

기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기, 결과변수간의 구조적 관계[†]

Structural Relationships among Basic Psychological Needs, Goal
Orientation, Intrinsic Job Motivation, Consequent Variables

강 성 두* · 강 영 순**

(Kang, Sung-Doo · Kang, Young-Soon)

목 차

- I. 서론
- II. 이론고찰 및 가설설정
- III. 연구설계
- IV. 연구결과
- V. 결론

I. 서론

경영학 분야에서 목표지향성에 대한 연구가 최근 발표되고 있는데, 이는 목표가 기업에서 매우 중요한 성과 달성의 측정요소이기 때문이다. 목표지향성은 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형으로서 개인이 어떠한 목표를 추구하느냐에 따라서 특정한 사건에서 반응하는 양식이 달라지고, 직무수행의 반응이 달라진다는 개념이다 (Dweck & Elliot, 1983; 재인용, 김종현·강영순, 2012). 목표지향성 연구는 학생들의 학업성취행동을 설명하기 위해 교육학 분야에서 활발히 연구되었으나 최근 목표라는 중요성으로 인해 경영학분야에서 관심이 고조되고 있다. Sujana, Weitz, & Kumar(1994)는 지속

† 본 논문은 강성두의 박사학위논문을 수정·보완한 것임

* 제주대학교 경상대학 경영학과 강사, 제1저자

** 제주대학교 경상대학 경영학과 교수, 교신저자

적인 성과 향상의 선행요인이 목표지향성이며, 특히 빠르게 발전하는 새로운 업무지식과 기술발전에 자발적으로 학습하고자 하는 학습목표지향성이 부하와 조직의 성과 향상에 많은 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 경영학 분야의 국내 연구를 종합하면 목표지향성이 선행요인으로 리더십에 대한 연구(박노운, 2009; 고수일, 2011a), 목표지향성의 결과요인으로 직무수행에 대한 연구(김사라·유태용, 2010; 온세현·박계홍·최영근, 2011; 김종현·강영순, 2012), 목표지향성과 결과변인 사이에 작용한 매개변인에 관한 연구(박노운, 2009; 김종현·강영순, 2012; 지성호·강영순, 2012) 등으로 요약된다.

특히 목표지향성의 선행요인에 대한 연구는 극히 일부만 발표되고 있다. 자기결정성 이론은 인간의 내적동기의 중요성과 자기조절에 초점을 두어 목표지향적 행동을 이끄는 요인들을 설명하는 이론이며, 그 핵심을 목표로 두고 있다. 따라서 목표지향성에 영향을 미치는 자기결정성 촉진 요인들에 대한 연구가 필요하다. 기본심리욕구는 자기결정성이론의 기초를 제공하기 때문에 목표지향성의 선행요인으로 고려할 필요가 있는 변수이다. 그러나 아직까지 세 가지 기본심리욕구를 포괄하여 목표지향성과의 관계를 연구한 결과는 발표되지 않고 있다. 특히 경영학 분야에서는 자율성과 목표지향성의 관계에 대한 연구들에 한정되어 왔다. 이러한 연구들은 기본심리욕구와 목표지향성간의 진정한 관계를 설명하기 힘들다. 왜냐하면 세 가지 기본 심리욕구인 자율성, 유능성, 관계성 사이에 구조적 관계가 존재하고 있음이 밝혀지고 있고 있기 때문이다(김아영, 2010; 이수진, 2011). 따라서 세 가지 기본심리욕구를 하나의 연구 틀에 포함시켜 기본심리욕구들 간의 관계와 더불어 이들 변수들이 목표지향성에 미치는 영향을 밝히는 것이 관련분야를 연구하는 학자나 실무자들에게 유용한 정보를 제공해 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 목표지향성을 기준으로 선행변인인 기본심리욕구, 매개변인인 내적직무동기, 결과변인인 주관적 경력성공 및 적응성과간의 구조적 관계를 규명하여 학문적·실무적으로 유용한 시사점을 탐색하는데 그 목적이 있다.

Ⅱ. 이론고찰 및 가설설정

2.1. 기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기의 관계

자기결정성이론(self-determination theory: SDT)의 하위이론인 기본심리욕구(basic

psychology needs)이론은 인간은 생득적 욕구로 자율성, 유능성, 관계성 욕구를 지니며, 이들 욕구들은 인간의 성장과 발달에 필수적인 요소라 주장한다(Ryan & Deci, 2002). 자율성(autonomy)은 외부적 자원에 의한 영향이 있을 때조차도 자신이 부여한 가치와 흥미에 근거하여 자신의 행동을 조절해 나가는 것을 뜻한다(Ryan & Deci, 2000). 즉, 내 삶이 주인은 자신이라는 믿음으로 자신이 행동에 대한 주체이고 조절자라는 신념이다. 자율성은 주변 환경이나 타인의 통제에 끌려가지 않는 행동을 말한다. 이는 개인이 행동하는 원인을 자신의 관심과 통합된 가치에 두는 것을 의미한다(재인용: 강성두·강영순, 2013). 유능성(competence)은 사회적 환경과 지속적으로 상호작용하는 과정에서 자신의 역량을 연마하고 나타냄으로써 자신이 유능하다고 믿는 느낌을 일컫는다. 유능성에 대한 욕구는 개인이 사회 환경과 상호작용을 하는 가운데 자신이 능력이나 기술과 재능을 사용할 기회들을 경험할 때 충족된다고 본다(Ryan & Deci, 2000). 따라서 유능성은 습득된 기술 혹은 능력이라기보다는 행동을 통해 얻게 되는 자신감과 효능감을 느끼는 것이라고 할 수 있다(재인용: 강성두·강영순, 2013). 관계성(relatedness)은 내 주변의 타인들과 좋은 관계를 맺고 있다는 느낌을 말한다. 사람들은 타인과 연결되어 있다고 느끼고, 타인에게 관심을 갖고 타인이 자신을 배려한다고 느끼고, 그리고 자신의 소속된 사회에 속해 있다고 느끼고 싶은 욕구를 가지고 있다는 것이다(Ryan & Deci, 2000; 재인용: 강성두·강영순, 2013).

한편 목표지향성은 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형으로서 개인이 어떠한 목표를 추구하느냐에 따라서 특정한 사건에서 반응하는 양식이 달라지고, 직무수행의 반응이 달라진다는 개념이다(김종현·강영순, 2012). 목표지향성의 구성요소는 초기 2차원(학습목표지향성, 성과목표지향성)에서 출발하여 3차원(학습목표지향성, 성과증명목표지향성, 성과회피목표지향성), 4차원(숙달접근목표, 숙달회피목표, 수행접근목표, 수행회피목표) 구조로 확대되어 왔다(김종현·강영순, 2012). 4차원 구조는 3차원구조의 성과목표지향성을 수행접근과 수행회피로, 학습목표지향성을 숙달접근과 숙달회피로 구분한 것이다. 본 연구는 3차원 모형에 의해 진행되는데, 그 이유는 4차원 구조의 숙달회피목표가 아직까지 학계에서 개념적 혼란조차 완전히 해결하지 못하였기 때문이다. Vandewalle(1997)은 기존의 성과목표지향성이 호의적인 판단과 평가를 추구하려는 욕구와 비호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성을 증명목표지향성(proving goal orientation), 회피목표지향성(avoiding goal orientation)으로 구분하여 목표지향성의 3차원적 구조를 설명하였다. 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). 또한 학습목표지향성은 업무수행에 필요한 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 노력하는 성향을 의미한다. 학습목표지향성이 높은 경우, 도전적 과제를 선호하게 되고, 모험을 추구하며, 과제에 대한 내적동기와 긍정적 태도를 보인다.

