

## 동기특성 변인들이 공기업 직장인들의 심리적 안녕감과 과업수행에 미치는 영향: 조절초점, 업무동기, 자기효능감을 중심으로

오 흥 석

한양대학교

하 정 희<sup>†</sup>

한양사이버대학교

본 연구는 공기업 직장인 184명을 대상으로 조절초점과 업무동기, 자기효능감이 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 줄 것이라고 가정하여 가설 모형을 설정한 후, 구조적인 관련성에 대해 탐구하고자 하였다. 연구 결과 첫째, 향상초점은 업무동기와 자기효능감을 매개로 하여 과업수행에 영향을 미쳤고, 향상초점 그 자체로는 안녕감이나 과업수행에 직접적으로 영향을 미치지 않았음을 발견할 수 있었다. 둘째, 예방초점은 심리적 안녕감에 직접적으로 영향을 미쳤으나, 과업수행에는 직접적인 영향을 미치지 않았음을 발견하였다. 셋째, 과업수행과 심리적 안녕감에 대하여 조절초점, 업무동기, 자기효능감 등 예측변인들의 설명력을 살펴본 결과, 과업수행에 대해서는 조절초점, 업무동기, 자기효능감의 설명력이 매우 높게 나타났고 심리적 안녕감에 대해서는 예방초점의 설명력이 매우 높게 나타났다. 본 연구를 통해 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는 동기적 특성 및 과정을 파악할 수 있었고, 공기업 직장인들의 업무효율성이나 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 방법을 구체적으로 살펴볼 수 있었다는 데에 연구의 의의가 있다.

주제어 : 조절초점, 업무동기, 자기효능감, 과업수행, 심리적 안녕감

<sup>†</sup> 교신저자 : 하정희, 한양사이버대학교 상담심리학과, 서울시 성동구 행당동 17번지  
Tel : 02-2290-0364, E-mail : hajung366@hanmail.net

현대사회에서 과업 수행은 일을 하는데 있어 매우 중요하며 행복감의 지표가 되기도 한다. 일은 한 인간이 현실 속에서 살아가는 데 안전한 위치를 제공해 줄 뿐만 아니라 변화하고 발전하는 기회를 준다는 측면에서 개인의 행복감과 밀접한 관련이 되는 요소임에 틀림 없다.

‘우리나라 직장인들은 행복한가?’라는 질문에 긍정적인 대답을 하기는 어려울 것 같다. 2008년 매경이코노미의 보도에 의하면 대한민국 직장인들의 직장생활 평균 행복 지수는 100점 만점에 65.2점으로 보고되었다(매경이코노미 2008년 7월9일). 2000년대 들어선 이후 국내 업체들에서 심리 상담실을 두어 임직원들의 정신건강을 챙기는 움직임들이 나타나고 있고, 조직의 심리 상담실에는 스트레스나 이유를 알 수 없는 불안, 우울, 직장 내에서의 위치에 대한 고민 등을 호소하는 내담자들이 부쩍 늘었다고 보고된다(한겨레신문, 2009년2월24일).

이렇듯 개인의 행복감, 특히 정신건강에 대한 관심이 커지면서 이들과 관련하여 ‘삶의 질’, ‘주관적 안녕감’, ‘심리적 안녕감’ 등의 연구가 많이 수행되었다. 심리적 안녕감이란 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면들인 자아수용성, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장의 합으로 정의된다(Ryff, 1989). 즉, 심리적 안녕감이 높은 개인은 자기를 있는 그대로 수용하고 타인들과 온정적이고 신뢰로운 관계를 맺음으로써 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 한 인간으로서 계속 성장하고 있다고 느끼면서 자신의 잠재력과 재능을 실현시키기기 위한 동기 또한 크다(김명소, 김혜

원, 차경호, 2001, 재인용).

심리적 안녕감에 영향을 미치는 변인들은 다양한데, 이들 가운데 직장인의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 변인들을 살펴보면 동기(김혜영, 이동귀, 2009; Myers, 1998), 자기효능감(서동미, 2009; 이목화, 2003; 조규선, 2000), 목표(김미숙, 이도화, 2007; Pomaki, Maes & Doest, 2004), 근무조건, 경력관리(강영순, 1999; 한지영, 2009), 스트레스(김진아, 2009; Gilbreath & Benson, 2004; Potter & Smith, 2002), 과업수행(이남영, 1995; 이종현, 2009) 등을 들 수 있다. 본 연구에서는 이들 가운데 조절초점 및 업무동기와 같은 동기특성 변인들과 자기효능감을 설정하여, 이들 변인들과 과업수행 및 심리적 안녕감과의 관련성을 살펴보고자 하였다.

심리적 안녕감과 직접적인 관련성이 가장 높은 변인은 동기일 것이다(Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunow & Kornazheva, 2001). 또한 동기(motivation)는 조직행위론 분야에서 가장 핵심적인 주제라고 할 수 있다(고수일, 한주희, 2009). 동기는 ‘개인의 행위를 고무하고 지시하며 유지하는 내부 또는 외부로부터의 힘’을 말한다(Steers & Porter, 1991). Higgins(1998, 2000)는 자신의 목표를 충족시키는 두 가지 과정을 설명하기 위해서 ‘조절초점(regulatory focus)’이라는 용어를 사용하였다. 조절초점이론(Theory of regulatory focus)에서 그는 인간의 동기가 향상초점(promotion focus)과 예방초점(prevention focus)으로 구분된다고 보았다. 이 가운데 향상초점은 이상적으로 바라는 상태를 위해 현재의 상황을 향상시키려는 목표를 지닌 상태인 반면에 예방초점은 불만족스럽거나 원치 않는 결과가 일어나는 것을 막기 위해 현재의 상황을 유지하려는 목표를 지닌 상태로 설명된다. 즉, 향상초점은 성취, 향상, 증진,

열망 등에 초점을 맞추어 목표에 접근하는 것인 반면에, 예방초점은 위험이나 실패와 같이 원하지 않는 상태를 방지하기 위해 신중하게 탐색하거나 회피하는 전략에 초점을 둔 것이다(Carver, Sutton & Scheier, 2000). 또한 Higgins와 Tykocinski(1992)는 사람들이 항상 초점을 지니고 있는 경우에는 위험을 감수하는 성향을 보이며 예방초점을 지니고 있을 때는 보다 보수적으로 결정하는 성향을 보인다고 설명하였다.

한편 Tamir(2005)는 이러한 조절초점이 과업수행과 관련됨을 밝힌바 있다. 그는 향상초점은 “즐거움-낙담정서”와 관련되며 예방초점은 “안도감-불안정서”와 관련됨을 밝혔다. 즉, 신경증이 높은 개인들은 불안을 느낄 때 그들의 성향과 밀접하게 관련된 예방초점을 활성화시킴으로써 과제수행을 더 열심히 할 수 있다. 반면에 예방초점이 우세한 개인의 경우에는 결과에 대해 지나치게 크게 기대하는 것이 그들의 경계동기를 감소시킬 수 있기 때문에 오히려 동기가 낮아질 수 있다는 것이다(Foerster, Higgins & Idson, 1998).

