

다수준구성개념(Multilevel Construct)의 유형, 문제점 및 제언

박 원 우*
차 문 경**
전 이 영**
박 미 혜**

.....

기업 환경의 변화와 함께 업무의 본질 또한 과거 개인 수준의 과업에서 팀에 의한 업무로 변화하고 있다. 이에 따라 연구자들의 초점 또한 미시적(micro)인 개인수준에서 거시적(macro)인 집단, 조직으로 옮겨가게 되었다. 최근 많은 연구들에서 사용되는 집단효능감, 집단정서, 팀신뢰 등을 보면 실은 개인수준의 현상 또는 이론에서 출발해 이를 보다 상위수준에 적용한 것임을 알 수 있다. 본 논문은 이처럼 같은 내용을 포함하고 있는 개념이 여러 수준에서 사용되는 경우를 다수준구성개념(multilevel constructs)이라 명명하고, 효능감과 같이 역사가 오랜 다수준구성개념에서부터 상대적으로 역사가 짧은 다수준구성개념들에 이르기까지 국내외 연구 사례들을 살펴보면서 다수준구성개념을 사용하고자 할 때 고려해야 할 방법론적인 오류와 이슈들을 논의함으로써 다수준구성개념에 대한 이해의 종합적 틀을 제시하고자 한다.

주제어: 다수준구성개념, 레벨 이슈, 구성모델, 가산적 모형, 직접적 합의모형, 준거 이동 합의모형, 분산 모형, 과정 모형

.....

*서울대학교 경영대학 교수

**서울대학교 대학원 경영학과 박사과정생

I. 서문

급격한 기업 환경의 변화 속에서 업무의 본질 또한 많이 변하고 있는바, 과거 주로 개인에 의해 수행되던 많은 과업들이 오늘날에는 대개 팀에 의해 이루어지고 있다. 따라서 팀제가 조직 구성 및 운영단위로서 보편화 되고 있다. 팀제로의 변화는 구성원 간 상호작용을 촉진하는 사회적, 심리적 맥락에 대한 고려를 필요로 한다. 따라서 연구자들의 초점 또한 미시적(micro)인 개인수준에 국한되지 않고, 집단, 조직과 같은 거시적(macro)인 수준으로 옮겨가면서 점차 다수준(multi-level) 접근이 활발해지고 있는 현실이다. 즉, 개인수준의 데이터를 합산하는 일이 단지 개인수준의 구성개념을 조작화하기 위한 용도뿐 아니라, 그룹 또는 조직수준의 구성개념을 조작화하기 위한 용도로 사용되는 일이 매우 빈번해지고 있는 현실이다(Klein, Conn, Smith, & Sorra, 2005). 이와 관련해 몇몇 연구들을 시발점으로 하여 개인수준을 넘어서 조직의 복잡한 현상들을 이해하기 위해서는 팀수준, 조직수준 등을 포함한 다수준의 구성개념에 대한 이론화와 측정 및 분석수준에 대한 논의 등이 매우 활발히 이루어지고 있다(박원우·김재원·최혜원, 2003; Rousseau, 1985; Kozlowski & Klein, 2000).

이러한 상황이해를 바탕으로, ‘집단효능감’, ‘집단정서’, ‘팀신뢰’, ‘집단창의성’, ‘팀성격’ 등과 같은 개념들을 살펴보면, 실은 개인수준의 현상 또는 이론에서 출발해 이를 보다 상위수준에 적용한 것임을 쉽게 파악할 수 있다. 이 가운데 비교적 오랜 동안 연구되어 온 효능감의 경우를 예로 들어보자. 개인의 자기효능감(self-efficacy)이란 특정한 맥락 속에서 주어진 구체적 과업성취에 대한 믿음 또는 개인이 일정 수준의 성취를 이루어내는 데에 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력을 소유하고 있다는 신념(Bandura, 1997)을 말한다. 반면 집단효능감에 대한 정의는 이러한 자기효능감의 개념을 집단수준으로 확대한 것으로서, 특정 과제를 하는데 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력, 혹은 보편적인 능력을 해당 집단이 가지고 있다고 믿는 집단구성원들의 공유된 신념(Gibson, Randel, & Earley, 2000) 또는 효과적으로 목표를 달성할 수 있다는 집단에 대한 집단적 신념(collective beliefs)(Shea & Guzzo, 1987) 등 다수의 정의가 존재한다. 초기의 연구자들은 개인의 자기효능감 측정도구를 사용해 개인수준을 집단수준으로 직접적으로 확장(straightforward extension)하였으나, 이후 연구

