

# 심리적자본이 임파워먼트와 학습성과에 미치는 영향

이 규 용\* · 송 정 수\*

\*울산과학대학 산업경영과

## The Effect of Psychological Capital on Empowerment and Learning Performance

Kyu-Yong Lee\* · Jung-Su Song\*

\*Dept. of Industrial Management, Ulsan College

### Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of psychological capital on empowerment and learning performance and the mediating effect of the empowerment on the relationship between psychological capital and learning performance. In order to verify the relationships and mediating effect, data were obtained from 283 university students in Ulsan Metropolitan City and were analyzed by using SPSS 12.0, AMOS 5.0. The findings are as follows: First, the psychological capital were positively related to the empowerment and the learning performance. Second, there was also a positive relationship between the empowerment and the learning performance. Finally, it is found that empowerment fully mediated the relationship of psychological capital and learning performance. The theoretical implication of the study includes that this study and findings advance the understanding of learning performance by suggesting a new viewpoint regarding how psychological capital and empowerment to motivate university's learning performance. Based on these findings, the implications and the limitations of the study were presented including some directions for future studies.

**Keywords :** Psychological capital, Empowerment, Learning performance, Mediation.

### 1. 서 론

최근 전반적인 경제·사회의 급격한 변화는 대학조직의 경쟁력에 많은 영향을 미치고 있다. 특히 인구증가율의 감소로 인하여 신입생 모집에 대한 어려움과 더불어 재학생의 등록률 저하와 이탈을 증대로 인하여 대학들의 심각한 재정난이 우려되고 있다. 이에 따라 대학조직의 내·외 환경의 급격한 변화에 적극적으로 대처하고 대학조직의 생존과 효과성을 개선시키기 위하여, 각 대학조직들은 연구와 교육이라는 대학 본연의 역할을 강화하는 상식의 틀 위에서 자율성을 최대한 존중하는 개혁이 지속적으로 이루어질 필요가 있다(나기현, 2005). 대학 본연의 역할은

사회가 요구하는 지속적인 학습능력을 겸비한 우수한 인재를 배출하고 다양한 학문적 성과를 실현하는 것이다. 이를 위해서는 대학조직이 학생들에게 믿음과 기대를 주는 효과적인 교수기법이 요구된다(Johnson, 2005). 따라서 대학조직의 변화에 대한 요구가 증대되고 있는 상황 속에서 대학생의 학습성과 선·후행변인에 대한 연구는 학자나 실무자들에게 모두 필요한 일일 것이다.

최근 연구에 따르면, 심리적 자본은 조직의 비약적인 성장과 경쟁력을 위해 중요한 역할을 한다고 보고하고 있다(Luthans, 2004). 심리적 자본의 기존연구들은 다양한 연구주제로 각광을 받고 활발히 진행되고 있으나, 국내에서는 아직 미흡한 단계에 있다. 심리적 자본은 자

† 본 연구는 2009년도 교육과학기술부의 교육역량강화 사업비 지원에 의하여 수행되었음.

† 교신저자: 송정수, 울산광역시 남구 대학로 148 울산과학대학 산업경영과

M · P: 010-5552-2140, E-mail: songjsca@hanmail.net

2010년 9월 11일 접수; 2010년 11월 30일 수정본 접수; 2010년 12월 2일 게재확정

신감, 희망, 낙천성, 탄력성 등의 4가지 특성들을 통합한 개념이며, 조직에서 이러한 심리적 자본은 개발 및 관리할 수 있다. 심리적 자본은 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 주며 조직의 경쟁력과 성과를 제고하는데 유용한 개념이라 할 수 있다.

또한 변화에 대한 높은 요구에 효과적으로 대응하기 위해 경영현장에 급속히 확산되고 있는 임파워먼트는 당면한 많은 경영상의 문제를 해결하는데 중요한 해결책으로 논의되어왔다(이지우, 2003). 따라서 본 연구에서는 이를 대학의 경영현장에 적용하여 검토하고자 한다. 임파워먼트가 대학생들을 고려하여 실시되었을 때, 순기능적으로는 대학생의 학습만족은 물론 이탈율의 감소와 학습성과 향상을 이끌어내지만 그렇지 못하였을 때는 오히려 학습을 수행하는 대학생들에게 심한 심적부담 요인으로 작용하게 되어 학습과정에 대한 불만들이 점차 커지고 누적되면서 대학조직에 대한 불만족은 물론이고 애착 및 신뢰의 감소와 배신감으로 학습성과에 많은 영향을 주리라 판단된다.

한편, 학습성과는 학습동기, 자아존중감, 자기효능감, 대학 생활적응, 학급풍토, 교사신뢰 등과 같은 긍정적인 성과와 유의하게 관련되어 있다고 보고되고 있다(Furrer & Skinner, 2003; 이숙정, 2005). 이와 같이 다양한 학습성과의 선행변인과의 관계에 관한 연구는 어느 정도 이루어져 왔지만 심리적 자본과 학습성과의 관계에 관한 연구는 간과되어 왔다. 심리적 자본의 선행 연구들을 살펴보면 자신과 타인에 대하여 현실적인 평가를 견지하는 상태인 심리적 자본의 수준이 높을 경우에는 그 긍정적인 감정상태가 상사에 대한 감정적 반응을 긍정적하도록 이끌 가능성이 높으며 대학생 스스로 임파워먼트 수준을 높게 지각하여 학습성과를 높인다고 할 수 있다. 따라서 심리적 자본이 학습성과에 미치는 영향과 그 영향관계에 미치는 임파워먼트의 매개효과 여부를 확인할 필요성이 제기되지만 이에 관한 연구는 국·내외적으로 전무한 실정이다.

따라서 본 연구는 학습성과에 중요한 영향을 미치는 대학생들의 심리적 자본을 규명하고, 이러한 심리적 자본이 임파워먼트와 학습성과에 어떠한 영향을 미치는지와 심리적 자본과 학습성과 간의 관계에 있어서 임파워먼트가 매개작용을 하는지에 대해 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 배경 및 연구가설

### 2.1 심리적 자본의 개념

심리적 자본은 Seligman(1998)에 의해 처음으로 언급된 이후 다양한 영역과 표본을 대상으로 실증적 연

구가 확대되고 있다. Seligman(1998)은 관리자가 개인의 약점보다는 강점, 질병과 병리적 현상보다는 건강과 활력에 더 관심을 가져야 한다고 하였다. 특히 그의 저서에서 개인의 긍정적 심리상태는 정신적 건강과 신체적 건강뿐 아니라 직업이나 학업에서도 높은 성과를 달성한다고 하였다. Seligman(2002)은 개인의 긍정적 심리를 보다 구체적으로 언급하였다. 그는 개인의 긍정적 심리상태는 조직의 자본으로 이어질 수 있다고 강조하였으며, 이후 Luthans(2002)가 개인의 긍정적 심리에 관한 이론을 보다 더 발전시켰다. Luthans (2002)는 개인의 긍정적 심리는 측정 및 개발될 수 있으며, 나아가 최고관리자는 이러한 자원을 효율적으로 관리하고 응용하여 높은 성과를 제고할 수 있다고 강조하였다.