조절초점에 이어 업무동기 또한 심리적 안녕감과 과업수행에 영향을 미치는 변인이라 할 수 있다. 업무 동기는 업무 상황에서 요구되는 행위의 시작, 강도, 지속에 영향을 주는 상태(Steers & Porters, 1991), 조직 구성원 개인의 욕구 충족을 위해 조직이 요구하는 목표를 달성하고자 최대의 노력을 발휘하는 심리적 상태(Campbell & Pritchard, 1976) 등으로 정의된다. 이러한 업무 동기는 업무환경에서 자신의 업무와 관련된 행동을 유발시키며 목표를 지향하고 유지시키는데 영향을 미친다(McCormick & Ilgen, 1980; Robbins, 2003). Borman, Buck, Hanson 등(2001)은 조직의 구성원들이 동료나

조직을 위해 자발적으로 추가 업무를 수행하거나 동료를 돕는 행위인 맥락수행(contextual performance)을 하는 것이 조직을 원활하게 움직이게 하는 데에 필요한 동기라고 하였다. 친사회성 동기(prosocial concern)나 조직관여 동기(organizational concern), 인상관리 동기(impression management) 등은 명시적으로 요구되는 바는 아니지만, 이들은 조직원들의 업무수행과 관련하여 관리자들이 주목하고 평가하는 부분이라고 할 수 있다(Johnson, 2001). 이와 관련하여 Becker와 O'Hair (2007)는 친사회성 동기, 조직관여동기, 인상관리동기 등이 조직에서 중요한 업무동기 요인임을 발견한 바 있다.

선행연구들에서는 이러한 동기 유형이 과업수행 뿐만 아니라 심리적 안녕감에 영향을 미친다고 제안하였다(Burton, Lydon, D'Alessandro & Koestner., 2006; Ryan & Deci, 2000; Updegraff, Gable & Taylor, 2004). Burton 등(2006)은 내적동기가 심리적 안녕감을 예측하는 중요한 변인임을 제안하였으며, Ryan과 Deci(2000)도 환경이 내적 동기를 증진시키고 이러한 내적동기가 심리적 안녕감과 직결된다고 하였다. 또한 Updegraff 등(2004)은 동기를 접근동기와 회피동기로 구분하였고 접근동기가 심리적 안녕감에 직·간접적으로 영향을 준다고 설명하였다.

자기효능감(self-efficacy) 또한 심리적 안녕감 및 과업수행과 밀접한 관련성을 보여주는 변인이다. 자기효능감은 활동이나 수행에서 성공할 것이라는 기대나 확신 또는 자신의 능력에 대한 신념으로써(Bandura, 1997), 주어진 상황에서 얼마나 유능할 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정 행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 신념이다(Stanley & Murphy,

1997). 자기효능감이 높은 사람들은 구체적인 도전적 목표를 설정하고(Mone, Baker & Jeffries, 1995), 이는 또다시 자기효능감을 강화시키는 긍정적 순환고리를 형성하게 된다(Bandura & Jourden, 1990). 많은 연구들이 자기효능감과 과업수행간의 유의미한 상관을 보고하고 있다(조규선, 2000; Bandura, Reese & Adams, 1982). 또한 자기효능감은 삶의 질과 직무스트레스(박현미, 2009; 서동미, 2009), 자기존중감과 안녕감(Bisschop, Kriegsman, Beekman & Deeg, 2004; Kuije & de Ridder, 2003)에 긍정적인 영향을 미친다. 이렇듯 자기효능감이 긍정적인 결과들에 직접적으로 영향을 미친다는 결과뿐만 아니라, 자기효능감이 동기나 성취를 매개로 하여 심리적 안녕감에 간접적으로 영향을 미친다는 결과 또한 발견할 수 있었다(Kuijer et al., 2003). 한편, 문은식(2007), Hardre와 Reeve(2003)는 자기효능감이 심리적 안녕감에 직·간접적으로 모두 영향을 준다고 밝힌 바 있다.

따라서 이러한 이론적 배경을 토대로 하여 본 연구에서는 조절초점과 업무동기, 자기효능감이 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 줄 것이며, 과업수행 또한 심리적 안녕감에 영향을 줄 것이라고 가정하였다. 과업수행은 조직의 목표와 관련된 수행으로서 개인의 수행에 따라 표면적으로 드러난 결과를 말한다(Campbell, 1990). 과업수행과 심리적 안녕감과 직·간접적인 관련성을 살펴본 연구는 거의 없지만, 과업수행과 직무만족이 이직의도에 직접적으로 영향을 미친다는 연구나 과업을 수행함에 있어서 개인이 과업수행을 열심히 할수록 조직몰입을 많이 하게 되고 조직몰입이 커짐으로써 심리적 안녕감을 크게 느끼게 된다는 결과를 통해 볼 때(이은경, 2007; 임지

영, 박은숙, 박영주, 2004), 과업수행은 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미칠 수 있으리라 예상해 볼 수 있다. 특히, 과업 수행이나 심리적 안녕감과 동기적 특성 및 자기효능감과 관련성을 각각 살펴본 연구들은 지금까지 많이 이루어졌지만, 동기특성 변인들이 어떠한 과정을 통해 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는지 살펴본 연구들은 드물다. 조절초점 가운데 향상초점이 높을수록 자기효능감이 높아지며(Crowe & Higgins, 1997) 개인이 자신의 조절초점 성향에 부합되는 전략을 더 많이 추구할수록 동기나 수행이 향상됨을 볼 수 있듯이(Lockwood, Jordan & Kunda, 2002) 조절초점은 동기적 측면, 즉 업무동기에 영향을 미칠 수 있고 동시에 자기효능감과도 밀접하게 관련된 개념임을 알 수 있다. 또한 업무동기는 업무환경에서 목표를 지향하고 유지시키는 데 중요한 영향을 미치는 것으로써 높은 업무동기는 자기효능감이 높은 사람들의 갖고 있는 특성이라는 점에서 매우 관련성이 높다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 그림 1과 같이 조절초점의 하위변인인 향상초점과 예방초점은 업무동기와 자기효능감에 각각 직접적인 영향을 미치는 동시에 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미칠 수 있고, 업무동기와 자기효능감은 둘 다 과업수행에 영향을 주며, 심리적 안녕감에 직·간접적으로 영향을 줄 것이라고 가정하여 이를 연구모형으로 설정하였다. 따라서 공기업직장인을 대상으로 하여 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는 동기적 특성 및 과정을 파악하는 것은 이들의 업무효율성이나 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 방법을 모색함에 있어서 실질적인 자료를 제공할 수 있다는 점에서 의미가 있을 것이다.

