

# 간호학생의 팀기반학습에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향: 팀신뢰의 매개효과

한주랑  
서정대학교 간호학과

## The Effects of Shared Leadership on Team Performance and Team Commitment of Team-Based Learning in Nursing Students: Mediating Effects of Team Trust

Ju-Rang Han  
Dept. of Nursing, Seojeong College, Associate Professor

요 약 본 연구는 간호학생의 팀기반학습(TBL)에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향과 이들의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 확인하기 위하여 시도되었다. 연구대상은 2016년 1학기 6주 동안 팀기반학습에 참여한 99명의 간호대학생이었으며, 2016년 6월 자기기입식 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 연구 결과, 공유리더십과 팀성과, 팀몰입, 팀신뢰 간 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 공유리더십은 팀성과와 팀몰입에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또 팀신뢰는 공유리더십과 팀몰입과의 관계를 부분 매개하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구를 통하여 팀기반학습에서 공유리더십은 팀성과와 팀몰입을 향상시키는데 매우 중요한 요인이며, 팀신뢰를 통하여 팀몰입에 미치는 영향이 달라질 수 있다는 것을 알 수 있었다. 따라서 대학 내 팀기반학습 시 팀효과성을 높이기 위해서는 공유리더십과 팀신뢰를 높여야 할 필요가 있다.

주제어 : 팀기반학습, 공유리더십, 팀성과, 팀몰입, 팀신뢰

**Abstract** This study was to identify the effects of shared leadership on team performance and team commitment of Team-Based Learning(TBL) in nursing students and verify the mediating effects of team trust on the relationships between shared leadership and team performance and team commitment. Data were collected via survey from 99 nursing students to participate in TBL for 6weeks, in June 2016. The major findings were as follows: Shared leadership had a significant correlation with team performance and team commitment and team trust. Shared leadership had a positive effect on team performance and team commitment. Team trust had a partial mediating effect in the relationship between shared leadership and team commitment. The results of study show that shared leadership of TBL is very important for high team performance and team commitment and shared leadership make effect on team commitment under the mediation of team trust. Therefore, it is necessary to increase shared leadership and team trust for high team effectiveness in TBL.

**Key Words** : Team-Based Learning, Shared Leadership, Team Performance, Team Commitment, Team Trust

Received 30 September 2016, Revised 4 November 2016  
Accepted 20 December 2016, Published 28 December 2016  
Corresponding Author: Ju-Rang Han  
(Dept. of Nursing, Seojeong College)  
Email: jrhan27@seojeong.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© 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.

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호교육은 전문적인 간호서비스를 제공하는 역량있는 간호사를 양성하는데 목적이 있다. 특히 최근 의료 환경이 복잡해짐에 따라 경영마인드를 갖춘 병원들이 성과 중심의 병원경영을 추구함에 따라 우수한 간호인력 개발에 대한 요구는 더욱 높아져 가고 있으므로, 이러한 기대에 부응하는 간호사를 양성하는 것이 간호교육계의 과제가 되고 있다.

전통적으로 간호교육에 사용되어온 강의식 교육은 학습자에게 특별한 활동을 요구하지 않는 수용적 학습이며 교수자 중심의 일반적인 지식 전달과 암기식 교수학습방법이어서 학습자가 스스로 지식을 통합 적용하는 능력을 향상하지 못하고, 고차원적 사고 촉진활동에 적절하지 않다고 보고되고 있다. 따라서 간호교육에서도 종래의 강의 중심의 간호교육 방법과 차별화된 학습자 중심의 자기주도적이며 능동적인 교수학습전략의 도입이 절실히 필요하다[1].

최근 학생들에게 자기주도적이며 능동적인 학습을 제공하기 위하여 학습자 개개인을 학습에 참여시키는 동시에 시대가 요구하는 학습자의 핵심역량을 향상시키는 교육방식으로 팀기반학습(team-based learning; TBL)이 주목받고 있다. 팀기반학습은 학습자가 학습과정에 참여하면서 공동의 목표를 달성하기 위해 구성원들이 효율적인 의사소통체계를 갖추고 상호작용하여 성과를 달성하는 팀 체계에 바탕을 둔 교수학습방법으로, 사전 자가학습, 준비도, 학습내용 적용의 3단계로 구성된다[2]. 팀기반학습은 의학교육은 물론 치의학, 수의학, 경영학 등 다양한 분야의 교육과정 전체 혹은 일부 수업에 도입되어 긍정적인 성과를 거두고 있음이 보고되고 있으며, 팀기반학습을 적용하는 대학의 수도 증가하고 있는 추세이다[3]. 간호학에서도 수업에 팀기반학습을 적용한 결과 학습자의 인식이나 학업성취도, 학습태도와 학습동기 및 수업만족도 등이 향상되었음이 보고되고 있다[4,5,6].

