J. fash. bus. Vol. 18, No. 4:138-152, Sep. 2014
http://dx.doi.org/10.12940/jfb.2014.18.4.138

ISSN 1229-3350(Print)
ISSN 2288-1867(Online)

퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십과의 관계 연구

김 미 경
숙명여자대학교 리더십역량개발센터

The Study on the Relation of the Components for Personal Image and Self-Leadership

Kim Mikyung
Leadership Competency Development Center, Sookmyung Women's University

Abstract

The purpose of this study was to examine the impact of personal image on self-leadership. The experimental study showed relationship between the variables of personal image and self-leadership by using personal image questionnaires and a revised self-leadership questionnaire both extracted from the literature study. The results of this study are as follows. First, six factors of self-leadership were drawn as the reliability and validity of were verified. The factors of self-leadership and the components for personal images showed a significant correlation. Second, the satisfaction rates of the components for personal image showed significant effects on three factors(performed successfully imagination, self-set goals, as well as belief and assumption analysis) of self-leadership. Third, significant results were obtained from the analysis of differences in self-leadership according to the levels of satisfaction on the components of personal image. These are expected to have effects on self-leadership between the groups for some factors(performed successfully imagination, self-set goals, belief and assumption analysis, self-reward, self-cues).

Key words : personal image(퍼스널 이미지), self-leadership(셀프리더십)

Corresponding author: Kim Mikyung, Tel.+82-2-2077-7266, Fax.+82-2-2077-7126
E-mail: kimmk@sookmyung.ac.kr

This research was presented at the 2013 Fall Conference of The Korean Society of Fashion Business.

Ⅰ. 서론

고도의 취업난으로 청년들의 실업률이 사회적 이슈로 제기되고 있는 현시대의 사회적 현상으로 인해 성공적 미래를 계획하는 개개인은 자신의 역량을 개발할 수 있는 교육 프로그램과 환경적 시스템을 필요로 하고 있다. Statistics Korea(2014)가 발표한 고용동향에 따르면 청년(15세~29세)실업률은 9.5%로 전년 동월대비 1.6p% 상승하였으며 OECD 국가에서도 청년실업률은 전체실업률의 2배 정도 높게 나타났다. 이러한 고용불안의 시대에 자신의 정체성을 차별화된 가치로 표현할 수 있는 긍정적인 퍼스널 이미지의 구축과 스스로 자신을 리드함으로써 자기 효능감을 높일 수 있는 셀프 리더십의 역량개발은 개인의 부가가치를 높여 경쟁력 있는 아이덴티티를 형성할 수 있는 중요한 자기개발의 전략이다.

긍정적 퍼스널 이미지의 구축은 기업의 브랜드 이미지처럼 호의적이고 차별화된 내재적·외재적 요인들을 타인에게 투사함으로써 경쟁력 있는 단서를 제공하게 된다. Pink(2013)는 미래는 high concept, high touch의 시대로 미래사회의 인재는 단순한 기능이나 주장보다는 디자인과 스토리로 타인과 공감하며 감성의 아름다움을 창조할 수 있는 역량을 갖추어야 한다고 주장하였다. 퍼스널 이미지는 개인의 효능감을 단순한 수치가 아닌 이미지로 표현하는 하이 컨셉의 개념으로 자신의 가치를 높일 수 있는 자기개발의 요소이다.

셀프리더십 또한 자기 스스로에게 영향력을 행사함으로써 자기효능감을 갖게 하는 자기개발의 중요한 변인으로 Manz and Sims(2001)는 셀프리더십의 개념을 개인이 스스로에게 영향력을 행사하는 행동적, 인지적 전략 과정이라고 정의하였다. 개인과 조직의 성과에 직접적인 영향을 미치는 셀프리더십은 실질적으로 기업이나 조직에서 구성원의 잠재능력을 도출하여 스스로 변화에 능동적으로 대처하고 자율적 의지로 조직의 발전에 몰입할 수 있는 인적자원개발의 핵심역량으로 이에 대한 연구와 교육의 필요성이 요구되고 있다. 개인적 효능감을 나타내는 셀프리더십에 대한 연구는 Manz and Sims(1980)의 연구를 시작으로 현재까지 다양한 변수와의 관계를 통해 그 효과성이 실증적으로 입증되고 있다. Hwang(2011)은 셀프리더십이 실무적으로 내재적 동기를 매개로 직무몰입에 영향을 미치므로 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 전략 수립과 자기 변화관리의 셀프리더십 프로그램 개발이 필요하다고 하였으며 Hyun and Kwon(2006)은 인적자원개발 시스템에 대한 국내기업의 사례연구를 통해 핵심인재의 역량으로 셀프리더십 역량의 중요성을 강조하였다. 특히 대학생의 진로결정과 취업준비에 있어 셀프리더십은 중요한 개념으로 J. Lee and Hong(2013)은 우리나라 대학생의 진로결정과 취업에 영향을 미치는 셀프리더십을 개발하기 위해서는 개인적 특성에 따른 차별화된 교육과정과 프로그램을 개발하고 심리적·행동적 특성요인들을 강화시킬 수 있는 방안이 필요하다고 하였다. H. Lee(2008)는 셀프리더십의 변인인 진로자기효능감에 영향을 미치는 매개변수로 이미지형성의 자기제시 전략과 외모관리 행동의 효과성을 입증하면서 취업 및 진로교육을 할 때 이미지 형성에 관한 프로그램을 개발하여 이미지컨설팅 교육을 실시한다면 긍정적인 효과를 상승시킬 수 있을 것이라고 제안하였다.

따라서 해마다 증가되는 실업률로 인해 개인의 경쟁력이 중요시 되고 있는 현대사회에서 차별화된 가치와 경쟁우위를 창출할 수 있는 효과적인 퍼스널 이미지를 구축하여 개인의 효능감을 높일 수 있는 셀프리더십을 강화한다면 자신의 커리어를 업그레이드 시킬 수 있는 자산을 갖게 될 것이다. 그러나 이러한 자기개발 변인으로 퍼스널 이미지와 셀프리더십의 중요성이 제기됨에도 불구하고 현재까지 진행되고 있는 이미지 관련 연구나 교육 프로그램은 이미지의 범위를 외형적으로 나타나는 외적인 이미지에 국한시킴으로써 이미지 교육의 한계성을 나타내고 있으며 셀프리더십과의 관계에 있어서도 이미지 관리는 개인의 역량을 강화시키기 위한 외적 스킬 역량으로 한정하는 경향이 있다. 또한 셀프리더십의 연구가 인적자원개발 측면에서 매우 활성화 되어있음에도 불구하고 퍼스널 이미지와의 관계성에 대한 연구는 미흡한 상태이다.

