

과거성공이 성과에 미치는 영향 : 자아효능감, 소진, 몰입의 매개역할을 중심으로[†]

임창희*

〈요 약〉

본 연구는 과거성공이 성과에 미치는 긍정적 영향과정에서 자아효능감이 매개 역할을 하는지를 파악하고 자아효능감이 소진을 감소시키고 몰입을 증가시킴으로써 성과에 매개적 영향을 미치는지를 확인하려고 하였다. 이론적 연구들을 토대로 매개역할에 대한 가설을 세우고 438명의 학생들을 상대로 설문지와 성적을 근거로 얻어진 자료를 토대로 독립변수와 종속변수간의 이론적인 구조방정식의 제안 모형을 만들어 대안모형과 비교함으로써 가설을 검증하였다. 본 연구를 위해 구조방정식 이외에도 Sobel test와 경로계수 비교를 위한 Equality test, 쌍대모수비교법 등이 동원되었다. 그 결과 자아효능감이 과거성공과 소진/몰입 사이에서 매개 역할을 한다는 사실과 동시에 자아효능감도 성과에 직접적 영향뿐만 아니라 소진과 몰입을 통한 경로를 거친다는 사실도 입증되었다. 특히 자아효능감은 소진의 감소보다는 몰입의 증가라는 긍정적 측면의 역할이 더 강하다는 것도 입증하였다. 동시에 본 연구결과는 그간 부분적으로 연구되어 온 변수간의 상호관계를 하나의 연결모델로 도출했다는 점과 직무요구-자원(JD-R)모형과 자원보존(COR)모형에서 직무자원의 종업원 well-being에 대한 영향 중 부정적 소진의 감소보다 긍정적 몰입의 증가에 의한 영향이 더 크다는 긍정심리학의 주장을 재 입증하는데 공헌하였다.

핵심주제어 : 과거성공, 자아효능감, 소진(burnout), 몰입(engagement), 성과

논문접수일: 2010년 1월 11일 수정일: 2010년 2월 5일 게재확정일: 2010년 2월 12일

* 홍익대학교 경영학부 교수, sky33@hongik.ac.kr

† 본 논문은 2009년도 홍익대학교 학술연구진흥비의 지원을 받았다.

I. 서 론

실패에 대한 부담과 두려움은 집중력의 감소와 여러 방해 작용에 의해 성과를 떨어뜨린다는 연구가 많다. 특히 이러한 주제와 관련해서는 스포츠나 무대활동 혹은 학생의 성적에 대한 연구가 많았다(Compte & Postlewaite, 2004; Esteve, 2003; Kray, Paddock, & Galinsky, 2008). 반대로 성공에서 비롯된 감정은 다음번의 성과에 좋은 영향을 미친다. 즉 인간은 과거의 경험에 의해 영향을 받는다(Nisbett & Ross, 1980). 나아가 과거의 좋은 경험은 자신을 낙관적으로 평가하게 한다(Seligman, 1990). 회사원의 경우 과거의 성공은 새로운 아이디어 개발과 창의력 갱신과 동기향상에 도움이 되어 기업의 성과를 높인다(Greve, 2003).

하지만 과거의 성공이 저절로 미래의 성공을 가져오는 것은 아니다. 어떤 직무에 대한 과거의 성공과 실패는 자아효능감 향상과 매우 밀접한 관계가 있다(Bandura, 1997). 자아효능감이란 어떤 일을 잘 해낼 수 있다는 자신감인데 이 자신감은 그 업무에 대한 차후의 몰입과 동기수준을 결정하고 나아가 그 업무의 성공을 좌우하기도 한다. 그리고 이 자신감은 과거의 성공경험과 타인을 통한 간접경험 혹은 그들이 들려주는 나에 대한 평가와 북돋아 주는 용기 등 여러 경로를 통해서 오랜 동안 형성된다. 물론 한 개인의 자아효능감 수준은 직무 분야에 따라 달라지기도 한다. 공부에는 자신감이 높더라도 운동에는 낮을 수 있다. 이 역시 지내오면서 공부에서 겪은 경험과 운동에서 겪은 경험이 다르기 때문이다.

이와 관련한 사전 연구들을 보면 과거성공이 자아효능감을 높인다는 연구가 있고(Bandura, 1997), 더 나아가 자아효능감이 소진(burnout)과 몰입(engagement)에 영향을 미친다는 연구도 있다(Heuven, Bakker, & Schaufeli, 2006; Xanthopoulou, et al., 2007). 그리고 소진과 몰입은 이직이나(Anderson, 2008) 조직컴미트먼트나(Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008) 직무만족(Aiken et al., 2002) 같은 성과변수의 중요한 선행변수임이 입증된 바 있다. 결국 본 연구는 이들 개별적 연구들을 한데로 모아 매개변수로 넣어 하나의 종합모형을 만들어 보려는 것이다.

한편 학생의 공부라는 직무와 회사원의 직무는 소진과 몰입의 관점에서는 차이가 없다고 판단된다. 학점을 따려고 수업에 참석하고 숙제를 하고 시험공부를 하는 것은 직장일과 마찬가지로 소진과 몰입과 직접관련이 큰 하나의 직무이다. 그리고 직장업무와 마찬가지로 시험을 치러야 한다든지 점수를 잘 받아야 한다

는 목표가 분명하다. 이런 이유에서 이미 소진/몰입과 관련한 많은 연구들이 기업뿐만 아니라 대학생을 상대로 이뤄진 바 있다(Orbo, 2005; Duran, et al., 2006; Salanova et al., 2009; Salmela-Aro, Tolvanen, & Nurmi, 2009). 나머지 변수들인 과거성공, 자아효능감, 성적 등에 대해서도 역시 학생과 직장인의 구별이 반드시 필요한 것은 아니다.

그리고 긍정심리학 관점에서 본다면(Friedrickson, 1998; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) 자아효능감은 긍정적 감정이므로 소진의 감소보다는 몰입의 증대에 더 많은 영향을 미쳐야 한다. 즉 자아효능감은 직무소진의 원인으로 보다는 직무자원(job resources)으로 보아 소진의 감소보다는 몰입의 증가와 관련이 더 깊다고 예측된다.

따라서 본 연구는 대학생 표본을 사용하여 그동안 과거성공, 자아효능감, 소진과 몰입, 성적향상 간의 영향관계를 종합적으로 살펴보려는 것으로서 본 연구의 주요 목적은 다음과 같이 요약된다.

- 과거성공과 성과 사이에 존재하는 자아효능감의 매개역할 검증
- 자아효능감과 성과 사이에 존재하는 소진과 몰입의 매개역할 검증
- 자아효능감의 영향력의 긍정적 측면(몰입향상)과 부정적 측면(소진감소)의 비교

II. 이론적 배경과 가설 설정

1. 자아효능감의 매개역할

1.1 과거성공과 자아효능감

과거의 성공이 성과향상에 영향을 미친다고는 하지만 그 구체적 과정에 대한 연구는 많지 않았다. 그렇지만 그 매개변수로서 가장 주목을 받은 자아효능감(self-efficacy)이라는 개념은 Bandura(1977, 1982, 1997, 2003)에 의해 개인간의 심리적 차이를 설명하기 위한 종합적인 틀로서 처음 제시된 이래 교육심리학, 산업심리학, 심리치료 등의 분야 뿐만 아니라 조직행동 분야에서도 활발한 연구가 이루어졌으며(Miner, 2002) 최근 들어 인간의 긍정적 측면을 연구하는 긍정 조직행동(positive organizational behavior: POB)의 주요 연구변수로 다시 각광을 받고 있다(이동섭 외, 2009).

인간은 자기통제적인 학습을 하기 때문에 어떤 일에 성공하면 자기 때문이라

는 것을 깨닫고 그 일에 대해 내재적으로 동기화되고 높은 자아효능감을 갖고 더 노력하며 인내로 접근한다(Gaskill & Woolfolk Hoy, 2002). 그리고 귀속이론에 의하면 자존적 편견에 의하여 성공은 주로 자신의 내부(능력과 노력) 탓으로 돌리고 실패는 주로 외부 탓으로 돌린다(Hilary & Menzly, 2006). Miller(1976)에 의하면 사안이 중요할수록 이기적 귀속을 더 한다고 한다. 이를 전제한다면 성적은 대학생에게 매우 중요한 것이므로 과거의 좋은 성적결과에 대해 학생들이 자신 때문이라고 믿는 경향이 강할 것이며 자신감과 자아효능감이 높아질 수밖에 없다.

