

석사학위논문

목표설정 특성이 목표몰입을 통하여
종업원의 직무성과에 미치는 영향에
관한 연구

2020년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

변 희 섭

석사학위논문
지도교수 정수환

목표설정 특성이 목표몰입을 통하여
종업원의 직무성과에 미치는 영향에
관한 연구

A Study on the Effect of Goal Setting Characteristics on
Employee's Job Performance through Goal Commitment

2019년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

변 희 섭

석사학위논문
지도교수 정수환

목표설정 특성이 목표몰입을 통하여
종업원의 직무성과에 미치는 영향에
관한 연구

A Study on the Effect of Goal Setting Characteristics on
Employee's Job Performance through Goal Commitment

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

변 희 섭

변희섭의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2019년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심사위원 _____(인)

심사위원 _____(인)

국 문 초 록

목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스 & 컨설팅학과
매니지먼트설턴트 전공
변희섭

최근 지속적인 저성장 시장상황으로 많은 기업들이 생존의 위기에 처해 있고 기업의 영속적인 성장을 위해 각고의 노력을 거듭하고 있지만 저성장의 틀에서 쉽게 벗어나지 못하고 있는 실정이다. 이러한 환경은 주어진 자원의 효율적인 운영을 통하여 경영의 성과를 낼 수 있는 방안의 다각적인 모색이 필요하고 조직의 전략적 운영을 요구하고 있다.

본 연구는 기업이 보유하고 있는 인적자원을 효율적으로 운영하고 체계적인 관리를 통해 보다 높은 생산성을 올릴 수 있는 방법의 하나로 제안하기 위하여 시작되었다. 즉 기업의 인적자원들이 본인의 업무목표 설정을 구체적이고 효율적으로 설정하고 실행함으로써 목표달성에 몰입하게 되고 이러한 목표달성의 몰입은 구성원 개개인의 직무성과를 높이게 할뿐만 아니라 개인의 직무성과가 높아짐으로 인해 기업 전체의 생산성을 높일 수 있다는 이론적 근거를 제시하기 위함이다.

본 연구를 위해 목표설정의 주요 특성인 목표의 구체성, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성을 하위요인으로 한 목표설정 특성을 독립변수로 설정하고, 종업원의 직무성과를 종속변수로 설정하였으며, 목표몰입을 매개변수로 하여 목표몰입과 직무성과간의 매개효과를 연구하였다.

본 연구의 진행과정을 살펴보면, 기존의 선행연구와 더불어 문헌적 고찰과 실증적 연구방법을 병행하였다. 표본은 특정산업이 아닌 5개 산업이상의 종업원들을 대상으로 하였다. 표본의 조사지역은 전국을 대상으로 하여 본 연구의 취지를 살리려고 했고, 설문결과에 대하여 요인분석, 타당성분석, 회귀분석 등을 수행하였다. 분석결과 목표설정 특성은 직무성과에 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었으며, 목표몰입도 종업원의 직무성과에 영향을 미쳐, 연구결과가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 도출되었다.

본 연구를 통해 도출된 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기존 선행연구들을 분석하여 목표설정 특성은 목표의 구체성, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성 3개의 요인으로 구분하여 직무성과에 미치는 영향을 살펴본 결과, 하위의 3개 요인 모두 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 목표설정 특성이 목표몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 3개의 요인 모두 목표몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 목표설정 특성과 직무성과 간에 목표몰입의 매개효과를 분석한 결과 모두 직무성과에 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 볼 때, 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 중요한 효과가 있는 것으로 나타났다.

【주요어】 목표설정, 목표 구체성, 목표 난이도, 목표 측정가능성, 목표몰입, 직무성과

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구의 범위와 방법	4
II. 이론적 배경	6
2.1 목표설정 특성	6
2.2 목표몰입	15
2.3 직무성과	17
III. 연구의 설계 및 방법	21
3.1 연구모형	21
3.2 연구가설	23
3.3 변수의 조작적 정의	25
3.4 설문지 구성	28
3.5 자료수집 및 분석방법	30
IV. 연구결과	32
4.1 표본의 일반적 특성	32
4.2 표본의 기술통계 분석	34
4.3 타당도 및 신뢰도 분석	35
4.4 상관분석	41
4.5 가설검정	43
V. 결론	57
5.1 연구의 결론	57
5.2 연구의 시사점 및 한계	58

참 고 문 헌	61
부 록	67
ABSTRACT	72

표 목 차

[표 3-1] 목표설정 특성의 조작적 정의	26
[표 3-2] 목표몰입의 조작적 정의	27
[표 3-3] 직무성과의 조작적 정의	27
[표 3-4] 설문지 구성	28
[표 3-5] 설문지 세부 구성	29
[표 4-1] 표본의 일반적 특성	32
[표 4-2] 측정변수의 기술통계량 분석 결과	34
[표 4-3] 전체변수의 KMO와 Bartlett의 검정(최초)	36
[표 4-4] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최초)	37
[표 4-5] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최종)	38
[표 4-6] 신뢰도 분석 결과	40
[표 4-7] 상관분석의 기술통계분석	42
[표 4-8] 상관분석	42
[표 4-9] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 모형요약 ^b	44
[표 4-10] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 분산분석 ^a	45
[표 4-11] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 계수 ^a	45
[표 4-12] 독립변수와 종속변수(직무성과)에 대한 가설검정 결과	46
[표 4-13] 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 모형요약 ^b	47
[표 4-14] 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 분산분석 ^a	48
[표 4-15] 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 계수 ^a	48
[표 4-16] 독립변수와 종속변수(목표몰입)에 대한 가설검정 결과	49
[표 4-17] 매개효과 1단계(독립변수→매개변수) 분석계수 ^a	51
[표 4-18] 매개효과 2단계(독립변수→종속변수) 분석계수 ^a	52
[표 4-19] 매개효과 3단계(독립변수+매개변수→종속변수) 분석계수 ^a	52
[표 4-20] 매개효과분석 결과 요약	53
[표 4-21] 목표몰입의 매개효과 가설검정 결과	54
[표 4-22] 연구가설 검정결과 종합 요약	55

그림 목 차

[그림 1-1] 연구의 방법 및 구성	5
[그림 2-1] 목표 난이도 함수	10
[그림 2-2] 목표 난이도와 성과와의 관계	11
[그림 3-1] 연구모형	22
[그림 4-1] 목표설정 특성과 직무성과의 가설검정 결과	46
[그림 4-2] 목표설정 특성과 목표몰입과의 가설검정 결과	49
[그림 4-3] 목표몰입의 매개효과 가설검정 결과	55

I. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

기업의 경쟁력의 원천은 무엇인가? 지속적인 경쟁력을 통한 강한 조직은 어떻게 만들어야 하는가? 저성장시대 기업은 무엇을 통하여 지속적인 성장을 이루어 낼 것인가? 기업이 성장을 위해 지속적인 재무자원을 투자하는 것은 한계가 있기 때문에 기업이 보유하고 있는 인적자원을 어떻게 활용하느냐에 따라 기업의 지속적인 성장을 이끌 수 있는 강한 조직 경쟁력을 만들 수 있다고 생각한다. 기업이 생존하기 위해서는 이윤을 창출해야 하고 그 이윤은 종업원의 직무성과의 합으로 나타난다. 많은 기업들이 생산성 향상을 위해 여러 가지 제도나 관리체계를 구축하고 체계적으로 운영하고자 노력을 하고 있지만 그 효과성에 대한 철저한 검증체계는 이루어지지 않고 있다고 생각한다.

대부분의 기업들은 성과를 내기 위해 매년 전략목표를 설정하고 목표달성을 위한 세부 실천전략을 실행하고 일정 주기별 성과 점검을 하지만 주어진 목표에 대한 실행 공감대가 조직구성원 모두에게 전달되지 않고 있는 것이 실정일 것이다. 또한 개인마다 가지고 있는 업무역량과 목표에 임하는 자세의 차이로 인하여 목표에 대한 달성결과는 개인별로 많은 차이가 나고 있는 것이 현실이다. 특히 최근 시행되고 있는 주 52시간 근로시간 적용으로 각 기업은 조직구성원의 효율적인 목표설정 운영을 통한 생산성 향상과 성과창출을 위한 방안 수립을 최우선 실행과제로 삼아야 한다고 생각한다.

각 기업마다 종업원들의 직무성과를 높이기 위한 평가체계와 관리프로세스가 존재하지만, 과연 그 평가체계가 직무성과와 어느 정도 영향을 주고 있고 어떻게 운영하면 더 좋은 성과를 낼 수 있을 것인지에 대한 진솔

한 성찰은 없이 매년 형식적으로 운영되고 있는 기업이 많을 것이다. 저자가 근무했던 회사중에 동일 산업에서 1위의 시장 지위를 가지고 관리적인 측면에서 자타가 공인하는 회사임에도 불구하고 평가체계에 따른 직무성과의 연관성에 대한 효과분석과 평가의 적절성에 대해서 피드백을 접해본 적이 없다.

기업의 성과는 조직구성원들이 어떤 목표를 가지고 어떤 생각으로 직무를 수행하느냐에 따라 결과는 엄청나게 차이가 있을 것이다. 직무성과를 내기 위해서 동기부여, 보상시스템의 여부, 상사의 리더십 등 다양한 요소가 있지만 이러한 점들은 그 제도를 운영하는 회사나 리더의 차이에 따라 운영결과는 상당한 차이를 보여 줄 것이다.

본 연구에서는 특별하고 독특한 새로운 조직관리 체계나 제도가 아니라, 기본에 충실하여 어떤 기업이든 이 틀에 의하여 목표관리를 하게 되면 성과가 나올 것이라든 선형연구를 바탕으로, 기업들이 일정한 방식에 의하여 조직 구성원들의 목표를 관리할 수 있는 방향성을 제시하여 기업이 성과를 내는데 도움이 되도록 연구하고자 한다.

저자는 목표설정 여부에 따라 그 결과가 많이 달라짐을 실제 영업현장에 있는 영업사원들을 교육하면서 확인을 할 수 있었고 실제로 명확한 목표를 설정하고, 책상위에 부착하여 매일 각인하는 사람일수록 목표달성 실적이 높아짐을 보았다. 실제로 목표를 기록하고 6개월 뒤 성과를 측정 한 결과 약 1.6배의 성장성을 보여주는 결과도 있었다. 이러한 실험을 바탕으로 체계적이고 자율적인 목표관리를 위해서 MDMP(My Dream Management Program)전산프로그램을 개발하여 직원들의 영업지원사이트에 탑재한 사례도 있었다.

목표설정이론은 Locke(1968)가 주장한 동기이론으로, 그는 “목표가 명확하고 뚜렷할수록 과업성과는 높다”고 말하였는데, 이와 같이 조직구성원들이

목표를 얼마나 구체적으로 명확하게 설정하느냐에 따라 그들의 직무성과가 달라지므로 기업에서는 조직 구성원들의 성과를 높이기 위해서는 목표설정방법에 따라 어떤 다양한 성과가 나오는 것인가에 관심을 가질 필요가 있다고 생각한다.

Locke(1968)이후 목표설정과 관련된 많은 연구들이 이어져 오고 있는데, 목표설정 특성중에서 특히 기업의 성과에 영향을 미치는 목표의 구체성과 난이도와 같은 목표설정의 하위요인들에 대한 연구가 많이 이루어 졌다(한종문, 2005; 이종승, 2016; 이은숙, 2016; 민경진, 2017).

따라서 본 연구에서는 목표설정과 관련된 선행연구들을 바탕으로 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향에 대하여 분석하고자 한다. 본 연구를 통하여 목표설정에 따라 종업원의 목표몰입도가 달라 질 것이고 목표몰입도에 따라 그들의 직무성과가 어떻게 나오는지 살펴 보고, 그 결과에 따른 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구의 기대효과는 다음과 같이 찾아 볼 수 있다. 첫째, 목표설정시 어떤 특성에 맞추어 목표를 부여하여야 성과가 크게 나오는지를 검증함으로써 향후 기업의 조직성과관리의 방향성을 제시할 수 있을 것이다. 둘째, 종업원들의 직무성과 달성도에 따라 직무역량이나 직무만족도가 얼마나 향상되는지 판단할 수 있는 근거를 제시할 수 있다. 이를 통하여 조직관리 전반에 대한 중요성과 인사이트(Insight)를 마련하는 계기가 될 것이다.

본 연구에서는 기존 연구와의 차별성으로 비교 분석 및 측정이 어려운 자사 및 타사 재무성과 대비 성과향상 척도가 아니라, 종업원들이 직접 체감한 본인의 직무성과의 결과를 중심으로 응답을 하게 하여 변수간의 상호관계와 인과관계에 대해 실증 분석하는데 방향성과 방법을 달리 두었다.

1.2 연구의 범위와 방법

본 연구에서는 기업들이 각자가 처한 다양한 여건과 환경에도 불구하고 기본적으로 정형화된 목표설정관리 틀을 잘 유지하고 운영하면, 종업원들의 직무성과가 향상되고, 그들의 직무성과를 통하여 회사가 성장하는 구조를 만드는 데 목적이 있다. 따라서, 목표설정 특성이 종업원의 직무성과에 미치는 영향과 목표설정 특성이 목표몰입에 미치는 영향, 목표몰입이 직무성과에 미치는 영향에 어느 정도 매개효과를 보이고 있는지를 규명하기 위하여 연구모형 및 가설을 설정하고 실증분석을 통해 검증하고자 한다.

본 연구의 효과성을 높이기 위하여 관련된 선행연구들을 검토하고, 이를 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였으며, 표본선정을 통한 설문조사와 더불어 실증분석을 통해 가설을 검증하고 그 결과에 따른 결론과, 시사점, 연구의 한계점을 제시하고자 한다.

본 연구의 구체적인 방법과 구성은 다음과 같다.

제1장은 연구의 배경 및 목적, 연구의 범위와 방법 등을 설명한다.

제2장은 목표설정 특성, 목표몰입 및 직무성과에 관련된 선행연구를 검토함으로써 연구의 목적과 타당성을 확보하기 위한 이론적 배경을 설명한다.

제3장은 선행연구를 바탕으로 연구의 모형과 가설을 설정한다.

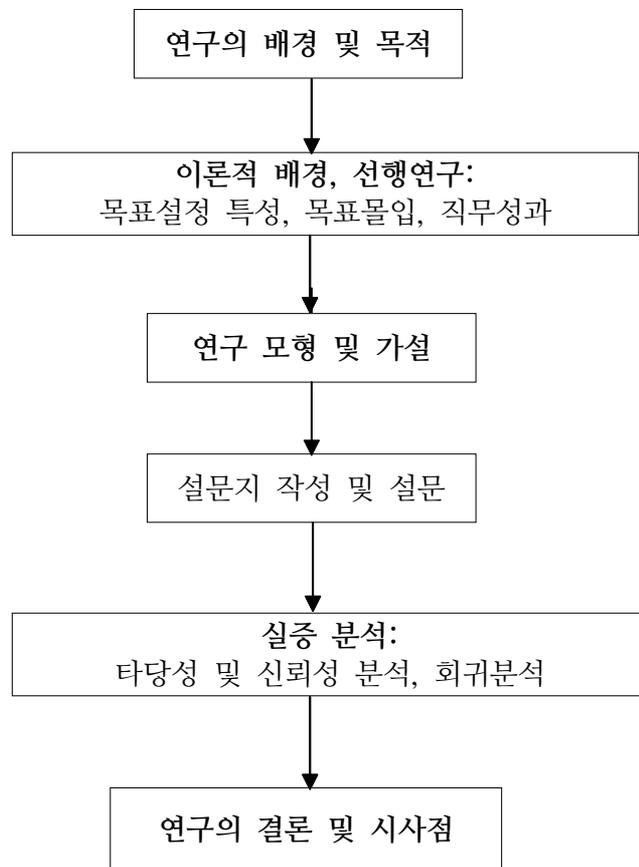
제4장은 실증분석을 위하여 연구의 표본대상을 선정하고, 각 변수의 조작적 정의를 내린다. 측정도구인 설문지를 확정된 이후, 이를 바탕으로 설문지 작성, 연구대상 표본추출후 자료를 수집한다. 이후 설문응답된 자료를 바탕으로 통계프로그램을 활용하여 연구모형의 적합성 여부와 가설을 검증하고 그 결과를 제시한다.

제5장에서는 실증분석한 결과를 바탕으로 본 연구의 결론과 시사점, 본 연구 과정에서 나타난 한계점과 후속 연구를 위한 몇가지 방향을 제시한다.

