

## 조직 장면에서 2×2 성취 목표 모형의 타당화 연구

성 미 송                      박 영 석<sup>†</sup>

가톨릭대학교 심리학과

본 연구는 숙달 및 수행의 성취목표구조에 동기의 접근 및 회피적 특성을 추가하여, 개인의 성취목표가 숙달-접근목표, 숙달-회피목표, 수행-접근목표, 그리고 수행-회피목표의 네 가지로 구성된다는 2×2 성취목표모형(Elliot & McGregor, 2001)의 조직 장면에서의 일반화 가능성을 검증하기 위해 수행되었다. 국내 16개 기업 조직의 조직구성원 256명을 대상으로 성취목표를 측정하였고, 성취목표와 관련이 있는 심리적 특성 변인들을 조사하였다. 확인적 요인분석을 통해 2×2 성취목표 모형의 구조가 타당함을 확인하였다. 또한 전반적 성취욕구, 학습전략, 동기체계, 그리고 성격유형의 심리적 특성변인들이 성취목표에 미치는 영향을 분석하여 2×2 성취목표 구조가 수렴 및 변별 타당도가 있음을 확인하였다. 끝으로 2×2 성취목표 모형의 유용성을 논의하였다.

주요어 : 성취동기, 2×2 성취목표, 숙달접근 목표, 숙달회피 목표, 수행접근 목표, 수행회피 목표

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 박영석, 가톨릭대학교 심리학과, 02-2164-4277, yspark@catholic.ac.kr

동기는 인간의 행동을 결정하는 원동력으로써 개인의 생리적·심리적 조건에 의해서 영향을 받는다. 따라서 개인에 따라 독특한 특징을 지니고 있으며 그 요인에 있어서도 다양하다.

Murray(1938)는 인간이 지니고 있는 많은 동기들을 분류하면서 성취욕구라는 특수한 동기를 포함시켰다. Murray는 20여 개의 심리적 욕구 중 성취욕구(achievement need)를 ‘장애물을 극복하고 권력을 행사하며 가능한 한 어려운 일을 훌륭히 수행하기 위해 노력하려는 욕망, 또는 가능성’이라고 정의하였다. 그 후 성취욕구는 성취동기(achievement motivation)라는 개념으로 발전하면서 많은 연구자들을 통해서 다루어져 왔다. 그는 외부요인이 성취동기와 상호 작용함으로써 최종적인 성취행동이 결정된다고 하였다. 또한 Atkinson(1966)은 성취동기를 ‘성공 또는 실패로 평가되는 과업에 대한 강하고 지속적인 목표 지향적 행동과 통하는 내적상태’라고 보았다.

McClelland, Atkinson, Clark, 그리고 Lowell(1953)은 성취동기가 행동을 일으킬 수 있는 이유는 성공적인 행동이 유쾌한 경험을 가져오기 때문이며, 개인 내의 모든 동기들은 서로 다른 내용을 지니게 되고, 따라서 각 개인마다 지니고 있는 동기들이 행동에 영향을 미치는 강도도 다르다고 하였다. 즉, 성취동기를 측정함으로써 성취 지향적 행동 경향성이 높은 자를 가려낼 수 있고 이들의 성취행동을 예언할 수 있다. 또한 새로운 성취경험을 갖도록 훈련시킴으로써 학습을 통한 성취동기의 육성이 가능하다고 주장하였다.

성취동기의 개념이 발달하면서 이론가들은 동기 성향과 행동 사이를 매개해주는 구체적인 구성개념으로서의 목표 개념을 도입하였다

(Pervin, 1989; McClelland, 1951). 목표가 무엇이나에 따라 인간은 각기 다른 정서, 인지, 행동적 반응을 보이며(Dweck & Leggett, 1988), 추구하는 목표가 변함에 따라 인간의 행동도 변화하게 되는 것이다(Maehr, 1989). 목표 연구에 대한 이론적 및 경험적 증거들을 기반으로 최근 Dweck(1986)은 성취목표를 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal)로 정리하고 있다. 숙달목표는 과업의 숙련을 통해서 역량을 개발하는데 초점으로 두고 있으며, 수행목표는 과업의 숙련보다는 타인에 비해서 자신의 능력이 우월하다는 것을 확인하려는 데 초점을 둔다. 개인이 추구하는 목표에 따라 성취상황에서 작용되는 지각적 및 인지적 틀이 다르고, 수행이나 성과를 달성하는 과정이 다르게 나타난다(예: Ames, 1992; Dweck, 1999).

최근 Elliot과 그의 동료들(Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996)은 숙달-수행목표의 구분에 접근-회피(approach-avoidance)동기의 개념을 추가하려는 시도를 하였다. Elliot 등은 숙달목표와 달리 수행목표가 수행-접근목표와 수행-회피목표로 구분이 가능하다는 삼분법적 성취목표구조를 제안하고 이를 지지하는 경험적 결과들을 제시하였다. 이를 기반으로 Elliot와 McGregor(2001)는 삼분법적 성취목표구조를 재개정하여 수행목표 뿐만 아니라 숙달목표 역시 접근-회피동기로 구분하고 경험적 증거를 제공하였다.

본 연구는 기업에 근무하는 조직 구성원을 연구 대상으로 하여, 두 차원에 의한 삼분법적 성취목표의 구분(Elliot & McGregor, 2001)이 타당한지를 검증하고, 네 가지 성취목표와 심리적 특성 변인들과의 관련성을 검토하였다.

#### 숙달목표와 수행목표

성취 행동을 설명하려는 많은 성격 및 동기 이론가들은 고전적인 관점으로서의 본능 또는 선호와 같은 추상적인 동기보다는 구체적인 목표의 개념으로 성취 행동을 설명하였다 (Pervin, 1989; McClelland, 1951). 동기 성향과 성취 행동 사이의 중간 수준의 구성개념인 목표는 성취 행동을 결정하는 근접한(proximal) 결정 요인으로써 작용하는 것이다.

성취 상황에서 발현되는 성취동기는 개인이 추구하는 목표의 유형에 의해 해석할 수 있다 (Ames, 1992; Dweck & Elliot, 1983; Nicholls, 1984). 즉, 개인이 어떤 목표를 추구하느냐에 따라 특정 사건에 반응하고 해석하는 틀이 달라지고, 이에 따라서 수행 시 나타나는 반응이 숙달 지향적 반응이나 무기력 반응을 보이는 것이다(Dweck & Elliot, 1983).

개인마다 추구하는 여러 목표들을 명명하는데 학자들마다 다소 차이를 보이지만, 명명된 목표의 내용은 유사하다. Dweck과 Leggett (1988)는 학습목표(learning goal)와 수행목표(performance goal), Ames (1984)와 Butler(1987)는 숙달목표(mastery goal)와 능력목표(ability goal), Ames와 Archer(1988)는 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal), Nicholls(1984, 1979)와 Ryan (1982) 및 Sansone(1986)은 자기몰입목표(ego involvement goal)와 과제몰입목표(task involvement goal)로 명명하고 있다. 이러한 이분화 된 유형의 목표들은 숙달목표와 수행목표로 대표된다(Dweck, 1986; Nicholls, 1984; Linnenbrink & Pintrich, 2000). 숙달목표는 주어진 업무의 숙련을 통해 자신의 능력을 개발하는 것을 목표로 하고, 수행목표는 타인과 비교하여 자신의 상대적 위치를 확인하는 것을 목표로 하여 이에 따르는 행동들을 유발시킨다 (Ames, 1992; Dweck, 1999; Urdan, 1997).

