

군사학과 대학생의 직업선택동기와 전공만족에 셀프리더십의 매개효과가 미치는 영향에 관한 연구

김 덕 기[†]
[†]청주대학교(조교수)

A Study on the Mediating Effect of Self-Leadership on Job Choice Motivation and Major Satisfaction among College Students Majoring in Military

Tuck Key KIM[†]
[†]Cheongju University(assistant professor)

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating effect of self-leadership on job choice motivation and major satisfaction among college students majoring in military. In order to achieve the purpose of this study, a total of 316 questionnaires were analyzed with a population of military department college students from 5 universities across the country. The research results are as follows. First, job choice motivation showed a positive relationship on major satisfaction. Second, among the subcomponents of self-leadership, a behavior-focused strategy and a natural reward strategy had significant positive relationships on major satisfaction, whereas a constructive thinking strategy showed unrelated results. Third, job choice motivation showed a positive relationship on self-leadership. Finally, self-leadership showed a mediating effect on job choice motivation and major satisfaction. The results of this study expanded the scope of research by revealing that self-leadership has a positive influence on major satisfaction of college students. In addition, the academic concept was supplemented by identifying the positive influence relationship between Job choice motivation and self-leadership.

Key words : Job choice motivation, Intrinsic motivation, Extrinsic motivation, Self-leadership, Major satisfaction

I. 서론

초급장교는 軍의 하급조직의 리더로서, 평소에 전술전기를 연마하여야 함은 물론 우발적인 전장 상황에서 스스로 신속한 판단을 통해 자율적이고 창의적인 조치를 취하는 임무형지휘개념을 구현하는 리더십을 갖추어야 한다(Cho, 2017). 그러나 초급장교는 군대 경험이 부족하며 열악한 조건에서 작전과 훈련에 참여함에 따라 본인의 의지와 실천력에 따라 개인의 역량 차이가 심화되고 조

직의 전투력에도 영향을 미친다(Nam, 2021). 이러한 초급장교의 리더십에 관한 연구는 다양하게 이루어지고 있으나 초급장교가 되기 위해 군사학을 공부하는 군사학과 대학생들의 리더십에 관한 연구는 부족한 실정이다.

2003년에 대전대에서 처음으로 개설되기 시작한 군사학과는 현재 7개의 軍협약대학을 포함한 민간대학에서 매년 우수한 장교를 배출하여 군의 인력 확보와 군사학의 학문적 발전을 통해 강군 육성에 기여하고 있다(Kim, 2018).

[†] Corresponding author : 043-229-7859, lukekim@cju.ac.kr

선행연구에서 민간대학의 군사학과를 대상으로 한 연구들은 주로 제도와 교육체계 관한 연구(Kim, 2018; Kim, 2013; Park, 2013; Park, 2017)로 진행되어 왔으며 군사학과 대학생들의 직업선택동기와 리더십 그리고 교육만족도 등에 관한 연구는 미흡한 실정이다(Kim and Park, 2021). 군사학과 대학생은 졸업 후 학군·학사장교로 임관하여 초급장교 임무를 수행하게 되므로 리더십 함양을 위한 노력이 필수적이다.

본 연구에서는 국내외에서 다양한 직종을 대상으로 연구되어지고 있는 셀프리더십에 주목하였다. 셀프리더십이란 개인이 자신의 행동을 통제하고, 특정한 인지전략을 사용하여 스스로에게 긍정적인 영향을 미치고 이끌어어나가는 과정을 의미한다(Manz, 1986). 급변하는 환경에서 기존의 조직과 인력운영 방식은 효율성을 상실해 가고 있고 조직은 새로운 관리방식에 필요성을 자각하고 있다. 전통적 리더십에 따른 외부통제 방식에 의존하여 조직구성원의 셀프리더십 역량을 인정하지 않는 조직은 심각한 역기능을 초래할 수 있다(Kim and Lee, 2010).

군사학과 장교후보생의 경우 대학생으로서 임관 이전에는 리더십의 적용과 실습이 제한되므로, 초급장교로서 장병들을 지휘하기 이전에 스스로 자신의 행동을 통제하는 셀프리더십을 함양해야 한다.

따라서 본 연구는 민간대학 군사학과 장교후보생들의 직업선택동기, 셀프리더십 그리고 전공만족의 영향 관계를 살펴봄으로써 군사학과 대학생들의 셀프리더십이 직업선택의 동기와 전공만족도에 어떻게 작용하는지 알아보고자 한다. 군사학과 대학생의 직업선택의 동기가 내재적이던 외재적이던 셀프리더십이 상호작용하고 이를 통해 전공만족에 영향을 미칠 수 있다면 셀프리더십의 개발이 향후 직무태도에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 궁극적으로 작전임무와 전장상황에서 스스로의 능력을 이끌어 내는 장교후보생의 셀프리더십 역량이 직업선택동기와 전공만족

과 긍정적인 관계를 가지는지 규명하여 군사학과 대학생들의 전공만족도를 높이고 초급장교와 장교후보생의 리더십교육의 새로운 방향을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직업선택동기

직업선택동기의 정의와 구성요소에 관해서는 직업군의 특성과 학자들에 따라 다양한 견해가 제시되고 있다(Kim and Park, 2021). 먼저 직업선택동기를 개인이 직업선택에 있어서 직업 그 자체에 대한 적성, 만족감, 성취감이 동기가 되는 내재적 동기와 직업이 보장하는 물질적 보상 등의 외부적 요인이 주로 작용하는 외재적 동기로 구성요소를 구분하여 연구되고 있다(Ritz and Waldner, 2011; Kim, Park and Moon, 2012; Kim et al., 2013, Kang, 2016; Kim, 2016; Kim and Park, 2021). Seo and Oh(2018)는 대한교육연합회의 교직선택 동기를 직업선택동기로 정의하여 하위구성요소를 적성, 사회적 동기, 우발적 동기, 안정성, 자아실현의 5가지로 구분하였다. Kim(2020)은 직업선택동기를 ‘개인의 직업의 가치 또는 목적으로 인해 직업을 선택하는 의도’로 정의하였으며, 하위구성요소로 직업의 가치성, 직업의 안정성, 직업선택용이성, 호기심으로 구분하였다. Xu(2020)은 내재적 요인을 개인적 요인으로 정의하면서 개인적 요인, 사회적 요인, 환경적 요인을 직업선택동기의 하위구성요소로 설정하였다. 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 직업선택동기를 내재적 동기와 외재적 동기로 구성하여 연구를 진행하였다.

