



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#) 

碩士學位論文

목표지향성과 직무수행의 관계에서 주도적
행동과 피드백 추구행동의 매개효과
- 한국인과 중국인을 대상으로 -

Mediation Effects of Proactive Behaviors and Feedback-Seeking
Behaviors in the Relationship between Goal Orientation and Job
Performance Toward Koreans and Chinese

濟州大學校 大學院

經營學科

劉 梅

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
제2절 연구방법 및 논문구성	4
1. 연구방법	4
2. 논문구성	5
제 2 장 이론적 고찰	7
제1절 목표지향성	7
1. 목표지향성 개념	7
2. 목표지향성 구성요소	10
3. 목표지향성 연구동향	14
제2절 피드백 추구행동과 주도적 행동	17
1. 피드백 추구행동	17
2. 주도적 행동	19
3. 목표지향성과 주도적 행동 및 피드백 추구행동의 관계	20
제3절 직무수행	22
1. 직무수행의 개념	22
2. 목표지향성과 직무수행의 관계	29
3. 주도적 행동, 피드백 추구 행동과 직무수행의 관계	30
제 3 장 연구의 설계	32
제1절 연구모형 및 연구가설	32
1. 연구모형	32

2. 연구가설의 설정	33
제2절 변수의 정의 및 조사 설계	40
1. 변수의 조작적 정의	40
2. 조사 설계	43
제 4 장 실증분석	46
제1절 타당성 및 신뢰성 분석	46
1. 표본의 특성	46
2. 타당성 및 신뢰성검증	48
3. 연구변수에 대한 기술적 통계	51
제2절 가설검증	53
1. 목표지향성과 직무수행의 관계	53
2. 목표지향성과 매개변수의 관계(주도적 행동, 피드백 추구행동)	55
3. 피드백추구행동 및 주도적 행동과 직무수행의 관계	57
4. 매개효과분석	59
제 5 장 결 론	74
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	74
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	76
참고문헌	78
설 문 지	83

[표 차례]

〈표 III-1〉 변수의 구성과 조작적 정의	42
〈표 III-2〉 설문문항의 구성	43
〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석	47
〈표 IV-2〉 요인분석 결과	49
〈표 IV-3〉 신뢰도 분석 결과	50
〈표 IV-4〉 상관관계 분석 결과(한국인, 중국인)	51
〈표 IV-5〉 목표지향성과 직무수행의 관계(한국인)	54
〈표 IV-6〉 목표지향성과 직무수행의 관계(중국인)	55
〈표 IV-7〉 목표지향성과 피드백 추구행동, 주도적 행동의 관계(한국인)	56
〈표 IV-8〉 목표지향성과 피드백 추구행동, 주도적 행동의 관계(중국인)	57
〈표 IV-9〉 피드백 추구행동, 주도적 행동과 직무수행의 관계(한국인)	58
〈표 IV-10〉 피드백 추구행동, 주도적 행동과 직무수행의 관계(중국인)	59
〈표 IV-11〉 피드백 추구 행동의 매개효과(과업수행, 한국인)	60
〈표 IV-12〉 피드백 추구 행동의 매개효과(과업수행, 중국인)	61
〈표 IV-13〉 피드백 추구 행동의 매개효과(OCB-I, 한국인)	62
〈표 IV-14〉 피드백 추구 행동의 매개효과(OCB-I, 중국인)	63
〈표 IV-15〉 피드백 추구 행동의 매개효과(혁신수행, 한국인)	64
〈표 IV-16〉 피드백 추구 행동의 매개효과(혁신수행, 중국인)	65
〈표 IV-17〉 주도적 행동의 매개효과(과업수행, 한국인)	66
〈표 IV-18〉 주도적 행동의 매개효과(과업수행, 중국인)	67
〈표 IV-19〉 주도적 행동의 매개효과(OCB-I, 한국인)	68
〈표 IV-20〉 주도적 행동의 매개효과(OCB-I, 중국인)	69
〈표 IV-21〉 주도적 행동의 매개효과(혁신수행, 한국인)	70
〈표 IV-22〉 주도적 행동의 매개효과(혁신수행, 중국인)	71

〈표 IV-23〉 가설검증 결과 요약(한국인)	72
〈표 IV-24〉 가설검증 결과 요약(중국인)	73

〈 그림 차례 〉

〈그림 I-1〉 논문의 구성	6
〈그림 II-1〉 기대-가치 이론의 기원과 변천과정	9
〈그림 II-2〉 2×2 목표구조에 포함된 요소와 정의	13
〈그림 II-3〉 OCB선행요인 연구흐름	26
〈그림 II-4〉 교환모형과 비교환모형 비교	27
〈그림 III-1〉 연구모형	32
〈그림 III-2〉 분석방법	45

Mediation Effects of Proactive Behaviors and Feedback-Seeking Behaviors in the Relationship between Goal Orientation and Job Performance Toward Koreans and Chinese

Liu Mei

Department of Business Administration

Graduate School

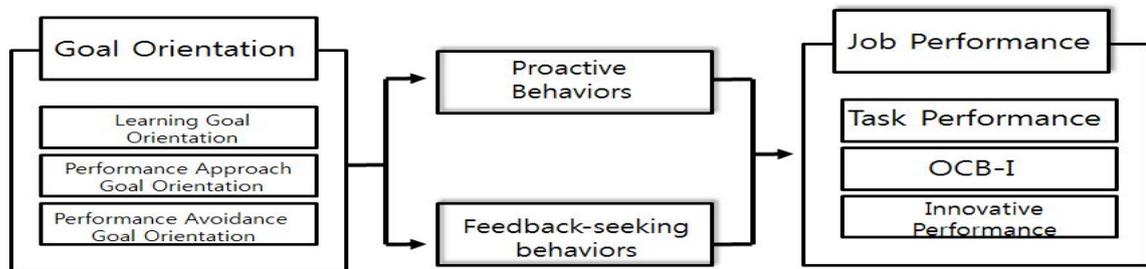
Jeju National University

Supervised By Professor Young-Soon Kang

In the approach of behavior science, individual behaviors influence organizational effectiveness and job performance. There are a variety of studies on which individual orientation has an effect to job performance, and the concept of goal orientation is recently on the edge of the researches in organizational psychology. Furthermore, while the concepts of proactive behaviors and feedback-seeking behaviors have studied, and the attempt which finds out the antecedents of them has no break. In the current paper, the researcher argues to demonstrate goal orientation as an antecedent toward the proactive behaviors and feedback-seeking behaviors. In particular, this approach is carried out with the sample of the Korean and the Chinese.

This researcher conducted to prove 5 hypothesis comprehensively. The whole hypothesis are 1) goal orientation(Learning Goal Orientation(LGO), Performance Approach Goal Orientation(PPGO), Performance Avoidance Goal Orientation(PAGO)) affects job performance(task performance, OCB-I, innovative performance), 2) goal orientation has an direct effect to proactive behaviors and feedback-seeking behaviors, 3) proactive behaviors and feedback-seeking behaviors are the main

variables to affect toward job performance, 4) proactive behaviors and feedback-seeking behaviors as a mediator carry out in the relation goal orientation and job performance, 5) the differences of research target in results are identified in the relations mentioned above.



To accomplish these purposes, the research is designed to publish two measurement scales for the Korean and the Chinese. In this paper, in terms of the validation of translation, the researcher had the process as follows. Two Chinese students in graduate school took part in translation, a student translated the scales written Korean into Chinese, other student re-translated the questionnaire changed Chinese into Korean again. They compared with two scales each other and they repeated the process until they completely reached a consensus. Next, the scales had a pilot test to Chinese who have stayed and work in Jeju, and the translation was checked up by them. Finally, for the purpose of check-up, the scales translated into Chinese were sent a company, which located in Peking, and Korean sojourning employees and Korean-Chinese checked the questionnaire. In order to get data of Chinese, the researcher stayed at Jeju international airport over about 7 days, accounted for the purpose of investigation in person. The data for analysis was consisted of 192 Koreans and 184 Chinese.

This results of the present study are, 1) that goal orientation(LGO and PAGO) has an significant effect to both targets positively, while no effect by PAGO. The

differences between the Korean sample and the Chinese sample are that the regression coefficients of LGO is higher than PPGO's in Koreans, on the contrary to this, the regression coefficients of PPGO is bigger than LGO in Chinese as well as they also make the both hypothesis supported in the relations GO-proactive behaviors and GO-feedback seeking behaviors except for PAGO's relations in all targets. 2) that proactive behaviors and feedback-seeking behaviors are positively related with all outcome variables. 3) that the mediating effects are partially supported.

The implications of the dissertation are as follows. First, goal orientation is significant variables to explain the job performance, and the impacts by constructs are different. Second, goal orientation is an antecedents to account for proactive behaviors and feedback-seeking behaviors, in other words, the proposition on which individual orientation give rise to those behaviors is supported through this paper again. Third, proactive and feedback-seeking behaviors are related with job performance. Finally, the mechanisms in the links in Go-job performance are explained by two variables.

I. 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

조직은 외부환경의 영향을 받고 상호작용하며 지속적으로 기업을 유지하기 위한 노력을 하고 있다. 기업 환경은 기업성장에 직접·간접적으로 영향을 미치며, 때로는 기업의 존폐를 결정하는 원인이 되기도 한다. 또한 외부환경은 기업 내 조직구성원들에게도 영향을 미치고 있으며, 그러한 특징을 나타내는 대표적인 이슈가 변화와 혁신이다.

초기 변화와 혁신에 초점을 맞춘 기업들의 행동은 기업의 내부 프로세스 또는 정보시스템의 변화에 집중하는 경향이 있었다. 하지만 전사적자원관리와 같은 혁신 프로세스는 조직구성원의 사고변화와 병행하기 보다는 시스템과 프로세스의 변화에만 초점을 맞춤으로 인해 실패하는 경향이 있었다.

행동과학에서는 개인의 행동이 조직유효성(organizational effectiveness)과 기업성과(직무수행)에 영향을 미친다는 관점이다(Robin, 2008). 즉 조직구성원의 행동이 기업의 성과에 영향을 미친다는 것이다. 이러한 영향력의 요인으로 조직행위론 분야에서는 개인차원 변수로 개인특성(personality), 감정(emotion), 가치관(value), 지각(perception) 등을 선행변수한 연구를 수행하고 있다. 그러나 최근에는 개인차원 변수로 개인성향이 기업성과(직무수행)에 영향을 미치는 변수로 다수의 연구가 진행되고 있으며(고수일, 2011, 김사라·유태용, 2010), 그 가운데 대표적인 이론이 목표지향성 이론이다. 또한 조직구성원의 조직유효성과 직무수행에 영향을 미치는 요인으로 개인에 의해 자발적으로 이루어지는 주도적 행동(Crant, 2000)과 자신의 직무수행이 제대로 이루어지고 있는지와 관련된 피드백 추구행동이 그러한 맥락에서 관심을 받고 있다.

Dweck(1986)에 의하면, 인간은 지능에 대해서 증분론(incremental)과 실체론

(entity)의 두 가지 관점을 가진다. 증분론은 개인의 지능은 노력을 통해서 발달할 수 있다는 관점이며, 실체론은 노력에 의해서도 개인의 지능은 성장하지 않는다는 관점이다(Reeve, 2005). 지속적인 외부환경 변화에 노출된 조직들의 경우, 환경의 변화에 적응하기 위해 학습이 요구되고 있으며, 조직구성원들의 학습을 통해 환경변화에 대응할 수 있는 힘을 보유하고 그러한 과정을 통해 경쟁우위를 확보해야하는 상황에 노출되어 있음을 의미한다. 따라서 조직구성원이 성취상황에서 어떤 성향을 가지고 있느냐는 기업성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 개인차원의 중요한 요인이며, 개인의 성과에 차이가 발생하는 원인을 설명하는 중요한 개념이다.

또한 개인의 성향이 이러한 맥락에서 조직구성원의 능동적 행위는 조직의 유효성에 영향을 미치는 주요 요인이며, 그로 인해 주도적 행동이 조직상황에서 중요한 변수가 되고 있다. 또한 주도적 행동은 선행변인으로 개인의 사회화, 성격요인들의 영향을 받는다고 연구되고 있다(Ashford, 1986). 그러나 지금까지 개인의 성향을 주도적 행동의 선행변수로 수행한 연구가 부족한 실정이다.

개인측면에서 개인의 행동은 조직유효성에 영향을 미친다. 조직에서 개인은 독립적인 존재이기 보다는 상하의 위계적인 형태를 유지하고 있다. 이로 인해 경험과 지식이 풍부한 상사의 조언은 구성원에게 많은 영향을 미친다. 이러한 상황에서 정보를 획득하기 위한 개인의 능동적인 행동은 개인의 수행성과에 영향을 미치며 이를 설명하는 개념이 피드백 추구 행동이다. 피드백 추구행동은 정보처리 관점으로 현재 구성원이 수행하고 있는 직무가 올바르게 진행중인지를 확인하는 과정(Ashford & Cummings, 1983)이며, 이러한 과정은 성과에 영향을 미친다. 피드백 추구행동의 경우 선행변인으로 성격적 측면과 인지적 측면(Ashford & Cummings, 1985)을 언급하고 있다. 성격적 측면의 경우 개인의 성향이 피드백 추구 행동에 영향(Fedor, 1992)을 미치는 것을 뜻한다. 국내 선행연구에서는 피드백 추구 행동 선행변수로 목표지향성에 대한 연구가 지금까지는 부족한 실정이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 한국인과 중국인을 대상으로 비교연구를 목적으로 하며 크게 5가지 범주에서 수행되었다. 첫째, 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행) 변수의 관계를 검증한다.

둘째, 목표지향성과 주도적 행동과 피드백 추구행동의 관계를 검증한다. 지금까지의 국내 선행 연구에서 목표지향성과 주도적 행동 및 피드백 추구행동이 관계의 검증이 부족한 실정이다. 목표지향성이 피드백 추구행동의 선행요인으로 언급되고 있으나 이에 대한 선행연구가 없었으며, 이러한 이론적 관계를 실증적으로 연구한다. 또한 개인차가 주도적 행동의 선행요인으로 분류되며 개인차 변수로서 목표지향성과 주도적 행동의 관계를 규명한다. 이를 통해 피드백 추구행동과 주도적 행동의 선행요인으로 목표지향성의 영향력을 확인한다.

셋째, 주도적 행동과 피드백 추구행동이 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)에 미치는 영향력을 검증한다. 주도적 행동과 피드백 추구행동의 선행연구에서 직무수행 변수와의 관계가 부족한 실정이며, 이를 통해 주도적 행동과 피드백 추구행동이 직무수행 변수와의 관계를 확인한다.

넷째, 목표지향성과 직무수행의 관계에서 주도적 행동과 피드백 추구행동의 매개효과를 검증한다. 목표지향성과 직무수행의 관계에서 개인의 주도적 행동과 피드백 추구행동의 어떠한 메커니즘으로 영향력을 미치는지를 검증한다.

다섯째, 위에서 언급된 변수간의 관계 검증에 있어 한국인과 중국인 대상에 차이를 확인한다. 한국인과 중국인의 경우 변수 간의 관계에 있어 사회·문화적 요인으로 인해 차이가 발생하며, 본 연구에서는 그러한 차이의 원인 규명보다는 차이여부를 확인한다.

제 2 절 연구 방법 및 논문의 구성

1. 연구방법

본 연구는 목표지향성과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)의 관계에서 주도적 행동과 피드백 추구 행동의 매개효과를 검증한다. 본 연구를 수행하기 위해 1차적으로 문헌연구를 통해 이론적 체계를 정립하고, 각 변수들 간의 관계를 검증하기 위한 실증분석을 병행한다. 구체적인 연구 방법은 다음과 같다.

첫째, 목표지향성과 직무수행과 관련한 국내·외 선행연구 자료를 수집하고, 이를 바탕으로 이론적 체계를 형성한다. 문헌 고찰을 통해 목표지향성과 관련하여 수행된 연구의 흐름과 각 연구에서의 목표지향성 접근방법을 정리하고 이를 바탕으로 본 연구를 수행하기 위한 목표지향성 이론의 접근방향을 제시한다. 또한 매개변수(주도적 행동, 피드백 추구 행동)와 관련한 선행연구를 고찰하고, 두 변수와 결과변수와의 관계를 설명하기 위한 이론적 근거를 확보한다. 또한 최근 인사·조직 연구에서 조사방법과 관련되어 있는 연구이슈를 정리하고 이를 바탕으로 한 실증분석 방법을 고려 및 설계한다.

둘째, 문헌연구를 바탕으로 연구변수들의 개념을 확립하고, 선행연구에 근거하여 가설을 도출하고, 양적 연구를 수행하기 위한 설문지를 작성한다. 설문지 작성에 있어 본 연구의 목적이 한·중 비교 연구임을 고려하여, 한국인과 중국인을 대상으로 설문지를 작성한다. 설문조사 결과의 분석을 위해서, 측정문항의 타당성과 내적일관성을 확인하기 위한 요인분석과 신뢰성분석을 실시한다. 또한 변수 간의 관계를 확인하기 위하여 상관관계 분석을 실시한다. 본 연구의 궁극적인 목적인 변수간의 인과관계 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하고, 변수들의 매개효과를 검증하기 위한 매개회귀분석을 병행한다. 실증 분석은 SPSS 18.0 통계프로그램을 적용한다.

2. 논문의 구성

본 연구목적을 달성하기 위해, 문헌고찰을 통해 변수들 간의 관계를 확인하고 이를 기반한 실증분석을 수행한다. 이러한 과정을 이행하기 위해 본 연구는 총 5장으로 구성한다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

제 I 장은 연구의 서론 부분으로 연구의 필요성과 목적, 연구방법을 언급한다.

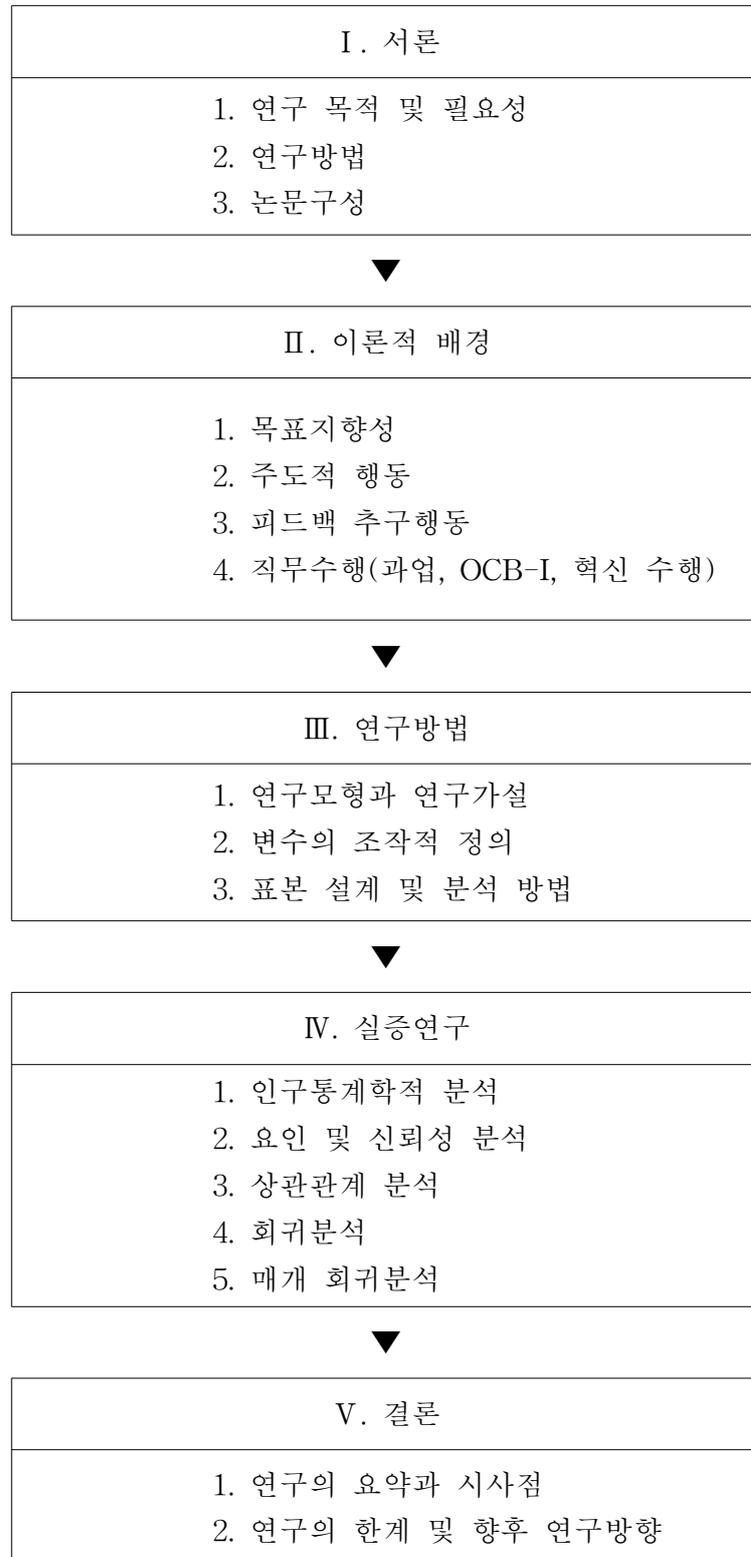
제 II 장은 연구의 이론적 체계를 수립하기 위해 목표지향성, 주도적 행동, 피드백 추구행동, 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)에 관한 정의, 특성, 구성요소, 변수 간 관계 및 선행연구 등을 고찰한다.

