

정체성과 성취 목표 지향성: 개인 정체화와 사회 정체화의 동기 효과*

박 영 석[†]

가톨릭대학교 심리학과

본 연구에서는 개인정체화와 사회정체화의 구조적 특징을 검토하고, 정체화 요인과 성취목표 지향성간의 상관관계를 검증하고자 하였다. 연구 1에서는 196명의 금융 서비스 분야 근무자가 연구에 참여하였다. 정체화 문항에 대한 요인 분석 결과, 개인정체화와 사회정체화 외에 사회비정체화라고 명명할 수 있는 요인이 관찰되었다. 세 가지 정체화와 성취 목표 지향성과의 상관관계를 검토한 결과, 개인정체화는 두 개의 접근목표 지향성(즉, 숙달접근 목표지향성과 수행접근 목표지향성)과 각각 유의한 정적 상관관계가 있었다. 사회정체화 역시 이 두 가지 접근 목표 지향성과 각각 유의한 정적 상관관계가 있었지만, 숙달접근 목표지향성보다 수행접근 목표지향성과 통계적으로 더 강한 상관계수를 나타냈다. 사회비정체화는 두 개의 회피목표 지향성과 각각 정적인 상관관계가 있었다. 연구 2는 362명의 제조업 근로자와 210명의 대학생을 대상으로 연구 1에서 나타난 결과의 일반화 가능성을 검토하였다. 그 결과 연구 1과 동일한 정체화의 요인구조를 확인하였고, 근로자 집단의 정체화와 성취목표 지향성간의 상관계수 역시 연구 1과 유사한 패턴을 보였다. 특히 개인정체화는 수행접근 목표지향성보다 숙달접근 목표지향성과 통계적으로 더 강한 상관계수를 나타냈다. 학생집단의 상관계수의 패턴도 근로자 집단과 유사하지만, 사회정체화가 어떤 성취 목표지향성과 유의한 상관관계가 없는 것이 특징이다. 이러한 결과를 근거로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있었다. 첫째, 사회정체화는 사회정체화와 사회비정체화의 요인으로 구분될 수 있다. 둘째, 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화는 성취목표 지향성과 비교적 체계적으로 관련되어 있다. 끝으로 본 연구의 한계점을 지적하고 향후 연구에서 다룰 이슈를 제안하였다.

주요어 : 개인정체화, 사회정체화, 사회비정체화, 정체성, 성취 목표 지향성

* 본 연구는 2008년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌다.

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

직장과 같은 여러 사회적 장면에서 “나는 누구인가?”라는 질문을 통해 사람들은 자신의 삶에 대한 의미와 사회에서 자기의 가치에 대한 의미를 창조(sense making)한다(Weick, 1995). 정체성은 개인의 키, 지능, 그리고 좋아하는 색깔 등과 같은 개인 정체성 뿐 만 아니라, 사회적 지위, 특정 대학의 동문, 그리고 어떤 조직의 구성원이라는 것과 같은 사회 정체성의 다양한 특성들로 구성된다(Mael & Ashforth, 1992).

본 논문에서는 특정 집단에 속해있는 사람들이 그 집단의 멤버십으로 인해 갖게 된 사회정체성(social identity)과 자신의 독특한 측면으로부터 형성된 개인정체성(personal identity)이 개인의 동기 과정에 미치는 효과를 검토하고자 하였다.

성취목표의 정의

Murray(1938)는 동기를 분류하면서 성취욕구라는 특수한 동기를 포함시켰다. 그는 20여 개의 심리적 욕구를 제시하면서, 성취욕구(achievement need)를 ‘장애물을 극복하고 권력을 행사하며 가능한 한 어려운 일을 훌륭히 수행하기 위해 노력하려는 욕망, 또는 가능성’으로 정의하였다. 그 후 성취욕구는 성취동기(achievement motivation)라는 개념으로 발전되어 많은 연구자들을 통해서 다루어져 왔다.

성취동기의 개념이 발전하면서 이론가들은 성취동기와 행동 사이를 매개해주는 구체적인 구성개념으로써 목표(goal) 개념을 도입하였다(McClelland, 1951; Pervin, 1989). 성취목표는 성취와 관련된 행동의 목적(purpose)으로 정의되거나(Maehr, 1989) 인지-역동적인 지향(cognitive-dynamic focus)으로 다루어져 오면서 숙달 목

표(mastery goal)와 수행 목표(performance goal)의 두 가지 유형으로 구분되었다(예: Dweck, 1986; Nicholls, 1984).

숙달목표(mastery goal)는 과업의 숙련을 통해서 개인의 역량을 개발하는데 초점을 두고, 수행목표(performance goal)는 타인에 비해서 자신의 능력이 우월하다는 것을 확인하려는데 초점을 둔다. 개인이 어떠한 성취목표를 갖는가에 따라 목표를 달성해야 하는 상황에서 작동되는 지각적 및 인지적 틀이 다르고, 수행이나 성과를 달성하는 과정이 다르게 나타난다(예: Ames, 1992; Dweck, 1999)는 것이다.

특히 Dweck(1986)은 성취목표를 지향성(orientation)으로 개념화하고 있다. 그것은 성취목표가 개인이 추구하는 목표의 유형으로, ‘동기가 강하거나 부족하다’는 동기의 내적 강도 측면에서 인간의 동기를 설명하거나, ‘보상이 많다 적다’와 같은 외적 조건으로 인간의 동기를 설명하려는 전통적인 동기이론들과 달리, ‘개인들이 성취행동을 하는 이유와 목적이 무엇인지, 성취 상황에서 개인들이 초점을 두는 목표가 무엇인지’의 사회-인지적 관점에서 성취동기 및 행동에 대한 설명을 시도하기 때문이다.

성취목표 지향성에 대한 연구는 크게 두 갈래로 나눌 수 있는데, 하나는 성취목표 지향성의 구조를 경험적으로 확인하려는 것이고(예: Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & McGregor, 2001), 다른 하나는 이것과 관련된 결과변인과 선행변인을 다루는 것이다. 후자의 경우는 학교, 스포츠, 그리고 조직 장면에서 그 효과를 다루는 연구들으로써 많은 연구들이 수행되어 왔다(예: Edwin, van Hoofta, & Noordzij, 2009; Linnenbrink, 2005; Nien & Duda, 2008; Stoeber, Stoll, Pescheck, &

Otto, 2008).

성취목표의 구조

성취목표의 구조에 대한 새로운 모델을 제시한 가장 최근의 연구는 Elliot와 McGregor(2001)가 제안하고 검증한 2 × 2 모델이다(그림 1).

Elliot와 McGregor(2001)에 따르면, 성취목표는 정의(definition)와 방향성(valence)의 두 가지 차원으로 구분될 수 있다고 주장한다. 성취목표의 정의 차원에서 숙달목표는 자신의 현재 수행 수준이 과거 수준에 비해 향상되고 능력이 개발되었는지를 절대적이고 개인내적인 기준(absolute and intrapersonal standard)에서 자신의 역량을 평가하는 목표이고, 수행목표는 자신의 수행과 타인의 수행을 비교하는 규범적 기준(normative standard)에서 자신의 역량을 평가하는 목표이다.

성취목표의 방향성 차원에서는 성취목표가 접근(approach)목표와 회피(avoidance) 목표로 구분되는데, 이는 동기이론가들에 의해 전통적

으로 다루어졌던 동기의 접근성과 회피성으로 구분하는 것이다. 따라서 2 × 2 구조는 성취 목표 지향성을 네 가지로 구분한다. 자신의 능력을 개발하려는 숙달-접근목표, 남들과 비교하여 더 잘하려는 수행-접근목표, 자신의 능력이 정체되지 않으려는 숙달-회피목표, 그리고 남들보다 못하지 않으려는 수행-회피목표의 네 가지가 그것이다.

Elliot와 McGregor(2001)는 대학생을 대상으로 한 연구에서, 그리고 국내에서는 이주화와 김아영(2005)이 학생을 대상으로 수행한 연구에서, 그리고 성미송과 박영석(2005)이 기업에 근무하는 직장인을 대상으로 수행한 연구에서 공변량 구조분석을 통해 2 × 2 성취목표의 구조를 확인하였다.

성취목표의 효과와 선행 변인

성취목표 지향성의 효과에 관한 연구는 주로 학교장면에서 연구되어 왔으나, 최근 기업 및 조직 장면에서도 성취목표 지향성에 대한 연구가 국내외에서 진행되기 시작하였다. 조직사회화, 업무 수행 피드백의 제공과 수용, 그리고 공정 경쟁 행동과 같은 조직 장면에서의 주요 행동과 성취목표지향성이 체계적인 관련이 있음이 밝혀지고 있다(예: 김민수, 전희선, 이은혜 및 신유형, 2009; 김기연과 박영석, 2009; 박영석과 김기연, 2009; Hoover, Steele-Johnson, Vearegard, & Schmidt, 1999; Van de Walle, 2001).