인지적 관점에서 보면 능력에 대한 높은 지각은 과제지속성(Felson, 1984)과 유능한 수행(Marsh, 1990)을 촉진한다. 즉 유능성에 대한 욕구는 개인의 노력 정도에 영향을 미치며 이러한 정도에 의해 목표지향성이 영향을 받는다. Elliot & McGregor(2001)는 자기결정성은 숙달접근목표와 정(+)의 상관관계가 있으며, 수행회피목표와 부(-)의 상관관계, 수행접근목표와는 상관관계가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 고수일(2011b)은 제조업 종사자를 대상으로 자율성이 목표지향성 미치는 영향력을 연구하였으며, 자율성이 학습목표지향성과 성과접근목표지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다.

관계성은 다른 사람들과 친밀한 정서적 결속과 애착을 형성하고자 하는 심리적 욕구이다(Reeve, 2005). 관계성은 배려, 상호간의 관심을 기반으로 하며 공유관계(communal)와 교환관계(exchange relationships)에서 공유관계만이 관계성의 욕구를 충족시킬 수 있다(Reeve, 2005). 관계성은 내면화의 과정과 관련된다(Ryan, 1993). 내면화는 다른 사람의 가치와 규칙을 자발적으로 자신의 것으로 채택하고 통합하는 개인의 경향성을 의미하며(Reeve, 2005), 관계성은 내면화의 원인이 되는 사회적 상황을 제공한다(Goodenow, 1993). 천경민·박철용(2010)은 중·고등학생을 대상으로 한 연구에서 유능성, 관계성, 자율성이 성취목표성향(과제성향, 자기성향)에 유의한 정(+)의 영향력을 미치는 것을 검증했다. 남정훈·강지훈(2010)은 스포츠센터 회원을 대상으로 한 연구에서 관계성이 성취목표성향(과제성향, 자기성향)에 정(+)의 상관관계가 있음을 확인했다.

종합하면 자율성은 자존감과 내적통제와 긍정적인 관련을 갖기 때문에 자율성을 높게 지각하는 사람은 자신의 역량에 대해 내적 기준을 만족시키는 학습목표를 채택할 가능성이 높다고 할 수 있다. 이는 고수일(2011c)의 내재적 동기에 대한 목표지향성의 매개효과 연구에서 자율성은 학습목표에 정적인 영향을 미치는 것을 통해 확인할 수 있으며, 천경민·박철용(2010)의 연구에서도 자율성이 과제성향(수행목표지향성)과 자기성향(학습목표지향성)에 유의한 영향력을 확인하였다. 또한 유능성 개인의 노력과 관련하여 목표지향성에 영향을 미치는데, 천경민·박철용(2010)의 연구에서 유능성이 과제성향과 자기성향에 미

치는 정(+)¹의 영향력을 확인했다. 고수일(2011b)에서도 타인에게 우수성을 보이기 위한 성과 연계성과 경쟁성이 증명목표지향성에 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구들을 종합하여 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

H1: 기본심리욕구(자율성, 유능성, 관계성)는 학습목표지향성과 증명목표지향성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2: 기본심리욕구(자율성, 유능성, 관계성)는 회피목표지향성에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

목표지향성 관련 연구에서 학습목표지향성은 열심히 일을 하고자 하는 욕구와 정적인 관계가 있다(Helmreich & Spence, 1978). 즉 목표 설정을 통해 개인이 성취하고자 하는 것을 이루기 위해 더 많은 노력을 하도록 동기부여가 된다. 학습목표지향성으로 인해 조직구성원이 업무에 대한 관심과 흥미가 증가하게 되며, 증가된 관심은 직무동기에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 증명목표지향성은 침착성, 더 높은 수준의 포부, 과제를 하는 동안의 몰입, 학업 중 도전관련 정서, 더 나은 시험 성과와 관련이 있는 것으로 알려졌다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996). 즉 증명목표지향성은 개인에게 직무에 관한 몰입을 증가시키고, 업무관련 정서에 긍정적인 영향을 주는 것처럼, 조직구성원의 직무동기에 긍정적인 영향력을 줄 것을 예상할 수 있다. 성과회피목표지향성은 조직구성원들이 과업에 개입하는 것을 방해하고 자기조절이나 높은 수준의 수행을 불가능하게 하는 무력한 부적응적 상태를 만든다(Elliot & Church, 1997; Elliot & Sheldon, 1997). 따라서 성과회피목표지향성은 조직구성원이 직무동기를 인식하는 과정에 부정적인 영향을 줄 수 있으며 성과회피목표지향성과 직무동기간의 부적인 관계를 고려해 볼 수 있다.

김종현·강영순(2012)이 연구에서 목표지향성과 직무수행간 직무동기의 매개효과 검증한 결과 직무동기는 학습목표지향성과 과업수행간의 관계를 완전매개하고, 증명목표지향성과 과업수행간에는 부분매개하고 있음을 검증하였다. 이는 학습목표지향적인 구성원은 과업수행에 있어 직무동기 과정을 통해 수행에 영향을 미치고, 증명목표지향적인 구성원은 과업수행에 직접적 영향을 미치기도 하지만 직무동기 과정을 통해 과업수행에 영향을 미치기도 한다는 것을 의미한다. 이상의 논의 결과 학습목표지향성과 증명목표지향성에는 내적 직무동기에 긍정적 영향을 미치고, 회피목표지향성은 부정적 영향을 미칠 것으로 예측하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H3: 학습목표지향성과 증명목표지향성은 내적직무동기에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

H4: 회피목표지향성은 내적직무동기에 부(+)²의 영향을 미칠 것이다.

2.2. 목표지향성 및 내적직무동기와 경력성공 및 적응성과의 관계

본 연구는 결과변인으로 주관적 경력성공과 적응성³을 선정하였다. 주관적 경력성공(career success)은 개인이 가지고 있는 목표나 기대에 대해 주관적 평가가 가능한 직무만족 또는 경력만족을 의미한다(Seibert & Kramer, 2001). Judge, Cable, Boudreau, & Bretz.(1994)는 경력만족, 경력전망, 직무만족, 삶에 만족, 원활한 대인관계와 같은 내적인 성공감을 주관적 경력성공으로 정의한다. 즉 조직구성원의 경력성공은 조직생활에서 직무를 통한 개인의 발전에 있어 자신이 생각하는 주관적인 면과 객관적인 성과 측면을 모두 포함하는 개념이라고 할 수 있다. 한편, Mumford et al.(1993)은 적응성⁴(adaptive performance)란 분명하게 규정되지 않는 환경에서 과제를 수행하거나, 새롭고 복잡하게 변화하는 환경에서 학습하거나, 현재의 일상적이지 않은 과제를 다루기 위하여 이전의 학습내용과 단절하고 새로운 틀을 수립하는 행동 등이라 하였다. 그리고 Polyhart & Blises(2006)는 적응성⁵을 개인이 변화하는 과업을 잘 수행하는 정도라고 정의하였다.

