

Print ISSN: 1738-3110 / Online ISSN 2093-7717  
<http://dx.doi.org/10.15722/jds.12.11.201411.45>

## The Relationship of Individual Trait Factors and Goal Mechanisms with Goal Attainability\*

### 목표달성가능성에 영향을 미치는 개인의 특성과 목표달성기제에 관한 연구

Jong-Chul Park(박종철)\*\*, Ji-Eun Choi(최지은)\*\*\*

Received: September 08, 2014. Revised: October 18, 2014. Accepted: November 17, 2014.

#### Abstract

**Purpose** – Goal setting is effective in any domain in which an individual or group has some control over the outcomes. It applies not only to work tasks but also to sports and health, and in various other settings. Its success depends on considering the mediators and moderators determining its efficacy and applicability. This study investigates the individual factors influencing academic goal attainability. Unlike previous studies, we focused on the effect of the relationships between individual traits (passion, tenacity, self-control) and specific motivation (vision, self-efficacy, implementation intentions) with academic goal attainability, rather than the effects of the relationship between commitment and the goal shielding mechanism with goal attainability.

**Research design, data, and methodology** – Data collected through questionnaires were analyzed by the SPSS program. A total of 293 school students, who participated in the TOEIC program, participated in the survey. Slightly more than half were female (male: n=145 vs. female: n=148). We verified nine hypotheses through various statistical methods (reliability analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, structural equation model for the hypothesis test, bootstrapping test for the mediation test).

**Results** – Data was analyzed in three phases. The first phase involved measurement analysis (i.e., item purification and factor structure confirmation), involving the scales of the three variables of individual traits, three mechanism variables, and goal attainability. The second phase involved estimating the proposed structural relationships among the key constructs (see Figure 1), using the results to test H1 to H9. The final phase

involved examining the mediating effects of the three variables (vision, implementation intention, and self-efficacy). The research model shows that the independent variable passion has a significant result with both the mediators-vision and self-efficacy. Further, vision and self-efficacy significantly affect goal attainability. The second variable, self-control, shows a significant effect when mediated by implementation intentions, but the direct relationship between implementation intention and goal attainability shows an insignificant result. However, when further mediated by self-efficacy, it showed a significant effect between self-efficacy and goal attainability. Similarly, the third variable, tenacity, shows an insignificant result when mediated by vision. In contrast, the mediator self-efficacy shows a positive effect between tenacity and goal attainability.

**Conclusions** – This study shows how these individual traits, when mediated with the appropriate motivational factors, resulted significantly in the attainability of academic goals. We may identify several theoretical and practical contributions. Theoretically, we developed a step further in the research into consumer goals and related studies. Future research could examine the effects of different learning goal types and their combinations with performance goals (e.g., learning goals first, then performance goals), different types of goal framing (approach success vs. avoid failure), the relation between goals and cognition (which, by implication, entails all of cognitive psychology), goal hierarchies, and macro goal studies with organizations of different sizes. More studies on the relationship between conscious and subconscious goals would also be valuable.

**Keywords:** Goal setting, Passion, Tenacity, Self-control, Implementation intentions, Vision, Self-efficacy, Goal Attainability

**JEL Classifications:** M31, D83, I20.

#### 1. 서론

목표설정이론(goal-setting theory)에 따르면, 추상적인 목표보다

\* This work was supported by the National Research Foundation of Korea Grant funded by the Korean Government (NRF-2012-S1A3A2033839)

\*\* First Author, Associate Professor, Division of Business, Chosun University, Korea. Tel: +82-10-9516-6061. E-mail: pjc4887@chosun.ac.kr

\*\*\* Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Business Administration, Kangwon National University, Korea. Tel: +82-10-2785-7776. E-mail: jjeun@kangwon.ac.kr

구체적이고 명확한 목표가 더 높은 성과를 보이는 것으로 알려져 있다. 그리고 목표설정과 성과간의 관계에 있어서 목표에 대한 몰입(commitment), 노력(effort), 지속성(persistence)등과 같은 요인들이 목표를 달성하는데 중요한 심리적 기제로 작용하는 것으로 알려져 있다(Locke & Latham, 2006). 특히 2000년대 초반부터 목표몰입(goal commitment)에 대한 관심이 증대하면서 여러 학문분야에서 목표몰입이 성과를 높이는 주요변수로 적용되어 왔으며(Fishbach & Dhar, 2005; Shah et al., 2002), 최근에는 목표몰입 이외의 변수들도 유혹대안을 방어하는 메커니즘으로 제시되고 있다(예; goal escalation; 목표상승, Carlson et al., 2013). 또한, 소비자행동 맥락에서는 하나의 목표를 설정하고 이를 추구하는 상황이 아니라, 여러 목표(multiple goal)를 추구해야 하는 상황에서 해당 목표를 어떻게 가이드(guide)할지에 대한 목표과정으로서 목표달성과정(goal progress)의 효과가 제시되고 있다(Fishbach & Dhar, 2005). 그동안 제시된 목표몰입이 목표의 강도와 관련된 것이라면 이후에 제시된 목표달성과정은 자신이 정한 목표를 어떻게 추구해갈 것인지에 대한 과정이라고 볼 수 있다. 그동안 목표설정과 관련된 기존 연구들은 목표달성과정보다는 목표몰입에 미치는 영향요인들에 대해 주목하였다(Feather, 1990; Gollwitzer, 1999; Locke & Latham, 1990).

이처럼 목표달성기제에 대한 연구들은 수없이 제시되어 왔지만, 목표몰입이 자기효능감(self-efficacy)에 의해서 강화됨에도 불구하고 목표달성 과정에서 자기효능감에 대한 메커니즘 고찰은 상대적으로 덜 다루어져 왔다. 그리고 무엇보다 목표설정과 목표달성과정의 영향을 미치는 다양한 개인적 특성(traits)요인이 존재함에도 불구하고, 이에 대한 실증연구는 상대적으로 덜 이뤄졌다. 실제로 Locke & Latham(2006)은 'New Directions in Goal-Setting Theory'라는 논문을 통해 목표설정이론에서 개인적 특성요인과 이들 특성이 유발하는 새로운 목표달성기제(goal mechanism)에 주목하였다. 하지만 이에 대한 실증연구는 많이 이뤄지지 않은 상황이어서 향후 목표설정에 영향을 미치는 개인적 특성요인을 실증적으로 밝히는 것은 중요하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 학업성취 목표(예; 토익성적 향상)와 관련하여 어떠한 개인적 특성요인들이 목표달성가능성을 크게 유발시키는 지, 나아가 어떠한 심리적 기제를 통해 목표달성에 대한 가능성을 높이는지를 고찰하고, 이를 실증적으로 검증하고자 한다. 구체적으로 본 연구에서는 목표설정에 영향을 미치는 개인적 특성요인으로 Locke & Latham(2006)이 제시한 열정(passion)과 끈기(tenacity), 그리고 Myrseth & Fishbach(2009)가 제시한 자기통제(self-control)에 주목하였다. 그리고 이들 특성이 유발하는 심리적 기제로 비전(vision)과 자기효능감(self-efficacy), 그리고 자기통제와 달성가능성간의 관계를 매개할 수 있는 새로운 심리적 기제와 실행의도(implementation intentions)의 역할을 학업성취 목표상황에 적용 및 제시하고자 하며, 나아가 개인적 특성과 이들 목표달성기제 변수들 간의 차별적 인과관계를 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 목표설정