심리적 자본은 개인이 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것을 의미한다. 심리적 자본은 Luthans(2004)등이 구성원의 태도나 행동에 영향을 주는 개인 성향을 파악하고 이해하기 위해 긍정적 심리학 문헌 및 동기유발 등에 관한 다양한 연구들을 포괄적으로 검토한 후 자신감, 희망, 낙천성, 그리고 탄력성의 4개의 요인으로 구성된 심리적 자본을 제안하였다.

심리적 자본의 네 가지 요인에 대한 구체적인 설명은 조영복과 주규하(2009)의 연구에서 찾을 수 있는데 그 내용을 정리하면 다음과 같다. 자신감(confidence)은 목표를 성공적으로 이룰 수 있다는 스스로에 대한 믿음을 말한다. 이는 주어진 상황 속에서 특정과업을 충분히 수행하는 데 필요한 행동, 인식된 자원, 동기부여를 이끌어 낼 수 있으며 업무성과와 강한 정(+)의 관계가 있다. 희망(hope)은 일상적으로 원하는 바를 생각하는 것으로 사용되지만, 심리적 자본에서의 희망은 목표를 이루고자 기대하고 달성하기 위해 지속적으로 노력하고 대안을 찾으려는 마음이다. 희망적인 구성원은 스스로 생각하고 내적통제 위치를 가지기 때문에 구성원들이 희망적일수록 더 경쟁력을 확보할 수 있다. 낙천성(optimism)은 어려움을 극복할 수 있는 미래에 대한 신념으로, 앞으로는 더 좋아질 것이라는 믿음이다. 낙천성이 강한 사람은 나쁜 상황이 벌어지더라도 일시적인 현상으로 보는 반면 약한 사람은 같은 상황을 지속적인 현상으로 보게 된다. 낙천적인 영업사원이 그렇지 않은 사람보다 매출액이 더 많고, 낙천적인 리더가 부하들의 만족과 조직 잔류에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 탄력성(resiliency)은 현실과 변화를 수용하고 위험과 책임에 대해 충분히 대처하는 능력이다. 탄력성이 높은 사람은 고난과 역경을 극복하는 과정에서 의미와 가치를 찾으며 스스로 성장할 수 있다.

이러한 심리적 자본은 개인마다 상이하게 나타날 수 있으며, 구성원의 강한 심리적 자본이 구축될 경우 보다 높은 동기부여를 기대할 수 있기 때문에 조직에서 다루어야 할 중요한 요소라고 할 수 있다. 또한 개인의 긍정적 심리적 자본은 측정, 개발 및 관리될 수 있으며, 나아가 이러한 인적자원을 효율적으로 관리하고 응용하여 높은 성과를 제고할 수 있다고 강조하였다(Luthans & Youssef, 2004).

## 2.2 심리적 자본의 기존 연구

심리적 자본은 국·내외에서 다양한 표본을 대상으로 구성원의 태도 및 행동, 그리고 성과에 긍정적 영향을 주는 반면에, 반생산적 과업행동 및 조직냉소주의 등에 부정적 영향을 준다고 보고하고 있다.

심리적 자본과 관련한 최근 연구현황에 대한 내용은 Avey(2007)의 연구에서 찾을 수 있는 데 주목할 내용을 정리하면 다음과 같다. 심리적 자본은 구성원의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 그리고 다양한 성과에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치지만(Avey et al., 2008b; Luthans et al., 2005; 2007; 2008), 일탈행동 및 조직냉소주의(Avey et al., 2008b)에는 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 한편, 심리적 자본의 선행 변수로 변혁적 리더십(Avey et al., 2008a), 지원적 조직분위기(Luthans et al., 2008), 진정한 리더십(Clapp-Smith et al., 2009) 등이 다루어졌으며, 심리적 자본과 팀의 성과 및 조직시민행동 간에 팀의 신뢰가 매개효과가 있다고 보고되고 있다. 이외에도 개인의 긍정적 감정이 심리적 자본과 조직 냉소주의 및 조직시민행동 간에 매개효과가 있다고 보고하고 있다(Avey et al., 2008b).

한편, 국내에서는 유현숙(2004)의 대전광역시에 거주하는 여성을 대상으로 인적·사회적·심리적 자본에 관한 실증연구가 최초로 발표되었다. 다음으로 김경재와 정범구(2007; 2008)의 연구에서 심리적 자본이 혁신 성과에 긍정적 영향을 미치며, 지적자본과 혁신행동 관계에서 심리적 자본이 부분적으로 긍정적인 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 최근에는 김우수와 김정훈(2009)에 의해 서울지역을 중심으로 결혼이주여성의 인적·사회·심리적 자본 활용에 관한 연구가 진행되었으며, 조영복과 주규하(2009)의 연구에서는 심리적 자본이 역할행동에 유의미한 영향력을 미치고, 심리적 자본과 역할행동의 관계를 셀프리더십이 매개하고 있다고 보고하고 있다. 이와 같이 국내에서는 심리적 자본에 대한 연구가 초기단계이며 탐색적 연구와 실증적 연구

가 매우 부족한 실정임을 고려할 때 보다 다양하고 다차원적인 실증적인 연구가 필요하다고 하겠다.

## 2.3 이론적 연결

### 2.3.1 심리적 자본과 임파워먼트

심리적 자본과 임파워먼트 간의 관계를 직접적으로 분석한 선행연구는 미비한 실정이다. 심리적 자본은 자신감, 희망, 낙천성, 그리고 탄력성의 4가지 특성으로 이론적 근거를 형성하고 있다. 본 연구에서는 이러한 각 특성들을 중심으로 이들 간의 관계를 검토하고자 한다.

Bandura(1997)는 자신감이 높은 구성원이 주어진 업무에 대한 많은 노력을 쏟는다는 사실을 보고하였다.

Stajkovic와 Luthans(1998)는 114명의 학생과 21,616건의 주제에 대한 메타분석을 통하여 자신감과 성과 간에 유의한 정(+)의 상관관계(0.38)가 있음을 보고하였다. 또한 업무와 관련된 성과가 자신감에 기인하여 28% 증가한다고 기술하고 있다.

Snyder(2002)에 의한 고려할 만한 이론과 연구는 높은 희망을 가진 개인들이 목표를 달성하기 위한 의지력뿐만 아니라 그것에 도달하기위해 다양한 경로를 고려한다고 주장하였다. 높은 희망을 가진 사람은 도전에 대한 장애물을 예측하는 초인적인 능력을 가지고 있다.

최근 연구에서 보다 높은 희망을 가진 구성원을 보유한 회사가 많은 수익을 내고 있으며, 희망 수준이 높은 관리자들도 보다 높은 업무성과를 갖는다고 보고하고 있다(Peterson & Luthans, 2003).