이러한 숙달목표와 수행목표가 성취적 수행에 미치는 효과를 검증하기 위해서 여러 실험적 연구들이 수행되었고 일관성 있는 결과가 검증되었다. 연구들을 통해 숙달목표를 가지면 어려운 상황에 부딪혔을 때 인내심과 숙달 지향적 행동을 유지하게 하고, 수행목표를 가지면 같은 상황에서 무력감이나 무능감에 빠지거나 성취동기나 수행을 낮아지게 하는 효과가 있음을 알 수 있다(예: Butler, 1993; Elliot & Dweck, 1988; Elliot & Harackiewicz, 1993, 1994; Winter & Latham, 1996).

## 2 × 2 성취목표

이분법적 성취목표구조는 Elliot 등에 의해서 삼분화 된 구조의 성취목표로 발전하였다. Elliot와 Church(1997)는 기존의 이분법적 성취목표가 동기의 접근적 측면만을 고려하고 있다고 지적하였다. 즉, 성취 장면에서 성취목표는 성공을 추구하는 방향뿐만 아니라 실패를 회피하는 방향으로도 행동을 유발시킴(McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953)에도 불구하고, 실패를 피하려고 하는 동기의 회피적 측면을 간과하고 있다는 것이다. Elliot와 Harackiewicz (1996)는 숙달목표와는 달리 수행목표가 수행-접근목표(performance-approach goal)와 수행-회피목표(performance-avoidance goal)로 구분되며, 두 목표는 서로 다른 과정을 거쳐 수행을 결정한다고 주장하였다. Elliot & Church (1997)는 실험적 조성을 통해서 숙달목표, 수행-접근목표, 그리고 수행-회피목표가 독립적인 개념인 것을 확인하였고, 숙달목표나 수행-접근목표와 대조적으로 수행-회피목표가 내적동기를 떨어뜨린다는 효과를 관찰하였다. 또한 이 세 가지 목표가 여러 심리적 특성들과 상관이 있음을 확

인하였다. 또한 숙달목표와 수행-접근목표는 각각 성취동기와 역량에 대한 기대 간에 정적인 상관관계를 가지지만, 수행-회피목표는 이 두 가지와 부적 상관을 나타내었다. 수행-접근목표는 실패에 대한 공포의 성향과 정적인 상관을 나타내지만 숙달목표는 실패에 대한 공포성향과 유의한 상관이 없었다. 이러한 결과들은 성취목표의 구조가 숙달목표, 수행-접근목표, 그리고 수행-회피목표의 세 가지로 구분된다는 변별 및 수렴 타당도를 보여주는 것이었다.

최근 Elliot와 McGregor(2001)는 성취목표의 삼분법적 구조를 재개정하여, 수행목표 뿐만 아니라 숙달목표도 접근 및 회피의 개념으로 구분된다는 경험적 증거를 제시하였다. 그들은 성취목표가 정의(definition)와 방향성(valence)의 두 가지 차원으로 구분될 수 있다고 주장한다 (그림 1).

성취목표의 정의 차원에서 숙달목표는 자신의 현재 수행 수준이 과거 수준에 비해 향상되고 능력이 개발되었는지를 절대적이고 개인 내적인 기준에서 자신의 역량을 평가하는 목표이고, 수행목표는 자신의 수행과 타인의 수행을 비교하는 규범적 기준에서 자신의 역량을 평가하는 목표이다.

성취목표의 방향성 차원에서는 성취목표가 접근목표와 회피목표로 구분되는데, 이는 동기 이론가들에 의해 전통적으로 다루어졌던 동기의 접근성과 회피성으로 구분하는 것이다. 즉, 인간의 행동은 성공을 추구하는 방향이나 실패를 회피하는 방향으로 일어나며, 어떤 목표를 달성하기 위한 동기는 성공을 추구하거나 실패를 회피하기 위한 것이다.

2×2 구조에 의하면, 성취목표의 구조는 Elliot 등의 연구(예: Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & Church, 1997)에서 이미 다루어진 숙달-접근 목표, 수행-접근목표, 그리고 수행-회피목표와 새롭게 추가된 숙달-회피목표의 네 가지로 이루어진다. 숙달목표는 일반적으로 내적동기와 동일하게 취급되어 접근목표만 있는 것으로 이해되어 왔으나, 성취행동을 할 때 과거보다 적은 성과를 내지 않으려고 하고, 지체되지 않으려 하고, 자신이 지니고 있는 지식이나 기술을 잃지 않으려는데 초점을 두는 경우도 많다. 따라서 일 자체나 개인의 능력에서 부정적이거나 바람직하지 않은 일이 일어날 가능성을 피하려는 목표가 숙달-회피목표이다.

Elliot와 McGregor(2001)는 대학생을 대상으로 한 연구에서 공 변량 구조분석을 통해 2×2 성취목표 구조를 확인하였다. 본 연구에서는 조직구성원을 대상으로 이 모델의 구조를 재검증 할 것이며, 성취욕구, 동기체계, 학습전략, 외향성 및 신경성 성격과 같은 심리적 특성과 네 가지 성취목표 간의 관계를 분석하여 이 모델의 수렴 및 변별 타당도를 검토하고자 하였다.

성취목표와 성취욕구

Elliot과 Church(1997)는 삼분법적 성취목표구

		정의 (definition)	
		절대적, 개인내 기준	상대적, 규범적 기준
방향성 (valence)	성공 추구	숙달-접근 목표	수행-접근 목표
	실패 회피	숙달-회피 목표	수행-회피 목표

그림 1. 2×2 성취목표의 틀

조와 내적동기로서의 성취욕구와의 관련성을 연구하였다. 연구결과에 따르면 성취욕구는 수행-회피목표를 제외한 숙달목표와 수행-접근목표 모두와 강한 정적 상관을 보였다.

Elliot과 McGregor(2001)는 숙련욕구(work mastery)와 경쟁심(competitive-ness)으로 구성된 성취욕구와 네 가지 성취목표구조의 관계를 연구하였다. 이들의 연구 결과에 따르면 숙련욕구는 성취목표구조의 정의적 차원에서 절대적이고 개인내적인 기준(즉, 숙달목표)과 정적 상관이 있고, 경쟁심은 상대적이고 규범적인 기준(즉, 수행목표)과 정적 상관이 있었다. 또한 성취욕구는 숙달-접근목표와 수행-접근목표 모두와 상관을 보였지만, 숙달-접근목표와 더 강한 상관을 갖고 있었다.

#### 성취목표와 동기체계

동기적 기질에 대한 연구에서 전통적으로 다루어져 왔던, 주요한 주제는 동기의 접근적 기질과 회피적 기질이다. Gray(1982, 1990)에 따르면, 접근동기를 통제한다고 생각되는 생리적 기제는 ‘행동 활성화 체계(BAS: Behavioral Activation System)’라고 불린다. BAS는 보상 및 비 처벌 단서에 민감하며 목표를 향해 움직이도록 사람들을 동기화시킨다. 또한 이 체계는 행복, 희망, 고양감과 같은 긍정적인 정서를 경험하는 것과 밀접하게 관련된다. 따라서 BAS 민감성이 크면 클수록 사람들은 보상 단서에 노출되었을 때 이에 접근하는 동기가 증가하고, 행복, 희망과 같은 긍정적인 정서를 더 많이 경험하며, 목표 지향적인 노력을 더 많이 기울인다고 가정한다(DePue & Iacona, 1989).

