

자기효능감과 성과간의 관계에 대한 목표설정 유형별 매개역할의 차이

임 창 희*

〈목 차〉

I. 머리말	IV. 분석결과
II. 이론적 배경	V. 맺음말
III. 연구의 설계	

I. 머리말

자기효능감이라는 개념은 점차 조직행동 분야에서 개인의 동기화를 위한 중요한 변수로 부각되었다(Miner, 2002; Kreitner & Kinicki, 1998). 즉, 자기효능감이 높을수록 개인이 어떤 과업에 임하여 설정하는 성과수준, 목표수준, 노력수준, 몰입정도 등이 높아짐으로써 성과향상을 가져올 수 있다는 주장이 여러 학문분야에서 대두되었으며 지금까지 이에 관한 연구도 매우 많았다(Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998; Bandura & Wood, 1989; Bandura, 1982). 그러나 한편, 지금까지 밝혀진 자기효능감의 긍정적 효과가 항상 일정하게 나타나지 않는다는 주장을 해 온 학자들도 적지 않다(Vancouver, Thompson, Tischner & Putka, 2002; Vancouver, Thompson, & Williams, 2001; Whyte & Sake, 1999). 그들의 주장에 따르면 자기효능감이 높은 사람이라고 하더라도 언제나 노력과 시간을 더 투자하거나 더 복잡한 성공전략을 구사하는 것은 아니라는 것이다. 이처럼 자기효능감과 성과 사이의 상관관계를 조사한 연구결과들 사이에 일관성이 없는 까닭은 이들 변수 사이에 존재하는 매개 혹은 조절변수들의 역할을 제대로 파악하지 못한데서 비롯되었다고 볼 수 있다.

그런데 Locke & Latham(1990)에 의하면 자기효능감의 크기나 강도는 개인이 설정

* 홍익대학교 경영학과 교수

하는 목표의 수준과 매우 강한 상관관계가 있다고 한다. 즉 목표의 수준은 개인의 능력이나 과거의 성과보다는 자기효능감에 의해 더 큰 영향을 받는다는 점을 강조한다. 즉, 개인의 능력이나 과거의 성과는 자기효능감을 통해서 목표수준에 영향을 미친다는 것이다(Bandura, 1991; Locke et al., 1984). 또한 목표설정이 성과에 매우 중요한 영향요인이 된다는 조사결과도 많이 쏟아져 나왔다(Locke & Latham, 1990). 과업을 수행하기 전에 목표를 미리 세워놓고 일을 진행하면 더 큰 성과를 얻을 수 있다는 사실은 스포츠계나 학교학습, 그리고 회사의 과업수행과 관련하여 여러 학자들에 의해 계속 입증되어 왔다(Lee, Sheldon & Turban, 2003; Locke & Latham, 1985; Hackman & Oldham, 1976). 그리고 VandeWalle et al.(1999)은 판매원의 매출액이 목표설정으로 인하여 현저하게 증가된다는 사실을 밝히고 있으며 Phillips & Gully(1997)은 학생들의 성적이 목표설정 후에 증대된다는 조사결과도 얻었다. 이상의 내용을 토대로 한다면 자기효능감-목표설정수준-성과라는 일련의 매개과정을 추론할 수 있겠다.

그런데 한편 목표에는 크게 두 가지의 형태로 나뉘어진다. '학습목표'와 '성과목표'가 그것이다. 이 두 유형 중에서 어느 것을 지향하느냐에 따라서 개인의 과업에 대한 반응양식도 다르게 나타날 것이다(Farr, Hofmann & Rigenbach, 1993). 즉 학습지향성의 사람은 어떤 과업에 직면하여 소위 적응적 반응(adaptive response)을 하고 성과지향성의 사람은 부적응적 반응(maladaptive response)을 한다는 것이다. 전자는 인내를 가지고 더 도전적인 행동을 하며 어려운 난관에 부딪혀도 다양한 전략으로 대응하여 좋은 결과를 내지만 후자는 어려운 일은 피하고 난관에 봉착하면 후퇴하고 포기하는 반응이다.

그러므로 지금까지 목표설정의 유형을 구분하지 않고 자기효능감과 목표설정은 성과에 좋은 영향을 미친다고 결론을 내린 과거의 연구결과들은 재검토될 필요가 있다고 본다. 자기효능감이 학습지향목표와 결합된 때와 성과지향목표와 결합될 때의 반응행동이 다를 것이기 때문이다. 동시에 자기효능감-성과사이에서 목표가 매개역할을 할 때 그 목표가 학습목표인가 성과목표인가에 따라서 반응행동도 다르게 나타날 것이다. 따라서 본 연구의 초점은 자기효능감과 성과 사이에서 목표설정이 매개역할을 하기는 하지만 그 목표가 학습목표가 아닌 성과목표일때에는 매개역할이 크게 약화될 것이라는 가정 하에 이를 과업현장(학생들의 수업)에서 실증해 보이려는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 자기효능감과 성과

자기효능감이 높을수록 개인이 어떤 과업에 임하여 설정하는 성과수준, 목표수준, 노력수준, 몰입정도 등이 높아짐으로써 성과향상을 가져올 수 있다는 주장은 지금까지 매우 많았다(Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998; Bandura & Wood, 1989; Bandura, 1982). 그리고 이제 자기효능감은 조직행동 분야에서 중요한 동기화 변수로 부각되고 있다. 자기효능감이 조직의 성과 및 구성원의 직무만족이나 동기부여와 강한 상관관계가 있음이 계속 확인되고 있기 때문이다(Bandura, 1997; Hysong & Quinones, 1997). Bandura(1991)는 자기효능감이란 어떤 과업에 직면하여 그 일을 잘 수행해 낼 수 있는 능력을 소유하고 있다고 믿는 자기 확신이라고 했다. 그리고 능력이란 획득 가능한 것이라고 생각하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 자기효능감이 높다고 하였다. 따라서 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 많은 노력을 보일 것이다. 왜냐하면 노력을 하면 능력은 획득 가능한 것이기 때문이다. 능력을 쉽게 획득하지는 못하더라도 일단 노력을 더 많이 할 것이므로 성과는 향상된다고 보는 것이다. 한편, 자기효능감에 대한 선행변수로서는 개인의 직접적인 성공경험, 개인의 정서적 상태, 타인으로부터의 언어적 설득이나 감정적인 환기, 타인의 관찰을 통한 대리학습 등이 라고 연구되어지고 있는 실정이다(Bandura, 1997).

이처럼 자기효능감이 직무성과의 향상에 긍정적 영향을 미친다는 사실은 학생들의 성적향상(Multon, Brown & Lent, 1991), 달리기 같은 스포츠 훈련(Moritz, Feltz, Fahrbach & Mack, 2000)의 경우에 자주 입증되어 왔고 실험실 연구뿐만 아니라 현장연구에서도 마찬가지로의 결과가 나온다(Stajkovic & Luthans, 1998; Sadri & Robertson, 1993). 그리고 자기효능감이 개인의 심리적 동기향상에도 영향을 미친다는 것이 어른을 표본으로 할 때나 아이들을 표본으로 할 때에도 마찬가지로 입증되는가 하면(Holden, Moncher, Schinke & Barker, 1990) 개인뿐만 아니라 한 집단이 공통으로 느끼고 있는 소위 집단적 자기효능감(group self-efficacy)도 그 집단의 성과향상에 도움이 된다는 것도 입증되었다(Gully, Incalcaterra, Joshi & Beaubien, 2002; Stajkovic & Lee, 2001).

그러나 이러한 확고 부동한 자기효능감의 긍정적 영향에 대해 근간에 오면서 의문을 품는 학자들이 생겨나고 이를 반증해 주는 연구결과도 자주 눈에 띈다(Vancouver, Thompson, Tischner & Putka, 2002; Vancouver, Thompson, & Williams, 2001; Audia, Locke & Smith, 2000; Whyte & Sake, 1999). 심지어 이들 연구들 중에는 자기효능감이 결과변수에 부정적 영향을 미친다는 조사결과를 내포하는 것도 있다. 즉 자기효능감과 성과 사이의 상관관계가 항상 일관성있게 나오는 것이 아니라는 것이다. 그 이유는 다음과 같이 설명되어진다. 우선, 자기효능감이 높은 사람은 어떤 과업에 직면해서 무모한 위험을 무릅쓴다든지 실수가 있어도 이를 수정할 생각을 않고 자신의 능력만 믿고 고집으로 밀고 나가다가 더 큰 실패를 당하기 때문이라는 것이다. 그리고 자기효능감이 높은 사람은 노력을 더하는 것이 아니라 노력을 많이 하는 사람은 능력이 부족하기 때문이라고 생각하고 오히려 노력보다는 자신의 능력만 믿고 게을러질 수 있다는 것이다. 다음으로는 자기효능감이 높은 사람은 어떤 일을 남보다 충분히 일찍 끝낼 수 있다고 생각하고 절박한 노력을 기울이지도 않고 시간투자도 남들보다 더 적게 한다는 것이다.

