

목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향: 사회화전략의 매개효과를 중심으로*

김민수 전희선 이은혜 신유형[†]

한양대학교 경영학과

성균관대학교 경영학부

최근 조직사회화 분야의 연구는 신입사원을 조직 적응 과정에서 사회화전략을 능동적으로 구사하는 주체로 인식하고 있다. 이에 본 연구는 조직사회화의 개념과 중요성을 고찰하였으며, 사회화 전략으로 능동적 행위와 인상관리의 중요성을 살펴보았다. 이를 통해 목표지향성, 사회화전략, 조직사회화간의 매개모형을 설정하였으며, 이 모형을 검증하기 위해 총 11개 조직의 신입사원 184명을 대상으로 수집한 자료를 구조방정식모델링(SEM; Structural Equation Modeling)을 사용하여 분석하였다. 분석결과 신입사원의 사회화 전략은 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 신입사원의 목표지향성은 사회화 전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 목표지향성과 조직사회화에 대한 사회화전략의 매개효과의 여부를 살펴보기 위해서 Sobel 검증을 실시한 결과, 능동적 행위는 학습목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났으며, 적극적 인상관리 역시 성과접근목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 그러나 방어적 인상관리는 성과회피목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다.

주요어 : 목표지향성, 사회화전략, 조직사회화

* 이 논문은 2007년 한양대학교 교내연구비 지원으로 연구되었음(HY-2007-N)

† 교신저자 : 신유형, 성균관대학교 경영학부, newtype@skku.edu, 02-760-0441

세계화와 정보화로 대변되는 최근의 급속한 환경의 변화 속에서 개인의 사회화 전략(socialization tactics)은 조직사회화(socialization) 과정에서 개인과 조직 모두에게 효과성을 주는 유용한 수단으로서 인식되고 있다(옥주영, 탁진국, 2003). 이러한 추세에 따라 많은 기업들도 개인의 능동적 행위나 인상관리 등의 사회화 전략의 중요성을 강조하고 있다(Gardner & Martinko, 1988; Morrison, 1993a, 1993b). 즉, 기업들은 다양하면서도 급속하게 변화하고 있는 환경에 적절하게 대응하기 위해, 진취적이고 능동적인 신입사원을 인재상(人材像)으로 삼고, 내·외부 고객들을 만족시키기 위해 사회화 전략을 유연성 있게 구사할 수 있는 능력을 신입사원들에게 요구하고 있다. 실제로, 이러한 신입사원의 진취적이고도 적극적인 사회화 전략들은 조직의 성공에도 유익한 영향을 미칠 뿐 아니라 신입사원들이 조직에 효과적으로 적응을 해 나아가는 데에도 긍정적인 영향을 준다는 것이 밝혀졌다(Gardner & Martinko, 1988; Morrison, 1993a, 1993b; Saks & Ashforth, 1997). 이러한 흐름과 함께 1990년대 들어 조직사회화 분야의 연구에서는 신입사원을 수동적인 존재에서 적극적이고 능동적인 주체로서 보기 시작하였다(Morrison, 1993a, 1993b). 기존의 조직사회화 연구들은 신입사원을 조직차원에서 다양한 교육·훈련을 제공해 주면 이를 수용하고 받아들이는 존재로만 간주해 온 반면, 1990년대 이후의 연구는 신입사원을 개인차원에서 조직에 신속하고 효과적으로 적응하기 위해 다양한 노력을 하는 능동적인 주체로 인식해야 한다는 관점을 제시하였다(Ashford & Black, 1996; Chan & Schmitt, 2000; Kim, Cable, & Kim, 2005; Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993a, 1993b; Ostroff &

Kozlowski, 1992; Saks & Ashforth, 1996; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000).

개인차원에서의 사회화 전략 중 특히 개인의 능동적 행위(proactive behavior)나 인상관리 행위(impression management)는 조직 안에서 중요한 사회화 전략으로 연구되어 왔다(Crant, 2000). 신입사원의 능동적 행위는 불확실한 상황에서 정보를 획득하도록 촉진하며(Morrison, 1993a, 1993b), 인상관리 역시 조직 안에서 개인적인 성공이나 승진 가능성과 관련이 있음이 밝혀졌다(Gardner & Martinko, 1988). 이렇듯, 능동적 행위와 인상관리 행위는 모두 개인이 조직에 적응을 해 나아가는 과정에 영향을 미치는 사회화전략으로, 조직과 개인 모두에게 이익을 주는 윈-윈(win-win) 전략이라는 점에서 그 중요성은 더해진다.

이와 함께 신입사원이 조직에 입사한 이후, 개인이 조직에 적응을 해 나아가는 과정에 있어 목표지향성은 신입사원의 정서나 행동을 설명하는데 유용한 개념(이차연, 박영석, 2006; 정성훈, 유태용, 2008; Kozlowski et al., 2001)인 동시에, 조직에 효과적으로 적응하는 과정을 이해하는데 중요한 개념이다(Elliot & Harackiewicz, 1996; Porath & Bateman, 2006).

이에 본 연구에서는 조직사회화 과정에서 신입사원의 목표지향성과 사회화 전략 간의 관계를 밝혀보고자 한다. 즉, 조직사회화의 선행요인으로써 사회화 전략을 살펴보는 것과 동시에 개인 성향인 목표지향성에 따라 조직사회화 전략을 선택하는 과정이 달라지는 것을 살펴봄으로써 신입사원의 목표지향성과 조직사회화의 관계를 매개하는 사회화전략의 효과를 살펴보고자 한다. 이러한 사회화 전략의 매개효과를 구조방정식 모델링을 사용하여 각 변수들 간의 직접효과와 간접효과를 살펴봄으

로써 본 연구모형 및 연구가설을 검증하고자 한다.

본 연구의 목적을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 신입사원의 사회화 전략이 조직사회화에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 구체적으로 신입사원의 능동적 행위와 인상관리가 조직사회화에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 둘째, 신입사원의 목표지향성이 사회화 전략에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 구체적으로 신입사원의 학습목표지향성과 성과접근목표지향성 그리고 성과회피목표지향성이 사회화 전략인 능동적 행위와 인상관리에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 셋째, 사회화 전략이 신입사원의 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는지를 살펴보고자 한다. 이러한 세 가지 주요 목적에 대한 연구 결과를 토대로 목표지향성과 조직사회화 연구에 이론적으로 공헌함과 동시에, 실무적 차원에서 기업 내 신입사원의 효과적인 조직사회화를 위한 활용 방안에 도움이 되는 시사점을 얻고자 한다.

조직사회화

조직사회화는 구성원이 조직에서 특정 역할을 수행하는데 필수적인 조직의 사회적 지식이나 기술 및 요령을 학습하는 과정이다. 초창기의 조직사회화에 관한 연구들은 주로 직무성숙이나 이직의도, 직무만족, 조직몰입(Feldman, 1981) 등과 같은 전통적인 결과변수의 관점에서 조직에의 적응 결과를 개념화하고 평가하였다. 이러한 흐름 속에서 1990년대를 전후하여 조직사회화 연구의 새로운 관점이 대두되었다. 즉, 신입사원을 새로운 환경에 적응하기 위해 적극적으로 노력하는 존재로서

묘사하기 시작했으며, 전통적인 결과변수는 신입사원의 행동과의 관계가 멀어 이 두 개념 사이에 개입할 수 있는 다양한 변수들이 존재할 수 있다는 제언에 따라 최근 조직사회화 연구자들은 업무숙달(task mastery), 역할명확화(role clarity), 사회적 통합(social integration) 등의 근거리적(proximal) 적응 결과물에 관심을 가지기 시작했고(Morrison, 1993b), 이들과 신입사원의 적극적인 행위들 간의 관련성이 연구결과를 통해 입증되었다(Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000).

