

# 경영학 수업에서 팀 프로젝트활동과 수업만족에 관한 연구

석영기

선문대학교 IT경영학과

## Team Project Activity and Satisfaction in Business Education

Yeung-Ki Suk

Dept. of IT Management, Sun Moon University

**요 약** 2010년도에 들어서면서 학령인구의 감소와 함께 고등학교 졸업생들의 대학진학률 하향추세로, 대학들은 학생 선발과 양질의 교육콘텐츠 제공이라는 2중의 어려움에 직면하고 있다. 이에 각 대학은 환경의 변화에 대한 신속한 대응과 동시에 다양하고 전문화된 대학교육서비스(팀기반 프로젝트학습, 사례연구, e-러닝, 액션러닝 등)를 도입하고 있다. 본 연구에서는 대학생을 대상으로 팀기반 프로젝트학습이 수업만족에 미치는 영향을 조사하고자 하였다. 이를 위한 측정항목으로 4개 요인(팀 응집력, 팀워크, 팀 성과 및 목표달성)을 설정하고, 설문조사(4개 과목, 34팀, 134명)를 통해서 자료를 수집하여, 구조방정식모형으로 분석했다. 연구모형검증 결과는 팀 응집력→팀워크→수업만족의 구조가 제시되었으며, 팀 성과와 목표달성은 수업만족에 미치는 영향이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 팀기반 프로젝트학습의 경우 팀응집력이 높아야 수업만족정도가 높아지는 것으로 분석되었다.

**주제어** : 팀기반 프로젝트학습, 팀 응집력, 팀워크, 팀 성과, 수업만족

**Abstract** Since 2010, the universities in Korea have been faced severe difficulties on the selection of students and on the delivery of high quality education services, as the number of students is reduced and the college entrance rate is declined. To solve these problems, the universities have introduced the various and professional education services such as team-based projects, case study, e-learning, action learning, etc. The purpose of this study is to examine the effect of team-based project learning on the student's satisfaction in business education. The 4 factors(team cohesiveness, teamwork, team performance and goal achievement) are measured by using questionnaire survey and data are collected from 134 students(34 teams) for 4 subjects. The results show that the structure of team cohesiveness→teamwork→student's satisfaction is statistically significant, and that team performance and goal achievement are not significant. The student's satisfaction in team-based project learning would highly be related with team cohesiveness.

**Key Words** : Team-based Project Learning, Team Cohesiveness, Teamwork, Team Performance, Satisfaction

### 1. 서론

우리나라는 2010년도에 들어서면서 학령인구의 감소

와 함께 고등학교 졸업생들의 대학진학률 하향추세로, 대학들은 우수한 학생 선발과 양질의 교육콘텐츠 제공이라는 2중의 어려움에 직면하고 있는 실정이다. 이에 각

Received 2 June 2014, Revised 4 July 2014

Accepted 20 July 2014

Corresponding Author: Yeung-Ki Suk(Sun Moon University)

Email: yksuk@sunmoon.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

대학은 사회적 환경의 변화에 대한 신속한 대응을 강구함과 동시에 제대로 대응하지 못할 경우 생존의 위협을 받을 것으로 예측되면서 다양하고 전문화된 교육역량강화 콘텐츠로 대학교육에 새로운 패러다임을 도입하고 있다. 또한 대학의 외부고객으로서의 기업은 우수한 인재 확보를 위해 신입사원선발에 집단토론이나 팀 개념을 활용하는 경향이 증대되고 있다.

이와 같은 교육환경의 변화와 외부고객으로서의 기업의 욕구에 맞는 인력양성을 대학이 효과적으로 하기 위해서는 대학이 제공하는 교육서비스 시스템의 변화가 불가피하다. 최근 대학 교육시장 추세는 교육서비스에 대한 수요보다 공급이 많은 구매자 위주의 시장(buyer's market)으로 전환됨에 따라 예비대학생들이 교육역량이 뛰어난 대학을 선호하게 되면서 대학도 기업경영개념의 도입이 요구되고 있다. 대학입시제도의 변화로 인해 대학선택이 다양화, 이로 인한 대학 간 경쟁의 심화, 교육시장의 대외적 개방 등은 대학으로 하여금 강의중심의 전통적인 교육방식에서 탈피하여 수요자 중심의 교육으로 전환되도록 요구하고 있다. 이러한 변화는 대학이 학생을 서비스 고객으로 인식하고 고객 지향적인 관점에서 교육서비스를 전개하는 서비스 조직으로 전환하는 것이 요청된다.

대학은 교육서비스를 체계적으로 제공하는 생산시스템으로 이해할 수 있다[1, 2]. 대학이 서비스경영을 수행하는 기관으로 이해할 수 있는 것은 교육이 서비스의 특징, 즉 무형성, 생산과 소비의 비분리성, 높은 수준의 고객접촉, 고객에 대한 서비스의 독립성(이질성), 소멸성에서 볼 때 더욱 그렇다고 할 수 있다.

기업경영적 관점에서 소비자가 어떤 서비스를 어떤 수준으로 어떻게 지각하는지가 서비스 만족에 있어서 중요한 요인이라고 판단할 때 교육서비스의 경우에도 마찬가지라고 할 수 있다. 소비자가 느끼는 서비스품질이 서비스 충성도를 결정한다는 연구결과에 기초하여 볼 때[3, 4], 대학은 학생 소비자에게 어떤 교육서비스를 어떤 수준으로 제공해야하는지에 대한 전략적 시각을 갖고 접근할 필요가 있다.

다시 말하면 대학은 소비자가 원하는 만족할 만한 지각된 서비스를 제공함으로써 학생들로 하여금 그 대학에 대한 만족도나 충성도를 갖게 하는 등 대학에 긍정적인 행동을 유발하게 할 수 있을 것이다. 따라서 대학은 학생

들의 교육에 대한 욕구를 만족시킬 수 있는 교과목이나 강의를 다양하고 충분히 제공하고, 이를 바탕으로 학생들이 실제문제해결능력을 향상시킬 수 있도록 하는 것이 중요하다[5][6][7]. 학생들의 수업을 통한 지적 욕구 만족과 의사결정능력 향상은 강의를 통해서 이루어진다고 할 수 없다. 특히 기업 실무적 문제해결능력을 요구하는 성격이 강한 경영학 관련 과목의 수업은 더욱 그렇다고 할 수 있다. 이를 위해서는 강의를 통해 배운 이론과 지식을 기업의 문제해결에 도움을 줄 수 있는 현장중심의 경영학 교육방법과 공유하는 것이 요청된다.

