

팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향: 구성원의 정서상태 매개효과를 중심으로

The Effect of Team Process on Organizational Commitment : Mediating Effects of Members' Affect State

윤주용, 정기수
한양대학교 일반대학원 평생학습학과

Joo-Yong Youn(nanna722@gmail.com), Ki-Soo Jung(ksjung@hanyang.ac.kr)

요약

본 연구는 팀프로세스와 정서상태유형이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 검증하는데 그 목적을 두었다. 이를 위해 기업체에서 근무하는 임직원 241명으로부터 유효한 설문을 받았으며, 수집된 설문은 회귀분석을 통해 관계를 분석하였다. 분석 결과, 팀프로세스 요인인 전환과정, 실행과정, 대인과정이 모두 조직몰입에 유의한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고, 팀프로세스 요인인 전환과정은 구성원의 정서상태유형 중 긍정활성과 긍정비활성에 유의한 정(+의 영향을 나타냈고, 대인과정은 긍정활성, 긍정비활성에 유의한 정(+의 영향을 부정비활성과 부정활성에 유의한 부(-)의 영향을 나타냈다. 또한 팀프로세스와 조직몰입의 관계에서 정서상태유형인 긍정활성이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 조직 내 인적자원관리의 효율성을 극대화하고 팀의 효과성을 향상시키기 위해서는 팀프로세스의 구축과 관리에 대해 중요성을 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

■ 중심어 : | 팀프로세스 | 정서상태 | 조직몰입 | 팀효과성 |

Abstract

The purpose of this study was to verify the effect of team process and affect state on members' organizational commitment. To this end, a valid questionnaire was received from 241 employees working at a company, and the collected questionnaire analyzed the relationship through regression analysis. As a result, we found that all of the team process factors - the conversion process, the execution process, and the interpersonal process - had a meaningful positive effect on organizational commitment. The conversion process had a positive effect on positive-activity and positive-inactivity - which is the types of the members' affect state. The interpersonal process had a positive effect on positive-activity and positive-inactivity, and negative effect on negative-inactivity and negative-activity. And the positive-activity had an intermediation effect on the relationship between team process and organizational commitment. Through this study, the significance of this study can be found in that it suggested the importance of building and managing the team process in order to maximize the efficiency of human resource management in the organization and improve the team effectiveness.

■ keyword : | Team Process | Affect State | Organizational Commitment | Team Effectiveness |

1. 서론

조직이란 특정한 목적을 가지고 사명과 목표를 달성하기 위해 구성원 간에 상호작용 하는 인간들의 협동집단이며[1], 특정한 목표를 추구하고자 의도적으로 구성하고 다시 재구성되는 사회적 단위이다[2]. 조직 내 중요 단위로서 팀이 그 우월성을 드러내기 시작한 시기는 20세기 후반에 들어서 부터이다[3]. 이는 급격한 환경변화와 심화된 경쟁 속에서 성장과 혁신을 위해 많은 조직들이 경영관리 방법의 하나로 팀을 기본 단위로 도입하여 유지 및 운영하고 있기 때문이다[4]. 과제가 더욱 도전적이고 복잡해지고, 그리고 중요할수록 개인이라면 실패할지 모르는 상황에서, 구성이 잘 된 팀은 그 과제를 성공할 가능성이 더 크다[5]. 그러나 많은 기업들이 팀에 대한 충분한 이해 없이 팀을 구성하여 운영하고 있기 때문에 기대한 만큼의 성공을 거두지 못하고 있다. 팀을 올바르게 구성하고 운영한다면 상충관계에 있는 생산성 향상 및 구성원 만족을 동시에 얻을 수 있으며[6], 조직이나 팀에 대한 구성원의 몰입도 증가시킬 수 있다[7].

팀 효과성을 설명하는 대표적인 모형은 McGrath의 투입(input)-과정(process)-산출(output)의 체제 모형 프로세스를 들 수 있다[8]. 팀 체제 모형 중에서 과정 단계인 팀프로세스는 팀의 목표, 과제, 상황, 환경과 관련하여 팀 행동에 의거한 구성원 간의 상호작용 단계이며[9], 팀의 목표 달성을 위해 인지적, 행동적 사고를 통한 구성원들 간의 상호작용 단계이다[10]. 팀프로세스에 대한 연구는 투입(Input)과 산출(Output) 단계에 비해 상대적으로 미흡한 실정이며, 그 개념 및 정의 또한 모호하다[11]. 하지만 팀효과성과 관련된 연구들은 주로 직무설계나 팀프로세스와 관련된 요인들에 의하여 영향력이 결정된다고 보고 있으며[12], 팀프로세스는 조직몰입과 매우 긍정적인 관계가 있음을 제시하고 있다[13].