한편, 혐오동기 체계인 ‘행동 억제 체계(BIS: Behavioral Inhibition System)’는 처벌 신호 및 새

로운 자극에 민감하고, 부정적이거나 고통스러운 결과를 초래하는 행동을 억제시킨다. 이러한 BIS는 공포, 불안, 좌절, 슬픔과 같은 부정적인 정서를 경험하게 하는 경향성과 밀접하게 관련된다고 주장된다(Gray, 1982, 1987, 1990). 그는 BIS가 중격-해마 체계(septo-hippocampal system)와 관련되며, 불안관련 단서에 대한 반응으로 나타는 불안경험을 통제한다고 제안하였다. 따라서 BIS 민감성이 크면 클수록 이에 상응하는 상황에 직면할 때 더 큰 불안을 경험하게 된다. 따라서 개인의 동기체계에 따라 다른 목표지향적 행동을 지니게 된다.

Elliot와 Thrash(2002)는 삼분화 된 성취구조(Elliot & Sheldon, 1997)와 동기체계의 관련성을 연구하였다. 이들에 따르면 BAS는 접근기질의 성향을 가지며 이는 숙달목표나 수행-접근 목표와 상관이 높으며, BIS는 회피기질의 성향을 가지며 수행-회피 목표와 상관이 높았다.

#### 성취목표와 학습전략

학습전략(learning strategy)은 인간이 정보를 창출하며, 인간의 학습은 정보처리과정을 포함한다는 인지과학에 근거를 두고 있다. Weinstein과 Mayer(1986)는 학습전략을 학습 시 학습자가 관여하는 사고와 행동이며, 이는 학습자의 학습 과정에 영향을 미친다고 넓은 의미로 정의하였고, 좀더 구체적으로 학습자가 정보를 처리하는 방법에 영향을 주는 학습자의 행동이라고 규정하였다. 따라서 조직 장면의 조직 구성원들은 업무 상황에서 개인 특성에 따른 학습전략을 지니며, 이러한 전략은 개인이 어떠한 성취목표를 지향하는가와 관련성을 지닐 수 있다.

Entwistle과 Ramsden(1983)은 학습장면에서 사

용되는 인지전략을 표면 처리 전략과 깊은 처리 전략으로 구분하였다. 표면 처리 수준(surface processing)은 정보를 반복적으로 되뇌이거나 기계적인 기억으로 처리하는 것을 말하고, 깊은 처리 수준(deep processing)은 정보의 핵심을 파악하려 하거나 새로운 정보를 이미 지니고 있는 경험이나 지식에 통합하려고하는 처리수준을 말한다(Entwistle & Ramsden, 1983).

Elliot, McGregor, 그리고 Gable(1999)이 성취 과정에서 일어나는 인지적인 학습전략과 삼분법적 성취목표 구조의 관계를 연구한 결과에 따르면 표면 처리는 수행-회피목표와 관련이 있었고 깊은 처리는 숙달목표와 관련을 갖고 있었다.

#### 성취목표와 성격

인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식이다(Phares, 1984). 성격의 구조에 대하여 많은 이론들이 제기되었지만, 최근에 성격심리학자들은 일반적으로 성격이 다섯 가지 요인(신경증, 외향성, 개방성, 호감성, 성실성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일치를 보이고 있으며, 이러한 5요인이 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로 사용되고 있다(Digman, 1990; Goldberg, 1993; Hough & Schneider, 1996). 다섯 가지 요인을 명명하는 있어서 학자마다 약간의 차이가 있지만 근본적인 내용에 있어서는 동일하다.

유태용(2002)에 따르면, 성격의 다섯 가지 요인 중 첫 번째 요인은 외향성(extroversion)으로 타인과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 외향성 요인과 관련된 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성,

활동성, 주도성 등이 있다. 두 번째 요인은 신경증 성향(neuroticism)으로 정서적 불안정, 환경에 대한 민감성, 피로감의 정도를 나타낸다. 신경증 점수가 높은 사람의 특성은 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 불안하고, 우울하고, 의기소침하고, 까다로운 것 등이다. 신경증은 동일차원의 반대 쪽 특성을 나타내기 위해서 정서적 안정성(emotional stability)으로도 부른다. 세 번째 요인은 개방성(openness to experience)으로서 지적 자극, 변화 및 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. 개방성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 상상력이 풍부하고, 창의적이고, 도전적이고, 교양이 풍부하고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 특성을 지닌다. 네 번째 요인은 호감성(agreeableness)으로서 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 호감성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 협조적이고, 관대하고, 양보심이 많고, 세심한 배려를 해주고, 이타적인 특성을 지닌다. 다섯 번째 요인은 성실성(conscientiousness)으로서 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다.

최근 산업 및 조직심리학에서는 인간의 성격이 직무수행을 예측할 수 있다는 데 연구자들 간의 동의가 이루어지고 있다. 또한 성격의 5요인 이론의 타당성이 받아들여짐에 따라서, 성격의 5요인과 수행간의 관계에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 이러한 성격의 5요인 중에서 외향성과 신경증 성향은 전통적으로 성격 연구의 주제로 다루어져 오던 접근기질 및 회피기질과 관련하여 많은 연구가 이루어

어져 왔다. 이 연구들에 의하면, 긍정적 성향을 지니는 접근 기질은 외향성의 주 특징으로 설명가능하다(Lucas et al., 2000; Watson & Clark, 1997). 또한 부정적 성향을 지니는 회피기질은 신경증 성향과 많은 연관성을 지닌다(Carver et al., 2000; Larsen & Ketelaar, 1991). Elliot & Thrash(2002)는 연구를 통해 삼분법적 성취목표와 외향성, 신경증성향의 접근 및 회피기질과의 관련성을 밝혔다. 이러한 결과에 근거해서 2×2 성취목표 구조의 수렴 및 변별 타당도 검증을 위해 Big 5 성격유형에서 외향성, 신경증 성향과 성취목표 유형과의 관련성을 살펴볼 수 있다.

#### 연구문제

본 연구에서는 2 × 2 성취목표 구조의 타당도와 앞에서 개관한 관련 변인들과의 수렴 및 변별 타당도를 검토하고자 하였다.

### 방 법

#### 연구 참여자

국내에 있는 16개의 기업의 회사를 대상으로 설문을 실시하였다. 설문지는 총 320부를 배포하여 266부(83.1%)가 수거되었으며, 이중 결측치가 많아서 분석에 포함할 수 없었던 10부의 설문지를 제거하고 256부를 연구에 사용하였다. 연구참여자의 학력은 모두 고졸 이상으로 고졸 23명, 전문대졸 42명, 대졸160명, 대학원이상 29명, 무 응답자가 2명이었다. 성별은 남자가 149명, 여자가 106명, 무 응답자가 1명이었다. 이들의 평균 연령은 28.9세( $SD = 5.26$ )

였고, 평균 직무 근속기간은 3년 5개월 이었다.

#### 도구

##### 2 × 2 성취목표 척도

성취목표는 Elliot와 McGregor(2001)가 사용한 12문항을 사용하였다(부록 1 참고). 총 12문항이며, 각 하위요인은 3개의 문항으로 측정되었다. 각각의 하위요인의 내용은 다음과 같다.