이에 교육서비스 품질을 높이는 방법의 하나로 수강생을 팀으로 편성하여, 이들에게 과제(프로젝트)를 주고 문제를 해결하게 하는 팀 프로젝트를 수업에 도입할 필요가 있다[8, 9, 10]. 경영학의 대부분 과목이 산업현장에서 일어나는 문제를 다루고 있으므로 문제해결 지향적인 과제를 부여하고 보고서를 제출하게 하며 이를 발표하게 하는 방법을 도입한다면 보다 좋은 학습성과와 산업사회에의 적응능력 향상을 기대해 볼 수 있다. 이러한 강의방법은 실무에서도 요구되는 방법이라고 할 수 있다. 현재 산업사회에서는 소비자의 욕구가 보다 세분화되고 이들의 욕구를 만족시킬 수 있는 품질에 대한 개선과 혁신이 요구됨에 따라 기업도 능동적이고 유연하게 적용할 수 있는 조직의 한 형태로 팀조직 형태를 갖게 되는 경향이 증가하고 있다[11]. 조병택과 유병남[12]은 우리나라 대학에 있어 경영학교육의 과제와 개선방향에 관한 연구를 진행하면서 경영교육과 연구가 기업경영과 경쟁우위 창출에 관련되는 이슈와 문제를 해결하고자 하였다. 그러므로 경영학 과목 수업에서 팀 프로젝트 방법을 도입하게 되면 학습효과의 증대는 물론 산업사회의 요구에 부응할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 우리나라 경영대학 대학생을 대상으로 팀 프로젝트가 수업만족에 미치는 영향을 조사하고자 하였다. 구체적으로는 팀 응집력과 팀 규모가 팀워크와 팀 성과에 영향을 주는지, 그리고 팀워크와 팀 성과는 학생의 수업만족에 영향을 주는지에 초점을 두었다. 팀 응집력과 팀 규모는 팀워크에 직접적인 기여를 하지만, 팀의 성과와 목표 및 수업만족과의 관계에 대해서는 일률적으로 판단하기 어렵다[13, 14]. 다시 말해서 팀 응집력이 높은 팀에서는 구성원들의 만족이 높지만, 이것이 반드시 팀 성과에 기여한다라고 할 수 없다. 사회에서 요구하는

능력을 갖춘 학생으로 양성하기 위하여 수업에서 팀 프로젝트를 도입할 때 어떤 변수를 고려해야 하며, 어떤 과정을 거쳐 수업만족에 이르게 되는지를 규명하는 것을 연구 목적으로 하였다. 먼저 선행연구를 통하여 팀과 관련된 성과요인을 검토한 다음 실제적으로 학생 팀을 구성하여 이들을 대상으로 각 요인들이 영향을 주는 과정을 분석하는 방법으로 연구모형과 가설을 제시하였다. 끝으로 팀기반 프로젝트학습과 수업만족의 관계가 갖는 의미를 실무적 관점에서 논의하고 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하였다.

본 연구의 실증분석을 위하여 2013년 3월초부터 5월 말까지 지방 사립대학인 S대학교 경영학 전공 학생을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS 20.0과 AMOS 20.0을 이용하여 관련된 통계처리를 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 팀 규모

팀이란 공동의 목적과 이의 달성을 위해 상호보완적인 기능과 능력을 가진 사람들이 공동된 규범을 갖고 서로 협의를 통해 신뢰할 수 있는 방식으로 함께 일해 나가며, 팀의 업무에 대한 결과는 팀 전체가 공동으로 책임의식을 가지는 특수한 형태의 집단이다 [13].

팀 규모는 팀의 구성원수를 의미하는 것으로, 팀은 과업의 특성에 따라 인원수를 차별적으로 운영할 수 있는데, 2명에서 25명사이라고 보고 있다. 그러나 이들은 효과적인 팀이 되기 위해서는 10명 이하가 좋으며, 일반적으로 미국 기업에서 운영하고 있는 팀은 8명의 규모가 가장 많은 것으로 알려져 있다. 그러나 기업이 아닌 대학에서 경영학 관련 수업을 하거나 학생들이 공모전에 출품하는 경향을 보면 8명도 팀 규모로는 크다고 할 수 있다.

팀 규모는 팀 구성원간의 상호작용 즉 팀 과정에 가장 큰 영향요인으로 생각할 수 있다[15, 16]. 대체로 팀의 구성원 수가 많으면 팀 구성원 간 상호작용 정도는 줄어들 수밖에 없으며 집단이 커질수록 개인의 노력이 감소하는 사회적 태만이나 무임승차 경향도 증가할 것이나 팀 구성원수가 적으면 상호작용 정도는 보다 증가할 것이며 사회적 태만이나 무임승차도 감소할 것이다.

팀 규모는 팀 성과에도 영향을 미친다고 할 수 있다.

팀 규모가 항상 일정한 방향으로 팀 성과에 영향을 미친다고는 할 수 없지만 팀 규모는 팀 성과와 개인적 성과에 영향을 미친다[14].

팀 규모는 팀 구성원의 상호작용에 영향을 미치며 성과에도 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 측면에서 보면 경영학 과목을 수업하는 데 있어 학생 팀을 구성하여 이들에게 프로젝트를 부여하고 과업을 수행하게 하는 데 어느 규모의 팀을 만들어 주는 것이 좋은지가 이들의 상호작용이나 작업과정에 영향을 미칠 뿐만 아니라 프로젝트 성과에도 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러므로 팀 규모와 관련하여 다음과 같은 가설을 설정했다.

가설 1: 팀 규모는 팀워크에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 팀 규모는 팀 성과에 영향을 미칠 것이다.

### 2.2 팀 응집력

팀을 구성하는 데 영향을 미치는 또 다른 변수는 팀을 구성하는 구성원의 응집력이다. 응집력이란 다른 집단에서는 찾아볼 수 없는 공통의 태도나 행동 또는 일치단결된 분위기를 의미하며, 구성원이 자신이 팀에 속해 있음을 느끼는 정도라고 할 수 있다.

한편 응집력은 팀의 구성원들이 다른 사람을 유인하고 집단 내에 머무를 수 있도록 동기부여를 하는 정도로 정의할 수 있다[17]. 이 정의에서 팀의 응집력도 팀의 상호작용과정과 성과에 영향을 미칠 수 있음을 유추해 볼 수 있다. 연구자들은 팀의 응집력은 팀 성과의 필수요인을 밝히고 있는데 응집력이 성과에 미치는 영향의 크기는 작지만 통계적으로 유의하며 그 정도는 보다 작은 집단에서 강하며 비군사적 실제집단에서 군사집단이나 스포츠 팀으로 갈수록 강한 것으로 요약하고 있다[18]. 그런가하면 집단 응집력은 구성원들의 직무 만족을 증대시키며 조직 생산성을 증대시키는 것으로 보고 있다.

