Journal of Korea Society of Industrial Information Systems Vol.28 No.4, Aug. 2023 :45-58
http://dx.doi.org/10.9723/jksiis.2023.28.4.045 ISSN:1229-3741

공유리더십이 팀효능감과 팀조직시민행동, 이직의도에 미치는 영향

(The Effects of Shared Leadership on Team Efficacy, Team Organizational Citizenship Behavior, and Turnover Intentions)

최 영 민[1], 한 나 영[2]*
(Young-Min Choi and Na-Young Han)

요 약 기업환경이 불확실해지고 복잡화되고 있는 상황에서 구성원들의 협력적이고 긍정적인 상호작용을 이끌어갈 리더십이 필수적이다. 즉, 구성원들이 자발적 리더십을 통해 의견을 공유하고 업무를 진행할 경우 불확실한 도전에 보다 효과적으로 대응하고, 목표하는 경영성과에 가까워진다. 따라서 본 연구에서는 최근에 이슈가 되고 있는 공유리더십의 중요성을 밝히고자 한다. 공유리더십이 팀효능감과 팀조직시민행동, 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 부산 내 팀조직에서 근무하는 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였고 결과는 다음과 같다. 첫째, 공유리더십이 팀효능감에 미치는 영향은 각각 계획과 조직화 0.202(C.R.=2.853), 문제해결 0.463(C.R.=5.620), 지원과 배려 0.237(C.R.=3.326), 개발과 멘토링 0.366(C.R.=5.132)으로 설정된 가설과 같이 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 팀효능감이 팀조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향은 각각 0.545(C.R.=5.895), -0.143(C.R.=-0.817)로 팀효능감은 팀조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 팀효능감은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

핵심주제어 : 공유리더십, 팀효능감, 팀조직시민행동, 이직의도

Abstract In a world of uncertainty and complexity, leadership is essential to lead collaborative and positive interactions among employees. In other words, if members share opinions and work through voluntary leadership, they will respond more effectively to uncertain challenges and get closer to the targeted management performance. Therefore, in this study, we would like to elucidate the importance of shared leadership, which has recently become an issue. We will examine the impact of shared leadership on team efficacy, team organizational citizenship behavior, and turnover intention. A survey was conducted among members working in a team organization in Busan, and the results were as follows. First, the effects of shared leadership on team efficacy were found to have significant positive(+) effects, such as the hypotheses set at planning and organizing 0.202(C.R.=2.853), problem solving 0.463(C.R.=5.620), support and caring 0.237(C.R.=3.326), and development and mentoring 0.366(C.R.=5.132), respectively. Second, the effects of team efficacy on team organizational citizenship behavior and turnover intention were 0.545(C.R.=5.895) and -0.143(C.R.=-0.817), respectively, and team efficacy was found to have a positive(+) effect on team organizational citizenship behavior, but team efficacy did not have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Shared Leadership, Team Efficacy, Team Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention

* Corresponding Author : 114005@kosin.ac.kr
Manuscript received May 24, 2023 / revised June 16, 2023 / accepted July 07, 2023

1) 동의대학교 평생교육원 경영학과
2) 고신대학교 의료경영학부, 교신저자

1. 서 론

최근 경영의 환경은 공식적 리더의 훌륭한 자질이나 능력에만 의존하기보다 서로 협력적이고 소통이 원활한 관계 하에서 시너지를 창출하여 성과를 향상할 수 있도록 구성원들의 자발적인 공유가 매우 중요하다.

더욱이 대부분 기업에서 팀제를 도입해서 팀 내 리더십에 대한 관심 역시 커지고 있는데, 이는 리더십이 팀의 효과성을 좌우하는 요소로 고려되기 때문이다. 지금까지 리더십에 관한 연구들은 개인 리더십 특성과 행동을 많이 강조해 왔지만, 일반적으로 팀에서 한 사람의 리더만 존재하는 것은 아니고, 언제든지 비공식적인 리더가 출현할 수 있다. 따라서 한 사람의 리더와 구성원들과의 관계에만 초점을 두고 리더십을 연구하는 것은 한계가 있다(Ko, 2016). 이러한 변화 속에 한 명 리더가 존재하는 것과 다수 리더가 존재하는 것 중 어느 것이 더 효과적인지를 살펴보기 위해 최근 공유리더십(shared leadership)에 관한 연구가 진행되고 있는 추세이다. 최근 연구결과들은(Koo and Jung, 2021; Oh and Cho, 2022) 기업들이 최적의 효율성이나 경쟁력을 확보하기 위하여 전체 구성원들의 능력을 필요로 하기에 과거의 카리스마적 리더십 보다는 공유리더십이 새로운 형태의 대안적 리더십으로 더욱 적합하다고 제시하고 있다.

공유리더십은 조직 목표를 달성하기 위하여 특정 사람이 다른 사람에게 영향을 미치는, 집단 내 구성원 상호 간에 영향을 미치는 과정(Hoch, 2013)으로 정의되고 있다. 공유리더십은 개개인 간의 상호 영향관계를 핵심으로 맞추는 것이 아닌 특정한 집단 또는 팀 내부 상호 리더십의 관계가 얼마나 형성되어 있는가에 초점을 두고 있다. 공유리더십이 유기적으로 활성화되는 팀의 경우 상호의존적 특성으로 인하여 팀 내 구성원들 간의 부족한 부분을 타구성원이 잘하는 강점으로 보완할 수 있고 타구성원들이 상호 지원하는 풍토가 자연스럽게 조성될 수 있다. 그리고 조직 변화와 혁신요구사항을 충족시키기 위해 구성원 개인에게 주어진 업무 개혁도 당연히 필요하지만 구성원 전체가 공유하는 환경도 조성해야 할 필요가 있다. 즉, 구성원들이 자발적으로 변화에 참여하며 실행하기 위해서 조직시민행동이 높아져야 한다(Koo and Jung, 2019). 특히 조직 정책과 업무 프로세스, 업무처리 방식 에 대한 변화를 추구하는 구성원의 건설적인 노력으로 볼 수 있는 조직시민행동(OCB)에서 벗어나 팀 구성원들을 기꺼이 도와주고 팀을 위하여 자원 봉사하는 일련의 행동인 팀조직시민행동(TOCB)이 필요하다. 팀조직시민행동은 자유재량의 행동으로 공식적으로 인식되지는 않으나 팀 효과성을 향상시키는 역할외적 행동이다. 즉, 팀 내의 공식적 보상체계나 정형화된 시스템과 직접 관련되어 있지 않지만 팀 전체에 도움을 주려는 팀 구성원들의 자발적인 행동을 뜻한다. 팀 내 팀조직시민행동이 높아지면 구성원 간 배려와 지원의 경험이 쌓여 보다 적극 과업 관련 문제의 해결이나 보다 새로운 변화를 위한 노력을 하게 된다. 이처럼 조직 효과성에 영향을 미친다는 측면에서 팀조직시민행동에 관한 연구는 학계와 기업에서 관심을 가지고 있고, 국내기업에서도 팀조직시민행동을 높이고자 지속적으로 노력하고 있다.

