

대학생 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도 분석* : H대 대학생의 인식을 중심으로

양수진**, 신다혜***, 송영수****

■ 요약 ■

본 연구는 대학에서 셀프리더십 교육과정 개발 시 교육내용의 우선순위를 고려할 수 있도록 셀프리더십 역량에 대한 H대 대학생들의 교육요구도를 도출하고, 셀프리더십 전문가를 통해 타당도를 검증하였다. 이를 위해 우선, 국내 H대학교 재학생 573명을 대상으로 설문조사를 실시 후 Borich 계수와 The Locus for Focus 모델을 활용한 교육요구도를 분석한 결과 최우선 육성역량으로 '시간관리', '도전정신', '목표수립', '자기개발', '대인관계'가 도출되었다. 이후 도출된 결과에 대해 셀프리더십 전문가들의 타당도 검증을 위한 면대면 인터뷰를 실시하였으며, 대부분 그 결과에 동의하였다. 그중 특히 '목표수립'을 강조 및 부각하였고, 이와 더불어 대학생들이 셀프리더로 거듭나기 위해서는 보다 장기적이고 근본적인 차원에서 '책임감', '긍정적사고', '커뮤니케이션', '자기주도성' 역량 개발이 교육과정 개발 시 함께 고려되어야 한다는 의견을 제시하였다. 이러한 연구결과는 대학 교육현장에서 대학생들의 셀프리더십 역량 향상을 위한 기본방향성을 제시하고, 교육과정 설계 및 개발을 위해 필요한 기초자료로 활용될 것으로 기대한다.

[주제어] 셀프리더십, 대학생, The Locus for Focus, 교육요구도

* 이 논문은 2014년도 대한리더십학회 추계학술대회 발표 논문을 수정, 보완한 것임

** 제1저자 (한양대학교 교육공학과 박사과정, sjy0818@daum.net)

*** 제2저자 (한양대학교 교육공학과 석사, dhshin0156@gmail.com)

**** 교신저자 (한양대학교 교육공학과 교수, young2020@hanyang.ac.kr)

I. 서론

최근 대학은 지식 추구의 상아탑 역할을 넘어 새로운 사회적 가치를 창출하여 사회 발전에 이바지 할 수 있는 실용적이고 자율적인 인재 양성을 추구하고 있다. 대학에서는 학생들의 특정 전문 지식, 기술의 습득뿐만 아니라 다양하고 복잡한 상황에 맞추어 자신의 지식, 태도, 가치를 활용하는 역량을 키우고, 스스로 설정한 목표에 능동적으로 대처하는 자기주도적인 인재 양성을 목표로 하고 있다(김동일 외, 2009). 또한, 목표 달성을 위해 자기주도적인 행동을 발현함에 있어 리더십의 역할이 어느 때보다 중요하며 이는 여러 리더십 유형 중 스스로 세운 목표 달성을 위해 자신의 잠재력과 역량을 개발하여 경쟁우위를 만들어내는 셀프리더십과 관련이 있다.

셀프리더십은 지시, 통제 등 관리 중심의 전통적 리더십이 아니라 스스로 목표를 설정하고 리드해 나가기 위해 자기 자신을 동기부여 하는 능동성에 기초한 리더십으로(Manz & Sims, 2001), 최근 급변하는 환경에 대응하고 다양성과 창의성을 갖춘 자기주도적인 인재를 요구하는 사회와 기업에서 그 필요성이 높아지고 있다. 즉, 기업에서는 과거 리더의 지시에 의존하던 리더십에서 조직 구성원 스스로 리더십을 발휘하여 능동적, 자율적으로 자신에게 필요한 역량을 키우고 주도적으로 조직내 삶을 리드해 나가는 셀프리더십을 갖춘 인재를 추구하고 있다(송영수, 2011). 이에 대학생들은 과거 고등학교 때의 수동적인 자세를 벗어나 독립적, 능동적인 태도를 바탕으로 성공적인 대학생활은 물론 졸업 후 사회로 나가기 위한 진로준비를 하는 중요한 시기이므로(이정선, 김정아, 2012), 사회와 기업에서 요구하는 인재상과 리더십을 추구할 필요가 있다. 결과적으로 대학생 때 셀프리더십 역량을 개발하는 것은 대학생활은 물론 대학 졸업 후 조직생활을 하는데 요구되는 리더십을 대학생 때부터 개발한다는 사회적인 요구를 반영한다(한영석, 김명소, 2010).

그간 대학생 대상의 대표적인 기초역량 연구로는 한국직업능력개발원 주도하에 개발된 K-CESA(Korea Collegiate Essential Skills Assessment)가 있다. 대학생들은 K-CESA 진단을 통해 의사소통, 글로벌, 자원정보기술 활용, 종합적 사고력, 대인관계, 자기관리 역량에 대한 현재 수준을 파악하여 부족한 역량분야를 강화하고 진로준비에 대한 체계적 준비를 진행할 수 있으며, 이때 대인관계 역량의 세부요인 중 하나인 리더십은 조직의 목표달성을 위해 과업수행을 촉진하고 상호작용하는 것을 의미 한다(진미석, 손유미, 주휘정, 2011). 이는 리더와 구성원 간 상호 영향력 발휘에 기반한 일반적인 리더십 정의에 근접하며, 그에 반해 셀프리더십은 리더십이라는 큰 틀 아래 있는 여러 유형의 리더십 중 하나로, 자기 자신에게 영향력을 발휘하여 대학 및 조직생활은 물론 한 개인의 일생에 걸쳐 ‘내 자신이 나의 리더’로서 자기주도적이고 성공적인 삶을 살아가기 위해 보다 근본적인 차원에서 지속적으로 요구되는 리더십

을 의미한다고 볼 수 있다.

그간 대학생 대상의 셀프리더십 연구는 교육학, 심리학, 경영학, 아동학 등 여러 분야에 걸쳐 활발한 연구가 진행되고 있지만(이정선, 김경아, 2012), 그럼에도 불구하고 대학생들의 셀프리더십 교육과정을 개발하는데 실제적으로 도움이 되는 교육요구도 관련 선행연구는 그 중요성에 비해 상대적으로 부족하다. 선행연구들은 대학 내 셀프리더십 교육과정이 운영되어야 한다는 결론이나 시사점을 제시했지만 이에 관한 구체적인 교육내용이나 교육 우선순위에 대한 언급은 부족하고, 대학생의 셀프리더십 교육에 관한 연구에 있어서도 교육을 통해 향상되는 종속변인들에 중점을 둔 교육효과성 관련 연구가 대부분이다(민순 외, 2010; 어순아 외, 2010; 정태희, 2005).

셀프리더십은 학습을 통해 개발이 가능하며, 성인이 되어 사회진출을 앞둔 대학생 시기는 교육을 통해 셀프리더십 개발하기에 최적의 시기이며(김경화, 2013; 김미경, 2012; Manz & Sims, 2001), 이에 대학에서는 개인의 능동성과 자아 정체성을 구축하고, 책임감을 바탕으로 사회에서 요구하는 인재를 양성하기 위해 셀프리더십 향상을 위한 교육을 강화하고 있다(신의향, 2007). 그러나 국내 대학에서 진행되고 있는 셀프리더십 교육은 사회적 니즈에 비해 아직 교육과정 수가 부족하고 셀프리더십 역량 개발을 위한 사회적 요구가 실증적으로 반영되지 못하고 있다(김미경, 2010). 즉, 대학생들이 셀프리더십을 발휘하기 위해 요구되는 구체적인 지식, 스킬, 태도의 통합적 제시를 통해 개인의 목표 달성을 위한 실제적인 행동발현을 강조하는 역량중심의 교육적 접근보다는 셀프리더십의 이론적 고찰 및 인지, 태도 전략 중심의 연구가 대부분이다(정준호, 송영수, 2011). 이는 대학내 학생들의 셀프리더십 역량 개발을 담당하는 리더십센터나 경력개발센터 등 기관의 실천적 적용력 향상에 도움 되는 연구 자료를 제공하는 데 한계점이 있다.

이에 본 연구는 H대 대학생을 대상으로 셀프리더십 역량별 중요도와 현재수행에 대한 인식 수준을 분석하여 대학에서 셀프리더십 교육과정 개발 시 우선 개발되어야 하는 역량을 도출하고, 셀프리더십 전문가를 통해 도출된 결과에 대한 타당도를 검증하고자 한다. 역량중심의 교육과정 개발 및 운영을 위한 실증적인 연구결과를 제시하여 대학 교육현장에서 대학생들의 셀프리더십 역량을 강화시키는데 필요한 기초자료를 제공하고, 더 나아가 대학생들이 능동적이고 자기주도적인 대학생활을 바탕으로 주어진 과업들을 성공적으로 수행하고 진로를 준비하며 졸업 후 조직생활을 하는데 있어 긍정적인 영향을 미치기를 기대한다.

한편 본 연구는 서울 소재 H대학교의 대학생들을 연구대상으로 무선 표집 하였으며, H대학교는 리더십센터를 중심으로 사회와 기업이 요구하는 준비된 셀프리더를 양성하기 위해 전교생을 대상으로 온라인 리더십 프로그램을 운영하고 있다. 연구문제는 다음과 같다.

1. 셀프리더십 역량의 중요도 및 현재수준에 대한 대학생의 인식은 어떠한가?

