

팀 목표설정 방법이 팀 수행 양과
팀 수행 경향성에 미치는 영향에 관한 연구
The Effect of Team Goal-setting on Team
Performance Quantity and Trend

정 지 영*·오 세 진*

Zi-Young Jung*·She-Zeen Oah*

Abstract

This study examined the relative effect of participative and assigned goal setting on team performance. Participants were 30 college students and their typing speed was tested. They were ordered on the basis of the typing speed and were divided into 15 pairs, with the members of each pair having similar typing speed. Members in each pair were randomly assigned to the two experimental conditions.

Participants were asked to type materials provided by the experimenter for 20 days. The dependent variable was the number of words typed. The results showed that there was no significant difference in performance between the two conditions.

The results also showed that the difference in trend between two conditions was not statistically significant.

Keywords : team, goal setting, participative goal setting, assigned goal setting, performance, trend

* 중앙대학교 심리학과

1. 서 론

현대의 많은 조직들은 성공적인 경쟁과 생존을 위해 생산성 향상에 힘쓰고 있다. 생산성 향상에 핵심적인 요인들 중 한 가지는 근로자들의 직무수행이다. 따라서 조직의 근로자 수행 관리 능력은 그 조직의 성공 여부에 가장 중요한 결정요인이라고 할 수 있다[8]. 근로자들의 수행 향상을 위해 다양한 경영 기법들이 사용되어 왔으며, 이 중 목표설정은 다양한 실험실 및 현장 연구들을 통해 그 효과가 검증되었다. 그 결과, 목표설정은 수행 및 성과와 높은 관련성을 갖는 것으로 밝혀졌다. 그러나 목표설정 방법 중 할당적 목표설정과 참여적 목표설정이 근로자들의 수행에 미치는 영향에 관해서는 지속적으로 논란이 되어왔다.

목표설정 방법이 근로자들의 직무수행에 미치는 효과에 대해 검증한 기존연구들의 결과에 따르면, 일부 연구에서는 참여적 목표설정과 할당적 목표설정이 직무수행 수준의 차이를 초래하지 않는 것으로 나타났다[4, 5, 7]. 한편, 김정남(1985)의 연구에서는 참여적 목표설정이 할당적 목표설정 방법을 적용했을 때보다 더 높은 수행 수준을 가져오는 것으로 나타났다[1]. 이와는 반대로 Dossett, Latham, Mitchell(1979)의 연구에서는 할당적 목표설정이 참여적 목표설정 방법보다 효과적이라고 보고하였다[2].

이와 같이 기존연구들의 결과가 상이한 이유는 각 연구들에서 적용한 참여적 목표설정 방법의 차이 때문일 수 있다. 일부 기존연구에서 참여적 목표설정 과정은 참가자들의 단순한 참여로만 이루어졌기 때문에 참가자들의 능동적이고 실질적인 참여가 이루어졌다고 보기 어려웠다[6]. 즉, 참여적 목표설정에서의 참가자들의 참여 정도가 명확하지 않았다고 할 수 있다.

한편 기존연구들은 대부분 개인 수준의 직무수행에 초점을 맞추었다. 그러나 현대 조직에서는 개인보다 팀제로 직무를 수행하는 비율이 증가하고 있으며, 이러한 비율은 향후 계속해서 증가할 것으로 예상되고 있다. 따라서 개인 수준에서의 목표설정 방법 이외에 팀 수준에서의 목표설정 방법에 대한 연구가 이루어져야 할 필요성이 있다.

이에 본 연구에서는 참여적 목표설정과 할당적 목표설정 과정 간 참여 수준의 차이를 부각시켜 팀 목표설정 방법이 수행의 양과 경향성에 미치는 영향을 비교하였다.

2. 연구방법

2.1 실험참가자

본 연구에서는 30명의 대학생이 실험에 참가했다. 참가자 모집은 데이터베이스 구축을 위한 영문 타이핑 작업의 자원자 모집 공고를 통해 이루어졌다.

2.2. 실험상황 및 도구

실험에 대한 오리엔테이션이 진행된 강의실의 책상과 의자는 5개씩 등글게 배치하여 참여적 목표설정 팀의 소집단 토의가 가능하도록 했다. 목표 설정 과정이 끝난 후 각 참가자들에게 따로 정해진 장소 없이 참가자들의 자율에 따라 본인이 원하는 시간과 장소에서 과제를 수행할 수 있도록 하였다.

2.3. 실험설계

본 연구에서는 집단 간 비교 설계(between group design)가 적용되었다. 실험이 실시되기 전, 참가자들의 사전 워드 타이핑 능력을 측정하였다. 사전 워드 타이핑 능력에 따라 참가자들을 순서대로 배열하고 순차적으로 두 명씩 짝을 짓는 매칭(matching)을 적용하여 참여적 목표설정 팀과 할당적 목표설정 팀에 배정하였다. 모든 참가자들은 총 20일(1일 1회기)동안 과제를 수행하였다.