한편 본 연구에서는 팀 내 구성원 간 공유된 리더십이 팀조직시민행동, 이직의도에 미치는 영향과 함께 팀 효능감(team efficacy)의 중요성도 강조하고자 한다. 조직을 둘러싼 환경 변화에 적절하게 대응하기 위하여 팀 제도를 도입한 기업 수가 증가하며 팀 제도는 유연성의 확보 수단으로 더욱 적극적으로 이용될 것으로 보여진다. 이런 상황에서 이제 구성원 개개인뿐 아니라 '팀' 자체에도 많은 권한이 주어지면서 개인 수준에서 주로 연구되어져 왔던 효능감이 팀 수준에서도 중요성을 나타내기 시작하였다. 공동 능력에 대한 집단 신념으로서의 팀 효능감은 팀 효과성에 상당히 직접적이고도 큰 영향력을 행사한다. 구성원들이 리더십을 공유하고 있을 때, 내면적이고도 자발적 동기부여 및 상호의존성을 바탕으로 자신 약점은 다른 구성원들의 강점으로 보완할 수 있으며 팀원 간 서로 부족한 부분을 도울 수 있다는 믿음을 가지게 됨에 따라 보다 높은 수준의 팀 효능감이 정착될 수 있다.

공유리더십의 최근 연구들은 리더십을 개인적 현상으로 바라보았던 전통적인 리더십 한계를 극복하며, 리더십 프로세스에 있어서 협력자 또는 팀 구성원의 역할에 관심을 기울이기 시작하였다는 점에서 새로운 경향으로 볼 수 있지만 이에 관한 실증적인 연구는 아직 부족한 편이다. 특히 공유리더십 관련 연구에서 매개변수의 존재를 밝히는 연구(Koo and Jung, 2019; Kim, 2020; Hwang and Lee, 2020)는 있었지만 팀성과를 높이기 위해 반드시 필요한 팀효능감의 중요성을 강조하는 연구는 많이 없는 실정이다.

이러한 점들을 고려하여 본 연구에서는 첫째, 공유리더십이 팀효능감에 미치는 영향과 둘째, 팀효능감이 팀조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 공유리더십의 이론의 축적과 함께 구성원들의 이직의도를 감소시키고 팀조직시민행동을 더욱 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 공유리더십과 팀효능감

오늘날 전 세계적으로 팀 제도가 확산됨에 따라 팀을 효과적으로 운영하는데 필요한 것이 무엇인지에 대한 연구는 매우 중요하다. 팀 효능감(team efficacy)은 자신이 속한 팀의 과업을 성공적으로 잘 수행할 수 있다는 믿음이나 자신감(Parker, 1994)으로 팀 효능감은 불확실한 환경을 개척할 수 있다는 자신감과 함께 새로운 변화에도 잘 적응해 나갈 수 있다는 강한 믿음으로 조직 성과를 향상하는 팀 혁신, 팀 성과, 팀 학습에도 긍정적인 효과가 나타났다(Lee and Jeong, 2018; Hong and Kwon, 2019; Kim, 2020).

팀을 효과적으로 운용하는데 필요한 지식, 기술, 정보 등의 보유 정도가 팀 구성원 모두에 의해 공유되는 경우 더욱 높아질 수 있다는 점에서 공유리더십은 팀효능감을 증가시킬 것으로 예측되어진다(Greenberg-Walt and Robertson, 2001; Pearce and Sims, 2002). 즉 팀 내에서 리더십이 공유되고 있는 경우, 팀원들은 단순히 한 명의 리더에 의하여 일방적으로 전해지는 업무를 수행하는 것이 아닌 공유되고 분산된 영향력을 기반으로 업무를 보다 자발적으로 수행하게 될 것이다(Jeong and Kim, 2014).

결국, 리더십이 공유되는 팀에서 내면적이며 자발적 동기부여와 상호의존성을 바탕으로 하여 자신의 약점은 팀 동료들의 강점으로 보완하고 자신이 가지고 있는 경험과 지식이 팀 동료들의 부족한 부분을 도울 수 있다는 믿음을 가지게 되고 궁극적으로는 지원적인 분위기가 팀 내에 정착된다. 이에 구성원들은 목적의 달성 과정에서 다소 어려운 상황이 발생해도 팀 동료들에 의하여 지원을 받을 수 있다는 팀 효능감을 가지게 되는 것이다.

Hong and Kwon(2019)은 5성급 호텔구성원을 대상으로 한 연구에서 팀 내 공유 리더십이 팀 효능감을 증가시킨다고 하였으며 구성원이 함께 조직 목표를 공유함으로써 상호의존성이 기반이 되는 공유리더십은 역동적 상호작용으로 팀 효능감을 높인다고 설명하였다. Hwang(2020)은 국내 첨단기술 연구소의 R&D 프로젝트팀을 대상으로 한 연구에서 공유리더십이 팀 효능감, 팀 신뢰 또한 팀 창의성 증가에 영향을 미침을 제시하였으며 공유리더십, 팀 효능감, 팀 신뢰를 보다 높이기 위한 조직적인 체계를 설계할 필요가 있다고 설명하였다.