팀기반수업에서 팀효과는 팀학습이나 활동과정을 거쳐 나타나는 것이며, 이를 통하여 궁극적으로 팀이 이루어낸 성취수준을 알 수 있다. 팀효과는 학자마다 다른 개념으로 정의하고 있는데, Cohen & Bailey[7]는 성과, 팀원의 태도, 팀원의 행동으로 팀효과성을 설명하였

고, Kuo[8]는 팀성과와 협동, 만족, 팀몰입을 포함하는 팀원의 태도 등 두 가지 핵심개념으로 팀효과성을 설명하였다. 또한 Hackman[9]은 팀효과성을 과업 차원, 사회적 차원, 개인적 차원의 3가지로 보았으며, 과업 차원에서는 결과의 질, 양, 적시성을 충족하는 정도를 측정했고, 사회적 차원에서는 업무수행 과정이 미래에 상호존적으로 일할 수 있는 구성원의 능력을 얼마나 증진할 수 있는지의 정도를 측정하며, 개인적 차원은 팀에 대한 만족과 몰입, 성과를 포함하였다. 학습팀 효과성 연구를 할 때 과업과 사회적 차원은 그 같은 조건들에 영향을 받지 않도록, 특정 교육 상황에 등록된 학생 유형으로 고정시킬 수 있다고 하였다[10]. 따라서 팀기반학습의 효과성은 같은 과목을 수강하는 학생들로 고정하여 개인적 차원의 성과, 몰입, 만족 등을 통해 측정될 수 있다.

팀활동의 효과에 영향을 미치는 요인들은 리더십, 문제해결능력, 신뢰 등으로 보고되고 있는데[11,12,13], 특히 리더십은 팀효과성의 가장 중요한 투입요소로 간주되고 있다[14]. 최근에는 리더십을 팀리더 개인적 영향력으로 바라 본 전통적 리더십 개념의 한계를 벗어나, 단일리더가 아닌 팀 구성원에 의해 리더십 역할이 수행되는 집단적(collective) 리더십에 대한 관심이 높아지게 되었다[15]. 즉, 리더십은 리더만의 역할이 아닌 조직구성원들의 활동이 될 수도 있다는 것이다[16,17]. 이러한 수평적 또는 집단구성원들에 의한 집단리더십을 공유리더십으로 지칭하고 있으며[18,19], 이에 대한 이론적, 실증적 관점의 연구가 활발히 이루어지고 있다. 선행연구에 의하면 공유리더십은 전통적인 리더십보다 더 공고하고 효과적인 리더십시스템을 제공하며, 수직적 리더십보다 팀효과성에 더욱 유의한 정적관계를 가진다고 보고되어[18,19,20], 공유리더십의 중요성과 필요성을 언급하고 있다. 그러나 현재까지 팀의 공유리더십에 대한 연구는 주로 기업의 팀조직을 대상으로 이루어져 왔으며, 팀기반학습에서 공유리더십의 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

팀효과성을 높일 수 있는 또 다른 요인으로 팀원 간의 신뢰를 들 수 있는데, Webber[12]는 팀원 간의 신뢰는 창의적인 팀 분위기 조성에 큰 영향을 준다고 하였다. 또 Sitkin and Roth[21]는 팀원들 간의 신뢰를 강조하면서 팀원들 간에 불신할 경우 개인 간 그룹 간 주요 문화 가치를 공유할 수 없다는 연구결과를 제시하였다. 또

Peñarroja et al.[22]은 팀 활동에서 팀의 협력에 팀의 신뢰가 중재 효과를 가진다고 밝혔으며, Franssen et al.[10]은 협동학습에서 팀 효과성을 증대하는 변인으로 상호신뢰를 제안한바 있다.

이상의 선행연구를 살펴볼 때, 팀의 공유리더십은 팀 효과성을 높인데 매우 중요한 요소이며 팀원들의 신뢰를 통하여 효과성이 영향을 받는다는 것을 알 수 있다.