경력성공의 선행변수로서 인적자본요인은 개인의 교육적 직업적 경험을 가리킨다. 그리고 교육과 경험에 대한 투자는 경력성공에 중요한 요인이다(김찬배, 2008). 따라서 경력성공과 관련하여 성장욕구가 높은 사람들은 자신의 발전을 위해 더 많이 노력하는 성향을 지닌다. 그러므로 새로운 기술을 습득하고 능력을 향상시키고자 하는 학습목표지향성⁶ 높은 개인과 자신의 능력을 보여주고자 하는 욕구를 보이는 증명목표지향성⁷이 높은 사람은 조직에서 경력성공이 기회가 높을 것을 추측할 수 있다. 한편 직무지향적 정치⁸적 행동성향이 경력성공에 미치는 영향을 다룬 Judge & Bretz(1994)의 연구에서는, 자신의 업적이나 능력을 드러내는 직무지향적 정치⁹적 행동이 경력성공에 부(-)¹⁰의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Judge & Bretz, 1994). 이는 자신의 능력에 대해 호의적인 평가를 얻기 위해 노력하고 부정적인 평가는 피하고자 하는 성과목표지향성(증명목표 및 회피목표 지향성)과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 따라서 조직구성원이 목표지향성은 경력성공 관계에서 인과관계가 존재할 것으로 예상할 수 있다.

Kozłowski et al.(2001)는 개인이 갖고 있는 목표에 대한 성향(Goal orientation traits)

이 적응성과에 영향을 미친다고 주장했다. 개인의 성과를 목표로 하는 성과중심 특성(performance oriented traits)을 가진 종업원은 자신들의 역량을 긍정적으로 평가 받고자 하는 성향을 가지며, 도전적인 상황이나 새로운 상황을 피하고자 하는 성향을 가진다고 설명한다. 이에 반해 학습 성향을 가진 종업원은 자신의 기술과 능력향상과 관련된 직무를 선호하기 때문에 새롭고 도전적인 상황에 적응적인 반응을 할 것이라고 주장하였다. Dweck(1986)에 따르면 높은 학습목표지향성을 가진 개인은 새로운 기술을 습득하고 새로운 상황에 적응하며 경험으로부터 학습하여 자신의 능력과 역량을 개발하는 것에 주로 초점을 두기 때문에 새로운 환경, 사건 또는 상황의 요구에 적응하고 대처하는 행동을 선호할 가능성이 크다고 하였다.

이상의 선행 연구들을 미루어 보아 목표지향성은 결과변수인 경력성공과 적응성과에 영향을 미치는 인과적 관계를 갖고 있음을 예측할 수 있다. 따라서 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

H5: 학습목표지향성과 증명목표지향성은 주관적 경력성공과 적응성과에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

H6: 회피목표지향성은 주관적 경력성공과 적응성과에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

내적직무동기는 직무 자체의 즐거움과 만족을 경험하기 위해 과업을 수행하는 것을 의미한다(Deci & Ryan, 1985). 내적직무동기와 주관적 경력성공의 관계에 대한 실증연구는 찾아보기 힘들다. 따라서 내적직무동기와 유사한 정서적 변인에 관한 연구들을 통해 내적직무동기와 주관적 경력성공의 관계를 추론하고자 한다. 주관적 경력성공의 선행변수에 관한 연구를 살펴보면, 자기주도성, 상사지원, 경력지원, 훈련개발 기회가 주관적 경력성공에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(장은주·박경규, 2005; 강철희·정상원, 2007). 여기서 자기주도성은 자기결정성과 밀접한 관련이 있는 변수이기 때문에 이들의 연구에서 자기결정성이 높은 상태인 내적직무동기와 주관적 경력성공간의 긍정적 관계를 추론케 한다. 주관적 경력성공은 업무경험의 결과로 축적된 긍정적 심리상태로 볼 수 있다. 주관적 경력성공의 상태는 임금 또는 승진과 같은 외적보상에 의해 이루어질 수도 있으나, 직무자체에 의해 더 많은 영향력을 받는다(서균석 등, 2003). 또한 개인의 능력과 적성 및 직무 간 균형은 수행자의 직무동기에 영향을 미치며 직무자체로 인해 관심과 흥미를 경험할 수 있다. 따라서 내적직무동기가 주관적 경력성공의 긍정적 관계를 추론해

불 필요가 있다.

Gagne & Deci(2005)는 자기결정성과 직무동기에 대한 연구에서 자율적 동기부여와 직무성과 간의 관계를 나타내는 모델을 제시하였다. 제시한 모델에 따르면 자율적 직무동기 부여는 직무수행의 질을 향상시키고, 조직에 대한 헌신과 몰입을 가져오며, 직무만족을 느끼게 하며, 정신적 건강을 가져온다고 주장하였다. 또한 자율적 동기부여는 복합적이며 창조적 직무를 선호하며, 직무수행에 있어 조직적 시민의식을 발휘한다는 것이다. 내적직무동기와 관련한 김희철·강영순(2008) 연구에서 내적직무동기는 실제적으로 무엇을 할 것인가를 결정하는 요소로서 행동결정 변수이기 때문에 보다 직접적으로 혁신행동에 영향을 줄 것으로 예측하였다. 즉 내적 동기가 창의적 과업수행에 중요한 역할을 수행하듯이 유용한 아이디어를 채택, 실행, 확산하는 혁신적 행동에 적용될 수 있다고 하였다. 박경환·한인수(1999)의 R&D 연구원 및 기술인력을 중심으로 혁신행위에 영향을 미치는 환경을 연구한 결과에서 내재적 동기부여가 혁신행위에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 여기서 혁신행동은 적응수행과 유사한 개념으로 적응성과를 예측하는 강력한 변인이다. 이상이 논의를 토대로 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

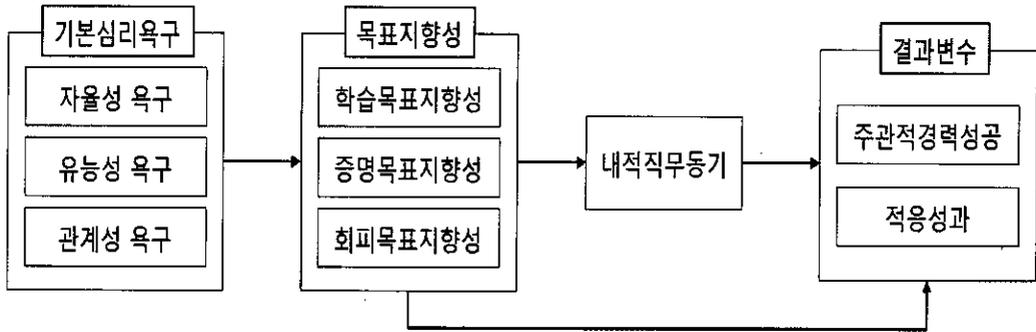
H7: 내적직무동기는 주관적 경력성과와 적응성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1. 연구모형 및 변수측정

수립된 가설을 연구모형으로 나타내면 아래와 같다. 본 연구모형은 세 가지 기본심리 욕구(자율성, 관계성, 유능성)는 학습목표지향성과 증명목표지향성에 정(+)의 영향을 미치고, 회피목표지향성에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 또한 학습목표 및 증명목표지향성은 내적직무동기에 정(+)의 영향을 미치고, 회피목표지향성은 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다. 더불어 내적직무동기와 학습 및 증명목표지향성은 결과변수(주관적 경력성과, 적응성과)에 정(+)의 영향을, 회피목표지향성은 부(-)의 영향을 미칠 것으로 예상하고 있다. 분석절차는 확인요인분석을 실시하여 개념타당성을 확

인한 후, 단계적 χ^2 검증을 실시해 최적구조모형을 도출하고 이를 토대로 변수간 구조적 관계를 검증한다.



