

팀 목표설정 방법이 팀 수행 양과 팀 수행 경향성에 미치는 영향

정지영* · 오세진*

*중앙대학교 심리학과

The Effect of Method for Team Goal-setting on Team Performance Quantity and Trend

Zi-Young Jung* · She-Zeen Oah*

*Department of Psychology, Chung Ang University

Abstract

This study examined the relative effect of participative and assigned goal-setting on team performance quantity and trend. Participants were 30 college students. They were divided into 15 pairs considering individual typing speed. Members in each pair were randomly assigned to the two experimental conditions. Participants were asked to type materials for 19 days. The dependent variable was the number of words typed. The results indicated that there was no significant difference in performance quantity between the two conditions. However, the average percentage of goal accomplishment under participative goal-setting condition was higher than that under assigned goal-setting condition. Also, the results showed that the difference in trend between two conditions was statistically significant.

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

1. 서론

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[17]. 최근 근로자들의 직무수행과 성과에 관심을 가지고 직무수행을 향상시키기 위해 개인보다 높은 성과를 달성할 수 있는 팀 운영이 확산되고 있다[11]. 팀 조직의 직무수행 향상을 위해 참여(employee participation), 성과급(monetary incentive), 교육과 훈련(training), 피드백(feedback), 그리고 목표설정(goal setting)과 같은 다양한 경영 기법들이 사용되어 왔으며, 이 중 목표설정은 다양한 실험실 및 현장 연구들을 통해 그 효과가 검증

되었다[12][13][16][19]. 팀 목표의 설정이 근로자들의 수행에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면, 팀 목표를 설정한 팀은 그렇지 않은 팀에 비해 더 높은 목표를 설정하며 실제 수행 성취 비율도 높은 것으로 나타났다[13][19]. 즉, 팀 목표설정은 근로자들의 수행 향상에 긍정적인 역할을 한다고 할 수 있다.

그러나 보다 효과적인 팀 목표설정의 적용을 위해서 구체적으로 고려해야 할 요인들이 있다. 팀 목표설정의 효과성에 영향을 미치는 요인들에는 팀 목표의 수준, 팀의 크기, 팀 목표와 개인 목표의 대립 여부, 그리고 팀 목표설정의 방법 등이 있다[2][3][11][15]. 이 중 팀 목표설정 방법은 다음과 같이 두 가지 차원으로 구분되었다. (1) 상사나 조직의 일방적인 할당에 의해 목표를 설정하는 것(assigned goal-setting), (2) 동료 혹은 상사와의 협의를 통해 목표를 참여적으로 결정하는 것

† 이 논문은 2007년도 중앙대학교 연구장학기금 지원에 의한 것임.

† 교신저자: 오세진, 서울시 동작구 흑석동 221 중앙대학교

Tel: 02-820-5129, E-mail: shezeen@cau.ac.kr

2010년 6월 25일 접수; 2010년 8월 31일 수정본 접수; 2010년 9월 6일 게재확정

(participative goal-setting)이다.

기존연구자들은 근로자들의 수행을 향상시키기 위한 효과적인 방법을 적용하기 위해서 팀 목표를 설정하는 방법에 따라 팀 목표설정의 효과성에 차이가 있을 가능성을 경험적으로 비교하고자 하였다[5][8][12][18]. 그 결과, 참여적 팀 목표설정과 할당적 팀 목표설정 방법을 적용한 집단 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 예를 들어 Fellner와 Sulzer-Azaroff(1985)는 현장 연구를 통해 팀 목표설정 방법이 제지공장 근로자들의 안전수행에 미치는 영향력을 비교 검증하였다.

그 결과 참여적 팀 목표설정을 적용한 집단과 할당적 팀 목표설정을 적용한 집단 간에 안전수행의 비율에 유의미한 차이가 없었다. 팀 목표설정 방법이 피자배달부의 안전수행에 미치는 영향력을 비교한 Ludwig와 Geller(1997)의 연구 결과 역시 팀 목표설정 방법의 차이는 근로자들의 안전 행동에 유의미한 차이를 가져오지 않았다.