국내 선행연구[14][15]에서는 이러한 팀프로세스의 복합적이고 체계적인 측면에 대한 중요성을 파악하려는 연구가 진행되고 있으며, 시사점을 제공하고 있다. 따라서 본 연구에서는 팀프로세스의 구조적 기반 확립을 통해 조직몰입에 대한 실천적 대응 전략을 탐색하기

위해서 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향, 그리고 매개변인에 대한 종합적 연구 프레임 설정이 필요하다. 이는 인식에 다음과 같은 측면을 고려하였다. 첫째, 팀프로세스의 개념 및 구조적 기반에 대한 확립이 필요하며, 이와 함께 결과론적인 관점에서 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 구체적인 영향을 파악하는 것은 매우 중요하다. 팀에 대한 관심이 높아짐에 따라 팀프로세스에 대한 관심은 높아졌지만 팀프로세스가 무엇이며 팀 목표를 달성하는 동안 어떻게 작동하는지에 대한 통일된 개념은 아직 부족하기 때문에 공통적인 개념 및 구조적 기반이 필요하다. 구성원들은 함께 일을 하면서 점차 각자의 역할을 합친 것보다 더 크게 발전하게 된다. 팀프로세스 이점이 발휘되기 위해서는 구성원들의 집단 응집성에 대한 갈등의 위협과 직무에 대한 스트레스를 해소하고 동기부여와 몰입을 통해 탁월한 성과를 발휘하기 위한 팀의 통일성을 이루어야 한다[16]. 둘째, 조직 및 팀 내 행동은 정서상태와 관련이 있다. 정서(affect)란 감정(emotion)과 기분(mood)을 모두 포괄하는 용어로, 조직 내에서 발생하는 사건들은 정서적인 반응을 일으키고 그 반응들은 업무와 관련된 태도나 행동에 영향을 미친다[17]. 감정과 기분의 상태가 긍정적인 느낌일 때는 다른 사람들과의 상호 교류 욕구를 증가시키고 동시에 다른 구성원을 돕는 등의 좋은 시민행동을 많이 하게 된다[18]. 이와 반대로 부정적인 느낌의 감정과 기분은 구성원들로 하여금 규정위반, 태업, 또는 다른 보복적 행동들을 통해 조직을 대상으로 공격적인 모습으로 변화시킨다[19]. 이러한 점에서 팀프로세스를 평가하고 관리하는 동시에 구성원들의 정서상태 변동이 얼마나 심한가에 대해서도 주의를 기울이고 관리할 필요가 있다. 팀프로세스와 조직몰입의 관계에서 팀프로세스를 고려한 개인의 정서적 반응이 조직몰입에 매개변인으로서 어떠한 영향을 미치는지 규명하고 실증하는 일을 통해 팀프로세스의 긍정적 영향력 행사 과정을 보다 더 깊이 이해할 수 있을 것이다. 본 연구의 결과는 조직이 구성원의 조직몰입 및 효과적인 팀워크, 구성원의 선발, 교육, 개발에 효과적인 대응 전략을 수립하기 위한 업무를 수행하는 데 사용하는 팀프로세스와 구성원들의 정서상태 관리에 대한 중요성 및 기여에 관한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 팀프로세스

팀 내에서 업무를 처리하는 프로세스가 팀 성과에 중요한 역할을 한다는 인식 및 연구는 그 동안 활발하게 이어졌다. 이와 함께 팀프로세스가 중심역할을 차지하는 팀 효과성의 이론적인 모델 개발에 대한 관심도 증가했다[20]. 학자들의 팀프로세스에 대한 일반적인 정의는 팀 구성원 간의 패턴화된 관계라고 하였으며[9], 공동의 목표를 달성하기 위해 업무를 구성하는 방향의 인지적, 언어적, 행동적 활동을 통해 입력을 결과로 변환하는 구성원의 상호의존적인 행동이라고 하였다[10].

팀 프로세스에서는 프로세스가 다차원적이며 팀의 효과적인 멀티태스킹을 위해 업무 수행 시 다른 프로세스를 동시에 함께 사용한다는 점을 강조한다. 이러한 관점에서 Marks 등(2001)은 팀프로세스를 3가지로 분류하고 있다[10].

첫 번째 단계는 전환과정(transition processes)이다. 전환과정은 팀 목표 설정 또는 목표 달성에 대한 설명을 위해 주로 평가 및 계획 활동에 집중하는 기간이다. 즉, 미래에 대한 업무에 초점을 맞추는 팀워크 활동을 의미한다. 전환과정에는 우선 미션분석을 통해 팀이 완수해야 하는 과제들과 부수 과제들은 무엇인가, 팀에게 가능한 자원들은 무엇인가, 그리고 팀의 업무에 영향을 미칠 수 있는 환경적인 조건들은 무엇인가를 분석한다. 다음은 목표 명료화를 통해 팀의 미션과 전략에 관련된 목표의 개발과 우선순위를 결정하는 내용이 포함되며, 전략 및 계획수립을 통해 업무 수행 규칙과 계획을 수립하고 팀 환경에 따라 나타나는 변화에 맞춰 계획을 조정해가는 과정을 의미한다.

두 번째 단계는 실행과정(action processes)이다. 전환과정이 업무수행 이전 및 업무기간들 사이의 과정이라면 실행과정은 업무가 수행되고 있는 상태의 과정을 의미한다. 실행과정의 목표 모니터링은 목표와 관련해서 관심을 기울이는 팀들이 변화가 필요할 때를 잘 파악할 수 있다. 이는 목표에 대한 진척사항을 모니터링 하는 것을 말하며, 체계 모니터링에서는 팀이 업무를 완수하는데 필요한 자원이나 시간 등을 지속적으로 모니터링하는 것을 말한다. 팀 모니터링 및 지원은 팀

구성원이 업무를 효율적, 효과적으로 수행할 수 있도록 지원하는 것을 말하며, 팀원에게 피드백 또는 코칭을 하거나 팀원의 업무를 직접 지원하거나 대신 완료해 주는 것을 말한다. 조정은 상호의존적인 행동의 순서와 시기를 조정하는 것을 의미한다.

