

융·복합 시대의 자기효능감이 목표설정이론에 미치는 영향에 관한 연구

- 자아조절자원의 고갈과 비고갈 집단을 중심으로 -

송찬섭*, 이선규**, 김연규*, 강은구*
금오공과 대학교 경영학과*, 금오공과대학교 경영학과 교수**

A Study on the influence of Self-Efficacy to Goal Setting in the age of Convergence

- Focusing on the Self-regulatory depletion and non-depletion group

Chan-Sub Song*, Sun-Kyu Lee**, Yuen-Kyu Kim*, Eun-Gu Kang*

Dept. of Business Graduate School, Kumoh National Institute of Technology*

Prof. of Business School, Kumoh National Institute of Technology**

요약 본 연구는 개인이 구체적인 목표를 달성해 가는 과정에서 자기효능감이 미치는 영향을 알아보고, 나아가 목표를 달성해 나가는 과정에서 개인이 자아를 통제하는 힘인 자아조절자원이 어떠한 역할을 하는지 알아보고자 하였다. 구체적으로 자기효능감과 목표설정이론 간의 관계를 자아조절자원을 조건으로 구분하여 분석하고자 한다. 이를 위해 대학생들을 대상으로 자아조절자원의 고갈 및 비고갈 집단을 조작하여, 자기효능감과 목표설정에 따른 성과를 측정하였다. 분석 결과, 자기효능감과 성과에 대한 목표설정의 매개효과가 확인되었으며, 자기효능감이 높을수록 자아조절자원이 강화되는 것을 일부 확인하였다. 따라서 자기효능감의 증대는 자아조절자원의 강화를 통해 꾸준히 높은 성과를 올릴 수 있는 토대가 된다는 사실을 확인할 수 있다. 이를 통해 기업에서는 종업원의 장기적인 고성공과를 원하는 경우에 참고할만한 가이드라인을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

주제어 : 목표설정이론, 자기효능감, 자아조절자원, 자아고갈, 자기통제, 융·복합 시대

Abstract The purpose of this study was to evaluate the effects of self-efficacy that impacts on personal goal setting.. In addition, in the process of going to achieve the goal, this study was to evaluate the role of self-regulation resources. Specifically, this paper is divided into two groups of self-regulation resources, to analyze the relationship between self-efficacy and goal-setting theory. To achieve this goal, by manipulating the self-adjusting resources to target college students divided into two groups, this measured the performance of the self-efficacy and goal setting. In the test, the a mediated effect of goal setting between self-efficacy and performance was meaningful, and evidence of enhancing the self-regulatory resource by self-efficacy was found. As a result, this paper provides guideline that manages the performance by using the self-efficacy and self-regulatory resource.

Key Words : Goal setting theory, Self-efficacy, Self-regulatory resource, Self-depletion, Self control, Convergence Age.

Received 26 January 2016, Revised 26 February 2016

Accepted 20 March 2016, Published 28 March 2016

Corresponding Author: Sun-kyu, Lee
(Kumoh National Institute of Technology)
Email: keg0273@kumoh.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

목표를 세우고 일을 추진하는 경우, 그렇지 않은 경우와 비교하여 더 큰 성과를 얻을 수 있다. 목표가 성과달성을 위한 동기가 된다는 것은 학습, 회사 업무 등 여러 분야의 연구를 통해 입증되었다[12, 13]. 이런 특성을 통해 기업에서는 개인에게 업무에 관한 목표를 주고자 노력하고 있으며, 그 중 폭넓게 다루지는 동기 부여 방법으로 목표설정이론이 있다.

목표 설정 이론에 따르면, 구체적인 목표가 성과를 증대시키고, 어려운 목표는 쉬운 목표보다 상대적인 성과 증진을 가져 온다고 설명한다[7]. 어려운 목표가 동기를 유발하는 이유는, 도전할만한 어려운 목표는 쉬운 목표보다 집중을 하게하며, 개인이 더욱 노력하도록 유도하고, 그 활동을 촉진시키기 때문이다. 또한 과업에 몰두하도록 하고 인내심을 가지게 하며, 뿐만 아니라 과업을 효과적으로 수행하도록 도와주는 전략을 발견하도록 한다.

동기 부여방법이 모든 사람에게 비슷한 효과를 내지는 않는다. 목표 설정에 따른 그 성과는 개인의 능력, 특성에 따라 달라질 수 있다[4]. 자기효능감(Self-efficacy)은 개인의 심리적 특성을 설명하기 위한 종합적인 틀로서 제시되었다[5,6]. 교육심리학에서 시작되어 다양한 분야에서 활용되었으며, 조직행동분야에서도 개인행동을 설명하기 위해 많이 다루지고 있다[4,15].

자기 효능감은 특정한 업무에 대해 자신의 능력을 평가하는 것을 의미한다. 자신이 해당 업무를 충분히 해낼 수 있다고 생각한다면 실제 업무의 성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 목표를 설정하였을 때 자신이 그 목표에 대해 자신이 있다면 그 성과 역시 보다 긍정적으로 기대할 수 있다. 또한 목표를 설정할 때에도 자기효능감이 높으면 목표 달성에 대한 자신감을 갖게 되므로 보다 높은 목표를 설정할 수 있다[7,8].

살펴본바와 같이, 자기효능감과 목표설정이론의 관련성은 많은 연구에서 그 연관성을 밝히고 있으며, 또한 자기효능감을 바탕으로 목표설정이론의 구체적인 이론적 토대를 구축하고 있는 실정이다.

이렇듯 목표설정이론은 그 이론적인 토대가 분명하고, 많은 분야에서 연구가 진행되었음에도 불구하고, 개인에게 주어지는 하나의 목표에 한정되어 연구가 이루어졌으며, 실제 개인에게 주어지는 연속적 목표에 관한 연구가

부족한 실정이다[21]. 조직 내 업무는 한 건에 그치지 않고 연속적으로 이루어진다. 하나의 어려운 목표를 달성한 후 다른 어려운 목표가 주어지는 경우, 구성원의 행동은 기존의 목표 설정 이론으로는 설명이 어렵다. Welsh et al.(2014)의 연구 결과에 따르면, 실제로 연속적으로 목표가 주어지는 경우, 하나의 목표만 다루는 경우와는 성과에서 차이가 난다[21].

따라서 본 연구에서는 목표설정이론의 한계를 극복하기 위해, 자아 조절 자원 이론(Self regulatory resource theory)을 도입하고자 한다. 자아 조절 자원은 자기 통제의 성공 여부를 설명하는 자기 통제 이론이며, Baumeister(1994) 제안한 자아조절력 모형(Strength model of self-regulation)을 기본으로 한다. 자아 조절 자원은 자기통제에 대한 의지력을 설명하며, 학습능력, 자신감, 협동성, 합리성에 영향을 주는 것이 증명되었다[8, 13, 21].

자아 조절 자원 이론에서 의지력(Willpower)으로 표현되기도 하는 개인의 자아 조절 자원은 그 양이 한정되어 있다. 특정 업무를 하는데 있어 상당한 수준의 노력이나, 인내를 요구하게 되면, 이후 업무를 수행하는데 자아 조절 자원이 부족하게 된다. 이러한 현상을 자아 고갈(Ego depletion)이라 하며, 이 경우 이후 업무에 있어서 자기 통제에 어려움을 겪는 것을 Muraven, Tice, Baumeister(1998)가 확인하였다[15].

