

Rasch 분석을 활용한 일터에서의 목표지향성 측정도구 타당화 연구

이진주*

한양대학교 교육공학 박사

문찬영**

포항공과대학교 소셜데이터사이언스학과 석사과정

이진주***

KAIST 과학영재교육연구원 연구조교수

요 약

[연구목적] 본 연구의 목적은 기존 학업 맥락에서 개발되었던 목표지향성 측정도구가 국내 일터 맥락에서 사용될 수 있도록 측정도구의 적용성 및 전반적 유용성을 제고하고, Rasch 분석을 활용하여 측정도구를 타당화 하는 것이다.

[연구방법] 국내 일터 맥락을 반영하기 위하여 선행연구 검토와 2차에 걸친 전문가 번역 과정을 통해 예비문항을 도출하였다. 이후 국내 성인 근로자 300명을 대상으로 데이터를 수집하였으며, 요인분석, Rasch 분석을 활용하여 목표지향성 측정도구의 개별 문항의 적합도, 곤란도, 응답 범주의 적절성 등을 확인하였다.

[연구결과] 첫째, 요인분석을 통해 3개의 하위요인 구조의 타당성을 확인하였다. 둘째, Rasch 분석 결과, 적합도가 기준에 미치지 못하는 3개 문항을 식별하였고, 문항 곤란도와 응답 범주의 적절성을 종합적으로 고려하여 국내 일터에서 활용하기 위한 재검토 방안을 논의하였다. 마지막으로 목표지향성 측정도구는 수용할 수 있는 수준의 신뢰도를 확보하였다.

[연구의 시사점] 이상의 과정을 통해 학문적으로는 이론 및 통계적으로 타당한 측정도구를 제안하여 보다 정확한 해석을 통해 연구의 신뢰도를 제고하였으며, 실천적으로는 조직 구성원들의 목표지향성 수준을 측정 및 변별할 수 있는 시사점을 제공하였다.

주제어

목표지향성, 문항반응이론, 측정도구 타당화, Rasch 모형

논문접수일

2024년 3월 15일

최종수정일

2024년 6월 5일

게재확정일

2024년 6월 7일

* 제1저자, E-mail: pearlee87@gmail.com

** 공동저자, E-mail: fullmcy@postech.ac.kr

*** 교신저자, E-mail: jinju@kaist.ac.kr

본 연구는 한국연구재단과 한국경영교육학회에서 정한 연구윤리규정을 준수함.

I. 서론

목표지향성은 ‘성취’에 대한 개인의 성향으로(VandeWalle, 1997), 조직 구성원의 직무열의 및 성과와 직결된다(Payne et al., 2007). 그러므로 목표지향성에 대한 올바른 이해와 정확한 측정은 조직 구성원의 동기를 고취시키고 업무 생산성을 제고하는데 유의미한 시사점을 가져다줄 수 있다. 특히 팀 내 조화와 조직의 목표 성취를 추구하는 국내 기업 내에서 조직 구성원의 목표지향성은 생산성, 조직 구성원 만족도 및 조직의 효율성을 설명할 수 있는 주요 요인 중 하나로 볼 수 있다(이정원과 진현, 2016).

조직 구성원의 성향을 이해하고 관리하는 것은 조직의 인사관리 전략 및 정책에 관한 의사결정을 내리는 데 필수적인 요건 중 하나이다(Hogan and Holland, 2003). 이에 국내 문화를 민감하게 반영하여 조직 구성원의 성향을 파악하는 데 사용할 수 있는 측정도구를 개발 및 타당화하려는 시도들이 꾸준히 진행되고 있다(김정원과 조대연, 2023; 조현정 외, 2021). 그러나 국내 연구에서 사용되는 목표지향성 측정도구는 Button et al.(1996)의 2요인, VandeWalle(1997)의 3요인, Janssen and Prins(2007)의 2×2요인 등 다양한 모델을 바탕으로 임의로 조정되어 사용되고 있으며, 일부 연구에서는 학업 목표지향성 측정도구를 그대로 활용하거나 6점이나 7점 척도를 5점 척도로 대체하여 사용하는 등 일관성이 결여된 상태이다.

일터와 학습 맥락에서의 목표지향성은 서로 다른 특성을 가진다. 학습 맥락에서의 목표지향성은 주로 학업 성취에 초점을 맞추어 학생들이 어떻게 학습 목표를 설정하고 도전적인 학업 활동에 참여하는지를 중심으로 연구되어 왔다. 반면, 일터에서의 목표지향성은 개인의 경력 개발, 직무 만족도 및 조직 내 성과와 같은 다양한 직무 관련 결과들과 연계된다. 따라서 이 두 맥락에서 목표지향성을 측정하고 적용하는 도구는 그 목적과 요구 사항이 상이하며, 이러한 차이점을 명확히 이해하는 것이 중요하다. 일터 맥락에서 연구를 진행할 때 상술한 목표지향성의 차이를 고려하지 않은 채 측정도구를 사용할 경우, 연구 과정 및 결과의 신뢰도 문제를 일으킬 수 있으며, 더 나아가 조직 맥락에서 목표지향성의 역할에 대한 이해를 저해할 수 있으므로 이에 대한 유효성과 신뢰도를 재점검할 필요가 있다. 이론적, 통계적으로 검증된 측정도구로 목표지향성을 정확하게 측정하는 것은 이론적으로 일터 맥락에서 목표지향성을 올바르게 설명할 뿐 아니라 효과적인 인력개발 및 관리 전략을 수립하는 데 기여할 수 있다.

이에 본 연구에서는 목표지향성 측정도구의 적용성 및 전반적인 유용성을 제고하기 위하여, Rasch 모형을 이용하여 국내 일터 맥락에서 목표지향성 측정도구의 타당성과 신뢰성을 면밀히 검토하고자 한다. Rasch 분석은 문항반응이론(Item Response Theory, IRT)의 하나로, 검사도구로 측정된 심리적 특질(trait)과 문항 응답 간의 관계를 보여준다. 또한 문항의 적합도, 문항 곤란도, 응답 범주(item category)의 적절성을 평가할 수 있다는 장점이 있다(이익섭 외, 2007). 이를 위해 본 연구에서는 일터 맥락에서 목표지향성을 측정하기 위한 목적으로 개발된 VandeWalle(1997)의

도구를 채택·변안하여 국내 직장인들을 대상으로 연구를 수행하였다. 그리고 연구결과를 통해 타당화한 측정도구를 제안하여 이론적으로 보다 정확한 해석을 할 수 있도록 하여 연구의 신뢰도를 제고하는 데 기여하고자 한다. 그리고 실무적으로는 일터 맥락에서 목표지향성을 올바르게 측정하도록 하여 국내 조직의 성과관리 전략 및 전반적인 조직 효율성을 향상하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

2.1 목표지향성

목표지향성이란 개인이 목표를 달성, 혹은 회피하고자 하는 내적 성취동기를 의미하며, 일터 맥락에서 목표지향성은 개인의 숙련도 향상 및 타인으로부터 좋은 평가를 얻고자 하는 마음에서 비롯되는 내적 성취동기(Dweck and Leggett, 1988), 혹은 성취 상황에서의 개인적인 목표 성향 차이(VandeWalle, 1997)라고 정의된다. 인적자원개발에서의 목표지향성은 재정적 성과, 혁신성, 시장 지향성과 같은 조직 수준의 성과와 관련될 뿐만 아니라(Che-Ha et al., 2014), 직원의 창의성과 조직학습 등과도 관련되어 있다(Chadwick and Raver, 2015; Zhang et al., 2020). 따라서 일터에서의 목표지향성은, 구성원들이 자신의 과업을 수행할 때 새로운 기술을 학습하여 적용하고 도전적인 상황을 극복해내는 일련의 과정을 도와 보다 높은 수준의 성취목표를 달성하는데 기여한다. Kaplan and Norton(2004) 또한 목표지향성이 조직구성원들의 성과를 향상시키고, 태도를 개선하며, 혁신적인 창조능력을 이끌어낸다는 점에서 인적자원개발 및 교육 분야에 유용한 시사점을 제공한다고 하였다.

이처럼 목표지향성은 조직 구성원이 자신의 능력을 개발하여 타인으로부터 부정적인 평가를 회피하고자 하는 동기를 부여하고, 성과를 달성하고자 노력하는 행동양식으로 작용하여 조직 내 학습을 촉진하는 문화를 형성하는 데 기여하기도 한다(Chadwick and Raver, 2015). 더불어 목표지향성은 정보를 정교화하는 과정을 통해 개인 창의성에 긍정적으로 영향을 주며(Zhang et al., 2020), 이러한 창의성을 기반으로 조직은 혁신적인 성과를 창출할 수 있다(Anderson et al., 2014). 따라서 높은 목표지향을 가진 구성원들로 이루어진 조직은 변동성이 큰 환경 속에서 지속적으로 성과를 창출하고 조직의 경쟁우위를 달성할 수 있었다.

2.2 목표지향성 측정도구

목표지향성이 학업 맥락에서 시작하여 인적자원개발 및 관리 분야로 확대되었다는 점을 고려할 때, 선행연구에서 개발된 측정도구가 다른 분야에 적용될 수 있는 타당성을 확보하였는지를 살펴볼 필요가 있다.