목표설정이론(goal setting theory)에 의하며, 목표는 인간의 활동을 조절하고 동기를 유발시킨다(Locke & Latham, 1990; 2002). 개개인이 설정한 목표는 스스로에게 관심을 유발하며, 어떻게 목표를 달성해야 하는지에 대한 행동지표를 제공한다. 그리고 무엇보다

다 목표가 설정되면 사람들로 하여금 많은 노력을 유발시키고, 목표를 성취하기 위한 다양한 전술을 찾아낼 수 있도록 스스로에게 동기를 유발시킨다. 게다가 목표설정이론은 목표추구와 관련된 인간의 모든 행위는 의식적인 목표나 의도를 통해서 이루어지며, 목표를 달성하는 과정에서 행위의 인지적 과정과 동기적 기능을 중시하고 있다(Locke & Latham, 2002; 2006). 그리고 목표를 설정하는 과정에서 사람들에게 무엇이 목표의 원인이고, 어떻게 목표를 추구할 것인지에 대한 전략적인 해결책을 모색하게 한다(Locke & Latham, 1990). 이에 본 연구에서는 목표를 달성하는 과정에서 어떠한 개인적 특성요인들이 동기를 유발하고, 어떠한 심리적 기제가 목표달성가능성을 높이는지에 대한 요인과 심리적 과정을 고찰하고자 한다.

### 2.2. 목표설정에 영향을 미치는 개인적 특성요인

#### 2.2.1. 열정(passion)과 끈기(tenacity)

기업가정신(entrepreneurship)과 관련 초기 연구들은 성공적인 기업가의 자질(traits)과 동기유발 요인에 초점을 두었다. 그리고 기업가정신과 성과간의 관계를 밝힌 연구들에서 성취에 대한 욕구와 통제력, 그리고 위험회피 성향이 있는 기업가들이 긍정적인 성과를 달성한다는 사실이 발견되었다(Aldrich & Wiedenmayer, 1993). 그리고 이러한 기업가들은 본질적으로 자신의 일을 사랑하고, 자신의 목표에 방해가 되는 장애물을 극복하면서 자신의 목표를 성취하기 위해 끊임없는 노력을 시도한다. 이러한 열정(passion)과 끈기(tenacity)는 리더십 이론이나 기업가정신과 관련된 연구에서 중요한 선행변수로 자리매김하고 있다(Locke & Latham, 2002). 그리고 일에 대한 열정, 혹은 일에 대한 사랑은 커다란 부를 창출하는 핵심적 특성으로 밝혀져 있으며(Locke, 2000), 기업가들은 항상 일에 대한 열의(ardor)와 열정(fervor)을 바탕으로 새로운 기회와 도전에 직면하게 된다. 실제로 Smilor(1997)는 목표를 추구하는 기업가에게서 가장 중요하게 관찰되는 것이 열정이라고 언급하였다. 따라서 열정은 그만큼 목표를 성취하려는 사람들에게 필요한 가장 중요한 자질이라고 볼 수 있다.

열정과 더불어 끈기는 일에 지속성으로 목표를 추구하는 과정에서 장애물이 나타나면 자신의 목표를 달성할 수 있도록 자신의 목표에 지속적인 관심과 노력을 들이는 과정이다(Locke, 2000). 특히 목표몰입(goal commitment)과 끈기, NFC(need for closure)와의 관계를 밝힌 Shah et al.(2002)의 연구에 의하면, 목표에 대한 몰입과 목표에 대한 끈기가 모두 높을 때 유혹에 대한 규제가 더 높게 나타났으며, 목표에 대한 몰입과 NFC성향이 높을 때 유혹에 대한 규제가 더 높게 나타났다. 이에 본 연구에서는 기존 연구를 토대로 목표설정에 중요한 영향을 미치는 개인적 특성요인으로 열정과 끈기를 제시하고자 한다.

특히, 도전적인 목표는 달성하기 힘들기 때문에 목표를 달성한 사람들은 성취감, 자존감 등을 지각하게 된다(Mento et al., 1992). 하지만 무엇보다 열정적인 리더는 자신의 목표를 달성하기 위해 미래에 대한 비전(vision)을 예측하는 것으로 알려져 있다(House & Shamir, 1993). 그리고 이러한 비전은 리더의 가치를 반영시킨다(Collins & Porras, 1991). 무엇보다 개인의 가치는 개인의 특성(열정과 끈기)과 유사한 처리과정을 경험하며, 개인의 가치는 자신들이 추구하는 비전에 통합되는 것으로 알려져 있다(Filion, 1991).

이에 따라 본 연구에서도 토익성적 향상 프로그램에 참여한 학생들 중에서 지속적인 열정과 끈기를 보인 학생들은 목표를 달성해가는 과정에서 자신의 가치추구에 대한 목표 때문에 비전(예; 취업)을 형성할 가능성이 매우 높다. 실제로 Baum & Lock(2004)

은 기업가의 열정과 끈기가 과업을 달성하는 과정에서 기업가로 하여금 비전을 유발시키며, 이러한 비전이 목표와 성과에 긍정적인 영향을 미침을 제시한바 있다. 따라서 개인의 열정이나 끈기는 지속적인 가치추구에 대한 목표 때문에 목표를 성취해가는 과정에서 자신의 비전을 반영시킬 가능성이 높을 것으로 예상하여 다음과 같은 두 가지 가설을 설정하였다.

**가설 1: 열정은 비전에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

**가설 2: 끈기는 비전에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

게다가 Bandura(1997)는 개인의 특성은 목표를 성취해가는 과정에서 자기효능감(self-efficacy)을 유발시킨다고 제시하였다. 자기효능감은 개인이 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다. Bandura(1997)는 자신의 일을 열정적으로 사랑하는 사람은 자신의 일을 성취하기 위해 기술(skill)을 습득하려고 하고, 이러한 기술이 자신으로 하여금 효율적인 믿음을 강화시킨다고 제시하였다. 이와 유사하게 목표에 대한 끊임없는 추구(끈기)는 자신의 역량을 강화시키고 나아가 자기효능감을 지각시킬 가능성이 높다. 실제로 Baum & Locke(2004)은 기업가의 열정과 끈기가 과업을 달성하는 과정에서 기업가로 하여금 자기효능감을 유발시키며, 이러한 효능감이 목표와 성과에 긍정적인 영향을 미침을 제시한바 있다. 이에 본 연구에서도 토익향상 프로그램에 참여한 학생들 중에서 열정과 끈기가 높은 학생들은 목표를 달성해가는 과정에서 자기효능감을 지각할 가능성이 매우 높을 것으로 예상하여 다음과 같은 두 가지 가설을 설정하였다.