이런 면에서 볼 때 학생 팀 구성원 간에 최선을 다하여 좋은 팀 성과나 설정된 목표를 달성하려고 하는 응집력이 높은 팀은 그렇지 않은 팀에 비하여 목표를 달성할 가능성이 높다고 할 수 있다. 이에 비하여 응집력이 낮거나 없는 팀은 서로 협력하여 일할 가능성이 낮고 조정 노력을 하지 않을 가능성이 높아 낮은 팀내의 다른 구성원과 커뮤니케이션할 가능성이 낮다고 할 수 있다. 응집력이 높은 구성원은 또한 팀내의 다른 구성원과 커뮤니케

이선 할 가능성이 높다고 할 수 있다. 팀 구성원이 서로 강하게 결합하고 팀 목표에 몰입하게 되면 서로에게 도전하는 데 두려움을 없게 하고 팀의 다른 구성원과 새로운 정보를 공유하게 할 가능성을 높일 것이다[17, 19].

이러한 연구결과로 미루어 보아 학생 팀들도 응집력이 높은 팀이 보다 팀 효과성이 높을 것으로 미루어 생각해 볼 수 있으며 팀 구성원 간에 상호작용이나 커뮤니케이션을 보다 자유롭게 잘 할 수 있을 것이라고 예상할 수 있다. 그리고 팀 효과성은 학생들의 프로젝트 자체의 성과뿐만 아니라 팀워크 과정에서 스스로 설정한 목표로 구분할 수 있는 데 응집력은 이들에게 영향을 미친다고 보아 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설 3: 팀 응집력은 팀워크에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4: 팀 응집력은 목표달성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5: 팀 응집력은 팀 성과에 영향을 미칠 것이다.

### 2.3 팀워크

팀의 구성원들이 상호작용하면서 공동의 목표를 달성하려는 협동적 노력을 팀워크라고 할 수 있다. 팀워크의 정의에 대하여 Katzenbach와 Smith[13]는 팀을 ‘다른 사람들의 관점에서 듣고 건설적으로 반응하며, 다른 사람들에게 의심의 혜택일 주며, 이를 필요로 하는 사람들을 지원하며, 다른 사람들의 관심과 성취를 인정하는 것과 같은 행동을 고무시키는 일련의 가치’로 정의하였다. 이러한 정의관점에서 보면 팀워크는 팀 구성원 스스로가 추구하는 목표나 문제 해결을 위하여 다른 사람들을 인정하고 격려하고 배려할 뿐만 아니라 문제가 있어 보이는 부분에 대해서는 건설적인 지적을 해주고 또 이를 쉽게 받아들이도록 하는 팀 구성원들의 고양된 가치라고 할 수 있다. 그러므로 팀워크는 건설적이고 생산적인 원활한 상호작용과정이라고 할 수 있다.

팀워크의 정의 관점에서 보면 팀워크가 잘 이루어진 팀은 그렇지 않은 팀보다 과업 목표를 쉽게 달성할 것이며 목표달성과정도 공유할 가능성이 높다고 할 수 있다. 예를 들어 수업에서 학생 팀에게 프로젝트를 부여 했을 때 팀워크가 잘 되는 팀은 문제해결을 위하여 보다 자주 토의를 할 기회를 갖고 각 구성원들의 능력이 원하는 산물을 만들어 내려고 할 것이다. 이러한 점들은 여러 연구에서도 보여주고 있는 데 Katzenbach와 Smith[13]는 팀

워크는 높은 성과수준 뿐만 아니라 창의성, 학습 그리고 조직적 성공과도 관련이 있다고 보았으며, Hackman[20]은 팀구성원들이 서로 잘 일을 할 때에는 팀 목표를 위하여 더 열심히 일하는 경향이 있으며, 그 목표를 효과적으로 달성할 가능성이 높다고 보았다.

그리고 팀워크가 잘된 팀은 구성원이 상호작용으로 하면서 스스로 목표를 달성하려고 노력하는 정도가 높다는 점에서 구성원이 목표를 달성하려는 수행 욕구가 크면 클 수록 하는 일에 대한 만족도도 높을 것이다. 조직 행동에서 직무만족에 관한 연구에서는 직무를 수행하는 개인들의 목표달성 욕구가 크면 클수록 만족도도 높다는 점을 밝히고 있으며 직무가 구성원들의 직무수행 욕구를 충족시키면 만족도도 높다고 보고 있다.

대학의 수업에서 학생들 팀의 팀워크는 학생이 자긍심을 갖고 스스로가 동기유발이 되어 학습하게 하는 능력을 배양하게 한다는 점에서 중요하다. 팀워크가 좋은 팀은 목표를 달성할 가능성이 높으므로 당연히 성과도 높을 것이다. 그 뿐만 아니라 팀워크를 강화하여 나가는 과정은 단순히 성과만을 유발하거나 설정된 목표의 달성만을 기대하는 것이 아니라 팀워크를 형성하는 과정 자체가 구성원 자신들의 능력을 향상시켜 가는 과정으로 이해할 수 있다. 그러므로 팀워크가 잘 발휘되는 팀은 프로젝트를 수행하려는 욕구가 크기 때문에 학습만족에도 긍정적인 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 팀워크는 팀 성과 및 목표달성, 수업만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보아 다음과 같이 가설을 설정할 수 있다.

- 가설 6: 팀워크는 팀 성과에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7: 팀워크는 팀 목표달성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8: 팀워크는 수업만족에 영향을 미칠 것이다.

### 2.4 팀 성과

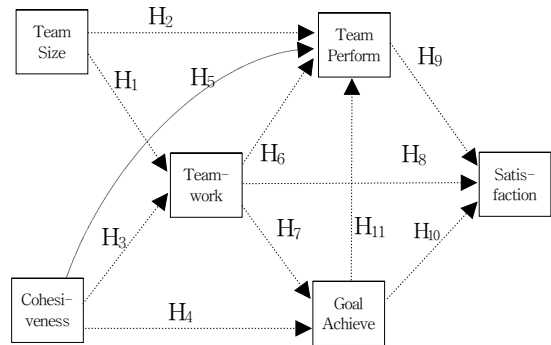
팀이 활동한 결과로서 효과성을 나타내는 지표는 팀의 성격이나 프로젝트 주제에 따라 상이하게 나타날 수 있지만 대체로 팀 성과와 목표달성으로 구분할 수 있다. 수업에서 과제를 해결하는 학생 팀의 경우에는 프로젝트 자체에 대한 성과와 프로젝트를 수행하는 과정에서 팀 스스로 설정한 목표의 달성 정도 즉, 목표달성이 결과로 나타날 것이다[13][21].