구성원이 처음의 높은 수준의 업무를 제대로 처리하였더라도, 또다시 어려운 업무가 주어질 때, 처음만큼 집중이나, 노력을 기울이기 쉽지가 않다. 이 경우 올바른 행동을 하기 위한 통제가 힘들어져 비도덕적인 행동에 대한 유혹을 뿌리치기 어렵게 된다. 즉 이후의 어려운 목표를 달성하기 위해 구성원은 편법을 쓰거나 조직 규정, 개인의 도덕성에 위배되는 행동을 해서라도 목표를 달성하고자 하며, 이러한 목표가 계속 주어질 때는 목표를 달성하려는 노력을 하지 않게 되며 심지어 목표 달성을 아예 포기하기도 한다[9].

자아 조절 자원은 구성원이 편법, 규정 위반, 포기의 유혹을 뿌리치는 에너지가 되고 지속적으로 업무를 수행해 낼 수 있는 원동력이 된다면, 기업의 장기적인 고성과를 위해 종업원의 자아 조절 자원을 강화할 필요가 있다. 종업원은 업무를 수행하면서 자아조절자원을 소비하게 되지만 이를 회복하기 위한 휴식은 보장되지 않는다. 일반적으로 업무는 연속적으로 할당되며, 이를 수행하기

위해 목표 설정이 연이어 이뤄진다[9]. 이때 충분한 자아 조절자원을 통해서 지속적으로 목표를 추구할 수 있어야 한다.

따라서, 본 연구에서는 개인의 자기효능감이 목표설정 에 미치는 영향을 분석하고, 두 변수간의 관계에서 자아 조절자원의 조절효과를 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 자기효능감

자기효능감(Self-efficacy)은 개인이 특정한 과업에 대하여 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 말한다. 다시 말해, 자기효능감이란 개인이 어떤 일을 하고자 할 때, 성공적으로 해낼 수 있는지에 따른 자신의 믿음, 판단을 뜻한다. 따라서 개인의 자기효능감이 높을 때, 목표로 하는 성과 수준이 높더라도 이를 달성하기 위해 노력하게 된다. 개인이 과업에 대한 지식이나 기술을 가지고 있다고 해서 수행이나 성과가 직접적으로 나타나는 것이 아니라, 지식, 기술 등의 능력을 행동으로 옮기는데 매개가 필요하며, 대표적으로 자기효능감이 그 역할을 한다고 설명하였다[3].

Schunk(1984)는 그의 연구에서 모호하고 예측할 수 없는 긴장 상황에서 그 상황을 얼마나 잘 대처할 수 있는지에 대한 판단이라 자기효능감을 정의하였고, 상황에 요구되는 특별한 행동을 수행하는 것에 대한 개인 능력의 평가라고 하였다[18].

자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 업무에 대해 자신 있게 행동하며, 목표를 위해 노력하면 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿는다. 또한 경험해보지 못한 상황에서도 적극적으로 적응, 대응하고자 하며, 실패하더라도 좌절감을 적게 느끼고 결과를 긍정적으로 받아들이고 회복도 빠르다[7].

기업들이 직원들의 직무 교육 프로그램에 많은 투자를 함에도 불구하고, 개인의 업무 성과가 그 기대에 미치지 못할 수도 있다. 이러한 문제점을 해결할 수 있는 변수로 자기효능감이 중요하게 다뤄지고 있다. 같은 강사로부터 같은 지식과 기술을 배운 두 영업사원이 실제 성과에서 차이가 발생하는 경우, 자기효능감이 지식과 행동의 관계에서 제대로 역할을 하지 못했다고 설명할 수

있다. 또한 목표를 설정할 때도 자기효능감은 중요한 역할을 한다. Wood and Locke(1987)의 연구에 따르면 학습 분야에 있어 자기효능감이 학습 성과에 미치는 직접적인 관계만이 아닌 학습 목표를 매개로 영향을 미치는 것도 확인하였다[25].

2.2 목표설정이론

목표를 명확히 정하여 구성원이 노력하도록 동기 부여하는 것이 목표설정이론이다. 일단 목표를 설정하면 행동이 목표를 성취하고자 하는 동기에 영향을 받는다. 목표는 동기의 기초가 되며 행동을 통제하는 기능으로써 관심과 행동의 지표를 제공하며, 노력을 하도록 하며, 그 노력을 지속하게 하는 원동력이 된다[25].

이 이론에서 개인의 성과는 목표에 의해서 달라질 수 있다. 쉽고 낮은 목표보다 구체적이고 어려운 목표가 더 높은 성과를 가져온다. 이러한 특징으로 인해 직원 교육에서 목표설정의 중요성을 강조하며, 조직 내에서도 폭넓게 사용되고 있다[14].

Locke와 Latham(2002)이 제시한 모형에 따르면 목표 설정은 4가지 측면에서 동기를 부여한다. 첫째로 관심이 다. 목표는 중요하고 필요한 것에 대하여 종업원의 관심을 유도한다. 둘째로 노력 하도록 한다. 종업원이 목표에 대해 노력하도록 유도한다. 셋째는 지속성이다. 일정기간 동안 지속적으로 노력을 하도록 하며 장애에 대하여 극복 방법 또한 탐색하게 된다. 마지막으로 전략 탐색이다. 목표를 달성할 수 있는 방법을 찾게 되며 그러한 가운데 적합한 전략을 탐색하게 된다. 위 네 가지 요인을 바탕으로, 높은 목표를 통해 높은 성과를 만들고, 그에 대한 보상을 주어질 것이다. 이를 통해 종업원은 만족감을 느끼며, 업무에 대한 자기효능감이 증가하게 된다[14].

목표는 그 형태에 따라 성과에 미치는 영향이 다르다. 목표의 형태는 크게 학습 목표와 성과 목표로 구별할 수 있다. 학습 목표는 개인이 목표를 설정할 때, 자신의 발전, 성장을 위해 해당 과업에 대한 지식, 기술을 익히는 것을 말하며, 성과 목표는 타인보다 높은 성과를 통해 자신의 우수성을 보이고자 하는 것이다. 이 두 가지 목표 형태는 공통적으로 높은 성과를 가져오지만 과업이 어려워지면 차이를 보인다. 학습지향적인 사람은 어려운 과업에서도 성과향상을 보이지만 성과지향적인 사람은 그렇지 않다[9]. 이 두 가지 목표 형태는 독립적인 차원으로

한쪽만 강할 수도 있으며, 양쪽 모두 강하거나 약할 수도 있다[21].

2.3 자아조절자원

자아조절자원 이론은 자기통제 이론 중 한 부분이다. 자기 통제(Self-control)는 바람직하지 못한 자동적이고 일상적인 반응들을 의식적으로 억제하는 것으로, 자아조절 자원은 자기 통제의 실패를 효과적으로 설명하고자 하며, 자기 조절력 모형(Strength model of self-regulation)을 통해 제시되었다[5].

자아조절 행동은 장기적인 목표를 위하여 이에 반하는 일시적인 만족을 좇지 않는 행동, 즉 통제활동을 말한다[13, 16]. 구체적으로 자기 조절은 충동을 억누르는 행동을 의식적으로 선택하는 것으로 개인의 생각, 감정, 행동의 과정을 의식적으로 통제하는 것이다[2,18]. 이러한 행동을 통제할 때는 에너지가 소모되며, 이를 모두 소진하게 되면 자아 고갈 상태가 되어 자아조절의 시도에 부정적인 영향을 주게 된다. 자아조절력 모형에서는 제한된 자아조절자원이 고갈되어 자기 통제에 실패한다고 설명한다[6].