내재적 동기(intrinsic motivation)는 직업선택에 있어서 외부적인 보상이 없이 직업 그 자체에 대해 개인의 자발적인 선택을 이끌어내는 동기를 말한다(Wiersma, 1992). 따라서 내재적 동기는 그 일을 수행하여 얻어지는 즐거움과 만족 그리고

성취감 등이 동기가 되어 직업을 선택함을 의미한다(Guey et al, 2000).

외재적 동기(extrinsic motivation)는 임금, 복지, 승진, 인식 등의 가시적인 보상이 직업선택의 동기요인으로 작용하는 것을 의미한다(Park and Word, 2012). 그러므로 외재적 동기가 주요 동기요인인 경우 직업을 선택함에 있어서 임금, 복지, 평가, 상사의 인정 등이 지대한 영향을 미치게 된다(Kim and Kang, 2008).

내재적·외재적 동기 이론은 직장인을 대상으로 한 직업선택동기에서 뿐 아니라 대학생을 대상으로 한 직업가치관과 전공선택동기에도 활용되고 있다. Jung(2013)은 직업가치관을 내재적가치관과 외재적가치관으로 구성하여 직업만족에 미치는 영향을 분석하였다. Han(2014)은 내재적·외재적 동기 이론의 직업가치관을 전공선택동기로 적용하여 수업참여도, 전공만족도, 취업준비행동의 영향관계를 연구하였다. Jung(2019)은 부사관 전공 대학생을 대상으로 내재적·외재적 동기를 전공선택동기로 정의하여 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 연구하였다.

Han(2014)과 Oh(2019)는 개인적 동기는 전공만족에 영향을 미치고 사회적 동기는 전공만족에 영향을 미치지 않는 연구결과를 도출했다. 위 선행연구에서 개인적 동기는 내재적 동기와 문항이 일치하며, 사회적 동기는 외재적 동기와 문항이 유사하다. 반면, 앞의 선행연구와 대비되어 직업선택의 내재적·외재적 동기 모두 전공만족에 긍정적 영향을 미친다(Jung, 2019; Kim and Park, 2021)는 선행연구결과가 있다. 그러나 직업선택동기가 전공만족에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

미국의 대학생들을 대상으로 한 연구에서 학생들은 졸업 후 직업에 따라 받을 높은 연봉의 가능성에 비추어 전공을 선택하고 있음이 밝혀졌다(Mortamarquette et al, 2002). 군사학과 대학생은 졸업과 동시에 학군장교 또는 학사장교로 임관하게 되므로 전공선택과 직업선택이 직접적으로 연

관되어있다. 따라서 군사학과 대학생의 경우 직업선택과 전공선택이 거의 일치하므로 직업선택 동기가 셀프리더십과 전공만족에 직접적인 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있다.

2. 셀프리더십

셀프리더십이란 과업을 수행하기 위해 필요한 동기와 방향을 개인 스스로 성취하도록 자기 자신에게 영향력을 행사하는 것을 의미한다(Manz and Sims, 1991). 셀프리더십은 자연적 동기에 의해서 과업 실천을 위한 행동을 성취한다(Manz, 1986). Kim(2007)은 셀프리더십을 “목표를 달성하기 위해 개인 스스로가 생각과 행동을 통제하는 것”으로 정의하였다.

셀프리더십은 행동중심전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고전략의 3개 하위요인으로 구성되어 있다(Houghton and Neck, 2002). 행동중심전략은 성공적인 결과물을 도출할 수 있는 긍정적인 동기를 유도하는 것이다(Lee, 2020). 행동중심전략은 자기관찰, 자기목표설정, 자기보상, 자기처벌, 단서관리 5가지 전략을 기반으로 상호 연동하여 바람직한 행동을 유도하게 된다(Kazan, 1999). 자연적 보상전략은 개인이 스스로 과업자체 또는 과업에 대한 동기를 부여하여 과업달성을 장려함으로써 스스로에게 자연적 또는 내재적 보상을 부여하는 것을 의미한다(Houghton and Neck, 2002). 건설적 사고전략은 습관적인 생각의 기능적인 양식을 창조하고 유지하는 것과 관계있다(Neck and Manz, 1996). 건설적 사고전략이란 개인이 부정적이고 역기능적인 생각이나 가정을 자기대화를 통해 긍정적으로 대체시키면서 자신의 생각을 스스로 건설적으로 변화시키는 것을 의미한다(Hoang, 2020). 건설적 사고전략은 신념과 가정분석, 성공적인 수행 상상하기, 자기대화의 3가지 요인으로 구성되었다(Houghton and Neck, 2002).

셀프리더십이 다양한 독립변수와 종속변수 간

에 미치는 매개효과에 대한 연구가 진행되어오고 있다(Kim and Kim, 2015). 셀프리더십은 개발지향적 문화와 조직구성원의 태도 간에 영향관계에서 부분매개작용을 보여주었으며(Kim and Kim, 2008), 핵심자기평가가 혁신행동에 미치는 영향관계에서 셀프리더십은 매개효과를 나타내었다(Kim and Yang, 2008). 또한 긍정심리자본과 혁신행동간의 영향관계에서 셀프리더십의 하위구성요소 중 자연적 보상전략과 건설적 사고전략이 부분매개 효과를 보여주었다(Choi, 2018). 이러한 선행연구를 바탕으로 셀프리더십은 스스로 동기를 유발하여 성취목표를 이루는 행동을 유도하는 것이므로 직업선택의 내재적·외재적 동기와 전공만족의 영향관계에서 매개변수로 작용할 수 있을 것으로 유추할 수 있다.

