

산경논집 제 37 집 (2016年 8月)
The Journal of Industry and Economy, Vol.
37, August 2016.

논문 접수일 : 2016. 07. 04.

논문 심사일 : 2016. 08. 08.

게재 확정일 : 2016. 08. 22.

자기효능감과 과업수행의 관계에서 직무관련 동기의 매개효과*

The Mediating Effects of Job-Related Motivation in Links between Self-Efficacy and Task Performance

강 영 순** (Young-soon Kang)

< 목 차 >

I. 서론	V. 결론
II. 이론적 배경 및 가설 설정	참고문헌
III. 연구 설계	Abstract
IV. 실증 분석	

주제어: 자기효능감, 학습동기, 회피동기, 과업수행

* 이 연구과제는 JCC그룹 발전기금으로 수행되었음

** 제주대학교 경상대학 경영학과 교수 (제주대학교 관광과경영경제연구소 전임연구원),
ksyoung@jejunu.ac.kr

I. 서론

조직에서 개인의 능력은 조직 목표 달성을 위한 주요 요인으로 평가받고 있으며, 이러한 개인 능력에 대한 높은 관심은 환경 변화에 대응하기 위한 유연한 대응과 관련되어 있다(지성호·강영순, 2015). 조직행동 분야에서 개인의 능력에 대한 개념은 자기효능감, 유능성, 역량의 개념을 통해 설명되고 있다. 그러나 본 연구에서는 이 가운데 개인의 능력에 대한 주관적 평가가 수행에 미치는 영향을 강조하는 자기효능감에 주목하고자 한다.

자기효능감은 조직에서 개인의 직무를 수행하는데 요구되는 기술과 능력에 대한 인식으로 자기효능감이 높은 구성원은 직무에 대한 긍정적 태도 및 조직을 위한 생산적 행동에 긍정적인 영향을 미치는 주요 원인으로 규명되고 있다(Judge et al., 2007; 오홍석·하정희, 2010; 김해룡·김정자, 2013). 그러나 자기효능감에 대한 연구자들의 많은 관심에도 불과하고, 자기효능감 연구에서 간과되는 부분으로 과업수행과의 관계가 있다. 자기효능감과 과업수행에 대한 관계는 국내 선행연구와 해외 선행연구들 간의 이치된 결과를 보이지 못하는 특징이 있다. 국내 선행연구에서 자기효능감은 조직을 위한 개인의 생산적 행동인 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(송정수·양필석, 2009; 김해룡·김정자, 2013). 또한 오홍석·하정희(2010)의 연구에서 자기효능감은 과업수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다. 하지만 Judge et al.(2007)의 메타연구 결과에 따르면, 자기효능감은 과업수행에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되고 있다. 이러한 결과는 자기효능감의 과업수행에 대한 영향력에 대한 연구결과가 일치되지 않고 있음을 의미한다.

이에 본 연구에서는 자기효능감과 과업수행의 관계가 유의하지 않은 결과의 원인을 두 개념을 연결하는 제 3의 변수에서 찾고자 시도하였으며, 이러한 변수로 직무관련 동기를 설정하였다. 직무관련 동기는 개인의 내재적 동기 측면에서 개인의 자발성이 강조되는 학습동기와 외재적 동기 측면에서 비자발적 반응인 회피동기로 설정하였다. 이러한 접근은 Atkinson(1964)

의 성취동기이론에 근거를 두고 있다. Atkinson(1964)에 따르면, 개인은 특정 상황에서 접근하고자 하는 동기 또는 그 상황을 회피하고자 하는 동기가 발생하는 것으로 주장하고 있다. 이에 본 연구에서는 접근의 측면에서 학습동기, 회피의 측면에서 회피동기를 설정하였다. 이를 통해 자기효능감이 과업수행에 직접적으로 영향을 미치지 보다는 동기유형에 의해 연결되는 것으로 보고 이를 규명하고자 한다. 이러한 연구목적은 구체적으로 설명하면, 자기효능감과 과업수행의 인과관계를 재검증하고자 한다. 둘째, 자기효능감의 직무관련 동기(학습동기, 회피동기)에 미치는 영향력을 검증한다. 셋째, 자기효능감이 과업수행에 이르게 있어, 동기유형에 따른 차별적 메커니즘을 입증하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

2.1. 자기효능감과 과업수행의 관계

자기효능감(self-efficacy)은 직무를 수행하는 개인 능력에 대한 믿음이다(Bandura, 1986). 자기효능감은 Bandura(1986)의 사회인지이론에 기반하고 있다. 그에 따르면, 자기효능감이 높은 개인은 자신이 수행하는 직무에 대한 자신의 유능성을 높게 인식하게 된다. 그로 인해, 과업 수행 여부에 대한 결정, 과업의 어려움 정도, 노력을 투입하려는 정도에 있어 자기효능감이 낮은 사람에 비해 차이가 있는 것으로 주장하고 있다(Bandura, 1997). 자기효능감에 대한 접근은 보편적으로 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 자기효능감의 2가지 관점에서 접근하고 있다(지성호·강영순, 20015). 그들에 의하면, 일반적 자기효능감은 원격동기(distal motives) 측면의 접근으로 개인의 자기효능감이 비교적 안정적인 특징이 있으며, 이는 자기효능감이 상황에 의해 결정되기 보다는 개인차이로 구분되는 특성으로 설명한다. 반면에 맥락-특수적