이러한 관점에서 이 연구의 목적은 퍼스널 이미지를 구성하는 요소에 대한 선행연구자들의 연구를 토

대로 구체적이고 실효성 있는 퍼스널 이미지의 구성요소를 도출하고 셀프리더십과의 관계를 분석하여 퍼스널 이미지의 구송요소가 개인의 역량을 효과적으로 발현할 수 있는 셀프리더십을 구축하는데 어떠한 영향력을 미치는지 밝히고자 한다. 이를 통해 퍼스널 이미지를 외적 이미지의 단일 차원으로 규정하던 기존의 연구에서 나아가 내적, 외적, 사회적 영역의 다차원적 개념으로 규명할 수 있는 이론적 근거를 제시함으로써 이미지를 단순히 외형적 루키즘 현상으로만 조명하던 기존의 사회 현상에 대해 그 범위를 확장시킬 수 있는 학문적 근거를 제공하는데 의의를 둔다. 또한 퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십 변인과의 상관관계 및 영향력에 대한 실증적 규명을 통해 셀프리더십의 역량을 강화하기 위한 자기개발 변인으로서의 이미지가 갖는 의미와 중요성을 밝히고 셀프리더십과 퍼스널 이미지 교육을 담당하는 연구자들에게 효과적인 교육 프로그램을 개발할 수 있는 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 퍼스널 이미지의 구성요소

퍼스널 이미지란 개인의 가치관과 행위적 특성이 조합되어 심상(心象)의 이미지로 타인에게 각인된 사회적 기호로 개인이 소속된 사회적 규범에 의해 평가되어지는 상징적 형상 체계이다. M. Kim(2011)은 퍼스널 이미지의 개념을 개인의 인지적·감정적·신체적 특질이 사회심리학적 측면의 자아로 형성되어 내재적 가치관과 외재적 행동이나 태도 등으로 투영되는 시각적 형상이라고 하였다. 그는 학자들에 의해 정의되어진 사회 심리학적 관점의 퍼스낼리티 개념(Alport, 1995; May, Hartshorn, & Welty, 1930)과 이미지의 개념(Kotler, 1988)을 함축하여 퍼스널 이미지를 규정하고 퍼스널 이미지가 갖는 사회적 기호로서의 기능을 강조하였다. 이와 관련하여 Leary and Kowalski(1990)은 이미지를 자기제시의 동기와 관련된 변인으로 제시하면서 사회적 상호작용 속에서 이미지는 자신을 가장 효과적으로 나타낼 수 있는 사회적 기능을 갖고 있다고 하였으며, E. Lee(2007)는 외적 이미지가 이상적인 사회기준에 대한 개인의 태도를 나타내는 기호로써 외모에 대한 욕구와 동조 등의 사회적 의미를 함축한다고 하였다. 이는 이미지에 내포된 사회적 의미를 설명해주는 주장으로 이미지를 단순히 개인의 기호적 취향으로 부터 개인의 능력과 사회적 역량을 제시하는 사회적 상호작용의 기호체계라고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 개인의 내재적·외재적 특성을 나타내는 퍼스널 이미지는 사회에서 요구하는 행동의 규범을 개인의 가치관으로 내면화하고 외재적 행동으로 가시화시킴으로써 개인의 역량을 평가하는 기능을 제공한다고 볼 수 있다.

개인의 이미지를 평가하는 도구로써 제시된 퍼스널 이미지의 구성요소를 살펴보면 학자들 마다 다양한 견해를 보이고 있다. Kaiser(1998)는 퍼스널 이미지의 구성요소를 시각적으로 들어나는 신체적 특징의 외적 이미지, 성격적 이미지, 성향적 이미지로 구분하여 자신의 이미지를 평가할 수 있는 자아모니티링 진단지를 개발하였으며, K. Kim(2004)은 퍼스널 이미지의 구성요소를 자신의 특성, 외모에 대한 지각의 자아개념으로 규정한 내적 이미지와, 시각적 요소의 외적 이미지, 관계적 요소의 사회적 이미지로 제시하였다. U. Lee(2008)은 퍼스널 이미지의 요소를 정서적 요소의 내적 이미지와 음성적, 행위적, 시각적 요소의 외적 이미지로 제시하였으며, H. Lee(2008)는 이미지 형성의 구성요소를 언어적으로 자신을 표현하는 자기제시전략과 외모관리행동으로 분류하였다. 자기제시전략의 척도는 자신의 특성, 능력, 결점 및 외모와 자아존중감 등을 표현하는 주장적 자기제시전략과 방어적 자기제시전략의 내적요인이며 외모관리행동의 척도는 체형, 피부, 미용, 의복관리 행동 등의 외적요인으로 구성하였다. M. Kim(2014)은 퍼스널 이미지의 구성요소를 개인의 가치관과 성향 등을 나타내는 내적 이미지와 외모, 음성, 태도 등 외형적 측면의 요인들로 형성된 외적 이미지, 경제적, 전문적 역량의 사회적 위치와 인간관계 등의 사회적 역량을 나타내는 사회적 이미지의 세 가지 차원으로 분류하여 퍼스널 이미지의 구성요소가 개인의 자기효능감 향상에 영향을 미치는 변인

임을 밝혔다. 이밖에도 퍼스널 이미지를 평가하는데 있어 외모 뿐 아니라 다양한 요인과의 관련성을 제시한 연구를 통해 퍼스널 이미지 구성의 다차원적 특성을 살펴 볼 수 있다. Kang and Herr(2006)은 면접과정에서 지원자의 외적 이미지는 다른 여러 요인들과 상호작용을 일으켜 평가결과의 향상이나 감소를 나타낸다고 하였으며, Chang(2007)은 인간이 특정 대상을 지각하고 평가하는 과정에서 외적 이미지 뿐 아니라 여러 가지 요소들이 상호 복합적으로 작용한다고 주장하였다. 이는 자기개발과 대인지각의 사회인지과정에서 타인을 평가하는 기준으로 외적 이미지인 외모가 미치는 영향은 일시적이며 다른 변인과의 상호작용을 통해 영향을 미친다는 선행 연구자들(Harrisom, Price, & Bell, 1998; Nicklin & Roch, 2008; Watkins & Johnston, 2000)의 이론을 지지해 주며 퍼스널 이미지를 구성하는 요소에 대한 다차원적 분석과 논의의 필요성을 지지해주고 있다.

