

진성리더십이 조직구성원의 긍정심리자본과 팀워크역량에 미치는 영향

- 종합병원 간호사를 중심으로 -

윤선화¹, 김해룡^{2*}

¹울산대학교 대학원 경영학과 박사수료, ²울산대학교 경영학부 교수

The Effects of Authentic Leadership on the Positive Psychological Capital and the Teamwork Competence

-Focusing on Nurses of General Hospitals-

Sun-Hwa Yoon¹, Hae-Ryong Kim^{2*}

¹Ph.D. Candidate, Graduate School, University of Ulsan

²Professor, School of Business Administration, University of Ulsan

요 약 본 연구는 진성리더십의 이론적 및 실무적 발전을 촉진하기 위하여 진성리더십, 긍정심리자본, 팀워크역량 간의 관계를 살펴보고 그 관계상의 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다. 실증분석을 위해 종합병원 간호사 172명을 대상으로 자료를 수집하였다. 수집된 데이터에 가설적 관계를 검증하기 위해 SPSS 21.0을 활용하여 요인분석, 상관분석, 다중회귀분석, 매개회귀분석 등을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 진성리더십은 긍정심리자본뿐만 아니라 팀워크역량에 정(+)의 관계를 가지고 있으며, 둘째, 진성리더십과 팀워크역량 사이에 긍정심리자본은 부분적인 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 진성리더십의 작업팀에 대한 긍정적인 영향을 증명해주고 있으며 간호사 조직의 효과성 제고에 실무적인 시사점을 제공한다. 마지막으로 본 연구의 한계점을 지적하고 진성리더십과 진성리더십의 작업팀 영향에 대한 미래 연구를 위한 일부 연구방향들이 제안되었다.

주제어 : 진성리더십, 팀워크역량, 긍정심리자본, 매개효과, 종합병원 간호사

Abstract This study investigated the relationship of authentic leadership(AL) with positive psychological capital(PPC) and teamwork competence(TC) and the mediation effect of PPC to facilitate theoretical and practical development of AL. For the empirical analysis, data were collected from the sample of 172 nurses working at general hospitals. Collected data were analyzed with factor analysis, correlation analysis, multiple regression analysis, mediated regression analysis using SPSS 21.0 to test the hypotheses. Results showed that the AL was positively related to the PPC as well as TC and the PPC was positively related to the TC. And further, the PPC is found as playing as a partial mediator on the relationship between the AL and the TC. These results provided the positive influence of authentic leadership on work team. Based on these results, practical implications were discussed for effectiveness of nurse organizations. Lastly, limitations were indicated and some possible directions for authentic leadership and its relationship to work team were suggested for future studies.

Key Words : Authentic leadership, Teamwork competence, Positive psychological capital, Mediation effect, General hospital nurse

*Corresponding Author : Hae-Ryong Kim(haekim@ulsan.ac.kr)

Received April 1, 2019

Revised April 29, 2019

Accepted May 20, 2019

Published May 28, 2019

1. 서론

최근 중증 질환을 가진 환자들의 증상이 매우 복잡하고 다차원적으로 전개되면서 다양한 분야의 전문 의료인들이 팀을 이루어 의료서비스를 제공하는 비중이 높아지고 있다[1]. 임상현장에서는 2명 이상의 간호사가 업무를 수행하기 때문에 효과적인 팀워크는 양질의 환자 간호 제공과 직결되는 매우 중요한 요인이 된다. 팀워크는 협력을 바탕으로 한 공동 작업으로, 구성원들 간 도움을 지원하고[2] 정보와 자원을 공유하며[3], 공동 목표를 위해 책임을 하여 협력하는 행동을 말한다[4]. 따라서 임상현장에서의 팀워크는 팀 전체의 역량뿐 아니라 간호 구성원들 개인의 역량을 발휘하는데도 적지 않은 영향을 미치기 때문에 간호사들 간의 팀워크는 매우 강조되고 있다[5].

팀워크에 관한 관심과 더불어 팀을 이끄는 리더의 자질과 행동에 대한 관심도 높아지고 있다. 상사의 리더십은 이질적 성격을 가진 구성원들로부터 적극적 업무 협조를 이끌어내고, 구성원의 다양한 의견을 적절히 조율하는데 필수적이다. 특히, 환자를 위한 최상의 의사결정을 이끌어내기 위해서는 상사의 리더십이 절실히 요구된다. 리더십이 중요하다는 인식에 따라 서번트 리더십, 카리스마 리더십, 변혁적 리더십, 윤리적 리더십 등 여러 리더십 유형에 대한 논의가 있어 왔다. 그중 변혁적 리더십과 서번트 리더십은 구성원의 행동 변화를 이끌어내는 노력이 담겨 있으나, 진성리더십과 같이 진정성을 가진 리더가 스스로 모범이 되어 구성원의 행동 변화를 이끌어낸다는 개념에 대해서는 다루지 않았다. 여기서의 진성리더십이란 투철한 자아인식을 토대로 하여 명확한 가치와 원칙을 정립하고 자신의 강점은 물론 약점까지도 구성원들과 투명하게 공유함으로써 구성원들로부터 신뢰와 존경뿐 아니라 자발적 열정도 이끌어내는 리더십을 뜻한다[6-11]. 진성리더십에서는 자기 자신에 대해 명확히 인식하고 자신의 내적 기준과 실제 상황과의 불일치를 줄이는 자기통제를 중요시 하는 등, 리더의 진정성(authenticity)을 강조하고 있다[12]. 또한, 진성리더십은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력과 같은 긍정적인 심리상태를 이끌어 낼 수 있는 것으로도 보고되고 있다[12]. 다시 말해, 진성리더십은 진정성을 바탕으로 조직 구성원의 긍정적 정서를 유발하여, 부하들로 하여금 스스로 다양한 대안을 찾으려고 하는 의지 등을 제공해주는 긍정적 효과가 있다는 것이다[6,13]. 진성리더십은 구성원의 신뢰, 감동, 희망 등의 긍정적인 심리를 고양시키며 구성원의 긍정적인 직무 태도와 행동을 변화시키는데도 매우 효과적이다[14].

따라서 진성리더십에 의해 구성원의 긍정심리자본은 향상될 것으로 예상할 수 있다. 긍정심리자본은 조직구성원이 공통 목표를 위해 적응하기 위해 역동적·상호의존적[15]으로 상호작용하는 과정이므로, 긍정심리자본을 통해 진성리더십이 조직구성원의 팀워크역량에 미치는 영향 역시 더욱 커질 것으로 판단된다. 호텔 주방장의 진성리더십에 대한 선행연구에서도 진성리더십이 팀워크 관계에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[16].

본 연구에서는 진성리더십이 긍정심리자본 및 팀워크역량에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다. 리더의 긍정적 행동 특성과 직무 및 조직 변인들 간의 관계에 대한 연구는 다수 이루어지고 있다. 하지만, 상사의 진성리더십이 부하의 팀워크역량에 그리고 부하의 긍정심리자본에 미치는 중요한 영향요인임이 밝혀지고 있음에도 불구하고, 긍정심리자본의 팀워크역량에 어떠한 영향을 주는가 또는 진성리더십과 팀워크역량의 영향관계에서 긍정심리자본이 매개 영향을 주는지에 대한 연구들은 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 병원조직, 특히 종합병원의 간호사들을 중심으로 진성리더십이 팀워크역량과 긍정심리자본에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 병원조직에서 팀워크역량은 의료서비스와 직접적으로 연결되기 때문에 병원조직에서의 진성리더십과 긍정심리자본, 팀워크역량에 대한 본 연구의 시도는 선행연구의 한계를 극복하게 하고 실제 자료의 분석과 결과의 보고는 병원조직의 의료서비스 품질 향상뿐만 아니라 조직경쟁력 제고에 기여하는 바가 클 것이다. 구체적으로, 본 연구에서는 간호사들이 지각하는 상사인 수간호사의 진성리더십이 팀을 형성하고 있는 간호사의 긍정심리자본과 팀워크역량에 미치는 영향을 분석하고 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 첫째, 리더의 진성리더십이 팀원의 긍정심리자본에 미치는 영향은 어떠한가? 둘째, 리더의 진성리더십이 팀원의 팀워크역량에 미치는 영향은 어떠한가? 셋째, 팀원의 긍정심리자본이 팀원 자신의 팀워크역량에 미치는 영향은 어떠한가? 넷째, 팀원의 긍정심리자본이 리더의 진성리더십과 팀원의 팀워크역량의 관계에서 어떤 역할을 하는가? 라는 연구 질문을 통해 연구를 진행하였다.