2. 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도는 어떠한가?
 - 2-1. 셀프리더십 역량에 대해 대학생이 인식하는 교육요구도는 어떠한가?
 - 2-2. 대학생이 인식하는 교육요구도 결과에 대한 셀프리더십 전문가의 의견은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십의 개념

사회에서 리더십을 갖춘 인재를 중요시 하면서 리더십은 종래 일부 리더에게 필요했던 특성이나 자질이 아니라 모든 사람에게 요구되고 학습을 통해 개발해가야 하는 방향으로 발전하고 있다(Kouzes, 2012). 전통적으로 개인의 타고난 특성이나 특정 행동방식을 강조하던 리더십에서 개인의 역량을 강조하는 셀프리더십으로 전환되고 있으며, 이때 셀프리더십이란 자기 자신에게 영향력을 행사하기 위해 스스로의 사고와 행동을 바람직한 방향으로 이끄는 리더십을 의미한다(Manz, 1992). 즉, 지시, 통제 등 관리 중심의 전통적 리더십이 아니라 자기 스스로 목표설정, 자기통제, 내재적 동기부여에 의한 능동성에 기초한 리더십을 발휘하는 것이다. 셀프리더십은 1980년대 중반 미국 기업들이 경기 침체를 벗어나 경영혁신을 진행하는 과정에서 등장한 개념으로 과거 리더 중심의 지시, 통제에서 벗어나 구성원 스스로 자신의 능력을 극대화하여 셀프리더십을 발휘하게 도와주는 슈퍼리더십의 등장에 기인한다(Manz & Sims, 2001). 즉, 리더가 슈퍼리더십을 발휘함으로써 구성원은 자기주도성을 바탕으로 목표달성을 위해 자신의 역량을 극대화하고 성과를 창출하는 셀프리더로 성장하게 된다.

셀프리더십이 등장한 초기에는 스스로를 동기부여하기 위한 자신의 영향력 행사에 중점을 두었으나 점차 스스로에게 영향력을 행사하기 위한 행위 및 인지적 활동, 자기관리에 관심을 가지고 최근에는 자신의 목표달성을 위해 필요한 역량을 지속적으로 개발 및 관리하고 바람직한 변화를 이끌어가기 위한 사고 및 행동전략으로 셀프리더십의 개념이 <표 1>과 같이 발전하였다(Muller, 2006; Neck, Stewart & Manz, 1995; Yun, Cox, & Sims, 2006).

〈표 1〉 셀프리더십에 대한 정의

학자	셀프리더십 정의
Manz(1986)	자아발견과 자기만족을 지향하고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며, 자기효능감을 위한 기술이고, 행동 통제의 기초, 자아완성의 학습과정
Neck, Stewart, & Manz (1995)	과업을 수행하는데 필요한 자기방향 설정과 스스로 동기부여를 하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정
Shelton(1997)	개인이 주도적으로 동기부여를 할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략
이은숙, 신제구, 백기복(2000)	자기 스스로 영향력을 발휘할 수 있는 행위나 사고에 집중된 일련의 전략이며 구성된 스스로 자신을 이끄는 것을 의미
Pearce & Manz(2005)	자기 영향력에 대한 확장된 견해와 권한 위임에 기초한 리더십
Muller(2006)	자기목표 설정과 열정을 가지고 접근하는 행위 및 인지적 과정에 대한 의도적인 활동
Alves, Lovelace, Manz, Matsypura, Toyasaki, & Ke(2006)	자기 스스로에게 영향력을 미치는 과정과 관련된 자기관리의 개념
Yun, Cox, & Sims(2006)	자기 스스로의 행동을 통제하려는 의도 및 자신의 효율성을 제고 시키기 위해 노력하는 영향력
송영수(2011)	목표 달성을 위해 필요한 역량을 지속적, 체계적 개발 및 관리를 통해 성과를 창출하고 자신의 바람직한 변화를 이끌어가는 사고 및 행동 전략

※ 본 표는 학자들의 정의를 종합하여 연구자가 재구성하였음.

2. 셀프리더십의 구성요인

초기에 셀프리더십은 인간의 행동 변화에 긍정적 영향을 주는 행동적 전략과 자신에게 주어진 과업 자체가 주는 내재적 보상인 인지적 전략으로 구분하고 그 구성요소로 자기관찰, 단서 전략, 목표설정, 자기보상, 연습, 자연보상의 분별, 환경조성, 자연보상 활동, 일의 긍정적인 면에 초점, 내재적 보상이 있었다(Manz, 1986). 이후 Manz와 Sims(1989)가 인지적 전략에 있어 자연적 보상(natural rewards)과 건설적 사고 패턴을 발전시키는 전략을 강조하였고, 그간의 내용을 수정 및 보완하여 Houghton과 Neck(2002)이 행동 중심적 전략, 자연적 보상 전략 그리고 건설적 사고 전략으로 구성 후 〈표 2〉과 같이 세부 구성요인을 개념화하였다. 이때, 행동 중심적 전략은 과업의 성공적 수행을 위해 자신의 바람직한 행동변화를 추구하는 것을 의미하고, 자연적 보상 전략은 주어진 과업 그 자체를 즐겁게 여기고 자발적으로 임함으로서 과제를 수행하는 자체가 내재적 보상이 된다는 전략이다. 마지막으로 건설적 사고 전략은 과제를 성공적으로 수행했을 때의 이미지를 연상하여 긍정적인 생각의 패턴을 형성하는 것을 의미한다(Manz & Sims, 1989; Neck & Houghton, 2006).

〈표 2〉 셀프리더십 전략

구성요인	세부요인	내용
행동 중심적 전략	자기관찰	자신이 변화하고자 하는 행동에 대한 정보를 수집하고 관찰하여 자신의 과업활동의 효과성을 스스로 평가하고 어떻게 바꿀지 스스로 발견
	자기목표 설정	자신의 과업의 결과에 대한 목표 설정 및 이에 대한 우선순위를 결정하고 실천
	자기단서	자신이 하고자 하는 행동의 상기를 위해 단서를 주변에 환경에 설치하거나 환경을 변경
	연습	어떤 과업 활동을 수행하기 전 신체적, 정신적 예행연습(리허설)을 통해 결과를 향상시킴
	자기보상	바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 스스로에게 제공함으로써 동기부여 함
	자기비판	바람직하지 못한 방법으로 행동하거나 성과를 내지 못했을 때 실수를 반복하지 않도록 자신에게 일정한 징계 혹은 비판을 가함
자연적 보상전략	자연적 보상	과업 수행의 과정에서 자연적으로 즐거움을 느낌으로써 스스로의 내적동기를 강화
건설적 사고 전략	성공적 수행 상상하기	과업을 수행하기 전에 어렵고 힘든 일을 극복하여 성공적으로 과업을 수행하는 모습을 상상함
	자기대화	어려운 상황에서 자기 자신과의 긍정적 대화(self-talk)를 통해 그 상황을 극복해나감
	신념과 가정 분석	어려운 상황이 발생하거나 다른 사람과의 의견차이가 있을 때 본인의 신념과 가정이 옳은지 평가해보고 합리적인 방향을 모색함

※ 출처: 송영수(2011), pp.51-74.

이후, 사회적으로 셀프리더십을 갖춘 인재에 대한 요구가 증가하면서 먼저 조직내 구성원을 대상으로 역량 중심적 개발 관점에서 교육을 통해 셀프리더십을 강화하기 위해 셀프리더십 역량을 도출하게 되었다. 이때 역량(competency)이란 특정한 상황에 적합한 과업이 주어졌을 때 그 과업을 효과적으로 수행하기 위해 요구되는 지식, 스킬, 태도 등의 조합을 통한 행동 발현으로(Parry, 1996), 셀프리더십 역량 개발은 셀프리더십 발휘를 위해 요구되는 역량을 지속적으로 체계적으로 개발 및 관리하여 목표를 달성하는데 도움을 주는 자신의 바람직한 변화를 이끌어가는 사고 및 행동전략을 의미한다(송영수, 2011).

셀프리더십을 역량 중심으로 개발하는 접근은 대학생들이 셀프리더십을 발휘하는 과정에서 나타나는 구체적인 행동을 제시하고 교육목표를 명료하게 하며, 관련 행동의 관찰 및 측정을 가능하게 하는 것을 의미한다(한승록, 2008). 이에 송영수(2011)는 기업 교육에 있어 역량 중심적 접근의 필요성에 의해 Houghton과 Neck(2002)의 조사도구를 기업 HRD 리더 및 리더십전문가들 대상의 델파이조사 연구를 통해 〈표 3〉과 같이 조직구성원의 셀프리더십 역량 개발을 위한 과업수행 및 성과창출, 자기 및 관계인식, 자기관리의 세 가지 영역 및 17개 하위 필요 역량을 규명하는 연구를 진행하였다.

