 통상적으로 사회과학 연구에서 암묵적 기준이 되는 60%를 상회하지 못하고 있어 향후 연구에서는 척도에 대한 보완이 요구된다.

셋째, 동일방법편의의 가능성이 있다. 본 연구에서는 동일방법편의 발생가능성을 확인하기 위하여 Hamman의 단일요인 검증을 실시하였으나 자기보고식 조사 방법으로 인하여 동일방법편의 발생가능성이 낮은 것으로 판명되었으나 여전히 동일방법편의로부터 자유로울 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 동일방법편의로부터 자유로울 수 있는 연구방법이 요구된다.

넷째, 각국의 문화적 요인이 고려되지 않고 있다. 본 연구에서 통제변수는 인구통계학적 변수만을 통제변수로 설정하여 문화적 요인이 줄 수 있는 영향력을 통제하지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 문화적 요인의 통제를 통한 한국인과 중국인 대상의 비교연구가 요구되어진다.

다섯째, 차이의 원인을 설명하지 못하고 있다. 한국인과 중국인의 경우 사회지능과 주관적 경력성공에 있어 차이가 발생하고 있으나, 차이의 원인에 대한 설명이 부족한 실정이다. 또한 사회지능의 경우 중국인을 대상으로 한 선행연구 부족으로 인해 원인을 제시하지 못하고 있다. 향후 연구에서는 이러한 차이의 원인에 대한 연구가 요구된다.

참고문헌

- 고영일·송정수·장길상 (2010). “셀프리더십이 상사신뢰와 조직행동에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 18(1), 47-69.
- 권정숙 (2010). “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향” 개인-조직 적합성을 중심으로”, 조직과 인사관리연구, 34(4), 87-109.
- 김경수·김광숙·노현재·김인숙·양동민 (2011). “수퍼리더십이 부하의 셀프리더십 및 성과에 미치는 영향 : 매개효과 및 조절효과의 검증”, 인사·조직연구, 19(3), 31-65.
- 김도형·서균석·김태형 (2011). “학습동기, 경력계획 및 조직지원인식에 따른 경력정체와 이직의도간 관련성”, 대한경영학회, 24(5), 2571-2597.
- 김성남, 이규만 (2012). “경력계획, 직무적합성 및 직장·가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향”, 대한경영학회, 25(3), 1419-1438.
- 김세화·이희정·심덕섭 (2010). “셀프리더십의 선행요인 및 성과변수와의 관계에 관한 연구: 셀프 애피커시의 매개효과를 중심으로”, 대한경영학회, 23(3), 1287-1312.
- 김시진·김정원 (2010). “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석”, 23(4), 1899-1915.
- 김은희·이철영·유승엽 (2009). “사회지능과 감성지능이 광고 창의적 사고와 행동에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 소비자·광고, 10(1), 13-34.
- 김정진 (2009). “한·미 여성 관리자 경력성공 영향효인에 관한 비교연구”, 경영교육연구, 13(2), 125-155.
- 김정자 (2010). 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구, 울산대학교 박사학위논문.
- 김재봉 (2011). “상사의 리더십 특성, 부서분위기와 구성원들의 창의적 행동관계 : 자기효능감의 조절효과”, 경영교육연구, 26(6), 495-522.
- 김찬배·이윤철 (2008). “사회적 자본이 경력성공에 미치는 영향에 관한 개념적 연구”, 인적자원관리연구, 15(4), 103-126.
- 김해룡·김쌍언 (2011). “직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 셀프리더십의 매

- 개효과를 중심으로”, 조직과 인사관리연구, 35(4), 199-229.
- 김해룡·김정자·권영해 (2012). “Big 5 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구”, 경영교육연구, 27(3), 115-146.
- 문용린·김주현 (2004). “다중지능이론에 기초한 진로교육 가능성 탐색”, 진로교육연구, 17(1), 1-19.
- 문태형 (2000a). “아동의 사회지능과 인구통계학적 변인의 관계 연구”, 한국아동학학지:아동학학회지, 21(2), 57-66.
- 문태형 (2000b). “사회지능 척도 개발 연구”, 아동교육, 9(2), 127-141.
- 박동수·이희영 (2002). “자기유능감과 직무성과간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개작용”, 인사·조직연구, 10(1), 135-159.
- 박남자 (2004). “유아의 사회지능평가도구 개발에 관한 연구.” 덕성여자대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 박남자·양승희·조인숙 (2005). “유아 사회지능 향상을 위한 프로그램 개발과 효과에 관한 연구”, 열린유아교육연구, 10(1), 107-130.
- 박남자·고진영 (2006). “유아의 자아개념과 사회지능과 관계분석”, 영유아교육연구, 9, 193-218.
- 박성원 (2007). “트롬소 사회지능 척도의 타당도 및 신뢰도 검증”, 정신간호학회지, 16(2), 190-197.
- 서균석·박동진·김태형·김부희 (2003). “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”, 32(6), 1715-1739
- 신철·황성혜 (2009). “호텔직원의 사회지능이 역할성공에 미치는 영향”, 산업경제연구, 22(5), 2263-2285.
- 신철·황성혜 (2010). “호텔 종사원의 사회지능이 사회적 지원 및 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구”, 관광연구, 24(6), 437-456.
- 신구범 (2010). “서비스기업 종업원의 셀프리더십이 자기효능감 및 직무성공에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 17(1), 91-104.
- 오재신 (2009). “교육서비스품질, 가치, 만족의 관계에서 관계몰입과 자기효능감의 조절효과”, 경영교육연구, 14(1), 149-166.
- 윤하나·탁진국 (2006). “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로”, 한국심리학회: 산업 및 조직, 19(3),