최근 자기주도적 학습과 상호보완적인 협동학습의 필요성에 의해 대학수업에서 도입하고 있는 팀기반학습의 효과를 검증하고자 하는 연구들이 시도되어 왔다[4,5,6]. 그러나 현재까지 팀기반학습에서 팀효과성을 높일 수 있는 요인에 대한 연구는 매우 미미하며, 또 팀이 구성되어 수업을 진행하고 협동하는 과정에서 구성원들 간 공유리더십의 영향력에 대한 연구도 거의 없는 실정이다. 그러므로 팀기반학습에서 공유리더십이 팀효과에 어떠한 영향을 미치는지, 또한 공유리더십과 팀효과성 사이에서 팀신뢰가 어떤 영향을 미치는 지 확인해 보는 것은 성공적인 팀학습을 유도하고 효과적인 학습전략을 창출하기 위한 기반이 될 수 있을 것이다.

## 1.2 연구목적

본 연구의 목적은 간호학부의 팀기반학습에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향과 공유리더십과 팀유효성의 관계에서 팀신뢰도의 매개효과를 규명하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 팀기반학습에서 공유리더십의 정도를 확인한다.
- 팀기반학습에서 공유리더십과 팀성과, 팀몰입, 팀신뢰 간의 상관관계를 파악한다.
- 팀기반학습에서 공유리더십이 팀성과에 미치는 영향과 팀신뢰의 매개효과를 파악한다.
- 팀기반학습에서 공유리더십이 팀몰입에 미치는 영향과 팀신뢰의 매개효과를 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호학부의 팀기반학습 시 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향과 이들의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구

이다.

### 2.2 연구대상

본 연구대상은 경기도에 위치한 S대학교 간호학과 1학년 학생들로서, 전공기초과목인 삶과 철학에 대한 팀기반학습 수업에 참여한 학생으로 연구목적에 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 102명이며, 이 중 응답이 미비한 3부를 제외한 99부를 최종 통계분석자료로 활용하였다.

### 2.3 팀기반학습에 의한 수업진행

팀기반학습에 의한 수업은 2016년 5월 11일부터 6월 15일 까지 주 1회 총 6주 동안 이루어졌으며, 1회 2시간 씩 운영되었다. 수업은 다음과 같이 진행되었다.

팀기반학습의 목적과 진행방법, 평가절차에 대하여 설명하고, 팀편성 조사표에 의하여 교과에 대한 흥미, 리더십, 컴퓨터활용 및 발표능력 등 학생 개인역량 등을 조사한 뒤 이를 근거로 한 팀이 6~7명이 되도록 팀을 구성하였다. 수업 전에는 학생들이 예측해야 할 범위의 학습목표와 읽기 과제를 배부하였다. 수업은 개인준비도 확인시험(Individual Readness Assurance Test: IRAT), 그룹준비도 확인시험(Group Readness Assurance Test: GRAT), 사례를 적용한 토론과 발표의 절차로 운영되었다. 준비도 확인시험은 주어진 읽기 과제를 바탕으로 준비성, 이해도를 확인하는 문제로 사지선다형 5문항을 출제하였으며, 일차 개인준비도 확인시험(IRAT)을 행한 후 이차 동일한 문항으로 그룹별 토론을 통해 그룹준비도 확인시험(GRAT)을 시행하였다. 이후 교수의 지도 하에 그룹준비도 확인시험(GRAT)에 대한 토론을 진행하였다. 사례적용 단계에서는 그룹별로 사례에 대한 토의 후 발표를 통해 팀 간 토론이 이루어지도록 하였으며, 교수는 활발한 토론이 이루어질 수 있도록 지도하였다. 팀기반학습이 종료되는 마지막 주에는 동료평가를 통해 팀학습의 무임승차를 방지하도록 하였다.

### 2.4 연구도구

#### 2.4.1 공유리더십

공유리더십이란 '집단 또는 조직의 목표 성취를 위해 상호 간 이끄는 것을 목적으로 하는 집단 내 구성원 간 역동적이고 상호적인 영향력 과정'을 의미하며[16], 본 연

구에서는 Hiller et al.(2006)[23]가 개발한 측정 도구를 이상봉[24]이 적용한 도구를 사용하였다. Hiller et al.(2006)의 공유리더십 측정 도구는 계획화, 조직화, 문제해결, 지원과 배려, 개발과 멘토링의 4개 하위요인으로 구성된 총 25개의 문항으로 개발되었으며, 본 연구에서는 팀기반학습 상황에 맞는 21문항을 7점 척도로 구성하였다. 도구의 신뢰도는 이상봉[24]의 연구에서 Cronbach'  $\alpha$  = .972 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$  = .952이었다.