자신감이 개인적인 신념을 바탕으로 주어진 업무를 성공할 수 있는 능력을 의미하는 반면에 낙천성은 미래의 성공에 대한 기대감이다. 특히 Scheier와 Carver(1985)는 낙천성은 동기부여의 근원이며, 개개인이 성공에 대한 기대가 계속되기 때문에 노력하고픈 마음이 일어나게 한다고 말하고 있다. Seligman(1998)은 보험업에서 낙천성과 성과 간에 매우 높고 유의적인 연관이 있으며, 낙천주의적인 보험 대리점이 2년 동안 타 보험대리점 보다 37% 더 높은 성과를 보였다고 보고하고 있다.

자신감, 희망, 낙천성은 순행의 구조인 반면에 탄력성은 역경에 처했을 때 보다 많은 회복력을 가진다. 특히 탄력성이 강한 구성원은 좌절과 역경을 긍정적으로 받아들이는 경향이 있다(Bonanno, 2005). 또한 Luthans 등(2006)의 연구에서는 탄력성과 성과 사이에 긍정적인 관계가 있는 것으로 분석되었다.

요약하면 높은 심리적 자본은 그들의 목표를 달성하

기 위해 의지와 방법에 관하여 희망적이고, 현실적으로 긍정적인 결과에 도달하는데 낙천적이며, 그들의 업무 환경에서 긍정적인 차이를 만들 수 있는 자신감을 가지고, 좌절로부터 곧 회복하는 것이다. 이러한 심리적 자본은 Spreitzer(1995)의 임파워먼트 구성요소들과 관련이 깊다. 심리적 자본이 높은 개인들은 희망적으로 문제를 해결하기 위해 대체방안을 찾고, 주저하거나 망설임없이 자신감과 신뢰를 가지고 이들의 방안을 모색한다. 이러한 과정은 심리적 자본이 높은 사람들이 그들이 처한 환경에 적응할 때 임파워먼트의 구성요소인 의미감, 역량성, 자기결정력, 영향력을 그들의 업무 환경 전반에 걸쳐 경험한다. 또한 심리적 자본이 높은 개인들은 희망을 가지고 목표를 달성하기 위해 많은 선택 방안들을 개념화하는 경향이 있고, 긍정적으로 기대하는 낙천성으로 업무 환경에서 자신감을 가지고 이들의 선택 방안에 대해 혼련하고, 역경으로부터 신속하게 회복할 수 있는 능력이 있다. 이런 과정에서 높은 심리적 자본을 가진 개인들은 자신의 책임 하에서 의미 있는 업무를 수행하는 그들의 업무 환경에서 자기결정력을 보다 많이 인식하며 더 큰 영향력을 행사한다.

Avey 등(2008a)의 실증연구에서 심리적 자본이 임파워먼트에 매우 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이상의 논의와 선행연구의 결과를 바탕으로 심리적 자본과 임파워먼트에 대한 다음의 가설을 설정한다.

가설 1 : 심리적 자본은 임파워먼트에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 2.3.2 임파워먼트와 학습성파

Spreitzer(1995)는 의미성, 역량성, 자기결정력, 영향력 등 임파워먼트의 하위 구성요인들은 직무성과와 직무만족 등에 영향을 준다고 하였다. Bowen과 Lawler(1992)의 연구에서 현장 종사원을 임파워먼트 할 필요성을 역설하면서 임파워먼트된 종사원은 그들의 업무에 보다 몰입되고 정열적이게 된다고 고찰하였다. 임파워먼트된 종사원은 업무에 대한 관심이 증대되고 업무와 관련하여 스스로 자극을 받게 되어 직무성과와 보다 밀접하게 관련된다고 보았다. 또한 임파워먼트와 직무성과에 관련하여 종사원이 보다 정열적이고 에너지가 있으며 자기업무에 몰입하여 직무성과를 높이기 위해서는 기업의 가치와 비전이 제시되어야 한다고 주장하였다. 그리고 기업의 가치와 비전이 공유되기 위해서는 무엇보다도 임파워먼트된 종사원과 임파워먼트된 기업조직의 필요성을 강조하고 있다. 이들은 임파워먼트된 종사원과 기업은 전통적 조직보다 자유스럽지만

더 많은 생산성을 가져온다고 주장하였다.

Guillory와 Galindo(1994)는 임파워먼트 결과가 생산성의 향상에 따라 직무성과에 영향을 줄뿐만 아니라 종사원의 개인적 성장도 가져온다고 주장했다. 이와 같이 종사원들이 지각하는 임파워먼트는 직무성과와 관련이 있으며, 아직까지 이를 대학 상황에 적용한 연구가 거의 이루어지지 않은 실정에서 임파워먼트와 학습성파에 대한 관계를 보다 심도 있게 규명하는 연구가 필요하다고 하겠다.

나기현(2005)의 실증연구에서 대학생들 스스로 임파워먼트가 높다고 지각할수록 학습성파가 높아지는 반면에 심리적으로 임파워먼트가 낮다고 지각할수록 학습성파가 낮아지는 것으로 나타났다. 그러므로 임파워먼트는 학습성파에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이상의 논의와 선행연구의 결과를 바탕으로 임파워먼트와 학습성파에 대한 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2 : 임파워먼트는 학습성파에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 2.3.3 심리적 자본과 학습성파

심리적 자본과 학습성파 간의 실증적 연구는 존재하지 않는다. 앞서 살펴본 바와 같이 심리적 자본은 자신감, 희망, 낙천성, 탄력성 등의 4가지 특성들이 이론적 근거를 형성하고 있다. 따라서 본 연구는 이러한 각 특성들을 중심으로 이들 간의 관계를 검토하고자 한다.

먼저 자신감은 자신이 소유하고 있는 지식과 스킬, 그리고 역량이 특정과업을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 믿음 혹은 신념을 말한다. 자신감 수준이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 스스로 학습목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위해 지속적으로 노력하여 학습성파를 향상시킨다. 많은 연구에서 개인이 지닌 자신감은 학습성파에 긍정적 영향을 준다고 보고되고 있다(Prussia et al., 1998). 따라서 자신감 수준이 높은 사람은 학습성파를 향상시킬 것으로 기대된다.

다음으로 희망은 어떤 일을 이루거나 얻고자 기대하고 바라는 마음을 말한다(Snyder et al., 1991). 희망은 심리적 자본에 있어서 매우 중요한 요소이다. 희망적인 요소가 있는 사람은 목표를 달성할 수 있다는 의지력과 방법을 통해 자신이 원하는 것을 얻기 위한 방법을 개발할 수 있다(Snyder et al., 1991; 김정재·정범구, 2007). 그러므로 희망 수준이 높은 사람은 목표를 달성하기 위해 계획을 수립하고 몰입하는 목표 지향적인 동기부여 상태라고 할 수 있다. 따라서 희망은 학습성

과를 높일 것으로 기대된다.

낙천성은 긍정적 심리와 깊은 연관을 맺고 있다. 낙천주의자들은 온갖 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 좋아질 것이라고 믿는다. 반면에 염세주의자들은 늘 그렇다는 식의 보편적인 이유를 드는 경향이 있다.

