개인성향이 이직의도 및 팀교체의도에 미치는 영향: 팀후원인식을 중심으로

서재현
경기대학교 경영학부 교수
(jhseo@kyonggi.ac.kr)

본 연구의 목적은 개인의 특성이 팀 내 생활에 미치는 영향을 알아보는 것이었다. 특히 개인의 자기효능감, 사회적 기술, 집단주의 성향이 팀 후원인식이라는 팀에 대한 태도를 통하여 팀 이탈의사와 조직을 떠나려는 이직의도로 이어지는 과정을 살펴보는 것이었다.
본 연구의 결과는 자기효능감과 사회적 기술은 팀 후원인식의 형성에 중요한 영향을 미치며, 팀후원인식은 팀 교체의도와 조직을 떠나려는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 팀후원인식은 팀 교체의도를 통해 이직의도에도 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 팀후원인식의 선행변수의 폭을 넓혀주는 이론적 기여를 하고 있으며, 팀 내 종업원의 이직결정에 대한 정확한 과정을 보여주고 있다는 기여를 하고 있다.
토론 및 논의를 통하여 본 연구의 기여도 및 제약점, 미래 연구방향에 대한 자세한 토론을 제공 하였다.

주제어: 개인특성, 팀후원인식, 이직의도, 팀교체의도

Ⅰ. 서 론

어떤 특징을 지닌 종업원이 팀으로부터 더 많은 지원을 받을 수 있을까? 어떤 특징을 지닌 종업원이 팀에 더 많은 애착을 갖게 되는가? 종업원들은 언제 팀을 떠나려 하는가? 팀에 대한 태도 및 행동이 조직에 대한 태도 및 행동으로 이어질까? 종업원은 어떤 과정을 거쳐 팀에 정착을 하는가? 이러한 많은 의문에도 불구하고 팀과 관련된 연구는 많지 않은 실정이다. 특히 팀후원인식과 관련된 연구는 거의 없는 실정이다.

팀에 필요한 종업원들은 팀 및 팀 구성원으로부터 많은 인정을 받는 종업원이라 할 수 있다. 팀후원인식은 팀 내에서 팀이 종업원을 지지해 주고 있다는 것에 대한 종업원의 인식에 기초한 태도로 정의되고 있다(Bishop, Scott & Burroughs, 2000). 조직후원인식(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)에 기초하여 발전된 개념인 팀후원인식(Bishop et al., 2000)은 팀을 의인화하여 팀원에 대한 팀의 몰입이라 할 수 있다. 팀이 팀원에게 몰입하고 있다는 사실은 팀이 팀원의 공헌을 높이 평가하고 지지해 주는 것으로 나타날 수 있다. 조직후원인식이 조직이 자신의 노력과 공헌을 높이 평가하고 있다는 것에 대한 종업원의 인식에 기초한 태도라면, 팀후원인식은 팀이 자신의 노력과 공헌을 높이 평가하고 있다는 것에 대한 종업원의 인식에 기초한 태도라 할 수 있다.

조직후원인식과 관련된 많은 연구(Rhoades & Eisenberger, 2002)에 비하여 팀후원인식과 관련

논문접수일: 2005. 8 게재확정일: 2006. 4

된 연구는 매우 적은 상태이다. 일부 팀후원인식과 관련된 연구는 팀후원인식이 팀 몰입(Becker, 1992; Bishop & Scott, 2000; Bishop, Scott, & Casino, 1997), 역할 외 행동(Becker & Billing, 1993), 팀 성과(Bishop et al.,, 1997; Scott & Townsend, 1994) 등과 관련을 맺고 있다는 것을 보여주었다. 이상의 연구들이 팀후원인식의 결과에 대한 예측을 위하여 노력한 반면에 팀후원인식의 원인변수들과 관련된 연구들은 찾아보기 힘든 실정이다. 특히, 개인의 성격과 관련하여 팀후원인식에 영향을 미치는 변수와 관련된 연구는 전무한 실정이다. 개인의 성격은 개인이 성장과정 및 교육 등을 통하여 개인이 형성하게 되는 자신만의 독특한 특성이라 할 수 있다(Janada, 2001).

개인의 성격과 관련된 연구들은 개인의 성격에 따라 조직 내 행동 및 태도가 많이 달라질 수 있다는 것을 보여주고 있다. 조직몰입(Mowday, Porter, Steers, 1982), 직무만족(Judge, Bono, & Locke, 2000), 조직시민행동(Organ, 1994), 이직행동(Brooke, Jr., & Price, 1989; Rosenman, 1990) 등 조직 내에서 형성될 수 있는 태도 및 행동에 성격이 많은 영향을 줄 수 있다는 것을 보여주고 있다. 따라서 이러한 성격은 또한 팀후원인식의 형성에도 중요한 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다. 그렇다면 어떤 성격의 소유자가 팀후원인식을 보다 쉽게 보다 많이 형성할 수 있을까? 즉, 팀으로부터 지지를 받고 있다는 인식에 기초한 팀에 대한 긍정적 태도를 보다 쉽게 형성할 수 있을까? 이러한 의문에 대한 추론은 어떤 자질의 소유자가 팀에서 지지를 받을 수 있을 것인가를 생각하면 쉽게 이해할 수 있다.

팀 내에서 지지들 받고 있다고 생각하는 사람의 특징은 무엇일까? 팀 내에서 지지를 받기 위한 조건은 두 가지로 요약할 수 있을 것이다. 첫째는 누구보다도 팀에 대한 기여도가 높은 사람일 것이다. 자신에게 주어진 직무뿐만 아니라 팀의 과업에도 많은 기여를 하는 사람이 팀 내의 높은 지지를 받을 것이다. 자신의 직무를 잘 수행하지 못하며 팀의 지지를 받는다는 것은 어려울 것이다. 둘째는 팀원들과 좋은 관계를 유지하는 사람일 것이다. 아무리 높은 성과를 보여도 팀원들과 마찰을 일으키는 사람은 팀으로부터 지지를 얻기 힘들 것이다. 팀 내 대인관계 및 개인의 대인관계 성향은 개인이 보여주는 성과와 함께 팀 내 지지를 얻을 수 있는 중요한 요인이 될 수 있을 것이다. 따라서 능력이 있으며 좋은 대인관계를 가진 사람이 보다 높은 팀후원인식을 갖게 될 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 개인의 성격이 팀에 대해 형성하는 팀후원인식에 미치는 영향에 대해 알아보는 것이다. 특히 성과에 대한 자신감을 나타내는 자기효능감(Self-efficacy), 개인의 대인관계에 영향을 줄 수 있는 사회적 기술(Social Skill) 및 집단주의 성향(Collectivism)이 팀후원인식을 통하여 팀 또는 조직을 이탈하려는 성향에 대하여 알아보는 것이다. 팀 내에서 높은 지지를 얻을 수 있는 사람이 자신의 성과를 달성하고 다른 동료들과 좋은 관계를 유지하는 사람일 수 있다는 것을 고려하여 성과에 대한 자신감을 나타내는 자기효능감과 동료들과의 관계형성에 영향을 줄 수 있는 사회적 기술과 집단주의 성향을 선택하여 연구에 이용하였다.