이러한 주장에 대해 Stone(1994)의 연구도 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력에만 지나치게 의지한 나머지 오히려 그것이 낮은 사람보다 과업에 시간과 노력을 덜 투자한다는 사실을 발견했다. Bandura & Jourden(1991)도 비슷한 결과를 발견했는데 그들은 자기효능감이 높은 집단의 성과가 더 낮았던 이유를 지나친 자기과신으로 인하여 추가적인 현신이 필요 없다고 보았기 때문이라고 해석하고 있다.

한편, 자기효능감-성과의 관계연구는 직접적 상관관계를 연구한 것(Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984; Barling & Beattie, 1983)도 많이 있지만 개인의 사고나 다른 행동변수의 매개를 통해 미치는 간접적 영향에 관해서도 많은 연구가 행해졌다. 예를 들면 Bandura(1997)는 자기효능감의 성과에 미치는 영향력은 개인의 노력수준(level of effort) 여하에 달려있다고 보았다. 즉 자기효능감이 높은 사람은 시간과 노력이라는 자원을 해당과업에 더 배분하는 것이기 때문에 결과적으로 그 과업의 성과가 높아진다고 한다. 또는 자기효능감이 높은 사람은 과업이 어려워도 혹은 실패에 직면해서도 인내력을 더 발휘하여 난관을 헤쳐나가기 때문에 성과가 높을 수밖에 없다는 것이다. 즉 자기효능감-성과 사이에 인내와 노력이라는 매개변수가 존재한다는 사실을 밝힌 셈이다(Bandura, 1997, 1986; Stretcher et al., 1995; Cervone & Peake,

1986].

앞의 연구들을 종합한다면 자기효능감은 성과향상에 긍정적 역할을 하는 자극요인이라고도 할 수 있으며 동시에 성과에 부정적 역할을 하는 방해요인이 될 수도 있다는 점을 이해할 수 있다. 이러한 딜렘마는 최근 Vancouver et al.(2001, 2002)와 Bandura & Locke(2003) 사이에서도 자기들의 연구결과만 고집할 뿐 해결책을 찾지 못하고 있다. 자기효능감의 옹호자라고 할 수 있는 Bandura & Jourden(1991) 연구도 자기효능감이 성과에 부정적인 영향을 끼친다는 연구결과를 얻었다. 그러나 최근 그들은 그렇지 않다는 새로운 반론을 펴서 자신들의 과거 주장을 뒤집기도 하지만(Bandura & Locke, 2003), 분명한 사실은 자기효능감과 성과 사이에는 항상 긍정적인 상관관계가 존재한다고 단정하는 것은 바람직하지 않다는 점이다. 동시에 이처럼 자기효능감의 영향에 관한 일관적이지 못한 연구결과들은 자기효능감과 성과사이의 매개변수나 조절변수가 존재하는데 이에 대한 파악이 제대로 이루어지지 않았기 때문으로 여겨진다.

2. 목표설정과 성과

지금까지 400여 개의 연구가 목표설정이 성과에 매우 중요한 영향요인이 된다는 조사결과를 얻었다고 한다(Locke & Latham, 1990). 어떤 과업을 수행하기 전에 목표를 미리 세워놓고 일을 진행하면 더 큰 성과를 얻을 수 있다는 사실은 여러 학자들에 의해 계속 입증되어 왔다(Lee, Sheldon & Turban, 2003; Locke & Latham, 1985; Hackman & Oldham, 1976). VandeWalle et al.(1999)은 판매원의 매출액이 목표설정으로 인하여 현저하게 증가된다는 사실을 밝히고 있으며 Phillips & Gully(1997)은 학생들의 성적이 목표설정 후에 증대된다는 조사결과를 얻었다.

목표설정은 단기적 과업수행의 목표나 장기적인 인생의 목표를 스스로 설정하는 것이다. 개인이 어떤 과업에 대하여 목표나 기준을 미리 정해놓으면 그것이 차후의 행동에 중요한 자기통제(self-regulation)역할을 한다는 주장은 다방면에서 많이 제기되어 왔다. 사회인지론(Bandura, 1986), 통제이론(Campion & Lord, 1982; Carver & Scheier, 1981), 목표설정이론(Locke & Latham, 1990), 등에서 주장된 바로는 인간의 행동은 미리 정해 놓은 목표와 기준을 중심으로 조정된다고 한다. 즉 미리 정한 목표와 행동결과와의 격차(goal-performance discrepancies)가 어느 정도냐에 따라서

행동하려는 동기(motivation)가 결정된다는 것이다. 다시 말하면 격차가 클 때 그것을 줄이려고 목표를 수정하든지 행동을 가감한다는 것이다[Donovan & Williams, 2003; Bandura, 1986; Campion & Lord, 1982]. 이런 이유 때문에 한 개인이 목표를 설정하면 그것이 그의 행동을 조정하고 동기화시켜 성과에 긍정적인 영향을 미치게 되는 것이다.

목표설정이 성과에 미치는 효과로서는 직접적 효과와 간접적 효과로 구분된다. 전자는 인간의 동기화과정에 직접적인 영향을 미치는 것으로서 목표달성에 대한 노력(effort), 주의의 환기(attention), 의식의 각성(awakening), 방향성의 시사(suggestion), 노력의 지속성(durability)을 들 수 있으며, 후자는 목표에 도달하기 위한 정보노하우의 저장(storage), 연구개발노력(R&D), 새로운 지식과 기술의 획득, 다양한 전략의 구상 등을 들 수 있다.

이를 구체적으로 설명한 Locke & Latham(1985)은 목표설정의 효과를 다음과 같이 요약하고 있다. 첫째, 목표설정을 통해 과제에 집중할 수 있다. 목표를 결정하면 평소 주의를 기울이지 않던 부분에 주의를 기울이게 된다. 둘째, 목표설정을 통해 과제달성을 향한 지속적 노력이 가능하다. 목표가 개인의 동기를 자극하기 때문이다. 셋째, 목표설정은 실패위험이나 난관 속에서도 인내력을 길러 지속적인 시행을 가능하게 한다. 넷째, 목표는 개인에게 적절한 각성과 긴장감을 갖게 하여 주의집중을 잘할 수 있도록 해주며 자신의 발전상황을 객관적으로 측정하여 피드백 함으로써 자신의 능력향상에 기여하도록 한다. 향상된 능력은 성과에 이바지할 것임은 자명한 일이다.

그러나 최근에 오면서 이러한 연구성향은 목표-성과의 단순한 상관관계 분석을 지양하고 좀 더 구체적인 분석방향으로 변하고 있다. 예를 들어 목표설정의 효과는 개인적 능력이나 성격에 따라서 일정하지 않다는 것이다[Donovan & Williams, 2003; Albaili, 2003]. 예를 들면 어려운 과업일수록 훈련-학습지향적인 사람은 성과향상을 가져오지만 경쟁-성과지향적인 사람은 목표-성과간에 긍정적 상관관계가 없다는 것이다[Bell & Kozlowski, 2002; Fisher & Ford, 1998; Boutton, Mathieu & Zajac, 1996]. 이는 목표가 언제나 누구에게서나 성과향상을 가져오는 것은 아니라는 점을 우리에게 시사해주고 있는 셈이다.