325-347.

- 윤정현 (2007). “호텔기업 종사원의 셀프리더십과 팀원 및 서비스품질의 구조적 관계”, *인적자원관리연구*, 14(1), 149-166.
- 이석금·김한배 (2008). “사회지능과 자기효능감 간의 상관성에 관한연구”, *호남대학교 대학원 논문집*, 6, 1-28.
- 이근석·강규식 (2007). “셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향”, *관광학연구*, 21(1), 241-261.
- 이은숙·신제구·백기복 (2000). “슈퍼리더십과 셀프리더십이 자기권능감과 성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, *한국인사조직학회 춘계학술대회*, 277-286.
- 이임정 (2009). “자기효능감의 이해를 통한 인간의 욕구와 행동에 관한 연구”, *경영교육연구*, 55, 221-247.
- 이호선·권명은 (2007). “임파워먼트와 조직유효성 관계에 셀프리더십이 미치는 영향”, *경영교육연구*, 62, 245-270.
- 임희정 (2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워크가 여성관리자의 경력성공에 미치는 영향”, *인사관리연구*, 33(4), 95-120.
- 임규혁 (2005). *교육심리학*, 학지사.
- 장은주·박경규 (2004). “주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구”, *인사·조직연구*, 12(2), 77-104.
- 장은주·박경규 (2005). “성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계”, *경영학연구*, 34(1), 141-166.
- 조영복, 박선화, 고경희. (2007). “조직구성원의 Personal Initiative가 경력성공에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 14(1), 193-217.
- 탁진국(2007). “성별과 직급에 따른 정서지능의 차이와 정서지능과 직무스트레스 및 스트레스 대처양식과의 관계”, *한국심리학회지:건강*, 12(2), 307-324.
- 황애영·탁진국 (2011). “주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로”, 24(2), 409-428.
- Alves, J. C, K., J. Lovelace., C. C. Manz., D. Matsypura., F. Toyasaki. & K. Ke (2006). A cross cultural perspective of self-leadership. *Journal of*

- Managerial Psychology, 21(4), 338-59.
- Anderson, J. S. & G. E. Prussia. (1997). The self-leadership questionnaire: preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-43.
- Ashkanasy, N. M. & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 441-52.
- Barnes, M. L. & R. J. Sternberg (1989). Social Intelligence and Decoding of Nonverbal Cues. *Intelligence*, 13, 263-287.
- Bandura, A. (1986). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(1), 122-125.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- Baron, R. M. & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51, 1173-1182.
- Bligh, M. C., C. J. Pearce. & J. C. Kohles. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296-318.
- Boudreau, J. W., W. R. Boswell, & T. A. Judge (2001). Effects of personality on executive career success in the United states and Europe, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation A control Theory Approach to Human Behavior*. Springer-Verlag. New York, NY.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior* Cambridge University Press, New York, NY.
- 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.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-75

- DiLiello, T. C. & J. D. Houghton. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-37.
- Dolbier, C. L. & M. A. Steinhardt. (2001). The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes, *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Ford, M. E. & M. Tisak (1983). A Further Search for Social Intelligence, *Journal of Educational Psychology*, 75, 196-206.
- Gardner, H. (1983). *Frame of mind: The theory of multiple intelligence*, New York, NY: Basic Books.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*, NY: Basic Books
- Gattiker, U. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction, *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*. Daniel Goleman c/o Brockman Inc: NY.
- Goleman, D. & R. Boyatzis (2008). *Social Intelligence and the Biology of Leadership*, *Harvard Business Review*, September, 74-81.
- Hall, D. T. (1990). *Career in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Houghton, J. D. & C. P. Neck. (2002). The revised self-leadership questionnaire testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 17, 672-91.
- Houghton, J. D., T. W. Bonham., C. P. Neck. & K. Singh. (2004). The relationship Between self-leadership and personality. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427-441.
- Houghton, J., & D. Jinkerson (2004). Constructive thought strategies and job sa