2. 선행연구 고찰

2.1 기존연구의 문제제기

앞서 언급된 연구들은 절차상에서 다음과 같은 문제점이 있었다. 팀의 목표를 설정하는 과정에서 참여적 팀 목표설정은 상호작용이 어려울 정도로 많은 인원들이 단순히 목표설정 시간에 함께 참가하는 것에 그쳤던 것이다[5]. 즉, 자신의 의견을 능동적으로 반영하고 목표의 수준을 조정하는 능동적이고 실질적인 참여가 이루어졌다고 보기 어려웠다. 많게는 30명의 팀원으로 이루어진 집단 내에서 의사소통이 얼마만큼 잘 이루어졌는가는 참여적 팀 목표설정의 특성을 구분 짓는데 중요한 구분점이 된다. 팀 인원과 팀 내에서 이루어지는 의사소통의 효율성에 대한 연구 결과에 따르면, 팀 구성원이 10~12명 이상인 경우 팀 내 구성원들의 의사소통은 비효율적이며, 팀 구성원이 적을수록 구성원들의 협력 증진으로 의사소통의 효과성이 높아지는 것으로 밝혀졌다[7][15]. 이를 보완하여 Ludwig와 Geller(1997)는 참여적 팀 목표설정을 팀의 모든 구성원들이 모여 목표 수준을 논의하는 것으로 정의하였으나, 20명의 인원을 고려했을 때 역시 모든 팀원들의 의견이 능동적으로 반영된 참여라고 규정하기에 어려웠다. 능동적 의사소통은 목표설정 시 목표의 수용 정도에 영향을 미침으로써 수행에 차이를 나타낼 수 있다.

따라서 참여적 조건에서 팀원들의 적극적인 참여를 유도하기 위해 팀의 인원을 분산시킬 필요가 있으며,

의사소통을 원활히 하기 위한 조치가 요구된다.

한편, 팀 목표설정 방법의 효과성을 비교한 연구들은 대개 두 집단의 수행 양을 비교함으로써 효과 차이를 설명하고자 하였다. 각 집단별로 모든 구성원들의 수행을 합산한 최종 수행 양을 기반으로 두 조건의 효과성을 비교한 것이다[12]. 그러나 수행의 양에 대한 분석은 관찰이 진행되는 현재의 수행에 대한 설명은 제공할 수 있으나 미래의 수행이 어떻게 변화할 것인가에 대한 예측은 어렵다. 이에 대해 Killeen(2005)은 누적 수행의 기율기 정보를 이용하여 현재의 수행이 미래에 반복하여 나타날 수 있는 가능성을 통계적으로 검증하는 prep를 제안하였다[9]. prep는 수행에 대한 일종의 경향성 분석으로서 현재 수행 변화량에 대한 정보 및 미래의 수행에 대한 예측을 가능하게 한다. 따라서 수행의 양적 결과물과 함께 수행의 경향성을 분석하는 것은 기존연구에서 밝혀진 두 팀 목표설정 방법의 효과성에 대한 결과 비교에 추가적인 정보를 제공할 수 있다.

2.2 본 연구에서의 개선점

본 연구는 기존연구들이 가지고 있는 몇 가지 문제점과 부족했던 점들을 보완하여, 참여적 팀 목표설정과 할당적 팀 목표설정 방법이 수행에 미치는 영향을 비교 검증하기 위해 다음과 같은 사항을 시도하였다.

(1) 참여적 목표설정 과정은 Ludwig와 Geller(1997)의 정의를 기초로 ‘팀의 모든 구성원들의 참여에 의해 목표 수준이 정해지는 것’으로 정의하고 참여적 목표설정에서의 참여를 극대화하기 위한 방법으로, 팀 참가자들을 소집단으로 나누어 토의를 실시한 뒤에 다시 전체 팀 토의를 실시하는 과정을 반복함으로써 참가자들의 능동적이고 적극적인 참여에 의해 목표를 설정하도록 하였다. (2) 팀 목표 설정에 따른 집단 간의 수행의 양 뿐만 아니라 수행의 경향성도 분석하였다.

