한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2010. Vol. 23, No. 3, 525-550

개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향*

김 사 라　　유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 세 가지 목표지향성인 학습, 증명, 회피목표지향성과 적응 및 과업수행 간 관계에 대한 자기조절 활동(목표설정, 피드백추구)의 매개효과를 알아보고, 자기조절 활동과 두 가지 수행 간 관계에 대한 조직 내 사회적 네트워크 강도의 조절효과를 규명하는 데 있었다. 이를 위해 기업에서 근무하고 있는 직장인 286명에게 설문조사를 실시하였고 이들의 직무수행을 평가하기 위해 동료 및 상사 38명으로부터 타인평정 자료를 수집하였다. 연구결과, 목표지향성 중 학습목표지향성과 증명목표지향성은 적응수행 및 과업수행과 정적으로 유의한 관련이 있었으며, 회피목표지향성은 적응수행 및 과업수행과 부적으로 관련이 있었다. 또한 이러한 관계를 자기조절 활동인 목표설정 및 피드백추구가 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 학습목표지향성이 강한 사람들은 자기개발에 관심이 높기 때문에 자기조절 활동을 더 많이 하였고, 결과적으로 더 높은 수준의 적응수행과 과업수행을 나타내었다. 증명목표지향성이 강한 사람은 타인과 비교하여 더 나은 평가를 받는 것에 관심이 많기 때문에 학습목표지향성이 강한 사람보다는 상대적으로 약하지만 자기조절 활동을 하고, 결과적으로 높은 수준의 적응수행과 과업수행을 나타내었다. 한편, 회피목표지향성이 강한 사람들은 자신에게 돌아올 부정적 피드백을 회피하고자 하는 데 관심이 많기 때문에 자기조절 활동을 적게 하고, 따라서 적응수행이나 과업수행도 낮았다. 또한 이 연구에서 사회적 네트워크 강도가 피드백 추구와 적응 및 과업수행 간 관계를 조절한다는 것이 밝혀졌다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 강한 사람일수록 피드백 추구와 적응 및 과업수행 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 마지막으로 이러한 결과를 토대로 연구의 시사점 및 제한점, 그리고 추후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성, 자기조절 활동, 목표설정, 노력, 피드백 추구, 사회적 네트워크 강도, 과업수행, 적응수행

* 이 논문은 2009년도 광운대학교 교내 학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyyoo@kw.ac.kr

www.kci.go.kr

오늘날 개인은 수없이 많은 목표를 지니고 살아간다. 개인은 이러한 목표에 따라 업무를 처리하는 방식을 결정하고 업무에서 서로 다른 행동을 보인다. 이처럼 개인이 어떤 목표를 더 선호하는지에 대한 성향에서 개인차가 존재하는데 이를 목표지향성(goal orientation)이라고 한다. 목표지향성 연구 초기에 Dweck (1986)은 목표지향성을 학습목표지향성과 성과목표지향성이라는 두 가지 차원으로 구분했지만, 이러한 두 가지 차원을 사용한 연구들에서 목표지향성과 과업수행 간의 관계가 명확하게 나타나지 않는다는 비판이 제기되면서 VandeWalle(1997)은 목표지향성을 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성으로 구분하는 3요인 모형을 제안하였다.

학습목표지향성은 개인이 새로운 것을 배우려고 하고 어려움이 있더라도 그것을 극복해서 해결하고자 하는 의지와 관련이 있으며, 이러한 개인의 특성은 적응수행과도 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge, & Borman, 2002). 성실성이 높은 사람은 학습목표지향성이 높을 수 있으며 이런 유형의 사람들은 더 높은 수준의 직무수행을 나타낼 가능성이 있다(김태홍, 2008). 반면에 증명목표지향성은 개인이 타인으로부터 긍정적이고 호의적인 평가를 받고자 하는 의지와 관련이 있으며, 증명목표지향성이 높은 사람들은 직무수행에 있어서 긍정적으로 보일 수 있지만 장기적으로는 수행의 수준이 떨어질 수 있다(VandeWalle, 1997). 한편 회피목표지향성은 타인에게서 부정적인 평가를 받고 싶지 않은 의지와 관련이 있고, 이는 직무수행과 부적인 관련이 있는 것으로 알려져 있다. 따라서 목표지향성이 직무수행에 영향을 미치기 때문에 대표적인 직무수행인 과업수행과 적응수행 역시 목표지향성에 따라 영향을 받을 것이라고 예상해 볼 수 있다. 하지만 목표지향성이 과업수행과 관련성을 지닌다는 것이 보고되고 있지만, 그 결과는 일관되지 않았다 (Ford, Smith, Weissbein, Gully, & Salas, 1988; Hoover & Feldhusen, 1990; VandeWalle, Brown, Cron, & Slocum, 1999). 따라서 본 연구에서는 세 가지 목표지향성과 과업수행 및 적응수행 간의 관계를 알아보고자 한다.

목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 계획은 누구라도 쉽게 짤 수 있지만, 실제로 이를 행동에 옮기기 위해서는 스스로의 활동을 조절할 수 있어야 한다. 이와 관련해서 목표지향성과 자기조절 활동 개념 간의 관계가 연구되었다. 자기조절 활동은 개인의 개발측면에서 큰 의미를 가진다. 조직은 선발된 구성원들의 각기 다른 목표지향성을 고려하여 그들이 자신에게 적합한 자기조절 활동을 할 수 있도록 지원함으로써 우수한 과업수행과 적응수행을 유도하는 효과를 얻을 수 있을 것이다. 지금까지 자기조절 활동 중에서 목표설정, 노력, 피드백 추구 등을 관심 있게 다루어 왔지만 그 양이 많지 않고, 경험적인 증거 역시 많지 않은 상황이다. 따라서 본 연구에서는 목표지향성과 과업수행 및 적응수행 간의 관계를 자기조절 활동이라는 개념이 매개할 수 있는지를 알아보고자 한다.

이와 함께 최근에 조직 내 개인의 네트워크 형성은 개인의 우수한 수행과 적응을 설명하는 중요한 개념으로 주목받고 있다. 빠르게 변화하는 사회는 많은 개인들이 사회적 네트워크라는 자신의 인맥을 활용하여 필요한 자원들을 다른 사람들보다 더 빠르고 효율적으로 확보함으로써 수행을 강화할 수 있게 만들고 있다. 사회적 네트워크는 개인의 직무태도,

www.kci.go.kr

과업수행, 적응수행, 조직성과와 밀접한 관련이 있다(김영주, 유태용, 2009; 전수진, 2007; Cross & Cummings, 2004; Morrison, 2002). 김영주와 유태용(2009)의 연구에 따르면 외향성, 심리적 집합주의 및 성취욕구는 사회적 네트워크 크기에 정적인 영향력을 지닌다. 지금까지 사회적 네트워크가 지니는 조절적인 역할에 대해서 다룬 연구는 많지 않은 실정이다. 따라서 본 연구에서는 자기조절 활동과 직무수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도가 조절효과를 지니는지를 알아보고자 한다.

목표지향성과 직무수행 간의 관계

목표지향성은 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기로서(Ames, 1992; Dweck & Elliot, 1983; Nicholls, 1984) 개인이 어떠한 목표를 추구하느냐에 따라 특정한 사건에 대해 반응하는 양식과 수행이 달라진다는 개념이다(Dweck & Elliot, 1983). VandeWalle(1997)은 목표지향성을 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성으로 구분하는 3요인 모형을 제안하였다. 학습목표지향성은 새로운 기술 획득, 새로운 상황에 대한 숙달, 그리고 경험으로부터의 학습에 의한 개인의 역량 개발에 초점을 두는 성향을 의미한다. 증명목표지향성은 자신이 잘할 수 있는 것을 함으로써 다른 사람에게서 호의적인 평가를 얻는 것에 초점을 두는 성향을 말한다. 마지막으로 회피목표지향성은 타인으로부터 부정적인 평가를 회피하는 것에 초점을 두는 성향을 나타낸다.

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). 목표지향성을 다룬 연구에 따르면 학습목표지향성은 열심히 일을 하고자 하는 욕구와 정적인 관계가 있기 때문에, 성취를 위한 목표를 설정하고 더 많은 노력을 투입하는 행동을 하도록 동기를 부여한다. 또한 학습목표지향성은 노력, 끈기, 자기결정, 도움 추구 의지, 깊이 있는 정보처리와 관련이 있다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1993; Elliot & McGregor, 1999; Elliot, McGregor, & Gable, 1999; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997).