학생 팀의 성과는 팀의 수행결과를 그 과목 교수가 평

가한 결과로 나타낼 수 있다. 각 팀은 좋은 학점을 얻기 위하여 높은 팀워크로 프로젝트를 수행할 것이며, 그 결과는 담당교수로부터 좋은 평가를 받게 될 것이다. 그러므로 팀의 성과는 팀 외부에서 평가되는 것이라고 할 수 있으며[20][22], 이는 학생들의 수업만족으로 이어질 수 있을 것이다. 업무성과와 결과의 관계를 동기부여의 기대 이론관점에서 검토한 Deeter-Schmelz와 Ramsey[23]에 따르면 개인은 보상의 가치와 지각된 노력-보상의 가능성이 노력에 영향을 미치며 노력은 성과에 영향을 미치고 성과는 노력-보상의 가능성이 노력에 영향을 미치며 노력은 성과에 영향을 미치고 성과는 만족으로 이어진다는 것이다. 이러한 관점에서 보면 대학의 수업에서 프로젝트를 수행한 각 학생 팀은 평가자로부터 그들의 프로젝트 성과의 평가를 좋게 받게 되면 그들은 높은 학점을 받을 것이며 따라서 수업에 대한 만족도 크게 느낄 것이다. 그뿐만 아니라 각 팀 스스로가 설정한 목표를 달성하게 되면 팀 스스로의 만족도도 높을 것이며 이는 수업에 대한 만족도로 이어 질 것으로 판단할 수 있다. 따라서 팀의 프로젝트에 대한 만족도로 이어 질 것으로 판단할 수 있다. 따라서 팀의 프로젝트에 대한 성과 및 목표달성과 수업에 대한 만족의 관계는 다음과 같이 가설을 설정할 수 있을 것이다.

- 가설 9: 팀 성과는 수업만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 10: 팀 목표달성은 수업만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 11: 팀 목표달성은 팀 성과에 영향을 미칠 것이다.

이상의 이론적 검토를 근거로 설정한 가설을 체계화 시켜보면 다음의 <Figure 1>과 같이 모델화 할 수 있다. 이 모델에서 보면 프로젝트를 수행하려는 학생 팀의 팀 규모와 응집력은 팀워크와 팀 효과성인 팀 성과와 목표달성에 영향을 미치며 팀워크는 팀의 효과성인 팀 성과와 프로젝트 과정에서 스스로 설정한 목표달성에 영향을 미치고 이들은 이어 해당과목에 대한 수업만족에 영향을 미친다. 그 뿐만 아니라 팀워크는 팀의 효과성을 얻으려는 동기화된 상호작용과정으로서 수업만족에도 영향을 미칠 것이다.



[Fig. 1] Research Model

### 3. 연구방법

#### 3.1 자료수집

본 연구를 위하여 설문조사에 응답한 학생들은 지방 사립대학인 S 대학교의 IT경영학과에 재학하면서 연구자 과목의 수강생들이며, 교과목은 경영학원론(1학년 42명), 경영과학(2학년 41명), 품질경영(3학년 38명) 및 경영사례(4학년 13명)와 관련된 것이고, 교과목별로 3~5명의 팀을 구성하여 과제를 부여하고, 팀별로 과제를 수행하게 한 다음 발표를 시키고, 이를 성적의 일부로 반영하게 하였다. 구성된 팀의 수는 1학년 10개 팀, 2학년 10개 팀, 3학년 10개 팀 및 4학년 4개 팀 모두 34개 팀이며, 응답인원은 134명이었으며, 팀 규모별로 3명 6개 팀, 4명 21개 팀, 5명 6개 팀으로 구성되었다. 조사는 2013년 3월 10일부터 2013년 5월 30일까지 이루어졌다.

#### 3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 사용한 측정항목들은 선행연구에서 이미 검증된 측정항목들을 토대로 작성하였다. 인구통계학 문항들을 제외한 모든 측정항목들은 리커트 5점 척도(1='전혀 그렇지 않다' ~ 5='매우 그렇다')를 이용하였다.

팀 응집력은 팀의 단합된 힘을 측정하는 것으로 Price와 Mueller[24]가 제시한 것을 사용하였다. Price와 Mueller에 의한 응집력의 측정은 5개 항목이었으나 본 연구에서는 요인분석 결과 같은 요인항목으로 묶이지 않은 항목들은 제외하였다. 그리하여 응집력은 상호 우호,

상호 협력, 상호 관심 및 상호 신뢰의 4개 항목으로 측정하였다.

팀의 규모는 직접 팀이 형성된 팀 구성원의 수로 측정하였으며 각 팀 구성원에게 팀의 규모가 적정했는지를 질문함으로써 팀의 규모를 측정하는데 보조적으로 사용하였다. 팀의 규모는 응답자 특성에서 제시하였듯이 한 팀이 3명에서 5명에 이르기 까지 3종류의 팀 규모를 연구에 사용하였다.

팀워크는 팀 구성원들의 협동적 노력을 측정하기 위한 것으로, Deeter-Schmelz 등[21]이 제시한 것을 요인 분석을 통하여 측정하였다. 목표에 대한 이해, 긴장해소 기여, 사기증진 및 일에 대한 몰입의 4개 항목을 측정되었다.

팀 성과는 각 팀에서 연구한 결과를 발표시키고 발표한 성과로 측정하였다. 발표성적을 측정하는 기준은 발표력, 준비성, 충실성, 응답성 및 보고서의 5개 차원으로 각각 10점씩 50점 만점으로 측정하였다.

각 팀들이 프로젝트 수행과정에서 설정한 목표를 달성하는 정도를 측정하기 위하여 다음과 같은 설문지를 개발하여 적용하였다. 좋은 발표성적, 성적 향상 및 설정된 목표달성의 3개 항목을 측정하였다.

각 팀 구성원들이 팀 프로젝트를 통하여 수업에 만족을 어느 정도 느끼는 지를 측정하기 위하여 소비자 만족 개념을 적용시켜 4개 항목을 개발하여 사용하였다. 수업 만족은 참여 수업 만족, 과목 이해, 학습만족 및 탐구능력 향상의 4개 문항으로 측정하였다.

