

목표지향성과 역할 내 행동 관계에서 자기효능감의 매개효과

Mediating Effects of Self-efficacy in the links between Goal Orientation and In-Role Task Behavior

김 문 규* · 이 은 국**

(Kim, Mun-Gyu · Lee, Eun-Kook)

목 차

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구설계
- IV. 실증분석
- V. 결론

I. 서론

조직연구에서 개인의 성격과 성향은 조직의 목표달성에 영향을 미치는 개인차원 변인으로 설명되고 있다(박노윤, 2009; 이재훈·임현철, 2010; 고수일, 2011). 기존 연구에서 성격은 수행과 관련하여 다양한 연구가 수행되고 있으며, 그 가운데 Big5 성격유형이 연구자들의 많은 관심을 받고 있다(Ashton & Lee, 2007; Barrick & Mount, 1991; 김해룡·김정자, 2013; 이재훈·임현철, 2010). 하지만 최근 개인의 특성을 나타내는 변인으로 성향(disposition)에 관한 연구들이 발표되고 있으며, 목표지향성(goal orientation)에 대한 관심이 증가하고 있다(김술이·유태용, 2010; 고수일, 2011; 김종현·강영순, 2012).

목표지향성은 교육심리학 분야에서 개인의 학업동기에 영향을 미치는 주요한 변인으로 간주되고 있으며(김아영, 2010), 조직분야에서는 조직구성원의 직무동기 및 수행을 설명

* 제주대학교 대학원 경영학과 박사과정, 제1저자, kimungyu@jejunu.ac.kr

** 제주대학교 대학원 경영학과 박사과정, 교신저자, navychunghae@jejunu.ac.kr

하는 주요한 예측변인으로 관심을 받고 있다. 목표지향성은 개인성향, 인지차원 변인으로 구분되고 있다(Dweck, 1986; Dweck & Elliot, 1983). 개인성향은 상황 및 환경과 무관하게 성취상황에서 나타나는 개인의 특징을 의미하며, 인지차원은 개인이 추구하는 목표에 따라 특정사건에 다르게 반응하는 것을 뜻한다. 기존연구에서 목표지향성은 개인특성으로 접근하여 목표지향성 하위개념과 조직유효성의 영향력 관계를 규명하고 있다(Johnson, Shull, & Wallace, 2011; 김사라, 유태용, 2010; 박노윤, 2009; 김솔이·유태용, 2010; 김종현·강영순, 2012). 목표지향성의 선행연구를 살펴보면, 학습목표지향성은 조직구성원의 생산적 행동인 과업행동(김종현·강영순, 2012), 혁신행동(고수일, 2011; 지성호·강영순, 2012), 적응수행(김솔이·유태용, 2009), 조직시민행동(박노윤, 2009)을 증진시키는 것으로 확인되고 있다. 또한 증명목표지향성 역시 조직에서 구성원의 생산적 행동인 과업수행, 혁신수행, 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 규명되고 있다(박노윤, 2009; 고수일, 2011; 지성호·강영순, 2012; 김종현·강영순, 2012). 회피목표지향성은 과업수행을 감소시키는 것으로 검증되고 있다(Johnson, Shull, & Wallace, 2011; 김사라·유태용, 2010).

하지만 기존연구에서 나타나는 특징은 개인성향이 수행에 직접 영향을 미친다는 점이다. 이는 개인의 성향에 따라 조직 목표달성을 위한 행동이 영향을 받는다는 관점이지만, VandeWalle, Cron, & Slocum(2001)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 목표지향성이 학업행동에 직접 영향을 미치기 보다는 학업 자기효능감을 통해 이루어지는 것으로 설명하고 있다. 즉 목표지향성이 학생들의 자기효능감에 의해 학업수행에 이른다는 것이다. 조직 맥락에서도 개인의 목표지향성이 직무수행에 직접 영향을 미치기 보다는 개인의 직무수행 능력에 대한 확신인 자기효능감을 통해 수행에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 목표지향성과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하고자 한다.

또한, 목표지향성은 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성으로 구성된 다차원개념이다. 기존연구에서 학습목표지향성과 증명목표지향성의 유효성에 대한 다양한 견해들이 제시되고 있다. 2요인 모형에서 목표지향성은 학습목표지향성과 증명목표지향성으로 구분되었으며, 증명목표지향성은 능력에 대한 우호적 평가의 선호와 비우호적 평가에 대한 회피를 모두 반영하는 개념으로 두 가지의 상반된 관점이 하나의 개념으로 설명되어 적용에 한계가 있었다. 하지만 3요인 모형에서 증명목표지향성은 성과접근과 성과회피의 개념으로 구분되어 있다. 이 가운데 증명목표지향성(성과접근목표지향성)은 기존연구에서

개인의 생산적 활동의 영향력 방향성에 일관된 결과를 제시하지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 학습목표지향성과 증명목표지향성이 역할 내 행동에 미치는 방향성을 규명하고자 한다.

따라서 본 연구의 목표를 크게 두 가지로 구분하면, 첫째, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 자기효능감 및 역할 내 행동에 관한 직접효과 검증이다. 둘째, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1. 목표지향성의 개념

목표지향성(goal orientation)은 성취상황에서 나타나는 개인의 일관적인 성향을 의미한다(Dweck, 1986). 목표지향성 이론은 욕구이론과 성취동기이론에 기반하고 있다. Murray(1938)는 욕구유형 이론에서 인간의 욕구유형 가운데 경쟁상황에서 뛰어난 능력을 보이고 싶은 욕구를 성취욕구로 설명한다. 또한 Atkinson(1964)은 성취동기 이론에서 개인과 환경의 상호작용에 의해 특정상황에서 행동유형이 성공접근경향성과 실패회피경향성이 형성되는 것으로 주장한다. 즉 특정상황에서 개인의 성취욕구와 환경의 상호작용으로 인해 행동을 하도록 유도하는 성공접근경향성과 행동을 기피하도록 유도하는 실패회피경향성이 나타난다는 것이다. Dweck(1986)은 성취욕구와 성취동기이론에 목표개념을 도입하여 목표지향성 이론으로 발전시켰으며, 목표의 역할은 개인의 정서, 인지, 행동에 차별적인 반응 원인으로 주장한다.