II. 이론적 배경

2.1 팀후원인식

팀후원인식의 형성과 영향에 대한 이해는 조직후원인식의 형성과 결과에 대한 연구를 통하여 촉진될 수 있다. 비교적 많은 연구가 이루어지고 있는 조직후원인식과 관련된 연구는 개인의 조직에 대한 공헌을 인정해 주고 있다는 것에 대한 인식이 조직후원인식의 발전에 중요한 역할을 담당하고 있다는 것을 보여주고 있다(Eisenberger, et al., 1986). 사회적 교환이론(Blau, 1964)에 기초하여 주장된 조직후원인식과 관련된 연구들은 조직이 개인의 공헌을 고유하게 인정해 주며 개인의 복지에 조직이 기여하고 있다고 인식될 때 조직후원인식이 형성된다는 것이다(Eisenberger, et al., 1986). 이러한 개인의 인식은 조직의 지지에 대한 보답으로 조직을 위한 행동 및 태도를 형성하게 된다는 것이다. 조직몰입(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990; Shore & Tetrick, 1991, Shore & Wayne, 1993), 조직시민행동(Eisenberger, et al., 1986; Eisenberger, et al., 1990; Shore & Wayne, 1993), 이직(O'Driscoll & Randall, 1999; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Tetrick, 1991) 등이 대표적인 조직후원인식의 결과변수로 많은 연구가 진행된 반면에, 조직후원인식의 선행변수는 조직의 제도 및 정책(Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Shore, 1995)과 개인이 형성한 조직에 대한 인식(Shore & Shore, 2003) 등을 중심으로 많이 진행되어 왔다.

이러한 조직후원인식과 비교해 볼 때 팀후원인식은 조직보다는 적은 단위에 대한 태도이며, 팀 내 경험에 의해 즉각적으로 영향을 받을 수 있는 태도라 할 수 있다. 따라서 조직후원인식과 팀후원인식은 조직 내 경험에 의해서 영향을 받을 수 있지만, 팀과 조직에 모두 영향을 미치는 경험이면 조직보다 많은 영향을 받을 수 있는 태도라 할 수 있다. Field 이론(Lewin, 1943)은 개인이 환경에 반응하는 것은 많은 부분이 개인이 지각하는 대상의 근접성(Mathieu & Hamel, 1989)과 특징에 의하여 결정된다고 주장하였다. 직접적으로 접하고 생활하는 것이 떨어져 있는 것보다는 개인에게 많은 영향을 미칠 수 있는 것이다. 조직과 동일한 목적을 가진 팀 내 경험이 같은 조건이라면 조직보다는 팀에 대한 태도에 더 많은 영향을 미칠 수 있는 가능성을 의미하는 것이다.

또한 같은 경험이라도 개인의 성격에 따라 개인은 차별적인 반응을 보이게 될 것이다. 조직 내 경험은 개인의 성격에 따라 차별적인 반응으로 나타나게 된다고 주장되었다(Hogan, 1991). 개인의 성격은 같은 조직 내 경험에도 다르게 반응하는 원인이 될 수 있으며, 이러한 차별화된 반응은 팀 또는 팀원과 같이 직접적으로 접촉을 하는 대상에게는 더욱 뚜렷하게 나타날 수 있다. 이런 면에서 개인의 성격은 팀후원인식에 중요한 원인이 될 수 있다. 개인의 성격에 따라 주변의 동료에게 주는 인상은 달라질 수 있으며, 이런 차등적인 영향은 팀이 개인을 평가하는데 많은 영향을 주게 될 것이다.

2.2 자기효능감

자기효능감이란 개인이 어떤 과업의 성공적 수행에 요구되는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 스스로의 믿음이다(Bandura, 1986). 개인이 소유

하고 있는 자기효능감이 조직 내 생활에 미치는 영향은 높은 자기효능감을 소유하고 있는 종업원들이 높은 성과를 보인다는 점에서 찾아 볼 수 있을 것이다. 자기효능감과 관련된 연구는 개인의 목표 추구와 이와 관련된 성과에 집중되어 있다. 많은 연구들은 자기효능감이 개인의 목표, 목표달성 노력, 성과 수준 등과 긍정적인 관계를 맺고 있다는 것을 보여주고 있다(Bandura, 1997; Button, Mathieu, & Aikin, 1996; Locke & Latham, 1990; Mone & Baker, 1992; Mone, 1994). Barling and Beattie(1983)와 Lee and Gillen(1989)은 높은 자기효능감을 가지고 있는 판매사원이 높은 판매실적을 올린다는 것을 보여주었으며, Taylor, Locke, Lee, and Gist(1984)는 대학교수의 자기효능감과 연구 성과 사이에 긍정적 관계가 있다는 것을 보여주었으며, Stump, Brief, and Hartman (1987)은 자기효능감과 대학생들의 인터뷰 성적사이에 긍정적 관계가 있다는 것을 보여주었다.

또한 이렇게 성과에 많은 영향을 미치는 자기효능감은 자신이 속한 조직에 대한 개인의 태도형성에 차등적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Bandura, 1997; Button, Mathieu, & Aikin, 1996; Locke & Latham, 1990; Mone & Baker, 1992; Mone, 1994). 특히, 자기효능감은 개인의 조직에 대한 태도를 대표하는 조직몰입의 형성에도 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. Mathieu & Zajac(1990)의 메타분석은 직무와 관련된 개인의 자신감이 정서적 조직몰입에 긍정적으로 관련되어 있다는 것을 보여주었다. 자기효능감이 높을수록 조직에 대하여 긍정적인 태도를 소유하게 된다는 것이다.

이상과 같은 자기효능감과 관련된 연구결과는 자기효능감이 높을수록 조직을 위한 높은 성과를 내게 되며 자신이 속한 조직에 대해 감정적 애착을 갖게 된다는 것이다. 이러한 연구결과를 토대로 자기효능감이 높은 종업원들이 팀 내 동료들로부터 보다 많은 지지를 얻을 수 있을 것이란 간접추론을 가능케 한다.

조직을 위한 높은 성과는 팀 내 종업원들에게 팀의 목표 달성에도 높은 공헌을 하는 사람으로 인식될 것이며, 조직에 대한 긍정적 태도는 자신이 속한 팀에 대한 애착의 형태로 나타날 수 있기 때문이다. Lewin(1943)의 Field Theory, Mathieu & Hamel(1989)의 연구 등은 환경반응의 강도를 결정하는 데 있어서 대상 근접성의 중요성을 강조하고 있다. 개인이 환경에 반응하는 것은 많은 부분이 개인이 지각하는 대상의 근접성과 특징에 의하여 결정된다고 주장하였다. 또한 사회적 교환이론 (Blau, 1964)은 상대방을 이롭게 할 수 있는 행동 가능성은 상대방이 행동 당사자를 이롭게 하는 반응으로 이어질 수 있다고 설명하고 있다.