이전의 연구를 통해 자아조절자원은 그 양이 한정되어 있다는 것이 확인되었다. 마치 근육을 지나치게 사용하고 나면 지치는 것과 같이 자아조절자원도 소모하게 되면 고갈될 수 있다[16,20]. 또한 자아조절자원의 원천은 동일한 심리적 자원에 기인하므로[4], 하나의 활동을 하는데 자아조절자원이 소모되었다면, 이후 자아조절이 필요한 다른 활동을 할 때 자원이 부족하게 된다. 이점 역시 근육과 마찬가지로 휴식 등을 통해 회복할 수 있다.

자아조절자원의 소모는 충동을 억제하는 경우, 감정 조절, 높은 수준의 정보처리가 요구 될 때 발생한다[11]. 따라서 자아조절자원의 고갈에 대한 연구들은 위 조건을 조작하여 측정하였다. 충동을 억제하는 방법으로, Vohs & Heatherton(2000)은 체중 감량을 하는 사람들에게 음식으로 유혹하였으며, 식욕을 억제하는 과정에서 자아조절자원이 소모되는 것을 확인하였다[20].

자아조절자원이 부족하게 되면, 위에서 설명한 충동을 억제, 감정 조절, 정보 처리를 하는데 어려움을 겪게 되며, 자아 고갈 상태의 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 어렵고 힘든 수학 문제를 잘 풀어나가지 못하게 된다[15]. 비슷한 실험으로 찬물에 손을 넣고 오래 버티는 과

제에서도 자아 고갈 상태에서 보다 쉽게 포기하는 것을 확인하였으며, 악력기를 쥐고 오래 버티는 과제에서도 마찬가지로의 결과를 확인하였다[16]. 정보 처리 면에서 자아조절자원이 고갈된 사람은 어려운 난이도의 낱말 맞추기 과제에서 다른 사람들보다 빨리 포기하는 경향을 보였으며, 자신의 의견과 반대되는 토론에서 반대의견을 제대로 내지 못하였고, 자신의 생각과 일치하는 정보에 대해서만 믿을만하고 중요하다고 인식하였다[9,18].

2.4 변수 간 관계에 관한 연구

사회인지 이론은 학습이론의 한 종류로써 환경과 인간의 인지 상호작용을 통해 행위가 습득되는 과정을 설명한다. 사회학습이론으로부터 발전 되었으며 Bandura(1986)에 의해 체계화되었다. 이 이론은 인간의 행동, 환경 및 개인의 특성의 세가지 요인간의 작용으로 행동이 결정된다는 세요인 상호 결정론에 입각해 있다[3].

행동에는 행동 능력이 있으며, 개인에는 자아조절 능력, 자기효능감, 결과 예측, 결과 기대의 요인이 있다. 특정 업무에 대한 행동 능력(B)이 높은 경우, 수준 높은 결과를 기대(P)할 수 있으며, 반대로, 업무에 대해 나쁜 결과를 경험(B)하였다면 자기효능감(P)이 낮아지게 된다.

Bandura(1986)은 세 요소간의 상호작용은 여러 인지 과정을 거쳐 나타난다고 설명하였다. 그 인지과정은 대리과정(Vicarious process), 상징과정(Symbolic process), 장래예견과정(forethought process), 자기반성과정(Self-reflective process), 자아조절과정(Self-regulation process)의 5가지 기능이다[3].

이 다섯 가지 중 자기 통제를 설명하는 것은 자기반성 과정과, 자아조절과정이다. 이 둘을 통해 개인은 행동 동기에 영향을 미치는 보상이나 처벌을 스스로 제공하게 된다. 자기반성능력은 행동에 대한 스스로의 평가를 말하며 이를 통해 행동을 강화하거나 통제하게 된다. 자아조절능력은 환경에 유인 자극을 배치하는 등의 방법을 통해 자신을 행동을 조절하고자 하는 것이다. 이를 통해 스스로 자신의 행동을 통제하여 동기를 갖고 행동을 학습, 실행한다고 하였다.

자기통제의 메커니즘에 대해 구체적으로 알아보면, Pintrich(2000)은 자아조절학습(Self-regulated learning)에 대한 연구에서 자기 조절에 대한 구조를 제시하였다. 이 구조는 계획(Planning), 모니터링(Monitoring), 통제

(Control), 반영(Reflection)의 4 단계로써 전체적으로 계획과 현상의 비교하고 현상을 계획에 맞게 바로 잡기 위한 통제 과정을 설명한다[24]. Winne(2001)의 모형에 따르면, 자기통제는 과업의 이해(Understanding the task), 목표/계획 설정(Setting goal/plan), 전략의 모니터링/통제(Monitoring/controlling strategy), 반영하기(Reflecting)의 과정을 통해 이루어진다. 사회인지 이론의 상호 결정론에 비춰 볼 때, 이러한 통제과정을 거쳐 결과적으로 성공적인 행동 수행이 이루어질 수 있다[25]. 행동과 환경, 개인이 상호작용한다면 자기효능감이나 조절능력이 행동능력에 영향을 줄 것이며, 자기효능감과 조절능력에도 상호영향이 있을 것이다.

반면 자아고갈 상황에서 그렇지 않은 경우보다 자기 자신에 대한 능력을 저평가하는 것을 확인하였다. 자신의 능력에 대한 평가가 곧 자기효능감이므로, 이는 결국 자아고갈로 인해 자기효능감의 수준이 달라진다는 것을 뜻한다. 또한 유혹에 대한 자기 통제 과정에서 자기효능감의 조절 효과를 확인한 연구도 존재한다[1].

자아조절자원과 목표-성과간의 선행연구로는 Vohs & Schmeichel(2003)는 고갈 상태에서 과제를 처리하는데 소요되는 시간을 과대평가한다는 것을 확인하였다[25, 26]. 고갈상태는 지각과 인지에 영향을 미친다는 연구 결과에 근거하여 자원 고갈은 목표에 대한 평가에 영향을 미친다. 목표 설정에 한정하지 않고, 동기 차원에서 자기 조절과 관계에 대한 연구도 다수 있다. 이들 연구를 보면 동기와 자기 조절 간에 공통된 목표 지향성이 공유되며, 이에 대해 동기 유발, 자기 조절, 성과간 관계가 있다는 것을 알 수 있다[11, 17].

자기효능감과 목표-성과간의 선행연구는 Wood and Locke(1987)가 자기 효능감은 학습 성과에 대해 직접적인 관계와, 학습 목표를 매개로 한 간접적 관계를 규명한 것이 있다[24]. 뿐만 아니라 Bandura(1997)는 자기효능감이 성과를 내도록 행동하는 신념으로 설명하였고[3], Katzell and Thompson(1990)은 성공적으로 업무를 수행한 후 종업원의 자기효능감은 높아지며 다음 업무에 긍정적인 영향을 가져오는 것을 확인하여, 이후 업무에 긍정적인 효과가 있다는 것을 확인하였다[12].

따라서 과업의 수행 중에 자기 조절의 성공 여부는 자기효능감의 영향을 받게 되며 또한 자기 조절력이 자기효능감에 영향을 줄 수도 있다. 이러한 상호간의 영향을

거쳐 목표의 수준을 결정하고 그 목표를 달성하기 위한 노력이 이루어지게 된다.