세 번째 단계는 대인과정(interpersonal processes)이다. 이 단계는 팀이 대인관계를 관리하는 것을 말한다. 대인과정은 모든 상황에서 발생하며 일반적으로 다른 과정의 효율성을 위해 기본적으로 필요하다는 점이 중요하다. 갈등관리는 업무 수행 과정에서 발생하는 구성원들 간의 갈등을 해결하기 위해 팀에서 관리하는 활동을 말한다. 동기부여 및 자신감 구축은 미션 달성과 관련하여 집단적인 자신감, 동기부여 및 업무 기반의 응집력을 생성하고 유지하는 것을 말한다. 여기에는 팀 구성원이 성과를 내거나 높은 수준의 성과를 유지하도록 권장하는 것이 포함되며 팀 성공에 대한 믿음을 전달하여 구성원들에게 동기를 부여하는 것을 포함한다. 감정 관리는 업무를 수행하는 동안 사회적인 결속, 좌절 등을 포함하는 개인의 감정을 조절하는 것을 말한다. 감정 조절과 관련된 기술에는 구성원을 진정시키고, 좌절감을 조절하며, 팀원들의 자기진작과 구성원 간의 결속력을 높이고, 공감을 제공하려는 시도가 포함된다.

이상으로 위에서 살펴본 바와 같이, 팀프로세스의 구성요소는 연구자마다 다소 상이하나, 본 연구에서 팀프로세스의 세부 구성요소는 3개의 요인으로 팀프로세스를 개념화하고 매개효과 파악 시에는 세부 구성요소의 구분 없이 팀프로세스 하나의 요인으로 개념화하고자 한다.

2. 정서상태

Saavedra와 Kwun(2000)은 정서(affect)는 약한 강도로 넓게 전파되며, 상대적으로 오랫동안 지속되는 느낌 또는 상태라고 하였다[21]. 정서에는 세 가지 요소가 포함된다. 첫째, 기분(mood)은 감정보다 오랫동안 지속되며 강도는 조금 약한 편이고 발생시키는 확실한 원인을 모르는 느낌 상태이며, 둘째, 정서적 기질(affective disposition)은 기분보다 상대적으로 안정된 느낌 상태 또는 특정한 대상을 향해 표출되는 반응 성향을 말한다. 셋째, 감정(emotion)은 대상과 명확한

원인에 의해 반응을 하는 일시적인 느낌 상태이다. Ashforth와 Humphrey(1995)는 감정을 포괄적인 범위로 접근하여 객관적이기 보다는 주관적인 느낌 상태로 정의를 하면서 기본적인 감정(예, 사랑, 분노, 즐거움), 사회적 감정(예, 죄의식, 창피함, 질투)뿐만 아니라 정서와 기분까지 감정에 포함시켰다[22].

Weiss와 Cropanzano(1996)의 정서적 사건이론(affective events theory)에 따르면 조직 내의 환경 특성이 조직에서 이슈를 발생시키고, 발생한 이슈는 구성원의 정서적인 반응을 초래하여 태도 또는 행동으로 연결된다고 하였다[23]. Saavedra 등(2000)은 정서를 일으키는 원인으로 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등의 직무 특성이 있다고 하였다[21].

정서를 분류하기 위해 다양한 모델과 명칭이 있지만 대부분 2차원적인 분류로 나왔다. Watson 등(1999)은 긍정(positive)과 부정(negative)으로 제안을 하고 후에 긍정과 부정 활성화로 변경하였다[24]. Yik 등(2011)은 기존에 발표하였던 원형모델(circumplex model)을 발전시켜 12가지 명목적 특징과 이를 긍정(유쾌한), 부정(불쾌한), 활성화, 비활성화의 4개의 구조로 분류한 원형모델을 제시 하였다. 긍정활성화는 활기찬(energetic), 열정적인(enthusiastic), 만족한(satisfied)으로, 긍정비활성화는 평화로운(peaceful), 온화한(placid), 조용한(quiet)으로 구성하였다. 부정비활성화는 피곤한(tired), 음울한(gloomy), 불행한(unhappy)으로, 부정활성화는 언짢은(upset), 초조한(jittery), 과한(hyperactivated)의 형용사로 구분하여 표현 하였다.

이상으로 위에서 살펴본 바와 같이, 정서상태는 크게 긍정과 부정으로 분류를 하고 있으나, 본 연구에서는 정서상태의 보다 상세한 특성을 살펴보기 위해 세부 구성요소를 4개의 요인으로 정서상태를 개념화하고자 한다.

3. 조직몰입

조직몰입이란, 구성원들이 조직의 구성원으로 존속하고자 하는 열정과 희망이다[26]. Wagner(1995) 역시 조직몰입을 구성원이 조직에서 열심히 근무하고자 하는 의지와 조직의 구성원으로서 남으려고 하는 의지 표

현이라고 하였다[27].

조직몰입은 구성원이 조직의 구성원으로서 유지하려 하는지, 아니면 다른 직업 또는 이직을 추구하는지에 영향을 준다. 조직에 몰입하지 못하는 구성원들은 업무 수행에 대한 이행을 기피하다가 결국 조직을 떠나게 되는 결과를 낳는다[28].

