

일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점

오 인 수[†]

LG-Caltex정유 인재개발팀

다양한 삶의 영역에서 성공과 실패의 경험을 통해, 우리는 낯설고 새로운 상황에서 사용할 수 있는 전반적인 자기 능력에 일반화된 신념인 일반화된 자기효능감을 가질 수 있다. 본 연구는 일반적 자기효능감과 관련하여 다음의 세 가지 큰 흐름으로 구성되었다. 먼저 일반적 자기효능감의 개념을 특수적 자기효능감 및 포부수준, 노력-수행기대, 자존감과 같은 유관 개념들과 비교하여 검토하였다. 둘째로 일반적 자기효능감의 측정과 관련한 여러 이슈를 검토하였다. 특히, 일반적 자기효능감의 초기 연구부터 최근의 연구까지 망라하여, 타당도와 신뢰도를 비롯한 측정과 문항 구성 등과 같은 관련 이슈들을 비교하여 논의하였다. 마지막으로 작금과 같이 급속한 기술과 환경의 변화 속도로 다기능 및 연결기능이 요구되는 시기에, 익숙하지 않은 새로운 상황에서 얼마나 자신감을 가지고 수행할 수 있는지에 대한 신념으로서 일반적 자기효능감이 지닌 인적자원관리 측면의 시사점을 선발/배치와 교육/훈련을 중심으로 제안하였다. 더욱이 조직을 둘러싼 환경의 불안정성과 변화 속도는 더욱 가속화할 것으로 예측되기 때문에, 선발과 교육 등과 같은 인적자원관리 분야에서의 일반적 자기효능감의 효용성은 매우 높을 것이며, 이와 관련한 다양한 이론적 및 경험적 연구가 더욱 필요하다고 하겠다.

주요어 : 효능감, 자기효능감, 일반적 자기효능감, 인적자원관리

[†] 교신저자 : 오인수, LG Caltex, 02-2005-6171, iso5537@lgcaltex.co.kr

Fromm(1989)의 말을 빌리자면, 아무리 최신의 의료장비가 있고 훌륭한 의학지식이나 의술을 갖고 있다고 할지라도, 아픈 환자를 돌보는데 관심이 없는 의사라면 그의 수행은 우리의 기대만큼 뛰어나지 못할 것이다. 인간의 지식, 능력, 및 스킬이 자기(self)와 관련을 맺지 못하면, 높은 수행으로 연결될 수 없다. 다시 말해, 높은 수준의 지식이나 스킬의 보유가 반드시 높은 수준의 수행을 담보하지 못한다(Bandura, 1982). 그럼에도 불구하고 우리는 수행을 향상시키기 위한 교육/훈련 등과 같은 수행 향상 프로그램에서 지식이나 스킬의 증진에 주로 관심을 가져왔다. 이것이 많은 노력과 투자에도 불구하고 행동 변화 및 수행 향상 프로그램이 기대에 못 미치는 성과를 산출한 이유 중에 하나이다. 이와 같은 사실을 인지한 Bandura(1982, 1997)는 자기와 관련된 신념 및 기대를 자기관련 사고(self-referent thought)로 규정하고, 이를 지식/스킬과 행동/수행 간의 관계를 매개하는 중요 변인으로 간주하여 연구하였다. 그의 연구는 수많은 후속 연구를 촉발시켰고, 오늘날 자기효능감이라는 이름으로 널리 연구되고 있다(Bandura, 1997; Strajkovic & Luthans, 1988).

Bandura(1977, 1982, 1997)의 주장에 따르면, 지식이나 심적 조작과 같은 정신 능력, 혹은 특정 스킬이나 지식만으로는 성취관련 행동을 충분히 설명할 수 없다. 자신의 일에 대한 충분한 지식이나 스킬을 가지고도, 적절히 행동/수행하지 못하는 경우를 우리는 쉽게 볼 수 있는데, 이는 자기효능감과 같은 자기관련 사고가 지식과 행동의 관계를 매개하는 과정에서 제대로 기능하지 못하기 때문이다.

보다 구체적으로 본 논문에서는 논의된 자기와 관련된 부분 중 자신의 지식, 능력, 및 스킬을 사용하는 것과 관련된 자신감(self-confidence)에 주목하고자 한다. 즉, 자신이 가지고 있는 지식, 능

력, 및 스킬을 적절히 운용하고 조직화하여 동원하는 역능(capacity)에 대한 자신의 신념이 바로 자기효능감(self-efficacy)이다. 이러한 자신의 역능에 대한 신념은 특정 행동 수준의 선택, 노력의 크기 및 지속성의 차원을 통해서 동기와 행동에 영향을 미친다(Bandura, 1977, 1982, 1997).

예를 들어, 어떤 의사가 최고의 교육기관에서 새로운 의술을 배웠지만, 그것을 습득한지 얼마 되지 않아서 세부 절차의 적용에 자신감이 없다면, 그는 과거의 방법을 사용하여 시술하거나, 두려움과 불안 속에서 새로운 의술을 적용하여 시술할 것이다. 물론, 이 경우에는 탁월한 수행을 기대하기 어렵다. 하지만, 새로운 의술에 대해서 잘 할 수 있다는 자신감이 충만할 때는, 최선을 다해 기꺼이 노력할 것이고 그 수행도 매우 탁월할 것이다. 자신감이 매우 높고, 새로운 의술에 이미 익숙하다면 자동화로 인한 실수의 우려가 있을 수 있지만, 설령 이러한 문제가 발생하더라도 당황하지 않고 그 문제를 잘 해결할 수 있을 것이다. 이러한 성공이 반복되면, 그 의사는 자신에게 무슨 일을 생겼더라도 관심을 갖고 노력을 하면 잘 할 수 있다는 일반화된 자신감(일반화된 자기효능감)을 가질 수 있을 것이고, 병원 밖의 다양한 삶의 영역에서도 매우 자신감 있게 살 수 있을 것이다.

특수적/일반적 자기효능감의 개념

자기효능감

자기효능감의 정의 및 발휘 특성: Bandura (1977)가 처음 제안한 개념인 자기효능감¹⁾은 성

1) 자기효능감은 여러 가지 유사한 이름으로 불린다.

공적 수행에 필요한 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하여 “어떤 종류의 수행(성과 창출에 필요한 행동)을 실행하고 조직화하는 자신의 역능에 대한 판단(p. 21)”으로 정의된다.

어려운 일을 맡았을 때도 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하려는 경향이 자기효능감이 높은 사람의 특징이다(Bandura, 1986). Salomon(1984)은 실험적 연구를 통해서 높은 자기효능감을 가진 사람은 남이 어렵다고 생각하는 과제에는 많은 인지적 노력을 투자했고 높은 학습량을 획득했지만, 남이 쉽다고 생각하는 과제에는 노력을 덜 투자했고 낮은 학습량을 보였다는 것을 밝혔다. 어느 정도의 과제 완수에 대한 불확실성은 자기효능감의 작동에 효용성(preparatory benefit)을 준다. 다시 말해, 어떤 과제의 도전성은 그 과제와 관련된 지식과 스킬의 습득에 도움이 될 수 있다(Bandura, 1982).

이런 점에서 자기효능감은 목표 설정과도 많은 관련을 갖는다. 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해서 보다 도전적인 목표를 설정할 것이며, 그 목표 달성을 위해서 더 많은 노력을 투자하며, 어떤 장애가 나타나더라도 그 목표에 더욱 오랫동안 끈기 있게 집착할 것이다(Bandura, 1982; Latham & Locke, 1991).

기대로서 자기효능감: 자기효능감은 이러한 자신의 역능에 대한 지각된 판단이며, 신념인 동시에 기대이다. Olson, Roese, 및 Zanna(1996)은 “기대란 어떤 사태의 미래 상황에 대한 신념

(beliefs about a future state of affairs)”이며, 기대란 과거의 경험과 지식(신념) 혹은 다른 기대를 통해 미래를 예측하기 위해서 사용하는 기제라고 하였다. 이러한 기대는 의식적이거나 명시적으로 유발되기도 하지만, 대부분 무의식적이거나 묵시적으로 발생하며 강화되는 것이다. 개인들은 묵시적으로 자신의 기대와 부합되는 정보는 수용하고, 상반되는 정보는 선택적으로 여과함으로써 자신의 기대를 강화시키고 고착시키는 경향이 있다. 따라서 기대는 우리의 눈에 직접적으로 관찰되지 않지만, 우리의 행동에 대한 강한 통제 기능을 하는 것이다.

확률적 기대와 규범적 기대: 이러한 “기대”라는 용어는 문헌 등에서 대체적으로 다음의 두 가지 방식으로 사용되어 왔다. 하나는 확률적 기대(probabilistic expectancy)로서 그것은 미래에 대한 신념, 혹은 지각된 유관 가능성/확률(contingency likelihood)을 나타낸다. 다른 하나는 규범적 기대(normative expectancy)로서 개인이 스스로 혹은 다른 사람들에게 느끼는 의무감이나 규정을 의미한다. 그러나 심리학의 대부분의 연구들은 확률적 기대에 초점을 맞추어서 진행되어 왔고(Olson, Roese, & Zanna, 1996), 자기효능감도 과거의 직접 및 간접 경험에 근거한 자신의 역능에 대한 판단과 신념인 동시에, 그러한 판단과 신념에서 유발된 또 다른 기대로서 확률적 형태를 가진다. 여기서 확률적 기대란 그 가능성이 0에서 1의 값을 가지는 것을 의미이다. 이러한 확률적 기대는 Vroom(1964)의 기대유인가(expectancy×valence) 이론을 통해 인지적 동기이론으로 제안되었으며, 이후 Porter와 Lawler(1968)의 정교화를 거쳐서 인지적 측면에서 인간의 동기를 설명하는 유용한 틀로서 현재까지 여러 장면에서 주요 주제로 연구되고 있다.

Bandura(1977, 1982, 1997)도 지각된 자기효능감, 자기효능감신념, 자기효능감기대 등의 여러 용어를 혼용하고 있다. 따라서 이러한 용어들 사이에 별다른 혼동이 없기를 바란다. 일반적으로 자기효능감은 특수적 자기효능감을 의미한다. 참고로, 일반적(general) 효능감은 일반화된(generalized) 효능감과 혼용된다.