<표 3> 셀프리더십 역량

영역	역량	내용
과업 수행 및 성과 창출	커뮤니케이션	자신의 의사를 표현하고 경청/질문/요약/피드백을 통해 효과적으로 의사소통함
	업무책임감	성과달성을 위해 자신에게 주어진 임무와 역할에 대해 열정을 가지고 완수하고자 노력함
	업무전문성	성과달성을 위해 필요한 능력을 이해하고, 효과적으로 수행할 수 있는 지식을 축적하고 발휘함
	정직성	내적/외적 일관성으로 불의와 타협하지 않으며 성실한 자세를 견지함
	도전정신	목표달성을 위해 성과창출의 방향으로 적극적으로 임함
	창의성	다양하고 입체적인 관점을 가지고 새로운 사고로 혁신적인 아이디어를 도출함
자기 및 관계 인식	문제해결	문제발생 시 최선의 결과를 위해 신속히 문제를 규명하고 다양한 대안을 제시함
	긍정적사고	자신감과 신뢰를 바탕으로 주어진 상황과 미래에 만족하고자 함
	대인관계	긍정적 상호작용을 통해 인적 네트워크를 형성하고 유지함
	자기주도성	자신의 주체성을 바탕으로 스스로 이끌어가며 능동적으로 사고하고 행동함
	자기개발	자신의 강약점을 명확하게 파악하여 이를 보완하고 발전시키기 위해 지속적으로 노력함
	자기통제	어려운 상황에서도 자신의 감정, 행동을 상황에 맞게 제어하고 조절함
자기 관리	자아성찰	철저한 자기분석을 통해 자신의 현재 상태를 객관적으로 돌아보고 목표와의 차이를 확인함
	동기부여	목표달성을 위해 스스로를 성과지향으로 고취시킴
	목표수립	자신의 비전과 가치체계를 연계한 목표를 설정하고, 그 목표를 달성하기 위한 세부계획을 세움
	시간관리	목표달성 및 성과창출 위해 우선순위에 따라 효과적/효율적으로 자원 및 일정을 배분 및 계획하고 실천함
	자기보상	자신의 사고와 행동에 대해 스스로 정신적/신체적으로 보상함

※ 출처: 송영수(2011). pp.51-74.

기존의 셀프리더십 개발 전략은 자기대화 및 신념을 통해 자신의 사고패턴 및 태도 중심의 접근을 취하고 있다면 셀프리더십 역량 개발은 지식기반 사회, 글로벌 시대의 도래와 함께 보다 개인의 목표달성을 위한 실제적인 행동 발현 및 변화를 강조하고 자신에게 필요한 역량을 지속적으로 개발하여 개인경쟁력 향상을 통한 직접적인 성과 향상에 초점을 두고 있다(송영수, 2011). 대학생들은 셀프리더십 역량 개발을 통해 과업을 수행하는데 요구되는 지식, 스킬, 태도를 습득하고 이를 통해 발현되는 구체적이고 바람직한 행동변화를 추구함으로써 개인경쟁력을 향상시키고, 목표를 달성하는데 실질적인 도움을 받게 된다. 실제로 대학생들은 셀프리더십 역량 강화를 통해 대학생활에 있어 자기효능감과 목표몰입이 높아지고(허갑수, 변상우, 2012), 교수에 대한 신뢰가 높아 결과적으로 학업만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고된 바 있다(최석봉, 임명, 2011).

또한 대학생들은 셀프리더십 교육을 통해 자신에 대한 긍정적 이해와 지지로 자존감을 높이고(어순아 외, 2010), 셀프리더십 향상을 통해 대학생활 뿐만 아니라 졸업 후 진로탐색, 진로결정, 진로준비행동에도 긍정적인 영향을 미치고 있다(심지연, 이형룡, 2012; 이종찬, 홍아정,

2013). 이러한 선행연구들은 셀프리더십이 대학생으로서 당면하고 있는 과업 및 진로준비를 성공적으로 수행해나가는데 긍정적인 영향을 미치고 있음을 실증적으로 제시하고 있다.

이에 본 연구에서는 송영수(2011)의 셀프리더십 역량을 연구도구로 활용하였다. 그 이유는 첫째, 진단을 통해 바람직한 행동과 현재 행동수준 간 차이를 줄여나가기 위한 역량중심의 교육과정 개발에 활용될 수 있는 필요 역량을 도출한 실증연구이며, 둘째, 한국의 조직 환경을 반영하여 대학 및 조직에서 공통적으로 활용할 수 있는 보편성을 갖추고 있고 마지막으로 2010년 이후 최근의 사회적 변화와 요구를 반영한 연구로서 대학생 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도를 알아보고자 하는 연구목적에 부합되기 때문이다.

3. 국내 대학의 셀프리더십 개발 현황

최근 대학에서는 대학생들의 졸업 후 성공적인 삶과 사회에서 요구하는 인재를 양성하기 위해 셀프리더십 향상을 위한 리더십 교육을 강화하고 있다(김경수, 2007; 김홍목, 2007; 신의향, 2007). 국내 대학의 경우, 2000년대에 들어서면서 학생들의 리더십 개발에 관심을 가진 대학들을 중심으로 대학내 리더십센터를 설립하여 사회와 기업이 원하는 창의적, 자기주도적 인재를 양성하고자 학생들의 셀프리더십 역량 향상을 위한 다양한 리더십 교육을 실시하고 하고 있다.

서울 소재 45개 4년제 대학교의 홈페이지와 기사 검색을 활용하여 셀프리더십 역량 향상을 위한 리더십 교육의 실시여부를 조사해본 결과 20개 대학에서 리더십 교육을 전담하는 리더십 센터, 기초교육원 등의 부속 기관을 통해 학생들의 셀프리더십 증진을 위한 교육과정을 운영하고 있으며, 일부 학교에서는 학생들의 취업지도와 경력개발을 담당하는 기관에서 진로교육의 일부로 셀프리더십 관련 내용을 교육하고 있다. 또한 주요 교육내용에 있어서는 ‘목표수립’, ‘자기이해’, ‘대인관계’에 대한 역량 강화가 높은 비중을 보이고 그 외의 내용은 대학의 건학이념 및 교육철학에 따라 다양하게 진행되고 있으며, 정규 교육과정 외에도 특강, 멘토링, 팀워크 액티비티 등의 활동을 마련하여 학생들이 셀프리더로 성장하고 발전하는데 있어 실제적으로 필요한 경험을 제공하고 있다.

대학내 리더십개발을 담당하는 기관을 중심으로 학생들의 리더십 개발에 관심을 가지고 있는 대표적인 대학들을 살펴보면 우선, H대학은 리더십센터를 중심으로 전교생 대상의 기초필수 교과목인 HELP 1-4를 이더닝 리더십 교육으로 진행하고 있으며 그 중 HELP4, 셀프리더십 과정은 사회진출을 바로 앞둔 4학년 학생들을 대상으로 시간관리, 창의성, 커뮤니케이션 스킬, 인생의 목표수립, 긍정적인 삶 만들기 등을 교육하고 있다. S(1)대학의 ‘자기 브랜드 리더십과정’은 셀프리더로서 자신의 강·단점 파악 및 성찰로 자신만의 브랜드를 만들고 자신의 비전 설정 및 달성을 위한 도전으로 교육내용이 구성되어 있다. S(2)대학은 신입생을 대상으로

내 인생의 비전세우기, 긍정적 인간관계 구축하기를 위한 새내기 프로그램을 진행하고, 학생들의 셀프리더십 향상을 위해 자기 자신에 대한 이해, 자기 미래 설계 및 주도적인 실행을 주요 내용으로 하는 교양과목을 매학기 개설하여 운영하고 있다.

또한 P대학의 ‘자기개발과 리더십과정’은 리더로서 핵심적인 개인소양의 탐색과 셀프리더십 행동 강화, 동기부여, 인간관계 등 개인의 셀프리더십을 개발해나가는 데 교육의 초점을 맞추었고, Y대학은 학생들이 셀프리더로 성장해나가는 데 도움이 되는 목표수립, 커뮤니케이션, 전문성, 대인관계 역량에 대해 학기별, 방학, 주말 교육과정을 진행하고 있다. 이러한 대학들의 셀프리더십 교육현황을 살펴 본 결과, 셀프리더십 교육내용에 있어서는 <표 4>과 같이 셀프리더십 역량 중 ‘자아성찰’, ‘목표수립’, ‘커뮤니케이션’, ‘대인관계’가 상대적으로 높은 비중을 보였다.

<표 4> 국내 대학의 셀프리더십 교육과정에 반영된 셀프리더십 역량

영역	셀프리더십 역량	국내 대학				
		H대학	S(1)대학	S(2)대학	P대학	Y대학
과업 수행 및 성과 창출	1. 커뮤니케이션	○	○	○	○	○
	2. 책임감					○
	3. 전문성	○	○			○
	4. 정직성	○				○
	5. 도전정신		○		○	
	6. 창의성	○		○	○	
자기 및 관계 인식	7. 문제해결	○				
	8. 긍정적사고	○		○		○
	9. 자기주도성	○		○		
	10. 자기개발		○		○	
	11. 자기통제					○
	12. 자아성찰	○	○	○	○	○
자기 관리	13. 동기부여	○			○	
	14. 목표수립	○	○	○	○	○
	15. 시간관리	○	○			
	16. 자기보상					
	17. 대인관계	○	○	○	○	○
전담조직		리더십센터	기초교육원	기초교육원	리더십센터	리더십센터

이는 대학생들에게 셀프리더십 교육을 선두로 도입한 미국의 주요 대학 강의에서 자신의 강단점 조명, 셀프리더로서의 목표설정, 자기성찰, 등을 주요내용으로 하는 것과 흐름을 같이 한다(신의항, 2007). 신의항(2007)에 따르면 미국 대학에는 이미 다양한 셀프리더십 관련 교과목이 운영되고 리더십 전공이 개설된 경우가 많으며, 대표적으로 미국 아이비리그 대학 중 하나인 Harvard University은 ‘Becoming a Leader’ 과목을 통해 자기 강점을 발견하고 스스로의 고유한 셀프리더십 개발을 목표로 하고 있다. University of Pennsylvania는 ‘Women’s

Leadership Initiative: Concepts and Competencies’ 과목에서 여성리더로서 잠재력을 발견하여 셀프리더로 성장하는 것으로 목표로 MBTI를 활용한 성격진단, 셀프리더십의 철학, 특성, 유형을 탐색한다. 또한 University of Arizona에서는 ‘Student Identity’ 교과목을 통해 셀프리더로 성장하기 위한 자기이해, 나의 가치와 비전, 생산적 관계형성, 커뮤니케이션 등을 학습 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

가. H대 대학생

본 연구는 셀프리더십 역량 개발을 위한 리더십 교육과정에 참여한 H대학교 재학생 800명을 대상으로 이메일을 통한 온라인 설문조사를 실시하였다. 총 580부가 회수되었고(회수율: 72.5%), 이중 응답 문항이 누락되어 부적합하다고 판단되는 7부를 제외하고 총 573부를 분석 자료로 활용하였다. 이들에 대한 인구통계학적 특성은 <표 5>과 같다.