조직몰입을 다차원적인 구성 개념으로 이야기한 대표적인 학자로는 Meyer와 Allen이 있다. Meyer와 Allen(1991)은 연구에서 조직몰입을 크게 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance), 규범적 몰입(normative commitment)의 차원으로 개념화하였다[29]. 정서적 몰입은 구성원들의 조직에 대한 정서적인 친밀감을 의미하는 것으로 조직을 자신과 동일시하려는 심리적 상태를 의미한다. 정서적 몰입은 가치에 기초하는 것으로 조직에서 편안함을 느끼고자 하려는 구성원의 욕구가 충족되고, 자신의 역량이 높다고 느끼게 되는 경험을 하게 될 때 유발된다. 지속적 몰입은 조직을 떠나게 될 때 발생하는 비용에 대한 개인의 의식 정도에 따라 형성되어 나타나는 것으로 조직에 남으려고 하는 것을 말한다. 즉, 조직에서 이탈함으로써 발생하는 비용에 대한 개인의 인식 때문에 비자발적으로 조직에서 근무를 계속하려는 몰입을 의미하는 것으로 조직에 개인이 남아야 할 필요성을 느끼기 때문에 만들어지는 태도라고 볼 수 있다. 규범적 몰입은 개인이 인지한 의무감적인 이유로 인해 조직에 남기를 원하는 것을 말한다. 개개인들은 조직의 사명 및 목표 및 원칙을 따르는 것이 정당하고 윤리적인 것으로 믿게 되며, 이를 내면화한 규범적인 압력을 받는 것으로 조직에 몰입하게 된다.

이상으로 살펴본 바와 같이, 조직몰입의 3가지 차원은 구성원들과 조직 사이의 관계를 규명하고, 구성원들이 조직에 남을지 떠날지를 파악할 수 있는 심리적 상태를 파악하고 있다. 본 연구에서는 조직몰입의 3가지 차원 중 조직에 대한 정서적인 친밀감 및 조직과 자신을 동일시하는 심리적 상태를 의미하는 정서적 몰입을 중심으로 조직몰입을 개념화하고자 한다.

각 변수들을 이론적으로 개념화하고 팀프로세스의 선행연구에서 다뤘던 대인관계요인 중심 구조에서 실제 업무를 조직화하고 실행하는 활동에 대한 요인까지

범위를 확대하여 팀프로세스에 대한 구조적인 기반을 확립하고, 이를 통해 구성원들의 정서상태와 조직몰입에 대한 영향 관계를 검증하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 일반 기업체 임직원을 대상으로 구성원이 지각하는 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향과 함께 정서상태의 매개 효과에 대해 살펴보고자 한다. 연구의 실증적인 분석을 위한 연구모형은 [그림 1]과 같이 설정하였다.

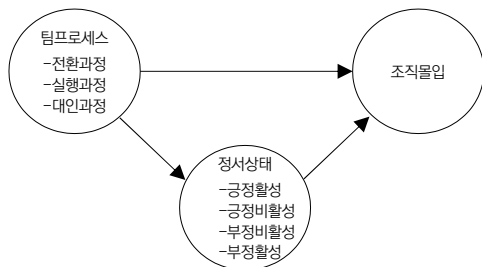


그림 1. 연구 모형

연구 모형에 기초하여 설정된 연구 가설은 다음과 같이 정하였다.

가설 1. 팀프로세스는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 팀프로세스의 전환과정은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 팀프로세스의 실행과정은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 팀프로세스의 대인과정은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 팀프로세스는 정서상태유형에 정(+) 또는 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 팀프로세스의 전환과정은 정서상태유형에 정(+) 또는 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 팀프로세스의 실행과정은 정서상태유형에

정(+) 또는 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 팀프로세스의 대인과정은 정서상태유형에 정(+) 또는 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 정서상태유형의 매개효과가 있을 것이다.

가설 3-1. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 긍정활성이 매개효과가 있을 것이다.

가설 3-2. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 긍정비활성이 매개효과가 있을 것이다.

가설 3-3. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 부정비활성이 매개효과가 있을 것이다.

가설 3-4. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 부정활성이 매개효과가 있을 것이다.

3. 측정 도구의 구성

본 연구에서 사용된 측정 도구는 관련 선행연구에서 사용된 측정 도구를 본 연구의 특성을 고려하여 수정 및 보완 절차를 거쳐 최종적으로 작성하여 사용하였다. 모든 문항은 likert 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 부터 '매우 그렇다' 까지)로 측정되었으며, 변수에 대한 신뢰도는 cronbach's α 값을 통해 확인하였다. 팀프로세스는 Mathieu 등(2020)의 연구를 참조하여 척도를 사용했다[30]. 이 척도는 전환과정, 실행과정, 대인과정 등의 3가지 하위 요소로 구성되어 있다. 본 연구에서 표본 응답 결과를 바탕으로 분석한 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수는 전환과정 =.894, 실행과정 =.857, 대인과정 =.928로 적합한 신뢰도를 나타내었다.

정서상태는 Yik 등(2011)의 12-PAC(12-point affect circumplex)의 연구를 참조하여 척도를 사용했다[25]. 이 척도는 긍정활성, 긍정비활성, 부정비활성, 부정활성 등의 4가지 하위 요소로 구성되어 있다. 본 연구에서 표본 응답 결과를 바탕으로 분석한 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수는 긍정활성 =.876, 긍정비활성 =.839, 부정비활성 =.813, 부정활성 =.840으로 적합한 신뢰도를 나타내었다.

조직몰입은 Meyer와 Allen(1991)의 조직몰입에 대한 3가지 하위 구성요소 중 정서적 몰입에 대한 연구를 참조하여 척도를 사용했다[29]. 본 연구에서 표본 응답

결과를 바탕으로 분석한 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수는 조직몰입 =.935로 적합한 신뢰도를 나타내었다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 기초통계분석

많은 조직들이 팀제를 운영하며 팀에 대한 관심이 높아지고 있는 상황에서 보다 효율적인 팀의 운영과 팀 효과성 증진에 높은 관심을 보이고 있다. 이러한 관심은 본 연구의 변인인 팀프로세스, 정서상태, 조직몰입과 관련하여 적합한 연구 환경을 제공해 준다고 할 수 있다.