**가설 3: 열정은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

**가설 4: 끈기는 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.2.2. 자기통제(self-control)

자기통제는 목표를 추구하는 과정에서 사람들이 목표를 효과적으로 달성하기 위해 하지 말아야 할 행동을 막아내거나 변화시키는 능력으로(Tangney et al., 2004), 자신의 욕망과 행동을 무시하고 단기적인 유혹을 제거하는 개인의 통제능력을 의미한다(Baumeister et al., 2007; Muraven & Baumeister, 2000; Myrseth & Fishbach, 2009). 건강목표추구와 관련한 기존 연구에 의하면, 자기통제는 건강과 관련된 올바른 행동을 추구할 수 있도록 하며(Bandura, 1977), 자기통제가 높은 사람들은 건강식품이 존재했다는 사실만으로도 자신의 목표를 달성했다고 생각하기 때문에 건강과 관련된 추가적인 목표를 활성화시키지 못하고 비건강식품을 더 많이 선택하는 것으로 알려져 있다(licensing effect; Wilcox et al., 2009). 따라서 자기통제가 높은 사람들은 유혹에 빠지지 않기 위해서 체계적인 목표를 계획하거나 인지적인 노력을 통해 장기적인 목표를 달성하려고 노력할 것이다. 이에 따라 토익향상 프로그램에 참여한 학생들 중에서 자기통제가 높은 학생들은 프로그램 기간 동안 구체적인 계획(실행의도)을 세우고 목표를 달성할 가능성이 높을 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 5: 자기통제는 실행의도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.3. 목표달성과정

### 2.3.1. 실행의도가 자기효능감과 목표달성가능성에 미치는 영향

일반적으로 사람들은 자신들이 달성할 목표에 대한 구체적인

계획과 구체적인 목표달성 전술을 수행한다. 이처럼 사람들이 목표달성에 앞서 목표달성을 위한 구체적인 계획을 세우거나, 수행 계획을 기술하는 것을 실행의도(implementation intentions)라고 한다(Achtziger et al., 2008). 비록, 실행의도가 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 존재하지 않지만, 실행의도가 높아지면 목표와 관련된 정보들이 활성화되어(Achtziger et al., 2008), 목표를 달성하기 위한 구체적인 계획들이 떠오를 것으로 보인다. 이러한 구체적 계획들은 목표달성을 확실히 수행할 수 있다고 자신의 능력에 대한 믿음을 유발할 것으로 예상할 수 있기 때문에 실행의도가 높아지면, 그에 따라 자신의 능력에 대한 신념(자기효능감)도 함께 높아질 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 6: 실행의도는 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

최근 Achtziger et al.(2008)은 목표에 대한 실행의도에 따라 목표달성가능성이 달라질 수 있음 제시하고 있다. 이들 결과에 따르면, 목표의도(예; 다이어트 목표)를 보다 구체적이고 현실화시키는 실행의도(implementation intentions)가 높은 사람들은 살찌는 음식에 대한 방어기제를 발동시켜 다이어트목표에 대한 달성가능성을 높이는 것으로 나타났다. 결과적으로 실행의도가 높아지면 유혹대안을 통제하는 목표방어(goal shielding)가 잘 일어나고, 목표달성과 관련된 표상(mental link)이 활성화되어 목표달성에 대한 가능성이 높아진다는 것이다. 따라서 목표달성을 위한 구체적인 계획이나 전술을 실행하는 사람들은 목표달성과 관련된 접근가능한 정보들을 활성화시켜 목표를 보다 더 쉽게 달성한다(Gollwitzer, 1999). 이에 따라 실행의도가 높은 사람들은 목표달성에 대한 가능성도 그만큼 높게 지각할 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 7: 실행의도는 목표달성가능성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

### 2.3.2. 자기효능감이 목표달성가능성에 미치는 영향

자기효능감(self-efficacy)이란 사람들이 목표를 달성하는 과정에서 스스로에게 부여된 과제를 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 자신의 능력에 대한 믿음이나 신념을 의미한다(Bandura, 1977). 그리고 이러한 자기효능감은 개인의 목표설정과 학습전략 사용, 도전적인 과제수행, 과제수행 지속성, 학업성취도 등 목표성과 성취를 위한 요인에도 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며, 어떤 사람들이 과제나 활동을 성공적으로 수행할 수 있다고 자신의 능력에 대해 믿음을 갖는 것은 통제평가에 큰 결정요소가 될 수 있다. 또한, 목표에 대한 몰입(commitment)은 자기효능감에 의해서 강화될 수 있는 것으로 알려져 있으며(Locke & Latham, 2006), 몰입은 목표달성가능성을 높이는 것으로 알려져 있다(Carlson et al., 2013). 그러므로 자기효능감은 목표에 대한 성취가능성 혹은 목표달성가능성을 예측하는 중요한 변수로 볼 수 있다. 이에 따라 자기효능감을 높게 지각한 사람들은 그만큼 목표에 대한 달성가능성을 높게 지각할 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 8: 자기효능감은 목표달성가능성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

2.3.3. 비전이 목표달성가능성에 미치는 영향

앞서 개인의 열정과 비전과의 관계에서 언급했듯이, 목표를 달성하려는 사람들은 자신들의 비전을 추구하려 하며, 자신의 가치를 비전에 통합시키려는 경향이 있다(Filion, 1991). 이는 결국 비전을 높게 형성한 사람들은 그만큼 목표에 대한 가치를 높게 지각한다는 것을 의미하며, 이러한 지각된 가치가 결국 높은 비전을 이끌어낸다는 것이다. 그렇다면 이러한 비전은 목표달성가능성에 어떠한 영향을 미치게 될까? 조직심리 관점에서 비전은 조직의 성장에 긍정적인 영향을 미치며(Baum et al., 1998), 목표설정에도 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Baum & Locke, 2004).