높은 수준의 증명목표지향성을 지닌 사람들은 수행에 초점을 두는 경향이 있으며, 타인보다 더 낫게 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; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997; Skaalvik, 1997). 결과적으로 학습목표지향성과 증명목표지향성은 잠재적으로 긍정적인 성과, 즉 과업을 숙달하려는 행동과 자신의 현재 역량을 발휘하는 행동을 하는 특징이 있으며 이러한 목표지향성은 이상적인 과업 행동을 촉진시키는 정서적 혹은 인지적 절차를 유발한다(Elliot & Harackiewicz, 1993).

회피목표지향성이 높은 사람들 역시 수행에 초점을 두지만 이들은 부정적인 결과를 회피하려는 경향이 있다(Elliot & Harackiewicz, 1993). 학습목표지향성이나 증명목표지향성과는 달리

www.kci.go.kr

회피목표지향성은 이상적인 과업 행동을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행을 불가능하게 함으로써 무기력하고 부적응적인 행동을 하도록 한다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Sheldon, 1997).

이러한 연구 결과들을 종합해 보면, 세 가지 목표지향성은 개인의 수행에 의미 있는 영향력을 지님을 알 수 있다. 최근에는 특히 개인의 목표지향성과 과업수행 간의 관계에 대한 연구가 증가하고 있다. 하지만 아직까지 이들 관계에 대해 일관된 경험적 연구 결과가 축적되지 않았으며 개인의 목표지향성과 적응수행 간의 관계를 다룬 연구는 지금까지 이루어지지 않았다. Pulakos, Arad, Donovan 및 Plamondon(2000)은 적응수행을 새로운 환경, 사건, 또는 상황의 요구에 따라 자신을 변화시키는 행동이라고 정의했다. 목표지향성과 과업수행 간의 선행연구들을 토대로 목표지향성은 새로운 환경에 적응하는 적응수행과도 유의한 관련성을 지닐 것이라고 예측할 수 있다. 이러한 선행연구 결과들과 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 학습목표지향성은 과업수행 및 적응수행과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 1-2. 증명목표지향성은 과업수행 및 적응수행과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 1-3. 회피목표지향성은 과업수행 및 적응수행과 부적인(-) 관계를 가질 것이다.

목표지향성과 자기조절 활동 간 관계

특정 목표지향성은 수행에 있어서 이점을 지닌다. 학습심리학 분야의 연구자들은 학습목표지향성을 지닌 사람들이 새로운 기술 습득이나 숙달을 추구함에 있어서 자기조절 전략을 사용한다고 주장해왔다. Kanfer(1990)의 주장과 함께 VandaWalle 등(1999)은 자기조절을 동기적 힘과 행동 및 수행을 이끄는 인지적 절차로 정의하였다. 성과목표지향성을 지닌 개인들은 숙달과 덜 관련되어 있고, 따라서 이들은 학습목표지향성을 지닌 사람들보다 자기조절 전략을 덜 사용할 것이다. Kanfer (1990, 1992)는 목표지향성이 자기조절 활동에 대한 영향력을 통해서 직무수행에 영향을 미침을 제안했다. VandaWalle 등(1999)은 학습목표지향성을 지닌 개인들은 성과목표지향성을 지닌 개인에 비해 더 많은 자기조절 활동을 할 것이라고 가정했다. 즉, 목표설정이나 계획과 같은 활동을 더 많이 사용하는 것을 발견했다.

학습목표지향성을 지닌 개인은 주로 기술과 능력개발과 관련이 있다. 이들은 자신들의 개인적 성장을 이끌 수 있는 어려운 목표를 흥미로운 것으로 지각한다. 반면에 성과목표지향성을 지닌 개인들은 자신의 능력에 대한 긍정적 평가를 확보하는 것에 관심이 있다. 따라서 어려운 과제는 잠재적인 실패를 제공할 수 있기 때문에 덜 흥미롭게 여겨진다. 목표의 난이도가 증가함에 따라 목표확보에 따른 긍정적인 평가를 얻을 가능성도 줄어든다. 몇 가지 연구들은 학습목표지향성은 도전적인 과제 선호(Ames, 1992), 목표설정 절차의 사용과 정적인 관계가 있음을 밝혀냈다. 반면에 성과목표지향성은 이러한 세 가지 구성개념들과 무관하거나 부적인 관계를 지녔다. 따라서 도전적인 과제를 선호하는 개인은 목표설정 절차를 사용하고, 어려운 목표를 설정하기 쉬울 것이다.

본 연구에서는 성과목표지향성을 증명목표

www.kci.go.kr

지향성과 회피목표지향성으로 구분한 3요인 모형을 채택하였다. 따라서 2요인 모형에서의 성과목표지향성이 목표설정 절차를 사용함에 있어서 무관하거나 부적으로 관련성이 있다는 연구결과가 성과목표지향성을 증명목표지향성과 회피목표지향성으로 구분하면 달라질 수 있다고 생각했다. 즉, 증명목표지향성은 학습목표지향성처럼 개인의 성장 가능성을 위해서 목표를 설정하지는 않지만 타인보다 우위에 서려고 하고 타인보다 더 낫다는 사실을 증명하기 위해서 목표설정 활동을 하게 될 것이라고 예상할 수 있다. 하지만 회피목표지향성의 경우, 타인의 부정적 반응을 회피하려고 하기 때문에 주어진 일을 하겠다는 목표설정 활동을 하기보다는 아예 시작하지 않는 경우가 더 많을 것으로 예상된다. 이러한 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1. 학습목표지향성은 목표설정과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 2-2. 증명목표지향성은 목표설정과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 2-3. 회피목표지향성은 목표설정과 부적인(-) 관계를 가질 것이다.

자기조절 활동들은 지식을 개발하고 활용하는 행동 혹은 실제 자신의 업무에 대한 전반적인 노력의 양과 같은 것들이지만, 업무를 통해 어떤 성과를 내는 과정에서 일상적으로 일어나게 되는 것이 바로 피드백 추구이고 이 또한 일종의 자기조절 활동이라고 볼 수 있다. VandaWalle 등(1999)은 향후 연구에서 피드백 추구라는 새로운 자기조절 활동을 추가하여 연구할 것을 권고했다. 피드백의 의미를 사전적으로 정의하면 “필요한 변화가 이루어지게끔 행위자에게 다시 되돌아가는 행위결과에 대한 정보”라고 할 수 있다. 성과지향적 조직에서 개인에게 제공되는 피드백은 학습과 동기부여 차원에서 중요한 것으로 인식되고 있다(Ilgen, Fisher, & Taylor, 1979). 피드백은 동기부여적 기능(motivational function)과 방향제시적 기능(directional function)이라는 중요한 기능을 지니고 있고, 이는 성과지향적 조직에서 개인이 목표를 설정하여 우수한 성과를 달성하게 하는 데 도움이 된다.

Ashford와 Cummings(1983)는 사람들이 피드백을 추구하는 이유를 피드백을 얻음으로서 새로운 기술이나 환경에 대한 정보를 획득하여 자신의 단점과 결점을 수정하고 피드백이 지니는 평가정보를 얻기 위함이라고 했다. 이들은 인상관리를 위한 개인의 적극적인 의지가 피드백 추구로 이어질 수 있다고 제안하였다. Fedor, Rensvold 및 Adams(1992)는 137명의 비행 조종훈련생을 대상으로 한 피드백 추구행위에 대한 연구에서 개인의 특성 중 자존감이 높을수록 또한 외부적 피드백욕구가 높을수록 피드백 추구행위를 더 많이 한다는 것을 발견하였다. Northcraft와 Ashford(1990)는 대학생을 대상으로 한 증권모의투자 실험연구에서 적극적인 피드백 추구행위에 있어 자긍심은 정(+)의 상관관계를 보이고, 피드백 요구와 성과에 대한 기대는 정의 상관관계가 있음을 발견하였다. 수행에 대한 피드백은 작업환경에서 종업원의 훈련, 성과, 동기부여, 그리고 만족 등의 분야에서 핵심이 되는 것으로 언급되어왔다.

이러한 선행 연구결과들을 바탕으로 새로운 기술이나 환경에 숙달되는 것을 목표로 삼는 학습목표지향성이 높은 사람들은 합리적 요구로 인해 피드백 추구에 있어서 적극적일 가능

www.kci.go.kr

성이 많으며, 증명목표지향성을 지닌 사람들 역시 자신의 능력이 타인들에게 잘 보여졌는지를 확인하는 인상관리를 할 가능성이 높을 것이라고 예상할 수 있다. 반면에 회피목표지향성이 높은 사람들은 낮은 자긍심이나 자존감으로 인해 피드백 추구를 적게 할 가능성이 높다고 추론을 할 수 있다. 이러한 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 학습목표지향성은 피드백 추구와 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 3-2. 증명목표지향성은 피드백 추구와 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 3-3. 회피목표지향성은 피드백 추구와 부적인(−) 관계를 가질 것이다.