목표지향성 이론은 다차원 개념이며, Dweck(1986)은 암묵이론(implicit theory)을 적용하여 지능에 대한 개인의 지각에 따라 학습목표지향성(learning goal orientation)과 증명목표지향성(performance goal orientation)으로 분류한다. 학습목표지향성은 지능은 고정되지 않고 개발 가능한 것으로 개인의 유능성은 학습을 통해 개선 가능한 것으로 설명한다. 반면에 증명목표지향성은 지능은 고정된 것으로 개인은 유능성에 대한 긍정적 인식은 선호하지만 부정적 평가는 회피하는 것을 의미한다. 예를 들어, 성취상황에서 학습목표지향성이 높은 개인은 자신의 능력이 부족할 경우 학습을 통해 유능성을 향상시켜 목표달성

에 이르지만, 증명목표지향이 높은 개인은 자신의 능력에 대한 긍정적인 평가를 받을 수 있는 목표를 선호하고, 부정적 평가를 회피하는 반응을 보인다.

목표지향성 이론은 초기 2요인 모형(학습목표지향성, 증명목표지향성)으로 설명되고 있으나, Vandewalle(1997)에 의한 3요인 모형(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)으로 확장되었다. 또한 Elliot & McGregor(2002)는 목표지향성을 4요인 모형(숙달 접근, 숙달회피, 증명접근, 증명회피)으로 제안하고 있다. 그러나 초기 2요인 모형의 경우, 증명목표지향성이 개인의 유능성에 대한 긍정적 평가 선호와 부정적 평가 회피의 개념을 모두 포함하여 개념의 적용에 한계가 있었다. 그로 인해 VandeWalle (1997)는 증명목표지향성을 접근과 회피의 개념을 적용하여 긍정적인 평가를 선호하는 증명접근목표지향성(증명목표지향성)과 부정적인 평가를 회피하는 증명회피목표지향성(회피목표지향성)으로 구분하고 있다. 또한 목표지향성을 4요인 모형으로 설명하는 Elliot & McGregor(2002) 이론은 학습목표지향성에 접근과 회피의 개념을 적용하여 학습목표지향성을 숙달접근과 숙달회피, 증명목표지향성을 증명접근과 증명회피로 구분한다. 하지만 4요인 모형의 경우 숙달접근과 숙달회피 구성개념 간의 판별 타당성에 한계가 있는 것으로 설명되고 있다(김솔이·유태용, 2010; 지성호·강영순, 2012). 따라서 본 연구에서 목표지향성은 3요인 모형으로 접근한다. 즉, 학습목표지향성(learning goal orientation)은 현재 능력과 기술향상에 대한 일관적인 성향이며, 성과증명목표지향성(증명목표지향성)과 성과회피목표지향성(회피목표지향성)은 호의적인 판단/평가를 추구하는 성향과 비호의적인 판단/평가를 회피하는 성향을 의미한다. 또한 성과증명목표지향성과 성과회피목표지향성은 기존연구에서 증명목표지향성과 회피목표지향성으로 적용되고 있어 본 연구에서도 증명목표지향성의 하위개념인 성과증명과 성과회피 목표지향성을 증명목표지향성과 회피목표지향성의 개념으로 설명한다.

조직분야에서 목표지향성은 조직의 목표달성을 위한 구성원의 행동에 영향을 주는 주요한 변인으로 설명되고 있다. 선행연구를 종합하면, 학습목표지향성이 높은 구성원은 역할 내 행동인 대인관계행동과 혁신행동, 창의적 행동, 과업수행, 지속학습활동을 촉진하는 것으로 확인되었다(Johnson, Shull, & Wallace, 2011; 김태홍·한태영, 2009; 박노윤, 2009; 김사라·유태용, 2010; 고수일, 2011; 하원식·탁진국, 2012; 지성호·강영순, 2012). 즉 학습목표지향성이 높은 구성원은 조직의 유효성을 증진시키는 행동이 증진되어 조직목표달성에 긍정적으로 기여하는 것으로 규명되고 있다. 또한 증명목표지향성이 높은 개인은 조직에서 대인관계행동과 과업수행, 혁신수행을 초래해서 조직목표 달성에 기여하게 된다(박

노운, 2009; 김사라·유태용, 2010; 고수일, 2011). 마지막으로 회피목표지향성은 과업수행에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되어 조직의 유효성을 저감하는 특징이 있다 (Johnson, Shull, & Wallace, 2011; 김사라·유태용, 2010).

2.2. 목표지향성과 자기효능감 및 역할 내 행동의 관계

자기효능감(self-efficacy)은 개인의 직무수행 능력에 대한 믿음으로(Bandura, 1986), 특정 과업에 대한 착수여부, 노력의 정도, 어려움의 해결여부를 결정한다(Bandura, 1997). 즉, 개인이 인식하는 자기효능감의 정도에 따라 개인의 유능성에 대한 지각에 차이가 생기게 된다. 또한 자기효능감은 결과에 대한 기대가 아니라 성공적으로 특정과업을 수행해 낼 수 있는 개인의 신념을 의미한다. Bandura & Locke(2003)은 자기효능감은 과업 및 업무 수행 시 도전적 행동의 결정과 개인의 인지적 유연성에 영향을 미치는 중요한 변인으로 설명하고 있다. 또한 자기효능감은 직접 및 간접 학습을 통해 향상 가능하다는 측면에서 의미가 있다(Bandura, 1977).