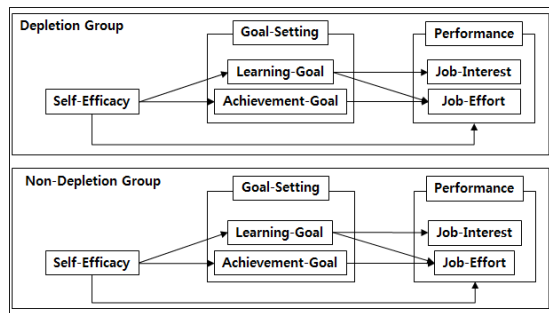
또한 최근에 오면서 목표-성과의 단순한 상관관계 분석을 지양하고 좀 더 구체적인 관계를 밝히고자 하는 연구가 진행되고 있다. 어려운 과업일수록 학습지향적인 사람은 성과향상을 가져오지만 성과지향적인 사람은 목표-성과간에 긍정적 상관관계가 없다는 연구 결과가 나타나고 있다[5, 9].

3. 연구방법

3.1 실증연구 모형과 가설 설정

본 연구에서는 자아조절자원에 따른 동기의 차이를 확인하고자 한다. 보다 구체적으로는 자기효능감에 따른 목표설정이론의 동기 효과가 자아조절자원 상태에 따라 다를 것이라는 것을 확인하기 위한 것으로 자아고갈 집단과 그렇지 않은 집단을 구분하여 측정하였다.

자아조절자원의 고갈 집단, 비고갈 집단으로 구분하여 자기효능감에 따른 목표설정, 성과 변화를 측정하였다.



[Fig. 1] Hypothesized model

위 모형에서 제시한 변수를 적용하여 가설들을 정리하면 다음과 같다.

- H 1: 자기효능감이 높을수록 성과는 높아질 것이다.
- H 1-1: 자기효능감이 높을수록 과업관심도는 높아질 것이다.
- H 1-2: 자기효능감이 높을수록 과업노력도는 높아질 것이다.

H 2: 자기효능감과 성과 사이에서 목표는 매개역할을 할 것이다.

H 2-1: 자기효능감과 과업관심도 사이에서 학습목표는 매개역할을 할 것이다.

H 2-2: 자기효능감과 과업노력도 사이에서 학습목표는 매개역할을 할 것이다.

H 2-3: 자기효능감과 과업노력도 사이에서 성과목표는 매개역할을 할 것이다.

위 두 개의 가설은 두 집단 내에서 공통적으로 측정되는 모형이다. 여기에서 자아조절자원을 조작하여, 두 집단 간 모형의 차이를 확인할 것이다. 본 연구는 자아고갈 조작을 실시한 이후 자기효능감과 목표 설정을 측정하였다. 따라서 아래와 같이 가설을 설정하였다.

H 3: 자아조절자원이 고갈된 집단은 그렇지 않은 집단보다 목표를 낮게 설정할 것이다.

H 3-1: 자아조절자원이 고갈된 집단은 그렇지 않은 집단보다 학습목표가 낮을 것이다.

H 3-2: 자아조절자원이 고갈된 집단은 그렇지 않은 집단보다 성과목표가 낮을 것이다.

3.2 설문지 구성

본 연구의 가설검증을 위한 설문지의 문항은 자기효능감을 측정하기 위한 6개 항목, 목표설정의 하위요인인 학습목표, 성취목표에 각각 4개 항목으로 총 8개 항목, 성과의 하위요인으로 과업관심도 5개 항목, 과업노력도 4개 항목이 사용되었다. 그리고 자아조절자원을 조작하기 위해 두 집단으로 구분하여 한쪽에만 ‘e 지우기 과제’를 실시하고 자아고갈 여부를 측정하는 5개 문항을 추가하였다. 전체적으로 23개 항목이 사용되었으며, 자아조절자원 조작집단에는 조작과제와 조작여부를 확인하기 위한 5개 항목이 더 사용되었다.

이들 각 문항은 인구통계적 특성에 대한 문항을 제외하고 모두 Likert 7점 척도로 이루어졌다.

3.3 변수의 조작적 정의

3.3.1 자기효능감

자기효능감의 측정은 자기 효능감의 강도(Strength)와 크기(Magnitude)를 조사하여 그 결과를 합하는 것이

일반적인 방법이다(Bandura, 1986). 하지만 자기효능감의 강도만으로 충분히 자기효능감 수준을 아우르고 있다고 간주되어 이 부분만을 중점적으로 조사하는 학자들도 충분히 많다. 따라서 본 연구에서도 표본들의 과업에 대한 자기 효능감의 강도를 중심으로 측정한다. Riggs and Knight(1994)가 개발한 6개 항목을 바탕으로 설문지를 설정에 맞도록 일부 수정하여 Likert 7점 척도(1=강한 부정, 4=중간, 7=강한 긍정)로 측정하였다[19].

3.3.2 목표 설정

목표 설정은 목표-성취에 대한 연구에서 이전보다 구체화 되었다. 교육 분야에서는 학습 지향과 성과 지향으로 구분하여 목표난이도는 학습 지향 성향에서만 성과향상을 가져오는 것을 확인하였다. 위의 두 구분은 자아 완성을 위한 학습 목표 설정과 경쟁을 의식한 성과 목표 설정으로 구분된다, 본 연구에서는 Boutton et al.(1996)이 개발한 두 종류의 목표 설정 측정항목 각 8개 중 각각 4개를 일부 수정하여 Likert 7점 척도로 측정하였다[7].

3.3.3 성과

학생 수업의 성과에 관해 목표 설정을 두 유형(학습 목표설정, 성과 목표설정)으로 나누는 경우, 학습 목표 설정은 수업에 관한 흥미와 관심으로 연결되고, 성과 목표 설정은 학점에 큰 영향을 미친다. 그러므로 본 연구에서 학습 목표에 대한 결과를 측정하기 위해 과업관심도를 종속변수로 사용하였다. 또한 노력 행동이 목표-성과 관계에서 중요한 역할을 하므로[3] 과업노력도 역시 종속변수로 사용하였다.

3.3.4 자아조절자원

본 연구에서는 ‘e 지우기 과제’를 통해 자아조절 자원의 고갈을 유도하였다. 해당 과제는 기존의 자아-고갈 모형에 관한 일부 연구에서 사용한 방법이다[20].

과제 수행 내용은 설문지에 인쇄된 영문 논문 중 ‘e’를 찾아 ‘/’ 표시를 하는 것으로 기존 자기 조절이나 통제력 관련 연구에서 사용된 것과 유사한 난이도로, 억제 조건 두 가지를 통해 일시적인 자아 고갈 효과를 유도하였다.

‘e 지우기 과제’ 이후 해당 과제가 얼마나 어려웠는지에 대한 질문 5가지 항목을 실시하였다.

3.4 연구방법

3.4.1 실험대상 및 설계

경북 구미 소재의 대학교 학부생 300명을 대상으로 하였으며, 회수된 설문지 중 불성실하게 응답했거나, 지시를 제대로 따르지 않은 피험자의 설문지 17부를 제외한 283부를 분석 결과에 사용하였다.

실험설계는 2(자아고갈, 비고갈) 집단간 실험 설계의 형식이었다. 각 실험 집단의 크기는 30~70명이었다.