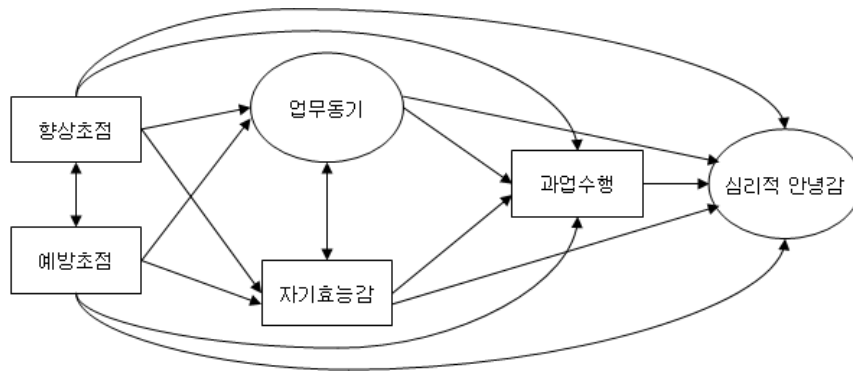


그림 1. 연구모형

이러한 연구의 필요성에 근거한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 조절초점, 업무동기, 자기효능감이 과업수행과 심리적 안녕감에 어떻게 영향을 미치는가? 둘째, 연구모형(그림 1 참조)이 과업수행과 심리적 안녕감을 예측하는 최적의 구조모형인가? 셋째, 예측 변인들이 과업수행, 심리적 안녕감에 미치는 영향력은 어떠한가?

## 방 법

### 연구대상

본 연구를 수행하기 위하여 국영기업체인 공사 A와 국영은행 B사의 직장인 200명을 대상으로 연구자가 직접 방문하여 협조를 구한 후, 설문 목적을 각 팀장들에게 설명하고 각 부서의 팀장들이 설문을 실시하였다. 수거된 설문지 가운데 응답이 불성실하거나 누락된 문항이 많은 자료 16부를 제외하고 총 184부가 분석에 사용되었다. 성별로는 남자 140명(76%), 여자 44명(24%)이었고 근무 기간은 5년 미만이 47%, 5년에서 10년이 20%, 10년에서

15년이 19%, 15년 이상이 14%로 평균 연령은 35세이고, 평균 근무 기간은 6년이었다.

### 측정 도구

#### 심리적 안녕감 척도

Ryff(1989)가 개발한 것을 김명소·김혜원·차경호(2001)이 번안한 것을 사용하였다.

이 척도는 6개의 차원을 포함하는 총 54문항으로 구성되어 있으며, 6개의 차원은 자아수용(8문항), 긍정적 대인관계(7문항), 자율성(8문항), 환경에 대한 지배력(8문항), 삶의 목적(7문항), 개인적 성장(8문항)이다. 김명소(2001) 등은 대학생을 대상으로 신뢰도 계수  $\alpha$ 와 문항 제거 후의  $\alpha$ , 문항-총점 상관 계수, 요인부하량 등을 기준으로 문항분석을 실시하여 최종적으로 6점 척도 46문항을 선별하였다. 김명소(2001) 등의 연구에서 산출된 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .66에서 .76으로 나타났다. 본 연구에서 산출된 전체신뢰도 계수는 .93으로 나타났고, 하위 요인들의 신뢰도는 순서대로 .75, .79, .69, .73, .78, .72로 나타났다.

#### 자기조절초점 척도

Higgins와 Friedman(2001)은 항상 초점을 묻는

6문항과 예방 초점을 묻는 5문항, 총 11문항의 조절초점 척도(regulatory focus questionnaire)를 개발하였다. 홍준희(2003)는 Higgins의 자기불일치 이론, 자기안내 유형, 조절초점에 관한 내용을 기반으로 8문항의 향상초점과 7문항의 예방초점을 갖는 6점 척도의 자기조절초점 척도를 개발하였다. 홍준희(2003)의 연구에서 전체 신뢰도 계수는 .85이며, 향상초점의 신뢰도 계수는 .84, 예방초점의 신뢰도 계수는 .79이었다. 본 연구에서의 전체 신뢰도 계수는 .85로 나타났고 하위 요인들의 신뢰도 계수는 순서대로 .71, .73으로 나타났다.

### 자기효능감

Sherer와 Adams(1983)는 자기효능감이 누적된 경험에 의해 일반화될 수 있다는 이론에 기초하여 일반적 자기효능감(general self-efficacy)과 사회적 자기효능감(social self-efficacy)이란 요인 구조를 갖는 척도를 구성하였다. 본 연구에서는 이목화(2003)가 변안한 5점 척도로 구성되어 있는 일반적 자기효능감에 대한 7 문항을 사용하였다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .85로 나타났다.

### 업무동기

Lee와 Allen(2002)과 Barrick, Stewart & Piotrowski(2002)등이 개발한 것을 변안하여 사용한 이종현(2009)의 5점 척도로 구성되어 있는 16 문항의 척도를 사용하였으며, 이종현의 연구에서 신뢰도 계수는 인상관리동기(4문항) .78, 조직관여동기(3문항) .83, 친사회성 동기(3문항) .59, 성취동기(3문항) .75, 직위동기(3문항) .89이었다. 인상관리동기는 이타적 행동이 아닌 자신이 추구하고자 하는 바를 얻기 위한 타인과의 상호작용을 추구하거나 타인의 관심

을 끌려는 특성으로 문항은 '내가 남들의 호감을 사려고 노력하는 이유는 상사에게 좋은 인상을 남기기 위해서이다'와 같다. 조직관여 동기는 조직에 대한 충성심과 정의감의 특성으로 문항으로는 '내가 직무 이외의 일에 지원하는 이유는 진심으로 회사의 발전을 바라기 때문이다'와 같다. 친사회성 동기는 타인에 대한 도움이나 배려 등과 같은 이타성의 특성을 가지며 문항으로는 '나는 자주 동료들을 돕는데 그 이유는 남을 돕는 것이 나에게 중요하기 때문이다' 등이 있다. 본 연구에서의 전체 신뢰도 계수는 .87로 나타났고, 하위 요인들의 신뢰도 계수는 순서대로 .86, .80, .64, .70, .80 으로 나타났다.

### 과업수행

Campbell(1990)의 척도를 김도영·유태용(2002)이 변안한 5점 척도로 구성되어 있는 6 문항의 척도를 사용하였으며, 김도영과 유태용의 연구에서 신뢰도 계수는 .82이며 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .86으로 나타났다.

### 자료분석

조절초점 하위변인인 향상초점과 예방초점, 업무동기의 하위변인, 자기효능감, 심리적 안녕감, 과업수행과의 상관을 알아보하고자 상관관계분석을 실시하였고, 이들 변인들의 평균 및 표준편차 및 신뢰도를 계산하였다. 또한 향상초점과 예방초점, 업무동기, 자기효능감과 심리적 안녕감 및 과업수행 간의 구조적 관계를 살펴보고자 AMOS 7.0을 사용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다.