자기효능감은 일반적 자기효능감과 맥락-특수적 자기효능감으로 구분한다. 일반적 자기효능감은 개인의 성격특성이며, 맥락-특수적 자기효능감은 특정 과업을 수행할 때 개인의 동기와 수행을 일컫는다. 즉 일반적 자기효능감은 특정 과업 및 과제 수행에 있어 일반적으로 나타나는 개인의 반응이며, 맥락-특수적 자기효능감은 특정 과업에 대해 나타나는 개인의 반응으로 과제 및 과업의 특성에 따라 자기효능감이 차별적으로 반응한다.

목표지향성과 자기효능감의 관계는 다음과 같다. 학습목표지향성은 성취상황에서 목표달성을 위한 개인의 노력을 선호한다. 따라서 개인은 목표달성을 위해 지속적으로 노력하고 목표설정에 있어서도 개인의 노력을 초래하는 난이도 높은 목표를 설정하게 된다. 선행 연구에서도 학습목표지향성이 지속 학습활동을 증진하는 유효한 변인임이 증명되고 있다(김태홍·한태영, 2009; 지성호·강영순, 2012). 또한 자기효능감은 개인의 직·간접 학습과 축적된 성공경험을 통해 향상이 가능하다(Bandura, 1977). 따라서 학습목표지향성이 높은 개인은 목표설정에 있어 개인의 노력이 요구되는 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 학습을 통해 자신의 능력에 대한 믿음을 개선하는 것을 추론할 수 있다. 선행 연구에서도 이러한 논리를 뒷받침하고 있다. VandeWalle, Cron, & Slocum(2001)은 대학원생을 대상으로 한 연구에서 학습목표지향성이 목표설정 수준과 노력에 긍정적인 영향을 미치는 것을 실증적으로 규명하였다. Phillips & Gully(1997)은 학습목표지향성이 자기효능감에 긍

정적인 영향력이 있는 것을 확인하였다. 국내 선행연구에서는 김해룡·김정자·권영해(2012)의 연구에서 Big 5 성격요인 가운데 성취 지향적인 특성을 보이는 성실성이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 규명하였다.

증명목표지향성은 성취상황에서 개인의 능력을 증명하는 것을 선호한다. 자기효능감은 개인의 축적된 성공경험을 통해 향상 가능한 것으로 설명된다. 즉 증명목표지향성이 높은 개인은 자신의 능력을 증명하기 위해 난이도가 높은 과제보다는 중간수준의 과제를 선호한다. 또한 개인의 이러한 목표달성을 통해 개인의 능력을 과시하는 경향이 있다. 따라서 증명목표지향성이 높은 구성원은 개인의 수행하는 과제의 성공경험을 통해 자기효능감이 증진되는 것을 고려할 수 있다. VandeWalle, Cron, & Slocum(2001)은 증명목표지향성이 노력, 목표설정, 자기효능감과 긍정적인 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 국내 선행연구에서는 이정애·황재규(2012)는 대학생을 대상으로 한 연구에서 증명목표지향성이 다차원으로 구성된 학업적 자기효능감에 긍정적인 상관관계가 있는 것을 규명하였다.

회피목표지향성은 성취상황에서 능력부족으로 인해 부정적인 평가를 회피하는 성향이다. 회피목표지향성이 높은 개인은 자신의 능력이 부족한 것을 보여주기를 선호하지 않는다. 이러한 성향은 축적된 개인의 실패경험에 기인하며 이러한 경험으로 인해 자기효능감 또한 부정적으로 인식될 가능성이 높다. 또한 목표설정과 노력에 있어서도 낮은 목표설정과 노력에 대한 투입에 부정적인 인식을 하게 된다. VandeWalle, Cron, & Slocum(2001)은 회피목표지향성이 목표설정에 부정적인 영향을 미치고, 자기효능감을 감소시키는 것을 규명하였다. 또한 이정애·황재규(2012)의 연구에서도 회피목표지향성은 다차원 자기효능감과 부분적으로 부정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 논의를 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 1 : 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 학습목표지향성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 증명목표지향성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 회피목표지향성은 자기효능감에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

우선 역할 내 행동의 설명에 앞서, 조직에서 생산적 행동을 의미하는 직무수행을 설명하면 다음과 같다. 직무수행(job performance)은 조직에서 구성원이 조직의 목표달성과

관련된 행동을 의미하고, 조직에서 개인의 행동을 역할 내 행동과 역할 외 행동으로 구분한다(Campbell, 1990). Murphy(1994)는 구성원의 생산적 행동을 과업지향적행동(task-oriented behaviors)과 대인지향적행동(interpersonally oriented behaviors)으로 구분한다. 또한 Jex & Britt(2011)은 이를 통합하여 과제지향적 행동을 직무와 관계된 주요과제를 수행하는 역할 내 행동으로 설명하고, 대인지향적행동을 직무에서 발생하는 대인관계 활동인 역할 외 행동으로 분류한다. 즉, 조직의 목표달성에 기여하는 생산적 행동인 직무수행은 과제지향적 행동인 역할 내 행동과 대인지향적행동인 역할 외 행동으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 이 가운데 역할 내 행동에 초점을 맞춘다. 이는 자기효능감은 직무수행 능력에 대한 확신으로 자기효능감의 증대는 대인지향적행동의 증진보다는 조직에서 개인의 과업수행 시 요구되는 능력의 증진과 관계되기 때문이다.