자기효능감은 근접동기(proximal motives)로 자기효능감은 특정 상황 및 과업의 특성으로 인해 차이가 발생하는 것으로 본다. 따라서 개인에 의해 자기효능감에 차이가 나는 것은 과업의 난이도, 성공 경험여부 등과 같은 개인의 지각된 요인이 자기효능감을 결정하는 요인으로 본다. 이러한 측면에서, Bandura(1986)는 자기효능감을 향상시키기 위해 직접적인 성공경험과 역할 모델 등의 중요성을 제안하고 있다. 또한 근접동기로서의 자기효능감에 대한 접근에 대해, Bandura & Locke(2003)는 자기효능감이 과업과 관련된 개인의 도전적 행동에 결정과 사고에 영향을 미치는 것으로 주장하고 있다. 본 연구에서 자기효능감은 원격동기로 접근하며 개인의 성향으로 접근하고자 한다. 즉, 자기효능감은 특정 상황에서 개인의 지각에 의해 차이가 발생하는 요인이기 보다는 개인의 특질로서 비교적 안정적 성향임을 의미한다.

한편, 과업수행은 개인의 조직목표 달성을 위한 개인의 생산적 행동을 의미한다(Jex & Brit, 2008). 과업수행은 조직이 생산하는 제품 및 서비스를 양산하기 위한 개인의 공헌 과정과 조직의 핵심활동을 지원 및 유지활동으로 볼 수 있다(Motowidlo & Scotter, 1994). 즉, 조직을 위한 개인의 생산적 행동을 뜻한다. 하지만 과업수행의 측정과 관련하여 조직에 대한 개인의 공헌을 측정하는데 한계가 있으며, 이를 보완하기 위해 Campbell(1990)은 조직의 목표 달성을 위한 개인의 직무 수행 결과에 대한 주관적 평가를 과업수행으로 보고 있다. 김성훈·강영순(2011)은 이러한 Campbell(1990)의 주장을 뒷받침하며, 과업수행이 개인의 과업에 대한 주관적 평가의 결과를 의미하는 것으로 접근하고 있다. 따라서 본 연구에서도 과업수행은 개인의 직무수행에 대한 주관적 평가로 접근하고자 한다.

자기효능감의 생산적 행동에 대한 영향력의 연구결과를 살펴보면, 오홍석·하정희(2010)는 자기효능감이 과업수행에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인하고 있으며, 이러한 결과는 자기효능감에 대한 개인의 높은 지각이 직무 수행을 위한 개인의 능력 인식에 영향을 미치는 것을 의미한다. 김해룡·김정자(2013)는 금융기관 종사자를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 조직에서 개인의 생산적 행동인 조직시민행동에 긍정적인 영향력이 있는 것

을 확인하고 있다. 또한 송정수·양필석(2009)의 연구에서도 자기효능감은 조직시민행동에 긍정적 영향력이 있는 것으로 확인되고 있다. 이러한 결과는 자기효능감이 조직의 생산적 행동에 긍정적 영향력이 있음을 추론 가능하게 한다.

하지만 자기효능감과 생산적 행동의 관계 연구에서 주목할 점은 자기효능감과 과업수행의 관계이다. Judge et al.(2007)은 메타연구를 통해 자기효능감이 과업수행을 예측하는 유의한 변인이 아닌 것을 규명하고 있다. 이러한 결과는 자기효능감과 과업수행의 관계는 유능성에 대한 지각 측면으로 볼 때, 자기효능감은 개인이 주관적인 평가에 의해 지각되는 직무 수행에 대한 평가이기 때문에, 자신의 능력에 대한 과대평가 및 지나친 능력에 대한 맹목적 믿음으로 인해 과업수행으로 연결되지 않을 수 있다. 반면에 유능성은 자신의 능력에 대한 동료 및 주변 사람들의 인증에 기반하는 객관적 평가로 볼 수 있기 때문에, 개인에 의한 주관적 평가에 근거를 두고 있는 자기효능감이 과업수행에 긍정적 영향을 미치지 않을 수 있음을 고려할 수 있다. 반면에 자기효능감과 과업수행의 관계를 연구한 오홍석·하정희(2010)의 연구에서는 자기효능감이 과업수행을 예측하는 주요 원인으로 확인되고 있으며, 해룡·김정자(2013)의 연구와 송정수·양필석(2009)의 연구에서처럼, 개인의 능력에 대한 긍정적 인식이 조직을 위한 생산적 행동에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 따라서 본 연구에서는 국내 선행연구에서의 결과에 기반하여 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 1. 자기효능감은 과업수행에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.2. 자기효능감과 학습동기 및 회피동기

직무동기(job motivation)는 개인의 생산적 행동을 이행하기 위한 심리적 상태를 의미한다(Campbell & Pritchard, 1976). 직무에 대한 동기는 일반적으로 내재동기와 외재동기로 구분되고 있다(정진철·한주희, 2003). 내재적 직무동기는 생산적 행동의 원인을 개인이 수행하는 직무 자체에서 찾는 것이며, 외

재적 직무동기는 직무 수행의 원인을 승진 및 보상과 같은 요인을 강조한다. 내재적 직무동기가 부여된 개인은 자발적으로 직무와 관련된 행동을 하게 되며, 외재적 직무동기가 부여된 개인은 비자발적으로 직무와 관련된 행동에 이르게 된다. 즉, 직무와 관련된 개인의 동기에 따라, 행동 유형에 차이가 발생하는 것을 고려할 수 있다. 본 연구에서는 직무와 관련된 행동의 동기가운데 개인의 자발성을 강조하는 동기로 학습동기로 접근하며, 비자발적 직무동기로 회피동기를 접근하고 있다.