2. 셀프리더십의 개념과 척도

셀프리더십이란 개인의 변화와 성장을 위해 스스로에게 동기부여하며 목표달성을 위한 영향력을 행사하는 과정의 행동적, 인지적 개념이다. 셀프리더십 이론은 Manz and Sims(1980)에 의해 개인의 변화와 성장이라는 관점에서 자기 스스로가 변화될 수 있도록 영향력을 발휘하는 변화론과 성장할 수 있도록 스스로 동기화하는 육성론을 바탕으로 실증적 연구가 진행되어 왔다. Manz(1986)는 셀프리더십의 개념을 스스로에게 영향력을 행사하는 방법으로 자기효능감을 위한 기술이며 자아를 완성하기 위한 행동적, 인지적 전략 과정이라고 하였다. Neck, Strewart, and Manz(1995)는 셀프리더십을 개인이 설정한 목표를 이루기 위해 스스로를 동기부여 함으로써 변화와 성장을 이룰 수 있도록 자신에게 영향력을 행사하는 과정이라 하였다. 이후로도 셀프리더십의 이론은 다양한 변수들과의 관계를 통해 행동적, 인지적 개념의 이론을 확장시켜왔다(Manz & Ncck, 2003; Manz & Neck, 1996; Manz & Sims, 2001; Neck & Houghton, 2006).

Manz and Neck(2009)은 셀프리더십의 행동 전략을 자기목표설정(self-set goals), 단서의 관리(management of cue), 예행연습(rehearsal), 자기관찰(self-observation), 자기보상(self-rewards), 자기교정피드백(self-correcting feedback) 등의 과정을 통해 개인의 능력을 함양시키는 과정으로 설명하였으며, 인지 전략은 올바른 사고를 형성하거나 수정할 수 있는 건설적 사고 전략과 자신이 하고 있는 일과 활동에 즐거움을 줄 수 있는 자연적 보상적 전략으로 세분화 하였다. 즉, 셀프리더십은 목표를 수립하고 수행해 나가는 과정에서 자신을 효과적으로 리드할 수 있도록 내재적 동기를 부여하는 인지평가이론과 건설적 행동전략으로 외부환경과 영향력을 주고받는 사회적 인지이론이 부합된 개념으로 M. Kim(2012)은 셀프리더십을 개인과 조직의 성과 창출을 위한 인적자원개발의 자기개발 개념으로 규정하였다.

셀프리더십을 측정하는 척도는 Manz(1992)가 개발한 SLQ(Self Leadership Questionnaire) 척도를 시작으로 현재까지 셀프리더십을 연구하는 학자들에 의해 활발히 진행되고 있다(Anderson & Prussian, 1997; Houghton & Neck, 2002; M. Kim, 2012; Manz & Neck, 1996; Neubert & Wu, 2006; Shin, Kim, & Han, 2009). Manz(1992)가 개발한 SLQ 척도는 행동적 전략과 인지적 전략 개념을 설명하는 11개의 요인 33문항으로 구성되었다. 그 후 Manz and Neck(1996)은 인지적 전략을 건설적 사고 전략과 자연적 보상 전략으로 세분하여 셀프리더십의 척도를 자기목표설정, 자기단서, 자기관찰, 자기처벌, 자기보상의 행동적 전략과 자기대화, 성공적인 수행상상하기, 신념과 가정 분석의 건설적 사고 전략, 단일 차원의 자연적 보상 전략 등 총 9개의 요인으로 구성된 지표를 개발하였다. 이 후로도 셀프리더십을 측정하는 척도는 상황에 따라 몇몇 변인들이 추가되거나 제거되면서 셀프리더십 연구에 사용되어 왔다. Houghton and Neck(2002)은 기존의 연구에서 신뢰도가 불안정하거나 모호한 문항들을 제거하고 신뢰도를 높일 수 있는 문항을 추가하여 행동적 전략과 건설적 사고전략, 자연적 보상전략의 3가지 전략구조와 9개 요인으로 구성된 RSLQ(Revised Self Leadership Questionnaire)를 개발하였다. 국내

의 경우 Shin, Kim, and Han(2009)이 RSLQ 척도를 번안하여 국내대학생을 대상으로 셀프리더십 척도의 타당화를 연구한 결과 Houghton and Neck(2002)이 제시한 9개의 요인구조를 지지하였으나 상위 전략구조는 Manz(1992)가 주장한 행동적 전략과 인지적 전략으로 이분화 되어 미국대학생을 대상으로 진행한 연구결과와는 차이를 나타냈다. M. Kim(2012) 또한 국내 대학생을 대상으로 RSLQ 문항의 일부를 조정하여 셀프리더십 척도를 측정한 결과 행동적 전략과 건설적 사고전략, 자연적 보상전략구조의 9개 요인이 도출되었다. 그러나 Neubert and Wu(2006)가 중국 성인을 대상으로 RSLQ 척도를 사용하여 셀프리더십의 요인을 분석한 결과 Houghton and Neck(2002)이 제시한 9개의 요인과 일치하지는 않았다. 따라서 Manz(1992)를 시작으로 개발된 셀프리더십의 척도는 문화와 대상에 따라 상이한 요인구조를 나타낼 수는 있으나 행동적 전략과 인지적 전략을 설명하는 개념으로는 가장 보편적으로 사용되고 있다.

셀프리더십의 척도는 특히 개인의 성장과 발전을 측정하는 변인과의 관계를 규명할 때 사용되는 변수로 다양한 선행 변수와 함께 자기개발 연구에 중요한 영향을 미치는 변수로 연구되고 있다. 자기개발 개념으로써의 셀프리더십 향상에 영향을 미치는 선행변수로는 자기효능감이나 자기존중, 핵심자기 평가 등 개인적 특성과 관련된 변인들이 선행 연구자들에 의해 실증적으로 연구되어져 왔다(Konradt, Andressen, & Ellwart, 2009; Manz & Neck, 1996; Williams, 1997). 이들은 셀프리더십을 발휘하는 사람은 내재적 동기를 유발하여 성과를 향상시키는 특성을 갖고 있다고 주장하고 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십과의 관계를 규명하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십 하위 변인간의 상관관계를 밝힌다.

둘째, 퍼스널 이미지의 구성요소가 셀프리더십에 미치는 영향을 규명한다.

셋째, 퍼스널 이미지 구성요소의 만족수준에 따른 셀프리더십의 차이를 검정한다.