목표지향성과 역할 내 행동의 관계를 설명하면 다음과 같다. 학습목표지향성이 높은 개인은 직무수행에 요구되는 학습을 선호하며 이로 인해 지식과 기술 향상을 촉진한다. 따라서 조직에서 목표달성을 위해 요구되는 역할 내 행동을 수행한다. 선행연구에서도 학습 목표지향성이 조직의 목표달성을 위한 생산적 행동인 과업수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(김사라·유태용, 2010; Johnson, Shull, & Wallace, 2011). 증명목표지향성은 개인의 능력에 대한 보여주기를 강조하며 이를 위해 조직에서 개인은 자신의 능력을 증명하기 위해 조직에서 요구하는 과업수행을 통해 자신의 능력을 증명하게 된다. 김사라·유태용(2011)이 연구에서 증명목표지향성이 과업수행을 촉진하는 유효한 변인임이 확인되었다. 회피목표지향성은 조직이 요구하는 직무수행에서 개인의 능력부족을 드러나는 것을 두려워하며 개인의 과업수행에 대한 상사의 부정적 피드백을 회피하는 경향이 있다. 따라서 회피목표지향성은 역할 내 행동에 부정적인 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. Johnson, Shull, & Wallace, (2011)은 회피목표지향성이 과업수행을 감소시키는 것을 확인하였다. 따라서 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 2 : 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)은 역할 내 행동에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 학습목표지향성은 역할 내 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 증명목표지향성은 역할 내 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 회피목표지향성은 역할 내 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 직무수행에 요구되는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미하며 자기효능감 정도에 따라 직무수행 결과에 영향을 미친다. 자기효능감이 높은 개인은 목표설정 및 투입할 노력의 정도에 있어 차이가 있으며 이러한 차이가 결과에 영향을 미치게 된다. 또한 자기효능감은 개인의 안정적 특징인 성격에 의해 영향을 받는 것으로 설명되고 있다. Judge et al.(2007)은 메타연구에서 개인능력, 성격유형, 경험과 업무수행의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하였다. 외향성, 성실성, 정서 안정성이 자기효능감을 통해 수행에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 외향성과 정서 안정성과 같은 개인 성격유형은 업무수행에 직접 영향을 주기보다는 자기효능감을 통해 수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 성실성은 부분매개 효과가 있는 것으로 판명되었다. 또한 이동섭·김기태·조봉순(2008)은 대학생을 대상으로 성격유형과 학업성과의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 규명하였으며, 자기효능감이 개방성과 성과의 관계를 매개하는 것을 규명하였다. 또한 개인의 안정적 특질인 성격이 자기효능감을 통해 성과에 영향을 미치는 것이 확인되었다. 즉 이러한 연구결과는 성격 성향과 같은 개인차원의 변인이 수행에 직접 영향을 주기보다는 자기효능감에 의해 매개될 가능성이 높은 것을 의미한다. 오홍석·하정희(2010)의 연구에서는 현재의 상태를 변화시키기 희망하는 향상초점과 불만족스러운 상태가 나타나지 않도록 현 상태를 유지하려는 예방초점과 과업수행의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하였다. 그 결과 향상초점과 과업수행의 관계는 자기효능감에 의해 완전매개 되는 것으로 확인되었으며, 예방초점과 과업수행의 관계는 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 즉 예방초점은 현 상태에 대한 불만족으로 현재의 상태를 변화시키기 위한 개인의 동기상태이다. 이는 목표지향성에서 학습목표지향성이 높은 구성원은 직무수행에 요구되는 현재 능력에 대한 부족을 인식하고 이를 개선하기 위해 노력과정인 학습을 선호하는 같은 맥락으로 접근 가능하다. 김해룡·김정자(2013)는 금융기관 종사자를 대상으로 Big 5 성격유형과 역할 외 행동으로 분류되는 조직시민행동과의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하였다. 개인의 안정적 특질인 Big 5 성격유형이 자기효능감을 통해 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 이러한 선행연구 결과에 기반하여 아래의 가설을 제안한다.

가설 3 : 자기효능감은 목표지향성(학습, 성과접근, 성과회피)과 역할 내 행동을 매개할 것이다.

가설 3-1 : 자기효능감은 학습목표지향성과 역할 내 행동을 매개할 것이다.

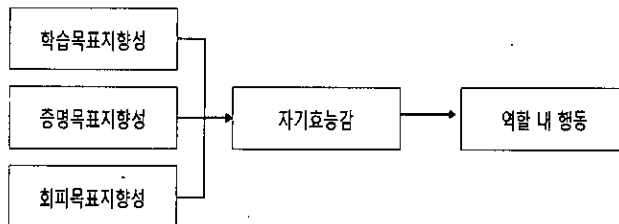
가설 3-2 : 자기효능감은 증명목표지향성과 역할 내 행동을 매개할 것이다.

가설 3-3 : 자기효능감은 회피목표지향성과 역할 내 행동을 매개할 것이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1. 연구모형

본 연구는 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 검증한다. 분석방법은 SPSS 프로그램을 활용하여 탐색적 요인분석, 신뢰성 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀분석, Fielde, Pang, & Chiu(2000)의 위계적 교차 회귀분석을 통해 차별적 영향력을 검증한다. 또한 Kenny & Baron(1986)에 의해 제안된 3단계 절차를 통해 매개효과를 검증하고 간접효과 의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시한다.



<그림 1> 연구모형

3.2. 표본선정 및 자료수집

연구대상은 제주지역 서비스 업종(통신업, 호텔 서비스업, 기타) 종사자를 대상으로 하였으며 무작위 표본추출 방식을 실행하였다. 자료수집은 연구자가 조사대상자를 방문하여 연구의 목적을 설명하고 회수하였으며, 총 300부의 설문지를 배부하여 266부를 회수하였다. 그 가운데 불성실한 응답을 제외한 225부를 분석에 활용하였다. 연구대상의 인구 통계적 특성을 살펴보면, 남성이 165(73.3%)명, 여성60(26.7%)명으로 확인되었다. 연령은

40대가 105(46.7%)명으로 가장 많았으며, 30대 83명(36.9%), 50대 이상 20명(8.9%), 20대 17명(7.6%)로 확인되었다. 직종은 통신업 63명(28%), 호텔 서비스업 119명(52.9%), 기타 43명(19.1%)로 나타났다. 총 근무연수의 경우 응답자중 5년 이하가 60명(26.7%), 5-10년 미만 48명(21.3%), 10년 이상 117명(51.8%)으로 확인되었다. 마지막으로 직무는 사무직이 97명(43.1%), 영업직 24명(10.7%), 기타 104명(46.2%)으로 나타났다.