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	61.8
	여자	38.2
연령	20대	10.0
	30대	41.1
	40대	38.2
	50대	10.8
학력	고졸	4.6
	전문대졸	13.3
	대학원졸	24.9
직급	사원	12.0
	주임	2.9
	대리	13.3
	과장	24.5
	차장	31.1
업종	부장이상	16.2
	제조	23.2
	IT/정보통신	17.8
	에너지/화학	7.9
	건설	1.7
	금융	5.0
	유통/물류	7.1
직무	서비스	24.5
	기타	12.9
	기획/전략	15.4
	회계/재무	7.5
	영업/마케팅	14.1
	인사/교육	25.3
	생산	4.1
	연구/기술개발	9.1
	구매	1.7
근무기간	기타	22.8
	1년미만	4.6
	1년이상~3년미만	9.1
	3년이상~5년미만	9.1
	5년이상~10년미만	16.6
현소속팀 인원수	10년이상	60.6
	3명이하	7.5

근무기간	4명이상~5명이하	61	25.3
	6명이상~10명이하	86	35.7
	11명이상~15명이하	31	12.9
	16명이상~20명이하	18	7.5
	21명이상	27	11.2
현소속팀 인원수	3명이하	18	7.5
	4명이상~5명이하	61	25.3
	6명이상~10명이하	86	35.7
	11명이상~15명이하	31	12.9
	16명이상~20명이하	18	7.5
	21명이상	27	11.2

이러한 배경을 바탕으로 본 연구에서는 앞서 제시한 연구 모형을 검증하기 위하여 약3주간 국내 일반기업체의 구성원들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 응답한 인원은 252명이었으며, 이 중 불성실한 응답으로 분석에 활용할 수 없었던 11명을 제외한 241명의 자료가 최종 연구결과의 도출에 활용되었다. 본 연구대상인 표본집단 241명의 일반적 특성을 살펴보면, 먼저 성별의 경우 남성이 61.8%, 여성이 38.2%로 분포하였고, 연령층은 20대가 10.0%, 30대가 41.1%, 40대가 38.2%, 50대가 10.8%로 분포하였다. 업종은 서비스 24.5%, 제조 23.2%, IT/정보통신이 17.8%의 순으로 분포하였고, 직무는 인사/교육 25.3%, 기타 22.8%, 기획/전략 15.4%, 영업/마케팅 14.1%의 순으로 분포하였다. 구체적인 인구통계학적 특성은 [표 1]에 제시되었다.

2. 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서는 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인 분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다.

표 2. 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석

구분		성분							신뢰도
		1	2	3	4	5	6	7	
전환 과정	팀프로세스1	.772							.894
	팀프로세스2	.741							
	팀프로세스3	.739							
	팀프로세스4	.540							
	팀프로세스5	.713							
	팀프로세스6	.628							
	팀프로세스7	.571							

	팀프로세스8	.499									
실행 과정	팀프로세스10	.676									.857
	팀프로세스11	.766									
	팀프로세스12	.645									
	팀프로세스13	.698									
	팀프로세스14	.697									
	팀프로세스15	.585									
대인 과정	팀프로세스22	.651									.928
	팀프로세스23	.733									
	팀프로세스24	.757									
	팀프로세스25	.665									
	팀프로세스26	.650									
	팀프로세스27	.787									
	팀프로세스28	.720									
	팀프로세스29	.854									
	팀프로세스30	.776									
긍정 활성	정서상태1		.823								.876
	정서상태2		.898								
긍정 비활성	정서상태4			.747							.839
	정서상태5			.797							
	정서상태6			.796							
부정 비활성	정서상태7				.840						.813
	정서상태8				.636						
	정서상태9				.758						
부정 활성	정서상태11					.889					.840
	정서상태12					.854					
조직 몰입	조직몰입3									.708	.935
	조직몰입4									.895	
	조직몰입5									.892	
	조직몰입6									.924	
	조직몰입7									.878	
	조직몰입8									.912	

변수에 대한 신뢰도는 cronbach's α 값을 통해 확인한 결과 모두 .8이상의 높은 값을 보여 주어 매우 높은 신뢰도가 있음을 확인하였다. 팀프로세스는 선행연구와 동일하게 3개 요인으로 구분되었으며, 30개 문항 중 7개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 23개 문항을 분석에 이용하였다. 정서상태는 선행연구와 동일하게 4개 요인으로 구분되었으며, 12개 문항 중 2개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 10개 문항을 분석에 이용하였다. 조직몰입은 선행 연구와 동일하게 구분되어 8개 문항 중 2개의 문항을 제거하고 6개 문항을 분석에 이용하였다.

3. 상관관계 분석

본 연구에서는 독립변수인 팀프로세스 하위요인과 종속변수인 조직몰입, 그리고 매개변수인 정서상태 하위요인의 영향력을 분석하기 위해 상관계수를 산출하여 각 변수들 간의 상관관계를 측정하였다. 각 변수들

간의 상관계수를 산출한 상관관계 분석결과는 [표 3]에서 확인할 수 있다. 상관계수의 특성을 보면 전환과정과 실행과정의 상관($r=.729$)이 가장 높게 나타났고 부정비활성($r=-.361$), 부정활성($r=-.211$)순으로 다소 낮은 상관관계가 있는 것으로 통계적으로 유의미함을 확인할 수 있었다.