그러면 언제 그리고 어떻게 숙달목표 지향성이나 수행목표 지향성이 촉발되는가? Elliot(1999)은 성취목표 지향성에 영향을 주는 선행 변인을 능력 변인(예: 능력의 변화가능성), 자기(self) 관련 변인(예: 자존감), 관계 변인(예:

정의
(definition)

절대적, 상대적,
개인내 기준 규범적 기준
(숙달) (수행)

유인가 (valence)	긍정적 (접근)	숙달-접근 목표	수행-접근 목표
	부정적 (회피)	숙달-회피 목표	수행-회피 목표

그림 1. 2 × 2 성취목표의 틀
(출처: Elliot & McGregor, 2001)

배척에 대한 공포), 인구통계학적 변인(예: 성별), 환경변인(예: 규범), 그리고 신경생물학적 성향(예: 행동 활성화 및 행동 억제)으로 정리하였다.

객관적인 검사로 측정된 실제의 능력과 마찬가지로 자신에 대한 지각된 능력(perceived competence)이 높으면 숙달 접근 및 수행 접근 목표를, 낮으면 수행회피 목표를 지향한다. 특히 능력이 변화가능하다는 신념을 가지고 있으면 숙달 목표, 능력이 불변한다고 믿는다면 수행 목표를 지향한다(예: Dweck, 1990).

자기 관련 변인과 관계변인은 수행목표를 더 지향하게 한다. 예를 들어, 여성, 소수민족, 낮은 사회경제적 배경을 가진 사람, 또는 상호의존성이 강한 문화에서는 수행회피 목표를 더 지향한다(예; Markus & Kitayama, 1998).

환경은 성취목표 지향성에 직접적인 영향을 미친다. 환경이 도전적이면, 즉 성공의 가능성 여부가 특출한 환경이면 숙달 및 수행 접근 목표를 지향하게 하지만, 환경이 위협적이면, 즉 실패의 가능성이 특출한 환경이면 수행 접근 및 수행 회피 목표를 지향하게 된다(Elliot, 1997). 특히 평가의 기준이 규준(norm)이면 수행목표를 지향하고, 과제(task)의 완수이면 숙달목표를 지향한다(예: Wentzel, 1989).

행동 활성화 및 억제 체계(Gray, 1982)나 긍정 및 부정 정서(Watson, Clark, & Tellegen, 1988)와 같은 신경생물학적 성향도 성취목표 지향성을 결정하는데, 행동활성화 체계나 긍정정서와 같은 긍정적 자극을 지향하는 성향은 숙달 및 수행 접근 목표를 지향하고, 반면 행동억제 체계나 부정정서와 같은 부정적 자극을 지향하는 성향은 회피 목표를 지향하기 쉽다(예: Elliot & Sheldon, 1997).

Elliot(1999)가 정리한 선행변인 중 능력 변

인, 관계 변인 및 환경 변인은 그림 1의 2 × 2 모델의 정의(definition) 차원을 구분하는 즉, 숙달 목표와 수행 목표를 구분하는 변인으로 이해된다. 능력이 변화 가능하다고 믿거나, 상호의존성이 낮은 집단에 속하거나, 혹은 평가의 기준이 과제의 완수이면 숙달목표에 초점을 둔다. 반면, 능력이 불변한다고 믿거나, 상호의존적인 문화에 속하거나, 혹은 평가의 기준이 규범이면 수행목표를 지향한다.

후자처럼 구성원간의 상호의존성이 강하고 규범이 평가의 기준이 되는 것은 사회정체성의 특징이고, 전자처럼 구성원간의 상호의존성이 낮고 개인의 과제완수 여부가 평가의 기준이 되는 것은 개인정체성의 특징이라 할 수 있다(예: Tajfel, 1978a; Turner, 1985). 따라서 성취목표 지향성에 영향을 주는 변인으로 개인정체성과 사회정체성을 검토할 가치가 있다.

사회정체성 이론

사회정체성 이론(Tajfel, 1972)과 이 이론을 발전시킨 자기범주화 이론(Turner, 1985)에 따르면, 개인의 정체성(identity)은 두 가지로 구별된다. 개인정체성(personal identity)은 한 개인이 다른 개인들로부터 구분되는 독특한 속성(예: 외모, 지적 수준, 취향 등)으로부터 형성된 자기에 대한 지식이고, 사회정체성(social identity)은 자신이 속한 집단에 자신을 범주화하는 것으로 한 개인이 특정 집단에 속하고 있다는 지식이다.

Tajfel(1978a)은 개인정체성과 사회정체성을 양극적 차원의 끝에 있는 것으로 정의하는데, 전자는 개인의 특성과 동기에 의해, 후자는 개인의 집단 멤버십에 의해 행동이 결정된다.

사회정체성 이론의 한계점 중 하나는 사회정체성이 특출해지는 인지적 과정을 잘 밝히지 못하였다는 것이다. 그런데 Turner(1982, 1985)는 자기 범주화 이론을 통해 개인이 어떻게 개인 간-집단 간 차원에서 이동이 일어나는지에 대해 보다 정교한 설명을 제공하였다. Turner(1985)는 사회정체성의 특출성(salience)을 분석함으로써, 사람들이 자신을 개인정체성이나 혹은 사회정체성을 가지게 되는 과정을 구체적으로 설명하고, 또한 여러 집단 중 어떤 집단에 대한 사회정체성이 특출해지는가를 설명하였다.

그에 따르면 비교합치(comparative fit)와 규범합치(normative fit)라는 ‘합치(fit)’에 의해 사회정체성의 특출성이 결정된다. 전자는 이슈가 되는 판단의 차원에서 현재 자신이 속한 집단의 구성원간의 차이가 그 집단과 다른 집단간의 차이보다 작을 때 사회정체성을 가지게 되는 것이며, 후자는 비교합치에서의 차이가 그 집단에 대한 평소의 자신의 기대 내용과 일치되어야 한다는 것이다. 예를 들어 사회과학 컨퍼런스에 참가한 심리학자들은 함께 참가한 경제학자들과 비교하여 어떤 이슈에 대한 두 집단의 차이 보다 심리학자들 간의 차이가 작으면 심리학자로서 사회정체성을 가지게 되지만(비교합치), 만약 지각자의 기대와 다르게 경제학자가 인간의 삶의 행복을 강조하고 심리학자가 수익성을 강조한다면 심리학자들은 사회정체성을 갖지 않고 개인정체성을 갖는다는 것이다(규범합치). 이 두 가지 합치는 현재의 상황에서 개인이 사회정체성을 갖느냐 그렇지 않느냐의 여부를 결정하는 것이다.

이러한 합치 뿐 만 아니라 ‘지각자의 준비성(perceiver readiness)’에 의해서도 사회정체성의

특출성이 결정되는데, 이것은 개인이 오랫동안의 집단의 구성원으로 생활해 오면서 형성된 것이다. 즉, 집단멤버십으로부터 형성된 개인의 기대, 목표 및 지각자의 이론에 의해서도 범주화가 영향을 받는다는 것이다. 이것은 집단에 대한 ‘정체화(identification)’를 뜻하며, 개인이 집단에 강하게 정체화될 수록 그 집단의 가치, 이념 및 문화와 일관되게 그리고 그것에 기초하여 세상을 바라보게 된다. 즉 ‘사회정체화(social identification)’는 집단의 멤버십을 통해 개인이 사적으로 경험한 내용을 반영한 것으로, 사회정체성의 특출성에 영향을 주는 하나의 개인차 변인이다(Turner, 1999). 특히 조직 정체화(organizational identification)에 대한 주요 논문을 발표한 Ashforth와 Mael(1989)은 “비록 많은 사회적 범주가 본질적으로 범주적인 것(categorical)이지만, 개인이 각 범주에 정체화하는 정도는 분명히 정도의 문제(matter of degree)이다”라고 주장하였다. 따라서 본 연구에서는 사회정체성의 특출성에 대한 개인차를 측정하기 위해 개인의 사회정체화 수준을 사용할 것이다. 사회정체화 개념을 바탕으로 하는 사회정체성 이론과 자기범주화 이론이 집단 연구의 중심에 자리하고 있고(성한기, 2001), 실험실 연구가 아닌 조사연구에서는 사회정체화를 주로 사용해 왔기 때문이다(Haslam, 2001).

본 연구는 사회정체성이 특출해지면 개인은 자신이 속한 집단이 추구하는 가치에 따라 행동하고, 개인정체성이 특출해지면 개인은 자신의 독특한 속성에 따라 행동한다(Turner, 1982, 1985)는 사회정체성 및 사회범주화 이론의 주장에 근거하여, 그리고 숙달목표가 자신의 현재 수행 수준이 과거 수준에 비해 향상되고 능력이 개발되었는지를 절대

적이고 개인내적인 기준에서 자신의 역량을 평가하는 목표이고, 수행목표가 자신의 수행과 타인의 수행을 비교하는 규범적 기준에서 자신의 역량을 평가하는 목표라는 성취목표 지향성 모델(Elliot & McGregor, 2001)에 근거하여, 개인정체화와 사회정체화에 따라 초점을 두는 성취목표가 달라지는 지를 검토할 것이다.