자기효능감과 유관 변인들: 사실, 자기효능감은 Vroom(1964)의 기대 이론의 노력-수행기대(E-P expectancy; Vroom의 원래 연구에서는 “기대”로 불린다)와 유사하다. 하지만, 자기효능감은 기대유인가 이론의 노력-수행기대보다는 더 넓은 의미의 개념이다. 먼저, 두 개념은 구성개념에 대한 측정을 하는 데 있어서의 차이가 있다. 노력-수행기대가 하나의 할당된 수행 목표에 대한 기대를 다루는 반면에 자기효능감은 다양한 수행 수준에 대한 기대를 다룬다. 또한 자기효능감은 자신의 능력에 대한 확신 추정치이지만, 노력-수행기대는 자신의 노력에 대한 성공 확률/추정치이다. 더욱이 자기효능감은 추후 수행에 대해서 즉각적으로 평가되지만, 노력-수행기대는 추후 수행에 대한 평가까지 상당한 시간이 걸린다(Gist, 1987).

둘째로, 내용 측면에서 볼 때, 노력-수행기대란 “노력이 어떤 직무 혹은 과제에 대한 성과/수행으로 이어질 것이라는 사실에 대한 주관적 확률”이다. 노력-수행기대에서는 개인이 단지 자신의 노력 수준만을 통제할 수 있다. 하지만, 자기효능감은 개인이 어떤 특정 과제 수행을 잘 하기 위해 동원하는 모든 요소 - 예를 들어, 적응성(adaptability), 자원성(resourcefulness), 복잡한 행동 순서를 조절하는 능력, 심지어 정서적 요소까지(Bandura, 1997) - 를 포함하는 포괄적 개념이기 때문이다(Latham & Locke, 1991).

하지만, 자기 자신의 가치, 중요성에 대한 전반적인 정서적(affective) 평가로서 개인으로서 자신에 대해서 어떻게 느끼는지에 대한 개념인 자아존중감(self-esteem)과 자기효능감은 다르다(Brockner, 1988; Gardner & Pierce, 1998 참고). 구체적으로, Chen, Gully, 및 Eden(2001)은 일반적 자기효능감이 자아존중감과 높은 상관($r=.71\sim.75$)을 보이지만, 자아존중감보다 일반적 자기효능감

이 동기적 요인(행동시발/회피, 지속성/노력)과 상관성이 더 높음을 보였다. 일반적 자기 평가의 측면에 대해서는 자아존중감이 일반적 자기효능감보다 더 높은 상관을 보였다. 요약하자면, 일반적 자기효능감은 자신의 능력에 대한 일반적 평가로서 동기적(motivational) 개념이고, 자아존중감은 자신의 가치에 대한 일반적 평가로서 정서적 개념이라는 측면에서 두 개념은 차이가 난다(Judge, Bono, & Locke, 2000; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998).

마지막으로, 일반적 자기효능감은 미래 수행에 대해 바라는 수준(desired level of future performance)을 의미하는 포부의 수준(level of aspiration)과 구별되어야 한다. 일반적으로, 포부수준은 다소 현실적이지 않은 높은 목표를 지향한다(Olson, Roese, & Zanna). 따라서 포부수준은 실패의 경험으로 자주 연결되지만, 일반적 자기효능감은 이러한 실패와 성공이 누적되어 나타난 자신의 능력에 대한 일반적 신념이자 기대로서 보다 현실적이며 보다 수행을 잘 예측할 것이다.

위에서도 언급된 부분이지만, 일반적 자기효능감은 다양한 동기관련 특성요인들과 관련성이 높게 보고 되고 있고, 최근에는 성실성(conscientiousness)과 성취동기(Chen, Gully, Eden, 2000), 학습목표지향성(learning goal orientation) 등의 개념과도 높은 관련성이 입증되었다(Chen, Gully, Whiteman, & Kilcullen, 2000). 이러한 높은 관련성은 점차 일반적 자기효능감이 성격변인에 가까운 특성 변인임을 시사하고 있다. Eden(1988, 출간중)은 이와 관련하여 특수적 자기효능감을 동기관련 근접 상태(proximal state)이고, 일반적 자기효능감은 동기관련 원격 상태(distal state) 또는 특성(trait)이라고 차이점을 논하였다.

자기효능감, 능력, 및 성과기대: 이렇듯, 지

각된 자기효능감이 행동/수행에 영향을 미치는 강력한 변인이기는 하지만, 유일한 변인은 아니다. 만약 바람직한 수행에 필요한 능력 또는 필요한 도구나 장비가 부족하다면, 기대는 자신이 원하는 성과/수행에 생각만큼 큰 영향을 미칠 수 없을 것이다. 많은 연구에서 능력은 자기효능감과 수행에 대해서 독립적인 영향력을 가진다(Locke et al., 1984). 또한, 성공의 확신만 있으면 잘 할 수 있는 일들도 그러한 일을 할 충분한 유인기(incentive)가 없기 때문에, 제대로 하지 않은 경우가 많다(Bandura, 1977). 여기서 어떤 일의 유인가를 Bandura(1977, 1997)는 성과기대(추후 자세히 논의됨)로 개념화했다. 따라서 적절한 스킬과 적절한 성과기대만 있다면 자기효능감기대는 어떤 종류의 행동을 할 것인지, 그러한 행동을 하기 위해 어느 정도의 노력을 투자할 것인지, 그리고 얼마나 지속적으로 그런 노력을 할 것인지에 주요한 결정인자(determinant)가 된다.

지금까지의 논의를 요약하자면, 자기효능감은 미래 행동에 대한 고정된(inert) 추정치만이 아니라, 작동적 능력(operative capabilities)에 대한 자기평가로서 사람들의 행동, 그들의 사고패턴, 심지어 정서적 반응에까지 영향을 미친다. 이렇듯 자기효능감은 인간의 삶의 거의 모든 부분에서 우리에게 영향을 미치기 때문에, 자기효능감에 대한 잘못된 개인적 판단은 행동적, 정서적, 인지적 측면의 부정적인 결과를 초래한다. 이러한 자기효능감은 개인의 직접적 성공경험, 타인의 성공에 대한 관찰(대리경험), 격려와 같은 언어적 설득 및 피그말리온 효과와 같은 사회적 설득(Gist, 1997), 및 생리적 각성과 같은 심리/신체적 안정 등 4가지 원천에 의해서 주로 형성되며, 이후 고난도의 개인적 목표설정과 노력의 동원 및 어려운 난관에 부딪혀도 끈기 있게 매달리는 지속성/끈기에 영향을 미친다(Bandura, 1977, 1986; Locke

& Latham, 1991).

자기효능감의 세 가지 차원: 구체적으로 Bandura(1977, 1997)는 자기효능감 기대는 다음의 세 가지 차원 - (1) 크기(타인과 비교한 상대적 과제 수준 및 노력의 양: magnitude or level), (2) 강도(장애물에 부딪혀도 견디는 지속성: strength), (3) 일반화정도(자기효능감 신념의 범적용성: generality) - 에서 효과성을 발휘할 수 있다고 보았다. 이 세 가지 차원은 그 값에 따라 이후 수행에 다르게 영향을 미친다. 그러나 대부분의 연구들이 주로 자기효능감 기대의 크기와 강도의 두 가지 차원에만 주목하였다(Tipton & Worthington, 1984). 단지, 소수의 연구(Bandura, Adams, Hardy, & Rogers, 1980)만이 자기효능감의 일반화정도를 검증하였다. 이 연구에서는 자기효능감을 변화시키기 위해서, 집단치료(preparatory group session)와 현장숙달경험(field mastery experiences)의 두 가지 방법이 사용되었다. 자기효능감의 일반화정도는 현장숙달경험을 위해 사용된 상황과 유사한 공동체 상황 속에서의 참가자들의 대처 행동을 통해 검증하였다. 이를 통해서 한 상황에서의 숙달경험으로부터 획득된 자기효능감이 상호관련성이 높은 유사한 상황에도 일반화된다는 결론을 얻을 수 있었다. 그러나 이 연구는 관련성이 약한 상황에 대한 자기효능감의 일반화가능성을 연구한 것이라, 관련성이 높은 유사한 상황에서 검증했다는 제한점이 있다(Tipton & Worthington, 1984).

일반적 자기효능감

일반적 자기효능감의 정의 및 발휘 특성: Bandura와 그의 동료들이 수행한 연구(Bandura, Adams, Hardy, & Rogers, 1980)에 따르면 자기효능

감의 일반화 가능성은 단지 상호관련성이 높은 비슷한 과제 혹은 상황/영역에서만 가능하다. 그러나 이러한 연구 결과를 넘어서, 자기효능감의 일반화가능성을 더욱 확장하여, 자기효능감을 일반적 변인으로 개념화한 시도가 나타났다. Sherer 등(1982)은 특수화된 개념이 아닌 일반화된 개념으로서 자기효능감을 개념화하는 것이 가능하다고 보고, 일반적 자기효능감 척도의 개발 및 타당화 연구를 수행하였다. 그들의 연구에 따르면, 일반적 자기효능감(*general self-efficacy*)은 “삶의 여러 영역에서의 다양한 성공과 실패의 경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대(*general sense of expectations*)(Sherer, et al., p. 664)”로서 정의될 수 있다. 보다 최근의 연구(Eden, 1988, in press; Gardner & Pierce, 1998)에 의하면, 일반적 자기효능감은 다양한 성취 상황에서 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적(*motivational*) 신념으로서, 상이한 과제와 상황을 초월하여 얼마나 효과적으로 수행할 수 있는지에 대해서 얼마나 확신하고 있는지에 대한 추정된 정도이다.

일반적 자기효능감이 높은 사람들은 어떠한 과제 혹은 상황에서도 자신감 있게 행동하며, 자신이 관심을 갖고 노력하면 그 과제나 상황에서 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿는다. 따라서 익숙하지 않은 낯설고 새로운 상황에서도 보다 적극적으로 적응/대응력을 발휘한다. 또한 실패 뒤에도 좌절감이 적으며 보다 긍정적으로 결과를 귀인하여 빨리 회복시키는 완충 역할을 한다(Eden, 1988; Chen, Gully, & Eden, 2001 참고).

자기효능감의 개념적 명확화 및 구분: 하지만 Sherer 등(1982)의 일반적 자기효능감의 개념화는 엄격히 말하자면, 교육과 직업의 두 영역에 한정된 것으로 그들은 사회적 스킬 및 직업 유능

성과 같은 한정된 측면의 일반적 자기효능감을 측정하려고 하였다. 그러나 많은 경우, 그들의 연구는 자기효능감을 삶의 전반에 걸쳐서 갖게 되는 성격변인으로 개념화했다는 오해를 받고 있다. 이와 관련하여 Woodruff와 Cashman(1993)은 자기효능감 개념의 명확화를 시도하였다. 그들에 따르면 자기효능감은 과제효능감(*task efficacy*), 영역효능감(*domain efficacy*), 및 일반적 효능감(*general efficacy*)의 세 가지로 구분할 수 있다.