#### 2.4.2 팀신뢰

팀신뢰는 '팀구성원의 행동이나 의도에 대한 긍정적인 기대를 기반으로 취약성을 감수하려는 의도를 가진 심리학적 상태'를 의미하며[25], Costa & Anderson이 개발한 도구를 김기조[26]가 적용한 18문항 중 팀기반학습 상황에 맞는 8문항을 7점 척도로 구성하였다. 도구의 신뢰도는 김기조[26]의 연구에서 Cronbach'  $\alpha$  = .853 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$  = .890 이었다.

#### 2.4.3 팀성과

팀 성과는 '팀의 과업완수 수준'을 의미하며, 측정도구는 Hoegl과 Gemuenden, Gemuenden과 Lechler가 제시하고 있는 팀 성과에 대한 측정항목을 기초로 김진희[27]가 적용한 5개 문항을 7점 척도로 구성하였다. 도구의 신뢰도는 김진희[27]의 연구에서 Cronbach'  $\alpha$  = .930 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$  = .890 이었다.

#### 2.4.4 팀몰입

팀 몰입은 '팀 구성원이 인지하는 팀에 대한 일체감과 소속감의 상대적 강도'를 의미하며[28], Van der Vegt와 Emans에 의해 개발되고 김진희[27]가 적용한 4문항을 7점 척도로 측정하였다. 도구의 신뢰도는 김진희[27]의 연구에서 Cronbach'  $\alpha$  = .940 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$  = .885 이었다.

### 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS version WIN 23.0을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법으로 대상자의 일반적 특성은 백분율과 빈도분석을 실시하였으며, 대상자가 지각한 공유리더십, 팀신뢰, 팀성과, 팀몰입은 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자가 지각한 공유리더십, 팀신뢰,

팀성과와 팀몰입의 상관관계는 Pearson correlation으로 분석하였다. 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향 및 공유리더십과 팀성과 및 팀몰입의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny[29]가 제시한 절차에 따라 3단계로 나누어 회귀분석을 하였다. 매개효과의 검증은 첫 번째 단계에서 공유리더십이 팀신뢰에 영향을 미쳤는지를 단순회귀분석으로 확인하였으며, 두 번째 단계에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 유의한 영향을 미쳤는지를 단순회귀분석으로 확인하였다. 세 번째 단계에서는 팀신뢰가 팀성과 및 팀몰입에 유의한 영향을 미치는지와 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 유의한 영향을 미치는지를 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)으로 확인한 후, 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향 정도가 두 번째 단계보다 세 번째 단계에서 감소하였는지를 확인하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 여자가 85명(84.9%), 남자가 14명(14.1%)이었고, 평균연령은 21.3세 이었다. 대상들의 출신 고등학교는 이과가 41명(41.4%), 문과가 50명(50.5%), 기타 8명(8.1%) 이었다.

### 3.2 공유리더십, 팀신뢰, 팀성과 및 팀몰입 정도

공유리더십의 평균평점은 7점 만점 중 6.04점 이었고, 팀신뢰는 5.62점, 팀성과는 5.95점, 팀몰입은 6.13점 이었다<Table 1>.

<Table 1> Level of Shared Leadership, Team Trust and Team Performance and Team Commitment (N=99)

Variable	Minimum	Maximum	M±SD
Shared Leadership	4.00	7.00	6.04±0.69
Team Trust	3.25	7.00	5.62±0.85
Team Performance	3.60	7.00	5.95±0.84
Team Commitment	2.75	7.00	6.13±0.90

### 3.3 공유리더십, 팀신뢰, 팀성과 및 팀몰입과의 상관계

공유리더십, 팀신뢰, 팀성과 및 팀몰입과 상관계는 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Correlation of Shared Leadership, Team Trust, Team Performance and Team Commitment (N=99)

Variable	Shared Leadership r(p)	Team Trust r(p)	Team Performance r(p)	Team Commitment r(p)
Shared Leadership	1			
Team Trust	.732*(.000)	1		
Team Performance	.645*(.000)	.538*(.000)	1	
Team Commitment	.677*(.000)	.633*(.000)	.742*(.000)	1

\*p<.001

상관계 분석결과 팀성과는 공유리더십(r=.645, p<.001), 팀신뢰(r=.538, p<.001), 팀몰입(r=.742, p<.001)과 유의한 상관계가 있었으며, 팀몰입도 공유리더십(r=.677, p<.001), 팀신뢰(r=.633, p<.001)와 유의한 상관계가 있었다. 또한 공유리더십과 팀신뢰(r=.732, p<.001) 역시 유의한 상관계가 있었다.