제 III 장은 실증연구를 효율적으로 수행하기 위한 연구방법을 구성하는 부분으로 문헌고찰을 통해 도출된 연구모형과 가설을 효과적으로 검증할 수 있도록 변수의 조작적 정의, 표본 설계, 분석방법 등을 설명한다.

제 IV 장은 문헌고찰을 통해 형성된 가설을 검증하기 위해 실증분석을 이행하는 부분으로, 조사대상의 인구통계학적 특성, 연구 개념들의 신뢰성과 타당성을 측정하기 위한 요인 및 신뢰성 분석, 변수들 간의 관계를 설명하는 상관관계, 가설의 검증을 위한 회귀분석 및 매개회귀분석의 결과를 정리한다.

제 V 장은 연구의 결론부분으로 연구 결과의 요약 및 연구의 시사점을 제시하며, 본 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 방향을 제시한다.

〈그림 I-1〉 논문의 구성



II. 이론적 고찰

제 1 절 목표지향성 개념 및 구성요소

1. 목표지향성 개념

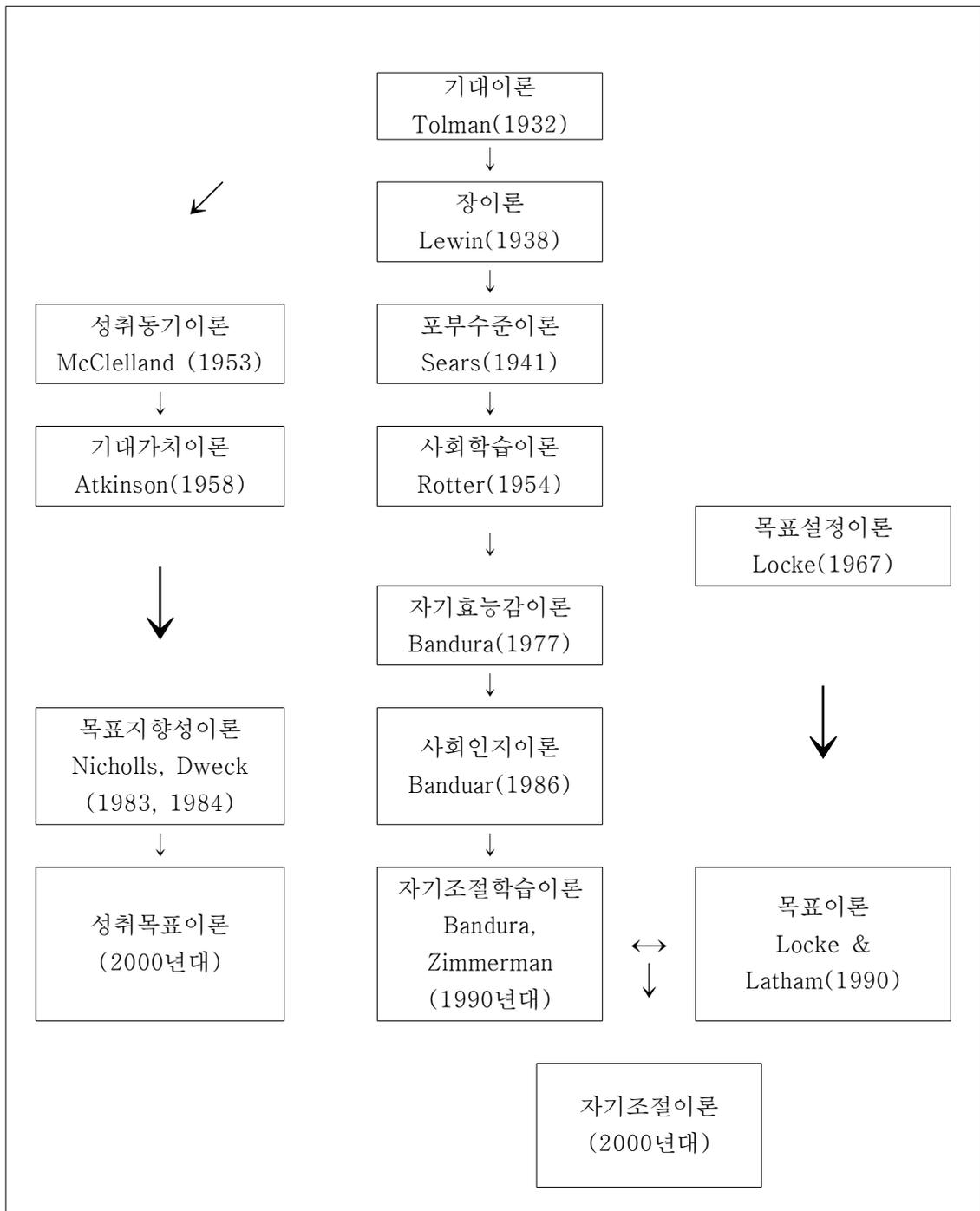
목표지향성은 성취상황에서 행위 목표를 설정하고 반응하는 선택에 대한 개인적 성향이다(Brett & VandeWalle, 1999). Ames(1992)는 목표지향성(goal orientation)은 개인이 일반적인 목표상황에서 가지게 되는 목표의 방향으로서 개인이 과제에 어떤 의미를 두고 목표를 추구하느냐와 관련된 개념으로 목표지향성은 동기의 강도에 관한 것이 아닌, 그 자신이 과제를 수행하는 이유와 의도에 대하여 어떻게 생각하는가에 초점을 맞춘다. Dweck & Leggett(1998)은 목표가 무엇이냐에 따라 인간은 각기 다른 정서, 인지 행동적 반응을 보이며, 추구하는 목표가 변함에 따라 인간의 행동도 변하게 된다는 것이다(Maehr, 1989). 목표지향성은 성취행동과 관련된 목적에 관한 것으로 성취를 위한 목적이나 이유를 포괄할 뿐만 아니라 개인들이 그들의 행동과 목적에 도달한 것에 대한 성공과 실패를 판단하는 일종의 기준이다(Pintrich, 2000a, 2000c). 목표지향성은 다른 성취상황에 대한 개인들이 어떻게 반응하고 해석하는지에 대한 인지적 틀을 의미한다(Hertenstein, 2001).

목표지향성은 Murray(1938)의 욕구분류에 근거를 두고 있다. Murray(1938)는 인간의 욕구 유형을 20여 개로 분류하였으며, 그 가운데 성취욕구(needs for achievement)를 하나의 유형으로 분류했다. 성취욕구의 개념은 학자들마다 다소 차이가 있지만 Reeve(2005)는 성취욕구를 어떤 우수성의 표준(standard of excellence)에 비교하여 잘 하려고 하는 욕망으로 분류한다. 그러한 우수성의 표준은 개인이 경쟁상황에서 성공을 추구하도록 사람들을 동기화시킨다(McClend, 1953). 이후 성취욕구는 고전적 접근인 성취동기(achievement motivation)이론과 현대적 접근인 목표지향성(goal orientation)이론으로 이어지고 있다.

고전적 견해로 분류되는 성취동기적 관점은 Atkinson(1964)에 의해 행위역동모형(dynamics-of-action)으로 확대되었다. 성취동기 이론에 따르면 성취욕구가 개인과 환경의 상호작용에 의해서 성공접근경향성(tendency to approach success), 실패회피경향성(tendency to avoid failure), 결합된 접근경향성과 회피경향성(combined approach and avoidance tendencies)으로 분류한다. 개인이 성취상황에서 행위의 유무는 성공접근경향성과 실패회피경향성의 정도에 의해 성취행위가 이루어진다는 것이다(Reeve, 2005).

현대적 성취욕구의 접근인 목표지향성(goal orientation)은 초기에 교육학 연구에서 학습에 대한 학생의 개인차를 연구하기 위해 개발되었다(Dweck, Leggett, 1988). Dweck(1986)은 개인의 동기 성향과 행동사이를 매개하는 구체적인 구성개념으로서 목표(goals) 개념을 도입하여 성취동기이론을 목표지향성이론으로 발전시켰다. Dweck(1986)은 목표지향성 이론을 증분론(incremental theory)과 실체론(entity theory)의 관점에서 접근했다. 이에 의하면, 학습목표지향성(learning goal orientation)은 지능은 고정되지 않고 변한다는 접근으로 목표가 개인의 유능성(competence)를 증가시킨다는 것이다. 수행목표지향성(performance goal orientation)은 지능은 고정되고 발전되지 않는다는 접근으로, 목표는 유능성에 대한 긍정적 평가를 선호하지만 부정적 평가를 회피하는 것으로 구분하고 있다. 목표지향성의 접근방법은 근접동기(proximal motivation)와 원격동기(dismal motivation)로 구분할 수 있다. 원격동기로서의 목표지향성은 개인의 성격적 변수로 비교적 안정적인 성향을 의미한다(Button, Mathieu, Zajac, 1996). 근접동기로서의 목표지향성은 목표추구 과정의 정보처리 관점을 의미한다(Ford, Smith, Weissbein, Gully, Salas, 1998). Ames(1992)는 개인의 성취목표는 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal)로 구분하였다. 이 두 목표의 차이는 개인이 자신의 능력을 인식하는데 있어 개인 간 차이로 이해된다(Elliot, McGregor, 1999). 개인이 숙달목표를 추구하는 경우 자신의 능력 발달에 관심을 가지며 지속적인 노력을 통해 도전을 극복하고, 수행목표를 추구하는 사람은 자신의 능력을 입증하고 증명하며 다른 사람을 능가하기 위해 일시적인 노력을 추구한다(Reeve, 2005). 숙달목표와 수행목표의 차이는 성취맥락에 있어 숙달목표는 긍정적이고 생산적인 측면에서의 사고, 느낌, 행동과 관련되며, 수행목표는 부

정적이고 비생산적인 사고, 느낌, 행동과 관련이 있다고 구분하고 있다. 이로 인해 개인이 성취맥락에서 어떠한 목표추구 접근방식을 가지는가에 따라서 수행에 차이가 있다(Ames, 1992).



<그림 II-1> 기대-가치이론의 기원과 변천과정(김아영, 2011, 수정)

2. 목표지향성 구성요소

목표지향성 이론은 초기 2요인 이론에서 3요인, 4요인 모형으로 변화하고 있다. 초기 2요인 이론에서는 목표표지향성을 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)이라는 두 가지 주요 차원으로 구분하였다(Dweck, 1986). Sujun, Weitz와 Kumar(1994)는 학습목표지향성을 기술이나 능력을 향상시키고자하며, 목표달성이나 성취 상황을 개인의 능력 향상의 기회로 인지하고, 그들의 수행과업의 숙달지향(mastery orientation)에 관심을 갖는 목표지향성으로 정의하였다. Harackiewicz와 Elliot(1993)은 개인이 자신의 과거성적을 기준으로 삼아 현재의 능력과 기술의 발전과 개발에 초점을 두는 것을 목표지향성으로 정의한다. Ames & Archer(1998)은 학습목표지향성은 연구자들에 따라 숙달목표지향, 과제목표지향 등의 다른 용어를 사용하기도 하지만 이러한 용어들의 기본적인 개념은 동일한 것이다.

Dweck(1986)은 높은 학습목표지향성을 가진 사람일수록 자신이 수행하는 과업을 통해서 자신의 능력을 향상시키고, 늘 새로운 것을 배우기 위해 최선을 다한다는 것을 밝혔으며, 도전적인 직무 상황을 선호하고, 실수에 연연하지 않으며, 난관에 봉착해도 지속적으로 수행하는 행동양식을 가진다고 하였다. 또한 학습목표지향성을 가진 사람은 개인의 성장감(feeling of growth)에 가치를 부여하며, 그들 직무의 숙달(mastery)에 진정한 직무의 가치를 둔다. 그리고 자신의 과거 성과에 비추어 현재의 능력 및 기술 개발에 초점을 두며, 따라서 학습목표지향성을 가진 사람은 새로운 기술획득과 새로운 상황의 숙달 및 경험을 통한 학습에 의한 개인의 역량개발을 중시한다(Harackiewicz & Elliot, 1993, VandeWalle, Cron, Slocum, 2001).

성과목표지향적인 개인은 자신의 능력에 대한 타인의 긍정적 평가와 자신의 능력을 입증하는데 중점을 둔다(Diener & Dweck, 1978, 1980, Harackiewicz & Elliot, 1993). 이들은 능력에 대한 부정적 판단을 회피하고 과업 성과를 통해 자신의 능력에 대한 긍정적 판단을 얻고자 하는데, 이는 일에 대한 외재적 관심에서 비롯되고, 관심과 초점이 개인의 능력과 자기가치감(sense of self-worth)에 있기 때문으로 설명하고 있다(Meece, Blumenfeld, Hoyle, 1988). 성과목표지향적

인 개인에게 있어서 능력에 대한 인정은 매우 중요하며, 이와 같은 능력에 대한 인정은 타인에 비해 잘한다거나 규범적 기준을 능가함으로써 입증된다(Meece, Blumenfeld, & Hoyle, 1988).

즉 학습목표지향성은 도전적인 상황에 숙달됨으로써 개인의 능력을 확장하는 것을 통한 역량개발을 의미하며, 성과목표지향성은 호의적인 평가 추구하고 부정적인 평가 회피를 통해 개인의 역량을 설명하고, 타당화하는 것을 의미한다. 높은 학습목표지향성을 가진 사람은 주어진 업무의 숙련을 통해 자신의 능력을 개발하는 것을 목표로 하여 새로운 것을 배우는 데 열의를 가지는 특성이 있으며, 높은 성과목표지향성을 지닌 사람은 타인과 비교하여 자신의 상대적 위치를 확인하거나, 타인으로부터 호의적인 평가를 받으려 하며, 자신이 능력에 대하여 부정적인 판단을 회피하는 것을 목표로 행동을 한다(김사라, 2009, 재인용). 2요인 이론에서의 특징은 두 요인이 서로 상반된 개념으로 이분법적 관점에서 접근한 것이며 그로 인해 연구 결과에 있어서도 명확하게 상반된다는 특징이 있다.

목표지향성의 3요인 모형에서는 목표지향성이론의 근거가 되는 성취동기 이론의 원리가 적용된다. 성취동기 이론에 따르면 성취욕구가 개인과 환경의 상호작용에 의해서 성공접근경향성(tendency to approach success), 실패회피경향성(tendency to avoid failure), 결합된 접근경향성과 회피경향성(combined approach and avoidance tendencies)으로 분류한다. 개인이 성취상황에서 행위의 유무는 성공접근경향성과 실패회피경향성의 정도에 의해 성취행위가 이루어진다는 것이다(Reeve, 2005). 즉 3요인 모형에서는 2요인 모형에서의 성과목표지향성에 성공접근과 실패회피의 경향성이 접목되어 성과목표지향성이 성과접근목표지향성과 성과회피목표지향성으로 분류된다. 이는 Middlenton과 Midgley (1997)은 2차원의 목표지향성 모델은 학습자가 가지는 목표의 복합성을 무시하고 어느 한 쪽의 목표지향성만을 강조한 결과 목표지향성에 관한 다양한 연구들이 일괄성 있는 결과를 도출하지 못했기 때문이다.

Vandewalle(1997)은 기존의 성과목표지향성이 호의적인 판단/평가를 추구하고려는 욕구와 비호의적인 판단/평가를 회피하려는 욕구를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성을 증명목표지향성(proving goal orientation), 회피목표지향성(avoding goal orientation)으로 구분하여 목표지향성의 3차원적 구조를 설명하였

다. 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성을 의미하며, 회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성을 의미한다(Vandewalle, Cron & Slocum, 2001).

Vandewalle(1997)에 의해 목표지향성을 설명하면 학습목표지향성(learning goal orientation)은 새로운 기술을 획득하고, 새로운 상황을 마스터(master)하며, 경험으로부터 학습을 함으로써 자신의 역량을 개발시키는 것에 초점을 두고, 성과접근목표지향성(proving goal orientation)은 개인이 자신의 역량과 능력을 증명하며, 타인들로부터 호의적인 판단이나 평가를 얻으려는데 초점을 둔다. 그리고 성과회피목표지향성(avoiding goal orientation)은 개인이 자신의 능력부재를 회피하고, 타인들로부터 부정적인 판단이나 평가를 회피하려는데 초점을 둔다(김사라, 2009).

Janssen & Yperen(2004)는 성과목표는 다른 사람과의 성과 또는 능력비교에 주된 관심을 갖는 목표성향을 의미한다. 성과목표는 다시 접근차원과 회피차원으로 구분되어 성과접근목표(performance-approach goal)와 성과회피목표(performance-avoidance goal)로 구분한다. 성과접근목표는 현재 자신의 속성을 개발하는 것보다는 타인에게 자신의 우수한 능력을 보여주고 증명하고자 하는 것이며, 성과회피목표는 성과에 초점을 두는 성향이지만 자신의 능력에 대해 부정적인 판단을 피하고자 하는 성향이다. 이는 자신의 속성을 개발하는 것보다는 다른 사람에게 자신의 무능력을 보여주지 않는 것에 초점을 맞추는 성향이다. 즉 Vandewalle(1997)의 증명목표지향성과 회피목표지향성은 Janssen & Yperen(2004)의 성과접근목표와 성과회피목표와 동일한 개념이며, 본 연구에서의 성과목표의 하위차원은 성과접근목표지향성과 성과회피목표지향성으로 표기한다.

Elliot & McGregor(2001)는 목표지향성 이론을 4요인으로 연구했다. 3요인 모형이 성과목표지향성이 성공접근과 실패회피의 두 가지 관점이 적용되어 분류된 것처럼 학습목표지향성의 개념에 성공접근과 실패회피의 접근이 적용되어 학습목표지향성이 2요인으로 분류되어 4요인 모형으로 분류된다. Elliot & McGregor(2001)에 의해 네 가지 차원의 연구로 이어진 연구는 최근에 Jagacinski, Kumar & Kokkinou(2008)가 대학생을 대상으로 Elliot &

McGregor(2001)의 2×2 구조를 도입한 연구에서도 숙달회피목표는 다른 세 가지 목표와 비교적 높은 상관을 보였다. 이 연구자들도 숙달회피목표라는 개념은 숙달접근과 수행회피목표와 구별되기 어렵고 불필요한 개념일 수 있음을 시사 하였다.

Elliot과 Harackiewicz를 비롯한 연구자들이 이원-목표구조를 삼원-목표구조로 수정하기 위해 도입한 성취동기이론의 접근과 회피성향이라는 개념은 Elliot(1999)과 Pintrich(2000)에 의해 사원-목표구조 혹은 2×2 목표구조의 틀로 재구성되었다. 이 틀에 근거해서 첫 번째, 경험적 연구를 수행한 Elliot과 McGregor(2001)는 유능성을 정의하는 방식, 즉 목표에 대한 정의(goal definition)를 개인내적 과제중심적인 것과 규준적인 것으로 나누고 유능성에 대한 유인가치(goal valence)를 긍정적인 것과 부정적인 것으로 나누어서 위계적인 2×2 구조를 만들었다. 그 결과 이전의 삼원-목표구조 속의 수행접근과 수행회피와 숙달접근 외에 숙달회피가 더해져서 네 개의 목표가 만들어졌다. 여기서 숙달회피목표는 실수를 하지 않기 위한 노력, 제대로 배우는 것을 실패하지 않기 위한 노력, 자신의 기술과 지식을 유지하려는 노력 등 완벽주의에서 볼 수 있는 특성들로서 부정적인 결과를 얻을 가능성을 피하는 성향으로 개념화되었다.

		능력을 정의하는 방식	
		절대적/개인내적(숙달)	규준적(수행)
능력에 대한 유인가치	긍정적 (성공에 대한 접근)	숙달접근목표	수행접근목표
	부정적 (실패에 대한 회피)	숙달회피목표	수행회피목표

〈그림 II-2〉 2×2 목표구조에 포함된 요소와 정의(김아영, 2011)

많은 연구자들이 초기 이원-목표구조에서 삼원-목표구조로의 전환을 수용하고 있고, 2×2 목표구조까지 제시되었지만, 이원-구조의 이론적 단순성과 효율성 때문에 여전히 이원-구조를 도입하는 연구자들도 있다. 특히 하위 목표 유형들 간의 일관성 없는 관련성 때문에 삼원-구조나 2×2 구조를 도입한 연구결과들 간의

해석에서도 통합을 이루지 못하고 있고, 따라서 교육현장에 적용이나 시사점도 숙달목표지향성에 관해서는 비교적 일치하는 제안이 나오고 있지만, 수행접근이나 수행회피목표에 관한 시사점은 결론이 나지 않은 상태다. 게다가 2×2 구조까지 가면 숙달회피목표는 개념적 혼란조차 완전히 해결하지 않은 상태이기 때문에 이를 근거로 한 경험적 연구들은 거의 일관된 결과를 도출하지 못하고 있는 것으로 보인다(김솔이, 2009).