2. 연구대상

이 연구는 퍼스널 이미지와 셀프리더십이라는 연구 주제의 특성상 이미지 관리에 관심이 많은 여대생을 연구대상으로 설정하였다. 연구의 표본은 셀프리더십에 대한 이해를 바탕으로 진행되어야 하기에 리더십 강의를 수강한 250명의 대학생을 대상으로 2013년 5월 1일부터 5월 14일까지 설문지를 배포하여 총 245부가 회수되었으며 이중 응답이 불성실한 11부를 제외한 총 234부가 최종자료로 사용되었다. 연구대상자의 특성은 1학년이 8.1%, 2학년이 42.7%, 3학년이 23.1%, 4학년이 26.1%로 2학년과 3,4학년이 주 구성원으로 나타났으며 전공계열은 인문계열 22.6%, 사회계열 20.5%, 자연계열 12%, 경상계열이 13.7%, 생활과학계열이 12.4%, 예체능계열 18.8%로 모든 전공이 골고루 구성되어 있다.

3. 측정도구

연구에 사용된 측정도구는 선행연구의 고찰을 통해 도출된 질문지의 내용을 토대로 퍼스널 이미지와 셀프리더십에 대한 문항을 상황에 맞게 조정하여 사용하였다. 퍼스널 이미지 구성요소에 대한 측정은 선행연구에서 M. Kim(2014)이 개발하여 타당성과 신뢰도가 입증된 내적 아미지, 외적 이미지, 사회적 이미지의 세 가지 차원에 대한 내용을 설문문항으로 구성하여 이미지 수업을 수강하는 학생과 전문가 집단과의 인터뷰를 통해 예비 타당도 검사를 실시한 후 15개의 문항으로 구성하였다. 셀프리더십의 척도는 선행연구를 통해 타당성이 입증된 변인을 설문문항으로 구성하여 리더십 교육을 받은 학생을 대상으로 정량적 분석을 실시하였다. 셀프리더십의 요인을 추출하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과 19개의 문항으로 구성된 6개의 요인이 추출되었다. 전체

설문 문항의 구성과 신뢰도 계수는 Table 1과 같다. 퍼스널 이미지 구성요소에 대한 문항은 자신의 내적, 외적, 사회적 이미지에 대한 만족정도를 5점 척도로 측정하였다. 내적 이미지의 평가문항은 자아존중감과 자신의 가치, 비전수립과 목표수립 능력, 가치관과 신뢰도 등을 내용으로 구성하였고 외적 이미지 문항은 헤어스타일과 메이크업, 표정, 옷차림, 체형, 음성과 어조, 매너 등 총 7문항에 대한 자신의 만족수준에 대해 평가하도록 하였다. 사회적 이미지 문항은 자신의 리더십 역량 수준과 타인과의 융화력 및 관계성 등의 인간관계 역량, 학교 레벨과 학력 등의 사회적 역량 수준, 경제적 능력 수준 및 전문적 역량 수준 등 총 5문항에 대해 평가하게 하였다. 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 만족도의 신뢰도 계수는 .863으로 내적 이미지 만족에 대한 3문항 .715, 외적 이미지 만족에 대한 7문항 .742, 사회적 이미지 만족에 대한 5문항 .736으로 안정된 신뢰도 계수값을 나타내었다. 셀프리더십 문항은 Houghton & Neck(2002) 이 개발한 RSLQ 척도를 국내・외 연구자들이 수정 번안한 문항 들 중 M. Kim(2012) 이 국내 대학생을 대상으로 사용한 28개의 문항을 토대로 연구대상자들에게 예비 타당도 검사를 실시한 결과 22개의 문항(목표수립 3문항, 자기보상 2문항, 자기처벌 2문항, 자기관찰 2문항, 자기단서 2문항, 자연적 보상 2문항, 성공적 수행 상상 4문항, 자기대화 2문항, 신념과 가정분석 3문항)이 선별되었다. 그 중 자기관찰에 해당하는 2개의 문항과 성공적 수행 상상하기에 해당하는 1개의 문항이 내용상의 중복과 불안전한 신뢰도 계수로 인해 제거 되어 총 19개의 문항이 요인분석에 투입되었다. 요인분석 결과 셀프리더십을 구성하는 요인은 자연적 보상 문항과 자기대화 문항이 성공적 수행 상상 요인으로 묶여 총 6개의 요인이 도출되었다. 각 요인별 구성문항과 신뢰도 계수는 성공적인 수행 상상 7문항 .809, 목표수립 3문항 .882, 신념과 가정분석 3문항 .730, 자기보상 2문항 .831, 자기단서 2문항 .802 자기처벌 2항 .670으로 안정적인 신뢰도 값을 나타내었다. 셀프리더십 전체의 신뢰 계수는 .867로 높게 나타났다.

4. 분석방법

자료 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다. 연구대상자의 인구통계적 특성을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였으며 측정 변수들의 구성타당도를 확인하기 위해 신뢰성과 타당성 분석을 실시하였다. 셀프리더십 척도의 요인을 도출하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며 측정 변수들 간의 관계를 살펴보기 위해 퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십 요인간의 상관관계 분석을 실시하였다. 퍼스널 이미지가 셀프리더십에 미치는 영향을 알아보기 위해 퍼스널 이미지의 구성요소를 독립변수로 설정하

Table 1. Measures & Reliability Coefficients

Components		N of item	Cronbach' α	
Satisfaction to importance of personal image	satisfaction level of Internal Image	3	.715	.863
	satisfaction level of Visual Image	7	.742	
	satisfaction level of Social Image	5	.736	
Self-leadership	performed successfully imagination	7	.809	.867
	self- set goals	3	.882	
	belief and assumption analysis	3	.730	
	self-rewards,	2	.831	
	self-cues	2	.802	
	self-punishment	2	.670	
Total		34		

고 셀프리더십의 요인을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 패션이미지 구성요소의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인의 차이를 알아보기 위해 평균차이 검정으로 T-test 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 퍼스널 이미지의 구성요소와 셀프리더십 요인간의 상관관계

퍼스널 이미지를 구성하고 있는 내적 이미지, 외적 이미지, 사회적 이미지에 대한 만족도와 셀프리더십의 요인간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 2와 같다.

분석결과 퍼스널 이미지의 구성요소인 내적 이미지의 만족요인과 사회적 이미지의 만족요인은 셀프리더십의 하위 요인인 성공적 수행 상상, 목표수립, 신념과 가정분석, 자기보상, 자기단서, 자기처벌 요인에서 $p<.001$ ~ $p<.05$의 유의한 상관관계를 나타냈다. 그러나 외적 이미지의 만족요인과 셀프리더십의 하위 요인과는 모든 요인에서 상관성이 나타나지 않았다. 내적 이미지의 만족요인의 경우 셀프리더십의 하위 요인중 성공적 수행상상, 목표수립, 신념과 가정 분석에서 $p<.001$의 높은 상관성을 보였으며, 사회적 이미지의 경우 성공적 수행상상과 자기보상 요인에서 $p<.001$의 높은 상관성을 나타냈다.