3. 전공만족

전공만족이란 “학생 개인이 기대하는 진로나 직업과 현재 소속된 학과를 비교하고 평가하여 얻은 결과물”(Kim and Ha, 2000), “전공교과목을 학습하면서 학생 개인이 주관적으로 느끼는 즐거움과 성취감이 향후 진로와 직업에 대한 긍정적인 생각과 결합됨으로써 나타나는 결과”를 의미한다(Back, 2007).

전공만족의 구성요인은 학자마다 다양하게 설정하여 연구가 진행되어 왔다. Kim and Ha(2000)은 ‘전공’ 보다는 ‘학과’로 표현하는 것이 더 적절하다고 판단하였으며, 학과만족의 구성요소를 학교인식만족, 전공학문관심과 만족, 학과인식만족, 전공교과만족, 교수-학생 관계만족으로 구성하였다. Jeong(2010)은 전공만족의 하위구성요소를 교과만족, 수업만족, 인식만족, 관계만족으로 설정하였다. Lee and Park(2010)은 전공만족도의 구성요인을 학과과정 만족과 능력발휘 및 취업기회만족으로 구성하였다. Han and Lee(2013)는 전공만족도의 구성요인으로 교과과정, 진로방향, 사회적 인식으로 설정하였다. 본 연구에서는

Jeong(2010)의 연구를 바탕으로 전공만족의 하위구성요소를 교과만족, 수업만족, 인식만족, 관계만족으로 정의하여 연구를 진행하였다.

교과만족은 전공교과목의 편성, 내용, 과목간의 연계성에 대한 만족, 인식만족은 전공학과에 대한 사회적 인식에 관한 학생 개인의 지각 수준에 따른 만족, 관계만족은 학교생활에서 학생과 교수간의 관계와 학생과 교수간의 관계에 대한 만족, 그리고 수업만족은 수업의 내용, 진행방식, 분위기 등에 대한 만족으로 정의하였다(Jeong, 2010).

대학생을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십은 진로결정자기효능감에 긍정적인 영향으로 미치는 것으로 나타났다(Lee, 2013; Lee, 2014). 또한 셀프리더십은 대학생의 자기주도학습능력과 문제해결력에도 긍정적인 영향관계인 것이 확인되었다(Lee, 2018; Kwon, 2019). 선행연구에서 셀프리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 나타내었고 대학생의 진로결정자기효능감과 학습능력에 영향을 미치므로 전공만족에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 군사학전공 대학생이며 그 중에 장교로 임관하는 4년제 대학의 군사학과 재학생이다. 표본집단의 대표성을 높이기 위해 졸업 후 임관이 보장되는 4년제 협약군사학과 재학생만을 표본으로 설정하였고 별도의 학사장교 시험을 치러야 임관할 수 있는 비협약대학의 군사학과 재학생은 연구대상에서 제외하였다.

2. 검사도구

가. 직업선택동기

선행연구에서 사용된 직업선택동기의 측정도구들은 연구의 목적과 대상에 따라 연구자가 필요

한 문항들만 사용하거나 변형하여 공통적인 몇 개의 문항들을 제외하고는 연구마다 상이하다. 본 연구에서는 Han(2014), Kang(2016), Park(2017), Jung(2019)이 사용한 측정도구 중에 추출하여 군사학과 대학생의 특성에 맞춰 수정하였다. 결과적으로 내재적 동기 6개 문항 및 외재적 동기 6개 문항의 총 12개의 측정문항을 사용하였다.

나. 셀프리더십

본 연구에서는 셀프리더십을 측정하기 위해 Houghton and Neck(2002)이 개발한 RSLQ를 변안한 측정도구를 사용하였다(Sin et al, 2009). 하위 구성요소별로 행동중심전략 18개 문항, 자연적 보상전략 5개 문항, 건설적 사고전략 12개 문항의 총 35개 문항으로 구성하였다.

다. 전공만족

본 연구에서 전공만족을 측정하기 위해 Jeong(2010)의 측정도구를 바탕으로 선행연구에서 사용된 문항 중에 추출하여 군사학과 대학생의 특성에 맞춰 수정하였으며 총 12개의 문항으로

구성하였다.

3. 연구모형 및 연구가설

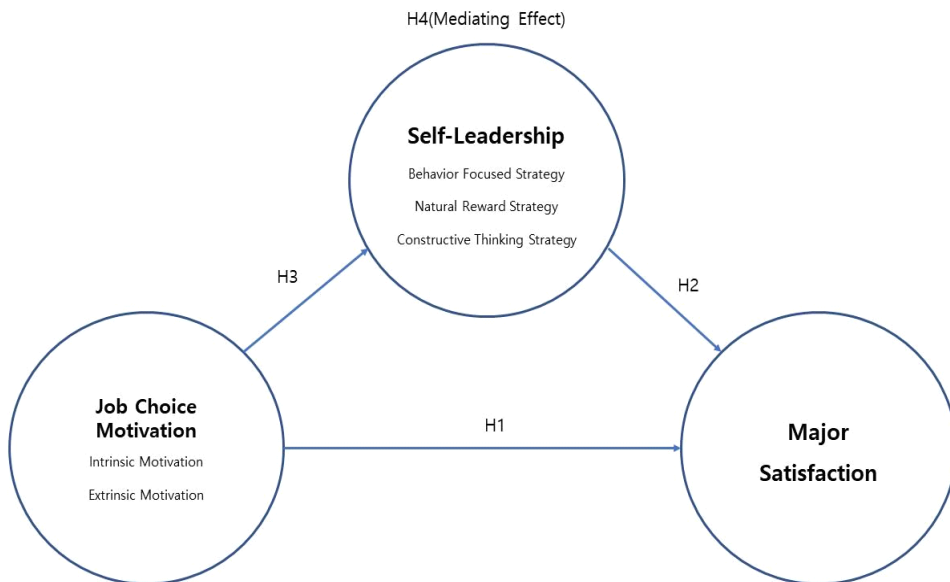
본 연구는 셀프리더십과 전공만족도에 영향을 미칠 수 있는 독립변수로 직업선택동기를 선정하고 직업선택의 내재적·외재적 동기가 전공만족에 미치는 영향에 셀프리더십의 매개역할을 제안하면서 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 수립하였다. 이에 따른 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 군사학과 대학생의 직업선택의 내재적 동기 및 외재적 동기와 전공만족의 관계는 어떠한가?