본 연구의 가설검정을 위한 분석 방법으로 SPSS 통계프로그램(ver.22)을

활용하여 분석하였다. 세부내용을 살펴보면 표본의 일반적 특성은 빈도분석을 통하여 파악하였고, 설문지의 타당성 확보를 위한 탐색적 요인분석을 실시하고 신뢰성 확보를 위한 신뢰도 분석을 진행하였다. 변수들 간의 상관관계 정도를 파악하기 위해서는 상관관계분석을 실시하였고, 변수들 간의 영향을 미치는 인과관계와 매개효과에 대해 다중회귀분석을 실시 하였다.

본 연구과정의 진행과정을 도식화 해보면 [그림 1-1]로 나타낼 수 있겠다.



[그림 1-1] 연구의 방법 및 구성

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 목표설정 특성

조직의 성과는 조직구성원들이 목표를 달성하고자 하는 강한 의지에 따라 결과는 달라진다. 따라서 조직구성원들이 어떤 방법으로 목표를 설정하고, 설정된 목표에 몰입하고, 주어진 직무목표를 달성하는지에 대한 문제는 조직관리 분야에서 지속적인 관심의 대상이 되고 있다.

목표관리는 바야흐로 기업의 경영시스템 안에서 커다란 위치를 차지해 가고 있으며, 성과주의가 진전함에 따라 목표관리의 중요도는 더욱더 높아질 것이다(카나츠 켄지, 성진중 옮김, 2003).

조직의 목표와 개인의 목표의 조화는 결국 종업원들에 의해 좌우되는 것이라 볼 수 있는데, 그들이 얼마나 많은 의욕을 가지고 노력하느냐에 따라 목표달성 결과나 성과의 추진력이 되기 때문이다(신구범외, 2003).

본 연구에서는 목표설정 특성에 따라 목표몰입 및 직무성과에 영향을 미치므로 이와 관련하여 목표설정 특성이 목표몰입에 어떠한 영향을 미치고 이러한 목표몰입이 얼마나 직무성과에 영향을 미치는지에 대하여 분석하려고 한다. 여기에서는 본 연구의 주요 구성변수인 목표설정과 목표설정 특성별 개념, 목표몰입 및 직무성과에 관한 선행연구들의 이론적 배경을 검토하고자 한다.

2.1.1 목표설정 개념

목표설정은 학문적으로는 Locke(1968)에 의해 최초로 목표설정이론(goal setting theory)으로 소개되었다. 인간 행동을 결정하는 것은 목표이며, 목표가

곧 동기의 기초인 동시에 행동의 지표가 된다. 목표는 어떤 개인이 장래에 달성하려고 시도하는 것을 말하며, 행동의 목적 또는 계획이나 의도와 유사하다. 이러한 의식적인 생각이 사람의 행동을 조절하기 때문에 목표를 설정하는 것은 행동동기와 직무수행 모두에서 효과적으로 알려졌다(Locke, 1968). 이에 따라 목표를 어떻게 설정하는 것이 효과적인 것인가에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔고, 목표 구체성이나 목표 난이도 등의 목표설정 특성에 대한 연구결과도 보고 되었다.

목표설정이란 종업원이 직무를 수행함에 있어서 개인이 달성해야 할 목표를 분명히 해 주는 것을 말한다(김혜숙, 2002). 개인의 행동은 개인이 그의 의식적인 목적을 추구하는 과정에서 형성된다. 따라서 개인의 목표는 그의 행동 동기의 직접적인 요인으로 작용한다는 전제하에 조직구성원의 의식적인 목표와 과업성과간의 관계를 설명하려는 이론이 목표설정이론이다(신구범외, 2003).

Locke(1968)는 목표설정이론에서, 기존의 동기이론들은 인간의 행동을 설명하기에는 부족한 점이 있다고 보고 인간은 합리적으로 행동한다는 기본적인 가정을 바탕으로 하고 있다. 즉, 개인이 목적달성을 위하여 의식적으로 설정한 목표가 동기 및 행동에 영향을 미친다는 동기부여적 접근방법을 제시하고 있다(민경진, 2017). Locke에 의하면 설정된 목표는 관심과 행동의 지표를 제공하며, 노력을 동원하고, 지속적으로 노력하도록 하며, 목표달성을 위한 관련 전략을 개발하도록 개인의 동기를 유발시켜 개인의 활동을 직접 조절하는 동기를 갖는다(Tubbs, 1968). 한마디로 표현하면 의식적인 목표(conscious goal)와 목표에 따른 과업성과간의 관계를 설명하는 이론이 목표설정이론(goal setting theory)이라고 할 수 있다(한중문, 2005).

목표설정이론의 주요 내용을 요약해보면, 목표를 달성하고자 하는 개인의 도가 직무수행에 직접적으로 영향을 미치고 이러한 결과로 인하여 조직구성원의 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것이다(Locke, 1968). 따라서 이러

한 목표는 구체적이고 어느 정도 난이도가 있어서 조직 및 구성원의 역량에 비해 다소 높게 설정되었을 때, 그리고 직무성과에 대한 피드백이 제공 될수록 높은 성과를 달성할 수 있다(Latham and Marshall, 1982).

과학적 관리의 아버지라 불리우는 Taylor(1911) 목표의 중요성을 처음으로 제시하였는데, Taylor는 “노동자에게 적절한 목표를 제시하는 것이야말로 작업 성과에 크게 기여를 한다”고 주장하였다. Taylor는 적절한 목표를 선별하여 설정함으로써 많은 성과를 올렸으며, 노동자들에게 자신들의 목표달성에 대한 피드백이 적절하게 이루어진다면, 그들이 어려운 목표를 달성하는 상황에서 적절히 자극을 준다고 하였다(한종문, 2005).

Muchinsky(2011)는 목표설정이론에 대해서 “구체적으로 설정된 목표를 달성하기 위하여 노력을 기울이는 동기이론들 중의 일부라고 정의”하고 있다. 즉, 이 이론은 사람들이 합리적으로 행동한다는 가정을 하면서, 기본 전제는 의식적인 생각이 사람의 행동을 조절한다는 것이다(민경진, 2017).

목표설정이론이 주장하는 것은, 구체적이고 도전적인 목표는 목표가 없거나 “최선을 다하자”와 같은 애매한 형태로 목표를 설정하는 것보다 높은 과업성으로 이어진다는 것이다(이은숙, 2016). 이러한 주장들은 여러 선행 연구자들의 다양한 실험 및 연구 등에서 확인되었다.

개인의 행동은 개인의 목표를 추구하는 과정에서 형성된다고 볼 수 있다. 따라서 개인의 목표는 행동동기에 직접적인 요인으로 작용한다는 전제로 조직구성원의 의식적인 목표와 구성원의 과업성과간의 관계를 설명하는 것이 목표설정이론이다(한종문, 2005).

Locke and Latham(2002)은 “12년 동안의 목표설정 연구들을 검토한 결과, 90%의 연구결과에서 쉬운 목표보다 도전적인 목표가 설정되었을 때, 모

호한 목표이거나 목표가 없는 경우보다 더 높은 성과를 보인다”고 주장하였다. 또한 목표의 설정은 피보험자들이 높은 업무수행 역량을 가졌고, 업무 수행도중에 피드백이 제공되며 목표달성에 관련한 충분한 보상과 경영진의 지원과 함께 피보험자들이 자신에게 주어진 목표를 수용했을 때 더욱 높은 성과를 달성한다고 하였다(이종승, 2016).

이와 같이 Locke(1968)의 목표설정이론은 Locke에 의해서 제시된 이후 현재까지 동기이론 중 가장 많이 연구되고 있으며, 타당성 있는 것으로 밝혀진 이론으로 선행연구에서도 빠짐없이 제시되고 있다.

2.1.2 목표설정 특성

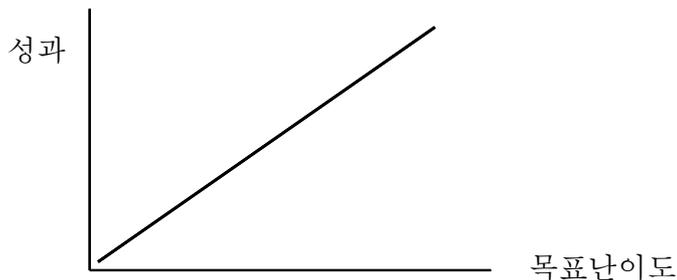
목표설정 특성에는 여러 요소가 있지만 가장 많이 검정되고 있는 목표의 구체성, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성 세가지로 요인으로 살펴보고자 한다. Wright(2004)는 목표설정의 구체성뿐만 아니라 목표설정 난이도의 중요성에 대해서도 주장하였다. 도전적인 목표, 어느 정도 난이도가 있는 목표는 직원들의 관심과 노력을 증가시켜 목표달성을 위해 더욱더 몰입하도록 동기 부여하고 직무성과를 기대할 수 있다고 하였다(이종승, 2016).

목표의 구체성은 특정한 수행결과를 성취할 수 있도록 목표를 구체적으로 설정해야 한다는 것을 말한다. 목표 구체성과 관련해서는 구체적인 목표를 가지고 있는 조직원들은 그렇지 못한 사람들에 비해서 대체로 직무를 능률적으로 수행한다는 것을 의미한다(Latham and Blades, 1975). Latham and Blades(1975)는 제재소로 통나무를 실어 나르는 트럭 운전사를 대상으로, 단순히 ‘최선을 다하라’라는 식의 목표와 구체적이면서 난이도가 높은 목표를 주었을 경우를 분석하였다(민경진, 2017). 특히 이 연구에서는 무리한 운행과 성과의 감소에 따른 불이익, 성과에 따른 보상이나 기사들에 대한 특별한 훈련 등을 제시하지 않았음에도 불구하고 구체적이면서 난이도가 높은 목표를 제시한 경우에 더 높은 성과가 도출되었다(민경진, 2017).

이러한 연구결과는 Latham and Yukl(1975)의 연구와 같이 목표가 구체적일수록, 난이도가 높을수록 더 높은 성과가 나타난다는 것과 일치한다. Early and Erez(1991)의 연구에서는 모호한 목표보다 구체적인 목표가 조직 구성원의 직무 만족과 직무 성과향상에 유의한 영향을 미친다는 것을 검증하였다.

목표 난이도는 높은 목표를 설정할수록 직무성과가 높아진다는 것이다. 관련된 연구로 Locke(1968)의 연구결과를 들 수 있다. Locke(1968)의 목표와 직무성과의 상호관련성에 관한 연구결과를 살펴보면 개인들에게 낮은 목표, 중간목표, 높은 목표를 부과했을 경우에 높은 목표를 가진 사람이 가장 생산성이 높다는 것을 밝혔다.

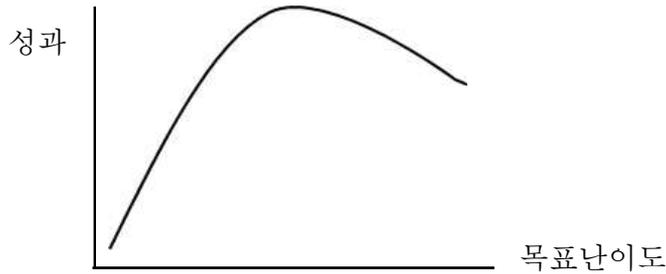
목표 난이도(goal difficulty)는 목표설정 이론에서는 목표의 난이도와 성과 간에 선형적인 상관관계가 존재한다고 주장한다. 즉 목표가 어려울수록 성과가 높은 정(positive)적인 상관관계가 존재한다는 것이고 이것을 목표 난이도 함수(goal difficulty function)이라고 한다(E. A. Locke and G. P. Latham, 1990; 박혜원, 1995).



[그림 2-1] 목표 난이도 함수

이에 대해서 Sims와 Lorenzi(1992)는 목표 난이도와 성과가 선형적인 함수 관계를 갖는 것은, 어려운 목표가 개인들에게 수용되어질 경우에만 성립하는 것이라고 한다. 즉 어느 정도까지는 어려운 목표가 더 높은 직무성과를 이끌

어 내기는 하지만 최고점을 지나면 다시 성과가 하락하게 되는데, 그 원인은 목표가 너무 어렵고 달성하기 힘들다고 생각되면 오히려 목표를 수용하지 않게 되므로 성과는 최고점 이하로 더 낮아지게 된다는 것이다(H. P. Sims, Jr. and P. Lorenzi, 1992; 박혜원, 1995).



[그림 2-2] 목표 난이도와 성과와의 관계

이러한 측면에서 Locke and Latham(1990)의 목표난이도 함수는 종업원들이 목표를 제대로 수용하기만 한다면 더 많은 노력을 기울이게 되고 목표에 대한 지속성을 보일 수 있다는 것을 증명하는 것이다(박혜원, 1995).

마지막으로 목표달성 측정가능성은 목표가 측정가능해질수록 목표달성율이 높다는 것을 의미한다. Vroom(1964)은 그의 연구에서 개인들은 자신의 행동에 대한 결과로 어떤 것을 얻을 수 있는지 기대하고, 평가하여 자신이 하고자 하는 행동의 여부를 결정한다고 하였다(민경진, 2017).

Vroom(1964)은 자신의 연구에서, “개인의 노력과 적극적인 행동이 우수한 평가로 연결이 될 것이고, 우수한 성과평가에 대한 적절한 보상이 개인의 욕구를 충족시켜 동기부여를 자극한다”고 하였다. 목표관리에서 측정 가능성은 수단성과 직접 관련이 있는데, 만약 신뢰할만한 측정방법이 사용되지 않는다면 수단성을 상실하게 되어, 동기부여에 실패할 확률을 높이게 한다고 하였다(이종승, 2016).

행동동기를 설명하는 Vroom(1964)의 기대이론(expectancy theory)에서는, “조직 구성원들이 직무수행의 결과로써 어떤 결과를 얻을 것인지 예측하고 평가하여 성과의 달성정도에 따라 기대한 보상이 조직구성원의 욕구를 충족시킬 수 있다고 생각될 때 그에 따른 노력과 행동을 한다”. 즉 동기부여는 조직구성원의 노력과 행동의 방향성 및 정도를 선택하게 하며, 이러한 선택은 행동과 노력을 통해 얻을 수 있는 달성수준 혹은 성취가능성 등을 통해 결정되고 그 성취 결과를 통해 얻을 수 있는 보상수준을 측정하는 계량화과정을 통해 행동과 노력으로 나타난다고 주장하였다(이종승, 2016).

목표는 수량화하면 비교평가할 수 있다. **상품 **% 확대 판매나, 신규 사용자 **건 개척, 혹은 원료에 대한 제품의 비율 **% 개선이나 클레임 제로와 같이 수량화 혹은 정량화된 구체적인 도달목표를 설정할 필요가 있다. 예컨대 금액, 수량, 비율, 시간, 도수와 같이 측정기 가능한 목표를 설정함으로써 정확하게 성과를 측정하고 목표수치와 비교평가할 수 있기 때문이다. 목표와 성과를 비교하고 그 차이에 대해 반성하여 다음 목표를 세우는 것, 이른바 P(Plan)→D(Do)→A(Action)라는 사이클을 회전시키기 위해서는 P, 즉 목표가 구체적으로 측정할 수 있는 것이 아니면 안된다(기도사키 마사타카, 김경인 옮김, 2009).

목표설정관련 선행연구를 정리해보면, 목표설정시 목표에 대한 구체적인 내용과 수치를 제시하고 목표도달 정도는 어느 정도 난이도가 있어야 하며 달성해야 될 목표가 측정가능해야 조직구성원들이 목표달성을 위한 동기부여가 되어 목표몰입의 노력을 기울인다고 볼 수 있다.

2.1.3 목표설정에 대한 선행연구

Latham & Kinne(1974)는 실험적으로 12주 연속 목표설정에 대한 일일 교육 프로그램의 효과를 평가했는데, 결과는 구체적인 생산목표를 설정한 사람이 무작위로 “최선을 다하라”라는 조건에 할당된 사람들보다 생산성이 높

고 결근률이 낮았다고 하면서, 이 연구는 목표설정의 통계적 유의성에 대한 외부적 유효성을 지지한다고 하였다(Latham & Blades, 1975).

Latham & Yukl(1975)는 Locke(1968)의 목표설정이론에서는, “어려운 목표는 쉬운 목표보다 더 높은 수준의 성과를 가져오고, 구체적인 목표는 목표를 달성하지 않거나 “최선을 다하라”라는 일반화된 목표보다 더 높은 수준의 성과를 낳는다”고 하였다.