Table 1 A Study on Shared Leadership

Researcher	Research Contents
Hong and Kwon (2019)	A study of hotel members suggested that shared leadership within a team increases team efficacy
Hwang (2020)	A study of R&D project teams suggested that shared leadership affects team efficacy, team trust, and team creativity
Lee and Joe (2022)	A study of manufacturing and service industry members suggested that shared leadership increases change-oriented OCB and change self-efficacy
Jang (2023)	A study of college students who have experienced team-based learning and community learning club activities suggested that team efficacy increases as shared leadership, academic resilience, and cooperative self-efficacy increase

이상의 선행연구와 논리를 바탕으로 구성원 간 비공식이며 집합적으로 생성되는 공유 리더십은 궁극적으로 팀 효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 1: 공유리더십은 팀효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-1: 계획과 조직화는 팀효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-2: 문제해결은 팀효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-3: 지원과 배려는 팀효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-4: 개발과 멘토링은 팀효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 팀효능감과 팀조직시민행동

Bandura(1977)는 자기효능감(self-efficacy)을 주어진 상황에서 특정 업무를 성공적으로 실행하고자 할 경우, 필요할 수 있는 동기부여와 인지 자원, 그리고 행동적 방향을 결집할 수 있는 능력에 대한 개인의 확신을 뜻한다고 하였다. 따라서 자기효능감은 구성원들의 목표 설정시, 동기부여와 인지과정, 선택행동에 영향을 미친다는 점에서 상당히 중요하다.

이와 함께 자기효능감은 과업 목표수준을 초과하는 결과를 낳을 수 있다고 설명하였다. 이는 자기효능감이 개인 과업성과에만 영향을 미치는 것이 아닌 전반적 개인 행동에 영향을 미칠 수 있음을 의미하는 것인데 이는 조직시민행동으로 연결될 수 있다. 자기효능감은 자아일관성, 자아표출, 자아가치를 향상시키는데, 이는 자기 희생적인 행동이나 자발적인 조직행동을 유발하게 된다(Shamir et al., 1993). 따라서 자기효능감은 조직시민행동을 향상시킬 수 있다.

이런 논리를 팀 수준으로 확장하게 되면, 팀원들이 전체적으로 갖는 팀 능력에 관한 효능감은 팀원들로 하여금 팀에 관한 자발적 기여와 협력이 팀을 위해 가치 있는 활동들임을 느끼게 하며, 이런 믿음은 팀 차원의 조직시민행동으로 이어지게 된다(Shin and Choi, 2010).

이런 주장과 일관되게, 몇몇 학자들은 효능감이 이슈 셀링(Ashford et al., 1998), 선제 행동(Parker, 2000, 2006)과 같은 다양한 조직시민행동과 유의의한 관계가 있음을 제시하였다.

Choi and Yoon(2012)은 간호사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 높은 간호사가 더욱 업무수행에 긍정적이고, 자기에게 주어진 역할 외 업무를 자율적으로 수행하며, 이타적인 행동을 수행할 경향이 높다고 제시하였다. Oren et al.(2013)의 연구는 효능감이 지각된 개인 통제감을 향상시키며 능력에 관해 확신을 가지게 함으로써 조직시민행동에 기여한다고 하였다. Kim and Shin(2013)은 국내 기업 팀장과 팀원을 대상으로 한 연구에서 팀효능감이 팀의 변화지향과 대인지향 조직시민행동을 유의하게 예측한다는 사실을 제시하였고 Park and Kim(2015) 연구 역시 구성원들이 팀효능감을 높게 인지할수록 개인지향(OCBI) 및 조직지향(OCBO) 조직시민행동에 긍정적 영향을 미침을 제시하였다.

효능감과 조직시민행동 간의 이런 연구가 대부분 개인적 수준에서 이루어졌지만, Shin and Choi(2010)의 팀 수준의 연구가 시사하는 것과 같이 높은 수준의 팀 효능감이 높은 수준 팀 조직시민행동으로 나아갈 것으로 예상된다.

가설 2: 팀효능감은 팀조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 팀효능감과 이직의도

대다수의 학자들은 팀효능감을 팀 업무수행의 중요한 요인이며, 집단 성취동기 부여와 팀 성과 예측 변수로 제시하고 있다. 하지만 팀효능감에 관한 연구 자체가 상당히 부족한 실정이다.

자기효능감(self-efficacy)은 위기에 처했을 경우 상황 대처능력과 자신의 능력을 발휘할 수 있다고 믿는 정도이기에 이직 의도에 부(-)의 영향을 미칠 수 있다(Park and Cho, 2020).

Kim(2014)은 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 심리적 요인인 높은 자기효능감은 직무만족도가 높고, 조직몰입을 높여주어, 이직의도를

낮추는 것이라고 설명하였고 Lim(2021)은 병원 직원을 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 병원에서는 구성원들의 자기효능감을 높일 방법을 개발하여 이직의도를 낮추고 조직의 안전을 도모해야 한다고 제시하였다.

Lee(2022)는 치과위생사의 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 자기효능감이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였으며 자기효능감이 높은 구성원은 삶의 전반에 긍정적인 영향을 미치며 업무를 성공적으로 수행할 수 있기에 이러한 과정이 이직의도를 낮추는 역할을 한다고 보았다.

이러한 논리를 팀 수준으로 확장하면 팀의 능력에 대한 효능감은 팀원들의 이직의도를 낮출 것으로 예상할 수 있다. 하지만 자기효능감이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 연구들과 달리 통계적으로 유의하지 않다는 연구들도 있다. Lee and Moon(2015)은 의료관광코디네이터를 대상으로 한 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도 간의 관계 연구에서는 자기효능감이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Lee(2015)의 호텔조리종사자를 대상으로 한 조직후원인식과 자기효능감이 조직시민행동 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서도 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감과 이직의도의 관계에 관한 연구에서 연구모형 설계, 연구방법, 연구대상 등에 따라 다양한 결과가 나타날 수 있다는 것을 알 수 있다.

따라서 이상의 선행연구를 토대로 자기효능감을 팀 수준으로 확장하여 팀효능감과 이직의도 간의 관계를 명확히 살펴볼 필요가 있다. 팀효능감은 집단 능력에 대한 신뢰의 정도이자 구성원 전체의 총체적이며 인지적인 평가이다. 일정 수준 목표를 달성하는데 필요한 행동과정들을 구조화하며 실행하는 공동의 능력에 대한 집단적 신념으로 이런 팀의 효능감은 구성원들의 이직의도를 낮추어 줄 것으로 예상된다.

가설 3: 팀효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 연구모형

본 연구는 첫째, 공유리더십이 팀효능감에 미치는 영향, 둘째, 팀효능감이 팀조직시민행동에 미치는 영향, 셋째, 팀효능감이 이직의도에 미치는 영향을 앞서 고찰한 이론적 배경을 토대로 부산지역 기업의 팀원들을 대상으로 하여 실증적으로 분석하고자 한다.