한편, 사회적 인지론(SCT: social cognitive theory)에 의하면 자아효능감의 원천은 과거의 성공경험, 타인성공의 간접경험, 타인의 설득과 지원, 정서적·심리적 다짐의 네 가지를 들고 있다. 첫째로 성공을 일단 한 번 경험하면 숙련이 높아지고 요령도 배웠기 때문에 자신감이 증가될 것이다. 그 다음 부터는 망설임 없이 도전적 태도로 과업에 임할 것이다. 둘째, 타인의 시행착오나 성공장면을 보고 간접적으로 배우고 나서 얻어지는 자신감도 있을 것이다. 셋째, 타인의 설득과 지원에 의해 자아효능감이 생기는데 예를 들면 상사 혹은 동료들이 용기를 불어 넣어 주고 칭찬을 해주는 경우이다. 즉 나 혼자만의 자신감은 혹시 틀렸을지 모르지만 남들이 인정하고 동조해 준다면 확신감이 증가하여 자아효능감이 높아질 것이다. 오히려 남들이 용기를 깎아내리는 식으로 말한다면 자아효능감은 당연히 줄어든 것이다. 그러나 타인의 설득이 일시적이고 약소한 것이어서 틀린 결과가 나온다면 그 영향력 곧 사라진다고 한다. 마지막으로 어떤 일에 부딪혔을 때 그들이 받는 심리적인 압박감, 피로감, 스트레스, 초조와 불안감 등 심리적 상태 혹은 감정적 반응이 자아효능감의 중요한 선행요인이 된다(Bandura, 1986; Pajares, 2001).

그런데 이 중에서 자아효능감 향상에 가장 큰 영향력을 가진 것이 위에서 말한 첫 번째 요인인 자신의 직접 경험이다(Bandura, 1997). 왜냐하면 자신이 구체적인 상황에서 직접 경험했고 성공과 실패의 구체적인 증거도 가지고 있기 때문이다. 실제로 과거성공은 여러 연구에서 자아효능감의 중요한 선행변수로 판명되어 왔다(Schunk & Ertmer, 2000). 어떤 일에 대한 긍정적인 결과와 성공의 축적은 자아효능감을 높인다는 연구가 많다(Bandura, 1997; Pajares, 2001). 뿐만 아니라 일반적 자아효능감과 특수한 자아효능감은 상호 밀접한 관계가 있다는 사실도 밝혀졌다(Yeo & Neal, 2006). 즉 특정한 업무에 성공하면 비단 그 일 뿐만 아니라 성격이 다른 일반적 업무를 할 때에도 자신감이 생긴다는 것이다. 심지어 사람들은 성공으로 인하여 자신을 지나치게 신임하는 결과를 낳기도

한다(Klayman et al., 1999). 분명한 사실은 과거성공은 자아효능감을 높인다는 것이다.

1.2 자아효능감과 성과

두려움에 대한 감수능력이 많다고 느끼는 사람은 그렇지 않은 사람보다 공포를 이겨내는 힘이 강하다는 사실을 발견하여 이를 자아효능감(self-efficacy)이라고 명명한 Bandura(1977)의 연구 이후 이 개념은 심리학, 교육학 분야에서 중요한 개념으로 자리 잡았다. 그의 정의에 의하면 자아효능감이란 개인이 어떤 과업의 성공적 수행에 요구되는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 스스로의 믿음이다(Bandura, 1986). 그러므로 자아효능감 정도가 높을수록 개인이 어떤 과업에 임하여 설정하는 성과수준, 목표수준, 노력수준, 몰입정도 등이 높아짐으로써 성과향상을 가져올 수 있다(Judge & Bono, 2001). 그리고 성과는 능력보다 자아효능감의 고저에 따라 매우 많은 영향을 받는다(Pajares & Schunk, 2001).

특히 학생의 경우 자아효능감은 모티베이션의 선행변수가 되면서 동시에 최근에는 미래의 학습성과를 올리는 변수로 인식되고 있다(Elias & Loomis, 2004). 예를 들면 학생이 어려운 수업을 회피하고 공부에 취미를 잃고 성적이 오르지 않는 이유는 학생의 무능력보다는 낮은 자아효능감 때문이라고 한다(Schunk & Ertmer, 2000).

이는 Bandura(1997)의 사회적 인지론(SCT)에 입각해서 보면 당연한 것이다. 이 이론에 의하면 개인은 환경에 대한 단순한 반응이 아니라 자아발전과 행복을 위해 다음 행동을 환경에 맞게 변화시키고 나아가 환경도 재 창조해가는, 다시 말해 환경의 일방적 지배에서 벗어나 능동적으로 환경과 상호작용을 한다는 것이다(Bussey & Bandura, 1999). 결국 한 개인의 인지(cognition)는 자신의 행동과 환경 사이에서 양쪽을 자극하고 개선도 하며 조화시키기도 하면서 양쪽을 고쳐나가는 대리인 역할(personal agency)을 하는 것이다. 즉 생각하고 계획한 대로 행동하고 그 결과를 인지하고 먼저 번의 생각과 계획을 수정하여 행동에 옮김으로써 환경에 적응하고 다시 결과를 검토해보는 식으로 인지활동을 반복한다. 이는 환경의 압력에 단순한 반응만 하는 동물적 행동과는 다르며 때로는 환경을 이용하기도 한다. 그렇기 때문에 결과적으로는 자아효능감으로 인하여 행동의 결과는 바람직한 방향으로 달성되기 마련이다.

1.3 자아효능감의 매개역할

이미 언급한대로 자아효능감은 자기행동의 성공가능성에 대한 믿음(앎, 인지: belief)이며 그 믿음은 다음의 행동에 대한 동기수준을 결정한다(Bandura, 1977). 즉 개인은 어떤 행동을 하고나면 그 결과(성공/실패)를 보고 자신의 능력과 지식에 견주어 다음에는 어느 정도 자신이 있는지를 판단하고 그 만큼의 정열과 노력을 쏟는다. 그러므로 사회적 인지론에 기초한다면 행동동기를 일으키는 것은 그의 능력 자체나 과거성공 자체가 아니라 자신의 능력에 대한 인지, 그래서 그 능력으로 얼마나 성공할 수 있는지에 대한 인지(자아효능감)가 관건이다. 물론 능력이나 과거성공이 성공적 행동동기를 높이는 것은 사실이지만 능력과 과거성공이 곧바로 행동동기로 이어진다고보다는 자아효능감이라는 매개변수를 거친다는 뜻이다. 아울러 능력이 작아도 무조건 자아효능감만 크다고 해서 행동동기와 성과가 높아진다는 의미도 아니다. 이와는 반대로 실패를 했어도 자아효능감이 높으면 다음에는 실패하지 않기 위해 더 열심히 노력할 수 있다. 즉 자아효능감의 수준에 따라 실패도 어떤 때에는 동기요인이 되기도 한다(Purkey, 2000). 그러므로 과거의 성공 혹은 실패가 곧바로 다음의 성과를 결정짓는 변수가 아니라는 사실이다.

그런데 사람들이 자아효능감을 생성시키는 과정은 매우 단순하고 직관적이다. 예로써 어떤 학생이 시험공부를 한 후에 시험 치루고 나면 그 결과를 받고 나서 다음 번 시험에 대한 자신감 수준을 형성하게 된다. 이어서 다음 번 시험을 위해 어떻게 행동할 것인지를 심사숙고하게 된다. 이러한 심사숙고 과정은 자신의 실력수준이나 시험과 공부에 대한 태도뿐만 아니라 공부에 투자하려는 행동계획 까지를 포함한다. 따라서 이 모든 것들은 다음번 시험의 성과수준에 영향을 미칠 것이고 결국 과거성공에서 얻게 되는 자아효능감이 성과향상의 가장 중요한 변수임을 추론할 수 있다. 이와 관련해서는 협상가들의 협상실패는 그들의 자아효능감을 낮추어 다음번의 성과를 낮춘다는 연구가 있다(O'conner & Arnold, 2001).

2. 소진과 몰입의 매개역할

2.1 소진과 몰입의 개념과 측정

소진(burnout)이란 직무로 인한 정신적 피로와 기진맥진된 상태로서 초기에는 대면접촉을 하는 감정노동 종사자들에게만 일어나는 것으로만 인식되다가 점차

모든 업종에 일반화시켜 연구되었다(Maslach & Leiter, 1997). 따라서 소진을 측정하는 것도 처음에는 MBI(Maslach Burn Inventory) 설문이 사용되었지만 다른 업종에서도 소진을 측정할 수 있는 MBI-General Survey 설문(MBI-GS: Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 1996)이 개발되어 사용되었다. 직무소진의 하위요소는 정서고갈, 직무이탈감, 무력감의 세 차원으로 분류된다. 서비스 업종 종사자가 부정적인 대인접촉에 계속 노출된다보면 처음에는 고객과의 과도한 접촉으로 인하여 감정이 고갈된다(Moor, 2000). 즉 지쳐서 기운이 빠진 상태, 독창성 상실, 고객이나 동료로부터의 소원함, 대인관계 기피욕구 등 신체적·감정적 불편한 징후들이 나타나며 탈인격화, 즉 사람을 물건 취급하거나 자신과 무관하다고 지각하기도 하는데(Jackson, Schwab & Schuler, 1986) 이는 직무수행과 관련한 스트레스 반응의 일종이다. 이어서 직무애착이 상실되고 직무에의 관심과 열정을 잃게 만들고(서문식 & 김상희, 2002) 동시에 이러한 상태가 지속되면 심리적으로 의기소침해지고 조직이 더 이상 자신을 원하지 않는다는 무력감이 증대하여 패배감에 젖고 모든 일에 성공자신감이 사라진다(Cordes & Dougherty, 1993).