자기조절 활동과 직무수행 간 관계

목표설정은 오랫동안 행동의 동기와 방향을 정하는 중요한 심리적 기법으로 인식되어 왔고 수행자로 하여금 동기를 유발시키고 자기효능감을 높여 수행의 효율성을 증대시킨다고 알려져 왔다. Steers와 Porter(1974)는 설정된 목표는 수행의 방향을 결정해 주고, 조직이나 개인의 실적을 평가하는 기준이 되며, 활동과 목표 추구에 필요한 자원을 활용할 수 있도록 해주는 기능을 가지고 있다고 하였다. Locke과 Latham(1984)이 제안한 목표설정이론에 따르면, 구체적이고 도전적인 목표가 제시되는 경우에 목표달성을 위해 더 많은 노력을 기울인다. 따라서 목표설정이 더 높은 수준의 과업수행을 유발할 것이라고 예상할 수 있다. 목표설정이 적응수행 수준을 향상시킬 것이라는 것을 밝힌 선행연구는 없지만 목표설정과 과업수행 간의 관계를 토대로 적응수행 역시 막연하게 '최선을 다하라'고 할 때보다 목표가 설정되었을 때 더 잘할 것이라고 추론해 볼 수 있다.

정성훈과 유태용(2008)의 연구결과에 따르면 피드백 추구행동 중 묻기행동은 자신의 과업에 필요한 정보획득을 통해 역할모호성을 감소시킨다. 이러한 결과를 토대로 피드백 추구는 자신의 과업에 대한 정보를 획득함으로써 과업수행을 향상시킬 것이라고 예상할 수 있다. 또한 피드백은 동기부여적 기능과 방향제시적 기능을 가지고 있기 때문에 조직에서 개인이 우수한 성과를 달성하게 하는 데 도움을 준다. 피드백은 개인이 자신의 일을 더 열심히 해야 할지 또는 지금과 같은 정도로 계속해도 되는지를 알려준다. 따라서 피드백을 더 많이 추구할수록 개인의 과업수행 수준이 더 높아질 것이라고 가정할 수 있다. 목표설정에서와 마찬가지로 피드백 추구가 적응수행 수준을 향상시킬 것이라는 것을 밝힌 선행연구는 없지만 피드백 추구와 과업수행 간의 관계를 토대로 적응수행 역시 피드백 추구 수준이 높을수록 더 잘할 것이라고 추론해 볼 수 있다. 이러한 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4-1. 목표설정은 과업수행 및 적응수행과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

가설 4-2. 피드백 추구는 과업수행 및 적응수행과 정적인(+) 관계를 가질 것이다.

목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동의 매개효과

현재까지 목표지향성이 직무수행에 직접적

www.kci.go.kr

으로 영향을 미친다는 연구는 많이 이루어졌지만 이러한 관계를 매개하는 변인들을 찾아내는 연구는 이루어지지 않은 실정이다. 지금까지의 선행연구 결과와 추론을 토대로 본 연구에서는 개인의 목표지향성이 과업수행과 적응수행에 영향을 미칠 것이며, 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)은 개인의 과업수행과 적응수행에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다. 또한 개인의 목표지향성이 자기조절 활동에도 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다. 이러한 가설들은 선행연구의 이론적 배경을 토대로 설정된 것이기 때문에 본 연구에서는 이러한 가설들을 바탕으로 이들 변인들 간의 관계를 유추할 수 있다.

Ajzen(1985)이 제안한 계획된 행동이론(theory of planned behavior)에 따르면 태도가 행동에 직접적으로 영향을 미치기보다는 태도가 먼저 행동의도에 영향을 미치고 행동의도가 궁극적으로 행동을 일으킨다. 목표지향성이 직무수행에 직접적인 영향을 미칠 수도 있지만 계획된 행동이론을 토대로 목표지향성이 자기조절 활동을 통해 직무수행에 간접적으로 영향을 미침으로써 자기조절 활동이 목표지향성과 직무수행 간의 관계를 매개할 가능성이 있다고 예상하였다. 즉, 개인의 특성인 목표지향성이 개인의 자기조절 활동에 영향을 미치고, 자기조절 활동은 궁극적으로 개인의 직무수행에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 이러한 추론을 토대로 자기조절 활동인 목표설정과 피드백 추구의 매개효과에 관하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 5-1. 목표설정은 목표지향성(학습, 증명, 회피)과 직무수행(과업, 적응) 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 5-2. 피드백 추구는 목표지향성(학습, 증명, 회피)과 직무수행(과업, 적응) 간의 관계를 매개할 것이다.

사회적 네트워크 강도의 조절효과

사회적 네트워크란 사람들이 일련의 관계에 의해 모인 관계망을 지칭한다(손동원, 2002). 이는 사회적 관계 즉, 역할에 근거한 관계, 인지적/감성적 관계, 행위에 근거한 관계를 토대로 성립한다. 사회적 네트워크의 효과는 보통 두 가지가 있다고 알려져 있다. 우선 사회적 네트워크는 정보획득효과를 가진다. 이 효과는 네트워크 관계망에 속하게 됨에 따라 이전에는 가질 수 없었던 정보, 즉 필요한 자원을 얻게 되는 것을 말하며 정보탐색의 비용을 절감하고 정보의 질이 높아지는 효과라고 볼 수 있다. 새로운 익명의 사람과의 관계에서는 시간과 비용이 들며 질적 점검이 요구되지만, 그 동안 관계했던 사람들에게는 정보탐색 시간과 비용이 축소될 뿐만 아니라 정보에 대한 평가도 불필요하기 때문에 원하는 정보를 얻는 데 드는 비용과 시간이 줄어들고, 얻은 정보의 질도 우수하게 된다.

또 다른 효과는 지원효과이다. 이것은 네트워크에 의해 맺은 다른 사람들로부터 정서적 지원, 물질적 지원, 조언 및 충고 등의 효과로 네트워크에 속한 사람들과 긴밀한 관계를 맺고 있으면 이런 지원효과가 커진다. 이 효과들은 참여자들 간 관계의 조건에 따라 차별적으로 발생하게 된다. 달리 말하면, 참여자들 간 관계의 정도에 따라 그 효과가 달라지는데 이 연결을 약한 연결과 강한 연결로 나누어 볼 수 있다. 약한 연결(weak tie)은 행위자 간 접촉빈도가 낮은 관계로 어쩌다 만나는 사람

www.kci.go.kr

들로부터 참신한 정보를 얻을 수 있는 '정보 획득 효과'를 가지게 된다. 반면에 강한 연결(strong tie)은 접촉빈도가 높은 관계로 정보제공자의 의도와 정보의 질을 면밀히 생각해야 하는 작업이 감소한다고 볼 수 있다. Burt (1992)는 사회적 네트워크가 적절한 시기에 필요한 정보에 접근할 수 있도록 하며, 좀 더 큰 교섭력을 가지게 하고, 사회적 네트워크로 얻게 되는 확장된 시야를 통해서 사회 시스템 내부에 있는 경력 기회를 더 잘 포착할 수 있다는 점을 강조하였다.

사회적 네트워크의 구조를 파악하기 위해서 일반적으로 크기, 강도, 범위, 밀도, 지위, 중심성과 같은 측정 기준을 사용한다. 각각을 살펴보면, 네트워크의 크기는 얼마나 많은 수의 사람들과 관계를 맺고 있는지를 나타내며, 네트워크 범위는 얼마나 다양한 종류의 사람들을 알고 있는지를 의미하고, 네트워크 강도는 관계를 맺고 있는 사람들과의 관계의 정도 즉, 접촉빈도와 친밀도를 나타낸다. 네트워크의 밀도는 하나의 네트워크 내에서 서로 알거나 연결되어 있는 정도를 의미하고, 네트워크 지위는 얼마나 높은 지위의 사람들과 관계를 형성하고 있는지를 나타낸다, 마지막으로 네트워크 중심성은 네트워크 내에서 자신이 중심에 위치하는 정도를 나타내고, 이는 사회적 네트워크 분석 방법(social network analysis)을 사용하여 측정한다.

Papa(1990)는 네트워크 크기가 클수록, 다양성이 높을수록, 상호작용 빈도가 높을수록 변화된 기술의 습득이 용이하고, 개인의 직무성과가 향상 된다고 제안하였다. 또한 개인의 자기조절 활동은 사회적 네트워크의 영향을 받을 가능성이 크다. 개인이 목표를 설정하고, 노력을 기울이며, 피드백을 추구하는 활동은 개인이 형성하고 있는 네트워크의 구성원이 얼마나 되는지, 그리고 네트워크 구성원들과 얼마나 친밀한지, 개인에게 연결된 네트워크 구성원이 얼마나 다양한 집단에서 왔는지와 관련이 있을 것이다. 예를 들어, 개인이 목표를 설정할 때는 자기 자신의 기준에 따라 목표를 설정하기도 하지만, 조직 내에서의 개인은 자신이 속한 네트워크에 영향을 받기도 한다. 특히 피드백 추구의 경우는 네트워크의 특징과 강한 관련성이 있을 것이라고 예상된다. 피드백을 추구하는 사람은 피드백 출처가 되는 사람들과 심리적으로 가까운 경우에 더 쉽게 피드백을 추구할 수 있다. 즉, 사회적 네트워크 강도가 강할 때 피드백을 추구할 가능성이 더 높아질 것이다. 이러한 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 6. 사회적 네트워크 강도는 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)과 직무수행(과업, 적응) 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 사회적 네트워크 강도가 강할수록 자기조절 활동과 직무수행 간의 정적 관계가 더 강할 것이다.