따라서 본 연구에서는 목표지향성 3요인 이론을 연구에 적용한다. 4요인 모형의 경우 선행연구에서 숙달회피목표지향성과 성과접근목표지향성 변수 간에 명확한 분류에 어려움이 있다. 또한 2요인 이론의 경우 최근 연구가 거의 진행되지 않고 있으며 두 개념관의 상반된 관점으로 인해 결과의 적용에 있어 모호성이 있다. 3요인 모형의 경우 학습목표지향성과 실패회피목표지향성이라는 상반된 개념뿐만 아니라 두 개념의 중간적 위치에 있는 성과접근목표지향성으로 적용에 용이함이 있다. 또한 3요인 모형의 경우 선행연구에서 요인간의 명확한 차별성이 존재하고 있기 때문이다.

3. 목표지향성의 연구동향

목표지향성 관련연구에 따르면, Helmreich & Sence(1978)은 학습목표지향은 열심히 일을 하고자 하는 욕구와 정적인 관계가 있으며, 따라서 성취를 위한 목표를 설정하고, 더 많은 노력을 투입하는 등의 행동을 사용하도록 사람들을 동기 부여할 것이다. 또한 김사라(2009)의 연구에서는 자기조절의 매개효과를 통한 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 과업수행과 정의 관계가 있었으며, 성과회피목표지향성과는 부의 관계가 있었다. 또한 학습목표지향성은 노력, 끈기, 자기결정, 도움 추구 의지(willingness to seek help), 도전관련 정서, 깊이 있는 정보처리(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & McGregor, 1999; Elliot, McGregor, & Gable, 1999; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997)와 관련이 있었다. 성과접근목표지향성은 침착성(calmness during evaluation), 더 높은 수준의 포부, 과제를 하는 동안의 몰입(absorption during

task engagement), 학업 중 도전관련 정서, 더 나은 시험 성과와 더 높은 이수학 점과 같은 학교환경에서 몇 가지 자기조절전략과 경험적으로 관련이 있다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & McGregor, 1999; Elliot et al, 1999; McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997; Skaalvik, 1997).

Elliot & Church(1997)에 의하면 회피목표지향은 사람들이 이상적인 과업 개입을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행을 불가능하게 하는 무력한 부적응적 패턴에 빠지게 만들었다. 또한 회피목표지향성은 사람들이 실패를 피하는 것에 좀 더 좁고 수동적인 초점을 두거나, 성취를 위한 행동의 도구적 가치를 덜 가지고 있다고 생각하기 때문에 그러한 행동에 동일한 에너지를 쓰는 것을 방해하거나 제한한다(김사라, 2009, 재인용). 따라서 회피목표지향성은 두 가지 접근 기반의 목표지향처럼 동일한 긍정적 효과를 지닌다고 볼 수 없을 것이다. 이에 더하여 최근 많은 경험연구들이 목표지향성과 과업수행간의 관계를 연구하고 있다. 이러한 연구에서의 결론은 학습목표지향성 및 성과목표지향성과 과업수행간의 관계는 서로 달랐다. 특히 연구자들은 수행목표지향성과 과업수행간의 관계가 부적이고(Ford, Smith, Weissbein, Gully, & Salas, 1998), 무의미하며(VandeWalle, Brown, Cron, & Slocum, 1999), 정적인(Hoover, Steele-Johnson, Beauregard, & Schmidt, 1999)관계가 있다고 보고했다.

이 세 가지 구성개념과 관련된 연구에 따르면, 높은 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, Mathiew, & Zajac, 1996; Farr, Hofmann, & Ringenbach, 1993). 높은 수준의 증명목표지향성을 지닌 사람들은 수행에 초점을 두는 경향이 있으며, 타인보다 더 낮게 보이는 것을 통해서 자신의 능력을 설명하려고 한다. 회피목표지향성을 지닌 사람들 또한 수행에 초점을 맞추지만, 이들은 부정적인 결과를 회피하기 위해서 그렇게 한다(Elliot & Harackiewicz, 1996). 결과적으로 학습목표지향성과 증명목표지향성은 잠재적으로 긍정적인 성과, 즉 과업을 숙달하는 것과 규범적 역량에 초점을 둔 행동을 하는 특징이 있으며, 이는 이상적인 과업개입 행동을 촉진시키는 정서적 혹은 인지적 절차를 유발한다

(Elliot & Harackiewicz, 1996).

Payne, Youngcourt, & Beaubien(2007)은 목표지향성의 범칙론적 네트워크에 대한 메타분석적 연구에서 학습목표, 수행접근목표, 수행회피목표를 포함하는 목표지향성 차원에 대한 선행 변인과 근접 및 원격동기로서 목표지향성과 결과변인의 관계를 검토하였다. 선행변인으로는 인지능력, 지능에 대한 암묵적이론, 성취욕구, 자존감, 일반적 자기효능감, 5요인 성격특성이 포함되었다. 근접 결과변인으로는 상태목표지향성, 과제특수적 자기효능감, 자기설정 목표수준, 학습전략, 피드백 추구, 상태불안이 포함되었고, 원격 결과변인으로는 학습, 학업적 수행, 과제수행, 직무수행이 포함되었다. 전반적으로 모든 변인들과 학습목표지향성은 정적인 관계를 보였으며, 수행회피 지향성은 부적인 관계를 보이고, 수행접근지향성은 관계가 없다고 요약했다.

이도화, 김미숙(2008)의 연구를 시작으로 연구가 수행되고 있다. 심리학분야에서는, 정성훈(2007)은 목표지향성이 역할명확성 및 직무긴장의 관계에서의 조절효과를 연구하였다. 김사라(2009)는 목표지향성과 직무수행에 관한 연구를 진행했다. 또한 김솔이(2009)는 핵심자기평가와 지속학습활동에서 목표지향성의 매개효과를 검증했다.

경영학 분야에서는 박노윤(2009)은 비정규직 종업원을 대상으로 지원인식과 종업원 행동의 관계에서 목표지향성의 조절효과를 연구하였다. 고수일(2011)은 기업 및 연구원을 대상으로 변혁적 리더십과 혁신노력에서 목표지향성의 매개효과를 검증했다. 최우재와 조운형(2010)은 학습목표지향성과 학습 자기효능감이 적응적 수행에 미치는 영향에 대한 연구를 수행했다.

제 2 절 피드백 추구행동과 주도적 행동

1. 피드백 추구 행동

피드백 추구행동(feedback-seeking behavior)은 미래의 바람직한 상태 달성을 목적으로 자신의 행동에 대한 정보를 추구하는 의식적 행동을 말한다(Ashford & Cummings, 1983). 피드백(feedback)은 조직구성원이 다양한 목표를 달성하기 위해 자신의 행동이 적합한지를 판단하도록 정보를 제공하는 행동이다(Ashford, 1986). Ilgen, Fisher, & Tayler(1979)는 어떤 원천으로부터 제공되는 개인의 업무 수행 및 성과에 관련된 정보가 내포된 메시지를 피드백으로 정의한다. McGregor(1972)는 피드백은 종업원의 행동과 태도에 변화와 관련된 제안 및 수행방식에 대한 평가를 제공하는 수단이다. 즉 피드백은 조직구성원이 현재 자신의 역량, 행동, 성과의 수준을 점검하고 향후 이상적인 상태로 변화될 수 있다는 측면에서 조직구성원의 수행성과와 효과성을 향상시킬 수 있는 원인이다(Ashford & Tsui, 1991; Renn & Fedor, 2001).

피드백은 동기부여적(motivational function) 기능과 방향제시적(directional function) 두 가지 기능이 있다(Payne & Hauty, 1955). 전자의 경우 피드백은 성과와 관련된 보상과 처벌에 대한 정보를 제공한다. 후자의 경우 개선이 요구되는 행동에 대해 올바른 방향을 제시하고 목표달성과 관련된 개인의 역할을 규명한다. 기능적 측면에서 피드백은 개인에 대한 정보로써 조직구성원이 수행을 통해 목표를 충족시키고 있는지에 대한 정보 제공(Ashford & Cummings, 1983), 조직구성원의 행동과 태도에 요구되는 변화 및 수행방식에 대한 평가 수단(McGregor, 1972), Ilgen, Fisher, & Tayler(1972)는 업무수행 및 성과에 관련된 정보 제공 수단으로 구분한다. 즉 기능적 측면에서 피드백은 목표달성 정도, 행동과 태도의 평가, 업무수행과 성과에 대한 정보제공을 의미한다.

피드백에 대한 접근은 커뮤니케이션과 정보처리 관점의 2가지로 구분할 수 있다. 커뮤니케이션 관점의 접근은 수신자에게 제공되는 수신자 행동에 대한 정보를 전달하는 메시지를 말한다(Ashford & Cummings, 1983). 정보처리관점은 피

피드백 수신자를 정보처리자로 간주하고 접근하는 방법을 의미한다.

피드백 추구행동은 구성원이 어떤 방식으로 피드백을 추구하며 개인의 어떤 특성이 피드백추구행동을 촉진하는가에 대해 의미가 있다(최병권 외, 2011). 피드백 추구행동은 피드백 수신자 측면에서 능동적, 수동적으로 분류할 수 있다. Ashford & Cummings(1983) 이전 연구에서는 피드백 수신자를 수동적 존재로 접근하여, 제공된 피드백에 대한 반응이 수신자의 개인특성 등 상황변수에 의해 차이가 난다고 보고 있다. 그러나 능동적 수신자 접근에서는 자원통제의 관점에서 피드백을 조직구성원이 획득할 수 있는 자원으로 접근하여 많은 피드백을 추구할 경우 자신의 행동과 결과에 더 많은 통제력을 가질 수 있다고 보았다.

전술한 바와 같이 피드백은 동기부여적 및 방향제시적 기능이 있으며, 동기 부여적 기능의 경우 개인의 피드백 추구행동 원인을 유용한 정보 획득을 위한 합리적 요구와 자기 방어적 동기로 보고 있다(Ashford, 1986; Ashford & Cummings, 1983). 정보획득을 위한 합리적 요구는 피드백을 통해 새로운 기술과 환경에 대한 정보를 획득하고, 약점을 보완할 수 있기 때문에 피드백 추구행동을 하는 것을 의미한다. 자기방어적 동기는 부정적인 피드백이 예상되는 경우 피드백 추구행동을 하지 않는 것을 말한다.

피드백 추구 행동의 선행요인은 개인측면과 조직측면으로 구분한다. 우선 개인측면은 기질적·성격적 측면과 인지적 측면으로 구분한다. 기질적·성격적 측면은 목표지향성(Ashford, 1986; Vandewalle & Cummings, 1997), 자기효능감(Brown et al.(2001), 자긍심(Fedor et al, 1992; Moss et al., 2003), 자신감(Ashford, 1986), 자기모니터링(Moss et al., 2003)으로 구분할 수 있다. 인지적 측면은 불확실성(Ashford, 1986), 역할보호성(Ashford & Cummings, 1985), 과업복잡성(Vandewalle, 2001), 역할명료성(Callister et al., 1999)로 선행요인 연구를 구분할 수 있다. 다음으로 조직측면은 상황측면, 문화측면, 기타측면의 3가지로 구분한다. 상황측면은 상급자 배려와 주도적 구조(Brown et al., 2001), 리더십(Levy, et al., 2002), 임파워먼트(London, et al, 1999). 문화측면은 문화적 거리(Gupta, et al., 1999), 임파워먼트 분위기(Chen, et al., 2007). 기타 자원신뢰성(Fedor, et al., 1992) 등으로 선행요인을 분류할 수 있다.

상황과 환경적 요인이 피드백 추구행동에 영향을 준다. 피드백 추구행동이 요

구되는 상황은 불확실성 제거에 있다. 조직구성원은 행동-결과 불확실성에 노출되어 있으며 이로 인해 피드백 추구행동을 하게 된다(Brett, 1984). Ashford & Cummings(1985)는 조직구성원이 경험하는 불확실성은 직무 외적인 요인에 의해서도 가능하다. 조직구성원이 직무수행에 있어 뛰어난 결과를 보이더라도 승진과 경력성공과 관련된 평가에 일치하지 않을 수 있는 불확실성이 발생한다. 이것을 상황적 불확실성(Contingency uncertainty)이라고 하며, 이는 현재 수행과 평가사이에 불일치를 의미한다.

피드백 추구행동은 개인의 성격특성과 관련된다. 개인의 자긍심(self-esteem)이 낮거나, 외부적 피드백 욕구가 높을수록 피드백 추구행위를 더 많이 선호한다(Fedor, 1992). 또한 자긍심이 높은 개인의 경우 피드백 추구행동의 정도가 적다. 자긍심이 높은 사람은 부적 피드백(negative feedback)이 개인에게 유익한 정보로 인식하고 적극적으로 피드백을 추구한다(McFarlin & Blascovitch, 1981). 자긍심이 낮은 사람은 부적 피드백에 더 많은 위협을 지각하기 때문에 피드백 추구행동을 피하게 된다(Kolditz & Arkin, 1981).

따라서 피드백 추구행동은 미래의 바람직한 상태 달성을 목적으로 자신의 행동에 대한 정보를 추구하는 의식적 행동을 의미하며, 개인적 성향이 피드백 추구행동에 영향을 미친다.

2. 주도적 행동

주도적 행동(proactive behavior)은 조직구성원이 현재의 환경을 개선 및 새로운 환경을 만드는데 있어 자발적이고 능동적인 행동을 의미한다(Crant, 2000). Ashford & Black(1996)은 불확실성을 회피 및 통제감 제공을 통해 능동적으로 환경을 바꾸는 행동을 주도적 행위로 설명한다. Mitchell(1980)은 상호작용의 기회를 적극적으로 추구하는 모든 행동으로 주도적 행동을 설명한다.

주도적 행동(proactive behavior)은 1990년을 기준으로 주도적 행동(proactive behavior)와 주도적행위(proactivity)의 두 가지 용어로 혼재되어 사용되고 있다. 두 용어는 학자들마다 다양하게 혼용되어 사용되고 있으며, 학자에 따라 주도적

행위가 주도적 행동들을 포괄하는 상위개념으로 정의하기도 한다.

Crant(2000)에 의하면 주도적 행동은 상황적 요인과 개인차이의 영향을 받는다. 상황적 요인은 조직문화, 조직규범, 상황적 단서, 경영지원, 공적 또는 사회적 환경이 주도적 행동의 영향요인이다. 개인차이의 경우 성격적 요인으로서의 주도성, 책임부담, 개인의 자발성, 역할범주가 주도적 행동의 선행요인이다. 첫째, 개인의 성격적 특성으로 주도성은 개인이 환경에 대해 능동적으로 대응하고 현재의 상황을 의도적으로 변화시키는 것을 의미한다(Buss, 1987). 둘째, 개인의 자발성(personal initiative)은 직무에 스스로 접근하며 역할 외 행동을 수행하는 개인의 활동적인 패턴을 의미한다(Fress, et al, 1996). 셋째, 역할범주 자기효능감(role breadth self-efficacy)은 효능감이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 사람보다 도전적인 목표를 설정하고, 부정적인 피드백을 성과향상을 위한 동기(motive)로 인식하고 행동하는 것을 의미한다(Parker, 1998). 넷째, 책임부담(taking charge)은 개인에서 권한을 위임하고 변화를 촉진하는 것을 의미한다(Morrison & Phelps, 1999).

주도적 행동은 일반적 행동과 상황맥락에 기초한 특정 행동의 두 가지 유형으로 구분된다(Crant, 2000). 일반적 행동은 행동개선을 위한 기회 식별의 측면에서 주도적 행동, 도전적인 현상을 선호하는 행위, 좋은 환경을 창조하려는 행동을 의미한다. 상황맥락에 기초한 특정 행동은 사회화의 과정에서 일어나는 주도적 행동, 주도적으로 피드백을 시도하는 행동, 혁신, 경력관리, 스트레스 대처의 과정에서 나타나는 주도적 행동으로 구분한다.

3. 목표지향성과 주도적 행동 및 피드백 추구행동의 관계

목표지향성과 주도적 행동 및 피드백 추구행동의 관계는 다음 같다. 우선 목표지향성과 피드백 추구행동의 관계를 살펴보면, 목표지향성은 피드백 추구행동에 영향을 주는 개인의 기질, 성질적 요인으로 분류되고 있다(Ashford, 1986). 따라서 개인의 기질 및 성질의 요인인 목표지향성은 피드백 추구행동에 영향을 미칠 것이다. Crant(2000)은 주도적 행동의 개인차이 선행요인으로 개인의 자발성, 목표지향, 성취욕구, 주도적 성격, 역할범주 자기효능감 등을 언급하고 있다. 목표

지향성은 성취욕구에 기반하고 있다(Reeve, 2005). 따라서 주도적 행동을 설명하는 원인변수로 목표지향성은 의미가 있다.

이와 관련된 선행연구의 경우, 목표지향성과 피드백 추구행동의 관계에 관한 직접적인 연구는 없으며, 최병권과 동료 연구자들(2011)은 목표지향성(학습목표지향성, 성과회피목표지향성)과 상사의 부정적 피드백 추구행동의 관계를 연구하였다. 연구결과 학습목표지향성과 상사의 부정적 피드백 추구행동은 유의한 관계가 없었으며, 성과회피목표지향성과 부정적 피드백 추구행동은 유의한 관계가 있었다. 정성훈, 유태웅(2008)은 목표지향성과 피드백 추구행동 유형(질문형, 모니터링)의 관계를 연구하였으며, 학습목표지향성은 질문형 피드백 방법, 성과접근목표지향성은 모니터링 피드백 방법 정(+)의 관계가 있었으며, 성과회피목표지향성은 관계가 없는 것으로 나타났다. Porath & Bateman(2006)은 목표지향성과 직무수행의 연구에서 학습목표지향성은 주도적 행동에 유의한 영향력이 있었으며 피드백 추구행동과는 정(+)의 방향으로 관련이 있었으나 유의하지 않았다. 성과접근목표지향성은 피드백추구행동 및 주도적 행동과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 학습목표지향성과 성과접근목표지향성과 직무수행의 관계는 주도적 행동에 의해 완전매개 되었다.

제 3 절 직무수행

1. 직무수행 개념

직무수행(job performance)은 종업원들이 직장에서 조직의 목적 달성을 위해 관계되는 행동을 의미한다(Campbell, 1990). 직무수행의 개념은 연구목적에 따라 직무성과 업무성과로 사용되기도 한다(박동수·이희영, 2002; 심원술, 1998). job은 work(일, 근로, 업무), task(부여된 일, 과업)를 전반적으로 포함하는 내용으로 주로 직책이나 직위상에 부여된 일을 의미한다(윤석화 et al., 2009). 수행(performance)은 두 가지로 분류된다. 첫째, 조직에 기여하는 행동으로 보는 관점과(Campbell, 1990)과 행동에 대한 결과라고 보는 관점(Kane, 1996)이 그것이다. 전자의 관점에서 이는 수행으로 활용된다(이경근, 2005). 후자에 관점에서는 행동에 대한 결과에 초점을 맞추며 이는 성과로 사용된다(박동수·이희영, 2002). 윤석화 et al.(2009)은 job performance는 직무수행으로, task performance는 과업과 관련된 행동뿐만 아니라 결과를 포함하는 과업성과로 구분한다.

직무수행은 효과성(effectiveness), 생산성(productivity), 유용성(utility)의 3가지 유형으로 구분한다(Campbell, 1990). 첫째, 효과성은 직무수행 결과에 대한 평가로, 직무수행 자체에 의해 결정된다. 예를 들어, 많은 형태의 생산적 행동을 보여준 경우에도 효과성은 낮게 측정될 수 있다. 둘째, 생산성은 비용의 측면에서 특정 수준의 수행이나 효과성을 달성 측정한다. 예를 들어, 비용의 측면에서 평가되므로, 수행결과가 동일하다면 비용이 낮은 경우 생산적이다. 생산성과 혼용되어 사용되는 효율성(efficiency)의 경우, 이는 특정 시간에 달성 가능한 수행 수준을 의미한다. 따라서 학자들에 따라 생산성과 효율성은 동일한 개념으로 활용가능하다(Jex, & Britt, 2011). 셋째, 유용성은 특정 수행의 효과성과 생산성의 가치 두 가지를 포함하는 개념이다. 예를 들어, 생산성은 낮지만 유용성은 높을 수 있으며, 또한 생산성은 높지만 유용성이 낮을 수도 있다.

직무수행의 경우 단일차원으로 볼 것인가 다차원으로 볼 것인가에 대한 학자들간 차이가 있으나 최근에는 다차원의 개념이라는 관점에서 동의가 이루어지고 있다(Campbell, 1990; Borman & Motowidlo, 1993).

Borman & Motowidlo(1993)은 조직 내 직무수행을 과업수행(task performance)과 맥락수행(contextual performance)으로 구분한다. 전자는 조직의 기술적 핵심영역을 지원하는 행동을 의미하며, 후자는 조직의 핵심기능에 직접적으로 기여하지는 않지만 그와 같은 기능들이 보다 원활하게 이루어질 수 있도록 조직적, 사회적, 심리적 환경들을 지원하는 행동을 의미한다. 또한 후속연구에서, Motowidlo & Scotter(1994)는 과업수행과 맥락수행이 부하의 전반적 성과평가에 개별적으로 기여하며, 두 수행에 있어 영향력을 미치는 선행요인의 효과가 다르다는 것을 설명하고 있다(이경근, 2005). 즉 직무수행 요인인 과업수행과 맥락수행이 직무수행을 측정하는 요인이기는 하지만 선행요인에 따라 영향력이 차이가 발생한다는 것이다.