과제효능감은 어떤 특정 과제에 대한 반복된/다양한 숙달 경험이 그 과제에 대한 자기효능감 기대에 기여한다고 본다. 그러나 Bandura(1977)는 이러한 과제-특수적 효능감이 그 특정 과제뿐만 아니라 그 과제와 상호관련성이 높은 다른 과제에도 일반화/적용될 수 있다고 보았다. 다시 말해, 그는 “어떤 경험들은 단지 한정된 숙달(*mastery*) 기대를 유발시키지만, 또 다른 경험들은 특수한 치료 측면을 넘어서서 보다 일반화된 효능감을 불러일으킬 수 있다”고 보았다(Bandura, 1977, p. 84-85). 바로 이것이 영역효능감의 개념을 상징할 수 있는 단서가 된다. 구체적으로 Woodruff와 Cashman(1993, p.431)은 “영역효능감은 상호 관련성이 높은 과제들에 대한 조합된 효능감 정보(*combining efficacy information about related types of tasks*)”라고 보았다. 또한 그들은 이런 영역효능감을 넘어서 심지어 영적인(*spiritual*) 부분, 운동관련(*athletic*) 까지 포함하는 일반적 효능감이 “진정한 의미의 일반적 효능감(*true general efficacy*)”이라고 보았다. 이들의 연구에 대한 이론의 간명성 측면의 반론(이후 논의됨)도 있지만, 그들의 기여점은 Sherer 등(1982)의 일반적 효능감에 대한 최초 연구가 단지 교육 및 직업 장면이라는 몇몇 특수한 영역(*domain*)의 효능감만을 다루고 있다는 지적을 통해서 자기효능감의 일반화정도에 따른 개념의 분류화를 처음으로 시도했다는 점이다.

특수적 및 일반적 자기효능감의 관련성: 이상의 논의를 토대로 우리는 특수적 자기효능감과 일반적 자기효능감을 비교하여 정리할 필요가 있다. 우선, 특수적 자기효능감이 완전히 과제-특수적인 것은 아니지만, 대체적으로 상호관련성이 높은 과제들 영역 사이에서 작동하는 자신의 역능에 대한 자신감이다(Bandura et al., 1982; Tipton & Worthington, 1984). 하지만, 일반적 자기효능감은 상호관련성이 약하거나 거의 없는 과제들 사이에서도 유지되는 일반화된 자신의 역능에 대한 자신감이다(Sherer et al., 1982).

둘째로, Bandura(1997)의 특수적 자기효능감이 도전적인 과제에서 효용성을 갖는다면, 일반적 자기효능감은 익숙하지 않은 새로운 과제에서 효용성(preparatory benefit)을 갖는다. 따라서 일반적

자기효능감의 예측타당도를 밝히기 위한 연구가 만약 피험자에게 익숙한 과제라면, 그 연구는 일반적 자기효능감과 특수적 효능감을 혼동한 연구라고 할 수 있다. 또한 특수적 효능감의 예측 타당도를 밝히기 위한 연구가 피험자에게 전혀 생소한 과제를 사용한다면 그것도 개념적 혼동이다(Latham & Locke, 1991). 일반적 자기효능감은 이전 경험이 있는 장면보다는 거의 이전 경험이 없는 새로운 상황에 들어갈 때 유용하게 가지고 들어갈 수 있는 자신의 대처 능력에 대한 일반화된 신념이라고 할 수 있다. 실제로 몇몇 실증연구들(Tipton & Worthington, 1984; Shelton, 1990; Gardner & Pierce, 1998 참조)은 일반적 자기효능감이 새로운 혹은 애매한 상황에서의 수행을 설명하는데 효과적인 변인임을 확인해주고 있다.

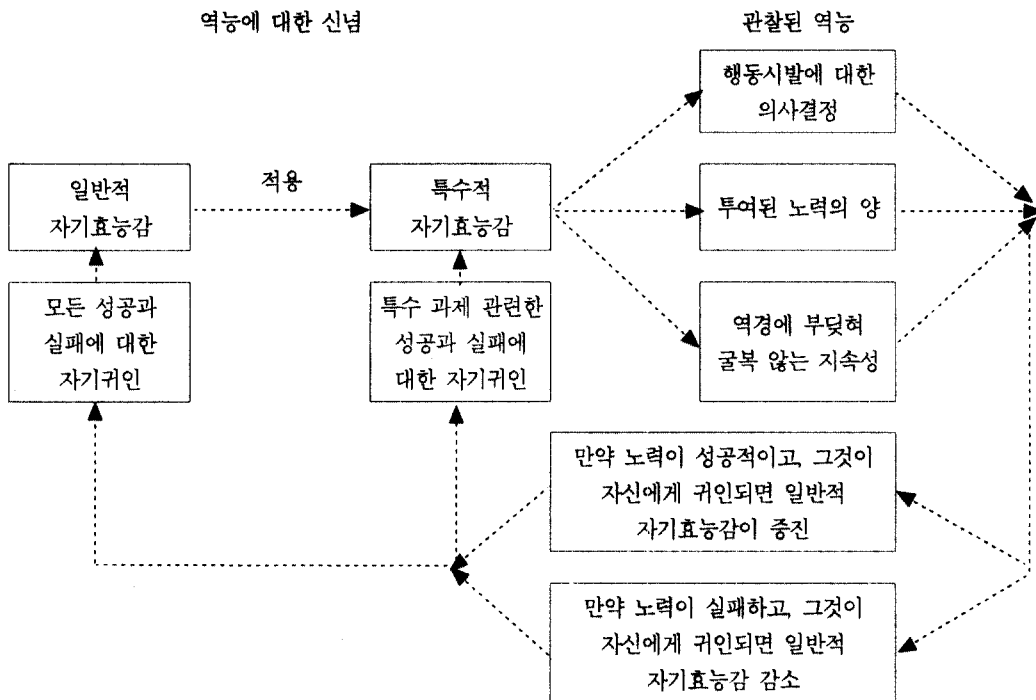


그림 1. 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감의 이론적 관계 도식(Shelton, 1990)

이와 관련하여 Jerusalem과 Schwarzer(1992)는 “비록 행동 변화와 관련된 임상적 치료 장면에서는 주로 자기효능감의 특수한 측정치가 선호되지만, 다른 연구 영역에서는 자기효능감의 일반적 측정치가 더 유익할 수도 있다(Schwarzer, 1992, p.84)”고 논평하고 있다.

이상과 관련하여 마지막으로, 개인이 어떤 새로운 상황에 익숙해질수록, 일반적 자기효능감의 설명력은 약해지고, 특수적 자기효능감이 보다 더 큰 설명력을 가지게 된다. 보다 구체적으로 Shelton(1990)은 다음의 도식화된 설명(그림 1 참조)을 통해 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감의 관계성을 잘 설명해주고 있다. 그는 어떤 수행을 함에 있어 일반적 자기효능감은 그러한 수행과 관련한 특수적 자기효능감에 영향을 미치고, 그 수행과 관련한 행동의 여러 차원에 영향을 미친다. 수행의 최종 성과(결과)는 다시 두 가지 자기효능감 모두에 영향을 미치며 환류(feedback)가 된다. 다시 말해, 어떤 사람이 아주 어려운 창의적 글쓰기에 대한 과제를 부여받았다면, 그러한 과제의 경험 결과는 긍정적이든 부정적이든 글쓰기와 관련한 영역 혹은 특수적 자기효능감을 통해 여러 행동적 차원(시초 행동 수준의 선택, 노력의 양 등)에 영향을 미치고, 그것은 다시 일반적 자기효능감을 구성하는 성공과 실패의 기록(pool)에 저장된다.

자기효능감과 성과기대

자기효능감과 성과기대의 개념과 비교: Bandura (1977, 1986, 1991)도 확률적 기대가 인간의 동기와 행동에 중요하다는 것을 사회-인지적 모형을 통해 제안했었다. 그의 이론에서 개인의 수행과 관련하여 이러한 확률적 기대는 “자기효능감기대”와 “성과기대(outcome expectancy)”의 두 이름

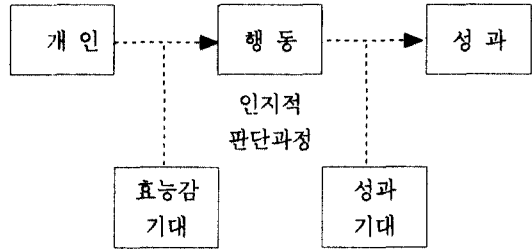


그림 2. 자기효능감 기대와 성과기대의 관계 도식

으로 나타난다. 자기효능감 기대는 “어떤 성과를 산출하는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념/기대”로, 성과기대는 “어떤 행동이 어떤 성과를 유도할 것이라는 개인의 추정/기대”로 간단히 정의될 수 있다. 도식적(그림 2 참조)으로 보았을 때, 자기효능감은 행동 이전에 위치하고, 성과기대는 행동 이후에 위치한다. 따라서 자기효능감은 선견(forethought), 성과기대는 후견(afterthought)이라고 말할 수 있다.

구체적으로, 성과기대는 “어떤 조건의 향상 가능성(possibility of improvement of a condition)”으로 어떤 행동이 어떤 바람직한 결과를 야기할 것이라고 판단하는 주관적 가능성(subjective possibility)을 나타낸다. 성과기대의 한 종류인 지각된 위험(perceived danger)은 어떤 행동이 심리적 혹은 물리적 해라는 결과를 야기할 것이라는 신념이다(Beck, 1976). Beck(1976)은 피험자들에게 그들이 어떤 과제를 하는 동안 발생할 수 있는 해로운 결과의 가능성을 평정하게 함으로써 이를 측정하였다.

자기효능감과 성과기대의 관련성: 성과기대와 자기효능감기대는 물론 관련성을 갖지만, 구별되어야 할 개념이다. 왜냐하면 개인들은 어떤 특정한 일련의 행동들이 특정한 성과를 가져온다고 믿을 수 있지만, 만약 그들이 그러한 행

동을 수행할 수 있는가에 대해서 의심한다면 즉, 확신이 없다면 그러한 성과기대에 대한 정보는 행동에 영향력을 미치지 못하기 때문이다 (Bandura, 1977). 이런 점에 비추어 볼 때, 성과기대는 자기효능감 기대가 작동할 때만 행동에 영향을 미칠 수 있는 조건적 변인이다.