그런데 소진의 세 가지 하위요소 중에서 성공자신감(무력감)은 직무수행으로 발생한 결과가 아니라 원래부터 개인이 소유한 자아효능감 같은 성격특성으로서 앞의 두 차원(정서고갈과 직무이탈감)과는 구별되어야 한다는 견해가 많으며(Cordes & Dougherty, 1993) 또한 실제로 그 이후의 소진과 관련된 많은 연구들에서도 무력감은 다른 두 개의 차원과는 낮은 상관관계를 보였다(Breso, Salanova, & Schaufeli, 2007; Schaufeli & Enzmann, 1998). 그리고 이미 오래 전에 Green, Walkey & Taylor(1991)은 소진의 핵심요소는 정서고갈과 직무이탈감 뿐이라고 결론지었다. 뿐만 아니라 소진의 세 요소와 많은 다른 변수와의 상관관계에서도 앞의 두 요소는 무력감과 별도의 상관패턴을 보였다(Brenninkmeijer & Van Yperen, 2003; Schaufeli & Enzmann, 1998). 결과적으로 오늘날에는 정서고갈과 직무이탈감만 소진의 핵심차원으로 거론되고 있다(Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Demerouti et al., 2001; 박상언·김주엽·김민용, 2005).

한편 몰입(engagement)은 직무요구-자원(JD-R: job demands-resources) 모형의 모티베이션 과정으로서 많이 연구되는 주제이다. 몰입이란 어떤 일에 기꺼이 전력을 투구하려는 마음상태로서 역시 활기(vigor), 헌신(dedication), 열중(absorption)의 세 가지 차원으로 측정된다(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). 활기란 어려움에 직면해서도 지칠 줄 모르는 노력을 투자하려는 샘솟는

활력이라고 할 수 있으며 헌신은 업무로 향한 보람과 긍지와 도전적인 마음상태를 뜻하며 열중은 업무에 완전히 몰입되어서 시간가는 줄도 모르고 그 직무에서 헤어 나오지 못하는 상태라고 할 수 있다. 그러나 열중이라는 차원은 앞의 두 개념과는 다른 역할을 하는 것으로 주장되기도 한다. 열중은 오히려 몰입의 하위요소가 아니라 몰입의 결과변수라고 보기도 한다(Salanova et al., 2003). 그 간의 다른 연구에서도 열중의 개념은 다른 변수와의 관계에서도 활기나 헌신과는 다른 패턴의 상관성을 보이고 있다. 따라서 그 이후 실증연구에서는 몰입을 측정하면서 앞의 두 차원만 취급한 경우도 많고(Esteve, 2003; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008) 어느 경우는 활기만을(Broeck et al., 2008), 어느 경우는 헌신(Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003)만을 다루고 있으며 직무가 아닌 학업에의 몰입은 위의 세 요소가 아닌 만족(satisfaction)과 밀접한 상관성이 있다고 주장한다(Wefald & Downey, 2009). 본 연구에서는 몰입을 소진의 반대 개념으로, 그리고 직무자원인 자아효능감의 결과변수로 취급하기 때문에 그 간의 연구 틀에서 크게 벗어나지 않도록 몰입의 하위요소로서 활기와 헌신 두 차원을 택하여 사용하였다.

2.2 자아효능감과 소진/몰입과의 관계

높은 자아효능감은 사원들의 삶의 질(well-being)과 매우 밀접한 관계가 있다. 즉 자아효능감은 직무와 관련한 개인의 소진과 몰입에 영향을 미친다(Pajares & Schunk, 2001). 예를 들면 어떤 분야에 자신감을 얻은 학생이라면 그의 심리상태는 평안하고 활력이 넘치며 어려운 일에도 기꺼이 도전하려는 심리적 상태가 되겠지만 반대로 낮은 자아효능감을 갖게 된다면 기분도 나쁘고 피로상태로 될 것이며 어려운 일은 회피하고 싶을 것이다. 즉 높은 자아효능감은 내재적 모티베이션을 자극하고 도전적 목표를 세워 거기에 강한 몰입과 헌신을 가지게 할 것이다. 결국 자아효능감은 소진과 몰입이라는 하위요소로 구성되는 삶의 질을 결정하는 변수가 된다(Bandura, 1997; Pajares, 2001). 이처럼 자아효능감이 소진을 감소시키고 몰입을 증가시키는 사실을 확인해 준 연구는 많이 있으며(Heuven, Bakker & Schaufeli, 2006; Xanthopoulou et al., 2007) 적어도 미래 과업에 대한 낙관적 태도(optimism)가 몰입을 증가시킨다는 연구도 있다(Xanthopoulou et al., 2009a).

직무요구-자원(JD-R)모형의 연구자들은 소진의 원인변수로서 직무요구(job demands)뿐만 아니라 직무요구의 부정적 영향을 감소시킬 수 있는 직무자원

(resources)의 공급을 강조한다. 즉 지나친 직무요구는 소진을 매개로 하여 개인의 정신적·육체적 건강을 해치게 되는 등의 부정적 결과를 가져오지만 자원만 충분하게 공급된다면 소진도 감소시키고 활기차게 직무에 열중하고 조직에 집착하게 할 수 있다는 것이다(Demerouti et al., 2001). 이들 연구에서 자아효능감은 중요한 직무자원변수로 취급된다. 최근에는 보다 포괄적인 자원보존(COR: Conservation of Resources)모형의 등장으로 직무소진의 원인과 결과변수의 관계를 더욱 자세하게 설명하고 있다. 이 이론의 핵심은 종업원은 직장에서 잘 지내기 위해 자원(돈, 자율성, 타인의 지원, 자아존중, 자기유능감 등)이 필요한데 자신의 자원이 증가되거나 자원의 확충에 성공하면 소진이 감소된다는 것이다(Hobfoll, 2002, 1998).

직무자원과 몰입의 영향관계는 상호적이라는 주장도 있지만(Xanthopoulou et al., 2009b) 대부분의 많은 직무요구-자원모형의 실증연구에서 자아효능감은 소진과 몰입의 선행변수인 자원(resources)변수로서 많이 거론되고 있다(Broeck et al., 2008; Salanova, Bresó, & Schaufeli, 2005; Xanthopoulou et al., 2007). 단 자아효능감이 소진과 몰입에 영향을 미치되 그 영향력은 소진에 미치는 영향보다 몰입에 미치는 영향이 크다고 한다. 이러한 주장은 긍정심리학에서 연구된 결과들과도 일치한다(Friedrickson, 1998). 이는 부정적 요인인 직무요구 등의 감소는 소진을 감소시키는 방향으로, 그리고 직무자원 등의 긍정적인 요인은 동기를 증대시키는 방향으로 더 많이 작용하고 있음을 암시하는 것이다.

2.3 소진/몰입의 매개역할

직무요구-자원모델에서 직무자원이 소진과 몰입을 매개로 하여 성과에 영향을 미친다는 연구는 매우 많이 되었으며 이때 자아효능감도 직무자원의 한 요인으로 취급되고 있다. Schaufeli & Bakker(2004)의 용어를 그대로 빌려 JD-R 모형의 핵심을 설명하자면 직무가 종업원의 심리에 주는 영향은 두 과정으로 구분된다. 첫째는 직무요구의 증대가 소진을 높이지만 자원이 충분히 공급된다면 소진을 낮춰준다는 활력화과정(energetic process)이고, 둘째는 직무자원의 증대가 몰입을 증진시키는 동기화과정(motivational process)이다. 이론적으로 JD-R모형의 직무요구와 직무자원은 소진에 대하여 부(-)의 영향을 미치며 직무자원은 몰입에 대해 정(+)의 영향을 미친다. 그리고 소진과 몰입은 동일한 결과변수에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 즉 이직이나 조직몰입, 직무성과의 경우는 물론이며(Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Korunka et al., 2009,

Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Bal 2009) 심지어는 사원의 출근률까지 소진과 몰입 두 변수의 영향을 모두 받는다(Demerouti et al., 2009). 본 연구의 종속변수는 차기의 학과성적의 크기와 성적향상 정도이므로 자아효능감이나 소진과 몰입의 영향을 동시에 받는 것임을 쉽게 추측할 수 있다.

한편 최근 들어 성과에 미치는 자아효능감의 긍정적 효과에 대해 의문을 제기하는 연구가 진행되었다(Vancouver et al., 2002). 이처럼 자아효능감과 성과와의 관계에서 일치된 견해가 없는 이유 중의 하나가 그 과정이 생략되었기 때문일 수도 있다. 그러므로 우리는 여기서 자아효능감의 영향이 특정 상황에 따라서 달라질 수 있다는 점에 착안하여 자아효능감과 성과 사이에 존재가능한 매개변수로서 소진과 몰입의 역할을 탐색해보려는 것이다.