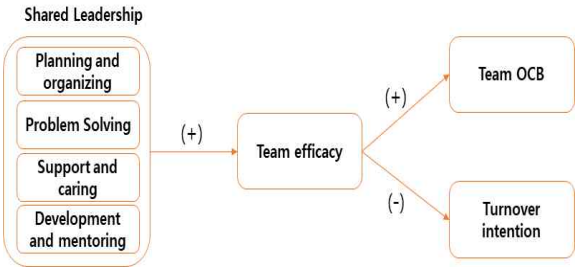

Fig. 1 Research Model

3. 실증분석

3.1 표본자료의 특성

본 조사는 2023년 1월~3월까지 부산의 중소기업 이상의 팀조직에 종사하는 구성원을 대상으로 실시되었다. 최종 총 280부를 배부하여 수거된 설문지는 243부였으며 불충분하게 응답한 13부를 제외한 후 230부의 설문지를 유효한 표본으로 파악하고 최종분석에 사용하였다.

성별구성을 살펴보면 남성 205명(89.1%)으로 대다수 남성으로 나타났다. 연령은 20대 24명(10.4%), 30대 39명(17.0%), 40대 67명(29.1%), 50대 82명(35.7%), 60대 이상 18명(7.8%)으로 분포되어 있다. 근속년수는 1년 이하 17명(7.4%), 2-7년 75명(32.6%), 8-13년 38명(16.5%), 14-19년 19명(8.3%), 20년 이상 81명(35.2%)으로 나타났다.

직책은 일반사원 35명(15.2%), 대리급 22명(9.6%), 과장급 40명(17.4%), 부장급 이상 133명(57.8%)으로 나타나 부장급 이상이 주를 이루고 있다. 업종은 제조업 66명(28.7%), 서비스업 149명(64.8%), 기타 15명(6.5%)으로 서비스업 종사원이 주를 이루고 있다.

Table 2 Demographic Characteristics

Category		Frequency	Ratio(%)
Gender	Man	205	89.1
	Woman	25	10.9
Age	20s	24	10.4
	30s	39	17.0
	40s	67	29.1
	50s	82	35.7
	60s or more	18	7.8
Years of continuous service	1 years or less	17	7.4
	2-7 years	75	32.6
	8-13 years	38	16.5
	14-19 years	19	8.3
	More than 20 years	81	35.2
Position	General Employees	35	15.2
	Deputy	22	9.6
	Section Chief	40	17.4
	Manager level or higher	133	57.8
Industry	Manufacturing	66	28.7
	Services	149	64.8
	Other	15	6.5

3.2 변수의 측정 및 조작적 정의

본 연구에서는 제시된 모형을 검증하기 위해 기존 연구들 요인과 설문지 항목을 충분히 참고하여 연구목적에 맞게 수정·보완하였다.

공유리더십은 '팀 내에서 공유되고 있는 리더십에 대한 팀 구성원의 인식 정도'를 뜻하며, 하위요인으로 계획과 조직화, 문제해결, 지원과 배려, 개발과 멘토링 4가지로 구분하여 측정하였다. Hiller et al.(2006)에 의해 개발되고, Bang(2013), Koo(2020)의 연구에서 사용된 측정도구를 사용하여 설문항목을 구성하였다. 계획과 조직화는 '팀원들은 팀 보다 업무가 원활히 흘러갈 수 있도록 업무를 조정한다', '팀원들은 팀의 전체적 업무 계획에 관한 유용한 의견을 제시한다' 등, 문제해결은 '팀원들은 당면문제를 빠르게 분석한다.', '팀원들은 팀 전체 전문성을 활용하여 문제를 해결한다' 등, 지원과 배려는 '팀원들은 도움이 필요한 구성원에게 지원을 제공한다', '팀원들은 구성원들 불만과 문제를 경청한다' 등, 개발과 멘토링은 '팀원들은 타구성원들로부터 스킬을 배운다', '팀원들은 타구성원들이 새로운 스킬을 배울 때 옆에서 도와준다' 등으로 측정하였다.

팀효능감은 '팀에게 주어진 업무를 수행할 수 있는 역량을 가지고 있다고 생각하는 팀원의 공유되어진 지각'을 뜻하며, Chen, Gully and Eden(2001)이 개발하고 Kim(2015)의 연구에서 사용된 측정도구를 사용하여 설문항목을 구성하였다. '우리 팀이 효과적인 팀이라고 생각한다', '우리 팀이 지금 수행하는 일보다 더욱 어려운 일을 해낼 수 있으리라 믿고 있다' 등으로 측정하였다.

팀조직시민행동은 '팀원들이 팀 효율과 이익에 도움이 되는 역할 외적 행동에 자율적으로 스스로 참여하는 것'을 뜻하며, Organ et. al.(2005)의 연구를 참고로 Kizilos et al.(2013)이 타당성을 검증한 내용을 번역하여 설문항목을 구성하였다. '나는 팀 결정을 지원하며, 그에 따라 자발적으로 행동한다', '나의 업무 경험, 지식을 공유하여 팀원들에게 협력한다', '나는 우리 팀의 새로운 팀원의 적응을 돕는다' 등으로 측정하였다.

이직의도는 '조직구성원이 직무를 수행하는 자신의 조직에서 이탈하려는 심리적인 상태'를 뜻하며, Mobley(1982)의 연구에서 사용된 측정도구를 사용하여 설문항목을 구성하였다. '나는 다른 회사에서 일해보고 싶다', '나는 언제든 이직할 준비가 되어 있다', '나는 종종 현재 회사를 그만두고 싶은 생각이 든다' 등으로 측정하였다.

3.3 신뢰성과 타당성 검증

신뢰성은 동일한 조건과 개념에 관해 반복 측정하였을 경우 동일한 결과를 보이는 정도를 뜻하며, 측정의 일관성과 관련된 개념이다. 본 연구에서 내적인 일관성을 기준으로 신뢰성을 파악하였는데, 동일 항목 측정을 위하여 사용되어지는 여러 항목들 중에서 신뢰성을 저해하는 항목을 하나씩 제거하여 신뢰성을 높이는 방법이다. 이때 Cronbach's alpha 계수는 0.6 이상이면 신뢰성에는 문제가 없다고 볼 수 있다. 신뢰성

분석 결과는 Table 3처럼 0.859부터 0.930까지로 나타나 측정항목의 신뢰성이 있다고 할 수 있으며, 응답자들이 어느 정도 일관성을 가지고 응답하였다고 판단할 수 있다.