팀의 목표달성에 중요한 역할을 할 것으로 인식되는 사람은 개인의 역할에 대한 반대급부로 팀으로부터 높은 지지를 받을 가능성이 있다. 조직과 동일한 목표를 가지고 있는 팀은 종업원이 쉽게 접하며 느낄 수 있는 대상으로 조직 내 경험에 의해서 조직에 대한 태도보다 더욱 쉽게 태도를 형성할 수 있는 대상이 될 수 있을 것이다. 자기효능감이 높은 종업원의 행동은 조직보다는 쉽게 접할 수 있는 팀을 위한 행동으로 주변사람들에 의해 인식될 수 있으며, 이러한 종업원의 행동은 주변 사람들에 의하여 팀의 목표달성에 중요한 역할을 한 것으로 인식될 것이다. 이러한 팀 내 주변사람들의 인식은 높은 자기효능감을 소유하고 있는 종업원에 대한 지지로 이어질 수 있을 것이다. 따라서 높은 자기효능감을 소유하고 있는 종업원들은 낮은 자기효능

감을 소유하고 있는 종업원에 비하여 팀이 자신의 기여를 인정해 주고 있다는 인식을 형성하게 될 가능성이 높아지게 될 것이다.

이상의 논의에 기초해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1: 자기효능감은 팀후원인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2.3 집단주의

Hofstede (1980)에 의해서 많이 연구된 개인주의와 집단주의는 문화의 단면을 나타내는 가장 대표적인 문화의 분류라 할 수 있다(Earley & Gibson, 1998). 이와 같은 국가 차원의 문화적 분류는 개인의 성향을 대표하는 성향으로도 많이 사용되어왔다(e.g., Hsu, 1981; Hui & Triandis, 1986; Ishii-Kuntz, 1989; Parsons & Shils, 1951; Tönnis, 1963; Triandis, 1986; Westen, 1986). 이러한 개인의 개인주의와 집단주의 성향은 idiocentrism과 allocentrism(Triandis, Leung, Villareal, & Clark, 1985)이란 용어로 불리기도 했으나, 내용적인 면에서는 국가차원의 분류와 동일한 내용을 포함하고 있다. 본 연구에서는 기존의 연구와 일관성을 유지하기 위하여 개인주의와 집단주의 특히, 집단주의를 문화의 영향을 받은 개인의 집단주의적 성향으로 정의하여 사용하고자 한다.

집단주의적인 성향을 가진 사람을 개인주의적인 성향을 가진 사람과 구분하는 가장 커다란 기준은 삶의 중심이 어디에 있는가와 in-group 구성원들과의 교감에서 찾아 볼 수 있다.

집단주의적인 성향을 가진 사람은 집단의 이익이 개인의 이익보다 우선하며 집단이 자신 삶의 중심이라고 생각하는 반면에 개인주의적인 성향을 가진 사람은 무엇보다도 개인이 우선 시 되며 개인의 심리적인 장을 모든 것의 중심으로 여기고 있다(Azuma, 1984; Hui & Villareal, 1989; Sampson, 1985; Triandis, Leung, Villareal, Clark, 1985). 이런 행동과 태도 형성을 위한 기준 선택의 차이는 많은 연구를 통해서 밝혀졌다. 많은 연구들이 개인주의적인 성향을 가진 사람은 무엇보다도 자신의 감정이 중요하며(Bontempo, Lobel, & Triandis, 1990), 개인의 만족, 개인의 행복, 개인의 성취감에 초점을 맞춘 생활을 한다는 것을 보여주었다(Triandis, Leung, Villareal, & Clark, 1985). 반면에 집단주의적인 성향을 가진 사람은 개인지향적인 행동 및 태도보다는 집단의 규범을 강조한다는 연구의 결과를 보여주고 있다(Leung & Bond, 1982). Hui & Triandis (1988)는 집단주의적인 성향을 가진 사람들은 자신의 생존 결정을 집단이 한다는 생각을 갖고 있으며, 개인의 행동 및 태도 결정에 집단규범이 중요한 역할을 담당하고 있다는 생각을 갖고 있다(Bontempo, Lobel, & Triandis, 1990).

이러한 집단주의적 성향을 가진 사람들이 집단의 규범을 존중하는 성향은 내 집단원에 대한 특별한 대우에서도 찾아 볼 수 있다. 집단주의적 성향이 강한 사람은 in-group 구성원들에 대해서 out-group 구성들에 비하여 보다 친근한 느낌을 소유하고 있으며(Boski, 1988), in-group 구성원들과 보다 활발한 상호작용과 의사소통을 하는 경향이 있다. Gudykunst, Yoon, and Nishida (1987)는 개인주의와 집단주의가 집단 구성원들 사이의 의사소통에 미치는 영향을 한국, 일본, 미국의 학생들을 이용하여 연구하였다. 그들은 Knapp,

Ellis and Williams(1980) 이 제시한 3 가지 차원의 의사소통을 이용하여 집단주의 문화에서는 개인주의 문화보다 in-group 구성원들이 더욱 중요한 의사소통의 대상자였으며, in-group 구성원들 사이의 의사소통에 훨씬 높은 비중과 신뢰성을 주고 있는 것을 발견하였다.

이상과 같은 집단주의적 특성을 가진 종업원은 팀 내 생활에서도 팀의 중요성과 팀 구성원을 다른 구성원과 차별하는 태도와 행동을 할 수 있을 것이다. 집단주의적 성향이 강한 종업원은 팀이 자신 생활의 중심이 될 수 있으며, 팀 구성원과 더 많은 상호작용을 하려 할 것이며, 팀 구성원을 더욱 신뢰할 수 있는 대상으로 생각하게 될 것이며, 팀의 목표 달성을 위하여 누구보다도 노력하게 될 것이다. 이런 팀과 팀 구성원을 향한 태도와 행동은 팀 또는 팀 동료들로부터 많은 지지 획득을 통한 팀후원인식으로 이어질 수 있을 것이다. 따라서 이상의 논의에 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2: 집단주의적 성향은 팀 후원인식에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다.

2.4 사회적 기술

사회적 지능 (Social Intelligence)이란 사회적 상황에서 다른 사람의 느낌, 생각, 행동을 이해하고 이러한 이해에 기초한 적절한 행동을 하는 능력이라 정의 된다(Marlowe, 1986). 사회적 지능에 대한 정의(Thorndike, 1920)를 고려하여 만들어진 사회적 기술이란 대인간의 통찰력과 개인의 행동을 다양한 상황적 요구에 적응시키며, 효과적으로 다른 사람의 반응을 통제하고 영향을 줄 수 있는 능력을 의미 한다(Ferris, Witt, & Hochwarter, 2001). 사회적 지능에 비하여 사회적 기술은 상황과 상대방에 대한 단순한 이해에 기초한 반응이라기보다는, 통찰력과 숨은 뜻을 파악하고 다른 사람에게 영향을 줄 수 있는 능력을 포함한다.

사회적 기술이 조직 내 종업원에게 중요하다는 것은 당연할 수 있다. 대인관계 없이 조직 및 개인의 목표를 달성할 수 없으며, 대인관계 없이 회사생활을 할 수 없다는 면에서 사회적 기술은 조직생활을 하는 사람에게는 매우 중요할 수 있다. Ferris와 그의 동료들(2001)은 사회적 기술이 개인의 주어진 상황을 이해하고 적응하는 능력이며, 다른 사람들의 반응에 효과적으로 반응하여 설득할 수 있는 능력이라 주장하였다. 일련의 연구들은 사회적 기술이 관리적인 효과성을 촉진하는 핵심적인 요인이라는 것을 보여주고 있다(Kilduff & Day, 1994; Wayne, Liden, Graf, & Ferris, 1997). 또한 일련의 연구는 사회적 기술이 높은 종업원들이 높은 성과를 보인다는 것을 증명하였다(Baron, 1998; Baron & Makrman, 2003). 특히, Ferris와 그의 동료들(2001)은 사회적 기술이 일반적인 정신적 능력과 상호작용을 하며 개인의 성과에 많은 영향을 줄 수 있다는 것을 보여주었다. 또한, 백윤정(2003)은 새로운 여성창업자를 이용한 연구를 통하여 사회적 기술이 최초 매출 발생시점, 고객과의 신뢰, 종업원 사이의 신뢰에 긍정적 영향을 미친다는 것을 보여주었다.

