



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

목표지향성과 수행의 관계에서
조절초점 매개효과 연구

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

양 다 래

2015년 11월

목표지향성과 직무수행의 관계에서 조절초점의 매개효과 연구

지도교수 강 영 순

양 다 래

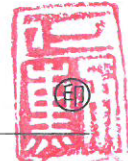
이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2016 년 2 월

양다래의 경영학과 인사관리전공 석사학위
논문을 인준함

심사위원장

金正勳



위 원

方浩鎭



위 원

姜永復



제주대학교 경영대학원

2016 년 2 월



A Study on the Mediating Effects of
Regulatory Focus in the Relationships between
Goal Orientation and Job Performance

Da-Rae Yang
(Supervised by professor Young-Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the
degree of Master of Business Administration.

Feb. 2016.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Jung-Hoon Kim, Prof. of Business Administration

Jung Hoon Kim

Hojin Bang

Young Soon Kang

Feb. 2016.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
1) 연구의 필요성	1
2) 연구의 목적	4
2. 연구방법 및 논문구성	6
1) 연구 방법	6
2) 연구 구성	7
II. 이론적 배경	8
1. 목표지향성	8
1) 목표지향성의 개념	8
2) 목표지향성의 유형	10
3) 목표지향성 선행연구	13
2. 조절초점	17
1) 자기차이 이론의 개관	17
2) 조절초점의 개념	19
3) 조절초점 선행연구	25
4) 목표지향성과 조절초점의 관계	26
3. 생산 및 반생산적 행동	27
1) 생산적 행동의 개념	27
2) 반생산적 행동의 개념	29
3) 생산적 및 반생산적 행동의 선행연구	35
4) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계	36
5) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 관계	37

Ⅲ. 연구설계	38
1. 연구모형	38
2. 연구가설	39
1) 목표지향성과 조절초점의 영향력 관계	39
2) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계	41
3) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계	43
4) 조절초점의 매개효과	44
3. 변수의 조작적 정의	46
1) 목표지향성	46
2) 조절초점	47
3) 생산적 행동	47
4) 반생산적 행동	48
4. 조사 설계	50
1) 설문지 구성	50
2) 표본설계	51
3) 분석방법	52
Ⅳ. 실증분석	53
1. 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성 검증	53
1) 표본특성	53
2) 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증	55
3) 기술적 통계 및 상관관계 분석	59
2. 가설 검증	61
1) 목표지향성과 조절초점의 영향력 관계	61
2) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계	64
3) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계	66
4) 조절초점의 매개효과	68

V. 결 론	73
1.연구결과의 요약 및 시사점	73
2.연구의 한계 및 향후 연구과제	77
참 고 문 헌	79
설 문 지	89

= 표 차 례 =

〈표 II-1〉 학습목표지향성 선행연구 정리	16
〈표 II-2〉 조절초점(Regulatory Focus)	23
〈표 II-3〉 반생산적 행동에 영향을 미치는 요인	31
〈표 III-1〉 변수의 조작적 정의 및 측정도구	49
〈표 III-2〉 설문항목의 구성	51
〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 특성	54
〈표 IV-2〉 탐색적 요인분석	56
〈표 IV-3〉 신뢰도 분석 결과	58
〈표 IV-4〉 상관관계 분석 결과	60
〈표 IV-5〉 목표지향성과 향상초점 영향력 관계	62
〈표 IV-6〉 목표지향성과 예방초점 영향력 관계	63
〈표 IV-7〉 목표지향성과 생산적 행동의 영향력 관계	64
〈표 IV-8〉 목표지향성과 반생산적 행동 영향력 관계	65
〈표 IV-9〉 조절초점과 생산적 행동 영향력 관계	66
〈표 IV-10〉 조절초점과 반생산적 행동 영향력 관계	67
〈표 IV-11〉 향상초점의 매개효과	69
〈표 IV-12〉 향상초점의 매개효과	70
〈표 IV-13〉 예방초점의 매개효과	71
〈표 IV-14〉 예방초점의 매개효과	72

= 그림 차 례 =

[그림 III-1] 연구모형	38
[그림 III-2] 분석방법	52

I. 서론

본 장에서는 연구 설정의 배경을 설명한다. 먼저 연구의 필요성 및 목적에서는 연구 설정의 배경을 명확하게 제시하고, 연구 설정 근거와 연구에서 다뤄질 문제를 밝힌다. 다음으로 연구방법과 논문구성을 설명한다. 연구방법은 본 연구의 목적 달성을 위하여 연구주제를 어떠한 방식으로 해결할 것인가를 의미하며, 연구에 이용되는 모든 방법과 기법, 자료수집, 분석 프로그램 등에 대한 세부 정보를 제시한다. 또한 논문구성은 본 연구의 전체적인 구성과 각 장의 내용을 구체적으로 설명한다.

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

조직에서 구성원의 생산적 행동에 영향을 미치는 다양한 원인이 존재하고 있으며, 생산적 행동의 원인을 규명하려는 다양한 연구들이 시도되고 있다(Jex & Britt, 2011). 생산적 행동을 초래하는 개인차원 변인으로 성격은 많은 연구자들의 관심을 받고 있는 개념이며(Barrick & Mount, 1991; 2005), 이와 관련된 다양한 연구들이 수행되어 성격의 중요성을 증명하고 있다. 하지만 조직에서 개인의 생산적 행동을 설명하는 개인특성 변수를 성격으로 한정하는 데는 한계가 있으며, 최근 연구에서는 개인특성 변수로 목표지향성에 대한 관심이 증대되고 있다(Porath & Bateman, 2006; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007). 목표지향성은 성격으로 구분되지 않는 개인특성 변인으로 조직에서 개인의 생산적 행동을 설명하는 개인특성으로 간주되고 있다(Frese et. al., 1996; Gong & Fan, 2006; 황애영·탁진국, 2011).

조직에서 개인은 자의적 또는 타의적으로 다양한 목표를 지니고 살아가며, 목표지향성은 개인의 일상과 관련된다. 목표는 조직구성원이 나아가고 성취해야 할 대상에 대한 방향성으로 개인이 추구하는 목표는 업무처리 방식의 결정과 업무

수행에 차이를 보이는 원인이 된다(Dweck, 1986; Ames, 1992). 하지만 모든 목표가 개인에게 동일한 목표의 원인이 되는 것이 아니라, 경험에 의해 축적된 부분이 특정상황에서 행동의 유형에 영향을 미치는 것으로 설명한다(Atkinson, 1964; Dweck, 1986). 예를 들어, 개인의 성향이 학습을 추구하는지 또는 성과나 부정적인 결과를 회피하는 성향인지에 따라 성취상황에서 개인이 수행하는 업무에 대한 노력과 활용하는 능력이 달라지는 것을 의미한다(Ames, 1992; 고수일, 2011).

목표지향성 이론의 초기 연구는 교육학 분야에서 학생들의 학습에 차이를 발생시키는 원인을 규명하기 위한 연구가 수행되었다(김종현·강영순, 2012). 이후 조직행동 분야에서 목표지향성을 도입하는 연구들이 수행되고 있으며(Porath & Bateman, 2006; 신수영, 2013; 유매·강영순, 2014), 조직행동 분야에서의 목표지향성 연구는 주로 목표지향성의 하위개념이 생산적 행동에 미치는 영향력 차이를 규명하기 위한 연구가 수행되고 있다(Porath & Bateman, 2006; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007; 김태홍·한태영, 2009; 지성호·강영순, 2012; 김종현·강영순, 2012; 신수영, 2014; 유매·강영순, 2014). 국내 선행연구에서 목표지향성 개념을 적용한 연구는 지원인식과 비정규직 종업원 행동의 관계에서 목표지향성의 조절효과를 검증한 박노운(2009)의 연구 이후 지속적으로 수행되고 있다. 이 후, 목표지향성 연구는 리더십 분야로 확대되어 목표지향성에 영향을 미치는 원인으로 변혁적 리더십의 중요성이 확인되고 있다(고수일, 2011). 이들의 연구에서 목표지향성은 수행의 직접적인 원인이기 보다는 조절 및 매개변인으로 독립변수와 결과변수를 연결 및 조절하는 변수로서의 역할에 초점을 맞추고 있다.

이후 목표지향성 연구에서는 수행의 주요 원인으로 접근하는 연구들이 수행되고 있다. 이들 연구에서 목표지향성은 직무동기, 학습동기, 직무수행, 과업수행, 혁신행동, 지속학습활동, 조직시민행동, 적응성과, 업무개선행동의 원인으로 작용하는 것으로 확인되고 있다(Porath & Bateman, 2006; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007; 김태홍·한태영, 2009; 지성호·강영순, 2012; 김종현·강영순, 2012; 신수영, 2014; 유매·강영순, 2014). 이러한 연구결과는 목표지향성을 생산적 행동의 선행하는 원인으로 그 유효성을 입증하는 것이다. 이들의 연구에서는 개인의 목표지향성에 주목하고 있으나, 최근 연구에서 목표지향성은 상사로 그 범위가

확대되고 있다. 신수영(2013)은 최고경영자의 목표지향성이 관리행동과 조직구성원 학습동기에 미치는 영향력을 검증하여, 목표지향성 연구대상의 범위를 확대하고 있다. 목표지향성 기존연구에서 나타나는 특징으로는 목표지향성이 조직목표달성을 위한 긍정적 행동(과업수행, 혁신행동, 조직시민행동, 적응성과)에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있으며, 또한 개인이 자발적인 개선 행동(지속학습활동, 업무개선행동)에 영향을 미치는 것으로 규명되고 있다. 그러나 목표지향성이 생산적 행동의 촉진뿐만 아니라 조직의 목표달성을 저해하는 반생산적 행동을 저감하는 효과에 관한 연구는 부족한 실정이다.

반생산적 행동은 조직에 부정적인 영향을 가져다주는 모든 유형의 편향적 조직행동으로 조직의 목표달성을 저해하는 행동이다(한광현, 2008). 반생산적 행동 연구에서는 조직공정성, 심리적 계약위반과 같은 조직에 대한 개인의 귀인과정이 중요한 원인으로 인식되고 있으며(Spector & Fox, 2002; 한광현, 2006; 광선화·김미희, 2010), 최근에는 반생산적 행동의 원인을 개인에게서 찾으려는 연구들이 수행되고 있다. 이재훈·김대수(2013)는 직장인의 음주행위가 반생산적 행동에 미치는 원인으로 접근하고 있으며, 임창희(2014)는 개인의 수면부족이 반생산적 행동에 미치는 영향력을 검증하였다. 하지만 반생산적 행동의 원인에 대한 개인차원 접근은 반생산적 행동을 촉진하는 원인을 찾는 데 주목하고 있다. 또한 개인의 반생산적 행동이 수면부족과 음주행위와 같은 개인의 일관된 행동의 원인으로 작용하는 변인에서 원인을 찾기 보다는 일관성이 부족한 변인에서 그 이유를 찾고 있다. 따라서 본 연구에서는 반생산적 행동을 촉진 및 저감하는 개인특성 원인 변인으로 목표지향성을 접근하고자 한다. 이러한 접근은 조직에서 개인의 반생산적 행동의 원인이 일관되게 나타나는 이유를 개인특성으로 접근한 것으로 조직에서 채용과 관련하여 시사점이 크다고 할 수 있다.

한편, 동기이론은 욕구기반이론, 인지과정이론, 자기결정성이론 구분할 수 있으며(Jex & Britt, 2011), 인지과정 이론에서는 동기유형에 관한 연구들이 주목받고 있다. 이와 관련한 대표적인 이론으로 Higgins(1998)의 조절초점 이론이 있다. 조절초점 이론은 개인이 추구하는 목표 상태에 따라 동거나 정서경험이 달라지는 것으로 주장하며, 개인의 성장과 발전에 집중하는 향상초점과 안전과 안정 욕구에 주목하는 예방초점으로 구분하고 있다. 조직차원에서 향상 및 예방초점의 중

요성은 조직 내·외부의 지속적인 변화를 유지하기 위해 개인의 지각하는 동기가 중요하기 때문이다. 예를 들어, 향상초점은 개인의 직무를 통한 성장과 발전을 추구하기 때문에 조직의 변화에 대해 긍정적으로 인식하고 수행하게 된다. 반면에 예방초점은 조직은 변화하고 있으나 개인은 자신이 수행하기 편리한 역할만을 하는 것을 선호하게 되어 조직이 나아가는 변화에 대한 방향에 수동적이게 된다. 본 연구에서는 이러한 동기 유형에 영향을 미치는 원인으로 개인특성을 고려하고 있다. 목표지향성 이론은 성취동기 이론에 기반하여 성공에 대한 접근과 성공에 대한 회피로 구분하여 접근하며(Atkinson, 1964), 이러한 접근은 목표지향성의 유형에 따라 조직에서 접근하는 반응이 달라짐을 의미한다. 하지만 기존연구에서 목표지향성 하위개념의 차별성이 실제로 개인이 지각하는 동기유형의 차이에 미치는 영향력은 고려하지 못하고 있다. 즉, 목표지향성이 개인이 인식하는 조절초점 유형에 따라 다른 영향을 미치는데 있어, 조직을 위한 긍정적인 동기를 증가시키고, 조직의 성장과 발전에 부정적인 영향을 미치는 동기를 저감시키는지에 관한 것은 목표지향성 연구에서 규명하지 못하고 있다. 또한 목표지향성과 수행의 관계에서 조절초점 매개효과에 대한 필요성은 목표지향성과 수행의 관계에서 양자 관계를 연결하는 동기요인에 관한 연구의 중요성에도 불구하고 미흡한 수준에 있다.

2) 연구의 목적

본 연구의 주요 목적은 목표지향성이 생산적 행동 및 반생산적 행동에 미치는 영향력에 대한 규명과 목표지향성과 조절초점(향상초점, 예방초점)의 관계를 검증하고, 조절초점의 매개효과를 규명하는 것이다.

본 연구의 목적은 크게 네 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동 간의 영향력 관계를 검증한다. 기존 목표지향성 연구에서 간과하고 있는 목표지향성의 반생산적 행동에 미치는 영향력을 규명하고, 더불어 목표지향성과 생산적 행동의 관계를 재검증한다. 이를 통해 반생산적 행동의 원인변인을 조직 및 환경 특성에서 개인특성 변인으로 확대하는 계기를 제공하고자 한다.

둘째, 목표지향성과 조절초점 간의 영향력 관계를 검증한다. 목표지향성 연구는 인지과정으로 접근하는 동기유형에 관한 연구는 미흡한 수준에 머물러 있으며, 목표지향성 유형이 동기유형에 미치는 차별적 영향력에 대한 연구는 부족한 실정이며, 본 연구는 이를 실증적으로 규명하고자 한다.

셋째, 조절초점이 생산적 및 반생산적 행동에 미치는 영향을 알아본다. 지금까지 생산적 및 반생산적 행동을 유발하는 조직구성원들의 개인적 성향과 특성차이에 관한 연구 중에서 자기 규제, 즉 조절초점의 동기적 측면에 초점을 맞추고 생산적 및 반생산적 행동과의 관계를 살펴본다.

마지막으로 매개변수로서의 조절초점의 역할에 주목하고자 한다. 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동 간 직접적인 관계 외에도 양자 간 관계를 매개해주는 조절초점의 매개효과를 설명하고 이를 검증한다.

2. 연구방법 및 논문구성

1) 연구 방법

목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동 관계에 있어 조절초점의 매개효과를 검증하기 위한 연구 목적 달성을 위해 본 논문은 크게 두 가지 연구방법으로 접근하였다. 먼저 문헌조사를 통해 관련 선행 연구들을 정리하여 이론적 체계를 정립하고, 다음으로 각 변수들 간의 관계를 확인하고 검증하기 위한 실증분석을 실시한다. 구체적인 연구방법 내용은 다음과 같다.

첫째, 목표지향성, 조절초점, 생산적 및 반생산적 행동과 관련하여 국내·외에서 발표된 학술논문과 저서를 살펴보고 이를 바탕으로 이론적 체계를 형성한다. 본 연구는 조절초점의 매개효과를 규명하는 것으로 목표지향성(학습목표지향성, 회피 목표지향성, 증명목표지향성)을 독립변수로 하고 생산적 행동과 반생산적 행동을 종속 변수로 정한다. 그리고 매개 변수인 조절초점은 항상초점과 예방초점으로 구분하여 살펴본다.

둘째, 문헌연구를 바탕으로 확립된 변수들의 개념과 선행연구에 근거하여 가설

을 설정하고, 변수 간 관계 확인을 위하여 설문조사 방법을 통해 자료를 수집하고 분석한다. 이를 위해 각 이론을 바탕으로 자기보고식 설문지를 작성하고, 표본을 설정한다.

설문조사의 결과 분석을 위하여 측정 문항의 타당성과 내적일관성 확인을 위한 요인분석과 신뢰성분석, 변수 간의 관계 확인을 위한 상관관계 분석을 실시한다. 또한, 목표지향성이 생산적 및 반생산적 행동에 미치는 영향에 있어 조절초점이 미치는 매개변수로서의 영향을 규명하기 위하여 다중 회귀분석을 사용하며, 수집된 자료의 통계적 분석은 SPSS Ver 18.0 통계프로그램을 이용한다.

2) 연구 구성

본 연구는 문헌조사에 의한 이론 연구를 통하여 변수들 간의 관계를 확인하고 이를 토대로 설문조사를 실시하여 실증분석을 수행한다. 이러한 과정 수행을 위하여 본 연구는 총 5개의 장으로 구성하였다. 구체적인 연구 구성은 다음과 같다.

제 I 장은 연구의 서론 부분으로 연구의 필요성과 목적, 연구방법에 대해 설명하였다.

제 II 장은 연구의 이론적 고찰을 다룬 부분으로 목표지향성과 조절초점, 생산적 및 반생산적 행동에 관한 개념, 특성, 유형, 변수 간의 관계 및 선행연구 등에 대해 정리하였다.

제 III 장은 이론적 고찰을 기초로 본 논문의 연구목적에 맞게 연구모형을 설계하고 가설을 설정하였으며, 각 변수에 대한 조작적 정의와 설문지 구성 및 내용, 그리고 조사대상의 선정과 분석방법에 대해 설명하였다.

제 IV 장은 설정된 가설을 검증하기 위해 설문조사 결과 수집된 자료를 분석하여 변수들의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위한 부분으로, 요인 및 신뢰성 분석, 상관관계 분석, 회귀 분석 등을 통하여 가설 검증 및 실증분석 결과를 정리하였다.

제 V 장은 연구의 결론부분으로 본 논문의 연구결과를 요약하고 시사점을 비롯하여 본 연구의 한계와 향후 연구에 대한 방향을 제시하였다.

II. 이론적 배경

본 장에서는 연구와 관련된 선행연구와 이론고찰을 통하여 본 연구의 주요 변수의 개념과 특성을 설명하고, 변수 간의 관계를 면밀히 검토한다. 또한 연구 주제와 관련된 선행연구 및 관련 연구를 분석하고, 기존의 원리나 법칙, 이론, 한계점 등을 종합하여 체계적으로 설명한다.

1. 목표지향성

1) 목표지향성의 개념

목표지향성에 관한 연구는 교육심리학에서 학생들을 대상으로 하여 학습동기 부여에 관한 연구를 한 것에서부터 출발하였다. Eison(1979)은 학생들이 학습자체를 목표로 하고 있는지, 좋은 성적(결과)을 목표로 하는지에 따라 성향이 구분된다고 하였다. 또한, Nicholls(1984)는 개인 성향의 차이 즉, 성공에 대한 정의를 자기참조적(self-referent)으로 내리는가, 다른 사람의 성과와의 비교를 통해서 내리는가에 의해 자발적 목표설정의 차이가 결정된다고 주장하였다.

이와 같이 학습동기를 유발하는 개인 특성에 대해 논의하던 선행연구들은 Dweck(1986)의 연구를 통하여 본격적으로 목표지향성이라는 주제로 발전하게 되었다. Dweck(1986)은 어려운 과제를 성공적으로 수행하기 위해 뛰어난 능력이나 스킬 이외에 목표에 대한 선호도가 중요하다는 것을 발견함으로써 목표지향성의 중요성을 인식시켰다.

Dweck(1986)은 목표지향성을 어려운 과제를 성공적으로 수행하기 위한 목표 선호도의 차이라고 정의함과 동시에 목표지향성을 기질적 특성(dispositional trait)으로 가정하고, 성취를 이끌어내는데 있어서 개인의 특성을 강조하였다. 고수일(2011)의 연구에서 목표지향성(goal orientation)은 일반적인 목표상황에서 개인이 가지게 되는 목표의 방향으로, 주어진 과제에 대해 어떤 의미를 두고 목표를 추구하느냐와 관련된 개념으로 설명하고 있다. 즉, 목표지향성은 개인이 과제를 수행

하는 이유와 의도에 대하여 어떻게 생각하는가에 초점을 맞추는데(Ames, 1992), 어떻게 생각하는가는 사건의 해석과 반응에 상이하게 작용하는 하나의 틀로서 중요한 역할을 담당한다고 믿기 때문이다. 목표가 무엇이냐에 따라 개인은 각기 다른 정서와 인지행동적 반응을 보이며(Dweck & Leggett, 1988), 추구하는 목표에 따라 인간의 행동도 다를 수 있다(Maegr, 1989).

목표지향성의 시작은 욕구이론과 관련된다. Murray(1938)는 인간의 욕구를 20가지로 분류하였으며, 그 중에서 성취욕구(need for achievement)를 하나의 유형으로 분류하였다. 뒤를 이어 MaClelland(1961)는 Murray의 성취욕구를 ‘성취동기’라는 용어로 명하고, “탁월하려는 욕구 그리고 우수함과 성공을 향한 열망”으로 정의하면서 체계적인 동기이론으로 발전시켰다(김아영, 2011). 이 후 성취욕구는 고전적 접근인 성취동기(achievement motivation)이론과 현대적 접근인 목표지향성(goal orientation)이론으로 이어지고 있다(지성호, 강영순, 2012).

먼저 고전적 견해로 분류되는 성취동기적 관점은 Atkinson(1964)에 의해 행위 역동모형(dynamic-of-action)으로 확대되었다. 성취동기 이론에 의하면 성취욕구는 개인과 환경의 상호작용에 따라 성공접근경향성(tendency to approach success), 실패회피경향성(tendency to avoid failure), 결합된 접근경향성과 회피경향성(combined approach and avoidance tendencies)으로 분류된다. 즉, 성취상황에서 개인의 행위 유무는 성공접근경향성과 실패회피경향성의 정도에 의해 이루어진다는 것이다(Reeve, 2005). 이어서 성취욕구의 현대적 접근인 목표지향성(goal orientation)은 교육학 연구에서 학습에 대한 학생들의 개인차를 연구하기 위해 개발되었다(Dweck, Leggett, 1988). Dweck(1986)은 개인의 동기 성향과 행동 사이를 매개하는 구체적인 구성개념으로서 목표(goal) 개념을 도입하여 성취동기이론을 목표지향성이론으로 발전시켰다(지성호, 강영순, 2012).