학습 맥락에서 목표지향성을 확인하기 위한 목적으로 개발된 대표적인 측정도구는 Elliot and McGregor(2001)가 개발한 측정도구이며, “나는 종종 수업 내용을 내가 원하는 만큼 잘 이해하지 못할까봐 걱정된다(Sometimes I’m afraid that I may not understand the content of this class as thoroughly as I’d like)” 등과 같은 문항에서 알 수 있듯이 학업성취를 측정하고 있다. 유사한 맥락에서 Midgley et al.(1998)이 개발한 측정도구는 “나는 열심히 노력해서 문제를 풀 때 수학이 즐겁다(I feel really pleased in math when I solve a problem by working hard)” 등의 문항을 포함하고 있는데, 초등학교와 중학교 학생들을 대상으로 개발 및 타당성 검증이 수행되었기 때문에 문항을 그대로 번안하여 일터 맥락에 적용하기에는 용어와 맥락이 부적절함을 알 수 있다. 따라서 앞서 언급한 측정도구를 일터 맥락에 적합한 용어인 일터, 과업, 상사 등으로 번안하더라도 구체적인 표현과 측정 대상의 경험과 개념에 대한 이해에 상당한 차이가 존재할 수 있으므로 일터 맥락에 적합한 목표지향성 측정도구 개발과 타당성 검증이 필요하다(Button et al., 1996; Vandewalle et al., 2019).

현재까지 목표지향성 관련 연구에서 사용되는 측정도구 중 비교적 조직의 맥락을 잘 반영하고 있는 것은 VandeWalle(1997)의 측정도구이다. VandeWalle(1997)는 기존의 측정도구는 호의적인 평가와 성공 추구만 반영하였을 뿐 부정적인 평가를 회피하려는 욕구는 고려하지 않았다고 지적하며 학습목표지향, 성과증명목표지향, 성과회피목표지향으로 구성된 목표지향성의 3요인 구조를 제시하였다(VandeWalle and Cummings, 1997). 더불어 Vandewalle et al.(2019)는 동일한 측정도구를 활용하여 메타분석을 실시해 ‘증명’과 ‘회피’로 구분한 3요인 구조가 학습과 성과를 보다 정확하게 예측한다는 사실을 검증하여 3요인 구조의 타당성을 밝히고 있다. 그럼에도 불구하고 측정도구를 개발을 위해 수집된 표본이 대학원생 561명으로 이루어져 있어, 실제로 조직에서 발생하는 과업 수행의 맥락을 정확히 이해하고 있는 대상으로부터 자료를 수집하지 못했다는 한계가 있다.

2.3 국내 목표지향성 관련 연구 현황 및 이슈

국내 연구에서 사용된 목표지향성 측정도구의 현황을 파악하기 위하여 한국학술지인용색인(KCI)에서 ‘목표지향’과 ‘목표지향성’을 키워드로 검색하였다. 출판 시기는 목표지향성 연구가 처음 시작된 2002년 1월부터 연구를 시작한 2024년 4월까지로 설정하였으며, 연구의 질적 우수성을 확보하기 위해 한국학술지인용색인(KCI)에 등재된 연구물에 한하여 검색을 실시하였다. 그 결과 총 816건의 연구물이 검색되었으며, 다음과 같은 절차를 거쳐 최종 검토 대상 연구를 선정하였다.

1차로 세 명의 연구자가 수집된 816건의 논문을 대상으로 제목과 초록을 검토하여 목표지향성과 관련이 없는 연구를 제외하였으며, 2차로 본문을 확인하여 연구 대상자가 조직 구성원이 아닌 연구, 측정도구를 확인할 수 없는 질적 연구를 제외하여 총 729편의 연구가 제외되었다. 구

체적으로 Button et al.(1996), Elliot and McGregor(2001), VandeWalle(1997) 등의 선행연구에서 제시하는 목표지향성 개념을 언급하지 않은 이신복과 하규수(2021)의 연구 외 120편, 숙달목표지향성 혹은 학습목표지향성만을 다룬 홍은수와 박종욱(2021)의 연구 외 41편, 수행목표지향성 혹은 성과목표지향성만을 다룬 최현성과 정남운(2021)의 연구 외 4편, 연구 대상자가 미성년인 학생 혹은 대학생으로 학업 측면에서 진행된 김선경 외(2021)의 연구 외 386편, 목표지향적 행동 모형과 관련된 김기완과 이경찬의 연구 외 116편, 스포츠 분야의 목표지향성과 관련된 임영진과 송은섭(2019)의 연구 외 52편, 측정도구에 대한 메타분석을 수행한 신소희와 양명희(2019)의 연구 외 2편, 비공개 연구인 권성연(2008)의 연구 1편이 제외되었다.

최종적으로 선정된 검토 대상 연구는 총 87편으로 원측정도구, 수정 혹은 보완 사항, 연구물 수, 문항 수, 척도, 측정도구의 신뢰도, 요인적 재량을 <표 1>에 정리하였다.

〈표 1〉 측정도구별 국내 목표지향성 연구에서의 사용 사례

원측정도구	활용 방법	연구물 수	문항 수	척도	신뢰도	요인적재량 (최소-최대)
Button et al. (1996)	원척도 (기준)	—	16개	7점	>0.76	0.41 이상
	김병용(2007) 수정	3	8-14개	5-7점	>0.84	0.491~0.889
	박미숙(2009) 수정	4	8-16개	5점	>0.68	0.373~0.950
	이경옥(2002) 수정	1	20개	6점	>0.75	미기재
	이경옥(2002), 문태형(2005) 수정	1	20개	6점	>0.71	미기재
	이화숙(2007), 금은정(2009) 수정	1	14개	5점	>0.78	미기재
	연구자가 직접 번역	13	3-20개	5-7점	>0.60	0.269~0.90
Button et al.(1996), Janssen and Van Yperen(2004)	연구자가 직접 번역	1	8개	5점	>0.81	0.535~0.745
Elliot and McGregor(2001)	원척도 (기준)	—	12개	7점	>0.83	0.74~0.93
	김성영(2017) 수정	1	12개	5점	>0.83	미기재
	박병기와 이종욱(2005) 수정	1	26개	5점	>0.83	미기재
	박병기와 이종욱(2005), 최승운(2013) 수정	1	26개	5점	>0.79	0.576~0.849
	성미송과 박영석(2005) 수정	11	5-16개	3-7점	>0.59	0.5~0.877
	한은숙과 이희경(2013) 수정	1	12개	7점	>0.85	미기재
	연구자가 직접 번역	2	9-12개	5점	>0.73	미기재

〈표 1〉 측정도구별 국내 목표지향성 연구에서의 사용 사례 (계속)

원측정도구	활용 방법	연구물 수	문항 수	척도	신뢰도	요인적재량 (최소-최대)
Janssen and Van Yperen(2004)	원척도 (기준)	—	19개	7점	>0.90	0.44~0.85
	연구자가 직접 번역	2	16개	5점	>0.83	0.55~0.78
Janssen and Prins (2007)	원척도 (기준)	—	20개	7점	>0.71	0.52~0.87
	김종현과 강영순(2012) 수정	1	13개	7점	>0.81	0.643~0.852
	연구자가 직접 번역	6	7-13개	5-7점	>0.74	0.482~0.910
Midgley et al. (1998)	원척도 (기준)	—	18개	5점	>0.74	0.42~0.81
	연구자가 직접 번역	2	16-18개	5점	>0.79	미기재
Papaioannou and Christodoulidis(2007)	원척도 (기준)	—	12개	5점	>0.82	0.65~0.86
	연구자가 직접 번역	1	12개	5점	>0.80	미기재
Silver et al.(2006), VandeWalle(1997)	원척도 (기준)	—	11-13개	6-7점	>0.76	미기재
	연구자가 직접 번역	1	15개	7점	>0.67	0.592~0.791
Sujan et al. (1994)	원척도 (기준)	—	15개	5점	>0.71	0.52
	연구자가 직접 번역	2	11개	5-7점	>0.64	0.63~0.93
VandeWalle (1997)	원척도 (기준)	—	13개	6점	>0.83	0.60~0.89
	김사라와 유태용(2010) 수정	1	6개	5점	>0.70	미기재
	유태용(2007) 수정	1	13개	5점	>0.70	미기재
	정성훈과 유태용(2008) 수정	4	9-13개	5점	>0.77	미기재
	지성철(2011), 권혁민(2006), 최광준(2013) 수정	1	17개	5점	>0.62	0.413~0.813
	최병권 등(2011) 수정	2	9-13개	5-7점	>0.86	0.65~0.899
	연구자가 직접 번역	18	6-13개	5-7점	>0.72	0.587~0.916
VandeWalle and Cummings(1997)	원척도 (기준)	—	14개	6점	>0.71	미기재
	연구자가 직접 번역	1	9개	5점	>0.83	미기재
이주화와 김아영 (2005)	원척도 (기준)	—	20개	6점	>0.72	0.43~0.81
	원문 수정 사용	3	15-20개	5-6점	>0.72	미기재

※ 해당 연구에서 확인적 요인분석만을 수행한 경우, 요인적재량을 기재하지 않았음.

검토 대상 연구의 측정도구 사용 현황을 살펴보면 VandeWalle(1997)의 측정도구가 27건으로 가장 빈번히 수정·번역되어 사용되었으며, Button et al.(1996)의 측정도구가 23건, Elliot and McGregor(2001)의 측정도구가 17건, Janssen and Prins(2007)의 측정도구가 7건 수정·번역되어 사용된 것을 확인하였다.

<표 1>에서 확인할 수 있듯이, 검토 대상 연구에서 목표지향성을 측정하는 데 다음과 같은 세 가지의 문제가 있었다. 첫째, 측정도구의 문항 수를 임의로 변경하는 문제이다. Button et al. (1996)의 연구에서 목표지향성은 16개의 문항으로 개발되었으나 국내연구에서 활용되는 과정에서 문항의 개수가 11개로 축소되었으며, 15개의 문항으로 구성된 Janssen and Prins(2007)의 측정도구를 직접 번역하여 사용하는 과정에서도 문항의 개수가 13개로 축소되었다. 또한 VandeWalle (1997)의 13개 문항 중 6개의 문항만으로 목표지향성을 측정하는 경우도 있었다(고수일, 2011; 김사라와 유태용, 2010; 김수 등, 2018; 김주현과 문영주, 2014).