개인의 사회적 기술이 팀 내 생활에 미치는 영향도 앞에서 언급한 연구내용과 같은 맥락에서 이해되어야 할 것이다. 팀 내에서 팀원의 많은 지지를 받을 수 있는 종업원들은 다른 팀원과 좋은 관계를 유지하며, 팀을 위해 높은 성과를 내는 종업원일 것이다. 다른 사람과 좋은 관계를 유지할 수 있는 능력이 있는 종업원은 원활한 팀 생활을 위한 기초

를 소유하고 있으며, 이러한 기초는 팀원 또는 팀의 높은 지지로 이어질 가능성을 높일 것이다. 사회적 기술이 상황의 요구에 맞는 행동을 하게하며 상대방을 설득하는데 효과적(Gardner, 1993)이라면 사회적 기술을 많이 가질수록 다른 팀원과의 관계가 좋아질 수 있으며, 더 많은 성과를 낼 수 있다는 면에서 다른 사람으로부터 더 많은 지지를 받을 수 있으며, 이는 곧 높은 팀후원인식으로 이어지게 될 것이다.

H3: 사회적 기술은 팀후원인식에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다.

2.5 팀후원인식과 팀 교체의도 및 이직의도

조직을 대상으로 하는 이직의도와는 달리 팀을 기준으로 하는 이직의도는 팀을 벗어나려는 노력과 조직을 이탈하려는 노력으로 구분하여 설명해야 할 것이다. 팀에서 지지를 받지 못하는 종업원은 우선적으로 팀을 바꾸려는 노력을 하게 될 것이다. 물론 팀을 조직을 대신하는 대리인으로 인식하는 종업원은 팀을 바꾸기 보다는 팀에서 지지를 받지 못하는 것은 조직으로부터 지지를 받지 못하는 것으로 인식하고 조직을 떠나려는 의사를 갖게 될 것이다. 이런 의미에서 팀과 조직에 대한 이직의도는 구분해서 설명해야 할 것이다. 그러나 팀후원인식과 이직에 관한 연구는 거의 없는 상태이다. 팀후원인식의 결과변수로서 연구된 것은 팀몰입, 조직시민행동 정도이다(Bishop et al., 2000). 따라서 조직후원인식, 조직몰입, 팀몰입 등이 이직의도에 미치는 영향을 통해 추론하고자 한다. 팀후원인식은 조직후원인식과 대상을 달리하는 동일한 인식이며, 팀몰입과 조직몰입은 대상을 달리하는 몰입이며, 조직후원인식과 팀후원인식은 조직몰입과 팀몰입과는 각각 몰입의 방향이 서로 반대로 작용하는 개념이라는 것을 고려하여 추론해야 할 것이다.

조직후원인식이 이직 또는 이직의도에 미치는 영향은 비교적 많은 연구를 통해 밝혀졌다 (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). 조직으로부터 공헌에 대한 높은 평가 또는 지지를 받지 못하는 종업원은 조직을 떠나려 한다는 것이다(Allen, Shore & Grieffth, 2003; Aquino & Griffeth, 1999; Guzzo, Noonan, & Elron, 1994; Wayne, Shore, & Liden, 1997). 교환이론(Blau, 1964)에 기초하여 조직으로부터 받은 것이 없다고 느끼면 조직을 위한 노력을 하지 않을 뿐만 아니라 조직을 이탈하려 한다는 것이다. 반면에, 팀몰입 및 조직몰입과 이직의도 사이의 연구는 상이한 결과를 보여주고 있다. 많은 연구들이 조직에 몰입한 종업원은 이직할 가능성이 낮다는 것을 보여주었다(Bishop & Scott, 1997; Mathieu & Zajac, 1990). 그러나 팀에 몰입한 종업원은 쉽게 조직을 이탈할 가능성이 낮으며, 조직을 이탈하기 전에 팀을 먼저 이탈하려 한다는 것이다. Bishop, Scott, and Burroughs(2000)는 팀이 싫어서 자신이 소속된 팀에 몰입하지 못하는 종업원은 우선적으로 팀을 이탈하여 다른 팀의 팀원이 되려는 노력을 한다고 주장하였다. 그러나 이러한 팀 교체 시도가 성공하지 못하면 조직을 이탈할 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 팀에 몰입하지 못하는 종업원은 조직에도 몰입하지 못할 가능성이 높은 것이다. 서재현과 김영용(2003)은 탐색적 연구를 통해 팀 몰입이 조직몰입으로 이어질 수 있음을 실증적으로 검증하였다. 그들은 조직 내 경험은 팀과 같이 작고 쉽게 접할 수 있는 대상에 대한 몰입에서 조직과 같이 거시적 대상에 대한 몰입으로 발전한다는

것을 보여주었다.

이상의 논의를 종합해 보면 팀으로부터 지지를 받는다는 인식에 기초하여 형성되는 태도인 팀후원인식이 낮은 종업원은 무엇보다도 팀에 몰입할 수 없게 될 것이며, 먼저 팀을 교체하려는 노력을 하게 될 것이다. 팀만 교체하면 만족하고 잘 지낼 수 있다고 생각하면 할수록 자신의 불만족의 원인인 팀을 이탈하려 할 것이다. 현재의 팀에서 많은 지지를 받지도 못하고 개인적으로 팀이 마음에 들지 않으면 먼저 자신이 옮겨갈 수 있는 다른 팀을 찾게 될 것이며, 만일 자신을 포용해 줄 적절한 팀을 찾지 못하면 조직 자체에 대한 매력을 잃게 되어 조직을 떠나려 할 것이다. 특히 팀이 조직의 에이전트라 느끼는 종업원일수록 팀의 지지가 곧 조직의 지지라 느끼기 때문에 낮은 팀후원인식은 조직을 이탈하려는 시도로 이어지게 하는 결과를 낳게 될 것이다. 따라서 팀을 떠나려는 생각을 갖고 있는 종업원일수록 조직을 이탈할 가능성이 높다 할 수 있을 것이다.

이상의 논의에 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4: 팀후원인식은 종업원의 팀 교체의도와 부의 관계를 갖게 될 것이다.

H5: 팀후원인식은 종업원의 이직의도와 부의 관계를 맺게 될 것이다.

H6: 팀 교체의도는 이직의도와 정의 관계를 갖게 될 것이다.

H7: 팀후원인식은 종업원의 이직의도에 팀 교체의도를 통해 간접영향을 미치게 될 것이다.