자아효능감-성과의 관계연구는 직접적 상관관계를 연구한 것(Taylor et al., 1984)도 있지만 개인의 사고나 다른 행동변수의 매개를 통해 미치는 간접적 영향에 관해서도 이미 연구가 행해졌다. 예를 들면 Bandura(1997)는 자아효능감과 성과 사이에 노력수준(level of effort)이 매개한다고 보았다. 즉 자아효능감이 높은 사람은 시간과 노력이라는 자원을 특정과업에 더 배분하는 것이고 결과적으로 그 과업의 성과가 높아진다고 했다. 또는 자아효능감이 높은 사람은 과업이 어려워도 혹은 실패에 직면해서도 인내력을 더 발휘하여 난관을 헤쳐 나가기 때문에 성과가 높아지는 것이지 자아효능감이 저절로 성과를 높이는 것은 아니라고 한다(Bandura, 1986, 1997; Stretcher et al., 1986).

이상의 논의대로라면 한 학생의 과거 학업성적 성공은 앞으로의 공부에 대한 태도와 자신의 상태를 인지할 뿐만 아니라 공부에의 투자행동 수준도 결정할 것이며 결국 최종성적에 영향을 미칠 것이라고 추측할 수 있다. 본 연구에서는 과거성공이 미치는 자신감과 공부에 대한 태도를 소진과 몰입으로 파악하려 한다. 이는 종업원들의 직무소진(job burnout)과 직무몰입(job engagement)을 동일한 개념으로 취급할 수 있기 때문이다(Esteve, 2003). 소진과 몰입은 직무와 관련된 마음상태로서 사원을 상대로 연구되는 주제이지만 학생과 사원이 하는 핵심과업은 동일하다고 본다. 학생도 직장인처럼 타의에 의해 정해진 시간에 학교에 나와 수업을 받고 시험을 보아야 하고 과제를 해내야 한다. 뿐만 아니라 일정한 수준의 학습성과를 올려야 하는 의무감과 이를 위한 크고 작은 목표를 세워서 실행해 나가기도 한다. 이러한 이유에서 대학생들 상대로 소진과 몰입을 측정하여 연구된 사례는 많이 있다(Duran et al, 2006; Esteve, 2003; Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi, 2009; Wefald & Downey, 2009).

이로써 본 연구에서는 학생들의 과거성공에서 비롯된 자아효능감이 소진감소

와 몰입향상을 통하여 차기의 성적향상에 도움이 될 것으로 추론하였다. 다만 이미 언급한 바와 같이 긍정심리학의 주장처럼 소진의 매개역할 보다는 몰입의 매개역할이 더 두드러질 것으로 예측된다. 그 이유는 직무자원으로서의 자아효능감이 소진보다는 몰입에 더 적극적인 영향을 미칠 것이기 때문이다.

3. 가설도출

이상의 논의를 본 연구에 대입하여 추론한다면 과거성공과 성과향상의 관계에 대한 그간의 연구를 더 자세히 파악할 필요가 있으며 자아효능감의 매개역할 뿐만 아니라 소진과 몰입의 매개역할 까지도 함께 파악되어야 한다. 그리고 나아가 본 연구에서 매개변수로 도입한 소진과 몰입의 매개역할의 정도가 상대적인 차이를 보이는지에 대한 탐색적인 연구를 시도할 필요도 있다. 이를 위해서는 종합모형이 구성되고 입증되어야 할 것이다. 종합모형을 구축을 위한 연구가설은 다음과 같이 도출되었다.

- 가설 1. 과거성공은 성적에 정의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 과거성공이 성적에 미치는 영향은 자아효능감에 의해 매개될 것이다.
- 가설 3. 자아효능감이 성적에 미치는 영향은 소진과 몰입에 의해 매개될 것이다.
- 가설 4. 과거성공이 성적에 미치는 영향은 자아효능감, 소진, 몰입에 의해 매개될 것이다.
- 가설 5. 몰입의 매개역할은 소진의 매개역할 보다 더 클 것이다.

Ⅲ. 연구방법과 실증분석 결과

1. 자료수집과 변수측정

본 연구는 H대학의 조직행동 수업을 듣는 약 500여 명의 학생을 대상으로 설문지와 성적을 기초자료로 한 survey research 방법을 채택하였다. 분석에 사용된 유효총수는 438명이며 2009년도 1학기에 네 명의 교수로부터 조직행동 수업을 받은 학생의 성적과 동일한 시점의 학기초에 그들로부터 얻은 설문을 근거로 분석되었다. 학생의 분포는 남학생 260명(59.4%), 여학생 178명(40.6%)이며

경영학전공이 367명(83.8%), 기타 문과계통이 50명(11.4%), 그리고 이공계통이 20명(4.6%)이다. 조사대상의 과반수인 237명(54.1%)이 2학년이며 89명(20.3%)이 3학년, 나머지 112명(25.5%)이 4학년이었다. 성적은 이들의 2008년도 2학기말 총성적과 2009년도 1학기말 총성적을 기초로 분석하였다.

성적: 본 연구에서 성적이란 성적수준과 성적향상 정도를 의미하며 본 연구에서는 학년구별 없이 2009학년도 1학기말 종합성적이 어느 정도인지와 또한 그 성적은 직전학기 종합성적에 비해 얼마나 향상 또는 감소되었는지 성적 변동량을 측정하여 두 변수의 평균을 사용하였다. 단 성적 변동량은 종합성적 평균점과 동일한 가중치를 주기 위해서 현학기말 성적에서 직전학기말 성적을 빼 값에 임의의 숫자(2)를 더하여 두 배를 한 값이 나머지 한 변수인 종합성적의 크기와 유사하였으므로 두 변수의 가중치는 동일하게 취급했다고 볼 수 있다. 본 자료에서 두 변수는 매우 밀접한 상관성을 보였으며($r=0.45$) 2009년 1학기말 평균은 $3.29(\sigma=0.75)$ 에 수정한 성적 변동량의 평균은 $3.15(\sigma=1.22)$ 로서 결과적으로 성적과 성적 변동량의 가중치는 동일하게 된 셈이다. 성적은 전 학기 보다 4.5포인트 만점기준 0.06의 증가를 보임으로써 큰 변동은 없는 것으로 파악되었다.

과거성공: 학생들의 지난 학기까지의 평균학점이 과거성공 변수로 사용될 수도 있지만 주로 2학년 1학기 학생들이라서 고교성적 등도 감안하기 위해 지금까지 시험에 성공경험이 많은지를 실제의 학기말 성적을 사용하지 않고 본인의 인식과 판단에 의존하였다. 따라서 과거성공 정도는 설문응답으로 측정하였으며 연구특성에 맞도록 구성하였다. 예를 들면 “지금까지 나의 성적은 남들 평균에 비해 높다.” “어렵던 과목·숙제도 잘 해낸 적이 많다.” 등 5개 문항으로 측정하여 신뢰성을 저해하는 항목을 제외시키고 나머지 4개를 사용하였다($\alpha=0.86$).

자아효능감: 일반적으로 자아효능감은 크기(magnitude)와 강도(strength)라는 두 가지 측면에서 조사한 결과를 합하여 사용해 왔었다(Bandura, 1986). 그러나 자아효능감의 강도측면은 자아효능감의 수준을 포괄하고 있다고 간주하여 많은 학자들은 자아효능감의 강도측면에만 중점을 두어 조사하였다(Donovan & Williams, 2003). 본 연구에서도 수업과 성적향상에 대한 자아효능감의 강도를 중심으로 측정하였는데 Donovan & Williams(2003)의 4개 문항을 기준으로 하여 “공부에 관한 한 자신이 있다.” “어려운 수업도 어떻게 해서라도 소화해낼 수 있을 것이다.”로 측정하였다($\alpha=0.82$).

소진: Maslach(1982)가 개발한 소진척도(Maslach Burnout Inventory: MBI)에 기초하여 공부에 대한 감정적 차원의 고갈상태와 공부로 부터의 이탈감에

대해 측정하였다. 이에 “공부스트레스 때문에 현실에서 탈피하고 싶다.” “모든 것 중에서 공부가 가장 하기 싫다.” 등 6개의 항목을 측정하여 5개를 사용하였다($\alpha=0.84$).

몰입: 직무몰입 측정을 위해 Schaufeli et al.(2002)은 활기, 헌신, 몰입의 세 차원에 대해 3개 문항씩 9개 문항을 묻는 UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale)를 개발하였다. 본 연구에서는 이들 중 한국적 용어로 비슷한 것 끼리 묶어서 “나는 일단 공부를 시작하면 활력이 솟는다.” “공부할 때는 마음이 뿌듯하고 자부심을 느낀다.” 등 7개 문항으로 측정하였으나 2개를 제외하고 5개를 사용하였다($\alpha=0.87$).

2. 자료의 기초분석

변수들의 상호관계가 어느 정도의 관계를 갖는지 파악하기 위해 단순상관관계 분석을 실시한 결과는 <표 1>에 제시하였다. 예측대로 과거의 성공경험이 높은 사람은 자아효능감, 미래과업에 대한 몰입과 성과와는 정(+의) 관계를, 소진은 부(-)의 유의적 상관관계를 보였다. 그리고 자아효능감은 몰입, 성적향상과는 정(+의) 관계에 있지만 소진은 몰입, 성적향상, 과거성공감, 자아효능감 등 모든 변수와 부(-)의 상관관계를 보였다.