본 연구에서는 조직사회화의 하위 변수로서 업무숙달, 역할명확화, 사회적 통합을 고찰하고자 한다. 이 세 가지 변수들은 신입사원이 조직에 적응하는 단계에서 나타내는 대표적인 행동들로 간주되어 왔다(Feldman, 1976; Morrison, 1993b). 업무숙달이란 신입사원의 업무수행능력과 관련된 것으로, 개인이 직무를 수행하는 방법을 배우는 것을 의미한다(Feldman, 1976; Fisher, 1986; Reichers, 1987). 업무숙달은 신입사원이 새로운 업무를 얼마나 성공적으로 학습하는가를 나타내므로 조직사회화의 중요한 구성개념이라 할 수 있다. 역할명확화란 조직 안에서 개인의 역할을 명확하게 이해하는 것으로(Feldman, 1976; Fisher, 1986; Reichers, 1987), 업무 상, 다른 사람들이 개인에게 무엇을 기대하는 지를 이해하는 것을 말한다. 역할명확화는 신입사원이 자신에게 주어진 역할을 얼마나 완벽히 이해하고 있는가를 반영하므로 조직사회화의 중요한 일 부분이다. 사회적 통합이란 개인이 작업집단에 통합되어 가는 과정으로써(Feldman, 1976; Fisher, 1986), 동료들과 개인적인 관계를 구축해 나아가는 것을 말한다. 사회적 통합은 신입사원이 새로운 인간관계를 얼마나 성공적으

로 확립하는가를 보여주기 때문에 조직사회화의 필수 요소이다. 업무숙달과 역할명확화, 그리고 사회적 통합은 정보 추구와 같은 신입사원의 적극적인 행위와 정적인 관계가 있으며, 최근 사회화 연구에서 관심 있게 다루어져 온 개념이다(Morrison, 1993b). 따라서 본 연구에서도 위의 연구들을 바탕으로 신입사원의 적극적이고 능동적인 행위가 업무숙달, 역할명확화, 사회적 통합 등 조직사회화에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보고자 한다.

조직사회화 전략

조직사회화 연구에서 조직사회화를 촉진하는 전략은 전략실행 주체에 따라 조직차원의 전략, 집단차원의 전략, 개인차원의 전략으로 구분된다(Saks & Ashforth, 1997). 조직차원의 전략은 오리엔테이션 프로그램, 교육/훈련 그리고 멘토링 프로그램 등과 같은 조직 내 다양한 교육 프로그램이며 집단차원의 전략은 집단 내 사회적 지원, 집단 구성원 간 사회적 학습과정(social learning processes)으로 정의된다. 개인에 의해 사용되는 사회화 전략은 개인이 사용하는 다양한 형태의 적극적인 전략과 행동이다. Fisher(1986)에 의해서 처음 주목받기 시작한 개인차원의 적극적 전략과 행동은 신입사원을 작업환경에서 주도권을 가지고 불확실성을 줄이기 위해 적극적으로 노력하는 행위자로 간주한다(Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993a, 1993b). 조직은 신입사원이 필요한 모든 정보와 사회화 프로그램들을 제공할 수 없으며(Schein, 1968), 오늘날 조직 구성원들은 빈번하게 직장을 옮기기 때문에(Saks & Ashforth, 1997) 개인차원의 사회화 전략은 그 중요성이 증대되고 있다. 따라서 본 연구는 사회화 전

략 가운데 개인차원에 초점을 두고서 연구를 진행하고자 한다.

일반적으로 개인의 사회화 전략은 조직 내에서 개인이 조직에 적응하는 과정을 촉진하는 방법을 의미한다. 특히 개인 사회화 전략은 신입사원이 주어진 상황에 대해 다른 방식으로 행동을 수행하는 것으로, 개인마다 특정한 방식의 조직에의 적응을 경험하도록 하는 조직사회화 전략이다. 이와 같은 개인 사회화 전략으로 능동적 행위와 인상관리를 들 수 있다.

능동적 행위라는 개념은 학자들에 의해 다양한 방법으로 개념화되고 측정되고 있지만, 이는 사람들이 의도적으로 자신이 현재 처해 있는 환경을 변화시키는 행위를 말한다(Buss, 1987). 즉 환경을 직접적으로 바꾸려고 하는 행위가 능동적 행위의 핵심이다. 능동적 행위의 대표적인 예로 정보추구와 피드백, 적극적 관계구축, 긍정적 관계형성 등을 들 수 있다(Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 조직 환경이 급격하게 변하고, 직무 또한 역동적으로 분화와 통합을 거듭함에 따라 조직 구성원의 능동적 행위가 조직의 성공에 있어서 핵심 요인으로 부각되고 있다. 특히, 조직사회화과정에서 신입사원의 능동성(proactivity)에 관한 연구를 살펴보면, 신입사원은 조직이 유용한 지침을 주기만을 수동적으로 기다리기보다, 그들이 스스로 효율적인 조직 구성원이 되기 위해 능동적으로 행동하는 것을 알 수 있다(Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 능동적 행위는 혁신, 경력관리, 스트레스관리 등의 분야에서도 연구되어 오고 있으나(Aspinwall & Taylor, 1997; Cles & Ruiz-Quintanilla, 1998; Scott & Bruce, 1994), 신입사원의 조직사회화에 중요한 영향을 미치는 개인차 변수라는 점에서 조

직사회화 연구에서 주목받고 있는 개념이다 (Chan & Schmitt, 2000).

개인의 사회화전략으로서 능동적 행위는 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. Morrison(1993b)은 신입사원의 능동적 행위의 한 형태인 정보추구 행위의 효과에 관한 연구를 통해 능동적 행위와 조직사회화의 하위 변수인 사회적 통합, 역할명확화, 업무숙달과의 정적인 관계를 입증하였다. 또한, 피드백 추구 및 관계 형성과 같은 능동적 행위는 사회적 통합과 역할명확화에 정적인 관계를 맺는 것으로 나타났다(Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 능동적 행위는 개인의 성취와도 정적인 관계가 있는 것으로 발견되었다(Bateman & Crant, 1993). 신입사원의 능동적 행위는 직무환경에 대한 불확실성을 감소시킴으로써 신입사원의 조직사회화에 기여한다(Miller & Jablin, 1991). 신입사원이 능동적으로 정보추구 및 피드백 수렴 등의 행동을 보일수록 업무에 필요한 지식을 많이 얻게 되며 자신의 역할을 더 명확히 이해하게 되므로 능동적 행위는 조직사회화에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가설 1-1. 신입사원의 능동적 행위는 조직사회화에 정적인 영향을 미칠 것이다.

두 번째 사회화전략으로 인상관리를 들 수 있다. 인상관리란 개인이 그들 자신에 대해 타인이 어떻게 인지하고 평가하는가에 대해 지속적인 관심을 갖고, 타인이 형성하는 이미지를 통제하려고 노력하는 과정이다(Leary & Kowalski, 1990). 즉, 인상관리는 다른 사람들이 자신에 대해서 바람직한 지각을 창조하도록 하며, 이렇게 형성된 이미지를 유지하도록 만

드는 행위이다.

인상관리는 크게 적극적 인상관리(assertive impression management)와 방어적 인상관리(defensive impression management)로 나누어진다(Morrison & Bies, 1991; Schlenker, 1980; Tedeschi & Norman, 1985). 적극적 인상관리는 개인의 사회적 이미지를 향상시키기 위해 사용되며, 다른 사람에게 자신의 우호적인 인상을 형성하기 위한 자아강화동기(self-enhancing motives)에서 유발된다. 적극적 인상관리는 자신의 공적인 이미지를 타인에게 강화시키고 자신의 사회적 정체성(social identity)을 강화하기 위한 행위로서(Gardner & Martinko, 1988), 구체적으로 의견동조(opinion conformity), 아첨(flattery), 그리고 호의적 행동(favors) 등이 있다.

이러한 적극적 인상관리는 타인에게 자신의 공적인 이미지를 강화하는 것과 관련이 있다. 조직에서 부하직원의 인상관리행위는 상사가 부하직원에 대해 지각하는 호감의 정도와 유사성 지각에 영향을 주며(Wayne & Liden, 1995), 상사의 부하직원에 대한 성과 평가에 영향을 미친다(Bolino, Varela, Bande, & Turnley et al., 2006). 또한 인상관리행위는 행위자가 조직에서 개인의 성공이나 승진뿐만 아니라 새로운 환경에 적응하는데 도움을 준다(Montagiani & Giacalone, 1998). 따라서 신입사원의 적극적 인상관리는 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 예측할 수 있다.

가설 1-2. 신입사원의 적극적 인상관리는 조직사회화에 정적인 영향을 미칠 것이다.

이에 반해 방어적 인상관리란 타인에게 자신의 비우호적인 이미지가 형성되는 것을 차단하는 행위를 말한다. 이는 타인에 의해서

형성될 수 있는 자신의 이미지를 보호하려는 행위이다. 즉, 개인이 구축한 자신의 사회적 이미지를 보호하기 위해 사용되며, 이는 자신의 사회적 이미지에 대해 위협이 지각됨에 따라 당황이나 부끄러움과 같은 부정적인 정서 상태가 유발된다. 방어적 자기표현 행위(defensive self-presentation behavior)는 반응적이며, 곤경에 봉착할 경우에 행하는 치유적인 자기표현 행위이다. 이러한 행위로는 사과(apologies), 해명(accounts) 등이 있다. 이러한 방어적인 행위는 자신에 대한 부정적 평가에 대해 두려움을 갖게 하여(Tuckey, Brewer, & Williamson, 2002), 새로운 환경에 소극적으로 대처함으로써 조직에 적응하는 과정을 방해한다. 따라서 신입사원의 방어적 인상관리는 조직사회화에 부정적인 영향을 미친다는 것을 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이와 같은 이론적 논리를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 1-3. 신입사원의 방어적 인상관리는 조직사회화에 부적인 영향을 미칠 것이다.