- tisfaction: A preliminary examination, Paper Presented at the 2004 Western Academy of Management Conference, Alyeska, A. k.
- Jex, M. S. & Britt, W. T. (2008). *Organizational Psychology*. Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personne Psychology*, 38, 485-519.
- Kerr, S. & J. M. Jermier. (1978). Substitutes for leadership: their meaning and measurement. *Organization Behavior and Human Performance*. 22, 375-403
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., Lang, D. (1981). Career success and personal failure: alienation in professionals and managers, *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-60.
- Lee, M., & J. Koh (2001). Is empowerment really a new concept?, *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 684-695.
- Manz, C. C. & Sims. H. P. Jr. (1980). Self-management as a Substitute For Leadership: A Social Learning Theory Perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C. & H. P. Jr. Sims (1986). Self-leadership: Toward an Expander Theory of Self-influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C. C. & H. P. Jr. Sims. (1991). Superleadership: beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.
- Manz, C. C. & H. P. Jr. Sims. (2001). *New Super-Leadership: Leading Others to Lead Themselves*. Berrett-Koehler. San Francisco. CA.
- Manz, C. C. & C. P. Neck. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. 3rd ed. Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River. NJ.
- Marlowe, H. (1986). *Social Intelligence: Evidence for Multidimensional and Const*

- ruct Independence, *Journal of Educational Psychology*, 78, 52-58.
- Nehbert, M J. & J. C. Wu. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Management Psychology*, 21(4), 360-373.
- Neck, C. P. & C. C. Manz. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraises, *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3), 278-302.
- Neck, C. P. & C. C. Manz. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee behavior, cognition and emotion. *Journal of Organizational Analysis*, 4, 202-16.
- Neck, C. P. & J. D. Houghton (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Nunnally. J. (1978). *Psychometric Theory*. NY: Mc Graw-Hill.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management*, 12(4), 531-544
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Prussia, G. E., J. S. Anderson. & C. C. Manz. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-38.
- Riggio, R E, Messamer, J & Throckmorton. B (1991). Social and academic intelligence Conceptually distinct but overlapping construct *Personality and Individual Difference* 12(7), 695-702.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21
- Seibert, S. E. & Eisenberger, R. (2006). When supervisor support, perceived orga

- nizational support, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- Silvera, D. H. Martinussen, M. & T. I. Dahl (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self-Report Measure of Social Intelligence, *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Sternberg, R. J. (1981). Intelligence and nonentrenchment, *Journal of Educational Psychology*, 73, 1-16.
- Sternberg, R. J., Conway, B. E., Ketron J. L., & Bernstein, M. (1981). People's conceptions of intelligence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 37-55.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its Use, *Harpers's Magazine*, 140, 227-235.
- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, 7, 139-55.
- Wong, C. T. Day. J. D. Maxwell, S. E. & N. M. Mears (1995). A Multitrait-Multimethod Study of Academic and Social Intelligence in College Students, *Journal of Educational Psychology*, 87, 117-133.
- Woodrow, H. (1939). The common factors in 52 mental tests, *Psychometrika*, 4, 99-108.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*, Pearson 7th edition.

설문지

셀프리더십과 경력성공에 관한 연구 설문지

안녕하세요.

제주대학교 대학원 석사과정에 재학 중인 직옥결입니다.

본 의견 조사서는 셀프리더십과 경력성공에 미치는 영향을 연구할 목적으로 작성된 것으로 비교연구를 위해 중국인과 한국인을 대상으로 동시에 조사가 진행됩니다. 응답하신 설문지는 다른 조사서들과 동시에 처리되므로 귀하 또는 귀사에 관한 정보가 누출된 염려는 없으며, 통계법 제8조에 의거해 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2012. 08

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 대학원 경영학과 석사과정 직 옥 결 올림
연락처 : 010-5398-8088

I. 인구통계에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 총 근무연수는? ()년 ()개월
4. 귀하의 직무는?
① 사무직 ② 영업직 ③ 기술직 ④ 기타
5. 귀하의 업종은?
① 금융보험업 ② 호텔서비스업 ③ 제조업 ④ 공무원 및 공기업 ⑤ 기타