첫째, 숙달-접근목표는 업무수행에 필요한 자신의 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 업무에 대한 이해와 숙련도를 높이려는 동기를 의미한다. 둘째, 숙달-회피목표는 업무에 대한 궁극적인 숙련보다는 자신이 현재 지니고 있는 능력이나 기술 및 지식을 잃지 않고, 그 상태를 유지하려는 동기를 의미한다. 셋째, 수행-접근목표는 업무 자체의 숙련보다는 타인에 비해 나은 결과 및 평가를 얻고자 하려는 동기를 의미한다. 넷째, 수행-회피목표는 타인보다 좋은 결과를 얻기 위한 행동을 유발하는 수행-접근목표와는 다르게 타인보다 낮은 결과 및 평가만을 받지 않으려는 동기를 의미한다.

각각의 문항은 자신의 생각과 일치하는 정도를 ‘전혀 그렇지 않다’(1) - ‘매우 그렇다’(7)의 Likert식 7점 척도 상에서 응답하도록 되어 있다. 내적 합치도 계수는 숙달-접근목표가 .72, 숙달-회피목표가 .84, 수행-접근목표가 .72, 그리고 수행-회피목표가 .59였다.

##### 성취욕구 척도

Spence와 Helmreich(1983)가 개발한 WOFO (Work and Family Orientation Scale)척도를 사용하였다. WOFO는 다차원 성취욕구(multi-dimensional need for achievement)를 측정하기 위해 개발된 척도로, 하위요인들은 업무에 대한

숙련욕구를 측정하는 14개의 문항과 경쟁심을 측정하는 5개의 문항으로 구성되어 있다.

본 연구에서는 WOFO척도를 연구자가 번안 및 수정하여 사용하였다. 각각의 문항이 자신의 업무 처리 방식을 얼마나 잘 일치하는지의 정도에 따라, '전혀 그렇지 않다'를 1로, '매우 그렇다'를 7로 하는 Likert식 7점 척도 상에서 응답하도록 하였다.

내적 합치도 계수는 전체 성취욕구가 .81이었고, 각 하위요인들은 숙련 욕구가 .77, 경쟁심이 .73이었다.

### 학습전략 척도

Elliot, McGregor 및 Gable(1999)의 학습전략 평가(assess students' study strategies) 척도를 사용하였다. 학습전략 평가척도는 총 21문항으로 이루어져 있으며, 하위요인은 깊은 처리 수준을 나타내는 5개 문항, 얕은 처리 수준을 나타내는 5개 문항, 비 조직화 수준(disorganization)을 나타내는 5개 문항, 인내수준(persistence)을 나타내는 4개 문항, 그리고 노력의 수준을 나타내는 2개 문항으로 구성되어 있다. Elliot 등(1999)은 요인분석을 통해 각 하위요인들이 독립적으로 구성된다는 것을 밝혔으며 척도의 타당도와 신뢰도를 확인하였다.

본 연구에서는 Elliot 등(1999)의 학습전략평가척도 중 깊은 처리 수준의 전략을 측정하는 5개 문항과 얕은 처리 수준의 전략을 측정하는 4개 문항을 국내 기업의 조직구성원들에게 맞게 수정 및 번안하여 사용하였다. 각 문항이 업무 상황에서 지식을 습득하는 방식을 얼마나 잘 나타내는지에 따라, '전혀 그렇지 않다'를 1로, '매우 그렇다'를 7로 하는 Likert식 7점 척도 상에서 응답하도록 하였다.

### 동기체계 척도

Carver와 White(1994)가 개발한 BAS 및 BIS 척도를 번안하여 사용하였다. 총 20문항으로 구성된 이 척도는 Gray(1972)의 이론에 기초하여 제작된 것으로, 행동 활성화 체계를 측정하는 13개의 문항과 행동 억제 체계를 측정하는 7개의 문항으로 구성되어 있다. BAS는 보상 반응(reward responsiveness), 추동(drive), 즐거움 추구(fun seeking)의 하위 요인으로 구성되어 있다.

본 연구에서는 Carver와 White(1994)의 요인 분석결과에 따라 하위척도를 구성하였으며, 직장 생활에서 개인이 업무를 처리할 때 경험하는 느낌의 내용을 제시한 뒤, 각각의 문항에 대해 자신의 느낌과 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'를 1로, '매우 그렇다'를 7로 하는 Likert식 7점 척도 상에서 응답하도록 하였다. 내적 합치도 계수는 BAS와 BIS가 각각 .81과 .75였다.

### 외향성 및 신경증성향 척도

Pervin과 John(1999)이 개발한 5요인 검사를 사용하였다. 질문지는 사람의 특질을 나타내는 형용사로 이루어져 있으며, 총 50개의 형용사로 이루어져 있다. 외향성, 신경증성향, 경험에 대한 개방성, 호감성, 성실성을 측정하는 각 10개의 형용사로 이루어져 있다. 이때 10개의 형용사는 각 대조적인 의미의 쌍을 지니고 있다.

본 연구에서는 Goldberg(1992)의 요인분석결과에 따라 하위척도를 구성하였다. 사람들의 특성을 기술하는 상반된 형용사들로 짝지은 의미미분 척도를 제시한 뒤, 현재의 자신을 타나내는 정도에 따라 응답하도록 하였다. 응답 방식은 양극의 형용사 '모두 일치하지 않음'을 0으로, '매우 일치함'을 4로 하는 9점 척도로

이루어져 있다.

내적 합치도 계수는 외향성과 신경증성향이 각각 .83과 .70이었다.

적 자료들로 구성되어 있다.

### 결 과

#### 절차

연구 참여자들에게 연구목적을 설명하고 설문지를 배포한 뒤, 응답이 완성 된 후 회수하였다. 연구 참여자들의 신뢰할 수 있는 응답을 위하여, 연구 결과가 연구 이외의 다른 목적에 이용되지 않음을 설문지에 명시하였다. 설문지는 총 7면으로, 앞표지는 안내문, 2면은 성취 목표, 3면은 행동체계, 4면은 전반적 성취욕구, 5면은 학습전략, 6면은 성격, 그리고 7면은 인

#### 2 × 2 성취목표의 구조분석

성취목표의 구조를 확인하기 위해서 AMOS 4(Arbuckle, 1994)를 이용해 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 삼분화 된 성취목표 구조(Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & Church, 1997)를 대안적 모델로 설정하여 2 × 2 성취목표 구조와 비교 분석하였다. 확인적 요인분석의 결과는 그림 2와 같고, 구조의 적합도 지수

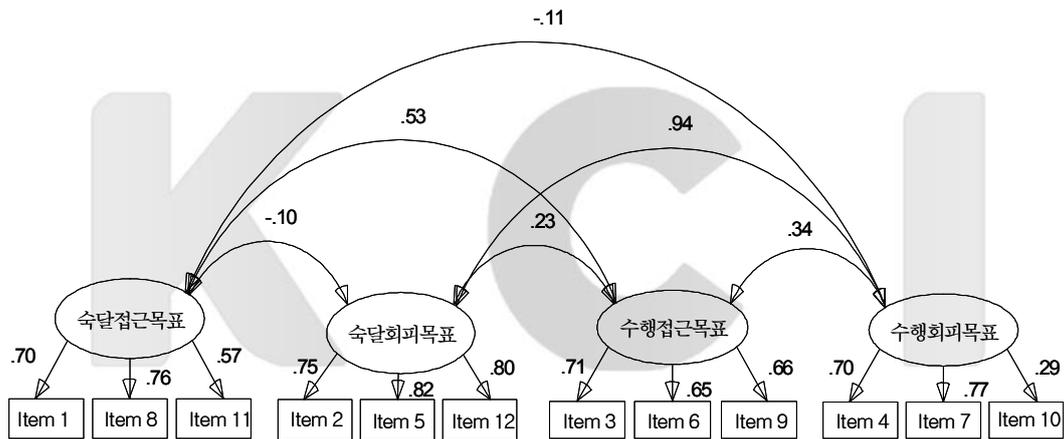


그림 2. 성취목표의 요인구조

표 1. 2 × 2 성취목표 구조의 적합도 지수

변 인	$X^2(n = 206)/\Delta X^2$	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Model fit						
3요인 Model	$X^2(51) = 243.146$	.809	.708	.715	.756	.136
4요인 Model	$X^2(47) = 71.314$	.942	.903	.917	.969	.050
Model간 비교	$\Delta X^2(3) = 171.832, p < .001$					

는 표 1에 제시하였다. 경로계수는 표준화 된 경로계수를 나타낸다.