둘째, 목표지향성 요인 구조를 변경하여 사용하는 문제이다. 예를 들어, Midgley et al.(1998)의 측정도구에서는 목표지향성을 3요인(학습목표지향성, 숙달접근목표지향성, 숙달회피목표지향성)으로 제시하였으나 2요인(숙달목표지향성, 수행목표지향성)만으로 임의 변경하여 선행연구의 요인구조를 축소하는 경우와, Janssen and Prins(2007)의 2×2요인 측정도구가 3요인 구조로 변경되는 경우 등이 있었다(김희수, 2007; 유희경 등, 2010; 이의연과 전정호, 2017).

마지막으로 셋째, Likert 척도의 간격을 수정하는 문제이다. 7점 Likert 척도로 개발된 Button et al.(1996)의 측정도구를 별도의 타당화 과정 없이 5점으로 수정하여 사용하거나, 7점 Likert 척도로 개발된 Janssen and Prins(2007)의 측정도구를 5점으로 변경하여 사용한 연구들이 존재했다(지성호 등, 2018; 이의연과 전정호, 2017). 조직 맥락에서 널리 사용되고 있는 VandeWalle(1997)의 측정도구는 6점 척도지만 연구자에 따라 척도를 5점, 7점으로 수정하여 사용하는 경우가 빈번하였다(김소영 등, 2018; 박노운, 2011; 오승하 등, 2015; 이정언, 2018; 최효임과 유태용, 2021).

이상의 논의를 통해 인적자원개발 및 관리 분야 연구자 및 실천가들이 객관적이고 타당한 연구를 수행하고, 일터 현장에서 활용할 수 있도록 측정도구의 타당성 확보가 필요함을 확인하였다. 이에 본 연구에서는 일터 맥락에서 개발되어 인적자원개발 분야의 특성이 고려된 VandeWalle (1997)의 측정도구를 국내 사정에 맞게 변안한 후, 실증적 분석을 실시하여 국내 일터 맥락에서 활용할 수 있는 목표지향성 측정도구의 타당도와 신뢰도를 확보하고자 한다.

III. 연구방법

본 연구는 탐색적 요인분석으로 측정도구의 요인 구조를 검토하고, 확인적 요인분석으로 모형의 적합도를 제시한다. 다음으로 Rasch 분석을 통해 문항의 적합도와 곤란도, 응답범주의 적절성을 확인한다.

Rasch 분석은 고전검사이론이 가지는 한계를 보완할 수 있기 때문에 본 연구 목적을 달성하는데 가장 적절한 방법이다. 고전검사이론의 한계는 첫째, 문항 고유의 특성이 있음에도 문항의 난이도 등이 응답자 집단의 특성으로 변화될 수 있으며, 둘째, 검사도구의 특성으로 응답자의 능력이 다르게 추정될 수 있다는 점이다(성태제, 2016). 하지만 Rasch 분석은 응답 집단 특성에 영향

을 받지 않고, 응답 범주의 적절성을 평가할 수 있기 때문에 5에서 7점으로 다양한 척도가 혼용되고 있는 목표지향성 측정도구의 응답범주를 확인할 수 있다는 장점이 있어 본 연구 목적을 달성하기에 적합한 방법이다.

3.1 원도구 번역

본 연구에서 원도구 번역은 두 차례에 걸쳐 이루어졌다. 1차로는 교육공학 및 인적자원개발 분야 박사학위 소지자 2인이 영문으로 된 원도구를 국문으로 번역하였다. 2차로는 번역된 문항이 언어적, 문화적, 심리학적으로 동등한(equivalent) 설문 문항으로 작성되었는지를 확인하기 위하여 3인의 전문가가 내용타당성을 확인하였다. 전문가는 이중 언어구사자(bilingual)이며, 목표지향성의 내용과 측정도구에 대한 이해도가 있는 인적자원개발 분야 및 관련 분야 박사학위 소지자, 교육 및 연구 현장에서 5년 이상의 경력을 갖춘 전문가의 3가지 기준을 모두 충족하는 3인으로 선정하였다.

전문가 검토 결과, 한국에서 특정 단어가 사용되는 맥락을 고려하여 부적절한 용어를 수정하였으며, 문맥상 자연스럽게 의미가 전달되도록 운문하여 예비 문항을 구성하였다. 또한 문항 전체의 일관성을 유지하기 위하여 용어를 통일하였다. 예를 들어, 원문항의 ‘I often look for opportunities to develop new skills and knowledge.’는 1차 번역에서 ‘나는 일터에서 새로운 지식과 기술을 개발할 수 있는 기회들을 자주 찾는다’로 번역되었으나, 기술과 지식이 반드시 ‘일터’에만 있을 필요가 없으며, 원문항에도 일터를 의미하는 영어 단어가 포함되어 있지 않아 ‘나는 새로운 기술과 지식을 개발할 수 있는 기회들을 자주 찾는다.’로 수정되었다. 또한 원문항의 ‘I’m concerned about taking on a task at work if my performance would reveal that I had low ability.’는 1차 번역에서 ‘내 수행결과를 통해 무능함이 드러나는 상황이라면 그 과업을 맡는 데 부담을 느낀다’로 번역되었으나, ‘무능’이라는 단어가 유발하는 부정적인 인상이 강해 한국인들의 정서와 맞지 않는다는 의견, 전체 문항의 일관성을 고려해 과업을 업무로 변경해야 한다는 의견을 반영하여 ‘나는 내 업무 능력의 부족함이 드러날 가능성이 있는 과업을 맡는 것을 염려한다.’로 수정되었다.

이상의 절차를 통해 최초의 영문 도구와 번역된 도구를 비교하여 의미가 변화되지 않도록 하였으며, 한국의 근로자들이 문항에 응답하는 과정에서 발생할 수 있는 인지적 부담을 줄이고 문항 전체의 일관성을 유지할 수 있도록 개선하여 번역상의 오류를 최소화하였다.

3.2 척도 결정

원도구는 6점 척도로 개발되었으나, 국내에서는 정성훈과 유태용(2008)이 원도구를 5점 척도로 번역한 버전이 널리 활용되고 있다. 따라서 본 연구에서는 최종 5점 척도 구성된 예비 문항을 구성하고 그 타당성을 확인하였다.

5점 척도를 선택한 근거는 다음과 같다. 첫째, 5점 척도를 사용함으로써 중립적인 선택지를 제공할 수 있다. 일터 맥락에서 목표지향성이라는 심리적 변인에서 중립적인 선택지가 없으면, 응답자가 특정한 태도나 의견을 선택하는 데 긍정이나 부정으로 몰아서 응답하는 응답 편향이 발생할 수 있기 때문이다(Johns, 2005; Tourangeau and Yan, 2007). 둘째, 5점 척도를 사용해도 데이터의 신뢰성을 유지할 수 있다. 7점 척도를 사용하면 1점, 7점의 극단을 회피하는 경향이 있어 5점 척도 응답 결과와 유사한 분포 형태를 가질 뿐만 아니라, 통계적으로도 신뢰도에서 큰 차이가 나타나지 않기 때문이다(Cicchetti et al., 1985). 마지막으로 셋째, 간소화된 구조를 통해 응답자로 하여금 응답의 부담을 줄이고, 직관적인 응답을 유도하여 자료의 일관성과 타당성을 확보할 수 있기 때문이다.

3.3 데이터 수집

데이터 수집은 국내 기업에 재직 중인 근로자 500명을 응답자를 대상으로 2023년 5월 11일부터 15일까지 4일간 온라인 설문조사를 통해 진행되었으며 배포된 500부 중 300부(응답률 60%)만이 회수되었다. 단변량 자료의 이상치를 제거하기 위해 점수를 표준화하여 중심에서 얼마나 떨어져있는지를 표준화 점수(Z점수)로 확인한 결과, Z점수가 절대값 3보다 큰 경우는 없었다(건강보험심사평가원, 2019).

응답자의 분포를 살펴보면 남성이 157명으로 응답자의 52.3%로 남성이 여성보다 많았으나 큰 차이는 없었다. 응답자의 평균 연령은 41.067세이며(표준편차 9.99), 만 30세에서 39세 응답자가 전체 응답자의 38%(114명)로 가장 많았다. 직급에 따라 일반 사원급이 106명(35.3%)으로 가장 많았고, 대리급 사원이 22.3%로 뒤를 이었다. 근속 연수는 10년 이상이 78명으로 전체 응답자의 27.2%를 차지하였으며, 1년 이상에서 3년 미만, 3년 이상에서 5년 미만으로 재직 중이라고 응답한 사람이 각각 67명(22.3%), 64명(21.3%)으로 비슷하였다. 전체 응답자의 56.3%인 169명이 중소기업에 재직 중이라고 응답하였으며, 그 밖에 응답자의 인구통계학적 특성은 <표 2>에 제시하였다.

