

대학생들의 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성의 관계: 팀 성찰, 팀 효능감, 그리고 긍정적 집단 정서 분위기의 역할

김미희
한양대학교 경영학부

The Relationship between College Students' Team Learning Goal Orientation and Their Team Creativity: The Roles of Team Reflexivity, Team Efficacy, and Positive Group Affective Tone

Mihee Kim
School of Business, Hanyang University

요약 급격한 환경변화에 속에서 창의성이 조직 생존을 위한 경쟁우위 요인으로 강조된 이후, 많은 학자들은 어떻게 하면 창의성을 향상시킬 수 있는지에 대해 관심을 가져왔다. 수많은 조직들이 효율적인 업무처리를 위해 팀 제를 도입하고 있는 현 상황에서 팀 창의성에 대한 관심 역시 증가하는 추세이다. 본 논문에서는 팀 창의성에 대한 이해를 목표로 팀 학습목표 지향성을 선행요인으로 고려한다. 특히, 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 관계를 설명하는 서로 다른 팀 프로세스(예, 팀 성찰, 팀 효능감, 긍정적 집단 정서 분위기(PGAT: Positive Group Affective Tone, 이하 PGAT))를 밝히는데 목적을 둔다. 본 연구의 분석 자료를 수집하기 위해 서울소재의 한 경영대학에서 개설하는 세 개의 경영학 전공 강좌의 수강생 187명(57개 팀)을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 위계적 회귀분석을 방법을 사용하여 자료를 분석하였다. 분석 결과, 팀 학습목표 지향성은 팀 창의성과 정(+)적으로 관련하는 것으로 나타났으며, 팀 성찰과 팀 효능감을 정(+)적으로 예측하였다. 또한, 팀 성찰과 팀 효능감은 팀 창의적 성과를 유의미하게 예측하였으며, 동시에 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이를 매개하는 사실을 확인할 수 있었다. 하지만, 예측과 달리 PGAT는 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성과는 통계적으로 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 본 연구 결과는 다양한 이론적, 실무적 시사점을 가진다.

Abstract This study draws on goal orientation theory and proposes the team learning goal orientation as an antecedent of team creativity. In addition, an Input-Process-Output (IPO) model was adopted, in which the team reflexivity, team efficacy, and positive group affective tone (PGAT) are linking mechanisms in the relationship between team learning goal orientation and team creativity. Using 57 teams from three lectures of the college, hierarchical regression analysis was conducted at the team level. The results showed that the team learning goal orientation had positive associations with team creativity, team reflexivity, and team efficacy. In addition, team reflexivity and team efficacy positively predicted the team creativity. Furthermore, the relationship between team learning goal orientation and team creativity was mediated by the team reflexivity and team efficacy. In contrast to predictions, PGAT did not show significant relations with both team learning goal orientation and team creativity. In conclusion, this study integrated the team-learning goal orientation and team creativity literature and contributes to the understanding of team reflexivity as a cognitive process and team efficacy as a motivational process between the team property and team creativity. These results have practical implications for managing teams.

Keywords : Team Learning Goal Orientation, Team Creativity, Team Reflexivity, Team Efficacy, PGAT

이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2016S1A5B5A07920998)

*Corresponding Author : Mihee Kim(Hanyang Univ.)

email: mihee@hanyang.ac.kr

Received August 16, 2019

Accepted October 4, 2019

Revised September 17, 2019

Published October 31, 2019

1. 서론

최근, 빠른 경영환경의 변화 속에서 직면한 문제를 얼마나 창의적으로 해결하는지 또는 제품이나 공정에 대한 참신한 아이디어 제안 및 혁신 등과 같은 창의성은 조직의 생존을 위해 성취해야 할 목표가 되었다. 즉, 창의성나 혁신이 목표 지향적 결과물로 나타날 수 있다는 것이다. 더욱이, 많은 기업에서 팀제를 선택, 도입하면서 팀 단위의 창의성과 혁신 역시 팀 구성원들의 집합적인 목표 지향적 행동의 결과가 될 수 있다. 하지만, 그동안의 선행연구들은 팀 창의성을 예측하는 선행요인으로 팀의 특성 및 구조적 요인(예: 변혁적 리더십, 팀의 구성, 팀의 풍토 및 정서적 분위기 그리고 팀 응집)만을 주목해 왔다(예, [1-4]). 팀 창의성 그리고 혁신 등을 목표로 선택하고 성취하기 위한 행동을 결정하는데 있어 목표 지향성이 중요한 역할을 수행함에도[5] 불구하고, 팀 목표 지향성과 팀 창의성 사이의 관계를 고찰한 연구는 제한적인 실정이다. 이를 근거로 본 연구에서는 개인 수준의 목표 지향성 이론(goal orientation theory)을 팀 수준에 적용하여, 팀 학습목표 지향성(team learning goal orientation)을 팀 창의성을 설명하는 주요 선행요인으로 고려하고자 한다. 구체적으로 팀 학습목표 지향성이란, 팀이 학습함으로써 역량 개발 및 숙달을 목표로 이에 대한 팀 구성원들의 공통된 지각을 의미한다[6,7]. 그동안, 몇몇 선행연구들에서 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 관계를 고찰하고, 이를 설명하는 매개 매커니즘을 밝히고자 하는 시도가 있었다. 그러나, 개별 연구 당 하나의 매개요인을 검증함으로써 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성의 관계 속에 내재되어 있는 다양한 측면의 프로세스를 동시에 살펴보는 것에 있어서는 그 한계가 존재한다[4,8]. 따라서, 본 연구에서는 팀 학습목표 지향성이 독립적인 세계의 매개경로를 통해 팀 창의성에 영향을 미칠 것이라 제안하고, 이를 검증하고자 한다. 구체적으로, 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 인지적(cognitive) 프로세스로 팀 성찰(team reflexivity), 동기적(motivational) 프로세스로 팀 효능감(team efficacy), 그리고 정서적(affective) 프로세스로 PGAT을 고려하고자 한다. 선행연구들에서는 주로 인지적 프로세스에 해당하는 정보교환, 팀 성찰, 팀 학습 등들이 검증되어 왔다[1-4,8]. 본 연구에서는 인지적 프로세스를 포함하여 두 관계를 보다 심층적으로 설명할 수 있는 동기적, 정서적 프로세스를 동시에 검증함으로써 기존 선행연구의 한계점을 보완하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 연구 가설