2. 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 만족도가 셀프리더십에 미치는 영향

퍼스널 이미지의 구성요소인 내적 이미지, 외적 이미지, 사회적 이미지에 대한 만족도가 셀프리더십에 미치는 영향을 분석하기 위해 퍼스널 이미지의 구성요소를 독립변수로 설정하고 셀프리더십의 하위 차원 요인을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 분석결과 자기보상을 제외한 성공적 수행 상상, 목표수립, 신념과 가정분석, 자기단서, 자기처벌의 모든 요인에서 F 값이 유의한 차이를 나타냄으로써 독립변수인 퍼스널 이미지 구성요소의 만족도가 종속변수인 셀프리더십을 잘 설명해 주고 있어 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 퍼스널 이미지의 구성요소가 성공적 수행 상상에 미치는 영향력은 내적 이미지가 $p<.001$에서, 사회적 이미지가 $p<.05$ 에서 유의한 차이를 나타냈다. 내적 이미지의 경우 회귀계수 .369로 높은 값을 보이며 셀프리더십에 가장 큰 영향력을 미치는 변인으로 나타났다. 목표수립의 경우 내적 이미지만이 $p<.05$에서 유의한 차이를 나타내었으며 회귀계수 .251로 셀프리더십의 목표 수립에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 결정계수가 24.2%로 다른 요인에 비해 가장 높은 설명력을 나타내고 있다. 신념과 가정분석의 경우 내적 이미지만이 $p<.05$에서 유의한 차이를 나타냈으며 회귀계수도 내적 이미지가 2.31로 외적 이미지의 .070, 사회적 이미지의 .005보다 높아 영향력이 큰 것으로 나타났다. 자기보상, 자기단서, 자기처벌의 경우 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 만족도에서 유의한 영향이 나타나지 않았다.

3. 퍼스널 이미지 구성요소의 만족 수준에 따른 셀프리더십의 차이검정

퍼스널 이미지 구성요소가 셀프리더십에 영향을 미침에 따라 각 구성요소의 만족 수준별 셀프리더십 요인의 차이를 알아보기 위해 차이검정을 실시하였다. 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 만족도 수준은 만족도가 높은 고집단과 낮은 저집단으로 분류하고 집단 간의 차이를 규명하기 위해 T-test 분석을 실시하였다. 모집단의 수준은 각 구성요소의 평균값을 구하여 만족 수준의 차이를 명확히 구분하기 위해 기준값을 4.00으로 설정하고. 평균값이 4.00 미만인 집단을 저집단, 평균값이 4.00 이상인 집단을 고집단으로 분류하였다. 구성요소별 집단의 빈도분석 결과는 Table 4와 같다. 내적 이미지 만족은 저집단이 153명, 고집단이 81명으로 나타났으며 외적 이미지 만족은 저집단이 116명, 고집단이 118명으로 유사한 분포를 나타났다. 사회적 이미지 집단은 저집단이 192명, 고집단이 42명으로 나타났다.

Table 2. Correlation Analysis of Satisfaction Factors for Personal Image and Factors of Self-leadership

		Satisfaction of internal image	Satisfaction of visual image	Satisfaction of social image	Performed successfully imagination	Self-set goals	Belief and assumption analysis	Self-rewards	Self-cues	Self-punishment
Satisfaction of internal image	Pearson Correlation	1	.008	.627	.476	.289	.235	.224	.198	-.182
	Sig.(2-tailed)		.898	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.005
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Satisfaction of visual image	Pearson Correlation	.008	1	.026	.087	.070	.072	.044	.101	-.018
	Sig.(2-tailed)	.898		.693	.184	.289	.272	.505	.122	.780
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Satisfaction of social image	Pearson Correlation	.627	.026	1	.390	.218	.152	.326	.184	-.179
	Sig.(2-tailed)	.000	.693		.000	.001	.020	.000	.005	.006
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Performed successfully imagination	Pearson Correlation	.476	.087	.390	1	.475	.330	.339	.372	.036
	Sig.(2-tailed)	.000	.184	.000		.000	.000	.000	.000	.580
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Self set-goals	Pearson Correlation	.289	.070	.218	.475	1	.124	.286	.484	.117
	Sig.(2-tailed)	.000	.289	.001	.000		.059	.000	.000	.073
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Belief and assumption analysis	Pearson Correlation	.235	.072	.152	.330	.124	1	.159	.192	-.041
	Sig.(2-tailed)	.000	.272	.020	.000	.059		.015	.003	.536
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Self-rewards	Pearson Correlation	.224	.044	.326	.339	.286	.159	1	.232	.105
	Sig.(2-tailed)	.001	.505	.000	.000	.000	.015		.000	.111
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Self-cues	Pearson Correlation	.198	.101	.184	.372	.484	.192	.232	1	.186
	Sig.(2-tailed)	.002	.122	.005	.000	.000	.003	.000		.004
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234
Self-punishment	Pearson Correlation	-.182	-.018	-.179	.036	.117	-.041	.105	.186	1
	Sig.(2-tailed)	.005	.780	.006	.580	.073	.536	.111	.004	
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234

Table 3. The Effects of Satisfaction Factors for Personal Image on Factors of Self-leadership

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square	F
		B	Std. Error	Beta				
Performed successfully imagination	constant	1.416	.297		4.768	.000	.090	7.573 p=.000
	satisfaction level of internal image	.345	.069	.369	5.010	.000		
	satisfaction level of visual image	.093	.052	.103	1.791	.075		
	satisfaction level of social image	.169	.082	.152	2.061	.040		
Self-set goals	constant	1.943	.413		4.701	.000	.242	24.485 p=.000
	satisfaction level of internal image	.297	.096	.251	3.108	.002		
	satisfaction level of visual image	.076	.072	.066	1.049	.295		
	satisfaction level of social image	.083	.114	.059	.728	.467		
Belief and assumption analysis	constant	2.691	.313		8.605	.000	.060	4.906 p=.003
	satisfaction level of internal image	.204	.072	.231	2.817	.005		
	satisfaction level of visual image	.060	.055	.070	1.094	.275		
	satisfaction level of social image	.005	.086	.005	.060	.952		
Self-rewards	constant	3.203	.341		9.382	.000	.020	1.534 p=.206
	satisfaction level of internal image	-.058	.079	-.061	-.728	.467		
	satisfaction level of visual image	.051	.060	.056	.859	.391		
	satisfaction level of social image	.175	.094	.156	1.858	.064		
Self-cues	constant	2.891	.398		7.260	.000	.040	3.172 p=.025
	satisfaction level of internal image	.164	.092	.148	1.785	.076		
	satisfaction level of visual image	.087	.070	.080	1.244	.215		
	satisfaction level of social image	.062	.110	.047	.566	.572		
Self-punishment	constant	4.788	.360		13.284	.000	.0040	3.221 p=.023
	satisfaction level of internal image	-.115	.083	-.114	-1.379	.169		
	satisfaction level of visual image	-.014	.063	-.015	-.227	.821		
	satisfaction level of social image	-.129	.100	-.107	-1.293	.197		