연구 1

연구 1에서는 서비스 분야의 기업 조직에 속하는 구성원을 대상으로 연구문제를 다룰 것이다. 앞에서 개관한 Turner(1982, 1985)의 사회정체화에 대한 자기범주화 이론에 근거하여 다음과 같은 가설을 설정하고 경험적으로 검증하고자 한다. 기업조직과 같이 업무수행을 통해 경쟁우위를 추구하는 가치와 규범을 가진 조직의 구성원들은 사회정체화 수준이 높을수록 수행접근 목표를 지향할 것이고(가설 1), 개인정체화 수준이 높을수록 숙달접근 목표를 지향할 것이다(가설 2).

방 법

연구참여자

연구 1의 참여자는 국내에 소재하는 특정 은행 산하 145개의 지점에 근무하는 지점장과 5개 지점에 근무하는 지점원이다. 지점장은 145명, 지점원은 51명이다. 성별로는 남성이 161명, 여성이 36명이다.

도구

성취목표지향성

성취목표는 Elliot와 McGregor(2001)가 학교장면에 적합하도록 개발된 것으로, 총 12문항으로 구성되며 각 하위요인은 3개의 문항으로 측정되었다. 이 도구를 기업 조직에 맞도록 개정한 성미송과 박영석(2005)의 도구를 사용하였다(부록 1). 각각의 하위요인의 내용은 다음과 같다. 숙달접근 목표(mastery-approach goal)는 업무수행에 필요한 자신의 능력이나 기술 및 지식을 개발하고 업무에 대한 이해와 숙련도를 높이려는 성취목표 지향성을 측정한다(예: 나는 업무를 통해 가능하면 무엇이든 배우려고 한다). 숙달회피 목표(mastery-avoidance goal)는 업무에 대한 궁극적인 숙련보다는 자신이 현재 지니고 있는 능력이나 기술 및 지식을 잃지 않고, 그 상태를 유지하려는 성취목표 지향성을 측정한다(예: 나는 내가 맡은 업무에 필요한 능력을 제대로 못 갖추까봐 늘 걱정이다). 수행접근 목표(performance-approach goal)는 업무 자체의 숙련보다는 타인에 비해 나은 결과 및 평가를 얻고자 하려는 성취목표 지향성을 측정한다(예: 가능한 방법을 총 동원해서 다른 구성원보다 업무를 잘 하고 싶다). 그리고 수행회피 목표(performance-avoidance goal)는 타인보다 낮은 결과 및 평가만을 받지 않으려는 성취목표 지향성을 측정한다(예: 나는 업무성과가 좋지 않을 가능성에 대해 걱정하는 편이다).

각각의 문항은 자신의 생각과 일치하는 정도를 ‘전혀 그렇지 않다’(1) - ‘매우 그렇다’(7)의 Likert식 7점 척도 상에서 응답하도록 되어 있다. 각 성취목표의 평균점수를 산출하여 그것을 자료처리의 지표로 삼았다. 내적 합치도

계수(Cronbach's α)는 숙달접근 목표가 .72, 숙달회피 목표가 .84, 수행접근 목표가 .72, 그리고 수행회피 목표가 .59였다.

사회정체화 및 개인정체화

사회정체화는 성한기(2001)가 개발한 한국판 사회정체화 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 그의 연구에서 밝혀진 3개의 요인 중 ‘자기범주화(social categorization)’ 요인에 속하는 8개 문항만을 사용하였다(표 1 참고). 이 요인은 전반적으로 사회정체화에 따르는 인지 또는 신념을 나타내는 문항이므로(성한기, 2001), 다른 두 요인과는 달리 Turner(1982, 1985)의

‘사회정체성의 특출성’과 같은 인지적 특성을 가장 잘 반영한 것이기 때문이다. 개인정체화는 Ellemer, Kortekaas, 그리고 Quwerkerk(1999)의 개인정체화 척도를 사용하였다. 이 척도는 2개 요인으로 구성되어 있는데 하나는 개인적 자존심 요인으로 평가적 요인이고 다른 하나는 개인정체성의 인지적 요인이었다. 그 중 인지적 특성만을 측정하는 개인정체성 요인의 3문항을 변안하여 사용하였다(표 1참고). 사회정체화와 개인정체화는 5점 척도로 측정되었고, 각 정체성의 평균을 지표로 자료를 처리하였다. 이 척도들의 내적합치도는 표 1에 제시하였다.

표 1. 정체화 문항의 요인분석 결과 및 요인의 내적 합치도

문항	요인1*	요인2**	요인3***
나는 이 집단과 나를 동일시한다.	.87	-.16	.05
나는 거의 이 집단 사람처럼 행동한다.	.85	-.10	.09
이 집단은 나 자신의 본보기가 된다.	.81	-.31	.11
나는 이 집단에 강한 유대감을 느낀다.	.80	-.17	.12
이 집단의 구성원들은 나의 사고와 행동에 큰 영향을 준다.	.59	-.07	.10
나는 이 집단의 구성원과 함께 있으면 마음이 편치 않다.	-.05	.88	-.08
나는 이 집단 구성원들과 잘 맞지 않는다.	-.25	.84	.09
나는 이 집단의 전형적인 멤버라고 할 수는 없다.	-.25	.74	-.04
나는 다른 사람들과 다르다.	.06	.01	.88
나는 유일무이한 사람이다.	.08	.14	.75
나는 내 자신만의 고유한 특성이 있다.	.18	-.23	.66
고유치	4.17	1.83	1.40
설명변량	30.01	20.45	16.76
누적 설명변량	20.01	50.46	67.21
내적합치도(Cronbach Alpha)	.87	.79	.62

*요인 1: 사회정체화 **요인 2: 사회비정체화 ***요인 3: 개인정체화

결과 및 논의

정체화 문항의 요인구조

정체화 문항을 요인분석한 결과 고유치 1.0 이상을 기준으로 3개의 요인이 검출되었다(표 1 참고). 요인의 추출은 Principal Component Analysis였고 Varimax Rotation 하였다. 요인 1과 2는 기존의 사회정체화 문항이 두 개의 독립 요인으로 구분된 것이고, 요인 3은 개인정체화 문항이다.

요인 1은 사회정체화 문항 중 긍정적으로 기술된 문항이고, 요인 2는 부정적으로 기술된 것이다. 이 두 요인이 원래 하나의 요인이고 단지 역채점을 위해 부정적으로 기술된 문항을 사용한 것이라면, 이 두 요인을 구성하는 문항들은 하나의 요인으로 묶이면서 요인 부하량의 부호가 반대여야 할 것이다. 그러나 그렇지 않으므로 요인 1과 2는 서로 다른 성분의 독립된 요인이라고 잠정적으로 해석할 수 있다.

요인 1이 사회정체화를 반영하는 문항이라고 한다면, 요인 2는 집단의 구성원으로 생활해오면서 형성된 집단에 대한 부정적 기대를 반영한 것으로, 자신이 속한 집단의 가치, 이념 및 문화를 수용하지 않는 것이라고 볼 수 있다. 이런 맥락에서 이 요인을 ‘사회비정체화 (social disidentification)’라고 명명할 수 있을 것이다.

사회비정체화 요인은 Durkerich, Kramer, 그리고 McLean Parks(1998)이 제안한 비정체화 (disidentification)의 개념과 유사한 것이다. Durkerich 등(1998)은 조직의 구성원들이 자신이 속한 조직에 일체감을 가지려하면서 동시에 분리되려고 하는 경향이 있다고 지적

하면서, 비정체화는 “집단이나 조직으로부터 자신을 적극적으로 차별화하고 거리감을 두는 것”(p.245)이라고 정의하였다. Elsbach와 Bhattacharya(2001)는 기업조직에서 비정체화에 대한 경험적 연구를 수행하여 조직에 대한 정체화와 비정체화는 서로 독립적인 요인임을 관찰하였고,¹⁾ 그것의 결과변인으로 반조직적 행위(counter organizational behavior)와 대중에게 조직을 비난하는 행위(public criticism)와 같은 부적응적 행동과 상관이 있음을 관찰한 바 있다.

그동안 사회정체화의 연구에서 사회정체화를 부정적으로 기술한 문항들을 단순히 역채점하여 사회정체화 문항으로 사용해왔다. 본 연구의 결과는 그러나 기존에 사용되던 사회정체화 문항 내에서 일부의 문항이 사실상 사회비정체화를 측정하는 문항이었을 가능성을 시사한다.