<그림 1> 연구모형

3.2. 조사방법 및 표본특성

본 연구에서 제시된 가설은 검증하기 위한 방법으로 설문지법을 활용하였다. 연구의 표본은 제주특별자치도 소재의 금융·보험업, 호텔·서비스업, 공무원 및 공기업, 기타 기업 등의 조직구성원을 대상으로 임의 추출하였으며, 설문지는 총 500부를 조사원이 직접 방문하여 배포하고 회수하였다. 회수된 설문지는 총 375부이고 이중 응답이 불성실하거나 편향적 분포를 보인 것을 제외한 348부를 분석에 활용하였다. 연구표본의 특성을 보면 다음과 같다. 연령별로는 20대 52명 14.9%, 30대 181명 52.0%, 40대 91명 26.1%, 50대 이상 24명 7.0%이며, 성별로는 남성이 133명 38.2%, 여성 215명 61.8%로 분포되었다. 근무연수별로는 3년 이하는 67명 19.2%, 3년~5년 미만 50명, 14.4%, 5년~10년 미만 80명 23.0%, 10년 이상 151명 43.4%이다. 직군별로는 사무직 166명 47.7%, 영업직 40명 11.5%, 기술직 36명 10.3%, 기타 106명 30.5%로 나타났다. 업종별로는 금융·보험업이 37명 10.6%, 호텔·서비스업이 144명 41.4%, 공무원 및 공기업 88명 25.3%이고, 기타는 79명에 22.7%이다.

3.3. 변수정의 및 측정

기본심리욕구는 세 가지 욕구로 구성되었다. 첫째, 자율성은 내 삶의 주인은 자기 자신

이며, 자신의 삶의 결정은 스스로 내리는 자율적인 느낌을 갖는 욕구이다. 둘째, 유능성은 어떤 일을 능숙하게 해낼 수 있는 자신감으로, 자신의 역량을 연마하고 나타냄으로써 자신이 유능하다고 믿는 느낌이다. 셋째, 관계성은 내 주변의 타인들과 좋은 관계를 맺고 있다는 느낌이다. 본 연구는 조직구성원의 기본심리욕구에 대한 인식을 조사하기 위해 이명희·김아영(2008)이 개발한 한국형 기본심리욕구척도의 18문항 중 연구 목적에 맞게 수정하여 15개 문항을 사용하였다. 이 척도는 자율성, 유능성 그리고 관계성에서 각 요인당 5문항씩 총 15문항으로 구성되었다.

내적직무동기는 직무 자체에 내재되어 있는 즐거움이나 호기심 등으로 어떤 일에 몰입하는 경우를 말한다. 본 연구에서는 Warr, Cook & Wall(1979)에 의해 개발된 문항 중 4개를 선정하여 측정에 사용하였다.

목표지향성이란 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형이다(Dweck & Elliot, 1983). 학습목표지향성은 새로운 일을 이해하고 도전하는 특성으로 개인의 능력을 증대시키고 능력을 개발하는데 초점을 맞추는 개인의 성향이다. 성과목표지향성은 자신의 능력에 대해 호의적인 평가를 얻기 위해 노력하고, 부정적인 평가는 피하고자 하는 개인적 성향을 말한다. 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자하는 지향성을 의미한다. 반면, 회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성을 의미한다. 본 연구에서는 Vandewalle(1997)에 의해 개발된 문항을 변안하여 본 연구 목적에 부합하도록 일부를 수정하여 학습목표지향성 5문항, 증명목표지향성 4문항, 회피목표지향성 4문항으로 총 13개 문항으로 구성하였다.

경력성공이란 개인의 지속적인 업무경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태와 직무관련 산출물을 의미한다(Judge et al., 1994). 여기에서 경력만족을 측정하기 위해 Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)가 개발한 문항과 이동하·탁진국(2008)의 연구에서 개발한 문항에서 6개 문항을 활용하여 측정하였다.

적응성과는 직무상의 욕구가 다양해짐에 따라 변화를 극복하는 능력과 이를 통하여 학습하는 능력을 보여주는 행동이다(Allworth & Hesketh, 1999). 본 연구에서는 한태영(2005)이 Pulakos et al.(2000)의 적응성과 유형을 기본으로 개발한 문항 중 8문항을 사용했다. 본 연구에 사용된 설문은 모두 리커트 5점 척도로 측정하였다.

IV. 연구결과

4.1. 확인요인분석

본 연구에서는 기존의 선행연구에서 타당성이 검증된 척도를 사용하였으나, 측정도구의 명확한 타당성 검토를 위해 확인요인분석을 실시하였다. 공분산 구조분석을 통한 확인요인 분석에서는 측정변수의 수가 증가할수록 잘못된 결과와 빈약한 적합성을 가져올 가능성이 커지므로 20개 이상의 측정변수를 사용하지 말 것을 권고하고 있다(Bentler, 1989). 본 연구는 이러한 오류를 최소화하기 위해 연구모델에 투입된 변수를 중심으로 예측변인(기본심리욕구)과 결과변인으로 구분하여 확인요인분석을 실시하였다. 또한 구조모델에서 측정하는 미지수와 분석에 사용되는 표본수간의 비율이 최소한 1:5를 넘어야 할 것을 요구하고 있는데(Bentler, 1989), 본 연구의 표본 수는 348개로 이 기준을 충족시키고 있다.

또한 신뢰도를 확인하기 위해 내적일관성 검증법을 활용하였고, 구성변수들의 내적일관성을 확인하기 위해 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 값을 사용하였다. 일반적으로 사회과학분야에서는 크론바하 알파 값이 일반적으로 적어도 0.6 이상 이어야 하고, 1에 가까울수록 좋은 측정도구로 평가된다.

측정모델의 타당성은 집중타당성과 판별타당성으로 구분하여 실시하였는데, 집중타당성을 평가하기 위해 개념신뢰도값을 이용하였고, 판별타당성을 평가하기 위해 평균분산추출값(Average Variance Extracted; AVE)을 이용하였다. 그리고 구성개념 각각의 분산추출지수를 통해 판별타당성을 평가하였다. 구성개념 간 상관관계의 제곱보다 크면 판별타당성이 존재한다.