### 3.4 공유리더십과 팀성과 관계에서 팀신뢰의 매개효과

본 연구에서 공유리더십과 팀성과의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny[29]의 3단계 회귀분석에 따라 검증한 결과, 1단계에서 독립변수인 공유리더십이 매개변수인 팀신뢰에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며( $\beta=.725, p<.001$ ), 2단계에서 독립변수인 공유리더십이 결과변수인 팀성과에 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.614, p<.001$ ). 3단계에서 공유리더십과 매개변수인 팀신뢰를 예측변수로, 팀성과를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 공유리더십은 유의한 예측요인으로 나타났으나( $\beta=.486, p<.001$ ) 팀신뢰는 유의하지 않게 나타나( $\beta=.177, p<.001$ ), 팀신뢰는 공유리더십과 팀성과의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다<Table 3>.

### 3.5 공유리더십과 팀몰입의 관계에서 팀신뢰의 매개효과

공유리더십과 팀몰입의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 Baron과 Kenny[29]의 3단계 회귀분석에 따라 검증한 결과, 1단계에서 독립변수인 공유리더십이 매개변수인 팀신뢰에 미치는 영향은 통계적으로 유의하게 나타났다( $\beta=.725, p<.001$ ). 2단계에서 독립변수인 공유리더십이

<Table 3> Moderating effect of Team Trust in the Relationship between Shared Leadership and Team Performance (N=99)

Step	Variable	$\beta$	t	p	Adjusted R <sup>2</sup>	F	p	VIF
1	Shared Leadership→Team Trust	.725*	10.360	.000	.520	107.325	.000	
2	Shared Leadership→Team Performance	.614*	7.665	.000	.371	58.754	.000	
	Shared Leadership, Team Trust→Team Performance				.379	30.949	.000	
3	Team Trust→Team Performance	.177	1.528	.130				2.112
	Shared Leadership→Team Performance	.486*	4.210	.000				2.112

\*p<.001

<Table 4> Moderating effect of Team Trust in the Relationship between Shared Leadership and Team Commitment (N=99)

Step	Variable	$\beta$	t	p	Adjusted R <sup>2</sup>	F	p	VIF
1	Shared Leadership→Team Trust	.725*	10.360	.000	.520	107.325	.000	
2	Shared Leadership→Team Commitment	.637*	8.148	.000	.400	66.386	.000	
	Shared Leadership, Team Trust→Team Commitment				.436	38.814	.000	
3	Team Trust→Team Commitment	.293*	3.859	.000				2.112
	Shared Leadership→Team Commitment	.425*	2.661	.009				2.112

\*p<.001

결과변수인 팀몰입에 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다( $\beta=.637, p<.001$ ). 3단계에서 공유리더십과 매개변수인 팀신뢰를 예측변수로, 팀몰입을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 팀신뢰( $\beta=.293, p<.001$ )와 공유리더십( $\beta=.425, p<.001$ ) 모두 팀몰입에 유의한 예측요인으로 나타났으며, 독립변수인 공유리더십의 3단계  $\beta$ 값이 .425로 2단계 .637 보다 작게 나타나 공유리더십과 팀몰입의 관계에서 팀신뢰는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다<Table 4>. 이때 분산팽창요인(VIF)이 모두 3 이하로 다중공선성의 문제는 없었다.

#### 4. 논의

본 연구는 간호학생의 팀기반학습에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향과 이들의 관계에서 팀신뢰의 매개효과를 확인하였으며, 연구결과에 대한 주요 논의점은 다음과 같다.