3.3. 변수측정

목표지향성은 특정 상황에서 목표를 설정하고 반응하는 개인의 성향을 의미한다(Brett & VandeWalle, 1999). 목표지향성은 다차원으로 구성된 개념이다. 학습목표지향성은 직무수행에 요구되는 능력, 기술, 지식 향상을 위한 노력을 선호하는 개인성향이다. 증명목표지향성은 직무수행에 요구되는 개인 능력 및 지식의 보여주기를 선호하는 성향을 일컫는다. 회피목표지향성은 직무수행에 요구되는 자신의 능력부족을 보여주기를 두려워하는 성향을 의미한다. 목표지향성의 측정은 Janssen & Prins(2007)가 개발한 측정도구를 본 연구목적에 부합하게 활용하였다. 문항구성은 학습목표지향성 5문항, 증명목표지향성 4문항, 회피목표지향성 4문항 총 13문항으로 구성된다. 문항의 예로는 “나의 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다”, “다른 사람에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다” “내가 잘하지 못할 것 같은 업무인 경우 이를 회피하는 경향이 있다” 등이다. 자기효능감은 과업수행에 요구되는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미한다. 자기효능감의 측정은 Renn & Fedor(2001)에 의해 개발된 척도를 활용하였다. 문항의 예는 “나의 직무수행능력에 자신감이 있다”를 포함한 4 문항으로 구성되었다. 역할 내 행동은 조직의 목표와 관련된 행동을 의미한다. 본 연구에서는 Williams & Anderson(1991)에 의해 개발된 6문항을 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 활용하였다. 측정문항의 예는 “나는 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다는 말을 듣는다” 등이다.

IV. 실증분석

4.1. 신뢰성과 타당성 검증

측정도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였

다. 신뢰성 분석은 Cronbach's α 값을 활용하였으며, 기준은 0.7을 적용하였다. 분석결과 모든 변인들의 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 확인되어 변인들의 내적 일관성이 확보되었다. 또한 요인분석은 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 주성분 분석(principle component analysis)과 직교회전방식(varimax rotation)을 활용하였다. 측정문항의 타당성 기준은 요인 부하량 0.5를 기준으로 하였다. 분석결과, 측정 문항의 요인 수는 예상한 바와 같이 5개로 분류되었으며, 모든 측정문항들의 요인부하량이 0.5를 상회하는 것으로 확인되었다. 각 요인들의 고유치, 분산, 총 분산은 아래 <표 1>과 같다. 분석결과 고유치는 역할 내 행동이 7.891로 가장 높게 나타났으며, 총 분산은 65.244%로 확인되었다.

<표 1> 신뢰성 및 타당성 분석

	Component				
	1	2	3	4	5
학습목표1	.182	.769	.149	-.039	.089
학습목표2	.144	.683	.141	-.048	.251
학습목표3	.170	.695	.144	-.095	.329
학습목표4	.122	.790	.052	-.119	.222
학습목표5	.045	.597	.388	.205	.076
증명목표1	.143	.150	.178	.045	.784
증명목표2	.155	.286	.322	.183	.674
증명목표3	.141	.306	.114	.136	.667
증명목표4	.257	.199	.079	-.090	.669
회피목표1	.056	.009	.096	.717	.008
회피목표2	-.083	.021	.040	.828	.032
회피목표3	.028	-.063	-.044	.837	-.055
회피목표4	.088	-.101	-.180	.744	.201
자기효능감1	.254	.122	.739	-.031	.254
자기효능감2	.358	.196	.722	-.025	.140
자기효능감3	.389	.149	.712	-.106	.176
자기효능감4	.256	.266	.767	.057	.118
역할 내 행동1	.667	.060	.183	.071	.176
역할 내 행동2	.630	.014	.339	-.082	.142
역할 내 행동3	.665	.261	.406	-.047	.125
역할 내 행동4	.840	.122	.147	.097	.173
역할 내 행동5	.669	.281	.274	.028	.094
역할 내 행동6	.832	.142	.096	.030	.112
고유치	7.891	2.686	2.073	1.242	1.114
분산(%)	34.309	11.678	9.013	5.402	4.841
누적분산	34.309	45.988	55.011	60.403	65.244
Cronbach's α	.877	.825	.873	.802	.795

4.2. 변수 간 상관관계

변인들 간의 관계 정도 및 방향을 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 분석 결과 아래 <표 2>와 같고, 학습목표지향성은 증명목표지향성, 자기효능감, 역할 내 행동과정(+의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 회피목표지향성과는 상관관계가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 증명목표지향성은 회피목표지향성, 자기효능감, 역할 내 행동과정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 독립변인들 간의 상관관계가 0.8을 상회하는 상관관계가 없는 것으로 판명되어 다중공선성의 가능성은 낮은 것으로 판단된다.

<표 2> 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
연령	2.568 (.759)	평균 (S·D)								
성별	-.055	1.266 (.443)								
근무연수	.683**	-.105	2.767 (1.445)							
직무	-.029	-.095	-.080	2.120 (1.076)						
직종	-.367**	.123	-.428**	.203**	1.911 (.682)					
LGO	-.023	-.276**	-.060	.197**	-.096	3.730 (.650)				
PGO	-.067	-.266**	-.071	.120	-.035	.590**	3.706 (.677)			
AGO	.007	.019	-.023	-.023	-.055	-.057	.134*	2.757 (.819)		
자기효능감	.147*	-.191**	.050	.194**	-.131*	.529**	.485**	-.011	3.818 (.667)	
역할내행동	.154*	-.189**	.066	.097	-.103	.447**	.482**	.042	.659**	3.542 (.609)

주 : LGO(학습목표지향성), PGO(성과접근목표지향성), AGO(성과회피목표지향성)