또 다른 직무수행 구분은 직무수행을 역할 내 수행(in-role task performance)과 역할 외 수행(extra-role contextual performance)로 분류하는 것이다(Cornway, 1999). 역할 내 수행은 기능적 측면의 종업원 직무로 분류한다. 또한 역할 외 수행은 효과적으로 의사소통을 하고 일에 대한 열정과 의욕을 보여 주고, 좋은 팀 워크를 발휘하는 비기술적 능력을 의미한다. 또한 Campbell(1990, 1994)은 직무수행을 역할 내·외로 구분하였다. 역할 내 수행차원은 직무-고유 과제 수월성(job-specific task proficiency)과 직무-비고유 과제 수월성(non-job-specific task proficiency)로 구분한다(Jex & Britt, 2010). 역할 내 수행은 직무수행의 기술적인 측면을 의미한다. 역할 외 수행은 각 구성원들에 의해 수행되는 공통과제를 의미한다. 또한 역할 외 수행차원은 문서 및 구두 의사소통 수월성(written and oral communication task proficiency), 노력하기(demonstrating efforts), 개인적인 규율지키기(maintaining personal discipline), 동료 및 팀 수행촉진(facilitating peer and team performance), 감독/리더십(supervision/leadership), 경영/관리(management/administration)로 구성된다.

Murphy(1994)는 직무수행을 4가지 유형으로 분류한다. 첫째, 과제지향적 행동(task-oriented behaviors)은 개인이 담당하는 직무와 관련한 과제 수행으로 정의한다. 둘째, 대인지향적 행동(interpersonally oriented behaviors)은 직무수행에서 일어나는 대인 간 상호작용을 의미한다. 셋째, 시간낭비 활동(down-time behaviors)은 과업현장에서 직무수행자가 현장을 이탈하는 것이다. 이는 반생산적 활동을

의미한다. 넷째, 파괴적·유해 행동(destructive·hazardous behaviors)은 조직에서 일어나는 안전위반, 결근, 파업과 같은 비생산적 활동을 가리킨다.

직무수행을 두 가지 요인 역할 내 수행과 역할 외 수행으로 구분하는 경우, 역할 외 수행에 대한 학자 간 다양한 개념이 있다. 역할 외 수행의 유형은 맥락수행(contextual performance), 친사회적 행동(proactive behavior), 조직시민행동(organizational citizenship behavior)으로 구분된다. 역할 외 행동의 정의는 재량적이고 구성원에게 기대되는 역할 이상의 행동을 의미한다(Van Dyne & LePine, 1998). 먼저, 맥락수행은 핵심적인 과업이 수행되는 사회적, 심리적 환경을 유지 또는 증진시키는 행동(Borman & Motowidlo, 1993)으로 역할 내·외적인 행동을 증진시키는 맥락적인 행동과 관련이 있다. 다음으로, 친사회적 행동은 개인, 집단, 조직의 복지를 증진시키려는 의도하에 수행되는 행동을 의미한다(Brief & Motowidlo, 1986). 이는 역할 내·외 행동 모두를 포함하는 것으로 조직에 순기능 뿐만 아니라 역기능적인 행동을 포함한다. 마지막으로 조직시민행동은 역할 외적인 행동으로 친사회적 조직행동의 순기능을 강조한 행동을 의미한다.

최근 조직심리학 분야에서 직무수행 개념으로 과업수행, 조직시민행동, 혁신수행, 맥락수행, 적응수행이 있으며 각 개념은 다음과 같다.

가. 과업수행

과업수행은 조직의 목표와 관련된 수행을 의미한다(Campbell, 1990). 이는 자신이 맡은 직무를 수행에 대한 주관적 평가로, 타인 또는 상사의 피드백과 개인의 지각을 통해 이루어진다(김성훈, 강영순, 2011). Borman & Motowidlo(1993)은 과업수행은 조직에서 수행되는 주요 변화 및 유지활동이 이루어지는 차원에서 조직문화와 분위기에 기여하는 행동을 의미한다. Motowidlo & Scotter(1994)는 과업수행을 두 가지 범주로 구분하였다. 첫째, 조직이 생산하는 재화나 서비스로 원자재를 직접적으로 변화시키는 활동이다. 둘째, 원자재의 지속적인 공급, 완성품의 배분과 같은 기술적 핵심활동을 지원하고 유지시키는 활동이다. 과업수행의 경우 조직에 기여하는 행동으로 보느냐와 행동에 대한 결과에 초점을 맞추는 나

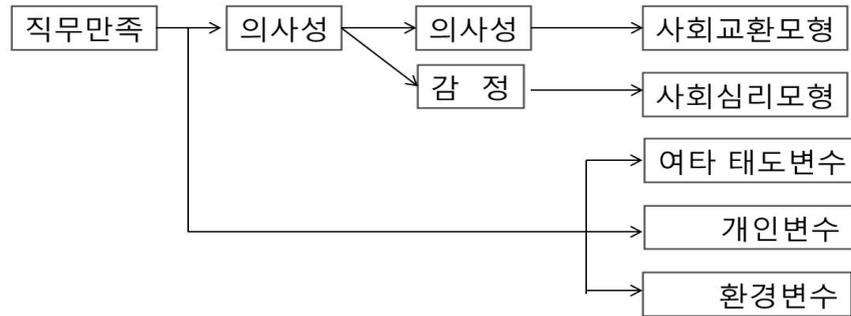
에 따라 과업수행 또는 과업성가로 활용된다.

나. 조직시민행동

조직시민행동은 직무기술서에 없는 행동들 또는 공식적 보상이 없는 종업원 행동을 의미한다(Organ, 1977, 1994). 조직시민행동은 공식적으로 조직이 요구하는 것은 아니지만 전체적으로 집단이나 조직의 효과성을 향상시키는 것으로 정의된다(George & Bettenhausen, 1990). 조직시민행동은 단일차원이 아닌 다차원으로 구성되어 있다. Organ(1977, 1994)는 이타적행동(altruism), 예의행동(courtesy), 스포츠맨십(sportsmanship), 성실행동(conscientiousness), 시민의식(civic virtue)의 5가지로 구성된다. 이타적 행동은 친사회적 행동으로 불리며, 조직에서 도와주는 행동, 예의행동은 다른 사람에 대해 기본적인 배려심을 베푸는 행동, 스포츠맨십은 특정 유형의 행동에 관여하지 않는 행동, 성실행동은 회의시간에 정시에 도착하는 등의 행동, 시민덕목행동은 조직이 후원하는 자선행사에 참여하는 행동 등 목표대상이 사람이 아닌 조직 또는 업무집단 차원의 행동이다.

Organ & Konovsky(1989)는 조직시민행동을 다른 종업원을 돕는 이타적 행동과 규칙을 잘 따르고 일이 잘되도록 필요한 일을 하는 응중행동의 두 차원으로 분류한다. McNeely & Meglino(1994)는 조직 내 타인을 돕는 것을 지향하는 조직시민행동(OCB-I)와 전반적으로 조직을 위한 행동인 조직시민행동(OCBO)의 두 가지로 분류하고 있다. Organ & Near(1983)은 조직시민행동 결과의 방향성에 따라서, 자신의 정해진 직무시간 외에도 일을 하는 등의 조직에 직접적으로 이익을 가져다주는 조직을 향한 시민행동(OCB-O), 동료의 근심을 들어주거나 결근한 동료를 위해 대신 일을 하는 등의 개인을 향한 시민행동(OCB-I)로 분류한다(이종현 et al., 2010).

〈그림 II-3〉 OCB 선행요인 연구 흐름



출처 : 김경석(2011), 조직시민행동(OCB)의 선행요인 연구: 수단모형의 증분설 명력을 중심으로.

조직시민행동 결정요인에 관한 내용은 다음과 같다. 김경석(2011)에 의하면, 조직시민행동은 만족-성과의 관점과 성과-만족의 관점의 연장선상에 있으며, OCB의 선행요인으로 직무만족이 지목되고 있다. 사회교환이론(Social Exchange Theory)에 의하면, 인간은 타인과 상호작용에 있어 호혜규범(reciprocity norm)을 중시하므로, 개인이 높은 직무만족을 경험하게 되면 그에 대한 보답을 모색하게 되고, 그러한 행위가 바로 OCB라는 관점이다. 사회심리실험(Socio-psychological experiments)에 의하면, 친사회적 행동(prosocial behavior)은 인간이 긍정적 감정 상태 일 때 보다 자주 발현된다는 관점으로 긍정적 감정상태는 직무만족과 친사회적 행동은 OCB로 대체하면 동일한 관계가 성립될 수 있다는 논리이다. 그러나 직무만족과 OCB 양자간의 연관성의 경우 의사성(spuriousness)의 가능성이 제기된다. 즉 이는 어떤 변수 X가 직무만족과 공변(covariance)을 보이는 동시에 OCB와도 공변을 보인다면, 직무만족-OCB의 공변은 두 변수간의 직접적 관계 때문이 아니라 두 변수 각각이 가진 변수 X와의 관계 때문이라는 것이다. 따라서 직무만족은 OCB의 선행요인이 아닌 다른 어떤 선행요인의 대용물이며, 양자는 제 3의 요인에 의해 동시에 파생될 수 있다는 것이다(Farh, Podsakoff, & Organ, 1990; 김경석, 2011).

Deckcop et. al(1999)에 의하면, 조직시민행동의 발현 논리는 교환모형(exchange model)과 비교환모형(non-exchange model)로 구분한다. 교환모형에 의하면 개인과 조직이 주고받는 급부와 반대급부간의 교환과는 별개의 여러 다

양한 논리들을 바탕으로 하며 비대칭모형(asymmetric model) 혹은 불균형모델(unbalanced model)로 분류된다(김경석, 2011)

〈Ⅱ-4〉 교환모형과 비교환모형 비교

	교환모형	비교환모형
핵심논리	호혜규범	기질, 기분, 가치규범, 수단
실제모형	사회교환모형	기질모형, 사회심리모형, 규범모형, 수단모형
측정변수	공정성, 조직지원지각, 심리적 계약 등	성격, 기분, 가치관, 인상관리 등

출처 : 김경석(2011), 조직시민행동(OCB)의 선행요인 연구: 수단모형의 증분설명력을 중심으로.

Jex & Britt(2010)은 OCB의 선행요인으로 정적인 정서인 직무만족, 종업원 대우에 대한 인지적 평가, 성향(disposition)의 3요인을 설명하고 있다. 첫째, 정적 정서인 직무만족은 긍정적인 기분은 도움행동의 빈도를 증가시키고 다른 자발적인 친사회적 행동을 촉진한다는 점이다(George & Brief, 1992). 이는 정적인 기분과 도움행동이 상호 강화적인 기능을 가지고 있으며 타인을 돕는 행동이 사람의 기분을 좋게 하기 때문이다(Jex & Britt, 2010). 둘째, 조직이 보여주는 종업원 대우의 공정성(fairness of treatment)에 대한 인지적 평가 OCB의 선행요인이다. 이는 Adam(1965)의 형평성이론(equity theory)에 기반을 두고 있다. 이론에 의하면, 종업원은 자신이 처한 업무상황에 관해 인지적으로 평가하고, 자신이 투입한 노력에 대해 조직이 제공하는 보상을 비교하여 자신이 공정한 대우를 받는 것으로 지각되면 조직시민행동을 보인다는 것이다(Jex & Britt, 2010). 셋째, 성향의 경우, 사람은 고유한 성격특성이 내재되어 있으며 그러한 성향으로 인해 조직 내 구성원을 도와준다는 것이다.

조직시민행동은 종업원을 평가하는 관리자에 의해 높게 평가된다. 친사회적 행동을 나타내는 종업원은 관리자들에 높게 평가되며 이는 직무와 관련된 일반적 요구의 수준을 능가하여 조직에 기여하기 때문이다. 그러나 Bolino(1999)는 친사회적 행동을 보이는 종업원들은 가식적인 모습을 보일 가능성이 있다는 것을 제

기했다. 이는 조직을 위해 개인을 이익을 고려하지 않은 헌신적인 행동이기는 하지만 조직 내에서 자신의 인상관리를 위한 행위일 수도 있기 때문이다. Hui, Lam, & Law(2000)는 친사회적 행동이 종업원이 지니는 전략적 가치를 보여준다고 설명하며, 승진 전·후의 친사회적 행위의 정도가 달라지는 것이 그 사례임을 제기했다. 그러나 MacKenzie, Podsakoff, & Fetter(1991)은 판매원들의 직무수행에 대한 상사의 주관적 평가는 판매원들의 객관적인 판매실적에 의해 결정되지만, 거의 같은 정도로 이타주의와 시민덕목도 상사들의 주관적 판단에 의해 결정된다고 설명한다(Muchinsky, 2006). Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie(1997)은 이타주의와 스포츠맨십이 종업원의 수행에 상당한 영향을 미치고 특히 이타주의는 수행의 질과 관련이 있다는 것을 제기한다. Allen & Rush(1998)은 교사를 대상으로 한 연구에서 학생들에게 조직시민행동을 많이 하는 교사들의 경우 학생들에게 호의적인 평가를 받는 것을 검증하였다.

다. 혁신수행

혁신수행(innovative performance)은 조직구성원 스스로 문제 및 변화의 필요성을 인식하여 변화의 과정을 주도하는 것을 의미한다(이문선, 강영순 2003). Scott & Bruce(1994)는 창의성을 혁신수행의 시작으로 인식하여 혁신수행을 통해 새로운 기술과 아이디어를 찾고, 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 행동으로 언급한다. Kanter(1988)는 개인의 혁신수행을 문제인식, 아이디어 채택 또는 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스 공정 등으로 만드는 과정으로 정의한다(이문선, 강영순, 2003).

혁신수행은 혁신(innovation)과 관련된다. Hellstorm & Hellstorm(2002)은 개념적으로 새로운 유용한 것을 만들고 이를 조직 내에 유통시키고 정착시키는 전 과정을 조직적 아이디어 창출(organizational ideation)으로 설명한다. 조직혁신의 경우 1) 혁신의 책임이 종업원에 있다는 관점에서 종업원들이 혁신적인 아이디어를 창출해 내는 과정(process)과 혁신적인 종업원과 비혁신적인 종업원의 특징

구별, 2) 조직전반에 혁신의 확산(diffusion)에 관심(Greenhalgh, Robert, & McFarlane, 2004), 3) 혁신 유형의 채택과 관련된 의사결정(Frambach & Schillewaert, 2002), 4) 혁신에서 개인과 조직의 중요성 관점의 4가지 연구흐름이 있다(Damanpour, 1991).

혁신수행의 선행요인의 경우, Kanter(1988)는 혁신의 기본요건은 창의성이다. Staw(1990)는 변이단계의 창의성과 선택적 보전단계의 혁신을 별개 영역으로 구분하지 않고 진화론적 관점에서 창의성을 혁신의 출발점으로 인식하고 있다(이문선, 강영순, 2003). Scott & Bruce(1994) 또한 창의성을 혁신수행의 시작으로 보고 있다. Hellriegel & Slocum(1993)은 창의적 사고는 조직문제에 대한 해결책의 질을 높이고, 혁신을 자극하며, 개인적 자질을 독려하여 동기부여와 몰입을 증대시키고 팀의 성과에 촉진적 영향을 미치며, 창의성이 높은 사람은 혁신적 과업에서 내재적으로 동기부여되어 혁신성과를 달성한다(이문선, 강영순, 2003). Amabile(1983)은 창의성은 과제관련 기술(task-relevant skills), 창의성 관련 기술(creativity-relevant skills), 과제동기(task motivation)에 의해 결정된다. 즉 조직맥락에서 구성원의 창의성과 혁신수행에 영향을 주는 방법은 1) 종업원이 개인적으로 흥미와 관심을 가지고 있는 직무에 배치하는 것, 2) 외적인 제약요소를 파악해서 이를 제거하는 것(Peters & O'Connor, 1988)이다(Jex & Britt, 2010). Amabile & Conti(1990)은 종업원의 창의성을 촉진시키는 조직맥락차원 요소로 1) 창의성 장려하기, 2) 자율성과 자유 제공, 3) 자원제공, 4) 압력제거, 5) 창의성의 대한 장애요인 제거를 제안한다.

본 연구에서는 과업수행, OCB-I, 혁신수행을 직무수행 변수로 활용한다. 맥락수행은 조직시민행동과 유사한 개념이며, 적응수행은 혁신수행과 맥락수행의 개념을 포괄하는 개념임으로 인해 중복되는 부분이 있기 때문이다. 과업수행은 조직의 목표와 관련된 수행을 의미한다. OCB-I는 조직 내 타인을 돕는 것을 지향하는 조직시민행동, 혁신수행은 조직구성원 스스로 문제 및 변화의 필요성을 인식하여 변화의 과정을 주도하는 것을 의미한다.

2. 목표지향성과 직무수행의 관계

목표지향성은 발달적 관점에서 개인의 성향을 의미한다(Dweck, 1986). 학습목표지향적 구성원은 개인의 능력에 향상 될 수 있다는 특징을 가지고 있으며 이로 인해 과업수행, 역할 외 수행(OCB-I, 혁신수행)을 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 계기로 인식하고 동참할 것이다. 성과접근목표지향적 구성원은 자신의 능력을 평가 인정받고 싶어하는 성향으로 인해 과업수행, 역할 외 수행(OCB-I, 혁신수행)을 수행하게 된다. 이러한 과정에서 개인의 지속적인 노력을 통한 수행이 증가가 아니라, 자신의 능력에 대한 평가 측면에서 인상관리 측면에서 수행을 하게 된다. 성과회피목표지향적 구성원은 자신의 능력 부재에 대한 두려움으로 인해 자신의 능력이 드러나는 과업수행, OCB-I, 혁신수행에 대해 모두 부정적으로 반응할 것이다.

선행연구들의 결과를 살펴보면, 학습목표지향성은 조직에 대한 시민행동, 대인간 시민행동, 종업원 몰입행동(박노윤, 2009), 혁신수행(고수일, 2011), 창의적 행동(하원식·탁진국, 2012), 과업수행(김사라·유태용, 2010; Johnson, Shull, & Wallace, 2011), 적응수행(김사라·유태용, 2010; 김태홍·한태영, 2009), 지속적 학습활동(김태홍·한태영, 2009)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 성과접근목표지향성은 종업원 몰입행동(박노윤, 2009), 혁신노력(고수일, 2011), 적응수행, 과업수행(김사라·유태용, 2010)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 성과회피목표지향성은 상사의 부정적 피드백 추구행동(최병권·전재욱·원지현·문형구, 2011), 과업수행(Johnson, Shull, & Wallace, 2011), 적응수행, 과업수행(김사라·유태용, 2010), 지속학습활동(김솔이·유태용, 2010)과 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 주도적 행동, 피드백 추구 행동과 직무수행의 관계

주도적 행동 및 피드백 추구행동과 직무수행 변수 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 주도적 행동과 피드백 추구행동이 직무수행에 미치는 영향에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 이는 주도적 행동의 경우 성격적 접근(이동하, 탁진국, 2008)등의 연구가 있으며, 즉 주도적 성격이 결과변수에 미치는 실증연구였다.

Crant(2000)은 주도적 행동은 직무성과, 성공적 경력, 직무태도, 개인의 통제감과 관련되는 것으로 언급한다. Li & Liang(2010)은 주도적 성격이 직무만족이 정(+)
의 영향력이 있는 것을 검증하였다. Campbell(2000)은 주도적 성격이 OCB와 관
계가 있다고 주장하였으며, Frese et al(1996)은 주도적 성격이 전반적인 조직유
효성에 간접적인 영향력이 있음을 확인하였다. 이동하, 탁진국(2008)은 주도적 성
향이 경력성공에 정(+)
의 영향을 미친다고 설명한다. Porath & Bateman(2006)은
주도적 행동이 수행에 정(+)
의 영향을 미친다고 설명하고 있다. 또한 피드백 추
구행동은 직무수행과의 인과관계가 유의하지 않게 나타났다.

Ⅲ. 연구설계

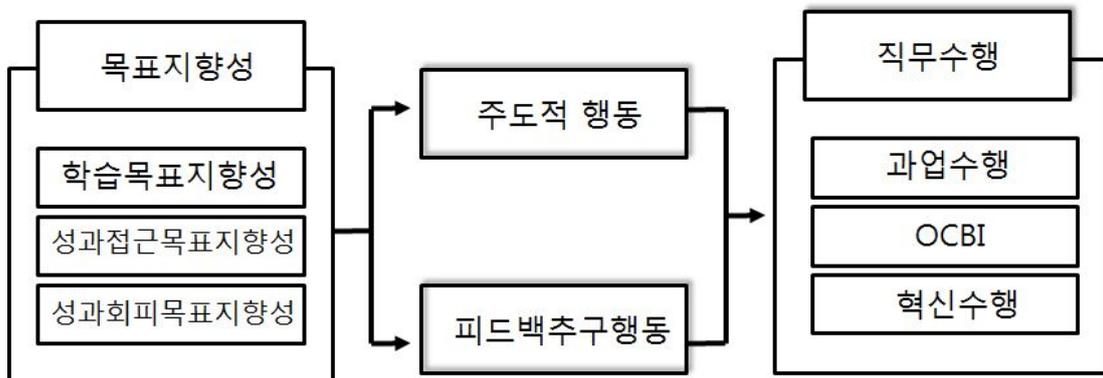
본 장에서는 앞에서 논의된 문헌고찰에 기반하여 본 연구에서 수행될 연구모형, 연구가설, 표본설계 및 분석방법 등을 논의한다.