표 3. 측정 변수들 간의 상관관계

구성개념	1	2	3	4	5	6	7	8
1.전환과정	1							
2.실행과정	.729**	1						
3.대인과정	.652**	.588**	1					
4.긍정활성	.569**	.531**	.650**	1				
5.긍정비활성	.532**	.421**	.583**	.651**	1			
6.부정비활성	-.361**	-.280**	-.423**	-.501**	-.615**	1		
7.부정활성	-.211**	-.178**	-.311**	-.311**	-.502**	.618**	1	
8.조직몰입	.482**	.467**	.446**	.452**	.330**	-.259**	-.137*	1

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

4. 가설 검증결과

4.1 팀프로세스와 조직몰입의 관계

본 연구에서는 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한지에 대한 검증을 위해 팀프로세스를 독립변수로, 조직몰입을 종속변수로 하여 단순회귀분석 및 위계적 회귀분석을 하였다. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 팀프로세스는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향($\beta=.529$, $t=9.632$, $p<.01$)을 미치는 것으로 나타났으며, 전환과정($\beta=.211$, $t=2.403$, $p<.05$)과 실행과정($\beta=.202$, $t=2.450$, $p<.05$) 및 대인과정($\beta=.190$, $t=2.550$, $p<.05$) 요인 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1, 1-2, 1-3은 모두 채택되었음을 알 수 있다. 따라서 조직 내에서 조직몰입을 높이며 팀을 효과적으로 운영하기 위해서는 팀프로세스의 전환과정, 실행과정, 대인과정을 명확히 하고 업무수행 시 관리할 필요가 있다.

표 4. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향

변인	B	SE	β	t	R^2	F
상수	1.041	.264		3.944	.280	92.767***
팀프로세스	.706	.073	.529	9.632		
상수	1.052	.266		3.957	.281	30.875***
전환과정	.255	.106	.211	2.403		
실행과정	.224	.092	.202	2.450		
대인과정	.225	.088	.190	2.550		

표 5. 팀프로세스가 정서상태유형에 미치는 영향

변인	긍정활성				긍정비활성				부정비활성				부정활성			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
상수	-.383	.255		-1.499	.579	.236		2.452	4.840	.292		16.560	3.639	.313		11.622
팀프로세스	.995	.071	.672	14.030	.741	.066	.591	11.315	-.570	.081	-.413	-7.020	-3.383	.087	-.274	-4.407
	$R^2=.452, F=196.833^{***}$				$R^2=.349, F=128.030^{***}$				$R^2=.171, F=49.276^{***}$				$R^2=.075, F=19.422^{***}$			
상수	-.408	.254		-1.607	.515	.232		2.222	4.892	.291		16.828	3.673	.312		11.779
전환과정	.228	.101	.170	2.248	.334	.093	.294	3.598	-.219	.116	-.175	-1.883	-.032	.125	-.026	-.260
실행과정	.170	.087	.138	1.947	-.051	.080	-.049	-.643	.051	.100	.044	.506	.024	.107	.021	.223
대인과정	.601	.084	.458	7.152	.468	.077	.420	6.085	-.409	.096	-.335	-4.243	-.380	.103	-.307	-3.678
	$R^2=.468, F=69.418^{***}$				$R^2=.381, F=48.585^{***}$				$R^2=.193, F=18.841^{***}$				$R^2=.097, F=8.503^{***}$			

4.2 팀프로세스와 정서상태의 관계

본 연구에서는 팀프로세스가 정서상태의 하위요인에 미치는 영향은 어떠한지에 대한 검증을 위해 팀프로세스를 독립변수로, 정서상태의 하위요인을 종속변수로 하여 단순회귀분석 및 위계적 회귀분석을 하였다.

팀프로세스가 정서상태 하위요인에 미치는 영향을 분석한 결과, 팀프로세스는 정서상태의 하위요인인 긍정활성에 유의한 정(+)의 영향($\beta=.672, t=14.030, p<.01$)과 긍정비활성에 유의한 정(+)의 영향($\beta=.591, t=11.315, p<.01$)을 부정비활성에는 유의한 부(-)의 영향($\beta=-.413, t=-7.020, p<.01$)과 부정활성에 유의한 부(-)의 영향($\beta=-.274, t=-4.407, p<.01$) 미치는 것으로 나타났다. 또한 팀프로세스의 하위요인인 전환과정은 긍정활성($\beta=.170, t=2.248, p<.05$) 및 긍정비활성($\beta=.294, t=3.598, p<.01$)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 대인과정은 긍정활성($\beta=.458, t=7.152, p<.01$) 및 긍정비활성($\beta=.420, t=6.085, p<.01$)에는 유의한 정(+)의 영향을 부정비활성($\beta=-.335, t=-4.243, p<.01$) 및 부정활성($\beta=-.307, t=-3.678, p<.01$)에는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 팀프로세스의 실행과정은 정서상태유형에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1은 일부 채택을 2-2는 기각을 2-3는 모두 채택되었음을 알 수 있다. 따라서 조직 내에서 개인들의 긍정적인 정서상태를 만들고 유지하기 위해서는 팀프로세스의 전환과정을 명확히 관리하고 특히 대인 과정에 집중할 필요가 있다.