2. 이론적 배경

2.1 진성리더십

2008년 미국 발 금융위기가 발생했을 때 리더십 연구

자들은 도덕적 규범을 도외시하고 성과 창출만 강조하는 리더십의 오류를 공론화하였다. 윤리를 저버린 CEO들이 부도덕한 리더, 악덕 기업가 등 불신(不信)의 대명사로 지칭되게 되었고 화려한 카리스마 리더십의 환상에서 깨어나 새로운 유형의 리더십을 요구하기 시작하였다[17]. 이때 등장한 리더십이 '진성리더십(authentic leadership)'으로, 진성리더십은 21세기 새로운 리더십의 패러다임으로 주목받기 시작하였다[18]. 국내적으로는 2014년 세월호 사건을 통해 리더의 진정성이 얼마나 중요한지에 대한 사회적 공감대가 널리 확장되었다[19].

진성리더십에서의 진정성(authenticity)이란 자신의 가치, 생각, 감정, 신념을 가지고 행위를 일치시키는 것을 의미하며[20,21], 소크라테스의 핵심 철학인 내면과 외면의 자아 성찰을 통해 참된 자신의 모습을 찾아가는 것으로부터 시작된다고 한다[22]. 진성리더십은 자신이 가지고 있는 진정한 자아를 일상생활에서 자기 의지에 따라 그대로 적용하고[23] 진실함을 유지할 때 진정성이 발휘된다[6]. 진정성이 발휘된 리더십, 즉 진성리더십은 개인의 신념, 가치, 감정, 목표 등을 스스로 인식하고 내적 동기에 의해 발휘되며 개인의 가치와 일치된 행동을 통해 시작된다[6,9]. 따라서 리더 스스로 자신의 언행을 항상 인지하고, 타인의 가치관에 따른 행동에 대해 지각하며, 유연하고 높은 도덕적 특성을 내재한 사람을 진성리더십을 가진 리더로 판단할 수 있다[24].

진성리더십에 대한 선행연구에서도 진성리더십의 특성을 유사하게 정의하고 있다. 먼저 Luthans & Avolio(2003)[25]는 진성리더십을 상사와 동료의 자기인식과 자기규제를 통하여 투명한 행동과 긍정적인 자기발전을 강화해가는 과정으로 설명하였고, Shamir & Eilam(2005)[26]은 명확한 자아 개념을 통하여 자아와 일치하는 목표를 지니고 있는 리더십으로 진성리더십을 정의하였다. Walumbwa et al.(2008)[14]의 연구에서도 구성원의 자기 계발을 촉진하는 측면에서 자기인식, 내재화된 도덕 관점, 균형 잡힌 정보처리, 관계적인 투명성 등을 통하여 구성원의 긍정적인 심리 역량과 조직의 우수한 분위기를 증진시켜주는 리더의 행동양식으로 진성리더십을 정의하고 있다. 종합하면, 자기인식, 자기규제, 내재화된 도덕관념을 진성리더십의 특징으로 볼 수 있고 진성리더는 이러한 특성을 지니고 있는 사람이고 할 수 있다. 그리고 진성리더는 자신의 스타일이나 리더의 기능에 주목하기보다는 리더 자신의 가치와 품성을 중요시한다. 또한 자신에게는 영혼의 종소리를 들려주는 동시에 구성원들에게는 한결같이 마음을 따뜻하게 만들어줄 수

있는 스토리를 가지고 있다. 이는 어떤 상황과 어려움 속에서도 그것을 극복하며 세상에서 가치를 발휘하는 사람이라고 할 수 있으며, 자기 자신에게 진솔하고 거짓됨이 없는 이러한 사람을 진성리더로 언급하고 있다. 또한 진성리더십을 가진 리더는 삶의 목적을 설정하고 이를 바탕으로 현재를 반성하고 살피며 실천하는 사람이라 할 수 있다[22].

진성리더십의 구성요인에 대해 연구자마다 다소 차이가 있지만[23,25] 진성리더십은 크게 자아인식, 내면화된 도덕적 관점, 균형잡힌 정보처리, 관계의 투명성으로 구성된다. 먼저, 자아인식(self-awareness)은 중요한 일에 대해서 자기 뜻을 다시 고려해 볼 수 있는 능력을 의미한다[14]. 자아인식은 자신의 강점과 약점, 자아의 다면성을 정확하게 인지하고 다른 사람들에게 자신이 영향력이 있음을 인지하는 것이다[27]. 두 번째, 내재화된 도덕적 관점(internalized moral perspective)은 사회적 압력에도 내재화된 가치나 윤리적 기준에 일치되게 행동하고, 의사결정으로 표현하는 것을 뜻한다[22]. 진성리더들의 행동은 그들의 신념, 도덕 기준과 일치하기 때문에[28], 진성리더십에서 윤리와 도덕, 즉 긍정적인 도덕 관점이 핵심이다[25]. 세 번째, 균형 잡힌 정보처리(balanced processing of information)는 리더가 의사결정을 내리기 전에 관련된 모든 자료를 선입견이나 편견 없이 객관적으로 분석하는 능력과 다른 사람들의 다양한 관점과 의견들을 수용하는 능력을 의미한다[27]. 마지막으로, 관계의 투명성(relational transparency)은 진정성 있는 자아를 타인에게 보여 주며, 부적절한 감정의 표현을 최소화하려 노력하고 동시에 진실함을 바탕으로 신뢰를 높이는 것이다[23]. 관계의 투명성은 솔직한 대화와 자신에 관한 정보를 포함하고 있기 때문에 리더가 구성원에 대해 알고 의견과 생각을 수용할수록 신뢰성과 개방성, 생각과 감정을 공유하는 수준이 더 높아지는 것으로 나타났다[12]. 이들 4가지 하위요인들은 독립적으로 기능하기보다는 진성 리더십의 구성요인으로 상호작용할 때가 의미 있다[29].

2.2 긍정심리자본

긍정심리자본은 긍정조직 행동의 연구와 더불어 발전된 개념으로, 구성원들이 개개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 의미한다[30]. 긍정심리자본은 '긍정심리학(positive psychology)'이란 분야에서 나온 개념이며 [31,32], Luthans가 대표적 학자로, 그의 연구에서 긍정적 조직행동(positive organizational behavior: POB)

이라는 관련 개념을 통해 성과 개선을 가능하게 하는 긍정적 심리자본을 측정·개발·관리 할 수 있다고 주장하였다[33]. 긍정심리자본은 구성원의 심리적 강점을 바탕으로 하며, 구성원의 복합적인 긍정적 심리상태를 의미한다[34]. 결과적으로 긍정심리자본은 목표 달성과 성과 향상을 위해 변화가 가능한 긍정적 심리적 상태에 관심을 가지고 있는 것이다[35].

긍정심리자본은 일상 또는 도전 상황에서 자기 자신을 이끄는 긍정적 심리적 메커니즘으로, 긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망 복원력 네 가지의 구성개념으로 설명된다[36]. 긍정심리자본을 구성하고 있는 긍정적 심리적 변수 중 자기효능감은 도전적인 업무를 성공적으로 마칠 수 있는 자신감이며, 낙관주의는 현재와 미래의 성공에 관한 긍정적 귀인, 희망은 목표를 바라보고 필요에 따라 성공을 위한 목표 경로를 재설정하는 것을 말한다. 그리고 복원력은 문제와 역경에 직면했을 때 성공을 위해 견디고 다시 일어서는 것을 의미한다[36]. 긍정심리자본은 이들 네 가지 구성개념들이 개별적으로 나타나기 보다는 상호 복합적으로 작용할 때 영향력을 기대할 수 있다[19,37].