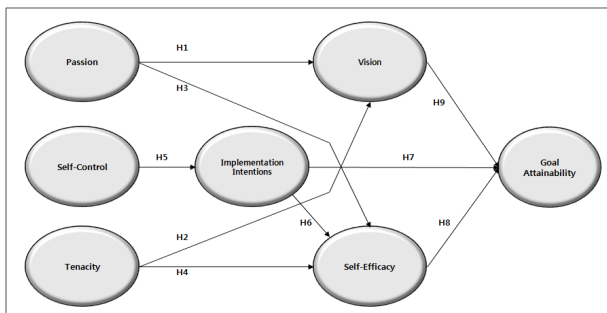
결과적으로 비전은 기업이 추구하고자 하는 단기적, 나아가 장기적 목표라고 볼 수 있다. 실제로 Collins & Porras(1991)는 비전을 미래의 목표달성을 위한 미래의 이미지로 정의하고 있다. 따라서 비전을 높게 지각한 사람들은 그 만큼 목표성취를 위해 지속적인 노력을 할 가능성이 많으며, 목표달성을 위해 지속적인 전략과 전술을 사용할 가능성이 높다(Timmons, 2000). 따라서 비전을 높게 설계한 사람들은 미래에 그만큼 목표달성에 대한 기대도 높을 것이며, 이를 위해 긍정적 사고를 바탕으로 목표에 도전할 가능성이 높다. 따라서 비전을 높게 지각한 사람들은 목표달성가능성 또한 높을 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 9: 비전은 목표달성가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

3. 연구방법 및 실증분석

3.1. 표본설계 및 자료수집

본 연구는 겨울방학을 이용하여 교내 언어교육원에서 운영하는 토익점수 향상 프로그램(프로그램명: 토익사관학교)에 참여한 지방의 C대학 학부생 320명을 대상으로 수행되었다. 토익사관학교는 하루 8시간씩 총 7주 동안 진행되는 프로그램이며 수강료는 교비에서 전액 무료로 지원된다. 프로그램은 2014년 1월 2일부터 2월 21일까지 운영되었으며, 전교생 중 사전 토익점수가 있는 학생 중에서 선착순 320명이 모집되어 운영되었다. 자료 수집은 2014년 2월 21일(금) 총 7주간의 수업이 종료되는 날에 수행되었으며,<sup>1)</sup> 2014년 2월 23일과 3월 23일 정규시험을 앞두고 그동안의 열정, 끈기, 자기통제, 노력, 비전, 실행의도, 목표달성가능성 등 다양한 변수들을 측정하였다.



<Figure 1> Research Model

1) 7주간의 프로그램은 종료되었지만, 목표달성까지 1달 정도의 기간이 남아있는 관계로 목표과정 중에 실시한 것으로 보았음.

3.2. 설문대상 및 변수측정

설문은 프로그램 종료일(2014년 2월 21일)에 참석한 293명(결석생 및 중도 포기자 27명 제외)을 대상으로 수행하였으며, 응답자의 특성은 남학생이 145명, 여학생이 148명으로 나타났다. 학년은 1학년이 23명, 2학년이 65명, 3학년이 104명, 4학년이 101명 이었으며, 평균 연령은 24.15세로 나타났다. 그리고 참여자의 토익 점수는 400점 이하가 21.9%, 400점 이상~500점 미만이 23.6%, 500점 이상~600점 미만이 26.4%, 600점 이상 700점 미만이 16.8%, 700점 이상 800점 미만이 10.3%, 800점 이상이 1%였으며, 평균점수는 511.5점으로 나타났다.

설문은 프로그램에 대한 전반적인 만족도를 시작으로 프로그램에 참여한 개인의 특성(열정, 끈기, 자기통제)을 모두 7점 리커트 척도로 측정하였다. 본 연구에서는 열정(passion)과 끈기(tenacity), 자기통제(self-control)는 토익프로그램에 참여한 개인적인 특성(traits)으로 보았다. 그리고 열정(passion)은 새로운 토익프로그램에 참여하는 개인의 열의(ardor)와 열정(fervor)으로, 끈기는 목표에 대한 지속적인 관심과 끊임없는 노력으로, 자기통제는 유혹을 통제하고 규제하는 개인의 능력으로 보았다. 구체적인 측정문항은 다음과 같다. 먼저 열정은 Baum & Locke(2004)과 Locke & Latham(2006)의 연구를 토대로 본 연구맥락에 맞게 수정하여 토익사관학교 프로그램에 참여하면서 ‘누구보다 토익에 대한 열정을 가지고 참여했는지,’ ‘방과 후 혹은 주말에도 토익공부에 대한 열의가 있었는지,’ ‘프로그램 기간 동안 토익을 위해 열정을 쏟아 부었는지,’를 세 문항으로 측정하였다. 끈기는 ‘내가 목표한 토익점수를 위해 계획을 멈추지 않았는지,’ ‘내가 목표한 토익점수를 위해 끊임 없이 노력해왔는지,’ ‘내가 목표한 토익점수를 위해 계획을 바꾸지 않고 꾸준히 노력해왔는지,’를(Baum and Lock, 2004; Shah et al., 2002), 그리고 자기통제는 ‘내 자신이 자제력이 있는지,’ ‘장기적인 목표를 향해 자기관리를 하며 효율적으로 공부를 했는지,’ ‘내가 목표한 토익점수를 위해 다른 유혹을 잘 뿌리쳤는지,’를 각각 세 문항으로 측정하였다(Tangney et al., 2004; Wilcox et al., 2009).

그리고 목표달성에 대한 심리적 기제와 관련하여 본 연구에서는 개인의 특성으로 유발될 수 있는 심리적 기제로 실행의도(implementation intentions), 비전(vision), 자기효능감(self-efficacy)을 고려하였다. 본 연구에서 실행의도는 목표점수를 달성하기 위한 구체적인 계획을 세우고 있는 정도, 비전은 토익프로그램에 참여하여 공부하는 중간에 새로운 가치를 만들어낸 정도(공부하면서 생긴 희망), 그리고 자기효능감은 프로그램을 통해 목표점수를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음으로 보았다. 구체적으로 실행의도는 Achziger et al.(2008)의 연구를 바탕으로 본 연구맥락에 맞게 수정하여 ‘토익을 공부하면서 7주 동안 어떻게 공부할지 구체적인 계획을 세웠었는지,’ ‘체계적인 계획을 세우고 토익공부에 임하였는지,’ ‘방과 후 혹은 주말에 어떠한 공부를 할 것인지 구체적인 실행계획을 마련했는지,’를 세 문항을 바탕으로 7점 리커트 척도로 측정하였다. 그리고 비전은 ‘토익공부를 하면서 새로운 비전이 생겼는지,’ ‘토익을 공부하면서 나의 새로운 비전을 친구나 가족들에게 이야기 했는지,’ ‘토익공부를 하면서 새로운 희망이 생겼는지,’를 세 문항으로 측정하였으며(Baum & Locke, 2004), 자기효능감은 토익점수와 관련된 ‘다양한 계획들을 효과적으로 달성할 수 있었는지에 대한 믿음,’ 프로그램에 참여하면서 ‘다양한 계획들을 빠짐없이 달성할 수 있는 자신감이 있었는지,’ 그리고 ‘다양한 계획들을 동시에 할 수 있는 능력이 있었는지에 대한 믿음,’을 7점 리커트 척도로 측정하였다(Baum & Locke, 2004; Jung & Brawley, 2013). 끝으로 목표달성가능성은 ‘내가 목

표한 토익점수를 달성하기 위해 상당한 진전을 거듭했다고 생각하는지, '내가 목표한 토익점수를 달성하는 것이 가능하다고 생각하는지,' '내가 처음 계획했던 토익점수에 점점 가까워지고 있다고 생각하는지,'를 7점 리커트 척도로 측정하였다(Sheldon & Elliot, 1999; Zhang & Huang, 2010).