첫째, 간호학생의 팀기반학습에서 공유리더십 정도는 7점 만점 중 6.04점으로 나타났다. 이는 국내 프랜차이즈 영업점을 대상으로한 연구에서 7점 만점에 5.24점으로 나타난 결과[30] 및 학습동아리 구성원을 대상으로 한 연구에서 5점 만점에 3.83으로 나타난 결과[31] 보다 높게 나타났으며, 군 조직을 대상으로 한 연구에서 5점 만점에 4.32로 나타난 결과[24]와는 유사하다. Carson et al.[17]은 공유된 목적, 사회적 지원, 발언권 등 내부 환경이 높을수록 팀 내 공유리더십의 수준이 높다는 것과 외부 리더에 의한 팀 코칭이 팀의 공유리더십과 정적 관계를 갖는다고 하였는데, 팀기반학습 상황은 타조직에 비해 공유된 목적과 발언권이 높다고 볼 수 있으며, 교수의 지도 하에 팀코칭이 이루어지기 때문에 타 조직보다 공유리더십이 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

둘째, 간호학생의 팀기반학습 시 공유리더십은 팀성과에 유의한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구[32, 33]에서 공유리더십이 팀성과 및 팀효과성에 긍정적 영향을 주고 있다는 결과와 일치한다. 이는 공유리더십은 팀성과 향상을 가능하게 하는 중요한 자산이며, 팀 내 적절한 조정과 효율성 향상을 가져오게 하여 궁극적으로 팀 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다[3,4]. 그러나 공유리더십과 팀성과의 관계

에서 팀신뢰는 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났는데, 신뢰가 팀성과에 유의한 영향을 미친다는 선행연구[18,35,36]와는 다른 결과이다. 이는 기존의 연구가 주로 리더에 대한 구성원의 신뢰를 중심으로 팀성과의 영향도를 연구하였다면, 본 연구는 팀 내 구성원 간 신뢰도를 측정함으로써 팀 내 다른 구성원을 신뢰하게 될 때 도리어 자신은 태만해져 팀 성과를 이끌어내지 못하기 때문[27]으로 사료되나 이에 대한 반복적 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 간호학생의 팀기반학습 시 공유리더십은 팀몰입에 유의한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 프로젝트팀에 참여하고 있는 대학생들을 대상으로 한 연구에서 공유리더십이 팀몰입에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과[32]와 일치한다. 즉, 역동적이고 심화된 경쟁 환경 하에서 공유리더십은 구성원들의 몰입을 가능하게 하며[32], 팀의 목표를 향해 팀 내 구성원들이 각자 리더십을 발휘하게 될 때 높은 몰입을 경험하게 된다고 볼 수 있다[37]. 또 공유리더십과 팀몰입의 관계에서 팀신뢰는 부분적으로 매개역할을 하는 것으로 나타났는데, 이는 공유리더십이 구성원들로 하여금 팀 내 공정함과 신뢰감을 느끼게 하여, 궁극적으로 팀에 대한 몰입으로 연결될 수 있다는 선행연구[38]와 일치한다. 즉, 팀 구성원들이 그들 스스로 리더십의 영향력을 발휘한다는 의미는 그들 자신이 팀의 한 부분으로서 팀 정체성을 인식하여 결과적으로 팀에 대한 높은 신뢰와 몰입을 가져올 수 있다고 [32,39] 볼 수 있다는 것이다.

이상의 연구결과 대학의 팀기반학습에서 팀효과성인 팀성과 및 팀몰입을 높이기 위해서 공유리더십이 매우 중요한 요인으로 작용하며, 공유리더십은 팀신뢰를 통하여 팀몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 기업 내 팀조직에서 뿐 아니라 대학의 팀기반학습에서도 팀효과성을 높이기 위해서 팀 내 구성원들의 다양한 역할 분담 등을 통하여 공유리더십이 최대한 발휘될 수 있도록 지도하며, 개인의 역량을 고려한 역할 분담, 팀 내 그라운드룰 설정 등을 통해 팀 내 신뢰를 높일 수 있는 방안을 강구해야 할 필요가 있다.

#### 5. 결론 및 제언

본 연구는 간호학생의 팀기반학습에서 공유리더십이

팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향과 이들의 관계에서 팀 신뢰의 매개효과를 확인하기 위하여 시도되었다. 연구 결과, 공유리더십은 팀성과와 팀몰입에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났으며, 팀신뢰는 공유리더십과 팀몰입과의 관계를 부분 매개하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 의의는 대학에서 자기주도적이며 능동적인 학습을 위한 교수법으로 팀기반학습을 활용할 때 팀효과성을 높이기 위해서는 공유리더십과 팀신뢰를 높여야 한다는 점을 시사하였다는데 있다.