분석 결과에 따르면, 2 × 2 성취목표 구조가 삼분화 된 성취목표 구조보다 적합도 지수에 서 더 좋은 결과를 나타냈다(표 1).

2 × 2 성취목표 구조의 적합도 지수는  $CFI = .942$ ,  $AGFI = .903$ ,  $NFI = .917$ ,  $CF = .969$ ,  $RMSEA = .050$ 으로 모델이 적합한 것으로 나타났다. 또한 두 모델 간  $X^2$ 차이검증 결과 두 모델 간 차이는 유의미했다( $\Delta X^2(3) = 171.832$ ,  $p < .001$ ). 이러한 결과는 성취목표가 2 × 2의 구조로 구성되어 있다는 것을 의미한다.

#### 성취목표와 심리적특성 변인들과의 상관관계

네 가지 성취목표 구조의 수렴 및 변별타당도 확인을 위해, 성취목표 유형과 다른 심리적 특성변인 간의 상관분석을 실시하였다. 상관분석의 결과는 표 2와 같다.

먼저 숙달-접근목표는 성취욕구( $r = .600$ ,  $p < .001$ ), 숙련욕구( $r = .608$ ,  $p < .001$ ), 경쟁심( $r = .346$ ,  $p < .001$ ), 깊은처리( $r = .455$ ,  $p < .001$ ), 표면처리( $r = .288$ ,  $p < .001$ ), BAS( $r = .514$ ,  $p < .001$ ), 외향성( $r = .300$ ,  $p < .001$ )과는 모두 유의한 정적 상관관계를 가졌다. 반면에 BIS( $r = -.158$ ,  $p < .05$ )와 신경증 성향( $r = -.214$ ,  $p < .01$ )과는 유의한 부적상관을 보였다.

숙달-회피목표는 표면처리( $r = .278$ ,  $p < .001$ ), BIS( $r = .598$ ,  $p < .001$ ), 신경증( $r = .242$ ,  $p < .001$ )과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 숙련욕구( $r = -.137$ ,  $p < .05$ ), 깊은처리( $r = -.187$ ,  $p < .01$ ), 외향성( $r = -.237$ ,  $p < .001$ )과 부적인 상관관계를 보였다. 또한 성취욕구, 경쟁심, BAS와는 상관을 보이지 않았다.

수행-접근목표는 성취욕구( $r = .493$ ,  $p < .001$ ),

숙련욕구( $r = .298$ ,  $p < .001$ ), 경쟁심( $r = .658$ ,  $p < .001$ ), 표면처리( $r = .272$ ,  $p < .001$ ), BIS( $r = .179$ ,  $p < .01$ ), BAS( $r = .461$ ,  $p < .001$ ), 외향성( $r = .175$ ,  $p < .05$ )과는 유의한 정적 상관관계를 보였지만, 깊은처리와 신경증 성향과는 상관관계를 보이지 않았다.

수행-회피목표는 표면처리( $r = .225$ ,  $p < .001$ ), BIS( $r = .505$ ,  $p < .001$ )와 유의한 정적 상관관계를 보였고, 숙련욕구( $r = -.130$ ,  $p < .05$ ), 깊은처리( $r = -.147$ ,  $p < .05$ ), 외향성( $r = -.230$ ,  $p < .001$ )과는 유의한 부적 상관관계를 보였다.

#### 성취목표와 성취욕구

성취욕구는 숙달 및 수행 접근 목표와 모두 유의미한 정적 상관을 가지지만, 회피목표와는 유의미한 상관이 없다. 또한 하위 요소인 숙련욕구와 경쟁심이 성취목표와 상관은 정도를 살펴보면, 숙련욕구는 접근 목표와 정적인 상관을 갖고 회피목표와는 유의한 부적 상관을 갖는다. 따라서 성취욕구와 그 하위요소인 숙련욕구는 접근 목표와 회피 목표의 변별하는 변별타당도를 갖고, 숙달목표와 수행목표가 이 특성에서 서로 공통변량을 갖는다는 수렴타당도를 보여준다. 경쟁심은 두 개의 접근 목표와 유의한 정적상관이 있지만 숙달 접근 목표보다 수행 접근 목표와 더 강한 상관을 가진다. 이것은 두개의 접근 목표가 경쟁심 특성과 관련하여 변별타당도 뿐만 아니라 수렴타당도를 가진다는 것을 뚜렷하게 드러낸 것이다. 마찬가지로 숙련욕구는 두 개의 접근목표와 정적 상관이 있지만 경쟁심과 반대로 숙달접근과의 상관계수가 수행접근과의 상관계수 보다 훨씬 더 강하게 나타났다. 이 결과 역시 같은 접근 목표이더라도 숙달과 수행 접근은 서로 다른 동기를 나타낸다는 수렴 및 변별타당도를 보

표 2. 성취목표와 관련 변인과의 상관계수

		Mean	SD	성취 목표			
				숙달접근	숙달회피	수행접근	수행회피
	성취욕구(전체)	88.98	12.46	.600 <sup>***</sup>	-.065	.493 <sup>***</sup>	-.069
1. 성취욕구	숙련욕구	66.12	9.40	.608 <sup>***</sup>	-.137 <sup>*</sup>	.298 <sup>***</sup>	-.130 <sup>*</sup>
	경쟁심	22.86	5.08	.346 <sup>***</sup>	.093	.658 <sup>***</sup>	.070
2. 학습전략	깊은 처리	23.97	3.73	.455 <sup>***</sup>	-.187 <sup>**</sup>	.100	-.147 <sup>*</sup>
	표면 처리	17.66	2.86	.288 <sup>***</sup>	.278 <sup>***</sup>	.272 <sup>***</sup>	.225 <sup>***</sup>
3. 동기체계	BIS	29.80	6.39	-.158 <sup>**</sup>	.598 <sup>***</sup>	.179 <sup>**</sup>	.505 <sup>***</sup>
	BAS	64.19	9.54	.514 <sup>***</sup>	.032	.461 <sup>***</sup>	-.074
4. 성격	외향성	28.73	7.91	.300 <sup>***</sup>	-.237 <sup>***</sup>	.146 <sup>*</sup>	-.230 <sup>**</sup>
	신경증성향	24.07	6.31	-.214 <sup>**</sup>	.242 <sup>***</sup>	-.027	.105

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

여주는 것이다.

#### 성취목표와 학습전략

표면 처리는 네 가지 성취목표와 모두 정적 상관관계를 가지는 반면, 깊은 처리는 숙달 접근 목표와 유의한 정적상관을, 숙달 회피 및 수행 회피 목표와 유의한 부적 상관관계를 가진다. 특히 깊은 처리는 수행접근과 상관관계가 유의하지 않은데, 이것은 같은 접근 목표이더라도 숙달 접근 목표는 깊은 처리의 학습전략을 취하고 수행접근 목표는 그렇지 않고 단지 얕은 처리의 학습전략을 취한다는 것으로, 숙달 접근 목표와 수행접근 목표의 변별 타당도를 보여주는 것이다.