공분산 구조분석에서 계수 추정 방법은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 사용하

였고, 구조모형의 적합도를 판단하기 위해서는 절대적 적합지수로서  $\chi^2/p$ 와 GFI(Good of Fit Index), CFI(Comparative Fit Index), AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 절대적 적합지수의 지표로 사용하였다. 또한 기초모형에 대한 제안모형의 부합도 평가를 위하여 비표준 적합지수 TLI(Tucker Lewis Index)와 표준적합지수 NFI(Normed Fit Index)를 사용하였다. 구조방정식에서  $\chi^2$ 의 값이 통계적으로 유의미하지 않으면 매우 적합한 모형이지만,  $\chi^2$ 의 값은 표본수에 민감하기 때문에  $\chi^2$  값이 통계적으로 유

의미하더라도 GFI, TLI, NFI가 .90 이상이고 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA가 .08보다 작으면 모형을 양호한 것으로 해석한다 (MacCallum et al., 2001).

### 결 과

동기특성 변인들, 자기효능감, 과업수행, 심리적 안녕감의 기초통계량 및 상관

업무동기 및 심리적 안녕감과 각 독립변인

표 1. 측정변인들의 기초통계량과 상관 (n = 184)

| 변인                 | 1     | 2      | 3     | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     | 11     | 12     | 13     | 14     | 15     |
|--------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 조절초점 1. 향상초점       | -     | .83*** | .08   | .49*** | .42*** | .47*** | .43*** | .50*** | .48*** | .40*** | .47*** | .41*** | .38*** | .52*** | .44*** |
| 조절초점 2. 예방초점       |       | -      | .04   | .46*** | .37*** | .45*** | .43*** | .48*** | .49*** | .53*** | .54*** | .46*** | .44*** | .55*** | .48*** |
| 업무동기 3. 인상관리동기     |       |        | -     | .13    | .17*   | .26*** | .33*** | .17*   | .25**  | -.04   | -.08   | -.10   | -.04   | -.12   | -.09   |
| 업무동기 4. 조직관여동기     |       |        |       | -      | .42*** | .48*** | .57*** | .46*** | .49*** | .26*** | .30*** | .26**  | .20*   | .38*** | .25**  |
| 업무동기 5. 친사회성동기     |       |        |       |        | -      | .53*** | .52*** | .46*** | .53*** | .30*** | .31*** | .38*** | .17*   | .31*** | .25**  |
| 업무동기 6. 성취동기       |       |        |       |        |        | -      | .60*** | .59*** | .60*** | .31*** | .31*** | .30*** | .29*** | .30*** | .28*** |
| 업무동기 7. 직위동기       |       |        |       |        |        |        | -      | .57*** | .62*** | .30*** | .31*** | .33*** | .20**  | .33*** | .33*** |
| 심리적 안녕감 8. 자기효능감   |       |        |       |        |        |        |        | -      | .73*** | .39*** | .39*** | .35*** | .44*** | .37*** | .38*** |
| 심리적 안녕감 9. 과업수행    |       |        |       |        |        |        |        |        | -      | .38*** | .36*** | .29*** | .39*** | .33*** | .26*** |
| 심리적 안녕감 10. 자아수용   |       |        |       |        |        |        |        |        |        | -      | .71*** | .59*** | .50*** | .65*** | .64*** |
| 심리적 안녕감 11. 환경통제   |       |        |       |        |        |        |        |        |        |        | -      | .63*** | .51*** | .72*** | .68*** |
| 심리적 안녕감 12. 대인관계   |       |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        | -      | .48*** | .67*** | .68*** |
| 심리적 안녕감 13. 자율성    |       |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        | -      | .54*** | .44*** |
| 심리적 안녕감 14. 삶의 목적  |       |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | -      | .72*** |
| 심리적 안녕감 15. 개인적 성장 |       |        |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        | -      |
| 평균                 | 34.10 | 30.24  | 10.72 | 10.53  | 10.26  | 10.38  | 10.09  | 24.21  | 20.66  | 31.29  | 32.24  | 28.25  | 29.11  | 28.61  | 32.66  |
| 표준편차               | 4.58  | 4.24   | 3.22  | 2.32   | 2.13   | 2.11   | 2.22   | 4.21   | 3.78   | 5.20   | 5.09   | 5.48   | 4.89   | 5.28   | 5.52   |

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

들에 대한 평균과 표준편차 및 상관분석을 실시한 결과를 표 1에 제시하였다. 표 1을 볼 때, 조절초점과 업무동기, 자기효능감은 심리적 안녕감 및 과업수행과 전반적으로 높은 정적 상관을 나타내었다. 다만 업무동기의 하위 변인인 '인상관리동기'는 자기효능감과 과업수행과는 정적 상관을 나타내지만 심리적 안녕감과는 유의한 관련성을 나타내지 않았다.

가설모형 검증 결과

직장인들의 동기 특성 변인들과 자기효능감이 어떤 과정을 통해 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 경험적 자료를 토대로 연구모형을 설정하여 공분산분

석을 실시하였다. 연구모형을 표 2를 통해 살펴볼 때, GFI, RMSEA, TLI, NFI의 적합도 지수 값이 양호하였고, AGFI의 값도 .90에 근접하여 비교적 양호한 것으로 나타났다. 그러나 가설 모형 검증 결과, 본 연구모형에서 가정한 과업수행과 심리적 안녕감과의 관련성이 유의하지 않게 나타났다( $\beta = .02, n.s.$ ). 따라서 여러 동기적 특성들과 자기효능감은 과업수행을 통해 심리적 안녕감에 영향 미치는 것이 아니라, 이들 변인들이 과업수행과 심리적 안녕감 각각에 영향을 미칠 수 있으리라 가정하였다. 이를 반영하여 과업수행이 심리적 안녕감에 미치는 직접적인 영향력을 제거하고 수정된 모형을 토대로 공분산분석을 실시하였다. 분석결과, 연구모형과 비슷하게 GFI, CFI, TLI,

표 2. 연구모형과 수정모형 간의 적합도 지수

|      | $\chi^2$ | df | p    | GFI | CFI | AGFI | RMSEA | TLI | NFI |
|------|----------|----|------|-----|-----|------|-------|-----|-----|
| 연구모형 | 102.124  | 66 | .003 | .93 | .98 | .88  | .06   | .97 | .93 |
| 수정모형 | 102.142  | 67 | .004 | .93 | .98 | .89  | .05   | .97 | .93 |