학습동기(motivation to learn)는 직무 수행에 요구되는 개인의 능력을 향상시키기 위한 행동의도를 의미한다(Robinson, 1985). 직무동기로서 학습동기의 필요성은 조직의 환경변화와 관련되어 있다. 조직에서 개인이 직면하는 환경은 고정된 실체이기 보다는 지속적이고 역동적으로 변화하는 실체가 되고 있다. 이러한 현상 속에서 개인은 조직이 요구하는 지식과 기술을 향상 및 획득할 필요성이 있으며, 이러한 행동을 이행하기 위한 행동의도로 학습동기를 고려할 수 있다(London & Mone, 1999).

자기효능감과 학습동기의 관계를 설명하면 다음과 같다. 자기효능감은 개인이 직무를 이행하는 것에 대한 능력에 대한 믿음이다. 자기효능감은 개인의 조절적 행동에 의해 이루어지는데 자기효능감이 높은 개인은 자신의 현실과 이상에 대해 보다 잘 인식하기 때문에 현 상황에서 인식하는 능력과 지식에 대한 보완의 필요성을 지각하면 이를 개선하기 위한 행동기제가 발동하게 된다. 이러한 논의는 선행연구에서 그 근거를 찾을 수 있다. 기존연구에서 직무와 관련한 자기효능감의 중요성을 입증하는 연구들이 수행되고 있다. 자기효능감의 Martocchio & Judge(1997)는 자기효능감의 개발 가능성과 관련하여 조직에서 개인의 학습과 자기효능감이 상관관계가 있는 것을 확인하여 학습이 자기효능감과 관계가 있음을 보여주고 있다. 또한 Gist, Stevens, & Bavetta(1991)는 자기효능감과 학습의 관계를 검증하였으며, 자기효능감과 학습이 정(+)의 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 또한 김종현·강영순(2012)은 개인성향으로 접근한 목표지향성의 구성 개념 가운데 학습목표지향성과 성과증명목표지향성이 학습동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인하고

있다. 이러한 결과는 개인의 원격동기가 학습동기를 예측하는 주요 원인이 되는 것을 의미한다. 따라서 아래의 가설을 제안한다.

가설 2. 자기효능감은 직무동기(학습동기, 회피동기)에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 자기효능감은 학습동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

회피동기(motivation to avoid)는 직무와 관련된 부정적 결과로 인해 타인으로부터 부정적 판단을 회피하고자 하는 개인 의도이다(Ames, 1992). 특정 상황에서 개인의 동기는 행동을 하고자 하는 접근동기와 행동을 회피하고자 하는 동기가 발생하게 된다. 이는 성취 동기적 관점의 접근으로 개인이 특정 상황에서 행동은 개인과 환경의 상호작용의 결과물로 개인은 특정 상황에 대한 접근적 동기와 회피적 동기가 발생하게 된다(Atkinson, 1964). 이 가운데 접근적 관점은 개인의 자발성을 강조하는 학습동기로 접근하며, 특정 상황에 대한 회피적 접근은 회피동기로 접근하고자 한다. 회피동기의 경우, 특정 상황에서 개인의 성공 및 실패 경험이 행동 동기 결정에 주요 원인으로 작용하게 된다.

자기효능감과 회피동기의 관계를 설명하면, 자기효능감이 높은 사람은 과업 선택 시 자신의 능력에 대한 높은 믿음으로 인해 난이도 높은 과업을 선택하는 경향이 있다. 또한 자기효능감이 높은 개인은 자신의 능력을 향상시킬 수 있다는 강한 신념을 가지고 있기 때문에 개인이 수행하는 과업에 대한 긍정적 동기가 형성된다. 따라서 개인의 직무와 관련하여 상황을 회피하기 위한 동기가 발생하기 보다는 과업과 관련한 도전적인 접근으로 인해 회피동기가 감소하는 것을 고려할 수 있다. 이러한 논의를 토대로 아래의 가설을 제안한다.

가설 2-2. 자기효능감은 회피동기에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 학습동기 및 회피동기의 매개효과

학습동기와 회피동기는 행동의 원인에 있어 자발성을 강조하는 접근동기

회피동기의 관점에서 접근하고 있다. 접근동기의 발현과정은 개인의 조절적 행동에 기반을 두고 현 상태와 이상적 상태에 대해 개인이 지각하는 차이를 감소시키는 것에 목적을 둔다(Reeve, 2005; 김해룡·김정자, 2014). 조직의 외부환경 변화로 직무에서 요구되는 능력에 직면하는 개인은 이 과정에서 현 상태에서의 자신의 능력 부족을 인식하게 된다. 자신의 능력 부족을 인식하게 된 개인은 기존의 학습된 경험을 통해서 능력을 개선하기 위한 학습과정 이 자신의 능력을 향상시키는 것으로 인식하게 되어 학습을 통해 개인의 능력을 향상시키는 것에 대한 동기가 자발적으로 발휘된다(지성호·강영순, 2014). 그 결과, 직무와 관련된 자신의 능력을 향상시키고, 이는 조직을 위한 개인이 목표 달성 행동으로 나타나며, 수행에 대한 개인의 주관적 평가에 긍정적으로 영향을 미치게 된다. 선행연구에서도 이를 뒷받침하고 있다. 김종현·강영순(2012)는 개인특성인 목표지향성이 학습동기를 통해서 과업수행 이 이루어지는 것을 규명하였으며, 이러한 결과는 개인성향인 목표지향성과 과업수행의 관계에 있어 학습동기가 양자관계를 연결하는 주요 변인임을 의미한다. 따라서 아래의 가설을 제안한다.