2.3 팀워크역량

팀워크는 팀 구성원이 공통목표를 성취하기 위해 각자의 역할에 따라 책임을 다하고 힘을 합하여 서로 돕는 행동이며[38], 공동 목표달성을 위해 구성원 간 정보를 공유하고 원활한 의사소통의 개발을 통해 행동을 조정하여 유지하는 상호작용이라고 할 수 있다[3,39]. 따라서 병원에서의 팀워크는 상호보완적인 지식 배경과 기술을 가진 두 명 이상의 의료 전문가가 환자의 건강관리를 목표로 의사소통에 따른 정보공유를 통해 의료행위를 조정하는 상호작용이라고 설명할 수 있다.

일반적으로 역량은 개인·집단·조직이 잘하는 것을 의미하며, 구성원이 과업 수행을 위해 갖추어야 할 질적 지식·기능·특징·속성을 말한다[40]. 그리고 역량은 지식이나 기술적 측면 외에 동기과 태도 및 성격이 포함된 종합적인 개념으로 사용되고 있으며, 높은 성과를 달성하기 위한 핵심적인 특성으로 꼽히고 있다[41]. 이와 같은 역량의 정의를 바탕으로 했을 때, 팀워크역량은 팀이 고 성과를 달성하는데 기여한 팀원의 내재적인 특징이라고 말할 수 있다. 팀워크역량은 개인의 개별적인 역량과 비슷해 보이지만 성과의 기여가 개인 수준이 아니라 집단 수준에 관여한다는 점에서 일반 역량과는 다른 측면이 있다[42].

여러 선행연구에서는 팀워크역량을 조직 공동의 목표를 달성하기 위하여 조직구성원들 간에 상호작용하고 협업하는데 필요한 인지, 태도, 행동 등으로 정의하고 있으며[41,43,44], Chung & Chang[45]의 연구에서도 팀워크역량에 대해 공동의 가치 있는 목표를 달성하기 위해 상호의존적 활동과 구조적 의사소통을 활용하여 정보 등을 공유하고 협력하는 과정이라고 정의하고 있다. 팀워크역량에서는 개인 역량과는 다르게 호혜적 관계를 바탕으로 한 상호의존과 협업을 보다 강조하고 있는 것이다. 특히 의료 환경에서는 환자 간호라는 업무의 특성상 동시에 많은 업무를 처리해야 하고 필요한 모든 간호를 혼자서는 제공할 수 없다. 따라서 팀 구성원 간 상호지지와 협력을 통해 팀워크를 발휘하는 것이 매우 중요하다. 팀워크를 통해 팀 구성원의 동기와 잠재력뿐 아니라 간호사 개인의 역량발휘에 긍정적 영향을 미쳐 직무만족을 높이는 요인이 될 수 있도록 해야 한다[46].

팀워크는 인간관계적 팀워크와 기능적 팀워크로 구분하여 설명되기도 한다. Yoon[38]의 연구에서는 호텔직원의 팀워크를 인간관계적 팀워크와 기능적 팀워크로 구분하여 설명하고 있다. 우선 인간관계적 팀워크는 구성원들이 상호 간 신뢰를 토대로 서로에게 관심을 가지고 대화·교류하는 과정을 말하며, 구성원 간의 평등성, 이해성, 신뢰성, 인간존중, 관심성, 교류성 등을 구성요소로 들 수 있다. 기능적 팀워크는 구성원들이 조직의 목표를 달성하고 주어진 과업을 수행하기 위해 책임감과 능력을 갖추고 조직의 목표를 공유하고 상호의존하며 협업하는 과정을 말하며 의사소통, 공동목표, 공유성, 상호의존성, 교환성 등을 구성요소로 들 수 있다. 해당 연구에서는 비록 팀워크를 구분하고 있지만 인간관계적 팀워크와 기능적 팀워크의 수준은 각각 높으면서도 하나로 통합되어야 한다고 주장한다[38]. 해당 연구의 팀워크 구분은 특정 분야에 따른 구분이기 때문에 일반적 경향으로 보기 어려울 수 있다. 하지만, 팀워크의 특성을 보다 세밀하게 본다는 측면에서 의미가 있다.

3. 연구가설

3.1 진성리더십과 긍정심리자본의 관계

진성리더십은 자아인식과 내재화된 도덕적 관점을 통한 긍정적 자기개발을 노력하는 리더의 특성을 말한다. 진성리더십이 있는 리더는 균형 잡힌 정보처리와 수용력,

타인과의 긍정적 관계를 중시하는 사람으로, 명확한 자아 인식을 바탕으로 구성원과 함께 일하는 리더라고 할 수 있다[14]. 이러한 진성리더십은 긍정심리자본과 연결되어 있으며 인내, 긍정적 마음, 자신감, 희망 등을 기초로 한다[6,25]. 선행연구를 살펴보면, Gardner et al.[12]은 진성리더가 다른 사람들에게 자기 존중감과 낙관주의, 신념과 희망, 복원력 등과 같은 긍정적인 심리상태를 촉진해준다고 주장하고 있다. 그리고 Woolley[47]의 연구에서는 진성리더십이 구성원들의 긍정심리자본을 향상시키면서, 긍정적인 업무환경이 진성리더십과 구성원들의 긍정심리자본 간 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 그리고 Avolio et al.(2004)[24]의 연구에서는 진성리더십이 조직성과와 경쟁력을 높일 수 있는 긍정심리자본을 강화한다면, 진성리더는 자신과 구성원들 스스로 긍정심리자본을 만들어낼 기회를 제공해줄 수 있다고 하였다. 국내에서도 많은 연구자가 진성리더십이 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다[30,48,49]. 이러한 선행연구를 바탕으로 진성리더십은 조직구성원의 긍정심리자본에 영향을 미치는 것으로 판단되며, 이를 검증하기 위해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 진성리더십은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 진성리더십과 팀워크역량의 관계

진성리더십은 리더 개인의 신념, 가치 및 긍정적 역량을 중시하며, 구성원과의 밀접한 관계의 형성과 조직구성원의 긍정적인 변화를 이끌어 내어 팀의 합의된 목표를 달성하는데 영향을 준다는 주장이 나오고 있다. 여러 선행연구에서도 리더십과 팀워크 간에 긍정적 관계가 있는 것으로 설명하고 있다.

먼저, Kim[16]의 연구에서는 셰프의 진성리더십과 팀워크에 미치는 영향은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 진정성을 바탕으로 한 셰프는 조리사들 각자에게 도덕적이고 긍정적인 분위기를 형성하여 조직구성원들 간에 팀워크를 높이게 하는 것이다[16]. 다음으로 Nam & Lee[50]의 연구에서는 학년 부장교사의 리더십의 같은 학년 팀워크에 미치는 효과는 유의한 것으로 나타났으며, 특급호텔 근무자를 대상으로 한 Ko[51]의 연구에서도 서번트 리더십이 구성원의 팀워크에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더불어, 특급호텔의 와인 바 근무자를 대상으로 한 Kim[52]의 연구에서는 셀프

리더십이 팀워크에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

선행연구를 통해 확인할 수 있는 것은 리더십은 팀워크에 긍정적 요소라는 점이다. 특히 선행연구의 리더십들은 구성원들의 가치를 인정하면서 구성원 스스로 변화하고 자기개발 할 수 있도록 이끌어 주는 성격을 공통적으로 가지고 있다. 진성리더십 역시 긍정적 심리역량과 도덕적 분위기를 통해 리더와 구성원들이 긍정적 자기개발을 촉진한다는 점에서 유사성을 가지고 있다. 상사의 도덕적이고 진실된 행동을 바탕으로 하는 진성리더십은 조직구성원들에게 팀워크역량을 증대시킬 가능성이 충분하다고 판단할 수 있다. 따라서 선행연구를 바탕으로 진성리더십이 조직구성원의 팀워크역량에 미치는 영향을 살펴보기 위해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 진성리더십은 팀워크역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 긍정리더십과 팀워크역량의 관계

긍정심리자본의 수준이 높은 사람은 긍정적 감정을 활용하여 구성원이 과업과 인간관계에서 발생하는 갈등들을 얼마나 잘 극복하고 서로 간에 상호작용을 하는지에 따라 달라질 수 있다. 이런 점에서 긍정심리자본이 조직구성원 간의 갈등을 줄이고 적극적 참여를 이끌어냄으로써 팀워크역량에 영향을 친다고 유추할 수 있다[42].