타당성은 측정하고자 하는 개념을 측정값이 제대로 나타내고 있는지 뜻하며, 측정도구를 평가하는 매우 중요한 기준이 된다. 타당성을 판단하기 위해 탐색적 요인분석 그리고 확인적 요인분석을 시행하였다.

탐색적 요인분석을 실시할 때 요인추출방법은 주성분분석을 이용하였으며, 고유치 1.0 이상을 기준으로, 요인적재치 0.5 이상을 기준으로 요인을 추출하였다. 요인회전방식은 varimax방식을 활용하였다. 분석결과 총 7개 요인이 추출되었고, 이들 요인이 전체 변량의 75% 이상을 설명하고 있다. 신뢰성 검증, 탐색적 요인분석 후 Amos 25.0을 활용해 확인적 요인분석을 시행하여 측정변수에 의한 모형이 얼마나 타당한지를 분석, 확인하였다.

측정모형 적합도 지수는 χ^2=674.966(d.f.=410, p=0.000), GFI=0.860, AGFI=0.827, IFI=0.948, CFI=0.948, RMR=0.047로 적합도 평가기준을 모

Table 3 Results of EFA

Variables	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Facto5	Factor6	Factor7	Cronbach's α
Problem Solving	.856	.055	.033	.033	.120	.029	.209	0.913
	.840	.037	.008	.030	.182	.007	.148	
	.826	.172	.014	.015	.106	.009	.220	
	.818	.154	.027	.108	.207	.045	.183	
	.730	.143	.018	.089	.126	.002	.284	
Development & Mentoring	.114	.887	.046	.057	.090	.037	.106	0.930
	.133	.878	.008	.061	.069	.014	.157	
	.124	.869	.062	.020	.117	.089	.100	
	.027	.836	.003	.112	.146	.036	.145	
	.165	.801	.046	.016	.163	.086	.199	
Team Organizational Citizenship Behavior	.019	.022	.816	.039	.011	.158	.029	0.876
	.024	.004	.816	.007	.009	.219	.037	
	.008	.075	.800	.019	.030	.082	.042	
	.024	.051	.794	.097	.042	.140	.024	
	.030	.028	.756	.041	.091	.285	.008	
Turnover Intention	.051	.073	.065	.894	.118	.063	.045	0.908
	.006	.092	.105	.893	.094	.054	.072	
	.018	.097	.023	.877	.046	.003	.048	
	.016	.025	.008	.854	.052	.071	.051	
Team Efficacy	.095	.113	.049	.011	.898	.011	.150	0.902
	.104	.096	.031	.044	.888	.024	.166	
	.324	.186	.013	.055	.812	.041	.061	
	.340	.243	.075	.036	.700	.104	.100	
Planning & Organizing	.037	.005	.221	.039	.052	.832	.042	0.859
	.045	.003	.116	.022	.008	.820	.001	
	.040	.033	.241	.064	.014	.820	.011	
	.023	.034	.316	.041	.071	.764	.004	
Support & Caring	.273	.220	.044	.044	.100	.006	.849	0.921
	.353	.213	.009	.108	.151	.032	.806	
	.366	.205	.028	.047	.195	.056	.795	
	.396	.261	.012	.140	.166	.074	.652	
Eigenvalues	8.099	4.617	3.480	2.629	2.042	1.612	1.159	
% Dispersion	26.126	14.894	11.226	8.480	6.586	5.201	3.739	
% Cumulative Dispersion	26.126	41.020	52.247	60.727	67.313	72.514	76.252	

두 충족시키는 것으로 나타났고, 측정문항 요인적재량들이 통계적으로 모두 유의하였다.

집중타당성(convergent validity)은 동일한 개념을 측정하기 위해 서로 다른 방법으로 측정한 값 사이에 높은 상관관계가 있어야 한다는 것이다(Sung and Om, 2022). 집중타당성의 대표적 지표인 평균분산추출(AVE)과 구성개념신뢰도(CR) 값을 기준으로 집중타당성을 분석한 결과 각 변수들의 구성개념신뢰도(CR)는 0.7 이상이며, 평균분산추출값(AVE)은 0.5 이상으로 나타났다. 측정항목들과 구성개념들을 연결해 주는 표준화 요인적재치가 통계적으로 95% 신뢰구간에서 유의한 것으로 나타나서 관측변수들 일치성 정도를 파악하는 집중타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. 판별타당성은 서로 다른 잠재변수들 간 차이를 나타내는 정도를 의미하는 것으로 잠재변수 간 상관관계가 낮으면 판별타당성이 있는 것이고, 잠재변수 간 상관관계가 높으면 두 구성개념 간 차별성이 떨어지는 것을 의미하기에 잠재변수 간 판별타당성이 없는 것으로 본다.

판별타당성 검증은 평균분산추출(AVE) 지수와 구성개념 간의 상관계수를 제곱한 값을 비교해 평균분산추출 지수가 상관계수의 제곱한 값보다 크면 확보되었다고 할 수 있는 방법(Sung and Om, 2022)으로 확인하였으며 Table 5에서

Table 4 Results of CFA

Variable	Item	B	S.E.	C.R.	p	AVE	CR
Planning & Organizing	X11	.791				0.613	0.863
	X12	.798	.095	12.353	<0.000		
	X13	.717	.106	10.969	<0.000		
	X14	.821	.093	12.709	<0.000		
Problem Solving	X25	.829				0.688	0.917
	X24	.764	.076	13.074	<0.000		
	X23	.856	.066	15.751	<0.000		
	X22	.832	.063	15.082	<0.000		
	X21	.862	.062	15.719	<0.000		
Support & Caring	X34	.883				0.749	0.922
	X33	.889	.049	19.166	<0.000		
	X32	.907	.052	19.926	<0.000		
	X31	.778	.055	14.906	<0.000		
Development & Mentoring	X45	.816				0.737	0.933
	X44	.902	.069	16.637	<0.000		
	X43	.858	.073	15.764	<0.000		
	X42	.869	.070	16.083	<0.000		
	X41	.847	.076	15.040	<0.000		
Team Efficacy	X51	.743				0.703	0.904
	X52	.882	.090	13.478	<0.000		
	X53	.843	.086	12.867	<0.000		
	X54	.879	.090	13.435	<0.000		
Team Organizational Citizenship Behavior	X71	.758				0.588	0.877
	X72	.724	.079	10.801	<0.000		
	X73	.756	.085	11.318	<0.000		
	X74	.784	.079	11.752	<0.000		
	X75	.808	.082	12.127	<0.000		
Turnover Intention	X84	.904					
	X83	.918	.051	20.591	<0.000		
	X82	.801	.050	16.037	<0.000	0.712	0.907
	X81	.740	.059	13.937	<0.000		
χ^2=674.966(d.f.=410, p=0.000), GFI=0.860, AGFI=0.827, IFI=0.948, CFI=0.948, RMR=0.047							