Locke, et al(1981)는 Goal setting and Task Performance에서 “구체적이고 도전적인 목표는 쉬운 목표, “최선을 다하라”는 목표 또는 목표가 없는 것보다 높은 성과로 이어진다고 하면서, 목표설정은 목표가 구체적이고 충분히 도전적일 때 업무성과가 향상된다”고 하였다. 또한 목표설정문헌에 대한 이전 검토(Locke, 1968)는 목표 난이도와 직무성과간의 선형관계에 대한 강력한 증거를 발견했다고 하였고, 더 최근의 연구는 쉬운목표보다 더 어려운 목표가 더 나은 성과를 이끌어 냈다고 하였다.(Locke, et. al, 1981).

Locke & Latham(2002)은 “우리는 구체적이고 어려운 목표가 최선을 다하는 사람들보다 지속적으로 높은 성과를 이끌어 내고 있다”는 것을 발견했다고 했다. 요컨대, 사람들은 최선을 다하라는 요청을 받으면 그렇게 하지 않는다. 이것은 최선을 다하는 목표에는 외부 자극이 없기 때문에 형식적으로 임하기 때문이라고 하였다.

신장환(2004)은 “목표관리는 목표설정단계에서의 목표구체성, 목표난이성, 목표의 측정가능성과 목표의 절차단계에서의 종업원의 참여수준, 목표조정 가능성, 상사에 의한 피드백이 목표관리의 효과성으로서 종업원의 평가 및 보상 공정성에 대한 인식이나 목표관리 시스템에 대한 만족에 높은 영향을 미치는 것으로 분석되었다”고 주장하고 있다.

한중문(2005)은 “목표설정방법이 직무태도에 미치는 영향을 살펴 본 결과, 참여적 목표설정이 직무태도에 크게 영향을 미치고 있다고 하였고 목표 참여

도는 조직몰입에도 긍정적인 영향을 준다고 해석할 수 있다”고 주장하고 있다.

이주영(2007)은 목표설정이론의 특성차원에서 “목표의 참여도, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성이 목표관리 효과성에 정의 영향을 주는 요인으로 확인되었다고 하였다. 이는 목표는 그 수행과정에 참여할 수 있어야 하며, 도전적이며 또한 세부적으로 측정이 가능해야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다”고 주장하고 있다.

박경원(2010)은 “목표의 명확성 및 목표달성의 측정 가능성이 재무적 성과뿐만 아니라 비재무적 성과와 정(+)의 관계가 있으며, 목표의 명확성과 측정가능성이 운영의 초점을 제공하고 성과를 개선시키는 것으로 나타났다”고 주장하고 있다.

홍준석(2015)은 목표관리 특성이 근로자의 태도 및 역량에 미치는 영향을 파악하여, “목표의 구체성, 목표의 난이도, 업무분장의 명확성, 피드백, 인센티브가 동기부여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 목표관리 특성 중 목표의 정량성, 피드백에 대한 요인들이 직무역량에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다”고 주장하고 있다.

이종승(2016)은 목표설정은 심리적 임파워먼트에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 “목표설정시 고려된 구체성과 난이도는 구성원들에게 부여된 업무에 관한 의미성과 업무역량을 강화하여 심리적 임파워먼트에 작용하는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 심리적 임파워먼트를 강화하기 위해서는 구체적이고 적당한 난이도와 함께 예측 가능한 목표를 설정하는 것이 효과적인 방법이라는 것을 의미한다”고 주장하고 있다.

민경진(2017)은 “목표설정 특성과 목표몰입간의 관계에서는 선행연구에서와 동일하게 유의한 정(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다. 또한 목표설정 특

성 세가지 요인들과 목표몰입간의 관계에서도 각각 유의한 정(+)의 관계에 있음을 확인하였다. 이러한 분석결과는 목표설정시 구체적이고 도전적인 목표가 몰입을 더욱 강화시키고 성과도 증진시킨다는 기존의 목표설정과 관련한 연구들과 일치하고, 추가적으로는 목표달성의 측정 가능성과 목표몰입간의 직접적인 관계도 유의적이라는 것을 확인할 수 있다”고 주장하고 있다.

2.2 목표몰입

2.2.1 목표몰입의 개념

목표몰입은 목표와 과업성과를 이해하는데 중요한 구성개념으로, Locke(1968)의 목표설정이론에서 목표몰입은 목표달성을 예측하는데 매우 중요한 요소로 인식하였다. 즉 목표달성을 위해 시간이 지나더라도 포기하지 않고 지속적으로 추가적인 노력을 기울여 목표가 가치가 있는 것이라 생각하는 것을 의미한다고 주장하였다.

Locke et al.(1981)의 연구에서는 “목표가 설정되면 그 목표에 대해 유지하려는 노력이 당연 필요한데 이를 목표몰입이다”라고 하고, 목표몰입이란 것은 개인이 목표를 달성하기 위하여 얼마나 노력하고, 열정적이고, 의지적인지를 의미하는 것이라고 하였다(민경진, 2017).

Locke(1991)는 “목표에 대한 몰입이 없으면 성과에 유의한 영향을 미칠 수 없다”고 주장했다. 수동적으로 상사로부터 목표를 할당받은 직원보다 직접 목표설정 의사결정에 참여한 직원의 목표몰입도가 더 높게 나타나고 성과도 차이가 난다고 하였다(이은숙, 2016).

Hollenbeck and Klein(1987)은 “목표몰입을 목표를 결정하고 목표를 달성하기 위하여 최선의 노력을 인내력을 가지고 지속적으로 하는 것을 의미한

다”고 주장하고 있다. 그러나 목표가 할당된 경우 어려운 목표와 마찬가지로 쉬운 목표에 대한 몰입이 자동적으로 이루어 지는 것은 아니다. 이것은 할당된 목표의 경우, 목표가 어려우나 쉬우나 몰입이 전제가 되어야지만, 목표설정효과가 일어나는 것이다. 쉬운 목표를 할당받은 경우 개인적인 목표가 더 높을 경우, 주어진 목표에 대해서 심리적으로 구속되는 몰입이 일어나지 않았으며, 이러한 경우, 성과는 어려운 목표를 할당받았을 경우보다 낮지 않을 수도 있다고 했다. Erez와 Zidon(1984)은 목표가 어려울수록 더욱 목표몰입이 낮아지고 따라서 성과도 하락한다는 사실의 연구를 보여주고 있다.

민경진(2017)은 목표에 몰입된 사람은 구체적인 성과의 목표를 선택하고 어려움이 있더라도 그것을 달성하고자 시도하는 노력을 지속하게 된다. 왜냐면 인간의 동기는 과업을 선택하는 것, 노력을 행사하는 것, 지속과 관련한 판단과 선택을 수반하기 때문이라고 주장하였다. 목표몰입은 결국 이러한 판단과 선택의 구체적인 하나의 형태이다. 즉 몰입된 개인은 목표를 선택하고 시간이 지나면서도 그 선택을 지속적으로 유지한다(M. E. Tubbs, 1993).

이상의 선행연구에서 살펴보는 바와 같이 목표몰입은 목표를 달성하기 위하여 집중하는 행동이라고 할 수 있겠으며, 목표에 집중함으로써 목표달성력을 끌어 올리는 역할을 하는 촉매제라고 할 수 있을 것이다.

2.2.2 목표몰입에 대한 선행연구

박혜원(1995)은 목표난이도와 과업수행 자신감이 목표몰입과 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 “첫째, 목표수준과 과업수행 자신감이 상호작용하여 목표몰입에 영향을 미쳤다. 둘째, 쉬운 목표를 할당했을 때 과업수행 자신감이 높은 사람이 과업수행 자신감이 낮은 사람에 비해서 낮은 목표몰입을 보였다. 셋째, 어려운 목표를 할당했을 때 과업수행 자신감이 높은 사람이 과업수행 자신감이 낮은 사람에 비해서 높은 목표몰입을 보였다”고 주장하였다.

오선영(1997)은 목표설정에서의 참여가 목표몰입과 수행에 미치는 영향을 다룬 연구에서, “같은 목표를 똑같이 할당받았을지라도 그 목표를 자기관련되게 여기는 수준이 어떠한가에 따라 목표몰입과 수행수준이 매우 큰 차이를 보였다”고 주장하였다.

이은숙(2016)은 “목표몰입은 경영성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 더욱 어려운 목표를 추구하는 사람들은 목표를 달성하기 위해 더욱 노력하게 되고, 그 결과 보다 높은 성과를 달성하게 된다는 선행연구 결과와 일치한다”고 주장하였다.

민경진(2017)은 “목표몰입은 경영성과에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 목표에 대한 몰입이 경영성과에도 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다”고 주장하였다.

이러한 선행연구의 결과로 볼 때 효과적인 목표설정은 목표설정시 구체적이고 어느 정도 난이도가 존재하고, 측정가능할수록 목표달성에 대한 동기부여가 발생하여 목표몰입을 통한 직무성과향상에 기여한다고 종합적으로 정리해 볼 수 있겠다.

2.3 직무성과

2.3.1 직무성과의 정의

직무성과의 정의에 대하여 학자들에 따라 그 의견이 조금씩 차이를 보이고 있다. 김재덕(2006)은 “직무성과를 집단 또는 개인의 능력을 평가하는 용어 중의 하나”라고 하고 있고, Packard(1989)는 그의 연구에서 “직무성과란 개인, 집단, 조직의 효과를 판단하는 기준으로서 관리자가 영향을 주려고 하는 결과적인 목표이자 조직의 목적과 목표에 관한 효과성 혹은 효율적 차원

들을 포함하는 개념”이라고 하였다. 조민정(2016)은 “직무성과란 어떤 조직에서 개인이나 집단이 담당한 성취의 정도”라고 정의를 내리고 있다.

직무성과는 Job과 Performance 조합으로 직무성과(Job Performance)란 조직구성원 자신이 맡은 직무를 어떻게 얼마나 성공적으로 수행하였느냐 하는 성취도에 관련된 것이라고 하였고(권미경, 2009), 또는 집단과 개인의 능력을 평가하여 실무자의 승진에 반영하기 위해 직무를 판단하는 데 주로 사용되는 개념으로 정의하기도 한다(구혜진, 2002).

김경환(2011)은 “직무성과는 조직의 효율적인 관리면에서 중요한 지표로 사용되어져 왔으며, 조직의 성공에 영향을 미치고 있기 때문에 조직 관리자와 조직에 있어서 매우 중요하며, 인사 조직 및 마케팅 분야에서 널리 이용되고 있는 주제이며, 기업 경영의 중요한 요소로서 보상, 훈련 등의 관리상의 결정 뿐만 아니라 성과를 향상시키거나 종료시킬 것인지에 대한 정보를 제공한다. 또한 직무성과는 두 가지 차원, 즉 질적 측면과 양적측면으로 설명이 가능하며, 여기서의 양적측면은 생산된 단위 변수를 의미하며, 질적 측면이란 일반적으로 측정이나 개인의 판단을 의미하고 있다”라고 주장하고 있다.

이상의 선행연구에서 직무성과에 대한 정의를 정리하여 표현하면 개인이나 집단의 직무수행의 결과물로서 성과 평가의 측정도구로 사용되어 지는 지표로 볼 수 있겠다.

2.3.2 직무성과에 대한 선행연구

김미숙(2007)은 “학습목표성향이 강한 사람일수록 업무수행 목표수준을 높게 설정하는 동시에 창의적 문제해결 노력을 많이 하여 직무성과가 높은 것으로 나타났다. 더불어 평가목표성향이 강한 사람일수록 직무성과에 대해 부정적인 평가를 받는 것을 싫어하며 학습목표성향이 강한 사람보다는 약한 관계이기는 하지만 창의적 문제해결 노력을 통해 성과를 내는 것으로 나타났다

다”고 연구결론을 내렸다.

박한섬(2011)은 행동중심적 전략과 건설적 사고패턴 전략이 업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 연구결론을 내렸는데, 이는 “목표를 설정하고 자기보상과 같은 행동중심적 전략을 통해 재무설계사들이 하기 싫어하거나 어려운 과업이라 할지라도 업무를 스스로 수행하고 있음을 의미한다”고 주장하였다.

강미옥(2012)은 “개인의 직무성과 및 혁신행동에 영향을 미치는 셀프리더십의 요인들은 행동지향전략, 자연보상전략, 그리고 건설사고전략이 직무성과 및 혁신행동 등 모든 성과변수에 대해 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 의미하는 바는 구성원 개개인들의 셀프리더십을 위한 행동전략의 방법들이 실제 조직 내 개인의 직무관련 역할내 행동을 향상시키는 데 기여하는 것을 의미한다”고 주장하였다.

백석남(2015)은 “목표를 설정하고 자기보상과 같은 행동중심적 전략을 통해 조리사들이 하기 싫거나 어려운 과업이라 할지라도 스스로 업무를 수행하고 있음을 의미한다. 그리고 셀프리더십의 행위중심 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고패턴 전략은 조직성과에 모두 통계적으로 유의적인 영향을 미치는 것으로 연구결과가 나타났다”고 주장하였다.

이종환(2015)은 금융업 종사자의 업무성과에 대해서 “셀프리더십 3가지 하위전략(자연적보상 전략, 건설적 사고패턴 전략, 행위중심전략)중 자연적 보상전략과 건설적 사고패턴 전략이 업무성에 유의한 영향을 미쳤다”고 주장하였다.

권성열(2017)은 “성취목표지향성의 학습접근과 수행접근은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면 성취목표지향성의 학습회피와 수행회피는 직무성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다”고 연구결과를 말하

면서 성취목표지향성이 직접적으로 직무성과에 미치는 영향 그 자체보다는 조직구성원 자신의 성취목표지향성과 더불어 적극적인 학습전이가 직무성과에 미치는 영향이 더 중요하다고 피력하였다.

조민정(2016)은 “교사의 셀프리더십은 직무성과에 정적인 영향을 미친다. 셀프리더십의 하위변인인 자기목표 설정, 자연적 보상, 성공적 수행 상상 모두 조직몰입 전체에 영향을 미쳤으며, 그 중에서도 영향이 가장 큰 것은 자기목표 설정이다”라고 주장하였다.

위의 선행연구를 종합하면 셀프리더십, 목표설정 특성, 목표에 대한 성취목표 지향성이 목표달성에 대한 동기부여를 유발하고 결국 목표몰입을 통하여 직무성과 및 경영성과 등에 유의미한 결과가 나타났음을 보여주고 있는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구의 설계 및 방법

3.1 연구모형

기업이 보유한 자원을 효율적으로 활용하여 생산성을 높여야 이윤이 창출되고 기업의 영속성이 보장되는 안정된 경영을 지속 가능하게 할 수 있다. 목표설정특성에 따라 조직 구성원의 목표달성 몰입도가 달라질 것이고 목표몰입의 정도에 따라 기업의 생산성 및 경영성도가 달라지기 때문에, 본 연구에서는 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 직무성도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다.

먼저 목표설정 특성 측정을 위하여 선행연구에서 제시한 목표설정 특성의 하위요인(구체성, 난이도, 측정가능성)을 각각 측정하여, 이 특성이 직무성도에 미치는 관계를 살펴볼 것이다. 다음 단계로 목표설정 특성과 목표몰입과의 관계를 규명하고, 마지막으로 목표설정 특성이 직무성도에 미치는 영향에 목표몰입이 어떤 매개효과를 보여주고 있는지 살펴보아, 향후 기업이 인적자원을 효율적으로 활용하여 생산성을 향상시키는 데 지침이 되고자 한다.

이에 본 연구에서는 목표설정 특성이 직무성도에 미치는 영향 관계, 목표설정 특성이 목표몰입에 미치는 영향 관계, 목표몰입이 종업원의 직무성도에 미치는 영향관계를 실증분석하기 위한 연구모형을 개발하고 자료수집 및 분석을 통해 이를 검증하고자 한다.

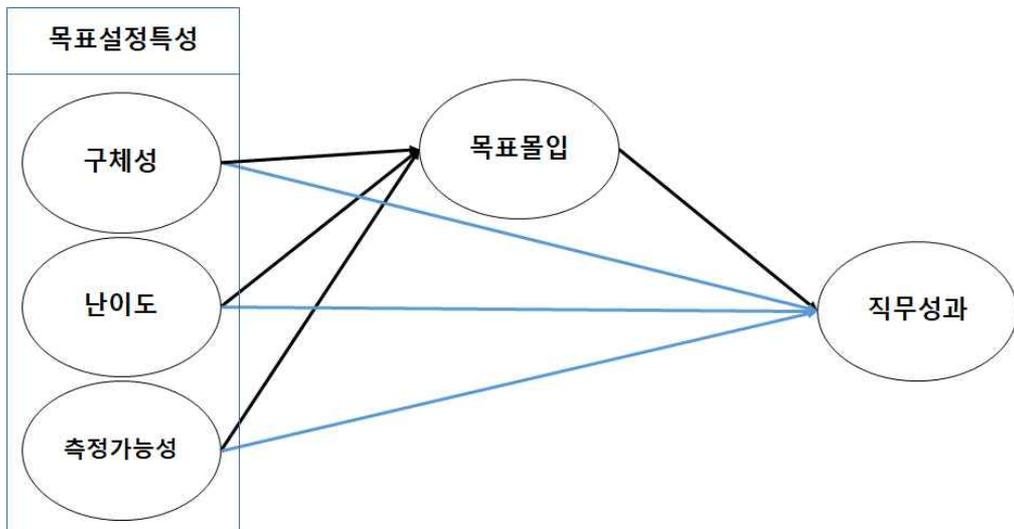
본 연구자의 연구모형의 전체적인 틀은 박혜원(1995), 박한섬(2011), 조민정(2016), 이은숙(2016), 민경진(2017), 권성열(2017) 등의 모형을 바탕으로 설정하였다.