둘째, 군사학과 대학생의 셀프리더십이 전공만족에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 군사학과 대학생의 직업선택동기가 셀프리더십에 미치는 영향은 어떠한가?

넷째, 군사학과 대학생의 직업선택동기가 전공만족에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과는 어떠한가?



[Fig. 1] Research Model.

4. 자료수집

본 자료 수집을 위한 설문조사는 2022년 4월 24일에서 5월 17일까지 전라북도, 충청북도, 충청남도, 경상북도 등 4개 지역에 위치한 5개 협약 대학 군사학과 대학생 334명을 대상으로 실시되었다. 수집한 334개의 설문지 중에 불성실한 응답의 18부를 제외하고 총 316부를 분석하였다.

5. 자료분석

본 연구는 군사학과 대학생의 직업선택의 내재적·외재적 동기와 셀프리더십이 전공만족에 미치는 영향관계에 대한 통계분석을 위해 SPSS 27.0 프로그램을 활용하였다.

설문조사 데이터를 분석하여 변수들의 타당성을 확인하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 분석을 통해 측정도구의 신뢰성을 검증하였다. 각 변인들의 기술통계량과 상관계수를 분석하였으며, 직업선택의 내재적·외재적 동기, 셀프리더십, 전공만족의 영향관계를 살펴보기 위해 다중회기분석을 통해 검증하였다.

성을 나타냈고 Cronbach's α .899의 신뢰도가 산출되었다. 외재적 동기는 문항4가 .527의 적재치와 .426의 공통성을 나타내어 이를 제거하고 신뢰도를 측정된 결과 Cronbach's α .770을 나타내었다. 따라서 직업선택동기는 내재적 동기 6개 문항과 외재적 동기 5개 문항으로 연구를 진행하였다.

셀프리더십의 요인분석결과 행동중심전략의 문항5가 .407의 적재치 .444의 공통성을 나타내어 제거하였고, 문항 15, 16의 경우 선행연구와는 다른 요인에 적재되어 제거하였다. 3개 문항 제거 후 신뢰도는 Cronbach's α .873을 나타내었다. 자연적 보상전략의 경우 문항5가 적재치가 .670, 공통성이 .449로 다소 낮은 수치이나 제거 시 신뢰도가 .792 까지 저하 되므로 유지하였다. 자연적 보상전략의 측정문항의 신뢰도는 Cronbach's α .803을 나타내었다. 건설적 사고전략의 요인분석결과 문항5의 적재치가 .438, 공통성이 .456 이었으며 문항9의 적재치가 .483 공통성이 .419 이었으며 선행연구와는 다른 요인에 적재되어 제거하였다. 2개 문항 제거 후 신뢰도는 Cronbach's α .881을 나타내었다.

전공만족의 요인분석결과 문항5, 8의 적재치가 .590, .555 였으며 공통성이 .348, .309 이어 제거하였다. 문항6의 경우 포함할 경우 Cronbach's α .920으로 오히려 낮아져 제거하였다. 3개 문항을 제거 후 신뢰도는 Cronbach's α .922를 나타내었다(<Table 1>.)

IV. 연구 결과

1. 타당도 및 신뢰도 분석

직업선택동기의 요인분석결과 내재적 동기는 모든 문항이 .7 이상의 적재치와 .6 이상의 공통

<Table 1> Reliability of scale of variables

Variable	Number of items	Cronbach's α	KMO Value
Job Choice Motivation	Intrinsic Motivation	.899	.891
	Extrinsic Motivation	.770	.776
Self-Leadership	Behavior Focused Strategy	.873	.844
	Natural Reward Strategy	.803	.836
	Constructive Thinking Strategy	.881	.865
Major Satisfaction	9	.922	.925

2. 다중회기 분석

가. 직업선택동기가 전공만족에 미치는 영향
 직업선택동기와 전공만족의 영향관계에서 내재적 동기가 전공만족에 미치는 영향은 t값이 11.234 였으며 외재적 동기가 전공만족에 미치는 영향은 3.526 으로 가설1은 채택되었다(<Table 2>).

즉, 내재적 동기와 외재적 동기는 모두 통계적 유의수준 하에서 전공만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Durbin-Watson는 2.021로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며 R² 이 .309로 30.9%의 설명력을 보이고 있다.

나. 셀프리더십이 전공만족에 미치는 영향

셀프리더십과 전공만족의 영향관계에서 행동중심전략이 전공만족에 미치는 영향은 t값이 4.767 였으며, 자연적 보상전략이 전공만족에 미치는 영향은 4.919로 통계적 유의수준 하에서 전공만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 건설적 사고 전략은 t값이 1.260으로 전공만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설2는 셀프리더십의 하위 변인에 따라 부분 채택되었다. Durbin-Watson는 2.001로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며 R² 이 .342로 34.2%의 설명력을 보이고 있다(<Table 3>).