목표지향성은 성향적 접근(dispositional approach)과 인지적 접근(cognitive approach)으로 구분할 수 있다(Dweck, 1986; Ames, 1992). 근접동기 접근인 인지적 접근에서 목표지향성은 개인의 목표를 추구하는 정보처리 관점에 주목하고(Ford et al., 1998), 원격동기 접근인 성향적 접근에서 목표지향성은 일관적 반응을 나타내는 개인특성으로 접근한다(Button, Mathieu & Zajac, 1996). 성향적 접근에서는 암묵이론(implicit theory)에 근거하여 지능 및 성격과 같은 개인특성에

대한 개인의 지각차이가 특정 목표를 성취하려는 상황에서 차별적 반응을 보이는 원인으로 작용한다(Dweck, 1986). 이는 개인의 지능 및 성격과 같은 개인특성이 성장 가능하다는 증분론적(incremental)관점과 이들이 고정되어 있다는 실체론적(entity)관점에 따라 목표지향적인 개인의 성향이 달라진다는 것이다(Reeve, 2005). 그로 인해 개인의 목표지향성은 지능 및 성격처럼 개인특성이 고정되지 않고 개인의 노력에 의해 성장될 수 있다는 학습목표지향성(learning goal orientation)과 그러한 개인특성은 고정된 것으로 접근하는 수행목표지향성(performance goal orientation)으로 구분한다(유매·강영순, 2014). 인지적 접근에서는 일반적인 목표상황에서 목표달성을 추구하는 개인의 차이는 과제수행의 이유와 의도에 따라 달라진다고 주장한다(Ames, 1992). 이는 성취상황에서 개인이 추구하는 목표에 따라 성취동기 유형에 차이가 있으며, 그로 인해 목표를 추구하는 개인의 반응에 차이가 발생하게 된다는 것이다(Dweck & Elliot, 1983).

한편, 목표지향성이 형성되는 과정에 대해서는 두 가지 관점이 존재한다. 하나는 개인의 주어진 성향적 특성으로 보는 것으로, 이 경우 개인이 지향하는 목표지향성은 상황이나 환경과 상관없이 동일한 모습으로 존재하며 시간이 지나도 변하지 않는 안정적인 특성을 갖는다. 두 번째 관점은 목표지향성이 환경에 의해 영향을 받는다는 환경-특수적 관점이다. 이에 따르면 개인의 목표지향성은 환경의 영향으로 변화가능하기 때문에 상황에 따라 추구하는 목표지향성이 달라질 수 있다(고수일, 2011). 대부분의 연구들은 목표지향성이 시간이나 상황과는 상대적으로 변하지 않는 성향적 특성으로 개념화하고 있다(Button et al., 1996).

2) 목표지향성의 유형

목표지향성은 개인의 기질적 특성으로서 목표설정, 직무성과, 학습, 피드백추구 행동 등 개인의 성과 및 행동에 중요한 영향을 미치는 요인으로 연구되어 왔다(Button et al., 1996; Janssen & Prins, 2007; Payne et al., 2007; Porath & Bateman, 2006; VandeWalle, Cron, & Slocum, 2001; Yeo et al., 2009). 이러한 목표지향성의 결과변수에 대한 연구뿐만 아니라, 후속 학자들은 개인의 목표지향성이 과연 몇 개의 유형으로 구성되어 있는가 하는 목표지향성의 유형에 대한

연구도 지속적으로 수행해 왔다(Elliot & McGregor, 2001; Payne et al., 2007). 목표지향성이론(Goal orientation Theory)은 먼저 두 가지 유형으로 분류하는 초기 2요인(학습목표지향성, 성과목표지향성) 이론에서 시작해 점점 다양화 되어 3요인(학습목표지향성, 성과증명목표지향성, 회피목표지향성), 4요인(숙달접근목표, 숙달회피목표, 수행접근목표, 수행회피목표)의 다중목표모형으로 확대되고 있다.

Dweck(1986)은 목표지향성을 두 가지 차원인 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구분하였다. 여기에서 학습목표는 숙달목표(mastery goal), 과제성취목표(task-achievement goal)로 불리기도 하며, 성과목표는 능력목표(ability goal), 자아관련목표(ego-involved goal)로 불리기도 한다(Ames, 1992; Ames & Archer, 1988; Elliot & Dweck, 1988). 학습목표지향성은 도전적인 상황에서 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미하며, 성과목표지향성은 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성을 의미한다(김솔이·유태용, 2010). 이 두 목표의 차이는 개인이 자신의 능력을 인식하는데 있어 개인 간 차이로 이해된다(Elliot, McGregor, 1999).

Vandewalle(1997)은 기존의 성과목표지향성이 '호의적인 판단과 평가를 추구하려는 욕구'와 '비호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구'를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성을 증명목표지향성(proving goal orientation), 회피목표지향성(avoiding goal orientation)으로 구분하여 목표지향성의 3요인 모형을 제안하였다(김솔이·유태용, 2010). 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성을 의미하며, 회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성을 의미한다(VandeWalle, Cron & Slocum, 2001).

3요인 모형에서 학습목표지향성은 긍정적 인식과 노력을 갈망하는 것과 긍정적인 관계가 있다(Helmreich, Spence, 1978). 또한 개인이 새로운 것을 배우려고 하고 어려움이 있더라도 그것을 극복해서 해결하고자 하는 의지와 관련이 있으며, 이러한 개인의 특성은 적응수행과도 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Pulakos et al., 2002). 학습목표지향성은 열심히 일을 하고자 하는 욕구와 정적인 관계가

있기 때문에, 성취를 위한 목표를 설정하고 더 많은 노력을 투입하는 행동을 하도록 동기를 부여한다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1993; Elliot & McGregor, 1999; Elliot, McGregor, & Gabel, 1999; Middleton & Midgley, 1997). 또한 높은 수준의 학습목표지향성을 지닌 사람들은 기술을 가변적인 것으로 여기기 때문에 현재의 과업을 성취하기 위해서 능동적인 행동을 할 뿐만 아니라 미래의 과업을 성취할 수 있는 능력을 개발하기 위한 행동을 한다(Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Farr, Hofmann, & Ringenbach, 1993).

증명목표지향성을 지닌 사람들의 경우 수행에 초점을 두는 경향이 있으며, 타인보다 더 낮게 보이는 것을 통해서 자신의 능력을 보이려고 한다. 증명목표지향성은 침착성, 더 높은 수준의 포부, 과제를 하는 동안의 몰입, 학교에서 더 높은 시험 점수와 더 높은 이수학점 등과 관련이 있는 것으로 알려졌다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1993; Elliot & McGregor, 1999; Elliot, McGregor, & Gable, 1999; Middleton & Midgley, 1997; Skaalvik, 1997).

이와는 반대로 회피목표지향성이 높은 사람들 역시 수행에 초점을 두지만 이들은 부정적인 결과를 회피하려는 경향이 있다(Elliot & Harackiewicz, 1993). 학습목표지향성이나 증명목표지향성과는 달리 회피목표지향성은 이상적인 과업 행동을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행을 불가능하게 함으로써 무기력하고 부적응적인 행동을 하도록 한다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Sheldon, 1997).

이 후 목표지향성의 연구는 학습목표지향성 역시 접근차원과 회피차원으로 구분함으로써 4요인 차원의 연구로 이어지는데, Elliot(1999)와 Pintrich(2000)에 의해 2X2 목표구조의 틀로 재구성되었다. 이 틀에 근거해서 첫 번째 경험적 연구를 수행한 Elliot & McGregor(2001)는 유능성을 정의하는 방식, 즉 목표에 대한 정의(goal definition)를 개인내적 과제중심적인 것과 규준적인 것으로 나누고 유능성에 대한 유인가치(goal valence)를 긍정적인 것과 부정적인 것으로 나누어서 위계적인 2X2 구조를 만들었다. 그 결과 이전의 3요인 모형 속의 수행접근과 수행회피와 숙달접근 외에 숙달회피가 더해져서 네 개의 목표가 만들어졌다. 여기서 숙달회피목표는 실수를 하지 않기 위한 노력, 제대로 배우는 것을 실패하지 않기 위한 노력, 자신의 기술과 지식을 유지하려는 노력 등 완벽주위에서 볼 수

있는 특성들로서 부정적인 결과를 얻을 가능성을 피하는 성향으로 개념화 되었다(김아영, 2011).

앞서 살펴본 바와 같이 목표지향성의 유형은 다양하게 제시되고 있다. 목표지향성 연구에서 2요인 모형은 학습목표지향성과 수행목표지향성을 대조적으로 보고 있으나, 선행연구에서 그러한 관계가 통계적으로 유의하지 않은 경우가 있다(VandeWalle et al., 1999). 또한 2X2 구조 역시 숙달회피목표의 개념적 혼란이 완전히 해결되지 않은 상태로 이를 근거로 한 경험적 연구들은 거의 일관된 결과를 도출하지 못하고 있는 것으로 보이므로(김아영, 2011), 본 연구에서는 학습목표지향성과 수행회피목표지향성에서의 상반된 관점에서 뿐만 아니라 수행접근목표지향성을 통하여 절충적인 면을 고려할 수 있다는 점에서 3요인 모형을 적용하고자 한다.

3) 목표지향성 선행연구

목표지향성에 대한 연구가 조직에 적용되기 시작한 것은 1990년대에 이르러서 팀제가 확산되고 수평적인 관리가 중요해지면서 상사에 의해 설정되는 목표보다 자기경영에 초점을 맞추어 스스로 통제하고 학습할 수 있는 연구가 새로운 동기 부여 수단으로 인식된 것이다(신수영, 2012). Farr, Hoffmann & Ringenbach(1993)은 목표성향을 조직의 이슈들 즉, 과업에 대한 흥미, 목표설정, 훈련, 제안활동 등과 연계시켜 설명함으로써 조직의 인사제도를 운영하는데 유용한 지침을 제공하였다. 이후 경영학 분야에서의 목표지향성 연구는 개인의 특성과 성과라는 단순한 인과관계보다는 조직의 환경과의 상호작용을 통해 효과성을 설명하거나(Elliot & Harackiewicz, 1993; Seijts et al., 2004; Chen & Mathieu, 2008; Hirst, Knippenberg & Zhou, 2009), 목표지향성의 자기규제 기능에 따라 스스로 목표수준을 높이고 새로운 것을 학습하는 자율경영의 원리를 설명하는 연구(Creed et al., 2009; 이도화·김미숙, 2008; Radosevich et al, 2004; VandeWalle et al., 1999; Miller et al., 1993)가 다수를 차지하였다.

Elliot & Church(1997)는 회피목표지향성은 이상적인 과업 수행을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행 불이행을 초래하는 하는데 기인한다고 설명한다.

나아가 회피목표지향성은 개인의 실패에 대한 두려움으로 인해 그들을 수동화시키는 경향이 있고 이로 인해 행동이 제한되는 경향이 있다. 학습목표지향성향의 개인이 과업 성취상황에서 기술에 대한 인식과 관련해서 그러한 성향이 높을수록 현재 과업을 성취하기 위해 능동적인 행동과 미래 과업 성취를 위한 능력 개발 행동을 선호한다고 하였다(Button, Mathiew, & Zajac, 1996; Farr, Hofmann, & Ringenbach, 1993).

Payne, Youngcourt, & Beaubien(2007)은 목표지향성을 근접동기와 원격동기의 관점에서 접근하여 연구를 수행했다. 그들은 연구에서 목표지향성의 선행요인으로 인지능력, 지능에 대한 암묵적 이론, 성취욕구, 자존감, 일반적 자기효능감, 성격특성을 목표지향성의 영향력 요인으로 설정하였다. 목표지향성 근접동기 요인으로 과제특수적 자기효능감, 개인의 목표수준, 학습전략, 피드백 추구, 상태불안이 분류되었으며, 원격 결과변인으로는 학습, 학업적 수행, 과제수행, 직무수행이 포함되었다. 근접 및 원격동기들은 대체적으로 학습목표지향성과 정(+)의 관계를 보였으며, 회피목표지향성과 부(-)의 관계를 보이고, 증명목표지향성과는 일정한 관계를 형성하지 않는 것으로 나타났다.

김술이·유태용(2010)은 핵심자기평가와 지속학습활동의 관계에서 목표지향성의 매개효과를 검증하였다. 그들은 대기업 및 중소기업 종사자를 대상으로 연구를 수행하였으며, 핵심자기평가가 목표지향성 각 요인의 선행변수임을 증명하였다. 또한 목표지향성 지속학습활동의 관계에 있어 목표지향성 모든 하위차원이 지속 학습활동에 영향을 미치는 것으로 규명됐다. 그리고 목표지향성 세 요인모두 핵심자기평가와 지속학습활동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.

김사라·유태용(2010)은 목표지향성과 수행의 관계에서 피드백 추구하고 목표설정의 매개효과에 관한 실증연구를 수행했다. 연구결과 목표지향성 3요인 모두 과업수행과 적응수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 목표설정과 피드백 추구의 매개효과는 모두 부분매개효과가 있는 것으로 확인됐다. 김민수, 전희선, 이은혜, 신유형(2009)는 목표지향성과 조직사회화의 관계에서 적극적 인상관리, 방어적 인상관리, 능동적 행위의 매개효과를 분석했다. 연구결과 학습목표지향성은 조직사회화에 직접효과는 없는 것으로 나타났으나 능동적 행위와 적극적 인상관리를 통한 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한 증명목표지향성은 조직사회

화에 직접효과가 있었으며, 적극적 인상관리만이 증명목표지향성과 조직사회화의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.

박노운(2009)는 비정규직 직원을 대상으로 목표지향성과 조직시민행동의 관계 연구를 수행했다. 연구결과 학습목표지향성만이 대인 간 시민행동, 조직에 대한 시민행동 및 종업원 몰입행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 증명목표지향성은 종업원 몰입행동에만 영향이 있는 것으로 검증됐다. 고수일(2011)은 변혁적·거래적 리더십과 혁신행동의 관계에서 목표지향성의 매개효과를 검증했다. 연구결과 변혁적 리더십은 학습목표지향성, 조건적 보상은 증명목표지향성, 예외관리는 회피목표지향성의 선행변인으로 확인됐다. 또한 학습목표지향성과 증명목표지향성은 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 매개효과의 경우 학습목표지향성은 변혁적리더십과 혁신행동을 완전매개하는 것으로 나타났으며, 증명목표지향성은 조건적 보상과 혁신행동의 관계를 또한 완전매개 하는 것으로 확인되었다. 최병권 등(2011)은 목표지향성과 상사의 부정적 피드백추구행동의 관계에서 상사부하 교환관계와 부하 신뢰성 인식의 조절효과를 검증했다. 그들은 연구에서 목표지향성을 학습목표지향성과 회피목표지향성 두 요인을 활용하였으며, 회피목표지향성지향서만이 상사의 부정적 피드백추구행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 게다가 회피목표지향성과 상사부하교환관계, 학습목표지향성과 부하신뢰성, 회피목표지향성과 부하신뢰성이 상호작용효과가 있는 것으로 나타났다.

신수영(2013)은 개인의 목표지향성이 성과로 이어지는 과정을 각 하위요소별로 다르게 접근하여 각각의 과업행동을 제시하고 성과와의 관계를 증명하였다. 연구결과, 구성원의 학습목표지향성은 자기주도행동을 통해 직무성으로 연계되며, 학습목표지향성의 자기규제기능을 실제 작업현장에서 발현되는 과업행동으로 재증명하였다. 그리고 구성원의 증명목표지향성은 자기표현행동으로 발현되며 이렇게 발현된 자기표현행동은 직무성으로 이어지지 못한다는 점을 발견하였다. 또한 신수영(2014)의 목표지향성과 업무개선행동의 관계에 대한 연구에서는 국내연구에서는 아직 생소한 업무개선행동과 목표지향성을 연계시켜 설명하였다. 업무개선행동을 유발시키는 선행요인으로서 목표지향성에 주목한 이 연구에서는 학습목표지향성이 업무개선행동과 정적(+)인 관계가 있음을 확인하였다. 또한, 증명목표지향성의 경우 직무특성과 결합되면 부정(-)적 효과가 있는 것으로 나타났다.

<표 II-1> 학습목표지향성 선행연구 정리

연구자	내용
Payne, Youngcourt, Beaubien(2007)	인지능력, 성취욕구, 자존감, 일반적 자기효능감, 지능에 대한 암묵적 관점이 학습목표지향성에 영향
김민수, 전희선, 이은혜, 신유형(2009)	학습목표지향성과 조직사회화에 직접효과는 없었으나 능동적 인상관리와 적극적 인상관리에 의해 완전 매개됨
박노운(2009)	학습목표지향성이 대인 간 시민행동, 조직에 대한 시민행동, 종업원 몰입행동에 영향을 미침
고수일(2011)	변혁적 리더십과 혁신행동의 관계에서 학습목표지향성의 매개효과를 검증하였으며, 학습목표지향성이 혁신행동에 영향을 미치며, 변혁적 리더십이 학습목표지향성의 선행변인임
최병권, 전재욱, 원지현, 문형구(2011)	학습목표지향성이 부정적 피드백추구행동에 영향을 미치지 않음
신수영(2013)	학습목표지향성은 자기주도행동을 통해 직무성으로 연계됨을 검증하였고, 증명목표지향성은 자기표현행동으로 발현되나 발현된 자기표현행동은 직무성으로 이어지지 못함
신수영(2014)	학습목표지향성은 업무개선행동과 정적(+)인 관계를, 증명목표지향성의 경우 직무특성과 결합 시 부정(-)적 효과가 있음

2. 조절초점

1) 자기차이 이론의 개관

동기를 연구하는 학자들 가운데 인간은 쾌락을 추구하고 고통을 회피하려는 동기를 지닌다고 가정하는 사람들이 많은데, 이 쾌락의 원리는 인간의 동기를 설명하는 초기이론들부터 최근에 이르기까지 여러 동기이론에서 흔히 볼 수 있다(한덕웅, 2004).

Higgins(1987)에 의해서 제안된 자기차이이론(self-discrepancy theory)은 자기(self)의 상태와 정서 경험의 관계를 다루었다. 이 이론은 여러 유형의 자기 신념들 간의 차이나 혹은 자기 상태 표상들 간의 차이가 정서 경험의 종류와 강도를 결정한다고 주장하며, 자기의 여러 표상들을 구분하기 위해서 자기의 ‘영역(domain)’과 ‘관점(standpoint)’이라는 두 가지 심리적 변인을 제안하였다. 자기의 영역은 실제 자기, 이상적 자기 및 당위적 자기의 세 가지로 구분된다. 실제 자기(actual self)는 자신이 실제로 지니고 있다고 생각하는 속성들에 관한 표상이며, 이상적 자기(ideal self)는 자신이 이상적으로 소유했으면 좋겠다고 생각하는 속성들에 관한 표상이다. 당위적 자기(ought self)는 자신이 마땅히 지니거나 지켜야 한다고 생각하는 속성들에 관한 표상을 말한다. 자기에 관한 관점은 두 가지로 구분되는데 ‘자신’의 개인적 관점과, 자신에게 중요한 ‘타인(예를 들면, 부모, 배우자, 친구 등)’의 관점이다(강혜자, 2009).

자기차이이론에서 개인은 자아에 대한 인식수준이 높은 경우 자신이 추구하는 목표와 현재 자기 상태에 대한 차이를 인식하게 되고, 자신의 목표를 달성하게 위해 동기가 발생하는 것으로 설명한다. 즉 조직에서 개인이 자신에 대한 인식수준과 자신의 능력에 대한 인식에 의해 동기 수준이 높을수록 자신이 추구하는 목표를 달성하기 위한 동기가 부여되는 것으로 설명한다(Ames, 1992)

다시 말해서 Higgins(1987)의 자기차이이론에서는 자기가 추구하는 행동의 지침이 사람에 따라서 달라진다고 가정하는데, 이 가정에 따르면 사람마다 이상적 자기상을 기준으로 삼기도 하고 혹은 당위적 자기상을 기준으로 삼기도 한다. 그리고 이 자기상의 성질에 따라서 동기와 아울러 정서경험도 달라진다고 주장한

다. 구체적으로 살펴보면 이상자기와 현재 실제자기의 차이는 개인이 바라는 이상적 상태를 추구하려는 동기를 높여 준다. 반면에 당위자기와 현재 실제자기의 차이는 자기가 해서는 안된다고 생각하는 기준으로부터 회피하려는 동기를 높여 준다고 주장한다(한덕웅, 2004).

자기차이의 종류에 따라서 서로 다른 정서가 경험된다는 사실이 여러 연구에서 보고되었는데, 이 이론에서 제안한 예언과 일치하게 자기차이에 따라서 정서가 다르게 경험되는지 알아본 초기 연구로는 Higgins et al.,(1986, 연구 2)의 실험을 들 수 있다. 이 연구에서는 실제자기와 비교해서 이상자기와 당위자기에서 각각 차이가 큰 사람들이 각각 낙담이나 초조의 수준이 어느 정도 높은지 알아보았다. 그리고 실험실에서 참가자들의 반수에게는 자신과 부모가 자신에게 지니고 있는 바램이나 열망에 관해서 기술하도록 하여 이상자기가 점화되도록 하였고, 나머지 반수에게는 자신의 책임과 의무에 대해서 그들 자신과 부모가 지니는 신념을 기술하도록 하여 당위자기가 점화되도록 하였다. 이 연구의 결과를 보면 실제자기와 이상자기, 그리고 실제자기와 당위자기 간에 차이가 작은 참가자들에서는 이상자기 또는 당위자기를 점화시켜도 낙담정서나 초조정서가 증가하지 않았다. 그러나 이와 달리 자기차이가 큰 참가자들에서는 이상자기가 점화되면 낙담정서가 증가했으며, 당위자기가 점화되면 초조정서가 증가했다. 이러한 결과를 연구자들은 이상자기나 당위자기의 차이가 큰 사람들에게서는 이상자기나 당위자기의 점화가 각기 낙담정서나 초조정서를 유발함을 입증한 것으로 해석하였다. Strauman과 Higgins(1987)는 이 연구를 반복 검증하기 위하여 참여자들에게 이상자기나 당위자기에 관한 특징 중 어느 한 특성만을 점화하는 것이 낙담정서나 초조정서를 각각 산출하는지를 살펴보았다.(나영심·한덕웅, 2005).

한편, 국내에서 자기차이이론을 검증하려는 시도로 강혜자(2009)는 자기지침을 점화시키는 기법으로 자기차이의 유형과 크기를 조작하여 Higgins가 제안한 기본 가설을 검증하였다. 이 연구에서 검증한 가설을 보면 개인이 지니고 있는 자기차이의 크기가 클수록 정서적 불편감을 더 높게 경험하고, Higgins의 가설과 일치되게 특정한 유형의 자기차이가 클수록 개인은 그 차이 유형과 연관된 종류의 불편감을 더 높게 경험하게 된다고 예측했다. 이 연구에서 얻은 결과를 보면 이상이나 혹은 당위의 자기지침에 따라서 각각 자기차이가 큰 조건에서는 자기

차이가 작은 조건보다 낙담이나 혹은 초조를 더 높게 경험하여 Higgins의 가설이 지지되었다. 그러나 자기차이 유형에 따라서 경험되는 정서가 질적으로 다르다는 가설은 부분적으로만 지지되었다(나영심·한덕웅, 2005).

나영심·한덕웅(2005)은 이상적 자기지침이 점화된 조건에서는 예방조절초점으로 틀지워지고 과제수행에 실패하면 촉진조절초점으로 틀지워진 조건보다 낙담 수준이 높으며, 당위적 자기지침으로 점화된 조건에서는 촉진조절초점으로 틀지워지고 과제수행에 실패하면 예방조절초점이 틀지워진 조건보다 초조 수준이 높다는 가설을 설정하고 이를 검증하였다. 그 결과, 이상 지침이 점화된 후 이와 조화되지 않는 예방조절초점이 짝 지어지면 낙담이 높게 나타났고, 당위 지침이 점화된 후 이와 조화되지 않는 촉진조절초점이 짝 지어지면 초조가 높게 나타났다. 즉 점화된 자기지침 조건과 조화되지 않는 조절초점이 짝 지어지면 갈등을 경험하기 때문에 낙담과 초조가 모두 높아질 수 있다고 보고하였다(양윤·김은숙, 2008).