표 2는 정체화 요인간 상관계수이다. 개인 정체화와 사회정체화 간의 상관계수는 .23으로 유의한 정적 상관관계를 가지고, 사회정체화와 사회비정체화의 상관계수는 -.41로 유의한 부적 상관관계를 가지며, 개인정체화와 사회비정체화간의 상관계수는 -.03으로 유의하지 않다. 표 3은 성취목표 지향성간 상관계수다. 숙달접근과 수행접근($r = .59, p < .01$), 숙달 회피와 수행회피($r = .71, p < .01$)는 여러 연

1) 이 연구에 사용된 정체화 문항과 비정체화 문항은 각각 3문항이다(정체화 문항: ‘이 조직의 성공이 나의 성공이다’, ‘누가 이 조직에 경의를 표하면 나 개인도 영광스럽다’, ‘누가 이 조직을 비난하면 개인적인 모욕감을 느낀다’; 비정체화문항: ‘이 조직의 실패가 나의 성공이다’, ‘누가 이 조직에 경의를 표하면 개인적인 모욕감을 느낀다’, ‘누가 이 조직을 비난하면 나에게 오히려 영광스럽다’)

표 2. 정체화 요인간 상관계수

	개인 정체화	사회 정체화	사회 비정체화
개인정체화		.23*	-.03
사회정체화			-.41**
사회비정체화			

* $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 195$

표 3. 성취목표 지향성간 상관계수

	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피
숙달접근				
수행접근	.59**			
숙달회피	.14*	.20**		
수행회피	.06	.15*	.71**	

* $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 195$

구에서 서로 독립적인 요인으로 밝혀졌음에도 불구하고(Elliot & McGregor, 2001; 성미송과 박영석, 2005; 이주화와 김이영, 2005) 상관계수가 높다.

정체화와 성취목표 지향성의 상관계수

세 가지 정체화와 성취목표 지향성 간의 상관계수는 표 4와 같다. 사회정체화는 수행접근 목표($r = .41, p < .01$) 및 숙달접근 목표($r = .26, p < .01$)와 각각 유의한 정적 상관관계가 있다. 상관계수의 차이검증에서 후자보다 전자가 통계적으로 유의미하게 더 크다($t_{df} = 2.03, p < .05$). 이 결과는 사회정체화가 수행접근목표 지향성과 정적인 상관관계가 있을 것이라는 가설 1을 지지하는 것으로, 사회정

표 4. 정체화와 성취목표 지향성간 상관계수

	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피
개인정체화	.14*	.17*	.02	.11
사회정체화	.26**	.41**	.06	.01
사회비정체화	-.23*	-.16*	.18*	.27**

* $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 194$

체성이 특출해지면 개인은 자신이 속한 집단이 추구하는 가치에 따라 행동한다는 사회정체성 및 사회범주화 이론의 주장과 일치하는 것이다. 수행을 중시하는 기업조직에서 그 구성원이 사회정체성이 높을수록 수행목표를 지향함으로써 기업이 추구하는 가치에 따르는 것이다.

사회비정체화는 접근 목표와 부적인 상관관계가 각각 유의하고(숙달접근 $r = -.23, p < .05$; 수행접근 $r = -.16, p < .05$), 회피 목표와 정적인 상관관계가 각각 유의하다(숙달회피 $r = .18, p < .05$; 수행회피 $r = .27, p < .01$). 이 결과는 다른 정체화와 사회비정체화의 변별타당도를 보여주는 것이라고 할 수 있다. 조직에서의 비정체화가 부적응적 행동과 상관이 있다는 Elsbach와 Bhattacharya(2001)의 연구와 맥을 같이 한다.

개인정체화는 두 개의 접근 목표 지향성과 각각 유의한 정적상관이 있다(숙달접근 목표와는 $r = .14, p < .05$), 수행접근 목표와는 $r = .17, p < .05$). 이러한 상관의 패턴을 지점장과 지점원으로 구분하여 분석하였다(표 5). 그 결과 가장 큰 차이점은 지점장의 경우는 두 가지 접근 목표가 개인정체화와 유의한 상관이 없는 반면(숙달접근 $r = .13, n. s.$; 수행접근 $r = .09, n. s.$), 지점원의 경우에는 두 가

표 5. 정체화와 성취목표 지향성간 상관계수의 직책별 비교

	지점장(n = 145)				지점원(n = 51)			
	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피
개인정체화	.13	.09	.02	.11	.29*	.32**	.07	.09
사회정체화	.32**	.42**	.10	-.03	.28*	.38**	.04	.07
사회비정체화	-.29**	-.17*	.12	.20*	.02	-.16	.36**	.45**

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

지 접근 목표가 사회정체화 뿐만 아니라 개인 정체화와 각각 유의한 정적 상관관계를 갖는 것이다(숙달접근 $r = .29, p < .05$; 수행접근 $r = .32, p < .01$).

성취목표 지향성을 준거로 한 정체화 변인의 회귀계수

앞에서 소개한 상관계수의 패턴은 각각의 정체화가 네 가지 성취목표 지향성과 어떤 상관관계를 갖는지에 초점을 둔 것이다. 각각의 성취목표 지향성을 잘 설명하는 정체화가 어떤 것인지를 파악하기 위해, 각각의 성취목표 지향성을 준거로 하여 세 가지 정체화의 효과를 분석하였다(표 6 참고).

지점장과 지점원을 포함한 전체 연구참여자를 대상으로 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 두 가지 접근목표 지향성은 사회정체화에 의해 유의하게 설명되고(숙달접근 목표지향성 $\beta = .26, p < .01, \Delta R^2 = .07$; 수행접근 목표지향성 $\beta = .40, p < .01, \Delta R^2 = .16$), 두 가지 회피목표 지향성은 사회비정체화에 의해 유의하게 설명된다(숙달회피 목표지향성 $\beta = .18, p < .01, \Delta R^2 = .03$; 수행회피 목표지향성 $\beta = .27, p < .01, \Delta R^2 = .07$).

표 6. 성취목표 지향성을 준거변인으로 한 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화의 단계적 회귀분석 결과

준거변인	설명변인	β	ΔR^2
숙달접근	사회정체화	.26**	.07
수행접근	사회정체화	.40**	.16
숙달회피	사회비정체화	.18**	.03
수행회피	사회비정체화	.27**	.07

** $p < .01, n = 196$

지점장과 지점원을 구분하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과(표 7), 지점원의 경우에는 숙달접근 목표지향성은 개인정체화에 의해 유의하게 설명되고($\beta = .30, p < .05, \Delta R^2 = .09$), 수행접근 목표지향성은 사회정체화에 의해 유의하게 설명되며($\beta = .36, p < .01, \Delta R^2 = .13$), 숙달회피 목표와 수행회피 목표 지향성은 각각 사회비정체성에 의해 유의하게 설명된다(숙달회피 목표지향성 $\beta = .36, p < .01, \Delta R^2 = .13$; 수행회피 목표지향성 $\beta = .45, p < .01, \Delta R^2 = .20$).

지점장의 경우에는 지점원과 그 패턴이 다소 다른데, 숙달접근 목표지향성이 사회정체화에 의해 유의하게 설명되고($\beta = .32, p < .01, \Delta R^2 = .10$), 수행접근 목표지향성이 사회

표 7. 성취목표 지향성을 준거변인으로 한 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화의 단계적 회귀분석의 직책별 비교

		지점장(n = 145)			지점원(n = 51)		
준거변인	설명변인	Beta	ΔR ²	설명변인	Beta	ΔR ²	
숙달접근	사회정체화	.32**	.10	개인정체화	.30*	.09	
수행접근	사회정체화	.42**	.18	사회정체화	.36**	.13	
숙달회피	- ^a	-	-	사회비정체화	.36**	.13	
수행회피	사회비정체화	.21**	.04	사회비정체화	.45**	.20	

* $p < .05$, ** $p < .01$, ^a유의한 설명변인이 없음

정체화에 의해 유의하게 설명되며($Beta = .42$, $p < .01$, $\Delta R^2 = .18$), 수행회피 목표지향성이 사회비정체화에 의해 유의하게 설명되고($Beta = .21$, $p < .01$, $\Delta R^2 = .04$), 숙달회피 목표지향성을 유의하게 설명하는 정체성은 없다.

지점원을 대상으로 분석한 결과는 가설 1과 2를 지지하는 것으로 해석할 수 있지만, 지점장을 대상으로 분석한 결과는 가설 1을 지지하고 가설 2를 기각하는 결과로 해석된다. 이 결과는 지점장과 지점원의 역할의 차이로 설명할 수 있거나, 연령 또는 경력의 차이로 설명할 수 있다. 일반적으로 지점원보다 지점장이 연령이나 근무경력이 더 많은 것으로 볼 때, 입사 초기에는 개인정체성이 성취와 관련된 행동에 영향을 주지만, 근무기간이 길어지면 사회정체성에 의해 그러한 행동이 더 영향을 받는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 추가 분석에서 근무경력이나 연령은 세 가지 정체성과 유의한 상관이 없었다. 따라서 지점장과 지점원의 차이는 그들이 수행하는 역할에 기인하는 것으로 해석할 수 있다. 리더는 내-집단(in-group)의 전형(prototype)으로서 구성원 간에 공유되는 사회정체성을 더 잘 대표하기 때문이다(Turner, 1987).