2.1 팀 목표 지향성

조직 장면에서의 목표 지향성은 조직구성원들이 성취 상황에 대해 어떻게 반응하고 지각하는지를 나타내는 것으로서, 구성원의 정서적, 인지적, 행동적 측면에 영향을 주게 된다[9]. 한, 조직 내에서 직면할 수 있는 목표와 관련한 여러 상황을 해석하고, 반응하는 행동 기준을 제공한다[9]. 팀 단위의 작업 증가와 함께 팀 구성원들은 동일한 제도, 문화 및 풍토에 노출됨으로써 집단 즉, 팀 수준에서의 목표 지향성에 대한 연구의 필요성이 제기되어 왔다[10-12]. 많은 학자들이 팀 수준의 목표 지향성을 변할 수 있는 상태적인 것으로 판단하여 개인 수준 뿐 아니라 팀 수준에서 존재할 수 있는 구성개념으로 바라본다[6,7]. 이 관점에서는, 팀 내에서 이루어지는 상호작용과 함께 팀 인지(team cognition)를 근거로 팀 구성원들이 공통된 팀 목표 지향성을 가질 수 있음을 설명한다. 팀 단위로 과업을 수행하는 경우, 리더십이나 팀의 풍토, 그리고 할당된 목표 등과 같은 동일한 팀 맥락이 상황적 기준으로 작용함으로써 이에 대한 해석을 위해 서로 상의하고 지각을 공유하게 된다[6]. 이 과정 속에서 팀 구성원들의 지각은 보통 수렴하게 되며, 개별 구성원들은 하나의 팀으로써 목표에 대한 공통된 지각을 형성하고 팀 목표 지향성을 가지게 되는 것이다[13]. 또한, 팀 인지 연구에서는, 공유된 지향성을 강조하는데 이것은 팀 구성원들의 지각된 공유감이 서로 지향성을 강화시킨다고 보았다[14,15]. 이러한 팀 목표 지향성은 팀 구성원들의 공유된 이해를 바탕으로 하기 때문에 팀이 과업 달성을 위한 노력을 좀 더 효율적으로 할 수 있다는 장점이 있다. 따라서, 팀의 과업성과와 조직시민행동, 팀 효능감 및 팀 창의성 등과 같이 집합적으로 일어나는 긍정적인 집단의 행동이나 태도와 관련하는 것으로 나타났다[13,16,17]. 종합하여, 팀 목표 지향성은 팀이 강조하고 추구하는 바에 대한 이해를 팀원들이 공유하는 것으로 정의할 수 있으며[7], 개인 수준에서의 목표 지향성과 동일하게 세 가지 유형으로 나뉜다. 팀 학습목표 지향성(team learning goal orientation) 팀이 어떤 일을 수행함에 있어 역량 개발 및 숙달에 초점을 두는 것을 말하며, 팀 성과증명 목표 지향성(team performance-prove goal orientation)은 호의적인 평가를 얻는 것과 다른 팀보다 뛰어난 성과를 수행하는 것에 중점을 두고, 팀 성과회피목표 지향성(team performance-avoid goal orientation)은 부정

적인 평가를 회피하는 것에 관심을 둔다. 특히, 본 연구에서는 세 가지 유형의 팀 목표 지향성 중 팀 창의성과 보다 직접적으로 관련하는 팀 학습목표 지향성에 주목하고자 한다.

2.2 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성

팀 창의성은 구성원들의 제시하는 문제해결을 위한 새로운 아이디어 또는 참신한 관점 등이 업무를 수행하는데 있어서 얼마나 유용하게 쓰였는지를 의미한다[18]. 즉, 팀 구성원들이 주어진 과제나 과업을 얼마나 창의적이고 효율적으로 수행하는지, 이를 실천하기 위한 구체적인 실현방안 및 새로운 절차 아이디어를 마련하고 있는 정도를 말한다. 이러한 팀 창의성은 팀 학습목표 지향성과 직접적으로 관련할 것으로 기대한다. 팀 학습목표 지향성은 팀 구성원들이 공동의 팀 학습에 대한 목표를 공유하고 새로운 기술 습득 및 역량 개발에 대한 동기를 갖게 만든다[11]. 따라서, 팀 학습목표 지향성이 높은 경우, 팀 학습에 대한 상호간 지지 매커니즘을 가지며, 복잡하고 도전적인 과제를 수행하고 시도하려는 행동이 빈번하게 일어나게 된다[11,19,20]. 이것은 내적 동기가 활성화 되는 최적의 조건으로써, 문제해결 과정을 학습에 대한 기회로 인식하고, 자발적으로 아이디어를 제안하고, 이에 대해 토론을 가능하게 만들 것이다. 뿐만 아니라 팀 내 구성원 간 상호지지 매커니즘은 심리적 안전 풍토를 형성함으로써 개인이 아이디어를 제안할 때 감수하는 위험을 감소시킨다. 따라서, 팀 구성원들은 전반적으로 좀 더 빈번하고, 적극적으로 문제해결을 위한 아이디어 제안이나, 혁신 방법 모색 등 팀 창의성을 향상시키는 행동들을 활발히 할 것으로 기대한다. 따라서, 팀 학습 목표 지향성은 팀 창의적 성과를 정(+)적으로 예측할 것이다.

가설 1. 팀 학습목표 지향성은 팀의 창의적 성과와 정(+)적으로 관련할 것이다.