2) 조절초점의 개념

Higgins(1987)는 자기차이이론(self-discrepancies theory)을 통해 사람들이 두 가지 지향점을 지닌다고 주장하였다. 그 중 하나는 이상적 자기지침(ideal self-guide)으로서 사람들이 희망하거나 열망하는 바람직한 상태로의 지침을 말하며, 다른 하나는 의무적 자기지침(ought self-guide)으로서 사람들이 바람직하지 않은 결과를 피하기 위해 의무감과 책임감을 추구하는 상태를 말한다. 또한 그는 자기차이이론을 조절초점이론(Higgins, 1997, 1998; Idson, Liberman & Higgins, 2000)으로 확장시키면서 자기지침의 종류에 따라 상이한 접근전략이 사용된다고 주장하였다(조중연, 2014)

조절초점(regulatory focus)은 사람들이 지닌 목표의 유형과 그 목표를 어떻게 충족시키는지 설명하는 개념으로(Anna, Christine & Lioba, 2013; Higgins, 2000; Scholer & Higgins, 2010), 개인이 목표를 달성하는데 영향을 미치는 개인적 동기로서 자신이 하고 싶은 이상적인 상태와 현재 상태 간의 불일치가 지각될 때 나타나는 개인의 동기유형이다(Higgins, 1997; 한덕웅, 2004). 조절초점은

기본적으로 사람들은 쾌락을 추구하고 고통을 회피하려는 동기를 가지고 있다는 개념에 기반하고 있다. 과거에는 인간의 동기와 관련된 법칙으로 “쾌락을 추구하고, 고통을 회피한다”는 쾌락주의원칙(hedonic principle)이 대표적이었다(박지환, 2013). 이에 대해 Higgins(1997)는 쾌락주의 원리가 여러 경험적 증거들에 의해 지지되긴 하였지만, 인간이란 복잡하고 역동적이며 미묘한 감정체계를 지니고 있는 존재라는 점을 감안할 때, 이들의 심리나 정서를 단순한 논리로 예측하기란 쉽지 않고 또한 인간의 포괄적인 행동을 이해하는 데에 쾌락주의 원리 하나만으로는 충분하지 않다고 보고 쾌락주의 원리의 단순한 주장을 넘어 실제적으로 어떠한 이유에서 사람들이 쾌락을 추구하고 고통을 회피하는지 밝혀야 한다고 주장하였다.

이러한 맥락에서 Higgins(1997)는 쾌락원칙의 한계를 지적하면서 자기차이이론을 확장하여 자기지침과 조절초점을 일반되게 설명하는 조절초점이론(Higgins, 1997, 1998; Idson, Liberman & Higgins, 2000)을 제안하였다. Higgins(1998)의 표현을 빌리자면 인간은 쾌락을 추구하는 원리에서 보면 유사하지만, 이 원리는 목표 상태를 달성해서 얻는 유쾌함이나 쾌락에 접근하거나 혹은 안도함의 쾌락에 접근하고자 한다는 점에서 서로 상반된다. 인간이 가지는 만성적 성향이나 상황에 따라서 이 두 종류의 접근동기들을 작동시킨다고 가정하였다. 그리고 쾌감이나 고통을 조절하는 이 두 가지 방식의 조절초점(regulatory focus)들을 각각 향상초점(promotion focus)과 예방초점(prevention focus)이라고 불렀다(나영삼·한덕웅, 2005).

기존 연구에서 조절초점에 대한 접근은 개인 성향과 동기 측면으로 구분할 수 있는데(Higgins 1997; 한덕웅, 2004; 하영원·김영두, 2014), 다수의 연구에서 조절초점을 개인 성향으로서 접근하고 있다. 개인 성향적 접근에서 향상초점(promotion focus) 성향을 가진 사람은 성취와 도전에 관심을 두고 긍정적 결과를 선호하며, 예방초점(prevention focus) 성향을 가진 사람은 책임감, 안전에 관심을 두고 그 초점이 부정적인 결과를 피하는 것을 우선하는 것으로 설명한다. 즉 개인의 성향에 의해서 향상초점과 예방초점이 일관되게 나타나는 것으로 접근한다. 반면에, 동기적 측면에서의 조절초점은 개인의 감정, 동기, 인지전략, 사고에 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 즉, 향상초점은 바람직한 결과에 대한 기

대가 행동의 원인이 되고, 이상적인 결과를 달성하기 위한 과정자체에 의미를 두게 되는 내재적 동기의 관점으로 설명한다. 또한 예방초점은 부정적 결과에 대한 회피에 인식을 두는 것으로 개인이 양산하는 결과에 대한 처벌 등 외재적 보상 요인에 의해 동기가 부여되는 것으로 보고 있다(Lanaj, Chang & Johnson, 2011).

향상초점은 개인의 성장 및 발전에 보다 집중하기 때문에, 개인이 원하고 열망하는 이상적인 자신을 추구하는 것을 목표로 삼는다(Higgins 1997; 1998). 또한 긍정적인 결과나 이득, 혜택에 민감하여 원하는 목표에 대해 접근하는 전략을 주로 사용한다(Tseng & Kang, 2008). 이와 달리 안전과 안정 욕구에 보다 초점을 맞추는 예방초점은 의무, 복종, 책임 등 해야만 하는 것의 추구하고 관련되어 있다(Higgins 1997; 1998). 무엇인가를 잃는 것에 대해 민감하기 때문에 고통을 피하고자 하고, 목표 달성에 어긋나는 것은 피하고 경계하는 경향을 보인다(Tseng & Kang, 2008). 또한, 안전과 순응의 가치를 중시하는 예방초점은 부정적 피드백에, 자기주도와 자극의 가치에 집중하는 향상초점은 긍정적 피드백에 의해 더욱 동기부여 된다(Dijk & Kluger, 2004). 이처럼 다른 동기적 성향은 원하는 목표를 향한 각 개인의 행동, 전략적 방향에 차이를 불러일으킬 수 있다(이승윤, 현지혜, 임창희, 2014).

구체적으로 향상초점은 소원이나 비전 등과 같이 본인이 이루기를 희망하는 이상들(ideals)을 추구하는 자기규제(ideal self-regulation) 메카니즘으로서 자기규제의 초점이 긍정적 결과(positive outcomes)를 얻을 수 있느냐 없느냐의 여부에 맞춰지는데 반해, 예방초점은 의무나 책임 등과 같은 당위적인 것들(ought self-regulation) 메카니즘으로서 자기규제의 초점이 부정적 결과를 피할 수 있느냐 없느냐의 여부에 맞춰진다(Higgins, 1997, 1998). 또한 향상초점과 예방초점은 개인이 바라는 목표 상태(desired end states)의 차이를 반영하고 있다. 향상초점은 긍정적 결과가 있는 상태가 바람직한 상태로서 그것이 도달해야 할 최대목표로 기능한다고 주장하는 반면, 예방초점은 부정적 결과가 없는 상태가 바람직한 상태로서 그것이 달성되어야 할 최소기준이라고 보고 있다(Higgins, 1998). 긍정적 결과를 얻은 상태를 바람직한 상태로 보느냐, 아니면 부정적 결과를 피한 상태를 바람직한 상태로 보느냐에 따라 바람직한 상태를 추구하는 것과 연계되어 발현되는 동기가 질적으로 다르다는 것이 조절초점의 본질이다(Higgins, 1998).

즉, 둘 다 바람직한 결과를 얻는 것이 궁극적 목적이지만 거기에 이르는 전략, 수단, 그리고 방법 등은 각기 다르다는 것이다(Higgins, 2002; Idson & Higgins, 2000). 사람들은 이 두가지의 조절초점을 통해 자신의 동기를 조절한다(Higgins, 2012)

동기의 이중성 차원에서 향상초점과 예방초점을 구분하는 것은 특정한 속성을 갖는 상황이나 사건에 부딪혔을 때 그에 대한 민감도(sensitivity)와 그에 대처하는 전략, 전술적 대처방식, 더 나아가 그 결과에 대한 정서적 반응이 달리 나타나기 때문이다(Higgins, 1998). 예컨대, 성공할 경우 긍정적 결과를 얻게 되고 실패할 경우 그것을 잃게 되는 ‘이득-無이득(gain-nongain)’의 상황에 직면할 경우 예방초점지향적 개인은 그에 대해 민감하게 반응하지 않으며 그로 인해 강한 동기가 유발되지 않는데 반해 향상초점지향적 개인의 경우 그러한 상황에 대해 보다 민감하게 반응하고 그에 따른 동기가 강하게 일어나며, 가능한 모든 방식을 시도함으로써 긍정적 결과를 얻고자 노력하고, 그것을 획득할 경우 즐거움(cheerfulness)과 만족감(satisfaction)을, 실패했을 경우에는 실망(disappointment)과 낙담(dejection)을 경험한다(Higgins, 1997, 1998).

이와는 대조적으로 성공적으로 일을 마무리 할 경우 부정적 결과를 피할 수 있고 실패했을 경우에는 그것을 감수해야 하는 ‘손실-無손실(loss-nonloss)’의 상황에서는 향상초점이 강한 사람은 이에 별다른 반응을 보이지 않는데 반하여, 예방초점이 강한 사람은 그러한 상황이나 사건에 민감하게 반응하고 그에 따른 동기가 강하게 일어나며, 실수하지 않기 위해 확실하고 안전한 방식으로 일을 추진하고, 성공적으로 일을 마무리하여 부정적 결과를 피할 수 있게 되면 평온함과 안도감을, 실패하여 부정적 결과를 감수해야 할 경우에는 초조와 불안감을 경험하게 된다(Hedberg & Higgins, 2011; Higgins, 1998; Klenk, Straumna & Higgins, 2011). 다음의 <표 II-2>는 앞서 언급한 향상초점과 예방초점 간의 차이를 요약, 정리한 것이다.

<표 II-2> 조절초점(Regulatory Focus)

구 분	향상초점(Promotion Focus)	예방초점(Prevention Focus)
목표	성취(Accomplishment)	안전(Safety)
행동목표	이상(ideals), 희망, 영감, 성장욕구	당위(oughts), 의무, 책임, 안전욕구
행동전략	- 긍정적 결과 추구(approach) - 위험추구 성향과 관련 있음 - 변화에 보다 개방적	- 부정적 결과 회피(avoidance) - 위험회피 성향과 관련 있음 - 변화에 덜 개방적
유발요인	- 성향적 요인(내적동인) : 성장욕구, 진전, 성취 - 상황적 요인 : 긍정적 결과의 유무	- 성향적 요인(내적동인) : 안전욕구, 의무, 규제 - 상황적 요인 : 부정적 결과의 유무
선호상황	과업 전환(변화) 선호	과업 유지 선호
결과	- 긍정적 결과(gain-nongain)에 민감 - 추구하는 목적(진보, 성취)에 부합하려는 경향(진보를 위한 모든 수단 강구)	- 부정적 결과(loss-nonloss)에 민감 - 추구하는 목적(안전, 방어)에 부합하지 않는 것을 피하려는 경향(실수 회피)
감정적 경험	- 긍정적 결과 획득 시의 즐거움, 만족 - 획득 실패 시의 불쾌, 실망	- 부정적인 결과를 피했을 때의 평온, 안도 - 피하지 못했을 때의 동요, 초조

자료 : Higgins(1997)에 근거하여 재정리한 것임.

Lee and Aaker(2004)는 이득(gain)추구로 프레임 된 자극이 향상초점의 개인들에게 보다 설득적이며, 손실(loss) 및 회피로 프레임 된 자극은 예방초점의 개인들에게 보다 효과적임을 실증하였다. 예컨대 향상초점의 소비자는 긍정적인 사건의 유무를 지각하기 때문에 제품을 통해 얻을 수 있는 성공과 이득에 따라 구매 동기가 유발되는 반면, 예방초점의 소비자는 부정적인 사건의 유무를 지각하기 때문에 안전한 제품을 선택함으로써 손실을 피하려는 동기가 유발된다(Werth & Forster, 2007). Shah, Higgins, and Friedman(1998) 등의 연구에서도 동일한 맥락으로, 향상초점이 강한 사람은 성장욕구가 강하고, 변화나 발전 추구하는 성향이 강해 위험선호 편향(risky bias)이 강하고, 긍정적인 결과의 유무에 초점을 두는 반면에, 예방초점이 강한 사람은 책임과 안전을 중시하여 안정(stability)을 선호하며, 부정적 결과의 유무에 초점을 둔다고 보고하였다.

전술한 바와 같이 조절초점은 인간의 동기를 설명하는 이론들 가운데 가장 광범위한 개념들을 포함하고 있으며, 최근 들어 가장 활발하게 논의되고 있는 개념이다. 조절초점의 개념을 구성하는 요인들을 들여다보면, 인간 동기(human motivation)의 주요한 요소들을 거의 모두 포함하고 있다고 해도 과언이 아니다(Moss, Callana, & Dowling, 2009). 예를 들어 매슬로우의 욕구단계설, 맥클리랜드의 성취동기이론, 로크의 목표설정이론 등에서 강조하고 있는 동기 관련 핵심 요소들(예: 인간의 가치, 목표, 욕구)이 조절초점 이론에 포함되어 있다. 게다가 조절초점 이론은 목표달성(Forster et al., 1998; Shah et al., 1998), 의사결정(Baas, DeDruue, & Nijstad, 2011), 협상(Appelt & Higgins, 2010), 창의성(Eitam & Higgins, 2010; Friedman & Forster, 2001), 정보처리와 설득(Aaker & Lee, 2001), 그리고 피드백과 동기부여(Van Dijk & Kluger, 2004; Zhang, Higgins & Chen, 2011) 등 다양한 주제들과의 관계 속에서 그 중요성이 강조되어왔다. 이에 기존의 동기이론들과 비교해 볼 때, 조절초점은 인간 행위를 포함한 보다 다양한 현상들을ダイナ믹하게 설명할 수 있는 이론으로 평가되고 있다(Shah et al., 1998).

3) 조절초점 선행연구

Shah & Higgins(1997)는 기대-가치이론에 조절초점을 접목시켜 설명하였다. 수행과 의사결정에 대한 연구에서 피험자들이 이상크기(향상초점)가 증가함에 따라 수행에 대한 가치와 기대의 상호작용 효과가 더 긍정적으로 나타나고, 반대로 당위크기(예방초점)가 증가함에 따라 수행에 대한 가치와 기대의 상호작용 효과는 더 부정적이었다는 결과를 얻었다.

Crowe & Higgins(1997)는 상황적으로 야기된 조절초점이 갖는 동기효과를 알아보기 위해 참가자들이 실패를 경험한 후에 향상과 예방초점 조건 중 어느 조절초점 조건이 더 좋은 수행결과를 나타내는지 조사하였다. 그 결과, 예방초점을 지닌 사람들은 실수를 범하는 것을 피하기 위해 제한된 시간이 지나기 전에 과제를 그만 두는 경향이 강한 반면, 향상초점을 지닌 사람은 성취기회를 갖기 위해 더 오랜 시간동안 과제를 지속하였음을 보고하였다. 이 결과에 대해 연구자들은 예방초점을 지닌 사람은 시간이 지남에 따라 실수할 가능성이 점점 증가함을 느끼고 향상초점을 지닌 사람들은 시간이 지남에 따라 성취할 수 있는 기회가 더 높아진다고 느끼기 때문이라고 해석하였다.

양혁승·유진협(2002) 개인 성향으로서의 조절초점(regulatory focus) 유형이 조직상황요인의 영향을 조절함으로써 개인이 지각하는 심리적 임파워먼트에 있어서 차이를 유발하는지 여부를 실증적으로 검증하였다. 그 결과, 심리적 임파워먼트의 선행변수로 밝혀진 조직상황 요인들(직무특성, 역할 모호성, 정보 접근성, 자원 접근성, 의사결정 참여)이 심리적 임파워먼트에 영향을 미침에 있어 개인의 조절초점 유형이 그 효과를 조절하는 것으로 나타났다.

나영심·한덕웅(2005)은 Higgins(1996, 1997, 2000)의 자기지침과 조절초점이 서로 조화되거나 조화되지 않는 조건에서 조절초점이론에 대안이 되는 가설을 제안하고 자기차이를 경험할 때 초조정서(불안)와 낙담정서(우울)가 어떻게 달라지는지 검증하였다. 연구 결과 이상자기지침이 점화된 조건에서 예방초점이 유도된 뒤 실패하면 다른 어떤 조건들보다 낙담정서를 가장 높게 경험한 반면, 당위지침이 점화되고 향상초점이 유도된 뒤 실패한 조건에서는 다른 조건들보다 초조정서를 가장 높게 경험하였다. 이 결과는 이상지침이 점화된 후 이와 조화되지 않

는 예방초점이 짝지워지면 낙담정서가 높아지고, 당위지침이 점화된 후 이와 조화되지 않는 향상초점이 짝지워지면 초조정서가 높아짐을 보여준다.

오홍석·조한익(2014)은 조절초점의 두 차원, 자기조절학습 그리고 매개변인들인 기대정서(긍정기대정서, 부정기대정서)와 의지간의 복합적인 인과적 관계를 보여주는 연구모형을 설정하고, 그 모형이 적합한지를 살펴보았다. 연구 결과, 조절초점의 두 차원과 자기조절학습 간의 관계모형에서는 향상초점은 기대정서, 의지 및 자기조절학습에 영향을 미치고, 예방초점은 부대기대정서, 의지에 각각 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주세영 등(2015)은 임파워링 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 대해 알아보고, 임파워링 리더십과 혁신행동의 관계에 있어서 자기조절초점의 매개효과에 대하여 살펴보았다. 이를 위하여 전자R&D 및 중건설 설계, 경제/경영연구소에 종사하는 대기업 직원을 대상으로 설문을 실시하였으며, 설문의 객관성을 높이기 위하여 종속변수인 혁신행동은 동료평가 방식으로 설문을 진행하였다. 그 결과, 임파워링 리더십은 조절초점 중 향상초점에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 향상초점은 혁신적 행동에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 혁신지원 인식으로 조절된 향상초점은 임파워링 리더십과 혁신행동에 영향을 미칠 때 매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 이를 통하여 직원들은 향상초점에 맞추어 혁신행동을 이끌어 내고, 혁신지원 인식이 높을 때 상사의 임파워링 리더십과 혁신행동의 관계에 있어 직원들의 향상초점의 역할이 더 중요해진다는 사실을 이끌어냈다.

4) 목표지향성과 조절초점의 관계

학습심리학 분야의 연구자들은 학습목표지향성을 지닌 사람들이 기술 습득이나 숙달을 추구함에 있어서 자기조절 전략을 사용한다고 주장해왔다. 성과목표지향성을 지닌 개인들은 숙달과 덜 관련되어 있고, 학습목표지향성을 지닌 사람들보다 자기조절 전략을 덜 사용할 것이다(김사라·유태용, 2010). Kanfer(1990)는 목표지향성이 자기조절 활동에 대한 영향력을 통해서 직무수행에 영향력을 미침을 제안하였다. Vandewalle 등(1999)은 학습목표지향성을 지닌 개인들은 성과목

표지향성을 지닌 개인에 비해 더 많은 자기조절 활동을 할 것이라고 가정했다.

다수의 연구에서 조절초점은 문제의 접근방식과 동기, 선택과 판단, 태도 등 인간 간의 다양한 심리과정에 영향을 미칠 수 있음을 보여 주었다(Bass et al., 2011; Vohs & Baumeister, 2011). 따라서 조절초점을 설명하는 선행변수로의 목표지향성은 의미가 있다고 볼 수 있다.

3. 생산 및 반생산적 행동

1) 생산적 행동의 개념

생산적 행동(productive behavior)은 조직의 목적과 목표 달성에 긍정적으로 기여하는 행동(Jex & Britt, 2011)으로, 다음의 직무수행(job performance)은 생산적 조직행동의 가장 일반적인 형태라 할 수 있다.

생산적 행동은 일반적으로 직무수행(job performance)으로 활용되는데, 직무수행은 종업원들이 직장에서 조직의 목적 달성을 위해 관계되는 행동을 의미한다(Campbell, 1990). 이 관점에서 직무수행은 종업원의 책임과 임무의 일부로서 조직에 의해 공식적으로 평가되는 행동을 의미한다(Jex, & Britt, 2011). 직무수행은 효과성(effectiveness), 생산성(productivity), 유용성(utility)의 3가지 유형으로 구분된다(Campbell, 1990). 첫째, 효과성은 직무수행 결과에 대한 평가를 의미한다. 효과성의 경우 직무수행 자체에 의해 결정되는데, 이로 인해 많은 형태의 생산적 행동을 보여준 경우에도 효과성 측정은 낮을 수 있다. 둘째, 생산성은 특정 수준의 수행이나 효과성을 달성하는데 요구되는 비용을 고려한다. 생산성의 경우, 비용의 측면에서 평가되므로 이로 인해 수행결과가 동일하다면 비용이 낮은 경우 생산적이다. 생산성의 개념과 혼용되는 용어가 효율성(efficiency)이며, 이는 특정 시간에 달성 가능한 수행 수준을 의미한다. 이로 인해 생산성과 효율성은 동일한 개념으로 활용가능하다(Jex, & Britt, 2011). 셋째, 유용성은 특정 수행의 효과성과 생산성의 가치를 의미한다. 이 경우 효과성과 생산성은 낮지만 유용성은 높을 수 있으며, 또한 반대의 경우가 발생가능하다. 이러한 직무수행의 관점은

직무수행이 단일차원이 아닌 다차원의 개념이라는 관점에서 동의가 이루어지고 있다(Campbell, 1990; Borman & Motowidlo, 1993). Borman & Motowidlo(1993)은 조직 내 직무수행을 과업수행(task performance)과 맥락수행(contextual performance)으로 구분하였다. 과업수행은 조직의 기술적 핵심영역을 지원하는 행동을 의미하며, 맥락수행은 조직의 핵심기능에 직접적으로 기여하지는 않지만 그와 같은 기능들이 보다 원활하게 이루어질 수 있도록 조직적, 사회적, 심리적 환경들을 지원하는 행동을 의미한다. 또한 후속연구에서, Motowidlo & Scotter(1994)는 과업수행과 맥락수행을 부하의 전반적 성과평가에 독립적으로 기여하며, 영향력을 미치는 선행요인의 효과가 다르다는 것을 설명하고 있다(이경근, 2005, 재인용).

Campbell(1990, 1994)은 직무수행을 역할 내·외로 구분하였다. 역할 내 수행차원은 직무-고유 과제 수월성(job-specific task proficiency)과 직무-비고유 과제 수월성(non-job-specific task proficiency)로 구분한다. 전자의 경우 직무수행의 기술적인 측면을 의미하고, 후자는 각 구성원들에 의해 수행되는 공통과제를 의미한다. 또한 역할 외 수행차원은 문서 및 구두 의사소통 수월성(written and oral communication task proficiency), 노력하기(demonstrating efforts), 개인적 규율지키기(maintaining personal discipline), 동료 및 팀 수행촉진(facilitating peer and team performance), 감독/리더십(supervision/leadership), 경영/관리(management/administration)로 구분한다. 문서 및 구두 의사소통 과제 수월성은 효과적으로 기술하고 의사소통하는 능력을 의미하고, 노력하기는 자신의 직무과제에 종업원으로서 요구되는 의욕과 헌신을 보여주는 것이다. 개인적 규율지키는 것은 과제에 부수적으로 나오는 부정적인 행동을 억제하는 것이며, 동료 및 팀 수행 촉진은 종업원이 도움을 필요로 하는 동료에게 도움이 되는 정도를 의미한다. 감독/리더십은 다른 사람을 효과적으로 감독하고 이끌어주는 것을 의미하며, 경영/관리는 중요 정보를 효과적으로 조직화하고 기록을 유지하는 것을 의미한다. Campbell(1990)의 경우 직무수행 요인을 8가지로 구분하였으나 핵심과제 수월성, 노력하기, 개인적 규율지키기 3가지 차원만이 직무에 공통적으로 해당되는 주요 요소이다.