예측변인인 기본심리욕구에 대한 확인요인분석 결과 <표 1>에 제시된 바와 같이 기본심리욕구는 3개 요인으로 추출되었다. 독립변수의 모델적합도를 살펴보면 $\chi^2=178.179$, $df=75$, $p=.000$, $CMIN/DF=2.376$, $RMR=.058$, $GFI=.938$, $AGFI=.901$, $NFI=.952$, $IFI=.971$, $TLI=.960$, $CFI=.971$, $RMSEA=.063$ 로 나타났다. χ^2 통계량이 모형 선정기준을 충족시키지 않고 있지만, 절대적합지수 GFI, AGFI는 .9이상으로 양호하고, $RMR=.058$, $RMSEA=.63$ 으로 수용가능한 수준이며, 증분적합지수 NFI, IFI, TLI, CFI 가 모두 .95이상으로 나타나 증분적합지수는 매우 우수하다. 따라서 독립변수인 기본심리욕구의 확인요인 분석 결과는 유용한 것으로 판명되었다. 연구모델의 개념이나 속성을 정확히 측정하였

는지를 확인하기 위해 집중타당도와 판별타당도를 검증하는 방법은 첫째, 표준화된 요인 적재량이 0.5이상 이어야 하는데 본 분석의 표준화된 요인 적재량은 모두 0.7이상이다. 둘째, 개념신뢰도가 0.7이상이면 집중타당도가 인정되는데 모두 0.8이상으로 나타났다. 셋째, 평균분산추출값(AVE)이 0.5이상이면 판별타당도가 있는 것으로 해석되는데 본 분석에서는 모두 0.5이상으로 나타났다.

<표 1> 기본심리욕구의 확인요인분석

요인명	분석 항목	최종 항목	변수	표준화된 회귀계수	측정 오차	C.R.	SMC	Cronbach's alpha	개념 신뢰도	AVE
자율성	5	5	self1	0.759	0.872		0.576	.911	.837	.508
			self2	0.820	0.612	17.558	0.673			
			self3	0.844	0.590	15.495	0.713			
			self4	0.865	0.505	16.011	0.749			
			self5	0.787	0.649	14.099	0.620			
유능성	5	5	self6	0.727	0.510		0.528	.879	.885	.608
			self7	0.830	0.294	13.636	0.689			
			self8	0.840	0.313	13.153	0.705			
			self9	0.865	0.280	12.667	0.749			
			self10	0.690	0.628	11.856	0.476			
관계성	5	5	self11	0.769	0.433		0.592	.911	.904	.655
			self12	0.913	0.184	17.333	0.834			
			self13	0.828	0.381	16.304	0.685			
			self14	0.873	0.263	14.227	0.762			
			self15	0.748	0.545	13.115	0.559			

$\chi^2=178.179$, $df=75$, $p=.000$, $CMIN/DF=2.376$, $RMR=.058$, $GFI=.938$, $AGFI=.901$
 $NFI=.952$, $IFI=.971$, $TLI=.960$, $CFI=.971$, $RMSEA=.063$

결과변인에 대한 확인요인분석결과 회피목표지향성 항목 중 1문항(goal6)과 내적동기 항목 중 1문항(moti2)이 SMC가 0.4이하로 나타나 이를 제거 하였다. 이를 제거하고 진행된 결과변인(목표지향성, 내적직무동기, 주관적 경력성공, 적응성과)의 요인분석결과는 <표 2>에 제시하였다. 모델적합도는 $\chi^2=698.249$, $df=337$, $p=.000$, $CMIN/DF=2.072$, $RMR=.062$, $GFI=.878$, $AGFI=.843$, $NFI=.922$, $IFI=.958$, $TLI=.949$, $CFI=.957$, $RMSEA=.056$ 으로 나타났다. GFI와 AGFI가 기준에 비해 조금 모자라나, 나머지 지표들이 기준을 수용하는 수준이므로 적합한 것으로 판명되었다. 표준화된 회귀계수는 모두 0.6이상으로 나타났으며, 개념신뢰도의 모든 요인이 0.7이상으로 나타나 수용할 만한 수준으로

판단되었다. 그리고 평균분산추출값(AVE)은 증명목표지향성이 0.494로 기준(0.5) 보다 조금 미흡하지만 변수들 간의 상관계수의 제곱 값이 AVE값을 초과하지 않는 것으로 나타나 판별타당성을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 결과변인의 확인요인분석

요인명	분석 항목수	최종 항목수	변수	표준화된 회귀계수	측정 오차	C.R.	SMC	Cronbach's alpha	개념 신뢰도	AVE
학습목표지향성	5	5	goal1	0.837	0.409		0.701	.907	.876	.575
			goal2	0.829	0.483	18.494	0.687			
			goal3	0.850	0.424	19.309	0.723			
			goal4	0.825	0.471	17.993	0.681			
			goal5	0.748	0.586	15.421	0.559			
증명목표지향성	4	4	goal10	0.698	0.848		0.487	.858	.795	.494
			goal11	0.809	0.596	16.671	0.655			
			goal12	0.896	0.293	12.838	0.803			
			goal13	0.708	0.766	10.575	0.501			
회피목표지향성	4	3	goal7	0.706	0.982		0.498	.870	.773	.536
			goal8	0.944	0.234	15.139	0.891			
			goal9	0.850	0.615	14.929	0.723			
내적직무동기	4	3	moti1	0.844	0.362		0.713	.780	.797	.568
			moti3	0.730	0.599	11.207	0.533			
			moti4	0.765	0.430	12.042	0.585			
주관적경력성공	6	6	care1	0.853	0.427		0.728	.956	.919	.653
			care2	0.880	0.365	21.344	0.774			
			care3	0.930	0.229	23.333	0.864			
			care4	0.871	0.359	21.002	0.758			
			care5	0.823	0.506	18.213	0.677			
			care6	0.830	0.496	19.286	0.689			
적응성과	8	8	adap1	0.790	0.454		0.623	.946	.936	.648
			adap2	0.842	0.381	19.583	0.710			
			adap3	0.846	0.321	17.395	0.716			
			adap4	0.860	0.259	17.957	0.739			
			adap5	0.815	0.334	15.669	0.665			
			adap6	0.805	0.404	16.218	0.648			
			adap7	0.823	0.353	16.963	0.677			
			adap8	0.798	0.434	16.366	0.636			

$\chi^2=698.249$, $df=337$, $p=.000$, $CMIN/DF=2.072$, $RMR=.062$, $GFI=.878$, $AGFI=.843$, $NFI=.922$, $IFI=.958$, $TLI=.949$, $CFI=.957$, $RMSEA=.056$

4.2. 상관관계분석

<표 3>은 기본심리욕구와 목표지향성 및 내적직무동기와 결과변수(주관적 경력성공, 적

응성과) 요인간의 관련성과 방향성을 알아보기 위해 변수들 간의 상관계수를 산출한 결과이다. 구체적으로 살펴보면, 기본심리욕구의 하위요인인 자율성은 학습목표지향성에 정(+)의 상관($r=.227, p<.01$)을 보였으나, 증명목표지향성($r=.050, p>.05$)에는 관계가 없는 것으로 나타났고, 회피목표지향성($r=-.386, p<.01$)에는 부(-)의 상관을 나타냈다. 유능성은 학습목표지향성($r=.516, p<.01$)과 증명목표지향성($r=.496, p<.01$)에 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타냈으나, 회피목표지향성($r=-.205, p<.01$)에는 부(-)적 상관을 나타냈다. 관계성은 학습목표지향성($r=.368, p<.01$), 증명목표지향성($r=.340, p<.01$)에 유의한 정(+)의 상관이 있는 것으로 나타났고 증명목표지향성($r=-.124, p<.01$)에는 유의한 부(-)의 상관이 있는 것으로 나타냈다.