2.3 팀 학습목표 지향성과 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT 사이의 관계

팀 학습 목표 지향성은 팀이 강조하는 역량개발 및 학습 목표를 강조하고 유지함으로써 공동의 목표에 순차적으로 팀의 의사결정을 활성화 시키며, 협동적인 문제해결을 도출해 내고, 팀 내 조정에 대한 기준을 제공한다[6]. 따라서, 팀 학습 목표 지향성은 팀 구성원들의 상호작용을 통한 팀 프로세스를 촉진시키는 선행요인으로써 역할을 한다. 본 연구에서는 팀 학습목표 지향성이 다음

과 같은 세 가지 유형이 서로 다른 팀 프로세스와 정(+)적으로 관련할 것이라 예측한다. 먼저, 인지적 프로세스에 해당하는 팀 성찰은 팀원들이 과업을 수행하는 동안에 관찰되는 행동으로써, 팀의 목표와 전략, 프로세스를 수용하고, 결과에 대한 반추하는 과정으로 정의될 수 있다[20]. 높은 수준의 팀 성찰은 팀은 장기적 결과에 좀 더 주목하고, 더 구체적인 계획 및 실행방안을 가지고 있으며, 환경적 상황에 신속하게 대응할 수 있는 방안들을 가지고 있는 것이 특징이다[21]. 팀 학습목표 지향성의 경우, 팀 구성원들이 과제를 수행하면서 발생한 실수나 실패의 상황을 배우고 성장의 기회로 받아들이고, 무엇이 잘못되었는지에 대해 과거를 반성하고 학습하려 할 것이다[7,22]. 따라서, 이러한 팀 학습목표 지향성의 특성들은 분석 및 학습 활동의 특징을 포괄하고 있는 팀 성찰을 촉진시킬 것으로 기대한다. 두 번째로, 동기적 프로세스에 속하는 팀 효능감은 구성원들 모두가 팀에 주어진 과제를 탁월하게 수행할 수 있을 것이라 팀 역량에 대한 믿음으로 정의된다[7,23]. 높은 수준의 팀 학습 목표 지향성을 나타내는 팀의 경우, 실패로부터 비롯되는 부정적인 영향에 지배당하는 당하는 것을 방지하고[24], 실패의 원인을 찾아 개선하고, 자신의 역량을 향상시키려는 욕구를 갖는다. 뿐만 아니라 성과가 나쁘더라도 업무와 성과에 대하여 긍정적으로 반응함으로써[12,20], 학습을 통해 미래의 과업 수행의 결과는 더 나아질 것이라는 기대와 더 잘 할 수 있다는 믿음에 정(+)적으로 관련할 것으로 예측된다. 마지막으로 정서적 프로세스에 해당하는 PGAT는 집단 내에서 구성원들이 동질하게 나타내는 긍정적인 정서적 반응을 의미하며[25], 행복, 열정, 즐거움 등과 같은 긍정적 정서를 집단 내 구성원들의 경험 했는지에 따라 그 수준이 결정된다[3]. 팀 목표 지향성은 학습과 발전 등을 추구함으로써 내재적 동기가 클 뿐만 아니라, 학습으로부터 발생하는 즐거움 즉, 긍정적 정서를 발생시킬 가능성이 크다. 선행연구에서는 성인 학습자의 학습이 긍정적인 정서를 통해서 그 효과가 발생한다고 보았으며[26], 또한, 학습을 통한 흥미와 내재적 동기들이 긍정적 정서를 유발한다고 보았다[27]. 따라서, 높은 수준의 학습목표 지향성을 추구하게 되는 팀의 경우, 과업 수행과정에서 학습에 보다 초점을 두고, 내재적 동기가 활성화 될 것이라 예측할 수 있기 때문에 이 과정에서 경험하는 감정들이 긍정적일 것이라 예상된다. 따라서, 팀 학습목표 지향성은 PGAT에 정(+)적으로 기여할 것이라 주장한다. 정리하여, 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 2. 팀 학습목표 지향성은 팀 성찰과 정(+)적으로

관련할 것이다.

가설 3. 팀 학습목표 지향성은 팀 효능감과 정(+)적으로 관련할 것이다.

가설 4. 팀 학습목표 지향성은 PGAT와 정(+)적으로 관련할 것이다.

2.4 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT의 매개효과

팀 성찰은 과업이나 업무 프로세스에 대해서 구성원들이 다른 사람의 관점으로부터 학습하게 만들고, 필요하다면, 새로운 관점을 수용하고, 공유된 이해를 만들기 때문에, 구성원들의 인지적 능력을 확장 및 통합시키는 팀 프로세스의 역할을 한다[3]. Shippers와 그의 동료들[28]은 역시 팀 성찰이 과업 수행 전과 후를 포함하여 나타나며 창의적 결과물을 이끌어낸다고 보았다. 즉, 팀 구성원들은 자발적으로 과제 수행 중 얻어진 정보들을 취합하고, 검토하여 새로운 해결책을 고안해 내고, 과거의 경험으로부터 배울 것이 없는지를 고찰하며, 이를 또다시 다른 과제 수행 시 반영하게 만든다는 것이다[28,29]. 이러한 과정을 거치면서, 집단적으로 팀은 다양한 관점의 자원을 확보하게 되고, 과제 수행 전, 후를 막론한 활발한 상호작용과 의사소통을 통해 참신한 아이디어와 실제 문제 해결에 필요한 참신한 방법 등을 고안해냄으로써 팀 창의성에 기여할 것이라 예측한다. 팀 효능감은 팀 구성원들이 창의적 문제 해결을 위한 새로운 아이디어와 유용한 관점을 생각하게 만들 뿐 아니라[4], 팀 효능감이 높은 팀은 기존의 업무 수행 절차를 따르기 보다는 새로운 접근법을 가지고 참신한 절차를 탐색하는 의지가 높다[30]. 또한, 팀 구성원들이 서로 상호작용하면서 공유하는 팀 전체가 성공할 수 있다는 믿음이 창의적 측면에서의 문제 해결 능력에 대한 믿음[31]으로 이어져 팀 창의성을 촉진할 것이라 예측할 수 있다. 긍정적 집단 정서 분위기는 집단 내 구성원들의 긍정적인 경험에 기반을 두는 것으로, 집단적으로 하게 되는 긍정적인 정서적 경험은 구성원들의 생각과 행동을 확장시키고, 다양한 관점을 수용하게 만들기 때문에 새로운 아이디어나 문제해결을 위한 참신한 방안을 제안하는 등의 행동들이 활발하게 나타남으로써 팀 창의성과 관련할 것이라 예측한다.