목표설정 특성요인에 대한 측정변수는 Vroom(1964), Locke(1968), 신장환(2004), 한중문(2005), 김기석(2014), 홍준석(2015), 민경진(2017) 등의 연구를 바탕으로 선정하였다.

목표몰입에 대한 측정변수는 박혜원(1995), 오선영(1997), 권혁민(2006), 이종환(2015), 이은숙(2016), 민경진(2017) 등의 연구를 바탕으로 선정하였다.

직무성과에 대한 측정변수는 김종훈(2003), 김미숙(2007), 김대성(2008), 김은희(2008), 박한섬(2011), 강미옥(2012), 이종환(2015), 조민정(2016), 권성열(2017) 등의 연구를 바탕으로 선정하였다.

본 연구에서는 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향에 대해 조직관리 관점에서 조직구성원의 직무성과를 높이기 위한 연구모형을 [그림 3-1]과 같이 설정하였다.



[그림 3-1] 연구모형

3.2 연구가설

본 연구에서는 조직구성원들의 생산성을 높이기 위하여 목표설정 특성에 따른 목표부여와 직무성과간의 관계, 목표설정 특성이 목표몰입간의 관계와 목표몰입과 직무성과간의 관계를 분석하기 위하여 가설을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

3.2.1 목표설정 특성과 직무성과간에 대한 가설

설정된 목표는 개인이 목표를 달성하기 위해 노력을 하게 만드는 지향성을 갖게 하고 지속적인 노력을 통하여 직무성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다.

Muchinsky(2011)는 “목표가 구체적이면서 난이도가 높은 목표를 제시한 경우에 더 높은 성과가 도출되었다”고 하였고, 이주영(2007)은 “목표의 참여도, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성이 목표관리 효과성에 정의 영향을 주는 것”으로 확인하였고, 박경원 등(2011)은 목표의 명확성 및 목표달성의 측정 가능성이 비재무적 성과에도 정의 관계가 있음을 밝혔다.

목표설정 특성과 직무성과에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 목표설정 특성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1 : 목표의 구체성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 목표의 난이도는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 목표의 측정가능성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 목표설정특성과 목표몰입에 대한 가설

목표설정과 관련된 선행연구들은 대부분의 연구가 목표몰입과의 관계

에 대한 것으로 조사되었다. 이는 목표설정으로 동기부여가 됨으로 목표몰입으로 인하여 직무성과에 영향을 주는 주요 요인이기 때문인 것이다.

Locke and Latham(1984)은 목표수준과 성과간의 관계를 분석하면서, 달성하기 어려운 일정 수준 이상의 목표에 대해서는 목표몰입이 오히려 저하되며, 이는 낮은 성과의 결과로 이어진다고 하였다(민경진, 2017).

앞서 살펴본 선행연구에서 보면 목표설정과 목표몰입간의 간의 관계에서 많은 연구자들은 공통적으로 목표설정 특성의 주요 요인으로 목표의 구체성, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성에 대해서 연구하였음을 알 수 있듯이, 본 연구에서도 목표설정 특성으로 목표의 구체성과 목표의 난이도, 목표달성의 측정가능성의 3가지 요인으로 나누어 목표설정 특성과 목표몰입간의 관계를 검증하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

목표설정 특성과 목표몰입에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 2. 목표설정 특성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1 : 목표의 구체성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 : 목표의 난이도는 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 : 목표의 측정가능성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 목표몰입과 직무성과에 대한 가설

Locke et al.(1988)의 연구에서 목표몰입의 결정요인들을 외적요인, 상호작용요인, 내적요인 세가지로 나누어 제시하고 각각의 요인들로 인해 목표에 몰입이 되면 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. Klien et al.(1999)과 Klien and Lee(2006)의 연구에서도 참여적 목표설정의 경우에 목표에 대한 몰입이 높아지면 결국 성과가 더 좋아지는 것으로 나타났음을 밝혔다(민경진, 2017).

이은숙(2016), 민경진(2017)은 목표몰입은 경영성과에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 이상의 여러 선행연구를 바탕으로 목표몰입이 직무성과에도 영향을 미치는 것을 검증하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

목표몰입과 직무성과에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 3. 목표몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1 : 목표의 구체성이 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다,

H3-2 : 목표의 난이도가 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다.

H3-3 : 목표의 측정가능성이 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

이훈영(2013)은 변수의 조작적 정의에 대해 설명하면서, 연구자의 연구모형과 연구가설에 사용되는 잠재변수를 측정할 수 있는 변수로 구성되는 것으로 주요 변수들에 대하여 실제 현상을 측정하기 위한 추상적 개념으로 연구목적 달성을 보다 현실세계의 구체적 현상과 연결시키는 과정을 의미한다고 하였다(신채상, 2018).

본 연구에서도 목표설정 특성별 요인에 대한 조작적 정의, 목표몰입, 직무성과에 대하여 조작적 정의를 실시하였고, 각각의 설문문항에 대한 질문은 기존의 선행연구에서 자주 사용되었던 문항들을 활용 및 참고하여, 본 연구에 맞게 수정 및 보완하였다.

3.3.1 목표설정 특성

연구자들의 연구목적과 관점에 따라 목표설정 특성에 대한 하위요소는 다소 다르게 주장하나 공통적으로 주장되고 있는 3가지 하위요인을 선정하여 정의를 내렸다. 변수의 조작적 정의후 설문문항으로는 목표설정시 필요한 요소로 목표의 구체성 6문항, 목표의 난이도 6문항, 목표의 측정가능성 6문항, 총 18문항을 Likert 7점 척도로 구성하고 측정을 실시하였다. 선행 연구를 기반으로 한 목표설정 특성의 조작적 정의는 다음 표와 같다.

[표 3-1] 목표설정 특성의 조작적 정의

변수명	변수의 조작적 정의	주요 선행연구
구체성	<ul style="list-style-type: none"> ① 목표설정시 모호성을 감소시키고, 명확한 목표를 제시해주는 것 ② 사물이나 대상이 갖는 구체적인 성질을 의미 함 	Locke(1968). Latham & Blades(1975) Muchinsky (2011). 신장환(2004). 한종문(2005). 이주영(2007). 박경원(2010). 홍준석(2015). 이종승(2016). 이은숙(2016). 민경진(2017).
난이도	<ul style="list-style-type: none"> ① 목표달성의 어려움을 나타내는 것으로 목표 달성을 위하여 투입하는 노력과 역량의 정도를 의미함 ② 추진대상의 어렵고 쉬움의 정도를 말함 	
측정가능성	<ul style="list-style-type: none"> ① 목표달성시 얻을 수 있는 기대치 즉, 목표 달성 여부에 대한 객관적인 측정이 가능한 정도를 의미 ② 목표달성 결과에 대한 객관적인 수치로 평가 가능한 정도 	

3.3.2 목표몰입

목표설정 특성에 따라 설정된 목표는 성과를 내기 위해 필요한 요소는 무엇인가? 목표달성을 위한 목표몰입의 여부에 의해 결과가 달라 질 것이다. 선행연구에서 목표몰입에 대해 추출되어 사용한 항목들을 활용하여 7개 문항의 Likert 7점 척도로 구성하여 측정을 실시하였다. 선행연구를 기반으로 한 목표몰입의 조작적 정의는 다음 표와 같다.

[표 3-2] 목표몰입의 조작적 정의

변수명	변수의 조작적 정의	주요 선행연구
목표몰입	① 목표를 달성하기 위하여 최선의 노력을 지속적으로 하는 것 ② 개인이 목표를 달성하기 위하여 얼마나 노력하고 열정적이고 의지적인지를 의미함 ③ 목표를 달성하기 위하여 집중하는 행동	Hollenbeck & Klien(1987). 박혜원(1995). 이종승(2016). 민경진(2017).

3.3.3 직무성과

목표몰입을 통한 결과물로서 종업원의 직무성과가 나오게 되는 데 직무성과의 정량적, 정성적 달성도의 여부, 직무수행 역량 등의 향상, 직무만족도의 향상 등을 하위요인으로 활용하여 8개 문항의 Likert 7점 척도로 구성하여 측정하였다. 선행연구를 기반으로 한 직무성과의 조작적 정의는 다음과 같다.

[표 3-3] 직무성과의 조작적 정의

변수명	변수의 조작적 정의	주요 선행연구
직무성과	① 집단과 개인이 담당한 직무의 성취도 또는 달성도 ② 개인의 직무목표별 달성도 ③ 집단 또는 개인의 능력을 평가하는 기준	김미숙(2007). 박한섬(2011). 강미옥(2012). 장서운(2015). 이중환(2015).

3.4 설문지 구성

본 연구를 위하여 사용된 설문지는 연구목적에 부합할 수 있도록 질문의 범위를 선행연구를 기반으로 도출하고 목표설정 특성, 목표몰입, 직무성과로 총 3개의 그룹으로 구분하였다. 각 설문 문항은 선행연구에서 검토된 타당도와 신뢰도를 확보하여 검정한 사항을 추출하였고 본 연구목적에 맞도록 일부를 수정, 보완하여 활용하였다.

첫 번째, 목표설정 특성을 측정하기 위하여 목표의 구체성은 6개 문항, 목표 난이도는 6개 문항, 목표 측정 가능성은 6개 문항으로 구성하였다. 두 번째, 목표몰입에 대한 질문으로 7개 문항으로 구성하였다. 세 번째, 직무성과에 관한 질문으로 8개의 문항으로 구성하였다. 마지막으로 일반적 특성에는 성별, 연령, 학력, 소속 산업, 직책, 근무기간 등을 포함하여 9개 항목으로 구성하였다.

설문지 평가에는 Likert 평가척도로 ①전혀 그렇지 않다, ②그렇지 않다, ③그렇지 않은 편이다, ④보통이다, ⑤그런 편이다, ⑥그렇다, ⑦매우 그렇다로 구성된 7점 척도를 이용하여 구성하였다.

[표 3-4] 설문지 구성

구분	하위변수	문항수
목표몰입 특성	목표 구체성	6
	목표 난이도	6
	목표 측정가능성	6
목표몰입	-	7
직무성과	-	8
일반적 특성	성별, 연령, 학력, 소속 산업, 직위, 근무기간, 근무분야, 고용형태 등	9
합계		39

[표 3-5] 설문지 세부 구성

구분		측정내용		관련연구
목표설정 특성	구체성	GS1	직무목표의 구체적 인식수준	Steers(1976). 홍준석(2015). 이종승(2016). 민경진(2017).
		GS2	달성목표의 상세적 구성수준	
		GS3	업무계획 수립 및 추진중요성	
		GS4	달성목표 기록 및 추진 효과성	
		GS5	상사의 달성목표 설명에 따른 달성도	
		GS6	업무목표에 대한 의견제시 기회성	
	난이도	GD1	목표달성 가능성 인식수준	Latham&Yukl (1975). 홍준석(2015). 이종승(2016). 민경진(2017).
		GD2	목표의 달성 난이도 수준	
		GD3	목표달성을 위한 속도,양 조절성	
		GD4	목표달성 가능성 인식수준	
		GD5	목표달성을 위한 재량권 인식수준	
		GD6	목표달성에 대한 예측가능성	
	측정 가능성	GM1	정량적 목표 측정 가능성	Steers(1976). 이종승(2016). 민경진(2017).
		GM2	정성적 목표 측정 가능성	
		GM3	정량적 목표 평가 적정수준	
		GM4	정성적 목표 평가 적정수준	
		GM5	직무목표 달성과 평가의 일치성	
		GM6	직무목표 달성 평가의 공정성	
목표몰입	GC1	구체적 목표의 몰입도	Hollenbeck et al.(1989). 이은숙(2016). 민경진(2017).	
	GC2	난이적 목표의 몰입도		
	GC3	측정가능 목표의 몰입도		
	GC4	목표몰입과 직무목표 달성도 관계		
	GC5	목표몰입과 직무역량 향상 관계		
	GC6	목표몰입과 직무만족도 향상 관계		
	GC7	달성목표의 가치판단 인식수준		
직무성과	GP1	정량적 직무목표 달성도 수준	김은희(2008). 박한섬(2011). 백석남(2015). 홍준석(2015). 권성열(2016).	
	GP2	정성적 직무목표 달성도 수준		
	GP3	전체 직무목표 달성도 수준		
	GP4	직무수행 역량 향상 수준		
	GP5	직무만족도 향상 수준		
	GP6	목표달성 결과의 부서내 순위		
	GP7	직무성과의 부서평가 공헌도		
	GP8	직무성과의 회사 성장 공헌도		

3.5 자료수집 및 분석방법

3.5.1 설문자료 수집

본 연구에서는 직무성과에 영향을 미치는 목표설정 특성과 관련된 선행연구를 조사하고, 목표몰입의 매개효과를 분석하여 직무성과에 영향을 미치는 정도를 파악하고, 올바른 목표설정을 통하여 목표달성에 몰입하고 개인의 직무성과를 향상시킬 수 있는 효과적인 방안을 제안하는데 목적이 있다. 이에 연구목적을 달성하기 위하여 각 산업에 속하여 있는 재직자 및 목표달성 평가 유경험자를 연구대상으로 하였고, 조사지역은 전국으로 하였다.

3.5.2 설문자료 수집기간 및 수집방법

본 설문조사 기간 및 수집은 2019년 10월 15일부터 약 17일 동안에 걸쳐 실시되었다. 설문은 설문지를 통한 오프라인 방법과 구글 설문지를 이용한 온라인 방법을 병행하여 실시하였다. 조사를 통하여 회수된 설문지는 총 345부이나 설문지 중 응답내용이 불성실한 설문지 14부를 제외한 후 331부를 연구의 분석에 사용하였다.

3.5.3 설문자료 분석방법

본 연구에서는 통계프로그램 소프트웨어인 SPSS 22.0 버전을 사용하여 자료의 분석을 실시하였다. 통계분석에 사용한 분석방법으로는 조사대상자의 일반적인 특성, 응답자의 인구통계학적 수준을 파악하기 위하여 빈도분석과 기술통계 분석 등을 실시하였다.

설문문항에 대한 측정의 타당도는 구성개념의 타당성에 대한 집중타당성과 판별타당성을 파악하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. Likert 평가 척도로 작성한 설문 문항의 신뢰도 확보를 위해 신뢰도 분석을 실시하여 크

론바하 알파 계수(Cronbach's alpha)를 확인하였다. 변수간의 상관관계는 피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 통해 파악하였다. 가설검정은 다중회귀분석을 통해 설정한 가설을 검정하였으며, 목표몰입의 매개효과는 매개 회귀분석을 실시하여 검정하였다.

IV. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

설문 응답자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 [표 4-1]과 같다.

남녀 성별 분석으로는 응답자 331명 중 남성이 279명으로 84.3%, 여성이 52명으로 15.7%로 나타났다. 연령별 특성은 50대가 194명으로 58.6%, 40대가 27.5%로 표본의 대부분을 차지하였다. 학력은 대학원 졸업이 29.3%, 대학교 졸업이 65.3%으로 대다수를 차지하였다. 근무경력으로는 10년 이상이 58.0%, 5년이상 10년 미만이 19.6%를 차지하였고, 소속산업은 금융.보험업이 48.0%, 제조업 12.4%를 차지하였고 나머지 소속산업은 10개 이상이다. 직위는 부장급 34.7%, 임원급 23.0%, 차장급 16.6%를 차지하였다. 근무부서로 본사 지원 및 관리부서가 30.8%, 영업지점 및 영업관리부서가 36.8%이며, 고용형태는 정규직이 89.1%, 전문계약직 6.6%이다. 종원수 규모로는 500인 이상 43.8%, 300인~500인미만이 15.7%, 50인미만이 24.2%를 보여주고 있다.