Table 5 Correlation matrix between constructive concepts

	Mean	1	2	3	4	5	6	7
1. Planning & Organizing	3.127		0.112	0.106	0.120	0.134	0.211	0.097
2. Problem Solving	3.857	.334**		0.281	0.169	0.198	0.163	0.179
3. Support & Caring	3.584	.325**	.530**		0.198	0.170	0.192	0.175
4. Development & Mentoring	3.753	.347**	.411**	.445**		0.125	0.138	0.102
5. Team Efficacy	3.733	.366**	.445**	.412**	.354**		0.123	0.031
6. Team OCB	4.101	.459**	.404**	.438**	.371**	.351**		0.011
7. Turnover Intention	2.420	-.312**	-.423**	-.418**	-.320**	-.176	-.105	

** p<0.01 대각선 아래쪽: 구성개념 간 상관계수, 대각선 위쪽: 구성개념 간 상관계수 제곱 값

와 같이 각 구성개념 AVE가 구성개념 간 상관계수 제곱값 보다 커야 한다는 조건(Fornell and Larcker, 1981)을 충족하기에 판별타당성이 확보되었다. 잠재변수 간 상관관계 방향성과 유의성도 모두 적합하여 법칙타당성도 확보되었다.

3.4 가설검증

AMOS 25.0을 이용하여 구조방정식 모형을 검증한 결과는 Table 6과 같다. 연구모형 적합도 지수는 χ^2=753.494(d.f.=419 p=0.000), GFI=.835, AGFI=.804, IFI=.936, CFI=.935, RMSEA=.053으로 나타나 적절한 것으로 판단된다. 가설검증은 유의수준과 함께 경로관계 방향성 일치 여부로 가설 채택여부를 파악하였다.

본 연구에서 제시한 연구모형 검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 공유리더십이 팀효능감에 미치는 영향은 각각 계획과 조직화 0.202(C.R.=2.853), 문제해결 0.463(C.R.=5.620), 지원과 배려 0.237(C.R.=3.326), 개발과 멘토링 0.366(C.R.=5.132)으로 경로계수가 나타나 설정된 가설과 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 1은 채택되었다.

둘째, 팀효능감이 팀조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향은 각각 0.545(C.R.=5.895), -0.143(C.R.=-0.817)로 경로계수가 나타나 팀효능감이 팀조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 채택되었으나 팀효능감이 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 Lee and Moon(2015), Lee(2015)의 연구와 같이 기각되었다. 팀에 주어진 과업을 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다고 지각하는 것만으로는 이직의도가 감소하기는 힘들 것으로 판단된다. 선행연구에서도 효능감과 이직의도의 관계는 연구모형 설계, 연구대상, 연구방법 등에 따라 다양한 결과가 나타날 수 있다고 제시하고 있다.

Table 6 Analysis of differences by position

		X^2	df	$\triangle X^2$
Free model		1208.393	838	
Restric-ted model	Planning & Organizing →Team Efficacy	1208.775	839	.382
	Problem Solving →Team Efficacy	1208.498	839	.104
	Support & Caring →Team Efficacy	1208.989	839	.596
	Development & Mentoring →Team Efficacy	1208.393	839	.051

Table 7 The Results of Hypothesis Testing

Hypothesis			B	S.E.	C.R.	p
H1-1	Planning & Organizing	Team Efficacy	.202	.076	2.853	.004
H1-2	Problem Solving	Team Efficacy	.463	.063	5.620	.000
H1-3	Support & Caring	Team Efficacy	.237	.076	3.326	.000
H1-4	Development & Mentoring	Team Efficacy	.366	.050	5.132	.000
H2	Team Efficacy	Team OCB	.545	.098	5.895	.000
H3	Team Efficacy	Turnover Intention	-.143	.175	-.817	.414
χ^2=753.494(d.f.=419 p=0.000), GFI=.835, AGFI=.804, IFI=.936, CFI=.935, RMSEA=.053						

추가분석으로 직급(중간관리자 이하와 이상)에 따른 집단 간 차이분석을 실시하기 위하여 AMOS 25.0를 사용하여 X^2차이 검정을 실시하였다. 직급에 따라 공유리더십 하위요인과 팀효능감의 인과관계를 나타내는 경로계수에서 차이가 나는지 검정하고자 하였다.

이에 기본모형(baseline model)으로 공유리더십 하위요인과 팀효능감의 인과관계에 대해 보여주는 경로계수를 free 모델로, 제약모델(restricted model)로 직급이 높은 집단과 낮은 집단의 경로계수 값은 동일할 것이라고 제약을 둔 모델을 선정하였다. 다음으로 두 모델 간 X^2 값에서의 변화량을 알아보았다.

공유리더십이 팀효능감에 미치는 영향은 직급에 따라 다르게 나타날 것으로 가정하고 검정한 결과 $\triangle X^2$값이 기준치인 3.84보다 모두 작게 나타나는 것으로 확인됨에 따라 두 모형 간의 차이가 유의하게 나타나지 않았다. 이는 직급에 따른 차이가 없는 것으로 볼 수 있다.

4. 결 론

본 연구는 공유리더십(계획과 조직화, 문제해결, 지원과 배려, 개발과 멘토링)이 팀효능감에 미치는 영향과 팀효능감이 팀조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다.

부산 내 팀조직에서 근무하는 구성원들을 대상으로 설문조사를 실시하였고 실증연구결과는 다음과 같다. 첫째, 공유리더십(계획과 조직화, 문제해결, 지원과 배려, 개발과 멘토링)은 팀효능감에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 둘째, 팀효능감이 팀조직시민행동에 미치는 영향도 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 팀효능감이 이직의도에 미치는 영향은 유의하지 않는 것으로 나타났다.

연구의 이론적, 실무적 시사점은 다음과 같다.