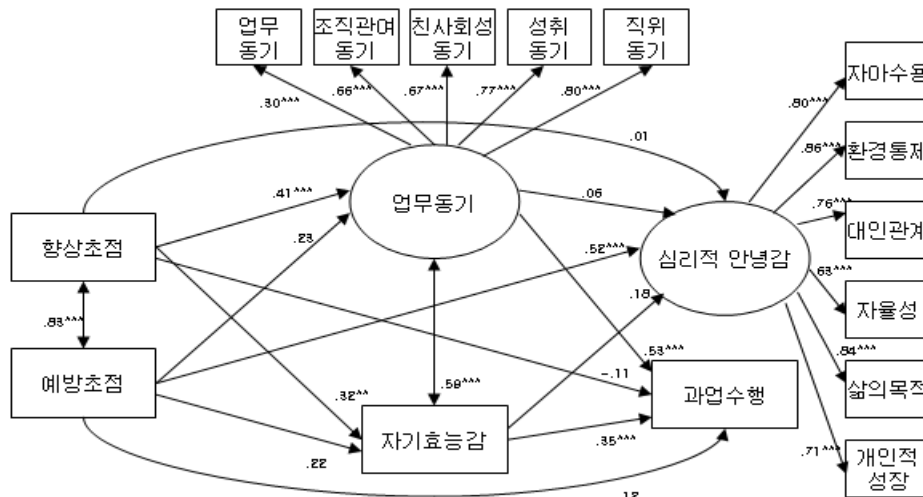


그림 2. 최종모형의 경로도



표 3. 모수의 추정치, 표준오차 및 검정통계량

| 측정변인 간 경로계수    | 비표준화 추정치 | 표준화 추정치 | 표준오차(S. E.) | 검정통계량(C. R) |
|----------------|----------|---------|-------------|-------------|
| 향상초점 ↔ 예방초점    | 15.99    | .83***  | 1.85        | 8.63        |
| 향상초점 → 업무동기    | .09      | .41***  | .03         | 1.75        |
| 향상초점 → 자기효능감   | .29      | .32***  | .10         | 2.84        |
| 예방초점 → 업무동기    | .05      | .23     | .03         | 1.75        |
| 예방초점 → 자기효능감   | .22      | .22     | .11         | 1.92        |
| 업무동기 ↔ 자기효능감   | 1.63     | .59***  | .48         | 3.38        |
| 업무동기 → 심리적안녕감  | .21      | .06     | .36         | .58         |
| 업무동기 → 과업수행    | 2.05     | .53***  | .62         | 3.31        |
| 자기효능감 → 심리적안녕감 | .13      | .18     | .07         | 1.88        |
| 자기효능감 → 과업수행   | .31      | .35***  | .07         | 4.77        |
| 향상초점 → 심리적안녕감  | -.01     | .01     | .08         | -.09        |
| 향상초점 → 과업수행    | -.09     | -.11    | .07         | -1.30       |
| 예방초점 → 심리적안녕감  | .39      | .52***  | .09         | 4.43        |
| 예방초점 → 과업수행    | .10      | .12     | .07         | 1.38        |

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

표 4. 과업수행과 심리적 안녕감에 대한 예측변인들의 효과

| 기준변인    | 예측변인  | 직접효과 | 간접효과 | 총 효과 | R <sup>2</sup> |
|---------|-------|------|------|------|----------------|
| 업무동기    | 향상초점  | .41  | -    | .41  | .255           |
|         | 예방초점  | .23  | -    | .23  |                |
| 자기효능감   | 향상초점  | .32  | -    | .32  | .265           |
|         | 예방초점  | .22  | -    | .22  |                |
| 과업수행    | 향상초점  | -.11 | .33  | .22  | .629           |
|         | 예방초점  | .12  | .19  | .31  |                |
|         | 업무동기  | .53  | -    | .53  |                |
|         | 자기효능감 | .35  | -    | .35  |                |
| 심리적 안녕감 | 향상초점  | -.01 | .08  | .07  | .411           |
|         | 예방초점  | .53  | .05  | .58  |                |
|         | 업무동기  | .07  | -    | .07  |                |
|         | 자기효능감 | .18  | -    | .18  |                |

NFI의 적합도 지수 값이 매우 양호하였고, AGFI의 값도 .90에 근접하였으며 RMSEA는 .05(90% 신뢰도 이하 한계 .03, 90% 신뢰도 이상 한계 .07)로 나타나 양호하였다. 또한 연구 모형과 수정모형 간의  $\chi^2$ 의 차이가 0.018로써, 수정모형의  $\chi^2$  값이 더 큰 것을 감안하면 연구 모형에 비하여 수정모형이 더 간명한 모형이라고 할 수 있으므로 이를 최종모형으로 선정하였다.

따라서 이 연구에서는 수정모형을 최종 모형으로 하여 각 변인들의 모수를 추정해 보고, 조절초점과 업무동기, 자기효능감이 과업수행과 심리적 안녕감을 얼마나 설명하고 있는가를 알아보기 위하여 관련변인들의 직·간접 효과를 살펴보았으며, 그 결과를 그림 2와 표 3, 표 4에 제시하였다. 그림 2에서 직선의 수치는 표준화된 회귀계수이다.

그림 2와 표 3을 보면, 향상초점은 업무동기(.41,  $p < .001$ )와 자기효능감(.32,  $p < .001$ )에 영향을 미치며, 과업수행은 업무동기(.52,  $p < .001$ )와 자기효능감(.35,  $p < .001$ )의 영향을 받는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 향상초점은 업무동기와 자기효능감을 매개로 하여 과업수행에 간접적으로 영향을 미치며(.67,  $p < .001$ ) 심리적 안녕감(.01,  $n.s$ )과 과업수행(-.11,  $n.s$ )에는 직접적으로 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다. 예방초점은 심리적 안녕감에 직접적으로 영향을 미쳤으나(.52,  $p < .001$ ) 과업수행에는 직접적인 영향을 미치지 않았고(.12,  $n.s$ ), 예방초점과 심리적 안녕감 및 과업수행 간의 관계에서 업무동기나 자기효능감의 매개 효과 또한 유의하게 나타나지 않았다.

아울러 표 4를 살펴보면, 향상초점과 예방초점의 업무동기에 대한 설명량은 25.5%였고, 향상초점과 예방초점의 자기효능감에 대한 설

명량은 26.5%로 나타났다. 또한 향상초점, 예방초점, 업무동기, 자기효능감이 과업수행에 대해 설명하는 양은 62.9%로 매우 높게 나타났다, 이들이 심리적 안녕감에 대해 설명하는 양은 41.1%로 높게 나타났다. 한편, 과업수행에는 향상초점이나 예방초점과 같은 조절초점과 자기효능감도 중요한 영향을 미치지만, 무엇보다도 업무동기의 효과가 매우 크게 나타남을 발견할 수 있었고, 심리적 안녕감에는 예방초점의 효과가 매우 크게 나타난 것을 알 수 있었다.