목표지향성

목표지향성은 다양한 환경에서 개인이 조직에 적응을 하는 행위와 조직에서 학습을 하는 과정을 예측하는데 중요한 개념으로(Brown, 2001), 이는 조직구성원들의 정서적, 인지적, 그리고 행동적인 측면에 영향을 줄 수 있다(Butler, 1992). 즉, 개인이 추구하는 목표는 개인이 특정 사건을 해석하고 반응하는 인지적 틀/framework)을 형성하기 때문에, 결과적으로 서로 다른 행동양식을 가져오게 된다(Dweck & Leggett, 1988). 목표지향성에 관한 연구들을 살

펴보면, 목표지향성은 초창기에는 단일 차원으로 연구되었다. 즉 목표지향성을 측정하기 위해서 성과목표지향성과 학습목표지향성을 단일한 연속체의 양 끝에 두었다. 예로써, Dweck과 Leggett(1988)은 목표지향성을 측정하기 위해 단 하나의 측정 도구를 사용하였다. 하지만 이후, 많은 연구자들은 목표지향성을 이 요인으로서 개념화하였다. 예를 들면, Heyman과 Dweck(1992)은 한 개인이 학습목표지향성과 성과목표지향성을 모두 나타낼 수 있음을 보여주었고, Button, Mathieu와 Zajac(1996)도 목표지향성이 학습목표지향성과 성과목표지향성으로 구분되는 개념임을 논의하였다. 이후 학자들은 학습목표지향성과 성과목표지향성을 각각 접근차원과 회피차원으로 나누으로써 목표지향성의 4요인을 주장하였다. 즉 학습접근목표지향성, 학습회피목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성으로 나눌 수 있다(Elliot & McGregor, 2000). 그러나 Elliot과 McGregor(2001)는 학습회피목표지향성은 자신의 기술을 잊어버리기를 원하지 않는 특정 전문가집단에서만 나타나는 제한된 현상임을 주장하면서 일반적인 상황에서 나타나지는 않는 개념임을 명확히 하였다. 이후, 연구자들은 목표지향성을 3차원으로 보는 것이 타당함을 주장하였다(Deshon & Gillespie, 2005). 최근 실증연구들도 목표지향성이 3차원으로 제시될 때, 목표지향성을 가장 잘 설명해 주고 있음을 증명해 주고 있다(Elliot & Church, 1997; VandeWalle, 1997). 따라서 본 연구에서는 위의 이론적 고찰을 토대로 목표지향성을 학습목표지향성과 성과접근목표지향성, 그리고 성과회피목표지향성의 3차원으로 나누어 살펴보도록 하겠다.

첫째, 학습목표지향성은 개발에 초점을 두

는 성향으로써 사회적인 역량을 증가시키고, 관계를 구축해 나가고자 하는 성향이다 (VandeWalle, Ganesan, Challagalla, & Brown, 2000). 학습목표지향성이 높은 사람은 능력을 노력과 경험에 의해 변화가능한 속성으로 지각한다. 이러한 사람은 노력을 업무 수행을 위해 현재의 능력을 개발하기 위한 수단이자 향후의 업무 숙달에 필요한 능력을 개발하는데 필요한 전략으로 인식한다. 학습목표지향성은 새로운 기술과 지식을 습득함으로써 역량을 개발하고자 하는 성향이므로(Porath & Bateman, 2006), 역량의 개발을 강화하기 위해 능동적인 행위와 관련될 가능성이 높다. 즉, 학습목표지향성은 새로운 정보를 습득하는데 영향을 주는 능동적 행위와 관련이 있을 것이다. 따라서 신입사원의 학습목표지향성은 능동적 행위에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 신입사원의 학습목표지향성은 능동적 행위에 정적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 성과접근목표지향성은 성과에 초점을 두는 성향이다, 성과접근목표지향성이 높은 사람은 능력은 잘 변화하지 않는 속성으로 지각한다. 이러한 사람은 자신의 능력에 대해 유리한 판단을 추구하며 불리한 판단은 피함으로써 자신의 능력을 입증하고자 한다 (VandeWalle et al, 2000). 따라서 성과접근목표지향성은 현재의 자신의 속성을 개발하는 것보다는 타인에게 자신의 우수한 능력을 보여주고 증명하고자 하며(Tuckey et al., 2002), 이는 다른 사람들에게 책임감 있는 이미지를 전달하고자 하는 적극적 인상관리와 관련될 가능성이 높다. 따라서 신입사원의 성과접근목표지향성과 적극적 인상관리 간의 정적인 관

계를 예상할 수 있다.

가설 2-2. 신입사원의 성과접근목표지향성은 적극적 인상관리에 정적인 영향을 미칠 것이다.

마지막으로 성과회피목표지향성은 역시 성과에 초점을 두는 성향이지만, 자신의 능력에 관해 부정적인 판단을 피하고자 하는 성향이다. 이는 자신의 속성을 개발하는 것보다는 다른 사람들에게 자신의 무능력에 관해 보여주지 않는 것에 초점을 맞추는 성향이다 (Tuckey et al., 2002; VandeWalle, 1997). 성과회피목표지향성이 높은 사람은 실패나 저조한 성과가 발생하는 것을 피하려 하기 때문에 도전을 회피하는 경향이 있다. 또한 성과회피목표지향성이 높은 사람은 개인의 속성은 변화하지 않는다고 지각하므로, 획득된 유용한 정보가 개인의 능력을 향상시킬 것이라고 믿지 않는 경향이 있다. 특히 성과회피목표지향성은 타인에게 자신의 능력에 관해 부정적으로 지각하고자 하는 상황을 피하고자 하는 성향이므로, 이러한 결과물을 피하기 위해 방어적 인상관리를 하도록 동기 부여될 것이다. 따라서 본 연구에서는 이와 같은 이론적 논리를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2-3. 신입사원의 성과회피목표지향성은 방어적 인상관리에 정적인 영향을 미칠 것이다.

신입사원의 목표지향성과 조직사회화에 대한 사회화 전략의 매개효과

지금까지 이론적 배경을 토대로 선행요인으

로서의 신입사원의 목표지향성이 사회화 전략에 영향을 미칠 것이며, 사회화 전략은 조직사회화에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다. 앞의 가설들은 선행연구의 이론적 배경을 토대로 설정된 것인 만큼, 본 연구에서는 선행연구의 이론적인 토대를 기초로 하여 변수들 간의 인과관계를 추론할 수 있다. 따라서 선행연구에서 나타난 인과관계를 토대로 하여 다음과 같이 사회화 전략의 매개효과 검증을 위한 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 신입사원의 능동적 행위는 학습 목표지향성이 조직사회화에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 3-2. 신입사원의 적극적 인상관리는 성과접근목표지향성이 조직사회화에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 3-3. 신입사원의 방어적 인상관리는 성과회피목표지향성이 조직사회화에 미치는 영향을 매개할 것이다.

연구모형은 그림 1과 같다.

즉, 본 연구에서는 사회화 전략의 하위 요

인으로 능동적 행위와 인상관리를 중심으로 그 효과와 선행요인과의 관련성을 밝히고자 한다. 구체적으로 능동적 행위와 인상관리가 조직사회화에 미치는 영향을 검증하고, 이론적 고찰을 통해 밝혀진 능동적 행위와 인상관리 행위와 관련이 있는 개인 요인으로써 목표지향성을 고려한다. 즉 목표지향성과 사회화 전략 간의 관계를 검증하며, 이어서 사회화 전략이 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는지 살펴볼 것이다.