#### 4. 실증분석

본 연구의 실증분석을 위해 SPSS 20.0과 AMOS 20.0을 이용하여 신뢰성분석, 타당성분석 및 연구모형 검증을 실시하였다. 연구모형의 타당성 평가에 앞서 각 측정변수들 간의 신뢰도를 Cronbach's  $\alpha$ 계수로 검증하였고, 그 다음으로 집중타당도, 판별타당도, 적합지수검증을 하였고, 연구모형은 경로계수를 통해 평가하였다.

##### 4.1 측정변수의 신뢰성과 타당성

본 연구에서는 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 측

정도구에서 제외시킴으로써, 각 항목들의 내적일관성을 평가하는 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용하여 측정도구의 신뢰성을 분석하였다. 분석결과<Table 1>과 같이 나타났는데 요인분석에서 각 측정문항은 요인 부하량이 모두 .700이상으로 각 요인에 적재되었으며 각 구성개념의 신뢰성을 나타내는 Cronbach'  $\alpha$ 값이 응집력이 .8680, 팀워크가 .8933, 목표달성이 .8621, 수업만족이 .8243으로 .7이상으로 나타나 신뢰할만한 것으로 나타났다[25, 26].

<Table 1> Results of Reliability Test

Factor	# of Question	Chronbach' $\alpha$
Cohesiveness	4	0.8680
Teamwork	4	0.8933
Goal Achievement	3	0.8621
Satisfaction	4	0.8243

집중타당성을 검토하기 위해 본 연구에서는 모든 측정변수에 대해 Varumax회전을 이용한 주성분법을 실시하였으며, 고유값(eigen value)이 1보다 큰 요인들을 선정하였다<Table 2>. 요인적재량(factor loading value)은 보수적 기준인 0.6이상을 기준으로 하였다. 또한 요인적재량을 제공하여 합한 값인 공통성(communality)은 선정된 요인에 의해 설명된 비율을 의미하는데, 0.4이하면 요인분석에서 제외된다. 본 연구에서는 모든 측정항목의 공통성이 0.4 이상이어서, 모든 항목을 요인분석에 적합한 것으로 판단되었다. 또한 평균분산추출(average variance extracted : AVE)을 계산하여 집중타당성을 검토하였다. 일반적으로 AVE가 0.5 이상이면 집중타당도가 있는 것으로 본다. 평균분산추출을 실시한 결과 사용된 변수들이 모두 0.5 이상으로 나타났기 때문에 본 연구에서 사용된 변수들의 집중타당성을 확보하였다고 판단하였다.

판별타당성을 판단하기 위해 개념들 간에 동일하다는 가설(상관계수=1.0)을 기각하는지의 여부로 판단하는 Anderson과 Gerbing[27]이 제시한 방법으로 분석하였다.

<Table 2> Results of Exploratory Factor Analysis

Variables	Cohesive - ness	Team - work	Goal Achieve	Satisfac - tion	Commu - nality
Friendly Attitude	.813				.619
Cooperative	.811				.781

Concern	.806			.743
Reliability	.786			.631
Work Immersion		.810		.789
Encouragement		.784		.798
Relaxation		.718		.726
Goal Understanding		.658		.668
Grade Improvement			.880	.786
Goal Achievement			.848	.719
Outstanding Grade			.756	.721
Understanding Subject			.833	.764
Research Ability			.827	.763
Learning Satisfaction			.822	.763
Class Satisfaction			.803	.742
Eigen Value	3.237	2.908	1.993	1.063
AVE	0.580	0.538	0.663	0.618

<Table 3>과 같이 분석 결과에서 95% 신뢰구간에서 (상관계수±2×standard error)에 1.0이 포함되지 않으면 판별타당도가 있다고 본다. 본 연구의 판별타당도 자료 상에는 1.0이 포함되어 있지 않으므로, 요인들이 서로 동일하다고 할 수 없다. 따라서 본 연구에서는 판별타당성을 가지고 있는 것으로 해석하였다.

<Table 3> Results of Discriminant Validity Tests

Validity test	R <sup>2</sup> (A)	S.E.(B)	A+2× B	A-2× B
Team Size ↔ Teamwork	0.160	0.041	0.242	0.078
Team Size ↔ Team Performance	0.271	0.050	0.371	0.171
Cohesiveness ↔ Teamwork	0.285	0.056	0.397	0.173
Cohesiveness ↔ Goal Achievement	0.325	0.061	0.447	0.203
Cohesiveness ↔ Team Performance	0.265	0.046	0.357	0.173
Teamwork ↔ Team Performance	0.260	0.050	0.360	0.160
Teamwork ↔ Goal Achievement	0.232	0.050	0.332	0.132
Teamwork ↔ Satisfaction	0.367	0.059	0.485	0.249
Performance ↔ Satisfaction	0.168	0.040	0.248	0.088
Goal Achievement ↔ Satisfaction	0.112	0.025	0.162	0.062
Goal Achievement ↔ Team Performance	0.436	0.067	0.570	0.302

\* S.E : Standard Error

#### 4.2 연구모형 검증

본 연구에서 제시한 모형을 비교하고 검증하기 위하여 AMOS 20.0을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 연구 모형의 적합지수를 살펴보면  $\chi^2$ 의 통계치( $\chi^2=248.790$ ,  $df=125$ )가  $P<0.01$  수준에서 유의함을 보여주고 있고, <Table 1>에서 제시된 것처럼 CFI=0.927, TLI=0.913, IFI=0.936, RMSEA=0.070 등으로 나타났다. RMSEA값이 0.10 이하이면 자료를 잘 적합시키고, 0.05 이하이면 매우 잘 적합시키고, 0.01 이하이면 가장 좋은 적합도를 가진다고 하였다. 또한 모형적합도지수(GFI)는 표본공분산행렬을 설명하는 비율로 0.9이상이면 양호한 것으로 판단되며, 수정적합도지수(AGFI)는 GFI를 자유도에 의해 조정한 것으로 0.8이상이면 양호한 것으로 판단되고,  $GFI \geq AGFI$ 의 관계가 성립한다[28]. 따라서 본 연구모형이 전반적으로 만족함을 보여준다(<Table 4>).