연구 2

연구 2에서는 연구 1의 일반화 가능성을 검토할 것이다. 연구 1은 서비스 분야의 기업 조직에 속하는 구성원을 대상으로 연구를 수행하였다. 연구 1의 결과가 반복 관찰되는 지를 확인할 필요가 있고, 이를 위해서는 연구 대상을 다양화하여 조직 내 근무 분야를 다르게 해보거나, 기업조직이 아닌 조직의 구성원을 대상으로 연구를 수행할 필요가 있다. 연구 2에서는 제조분야의 기업 조직에 속하는 근로자, 그리고 학교조직에 속해있는 대학생 을 대상으로 연구문제를 다룰 것이다.

서론에서 개관한 Turner(1982, 1985)의 사회 정체성 범주화 이론에 근거하여 다음과 같은 가설을 설정하였다. 연구 1과 마찬가지로 기업조직과 같이 업무 성과를 강조하는 가치와 규범을 가진 조직의 구성원들은, 사회정체화 수준이 높을수록 수행접근 목표를 지향할 것이고(가설 1) 개인정체화 수준이 높을수록 숙달접근 목표를 지향할 것이다(가설 2). 그러나 대학과 같은 학교조직은 그 목표가 개인의 능력개발에 있으므로, 학생들은 사회정체화 수준이 높을수록 기업조직과 다르게 숙달목표를

지향할 것이다. 따라서 학생들은 사회정체화 수준이 높을수록 숙달접근 목표를 지향하고(가설 3), 마찬가지로 개인정체화 수준이 높을수록 숙달접근 목표를 지향할 것이다(가설 4)라는 가설을 설정하였다.

연구 2에서는 특히, 사회비정체화 요인이 제조분야의 기업조직과 대학의 재학생에게도 관찰되는지를 확인할 것이다. 또한 Elsbach와 Bhattacharya(2001)의 연구와 같은 맥락에서, 사회비정체화 수준이 높을수록 숙달회피 및 수행회피 목표 지향성이 높을 것이다(가설 5)라는 가설을 설정하고 이를 검증할 것이다.

방 법

연구참여자

연구 2의 참여자는 국내에 소재하는 제조업 사업장 20개 산하 근로자 362명, 경기도 소재 1개 대학에 재학 중인 210명의 대학생이다. 남자는 350명, 여자는 212명이며, 근로자의 학력은 고졸 이하 124명, 대졸 209명, 대학원졸 28명이다.

도구

성취목표지향성

성취목표 지향성은 연구 1에서 사용된 Elliot와 McGregor(2001)의 도구를 사용하되 근로자용과 학생용의 두 가지 유형으로 구분되었다. 근로자용은 연구 1과 동일하고, 학생용은 Elliot와 McGregor(2001)의 원본(학생용)을 변안하여 사용하였다. 응답척도는 연구 1과 다르게, 아니다(1), 그저 그렇다(2), 그렇다(3)의 3점

척도를 사용하였다. 각 성취목표의 총점을 분석의 지표로 삼았으며, 최하 3점부터 최고 9점의 점수 범위를 갖는다.

사회정체화 및 개인정체화

연구 1의 척도와 동일한 척도를 사용하였지만, 사회정체화 문항을 5문항에서 3문항으로 축소하였다(표 8과 9 참고). ‘나는 거의 이 집단 사람처럼 행동한다’, ‘이 집단의 구성원들은 나의 사고와 행동에 큰 영향을 준다’의 두 문항을 제거하였고 제거의 원칙은 문항의 내적합치도를 기준으로 하였다. 응답척도는 아니다(1), 그저 그렇다(2), 그렇다(3)의 3점 척도를 사용하였다. 각 정체화의 총점을 분석의 지표로 삼았으므로 최하 3점부터 최고 9점의 점수 범위를 갖는다. 각 척도의 내적합치도는 표 8과 표 9에 제시하였다.

성취목표지향성과 정체성의 응답척도를 3점 척도로 수정 한 것은 연구를 협조한 사업체에서 성실한 응답을 위해 문항의 수를 가능한 줄이고 응답이 쉬운 3점 척도를 요구하였기 때문이다.

결과 및 논의

정체화의 요인구조

고유치 1.0 이상을 기준으로 정체화 문항을 요인분석한 결과 근로자 집단에서 3개의 요인이 검출되었다(표 8 참고). 요인의 추출은 Principal Component Analysis였고 Varimax Rotation 하였다. 요인 1은 개인정체화 문항이고, 요인 2는 사회정체화 문항이며, 요인 3은 사회비정체화 문항으로 구성되어 있다. 같은

표 8. 근로자 집단에서 정체화 문항의 요인분석 결과 및 요인의 내적 합치도

문항	요인1*	요인2**	요인3***
나는 다른 사람들과 다르다.	.88	.06	.07
나는 유일무이한 사람이다.	.81	.02	.07
나는 내 자신만의 고유한 특성이 있다.	.71	.12	-.03
이 집단은 나 자신의 본보기가 된다.	.07	.83	-.05
나는 이 집단에 강한 유대감을 느낀다.	.06	.80	-.14
나는 이 집단과 나를 동일시한다.	.08	.76	-.03
나는 이 집단의 구성원과 함께 있으면 마음이 편치 않다.	.04	.01	.83
나는 이 집단 구성원들과 잘 맞지 않는다.	.03	-.07	.77
나는 이 집단의 전형적인 멤버라고 할 수는 없다.	.04	-.14	.73
고유치	2.30	2.02	1.37
설명변량	25.58	22.96	15.17
누적 설명변량	25.58	48.54	63.71
내적합치도(Cronbach Alpha)	.72	.72	.67

*요인 1: 개인정체화 **요인 2: 사회정체화 ***요인 3: 사회비정체화, n = 362

표 9. 학생 집단에서 정체화 문항의 요인분석 결과 및 요인의 내적 합치도

문항	요인1*	요인2**	요인3***
나는 다른 사람들과 다르다.	.88	.14	-.04
나는 유일무이한 사람이다.	.82	.05	.03
나는 내 자신만의 고유한 특성이 있다.	.77	-.22	.00
나는 이 집단 구성원들과 잘 맞지 않는다.	-.02	.84	.00
나는 이 집단의 구성원과 함께 있으면 마음이 편치 않다.	-.16	.83	.03
나는 이 집단의 전형적인 멤버라고 할 수는 없다.	-.15	.64	-.11
이 집단은 나 자신의 본보기가 된다.	.08	.05	.82
나는 이 집단과 나를 동일시한다.	-.13	-.09	.77
나는 이 집단에 강한 유대감을 느낀다.	.03	-.05	.77
고유치	2.11	1.99	1.74
설명변량	23.48	22.16	19.38
누적 설명변량	25.48	47.64	67.02
내적합치도(Cronbach Alpha)	.76	.70	.65

*요인 1: 개인정체화 **요인 2: 사회비정체화 ***요인 3: 사회정체화, n = 210

방법으로 학생집단을 대상으로 요인 분석하였을 때에도 고유치 1.0이상을 기준으로 했을 때 3개의 요인이 검출되었다. 요인 1은 개인정체화, 요인 2는 사회비정체화, 그리고 요인 3은 사회정체화 문항들이 포함되어 있다(표 9).

연구 2에서는 연구 1과 달리 사회정체화 문항을 2문항 줄이고, 응답척도를 3점 척도로 변경하였음에도 불구하고, 각각의 집단에서 세 가지 정체성이 독립적인 요인으로 일관성 있게 확인되었다. Durkerich 등(1998)이 주장한 대로 집단이나 조직으로부터 자신을 적극적으로 차별화하고 거리감을 두는 비정체화가 근로자 집단과 학생 집단 각각에서 관찰된 것이다.

표 10은 정체성 요인간 상관관계수인데, 좌측은 학생 집단의 결과이고 우측은 근로자 집단의 결과다. 학생집단에서는 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화 간에 유의한 상관관계가 없다. 반면, 근로자 집단에서는 개인정체화와 사회정체화 간에 유의한 정적 상관관계수가 있고($r = .16, p < .05$), 사회정체화와 사회비정체화 간에는 부적 상관관계가 유의하다($r = -.17, p < .05$).