III. 연구방법론

3.1 연구설계 및 절차

본 연구의 목적이 팀후원인식 형성과 팀후원인식의 결과에 대한 과정을 알아보는 것이란 점을 고려하여 팀제로 운영되고 있는 기업을 편리추출법으로 선택하였다. 팀제 운영의 다양한 수준이 존재할 수 있다는 것을 고려하여 첫째, 팀이 조직 구조의 기본 단위이며, 둘째, 팀을 위한 공동의 과제와 개인의 과제가 구분되어 있으며, 셋째 기존의 조직구조를 개편하여 팀이라는 새로운 형태로 운영되는 기업을 선정하였다. 자료 수집은 해당 기업을 방문하여 본 연구의 취지를 설명하고 종업원에게 봉함용 봉투와 함께 설문지를 배포하였으며, 수집된 자료는 집단을 대상으로 분석할 것이며, 절대적인 비밀이 보장된다는 약속과 함께 솔직한 응답을 요구하였다. 연구에 참여한 종업원들은 자발적 참여를 원칙으로 하였으며, 어떠한 회사의 강요도 개입되지 않았다.

3.2 연구참여자

본 연구의 참여자는 대한민국의 동남부에 위치한 팀 제로 운영되고 있는 세 개의 제조업체에 근무하는 638명의 종업원을 대상으로 하였다(응답율 79.7%). 연구에 참여한 사람은 20대가 40%, 30대가 32%, 40대가 22%로 90% 넘는 참여자가 20-49세 사이에 집중되어 있으며, 참여자중 남자가 79.5%를 차지하였다. 근속연수는 1-2년이 17.5%, 3-5년이 31.2%, 6-8년이 15.4.8%로 64%의 참여자들이 8년 미만의 근속연수를 갖고 있었으며, 직급별

로는 대리 이하가 82%을 차지하였다.

3.3 연구에 사용된 척도

3.3.1 자기효능감

자기효능감이란 개인이 어떤 과업의 성공적 수행에 요구되는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 스스로의 믿음이다(Bandura, 1986). 자기효능감의 측정은 Jones(1986)의 8문항 중 부정적으로 묻고 있는 1문항은 제외한 7문항을 종업원이 이해하기 쉽도록 수정 사용하였으며, Likert 5점 척도를 이용하여 설문을 구성하였다(1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다). 분석에 사용된 문항의 크론바하 알파는 0.86이었다.

3.3.2 집단주의

개인의 집단주의 성향을 측정하기 위하여 Wagner (1995)의 설문을 이용하였다. 연구의 성격과 통계적인 일관성을 고려하여 6개 문항 선택되었으며, Likert의 5점 척도(1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다)를 이용하여 구성된 설문지는 응답의 합이 크면 클수록 집단주의 성향을 강하게 보이는 것으로 되어 있다. 측정에 사용된 문항의 크론바하 알파는 0.82이었다.

3.3.3 사회적 기술

개인의 사회적 기술을 측정하기 위하여 Ferris, Witt, and Hochwarter(2001)가 구성한 7개의 문항을 이용하였다. 사전 분석을 통해 선택된 5개의 문항이 최종 분석에 이용되었으며, 분석을 위한 자료는 Likert의 5점 척도를 이용하여 구성되었다 (1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다). 분석에 사용된 문항의 크론바하 알파는 0.83이었다.

3.3.4 팀후원인식

팀후원인식은 Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa(1986)가 조직후원인식 측정을 위하여 개발한 17 문항 중 단축된 문항으로 개발된 8문항을 팀 상황에 맞게 수정 사용하였으며(Bishop, Scott & Burroughs, 2000), Likert 5점 척도를 이용하여 설문을 구성하였다 (1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다). 연구에 사용된 설문의 크론바하 알파는 0.92이었다.

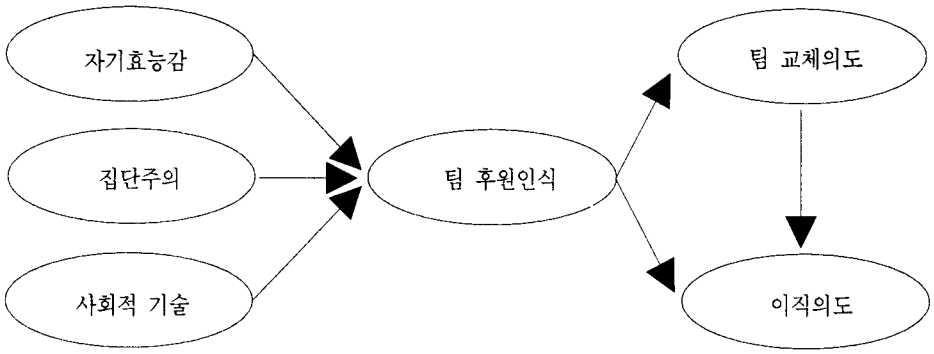
3.3.5 이직의도

이직의도는 Cammann, Fichman, and Klesh (1979)과 Landau and Hammer(1986) 제시한 문항을 이용하여 총 3개의 문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 구성하였다 (1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다). 연구에 사용된 문항의 크론바하 알파는 0.83이었다.

3.3.6 팀교체의도

팀교체의도는 Cammann, Fichman, and Klesh (1979) 와 Landau and Hammer(1986)의 연구를 기초로 3개의 문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 구성하였다(1=전혀 동의하지 않는다, ..., 5=완전히 동의한다). 연구에 사용된 문항의 크론바하 알파는 0.83이었다.

〈그림 1〉 연구에 사용된 모델



3.4 척도 순화과정

이 연구에서의 척도순화과정은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), Cronbach α, 항목-전체 상관관계분석(item-total correlations), 확증요인분석(confirmatory factor analysis) 등과 같은 통계기법을 이용하여 반복적으로 진행하였다. 1차 순화과정에서 첫째, 단차원성(unidimensionality)을 전제로 측정척도를 검토하였으며, 그리고 다차원성(multidimensionality)을 전제로 탐색적 요인분석과, 2차 요인분석 순화과정을 통해 측정모델을 평가하였다. 둘째, 요인분석을 통하여 고유값(eigen value)이 1이상 되는 요인의 개수를 파악하고, 요인 적재치가 .30 이상이 되는 항목을 포함하는 반면 공유치(communality)가 .25 - .30 이하인 항목은 요인의 개수를 고려하여 제거하였다. 셋째, 요인분석을 통하여 항목을 제거한 후 신뢰성을 검토하였는데, 항목-전체 상관관계에서 .30 이하의 상관관계를 가지는 항목은 요인분석의 요인 적재치와 공유치를 비교한 다음에 제거 여부를 결정하였다. 또한 항목 제거 시에는 Cronbach α를 고려하였다. 2차 순화과정에서는 단차원성을 전제로 1차 순화과정을 반복하였으며, 1차·2차 순화과정을 통해 순화된 측정항목을 동시에 고려하여 측정모델을 평가하였다. 그리고 이 과정에서 항목의 수정지수(modification index)가 4.0을 넘는 항목을 추가로 제거하였다.