3.4.2 실험 절차

실험은 자아고갈 조작 집단과 비조작 집단으로 구분하여 강의에 참석하도록 하였다. 강의 시작 전, 조작집단에는 자아고갈 과제를 수행하도록 하였고, 과제 수행 후 비조작 집단과 함께 자기효능감, 목표 설정(학습 목표, 성과목표)를 측정하였다. 강의가 끝난 다음에 성과(과업 관심도, 과업노력도)를 측정하였다.

다시 말해, 이는 학부생들이 강의에 참석하기 전에 해당 강의에 대한 목표 설정, 자기효능감을 측정하고, 강의 후 학습에 대한 성과를 측정하는 것이다.

자아고갈 집단은 자아조절자원을 조작하기 위해 'e 지우기 과제'를 사용하였다. 'e 지우기 과제'를 5분 동안 수행하도록 한 후 두 집단 모두에게 설문지를 배포하여 자기효능감과 목표를 측정하였다. 이후 강의가 끝나고 학습에 대한 성과를 측정하는 과정을 거쳤다.

3.4.3 자료 분석방법

본 연구의 자료는 통계 패키지 SPSS Statistics 21을 사용하여 분석하였다.

분석방법은 첫째, 응답 자료의 신뢰성을 입증하기 위하여 Cronbach- α 계수를 이용하여 신뢰성을 검증하였고, 요인분석을 통하여 척도의 타당성을 검증하였다.

둘째, 표본의 특성을 알아보고, 자료의 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 변수들 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

넷째, 전체 표본에서 독립변수와 종속변수간의 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였으며 목표설정, 매개효과를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 자아조절자원에 따른 집단 간의 차이를 확인하기 위해 두 집단으로 구분하여 회귀분석을 실

시하였다.

3.4.4 사전 점검

본 연구에서는 'e 지우기 과제'가 효과적으로 자아조절자원을 고갈시키는지 사전 점검을 시행하였다. 자아고갈을 위해 2개의 과제를 제시하였다. 이 과제는 'e 뒤에 다른 모음이 바로 올 때는 제외', '한 단어에 e를 제외하고 모음이 하나만 있는 경우'의 조건에서는 'e'를 지우지 않는 것이다.

다른 하나는 'e' 전부를 지우는 과제, 즉 'e' 지우기 과제에서 별도의 조건이 없는 것이다. 이는 자아조절자원이 고갈되지 않는 상황을 보여주기 위한 것으로 조작점검에서 다른 과제와 차이를 보임으로써 자아고갈 여부를 구분하고자 한다. 'e 지우기 과제' 이후 양측 모두 해당 과제가 얼마나 어려웠는지에 대한 질문 5 항목(김현주 2012)을 실시하였다.

대상은 대학원생과 학부생 62명이 참여하였다. 비고갈 과제에 31명, 고갈 과제에 31명이 참여하여, 결과는 고갈 과제(M=4.2903)가 비고갈과제(M=2.9742)보다 쉽다고 보았으며, 이는 통계적으로 유의하였다($t=4.008, p<.000$).

사전 점검에서 조작점검을 통해 'e' 지우기과제가 효과적으로 자아조절자원을 고갈시킨다는 것을 확인하였으며, 본 실험에서는 고갈집단에만 과제를 부여하여 진행하였다.

4. 연구 결과

4.1 측정도구의 신뢰성과 타당성

실증분석에 앞서 각 항목에 대한 신뢰성을 Cronbach- α 계수를 사용하여 검증하였다. 신뢰성이란 동일한 개념에 대하여 반복하여 측정할 때, 일정한 결과를 얻을 가능성을 뜻한다. 본 연구에서는 내적 일관성을 추정할 수 있는 Cronbach- α 계수를 본 연구에서는 활용하였다.

최종적으로 얻은 신뢰성 계수는 신뢰성 계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰할 수 있는 것으로 받아들여진다.

타당성은 측정도구의 개념이나 속성을 정확하게 측정하였는지를 확인하는 것이다. 본 연구에서는 타당성을 검증하기 위한 방안으로 요인분석을 실시하였다. 각각의 검증 결과는 아래 표에 제시하였다.

<Table 1> Reliability Analysis

	Variables	Questions	Cronbach's Alpha
	Self-Efficacy	6	.903
Goal-Setting	Learning-Goal	4	.848
	Achievement-Goal	4	.790
Performance	Job-Interest	5	.939
	Job-Effort	4	.900

<Table 2> Exploratory Factor Analysis

	Factor	Factor Loading	Percentage of variance	Eigen-value
Self-Efficacy	Self-Efficacy 6	.883	67.679	4.060
	Self-Efficacy 5	.853		
	Self-Efficacy 2	.837		
	Self-Efficacy 4	.816		
	Self-Efficacy 3	.811		
Learning-Goal	Self-Efficacy 1	.729	69.090	2.764
	Learning-Goal 2	.884		
	Learning-Goal 3	.868		
	Learning-Goal 4	.784		
Achievement-Goal	Learning-Goal 1	.783	80.438	2.470
	Achievement-Goal 2	.850		
	Achievement-Goal 4	.803		
	Achievement-Goal 3	.746		
Job-Interest	Achievement-Goal 1	.740	80.438	4.022
	Job-Interes 2	.932		
	Job-Interes 5	.905		
	Job-Interes 4	.893		
	Job-Interes 3	.884		
Job-Effort	Job-Interes 1	.869	77.091	3.084
	Job-Effort 3	.929		
	Job-Effort 2	.900		
	Job-Effort 1	.862		
	Job-Effort 4	.817		

분석결과에 의하면 척도들은 모두 의도한 변수에 유의하게($p<.000$) 적재되었다. 전체 5개 변수에서 각 설문 문항들은 해당 변수에 맞게 .6이상으로 적재되어 제외되는 항목은 없었다.

4.2 각 변수들의 기술통계량 및 상관관계

각 변수들간의 기술통계량으로 자기효능감, 학습목표, 성과목표, 과업관심도 및 과업노력도는 그 평균이 각각 4.7114, 4.1846, 4.2862, 4.9427, 4.3765으로 나타났다.

또한 상관관계도 아래 표에 함께 제시되어 있다. 상관관계는 변수들 사이의 선형관계 여부를 나타내며, 부호를 통해 정적인, 혹은 부적인 관계를 나타낸다.

자기효능감과 학습목표, 성과목표 간의 관계는 .351, .404로 유의수준 0.01에서 유의하게 나타난다. 또한 자기

효능감과 과업관심도, 과업노력도의 관계에서도 유의수준 0.01에서 .309, .286으로 유의하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 목표설정 변수와 성과 변수 사이의 상관관계에서는, 학습목표와 과업관심도에서 .387, .441로 유의수준 0.01에서 유의하게 나타난다. 성과목표에서는 과업노력도가 .326으로 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나지만, 과업관심도는 .192로 유의수준 0.01에서 관계가 없는 것으로 확인된다. 가설을 설정하는 단계에서, 성과목표는 내세울 수 있는 결과를 추구하기 때문에 과업에 대한 관심과는 관계가 약할 것이기 때문에 가설을 설정하지 않았으며, 상관관계를 통해 이를 확인할 수 있다.

상관관계 분석을 통해 연구 모형에서 제시하는 것과 같이 각 변수 간에 유의한 관계가 있는 것을 알 수 있으며, 이를 통해 목표설정의 매개효과도 기대해볼 수 있다.