표 10. 근로자 집단과 학생 집단에서 정체화요인간 상관관계수(우측은 근로자, 좌측은 학생 집단)

	개인 정체화	사회 정체화	사회 비정체화
개인정체화		.16*	.09
사회정체화	.00		-.17*
사회비정체화	.00	-.07	

* $p < .05$, 근로자 집단 $n = 362$; 학생집단 $n = 210$

표 11. 근로자 집단과 학생 집단에서 성취목표 지향성간 상관관계수(우측은 근로자, 좌측은 학생 집단)

	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피
숙달접근		.56**	-.02	-.07
수행접근	.36**		.13*	.09
숙달회피	-.18**	.15*		.67**
수행회피	-.09	.16*	.74**	

* $p < .05$, ** $p < .01$; 근로자 집단, $n = 362$, 학생 집단 $n = 210$

성취목표 지향성간의 상관관계수에서 숙달접근과 수행접근, 숙달회피와 수행회피의 상관관계수는 높은 편이다(표 11).

정체화와 성취목표 지향성의 상관관계수

세 가지 정체화와 성취목표 지향성간의 상관관계수를 근로자 집단과 학생 집단 별로 비교하였다(표 12). 근로자 집단에서 사회정체화는 두 가지 접근목표 지향성과 각각 유의한 정적 상관 관계가 있다(숙달접근 $r = .16, p < .05$; 수행접근 $r = .19, p < .01$). 이 두 상관관계수간에 유의한 차이가 없으므로 이것은 가설 1을 부분적으로 지지하는 것이다.

개인정체화 역시 두 가지 접근목표 지향성과 각각 유의한 정적 상관관계가 있다(숙달접근 $r = .33, p < .01$; 수행접근 $r = .18, p < .01$). 이 두 가지 상관관계수의 차이검증 결과 후자보다 전자가 통계적으로 유의미하게 더 크다($t_{df} = 3.08, p < .01$). 따라서 가설 2가 지지되었다.

반면, 사회비정체화는 두 가지 회피목표 지향성과 각각 유의한 정적 상관관계가 있다(숙

표 12. 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화와 성취목표 지향성간 상관계수의 근로자 학생 간 비교

	근로자				학생			
	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피	숙달 접근	수행 접근	숙달 회피	수행 회피
개인정체화	.33**	.18**	.03	.00	.28**	.16*	-.15*	-.17*
사회정체화	.15*	.19**	-.02	.01	.09	-.07	.00	-.02
사회비정체화	-.09	-.09	.22**	.17**	-.12	.04	.22**	.16*

* $p < .05$, ** $p < .01$, 근로자 $n = 341$, 학생 $n = 208$

달회피 $r = .22, p < .01$; 수행회피 $r = .17, p < .01$). 이것은 가설 5를 지지하는 것이다.

학생집단에서도 개인정체화는 두 가지 접근 목표 지향성과 각각 유의한 정적 상관관계가 있으나(숙달접근 $r = .28, p < .01$; 수행접근 $r = .16, p < .01$), 이 두 가지 상관계수의 차이 검증에서는 통계적으로 유의미하지 않다($t_{df} = 1.59, n. s.$). 따라서 가설 4는 기각되었다. 반면 사회정체화는 두 가지 접근목표 지향성과 유의한 상관관계가 없었다. 이 결과는 학생 집단에서 사회정체화 수준이 높을수록 숙달목표를 지향할 것이라는 가설 3을 기각하는 것이다. 이러한 결과가 나타난 것은 학생집단의 사회정체화 수준이 낮기 때문으로 해석할 수 있다. 추가적인 분석에서 학생 집단의 사회정체화 수준($M = 4.20, SD = 1.27$)은 근로자 집단의 사회정체화 수준($M = 6.25, SD = 1.67$)보다 유의하게 더 낮다($t = 15.26, df = 552, p < .01$). 학생집단의 사회정체화 수준이 낮아 대학 조직이 추구하는 가치(예, 개인 능력의 성장과 발전)를 덜 추구하게 되고, 결과적으로 숙달 목표의 지향성과 유의한 상관관계가 나타나지 않은 것으로 볼 수 있다.

사회비정체화는 두 가지 회피목표 지향성과 유의한 정적 상관관계가 있어(숙달회피 $r =$

.22, $p < .01$; 수행회피 $r = .16, p < .05$), 학생집단에서도 가설 5가 지지되었다.

성취목표 지향성을 준거로 한 정체화 변인의 회귀계수

성취목표 지향성을 잘 설명하는 정체화가 어떤 것인지를 파악하기 위해, 각각의 성취목표 지향성을 준거로 하여 세 가지 정체화의 효과를 회귀분석하였다(표 13 참고).

근로자를 대상으로 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 숙달접근 목표지향성은 개인정체화와 사회정체화에 의해 유의하게 설명되고(개인정체화 $\beta = .33, p < .01, \Delta R^2 = .10$; 사회정체화 $\beta = .12, p < .05, \Delta R^2 = .02$), 수행접근 목표지향성 역시 설명변량의 순서는 다르지만 사회정체화와 개인정체화에 의해 유의하게 설명된다(사회정체화 $\beta = .17, p < .01, \Delta R^2 = .04$; 사회정체화 $\beta = .14, p < .05, \Delta R^2 = .02$). 두 가지 회피목표 지향성은 각각 사회비정체화에 의해 유의하게 설명된다(숙달회피 $\beta = .22, p < .01, \Delta R^2 = .05$; 수행회피 $\beta = .17, p < .01, \Delta R^2 = .03$).

학생집단에서의 회귀분석 결과는 다소 다른 양상을 보인다. 두 가지 접근 목표 지향성은

표 13. 성취목표 지향성을 준거변인으로 한 개인정체화, 사회정체화 및 사회비정체화의 단계적 회귀분석 결과의 근로자와 학생간 비교

		근로자(<i>n</i> = 334)			학생(<i>n</i> = 207)		
준거변인	설명변인	<i>Beta</i>	ΔR^2	설명변인	<i>Beta</i>	ΔR^2	
숙달접근	개인정체화	.33**	.10	개인정체화	.28**	.08	
	사회정체화	.12*	.02				
수행접근	사회정체화	.17**	.04	개인정체화	.16*	.03	
	개인정체화	.14*	.02				
숙달회피	사회비정체화	.22**	.05	사회비정체화	.22**	.05	
				개인정체화	-.15*	.02	
수행회피	사회비정체화	.17**	.03	사회비정체화	.16*	.03	
				개인정체화	-.17**	.03	

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

각각 개인정체화에 의해서만 유의하게 설명된다(숙달접근 $\beta = .28, p < .01, \Delta R^2 = .08$; 수행접근 $\beta = .16, p < .05, \Delta R^2 = .03$). 반면 두 가지 회피 목표 지향성은 사회비정체화와(숙달회피 $\beta = .22, p < .01, \Delta R^2 = .05$; 수행회피 $\beta = .16, p < .01, \Delta R^2 = .03$) 개인정체에 의해 유의하게 설명된다(숙달회피 $\beta = -.15, p < .05, \Delta R^2 = .02$; 수행회피 $\beta = -.17, p < .01, \Delta R^2 = .03$).

회귀분석의 결과를 보면, 두 가지 접근 목표 지향성을 설명하는 정체성이 학생집단에서는 개인정체화인 반면, 근로자 집단에서는 개인정체화와 사회정체화에 의해 설명된다. 즉, 성취목표 지향성을 설명하는데 있어서 사회정체성의 효과는 근로자 집단에서만 나타난다.

종합논의

본 연구는 개인정체화와 사회정체화에 따라

초점을 두는 성취목표가 달라지는 지를 다루고자 하였다. 연구 1에서는 금융 서비스 분야의 기업 조직에 속하는 구성원을 대상으로 연구를 수행하고, 연구 2에서는 연구 대상을 다양화하여 제조분야의 기업 조직에 속하는 근로자, 그리고 학교조직에 속해있는 대학생 대상으로 연구문제를 다루어 그 결과의 일반화 가능성을 검토하였다.

연구 1과 2를 통해 관찰된 주요 결과는 두 가지로 요약할 수 있는데, 하나는 사회비정체화 요인이 일관적으로 관찰된 것이고, 다른 하나는 정체성과 성취목표 지향성간의 비교적 체계적인 관계가 있다는 것이다.

사회비정체화 요인의 의미

서비스 분야 및 제조 분야의 근로자 집단과 학생 집단에서 사회비정체화 요인이 일관적으로 관찰되었다. 특히 연구 2에서는 응답의 수월성을 고려하여 연구 1과 달리 사회정체화

문항을 2문항 줄이고 응답척도를 3점 척도로 변경하였음에도 불구하고, 각각의 집단에서 세 가지 정체성이 독립적인 요인으로 확인되었다.