본 연구의 결과는 대학의 간호학과 학생을 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하기에 제한이 있다. 따라서 이의 효과를 확인하기 위한 반복연구가 필요하며, 향후 팀기반학습에서 공유리더십과 리더에 의해 발휘되는 수직적 리더십을 비교하여 그 효과성을 검증할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- [1] S. Y. Baek, S. J. Im, S. H. Lee, B. S. Kam, S. J. Yune, S. S. Lee, J. A. Lee, Y. N. Lee and S. Y. Lee, "A Survey of Student Perceptions, Academic Achievement, and Satisfaction of Team-based Learning in a Nursing Course." *Korean Journal of Medical Education*, Vol. 23, No. 4, pp. 263-274, 2011.
- [2] L. K. Michaelsen, M. Sweet, "The essential elements of team-based learning." *New Directions for Teaching and Learning*, No. 116, pp. 7-27, 2008.
- [3] A. R. Cho, S. I. Han, S. H. Yoon, J. H. Park, N. J. Yoo, S. Kim, "Methods of Effective Team-Based Learning Administration and Expected Effects on Medical Education." *Korean Journal of Medical Education*, Vol. 22, No. 1, pp. 47-55, 2010.
- [4] Y. S. Roh, E. N. Ryoo, D. W. Choi, S. S. Baek, S. S. Kim, (2012), "A Survey of Student Perceptions, Academic Achievement, and Satisfaction of Team-based Learning in a Nursing Course." *The Journal of Korean academic society of nursing education*, Vol. 18, No. 2, pp. 239-247, 2012.
- [5] S. J. Han, "The impact of TBL(team-based learning) on nursing students, *Journal of Digital Convergence*, Vol.11, No. 11, pp. 595-602, 2013.
- [6] H. S. Oh, "The Effects of Team-Based Learning on Outcome based Nursing Education." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 3, No. 9, pp. 409-418, 2015.
- [7] S. G. Cohen, D. E. Bailey, "What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite." *Journal of Management*, Vol. 23, No. 3, pp. 239-290, 1997.
- [8] C. C. Kuo, "Research on Impact Team Leadership on Team Effectiveness." *Journal of American Academy of Business*, Vol. 5, No. 1, pp. 266-277, 2004.
- [9] J. R. Hackman, "The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall." 1987.
- [10] J. Fransen, P. A. Kirschner, G. Erkens, "Mediating team effectiveness in the context of collaborative learning: The importance of team and task awareness." *Computers in Human Behavior*, Vol. 27, No. 3, pp. 1103-1113, 2011.
- [11] B. L. Kirkman, B. Rosen, "Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment." *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 1, pp. 58-74, 1999.
- [12] S. S. Webber, "Leadership and trust facilitating cross-functional team success." *The Journal of Management Development*, Vol. 21, No. 3, pp. 201-214, 2002.
- [13] M. Z. Bruhn, C. Gibson, "Multinational organization context: Implications for team learning and performance." *Academy of Management Journal*, Vol. 49, pp. 501-518, 2006.
- [14] J. E. McGrath, "Time, interaction, and performance(TIP): A theory of groups." *Small Group Research*. Vol.22, No. 2, pp. 147-174, 1991.
- [15] N. S. Contractor, L. A. DeChurch, J. Carson, D. R. Carter, B. Keegan, "The topology of collective leadership." *The Leadership Quarterly*, Vol. 23, No. 6, pp. 994-1011, 2012.
- [16] C. L. Pearce, J. A. Conger, "Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. London: Thousand Oaks, Sage Publications", 2003.