이론적 시사점은 첫째, 공유리더십의 팀 효과성 향상에 관한 메커니즘을 밝혔다. 기존 공유리더십에 관한 실증연구들은 공유리더십이 팀 성과에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 가설을 주로 설정하고 있으나 본 연구에서는 팀효능감 변수를 통하여 공유리더십이 팀 효과성에 미치는 경로를 보다 구체적으로 파악할 수 있었다고 판단된다.

둘째, 공유리더십이 팀효능감에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 팀효능감이 또한 팀조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 이는 팀 내에서 공유리더십이 활성화 될수록 팀 내 높은 성과와 연결된다는 기존 연구들과 일치하는 결과이고 공유리더십의 필요성을 다시 한번 강조했다고 볼 수 있다. 리더가 발휘하는 전통적이며 수직적 영향력이 아닌 팀과 집단의 영향력으로 상호 지원하는 리더십으로 구성원들 간의 다소 부족한 부분을 보완할 수 있다.

한편 실무적 시사점은 첫째, 조직 전체에서 공유리더십에 관한 구성원들의 인식제고가 필요하다고 볼 수 있다. 팀은 공식적인 수직 구조로 팀장과 팀원으로 나누어져 있지만 여전히 팀원이라는 수평적인 구조 내에서 직급에 따른 수직적인 구조의 잔재가 남아 있다. 직급이 높은 구성원들은 개발을 도우며 멘토링을 일방적으로

제공하는 위치로 인식하고 직급이 낮은 구성원들은 리더십을 공유한다기 보다 맡겨진 직무에 대한 책임이 전부라고 생각하는 경향이 있다. 사안에 따라 상급자에게 적극 의견을 제시할 수 있는 분위기와 리더십이 팀 안에서 얼마든지 공유될 수 있다는 생각, 수평적인 피드백이 어느 정도 수용되는 구성원 전체 인식 제고가 우선 필요하다고 볼 수 있다.

둘째, 조직적 차원에서 공유리더십을 활성화할 수 있는 훈련시스템을 형성할 필요성이 있다. 특히 교육훈련 프로그램은 일회적인 교육이 아닌 지속적인 피드백과 모니터링이 가능한 실질적인 교육이 이루어져야 하며 공유리더십이 팀 안에 내재할 수 있도록 장기적 관점에서 계획된 체계적 교육이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 조직적 차원에서 공유리더십이 팀 안에서 보다 잘 발휘될 수 있도록 시스템과 제도, 장치를 마련해야 한다. 이런 시스템과 제도는 구성원들의 업무에 대한 자율성을 확보해주고 어느 정도 시행착오도 용인해 줄 수 있는 권한 위임이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 실제 리더들은 공유리더십이 정착될 수 있는 조직적 분위기와 문화를 구축하려고 노력을 해야 한다. 구성원들이 수직적인 리더십의 상황에 적합한 리더 중심의 정체성을 유지하는 상황에서 공유리더십이 형성될 수 없다. 공유리더십과 전통적인 리더십은 대체관계가 아니라 보완관계인 것처럼 수직적인 리더는 팀의 경계를 관리하며 팀 성과와 관련된 최종 책임이 있고, 무엇보다도 팀 내 공유 리더십 활성화를 위한 지원, 코칭의 역할이 필요하다고 볼 수 있다.

리더십 공유현상을 설명할 경우 막연히 리더 역할을 팀원이 공유한다는 점만을 강조하는 것이 아니고, 다양한 리더 역할들이 어떻게 분포되는지를 충분히 고려해야 한다. 어느 한 시점에서 나타난 공유리더십의 모습이 상황과 시간에 따라 달라질 수 있기에 절대적이라고 해석하여서는 안 되는 것도 인지시켜야 한다.

이상의 중요한 시사점이 있지만 본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 자료수집방법으로 설문지를 토대로 응답자 본인이 직접 기입한 결과치를 실증분석에 활용하였지만 응답자 고정관념이나 조사도구 한계, 환경적 요인으로 인해 변수들 사이의 관계를 왜곡시킬 위험성이 있다. 향후 공유리더십을 평가하기 위해서 설문조사에 병행하여 개별면접, 심층 인터뷰 방법을 활용하여 구체적인 자료를 보완할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 시간상 횡단적인 자료를 활용하여 분석하였기 때문에 인과관계에 관한 엄격한 검증에 다소 한계가 있다고 볼 수 있다. 향후 연구에서 장시간 동안 연속적인 반응을 살펴보는 종단적인 자료를 이용하여 인과성을 보다 제대로 검증할 필요성이 있다.

셋째, 본 연구에서 공유리더십의 중요성을 강조하고 있기는 하지만 공유리더십이 어떻게 구축될 수 있는지를 제대로 제시하고 있지는 않기 때문에 향후 연구에서 공유리더십의 구체적인 선행변수들은 함께 고려한 추후 연구가 이루어질 필요성이 있다.

넷째, 본 연구에서 가설검증 결과 적합도 지수도 일부 낮았으며 또한 표본이 특정 직급과 연령에 편중되어 있어 결론을 일반화하기 어렵다. 그래서 직급에 따른 차이분석을 실시하였지만 집단 간 차이는 나타나지 않았기 때문에 향후 연구에서는 표본 특성을 충분히 고려한 세밀한 연구를 진행할 필요성이 있다.

References

Ashford, S. J., N. P. Rothbard, S. K. Piderit, and J. E. Dutton(1998), Out on a Limb: The Role of Context and Impression Management in Selling Gender-Equity Issues, Administrative Science Quarterly, 43, 23-57.

Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavior change, Psychological Review, 84(2), 191-215.

Bang, H. J. (2013). The effects of shared leadership and psychological safety climate on team performance, team commitment,

and change-oriented organizational citizenship behavior: the role of team reflexivity as a mediator, Sungkyunkwan University Ph. D. thesis.

Chen, G., Gully, S. M. and Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale, Organizational Research Methods, 4, 62-83.

Choi, S. B. and Yoon, Y. R. (2012). The Impacts of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior- The Case of Nurse in University Hospital, Journal of Human Resource Management Research, 19(5), 73-93.

Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, Journal of Marketing Research, 48, 39 - 50.

Greenberg-Walt, C. & A. G. Robertson. (2001). The evolving role of executive leadership. in W. Bennis, G. M. Spreitzer, & T. G. Cummings(Eds). The future of leadership. Jossey-Bass. San Francisco, 139-156.

Hiller, N. J., Day, D. V. and Vance, R. J. (2006). Collective enactment of leadership roles and team effectiveness:A field study, The Leadership Quarterly, 17, 387-397.