Avey와 동료들[53]이 시행한 실증적인 연구에 따르면 긍정심리자본 수준이 높은 사람들은 동료의 과중한 업무에 자발적으로 협력하고, 동료들의 문제를 자기의 일처럼 여겨 해결하고자 노력하며, 팀이나 부서 행사에 적극적으로 참여하는 행태를 보이는 것으로 나타났다. Youssef & Luthans[54]의 연구에서는 긍정심리자본은 종업원의 행복과 만족, 몰입 등 여러 성과에도 긍정적인 영향을 준다고 하고 있다. 선행연구에서도 긍정심리자본은 구성원의 협력과 몰입에 영향을 미치는 요소라는 점을 제시하고 있다.

이러한 선행연구들을 바탕으로 긍정심리자본이 팀워크역량에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3 : 긍정심리자본은 팀워크역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.4 긍정심리자본의 매개효과

긍정심리자본에 대한 기존 연구들은 선행연구에 대한 고찰과 결과변수에 대한 검증에 초점을 맞춰왔다. 하지만 최근 들어서는 긍정심리자본의 매개 역할과 결과변수 간 인과관계에 대한 연구까지 확장되고 있음을 확인할 수 있다.

진성리더십과 결과변수 간의 관계에서 매개변수에 대한 국외 선행 연구들을 살펴보면, Walumbwa와 동료들[55]의 연구에서는 긍정심리자본이 진성리더십과 조직시민행동 및 성과 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났고, 33개 기업을 대상으로 한 Rego와 동료들[56]의 연구에서도 종업원들의 긍정심리자본이 진성리더십과 종업원들의 창의성 간 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 긍정심리자본이 리더십 발휘와 영향에서 긍정적 매개 역할을 하고 있는 것이다.

국내 연구를 살펴보면, Hong[57]는 진성리더십과 조직효과성(직무만족과 조직몰입, 조직시민행동)의 관계에서 긍정심리자본이 매개역할을 하는 것을 밝혀냈다. Kim & Chang[49]도 진정성 리더십과 정서적 몰입의 관계에서 긍정심리자본이 부분매개 역할을 한다고 하였다. 또한 Ahn & Han[31]는 긍정심리자본이 진정성 리더십과 직무만족의 관계에서 매개 역할을 하는 것으로 연구하였다. Nam[50]은 외식산업 관리자들을 대상으로 한 연구에서 진성리더십이 긍정심리자본을 매개로 하여 조직몰입과 조직시민행동에 효과를 보인다고 증명하였다.

이상의 선행연구를 토대로 본 연구에서는 진성리더십이 조직 구성원들의 팀워크역량에 미치는 영향을 알아보고, 긍정심리자본이 두 변수의 관계에서 매개 역할을 하는지 다음과 같은 가설을 설정해 확인하고자 하였다.

가설 4 : 긍정심리자본은 진성리더십과 팀워크역량의 관계를 매개할 것이다.

이상의 가설들을 연구모형으로 제시하면 다음 Figure 1과 같다.

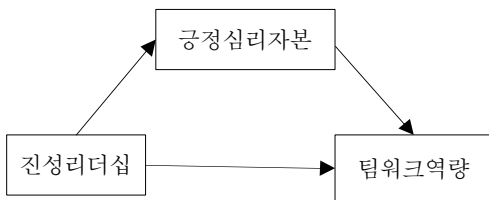


Figure 1. Research Model

4. 연구방법

4.1 연구대상

본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 위하여 광역자치단체의 상급종합병원 한 곳과 세 곳의 종합병원을 중심으로 설문지 200부를 배포하여 176부를 회수하였으며, 불성실하거나 설문항목에 기재가 빠진 4부를 제외한 172부를 본 연구 분석에 사용하였다. 최종 선택된 설문지를 가지고 SPSS 21.0을 이용하여 분석하였다.

4.2 변수의 측정

본 연구에 사용된 변수는 리커트 방식의 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 활용하여 측정되었다.

4.2.1 진성리더십

독립변수인 진성리더십은 긍정적 자기계발을 이루면서 구성원들과 함께 일하는 리더를 말하며, 높은 자아인식과 관계적 투명성, 균형 잡힌 정보처리, 내면화된 도덕성을 장려하기 위한 긍정적 심리수용력과 긍정적 윤리 분위기 모두를 촉진하는 리더의 행동패턴으로 정의된다[14].

본 연구에서는 Walumbwa et al.[14]이 개발하고 신뢰도 및 타당도가 이미 검증된 진성리더십 설문지(Authentic Leadership Questionnaire: ALQ)를 진성리더십 측정 방법으로 이용하였다. 진성리더십 설문문항은 간호조직에 맞게 수정·보완하였으며, 진성리더십의 구성요소인 자아인식(4문항), 관계적 투명성(5문항), 내면화된 도덕관점(4문항), 균형적인 정보처리(3문항)에 대해 총 16문항으로 구성되어 있다.

4.2.2 팀워크역량

종속변수인 팀워크역량은 팀 지식과 팀 기능, 팀 태도 등 세 가지를 포함하는 개념으로서, 팀이 뛰어나거나 탁월한 성과를 산출해내는 데 기여할 수 있는 집단 수준에서의 핵심 요소를 가리킨다. 즉 팀워크역량은 공동의 목표를 달성하고자 상호보완적 태도로 지식과 정보 및 아이디어를 공유하는 의사소통을 통해 책임감을 느끼며 업무를 수행하는 상호의존적인 관계를 유지·협력하는 과정으로 정의된다[45].

본 연구에서는 팀워크역량에 대해 Hatcher & Rose(1991), Yoon[38,44] 등의 연구를 토대로 재정리한 Chung & Chang[45]의 연구에서 이용된 측정 도구를 택하였다. 본 연구를 위한 팀워크역량 문항은 인간관계적 팀워크역량(8문항), 기능적 팀워크역량(9문항)에 대해 총 17문항으로 구성되어 있다.

4.2.3 긍정심리자본

매개변수인 긍정심리자본은 자기개념을 어떤 상황에서도 긍정적인 차원으로 이끌어주는 희망과 낙관주의, 복원력과 자기 효능감 등으로 구성된 복합적 하위 변수를 통합한 개념이다. 즉 개발이 가능한 구성원들의 긍정적인 심리상태로 정의된다[36,48,59].

본 연구에서 이용한 긍정심리자본의 측정도구(Psychology Capital Questionnaire: PCQ)를 활용 할 것이다. 해당 측정도구는 이미 Luthans, Youssef & Avolio[59] 등과 같은 다양한 연구자들이 신뢰도와 타당도를 검증된 도구이다. 본 연구에서 긍정심리자본에 대한 문항은 총 24문항으로 희망 6문항, 자기효능감 6문항, 복원력 6문항, 낙관주의 6문항으로 구성되어 있다.

Table 1. Exploratory factor analysis

Variables	Teamwork Competence	Authentic Leadership	Positive Psychological Capital 1	Positive Psychological Capital 2	Cronbach's α
Authentic Leadership-15		.816			.921
Authentic Leadership-16		.766			
Authentic Leadership-12		.751			
Authentic Leadership-13		.746			
Authentic Leadership-14		.734			
Authentic Leadership-7		.702			
Authentic Leadership-11		.663			
Authentic Leadership-9		.691			
Authentic Leadership-4		.691			
Authentic Leadership-3		.683			
Authentic Leadership-2		.670			
Positive Psychological Capital1-7			.758		.890
Positive Psychological Capital1-8			.740		
Positive Psychological Capital1-10			.736		
Positive Psychological Capital1-9			.734		
Positive Psychological Capital1-11			.718		
Positive Psychological Capital1-6			.687		
Positive Psychological Capital1-5			.645		
Positive Psychological Capital1-4			.620		
Positive Psychological Capital1-15				.737	.855
Positive Psychological Capital1-16				.724	
Positive Psychological Capital1-22				.644	
Positive Psychological Capital1-21				.629	
Positive Psychological Capital1-24				.546	
Positive Psychological Capital1-17				.525	
Teamwork Competence-11	.818				.937
Teamwork Competence-12	.817				
Teamwork Competence-14	.797				
Teamwork Competence-15	.752				
Teamwork Competence-10	.751				
Teamwork Competence-16	.734				
Teamwork Competence-13	.724				
Teamwork Competence-9	.699				
Teamwork Competence-17	.680				
Teamwork Competence-7	.626				
Teamwork Competence-2	.550				
Eigen Value	6.831	6.409	5.019	3.393	
% Variance	18.976	17.802	13.942	9.425	
% Accumulate Variance	18.976	36.778	50.720	60.145	

5. 분석결과

5.1 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구는 진성리더십과 팀워크역량 간의 관계를 분석하기에 앞서 연구변수들의 신뢰도와 타당도 검증을 하였다. 신뢰성의 측정방법으로 Cronbach's α 계수를 활용한 내적 일관성 분석방법(internal consistency reliability)을 이용하였고, 타당성의 측정방법으로는 가장 많이 활용되고 있는 베리맥스 회전방법을 포함한 주성분 분석(principal component analysis)을 이용하였다.