<Table 4> Results of Model Fit Index

Index	Statistics	Criterion
$\chi^2 / d.f$	1.990	< 3
GFI	0.935	< 0.9
AGFI	0.837	< 0.8
RMSEA	0.070	< 0.1
CFI	0.927	> 0.9
TLI	0.913	> 0.9
IFI	0.936	> 0.9

연구모형에 대한 가설검정은 <Table 5>와 같이 제시되었다. 우선 팀 규모가 팀워크에 미치는 영향을 보면 직접적인 영향을 미친다고 할 수 없어 가설 1은 기각되었으며, 팀 규모가 직접적으로 팀 성과에도 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 가설 2도 기각되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 고려한 팀 규모의 크기가 팀 성과나 팀워크에 큰 영향이 없음을 의미한다. 이에 비하여 응집력은 팀워크에 정(+)의 방향으로 .489의 영향을 미치는 것으로 나타나( $p<.000.R$ ) 가설 6은 지지되었으며, 팀워크가 목표달성에도 정(+)의 방향으로 .319의 영향을 미치는 것으로 분석되어 가설 7도 지지되었다( $P<0.000$ ). 그리고 팀워크가 수업만족에 정(+)의 방향으로 .556의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 8도 지지되었다.

그리고 팀 성과가 수업만족에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 9는 기각되었으며, 목표달성이 수업만족에 미치는 영향도 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 10도 기각되었다. 그러나 목표달성은 팀 성과

에 정(+의) 방향으로 .305만큼 영향을 주어서, 가설 11은 지지되었다.

점으로 미루어 보아 연구모형에서 팀워크가 팀 성과나 수업만족에 매우 중요한 요인이 된다고 할 수 있다.

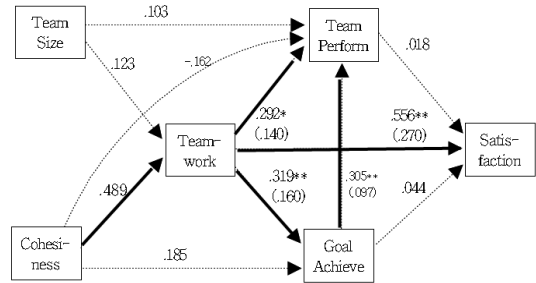
<Table 5> Results of Hypothesis

H	Path	A*	B**	S.E.	C.R.	P	A/R*
H1	Team Size ↔ Teamwork	0.123	0.087	0.068	0.706	0.206	R
H2	Team Size ↔ Team Performance	0.103	0.102	0.093	1.806	0.158	R
H3	Cohesiveness ↔ Teamwork	0.489	0.487	0.070	0.571	0.000	A
H4	Cohesiveness ↔ Goal Achievement	0.185	0.172	0.115	0.887	0.119	R
H5	Cohesiveness ↔ Team Performance	0.162	0.104	0.186	1.446	0.113	R
H6	Teamwork ↔ Team Performance	0.292	0.475	0.017	0.140	0.000	A
H7	Teamwork ↔ Goal Achievement	0.319	0.682	0.013	0.160	0.000	A
H8	Teamwork ↔ Satisfaction	0.556	0.251	0.003	0.270	0.008	A
H9	Team Performance ↔ Satisfaction	0.018	0.045	0.101	1.317	0.361	R
H10	Goal Achievement ↔ Satisfaction	0.044	0.022	0.087	1.149	0.402	R
H11	Goal Achievement ↔ Team Performance	0.305	0.610	0.068	0.097	0.001	A
$R^2$		Team Cohesiveness(0.121), Teamwork(0.474), Goal Achievement(0.440), Satisfaction(0.620)					

\*A\*- Standardized Parameter Estimates;  
 B\*\*- Non-Standardized Parameter Estimates;  
 A/R-Accept/Reject.

경영학 수업에서 많이 활용되는 학생 팀 프로젝트의 성과가 발생하는 과정과 이의 수업 만족에 미치는 영향을 가설로 설정하고 이를 통계적으로 검증한 결과 <Figure 2>와 같이 분석되었다. <Figure 2>는 학생들의 팀 효과성에 미치는 과정과 이의 수업만족에의 영향을 표시한 가설에 맞추어 유의한 경로와 그렇지 않은 경로를 표시하였다.

이러한 분석결과에 근거해 볼 때 경영학 수업에서 학생들을 팀으로 구성하고 이들에게 프로젝트를 부여하여 소정의 목적을 달성하려고 하면 무엇보다도 팀의 응집력과 팀워크가 중요하다고 할 수 있으며, 학생들은 팀 성과나 목표달성보다도 팀워크를 통해 수업만족을 느낀다는



[Fig. 2] Results of Path Analysis

## 5. 결론

### 5.1 토의 및 시사점

본 연구는 최근 산업 실무에서 기업들이 팀 조직으로 재구성하고, 신입사원도 집단토론이나 팀워크 등을 통하여 선발하는 등 팀을 통해서 얻을 수 있는 이점을 이용하는 경향이 증대되고 있다. 이는 대학의 외부고객으로서 기업의 욕구나 행동이 과거와는 달라지고 있다는 것을 의미한다. 이러한 고객의 욕구에 맞는 인재를 양성하기 위해서는 대학의 시스템도 변화되어야 하며, 특히 교육 서비스의 핵심적인 품질인 강의품질을 향상시키기 위하여 수업방법도 변화되어야 한다. 이러한 관점에서 수업에서 학생으로 하여금 팀을 구성하여 프로젝트를 수행하고 효과성 있는 산물을 산출하게 하고 수업에 학생을 능동적 학습자로 참가시킴으로써 수업의 만족도도 높일 수 있는 학생 팀 프로젝트를 도입할 필요가 있다. 이를 위하여 팀을 조직행동 관점에서 이해하고 팀의 효과성에 이르는 과정과 이를 통한 수업만족에의 영향을 가설로 설정하여 이를 검증하는 방법으로 분석하였다. 연구결과는 몇 가지 논의할 만한 가치가 있으며 학생들의 팀 프로젝트 수업에 대해서도 의미 있는 시사점을 제시하고 있다.

본 연구에서는 팀 규모와 팀 응집력이 팀워크에 영향을 미치는 것으로 가설화했는데, 응집력은 팀워크에 의미 있는 영향을 미쳤지만 팀 규모는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일반적으로 생각할 때 팀 규모는 팀워크나 심지어는 응집력에도 영향을 미칠 것으로 예상할



수 있다. 그러나 본 연구에서는 팀 규모가 영향력이 없는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 기존의 팀 프로젝트의 성과에 관한 연구에서도 같은 결과를 보여주고 있다 [21]. 팀의 정의에서 검토한 바와 같이 적절한 팀 규모는 2명에서 25명으로 정의하여 적절한 팀의 범위가 광범위하며 해결해야 할 과제 성격에 따라 그리고 구성원의 개인적 특성에 따라 적절한 팀 규모는 달라질 수 있다는 점에서 팀 규모와 팀워크 관계는 약한 것으로 판단된다.