[표 4-1] 표본의 일반적 특성

변수	구분	빈도(명)	퍼센트(%)
성별	남	279	84.3
	여	52	15.7
연령	20대	7	2.1
	30대	39	11.8
	40대	91	27.5
	50대 이상	194	58.6

학위	고졸이하	7	2.1
	전문대졸	11	3.3
	대졸	216	65.3
	대학원졸 이상	97	29.3
직위	사원급	15	4.5
	대리급	25	7.6
	과장급	21	6.3
	차장급	55	16.6
	임원급	76	23.0
	기타	24	7.3
근무경력	3년 미만	44	13.3
	3년 이상~5년 미만	30	9.1
	5년 이상~10년 미만	65	19.6
	10년 이상	192	58.0
소속산업	금융.보험업	159	48.0
	제조업	41	12.4
	교육서비스업	30	9.1
	전문.과학 및 기술서비스업	26	7.9
	전기.정보.방송통신업	13	3.9
	도소매업	12	3.6
	공공행정서비스업	12	3.6
	건설업	6	1.8
	기타	32	9.7
	근무부서	본사 지원 및 관리부서	102
영업지점		68	20.5
본사 영업관리부서		54	16.3
연구개발부서		15	4.5
기술서비스 제공 부서		15	4.5
고객응대, 민원관리부서		15	4.5
생산관리부서		7	2.1
투자관련 부서		4	1.2
기타		51	15.4
고용형태	정규직	295	89.1
	전문계약직	22	6.6
	유기 계약직	9	2.7
	무기 계약직	5	1.5
종업원수	50인 미만	80	24.2
	50인 ~ 100인 미만	21	6.3
	100인 ~ 300인 미만	33	10.0
	300인 ~500인 미만	52	15.7
	500인 이상	145	43.8

4.2 표본의 기술통계 분석

본 연구에서는 331명의 표본을 대상으로 측정한 데이터에 대한 정규분포(normality)를 분석하기 위하여 기술통계량분석을 실시하였다. 그 결과는 다음 [표 4-2]와 같다. 대부분 표준편차 3이하, 왜도 절댓값 3이하로 확인되었고, 첨도분석에서 다만 일부 변수가 절댓값 3을 초과하였으나 소수항목으로 대부분 정규분포를 가지는 것으로 확인되었다.

[표 4-2] 측정변수의 기술통계량분석 결과

구분	평균	표준 편차	왜도	첨도
구체성1	6.08	1.051	-1.124	.973
구체성2	5.46	1.335	-.752	.181
구체성3	6.25	.898	-1.626	4.357
구체성4	6.28	.854	-1.273	2.049
구체성5	6.08	1.058	-1.249	1.562
구체성6	6.15	.973	-1.558	3.821
난이도1	5.56	1.172	-.987	1.241
난이도2	5.74	1.075	-1.173	2.432
난이도3	5.39	1.382	-1.072	1.107
난이도4	5.71	1.188	-1.437	2.812
난이도5	5.38	1.366	-1.058	1.132
난이도6	5.37	1.190	-1.005	1.754
측정가능성1	5.48	1.222	-.922	.852
측정가능성2	4.96	1.357	-.502	-.040
측정가능성3	5.08	1.293	-.773	.663
측정가능성4	4.72	1.413	-.523	.039
측정가능성5	4.73	1.430	-.538	-.192
측정가능성6	4.63	1.580	-.545	-.292
목표몰입1	6.16	1.005	-1.738	4.656
목표몰입2	5.58	1.241	-1.026	1.282
목표몰입3	5.93	1.057	-1.308	2.845
목표몰입4	6.11	.889	-1.340	3.548

목표몰입5	5.98	.958	-1.280	3.141
목표몰입6	5.92	1.033	-1.204	2.475
목표몰입7	6.00	1.080	-1.475	3.107
직무성과1	5.87	.959	-1.003	2.125
직무성과2	5.72	1.058	-1.035	2.144
직무성과3	5.90	.973	-1.142	3.037
직무성과4	5.84	.973	-.885	1.739
직무성과5	5.71	1.107	-1.148	2.564
직무성과6	5.79	.972	-.792	1.246
직무성과7	5.85	1.074	-1.203	2.249
직무성과8	5.89	1.061	-1.290	2.571

4.3 타당도 및 신뢰도 분석

4.3.1 타당도 분석

일반적으로 측정도구(설문문항)가 올바르게 사용되었는가에 대한 기준으로, 타당도 분석과 신뢰도 분석을 활용한다. 타당도(validity) 분석이란 연구자가 어떤 연구문제에 대한 설문조사를 실시하였을 때, 그 설문자료가 얼마나 정확하게 측정되었는가를 판단하는 기준이다(송지준, 2019). 타당도 분석은 요인분석을 통해 확인할 수 있다. 반면 신뢰도(reliability) 분석이란 연구자가 어떤 연구문제에 대해 실시한 설문조사에 대하여 그 조사를 다시 반복한다고 가정할 때, 그 결과가 얼마나 원래 측정치와 일치한 지를 나타내는 척도이다(노경섭, 2014). 신뢰도를 측정하는 방법에는 ‘크론바하 알파계수(cronbach alpha coefficient)를 기준으로 판단하는 방법이 있다(노경섭, 2014).

측정의 타당도 분석은 구성개념(constructs) 타당도 중에서 측정값들 간의 상관관계가 높은 집중타당도(convergent validity, 수렴타당도)와 측정값들 간의 상관관계가 낮은 판별 타당성도(discriminant validity)를 활용한다(노경섭, 2014). SPSS 통계 프로그램에서는 탐색적 요인분석을 통해 이를 검정할 수

있다.

본 연구는 설문을 이용한 실증연구 방법을 적용하여, 가설검정에 앞서 독립변수인 목표설정 특성, 매개변수인 목표몰입, 종속변수인 직무성과 등의 설문 문항에 대하여 구성 개념의 타당도와 신뢰도 검정을 실시하였다.

본 연구에서 탐색적 요인분석은 목표설정의 구체성, 난이도, 측정가능성, 목표몰입, 직무성과 총 5개의 구성개념에 대해 실시하였다. 측정변수와 요인들간의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재량이 0.50이상이면 유의한 변수로 보았다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본 적합도(변수들간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도, $KMO > .5$ 보다 크면 적합)와 Bartlett의 구형성 검정(요인분석모형의 적합성 정도, $p < .05$ 이면 요인분석 적절)을 각각 확인하여 집중 타당성과 판별 타당성을 검정하였다.

타당도 검정을 위한 요인분석의 구성요인 추출시 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였고, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전 방식(varimax)을 채택하였다(송지준, 2019). 독립변수인 목표설정의 구체성, 난이도, 측정가능성, 매개변수인 목표몰입, 종속변수인 직무성과의 판별타당성과 집중타당성의 탐색적 요인분석결과는 다음과 같다.

[표 4-3] 전체변수의 KMO와 Bartlett의 검정(최초)

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도		.947
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	8083.533
	df	528
	유의확률	0.000

표본의 적합 여부를 판단하는 KMO 지수값이 .947로 일반적인 수준인 $>.8$ 이상으로 요인분석에 상당히 좋은 것으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2(p)$ 값이 .000으로, 요인분석 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 볼 수 있어, 본 측정자료는 요인분석하기에 적합한 것으로 판단되었다.

[표 4-4] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최초)

측정변수	구성요소					공통성
	1	2	3	4	5	
직무성과5	.754	.251	.215	.232	.134	.749
직무성과8	.750	.185	.138	.207	.329	.768
직무성과7	.715	.201	.097	.245	.270	.694
직무성과6	.709	.144	.161	.208	.294	.680
직무성과3	.699	.280	.337	.199	.204	.761
직무성과4	.672	.243	.302	.191	.246	.699
목표몰입7	.670	.180	.315	.328	-.015	.688
직무성과1	.633	.274	.351	.178	.301	.722
목표몰입6	.631	.248	.442	.269	.014	.727
직무성과2	.628	.308	.383	.145	.179	.690
목표몰입5	.581	.212	.521	.192	.046	.693
측정가능성5	.220	.801	.103	.243	.134	.777
측정가능성6	.278	.786	.060	.132	.179	.747
측정가능성4	.275	.768	.058	.249	.116	.744
측정가능성2	.156	.712	.249	.245	.000	.654
측정가능성3	.205	.709	.007	.274	.282	.699
측정가능성1	.174	.568	.251	.299	.197	.544
목표몰입3	.300	.235	.703	.087	.003	.648
목표몰입1	.222	.145	.682	.149	.223	.608
구체성5	.165	-.009	.608	.064	.268	.473
구체성6	.191	-.064	.573	.086	.436	.566
목표몰입4	.532	.198	.570	.201	.179	.719
목표몰입2	.302	.397	.486	.147	-.136	.525
난이도4	.244	.201	.103	.798	.146	.769
난이도3	.216	.269	.148	.771	.117	.750
난이도1	.176	.250	.181	.750	.181	.722
난이도6	.297	.146	.180	.731	.093	.724
난이도5	.305	.314	.018	.690	.101	.678
구체성2	.092	.298	.019	.166	.673	.577
구체성3	.238	.027	.346	.082	.646	.600
구체성1	.195	.292	.120	.126	.627	.547
구체성4	.281	.031	.460	.104	.581	.640
난이도2	.319	.079	.058	.101	.375	.262
Eigen-value	6.544	4.579	3.951	3.887	2.884	
분산설명(%)	19.831	13.876	11.972	11.779	8.740	
분산누적(%)	19.831	33.706	45.678	57.457	66.197	

전체 변수의 최초 탐색적 요인분석은 복잡한 결과가 나타났다. 본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 우선 공통성의 추출 값이 가장 낮은 난이도2를 제거하고, 회전된 성분행렬에서 각 요인별 요인적재값이 서로 복잡하게 적재되어 있어서 판별타당도를 저해하고 있는 변수(송지준, 2019), 구체성5→ 목표몰입6→목표몰입7→구체성6을 순차적으로 제거하면서, 6회의 요인분석을 추가로 실시하여 [표 4-5]와 같이 판별타당도와 집중타당도가 확보되었다. 다음의 [표 4-5]는 요인분석 결과를 요인적재값의 크기순 정렬로 정리하여 요약했다.

[표 4-5] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최종)

측정변수	구성요소					공통성
	직무성과	측정가능성	난이도	목표몰입	구체성	
직무성과8	.792	.204	.222	.133	.246	.795
직무성과7	.754	.223	.259	.097	.183	.728
직무성과5	.750	.267	.246	.245	.073	.760
직무성과6	.732	.154	.223	.158	.246	.695
직무성과3	.665	.264	.216	.403	.184	.756
직무성과4	.664	.228	.206	.334	.237	.703
직무성과1	.638	.246	.198	.402	.265	.738
직무성과2	.580	.285	.162	.461	.461	.687
측정가능성5	.205	.800	.248	.160	.125	.784
측정가능성6	.285	.797	.133	.104	.145	.766
측정가능성4	.269	.788	.252	.115	.063	.774
측정가능성3	.218	.729	.275	.027	.235	.711
측정가능성2	.087	.680	.252	.355	.048	.662
측정가능성1	.168	.530	.307	.302	.214	.540
난이도4	.216	.187	.803	.135	.156	.768
난이도3	.198	.258	.778	.170	.112	.753
난이도1	.170	.232	.755	.180	.187	.720
난이도6	.300	.229	.736	.196	.083	.729
난이도5	.276	.328	.697	.057	.071	.678
목표몰입3	.227	.126	.102	.795	.127	.726
목표몰입2	.160	.303	.168	.658	.011	.579
목표몰입1	.266	.067	.147	.610	.306	.563
목표몰입4	.499	.134	.213	.593	.261	.731
목표몰입5	.547	.159	.206	.575	.081	.705

구체성2	.086	.274	.177	.001	.747	.672
구체성1	.188	.256	.139	.120	.702	.628
구체성3	.335	.013	.077	.205	.634	.562
구체성4	.356	-.011	.102	.334	.632	.648
Eigen-value	5.457	4.233	3.819	3.437	2.615	
분산설명(%)	19.490	15.119	13.640	12.273	9.340	
분산누적(%)	19.490	34.609	48.249	60.522	69.863	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본적합도 0.943

Bartlett의 단위행렬검정-근사카이제곱 6944.648, 자유도(df) 378, 유의확률 .000

최종 탐색적 요인분석 결과를 보면, 표본의 적합도를 판단하는 KMO지수 값이 .943로 일반적인 수준인 $>.8$ 이상으로 .943은 매우 높은 수치로서 요인 분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 편으로 나타나고 있다(송지준, 2019). Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2(p)$ 값이 .000으로, 본 측정자료는 요인 분석하기에 아주 적합하다고 할 수 있겠다.

공통성은 추출된 요인들에 의해서 설명되는 비율이며, 회전 제곱합 적재값은 공통으로 묶인 요인 모두가 전체 문항의 분산을 얼마나 설명하는지를 나타낸다(송지준, 2019). 주성분 분석에 의하여 공통성 추출값이 제시되어 있는데, 모든 변수가 일반적 기준인 .04(송지준, 2019)를 상회하고 있다. %누적값이 69.863%로 일반적인 수준인 60%를 초과하고 있다. 또한 변수 제거전 (66.197%)과 비교하여 약간 높은 설명력 수치를 보여 주고 있어, 요인분석 결과는 측정변수들의 총분산을 충분히 설명하고 있는 것으로 나타났다.

4.3.2 신뢰도 분석

신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 것이다(송지준, 2019). 즉, 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성을 말한다(송지준, 2019). 한마디로 신뢰도 분석은 측정도구의 정확성이나 정밀성을 나타내는 것으로, 문항들 간의 동질성을 나타내는 문항의 내적일치도를 Cronbach's

alpha 계수를 활용하여 검정하게 된다(송지준, 2019). 일반적인 신뢰도 분석 방법은 먼저, 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 상태에서 구성개념이 설명하는 측정변수를 대상으로 각각 신뢰도를 분석하는 것이다(최창호, 2013).

신뢰도 분석은 독립변수인 목표설정 특성의 하위 요소인 구체성, 난이도, 측정가능성과 매개변수인 목표몰입, 그리고 종속변수인 직무성과를 설명하는 측정변수들에 대하여 SPSS(ver.22) 통계프로그램을 사용하여 각각의 신뢰도 분석을 실시하였으며, 분석 결과는 [표 4-6]과 같다.

[표 4-6] 신뢰도 분석 결과

측정변수	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach의 알파	Cronbach 의 알파
구체성1	17.99	5.906	.623	.657	.755
구체성2	18.61	5.099	.549	.723	
구체성3	17.82	6.917	.523	.716	
구체성4	17.79	6.891	.575	.696	
난이도1	21.85	19.555	.744	.883	.902
난이도3	22.02	17.630	.784	.875	
난이도4	21.70	19.090	.784	.875	
난이도5	22.03	18.341	.720	.889	
난이도6	22.04	19.271	.761	.879	.907
측정가능성1	24.11	36.582	.626	.907	
측정가능성2	24.63	34.512	.689	.899	
측정가능성3	24.51	34.281	.751	.890	
측정가능성4	24.87	32.444	.801	.882	
측정가능성5	24.86	32.013	.820	.879	
측정가능성6	24.96	31.047	.783	.886	.849
목표몰입1	23.61	11.590	.605	.831	
목표몰입2	24.19	10.744	.547	.857	

목표몰입3	23.84	10.662	.719	.801	
목표몰입4	23.66	11.412	.755	.798	
목표몰입5	23.79	11.185	.723	.802	
직무성과1	40.70	37.362	.815	.934	.943
직무성과2	40.85	36.840	.769	.937	
직무성과3	40.67	36.924	.842	.932	
직무성과4	40.73	37.452	.792	.935	
직무성과5	40.86	35.944	.804	.934	
직무성과6	40.78	37.762	.764	.937	
직무성과7	40.72	36.789	.759	.937	
직무성과8	40.68	36.310	.813	.934	

신뢰도 분석 결과 독립변수인 구체성은 .775, 난이도는 .902, 측정가능성은 .907, 매개변수인 목표몰입은 .849, 종속변수인 직무성과는 .943으로 나타났다. 모든 변수의 값이 일반적으로 사회과학분야에서 .6이상이면 신뢰도가 있다고 보기 때문에 다른 항목 제거 없이 신뢰성은 확보된 것으로 판단된다.