가설 3. 직무동기(학습동기, 회피동기)는 자기효능감과 과업수행의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-1. 학습동기는 자기효능감과 과업수행의 관계를 매개할 것이다.

회피동기는 직무와 관련된 부정적 결과로 인해 타인으로부터 부정적 판단 을 회피하고자 하는 개인의도이다. 회피동기가 발현되는 과정에서 주요 원인은 개인의 경험이다. 이에 대해, Atkinson(1964)은 회피동기가 발생하는 원인을 개인의 경험에서 찾고 있으며, 학습된 개인의 경험이 회피동기를 발생시키는 것으로 보고 있다. 또한 자기효능감이 높은 개인은 수행하는 직무에 대한 높은 확신을 가지고 있기 때문에 보다 높은 수준의 과업을 이행하고자 하고 새롭고 어려운 과업을 수행하고자 한다. 이러한 개인특성은 직무와 관련된 행동의 원인에 있어 수행한 직무에 대한 결과에 주목하기 보다는 자신의

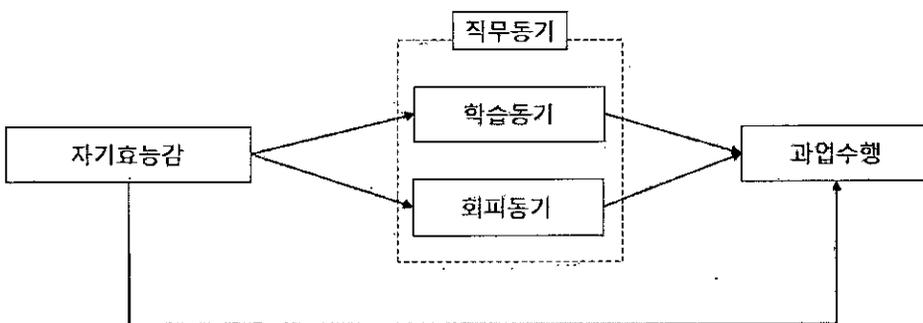
도전을 더 높게 인식하기 때문에 회피동기를 감소시키는 원인으로 작용하게 된다. 또한 그 결과, 직무에 대한 부정적 동기가 줄어들어 자신의 과업에 대한 수행을 긍정적으로 인식할 가능성이 높아지게 된다. 따라서 아래의 가설을 제안한다.

가설 3-2. 회피동기는 자기효능감과 과업수행의 관계를 매개할 것이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1. 연구모형

연구모형은 아래 <그림 1>과 같이, 자기효능감의 과업수행에 미치는 영향력 관계에서 직무와 관련된 동기인 학습동기와 회피동기의 매개효과를 검증하고자 하였다. 구체적으로 자기효능감의 과업수행에 미치는 영향력 자기효능감의 학습동기 및 회피동기에 대한 영향력, 자기효능감과 과업수행의 관계에서 학습동기 및 회피동기의 매개효과를 검증하고자 하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2. 조작적 정의 및 측정도구

자기효능감은 직무를 수행하는 데 요구되는 개인의 능력에 대한 믿음의 정도를 뜻한다. 측정도구는 Renn & Fedor(2001)의 척도를 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 측정에 활용하였다. 총 4개의 문항으로 측정되었으며, “나는 직무수행을 위한 능력에 자신이 있다” 등이다. 학습동기는 직무에 대한 새로운 기술과 지식을 개선하려는 개인 의도이다. 측정문항은 Han(2003)에 의해 개발된 문항을 활용하였으며, 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 활용하였다. 문항의 예는 “업무에 관한 기술 및 지식을 획득하기 위해 소모임이나 스터디에 참여하고자 한 적이 있다” 등의 5문항으로 구성되었다. 회피동기는 직무 수행으로 인해 자신의 능력에 대한 부족함이 드러나는 것을 두려워하는 동기이다. 측정문항은 Janssen & Prins(2007)이 개발한 척도를 연구목적에 맞게 4문항을 일부 수정하여 활용하였다. 문항의 예는 “내가 잘하지 못할 것 같은 직무인 경우 이를 회피하고 싶은 마음이 있다” 등이다. 과업수행은 조직에 공헌하는 개인의 의도된 행동으로 조직 목표달성을 위한 개인차원의 생산적 행동이다. 측정도구는 Williams & Anderson(1991)에 의해 개발된 문항을 활용하였으며, 문항의 예는 “나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다”등을 포함하여 6개 문항으로 측정하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

3.3. 표본설계 및 조사 대상

연구표본은 제주도 지역에 소재하고 있는 공기업 및 사기업에 근무하고 있는 종사자를 대상으로 자료를 수집하였다. 총 230부의 설문지를 배부하여 221부를 회수하였으며, 이 가운데 불성실하게 응답한 15부를 제외하고 총 206부를 분석에 활용하였다. 조사대상의 일반적 및 직무특성을 살펴보면, 연령은 30대 이하 89명(43.2%)이며, 40대 이상 117명(56.8%)로 확인되었다. 성별은 남성 148명(71.8%), 여성 58명(28.2%)로 확인되었다. 직무는 사무직 85명(41.3%), 영업직 34명(14.6%), 기술직 68명(33.0%), 기타 19명(9.1%)로 확인되었다.