3. 연구방법

3.1 실험설계

3.1.1 실험참가자

본 연구에는 30명의 대학생(남자 5명, 여자 25명)이 참가하였다. 참가자 모집은 데이터베이스 구축을 위한 영문 타이핑 작업의 자원자 모집 공고를 통해 이루어졌다. 모집 공고는 대학교 내 알람 게시판 및 온라인 게시판을 통해 게시되었다. 참가자 선정은 다양한 타이핑 실력을 가진 참가자들로 이루어졌다. 모집된 참가자들

의 사회적 관계가 실험의 과정이나 결과에 영향을 주지 않도록 하기 위해 서로 친분이 거의 없고 온라인 카페 활동과 워드 프로그램을 사용하는데 능숙한 대학생들로 구성되었다. 실험이 종료된 후, 실험에 불성실하게 참여 하였던 참가자 4인은 최종 분석에서 제외되었다.

3.1.2 실험설계

본 연구에서는 집단 간 비교 설계(between group design)가 적용되었다. 본 실험의 실시 전, 목표 설정 방법 이외에 수행에 영향을 미칠 수 있는 참가자들의 워드 타이핑 능력을 측정하였다. 그 후 사전 워드 타이핑 능력에 따라 참가자들을 순서대로 배열하고 순차적으로 두 명씩 매칭(matching)을 적용하였다. 즉, 짝지어진 15쌍의 참가자들은 참여적 목표설정 팀과 할당적 목표설정 팀에 각각 무선할당 되었다. 모든 참가자들은 총 19일(1일 1회기)동안 과제를 수행하였다.

3.1.3 작업과제 및 종속변인

본 연구에 사용된 작업과제는 영문 타이핑 과제로, 종속변인은 각 집단별 (1) 과제 수행의 양과 (2) 과제 수행의 경향성이었다. 이 때 과제 수행의 양은 타이핑 한 과제의 페이지 수와 목표 달성 비율로, 띄어쓰기와 줄맞춤이 올바르게 되었는지 확인한 후에 측정되었으며 이를 바탕으로 두 조건 간의 차이를 분석하였다. 과제수행의 경향성은 각 팀의 과제 수행 양을 매 회기별로 측정하고, 측정된 수행을 누적 그래프로 변환한 뒤, 그 기울기 정보를 토대로 분석하였다.

3.1.4 독립변인

본 연구의 독립변인은 팀 목표설정 방법인 참여적 목표설정과 할당적 목표설정 방법이었다. 팀 목표를 설정한 과정은 다음과 같다.

참여적 목표설정 조건에서는 참가자들이 달성해야 할 팀 목표를 설정하기 위해 참가자들을 5명씩 3개의 소집단으로 구분하고, 각 소집단별로 논의를 하도록 하였다. 이러한 소집단 토의를 하는 목적은 전체 토의만을 거칠 경우 모든 참가자들이 각자의 의견에 대한 발언 기회를 가질 가능성이 줄어들면서 사회적 태만이 일어나거나 스스로가 참여적 목표설정 과정에 참여했다고 인식하기에 불충분할 수 있었기 때문이다. 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 의견과 상호작용에 의해 도출되었으며, 연구자는 목표를 설정하는 토의 과정에 일체 관여하지 않았다.

할당적 목표설정 조건에서는 연구자가 참여적 목표 설정 조건에서 정해진 팀 목표와 동일한 수준의 팀 목표를 참가자들에게 일방적으로 할당하였다. 설정된 팀 목표는 다른 팀과의 균형과 참가자들의 타이핑 속도를 고려한 최적화된 목표임을 강조하였다.

3.2 실험절차

본 실험을 시작하기 전 참가자들이 작업하게 될 과제들을 책상 위에 쌓아 두었다. 이는 참가자들이 과제의 샘플을 미리 보고 팀원들이 수행하게 될 과제의 양에 대해 가늠할 수 있도록 하기 위한 것이었다.