4.3 정서상태의 매개효과

팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 구성

원의 정서상태유형의 매개역할을 할 것이라는 가설3을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 1 단계에서 예측변수인 팀프로세스와 정서상태유형들 간에는 모두 유의한 관계를 보이고 있다. 그리고 2단계에서 팀프로세스와 조직몰입이 모두 유의한 결과를 보이는 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서는 예측변수와 매개변수 모두 투입되었을 때, 결과변수에 대해서 정서상태유형 중 긍정활성이 유의한 것으로 나타났다. 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 긍정활성의 간접효과를 통해 팀프로세스 → 긍정활성 → 조직몰입의 구조적 관계가 성립함을 알 수 있다. 따라서 가설 3-1은 채택되었다. 즉, 팀프로세스가 명확히 관리되고 운영되는 것과 함께 구성원의 긍정활성이 높아지면, 궁극적으로 조직몰입을 높일 수 있는 효과가 있음을 의미한다.

표 6. 팀프로세스(X)와 조직몰입(Y)에 대한 정서상태의 매개효과

매개변수(M)	단계	B	SE	β	t
긍정활성 M ₁	1 X→M ₁	.995	.071	.672	14.030
	2 X→Y	.706	.073	.529	9.632
	3 X+M ₁ →Y	.548	.098	.411	5.595
긍정비활성 M ₂	1 X→M ₂	.741	.066	.591	11.315
	2 X→Y	.706	.073	.529	9.632
	3 X+M ₂ →Y	.685	.091	.513	7.525
부정비활성 M ₃	1 X→M ₃	-.570	.081	-.413	-7.020
	2 X→Y	.706	.073	.529	9.632
	3 X+M ₃ →Y	.679	.081	.508	8.427
부정활성 M ₄	1 X→M ₄	-.383	.087	-.274	-4.407
	2 X→Y	.706	.073	.529	9.632
	3 X+M ₄ →Y	.709	.076	.531	9.287
		.009	.055	.009	.158

V. 결론 및 제언

본 연구는 기업체에서 팀프로세스와 정서상태유형이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 검증하는데 그 목적이 있다. 본 연구를 위해 기업체에서 근무하는 임직원 241명으로부터 유효한 설문을 받았으며 통계적 자료 처리는 SPSS 21.0 통계 패키지를 사용하여 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 팀프로세스가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 팀프로세스는 하위요인인 전환과정, 실행과정, 대인과정 모두 구성원의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 팀프로세스의 요인인 전환과정, 실행과정, 대인과정 모두 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이는 팀프로세스가 조직몰입에 매우 긍정적인 관계가 있다는 선행연구[13]의 결과 또한 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

둘째, 팀프로세스가 구성원의 정서상태에 미치는 영향을 분석한 결과, 전환과정은 구성원의 정서상태유형 중 긍정활성과 긍정비활성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 대인과정은 긍정활성, 긍정비활성에 유의한 정(+)의 영향을 부정비활성과 부정활성에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구성원의 정서적인 반응을 일으키는 원인이 과업의 중요성이나 정체성과 관련 있다는 선행연구[21][23]의 결과 또한 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

셋째, 구성원의 정서상태유형인 긍정활성은 팀프로세스와 구성원의 조직몰입의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구에서 팀프로세스가 구성원의 조직몰입 및 정서상태에 영향을 미친다는 결과를 통해 유추해 볼 때, 팀프로세스가 정서상태의 긍정활성을 높임으로써 궁극적으로는 구성원의 조직몰입에 긍정적인 효과를 가져 오는 것으로 유추할 수 있다.

이러한 연구 결과는 다음과 같은 실천적인 의의를 제공할 수 있다. 첫째, 대인관계 요인 뿐 만 아니라 실제 팀에서 업무를 조직화하고 실행하는 행동인 미션분석, 목표 명확화, 전략 및 계획수립, 업무 모니터링과 지원이 구성원들의 정서상태와 조직몰입에 영향을 준다는 점을 주목할 필요가 있다. 이는 선행연구에서 팀프로세

스의 하위요인으로 연구한 의사소통, 갈등, 신뢰 등의 대인관계요인 중심 구조에서 실제 업무에서 활용하고 관리할 수 있는 요인을 추가하여 팀프로세스의 구조적 기반을 확립하고 변수의 범위를 확장시켰다는 점에서 시사점을 제공한다.

둘째, 팀프로세스가 구성원들의 정서상태유형 중 긍정활성의 정서상태와 조직몰입에 적합성을 가짐으로써 팀프로세스의 확립과 관리를 통해 구성원들이 활기차고 열정적인 정서상태가 형성되고, 이러한 정서상태는 구성원의 조직몰입 수준을 향상 것임이 확인되었다. 이에 조직에서는 팀 내 구성원들의 몰입을 위해 리더십 중심의 개인 역량 개발 뿐 만 아니라 팀 차원에서의 미션, 전략, 목표 수립 및 업무 관리 방법을 공유하고, 이와 함께 갈등관리, 동기부여 및 정서관리가 필수 조건임을 인식시켜 주어 개인 중심의 역량 개발 뿐 만 아니라 팀 단위 중심의 조직개발도 함께 필요하다는 실천적인 시사점을 제공한다.

위와 같은 사항의 시사점과 논의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 지니고 있다. 첫째, 설문 응답을 개인 응답을 바탕으로 분석하여 개인이 응답한 결과로 팀의 팀프로세스에 대한 영향으로 단정 짓기에는 무리가 따른다는 점이다. 이러한 점에서 동일한 연구주제를 가지고 팀 단위의 접근이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 요인분석을 실시할 때 팀프로세스의 하위요인인 실행과정에 해당하는 문항 중 일부가 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다는 점이다. 이는 실행과정의 특징인 업무파악 및 지원, 협업에 대한 분석이 제외된 결과로 인해 연구 결과를 다르게 가져 올 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 한계점들을 극복할 수 있도록 팀 단위의 폭넓은 대상으로 확대와 변인을 파악하여 추가적인 연구로 결과를 보다 명확히 할 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] M. Weber, *The theory of economic and social organization*. Trans. AM Henderson and Talcott Parsons, New York: Oxford University Press, 1947.
- [2] A. Etzioni, P. Marcus, R. K. Merton, A. Reiss, J.