<Table 2> Results of Regression Analysis on the Effect of Job Choice Motivation on Major Satisfaction

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adjusted R ²	pass or not
Constant	1.371	.231		5.948			
Intrinsic Motivation	.494	.044	.528	11.234***	.309	.305	pass
Extrinsic Motivation	.148	.042	.166	3.526***			pass

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

<Table 3> Results of Regression Analysis on the Effect of Self-Leadership on Major Satisfaction

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adjusted R ²	pass or not
Constant	1.054	.231		4.563			
Behavior Focused	.344	.072	.276	4.767***	.342	.336	pass
Natural Reward	.318	.065	.319	4.919***			pass
Constructive Thinking	.092	.073	.087	1.260			not

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

<Table 4> Results of Regression Analysis on the Effect of Job Choice Motivation on Behavior Focused Strategy

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adjusted R ²	pass or not
Constant	1.994	.198		5.948			
Intrinsic Motivation	.275	.038	.367	7.300***	.209	.204	pass
Extrinsic Motivation	.190	.036	.265	5.273***			pass

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

다. 직업선택동기가 셀프리더십에 미치는 영향
직업선택동기가 셀프리더십의 영향관계에서 내재적 동기가 행동중심전략에 미치는 영향은 t 값이 7.300 이었으며, 외재적 동기가 행동중심전략에 미치는 영향은 5.273 으로 나타났다. 즉, 직업선택동기는 행동중심전략에 정(+)적인 영향을 미친다(<Table 4>).

다음으로 내재적 동기가 자연적 보상전략에 미치는 영향은 t 값이 9.073 이었으며, 외재적 동기가 자연적 보상전략에 미치는 영향은 t 값이 5.218 로 나타나 직업선택동기는 자연적 보상전략에 정(+)적인 영향을 미친다(<Table 5>).

마지막으로 내재적 동기가 건설적 사고전략에 미치는 영향은 t 값이 8.713 이었으며, 외재적 동기가 건설적 사고전략에 미치는 영향은 t 값이 3.386 으로 나타났다.

결과적으로 직업선택의 내재적 · 외재적 동기는 셀프리더십에 통계적 유의수준 하에서 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설3은 채택되었다(<Table 6>).

3. 매개효과 분석

가. 행동중심전략의 매개효과 분석

먼저 행동중심전략의 매개효과를 살펴보면, 1 단계에서 내재적동기($\beta=.367$)와 외재적동기($\beta=.265$)는 행동중심전략에 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2 단계에서 내재적동기($\beta=.528$)와 외재적동기($\beta=.166$)는 전공만족에 통계적으로 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 3 단계에서 매개변수인 행동중심전략이 전공만족에 99% 신뢰수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내재적동기와 외재적동기의 표준화된 회귀계수값이 2단계에서 .528 과 .166 로 3단계의 .413 과 .082 보다 크므로 매개효과가 있다고 판단할 수 있다(Kim and Kim, 2008). 3단계에서 내재적동기는 전공만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치므로 행동중심전략은 부분매개효과가 있는 것으로 판명되었으며, 외재적동기는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않으므로 완전매개효과가 있는 것으로 밝혀졌다(<Table 7>).

<Table 5> Results of Regression Analysis on the Effect of Job Choice Motivation on Natural Reward Strategy

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adjusted R ²	pass or not
Constant	1.197	.239		5.004			
Intrinsic Motivation	.414	.046	.440	9.073***	.262	.258	pass
Extrinsic Motivation	.228	.044	.253	5.218***			pass

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

<Table 6> Results of Regression Analysis on the Effect of Job Choice Motivation on Constructive Thinking Strategy

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adjusted R ²	pass or not
Constant	1.722	.232		5.004			
Intrinsic Motivation	.385	.044	.435	8.713***	.220	.216	pass
Extrinsic Motivation	.143	.042	.169	3.386**			pass

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

<Table 7> Analysis Results on the Mediating Effect of Behavior Focused Strategy in the Relationship between Job Choice Motivation and Major Satisfaction

Step	Independent variable	Dependent Variable	R ²	SE	β	t
1	Intrinsic Motivation	Behavior Focused Strategy	.209	.038	.367	7.300***
	Extrinsic Motivation			.036	.265	5.273***
2	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.309	.044	.528	11.234***
	Extrinsic Motivation			.042	.166	3.526***
3	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.387	.041	.413	8.605***
	Extrinsic Motivation			.045	.082	1.783
	Behavior Focused Strategy			.061	.314	6.297***

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

나. 자연적 보상전략의 매개효과 분석
 자연적 보상전략의 매개효과를 살펴보면, 1단계에서 내재적 동기($\beta=.440$)와 외재적 동기($\beta=.253$)는 자연적 보상전략에 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.
 2단계에서 내재적 동기($\beta=.528$)와 외재적 동기($\beta=.166$)는 전공만족에 통계적으로 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.
 3단계에서 매개변수인 자연적 보상전략이 전공만족에 99% 신뢰수준에서 유의한 영향을 미치는

것으로 나타났다. 내재적 동기와 외재적 동기의 표준화된 회귀계수값이 2단계에서 .528 과 .166 로 3단계의 .383 과 .083 보다 크므로 매개효과가 있다고 판단할 수 있다(Kim and Kim, 2008). 3단계에서 내재적 동기는 전공만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치므로 자연적 보상전략은 부분매개효과가 있는 것으로 판명되었으며, 외재적 동기는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않으므로 완전매개효과가 있는 것으로 밝혀졌다(<Table 8>).