<Table 3> Correlation Matrix

Variable	Mean	Standard deviation	1	2	3	4	5
Self-Efficacy	4.7114	1.09154	1				
Learning-Goal	4.1846	1.13619	.351**	1			
Achievement-Goal	4.2862	1.18679	.404**	.394**	1		
Job-Interest	4.9427	1.21630	.309**	.387**	.192**	1	
Job-Effort	4.3765	1.32545	.286**	.441**	.326**	.743**	1

P<0.05 : *, P<0.01 : **, p<0.001 : ***

4.3 연구가설의 검증

아래 표에서는 가설 1-1, 자기효능감이 과업관심도에 미치는 영향에 대한 회귀분석이다.

자기효능감과 과업관심도의 회귀모형에 대한 F값은 26.789(P<.000)으로 유의한 결과를 보여준다. P<.000에서 β는 .323으로 자기효능감이 과업관심도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었고 t값은 5.177(P<.000)으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1은 채택되었다.

<Table 4> Regression analysis for Hypothesis 1-1

Independent variables	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	3.312	.323		10.246	.000
Self Efficacy	.345	.067	.309	5.177	.000

R=.309, R2=.096, ΔR2=.092, F=26.798, p=.000

가설 1-2, 자기효능감이 과업노력도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 아래와 같다.

자기효능감과 과업관심도의 회귀모형에 대한 F값은 22.606(P<.000)으로 유의한 결과를 보여준다. P<.000에서 β는 .286으로 자기효능감이 과업노력도에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. t값은 4.755(P<.000)으로 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설 1-2도 채택되었다.

<Table 5> Regression analysis for Hypothesis 1-2

Independent variables	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	2.732	.355		7.698	.000
Self Efficacy	.348	.073	.286	4.755	.000

R=.286, R2=.082, ΔR2=.078, F=22.606, p=.000

가설 2의, 자기효능감과 성과 간의 목표설정의 매개효과를 확인하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀 분석을 실시하였다.

이 분석방법에 의하면, 1단계, 독립변수와 매개변수의 회귀분석을 통해 유의성을 확인한다. 2단계는 독립변수와 종속변수를 회귀분석을 통해 유의한 영향을 확인하고 3단계에서 독립변수와 매개변수를 함께 종속변수와 회귀 분석을 실시한다. 3단계에서 매개변수가 종속변수에 대해 그 영향이 유의하고, 독립변수가 2단계에서보다 그 효과가 적으면 부분매개효과가 있다고 판단한다. 만약 3단계에서 매개변수가 통제되었을 때, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하지 않으면 완전매개효과로 보며 이는 독립변수가 반드시 매개변수를 통해 종속변수에 영향을 준다는 것을 뜻한다.

자기효능감과 과업관심도에 대한 학습목표의 매개역할(가설 2-1)을 분석한 결과는 다음과 같다.

1단계에서 β는 .351로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서 .309의 β값을 나타낸다. 3단계에서 β는 독립변수에서 .204, 종속변수에서 .320을 나타낸다. 유의수준을 판단할 수 있는 t값과 P값은 세 단계 모두 유의한 값을 보여준다. 즉 3단계의 회귀분석 결과가 유의하다는 것을 나타내며, 2단계에서 독립변수의 영향이 3단계에서 독립변수의 영향보다 크게 나타난다. 따라서 가설 2-1은 채택되었다.

가설 2-2의, 자기효능감과 과업노력도 간에 학습목표의 매개역할의 분석결과는 다음으로 설명한다.

1단계에서 β는 .351로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .286의 β값을 나타낸다. 3단계에서는 독립변수에서 .158, 종속변수에서 .389의 β값을 나타낸다. 또한 t값과 P값은 세 단계 모두 유의한 값을 보여준다. 즉 3단계의 회귀분석 결과가 유의하다는 것을 나타낸다. 2단계에서 독립변수의 영향이 3단계에서 독립변수의 영향보다

<Table 6> Regression analysis for Hypothesis 2 : Mediating Effect

Variable	Phase	β	t	p	R2
Independent Variable : Self-Efficacy	1	.351	6.281	.000	.123
Mediate Variable : Learning Goal	2	.309	5.177	.000	.096
Dependence Variable : Job-Interest	3	.204	3.382	.001	.187
Independent Variable : Self-Efficacy	4	.320	5.311	.000	
Mediate Variable : Learning Goal	1	.286	4.755	.000	.123
Dependence Variable : Job-Effort	2	.158	2.666	.008	.082
Independent Variable : Self-Efficacy	3	.404	7.401	.000	.163
Mediate Variable : Achievement-Goal	4	.286	4.755	.000	.082
Dependence Variable : Job-Effort	1	.185	2.894	.004	.135
Mediate Variable : Learning Goal	2	.252	3.939	.000	

크게 나타내며 가설 2-2은 채택되었다.

가설 2-3의, 자기효능감과 과업노력도 간에 성과목표의 매개역할의 분석결과는 다음으로 설명한다.

1단계에서 β 는 .404로 정의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .286의 β 값을 나타낸다. 3단계에서는 독립변수에서 .185, 종속변수에서 .252의 β 값을 보인다. t값과 P값은 세 단계 모두 유의하게 나타난다. 즉 3단계의 결과가 유의하다는 것을 나타내며, 2단계에서 독립변수의 영향이 3단계에서 독립변수의 영향보다 크게 나타내며 가설 2-3은 채택되었다.

자아조절자원은 자기효능감과 목표설정간에 차이를 발생시킬 것이다. 이에 대한 가설이 가설 3이며, 이에 대한 것은 두 집단을 회귀분석하여, 그 영향력을 나타내는 β 값을 통해 비교한다.

<Table 7> Regression analysis for Hypothesis 3-1

Depletion Group	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	2.982	.410		7.267	.000
Self Efficacy	.243	.083	.230	2.942	.004
R=.230, R2=.053, Δ R2=.047, F=8.658, p=.004					
Non-Depletion Group	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	1.749	.374		4.681	.000
Self Efficacy	.543	.080	.520	6.779	.000
R=.520, R2=.270, Δ R2=.264, F=45.950, p=.000					

고갈 집단의 회귀분석 결과를 보면 자기효능감과 학습목표 설정의 회귀모형에 대한 F값은 8.658(P<.004)으로 유의한 결과를 보여준다. P<.006에서 β 는 .230로 자기효능감이 과업관심도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었고 t값은 2.942(P<.004)로 통계적으로 유의하다.

비교갈 집단의 결과에서는 자기효능감과 과업관심도의 회귀모형에 대한 F값은 45.950(P<.000)으로 유의한 결과를 보여준다. β 값은 .520(P<.000)로 자기효능감이 과업관심도에 정의 영향을 미치며 t값은 6.779(P<.000)로 유의한 것을 알 수 있다.

두 집단의 회귀분석 결과가 유의한 것을 확인하였으며, 자아고갈집단이 성과가 낫다는 것을 확인하기 위해 β 값을 비교한다. 고갈집단의 β 는 .230이며, 비교갈 집단은 .520로 고갈되지 않았을 때 효능감에 따른 학습목표 설정이 더 큰 영향을 받는 것을 확인하였다. 따라서 가설 3-1는 채택되었다.