#### 성취목표와 동기체계

BAS는 두 개의 접근 목표와 유의미한 정적 상관이 있지만 두 개의 회피 목표와는 유의한 상관이 없다. 따라서 접근목표는 보상 단서에

노출되면 이에 접근하는 경향이 강하지만 회피목표는 그렇지 않다는 변별 타당도가 있다.

BIS는 반대로 두 개의 회피목표와 정적상관이 유의하지만, 접근목표에서는 상이한 상관을 나타냈다. BIS와 수행접근 목표는 정적상관이 유의하지만 숙달 접근 목표와는 부적상관이 유의하다. 이것은 같은 접근 목표이더라도 숙달 접근과 수행접근은 서로 다른 구성개념이라는 것을 의미한다.

#### 성취목표와 성격

마지막으로, 외향성은 두개의 접근 목표와 유의한 정적 상관이 있지만 두개의 회피목표와는 유의한 부적 상관이 있다. 이것은 회피목표가 타인과 상호작용을 피하고 그들에게 무관심한 반면, 접근목표는 그 반대의 경향이 있다는 것으로 접근 목표와 회피목표의 변별타당도를 잘 반영하는 것이다. 신경증 성향은 숙달회피 목표와 유의한 부적상관이 있고 숙달

접근 목표와 유의한 정적상관이 없다. 특히 수행회피 목표는 이와 유의한 상관이 없다. 즉, 성격 특성은 숙달회피와 수행회피 목표의 변별타당도를 잘 나타낸다. 수행회피는 외향성과 부적상관이 유의하고 신경증 성향과는 관계가 없지만, 숙달회피 목표는 외향성과 부적상관이 유의하면서 동시에 신경증 성향과 정적상관이 유의하였다. 숙달회피 목표는 긴장, 불안, 우울 등과 같은 정서적 반응에 더 민감하다.

성취목표와 심리적 특성들과의 중다회귀분석

네 가지 성취목표의 변별 및 수렴타당도를 좀 더 명료하게 검토하기 위하여, 각각의 성취 목표를 종속변인으로 하고 심리적 특성변인들을 예언변인으로 하는 중다회귀분석을 실시하였다.

성취욕구와 성취목표

성취 욕구를 구성하는 숙련욕구와 경쟁심이 네 가지 성취목표들을 유의미하게 예측하는지를 검증하기 위해, 각각의 성취목표들을 종속변인으로 하여 중다 회귀분석을 실시하였다.

이 때 독립변인을 단계적(stepwise)으로 투입하였다. 회귀분석의 결과는 표 3과 같다.

이 결과를 보면, 수행회피 목표와 숙달회피 목표는 숙련욕구와 경쟁심에 의해 유의미하게 설명되어 수렴타당도를 갖는다. 숙달접근 목표는 숙련욕구에 의해서만 설명되고 수행접근 목표는 경쟁심에 의해 유의하게 설명되어 이 두 가지 접근 목표가 성취욕구의 하부요인에 의해 변별됨을 알 수 있다.

학습전략과 성취목표

학습전략의 두 유형인 깊은 처리 전략과 표면 처리 전략이 네 가지 성취목표들을 유의미하게 설명하는지를 검증하기 위해, 각각의 성취목표들을 종속변인으로 하여 단계적 중다 회귀분석을 실시하였다(표 4).

숙달회피와 수행회피 목표는 표면 처리와 깊은 처리에 의해 유의하게 설명되므로 회피 목표로서의 수렴타당도가 있음을 알 수 있다. 숙달접근 목표는 깊은 처리와 표면 처리에 의해 설명되지만 주로 전자에 의한 것인 반면, 수행접근 목표는 표면처리에 의해서만 변량이 설명되므로 동일한 접근목표이더라도 서로 학

표 3. 성취욕구에 따른 성취목표의 회귀분석

종속변인	독립변인	$\beta$	$R^2$	$R^2$ 변화량	F
n숙달접근	숙련욕구	.608	.370	.370	149.000***
숙달회피	숙련욕구	-.217	.019	.019	6.256*
	경쟁심	.187	.047	.028	
수행접근	경쟁심	.658	.433	.433	194.314***
수행회피	숙련욕구	-.197	.017	.017	4.793**
	경쟁심	.155	.037	.020	

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

표 4. 학습전략에 따른 성취목표의 회귀분석

종속변인	독립변인	$\beta$	$R^2$	$R^2$ 변화량	$F$
숙달접근	깊은처리	.427	.207	.207	45.017***
	표면처리	.237	.262	.055	
숙달회피	표면처리	.304	.077	.077	18.315***
	깊은처리	-.224	.126	.049	
수행접근	표면처리	.272	.074	.074	20.350**
수행회피	표면처리	.246	.051	.051	11.168***
	깊은처리	-.176	.081	.031	

\*\*\* $p < .001$

습전략의 측면에서 서로 변별되는 목표임을 알 수 있다.

#### 동기체계와 성취목표

BAS(행동 활성화 체계)와 BIS(행동 억제 체계)가 네 가지 성취목표들을 유의미하게 설명하는지를 검증하기 위해, 각각의 성취목표들을 종속변인으로 하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다(표 5).

표 5에서처럼 두 가지 회피목표는 BIS에 의해서만 변량이 설명되었지만, 두 가지 접근 목

표는 BAS와 BIS에 의해 설명되었다. 특히 숙달 접근 목표는 BIS와 부적상관을 가지지만 수행 접근 목표는 이와 정적상관을 갖는다. 따라서 이 결과는 숙달 접근 목표와 수행접근 목표의 변별타당도를 나타내는 것이다.

#### 성결과 성취목표

외향성과 신경증 성향이 네 가지 성취목표들을 유의미하게 설명하는지를 검증하기 위해, 각각의 성취목표들을 종속변인으로 하여 단계적 중다 회귀분석을 실시하였다(표 6).

표 5. 동기체계에 따른 성취목표의 회귀분석

종속변인	독립변인	$\beta$	$R$	$R^2$ 변화량	$F$
숙달접근	BAS	.521	.264	.264	53.030***
	BIS	-.180	.296	.032	
숙달회피	BIS	.598	.357	.357	140.637***
수행접근	BAS	.454	.212	.212	39.343***
	BIS	.160	.238	.026	
수행회피	BIS	.505	.255	.255	86.402***

\*\*\* $p < .001$

표 6. 성격유형에 따른 성취목표의 회귀분석

종속변인	독립변인	$\beta$	$R^2$	$R^2$ 변화량	F
숙달접근	외향성	.279	.089	.089	17.241***
	신경증성향	-.192	.126	.037	
숙달회피	신경증성향	.242	.059	.059	15.246***
수행접근	외향성	.151	.023	.023	5.607***
수행회피	외향성	-.230	.053	.053	13.445***

\*\*\* $p < .001$

숙달접근 목표는 외향성 및 신경증 성향에 의해 설명되지만 수행접근목표는 외향성만으로 설명되어 두 목표의 변별 타당도가 있다. 또한 숙달회피 목표는 신경증 성향에 의해 설명되고 수행회피 목표는 외향성으로 설명되어 변별되는데, 이는 두 개의 회피목표 간의 변별 타당도를 나타낸다. 수행접근과 수행회피 목표는 둘 다 외향성으로 설명되지만 전자는 정적상관을 후자는 부적상관을 가지므로 이 두 가지 수행목표에서도 변별타당도가 있음을 알 수 있다.