연구변수들의 신뢰도와 타당도 분석 결과는 다음 Table 1과 같다. 측정 도구의 신뢰도에서는 Nunnally(1978)가 제안한 기준 0.6을 충족하였다. 측정 도구의 타당성은 고유값(eigenvalue) 1인 이상인 요인과 요인적재값(factor loading) 0.5를 기준으로, 요인적재치가 낮은 문항을 제외했다. 요인분석 결과, 진성리더십의 4개 구성 요인과 팀워크역량의 2개 구성 요인은 각각 하나의 성분으로 묶여서 나타났는데 반해 긍정심리자본은 4개의 요인이 2개의 성분이 나타나고 있다. 희망과 자기효능감이 하나로 묶였고 복원력과 낙관주의가 하나로 묶여서 총 2개의 성분으로 구분되어 있음을 알 수 있다.

5.2 변수의 기술적 통계 및 상관관계

가설검증에 앞서, 요인분석을 통해 추출된 각 변수들 간의 관계가 어떤 방향이며 어느 정도의 상관성을 갖는지를 알아보기 위해 상관관계 분석을 하였다. 가설검증에 사용될 연구변수 간의 상관관계를 살펴보면 Table 2와 같다.

상관 분석 결과, 각 변수들 간의 상관성은 매우 높은 것으로 나타났다. 진성리더십, 희망/자기효능감, 복원/낙관주의, 팀워크역량 등의 주요 변수들은 모두 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5.3 가설검증

본 연구는 진성리더십이 긍정심리자본과 팀워크역량에 미치는 영향관계에 대한 가설들을 검증하는데 있어 긍정심리자본의 하위차원들 즉, 희망/자기효능감과 복원력/낙관주의와 팀워크역량에 대한 가설적 관계를 검증하고자 한다.

5.3.1 가설 1 검증 : 진성리더십과 긍정심리자본

가설 1은 진성리더십이 긍정심리자본에 미치는 영향관계에 의해 수립되었다. Table 3은 진성리더십이 긍정심리자본 하위차원들과의 영향에 관한 가설 관계를 검증하기 위하여 실시한 회귀분석 결과이다. 먼저, 희망/자기효능감에 대한 진성리더십이 미치는 영향을 분석한 결과로, 통제변수와 연구변수를 모두 포함하는 회귀분석 결과는 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하고, 희망/자기효능감에 26.6%(R^2) 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함하는 모형에서는 설명력(R^2)이 18.8%로 나타나 진성리더십이 모형에 추가된 경우에는 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 설명력이 7.8% 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 그리고 진성리더십은 희망/자기효능감에 대하여 유의한 정(+의 방향의 회귀계수($\beta = .291, p < 0.001$))를 보여주고 있어서 가설 1을 지지하는 것을 확인할 수 있다.

복원력/낙관주의에 대한 진성리더십이 미치는 영향을 분석한 결과, 통제변수와 연구변수를 모두 포함하는 회귀분석 결과는 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하고 복원력/낙관주의를 29.2%(R^2) 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함하는 모형에서는 설명력(R^2)이 18.4%로 나타나고 있어서, 진성리더십이 추가된 모형이 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 설명력이 10.8% 높은 것을 확인할 수 있다. 그리고 진성리더십은 복원력/낙관주의에 대하여 유의한 정(+의 방향의 회귀계수($\beta = .342, p < 0.001$))를 보여주고 있어 가설 1을 지지하고 있음을 확인할 수 있다.

Table 2. Correlation analysis of variables

	M	SD	1	2	3
1	3.82	.56			
2	3.24	.52	.316***		
3	3.58	.58	.418***	.573***	
4	3.83	.54	.431***	.477***	.619***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

1=Authentic Leadership, 2=Positive Psychological Capital(Hope/Efficacy), 3=Positive Psychological Capital(Resilience/Optimism), 4=Teamwork Competence

Table 3. Regression analysis of Hypothesis 1

	Regression(Positive Psychological Capital)			
	Hope/Efficacy		Resilience/Optimism	
	Standard Regression Coefficient	t-value	Standard Regression Coefficient	t-value
Control variable:				
Gender	.015	.592	.032	.478
Work experience	.234**	2.627	.026	.291
Age	.178	1.757	.323**	3.239
Final education	.116	1.537	-.054	-.726
Current position	-.088	-.870	.031	.314
Department	-.110	-1.557	-.159**	-2.280
Independent variable:				
Authentic Leadership	.291***	4.171	.342***	4.990
Control variable R ²	.188		.184	
Control+Independent variable R ²	.266		.292	
ΔR ²	.078		.108	
F	8.495***		9.640***	

+ :p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

5.3.2 가설 2 검증 : 진성리더십과 팀워크역량

가설 2는 진성리더십이 팀워크역량에 미치는 영향관계에 의해 수립되었다. Table 4는 팀워크역량 영향에 관한 가설 관계를 검증하기 위하여 실시한 회귀분석 결과를 보여준다. 먼저, 회귀식은 진성리더십이 팀워크역량에 대한 영향의 분석결과를 보여준다. 팀워크역량에 대한 진성리더십이 미치는 영향을 분석한 결과, 통제변수와 연구변수를 모두 포함하는 회귀분석 결과는 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하고, 팀워크역량을 22.5%(R²) 설명해주고 있다. 그러나 통제변수만을 포함하는 모형에서는

설명력(R²)이 8.1%로 나타나 진성리더십이 모형에 추가된 경우 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 설명력이 14.4% 증가하였다. 진성리더십은 팀워크역량에 대하여 유의한 정(+)의 방향의 회귀계수($\beta = .396, p < 0.001$)를 보여주어 가설 2를 지지하는 것을 확인할 수 있다.

5.3.3 가설 3 검증 : 긍정심리자본과 팀워크역량

가설 3은 긍정심리자본이 팀워크역량에 미치는 영향관계에 대한 내용이다. Table 5는 긍정심리자본의 하위차원들과 팀워크역량의 영향에 관한 가설관계를 검증하

Table 4. Regression analysis of Hypothesis 2

	Regression(Teamwork Competence)	
	Standard Regression Coefficient	t-value
Control variable:		
Gender	.005	.074
Work experience	.010	.113
Age	.199	1.913
Education	.014	.175
Current position	-.008	-.075
Department	.016	.215
Independent variable:		
Authentic Leadership	.396***	5.523
Control variable R ²	.081	
Control+Independent variable R ²	.225	
ΔR ²	.144	
F	6.797***	

+ :p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Table 5. Regression analysis of Hypothesis 3

	Regression(Teamwork Competence)			
	Model 1		Model 2	
	Standard Regression Coefficient	t-value	Standard Regression Coefficient	t-value
Control variable:				
Gender	-.029	-.438	-.025	-.393
Work experience	-.095	-1.043	.002	.024
Age	.106	1.038	.010	.098
Education	-.045	-.597	.042	.587
Current position	.105	1.058	.030	.315
Department	.048	.676	.089	1.320
Independent variable:				
Hope/Efficacy	.482***	6.508		
Resilience/Optimism			.569***	8.142
Control variable R ²	.081		.081	
Control+Independent variable R ²	.269		.345	
ΔR ²	.188		.264	
F	8.638***		12.359***	

+ :p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

기 위하여 실시한 회귀분석 결과를 보여준다. 먼저, Model 1은 긍정심리자본-희망/자기효능감이 팀워크역량에 대한 영향의 분석결과를 보여준다. 팀워크역량에 대한 희망/자기효능감이 미치는 영향을 분석한 결과, 통제변수와 연구변수를 모두 포함하는 회귀분석 결과는 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하고 팀워크역량을 26.9%(R²) 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함하는 모형에서는 설명력(R²)이 8.1%로 나타났지만, 진성리더십이 모형에 추가되면서 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 설명력이 18.8% 증가하였다. 긍정심리자본-희망/자기효능감은 팀워크역량에 대하여 유의한 정(+)의 방향의 회귀계수($\beta = .482, p < 0.001$)를 보여주고 있어 가설 3을 지지하는 것을 확인할 수 있다.