방 법

연구 대상 및 자료수집 절차

본 연구는 국내 5개 기업에서 근무 년 수 1년 이하의 신입사원 184명을 연구 대상으로 선택하였다. 연구 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남자 139명(75.5%)과 여자 45명(24.5%)으로 구성되어있었다. 평균 연령은 26.77세(표준편차 2.24)로서, 구체적으로는 20세 이상 24세 이하는 31명(16.8%), 25세 이상

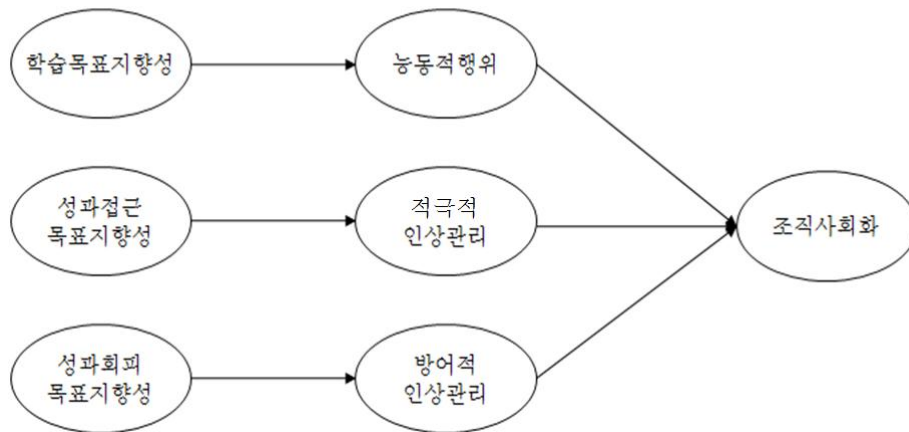


그림 1. 연구모형

29세 이하는 134명(72.9%), 30세 이상 34세 이하는 19명(10.3%)로 구성되어 있었다. 즉, 30세 미만이 전체 응답자 184명 중 165명으로 전체 응답자의 89.7%를 차지하였다. 또한 이들의 학력은 고졸 1명(0.5%), 전문대졸 2명(1.1%), 대졸 152명(82.6%), 대학원졸 29명(15.8%)로서 대졸 이상이 181명(98.4%)로서 대다수를 차지하였다. 응답자들의 부서배치 받은 이후의 근속년수를 살펴보면, 6개월 이하가 175명(95.1%), 7개월 이상 1년 이하가 9명(4.9%)으로 나타났다. 또한 응답자들의 1년 이상의 이전 직무경험의 유무를 살펴보면 이전 직무경험이 없는 경우가 151명(82.1%), 1년 이상의 이전 직무경험이 있는 경우는 33명(17.9%)으로서 직무경험이 없는 신입사원이 대다수를 차지하였다. 또한 업종별로는 건설업(37.0%)이, 직군의 경우 연구개발직이 102(55.5%)로 가장 많은 분포를 차지하였다.

측정 도구

목표지향성 측정

목표지향성을 측정하기 위해 본 연구에서는 VandeWalle(1997)이 개발한 총 13문항의 측정 도구를 사용하였다. 목표지향성은 성취상황에서 자신의 능력의 개발하거나 보여주는 성향으로써, 본 연구에서는 이를 학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성으로 구분하였다(Vandewalle, 1997). 목표지향성의 설문지의 구성은 학습목표지향성(총 다섯 문항), 성과접근목표지향성(총 네 문항), 성과회피목표지향성(총 네 문항)을 측정하기 위해 총 13 문항으로 이루어졌다. 또한 응답자는 문항을 읽고, 자신의 생각과 가장 일치한다고 생각하는 답에 체크하도록 하였다. 문항에 대한 답

은 1(전혀 그렇지 않다)에서 5(매우 그렇다)까지 5점 척도로 구성되었다. 구체적인 설문 문항의 예로써, 학습목표지향성의 경우에는 “나의 업무 능력 개발은 위험을 감수할 만큼 나에게 매우 중요하다”, 성과접근목표지향성의 경우에는 “다른 사람들에게 나의 능력을 증명할 수 있는 프로젝트에 참여하는 것을 선호한다”, 성과회피목표지향성의 경우에는 “나에게는 새로운 기술을 배우는 것보다 능력 없음을 보이는 것을 피하는 것이 더 중요하다” 등이 있다. Cronbach's Alpha 값은 학습목표지향성이 .837을 나타냈으며, 성과접근목표지향성과 성과회피목표지향성이 각각 .812와 .728으로 나타났다.

능동적 행위 측정

능동적 행위는 Bateman과 Crant(2000)이 능동적 행위를 측정하기 위해 개발한 열일곱 문항을 토대로, 추후 연구에서 Porath와 Bateman(2006)이 그들의 연구에서 사용한 다섯 문항을 모두 사용하였다. 구체적인 설문 문항의 예는 “나는 지금까지 주도적으로 건설적인 변화를 이끌어 왔다” 등이 있으며, 문항에 대한 답은 1(전혀 적극적이지 않게)에서 5(매우 적극적으로)까지 5점 척도로 구성되었다. 능동적 행위의 Cronbach's Alpha 값은 .805로 나타났다.

인상관리 측정

본 연구에서는 인상관리를 적극적 인상관리와 방어적 인상관리로 구분하여 1(전혀 그렇지 않다)에서 5(매우 그렇다)까지 5점 척도로 측정하였다. 적극적 인상관리는 Tuckey 등(2002)이 개발한 총 네 문항을 사용하였다. 구체적인 설문 문항의 예로는 “피드백을 상사에게 구하는 것이 내가 성과 향상을 원하고 있

음을 보여주는 좋은 방법이다” 등이 있으며, Cronbach's Alpha 값은 .691로 나타났다.

방어적 인상관리는 Tuckey 등(2002)이 개발한 총 여덟 문항을 사용하여 측정하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나의 성과 피드백을 구할 때, 내가 어떠한 종류의 성과 피드백을 받았는지 다른 사람들이 알게 되는 것을 원하지 않는다.” 등이 있다. Cronbach's Alpha 값은 .764였다.

조직사회화 측정

신입사원이 조직에 적응을 하는 조직사회화의 성과는 근거리 조직사회화 결과물을 중심으로, Chan과 Schmitt(2000)이 조직사회화의 근거리적(proximal) 결과물을 측정하기 위해서 제시한 사회적 통합, 역할명확화 그리고 업무숙달을 사용하였다. 즉 개인이 작업집단에 통합되어 가는 정도를 측정하는 사회적 통합은 Morrison(1993b)와 Price와 Mueller(1986)가 사용한 문항들을 토대로 총 세 문항을 사용하였으며 구체적인 문항의 예로는 “나는 나의 동료들과 함께 있을 때, 편안하다” 등이 있다. Cronbach's Alpha 값은 .757였다.

조직 안에서 개인이 자신의 역할에 관해서 명확하게 이해하는 정도를 측정하는 역할명확화는 Rizzo 등(1970)이 개발한 총 열 문항을 사용하였으며, 구체적인 설문 문항의 예로는 “나는 내가 얼마만큼의 권한을 가지고 있는지 확실하다” 등이 있다. 역할명확화의 Cronbach's Alpha 값은 .785으로 나타났다.

마지막으로 업무상 다른 사람들이 개인에게 무엇을 기대하는 지를 이해하는 정도를 측정하는 업무 숙달은 Morrison(1993b)이 사용한 세 문항을 사용하였으며, 구체적인 문항의 예로는 “나는 나의 직무 기술과 능력에 자신 있

다” 등이 있으며 측정 문항의 Cronbach's Alpha 값은 .860으로 나타났다.

분석방법

본 연구에서는 타당도 검증과 가설검증을 위해 AMOS 5.0에서 구조방정식 모델링(SEM; structural equation modeling) 분석을 실행하였다. 먼저, 조직사회화 변수의 구성타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA; confirmatory factor analysis)을 실시하였으며, 1순위(first order)로 사회적 통합, 역할명확화, 업무숙달을, 2순위(second order)로 조직사회화를 상위개념으로 하여, 차순위 확인적 요인분석(second order confirmatory factor analysis)으로 추정하였다.

또한, 측정에 사용된 변수가 많아짐으로써 생길 수 있는 측정오차의 과대 추정과 낮은 적합도 등의 문제점 극복하고 적합도를 확보하기 위하여 항목묶기(item Parceling)를 실시하였다. 항목 묶기란 결합되는 문항이 단일차원성(unidimensionality)을 가진다는 가정이 전제가 되어야 가능한 방법으로 측정문항이 많을 경우, 여러 개의 개별 문항을 결합하여 결합된 문항들의 합 또는 평균값을 사용함으로써 측정문항의 수를 줄이는 방법이다(Bagozzi & Edward, 1998; Little et al., 2002). 본 연구에서는 매개변수의 방어적 인상관리와 종속변수의 역할명확화에 대해 항목묶기를 실시하였다. 구성개념들 간에 단일차원성(unidimensionality)이 확보되지 않으면 모형이 왜곡될 가능성이 있으므로(Bandolos, 1997), 신뢰도 분석을 통해 각 구성개념별로 단일 차원이 측정되고 있음을 확인한 후 세 개의 항목으로 묶는 작업을 실시하였다. 방어적 인상관리를 처음 총 8문항으로 사용하였고, 신뢰도 및 타당도 검사를

통해 한 문항을 제거하였고, 총 7개의 측정문항을 평균값을 이용하여 새롭게 3문항으로 재구성하였다. 종속변수의 조직사회화의 하위개념 중 하나인 역할명확화에 관해서도 항목 묶기를 실시하였는데, 역할명확화를 처음 총 10 문항으로 측정하였고, 신뢰도 및 타당도 검사를 통해 한 문항을 제거한 총 9개의 측정문항을 평균값을 이용하여 새롭게 3문항으로 재구성하였다. 이를 바탕으로 연구에 사용된 변수들의 타당도 검증을 실시한 후, 연구모델을 구조방정식을 통해 검증하였다.