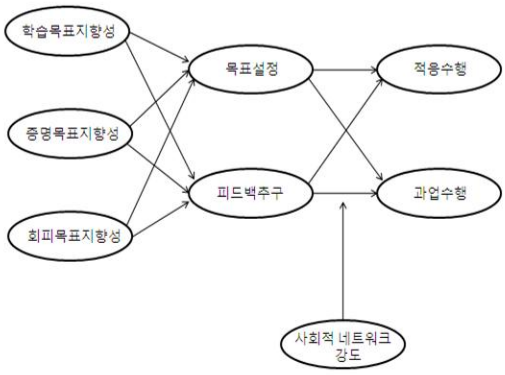


그림 1. 연구모형

www.kci.go.kr

위의 가설들을 토대로 본 연구의 연구모형을 제시하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상 및 자료수집 방법

본 연구의 자료 수집을 위해 기업에 근무하는 종업원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 우선 조사대상자들의 직무수행을 평정할 상사 또는 동료들에게 연구목적과 자료수집 방법을 설명하고 자료수집에 대한 동의를 얻은 후, 조사 설문지와 직무수행 평정 설문지를 전달하였다. 이들은 자신과 함께 근무하는 사람들에게 조사 설문지를 배포하여 응답하도록 하고, 자신들은 조사대상자들의 직무수행을 평정하기 위한 설문지에 응답하였다. 조사 설문지에 대한 응답과 타인평정에 의한 직무수행 측정치가 동일인에 대한 것임을 확인하기 위해 조사 설문지와 직무수행 평정 설문지에 고유번호를 부여하여 상사나 동료가 조사대상자들의 직무수행을 평정할 때 각 번호가 누구의 것인지 명확히 기억하고 평정하도록 하였다. 이러한 자료수집 절차를 사용하여 328부의 조사 설문지와 직무수행 평정 설문지를 배포하여 306명에 대한 자료를 얻었다(회수율 93.3%). 수집된 설문지 중 상당수 문항에 응답을 하지 않았거나 불성실한 응답을 한 20명에 대한 자료를 제거하여 최종적으로 286명에 대한 자료를 분석에 사용하였다.

분석에 포함된 조사대상 286명 중 남성이 138명(48.3%), 여성이 148명(51.7%)이었다. 연령은 20대와 30대가 각각 130명(45.5%), 125명(43.7%)으로 대다수를 차지했고, 40대는 24명(8.4%), 50대는 7명(2.4%)이었다. 근속년수는 5개월부터 32년까지의 분포를 보였으며, 평균 50.9개월(표준편차 56.6개월)이었다. 직급은 사원급이 160명(55.9%)으로 가장 많았으며, 대리급은 48명(16.8%), 과장급은 43명(15.0%), 차장급은 21명(7.3%), 부장급은 14명(4.9%)이었다. 직종별 분포는 관리 및 지원이 104명(36.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로 기타가 73명(25.5%), 연구 및 개발이 41명(14.3%), 생산 및 기술이 36명(12.6%), 영업이 32명(11.2%) 순이었다.

조사대상 286명의 직무수행을 평정한 38명은 남성이 17명(44.7%), 여성이 21명(553%)이었다. 연령은 30대가 17명(44.7%)으로 대다수를 차지하였으며 20대는 11명(28.94%), 40대는 8명(21.05%), 50대 이상은 2명(5.26%)이었다. 이들이 조사대상자와 알고 지낸 기간은 평균 3년 3개월(표준편차 3년)이었다.

측정도구

목표지향성

목표지향성은 정성훈과 유태용(2008)이 사용한 VandeWalle(1997)의 13개 문항으로 측정하였다. VandeWalle(1997)은 목표지향성을 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성 차원으로 구분하였다. 본 연구에서는 목표지향성을 측정하기 위해 각 문항에 동의하는 정도에 따라 1(전혀 그렇지 않다)부터 5(매우 그렇다)까지 리커트 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 학습목표지향성은 “나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다”, “위험을 감수하더라도 나의 업무능력을 개발하는 것이 내게는 더 중요하다” 등과 같은 5개 문항을 사용하여 측정하였다. 증명목

www.kci.go.kr

표지향성은 “직장에서 다른 사람들이 내가 얼마나 잘 하고 있는지 알아차리게 된다면 나는 매우 즐거울 것이다”, “나는 다른 사람들에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다” 등과 같은 4개 문항을 사용하여 측정하였다. 마지막으로 회피목표지향성은 “내 능력이 모자라게 보일까 봐 직장에서 새로운 업무를 맡는 것이 걱정된다”, “내가 잘하지 못할 것 같은 업무 상황은 회피하는 편이다”와 같은 4개 문항을 사용하여 측정하였다. 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성 척도의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach‘s α)는 각각 .79, .82, .75이었다.

자기조절 활동

목표설정. 목표설정은 Locke과 Latham(1984)의 연구에서 사용된 3개 문항을 사용하여 측정하였다. 목표설정을 측정한 문항들은 “나는 업무에서 구체적이고 명확한 목표를 가지고 있다”, “업무에서 내가 가지고 있는 목표는 도전적이지만 적당한 수준이다(너무 어렵지도 너무 쉽지도 않다)”, “내가 달성해야 하는 목표가 한 개 이상인 경우, 나는 어떤 것이 가장 중요한지 어떤 것이 가장 중요하지 않은지를 안다”였다. 목표설정을 Likert 5점 척도로 측정하였고 내적일관성 신뢰도 계수는 .66이었다.

피드백추구. Ashford(1986)의 피드백 추구방법 중에서 묻기(Inquiry) 행동을 측정하기 위하여 정성훈과 유태용(2008)의 6개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “내 업무 수행의 수준이 어떤지 알기 위해 상사에게 직접 물어본다”, “내 업무수행에 문제가 있다고 판단되면, 주저하지 않고 현재 수행이 어떤지에 대해 상사에게 직접 물어본다” 등이다. 피드백추구를 Likert 5점 척도로 측정하였고 내적일관성 신뢰도 계수는 .79이었다.

적응수행

Pulakos 등(2000)은 적응수행을 (1) 위기관리, (2) 직무스트레스 관리, (3) 창의적 문제해결, (4) 불확실한 상황에 대한 대처, (5) 새로운 것에 대한 학습, (6) 대인간 적응, (7) 문화적 적응, (8) 신체적 적응의 8개 차원으로 구분하였다. 유태용(2007)은 Pulakos 등(2000)의 적응수행 개념에 기초하여 일반 기업체의 사무직종에 근무하는 사람들이 변화하는 직무와 환경에 효과적으로 적응하는 수행에 초점을 두고 적응수행을 4개 문항으로 측정하였다. 4개 문항은 새로운 것에 대한 학습 차원과 관련된 2개 문항(새로운 지식이나 기술을 잘 습득한다, 새로운 업무 절차나 규정에 잘 적응한다), 불확실한 상황에 대한 대처 차원과 관련된 1개 문항(외부 상황이 바뀌었을 때 유연하게 효과적으로 대처한다), 창의적 문제해결 차원과 관련된 1개 문항(과거에 겪어보지 못했던 낯선 문제가 발생하면 창의적인 해결책을 제시한다)으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 적응수행을 측정하기 위하여 유태용(2007)의 4개 문항을 사용하였고, 조사대상자가 모든 문항에 대하여 응답함으로써 발생할 수 있는 공통방법편파(common method bias)를 없애기 위하여 조사대상자의 상사 또는 동료가 조사대상자의 적응수행을 평정하도록 하였다. 적응수행을 Likert 5점 척도로 측정하였고 내적일관성 신뢰도 계수는 .83이었다.

과업수행

과업수행은 김도영과 유태용(2002)이 개발한

www.kci.go.kr

과업수행 6개 문항을 사용하여 측정하였다. 적응수행 측정과 마찬가지로 자기보고에 의한 공통방법편의를 없애기 위하여 상사 또는 동료가 조사대상자의 과업수행을 평정하도록 하였다. 문항의 예는 “이 사람은 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다.”, “이 사람은 동료에 비해 탁월한 업무 수행을 보인다.” 등이다. 과업수행을 Likert 5점 척도로 측정하였고 내적일관성 신뢰도 계수는 .86이었다.