IV. 실증분석

4.1. 측정도구 타당성 및 신뢰성

측정에 활용된 도구들의 타당성과 신뢰성을 검증하였으며, 타당성 검증은 탐색적 요인분석, 신뢰성 검증은 내적일관성을 확인하는 Cronbach's α 값을 확인하였다. 그 결과는 아래 <표 1>과 같다. 탐색적 요인분석 방법은 사회과학 연구에서 보편적으로 활용되고 있는 주성분 분석 방법과 베리맥스 직교회전 방법을 적용하였다. 변수들의 타당성을 검증하는 방법은 변수의 타당성 초기 고유치(eigenvalue) 1 이상을 적용하였다(지성호·강영순, 2015). 또한 개별 측정문항들의 타당성은 집중타당성을 평가하는 요인부하량(factor loading)과 공통성을 확인하였으며, 0.5이상과 0.4이상을 기준으로 선정하였다.

분석결과, 변수로서의 타당성을 확인하는 고유치는 4개의 변수가 1 이상으로 나타나 변수로서의 타당성을 충족시키고 있다. 구체적으로, 1번 요인은 과업수행으로 구분되었으며, 고유치는 6.494, 분산은 34.178로 나타났다. 모든 측정문항의 요인부하량의 값은 .600-.843으로 확인되었다. 2번 요인은 학습동기이며 고유치는 2.639, 분산은 13.888로 확인되었다. 요인부하량의 범위는 .672-.851로 나타났다. 3번 요인은 자기효능감으로 고유치 2.146, 분산 11.295이며, 요인부하량 값은 .765-.793으로 확인되었다. 마지막으로 4번 요인은 회피동기이며 고유치 1.178, 분산 6.198이고 요인부하량은 .733-.850으로 확인되었다. 이를 통해 변수들의 판별타당성과 측정문항들의 집중타당성이 확보되어 측정도구의 타당성이 확보되었다.

신뢰성 분석은 다중문항으로 구성된 변수들의 내적일관성을 규명하는 Cronbach's α 값을 활용하였다. 측정도구 신뢰성 기준은 조직행동 분야 연구에서 일반적으로 활용되는 기준인 0.7을 적용하였다. 분석결과 연구모형에 포함된 모든 변수들의 내적일관성 값은 .812-.871로 기준인 0.7을 상회하여 내적일관성이 확보되었다.

<표 1> 측정도구의 타당성 및 신뢰성

	공통성	1	2	3	4	Cron' α
자기효능감1	.688	.260	.106	.780	-.016	.865
자기효능감2	.716	.293	.165	.777	-.008	
자기효능감3	.716	.349	.059	.765	-.077	
자기효능감4	.716	.217	.190	.793	.068	
학습동기1	.731	.060	.851	.054	-.015	.847
학습동기2	.731	.198	.813	.166	.063	
학습동기3	.602	.127	.731	.219	-.059	
학습동기4	.612	.239	.737	-.030	.107	
학습동기5	.497	.152	.672	.152	-.005	
회피동기1	.565	.005	.099	.134	.733	.812
회피동기2	.736	-.056	.097	.038	.850	
회피동기3	.723	.050	-.068	-.092	.841	
회피동기4	.621	.137	-.070	-.121	.763	
과업수행1	.510	.646	.156	.233	.120	.871
과업수행2	.504	.600	.083	.366	-.059	
과업수행3	.690	.601	.358	.444	-.063	
과업수행4	.779	.843	.129	.204	.098	
과업수행5	.600	.671	.218	.318	.030	
과업수행6	.719	.813	.196	.137	.018	
고유치		6.494	2.639	2.146	1.178	
분산		34.178	13.888	11.295	6.198	
누적분산		34.178	48.066	59.361	65.559	

본 연구는 측정과정에서 정량적 조사방법인 설문조사를 통해 자료를 수집하였으며, 한 사람이 특정 시점에서 모든 문항을 동시에 측정하는 자기보고식(self-report) 측정방법을 적용하였다. 그러나 자기보고식 조사방법은 측정과정에서 발생하는 맥락효과의 가능성을 통제하는데 제한이 있으며(지성호·강영순, 2014), 그로 인해 동일방법분산으로 인한 연구결과의 편의인 동일방법편의(common method bias) 가능성에서 자유롭지 않다. 따라서 동일방

법편의 가능성을 사후적으로 확인하기 위해 Hamman의 단일요인 검증을 수행하였다. 검증 방식은 모든 변수를 동시에 투입한 상태에서 베리맥스 직교 회전을 실시하여 첫 번째 요인 분산을 전체 누적 분산과 비교하였다. 이 경우, 첫째 요인이 가지는 분산이 전체 요인이 공유하는 누적 분산에서 중복되는 비율이 지나치게 높으면, 동일방법편의 가능성이 있는 것으로 평가한다. 그러나 분석결과 첫 번째 요인 분산(34.178)을 전체누적분산(65.559)로 나타냈으며, 첫 번째 요인분산의 비율이 52.133%로 극단적으로 높지 않은 것으로 나타나 동일방법편의로 인한 연구결과의 편의 가능성이 낮은 것으로 확인되었다.

4.2. 상관관계

변수들의 관계의 정도 및 방향을 확인하기 위한 상관관계 및 기술통계의 결과는 아래 <표 2>와 같다. 변수들의 평균은 2.767-3.790으로 확인되었으며, 표준편차는 .596-.899로 확인되었다. 자기효능감은 학습동기 및 과업수행과 정(+)의 상관관계가 있으나, 회피동기와는 관계가 없는 것으로 확인되었다. 학습동기는 과업수행과 상관관계가 있으나, 회피동기와는 관계가 없었다. 회피동기는 모든 변수들과 상관관계가 없는 것으로 확인되었다.