본 연구에서 제안된 가설을 검정하기 위해 관련 변수들의 인과관계 정도를 구조방정식의 회귀계수로써 추정할 것이며 Holmbeck(1997)이 추천한 방식에 의해 가설적 구조 모델이 가장 적합한 것인지 밝힘으로써 변수간의 인과관계와 동시에 매개변수들의 역할을 파악하였다. 즉 원인변수와 결과변수 사이에 매개변수를 투입하여 이론적으로 완전한 매개모형을 도출하기 위해 순차적으로 경로를 추가시키면서 가설모형과 경쟁모형의 구조방정식 결과를 놓고 모형적합도 수준을 비교하면서 우수한 모형을 선택하였다. 그 외에도 매개변수의 존재를 확인하기 위한 추가분석으로서 Sobel test를 활용하였으며 경로간의 영향력 비교를 위해서는 동일성 검정(Equality test)과 쌍대모수비교(Pairwise Parameter Comparisons)를 통해 표준화 경로계수 차이 유무를 파악하였다.

<표 1> 주요변수들의 기술통계 및 상관관계 분석결과

변 수	평균	표준 편차	과거성공	자아효능	소 진	동 기
과거성공	5.05	1.04	1.000			
자아효능	4.60	1.07	.504 **	1.000		
소 진	2.88	1.15	-.151 **	-.325 **	1.000	
몰 입	3.54	1.10	.266 **	.445 **	-.321 **	1.000
성 적	3.22	0.85	.158 **	.148 **	-.177 **	.269 **

**: $p < .01$

우선 관찰된 측정치들과 잠재변수들의 신뢰성과 타당성을 검토했다. 이를 위해 설문항목들이 두 개 이상의 연구단위들과 중복 연관되어 있는지 확인하기 위해 판별타당성을 검토하였다. 그리고 설문항목들이 각 연구단위에 대해 집중타당성과 대표성을 가지고 있는지 파악하기 위해 공분산행렬(covariance matrix)을 이용하여 각 연구단위별 확인요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 측정된 연구단위들은 다항목으로 측정하였으며 내적일관성(internal consistency)이 예측되는 것들이라서 Cronbach's α 를 계산해 보았다. 그 결과 최초문항에서 신뢰성을 크게 저해하는 소수의 항목들을 제거하고 다음으로 나머지 항목들에 대해 각각의 연구단위별로 확인요인분석을 실시하였다.

모든 연구단위를 동시에 넣고 확인요인을 분석하여 수정지수 기준(modification indices)으로 각 연구단위에 대해 단일차원성을 저해하는 몇 개의 항목들을 제거하고 나니 <표 2>에서 처럼 총 20개의 최종항목이 선정되었다. Diamantopoulos & Siguaw(2000)는 공변량 구조분석시에 20개 정도의 관측항목수가 알맞다고 권고한다. 각 잠재변수의 신뢰도는 과거성공(4문항) $\alpha=0.937$, 자아효능감(4문항) $\alpha=0.941$, 소진(5문항) $\alpha=0.920$, 몰입(5문항) $\alpha=0.806$, 성적(2문항) $\alpha=0.860$ 으로 계산되었다.

한편 객관적 지표인 종속변수를 제외하고 독립변수인 과거성공경험과 매개변수인 자아효능감, 소진, 몰입까지의 모든 변수를 동일인을 대상으로 측정했다. 이는 한편으로는 동일대상을 두고 여러 변수를 각기 다른 사람이 평가할 때 생기는 주관적 편파성을 줄일 수 있다는 장점이 있지만 다른 한편으로는 동일방법편의(common method bias)의 문제가 있을 수 있다(Podsakoff et al., 2000; 박원우 외, 2007). 이러한 측정오류로 인하여 연구모형내 변수간 관계의 정도를 증대시키거나 감소시켜 연구결과를 왜곡시킬 가능성이 있으므로 본 연구에서는

20개 항목을 모두 넣은 채 1요인검증을 실시했다. 그 결과 하나의 요인으로 나타나든지 일련의 문항들에 대한 대부분의 변량을 설명하는 유일하거나 공통적인 요인이 있다면 문제가 되지만 비회전된 요인분석에서 이러한 현상은 발견되지 않았다. 그리고 모든 항목을 한 개의 잠재변수에 연계시킨 후 얻은 확인요인 분석모형의 결과치는 원래 의도된 CFA모형의 적합도($\chi^2=473.4$, d.f.=165)에 비해 매우 열악하였다($\chi^2=2335.7$, d.f.=170). 그리고 선택된 항목들을 모두 넣고 요인수를 정하지 않은 채 주성분 요인분석을 한 결과도 다섯 개의 잠재변수 요인으로 자동 분류되었다.

<표 2> 잠재변수의 측정항목과 확인적 요인분석 결과

잠재 변수	측정항목		표준화 요인 부하값	t-value	합성 신뢰도	AVE
	최초 항목	최종항목				
과거 성공	5	지금까지 성적은 타인 평균에 비해 높다.	.614	9.523	.834	.499
		지금까지 공부결과 실패보다는 성공이 많았다.	.796	11.005		
		어렵던 과목·숙제도 잘해낸 적이 많다.	.858	11.418		
		나의 경우 공부는 역시 하면 되더라.	.822	11.183		
자아 효능 감	4	공부에 관한 한 자신이 있다.	.669	11.851	.799	.382
		어려운 수업도 어떻게 해서라도 소화해낼 수 있다.	.805	13.819		
		나도 열심히만 하면 좋은 성적을 받을 수 있다.	.685	12.076		
		어려운 숙제도 어떻게 해서라도 해낼 자신이 있다.	.759	13.152		
소진	6	공부스트레스 때문에 현실에서 탈피하고 싶다.	-.740	-6.730	.831	.337
		공부하고 나면 감정까지 메마르고 소진된다.	-.774	-6.794		
		나의 피로와 스트레스의 주원인은 공부 때문이다.	-.803	-6.845		
		공부가 나의 대학생활을 삭막하게 만든다.	-.725	-6.698		
몰입	7	모든 것 중에서 공부가 가장 하기 싫다.	-.543	-6.175	.829	.447
		나는 일단 공부를 시작하면 활력이 솟는다.	.827	10.195		
		공부하는 시간 자체가 즐겁다.	.891	10.484		
		공부할 때는 마음이 뿌듯하고 자부심을 느낀다.	.814	10.133		
성적	2	공부할 때는 피곤이 사라지고 힘이 난다.	.505	7.954	.608	.449
		어쩐지 공부가 나를 당긴다.	.760	9.855		
적합도 지수			$\chi^2=473.4$ (d.f.=165, p=.000) GFI=.904, NFI=.888, CFI=.924, RMSEA=.065			

확인요인분석모형의 적합도 판정지수는 대체로 만족하게 나왔다($\chi^2=473.42$, d.f.=165, GFI=.904, NFI=.888, CFI=.924 RMSEA=.065). 각 요인부하량의 t값들이 권장수준인 8.0에 못 미치는 연구단위가 다소 있으나 RMSEA가 수용가능한 수준에 머물러 있으며 합성신뢰도 값(0.7 이상)을 고려할 때 무난하다고 할 수 있다(Hair et al., 1998). 다만 평균분산추정값(AVE)이 적정치(0.5 이상)에 미달되었기 때문에 혹시 측정항목들이 두 개 이상의 잠재변수들과 중복되어 연관되어 있는 것은 아닌지 다른 방식으로 판별타당성을 검토하였다. Fornell, & Larcker(1981)은 두 변수들에 대한 AVE가 그 두 변수 사이의 상관관계 계수의 제곱 값보다 높으면 판별타당성이 있다고 하였는데 본 연구에서는 연구모형을 구성하는 다섯 개 변수에 대해 판별타당성을 조사하였는데 AVE의 범위는 0.337에서 0.499사이인데 각 변수들 간의 상관관계 제곱 값의 범위는 0.022에서 0.254로 나타났으므로 낮은 AVE값은 별문제가 없는 것으로 판명되었다. 즉 잠재변수들의 각 항목들은 서로 판별타당성이 있다고 판단될 수 있다.

3. 가설검정 결과

과거성공과 자아효능감이 다음 학기의 성적향상에 미치는 영향은 단순상관관계를 보면 확연히 드러난다(각각 $r=0.158$, 0.148). 이로써 [가설 1]은 입증되었지만 이들 독립변수와 종속변수 사이에는 매개변수가 있을 것이라는 전제가 본 연구의 주제이므로 그 존재여부를 밝히는 것이 관건이다. 우선 과거성공과 성적 사이에 자아효능감이 어느 정도로 매개 역할을 하는지 다양한 방식으로 검증해볼 수 있으나 본 연구에서는 우선 종합적 구조모형분석에 들어가기 전에 Baron & Kenny(1986)방식과 Sobel test를 실시하였다.