<표 5> 연구대상자의 특성 (n=573)

구분	빈도(명)	비율(%)	
성별	남	306	53.4
	여	267	46.6
학년	1학년	137	23.91
	2학년	117	20.42
	3학년	148	25.83
	4학년	171	29.84
전공계열	이공계열	244	42.58
	사회과학계열	106	18.50
	상경계열	74	12.91
	인문계열	51	8.90
	자연과학계열	38	6.63
	예체능계열	30	5.24
	기타	30	5.24

나. 셀프리더십 전문가

다음으로 셀프리더십 전문가들과 면대면 인터뷰를 진행하여 대학생들이 도출한 교육요구도 결과에 대한 타당도를 검증하였다. 이때, 셀프리더십 전문가들은 경영학, 교육공학 학위 소지 및 셀프리더십 관련 논문이나 연구보고서를 작성한 실적이 있으며, 대학내 리더십센터장에게 추천받은 인력으로 대학내 리더십개발 관련 기관에서 10년 이상 셀프리더십 교육과정을 연구

및 개발한 경력을 갖추고 있다. 구체적인 사항은 <표 6>과 같다.

<표 6> 면대면 인터뷰를 위한 셀프리더십 전문가 집단

No.	소속기관	직위	학력	셀프리더십 관련 경력	
1	H대 리더십 센터	수석연구원/ 대학 강사	교육공학 박사	11년	셀프리더십 교육과정 개발, 셀프리더십 육성 로드맵 및 제도 개발, 셀프리더십 관련 연구논문 및 연구보고서 작성, 셀프리더십 교과목 강의
2		수석연구원/ 대학 강사	교육공학 박사	10년	
3		수석연구원/ 대학 강사	교육공학 박사	12년	
4		선임연구원	교육공학 석사	11년	
5		선임연구원	경영학 석사	10년	
6	H대 공학교육 혁신센터	선임연구원/ 대학 강사	경영학 석사	11년	셀프리더십 교육과정 개발, 셀프리더십 교육 과정 운영, 셀프리더십 교과목 강의
7	D대 리더십 개발센터	겸임교수	경영학 박사	10년	셀프리더십 on/off line 교육과정 개발, 셀프리더십 관련 연구논문 및 연구보고서 작성, 셀프리더십 교과목 강의
8	C대 경력개발 센터	겸임교수	교육공학 박사	12년	셀프리더십 교육과정 개발, 셀프리더십 관련 연구논문 및 연구보고서 작성, 셀프리더십 관련 도서 출판, 셀프리더십 교과목 강의

2. 조사도구

가. 셀프리더십 역량 설문조사

본 연구에서는 셀프리더십에 대한 선행연구 중 국내 대기업 조직구성원의 셀프리더십 역량을 규명한 송영수(2011)의 17개 역량을 조사도구로 활용하였다. 대학생이 연구대상인 본 연구의 조사도구 타당도를 높이기 위해 첫째, H대 대학생들을 대상으로 송영수(2011)가 도출한 셀프리더십 역량에 대한 안면타당도 검증을 실시하였다. 이를 위해 H대학교 리더십 동아리 학생들 중 교내 리더십 교육 이수자를 통해 셀프리더십의 개념을 이해하고, 학과나 동아리 활동을 통해 리더 경험이 있는 14명을 선정하여 4개 그룹으로 나눈 후, 그룹 당 1시간 30분에서 2시간 동안 인터뷰를 진행했다. 둘째, 조사도구의 내용타당도 확보를 위해 대학 내 리더십개발 기관에서 셀프리더십 교육과정을 연구하거나 개발한 경력을 갖춘 전문가들을 모아 조사도구 문항 수정을 요청하였다. 그 결과 ‘업무 책임감’을 ‘책임감’으로, ‘업무 전문성’을 ‘전문성’으로 역량명을 수정하였고, 일부 역량에 대한 정의도 대학생의 상황과 맥락에 맞는 용어로 대체되었다. 최종 도출된 설문문항은 Likert 5점 척도를 사용하여 응답을 구성하였다. 셋째, 조사도구에 대한 구인타당도 확보를 위해 주성분 분석, Varimax 회전방식을 활용하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 그 결과 기존에 ‘자기 및 관계인식’ 영역에 있던 ‘대인관계’가 ‘자기관

리' 영역으로 이동하였고, Cronbach α 값을 산출한 결과는 <표 7>와 같다.

<표 7> 타당도 및 신뢰도 분석결과

분석	셀프리더십 역량	성분		
		요인 1	요인 2	요인 3
타당도	책임감	0.803	0.271	0.227
	창의성	0.734	0.381	0.263
	정직성	0.711	0.243	0.411
	도전정신	0.623	0.326	0.044
	커뮤니케이션	0.634	0.254	0.316
	전문성	0.589	0.332	0.207
	자기주도성	0.038	0.831	0.25
	자기개발	0.323	0.805	0.204
	문제해결	0.389	0.702	0.211
	자아성찰	0.291	0.672	0.324
	자기통제	0.207	0.631	0.412
	긍정적사고	0.325	0.624	0.204
	목표수립	0.223	0.382	0.836
	대인관계	0.392	0.145	0.745
	동기부여	0.286	0.256	0.679
	시간관리	0.215	0.423	0.625
	자기보상	0.126	0.353	0.612
	설명량(%)	21.737	23.999	20.662
누적 설명량(%)	21.737	45.736	66.398	
신뢰도	Cronbach' α	0.843	0.864	0.812

나. 셀프리더십 전문가 대상 면대면 인터뷰

대학생들이 도출한 교육요구도 결과에 대한 타당도 검증을 위해 면대면 인터뷰를 총 8회에 걸쳐 인당 약 1시간 실시하였다. 셀프리더십 역량에 대한 의미와 이해를 돕기 위해 우선 정의와 개념을 설명한 후 셀프리더십 역량에 대한 Borich 계수와 The Locus for Focus 모델을 통해 도출된 대학생들이 인식하는 교육요구도 결과를 보여주고, '도출된 결과에 대해 어떻게 생각하는가?', '추가 의견이 있다면 무엇인가?' 의 질문으로 인터뷰를 진행하였다.

3. 연구절차 및 분석방법

본 연구는 <표 8>과 같이 양적 및 질적 분석 방법이 함께 사용되었다. 우선, 대학생이 인식하는 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도를 살펴보기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 다음과 같은 통계분석을 실시하였다. 첫째, 각 항목별로 중요도와 현재수준을 파악하기 위해 빈도, 평균 등의 기술통계 분석을 실시하였고, 중요도와 현재수준의 차이를 분석하기 위해 중

속표본 t-test를 실시하였다. 둘째, 교육요구도 산출을 위해 Borich 계수와 The Locus for Focus 모델을 활용하였다. Borich의 요구도 공식을 통해 역량별 교육 우선순위를 제시하고, The Locus for Focus 모델로 4사분면의 매트릭스 중 1사분면에 속하는 역량 중 중복성 확인을 통해 최우선 육성역량을 선정하였다. 셋째, 대학생들이 인식하는 교육요구도 결과에 대한 타당도 검증을 위해 셸프리더십 전문가를 대상으로 면대면 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 자료는 기술적(descriptive) 분석에 기초하는 내용분석(content analysis)를 실시하였다(Tesch, 1990). 인터뷰 후 내용을 요약하여 인터뷰 참가자들에게 메일로 보내 참여자 검토(member checking)를 실시하였다. 참여자 검토과정에서 2명의 전문가는 요약된 내용에 의견을 추가하여 이를 전자 자료에 포함하였고, 이후 역량별 분류시스템(categorization system)을 개발하여 인터뷰 내용을 정리하였다.