Murphy(1994)의 경우, 직무수행을 4가지 차원으로 구분했다. 첫째, 과제지향적 행동(task-oriented behaviors)은 개인이 담당하는 직무와 관련하여 과제 수행을

의미한다. 이는 Campbell(1990)의 역할 내 수행과 동일하다. 둘째, 대인지향적 행동(interpersonally oriented behaviors)은 직무수행에서 일어나는 대인간 상호작용을 의미하는데, 이는 Campbell(1990)의 동료 및 대인 간 교류행동과 동일한 맥락이다. 셋째, 시간낭비 활동(down-time behaviors)은 과업현장에서 직무수행자가 현장을 이탈하는 것을 말한다. 이는 조직에서 일어나는 반생산적 활동을 의미한다. 넷째, 파괴적·유해 행동(destructive·hazardous behaviors)은 조직에서 일어나는 안전위반, 결근, 과업과 같은 비생산적 활동을 가리킨다. 이는 Campbell(1990)의 개인적인 규율 지키기와 관련이 있다. 본 연구에서는 역할 내 수행 및 역할 외 수행으로 구분되는 직무수행의 구성개념 가운데 역할 내 수행을 직무수행으로 접근하고 있다. 기존연구에서 역할 내 수행은 직접적으로 조직의 목표달성을 위한 생산적 행동으로 볼 수 있으나, 역할 외 행동은 간접적으로 조직 목표달성에 기여하기 때문이다.

2) 반생산적 행동의 개념

많은 조직들에서 조직시민행동과 같은 조직에 궁극적 도움을 주는 성과 지향적 행동에 관심을 기울이고 있는 반면에, 조직에 부정적 영향을 미치는 또 다른 형태의 개인적 행동도 존재하는데, 이와 관련하여 최근 들어 조직에 부정적 영향을 미치는 개인의 부정적 행동에 대한 연구가 점차 증가하고 있다(곽선화·김미희, 2010).

반생산적 행동(Counterproductive Work Behavior:CWB)은 일반적으로 조직의 목표달성에 부정적인 영향을 가져다주는 구성원의 모든 행동유형으로(한광현, 2008), 개개인의 직무성과에 부정적 영향을 미치며, 나아가 조직전체의 효과성을 잠식시키는 개인의 의도적이며 자발적 행동으로 정의되어진다(Probst, Stewart, Gruys & Tierney, 2007; Sackett, Berry & Wiemann, 2006).

이러한 반생산적 행동은 개인의 의도적이며 자발적 행동을 통해 조직 전체의 효과성을 잠식시키는 것이며(Probst et al., 2007), Fox와 그의 동료들(2001)은 반생산적 행동을 조직의 멤버들이 조직에 의도적으로 해를 입히고, 지시된 업무에 대하여 실패할 작정으로 행동하며, 부정확하게 업무를 처리하거나, 매우 수동적

인 활동, 절도, 공격성을 가지고 행동하는 것을 포함한다고 하였다.

Robinson & Bennett(1995)는 반생산적인 행동을 조직 내의 동료나 상사 그리고 조직 자체를 목표로 하는 두 가지 범주로 구별하여 연구를 진행하였다. 특히 조직에서의 부정적 행동과 관련된 카테고리 변수로는 직장 내 상식을 벗어난 행동(Robinson and Bennett, 1995), 조직적 부정행위, 직장 내 반생산적 행동(Martinko et al., 2002), 반생산적 업무행동(Fox et al., 2001) 등을 제시하였다(이재훈, 김대수, 2013).

구체적으로 Robinson & Bennett(1995)는 반생산적 행동의 강도를 경미함에서 심각함까지 4가지 하위차원을 제시하였는데, 업무 중 지나친 휴식을 취하거나 회사의 자원을 낭비하는 등 피해 정도가 약한 형태에서부터 조직의 장비를 파괴하고 근무시간을 조작하는 등 피해 정도가 강한 형태의 행동을 조직을 대상으로 수행하는 행동과 동료비난하기, 쓸데없는 내기하기 등의 정도가 약한 행동에서부터 성희롱, 동료 물건 훔치기 등의 정도가 강한 조직구성원 개인을 대상으로 하는 반생산적 행동으로 구분하였다(조윤희, 문명, 정진철, 2014).

다음의 <표 II-3>에서 보는 것과 같이 반생산적 행동을 유발할 가능성이 있는 영향요인들은 연구자에 따라서 매우 다양하게 나타난다.

<표 II-3> 반생산적 행동에 영향을 미치는 요인

학 자	반생산적 행동의 영향요인
Fox, Spector & Miles(2001)	직무스트레스 요인, 조직공정성
Martinko, Gundlach & Douglas(2002)	개인적 차이변수, 조직 및 과업 상황변수
Salgado(2002)	안정성, 외향성, 개방성, 수용성, 양심성
Gruys & Sackett(2003)	인구통계적 속성, 작업경험, 수입
한광현(2004)	조직공정성, 부정적 감정성향
Dalal(2005)	직무태도, 조직공정성, 감정성향
Henle(2005)	조직공정성, 퍼스널리티
Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh & Kessler(2005)	대인 간 갈등, 조직 제약사항, 분배 및 절차공정성, 직무만족, 지루함, 혼란상황
Bruk-Lee & Spector(2006) 한광현(2006)	동료 및 상사와의 갈등, 부정적 감정, 조직공정성 요인, 상사 및 동료에 대한 신뢰

자료 : 한광현(2008)

이상의 연구를 토대로 한광현(2008)은 반생산적 행동을 유발할 가능성이 있는 요인들을 크게 세 범주의 행동으로 구분하였는데 첫째, 개인적 차이변수로 개인의 인구통계학적 특성변수를 포함하여 자기효능감과 스트레스 및 긴장의 수준, 그리고 감정성향 등의 변수들이 여기에 포함될 수 있다. 둘째는 직장에서 개인이 수행하는 과업과 관련한 요인들로 직무자율성, 직무에 존재하는 위험성, 역할관련 요인들이 이에 해당된다. 마지막으로 셋째는 조직과 관련된 요인들로 감독자들의 지도방법, 공정성 여부, 고용조건 등의 요인들을 포함하고 있다.

반생산적 행동에 영향을 미치는 개인특성 변수로는 나이, 가족규모, 경제적 조건, 근속년수 등을 들 수 있다. Bardsley & Fhodes(1996)는 제조업 근로자들을 대상으로한 연구에서 근속년수가 짧은 근로자들, 연령이 낮은 젊은 근로자들에게서 바람직스럽지 못한 행동 빈도가 보다 더 높게 나타났음을 말하고 있다. 또한 부양가족의 규모 등이 반생산적 행동과 연관될 가능성이 있을 수 있으며, 특히 부양가족이 많은 경우, 초등학교 미만의 자녀 및 부양해야 할 노부모를 두고 있는 근로자들의 경우에 보다 노은 결근율이 예측될 수 있다(Mckee, Markham, &

Scott, 1992)고 하였다. 다음으로 근로자들이 가지고 있는 자기효능감의 정도가 반생산적 행동에 영향을 미칠 가능성이 있다. 자기효능감이란 개인이 특정 과업에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 개인의 믿음을 의미한다(Bandura, 1997). 자기효능감 수준이 높은 개인들에게서 근원적 문제해결을 위한 적극성, 스트레스에 대한 인내력, 긍정적인 심리적 행동적 특성을 살펴볼 수 있다(Litt, 1988). 또한, Geen(1995)은 높은 수준의 자기통제를 지닌 효능감이 높은 개인들의 경우 도발적 상황아래에서도 비교적 침착한 상태를 유지하지만, 낮은 수준의 자기통제를 보유한 개인들은 그런 상황아래에서 쉽게 공격적인 반응을 보여준다고 하였다. Baron & Richardson(1994) 역시 자기를 통제하는 수준이 낮은 개인들이 사소한 자극에도 쉽게 공격적으로 반응하는 특성을 지니고 있음을 말하고 있다. 이에 따라 자기효능감이 낮은 개인들에게서 반생산적 행동의 출현가능성이 높을 수 있음을 추론할 수 있으며, 거꾸로 높은 자기효능감을 높에 보유한 구성원의 경우 그렇지 않은 구성원에 비하여 긍정적 행동의 출현가능성이 더욱 높게 나타날 가능성이 오히려 높을 것이다(한광현, 2008). 세 번째 개인특성적 영향 요인으로는 부정적 감정성향과 반생산적 행동의 관련성을 생각해 볼 수 있다. 부정적 감정성향이란 개인이 상황과 시간을 넘어서서 안정적으로 지니고 있는 부정적인 감정과 정서를 의미한다. 이러한 감정성향이 높은 사람들은 불안, 걱정, 조바심, 비관적, 소심함, 신경질적인 특성을 보여준다. 즉, 부정적 감정성향이 낮은 사람들보다 훨씬 더 많은 스트레스와 심리적 긴장을 보이며, 자신의 주변환경을 대체로 비관적으로 지각하고, 주어진 대부분의 일들에 대해 부정적 견해와 비관적 시각을 지니게 된다(Watson & Clark, 1984). 부정적 감정성향의 소유자들에게서 지각, 결근, 조퇴 등과 같은 철회행동의 빈도가 상대적으로 높게 보여지고 있음이 연구자들에 의하여 밝혀지기도 하였다(Necowitz & Roznowski, 1994; Iverson & Deery, 2001). Fox, Spector, & Miles(2001)는 부정적 감정성향의 대표적 특성 가운데 분노심, 불안 그리고 염려 등이 반생산적 행동과 관련이 있음을 밝히고 있다.

생산적 근로자들이 과업을 수행하는 과정에서 직무수행의 복잡성 및 직무과다, 직무의 상호의존관계에 있어서 발생하는 문제점 등의 영향으로 과도한 음주에 빠지게 되었다는 연구결과가 있다(Parker & Brody, 1982). 또한 연구자들은 과도

한 작업량을 포함한 역할과다와 자율성이 부족한 과업을 수행하는 근로자들에게서 지각과 결근 및 조기퇴근 등의 반생산적 행동의 증가가 확인되었다고 말하고 있다(Price & Mueller, 1981; Brooke & Price, 1989). 생산직 근로자들의 과업 속성들 가운데 지나칠 정도의 과도한 작업량, 과업수행과 관련한 자율성 여부 등과 반생산적 행동의 관계를 생각해 보면, 대부분의 근로자들은 자신이 수행하는 과업이 개인의 역량을 초과하거나 완수하기에는 지나치게 많을 경우, 심리적 그리고 육체적 한계를 경험하게 되어 직무스트레스 및 긴장이 증가 될 것이다. 따라서 이러한 상황에 처해진 개인의 경우, 한계상황을 극복할 수 있는 적절한 대처와 노력이 개인 및 조직차원에서 동시에 뒤따라야 한다. 하지만 결국 스트레스 및 긴장 상황의 해소가 이루어지지 않고 장기적으로 지속될 경우, 개인적으로 상황을 회피하기 위한 바람직스럽지 않은 행동이 발생할 가능성이 매우 높다(한광현, 2008). 이러한 관점에서 Iverson & Deery(2001)는 근로자들이 자신이 수행하는 일이 상당히 위험하거나 자율성이 부족하다고 느낄 경우, 작업과 거리를 두려 하거나 몰입하지 않으려는 행동동기가 형성된다고 하였다. 따라서 이런 상황에 처한 개인은 자신에게 주어진 과업을 회피하려 하는 반생산적 행동을 보일 가능성이 높아진다.

조직공정성은 분배 및 절차공정성(Bies, Moag, 1986; Greenberg, 1990)을 포함하는데, 여기서 분배공정성이란 당사자들이 상호간의 이익에 대해 기대를 하고, 그 기대를 근거로 하여 이익의 교환 정도를 평가하는 규범을 의미한다. 분배에 대한 불공정성의 지각은 최종적으로 개인이 기대하는 결과에 대한 평가에 따라서 달라진다. 그런데 이와 같은 분배에 있어서 불공정성을 지각하는 근로자들에게서, 공정성을 회복하기 위한 노력의 한 행동으로 조직 내에서 물건을 훔치거나 파괴적 행동을 하는 반생산적 행동이 나타날 가능성이 높다. 불공정한 것으로 판단된 결과들은 당사자들에게 분노감과 불만족을 야기시키며, 이러한 감정을 경험하는 사람들은 공정함을 다시 찾기 위하여 자신의 행동을 수정하거나 혹은 해당 시스템의 변호를 추구하게 된다(Aquino, Lewis, & Bradfield, 1999). 만일 그들이 공정성을 회복하기 위한 노력을 했음에도 불구하고 공정성회복이 어려워질 경우, 자신의 감정을 다스리지 못하게 될 수 있으며 그렇게 될 경우 그들의 공정성을 침해한 사람들에 대한 보복을 하게 될 수도 있다(Fischer & Baron, 1982;

Greenberg, 1990). 또한 근로자들이 분배공정성에 있어서 불공정성을 지각하는 경우 보다 더욱 반규범적 행위에 몰입하게 되며, 보다 자주 규칙을 위반한다고 밝히고 있다(Bies, Tripp, & Kramer, 1997). Aquino, Lewis, & Bradfield(1999)는 결과의 배분과정에 대한 절차상 공정성과 그에 따른 개인의 정서적 반응을 통하여 반생산적 행동을 설명하고 있다. 그들은 절차공정성이 조직의 불만스런 시스템에 대한 근로자들이 만족여부, 자신의 직무와 감독자에 대한 만족여부, 훈련절차와 벌에 대한 수용여부 등 개인의 정서적 반응에 영향을 줄 수 있음을 제시하였다. 즉 절차에 대한 불공정성을 지각하는 개인들은 상기 요인들에 대해 불만족한 정서상태를 경험하게 되고, 이러한 불만족한 정서가 개인의 파괴적 행동이나 타인에 대한 비난, 그리고 절도와 같은 반생산적 행동을 유발하게 되는 것으로 보았다. 두 번째 조직관련 요인으로 대인 간 갈등을 말할 수 있다. 조직 내에서 대인간 갈등의 주체는 감독자와 동료 작업자를 들 수 있는데, 지금까지 대인간 갈등은 스트레스를 유발하는 주요 요인으로 연구가 이루어져 왔다(한광현, 2008). Fox, Spector & Miles(2001)는 대인간 갈등이 조직에 대한 반생산적 행동 및 타인에 대한 반생산적 행동 모두와 관련이 있다는 것을 밝히고 있다. 이러한 관점에서 Frone(2000)은 근로자들이 감독자들과 갈등관계에 놓이게 될 경우, 근로자들은 감독자를 조직의 대표자로 지각하여 조직을 대상으로 일련의 영향력을 발휘하려 할 것이라고 하였다. 또한 근로자들이 감독자가 아닌 동료작업자들과 갈등양상에 놓이게 되는 경우, 직무불만족이나 이직 등과 같은 조직적 결과들보다는 우울증 혹은 자존감의 감소 등 개인적 결과를 지니게 될 가능성이 더욱 높을 것이라고 하였다. Duffy, Ganster, & Pagon(2002) 역시 감독자들에 의한 대인적 갈등발생은 매우 적극적인 반생산적 행동과 관련이 있으며, 특히 과업을 수행하는 시간을 일부러 길게 가지거나 게으름을 피우는 등의 조직차원의 반생산적 행동에 결부될 가능성이 높다고 하였다.

3) 생산적 및 반생산적 행동의 선행연구

반생산적 행동은 연구역사가 비교적 짧은 관계로 이와 유사한 형태의 개념들에 대한 연구자들의 독립된 흐름이 다수 존재한다. 예를 들어, 작업장 내 근로자들의 거친 행동(Neuman & Baron, 1998), 상계를 벗어난 비정상적 행동(Hollinger, 1986; Robinson & Bennett, 1995), 좋지 않은 결과에 대한 보복행동(Skarlicki & Folger, 1997), 복수와 관련된 행동(Bies et al., 1997)등 다양한 각도에서 연구가 이루어져 왔다(곽선화·김미희, 2010).

Robinson & Bennett(1995)는 반생산적인 행동을 조직 내의 동료나 상사 그리고 조직 자체를 목표로 하는 두 가지 범주로 구별하여 연구를 진행하였다. 특히, 조직에서의 부정적 행동과 관련된 카테고리 변수로는 직장 내 상식을 벗어난 행동, 조직적 부정행위, 반생산적 업무행동 등을 제시하였다.

조직공정성과 반생산적 행동의 관계에서 Bies 등(1997)은 분배 불공정성을 지각한 개인들이 자신이 근무하는 조직에 대한 보복행동을 수행하였다는 연구 결과를 밝히고 있다. 또한 Aquino 등(1999)은 절차공정성과 그에 따른 개인의 정서적 반응을 통하여 반생산적 행동을 설명하였는데, 절차공정성이 조직의 불만스런 시스템에 대한 근로자들의 만족여부, 자신의 직무와 감독자에 대한 만족여부, 혼련절차와 벌에 대한 수용여부 등 개인의 정서적 반응에 영향을 줄 수 있음을 제시하였다. 즉, 절차에 대한 불공정성을 지각하는 개인들은 상기 요인들에 대해 불만족한 정서상태를 경험하게 되고, 이러한 불만족한 정서가 개인의 파괴적 행동이나 타인에 대한 비난, 그리고 절도와 같은 반생산적 행동을 유발하게 되는 것으로 보았다. Mikula, Petri & Tanxer(1989)은 근로자들이 절차나 분배와 같은 공정성 보다 상호행동적 공정성에 대한 침해를 더욱 심한 불공정한 사건으로 지각하며, 이러한 지각이 근로자들의 부정적인 직무반응을 유발하는 데 가장 강력한 영향을 미친다고 주장하였다.

국내 연구의 경우 한광현(2008)은 반생산적 행동에 영향을 미치는 선행변수들로 개인, 과업, 그리고 조직특성 변수들을 들고, 이러한 요인들이 생산적 근로자들의 반생산적 행동에 어떤 영향을 주는지, 나아가 조절변수로 선정된 개인주의 성향, 집단주의 성향 등이 반생산적 행동의 다양한 선행요인들과 반생산적 행동

간 관계에 있어서 조절효과를 지니고 있는지를 검증하였다. 연구 결과, 개인특성 요인 가운데 근로자들의 자기효능감은 대인 및 조직차원의 반생산적 행동에 부적 관계를 보였다. 또한 조직공정성 요인들은 분배 및 절차공정성 모두 대인 및 조직차원의 반생산적 행동과 부적 관계를 지니고 있으며, 대인간 갈등요인 가운데 동료와의 갈등은 모든 반생산적 행동과 정의 관계를, 상사와의 갈등은 조직 관련 반생산적 행동에 있어서만 유의적 정적 관계가 확인되었다.

곽선화·김미희(2010)는 조직구성원의 정서 상태와 과업의 특성에 따라 조직구성원이 지각한 조직의 심리적 계약 위반이 반생산적 행동에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 알아보았다. 또한, 조직구성원이 심리적 계약 위반을 지각하는 경우 조직대상 및 개인대상 반생산적 행동에 영향을 미치는 가에 대하여 매개변수인 신뢰를 토대로 검증하였다. 그 결과, 심리적 계약위반은 개인대상의 반생산적 과업행동에 정(+)의 영향을 미치며, 조직구성원의 조직에 대한 신뢰는 이러한 관계를 매개하는 것으로 확인되었다.

이재훈·김대수(2013)은 직장인의 음주행위에 미치는 영향요인과 함께 음주행위가 조직에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 연구 결과, 음주기대, 음주동기, 그리고 일-가정 갈등은 음주행위에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 또한 음주행위는 반생산적 업무행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

4) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계

개인에게 있어 목표는 정서, 인지, 행동적 반응에 차이를 만드는 원인이며, 추구하는 목표의 변화는 개인의 행동에 영향을 미치는 주요 변인이다(Dweck & Lggett, 1988; Maehr, 1989). 목표지향성은 개인행동의 차이를 만드는 목표와 특정상황에서 행위에 대한 접근유형을 설명하는 성취동기 관점이 결합하여 성취상황에서 개인의 차별적 행동원인에 대한 근거를 제공한다. 즉 개인이 특정 목표를 추구함에 있어 다른 반응을 보이는 이유는 개인이 환경과의 상호작용 과정에서 축적된 경험에 의해 성공을 위한 접근경향성, 실패를 회피하고자 하는 회피경향성을 보인다는 것이다(Atkinson, 1964; Reeve, 2005).

직무수행은 조직에서의 목적달성과 관련된 구성원들의 생산적 행동으로, 기존

의 선행연구에서 목표지향성은 직무수행에 유효한 영향을 미치는 변인으로 설명되고 있다. 구체적인 국내 선행연구의 결과를 살펴보면, 먼저 학습목표지향성은 대인 간 시민행동(박노윤, 2009), 혁신행동(고수일, 2011), 창의적 행동(하원식·탁진국, 2012)에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 규명되었다. 다음으로 증명목표지향성은 종업원 몰입행동(박노윤, 2009), 혁신노력(고수일, 2011), 적응수행 및 과업수행(김사라·유태용, 2010)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 회피목표지향성은 상사의 부정적 피드백 추구행동(최병권 등, 2011), 과업수행(Johnson, Shull & Wallace, 2011), 적응수행(김사라·유태용, 2010), 지속학습활동(김솔이·유태용, 2010)과 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

5) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 관계

조절초점은 현 상태와 이상적인 상태에 대한 불일치를 지각할 때, 개인의 동기 유형을 설명하고 있다(Higgins, 1997; 한덕웅, 2004). 조직구성원이 자신에 대한 인식을 높게 지각하는 경우 추구하는 목표와 현재 자신의 차이를 지각하게 되고 이를 통해 자신의 목표를 달성하기 위한 동기가 발현된다. 이러한 동기는 조직에서 개인의 생산적 행동을 위한 원인으로 작용하여 조직에서 자신이 주도적으로 행동을 하는 원인으로 작용하게 된다. 즉, 향상초점이 높은 개인은 자신이 조직에서 설정한 목표를 달성하기 위한 동기가 부여되어 생산적 행동에 영향을 미치게 되며, 자신의 설정한 목표에 반하는 반생산적 행동에 부정적인 영향을 미치게 된다. 반면에 예방초점이 높은 구성원은 조직에 의해 설정된 목표 달성을 위해 의무적으로 행동하게 되어, 현 상태와 이상적인 상태의 차이를 줄기 보다는 부정적인 결과를 피하기 위해 동기가 부여되는 것을 고려할 수 있다.

선행연구의 결과를 살펴보면, 향상초점은 주도적 행동, 역할 내 성과에 긍정적인 관계가 있는 것으로 확인되고 있으며, 예방초점은 주도적 행동과 역할 내 성과에 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되고 있다(김현숙·김정훈, 2014). 이러한 결과는 향상초점이 생산적 행동을 촉진하고, 반생산적 행동을 저감하는 것을 고려할 수 있으며, 또한 예방초점이 생산적 행동에 긍정적인 관계가 있고, 반생산적 행동의 부정적인 관계가 있는 것을 고려할 수 있다.