결 과

기초통계 및 상관관계 분석

본 연구의 상관관계 분석 결과는 표 2와 같다. 연구모형과 관련하여 주요 변수들 간의 상관관계 분석 결과를 살펴보면 학습목표지향성과 능동적 행위($r = .613, p < .01$), 성과접근 목표지향성과 적극적 인상관리($r = .447, p <$

$.01$), 그리고 성과회피지향성과 방어적 인상관리의 관계가 모두 유의미한 정적관계($r = .292, p < .01$)를 가지는 것으로 나타났다.

매개변수인 종속변수의 상관관계를 살펴보면 능동적 행위와 조직사회화가 유의미한 정적 관계($r = .451, p < .01$)를 보이며, 적극적 인상관리와 조직사회화도 유의미한 정적 관계($r = .386, p < .01$)를 보였다. 방어적 인상관리와 조직사회화의 관계에서는 부적인 관계로($r = -.089$) 나타났지만 통계적으로 유의미하지는 않았다. 이러한 변수들 간의 상관관계의 분석결과들을 살펴본 결과 본 연구에서 설정한 연구 가설의 방향성을 대체로 지지해 주었다.

타당도검증

본 연구에서는 선행연구의 고찰을 통해 종속변수인 조직사회화를 사회적 통합, 역할명확화, 업무숙달의 세 개의 하위 범주로 구분하였다. 따라서 조직사회화를 측정하기 위한 하위 개념들의 요인구조를 검증하기 위해 차

표 1. 측정변인의 평균, 표준편차 및 상관관계

변수명	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6
1 학습목표지향성	3.95	.60						
2 성과접근목표지향성	3.98	.64	.48**					
3 성과회피목표지향성	2.70	.71	-.17*	.05				
4 능동적 행위	3.67	.63	.61**	.42**	-.15*			
5 적극적 인상관리	3.52	.61	.37**	.44**	-.02	.40**		
6 방어적 인상관리	2.75	.55	-.22**	-.13	.29**	-.16*	-.20**	
7 조직사회화	3.34	.42	.40**	.39**	-.12	.45**	.38**	-.08

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

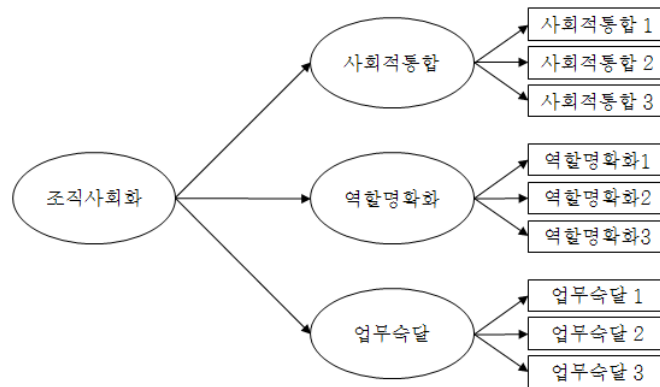


그림 2. 종속변수의 차순위 확인적 요인분석

순위 확인적 요인분석을 실시하였으며(그림 2), 좋은 적합도를 보였다($\chi^2=24.034$, $df=24$, $CFI=1.0$, $TLI=1.0$, $RMSEA=.003$). 또한, 각 측정문항들과 해당 1순위 요인들(사회적 통합, 역할명확화, 업무 숙달)간의 관계를 나타내는 표준화된 계수 추정치들은 모두 유의미하였다. 또한 2순위 요인인 조직사회화와 세 개의 1순위 요인들 간의 관계를 나타내는 계수 추정치들은 0.537에서 0.985까지 높게 나타났다. 따라서 조직사회화는 사회적 통합, 역할명확화, 업무숙달이라는 세 개의 하위 범주로 구분할 수

있으며, 세 개의 각 개념은 조직사회화라는 하나의 변수를 설명한다고 할 수 있다.

다음으로 연구에 사용된 측정도구의 타당도를 검증하기 위하여 연구 가설에 의해 측정된 7 요인 모형(모형 I)과 성과목표지향성의 개념을 접근과 회피로 구분하지 않고 하나의 개념으로 간주한 6요인 모형(모형 II)의 적합도를 비교하였다. 또한 적극적 인상관리와 방어적 인상관리를 하나의 인상관리라는 개념으로 간주한 6요인 모형(모형 III)과도 적합도를 비교하였다.

표 2. 모형들의 적합도지수 비교

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA
모형 I ^a	636.674	471		.928	.920	.044
모형 II ^b	791.983	472	178.249(1)	.862	.845	.061
모형 III ^c	706.053	472	122.681(1)	.899	.887	.052

^a 7요인 모형: 학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성, 능동적 행위, 적극적 인상관리, 방어적 인상관리, 조직사회화

^b 6요인 모형: 학습목표지향성, 성과목표지향성, 능동적 행위, 적극적 인상관리, 방어적 인상관리, 조직사회화

^c 6요인 모형: 학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성, 능동적 행위, 인상관리, 조직사회화

모형 I 과 성과목표지향성을 하나의 개념으로 간주한 6요인 모형 II를 비교했을 경우, 모형 I이 모형 II에 비해 요인 구조가 적합한 것으로 나타났으며($\Delta\chi^2= 178.249$, $\Delta df=1$), 모형 I과 인상관리를 하나의 개념으로 간주한 모형 III와 비교했을 경우에도 모형 I이 적합한 것으로 나타났다($\Delta\chi^2 =122.681$, $\Delta df=1$). 이러한 결과는 목표지향성은 학습목표 지향성, 성과접근목표지향성, 그리고 성과회피목표지향성으로 3요인으로 구분되며 사회화전략 역시 능동적행위와 적극적 인상관리, 그리고 방어적 인상관리의 3요인으로 구분된다는 이론

을 지지해 준다. 모형 I의 확인적 요인분석의 결과는 표 1에 제시하였다. 측정문항에 대한 모든 요인적재치는 .484에서 .909로 나타났으며, 경로계수의 유의도 검증 결과 모든 경로추정치가 유의하였다.

구조 모형의 설정 및 적합도 분석

신입사원의 목표지향성, 사회화 전략 그리고 조직사회화의 관계를 살펴보기 위하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다.

본 연구에서는 이론적 고찰을 통해 사회화

표 3. 모형들의 적합도지수 비교

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA
연구모형	682.379	483	28.942(9)	.914	.906	.047
완전매개모형	663.829	477	10.392(3)	.919	.910	.046
부분매개모형	653.437	474		.922	.913	.045

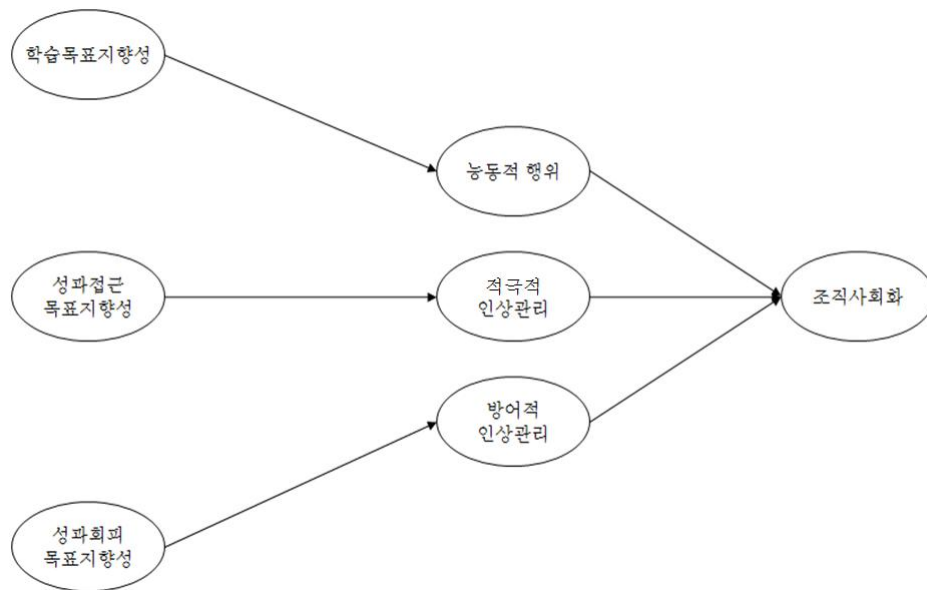


그림 3. 연구모형

전략이 신입사원의 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개한다고 가정한 그림 3과 같은 연구모형을 설정하였다. 이와 함께 구조모형의 적합도지수비교하기 위하여 목표지향성