3. 자기효능감과 목표설정

Locke & Latham(1990)에 의하면 자기효능감의 크기나 강도는 개인이 선택한 목표 수준과 매우 강한 상관관계가 있다고 한다. 즉 목표의 수준은 개인의 능력이나 과거의 성과보다는 자기효능감과 더 관련이 있다는 점을 강조하고 있다. 개인의 능력이나 과거의 성과는 자기효능감을 통해서 목표수준에 영향을 미친다고 할 수 있다[Locke et al., 1984]. 자기효능감은 스스로를 돕는다. 또는 스스로를 방해하는 사고유형을 형성하기도 한다. 이로써 스스로를 위해서 더 높은 목표를 수립하고 그 목표에 대한 몰입이 높다는 것이다(Wood & Bandura, 1989).

이러한 연구결과는 Bandura(1991)의 연구결과와 일치하는데 개인의 목표선택에 영향을 미치는 효과는 자기효능감이 과거의 성과보다 더 큰 것으로 나타났다. 한편 조직에 의해 강제로 할당된 목표는 무엇이 달성가능하고 조직에 수용될 수 있는 것인지를 확실하게 해주기 때문에 자기효능감도 높여주지만 개인의 목표설정 수준을 높인다는 연구도 있다[Gist & Mitchell, 1992; Cervone & Peak, 1986]. 이러한 연구들을 종합해 보면 자기효능감이 높은 사람이 어떤 과업에 직면하여 무조건 일을 시작하는 것이 아니라 다른 사람보다 구체적이고 도전적인 목표를 설정하기 때문에 최종 성과도 다른 사람보다 높아질 수 있다는 추론이 가능하다.

4. 목표의 두 가지 유형

이상의 논의를 토대로 한다면 자기효능감과 성과 사이에는 목표설정의 수준이라는 매개변수가 존재한다는 사실을 추론할 수 있으며 자기효능감이 높으면 목표수준을 높게 설정하고 그것이 성과향상을 가져온다는 자기효능감-목표-성과라는 일련의 영향관계를 이해할 수 있다. 그러나 앞의 논의에서처럼 항상 일관성 있게 나타나지 않은 이유는 목표설정을 하나의 차원으로만 보고 자기효능감과 성과의 관계를 파악했기 때문으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 목표의 유형에 따라서 자기효능감이 목표설정에 미치는 영향과 목표설정이 성과에 미치는 영향도 다를 것이라는 추론에 의하여 연구를 진행하였다.

그런데 다른 학문분야에서는 목표의 형태를 구분하여 그것들이 성과에 미치는 영향이 매우 다르다는 사실을 많이 입증하고 있다(VandeWalle et al., 1999; Dweck, Hong

& Chiu, 1993; Elliott & Dweck, 1988]. 예를 들면 교육학이나 심리학 분야에서는 일찌기 개인의 목표설정은 다양한 형태로 이루어진다는 사실을 토대로 많은 연구가 이루어졌다. 즉 목표설정은 학습목표, 통달목표, 숙련목표, 최소노력목표, 경쟁목표, 사회적 목표, 성과목표 등으로 구분한다. 물론 이들 유형들은 상호 중복적이며 경계가 애매 모호하다. 그러나 목표에 대한 이러한 구분은 목표설정의 유형을 단순한 하나의 개념으로 간주하고 다른 변수와의 상관관계를 연구하는 것은 모순되거나 무의미한 결론에 이를 수 있다는 점을 시사하고 있는 것이다.

그러한 연구들을 다시 요약해보면 목표의 형태는 크게 두 가지로 대별되어진다. 개인이 어떤 과업에 직면하여 목표를 정할 때에는 자아성장과 발전을 위해 그 과업에 대한 지식과 기술을 익혀 숙달하려는 경우(mastery or learning goal)가 있고 단순히 남보다 앞서서 그리고 많이 달성함으로써 자신의 우수성을 남들에게(social) 보이기 위한 경우(competitive or performance goal)가 있다는 것이다. 여러 명칭이 있지만 통칭하여 본 연구에서는 전자를 '학습목표', 후자를 '성과목표'라고 칭하기로 한다.

이들 각각이 성과에 미치는 영향이 다르다는 사실은 다른 학문분야에서 여러 번 입증되었지만 조직행동분야에서는 많지 않다. 하지만 본 연구의 목적은 이를 재 입증하려는 것만은 아니다. 다른 학문분야에서도 조사되지 않았던 자기효능감-성과 사이의 매개역할에도 차이가 있을 것이라는 점이 본 논문의 연구동기가 되었다. 즉, 목표설정의 유형별로 성과에 미치는 영향이 다르다면 그 매개효과를 항상 입증할 수는 없을 것이라는 추론이다. 그럼에도 불구하고 기존의 연구들이 이에 대한 구별이 없이 자기효능감과 목표설정이 성과 향상에 미치는 지의 여부만을 조사했기 때문에 애매하거나 모순된 결과만 얻게 되었다고 본다.

학습목표(learning goal)를 세우는 사람들은 우선 그 분야에 대한 자신의 능력을 개발하려는 욕망이 있다(Pollio & Humphreys, 1989). 예를 들면 어떤 과목을 수강 신청하면서 목표를 세울 때 '이번 학기에 이 과목에 대해 가능한 많이 배우고 싶다.' '이 수업의 지식을 이해하는 것이 나에게 중요하다.' 등은 학습목표라고 할 수 있다. 이렇게 목표를 세우면 그 학생의 수업 참여도가 높아지며 흥미를 갖고 수업에 더 큰 관심을 가진다. 즉 학습목표를 갖는 사람들은 일에 적극 참여하며 노력을 많이 경주하고 또한 어려운 국면에 처해서도 잘 헤쳐나가기 위해 다양한 해결 전략을 구사하기 때문에 성과가 오를 것이다.

반면에 성과목표(performance goal)를 설정한 사람은 과업의 내용보다는 그 업적에만 관심이 높는데 그 이유는 높은 업적이 타인과 견주어서 우월하다는 사실을 입증하는 수단이기 때문이다. Roberts(1992)는 이를 경쟁목표라고 칭하면서 이들은 타인과의 경쟁을 즐기며 타인보다 더 우위에 있고 싶어하는 성취욕구 때문에 설정되는 목표라고 한다. 수강신청의 예를 들면 '나는 이번 학기 반에서 가장 우수한 학생이 되고 싶다.' '이 수업의 목표는 오직 좋은 학점을 얻는 것이다.' '이 강의에서 좋은 점수를 얻어서 내가 똑똑하다고 다른 사람이 알아주길 바란다.' 등이다. 이러한 유형의 사람들은 가능한 한 최소의 노력으로 최대의 성과를 얻으려고 할 것이며 힘든 과정을 겪으면서 까지 실력 쌓기에 전력투구하지는 않는다. 단지 다른 사람들과 비교하여 능력의 우수성을 유지하면 되므로 과업의 결과만 좋으면 된다(Graham & Golan, 1991).

초기에는 이 두 가지 형태의 목표를 단일 차원(single continuum)으로 취급한 채 성과와의 관계를 연구했으나(Elliott & Dweck, 1988; Dweck, 1986) 최근에는 이 두 가지 목표가 서로 독립적(independent)인 개념이라서 두 목표 모두를 가질 수도 있고 모두에 약할 수도 있다는 주장도 있다(VandeWalle, 1997; VandeWalle et al., 1999). 그렇지만 이것이 단일차원인가 독립차원인가의 문제는 본 연구의 관심사가 아니므로 이에 대한 논의는 생략하기로 한다. 다만 이는 타고난 성격의 차이인데 인간의 발달 단계에 따라서 학습지향적 혹은 성과지향적으로 된다고 한다(Newman, 1998).

5. 자기효능감, 목표, 성과의 관계

지금까지 알려져 온 자기효능감의 긍정적 효과가 제 기능을 발휘하지 않는다는 사실을 밝힌 연구도 많다(Vancouver, Thompson, Tischner & Putka, 2002; Vancouver, Thompson, & Williams, 2001; Whyte & Sake, 1999). 이는 앞서 밝힌 대로 자기효능감의 효과가 특정 상황에 따라서 달라질 수 있다는 점때문이다. 그러므로 자기효능감의 영향을 받는 목표설정의 유형을 구분해야만 이들 변수들간의 정확한 상호관계 내지는 매개관계를 파악할 수 있다고 추론하는 것이다. 한편, 전술한 두 유형의 목표지향에 따라서 과업에 대한 반응행동양식도 다르게 나타난다는 연구가 있다(Farr, Hofmann & Rigenbach, 1993). 즉 학습지향성의 사람은 어떤 과업에 직면하여 소위 적응적 반응(adaptive response)을 하고 성과지향성의 사람은 부적응적 반응(maladaptive response)

을 한다는 것이다. 전자는 인내를 가지고 더 도전적인 행동을 하며 어려운 난관에 부딪혀도 다양한 전략으로 대응하여 좋은 결과를 내지만 후자는 어려운 일은 피하고 난관에 봉착하면 후퇴하고 포기하는 반응이다. 이것이 Bandura를 위시한 많은 연구자들이 보는 관점인 것이다.