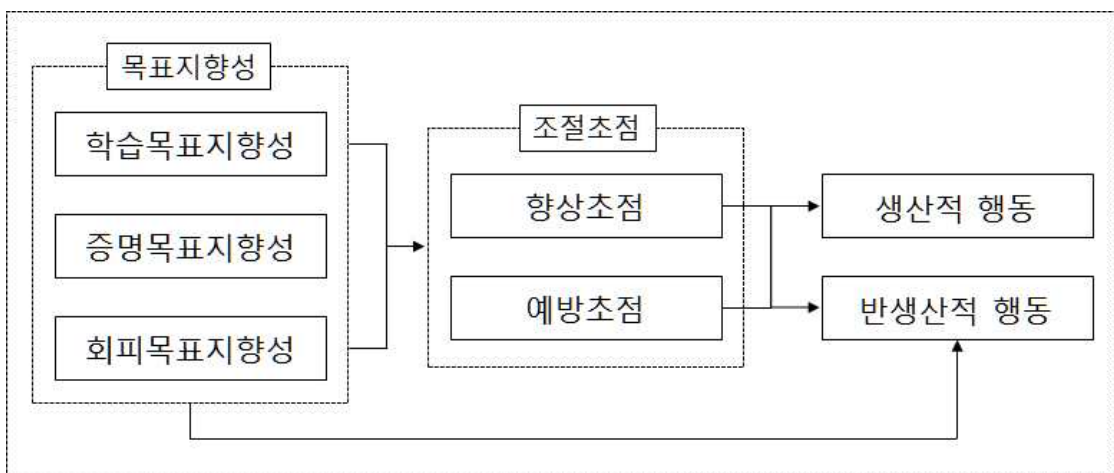
Ⅲ. 연구설계

본 장에서는 연구목적 달성을 위한 방법을 설명한다. 먼저 연구모형 및 연구가설을 설명한다. 연구모형은 본 연구에서 실행하려는 연구목적의 의미이며, 연구가설은 연구모형에 포함된 변수들 간의 추론된 관계를 의미한다. 다음으로 변수의 조작적 정의와 조사 설계를 논한다. 변수의 조작적 정의는 이론적 배경에서 언급된 연구 개념을 측정을 목적으로 연구자에 의해 정의되는 것을 의미한다. 또한 조사 설계는 연구의 대상이 되는 표본 설계와 측정도구와 관련한 설문지 구성 및 출처, 그리고 연구 분석을 위한 분석방법을 논의한다.

1. 연구모형

본 연구는 다차원개념인 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계에서 조절초점의 매개효과를 규명하는 것이다. 목표지향성은 증명목표지향성, 회피목표지향성, 학습목표지향성으로 구분되고, 조절초점은 향상초점과 예방초점으로 구성되었다. [그림 Ⅲ-1]은 앞에서 살펴본 이론적 논의를 토대로 구성된 변수 간의 관계를 도식화하였으며, 목표지향성이 조절초점을 매개하여 생산적 및 반생산적 행동에 미치는 영향을 연구모형으로 제시하고 있다.

[그림 Ⅲ-1] 연구모형



2. 연구가설

1) 목표지향성과 조절초점의 영향력 관계

목표지향성이 조절초점에 미치는 영향력을 논의하면 다음과 같다. 학습목표지향성이 높은 조직구성원은 자신이 수행하는 과업에 대한 외적보상 보다 과업을 통해 경험하고 학습하는 것을 선호하며, 그 결과 향상되는 개인의 유능성 지각을 주요한 보상으로 인식한다(Reeve, 2005). 게다가 학습목표지향성을 높게 지각하는 조직구성원은 변화되는 과업에 요구되는 학습을 선호하며, 이를 통해 자신의 능력이나 적성을 개발하고 새로운 것을 학습하는 기회로 여긴다. 이러한 특성으로 인해 학습목표지향성이 높은 조직구성원은 학습을 통해 문제해결을 위한 새로운 기술 개발 등과 같은 활동 자체가 목표가 되며, 활동 결과나 외부로부터의 평가와 상관없이 문제해결 과정에 의미를 부여한다(Skaalvik, 1997). 즉, 학습목표지향성이 높을수록 조직구성원은 자신의 과업이 제공하는 안정적이고 불변적인 직무를 선호하기 보다는 변화되고, 학습을 선호하는 자신의 특성을 반영하게 된다. 이러한 개인특성은 차별적 동기 유형에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. 향상초점은 개인의 성장과 발전에 주목하며, 개인이 추구하는 이상적인 목표를 달성하기 위한 동기이다(Higgins, 1997; 1998). 반면에 예방초점은 안전과 안정에 주목하는 동기유형으로 의무, 복종, 책임 등과 관련된다. 따라서 학습목표지향성이 높은 개인은 조직에서 자신의 유능성을 향상시키기 위한 노력을 선호하는 특징이 있으며, 그로 인해 지속적인 자신의 유능성을 향상시킬 수 있는 성장과 발전을 지속적으로 추구할 가능성이 높다. 또한, 학습목표지향성은 변화를 추구하는 경향이 있으며, 이 과정에서 노력하는 것을 선호하기 때문에 자신의 유능성의 향상을 저해할 수 있는 예방초점이 발현하는 것을 저해하는 것을 고려할 수 있다.

증명목표지향성과 회피목표지향성은 실패회피경향성에 근거하고 있다. Atkinson (1964)에 의하면, 개인은 특정상황에서 성공접근 및 실패회피경향성을 보이며, 성공접근지향성을 학습목표지향성, 회피지향성을 성과목표지향성으로 구분하고 있다(Dweck, 1986). 성과목표지향성은 후속연구에서 접근과 회피로 다시 양분되어 증

명목표지향성과 회피목표지향성을 구분되고 있다. 이러한 점은 증명목표지향성과 회피목표지향성이 기본적으로 실패회피경향성과 연결되어 있음을 의미한다. 증명목표지향성은 현재 자신의 속성을 개발하는 것보다는 타인에게 자신의 우수한 능력을 보여주고 증명하고자 하는 성향이다. 증명목표지향성이 높은 개인은 과업과 관련하여 학습을 선호하기 보다는 현재 자신의 유능성을 보여주는데 초점을 맞추고 있어, 자신의 유능성에 대한 호의적인 평가를 선호하는 경향이 있다. 또한 회피목표지향성은 자신의 능력에 대한 타인의 부정적인 판단을 피하고자 하는 성향이다. 회피목표지향성이 높은 개인은 자신의 능력에 대한 낮은 기대와 실패에 대한 두려움을 느끼는 경향이 있다. 이러한 증명목표지향성과 회피목표지향성은 자신을 성장 및 발전시키려는 향상초점을 감소시킬 수 있으며, 현재의 자신을 유지하는 안정 및 안전을 선택하려는 동기가 발생할 가능성이 높다.

이러한 논의를 뒷받침하는 근거로 김종현·강영순(2012)은 목표지향성과 학습동기와 직무동기의 영향력 관계를 검증하였으며, 학습목표지향성은 학습동기 및 직무동기에 긍정적인 영향력을 미치는 것을 확인하고 있다. 그러나 증명목표지향성과 회피목표지향성은 자신의 유능성을 성장시키기 위한 학습에 대한 동기에 영향력이 없는 것으로 확인되고 있으며, 증명목표지향성의 경우 직무동기에만 긍정적인 영향력이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 학습목표지향성은 개인의 성장 및 발전을 위한 학습동기에 영향을 미치기 때문에 향상초점에 정(+)¹⁾의 영향을 미치는 것으로 고려할 수 있으며, 증명목표지향성과 회피목표지향성은 향상초점에 부(-)²⁾의 영향력 관계를 고려할 수 있다. 또한 학습목표지향성과 예방초점의 관계는 학습목표지향성이 높을수록 안정을 추구하는 경향이 낮기 때문에 부(-)³⁾의 영향력을 미치는 것을 추론할 수 있고, 증명 및 회피목표지향성은 예방초점을 향상시키는 원인으로 작용하는 것을 추론할 수 있다. 이를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 1. 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 향상초점에 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-1] 학습목표지향성은 향상초점에 정(+)¹⁾의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-2] 증명목표지향성은 향상초점에 부(-)²⁾의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-3] 회피목표지향성은 향상초점에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 예방초점에 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-1] 학습목표지향성은 예방초점에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-2] 증명목표지향성은 예방초점에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-3] 회피목표지향성은 예방초점에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계

목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계를 추론하면, Dweck & Leggett(1998)은 개인이 추구하는 목표가 정서, 인지, 행동적 반응에 영향을 미치고, 목표에 따라 인간의 행동이 변하는 것으로 주장하고 있다. 즉, 조직에서 개인이 추구하는 목표는 개인이 특정 사건을 해석하고 반응하는 인지적 틀을 형성하여 특정 행동유형에 영향을 미치는 원인으로 작용하게 된다(Janssen & Yperen, 2004). 이를 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동에 적용하면, 학습목표지향성이 높은 구성원에게 있어 조직의 목표달성을 위한 행동은 자신의 유능성을 입증 및 향상시키는 과정으로 볼 수 있으며, 과업을 수행을 하는 과정에서 획득하는 결과물과 이에 대한 긍정적인 자신의 유능성에 대한 확신을 증가시키는 원인으로 작용하게 된다. 또한 과업을 수행하는 과정에서 개인이 경험하는 새로운 기술과 지식은 자신의 유능성을 향상시키는 원인으로 작용하게 된다. 반면에, 학습목표지향성이 높은 구성원은 조직목표 달성을 저해하는 반생산적 행동은 자신이 유능성을 향상시킬 수 있는 행동으로 인식하지 않고, 그러한 행동이 자신이 획득하는 기술과 지식에 향상에 도움이 되지 않는 것으로 지각하기 때문에 반생산적 행동을 저감하게 된다.

증명목표지향성이 높은 개인은 자신의 유능성을 입증하거나 보여주는 것을 선호하며, 자신의 유능성에 대한 긍정적인 평가를 선호한다. 이러한 특성은 현재 자신이 수행하고 있는 과업행동을 통해 자신의 유능성을 증명하기 위해 수행하게 되며, 그 결과 조직을 위한 생산적 행동에 기여하는 것을 고려할 수 있다. 또

한 증명목표지향성이 높은 구성원은 반생산적 행동을 자신의 유능성을 저해하는 행동으로 인식하기 때문에 자신의 유능성을 감소시키는 반생산적 행동을 부정적으로 영향을 미치게 되는 것을 고려할 수 있다.

회피목표지향성은 실패에 대한 두려움과 부정적인 평가를 회피하려고 하기 때문에, 자발적으로 조직에 기여하는 생산적 행동을 하지 않게 된다. 또한 회피목표지향성이 높은 개인은 자신의 유능성에 대해 부정적으로 인식하지만 타인의 수행결과에 대한 부정적인 평가 등을 통해 상대에 대한 부정적 태도를 보이게 되어 반생산적 행동을 할 가능성이 높게 된다. 선행연구에서도 이러한 논의를 뒷받침하고 있다. 학습목표지향성과 증명목표지향성은 조직에 기여하는 과업행동, 조직시민행동에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되고 있으나(Porath & Bateman, 2006; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007; 김태홍·한태영, 2009; 유매·강영순, 2014), 회피목표지향성은 직무수행을 저감하는(Porath & Bateman, 2006) 원인으로 확인되어 생산적 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 따라서 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 3. 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 생산적 행동에 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-1] 학습목표지향성은 생산적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-2] 증명목표지향성은 생산적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 3-3] 회피목표지향성은 생산적 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 반생산적 행동에 영향을 미칠 것이다.

[가설 4-1] 학습목표지향성은 반생산적 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 4-2] 증명목표지향성은 반생산적 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 4-3] 회피목표지향성은 반생산적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계

조절초점은 현 상태와 이상적인 상태에 대한 불일치를 지각할 때, 개인의 동기 유형을 설명하고 있다(Higgins, 1997; 한덕웅, 2004). 조직구성원이 자신에 대한 인식을 높게 지각하는 경우 추구하는 목표와 현재 자신의 차이를 지각하게 되고 이를 통해 자신의 목표를 달성하기 위한 동기가 발현된다. 이러한 동기는 조직에서 개인의 생산적 행동을 위한 원인으로 작용하여 조직에서 자신이 주도적으로 행동을 하는 원인으로 작용하게 된다. 즉, 향상초점이 높은 개인은 자신이 조직에서 설정한 목표를 달성하기 위한 동기가 부여되어 생산적 행동에 영향을 미치게 되며, 자신이 설정한 목표에 반하는 반생산적 행동에 부정적인 영향을 미치게 된다. 반면에 예방초점이 높은 구성원은 조직에 의해 설정된 목표 달성을 위해 의무적으로 행동하게 되어, 현 상태와 이상적인 상태의 차이를 줄기 보다는 부정적인 결과를 피하기 위해 동기가 부여되는 것을 고려할 수 있다.

선행연구의 결과를 살펴보면, 향상초점은 주도적 행동, 역할 내 성과에 긍정적인 관계가 있는 것으로 확인되고 있으나, 예방초점은 주도적 행동과 역할 내 성과에 긍정적인 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다(김현숙·김정훈, 2014). 이러한 결과는 향상초점이 생산적 행동을 촉진하고, 반생산적 행동을 저감하는 것을 고려할 수 있으며, 또한 예방초점이 생산적 행동에 긍정적인 영향을 미치고, 반생산적 행동에 부정적인 영향을 미치는 것을 추론할 수 있다. 이를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 5. 조절초점(향상초점, 예방초점)은 생산적 행동에 영향을 미칠 것이다.

[가설 5-1] 향상초점은 생산적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 5-2] 예방초점은 생산적 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 조절초점(향상초점, 예방초점)은 반생산적 행동에 영향을 미칠 것이다.

[가설 6-1] 향상초점은 반생산적 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 6-2] 예방초점은 반생산적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 조절초점의 매개효과

조절초점은 교육심리학 및 소비심리학 분야에서 주로 활용되고 있다. 교육심리학 분야에서 조절초점은 자기조절학습의 선행변인으로 연구가 수행되고 있으며(오홍석·조한익, 2004), 소비심리학 분야 연구에서 조절초점은 선행변인과 구매의도와 같은 소비자 태도변인은 조절하는 것으로 설명되고 있다(윤대균·장병준, 2006). 하지만 김현숙·김정훈(2014)의 연구에서는 조절초점이 리더십과 수행을 연결하는 매개변수로서의 역할을 강조하고 있다.

Bandura(1990)는 개인은 현재 상태와 이상적 상태의 차이를 지각하는 경우 불일치를 감소(discrepancy reduction)시키기 위해 동기가 발현되는 것으로 주장한다. 이 과정에서 발현되는 동기는 현 상태와 이상적인 상태의 차이를 감소시키기 위한 동기와 현 상태와 이상적인 상태의 차이를 유지하고자 하는 동기로 구분할 수 있다. 즉, 개인의 평가하는 상태에 차이에 대한 인식에 차이가 있음을 의미한다. 학습목표지향성이 높은 개인은 이러한 차이가 발생하는 경우 그 차이를 상쇄시키기 위해 자신의 노력을 투입하여 그러한 차이를 줄이기 위해 노력하는 행동을 하게 되고, 그로 인해 자신을 발전 및 성장시키고자 하는 동기가 발현되고 이러한 동기가 조직을 위한 긍정적 행동을 증가시키고 부정적 행동을 감소시키게 된다. 반면에, 증명목표지향성과 회피목표지향성이 높은 개인은 현 상태와 이상적인 상태에 차이가 발생하는 경우 학습을 통해 차이를 개선하기 보다는 현 상태를 유지하려는 경향이 발생한다. 하지만 이 과정에서 증명목표지향성을 보이는 구성원은 현 상태의 차이를 유지하면서 자신의 유능성을 보여주기 위해 생산적 행동을 하게 되고, 반생산적 행동을 줄이는 행동을 하게 된다. 그러나 회피목표지향성이 높은 구성원은 현 상태와 이상적인 상태의 차이에 대한 관심이 낮게 생산적 행동을 통해 조직에 긍정적으로 기여하기 보다는 생산적 행동을 하는 동료에 대한 부정적인 평가 등을 통해 반생산적 행동을 하게 될 가능성이 있다.

선행연구에서도 이를 뒷받침하고 있다. 조중연(2014)의 연구에서는 조절초점을 매개변인으로 접근해서 긍정정서표현과 내면행위의 관계에서 향상초점과 예방초점의 매개효과가 있는 것으로 확인되고 있으며, 김현숙·김정훈(2014)의 연구에서도 향상초점이 이슈리더십과 조직효과성 변인을 연결하는 매개변수로 확인되고 있다. 이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 7. 목표지향성과 생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 7-1] 학습목표지향성과 생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 7-2] 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 7-3] 회피목표지향성과 생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

가설 8. 목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 8-1] 학습목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 8-2] 증명목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 8-3] 회피목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 향상초점에 의해 매개될 것이다.

가설 9. 목표지향성과 생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 9-1] 학습목표지향성과 생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 9-2] 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 9-3] 회피목표지향성과 생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

가설 10. 목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 10-1] 학습목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 10-2] 증명목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

[가설 10-3] 회피목표지향성과 반생산적 행동의 관계는 예방초점에 의해 매개될 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

본 연구는 크게 4가지 변수를 다루고 있는데, 목표지향성을 독립변수로 하고 생산적 행동과 반생산적 행동을 종속변수로 하며, 조절초점을 조절변수로 한다. 목표지향성은 증명목표지향성, 회피목표지향성, 학습목표지향성의 세 가지 하위 개념으로, 조절초점은 향상초점과 예방초점 두 가지 하위 개념으로 이루어져 있다.

변수의 조작적 정의는 변수의 측정과 어떤 의미에서 변수가 정의되는지를 설명한다. 즉 조작적 정의는 측정과 관련이 있으며, 조작적 정의에 의해 형성된 변수는 수량화할 수 있다는 특징이 있다. 본 연구에서 사용되는 각각의 변수들에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 목표지향성

목표지향성은 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형으로 정의할 수 있다(Ames, 1992; Dweck & Elliot, 1983; Nicholls, 1984). 목표지향성은 학습목표지향성(learning goal orientation), 증명목표지향성(providing goal orientation), 회피목표지향성(avoiding goal orientation)과 같이 세 가지 유형으로 구분했으며, 측정을 위해 김종현·강영순(2012)의 선행연구에서 측정도구의 타당성과 신뢰성이 검증된 Janssen & Prins(2007)에 의해 개발된 문항을 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

학습목표지향성은 도전적인 상황에서 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미하며(Dweck, 1986), 본 연구에서는 “나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다”를 포함한 5개 문항을 사용하였다.

증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성을 의미하며(VandeWalle, Cron & Slocum, 2001), 본 연구에서는 “다른 사람에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다”를 포함한 4개 문항을 사용하였다.

회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피

하고자 하는 지향성을 의미하며(VandeWalle, Cron & Slocum, 2001), 본 연구에서는 “새로운 업무를 통해 새로운 기술을 배우는 것 보다, 그 일을 맡은 후 안 좋은 결과로 인해 내 능력이 낮게 비추어지는 상황을 피하는 것이 더 중요하다”를 포함한 4개 문항을 사용하였다.

2) 조절초점

조절초점은 사람들이 지닌 목표의 유형과 그 목표를 어떻게 충족시키는지 설명하는 개념으로(Anna, Chrestine & Liobe, 2013; Higgins, 2000; Scholer & Higgins, 2010), 개인의 목표달성에 영향을 미치는 동기를 말한다. 조절초점은 Higgins(1997)에 의하여 향상초점과 예방초점으로 구분되었으며, 측정을 위해 Higgins(1998)에 의해 개발된 문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

향상초점은 긍정적인 목표달성과 바람직한 결과를 얻기 위해 현재의 상황을 향상시키는 것에 초점을 맞추는 동기(Scholer & Higgins, 2010)를 의미하며, 본 연구에서는 “나는 변화하는 업무를 선호한다”를 포함한 5개 문항을 사용하였다.

예방초점이란 목표에 불만족스럽거나 원치 않는 결과를 피하는데 초점을 맞추는 동기(Scholer & Higgins, 2010)를 의미하며, 본 연구에서는 “나는 안정적인 업무를 선호한다”를 포함한 5개 문항을 사용하였다.

3) 생산적 행동

생산적 행동은 조직의 목적과 목표 달성에 긍정적으로 기여하는 구성원의 행동(Jex & Britt, 2011)을 의미한다. Williams & Anderson(1991)의 문항을 변안한 김도영·유태용(2002)의 문항을 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서는 “나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다”를 포함한 6개 문항을 사용하였다.

4) 반생산적 행동

반생산적 행동은 조직의 목표달성에 부정적인 영향을 가져다주는 구성원의 모든 행동유형(한광현, 2008)을 의미하며, Robinson & Bennett(1995)는 그와 같은 반생산적 행동이 대인차원과 조직차원으로 구분될 수 있음을 제시하였다. 본 연구에서는 대인차원의 반생산적 행동으로 Mitchell & Ambrose(2007)이 제시한 문항 가운데 “나는 상사나 동료 등 다른 사람을 비웃은 적이 있다”를 포함한 3개 문항을 사용하였다. 또한, 조직차원에서의 반생산적 행동으로 Bennett & Robinson(2000)이 제시한 문항 가운데 “나는 점심시간이나 휴식시간을 고의적으로 길게 가진다”를 포함한 3개 문항을 사용하였다.

〈표 III-1〉 변수의 조작적 정의 및 측정도구

구분	변수	조작적 정의
독립 변수	학습목표지향성	- 도전적인 상황에서 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성 - Janssen & Prins(2007)의 연구에서 활용된 5개 문항
	회피목표지향성	- 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성 - Janssen & Prins(2007)의 연구에서 활용된 4개 문항
	증명목표지향성	- 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성 - Janssen & Prins(2007)의 연구에서 활용된 4개 문항
매개 변수	향상초점	- 긍정적인 목표달성과 바람직한 결과를 얻기 위해 현재의 상황을 향상시키는 것에 초점을 맞추는 동기 - Higgins(1998)에 의해 개발된 5개 문항
	예방초점	- 목표에 불만족스럽거나 원치 않는 결과를 피하는데 초점을 맞추는 동기 - Higgins(1998)에 의해 개발된 5개 문항
종속 변수	생산적 행동	- 조직의 목적과 목표 달성에 긍정적으로 기여하는 구성원의 모든 행동유형 - Williams & Anderson(1991)에 의해 개발된 6개 문항
	반생산적 행동	- 조직의 목표달성에 부정적인 영향을 가져다주는 구성원의 모든 행동유형 - Mitchell & Ambrosi(2007)에 의해 개발된 3개 문항 - Bennett & Robinson(2000)에 의해 개발된 3개 문항

4. 조사 설계

1) 설문지 구성

본 연구에서는 분석을 위한 자료 수집 방법으로 자기보고식 설문지 응답방법을 이용하였다. 설문지를 통한 자료 수집은 응답자의 기분 상태나 응답 당시의 상황 등의 외생변수에 의한 영향을 받을 가능성이 있으나, 표준화된 설문지를 이용함으로써 결과의 비교 가능성을 높일 수 있기 때문에 설문지 응답 방법을 이용하였다.

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 네 부분으로 구성되어 있으며, 인구통계학적 변수를 포함하여 총 39개의 항목으로 구성되어 있다. 설문 내용을 구체적으로 살펴보면, 먼저 첫 번째 부분은 설문조사의 목적과 연구대상의 연령, 성별, 업종, 근속연수의 인구통계학적 특성을 나타내는 4개의 문항으로 구성되었다. 두 번째 부분은 개인의 성향과 직무에 관련된 문항으로, 독립변수인 목표지향성의 하위 차원인 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성을 측정하기 위한 13개의 항목으로 이루어져 있다. 세 번째 부분은 직무관련 행동에 관한 내용으로 종속변수인 생산적 행동과 반생산적 행동을 측정하는 12개의 항목으로 구성되었다. 마지막 네 번째 부분은 매개변수인 조절초점을 측정하기 위한 것으로 하위 차원인 향상초점과 예방초점을 측정하는 10개의 항목으로 구성되었다.