하지만, 몇몇 연구들은 성과기대가 자기효능감 기대와 독립적으로 작동할 수 있다고 보았다. Maddux, Sherer 및 Rodgers(1982)는 자기효능감 기대와 성과기대가 독립적인 것이기 때문에, 이 두 가지 기대가 행동의도에 미치는 영향도 독립적일 것이라는 가설을 실험을 통해 증명했다. 그는 대인관계를 증진시켜주는 "broken-record" 기법에 대해서 그 기법의 난이도(자기효능감 기대 조작)와 그 기법의 효과성(성과기대 조작)에 대해서 각기 세 가지 종류의 수준(고, 저, 통제)의 인쇄광고물을 통해 피험자의 자기효능감 기대 및 성과기대 수준을 조작하였다. 그런 다음, 그 기법의 사용의도(행동의도 측정)에 대해 14점 척도로 표시하게 하였다. 결과적으로 언어적 설득을 통해 자기효능감 기대 및 성과기대의 조작은 모두 유의했다. 구체적으로, 성과기대는 행동의도에 유의하게 정적인 영향을 미쳤지만, 자기효능감 기대는 행동의도에 정적인 방향의 영향을 주는 경향성은 보

였지만 유의한 효과를 보이지 않았다. 또한 두 기대간의 상호작용은 유의하지 않았다. 또한 성과기대가 높은 피험자가 낮은 피험자에 비해 그 기법의 사용에 대한 자기효능감이 더 높았다. 성과기대의 자기효능감에 대한 효과는 자기효능감이 높은 조건보다 낮은 조건에서 높았다. 이 연구를 통해 Maddux 등(1982)은 행동의도의 예측에 있어 자기효능감 기대보다 성과기대가 더 효율적일 수 있다는 결론을 조심스럽게 내놓고 있지만, 그들의 지적처럼 자기효능감이 행동에 영향을 미치기에는 지각된 위험성이 매우 낮았기 때문일 수 있다. 다시 말해, 자기효능감은 매우 쉬운 과제보다는 어느 정도 도전적인 과제에서 행동에 영향을 미치는 판단 기제일 것이다. 더욱이, 종속변인이 실제 행동이 아닌 행동의도이었다는 제한점을 염두에 두어야 한다.

성과기대의 일반화 - 낙관주의: 자기효능감이 일반화되듯이, 성과기대도 일반화될 수 있는데, 그것이 삶에 대한 긍정적 신념인 낙관주의이다. 낙관주의(optimism)는 "긍정적으로 일반화된 성과기대"로 Scheier와 Carver(1985; Scheier, Matthews, Owens, Magovern, Lefebvre, Abbott, & Carver, 1989)에 의해서 개념화되었다. 낙관주의는 긍정적 사

표 1. 일반성 차원에 따른 자기효능감과 성과기대

		자기효능감	성과기대
일반성	상황 특수적 개념	(특수적) 자기효능감 어떤 성과를 산출하는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념(선견)	성과기대 어떤 행동이 어떤 성과를 유도할 것이라는 개인의 신념(후견)
	차원 일반적 개념	일반적 자기효능감 상황을 초월하여 어떤 상황에서든 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념	낙관주의 삶에서 어떤 일을 하든 일반적으로 좋은 결과를 경험할 것이라는 신념

고(positive thinking)로서, 자신의 삶에서 어떤 일을 하든 일반적으로 좋은 결과를 경험할 것이라는 신념이다. 물론 일반적 자기효능감과 낙관주의는 서로 관련된 개념이지만, 두 개념은 다음과 같은 점에서 구분되어야 한다(표 1 참조). 삶에 대해서 낙관적인 개인은 긍정적 결과를 유발하기 위해서 능동적일 필요가 있다고 보지 않는다. 반면에, 일반적 자기효능감이 높은 사람은 자신의 행동을 통해서 긍정적 결과를 유발할 수 있다고 본다. 낙관주의나 일반적 자기효능감이나 내연적으로는 긍정적 결과를 언급하기 때문에, 두 개념 사이에서는 얼마간의 관련성이 존재한다. 그러나 긍정적 결과가 획득되어지는 과정이 다르기 때문에, 두 개념간의 관련성은 높지 않을 것이다(Speier & Frese, 1997).

낙관주의는 스트레스, 대처(coping), 정신 건강 및 신체적 건강에 대한 연구의 중요 이슈이다(Scheier & Carver, 1985). 현재까지의 많은 연구들은 주로 상황-특수적 성과기대 및 자기효능감의 역할에 대해서 강조해왔다. 하지만, 보다 일반화된 개념인 성향적(dispositional) 낙관주의와 함께 일반적 자기효능감과 같은 기대의 일반성에 대한 추가적 연구가 필요하다고 하겠다(Schwarzer, 1992). 또한, 위에서 논의된 Maddux 등(1982)이 과제-특수적 자기효능감과 성과기대가 행동의도에 미치는 영향을 고찰하였다면, 우리는 일반화된 자기효능감과 낙관주의가 어떤 상황 혹은 과제 수행(행동의도)에 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

특수적/일반적 자기효능감의 측정관련 이슈

특수적 자기효능감의 내용구성 및 측정: 우리는 자기효능감과 성과기대를 어떻게 측정할 수

있는가? 먼저 자기효능감의 측정에 대해서 논하기로 한다. Bandura(1982)는 미시분석적 접근을 사용하여, 연구되고 있는 특정 영역에서 난이도, 복잡도, 스트레스 유발성 차원에서 다양한 값을 갖는 과제들을 포함하는 자기효능감 척도를 피험자들에게 제시하였다. 피험자들은 자신이 판단하기에 할 수 있는 과제들과 그 확실성 정도를 표시하면 되었다. 즉, 자기효능감기대는 어떤 성과를 얻기 위한 수단인 도전적인 특정 과제를 자신이 어느 정도 잘 수행할 수 있다고 지각하는 확률 정도, 즉 자신감(confidence) 정도를 평정하게 하므로 측정된다. 구체적으로 말해, 측정하고자 하는 영역에서 가능한 많은 행동을 수집한다. 그러한 행동을 난이도, 복잡도 등의 차원에서 등급화 한다. 그런 다음 피험자로 하여금 자신이 할 수 있는 행동을 선택(수준, 크기)하게 하고 선택된 행동의 수행가능성에 대한 확실성(강도)을 표시하게 한다. Bandura(1977, 1982)는 특히 “특정화된 자기개념(particularized self-concept)으로서 효능감은 주어진 과제 혹은 상황적 환경(situational circumstances)에 따라 변하는 것으로, 총괄적인 검사(omnibus test)로 측정되는 포괄적인 성향이 아니다(Bandura, 1982, p.124)”라고 보았다. 이러한 자기효능감의 미시적 접근의 장점은 자기효능감의 측정지표가 특수(특정)화 될 수록, 이를 통해 인간의 행동과 정서적 반응에 대해 보다 더 정교한 예측을 할 수 있다는 것이다.

Schwarzer(1992, 1993)는 자기효능감기대와 성과기대를 구분하여 도움 행동의도(help intentions)간의 관계를 연구하면서, 두 개념의 측정 문제를 논의했다. 그의 논의에 따르면, 자기효능감 문항 구성은 기본적으로 “비록 ~ 할지라도, 나는 ~을 수행할 수 있다고 확신한다”이며, 성과기대는 전형적으로 “만약~, 그러면 ~이다(if-then manner)”이다. 경우에 따라서 성과기대는

“그러면” 이하 부분만을 문제 삼기 때문에 “어떤 조건이 증진될 가능성은 얼마나 될 것 같는가?(How likely is it that the condition will improve?)”와 같이 구성될 수도 있다(p. 72).

제대로 효능감을 측정하기 위해서는 수행 측정의 정확성뿐만 아니라 지각된 자기효능감의 수준(level), 강도(strength), 및 일반성(generality)의 자세한 측정이 요구된다. 또한 측정의 동기적 효과를 피하기 위해서, 과제 수행 바로 직전이 아닌 충분히 이전에 측정되어야 한다. 또한 과제에 익숙하기 전에 너무 이르게 자기효능감을 측정하는 것은 의미 없는 것이다(Latham & Locke, 1991). 실제로 Earlay와 Lituchy(1991)의 일련의 세 연구 중 두 연구가 자기효능감이 수행과 일차(first order) 상관을 보였지만, 목표에 의해 제공된 증분을 넘어서 수행에 대해 유의한 설명적 증분을 갖지 못했다. 그러나 같은 맥락의 Wood와 Locke(1987)의 연구에서는 자기효능감에 의한 증분은 목표에 의한 증분을 넘어서 유의했다. Earlay와 Lituchy(1991)의 연구에서 자기효능감의 증분이 유의하지 못했던 가능한 이유는 사용된 과제가 복잡한데도 불구하고, 단지 두 번의 연습 시행 후에 자기효능감이 측정되었다는 것이다(Latham & Locke, 1991). Bandura(1982)는 자기효능감의 측정이 반드시 연구되어지고 있는 영역에 맞게 재단되어 적절한 시점에 측정되어야 한다고 주장하였다. 왜냐하면 Bandura(1977, 1982, 1986, 1997)는 이러한 미시적 접근을 통한 자기효능감 측정이 행동 변화 및 수행에 대한 높은 예측을 제공할 수 있다고 보았기 때문이다.

일반적 자기효능감의 내용구성: 일반적 자기효능감의 측정은 그 척도의 구성을 두고 학자간의 엇갈린 견해가 있었다. 일반적 자기효능감을 처음 개념화하고 교육 및 직업의 영역에서 타당

화한 Sherer 등(1982, 1983)의 연구 및 대부분의 연구자(Tipton & Worthington, 1984; Schwarzer, 1992, 1993; Chen, Gully, & Eden, 2001)들은 일반적 자기효능감을 삶의 모든 영역에 적용될 수 있는 일반화된 문항으로 구성해야 한다고 주장하였고, Shelton(1990)의 연구는 Bandura(1977, 1982)의 특수적 자기효능감의 개념에 입각하여 삶의 구체적인 장면에서 적용되는 문항을 가능한 한 많이 포함시켜야 한다고 보고 그렇게 자신의 척도를 구성하였다.

하지만, 100개의 문항을 통해 다양한 삶의 장면에서의 자기효능감을 측정함으로써 일반적 자기효능감을 척도를 구성했던 Shelton(1990)의 방식은 과학적 간결성(parsimony)과 내용의 변화가능성의 문제점을 제기시키고 있다. 우리가 살고 있는 세상이 얼마나 다양하며, 빨리 변화하고 있으며, 또 얼마나 많이 새로운 상황들이 만들어지고 있는가? 또한 그것을 다 포함하려면 수천 문항으로도 부족할지 모른다. 실제로, 우리는 이미 벌써 수백, 수천 종류의 특수적 자기효능감 척도를 가지고 있다.