실험에 대한 오리엔테이션은 약 20분간 진행되었다.

우선 작업 과제인 영문 타이핑의 목적은 데이터베이스를 구축하기 위한 것이며, 수행이 완료된 후 작업 과제는 학술적 용도로 이용될 것임을 설명하였다. 그 후 각 조건의 참가자들에게 자기소개와 친목도모 활동을 실시하였다. 이는 함께 참여하고 있는 구성원들이 같은 팀에 소속된 팀원임을 인식하고 다른 팀원들과의 유대감을 형성하도록 하기 위한 것이었다. 그 후 각 팀에 소속된 모든 참가자들의 동의하에 합리적인 팀 목표를 설정하고자 하였다. 이 때 팀의 목표가 설정된 후 각 팀원들이 달성해야 할 개인의 목표는 사전에 측정된 워드 타이핑 속도 능력에 따라 합리적으로 배분될 것임을 미리 설명하고 이에 대한 참가자들의 이해와 동의를 거친 뒤에 팀 목표를 설정하도록 하였다.

팀 목표설정 단계는 각 목표설정 방법의 조건에 따라 다르게 진행되었다. 이에 대한 자세한 내용은 독립변인에 제시되어 있다.

각 조건의 팀 목표가 설정된 후에는 각 팀원들의 타이핑 속도에 근거하여 개인이 달성해야 할 작업 과제의 수행 목표가 정해졌다. 참여적 목표설정 조건에서의 개인 목표를 할당적 조건과 동일하게 타이핑 속도에 근거하여 제시한 이유는 팀 목표설정 방법 이외에 개인의 목표설정 방법의 차이가 수행에 미치는 효과를 통제하기 위한 것이었다.

팀 목표와 개인의 목표가 설정된 후에는 각 조건의 참가자들이 수행해야 하는 작업 과제를 나누어 주고, 구체적인 타이핑 요령, 타이핑한 결과물의 업로드 방법 및 주의사항 등을 설명하였다. 과제 수행과 관련된 참가자들의 질문에 대해서는 부족했던 부분을 보충하여 재설명하였다.

본 실험의 첫 회기는 목표 설정 처치가 이루어진 실험 당일부터 시작되었다. 각 팀의 참가자들은 작업 과제를 수행한 결과물을 정기적으로 온라인 게시판에 업로드시켰다. 온라인 게시판은 팀별로 운영되었으며, 본인 이외에 같은 팀에 소속된 팀원들의 수행 결과물을 확인할 수 있었다.

본 연구의 종속변인이었던 각 집단의 참가자들이 타이핑한 과제의 페이지 수는 매일 측정되었으며 연구자는 실험이 종료될 때까지 참가자들의 수행에 대한 어떠한 피드백도 제공하지 않았다.