### 3.3. 신뢰성 분석 및 타당성 검증

본 연구에서 제시하고 있는 측정항목들에 대한 신뢰성 및 타당성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석, 그리고 신뢰도 분석을 통해 크론바흐 알파(cronbach's alpha)값을 계산하였다. 우선 탐색적 요인분석 결과 요인적재치가 모두 .60을 넘고, 각 구성개념들의 크론바흐 알파 신뢰계수가 .70을 넘는 것으로 분석되어, 측정항목의 내적 일관성과 신뢰성이 확보된 것으로 판단하였다(<Table 1> 좌측 참조). 더불어, 내적 일관성을 측정하는 복합신뢰도(composite reliability; CR)가 기준치인 .70을 넘어섰고(<Table 1> 확인적 요인분석 참조), 평균추출분산(average variance extracted; AVE)값 또한 기준치인 .50을 상회하는 것으로 나타났다(Fornell & Larcker, 1981; <Table 3> 참조).

#### 3.3.1. 수렴타당도 검증

본 연구에서는 다항목으로 측정된 척도의 타당도를 검증하기 위하여 LISREL 8.30 프로그램을 이용한 확인적 요인분석을 실시

하였다. 모형검증을 위한 입력 자료로서는 상관관계자료가 사용되었으며, 전체 연구모형에 대한 확인적 요인분석 결과  $\chi^2=429.79$ ,  $df=168(p=.000)$ ,  $GFI=.877$ ,  $AGFI=.831$ ,  $NFI=.897$ ,  $NNFI=.916$ ,  $IFI=.933$ ,  $CFI=.933$ ,  $RMR=.061$ 로 적합도가 적절하게 나타났다. 확인적 요인분석 결과, <Table 1>에 보고된 바와 같이 모든 항목의 모수 추정치의 t값이 2보다 큰 값으로 나타나, 본 연구의 측정모형에 대한 수렴타당도가 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 외생변수와 내생변수의 개념 신뢰도 또한 .816 ~ .914로 분석되었고, 일반적 기준인 .7보다 높게 나타났다(Fornell & Larcker, 1981).

#### 3.3.2. 판별타당도 검증

판별타당도가 확립되기 위해서는 다른 구성개념 간에 측정결과의 차이가 존재하여야 하고, 상관관계 행렬( $\Phi$  matrix)을 통하여 95% 신뢰구간 [상관계수  $\pm(2 \times \text{표준오차})$ ]을 계산한 결과 그 값이 "1"을 포함하고 있지 않으면 판별타당도가 있는 것으로 간주한다. 이와 같은 방법으로 전체 변수를 검증한 결과 .12 ~ .65로서 기준치인 "1"을 포함하고 있지 않은 것으로 보고되었으며, 이들 변수 간에는 판별타당도가 존재하는 것으로 판단할 수 있다(<Table 2> 참조). 이러한 신뢰성과 타당성의 검증을 바탕으로 본 연구에서는 각 항목에 대한 응답자들의 응답을 합산하여 열정, 끈기, 자기통제, 실행의도, 비전, 자기효능감, 목표달성가능성에 대한 변수를 도출하였다.

<Table 1> The Results of Factor Analysis

Exploratory Factor Analysis				Confirmatory Factor Analysis			
Variable	Items	Factor Loading	Cronbachs Alpha	Standardized Loading	Measurement Error	t-value	C.R
Passion	pas1	.765	.848	.77	.41	14.95*	.857
	pas2	.792		.77	.40	15.14*	
	pas3	.770		.91	.18	19.20*	
Tenacity	ten1	.768	.779	.62	.61	11.30*	.816
	ten2	.679		.79	.37	15.69*	
	ten3	.625		.85	.28	17.35*	
Self-control	sec1	.853	.830	.87	.25	17.75*	.846
	sec2	.867		.89	.20	18.53*	
	sec3	.666		.64	.59	11.71*	
Implementation Intention	imp1	.870	.909	.88	.23	18.55*	.914
	imp2	.900		.92	.16	19.96*	
	imp3	.862		.86	.27	17.89*	
Vision	vis1	.788	.850	.82	.33	16.00*	.855
	vis2	.867		.76	.43	14.38*	
	vis3	.847		.87	.25	17.30*	
Self-efficacy	sre1	.691	.809	.89	.22	18.40*	.831
	sre2	.693		.86	.27	17.53*	
	sre3	.856		.60	.63	10.91*	
Goal Attainability	att1	.782	.828	.82	.33	15.86*	.832
	att2	.808		.76	.42	14.40*	
	att3	.850		.79	.38	15.02*	
Eiger-value Variance%	11.105 2.273 1.546 1.378 1.122 1.082 1.019			Fit	$\chi^2=429.79$ , $df=168(p=.000)$ , $GFI=.877$ , $AGFI=.831$ , $NFI=.897$ , $NNFI=.916$ , $IFI=.933$ , $CFI=.933$ , $RMR=.061$		
Accumulated Variance%	41.130 8.420 5.726 5.105 4.154 4.007 3.774						
	41.130 48.550 55.276 60.381 64.535 68.541 72.315						

\* p<.001

<Table 2> Correlation Matrix

	Passion	Tenacity	Self-control	Implementation Intention	Vision	Self-efficacy	Goal Attainability
Passion	.668	.65	.34	.42	.32	.51	.34
Tenacity	.81* (.03)	.580	.59	.50	.23	.60	.38
Self-control	.59* (.04)	.77* (.03)	.652	.37	.12	.36	.10
Implementation Intention	.65* (.04)	.71* (.03)	.61* (.04)	.780	.14	.42	.17
Vision	.57* (.04)	.48* (.05)	.36* (.05)	.38* (.05)	.663	.26	.31
Self-efficacy	.72* (.03)	.78* (.03)	.60* (.04)	.65* (.04)	.51* (.05)	.627	.43
Goal Attainability	.59* (.04)	.62* (.04)	.33* (.06)	.42* (.05)	.56* (.05)	.66* (.04)	.625

주: 1. the diagonal is average variation extraction(AVE). The diagonal down is correlation coefficient among constructs. The diagonal upper is squared correlation among constructs.  
 2. \* p<.01

3.4. 가설검정

3.4.1. 연구모형 적합도

본 연구에서는 구조방정식 모형의 분석을 위하여 LISREL 8.30 을 사용하였다. 분석결과, 먼저 연구모형에 대한 적합도 지표 중  $\chi^2$  값은 524.57(df=177, p<.001)로 유의하게 나타났다. 또한, GFI(.854), AGFI(.809), NFI(.880), NNFI(.902), CFI(.917), IFI=.918, RMR(.078), RMSEA(.082) 등 추가적인 적합도 지수 중 일부는 .9 에 미달하였지만, 대체로 수용할만한 수준으로 보고되었다(fair fit, Marsh & Hau, 1996).