〈표 2〉 응답자의 인구통계학적 정보 (N=300)

구 분		빈도 (명)	비율 (%)	구 분		빈도 (명)	비율 (%)
성별	1) 남성	157	52.3	직급	1) 일반 사원급	106	35.3
	2) 여성	143	47.7		2) 대리급	67	22.3
연령대	1) 만20 - 29세	29	9.7		3) 과장급	53	17.7
	2) 만30 - 39세	114	38.0		4) 차장급	26	8.7
	3) 만40 - 49세	95	31.7		5) 부장급	31	10.3
	4) 만50 - 59세	49	16.3		6) 임원급 이상	12	4.0
	5) 만 60세 이상	13	4.3		7) 기타	5	1.7

〈표 2〉 응답자의 인구통계학적 정보 (N=300) (계속)

구 분		빈도 (명)	비율 (%)	구 분		빈도 (명)	비율 (%)
최종 학력	1) 고등학교 졸업	36	12.0	근속 년수	1) 1년 미만	33	11.0
	2) 2, 3년제 대학 졸업	54	18.0		2) 1년-3년 미만	67	22.3
	3) 4년제 대학교 졸업	167	55.7		3) 3년-5년 미만	64	21.3
	4) 대학원 졸업(석사, 박사)	43	14.3		4) 5년-8년 미만	31	10.3
					5) 8년-10년 미만	27	9.0
					6) 10년 이상	78	26.0
산업군	1) 서비스업	54	18.0	회사 형태	1) 대기업	45	15.3
	2) 제조/화학	61	20.3		2) 중소기업	169	56.3
	3) 의료/제약/복지	33	11.0		3) 외국계기업	13	4.3
	4) 유통/무역/운송	20	6.7		4) 공공기관 및 공기업	55	18.3
	5) 교육업	39	13.0		5) 기타	17	5.7
	6) 건설업	25	8.3	합계		300	100.0
	7) IT/웹/통신	23	7.7				
	8) 미디어/디자인	1	0.3				
	9) 은행/금융업	10	3.3				
	10) 기관/협회	16	5.3				
	11) 기타	18	6.0				

3.4 분석 방법

3.4.1 요인분석

본 연구에서는 원도구를 변안하여 사용하였으므로, 측정하고자 한 내용이 정확히 측정되었는지 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 모형의 적합도 확인을 위해 확인적 요인분석도 실시하였다. 또한 χ^2 검증을 통해 본 연구에서 설정한 모형과 수집된 자료와의 일치 정도를 검증하였다. 다만, χ^2 검증이 표본의 크기에 민감하게 반응한다는 점과(Browne and Cudeck, 1993) 대안적인 적합도 지수를 함께 고려하여 본 연구에서는 상대적으로 표본의 크기에 덜 민감한 TLI(Tucker-Lewis Index, $\geq .90$), CFI(Comparative Fit, $\geq .90$), Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation, $\leq .10$), SRMR(Standardized Root Mean Square Residual, $\leq .05$)을 활용하였다(Browne and Cudeck, 1993; Hu and Bentler, 1999). 마지막으로 개별 문항의 타당도가 요인적재량 .5를 초과하는지 확인하였다.

3.4.2 Rasch 모형 분석

본 연구에서 목표지향성은 특정한 행동의 빈도나 정도를 평가하기 위함이므로, 미리 정해진 범주에 따라 평가하는 Andrich(1978)의 평정척도모형을 적용하였으며, Likert 5점 척도를 사용하였다. 문항의 적합도, 곤란도, 응답 범주의 적절성을 평가하여 문항을 개선한다. 분석에는 jMetrik 통계 프로그램이 사용되었다.

첫째, 각 문항의 내·외적합 지수로 문항의 적합도를 확인하였다. 각 문항의 내적합 지수와 외적합 지수가 적합도 지수가 0.7 이하 1.3 이상이고, Z값이 -2보다 작거나 2보다 큰 경우 부적합한 문항으로 판단한다(Bond and Fox, 2015; Bond et al., 2020).

둘째, 문항마다 개인의 속성 점수와 곤란도에 관한 분포도를 비교하여 문항 곤란도를 확인하였다. 문항 곤란도는 응답자가 개별 문항에 어느 정도로 동의할 수 있는가에 대한 쉬움과 어려움 정도이다. 본 연구는 다양한 개인의 속성을 폭넓게 측정할 수 있도록 문항 곤란도가 고루 분포하였을 때 적절하다고 판단하였다(Hong et al., 2005).

셋째, 5점 척도로 결정된 응답 범주의 간격이 적절한지 확인하기 위해 범주 확률 곡선(category probability curve)을 통해 응답 범주의 적절성을 평가하였다. 또한 응답자의 특성과 응답 범주의 분포를 비교하여 변별력을 갖추고 있는지를 검토하였다.

3.4.3 신뢰도 분석

측정 문항의 신뢰도를 검증하기 위하여 두 가지 신뢰도 계수를 확인하였다. 일반적으로 신뢰도 분석에서는 Cronbach's α 계수값만 확인하지만, Cronbach's α 는 충족시켜야 하는 비현실적인 가정들로 인한 문제가 지적되므로 본 연구에서는 ω 계수를 추가로 검토하였다(McDonald, 1970). 신뢰도는 Cronbach's α 계수가 .7 이상, McDonald's ω 계수가 .6 초과인 경우 신뢰도를 확보한 것으로 판단한다(Bagozzi and Yi, 1988).

IV. 연구결과

본 연구의 목적은 Rasch 분석을 활용하여 일터에서 사용되는 목표지향성 측정도구의 적절성, 곤란도, 범주 확률 등의 타당성을 확인하는 것이다. 가장 먼저 본 연구에서 수집한 자료가 정규성 가정을 충족하는지를 검증하기 위하여 목표지향성 13개 문항의 왜도와 첨도를 확인하였다. 각 문항의 평균은 최소 3.03에서 최대 3.56이며, 왜도는 -0.43에서 -0.10, 첨도는 -0.80에서 -0.26의 분포를 가지는 것으로 나타났다. 선행연구에서 제시하는 기준에 따라 왜도의 범위가 절댓값 3을 넘지 않으며, 첨도 역시 절댓값 1을 넘지 않아(Kline, 2023), 본 연구에서 수집한 자료는 정규성 가정을 충족하는 것을 확인하였다.

4.1 요인분석 결과

탐색적 요인분석으로 개별 문항의 요인적재량을 확인한 결과, 누적 분산은 60.265%로 추출된 요인이 전체 분산의 약 60%를 설명할 수 있는 것으로 나타났다. Bartlett 구형성 검증 결과, χ^2 는 1973.095이며, KMO 값은 .873으로 $p=.000$ 으로 나타나 수집한 자료가 요인분석에 적합함을 확인하였다(송지준, 2011). 요인적재량을 통해 개별 문항의 타당도를 확인한 결과를 <표 3>에 요약하였으며, 요인적재량이 0.5 이하이거나, 두 개 이상의 요인에 중복으로 적재되는 문항은 없는 것을 확인하였다.

〈표 3〉 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

	1	2	3
L3	0.842	-0.378	-0.324
L1	0.822	-0.331	-0.362
L2	0.800	-0.286	-0.388
L5	0.755	-0.323	-0.413
L4	0.655	-0.199	-0.382
A4	-0.340	0.840	-0.073
A3	-0.265	0.838	-0.117
A2	-0.296	0.741	-0.129
A1	-0.296	0.680	-0.029
P2	0.422	0.003	-0.785
P1	0.353	0.088	-0.781
P4	0.579	-0.123	-0.718
P3	0.239	0.222	-0.712

요인추출 방법: 주축 요인추출.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.

다음으로 기존 도구의 구조를 유지한 상태에서 확인적 요인분석을 실시한 결과, 1개의 요인으로 구성된 목표지향성 측정도구의 적합도 지수는 대부분 기준을 충족하지 못하는 것으로 나타났다. CFI와 TLI는 .9를 초과해야 적합한 모형으로 판단할 수 있으나, 1요인 모델은 CFI=.566, TLI=.497로 기준치를 현저하게 밑돌았으며, RMSEA 또한 .208로 기준치 .10을 초과하는 것으로 나타났다.

긍정 문항과 부정 문항이 동시에 사용되는 경우, 심리적 구인의 구조적인 타당성을 저해하기 때문에(DiStefano and Motl, 2009), 방법효과가 발생할 수 있다(이현정 등, 2019). 본 연구에서도

방법효과가 발생하였는지를 확인하기 위하여 측정도구의 하위요인에 따라 긍정 문항(학습목표 지향성 1~5번 문항, 성과증명목표지향성 6~9번 문항) 9개, 부정 문항(성과회피목표지향성 10~13번 문항) 4개를 구분하여 분석하였다. 2요인 모델에서는 전반적으로 모형의 적합도가 상승하여 기준치에 근접하였으나, 모든 영역에서 기준을 충족하지는 못하는 것으로 나타났다(CFI=.807, TLI=.765, SRMR=.115, RMSEA=.140). 긍정, 부정 문항에 대한 오차 공분산 모형, 긍정, 부정 문항에 대한 방법효과를 고려한 모형의 적합도와 요인적재량을 확인한 결과, 긍정문항에 대한 오차공분산 고려 모형을 제외한 나머지 5개 모형에서 적합도 기준을 충족시키지 못하는 것으로 나타났다.

마지막으로 Vandewalle(1997)의 선행연구에서 제시한 3개 하위요인을 기준으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, SRMR을 제외한 모든 적합도 지수가 기준을 충족하는 것으로 나타났다. CFI와 TLI는 각각 .957, .946으로 기준인 .9을 넘었으며, RMSEA 역시 .067로 나타나 본 연구에서 제시하는 .1 기준을 충족하고 있다. 다만 SRMR은 .065로 기준인 .05보다 약간 높게 나타났으나, 나머지 적합도 지수를 종합적으로 검토한 결과 3개의 하위요인의 구조로 되어 있는 모형이 가장 적합함을 알 수 있다.

〈표 4〉 모형의 적합도 지수

모형	χ^2	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1요인 모형	905	65	.566	.479	.170	.208
2요인 모형	438	64	.807	.765	.115	.140
3요인 모형	145	62	.957	.946	.065	.067

다음으로 각 요인 구조에 따라 개별 문항의 설명력을 확인하였다. 1요인 모형의 경우, 앞서 모형 적합도에서도 기준을 충족하지 못하였을 뿐만 아니라, 요인적재량에서도 7개의 문항이 기준 .5를 초과하지 못하는 것으로 나타났다. 2요인 모형의 경우, 3개의 문항이 기준을 충족하지 못하였다. 마지막으로 원적도의 요인구조를 그대로 유지한 3요인 모형은 모든 문항이 요인적재량 기준 .5를 초과하였으며, 요인적재량의 범위는 .583에서 .859로 높은 수준의 설명력을 가지고 있음을 확인할 수 있다.