일반적 자기효능감의 측정/타당화: Sherer 등(1982, 1983)은 일반적 자기효능감과 관련된 여러 유관개념(통제위치, 개인 통제, 사회적 바람직성, 자아 강도, 개인간 유능성, 자존심)과의 상관 연구를 통해서 그 구성타당도를 확보하려고 했지만, 이론적 관련성에 대한 언급은 다소 부족했다. 준거타당도를 구하기 위해 사용된 준거들도 교육 수준, 해고횟수, 현직 여부, 군에서의 최종 계급 등이었지만, 이것은 과측타당도(준거로 사용되는 지표가 이미 지나간 과거인 경우) 혹은 현측타당도(concurrent validity)이고, 보다 실제적 의미를 가질 수 있는 미래의 수행을 예측하는 측면에서의 예측타당도(predictive validity)는 충분히 확보하지

못했다. 또한, 이들이 사용한 피험자들은 알코올 중독 클리닉의 고객들로서 피험자로서의 대표성과 일반화가능성에 문제가 있다고 보인다. 더욱이 이들의 논문에는 일반적 자기효능감 척도의 내용타당도와 관련한 언급은 없다. 이후에 자세히 논의되겠지만, 내용타당도가 충분히 확보되지 못한 상태에서의 구성 혹은 준거타당도에 대한 논의는 상당한 제한점을 갖는다. 신뢰도의 경우도 시간적 안정성이라는 본래의 신뢰도가 아닌, 내적 일관성 계수만을 신뢰도로 제시하고 있는 문제점이 있다.

Tipton과 Worthington(1984)의 연구는 일반적 자기효능감이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 자신이 익숙하지 않은 손으로 바닥과 평행하게 책 들고 있기와 같은 자기-결정(self-determination)과제에서 더 오랫동안 지속하였고, 자신이 수정하기를 원하는 목표(조깅 더 하기, 담배 줄이기, 체중 감소시키기)의 획득 정도를 측정하는 자기-제어(self-control) 과제에서도 더 높은 목표달성 정도를 보임으로써 일반적 자기효능감의 예측타당도를 입증하였다.

또한 Eden과 Kinnar(1991)는 일반적 자기효능감이 높은 사람이 군 입대 지원 등에서 더 높은 자원률을 보인다는 것을 보고하였다. Eden과 Aviram(1993)은 구직활동과 재취업에 대한 일반적 자기효능감²⁾을 증진시키기 위해서 2주 반의 기간 동안

안 훈련을 실시하였고, 훈련의 결과 일반적 자기효능감이 증진되었고, 일반적 자기효능감이 증진된 사람들은 구직과 관련한 노력을 더 열심히 하였다. 하지만, 애초에 높은 일반적 효능감을 가진 사람보다 낮은 사람이 이 훈련을 통해서 더 높은 재취업률을 보였다. 이는 Brockner(1988)의 탄력성(plasticity) 가설과 일치한다. 다시 말해, 낮은 일반적 자기효능감을 가진 사람보다 높은 일반적 자기효능감을 가진 사람의 특수적 자기효능감은 외부의 영향원에 덜 영향을 받는다. 높은 일반적 자기효능감은 역경스럽고 자아에 상처를 입히는 사건과 상황에 대해서 효과적인 방패로서 긍정적으로 작용하지만, 반대로 높은 일반적 자기효능감을 가진 사람의 특수적 자기효능감은 훈련 등의 처치를 통해 잘 변경되지 않는다는 단점도 있다. 즉, 높은 일반적 자기효능감을 가진 사람보다는 낮은 일반적 자기효능감을 가진 사람을 대상으로 특수적 자기효능감을 배양시키고자 하는 경우에 훈련의 효과가 더 높았고, Eden과 그의 동료는 여러 번의 현장 실험(Eden & Aviram, 1993; Eden & Kinnar, 1991; Eden & Zuk, 1995)에서 이를 증명하였다.

이와 더불어 최근의 몇몇 연구(Ferrari & Parker, 1992; Mueller, 1992; Chen, Gully, & Eden, 2001 참조)는 일반적 자기효능감이 수행에 직접 영향을 주기보다 특수적 자기효능감을 촉진시키는 역할을 한다는 Shelton의 이월효과 가설을 실증적으로 검증해주고 있다. Chen 등(2001)의 연구는 대학생을 대상으로 사전에 측정된 일반적 자기효능감이 이후에 측정된 10가지 직업 관련 특수적 자기효능감(Lucas, Wanberg, & Zytowski, 1997 참조)에 대해서 유의한 영향력($\beta=.15\sim.43$)이 있음을 증명하였다. 이는 일반적 자기효능감이 수행에 대해 갖

2) 이 연구에서 사용된 일반적 자기효능감은 Sherer 등(1982)의 연구에서 사용된 일반적 자기효능감 척도의 변안으로서, 교육 및 직업생활 분야에서만 국한되어 타당된 것이다. 이후 논의에서는 Sherer 등(1982)이 제안한 일반적 자기효능감 개념이 여러 측면에서 비판되며, Schwarzer 및 Chen, Gully 및 Eden 등의 새로운 일반적 자기효능감 척도의 개발과 타당화 연구가 소개된다. 따라서 일반적 자기효능감이 2주 반 정도의 훈련 기간을 통해 증진된 사실은 향후에 소개될 새로운 일반적 자기효능감 개념과는 상충된다는 것을 미리 일러둔다. 이러한

혼동의 문제점에 대해 조언하여 주신 심사위원님께 감사드립니다.

는 직접효과보다 특수적 자기효능감을 통해 수행에 대해 갖는 간접효과가 더 큼을 시사하는 것이다.

Sherer 등(1982, 1983) 및 다른 자기효능감 척도(Shelton, 1990)를 개발한 이전 연구자들 혹은 Sherer 등(1982)의 척도를 분석한 다른 연구자들(Woodruff & Cashman, 1993)은 자기효능감은 자기효능감의 세 측면인, 과제의 도전성, 노력의 양, 지속성을 포함하는 개념으로 구성하였다. 그러한 자기효능감의 요인구조를 확인적 요인분석을 통해서 재확인한 연구도 발표되었다(Bosscher & Smit, 1998).

일반적 자기효능감과 관련한 국내 연구는 극히 미비하여, 김아영과 차정은(1995)의 대학생 집단을 대상으로 일반적 자기효능감 척도 개발 연구가 가용할 뿐이다. 그들의 일반적 자기효능감 척도 구성은 Sherer 등(1982)의 척도 구성보다 향상된 모습을 보이고 있다. 하지만, 그들의 연구도 기존의 특수적 자기효능감의 세 차원에 대한 사후 해석적 문항구성에 따른 구성요인에서 확장된 형태로 삶의 다양한 장면에서 인지, 동기, 정서 및 선택적 과정을 통해서 사용 가능한 1) 자신감, 2) 자기조절효능감, 3) 과제난이도 선호라는 총 48개 문항의 세 가지 구성요인을 보고하였다. 신뢰도 분석 및 교차타당화를 통해 선정된 최종 31개 문항으로 구성된 그들의 척도의 각 구성요인은 .80이상의 높은 내적 일관성을 보였다. 또한 교차타당화 이전의 48개 문항의 구성된 요인분석 결과를 통해, 자신감 문항의 내용을 살펴보면, 과제수준의 선택, 노력의 양, 지속성의 세 차원 사이에 밀접히 연관된 개념임을 알 수 있다. 또한 자신감 요인으로 분류된 13개 문항 중 11개 문항(최종 31개 문항의 척도에서는 자신감 10개 중 9개 문항)이 역채점(reverse-coding) 문항임을 볼 수 있는데, 이는 자신감 요인 구성에 역채점 문항의 부정적 요소가 체계적으로 혼입된 가능성을 타진

할 수 있는 부분이다.

새로운 자기효능감 척도 개발/타당화: 이러한 기존의 연구 관점에 대해서 Chen, Gully, 및 Eden(2001)은 비판적인 시각을 가지고 광범위한 연구를 수행하였다. 그들의 연구에 따르면 일반적 자기효능감은 Bandura(1997)의 특수적 자기효능감의 차원(높은 난이도의 과제/목표 선택, 노력의 동원, 지속성)에 대한 사후 해석(post hoc interpretation)으로 개념화가 되었고, 이러한 개념을 토대로 문항 내용이 구성되어 졌다. 따라서 일반적 자기효능감의 타당도를 연구한 연구들이 보인 구성타당도 및 요인구조는 자기효능감의 세 차원에 대한 사후 해석을 통해 개념화로 인한 내용타당도의 문제 때문에 일반화되기 힘들다는 지적이다. 이는 소위 내용 구성이 잘못된 개념에 대한 요인분석이 그 잘못된 구성개념을 그대로 산출하는 "Garbage in, Garbage out"의 오류와 마찬가지로이다.

이러한 이유로 Chen 등(2001)은 일반적 자기효능감의 새로운 척도의 제작을 시도하였다. 먼저 Chen과 Gully는 새로운 문항을 기술하기 위하여, 일반적 자기효능감과 관련된 이론(Eden, 1988, 출간중)을 면밀히 검토하였다. 그들 두 명은 구체적으로 개념화된 일반적 자기효능감의 정의³⁾에

3) Eden(1988, 출간중)에 따르면 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감 모두 어떤 바라는 성과를 성취하고자 하는 자신의 능력에 대한 신념(beliefs about one's ability to achieve desired outcome)으로서, 두 개념은 성공과 실패의 경험을 통해 발달된다. 다만, 특수적 자기효능감은 관련한 특정 영역에서 축적된 성공과 실패의 경험에 의해서 직접적으로 좌우되고, 일반적 자기효능감은 삶의 모든 영역에서 축적된 성공과 실패의 경험에 의해서 좌우된다. 따라서 일반적 자기효능감은 전반적으로 낮지만, 특정 영역의 특수적 자기효능감은 높을 수 있으며, 그 반대의 경우도 가능하다. 따라서, 두 개념은 관심이 되는 수행 영역의 범위(generality 또는 specificity)의 측면에서

부합하도록 독립적으로 3개에서 5개의 문항을 만들었다. 그 후 독립적으로 만든 문항을 저자 두 명이 같이 모여서 미진한 부분은 수정하고, 의미가 분명하지 않은 부분, 일반적 자기효능감의 개념화와 맞지 않는 부분은 제거하였다. 세 번째 저자인 Eden이 새로이 만들어진 문항들이 일반적 자기효능감의 이론과 대비하여 그 일치성, 분명함, 중복된 부분에 대해서 검토하였다. 이러한 과정을 거쳐서 7개의 새로운 문항이 만들어졌고, 이전에 Chen과 Gully(1997)가 개발한 7문항과 합쳐서 총 14문항을 구성하였다. 이러한 일반적 자기효능감 척도는 316명의 대학생 표본을 대상으로 세 차례(학기 시작 첫 강의=1시점, 중간고사 바로 전 강의=2시점, 마지막 강의=3시점)에 걸쳐서 5점 Likert 척도로 채점되었다. 그들은 최종적으로 남은 학생들과 탈락한 학생들 사이에 차이가 없음을 MANOVA로 증명하였다. 새로이 작성된 일반적 자기효능감 14문항간의 평균 문항간 상관, 요인부하계수(factor loading)를 계산하고, 이를 토대로 거의 선형적으로 중복되어 삭제되어도 문항 영역에 전혀 영향을 주지 않을 6문항을 확