가설 5. 팀 성찰은 팀 창의성과 정(+)적으로 관련할 것이다.

가설 6. 팀 효능감은 팀 창의성과 정(+)적으로 관련할 것이다.

가설 7. PGAT는 팀 창의성과 정(+)적으로 관련할 것이다.

IPO 모델[32]은 많은 팀 연구에서 활용되고 있으며, 투입, 과정, 산출의 순서로 팀 내의 과정을 구분하여 설명하였다. 투입요소로서는 팀 구성원들의 성격, 기술, 지식 및 태도와 같은 팀 구성원들의 특성 요인과 팀의 규모, 팀의 목표와 역할, 리더십 등과 팀의 구조적 특성 요인, 마지막으로 집단 과업에 대한 보상구조, 환경적 요구등과 같은 환경수준의 요인이 있다. 이러한 투입 변수들은 과정 단계를 거쳐 최종적으로 성과, 혁신 그리고 구성원의 태도변화등과 같은 바람직한 결과물로 산출된다. IPO 모델은 팀 유효성 연구를 비롯하여 팀 조직시민행동, 팀 창의성과 관련한 연구에서 실증을 통해 그 타당성이 입증되어 왔다[4,31,33,34]. 따라서, 본 연구에서는 각각의 팀 학습목표 지향성을 팀의 특성으로써 투입요인, 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT를 각각 인지적, 동기적, 정서적 과정요인으로 마지막으로 팀 창의성을 최종적인 산출요인으로 적용하고자 한다. 구체적으로, 본 연구에서는 팀 학습 목표지향성은 과업을 숙련하고자 하는 욕구뿐 아니라 팀의 역량을 개발시키고 학습하는 것에 동기부여가 되기 때문에 자발적으로 과업수행과정을 되돌아보고 부족한 점, 개선해 나가야 할 점을 서로 의논하고 좋은 아이디어를 공유하는 팀 성찰 과정을 통해 팀 창의성을 향상시킬 것으로 예측한다. 또한, 팀 학습목표 지향성은 역량 향상에 대한 욕구를 가지게 만듦으로써 부정적인 평가도 실력 향상의 기회로 인식하고, 더 잘 할 수 있다는 팀 효능감을 촉진시킴으로써, 적극적으로 아이디어를 탐색하고자 하는 의지를 갖게 만듦으로써 팀 창의성 높일 것이라 기대할 수 있다. 마지막으로, 팀 학습목표 지향성 추구를 통해 팀 구성원들은 학습 및 역량개발 과정에서 경험하게 되는 긍정적 정서가 PGAT를 형성하게 되며, 이는 구성원들의 인지적 능력 및 수용력을 유연하게 만들기 때문에 창의성에 긍정적인 영향력을 미칠 것으로 예측된다. 따라서, 다음과 같은 매개가설을 제시한다.

가설 8. 팀 성찰은 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성과 사이를 매개할 것이다.

가설 9. 팀 효능감은 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성과 사이를 매개할 것이다.

가설 10. PGAT는 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성과 사이를 매개할 것이다.

3. 연구방법 및 연구 결과

3.1 연구대상 및 절차

본 연구는 서울소재의 경영대학 학생들을 대상으로 분석 자료를 수집하였다. 총 3개의 수업의 수강생들이 해당 연구에 참여하였으며, 교수자는 동일하였다. 수업을 수강하는 대학생들은 모두 학기말 최종 팀 프로젝트 발표라는 과제를 부여받았으며, 해당과제의 평가 비율은 20%로 모두 동일하였다. 학기 초 이 과제를 수행하기 위해 무작위로 팀이 편성되었고, 각 수업마다 인원을 고려하여 각 팀은 최소 3명부터 최대 7명으로 구성되어 있다. 한 학기 동안 최종적으로 팀 프로젝트를 수행하면서 형성된 팀 학습목표 지향성, 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT는 학생들로부터 측정하였으며, 외부 전문가 2인을 초청하여 학생들이 수행한 최종 팀 프로젝트의 결과 평가하게 함으로써 창의성을 측정하였다. 이와 같은 응답원천을 분리하는 연구 설계는 동일방법편의를 최소화하기 위함이다 [35,36]. 수집된 자료를 통해 응답자의 특성을 살펴보면, 전체 187명의 학생들 중 남자(67%, 126명)가 차지하는 비율이 여자(33%, 60명)가 차지하는 비율보다 높았으며, 평균나이는 20.15세(S.D=71.87)이며, 학년은 2학년(45%, 85명)이 가장 많았으며, 1학년(30%, 56명) 3학년(18%, 33명), 4학년(7%, 12명)순이었다.

3.2 변수의 측정

연구에 사용된 변수들 중 인구통계학적 특성 및 팀 특성을 나타내는 통제 변수를 제외한 독립, 매개 및 종속 변수들은 모두 Likert식 5점 척도로 측정되었다 (1=매우 그렇지 않다, 5=매우 그렇다). 팀 학습목표 지향성은 기존 개인의 학습목표 지향성 문항을 수정하여 측정하였다 ([37], 3문항, 신뢰도:.80). 팀 성찰은 6문항을 사용하여 측정하였으며([38], 신뢰도:.85), 팀 효능감은 5문항[39]을 사용하여 측정하였다(신뢰도:.90). PGAT는 5문항을 사용하여 측정하였다([40], 신뢰도:.85). 팀 창의성 평가는 학생들의 최종 프로젝트 과제 발표로 진행되었으며, 내용은 창업 계획서 발표였다. 평가자들은 최종 프로젝트에 대하여 (1) 얼마나 다양한 아이디어가 존재하였는지 (2) 얼마나 새롭고 참신한 아이디어였는지 (3) 얼마나 아이디어가 구체적이었는지 (4) 아이디어는 실제로 실현 가능한지에 대하여 5점(1: 전혀 그렇지 않음, 5: 매우 그렇다) 척도로 측정되었다(신뢰도:.74). 모든 분석에서 개별 수업에 대하여 더미변수를 만들어 통제하였으며, 팀 창의성과 관련한 선행연구의 제안에 따라[14,22]에 따라 팀 창의성에 영향을 줄 수 있는 요인들을 통제변수로 고려하였다. 구체적으로 팀 규모에 따라 팀 창의성에 활용할

수 있는 자원을 결정하는데 영향을 줄 수 있으며[14], 팀 구성원들의 개방적 성격(4문항[41], 신뢰도:.64)은 기본적으로 새로운 것을 경험하는 것에 개방적이고, 참신한 문제해결 방법 모색을 즐겨 특성이 팀 창의성에 영향을 줄 수 있기 때문에[22] 이를 통제하였다.