제 1 절 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형의 설계

본 연구의 목적은 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)의 관계에서 한국인과 중국인 조직구성원이 차이가 있는지를 확인하며, 한국인을 대상으로 주도적 행동과 피드백 추구행동의 매개효과를 검증한다. 모형은 아래 <그림 Ⅲ-1> 과 같다.

<그림 Ⅲ-1> 연구모형



2. 연구가설의 설정

본 연구에서는 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 매개변수(주도적 행동, 피드백 추구행동)의 관계, 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)의 관계, 매개변수(주도적 행동, 피드백 추구행동)와 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행), 목표지향성과 직무수행의 관계에서 매개효과를 검증하는 순으로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가) 목표지향성과 직무수행의 관계

목표지향성은 발달적 관점에서 개인의 성향을 의미한다(Dweck, 1986). 학습목표지향적 구성원은 개인의 능력에 향상 될 수 있다는 특징을 가지고 있으며 이로 인해 과업수행, 역할 외 수행(OCB-I, 혁신수행)을 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 계기로 인식하고 동참할 것이다. 성과접근목표지향적 구성원은 자신의 능력을 평가 인정받고 싶어하는 성향으로 인해 과업수행, 역할 외 수행(OCB-I, 혁신수행)을 수행하게 된다. 이러한 과정에서 개인의 지속적인 노력을 통한 수행이 증가가 아니라, 자신의 능력에 대한 평가 측면에서 인상관리 측면에서 수행을 하게 된다. 성과회피목표지향적 구성원은 자신의 능력 부재에 대한 두려움으로 인해 자신의 능력이 드러나는 과업수행, OCB-I, 그리고 혁신수행에 대해 모두 부정적으로 반응할 것이다.

선행연구들의 결과를 살펴보면, 학습목표지향성은 조직에 대한 시민행동, 대인간 시민행동, 종업원 몰입행동(박노운, 2009), 혁신수행(고수일, 2011), 창의적 행동(하원식·탁진국, 2012), 과업수행(김사라·유태용, 2010; Johnson, Shull, & Wallace, 2011), 적응수행(김사라·유태용, 2010; 김태홍·한태영, 2009), 지속적 학습활동(김태홍·한태영, 2009)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 성과접근목표지향성은 종업원 몰입행동(박노운, 2009), 혁신노력(고수일, 2011), 적응수행, 과업수행(김사라·유태용, 2010)과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 성과회피목표지향성은 상사의 부정적 피드백 추구행동(최병권·전재욱·원지현·

문형구, 2011), 적응수행, 과업수행(김사라·유태용, 2010), 지속학습활동(김솔이·유태용, 2010)과 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 국외 연구에서는 목표지향성과 과업수행의 관계에서 학습목표지향성이 과업수행에 정(+의 영향력이 있었으며, 성과회피목표지향성이 과업수행에 부(-)의 영향력이 있었으나, 성과접근목표지향성은 영향력이 없는 것으로 나타났다(Johnson, Shull, & Wallace, 2011). Gong & Chang(2007)은 중국인을 대상으로 목표지향성과 수행의 관계를 연구하였으며, 학습목표지향성과 성과접근지향성이 정(+의 관계로, 성과회피목표지향성이 부(-)의 관계로 영향력이 있었다. Lee et al.(2006)은 중국인 대상으로 목표지향성과 수행의 연구에서 학습목표지향성은 유의한 정(+의 관계가, 수행목표지향성은 관계가 없는 것으로 나타났다. 따라서 연구대상별 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)이 직무수행에 미치는 영향에 있어 차이가 있음을 가정해 볼 수 있다.

가설1 : 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)은 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1

학습목표지향성은 과업수행에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2

성과접근목표지향성은 과업수행에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3

성과회피목표지향성은 과업수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)은 OCB-I에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1

학습목표지향성은 OCB-I에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2

성과접근목표지향성은 OCB-I에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3

성과회피목표지향성은 OCB-I에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설3: 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)은 혁신수행에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1

학습목표지향성은 혁신수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2

성과접근목표지향성은 혁신수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3

성과회피목표지향성은 혁신수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

나) 목표지향성과 피드백 추구 행동, 주도적 행동의 관계

목표지향성과 주도적 행동 및 피드백 추구행동의 관계는 다음 같다. 우선 목표지향성과 피드백 추구행동의 관계를 살펴보면, 목표지향성은 피드백 추구행동에 영향을 주는 개인의 기질, 성질적 요인으로 분류되고 있다(Ashford, 1986). 따라서 개인의 기질 및 성질의 요인인 목표지향성은 피드백 추구행동에 영향을 미칠 것이다. Crant(2000)은 주도적 행동의 개인차이 선행요인으로 개인의 자발성, 목표지향, 성취욕구, 주도적 성격, 역할범주 자기효능감 등을 언급하고 있다. 목표지향성은 성취욕구에 기반하고 있다(Reeve, 2005). 따라서 주도적 행동을 설명하는 원인변수로 목표지향성은 의미가 있다.

이와 관련된 선행연구의 경우, 목표지향성과 피드백 추구행동의 관계에 관한 직접적인 연구는 없으며, 최병권과 동료 연구자들(2011)은 목표지향성(학습목표지향성, 성과회피목표지향성)과 상사의 부정적 피드백 추구행동의 관계를 연구하였다. 연구결과 학습목표지향성과 상사의 부정적 피드백 추구행동은 유의한 관계가 없었으며, 성과회피목표지향성과 부정적 피드백 추구행동은 유의한 관계가 있었다. 정성훈, 유태웅(2008)은 목표지향성과 피드백 추구행동 유형(질문형, 모니터링)의 관계를 연구하였으며, 학습목표지향성은 질문형 피드백 방법, 성과접근목

표지향성은 모니터링 피드백 방법 정(+)¹의 관계가 있었으며, 성과회피목표지향성은 관계가 없는 것으로 나타났다. Porath & Bateman(2006)은 목표지향성과 직무수행의 연구에서 학습목표지향성은 주도적 행동에 유의한 영향력이 있었으며 피드백 추구행동과는 정(+)¹의 방향으로 관련이 있었으나 유의하지 않았다. 성과접근목표지향성은 피드백추구행동 및 주도적 행동과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 학습목표지향성과 성과접근목표지향성과 직무수행의 관계는 주도적 행동에 의해 완전매개 되었다. 따라서 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설4 : 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)은 피드백 추구 행동에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1

학습목표지향성은 피드백 추구행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2

성과접근목표지향성은 피드백 추구행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-3

성과회피목표지향성은 피드백 추구행동에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설5 : 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)은 피드백 추구 행동에 영향을 미칠 것이다.

가설 5-1

학습목표지향성은 주도적 행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-2

성과접근목표지향성은 주도적 행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-3

성과회피목표지향성은 주도적 행동에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

다) 피드백 추구행동 및 주도적 행동과 직무수행의 관계

주도적 행동 및 피드백 추구행동과 직무수행 변수 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 주도적 행동과 피드백 추구행동이 직무수행에 미치는 영향에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 이는 주도적 행동의 경우 성격적 접근(이동하, 탁진국, 2008)등의 연구가 있으며, 즉 주도적 성격이 결과변수에 미치는 실증연구였다. Crant(2000)은 주도적 행동은 직무성과, 성공적 경력, 직무태도, 개인의 통제감과 관련되는 것으로 언급한다. Li & Liang(2010)은 주도적 성격이 직무만족이 정(+)¹의 영향력이 있는 것을 검증하였다. Campbell(2000)은 주도적 성격이 OCB와 관계가 있다고 주장하였으며, Frese et al(1996)은 주도적 성격이 전반적인 조직유효성에 간접적인 영향력이 있음을 확인하였다. 이동하, 탁진국(2008)은 주도적 성향이 경력성공에 정(+)²의 영향을 미친다고 설명한다. Porath & Bateman(2006)은 주도적 행동이 수행에 정(+)³의 영향을 미친다고 설명하고 있다. 또한 피드백 추구행동은 직무수행과의 인과관계가 유의하지 않게 나타났다.

가설6 : 피드백 추구행동은 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-1

피드백 추구행동은 과업수행에 정(+)⁴의 영향을 미칠 것이다.

가설 6-2

피드백 추구행동은 OCB-I에 정(+)⁵의 영향을 미칠 것이다.

가설 6-3

피드백 추구행동은 혁신수행에 정(+)⁶의 영향을 미칠 것이다.

가설7 : 주도적 행동은 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)에 영향을 미칠 것이다.

가설 7-1

주도적 행동은 과업수행에 정(+)⁷의 영향을 미칠 것이다.

가설 7-2

주도적 행동은 OCB-I에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7-3

주도적 행동은 혁신수행에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

라) 피드백 추구행동 및 주도적 행동의 매개효과

가설8: 목표지향성과 과업수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 8-1

학습목표지향성은 과업수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 8-2

성과접근목표지향성은 과업수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 8-3

성과회피목표지향성은 과업수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설9: 목표지향성과 OCB-I의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 9-1

학습목표지향성은 OCB-I의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 9-2

성과접근목표지향성은 OCB-I의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 9-3

성과회피목표지향성은 OCB-I의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설10: 목표지향성과 혁신수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 10-1

학습목표지향성은 혁신수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 10-2

성과접근목표지향성은 혁신수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설 10-3

성과회피목표지향성은 혁신수행의 관계를 피드백 추구행동이 매개할 것이다.

가설11: 목표지향성과 과업수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 11-1

학습목표지향성은 과업수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 11-2

성과접근목표지향성은 과업수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 11-3

성과회피목표지향성은 과업수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설12: 목표지향성과 OCB-I의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 12-1

학습목표지향성은 OCB-I의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 12-2

성과접근목표지향성은 OCB-I의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 12-3

성과회피목표지향성은 OCB-I의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설13: 목표지향성과 혁신수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 13-1

학습목표지향성은 혁신수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 13-2

성과접근목표지향성은 혁신수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

가설 13-3

성과회피목표지향성은 혁신수행의 관계를 주도적 행동이 매개할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

본 연구의 독립변수는 커뮤니케이션이며 결과변수는 과업수행과 혁신수행, 매개변수는 자기효능감, 학습지향성으로 구성되었다.

1) 목표지향성

목표지향성은 Janssen, Prins(2007)에 의해 개발된 문항을 정성훈, 유태용(2008)의 연구에서 사용된 변안한 문항을 연구 목적에 부합하도록 일부를 수정하였다. 학습목표지향성은 업무수행에 필요한 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 노력하는 성향을 의미한다. 측정은 “나는 많은 일을 배울 수 있는 도전적인 일을 좋아한다”를 포함한 5개 문항을 사용하였다. 성과접근목표지향성은 업무수행에 있어 자신의 능력을 보여주는 성향을 의미한다. “업무수행시 어떻게 하면 내 능력을 보여줄 수 있는지에 대해 관심이 많다”를 포함한 4개 문항을 이용했다. 성과회피 목표지향성은 업무수행에 있어 자신의 능력 부재가 드러나는 것을 두려워하는 성향을 의미한다. “내 능력부족을 나타내는 업무를 맡을까봐 걱정된다”를 포함한 4개 문항을 사용했다. 각 문항은 5점 척도로 측정되었다.

2) 피드백 추구행동

피드백 추구행동은 미래의 바람직한 상태 달성을 목적으로 자신의 행동에 대한 정보를 추구하는 의식적 행동을 말한다. 측정문항은 Fedor et al.(1992)의 문항을 활용하였다. 예를 들어, ‘나는 나의 상사에게 나의 업무성과에 대한 많은 정보를 요구한다’를 포함한 4문항으로 구성되었으며, Likert 7점 척도로 측정되었다.

3) 주도적 행동

주도적 행동(proactive behavior)은 조직구성원이 현재의 환경을 개선 및 새로운 환경을 만드는데 있어 자발적이고 능동적인 행동을 의미한다. 측정문항은 Bateman & Crant(1993)의 문항을 본 연구목적에 부합하도록 수정하여 활용하였다. 예를 들어, ‘어디서든 간에 나는 건설적 변화를 이끌 수 있는 강한 힘을 가지고 있다’를 포함한 4개 문항을 활용하였으며, Likert 7점 척도로 측정되었다.

4) 직무수행

직무수행 변수는 과업수행과 혁신수행으로 구성되었다. 혁신수행은 새로운 아이디어를 채택하고 확산하며 실천하는 행동을 의미한다. Scott & Bruce(1994)가 개발한 혁신수행 측정 정도를 활용하였다. “나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획을 세운다.” 등의 6 문항을 사용했다. 과업수행은 조직의 목표달성과 직접적으로 관련된 행동을 의미한다. Williams & Anderson(1991)의 문항을 변안한 김도영·유태용(2002)의 문항을 사용하였다. “나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다”를 포함한 6개 문항을 활용하였다. 모든 문항은 5점 척도로 측정됐다. OCB-I는 조직 내 타인을 돕는 것을 지향하는 조직시민행동을 의미한다. 측정문항은 Organ(1988)의 문항을 본 연구에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 예를 들면, ‘나는 동료가 과도한 업무에 시달리면 도와준다’를 포함한 4문항을 Likert 7점 척도를 활용하여 측정하였다.

위에서 설명한 개념들의 조작적 정의는 아래의 표 <표 III-1> 과 같다.

〈표 III-1〉 변수의 구성과 조작적 정의

구분	변수	조작적 정의
독립 변수	학습목표지향성	업무수행에 필요한 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 노력하는 성향을 의미한다.
	성과접근목표지향성	업무수행에 있어 자신의 능력을 보여주는 성향을 의미한다.
	성과회피목표지향성	업무수행에 있어 자신의 능력 부재가 드러나는 것을 두려워하는 성향을 의미한다.
매개 변수	피드백추구행동	미래의 바람직한 상태 달성을 목적으로 자신의 행동에 대한 정보를 추구하는 의식적 행동을 말한다.
	주도적행동	조직구성원이 현재의 환경을 개선 및 새로운 환경을 만드는데 있어 자발적이고 능동적인 행동을 의미한다.
종속 변수	과업수행	조직의 목표달성과 직접적으로 관련된 행동을 의미한다.
	OCB-I	조직 내 타인을 돕는 것을 지향하는 조직시민 행동을 의미한다.
	혁신수행	혁신수행은 새로운 아이디어를 채택하고 확산하며 실천하는 행동을 의미한다.

2. 조사 설계

가. 설문구성

설문지의 구성은 I항은 독립변수인 커뮤니케이션을 측정하기 위한 8문항으로 구성하였다. II항과 III항은 매개변수인 자기 효능감 4문항과 학습지향성 5문항 총 9개 문항으로 구성되었다. IV항은 결과변수인 과업수행 6문항과 혁신수행 6문항 총 12문항으로 구성하였다. 마지막으로 인구통계학적 변수를 측정하기 위해 연령, 성별, 근속연수, 학력, 직종의 5가지 문항으로 구성하였다.

이와 같이 본 연구에 사용된 측정문항은 5개 부문 총 34항목으로 구성되었으며 그 내용을 정리하면 <표 III-2>과 같다.

<표 III-2> 설문문항의 구성

변수명		문항번호	문항수	누계
목표지향성	학습목표지향성	II.1-5	5	5
	성과접근목표지향성	II.6-9	4	9
	성과회피목표지향성	II.10-13	4	13
피드백 추구 행동		II.14-17	4	17
주도적 행동		II.18-21	4	21
직무수행	과업수행	III.1-6	6	27
	혁신수행	III.7-11	5	32
	OCB-I	III.12-15	4	36
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 근무연수, 직무, 업종)		I.1-5	5	41

본 연구에 활용된 각 개념들을 측정하기 위하여 인구통계학적 변수를 제외한 모든 항목들은 Likert 7점 척도로 측정하였다.

나. 표본설계

본 연구 목적은 한국인과 중국인 조직구성원을 대상으로 목표지향성과 직무수행의 관계를 비교 연구한다. 따라서 연구대상 및 규모는 한국인과 중국인 각 200명을 연구대상으로 설정하였다. 연구 대상은 임의 추출을 통해 이루어졌다. 특히 중국인 자료의 경우 제주지역 중국인 관광객을 대상으로 제주국제공항에서 연구자가 직접 연구의 목적을 설명하고 자료를 수집하였다. 자료 수집에 있어, 중국인의 경우 우선 직장인 여부를 확인 후 설문지를 배부하여 자료를 수집하였다.

다. 번역 타당성 확보

본 연구는 한국인과 중국인을 대상으로 설계되었으며 이로 인해 연구수행을 위한 설문지는 한국어와 중국어 설문지로 각각 구성되었다. 두 설문지의 구성과 내용은 동일하였다. 한국어 설문지의 경우 선행연구들에서 타당성이 검증된 문항을 사용하였다. 그러나 중국인 대상 설문지의 경우 연구자가 직접 번역을 수행하였다. 설문지 작성과정은 번역 상에 발생할 수 있는 오류를 최소화하기 위해 3단계에 거쳐 설문문항의 검증을 실시했다.

첫째, 연구자와 한국어 능력이 비슷한 동대학원 대학원생이 한 쌍이 되어 연구자가 한국어 자료를 중국어로 번역하였다. 또한 동료 연구자는 번역된 중국어 자료를 한국어로 재 작성하여 일치 여부를 확인하며 불일치 항목을 수정을 반복했다. 둘째, 제주지역에 거주중인 중국어 강사 및 직장인을 대상으로 설문지의 내용과 한국어 설문지 내용을 확인했다. 셋째, 중국 현지 직장인을 대상으로 설문 문항을 점검했다. 중국 베이징 소재 모기업에 중국어와 한국어 설문지를 제공하여 현지 주재원과 조선족 중국인, 중국인을 대상으로 번역된 내용을 재확인 하였다.

라. 분석방법

본 연구에서는 실증분석을 위해 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다. 분석 방법은 빈도분석, 요인분석, 신뢰성분석, 상관관계분석, 회귀분석, 매개회귀분석, CU 모형을 실시했다. 박원우 외(2007)에 의하면, 변수의 측정에 있어 동일한 측정방법(설문조사)만으로 연구모형 내 독립변수와 종속변수를 측정하는 경우가 많이 있다. 이 경우 동일한 측정방법으로 인해 연구결과의 타당성을 심각하게 위협하는 오류(common method bias)의 발생가능성 있다. 본 연구의 경우 자기보고식(self-report)으로 측정함으로 인해 동일방법편의로부터 자유로울 수 없기 때문에, 동일방법편의 가능성을 확인하기 위해 Hamman(1976)의 단일요인검증을 활용하여 동일방법편의 가능성을 검증한다.

첫째, 본 연구대상들의 인구 통계적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시한다.

둘째, 연구의 타당성과 신뢰성을 측정하기 위해 측정도구에 대한 각 개념의 신뢰도분석(Reliability)과 독립변수, 매개변수, 그리고 종속변수 단위로 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 시행한다.

셋째, 변수들 간의 관계를 파악하기 위한 상관관계 분석과 인과관계를 파악하기 위해 연구 변수들 간의 회귀분석을 시행하였으며, Kenny & Baron(1986)에 의해 제안된 매개회귀 검증에 단계를 기반으로 하여 매개효과 검증을 위한 위계적 회귀분석을 시행한다.



〈그림 III-2〉 분석방법

IV. 실증분석

실증분석의 구성은 연구대상의 인구 통계적 특성을 확인하는 빈도분포, 측정문항의 타당성과 내적일관성을 검증하는 요인 및 신뢰성 분석, 변수간의 관계를 확인하는 상관관계분석, 마지막으로 회귀분석을 통해 가설의 채택 및 기각 여부를 결정하도록 구성된다.