### 논 의

Elliot & McGregor(2001)의 2 × 2 성취목표구조의 타당성을 조직장면에서 검증하기 위한 확인적 요인분석의 결과와 그 구조의 수렴 및 변별타당도에 대한 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

먼저 2 × 2 성취목표구조의 구조를 확인하기 위해 AMOS를 이용해 확인적 요인분석을 실시한 결과로 성취목표의 구조가 숙달접근 목표, 숙달회피 목표, 수행접근 목표, 그리고 수행회피 목표의 네 가지 목표로 구성되어 있

다는 것을 확인하였다. 이 결과는 기존의 삼분법적 성취목표 구조(예: Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & Church, 1997)에서의 숙달목표가 동기의 접근적 측면만을 고려하여 숙달목표의 회피적 측면을 간과하고 있다는 Elliot과 Church(1997)의 지적과 일치한다. 따라서 숙달목표를 숙달접근 목표와 숙달회피 목표로 구분한 네 가지 성취목표의 독립성을 확인하였다.

다음으로 2 × 2 성취목표구조의 수렴 및 변별타당도를 검증하기 위해 성취목표와 관련된다고 가정되는 심리적 특성 변인들과의 관계를 검토하였다. 심리적 특성변인들로는 숙련욕구와 경쟁심으로 구성된 전반적 성취욕구, 학습전략, 동기체계, 그리고 Big five 성격유형에서의 외향성과 신경증 성향이 사용되었다. 심리적 특성변인들과의 관련성을 검토하기 위해 실시한 분석 결과를 요약하면 다음의 표 7과 같다.

첫째, 성취욕구는 접근목표와 정적상관을 보였고 회피목표와는 유의미한 상관을 보이지 않았으므로, 성취욕구의 특성에서 접근목표와 회피목표가 변별됨을 알 수 있었다. 이는 성취목표가 2 × 2 구조의 한 차원인 방향성에 의해 구분됨을 시사한다. 또한 중다 회귀 분석

표 7. 성취목표유형과 심리적 특성변인들과 분석 결과 요약

		성취 목표			
		숙달-접근	숙달-회피	수행-접근	수행-회피
성취욕구	성취욕구(전체)	+		+	
	숙련욕구	+	-	+	-
	경쟁심	+		+	
학습전략	깊은처리	+	-		-
	표면처리	+	+	+	+
동기체계	BAS	+		+	
	BIS	-	+	+	+
성격	외향성	+	-	+	-
	신경증성향	-	+		

을 통해 숙달접근 목표는 경쟁심보다는 숙련 욕구에 의해 설명되고, 수행접근 목표는 숙련 욕구보다 경쟁심에 의해 유의하게 설명되었다. 이는 숙달접근 목표와 수행접근 목표가 독립 적임을 나타내는 것으로 2 × 2 구조의 또 다른 차원인 정의에 의해 성취목표가 타당성 있게 구분됨을 보여준다.

둘째, 학습전략과 성취목표들과의 관계에서 숙달접근 목표가 깊은 처리 전략과 표면처리 전략 모두와 정적인 관계를 지닌 반면에, 수행 접근 목표는 표면처리 전략과만 정적인 관계를 지녔다. 또한 회피목표들은 깊은 처리 전략과는 부적의 관계를 지녔고, 표면처리 전략과는 정적인 관계를 지녔다. 따라서 접근목표와 회피목표간의 변별타당도와 숙달접근 목표와 수행접근 목표의 변별타당도도 확인되었으며, 두 가지 회피목표내의 수렴타당도가 확인되었다.

셋째, 동기체계와 성취목표들 간의 관계를 살펴보면, 먼저 숙달접근 목표는 BAS(행동 활

성화 체계)와 정적인 관계를 보였고 BIS(행동 억제 체계)와 부적 관계를 보였으며, 수행접근 목표는 BAS 및 BIS 모두와 유의한 정적 관계를 지녔다. 반면에 두 개의 회피목표들은 BIS 와 모두 정적인 관계를 지녔다. 이는 접근목표 와 회피목표가 동기체계에서 변별타당도를 가지며, 회피목표 내에서 수렴타당도가 있다는 것을 시사한다.

넷째, 성격 유형과 네 가지 성취목표들과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 접근목표 들은 외향성과 유의한 정적 상관을 보였다. 그러나 숙달접근 목표가 신경증 성향과 뚜렷한 부적 관계를 보인 반면에 수행접근 목표와는 아무런 관련이 없어 접근목표 간 수렴 및 변 별타당도가 확인되었다.

또한 회피목표들은 외향성과 부적의 상관관 계를 나타냈다. 그러나 숙달회피 목표가 신경 증 성향과 뚜렷한 정적관계를 보인 반면에 수 행회피 목표는 아무런 관계를 지니지 않았다. 따라서 숙달 및 수행 회피목표의 수렴 및 변

별타당도가 확인되었다. 이는 네 가지 성취목표가 성격유형과 각각 다른 관련성을 갖는 것으로 독립적인 존재임을 증명해주는 결과이다. 이러한 결과들을 통해서 2 × 2 구조의 네 가지 성취목표가 각각 독립적 특징을 갖는 것을 확인하였다.

연구결과에 따른 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 최근에 활발히 연구되고 있는 성취목표에 대한 2 × 2 모델이 문화가 다른 국내에서도 일반화될 수 있음을 확인하였다. 본 연구를 통해 네 가지 성취목표들과 다른 심리적 특성변인들을 비교하여 이 모델의 변별타당도 및 수렴타당도를 확인함으로써, 네 가지 성취목표가 각각 두 차원 상에서 구분되는 독립적인 구성개념이라는 것을 알 수 있었다.

둘째, Elliot과 McGregor(2001)의 연구가 대학생들을 대상으로 이루어진 반면에, 본 연구는 국내 기업의 조직 구성원을 대상으로 하여 사분법적 성취목표유형의 타당성이 대학생뿐만 아니라 기업조직에서도 유효함을 확인하였다.

셋째, 네 가지 성취목표들과 관련되는 심리적 특성 변인들과의 관계를 연구하여 각 성취목표와 관련되는 심리적 특성들을 구체적으로 확인할 수 있었다. 따라서 성취목표 유형에 따라 조직구성원의 행동을 예측할 수 있으므로, 개인의 성취목표 유형을 진단하여 조직 내 인사와 육성에 활용할 수 있을 것이다.

본 연구는 2 × 2 성취목표의 구조를 밝히는데 주안점을 둔 까닭으로, 성취목표에 의해 야기되는 행동유형, 조직 내에서의 수행 및 성과와 같은 구체적인 결과물과의 관계를 밝히지 못했다는데 그 한계가 있다. 따라서 성취목표가 행동이나 수행에 어떠한 영향을 미치는지 연구할 필요가 있다.

Locke(1968)의 목표설정 이론에 따르면 목표는

목표를 달성하려는 의지나 동기 또는 전략을 매개로 하여 수행수준을 결정한다. 따라서 성취목표의 종류에 따라 수행 달성 수준이 어떻게 달라지는가에 대한 연구가 필요하다.