4.4 상관분석

상관분석(correlation analysis)은 변수들간의 연관성을 파악하기 위해 사용하는 분석기법 중의 하나로 변수 간의 선형관계 정도를 분석하는 통계기법이다(이훈영, 2013). 상관관계란 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 말하는데, 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다(송지준, 2019). 즉, 변화의 강도는 절대값에 1에 가까울수록 높다. 신뢰도 분석시 동질성을 확보한 측정변수들로 변수를 계산한 구성개념들에 대하여 기술통계 분석을 실시하고, 변수들이 서로 독립적인지 아니면 어떠한 연관이 있어서 영향을 주고받는지 상관관계 분석을 실시한다(노경섭, 2014). 기술통계 분석 결과는 [표 4-7]과 같다.

[표 4-7] 상관분석의 기술통계 분석

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
구체성	331	2.25	7.00	6.0181	.79823
난이도	331	1.00	7.00	5.4822	1.07027
측정가능성	331	1.00	7.00	4.9315	1.14666
목표몰입	331	1.00	7.00	5.9547	.81828
직무성과	331	1.00	7.00	5.8214	.86452

변수들 간의 연관성분석인 상관분석 결과는 [표 4-8]과 같이 나타났다.

[표 4-8] 상관분석

항목		구체성	난이도	측정 가능성	목표 몰입	직무 성과
구체성	Pearson 상관계수	1	.446**	.471**	.516**	.608**
	유의확률(양쪽)		.000	.000	.000	.000
난이도	Pearson 상관계수	.446**	1	.640**	.525**	.621**
	유의확률(양쪽)	.000		.000	.000	.000
측정 가능성	Pearson 상관계수	.471**	.640**	1	.540**	.626**
	유의확률(양쪽)	.000	.000		.000	.000
목표 몰입	Pearson 상관계수	.516**	.525**	.540**	1	.747**
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000		.000
직무 성과	Pearson 상관계수	.608**	.621**	.626**	.747**	1
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	.000	

** . 상관인 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

구체성은 난이도와 .446**, 측정가능성과 .471**, 목표몰입과 .516**, 직무성과와 .608**의 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 보이고 있다. 난이도는

측정가능성과 .640**, 목표몰입과 .525**, 직무성과와 .621**의 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났다. 측정가능성은 목표몰입과 .540**, 직무성과와 .626**의 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 보이고 있다. 목표몰입은 직무성과와 .747**의 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 보이는 있다. 상관관계 계수는 .9이상이면 매우 높은 상관관계, .7~.9미만이면 높은 상관관계, .4~.7미만이면 다소 높은 상관관계로 판단한다.

상관분석 결과 모든 모든 변수들간에는 유의확률은 .000로 모두 유의한 것으로 분석이 되었다. 즉, 상관분석 결과 모든 구성개념이 통계적으로 모두 유의하게 상관관계를 보이고 있어, 구성개념들 간의 인과관계 분석이 가능하다고 판단된다(송지준, 2019). 그리고 독립변수들 간의 상관관계가 높게 나타나게 되면, 다중회귀분석에서 다중공선성이 발생할 가능성이 있으나, 본 연구에서는 다중공선성이 발생하지 않을 것으로 판단되어 가설검정을 진행하였다.

4.5 가설검정

가설검정에 앞서 회귀분석을 실시하는데, 회귀분석은 독립변수가 종속변수에 어떠한 영향을 미치는 지를 파악하기 위해 실시하는 분석으로, 두 변수간의 인과관계를 분석한다(송지준, 2019). 투입되는 독립변수가 1개인 경우에는 단순회귀분석, 2개 이상인 경우는 다중회귀분석을 실시한다.

다중회귀분석은 독립변수의 수가 2개 이상이다 보니 독립변수들간에 상당히 높은 상관관계가 발생할 가능성이 있는데 이를 다중공선성이라 한다(송지준, 2019). 다중공선성의 발생은 회귀모델의 가본 가정을 무시한 것이 되어 버리기 때문에 다중공선성이 발생했을 때는 그 분석결과 역시 무의미하게 되므로 다중 회귀분석의 경우에는 다중공선성을 반드시 체크해 보아야 한다(송지준, 2019). 다중공선성 판단 지표로, VIF(Variance Inflation Factor)값이 10이상시 다중공선성이 존재하는 것으로 판단한다.

4.5.1 목표설정 특성과 직무성과에 대한 가설

독립변수가 2개 이상이므로, 독립변수인 구체성, 난이도, 측정가능성이 종속변수인 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. [표 4-9]의 모형요약에서 더빈 왓슨(Durbin-Watson)통계량은 0과 4에서 멀고 2에 가까운 1.888로 나타났는데, 더빈 왓슨의 통계량은 잔차항의 독립성을 알아보기 위해 실시하는 것으로 더빈 왓슨 통계량의 기준 값은 정상분포곡선을 나타내는 2가 되며, 그 의미는 잔차에 대한 상관관계가 없다는 것을 말한다(송지준, 2019). 본 연구에서 더빈 왓슨 통계량을 볼 때 독립변수의 독립성이 확보되었다고 볼 수 있겠다. 또한 [표 4-11]의 독립변수와 종속변수(직무성과)간 계수를 보면, 독립변수들의 VIF값은 1.346 ~ 1.827으로 VIF가 10.0 미만이기 때문에 독립변수 간에는 다중공선성이 없다. 따라서 독립변수의 독립성은 확보되었다고 볼 수 있다.

[표 4-9] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 모형요약^a

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.561	.57299	1.888

a. 예측변수: (상수), 측정가능성, 구체성, 난이도

b. 종속 변수: 직무성과

R= .751로 나타났다. R은 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 나타내는 것으로 .751은 두 변수간에 상관관계가 높게 나타났다고 할 수 있다. R² (R Square)= .565의 수치를 보이고 있다. R제곱은 설명력 혹은 결정계수라고 하는데, 독립변수에 의해 설명되는 종속변수의 비율을 의미한다(송지준, 2017). 여기서는 목표설정특성이 직무성과를 56.5% 설명하고 있는 것으로 나타나고 있다.

[표 4-10]의 독립변수(목표설정 특성)와 종속변수(직무성과)간의 분산분

석표에서 F값은 141.414, 유의확률은 $.000 < .05$ 으로 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알려준다. 즉, 독립변수들 중에서 최소 하나의 변수가 종속변수에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 변수가 있음을 알 수 있다.

[표 4-10] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 분산분석^a

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
1	회귀분석	139.284	3	46.428	141.414	.000 ^b
	잔차	107.358	327	.328		
	총계	246.642	330			

a. 종속 변수: 직무성과

b. 예측변수: (상수), 구체성, 난이도

[표 4-11] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 계수^a

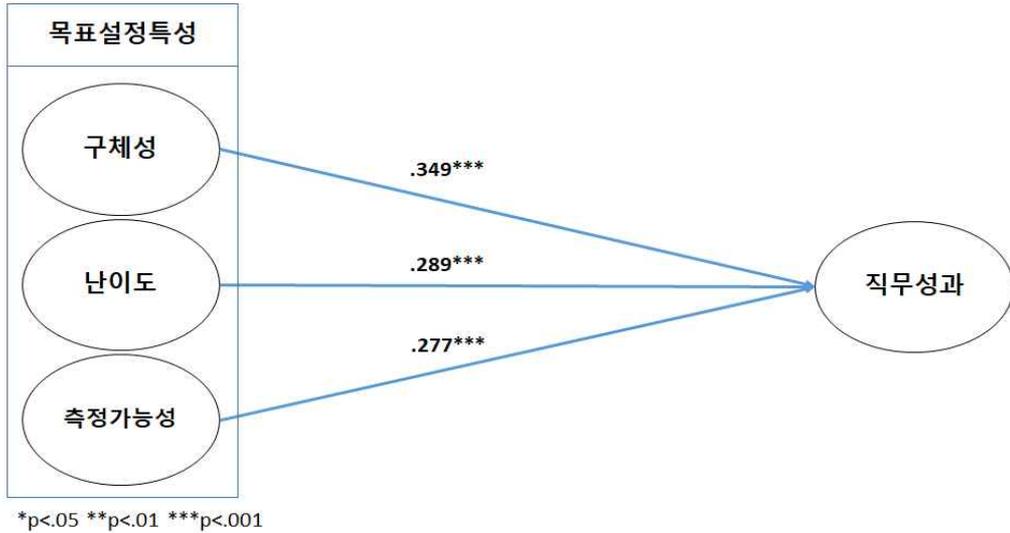
모형	비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	공선성 통계		
	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	
1	(상수)	1.239	.248		5.000	.000		
	구체성	.378	.046	.349	8.245	.000	.743	1.346
	난이도	.233	.039	.289	5.939	.000	.564	1.774
	측정가능성	.209	.037	.277	5.611	.000	.547	1.827

a. 종속 변수: 직무성과, 유의확률 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다중회귀분석을 실시한 결과, 구체성의 t값이 8.245($p = .000$), 난이도의 t값은 5.939($p = .000$), 측정가능성의 t값은 5.611($p = .000$)로 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체성이 높을수록($B = .378$), 난이도가 높을수록($B = .233$), 측정가능성이 높을수록($B = .209$) 직무성과가 높아지는 것으로 나타났으며, 독립변수에서는 구체성

($\beta = .349$)이 종속변수인 직무성과에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로는 난이도($\beta = .289$), 측정가능성($\beta = .277$) 순으로 나타났다.

목표설정 특성과 직무성과에 대한 가설검정 결과는 [그림 4-1]과 같다.



[그림 4-1] 목표설정 특성과 직무성과의 가설검정 결과

다중회귀분석 결과에 의하면 가설 H1-1, H1-2, H1-3 모두 채택(지지)되었다. 독립변수인 목표설정 특성이 종속변수인 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 가설검정 결과는 [표 4-13]과 같다.

[표 4-12] 독립변수와 종속변수(직무성과)에 대한 가설검정 결과

연구 가 설		유의확률	결과
H1	목표설정 특성은 직무성과에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H1-1	구체성은 직무성과에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H1-2	난이도는 직무성과에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H1-3	측정가능성은 직무성과에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택

4.5.2 목표설정 특성과 목표몰입에 대한 가설

다음으로 독립변수인 구체성, 난이도, 측정가능성이 종속변수인 목표몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. [표 4-14]의 모형요약에서 더빈 왓슨 통계량은 1.988로 독립변수의 독립성이 확보되었다고 볼 수 있겠다. 또한 [표 4-16]의 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 계수를 보면, 독립변수들의 VIF값은 1.346 ~ 1.827으로 VIF가 10.0 미만이기 때문에 독립변수 간에 다중공선성이 없다. 따라서 독립변수의 독립성은 확보되었다고 볼 수 있다.

[표 4-13] 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 모형요약

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin-Watson
2	.640 ^a	.410	.405	.63141	1.988

a. 예측변수: (상수), 측정가능성, 구체성, 난이도

b. 종속 변수: 목표몰입

R = .640으로 .640은 두 변수간에 상관관계가 높게 나타났다고 할 수 있다. R² (R Square) = .410의 수치를 보이고 있다. 여기서는 목표설정특성이 목표몰입을 41.0% 설명하고 있는 것으로 나타나고 있다.

[표 4-14]의 분산분석은 회귀식 자체의 유의성을 판단하는 표로 FC의 수치와 유의확률(p-value)의 값을 확인하여 연구자가 분석한 회귀분석식의 회귀식이 유의한지를 확인할 수 있다(노경섭, 2014). 독립변수인 목표설정 특성과 종속변수 목표몰입간의 분산분석표에서 F값은 75.742, 유의확률은 .000 < .05으로, 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알려준다. 즉, 독립변수들 중에서 최소 하나의 변수가 종속변수에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 변수가 있음을 알 수 있다.

[표 4-14] 독립변수와 종속변수(목표몰입) 간 분산분석^a

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
2	회귀분석	90.591	3	30.197	75.742	.000 ^b
	잔차	130.369	327	.399		
	총계	220.960	330			

a. 종속 변수: 목표몰입

b. 예측변수: (상수), 구체성, 난이도

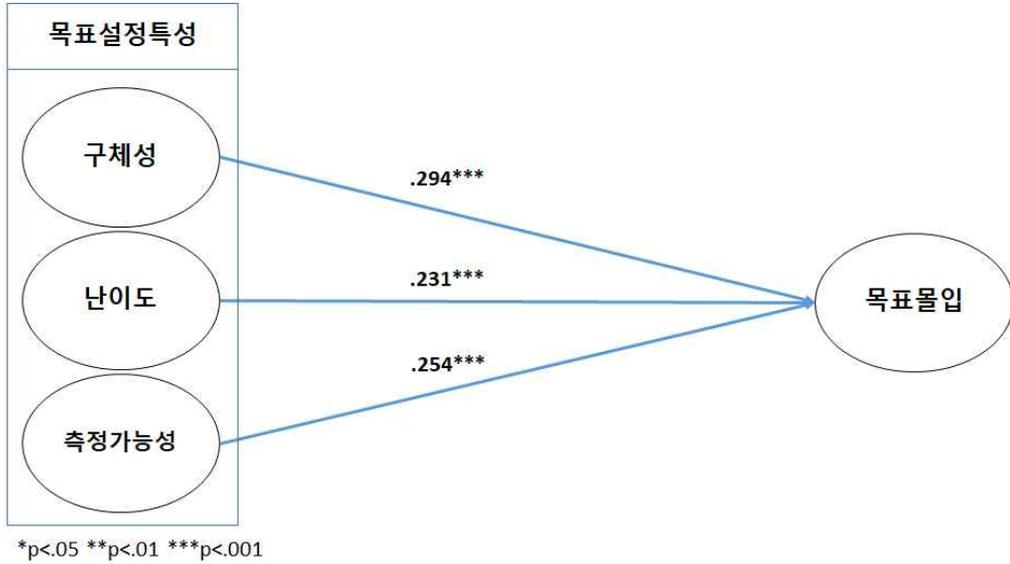
[표 4-15] 독립변수와 종속변수(목표몰입)간 계수^a

모형	비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계		
	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	
2	(상수)	2.281	.273		8.350	.000		
	구체성	.301	.051	.294	5.955	.000	.743	1.346
	난이도	.177	.043	.231	4.084	.000	.564	1.774
	측정가능성	.181	.041	.254	4.426	.000	.547	1.827

a. 종속 변수: 목표몰입, 유의확률 : * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

다중회귀분석 결과, 구체성의 t값이 5.955(p= .000), 난이도의 t값은 4.084(p= .000), 측정가능성 t값은 4.426(p= .000)로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체성이 높을수록(B= .301), 난이도가 높을수록(B= .177), 측정가능성이 높을수록(B= .181) 목표몰입이 높아지는 것으로 나타났으며, 독립변수에서는 구체성($\beta = .294$)이 종속변수인 목표몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로는 측정가능성($\beta = .254$)이며, 난이도가($\beta = .231$) 낮은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목표설정 특성과 목표몰입에 대한 가설검정 결과는 [그림 4-2]와 같다.



[그림 4-2] 목표설정 특성과 목표몰입과의 가설검정 결과

다중회귀분석 결과에 의하면 가설 H2-1, H2-2, H2-3 모두 채택(지지)되었다. 독립변수인 목표설정 특성이 종속변수인 목표몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설검정 결과는 [표 4-16]과 같다.

[표 4-16] 독립변수와 종속변수(목표몰입)에 대한 가설검정 결과

연구 가 설		유의확률	결과
H2	목표설정 특성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H2-1	구체성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H2-2	난이도는 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H2-3	측정가능성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택

4.5.3 목표몰입이 직무성과에 미치는 영향

마지막으로 매개변수인 목표몰입이 종속변수인 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 매개효과란 독립변수가 종속변수에 미치는 영향관계가 있었는데, 그 사이에 매개변수가 개입되면 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 감소 또는 소멸하는 효과를 의미한다(신채상, 2019). 매개변수는 독립변수와 동일하게 종속변수에 미치는 변수이지만, 순서적인 측면에서는 독립변수와 종속변수 사이에 있는 변수이다. 다시 말해, 독립변수에 영향을 받으면서 종속변수에 영향을 미치는 변수이다(송지준, 2019).

Baron & Kenny의 매개효과 분석은 3단계로 이루어 지는데, 제1단계는 독립변수가 매개변수에 미치는 유의한 영향관계로 회귀분석을 통하여 두 변수간에 미치는 영향관계를 분석하고, 통계적으로 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 하며, 제2단계는 독립변수가 종속변수에 미치는 유의한 영향관계, 제3단계는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 유의한 영향관계를 분석한다(송지준, 2019).

매개효과 분석시 최종판단은, 3단계에서 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는 부분매개효과, 영향을 미치지 않으면 완전매개효과이다(송지준, 2019).

본 연구에서도 기존에 정립된 Baron & Kenny의 매개효과 3단계 분석을 단계적으로 적용하여 목표설정 특성이 직무성과에 영향을 미치는데 목표몰입이 어떤 매개효과를 보이고 있는지 분석하였다.