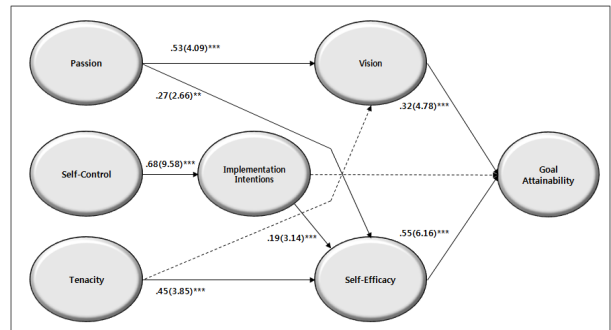
3.4.2. 연구가설 검정

분석결과, 먼저 <가설 1>과 <가설 3>에서 예측한 바와 같이, 열정은 비전과 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(각각,  $\beta=.53, t=4.09, p<.001$ ;  $\beta=.27, t=2.66, p<.01$ ; <Figure 2>와 <Table 3> 참조). 따라서 열정이 비전에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>과, 열정이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 3>은 통계적으로 지지되었다. 그리고 끈기는 자기효능감에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나(각각,  $\beta=.45, t=3.85, p<.001$ ), 비전에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(<가설 2>기각). 이러한 이유는 끈기는 열정에 비해 수행과정에서의 지속성을 의미하기 때문에, 조직 비전설정 맥락과 다르게 장기적인 목표보다는 7주 안에 성과(목표점수)를 달성해야겠다는 의지가 높았을 것으로 판단된다. 따라서 7주 안에 비전을 형성했을 가능성보다는 <가설 4>의 지지된 결과를 통해볼 때, 하루에 8시간씩 7주간 끈기 있는 노력을 통해 자기효능감을 지각했을 가능성이 크다. 실제로 끈기가 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 4>는 통계적으로 지지되었다.

그리고 자기통제는 실행의도에, 실행의도는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(각각,  $\beta=.68, t=9.58, p<.001$ ;  $\beta=.19, t=3.14, p<.01$ ; <Figure 2>와 <Table 3> 참조). 따라서 자

기통제가 실행의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 5>와 실행의도가 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 6>은 통계적으로 지지됨을 알 수 있었다. 그러나 예측과 다르게 실행의도가 목표달성가능성에 미치는 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(<가설 7>기각). 기존 연구의 경우, 실행의도는 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나(Achtziger et al., 2008), 본 연구 맥락인 토익점수 향상과 관련해서는 실행의도가 목표달성가능성에 직접적인 영향을 미치지 보다는 자기효능감을 매개로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 이유는 아마도 수강생의 대부분이 3~4학년으로 취업을 위한 점수(예; 800점 이상)에 대한 목표치(기대치)가 높게 형성되어 있어서, 7주간의 실행 계획만으로는 목표달성가능성을 높게 평가하지 못했을 가능성이 존재한다.

끝으로 비전과 자기효능감은 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(각각,  $\beta=.32, t=4.78, p<.01$ ;  $\beta=.55, t=6.16, p<.001$ ; <Figure 2>와 <Table 3> 참조). 따라서 비전이 목표달성가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 9>와 자기효능감이 목표달성가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 8>은 통계적으로 지지됨을 알 수 있었다.



<Figure 2> The Results of Path(t-value)

<Table 3> The Results of Hypothesis

H	Path	Coefficient	t-value	Results
1	Passion → Vision	.53	4.09***	Supported
2	Tenacity → Vision	.06	.53	Rejected
3	Passion → Self-efficacy	.27	2.66**	Supported
4	Tenacity → Self-efficacy	.45	3.85***	Supported
5	Self-control → Implementation Intention	.68	9.58***	Supported
6	Implementation Intention → Self-efficacy	.19	3.14***	Supported
7	Implementation Intention → Goal Attainability	.06	.95	Rejected
8	Self-efficacy → Goal Attainability	.55	6.16***	Supported
9	Vision → Goal Attainability	.32	4.78***	Supported
$\chi^2=524.57(df=177, p<.001)$ , GFI(.854), AGFI(.809), NFI(.880), NNFI(.902), CFI(.917), IFI=.918, RMR(.078), RMSEA(.082)				

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

<Table 4> The Results of Bootstrapping Test

Path	Value	CI <sub>low</sub>	CI <sub>high</sub>	Sig.
Passion → Vision → Goal Attainability	.1015	.0527	.1503	.000
Passion → Self-efficacy → Goal Attainability	.1598	.0716	.0924	.000
Tenacity → Self-efficacy → Goal Attainability	.1883	.1313	.2453	.000
Self-control → Implementation Intention → Self-efficacy	.1791	.1037	.2546	.000
Implementation Intention → Self-efficacy → Goal Attainability	.1894	.1310	.2478	.000
Self-control → Implementation Intention → Self-efficacy → Goal Attainability	.0497	.0223	.0893	.000

\* CI = 95% confident level

### 3.5. 매개효과 검증

본 연구결과에 의하면, 열정이 비전과 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고(H1, H3). 비전과 자기효능감은 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H8, H9). 그리고 끈기는 자기효능감에 긍정적인 영향을(H4), 자기통제는 실행의도에 긍정적인 영향을(H5), 그리고 실행의도는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H6). 이러한 결과를 종합해보면, ‘열정 → 비전 → 목표달성가능성,’ ‘열정 → 자기효능감 → 목표달성가능성,’ ‘끈기 → 자기효능감 → 목표달성가능성,’ ‘자기통제 → 실행의도 → 자기효능감 → 목표달성가능성,’과 같은 경로관계를 파악할 수 있다. 따라서 총 네 가지 경로관계에 대한 매개효과를 체계적으로 분석하기 위해 Preacher et al.(2007)가 제안한 부스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용한 추가분석을 실시하였다.

본 연구는 매개효과를 확인하기 위하여 먼저 5000번의 부스트래핑을 통해 비전과 자기효능감, 그리고 실행의도를 매개변수로 개인적 특성인 열정과 끈기, 자기통제와 종속변수인 목표달성가능성과의 다중 매개분석을 실시한 결과(multiple mediation), 먼저 열정이 비전을 매개로 했을 때, 비전의 매개효과 계수는 .1015, 95%의 신뢰구간에서 구한 계수의 하한값과 상한값이 각각 .0527과 .1503로서 ‘0’ 이 신뢰구간에 포함되어 있지 않아, ‘열정 → 비전 → 목표달성가능성’ 경로관계에서 비전의 매개효과가 유의함을 알 수 있었다(Preacher et al., 2007). 그리고 열정이 자기효능감을 매개로 했을 때 목표달성가능성에 미치는 효과를 살펴보기 위해 부스트래핑을 통한 다중매개효과를 검증한 결과, 자기효능감의 매개효과 계수는 .1598, 95%신뢰구간에서 구한 계수의 하한값과 상한값이 .0716과 .0924로 ‘0’이 포함되어 있지 않아 매개효과가 유의함을 알 수 있다. 또한, 동일한 방법으로 ‘끈기 → 자기효능감 → 목표달성가능성’ 경로관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과, 자기효능감이 끈기와 목표달성가능성과의 관계에서 있어 매개효과

가 있는 것으로 나타났다(<Table 4> 참조).