4. 분석결과

4.1 과제수행의 양

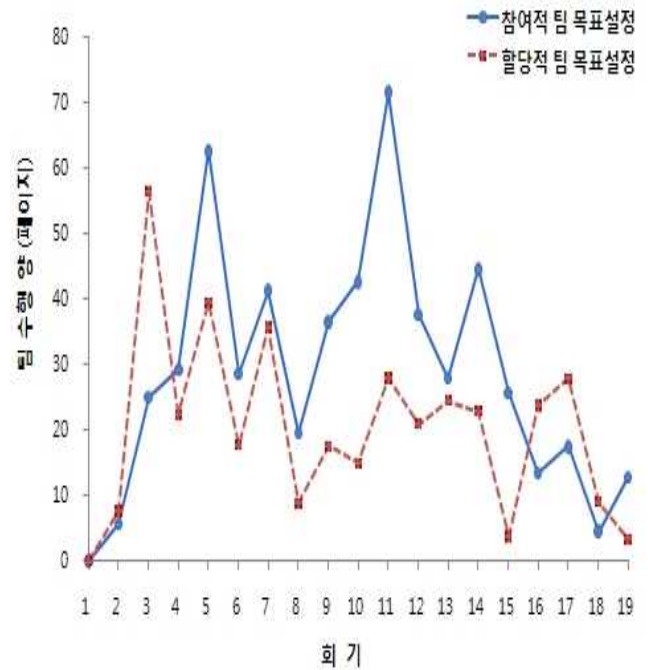
본 연구에서는 실험에 불성실하게 참여하였던 참가자 4인을 분석에서 제외하였다. <그림 1>에는 참여적 목표 설정 집단과 할당적 목표설정 집단의 매 회기별 팀 수행 양(작업과제 페이지 수)이 제시되어 있다. 실험초기 3회기까지 할당집단의 수행이 참여집단보다 높게 나타났다. 그러나 실험이 진행되는 4~15회기에서 참여집단의 회기별 수행은 할당집단과 비교하여 적게는 3페이지에서 많게는 44페이지까지 평균 1.8배 높았다. 특히 수행의 차이가 가장 크게 벌어지는 11회기에는 참여집단이 할당집단보다 2.9배 더 많은 과제를 수행한 것으로 나타났다.

두 집단 간의 수행 양에 유의미한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t검증을 실시한 결과가 <표 1>에 제시되어 있다. 분석결과, 두 집단 참가자들의 수행 양은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 다양한 영문 타이핑 능력을 지닌 참가자들의 개인차로 인해 표준편차가 크게 나타나고 두 집단 간 차이가 나타나지 않았을 가능성이 있었다. 따라서 보다 구체적인 검증을 위해 각 집단 간의 수행 양 차이에 대한 효과의 크기(effect size) Cohen's d를 계산하였다¹⁾. Cohen에 의하면 효과크기가 0.2 이하이면 작은 효과크기, 0.2 ~ 0.5 이면 중간, 0.8 이상이면 큰 효과크기를 나타낸다 [1]. 본 연구에서 참여적 팀 목표설정과 할당적 팀 목표설정 조건간의 효과 크기는 0.64로, 팀 목표 설정 방법이 수행 양에 미치는 효과의 크기는 중간 정도인 것으로 나타났다.

1) 효과의 크기(Cohen's d) 공식은 다음과 같다.

$$d = \frac{M_E - M_C}{S_{pooled}} \quad (d: \text{효과크기}, M_E: \text{집단1평균}, M_C: \text{집단2평균}, S_{pooled}: \text{두 집단의 통합표준편차})$$

그리고 <표 2>에 나타난 바와 같이 두 집단의 목표 달성 비율을 비교한 결과를 살펴보면 참여적 팀 목표 설정 집단(M=39.0%)이 할당적 팀 목표설정 집단(M=27.4%)보다 팀 평균 목표수행 달성 비율이 11.6% 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 각 팀의 개인 목표달성 비율을 살펴보면, 개인 목표를 50%이상 달성한 참가자의 수는 참여집단이 6명, 할당집단이 2명이었으며, 개인 목표를 100%달성한 참가자는 참여집단 2명, 할당집단 1명이었다. 이러한 결과는, 참여적 팀 목표설정 방법이 할당적 팀 목표설정 방법 보다 수행 목표를 달성하는 비율을 높이는데 더 효과적이라고 할 수 있으며, 참여집단의 팀원들 중 개인목표를 달성함으로써 팀 목표 달성에 공헌한 참가자들이 더 많음을 나타낸다고 할 수 있다.