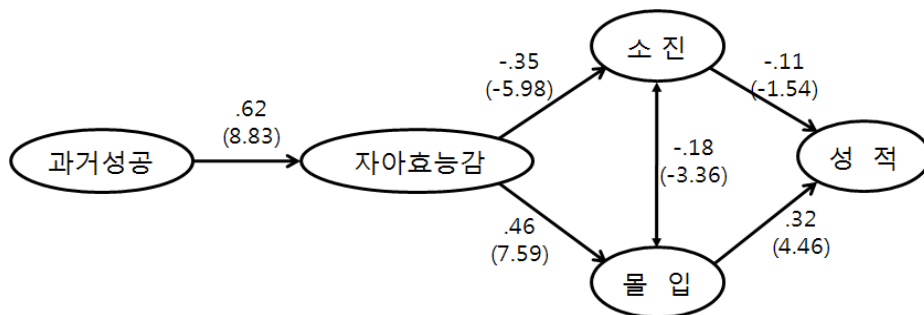
과거성공과 성적 사이에 자아효능감의 매개역할을 검증한 결과 과거성공을 통제된 상태에서 자아효능감의 성적에 대한 영향력이 $0.092(p<0.1)$ 로 유의한 반면에 과거성공의 영향력은 $0.158(p<0.001)$ 에서 $0.111(p<0.05)$ 로 감소되었기 때문에 자아효능감의 부분매개를 확인할 수 있었다. 그리고 자아효능감과 성적 사이에 소진이 매개역할을 하는지 알아본 결과 자아효능감을 통제된 상태에서 소진의 성적에 대한 영향력이 $0.144(p<0.005)$ 로 유의한 반면에 자아효능감의 영향력은 $0.148(p<0.005)$ 에서 $0.101(p<0.05)$ 로 감소되었기 때문에 역시 소진의 부분매개를 확인할 수 있었다. 또한 자아효능감과 성적 사이에 몰입이 매개역할을 하는지 알아본 결과 자아효능감을 통제된 상태에서 몰입의 성적에 대한 영향력이 $0.254(p<0.000)$ 로 유의한 반면에 자아효능감의 영향력은 $0.148(p<0.005)$ 에서

0.035(p=n.s.)로 감소되었기 때문에 몰입의 완전매개를 확인할 수 있었다. 이로써 [가설 2]와 [가설 3]은 지지되었다.

그런데 이처럼 선행변수와 결과변수 사이에 존재하리라 추론했던 매개 변수의 일부가 완전매개가 아닌 부분매개로 확인되었기 때문에 다른 방식에서의 재확인이 필요한 바 이들 경로의 매개에 관한 직접검증 방법인 Sbel test를 실시한 결과 <표 3>과 같은 결과를 얻었다(Preacher & Hayes, 2004). 이로써 자아효능감과 성적 사이에 소진과 몰입의 매개역할은 매우 유의적인 것으로 입증되었으나 과거성공과 성적 사이에는 자아효능감이 유의도 0.1수준에서 한계적으로 존재하고 있다는 사실을 알았다. 이상의 결과로 보아 이들간의 매개경로는 관련 변수를 모두 고려한 종합모형을 놓고 평가되어야 한다는 결론을 얻었다.

<표 3> 매개변수를 통한 간접효과의 Sobel test 결과

경로	간접효과	Sobel test(Z)	p값
과거성공 → 자아효능감 → 성적	.212	1.70	.1
자아효능감 → 소진 → 성적	.032	2.66	.01
자아효능감 → 몰입 → 성적	.100	5.42	.001



※ 계수값은 표준화된 값이며, ()의 값은 t값임.

$\chi^2=.451.4$, d.f.=164, RMSEA=.063, GFI=.908, NFI=.894, CFI=.929,

<그림 1> 연구모형의 구조방정식 분설결과

앞의 이론적 모형으로 제시했던 모든 변수를 고려한 구조방정식의 타당성과 우수성을 검증하기 위해 관련 가능한 여러 모형을 만들어 모형적합성의 기준치

들을 비교하여 보았다. 우선 독립변수와 결과변수만을 고려한 <모형 1>의 적합성은 $\chi^2=764.9$, GFI=.843, CFI=.853, RMSEA=.090이며, 자아효능감을 넣은 <모형 2>에서는 $\chi^2=627.7$, GFI=.872, CFI=.887, RMSEA=.079로서 적합도가 매개변수를 넣은 <모형 2>가 더 낮다. 그리고 <모형 2>에 소진과 몰입을 추가시킨 <모형 3>의 경우는 적합도가 더욱 현저하게 개선되었다($\chi^2=451.4$, GFI=.908, CFI=.929, RMSEA=.063). 이로써 자아효능감과 성적의 직접경로보다는 소진과 몰입을 거쳐 간접적으로 영향을 미친다는 사실이 확인되어 [가설 3]이 재확인되었으며 [가설 2]와 [가설 3]의 지지로 인하여 [가설 4]는 자동적으로 지지됨을 확인할 수 있다.

하지만 자아효능감이 성적에 미치는 간접경로보다 직접경로의 중요성이 클 수도 있기 때문에 <모형 3>에 직접경로를 추가시킨 <모형 4>라는 대안 모형을 만들어 적합도를 비교하였는데 χ^2 은 약간 감소하였지만 무의미한 감소이며 간명화 지수는 오히려 <모형 3>의 수준에도 미치지 못하였으므로 <모형 3>이 최선의 것이라는 사실을 확인하였다(<모형 3>과 <모형 4>의 간명화지수인 PNFI와 PCFI의 수치는 각각 0.771에서 0.767로, 0.802에서 0.797로 감소하였음).

<표 4> 제안모형과 경쟁모형들의 적합도 평가결과

모형	χ^2	$\Delta\chi^2$	GFI	CFI	PCFI	PNFI	RMSEA
<모형 1>	764.9	-	.843	.853	.759	.729	.090
<모형 2>	627.7	137.2	.872	.887	.784	.753	.079
<모형 3>	451.4	176.3	.908	.929	.802	.771	.063
<모형 4>	450.8	0.6	.928	.929	.797	.767	.064
<모형 5>	449.6	-1.8	.908	.929	.787	.758	.064
<모형 6>	443.4	-8.0	.909	.930	.783	.754	.064

* <모형 4, 5, 6>의 $\Delta\chi^2$ 는 <모형 3>과 비교한 것임.

그리고 <모형 4>에 과거성공과 소진, 과거성공과 몰입의 직접관계를 추가한 <모형 5>와 <모형 5>에 과거성공과 성적의 직접관계를 추가한 Full model인 <모형 6>을 각각 제안모형인 <모형 3>과 비교하여 보았다. 그 결과 <모형 5>와 <모형 6>은 모두 <모형 3>에 비해 적합도지수의 개선이 무의미하였으며 구조방정식의 간명화 제약(parsimonious constraint)에 따라 <모형 4, 5, 6>이 본 연구에서 제안한 <모형 3>보다 더 우수하다고 보기 어려웠다(<모형 3>과

<모형5>: $\Delta\chi^2=(3)1.8 < \chi^2(3).05=7.81$, <모형3>과 <모형6>: $\Delta\chi^2=(4)8.0 < \chi^2(4).05=9.49$).

한편 본 연구의 부차적 목적으로서 자아효능감을 통한 성과향상이 소진의 감소로 인한 것이 더 크지 혹은 몰입의 증가로 인한 것이 더 크지를 파악하려는 것이 [가설 5]이다. 이를 위해 우선 자기효능감의 소진과 몰입에 미치는 인과적 영향은 -0.35와 0.46으로 몰입에의 영향이 높게 나타났다. 이들 차이의 유의성을 통계적으로 검증하기 위해 <그림 1>의 구조방정식에서 두 개의 매개변수에 미치는 인과적 영향력이 같도록 모수를 설정한 후 동일성 검정(equality test)으로 모형적합도 차이를 살펴본 결과 유의적인 것으로 판명되었다(χ^2 difference=111.17>6.61($\chi^2_{.01(1)}$)). 그리고 두 매개 변수가 성과에 미치는 인과적 영향도 소진의 경우 -.11, 몰입의 경우 0.32로 후자가 더 큰 것으로 나타났다. 결국 이에 대한 동일성 검정도 유의성 있었으므로(χ^2 difference=33.12 > 6.61($\chi^2_{.01(1)}$)) [가설 5]가 지지되었다.

[가설 5]의 검정을 위한 또 다른 방법으로 표준화 경로계수 차이에 대해 쌍대 모수비교(Pairwise Parameter Comparisons)를 통해 유의성이 있는지를 검토하였다. 그 결과 자아효능감→소진, 자아효능감→몰입이라는 두 경로 사이의 계수 차이검정 결과는 $t=8.822$ 로 나타나 유의수준 $\alpha=.01$ 수준에서 두 경로계수가 동일하다는 가설을 기각할 수 있으므로($8.822 > t=2.57$) 경로계수의 차이가 분명함을 재확인할 수 있었다. 동시에 소진→성적, 몰입→성적이라는 두 경로 사이의 계수 차이검정 결과도 $\alpha=.01$ 수준에서 두 경로의 차이가 유의적인 것으로 확인되었다($5.217 > t=2.57$). 이로써 자아효능감은 JD-R모형이나 사회적 인지론(SCT: Social cognitive Theory)자들이 주장하는 대로 소진의 감소보다는 몰입의 증가라는 긍정적인 경로를 통한 영향력이 더 크다는 사실이 다시 입증된 셈이다.