본 연구에서 선정된 각 변수들을 측정하기 위하여 각각의 항목들은 모두 Likert 5점 척도로 측정되었으며, 구체적인 설문 항목의 구성은 다음의 <표 III-2 >와 같다.

〈표 III-2〉 설문항목의 구성

변 수 명		문항번호	문항수	누계
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 업종, 근속연수)		I - 1~4	4	4
독립변수	학습목표지향성	II - 1~5	5	9
	회피목표지향성	II - 6~9	4	13
	증명목표지향성	II - 10~13	4	17
매개변수	향상초점	IV - 1~5	5	22
	예방초점	IV - 8~12	5	27
종속변수	생산적 행동	III - 1~6	6	33
	반생산적 행동	III - 12~17	6	39

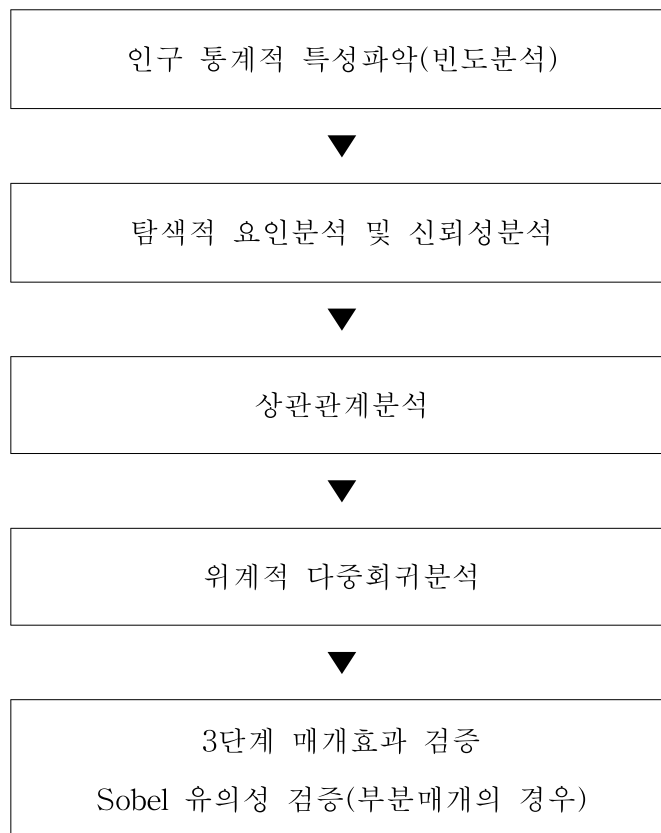
2) 표본설계

본 연구에서는 목표지향성과 수행의 관계에서 조절초점 매개효과를 실증하고자 하였다. 이를 위한 표본은 편의표본추출(convenience sampling) 방법을 통해 추출하였다. 표본추출 방식은 확률표본추출과 비확률표본추출로 구분할 수 있는데, 확률표본추출에는 편의표본추출, 체계적표본추출, 층화표본추출, 집락표본추출의 방법이 있으며, 비확률표본추출에는 편의표본추출, 판단표본추출, 할당표본추출, 스노우볼표본추출 등이 있다. 따라서 본 연구에서는 연구목적에 수행하는데 적합하고, 비교적 자료수집 방법이 쉬운 편의표본추출 방법을 활용하였다.

설문조사는 2015년 9월 21일 ~ 2015 10월 5일까지 15일에 걸쳐 실시하였으며, 연구자가 조사대상을 직접 방문하여 연구의 취지와 목적을 설명하고 회수하였다. 설문지는 총 300부를 배부하여 274부를 회수하였고, 그 중 불성실한 응답을 한 9부를 제외하여 총 265부를 본 연구의 통계 분석에 사용하였다.

3) 분석방법

본 연구의 통계 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 통해 수행되었다. 먼저, 연구 표본의 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 다음으로 본 연구의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 측정도구에 대한 각 개념의 탐색적 요인 분석과 신뢰성 분석을 시행하였다. 또한 변수들 간의 관련성 확인을 위하여 상관관계분석을 실시하고, 변수들의 인과관계를 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 마지막으로 매개효과 검증을 위한 분석을 수행하였다. 매개효과 검증에서는 3단계 매개회귀 과정의 3단계에서 독립변수의 유의성에 따라서 완전 및 부분매개 효과로 구분되며, 부분매개효과가 있는 것으로 나타난 경우 부분매개효과의 유의성을 검증하기 위한 Sobel Z 통계량 분석을 실시한다.



[그림 III-2] 분석방법

IV. 실증분석

본 장에서는 이론적 배경을 근거로 하여 연구설계에서 설정된 가설을 검증한다. 먼저 수집된 자료에 대한 분석을 기술하는 부분으로서 앞서 제시된 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증할 위한 절차를 설명한다. 또한, 설정된 가설 분석에 이용되는 통계분석 방법을 설명하고 이에 따른 결과 제시 및 해석을 통하여 가설의 진위 여부를 검증한다.

1. 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성 검증

1) 표본특성

본 연구를 위해 조사된 연구대상의 인구 통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 인구 통계학적 특성은 성별, 연령, 업종, 근속연수의 네 가지 문항으로 구성되었는데 구체적인 사항은 <표 IV-1>과 같다.

먼저 성별에서는 전체응답자 266명 가운데 남성이 142명(53.6%), 여성이 123명(46.4%)으로 나타났다. 연령은 20대가 110명(41.5%), 30대가 122명(46.0%), 40대 이상이 33명(12.5%)으로 조사되었다. 연구대상의 업종을 살펴보면, 금융/보험업이 87명(32.7%), 호텔서비스업이 126명(47.4%), 공무원 및 공공기관 종사자는 44명(16.5%), 기타 9명(3.4%)으로 나타났다. 마지막으로 근속연수는 5년 미만이 176명(66.2%)으로 가장 많은 비율을 차지하였고, 5년 이상~10년 미만이 45명(16.9%), 10년 이상~20년 미만이 38명(14.3%), 20년 이상이 7명(2.6%)로 확인되었다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 특성

항목		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	142	53.6
	여성	123	46.4
연령	20대	110	41.5
	30대	122	46.0
	40대 이상	33	12.5
업종	금융/보험업	87	32.7
	호텔서비스업	126	47.4
	공무원 및 공공기관	44	16.5
	기타	9	3.4
근속연수	5년 미만	176	66.2
	5년 이상~10년 미만	45	16.9
	10년 이상~20년 미만	38	14.3
	20년 이상	7	2.6
총계		266	100

2) 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 가장 보편적으로 사용되는 방법인 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였다.

가. 타당성 검증

타당성(validity)이란, 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확하게, 실제에 가깝도록 측정했는가 하는 정도를 의미하는 것으로, 본 연구에서 측정의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 수행하였다. 요인분석 과정은 연구모형에 포함된 모든 관찰변인을 투입하여 개념 간 판별타당성 및 집중타당성을 검증하였다. 탐색적 요인분석 방법은 주요변인을 확인하기 위한 주성분분석(principal component analysis)으로 요인을 추출하며, 초기 고유치(initial eigen value)는 1 이상을 기준으로 설정하였다. 회전방식은 사회과학 연구에서 보편적으로 통용되고 있는 Varimax 직교회전 방식을 활용하였다. 관찰변수의 집중타당성을 검증하기 위해 요인부하량(factor loading)과 공통성(communality)을 확인하였으며, 요인부하량은 0.5이상(Joseph et al., 2009), 공통성은 0.4 이상을 기준으로 설정하였다.

요인분석 결과 연구모형에 투입된 변인들이 8개의 요인으로 구분되었으며, 예방초점 2문항이 요인부하량 기준을 초과하지 못해 분석에서 제외하고 재분석을 실시하였다. 학습목표지향성은 4번 요인으로 구분되었고, 요인부하량은 0.555-0.752이며, 공통성은 .480-.759로 관찰변수의 집중타당성이 확보되었다. 회피목표지향성은 6번 요인으로 구분되었고, 요인부하량은 0.697-0.807이며, 공통성은 .559-.719로 확인되었다.

〈표 IV-2〉 탐색적 요인분석

	공통성	1	2	3	4	5	6	7	8
lg1	.741	.311	.316	-.204	.690	.084	-.131	.006	-.042
lg2	.604	.259	.304	-.023	.646	.049	-.152	.028	.007
lg3	.563	.126	.133	.006	.603	.398	-.073	.013	-.048
lg4	.759	.212	.233	-.014	.752	.227	-.168	-.010	-.121
lg5	.480	.201	.269	.122	.555	.081	-.062	-.138	.126
apg1	.559	.114	-.096	.040	-.131	.091	.697	.126	.089
apg2	.712	-.209	-.182	.090	.056	.113	.776	.090	-.026
apg3	.685	-.077	-.113	.113	-.191	.079	.767	.004	.150
apg4	.719	-.092	-.114	.077	-.140	-.052	.807	.048	.122
pg1	.637	.170	.059	.097	.193	.733	.131	.054	-.010
pg2	.703	.186	.230	-.067	.076	.760	.156	.006	.055
pg3	.600	.273	.209	-.017	.101	.676	-.047	-.107	-.031
pg4	.636	.139	.027	.240	.135	.724	.030	.090	-.084
a1	.680	.216	.730	-.100	.254	.074	-.119	.041	.062
a2	.729	.099	.794	-.116	.180	.078	-.181	.025	-.054
a3	.809	.188	.801	-.019	.259	.214	-.136	-.010	.015
a4	.674	.202	.743	.088	.183	.117	-.143	.071	.034
a5	.583	.306	.519	.116	.284	.302	-.020	-.019	-.187
c1	.639	.039	-.169	.745	-.044	-.006	.225	-.024	-.039
c2	.755	.041	.019	.854	-.071	.019	.058	.084	.087
c3	.745	.009	.020	.859	.011	.015	.039	.007	.063
c4	.740	-.005	-.077	.841	-.011	.093	.081	-.052	-.095
c5	.516	.018	.128	.630	.078	.127	-.082	-.047	-.266

	공통성	1	2	3	4	5	6	7	8
t1	.682	.735	.160	.065	.154	.264	-.070	-.076	-.095
t2	.663	.721	.196	.082	.216	.166	-.087	-.040	-.119
t3	.684	.779	.118	-.013	.148	.132	-.067	.075	.117
t4	.762	.825	.155	.048	.163	.134	-.065	.070	-.026
t5	.714	.814	.172	-.053	.112	.055	.043	-.005	-.035
t6	.776	.853	.051	.019	.116	.147	-.045	.064	-.065
cpb1	.806	.035	.089	.010	-.031	.014	.088	.888	.003
cpb2	.721	.031	.078	-.026	-.057	.097	.025	.790	.276
cpb3	.811	.018	-.067	-.006	.029	-.055	.126	.881	.104
cpb4	.688	-.009	-.108	.001	-.109	-.024	.073	.307	.752
cpb5	.726	-.127	-.033	-.071	.007	-.063	.048	.037	.835
cpb6	.721	-.012	.128	-.080	.046	.015	.198	.068	.808
EigenValue		8.598	3.993	3.350	2.203	2.020	1.612	1.184	1.061
Variance		24.567	11.408	9.572	6.295	5.770	4.605	3.383	3.031
△Variance		24.567	35.975	45.547	51.842	57.612	62.217	65.600	68.631

* lg : 학습목표지향성, apg : 회피목표지향성, pg : 증명목표지향성, a : 향상초점,
c : 예방초점, t : 생산적 행동, cpb : 반생산적 행동,

나. 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)이란 측정하고자 하는 것을 얼마나 일관성 있게 측정했는가 하는 정도로 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻는 가능성을 뜻한다. 즉, 신뢰성분석(reliability analysis)은 측정도구의 내적일관성을 검증하는 방법으로 측정도구의 문항 간 내적일관성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 확인하였다. 사회과학연구에서 내적일관성의 기준은 통상적으로 0.6을 기준으로 하며, 측정문항이 단일문항으로 구성된 경우 문항의 신뢰도는 0.8을 기준으로 한다. 신뢰도분석 결과 <표 IV-3>에 나타난 바와 같이 생산적 행동이 .912, 향상초점 .872, 예방초점 .856으로 매우 높은 신뢰도를 나타내고 있으며, 나머지 변수들도 .783이상의 높은 신뢰도를 보이는 것으로 확인되어 측정도구의 내적일관성이 검증되었다.

<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과

측정변인	문항수	Cronbach's α
학습목표지향성	5	.823
회피목표지향성	4	.813
증명목표지향성	4	.792
향상초점	5	.872
예방초점	5	.856
생산적 행동	6	.912
반생산적 행동	대인차원	.846
	조직차원	.783

3) 기술적 통계 및 상관관계 분석

상관관계 분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 사용하는 방법으로 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는지의 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보이고 있는지 알아보려고 할 때 사용하는 분석방법이다. 본 연구에서는 변수들 간의 상호관련성 확인을 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였으며, 기술통계 및 상관관계 분석 결과는 아래 <표 IV-4>와 같다.

먼저 기술적 통계 분석 결과 독립변수인 학습목표지향성의 평균은 3.541, 표준편차는 .654, 증명목표지향성과 회피목표지향성의 평균은 각각 3.475, 2.657, 표준편차는 각각 .657, .799로 확인되었다. 항상초점의 평균은 3.487, 표준편차는 .635, 예방초점의 평균은 3.579, 표준편차는 .677로 나타났으며, 생산적 행동과 반생산적 행동의 평균은 각각 3.365, 2.140, 표준편차는 각각 .609, .691로 확인되었다.

상관관계 분석은 변인들 간 관계의 정도 및 방향성을 확인하며, 다중회귀분석에서 발생할 수 있는 다중공선성의 가능성을 추정할 수 있다. 분석 결과 독립변수인 학습목표지향성과 증명목표지향성은 정(+)의 상관관계($r=.445, p<.01$)가 있으며, 학습목표지향성과 회피목표지향성은 부(-)의 상관관계($r=-.320, p<.01$)가 있는 것으로 나타났다. 증명목표지향성과 회피목표지향성은 정(+)의 관계($r=.087, p>.05$)가 있으나 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 또한 다중회귀분석에서 다중공선성의 원인이 될 수 있는 극단적으로 높은 상관관계($r>.80$)는 없는 것으로 확인되었다.

학습목표지향성은 항상초점($r=.661, p<.01$), 생산적 행동($r=.529, p<.01$)과 정(+)의 상관관계가 있으나, 예방초점($r=-.037, p>.05$) 및 반생산적 행동($r=-.077, p>.05$)과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 확인되었다.

증명목표지향성은 항상초점($r=.405, p<.01$), 예방초점($r=.149, p<.05$), 생산적 행동($r=.445, p<.01$)과 정(+)의 상관관계가 있으나, 반생산적 행동($r=-.003, p>.05$)과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 확인되었다.

회피목표지향성은 예방초점($r=.175, p<.01$)과 반생산적 행동($r=.251, p<.01$)과는 정(+)의 상관관계가, 항상초점($r=-.329, p<.01$), 생산적 행동($r=-.172, p<.01$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다.

매개변수인 향상초점과 예방초점 간에는 부(-)의 상관관계($r=-.031, p>.05$)가 있으나 유의하지 않은 것으로 나타났다.

향상초점은 생산적 행동과 정(+)의 상관관계($r=.480, p<.01$)를 보이고, 반생산적 행동과는 부(-)의 상관관계($r=-.009, p>.05$)가 있으나 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

예방초점은 생산적 행동과는 정(+)의 상관관계($r=.058, p>.05$), 반생산적 행동과는 부(-)의 상관관계($r=-.072, p>.05$)를 보이나, 두 변수 모두와 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

중속변수인 생산적 행동과 반생산적 행동 간에는 부(-)의 상관관계($r=-.038, p>.05$)가 있으나, 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

〈표 IV-4〉 상관관계 분석 결과

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	Cronbach's α
1. 학습목표	3.541	.654							.823
2. 회피목표	2.657	.799	-.320**						.813
3. 증명목표	3.475	.657	.445**	.087					.792
4. 향상초점	3.487	.635	.661**	-.329**	.405**				.872
5. 예방초점	3.579	.677	-.037	.175**	.149*	-.031			.856
6. 생산적	3.365	.609	.529**	-.172**	.445**	.480**	.058		.912
7. 반생산적	2.140	.691	-.077	.251**	-.003	-.009	-.072	-.038	.846783

N = 265, * $p<.05$, ** $p<.01$

2. 가설 검증

가설검증을 위한 위계적 다중 회귀분석을 실시한다. 위계적 다중회귀분석 방법은 1단계에서 인구 통계적 특성 변인을 투입하여 결과변수와의 관계를 규명한다. 2단계에서는 독립변수를 투입하여 1단계에서의 설명력과 2단계에서 설명력(R^2) 차이를 비교하고, 설명변수의 결과변수에 대한 영향력을 확인한다. 인구 통계 변인 가운데 명목변수로 측정된 변수들은 더미 변수화 하였다. 업종과 근속연수 빈도의 비중을 고려하여 더미변수를 생성하였다. 업종 가운데 공무원 및 공공기관과 기타는 두 집단의 비중이 16.5%, 3.4%로 나타나 두 집단을 통합하였다. 근속연수는 5년 미만, 5년-10년 미만, 10년-20년 미만, 20년 이상으로 구분되었으나, 20년 미만이 2.6%로 확인되어 10년-20년 미만, 20년 이상을 통합하여 10년 이상으로 구분하였다. 더미처리 과정은 업종은 금융/보험업을 기준으로 2개의 더미변수를 생성하여 더미1=호텔서비스업, 더미2=공공기관 및 기타로 구분되었으며, 근속연수는 5년 미만을 기준으로 더미1=5-10년 미만, 더미2=10년 이상으로 변환하였다.

회귀분석 방법은 변수들의 평균값을 활용하였다. 평균값은 요인분석 및 신뢰성 분석결과 제외된 측정변수를 제외하고 계산되었다. 또한 위계적 다중회귀분석 방법은 1단계에서 인구 통계 변수인 성별, 연령, 업종, 근속연수를 투입하고, 2단계에서는 독립변수를 투입하였다.

1) 목표지향성과 조절초점의 영향력 관계

목표지향성과 향상초점의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-5> 와 같다. 통제변수만을 투입한 1단계에서 통제변수는 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.059로 확인되었으며, F-값은 2.690($p<.05$)으로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 학습목표지향성($S\cdot\beta=.506$, $p<.001$)과 증명목표지향성($S\cdot\beta=.200$, $p<.001$)이 향상초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있으며, 회피목표지향성($S\cdot\beta=-.160$, $p<.05$)은 부정적인 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 0.432로 확인되어 독립변수가 투

입된 2단계가 향상초점에 대한 설명력이 높은 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 2.690으로 유의수준($p < .05$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 27.332로 유의수준($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 다중공선성의 가능성을 확인하는 Tolerance와 VIF를 살펴보면, Tolerance는 0.402-0.820이며, VIF 1.219-2.489로 확인되어 다중공선성의 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 학습목표지향성, 회피목표지향성이 향상초점에 영향력을 미친다는 가설 1-1, 1-3은 채택되었으나, 가설 1-2는 가설과 반대방향으로 설명되고 있어 기각되었다.

〈표 IV-5〉 목표지향성과 향상초점 영향력 관계

변수		향상초점			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통계 변수	연령	.134	1.417	.057	.811
	성별	-.127	-1.925	-.043	-.864
	업종더미 1	.054	.760	-.017	-.325
	업종더미 2	.122	1.726	-.003	-.062
	근속연수더미 1	-.065	-.978	-.061	-1.234
	근속연수더미 2	.047	.518	.021	.315
독립 변수	학습목표지향성			.506***	9.103
	증명목표지향성			.200***	3.818
	회피목표지향성			-.160**	-3.141
R ²		.059		.491	
F-value		2.690*		27.332***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

목표지향성과 예방초점의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-6> 과 같다. 통제변수만을 투입한 1단계에서 통제변수 가운데 성별($S \cdot \beta = .235, p < .001$)만이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.079로 확인되었으며, F-값은 3.668($p < .01$)로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 증명목표지향성($S \cdot \beta = .157, p < .05$)이 예방초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = -.049, p > .05$), 회피목표지향성($S \cdot \beta = .097, p > .05$)은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 .033으로 확인되어 독립변수가 투입된 2단계가 예방초점을 잘 설명것으로 확인되었다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 3.668로 유의수준($p < 0.01$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 3.545로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 증명목표지향성이 예방초점에 영향력을 미친다는 가설 2-2는 채택되었으나, 학습목표지향성과 증명목표지향성이 예방초점에 영향력을 미친다는 가설 2-1과 2-3은 기각되었다.

<표 IV-6> 목표지향성과 예방초점 영향력 관계

변수		예방초점			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.014	-.154	.012	.132
	성별	.235***	3.604	.210***	3.217
	업종더미 1	.104	1.482	.118	1.681
	업종더미 2	-.012	-.177	.025	.343
	근속연수더미 1	-.003	-.047	-.014	-.209
	근속연수더미 2	-.053	-.587	-.047	-.526
독립 변수	학습목표지향성			-.049	-.661
	증명목표지향성			.157*	2.269
	회피목표지향성			.097	1.434
R ²		.079		.111	
F-value		3.668**		3.545***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

2) 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계

목표지향성과 생산적 행동의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-7> 과 같다. 통제 변수만을 투입한 1단계에서는 통제변수 가운데 업종더미2($S \cdot \beta = .173, p < .05$)와 근속연수더미2($S \cdot \beta = .187, p < .001$)만이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.086으로 확인되었으며, F-값은 4.021($p < .001$)로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = .371, p < .001$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = .283, p < .001$)이 향상초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있으며, 회피목표지향성($S \cdot \beta = -.027, p > .05$)은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 0.310으로 확인되어 독립변수가 투입된 2단계가 향상초점에 대한 설명력이 높은 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 4.021로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 18.499로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 3-1, 3-2는 채택되었으나, 회피목표지향성이 생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 3-3은 기각되었다.

<표 IV-7> 목표지향성과 생산적 행동의 영향력 관계

변수		생산적 행동			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.103	1.104	.064	.836
	성별	.000	.007	.045	.830
	업종더미 1	.082	1.164	.037	.635
	업종더미 2	.173*	2.485	.108	1.834
	근속연수더미 1	.119	1.815	.114*	2.116
	근속연수더미 2	.187*	2.077	.174*	2.349
독립 변수	학습목표지향성			.371***	6.117
	증명목표지향성			.283***	4.960
	회피목표지향성			-.027	-.485
R ²		.086		.395	
F-value		4.021***		18.499***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

목표지향성과 반생산적 행동의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-8> 과 같다. 통제변수만을 투입한 1단계에서 통제변수 가운데 연령($S \cdot \beta = .198, p < .05$)과 업종더미2($S \cdot \beta = -.190, p < .01$)에서 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.066으로 확인되었으며, F-값은 4.128($p < .001$)로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 회피목표지향성($S \cdot \beta = .301, p < .001$)이 반생산적 행동에 긍정적인 유의한 영향력이 있으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = -.002, p > .05$), 증명목표지향성($S \cdot \beta = -.023, p > .05$)은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 0.080으로 확인되어 독립변수가 투입된 2단계가 반생산적 행동에 대한 설명력이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 4.128로 유의수준($p < .001$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 5.707로 유의수준($p < .001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 회피목표지향성이 반생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 4-3은 채택되었으나, 학습목표지향성, 증명목표지향성이 반생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 4-2, 4-2는 기각되었다.