다음 Model 2는 팀워크역량에 대한 복원력/낙관주의가 미치는 영향을 분석한 결과이다. 통제변수와 연구변수를 모두 포함하는 회귀분석 결과는 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하고 팀워크역량을 34.5%(R²) 설명해주고 있다. 진성 리더십이 모형에 추가된 경우, 통제변수만을 포함한 회귀분석 결과(설명력 8.1%)에 비하여 설명력이 26.4% 증가하였다. 긍정심리자본-복원력/낙관주의와 팀워크역량 간 관계는 유의한 정(+)의 방향의 회귀계수($\beta = .569, p < 0.001$)를 나타내고 있어 가설 3을 지지하는 것을 확인할 수 있다.

5.3.4 가설 4검증 : 긍정심리자본의 매개효과

본 연구는 진성리더십과 팀워크역량 사이의 긍정심리자본 매개역할에 관한 가설들을 검증하기 위해서 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개 회귀분석(three-step mediated regression analysis)을 실시하였다. 3단계 회귀분석 절차와 조건은 다음과 같다. 1단계는 독립변수를 매개변수에 회귀시키고 독립변수는 유의한 영향을 미쳐야 하고, 2단계는 독립변수를 종속변수에 회귀시키고 독립변수는 유의한 영향을 미쳐야 한다. 마지막으로 3단계는 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다. 독립변수가 오직 매개변수를 통해서만 종속변수에 영향을 주게 되어 독립변수의 종속변수에 대한 직접 효과가 유의하지 않는 경우는 완전한 매개효과(perfect mediating effect)를 갖게 된다. 반면, 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 3단계 회귀분석 때에 2단계 회귀분석 때보다 작은 경우는 부분매개효과(partial mediating effect)를 갖게 된다.

진성리더십과 팀워크역량의 관계에서 긍정심리자본의 매개작용을 살펴보면 Table 6과 같다. 1단계에서는 진성리더십은 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .291, p < 0.001, = .342, p < 0.001$), 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 1단계 조건이 충족되었다. 2단계인 진성리더십이 팀워크

Table 6. Regression analysis of Hypothesis 4

	Regression 1 (Positive Psychological Capital)	Regression 1 (Positive Psychological Capital)	Regression 2 (Teamwork Competence)	Regression 3 (Teamwork Competence)
	Hope/Efficacy	Resilience/ Optimism	Teamwork Competence	Teamwork Competence
	Standard Regression Coefficient	Standard Regression Coefficient	Standard Regression Coefficient	Standard Regression Coefficient
Control variable:				
Gender	.015	.032	.005	.011
Work experience	.234**	.026	.010	-.021
Age	.178	.323**	.199	.027
Education	.116	-.054	.014	.008
Current position	-.088	.031	-.008	.001
Department	-.110	-.159**	.016	.099
Independent variable:				
Authentic Leadership	.291***	.342***	.396***	.198**
Hope/Efficacy				.167*
Resilience/Optimism				.446***
Control variable R ²	.188	.184	.081	.089
Control+independent variable R ²	.266	.292	.225	.447
ΔR ²	.078	.108	.144	.358
F	8.495***	9.640***	6.799***	14.531***

+ :p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

역량에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .396, p < 0.001$) 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 2단계 조건이 충족되었다. 마지막 3단계에서는 독립변수인 진성리더십과 매개변수인 긍정심리자본-희망/자기효능감, 복원력/낙관주의 변수를 동시에 투입한 결과, 독립변수인 진성리더십이 팀워크역량에 진성리더십과 긍정심리자본-희망/자기효능감, 복원력/낙관주의를 동시에 회귀한 가운데 유의한 영향($\beta = .198, p < 0.01, \beta = .167, p < 0.05, \beta = .446, p < 0.001$)을 미치는 것으로 나타났으며, 진성리더십의 영향은 감소한 것으로 나타나고 있다($\beta = .397, p < 0.001 \rightarrow \beta = .198, p < 0.001$). 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다는 3단계 조건이 충족된 것이다. 따라서 긍정심리자본은 진성리더십과 팀워크역량 간 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 확인되었고, 가설 4는 지지되었다.

6. 토의 및 결론

6.1 연구결과의 요약 및 해석

본 연구는 병원조직 내에 팀 조직에서 발생하는 팀워

크에 초점을 두고, 팀워크에 영향을 미치는 리더십과 긍정심리자본에 관심을 집중하였다. 이를 위해 상사의 진성리더십, 긍정심리자본과 팀워크역량에 대한 선행연구를 고찰하고 이를 토대로 가설을 설정하고 실제 증거를 찾아 분석을 실시하였다.

설정된 연구 가설을 검증하기 위하여 광역자치단체 상급종합병원 한 곳과 세 곳의 종합병원에 소속된 172명의 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 자료에 대한 통계처리는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였으며 설문대상자의 일반적 특성을 파악하기 위한 빈도분석(frequency analysis), 측정 도구의 타당도를 분석하기 위하여 요인분석(factor analysis), 변수 간의 관련성을 확인하기 위한 상관관계 분석(correlation analysis), 그리고 가설검증을 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)과 매개회귀분석(mediated regression analysis)을 실시하였다.

본 가설검증을 통해 얻은 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 진성리더십은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 진성리더십은 팀워크역량에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 긍정심리자본은 팀워크역량에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 상사의 진성리더십과 팀워크역량

에 대한 긍정심리자본의 매개 효과를 검증한 결과, 부분적 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구발견들은 학문적 및 실무적 관점에서 그 의미를 해석해볼 수 있을 것이다. 첫째, 본 연구는 선행연구에서 제시된 진성리더십과 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 결과를 실증적으로 뒷받침해 주었다[31,32,48,49]. 분석 결과를 간호 인력과 연계한다면, 수간호사의 진성리더십 발휘는 부하들의 긍정심리자본을 강화시켜 긍정적 행동을 유발할 수 있을 것이라는 설명이 가능해진다. 따라서 병원 내 간호팀의 상사인 수간호사가 자신의 진성리더십 역량을 더욱 강화하고, 부하들에게 역량을 발휘할 수 있도록 병원 경영자들은 관심을 가져야 할 것으로 보인다.

둘째, 본 연구의 결과는 상사의 자기인식과 높은 도덕성을 바탕으로 투명하고 공정하게 정보를 처리하고 관계를 유지해 가는지를 지적하는 것은 부하의 팀워크역량에 긍정적 영향을 끼칠 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시된 웨프의 진성리더십이 팀워크에 미치는 영향을 분석한 Kim과 동료들(2014)[16]의 연구결과와 유사한 것이며, 서번트 리더십의 하위요인인 비전 제시, 공동체 형성 요인이 팀워크에 정(+)의 영향을 미치는 Ko와 동료들(2010)[51]의 연구결과와도 유사한 맥을 가진다고 할 수 있다. 본 연구 결과를 바탕으로 볼 때, 병원 조직에서 진성리더십을 적극적으로 실천할 수 있는 다양한 대책을 마련한다면 팀워크역량에 적극적으로 기여할 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 간호사 양성 및 보수과정에서의 체계적인 교육과 함께 맞춤형 교육기법을 개발하여 리더들이 진성리더십을 갖추고 제대로 발휘할 수 있도록 지원하는 노력이 필요하다.