<Table 8> Regression analysis for Hypothesis 3-2

Depletion Group	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	2.174	.411		5.283	.000
Self Efficacy	.432	.083	.386	5.213	.000
R=.386, R2=.149, Δ R2=.144, F=27.177, p=.000					
Non-Depletion Group	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	SE			
Constant	2.155	.403		5.345	.000
Self Efficacy	.475	.086	.442	5.495	.000
R=.442, R2=.196, 수정된R2=.189, F=30.190, p=.000					

가설 3-2, 자기효능감과 성과 목표설정에 대한 자아조절자원의 차이는 다음과 같다.

고갈 집단의 회귀분석 결과를 보면 자기효능감과 과업관심도의 회귀모형에 대한 F값은 24.117($P<.000$)으로 유의한 결과를 보여준다. $P<.000$ 에서 β 는 .386로 자기효능감이 과업관심도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었고 t값은 5.213($P<.000$)로 통계적으로 유의하다.

비고갈 집단의 결과에서는 자기효능감과 성과목표 설정의 회귀모형에 대한 F값은 30.190($P<.000$)으로 유의한 결과를 보여준다. β 값은 .442($P<.000$)로 자기효능감이 과업관심도에 정의 영향을 미치며 t값은 4.495($P<.000$)로 유의한 것을 알 수 있다.

두 집단의 회귀분석 결과가 유의한 것을 확인하였으며, 자아고갈집단이 성과가 낮다는 것을 확인하기 위해 β 값을 비교한다. 고갈집단의 β 는 .386이며, 비고갈 집단은 .442로 고갈되지 않았을 때 효능감에 따른 성과목표 설정이 더 큰 영향을 받는 것을 확인하였다. 따라서 가설 3-2는 채택되었다.

<Table 9> Result

가설 1		
가설 1-1	가설 1-2	
○	○	
가설 2		
가설 2-1	가설 2-2	가설 2-3
○	○	○
가설 3		
가설 3-1	가설 3-2	
○	○	

5. 논의 및 결론

5.1 연구의 결과

본 연구는 자기효능감과 목표설정이론 간의 관계에 대해 자아조절자원이 미치는 영향에 대하여 알아보고자 하였다. 이에 대한 세부변수로, 목표설정은 학습목표와 성과목표로 구성되어 있으며, 성과는 과업관심도와 과업 노력도로 이루어져있다. 이에 대한 실증 연구로 자아조절자원에 대하여 두 개 집단으로 구분하여, 자기효능감, 목표설정, 성과를 측정하였다.

대상은 경북 구미의 대학생으로 하였으며, 자아조절자원을 고갈시킨 집단과 그렇지 않은 집단으로 실시하였다.

자아조절자원을 조작한 후 자기효능감과 목표를 측정하고 후 강의를 실시하였고 강의가 끝나고 성과를 측정하였다.

분석은 자기효능감, 목표설정, 성과 측정치를 3단계 매개회귀분석을 통해 확인하였다. 또한 집단 간의 차이는 회귀분석에서 영향력을 나타내는 β 를 통하여 비교하였으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 자기효능감은 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자아고갈집단, 비고갈 집단의 구분 없이 실시한 회귀분석의 결과, 자기효능감이 높을수록 성과가 높은 것으로 나타났다. 또한 둘과의 관계에서 목표 설정의 매개효과도 확인하였다.

둘째, 자아고갈 상태에 따른 자기효능감과 목표설정이론의 관계를 확인하였다. 자아고갈 상태에서 목표설정과 성과가 비고갈 집단보다 낮은 것을 확인할 수 있었다.

셋째로 자아조절자원과 자기효능감의 관계를 확인하였다. 자아고갈이 성과와 목표에 영향을 미친다면, 보다 나은 성과를 위해 이를 강화할 필요가 있다. 이에 따라 자기효능감과 자아고갈의 회귀분석 결과, 자기효능감이 높을수록 자아조절자원이 강화되는 것을 확인하였다.

결론적으로 자기효능감이 높은 사람이 높은 목표를 설정하여 고성적을 낼 수 있으며, 자아조절자원에 영향을 미치는 상황에서도 그 영향이 적은 것을 확인할 수 있었다. 자아조절자원에 따른 목표설정과 성과의 차이를 확인하여, 목표를 통해 종업원의 동기를 유발하고자 하는 경우, 자아조절자원 또한 관리되어야 한다는 점을 도출하였다.

5.2 연구의 시사점 및 한계점

본 연구에서는 종업원의 동기 유발을 위해 기업에서 많이 사용되는 목표설정이론에 대해 영향을 미치는 변수를 알아보았다. 기존 연구 결과를 보면 종업원들에게 동일한 목표를 제시하였을 때, 모든 종업원이 동일한 성과를 거두지는 않는다. 이에 따라 성과 차이의 원인을 찾기 위한 연구가 목표설정이론 분야에서 다양하게 이루어졌다. 성과 차이의 원인, 즉 낮은 성과의 종업원과 높은 성과를 거둔 종업원 사이의 차이는 종업원의 성과를 개선할 수 있는 변수가 된다. 종업원이 어떠한 문제점이 있어서 성과가 낮다면, 그 문제점을 제거하여 성과를 올릴 수 있다. 또한 고성적을 거둔 종업원에게 더 높은 목표를 제시할 때, 이 문제점을 고려하여 목표달성 실패에 대한 가

능성을 줄일 수 있다. 목표설정과 성과에 영향을 미치는 요인 중 가장 대표적인 변수가 자기효능감이다. 자기효능감이 높을수록 목표를 통한 높은 성과창출을 기대할 수 있다[18].

또한 본 연구에서는 자아조절자원과 목표설정이론과의 관계도 알아보았다. 결과적으로 자아조절자원은 목표 설정에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 목표설정이론을 통해 성과를 거두는 과정은 자아조절자원을 소진하는 과정이며, 자아조절자원이 소진되면, 그렇지 않은 경우보다 성과는 낮아지게 된다.

실제 업무과정에서 목표는 하나만 주어지지 않는다. 연속적으로 다양한 업무가 주어지며, 각 업무에 대해 성과를 거두기를 기대한다면, 이전의 업무로 인해 소진된 자아조절자원의 영향을 받지 않을 수 없다. 결과적으로 기업은 자아조절자원을 강화해야 종업원으로부터 꾸준한 결과를 기대할 수 있다. 본 연구에서는 자기효능감을 통해 자아조절자원이 강화될 수 있다는 것을 확인하였다.

위와 같이 본 연구는 실제 업무에서 목표설정이론을 활용할 때, 기대에 미치지 못하는 결과에 대한 원인을 규명한 점에서 실무적인 기여를 하였다.

또한 학문적인 기여점은 다음과 같다.

목표설정 이론의 측면에서 성과에 영향을 주는 변수로 자아조절자원을 규명하였다. 조직행동 분야에서 자아조절자원에 대한 연구는 업무 피로감에 따른 회복 방법 업무에 있어서 비윤리적 행동을 다루고 있으나, 성과와의 관계를 설명한 연구는 없었다. 본 연구는 자아조절자원이 목표 설정과 성과에 미치는 영향을 확인하였다.

자아조절자원이 성과에 영향을 준다면 이를 강화할 필요성이 있다. 본 연구에서는 자기효능감이 자아조절자원을 강화한다는 것에 대한 증거를 일부 제시하였다.

또한 자기효능감이 자아조절자원에 미치는 영향, 목표와 성과의 관계, 자기효능감이 목표와 성과에 미치는 영향, 목표설정이론에서 자아조절자원의 영향을 사회인지이론으로 설명하였고 이를 실증분석을 통해 확인하였다. 이러한 점에서 본 연구는 자기효능감과 자아조절자원을 개인의 특성, 목표 설정과 성과를 위한 노력을 행동으로 구분하여 사회인지이론으로 충분히 설명하였으며, 자기효능감, 자아조절 강화 모형, 목표설정이론을 하나의 이론적 틀로 통합·설명하고자 하였다.