## 논 의

자신의 업무적 능력을 잘 발휘하면서 심리적 안녕감을 유지하는 것은 직장인에게 매우 중요한 부분이라고 할 수 있다(권석만, 2008). 본 연구는 직장인들의 심리적 안녕감과 동기 특성 변인, 자기효능감, 과업수행 간의 관련성을 살펴보고, 선행연구들을 토대로 예측변인들과 심리적 안녕감 간의 구조적인 모형 및 이에 대한 적합성을 살펴보고자 하였다. 따라서 이를 통해 도출된 결과들은 공기업적 특성을 가지고 있는 직장인들의 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 직장 환경 조성에 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다. 이 결과에 대하여 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 조절초점과 업무동기, 자기효능감은 심리적 안녕감 및 과업수행과 전반적으로 높은 정적 상관을 나타내었다. 이는 개인이 자신의 조절초점 전략에 일치하는 정보에 대해 더 민감하게 반응하며, 자신의 조절초점에 부합하는 전략을 추구하도록 동기화될 때 동기와 수행이 향상된다고 한 Lockwood, Jordan &

Kunda(2002)의 결과를 지지한다고 할 수 있다. 즉 높은 동기 수준과 결과에 대한 유능감 기대는 과업수행과 심리적인 안녕감과 관련되는 것이다. 이러한 결과는 안녕감이 동기, 자기 효능감 및 수행과 정적인 상관을 나타낸다는 선행연구들(박현미·박영신·김의철, 2006; Sutermeister, 1976; Stanley & Murphy, 1997)과 맥을 함께 하는 결과라고 할 수 있다. 다만 업무동기의 하위변인인 ‘인상관리동기’는 자기효능감과 과업수행과는 정적 상관을 나타내지만 심리적 안녕감과 유의한 관련성을 나타내지 않았다. Erez와 Earley(1993)는 인상관리동기가 약한 사람들이 부끄러움을 많이 느끼며 사회적 관계의 연결망을 약화시킬 수 있다고 하였듯이, 인상관리동기는 업무동기 가운데에서 자신을 드러내는 측면에 가까워 보인다. 따라서 이는 내적인 측면이 아닌 타인에게 보여지는 측면이므로 업무 성과나 자기효능감 같이 성취와 관련된 측면에는 긍정적으로 영향 미칠 수 있지만 개인 내적인 특성을 반영하는 심리적 안녕감과 관련되지 않은 것으로 추측할 수 있다.

둘째, 수정모형이 최종모형으로 선정되었는데, 이를 통해 향상초점은 업무동기와 자기효능감을 매개로 하여 과업수행에 간접적으로 영향을 미치며, 심리적 안녕감과 과업수행에는 직접적으로 영향을 미치지 않았음을 알 수 있었다. 반면에 예방초점은 심리적 안녕감에 직접적으로 영향을 미쳤으나 과업수행에는 직접적인 영향을 미치지 않았고, 예방초점과 심리적 안녕감 및 과업수행간의 관계에서 업무동기와 자기효능감의 매개효과 또한 유의하게 나타나지 않았다. 즉 향상초점이 큰 사람들은 자기효능감과 업무동기를 매개로 하여 과업수행에 긍정적인 영향을 미치는 반면에, 예방초

점이 큰 사람들은 과업수행에는 직·간접적으로 영향을 미치지 않았다는 결과인 것이다. 이러한 결과는 향상초점이 성취, 향상, 증진 등에 민감하기 때문에 도전적인 자세로 목표에 접근하는 전략을 지향하므로 업무동기와 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설명할 수 있다. 반면에 예방초점은 위험이나 손실과 같이 원하지 않는 상태를 예방하기 위해 동기화되므로 발생 가능한 문제를 신중하게 파악하고 대처함으로써 심리적 안녕감에 직접적인 영향을 미치는 것이라 가정할 수 있다. 이러한 연구결과는 예방초점이 높은 개인이 과제를 수행함에 있어 참여를 더 많이 한다는 선행연구(Tamir, 2005)와는 다소 다른 결과라고 할 수 있다. 이는 조절초점과 심리적 안녕감과의 관계에 대해 서구문화권과 동양문화권을 비교하여 설명한 Lockwood, Marshall과 Sadler(2005)의 설명으로 이해해볼 수 있다. 이들은 서구문화가 비교적 향상초점을 지향하는 반면 동양문화는 예방초점을 선호한다고 하였다. 따라서 동양 문화권에서는 사람들이 예방초점으로 동기화되는 경우에 있어서 위험하고 도전적이기 보다는 회피적으로 행동하면서 안정을 추구하려고 할 것이다. 이들이 일을 신중하게 탐색하는 이유는 불안을 피하고자 하는 것이며, 이들이 원하는 대로 일이 되어갈 때 ‘안도감’이라는 긍정정서를 느낄 수 있고 이러한 안도감은 바로 심리적 안녕감과 밀접하게 관련된 것이라고 볼 수 있다. 한편 ‘공기업 직장인’이라는 본 연구의 대상 선정 또한 선행연구와 다른 결과를 가져온 또 다른 이유가 될 수 있다. 보통의 경우 공공조직은 민간조직보다 예방초점 문화가 더욱 우세하며, 민간조직이 수행과 보상이 명확하게 인식되는 목표를 추구한다면 공공조직은 형평이 더 우

선시되는 목표를 추구하는 경향이 있다(방은주, 2009). 이렇듯 수행이나 보상보다는 처벌에 보다 민감하여 위험 회피적인 행동을 지향하는 경향성을 가진 공공조직의 특성을 감안해 본다면, 이들은 적극적으로 목표를 추구하여 동기화되기 보다는 불안정서를 피함으로써 심리적 안녕감을 추구하는 것에 더 큰 안도감을 느낄 것이다.

따라서 이와 같은 연구 결과를 통해 직장인들의 동기 특성 변인들과 자기효능감이 어떤 과정을 통해 과업수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는지 보다 구체적으로 살펴볼 수 있었다. 특히 향상초점이 과업수행을 증진시키는 데 있어서 자기효능감과 업무동기를 통한다는 과정을 이해함으로써, 향상초점과 함께 자기효능감과 업무동기를 높일 수 있는 방법을 함께 모색하는 것이 중요함을 발견할 수 있었다. 향상초점이 큰 사람들은 향상초점 그 자체가 업무 결과인 과업수행에 곧바로 영향을 미치는 것이 아니라, 자기효능감과 업무동기를 통해 과업수행에 긍정적인 영향력을 발휘할 수 있다는 것 또한 중요한 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 향상초점이 높은 사람들이 예방초점이 높은 사람들보다 난이도가 높은 과제에서만 더 높은 수행력을 나타낸다고 한 Crowe와 Higgins(1997)의 결과에서와 같이, 향상초점이 큰 사람들은 보다 도전적인 분위기에서 업무동기가 극대화될 때 자기효능감도 크게 느끼고 과업수행을 성공적으로 할 것으로 보인다.