Table 4. Frequency Table on the Satisfaction Levels of Internal Image, Visual Image and Social Image

		Frequency	%	Valid %	Cumulative %
Satisfaction level of internal image	Low - Level	153	65.4	65.4	65.4
	High - Level	81	34.6	34.6	100
Satisfaction level of visual image	Low - Level	116	49.6	49.6	49.6
	High - Level	118	50.4	50.4	50.4
Satisfaction level of social image	Low - Level	192	82.1	82.1	82.1
	High - Level	42	17.9	17.9	17.9

Table 5. T-Test of Factors on Self-leadership according to the Satisfaction Levels of Internal Image

	The satisfaction level of internal image	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Performed success fully imagination	Low - Level	153	3.36	.64	-5.470	.000
	High - Level	81	3.85	.67		
Self-set goals	Low - Level	153	3.36	.85	-4.549	.000
	High - Level	81	3.88	.83		
Belief and assumption analysis	Low - Level	153	3.58	.63	-2.057	.041
	High - Level	81	3.77	.69		
Self-reward	Low - Level	153	3.75	.67	-7.85	.433
	High - Level	81	3.83	.76		
Self-cues	Low - Level	153	3.88	.84	-2.997	.003
	High - Level	81	4.23	.75		
Self-punishment	Low - Level	153	3.95	.69	1.046	.297
	High - Level	81	3.83	.85		

1) 내적 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인의 차이검정

내적 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인과의 차이검정 결과는 Table 5와 같다. 두 집단은 4개의 셀프리더십 요인에서 유의한 차이를 나타냈다. 요인별로는 성공적 수행 상상과 목표수립 요인이 $p<.001$에서 유의한 차이를 나타냈다. 즉 내적 이미지에 대한 만족도가 높은 집단이 성공적 수행 상상과 목표수립 역량이 더 높음을 알 수 있다. 신념과 가정분석 및 자기단서 요인은 $p<.05$에서 유의한 차이가 나타났다. 특히 자기단서의 경우 내적 이미지에 대한 만족도가 높은 집단의 평균값이 4.23으로 셀프리더십의 자기단서 행동 전략 능력이 높음을 나타내고 있다

2) 외적 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인의 차이검정

외적 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인과의 차이검정 결과는 Table 6과 같다. 두 집단은 셀프리더십의 하위요인 중 성공적 수행 상상 요인과 자기보상 요인에서만 $p<.05$에서 유의한 차이가 나타났으며 목표수립, 신념과 가정분석, 자기단서, 자기처벌에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 자기보상 요인의 경우 외적 이미지에 대한 만족 수준이 높을수록 성공적 수행 상상과 자기보상에 대해 적극적임을 알 수 있다. 자기단서와 자기처벌 요인의 경

우 집단 간의 차이는 나타나지 않았으나 두 집단의 평균값이 자기단서 요인은 3.90과 4.09로 자기처벌 요인은 3.81과 4.00으로 셀프리더십의 행동 전략 역량이 높게 나타났다.

3) 사회적 이미지의 만족 수준에 따른 자기효능감 요인의 차이검정

사회적 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십 요인과의 차이검정 결과는 Table 7과 같다. 성공적 수행상상 요인의 경우 p<.001에서 두 집단 간 유의한 차이를 나타내고 있으며, 목표수립 요인과 자기보상 요인은 p<.05에서 유의한 차이를 나타냈다. 성공적 수행 상상의 경우 두 집단의 평균값이 3.44와 3.94로 비교적 큰 차이를 나타내고 있으나 자기

Table 6. T-Test of factors on self-leadership according to the Satisfaction Levels of Visual Image

	The satisfaction level of visual image	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
performed success fully imagination	Low - Level	116	3.43	.65	-2.157	.032
	High - Level	118	3.62	.72		
self-set goals	Low - Level	116	3.43	.82	-1.889	.060
	High - Level	118	3.65	.92		
belief and assumption analysis	Low - Level	116	3.56	.65	-1.913	.057
	High - Level	118	3.73	.65		
self-reward	Low - Level	116	3.66	.69	-2.597	.010
	High - Level	118	3.89	.69		
self-cues	Low - Level	116	3.90	.81	-1.794	.074
	High - Level	118	4.09	.83		
self-punishment	Low - Level	116	3.81	.74	-1.910	.057
	High - Level	118	4.00	.74		

Table 7. T-Test of factors on self-leadership according to the Satisfaction Levels of Social Image

	The satisfaction level of social image	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Performed success fully imagination	Low - Level	192	3.44	.66	-4.377	.000
	High - Level	42	3.94	.69		
self-set goals	Low - Level	192	3.47	.84	-2.615	.009
	High - Level	42	3.86	1.00		
belief and assumption analysis	Low - Level	192	3.60	.62	-2.249	.025
	High - Level	42	3.85	.78		
self-reward	Low - Level	192	3.71	.69	-2.929	.004
	High - Level	42	4.06	.68		
self-cues	Low - Level	192	3.95	.83	-1.784	.076
	High - Level	42	4.20	.75		
self-punishment	Low - Level	192	3.92	.71	.511	.611
	High - Level	42	3.85	.91		

보상의 경우 3.71과 4.06으로 두 집단의 평균값이 모두 높게 나타났다. 사회적 이미지에 대해 만족 수준이 높은 집단의 경우 전체적인 평균값이 3.85 ~ 4.20을 나타내 셀프리더십의 역량이 높음을 알 수 있다.