제1단계, 회귀분석을 이용하여 목표설정 특성인 구체성, 난이도, 측정가능성이 매개변수인 목표몰입에 미치는 영향관계를 파악하였다. 여기서 모든 변수들간에는 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야만 한다(송지준, 2019).

[표 4-17] 매개효과 1단계(독립변수→매개변수) 분석계수^a

모형		비표준 계수		표준계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
1	(상수)	2.281	.273		8.350	.000
	구체성	.301	.051	.294	5.955	.000
	난이도	.177	.043	.231	4.084	.000
	측정가능성	.181	.041	.254	4.426	.000

a. 종속 변수: 목표몰입

b. 예측변수: (상수), 측정가능성, 구체성, 난이도

1단계 회귀분석 결과, 구체성이 목표몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($t=5.955$, $p=.000$), 난이도도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고($t=4.084$, $p=.000$), 마지막으로 측정가능성 역시 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=4.426$, $p=.000$). 따라서 매개효과 분석 1단계에서 구체성, 난이도, 측정가능성은 조건에 만족한다고 분석 되었다.

제2단계에서도 회귀분석을 실시한다. 독립변수가 종속변수에 미치는 유의한 영향관계를 파악하기 위하여, 독립변수에 구체성, 난이도, 측정가능성을 투입하고, 종속변수로 직무성과를 투입하여 분석을 실시하였다. 분석 결과는 아래 [표 4-20]과 같이 나타났다.

구체성은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($t=8.245$, $p=.000$), 난이도도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고($t=5.939$, $p=.000$), 마지막으로 측정가능성 역시 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=5.611$, $p=.000$). 따라서 매개효과 분석 2단계에서도 구체성, 난이도, 측정가능성은 조건에 만족한다고 분석 되었다.

[표 4-18] 매개효과 2단계(독립변수→종속변수) 분석계수^a

모형	비표준 계수		표준계수	t	유의확률	
	B	표준오차	베타			
2	(상수)	1.239	.248		5.000	.000
	구체성	.378	.046	.349	8.245	.000
	난이도	.233	.039	.289	5.939	.000
	측정가능성	.209	.037	.277	5.611	.000

a. 종속 변수: 직무성과

b. 예측변수: (상수), 측정가능성, 구체성, 난이도

제3단계에서도 회귀분석을 실시한다. 독립변수에 구체성, 난이도, 측정가능성, 목표몰입(매개변수)를 투입하고, 종속변수로 직무성과를 투입하여 분석을 실시하였다. 분석 결과는 아래 [표 4-19]와 같이 나타났다.

[표 4-19] 매개효과 3단계(독립변수+매개변수→종속변수) 분석계수^a

모형	비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	공선성통계량	
	B	표준오차	베타			허용오차	VIF
3	(상수)	.151	.233		.650	.516	
	구체성	.235	.041	.217	5.702	.000	.670 1.492
	난이도	.149	.034	.184	4.342	.000	.536 1.865
	측정가능성	.122	.033	.162	3.744	.000	.516 1.936
	목표몰입	.477	.043	.452	11.158	.000	.590 1.695

a. 종속 변수: 직무성과

b. 예측변수: (상수), 측정가능성, 구체성, 난이도, 목표몰입

3단계에서는 목표몰입(매개변수)이 직무성과(종속변수)에 유의한 영향을 미쳐야만 3단계 조건을 만족하게 되는데, 분석결과를 보면 목표몰입은 직무성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($t=11.158$, $p=.000$), 3단계의 조건을 만족시켰다.

[표 4-18,19]에서 알 수 있듯이, 3단계 모형에서 독립변수인 목표설정 특성인 구체성, 난이도, 측정가능성은 2단계 모형의 회귀계수(비표준화 및 표준화)에 비해 통계적으로 유의미하게 감소[①구체성: .349→ .217(p= .000), ②난이도: .289→ .184(p= .000), ③측정가능성; .277→ .162(p= .000)] 하였는바, 구체성과 난이도, 측정가능성 모두가 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 부분매개하고 있음을 알 수 있다.

4.5.4 목표몰입이 직무성과에 미치는 영향 요약

[표 4-20] 매개효과 분석 결과 요약

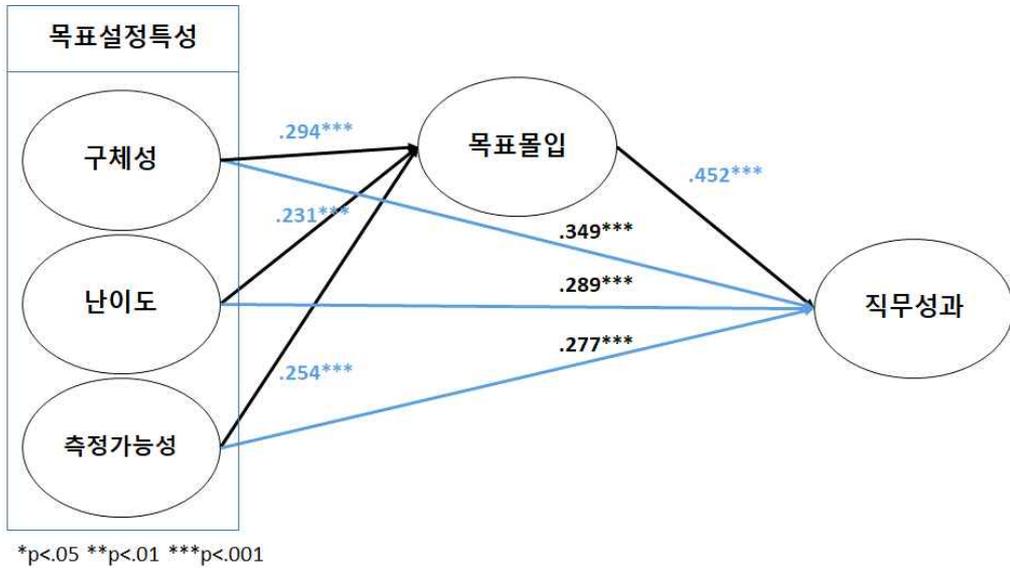
	Step1		Step2		Step3	
	(종속변수:목표몰입)		(종속변수:직무성과)		(종속변수:직무성과)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
상수	2.281		1.239		.151	
공통역량	.301	.294***	.378	.349***	.235	.217***
직무역량	.177	.231***	.233	.289***	.149	.184***
관리역량	.181	.254***	.277	.277***	.122	.162***
목표몰입					.477	.452***
R ²	.410		.565		.685	
수정R ²	.405		.561		.681	
F	75.742***		141.414***		177.248***	

Durbin-Watson : 2.010

*P<.05 **p<.01 ***p<.001

결국, 매개모형에서 “목표몰입이 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다” 라는 가설 H3은 지지되어, “목표설정 특성 중 구체성이 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다”라는 가설H3-1은 지지되었고, “목표설정 특성 중 난이도가 직무성과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다”라는 가설H3-2가 지지되었으며, “목표설정 특성 중 측정가능성이 직무성

과에 미치는 영향관계를 목표몰입이 매개할 것이다”라는 가설H3-3도 지지되었다.



[그림 4-3] 목표몰입의 매개효과 가설검정 결과

목표설정 특성이 직무성과에 미치는 영향관계에서 목표몰입이 매개역할을 할 것이라는 가설을 검정하기 위하여 매개 회귀분석을 실시한 가설검정 결과는 [표 4-21]과 같다.

[표 4-21] 목표몰입의 매개효과 가설검정 결과

연구 가 설		유의확률	결과
H3	목표몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000	채택
H3-1	목표설정 특성중 구체성이 직무성과에 미치는 영향 관계를 목표몰입이 매개할 것이다.	.000	채택
H3-2	목표설정 특성중 난이도가 직무성과에 미치는 영향 관계를 목표몰입이 매개할 것이다.	.000	채택
H3-3	목표설정 특성중 측정가능성이 직무성과에 미치는 영향 관계를 목표몰입이 매개할 것이다.	.000	채택

본 연구에서는 목표설정 특성과 직무성과와의 관계에서 구체성, 난이도, 측정가능성이 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 목표설정 특성과 목표몰입과의 영향관계에서도 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 그리고 목표몰입이 직무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었고, 매개효과 연구에서도 목표몰입이 목표설정 특성과 직무성과 사이에서 매개영향을 하는 것으로 나타났다. 그리고 목표설정 특성과 직무성과와의 영향관계에서 목표몰입이 구체성, 난이성, 측정가능성에서 부분매개효과를 보이고 있다는 것이 통계적으로 유의미하게 검정되었다.

본 연구에서 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구를 위하여 설정한 가설에 대하여, 실증분석한 결과인 가설 검정결과를 종합 요약하면 [표 4-22]와 같다.

[표 4-22] 연구가설 검정결과 종합 요약

연구 가 설		Beta값 (유의확률)	검정 결과
H1	목표설정 특성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
H1-1	구체성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.349 (.000)	채택
H1-2	난이도는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.289 (.000)	채택
H1-3	측정가능성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.277 (.000)	채택
H2	목표설정 특성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.		채택
H2-1	구체성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.294 (.000)	채택
H2-2	난이도는 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.231 (.000)	채택
H2-3	측정가능성은 목표몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.254 (.000)	채택

H3	목표몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.452 (.000)	채택
H3-1	목표설정 특성 중에서 구체성이 직무성과에 미치는 영향 관계에서 목표몰입이 매개영향을 미칠 것이다.	.217 (.000)	채택 (부분 매개)
H3-2	목표설정 특성 중에서 난이도가 직무성과에 미치는 영향 관계에서 목표몰입이 매개영향을 미칠 것이다.	.184 (.000)	채택 (부분 매개)
H3-3	목표설정 특성 중에서 측정가능성이 직무성과에 미치는 영향 관계에서 목표몰입이 매개영향을 미칠 것이다.	.162 (.000)	채택 (부분 매개)

지금까지의 선행연구에서, 목표설정 연구의 대다수는 내용의 중요성, 특히 목표 난이도 및 목표 명확성 연구에 초점을 맞추고 있으며(Kanfer, 1990), 기존에 400개에 가까운 연구는 명확하고 어려운 목표들이 더 나은 실적을 이끌어 낸다고 보여 주었다(Locke & Latham, 1990). 최근 이은숙(2016)과 민경진(2017)의 연구에서는 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 경영성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 본 연구에서도 선행연구의 결과와 동일하게 목표설정 특성의 목표의 구체성, 목표의 난이도, 측정가능성은 목표몰입과 직무성과에 영향을 미치고 있다는 것이 밝혀졌다.

이상의 연구에서 알 수 있듯이 조직 구성원들 즉, 종업원들에게 목표를 부여시 목표를 구체적이고 도전가능하면서 어느 정도 난이도가 있고, 그 결과를 측정 가능하게 부여하면 종업원들이 목표달성을 위하여 목표에 몰입하게 되고 그 결과로 직무성과가 높게 나타나게 할 수 있다라는 사실을 알 수 있다.

V. 결론

5.1 연구의 결론

저성장기 중소기업은 자생의 길을 가기가 힘겨운 현실이다. 자원이 제한적인 중소기업들이 성장과 생존을 위해 지속적으로 재무적인 자원을 투입하여 생산성을 내기가 정말 어려운 현실임을 감안하면, 조직구성원의 일하는 방식을 바꾸어 생산성을 올리는 방법을 고민하는 것이 하나의 대안이 될 수 있다.

기업이 지속적으로 성장하기 위해서는 Operation경쟁력, Management 경쟁력을 가져야 한다. 이중 Operation경쟁력은 기동성, 변신력, 상황적응력이 필요한 요소라 중소기업 입장에서는 제반 기반이나 시스템이 부족하여 경쟁력을 갖추기가 쉽지 않아 보인다. 그러나 Management 경쟁력은 문제가 보이는 현장에 대하여 기초질서를 바로 잡고, 기본을 준수하고, Speedy한 경쟁력으로 다양성을 갖추고 Cost 리더십을 창출함으로써 충분히 가능한 영역이라 판단된다.

본 연구의 목적은 조직구성원들이 그들의 직무를 수행함에 있어서 제대로 된 목표를 설정하고 지속적인 과정관리와 피드백을 함으로써 목표달성에 몰입하게 하고 이를 통하여 직무성과와 경영성과를 낼 수 있는 방안을 도출하여, 현재 및 미래에도 지속적인 성장을 할 수 있도록 방향성을 제시해 주는 이론적 근거를 제공하기 위함이다.

본 연구를 통해 도출된 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기존 선행연구들을 분석하여 목표설정 특성은 목표의 구체성, 목표의 난이도, 목표의 측정가능성 3개의 요인으로 구분하여 직무성과에 미치는

영향을 살펴본 결과, 3개의 요인 모두 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 목표설정 특성이 목표몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 3개의 요인 모두 목표몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 목표설정 특성과 직무성과 간에 목표몰입의 매개효과를 분석한 결과 모두 직무성과에 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 볼 때, 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 중요한 효과가 있는 것으로 나타났다.

5.2 연구의 시사점 및 한계

5.2.1 연구의 시사점

이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 세가지의 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 기업이 구성원들의 목표설정관리를 통한 생산성을 향상하기 위하여, 제대로 된 목표설정관리 방법을 정립하면, 다른 많은 보상요소를 투입하지 않고서도 업무성과를 낼 수 있는 방안으로 효율적인 목표관리를 통하여서도 가능하다는 것을 확인하였다.

둘째, 기업의 조직관리 전략의 일환으로 직원들에 대한 평가체계를 구축할 때 목표에 대한 종업원들의 인식과 목표설정 특성이 미치는 영향을 함께 고려하면 직무성과를 더 높일 수 있고 이를 위하여 구성원들의 목표몰입을 유도할 수 있는 하나의 방향성을 제시하였다.

셋째, 연구의 표본을 한 집단이 아니라 산업이 다른 이질적인 여러 집단을 대상으로 수집 분석함으로써 이전 연구들과 차별성이 크며, 목표설정특성이 목표몰입을 통한 직무성과에 미치는 논리는 모든 기업들에게 공통적으로 적용가능함을 본 연구를 통하여 제시하였다.

5.2.2 연구의 한계점과 향후 연구방안

본 연구에서도 다음과 같은 몇가지 한계점을 지니고 있다.

첫째, 기존 선행연구를 바탕으로 변수를 설정하였기 때문에 타당도와 신뢰도가 어느 정도 보장된 채로 연구가 진행되어 근본적인 한계점을 가지고 있다고 할 수 있다.

둘째, 본연구에서 자료수집으로 사용한 설문항목은 일반적으로 설문 응답자의 주관적인 판단에 의한 답변이 반영되어 개인적인 가치관과 기준의 차이가 발생할 수 있다는 한계점이 존재한다.

셋째, 직무성과에 대한 측정항목은 실제 상대방과의 실적차이를 정확하게 인식하지 못하고 개인의 주관적인 판단에 의존하여 실제 실적 데이터와 차이가 있을 수 있는 한계점이 존재하였다.

위와 같은 한계점이 존재함에 따라 본 연구관련된 향후의 과제로 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 직무성과가 개인의 목표설정 특성이외 개인의역량과 동기부여, 회사의 보상수준에 따라 영향을 받을 수 있음을 배제할 수 없으므로 이에 대한 추가 변수설정을 통한 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 직무성과 평가방법이나 관리자의 판단기준, 평가자의 영향력에 따라

평가결과가 다르게 나오는 점들을 감안하여 이를 보완하기 위한 연구와 관련한 방법의 제시가 필요하다.