3.3 분석 방법

가설을 검증하기 전에 변수의 신뢰도와 타당도를 평가하고, 변수들 간의 변별 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 이 후, 각 변수에 대해 팀 평가자 간 일치도 및 팀 간 변별도 지수를 확인하였다. 이 후, 팀 수준 병합과정을 거쳐, 위계적 회귀분석을 통해 팀 목표 지향성과 팀 성찰 그리고 팀 창의적 성과 사이의 주효과 가설지지 여부를 확인하였으며, 또한, 팀 성찰의 매개가 설은 Baron과 Kenny[42]의 검증절차와 함께 부스트래핑(반복추출=10000번) 방식을 사용하여 간접효과의 통계적 유의미성 확인을 통해 검증하였다[43,44].

3.4 연구 결과

3.4.1 확인적 요인분석 결과

측정에 사용된 문항들이 개념을 적절하게 측정하는지, 측정도구들이 서로 잘 구별되는지를 확인하기 위해, 확인적 요인분석을 실시하였다. 팀 학습 목표 지향성, 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 팀 긍정적 정서 분위기로 구성된 4요인 모형과 3개의 매개요인들이 구분되지 않고 하나로 존재할 것이라는 가정을 반영한 2요인 모형에 대한 적합도 지수를 비교하였다. 그 결과, 본 연구에서 제시한 4요인 모형이 2요인 모형과 비교하여 요인구조가 더 적합한 것으로 나타났다(Table 1 참조).

Table 1. The results of confirmatory factor analysis

	$\chi^2(df)$	CFI	RMSEA	$\Delta \chi^2(df)$
four factor	262.07(146)	.93	.06	652.45(7)***
two factor	914.52(151)	.53	.41	

3.4.2 병합 타당도 검증 결과

본 연구의 관심사는 모두 팀 수준이므로, 팀 구성원 개인들로부터 측정된 개별 응답을 팀 수준으로 병합이 타당한지를 검증하기 위해 병합 타당성에 대한 확인이 필요하다. 우선, 팀 내 구성원들 사이에 나타나는 일치 및 팀 간 변별도(예, r_{wg} , ICC(1), (2)값)를 확인해야한다

[45-47]. 분석결과, 본 연구에서 측정된 변수들이 팀 수준으로 병합하기 충분한 팀 내 일치도와 팀 간 변별도를 가지는 것으로 판단할 수 있다(Table 2 참조)

Table 2. The validity test of team level construct

	r_{wg}	ICC(1)	ICC(2)
Team learning goal orientation	.88	.16	.53
Team reflexivity	.87	.11	.58
Team efficacy	.91	.13	.60
PGAT	.81	.10	.48

3.4.3 기술통계 및 상관관계 분석 결과

연구에 사용된 주요 변수와 통제변수의 기술통계 값과 상관관계 분석 결과, 연구 변수들 간 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 확인되었다(Table 3 참조)

Table 3. The correlations among research variables

	M(SD)	1	2	3	4
1. Team learning goal orientation	3.84(.43)	-			
2. Team reflexivity	3.92(.54)	.33*	-		
3. Team efficacy	4.05(.50)	.43**	.50***	-	
4. PGAT	3.48(.44)	.11	.30*	.09	-
5. Team creativity	2.78(.75)	.21	.48***	.39**	.13

Note. N=57, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3.4.4 가설검증

연구 가설들을 검증하기 위해 매개변수인 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT와 종속변수인 팀 창의성에 대한 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 모든 분석에서 동일하게 1단계에서는 통제변수들을 투입하였고, 2단계에서는 팀 학습 목표 지향성을 투입하였다. 팀 창의성에 대한 위계적 회귀 분석에서는 앞 선 분석과 동일한 절차를 따르고, 추가로 3단계에서 세 가지의 매개변수를 모두 투입하였다.

가설 1은 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 정(+)적인 관계를 예측하였다. 결과를 살펴보면, 팀 학습 목표 지향성($\beta = .21$, $p < .10$)은 팀 창의적 성과를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다(Table 4, Model 1 참조). 다음으로, 가설 2, 3, 4는 팀 학습목표 지향성과 팀 성찰, 팀 효능감, 그리고 PGAT와의 관계를 예측하였다. 분석 결과, 팀 학습 목표 지향성은 각각 팀 성찰($\beta = .42$, $p < .01$)과 팀 효능감($\beta = .28$, $p < .05$)을 유의미하게 예측하

였으나, PGAT($\beta = .05$, $p = n.s$)와 통계적으로 관련이 없는 것으로 나타났다(Table 5, Model 3, 4, 5 참조). 따라서, 가설 2, 3은 지지되었지만, 가설 4는 기각되었다.