본 연구에서는 학교수업의 한계로 팀 규모를 3명에서 5명까지만 설정하였는데, 팀 규모간의 효과차이는 없는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 팀 규모의 범위 내에서는 팀 규모 간 효과는 없는 것으로 이해된다. 실제적으로 적절한 팀 규모를 2내지 10명이 적합한 규모로 보지만 대학의 수업에서 학생 팀의 경우는 이보다 적을 수도 있으며 실제적으로 팀의 상호작용이나 팀 내 갈등을 해결을 위하여 3명, 5명, 7명처럼 홀수로 구성하는 것이 보다 타당하다고 할 수 있다. 그리고 팀을 구성할 때 고려해야 할 점은 무엇보다도 사회적 태만을 야기할 정도 이상의 규모는 바람직하지 않다는 점을 고려해서 팀을 구성할 필요가 있다.

팀 응집력은 직접적으로 팀워크에 영향을 미치며 간접적으로 팀 성과와 목표달성에 영향을 미치고 있어 매우 중요한 역할을 한다고 할 수 있다. 그러므로 수업에서 교수는 팀의 응집력을 향상시켜주는 방법에 깊은 관심을 기울일 필요가 있다. 응집력은 팀 구성원들이 다른 구성원을 끌어당기는 힘이 있어 그 팀 내에 머물게 하는 힘이라고 볼 때 팀의 응집력을 크게 하기 위해서는 구성원들이 일치된 의견을 갖고 공동의 목표를 달성하도록 하게 하는 동기유발이 필요하다고 판단된다.

분석결과로 미루어 볼 때 팀워크는 매우 중요한 역할을 하는 변수라고 할 수 있다. 팀워크는 응집력, 팀 성과 및 목표달성을 매개하는 역할을 하고 있을 뿐만 아니라, 수업만족에도 영향을 미치는 역할을 하고 있다[21]. 그러므로 팀 성과나 목표달성, 수업만족을 증대시키기 위해서는 팀워크를 증대시키는 것이 중요하다. 팀워크가 성과에 미치는 영향을 스포츠 팀의 성과에서도 볼 수 있다. 팀 구성원의 개인적 능력이 뛰어나지 않더라도 팀워크를 잘 이루어 간다면 높은 성과를 얻을 수 있다는 사실을 서울 월드컵 축구경기에서 한국 팀이 증명을 하였다. 이러한 사실은 수업에서 각 학생 팀으로 하여금 어떻게 팀워

크를 이룰 수 있게 하는지에 관심을 둘 필요가 있으며, 이에 대한 기법에도 관심을 갖고 지도할 필요가 있다. 실제로 학생 팀을 구성하는 데에는 어떤 기준을 적용하기 어려운 경우가 많아 자의적으로 팀을 구성하게 하거나 출석부를 참고하여 교수가 인위적으로 팀을 구성하는 경우가 많다. 이렇게 팀 구성에 자율성이 없는 경우가 많을 때일수록 팀이 스스로 팀워크를 빨리 이루어 가게 하는 것이 팀 성과나 목표달성, 수업만족을 하고 팀 목표설정 에 지침이나 도움을 주고 팀 별로 토의시간에 참여하여 팀 구성원간의 갈등이나 문제해결 방안 에 아이디어를 주는 등 상호작용에 도움을 줄 필요가 있지만 능동적인 참여수업의 한 과정으로 이해하고 적극적으로는 수업만족을 위해서 팀 자체 내에서 토의하고 합의된 의견에 도달하며 힘을 합쳐 보고서와 발표 과정에서 많은 보람을 느끼게 할 필요가 있다.

이러한 점은 팀 성과와 목표달성이 수업만족에 영향을 미칠 것이라는 가설이 기각되는 것과 연관시켜 볼 때 더욱 중요하다고 하겠다. 일반적으로 수업만족은 학생들이 좋은 점수를 받거나 그들 스스로가 설정한 목표달성에 있다고 인식할 수 있다. 그러나 분석결과 팀 성과와 목표달성은 수업만족에 영향을 미친다는 연구결과에 비추어 본다면 본 연구결과도 타당성이 있다고 할 수 있다. 이러한 측면에서 볼 때 학생들은 반드시 좋은 성적을 받거나 목표를 달성했기 때문에 수업에 만족한다기보다는 자신들의 팀이 스스로 상호작용하면서 팀워크를 발휘하는 과정에서 더 수업만족을 느낀다고 추론할 수 있다. 이는 학생들이 어떤 수업에서는 좋은 학점을 받지만 수업에 불만을 느끼는 경우도 있으며, 다른 수업에서는 좋은 학점을 받지 않더라도 그 수업에서 얻는 것이 많고 보람을 느꼈다면 그 수업에 대해 만족을 느낄 수 있다는 점을 고려한다면 이를 긍정할 수 있는 부분이라고 할 수 있다.

## 5.2 연구의 한계 및 제언

학생들로 하여금 능동적으로 수업에 참여하게 함으로써 문제해결능력을 향상시키고, 산업사회에 적응시키는 과정을 습득하게 한다는 점에서 팀 프로젝트를 수업에 도입하는 것은 매우 의미 있는 수업방법이라고 판단된다. 팀 프로젝트를 경영학 수업에 도입할 때 팀 효과성과 수업만족에 미치는 영향을 연구한 본 연구결과는 응집력이 팀워크에 영향을 미치며 팀워크는 팀 성과와 목표달성에

영향을 미칠 뿐만 아니라 수업만족도 영향을 미치는 것으로 분석되어 무엇보다도 학생들의 수업만족을 위해서는 팀워크가 매우 중요함을 보여 주었다. 그러나 이러한 연구결과를 이해하는 데에는 몇 가지 본 연구가 갖는 한계점도 함께 이해할 필요가 있다.

첫째, 팀의 규모를 다양하게 설정하여 분석을 하지 못했다. 팀 규모는 2인 이상 10인 정도의 범위 내에서 다양하게 구성하여 이들의 효과를 분석했다면 보다 팀 규모에 대한 효과를 정교하게 분석했을 텐데 본 연구에서는 팀 규모의 범위를 크고 다양하게 구성하지 못함으로써 팀 규모의 효과를 규명하지 못한 한계를 갖고 있다.