이상의 요인분석 결과를 토대로 본 연구에서 타당성을 확인하고자 하는 Vandewalle(1997)의 목표지향성 측정도구는 선행연구에서 제시한 요인구조를 그대로 유지하였을 때 모형의 적합도와 개별 문항의 설명력을 확보할 수 있음을 확인하였다.

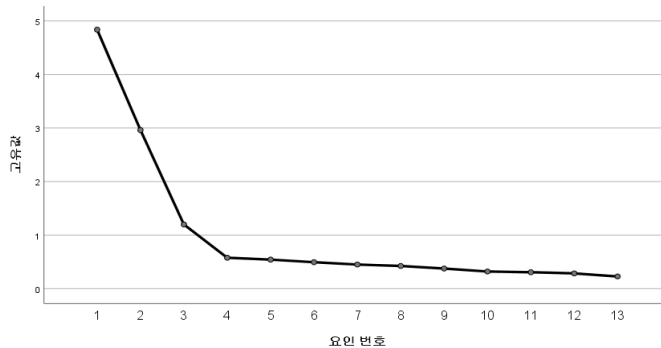
〈표 5〉 확인적 요인분석 결과

문항	1요인 모형	2요인 모형	3요인 모형
1	.699	.694	.715
2	.764	.766	.770
3	.825	.812	.845
4	.582	.589	.583
5	.721	.720	.711
6	.382	.416	.725
7	.437	.466	.738
8	.259	.299	.623
9	.602	.624	.718
10	-.308	.634	.633
11	-.315	.724	.729
12	-.287	.786	.785
13	-.376	.861	.859

4.2 일차원성 검증

Rasch 모델의 기본 가정인 일차원성(unidimensionality)을 충족하는지를 확인하였으며, 모든 문항이 목표지향성이라는 공통된 잠재 특성(a common latent trait)을 대변하는지를 스크리 도표를 통해 확인하였다. SPSS에서 최대우도추정법(maximum likelihood estimation)으로 요인을 추출하고, 요인 간의 상관관계를 고려하여 직접 오블리민(direct oblimin) 회전을 이용하였다. 분석 결과, <그림 1>과 같이 하나의 요인이 전체 분산 중 34.078%를 설명하는 것으로 나타났다. 선행연구에서 제시하는 기준에 따라 가장 큰 고유값을 갖는 주성분이 전체 분산의 20% 이상을 설명하면 일차원성이 성립되므로(이순목, 2000), 본 연구에서 사용한 목표지향성 측정도구는 일차원성 가정을 충족하였다.

〈그림 1〉 스크리 도표를 통한 일차원성 검증 결과



4.3 Rasch 모형 분석 결과

4.3.1 문항 적합도 분석 결과

개별 문항의 적합도는 각 문항의 내적합(infit), 외적합(outfit) 지수를 통해 확인하였다. 문항의 적절성은 선행연구에서 제시하는 기준을 참고하여 내적합과 외적합이 .7 이상 1.3 이하로 판단하였다(Bond and Fox, 2015).

본 연구에서 사용한 VandeWalle(1997)이 개발한 목표지향성 측정도구의 13개 문항의 적절성을 확인한 결과, 3개의 문항의 적합도 지수가 기준을 충족하지 못하는 것으로 나타났다. 3개의 문항은 모두 성과회피 목표지향성 요인에 해당하는 것으로 10, 11, 13번 문항이다. 10번 문항은 “나는 다른 사람들에게 자칫 무능력하게 보일 수 있는 새로운 과업은 피하고 싶다.”로 내적합 지수가 1.340, 외적합 지수가 1.350으로 기준을 충족하지 못하였다. 11번 문항은 “나는 새로운 기술을 배우는 것보다 내 부족한 모습을 보여주지 않는 것이 더 중요하다.”, 13번 문항은 “나는 내가 업무를 잘 해내지 못할 상황들을 피하고 싶다.”로 내적합, 외적합 지수의 기준 범위에서 약간 벗어나고 있음을 확인하였다. 이에 본 연구에서는 문항의 적합도 기준을 충족하지 못하는 3개의 문항에 대한 곤란도와 응답 범주의 적절성 등을 종합적으로 고려하여 문항의 삭제 또는 재검토 방안을 논의하고자 한다.

〈표 6〉 Rasch 분석 결과

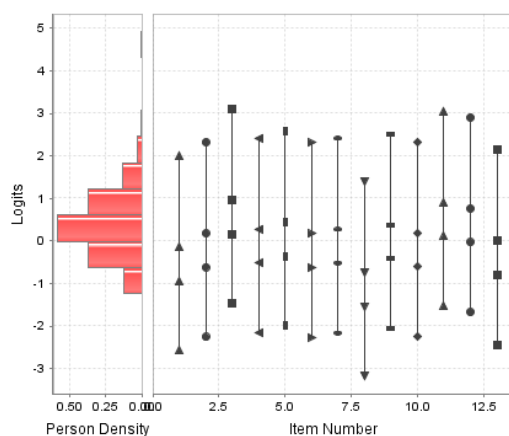
번호	평균	곤란도	표준에러	MNSQ	
				내적합(infit)	외적합(outfit)
1	3.44	-.210	.070	.800	.790
2	3.33	-.050	.070	.930	.910
3	3.03	.340	.070	1.050	1.050
4	3.29	.000	.070	.810	.810
5	3.23	.080	.070	.900	.930
6	3.33	-.060	.070	.770	.760
7	3.29	-.010	.070	.730	.730
8	3.65	-.510	.070	.850	.840
9	3.25	.050	.070	.800	.800
10	3.32	-.050	.070	1.340	1.350
11	3.05	.320	.070	1.320	1.340
12	3.11	.240	.070	1.190	1.180
13	3.39	-.140	.070	1.490	1.480

4.3.2 문항 곤란도 분석 결과

개별 문항에 대한 개인의 특질 점수와 문항의 곤란도 비교를 위해 제거하지 않은 상태에서 총 13개 문항을 분석하였으며, 가장 왼쪽부터 1번 문항부터 순서대로 동의 정도를 확인하였다. 각 문항에 대한 개인의 특질을 기준으로 응답자의 분포를 확인해 보면, 대부분의 문항이 로짓 값의 범위 안에 포함되고 있다. 다만 8번 문항은 응답 범주가 상대적으로 아래쪽에 있기 때문에 로짓 값의 범위 안에 포함되지 못하는 부분이 있다. 이는 목표지향성에 대한 인식 수준이 낮은 응답자들에게는 동의하기 쉬운 문항으로 구성되어 있다는 것을 의미한다. 8번 문항은 “나는 일터에서 다른 사람들이 내가 얼마나 잘하고 있는지 알아주는 것을 좋아한다.”로 성과증명 목표지향성 요인에 속한 문항인데, 8번 문항의 평균값은 3.65로 다른 문항에 비해 평균이 다소 높게 나타나 응답자가 동의하기 쉬운 경향이 있음을 알 수 있다.

그러나 대부분의 문항이 목표지향성을 인식하는 수준에 상관없이 개인의 로짓 점수 범위 안에 포함되고 있어 현재의 문항에서 곤란도를 수정할 문항은 추가로 발견하기 어려웠으며, 목표지향성 인식 수준에 따라 높은 사람과 낮은 사람을 변별할 수 있도록 8번 문항에 한해 개선의 여지가 있음을 확인하였다.

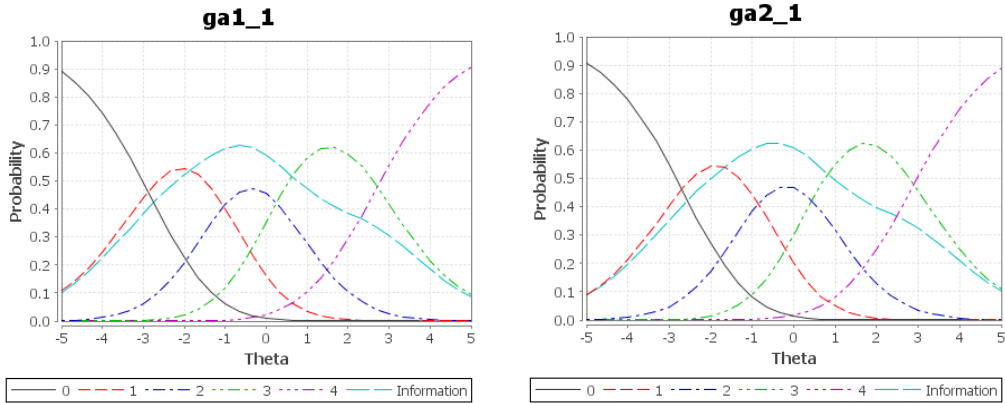
〈그림 2〉 개인 특질 점수와 문항 곤란도의 분포 비교



4.3.3 응답 범주의 적절성 검증 결과

응답 범주의 적절성은 응답자의 인식 수준과 문항 범주로 구분되는 범주 확률 곡선으로 평가한다(홍세희 등, 2018). 본 연구에서 Likert 5점 척도로 구성된 목표지향성 측정도구의 13개 문항과 개인의 특질에 따른 분포를 확인하였다. 범주 확률 곡선의 가로축은 응답을 θ 값으로 변환하여 개인의 인식 수준에 대한 상대적인 점수로 나타내며, 세로축은 문항을 선택할 확률을 보여준다.