Seligman(1998)에 따르면, 낙천주의자들은 나쁜 일에 대해 일시적인 현상으로 보는 반면, 염세주의자들은 나쁜 일을 영원히 지속될 현상으로 보는 경향이 있다는 것이다. 따라서 낙천주의적 성향이 높은 사람은 학습을 수행하는데 있어서 어려움이 있더라도 좌절하지 않고 재도전하여 학습성과를 향상시킬 것으로 기대된다.

마지막으로, 탄력성은 불확실성, 갈등, 실패 등으로부터 신속하게 회복하는 긍정적인 심리능력을 말한다(Luthans, 2002). 탄력성은 역경을 통해 더 강해지고, 위기나 도전에 직면한 경우 빠르고 효과적으로 극복하는 적극적인 과정이다. 또한 탄력성을 가진 개인은 그렇지 않은 개인에 비해 어려움 속에서도 자신감을 잃지 않고 성공적으로 대처한다(Luthans et al., 2007).

Luthans 등(2007)의 실증연구에서 탄력성이 성과와 긍정적 관계가 있다고 보고되고 있다. 그러므로 탄력성은 학습성과에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이와 같이 선행연구들의 이론적 주장과 발견을 종합하여 볼 때, 학습성과는 개인의 적극적인 심리적 상태, 즉 심리적 자본에 의해 영향을 받는다. 이상의 논의와 선행연구의 결과를 바탕으로 심리적 자본과 학습성과에 대한 다음의 가설을 설정하였다.

가설 3 : 심리적 자본은 학습성과에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 2.3.4 임파워먼트의 매개작용

임파워먼트의 매개작용은 심리적 자본과 임파워먼트, 심리적 자본과 학습성과 그리고 임파워먼트의 학습성과에 대한 영향관계의 결합을 통해 설명될 수 있다. 앞서 이들의 영향관계에 대하여 살펴보았고, 또한 심리적 자본과 결과변수 간의 관계를 연구한 다양한 결과들(Avey et al., 2008a; Clapp-Smith, et al., 2009)을 통해 심리적 자본과 결과변수 간에는 어떠한 매개적 기능으로 인해 상당한 관계가 있다는 것을 추론할 수 있다.

심리적 자본이 높은 개인들은 희망을 가지고 목표를 달성하기 위해 많은 선택 방안들을 개념화하는 경향이 있고, 긍정적으로 기대하는 낙천성으로 업무 환경에서 자신감을 가지고 이들의 선택 방안에 대해 훈련하고, 역경으로부터 신속하게 회복할 수 있는 능력이 있다.

이런 식으로 높은 심리적 자본을 가진 구성원들은

그들이 자신의 책임 하에 의미 있는 업무를 수행하는 그들의 업무 환경에서 자기 결정력을 보다 많이 인식하며 영향력을 행사한다. 따라서 희망, 자신감, 낙천성, 및 탄력성으로 구성된 심리적 자본은 대학생의 임파워먼트 지각에 영향을 미치게 된다. 또한 심리적 자본 수준이 높은 사람은 직무에 대한 스트레스나 압박 등의 상황에서도 긍정적 감정을 유지하여 자신의 과업에 관심과 흥미를 유발하게 된다(Tugade, et al., 2004). 즉, 이러한 사람은 주위의 부정적인 요인으로부터 덜 영향을 받으며 긍정적 감정을 통해 자신의 학습성도가 높아지게 된다. 한편 임파워먼트는 학습성과에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 구성원들이 무력감을 극복하고 자신감이 증대되면 노력과 성과 간의 기대가 높아져서 학습목표를 달성하기 위하여 지속적으로 행동하고 노력하게 되며, 이러한 일련의 과정을 임파워먼트 과정이라고 할 수 있다(Conger & Kanungo, 1988). 임파워먼트는 의미성, 역량성, 자기결정력, 그리고 영향력을 수반함으로써, 이를 낮게 인식하는 대학생들은 자긍심 부족으로 인한 패배의식에 젖어있을 가능성이 높고 자신의 미래에 대한 확신이 낮아 그 결과로 학습동기부여가 미흡할 수 있다.

Robinson(1997)은 임파워먼트는 종사원의 에너지, 창조성, 직무에의 헌신 등과 같은 것을 유도하는 촉매제의 역할을 수행한다고 하였다. 최근 Avey 등(2008)의 민간조직을 대상으로 실시한 실증연구에서 긍정적 감정이 심리적 자본과 조직시민행동 간에 매개효과 있음을 보고하였다. 그들은 또 심리적 자본 수준이 높은 사람은 조직변화 상황 속에서도 긍정적 감정을 유지한다고 강조하였다. Clapp-Smith 등(2009)의 연구는 부하의 심리적 자본이 판매성과에 영향을 미치는데 있어서 상사의 신뢰가 매개역할을 하는지에 대해 종업원을 대상으로 하여 분석한 결과, 심리적 자본은 상사신뢰를 통해 판매성과를 향상시킨다고 보고하였다. 즉 상사신뢰는 심리적 자본과 판매성과 간의 관계에서 완전매개작용을 하였다.

앞서 제시한 다양한 선행연구들에 근거해서 심리적 자본과 결과변수 간에 매개변수의 필요성을 확인할 수 있었으며 심리적 자본의 수준이 높을수록 임파워먼트를 높게 지각하여 학습성과가 향상될 것이다. 그러므로 임파워먼트는 심리적 자본과 학습성과 간의 관계에서 매개작용을 수행할 것으로 기대된다. 이상의 논의와 선행연구의 결과를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 4 : 임파워먼트는 심리적 자본과 학습성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구모형

본 연구는 심리적 자본이 임파워먼트와 학습성과에 미치는 영향과 심리적 자본과 학습성과 간의 관계에 있어서 임파워먼트의 매개효과가 있는지에 대해 연구하는데 목적이 있다. 따라서 이를 모형화하여 나타내면 <그림 1>과 같다.

#### 3.2 표본 및 자료수집방법

본 연구의 표본은 연구자들의 수강생을 대상으로 수집하였다. 본 연구자들은 기말고사 직전 수강생들에게 설문취지를 설명하고 설문지 300부를 배부하였다. 2009년 06월 10일부터 06월 15일까지 약 5일간 총 297부의 설문지가 회수되었으며 이들 가운데 응답이 불성실한 14부를 제외한 283부가 본 연구의 자료로 사용되었다.

모든 설문문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다. 분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자 전체의 73.5%가 남학생이고 여학생은 26.5%의 비율을 형성하고 있었다. 연령별로는 20세까지가 26.15%, 30세까지가 61.48%, 40세까지가 5.3%, 마지막으로 41세 이상이 7.07%이었다. 결혼여부는 기혼자 13.4%, 미혼자 86.6%로 나타났다.

#### 3.3 변수의 측정

성과를 높일 수 있는 스스로 지각한 조직구성원의 긍정적 심리상태로 정의되는 심리적 자본의 척도로는 Luthans(2004)가 제시한 자신감, 희망, 낙천성, 탄력성의 4개 요인을 바탕으로 유현숙(2004)의 연구에서 사용

한 17개 문항을 측정하였다.