둘째, 팀을 구성할 때 팀의 다양성을 고려하는 것이 모델을 구축하는 데보다 적합할 수 있다고 판단된다. 한국의 경우 외국인과 내국인의 구성을 다양성으로 정의하여 구성하기도 어려우며 수업에 있어서 학생들이 구성 분포가 같은 비율이 아닐 경우 남녀의 구성 비율을 가지고 접근하기도 어렵기 때문에 이를 체계화시켜 고려하지 못한 한계를 가지고 있다.

셋째, 본 연구는 대학에서 경영학 수업에 팀 프로젝트를 도입함으로써 보다 효과성을 높일 수 있는 방안에 대한 통찰과 이를 통한 학생들의 수업만족에 대한 연구를 경영학적 관점에서 접근하였다. 교육학적 관점에서의 접근시각이 전반적으로 부족하여 이론적인 체계화가 미흡한데서 오는 구조적 문제를 내포하고 있다. 향후 이러한 점을 고려하여 접근한다면 팀 프로젝트 도입에 대한 보다 정교한 이론적 체계화와 실용성 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 사료된다.

## REFERENCES

- [1] William J. Stevenson, *Operations Management*, 10th ed., McGraw-Hill, 2009.
- [2] S. B. Lee and C. H. Ryu, *Production and Operations Management*, 4th ed., Myungkyungsa, 2012.
- [3] J. Bloemer, Ko de Ruyter, and M. Wetzels, Linking Perceived Service Quality and Service Loyalty: a Multi-Dimensional Perspective. *Journal of Marketing*, Vol. 33 No. 6, pp. 1082-1106. MCB University Press, 1999.
- [4] M. A. Jones, D. L. Mothersbaugh, and S. E. Beatty, Switching Barrier and Repurchase Intentions in Service. *Journal of Retailing*, Vol. 76, No.2, pp. 259-274, 2000.
- [5] Byung-Suh Kang and Chul-ho Cho, A Study on Application of Web-used PBL on the Curriculum of Business Administration and Learning Performance. *The Journal of Educational Information and Media*, Vol. 12, No. 3, pp. 231-257, 2006.
- [6] K. T. Kim, A Case for the Introduction of Problem-Based Learning to Business Education. *Korean Journal of Ordo Economics*, Vol. 15, No. 4, pp. 63-83, 2012.
- [7] Kyung-won Chang and Soo-il Ko, Case study of Action Learning for Business Class: Effectiveness Analysis of Reflection Paper. *Korean Journal of Educational Technology*, Vol. 29, No. 3, pp. 689-721, 2013.
- [8] Ju-Hyun Kim, Eun-Yong Lee and Ju-min Lee, Problem-based Learning Framework for e-Learning : Case Study of K Cyber University. *Journal of Cyber Society and Culture*, Vol. 3, No.1, pp. 117-144, 2012.
- [9] Seo-Young Lim, Dong-Soo Park and Jung-Min Lee, The Impact of Team Leader's Leadership Style on the Career Commitment and Turnover Intention of Team Members: Moderating Role of Team Members' Emotional Intelligence. *Korean Journal of Corporation Management*, Vol. 17, No. 3, pp. 1-22, 2010.
- [10] Jungwon Cho and Jihye Kim, Collaborative Project Curriculum Applying Project-based Learning. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 11, No 1, pp. 214-219, 2010.
- [11] S. P. Robbins, *Organizational Behavior*, 9th ed., Pearson Prentice Hall, NY, 2001.
- [12] B. Cho and B Yoo, Tasks and Alternatives on the Education of Business Administration in Korean University. *Business Education Research*, Vol 14, No. 2, pp. 71-89, 2006.

- [13] J. Katzenbach and D. K. Smith, *The Wisdom of Teams*, Harper Collins Publishers, New York, NY, 2003.
- [14] T. J. Cossee, D. N. Ashworth and T. M. Weisenberger, *The Effects of Team Size in a Marketing Simulation*. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 7, Summer, pp. 98-106, 1999.
- [15] Kenneth. L. Bettenhausen, *Five Years of Groups Research: What We Have Learned and What Needs to Be Addressed*. *Journal of Management*, Vol. 17, No 2, pp345-81, 1991.
- [16] D. Gladstein, *Groups in context: A Model of Task Group Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29 pp499-517, 1984.
- [17] J. Keyton and J. Springston, *Redefining Cohesiveness in Groups*. *Small Group Research*, Vol. 21, No. 2, pp.234-54, 1990.
- [18] I. Summers, T. Coffelt, R. E. Horton, *Psychological Reports*, Vol 63, pp. 627-36, 1988.
- [19] Seong-Kook Kim, *Organization and Human Behavior*, 4th ed., Myungkyungsa, 2010.
- [20] J. R. Hackman, *The Design of Work Teams*, In *Handbook of Organizational Behavior*, edition by W. Lorsch, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1987.
- [21] D. R. Deeter-Schmelz, K. N. Kennedy, and R. Ramsey, *Enriching our Understanding of Student Team Effectiveness*. *Journal of Marketing Education*, Vol. 24, No 2, pp. 114-124, 2002.
- [22] E. Sundstorm, K. P. De Meuse, and D. Futrell, *Work teams : Application and Effectiveness*, *American Psychologist*. Vol.45, No.2, pp. 483-504, 1990.
- [23] D. R. Deeter-Schmelz and R. Ramsey, *Student Team Performance: A Method for Classroom Assessment*. *Journal of Marketing Education*, Vol. 20, No 2, pp. 85-93, 1998.
- [24] J. L. Price and C. W. Mueller, *Handbook of Organizational Measurement*, Pitman Publishing Inc., 1986.
- [25] J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., NJ: Prentice Hall, 1998.
- [26] J. C. Nunnally and I. H. Bernstein, *Psychometric Theory*, 3rd ed., NY: McGraw-Hill, 1994.
- [27] J. C. Anderson and D. W. Gerbing, *Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach*. *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No 3, pp. 411-423, 1988.
- [28] J. H. Steiger, *Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach*. *Multivariate Behavioral Research*, Vol 25, pp.173-80.

석영기(Suk, Yeung Ki)



- 1981년 2월 : 강원대학교 경영학과 (경영학사)
- 1986년 2월 : 고려대학교 대학원 경영학과(경영학석사)
- 1998년 5월 : (미) The University of Mississippi(Ph. D)
- 1999년 3월 ~ 현재 : 선문대학교 IT경영학과 교수

- 관심분야 : 서비스품질, 효율성평가, 품질경영
- E-Mail : yksuk@sunmoon.ac.kr