〈그림 3〉 응답 범주 확률 곡선



응답 범주 확률을 확인한 결과, 적합도에서 부적절한 3개의 문항을 제외하고 응답 범주 확률 곡선을 확인한 10개의 문항은 유사한 패턴을 보이고 있었다. <그림 3>의 왼쪽은 1번 문항, 오른쪽은 6번 문항의 응답 범주 확률 곡선이다. 1번 문항의 경우, 목표지향성에 대한 개인의 인식 정도를 의미하는 가로축의 θ 값이 -3 이하로 인식 수준이 낮을 경우에는 1번 응답지인 ‘매우 그렇지 않다’에 약 45%에서 90%의 높은 확률로 응답하며, 반대로 θ 값이 3 이상으로 인식 수준이 높은 경우에는 5번 응답지인 ‘매우 그렇다’에 약 50%에서 90%의 확률로 응답함을 알 수 있다. <그림 2>의 결과를 고려할 때, 목표지향성에 대한 인식 수준이 아주 높거나, 아주 낮은 응답자는 상대적으로 소수이지만 이러한 응답자는 반 이상의 확률로 1번이나 5번 선택지를 택할 수 있다. 마찬가지로 <그림 3>의 오른쪽에 있는 6번 문항의 범주 확률 곡선을 보면, 목표지향성에 대한 인식 수준이 높은(θ 값이 3) 응답자들은 약 50%씩의 확률로 4번 선택지(그렇다)와 5번 선택지(매우 그렇다)를 택할 확률이 높다. 인식 수준이 매우 높은 응답자가 많이 분포하는 것은 아니지만, 적은 수의 응답자라도 그 특성을 변별하는 것이 중요하기 때문에 응답 편향을 방지할 수 있도록 문항 곤란도를 확인하였다.

4.4 측정도구의 신뢰도 분석 결과

마지막으로 개별 문항과 나머지 전체 문항들 사이의 상관계수와 두 가지 신뢰도 계수를 확인한 결과, 전체 13개 문항의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .755$, McDonald's $\omega = .799$ 로 나타나 기준을 충족하였다. 또한, 다른 문항을 삭제하여 신뢰도가 향상되는 경우는 없었다.

〈표 7〉 측정도구의 신뢰도 분석 결과

번호	item-rest correlation	문항 삭제 시		번호	item-rest correlation	문항 삭제 시	
		Cronbach's α	McDonald's ω			Cronbach's α	McDonald's ω
1	.446	.733	.774	8	.539	.722	.783
2	.468	.729	.773	9	.583	.716	.770
3	.394	.738	.776	10	.086	.769	.811
4	.447	.732	.779	11	.147	.764	.807
5	.442	.732	.775	12	.186	.759	.805
6	.572	.718	.778	13	.110	.769	.808
7	.573	.718	.776				
전체		Cronbach's $\alpha = .755$				McDonald's $\omega = .799$	

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 일터 맥락 목표지향성 연구에서 활용되고 있는 측정도구의 신뢰도와 타당도를 제고하기 위하여 VandeWalle(1997)의 문항을 국내 일터 맥락에 알맞게 번안하여 Rasch 분석을 통해 새로운 측정도구를 검증하였다. 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

5.1 실천적 시사점

첫째, 본 연구는 직장인을 대상으로 국내 일터에서 사용할 수 있는 목표지향성 측정도구의 타당도를 검증함으로써 측정도구의 실효성을 제고하였다. 먼저 국내 일터 맥락을 충실히 반영하였다. 선행연구에서는 Button et al.(1996), Janssen and Prins(2007), VandeWalle(1997) 등의 측정도구를 일터 및 조직 맥락을 고려하여 개발, 수정하여 활용되었다고 기술되어 있으나, 실제 원본문을 살펴보면 측정도구의 응답자가 대학생으로 구성되어 실제 일터 맥락을 충분히 반영하지 못할 가능성이 있다. 직장인을 대상으로 목표지향성을 측정하였더라도, 연구자가 임의로 수정 및 번안한 측정도구에 대해 적합한 타당화 과정을 거치지 않은 것을 확인할 수 있었다. 이에 본 연구에서는 목표지향성 측정도구를 번안할 때 문화적, 언어적으로 최대한 원칙도와의 동질성을 유지하였다. 이 과정에 성인 학습과 기업교육을 전공한 전문가 3인이 참여하여 해외에서 개발된 문항을 번안할 때 발생하는 언어적 왜곡을 최소화 함과 동시에 실제 기업에 재직 중인 근로자의 의식을 최대한 반영하고자 시도하고 타당성을 확보하였다는 점에 의의가 있다.

둘째, 연구 결과 본 연구에서 새롭게 제안한 측정도구의 문항 중 적합도 지수에서 기준을 약

간 밀도는 3개의 문항을 확인하였다. 그러나 요인분석 결과 및 측정도구의 신뢰도를 고려해 보았을 때, 해당 문항들을 삭제하여 사용하기보다는, 측정도구의 어조를 수정하거나 재검토하는 것을 제안한다. 기준을 벗어난 3개의 문항은 모두 성과회피지향에 해당하는 것으로, 목표를 이루기 위한 맥락보다는 본인의 무능함과 부족함을 드러내지 않고자 하는 성향을 다루고 있어 국내 응답자들에게 부정적인 방향으로 이해되었을 가능성이 크다. 따라서 ‘맡은 과업을 수행할 때’를 상정한 표현을 강조하는 동시에 긍정문으로 대체하는 것을 고려할 수 있다. 예를 들어, 10번 문항(“나는 다른 사람들에게 자칫 무능력하게 보일 수 있는 새로운 과업은 피하고 싶다.”)에 대한 대안으로 “나는 자신이 없는 과업보다는 자신 있게 수행할 수 있는 과업을 선호한다.”와 같은 문항을 고려해 볼 수 있다.

5.2 학문적 시사점

첫째, 본 연구에서는 요인분석과 Rasch 분석을 동시에 사용함으로 각 방법의 장점을 취하고 한계를 보완하여 신뢰성과 타당성 높은 연구결과를 도출하고자 하였다. 연구결과, 고전검사이론 측면에서 요인분석 상 요인적재량이 상대적으로 낮게 나타난 문항과 문항반응이론 측면의 Rasch 분석상에서 기준에 부합하지 않는 문항이 서로 다르게 나타났다. 요인분석은 연구에서 사용된 측정도구의 구조적 타당성을 검증하는 데 주로 사용되는 방법으로, 각 문항이 의도한 요인에 적절하게 반영되고 있는지에 대한 정보를 제공한다(Brown, 2015).

본 연구를 수행한 결과, 3요인 구조에서 모든 문항이 요인적재량 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 1요인과 2요인 구조에서는 요인적재량이 크게 달라지는 현상이 관찰되었다. 이처럼 요인분석은 문항의 구조적 타당성을 확인할 수 있지만, 개별 응답자의 특성을 고려한 정보는 제공하지 못한다. 이에 반해 Rasch 분석은 문항과 응답자 특성 사이의 상호작용을 확인하여 문항의 난이도와 응답자의 인식 수준을 동시에 고려하여 문항의 적합성을 확인할 수 있다는 시사점이 있다(Bond et al., 2020). 본 연구는 이러한 Rasch 분석의 장점을 활용하여 요인분석만으로 확인하기 어려운 3개 문항의 잠재적 문제점을 확인하였으며, 이를 통해 고전검사이론만으로는 확인할 수 없었던 문제를 보완할 수 있었다.

둘째, 국내 일터 맥락에서 연구된 목표지향성 측정도구를 정리하여 그 용도와 한계를 제시하였다. 본 연구에서 제시한 <표 1>은 향후 목표지향성에 관한 연구를 진행하려는 연구자들이 다양한 측정도구 중에서 연구 의도에 가장 적합한 도구를 선택할 수 있음과 동시에, 각 측정도구의 한계를 이해함으로써 연구결과와 해석과 적용에 있어 더욱 신중하게 접근할 수 있게 만드는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다.

5.3 한계 및 제언

첫째, 본 연구에서 사용된 목표지향성 측정도구는 긍정 문항과 부정 문항이 동시에 사용되고

있으나, 이에 따라 발생할 수 있는 방법 효과를 확인하지 못하였다. 긍정 문항과 부정 문항이 동시에 사용되어 측정해야 하는 심리적 구인은 구조적인 타당성을 저해하기 때문에(DiStefano and Motl, 2009), 이 과정에서 의도치 않은 방법효과가 발생할 수 있다(이현정 등, 2019). 본 연구에서도 방법효과가 발생하였는지를 확인하기 위하여 6개 모형(1요인 모형, 2요인 모형, 긍정문항에 대한 오차 공분산 고려 모형(CTCU), 부정문항에 대한 오차 공분산 고려 모형(CTCU), 긍정문항에 대한 방법효과를 요인으로 고려한 모형(CTCM), 부정문항에 대한 방법효과를 요인으로 고려한 모형(CTCM))의 적합도와 요인적재량을 확인하였으나 긍정문항에 대한 오차공분산 고려 모형을 제외한 나머지 5개 모형에서 적합도 기준을 충족시키지 못하는 것으로 나타나 추가적인 분석 결과를 제시하지 못하였다. 후속 연구에서는 긍정 문항과 부정 문항으로 인한 방법효과가 존재하는지에 대한 검증이 필요하다.

둘째, 본 연구는 측정도구의 타당성을 요인분석과 문항반응이론에 근거하여 제시하고 있기 때문에 판별타당도와 예측타당도에 대한 분석 결과를 제시하지 않았다. 이는 본 연구가 해외에서 개발된 목표지향성 측정도구를 국내에서 활용하기 위하여 타당성을 평가하는 것에 초점을 맞추고 있기 때문이다. 따라서 후속연구에서는 유사한 변인과 상관이 있는 인접 변인들을 함께 조사할 필요가 있다. 구체적으로, 측정도구가 측정하고자 하는 개념을 명확하게 측정하는지를 인접 변인과의 상관계수 및 요인적재량 등을 통해 확인할 수 있으며(Hair et al., 2013), 외적 준거를 활용하여 측정도구가 결과를 얼마나 잘 예측할 수 있는지를 확인할 수 있을 것이다(Messick, 1989). 이러한 후속연구를 통해 보다 과학적이고 종합적인 방법으로 측정도구의 타당도를 확보하기 위한 노력이 필요하다.