IV. 결론과 토의

본 연구의 목적은 과거의 성공이 직무성과를 높이는데 매개하는 것으로 알려진 변수들의 부분적 역할을 종합해보려는 시도였다. 앞에서 언급한대로 과거성공이 자아효능감을 높인다는 연구와 자아효능감이 소진과 몰입에 영향을 미친다는 연구, 그리고 소진과 몰입은 성과변수의 중요한 선행변수라는 사실에 근거하여 이들 연구결과들을 하나의 모델에 집합시켜 매개변수의 주요역할을 파악하는 것이었다.

이론연구를 바탕으로 제시된 모형에 삽입되었던 매개변수들의 역할은 여러

가지 통계기법으로 검증한 결과 모두 부분적 혹은 완전한 매개역할을 하고 있음을 입증하였으며 동시에 종합모형의 적합지수도 만족할 만한 수준을 보였다. 이로써 본 연구에서 시도했던 선행변수와 매개변수들의 종합적 경로모형을 도출한 것이 하나의 이론적 공헌이라고 본다.

다만 제시된 모형은 과거성공이 소진과 몰입, 그리고 성적에 미치는 직접효과를 함께 고려한 모형보다 월등히 우수하다는 증거는 없으며 다만 모형을 간소화시킨 것에 의미가 있다고 하겠다. 자아효능감이 소진을 경유하여 성적에 미치는 영향은 유의수준이 희박한데 비하여 몰입을 경유하는 경로의 계수가 유의적으로 우위에 있었다. 그런데 자아효능감이 소진과 몰입의 선행변수라는 사실은 직무-요구자원(JD-R: Job Demands-Resources)모형이나 사회적 인지이론(SCT)의 내용과 일치한다. 즉 자아효능감이 소진의 감소를 통하여서 보다는 몰입의 증가를 통하여 성과를 향상시키는 측면이 더 강하다는 사실을 입증함으로써 직무자원(resources)에 대한 기존의 주장들(Friedrickson, 1998; Salanova et al., 2009)이나 긍정심리학자들의 연구결과를 재확인한 것이 본 연구의 또 하나의 이론적 공헌이라 할 수 있다. 이와 아울러 긍정심리학에서 주목받고 있는 낙관주의(optimism), 희망, 복원력 변수들도 자아효능감과 상호 유사개념이라면(이동섭 외, 2009) 이들 변수들이 소진감소와 몰입향상에 미치는 영향을 비교하는 것도 미래연구의 과제로 제시될 수 있을 것이다.

한편 과거의 성공 자체가 자동적으로 몰입을 높이고 소진을 감소시키는 것이 아니라 자아효능감이 매우 밀접하게 매개하고 있음이 밝혀짐으로써 직장인이나 학생에게 자아효능감을 높여주는 일이 얼마나 중요한지를 깨닫게 한 점이 본 연구의 실용적 공헌이라 하겠다. 과거성공과 무관하게 자아효능감을 높이는 방법은 구체적 목표제시, 설득, 학습, 심리적 안정감 제공 등의 다양한 내용들이 제안되었다(Bandura, 1997, 1986, 임창희, 2004).

본 연구의 한계점은 일반적인 연구들이 가지는 자기보고방식의 한계를 넘지 못한 점이다. 그렇지만 본 연구에서 결과변수로서 기말성적과 구체적 성적향상을 측정하기 위해 두 학기에 걸친 성적을 자료로 사용함으로써 약간의 한계는 극복되었다고 본다. 하지만 과거성공 정도를 측정하기 위해서도 직전학기 성적을 그대로 사용하려 하였으나 대부분 2학년생들인 관계로 교양이 많은 1학년 성적 자체를 과거성공의 근거자료로 삼는 것은 무리가 있다고 보아 주관적인 자기보고 형식을 취했다.

연구모형의 특성상 본 연구는 종단적 연구부류에 속하는데 종단적 연구의 가장 큰 약점은 종속변수의 일부가 외생변수의 효과에 기인할 수 있다는 점이다.

그럼에도 본 연구에서 이에 대한 통제가 불가능했다는 점이다. 특히 대학 1학년과 2학년의 시기는 공부에 임하는 태도가 여러 가지로 급변하는 시기로 볼 수 있다. 더구나 표본학생의 전공이 경영과 비경영으로 분류되는데 경영학과 학생의 경우 경영인증관계로 평균학점이 상대적으로 매우 불리하게 된 시기이기도 하다. 마찬가지로 2학년이라는 시기는 군에 가려는 학생과 제대하고 복학하는 학생이 많은 시점인데 이들의 공부태도는 매우 차이가 큰 것이 사실이다. 이러한 역사적 오염과 성숙효과, 표본선택의 편향 등에서 종단적 연구로서는 본연구가 자유롭지 못했던 것이 사실이다.

한편 종단적 분석이라고 하더라도 과거성공이 바로 6개월 후의 다음 학기에 나타나는 결과만을 대상으로 하는 것이 타당한지의 문제는 여전히 남는다. 혹자는 학교시절의 낙관적 태도(optimism)나 목표달성 전략유형이 향후 10년후 혹은 17년 후의 소진과 몰입에도 영향을 미치고 있음을 발견하기도 하였다 (Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi, 2009). 본 연구에서 현재의 몰입과 소진이 바로 몇 개월 전의 좋은 학점 취득에서 기인한다는 가정은 종단연구로서 충분한 시차로 보는 것은 한계가 있다고 본다.

위와 같은 한계에도 불구하고 과거성공과 자아효능감의 중요성이 밝혀진바 조직구성원이나 일반학생들의 자아효능감이 능력 자체가 아니므로 능력이 좀 부족해도 자아효능감만 크다면 소진의 감소와 몰입의 증가를 통하여 성과향상(성공)으로 이어질 수 있다는 점이 확인되었다. 그러므로 자아효능감이 낮은 점을 지적해주면 마음가짐을 바꿀 수도 있다. 학생이나 사원에게 “할 수 있다!”라는 의식을 심어줄 수만 있으면 성공률이 향상될 것이다. 본 연구의 표본은 대학생이었지만 이미 언급한 대로 본 연구의 결과는 기업의 구성원들을 비롯하여 일반적으로 적용될 수 있다는 점이 특징이다. 그러므로 조직으로서 구성원들의 자아효능감을 높이기 위한 노력뿐만 아니라 소진과 몰입의 역할을 감안하여 이들 변수와 관련된 정책들을 적극 활용할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

1. 박상언 · 김주엽 · 김민용(2005), “소진에 대한 직무요구, 직무통제, 그리고 사회적 지원의 효과. 인사관리연구, 제29집 2권, pp.25-57.
2. 박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만(2007), “동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안”, 인사 · 조직연구, 제15권 1호, pp.89-133.
3. 서문식 · 김상희(2002), “판매원의 감정부조화와 감정적 고갈이 고객지향성 및 고객의 서비스 품질평가에 미치는 영향,” 마케팅연구, 제17권 4호, pp. 47-55.
4. 이동섭 · 조봉순 · 김기태 · 김성국 · 이인석 · 최용득(2009), “긍정심리학의 응용을 통한 인사조직연구의 새로운 접근,” 인사 · 조직연구, 제17권 2호, pp.307-339.
5. 임창희(2004), “목표-성과 관계에 미치는 자기효능감의 차별적 조절역할,” 경영연구, 제19집 3권, pp.215-240.
6. Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D., Sochalski, J., & Siber, J.(2002), Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and Job dissatisfaction, *Journal of the American Medical Association*, Vol. 288(16), pp.1987-1994.
7. Anderson, K. A.(2008), Grief experiences of CNAs: relationships with burnout and turnover, *Journal of Gerontological Nursing*, Vol. 34(1), pp.25-46.
8. Bakker, A. B. & Bal, P. M.(2009), Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 1, pp.1-18.
9. Bakker, A. B. Demerouti, E. & Schaufeli, W. B.(2003), Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12(4), pp.393-417.
10. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W.(2004), Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, Vol. 43, pp.83-104.
11. Bandura, A.(1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, Vol. 84, pp.191-215.