〈표 8〉 자료 분석 방법

영역	내용		분석방법	목적
연구 문제 검증	연구문제 1. 중요도 및 현재수준 인식수준 차이분석		t-검정	현재수준과 중요도의 평균 차이 파악
	연구문제 2. 교육요구도 분석	연구문제 2-1. 대학생 교육요구도 분석	Borich 계수	역량별 교육요구도 우선순위 제시
		연구문제 2-2. 전문가 의견 수렴	The Locus for Focus 모델	The Locus for Focus 4사분면 매트릭스 도출 후 Borich 계수의 우선순위 간 중복성 확인
		면대면 인터뷰 자료 분석	대학생이 인식하는 최우선 육성역량에 대한 타당도 검증	

IV. 연구결과

1. 셸프리더십 역량의 중요도 및 현재수준에 대한 대학생의 인식 분석 결과

대학생 셸프리더십 역량에 대한 H대학 학생들의 중요도와 현재수준 인식수준을 비교한 결과 <표 9>과 같이 모두 유의미한 차이를 보였다(**p<.001). 대학생들은 ‘책임감(M=4.38, SD=.67)’ 과 ‘긍정적사고(M=4.38, SD=.73)’, ‘커뮤니케이션(M=4.34, SD=.71)’ 순으로 중요하다고 인식했고, 반면 현재수준은 ‘책임감(M=3.81, SD=.92)’, ‘정직성(M=3.62, SD=.94)’, ‘긍정적사고(M=3.55, SD=.88)’ 순으로 높다고 인식했다. 이때 ‘책임감’ 은 중요도 인식과 현재수준에 있어 모두 가장 높은 수준을 보였고, ‘시간관리’ 가 중요도 인식과 현재수준 간에 가장 큰 차이를 보였다(평균차이 1.23). 각 영역별로 살펴보면 ‘과업수행 및 성과창출’ 영역에서는 ‘책임

감(M=4.38, SD=.67)', '커뮤니케이션(M=4.34, SD=.71)', '도전정신(M=4.23, SD=.70)' 을 중요하다고 인식했으며, 현재수준에 있어서도 '책임감(M=3.81, SD=.92)' 이 가장 높이 나타나고, 그 뒤로 '정직성(M=3.62, SD=.94)', '커뮤니케이션(M=3.44, SD=.92)' 순으로 나타났다. '창의성' 은 중요도 인식과 현재수준에 있어 가장 큰 차이를 보였다(평균차이 1.07). '자기 및 관계인식' 영역에서는 '긍정적사고(M=4.38, SD=.73)', '자기개발(M=4.24, SD=.75)', '자기주도성(M=4.20, SD=.74)' 을 중요하다고 인식하고, 현재수준에 있어서는 '긍정적사고(M=3.55, SD=.88)', '자기주도성(M=3.43, SD=.96)', '자아성찰(M=3.41, SD=1.0)' 순으로 나타났다. 이 중 '자기개발' 은 중요도 인식과 현재수준 간에 가장 큰 차이를 보였다(평균차이 .98). 마지막으로 '자기관리' 영역에서는 중요성 인식에 대해 '동기부여(M=4.34, SD=.66)', '시간관리(M=4.33, SD=.71)', '대인관계(M=4.32, SD=.71)' 순으로 나타났고, 현재수준에 있어서는 '동기부여(M=3.40, SD=.94)', '대인관계(M=3.38, SD=.86)', '목표수립(M=3.30, SD=.97)' 순으로 나타났다.

〈표 9〉 셀프리더십 역량의 중요도 및 현재수준에 대한 대학생 인식

영역	셀프리더십 역량	중요도 인식		현재수준 인식		평균 차이	t-값
		순위	평균 (표준편차)	순위	평균 (표준편차)		
과업 수행 및 성과창출	1. 커뮤니케이션	3	4.34(.71)	4	3.44(.92)	.90	22.330***
	2. 책임감	1	4.38(.67)	1	3.81(.92)	.57	14.167***
	3. 전문성	13	4.15(.74)	15	3.12(.83)	1.03	24.162***
	4. 정직성	15	4.11(.86)	2	3.62(.94)	.49	11.232***
	5. 도전정신	9	4.23(.70)	14	3.21(1.01)	1.02	23.687***
	6. 창의성	14	4.13(.79)	17	3.06(.96)	1.07	22.390***
자기 및 관계인식	7. 문제해결	11	4.17(.71)	5	3.44(.84)	.73	18.038***
	8. 긍정적사고	1	4.38(.73)	3	3.55(.88)	.83	21.081***
	9. 자기주도성	10	4.20(.74)	6	3.43(.96)	.77	17.321***
	10. 자기개발	8	4.24(.75)	13	3.26(.89)	.98	22.437***
	11. 자기통제	12	4.17(.77)	12	3.27(1.00)	.90	18.311***
	12. 자아성찰	16	4.05(.82)	7	3.41(1.0)	.64	14.855***
자기관리	13. 동기부여	4	4.34(.66)	8	3.40(.94)	.94	21.476***
	14. 목표수립	7	4.28(.73)	10	3.30(.97)	.98	21.956***
	15. 시간관리	5	4.33(.71)	16	3.10(.95)	1.23	26.177***
	16. 자기보상	17	3.70(.87)	11	3.28(.94)	.42	9.357***
	17. 대인관계	6	4.32(.71)	9	3.38(.86)	.94	23.708***

***p<.001

'시간관리' 는 '자기관리' 영역뿐 아니라 전체적으로도 중요도와 현재수준 인식 간 가장 큰 차이를 보였다(평균차이 1.23). 대학생들이 '책임감' 과 '긍정적사고' 를 가장 중요한 역량으로 인식하는 것으로 보아 그간 고등학교 때까지의 수동적인 방식을 벗어나 대학 생활에 있

어 스스로 목표한 일이나 당면 과업을 끝까지 완수하려는 의지와 열정을 중요하게 여긴다는 것을 알 수 있다.

2. 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도 분석 결과

가. 셀프리더십 역량에 대해 대학생이 인식하는 교육요구도 분석 결과

1) Borich 계수를 활용한 교육요구도 분석

셀프리더십 역량에 대한 중요도와 현재수준 인식차이를 비교한 t-test 결과를 기초로 17개 역량에 대해 교육요구도 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 10>과 같이 1순위 ~ 17순위까지 나타났으며, 교육요구도가 높은 역량은 ‘시간관리’로 대학생들은 시간관리가 중요하다고 인식하는 것에 비해 현재수준이 현저히 낮다고 인식하는 것을 의미한다. 그 뒤로 ‘창의성’, ‘도전정신’, ‘전문성’, ‘목표수립’ 순으로 중요도에 비해 현재수준이 낮아 교육요구도가 높게 나타났다.

<표 10> 셀프리더십 역량에 대한 교육요구도 분석 결과

영역	셀프리더십 역량	교육요구도	순위
과업수행 및 성과창출	1. 커뮤니케이션	3.89	9
	2. 책임감	2.47	15
	3. 전문성	4.30	4
	4. 정직성	1.99	16
	5. 도전정신	4.31	3
	6. 창의성	4.45	2
자기 및 관계인식	7. 문제해결	3.04	13
	8. 긍정적사고	3.66	11
	9. 자기주도성	3.39	12
	10. 자기개발	4.14	6
	11. 자기통제	3.72	10
	12. 자아성찰	2.55	14
자기관리	13. 동기부여	4.05	8
	14. 목표수립	4.19	5
	15. 시간관리	5.33	1
	16. 자기보상	1.56	17
	17. 대인관계	4.07	7

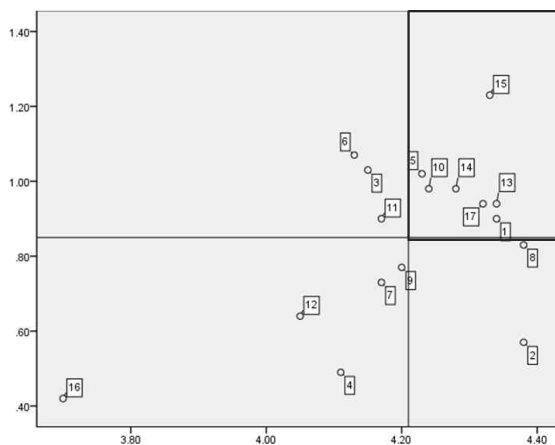
‘시간관리’ 역량은 대학생들에 있어 수업과 수업 외 활동이 많아지면서 주어진 시간 내에 여러 가지 일을 동시에 효율적으로 진행하고, 이에 상세계획수립 및 시간관리 스킬을 개발해

야 할 필요성이 높아진 것으로 해석된다(이주희, 박순희, 2008). 또한 ‘자기보상’ 역량은 중요도와 현재수준에 대한 인식이 모두 낮아서 다른 역량에 비해 교육요구도 우선순위가 낮은 것으로 도출되었는데 이는 조직 구성원들의 ‘자기보상’ 역량에 대한 중요도와 그에 따른 교육요구도 우선순위가 상대적으로 높게 나타난 반면 대학생의 중요도 인식과 교육요구도는 최하위권으로 도출된 선행연구의 결과와 같다(정준호, 송영수, 2011). ‘자기보상’은 스스로 즐겁게 일할 수 있는 방법을 찾아 스스로를 동기부여 하는 것으로 최근 그 중요성이 높아지고 있지만 그간 고등학교 및 대학 생활에 있어 학생들에게 강조된 경우가 거의 없어 낮게 나타난 것으로 해석된다. 그러나 Borich 계수를 활용한 교육요구도 분석 결과는 1순위 ~ 17순위를 나열할 수 있는 정보만을 제공하므로 어느 순위까지를 교육 우선순위로 고려해야 하는지 구체화하기 위해 The Locus for Focus 분석결과를 추가로 실시하였다.

2) The Locus for Focus 모델을 활용한 교육요구도 분석

The Locus for Focus 모델은 현재수준과 바람직한 수준의 차이와 바람직한 수준을 동시에 고려함으로써 바람직한 수준에 대한 가중치를 부여하여 좌표평면에 시각적으로 교육 우선순위를 제안하는데 있어 의미 있는 결과를 제시한다(조대연, 2009). X축은 중요도 인식수준(바람직한 수준), Y축이 중요도 인식수준과 현재수준간의 차이(Gap)로 이루어졌다.