자들로부터 집단지각의 독특성을 간과했다는 비판을 받게 된다(Zaccaro, Blair, Peterson, & Zazanis, 1992). 집단의 효능감과 관련된 주제를 연구하고자 한다면 구성개념을 어떻게 설정할 것인지 고민을 시작해야 할 것이다. 집단효능감은 Lindsley, Brass, & Thomas(1995)의 주장처럼 개인이 지니는 자기효능감의 합(aggregated perception)으로 설명될 수 있을까? 그렇지 않다면 집단효능감을 Gibson et al.(1996)이 말한 ‘공유’된 신념(group efficacy)이나 Weldon & Weingart(1993)의 논의처럼 집단의 인식에 대한 개인의 판단(collective efficacy) 등과 같이 자기효능감의 합과는 구분되어야 할 다른 차원의 개념일까?

효능감과 같이 상대적으로 오랜 역사를 지닌 변수의 경우에는 이미 다수의 학자들이 고민을 거듭하고, 무엇이 타당한지에 대해 논쟁이 거듭되어 왔기 때문에 연구 목적에 따라 연구자들 간의 다양한 합의가 존재하지만, 여전히 이견으로 남아 있는 부분들도 존재한다. 그러나 효능감에 비해 연구 역사가 보다 짧은 구성개념들의 경우에는 측정 수준에 대한 고민도 아직은 미흡한 실정이며, 특히 국내 연구들에서는 개인수준의 측정을 단순히 총합함으로써 발생하는 오류(aggregation bias) 등에 대한 충분한 문제 제기가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 지금까지 연구자들이 합의한 기준이 존재하지 않는 경우, 상위수준의 변수를 설명하기 위해 대개는 개인수준의 데이터를 합산한 (aggregated data) 것을 사용할 수밖에 없는 것이다(Chan, 1998). Chan(1998)을 비롯한 다수의 연구자들이 확고한 이론을 바탕으로 한 구성개념의 설정이 다수준 분석 연구에서 얼마나 중요한지를 역설한 점에 비추어 볼 때 이에 대한 논의는 매우 큰 중요성을 지닌다 하겠다.

본 논문은 이처럼 같은 내용을 포함하고 있는 개념이 여러 수준에서 사용되는 경우, 다수준구성개념(multilevel constructs)이라 명명하고, 효능감과 같이 역사가 오랜 다수준구성개념에서부터 연구의 역사가 상대적으로 짧은 다수준구성개념들에 이르기까지 국내 연구 사례들을 살펴보면, 문제제기를 통해 다수준구성개념을 사용하고자 할 때 고려해야 할 방법론적인 이슈들을 논의함으로써 다수준구성개념에 대한 이해의 종합적인 틀을 제시하고자 한다.

II. 다수준구성개념의 의미와 의의

팀수준의 연구들이 활발하게 진행되면서, 개인수준의 연구들과는 달리 개인 간의 상호작용 등을 포함한 복잡한 팀수준의 구성개념을 측정하는 문제에 대한 방법론적 연구들이 상당수 등장하였다(Chan, 1998; Kozlowski & Klein, 2000; Morgeson & Hofmann, 1999; Rousseau, 1985). 이들 연구의 중심이 되는 이슈 중 하나는 집합적 수준(collective level)의 구성개념을 어떻게 구성(composition)해야 할지에 대한 논의였다(Humphrey, Morgeson, & Mannor, 2009). 개인(individuals)과 집합(collectives)을 어떻게 이해해야 할지에 대한 논의들, 즉 개인수준의 구성개념과 팀, 조직수준의 구성개념 간의 관계에 대한 논의들이 상당수 이루어져 왔다. 그러나 정확히 ‘동일한 내용(same content domain)이 개인, 팀, 조직 등 상이한 다양한 분석수준(different levels of analysis)에서 사용되는 경우의 구성개념’을 일컫는 용어는 찾기 어려워 본 논문에서 이를 다수준구성개념이라 명명하고 살펴보고자 한다.