<Table 8> Analysis Results on the Mediating Effect of Natural Reward Strategy in the Relationship between Job Choice Motivation and Major Satisfaction

Step	Independent variable	Dependent Variable	R ²	SE	β	t
1	Intrinsic Motivation	Natural Reward Strategy	.262	.046	.440	9.073***
	Extrinsic Motivation			.044	.253	5.218***
2	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.309	.044	.528	11.234***
	Extrinsic Motivation			.042	.166	3.526***
3	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.389	.047	.383	7.704***
	Extrinsic Motivation			.041	.083	1.788
	Natural Reward Strategy			.051	.328	6.363***

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

<Table 9> Analysis Results on the Mediating Effect of Constructive Thinking Strategy in the Relationship between Job Choice Motivation and Major Satisfaction

Step	Independent variable	Dependent Variable	R ²	SE	β	t
1	Intrinsic Motivation	Constructive Thinking Strategy	.220	.044	.435	8.713***
	Extrinsic Motivation			.042	.169	3.386**
2	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.309	.044	.528	11.234***
	Extrinsic Motivation			.042	.166	3.526***
3	Intrinsic Motivation	Major Satisfaction	.367	.047	.409	8.150***
	Extrinsic Motivation			.041	.120	2.607**
	Constructive Thinking Strategy			.054	.273	5.348***

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

다. 건설적 사고전략의 매개효과 분석

건설적 사고전략의 매개효과를 살펴보면, 1단계에서 내재적 동기($\beta=.435$)와 외재적 동기($\beta=.169$)는 건설적 사고 전략에 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 내재적 동기($\beta=.528$)와 외재적 동기($\beta=.166$)는 전공만족에 통계적으로 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 3단계에서 매개변수인 건설적 사고전략이 전공만족에 99% 신뢰수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내재적 동기와 외재적 동기의 표준화된 회귀계수값이 2단계에서 .528 과 .166로 3단계의 .409 과 .120 보다 크므로 매개효과가 있다고 판단할 수 있다(Kim and Kim, 2008) (<Table 9>).

3단계에서 내재적 동기와 외재적 동기 모두 전공만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치므로 건설적 사고전략은 부분매개효과가 있는 것으로 판명되었다. 따라서 건설적 사고 전략은 다른 셀프리더십의 하위구성요소인 행동중심전략과 자연적 보상전략과는 달리 전공만족에 직접적인 영향을 미치지 않으나 직접선택동기가 전공만족에 미치는 영향관계에서는 다른 두 구성요소와 마찬가지로 매개효과를 나타내는 것으로 확인되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 직업선택의 내재적 · 외재적 동기가 전공만족에 미치는 영향관계에서 셀프리더십의 매개효과를 살펴보는 것이다. 본 연구의 결과를 바탕으로 논의하면 아래와 같다.

첫째, 군사학과 대학생의 직업선택의 내재적 동기와 외재적 동기는 전공만족과 긍정적인 영향 관계이다. 이러한 결과는 유사한 전문대 군사학과 대학생들만 대상으로 한 Jung(2019)의 연구와 전문대와 4년제 대학의 군사학 관련 전공학생을 모두 포함했던 선행연구의 결과(Kim and Park, 2021)를 지지한다. 반면, 대학생의 개인적 동기는 전공만족에 영향을 미치고, 사회적 동기는 전공만족에 영향을 미치지 않는다는 선행연구결과가 있다(Han, 2014, Oh, 2019). 이상의 선행연구에서 개인적 동기의 문항은 내재적 동기와 일치하며, 사회적 동기는 외재적 동기를 나타내는 문항과 유사하다. 다만, 사회적 동기의 문항에서는 금전적인 보수와 복지에 대한 구체적인 내용을 포함하고 있지 않다. 따라서 직업에 대한 사회적 인식보다는 해당직업의 보수와 복지제도 그리고 승진제도 등이 대학생의 전공만족에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

둘째, 군사학과 대학생의 셀프리더십과 전공만

족의 영향관계는 셀프리더십의 하위구성요소 별로 차이가 있음을 알 수 있었다. 셀프리더십의 하위구성요소인 행동중심전략과 자연적 보상전략의 경우는 전공만족에 긍정적인 영향요인임이 판별되었다. 반면, 건설적 사고전략은 전공만족에 직접적인 영향을 미치고 있지 못했다. 건설적 사고전략은 부정적인 생각을 자기대화나 긍정적인 상상을 통해 긍정적으로 대체하는 것인데 이러한 추상적인 노력보다는 구체적인 목표설정과 자기보상이 전공만족에 영향을 미침을 알 수 있다.

셋째, 군사학과 대학생의 직업선택의 내재적 동기와 외재적 동기는 셀프리더십과 긍정적인 영향관계이다. 셀프리더십이 스스로 동기를 유발하는 전략이라는 점에서 내재적인 요인과 외재적인 요인을 동시에 내포하고 있음을 알 수 있다. 따라서 과업자체에 대해 만족하는 내재적 요인 뿐 아니라 외재적인 유인수단을 통해서도 셀프리더십을 향상시킬 수 있음을 의미한다.

넷째, 군사학과 대학생의 직업선택동기가 전공만족에 미치는 영향관계에서 셀프리더십은 매개효과를 나타내고 있음이 확인되었다. 셀프리더십의 하위구성요소 중 전공만족에 직접적인 영향을 미쳤던 행동중심전략과 자연적 보상전략은 모두 내재적 동기와 전공만족의 관계에서 부분매개효과를 보였고, 외재적 동기와 전공만족의 관계에게 완전매개효과를 나타내었다. 또한 건설적 사고 전략은 전공만족에 직접적인 영향을 미치지 못함에도 불구하고 매개효과에서는 내재적 동기와 외재적 동기 모두에서 부분매개효과를 나타내었다. 따라서 셀프리더십은 모든 하위구성요소가 직업선택 동기가 전공만족에 미치는 영향에서 매개효과를 나타냄이 판명되었다.

요컨대 본 연구결과를 통해 군사학과 대학생의 경우 내재적 동기와 외재적 동기 모두 전공만족과 셀프리더십에 긍정적인 영향을 미치며, 셀프리더십이 학생의 직업선택의 동기가 내재적이던 외재적이던 간에 긍정적인 매개효과를 나타낼 수 있음이 규명되었다.

본 연구의 결과를 바탕으로 인구절벽시대에서 군이 우수한 인력을 획득하고 군사학과 대학생들의 셀프리더십과 전공만족도를 높이기 위한 논의를 다음과 같이 제시한다.