셀프리더십 역량에 대한 대학생들의 The Locus for Focus 분석 결과, 17개의 셀프리더십 역량에 대해 [그림 1]과 같이 ‘커뮤니케이션’, ‘도전정신’, ‘자기개발’, ‘동기부여’, ‘목표수립’, ‘시간관리’, ‘대인관계’가 교육요구도가 높은 역량으로 도출되었다.



[그림 1] 셀프리더십 역량에 대한 The Locus for Focus 분석 결과

- 1: 커뮤니케이션, 2: 책임감, 3: 전문성, 4: 정직성, 5: 도전정신, 6: 창의성, 7: 문제해결,
- 8: 긍정적사고, 9: 자기주도성, 10: 자기개발, 11: 자기통제, 12: 자아성찰, 13: 동기부여,
- 14: 목표수립, 15: 시간관리, 16: 자기보상, 17: 대인관계

The Locus for Focus 모델의 분석 결과로 교육 우선순위가 높은 영역의 역량 개수를 확인하여 그 개수만큼 Borich 요구도 순위의 역량 항목을 적용하여 최우선 순위로 결정하였다. 그 결과 최우선 육성역량으로 ‘시간관리’, ‘도전정신’, ‘목표수립’, ‘자기개발’, ‘대인관계’가 도출되었으며, 이중에서도 대학생들에게 ‘시간관리’에 대한 교육 우선순위가 가장 높았다. 본 연구에서 ‘시간관리’는 목표달성 및 성과창출을 위해 우선순위에 따라 효과적으로 자원 및 일정을 배분하고 계획하는 것을 의미하는 것으로, 대학생들은 수업 및 수업 외 다양한 활동 및 취업 준비 등으로 시간에 쫓기며 분주한 삶을 살아가고 있으며, 시간관리를 잘하기 위한 집중 시간 활용, 시간 매트릭스, 우선순위, 시간낭비 요소 제거, 질적 여가 사용 등의 교육내용에 대한 교육 니즈가 높은 것으로 나타났다(두경자, 2008). 앞서 국내 주요 대학에서 진행되고 있는 셀프리더십 관련 교육 내용을 조사한 결과에서 시간관리가 상대적으로 비중이 높지 않았으므로 향후 셀프리더십 교육과정 개발 시 시간관리에 대한 중요성 및 효율적인 시간관리를 위한 세부 지식, 스킬들이 적극적으로 교육내용 반영될 필요가 있겠다.

나. 대학생들이 인식하는 교육요구도 결과에 대한 타당도 조사

셀프리더십 전문가 인터뷰는 대학생이 인식하는 교육요구도 분석 결과에 대한 타당도를 검증하고자 진행되었다. 대학생 셀프리더십 교육에 있어 우선적으로 개발이 요구되는 역량이 제대로 도출되었는가를 살펴보는 것이 면대면 인터뷰의 주된 목적으로 인터뷰는 인당 약 1시간 정도 소요되었고 인터뷰 내용들은 기술적(descriptive) 분석에 기초하는 내용 분석(content analysis)이 실시되었으며(Tesch, 1990), 인터뷰 데이터는 <표 11>과 같이 표기되었다.

<표 11> 셀프리더십 전문가의 면대면 인터뷰 데이터 표기 방법

수집방법	대상자	표기방법
면대면 인터뷰 (1:1 Interview)	면대면 인터뷰에 참여한 셀프리더십 전문가 8명	I-1-셀프리더십 역량번호
		I-2-셀프리더십 역량번호
		...
		I-7-셀프리더십 역량번호
		I-8-셀프리더십 역량번호

최우선 육성역량으로 도출된 ‘시간관리’, ‘도전정신’, ‘목표수립’, ‘자기개발’, ‘대인관계’ 역량에 대해 대부분 그 결과에 동의하며 중요성을 강조하였다. 이중 특히 ‘목표수립’은 대학생들의 셀프리더십 개발을 위해 최우선적으로 교육과정에 반영되어야 하는 역량으로 강조하였다. 이들 역량과 더불어 대학생들이 셀프리더로 거듭나기 위해서는 보다 근본적인

고 장기적인 차원에서 역량개발이 요구되는 ‘책임감’, ‘긍정적사고’, ‘커뮤니케이션’, ‘자기주도성’에 대한 교육도 함께 이루어져야 한다는 의견을 제시하였으며, 그 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 셀프리더십 전문가의 면대면 인터뷰 결과

주제	역량	주요코드
대학생이 인식하는 교육요구도 분석 결과에 대한 동의 의견	시간관리	나에게 소중한 가치를 발견/시간낭비요소 확인 및 제거방법 모색/ 집중 시간 활용/인생목표와 만시간의 법칙 연계
	도전정신	강력한 영향력을 가진 나만의 비전 창출/기존의 틀에서 벗어나 새로운 아이디어 발굴 노력/도전에 직면했을 때 끈기와 집중력/ 새로운 계획실행에 자원과 시간을 과감하게 투입
	목표수립	방향을 제시해줄 내 인생의 북극성 같은 목표/단기, 중기, 장기적 목표를 구체적으로 작성/나만의 육성 로드맵 작성/목표달성을 위한 다양한 가능성과 잠재적 문제 파악
	자기개발	나만의 강/약점 및 개발 포인트 진단/효과적인 자기개발계획수립 및 실행여부 확인/멘토를 찾아 주기적인 대화 시도
	대인관계	팀워크를 통한 시너지가 중요한 시대/참여를 유도하고 의사소통을 활발히 진행/타인의 다양한 심리적, 정서적 기대사항 이해/인간관계의 폭을 넓히기 위한 시간과 노력 필요
추가적인 개발 필요 역량에 대한 의견	긍정적사고	새로운 과업에 대한 도전하는 마음가짐/도전하고 시련을 겪을 때 다시 움직이게 하는 근원적 에너지/어려움과 갈등 요인을 바람직한 방향으로 해석/타인을 격려하여 변화에 동참 촉구
	자기주도성	스스로가 ‘주인’이라는 확고한 생각/스스로 의사결정하고 능동적으로 과업에 대처/시간관리, 자기개발에 철저/자율적, 능동적으로 과업을 추진/자기주도적 학습 추구
	커뮤니케이션	대인관계를 위한 손과 발의 역할 수행/목표 달성을 위해 주변사람들에게 자신의 의견 개진/팀워크 및 협력을 이루는 차원에서 고민/의견 제시를 유도할 수 있는 다양한 기법 활용
	책임감	도전에 직면했을 때 끈기와 집중력/열악한 상황에 놓여도 중간에 포기하지 않음/의사결정에 대한 책임감

셀프리더십 전문가들은 ‘목표수립’이 최근 취업난으로 대학생들이 진로준비에 어려움을 겪으면서 대학생들에게 더욱 중요한 역량으로 부각되고 있으며, 단기적인 관점보다는 장기적인 관점에서 인생의 목표를 설정하는 것이 중요하다는 의견을 강조하였다.

대학 4년간, 또 그 안에서 학년별로 요구되는 과업들이 있다. 그 과업들을 성공적으로 수행하기 위해서는 교수나 부모, 선배 등의 코칭도 중요지만 스스로에게 언제 어디서나 방향을 제시해줄 북극성 같은 목표가 필요하다. 막연하게 생각만 하는 것이 아니라 과업을 달성하기 위한 목표를 설정하고 그 목표를 구체적으로 적어보는 것이 반드시 필요하다. (I-1-14)

단기적인 목표 보다는 장기적인 관점에서 인생의 비전과 목표를 고민해야 하고, 이를 이루

기 위한 대학 4년간의 구체적인 육성 로드맵으로 그려보아야 한다. (I-3-14)

또한 대학생들이 과업 수행이나 새로운 도전과제에 있어 열정을 가지고 임하고, 그 과정에서 어려움을 겪었을 때 딛고 일어설 수 있는 역량 발휘의 차원에서 ‘긍정적사고’가 다수의 전문가들에 의해 제기되었다.

대학생의 특권은 ‘젊음’ 그리고 ‘도전’이라는 말이 있다. ‘해낼 수 있다’, ‘실패 하더라도 한번 시도해보자’라는 생각의 근간에 ‘긍정적사고’가 있으며 이는 ‘대학생활에 대한 꿈’, ‘인생에 대한 꿈’에 있어 ‘나’를 움직이는 원동력이 되어 준다. (I-4-8)

내 인생의 꿈을 이루는 길에 시련이 있고, 넘어지더라도 다시 나를 오통이처럼 일어서 셀프 리더로 거듭날 수 있게 해주는 근원적인 에너지가 바로 ‘긍정적사고’이다. (I-7-8)

이처럼 전문가들은 ‘긍정적사고’가 대학생의 ‘도전정신’과 연계되어 어려움을 극복하고 스스로의 꿈을 향해 도전하고 전력을 다하는 에너지의 역할로 중요하게 여기고 있었다. 이와 함께 ‘자기주도성’에 대한 의견도 다수로 제기되었다. 전문가들은 대학생들이 우선 개발 역량으로 인식하고 있는 ‘시간관리’나 ‘자기개발’에 대한 교육도 중요하지만 ‘자기주도성’이 함께 강조되어야 한다고 보았다.

나에 대한 주인의식을 가지고 있기 때문에 누가 시켜서가 아니라 내 스스로 의사결정하고 능동적으로 과업에 대처해나간다. 결과적으로, 자기주도성을 갖춘 학생은 자연스럽게 ‘시간관리’나 ‘자기개발’에 철저하고 집중할 수밖에 없다 (I-2-9)

‘자기주도성’을 언급함에 있어, 대학에서 공부하고 있는 대학생인 만큼 ‘자기주도적 학습’ 측면에서도 의견이 함께 제기되었다.