이러한 기여점에도 불구하고 본 연구에서는 몇 가지

한계가 존재한다. 첫째, 수집된 표본에 문제점을 제기할 수 있다. 표본을 자아고갈 상태로 만들기 위한 조작 과제를 부여하였다. 이러한 조작은 실제기업의 종업원을 대상으로 하기에는 한계가 있다. 어느 누구도 업무성과가 낮아질 것으로 예상되는 과제에 참여하려하지 않을 것이다. 따라서 학생들을 대상으로 측정하였으며, 학생의 목표와 성과는 실무자들의 그것과 차이가 날 것이다. 이후 연구에서는 표본을 실무자들을 대상으로 연구를 할 필요가 있다.

둘째, 하나의 강의에만 한정하였다. 장기적으로 학습을 측정하는 것이 아닌, 하나의 강의에 대한 목표와 그 성과만을 보았다. 이러한 한계로 인해 학생들의 노력행동이 충분히 발휘되지 않았을 수도 있다.

셋째, 자아조절자원에 대한 척도의 한계이다. 본 연구에서는 자아고갈과 자기효능감의 관계를 회귀분석으로 확인하였다. 하지만 자아고갈에 대한 척도는 현재 제대로 개발되지 않은 관계로 조작적검 자료를 척도로 사용하였다. 조작적검 자료가 척도로서 자아고갈을 정확히 나타낸다고 보장할 수 없다.

넷째, 집단 분석에 있어서 회귀분석을 통한 영향력만을 비교하였다. 추후 연구에서는 분산분석으로 통해 두 집단의 차이를 보다 명확하게 확인할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Baer, J. S., Holt, C. S., & Lichtenstein, E. Self-efficacy and smoking reexamined: construct validity and clinical utility. *Journal of consulting and clinical psychology*, Vol. 54, No.6, pp. 846, 1986.
- [2] Bandura, A., & Locke, E. A. Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*, Vol. 88 No. 1, pp. 87. 2003.
- [3] Bandura, A.. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, Vol. 84 No.2, pp.191. 1977.
- [4] Baumeister, R. F.. Yielding to temptation: Self control failure, impulsive purchasing, and consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, Vol. 28 No.4, pp. 670-676. 2002.

- [5] Bell, B. S., & Kozlowski, S. W.. A typology of virtual teams implications for effective leadership. *Group & Organization Management*, Vol. 27 No.1, pp. 14-49. 2002.
- [6] Boutton, T. W., & Yamasaki, S. I. (1996). Stable carbon isotope ratios of soil organic matter and their use as indicators of vegetation and climate change. *Mass spectrometry of soils.*, pp. 47-82.
- [7] Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D.. Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, Vol. 4 No.1, pp 62-83. 2001.
- [8] Dweck, C. S., yi Hong, Y., & yue Chiu, C.. Implicit theories individual differences in the likelihood and meaning of dispositional inference. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 19 No.5, pp. 644-656. 1993.
- [9] Fisher, S. L., & Ford, J. K.. Differential effects of learner effort and goal orientation on two learning outcomes. *Personnel Psychology*, Vol. 51 No.2, pp. 397. 1998.
- [10] Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L.. Ego depletion and the strength model of self-control: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, Vol. 136 No.4, pp. 495. 2010.
- [11] Hsieh, P. H., Sullivan, J. R., Sass, D. A., & Guerra, N. S.. Undergraduate engineering students' beliefs, coping strategies, and academic performance: An evaluation of theoretical models. *The Journal of Experimental Education*, Vol. 80 No.2, pp. 196-218. 2012.
- [12] Katzell, R. A., & Thompson, D. E.. Work motivation: Theory and practice. *American psychologist*, Vol. 45 No.2, pp.144, 1990.
- [13] Lee, F. K., Sheldon, K. M., & Turban, D. B.. 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*, Vol. 88 No.2, pp. 256. 2003.
- [14] Locke, E. A., & Latham, G. P.. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, Vol. 57 No.9, pp. 705. 2002
- [15] Miner, J. B.. The expanded horizon for achieving entrepreneurial success. *Organizational Dynamics*, Vol. 25 No.3, pp. 54-67. 1998.
- [16] Muraven, M., & Baumeister, R. F.. Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?. *Psychological bulletin*, Vol. 126 No.2, pp. 247. 2000
- [17] Riggs, M. L., & Knight, P. A.. The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No.5, pp. 755. 1994
- [18] Pintrich, P. R., & De Groot, E. V.. Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of educational psychology*, Vol. 82 No.1, pp. 33. 1990.
- [19] VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W.. The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 2, pp. 249. 1999.
- [20] Vohs, Kathleen. D., Roy F. Baumeister, and Natalie, J. Ciarocco, "Self-Regulation and Self-Presentation: Regulatory Resource Depletion Impairs Impression Management and Effortful Self-Presentation Depletes Regulatory Resources," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88, pp. 632-657, 2005
- [21] Welsh, D. T., & Ordóñez, L. D.. Conscience without cognition: The effects of subconscious priming on ethical behavior. *Academy of Management Journal*, Vol. 57 No.3, pp.723-742. 2014.
- [22] Sunghyun Yun, Keunho Lee, Heuseok Lim, Daeryong Kim, Jung-hoon Kim, "The Method of Digital Copyright Authentication for Contents of Collective Intelligence", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 185-193, 2015.
- [23] Ji won Lee, Kyung-hee Kang, "Study about the relationship between self-esteem, depression and

stress of students according to school system”, Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 5, No. 4, pp. 69-74, 2014.

- [24] Winne, P. H., Self-regulated learning viewed from models of information processing. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives (2nd ed., pp. 153 - 189).
- [25] Bandura, A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall, Inc. 1986.
- [26] Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. A typology of virtual teams implications for effective leadership. Group & Organization Management, Vol 27 No 1, pp. 14-49. 2002

송 찬 섭(Song, Chan Sub)



- 2013년 2월 : 금오공과대학교 경영학과(학사)
- 2014년 7월 : 금오공과대학교 경영학과(석사)
- 2014년 7월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과,(주)이노솔루션
- 관심분야 : 조직행동, 경영전략
- E-Mail : osymbol@naver.com

이 선 규(Lee, Sun Kyu)



- 1983년 2월 : 성균관대학교(석사)
- 1990년 2월 : 성균관대학교 경영학과(경영학박사)
- 1998년 3월 : 미국 Univ. of Michigan 객원교수
- 2003년 3월 : 미국 Editorial Board of HFEM(SCSI)
- 1990년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학교

교 경영학과 교수

- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, R&D생산성
- E-Mail : sklee@kumoh.ac.kr

김 연 규(Kim, Yeun Kyu)



- 1989년 2월 : 공군사관학교 국제관계학(학사)
- 1998년 2월 : 고려대학교 법학과(석사)
- 2012년 1월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과 박사수료
- 관심분야 : 경영전략/리더십/조직
- E-Mail : aircops1@hanmail.net

강 은 구(Kang, Eun Gu)



- 2003년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(학사)
- 2012년 2월 : 금오공과대학교 컨설팅대학원(석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과 박사수료
- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, 리더십

- E-Mail : keg0273@gmail.com