첫째, 일반적인 기업 또는 조직에 비해 우수한 기업 또는 조직은 강한 “철학” 또는 “공유문화”를 가지고 있다(Kim and Lee, 2010). 개발문화는 변화를 바탕으로 혁신과 창의력, 성장, 신축성, 차별을 강조하는 문화로 개발문화 특성은 셀프리더십에 긍정적인 영향을 미치고, 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에도 정(+)의 영향을 나타낸다(Kim and Kim, 2008). 따라서 군사학과 대학생들의 리더십교육 시 과거의 전형적인 군대리더십을 주입하려고 할 것이 아니라 창의력 및 혁신적인 의식을 가진 리더를 양성할 수 있도록 리더십교육의 방향을 셀프리더십 중심으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 긍정적인 태도를 함양한 혁신행동 유발이다. 긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력을 통해 스스로 긍정적 심리상태를 유지하는 것이다(Luthans, 2002). 이러한 긍정심리자본은 셀프리더십과 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다(Choi, 2018). 또한 자기 스스로의 능력과 잠재의식에 대한 핵심자기평가는 셀프리더십과 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다(Kim and Yang, 2008). 결국, 긍정적 심리상태와 자신의 능력과 잠재력에 대한 신뢰는 셀프리더십과 혁신적인 행동을 가능케 한다. 군사학과 대학생들의 교육에 있어 단계적인 성취를 통한 긍정적 심리상태와 자신감 부여가 중요할 것이다.

마지막으로, 참여적인 조직문화 형성이다. 참여적 작업시스템은 조직몰입과 직무만족을 높이며 임파워먼트는 셀프리더십이 직무태도에 미치는 영향에 매개역할을 한다(Hong et al, 2005). 군사학과 학생들의 학과 자치위원활동을 포함하여 학생들이 좀 더 주도적으로 창의성을 발휘하여 학과활동 및 학생회 활동에 참여할 수 있는 개방적이며 혁신적인 조직문화가 필요할 것이다.

군사학과 대학생에 대한 셀프리더십의 연구는 이제 시작에 불과하다. 전투원 개인이 스스로 능동적으로 대처해야 하는 현대전 양상에서 장차 장교가 될 군사학과 학생들의 셀프리더십의 관한 연구는 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

References

- Baek JH(2007). The Relationship among Body Esteem, Learning Attitudes and Major Satisfaction of Dance Student in University. Doctor's thesis, Graduate School of Korea National Sport University.
- Cho YJ(2017). The Effects of Creative Leadership of Military Junior Leader on Organizational Effectiveness: Mediating effect of Self Efficacy & Moderating effect of Organization Trust. Doctor's thesis, Graduate School of Seoul Venture University.
- Choi SB(2018). Positive Psychological Capital and the Innovative Behavior: The Mediating and Moderating Roles of Self-leadership. Korean Journal of Human Resources Development, 21(2), 165~187. <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.06.21.2.165>
- Guay, Frederic, Vallerand, Robert J. and Blanchard, Celine.(2000). On the Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). Motivation and Emotion, 24(3), 175~213.
- Han YJ(2014). The Study on the relationship between the Degree of Instruction Participation and Major Satisfaction and the Employment Preparation Behavior by the Major Selection Motive and their Work Valuers of university students: Targeted on the university students who specialized in cooking/dining related. Doctor's thesis, Graduate School of Kyungsung University.
- Han YJ and Lee JH(2013). A Study on Major Satisfaction and Career Maturity according to the Values of College Students: Majoring in Food Management and Culinary Arts. The Korean Journal of Culinary Research, 19(2), 76~92.
- Hoang NP(2020). The Effect of Self-Leadership on Organizational Performance: The Mediating Effect of Smart Work Environment and Moderating Effect of The Leader-Member Exchange(LMX). Doctor's thesis, Graduate School of Wonkwang University.
- Hong SK, Kim DB and Chang YC(2005). The Influence of High-involving Work System and Self-management Leadership on Worker's Attitude: The Mediating Role of Trust, Intrinsic Reward and Empowerment. Korea Journal of Business Administration, 18(2), 887~908.
- Houghton JD and Neck CP(2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. Journal of Managerial Psychology, 17(80), 672~691.
- Jeong HY(2010). A Study on Major Satisfaction and Career Maturity according to Values and Self-Efficacy of College Students Majoring in Beauty. Doctor's thesis, Graduate School of Kyungsung University.
- Jung JK(2019). Impact of Major Selection Motive in the University Students Majoring in Noncommissioned Officers on their Career Decision-Making Self-Efficacy. Doctor's thesis, Graduate School of Daejeon University.
- Jung JY(2013). The analysis on the casual model between university educational satisfaction and occupational satisfaction mediated by occupational values. Doctor's thesis, Graduate School of Korea University.
- Kang SH(2016). The Effect of Food Service Employee's Job Choice Motive on the Service Orientation. Doctor's thesis, Graduate School of Soongsil University.
- Kazan, A. L.(1999). Exploring the Concept of Self-Leadership: Factors Impacting Self-Leadership of Ohio Americorps Members. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. The Ohio State University.
- Kim EU and Lee JK(2010). The Effects of Organizational Culture and Self-Leadership on Organizational Effectiveness. Korean Corporation Management Review, 17(1), 81~101.
- Kim HC(2016). Study on Satisfaction with Career Choice Motivations for Chefs through IPA Analysis. Culinary science and hospitality research, 22(4), 265~276.
- Kim HR and Kim SU(2008). A Study on the Mediating Effect of Self-Leadership on the Effects of Developmental Culture Characteristics on Employee Attitudes. Korea Association Business Education, 12, 153~161.
- Kim HR and Yang PS(2008). A Study on Mediating