다르다. 특수적 자기효능감은 특정 영역에서 자신의 능력에 대한 신념으로 작동하며, 일반적 자기효능감은 전반적으로 모든 영역에서 작동한다. 하지만, 두 개념은 상보적인 것으로 새롭고 낯선 영역에서는 특수적 자기효능감은 작동할 수 없으므로 일반적 자기효능감이 작동하고, 그 영역에 익숙해질수록 특수적 자기효능감이 더 강하게 작동하게 된다. 마지막으로 두 개념 모두 행동과 동기에 영향을 미치지만, 특수적 자기효능감은 보다 쉽게 개발될 수 있고 가변적인 근접 동기적 상태(proximal motivational state)이고, 일반적 자기효능감은 쉽게 변하지 않는 원격 동기적 특성(distal motivational trait)이다. 따라서 어떤 경우에는 일반적 자기효능감이 특수적 자기효능감의 손상을 방어하거나 이의 향상을 억제하기도 한다. 이러한 개념화에 의거하면, 상이한 과제와 상황을 초월하여 효과적으로 수행할 수 있는지에 대해서 얼마나 확신하고 있는지, 그 신념의 정도가 일반적 자기효능감이다.

인하였고, 최종적으로 문항의 안면 타당도, 요인 부하계수, 문항간 상관을 고려하여 최종적으로 8 문항⁴⁾만 선택하였다. 주축요인분석 결과, 이러한 8문항에 대해서 단일요인 해를 보였고, 세 차례에 걸쳐 측정된 이 척도의 내적 일관성 계수는 충분히 높았다($\alpha=.87, .88$ and $.85$ respectively). 8문항의 검사-재검사 신뢰도는 $r_{(1과 2시점)}=.65$, $r_{(2와 3시점)}=.66$, $r_{(1과 3시점)}=.62$ 이었다. 즉, 새로이 개발된 일반적 자기효능감 척도는 이론에 충실히 기반을 둔 단일차원(uni-dimensional)이며, 내적으로 일관성 있고, 시간적으로 안정적이었다. 이 척도는 미국만이 아니라 이스라엘에서도 이전의 Sherer 등 (1982)이 보인 연구 결과보다 신뢰도나 구성 및 준거타당도의 여러 면에서 유사하거나 향상된 결과를 보여 주었다.

4) 심사위원님의 조언대로 독자의 이해를 돕기 위하여 원문과 번역을 함께 전재합니다.

1. *I will be able to achieve most of the goals that I have set for myself.* (나는 내가 스스로 세운 대부분의 목표를 달성할 수 있다)
2. *When facing difficult tasks, I am certain that I will accomplish them.* (어려운 일에 부딪혔을 때, 나는 그것을 성취할 수 있다고 확신한다)
3. *In general, I think that I can obtain outcome that are important to me.* (일반적으로, 나는 내가 중요시 하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각한다)
4. *I believe I can succeed at most any endeavor to which I set in my mind.* (나는 마음속으로 정한 노력을 기울이면, 무슨 일이든 성공할 수 있다고 믿는다)
5. *I will be able to successfully overcome many challenges.* (어려움이 여러 번 닥쳐와도, 나는 그것을 성공적으로 극복할 수 있을 것이다)
6. *I am confident that I can perform effectively on many different tasks.* (나는 다양한 종류의 여러 가지 일들을 잘 할 수 있다고 확신한다)
7. *Compared to other people, I can do most tasks very well.* (다른 사람보다 나는 대부분의 일을 더 잘 할 수 있다)
8. *Even when things are tough, I can perform quite well.* (상황이 별로 안 좋아도, 나는 무슨 일이든 상당히 잘 할 수 있다)

표 2. 일반적 자기효능감 관련 주요 연구의 타당도 및 신뢰도

관련 연구		구성타당도			준거타당도		신뢰도
연구자 (출판년도)	문항수 (척도)	수렴타당도	변별타당도	요인분석	현측/과측타당도	예측타당도	신뢰도 (Cronbach의 alpha)
Sherer et al. (1982)	17문항 (14점척도)	Locus of Control $r=-.29^*$ Personal Control $r=-.36^*$ Social Desirability $r=.43$ Ego Strength $r=.29$ Interpersonal Competence $r=.45$ Self-esteem $r=-.51^*$		Used >.40 factor loading 3요인	Vocational Success Employed $r=.28$ Number of Jobs quit $r=-.24$ Number of Jobs fired $r=-.23$ Educational Success $r=.27$ Military Success $r=.22$.86
Sherer & Adams (1983)	위와 동일 문항 (5점척도)	Masculinity $r=.54$	Femininity $r=-.19$ D* $r=-.32$ Pt* $r=-.35$ Si* $r=-.44$ (MMPI의 부적응관련 지표*)				.86과 거의 동일 수준
Tipton & Worthington (1984)	27문항 (7점척도)					A self-determination task Significant $r=positive$ A behavioral self-control task Significant $r=.37$	미보고
Woodruff & Cashman (1993)	Sherer et al(1982)와 동일 문항 (미보고)	Self-esteem $r=-.54^*$ Master Control $r=.54$ management-SSE $r=.39$		Used>.34 factor loading 3요인	management-SSE $r=.39$ 기대 학점 목표 차이 t검증 유의($p<.01$)		.84
Boscher & Smit (1998)	12문항 (미보고)			Used >.40 factor loading 3요인			.69
Schwarzer (1997a, b)	10문항 (4점척도)	Self-esteem $r=moderate$ negative* Optimism $r=positive$	Depression $r=negative$ Physical Symptoms $r=negative$	Used >.56 factor loading 1요인			.75-.91
Chen, Gully, & Eden (2001)	8문항 (5점척도) 2회 측정 (T1, T2)	Self-esteem $r=.53-.75$ Sherer et al(1982)'s GSE $r=.74-.78$		1요인		10 Occupational SSE $r=.15-.34$ Exam SSE $r=.35-.43$.86-.90 (T1과 T2) .67

주. 수치가 보고 안 된 경우 $r=positive$ (유의한 정적 상관), $r=negative$ (유의한 부적 상관), *가 표시된 부적관계(-)는 연구자가 설정한 바람직한 수렴 방향; 표에 제시된 모든 수치는 $p=.05$ 수준 내에서 유의함

Woodruff와 Cashman(1993)은 management SSE를 구성타당도로 분류했지만, 이후 연구에 의하면 GSE와 동시에 측정된 현측 타당도로 볼 수 있음. 구성타당도의 t검증 결과: A학점 기대 집단의 평균 GSE 68점(SD=6.7), B학점 기대 집단의 평균 GSE 65점(SD=7.2)

Chen 등(2001)의 연구에서 GSE = 일반적 자기효능감(general self-efficacy), SSE = 특수적 자기효능감(specific self-efficacy)
Chen 등(2001)은 GSE를 2회(T1=Time 1, T2=Time 2)에 걸쳐 측정함, 따라서 T1과 T2사이에 검사-재검사 신뢰도 산출

Chen 등(2001)의 새로운 일반적 자기효능감 척도의 구성과 타당화 연구 이전에도 Schwarzer (1997a, b)가 Sherer 등(1982)의 척도와 다른 10문항의 일반적 자기효능감을 척도를 개발하여 사용한 비교 문화적 연구가 있었다. 하지만, 이 연구는 타당도 측면보다는 다양한 문화에서의 일반적 자기효능감 척도의 신뢰도 측면의 일관성과 일반적 자기효능감의 문화간, 연령간 상대적 크기에 관심이 있었다. 하지만, 문화간 표집의 무선성이 확보되지 못한 단점으로 문화간 직접 비교에 제한점이 있으며, 신뢰도를 주 측정대상으로 삼았음에도 불구하고 측정의 시간적 안정성이 아닌 내적 일관성 계수만을 측정하여 보고한 문제점이 있다. 이후 일반적 자기효능감의 타당도와 신뢰도에 대한 추가적 연구가 수행되었고, 그 결과를 검토한 Schwarzer(1997a, b) 및 Schwarzer와 Scholz (2000)의 연구는 일반적 자기효능감의 내적 일관성 계수가 .75에서 .90의 높은 수준임을 보고했다. 또한 구체적 수치는 보고하지 않았지만 구성타당도에서는 자아존중감(self-esteem) 및 낙관주의와 유의하게 정적인 상관이 있으며, 불안, 우울 및 심리적 증후군과는 유의하게 부적인 상관이 있음을 보고했다. 또한 확인적 요인분석을 통해 자신이 새로이 개발한 일반적 자기효능감이 기존 연구의 틀과는 달리 단일차원의 요인임을 밝혔다. 또한 1에서 2년간의 시간을 두고 신뢰도의 시간적 안정성을 측정하였을 때도 높은 일관성이 있음을 보고하였다. 특히 그는 각 문화의 근간이 되는 언어로 척도를 번역함에 있어, 역번역(back-translation)의 원칙을 충실히 지켜서 연구를 수행한 점은 문화간에 걸쳐 높게 나타난 내적 일관성 신뢰도에 대한 확신을 더해 준다고 하겠다. 이상과 같이 일반적 자기효능감의 측정관련 이슈를 검토해 보았다(표 2 참조). Schwarzer(1997a, b)의 이러한 새로운 척도 구성의 시도는 Sherer 등(1982)의 전통

적 척도의 내용타당도 측면의 문제점을 인식한 새로운 시도로서 Chen 등(2001)의 연구와 같은 후속 연구를 촉발시킨 촉매제로 볼 수 있다.

그 내용과 구성에 있어서 Sherer 등(1982)의 일반적 자기효능감에 대한 최초의 개념화는 특수적 자기효능감의 세 차원에 대한 사후 해석으로 문항화되어 구성개념이 타당화되었기 때문에, 내용타당도 및 구성타당도에서 문제점을 갖는 것으로 보인다. 이에 반해 일반적 자기효능감의 개념을 명확화하고, 이를 토대로 새롭게 문항화 및 구성개념 타당화를 시도한 Schwarzer (1997a, b)와 Chen 등(2001)의 연구가 보다 타당하고 신뢰로운 결과를 갖는다. 이상으로 볼 때, 일반적 자기효능감의 다양한 문화에 걸쳐서 새로운 상황에서의 수행에 대한 설명과 예측의 측면에서 충분히 효용성을 갖는 개념이라고 하겠다.