2.4. 작업과제 및 종속변인

본 연구에 사용된 작업과제는 영문 타이핑 과제였다. 각 조건의 참가자들은 목표설정 과정을 통해 팀 목표를 설정한 뒤, 팀 목표를 기준으로 개인의 타이핑 속도에 비례하여 개인이 수행해야 할 타이핑 양을 배정받았다. 그리고 실험이 진행되는 동안 온라인 게시판에 과제를 정기적으로 업로드하게 하였다.

본 연구에서 종속변인은 각 집단별 (1) 과제 수행의 양과 (2) 과제 수행의 경향성이었다.

2.5. 독립변인

본 연구의 독립변인은 목표를 설정하는 방법인 참여적 목표설정 방법과 할당적 목표설정 방법이었다.

참여적 목표설정 조건에서는 참가자 15명이 달성해야 할 팀 목표를 설정하기 위해 우선 참가자들을 5명씩 3개의 소집단으로 구분하고, 각 소집단별로 논의를 하도록 하였다. 충분한 소집단 토의를 거친 후 전체 토의를 실시하여 모든 참가자들이 동의할 수 있는 팀 목표를 설정하도록 하였다. 이후 팀 목표에 대한 의견 조율을 위해 소집단 토의와 전체 토의를 반복함으로써 참가자들이 자율적이고 적극적으로 팀 목표를 설정하도록 하였다. 설정된 팀 목표는 참여자들의 의견만으로 도출되었으며, 연구자는 목표를 설정하는 토의 과정에 일체 관여하지 않았다. 설정된 팀 목표를 기준으로 각 참가자들이 타이핑해야 할 과제의 양이 사전 타이핑 속도에 비례해서 결정되었다.

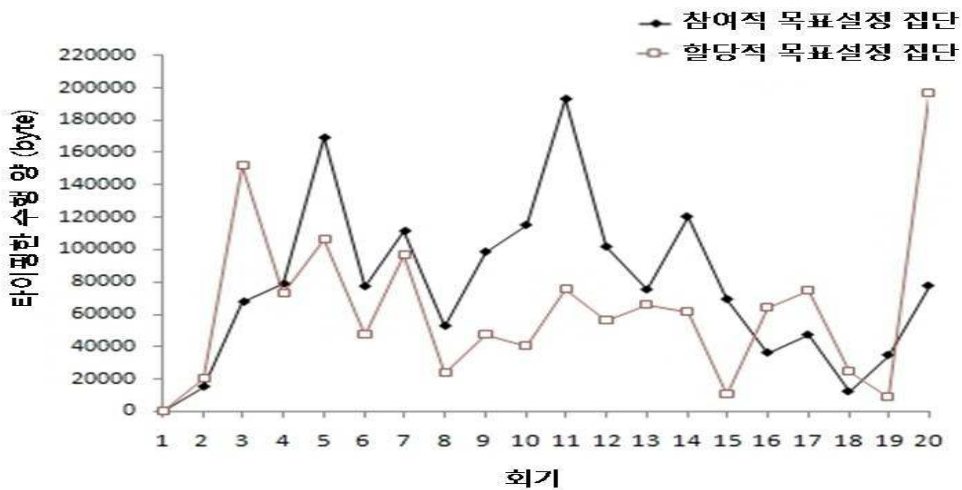
할당적 목표설정 조건에서는 참가자들에게 참여적 목표설정 조건에서 정해진 팀 목

표와 동일한 수준의 팀 목표를 일방적으로 할당하였다. 각 참가자들이 타이핑해야 할 작업과제의 양은 사전 타이핑 속도에 비례하여 주어졌다.

3. 분석결과

3.1. 과제 수행의 양

<그림 1>은 각 조건 참가자들이 타이핑한 작업과제의 회기별 수행 양(글자 수)을 나타낸다. 각 조건 별 차이를 대응표본 t검정을 통해 분석한 결과, <표 1>과 같이 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.



<그림 1> 참여적 목표설정 집단과 할당적 목표설정 집단의 회기별 수행 양 그래프

<표 1> 두 집단의 수행 양에 대한 대응표본 t검정 결과 (n=15)