학습목표지향성은 주관적 경력성공($r=.400, p<.01$), 내적직무동기($r=.540, p<.01$)와 적응성과($r=.592, p<.01$)에 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 그리고 증명목표지향성은 주관적 경력성공($r=.481, p<.01$), 내적직무동기($r=.426, p<.01$)와 적응성과($r=.428, p<.01$)에 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 그러나 회피목표지향성은 주관적 경력성공($r=.003, p>.05$)에는 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 내적직무동기($r=-.141, p<.01$)와 적응성과($r=-.240, p<.01$)에 유의한 부(-)의 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과를 보면 본 연구의 주 관심 변수인 기본심리욕구와 목표지향성 및 결과변수의 관계에서 구조적 영향관계를 예측하게 하고 있다.

<표 3> 변수간 상관관계분석

변수	자율성	유능성	관계성	학습 목표	증명 목표	회피 목표	경력 성공	내적 동기	적응 성과
자율성	1								
유능성	.287**	1							
관계성	.228**	.657**	1						
학습목표	.227**	.516**	.368**	1					
증명목표	.050	.496**	.340**	.498**	1				
회피목표	-.386**	-.205**	-.124*	-.222**	.025	1			
경력성공	.211**	.622**	.510**	.400**	.481**	.010	1		
내적동기	.317**	.498**	.460**	.542**	.426**	-.141**	.420**	1	
적응성과	.247**	.696**	.536**	.592**	.428**	-.240**	.463**	.452**	1
Mean	4.3270	4.6391	5.0546	4.7172	4.7895	3.5805	4.3985	5.3266	4.5769
SD	1.19840	.85426	.92041	1.03006	1.06120	1.29566	1.14309	.91153	.90876

주) **, $p<.01$ * $p<.05$

4.3. 가설검증

연구가설을 검증하기 위해 설정한 연구모형을 분석한 결과만을 가지고 최적모형이라는 결론을 내리기에는 무리가 있다. 비단 이 연구모형이 우수한 적합성을 보이더라도 연구모형을 대체할 수 있는 다른 모형이 더 낮은 부합치를 보일 수 있는 만큼, 연구모형이 다른 경쟁모형들과 비교해 최선의 모형인지를 평가하여야 한다. 최적구조모형을 도출하는 위한 방법으로 구조방정식 모델을 이용한 단계적 χ^2 검증을 실시하였다.

단계적 χ^2 검증 절차는 미지수를 적게 설정한 모델과 많이 설정한 모델 간 증분 χ^2 값이 유의하면 미지수를 많이 설정한 모델이 지지되고, 증분 χ^2 값이 유의하지 않으면 미지수를 적게 설정한 모델이 간명 모델로 지지된다. 주의할 점은 χ^2 검증은 표본크기 및 다변량 정상분포의 가정에 민감하기 때문에 표본크기가 크고 측정변수가 많을 때는 표본과 재생 공분산 행렬 간에 약간의 차이만 있어도 χ^2 값이 유의하게 나타날 수 있다는 것이다. 따라서 공분산 구조분석의 여러 부합치를 고려하여 판단하여야 한다(김성훈·강영순, 2011).

본 연구의 단계적 χ^2 검증을 통해 최적 모형을 제시하기 위한 절차는 다음과 같다. 먼저 연구모형과 경쟁모형 1(연구모형에 기본심리욕구→내적직무동기 경로 추가)을 비교한 결과 경쟁모형 1이 우수모형으로 판명되었으며, 이후 경쟁모형 1을 기준으로 여러 대안모형을 선정하여 비교한 결과 경쟁모형 1이 가장 우수한 모형으로 판명되었다. 경쟁모형 1의 부합치들은 <표 4>에 지시한 바와 같다.

<표 4> 최적구조모형 도출

모형	χ^2	df	p	GFI	NFI	CFI	RMR
경쟁모형 1	1,691.803	847	p<.001	.820	.877	.934	.075
경쟁모형 2	1,739.774	850	p<.001	.816	.873	.930	.082
단계적 χ^2 검증	지지모형						
경쟁모형1- 경쟁모형2	47.971	3	p<.01	경쟁모형 1			

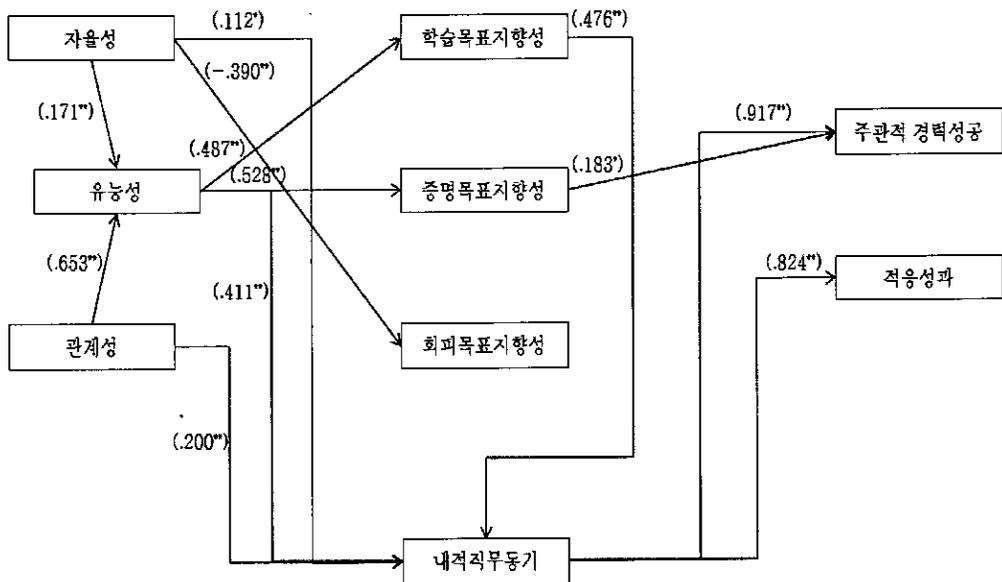
경쟁모형1: 연구모형에 기본심리욕구 → 내적직무동기 경로 추가

경쟁모형2: 경쟁모형1에 목표지향성→내적직무동기 경로 삭제

최적모형으로 확인된 연구모형을 토대로 한 공분산 구조분석의 결과는 <그림 2>에 제시된 바와 같다. 분석을 위해 투입된 외생변수는 자율성, 유능성, 관계성이며, 내생변수는

학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성, 내적직무동기, 주관적 경력성공, 적응성
과이다. <그림 2>에서는 연구모형에서 구성개념간 표준화된 경로계수 값을 보여주고 있
다. 자율성과 관계성은 유능성과 인과관계가 있으며, 기본 심리욕구 중 유능성만이 학습목
표지향성과 증명목표 지향성에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 부분 지지
되었다. 또한 기본심리욕구 중 자율성만이 회피목표지향성에 부(-)²의 영향을 미치고 있어
가설 2도 부분 채택되었다. 가설 3과 4는 목표지향성과 내적직무동기의 관계를 확인하기
위한 것인데, 구조분석 결과 학습목표지향성만이 내적직무동기에 정(+)²의 영향을 미치고,
증명목표 및 회피목표지향성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 부
분 채택되었고, 가설 4는 기각되었다.