3.5 분석에 사용된 모델

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 앞에서 언급된 이론적 배경을 고려하여 〈그림 1〉과 같은 구조모델을 구성하여 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과

〈표 1〉은 본 연구에 사용된 개념들 사이의 상관관계를 보여주고 있다. 〈표 1〉에서 관찰할 수 있듯이 본 연구에 사용된 측정모델은 $x^2(df) = 885.28$ (284), RMR=0.029, GFI=0.90, CFI=0.92, NFI=0.89의 모델 적합도를 보여줌으로 비교적 적절한 모델 적합도를 보여주는 것으로 평가 할 수 있다. 본 연구의 분석에 사용된 변수들의 크론바하 알파는 0.82 에서 0.92 사이로 높은 수준의 내적

〈표 1〉 구성개념간 상관관계

척도	평균	표준편차	구성개념간 상관관계[a]					
			1	2	3	4	5	6
1. 사회적 기술	3.69	0.51	1.00					
2. 집단주의	3.63	0.56	0.62	1.00				
3. 자기효능감	3.66	0.60	0.50	0.26	1.00			
4. 팀 후원인식	3.24	0.70	0.32	0.19	0.41	1.00		
5. 팀 교체의도	2.79	0.84	-0.10	-0.13	-0.08	-0.20	1.00	
6. 이직의도	2.93	0.90	-0.10	-0.08	-0.18	-0.34	0.62	1.00
Cronbach α			0.83	0.82	0.86	0.92	0.83	0.83
구성개념간 상관관계			0.93	0.72	0.85	0.91	0.86	0.84
AVE[b]			0.74	0.40	0.59	0.60	0.68	0.64
모델 적합도 x^2(df) = 885.28(284), RMR=0.029, GFI=0.90, CFI=0.92, NFI=0.89								

모든 상관관계는 .05 수준에서 유의함.

a. 상관계수의 two-standard error interval estimates(표준오차추정구간)이 1을 포함하지 않음.

b AVE(Average Variance Extracted)

일관성을 보여주고 있는 것으로 나타났다. 또한 척도 분산 중 특성(trait)에 의해 설명되는 비율을 뜻하는 AVE(average variance extracted) 는 사회적 기술이 74%, 집단주의가 40%, 자기효능감이 59%, 팀 후원인식이 60%, 팀 교체의도가 68%, 이직의도가 64%를 보여주고 있다. 이와 같은 결과를 분석. 종합해 볼 때 이 연구에서 사용된 척도들은 집중타당성(convergent validity) 혹은 내적일관성(internal validity)이 존재한다고 볼 수 있다.

척도의 판별타당성(discriminant validity)은 AVE값이 구성개념간의 상관관계 계수의 제곱 값을 상회하는 가를 기준으로 검토하였다. 표 1에서 관찰할 수 있듯이 모든 AVE 값이 구성개념간의 상관관계 계수의 제곱 값을 상회하는 것으로 나타났다. 따라서 이 연구에서 사용된 측정척도들은 판별타당성을 지니고 있다고 할 수 있다

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 그림 1에서 관찰할 수 있는 구조모델을 분석한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 본 연구의 구조모델은 x^2(df) = 896.47(290), RMR = 0.030, GFI = 0.90, CFI = 0.92, NFI = 0.89의 모델 적합도를 보여주었다. 비교적 양호한 모델 적합도를 보여 주었다.

먼저 자기효능감이 팀 후원인식에 미치는 영향은 0.33으로 나타났으며, 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과이다($t=6.23$, $p<0.05$). 따라서 가설 1은 기대와 같이 검증되었다. 두 번째 가설은 집단주의 성향이 팀 후원인식에 미치는 영향에 관한 것이다. 집단주의 성향이 팀 후원인식에 미치는 영향은 0.01로 나타났다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의하지 않은 결과이다($t=0.13$, $p>0.05$). 따라서 가설 2는 기대와 같이 검증되지 않았다. 세 번

〈표 2〉 구조모델 분석결과

경로	경로계수	t 값
자기효능감 ⟶ 팀 후원인식	0.33	6.23
집단주의 ⟶ 팀 후원인식	0.01	0.13
사회적 기술 ⟶ 팀 후원인식	0.16	2.11
팀 후원인식 ⟶ 팀 교체의도	-0.21	-4.48
팀 후원인식 ⟶ 이직의도	-0.22	-5.58
팀 교체의도 ⟶ 이직의도	0.57	9.75
팀 후원인식 ⟶ 팀 교체의도 ⟶ 이직의도	-0.12	-4.39
모델적합도: $x^2(df)$ = 896.47(290), RMR = 0.030, GFI = 0.90, CFI = 0.92, NFI = 0.89		

째 가설은 사회적 기술이 팀 후원인식에 미치는 영향에 관한 것으로 사회적 기술이 팀 후원인식에 0.16의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과이다($t=2.11$, $p<0.05$). 따라서 가설 3의 기대와 같이 검증되었다. 네 번째 가설은 팀 후원인식에 팀 교체의도에 미치는 영향에 관한 것이다. 팀 후원인식은 팀 교체의도에 -0.21의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과이다($t=-4.48$, $p<0.05$). 따라서 가설 4는 기대와 같이 검증되었다. 가설 5는 팀 후원인식이 이직의도에 미치는 영향에 관한 것으로 -0.22로 나타나고 있다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과로서 ($t=-5.58$, $p<0.05$), 가설 5는 기대와 같이 검증되었다. 가설 6은 팀 교체의도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 것으로 경로계수가 0.57로 나타나고 있다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과이다($t=9.75$, $p<0.05$). 따라서 가설 6은 기대와 같이 검증되었다. 가설 7은 팀 후원인식이 팀 교체의도를 통해 이직의도에 미치는 간접 영향에 관한 것이다. 팀 후원인식이 이직의도에 미치는 간접영향은 -0.12로 나타나고 있다. 이러한 결과는 0.05 유의수준 하에서 통계적으로 유의한 결과이다 ($t=-4.39$, $p<0.05$). 따라서 가설 7은 기대와 같이 검증되었다.

V. 결론 및 토론

본 연구의 목적은 개인의 특성이 팀후원인식 형성에 미치는 영향과 팀후원인식이 팀과 조직을 이탈하려는 성향으로 이어지는 과정을 살펴보는 것이었다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 자기효능감은 팀 후원인식의 형성에 긍정적인 영향을 미친다.

둘째, 사회적 기술은 팀 후원인식의 형성에 긍정적인 영향을 미친다.

셋째, 팀 후원인식은 팀 교체의도와 이직의도에 부정적인 영향을 미치며,

넷째, 팀 교체의도는 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다.

다섯째, 팀 후원인식은 팀 교체의도를 통해 이직의도에도 간접적인 영향을 미친다.

이상과 같은 본 연구의 결과는 자신이 하는 일에 높은 자신감을 갖고 있으며, 주위의 사람들과 잘 어울릴 수 있는 성향을 가지고 있는 종업원일수록 팀으로부터 높은 지지를 받을 가능성이 높다는 것을 보여주었다. 자신의 일을 잘할 수 있다고 생각하는 사람은 팀으로부터 인정을 받을 확률이 높으며, 팀 구성원과 좋은 관계를 맺을 수 있는 종업원들이 팀으로부터 많은 지지를 받을 수 있는 가능성을 보여주었다. 이러한 결과는 성과와 대인관계에 기초한 팀 구성원들의 높은 평가와 지지는 팀이 자신을 지지해 주고 있다는 인식에 기초한 팀후원인식의 발전에 기초가 될 수 있다는 것을 보여주는 결과이다.

또한 팀으로부터 지지를 받는 종업원은 팀이나 조직을 떠나려 하지 않으며, 팀으로부터 지지를 받지 못하는 종업원은 팀을 교체하려는 노력과 함께 조직을 이탈하려는 노력도 한다. 팀이 자신의 공헌을 중요시 여기지 않는다고 느끼는 종업원은 팀을 교체하거나 조직을 떠나려는 노력을 하며, 더욱이 팀에서 많은 지원을 받지 못한다고 생각하는 종업원은 팀을 교체하려는 노력을 통하여 이직을 결정할 수도 있다는 것이다.