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

<표 1> 두 조건의 수행 양에 대한 독립표본 t검정 결과

	N	M	SD	t	p
참여집단	13	41.77	33.41		
할당집단	13	29.46	22.02	1.109	.280

<표 2> 두 조건 참가자들의 목표달성 비율 (단위: %)

참여집단		할당집단			
번호	비율	번호	비율	번호	비율
1	61.7	8	100.0	1	10.6
2	27.7	9	10.0	2	18.1
3	4.0	10	32.8	3	33.6
4	61.3	11	55.7	4	31.9
5	100.0	12	6.8	5	52.2
6	79.7	13	29.6	6	25.2
7	20.2			7	14.7
팀 평균	39.0	팀 평균	27.4		

4.2 팀 과제 수행의 경향성

<그림 2>에는 각 조건 참가자들이 타이핑한 작업과제의 회기별 누적 수행 양에 대한 그래프가 제시되어 있다. 그래프를 살펴보면 6회기 이후 참여집단의 수행이 할당집단에 비해 지속적이고 더 높은 폭으로 증가하고 있다. 이러한 차이는 참여집단과 할당집단의 팀 목표대비 달성한 누적수행의 비율을 비교했을 때 명확히 드러난다. 8회기에서 1.7%였던 목표달성 비율의 차이는 5.0%, 8.14%, 9.33%, 9.57%, 11.1%로 회기가 증가할수록 점차 벌어지고 있으며, 특히 15회기에서 두 조건의 목표 달성비율의 차이가 12.7%로 차이가 가장 크게 나타났다.

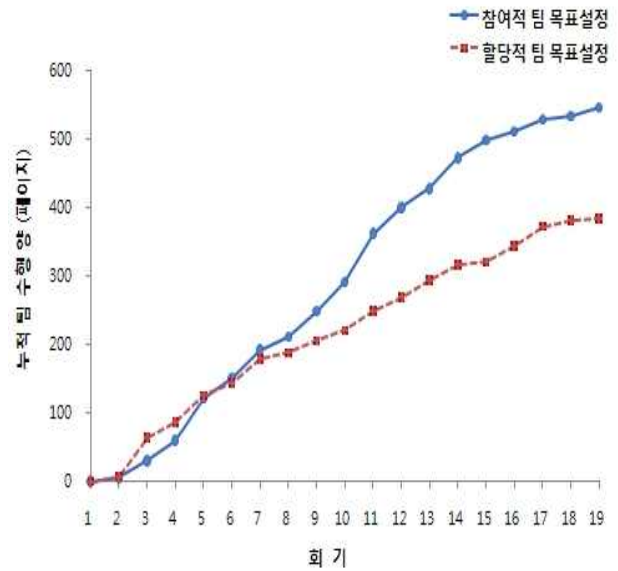
각 조건에서의 수행 경향성의 차이를 분석하기 위해 prep가 계산되었다²⁾. Killeen에 의해 제안된 prep는 누적수행의 기울기를 이용하여 현재의 효과가 미래에 반복해서 나타날 확률(probability)을 검증하는 계산 방법으로, 변인간의 인과관계에 대한 정보를 제공한다[14].

누적수행의 기울기는 회귀식의 최소자승화 원리에 의거하여 산출된 값으로 각 참가자의 수행경향성을 설명할 수 있는 최적의 선이다[6]. prep는 0.80이상일 경우 강한 지지 효과를 나타내며, 반복검증을 실행하였을 때에도 효과가 강하게 나타날 것이라고 추정할 수 있다[9]. 본 연구 결과, prep는 0.94로 강한 지지효과가 나타났다(p=0.035). 따라서 두 조건 간의 수행 경향성에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2) p_{rep} 의 공식은 다음과 같다.

$$P_{rep} = \left[1 + \left(\frac{p}{1-p} \right)^2 \right]^{-1}$$

(p_{rep} 값을 산출하기 위한 구체적인 계산방법은 Killeen의 논문[9][10]을 참고)



<그림 2> 두 집단의 회기별 누적수행 그래프

5. 논의

본 연구의 목적은 참여적 팀 목표설정과 할당적 팀 목표설정 과정 간 참여 수준의 차이를 부각시켜 팀 목표설정 방법이 팀 수행의 양과 수행 경향성에 미치는 영향을 비교하는 것이었다.