끝으로 ‘자기통제 → 실행의도 → 자기효능감 → 목표달성가능성’ 경로 관계에서 실행의도와 자기효능감의 매개효과를 고찰하기 위해 다중 매개분석을 실시한 결과, 자기통제는 실행의도와 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(<Table 4> 참조).

이러한 연구결과를 정리해보면, 열정이 높은 사람들은 비전 혹은 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 영향을 미치며, 끈기가 높은 사람들은 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 영향을 미칠 수 있었다. 그리고 마지막 개인적 특성요인인 자기통제의 경우, 실행의도와 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과적으로 자기통제의 경우 다른 개인적 특성요인인 열정과 끈기와 다르게 보다 복잡한 인지적 과정을 통해 목표달성가능성에 영향을 미칠 수 있었다. 그리고 본 연구에서 제시한 바대로 비전, 자기효능감, 그리고 실행의도는 목표달성가능성에 영향을 미치는 중요한 심리적 요인을 확인할 수 있었다.

## 4. 결론

### 4.1. 결과요약 및 시사점

본 연구는 산업-조직심리 분야에서 30년 넘게 적용되어 온 목표 설정이론(goal-setting theory; Locke & Latham, 1990)을 바탕으로, 토익프로그램 참여자들을 대상으로 토익점수 목표달성가능성에 영향을 미치는 개인적 특성요인과 심리적 기제를 고찰하였다. 목표달성과 관련된 기존 연구들은 목표와 성과 간의 관계에서 심리적 기제를 밝히는데 주목해왔으며, 지금까지 밝혀진 주요 심리적 기제로 목표에 대한 몰입(commitment), 노력(effort), 지속성(persistence)

요인 등을 제시해왔다. 하지만, 본 연구에서는 목표설정에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성요인을 고찰하고자 하였으며, 나아가 이들 개인적 특성이 목표달성을 추구하는 과정에서 유발되는 새로운 심리적 기제를 밝히는데 초점을 두었다. 이에 본 연구에서는 목표설정에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성요인으로 열정(passion)과 끈기(tenacity), 그리고 자기통제(self-control)를 제시하였으며, 이들 특성이 유발하는 심리적 기제로 비전(vision)과 자기효능감(self-efficacy), 그리고 실행의도(implementation intentions)를 제시하여, 개인적 특성과 이들 목표달성기제 변수들 간의 차별적 경로관계를 제시하였다. 이들 관계에 대한 구체적인 결과는 다음과 같다.

먼저, 첫 번째 개인적 특성요인인 열정은 비전과 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비전과 자기효능감은 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 열정이 목표달성가능성에 영향을 미치는데 있어 비전과 자기효능감의 매개효과를 확인한 결과, 열정은 비전 혹은 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 열정과 목표달성가능성 간의 경로관계에서 비전과 자기효능감의 매개효과를 확인할 수 있었다.

둘째, 두 번째 개인적 특성요인인 끈기는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 비전에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 자기효능감은 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 끈기와 목표달성가능성 간의 경로관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인하기 위해 추가분석을 실시한 결과, 끈기는 자기효능감을 매개로 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

끝으로 자기통제는 실행의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 실행의도는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 목표달성가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 실행의도는 목표달성가능성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 자기통제와 목표달성가능성 간의 관계에서 실행의도와 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 활용하여 분석한 결과, '자기통제 → 실행의도 → 자기효능감 → 목표달성가능성' 경로를 확인할 수 있었다.

본 연구는 목표설정이론을 토대로 학업목표(academic goal)상황에서의 목표달성가능성에 영향을 미치는 개인적 특성요인과 심리적 기제를 고찰함으로써 여러 이론적 시사점과 실무적 시사점을 지니고 있다. 먼저, 이론적 시사점과 관련하여 목표설정이론의 확장 및 적용을 들 수 있다. Locke & Latham(2006)은 'New Directions in Goal-Setting Theory'라는 논문을 통해 목표설정이론의 이론적 확장과 이론적응의 중요성을 제시한 바 있다. 이에 본 연구는 토익(TOEIC)프로그램 수강생들을 대상으로 목표설정이론을 적용하였다는 점에서 이론적 의의를 찾을 수 있다. 둘째는 목표설정과 관련된 기존 연구들이 주로 여러 목표(multiple goal)를 추구해야 하는 상황에서 목표를 가이드(guide)하는 요인으로 목표몰입(goal commitment)을 중요한 심리적 기제로 제시해왔으나, 본 연구에서는 목표몰입이 자기효능감(self-efficacy)에 의해서 강화됨에도 불구하고(Locke & Latham, 2006), 그동안 목표달성 과정에서 자기효능감에 대한 심리적 메커니즘 고찰은 상대적으로 덜 다루어져 왔다. 이에 본 연구에서는 목표달성가능성의 새로운 심리적 기제로 자기효능감의 역할을 실증적으로 검증했다는 점, 그리고 나아가 비전과 실행의도를 제시하였다는 점에서 이론적 시사점을 찾을 수 있다. 그리고 목표달성과 관련된 대부분의 연구들이 목표를 추구하는 과정에서의 심리적 기제요인에 초점을 두어왔으나, 본 연구는 목표달성에 영향을 미치는 개인적 특성요인을 제시하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 비록 실증적 연구를 수행

하지 않았지만, Locke & Latham(2006)은 목표설정에 영향을 미치는 중요한 개인적 특성요인으로 열정과 끈기를 제시하고 있다. 하지만 본 연구에서는 목표설정과 관련된 기존 연구들에서 많이 제시되었던 자기통제를 새로운 개인적 특성요인으로 제시하여, 이러한 개인적 특성요인이 목표달성 과정에서 어떠한 심리적 기제가 작동하는지에 대한 차별적 메커니즘을 제시하였다는 점에서 커다란 의의를 찾을 수 있다.

그리고 본 연구의 실무적 시사점과 관련하여 여러 시사점을 들 수 있다. 먼저 목표설정에서 자기통제는 매우 중요한 요인임에 틀림없다. 하지만 자기통제가 높은 사람들은 그만큼 많은 노력과 계획 수행을 통해 목표를 달성해가며, 많은 유혹을 뿌리치기 위해 노력한다. 이에 향후 다이어트에 대한 목표, 혹은 학습에 대한 목표를 설정한 사람들은 목표달성을 위한 주별, 월별 계획(프로그램)을 수립하여 체계적인 노력을 하는 것이 목표달성가능성을 높인다는 사실을 인지할 필요가 있다. 특히 이러한 실행계획은 자기통제에서 유발되기 때문에 무엇보다 자기 자신을 통제하는 의지가 중요하다 볼 수 있다. 또한 목표를 달성하기 위해서는 무엇보다 열정과 끈기가 중요함을 알 수 있다. 모든 일이 열정만으로 되지는 않지만, 열정과 끈기를 가지고 목표를 추구하는 과정에서 비전을 설정하고, 자기효능감을 지각한다면 목표달성에 한 발 더 나아갈 것으로 기대할 수 있다.