이 사회화전략의 하위 항목인 능동적 행위, 적극적 인상관리, 그리고 방어적 인상관리를 모두 관계가 있다는 모형을 기초로 하여 그림 4에 제시된 완전매개모형과 그림 5와 같은 부

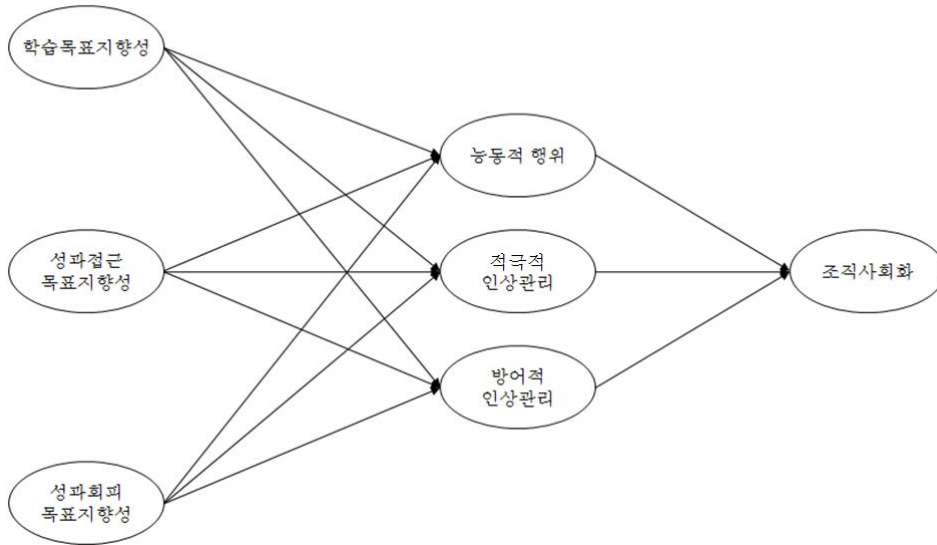


그림 4. 완전매개모형

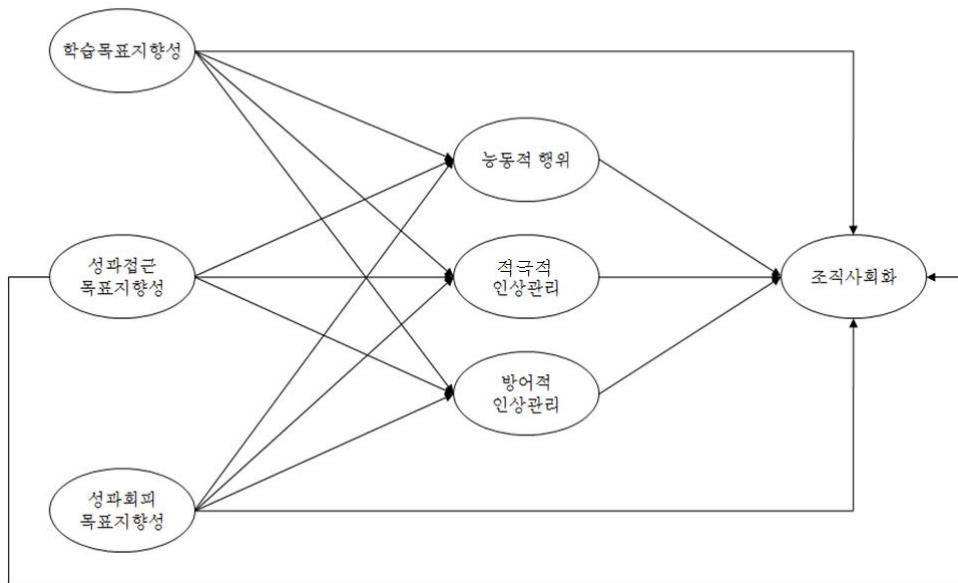


그림 5. 부분매개모형

분배개모형을 추가적인 경쟁모형을 설정하였다.

가설검증

본 연구에서는 목표지향성, 사회화 전략 그리고 조직사회화의 관계를 검증하기 위하여 구조방정식 모형을 통한 검증을 실시하였으며, 분석결과를 그림 6에 제시하였다.

사회화 전략과 조직사회화 간의 관계에 대한 가설 검증

신입사원의 사회화 전략이 조직사회화에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 사회화 전략의 하위 요인인 능동적 행위, 적극적 인상관리, 그리고 방어적 인상관리가 조직사회화에 미치는 영향을 살펴보았다. 분석결과 능동적 행위($\beta=.324, p<.01$), 적극적 인상관리($\beta=.315, p<.01$)는 조직사회화에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1과 1-2는 채택되었다. 방어적 인상관리

가 조직사회화에 부적의 영향을 미칠 것이라는 연구가설 1-3을 검증한 결과, 조직사회화에 부적의 영향을 미치는 방어적 인상관리를 확인할 수 있었지만($\beta=-.076, n.s.$), 통계적으로 유의미하지 않았다. 따라서 신입사원의 방어적 인상관리가 조직사회화에 부적의 영향을 미친다는 가설 1-3은 기각되었다.

신입사원의 목표지향성과 사회화 전략 간의 관계에 대한 가설 검증

신입사원의 학습목표지향성은 능동적 행위에 정의 영향을 미칠 것이라는 연구가설 2-1을 검증한 결과, 학습목표지향성은 능동적 행위에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.639, p<.01$). 따라서 신입사원의 학습목표지향성이 조직사회화에 정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다.

다음으로 성과접근목표지향성이 적극적 인상관리에 정적인 영향을 미칠 것이라는 연구가설 2-2를 검증한 결과, 성과접근목표지향성은 적극적 인상관리에 유의미하게 정적인 영

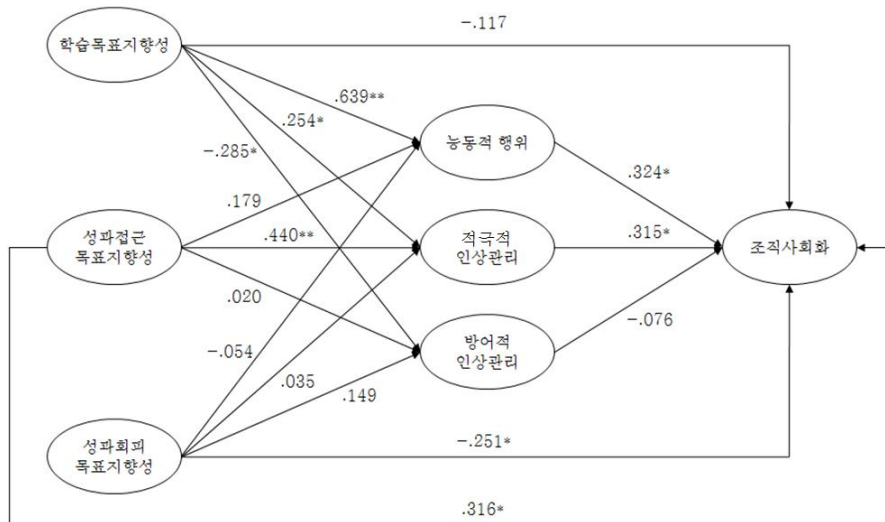
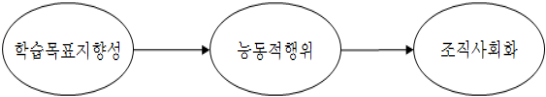

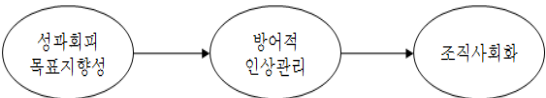
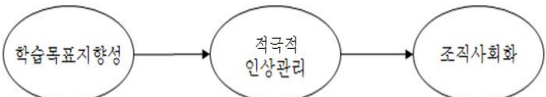


그림 6. 가설검증 결과

표 4. Sobel 검증 결과 요약

경로	간접효과	Sobel 검증	유의수준	간접효과 / 전체효과
	.014	1.98	p<.05	.141/.131
	.085	1.96	p<.05	.085/.317
	-.009	-.76	n.s.	-.009/-.227
	.054	1.57	n.s.	.054/.131
	.009	.82	n.s.	.014/.131

향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.440, p<.01$). 따라서 신입사원의 성과접근목표지향성이 적극적 인상관리에 정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다.