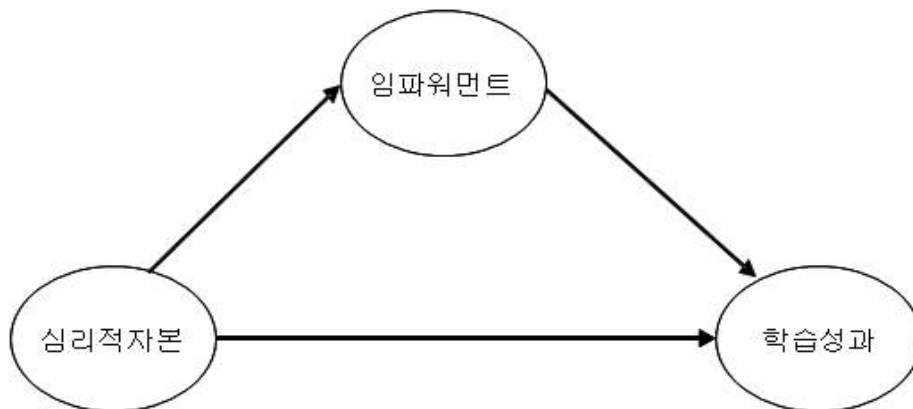
종사원이 자신의 직무에 대하여 의미성, 역량성, 자기결정력, 영향력을 지각함으로써 내재적 과업동기를 증진시키는 과정(Thomas & Velthouse, 1990)으로 정의되는 임파워먼트의 척도로는 Spreitzer(1995)가 개발한 12개 문항을 측정하였다.

연구대상의 학습성과는 연구자들의 수강생을 대상으로 출석, 과제, 중간고사 및 기말고사 성적을 기반으로 측정된 문항을 사용하였다.

#### 3.4 신뢰성 및 타당성 분석

변수들의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였으며 요인추출 방식으로 주성분 분석방법을, 요인 회전 방식으로는 직각회전방법을 선택하였다. <표 1>은 외생변수에 대한 요인분석을 실시한 결과이다. 심리적 자본은 고유치(eigen value)가 1 이상인 요인의 수는 3개로 추출되었다. 구체적으로 살펴보면 자신감은 5개 문항 중 3개 문항이, 희망은 5개 문항 중 1개 문항이 제거되어 자신감과 희망이 분리되지 않고 하나의 요인으로 도출되었다. 탄력성은 4개 문항, 낙천성은 3개 문항이 모두 1이상의 고유치를 가졌으며, 누적분산 비율이 58.147%로 나타났다.

<표 2>는 내생변수에 대한 요인분석을 실시한 결과이다. 임파워먼트는 제거된 문항 없이 1 이상의 고유치를 가진 영향력, 의미성, 자기결정력, 역량성 등의 4개의 요인으로 묶였으며, 학습성과는 4개 문항이 모두 단일요인으로 묶였고, 이때 누적분산비율은 70.063%로 나타났다. 또한 크론바하 알파계수를 측정하여 내적일관성에 의한 신뢰성을 검증하였다. 모든 연구변수의 크론바하 알파계수는 0.60 이상으로 신뢰성이 양호한 것으로 나타났다.



<그림 1> 본 연구의 연구모형

<표 1> 외생변수의 신뢰성 및 타당성 분석 결과

문항			요인적재치	아이젠값	설명비율	누적비율	크론바하알파계수
심리적자본	자신감/희망	희망 1	.782	3.925	30.195	30.195	0.772
		희망 5	.761				
		희망 4	.599				
		자신감 1	.563				
		자신감 3	.532				
		희망 3	.520				
	탄력성	탄력성 4	.737	2.609	20.073	50.268	0.730
		탄력성 3	.706				
		탄력성 2	.614				
		탄력성 1	.525				
	낙천성	낙천성 2	.810	1.024	7.879	58.147	0.685
		낙천성 3	.635				
낙천성 1		.591					

<표 2> 내생변수의 신뢰성 및 타당성 분석 결과

문항			요인적재치	아이젠값	설명비율	누적비율	크론바하알파계수
임파워먼트	영향력	영향력 3	.928	4.714	29.397	29.397	0.900
		영향력 2	.916				
		영향력 1	.831				
	의미성	의미성 3	.882	2.397	14.982	44.379	0.879
		의미성 2	.866				
		의미성 1	.812				
	자기결정력	자기결정력 2	.818	1.776	11.101	55.480	0.793
		자기결정력 3	.780				
		자기결정력 1	.764				
	역량성	역량성 2	.832	1.371	8.572	64.052	0.769
		역량성 1	.709				
		역량성 3	.635				
학습성과	학습성과	학습성과 2	.802	1.052	6.578	70.063	0.655
		학습성과 3	.742				
		학습성과 4	.610				
		학습성과 1	.566				

본 연구는 탐색적 요인분석에 이어서 AMOS 5.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시한 후 구조방정식 모형을 검증하였다. 연구모형에서 제시된 변수들을 고려하여 적합도를 검증하기 위하여 각각의 요인들에 대한 설문문항들이 유의미적인 적재가 이루어지고 있는 변수들만을 이용하여 공분산행렬(covariance matrix)을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 그런데 확인적 요인분석을 하는 과정에서 앞서 실시한 탐색적 요인분석의 결과로 일부 제거된 문항으로 인해 각 요인에 대한 측정항목의 수를 조정할 필요성이 제기되어 측정항목들을 심리적 자본 3개 요인, 임파워먼트 4개 요인으로 추출한 다음, 해당 요인에 속하는 측정항목들을 총합해서 측정항목의 수로 나눈 평균값으로 측정지표를 만드는 항목묶기(item parceling) 방법을 이용하였다. 이는

연구에 활용한 측정항목의 수를 그대로 활용할 경우 변수의 수가 지나치게 많아 자유도가 높아져 모형의 미지수 계산과정에서 만족시켜야 하는 제약이 많아짐으로써 통계적으로 검증력이 약화될 수 있기 때문이다(성복련, 2010). 항목묶기를 사용할 경우에는 개별항목에 비해 더욱 연속적이고 정규분포화된 특성을 얻을 수 있기 때문에 구조방정식모델에서 일반적으로 채택하는 최우도법(maximum likelihood)과 같은 추정방법의 가정에 더욱 온전히 접근할 수 있는 장점이 있다. 또한 항목묶기를 사용하면 개별항목에 비해 추정해야 할 요인적재량이나 측정오차의 분산의 수가 줄어들기 때문에 모델적합도가 개선되는 결과를 얻을 수 있다(Bagozzi & Heartheon, 1994). 따라서 본 연구에서도 항목묶기의 장점을 바탕으로 연구모형을 검증하기 전

에 성복련(2010)과 이채익(2010)의 선행연구를 근거로 심리적 자본과 임파워먼트에 대해 항목목록기를 사용하여 각 구성개념별로 단일차원성(unidimensionally)으로 측정모형을 설계하여 분석을 실시하였다. 확인적 요인 분석 결과는 <표 3>과 같다. 김계수(2007)가 제시한 적합도 평가기준(GFI, AGFI, CFI가 0.9이상, RMR은 0.08이하)에 대해 대부분의 지표 값( $\chi^2=73.306$ ,  $df=38$ ,  $p=.001$ ,  $GFI=.957$ ,  $AGFI=.925$ ,  $CFI=.969$ ,  $RMR=.032$ )들이 충족시키는 것으로 나타나 측정모형의 적합도는 수용할만한 수준이라 할 수 있다.