사회적 네트워크 강도

사회적 네트워크의 강도를 측정하기 위해서 Ibarra(1997)의 연구에 기초하여 응답자가 직장 내에서 심리적 혹은 정보적인 지원을 해주는 사람을 최대 10명까지 이니셜이나 별명을 사용하여 기입하도록 했다. 기입한 이름 옆에 그 사람과 심리적으로 얼마나 친밀하게 느끼는지(친밀도)와 그 사람과 정보를 얼마나 자주 교환하는지(정보교환빈도)를 평정하는 5점 척도를 제공하여 두 가지 척도의 평균값으로 사회적 네트워크 강도를 측정하였다.

분석방법

본 연구에서는 자기조절 활동, 즉 목표설정과 피드백추구 행동이 개인의 목표지향성과 직무수행 간의 관계를 매개하는지 알아보기 위해서 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석을 실시하였다. 목표설정 및 피드백추구와 적응수행 및 과업수행 간의 관계를 사회적 네트워크의 강도가 조절하는지를 검증하기 위해 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

측정 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 먼저 실시하였다. 연구변인들의 평균, 표준편차 및 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석결과에 따르면, 학습목표지향성은 과업수행(r=.33, p<.01), 적응수행(r=.32, p<.01)과 유의한 정적 상관을 보였으며, 증명목표지향성 역시 과업수행(r=.32, p<.01), 적응수행(r=.26, p<.01)과 유의한 정적 상관을 나타냈다. 반면에 회피목표지향성은 과업수행(r=-.24, p<.01), 적응수행(r=-.29, p< .01)과 모두 유의한 부적 상관을 나타내었다. 따라서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 과업수행 및 적응수행과 정적 상관을 지니고, 회피목표지향성은 과업수행 및 적응수행과 부적 상관을 지닐 것이라고 예측한 가설 1-1, 1-2, 1-3이 모두 지지되었다.

또한 학습목표지향성은 목표설정(r=.41, p<.01), 피드백 추구(r=.38, p<.01)과 유의한 정적 상관을 보였으며, 증명목표지향성 역시 목표설정(r=.30, p<.01), 피드백 추구(r=.29, p<.01)과 유의한 정적 상관을 나타냈다. 반면에 회피목표지향성은 목표설정(r=-.17, p<.01), 피드백 추구(r=-.24, p<.01)와 모두 유의한 부적 상관을 나타내었다. 따라서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 목표설정과 정적 상관을 지니고, 회피목표지향성은 목표설정과 부적 상관을 지닐 것이라고 예측한 가설 2-1, 2-2, 2-3이 모두 지지되었다. 또한 학습목표지향성과 증명목표지향성이 피드백 추구와 정적 상관을 지니고, 회피목표지향성은 피드백 추구와 부적 상관을 지닐 것이라고 예측한 가설 3-1,

www.kci.go.kr

표 1. 연구에 사용된 변인의 평균, 표준편차 및 상호상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 나이	-										
2. 근속년수	.58**	-									
3. 직급	.60**	.60**	-								
4. 학습목표지향성	.04	.05	.20**	.79							
5. 증명목표지향성	-.08	.08	.02	.50**	.82						
6. 회피목표지향성	-.14*	-.15**	-.09	-.36**	.07	.75					
7. 목표설정	.15**	.18**	.23**	.41**	.30**	-.17**	.66				
8. 피드백 추구	-.05	.10*	.15**	.38**	.29**	-.24**	.33**	.79			
9. 네트워크 강도	.05	.10*	.15**	.14*	.15**	.05	.20**	.12*	-		
10. 적응수행(타인평정)	.11*	.27**	.22**	.32**	.26**	-.29**	.40**	.31**	.09	.83	
11. 과업수행(타인평정)	.16**	.34**	.28**	.33**	.32**	-.24**	.59**	.40**	.13*	.73**	.86
평균	31.77	50.93	1.88	3.43	3.59	2.69	3.52	3.12	3.77	3.50	3.45
표준편차	6.34	56.60	1.20	.56	.66	.60	.61	.63	.75	.63	.62

N=286, * $p < .05$, ** $p < .01$, 대각행렬은 해당 변인의 신뢰도 계수(Cronbach α)를 나타냄. 근속년수는 개월로 표시하였고 직급은 사원=1, 대리=2, 과장=3, 차장=4, 부장=5로 코딩하였음.

3-2, 3-3 역시 모두 지지되었다.

목표설정은 과업수행(r=.59, p<.01), 적응수행(r=.40, p<.01)과 유의한 정적 상관을 나타내어 목표설정이 과업수행 및 적응수행과 정적인 관련성을 가질 것이라는 가설 4-1이 지지되었다. 피드백 추구 역시 과업수행(r=.40, p<.01), 적응수행(r=.31, p<.01)과 유의한 정적 상관을 나타내어 피드백 추구가 과업수행 및 적응수행과 정적인 관련성을 가질 것이라는 가설 4-2가 지지되었다. 사회적 네트워크의 강도는 과업수행(r=.13, p<.05)과 유의한 정적 상관을 나타냈지만, 적응수행과는 유의한 상관을 보이지 않았다(r=.09, p>.05).

자기조절 활동의 매개효과 검증

목표지향성과 직무수행 간의 관계에서 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)이 매개역할을 하는지를 알아보기 위해 목표지향성을 예측변인으로 하고 자기조절 활동을 매개변인으로 하고, 직무수행을 종속변인으로 하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 매개효과 검증을 실시하였다. 이때 성별, 나이, 근속년수, 직급과 같은 인구통계학적 변인들이 미치는 영향을 배제하기 위하여 이러한 변인들을 각 분석의 1단계에 투입함으로써 통제하였다. 자기조절 활동 중 목표설정의 매개효과 분석 결과를 표 2에 제시하였다.

www.kci.go.kr

표 2. 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 목표설정의 매개효과

예측변인 (A)	매개변인 (B)	종속변인 (C)	분석	경로	표준화 회귀계수
학습목표 지향성	목표 설정	적응 수행	1	A → B	.39***
			2	B → C (A통제)	.28***
			3	A → C	.30***
			4	A → C (B통제)	**.19****
		과업 수행	1	A → B	.39***
			2	B → C (A통제)	.51***
			3	A → C	.30***
			4	A → C (B통제)	**.10***
증명목표 지향성	목표 설정	적응 수행	1	A → B	.30***
			2	B → C (A통제)	.32***
			3	A → C	.24***
			4	A → C (B통제)	**.14***
		과업 수행	1	A → B	.30***
			2	B → C (A통제)	.50***
			3	A → C	.29***
			4	A → C (B통제)	**.14****
회피목표 지향성	목표 설정	적응 수행	1	A → B	-.13*
			2	B → C (A통제)	.34***
			3	A → C	-.25***
			4	A → C (B통제)	**-.21*****
		과업 수행	1	A → B	-.13*
			2	B → C (A통제)	.53***
			3	A → C	-.18***
			4	A → C (B통제)	**-.11***

N=286, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

표 2에서 보듯이, 목표설정에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.39, p<.001), 적응수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.28, p<.001), 적응수행에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.30, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 학

www.kci.go.kr

습목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 학습목표지향성의 회귀계수(β=.19, p<.01)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 학습목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(학습목표지향성이 목표설정을 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=4.50, p<.001)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.51, p<.001), 과업수행에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.30, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기 위한 회귀분석에 학습목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 학습목표지향성의 회귀계수(β=.10, p<.05)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 학습목표지향성과 과업수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(학습목표지향성이 목표설정을 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=5.60, p<.001)을 보였다.

목표설정에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.30, p<.001), 적응수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.32, p<.001), 적응수행에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.24, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 증명목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 증명목표지향성의 회귀계수(β=.14, p<.05)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 증명목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(증명목표지향성이 목표설정을 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=4.28, p<.001)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.50, p<.001), 과업수행에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.29, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기 위한 회귀분석에 증명목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 증명목표지향성의 회귀계수(β=.14, p<.01)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 증명목표지향성과 과업수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(증명목표지향성이 목표설정을 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=5.20, p<.001)을 보였다.