II. 아래의 문항들은 사회적 지능에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는
 난에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	상당히 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내 행동이 다른 사람에게 어떤 느낌을 주는지 잘 알고 있다.							
2	나는 다른 사람의 행동을 잘 예측한다.							
3	나는 다른 사람이 무엇을 원하는지 잘 안다.							
4	나는 사람들의 말, 표정, 몸짓 등을 통해 그들이 무엇을 진정으로 원하는지 알 수 있다.							
5	나는 다른 사람이 나의 행동에 대해 어떻게 반응할지 예측할 수 있다.							
6	나는 다른 사람들의 감정을 잘 이해한다.							
7	나는 다른 사람이 말이 없어도 그들이 무엇을 원하는지 이해할 수 있다.							
8	사람들은 나에게 설명할 기회도 주지 않고 화를 낸다							
9	내가 생각하는 것을 말하면 사람들은 종종 화를 내거나 짜증을 내는 것 같다.							
10	나는 가끔 사람들이 예측하기 어려운 존재라는 것을 알게 된다.							
11	나는 나도 모르게 다른 사람의 마음에 상처를 줄 때가 있다.							
12	나는 사람들이 하는 것을 보고 놀랄 때가 종종 있다.							
13	나는 다른 사람의 선택을 이해하기 어려울 때가 많다.							
14	나는 내가 한 것에 대해 다른 사람의 반응에 자주 놀란다.							
15	나는 처음 만나는 사람, 처음 마주치는 상황에 능숙하게 대처한다.							
16	나는 사교적인 상황에 쉽게 잘 적응한다.							
17	나는 다른 사람과 어울리는데 어려움을 겪는다.							
18	나는 종종 낯선 사람들과 있으면 어떻게 행동해야 할지 막막함을 느낀다.							
19	나는 사람들과 대화할 때 괜찮은 화제를 잘 찾지 못한다.							
20	나는 다른 사람을 잘 알기까지 시간이 많이 걸린다.							
21	나는 새로운 사람들과 사이좋게 지내는데 익숙하다.							

Ⅲ. 아래의 문항들은 셀프리더십에 관한 문항입니다.

문항		전혀 그렇지 않다	상당히 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1.나는 내가 맡은 일(혹은 원해서 하는일)의 진도(진행되는 정도)에 대하여 스스로 매번 되짚어본다.								
2.나는 내가 어떻게 일하고 있는지를 반드시 추적해서 점검한다.								
3.나는 내가 얼마나 잘 하고 있는지에 대해 주의 기울인다.								
4.나는 내 마음속에 목표(들)를 의식적으로 정한다.								
5.나는 내가 맡은 일 (혹은 원해서 하는 일)의 진도(진행 되는 정도)를 스스로 계속 기록한다.								
6.나는 내 자신에게 얘기한 것에 대해 주의를 기울인다.								
다른 사람과 같이 일을 할 때	7.나는 내가 책임을 맡은 부분을 확대하려고 애를 쓴다.							
	8.나는 나의 책임을 확대할 수 있는 방법에 집중 한다.							
	9.나는 내가 넘겨받을 수 있는 새로운 책임에 대하여 생각한다.							
	10.나는 나에게 할당된 책임보다 더 하려고 애를 쓴다.							
	11.나는 증가하는 나의 책임에 대해 생각한다.							
	12.나는 나의 책임 이상의 활동들을 기대한다.							
내 앞에 부딪친 문제에 대해서	13.나는 자진해서 그 문제의 해결하려고 행동한다.							
	14.나는 마음속으로 그 문제의 해결방법을 확인한다.							
	15.나는 자진해서 그 문제의 해결 방법을 끝까지 생각한다.							
	16.나는 그 문제를 해결하는 방법을 생각해 내고 만다.							
17.나는 내 힘으로 문제를 해결하려고 행동하는 것이 좋다.								
18.만약 나에게 문제가 발생한다면 내 자신이 그 문제를 해결한다.								
19.나는 내가 일하는 방법을 개선하려고 한다.								
20.나는 내가 하는 일에 내가 할 수 있는 긍정적인 변화들을 생각하려고 애를 쓴다.								

IV. 아래의 문항들은 주관적 경력성공에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 난에 √표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	상당히 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1	나는 직장 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다.							
2	나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.							
3	경력 목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.							
4	지금까지 나의 직장 경력은 전반적으로 성공적인 편이다.							
5	주변 사람들과 비교해 보았을 때, 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각한다.							
6	지금까지 나의 직장 경력은 내가 원하는 경력을 달성하는 방향으로 나아가고 있다.							