복합신뢰도와 평균분산추출값은 Bagozzi와 Yi(1988)가 제시한 기준(각각 0.7 이상, 0.5 이상)보다 높게 나타나 수렴타당성이 입증되었다. <표 4>는 구성개념들 간의 상관행렬을 나타낸 것이다. 모든 상관계수의 95% 신뢰구간 추정치(상관계수 $\pm 2$ \*표준오차)에 1.0을 포함하지 않아야 한다는 조건(Anderson & Gerbing, 1988)과, <표 3>의 각 구성개념의 평균분산추출값이 <표 4>의 대각선 위쪽에 나타난 구성개념간 상관자승치 보다 커야 한다는 조건(Fornell & Larcker, 1981)을 충족되기 때문에 판별타당성이 입증되었다.

#### 4. 가설검증결과

본 연구에서 사용된 심리적 자본, 임파워먼트, 학습성과 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 검증하기 위해 공분산 구조분석을 이용하여 연구모형을 검증하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면  $\chi^2=83.384$ ,  $df=39$ ,  $p=.000$ ,  $GFI=.951$ ,  $AGFI=.917$ ,  $NFI=.953$ ,  $CFI=.955$ ,  $RMR=.035$ ,  $RMSEA=.057$ 를 갖는 모형이 도출되었다.

이 모형은 공분산 구조분석의 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때 전반적으로 만족할 만한 수준으로 나타났기 때문에 적절한 것으로 판단된다. 연구가설에 대한 구조모형 경로분석 결과는 <표 5>에, 모형검증 결과는 <그림 2>에 제시하였다.

본 연구의 결과를 정리하면 첫째, 심리적 자본은 임파워먼트에 유의한 영향( $estimate=.979$ ,  $p=.000$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다. 둘째, 임파워먼트는 학습성과에 유의한 영향( $estimate=.293$ ,  $p=.077$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2는 채택되었다. 셋째, 심리적 자본은 학습성과에 유의하지 않는 영향( $estimate=.062$ ,  $p=.771$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 3은 기각되었다.

<표 3> 확인적 요인 분석 결과

구성개념	측정항목/요인	표준요인 적재치	표준오차	t	복합 신뢰도	평균분산 추출값	적합지수
심리적 자본	자신감/희망	.686	.019	8.270	.852	.661	$\chi^2=73.306$ , $df=38$ , $p=.001$ , $\chi^2/df=1.929$ , $GFI=.957$ , $AGFI=.925$ , $CFI=.969$ , $RMR=.032$
	낙천성	.522	.031	10.422			
	탄력성	.733	.024	7.198			
임파워먼트	의미성	.683	.031	9.230	.875	.639	
	역량성	.762	.022	7.701			
	자기결정력	.597	.028	10.225			
학습성과	영향력	.610	.027	10.103	.849	.589	
	학습성과 1	.528	.013	7.206			
	학습성과 2	.578	.037	6.626			
	학습성과 3	.738	.033	3.264			
	학습성과 4	.506	.015	6.943			

<표 4> 구성개념간 상관행렬

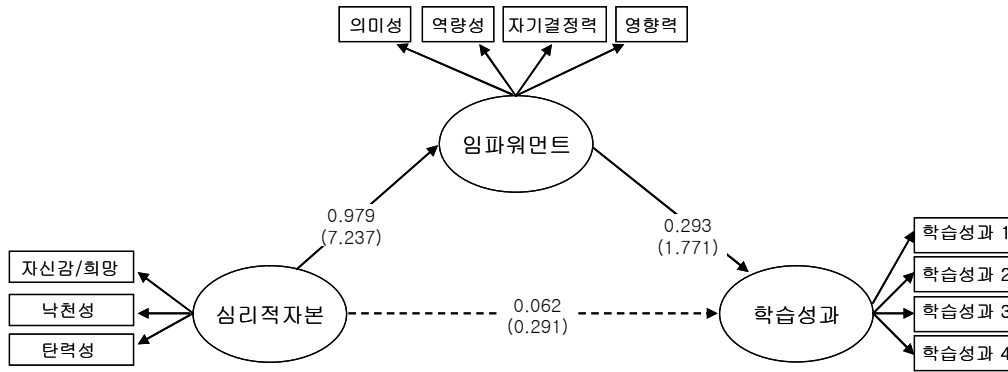
구분	평균	표준편차	심리적 자본	임파워먼트	학습성과
심리적 자본	3.79	0.47		.540	.059
임파워먼트	3.33	0.50	.735***(.021)		.092
학습성과	4.05	0.83	.243***(.019)	.304***(.027)	

주) N=283. \*p < 0.10 \*\*p < 0.05 \*\*\*p < 0.01, 대각선 위쪽은 구성개념간 상관자승치, 대각선 아래쪽은 구성개념간 상관계수 (괄호안의 숫자는 표준오차)



<표 5> 구조모형 경로분석 결과

가설	경로	Estimate	S.E	C.R	p	채택여부
1	심리적 자본 -> 임파워먼트	.979	.135	7.237	.000	채택
2	임파워먼트 -> 학습성과	.293	.165	1.771	.077	채택
3	심리적 자본 -> 학습성과	.062	.211	0.291	.771	기각
4	심리적 자본 -> 임파워먼트 -> 학습성과	-	-	-	-	채택



<그림 2> 연구모형의 검증결과

넷째, 임파워먼트가 통계적으로 유의한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였다. 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서 다음과 같은 조건이 모두 충족되어야 한다(신영미 등, 2007). 1) 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하여야 하며, 2) 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 한다. 3) 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하며, 4) 직접효과 모델에서의 독립변수와 종속변수 사이의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거되어야 한다. 매개효과 모델에서의 학습성과에 대한 분산은 0.093, 직접효과 모델에서의 분산은 0.059로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한, 독립변수인 심리적 자본이 임파워먼트에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 임파워먼트가 종속변수인 학습성과에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 심리적 자본이 종속변수인 학습성과에 통계적으로 미치는 유의한 영향(.355)이 매개효과 모델에서는 유의한 영향이 제거되었다. 따라서 심리적 자본은 임파워먼트의 완전매개를 통해서 학습성과에 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 4도 채택되었다.

한편 직접효과 및 간접효과를 측정된 결과 심리적 자본과 임파워먼트의 관계에서는 직접효과(.979)만 있는 것으로 나타났고, 임파워먼트와 학습성과의 관계에서도 직접효과(.293)만 있는 것으로 나타났으며, 심리적

자본이 학습성과에 미치는 직접효과는 .062이고 간접효과는 .287로 나타났다.