가설 5와 6은 목표지향성과 최종 결과변인(적응성과, 주관적 경력성공)간의 관계를 확
인하기 위한 것이다. 분석 결과 주관적 경력 성공에는 증명목표 지향성만이 정(+)²의 영향
을 미치고, 학습목표 및 회피목표 지향성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 적
응성과에는 세 가지 목표지향성 유형이 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가
설 5는 부분 채택되었고, 가설 6은 기각되었다. 한편, 내적직무동기와 주관적 경력성공 및
적응성과간의 관계를 확인한 결과, 내적직무동기는 주관적 경력성공과 적응성과에 정(+)²
의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7은 채택되었다.



<그림 2> 공분산구조분석 결과

V. 결론

본 연구는 독립변수인 기본심리욕구, 매개변수인 목표지향성(증명목표지향성, 학습목표지향성, 회피목표지향성)과 내적직무동기, 그리고 결과변수인 주관적 경력성공과 적응성과의 구조적 관계를 규명하였다. 연구가설 및 모형의 검증을 위해 먼저, 단계적 χ^2 검증을 통한 최적구조모형 도출을 하였는데, 경쟁모형 1(연구모형에 기본심리욕구→내적직무동기 경로 추가)이 가장 우수한 모형으로 확인되었다.

경쟁모형 1을 통한 구조분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 기본심리욕구간의 선형관계를 확인하였다. 분석 결과 자율성과 관계성은 유능성의 선행변인으로 작용하고 있음을 확인하였다. 둘째, 학습목표지향성과 증명목표지향성에는 유능성이 정(+)의 영향을 미치고, 자율성과 관계성은 직접적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자율성과 관계성이 유능성을 매개로 학습목표지향성과 증명목표지향성에 영향을 미치고 있음을 의미한다. 또한 회피목표지향성에는 자율성만이 부(-)의 영향을 미치고, 유능성과 관계성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 내적직무동기에는 자율성, 유능성, 관계성이 모두 정(+)의 영향을 미치고 있다. 자율성과 관계성이 내적직무동기에 직접적 영향을 미치기도 하지만 유능성을 간접매개로 하여 내적직무동기에 영향을 미치고 있다. 넷째, 내적직무동기에는 학습목표지향성만이 정(+)의 영향을 미치고, 증명목표지향성과 회피목표지향성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기본심리욕구가 학습목표지향성을 간접매개로 내적직무동기에 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 다섯째, 결과변수인 주관적 경력성공에는 증명목표지향성만이 정(+)의 영향을 미치고, 학습목표지향성과 회피목표지향성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 적응성에는 목표지향성의 세 가지 하위요인들이 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여섯째, 내적직무동기는 결과변수인 주관적 경력성공과 적응성에게 정(+)의 영향을 미치고 있다.

본 연구는 다음과 같은 시사점을 내포하고 있다. 첫째, 기본심리욕구와 목표지향성의 관계를 규명하여 목표지향성에 대한 기존 연구의 범위를 확장하였다. 경영학분야의 목표지향성에 대한 기존 연구는 주로 목표지향성의 선행요인으로 리더십과 같은 환경적 요인(박노운, 2009; 고수일, 2011a)에 치중되어 왔으며, 목표지향성을 촉진하는 심리적 요인에 대한 연구는 발표되지 않고 있다. 본 연구는 생득적이면서도 개발 가능한 기본심리욕구를 선정하여 목표지향성과의 관계를 규명한 점에서 학문적·실무적으로 여러 의미를 부여하고

있다. 연구결과 유능성이 학습목표지향성과 증명목표지향성에 유일하게 정(+)¹의 영향을 미치고 있는데, 이는 조직 환경에서 종업원들이 목표지향적 행동을 발현시키는 요인이 유능성에 있음을 의미하는 것이다. 이러한 연구결과를 기존의 효능감 연구와 결합하면 학문적으로 목표지향성과 관련한 심도 있는 연구를 이끌어 낼 수 있을 것이다. 둘째, 목표지향성, 내적직무동기, 주관적 경력성공 및 적응성과 간의 관계에서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 서로 차별적 영향을 미치고 있다. 기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기 삼자와의 관계에서 세 가지 기본 심리욕구는 자기결정성이론에서 강조하는 바와 같이 내적 직무동기에 정(+)¹의 영향을 미치지만, 목표지향성을 매개로 하였을 경우 학습목표지향성만이 직무동기에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다. 또한 내적직무동기는 결과변수인 주관적 경력성공과 적응성과에 정(+)¹의 영향을 미치고 있고, 학습목표지향성은 주관적 경력성공과 적응성과에 영향을 미치지 않고 있다. 이는 학습목표지향성은 내적직무동기를 매개로 주관적 경력성공과 적응성과에 영향을 미치는 변수임을 보여주는 것이다. 그러나 증명목표지향성은 내적직무동기에 영향을 미치지 않는 반면, 주관적 경력성공에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다. 이상의 연구결과는 학습목표지향성과 증명목표지향성이 주관적 경력성공과 적응성과에 차별적 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 이를 학습목표지향성과 과업수행간의 직무동기의 완전매개효과, 증명목표지향성과 과업수행간의 부분매개효과를 검증한 선행연구(김종현·강영순, 2012)와 결합하면 차별적 효과에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있다. 즉 학습목표지향성은 심리적 변인들을 매개로 하여 성과나 수행변수에 영향을 미치는 반면, 증명목표지향성은 성과나 수행변수에 직접적 영향을 미칠 수 있는 변수로 여겨진다. 특히 적응성과가 기업이 장기성과와 연결된 변수임을 감안하며, 종업원의 단기성과에는 증명목표지향성, 장기성과에는 학습목표지향성 향상을 중요한 요인으로 고려해볼 필요가 있다.

본 연구의 한계 및 후속 연구를 위한 제언을 한다면 다음과 같다. 첫째, 기본심리욕구와 목표지향성의 관계는 가변적 관계이므로 상당기간 관찰을 통해 분석하는 것이 효과적이지만 본 연구에서는 이를 반영하지 못한 횡단적 연구의 한계를 지니고 있다. 둘째, 연구표본의 제주지역에 한정된 점, 동일방법편의에서 자유롭지 못한 한계를 지니고 있다. 셋째, 기본 심리욕구 중 자율성과 목표지향성과의 관계를 명확히 밝힐 필요가 있다. 본 연구에서는 자율성이 유능성을 매개로 학습목표지향성과 증명목표지향성에 영향을 미치는 것을 나타냈지만, 경영학 분야의 선행연구들은 자율성을 강조하고 있다. 따라서 후속 연구에는 보다 다양한 환경의 표본을 대상으로 이를 확인해 볼 필요가 있다. 넷째, 학습목표지향성과

증명목표지향성의 조직의 장기 및 단기성과에 미치는 차별적 영향을 심도 있게 연구할 필요가 있다. 본 연구는 기존 연구를 토대로 학습목표지향성은 장기성과, 증명목표지향성은 단기성과와 관련이 있는 변수로 예측하고 있다. 그러나 목표지향성과 장단기 성과에 작용하는 조절 혹은 매개 메커니즘 변수에 대한 연구를 보다 정밀하게 수행할 필요가 있다.