셋째, 본 연구에서 긍정심리자본은 희망/자기효능감과 복원력/낙관주의의 두 가지 하위요인으로 구분되었으며 두 하위요인들 모두는 팀워크역량에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부하가 긍정심리자본이 높을수록 팀 조직에서 팀워크역량에 영향을 준다는 것이다. 이러한 결과는 직무에 대한 자신감을 제공하는 긍정심리자본이 자신의 역량을 최대한으로 발휘할 수 있도록 동기를 부여함으로써 팀워크역량에 긍정적 영향을 준다는 Klimoski & Mohammed(1994)[60]의 연구결과와 일치한다. 또한 이러한 연구 결과는 긍정심리자본이 조직유효성과 직무성과와 팀워크에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구[42,61] 결과와도 맥락을 같이 한다. 따라서 병원 조직은 조직구성원 즉, 간호사의 긍정심리자본을 향상할 수 있는 프로그램을 적극적으로 개발하고 이를 적용하는

대책을 마련할 필요가 있을 것이다. 또한, 병원의 수간호사들이 병원 환경에 제대로 적응하고 부하들이 자신들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 긍정적인 조직행동을 장려하고 정착시킬 수 있는 팀 문화 조성에 관심을 가져야 한다.

넷째, 본 연구 결과는 상사인 수간호사의 진성리더십이 부하의 팀워크역량을 직접적으로 높일 뿐 아니라 진성리더십이 긍정심리자본을 증가시킴으로써 팀워크역량을 높인다는 것을 의미한다. 이를 통해 부하의 팀워크역량을 증가시키기 위해서는 상사의 진성리더십을 향상하는 것도 중요하지만 부하의 긍정심리자본에 초점을 둔 중재가 필요하며, 팀워크역량을 높이기 위해서는 상사의 진성리더십과 부하 자신의 긍정심리자본을 신장하는 노력을 동시에 추진되어야 함을 알 수 있다. 이러한 연구 결과는 진성리더십과 다양한 조직유효성 사이의 관계에서 주장되는 긍정심리자본의 매개 역할에 관한 유의성[31,55,57] 및 관련성[49,56]이 있음을 실증적으로 뒷받침해주고 있다. 병원조직 내 간호팀의 상사인 수간호사가 진성리더십을 효과적으로 발휘할 경우, 부하들의 긍정심리자본이 늘어나고 늘어난 긍정심리자본은 다시 팀워크역량을 한층 향상시키는 역할을 하는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 상사인 수간호사는 자신의 진성리더십 역량을 강화하는 동시에 간호팀 내 부하 구성원들의 대인관계와 원활한 의사소통을 위해 팀워크역량을 향상시킬 필요가 있다.

분석결과를 종합하면, 진성리더십은 긍정심리자본과 팀워크역량에 영향을 미치는 요소이며, 긍정심리자본은 진성리더십과 팀워크역량을 매개하는 변수라 할 수 있다. 본 연구의 결과는 간호조직 내 팀워크역량을 이끌어내기 위해서 수간호사가 진성리더십을 함양할 수 있도록 도움을 주어야 하며, 상사와의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 조직적 차원의 방안이 마련될 필요성이 있음을 시사한다.

6.2 연구의 한계 및 향후 연구 과제

본 연구는 병원조직 내 간호팀을 대상으로 상사의 진성리더십과 긍정심리자본 및 팀워크역량 간의 관계를 살펴봄으로써 진성리더십이 조직에서 효과성을 발휘하는 매커니즘과 그것을 매개하여 효과를 극대화하는 긍정심리자본의 역할을 검증해보았다. 이를 통해 긍정심리자본이 진성리더십과 팀워크역량 간의 관계에서 부분 매개 역할을 한다는 사실을 발견하였다. 본 연구는 상사의 진성리더십이 부하의 팀워크역량에 미치는 영향에 대한 관

계를 실증적으로 분석함으로써 진성리더십의 이론적 확장은 물론, 팀 조직의 리더십 및 팀워크의 육성 방향에 대한 여러 가지 시사점을 제시해 주고 있다. 하지만, 연구과정에서 몇 가지 제한점을 드러내고 있다.

첫째, 본 연구는 연구대상을 전국적으로 분포되지 못하여 특정 광역자치단체의 상급종합병원과 일반종합병원에 소속된 간호사만을 대상으로 하고 있기 때문에 연구 결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 모집단의 크기에 비해 표본이 작은 한계도 있어 향후 연구에서는 이러한 점을 보완하기 위해 표본을 확대할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 특정 시점을 기준으로 한 횡단면 분석이기 때문에 시간의 흐름에 따른 변수 간 영향력의 변화를 설명해 주지 못하고 있다. 따라서 시간의 흐름에 따른 조사대상이나 상황의 변화를 측정하는 종단적 분석을 수행한다면 연구변수들의 동태적 변화와 영향을 반영할 수 있을 것으로 생각한다. 셋째, 본 연구는 진성리더십, 팀워크역량, 긍정심리자본의 측정을 위해 간호팀의 상사인 수간호사의 진성리더십만을 다루고 있다. 향후 연구에서는 조직구성원이 인식하는 수간호사의 진성리더십과 상사인 수간호사 스스로가 평가하는 진성리더십을 비교 분석하는 연구도 진행될 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 진성리더십과 팀워크역량 사이를 연결하는 매개변수로 긍정심리자본을 포함하고 있지만, 긍정심리자본 이외의 다양한 매개변수를 탐색하는 연구도 후속적으로 진행될 필요가 있다. 다섯째, 본 연구에서 진성리더십, 팀워크역량, 긍정심리자본을 측정하기 위한 검사 도구들은 주관적 인식에 의존하는 자기보고 방식(self-report)으로써 연구 대상자들이 설문지에 직접 응답한 자료들이다. 따라서 응답의 주관성으로 인해 연구대상자들의 응답 내용은 획득된 자료의 타당성을 저해할 가능성이 있다. 향후 연구에서는 관찰과 인터뷰, 상사 및 동료의 다면 평가 등 더욱 다양한 연구방법들을 활용하여 연구의 타당성을 제고할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] S. Y. Kang, H. K. Kwon & M. R. Cho. (2014). Effects of Nurses' Teamwork on Job Satisfaction at Hospital : Mediating Effect of Self-efficacy. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(12), 881-894.
- [2] J. R. Katzenbach & D. K. Smith. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*, Boston: Harvard Business School Press.
- [3] M. T. Brannick, A. Prince, C. Prince, & E. Salas. (1995). The Measurement of Team Process. *Human Factors*, 37(3), 641-651.
- [4] J. H. Yoon. (1999). The Effects of Teamwork on the Service Quality in the Hotel Industry Study. *Korean Corporation Management Review*, 11(0), 293-324.
- [5] M. J. Kim & K. J. Kim. (2016). The Influence of Nurses' Clinical Career and Communication within Organization on Teamwork Competency. *Journal of Digital Convergence*, 14(2), 333-344
- [6] B. J. Avolio & W. L. Gardner. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3): 315-338.
- [7] B. J. Avolio & F. Luthans. (2005). *The High Impact Leader: Authentic, Resilient Growth*. McGraw Hill.
- [8] B. J. Avolio, F. O. Walumbwa & J. M. Joseph. (2006). *Authentic Leadership: Moving Leaders to a Higher Level Research in Personnel and Human Resources Management*. Greenwich, CT: JAI.
- [9] W. L. Gardner, B. J. Avolio & F. O. Walumbwa. (2005). Authentic Leadership Development: Emergent Trends and Future Directions. *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects, and Development 3*, Elsevier Science. 387-406.
- [10] W. L. Gardner, D. Fischer & J. G. Hunt. (2009). Emotional Labor and Leadership: A Threat to Authenticity?. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 466-482.
- [11] J. G. Tak & T. W. Roh. (2017). The Effectiveness of Authentic Leadership on Public and Private Organizations. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 161-171
- [12] W. L. Gardner, B. J. Avolio, F. Luthans, D. R. May, & F. O. Walumbwa, F. O. (2005). Can You See There Real Me? A Self-based Model of Authentic Leader and Follower Development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- [13] F. Luthans & B. J. Avolio. (2003). Authentic Leadership Development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 241-261, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- [14] F. O. Walumbwa, B. J. Avolio, W. L. Gardner, T. S. Wernsing, & S. J. Peterson. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure. *Journal of Management*, 34(1): 89-126.
- [15] M. A. Marks, J. E. Mathieu, & S. J. Zaccaro. (2001). A Temporally Based Frame Work and Taxonomy of Team Process. *Academy of Management Review*, 26(3), 356-378.
- [16] I. K. Kim, S. H. Cho & H. S. Kim. (2014). The Effect of Hotel Restaurant Chef's Authentic Leadership on Organization Trust and Teamwork. *Journal of Hotel & Resort*, 13(2), 143-161.