Durkerich 등(1998)이 주장한대로 집단이나 조직으로부터 자신을 적극적으로 차별화하고 거리감을 두는 비정체화가 근로자 집단과 학생 집단 각각에서 관찰된 것이다. Durkerich 등(1998)은 비정체화를 “집단이나 조직으로부터 자신을 적극적으로 차별화하고 거리감을 두는 것”이라고 정의하였다. 이에 대한 경험적 연구를 수행한 Elsbach와 Bhattacharya(2001)는 비정체화의 정의를 다소 수정하여 구체화시켰다. 그들은 비정체화를 “1) 조직의 정체성에 대해 자신이 지각한 내용과 자신의 정체성을 인지적으로 분리(separation)하는 것, 2) 자신과 조직간의 관계 범주(categorical relation)가 부정적이라는 자기 지각(self perception)”으로 정의하였다. 비정체화가 개인이 조직으로부터 자신을 차별화하는 적극적 과정이라기보다 소극적인 과정으로 이해하는 것이다.

이것은 병리적 정체화(pathological identification)와 다른 것이다. Durkerich 등(1998)은 개인 정체화와 사회정체화간의 중복이 적은 ‘불충분 정체화(underidentification)’와 이것 간의 중복이 많은 ‘과잉 정체화(overidentification)’의 개념을 제시하였다. 전자처럼 개인이 자신의 정체성에 자신이 속한 집단의 어떤 특성도 허용하지 않는다면 그것은 ‘일종의 병리적인 냉담한 정체성(apathetic identification)’이고(p.246), 후자처럼 집단의 정체성이 자신의 정체성으로 둔갑해버린다면 그것은 ‘섬뜩한 합병(creeping annexation)’이 일어나는 것으로 개인의 독특성이 전혀 없는 것이다. 이 두 가지 극단적인 정체성은 ‘정체성의 어두운 면’으로써 개인과

조직에 상당한 손실을 끼친다. 그러나 사회비 정체성은 이러한 극단적인 정체성의 하나가 아니다. 조직에 대한 정체화와 비정체화는 동시에 가능한 것이어서, 조직의 특정 측면에 대해서는 정체화되지만 다른 측면에 대해서는 비정체화될 수 있기 때문이다(Durkerich et al, 1998). 예를 들어 Microsoft사의 직원이 그 회사의 혁신적 측면에 대해서는 정체화하지만, 제품의 독점성이라는 윤리적 면에서는 비정체화할 수 있는 것이다.

Durkerich 등(1998)이나 Elsbach와 Bhattacharya(2001)의 연구에서 개인정체화는 함께 다루지 않았다. 따라서 이들의 연구에서 관찰된 조직에 대한 비정체화가 개인정체화와는 개념적으로 어떻게 구별되는지에 대해 다루지 않았다. 본 연구에서는 사회정체화와 개인정체화의 구조를 경험적으로 분석하는 과정에서 사회비정체화의 요인이 관찰되었으므로, 그 결과에 기초하여 사회비정체화와 개인정체화가 개념적으로 어떻게 차별화되는지 논의할 수 있다.

개인정체성(personal identity)은 한 개인이 다른 개인들로부터 구분되는 독특한 속성(예: 외모, 지적 수준, 취향 등)으로부터 형성된 자기에 대한 지식이다(Tajfel, 1972; Turner, 1985). Ellemmer 등(1999)은 개인정체성의 인지적 측면을 3개의 문항으로 측정하였는데, 본 연구에서 사용된 것으로 ‘나는 다른 사람들과 다르다’, ‘나는 유일무이한 사람이다’, 그리고 ‘나는 내 자신만의 고유한 특성이 있다’라는 문항이다. 문항의 내용으로 볼 때에도 사회비정체화는 개인정체화와 개념적으로 확연히 구분되는 것이다. 개인정체화는 개인 수준에서 자신과 타인과 구별되는 독특한 특성에 대한 지식이라면, 사회비정체성은 자신이 속해 있는 집단이나 조직으로부터 자신이 차별화되어 있

는 특성에 대한 지식이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 사회비정체화가 사회정체화와 독립적인 개념일 뿐 만 아니라 개인정체화와도 구분되는 독특한 개념이라는 점을 시사하고 있다.

정체화와 성취목표 지향성의 관계

연구 1과 2의 결과를 종합하여 정체화와 성취목표 지향성간의 관계를 정리하면 다음과 같다. 개인정체화가 강할수록 숙달접근 목표를 지향하게 한다. 한 개인이 다른 개인들과 구별되는 독특한 개인정체성을 가질수록, 자신의 능력이 개발되었는지를 절대적 기준으로 확인하려는 동기가 강해지는 것 같다. 즉, 개인정체화가 강할수록 자아실현의 동기가 강해지고, 개인의 성장을 통해 자존감을 높이는 것이다.

사회정체화가 높으면 근로자들이 수행접근 목표를 지향하게 된다. ‘나는 이 집단의 사람이다’라고 생각할수록 자신의 높은 수행을 통해 집단의 동료로부터 인정받고 존경받음으로써 자존감을 유지하고 높이는 것으로 이해할 수 있다.

사회정체화는 근로자에게 수행접근 목표 뿐만 아니라 숙달접근 목표를 지향하게 하는 효과가 있지만, 학생들에게 어떤 목표도 지향하게 하는 효과가 없다. 이러한 결과는 앞에서 지적한대로 학생 집단의 사회정체화 수준이 낮아 개인의 능력 개발이라는 대학 조직의 추구 가치가 학생의 목표지향성에 영향을 주지 못한 것일 수 있다.

근로자 집단의 경우, 일반적으로 기업조직이 높은 수행(performance)에 가치를 두고 있으므로 사회정체화가 높을수록 수행접근 목표를

지향하게 된 것으로 이해되지만, 사회정체화가 높을수록 숙달접근 목표도 높아지는 것은 예상치 않은 것이다. 아마도 요즘의 기업조직이 구성원들에게 업무의 수행 뿐만 아니라 역량의 개발을 동시에 요구하고 있기 때문으로 해석할 수 있다. 지식근로자의 확보가 곧 기업의 경쟁력이라는 인식 아래 조직 내 학습에 많은 노력을 기울이고 있기 때문이다. 예를 들어, 조직 학습이나 지식 경영의 조직개발 기법들은 새로운 지식을 습득하고 개발할 수 있는 조직의 역량을 향상시키는데 초점을 두고 있고(Lant, 2000), 국내의 경우 규모가 큰 기업 조직의 구성원들은 약 60% 정도가 매년 직업능력 개발에 참여하고, 1인당 막대한 교육비를 지출하고 있다(노동부, 2007).

사회비정체화는 연구 1과 2를 통해 숙달회피 목표지향성 및 수행회피 목표지향성과 일관적인 상관관계가 있다는 것을 확인하였다. 근로자 집단 뿐만 아니라 학생 집단에서도 사회비정체화는 각각 두 가지 회피목표 지향성과 정적인 상관관계가 유의하였다. 사회비정체화 수준이 높을수록, 자신의 수행이나 능력에 대해 걱정하고 근심하는 경향이 강한 것이다. 이 결과는 사회비정체화가 개인이 자신을 적극적으로 조직과 차별화하는 과정이라기 보다(예: Durkerich et al, 1998), 오히려 조직으로부터 자신이 수동적으로 차별화된 과정으로 이해할 수 있다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구의 방향

본 연구의 제한 점으로 첫째, 연구 대상이 되는 기업 조직이나 대학 조직이 추구하는 가치를 직접 측정하여 그것을 분석에 고려하지 못하였다는 것이다. 어떤 기업 조직이든 성과

(예: 수익의 창출)가 핵심적으로 추구하는 가치이지만, 그것을 위한 수단으로 개인의 역량 개발을 중시하고 있다. 향후 연구에서는 조직이 이러한 가치를 추구하는 정도를 측정하여, 사회정체성과 성취목표지향성간의 관계를 검토할 때 통제변인으로 사용해야 할 것이다.

둘째, Elsbach와 Bhattacharya(2001)가 사용한 조직 비정체화 문항을 연구에서 함께 포함하여 비교하지 못하였다. 본 연구를 설계할 때에 사회정체화가 비정체화로 구별될 것을 예측하지 못하였기 때문이다. 예상 밖으로 관찰된 요인의 해석과정에서 이 요인이 Durkerich 등(1998)이 주장한 비정체화와 유사하다는 것을 파악하게 되었다. 향후 연구에서는 조직 비정체화 문항을 함께 측정하여 본 연구에서 관찰된 요인이 동일한 것인지 아니면 또 다른 것인지에 대해 분석할 필요가 있다. 특히 비정체화를 측정하는 문항의 내용을 살펴보면, Durkerich 등(1998)의 비정체화는 개인이 자신이 속한 집단에 '정서적'으로 정체화하지 않는 것이라고 볼 수 있고, 본 연구에서 얻어진 비정체화는 개인이 자신이 속한 집단에 '인지적'으로 정체화하지 않는 것이라고 할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 관찰된 세 가지 정체화의 변별 및 수렴타당도를 확인하기 위해 더 다양한 변인들을 검토할 필요가 있다. 예컨대, 이들의 선행변인(예: 조직에서의 리더 역할)과 결과변인(예: 조직에서 생산적 행동과 비생산적 행동)을 탐색함으로써 가능할 것이다.