성과회피목표지향성이 방어적 인상관리에 정적인 영향을 미친다는 연구가설을 검증한 결과, 영향력의 방향성은 정적으로 나타났지만($\beta=.149, n.s.$), 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 신입사원의 성과회피목표지향성이 방어적 인상관리에 정적인 영향을 미친다는 연구가설 2-3은 기각되었다.

추가적으로 가설에서는 제시하지 않았지만, 목표지향성과 사회화전략의 하위 요인들 간의 관계를 살펴보았다. 먼저 학습목표지향성이 사회화 전략인 능동적 행위 외에 적극적 인상관리($\beta=.254, p<.05$)와 방어적 인상관리($\beta=$

$-.285, p<.05$)에 미치는 영향력은 유의미하게 나타났다. 하지만 성과접근목표지향성이 능동적 행위와 방어적 인상관리에 미치는 영향력은 유의하지 않았으며, 성과회피목표지향성이 능동적행위와 적극적 인상관리에 미치는 영향력 역시 유의하게 나타나지 않았다.

사회화 전략의 매개효과에 관한 가설

본 연구에서는 매개효과를 검증하기 위하여 Sobel 검증(Sobel, 1982)을 실시하였다.¹⁾ Sobel 검

1) Sobel 검증은 독립변수가 매개변수에 미치는 영향과 매개변수가 종속변수에 미치는 영향의 곱으로 정의되는 매개효과가 통계적으로 유의미한지 검증하는 것이다(Sobel, 1982). 본 연구에서는 Sobel 검증을 실시하기 위하여 다음과 같은 z 통계량을 사용하였다(Mackinnon, Warsi, & Dwyer, 1995). 이때 SEa는 a의 표준오차, SEb는 b의 표준

증 결과에 따르면, 능동적 행위는 학습목표지향성과 조직사회화의 관계를 매개하며($z=1.98, p<.05$), 적극적 인상관리는 성과접근목표지향성과 조직사회화의 관계를 매개하는 것으로 나타났다($z=1.96, p<.05$). 즉, 사회화 전략인 능동적 행위는 신입사원의 학습목표 지향성과 조직사회화 관계를 매개하며, 적극적 인상관리는 성과접근목표지향성과 조직사회화를 매개하였다. 반면, 성과회피목표지향성과 조직사회화에 대한 방어적 인상관리의 매개효과는 기각되었다($z=-.767, n.s.$).

본 연구에서는 가설로 설정하지 않았지만, 분석을 통하여 학습목표지향성과 적극적 인상관리와 방어적 인상관리가 유의한 관계를 보이는 것으로 확인되었다. 따라서 각각의 변수에 대해 Sobel 검증을 실시해 매개효과를 검증한 결과, 적극적 인상관리($z=1.577, n.s.$)와 방어적 인상관리($z=.826, n.s.$) 모두 유의한 결과를 보이지 않았다. Sobel 검증 결과는 표 4에 요약되어 있다.

논 의

본 연구에서는 조직사회화 과정에서 신입사원의 사회화 전략인 능동적 행위와 인상관리가 미치는 영향에 관해서 살펴보았으며, 이러한 사회화 전략에 영향을 미칠 수 있는 개인의 성향으로써 목표지향성에 관해 살펴보았다. 이어서 신입사원의 사회화 전략이 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는지에 관해서도 살펴보았다.

오차이다.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{a^2 SE_b^2 + b^2 SE_a^2}}$$

실증분석 결과에 따르면 부분매개모형이 좋은 적합도를 보였으며, 신입사원의 사회화 전략은 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 검증되었다. 구체적인 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 신입사원의 목표지향성은 학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성의 3 요인으로 구분하는 것이 타당한 것으로 판명되었다. 신입사원의 목표지향성의 타당성 검증을 위해 목표지향성을 3 요인(학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성을 각각 단일 개념으로 설정), 2 요인(학습목표지향성, 성과접근목표지향성과 성과회피목표지향성을 단일 개념으로 설정)의 구분 기준을 설정하여 분석한 결과, 목표지향성을 3 요인으로 구분한 모형이 가장 타당한 것으로 검증되었다. 이는 학습목표지향성, 성과접근목표지향성, 성과회피목표지향성이 차별적인 특성을 보유하고 있는 것으로 해석될 수 있으며, 이는 목표지향성에 관한 선행연구(Gillespie & Deshon, 2005)와도 일치하는 결과이다.

둘째, 신입사원의 사회화 전략은 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부적으로, 신입사원의 능동적 행위는 조직사회화에 유의미한 정적인 영향을 미쳤다. 또한 신입사원의 적극적 인상관리는 조직사회화에 유의미한 정적인 영향을 미쳤다. 이는 조직 내에서 신입사원이 적극적으로 이미지 관리를 통해 자신의 긍정적인 이미지를 형성할 경우, 조직사회화에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 신입사원의 방어적 인상관리는 조직사회화에 아무런 영향도 미치지 않았다. 이는 본 연구의 표본이 조직에 부서배치 받은 지 1년 이하의 신입사원을

대상으로 한 만큼, 단순히 방어적 인상관리를 보인다는 것만으로는 조직사회화에 부적인 영향을 미치는 선행요인이 되기는 어렵다는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 신입사원의 목표지향성은 사회화 전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부적으로, 신입사원의 학습목표지향성은 능동적 행위에 유의미한 정적인 영향을 미쳤으며, 신입사원의 성과접근목표지향성은 적극적 인상관리에 유의미한 정적인 영향을 미쳤다. 따라서 신입사원이 사회화 전략을 구사하는 경우에, 이는 각각 차별적인 개인의 동기요인에 의해서 영향을 받는다고 해석할 수 있다. 반면, 신입사원의 성과회피목표지향성은 방어적 인상관리에 정적인 영향은 미쳤지만, 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한 가설로는 설정하지 않았지만, 학습목표지향성이 적극적 인상관리와 방어적 인상관리에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 학습목표지향성이 높은 개인은 능동적 행위와 함께 적극적 인상관리도 사회화전략으로 사용하며, 조직사회화에 부적인 영향력을 미치는 방어적 인상관리를 줄이는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 신입사원의 사회화 전략은 목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 세부적으로, 신입사원의 능동적 행위는 학습목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 많은 선행변인들이 학습목표지향성이 능동적 행위를 거쳐 결과변수에 영향을 미칠 때 능동적 행위가 매개역할을 한다는 선행연구의(Porath & Bateman, 2006) 주장을 지지하는 것이다. 즉, 단순히 새로운 지식을 습득하고자 동기 부여되는 것이 조직사회화에 대해 바로 긍정적인 영향을 미치는 것이 아니라, 정보를 획득

하는 등의 능동적인 행동을 통해서 비로소 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 신입사원의 적극적 인상관리도 성과접근목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 하지만 신입사원의 방어적 인상관리는 성과회피목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났으며, 가설에서는 설정하지 않았지만 학습목표지향성과 유의미한 결과를 보인 적극적 인상관리, 방어적 인상관리에 대해 추가로 Sobel 검증을 실시한 결과 각 변수의 매개효과는 유의하지 않은 것을 확인할 수 있었다.

위의 연구결과들을 종합해 보면, 능동적 행위나 적극적 인상관리와 같은 적극적인 전략은 조직사회화에 정적인 영향을 미치나, 방어적 인상관리와 같은 소극적인 전략수단들은 조직사회화에 부적인 영향을 미치거나 아무런 효과가 없다고 결론을 낼 수 있다. 또한, 신입사원이 사회화 전략을 구사할 때, 각각 차별적인 동기요인에 의해 영향을 받게 됨을 확인할 수 있었다. 즉, 조직사회화 과정에서 신입사원의 목표지향성인 학습목표지향성, 성과접근목표지향성은 각각 차별적으로 사회화 전략인 능동적 행위, 적극적 인상관리에 영향을 미치며, 능동적 행위는 학습목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하며, 적극적 인상관리는 성과접근목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개한다는 것을 확인할 수 있었다.