그러나 학습지향의 사람은 자아성장과 개발을 목표로 과업을 대하지만 성과지향의 사람은 타인과의 차별적 우수성만을 목표로 하기 때문에 기회주의적이고 어려운 과업을 회피하려는 성향이 있다. 또 다른 연구도 성과지향의 목표를 설정한 사람은 도전적 과업이나 어려운 일에는 관심, 흥미, 열성 등이 부족하다는 결론을 얻었다(Bell & Kozlowski, 2002; Phillips & Gully, 1997; Boutton, Mathieu & Zajac, 1996).

한편, Bandura(1986)는 자기효능감이란 어떤 일을 잘해낼 수 있는 능력을 가지고 있다는 믿음으로 정의했다. 물론 그 이후의 연구자들도 대부분 이 정의에서 벗어나지 않는다. 그렇다면 학습목표설정이 자기효능감과 결합된다면 그 목표를 달성하려는 다양한 방법과 인내력과 의지가 생겨서 노력을 더하고 마침내 성과향상에 공헌할 것이다. 그런데 이러한 추론은 어디까지나 목표설정이 학습지향의 목표일 때만 가능하다. 그러나 자기효능감이 성과목표와 결합된다면 어려운 과업일 경우에는 자신감, 인내심, 의지도 약해서 목표설정을 성과향상으로 유도할 만한 행동이 나타나지 않을 것이므로 성과향상을 기대하기는 어려울 것이다. 이는 Vancouver et al.(2001, 2002)의 조사결과와 흡사하다.

그러므로 지금까지 목표설정의 유형을 구분하지 않고 자기효능감과 목표설정은 성과에 좋은 영향을 미친다는 과거의 연구결과들은 재검토될 필요가 있는 것이다. 다시 말해서 자기효능감이 학습지향목표와 결합된 때와 성과지향목표와 결합될 때의 반응행동이 다를 것이기 때문이다. 자기효능감이 높은 사람이 학습목표를 설정하여 과업을 진행해 나간다면 어려운 과업도 자신이 있기 때문에 다양한 전략을 추구하면서 노력도 더하고 깨우쳐 나가면서 결국은 이루어 내어야 할 것이다. 그러므로 자기효능감-학습지향의 목표설정-성과의 진행과정은 사실로 입증되기에 별 문제가 없다. 그러나 자기효능감-성과지향의 목표설정-성과의 일련의 매개과정은 구별하여 연구되어야 할 것이라는 추론이 가능하다. 왜냐하면 오히려 자기효능감이 높을 수록 자신의 능력만 믿고 목표에 몰입하지 않는다면 성과향상에 부(-)의 영향을 가져올 수도 있기 때문이다.

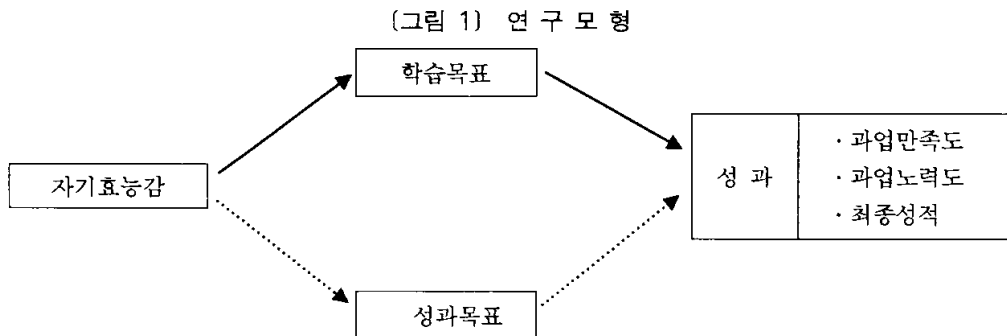
결론적으로 학습목표 설정자가 자기효능감이 높은 경우에는 적응적 반응행동으로 목표수준과 목표몰입이 높아 성과향상이 가능하지만 자기효능감이 낮은 경우에는 성과향상이

약해진다. 반면에 성과목표 설정자가 자기효능감이 높은 경우에는 적응적 반응행동을 기대하기 어려워서 목표수준이나 성과향상도 그만큼 어려울 것이다. 오히려 부적응적 반응행동으로 목표수준도 낮아지고 성과에 악영향을 미칠 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구의 설계

1. 연구모형과 가설

앞에서의 논의를 기초로 할 때 본 연구의 주요 관심사는 자기효능감과 성과 사이에서 목표설정 유형에 따라서 그 매개역할의 존재 여부에 차이가 있는지를 알아보는 것이다. 이를 위해 우선 자기효능감이 목표설정의 수준에 영향을 미치는지, 또한 자기효능감이 성과향상에 유의적인 영향을 미치는지도 알아보아야 한다. 그리고 학습목표설정과 성과목표설정이 자기효능감과 성과에 사이에서 작용하는 매개역할에 차이가 있는지를 비교해 보아야 한다. 이를 위해 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정했으며 이와 관련되는 세부가설을 다음과 같이 설정하였다.



※ 그림에서 실선은 점선보다 더 큰 영향관계를 표시함.

가설 1: 자기효능감은 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 학습목표가 성과목표보다 성과에 더 큰 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 학습목표가 성과목표보다 자기효능감과 성과를 매개하는 역할이 클 것이다.

2. 변수의 정의 및 측정

본 연구모델의 독립변수로 되어 있는 자기효능감의 전형적인 측정방법은 개인이 갖고 있는 자기효능감의 크기(magnitude)와 강도(strength)라는 두 가지 측면에서 조사한 결과를 합하여 사용해 왔었다(Bandura, 1986). 그러나 자기효능감의 강도측면은 자기효능감의 수준을 포괄하고 있다고 간주하여 많은 학자들은 자기효능감의 강도측면에만 중점을 두어 조사하기도 하였다(Donovan & Williams, 2003; Riggs & Knight, 1994). 본 연구에서도 조직행동 수업을 듣는 과업과 관련한 자기효능감의 강도를 중심으로 측정하였는데 Donovan & Williams(2003)의 4개 문항과 Riggs & Knight (1994)가 개발한 개인효능감 신념척도(Personal Efficacy Beliefs Scale) 6개 문항을 기준으로 하여 수업실정에 맞도록 재구성하여 사용하였다. 예를 들면 “나는 한 학기동안 이 수업을 잘 해낼 수 있다고 자신했다.” “나는 이 수업을 받는데 필요한 충분한 능력과 실력을 갖고 있다.” 등의 항목을 사용하여 Likert 7점 척도(1=강한 부정, 4=중간, 7=강한 긍정)로 측정하였다.

매개변수로 가정된 목표의 두 가지 유형을 측정하기 위해 개발된 설문도 많이 있다 (Bouton et al., 1996; Mercier & Bauregard, 1994; Pintrich & Garcia, 1994; Pintrich & DeGroot, 1990). Bouton et al.(1996)은 두개의 목표설정유형을 각각 8개씩의 문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였으나 본 연구에서는 학생의 수업과 직결되는 문항 4개씩만 선택하여 역시 7점 척도로 측정하였다. 목표설정유형을 측정하기 위해 학기초에 조직행동과목(선택과목)에 등록할 때 어떤 목적을 갖고 시작했는지의 8개 항목을 물었다. 예를 들면 학습목표설정의 경우는 “조직행동 지식을 마스터하려고 학기초부터 마음먹고 시작했다.” “학기초에 이 수업에서 많은 것을 얻으려고 목표를 세웠다.” 등으로 측정하였으며 성과목표설정은 “나는 이 수업에서 좋은 학점을 받아 나의 평균성적을 올리려고 했다.” “이 반에서 주변사람을 제치고 앞서는 것이 내 목표였다.” 등으로 측정하였다.