목표설정에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=.-13, p<.05), 적응수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.32, p<.001), 적응수행에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=.-25, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 회피목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.21, p<.001)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 회피목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(회피목표지향성이 목표

www.kci.go.kr

표 3. 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 피드백 추구의 매개효과

예측변인 (A)	매개변인 (B)	종속변인 (C)	분석	경로	표준화 회귀계수
학습목표 지향성	피드백 추구	적응 수행	1	A → B	.37***
			2	B → C (A통제)	.20**
			3	A → C	.30***
			4	A → C (B통제)	**.22*** **
		과업 수행	1	A → B	.37***
			2	B → C (A통제)	.30***
			3	A → C	.30***
			4	A → C (B통제)	**.19** **
증명목표 지향성	피드백 추구	적응 수행	1	A → B	.26***
			2	B → C (A통제)	.23***
			3	A → C	.24***
			4	A → C (B통제)	**.18** **
		과업 수행	1	A → B	.26***
			2	B → C (A통제)	.31***
			3	A → C	.29***
			4	A → C (B통제)	**.21*** **
회피목표 지향성	피드백 추구	적응 수행	1	A → B	-.24**
			2	B → C (A통제)	.24***
			3	A → C	-.25***
			4	A → C (B통제)	**-.19** **
		과업 수행	1	A → B	-.24**
			2	B → C (A통제)	.34***
			3	A → C	-.18**
			4	A → C (B통제)	**-.10**

N=286, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

설정을 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=-2.02, p<.05)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 목표설정의 회귀계수(β=.53, p<.001), 과업수행에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.18, p<.001)가 모두 통계

www.kci.go.kr

적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기 위한 회귀분석에 회피목표지향성과 목표설정을 동시에 투입하여 목표설정의 효과를 통제했을 때, 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.11, p<.05)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 목표설정은 회피목표지향성과 과업수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 목표설정에 의한 간접적 효과(회피목표지향성이 목표설정을 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=-2.10, p<.05)을 보였다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 목표설정이 목표지향성(학습, 증명, 회피)과 수행(과업, 적응) 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 5-1이 지지되었다.

자기조절 활동 중 피드백 추구의 매개효과 분석 결과를 표 3에 제시하였다. 표 3에서 보듯이, 피드백 추구에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.37, p<.001), 적응수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.20, p<.01), 적응수행에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.30, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 학습목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 학습목표지향성의 회귀계수(β=.22, p<.001)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 피드백 추구는 학습목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(학습목표지향성이 피드백 추구를 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=3.80, p<.001)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.30, p<.001), 과업수행에 대한 학습목표지향성의 회귀계수(β=.30, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기 위한 회귀분석에 학습목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 학습목표지향성의 회귀계수(β=.19, p<.01)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 피드백 추구는 학습목표지향성과 과업수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(학습목표지향성이 피드백 추구를 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=4.53, p<.001)을 보였다.

피드백 추구에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.26, p<.001), 적응수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.23, p<.001), 적응수행에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.24, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 증명목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 증명목표지향성의 회귀계수(β=.18, p<.01)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 피드백 추구는 증명목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(증명목표지향성이 피드백 추구를 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=3.46, p<.001)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.31, p<.001), 과업수행에 대한 증명목표지향성의 회귀계수(β=.29, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기

www.kci.go.kr

위한 회귀분석에 증명목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 증명목표지향성의 회귀계수(β=.21, p<.001)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 피드백 추구는 증명목표지향성과 과업수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(증명목표지향성이 피드백 추구를 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=3.98, p<.001)을 보였다.

피드백 추구에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=.-24, p<.01), 적응수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.24, p<.001), 적응수행에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.25, p<.001)가 모두 통계적으로 유의하였다. 적응수행을 예측하기 위한 회귀분석에 회피목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.19, p<.01)는 유의하였지만 통제하기 전보다 그 크기가 줄어들었으므로 피드백 추구는 회피목표지향성과 적응수행 간의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(회피목표지향성이 피드백 추구를 통해 적응수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=-3.08, p<.001)을 보였다.

또한 과업수행에 대한 피드백 추구의 회귀계수(β=.34, p<.001), 과업수행에 대한 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.18, p<.01)가 모두 통계적으로 유의하였다. 과업수행을 예측하기 위한 회귀분석에 회피목표지향성과 피드백 추구를 동시에 투입하여 피드백 추구의 효과를 통제했을 때, 회피목표지향성의 회귀계수(β=-.10, p>.05)는 유의하지 않았다. 이러한 결과로부터 피드백 추구는 회피목표지향성과 과업수행 간의 관계에서 완전 매개역할을 한다는 것을 알 수 있다. 피드백 추구에 의한 간접적 효과(회피목표지향성이 피드백 추구를 통해 과업수행에 미치는 효과)에 대한 검증을 위해 Sobel 검증을 실시한 결과, 유의한 Z값(Z=-3.43, p<.001)을 보였다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 피드백 추구가 목표지향성(학습, 증명, 회피)과 수행(과업, 적응) 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 5-2가 지지되었다.

사회적 네트워크 강도의 조절효과

목표설정과 피드백 추구가 개인의 적응수행 및 과업수행에 영향을 미치는 데 있어 개인의 조직 내 사회적 네트워크 강도가 조절효과를 보일 것이라는 가설 6을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 적응수행 및 과업수행을 종속변인으로 설정하고, 개인의 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)과 유의한 상관을 나타낸 인구통계학적 변인들을 1단계에 투입하여 통제하고, 2단계에는 예측변인인 개인의 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)과 사회적 네트워크의 강도를 투입했으며, 3단계에는 두 예측변인의 상호작용항을 투입하였다. 조절효과의 여부는 3단계에서의 R^2의 변화량의 통계적 유의성으로 판단하였다. 상호작용항은 다중공선성을 줄이고 해석을 용이하게 하기 위해 각 변인을 센터링한 후 두 변인을 곱한 값을 사용하였다.

사회적 네트워크 강도의 조절효과 검증결과를 표 4에 제시하였다. 표 4에서 보듯이, 사회적 네트워크 강도는 피드백 추구와 적응수행 간 관계를 조절하는 것으로 나타났다($\triangle R^2$=

www.kci.go.kr

표 4. 목표설정, 피드백추구와 적응수행 및 과업수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도의 조절효과

단계	변인	종속변인					
		적응수행			과업수행		
		β	R^2	$\triangle R^2$	β	R^2	$\triangle R^2$
1	통제변인		.09***			.15***	
2	목표설정(A)	.32***	.23***	.14***	.50***	.44***	.29***
	네트워크 강도(B)	.14**			.15**		
3	A×B	.11	.23***	.00	.03	.44***	.00
1	통제변인		.09***			.15***	
2	피드백 추구(A)	.28***	.17***	.08***	.35***	.27***	.12***
	네트워크 강도(B)	.01			.04		
3	A×B	-.13*	.19***	.02*	-.11*	.28***	.01*

N=286, * p<.05, ** p<.01, *** p< .001

2%, p<.05). 그림 2는 적응수행에 대한 피드백 추구와 사회적 네트워크 강도 간의 상호작용 효과를 구체적으로 알아보기 위해 사회적 네트워크 강도 값을 평균 ±1SD를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 하여 구분하여 그래프로 나타낸 것이다. 그림 2에서 보듯이, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 피드백 추구와 적응수행 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다.

또한 사회적 네트워크 강도는 피드백 추구와 과업수행 간 관계를 조절하는 것으로 나타났다($\triangle R^2$=1%, p<.05). 그림 3은 과업수행에 대한 피드백 추구와 사회적 네트워크 강도 간의 상호작용 효과를 구체적으로 알아보기 위

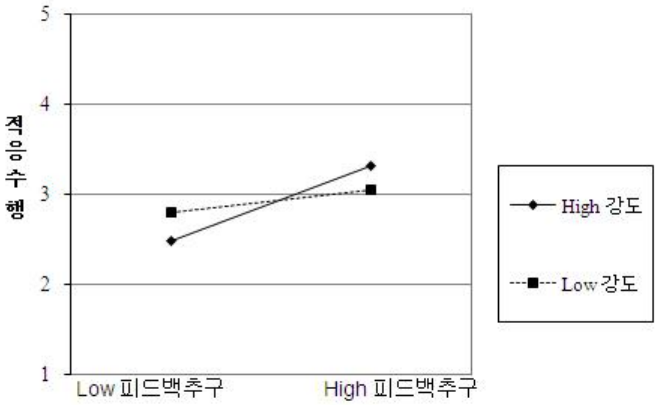


그림 2. 피드백 추구와 적응수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도의 조절효과

www.kci.go.kr

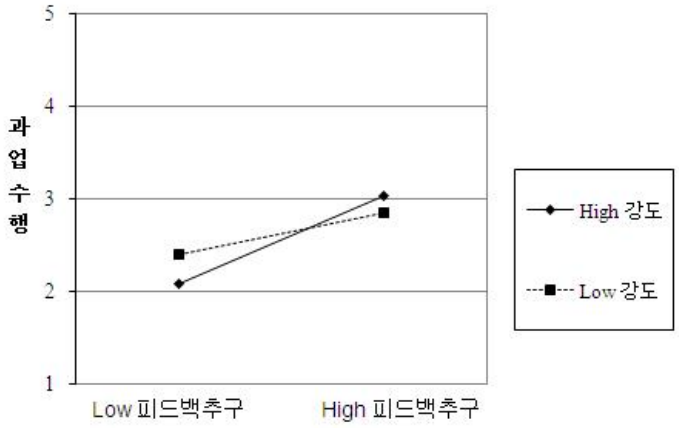


그림 3. 피드백 추구와 과업수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도의 조절효과

해 사회적 네트워크 강도 값을 평균 ±1SD를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 하여 구분하여 그래프로 나타낸 것이다. 그림 3에서 보듯이, 사회적 네트워크 강도가 약할 때보다 강할 때 피드백 추구와 과업수행 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다.