12. Bandura, A.(1982), Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, Vol. 37, pp.122-147.
13. Bandura, A.(1986), *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
14. Bandura, A.(1997), *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
15. Bandura, A.(2003), Role of mechanism of selective moral disengagement in terrorism and counterterrorism, In F. M. Moghaddam & A. J. Marsella(Eds.), *Understanding Terrorism* (pp.121-150), Washington, D. C., American Psychological Association.
16. Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986), The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic and statistical conditions, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp.1173-1182.
17. Brenninkmeijer, V., & Van Yperen, N.(2003), How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach to burnout, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60, pp.16-21.
18. Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B.(2007), In search of the 'third dimension' of burnout: Efficacy or inefficacy? *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 56, pp.460-478.
19. Broeck, A. V., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W.(2008), Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction, *Work & Stress*, Vol. 22(3), pp.277-294.
20. Bussey, K., & Bandura, A.(1999), Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychology Review*, Vol. 106, pp.676-713.
21. Compte, O., & Postlewaite, A.(2004), Confidence-enhanced performance, *The American Economic Review*, Vol. 94(5), pp.1536-1557.
22. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W.(1993), A review and integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, Vol. 89(4), 621-656.
23. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B.(2001), *The job demands - resources model of burnout*, *Journal of Applied*

- Psychology*, Vol. 86, pp.499-512.
24. Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. & Hox, J.(2009), Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout, *Career Development International*, Vol. 14(1), pp.50-68.
 25. Diamantopoulos, A., & Sigauw, J. A.(2000), *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*, London: Sage Publications.
 26. Donovan, J.J., & Williams, K. J.(2003), *Missing the mark: Effects of time and causal attributions on goal revision in response to goal performance discrepancies*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp.379-390.
 27. Duran, A., Extremera, N., Rey, L., Fernandez-Berrocal, P., & Montalban, F. M.(2006), Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy, *Psychothema*, Vol. 18, pp.158-164.
 28. Elias, S. M., & Loomis, R. J.(2004), Utilizing need for cognition and perceived self-efficacy to predict academic performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 34, pp.1687-1702.
 29. Esteve, E. B.,(2003), Past success and self-efficacy as antecedents of burnout and engagement among Spanish and Portuguese university students, in well-being & performance in academic settings: The predicting role of self-efficacy, *Report of Spanish Ministry of Science & Technology*, Vol. 4, pp.35-65.
 30. Fornell, C. & Larcker, D. F.(1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, pp.39-50.
 31. Fredrickson, B.(1998), What good are positive emotion? *Review of General Psychology*, Vol. 2, pp.300-319.
 32. Gaskill, P.J., & Woolfolk Hoy, A.(2002), Self-efficacy and self-regulated learning: The dynamic duo in school performance. In J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement: Impact of psychological factors on education* (pp.185-208). San Diego, CA: Academic.

33. Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. W.(1991), The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational, confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6, pp.453-472.
34. Greve H. R.(2003), *Organizational learning from performance feedback: A behavioral perspective on innovation and change*. Cambridge University Press: Cambridge, UK.
35. Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C.(1998), *Multivariate data analysis*, 5th ed., Prentice-Hall International.
36. Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K.(2008), The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement, *Work and Stress*, Vol. 22, pp.224-241.
37. Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B.(2006), The role of self-efficacy in performing emotion work, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp.222-235.
38. Hilary, G. & Menzly, L.(2006). Does past success lead analysts to become overconfident? *Management Science*, Vol. 52(4), pp.489-500.
39. Hobfoll, S. E.(1998), *Stress, Culture and Community. The psychology and philosophy of stress*, New York: Plenum.
40. Hobfoll, S. E.(2002), Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, Vol. 6, pp.307-324.
41. Holmbeck, G. N.(1997), Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 65, pp.599-610.
42. Jackson, S. E., Schwab, R. L. & Schuler, R. S.(1986), Toward an understanding of burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 1, pp.630-640.
43. Judge, T. A., & Bono, J. A.(2001), Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 80-92.

44. Klayman, J., Jack, B., Soll, C., Gonzalez-Vallejo & Sema, B.(1999), Overconfidence: It depends on how, what, and whom you ask, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 79(3), pp.216-247.
45. Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P.(2009), Burnout and work engagement: Do age, gender, or occupation level matter? Testing the robustness of the Job Demands-Resources Model, *Journal of Positive Psychology*, Vol. 4, pp.243-255.
46. Kray, L. J., Paddock, E. L., Galinsky, A. D.(2008), The effect of past performance on expected control and risk attitudes in integrative negotiations, *Negotiation and Conflict Management Research*, Vol. 1(2), pp.161-178.
47. Maslach, C. & Leiter, M. P.(1997), *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA. Jossey-Bass Inc.
48. Maslach, C.(1982), *Burnout: the cost of caring*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
49. Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B.(2009), Measuring burnout. In C. L. Cooper & S. Cartwright (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (86-108), Oxford UK: Oxford University Press.
50. Miller, D.T.(1976), Ego involvement and attributions for success and failures, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 43(4), pp.901-906.
51. Miner, J. B.(2002), *Organizational behavior: foundations, theories, and analyses*. Oxford: University Press.
52. Moor, J. E.(2000), Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences, *Academy of Management Review*, Vol. 25(2), pp.335-349.
53. Nisbett, R., & Ross, J.(1980), *Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment*, Englewood Cliffs: N.J.: Prentice-Hall, Inc.
54. O'Connor, K. M., & Arnold, J. A.(2001). Distributive spirals: Negotiation impasses and the moderating role of disputant self-efficacy, *Organi-*

- zational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 84, pp.148-176.
55. Orbo, M.(2005), Does one have to have burnt the candle at both ends in order to get burn out? Validation and prediction of burnout among university students in Norway, *Nordisk Psychologi*, Vol. 57(4), pp.417-430.
 56. Pajares, F.(2001), Current directions in self-efficacy research. *advances in motivation and achievement*, 10, pp.1-49. Retrieved March 31, 2002, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/effchapter.html>.
 57. Pajares, F. & Schunk, D. H.(2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. In R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Perception* (pp. 239-266). London: Ablex.
 58. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. Paine, J. B., & Bachrach, D. G.(2000), Organizational citizenship behavior; A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, Vol. 26, pp.513-563.
 59. Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004), SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models, *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, Vol. 36(4), pp.717-731.
 60. Purkey, W. W.(2000), *What students say to themselves: Internal dialogue and school success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
 61. Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B.(2005), Towards a spiral model of efficacy beliefs in burnout and engagement research, *Ansidadey Estres*, Vol. 11, pp.215-231.
 62. Salanova, M., Llorens, S., Martinez, I., Cifre, E., & Schaufeli, W. B.(2003), Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study, *Small Group Research*, Vol. 34, pp.43-73.
 63. Salanova, M., Martinez, I. M., Bresó E. & Schaufeli, W. B.(2009), How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of academic burnout and engagement, *Anxiety, Stress & Coping*, Vol. 26, pp.1-18.
 64. Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J.-E.(2009), Achievement strategies during university studies predict early career burnout and

- engagement, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75, pp.162-172.
65. Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B.(2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp.293-315.
66. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.(2006), The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, pp.701-716.
67. Schaufeli, W. B., & Enzmann, D.(1998), *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London,: Taylor & Francis.
68. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E.(1996), Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C.Maslach, S.E. Jackson, & M. P. Leiter(Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Test manual*(3rd ed., pp.22-26) Paslo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
69. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B.(2002), The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp.71-92.
70. Schunk, D. H., & Ertmer, P. A.(2000), Self-regulation and academic learning: Self-efficacy enhancing interventions. In M. Boekaerts & P.R. Pintrich (Eds.), *Handbook of self-regulation*(pp.631-649). San Diego, CA: Academic Press.
71. Seligman, M. E.(1990), *Learned optimism*. New York: Knopf.
72. Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M.(2000), Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist*, Vol. 55, pp.5-14.
73. Stretcher, V., DeVellis, B., Becker, H., & Rosenstock, I.(1986), The role of self-efficacy in achieving health behavior change. *Health Education Quarterly*, Vol. 13(1), pp.73-92.
74. Taylor, S. E., Locke E. A., Lee, C., & Gist, M. E.(1984), Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 34, pp.402-418.
75. Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., & Putka, D. J.(2002), Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp.506-516.

76. Wefald, A. J. & Downey, R. G.(2009), Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction, *The Journal of Psychology*, Vol. 143, pp.91-111.
77. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B.(2007), The role of personal resources in the Job Demands-Resources model, *International Journal of Stress Management*, Vol. 14(2), pp.121-141.
78. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B.(2009a). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, pp.183-200.
79. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B.(2009b). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74, pp.235-244.
80. Yeo, G. B. & Neal, A.(2006), An examination of the dynamic relationship between self-efficacy and performance across levels of analysis and levels of specificity, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp.1088-1101.

Abstract

The Effects of Past Success on Performance: The Mediating Role of Self-Efficacy, Burnout, and Engagement

Im, Chang-Hee*

Traditionally, self-efficacy, burnout and engagement are defined as work related states of mind, and formally speaking, students are not employees. But, we assume that from a psychological perspective, student core activities can be considered work. Therefore, based on SCT(social cognitive theory), we examine the mediating role of self-efficacy in the prediction of student burnout and engagement, and also the mediation of burnout and engagement between self-efficacy and performance(GPA). There is no research to date whether there would be mediating role of these variables between past success and performance.

These effects were analysed in the context of mediating role of the variables in a university in a sample of 438 students. This study utilized a convenience sample drawn from various major scholar area. Results of structural equation modeling analyses were consist with a full mediation model in which academic past success predicts self-efficacy, which in turn, predicts student burnout and engagement. Also our proposed model showed that burnout and engagement are partial or full mediating variables between self-efficacy and performance. Our study's findings provide evidence that engagement fully accounted for the relationship between self-efficacy and performance, and burnout partially explained the relationships.

These findings aligns with the general theorizing supported by JD-R model and SCT(social cognitive theory). More specifically, it builds on the JD-R literature as it tests one of the proposed mechanisms in the relationship between job resources and work engagement. Implications of study are discussed, together with limitations and suggestions for future research.

Key Words : Past Success, Self-efficacy, Burnout, Engagement, Performance

* Professor, Dept. of Business Administration, Hongik University