N=225, *p<.05, **p<.01

4.3. 연구가설의 검증

가설 1과 2는 목표지향성과 자기효능감 및 역할 내 행동의 직접효과 검증이다. 가설 1은 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 자기효능감의 직접효

과이다. 아래 <표 3>을 살펴보면, 목표지향성과 자기효능감의 영향력 관계는 위계적 회귀 분석을 수행하였다. 1단계는 통제변인과 자기효능감의 인과관계 검증이며, 연령, 성별, 직무, 직종이 자기효능감에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 독립변인이 투입된 2 단계에서는 학습목표지향성(LGO)과 증명목표지향성(PGO)이 자기효능감에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다($\beta=.334, p<.001$; $\beta=.288, p<.001$). 그러나 회피목표지향성은 자기효능감에 영향력이 없는 것으로 확인되었다($\beta=-.039, p>.05$). 또한 독립변인이 포함된 모형2에서 결정계수(R²)는 .348로 확인되었다. 또한 다중회귀분석의 경우 독립변인 간의 높은 상관관계로 인한 다중공선성의 가능성이 있으며, 이를 검증하기 위해 허용도(tolerance)와 분산팽창지수(VIF)를 확인하였다. 그 결과 학습목표지향성(.590, 1.694), 증명목표지향성(.608, 1.644), 회피목표지향성(.944, 1.059)의 허용도 및 분산팽창지수가 허용도 기준 0.1 이상, 분산팽창지수 기준 10이하로 확인되어 다중공선성의 가능성은 낮은 것으로 규명되었다. 따라서 가설 1-1과 1-2는 지지되었으나, 1-3은 기각되었다. 가설 2는 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 주효과다. 모형 1에서 통제변인 가운데 연령과 성별이 역할 내 행동에 유의한 것으로 확인되었다. 독립변인이 추가된 모형 2에서는 학습목표지향성($\beta=.241, p<.001$)과 증명목표지향성($\beta=.344, p<.001$)이 역할 내 행동을 촉진하는 주요한 변인임이 확인되어 가설이 채택되었으나, 회피목표지향성($\beta=.004, p>.05$)은 기각되었다. 또한 회귀식의 설명력은 모형 2에서 0.282로 확인되었다. 따라서 가설 1과 2는 부분적으로 채택되었다.

<표 3> 목표지향성과 자기효능감 및 역할 내 행동의 주효과

변수		자기효능감		역할 내 행동	
		모형1	모형2	모형1	모형2
통제변수 (1단계)	연령	.185*	.193*	.192*	.203*
	성별	-.157*	.003	-.171*	-.020
	근무연수	-.141	-.067	-.110	-.042
	직무	.194**	.096	.087	.003
	직종	-.147*	-.076	-.079	-.014
독립변수 (2단계)	LGO		.334***		.241***
	PPGO		.288***		.344***
	PAGO		-.039		.004
R ²		.085	.348	.049	.282
ΔR^2			.263		.233
F-value		5.156***	15.848***	3.292**	11.944***

변수의 수치는 표준화된 회귀계수임, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

LGO(학습목표지향성), PPGO(성과정근목표지향성), PAGO(성파회피목표지향성)

가설 3은 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증이다. 분석은 Kenny & Baron(1986)의 3단계 매개효과 검증에 의해 이루어졌다. 이 검증방법은 매개효과가 성립되기 위해 세 가지 요건이 충족되어야 한다. 첫째, 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 주어야 한다. 둘째, 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 주어야 한다. 셋째, 독립변수와 매개변수가 동시에 투입하고, 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 또한 이 경우, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의적으로 약화되면 부분매개 효과가 있는 것이고, 비유의적이면 완전매개 효과가 있는 것으로 판정한다. 또한 매개효과 요건이 충족된 경우 간접효과의 유의성을 Sobel 검증을 통해 규명한다.

우선 학습목표지향성과 역할 내 행동에서 자기효능감의 매개효과는 1단계 학습목표지향성이 자기효능감($\beta=.334, p<.001$)에 유의한 영향력이 있으며, 2단계 학습목표지향성이 역할 내 행동($\beta=.241, p<.001$)에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 3단계 독립변인과 매개변인을 동시에 투입한 모형에서, 학습목표지향성은 역할 내 행동($\beta=.066, p>.05$)에 유의한 영향력이 없으나, 자기효능감($\beta=.524, p<.001$)은 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 학습목표지향성과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감은 완전매개효과가 있는 것으로 규명되었다. 또한 Sobel 검증결과 Z통계량이 4.135 ($p<.001$, 표준오차=.039)로 확인되어 간접효과의 유의성이 확인되었다. 따라서 가설 3-1은 지지되었다.

<표 4> 자기효능감의 매개효과

변수		자기효능감	역할 내 행동	역할 내 행동
통제변수 (1단계)	연령	.193*	.203*	.102
	성별	.003	-.020	-.022
	근무연수	-.067	-.042	-.007
	직무	.096	.003	-.047
	직종	-.076	-.014	.026
독립변수 (2단계)	LGO	.334***	.241***	.066
	PPGO	.288***	.344***	.193**
	PAGO	-.039	.004	.024
매개변수 (3단계)	자기효능감			.524***
R ²		.348	.282	.458
ΔR ²				
F-value		15.848***	11.944***	21.976***

변수의 수치는 표준화된 회귀계수임, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$
 LGO(학습목표지향성), PPGO(성과접근목표지향성), PAGO(성과회피목표지향성)

증명목표지향성과 역할 내 행동에서 자기효능감의 매개효과는 1단계 증명목표지향성이 자기효능감($\beta=.288, p<.001$)에 유의한 영향력이 있으며, 2단계 증명목표지향성이 역할 내 행동($\beta=.344, p<.001$)에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 3단계에서 증명목표지향성과 역할 내 행동($\beta=.193, p<.01$), 자기효능감과 역할 내 행동($\beta=.524, p<.001$)으로 확인되어 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한 간접효과의 유의성 검증결과 Z 통계량이 3.729($p<.001$, 표준오차=.036)로 확인되어 간접효과가 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-2는 지지되었다. 회피목표지향성과 역할 내 행동에 자기효능감의 매개효과는 1단계 회피목표지향성과 자기효능감($\beta=-.039, p>.05$), 2단계 회피목표지향성과 역할 내 행동($\beta=.004, p>.05$), 3단계 회피목표지향성과 역할 내 행동($\beta=.024, p>.05$), 자기효능감과 역할 내 행동($\beta=.524, p<.001$)으로 확인되어 1단계와 2단계 요건이 충족되지 않아 가설 3-3은 기각되었다.