제 1 절 타당성 및 신뢰성 분석

1. 표본의 특성

이 연구의 실증분석을 위한 표본은 〈표 IV-1〉과 같이 연구표본이 구성되었다. 분석에 포함된 전체 응답자는 한국인 192명, 중국인 184명 총 376명이다. 전체 응답자의 성별은 남46.0%, 여 53.5%로 구성됐다. 국적별로 분류하면 한국인의 경우 남성비율이 61.5%, 여성비율이 38%였으며, 중국인의 경우 남성이 29.9%, 여성이 69.6%로 나타났다. 연령은 전체응답자 중 30대가 43.4%로 가장 많았으며, 한국인의 경우 30대가 48.4%로 가장 많았고, 중국인의 경우 38.1%로 가장 높게 나타났다. 근무연수의 경우, 전체 응답자 중 5년 이하가 46.7%로 가장 높게 나타났다. 한국인의 경우 5년 이하가 55%로 가장 높았고, 중국인은 5년 이하가 33.0%로 가장 높았다. 직무의 경우 전체 응답자 중 사무직이 43.4%로 가장 높았고, 한국인은 사무직 32.3%로 가장 높고, 중국인은 54.9%로 사무직이 가장 높았다. 업종의 경우 전체응답자 중 기타가 48.1%로 가장 높았고, 한국인은 41.4%로 기타가 가장 높았으며, 중국인은 55.4로 기타가 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

구분		빈도(명)			비율(%)		
		총합	한국	중국	총합	한국	중국
성별	남	173	118	55	46.0	61.5	29.9
	여	201	73	128	53.5	38.0	69.6
연령	20세 이하	114	51	63	30.5	26.6	34.1
	30-40 미만	163	93	70	43.4	48.4	38.1
	40-50 미만	52	34	18	13.9	17.6	9.6
	50세 이상	45	13	32	12.1	6.7	17.2
근무연수	5년이하	174	106	62	46.7	55.0	33.0
	6-10년	89	47	47	24.1	23.9	24.8
	11-15년	41	18	23	11.2	9.4	12.1
	15년 이상	72	20	52	20.4	10.2	27.1
직무	사무직	163	62	101	43.4	32.3	54.9
	영업직	63	47	16	16.8	24.5	8.7
	기술직	54	31	23	14.4	16.1	12.5
	기타	94	51	43	25.0	26.6	23.4
업종	금융/보험업	33	16	17	8.8	8.3	9.2
	호텔서비스업	51	46	5	13.6	24.0	2.7
	제조업	28	9	19	7.4	4.7	10.3
	공무원 및 공기업	82	41	41	21.8	21.4	22.3
	기타	181	79	102	48.1	41.1	55.4
합계		376	192	184	100	100	100

2. 타당성 및 신뢰성 검증

가. 타당성 검증

변수들의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석과 신뢰성 분석을 실시한다. 요인분석(Factor Analysis)은 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 확인적요인분석(Confirmatory Factor Analysis)으로 구분된다. 본 연구에서는 탐색적 요인분석을 수행하였다.

연구 변수의 타당성 검증을 위한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 주성분분석으로 요인을 추출한다. 둘째, Varimax 직교회전 방식을 활용한다. 셋째, 고유치(eigenvalue) 1이상인 요인을 변수로 활용한다. 넷째, 요인부하량(factor loading)은 0.5를 기준으로 한다. 다섯째, 공통성은 0.4를 기준으로 한다.

본 연구에서 요인 분석은 한국 자료와 중국 자료를 통합하여 요인분석을 실시한다. 한국인 대상자료와 중국인 자료를 분리한 요인 분석의 경우 상관관계와 회귀분석 상 국적 차이로 인해 발생하는 원인이 관찰변수(제거 문항) 차이에 의한 영향으로부터 자유로울 수 없기 때문에 요인분석을 한·중 통합자료로 요인분석을 실시한다.

요인분석 결과 <표 IV-2>를 보면 혁신수행의 5번 문항의 요인부하량이 .363으로 기준 0.5에 부합하지 않아 제거하였다. 주도성 2번 문항은 요인부하량이 0.436으로 나타나 기준에 미달하고 있다. 하지만 2번 문항 제거 시 주도성 각 문항들의 공통성이 0.525, 0.652, 0.630에서 0.491, 0.485, 0.583으로 영향을 주며, 특히 요인부하량이 0.704, 0.733, 0.612에서 0.508, 0.451, 0.339로 심각한 영향을 끼침으로 인해 측정문항이 요인에서 제거되지 않았다.

〈표 IV-2〉 요인분석 결과

	공통성	Component							
		1	2	3	4	5	6	7	8
학습1	.683	.261	.726	.145	.124	.134	.141	-.074	.092
학습2	.695	.140	.761	.126	.048	.167	.188	.028	.114
학습3	.721	.243	.765	.102	.105	.103	.151	.010	.146
학습4	.730	.214	.754	.185	.131	.083	.140	-.068	.183
학습5	.670	.208	.628	.326	.284	.139	.147	.027	.069
회피2	.554	.040	.190	-.015	.024	.119	.023	.701	.095
회피3	.671	.010	-.039	.015	.055	.019	.007	.816	-.005
회피4	.736	.071	-.036	.019	-.035	-.041	.079	.848	-.025
회피1	.647	.011	-.157	.007	.007	-.055	.067	.782	.050
성과2	.684	.247	.286	.240	.052	.091	.661	.177	.062
성과3	.766	.172	.133	.101	.178	.056	.805	.053	.152
성과4	.694	.155	.134	.138	.181	.148	.713	.026	.262
성과1	.607	.293	.262	.031	.193	.153	.624	.037	.023
피드백2	.719	.126	.063	.174	.745	.137	.293	.081	-.054
피드백3	.751	.064	.127	.257	.779	.127	.164	.031	.120
피드백4	.616	.325	.187	.038	.623	.206	.107	-.074	.162
피드백1	.689	.085	.144	.087	.773	.151	.026	.024	.177
주도성2	.528	.231	.256	.321	.298	-.020	.136	-.089	.436
주도성3	.659	.146	.082	.213	.196	-.057	.113	.178	.707
주도성4	.686	.155	.192	.108	.146	.207	.084	.019	.736
주도성1	.633	.243	.178	.053	-.051	.303	.280	-.033	.604
과업2	.687	.722	.268	.051	.073	.239	.170	.003	.012
과업3	.657	.715	.232	.125	.089	.165	.156	.036	.127
과업4	.642	.639	.278	.294	.107	.088	.175	.014	.142
과업5	.707	.706	.193	.242	.166	.155	.179	.103	.138
과업6	.706	.721	.187	.260	.161	.136	.120	.031	.156
과업1	.692	.703	.067	.272	.105	.145	.181	.070	.224
혁신2	.718	.264	.285	.694	.157	.173	.101	.029	.143
혁신3	.793	.231	.141	.788	.218	.049	.135	.048	.167
혁신4	.697	.268	.160	.693	.137	.246	.121	-.011	.156
혁신5	.641	.315	.234	.613	.133	.257	.136	-.050	.083
ocb2	.694	.152	.127	.125	.233	.759	.047	-.043	.076
ocb3	.745	.298	.110	.112	.164	.762	.136	.012	.066
ocb4	.701	.220	.168	.152	.181	.737	.137	.055	.061
ocb1	.586	.069	.181	.317	.003	.537	.112	.069	.376
고유치(eigenvalue)		12.409	2.693	1.860	1.624	1.454	1.399	1.325	1.041
분산(%)		35.454	7.694	5.314	4.640	4.155	3.996	3.786	2.794
누적 분산(%)		35.454	43.148	48.461	53.101	57.256	61.252	65.038	68.012

나. 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)은 측정된 다변량 변수 사이의 일관된 정도를 의미한다(김계수, 2010). 타당성 검증을 통해 타당성이 검증된 측정문항을 활용하여 신뢰성 분석을 실시했다. 신뢰성 분석은 Cronbach's α 계수를 활용하여 검증을 실시했다. Nunnally(1978)에 의하면 Cronbach's α 계수의 경우 0.7이상이 되면 신뢰성이 있는 것으로 판단하고 있으나, 사회과학 연구에서는 보편적으로 0.6을 기준으로 하고 있으며 본 연구에서는 보수적인 접근인 Nunnally(1978)의 기준보다 보편적으로 통용되는 0.6을 기준으로 활용한다. 신뢰성 분석 방법은 신뢰성 계수인 Cronbach's α 값의 기준 상회여부를 확인하고, 문항들의 항목제거 후 신뢰도 변화에 기반하여 측정문항의 추가 제거 여부를 결정한다. 측정문항의 추가 제거 여부의 경우 측정문항들의 평균인 Cronbach's α 값을 기준으로 특정 문항 제거시 신뢰도 지수가 상승하는 문항이 있는 경우 이 문항을 제거하는 방법으로 진행된다.

신뢰도 분석 결과 <표 IV-3> 을 보면 학습목표지향성은 신뢰도 계수가 0.886으로 나타났으며, 그 외 변수들도 0.8 이상의 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있다. 그러나 주도적 행동의 경우 신뢰도 계수가 0.740으로 나타나 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 IV-3> 신뢰도 분석 결과

측정변인	문항수	Cronbach's α
학습목표지향성	5	.886
성과접근목표지향성	4	.804
성과회피목표지향성	4	.829
주도적 행동	4	.740
피드백 추구 행동	4	.829
과업수행	6	.899
OCB-I	4	.865
혁신수행	4	.814

3. 연구변수에 대한 기술적 통계

연구에 설정된 가설들을 검증하기 위해 각 변수들의 기술적 통계 특성과 변수들 간의 상호관련성을 파악하기 위한 Pearson 상관관계 분석을 실시했다. 아래 <표 IV-4>는 분석에 사용된 모든 변수들 간의 상관관계를 보여주고 있다.

<표 IV-4> 상관관계 분석 결과(한국인, 중국인)

		평균	SD	1	2	3	4	5	6	7
LGO	한국인	4.91	1.008							
	중국인	4.95	1.195							
PPGO	한국인	4.87	0.970	.496**						
	중국인	5.13	1.202	.588**						
PAGO	한국인	3.63	1.194	-.105	.013					
	중국인	4.07	1.238	.079	.243**					
주도행동	한국인	4.50	1.040	.481**	.469**	-.066				
	중국인	4.54	1.142	.430**	.486**	.162*				
피드백	한국인	4.32	1.008	.653**	.482**	.013	.403**			
	중국인	4.78	1.043	.435**	.534**	.085	.519**			
과업수행	한국인	4.74	0.805	.663**	.520**	.002	.485**	.573**		
	중국인	4.99	1.061	.578**	.616**	.145*	.455**	.538**		
OCB-I	한국인	4.99	0.850	.468**	.387**	.105	.506**	.417**	.566**	
	중국인	5.04	1.104	.489**	.478**	.020	.457**	.565**	.544**	
혁신수행	한국인	4.49	1.026	.638**	.504**	-.003	.491**	.551**	.708**	.571**
	중국인	4.86	1.128	.546**	.466**	.036	.522**	.543**	.613**	.540**

N = 192,(한국인), N =184,(중국인) *p<.05, **p<.01, ***p<0.001

한국인의 경우 상관관계 분석 결과, LGO의 경우 주도적 행동, 피드백 추구 행동, 과업수행, OCB-I, 혁신수행과 모두 유의한 상관관계를 가지고 있으며, 특히 피드백 추구행동과 과업수행이 다른 변수에 비해 학습목표지향성과 상대적으로 높은 상관관계를 가지고 있다. 성과접근목표지향성은 매개변수(주도적 행동, 피드백추구행동)와 상관관계를 가지고 있으며 특히 OCB-I의 경우 다른 변수에 비해 성과접근목표지향성과 낮은 상관관계를 지니고 있음을 볼 수 있다. 성과회피목표지향성은 모든 매개 및 결과변수와 유사하지 않음을 볼 수 있다. 이는 성과회피목표지향성이 매개 및 결과변수와 유의한 인과관계가 형성될 수 없음을 의미한다.

학습목표지향성(LGO)은 성과접근목표지향성(PPGO), 성과회피목표지향성(PAGO)과 상관관계가 0.8을 상회하는 높은 상관관계를 가지고 있는 것이 없는 것으로 나타나 다중회귀분석에서 변수 간 다중공선성의 가능성이 낮다는 것을 추론해 볼 수 있다.

중국인의 경우 상관관계 분석 결과, LGO의 경우 주도적 행동, 피드백 추구 행동, 과업수행, OCB-I, 혁신수행과 모두 유의한 상관관계를 가지고 있으며, 특히 과업수행과 혁신수행이 다른 변수에 비해 학습목표지향성과 상대적으로 높은 상관관계를 가지고 있다. 성과접근목표지향성은 매개변수(주도적 행동, 피드백추구행동)와 상관관계를 가지고 있으며 특히 과업수행과 피드백 추구행동이 다른 변수에 비해 높은 상관관계를 지니고 있음을 볼 수 있다. 성과회피목표지향성은 모든 매개 및 결과변수와 유사하지 않음을 볼 수 있다. 이는 성과회피목표지향성은 주도적 행동과 과업수행에 정(+의) 관계로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 학습목표지향성(LGO)은 성과접근목표지향성(PPGO), 성과회피목표지향성(PAGO)과 상관관계가 0.8을 상회하는 높은 상관관계를 가지고 있는 것이 없는 것으로 나타나 다중회귀분석에서 변수 간 다중공선성의 가능성이 낮다는 것을 추론해 볼 수 있다.

상관관계 결과 분석에 있어 한국인과 중국인의 차이점은 다음과 같다. 첫째, 성과회피목표지향성과 매개 및 결과변수의 유의성 및 방향성에 차이가 있다. 한국인의 경우 성과회피목표지향성이 모든 매개 및 결과 변수와 상관관계가 없는 것으로 나타났으나, 중국인의 경우 주도적 행동과 과업수행의 경우 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 성과회피목표지향성이 주도적 행동과 혁신수행에 미치는 영향에 있어 한국의 경우 유의하지 않지만 부(-)의 방향으로 상관관계 방향이 나타나고 있지만, 중국인의 경우 정(+의) 방향으로 상관관계 방향이 나타나고 있다. 둘째, 학습목표지향성과 변수와의 상관관계 강도의 차이가 있다. 한국인의 경우 학습목표지향성은 피드백 추구 행동, 과업수행, 혁신수행과 0.6 이상의 비교적 높은 상관관계를 보이고 있으나, 중국인의 경우 과업수행과 혁신수행은 다른 변수에 비해 상대적으로 상관관계가 높지만 피드백 추구 행동의 경우 상관관계가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 셋째, 성과접근목표지향성과 변수 간의 상관관계 크기에 차이가 있다. 한국인의 경우 과업수행 및 혁신수행에 상대적으로 상

관관계가 높게 나타나고 있으나, 중국인의 경우 피드백 추구 행동 및 과업수행이 상대적으로 상관관계가 높게 나타나고 있다.

제 2 절 가설검증

가설검증 방법은 다음과 같다. 변수 간 인과관계 검증을 위하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 단계는 1단계에서 통제변수의 영향력을 확인하고, 2단계에서 원인변수와 결과변수의 관계를 검증한다. 본 연구에서 매개회귀 분석은 Baron과 Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석 방법에 따라 매개회귀 분석을 시행한다. 또한 매개회귀분석 결과 부분매개 효과가 있는 것으로 나타날 경우, 부분매개효과의 유의성을 확인하기 위하여 Sobel 검증을 실시하여 유의성을 확인한다.

1. 목표지향성과 직무수행과의 관계

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)의 결과는 〈표IV-5,6〉에서처럼 나타났다.

한국인의 경우 〈표 IV-5〉에서 보는 바와 같이, 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 직무수행 변수 모두와 관련이 있었다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R^2 의 경우 과업수행은 0.483, OCB-I는 0.261, 혁신수행 0.443으로 나타났다.

〈표 IV-5〉 목표지향성과 직무수행의 관계(한국인)

변수		과업수행		OCB-I		혁신수행	
		model 1	model 2	model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.099	.045	.206*	.170*	.084	.033
	성별	-.176*	-.073	-.076	-.018	-.170*	-.073
	근무연수	-.015	.027	-.075	-.064	-.041	-.001
	직무	-.005	.057	-.043	-.003	-.084	-.026
	업종	.063	.048	.032	.012	.082	.068
독립 변수	학습목표지향성		.549***		.378***		.526***
	성과접근목표지향성		.231***		.191*		.218***
	성과회피목표지향성		.059		.140*		.060
Adjusted R ²		.017	.483	.012	.261	.021	.443
△R ²			0.466		.249		.422
F-value		1.677	23.292***	1.461	9.414***	1.804	20.001***
△ F-value			21.615		7.953		18.197

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

중국인의 경우 〈표 IV-6〉에서 보는 바와 같이, 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 직무수행 모든 변수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R²의 경우 과업수행은 0.446, OCB-I는 0.311, 혁신수행은 0.327로 나타났다.

분석 결과에 있어 한국과 중국의 차이점은 한국인의 경우, 과업수행과의 관계에 있어 학습목표지향성이 성과접근목표지향성보다 영향력(회귀계수)의 크기가 크게 나타났으나, 중국인의 경우 성과접근목표지향성이 학습목표지향성보다 영향력의 크기가 더 큰 것으로 나타났다. OCB-I의 경우 통제변수에 있어, 한국인은 연령, 중국인은 직무가 유의한 것으로 나타났으며, 혁신수행의 경우 중국인은 근무연수가 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-6〉 목표지향성과 직무수행의 관계(중국인)

변수		과업수행		OCB-I		혁신수행	
		model 1	model 2	model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.249	.220	.301	.271	-.024	-.056
	성별	-.105	-.030	-.032	.025	-.188*	-.135*
	근무연수	-.291	-.147	-.316	-.186	-.117	.015
	직무	-.049	.000	-.169*	-.130*	-.121	-.090
	업종	-.058	-.081	-.045	-.061	.033	.012
독립 변수	학습목표지향성		.347***		.333***		.419***
	성과접근목표지향성		.408***		.290***		.206**
	성과회피목표지향성		.023		-.065		-.046
Adjusted R ²		.002	.446	.027	.311	.028	.327
△R ²			.444		.284		.299
F-value		1.062	19.442***	2.001	11.315***	2.054	12.110***
△ F-value			18.38		9.314		10.056

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

2. 목표지향성과 매개변수의 관계(주도적 행동, 피드백 추구 행동)

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 주도적 행동, 피드백 추구 행동의 결과는 〈표IV-7〉에서처럼 나타났다. 한국인의 경우 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 피드백 추구 행동 및 주도적 행동과 각각 관련이 있었다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R²의 경우 피드백 추구 행동은 0.323, 주도적 행동은 0.451로 나타났다. 다중회귀분석에서 변수들 독립변수들 간 다중공선성과 관련하여 Tolerance, VIF를 확인하였다. 학습목표지향성 T=0.732, V=1.342, 성과접근목표지향성 T=.704, V=1.421, 성과회피목표지향성 T=0.918, V=1.089로 나타난 변수들 간의 다중공선성의 가능성은 낮다고 볼 수 있다.

〈표 IV-7〉 목표지향성과 피드백 추구행동, 주도적 행동의 관계(한국인)

변수		피드백 추구 행동		주도적 행동	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	-.165	-.200**	.091	.036
	성별	-.195*	-.091	-.031	.073
	근무연수	-.034	-.002	-.050	-.005
	직무	-.009	.043	-.019	.043
	업종	.068	.048	.039	.025
독립 변수	학습목표지향성		.340***		.559***
	성과접근목표지향성		.285***		.223***
	성과회피목표지향성		-.004		.049
Adjusted R ²		.048	.323	-.019	.451
△R ²			.257		.470
F-value		2.946**	12.402***	.304	20.641***
△ F-value			9.456		20.337

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

중국인의 경우 〈표 IV-8〉에서 보는 바와 같이, 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 피드백 추구 행동과 주도적 행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R²의 경우 피드백 추구 행동은 0.249, 주도적 행동은 0.300으로 나타났다. 중국인의 경우, 학습목표지향성 T=0.638, V=1.568, 성과접근목표지향성 T=0.594, V=1.685, 성과회피목표지향성 T=0.917, V=1.090으로 다중공선성의 가능성은 낮게 나타났다.

분석 결과에 있어 한국과 중국의 차이점은 다음과 같다. 두 변수에 미치는 영향력의 크기(표준화된 β 값)에 있어, 한국인의 경우 중국인 표본과 비교해 학습목표지향성이 피드백 추구행동에 미치는 영향력이 성과접근목표지향성보다 크게 나타났다. 학습목표지향성과 주도적 행동의 관계는 한국인은 학습목표지향성이 성과접근목표지향성보다 크게 나타났으며, 중국인의 경우 반대로 나타났다. 또한 통제변수의 경우 한국인의 경우 성별이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 중국인의 경우 근무연수가 유의하였다.

〈표 IV-8〉 목표지향성과 피드백 추구행동, 주도적 행동의 관계(중국인)

변수		피드백 추구 행동		주도적 행동	
		model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	-.115	-.132	.328	.306
	성별	-.055	.003	-.147	-.085
	근무연수	.058	.160	-.439*	-.325
	직무	-.115	-.078	-.083	-.034
	업종	-.010	-.030	-.005	-.017
독립 변수	학습목표지향성		.241**		.183*
	성과접근목표지향성		.324***		.413***
	성과회피목표지향성		.067		-.024
Adjusted R ²		-.009	.249	.028	.300
△R ²			.258		.272
F-value		.677	8.578***	2.042	10.810***
△ F-value			7.901		8.768

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

3. 피드백 추구 행동, 주도적 행동과 직무수행과의 관계

피드백 추구 행동, 주도적 행동과 직무수행(과업수행, OCB-I, 혁신수행)의 결과는 〈표 IV-9〉와 같이 나타났다. 피드백 추구 행동과 주도적 행동은 모든 직무수행 변수와 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R²의 경우 과업수행은 0.410, OCB-I는 0.339, 혁신수행 0.393으로 나타났다.