결과변수로는 과업관심도, 과업노력도, 최종학점의 세 개 측면으로 나누어 살펴보았다. 노력행동이 목표-성과 관계에서 중요한 역할을 하고 있음은 이미 전술한 바 있다(Bandura, 1997, 1986; Stretcher et al., 1995; Cervone & Peake, 1986). 한편 학생수업의 성과에 관한 어느 연구에서 목표설정을 두 유형으로 나눌 때 학습목표설정 때에는 수

업에 대한 관심과 흥미라는 결과변수에 더 큰 영향을 주고 성과목표설정 때에는 학점에 더 큰 영향을 미친다는 사실이 조사된 적이 있다(Harackiewicz et al., 1997). 그러므로 본 연구에서도 그들이 사용한 과업관심도와 최종학점을 결과변수로 사용하였다. 최종성적은 중간고사(객관식) 45%, 기말고사(주관식) 45%, 출석점수 10%의 평균치로 계산하였으며 학점을 제외하고는 모두 7점 척도로 측정하였다.

실증분석을 위해 연구자의 조직행동 수업을 듣는 수강생을 대상으로 설문지를 배포하여 얻은 자료를 분석하는 서베이법(survey research)에 의존하였다. 3개 반 총 332명 중 조사 당일에 결석한 학생과 지나치게 편파적으로 답변하는 등 성의부족으로 확인되는 응답을 제외하고 253부가 분석에 사용되었다. 표본의 구성은 2학년생이 70%, 나머지는 3, 4학년생이었으며 그 중의 70%가 경영학부생이었고 남녀비율은 약 65 : 35이었다.

목표설정 부분은 학기가 시작될 때인 과거를 회상하여 답하도록 하였으며 자기효능감과 성과변수는 현재의 시점에서 답하도록 하였다. 응답자들은 물론 무기명이라는 제시에 의해 자유롭게 답했으며 설문작성이 끝난 후에 성적과 무관하다는 사실을 이해시키고 학번을 쓰게 하여 사후에 해당학점을 입력하였다.

3. 분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 여러 유형의 통계적 분석방법을 해당목적에 적절히 사용하였다. 우선 학습목표설정과 성과목표설정이 제대로 구분될 수 있는 것인지 기존 연구결과(Bouton et al., 1996)를 재검증하는 차원에서, 그리고 다른 변수들에 대한 측정척도의 타당성을 검증하기 위해 모든 변수를 통합하여 요인분석을 실시하고 또한 그 척도의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach Alpha를 계산하여 보았다.

그리고 성과에 미치는 자기효능감의 영향력 유무를 검증하기 위해 단순회귀분석과 그 영향력의 크기 차이를 알아보려고 단계별 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 목표설정이 자기효능감과 성과변수 사이의 관계에 작용하는 매개역할을 하는지를 파악하기 위해 3단계 매개회귀분석기법[mediate regression: Baron & Kenny, 1986; Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994]을 사용하였다. 매개변수의 의미는 독립변수와 종속변수 사이에 반드시 개입(intervening)되어야 하는 변수를 의미한다.

매개역할을 검증하기 위해서는 일차적으로 독립변수와 매개변수 그리고 종속변수 사이

의 관련성이 유의하여야 하며, 매개변수가 투입되었을 때 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 비유의적으로 나타나게 되면 완전한 매개역할을 한다고 볼 수 있다. 그러나 매개변수가 투입되었을 때에도 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 여전히 유의하면 불완전한 매개역할을 한다고 볼 수 있다. 이때에 완전매개와 불완전 매개 모두를 매개효과가 있다고 보아야 한다. 왜냐하면 매개효과 자체가 독립변수가 매개변수를 거쳐 종속변수에 유의한 영향을 미친다고 보는 것이기 때문이다. 이에 대해 Baron & Kenny(1986)는 다음 <표 1>에서처럼 간략히 설명하고 있다.

<표 1> 매개변수 역할의 유무를 검정하는 방법

필요한 회귀방정식	조 건
$M = a_0 + \beta_1 X_1 + \xi \dots\dots\dots ①$	1. 회귀방정식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_1 이 유의해야 함).
$Y = a_1 + \beta_2 X_1 + \zeta \dots\dots\dots ②$	2. 회귀방정식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_2 가 유의해야 함).
$Y = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 M + \eta \dots\dots\dots ③$	3. 회귀방정식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_4 가 유의해야 함).

주) X_1 은 독립변수, Y 는 종속변수, M 은 매개변수, β_1 은 회귀방정식 ①에서의 X_1 표준화 회귀계수, β_2 는 회귀방정식 ②에서의 X_1 표준화 회귀계수, β_3 은 회귀방정식 ③에서의 X_1 표준화 회귀계수, β_4 는 회귀방정식 ③에서의 M 표준화 회귀계수를 의미한다.

IV. 분석결과

1. 신뢰성과 타당성분석

본 연구를 위해서 최종성적을 제외한 모든 설문항목은 Likert의 7점척도를 사용했는데 부적격항목 1개(과업노력도의 "이 수업에 결석을 안 하려고 매우 애를 썼다")를 제외한 모든 문항의 각 평균은 4.35에서 5.46까지 분포되어 있고, 표준편차는 0.97에서 1.44까지 분포되어 있기에 특별한 하자가 있는 문항은 없는 것으로 판단되었다. 본 연구에서 조사할 변수들의 측정항목은 기존의 많은 연구들이 반복 사용했던 것을 선정하여 사용하였으나 번역상의 문제나 불필요한 항목의 제거로 인한 편차 등이 있을 수 있기에

각 요인 별로 그 신뢰성을 다시 검토하였다.

여기서는 문항간의 내적 일관성에 관한 신뢰도로 널리 알려진 Cronbach의 alpha 계수를 이용했는데 <표 2>에 제시되어 있는 신뢰도 계수를 보면 모두 0.86이상이다. 일반적으로 계수가 0.70이상이면 양호한 측정도구로 보기 때문에(Nunnally, 1978; Van de Ven & Ferry, 1980) 수용할 만한 신뢰도를 가진다고 볼 수 있다.

<표 2> 변수들의 신뢰도 검증

변수	문항수	신뢰계수
자기효능감	6	0.8674
과업목표	4	0.9266
성과목표	4	0.7777
과업만족도	5	0.9107
과업노력도	4	0.8888

그리고 각 변수들의 구성개념 타당성 검증을 위해서 신뢰도를 크게 저하시키는 1개 항목만을 제외하고 23개 항목을 모두 넣고 PCA(principal component analysis)에 의한 방법으로 요인분석을 실시하였다. 회전방식은 직각행렬(varimax)방식을 사용하고 요인부하량(factor loading)은 0.5 이상, 공유율(communality)은 0.4 이상을 기준으로 각 변수간의 변별성을 확인하였다. 요인 적재치가 어느 정도의 값이면 유의한지 정확한 기준은 없지만 일반적으로 0.5 이상이면 매우 높은 유의성을 가진다고 볼 수 있다(Hair et al., 1995). 그 결과는 <표 3>과 같이 23개 문항이 고유값(eigen value)이 1.0 이상인 5개 요인으로 분류되어 당초 계획한 대로 변수가 구분될 수 있었다. 요인 분석을 위해서는 표본수가 설문항목의 4 내지 5배가 되어야 하는데 본 연구의 설문항목 수는 모두 24개이며 표본 수는 253개이므로 이 요건을 갖추었다고 볼 수 있으며 본 연구에 사용한 항목들의 적재치는 매우 만족할 만한 수준으로 각 요인간 개념구분이 타당하게 이루어져 조사되었다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 변수들의 타당도 검증