이러한 연구결과들을 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 제공한다. 첫째, 능동적 행위 및 인상관리 행위에 관한 국내 연구는 아직 미흡한 실정인 가운데, 신입사원의 사회화 전략 중 조직의 성공과 밀접한 관련이 있는 능동적 행위와 인상관리 행

위를 함께 살펴보았다는 점에서 그 의의가 있다고 하겠다.

둘째, 본 연구는 신입사원의 조직사회화 과정에서 신입사원이 사회화 전략을 구사할 때 개인의 목표지향성에 의해서 영향을 받는다는 것을 입증하였으며, 목표지향성의 하위요인이 각각 차별적인 프로세스를 통해 사회화 전략의 하위 요인에 영향을 미친다는 것을 밝혀내는데 의의가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 목표지향성을 3요인으로 구분하는 것이 최적의 구분 기준임을 실증적으로 증명하였고, 조직사회화 과정에서 목표지향성의 차별화된 효과를 구체적으로 살펴보았다는 데 그 의의를 들 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 실무적 의의를 지닌다. 첫째, 연구를 통하여 신입사원이 목표지향성에 따라 각각 다른 사회화전략을 선택하게 되고, 이러한 과정을 거쳐 조직사회화를 이루는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 과정을 이해하는 것은 신입사원의 목표지향성을 중요한 관리 요인으로 취급해야 함을 시사하고 있다. 또한 이는 조직의 주요한 기능중의 하나인 신입사원의 선발·배치 등의 과정에 활용할 수 있을 것이다.

둘째, 신입사원이 목표지향성에 따라 각기 다른 사회화 전략을 선택하는 연구결과는 신입사원을 능동적인 행위의 주체로 봐야 한다는 선행연구 결과를 뒷받침해준다(Miller & Jablin, 1991; Ostroff & Kozlowski, 1992; Morrison, 1993a, 1993b; Saks & Ashforth, 1996; Ashford & Black, 1996; Chan & Schmitt, 2000; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000; Kim et al., 2005). 이는 신입사원을 관리하는데 있어서 조직차원에서 신입사원의 개인적 수준의 욕구(needs)를 파악해야 한다는 것을 의미한다.

본 연구의 결과를 바탕으로 제시할 수 있는 연구의 한계점과 향후 연구를 위한 제언하면 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 연구모형을 검증하기 위한 방법으로 모든 변수들의 조사를 설문지 응답법을 통해 이루어졌기 때문에 공통 방법에 의한 편향(common method bias)의 영향 가능성이 있다는 점에서 한계점을 지니고 있다. 따라서 후속연구에서는 측정에 대한 오차를 줄이는 방향으로 연구가 설계되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 단적인 연구를 통해 변수들 간의 인과성을 파악하고자 했기 때문에 해석의 오류 가능성이 존재한다. 하지만 조직사회화나 사회화전략은 시간에 따라 변화할 수 있는 개념이기 때문에 향후 연구에서는 종단 연구를 통해 시간의 경과에 따라 조직사회화나 사회화전략이 어떻게 변화하는지에 관해 살펴봄으로써 이에 관해 보다 정확한 정보를 얻을 수 있을 것이다.

셋째, 조직사회화를 측정하기 위해서 차순위 확인적 요인분석을 통해서 단 하나의 조직사회개념으로 이를 측정하였지만, 추후 연구에서는 조직사회화를 내용에 따라 세부적으로 구분하여 이를 선행요인들과의 관련성을 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 신입사원의 사회화 전략으로써 능동적 행위, 적극적 인상관리, 방어적 인상관리만을 고려하였다. 그러나 향후 연구에서는 개인의 다양한 사회화 전략 변수를 고려한 모형의 설계가 필요할 것이다.

이와 같이 본 연구는 신입사원은 각각의 목표지향성에 따라 사회화전략을 선택하는 차별적인 과정을 보일 것이라고 가정하였으며, 이에 대한 실증적 연구를 수행하였다. 또한, 사회화전략이 조직사회화에 미치는 영향을 살펴

봄으로써 궁극적으로, 목표지향성과 조직사회화를 매개하는 사회화전략을 고찰하였다. 이를 통해 목표지향성과 조직사회화의 관계는 목표지향성의 하위 요인에 따라 다른 사회화전략으로 매개된다는 것을 알 수 있었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 조직은 신입사원을 능동적인 주체로 인정하고, 신입사원의 조직사회화과정을 이해하기 위하여 개인의 특정한 목표지향성과 그에 따른 차별적인 사회화전략에 관심을 기울일 필요가 있다.

참고문헌

- 옥주영, 탁진국 (2003). 개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(1), 1-18.
- 이차연, 박영석 (2006). 성취 목표 지향성이 업무수행 피드백에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 25-38.
- 정성훈, 유태용 (2008). 피드백 추구를 위한 모니터링과 문기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 285-312.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121: 417-436.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 281-297.
- Brown, K. G. (2001). Using computers to deliver training: Which employees learn and why? *Personnel Psychology*, 54, 271-296.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1214-1221.
- Butler, R. (1992). What young people want to know when: Effects of mastery and ability goals on interest in different kinds of social comparisons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 924-943.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer Adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 190-210.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52: 357-378.
- Deshon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation, *Journal of Applied Psychology*, 90,

- 1096-1127.
- 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., & 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., & McGregor, H. A. (2001). A 2 * 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 628-644.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In G. R. Ferris, K. M. Rowland (Eds.) *Research in Personnel and Human Resource Management*, (Vol. 4, pp. 101-145). Greenwich, CT: JAI Press.
- Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1988). Impression management in organizations. *Journal of Management*, 14, 321-328.
- Heyman, G. D., & Dweck, C. S. (1992). Achievement goals and intrinsic motivation: Their relation and their role in adaptive motivation. *Motivation & Emotion*, 16, 231-247.
- Kim, T. Y., Cable, D. M., & Kim, S. P. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person- organization fit. *Journal of Psychology*, 90, 232-241.
- Kozlowski, S. W. J., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001). Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 85, 1-31.
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two- component model. *Psychological Bulletin*, 107, 34-47.
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the Process. *Academy of Management Review*, 16, 92-120.
- Montagiani, A. M., & Giacalone, R. A. (1998). Impression management and cross-cultural adaptation. *Journal of Social Psychology*, 139, 598-608.
- Morrison, E. W. (1993a). Newcomer information seeking: Exploring types, modes sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- Morrison, E. W. (1993b). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183.
- Morrison, E. W., & Bies, R. J. (1991). Impression management in the feedback-seeking process: A literature review and research agenda. *Academy of Management Review*, 16, 522-541.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992).

- Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 185-192.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1996). Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal Of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*, monterey, CA: Brooks/Cole.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37: 580-607.
- Tedeschi, J. T., & Norman, N. (1985). Social power, self-presentation, and the self. In B. R. Schlenker (Eds.). *The self and social Life* (pp. 293-322). New York. McGraw-Hill.
- Tuckey, M., Brewer, N., & Williamson, P. (2002). The influence of motives and goal orientation on feedback seeking, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 195-216.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.
- VandeWalle, D., Ganesan, S., Challagalla, G. N. & Brown, S. P. (2000). An integrated model of feedback-seeking behavior: Disposition, context, and cognition. *Journal of Applied Psychology*, 85, 996-1003.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.
- Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 38, 232-260.
- 1차 원고접수 : 2009. 03. 31
수정 원고접수 : 2009. 05. 07
최종게재결정 : 2009. 05. 13

The Effects of Goal orientation on newcomer's Organizational Socialization: The Mediating Effect of socialization Tactics

Min Soo Kim

Hee Son Jun

Eun Hye Lee

Yuhung Shin

Hanyang University

Sungkyunkwan University

Recent studies on organizational socialization have started to consider newcomers as an proactive entity in the process of adaptation to the organization. The present study examined the role of proactive behavior and impression management in organizational socialization. Based on data from 184 newcomers of 11 organizations, we tested the mediating relationships among goal orientation, socialization tactics, and organizational socialization via Structural Equation Modeling(SEM). The results are summarized as follows. First, newcomer's socialization tactics had significant effects on organizational socialization. Secondly, newcomer's goal orientation significantly affected their socialization tactics. Thirdly, the results of Sobel tests showed that newcomers' proactive behavior mediated the relationship between mastery goal orientation and organizational socialization. In addition, assertive impression management mediated the relationship between performance-approach goal orientation and organizational socialization. Contrary to our prediction, defensive impression management did not mediate the relationship between performance-avoidance goal orientation and organizational socialization. The implications and directions for future research were also discussed.

Key words : goal orientation, socialization tactics, organizational socialization