Hoch, J. E. (2013). Shared leadership and innovation: The role of vertical leadership and employee integrity, Journal of Business and Psychology, 28, 159 - 174.

Hong, S. C. and Kwon, Y. J. (2019). The Effects of Millennials Shared Leadership on Team Efficacy and Organizational Well-being in the Hotel Industry: The mediating effect of team efficacy, Journal of Tourism and Leisure Research, 31(5), 229-252.

Hwang, M. J. and Lee, H. S. (2020). The Effect of Shared Leadership on Organizational Effectiveness: Mediating of Psychological Empowerment, Korea Journal of Business Administration, 33(12), 2257-2286.

Hwang, S. O. (2020). The effect of shared leadership on team creativity in R&D project team: The mediating effects of team efficacy, team-based learning and team trust, Dankook University Ph.D. thesis.

Jeong, Y. J. and Kim, M. J. (2014). The Effects of Shared Leadership on Team Efficacy and Team Innovativeness, Korea Journal of Business Administration, 27(5), 635-655.

Kim, M. J. Shin, Y. H. (2013). The Mediating Role of Team Efficacy in the Relationship between Team Goal Orientation and Team Organizational Citizenship Behavior, Korean Corporation Management Review, 20(5), 175-193.

Kim, Y. J. (2020). The Effect of Team Competency on Team Performance in Startup Clubs: The Mediating Effect of Team Efficacy and Team Commitment, Dongguk University Master's thesis.

Kim, Y. G. (2014). A study on influences of social workers' job stress and self-efficacy upon organization effectiveness, Dongguk University Ph. D. thesis.

Kim, D. S. (2015). The Effects of Team Learning Behavior and Shared Mental Model on Team Performance, Gachon University Ph. D. thesis.

Kim, M. H. (2020). The Impact of Shared Leadership on Innovation Behavior in Chinese Luxury Hotel Industry: Mediating Effect of Positive Psychological Capital, Korea Research Academy of Distribution and Management Review, 23(6), 65-82.

Kizilos, M. A., Cummings, C. and Cummings, T. G. (2013). How high-involvement work

processes increase organization performance: The role of organizational citizenship behavior. The Journal of Applied Behavioral Science, 49(4), 413-436.

Ko, K. M. (2016). Effect of shared leadership on organizational learning capability and mediation effect of shard leadership, Chung-Ang University Master's Thesis.

Koo, I. S. (2020). The effect of shared leadership on organizational commitment and change-oriented organizational citizenship behavior: the mediating effect of positive psychological capital and the moderating effect of LMX, Hanyang University Ph. D. thesis.

Koo, I. S. and Jung, K. S. (2019). The Effect of the Shared Leadership on the Change Oriented Organizational Citizenship Behavior: Mediating Effects of the Positive Psychological Capital, The Korean Leadership Quarterly, 10(4), 119-143.

Koo, I. S. and Jung, K. S. (2021). The Structural Relationship between Shared leadership, Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior and LMX, Korea Journal of Business Administration, 34(10), 1839-1875.

Lee, H. J. and Jeong, Y. J. (2018). Reconsideration of Narcissism: A Study on the Effects of Team Leaders Positive Narcissism on Team Innovativeness, The Korean Leadership Quarterly, 9(4), 3-34.

Lee, O. J. (2015). The Effect of Hotel Culinary Employees Perceived Organizational Support and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention, Journal of Hotel & Resort, 14(2), 105-122.

Lee, J. H. and Moon, S. G. (2015). A Study on Relationship among Self-efficacy, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention of Medical Tourism Coordinators, Journal of Hospitality and Tourism Studies, 17(5), 1-18.

Lee, S. B. (2022). Factors affecting dental hygienists turnover intention: Focusing on self-efficacy and social support, Hunam University Master's thesis.

Lim, Y. A. (2021). The Effect of Infection Prevention Environment and Self-efficacy on Turnover Intention of Hospital Staff, The Journal of Humanities and Social science, 12(2), 2323-2336.

Oh, H. S. and Cho, Y. H. (2022). The Relationship between Shared Leadership, Team-based Self-esteem, Organizational Justice(Distributive, Procedural) and Voice Behavior: Team Level Analysis, Korea Journal of Business Administration, 35(5), 883-905.

Oren, L., Tziner, A., Nahshon, Y. and Sharoni, G. (2013). Relations between OCBS, organizational justice, work motivation and self efficacy, Amfiteatru Economic, 15(34), 505-516.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (2005). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Sage Publications.

Park, J. H. and Cho, Y. S. (2020). Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists, Journal of Korean society of Dental Hygiene, 20(1), 95-106.

Park, J. C. and Kim, S. H. (2015). The Relationships among Leader-member Exchange(LMX), Leader Integrity, Perceived Team Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, The Journal of the Korea Contents Association, 15(4), 420-430.

Parker, L. E. (1994). Working together: Perceived self-and collective efficacy at the workplace, Journal of Applied Social

Psychology, 24(1), 43-59.
Parker, S. K., Williams, H. M. and Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work, Journal of Applied Psychology, 91, 636-652.
Parker, S. K. (2000). From Passive to Proactive Motivation: The Importance of Flexible Role Orientations and Role Breadth Self-Efficacy, Applied Psychology: An International Review, 49, 447-469.
Pearce, C. L., and Sims, H. P. (2002). The relative influence of vertical vs. shared leadership on the longitudinal effectiveness of change management teams, Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 6(2), 172-197.
Shamir, B., House, R. J. and Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-concept Based Theory, Organization Science, 4(4), 577-594.
Shin, Y. and Choi, J. N. (2010), What Makes a Group of Good Citizens? The Role of Perceived Group-Level Fit and Critical Psychological States in Organizational Teams, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 531-552.
Sung G. W. and Om, G. Y. (2022). Influence of Organizational Factors on Business Performance in INNOBIZ SMEs: Focusing on the Mediating Effects of Absorption Capacity, Journal of the Korea industrial information systems society, 27(3), 59- 88.

최 영 민 (Young-Min Choi)
• 종신회원
• 동아대학교 경영학박사
• 평생교육원 경영학과 전담교수
• 관심분야: 리더십, 조사방법론

한 나 영 (Na-Young Han)
• 종신회원
• 부경대학교 경영학박사
• 고신대학교 의료경영학부 조교수
• 관심분야: 조직행동론, 인적자원관리, 경영전략