항 목	공통성	요인1 (과업단축도)	요인2 (자기효능감)	요인3 (과업목표)	요인4 (과업노력도)	요인5 (성과목표)
재 미	.791	.858	.099	.189	.038	.080
보 람	.850	.848	.174	.136	.283	.043
흥미와 관심	.766	.829	.095	.224	.139	.003
후회없는 선택	.670	.777	.130	.173	.116	.078
만 족	.671	.764	.036	.049	.258	.128
우수집단 속함	.783	.092	.791	.102	.168	.331
남보다 나옴	.649	-.001	.789	.065	.135	.062
자신감	.687	.115	.750	.072	.158	.286
난항 극복감	.684	.137	.702	.303	.129	.251
노력기대	.589	.174	.680	.201	-.039	.231
우위성	.492	.133	.597	.322	.101	-.055
지식마스터	.875	.193	.168	.883	.140	.107
실 력	.862	.192	.176	.863	.154	.161
능력개발과 확장	.788	.172	.189	.821	.202	.085
지식확보	.767	.226	.318	.754	.212	.036
최대의 노력	.811	.115	.151	.177	.848	.156
과업몰입	.799	.193	.160	.148	.832	.147
시간투자	.788	.249	.132	.242	.803	.071
헌신과 인내	.699	.489	.111	.137	.653	.052
성적향상	.775	.015	.168	.011	.000	.864
상위권 진입	.761	.013	.252	.000	.054	.834
능력과시	.601	.229	.147	.192	.140	.636
타인제압	.427	.046	.145	.130	.181	.595
Eigen 값		8.607	2.979	1.957	1.642	1.399
편차비(%)		37.422	12.953	8.508	7.138	6.081

2. 가설의 검증

1) 〈가설 1〉의 검증

〈가설 1〉을 검증하기 위해 과업관심도, 과업노력도, 최종학점이라는 세 가지 결과변수들 각각에 대해 자기효능감의 정도와 단순회귀분석을 실시하였다.

〈표 4〉 자기효능감과 성과변수의 회귀분석

결과변수	β	t	p	R ²	F
과업관심도	.332	5.573	.000	.107	31.062***
과업노력도	.393	6.768	.000	.151	45.805***
최종학점	.256	4.196	.000	.062	17.606***

***: $p < .001$

〈표 4〉에 나타난 바와 같이 각각의 결과변수에 미치는 자기효능감의 β 값이 .332, .393, .256이며 유의수준도 모두 .000이하이다. 또한 R²도 모두 10.7%, 15.1%, 6.2%이다. 따라서 최종학점의 경우에는 자기효능감의 영향력이 의문시되지만 자기효능감이 성과에 정(+)의 영향을 미친다는 〈가설 1〉은 대체로 지지되었으며 이는 과거의 많은 연구 결과들과도 일치한다.

2) 〈가설 2〉의 검정

〈가설 2〉를 검정하기 위해 학습목표설정과 성과목표설정을 독립변수로 설정하여 세 가지 결과변수들에 대해 단계별 다중회귀분석을 실시하였다. 〈표 5〉에 나타난 바와 같이 학습목표설정이 회귀방정식에 투입되었을 때, 과업관심도를 20%나 설명해주고 있다. 여기에 성과목표설정이 추가되면 설명력은 겨우 1.3% 증가한 21.3%에 불과하였다. 이와 같이 학습목표설정은 과업관심도라는 성과변수에 중대한 영향을 미치지만 성과목표설정의 추가로 인한 영향은 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 나머지 결과변수인 과업노력도나 최종성적의 경우에도 비슷한 결과가 나타났다. 즉 1단계 회귀방정식일 때 학습목표설정의 설명력은 22.7%(과업노력도), 15.8%(최종성적)이지만 성과목표설정의 추가로 인한 설명력의 증가분은 각각 3.4%, 0.7%에 불과하였다. 결국 성과향상에 영향을 미치는 것은 성과목표설정보다는 학습목표설정이라는 사실을 확인할 수 있는 것이다. 이로써 〈가설 2〉도 지지되었으며 과거 연구들처럼 목표설정을 하나의 개념으로 취급했을 때 얻은 단순한 연구결과들과는 다른 조사결과를 얻은 셈이다.

〈표 5〉 목표설정과 결과변수의 다중회귀분석

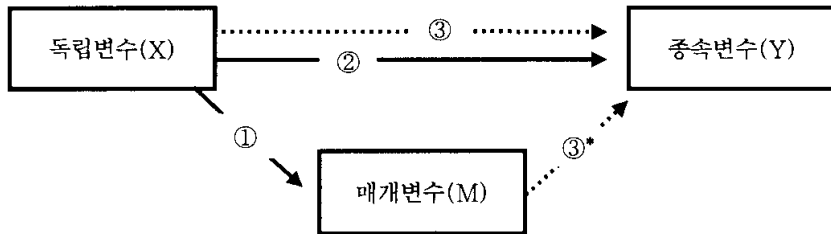
종속변수	독립변수		β	t	p	R ²	F
과업관심도	1단계	학습목표	.447	7.926	.000	.200	62.814***
	2단계	학습목표	.412	7.003	.000	.213	33.906***
성과목표		.120	2.049	.042			
과업노력도	1단계	학습목표	.477	8.594	.000	.227	73.855***
	2단계	학습목표	.419	7.363	.000	.261	44.223***
성과목표		.193	3.391	.001			
최종학점	1단계	학습목표	.398	6.864	.000	.158	47.118***
	2단계	학습목표	.371	6.125	.000	.165	24.777***
성과목표		.090	1.487	.138			

***: p < .001

3) 〈가설 3〉의 검정

〈가설 3〉의 주요 관심사는 학습목표와 성과목표가 모두 자기효능감과 성과사이에서 똑 같이 매개역할을 하고 있는지의 여부를 밝히는 것이다. 이를 검정하기 위해 독립변수를 자기효능감으로, 매개변수를 목표설정수준으로, 종속변수를 과업관심도, 과업노력도, 최종학점으로 설정하고 매개회귀분석(mediate regression, Baron & Kenny, 1986)을 실시하였다. 매개회귀분석 절차에 대한 이해를 돕기 위하여 [그림 2]와 같이 매개역할 검정방법을 설명한다.

〔그림 2〕 매개역할 검정방법의 도식화



매개효과의 판정: ①~③까지의 숫자는 회귀식을 나타내는 수치임. 매개효과가 유의하기 위해서는 회귀식 ①과 ②의 β 계수가 유의해야 하며, 회귀식 ③에서 ③*의 β 계수는 유의하고 ③의 β 계수는 유의하지 않으면 매개역할이 있는 것으로 판단함. 만약 ③의 β 계수가 유의하더라도 ②의 β 계수와 비교하여 수치가 많이 떨어진 경우에도 제한적인 매개효과가 있는 것으로 판단할 수 있음.

출처: Baron & Kenny(1986), Venkatraman(1989)의 서술내용을 그림으로 표현함.

〈표 6〉은 매개회귀분석결과를 보여주고 있는데 ①식은 독립변수(X)가 매개변수(M)에 미치는 영향을 단순회귀분석으로 살펴본 것이며 ②는 독립변수(X)가 종속변수(Y)에 미치는 영향을 단순회귀분석으로 살펴본 것이다. 끝으로 ③과 ③*은 독립변수(X)와 매개변수(M)가 종속변수(Y)에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 살펴본 것이다. 이런 방법은 Baron & Kenny(1986)가 제시했던 매개가설 검증조건에 따른 것이다.

분석결과를 보면 학습목표설정이 최종성적의 경우에는 완전매개를, 과업관심도와 과업노력도의 경우에는 불완전 매개를 한다는 결과를 얻었다. 하지만 성과목표의 매개역할은 과업노력도의 경우 불완전하게 매개 역할을 한다고 할 수 있으나 나머지 종속변수에 대해서는 매개 작용이 없다는 사실을 확인할 수 있었다. 그러므로 학습목표가 성과목표보다 자기효능감과 성과를 매개하는 역할이 클 것이라는 〈가설 3〉은 지지되었다고 할 수 있다.