추가적으로 학습목표지향성과 증명목표지향성의 자기효능감에 대한 상대적 효과를 검증하기 위해 Fielde, Pang, & Chiu(2000)이 제안한 위계적 교차 회귀분석을 실시하였다. 위계적 교차 회귀분석 과정은 1단계로 첫 번째 독립변인을 투입하고, 2단계로 두 번째 독립변인을 투입하여 변화된 R2를 확인한다. 또 역으로 두 번째 투입된 독립변수를 먼저 투입하고, 첫 번째 투입된 독립변수를 다음으로 투입하여 변화된 R2를 확인한다. 이때 두 번에 걸친 회귀분석 결과, 각각의 변화된 R2 중 어느 것이 변화량이 많은가를 비교해 변화량이 많은 두 번째 투입된 독립변수가 종속변수에 더 큰 영향을 미치는 것으로 판명한다. 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>에 제시된 바와 같다. 학습목표지향성(LGO)을 1단계로 투입하고, 증명목표지향성(PGO)을 2단계로 투입하여 자기효능감의 관계를 규명하였다. LGO의 R2(.301, $p<.001$)로 확인되었으며, PGO의 R2(.349, $p<.001$)로 증분 R2와 F값(.048, 1.043)으로 확인되었다. 역으로 PGO(1단계)와 LGO(2단계)의 위계적 회귀분석 결과, PGO의 R2(.279, $p<.001$)로 확인되었으며, PGO의 R2(.349, $p<.001$)로 증분 R2와 F값(.070, 2.719)로 확인되었다. 따라서 단계적 증분 R2의 변화가 학습목표지향성에 의한 것이 더 큰 것으로 판명되어, 학습목표지향성이 자기효능감에 미치는 영향력의 상대적 크기가 더 큰 것으로 확인되었다.

<표 5> LGO와 PGO의 자기효능감에 대한 상대적 효과

종속변수	독립변수	R ²	ΔR ²	ΔF	Sig.F
혁신수행	LGO(1단계)	.301	.048	1.043	.000
	PPGO(2단계)	.349			
	PPGO(1단계)	.279	.070	2.719	.000
	LGO(2단계)	.349			

V. 결 론

본 연구는 두 가지 범주에서 수행되었다. 첫째, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 자기효능감 및 역할 내 행동의 관계를 검증하였다. 둘째, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 학습목표지향성과 증명목표지향성은 자기효능감과 역할 내 행동을 촉진하는 주요한 변인으로 규명되었다. 이 결과는 대학생을 대상으로 한 선행연구에서 학습목표지향성과 증명목표지향성이 자기효능감에 영향을 미친다는 기존연구 결과를 뒷받침하는 결과이다(Phillips & Gully, 1997; VandeWalle, Cron, & Slocum, 2001). 또한 학습목표지향성과 증명목표지향성은 역할 내 행동에 긍정적인 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 이는 학습목표지향성과 증명목표지향성이 조직에서 생산적 활동에 영향을 미친다는 기존 연구결과를 재증명하였다(Johnson, Shull, & Wallace, 2011; 김태홍·한태영, 2009; 박노운, 2009; 김사라·유태용, 2010; 고수일, 2011; 하원식·탁진국, 2012). 그러나 회피목표지향성은 자기효능감과 역할 내 행동에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 둘째, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 규명되었다. 학습목표지향성과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감은 완전매개효과가 있으며, 증명목표지향성과 역할 내 행동에서는 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 그러나 회피목표지향성과 역할 내 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않는 것으로 확인되었다. 이상의 연구결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 학습목표지향성과 증명목표지향성이 자기효능감을 촉진하는 것으로 확인되었다. 선행연구에서 목표지향성과 자기효능감의 관계에 대한 연구는 학생을 대상으로 연구가 수행되었으며, 조직분야에서 목표지향성과 자기효능감의 영향력 관계연구는 부족한 실정이

었다. 하지만 본 연구에서는 이러한 영향력 관계를 실증적으로 규명하여 목표지향성 연구의 범위를 확대하였다. 또한 개인성향과 자기효능감의 관계 규명을 통해 자기효능감과 성향 연구에 기여하고 있다. 둘째, 학습목표지향성과 증명목표지향성이 역할 내 행동에 영향을 미치는 것으로 규명되었다. 조직구성원의 성향이 조직의 생산적 행동인 역할 내 행동을 증진시키는 것을 의미하며, 구성원의 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성) 유형이 역할 내 행동에 대한 영향력에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 또한 목표지향성 3요인 모형에서 증명목표지향성이 생산적 행동을 증진하는 변인으로 확인되었다. 셋째, 목표지향성과 역할 내 행동에서 자기효능감의 매커니즘이 규명되었다. 조직에서 구성원의 역할 내 행동을 촉진하기 위해서는 개인의 목표지향성이 자기효능감을 통해 발현되는 것으로 확인되었다. 또한 학습목표지향성은 역할 내 행동을 촉진하는 과정에서 자기효능감이 완전매개효과가 있는 것으로 확인되었으며, 증명목표지향성은 역할 내 행동에서 자기효능감의 부분매개효과가 규명되었다.