### 5. 토의 및 결론

오늘날 지식기반 경제사회에서 조직의 경쟁우위는 인적자원에서 비롯되며 조직의 지속가능한 경쟁력 우위를 위해서 심리적 자본이 중요하다(조영복·주규하, 2009). 본 연구에서는 대학조직의 변화와 혁신의 성공적인 추진 및 경쟁력 향상을 위해 그 필요성이 최근 더욱 더 절실히 요구되는 인적자원관리의 중요성을 인식하여 최근 부각되고 있는 심리적 자본과 임파워먼트 및 학습성과 간의 관계를 규명하고자 실증적 연구를 수행하였다.

이에 본 연구에서 논의한 이론적 고찰과 실증분석 결과를 바탕으로 먼저 이론적 측면에서 몇 가지 시사점들을 찾을 수 있다. 첫째, 심리적 자본은 임파워먼트에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉 심리적 자본 수준이 높은 대학생은 자신의 임파워먼트를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이는 심리적 자본이 임파워먼트에 매우 유의한 정(+)의 관계가 있다는 Avey 등(2008a)의 연구결과와 일치한다. 둘째, 임파워먼트는 학습성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 대학생들 스스로 임파워먼트를 높게 지각할수록 학습성과가 높아진다는 나기현(2005)의 연구결과와 일치한다. 셋째, 임파워먼트는 심리적 자본과 학습

성과 간의 관계에서 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 대학생의 심리적 자본은 임파워먼트에 영향을 미치고 심리적 자본에 의해 영향을 받은 임파워먼트가 학습성파에 영향을 준다는 것을 의미한다. 이처럼 심리적 자본이 결과변수에 영향을 미치는 과정에서 다른 매개변수에 의해 영향을 미치게 된다. 앞서 이론적 관계에서 논의한 바와 같이 심리적 자본이 성과에 영향을 미치는 과정에서 많은 연구들이 긍정적 감정, 신뢰 등에 의해 성과에 영향을 준다고 보고되고 있다. 이것은 또한 심리적 자본이 학습성파에 영향을 미칠 것이라는 가설이 기각된 점과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 이러한 선행연구들과 일관성을 가진다. 이는 심리적 자본이론을 축적하고 그 논리를 확대하여 향후 연구의 선행연구로써 의미를 갖는다고 할 수 있겠다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 실무적 시사점을 제공할 수 있다. 첫째, 심리적 자본을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램을 도입하고 활성화시켜야 한다. 먼저 자신감을 개발하는 가장 효과적인 방법은 성공을 경험하게 하는 것이다. 이를 위해서는 경험적 훈련, 성공적인 멘토나 역할모델의 설정, 가상체험, 심리적 건강, 육체적 건강 등을 고려할 수 있다. 대학생들에게 희망을 심어주기 위해서는 명확하게 전달되고, 구체적이고, 현실적이고, 측정할 수 있고, 도전적으로 설정된 목표달성에 대한 희망을 갖도록 하는 것이다. 또한 목표달성을 위한 실천계획과 방법을 개발하는 과정에서 점진적인 발전과 작은 성공을 경험하게 하여 희망을 강화시켜주는 것이 중요하다. 다음으로 낙천성을 강화하기 위해서는 실패에 대한 관용, 현재에 대한 감사, 미래와 불확실성을 성장과 발전의 기회로 보고 긍정적이고 확신에 찬 태도로 행동하게 하는 방법을 제시할 수 있겠다. 마지막으로 탄력성을 제고시키는 방법으로 웰빙 프로그램, 학생복지 프로그램의 제공, 효과적인 리더십 교육, 대학조직의 물질적 자원과 인적자원을 효과적으로 활용해야 할 것이다. 이러한 다양한 프로그램은 대학조직과 대학생 간의 다양한 커뮤니케이션을 통해서 인격을 함양하고 학문적인 발전으로 이어질 수 있도록 할 것이다.

둘째, 임파워먼트의 선·후행변인을 밝힘으로써 대학에서 대학생과 교수의 관계에서 학습성파를 제고하기 위해 어떠한 노력을 기울일 필요가 있는지에 관한 실증적 기초를 제시하고 있다. 특히 강의실에서 학생과 교수 간의 긍정적인 상호작용을 높이기 위한 과제 발표 및 토론 학습 등을 활성화할 수 있는 효과적인 교육프로그램을 도입할 필요가 있다. 과제 발표 및 토론은 학생들의 적극적인 참여를 유도하고, 학생 자신의

견해와 생각이 곧 결과로 나타나는 것을 체험할 수 있으며, 보다 더 창의적이고 종합적인 사고를 촉진할 수 있다. 또 자발적인 참여를 통해 저하된 학습동기를 높일 수 있는 계기가 되고, 자신의 능력이 한층 더 업그레이드되는 기회를 발견하게 된다. 이러한 과정은 대학생 스스로 학습의 중요성을 인지하고, 각자의 학습의 결과가 미래의 사회생활에 미치는 효과를 인식하며, 책임감을 인지하도록 할 것이다. 따라서 다양한 학습 요구에 대하여 능동적으로 대응하려는 자발성을 제고시키게 되며, 결과적으로 학습성과 수준은 높아질 것이다.

이러한 이론적 및 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에는 충분히 고려할 필요가 있다. 첫째, 동일방법편의(common method bias)에 대한 제한으로 본 연구의 변인 모두를 대학생 자신에게만 응답하게 함으로써 측정 시 동일방법 사용에 따른 편의성을 통제하지 못했다는 점이다. 하지만 분석과정에서 관별타당성 등을 통해 각 변인 간의 동일방법편의에 따른 심각한 문제는 없는 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 심리학적으로 자기보고는 정확하지 않을 가능성을 가지고 있기 때문에 인터뷰 등 다양한 방법을 이용하여야 한다. 둘째, 수집된 자료는 어느 한 시점에서의 횡단적 연구방법을 실시하였기 때문에 연구결과에 대한 확실한 결론을 내리기에는 한계가 있다. 특히 심리적 자본은 지속적으로 측정, 개발 및 관리되어야 하는 개념이므로 향후 연구에서는 종단적 연구방법을 통하여 심리적 자본과 관련한 인과관계 과정을 설명할 수 있어야 할 것이다. 셋째, 조사대상이 울산광역시 대학생을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다.

따라서 다양한 산업분야와 업종을 대상으로 인력개발의 발전에 기여할 수 있는 실증적 연구를 하여야 할 것이다. 또한 현재까지 심리적 자본과 관련한 연구가 시작단계임을 고려하여 향후 연구에서는 조절효과와 매개효과를 포함한 다양하고 다차원적인 실증적 연구를 통해 심리적 자본의 이론적 발전을 도모하는 것이 필요하다 하겠다.

## 6. 참고 문헌

- [1] 김경재·정범구(2007), “사회자본과 심리자본이 혁신성파에 미치는 효과,” 생산성논집, 21(1), 191-217.
- [2] 김경재·정범구(2008), “지적자본이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 심리자본의 조절효과를 중심으로,” 생산성논집, 22(1), 25-47.
- [3] 김계수(2007), 구조방정식 모형, 서울: 한나래.