- [17] J. K. Yoon. (2015). *Authentic Leadership*. Seoul: Laon Books.
- [18] N. K. Kim. (2017). *The Impact of Authentic Leadership on Organizational Effectiveness: Focused on Mediating Effect of Psychological Capital and Moderating Effect of LMX*. Doctoral Dissertation. Chonbuk National University.
- [19] M. H. Lee, J. C. Jung & M. J. Oh. (2015). The Effect of Authentic Leadership on the Change Oriented Organizational Citizenship Behavior through Mediator of Psychological Capital and Job Engagement. *Korean Corporation Management Review*, 2(3), 23-34.
- [20] R. J. Erickson. (1995). The Importance of Authenticity for Self and Society. *Symbolic Interaction*, 18(2), 121-144.
- [21] S. Harter. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press, 382-394.
- [22] J. K. Yoon (2012). *What is Authenticity?*. Seoul: Haneon.
- [23] M. H. Kernis. (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1), 1-26.
- [24] B. J. Avolio, W. L. Gardner, F. O. Walumbwa, F. Luthans, & D. R. May. (2004). Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Followers Attitudes and Behavior. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- [25] F. Luthans & B. J. Avolio. (2003). Authentic Leadership Development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 241-261, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- [26] B. Shamir & G. Eilam. (2005). What's Your Story?: A Life-stories Approach to Authentic Leadership Development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417.
- [27] B. J. Han (2013). A Study on the Mediating Effects of LMX and Psychological Capital between Authentic Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Organization and Management*, 37(3), 125-153.
- [28] P. G. Northouse. (1997). *Leadership: Theory and practice*. N. H. Kim (2013). *The Red Cross Theory and the Real Sixth Edition*. Seoul: Gyeongmunsa.
- [29] R. Ilies, F. P. Morgeson, & J. D. Nahrgang. (2005). Authentic Leadership and Eudaemonic Well-being: Understanding Leader-follower Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3): 373-394.
- [30] S. C. Kim & Y. K. Min. (2015). Influence for Organizational Effectiveness from Authentic Leadership, Positive Psychological Capital. *Journal of Institute for Social Sciences*, 26(4), 3-25.
- [31] H. Y. Ahn & I. S. Han. (2013). A Conceptual Model for the Relationship Between Authentic Leadership and Positive Psychological Capital. *Journal of Management & Economics*, 35(2), 97-118.
- [32] H. A. Oh & J. S. Chung. (2017). An Effect of Authentic Leadership and Transformational Leadership on Job crafting: With Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Identification. *Journal of Leadership Research*, 8(4), 21-60.
- [33] F. Luthans. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- [34] K. W. Luthans & S. M. Jensen. (2005). The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *Journal of Nursing Administration*. 35(6), 304-310.
- [35] B. J. Avolio & F. Luthans. (2005). *The High Impact Leader: Authentic, Resilient Growth*. McGraw Hill.
- [36] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, & S. M. Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- [37] A. D. Newman, F. Ucbasaran & G. Hirst. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- [38] J. H. Yoon. (2001). A Study on the Effect of Teamwork on the Organizational Commitment in the Hotel Industry. *Journal of industrial Economics and Business*, 14(4), 239-255.
- [39] S. G. Cohen & D. E. Bailey. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*. 23(3), 239-290.
- [40] K. Gorsline. (1996). A Competency Profile for Human Resources: No More Shoemaker's Children. *Human Resource Management*, 35(1), 53-66.
- [41] M. S. Kim & Y. S. Han. (2010). Exploration of the Structure of Teamwork Competency and Development of the Teamwork Competency Scale among College Students. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 5(1), 129-153.
- [42] C. A. Lee & A. J. Hong. (2014). The Effects of Positive Psychological Capital on Organizational Creativity and Mediating Effects of Teamwork Competency. *Korean Corporation Management Review*, 16(2), 119-144.
- [43] C. W. Lee. (2005). A Literature review on Team Competency Model and Index for Measurement. *Journal of Organization and Management*, 29(3), 125-174.
- [44] L. Hatcher & T. L. Rose. (1991). From Individual Incentive and Organization-wide Gainsharing Plan: Effects on Teamwork and Product Quality. *Journal of Organization Behavior banner*, 12(3), 169-183.
- [45] M. J. Chung & D. S. Chang. (2012). A Study of the Effects of the Self-Emotional Ability and Social-Emotional Ability on the Teamwork Capability of the Airline Flight Attendants. *The journal of Korea*

Navigation Institute, 16(2), 318-329.

[46] E. H. Hong & M. S. Kim. (2004). A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and ICUs Team Effectiveness. *The Journal of Nursing Administration Academic Society*, 10(1), 83-96.

[47] L. Woolley & A. Caza. (2011). Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438-448.

[48] D. C. Kim & D. G. Kim. (2012). The Relationship among Main Factors of the Positive Organizational Behavior: Focusing on Authentic Leadership, Psychological Capital and Psychological Ownership. *The Korean Association For Public Administration*, 46(4), 27-51.

[49] M. S. Kim & C. S. Jang. (2012). The Effects of Authentic Leadership on Employee Positive Psychological Capital and Affective Commitment. *Korean Journal of Human Resources Development*, 15(1), 101-125.

[50] H. J. Nam & Y. S. Lee. (2016). The Mediating Effect of Teamwork on the Relationship among Principal's Transformational Leadership, Grade- Head Teacher's Leadership and Teacher's Commitment in Same Grade Teachers. *The Journal of Education Administration*, 34(1), 1-23.

[51] K. C. Ko, G. H. Kim & Y. B. Cho. (2010). The Effect of Teamwork by Servant Leadership on Job Satisfaction. *Culinary Science and Hospitality Research*. 16(5), 149-163.

[52] Y. S. Kim. (2009). Relationship in Teamwork, Job Satisfaction and Organizational Commitment according to the Type of Self-leadership: Deluxe Hotel's Wine & Dining. *The Journal of the Korea Contents Association*. 9(7), 352-360.

[53] J. B. Avey, T. S. Wernsing, & F. Luthans. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

[54] C. M. Youssef & F. Luthans. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

[55] F. O. Walumbwa, F. Luthans, J. B. Avey, & A. Oke. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.

[56] A. Rego, F. Sousa, C. Marques, & M. P. Cunha. (2012). Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.

[57] S. H. Hong (2011). *An Analysis of the Structural Relationships Between Authentic Leadership of the CEO of Small and Medium Business, Learning Organization, Positive Psychological Capital of the*

Employees and Organizational Effectiveness. Doctoral Dissertation. Soongsil National University.

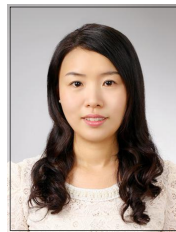
[58] C. H. Nam. (2013). The Effects of Authentic Leadership on Organizational Effectiveness in Food-Service Industry: Focusing on the Moderating Effect of Trust to Leader. *Tourism Research*, 12(12), 165-185.

[59] F. Luthans, C. M. Youssef, C. M., & B. J. Avolio. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

[60] R. Klimoski & S. Mohammed. (1994). Team Mental Model: Constructor Metaphor?. *Journal of Management*, 20(2), 403-437.

윤 선 화(Yoon, Sun Hwa)

[정회원]



- 2009년 2월 : 대동대학교 간호학과(학사)
- 2016년 8월 : 울산대학교 경영대학원 (경영학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 울산대학교 대학원 경영학과 박사과정
- 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인적자원

관리

· E-Mail : nur75@hanmail.net

김 해 룡(Kim, Hae Ryong)

[정회원]



- 1990년 2월 : 영남대학교 영어영문학과(학사)
- 1992년 2월 : 영남대학교 대학원 경영학과(경영학석사)
- 1998년 12월 : 미) Old Dominion University(경영학박사)
- 2001년 9월 ~ 현재 : 울산대학교 경영

학부 교수

· 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인적자원관리, 기업가정신

· E-Mail : haekim@ulsan.ac.kr