Ⅳ. 결론

개인의 능력과 가치평가가 중요시되고 있는 현대 사회에서 경쟁력 있는 이미지와 자신을 긍정적으로 리드할 수 있는 셀프리더십의 개발은 개인의 가치 창출에 중요한 요소이다. 따라서 자기개발의 변인인 퍼스널 이미지와 셀프리더십에 대한 연구는 자기효능감을 높일 수 있는 효과적인 전략을 제공하게 될 것이다. 이에 이 연구에서는 퍼스널 이미지와 셀프리더십과의 관계를 규명하기 위해 국내 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하여 관계성에 대한 실증적 검증을 진행하였다. 연구결과의 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 퍼스널 이미지의 구성요소는 개인의 가치관과 성품 및 비전수립과 목표에 대한 신념, 자아존중감으로 구성된 내적 이미지와 시각적·음성적 이미지 및 태도 등의 외적이미지, 리더십역량, 관계적 역량, 경제적 역량, 전문적 역량의 사회적 이미지의 세 가지 요소가 추출되었으며 구성요소의 타당성을 입증하기 위해 신뢰도 분석을 실시한 결과 .863의 안정된 값을 나타내었다. 셀프리더십을 구성하는 요소는 선행연구자들이 개발한 척도를 바탕으로 요인구조를 통해 행위적 개념의 목표수립, 자기보상, 자기단서, 자기처벌 요인과 인지적 개념의 성공적 수행 상상, 신념과 가정분석 요인 등 총 여섯 개의 요인이 도출되었다. 이는 Manz(1992)가 제시한 9개의 요인보다는 축소되었지만 Shin, Kim, & Han(2009)이 제시한 행위적 전략과 인지적 전략의 이원적 전략구조를 지지해준 결과이다. 또한 선행연구자들(Manz & Ncck, 2003; Manz & Neck, 1996; Manz & Neck, 2009; Manz & Sims, 2001; Neck & Houghton, 2006)이 제시한 행위적 전략 개념과 인지적 전략 개념의 내용과 같은 구조를 나타내고 있어 셀프리더십의 의미를 잘 설명해준다고 볼 수 있다. 이들 요인간의 상관관계를 분석한 결과 퍼스널 이미지를 구성하는 요소 중 내적 이미지와 사회적 이미지의 만족 요인은 셀프리더십의 하위요인과 $p<.001$ ~ $p<.05$에서 유의한 정적 상관성을 나타냈으나 외적 이미지의 만족요인은 상관성이 나타나지 않았다. 이는 일반적으로 외모를 중시하는 사람이 자기관리에 뛰어날 거라는 추론과는 달리 스스로에게 영향력을 행사할 수 있는 셀프리더십의 역량을 강화하기 위해서는 올바른 가치관과 자아존중감 등의 내적 이미지와 사회적 이미지에 대해 만족감을 높일 수 있는 요인에 대한 관리와 개발전략이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 만족도가 셀프리더십에 미치는 영향에 대해서는 독립변수인 퍼스널 이미지가 종속변수인 셀프리더십을 잘 설명해 주고 있으며 행위적 전략 개념의 목표수립 요인과 인지적 전략 개념의 성공적 수행 상상하기 요인과 신념과 가정분석 분석 요인에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구(Konradt, Andressen, & Ellwart, 2009; Manz & Neck, 1996; Williams, 1997)에서 개인적 특성을 나타내는 선행변수는 결과 변수인 셀프리더십에 긍정적 영향을 미친다는 학자들의 주장을 지지해 주는 결과로 개인의 특성을 나타내는 퍼스널 이미지 변인은 셀프리더십의 역량을 강화하는데 필요한 요인임을 확인해 주고 있다. 그러나 영향력을 미치는 퍼스널 이미지의 구성요소에 대한 세부 분석결과 목표수립 요인과 신념과 가정분석 요인에서는 내적 이미지만이 유의한 영향력을 미쳤으며 성공적 수행 상상 요인에서는 내적 이미지와 사회적 이미지 요인에서 유의한 영향력을 미쳤다. 이는 M. Kim(2014)이 퍼스널 이미지가 자기효능감에 미치는 영향에 있어 퍼스널 이미지의 구성요소 중 내적 이미지와 사회적 이미지만이 영향을 미치고 외적 이미지는 유의한 영향력을 보이지 않는다는 주장을 지지해 주고 있다. 또한 선행연구자들(Harrisom, Price, & Bell, 1998; Nicklin & Roch, 2008; Watkins & Johnston, 2000)이 사회인지과정에서 외모가 미치는 영향은 일시적이므로 외적 이미지 뿐 아니라 다양한 요소에 대한 논의가 이루어져

야 한다는 이론을 뒷받침 해주고 있다. 따라서 자기개발을 위한 셀프리더십의 역량 강화를 위해서는 단일 차원의 이미지 관리 전략 보다는 개인의 내면적 자질을 바람직하게 구축할 수 있는 내적 이미지와 관계성, 전문성 등의 역량을 키울 수 있는 사회적 이미지 요소에 대한 다차원적 접근과 전략을 수립해야 할 것이다.

셋째, 퍼스널 이미지의 만족 수준에 따른 셀프리더십과의 차이검증 결과 내적 이미지, 외적 이미지, 사회적 이미지의 모든 요소에서 부분적 차이를 나타냈다. 내적 이미지에 대한 만족 수준은 성공적 수행 상상 요인과 신념과 가정분석의 인지적 전략 요인과 목표수립 및 자기단서의 행위적 전략 요인에서 집단 간의 차이를 나타냈다. 이는 내적 이미지에 대해 만족하는 집단의 경우 자기 스로 목표를 수립하는 하는 능력과 자기관리의 행동적 능력이 뛰어나고 성공적인 수행에 대해 긍정적 인식과 태도를 갖고 있음을 알 수 있다. 외적 이미지에 대한 만족 수준은 성공적 수행 상상과 자기보상 요인에서 집단 간의 차이를 나타내고 있다. 이는 외적 이미지에 만족도가 높은 사람일수록 자신을 적극적으로 칭찬하며 외재적 동기부여를 통해 셀프리더십 역량을 강화하는 경향이 있음을 알 수 있다. 사회적 이미지에 대한 만족 수준은 행동적 전략 개념의 목표수립 및 자기보상 요인과 인지적 전략 개념의 성공적 수행 상상 및 신념과 과정 분석 요인에서 집단 간의 차이를 나타내고 있다. 또한 사회적 이미지에 대한 만족수준이 높은 집단의 경우 셀프리더십 요인의 평균값이 3.85 ~ 4.20으로 높은 값을 나타내고 있어 셀프리더십의 행동적·인지적 역량이 높음을 알 수 있다. 전체적인 차이검정 결과를 볼 때 만족도가 낮은 집단의 경우 성공적 수행 상상하기와 목표수립의 평균값이 다른 요인에 비해 낮은 값을 나타내고 있다. 이는 자신의 성장과 발전에 대한 인지적 사고와 목표를 수행하려는 행동적 전략이 다른 요인에 비해 부족함을 암시하므로 이에 대한 적극적인 관리와 교육이 이루어져야 할 것이다.