Table 4. Results of hierarchical regression for team creativity

	Team Creativity	
	Model 1	Model 2
Team size	.09(.32)	.02(.28)
Class dummy1	-.32(.25)+	-.25(.22)+
Class dummy2	.01(.37)	.10(.34)
Openness to experience	-.06(.24)	-.01(.22)
Team learning goal orientation	.21(.22)+	-.00(.21)
Team reflexivity		.30(.21)*
Team efficacy		.27(.21)+
PGAT		.14(.20)
F	2.73*	4.60***
R^2	.21	.43
ΔR^2	.05	.22

Note. N=57, Beta(standard error), + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 5. Results of hierarchical regression for three mediators

	Team Reflexivity	Team Efficacy	PGAT
	Model 3	Model 4	Model 5
Team size	.04(.21)	.09(.22)	.21(.19)
Class dummy1	-.12(.16)	-.18(.17)	.12(.15)
Class dummy2	-.03(.24)	.06(.26)	-.09(.23)
Openness to experience	.13(.15)	.30(.16)*	.32(.14)*
Team learning goal orientation	.42(.14)**	.28(.15)*	.08(.13)
F	3.81**	3.33*	2.09+
R^2	.20	.24	.17
ΔR^2	.08	.18	.01

Note. N=57, Beta(standard error), + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 팀 성찰($\beta = .30$, $p < .05$)과 팀 효능감($\beta = .27$, $p < .10$)은 팀 창의성과의 관계가 유의미한 것으로 나타나 가설 5, 6이 지지되었지만, PGAT는 팀 창의성을 유의하게 예측하지 못하는 것으로 나타났기에 가설 7은 기각되었다(Table 4, Model 2 참조). 마지막으로, 가설 8, 9, 10은 팀 학습목표 지향성과 팀 창의적 성과 사이에 각각 팀 성찰, 팀 효능감 그리고 PGAT의 매개효과를 예측하였다. 지금까지의 결과를 정리해 보면, 독립변수인 팀 학습목표 지향성은 결과변수인 팀 창의성을 정(+)적으로 유의미하게 예측하는 것을 알 수 있었다. 또한, 팀 학습목

표 지향성은 각각 팀 성찰과 팀 효능감을 정(+)적으로 유의미하게 예측하였다. 그리고 창의성에 대하여 팀 학습목표 지향성과 세 개의 매개변수들을 동시에 투입하였을 때, 팀 성찰과 팀 효능감이 팀 창의성을 유의미하게 예측하였으며, 동시에 팀 창의성에 대한 팀 학습목표 지향성의 설명력이 더 이상 유의미하지 않은 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 결과는 Baron과 Kenny[40]의 매개가설 3단계 검증절차에 따라 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성의 관계를 팀 성찰과 팀 효능감이 완전매개(full mediation)한다고 판단할 수 있다. 추가적으로, 팀 창의성에 대한 팀 학습목표 지향성의 간접효과 추정하고, 통계적 유의미성을 확인하기 위해 부트스트래핑(표본추출: 10000번) 분석을 실시하였다. 그 결과, 팀 학습 목표 지향성이 팀 성찰을 통해 팀 창의성에 미치는 간접효과는 95% 신뢰구간이 [.01, .56]으로 나타났으며, 팀 효능감의 매개효과 역시 95% 신뢰구간이 [.08, .72] 인 것으로 나타났다. 즉, 신뢰구간이 0을 포함하지 않았기 때문에 통계적으로 유의미하다 판단할 수 있다. 따라서, 가설 8과 9는 지지되었다. 하지만, 앞 서 살펴본 것처럼 PGAT는 팀 창의성을 유의미하게 예측하지 못함에 따라 이와 관련한 매개 가설 10은 기각되었다.

4. 결론 및 논의

본 연구의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 팀 학습목표 지향성은 팀 창의성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 이 관계는 본 연구자가 예상한 것과 같이 인지적 팀 프로세스에 해당하는 팀 성찰과 동기적 팀 프로세스에 해당하는 팀 효능감에 의해 설명된다. 이와 같은 결과는 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 정보교환이나 팀 성찰과 같은 인지적 특성을 갖는 매개 요인들을 밝힌 선행 연구결과와 일치하며[13,22], 여기서 한 발 더 나아가 동기적 매개 프로세스 역시 유의미함을 밝혔다. 하지만, 예상과 달리, 정서적 프로세스에 해당하는 PGAT의 효과가 유의하지 않은 것으로 판명되었다. 즉, 팀 학습목표 지향성을 추구하는 팀은 정서적 경로보다는 인지적 그리고 동기적 경로를 통해 팀 창의성에 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있다. 그러나 이와 같은 결과는 연구 설계와 측정의 한계로 인한 것일 가능성이 존재한다. 다수의 정서를 다루는 선행연구들이 실험실 연구를 선택하거나, 반복측정 방법을 선택하는 것을 보면, 정서적 측면을 포착하기 위해서는 보다 엄격한 연구 설

계가 적용되어야 할 필요가 있다. 따라서, 향후 연구에서는 실험실 또는 반복측정 연구 설계를 적용하여 팀 학습목표 지향성과 PGAT 그리고 팀 창의성의 관계를 다시 한 번 고찰해 볼 필요가 있다.

본 연구가 제공하는 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구 기존의 개인수준의 목표 지향성과 창의성의 관계에 대한 관심을 팀 수준으로 확장시켰다는 점에 의의가 있다. 기존의 목표 지향성과 창의성 사이의 관계에 관심을 둔 연구들은 주로 개인수준에서 이루어져 왔거나 또는 팀 수준에서 진행되었다 할지라도 하나의 매커니즘을 고찰하는데 머물러 있다[13,22,48-50]. 본 논문에서는 여기서 한 발 더 나아가 팀 학습목표 지향성과 팀 창의성 사이의 관계에 기저해 있는 서로 다른 매개 매커니즘을 동시에 밝혀냄으로써 기존 연구들보다 진일보 하였다고 평가할 수 있다. 하지만, 본 연구는 기존의 세 가지로 유형의 팀 목표 지향성 중 학습목표 지향성에만 초점을 두었다는 점이 그 한계로 지적될 수 있다. 따라서, 향후 연구에서는 학습목표 지향성을 제외한 성과증명 목표 지향성 그리고 성과회피 목표 지향성과 창의성의 관계에서 다양한 매개 요인을 고찰하는 연구가 진행되어야 할 필요가 있다.