<표 2> 상관관계

	평균	SD	1	2	3
1. 자기효능감	3.790	.666	1		
2. 학습동기	3.000	.899	.382***	1	
3. 회피동기	2.767	.820	-.009	.048	1
4. 과업수행	3.531	.596	.654***	.483***	.068

N=206, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.3. 가설검증

가설 검증 과정은 다중 회귀분석을 실시하였으며, 조사 대상의 일반적 및 직무 특성과 원인변수를 투입하여 검증하였다. 조사 대상의 일반적 및 직무 특성은 성별, 연령, 직무를 고려하였으며, 직무는 기타를 기준으로 더미화 하였다. 또한 매개효과 확인과정은 사회과학 연구에서 보편적으로 활용하고 있는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 검증과정을 수행하였으며, 매개효과 과정에서 간접효과 유의성은 Sobel Z 검증(Sobel, 1982)을 통해 확인하였다.

가설 1은 자기효능감과 과업수행에 미치는 영향력 여부 검증이다. 검증결과, 자기효능감은 과업수행($S\cdot\beta=.663, p<.001$)에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자기효능감이 과업수행에 긍정적인 영향을 미친다는 오홍석·하정희(2010)의 연구결과를 지지하는 것이다. 가설 1은 지지되었다.

<표 3> 주 효과 및 학습동기의 매개효과

변수		1단계		2단계		3단계	
		학습동기		과업수행		과업수행	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	.121	1.862	.039	.705	.003	.064
	성별	-.160*	-2.515	-.088	-1.616	-.041	-.781
	직무더미1	.004	.037	-.068	-.704	-.069	-.763
	직무더미2	.064	.702	-.061	-.785	-.080	-1.091
	직무더미3	.226	1.924	-.127	-1.260	-.194*	-2.029
독립 변수	자기효능감	.248***	3.606	.663***	11.262	.590***	10.315
매개 변수	학습동기					.296***	5.188
R ²		.236		.440		.507	
F-value		10.262***		26.112***		29.143***	

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

가설 2는 자기효능감이 학습동기와 회피동기에 미치는 영향력에 대한 검증으로 <표 3, 4>에 제시되었다. 검증결과, 자기효능감은 학습동기($S\cdot\beta=.248, p<.001$)에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 반면에 자기효능감은 회피동기($S\cdot\beta=.000, p>.05$)에 부정적인 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기효능감이 직무와 관련하여 개인의 학습동기를 촉진하는 원인으로 작용하는 것을 의미하며, 자기효능감이 직무와 관련된 개인의 학습을 유도하는 원인이 될 수 있음을 보여주고 있다. 하지만 자기효능감이 직무에 대한 회피동기를 감소시킬 것이라는 주장은 유효하지 않은 것으로 확인되고 있다. 따라서 가설 2-1은 채택되고 2-2는 기각되어 가설 2는 부분 채택되었다.

가설 3은 학습동기와 회피동기의 매개효과 검증이다. 매개효과 검증 과정은 Baron and Kenny(1986)의 3단계 검증과정에 의해 이루어졌다. 검증과정은 독립변수의 종속변수에 대한 영향력이 유의하고, 독립변수가 매개변수에 유의한 영향력이 있어야 한다. 또한 독립변수와 매개변수를 동시에 고려한 모형에서 결과변수에 대한 매개변수의 영향력이 유의하고, 이 단계에서 독립변수의 결과변수에 대한 영향력 유·무에 따라 매개효과 유형을 결정한다. 이 경우, 독립변수의 결과변수에 대한 영향력이 유의하면 부분매개, 유의하지 않으면 완전매개로 판명한다. 또한 이 단계에서 독립변수의 결과변수에 대한 영향력이 1단계에서 독립변수의 결과변수에 대한 영향력 보다 커야 한다. 마지막으로 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel Z검증을 실시하였다(지성호·강영순, 2015).

자기효능감과 과업수행의 관계에서 학습동기의 매개효과를 살펴보면, 자기효능감은 과업수행($S\cdot\beta=.663, p<.001$)에 긍정적인 영향력이 있으며, 자기효능감은 학습동기($S\cdot\beta=.248, p<.001$)에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되고 있어 1·2단계 요건을 충족시키고 있다. 자기효능감과 학습동기를 동시에 투입한 3단계에서 학습동기의 과업수행($S\cdot\beta=.296, p<.001$)에 유의한 영향력이 있고, 자기효능감도 과업수행($S\cdot\beta=.590, p<.001$)에 영향력이 동시에 유의한 것으로 확인되었다. 또한 2단계에서 자기효능감의 과업수행에 대한 영향력이 3단계에서 과업수행에 미치는 영향력 보다 큰 것으로 확인되었다. 따라서 자

자기효능감과 과업수행의 관계는 학습동기에 의해 부분 매개형태를 보이는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 Sobel Z검증은 자기효능감의 학습동기의 관계에서 비표준화된 회귀계수(.335)와 표준오차(.093)와 학습동기의 과업수행에 대한 영향력에 있어 비표준화된 회귀계수(.196)와 표준오차(.038)를 활용하여 검증하였다. 그 결과, Z 통계량이 2.953($P < .001$)이 유의하여 간접효과의 유의성이 확인되었다. 따라서 가설 3-1은 채택되었으며, 자기효능감과 과업수행의 관계에서 학습동기가 양자관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다.