참고문헌

- 강성두·강영순 (2013), “기본심리욕구가 내적직무동기에 미치는 영향”, 사회과학연구, 4(2), 63-86.
- 강철희·정상원 (2007), “사회복지사 경력성공 인식의 영향 요인에 관한 연구 : 경력만족과 고용가능성을 중심으로.” 한국사회복지행정학회, 9(3), 61-91.
- 고수일 (2011a), “혁신행동에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과; 목표지향성의 매개역할.” 조직과 인사관리연구, 35(1), 1-21.
- 고수일 (2011b), “자율성, 성과-보상 연계성, 경쟁성이 내재적 동기에 미치는 영향: 목표지향성의 매개역할.” 경영교육연구, 69, 379-398.
- 고수일 (2011c), “내재적 동기에 대한 목표지향성의 매개효과.” 한국경영교육학회 학술 발표대회논문집, 한국경영교육학회 2011년도 춘계학술대발표대회논문집, 253-261.
- 김사라·유태용 (2010), “개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향.” 한국심리학회: 산업 및 조직, 23(3), 525-550.
- 김성훈·강영순 (2011), “리더-부하의 교환관계 질, 부하저항, 과업수행간의 구조적 관계.” Journal of The Korean Data Analysis Society, 13(6), 3121-3134.
- 김아영 (2010), “자기결정성이론과 현장 적용 연구.” 교육심리연구, 24(3), 583-609.
- 김종현·강영순 (2012), “목표지향성과 직무수행간의 차별적 관계와 직무 및 학습동기의 매개효과.” 상업교육연구, 26(4), 221-241.
- 김찬배 (2008), “사회적 자본이 경력성공 지각에 미치는 영향.” 서울과학종합대학원대학교, 박사학위논문.
- 김희철·강영순 (2008), “LMX질과 결과변수간의 구조적 관계와 권력유형의 조절효과.” 상업교육연구, 20, 279-304.
- 남정훈·강지훈 (2010), “여가 스포츠 활동 참가자들의 긍정적 태도, 목표성향, 심리욕구 및 동기와의 관계.” Journal of Leisure and Recreation Studies, 34(2), 95-109.
- 박경환·한인수 (1999), “혁신행위에 영향을 미치는 개인성격과 작업환경: R&D 연구원 및 기술인력을 중심으로.” 경영학연구, 28(2), 477-504.

- 박노윤 (2009), "지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동; 비정규직 종업원을 대상으로." *인사관리연구*, 33(4), 1-34.
- 서균석·박동진·김태형·김부희 (2003), "개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향." *경영학연구*, 32(6), 1715-1739.
- 온세현·박계홍·최영근 (2011), "학습지향성 및 상사-부하교환관계의 질이 구성원의 혁신 행동에 미치는 영향에 관한 연구." *상업교육연구*, 25(2), 39-61.
- 이명희·김아영 (2008), "자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화." *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(4), 157-174.
- 이수진 (2011), "지각된 자율성, 관계성, 유능감과 대학생에서의 학업성취, 정서적 적응과 주관적 안녕감과의 관계." *교육심리연구*, 25(4), 903-926.
- 장은주·박경규 (2005), "성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계." *경영학연구*, 34(1), 141-166.
- 지성호·강영순 (2012), 목표지향성과 혁신행동의 관계에서 지속학습활동의 매개효과, *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 14, 5(B), 2745-2759.
- 천경민·박철용 (2010), "청소년의 운동에 대한 기본적 심리욕구, 성취목표성향과 운동행동 변화단계." *Journal of Sport and Leisure Studies*, 39, 331-342.
- 한태영(2005), "적응수행에 대한 개인 및 팀 수준의 영향: 다수준접근법의 적용," *한국 심리학회지: 산업과 조직*, 18(1), 51-77.
- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). "Construct-oriented Biodata: Capturing Change-related and Contextually Relevant Future Performance." *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.
- Bentler, P. M. (1989), *EQS: Structural Equations Program Manual*, CA: BMDP Statistical Software, Inc.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Dweck, C. S. (1986). "Motivational Processes Affecting Learning." *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Elliot, E. S. (1983). *Achievement Motivation*, In EM. Hetherington, *Handbook of child psychology*, New York: Wiley, 4, 643-691.
- Dweck, C. S., & Elliot, E. S. (1983). *Achievement Motivation*, In EM.

- Hetherington, Handbook of child psychology, New York: Wiley, 4, 643-691.
- 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. (1996). "Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediational Analysis." *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. (2001). "A 2 X 2 Achievement Goal Framework." *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 301-519.
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (1997). "Avoidance Achievement Motivation: A Personal Goals Analysis." *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 171-185.
- Felson, R. B. (1984). "The Effect of Self-Appraisals of Ability on Academic Performance." *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 944-952.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). "Self-Determination Theory and Work Motivation." *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Goodenow C. (1993). "The Psychological Sense of School Membership among Adolescents: Scale Development and Educational Correlates." *Psychology in the Schools*, 30(1), 79-90.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcome." *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Herlmeich, R. L., & Spence, J. T. (1978). "The Work and Family Orientation Questionnaire: An Objective Instrument to Assess Components of a Motivation and Attitudes Toward Family and Career." *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). "Political Influence Behavior and Career Success." *Journal of Management*, 20(1), 43-65.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. Jr. (1994). *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, 1-39.

- Kozlowski, S. W. J., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001), "Effects of Training Goals and Goal Orientation Traits on Multidimensional Training Outcomes and Performance Adaptability." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(1), 1-31.
- Marsh, H. W., (1990). "The Structure of Academic Self-Concept: The Marsh/Shavelson Model." *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 623-636.
- Mumford, M. D., Baughman, W. A, Threlfall.K. V., Uhlman. C. E., & Costanza. D. P. (1993). "Personality, Adaptability, and Performance: Performance on Well-Defined Problem Solving Tasks." *Human Performance*. 6(3), 241-285.
- Ployhart, R. E. & Bliese, P. D. (2006). "Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability." In: C.S. Burke, L.G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments*. 3-40. Oxford, UK: Elsevier.
- 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 Psychol.* 85(4), 612-24.
- Reeve, J. M. (2005). *Understanding Motivation and Emotion*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan. R. M., & Deci, E. L. (2002). *Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective*, *Handbook of Self-Determination Research*(3-33). The university of Rochester Press.
- Seibert, S. E., & Kramer, M. L. (2001). "The Five-Factor Model of Personality and Career Success." *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Sujan, H., Weitz, B. and Kumar, N. (1994). "Learning Orientation, Working Smart and Effective Selling." *Journal of Marketing*, 58(3), 39-52.
- VandeWalle, D. M. (2001). "Goal Orientation: Why Wanting to Look Successful doesn't Always Lead to Success?" *Organizational Dynamics*, 30(2),

162-171.

- VandeWalle, D. M. (1997). "Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument." *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T., (1979), "Scales for Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being." *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.