하지만 적응수행과 과업수행 모두에서 예측변인으로 목표설정과 사회적 네트워크 강도 간의 상호작용항을 추가했을 때 R^2값의 증분이 통계적으로 유의하지 않았기 때문에 목표설정과 적응 및 과업수행 간 관계에서 사회적 네트워크 강도의 조절효과는 없었다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 사회적 네트워크 강도가 강할수록 자기조절 활동(목표설정, 피드백 추구)과 직무수행(과업, 적응) 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 6은 부분적으로 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 조직에서 개인의 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성이 적응수행 및 과업수행에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히고, 목표지향성과 직무수행 간의 관계를 목표설정과 피드백 추구와 같은 자기조절 활동이 매개하는지를 검증하고, 자기조절 활동(목표설정, 피드백추구)과 적응수행 및 과업수행 간의 관계에서 사회적 네트워크 강도의 조절효과를 규명하는 것이었다. 결과에 따르면 개인의 목표지향성과 적응수행 및 과업수행 간 관계를 자기조절 활동이 매개하는 것으로 밝혀졌으며, 사회적 네트워크 강도는 자기조절 활동 중 피드백 추구와 적응수행 및 과업수행 간의 관계를 조절하였다. 구체적인 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 세 가지 목표지향성은 과업수행 및 적응수행과 모두 관련이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 목표지향성을 세 가지 차원으로 구분하여 다루었던 VandeWalle, Cron 및 Slocum(2001)의 연구 결과와는 다소 상이한 결과이다. 그들의 연구 결과에 따르면 증명목표지향성은 수행과 무관한 것으로 나타나거나 증명목표지향성이 높은 사람들은 시간이 지나

www.kci.go.kr

면서 수행이 감소하는 것으로 나타났다. 하지만 본 연구에서는 증명목표지향성이 과업수행은 물론 적응수행과도 정적인 상관을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 차이가 발생한 한 가지 가능성을 수행의 측정 방식에서 찾아볼 수 있다. VandeWalle(1997)과 VandeWalle 등(2001)은 객관적인준거를 사용하여 과업수행을 측정했다. 하지만 본 연구에서는 조사대상자의 동료 혹은 상사가 조사대상자의 과업수행과 적응수행을 평정한 결과, 학습목표지향성과 증명목표지향성은 과업수행 및 적응수행 모두에 정적인 영향을 미쳤으며, 회피목표지향성은 과업수행과 적응수행 모두에 부적인 영향을 미쳤다. 증명목표지향성과 수행 간의 관계에 대한 보다 타당한 해석을 위해서 추후 연구가 요구된다.

둘째, 개인의 목표지향성과 과업 및 적응수행 간 관계를 자기조절 활동인 목표설정과 피드백추구가 매개하였다. 즉 개인의 목표지향성이 자기조절 활동을 일으키는 동기요인으로 작용하고, 자기조절 활동은 직무수행에 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 학습목표지향성이 강한 사람들과 증명목표지향성이 강한 사람들은 수행을 잘 해야겠다고 생각하는 부분에서는 동일한 목표를 지니고 있지만, 학습목표지향성이 강한 사람들은 자신의 기술이나 상황을 숙달하는 데 초점을 두고, 증명목표지향성이 강한 사람들은 타인에게서 긍정적이거나 호의적인 평가를 받고 싶어 하기 때문에 그들이 하는 자기조절 활동은 의미가 다를 수 있다. 이 연구에서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 강한 개인들은 자기조절 활동을 통해서 더 높은 수준의 적응 및 과업수행을 보이며, 회피목표지향성이 강한 개인들은 자기조절 활동을 하지 않음으로써 낮은 적응 및 과업수행을 보였다. 이러한 결과는 Ajzen(1985)이 제안한 계획된 행동이론(theory of planned behavior)의 관점에서 해석할 수 있다. 계획된 행동이론에 따르면 태도가 행동에 직접적으로 영향을 미치기보다는 태도가 먼저 행동의도에 영향을 미치고 행동의도가 궁극적으로 행동을 일으킨다. 이와 마찬가지로 개인의 특성(목표지향성)은 자신의 조절활동(목표설정, 피드백 추구)을 유발하여 궁극적으로 직무에서의 행동(과업수행, 적응수행)을 일으킨다고 해석할 수 있다.

Kanfer(1992)는 인간 행동에 영향을 미치는 동기이론을 성격과 같은 원격 구성개념에 기초한 이론으로부터 개인의 목표와 같은 근접 구성개념에 기초한 이론으로 구분하였다. Kanfer(1992)가 제안한 동기이론의 틀을 기초로 자기조절 활동의 매개효과를 해석해 볼 수도 있다. 목표지향성은 직무수행에 원거리에서 영향을 미치는 원격 구성개념으로 간주할 수 있고, 목표설정이나 피드백 추구와 같은 자기조절 활동은 직무수행에 근거리에서 직접적인 영향을 미치는 근접 구성개념으로 볼 수 있다. 따라서 목표지향성이 원거리에서 직무수행에 직접적인 영향을 미치기도 하지만, 목표지향성이 자기조절 활동에 영향을 미치고 궁극적으로 자기조절 활동이 직무수행에 영향을 미치기도 한다고 해석할 수 있다.

마지막으로, 사회적 네트워크의 강도는 피드백 추구와 적응 및 과업수행 간 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 사회적 네트워크 이론에서는 강도가 높을수록, 즉 네트워크 내에서 관계를 맺는 구성원들 간 친밀도가 높을수록 좋은 것이냐에 대한 논란이 존재한다. Krackhardt(1992)에 의하면, 개인이 속한 사회적 환경이 위기에 있거나 빠른 변화를 경험하고

www.kci.go.kr

불확실성에 직면한 경우에는 강한 연결을 가지는 것이 사람들 간에 신뢰를 형성하기 때문에 강한 연결을 가지는 개인들이 위기에 효과적으로 대응할 수 있다고 주장했다. 본 연구 결과에 따르면, 피드백 추구를 많이 하는 사람들은 사회적 네트워크의 강도가 높을 때 더 뛰어난 적응 및 과업수행을 나타낸다는 것을 알 수 있다. 예를 들어, 신입사원이나 혹은 새로운 부서로 이동하게 되는 경우에 개인의 처지와 상황이 불확실해지기 때문에 사회적 네트워크 강도가 강한 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 더욱 쉽게 피드백 추구 활동을 할 수 있으며, 더 의미 있는 정보를 얻게 됨을 예상할 수 있다. 따라서 더 높은 수준의 적응수행이나 과업수행을 나타낼 가능성이 크다고 해석할 수 있다.

이 연구는 다음과 같은 이론적 및 실무적 시사점을 제공한다. 첫째, 이 연구에서는 기존 연구들에서 다뤄지지 않았던 변인들 간의 관계성을 검증했다. 즉, 기존 연구들에서는 목표지향성을 2요인으로 분류하거나, 3요인으로 분류하더라도 과업수행과의 관계성만을 검증하였다. 하지만 본 연구에서는 목표지향성을 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성으로 구분하였고, 결과변인을 과업수행뿐만 아니라 최근에 관심이 고조되고 있는 적응수행을 포함하여 이러한 변인들 간의 관계성을 검증하였다.