<표 4> 주 효과 및 회피동기의 매개효과

변수		1단계		2단계		3단계	
		회피동기		과업수행		과업수행	
		S·β	t-value	S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.002	-.025	.039	.705	.039	.709
	성별	.013	.184	-.088	-1.616	-.089	-1.638
	직무더미1	.021	.166	-.068	-.704	-.069	-.723
	직무더미2	-.037	-.352	-.061	-.785	-.059	-.751
	직무더미3	.005	.038	-.127	-1.260	-.127	-1.267
독립 변수	자기효능감	.000	-.003	.663***	11.262	.663***	11.290
매개 변수	회피동기					.075	1.412
R ²		.002		.440		.446	
F-value		.083		26.112***		22.778***	

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

자기효능감과 과업수행의 관계에서 회피동기의 매개효과를 살펴보면, 자기효능감은 과업수행($S \cdot \beta = .663$, $p < .001$)에 긍정적인 영향력이 있으며, 자기효능감은 회피동기($S \cdot \beta = .000$, $p > .05$)에 영향력이 없는 것으로 확인되고 있어 2단계 요건을 충족시키지 못하고 있다. 자기효능감과 회피동기를 동시에 투입한 3단계에서 회피동기의 과업수행($S \cdot \beta = .075$, $p > .05$)에 유의한 영향력이 없으나, 자기효능감은 과업수행($S \cdot \beta = .663$, $p < .001$)에 영향력이 유의한 것으로 확인되

었다. 따라서 자기효능감과 과업수행의 관계는 회피동기는 양자 관계의 매개 효과 요건을 충족시키지 못해 가설 3-2는 기각되었다. 따라서 가설 3은 부분 채택되었다.

V. 결론

본 연구의 목적은 기존 연구에서 일치된 결과를 보이지 못하고 있는 자기효능감과 과업수행의 관계를 재입증하고, 자기효능감이 직무관련한 학습동기와 회피동기에 미치는 차별적 영향력을 규명하는 것이다. 또한 자기효능감과 과업수행의 관계에서 학습동기와 회피동기의 매개효과를 검증하여 양자 관계에서 제 3의 변수를 활용한 연결 메커니즘을 규명하고자 하였다.

연구결과를 살펴보면, 자기효능감은 과업수행에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 기존연구에서 자기효능감과 과업수행의 연구결과는 일치된 결과를 보이지 못하였다. 그러나 본 연구결과 자기효능감에 대한 높은 지각은 과업수행에 긍정적 영향력이 있는 것으로 확인되어 자기효능감이 과업수행을 위한 주요 원인이 되는 것을 규명하였다. 이러한 결과는 자기효능감 연구에 있어, 조직 목표 달성을 위한 개인의 생산적 행동에 있어 자기효능감의 중요성을 입증하는 것이다. 또한 과업수행에 대한 자기효능감의 설명력을 확인함으로써 직무 수행을 위한 자신의 능력에 대한 확신의 중요성을 보여주고 있다. 둘째, 자기효능감은 학습동기를 촉진하는 반면에 회피동기에는 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 자기효능감이 직무를 수행하는데 있어 개인이 지각하는 유능성에 대한 믿음으로 자기효능감이 높은 조직구성원일수록 직무와 관련된 긍정적 동기를 향상시키고 부정적 동기를 감소하는 것으로 확인되고 있다. 그러나 본 연구결과, 자기효능감은 직무와 관련된 긍정적 동기인 학습동기는 증가시키지만, 직무에 대한 회피적 행동의 원인이 되는 회피동기는 감소시키지 않는 것으로 나타났다. 이

러한 결과는 자기효능감의 생산적 행동에 선행되는 긍정적 동기의 원인이 되는 것을 보여주어 기존 연구 결과를 지지하고 있으나, 자기효능감이 부정적 행동의 원인이 되는 회피동기에 영향력이 없어 기존 연구 결과와 차이를 보이고 있다. 이러한 결과의 원인은 자기효능감은 원격동기와 근접동기로 구분하고 있으며, 근접동기로서의 접근에서 자기효능감은 특정 수행에 대한 효능감으로 개인의 지각 과정에 영향을 받는 것을 의미한다. 반면에 원격동기로서의 자기효능감은 개인 성향으로 자기효능감이 직무수행에 대한 자신의 믿음을 증가시키는 주요 개인특성이기는 하지만 직무 관련된 특정 회피 상황에서는 개인 고유의 특성이 영향을 미치지 않기 때문에 자기효능감이 회피동기에 영향이 없는 것을 고려할 수 있다. 셋째, 학습동기와 회피동기의 차별적 매개효과가 확인되었다. 자기효능감은 학습동기를 통해 과업수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 회피동기는 양자 관계를 연결하지 않는 것으로 나타났다. 기존연구에서 학습동기는 개인성향과 과업수행을 연결하는 주요 변수로 나타났으며, 본 연구는 그러한 연구결과를 지지하고 있다(김종현·강영순, 2013). 그러나 회피동기는 자기효능감과 과업수행의 매개하지 못하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자기효능감이 과업수행에 미치는 영향력 메커니즘에 있어, 자기효능감이 회피동기를 감소시키는 과정을 거치기 보다는 자기효능감의 과업수행에 대한 주효과가 더 큰 것으로 확인되고 있다. 이러한 결과는 자기효능감을 과업수행을 설명하는 영향력 원인이 되는 것을 의미한다.

본 연구는 전술한 시사점이 있으나, 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 연구결과를 일반화하는 것에 있어 한계가 있다. 연구의 주요 대상이 제주지역에 소재하고 있는 공·사기업을 대상으로 설정하여 연구결과를 전반적인 한국인으로 일반화하는데 어려움이 있다. 둘째, 동일방법편의 가능성에서 자유로울 수 없다. Hamman 단일요인 검증을 통해 사후적으로 동일방법편의 가능성을 확인하고 있으나, 자료수집의 사전적 과정에서 이를 위한 보완방법이 요구된다.