<표 IV-8> 목표지향성과 반생산적 행동 영향력 관계

변수		반생산적 행동			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.198*	2.127	.226*	2.505
	성별	-.040	-.615	-.090	-1.419
	업종더미 1	-.123	-1.756	-.099	-1.459
	업종더미 2	-.190**	-2.739	-.107	-1.547
	근속연수더미 1	.080	1.221	.076	1.202
	근속연수더미 2	-.059	-.653	-.020	-.233
독립 변수	학습목표지향성			-.002	-.027
	증명목표지향성			-.023	-.341
	회피목표지향성			.301***	4.625
R ²		.066		.138***	
F-value		4.128***		5.707***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계

조절초점과 생산적 행동의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-9> 와 같다. 통제변수만을 투입한 1단계에서 통제변수 가운데 업종더미2($S \cdot \beta = .173$, $p < .05$)와 근속연수더미2($S \cdot \beta = .187$, $p < .05$)에서 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.086으로 확인되었으며, F-값은 4.021($p < .001$)로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 향상초점($S \cdot \beta = .459$, $p < .001$)은 생산적 행동에 긍정적인 유의한 영향력이 있으나, 예방초점($S \cdot \beta = .084$, $p > .05$)은 생산적 행동에 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 0.206으로 확인되어 독립변수가 투입된 2단계가 향상초점에 대한 설명력이 높은 것으로 나타났다. 또한 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 4.021로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 13.198로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다.

따라서 향상초점이 생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 5-1은 채택되었으나, 예방초점이 생산적 행동에 영향력을 미친다는 가설 5-2는 기각되었다.

<표 IV-9> 조절초점과 생산적 행동 영향력 관계

변수		생산적 행동			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.103	1.104	.042	.515
	성별	.000	.007	.039	.657
	업종더미 1	.082	1.164	.048	.771
	업종더미 2	.173*	2.485	.118	1.909
	근속연수더미 1	.119	1.815	.149*	2.571
	근속연수더미 2	.187*	2.077	.170*	2.132
독립 변수	향상초점			.459***	8.469
	예방초점			.084	1.537
R ²		.086		.292	
F-value		4.021***		13.198***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

조절초점과 반생산적 행동의 다중 회귀분석 결과는 <표 IV-10> 과 같다. 통제 변수만을 투입한 1단계에서 통제변수 가운데 연령($S \cdot \beta = .198, p < .05$)과 업종더미 2($S \cdot \beta = -.190, p < .01$)에서 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 1단계에서 모형의 설명력(R^2)은 0.088로 확인되었으며, F-값은 4.123($p < .001$)으로 확인되었다. 2단계에서는 독립변수를 추가하였으며, 향상초점($S \cdot \beta = -.033, p > .05$)과 예방초점($S \cdot \beta = -.024, p > .05$) 모두 반생산적 행동에 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 1단계와 2단계의 증분 결정계수(R^2)는 0.001로 확인되어 독립변수가 투입된 2단계가 향상초점에 대한 설명력이 유사한 것으로 확인되었다. 회귀모형의 유의성을 나타내는 F값은 모형 1에서는 4.123으로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의하였으며, 모형 2에서는 3.132로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 예방초점이 반생산적 행동에 영향을 미친다는 가설 6-1과 6-2는 기각되었다.

<표 IV-10> 조절초점과 반생산적 행동 영향력 관계

변수		반생산적 행동			
		1단계		2단계	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.198*	2.127	.202*	2.155
	성별	-.040	-.615	-.038	-.571
	업종더미 1	-.123	-1.756	-.119	-1.681
	업종더미 2	-.190**	-2.739	-.187**	-2.662
	근속연수더미 1	.080	1.221	.078	1.182
	근속연수더미 2	-.059	-.653	-.058	-.647
독립 변수	향상초점			-.033	-.531
	예방초점			-.024	-.386
R ²		.088		.089	
F-value		4.123***		3.132***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

4) 조절초점의 매개효과

매개효과 검증은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 검증 과정을 통해 이루어졌다. 분석방법은 첫째, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 유의해야한다. 둘째, 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력이 유의해야한다. 셋째, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 종속변수에 미치는 영향력을 검증한다. 이 과정 매개변수의 결과변수의 영향력은 유의해야 하며, 독립변수의 결과변수에 대한 영향력 유의성에 따라 완전 및 매개효과로 구분한다. 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 추가적인 분석이 요구되며 Sobel Z검증을 실시하였다. Sobel 검증은 1단계와 2단계 비표준화 회귀계수와 오차를 활용하였다.

$$1\text{단계} : M(\text{매개변수}) = i_3 + aX(\text{독립변수}) + e_1$$

$$2\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = i_1 + cX(\text{독립변수}) + e_2$$

$$3\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = i_2 + c'X(\text{독립변수}) + bM(\text{매개변수}) + e_3$$

$$4\text{단계} : \text{Sobel } Z = \frac{ab}{(b SE_a^2 + a^2 SE_b^2)}$$

목표지향성과 생산적 행동의 관계에서 향상초점의 매개효과는 <표 IV-11> 과 같다. 1단계에서 학습목표지향성($S \cdot \beta = .371, p < .001$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = .283, p < .001$)은 생산적 행동에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 1단계 요건을 충족시키고 있으며, 회피목표지향성($S \cdot \beta = -.027, p > .05$)은 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 2단계에서 학습목표지향성($S \cdot \beta = .506, p < .001$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = .200, p < .001$)은 향상초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 2단계 요건을 충족시키고 있다. 3단계에서 향상초점($S \cdot \beta = .163, p < .05$)은 생산적 행동에 유의한 영향력이 있으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = .288, p < .001$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = .250, p < .001$) 역시 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 따라서 향상초점은 학습목표지향성 및 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 간접효과 유의성을 검증한 결과, 학습목표지향성-향상초점-생산적 행동의 관계에서 Sobel Z 통계량은 2.321($p < .05$)로 유의하며, 증명목표지향성-향상초점-생산적 행동의

관계에서 Sobel Z 통계량은 2.027($p < .05$)로 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 7-1, 7-2는 채택되었으며, 가설 7-3은 기각되었다.

〈표 IV-11〉 향상초점의 매개효과

		향상초점 (1단계)		생산적행동 (2단계)		생산적행동 (3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제	연령	.057	.811	.064	.836	.055	.720
	성별	-.043	-.864	.045	.830	.052	.967
	업종더미 1	-.017	-.325	.037	.635	.040	.690
	업종더미 2	-.003	-.062	.108	1.834	.109	1.861
	근속연수더미 1	-.061	-1.234	.114*	2.116	.124	2.316
	근속연수더미 2	.021	.315	.174*	2.349	.170	2.323
독립	학습목표지향성	.506***	9.103	.371***	6.117	.288***	4.169
	증명목표지향성	.200***	3.818	.283***	4.960	.250***	4.308
	회피목표지향성	-.160**	-3.141	-.027	-.485	-.001	-.014
매개	향상초점					.163*	2.415
R ²		.491		.395		.409	
F-value		27.332***		18.499***		17.548***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

목표지향성과 반생산적 행동의 관계에서 향상초점의 매개효과는 <표 IV-12>와 같다. 1단계에서 회피목표지향성($S \cdot \beta = .301, p < .001$)만 반생산적 행동에 유의한 영향력이 있으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = -.002, p > .05$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = -.023, p > .05$)은 반생산적 행동에 유의한 영향력이 없어 회피목표지향성만 1단계 요건을 충족시키고 있다. 2단계에서 학습목표지향성($S \cdot \beta = .506, p < .001$), 증명목표지향성($S \cdot \beta = .200, p < .001$)은 향상초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 2단계 요건을 충족시키고 있으며, 회피목표지향성도($S \cdot \beta = -.160, p < .01$) 부(-)의 유의한 영향력이 있어 2단계 요건을 충족시키고 있다. 3단계에서 향상초점($S \cdot \beta = .109, p > .05$)이 반생산적 행동에 영향력이 없는 것으로 확인되어 모든 경로에서 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 8은 모두 기각되었다.

<표 IV-12> 향상초점의 매개효과

		향상초점 (1단계)		반생산적 행동 (2단계)		반생산적 행동 (3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제	연령	.057	.811	.226*	2.505	.220*	2.437
	성별	-.043	-.864	-.090	-1.419	-.085	-1.345
	업종더미 1	-.017	-.325	-.099	-1.459	-.097	-1.433
	업종더미 2	-.003	-.062	-.107	-1.547	-.107	-1.544
	근속연수더미 1	-.061	-1.234	.076	1.202	.082	1.305
	근속연수더미 2	.021	.315	-.020	-.233	-.023	-.260
독립	학습목표지향성	.506***	9.103	-.002	-.027	-.057	-.701
	증명목표지향성	.200***	3.818	-.023	-.341	-.045	-.650
	회피목표지향성	-.160**	-3.141	.301***	4.625	.319***	4.810
매개	향상초점					.109	1.368
R ²		.491		.138		.174	
F-value		27.332***		5.707***		5.341***	

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

목표지향성과 생산적 행동의 관계에서 예방초점의 매개효과는 <표 IV-13> 과 같다. 1단계에서 학습목표지향성($S \cdot \beta = .371, p < .001$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = .283, p < .001$)은 생산적 행동에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 1단계 요건을 충족시키고 있으며, 회피목표지향성($S \cdot \beta = -.027, p > .05$)은 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 2단계에서 증명목표지향성($S \cdot \beta = .157, p < .05$)은 향상초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 2단계 요건을 충족시키고 있으나, 학습목표지향성($S \cdot \beta = -.049, p > .05$)과 회피목표지향성($S \cdot \beta = .097, p > .05$)은 2단계 요건을 충족시키지 못하고 있다. 3단계에서 예방초점($S \cdot \beta = .055, p > .05$)은 생산적 행동에 유의한 영향력이 없어가설 9는 모두 기각되었다.

<표 IV-13> 예방초점의 매개효과

		예방초점 (1단계)		생산적 행동 (2단계)		생산적 행동 (3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제	연령	.012	.132	.064	.836	.064	.827
	성별	.210***	3.217	.045	.830	.033	.603
	업종더미 1	.118	1.681	.037	.635	.030	.520
	업종더미 2	.025	.343	.108	1.834	.107	1.811
	근속연수더미 1	-.014	-.209	.114*	2.116	.115*	2.131
	근속연수더미 2	-.047	-.526	.174*	2.349	.176*	2.384
독립	학습목표지향성	-.049	-.661	.371***	6.117	.373***	6.158
	증명목표지향성	.157*	2.269	.283***	4.960	.274***	4.762
	회피목표지향성	.097	1.434	-.027	-.485	-.032	-.579
매개	예방초점					.055	1.070
R ²		.111		.395		.398	
F-value		3.545***		18.499***		16.773***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

목표지향성과 반생산적 행동의 관계에서 예방초점의 매개효과는 〈표 IV-14〉와 같다. 1단계에서 회피목표지향성($S \cdot \beta = .301, p < .001$)만 반생산적 행동에 유의한 영향력이 있으며, 학습목표지향성($S \cdot \beta = -.002, p > .05$)과 증명목표지향성($S \cdot \beta = -.023, p > .05$)은 반생산적 행동에 유의한 영향력이 없어 회피목표지향성만 1단계 요건을 충족시키고 있다. 2단계에서 증명목표지향성($S \cdot \beta = .157, p < .05$)은 예방초점에 긍정적인 유의한 영향력이 있어 2단계 요건을 충족시키고 있으나, 1단계 요건을 충족시키지 못하고, 회피접근목표지향성은 1단계 요건을 충족시켰으나 2단계 요건을 충족시키지 못해 가설 10은 모두 기각되었다.

〈표 IV-14〉 예방초점의 매개효과

		예방초점 (1단계)		반생산적 행동 (2단계)		반생산적 행동 (3단계)	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제	연령	.012	.132	.226*	2.505	.227*	2.513
	성별	.210***	3.217	-.090	-1.419	-.077	-1.198
	업종더미 1	.118	1.681	-.099	-1.459	-.092	-1.349
	업종더미 2	.025	.343	-.107	-1.547	-.105	-1.525
	근속연수더미 1	-.014	-.209	.076	1.202	.075	1.189
	근속연수더미 2	-.047	-.526	-.020	-.233	-.023	-.265
독립	학습목표지향성	-.049	-.661	-.002	-.027	-.005	-.067
	증명목표지향성	.157*	2.269	-.023	-.341	-.014	-.200
	회피목표지향성	.097	1.434	.301***	4.625	.307***	4.693
매개	예방초점					-.059	-.973
R ²		.111		.138		.171	
F-value		3.545***		5.707***		5.230***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

V. 결 론

본 장에서는 실증적 분석에서 도출된 분석 결과를 해석하여 얻은 결론을 제시한다. 먼저 연구결과의 요약 및 시사점을 설명한다. 연구결과의 요약은 서론에서부터 결과해석에 이르기까지 연구 전체를 요약하며, 기존의 선행연구와 관련하여 본 연구의 결과를 비교 및 설명한다. 이와 함께 본 연구의 한계점과 후속 연구의 방향성을 제시한다.

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 생산적 및 반생산적 행동의 관계, 목표지향성과 조절초점(향상초점, 예방초점)의 관계, 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 관계, 양자관계에서 조절초점의 매개효과를 검증하기 위해 수행되었다. 이는 조직에서 개인의 목표지향성 유형이 수행에 미치는 영향력이 다를 것이라는 가정하에, 양자관계에서 연결변수로서 조절초점의 중요성을 검증한 것이다. 분석 결과에 대한 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 영향력 관계에서 학습목표지향성과 증명목표지향성은 생산적 행동에 유의한 정적인 영향을 미치나, 회피목표지향성과는 유의한 관계가 없는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 기존 연구에서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 과업수행, 직무수행, 조직시민행동, 혁신행동과 같은 조직에 기여하는 개인차원 행동에 영향을 미친다는 기존연구 결과를 지지하는 것이다(Porath & Bateman, 2006; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007; 김태홍·한태영, 2009; 지성호·강영순, 2012; 김종현·강영순, 2012; 신수영, 2014; 유매·강영순, 2014). 반면에, 목표지향성과 반생산적 행동과의 관계에서는 생산적 행동과 반대로 회피목표지향성은 반생산적 행동에 정적인 영향을 미치나, 학습목표지향성과 증명목표지향성과는 영향 관계가 없는 것으로 확인되었다. 회피목표지향성이 반생산적 행동에 영향을 미친다는 결과는 반생산적 행동에 원인으로 개인특성의 중요성을 보여주고 있다. 그러나 학습목표지향성 및 증명목표지향성

과 같이 생산적 행동을 촉진하는 원인변인이 반생산적 행동을 저감시켜주는 원인으로 작용하지 않는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 반생산적 행동을 감소시키기 위해 학습 및 증명목표지향성 보다는 귀인과정에 영향을 미치는 변인이 중요함을 의미한다.

둘째, 목표지향성과 조절초점의 영향력 관계에서 먼저 학습목표지향성과 증명목표지향성은 향상초점에 정(+)¹의 영향을 미치나, 회피목표지향성은 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 학습목표지향성과 증명목표지향성이 자신의 성장과 개발을 위한 동기를 촉진하는 원인이 되는 것을 의미한다. 반면에 회피목표지향성은 향상초점을 저감하는 변인으로 확인되어 목표지향성이론에서 회피목표지향성의 동기에 부정적인 영향을 미친다는 주장을 실증적으로 검증하고 있다. 그러나 증명목표지향성은 설정한 가설과 다른 방향으로 설명되어 기각되었다. 다음으로 예방초점과 관련해서 증명목표지향성은 예방초점에 긍정적인 영향을 미치나, 학습목표지향성과 회피목표지향성과는 관계가 없는 것으로 나타났다. 예방초점은 안전과 안정을 추구하는 개인이 동기유형이며, 본 연구에서 증명목표지향성은 예방초점에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정하였으며 이러한 예상이 지지되었다. 이러한 결과는 증명목표지향성이 높은 개인이 수행을 통해 자신의 유능성만을 보여주려는 특성이 있기 때문에 안정을 추구한다는 것을 의미한다.

셋째, 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 관계는 다음과 같다. 먼저 향상초점은 생산적 행동에 정적인 영향을 미치나, 반생산적 행동과는 관계가 없는 것으로 확인되었다. 예방초점은 생산적 행동과 반생산적 행동 모두에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조절초점은 개인의 성장과 발전을 추구하는 동기유형이기 때문에 생산적 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것은 충분히 고려할 수 있는 부분이다. 그러나 향상초점이 반생산적 행동에 영향을 미치지 못한다는 점과 예방초점이 생산적 및 반생산적 행동 모두에 영향을 미치지 못한다는 점은 두 변인들 간의 관계에 제 3의 변수가 존재하거나, 양자 관계를 조절하는 조절변수가 있는 것을 고려할 수 있다. 따라서 후속연구를 통해 이를 검증할 필요성이 있다.

넷째, 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계에서 조절초점의 매개효과의 결과는 학습목표지향성 및 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계에서 향상초

점만 매개 효과가 있었으며 나머지는 모두 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 김중현·강영순(2012)의 연구에서 직무동기와 학습동기는 학습목표지향성과 증명목표지향성은 과업수행 및 혁신수행의 관계를 매개하는 것으로 확인되었으며, 본 연구도 유사한 결과를 제안하고 있다. 이러한 결과는 목표지향성 가운데 학습 및 증명목표지향성만이 생산적 행동에 영향을 미치는데 있어 동기의 중요성을 보여주는 것이다. 하지만 예방초점이 양자 관계들을 연결하는 매개변인으로 판명되지 않는 것과 관련하여, 후속연구를 통해 이에 대해 새로운 접근 및 논의가 요구된다.

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 목표지향성과 생산적 및 반생산적 행동의 관계를 설명하였다. 목표지향성 연구에서 간과되고 있는 부분은 목표지향성이 반생산적 행동에 미치는 영향력에 대한 검증이며, 본 연구는 생산적 행동과 반생산적 행동을 동시에 고려하여 양자 간의 관계를 규명하고 있다. 이러한 연구결과는 목표지향성 연구범위 확대에 기여하는 것이며, 반생산적 행동 연구에 있어 개인 특성의 중요성을 설명하는 계기를 제공하고 있다. 이러한 결과는 목표지향성 기존연구에서 강조하고 있는 선발과 직무배치와 관련하여 개인특성의 중요성을 부각시키고 있으며, 회피목표지향성이 높은 개인의 반생산적 행동을 저감시킬 수 있는 조직차원의 교육시스템 등의 필요성을 제안하고 있다.

둘째, 목표지향성과 동기유형의 관계가 규명되었다. 기존연구에서 동기의 인지적 접근과 목표지향성 간의 관계를 규명한 연구는 미흡한 수준이며, 본 연구에서는 동기유형을 결정하는 원인으로 개인성향에 주목하였다. 그 결과, 학습목표지향성과 증명목표지향성은 항상초점을 향상시키고 회피목표지향성은 항상초점을 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실패회피경향성이 높은 회피목표지향적 개인은 자신의 유능성을 성장시키기 위한 노력을 감소시키려는 것을 의미한다. 또한 증명목표지향성은 예방초점에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어 자신의 유능성을 보여주는 것을 선호하는 개인은 자신의 안정을 추구하기 위해 동기가 발현된다는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 조절초점 연구의 범위가 개인특성으로 확대되는 계기를 제공하고 있으며, 조절초점 연구에 있어 개인 특성 변인의 중요성을 제안하고 있다. 그러나 이러한 시사점에도 불구하고, 증명목표지향성은 이중성이 있는 것으로 확인되고 있다. 증명목표지향성은 항상초점과 예방초점에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 증

명목표지향성이 높은 개인이 두 가지 동기유형이 발현되는 것을 보여주고 있다. 이는 실패회피경향성에 기반하여 접근하는 증명목표지향성이 안정에 대한 추구와 발전에 대한 추구를 동시에 보여주는 것을 의미한다. 이러한 결과는 목표지향성 연구에 의미 있는 시사점을 제안하고 있다. 무엇보다 증명목표지향성이 높은 개인이 학습을 통해 유능성을 향상시키는 것을 선호하지 않지만 자신의 현재 능력을 활용하여 유능성을 인정받는 것을 통해 성장을 위한 동기가 생성되는 것을 의미한다. 이는 칭찬과 같은 외재적 보상을 통해 유능성을 인정받기를 선호하는 개인이 발전과 성장을 위한 내재적 향상동기가 생성될 수 있음을 의미하는 것이다.

셋째, 조절초점과 생산적 및 반생산적 행동의 관계에서는 조절초점에 대한 선행연구가 부족한 상태에서 향상초점이 생산적 행동에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 향상초점은 개인의 개발을 위한 주요한 동기요인이며, 향상초점이 발휘될 때 개인은 성장에 대한 부정적인 인식을 감소시키고 긍정적으로 참여할 수 자신을 성장시키기 위한 노력을 하게 된다. 따라서 조직구성원의 변화 및 성장을 지원하기 위해 향상동기를 유지 될 수 있는 기반이 요구된다. 이러한 연구결과는 조절초점과 반생산적 행동의 관계에 관한 유용한 연구결과를 제공한다.

마지막으로, 학습목표지향성과 생산적 행동, 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계에서 향상초점의 매개 효과를 규명하였다. 즉 학습목표지향성 및 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계가 향상초점을 통해서 이루어지는 것을 확인하였다. 이를 통하여 조직 차원에서 개인의 생산적 행동이 요구되는 상황에서의 동기부여에 대한 적합한 관리가 요구된다. 학습 및 증명목표지향성과 생산적 행동의 관계를 연결하는 심리적 메커니즘이 규명되었다. 목표지향성과 생산적 행동의 관계에서 조절초점을 고려할 때, 학습목표지향성과 증명목표지향성만이 향상초점을 통해 생산적 행동으로 연결되는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 조절초점 연구에 있어, 매개변인으로서 조절초점의 중요성을 강조하는 것이며, 기존연구에서 개인특성 조절변인으로 활용되던 조절초점이 매개변인으로서의 역할도 의미가 있음을 입증하고 있다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 언급한 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 목표지향성의 변화가능성에 대한 설명이 제약된다. 목표지향성의 선행연구에서는 개인의 특성으로 보았으며 이로 인해 목표지향성이 발전 가능한 개인 특성인지에 대한 설명을 제시할 수 없었다. 또한 목표지향성에 영향을 주는 선행변인이 무엇인지에 대한 언급이 없었으므로 목표지향성을 단지 개인의 심리적 특성으로 설명하는데 그치고 있다. 따라서 이를 통해 향후 연구에서는 목표지향성의 선행변인에 대한 연구와 목표지향성이 학습 가능한 것인지에 대한 연구가 필요하며 또한 목표지향성의 특수-맥락적 요인인지 일반적 요인인지에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 개인의 목표지향성에 대한 자기보고식(self-report) 오류의 가능성이 있다. Steve & Thomas(2011)은 조직심리학 분야에서는 자기보고식 오류의 가능성이 빈번하게 일어나고 있다고 언급하고 있다. 즉 연구자가 얻으려고 하는 정보에 대한 응답을 미리 알고 있다는 가정과 응답자들이 솔직하게 반응할 것이라는 가정이다. 본 연구에서도 자신에 대해 부정적인 평가가 가능한 회피목표지향성의 경우 응답자들이 자신의 성향을 솔직하게 응답했는지의 여부와 관련한 오류를 고려해 볼 수 있다. 또한 설문지의 전 문항을 한 사람이 측정함으로써 이러한 자기보고식 오류의 가능성을 간과할 수 없다.

셋째, 본 연구는 횡단적 연구이며 제주지역에 소재하는 기업을 대상으로 한 연구이며 그로 인해 일반화에 한계가 있다. 연구의 제약 요인으로 다수의 연구가 횡단적 연구를 이행하고 있으며 본 연구 또한 횡단적 접근법으로 시행되었다. 또한 연구대상이 제주 지역에 거주하는 조직구성원을 대상으로 함으로써 연구 결과를 일반화 하는 것에 한계가 있다.