〈표 6〉 목표설정의 매개역할 검정을 위한 회귀분석결과

독립변수(X)	학습목표 (M)	종속변수(Y)		학습목표 (M)	종속변수(Y)		학습목표 (M)	종속변수(Y)	
		과업관심	과업관심		과업노력	과업노력		최종성적	최종성적
	①식	②식	③식 ③*식	①식	②식	③식 ③*식	①식	②식	③식 ③*식
자기효능	.503***			.503***			.503***		
자기효능		.332***	.143*		.393***	.205**		.256**	.075
학습목표			.375***			.374***			.360***
R ²	.250	.107	.209	.250	.151	.253	.250	.062	.156
F	85.086	31.062	34.321	85.086	45.805	43.615	85.086	17.606	24.209
독립변수(X)	성과목표 (M)	종속변수(Y)		성과목표 (M)	종속변수(Y)		성과목표 (M)	종속변수(Y)	
		과업관심	과업관심		과업노력	과업노력		최종성적	최종성적
	①식	②식	③식 ③*식	①식	②식	③식 ③*식	①식	②식	③식 ③*식
자기효능	.483***			.483***			.483***		
자기효능		.332***	.280***		.393***	.312***		.256**	.208**
성과목표			.108			.167*			.100
R ²	.230	.107	.112	.230	.151	.169	.230	.062	.066
F	76.478	31.062	16.890	76.478	45.805	26.656	76.478	17.606	9.876

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

주: 숫자는 회귀계수(β), ①~③식은 〈그림 3〉에서의 회귀식 번호임, 음영부분은 매개유무 구분을 위한 것이며 왼 쪽에 비해 오른 쪽의 계수가 크게 낮아서 유의성이 없으면 완전매개, 유의하더라도 크게 낮아지면 불완전 매개, 거의 비슷하면 매개역할이 없음을 표시함.

V. 맺음말

자기효능감과 성과와의 관계에 대해 연구를 거듭하면서도 긍정적 영향과 부정적 영향이 겹쳐 나타나는 현상에 대해 뚜렷한 설명이 제시된 적이 없었다. 대체로는 긍정적 영향을 미친다고 하면서도 다른 연구들에서는 강화작용이 없던지 부정적 영향으로 나타나는 경우도 있었다.

본 연구에서는 자기효능감과 성과사이에 목표설정이라는 매개변수가 작용할 것이라는 그 동안의 주장을 수용하면서도 목표설정의 형태에 따라서 매개역할이 다를 수 있다는 추론하에 이를 구체화하여 매개역할을 재 검증한 것이다. 즉 목표의 형태를 전통적으로 크게 학습목표와 성과목표로 나누어 변수들간의 관계와 상호작용을 살펴본 결과 자기효능감은 성과를 높이는 역할을 하되 성과목표보다는 학습목표설정에 더 큰 영향을 준다는 사실을 밝히고 있다. 동시에 목표를 설정하더라도 성과목표를 설정했을 때는 자기효능감과 성과와의 관계나 결과변수와의 관계가 희미하게 연결됨으로써 자기효능감과 결과변수 사이에 목표설정이 매개역할을 제대로 하지 못한다는 것을 입증한 것이다. 이는 자기효능감이 높되 학습목표를 세운다면 이를 통하여 직무성과에 영향을 미칠 수 있지만 성과목표를 세운다면 별 효과를 거둘 수 없다는 사실을 입증해 준 셈이다.

그러므로 목표설정시 자기효능감이 높은 것이 언제나 바람직하지는 않다는 사실과 자기효능감이 제 역할을 하려면 설정되는 목표가 성과목표가 아닌 세련된 학습목표이어야 한다는 사실도 시사하고 있는 것이다. 그러므로 본 연구의 의의를 찾자면 목표설정의 유형별로 성과와의 관계가 다르다는 사실을 재 확인한 것과 목표설정의 매개역할 정도가 설정된 목표의 유형에 따라서 다르다는 점을 발견했다는 데에 의미가 있다고 본다.

그런데 한 개인의 자기효능감은 일시적 현상이 아니기에 수시로 변하는 것도 아니며 조직에서 조절이 가능한 변수도 아니기 때문에 조직은 선발 시부터 구성원의 자기효능감을 조사해야 하며 이들 변수를 관리대상으로 삼아 그에 알맞은 관리활동을 펴나가야 할 것이다. 이때 목표는 개인이 설정할 수도 있으며 조직이 설정해줄 수도 있는데 학습목표가 성과목표보다 직무성과와도 더 직결되는 것이며 자기효능감의 효과도 특별히 볼 수 있음을 명심해야 할 것이다.

한편 본 연구가 실험연구가 아니라 실제의 학습과제 현장에서 학생들의 성향을 토대로 조사되었다는 것은 의의가 깊다고 볼 수 있는데 왜냐하면 외국의 경우에도 그 동안 목표

설정, 성과, 자기효능감과 관련한 연구들이 거의 실험실 연구였기 때문이다. 개인적 목표설정과 자기효능감의 측정을 실험실에서 실시할 경우 지나치게 강하게 혹은 약하게 나타나기 때문에 사실을 정확히 측정하기 어렵지만 현장연구의 경우 측정이 더 정확하다고 볼 수 있다.

본 연구가 가지는 한계점은 주로 자료수집과 관련되어 있다. 기업현실에서 직장 종업원을 상대로 직무에 임하는 목표설정과 업적을 측정하여 자기효능감과의 관계를 분석했다면 좀더 실무측면에서 가치가 있었을 것이다. 하지만 기업의 경우 직무의 종류가 다양하고 직무마다 개인적 목표설정의 유형을 구분하여 측정하기가 불가능할 뿐만 아니라 개인별 행동의 결과와 업적과 직결된다고도 볼 수 없어 정확한 자료수집이 어렵다고 판단되었다. 오히려 본 연구의 가설이 탐색적인 만큼 실험실 연구는 아니더라도 실제 필드를 제한해야 한다는 취지로 학습현장을 연구대상으로 삼았다.

다른 한계점도 적지 않다. 우선 기초자료를 응답자의 주관적 지각에 기초한 자기보고식(self-report) 설문지 방법을 사용했다는 점이다. 이 방식은 응답자의 개인적 욕구특성이나 반응상황에 따른 공통방법변량과 관련한 문제점이 있다. 그리고 아쉬운 점은 학기초에 응답자들의 목표설정 유형을 조사하고 학기말에 결과행동을 조사하는 것이 더욱 바람직했지만 이를 수행치 못했다는 것이다. 물론 학기초를 회상하여 목표설정 유형을 응답하라고 지시했지만 한 학기 동안의 경험이 과거의 회상에 영향을 끼쳤을 수 있기 때문이다. 그리고 표본이 주로 동질적인 한 클래스의 학생들인데다가 한 과목의 수업에 한정되었다는 점도 결과의 일반화에 조심해야 할 부분이다. 또한 본 연구에서는 자기효능감이나 목표설정과 관련이 있는 다른 변수들을 충분히 고려하지 못했다. 이는 연구의 초점을 이들 변수의 관계에만 초점을 두었기 때문이기는 하지만 관련변수들을 고려할 경우 이들 변수간의 관계가 달라질 수도 있을 것이다. 앞으로의 연구에서는 이 같은 한계점들의 보완이 필요하다고 본다.

참 고 문 헌

- Albaili, M. A. (2003), "Motivational of Intellectuality Gifted Achieving and Underachieving Students in the United Arab Emirates," *Social Behavior and Personality*, 31: 107-120.
- Audia, P. G., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2000), "The Paradox of Success: An Archival and a Laboratory Study of Strategic Persistence Following Radical Environmental change," *Academy of Management Journal*, 43: 837-853.
- Bandura, A. (1982), "Self-efficacy Mechanism in Human Agency," *American Psychologist*, 37: 122-147.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991), "Self-regulation of Motivation Through Anticipatory and Self-regulatory Mechanisms." In R. A. Dienstbier(Ed.), *Perspectives on Motivation: Nebraska Symposium on Motivation*, 38: 69-164, Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, NY: Freeman.
- Bandura, A., & Jourden, F. J. (1991), "Self-regulatory Mechanism Governing the Impact of Social Comparison on Complex Decision Making," *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 941-951.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003), "Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited," *Journal of Applied Psychology*, 88: 87-99.
- Bandura, A., & Wood R. (1989), "Effect of Perceived Controllability and Performance Standards Oneself-regulation of Complex on Decision Making," *Journal of Personality and Social Psychology*, 56: 805-814.
- Barling, J., & Beattie, R. (1983), "Self-efficacy Beliefs and Sales Performance," *Journal of Organizational Behavior Management*, 5: 41-51.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), "The Moderate-Mediator Variable Distinction

- in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. J. (2002), "Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-efficacy, Performance, and Knowledge," *Journal of Applied Psychology*, 87: 497-505.
- Boutton, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996), "Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67: 26-48.
- Campion, M. A., & Lord, R. G. (1982), "A Control systems Conceptualization of the Goal Setting and Changing Process," *Organizational Behavior and Human Performance*, 30: 265-287.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. NY: Springer-Verlag.
- Cervone, D., & Peake, P. K. (1986), "Anchoring, Efficacy and Action: The Influence of Judgemental Heuristics on in Self-efficacy Judgements and Behavior," *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 492-501.
- Donovan, J. J., & Williams, K. J. (2003), "Missing the Mark: Effects of Time and Causal Attributions on Goal Revision in Response to Goal Performance Discrepancies," *Journal of Applied Psychology*, 88: 379-390.
- Dweck, C. S. (1986), "Motivational Processes Affecting Learning," *American Psychologist*, 41: 1040-1048.
- Dweck, C. S., Hong, Y., & Chiu, C. (1993), "Implicit Theories: Individual Differences in the Likelihood and Meaning of Dispositional Inference," *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19: 644-656.
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988), "Goals: An Approach to Motivation and Achievement," *Journal of Personality and Social Psychology*, 54: 5-12.

- Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Rigenbach, K. I. (1993), "Goal Orientation and Action Control Theory: Implication for Industrial and Organizational Psychology," In C. I. Cooper, & I. T. Robertson(Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 193-232.
- Fisher, S. L., & Ford, J. K. (1998), "Differential Effects of Learning Effort and Goal Orientation on Two Learning Outcomes," *Personnel Psychology*, 51: 392-420.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992), "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of It's Determinants and Malleability," *Academy of Management Review*, 17: 183-211.
- Graham, S., & Golan, S. (1991), "Motivational Influences on Cognition: Task Involvement, Ego Involvement, and Depth of Information Processing," *Journal of Educational Psychology*, 83: 187-194.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002), "A Meta-Analysis of Team-efficacy, Potency, and Performance: Interdependence and Level of Analysis as Moderators of Observed Relationships," *Journal of Applied Psychology*, 87: 819-832.
- Hackman, J., & Oldham, G. R. (1976), "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 250-279.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carten, S. M., Lehto, A. T., & Elliot, A. T. (1997), "Predictors and Consequences of Achievement Goal in the College Class Room: Maintaining Interest and Making the Grade," *Journal of Personality and Social Psychology*, 73: 1284-1295.
- Holden, G., Moncher, M. S., Schinke, S. P., & Barker, K. M. (1990), "Self-efficacy of Children and Adolescents: A Meta-analysis," *Psychological Reports*, 66: 1044-1046.
- Hysong, S. J., & Quinones, M. A. (1997), "The Relationship between Self-efficacy and Performance: A Meta-analysis," Paper presented at the 13th

- Annual Conference of the *Society for Industrial and Organizational Psychology*, St. Louis, MO.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001), "Relationship of Core Self-evaluations Traits - Self-esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis," *Journal of Applied Psychology*, 86: 80-92.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998), *Organizational Behavior*, 4th. Irwin: McGraw-Hill.
- Lee, F. K., Sheldon, K. M., & Turban, D. B. (2003), "Personality and the Goal-striving Process: The Influence of Achievement Goal Patterns, Goal Level, and Mental Focus on Performance and Enjoyment," *Journal of Applied Psychology*, 88: 256-265.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1985), "The Application of Goal Setting to Sports," *Journal of Sport Psychology*, 7: 205-222.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990), "Self-regulation Through Goal Setting," *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 50: 212-247.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984), "Effect of Self-efficacy, Goals, and Task Strategies on Task Performance," *Journal of Applied Psychology*, 69: 241-251.
- Mercier, D., & Bauregard, S. (1994), *Mercier Scoring Tables*, Gloucester, Ontario, Canada: Athletics Canada.
- Miner, (2002), *Organizational Behavior: Foundations, theories, and analysis*, Oxford University Press.
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrback, K. R., & Mack, D. E. (2000), "The Relation of Self-efficacy Measures to Sport Performance: A Meta-analytic Review," *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71: 280-294.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991), "Relation of Self-efficacy Beliefs to Academic Outcomes: A Meta-analytic Investigation," *Journal of Counseling Psychology*, 38: 30-38.

- Newman, R. S. (1998), "Students Help Seeking During Problem Solving: Influences of Personal and Contextual Achievement Goals," *Journal of Educational Psychology*, 90: 640-658.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, 2nd. ed., NY: McGraw-Hill.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997), "Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in Self-efficacy and Goal-setting Process," *Journal of Applied Psychology*, 82: 792-802.
- Pintrich, P. R., & DeGroot, E. V. (1990), "Motivational and Self-regulated Learning Components of Classroom Academic Performance," *Journal of Educational Psychology*, 82: 33-40.
- Pintrich, P. R., & Garcia, T. (1994), "Self Regulated Learning in College Students: Knowledge, Strategies, and Motivation," In P. Pintrich., D. Brown, & C. Weinstein(Eds.), *Student Motivation, Cognition, and Learning: Essays in Honor of Wilbert J. McKeachie*, 113-133, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Pollio, H. R., & Humphreys, W. L. (1989), "Grading Students," In J. H. McMillan(Ed.), *Assessing Students' Learning: New Directions for Teaching and Learning*, 34: 13-21, San Francisco: Jossey-Bass.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994), "The Impact of Perceived Group Success-failure on Motivational Beliefs and Attitudes: A Causal Model," *Journal of Applied Psychology*, 79: 755-766.
- Roberts, G. C. (1992), "Motivation in Sport and Exercise: Conceptual Constraints and Convergence," In G. Roberts(Ed.), *Champaign*. IL: Human Kinetics.
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993), "Self-efficacy and Work-related Behavior: A Review and Meta-analysis", *Applied Psychology: An international review*, 42: 130-152.
- Stajkovic, A. D., & Lee, D. S. (2001), "A Meta-analysis of the Relationship between Collective Efficacy and Group Performance," Paper presented at the National Academy of Management Meeting, Washington, DC.

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998), "Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta-analysis," *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Stone, D. N. (1994), "Overconfidence in Initial Self-efficacy Judgements: Effect on Decision Processes and Performance," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59: 452-474.
- Stretcher, V. J., Seijts, G. H., Kok, G. J., Latham, G. P., Glasgow, R., DeVellis, B., Meertens, R. M., & Bulger, D. W. (1995), "Goal Settings as a Strategy for Health Behavior Change," *Health Education Quarterly*, 22: 190-200.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C., & Gist, M. E. (1984), "Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms?," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 34: 402-418.
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980), *Measuring and Assessing Organization*, NY: Wiley.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation," *Academy of Management Journal*, 37: 865-882.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., & Williams, A. A. (2001), "The Changing Signs in the Relationship between Self-efficacy, Personal Goals, and Performance," *Journal of Applied Psychology*, 86: 605-620.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., & Putka, D. J. (2002), "Two Studies Examining the Negative Effect of Self-efficacy on Performance," *Journal of Applied Psychology*, 87: 506-516.
- VandeWalle, D. (1997), "Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument," *Educational and Psychological Measurement*, 57: 995-1015.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, 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.

Venkatraman, N. (1989). "The Concept of Fit in Strategy Research: Toward Verbal and Statistical Correspondence." *Academy of Management Review*, 14: 423-444.

Whyte, G., & Sake, A. (1999). "Expert Decision Making in Escalation Situations: The Role of Self-efficacy. Manuscript Submitted for Publication.

Wood, R. E., & Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management." *Academy of Management Review*, 14: 361-384.

The Differential Mediating Role of Goal Setting in the Relationship between Self-efficacy and Performance

Chang-Hee Im*

ABSTRACT

This research examined to reveal the mediating effect of goal setting in the relationship between self-efficacy and performance, and the impact of self-efficacy on goal setting. In evolutionary theory, there are two types of goal: learning and performance goal.

This study measured the differential mediating effect of these two types of goals. Using the three-step mediated regression analysis for testing mediation hypotheses, the research result reveals that, consistent with previous research, learning goal setting was more positively related to outcome variables than performance goal setting.

This study indicates that self-efficacy has positive and significant impact on the learning goal, but not on the performance goal. Also, the result showed that the learning goal mediates the relationship between self-efficacy and outcome variables(task interest, level of effort, final grade of students), but the performance goal does not mediate. The implications of these findings are discussed.

* Professor, Dept. of Business Adm. Hongik University.