참고문헌

- 건강보험심사평가원(2019). 이상치 탐색을 위한 통계적 방법과 활용 방안. 건강보험심사평가원.
- 권성연(2008). e-Learning 환경에서 성인학습자의 2×2 성취목표지향성과 자기조절학습에 관한 연구. 학습자중심교과교육연구. 8(1): 23-42.
- 권혁민(2006). 목표지향성이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 고수일(2011). 혁신행동에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과: 목표지향성의 매개역할. 조직과 인사관리연구. 35(1): 1-21.
- 금은정(2009). 대기업 근로자의 성취목표지향과 조직몰입 및 상사의 서번트 리더십의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경은·조성도(2013). 서비스 종업원의 목표지향성과 고객지향성이 감정노동과 직무만족에 미치는 영향. 마케팅논집. 21(1): 1-21.

- 김기완 · 이경찬(2021). 목표지향적 행동모델(MGB)을 적용한 지체장애인의 관광행동 고찰. 관광연구. 36(4): 101 - 122.
- 김민수 · 전희선 · 이은혜 · 신유형(2009). 목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향: 사회화전략의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 22(2): 209 - 231.
- 김병용(2007). 호텔 판매사원의 목표지향성, 판매행동, 그리고 판매성과간의 연구. 관광연구. 22(3): 183 - 204.
- 김사라 · 유태용(2010). 개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 23(3): 525 - 550.
- 김선경 · 오혜림 · 박병기(2021). 초등학교 고학년 학생의 성취목표지향성 중단변화에 대한 코호트 분석. 아동교육. 30(1): 57 - 77.
- 김성영(2017). 목표지향성에 의한 인상관리행동이 직무수행 및 직무성가에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김소영 · 이인석 · 전무경(2018). 임파워링 리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향. 경영연구. 33(2): 285 - 309.
- 김수 · 정복성 · 함상우(2018). 리더의 목표지향성이 구성원의 목표지향성에 미치는 영향: 리더와 구성원 자기효능감의 조절효과. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지. 8(5): 251 - 260.
- 김정원 · 조대연(2023). 재무관리역량 진단도구 개발 연구. 한국경영교육학회. 38(6): 249 - 281.
- 김종현 · 강영순(2012). 목표지향성과 직무수행간의 차별적 관계와 직무 및 학습동기의 매개효과. 상업교육연구. 26(4): 221 - 241.
- 김주현 · 문영주(2014). 사회복지기관 종사자의 목표지향성이 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 미치는 영향 - 경력관련 지속적 학습 (CRCL)의 매개효과를 중심으로. 사회복지연구. 45(4): 381 - 413.
- 김희수(2007). 성인학습자의 목표지향성과 자기효능감에 관한 연구: 교육과정 및 연령을 중심으로. 교육과학연구. 38(2): 247 - 266.
- 문태형(2005). 유아교사의 성취목표성향과 교사효능감의 관계연구. 아동학회지. 26(4): 21 - 33.
- 박노윤(2011). 직무열의의 선행요인과 효과. 경영교육연구. 26(5): 543 - 573.
- 박미숙(2009). 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박병기 · 이종욱(2005). 2×2 성취목표지향성 척도의 개발 및 타당화. 교육심리연구. 19(1): 327 - 352.
- 성미송 · 박영석(2005). 조직 장면에서 2×2 성취 목표 모형의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 18(1): 97 - 117.
- 성태제(2016). 문항반응이론의 이해와 적용. 교육과학사.
- 송지준(2011). (논문작성에 필요한) spss/amos 통계분석방법. 21세기사.
- 신소희 · 양명희(2019). 성취목표지향성 척도 비교 연구. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지. 9(4):

121 - 128.

- 오승하 · 정예슬 · 은혜영 · 손영우(2015). 소명의식과 지속학습활동: 목표지향성과 학습지원인식의 조절된 매개모형. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 28(4): 635 - 661.
- 유태용(2007). 성격의 6요인 (HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 20(3): 283 - 314.
- 유희경 · 김원 · 신용두(2010). 특급호텔의 지식경영시스템, 직원의 목표지향성과 성과의 관계분석. *호텔경영학연구*. 19(1): 159 - 178.
- 이경옥(2002). 현직유아교사와 예비유아교사의 교사신념에 관한 연구: 목표지향성, 교사효능감 및 발달에 적합한 실재에 대한 교사신념을 중심으로. *사회과학연구*. 8: 195 - 212.
- 이순목(2000). 요인분석의 기초. *교육과학사*.
- 이신복 · 하규수(2021). 보험설계사의 역량과 조직지원이 영업성과에 미치는 영향: MDRT 목표지향성의 매개효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*. 21(9): 270 - 283.
- 이익섭 · 홍세희 · 신은경(2007). 장애 정체감 척도의 Rasch 모형 적용. *한국사회복지학*. 59(4): 273 - 296.
- 이의연 · 전정호(2017). 목표지향성이 혁신행동에 미치는 영향: 지식공유의 매개효과를 중심으로. *무역연구*. 13(4): 471 - 499.
- 이정언(2018). 리더에 대한 신뢰가 자기유능감의 지각과 목표지향성에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*. 18(7): 95 - 102.
- 이정원 · 진현(2016). 팀 조직시민행동과 개인 목표지향성이 직원의 창의적 성과에 미치는 영향: 다 수준 분석을 중심으로. *조직과 인사관리연구*. 40(3): 241 - 266.
- 이주화 · 김아영(2005). 학업적 성취목표지향성 척도 개발. *교육심리연구*. 19(1): 311 - 325.
- 이현정 · 조기현 · 홍세희(2019). 긍정문항과 부정문항으로 이루어진 심리검사에 대한 방법효과 검증. *교육방법연구*. 31(1): 147 - 168.
- 이화숙(2007). 기업조직의 목표구조와 리더십 유형에 의한 직원들의 성취목표지향성, 효능감 및 혁신행동지향성 예측. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 임영진 · 송은섭(2019). 태권도선수의 참여동기와 성취목표지향성이 성취행동에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*. 19(2): 525 - 538.
- 정성훈 · 유태용(2008). 피드백 추구를 위한 모니터링과 묻기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 21(2): 285 - 312. <https://doi.org/10.24230/ksiop.21.2.200805.285>
- 조현정 · 위영은 · 김우철(2021). 성인용 학습민첩성 측정도구의 국내 타당화 연구. *HRD연구*. 23(3): 99 - 125.
- 지성철(2011). 목표지향성과 성과의 관계에 대한 직무동기와 자기효능감의 매개효과. *한국외국어대학교 대학원 석사학위논문*.
- 지성호 · Ma. Z. · 강영순(2018). 목표지향성과 경력성공의 관계에서 상사지원인식의 조절효과. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 20(1): 343 - 358.

- 최광준(2013). 성과주의 인사시스템이 조직구성원의 창의성과 일상적 업무성과에 미치는 영향. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 최병권 · 전재욱 · 원지현 · 문형구(2011). 목표지향성, 상사부하 교환관계, 부하 신뢰성 인식이 상사의 부하로부터의 부정적 피드백추구행동에 미치는 영향. *인사조직연구*. 19(4): 93 – 142.
- 최승운(2013). 학습조직구축과 성취목표지향성이 학습전이에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최현정 · 정남운(2021). 평가염려 완벽주의와 시험 불안의 관계에서 수행 회피목표 지향성과 회피 – 분산적 정서조절양식의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*. 21(1): 1093 – 1117.
- 최효임 · 유태용(2021). 고성과 동료와의 비교맥락에서 목표지향성이 관찰학습에 미치는 효과: 자기 설정 목표수준의 차별적 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 34(4): 697 – 721.
- 한은숙 · 이희경(2013). 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계: 몰입의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 25(2): 351 – 370.
- 홍세희 · 이현정 · 손수경 · 김효진 · 윤미리 · 강윤경 · 조기현(2018). 청소년 회복탄력성 척도의 Rasch 모형 분석. *미래청소년학회지*. 15(2): 107 – 124. <https://doi.org/10.34244/fy.2018.15.2.107>
- 홍은수 · 박종욱(2021). 도전적 스트레스와 행복에 관한 연구: 학습목표지향성과 그릿의 매개효과를 중심으로. *경영컨설팅연구*. 21(2): 281 – 294.
- Anderson, N., Potočník, K., and Zhou, J.(2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*. 40(5): 1297 – 1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Andrich, D.(1978). Rating formulation for ordered response category. *Psychometrika*. 43(4): 561 – 573. <https://doi.org/10.1007/BF02293814>
- Atkinson, J. W.(1964). *An introduction to motivation*.
- Bagozzi, R. P. and Yi, Y.(1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 16(1): 74 – 94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bond, T. G. and Fox, C. M.(2015). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences* (3rd ed.). Mahwah.
- Bond, T., Yan, Z., and Heene, M.(2020). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences*. Routledge.
- Brown, T. A.(2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford publications.
- Browne M. W. and Cudeck R.(1993). *Alternative Ways of Accessing Model Fit*. Sage Publication.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., and Zajac, D. M.(1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 67(1): 26 – 48. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063>
- Chadwick, I. C. and Raver, J. L.(2015). Motivating organizations to learn: Goal orientation and its influence on organizational learning. *Journal of Management*. 41(3): 957 – 986.