이러한 결과는 이론적으로 다음과 같은 기여도를 찾아 볼 수 있다. 첫째, 국내·외적으로 연구되지 않았던 팀후원인식의 선행변수의 폭을 넓혀주는 기여를 하고 있다. 특히, 한국에서는 팀후원인식의 선행변수를 찾으려는 첫 번째 노력이라 점에서 의의를 찾아 볼 수 있으며, 개인성향이 팀후원인식의 형성에 미치는 영향을 알아보려는 첫 번째 노력이라 할 수 있다.

조직후원인식과는 달리 팀 후원인식의 선행변수와 관련된 연구는 많지 않다(Bishop & Scott, 2000). 특히, 팀 후원인식의 선행변수로 개인성향을 이용한 연구는 찾아 볼 수 없다. 본 연구의 결과로 자기효능감과 사회적 기술이 팀 후원인식에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 결과는 팀 후원인식과 관련된 선행변수를 찾는 노력이 개인 차이를 고려해야 한다는 방향을 제시하는 결과라 할 수 있다. 또한 팀 후원인식과 유사한 조직후원인식에 미치는 선행변수의 차별적 영향에 대한 연구의 필요성을 다시 한 번 강조하는 결과라 할 수 있다. 본 연구의 결과는 비록 팀이 조직과 일관성이 있는 목표를 달성하기 위하여 노력하는 구성단위라 할지라도 종업원은 조직과는 구별되는 차별적 단위로 느낄 수 있다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다.

본 연구의 또 다른 이론적 기여는 팀과 관련된 종업원의 이직 과정을 밝힌 것이다. 팀 내 후원을 받지 못하는 종업원일수록 팀과 조직을 떠나려는 강한 성향을 보여주며, 팀 내 후원을 받지 못하는 종업원은 팀 교체노력을 통해 조직을 떠나려는 의사를 형성한다는 것이다. 이러한 결과는 기존의 이직 모델(예, Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino (1979)이 팀과 관련된 종업원의 태도에도 많은 관심을 보여야 한다는 것을 증명하는 동시에, 팀과 조직 사이의 이탈 과정을 밝히는 결과라 할 수 있다. 미래의 종업원 이탈과 관련된 연구는 종업원이 쉽게 접할 수 있는 팀과 관련된 태도 형성을 통해 거시적인 조직에 대한 태도형성이 되지 못했을 때 일어나는 현상도 포함시키는 방향으로 개선되어야 할 것이다.

이상의 결과는 실무적으로도 많은 중요성을 가질 수 있다. 팀과 관련된 태도의 형성이 이직으로 이어질 수 있다는 결과는 종업원이 매일 접하는 팀의 중요성을 강조하는 결과라 할 수 있다. 이런 결과

는 조직 활성화를 위해서는 종업원이 매일 접하며 생활하는 팀으로부터 시작되어야 한다는 것을 보여주는 것이다. 팀에서 지지를 받으며 조직에 남아있을 가능성이 높다는 결과는 팀 생활의 활성화가 조직에 대한 긍정적 태도로 이어질 수 있다는 면에서 조직 활성화를 위한 인터벤션의 방향을 제시하는 결과라 할 수 있다.

또한 팀 후원인식에 미치는 선천적 개인성향의 중요성은 선발의 중요성을 다시 한 번 강조하는 결과라 할 수 있다. 선발 후 훈련 및 개발보다 팀의 성격에 맞는 종업원의 선발이 훨씬 효과적인 팀 생활의 가능성을 보여주는 결과이며, 신중한 선발이 종업원의 조직 내 정착에도 중요한 영향을 미칠 수 있다는 결과를 보여주는 것이다. 따라서 보다 세밀한 선발제도의 중요성을 다시 한 번 강조하는 결과라 할 수 있다.

그러나 본 연구의 이상과 같은 이론적 실무적 의의에도 불구하고 본 연구에서 집단주의는 팀 후원인식에 기대와는 다르게 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 여러 가지 요인들이 이러한 결과를 낳을 수 있을 것으로 추론할 수 있다. 그 중 응답자들이 집단주의적인 성향의 중요성을 인식하지 않기 때문에 일어날 수 있는 결과로 추론할 수 있을 것이다. 집단주의적 성향을 높이 평가하지 않는다면 집단주의 성향의 가치를 인정하지 않을 것이며 팀 내 관계형성에 도움이 되지 않는 개인의 성향으로 여길 수 있는 것이다. 본 연구에서 사용한 자기효능감과 사회적 기술에 비교해 볼 때 개인의 집단주의적 성향은 개인의 팀 내 성과에 미치는 영향이 적을 수 있으며, 더욱이 예전에 비하여 개인주의 성향이 발달하고 있는 현재 한국 기업의 팀원들이 집단주의적 성향에 대한 낮은 인식을 소유하고 있다면 그 영향력은 더욱 떨어질 수 있을 것이다. 따라서 집단주의적 성향은 개인에 대한 팀의 지지를 결정하는데 영향을 미치지 않을 것으로 추론할 수 있다.

또한 본 연구의 결과는 다음과 같은 본 연구의 제약점을 고려하여 해석되어야 한다. 먼저 본 연구는 구조모델의 분석을 횡단적 자료를 이용하여 분석하고 있다는 문제를 내포하고 있다. 비록 대부분의 가설이 기대와 같이 검증 되었다 할지라도 연구결과의 해석은 이러한 제약을 고려하여 받아들여져야 할 것이다. 이와 함께 본 연구에 사용된 자료는 동일한 설문지를 이용하여 수집되었기 때문에 common method bias의 가능성이 있다는 것을 고려해야 할 것이다. 미래의 연구는 이러한 단점을 보완하기 위한 자료수집과 연구설계를 이용하여 보다 적합한 연구로 발전되어야 할 것이다.

본 연구의 또 다른 제약점은 많은 개인의 성향 중 임의로 선택된 세 개의 개인적 성향만을 사용하고 있다는 것이다. 앞에서 언급한 기준에 의해 선택되었다 할지라도 미래의 연구는 보다 폭 넓은 개인적 성향이 팀 후원인식 형성에 미치는 영향을 파악할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

참고문헌

백윤정 2003. 여성창업자의 자기유능감과 사회적 기술, 인적자본이 관리역량 및 조직성과에 미치는 영향. **인사관리연구**, 제27집 제3권, 한국인사관리학회, 191-219.

서재현, 김영용 2003. 팀 몰입을 통한 조직몰입의 발전. **인사조직연구**, 한국인사조직학회, 제11권 제1호, 33쪽.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W.

2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.

Azuma, H. 1984. Secondary control as a heterogeneous category. *American Psychologist*, 39, 970-971.

Bandura, A. 1986. *Social foundation of thought and action: A Social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Barling, J., & Beattie, R. 1983. Self-efficacy beliefs and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5, 41-51.

Baron, R. A. 1998. Cognitive mechanism in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13, 275-294.

Baron, R. A. & Makrman, G. D. 2003. Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their final success. *Journal of Business Venturing*, 18, 41-60.

Becker, T. E. 1992. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.