본 연구는 조직 현장의 실무자들에게 시사점을 제공함으로써 사회적으로도 기여한다. 연구 결과에 따르면, 팀 창의성을 촉진시키기 위해서는 팀 학습목표 지향성이 중요하다 판단할 수 있다. 따라서, 관리자 등은 팀 학습목표 지향성을 구성원들이 공유할 수 있게끔 만드는 것을 중요하게 여겨야 한다. 팀의 학습 목표는 팀장의 리더십, 할당된 목표, 팀 문화와 같은 개별 팀의 상황적 요소들을 통해 형성되고 완성될 수 있다. 예를 들면, 성과에 따른 보상체계, 학습 분위기 조성, 그리고 팀장의 롤 모델 등을 통해 팀 학습목표 지향성을 개발할 수 있다. 또한, 관리자들은 팀 창의성을 향상시키기 위해 팀 내의 과업 수행에 대한 성찰 과정과 팀 효능감에 대해 관심을 가질 필요가 있겠다. 팀 성찰을 통한 정보의 교환과 공유 그리고 작업 관행 및 프로세스에 대한 점검 등의 활동들은 궁극적으로 팀 창의성을 향상시키기 때문이다. 또한, 실무자들은 공정한 경쟁을 통한 팀 단위의 평가와 보상을 해 줌으로써, 개별 팀의 팀 효능감을 고취시킬 수 있도록 노력할 필요가 있겠다. 추가적으로, 팀 성찰에 대한 규범화를 위해 과업수행 시 팀 성찰을 충분히 할 수 있도록 하는 시간적 여유를 갖게 하는 인사제도(예, 구글의 업무 시간의 20%는 휴식하기 등) 도입 등을 통해 현재 조직에 만연해 있는 빨리빨리 및 장시간 근로와 같은 업무 처리의 스타

일의 폐해를 개선하는데 기여할 것이다.

또한, 대학 강의실의 교강사들에게 역시 시사점을 제공한다. 대학 수업에서는 소규모 팀 단위의 학습활동이 주를 이루고 있다. 이러한 경험을 통해 학생들은 졸업 이후의 사회생활로부터 겪게 될 수 있는 집단 내에서의 상호작용들을 직접적으로 체험하게 된다. 본 연구의 결과에 따라 교강사는 과목 내 형성된 각 팀의 창의성이 잘 발휘될 수 있도록 이에 선행되는 팀 학습목표 지향성 형성 및 팀 성찰 그리고 팀 효능감을 고취시킬 수 있도록 분위기를 형성해야 할 것이다. 구체적으로, 적절한 수준의 과제를 제시하고, 팀 과제에 대한 성찰하고 반추할 수 있는 시간적 여유를 가질 수 있도록 만드는 것을 수업설계 시 필히 고려해야 할 것이다. 이를 통해 학생들이 적극적으로 팀 활동에 참여하고, 협업을 통해 시너지를 얻는 등의 긍정적인 경험을 하게 될 것으로 예측된다.

Reference

- [1] A. Somech, "The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams", *Journal of Management*, Vol.32, No.4, pp.132-157, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206305277799>
- [2] W. Tsai, N. Chi, A. A. Grandey, S. Fung. "Positive group affective tone and team creativity: Negative group affective tone and team trust as boundary conditions", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, pp.239-261, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.775>
- [3] Y. Shin. 2014. "Positive group affect and team creativity mediation of team reflexivity and promotion focus", *Small Group Research*, Vol.45, No.3, pp:337-364. 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1046496414533618>
- [4] A. Y. Zhang, A. S. Tsui, D. X. Wang. "Leadership behaviors and group creativity in Chinese organizations: The role of group processes", *The Leadership Quarterly*, Vol.22, No.5, pp.851-862. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.007>
- [5] G. Chen, R. Kanfer. "Toward a systems theory of motivated behavior in work teams", *Research in Organizational Behavior*, Vol.27, pp.223-267. 2006.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27006-0](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27006-0)
- [6] J. S. Bunderson, K. M. Sutcliffe. "Management team learning orientation and business unit performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.3, pp.552-. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.552>
- [7] S. M. Gully, J. M. Phillips, J. M. A Research in personnel and human resource management. pp. 1-51. Greenwich, CT: JAI Press/Elsevier Science. 2005.
- [8] A. Carmeli, Z. Sheaffer, G. Binyamin, R. Reiter-Palmon. T. Shimoni. "Transformational leadership and creative problem-solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity", *The Journal of Creative Behavior*, Vol.48, No.2, pp.115-135, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1002/jocb.43>
- [9] C. S. Dweck, E. L. Leggett. "A social- cognitive approach to motivation and personality", *Psychological Review*, Vol.95, pp.256 -273, 1988.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- [10] L. Dragoni, "Understanding the emergence of state goal orientation in organizational work groups: The role of leadership and multilevel climate perceptions", *Journal of Applied Psychology*, Vol.90, No.6, pp.1084-1095. 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1084>
- [11] A. Mehta, H. Feild, A. Armenakis, N. Mehta. "Team goal orientation and team performance: The mediating role of team planning", *Journal of Management*, Vol.35, No.4, pp.1026-1046, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206308326773>
- [12] C. O. Porter. "Goal orientation effects of backing up behavior, performance, efficacy and commitment in teams", *Journal of Applied Psychology*, Vol.90, pp. 811-818. 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.811>
- [13] Y. Gong, T-Y. Kim, D-R. Lee, J. Zhu. "A multilevel model of team goal orientation, information exchange, and creativity", *Academy of Management Journal*, Vol.56, No.3, pp.327-851, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5465/ami.2011.0177>
- [14] Kozlowski, S. W. & Bell, B. S. Handbook of Psychology. pp.333-375, Wiley, 2003.
- [15] L. Alexander, D. Van Knippenberg. "Teams in pursuit of radical innovation: A Goal Orientation Perspective", *Academy of Management Review*, Vol.39, No.4, pp.423-438. 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0044>
- [16] E. Salas, S. M. Fiore. Team cognition: Understanding the factors that drive process and performance. Washington, DC: American Psychological Association, 2004.
- [17] M. Kim, Y. Shin. "The mediating effect of team efficacy on the relationship between team goal orientation and team OCB". *Korean Corporation Management Review*, Vol.10, pp.175-193. 2013.
UCI: G704-002085.2013.20.5.013
- [18] G. R. Oldham, A. Cummings. "Employee creativity: Personal and contextual factors at work", *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.3, pp:607-634. 1996.
DOI: <https://doi.org/10.5465/256657>
- [19] B. S. Bell, W. J. Kozlowski. "Goal orientation and ability: interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87,