이와 같이 개인의 조절초점에 따라 업무동기와 자기효능감이 달라지고 이에 따라 과업수행과 심리적 안녕감이 달라짐을 전제로 하여 이들에게 차별적으로 적용할 수 있는 상담적 개입이나 업무 프로그램을 실시하는 것이

필요할 것이다. 가령 향상초점이 큰 개인의 경우에는 조직 내에서의 과업수행 능력을 인정해주고 이들의 업무동기와 자기효능감이 극대화될 수 있도록 조직 분위기를 유도하여 이들이 긍정정서를 느낄 수 있는 ‘유능감 증진’ 프로그램을 만들어 이들이 더욱 더 성취적이고 향상적인 분위기로 일할 수 있도록 도울 수 있을 것이다. 또한 이들이 과업 수행뿐만 아니라 심리적 안녕감도 동시에 느낄 수 있도록 동기나 효능감 차원이 아닌 심리적 안녕감에 영향 미칠 다른 정서적인 측면에 대한 고려가 필요할 것이다. 따라서 향상초점이 큰 사람들의 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 프로그램 내지는 관련 변인을 탐색하는 연구가 계속적으로 요구된다고 할 수 있다. 한편, 예방초점이 큰 경우에는 이들이 미리 위험에 준비함으로써 불안을 느끼지 않게 되고 이로 인해 심리적 안녕감을 느끼게 되는 것이므로, 이들이 평상시 자주 경험하는 불안을 감소시키기 위한 ‘불안감소 프로그램’을 실시하는 것도 도움이 될 것이다. 또한 이들에게 부족한 업무 동기나 자기효능감을 향상시킬 수 있는 ‘동기역량 강화 프로그램’에 참여하게 하여 이들이 불안을 벗어나고자 심리적 안녕감에만 집착하는 것이 아니라 과업수행에도 보다 적극적일 수 있도록 방안을 모색할 수 있을 것이다.

셋째, 과업수행에는 조절초점과 업무동기, 자기효능감의 효과가 모두 크게 나타났지만 특히 업무동기의 효과가 매우 크게 나타났고, 심리적 안녕감에는 자기효능감과 예방초점의 효과가 나타났는데 특히 예방초점의 효과가 매우 크게 나타났음을 발견할 수 있었다. 이와 같은 결과는 자기효능감이 과업수행이나 심리적 안녕감에 모두 중요하지만, 자기효능

감을 제외한 예측변인들은 과업수행과 심리적 안녕감에 다소 다르게 영향을 미침을 보여준다. 자기효능감의 중요성과 관련지어 볼 때, 자기효능감이 높은 사람들이 과업 과부하와 심리적 고통을 적게 느끼며 효과적인 수행을 도와주고 직원복지에도 기여한다는 Jex, Blisse, Buzzell & Primeau(2001) 등의 연구 결과와도 비슷한 맥락이라 할 수 있다. 또한 예방초점은 심리적 안녕감과 과업수행에 대해 모두 설명력을 나타내는데, 특히 심리적 안녕감에 대해 큰 설명력을 보이는 것에 대해 관심을 기울일 필요가 있다. 연구자들이 지적인 바와 같이 예방초점이 접근과 회피의 양면성을 가지고 있다고 가정한다면(Carver, Lawrence, Scheier, 1999), 본 연구 결과를 통해 예방 초점에 대한 양면적 성격 가능성을 탐색해볼 수 있을 것이다.

본 연구는 동기특성 변인들이 어떠한 과정을 통해 과업 수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는 지 살펴보았다는 데 의의가 있다. 특히 공기업 직장인들을 대상으로 하여 과업 수행과 심리적 안녕감에 영향을 미치는 동기적 특성 및 과정을 파악하는 것은 업무효율성이나 심리적 안녕감을 증진시킬 수 있는 방법 모색에 있어 이들의 특색에 적합한 실질적인 자료를 제공할 수 있다는 점에서 의미가 있을 것이다. 따라서 심리적 안녕감을 형성하고 유지시키기 위해 조절초점을 의미 있는 초점으로 활성화하고 과업수행의 효율화를 위해서는 조절초점을 비롯하여 업무동기 및 자기효능감을 강화시키는 것이 필요할 것이다.

마지막으로 본 연구의 한계와 후속연구를 위한 제언을 다음과 같다. 본 연구는 자기보고식 검사의 한계로 인하여 측정된 변인들이 자기보고에 편향이 있거나 객관적이지 않을

수 있다. 다음으로 본 연구는 안정적이고 보수적인 공기업적인 특성을 띠고 있는 일부 직장인을 대상으로 하였으므로 조직의 특성상 예방초점의 조직문화로 편향되어 있을 가능성이 있고, 이러한 특성이 조절초점의 하위요인에 영향을 미쳤을 것으로 가정할 수 있다. 추후연구에서는 공기업과 다양한 사기업 등을 포함시켜 이들 모두 혹은 기업 차이를 고려한 비교연구를 통해 개인과 조직문화의 조절초점에 대한 부합성 정도 및 이에 따른 과업수행과 심리적 안녕감과의 관련성 등을 밝힐 수 있을 것이다. 또한 조절초점은 개인의 본래적 성향에 따라 명확히 구별될 뿐 아니라 제시되는 정보 처리 맥락에 따라 개인의 주의 및 기준이 어느 동기에 집중되었는가에 따라서도 결정된다고 제안된 만큼(Crowe & Higgins, 1997), 개인의 수행과 심리적 안녕감에 대한 이해를 증진시키기 위해서는 개인의 성향과 상황 모두를 면밀히 고려한 실험 연구 또한 바람직할 것이다. 한편, 남성들이 여성보다 더 행복감을 느낀다고 한 연구와(조명한, 김정오, 권석만, 1994; 차경호, 1999) 여학생이 남학생보다 안녕감이 높다는 연구(신원, 2007)의 결과가 일치하지 않는 것을 고려해 볼 때 남녀 간의 차이를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강영순 (1999). 지각된 기업문화와 인적자원관리 그리고 직무만족 및 조직일체감간의 관계. 인사관리연구, 23(2), 243-265.
- 고수일·한주희 (2009). 조직몰입과 직무동기의 다차원 관계: 자기결정감에 의한 접근. 산업경제연구, 22(3), 1017-1038.