실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 개인의 성향을 고려한 배치관리가 요구된다. 조직에서 개인의 목표성향에 따라 생산적 행동에 차이가 있는 것으로 확인되었으며, 직무변화로 인해 학습이 요구되는 직무의 경우 학습목표성향이 높은 개인이 적합한 것으로 확인되었다. 또한 직무수행 결과에 초점을 맞추는 직무의 경우 증명목표지향성이 높은 구성원을 배치하는 것이 효과적인 것을 의미한다. 둘째, 개인의 자기효능감을 증진하는 조직차원의 지원이 요구된다. 연구결과 개인의 학습목표성향과 증명목표성향이 자기효능감을 통해 수행에 영향을 미치는 것으로 규명되었다. 그 중 주목할 점은 학습목표지향성향은 개인의 자기효능감 증진을 통해 역할 내 행동을 수행한다는 점이다. 즉 그러한 성향의 조직구성원은 학습을 통해 직무수행 능력에 대한 확신이 증가 될 때 역할 내 행동이 증진되는 것을 의미한다. 따라서 조직차원에서 구성원의 학습을 촉진하는 지원체도를 활용하여 자기효능감이 증진시킬 수 있는 방안이 요구된다.

본 연구의 이러한 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 연구결과 일반화 및 횡단적 연구의 한계가 있다. 본 연구대상은 제주지역 기업 종사자를 대상으로 하여 연구결과 일반화의 한계가 있으며, 횡단적 자료를 활용하여 인과관계를 검증한 한계가 있다. 둘째, 회피목표지향성의 연구의 필요성이 있다. 본 연구에서 회피목표지향성은 역할 내 행동과 자기효능감에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 이는 회피목표지향성과 역할 내 행동 및 자기효능감 변인간의 관계에 제 b3의 변인이 있는 것을 고려할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 회피목표지향성과 수행의 연구의 필요성이 있다.

참고문헌

- 고수일(2011), “혁신행동에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과; 목표지향성의 매개역할”, 「조직과 인사관리연구」, 35(1), pp.1-21.
- 김도영·유태용(2002), “성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계”, 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 15(2), pp.1-24.
- 김사라·유태용(2010), “개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향”, 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 23(3), pp.525-550.
- 김솔이·유태용(2010), “핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계: 목표지향성의 매개효과와 상사지원의 조절효과”, 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 23(1), pp.131-154.
- 김종현·강영순(2012), “목표지향성과 직무수행간의 차별적 관계와 직무 및 학습동기의 매개효과”, 「상업교육연구」, 26(4), 221-241.
- 김태홍·한태영(2009), “적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향”, 「인사조직연구」, 17(3), pp.117-159.
- 김해룡·김정자(2012), Big 5 성격이 조직시민행동에 미치는 영향; 자기효능감의 매개효과를 중심으로, 「대한경영학회지」, 26(6), pp.1149-1474.
- 박노운(2009), “지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동; 비정규직 종업원을 대상으로”, 「인사관리연구」, 33(4), pp.1-34.
- 오홍석·하정희(2010), “동기특성 변인들이 공기업 직장인들의 심리적 안녕감과 과업수행에 미치는 영향: 조절초점, 업무동기, 자기효능감을 중심으로” 「한국심리학회지: 상담 및 심리치료」, 22(2), pp.515-532.
- 이동섭·김기태·조봉순(2007), “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력” 「인사·조직연구」, 16(4), pp.75-107.
- 이재훈·임현철(2010), “HEXACO의 성격유형이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구” 「대한경영학회지」, 23(2), pp.791-812.
- 이정애·황재규(2012), 학업적 자기효능감과 진로포부 사이의 관계에서 성취목표지향성의 조절효과 검증, 진로교육연구, 25(1), pp.37-52.
- 지성호·강영순(2012), 목표지향성과 혁신행동이 관계에서 지속학습활동의 매개효과. Journal of Korean Data Analysis Society, 14(5), pp.2745-2759.

- Ashton, M. C., & Lee, K.(2007), Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure, *Personality and Social Psychology Review*, 11, pp.150-166.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation* Princeton, NJ: Van Norstrand.
- Bandura, A. & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited, *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, pp.191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Enflewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, M. R., & Kenny, A. D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, pp.1173-1182.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K.(1991), "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis," *Personal Psychology*, 44, pp.1-26
- Brett, J. F., & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program, *Journal of Applied Psychology*, 84, 863-873.
- Campbell, J. P.(1990). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology", In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(2nd ed., Vol. 1, pp687-732).
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, pp.1040-1048.
- Dweck, C. S., & Elliott, E. S. (1983). Achievement motivation. In P. Mussen & E. M. Hetherington(Eds.), *Handbook of child psychology* (Vol. 4), New York: Wiley.
- Dweck, C. S., & Legett, E. I. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, pp.256-273.
- Dweck, D. S. & Elliot, E. (1983). Achievement motivation, in E. Heatherington(Ed.),

- Handbook of Child Psychology, 4, pp.643-691.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2002). A2*2 achievement goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 76, pp.628-644.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000) "Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 21, pp.547-562.
- Janssen, O., & Prins, J. (2007). Goal orientations and the seeking of different types of feedback information, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 80, pp.235-249.
- Jex, M. S. & Britt, W. T. (2011), *Organizational Psychology*, John Wiley & Sons.
- Judge, A. T., Jackson, L. C., Shaw, C. J., Scott, A. B., & Rich, L. B. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual difference, *Journal of Applied Psychology*, Vol 92, pp.107-127.
- Kenny, D. A. & Baron, R. M. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*, New York: Oxford University Press.
- Renn, R. W. & Fedor, D. B (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance, *Journal of Management*, 27, 563-583.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models, *Sociological Methodology*, Vol 13, pp.290-312.
- Vandewalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument, *Educational and Psychological Measurement*, Vol 8, pp.995-1015.
- Vandewalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, Jr. J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback, *Journal of Applied Psychology*, 86, pp.629-640.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17, pp.601-617.