연구 결과, 비록 t 검증에서는 두 집단 간의 수행 양에 유의미한 차이가 없었지만, 목표달성 비율과 Cohen's d 검증 결과를 고려했을 때 참여적 팀 목표설정 방법이 할당적 팀 목표설정 방법보다 팀 구성원의 수행의 양을 증가시키는데 효과적이었다고 할 수 있다. 그리고 팀 수행 경향성 분석 결과, 두 집단 간에 유의미한 차이가 있었다. 즉 참여적 목표 설정 방법에서의 누적 수행 기울기가 할당적 방법보다 더 높은 것으로 나타났다.

수행의 경향성 검증은 참가자들의 현재 수행의 변화량에 대한 정보를 제공해 줄뿐만 아니라 미래의 수행에 대한 예측을 가능하게 해준다. 따라서 할당적 팀 목표설정 집단보다 참여적 팀 목표설정 집단에서의 수행 수준이 더 지속적이고 높은 폭으로 증가한 결과는 참여집단과 할당집단의 팀 수행 차이가 점차 더 증가할 것임을 나타낸다.

이러한 결과는 참여적인 목표설정 과정이 할당목표에 비해 참가자 개인의 목표에 대한 수용 정도를 증가시킴으로써 목표 성취를 위한 동기 수준과 노력을 향상시킨다는 Erez와 그의 동료들의 연구를 지지하는 것이다[4].

본 연구의 결과들을 조직 상황에 적용하면, 조직은 팀의 수행 경향성이 최종 목표달성 여부 및 목표달성의 질에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여 참여적

목표설정을 하는 것이 바람직할 것이다. 급격하게 변화하는 기업 환경에서 수행이 조기 종료되는 상황이 발생하거나 팀원들의 예고하지 않은 교체 등 예외적인 상황이 벌어졌을 때, 목표달성 수준은 수행 경향성에 의해 다르게 나타날 수 있다. 이러한 시사점은 특히 조직에서의 팀 사용이 점차 증가하고 있는 현 상황에서 조직에 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다. 따라서 목표설정 방법의 효과성을 검증하려는 후속 연구에서는 수행의 양과 목표 달성 비율 이외에 수행의 경향성에 대한 분석도 포함하는 것이 바람직할 것이다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구에서는 다음과 같은 제한점들이 있다. 첫째, 본 연구에서 사용한 과제는 실제 직장인들의 업무와 다를 수 있다는 점이다. 본 연구에서는 영문 타이핑 작업과제를 사용하였지만, 실제 현장에서의 직무는 더 복잡하고 다양한 기술을 필요로 할 수 있다. 따라서 후속연구에서는 실제 현장의 업무 수행 상황에서 목표 설정 방법이 수행에 어떤 영향을 미치는 지를 검증해 볼 필요가 있다.

둘째, 참가자들이 대부분 여성이었다는 점이다. 본 연구에서 참가자들 30명 중 25명(83.3%)이 여성이었다.

이로 인해 참가자들의 성별이 연구결과에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수는 없다. 따라서 후속 연구에서는 성별의 균형을 맞출 필요가 있다.

셋째, 과제수행이 비교적 짧은 시간 동안 진행되었다.

비록 본 연구에서는 19일 동안 연구가 진행되었으나 실제 조직 상황에서는 더 장기적인 업무나 프로젝트가 많다고 할 수 있다. 따라서 장기적인 팀 수행이 이루어지는 실제 현장에서 팀 목표설정 방법의 차이가 수행에 미치는 영향을 재검증할 필요가 있다.

이외에도 소집단의 크기가 구성원들의 수행에 미치는 영향에 대한 구체적인 검증도 필요하다고 할 수 있다. 실제 현장에서는 팀의 전체 인원과 프로젝트 규모, 업무의 성격에 따라 집단의 크기가 달라질 가능성이 있다. 따라서 전체 참가자의 인원과 소집단의 크기 및 수가 변화할 때 수행 달성의 양이 구체적으로 어떻게 변화할 것인가에 대한 후속연구도 이뤄져야 할 것이다.

이러한 후속 연구들이 지속적으로 이뤄진다면 팀 목표 설정에 대한 실용적인 함의를 제공해 줄 수 있을 것이다.