둘째, 이 연구로부터의 결과를 선발장면에 적용할 수 있다. 목표지향성은 개인차 변인으로 개인이 지니고 있는 고유한 특성이다. 목표지향성은 가변적이지 않고 비교적 안정적인 성향이기 때문에 선발장면에서 심리검사나 면접을 통해 목표지향성을 알아봄으로써 향후 우수한 수행을 보일 지원자를 선발하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 목표지향성과 자기조절활동 간 관계는 기존 조직 내 직원들에게도 활용할 수 있을 것이다. 기존 조직 내 구성원들을 대상으로 목표지향성을 알아보고 그들의 성향에 맞는 자기조절 활동을 도와줌으로써 직무수행을 향상시킬 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 국내 산업 및 조직심리학에서 잘 다루어지지 않은 사회적 네트워크 강도의 조절효과를 검증하였다. 최근 국내에서는 사회적 네트워크, 소위 인맥이라는 것이 큰 화두이지만 아직 산업 및 조직 심리학계에서는 이 변인에 큰 관심을 두고 있지 않는 실정이다. 따라서 본 연구에서 개인의 자기조절 활동과 적응 및 과업수행 간 관계에 대한 사회적 네트워크 강도의 조절효과를 알아보았다는 데 의의가 있다. 최근 사회적 네트워크는 국내 조직에서 일하는 대다수 직원들의 관심사이다. 조직 역시 조직 구성원들의 사회적 네트워크에 많은 관심을 기울이고 있는 실정이다. 이 연구에서 사회적 네트워크 강도는 분명하게 과업수행에 정적인 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 개인들의 피드백 추구 행동과 상호작용하여 적응 및 과업수행에 더욱 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직은 조직 구성원들이 사회적 네트워크의 강도를 높일 수 있도록 조직문화나 시스템을 구축하는 등 조직 차원에서 적극적으로 기회를 제공하고 지원할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 목표지향성과 적응 및 과업수행 간 관계를 매개하는 자기조절 활동 변인으로 피드백 추구라는 새로운 변인을 포함하여 매개효과를 경험적으로 검증했다. 기존의 연구에서는 피드백 추구를 매개변인으로 사용해 볼 것을 추천해왔지만, 실제로 그것에 대한 경험적 연구는 없는 실정이다. 따라서

www.kci.go.kr

본 연구에서 피드백 추구라는 변인을 채택하여 이 활동이 목표지향성과 직무수행 간 관계를 매개함을 검증하였다는 데 의의가 있다.

마지막으로, 본 연구는 직무수행을 자기보고 방식이 아니라 동료나 상사에 의한 타인평정치로 측정하였다. 직무수행에 대하여 자기보고에 의한 측정치만을 사용한 연구들은 방법론적으로 공통방법편파의 개입 가능성을 배제할 수 없지만, 본 연구에서는 조사대상자의 동료나 상사가 조사대상자들의 적응수행과 과업수행을 평정하도록 하여 연구 설계로부터 오는 방법론적 한계를 극복했다는 데 의의가 있다.

본 연구의 한계점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 목표지향성을 3요인으로 구분하여 진행하는 연구가 앞으로 더 많이 필요하다. 1990년대까지만 해도 목표지향성을 2요인으로 구분하는 연구가 주를 이루었지만, 2000년대에 들어오면서 목표지향성을 3요인으로 구분하여 진행되는 연구가 늘어나고 있다. 하지만 세 가지 목표지향성이 직무수행에 미치는 효과가 연구마다 서로 다르게 보고되는 경향이 있기 때문에 보다 타당한 결론을 도출하기 위하여 앞으로 더 많은 연구가 요구된다. 둘째, 본 연구에서는 자기조절 활동을 측정할 때 객관적인 측정치를 사용하지 않고 설문에 의한 주관적인 측정치를 사용했다. 자기조절 활동을 수량화된 객관적인 방식으로 측정할 수 있지만 객관적 방식으로만 측정하는 것도 한계를 지닐 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 두 가지 방법을 모두 사용하여 측정치가 서로 보완될 수 있도록 할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 사회적 네트워크 강도를 측정할 때 친하게 지내는 사람과의 친밀도와 접촉 횟수를 주관적으로 판단하여 응답하는 방식을 사용했다. 하지만 앞으로의 연구에서 더욱 정확하고 타당한 결과를 얻기 위해 응답자에게 응답을 위한 보다 명확한 기준을 제공해 줄 필요가 있다.

참고문헌

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 1-24.

김영주, 유태용 (2009). 개인 특성이 조직 내 사회적 네트워크 크기에 미치는 영향과 직무수행에 대한 사회적 네트워크 크기와 강도의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22, 27-51.

김태홍 (2008). 적응수행 및 지속학습활동에 대한 개인특성, 팀, 리더십, 팀 풍토의 영향. 광운대학교 대학원 석사학위청구논문.

손동원 (2002). 사회 네트워크 분석. 경문사.

유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20, 283-314.

전수진 (2007). 사회 네트워크가 직무유효성 및 경력유용성에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 박사학위청구논문.

정성훈, 유태용 (2008). 피드백 추구를 위한 모니터링과 묻기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21, 85-112.

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhi & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior*(pp. 11-39). Heidelberg: Springer.

www.kci.go.kr

Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. Robert(Ed.), *Motivation in sports and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics Books.

Ashford, S. J. (1986). Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal, 29*, 465-487.

Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 370-398.

Baron, R. M., & Kenny. D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

Burt, R. S(1992). *Structural holes: The social structure of competition.* Cambridge, MA: Harvard Press.

Button, S., Mathieu, J., & Zajac, D. (1996). Goal orientation in organizational behavior research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67,* 26-48.

Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Ties and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of Management Journal, 47*, 928-937.

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.

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.

Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 904-915.

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 Educational 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.

Fedor, D. B., Rensvold, R. B., & Adams, S. M. (1992). An investigation of factors expected to affect feedback seeking: A longitudinal field study. *Personnel Psychology, 45,* 779-805.

Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1988). Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology, 83,*

www.kci.go.kr

218-233.

Hoover, S. M., & Feldhusen, J. F. (1990). The scientific hypothesis formulation of ability of gifted ninth grade students. *Journal of Educational Psychology, 82*, 838-848.

Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly, 60,* 91-102.

Ilgen, C., Fisher, T., & Taylor, M. (1979). Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology, 64,* 349-371.

Kanfer, R. (1990). Motivation and individual differences in learning: An integration of developmental, differential and cognitive perspectives. *Learning and Individual Differences, 2,* 221-239.

Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*(pp. 1-53). London: Wiley.

Krackhardt, D. (1992). The strength of strong ties: The importance of philos in orgarnizations. In N. N. and R. C. Eccles (Eds.). *Networks and organizations: Structure, form, and action*(pp. 216-239). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

McGregor, H. A., & Elliot, A. J. (1999). *Orienting to and preparing for examinations: An achievement goals analysis*. Unpublished manuscript.

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.

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationship: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal, 45,* 1149-1160.

Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review, 91,* 328-346.

Northcraft, G. B., & Ashford, J. (1990). The preservation of self in everyday life: The effects of performance expectations and feedback context on feedback inquiry. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, *47*, 42-64.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85,* 612-624.

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.

Papa, M. J. (1990). Communication network patterns and employee performance with a new technology. *Communication Research, 17,* 344-368.

Skaalvik, E. (1997). Self-enhancing and self-defeating ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and anxiety. *Journal of*

www.kci.go.kr

Educational Psychology, 89, 71-81.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1974). The role of task-goal attributes in employee performance. *Psychological Bulletin*, *81*, 434-452.

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., Cron, W. L., & Slocum Jr. J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology, 86,* 629-640.

1차 원고접수 : 2010. 7. 18
2차 원고접수 : 2010. 8. 16
최종게재결정 : 2010. 8. 25

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2010. Vol. 23, No. 3, 525-550

The Influence of Self-Regulation Activities and Social Network in The Relationship between Individual Goal Orientation and Job Performance

Sarah Kim **Tae-Yong Yoo**

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the influence of self-regulation activities(goal setting and feedback seeking) and social network in the relationship between goal orientation(learning goal orientation, proving goal orientation, and avoiding goal orientation) and job performance(task performance and adaptive performance). First, the mediating effect of self-regulation activities in the relationship between goal orientation and job performance was tested. Second, the moderating effect of social network strength in the relationship between self-regulation activities and job performance was tested. The data were gathered from 286 employees who are working in various organizations in Korea. Thirty-eight peers or supervisors who knew 286 employees very well rated their job performance. As results, the learning goal orientation and the proving goal orientation had positive relationships with both of the performance. This relationship was mediated by two self-regulation activities: goal setting and feedback seeking. In contrast, the avoiding goal orientation had negative relationships with both of the performance, and this relationship was mediated by those two self-regulation activities. These results suggest that employees who have high learning goal orientation are interested in self-development, thus they are likely to show self-regulation activities and the outstanding performance in the workplace. The employees who have high proving goal orientation focus on demonstrating their competence and the gaining of favorable judgment from others, therefore they are likely to do self-regulation activities and show good job performance. On the other hand, the employees who have high avoiding goal orientation desire to avoiding negative judgments from others, therefore they show low self-regulation activities and job performance. In addition to these results, the moderating effect of the strength of social network in the relationship between feedback seeking and job performance was revealed. When social network strength is strong, there is more positive relationship between feedback seeking and job performance. Finally, based on these results, the implications and limitations of this study and the future research were discussed.

Key words : learning goal orientation, proving goal orientation, avoiding goal orientation, self-regulation activities, goal setting, feedback seeking, social network strength, job performance

www.kci.go.kr