셋째, 직무성과에 따른 개인에게 적절한 보상이 주어지는가의 여부에 대한 관찰이 어려우므로 종업원들과 목표설정과정에서 목표설정 합의와 중간관리가 적절하게 이루어지고 있는지에 따라 결과가 어떻게 달라질 수 있는가에 대한 추가 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강미옥. (2012). “셀프리더십이 개인의 직무성과 및 일 관련 행동에 미치는 영향에 관한 연구-자율-통제문화의 조절효과를 중심으로”. 송실대학교 대학원 석사학위논문.
- 권미경. (2009). 직무태도가 직무성과에 주는 영향에 관한 연구. 건국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 권성열. (2017). “성취목표지향성이 학습전이와 직무성과에 미치는 영향”. 울산대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 권혁민. (2006). “목표지향성(Goal Orientation)이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구”. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 기도사키 마사타카. (2009). 김경인 옮김. 『목표관리 잘하는 법』. 서울: 더난출판.
- 김기석. (2014). “호텔기업에서 목표관리(MBO) 및 시장지향성이 조직유효성에 미치는 영향”. 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.
- 김경환. (2011). “호텔조리종사원의 주방환경이 자기효능감과 조직몰입·직무성과에 미치는 영향”. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 김대성. (2008). “보상유형과 성과관리시스템이 조직문화와 직무태도에 미치는 영향”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미숙. (2007). “조직구성원의 목표성향이 직무성과에 미치는 영향”. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 김재덕. (2006). “학교 상황에 따라 학교장의 도덕적 지도성이 학교조직 효과성에 미치는 영향”. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은희. (2008). “성과관리제도 하에서 팀장급 리더들의 코칭활동이 구성원 직무성과에 미치는 영향 연구”. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종훈. (2003). “판매사원의 셀프리더십이 영업성과와 직무만족에 미치는 영

- 향”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜숙. (2002). “연봉제의 종업원 수용성에 관한 연구”. 한국외국어대학교 세계경영대학원 석사학위논문.
- 노경섭. (2014). 『제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS 21』. 서울: 한빛아카데미.
- 민경진. (2017). “종업원의 보상시스템 인식과 목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 경영성과에 미치는 영향”. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 박경원. (2010). “초등학교 교과 교육과정 운영 평가 모형 개발 및 적용에 관한 연구”. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 백석남. (2015). “구성원의 셀프리더십이 직무성과와 직무만족에 미치는 영향 - 서울 시내 특1급 호텔조리사를 중심으로”. 단국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박재희. (2018). “성과관리시스템의 조직공정성요인이 직무태도와 경영성과에 미치는 영향”. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 박한섬. (2011). “셀프리더십이 업무성과와 직무만족에 미치는 영향 - M금융 판매회사 재무설계사를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박혜원. (1995). “목표난이도와 과업수행자신감이 목표몰입과 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송지준. (2019). 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』. 서울: 21세기사.
- 신구범외. (2003). 『조직관리론』. 서울: 형설출판사.
- 신장환. (2004). “목표관리(MBO)의 특성이 목표관리 효과성에 미치는 영향에 관한 연구”. 고려대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 신채상. (2019). “컨설턴트 간의 협업이 컨설팅완성도에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 신철우. (2005). “목표설정이론의 특성이 조직성과에 미치는 영향관계에 관한 탐색적 연구”. 산업경영연구원 제28권 3호.
- 안태완. (2014). “B사 조직 구성원의 목표지향성이 개인 직무성과에 미치는

- 영향”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오선영. (1997). “목표설정방법과 목표의 자기 관련성이 목표몰입과 수행에 미치는 영향”. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종승. (2016). “목표설정과 심리적 임파워먼트가 조직시민행동과 재무성과에 미치는 영향”. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종환. (2015). “금융업 종사자의 셀프리더십이 직무몰입 및 직무만족과 업무성과에 미치는 영향”. 전북대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이주영. (2007). “목표설정이론의 특성이 목표관리 효과성에 미치는 영향에 관한 연구”. 한양대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이은숙. (2016). “목표설정 참여와 목표몰입이 경영성과에 미치는 영향”. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 이훈영. (2013). 『이훈영 교수의 통계학』. 서울: 도서출판 청람.
- 장서윤. (2014). “항공사 객실승무원 교육훈련요인이 교육훈련전이, 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 조민정. (2016). “셀프리더십이 직무성과에 미치는 영향”. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 최창호. (2014). “고객과 컨설턴트간의 유대관계가 컨설팅 프로젝트 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 최창호. (2018). 『논문 작성을 위한 SPSS, AMOS 한번에 끝내기』. 서울: (주) 피오디컴퍼니.
- 카나츠 켄지, 성진중 옮김(2003). 『관리직을 위한 목표관리 입문』. 서울: 한국재정경제연구소.
- 한종문. (2005). “목표설정이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구-제약회사를 중심으로”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 허남식. (2013). “성가평가의 공정성과 직무태도와의 관계에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍준석. (2015). “목표관리의 특성이 근로자 태도 및 역량에 미치는 영향에 관한 연구”. 서울과학기술대학교 산업대학원 석사학위 논문.

2. 국외문헌

- Earley, P. C., & Erez, M. (1991). Time-dependency effects of goals and norms: The role of cognitive processing on motivational models. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 717.
- Erez, M., and I. Zidon. (1984). Effect of goal acceptance on the relationship of goal difficulty to performance. *Journal of Applied psychology* 69 (1): 69-78.
- Erez, M., and R. Arad. (1986). Participative goal-setting: Social, motivational, and cognitive factors. *Journal of Applied psychology* 71 (4): 591-597.
- Erez, M., and I. A. Judge. (2001). Relationship of core self-evaluation to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied psychology* 86 (6): 1270-1279.
- Hollenbeck, John R., and Howard J. Klein. (1987). "Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research." *Journal of applied psychology* 72.2 : 212.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of applied psychology*, 74(1), 18.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 75-130.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal-setting process: conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of applied psychology*, 84(6), 885.
- Klein, H. J., & Lee, S. (2006). The effects of personality on learning: The mediating role of goal setting. *Human Performance*, 19(1),

43–66.

- Latham, G. P., & Kinne, S. B. (1974). Improving job performance through training in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 187.
- Latham, Gary P., and J. James Baldes. (1975). "The" practical significance" of Locke's theory of goal setting." *Journal of Applied Psychology*, 60.1 : 122.
- Latham, Gary P., and Gary A. Yukl. (1975). "A review of research on the application of goal setting in organizations." *Academy of management journal*, 18.4 : 824–845.
- Latham, G. P., & Marshall, H. A. (1982). The effects of self-set, participatively set and assigned goals on the performance of government employees. *Personnel Psychology*, 35(2), 399–404.
- Locke, Edwin A. (1968). "Toward a theory of task motivation and incentives." *Organizational behavior and human performance* 3.2 : 157–189.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of management review*, 13(1), 23–39.
- Locke, Edwin A. (1991). "The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core." *Organizational behavior and human decision processes*.
- Locke, Edwin A., et al. (1981). "Goal setting and task performance: 1969 – 1980." *Psychological bulletin* 90.1 : 125.
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice–Hall, Inc.
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey." *American psychologist* 57.9 : 705.
- Muchinsky, P. M. (2011). *Psychology applied to work* (10th ed.). NC:

Hypergraphic Press.

- Packard, Thomas. (1989). *"Participation in decision making, performance, and job satisfaction in a social work bureaucracy."* Administration in Social Work 13.1 : 59–73.
- Sagie, Abraham. (1996). *"Effects of leader's communication style and participative goal setting on performance and attitudes."* Human Performance 9.1 : 51–64.
- Sims Jr, Henry P., and Peter Lorenzi. (1992). *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in organizations.* Sage Publications, Inc.
- Steers, R. M. (1976). Factors affecting job attitudes in a goal-setting environment. *Academy of Management Journal*, 19(1), 6–16.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management.* New York, 202.
- Tubbs, Mark E. (1993). "Commitment as a moderator of the goal-performance relation: A case for clearer construct definition." *Journal of Applied Psychology*, 78.1 : 86.
- Vroom, Victor Harold. (1964). *Work and motivation.* Vol. 54. New York: Wiley.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation “ A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14 (1): 59–78.
- Wright, Patrick M. (1992). "An examination of the relationships among monetary incentives, goal level, goal commitment, and performance." *Journal of Management*, 18.4 : 677–693.

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

저는 현재 한성대학교 대학원에서 “목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향”이라는 주제로 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내주시어 본 설문에 응답하여 주시면 진심으로 감사하겠습니다.

본 설문조사의 자료는 모두 익명으로 처리되며, 그 결과는 통계법 제 33조에 의거 순수한 학문적 연구 이외의 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

2019년 10월

지도교수: 정 수 환 (한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 스마트융합학과)
연구자: 변 희 섭 (한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 석사과정)
연락처: 010-3708-3687, e-mail: byunh2@naver.com

<설문작성시 주의사항>

1. 설문응답에 소요되는 시간은 약 6분입니다.
2. 각 문항을 읽고, 평소 생각을 솔직하게 응답하여 주십시오.
3. 본 설문의 모든 항목을 빠뜨리지 마시고 응답하여 주십시오.
4. 설문 중 궁금하신 사항은 연구자에게 문의하여 주십시오.
5. 연속적으로 동일한 번호에 반복하여 체크한 설문지는 통계분석 시 사용할 수 없습니다.

I. 목표설정 특성

▶ 다음은 귀하가 과업을 수행하는데 있어서 목표설정 특성과 관련된 사항들입니다. 귀하가 생각하는 정도에 체크(√)하여 주십시오.

- 목표 구체성이란 정확히 무엇을 해야하는지 직무목표를 명확히 제시해 주는 것을 말한다.

목표 구체성에 관한 사항	전혀 그렇지 않다							보통 이다							매우 그렇다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1. 나의 직무목표는 구체적이고 명확하여 무엇을 해야할지를 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나의 목표들은 5가지 이상 상세한 항목들로 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 나는 과업수행을 위한 업무계획을 세우고 이를 추진하는 것이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 나는 달성해야 할 목표가 무엇인지 구체적으로 기록하고 추진하는 것이 효과적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 나는 상사가 내가 달성해야 할 목표에 대하여 구체적으로 설명할수록 목표달성 가능성이 높다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 나는 목표설정시 나에게 의견을 제시할 충분한 기회가 주어질수록 목표달성 가능성이 높다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

- 목표 난이도란 목표달성을 위한 어려움의 정도를 말한다.

목표 난이도에 관한 사항	전혀 그렇지 않다							보통 이다							매우 그렇다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1. 나의 직무목표는 도전할 만하고 노력하면 달성 가능한 수준에서 설정되어 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나의 직무목표들은 달성하기 위해 약간의 목표 난이도가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 나는 목표달성을 위해 업무의 속도와 양을 조절할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 나에게 주어진 목표는 나의 역량으로 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 나는 목표달성을 위한 업무방법을 선택하여 실행할 수 있는 재량권이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 나는 목표달성을 위한 의사결정의 결과에 대해 충분히 예측 가능하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

- 목표달성 측정가능성이란 계량화 또는 수치화된 척도로 목표달성 여부와 성과의 객관적인 측정이 가능한 정도를 말한다.

목표달성 측정가능성에 관한 사항	전혀 그렇지 않다							보통이다							매우 그렇다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1. 나의 정량적인 직무목표는 달성여부를 객관적으로 측정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나의 정성적인 직무목표는 달성여부를 객관적으로 측정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 나의 정량적인 직무목표는 제대로 평가되고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 나의 정성적인 직무목표는 제대로 평가되고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 나의 직무목표 달성 실적과 평가결과는 거의 일치한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 우리 회사는 직무목표 달성 평가가 공정하게 이루어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

II. 목표몰입

- ▶ 다음은 귀하가 과업을 수행하는데 있어서 목표몰입과 관련된 사항들입니다. 귀하가 생각하는 정도에 체크(√)하여 주십시오.

- 목표몰입이란 조직구성원이 목표를 잘 이해하고 그것을 달성하고자 하는 의지를 말한다.

목표몰입에 관한 사항	전혀 그렇지 않다							보통이다							매우 그렇다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1. 나는 목표가 구체적일수록 목표달성에 몰입할 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나는 목표의 난이도가 있을수록 몰입의 필요성이 높다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 나는 목표 달성여부가 측정가능할 수록 더욱 몰입할 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 나는 직무에 몰입할수록 나의 직무목표 달성도가 높아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 나는 직무목표 달성에 몰입할수록 나의 직무수행역량이 향상될 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

6. 나는 직무목표 달성에 몰입할수록 나의 직무수행 만족도가 높아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 나의 직무목표 달성은 나의 성장과 발전에 긍정적인 역할을 할 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅲ. 목표몰입과 직무성과

- ▶ 다음은 귀하가 과업을 수행하는데 있어서 목표설정이 명확하고, 목표달성을 위해 노력할 때 직무성과에 어떠한 영향이 있는지에 관한 사항들입니다. 귀하가 생각하는 정도에 체크 (√)하여 주십시오.

- 직무성과란 집단과 개인이 담당한 직무의 성취도 또는 달성도를 말한다.

직무성과에 관한 사항	전혀 그렇지 않다							보통이다							매우 그렇다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1. 목표달성에 몰입함으로써 나의 정량적인 직무목표 달성도가 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 목표달성에 몰입함으로써 나의 정성적인 직무목표 달성도가 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 목표달성에 몰입함으로써 나의 전체 직무목표 달성도가 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 목표달성에 몰입함으로써, 나의 직무수행 역량이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 목표달성에 몰입함으로써, 나의 직무 만족도가 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 목표달성에 몰입함으로써 나의 직무목표 달성도가 부서내 동료보다 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 목표달성에 몰입함으로써 내가 이룬 직무성과는 부서 평가에 공헌한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 목표달성에 몰입함으로써 내가 이룬 직무성과는 회사 성장에 공헌한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

■ 다음의 문항은 통계처리를 위한 기본적인 사항들입니다. 해당하는 곳에 체크 (√)하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 귀하의 학력은?

- ① 고졸 이하 ② 전문대 졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸

4. 귀하가 속한 산업은 무엇입니까?

- ① 제조업 ② 도소매업 ③ 금융,보험업 ④ 전기/정보통신업
⑤ 전문, 과학 및 기술서비스업 ⑥ 공공행정서비스업 ⑦ 교육서비스업
⑧ 보건 및 사회복지 서비스업 ⑨ 운수 및 창고업 ⑩ 숙박 및 음식점업
⑪ 건설업 ⑫ 농업,임업,어업 및 광업 ⑬ 기타

5. 귀하의 직위(직책)은?

- ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 ⑥ 임원급
⑦ 기타()

6. 귀하가 최근 재직중인 회사에서 근무한 기간은?

- ① 3년 미만 ② 3년이상 5년 미만 ③ 5년이상 10년 미만 ④ 10년 이상

7. 귀하의 근무 분야는?

- ① 본사 지원 및 관리부서 ② 본사 영업관리 부서 ③ 영업지점
④ 투자관련 부서 ⑤ 고객응대, 민원관리 부서 ⑥ 연구개발부서
⑦ 생산부서 ⑧ 생산관리부서 ⑨ 기술 서비스 제공부서 ⑩ 기타

8. 귀하의 고용형태는?

- ① 유기 계약직 ② 무기 계약직 ③ 전문 계약직 ④ 정규직

9. 귀하의 회사 규모(종업원 수)는?

- ① 50인 미만 ② 50인~100인 미만 ③ 100인~300인 미만
④ 300인~500인 미만 ⑤ 500인 이상

☺ 귀중한 시간에 설문예 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.
귀사와 귀하의 앞날에 무궁한 발전이 함께하기를 기원드립니다. ☺

ABSTRACT

A Study on the Effect of Goal Setting Characteristics on Employee's Job Performance through Goal Commitment

Byun, Hee-Sub

Major in Management Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service &
Consulting

Hansung University

With the recent low-growth market situation, many companies are struggling to survive and ensure sustainable growth of their businesses, but they have not easily deviated from the low-growth framework. In this current situation, companies are required to find ways to achieve high management performance through the efficient management of given resource and the strategic management of the organization.

The purpose of the present study is to propose a way to increase the productivity through the efficient management and organized management of corporate human resources. In other words, the purpose of the project is to provide support the theory that setting a specific goal make the corporate human resources commit to achieving the goal and this result in high productivity of the company result from the high performance of

individuals.

The present study represents the mediated effect between goal commitment and job performance having goal commitment as a parameter and job performance of employees as a dependent variable and goal setting characteristics having goal specificity, goal difficulty, and goal measurability as subfactors as independent variables.

The present study adopted precedent study, literature review, and empirical research. The sample for this study consisted of employees from five or more industries' instead of specific industries. To reveal the purpose of the study well, the sample consisted of employees from the whole country and factor analysis, feasibility analysis, and regression analysis are conducted on the result of the questionnaires. T. The result of this study was statistically significant given that the analysis showed that the goal setting characteristics and the job performance, and the goal commitment and the job performance were statistically significant.

The results of this study are summarized as follows. First, by analyzing the precedent studies, the characteristics of goal setting were classified into three factors: goal specificity, goal difficulty, and goal measurability. The three factors were statically significant and had positive effects on the job performance.

Second, as a result of examining the influence of goal setting characteristics on goal commitment, all three factors showed a statistically significant positive effect on goal commitment.

Lastly, as a result of analyzing the mediating effect of goal commitment between goal setting characteristics and job performance, all of them were partially mediated to job performance. Based on these

results, it was found that the goal setting characteristics had an important effect on employees' job performance through goal commitment.

【Key Words】 Goal Setting, Goal Specificity, Goal Difficulty, Goal Measurability, Goal Commitment, Job Performance