6. 참 고 문 헌

- [1] Cohen, J., "Statistical power analysis for the behavioral sciences", New York: Academic Press (1988).
- [2] Crown, D. F., "Effects of structurally competitive multilevel goals for an interdependent task", *Small Group Research*, 38 (2007): 265-288.
- [3] De Souza, G., & Klein, H. J., "Emergent leadership in the group goal-setting process", *Small Group Research*, 26 (1995): 475-496.
- [4] Erez, M., Earley, P. C., & Hulin, C. L., "The impact of participation on goal acceptance and performance: A two-step model", *Academy of Management Journal*, 28 (1985): 50-66.
- [5] Fellner, D. J., & Sulzer-Azaroff, B., "Occupational safety: Assessing the impact of adding assigned or participative goal-setting", *Journal of Organizational Behavior Management*, 7 (1985): 3-24.
- [6] Hogan, L. C., Bell, M., & Olson, R., "A preliminary investigation of the reinforcement function of signal detections in simulated baggage screening: Further support for the vigilance reinforcement hypothesis", *Journal of Organizational Behavior Management*, 29 (2009): 6-18.
- [7] Katzenbach, J. R., & Smith, D. K., "The Discipline Of Teams", Harvard Business School Press (2008).
- [8] Kernan, M. G., & Lord, R. G., "Effects of participative vs. assigned goals and feedback in a multi-trial task", *Motivation and Emotion*, 12 (1988): 75-86.
- [9] Killeen, P. R., "An alternative to null hypothesis significance tests", *Psychological Science*, 16 (2005): 345-352.
- [10] Killeen, P. R., "Better statistics for better decisions: Rejecting null hypotheses statistical tests in favor of replication statistics", *Psychology in the Schools*, 44 (2007): 471-481.
- [11] Laughlin, P. R., Hatch, E. C., Silver, J. S., & Lee, B., "Groups perform better than the best individuals on letters-to-numbers problems: Effect of group size", *Journal of Personality and Social Psychology*, 90 (2006): 644-651.
- [12] 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 (1997): 253-261.
- [13] Saavedra, R., Earley, P. C., & Dyne, V. L., "Complex interdependence in task-performing groups", *Journal of Applied Psychology*, 78 (1993): 61-72.
- [14] Sanabria, F., & Killeen, P. R., "Better statistics for better decisions: Rejecting null hypotheses statistical tests in favor of replication statistics", *Psychology*

in the schools, 44 (2007): 471-651.

- [15] Seijits, G. H., & Latham, G. P., "The effects of goal setting and group size on performance in a social dilemma", Canadian Journal of Behavioral Science, 32 (2000): 104-116.
- [16] Shepperd, J. A., "Productivity loss in performance groups: A motivation analysis", Psychology Bulletin, 113 (1993): 67-81.
- [17] 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 (1997): 5-75.
- [18] Wegge, J., & Haslam, S. A., "Improving work motivation and performance in brainstorming groups: Effects of three group goal setting strategies, European Journal of Work and Organizational Psychology, 14 (2005): 400-430.
- [19] Weldon, E., Jehn, K. A., & Pradhan, P., "Processes that mediate the relationship between a group goal and improved group performance", Journal of Personality and Social Psychology, 61 (1991): 555-569.

저 자 소 개

정 지 영



가톨릭대학교 심리학과 학사를 졸업하고 중앙대학교 대학원 심리학과에서 석사학위를 취득하였다. 관심분야는 수행관리, 목표설정, 교육훈련 등이다.

주소: 서울시 동작구 흑석동 221 중앙대학교 심리학과

오 세 진



중앙대학교 심리학과 학사를 졸업하고 Western Michigan Univ. 에서 심리학과 석사와 박사 학위를 취득하였다. 현재 중앙대학교 심리학과 교수로 재직 중이며 관심분야는 산업안전, 수행관리, 성과급 등이다.

주소: 서울시 동작구 흑석동 221 중앙대학교 심리학과