논의된 내용을 종합해 보면 긍정적인 자아상과 개인의 능력을 향상시킬 수 있는 자기개발의 요인으로써 퍼스널 이미지를 구성하는 내적 이미지, 외적 이미지, 사회적 이미지 요소의 중요성과 영향력은 도출되었으나 각 요소마다 의미의 차이를 보인다는 것이다. 특히 외적 이미지의 경우 셀프리더십 향상에 직접적인 영향력이 없기 때문에 성장과 발전을 위해 자신을 스스로 리드할 수 있는 자아 이미지를 갖기 위해서는 내적 이미지와 사회적 이미지 관리에 더욱 집중해야 할 것이다. 또한 퍼스널 이미지의 구성요소가 셀프리더십에 미치는 영향에 있어 인지적 전략 차원에서는 중요한 영향력을 나타내지만 행동적 전략에서는 목표수립과 자기보상 자기단서를 통해서만 셀프리더십 향상에 영향력을 미친다는 것이다. 이러한 결론은 기존의 이미지에 대한 관련연구가 이미지를 단순한 외적 이미지로 대입하여 외모나 신체적 이미지에 대한 연구가 중점적으로 이루어지고 있는 상황에서 퍼스널 이미지를 구성하는 요소에 대한 연구와 행동적 전략과 인지적 태도에 영향을 미치는 변인에 대한 연구가 진행되어야함을 시사해 주고 있다. 이를 통해 퍼스널 이미지를 구성하는 요소에 대한 신뢰성 있고 타당한 척도의 개발과 내적, 외적, 사회적 이미지의 변인간의 영향력을 높일 수 있는 통합적인 이미지 전략을 제공함으로써 퍼스널 이미지 컨설팅의 효과성과 유효성을 확산시키는 계기를 마련하게 될 것이다. 또한 경력개발 프로그램을 개발함에 있어 외적 이미지에 대한 단일차원의 기술적 교육 보다는 자신의 영향력을 넓히고 사회가 요구하는 셀프 리더의 이미지를 구축할 수 있는 교육 콘텐츠 개발에 유용한 자료를 제공하게 될 것이다.

References

Allport, G. W. (1995). *Becoming: basic considerations for psychology of personality.* New Haven, Conn.:Yale University Press.

Anderson, J. S., & Prussian, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity, *The Journal of Leadership Studies, 4*(2), 119-143.

Chang, H. (2007). The effects of physical attractiveness on women employes' promotion:

The mediating role of self-esteem and interpersonal relations. *Korea Business Review, 36*(3), 597-621.

Harrison, D., Price, K., & Bell, M. (1998). Beyond relational demography, time and the effects of surface and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal, 41,* 96-107.

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.

Hwang, S. (2011). A study on the effects of self-leadership on job involvement: The mediating effects of intrinsic motivation. *Journal of Corporation Management, 18*(2), 87-103.

Hyun, Y., & Kwon, D. (2006). Case study about HRD system and training programs of a Korean company. *The Korean Journal for Human Resource Development, 8*(1), 1-24.

Kaiser, S. B. (1998). *The social psychology of clothing: Symbolic appearances in context.* New York: Fairchild.

Kang, Y., & Herr, P. M. (2006). Beauty and the beholder: Toward and integrative model of communication source effects. *Journal of Consumer Research, 33,* 123-130 .

Kim, K. (2004). *A study on establishment of the concept of image-making and the effectiveness analysis of the image-making program* (Unpublished doctoral dissertation). Myunggie University, Yongin, Korea.

Kim, M. (2011). The personal branding strategy for effective construction of personal image. *Journal of Fashion Business, 15*(5), 87-102.

Kim, M. (2014). The effect of personal image on self-efficacy in female university students. *Journal of Fashion Business, 18*(1), 37-49.

Konradt, U., Andressen, P., & Ellwart, T. (2009). Self-leadership in organizational teams: A multilevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(3), 322-346.

Kotler, P. (1988). *Marketing management* (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Leary, M. R., & Kowalski. R. M. (1990). Impression management: A literature review and tow-component model. *Psychological Bulletin, 107,* 34-47.

Lee, E. (2007). A study related to adolescent girl students` appearance-related attitude and clothing attitude. *Korean Journal of Human Ecology, 16*(2), 421-432.

Lee, H. (2008), *Impact of image evaluation and image formation on career self-efficacy in college student* (Unpublished doctoral dissertation). Inha University, Incheon, Korea.

Lee, J., & Hong, A. (2013). Difference and impact of university students' personal characteristics on self-leadership, career decision-making self-efficacy, career preparation behavior and employability. *Journal of Korean HRD Research, 15*(3), 215-245.

Lee, U. (2008). *An applicative research on the cyber self fashion coordination system for the image-making in interviews : Focused on female interviewee for general office job* (Unpublished doctoral dissertation). Ewha Women's University, Seoul, Korea.

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. (1992). *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Manz, C. C., & Neck, C. P .(1996). Thought self-leadership: The impact of mental

strategies training on employee cognition behavior and affect. *Journal of Organizational Behavior, 17*(5), 445-467.

Manz, C. C., & Neck, C. P. (2003). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (3rd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Manz, C. C., & Neck, C. P. (2009). *Mastering self-leadership* (5th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review, 5*(3), 361-367.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves.* Berrett-Koehler Publishers, Inc.

May, M. A., Hartshorne, H., & Welty, R. E. (1930), Personality and character tests. *Psychological Bulletin, 27,* 485-494.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270-295.

Neck, C. P., Stewartm, G. W., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraises. *Journal of Applied Behavioral Science, 31*(3). 127-135.

Neubert, M. J., & Wu, J. C. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck revised self-leadership questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 360-373.

Nicklin. J. M., & Roch, S. G. (2008). Biases influencing recommendation letter contents: Physical attractiveness and gender. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(12). 3053-3074.

Pink, D. H. (2013). *Whole new mind.* Singapore: Marshall Cavendish corp.

Shin, Y., Kim, M., & Han, Y. (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.

Statistics Korea. (2014). Economically Active Population Survey Retrieved from http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1495

Watkins, I. M., & Johnston, I. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assesment, 8,* 76-84.

Williams, S. (1997). Personality and Self-leadership. *Human Resource Management Review, 7*(2), 139-155.

Received(July 11, 2014)
Revised(August 11, 2014; September 1, 2014)
Accepted(September 12, 2014)