참고문헌

- 김성훈, 강영순, “리더-부하의 교환관계 질, 부하저항, 과업수행간의 구조적 관계.” 『Journal of The Korean Data Analysis Society』, Vol.13, 2011, pp.3121-3134.
- 김성훈, 지성호, 강영순, “임파워링 리더십과 혁신행동의 관계에서 다차원 저항의 매개효과”, 『인적자원관리연구』, 제21권 제5호, 2014, pp.93-114.
- 김종현, 강영순, “목표지향성과 직무수행간의 차별적 관계와 직무 및 학습동기의 매개효과”, 『상업교육연구』, 제26권 제4호, 2012, pp.221-241.
- 김해룡, 김정자, “Big5 성격이 조직시민행동에 미치는 영향; 자기효능감의 매개효과를 중심으로”, 『대한경영학회지』, 제26권 제6호, 2013, pp.1449-1474.
- 송정수, 양필석, “직무자율성이 자기효능감과 조직시민행동에 미치는 영향, 『인적자원관리연구』, 제16권, 2009, pp.111-130.
- 오홍석, 하정희, “동기특성 변인들이 공기업 직장인들의 심리적 안녕감과 과업수행에 미치는 영향: 조절초점, 업무동기, 자기효능감을 중심으로” 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제22권 제2호, 2010, pp.515-532.
- 이동섭, 김기태, 조봉순, “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력”, 『인사·조직연구』, 제16집 제4호, 2007, pp.75-107.
- 정진철, 한주희, “직무수행노력과 조직몰입에 미치는 직무 동기의 차별적 영향력에 대한 연구: 조직공정성의 조절역할에 대한 검증을 중심으로”, 『대한경영학회지』, 제38권, 2003, pp.1071-1092.
- 지성호, 강영순, “목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과”, 『Journal of Korean Data Analysis Society』, Vol.14, 2012, pp.2745-2759.
- 지성호, 강영순(2015), “개인 성향과 직무수행의 관계에서 피드백 추구행동의 매개효과”, 『대한경영학회지』, 제28권 제12호, 2015, pp.3069-3093.
- Ames, C. “Classrooms: Goals, structures, and student motivation”, *Journal of Educational Psychology*, Vol.84 No.3, 1992, pp.261-271.
- Atkinson, J. W. *An introduction to motivation* Princeton, NJ: Van Norstrand, 1964.
- Bandura, A. and Locke, E. A. “Negative self-efficacy and goal effects revisited”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, 2003, pp.87-99.
- Bandura, A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Enflewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- Bandura, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman, 1997.

- Baron, M. R., and Kenny, A. D. "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, 1986, pp.1173-1182.
- Campbell, J. P. and Pritchard, R. D. *Motivation theory in industrial and organizational psychology*, Handbook of Industrial & Organizational Psychology, 1976.
- Campbell, J. P. *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(2nd ed), 1990.
- Gist, M. E., Schwoerer, C., and Rosen, B. "Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training", *Journal of Applied Psychology*, Vol.74 No.6, 1989, pp.884-891.
- Han, T. Y., *Multilevel approach to individual and team adaptive performance*, doctoral dissertation. State University of New York. 2003.
- Janssen, O. and Prins, J. "Goal orientations and the seeking of different types of feedback information", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.80, 2007, pp.235-249.
- Jex, M. S., and Britt, W. T. *Organizational Psychology*, John Wiley & Sons. 2008.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., and Rich, B. L. (2007). "Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences", *Journal of applied psychology*, Vol.92 No.1, 2007, pp.107-120.
- London, M., & Smither, J.(1999), "Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process", *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.17 No.1, 1999, pp.81-121.
- Martocchio, J. J. and Judge, T. A. "Relationship between conscientiousness and learning in employee training: Mediating influence of self-deception and self-efficacy", *Journal of Applied Psychology*, Vol.82 No.5, 1997, pp.764-773.
- Motowidlo, S. J. and Van Scotter, J. R. "Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance", *Journal of Applied psychology*, Vol.79 No.4, 1994, pp.475-480.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., and Podsakoff, N. P. "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88 No.5, 2003, pp.879-903.
- Porath, C. L. and Bateman, T. S. "Self-regulation: From goal orientation to job performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.91 No.1, 2006, pp.185-192.
- Reeve, J. *Understanding Motivation and Emotion* (4th Ed.), New York: Wiley. 2005.
- Renn, R. W. and Fedor, D. B. "Development and field test of a feedback seeking,

self-efficacy, and goal setting model of work performance”, *Journal of Management*, Vol.27, 2001, pp.563-583.

Sobel, M. E. “Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models”, *Sociological Methodology*, Vol.13, 1982, pp.290-312.

Williams, L. J., and Anderson, S. E. “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors”, *Journal of Management*, Vol.17, 1991, pp.601-617.

The Mediating Effects of Job-Related Motivation in Links between Self-Efficacy and Task Performance

Young-Soon Kang

<Abstract>

This current study was aimed to demonstrate the relationship of self-efficacy and task performance which did not show consistent results. In this research, the author aimed to test the both main effect of self-efficacy to task performance and to motivation to learn, and motivation to avoid. In addition, mediation by motivation to learn, and motivation to avoid was tested. The data collected from 206 employees who work at private and state-owned companies. The results are as follows. First, self-efficacy was positively associated with task performance on the contrary as expected, and was positively related with motivation to learn whereas no effect to motivation to avoid. Furthermore, motivation to learn was mediated the relations of self-efficacy and task performance. Such the results shows that self-efficacy is one of strong factor to predict task performance, and the mechanism of self-efficacy on task performance was valid in the positive motivational path.

Key words: Self-Efficacy, Motivation to Learn, Motivation to Avoid, Task Performance