〈표 IV-9〉 피드백 추구 행동, 주도적 행동과 직무수행의 관계(한국인)

변수		과업수행		OCB-I		혁신수행	
		model 1	model 2	model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.099	.110	.206	.263***	.084	.099
	성별	-.176	-.102	-.076	.021	-.170*	-.095
	근무연수	-.015	.017	-.075	-.048	-.041	-.010
	직무	-.005	.006	-.043	-.035	-.084	-.074
	업종	.063	.025	.032	-.008	.082	.044
독립 변수	피드백 추구 행동		.311***		.463***		.319***
	주도적 행동		.437***		.216***		.412***
Adjusted R ²		.017	.410	.012	.339	.021	.393
△R ²			.393		.327		.372
F-value		1.677	19.961***	1.461	14.990***	1.804	18.661***
△ F-value			18.284		13.529		16.857

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

중국인의 경우 〈표 IV-10〉에서와 보는 바와 같이, 피드백 추구 행동과 주도적 행동 모두 모든 직무수행 변수들과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력을 나타내는 R²의 경우 과업수행은 0.312, OCB-I는 0.355, 혁신수행은 0.368로 나타났다. 분석 결과에 있어 한국과 중국의 차이점은, 한국인은 OCB-I의 경우 피드백 추구행동이 주도적 행동보다 회귀계수가 크게 나타났으나, 중국인의 경우 주도적 행동이 더 크게 나타났다. 혁신수행의 경우 한국인은 주도적 행동이 회귀계수가 크지만, 중국인 피드백 추구 행동이 더 크게 나타났다.

〈표 IV-10〉 피드백 추구 행동, 주도적 행동과 직무수행의 관계(중국인)

변수		과업수행		OCB-I		혁신수행	
		model 1	model 2	model 1	model 2	model 1	model 2
통제 변수	연령	.249	.147	.301	.183	-.024	-.056
	성별	-.105	-.033	-.032	.045	-.188*	-.135*
	근무연수	-.291	-.130	-.316	-.137	-.117	.015
	직무	-.049	.012	-.169*	-.107	-.121	-.090
	업종	-.058	-.053	-.045	-.041	.033	.012
독립 변수	피드백 추구 행동		.248***		.222**		.419***
	주도적 행동		.399***		.436***		.206**
Adjusted R ²		.002	.312	.027	.355	.028	.368
△R ²			.310		.328		.340
F-value		1.062	12.872***	2.001	15.360***	2.054	16.224***
△ F-value			11.81		13.359		14.17

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

4. 매개효과 분석

본 연구의 매개효과를 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 분석 방법을 수정 적용하였다. 분석방법은 다음과 같다. 1단계 통제변수와 매개변수 및 독립변수의 관계를 확인하고, 2단계 통제변수와 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)가 매개변수 및 결과변수와의 영향력을 확인한다. 3단계에서는 통제변수, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 결과변수의 관계를 검증한다.

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 과업수행의 관계에서 피드백 추구 행동의 매개효과 결과는 〈표 IV-11〉 과 같이 나타났다. 매개효과 분석 단계는 1단계 독립변수와 결과변수의 직접효과에서의 회귀계수 유의성을 확인하고, 2단계 독립변수와 매개변수의 직접효과에서 회귀계수 유의성을 확인한다. 3단계 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 단계에서, 결과변수에 영향을 미치는 독립변수와 매개변수의 회귀계수 유의성을 확인하여 매개

효과 여부 및 매개효과 유형을 확인한다.

한국인의 경우 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 과업수행과의 관계에서 피드백 추구행동에 의해 부분매개되는 것으로 나타났다. 부분매개효과를 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였으며, 학습목표지향성은 검증결과 Sobel 통계량이 2.593, 양측검증에서 유의수준 0.001로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다. 성과접근목표지향성은 검증결과 Sobel 통계량이 1.974, 양측검증에서 유의수준 0.048로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-11〉 피드백 추구 행동의 매개효과(과업수행, 한국인)

변수		피드백행동	피드백행동	과업수행	과업수행
통계 변수 (1단계)	연령	-.165	-.200**	.045	.080
	성별	-.195*	-.091	-.073	-.057
	근무연수	-.034	-.002	.027	.027
	직무	-.009	.043	.057	.049
	업종	.068	.048	.048	.040
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.340***	.549***	.490***
	성과접근목표지향성		.285***	.231***	.181**
	성과회피목표지향성		-.004	.059	.060
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.174**
Adjusted R ²		0.48	.323	.483	.501
ΔR ²			0.257		.018
F-value		2.946*	12.402***	23.292***	22.275***
Δ F-value			9.456		21.615

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

중국인 표본의 경우도 한국인과 동일하게 나타났다. 부분매개효과를 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였으며, 학습목표지향성은 한국인 표본의 경우 검증결과 Sobel 통계량이 2.593, 양측검증에서 유의수준 0.001로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다. 중국인 표본의 경우 Sobel 통계량이 2.009, 양측검증에서 유의수준 0.044로 나타나 부분매개 효과가 유의한 것으로 나타났다. 성과접근목표지향성은 한국인 표본의 경우 검증결과 Sobel 통계량이 1.974, 양측검증에서 유의수준 0.048로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다. 중국인 표본의 경우 Sobel 통계량이 2.044, 양측검증에서 유의수준 0.041로 나타나 부분매개 효과가 유의한 것으로 나타났다. 부분매개 효과가 모두 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 피드백 추구 행동의 매개효과(과업수행, 중국인)

변수		피드백행동	피드백행동	과업수행	과업수행
통제 변수 (1단계)	연령	-.115	-.132	.220	.240
	성별	-.055	.003	-.030	-.031
	근무연수	.058	.160	-.147	-.170
	직무	-.115	-.078	.000	.011
	업종	-.010	-.030	-.081	-.077
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.241**	.347***	.312***
	성과접근목표지향성		.324***	.408***	.361***
	성과회피목표지향성		.067	.023	.013
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.145*
Adjusted R ²		-.009	.249	.446	.459
△R ²			.258		.013
F-value		.677	8.578***	19.442***	18.259***
△ F-value			7.901		-1.183

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 OCB-I의 관계에서 피드백 추구 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-12〉에서처럼 나타났다. 한국인의 경우 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성)가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 모두 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계에서 학습목표지향성과 OCB-I는 부분매개, 성과접근목표지향성과 OCB-I는 완전 매개하는 것으로 나타났다.

부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 한국인 표본의 경우 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.908, 양측검증에서 유의수준 0.003으로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-13〉 피드백 추구 행동의 매개효과(OCB-I, 한국인)

변수		피드백행동	피드백행동	OCB-I	OCB-I
통제 변수 (1단계)	연령	-.165	-.200**	.170*	.251***
	성별	-.195*	-.091	-.018	.018
	근무연수	-.034	-.002	-.064	-.063
	직무	-.009	.043	-.003	-.021
	업종	.068	.048	.012	-.008
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.340***	.378***	.240***
	성과접근목표지향성		.285***	.191*	.077
	성과회피목표지향성		-.004	.140*	.141*
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.404***
Adjusted R ²		0.48	.323	.261	.367
△R ²			0.257		.249
F-value		2.946**	12.402***	9.414***	13.324***
△ F-value			9.456		7.953

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

중국인의 경우 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성)가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 모형에서 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 모두 유의한 것으로 나타나 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 한국인 표본의 경우 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.908, 양측검증에서 유의수준 0.003으로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다. 중국인 표본의 경우, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 1.716, 양측검증에서 유의수준 0.086로 나타나 부분매개 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 성과접근목표지향성은 Sobel 통계량이 2.089, 양측검증에서 유의수준 0.036으로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-14〉 피드백 추구 행동의 매개효과(OCB-I, 중국인)

변수		피드백행동	피드백행동	OCB-I	OCB-I
통계 변수 (1단계)	연령	-.165	-.200**	.271	.303
	성별	-.195*	-.091	.025	.024
	근무연수	-.034	-.002	-.186	-.225
	직무	-.009	.043	-.130*	-.111
	업종	.068	.048	-.061	-.054
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.340***	.333***	.275***
	성과접근목표지향성		.285***	.290***	.212**
	성과회피목표지향성		-.004	-.065	-.081
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.241***
Adjusted R ²		.048	.323	.311	.351
△R ²			.275		.040
F-value		2.946**	12.402***	11.315***	11.992***
△ F-value			9.456		.677

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 혁신 수행의 관계에서 피드백 추구 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-14〉에서처럼 나타났다. 한국인의 경우 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성)가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 모두 유의하였으나, 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계에서 학습목표지향성은 부분매개 효과, 성과 접근목표지향성은 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.732, 양측검증에서 유의수준 0.006으로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-15〉 피드백 추구 행동의 매개효과(혁신수행, 한국인)

변수		피드백행동	피드백행동	혁신수행	혁신수행
통제 변수 (1단계)	연령	-.165	-.200**	.033	.072
	성별	-.195*	-.091	-.073	-.055
	근무연수	-.034	-.002	-.001	-.001
	직무	-.009	.043	-.026	-.034
	업종	.068	.048	.068	.058
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.340***	.526***	.459***
	성과접근목표지향성		.285***	.218***	.162
	성과회피목표지향성		-.004	.060	.061
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.196**
Adjusted R ²		0.48	.323	.443	.466
△R ²			0.257		.023
F-value		2.946*	12.402***	20.001***	19.555***
△ F-value			9.456		-0.446

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

중국인의 경우 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성)가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계 모형에서 학습목표지향성은 부분매개효과, 성과접근목표지향성은 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 한국인 표본의 경우 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.732, 양측검증에서 유의수준 0.006으로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다. 중국인 표본의 경우, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 3.332, 양측검증에서 유의수준 0.001로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-16〉 피드백 추구 행동의 매개효과(혁신수행, 중국인)

변수		피드백행동	피드백행동	혁신수행	혁신수행
통제 변수 (1단계)	연령	-.115	-.132	-.056	-.013
	성별	-.055	.003	-.135*	-.136
	근무연수	.058	.160	.015	-.037
	직무	-.115	-.078	-.090	-.065
	업종	-.010	-.030	.012	.022
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.241**	.419***	.341***
	성과접근목표지향성		.324***	.206**	.101
	성과회피목표지향성		.067	-.046	-.068
매개 변수 (3단계)	피드백추구행동				.323***
Adjusted R ²		-.009	.249	.327	.402
△R ²			.258		.075
F-value		.677	8.578***	12.110***	14.666***
△ F-value			7.901		2.556

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 과업수행의 관계에서 주도적 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-16〉에서처럼 나타났다. 한국인과 중국인 모두 독립변수(학습목표지향성, 성과접근목표지향성)가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 모두 유의하였으며, 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계에서 한국인 표본과 중국인 표본 모두 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.548, 양측검증에서 유의수준 0.019로 나타나 부분매개 효과가 유의하였으나, 성과접근목표지향성도 통계량 1.950, 유의수준 0.051로 나타나 부분매개 효과가 없었다.

〈표 IV-17〉 주도적 행동의 매개효과(과업수행, 한국인)

변수		주도적행동	주도적행동	과업수행	과업수행
통제 변수 (1단계)	연령	.091	.036	.045	.038
	성별	-.031	.073	-.073	-.086
	근무연수	-.050	-.005	.027	.028
	직무	-.019	.043	.057	.049
	업종	.039	.025	.048	.043
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.559***	.549***	.448***
	성취접근목표지향성		.223***	.231***	.190**
	성취회피목표지향성		.049	.059	.050
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.181*
Adjusted R ²		-.019	.451	.483	.498
ΔR ²			.470		.015
F-value		.304	20.641***	23.292***	22.058
Δ F-value			20.337		-1.234

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

목표지향성(학습목표지향성, 성취접근목표지향성, 성취회피목표지향성)과 과업수행의 관계에서 주도적 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-17〉 에서처럼 나타났다. 부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 한국인 표본의 경우 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.548, 양측검증에서 유의수준 0.019로 나타나 부분매개효과가 유의하였으나, 성취접근목표지향성도 통계량 1.950, 유의수준 0.051로 나타나 부분매개 효과가 없었다. 중국인 표본의 경우, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.840, 양측검증에서 유의수준 0.004로 나타나 부분매개 효과가 유의하였으며, 성취접근목표지향성은 통계량 2.744, 유의수준 0.006으로 나타나 둘 다 부분매개 효과가 있었다.

〈표 IV-18〉 주도적 행동의 매개효과 (과업수행, 중국인)

변수		주도적 행동	주도적 행동	과업수행	과업수행
통제 변수 (1단계)	연령	.328	.306	.220	.149
	성별	-.147	-.085	-.030	-.011
	근무연수	-.439*	-.325	-.147	-.071
	직무	-.083	-.034	.000	.008
	업종	-.005	-.017	-.081	-.077
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.183*	.347***	.304***
	성과접근목표지향성		.413***	.408***	.311***
	성과회피목표지향성		-.024	.023	.028
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.234***
Adjusted R ²		.028	.300	.446	.482
△R ²			.272		.036
F-value		2.042	10.810***	19.442***	19.891***
△ F-value			8.768		.449

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 OCB-I의 관계에서 주도적 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-18〉에서처럼 나타났다. 독립변수가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 모두 유의하였으나, 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계에서 매개변수와 결과변수의 회귀계수가 유의하지 않아 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-19〉 주도적 행동의 매개효과 (OCB-I, 한국인)

변수		주도적행동	주도적행동	OCB-I	OCB-I
통제 변수 (1단계)	연령	.091	.036	.170*	.165*
	성별	-.031	.073	-.018	-.027
	근무연수	-.050	-.005	-.064	-.063
	직무	-.019	.043	-.003	-.009
	업종	.039	.025	.012	.009
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.559***	.378***	.309***
	성과접근목표지향성		.223***	.191*	.164*
	성과회피목표지향성		.049	.140*	.133*
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.123
Adjusted R ²		-.019	.451	.261	.265
△R ²			.470		.004
F-value		.304	20.641***	9.414***	8.649***
△ F-value			20.337		-0.765

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

중국인의 경우 독립변수가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계 모형에서 학습 목표지향성은 OCB-I와 부분매개효과, 성과접근목표지향성은 완전매개 효과가 있었다. 부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 3.015, 양측검증에서 유의수준 0.002로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-20〉 주도적 행동의 매개효과 (OCB-I, 중국인)

변수		주도적 행동	주도적 행동	OCB-I	OCB-I
통제 변수 (1단계)	연령	.328	.306	.271	.156
	성별	-.147	-.085	.025	.057
	근무연수	-.439*	-.325	-.186	-.064
	직무	-.083	-.034	-.130*	-.117*
	업종	-.005	-.017	-.061	-.055
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.183*	.333***	.264***
	성과접근목표지향성		.413***	.290***	.135
	성과회피목표지향성		-.024	-.065	-.056
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.376***
Adjusted R ²		.028	.300	.311	.406
ΔR ²			.272		.095
F-value		2.042	10.810***	11.315***	14.918***
Δ F-value			8.768		3.603

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 혁신 수행의 관계에서 주도적 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-21〉에서처럼 나타났다.

한국인의 경우 독립변수가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 모두 유의하였으나, 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계에서 학습목표지향성과 성과접근목표지향성 모두 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.253, 양측검증에서 유의수준 0.024로 나타나 부분매개 효과가 유의하였으나, 성과접근목표지향성도 통계량 1.823, 유의수준 0.068로 나타나 부분매개 효과가 없었다.

〈표 IV-21〉 주도적 행동의 매개효과(혁신수행, 한국인)

변수		주도적행동	주도적행동	혁신수행	혁신수행
통제 변수 (1단계)	연령	.091	.036	.033	.026
	성별	-.031	.073	-.073	-.086
	근무연수	-.050	-.005	-.001	-.001
	직무	-.019	.043	-.026	-.034
	업종	.039	.025	.068	.063
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.559***	.526***	.425***
	성과접근목표지향성		.223***	.218***	.178**
	성과회피목표지향성		.049	.060	.051
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.180*
Adjusted R ²		-.019	.451	.443	.458
△R ²			.470		.015
F-value		.304	20.641***	20.001***	18.937***
△ F-value			20.337		-1.064

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

목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 혁신수행의 관계에서 주도적 행동의 매개효과 결과는 〈표IV-22〉에서처럼 나타났다. 중국인의 경우 독립변수가 종속변수와 매개변수에 영향을 주는 직접효과의 회귀계수가 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시 투입한 3단계 모형에서 학습목표지향성은 부분매개효과, 성과접근목표지향성은 완전매개 효과가 있었다. 부분매개효과를 검증하기 위한 Sobel 검증의 결과, 한국인 표본의 경우 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 2.253, 양측검증에서 유의수준 0.024로 나타나 부분매개 효과가 유의하였으나, 성과접근목표지향성도 통계량 1.823, 유의수준 0.068로 나타나 부분매개 효과가 없었다. 중국인 표본의 경우, 학습목표지향성은 Sobel 통계량이 3.500, 양측검증에서 유의수준 0.001로 나타나 부분매개 효과가 유의하였다.

〈표 IV-22〉 주도적 행동의 매개효과(혁신수행, 중국인)

변수		주도적 행동	주도적 행동	혁신수행	혁신수행
통제 변수 (1단계)	연령	.328	.306	-.056	-.161
	성별	-.147	-.085	-.135*	-.106
	근무연수	-.439*	-.325	.015	.127
	직무	-.083	-.034	-.090	-.078
	업종	-.005	-.017	.012	.018
독립 변수 (2단계)	학습목표지향성		.183*	.419***	.356***
	성과접근목표지향성		.413***	.206**	.064
	성과회피목표지향성		-.024	-.046	-.038
매개 변수 (3단계)	주도적 행동				.344***
Adjusted R ²		.028	.300	.327	.406
ΔR ²			.272		.079
F-value		2.042	10.810***	12.110***	14.915***
Δ F-value			8.768		2.805

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

지금까지의 분석결과를 종합하면 본 연구의 가설1, 가설2, 가설3, 가설4, 가설5, 가설6, 가설7, 가설8, 가설9, 가설10, 가설11, 가설12, 가설13의 결과를 정리하면 <표IV-23> 과 같다.

<표 IV-23> 가설검증 결과 요약(한국인)

구분	가설의 주요변수 관계		채택/기각
가설 1	1-1	학습목표지향성 → 피드백 추구 행동	채택
	1-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구 행동	채택
	1-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구 행동	기각
가설 2	2-1	학습목표지향성 → 주도적 행동	채택
	2-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동	채택
	2-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동	기각
가설 3	3-1	학습목표지향성 → 과업수행	채택
	3-2	성과접근목표지향성 → 과업수행	채택
	3-3	성과회피목표지향성 → 과업수행	기각
가설 4	4-1	학습목표지향성 → OCB-I	채택
	4-2	성과접근목표지향성 → OCB-I	채택
	4-3	성과회피목표지향성 → OCB-I	기각
가설 5	5-1	학습목표지향성 → 혁신수행	채택
	5-2	성과접근목표지향성 → 혁신수행	채택
	5-3	성과회피목표지향성 → 혁신수행	기각
가설 6	6-1	피드백 추구행동 → 과업수행	채택
	6-2	피드백 추구행동 → OCB-I	채택
	6-3	피드백 추구행동 → 혁신수행	채택
가설 7	7-1	주도적 행동 → 과업수행	채택
	7-2	주도적 행동 → OCB-I	채택
	7-3	주도적 행동 → 혁신수행	채택
가설 8	8-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	부분매개
	8-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	부분매개
	8-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	기각
가설 9	9-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	부분매개
	9-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	완전매개
	9-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	기각
가설 10	10-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	부분매개
	10-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	완전매개
	10-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	기각
가설 11	11-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	부분매개
	11-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	부분매개
	11-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	기각
가설 12	12-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	기각
	12-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	기각
	12-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	기각
가설 13	13-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	부분매개
	13-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	부분매개
	13-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	기각

〈표 IV-24〉 가설검증 결과 요약(중국인)

구분	가설의 주요변수 관계		채택/기각
가설 1	1-1	학습목표지향성 → 피드백 추구 행동	채택
	1-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구 행동	채택
	1-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구 행동	기각
가설 2	2-1	학습목표지향성 → 주도적 행동	채택
	2-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동	채택
	2-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동	기각
가설 3	3-1	학습목표지향성 → 과업수행	채택
	3-2	성과접근목표지향성 → 과업수행	채택
	3-3	성과회피목표지향성 → 과업수행	기각
가설 4	4-1	학습목표지향성 → OCB-I	채택
	4-2	성과접근목표지향성 → OCB-I	채택
	4-3	성과회피목표지향성 → OCB-I	기각
가설 5	5-1	학습목표지향성 → 혁신수행	채택
	5-2	성과접근목표지향성 → 혁신수행	채택
	5-3	성과회피목표지향성 → 혁신수행	기각
가설 6	6-1	피드백 추구행동 → 과업수행	채택
	6-2	피드백 추구행동 → OCB-I	채택
	6-3	피드백 추구행동 → 혁신수행	채택
가설 7	7-1	주도적 행동 → 과업수행	채택
	7-2	주도적 행동 → OCB-I	채택
	7-3	주도적 행동 → 혁신수행	채택
가설 8	8-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	부분매개
	8-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	부분매개
	8-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → 과업수행	기각
가설 9	9-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	부분매개
	9-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	부분매개
	9-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → OCB-I	기각
가설 10	10-1	학습목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	부분매개
	10-2	성과접근목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	완전매개
	10-3	성과회피목표지향성 → 피드백 추구행동 → 혁신수행	기각
가설 11	11-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	부분매개
	11-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	부분매개
	11-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → 과업수행	기각
가설 12	12-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	부분매개
	12-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	완전매개
	12-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → OCB-I	기각
가설 13	13-1	학습목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	부분매개
	13-2	성과접근목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	완전매개
	13-3	성과회피목표지향성 → 주도적 행동 → 혁신수행	기각

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 크게 네 가지 범주에서 이루어졌다. 첫째, 목표지향성(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성)과 직무수행(과업, OCB-I, 혁신수행)의 관계를 확인하는 것이다. 둘째, 목표지향성과 주도적 행동, 피드백 추구행동의 관계를 확인하는 것이다. 셋째, 주도적 행동과 피드백 추구행동과 직무수행의 관계를 확인한다, 넷째, 목표지향성과 직무수행의 관계에서 주도적 행동과 피드백 추구행동의 매개효과를 검증한다.