빠르게 변화하는 글로벌 사회에서 대학생들은 자신에게 필요한 것이 무엇인지 빨리 알아내고 학습하는 능력이 요구된다. 즉, 자신에게 현재 필요한 정보, 지식, 스킬이 무엇인지 캐치하여 학습, 보완, 활용하는 것이다. 자기주도적 학습이 뛰어난 학생들은 본인에게 부족한 역량이 무엇인지 찾아내서 열심히 개발해 나간다. (I-6-9)

또한 전문가들은 대학생들이 ‘대인관계’ 역량을 향상시키기 위해서는 ‘커뮤니케이션’ 역량 향상을 함께 고려해야 한다고 언급하였다.

최근에는 대학생들이 팀 프로젝트로 진행되는 학교 수업이 증가하고, 학과, 동아리, 종교

활동, 봉사 활동 등 학교 내외의 다양한 활동을 진행하게 되면서 셀프리더로서 목표 달성을 위해 주변사람들에게 자신의 의견을 개진하는 측면과 함께 공동의 목표를 달성함에 있어 커뮤니케이션이 수단적 역할, 더 나아가 팀워크 및 협력을 이루는 차원에서 고민되어지고 있다. (I-8-1)

마지막으로 다수의 셀프리더십 전문가들이 ‘책임감’ 역량에 대한 의견을 제시하였다.

수업 중 책임감이 있는 학생은 팀 프로젝트 진행에 있어 여러 가지 열악한 상황에 놓여도 중간에 포기하지 않고 같은 팀 학생들을 설득하고 부족한 부분은 서로 도와가며 과업을 성공적으로 이끈다. 셀프리더십 교육 시 대학생들이 겪을 수 있는 다양한 실제 딜레마 상황을 부여하고, 책임감 있게 행동하기 위해 어떤 의사결정과 액션 플랜이 필요한지 고민해보게 하는 것이 도움이 될 것이다. 이를 통해 셀프리더로서 내 인생에 대한 책임감을 갖는 다는 것에 대한 의미, 의사결정의 책임감 등을 학습할 수 있다. (I-2-2)

셀프리더십 역량에 대한 대학생의 교육요구도 분석 및 그 결과에 대한 셀프리더십 전문가의 타당도 검증은 순차적으로 진행한 결과를 종합적으로 살펴보면, 대학생들은 ‘시간관리’, ‘도전정신’, ‘목표수립’, ‘자기개발’, ‘대인관계’ 역량에 대한 교육요구도가 높게 나타났으며, 이중에서도 ‘시간관리’에 대한 교육 요구도가 가장 높게 나타났다. 셀프리더십 전문가들도 이러한 결과에 대부분 동의하면서 그중에서도 특히 ‘목표수립’을 가장 강조 및 부각하였고, 이와 더불어 대학생들이 셀프리더로 거듭나기 위해서는 보다 장기적이고 근본적인 차원에서 ‘책임감’, ‘긍정적사고’, ‘커뮤니케이션’, ‘자기주도성’ 역량에 대한 교육이 함께 고려되어야 한다는 의견을 제시하였다.

대학생이 인식하는 교육요구도 결과와 셀프리더십 전문가의 의견을 종합해볼 때, ‘목표수립’이 가장 중요하고 시급하게 교육내용에 반영되어야 할 역량으로 나타났다. 목표수립은 이미 국내 주요 대학에서 진행되고 있는 셀프리더십 관련 교육과정에서 주요 내용으로 반영되고 있으며, 미국 주요대학들의 리더십 교육에서도 목표수립에 대한 내용이 강조되고 있지만 여전히 그 중요성에 비해 학생들의 현재 수행 수준이 낮은 것으로 해석될 수 있다. 당면 과업 수행을 위한 단기적인 목표수립과 함께 대학 4년간의 구체적인 육성로드맵을 바탕으로 한 장기적인 차원에서의 목표를 체계적으로 수립하기 위한 구체적이고 실질적인 방법들이 적극적으로 교육내용에 반영될 필요가 있겠다. 그러나 셀프리더십 역량에 대한 대학생의 교육요구도 결과를 전문가적 관점에서 해석하는 과정에서 의견 차이에 대한 명쾌하지 않은 결과 해석이 존재할 수 있으므로 이는 추가 연구 활동을 통한 후속 연구로 제한점으로 두고자 한다.

V. 결론 및 제언

사회와 기업은 변화하는 환경에 적응하여 스스로 목표를 설정하고, 목표 달성을 위해 능동적으로 대처하는 셀프리더십을 갖춘 인재를 요구하고 있다. 이에 대학에서는 학생들을 대상으로 셀프리더십 교육을 진행 시 학생들의 셀프리더십 향상에 효과적인 교육내용을 제공해야 한다. 이를 위해 본 연구에서는 셀프리더십 역량에 대해 H대 대학생의 중요도 및 현재수준의 인식수준을 도출하고, 이를 바탕으로 Borich 계수와 The Locus for Focus 모델 결과를 활용하여 향후 대학에서 셀프리더십 교육과정을 개발 시 우선 개발 역량을 도출하였다. 또한 대학생의 교육요구도 분석 결과의 타당도 검증을 위해 셀프리더십 전문가를 대상으로 면대면 인터뷰를 진행하였다. 본 연구를 통해 도출된 결론 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 대학생들은 셀프리더십 향상을 위해 ‘책임감’ 과 ‘긍정적사고’ 를 가장 중요한 역량으로 인식하고 있다. 셀프리더십 전문가들도 인터뷰를 통해 ‘책임감’ , ‘긍정적사고’ 역량의 중요성에 대해 동의하면서, 대학생들이 셀프리더로서 수업 및 수업 외 활동에서 이루어지는 과업 수행에 있어 타인의 관리가 아닌 스스로의 의사결정 및 자기주도적인 참여에 의해 성과를 이루는 것이 중요한 만큼 중도에 포기하지 않고 과업을 완수하기 위해 요구되는 ‘책임감’ 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 사고 및 과업 수행 중 발생하는 어려움을 극복하는데 도움이 되는 ‘긍정적사고’ 의 행동 발현 차원에서 그 중요성을 제시하였다.

이러한 결과는 송영수(2011)의 선행연구에서 기업 내 조직원들의 셀프리더십 향상을 위해 가장 중요한 역량을 ‘책임감’ , ‘긍정적사고’ 로 도출한 연구 결과를 지지하는 것으로 대학생의 셀프리더십 향상을 위해 가장 중요하다고 인식된 역량들이 졸업 후 사회생활에 있어서도 지속적으로 중요시되고 있음을 알 수 있었다. 특히 ‘긍정적 사고’ 는 최근 급변하는 환경변화에 대한 대응의 어려움과 학점, 인턴, 취업 등 극심한 경쟁상황이 증가하면서 그 중요성이 부각되고 있다. 실제로 긍정정서가 높은 대학생들은 급변하는 환경에 보다 유연하게 적응하고, 경쟁으로 인한 스트레스가 심한 상황 속에서도 심리적 안정감을 유지하여 성과를 이루어낸다는 연구 결과가 제시된 바 있다(조은영, 임정하, 2014). 교육대상자가 인식하는 중요도는 교육과정 설계 및 개발의 방향성을 설정하고 교육목표를 수립하는데 토대가 되는 실용적 의의가 있으므로 ‘책임감’ 과 ‘긍정적 사고’ 가 셀프리더십 역량 개발의 방향설정 및 교육목표로서 교육과정 개발에 반영 될 필요가 있다.

둘째, 대학생이 인식하는 교육요구도 결과와 셀프리더십 전문가의 의견을 종합해볼 때, ‘목표수립’ 이 가장 높은 우선순위로 교육내용에 반영되어야 할 역량으로 나타났다. 전문가들은 인터뷰를 통해 ‘목표수립’ 은 최근 사회적으로 대학생에게 셀프리더십이 요구되고 취업난으로 진로

준비에 어려움을 겪으면서 대학생들에게 중요한 역량으로 부각되고 있으며, 단기적인 관점보다는 장기적인 관점에서 인생의 목표를 설정하고 이를 위한 대학 4년간의 육성로드맵을 설정하는 것이 바람직하다고 하였다. 실제로 목표수립을 잘 하는 대학생은 명확한 자신의 대학생활 및 인생의 목표를 수립하고 대학생활 동안 적극적으로 진로준비에 매진한다는 연구결과도 제시된 바 있다(심지현, 이형룡, 2012). 특히 목표수립은 셀프리더십 발휘를 위해서 뿐만 아니라 다른 여러 가지 유형의 리더십을 언급함에 있어서도 강조되는 역량으로 대학생활은 물론 인생의 시기별, 상황별 요구되는 리더십 개발에 있어 지속적으로 그 중요성이 부각될 것으로 예상된다. 또한 학생들의 리더십 개발에 관심을 가지고 있는 국내 대학 및 미국 내 주요 대학에서 목표수립에 대한 교육내용이 비중 있게 다뤄지고 있지만 여전히 교육요구도가 높게 나타났다으므로, 향후 목표수립 역량 개발을 위한 구체적인 교육내용 및 교육방법에 대한 학생들의 교육 니즈를 탐색하고 전문가 집단의 의견 수렴을 추가적으로 진행할 필요가 있다.