인적자원관리 측면의 시사점

일반적 자기효능감이나 특수적 자기효능감 모두 어떤 바라는 성과를 성취하고자 하는 자신의 능력에 대한 신념(beliefs about one's ability to achieve desired outcome)이며, 원천에서도 동일하다. 또한, 일반적 자기효능감이 과거의 축적된 성공과 실패의 직접 경험에 의해서 아주 강하게 좌우된다는 것도 유사하다. 다만, 그 관심이 되는 수행 영역의 범위 측면에서 다를 뿐이다. 조직장면의 연구에서 일반적 자기효능감 구성개념(construct)의 중요성은 다음과 같은 몇 가지 측면에 있다. 먼저, 일반적 자기효능감은 상황과 과제를 초월해서 특수적 자기효능감을 예측한다. 즉 일반적 자기효능감은 구체적 상황이나 과제로의 이월(spill-over)효과를 통해 특수적 자기효능감에 영향을 미친다. 둘째로, 특수적 자기효능감이 관

런된 국지적 과제나 상황에서의 수행을 예측하는 반면에, 일반적 자기효능감은 일반적이고 포괄적인 수행을 예측한다. 마지막으로, 일반적 자기효능감은 역경스러운 경험(adverse experience)이 이후 특수적 자기효능감을 약화시키는 효과(debilitating effects)를 막는 완충 역할을 한다(Chen, Gully, & Eden, 2001; Eden, 1988, 출간중).

이러한 중요성에도 불구하고 아직까지 일반적 자기효능감의 명확한 개념적 정의 및 측정과 관련한 이슈에 대한 연구는 다소 부족한 현실이다. 하지만, 최근에 일반적 자기효능감의 개념적 명확화와 타당화 연구가 많이 진전되었으며, 일반적 자기효능감의 근간이 되는 특수적 자기효능감에 대한 연구도 지속적으로 이루어지고 있다(Chen, Gully, Eden, 2001). 이러한 연구들을 종합적으로 살펴보면 일반적 자기효능감은 특수적 자기효능감에 영향을 주며, 특수적 자기효능감은 과제수행 노력, 지속성, 관심의 표현, 수행시의 목표난이도의 선택 등 인간의 동기와 수행에 많은 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 산업/조직 장면에서 이와 관련한 연구는 학습과 훈련 장면을 제외하고는 많이 이루어지지 않았다. 이러한 측면과 관련하여 특수적 자기효능감의 인적자원관리 분야에서의 시사점을 제안한 Gist(1987)의 연구를 참조하여 본 단락에서는 일반적 자기효능감과 관련한 그간의 연구 결과를 바탕으로 일반적 자기효능감의 선발/배치와 교육/훈련을 중심으로 한 인적자원관리 측면에서의 실제적 시사점을 제시하고자 한다.

선발/배치: Gist(1987)는 선발시 높은 수행을 보일 사람을 선발해야 하는데, 그러한 수행의 예측치(predictor)로서 지원자가 가지는 자기효능감 수준을 고려할 수 있다고 하였다. 그는 여타의 선발도구와 함께 자기효능감을 평가할 수 있고,

이는 특히 직무면접에서 유용할 수도 있으며, 이러한 자기효능감 정보의 주기적 평가를 통해 배치와 경력개발(career development)에도 활용이 가능하다고 하였다. 즉, 어떤 직책(position)이 공식일 경우, 그 직책과 관련한 스킬에 대한 높은 자기효능감을 가지고 있는 사람들을 우선적으로 고려하는 것이 바람직하다고 제안하였다.

이러한 논의 가운데, 배치/경력개발과 관련한 자기효능감은 그 직책이 요구하는 특수한 과업, 즉 이와 관련된 스킬과 관련된 특수적 자기효능감의 측정과 평가를 의미한다. 하지만, 선발시 이런 특수적 자기효능감보다는 일반적 자기효능감, 즉 다시 말해 어떠한 상황에서도 잘 수행할 수 있다고 보는 일반화된 자신의 능력에 대한 자신감이 더 유용할 수 있다.

물론 선발시부터 어떤 직무에 배치하겠다는 계획이 명확하고 경력이동이 잦은 서구 장면에서는 이러한 선발 장면에서 특정 직무/과업에 해당하는 자기효능감이 더 유용할 수 있다. 하지만, 우리나라와 같이 노동시장의 유연성이 낮은 국가의 선발 시스템에서는 신입사원의 선발시 명확한 직무가 설정되어 있지 않으므로, 이 경우 일반적 자기효능감이 보다 유용하고 편리한 예측치가 될 수 있다. 더욱이 지금과 같이 급변하는 기술과 이에 따른 중다스킬이 요구되는 상황(하나의 직무만이 아니라 여러 직무에 걸쳐서 전문성을 가져야 하는)에서는 일반적 자기효능감의 효용성이 더 높을 수 있다.

Pfeffer(1998)는 사람을 통해 지속적 경쟁우위를 창출해 나갈 수 있는 인적자원관리 시스템의 7가지 주요 요인(고용보장, 신중한 선발, 자율관리팀과 의사결정 분권화, 조직성과에 연계한 보상, 교육/훈련, 조직 내 신분격차 감소, 정보 공유) 중 하나로 신중한 선발관리(채용)를 제안하였다. 그는 처음부터 해당 직무가 필요로 하는 스킬과 능

력 등이 무엇인지 명확히 해놓고 가급적 그 직무 요건을 충분히 구비한 사람을 선발해야 하며, 입사 후 교육/훈련을 통해서 쉽게 변화되기 어려운 특성에 보다 초점을 맞추어 지원자들을 보다 쉽게 변별해주는 선발 예측치(요건)를 통해 채용을 진행해야 한다고 주장하였다. 이런 측면에서 보더라도 일반적 자기효능감이 교육과 훈련을 통해 보다 쉽게 배양되는 특수적 자기효능감보다는 선발시 우선 고려되어야 할 것이다. 물론 이 두 가지 효능감을 모두 측정한다면, 보다 유용하고 정확한 선발 예측치가 될 수 있을 것이다.

해외지사 파견자 선발과 같은 경우에, 파견국가의 언어 유창성, 인사고과, 근속년수 등의 일반적으로 고려되는 요인 이외에도 일반적 자기효능감과 같은 요인을 추가적으로 사용한다면 도움이 될 수 있다. 최근 많은 기업들이 어학, 인사고과, 근속년수, 경력 등의 객관적 자료가 해외지사의 성공에 충분하지 않다고 판단하여, 최근에는 개인의 비전, 동기, 이문화에 대한 선호도 정도를 면접 등을 통해 보완하고자 하고 있다. 이런 점에서 볼 때, 새로운 상황에서 얼마나 잘 적응하고 성공적으로 맡은 바 과제를 수행할 수 있을지에 대한 자신감인 일반적 자기효능감의 측정은 의미를 가질 수 있을 것이다.

이와 관련하여, 이미 역량(competency)이라는 개념이 McClelland(1973)에 의해서 소개되었다. 그는 해외공보관의 선발에 있어서 일반적 지능보다 "사회적 민감성(social sensitivity)" 역량이 더 우수한 수행 예측치임을 실증적으로 증명하였다. 역량은 직무에서 효과적이고 우수한 수행을 하는 개인의 특성으로서, 그 직무에 포함되어 있는 구체적인 행동을 통해 표현된다고 하였다(Boyatzis, 1982). 이러한 역량은 지각된 역량과 실제적 역량으로 구분될 수 있는데, 지각된 역량은 일반화된 자기효능감과 유사한 개념으로 자신이 많은 직무

내 행동을 수행할 수 있다는 확신의 정도로 측정되어질 수 있다(Gist, 1987). 즉 새롭고 애매한 상황에서의 수행을 해야 하는 사람을 선발하는 경우에는 직무와 관련된 실제적 역량보다는 지각된 역량을 측정할 수밖에 없고, 구체적 역량 규명이 이루어지기 전이나 혹은 구체적 역량 규명이 현실적으로 힘든 경우에 일반적 자기효능감은 유용한 측정치가 될 것이다. 하지만, 시간이 지나서 그러한 직무에서의 실제 수행을 평가해야 할 경우 실제적 역량의 발휘 정도를 평가할 수 있을 것이다.

다만 선발/배치 장면에서 일반적 자기효능감을 자기보고식으로 측정할 경우, 사회적 바람직성 및 의욕적 동기로 인해 쉽게 위장이 일어날 수 있다⁵⁾. 따라서, 일반적 자기효능감의 측정에 있어서 복잡한 문제해결 상황에서의 대응방식이나 과거의 문제 해결 경험을 묻는 상황적 혹은 행동적 면접(interview) 등 보다 간접적인 측정 방식의 개발과 다면 평가가 요구된다.

교육/훈련 : 교육/훈련 장면에서 자기효능감은 중요 변인으로서 상당한 연구가 진전되었다. 훈련 전 자기효능감은 훈련수행, 새로운 것에 대한 개방성과 정적인 관련성이 있으며, 훈련 후 자기효능감은 훈련의 전이(새로이 학습한 지식/스킬의 실제적 사용)와 정적으로 관련된다(Gist, 1987). 즉, 자기효능감은 훈련의 중요한 동기요인이자 결과물로서, 훈련 전과 후에, 그리고 훈련 중에도 조사되어야 한다(Gist, 1987, 1989). 하지만 훈련 전 자기효능감을 측정함에 있어 훈련 참가자가 훈련과제를 잘 모르거나, 훈련과제가 너무 복잡하고 애매할 때, 훈련과제와 관련된 특수한 자기효능감을 측정하는 것이 가능한가? 오히려 이러

5) 이 점을 조언하여 주신 심사위원님께 감사드립니다.

한 경우에는 훈련 전에 일반적 자기효능감을 측정하는 것이 지금까지의 논의에 비추어 적절할 수 있으며, 이후 훈련 실시에 중요한 시사점을 줄 수 있다.

Tipton과 Worthington(1984) 및 Eden과 Kinnar(1991)는 상대적으로 높은 수준의 일반적 자기효능감을 보유한 사람이 보다 높은 수준의 자기조절 수행과 어려운 과제에 대한 높은 도전성(근입대 지원을 등)을 보임을 실증적으로 보여주었다. 또한 Eden과 Aviram(1993)은 구직활동 및 이와 관련한 훈련과 관련하여, 일반적 자기효능감이 낮은 사람에게 구직활동 관련 훈련이 더 효과적이기 때문에 훈련 우선권이 그들에게 돌아가야 한다고 주장하였다.