Variables	M	SD	t	df	p
참여 - 할당	21202.47	140935.94	.583	14	.569

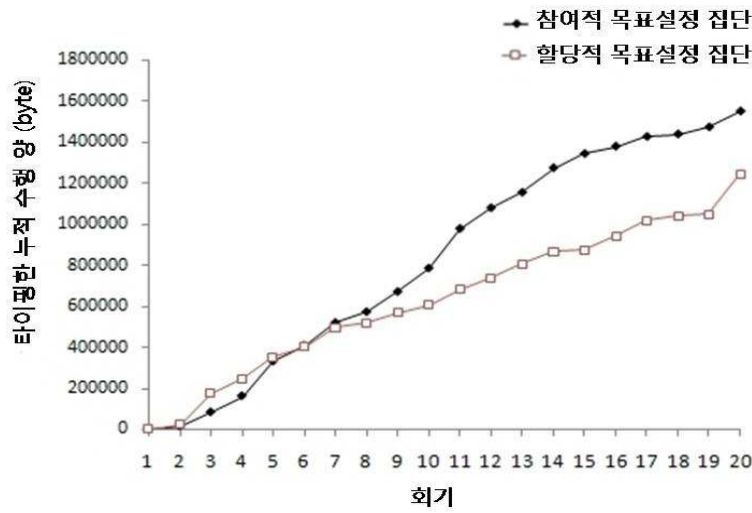
3.2. 과제 수행의 경향성

<그림 2>는 각 조건 참가자들이 타이핑한 작업과제의 회기별 누적 수행 양을 그래프로 나타낸 것이다. 이러한 경향성 차이를 통계적으로 검증하기 위해 독립표본 t검정을 실시한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다. 분석결과, 참여적 목표설정 팀과 할당적 목표설정 팀의 수행 경향성은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 2> 두 집단의 누적 수행의 기울기에 대한 독립표본 t 검정결과

	N	M	SD	t	p
참여집단	15	6046.02	6009.17	1.174	.253
할당집단	15	3953.73	3399.03		

기울기는 누적 수행에 대한 최적의 선에 의거하여 산출되었음



<그림 2> 두 집단의 회기별 누적수행 그래프

4. 논의

본 연구 결과의 특징은 다음과 같다.

첫째, 참여적 목표설정 집단과 할당적 목표설정 집단 간에 과제 수행의 양과 경향성의 차이가 유의미하지 않게 나타났다. 기존연구에 비해 참가자들의 목표설정 과정에서의 참여도를 높였음에도 불구하고 두 집단의 수행의 양과 수행 경향성에 있어서 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 즉, 개인 수준뿐만 아니라 팀 수준에서 역시 두 종류의 목표설정 방법의 차이가 수행 수준 차이에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 목표설정 방법이 수행의 양과 경향성에 미치는 영향의 차이를 팀 수준에서 검증했다는 것이다. 특히 팀 조직은 국내의 일반 기업뿐 아니라 공기업과 행정 조직 단위로도 계속해서 빠르게 확산될 것으로 예상되며 팀 단위의 목표설정은 앞으로 조직의 성과를 창출하기 위한 중요한 이슈가 될 것이다[3]. 따라서 목표 설정 방법의 효과성을 팀 수준에서 검증한 본 연구는 기존연구 결과와 함께 조직의 수행 및 성과를 향상시키기 위한 단서를 제공한다고 할 수 있겠다.

셋째, 팀의 최종 수행 양 뿐만 아니라 수행의 경향성 검증을 시도했다는 의의가 있다. 기존연구들은 대부분 수행의 양적 결과물만을 측정하였으며 수행의 경향성을 직접

적으로 검증한 연구는 찾아보기 어려웠다. 수행의 경향성 검증은 참가자들의 현재 수행의 변화량에 대한 정보를 제공해 줄 뿐만 아니라 미래의 수행에 대한 예측을 가능하게 해준다.

5. 참 고 문 헌

- [1] 김정남, "목표수준과 목표설정 방법이 수행과 동기에 미치는 영향", 학생생활연구, 6, pp.127-139, 1985.
- [2] Dossett, D. L., Latham, G. P., & Mitchell, T. R., "Effects of assigned versus participatively set goals, knowledge of results, and individual differences on employee behavior when goal difficulty is held constant", Journal of Applied Psychology, 64, pp.291-298, 1979.
- [3] Gard, G., Lindstrom, K., & Dallner, M., "Towards a learning organization: The introduction of a client-centered team-based organization in administrative survey work", Applied Ergonomics, 34, pp.97-105, 2003.
- [4] Latham, G. P., & Marshall, H. A., "The effects of self-set, participatively set and assigned goals on the performance of government employees", Personnel Psychology, 35, pp.399-404, 1982.
- [5] Latham, G. P., Mitchell, T. R., & Dossett, D. L., "Importance of participative goal setting and anticipated reward on goal difficulty and job performance", Journal of Applied Psychology, 63, pp.163-171, 1978.
- [6] Latham, G. P., & Yukl, G. A., "Assigned versus participative goal setting with educated and uneducated woods workers", Journal of Applied Psychology, 60, pp.299-302, 1975.
- [7] Ludwig, T. D., & Geller, E. S., "Assigned versus participative goal setting and response generalization: Managing injury control among professional pizza deliverers", Journal of Applied Psychology, 82, pp.253-261, 1997.
- [8] Smoot, D. A., & Duncan, P. K., "The search for optimum individual monetary incentive pay system: A comparison of the effects of flat pay and linear and non-linear pay systems on worker productivity", Journal of Organizational Behavior Management, 17, pp.5-75, 1997.