향후 연구의 방향성으로는 목표지향성을 3요인으로 구분하여 진행하는 연구가 더 많이 필요할 것으로 보인다. 불과 1990년대까지만 해도 목표지향성을 2요인으로 구분하는 연구가 주를 이루었지만, 2000년대에 들어서서는 3요인으로 구분하여 진행되는 연구가 늘어나고 있다. 특히 학습목표지향성과 회피목표지향성은 이미 많이 연구가 되어 있지만, 증명목표지향성에 대해서는 아직도 의견이 분분하

다. 현대인들에게는 학습목표지향성이나 회피목표지향성 보다는 이 증명목표지향성이 더 의미가 있을 것으로 보인다. 따라서 이 변인의 효과에 대해서 좀 더 일관된 경험적 증거가 모일 때까지 더 많은 연구가 진행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강혜자(2009), “자기차이와 조절초점”, 사회과학연구, 33(2), 169-187.
- 고수일(2011), “혁신수행에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과: 목표지향성의 매개역할”, 조직과 인사관리연구, 35(1), 1-21.
- 곽선화·김미희(2010), “심리적 계약위반이 반생산적 과업행동에 미치는 영향에 관한 연구: 신뢰를 중심으로”, 대한경영학회지, 23(4), 2219-2249.
- 김민수·전희선·이은혜·신유형(2009), “목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향”, 한국심리학회: 산업 및 조직, 22(2), 209-231.
- 김사라·유태용(2010), “개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향”, 한국심리학회: 산업 및 조직, 23(3), 525-550.
- 김솔이·유태용(2010), “핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계: 목표지향성의 매개효과와 상사지원의 조절효과”, 한국심리학회: 산업 및 조직, 23(1), 131-154.
- 김아영(2011), 학업동기 이론 연구와 적용, 학지사.
- 김종현·강영순(2012), “목표지향성과 직무수행간의 차별적 관계와 직무 및 학습동기의 매개효과”, 한국상업교육학회, 26(4), 221-241.
- 김태홍·한태영(2009), “적응성과 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리 풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향”, 인사·조직연구, 17(3), 117-159.
- 김현숙·김정훈(2014), “리더십과 조직효과성의 관계에서 조절초점의 매개효과”, 무역연구, 10(6), 1115-1136.
- 나영심·한덕웅(2005), “자기지침과 조절초점의 불일치가 자기정서에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 건강, 10(4), 431-453.
- 박노윤(2009), “지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동: 비정규직 종업원을 대상으로”, 인사관리연구, 33(4), 1-34.
- 박지환(2013), 상사-부하 조절초점 부합도가 LMX 및 부하성과에 미치는 영향: 리더십 스타일 및 과업유형의 조절효과를 중심으로, 고려대학교 대학원, 박

사학위논문.

신수영(2012), 구성원의 목표성향이 과업행동에 미치는 영향: 직무특성의 조절효과를 중심으로, 서울대학교 대학원, 박사학위논문.

신수영(2012), “구성원의 목표성향이 과업행동에 미치는 영향: 직무특성의 조절효과를 중심으로”, 한국인사·조직학회 발표논문집, 2012(1), 293-322.

신수영(2013), “최고경영자의 목표성향과 관리행동이 조직구성원의 학습동기에 미치는 영향”, 조직과 인사관리 연구, 37(1), 31-57.

신수영(2014), “목표성향과 업무개선행동의 관계에 대한 연구: 직무특성의 조절효과를 중심으로”, 경영교육연구, 29(6), 48-62.

양윤·김은숙(2008), “성향 및 상황 조절초점과 과제수행 피드백이 소비자 감정에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 소비자·광고, 9(3), 407-433.

양혁승·유진협(2002), “조직상황 요인과 심리적 임파워먼트와의 관계에 있어서 조절변수로서의 규제초점(regulatory focus)에 관한 연구”, 인사·조직연구, 10(2), 149-171.

오홍석·조한익(2014), “조절초점과 자기조절학습의 관계: 목표달성에 대한 기대정서, 의지의 매개효과 검증”, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(1), 45-64.

유매·강영순(2014), “목표지향성과 직무수행의 관계에서 주도적 행동의 매개효과: 한국인과 중국인을 대상으로”, 상업교육연구, 28(3), 307-330.

윤대균·장병주(2006), “호텔기업의 서번트 리더십이 리더만족과 추가적 노력에 미치는 영향”, 마케팅과학연구, 16(3), 107-122.

이도화·김미숙(2008), “조직구성원의 목표성향이 창의적 과업성과에 미치는 영향”, 인사·조직연구, 16(2), 63-94.

이승윤·현지혜·임창희(2014), “변혁적 리더십과 부하의 조절초점이 부하의 위험감수 행동 및 리더-부하간 활력관계에 미치는 영향”, 무역연구, 10(5), 857-881.

이재훈·김대수(2013), “직장인 음주행위의 선행요인과 반생산적 업무행동 간의 관계에 관한 연구”, Journal of Business Research, 28(3), 1-25.

임창희(2014), “수면부족이 직장무례함과 반생산적 행동에 미치는 영향: 자아통제력의 매개역할을 중심으로”, 조직과 인사관리연구, 38(4), 27-53.

조윤형·문명·정진철(2014), “고용불안 지각, 조직기반자긍심, 반생산적 과업활동과

- 의 관계”, 대한경영학회 춘계학술대회.
- 조중연(2014), “감정노동 현장에서의 조절초점의 역할에 대한 연구: 조절초점의 매개와 조절 효과를 중심으로”, 아주대학교대학원 박사학위논문.
- 주세영·정인성·김정식·박동희(2015), “임파워링 리더십과 혁신행동의 관계에 대한 연구: 자기조절초점의 매개효과를 중심으로”, 대한경영학회지, 28(6), 1725-1745.
- 지성호·강영순(2012), “목표지향성과 혁신행동의 관계에서 지속학습활동의 매개효과”, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 14(5B), 2745-2759.
- 최병권·전재욱·원지현·문형구(2011), “목표지향성, 상사부하 교환관계, 부하 신뢰성 인식이 상사의 부하로부터의 부정적 피드백추구행동에 미치는 영향”, *인사·조직연구*, 19(4), 93-142.
- 하영원·김영두(2014), “나를위한 판단과 남을 위한 판단의 차이: 조절초점과 이익/손실 상황의 조절효과를 중심으로”, *경영학연구*, 43(2), 303-328.
- 하원식·탁진국(2012), “코칭리더십이 맥락수행 및 창의적 행동에 미치는 영향: 조직미덕과 학습목표지향성의 조절효과”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 195-213.
- 한광현(2006), “조직공정성과 신뢰 및 반생산적 과업행동의 관련성에 대한 연구”, *대한경영학회지*, 19(2), 679-702.
- 한광현(2008), “생산직 근로자들의 반생산적 과업행동 결정요인 및 조절변인에 대한 다원적 접근”, *대한경영학회지*, 21(6), 2771-2798.
- 한덕웅(2004), *인간의 동기심리*, 박영사.
- 황애영·탁진국(2011), “주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(Protean) 경력지향을 매개변인으로”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.
- Jex, M. S. & Britt, W. T (2011), *조직심리학*, 시그마프레스.
- Aaker, J. L., & Lee, A. Y. (2001). “I” seek pleasures and “we” avoid pains: The role of self-regulatory goals in information processing and persuasion, *Journal of Consumer Research*, 28(1), 33-49.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. Robert(Ed.), *Motivation in sports and exercise*. Champaign, II: Human Kinetics Books.

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation, *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students learning strategies and motivation processes, *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.
- Anna, S., Christine, G., & Lioba, W. (2013). Growth or security? Regulatory focus determines work priorities. *Management Research Review*, 36(2), 173-182.
- Appelt, K. C., & Higgins, E. T. (2010). My way: How strategic preferences vary by negotiator role and regulatory focus, *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 1138-1142.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation* Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Baas, M., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2011). When prevention promotes creativity: The role of mood, regulatory focus, and regulatory closure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 794-809.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, NY: Freeman.
- Bardsley, J. J., & Rhodes, S. R. (1996). Using the Steers-Rhodes (1984) framework to identify correlates of employee lateness. *Journal of Business and Psychology*, 10(3), 351-365.
- Barik, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Baron, R. A., & Richardson, D. R. (1994). *Human aggression*(2nd ed), New York: Plenum.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of measure of

- workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness, in R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (des.), *Research on Negotiation in Organization*, 1, 43-55.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: cognitive and social dynamics of revenge in organizations, In R. A. Giacalone, & J. Greenberg (des.), *Antisocial behavior in organization*, Thousand Oaks, CA: Sage, 18-36.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personal Selection in Organizations*. 71-98.
- Brooke, P. P., & Price, P. E. (1989), The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a casual model. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.
- Button, S. B., Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational behavior research: Aconceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and Organizational Psychology*, 1, 687-732.
- Cesario, J., Grant, H., & Higgins, E. T. (2004). Regulatory fit and persuasion: transfer from “feeling right”. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86(3), 388-404.
- Chen, G., Guly, S. M., Whiteman, J. A., Kilcullen, R. N. (2000). Examination of the relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance, *Journal of Applied Psychology*, 85, 835-847.
- Chen, G., J. E. Mathieu. (2008). Goal orientation dispositions and performance trajectories: The roles of supplementary and complementary situational

- inducements, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106, 21-38.
- Creed, P. A., King, V., Hood, M., & McKenzie, R. (2009). Goal orientation, self-regulation strategies, and job-seeking intensity in unemployed adults, *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 806-813.
- Crowe, E., & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132.
- Dijk, D. V., & Kluger, A. N. (2004). Feedback sign effect on motivation: Is it moderated by regulatory focus? *Applied Psychology: An International Review*, 53, 113-135.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace, *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational Processes Affecting Learning, *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Elliot, E. (1983). Achievement motivation. In E. Heatherington(Ed.), *Handbook of child psychology*. New York: Wiley.
- Dweck, C. S., & Lggett, E. I. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Eison, J. A. (1979). The development and validation of a scale to assess different student orientations towards grades and learning.. Unpublished doctoral dissertation, University of Tennessee, Knoxville.
- Eitam, B., & Higgins, E. T. (2010). Motivation in Mental Accessibility: Relevance of a Representation (ROAR) as a New Framework, *Personality and Social Psychology Compass*, 4, 951-967.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Elloit, A. J., & Dweck, C. S., (1988). Goals: An approach to motivation and

- achievement, *Journal of Personality & Social Psychology*, 54, 5-12.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*, 65, 904-915.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance goals and intrinsic motivation: A mediational analysis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 628-644.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A., & Gable, S. (1999). Achievement goals, study strategies, and exam performance: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 549-563.
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (1997). Avoidance achievement motivation: A personal goals analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 171-185.
- Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 193-232.
- Fischer, J. D., & Baron, R. M. (1982). An equity-based model of vandalism, *Population and Environments*, 5, 182-200.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1998). Relationships of Goal Orientation, Metacognitive Activity, and Practice Strategies with Learning Outcomes and Transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83, 218-223.
- Forester, J., Higgins, E. T., & Idson, L. C. (1998). Approach and avoidance strength during goal attainment: Regulatory focus and the goal looms larger effect, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1115-1131.

- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany, *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Friedman, R. S., & Forster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1001-1013.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255.
- Geen, R. G. (1995). Human aggression, In A. Tesser (Ed.), *Advanced Social Psychology*, New York: McGraw-Hill, 282-417.
- Greenberg (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Gong, Y. & Fan, J. (2006). Longitudinal Examination of the Role of Goal Orientation in Cross-cultural Adjustment, *Journal of Applied Psychology*, 91, 176-184.
- Hedberg, P. H., & Higgins, E. T. (2011). What remains on your mind after you are done?: Flexible regulation of knowledge accessibility, *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 882-890.
- Helmreich, R., Spence, J. T. (1978). The work and family orientation questionnaire(WORO): An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career, *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35.
- Higgins, E. T., Bond, R. N., Klein, R., & Strauman, T. (1986). Self-discrepancies and emotional vulnerability: How magnitude,

- accessibility and type of discrepancy influence affect, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1-15.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepance: A theory relating self and affect, *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. In M. Zanna(Ed), *Advances in experimental social psychology*, 30, 1-46.
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55, 1217-1230.
- Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making, *Journal of Consumer Psychology*, 12, 177-191.
- Higgins, E. T. (2005). Value from Regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*. 14(4), 209-213.
- Higgins, E. T. (2012). *Beyond pleasure and pain: How motivation works*, NY: Oxford University Press.
- Hirst, G., Knippenberg D. V., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity, *Academy of management Journal*, 52, 280-293.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace. *Social bonding and Employee Deviant Behavior*, 7(1), 53-57.
- Idson, L. C., & Higgins, E. T. (2000). How current feedback and chronic effectiveness influence motivation: Everything to gain versus everthing to lose, *European Journal of Social Psychology*, 30, 538-592.
- Idson, L. C., Liberman N & Higgins, E. T. (2000). Distinguishing gains form nonlosses and losses from nongains: A regulatory focus perspective on hedonic intensity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36,

252-274.

- Iverson, R. D., & Deery, S. J. (2001). Understanding the “Personological” basis of employee withdrawal: the influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism, *Journal of applied psychology*, 86(5), 856-866.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: a casual model of burnout and its consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 52, 1-23.
- Janssen, O. & Prins, J. (2007). Goal orientations and the seeking of different types of feedback information. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 235-249.
- Janssen, O. & Van Yperen, N. W. (2004). Employees’ goal orientation, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 47, 368-384.
- Johnson, P. D., Shull, A., & Wallace, J. C. (2011). Regulatory focus as a mediator in goal orientation and performance relationships, *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 751-766.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Klenk, M. M., Strauman, T. J., & Higgins, E. T. (2011). Regulatory focus and anxiety: A self-regulatory model of GAD-depression comorbidity, *Personality and Individual Differences*, 50, 935-943.
- Lanaj, K., Chang, C. H., & Johnson, E. R. (2011). Regulatory focus and work-related outcomes: A meta-analysis. *Paper presented at the 71st Annual Meeting of the Academy of Management, San Antonio, TX.*
- Lee, Angela Y., & Aaker, J. L. (2004). Bringing the frame into focus: The influence of regulatory fit on processing fluency and persuasion, *Journal*

- of Personality and Social Psychology*, 86(2), 205-218.
- Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 149-160.
- Maehr, M. (1989). Thoughts about motivation, In C. Ames & R. Ames(eds.), *Research on motivation in education*, 3, 299-315. New York: Academic Press.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 36-50.
- McKee, G. H., Markham, S. E., & Scott, K. D. (1992). Job stress and employee withdrawal from work, In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*, 153-163.
- Middleton, M. J., & Midgley, C. (1997). Avoiding the demonstration of lack of ability: An unexplored aspect of goal theory. *Journal of Educational Psychology*, 89, 710-718.
- Mikula, G., Petri, B., & Tanxer, N. (1989). What people regard as unjust: type and structures of everyday experiences of injustice, *European Journal of Social Psychology*, 20, 133-149.
- Miller, R. B., Behrens, J. T. Greene, B. A., & Newman, D. (1993). Goals perceived ability: Impact on student valuing, self-regulation, and persistence, *Contemporary Educational Psychology*, 18(1), 2-14.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs, *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.
- Moss, S. A., Callanan, J., & Dowling N. (2009). Towards an integrated model of leadership and self regulation, *Leadership Quarterly*, 20, 162-176.

- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance, *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Murray, H. A. (1938). Explorations in personality: a clinical and experimental study of fifty men of college age, *New York : Oxford Univ. Press*.
- Necowitz, L. B., & Roznowski, M. (1994). Negative affectivity and job satisfaction: cognitive processes underlying the relationship and effects on employee behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 270-294.
- Nueman, J. H. & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred target. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychology Review*, 91, 328-346.
- Parker, D. A., & Brody, J. A. (1982). Risk factors for alcoholism and alcohol problems among employed women and men, In *Occupational alcoholism: A review of research issues. Rockville, MD:U.S. Department of Health and Human Services*.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net, *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Porath, C. L., Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance, *Journal of Applied Psychology*, 91, 185-192.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Professional turnover: the case of nurses, *New York: SP Medical and Scientific*.
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: the ups and downs of job insecurity, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 479-497.

- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15, 299-323.
- Radosevich, D. J., Vaidyanathan, V. T., Yeo, S. Y., & Radosevich, D. M. (2004). Relating goal orientation to self-regulatory processes: A longitudinal field test, *Contemporary Educational Psychology*, 29(3), 207-229.
- Reeve, J. (2005). *Understanding Motivation and Emotion*(4th Ed.), New York: Wiley.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., & Wiemann, S. A. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: clarifying relations between the two domains, *Human Performance*, 19, 441-464.
- Scholer, A. A., & Higgins, E. T. (2010). Regulatory focus in a demanding world. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation*: 29-314. Malden, MA: BlackWell.
- Seijts, G. H., G. P. Latham, K. Tasa and B. W. Latham. (2004). Goal setting and goal orientation: An intergration of two divergent yet related literatures, *Academy of Management Journal*, 47, 227-239.
- Shah, J., & Higgins, E. T. (1997). Expectancy \times Value Effects: Regulatory focus as determinant of magnitude and direction, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 447-458.
- Shah, J., Higgins, E. T., & Friedman, R. S. (1998). Performance incentives and means: How regulatory focus influences goal attainment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 285-293.
- Skalvik, E. (1997). Self-engancing and self-defeating ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and

- anxiety. *Journal of Educational Psychology*, 89, 71-81.
- Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counter-productive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Strauman, T. J., & Higgins, E. T. (1987). Automatic activation of self discrepancies and emotional syndromes: When cognitive structures influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1004-1014.
- Tseng, H. C., & Kang, L. M. (2008). How does regulatory focus affect uncertainty towards organizational change?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(8), 713-731.
- VandeWalle, D. (1997). Development and Validation of a Work Domain Goal orientation Instrument, *Educational and Psychological Measurement*, 8, 995-1015.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, Jr. J. W., (1999). The Influence of Goal Orientation and Self-regulation Tactics on Sales Performance: a Longitudinal Field Test, *Journal of Applied Psychology*, 84, 249-259.
- VandeWalle, D., Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process, *Journal of Applied Psychology*, 82, 390-400.
- Vandewalle, C., Cron, W. L., & Slocum, Jr. J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629-640.
- Van-Dijk, D., & Kluger, A. N. (2004). Feedback sign effect on motivation: Is

- it moderated by regulatory focus? *Applied Psychology: An International Review*, 53, 113-135.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (Eds.). (2011). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (2nd ed.), New York, NY: Guilford Press.
- Watson, D., & Clark, L. A., (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states, *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Werth, L., & Foerster, J. (2007). How regulatory focus influences consumer behavior, *European Journal of Social Psychology*, 37(1), 33-51.
- Yeo, G., Loft, S., Xiao, T., & Kiewitz, C. (2009). Goal orientations and performance: Differential relationships across levels of analysis and as a function of task demands. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 710-726.
- Zhang, S., Higgins, E. T., & Chen, G. (2011). Managing others like you were managed: How prevention focus motivates copying interpersonal norms, *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 647-663.

설 문 지

목표지향성과 수행의 관계에서 조절초점 매개효과 연구

안녕하십니까?

제주대학교 경영대학원 석사과정에 재학 중인 양다래입니다.

본 의견 조사서는 「조절초점의 매개효과에 관한 연구」를 수행할 목적으로 작성된 것입니다. 응답하신 설문지는 다른 설문지와 동시에 처리되므로 귀하 또는 귀사에 관한 정보가 누출된 염려가 없으며, 통계법 제8조에 의거해 연구목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2015. 09

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순

제주대학교 대학원 경영학과 석사과정 양 다 래 올림

I. 본 연구의 인구통계에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 연령은? ()세
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하 회사의 업종은?
① 금융·보험업 ② 호텔·서비스업 ③ 공공기관 및 공기업 ④ 제조업 ⑤ 기타
4. 귀하의 근속연수는?
① 5년 미만 ② 5년 이상-10년 미만 ③ 10년 이상-20년 미만 ④ 20년 이상

II. 아래의 문항들은 개인의 성향 및 직무에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 곳에 √표시해 주십시오.

	문 항	그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다.					
2	위험을 감수하더라도 나의 업무능력을 개발하는 것이 나에게 더 중요하다.					
3	나의 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다.					
4	나는 많은 일을 배울 수 있는 도전적인 일을 좋아한다.					
5	나는 새로운 기술이나 지식을 개발할 기회를 종종 찾는다.					
6	새로운 업무를 통해 새로운 기술을 배우는 것 보다, 그 일을 맡은 후 안 좋은 결과로 인해 내 능력이 낮게 비추어지는 상황을 피하는 것이 더 중요하다.					
7	내 능력부족을 나타내는 업무를 맡을까 봐 걱정된다.					
8	남들에게 무능하다고 보일 가능성이 있다면, 새로운 업무를 맡는 것을 피하고 싶다.					
9	내가 잘하지 못할 것 같은 업무인 경우 이를 회피하는 경향이 있다.					
10	다른 사람에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다.					
11	업무 수행 시 어떻게 하면 내 능력을 보여줄 수 있는지에 대해 관심이 많다.					
12	직장에서 나의 능력을 증명하기 위해 무슨 일을 해야 할 지를 알아내기 위해 노력한다.					
13	직장에서 다른 사람들이 내가 얼마나 잘하고 있는지를 알아줄 때 즐겁다.					

Ⅲ. 아래의 문항들은 귀하가 직장에서 행하는 직무관련 행동에 관한 질문입니다. 다른 사람과 비교하여 각 항목들에 어느 정도 수준으로 행동하는지 가장 가깝다고 판단 되는 곳에 √표시해 주십시오.

	문항	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다.					
2	나는 주어진 업무목표를 항상 달성한다.					
3	나는 나의 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 말을 듣는다.					
4	나는 상사나 동료들로부터 업무수행 능력을 인정받는다.					
5	내가 처리한 업무의 질은 탁월하다고 생각한다.					
6	맡은 업무를 잘 처리한다는 소리를 회사 내 사람들로 부터 자주 듣는다.					
7	나는 상사나 동료 등 다른 사람을 비웃은 적이 있다.					
8	나는 상사나 동료 등 다른 사람들에게 상처 주는 말을 하곤 한다.					
9	나는 상사나 동료 등 다른 사람들의 험담을 한 적이 있다.					
10	나는 점심시간이나 휴식시간을 고의적으로 길게 가진다.					
11	나는 회사의 허가 없이 지각하곤 한다.					
12	나는 고의로 업무처리 속도를 늦추기도 한다.					

IV. 아래의 문항들은 업무와 관련된 귀하의 동기에 관한 문항입니다. 귀하께서 가장 가깝다고 판단되는 곳에 √표시 해 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 변화하는 업무를 선호한다.					
2	나는 어떤 업무에 실패했을 때, 다시 한 번 그 일에 도전하고 싶어 한다.					
3	나는 도전적인 목표를 선호하는 편이다.					
4	나는 업무를 할 때 가능한 다양한 방법을 추구하는 편이다.					
5	나는 업무의 성취를 지향하는 편이다.					
6	나는 안전하고 도달 가능한 목표를 선호하는 편이다.					
7	나는 어떤 업무를 실패했을 때 다시는 그 일을 하고 싶지 않다.					
8	나는 안정적인 업무를 선호한다.					
9	나는 안전을 보다 중시하는 편이다.					
10	나는 업무수행 시 가능한 안전한 방법을 추구하는 편이다.					

- 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다. -