일반적 자기효능감의 이러한 효용성과 관련하여 많은 산업 장면의 교육/훈련 프로그램은 특수적 자기효능감만을 관심의 대상으로 하여 이를 향상시키려 했던 이전의 관점에서 벗어나, 일반적 자기효능감의 가치를 수용하여 이를 높일 수 있는 방향으로 설계되어져야 할 것이다. 특히 지금까지 많이 사용되어온 전통적 ISD(instructional system design)방식의 프로그램은 수행과 관련된 제반 요소를 체계적으로 분석하고, 이에 맞게 적정 수준의 내용을 배치하고 구성하여 실행하는 체계적이고 고도로 구조화된 교육으로서 스킬의 획득과 그 스킬과 관련한 특수적 자기효능감의 향상을 목표로 해왔다. 수행해야 할 과제에 필요한 스킬과 지식의 전달을 통한 역능의 배양에 초점을 두었기 때문에, 주로 직무관련 교육에 이용되어 왔다.

하지만, PBL(problem-based learning)방식의 프로그램은 사전에 체계화된 방식의 획일화된 교육보다는 비구조화되고 복잡한 실제 문제에 직접 부딪혀서 학습자가 나름대로 문제를 해결해 가면서 "경험 - 성찰 - 일반화 - 적용"을 통해 스스로 배우

는 학습으로서 평생 학습인으로서의 역량 향상을 목표로 한다. 이러한 역량은 일반적 자기효능감과 유사하다. 왜냐하면, PBL 관점의 프로그램이 결과적으로 어떠한 새로운 문제에 부딪혀도 이를 극복할 수 있다는 자신감, 즉 일반적 자기효능감을 배양시키는 교육이기 때문이다. 최근 들어 작업 환경의 복잡성/애매모호성, 다기능성(multi-function), 기능연결성(cross-function) 등이 더욱 요구되면서(Ilgen & Pulakos, 1999), PBL방식의 프로그램은 더욱 각광을 받고 있다. 구체적으로 일반적 자기효능감도 특수적 자기효능감과 마찬가지로 직/간접 숙달경험, 언어/사회적 설득, 생리적 각성을 통해 증진된다. 먼저, 대부분의 PBL방식의 프로그램이 언어적 설득을 위해 대부분 단계별로 중간 결과에 대해 피드백을 주며, 문제를 해결하기 위한 충분한 정보를 제공하고 있다. 예상하지 못한 실패의 경우에는 대부분 과제의 복잡성과 같이 외부귀인을 유도하여 교육 참가자가 자신감을 잃지 않도록 한다. 또한 많은 수의 PBL방식의 교육 프로그램이 비슷한 능력을 가진 사람들이 함께 문제를 해결하도록 하기 때문에 간접적 및 체험적 숙달의 효과를 높인다. 마지막으로 PBL 관점의 프로그램은 창의성과 다양성이 발휘될 수 있도록 개인이 자유롭게 교육시간을 조절할 수 있는 여유 있는 학습 환경을 제공함으로써, 일반적 집합교육에 비해 생리적 각성 수준을 높여 유지시킨다.

지금까지 특수적 자기효능감은 임상, 치료, 조직, 및 교육 장면 등에서 많은 기여를 해왔다(Bandura, 1997). 하지만, 이러한 특수적 자기효능감은 하루가 다르게 급변하는 작업의 환경에서는 때때로 그 효용성이 일반적 자기효능감보다 낮을 수 있다. 왜냐하면 특수적 자기효능감이 어느 정도 과제에 친숙하고, 그 과제가 도전적일 때 생산적으로 작동하는 국지적 기제이기 때문이다.

하지만 일반적 자기효능감은 친숙하지 않은 새로운 상황에서 특수적 자기효능감이 작동할 수 없거나 그 효과가 미미할 때, 인간의 행동을 성공적으로 유도하는 광대역의 기제이다. 하지만, 앞으로의 연구에서는 Woodruff와 Cashman(1993)이 과제효능감과 일반적 효능감 중간 수준으로 제시한 영역효능감의 개념을 활용하는 측면에서, “일반적” 대 “특수적”의 지나친 이분법적 개념화 보다는 일반적 자기효능감의 상대적으로 낮은 예측력(구체성)과 특수적 자기효능감의 낮은 실용성(범용성)을 보완하는 중간 수준의 일반적 자기효능감인 맥락적(context-specific) 자기효능감(예를 들어, 관계 맥락, 과제 맥락, 교육 맥락, 직업 맥락 등)이 개발되고, 이를 타당화할 필요가 있다.⁶⁾ 이러한 노력을 통해 산업/조직심리학 분야 및 인적자원관리 분야에서 일반적 자기효능감에 대한 활용 가치는 더욱 증대될 수 있을 것이며, 보다 많은 이론적 및 실증적 연구들이 이러한 개념의 활용 가치를 현실화시켜야 할 것이다.

참고문헌

- 김아영과 차정은(1995). 자기효능감과 측정. 한국 산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회, 51-64.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4, 39-66.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the general self-efficacy scale. *Behaviour Research & Therapy*, 36(3), 339-343.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Chen, G., & Gully, M. S. (1997). *Specific self-efficacy, general self-efficacy, and self-esteem: Are they distinguishable constructs?* Paper presented at the 57th Annual Meeting of the Academy of Management, Boston.
- Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2000). *General efficacy and self-esteem are distinguishable constructs?* Paper presented at the 60th Annual Meeting of the Academy of Management, Toronto.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., & Kilcullen, B. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied*

6) 이 점을 구체적으로 조언하여 주신 심사위원님께 감사드립니다.

- Psychology*, 85, 835-847.
- Earley, P. C., & Lituchy, T. R. (1991). Delineating goal and efficacy effects: A test of three models. *Journal of Applied Psychology*, 76, 81-98.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to raise productivity. *Academy of Management Review*, 13, 639-652.
- Eden, D. (in press). Means efficacy: External sources of general and specific subjective efficacy. In M. Erez, U. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Eden, D., & Kinnar, J. (1991). Modeling Galatea: Boosting self-efficacy to increase volunteering. *Journal of Applied Psychology*, 76, 770-780.
- Eden, D., & Zuk, Y. (1995). Seasickness as a self-fulfilling prophecy: Raising self-efficacy to boost performance at sea. *Journal of Applied Psychology*, 80, 628-635.
- Ferrari, J. R., & Parker, J. T. (1992). High school achievement, self-efficacy and locus of causality as predictors of freshman academic performance. *Psychological Reports*, 71, 515-518.
- Fromme, E. (1989). *The art of loving*(사랑의 기술, 김진욱 역). 서울: 서음출판사.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organizational Management*, 23, 48-70.
- Gist, M. (1987). Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resources management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Gist, M. (1989). Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills. *Personnel Psychology*, 44, 837-861.
- Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). Introduction: Employee performance in today's organization. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*(pp. 1-18). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*(pp. 195-213). Washington, D.C.: Hemisphere Publishing Corporation.
- Judge, T. A., Bono, J. A., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212-247.
- Maddux, J. E., Sherer, M., & Rodgers, R. W. (1982). Self-efficacy expectancy and outcome expectancy: Their Relationship and their effects on behavioral intentions. *Cognitive Therapy and*

- Research*, 6(2), 207-211.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for "Intelligence." *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mueller, L. M. (1992). The effect of general and task-specific self-efficacy on the performance of a fine motor task. *Journal of Sports Behavior*, 15, 130-140.
- Olson, J. M., Roese, N. J., & Zanna, M. P. (1996). Expectancies. In E. T. Higgins and A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 218-238). New York: Guilford Press.
- Pfeffer, J. (1998). *Human equation*(휴먼 이퀘이션, 윤세준과 박상언 역), 서울: 지샘.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill.: Irwin.
- Salomon, G. (1984). Television is "easy" and print is "tough": The differential investment of mental effort in learning as a function of perceptions and attributions. *Journal of Educational Psychology*, 76, 647-658.
- Scheier, M., Matthews, K. A., Owens, J. F., Magovern, G. L., Lefebvre, R. C., Abbott, R. A., & Carver, C. S. (1989). Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects on physical and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1024-1040.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, DC: Hemisphere Publishing Corporation.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin, Germany: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R. (1997a). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3(1-2), 177-190.
- Schwarzer, R. (1997b). General perceived self-efficacy in 14 cultures, Internet Preprint (Schwarzer, 1997a) 확장본.
- Schwarzer, R., & Scholz, U. (2000). Cross-cultural assessment of coping resources: The general perceived self-efficacy. Paper presented at the first Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture, Tokyo, Japan.
- Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 53, 899-902.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between resources at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171-192.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Tipton, R. M., & Worthington, E. L. (1984). The

- measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality Assessment*, 48, 545-548.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Watt, S. E., & Martin, P. R. (1994). Effect of general self-efficacy expectancies on performance attributions. *Psychological Reports*, 75, 951-961.
- Woodruff, S. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.
- 1 차원고접수 : 2002. 5. 27
수정원고접수 : 2002. 11. 15
최종게재결정 : 2002. 11. 20

General Self-efficacy: The Concept, Measurement Issues, and Implications for HRM

In-Sue Oh

Human Resources Development Team LG-Caltex Oil Corporation

We have accumulated varied past experiences of success in a variety of domains, which can develop as "a general sense of positive expectations" that we have in unfamiliar and ambiguous domains. This study investigates general self-efficacy: its concept, measurement issues, and its implications for human resources management(HRM). First, the distinction and relationship among specific self-efficacy(SSE), general self-efficacy(GSE), and other related variables such as effort-performance expectancy, self-esteem, and level of aspiration are examined. GSE is a motivational trait-like variable, which functions regardless of domains as a belief and expectation of one's own capability. Second, the measurement issues of GSE are discussed. Many studies have regarded GSE as a construct with three factors, which are the level of activities, degree of efforts, and persistence. However, this conceptualization is an ad hoc interpretation of SE, and thus the content validity of GSE has come under criticism. Recent studies have developed a new GSE(NGSE) scale and shown that the NGSE is a uni-dimensional construct with a higher criterion and construct validity than previous studies have suggested. With regards to the above, this study reviews many issues related to the phrasing, scaling, validity, and reliability of GSE. Lastly, the practical implications of general self-efficacy for human resources management are suggested. If GSE is well measured, GSE measures are to be used as an effective predictor of selection/placement. In addition, GSE is to be a target variable of improvement and evaluation in education/training programs, especially in problem-based learning programs demanding overall coping competencies rather than job-specific competencies. The practical use of GSE as a generalized competency should be expanded further and more empirical studies need to be conducted in various HRM fields.

key words : Efficacy, Self-efficacy, General Self-efficacy, Human Resources Management