분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 목표지향성과 직무수행 관계에서 한국인과 중국인 모두 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 직무수행(과업, OCB-I, 혁신)수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 성과회피목표지향성은 관계가 없는 것으로 나타났다. 결과에서 한국인과 중국인 표본의 차이점은 과업수행의 경우 한국인은 학습목표지향성의 회귀계수가 성과접근목표지향성 보다 높게 나타났으나, 중국은 성과접근목표지향성의 회귀계수가 더 높게 나타나 과업수행의 영향력 요인에 있어 한국인과 중국인이 차이가 있는 것을 확인했다.

둘째, 목표지향성과 주도적 행동과 피드백 추구행동의 관계는 다음과 같다. 학습목표지향성과 성과접근목표지향성이 피드백 추구행동과 주도적 행동에 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 주도적 행동과 피드백 추구행동은 모든 결과변수와 유의한 관계가 있었다. 한국인과 중국인의 차이는 한국인의 경우 피드백 추구행동에 미치는 영향력의 크기가 학습목표지향성이 성과접근목표지향성보다 높았으나, 중국인의 경우 반대의 경향이 있는 것으로 나타났다. 주도적 행동과의 관계는 한국인은 학습목표지향성이 영향력 계수가 크게 나타났으나, 중국인은 성과접근목표지향성의 회귀계수가 더 큰 것으로 나타났다.

셋째, 피드백 추구행동과 주도적 행동의 관계는 다음과 같다. 피드백 추구행동과 주도적 행동은 모두 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 한

국인의 경우 OCB-I의 관계에서 피드백 추구행동의 영향력의 크기가 더 큰 것으로 나타났으나, 중국인의 경우 주도적 행동이 영향력의 크기가 더 큰 것으로 나타났다. 혁신수행의 경우도 한국인은 피드백 추구행동, 중국인은 주도적 행동의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

넷째, 목표지향성과 직무수행의 관계에서 주도적 행동과 피드백 추구행동의 매개효과는 다음과 같다. ① 학습목표지향성, 성과접근목표지향성과 과업수행의 관계에서 피드백 추구행동과 주도적 행동이 모두 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. ② 목표지향성과 OCB-I 관계에서, 피드백 추구 행동은 한국인의 경우 학습목표지향성과는 부분매개, 성과접근목표지향성과는 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 중국인의 경우 학습목표지향성과 성과접근목표지향성 모두 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 주도적 행동은 한국인의 경우 학습과 성과접근목표지향성 모두 부분매개효과, 중국인의 경우 학습목표지향성은 부분매개, 성과접근목표지향성은 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. ③ 목표지향성과 혁신수행의 관계에서, 피드백 추구 행동은 한국인과 중국인 모두 학습목표지향성과 부분매개효과, 성과접근목표지향성은 두 표본 모두 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 주도적 행동은 한국인의 경우 학습과 성과접근목표지향성 모두 부분매개효과, 중국인의 경우 학습목표지향성은 부분매개, 성과접근목표지향성은 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다.

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 한국인과 중국인을 대상으로 목표지향성과 직무수행의 관계를 확인하였다. 목표지향성 연구는 최근 조직심리학 분야에서 많은 관심을 받고 있는 주제이다. 목표지향성과 직무수행의 관계에 있어 한국인과 중국인의 비교 연구를 통해 개인의 성향이 직무수행에 영향력을 미치는 것을 확인하였다. 조직구성원이 과업수행에 있어 미치는 개인 성향의 경우 한국인은 학습목표지향성, 중국인은 성과접근목표지향성이 영향력이 큰 것을 확인하였으며 이를 통해 조직구성원의 직무수행에 있어 차이가 있음을 확인하였다.

둘째, 목표지향성과 피드백 추구행동 및 주도적 행동의 관계를 설명하였다. 이는 선행연구에서 개인의 성향이 주도적 행동과 피드백 추구행동의 선행요인일 것이라는 이론과 부합하는 것을 볼 수 있다. 따라서 개인성향이 피드백 추구행동과 주도적 행동의 선행변인이라는 것을 증명하였으며 이를 통해 향후 연구에 있

어 연구범위를 확대에 기여하고 있다. 또한 한국인과 중국인의 경우 직무수행과 관련하여 피드백 추구행동과 주도적 행동에 차이가 있으며 조직차원에서 이러한 특성을 고려한 관리방안이 요구된다.

셋째, 피드백 추구행동과 주도적 행동이 직무수행에 영향을 미친다. 피드백 추구행동과 주도적 행동과 직무수행 변수와의 선행연구 결과는 주로 조직유효성 변수와의 관계를 주로 확인하였다. 그러나 본 연구에서는 직무수행 변수와의 관계를 검증하였으며 이를 통해 피드백 추구행동과 주도적 행동이 직무수행에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 향후 선행연구 범위의 확대에 기여한다.

넷째, 목표지향성과 직무수행의 관계의 메커니즘을 규명하였다. 목표지향성과 직무수행의 관계가 조직구성원의 행동을 통해서 이루어지는 것을 확인하였다. 또한 피드백 추구행동과 주도적 행동이 영향을 미치는 메커니즘에 있어 변수 간 차이가 있음을 확인하였다. 이를 통해 조직차원에서 개인의 주도적 행동이 요구되는 상황과 피드백 추구행동이 요구되는 상황에 적합한 관리가 요구된다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 결과에 대한 원인을 제시하지 못하고 있다. 본 연구는 한국인과 중국인을 조직구성원을 대상으로 목표지향성과 직무수행의 관계에서 피드백 추구행동과 주도적 행동의 매개효과를 검증하는 것이다. 이 과정에서 한국인 표본과 중국인 표본이 변수들에 미치는 영향에 있어 차이를 확인하기 위해 설계되었다. 그러나 차이의 여부는 확인하였으나, 차이의 원인은 적절하게 설명하고 있지 않다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 차이의 원인을 설명하는 연구가 요구된다.

둘째, 문화적 요인이 고려되지 못하고 있다. 국가별 비교 연구의 경우 문화적 요인을 통제하지만 본 연구에서는 인구 통계적 영향 요인만을 통제하였을 뿐 문화적 요인을 고려하지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 목표지향성과 직무

수행의 관계에서 문화적 요인의 영향력에 대한 고려가 요구된다.

셋째, 동일방법편의로부터 자유롭지 않다. 본 연구를 위한 설문문항은 자기보고식으로 구성되었다. 동일방법편의의 가능성을 확인하기 위하여 Hamman의 단일요인검증을 실시하였으며 가능성이 낮은 것으로 확인되었으나 자기보고식 문항이 가진 한계로 인해 동일방법편의 발생가능성을 내포하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 문제를 보완할 수 있는 방법이 요구된다.

참고문헌

- 고수일 (2011). 혁신수행에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과; 목표지향성의 매개역할, 조직과 인사관리연구, 35(1), 1-21.
- 김경석 (2011). 조직시민행동(OCB) 선행요인 연구 : 수단모형의 증분설명력을 중심으로, 조직과 인사관리연구, 35(2). 55-80.
- 김사라·유태용(2010), 개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향, 한국심리학회: 산업 및 조직, Vol 23, No 3, 525-550.
- 김솔이, 유태용 (2010). 핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계: 목표지향성의 매개효과와 상사지원의 조절효과, 한국심리학회: 산업 및 조직, 23(1), 131-154.
- 김아영 (2011). 학업동기 이론 연구와 적용, 학지사.
- 김정수, 유태용 (2009). 팀원의 변화저항과 지속학습활동 간 관계에서 팀 모니터링, 팀 지원 행동, 변혁적 리더십의 영향, 한국심리학회: 산업 및 조직, 22(3), 345-371.
- 김태홍, 한태영 (2009). 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향, 인사·조직연구, 17(3), 117-159.
- 김천석, 유태용. (2005). “정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 증분타당도 검증”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, Vol 18(2), 271-298.
- 박노운 (2009). 지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동; 비정규직 종업원을 대상으로, 인사관리연구, 33(4), 1-34.
- 박동수, 이희영 (2002). “자기유능감과 직무성과간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개작용”, 인사·조직연구, Vol 10(1). pp. 135-159.
- 박혜진, 유태용 (2009). “상사의 리더십, 조직의 변화준비성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 적응수행, 조직변화지지 행동에 대한 조직변화몰입의 효과”, 한국심리학회지:산업 및 조직, Vol 22(1), 131-153.
- 배병렬 (2011). Amos 19 구조방정식 모델링, 도서출판 청람.
- 손승연, 박희태, 손승연, 이수진 (2009). “직무수행과 상사의 동기귀인이 상사의

- 부하신뢰에 미치는 영향에 관한 연구”, 인사·조직연구, Vol 17(3). pp. 81-116.
- 심원술 (1998). “조직몰입과 업무성과의 관계에 대한 상황이론 개발을 위한 연구”, 인사·조직연구, Vol 6(10). pp. 93-115.
- 이경근 (2005). “부하의 과업수행, 맥락수행과 상사의 주관적 평가간의 관계와 인
상관리행동의 조절효과” 인사·조직연구, Vol 13(1). pp. 139-171.
- 이도화, 김미숙 (2008). 조직구성원의 목표성향이 창의적 과업성과에 미치는 영향, 인사·조
직연구, 16(2), 63-94.
- 이문선, 강영순 (2003). 창의성과 혁신수행의 관계와 집단특성의 조절효과, 인사관리연구,
27(1), 251-271.
- 정성훈, 유태용 (2008). 피드백 추구를 위한 모니터링과 문기의 선행변인과 결과변인에 관
한 연구, 한국심리학회: 산업 및 조직, 21(2), 285-312.
- 최병권, 전재욱, 원지현, 문형구 (2011). 목표지향성, 상사부하 교환관계, 부하 신뢰성 인식이
상사의 부하로부터의 부정적 피드백 추구행동에 미치는 영향, 인사·조직연구, 19(4),
93-142.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation, *Journal of
Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation* Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Baron, M. R., Kenny, A. D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social
psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal
of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Birdi, K., Allan, C., Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of
employee development activity, *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.
- Brett, J. F., VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of
performance in a training program, *Journal of Applied Psychology*, 84, 863-873.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational
research: A conceptual and empirical foundation, *Organizational Behavior &
Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., Kilcullen, R. N. (2000). Examination of the

- relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance, *Journal of Applied Psychology*, 85, 835-847.
- Chung, D. S. (2006). The Influence of the Knowledge Sharing and Its Antecedent Factors on the Innovative Behavior, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 8, 2063-2080.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning, *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., Legett, E. I. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, 95, 256-273.
- 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., Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A. (1999). Achievement goals, study strategies, and avoidance achievement motivation, *Journal of educational Psychology*, 91, 549-563.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., Salas, E. (1998). Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer, *Journal of Applied Psychology*, 83, 218-233.
- Gong, Y., & Fan, J. (2006). Longitudinal examination of the role of goal orientation in cross-cultural adjustment, *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(1), pp.176-184.
- Han, T. Y. (2003). Multilevel approach to individual and team adaptive performance, doctoral dissertation. State University of New York.
- Helmreich, R., Spence, J. T. (1978). The work and family orientation questionnaire(WORO): An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career, *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35.
- Janssen, O., Prins, J. (2007). Goal orientations and the seeking of different types of feedback information, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80,

235-249.

- Jex, M. S. & Britt, W. T. (2008). *Organizational Psychology*. Wiley & Sons.
- Li, N., Liang, J., & Crant, M. J. (2010), The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A Relational Perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol 95(2), pp. 395-404.
- London, M., Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ilgen, & D. E. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implication for staffing, motivation, and development*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. 119-153.
- London, M., Smither, W. J. (1999). Empowered self-development and continuous learning, *Human Resource Management*, 38, 3-15.
- Maslow, A. H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1987), *Motivation and personality*, New York: Harper and Row.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*, New York: Oxford University Press.
- McClland, D. C., Atkinson, J. R., Clark, R. A., Lowell, E. L. (1953). The achievement motive. New York: Appleton-Cenury-Crofts.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net, *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Podsakoff, M. P., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Podsakoff, M. P., Organ, W. D. (1986). Self-Reports in organizational research: problems and prospects, *Journal of Management*, 12, 69-82.
- Porath, C. L., Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance, *Journal of Applied Psychology*, 91, 185-192.
- Reeve, J. (2005). *Understanding Motivation and Emotion*", Wiley.
- Scott, S. G., Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models, *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument, *Educational and Psychological Measurement*, 8, 995-1015.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, Jr. J. W. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: a longitudinal field test, *Journal of Applied Psychology*, 84, 249-259.
- VandeWalle, D., Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process, *Journal of Applied Psychology*, 82, 390-400.

설문지

목표지향성과 직무수행에 관한 연구 설문지

안녕하세요.

제주대학교 대학원 석사과정에 재학 중인 유매입니다.

본 의견 조사서는 목표지향성과 직무수행에 관한 연구를 수행할 목적으로 작성된 것으로 비교연구를 위해 중국인과 한국인을 대상으로 동시에 조사가 진행됩니다. 응답하신 설문지는 다른 설문지와 동시에 처리되므로 귀하 또는 귀사에 관한 정보가 누출된 가능성이 없으며, 통계법 제8조에 의거해 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다.

바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2012. 07

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순

제주대학교 대학원 경영학과 석사과정 유매 올림

연락처 : 010-8233-8951

I. 인구통계에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 총 근무연수는? ()년 ()개월
4. 귀하의 직무는?
① 사무직 ② 영업직 ③ 기술직 ④ 기타
5. 귀하의 업종은?
① 금융/보험업 ② 호텔서비스업 ③ 제조업 ④ 공무원 및 공기업 ⑤기타

II. 아래의 문항들은 목표지향성과 피드백 추구 및 주도성에 관한 문항입니다.
가장 가깝다고 판단되는 난에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	상당히 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1	나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다.							
2	위험을 감수하더라도 나의 업무능력을 개발하는 것이 나에게 더 중요하다.							
3	나의 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다.							
4	나는 많은 일을 배울 수 있는 도전적인 일을 좋아한다.							
5	나는 새로운 기술이나 지식을 개발할 기회를 종종 찾는다.							
6	새로운 업무를 통해 새로운 기술을 배우는 것보다, 그 일을 맡은 후 안 좋은 결과로 인해 내 능력이 낮게 비추어지는 상황을 피하는 것이 더 중요하다.							
7	내 능력부족을 나타내는 업무를 맡을까 봐 걱정된다.							
8	남들에게 무능하다고 보일 가능성이 있다면, 새로운 업무를 맡는 것이 피하고 있다.							
9	내가 잘하지 못할 것 같은 업무인 경우 이를 회피하는 경향이 있다.							
10	다른 사람에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다.							
11	업무 수행 시 어떻게 하면 내 능력을 보여줄 수 있는지에 대해 관심이 많다.							
12	직장에서 나의 능력을 증명하기 위해 무슨 일을 해야지를 알아내기 위해 노력한다.							
13	직장에서 다른 사람들이 내가 얼마나 잘하고 있는지를 알아줄 때 즐거울 것이다.							
14	나는 나의 상사에게 나의 업무성과에 대한 많은 정보를 요구한다.							
15	나는 나의 상사에게 나의 업무성과와 관련하여 더 많은 추가적인 정보를 요구한다.							
16	나는 나의 상사와 나의 업무성과에 관해 직접 이야기를 나눈다.							
17	나는 나의 미흡한 성과에 대해 나의상사에게 피드백을 요청한다.							
18	어디서든 간에 나는 건설적 변화를 이끌 수 있는 강한 힘을 가지고 있다.							
19	나는 때로는 공식적 권한을 벗어난 행동도 불사한다.							
20	나는 마음에 들지 않는 무엇인가 있다면 내가 마음에 들도록 변화시킬 것이다.							
21	나는 목표를 달성하거나 과업을 완수하기 위해 집요한 근성을 보이며, 잔업도 마다 않는 자발성을 보인다.							

Ⅲ. 아래의 문항들은 직무수행에 관한 문항입니다.

문항		전혀 그렇지 않다	상당히 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1	나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다.							
2	나는 주어진 업무목표를 항상 달성한다.							
3	나는 나의 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다는 말을 듣는다.							
4	나는 상사나 동료들로부터 업무수행 능력을 인정 받는다.							
5	내가 처리한 업무의 질은 탁월하다고 생각한다.							
6	맡은 업무를 잘 처리한다는 소리를 회사 내 사람들로 부터 자주 듣는다.							
7	나는 직무와 관련된 새로운 기술이나 아이디어를 찾는다.							
8	나의 창의적인 아이디어를 내는 편이다.							
9	나는 다른 사람들에게 아이디어를 자극하고 증진시킨다.							
10	나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 적절한 계획을 세운다.							
11	나는 다른 사람과 비교해 혁신적이다.							
12	나는 동료가 과도한 업무에 시달리면 도와준다.							
13	나는 정보를 동료들과 공유하고 나눈다.							
14	나는 결근 등으로 어려움을 겪는 동료를 돕는다.							
15	필요하다면 요구하지 않아도 상사의 업무를 보조한다.							

目标指向性与履行职责的研究调查

您好。

我是就读于济州大学大学院의 硕士生刘梅。

本调查问卷以研究自我领导力和经历成功的關係爲目的,同时對中國人和韓國人進行調查。

您所填寫的問卷將与其他調查資料一同處理,絕不會洩漏您或您公司的任何相關信息,根据統計法第8條的規定,本調查問卷除達到研究目的以外不做其他用途。

感謝您抽出寶貴時間參加本次調查。

祝您公司繁榮昌盛,闔家歡樂。

2012. 08

濟州大學 經商大學 經營系 指導教授 姜 永 淳

濟州大學 大學院 經營系 碩士生 劉 梅

聯系電話 :82-10-8233-8951

I. 人口统计相关问题。

1. 您的年龄? ()
2. 您的性别? ① 男 ② 女
3. 您一共工作了几年? () 年 () 个月
4. 您的职务?
① 办公室职员 ② 销售职 ③ 技术职 ④ 其他
5. 您的行业种类?
① 金融保险业 ② 酒店服务业 ③ 制造业 ④ 公务员及国营企业 ⑤ 其他

II. 以下是关于目标指向性的各项问题，请在最接近的一项里打 √。

題目		完全 不一 樣	非常 不一 樣	有点 不一 樣	普通	有点 相似	很相 似	完全 一樣
1	我喜歡能够學習到新技術有難度并具有挑戰性的任務。							
2	雖然感覺危險但是對我來說開發個人能力更重要。							
3	我喜歡對個人高能力及才能有要求的業務。							
4	我喜歡能學到很多并且具有挑戰性的工作。							
5	我經常尋找能開發新技術學習新知識的機會。							
6	比起通過新的業務學習新的技術來說，我覺得應避開 擔任某項工作后由于出現不好的結果而降低我個人能 力的情況。							
7	我害怕擔任會顯出我能力不足的業務。							
8	我會盡量避免擔任會被別人認為自己沒有能力的工作。							
9	我會盡量避免擔任自己不熟悉的業務。							
10	我想擔任能够向別人證明自己能力的業務。							
11	業務進行時,我很關心怎樣讓別人看到我的能力。							
12	在單位爲了能證明我的能力,我努力了解自己應該做 什麼事情。							
13	在單位我很喜歡別人認可我工作能力多麼強。							
14	我向我的上司要求關於我業務成果的信息。							
15	我向我的上司要求關於我業務成果的一些添加的信息。							
16	我和我的上司直接討論我的業務成果。							
17	關於我不足的成果我向上司要求回夏。							
18	無論在哪我都具備領導建設性變化的能力。							
19	我有時會不推辭做一些脫離公式化權限的行動。 .							
20	如果我有什么不滿意的我會把它變成我滿意的。							
21	爲了達成目標或完成任務，我會体现出自己頑強的 本性及不拒絕加班的自發性。							

Ⅲ. 以下是关于目标指向性的各项问题。

題目		完全 不一 樣	非常 不一 樣	有点 不一 樣	普通	有点 相似	很相 似	完全 一樣
1	我常听别人说我处理业务准确麻利。							
2	我经常能达成业务目标。							
3	我经常听到自己在业务上发挥出与别人不同的专业性。							
4	我的上司及同事全都认同我的业务能力。							
5	我认为我处理业务的能力优越。							
6	公司的同事经常说我处理业务的能力比较好。							
7	我经常寻找与业务相关地新技术和想法。							
8	我属于经常提出创造性想法的人。							
9	我会激发和增加别人的想法。							
10	为了完成新想法我会做一些适当的计划。							
11	比起别人我属于献身主义者。							
12	我会帮助同事处理过多的业务。							
13	我会跟同事分享信息。							
14	我会帮助遇到困难或缺席的同事。							
15	如果有需要上司没有要求我也会做。							