또한 네 가지 성취목표와 업무특성과의 관계를 살펴볼 수 있다. 여러 업무 특성에서 성취목표가 일관적으로 나타나는지 아니면 업무에 따라 특정한 성취목표가 더 많이 나타나는지를 연구할 필요가 있다. 이러한 검토는 개인의 성취목표가 성향에 의해 더 영향을 받는 것인지 아니면 환경에 의해 결정되는지를 검토하는 방법이 될 것이다.

마지막으로, 성취목표 유형에 따른 보상의 효과를 다를 수 있는데, 물질적 보상이나 정신적 보상이 개인이 갖는 성취목표 유형에 따라 촉진 혹은 억제적 효과를 가져 올 가능성을 검토할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 유태용 (2002) 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2). 1-24.
- Atkinson, J. W., & Feather, N. T.(Eds). (1966). *A theory of achievement motivation*. New York: Wiley.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. Robert(Ed.), *Motivation in sports and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics Books.
- Ames, C. (1984). Achievement attributions and self-instructions under competitive and individualistic goal structure. *Journal of Educational Psychology*, 76, 478-487.

- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classrooms: Students' learning strategies and motivational processes. *Journal of Educational Psychology, 80*, 260-267.
- Butler, R. (1987). Task-involving and ego-involving properties of evaluation: Effect of different feedback conditions on motivational perceptions, interest, and performance. *Journal of Educational Psychology, 79*, 474-482
- Butler, R. (1993). Effect of task and ego-achievement goals on information seeking during task engagement. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 18-31.
- 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.
- Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 319-333.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Depue, R. A. & Iacona, W. G. (1989). Neurobehavioral aspects of affective disorders. *Annual Review of Psychology, 40*, 457-492.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist, 41*, 1040-1048.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. S., & Elliot, E. (1983). Achievement motivation. In E. Heatherington (Ed.), *Handbook of child psychology* (Vol. 4, pp. 643-691). New York: Wiley.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A Hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 218-232.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 5-12.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 904-915.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 461-475.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1994). Goal setting, achievement orientation, and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 968-980.
- Elliot, A. J., & McGregor, (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 501-519.
- Elliot, A. J., McGregor, H., & Gable, S. (1999). Achievement goals, study strategies, and exam performance: A mediational analysis. *Journal of Educational Psychology, 91*, 549-563.
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. (1997). Avoidance achievement motivation: A personal goals

- analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 171-185.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 804-818.
- Entwistle, N. J., & Ramsden, P. (1983). *Understanding student learning*. New York: Nichols.
- Gray, J. A. (1982). *The neuro- psychology of anxiety: An inquiry into the functions of the septohippocampal system*. New York: Oxford University Press.
- Gray, J. A. (1987). *The psychology of fear and stress* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Gray, J. A. (1990). Brain systems that mediate both emotion and cognition. *Cognition and Emotion*, 4, 269-288.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big- five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Hough, L. M., & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*(pp. 31-88). San Francisco: Jossey-Bass.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task performance and incentives. *Organizational behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 132-140.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2000). Multiple pathways to learning and achievement: the role of goal orientation in fostering adaptive motivation, affect, and cognition. In C. Sansone, & J. M. Harackiewicz (Eds.). *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*(pp. 195-227). New York: Academic Press.
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., & Shao, L. (2000). Cross-culture evidence for the fundamental features of extraversion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1039-1056.
- Maehr, M. (1989). Thoughts about motivation. In C. Ames & R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education (Vol. 3, pp. 299-315)*. New York: Academic Press.
- McClelland, D. C. (1951). *Personality*. New York: Dryden Press
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Nicholls, J. G. (1979). Quality and equality in intellectual development. *American Psychologist*, 34, 1071-1084.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- Pervin, L. A. (1989). *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Pervin, L. A., & John, O. P. (1999). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 918-932.
- Sansone, C. (1986). A question of competence: The effects of competence and task feedback on intrinsic interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 918-931.
- Spence, J., & Helmreich, R. (1983). Achievement-related motives and behaviors. In J. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives: Psychology and sociological approaches* (pp.10-74). San Francisco: Freeman.
- Urduan, T. (1997). Achievement goal theory: Past results, future directions. In Maehr & P. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (pp. 99-141). Greenwich, CT: JAI.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). San Diego, CA: Academic Press.
- Winter, D., & Latham, G. P. (1996). The effect of learning versus outcome goal on a simple versus a complex task. *Group and Organization Management*, 21(2), 236-250.
- 1차 원고접수 : 2005. 2. 28  
2차 원고접수 : 2005. 4. 25  
최종게재결정 : 2005. 4. 30



## Validity of $2 \times 2$ Achievement Goal Structure in Corporate Organizations

Mi-Song Sung

Young Seok Park

The Catholic University of Korea

The present study was to examine the validity of  $2 \times 2$  achievement goal model (Elliot & McGregot, 2001). This model considers the motivation theory of approach-avoidance as well as the construct of mastery-performance goal and accordingly implies the four subsystems consisted of mastery-approach, mastery-avoidance, performance-approach, and performance-avoidance goals. The achievement goals and the relevant variables to the goals were measured from 256 employees of 16 enterprises. In the confirmatory factor analysis, the  $2 \times 2$  achievement goal model was retested and validated. The influences of need for achievement, learning strategy, motivation system, and personality on the achievement goal were investigated so that both the convergence and the discrimination validity for  $2 \times 2$  achievement goal model might be confirmed. The possibility of generalization and the utility of the model was discussed as well.

*key words* : achievement motivation,  $2 \times 2$  achievement goal, mastery-approach goal, mastery-avoidance goal, performance-approach goal, performance-avoidance goal

부록 1. 성취목표 질문지

▣ 다음의 항목들을 읽으시고, 각 항목이 귀하가 일을 처리할 때 경험하는 느낌을 얼마나 잘 나타내는 것인지를 생각해 보십시오. 항목의 내용이 ‘전혀 일치하지 않으면’ 1, ‘어느 정도 일치하면’ 4, ‘매우 일치하면’ 7입니다. 중간의 숫자는 그 정도를 의미합니다. 각각의 항목 앞의 밑줄 친 곳에 그 숫자를 적어 주십시오.

전혀	어느정도	매우
그렇지 않다	그렇다	그렇다
1	2	3
4	5	6
7		

- 
- 
1. 나는 업무를 통해 가능하면 무엇이든지 배우려고 한다.
  2. 나는 내가 맡은 업무에 필요한 능력을 제대로 못 갖추까봐 늘 걱정이다.
  3. 가능한 방법을 총 동원해서 다른 구성원보다 업무를 잘 하고 싶다.
  4. 나는 업무 성과가 좋지 않을 가능성에 대해 걱정하는 편이다.
  5. 내가 기대하는 만큼 조직업무를 완전히 이해하지 못할까 봐 두렵다.
  6. 내 동료보다 뛰어나야겠다는 생각에서 열심히 일한다.
  7. 나는 상사의 기대에 못 미칠 것 같아 걱정이 된다.
  8. 내가 맡은 업무를 수행하는데 필요한 능력을 갖추려고 노력한다.
  9. 나의 목표는 다른 구성원보다 더 많은 성과를 내는 것이다.
  10. 나는 다른 구성원에 비해 업무 성과가 나쁘다는 평가만 받지 않았으면 한다.
  11. 나는 내 업무에 정통한 사람이 되고 싶다.
  12. 나는 내 업무에 정통하지 못할까봐 늘 염려된다.
- 
- 

[채점표]

- 숙달접근 동기: 1, 8, 11  
 숙달회피 동기: 2, 5, 12  
 수행접근 동기: 3, 6, 9  
 수행회피 동기: 4, 7, 10