Becker, T. E., & Billings, R. S. 1993. Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*. 14, 177-190.

Bishop, J. W. & Scott, K. D. 2000. Organizational commitment and team commitment in a team environment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 439-450.

Bishop, J. W. & Scott, K. D., & Burroughs, S. M. 2000. Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.

Bishop, J. W., & Scott, K. D. 2000. An Examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied psychology*, 88 (3), 439-450.

Bishop, J. W., Scott, K. D., & Casino, L. S. 1997. The differential effect of team commitment and organizational commitment on job performance and intention to quit. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of management*, Boston.

Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: Wiley

Brooke, Jr., P. P., & Price, J. L. 1989. The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.

Bontempo, R., Lobel, S., & Triandis, H. 1990. Compliance and value internalization in Brazil and the U.S.: Effects of allocentrism and anonymity. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, 200-213.

Boski, P. 1988. Cross-cultural studies of person perception: Effects of ingroup/outgroup membership and ethnic schemata. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 19, 287-328.

Button, S. B., Mathieu, J. E., & Aikin, K. J. 1996. An examination of relative impact of assigned goals and self-efficacy and personal goals and performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 25, 1084-1103.

Earley, P. C. & Gibson, C. B. 1998. Taking stock in our progress on individualism-collectivism:

100 years of solidarity and community. *Journal of Management*, 24(3), 265-304.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

Ferris, G. R., Witt, L. A. & Hochwarter, W. A. 2001. Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075-1082.

Gardner, H. (1993). *Multiple intelligence: The theory in practice*. New York: Basic Books.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. 2000. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.

Gudykunst, W. B., Yoon, Y. C., & Nishida, T. 1987. The influence of individualism-collectivism on perceptions of communication in ingroup and outgroup relationships. *Communication Monographs*, 54, 295-306.

Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. 1994. Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.

Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, CA: Sage

Hogan, R. T. 1991. Personality and personality measurement. In M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 2, 2nd. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press, 878-879.

Hsu, F.L.K. 1981. *American and chinese: Passage to difference* (3rd ed.). Honolulu: University Hawaii Press.

Hui, C. H. & Triandis, H. C. 1988. Measurement of individualism-collectivism. *Journal of Research in Personality*, 22, 17-36.

Hui, C. H., & Triandis, H. C. 1986. Individualism-collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 225-248.

Ishii-Kuntz, M. 1989. Collectivism or individualism? Changing patterns of Japanese attitudes. *Social Science Review*, 73, 174-179.

Janada, L. 2001. *The Psychologists book of personality tests*. New York: John Wiley & Sons.

Judge, T. A., Bono, J. A., & Locke, E. A. 2000. Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.

Kilduff, M. & Day, D. V. 1994. Do chameleons get ahead? The effects of self-monitoring on managerial careers. *Academy of Management Journal*, 37, 1047-1060.

Knapp, M., Ellis, D., & Williams, B. 1980. Perceptions of communication behavior associated with relationship terms. *Communication Monographs*, 25, 32-39.

Lewin, K. 1943. Defining the "field at a given time." *Psychological Review*, 50, 292-310.

Leung, K., & Bond, M. H. 1982. How Chinese

and Americans reward task related contributions: A preliminary study. *Psychologica*, 25, 32-39.

Locke, E. A. & Latham, G. P. 1990. *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Marlowe, H. A., Jr. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52-58.

Mathieu, J. E. & Hamel, K. 1989. A causal model of the antecedents of organizational commitment among professionals and non professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 299-317.

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. 1979. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.

Mone, M. A. & Baker, D. A. 1992. A social-cognitive, attributional model of personal goals: An empirical evaluation. *Motivation and Emotion*, 16, 297-321.

Mone, M. A. 1994. Relationships between self-concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization. *Human Resource Management*, 33, 281-298.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.* New York: Academic Press.

Organ, D. W. 1994. Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20(Summer), 465-478.

Parsons, T. & Shils, E. A. 1951. *Toward a general theory of action.* MA: Harvard University Press.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.

Rosenman, R. H. 1990. A type A behavior pattern: A personal overview. In M. J. Strube (Ed.) Type A behavior [Special issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 1-24.

Scott, K. D., & Townsend, A. M. 1994. Teams: Why some perform and others do not. *HR Magazine*, 8: 62-67.

Shore, L. M. & Shore, T. H. 1995. Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.). *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate in the workplace.* 149-164. Westport, CT: Quorum Books.

Shore, L. M. & Tetrick, L. E. 1991. A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. 1993. Commitment and employee behavior: Comparison of effective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.

Stumpt, S. A., Brief, A. P., & Hartman, K. 1987.

Self-efficacy expectations and coping with career-related events. Journal of Vocational Behavior, 31, 91-108.

Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C., & Gist, M. E. 1984. Type A behavior research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 34, 402-418.

Thorndike, E. L. 1920. *Intelligence and its use.* Harper's Magazine, 140, 227-235.

Tönnis, F. 1963. *Community and society.* New York: Harper & Row.

Triandis, H. C. 1986. Collectivism vs. individualism: Are conceptualization of a basic concept in cross-cultural psychology. In C. Bagley & G. Verma (Eds.), *Personality, cognition, and values: Cross-cultural perspectives of childhood and adolescence.* London: MacMillan.

Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M. & Lucca, N. 1988. Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 328-338.

Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clark, F. L. 1985. Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415.

Westen, D. 1986. *Self and society: narcissism, collectivism, and the development of morals.* Cambridge: Harvard University Press.

Wayne, S. J., Liden, R. C., Graf, I. K. & Ferris, G. R. 1997. The role of upward influence tactics in human resource decision. *Personnel Psychology*, 50, 979-1006.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. 1997. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.

Individual difference and withdrawal behavior: The role of perceived team support

Jai Hyun Seo*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of individual differences on Perceived Team Support (PTS). Self-efficacy, social skill and collectivism were used to see their indirect impact on team change intention and turnover intention through PTS.

Volunteer participants of the study were employees of companies which were located in southern part of Korea. Questionnaire was used to collect data. General description of the study and specific description of ethical data analysis procedures were given to participants before distributing questionnaires.

To test hypotheses, a structural equation model was constructed and tested using LISREL.

The results showed that self-efficacy had significant direct impact on PTS. Also, social skill was found to have significant impact on PTS. And PTS was found to have significant direct influences on team change intention and organizational turnover intention. Furthermore, PTS was found to have indirect impact on organizational turnover intention through team change intention, while team change intention had a significant influence on organizational turnover intention.

Major contributions of the study were as follows:

1. This study was the first to test influences of self-efficacy, collectivism, and social skill on PTS. The results of this test contributed to the expansion of PTS antecedents.
2. This study was the first to test relationship between team change intention and organizational turnover processes. PTS showed indirect influences on turnover intention through team change intention which showed direct impact on turnover intention.

* Professor, Kyonggi University, Dept of Business Administration

3. Post-hoc analyses showed indirect influences of Self-efficancy and social skill on team change intention and turnover intention through PTS. These analyses showed importance of distinction between team change and organizational turnover intentions. Also the importance of PTS in the turnover processes was found in this analyses.

With these contributions precise description was provided for a hypothesis not being proved in this study. Also, in depth discussion on limitations and future studies were provided through discussion section.

Key words: Individual characteristics, Perceived Team Support, Turnover Intention Team Change Intention