<https://doi.org/10.1177/0149206312443558>

- Che-Ha, N., Mavondo, F. T., and Mohd-Said, S.(2014). Performance or learning goal orientation: Implications for business performance. *Journal of Business Research*. 67(1): 2811 – 2820.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.08.002>
- Cicchetti, D. V., Shoinralter, D., and Tyrer, P. J.(1985). The effect of number of rating scale categories on levels of interrater reliability: A Monte Carlo investigation. *Applied Psychological Measurement*. 9(1): 31 – 36. <https://doi.org/10.1177/014662168500900103>
- DiStefano, C. and Motl, R. W.(2009). Personality correlates of method effects due to negatively worded items on the Rosenberg Self-Esteem scale. *Personality and Individual Differences*. 46(3): 309 – 313. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.10.020>
- Duncan, B. L., Miller, S. D., Sparks, J. A., Claud, D. A., Reynolds, L. R., Brown, J., and Johnson, L. D.(2003). The Session Rating Scale: Preliminary psychometric properties of a “working” alliance measure. *Journal of Brief Therapy*. 3(1): 3 – 12.
- Dweck, C. S. and Leggett, E. L.(1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*. 95(2): 256. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Eison, J. A.(1979). *The Development and Validation of a Scale to Assess Differing Student Orientations Towards Grades and Learning*. The University of Tennessee.
- Elliot, A. J. and McGregor, H. A.(2001). A 2×2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*. 80(3): 501. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.3.501>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., anderson, R. E., and Tatham, R. L.(2013). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.), Prentice hall.
- Hogan, J. and Holland, B.(2003). Using theory to evaluate personality and job – performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*. 88(1): 100.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Hong, S., Kim, B. S., and Wolfe, M. M.(2005). A psychometric revision of the European American Values Scale for Asian Americans using the Rasch model. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 37(4): 194 – 207.
- Hu, L. T. and Bentler, P. M.(1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 6(1): 1 – 55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Janssen, O. and Prins, J.(2007). Goal orientations and the seeking of different types of feedback information. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80(2): 235 – 249.
<https://doi.org/10.1348/096317906X103410>
- Janssen, O. and Van Yperen, N. W.(2004). Employees’ goal orientations, the quality of leader – member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of*

- Management Journal*. 47(3): 368 – 384. <https://doi.org/10.2307/20159587>
- Johns, R.(2005). One size doesn't fit all: Selecting response scales for attitude items. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*. 15(2): 237 – 264.
<https://doi.org/10.1080/13689880500178849>
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P.(2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets. *Harvard Business Review*. 82(2): 52 – 63.
- Kline, R. B.(2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). New York, NY: Guilford publications.
- McDonald, R. P.(1970). The theoretical foundations of principal factor analysis, canonical factor analysis, and alpha factor analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. 23(1): 1 – 21. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1970.tb00432.x>
- Messick, S.(1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*. 50(9): 741 – 749. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.9.741>
- Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M. L., Urdan, T., Anderman, L. H., ... and Roeser, R.(1998). The development and validation of scales assessing students' achievement goal orientations. *Contemporary Educational Psychology*. 23(2): 113 – 131.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.9.741>
- Nicholls, J. G.(1975). Causal attributions and other achievement-related cognitions: Effects of task outcome, attainment value, and sex. *Journal of Personality and Social Psychology*. 31(3): 379.
<https://doi.org/10.1037/h0076505>
- Papaioannou, A. and Christodoulidis, T.(2007). A measure of teachers' achievement goals. *Educational Psychology*. 27(3): 349 – 361. <https://doi.org/10.1080/01443410601104148>
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., and Beaubien, J. M.(2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*. 92(1): 128.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.128>
- Rasch, G.(1960). *Studies in mathematical psychology: I. Probabilistic models for some intelligence and attainment tests*.
- Silver, L. S., Dwyer, S., and Alford, B.(2006). Learning and performance goal orientation of salespeople revisited: The role of performance – approach and performance – avoidance orientations. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 26(1): 27 – 38.
<https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260103>
- Sujan, H., Weitz, B. A., and Kumar, N.(1994). Learning orientation, working smart, and effective selling. *Journal of Marketing*. 58(3): 39 – 52. <https://doi.org/10.2307/1252309>
- Tourangeau, R. and Yan, T.(2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*. 133(5): 859

- 883. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859>

VandeWalle, D.(1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*. 57(6): 995 – 1015.

<https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>

VandeWalle, D. and Cummings, L. L.(1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback –seeking process. *Journal of Applied Psychology*. 82(3): 390.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.390>

Vandewalle, D., Nerstad, C. G., and Dysvik, A.(2019). Goal orientation: A review of the miles traveled and the miles to go. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 6: 115 – 144. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062547>

Weiner, B.(1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of Educational Research*. 42(2): 203 – 215. <https://doi.org/10.2307/1170017>

Zhang, J., Ji, M., Anwar, C. M., Li, Q., and Fu, G.(2020). Cross–level impact of team goal orientation and individual goal orientation on individual creativity. *Journal of Management & Organization*. 26(5): 677 – 699. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.6>

저자사항 (Author(s) Note)

이진주 (Lee, Jinju)

- 한양대학교 교육공학 박사
- 관심분야: 직원경험의 개념 모형 및 측정도구 개발을 연구주제로 박사학위를 받았으며, 학습민첩성, 직원경험, 직원몰입, 측정도구 개발 및 타당화 분야에 관심을 갖고 연구를 수행하고 있음.

문찬영 (Moon, Chanyeong)

- 포항공과대학교 소셜데이터사이언스학과 석사과정
- 관심분야: 소셜데이터 수집 및 처리, 통계적 분석, 데이터 사이언스, 기계학습 분야에 관심을 갖고 연구를 수행하고 있음.

이진주 (Lee, Jinju)

- KAIST 과학영재교육연구원 연구조교수
- 관심분야: 생산적 실패와 지식격차인식 지원을 위한 학습도구 개발을 연구주제로 박사학위를 받았으며, 교수학습이론 및 교수설계 분야의 연구를 수행하고 있음.

A Study of Rasch Analysis on Goal Orientation Measurement in Workplaces

Lee, Jinju*

Moon, Chanyeong**

Lee, Jinju***

Ph.D., Hanyang University

Masters' Student, Pohang University of Science and Technology

Research Assistant Professor, KAIST Global Institute for Gifted Education

Abstract

[Purpose] The purpose of this study is to validate goal orientation measurement in the workplace context and improve the applicability and overall usefulness of the measurement using Rasch analysis.

[Methodology] In order to reflect the domestic workplace context, a set of preliminary items were derived through a literature review and experts' validation process. Then, data were collected from 300 workers in Korea. The item suitability, difficulty, and appropriateness of response categories were confirmed using Rasch analysis.

[Findings] First, the validity of the three-factor structure was confirmed through factor analysis. Second, Rasch analysis identified three items that did not meet the fit criteria, and a discussion was conducted considering both item difficulties and the category probability curves. Finally, the goal orientation measurement achieved an acceptable level of reliability.

[Implications] This study proposes a theoretically valid measurement which enhances the reliability of research based on more accurate interpretations. Practically, it provides implications for measuring the levels of goal orientation among workplace members.

Keywords

Goal orientation, Item response theory, Scale validation, Rasch analysis

Received

Mar. 15, 2024

Revised

Jun. 5, 2024

Accepted

Jun. 7, 2024

* First author, E-mail: pearlee87@gmail.com

** Co-author, E-mail: fullmcy@postech.ac.kr

*** Corresponding author, E-mail: jinju@kaist.ac.kr

부 록

일터 맥락에서의 목표지향성 측정도구 전문

번호	원문항	번역 문항
학습 목표지향성		
1	I am willing to select a challenging work assignment that I can learn a lot from.	나는 많은 것을 배울 수 있는 도전적인 업무를 기꺼이 선택한다.
2	I often look for opportunities to develop new skills and knowledge.	나는 새로운 기술과 지식을 개발할 수 있는 기회들을 자주 찾는다.
3	I enjoy challenging and difficult tasks at work where I'll learn new skills.	나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 업무를 즐긴다.
4	For me, development of my work ability is important enough to take risks	나에게 있어 업무 능력을 향상시키는 일은 힘든 것을 감수할 정도로 중요하다.
5	I prefer to work in situations that require a high level of ability and talent.	나는 높은 수준의 능력과 재능이 요구되는 상황에서 일하는 것을 선호한다.
성과증명목표지향성		
6	I'm concerned with showing that I can perform better than my coworkers.	나는 내 직장 동료들보다 내가 더 잘할 수 있다는 것을 보여주는데 신경을 쓴다.
7	I try to figure out what it takes to prove my ability to others at work.	나는 내가 일터에서 어떻게 하면 내 능력을 다른 사람들에게 증명할 수 있는지 찾아보려고 노력한다.
8	I enjoy it when others at work are aware of how well I am doing.	나는 일터에서 다른 사람들이 내가 얼마나 잘 하고 있는지 알아주는 것을 좋아한다.
9	I prefer to work on projects where I can prove my ability to others.	나는 다른 사람들에게 내 능력을 증명할 수 있는 업무나 프로젝트를 맡는 것을 선호한다.
성과회피목표지향성		
10	I would avoid taking on a new task if there was a chance that I would appear rather incompetent to others.	나는 다른 사람들에게 자칫 무능력하게 보일 수 있는 새로운 과업은 피하고 싶다.
11	Avoiding a show of low ability is more important to me than learning a new skill.	나는 새로운 기술을 배우는 것보다 내 부족한 모습을 보여주지 않는 것이 더 중요하다.
12	I'm concerned about taking on a task at work if my performance would reveal that I had low ability.	나는 내 업무 능력의 부족함이 드러날 가능성이 있는 과업을 맡는 것을 염려한다.
13	I prefer to avoid situations at work where I might perform poorly.	나는 내가 업무를 잘 해내지 못할 상황들을 피하고 싶다.