#### 4.2. 연구의 한계점 및 향후연구

본 연구는 연구과정에서 발생할 수 있는 여러 문제점을 극복하기 위해 노력하였지만, 측정과정에서 한계점이 존재함을 확인할 수 있었다. 기존 연구들의 경우, 대부분 산업-조직심리에서 목표설정에 영향을 미치는 개인적 특성요인을 제시해, 리더의 특성을 주로 다루어 왔으나, 본 연구의 경우 토익프로그램 참여자들을 대상으로 참가가 개인의 열정과 끈기, 그리고 자기통제를 측정하였다. 이 과정에서 새로운 연구맥락에서 개인적 특성요인을 측정하다보니 기존 측정항목을 본 연구 상황에 맞게 확장 및 적용하는 과정에서 측정의 문제점이 존재할 수 있다. 특히 개인적 특성요인인 열정과 끈기는 비록 본 연구에서는 탐색적 요인분석을 통해 두 변수가 구분되었지만, 지속성(지속적인 관심과 끈임 없는 노력)에 대한 차이가 존재할 뿐 상당히 유사한 의미를 지니고 있다. 이에 향후 연구에서는 개인적 특성요인을 보다 체계적으로 밝혀낼 수 있는 측정문항을 개발할 필요가 있다.

또한, 본 연구는 목표달성과 관련하여 기존 연구에서 중요하게 다뤄져 왔던 몰입(commitment)에 대한 변수는 고려하지 않았다. 본 연구의 경우, 연구의 출발점이 목표달성가능성에 영향을 미치는 개인적 특성요인을 고찰하는 것이었기 때문에 개인의 특성요인에 따라 다르게 유발될 수 있는 심리적 기제에 초점을 두었다. 그렇다면 그 동안 목표설정에서 보편적으로 적용되어 왔던 몰입(commitment)변수를 본 연구맥락에서는 고려하지 못하였다. 이에 향후 연구에서는 기존 변수(몰입, 노력, 지속성 등)를 함께 고려한 새로운 목표달성기제를 고찰하는 것도 흥미로운 것으로 보인다.

끝으로 본 연구는 방학을 이용하여 토익프로그램에 참여한 학생들을 대상으로 조사를 실시하였다. 그렇다면 이미 방학을 이용하여 토익공부에 대한 계획을 이미 세웠을 가능성, 그리고 이미 열정과 자기통제가 발생했을 가능성이 높다. 하지만 본 연구는 총 7주간의 토익프로그램 참여기간 동안의 개인의 열정과 끈기, 그리고 자기통제를 측정하였기 때문에 표본 선정에 큰 문제가 없는 것으로 판단하였으나, 향후 연구에서는 보다 다양한 표본과 다양한 목표추구 상황(예; 다이어트)을 바탕으로 본 연구모형을 재검증할 필요가 있을 것이다.

## References

- Achtziger, A., Gollwitzer, P. M., & Sheeran P. (2008). Implementation Intentions and Shielding Goal Striving From Unwanted Thoughts and Feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(3), 381-393.
- Aldrich, H. E., & Wiedenmayer, G. (1993). From Traits to Rates: An Ecological Perspective on Organizational Foundings. In Kaz J. A. & Brockhaus Sr R. H. (Eds), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*(pp. 145-195). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change. *Psychological Review*, 84(March), 191-215.
- Baum, J. R., Lock, E. A., & Kirkpatrick, S. (1998). A Longitudinal Study of the Relation of Vision and Vision Communication to Venture Growth in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Psychology*, 83, 43-54.
- Baum, J. R., & Lock, E. A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587-598.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M (2007). The Strength Model of Self-Control. *Psychological Science*, 16(6), 351-355.
- Carlson, K. A., Meloy, M. G., & Miller, E. G. (2013). Goal Reversion in Consumer Choice. *Journal of Consumer Research*, 39(February), 918-930.
- Collins, J. C., & Porras, J. (1991). Organizational Vision and Visionary Organizations. *California Management Review*, 34, 30-52.
- Feather, N. T. (1990). Bridging the Gap Between Values and Actions. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior* (pp.151-192), New York: Guilford Press.
- Filion, L. J. (1991). Vision and Relations: Elements for an Entrepreneurial Meta Model. *International Small Business Journal*, 9, 112-131.
- Fishbach, A., & Dhar, R. (2005). Goals as Excuses or Guides: The Liberating Effect of Perceived Goal Progress on Choice. *Journal of Consumer Research*, 32(December), 370-377.
- Fornell, C., & Larcker, D. E. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gollwitzer, P. M.(1999). Implementation Intentions: Strong Effects of Simple Plans. *American Psychology*, 54, 493-503.
- House, R. J., and Shamir, B. (1993), *Toward the Integration of Transformational, Charismatic and Visionary Theory and Research: Perspectives and Directions*. San Diego, CA: Academic Press.
- Jung, M. E., & Brawley, L. R. (2013). Concurrent Self-Regulatory Efficacy as a Mediator of the Goal: Exercise Behaviour Relationship. *Journal of Health Psychology*, 18(5), 601-611.
- Locke, E. A. (2000). *The Prime Movers*. New York: Amacom.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Marsh, H. W., & Hau, K. T. (1996). Assessing Goodness of Fit: Is Parsimony Always Desirable?. *Journal of Experimental Education*, 64, 364-390.
- Mento, A. J., Lock, E. A., & Klein, H. J. (1992). The Relationship of Goal Level to Valence and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 77, 395-405.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble a Muscle?. *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259.
- Myrseth, S. E., & Fishbach, A. (2009) Self-Control: A Function of Knowing When and How to Exercise Restraint. *Psychological Science*, 18(4), 247-253.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Shah, J. Y., Friedman, R., & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting All Else: On the Antecedents and Consequences of Goal Shielding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1261-1280.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, Need-satisfaction, and Longitudinal Well-being: The Self-concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a Subversive Activity. *Journal of Business Venturing*, 12, 341-346.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72, 271-324.
- Timmons, J. A. (2000), *New Venture Creation: Entrepreneurship 2000*(5th ed.), Homewood, IL: Irwin.
- Wilcox, K., Vallen, B. Block, L., & Fitzsimons, G. J. (2009). Vicarious Goal Fulfillment: When the Mere Presence of a Health Option Leads to an Ironically Indulgent Decision. *Journal of Consumer Research*, 36(October), 380-393.
- Zhang, Y., & Huang, S. (2010). How Endowed versus Earned Progress Affects Consumer Goal Commitment and Motivation. *Journal of Consumer Research*, 37(December), 641-654.