- Q. Wilson, and H. White, Organizations. Prentice-Hall Publishing Co., Englewood Cliffs, NJ, 1964.
- [3] E. Sundstrom, M. McIntyre, T. Halfhill, and H. Richards, "Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond," *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol.4, No.1, p.44, 2000.
- [4] P. S. Widmer, M. C. Schippers, and M. A. West, "Recent developments in reflexivity research: A review," *Psychology of Everyday Activity*, Vol.2, No.2, pp.2-11, 2009.
- [5] E. Salas, N. J. Cooke, and M. A. Rosen, "On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments," *Human factors*, Vol.50, No.3, pp.540-547, 2008.
- [6] M. A. Campion and A. C. Higgs, "Design work teams to increase productivity and satisfaction," *Hr Magazine*, Vol.40, No.10, pp.101-104, 1995.
- [7] E. D. Sundstrom, *Supporting work team effectiveness: Best management practices for fostering high performance*, Jossey-Bass Publishers, 1999.
- [8] G. E. Prussia and A. J. Kinicki, "A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitive theory," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.2, p.187, 1996
- [9] J. E. McGrath, *Groups: Interaction and performance* (Vol.14), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984
- [10] M. A. Marks, J. E. Mathieu, and S. J. Zaccaro, "A temporally based framework and taxonomy of team processes," *Academy of management review*, Vol.26, No.3, pp.356-376, 2001.
- [11] J. Mathieu, M. T. Maynard, T. Rapp, and L. Gilson, "Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future," *Journal of management*, Vol.34, No.3, pp.410-476, 2008.
- [12] W. S. Silver and K. M. Bufanio, "The impact of group efficacy and group goals on group task performance," *Small Group Research*, Vol.27, No.3, pp.347-359, 1996.
- [13] J. A. LePine, R. F. Piccolo, C. L. Jackson, J. E. Mathieu, and J. R. Saul, "A meta-analysis of teamwork processes: tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria," *Personnel psychology*, Vol.61, No.2, pp.273-307, 2008.
- [14] 김진희, 정재삼, "대학생 대상 프로젝트 기반학습에서 팀 리더십, 팀 프로세스, 팀 효과성의 구조적 관계 분석," *한국교육공학회 학술대회발표자료집*, 제2호, pp.372-390, 2015.
- [15] 오인수, *급진적 창의성, 점진적 창의성에 관한 다수준 연구*, 한양대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [16] D. R. Forsyth, *Group dynamics*, Cengage Learning, 2018.
- [17] H. W. Weiss and R. Cropanzano, *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*, 1996.
- [18] S. Lyubomirsky, L. King, and E. Diener, "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?," *Psychological bulletin*, Vol.131, No.6, p.803, 2005.
- [19] J. Yang and J. M. Diefendorff, "The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong," *Personnel Psychology*, Vol.62, No.2, pp.259-295, 2009.
- [20] R. A. Guzzo and G. P. Shea, *Group performance and intergroup relations in organizations*, 1992.
- [21] R. Saavedra and S. K. Kwun, "Affective states in job characteristics theory," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol.21, No.2, pp.131-146, 2000.
- [22] B. E. Ashforth, and R. H. Humphrey, "Emotion in the workplace: A reappraisal," *Human relations*, Vol.48, No.2, pp.97-125, 1995.
- [23] H. M. Weiss and R. Cropanzano, *Affective events theory: A theoretical discussion of the*

structure, causes and consequences of affective experiences at work, 1996.

- [24] D. Watson, D. Wiese, J. Vaidya, and A. Tellegen, "The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence," *Journal of personality and social psychology*, Vol.76, No.5, p.820, 1999.
- [25] M. Yik, J. A. Russell, and J. H. Steiger, "A 12-point circumplex structure of core affect," *Emotion*, Vol.11, No.4, p.705, 2011.
- [26] J. P. Meyer and N. J. Allen, *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Sage, 1997.
- [27] J. A. Wagner III, "Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups," *Academy of Management journal*, Vol.38, No.1, pp.152-173, 1995.
- [28] C. Hulin, *Adaptation, persistence, and commitment in organizations*, Consulting Psychologists Press, 1991.
- [29] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human resource management review*, Vol.1, No.1, pp.61-89, 1991.
- [30] J. E. Mathieu, M. M. Luciano, L. D'Innocenzo, E. A. Klock, and J. A. LePine, "The development and construct validity of a team processes survey measure," *Organizational Research Methods*, Vol.23, No.3, pp.399-431, 2020.

저 자 소 개

윤 주 용(Joo-Yong Youn)

정회원



- 2011년 2월 : 한양대학교 교육대학원 인재개발교육전공(석사)
- 2016년 2월 : 한양대학교 일반대학원 평생학습학과 박사수료

〈관심분야〉 : 팀프로세스, 리더십, 조직문화

정 기 수(Ki-Soo Jung)

정회원



- 1998년 2월 : 한양대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 1998년 3월 ~ 2001년 2월 : 한양대 사회교육원 교수
- 2001년 4월 ~ 현재 : 한양대학교 교육대학원 교수

〈관심분야〉 : 성인교육, 교육경영, 리더십