- [17] J. B. Carson, P. E. Tesluk, J. A. Marrone, "Shared Leadership in Teams: An Investigation of Antecedent Conditions and Performance." *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 5, pp. 1217-1234, 2007.
- [18] M. D. Ensley, K. M. Hmieleski, C. L. Pearce, "The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups." *Leadership Quarterly*, Vol. 17, No.3, pp. 217-231, 2006.
- [19] C. L. Pearce, H. P. Sims Jr, "Vertical versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors." *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, Vol. 6, No. 2, pp. 172-197, 2002.
- [20] L. C. Pearce, C. C. Manz, H. P. Sims Jr, "The roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: implications for research and practice." *The Leadership Quarterly*, Vol. 19, No. 3, pp. 353-359, 2008.
- [21] S. B. Sitkin, N. L. Roth, "Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/Distrust." *Organization Science*, Vol. 4, No. 3, pp. 367-392, 1993.
- [22] V. Peñarroja, V. Orengo, A. Zornoza, A. Hernández, "The effects of virtuality level on task-related collaborative behaviors: The mediating role of team trust." *Computers in Human Behavior*, Vol. 29, No.3, pp. 967-974, 2013.
- [23] N. J. Hiller, D. V. Day, R. J. Vance, "Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field Study." *The Leadership Quarterly*, Vol. 17, No. 4, pp. 387-397, 2006.
- [24] S. B. Lee, J. B. Woo, "The Influence of Shared Leadership on Team Performance: Focusing on the Moderating Effect of Value Congruence." *Korean Academy of Leadership*, Vol. 5, No. 4, pp. 55-91, 2014.
- [25] D. M. Rousseau, S. B. Sitkin, R. S. Burt, C. Camerer, "Not so different after all: Across-discipline view of trust." *Academy of Management Review*, Vol. 23, NO. 3, pp. 393-404, 1998.
- [26] K. J. Kim, "Analysing mediating effect of team trust and moderating effect of team efficacy in the relationship between team characteristics and team effectiveness." Ph.D. dissertation, Chungnam National University, 2013.
- [27] J. H. Kim, J. S. Chung, "Analyzing Structural Relationships between Team Leadership, Team Process and Team Effectiveness in Project-Based Learning for Engineering Students." *Journal of Educational Technology*, Vol. 31, No. 4, pp. 909-948, 2015.
- [28] J. W. Bishop, K. D. Scott, & S. M. Burroughs, "Support commitment, and employee outcomes in an team environment." *Journal of Management*, Vol. 26, No. 6, pp. 1113-1132, 2000.
- [29] 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, No. 6, pp. 1173-1182, 1986.
- [30] J. K. Lee, "A study on the Effect of Shared Leadership on Team Effectiveness: The Mediating Effects of Team Efficacy, Team Intrinsic Motivation and Team Accountability." Ph.D. dissertation, Kookmin University, 2016.
- [31] E. J. Moon, A. J. Hong, "The Effect of Community Learning Circle Members' Self-directed Learning Ability upon Knowledge Sharing and Mediation Effect of Shared Leadership." *Journal of Lifelong Education*, Vol. 20, No. 3, pp. 109-136, 2014.
- [32] D. M. Yang, H. Jae. Noe, D. S. Shim, "The Effects of Shared Leadership on Team Efficacy and Team Commitment: Mediating Effects of Task Coordinations and Workload Sharing." *Korean Corporation Management Association*, Vol. 42, pp. 127-147, 2012.
- [33] N. Sivasubramaniam, W. Murry, B. Avolio, D. I. Jung, "A longitudinal model of the effects of team leadership and group potency on group performance." *Group & Organization Management*, Vol. 27, No. 1, pp. 66-96, 2002.



- [34] K. Boies, E. Lvina, M. L. Martens, "Shared leadership and team performance in a business strategy simulation," *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 9, pp. 195-202, 2010.
- [35] A. Mehra, B. Smith, A. Dixon, B. Robertson, "Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance." *Leadership Quarterly*, Vol. 17, No. 3, pp. 232-245, 2006.
- [36] B. G. Park, "A Convergence Study of Transformational Leadership on Organizational Devotion and Team Performance - Moderating Effects of Authenticity-", *Journal of Digital Convergence*, Vol.13, No. 7, pp. 117-127, 2015.
- [37] R. Mowday, "Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 8, No. 4, pp. 387-401, 1998.
- [38] L. Rhoades, R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 698-714, 2002.
- [39] M. A. Hogg, D. van Knippenberg, D. E. Rast, "The Social Identity Theory of Leadership: Theoretical Origins, Research Findings, and Conceptual Developments," *European Review of Social Psychology*, Vol. 23, No. 1, pp. 258-304, 2012.
- [40] Sung-Uk Yoon, Youn-Suk Kwon, "Relationship between test anxiety and self-esteem in partial health related department convergence College students", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 5, pp. 91-98, 2015.
- [41] Yun-Jeong Kim, "Type of Coping with Stress of Nursing Students", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 5, No. 3, pp. 29-39, 2014.

한 주 량(Han, Ju Rang)



- 1981년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학(간호학사)
- 1987년 8월 : 연세대학교 교육대학원(교육학석사)
- 2003년 8월 : 가톨릭대학교 대학원(간호학박사)
- 1981년 3월 ~ 2001년 10월 : 가톨릭대학교 성모병원 수간호사/QI 팀장
- 2001년 11월 ~ 2014년 2월 : 가톨릭대학교 가톨릭중앙의료원 국장
- 2014년 3월 ~ 현재 : 서경대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 간호마케팅, 병원관리
- E-Mail : jrhan27@sejocong.ac.kr