넷째, 본 연구에서 대학생 집단에서는 사회 정체화가 성취목표 지향성과 유의한 상관관계가 없었지만, 근로자 집단에서는 두 가지 접근 목표 지향성과 유의한 상관관계가 있었다. 이 결과는 기업과 대학이 추구하는 가치의 내용과 강도의 차이에 기인하는 것일 수 있지만,

조직의 사회화 과정에 기인할 수 있다. 연구 1의 지점장과 지점원의 비교에서 지점원의 경우 개인정체화와 접근 목표 지향성간에는 유의한 상관관계가 있지만, 한 조직에서의 경력이 길고 리더의 역할을 하는 지점장의 경우에는 유의한 상관관계가 없다. 조직의 사회화 단계에 따라 한 개인 내에서 특출해지는 정체성의 변화를 검토할 필요가 있다.

다섯째, 조직이 개인에게 영향을 미치는 사회화에 대응하는 과정으로 개인이 조직에 영향을 미치는 과정을 여러 연구자들이 지적한 바가 있다(예: Bakke, 1953; Porter, Lawler, III., & Hackman, 1975; Schein, 1968). Schein(1968)은 사회화로부터 개인화(individualization)에 이르는 차원에서 조직의 구성원을 동조(conformity), 창의적 개인주의(creative individualism), 그리고 반항(rebellion)의 세 가지 유형으로 구분하여, 조직 구성원들이 이 차원에서 정규분포에 가까울수록 건강한 조직일 것이라고 제안한 바 있다. 이러한 맥락에서 조직 구성원들의 정체화가 조직의 효과성 혹은 창의성에 미치는 영향을 조직수준의 연구로 다룰 수 있을 것이다.

마지막으로 개인 수준에서 개인정체화, 사회정체화, 그리고 사회비정체화 간에 최적의 균형이 무엇인가를 다룰 필요가 있다. Kreiner, Hollensbe, 그리고 Sheep(2006)은 개인정체가 강하면 "우리"라는 공동체 의미를 상실하게 되어 외로움이나 고독에 빠지게 되고, 사회정체가 강하면 개인이 몰개성화(depense) 되어 개인이 "우리"에 파묻혀버리게 되므로, 이 두 정체성간의 균형이 중요하다고 지적하였다. 따라서 집단의 구성원들은 집단이 요구하는 정체성으로부터 자신의 정체성을 유지하는 것 사이에서 갈등을 겪고 있다고 볼 수 있으므로, 한 개인 내에서 이 세 가지 정체성의 균형과

역동을 검토할 필요가 있다. 예를 들어, 사회 정체화가 높으면서 개인정체화가 동시에 높으면 사회정체화의 효과를 더욱 촉진하고, 반대로 사회비정체화가 높으면서 개인정체화가 높으면 사회비정체화의 효과를 더욱 촉진할 수 있다.

참고문헌

- 김기연, 박영석 (2009). 조직 장면에서 성취목표 지향성의 규범성과 다중성. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(4), 487-511.
- 김민수, 전희선, 이은혜, 신유형 (2009). 목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(2), 209-231.
- 노동부 (2007). 제1차 평생직업능력개발 기본 계획. pp.34-37.
- 박영석, 김기연 (2009). 공정경쟁행동의 구조와 타당도. 2009 한국 산업 및 조직 심리학회 추계 학술 발표 논문집. 116-117.
- 성미송, 박영석 (2005). 조직 장면에서 2×2 성취 목표 모형의 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(1), 97-117.
- 성한기 (2001). 한국판 사회정체화 척도의 개발. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 15(3), 33-48.
- 이주화, 김아영 (2005). 학업적 성취목표 지향성 척도 개발. *교육심리연구*, 19(11), 311 -325.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational precesses. In G. Robert(Ed.), *Motivation in sports and exercise*, Champaign, IL: Human Kinetics Books.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Bakke, E. W. (1953). *The fusion process*. New Haven, CT: Labor and Management Center, Yale University.
- Durkerich, J. M., Kramer, R., & McLean Parks, J. (1998). The dark side of organizational identification, In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations*. 245-256. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational precesses affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. (1990). Self-theories and goal: Their role in motivation, personality, and development. In R. Dienstbier(ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38*. Perspectives on motivation. Lincoln University of Lincoln Press.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Edwin A. J., van Hoofta, & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied psychology*, 94(6), 1581-1590.
- Ellemer, N., Kortekaas, P., & Quwerkerk, J. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspect of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance

- achievement motivation. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp.143-179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2x2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.
- 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. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J. (1997). Integrating the “classic” and “contemporary” approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. In M. Maehr & P. Pintrich (Eds.), *Advanced in motivation and achievement (vol. 10)*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you are not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*, 12, 393-413.
- Gray, J. A. (1982). *The neuropsychology of anxiety: An inquiry into the functions of the septohippocampal system*. New York: Oxford University Press.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. Thousand Oakes: Sage.
- Hoover, P. B., Steele-Johson, D., Beaugard, R. S., & Schmidt, A. M. (1999). *Learning and performance goal orientation interrelations with Dynamic task complexity*. Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031-1057.
- Lant, T. (2000). Organizational learning: Creating, retaining, and transferring knowledge. *Administrative Science Quarterly*, Winter, 622-643.
- Linnenbrink, E. A. (2005). The dilemma of performance-approach goals: the use of multiple goal contexts to promote students' motivation and learning. *Journal of Educational Psychology*, 97, 197-213.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 63-87.
- McClelland, D. C. (1951). *Personality*. New York: Dryden Press
- Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation:

- Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- Nien, C. L., & Duda, J. L. (2008). Antecedents and consequences of approach and avoidance achievement goals: A test of gender invariance. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 352-372.
- Pervin, L. A. (1989). *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Porter, L. W., Lawler, III, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.
- Stoeber, J., Stoll, O., Pescheck, E., & Otto, K. (2008). Perfectionism and achievement goals in athletes: Relations with approach and avoidance orientations in mastery and performance goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 102-121.
- Tajfel, H. (1972). La categorisation sociale(English version). In S. Moscovici(ed.), *Introduction a la psychologie sociale*. Paris: Larouse.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In H. Tajfel(Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 61-76). London: Academic Press.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel, & H. Giles (Eds.), *Intergroup behavior*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (ed.), *Advanced in group processes, Vol. 2*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C. (1987). The analysis of social influence. In J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell, *Rediscovering the social group: A self categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In Ellemers, R. Apears, & B. Doosje (Eds.), *Social Identity: Context, commitment, content*. Oxford: Blackwell.
- Van de Walle, D. (2001). Goal orientation: why wanting to look successful doesn't always lead to success. *Organizational Dynamics*, Vol. 30, No.2.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief mesures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wentzel, K. R. (1993). Motivation and achievement in early adolescence: The role of multiple classroom goals. *Journal of Early Adolescence*, 13, 4-20.
- 1차 원고접수 : 2010. 1. 10
2차 원고접수 : 2010. 2. 20
최종게재결정 : 2010. 2. 23

Identity and Achievement Goal Orientations: The Motivational Effects of Personal and Social Identifications

Young Seok Park

The Catholic University of Korea

Through two empirical studies, the structure of social and personal identification was examined, and the relationships between the observed identification factors and achievement goal orientations were investigated. Personal identification, social identification, and social disidentification factors were consistently observed by factor analyses from each participant groups: Service employees, manufacturing employees, and College students. Each of personal and social identification were significantly correlated with mastery approach and performance approach goal orientations in Service and Manufacturing employees. But the correlation between social identification and performance approach goal was significantly stronger than the correlation between social identification and mastery approach goal orientation in Service employees, and the correlation between personal identification and mastery approach goal was significantly stronger than the correlation between personal identification and performance approach goal orientation in Manufacturing employees. Social disidentification was significantly correlated with mastery avoidance and performance avoidance achievement goal orientations in each participant groups. Limitations of this study and directions for future studies were discussed.

Key words : personal identification, social identification, social disidentification, identity, achievement goal orientations

부록 1: 연구 1의 성취목표 지향성 측정 항목

다음의 항목들을 읽고, 각 항목이 귀하가 업무를 처리할 때 경험하는 느낌을 얼마나 잘 나타내는 것인지를 생각해 보십시오. 항목의 내용이 ‘전혀 일치하지 않으면’ 1, ‘어느 정도 일치하면’ 4, ‘매우 일치하면’ 7에 표시 해 주십시오. 중간의 숫자는 그 정도를 의미합니다.

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

*MA: 숙달접근 성취목표 지향성, MV: 숙달회피 성취목표 지향성

PA: 수행접근 성취목표 지향성, PV: 수행회피 성취목표 지향성