마지막으로 대학생을 위한 셀프리더십 교육과정 개발에 있어 세부 역량별 교육 우선순위를 정하는 것은 그간 셀프리더십 구성요인을 반영하여 교육과정을 설계 및 개발하는 것의 한계점을 넘어 역량중심의 교육과정 개발 및 운영을 위한 실증적인 연구결과를 제시했다는데 학문적, 실무적 의의가 있다. 따라서 본 연구의 결과들은 대학 내 학생들의 리더십 역량 개발을 담당하는 리더십센터나 경력개발센터 등 기관의 실천적 적용력 향상에 기여할 수 있을 것이다. 또한 대학에서 셀프리더십 교육과정 개발 시 교육 내용의 우선순위를 고려할 수 있도록 양적 연구로 교육요구도를 분석하고, 그 결과에 대한 전문가 의견을 반영한 질적 연구를 추가하여 대학의 HRD관점에서 의미 있는 연구결과를 제시했다는데 의의가 있다.

이에 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 우선, 본 연구는 H대 대학생들을 연구 대상으로 표집 하였으므로 연구 결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 그러므로 후속 연구에서는 여러 대학의 대학생 집단을 표집하여 연구를 진행해 볼 필요가 있다. 둘째, 대학생과 셀프리더십 전문가의 두 집단 간 의견을 분석 및 종합하는 노력이 필요하다. 대학생이 인식하는 교육요구도 결과에 대해 전문가들의 의견을 수렴하고 해석하는 차원을 넘어, 향후 두 집단 간 의견을 동일선상에서 종합하고 구체화하는 연구가 진행된다면 좀 더 실증적인 결과를 도출하는데 도움이 될 것이다. 셋째, 본 연구의 조사도구인 셀프리더십 역량의 구인타당도를 높이기 위해 후속연구에서는 탐색적 요인분석과 함께 확인적 요인분석을 실시하는 것을 제안한다. 본 연구에서는 연구대상이 조직구성원에서 대학생으로 바뀌어 안면타당도와 내용타당도 검증은 통해 문항을 수정하고, 각 요인들이 묶이는지만 확인하는 차원에서 탐색적 요인분석을 실시하였지만 후속연구를 통해 확인적 요인분석을 함께 실시한다면 도출되는 결과에 대해 시사하는 바가 크고 도구의 타당도를 더욱 높일 수 있어 보다 의미 있는 연구를 진행할 수 있을 것이다. 끝으로 본 연구를 바탕으로 대학생 대상의 셀프리더십 교육과정을 개발하여 운영 후 교육과정의 효과성에 대한 후속 연구가 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 김경수(2007). LG 핵심가치; LG Way, 한양리더십 심포지엄 2007 발표집 (43-52).
- 김경화(2013). 대학생 셀프리더십과 취업전략 간의 관계 및 영향 분석. *청소년학연구*, 20(10), 369-390.
- 김동일·오현석·송영숙·고은영·박상민·정은혜(2009). 대학 교수가 바라본 고등교육에서의 대학생 핵심역량: 서울대학교 사례를 중심으로. *아시아교육연구*, 10(2), 195-214.
- 김미경(2010). 인재육성을 위한 리더십교육의 효과 분석. *한국교육논단*, 9(1), 207-226
- 김미경(2012). 셀프리더십 척도와 자기 효능감과의 관계. *HRD연구*, 7(3), 21-43.
- 김홍목(2007). SK의 인재상과 핵심가치, 한양리더십 심포지엄 2007 발표집 (55-66).
- 두경자(2008). 대학생의 시간관리 수준 및 시간관리 교육전후의 관계. *사회과학연구*, 25(0), 1-11
- 민순·유경원·김혜숙(2010). 셀프리더십 훈련 프로그램이 간호대 학생들의 희망과 행복에 미치는 효과. 2010년 대한경영학회 학술연구발표대회 자료집 (381-397).
- 송영수(2011). 기업 내 셀프리더십 필요역량 탐색. *HRD연구* 13(3), 51-74.
- 서강대학교 기초교육원(2014). <http://home.sogang.ac.kr/sites/liberalartsedu> (검색일: 2014. 11. 03)
- 서울대학교 기초교육원(2014). <http://liberaledu.snu.ac.kr> (검색일: 2014. 11. 03)
- 신의향(2007). 미국 대학의 리더십 교육현황에 관한 비교연구. *교양교육연구*, 1(1), 125-151.
- 심지연·이형룡(2012). 관광계열 전공 대학생의 셀프리더십과 진로탐색행동 간의 관계: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. *호텔경영학연구*, 21(6), 231-251.
- 어순아·주영애·최배영(2010). 여대생의 자존감 및 셀프리더십 향상을 위한 리더십교육의 효과. *생활문화연구*, 24(2), 77-92.
- 연세대학교 리더십센터(2014). <http://leadership.yonsei.ac.kr> (검색일: 2014. 11. 03)
- 이정선·김경아(2012). 대학생의 셀프리더십이 취업전략에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 16(2), 19-39.
- 이종찬·홍아정(2013). 대학생의 셀프리더십, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동, 고용가능성에 차이와 영향을 미치는 개인적 특성. *HRD연구*, 15(3), 215-245.
- 이주희·박순희(2008). 대학생의 시간 관리에 관한 연구 : 서울과 지방의 비교를 중심으로. *한국청소년학연구*, 15(2), 91-120.
- 정준호·송영수(2011). 기업에서 요구되는 셀프리더십 역량에 대한 대기업 종사자와 대학생의 인식차이 및 교육요구도 분석. *산업교육연구*, 23, 53-75.

- 정태희(2005). 셀프 리더십 교육이 대학생의 셀프 리더십과 자존감 증진에 미치는 효과. *한국교육*, 32(1), 223-248.
- 조대연(2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위결정 방안 탐색, *교육문제연구*, 35, 165-187.
- 조은영·임정하(2014). 대학생의 긍정정서 및 부정정서가 심리적 안녕감에 미치는 영향 : 인지적 유연성의 매개효과를 중심으로, *한국청소년연구*, 25(4), 185-210
- 진미석·손유미·주휘정(2011). 대학생 핵심역량 진단체계 구축 방안 연구, *한국교육행정학회*, 29(4), 461-486
- 최석봉·임명서(2011). 대학생의 셀프리더십이 학업만족도 및 학습 성과에 미치는 영향 : 교수에 대한 인지적, 감정적 신뢰의 매개효과 검증, *한국산업경영학회 발표논문집*, 6, 27-46.
- 포스텍 리더십센터(2014). <http://leadership.postech.ac.kr> (검색일: 2014. 11. 03)
- 한승록(2008). 역량모델 중심 교육프로그램 개발의 전략적 고찰. *학습자중심교과교육연구*, 8(1), 421-444.
- 한양리더십센터(2014). <http://cli.hanyang.ac.kr/> (검색일: 2014. 11. 03)
- 한영석·김명소(2010). 셀프리더십의 성별차이 및 대학생의 효과성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 여성*, 15(2), 215-233.
- 허갑수·변상우(2012). 셀프 리더십이 목표몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 자기 효능감의 매개효과 검증. *대한경영정보학회*, 31(1), 23-44.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2012). *The leadership challenge* (4th edition). NJ: Wiley
- Parry, S. R (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48-56.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence process in organization. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. jr (2001). *New superleadership: Leading others to lead themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Manz, C. C. & Sims, H. P. jr (1989). *Superleadership: leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Muller, G. F. (2006). Dimensions of self-leadership: a german replication and extension.

Psychological report, 99(2), 357-362.

- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., Stewart, G., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *Journal of Applied Behavioral science*, 31(3), 278-302.
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. Jr. (2006). The forgotten follower: A contingency Model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychological*, 21(4), 347-388.

논문접수 2015. 3. 30 / 수정 2015. 5. 3 / 게재확정 2015. 5. 24

- 양수진: 한양대학교 교육공학과 박사과정(HRD 전공) 재학 중. 주요 관심분야는 HRD, 셀프리더십, 코칭, 핵심인재관리 및 육성 등임.
- 신다혜: 한양대학교 교육공학과 석사. 현재 네모 PeopleValue 컨설턴트로 재직 중이며 주요 관심분야는 셀프리더십, 멘토링, 조직문화 등임.
- 송영수: 미국 Florida State University 교육공학 박사(HRD전공). 현재 한양대학교 한양인 재개발원장 겸 교육공학과 교수로 재직 중이며 주요 관심분야는 전략적 HRD, 리더십, 핵심인재관리 및 육성, 핵심역량 등임.

Abstract

An analysis of educational needs on self-leadership competencies of college students : A case study of H college

Yang, Su-jin(Hanyang University)

Shin, Da-hye(Hanyang University)

Song, Young-soo(Hanyang University)

The purpose of this study is to analyze the priority of educational needs and validation by self-leadership professionals in order to consider educational priorities on developing program. A survey was conducted on 573 college students in H College in Korea. As a result, 'time management', 'challenge', 'goal-setting', 'self-development' and 'human relationship' are ranked at the highest educational priorities from both The Locus for Fucus model analysis and Borich's index. In addition, face to face interviews of self-leadership professionals were conducted to verify the validity.

Professionals almost agree with them and particularly emphasize on 'goal setting' among them. Professionals also propose that 'goal setting', 'positive thinking', 'communication', 'self-directedness' and 'responsibility' competencies should be considered in developing self-leadership program as well from a more fundamental and long-term perspective. These results of study are expected to provide a suggestion to Korean college education practitioners to developing self-leadership competencies and to be utilized as a guideline for designing and developing programs.

[Key Words] self-leadership, college students, Borich, The locus for fucus, the priority of educational needs