- No.3, pp:497-505. 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.497>
- [20] M. A. West. *Product Development Teams*. pp.1-29, Stanford, CT: JAI Press, 2000.
- [21] M. A. West. *Handbook of Work Group Psychology*. pp.555-579, Chichester: John Wiley & Sons, 1996.
- [22] Y. Shin, M. Kim, S-H. Lee. "Reflection toward creativity: Team reflexivity as a linking mechanism between team goal orientation and team creative performance", *Journal of Business and Psychology*, Vol.32, No. 6. pp.655-671, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9462-9>
- [23] A. Bandura. *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmilan, 1997.
- [24] S. B. Button, J. E. Mathieu, D. M. Zajac. "Management team learning orientation and business unit performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, pp.552-560. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.552>
- [25] J. M. George. "Personality, affect, and behavior in groups", *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.2, pp.107-116. 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.2.107>
- [26] K. Talor, C. Marenau, M. Fiddler. *Developing adult learners*. San Francisco: Jossey-Bass. 2000.
- [27] D. Bye, D. Pushkar, M. Conway. "Motivation, interest, and positive affect in traditional and nontraditional undergraduate student", *Adult Education Quarterly*, Vol.57, No.2, pp.141-158, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0741713606294235>
- [28] M. C. Shippers, D. N. Den Hartog, P. L. Koopman.L."Reflexivity in teams: A measurement and correlates", *Applied Psychology: An International Review*, Vol.56, pp.189-211. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00250.x>
- [29] Y. K. Lee, J. K. Kim "A study on effect of team workforce diversity on team effectiveness-mediating effect of conflict and reflexivity", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.20, No.4, pp.179-200. 2013.
DOI: <http://doi.org/10.14396/ihrmr.2013.20.4.179>
- [30] C. B. Gibson, P. C. Earley. "Collective cognition in action: Accumulation, interaction, examination, and accomodation in the development and operation of group efficacy beliefs in the workplace", *Academy of Management Review*, Vol.32, No.2, pp.438-458. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351397>
- [31] M. Kim, Y. Shin. "Collective efficacy as a mediator between cooperative group norms and group positive affect and team creativity", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol.32, No.3, pp.693-716. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9413-4>
- [32] J. E. McGrath. *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984.
- [33] Y. Shin, J. N. Chio. "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*. Vol.83, pp.531-552. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1348/096317909X440233>
- [34] H. J. Bang. "The Relationship among psychology safety climate, team performance, and commitment to team: mediating role of team reflexivity", *Korean Journal of Business Administration*, Vol.27, No.8, pp. 1269-1284. 2014. UCI: G704-000789.2014.27.8.006
- [35] C. Ostroff, A. J. Kinicki, M. A. Clark. "Substantive and operational issues of response bias across levels of analysis: an example of climate-satisfaction relationships", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.2, pp.355-368. 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.355>
- [36] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, S. B. J. Y. Lee, N. P. Podsakoff. "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, pp.879-903. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- [37] D. VandeWalle, "Development and validation of a work domain goal orientation instrument", *Educational and Psychological Measurement*, Vol.57, pp.995-1110. 1997.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- [38] S. M. Carter, M. A. West. "Reflexivity, effectiveness, and mental health in BBC-TV production teams", *Small Group Research*, Vol.29, No.5, pp.583-601. 1998.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1046496498295003>
- [39] C. L. Hoyt, S. E. Murphy, S. K. Halverson, C. B. Watson, C. B. "Group leadership: Efficacy and effectiveness", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol.7, No.4, pp.259-274. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.7.4.259>
- [40] W. E. Watson, K. Kumar, L. K. Michaelsen, L. K. "Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups", *Academy of Management Journal*, Vol.36, pp. 390-602. 1993.
DOI: <https://doi.org/10.5465/256593>
- [41] M. C. Schilpzand, D. M. Herold, C. E. Shalley. "Members' openness to experience and team creative performance", *Small Group Research*, Vol.42, pp.55-76. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1046496410377509>
- [42] R. M. Baron, D. A. Kenny. "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-11182. 1986.
- [43] D. P. MacKinnon, A. J. Fairchild, M. S. Fritz. "Mediation analysis", *Annual Review of Psychology*, Vol.58, pp.593-614. 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.08>

5542

- [44] K. J. Preacher, D. D. Rucker, A. F. Hayes. "Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions", *Multivariate Behavioral Research*, Vol.42, No.1, pp.185-227. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- [45] D. Chan. "Functional relations among constructs in the same content domain at different level of analysis: A typology of composition models", *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.2, pp.234-246. 1998.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.234>
- [46] L. R. James, R. G. Demaree, G. Wolf. "Estimating within-group interrater reliability with and without response bias", *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, No.1, pp.85-98, 1984.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.1.85>
- [47] P. D. Bliese., 2000. Multilevel theory, research, and methods, in organizations: Foundations, extersions, and new directions. pp.349-381. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass, 2000.
- [48] G. Hirst, D. Van Knippenberg, J. Zhou. "A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity", *Academy of Management Journal*, Vol.52, No.2, pp.280-293. 2009.
DOI: <https://doi.org/10.5465/ami.2009.37308035>
- [49] O. Janssen, N. W. Van Yperen. "Employee's goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol.47, No.3, pp. 368-384. 2004.
DOI: <https://doi.org/10.5465/20159587>
- [50] Y. Gong, J. C. Huang, J. L. Farh. "Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy", *Academy of Management Journal*, Vol.52, No.4, pp.765-778. 2009.
DOI: <https://doi.org/10.5465/ami.2009.43670890>

김 미 희(Mihee Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 한양대학교 일반대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2016년 4월 : 한양대학교 일반대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2017년 3월 ~ 2018년 2월 : 고려대학교 경영대학 BK21+ 연구교수
- 2018년 3월 ~ 현재 : 한양대학교 경영대학 연구전담교수

〈관심분야〉

조직행동, 인사관리, 노사관계