- Effects of Self-Leadership on the Relationship between Core Self-Evaluations and Innovative Behavior Korea Journal of Business Administration, 21(5), 1831~1857.
- Kim JR(2013). A Study on the Improvement of the Military Studies Curriculum at the Civilian Universities. *Convergence security journal*, 13(2), 121~131.
- Kim KH and Ha HS(2000). A Study of Department Satisfaction Factors of Undergraduate Students. *The Korean Journal of Counseling*, 1(1), 7~20.
- Kim KH and Kim JH(2015). Self-Leadership in Korea: Review and Theoretical Implication. *The Korean Leadership Quarterly*, 6(1), 77~98.
- Kim MJ(2007). An Inquiry into Learner Factors influencing the Self-Leadership Development of University Students. Doctor's thesis, The Graduate School of Ewha Womans University.
- Kim MY, Park SM and Moon SH(2012). An Empirical Study on NGO Managers' Job Choice Motivation: With a Focus on the Mediating Roles of Formalization and Mentoring. *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, 22(4), 1~33.
<https://doi.org/10.23036/kapae.2012.22.4.001>
- Kim SA, Min KR, Lee SK and Park SM(2013). Unveiling the Relationship among Job Choice Motivation, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Public and Private Sector : With a focus on a Moderating Role of Person-Job Fit. (The) *Korea Public Administration Journal*, 3(23), 271~314.
<https://doi.org/10.22897/kipajn.2013.22.3.010>
- Kim SJ(2020). The Effect of the Major Satisfaction of the Kyungho Major Students on Job Choice and Career Decision Making, *Journal of The Korean Society of Private Security*, 19(3), 1~25.
- Kim TK and Park HS(2021). The Structural Relationship among Public Service Motivation, Job Choice Motivation and Major Satisfaction of University Students Majoring in Military. *The Journal of Vocational Education Research*, 40(2), 25~43.
<https://doi.org/10.37210/JVER.2021.40.2.25>
- Kim YJ(2018). A Complimentary Direction of the Fourth Industrial Revolution and the Department of Military Science in Universities. *Journal of military studies*, 15: 31~55.
- Kim YJ and Kang S(2008). UCC Intrinsic and Extrinsic Motivations in UCC Usage and Creation : Focused on Korea and U.S.A..*The Journal of the Korea Contents Association*, 9(1), 223~237.
- Kwon, JM(2019). A Comparative Study of Self-Leadership and Problem-Solving Ability of College Students of the Department of Noncommissioned Officer and Other Departments. Doctor's thesis, Graduate School of Inje University.
- Lee HR and Park SG(2010). The mediating effect of major satisfaction on the relationship between career barrier and career decision level among college students. *Journal of Foodservice Management*, 13(1), 79~105.
- Lee JC(2013). The Influence of University Students' Self-leadership upon Career Preparation Behavior and Mediating Effect of Career Decision Self-efficacy and Employability. Doctor's thesis, The Graduate School of Chung-Ang University.
- Lee JW(2014). An Analysis of Structural Relationships between Variables of University Students' Self-Leadership, Social Support, Career Motivation, Career Decision-Making Self Efficacy, and Career Maturity. Doctor's thesis, Graduate School of Soongsil University.
- Lee SS(2018). Effects of self leadership perceived by college students with catering and cooking major on self-directed learning ability and career preparation behavior: Control effects of professor-student interaction. Doctor's thesis, Graduate School Honam University.
- Lee WK(2020). Effects of Self-Leadership and Personality Traits on Employee Turnover Intention and Job Satisfaction: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy in the 4th Industrial Revolution. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. Midwest University.
- Luthans F(2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational behavior*, 23(6), 695~706.
- Manz CC(1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585~600.
- Manz CC and Sims HP Jr.(1991). Superleadership: beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18~35.
- Montmarquette C, Cannings K and Mahseredjjan

- S(2002). How do young people choose college majors?. *Economics of Education Review*, 21, 543~556.
- Nam KD(2021). The Influence Leadership of Junior Military Officers on Service Satisfaction of Subordinates. Doctor's thesis, The Graduate School of Cheongju University.
- Neck CP and Manz CC(1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445~467.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199609\)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N)
- Oh EY(2019). Effects of the Major Selection Motives of Airline Service Students on the Major Satisfaction Levels and Employment Preparation Behavior: Focus on the Moderating Effects of Mentoring. Doctor's thesis, Graduate School of Korea Aerospace University.
- Park HS(2017). Study on the Application Methods of National Competency Standards (NCS) at Curriculum of Department of Military Studies to Train the Military Leaders. *Journal of Skills and Qualifications*, 6(1), 133~156.
- Park KH(2017). A Study on the Structural Analysis of career choice motivation, career commitment, organizational commitment, social network for the lifelong education personnel. Doctor's thesis, Graduate School of Chungnam National University.
- Park SM and Word J(2012). Serving the mission: Organizational antecedents and social consequences of job choice motivation in the nonprofit sector. *International review of public administration*, 17(3), 169~206.
- Park YH(2013). An Empirical Study for the Improvement of Students' Potential Capacities as Military Cadet. Doctor's thesis, Graduate School of Daejeon University.
- Ritz and Waldner(2011). Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414~426.
- Seo YM and Oh JE(2018). The mediating effects of teaching competence on relation between job choice motivation and happiness for preliminary child care teacher. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 23(3), 31~51.
<https://doi.org/10.20437/KOAECE23-3-02>
- Sin YK, Kim MS and Han YS(2009). A Study on the Validation of the Korean Version of the Revised Self-Leadership Questionnaire(RSLQ) for Korean College Students. *The Korean Journal of School Psychology*, 6(3), 313~340.
- Wiersma UJ(1992). The Effects of Extrinsic Rewards in Intrinsic Motivation: A meta analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 101~114.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00488.x>
- XU MX(2020). The Effects of motives for major choose of Chinese students majoring in dance on major satisfaction, major commitment and career decisions. Doctor's thesis, Graduate School of Dankook University.

-
- Received : 07 April, 2023
 - Revised : 19 April, 2023
 - Accepted : 27 April, 2023