- [4] 김우수·김정훈(2009), “결혼이주여성(인적·사회·심리적)자본 활용에 관한 연구 - 서울지역을 중심으로,” *인권복지연구*, 5(1), 73-100.
- [5] 나기현(2005), “임파워먼트가 조직몰입과 학습결과에 미치는 영향에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 12(4), 109-124.
- [6] 성복련(2010), 학교장의 서번트 리더십이 교사의 심리적 임파워먼트 수준과 직무만족에 미치는 영향,” *청주대학교 박사학위논문*.
- [7] 신영미·이주량·이호근(2007), “중소기업 환경에서의 합목적적 정보시스템 활용을 위한 최종사용자 피드백 탐색행위의 중요성,” *경영정보학연구*, 17(4), 61-95.
- [8] 유현숙(2004), “여성의 인적·사회적·심리적 자원에 관한 실증연구: 대전광역시를 중심으로,” *대전대학교 박사학위논문*.
- [9] 이숙정(2005), “교사신뢰척도개발 및 교사신뢰와 학교효과 변인의 관계모형 검증,” *숙명여자대학교 박사학위논문*.
- [10] 이지우(2003), “직무부담 및 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동 사이의 관계,” *경영경제*, 36(1), 1-19.
- [11] 이채익(2010), “변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향 : 심리적 자본과 태도의 매개역할을 중심으로,” *울산대학교 박사학위논문*.
- [12] 조영복·주규하(2009), “심리적 자본이 역할행동에 미치는 영향 - 셀프리더십을 매개로 -,” *한국인적자원관리학회 2009년도 춘계학술발표대회*, 47-56.
- [13] Anderson, J. C. & Gerbing, D. W.(1988), “Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach,” *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- [14] Avey, J. B.(2007), The present status of research on positive psychological capital: An integration of tested relationships, findings, citations and impact, Paper presented at the Central Washington University.
- [15] Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W.(2008), “Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity,” *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.
- [16] Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F.(2008), “Can positive employees help positive organizational change?,” *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- [17] Bagozzi, R. P. & Yi, Y.(1988), “On the evaluation of structural equation models,” *Journal of the Academy Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- [18] Bagozzi, R. P. & Heatherton, T. F.(1994), “A General approach to representing multifaced personality constructs: application to state self-esteem,” *Structural Equation Modeling*, 1, 35-67.
- [19] Bandura, A.(1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, NewYork: Freeman.
- [20] Bonanno, G. A.(2005), “Clarifying and extending the construct of adult resilience,” *American Psychologist*, 60(3), 265-267.
- [21] Bowen, D. E. & Lawler III, E. E.(1992), “The empowerment of service workers: What, Why, How, and When?,” *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.
- [22] Clapp-Smith, R. O., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B.(2009), “Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- [23] Conger, J. A & Kanungo, R. N(1988), “The empowerment process integrating theory and practice,” *Academy of Management Review*, 13(2), 470-484.
- [24] Fornell, C. & Larcker, D.(1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors,” *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- [25] Furrer, C. & Skinner, E.(2003), “Sense of relatedness as a factor in children’s academic engagement and performance,” *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 148-162.
- [26] Guillory, B. & Galindo, L.(1994), *Empowerment: for high-performing organizations*, Salt Lake City, Utah: Innovations International, Inc., 15-16.
- [27] Johnson, R. D.(2005), “An empirical investigation of sources of application-specific computer-self-efficacy and mediators of the efficacy-performance relationship,” *International Journal of Human-Computer Studies*, 62(6), 737-758.
- [28] Luthans, F.(2002), “The need for and meaning of positive organizational behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- [29] Luthans, F.(2004), “Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths,” *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- [30] Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M.(2006), “Psychological capital development: Toward a micro-intervention,”

- Journal of Organizational Behavior, 27(3), 387-393.
- [31] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M.(2007), "Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction," Personnel Psychology, 60(3), 541-572.
- [32] Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W.(2005), "The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance," Management and Organization Review, 1(2), 249-271.
- [33] Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C.(2004), "Positive psychological capital: going beyond human and social capital," Business Horizon, 47(1), 45-50.
- [34] Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B.(2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: employee performance relationship," Journal of Organizational Behavior, 29(2), 219-238.
- [35] Luthans, F. & Youssef, C. M.(2004), "Human, social, and now positive psychological capital management," Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.
- [36] Peterson, S. & Luthans, F.(2003), "The positive impact of development of hopeful leaders," Leadership and Development Journal, 24(1): 26-31.
- [37] Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C.(1998), "Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy," Journal of Organizational Behavior, 19(5), 523-538.
- [38] Robinson, R. D.(1997), The empowerment cookbook, New York: McGraw-Hill International Co., p.xii.
- [39] Scheier, M .F. & Carver, C. S.(1985), "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies," Health Psychology, 4(3), 219-247.
- [40] Seligman, M. E. P.(1998), Learned optimism, New York: Pocket Books.
- [41] Seligman, M. E. P.(2002), Authentic happiness, New york: Free Press.
- [42] Snyder, C. R.(2002), "Hope theory: rainbows in the mind," Psychological Inquiry, 13(4), 249-276.
- [43] Snyder, C. R., Irving, L. M, & Anderson, J. R. (1991), Hope and health: Measuring the will and the ways, In C. R. Snyder & D. R. Forsyth(Eds.), Handbook of social and clinical psychology: The health perspective (285-305). Elmsford, NY: Pergamon.
- [44] Spreitzer, G. M.(1995), "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation," Academy of Management Journal, 38(3), 1438-1465.
- [45] Stajkovic, A. D. & Luthans, F.(1998), "Self-efficacy and work related performance: a meta-analysis," Psychological Bulletin, 124(2), 240-261.
- [46] Thomas, K. W. & Velthouse, B. A.(1990), "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation," Academy Management Review, 15(4), 666-681.
- [47] Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Barrett, L. (2004), "Psychological resilience and positive emotional granularity," Journal of Personality, 72(6), 1161-1190.

## 저 자 소 개

### 이 규 용



현재 울산과학기술대학교 산업경영과 교수로 재직 중이다. 건국대학교 대학원에서 석사학위를 취득하였으며, 울산대학교 대학원에서 산업공학전공으로 박사학위를 취득하였다. 주요 관심분야는 리더십, SCM, 서비스품질 등이다.

주소: 울산광역시 남구 대학로 148 울산과학기술대학교 산업경영과

### 송 정 수



울산대학교 산업공학과를 졸업, 건국대학교 대학원 산업공학과 석사, 울산대학교 대학원에서 공학박사학위(산업공학 전공)를 취득하였다. 현재 한국국제대학교 외래강사로 재직 중이다. 주요 관심분야는 서비스마케팅, 서비스품질, 셀프리더십, 서번트 리더십, 혁신행동 등이다.

주소: 울산광역시 남구 대학로 148 울산과학기술대학교 산업경영과