- 권석만 (2008). 긍정심리학. 학지사.
- 김도영 · 유태용(2002). 성격5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 김명소 · 김혜원 · 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
- 김미숙 · 이도화 (2007). 조직구성원의 목표성향이 직무성과에 미치는 영향. 경영연구, 22(2), 127-156.
- 김진아 (2009). 방사선사의 스트레스 대처방식과 심리적 안녕감이 직무만족에 미치는 영향. 경성대학교 석사학위논문.
- 김혜영 · 이동귀 (2009). 직장인의 자기계발동기와 심리적 안녕감의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 261-293.
- 매경이코노미. 2008년 7월 9일자.
- 문은식 (2007). 중학생의 심리적 안녕감에 관련된 사회동기적 변인들의 구조적 분석. 교육심리연구, 21(2), 459-475.
- 박현미 (2009). 대학생과 직장인의 성취와 삶의 질에 대한 종단 분석. 인하대학교 박사학위논문.
- 박현미 · 박영신 · 김의철(2006). 사회적 지원, 자기효능감, 학업 성취와 삶의 질-실업고등학생을 중심으로- 아동교육, 15(3), 101-114.
- 방은주 (2009). 향상초점 문화와 예방초점 문화의 원인과 결과: 공공조직과 민간조직의 차이를 중심으로. 성균관대학교 석사학위논문.
- 서동미 (2009). 자기효능감 수준과 성격 6요인이 직무스트레스에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신원 (2007). 고등학생의 심리적 안녕감과 학업적 자기효능감 및 진로포부의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이남영 (1995). 과업수행에 있어서 자기효능감 형성과정과 향상전략. 교육연구, 14, 397-412.
- 이목화 (2003). 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위논문.
- 이은경 (2007). 효율적인 매니지먼트를 위한 컴퓨터 그래픽 종사자의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 관한 연구. 홍익대학교 석사학위논문.
- 이종현 (2009). 성격6요인과 과업 및 수행간의 관계. 한국심리학회지 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 임지영 · 박은숙 · 박영주 (2004). 사회복지시설의 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 10(2), 185-193.
- 조규선 (2000). 자아존중감, 자기효능감, 실패내성의 직무수행에 대한 예측력. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 조명환 · 김정오 · 권석만 (1994). 청소년의 삶의 질. 사회과학과 정책연구, 16(2), 61-94.
- 차경호 (1999). 대학생들의 주관적 안녕감과 개인중심주의-집단중심주의 성향과의 관계. 한국청소년연구, 10(2), 193-216.
- 한겨레신문. 2009년 2월 24일자.
- 한지영 (2009). 개인과 조직의 경력관리가 비서의 주관적 경력 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 홍준희 (2003). 스포츠 상황에서 자기조절 초점과 목표추구 행동 간의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavior change.

- Psychological Review*, 54, 191-215.
- Bandura, A., & Jourden, F. J. (1990). *Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Stanford University.
- Bandura, A., Reese, L., & Adams, N. E. (1982). Microanalysis of action and fear arousal: Function of differential level of perceived self-efficacy, *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 5-21.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance; Test of mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Becker, A. H., & O'Hair, D. (2007). Machiavellian's motives in organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Bisschop, M. I., Kriegsman, D. W., Beekman, A. T. F., & Deeg, D. J. H. (2004). Chronic diseases and depression: The modifying role of psychological resources. *Social Science and Medicine*, 59, 721-733.
- Borman, W. C., Buck, D. E., Hanson, M. A., (2001). An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance rating made using computerized adaptive rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 86, 965-973.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 750-762.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial, and organizational psychology* (pp.39-74). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.63-130). Chicago: RandMcNally.
- Carver, C. S., Lawrence, J. W., & Scheier, M. F. (1999). Self-discrepancies and affect: Incorporating the role of feared selves. *Personality and Social Psychology bulletin*, 25(7), 783-792.
- Carver, C. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. (2000). Action, Emotion, and Personality: Emerging conceptual Integration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 741-751.
- Crowe, E. & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and Prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 69, 117-132.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunow, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-culture study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.

- Erez, M., & Earley, P. C. (1993). *Culture, self-identity, and work*. New York: Oxford University Press.
- Foerster, J., Higgins, E. T., & Idson, L. C. (1998). Approach and avoidance strength during goal attainment: Regulatory focus and the “goal looms larger” effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1115-1131.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being, *Work and Stress*, 18(3), 255-266.
- Hardre, P. L., & Reeve, J. (2003). A motivational model of rural students' intention to persist in versus drop out of high school. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), 347-356.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivation a principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46.
- Higgins, E. T. (2000). Promotion and prevention as a motivational duality, *Dual process theories in social psychology* (pp.503-525). New York: Guilford Press.
- Higgins, E. T., & Tykocinski, O. (1992). Self-discrepancies and biographical memory: Personality and cognition at the level of psychological situation, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 527-535.
- Higgins, E. T., & Friedman R. S. (2001). Achievement orientation from subjective histories of success: promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31, 3-23.
- Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision: Quarterly Review of Management Technology*, 36(4), 226-231.
- Jex, S. M., Blisse, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86, 401-409.
- Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 984-996.
- Kuijer, R. G. & de Ridder, D. (2003). Discrepancy in illness-related goals and quality of life in chronically ill patients: the role of self-efficacy. *Psychology and Health*, 18, 313-330.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions, *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Lockwood, P., Marshall, T. C., & Sadler, P. (2005). Promoting Success or Preventing Failure: Cultural Differences in Motivation by Positive and Negative Role Models. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(3), 379-392.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- MacCallum, R., Widaman, K., Preacher, K., & Hong, sehee. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36, 611-637.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1980).



- Industrial Psychology*. NJ: Prentice-Hall.
- Mone, M. A., Baker, D. D., & Jeffries, F. (1995). Predictive validity and time dependency of self-efficacy, self-esteem, personal goals, and academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 716-727.
- Pomaki, G., Maes, S., & Doest, L. (2004). Work conditions and Employees's self set goals; Goal Process Enhance Prediction of Psychological Distress and Well-being. *Personality and Social Psychology bulletin*, 30(2), 685-694.
- Potter, P. T., & Smith, B. W.(2002). Interpersonal workplace stressors and well-being: A multi-wave study of Employees with and without Arthritis. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 789-796.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior (10th ed.), *Upper Saddle River*, NJ: Prentice Hall.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale, *Psychological Reports*, 53, 899-902.
- Stanley, K. D., Murphy, M. R. (1997). A comparison of general self-efficacy with self-esteem, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123(1), 79-90.
- Steers, R. J., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work-behavior* (5th ed.) MacGraw-Hill, London.
- Sutermester, R. A. (1976). *People and Production*, N. Y.: Prentice Hall.
- Tamir, M. (2005). Don't worry, be happy? Neuroticism, trait-consistent affect regulation, and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 449-461.
- Updegraff, J. A., Gable, S. L. T., & Taylor, S. E. (2004). What makes experiences satisfying? The interaction of approach-avoidance motivations and emotions in well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(3), 629-640.

원고접수일 : 2009. 12. 31

수정원고접수일 : 2010. 03. 18

게재결정일 : 2010. 05. 15

## **The Effects of Regulatory Focus, Work Motivation, Self-Efficacy, on Psychological Well-Being and Work Performance in Employees' of public enterprise**

**Hong Seok Oh**

Hanyang University

**Jung Hee Ha**

Hanyang Cyber University

This study examined the relations among regulatory focus, work motivation, self-efficacy, work performance and psychological well-being. In doing so, authors employed the structural equation model, with which input-procedure-output framework for motivational variables, work performance, and psychological well-being was examined. Data in the current study were obtained from 184 employees. The results were as follows: 1) promotion focus indirectly influenced work performance through changing the levels of work motivation and self-efficacy, whereas promotion focus did not yield direct effects on psychological well-being and work performance. 2) prevention focus produced direct effects on psychological well-being, but not on work performance, and 3) predictors including regulatory focus, work motivation, and accounted for work performance well and prevention focus explained psychological well-being well. The findings in this study are discussed in terms of work efficient and psychological well-being in employees.

*Key words* : regulatory focus, work motivation, self-efficacy, work performance, psychological well-being