Self-leadership(自我领导力)与职业成功相关研究调查问卷

您好.

我是就读于济州大学大学院의 硕士生 职玉洁。

本调查问卷以研究自我领导力和职业成功的關係爲目的,同时對中國人和韓國人進行調查。

您所填寫的問卷將与其他調查資料一同處理,絕不會洩漏您或您公司的任何相關信息,根据統計法第8條的規定,本調查問卷除達到研究目的以外不做其他用途。

感謝您抽出寶貴時間參加本次調查。

祝您公司繁榮昌盛,闔家歡樂。

2012. 08

濟州大學 經商大學 經營系 指導教授 강 영 순

濟州大學 大學院 經營系 碩士生 職 玉 洁

電話：82-10-5398-8088

I. 人口统计相关问题。

1. 您的年龄? ()
2. 您的性别? ① 男 ② 女
3. 您一共工作了几年? () 年 () 个月
4. 您的职务?
① 办公室职员 ② 销售职 ③ 技术职 ④ 其他
5. 您的行业种类?
① 金融保险业 ② 酒店服务业 ③ 制造业 ④ 公务员及国营企业 ⑤ 其他

II. 以下是关于社会职能的各项问题，请在最接近的一项里打 √。

題目		完全不一樣	非常不一樣	有点不一樣	普通	有点相似	很相似	完全一樣
1	我清楚知道自己所做的行为会给别人带来怎样的感觉。							
2	我能够猜测到别人的行为。							
3	我能够知道别人想要什么。							
4	我能通过别人的话，表情，身体动作等了解到对方真正想要的是什么。							
5	我能推测出其他人对于我的行动会做出什么样的反应。							
6	我能很好的了解别人的感情。							
7	别人不说我也能知道他的想法。							
8	我常常看到别人对我所做事的反应感到惊讶。							
9	当我对别人说我想法时，别人好像常常生气或不高兴。							
10	我常常能够知道别人很难预测的事情。							
11	有时候我会自己都不知道的情况下给别人的心理带来伤害。							
12	有时我会对别人所做的事情感到惊讶。							
13	我经常无法理解别人所做的选择。							
14	我时常会对别人对我所事情的反应感到惊讶。							
15	我能够处理好与第一次见面的人的关系及第一次遇到的状况。							
16	我能很好的适应各种社交活动。							
17	我跟其他人接触有困难。							
18	我常常会在跟陌生人接触时感到困惑。							
19	我在跟别人聊天时很难找到合适的题目。							
20	我需要很长时间才能了解别人。							
21	我很善于和刚认识的人相处。							

III. 以下是關於自我領導力的問題. 请在最接近的一项里打 √。

題目		完全不一樣	非常不一樣	有点不一樣	普通	有点相似	很相似	完全一樣
1.我每次都會隨時留意自己所做事情(或想做的事)的進度(或進行的程度)。								
2.我一定會留意及檢查自己怎樣在做這件事情。								
3.我十分在意自己能把這件事情做的多好。								
4.在我的心里有着明确的目標。								
5.我總是會持續記象自己所負責的事情(或是想做的事情)的進度。								
6.我十分在意我對我自己所說的一切。								
与其他人一起工作时	7.我總是在擴大自己所担当的職責範圍上下功夫。							
	8.我很關心能擴大我的職責範圍的方法。							
	9.我會對自己能接替的新任務進行思考。							
	10.我總想在自己所担任的職責以外多做一些工作。							
	11.我會對自己所增加的工作範圍進行思考。							
	12.我很期待能做自己責任之外的事情。							
對於我所遇到的問題	13.我自願去解決問題。							
	14.我心里有明确地解決問題的方法。							
	15.我會不由自主地對問題的解決方法思考到底。							
	16.我一定會找出解決問題的辦法。							
17.我喜歡用自己的能力解決問題。								
18.假如我出現了什麼問題的話會自己解決。								
19.我總是試着去改善自己的工作方法。								
20.我會盡量思考能給我工作帶來積極變化的方法。								

IV. 下面是關於主觀性職業成功的問題. 请在最接近的一项里打 √。

題目		完全不一樣	非常不一樣	有点不一樣	普通	有点相似	很相似	完全一樣
1	当我回顧自己至今的工作經歷時感到滿足。							
2	從新技術及能力的開發來看, 我對自己目前為止的工作經歷感到滿足。							
3	從實現職業目標上來看, 我對自己目前為止的職場經歷感到滿足。							
4	至今為止我的工作經歷大体上是算成功的。							
5	与身邊的人相比時, 我認為自己的經歷是成功的。							
6	至今為止我的職場經歷是順着我所想的方向前進的。							