1. 레벨 이슈와 다수준구성개념

개인은 집단 또는 개인과 집단의 관계 속에 존재하기 마련이고, 다시 집단은 보다 상위수준인 조직 내에 존재하기 때문에 분석에 있어서 수준에 대한 문제, 즉 레벨 이슈는 연구자들에게 매우 큰 관심을 불러일으키고 있다. 즉, 모든 구성개념이 둘 이상의 수준과 관련을 맺기 때문에 어떠한 구성개념도 수준으로부터 자유로울 수가 없는 것이다. 따라서 조직에서 나타나는 현상을 정확히 이해하기 위해서는 분석수준의 문제를 고려해야 하며, 이러한 문제는 반드시 해결되어야 한다(Klein, Dansereau, & Hall, 1994). 최근의 연구들은 개인수준의 시민행동이 직무만족에 미치는 영향이, 상이한 그룹 수준의 집단응집성 조건에 따라 어떻게 달라지는지에 대한 연구(Kidwell, Mossholder, & Bennet, 1997), 개인수준의 정서가 집단응집성과의 관계(Griffin, 1997) 등 다수준의 구성개념들 간 관계들을 규명하고 있다.

그러나 다수준 현상을 밝히는 이론이 여러 면에서 조직행동 연구자들에게 상당히도 전적인 주제인 것에 비하면, 많은 연구자들의 논의에도 불구하고, 아직은 관련된 이론의 틀,

자료수집, 및 분석의 문제에서는 다른 연구분야에 비해 축적된 연구성과가 매우 적은 편이다(한태영 · 탁진국, 2005). 조직행동이 본질적으로 위계적인 구조를 가진 조직 내에서 일어나는 행동임을 생각할 때 현상을 정확히 분석하고 포괄적으로 바라보기 위해서는 서로 다른 수준에서 이루어지고 있는 동일한 주제를 통합적인 시각으로 바라보아야 할 것이다. 그 지점에 다수준구성개념을 온전히 이해해야 하는 의의가 있는 것이다. 더불어 하나의 내용을 담은 구성개념이 각 수준(개인, 집단, 조직 등)에 따라 어떤 관련성을 지니는지에 대한 충분한 이해는 우리로 하여금 것처럼 조직행동에 대한 깊은 통찰을 제공해줄 뿐 아니라, 레벨 이슈에서 발생할 수 있는 오류들을 최소화할 수 있다. 예컨대 최근에는 개인수준의 변수로 취급되었던 성격도 팀수준 이상에서 파악되어야 할 필요성이 제기되기에 이르렀다(Smith & Schneider, 2004). 기존 성격 관련 연구의 대부분은 개인 성격의 측정을 통해 개인수준에서 나타나는 행동의 규칙성을 설명하는데 초점을 두었지만, 팀수준 이상에서의 집단 성격이 개인수준에서와 같이 행동의 규칙성을 설명할 수 있는지에 대해서는 또 다른 고민이 필요할 것이다. 개인의 성격은 개인 내에서 발생하는 현상인 반면, 집단의 성격은 개인 간에 나타나는 현상이기 때문이다(Stewart, 2003). Feldman & Rafaeli(2002)는 집단수준에서 나타나는 행동은 집단의 구성원들이 관여되어 있음을 강조한 바 있다. 즉 개인수준과 구별되는 집단수준에서의 구성개념은 집단 구성원 간의 상호작용을 고려해야 한다. 그렇기 때문에 성인이 된 개인의 성격이 안정적인 반면, 팀수준에서의 성격은 구성원들 간의 상호작용에 의해 변동적일 수 있다든지 하는 상이한 특성을 지닐 수 있다(황종오 · 유대용 · 한태영, 2006). 이렇듯, 성격과 같이 개인수준에서부터 조직수준에 이르기까지 상이한 수준에서 구성개념화할 수 있는 다수준구성개념에 대한 이해는 레벨 이슈의 매우 근원적인 단계라 하겠다.

2. 다수준구성개념의 사용 시 발생할 수 있는 오류: 하위수준의 자료를 통합함으로써 발생하는 오류

다수준구성개념에 대한 적절한 이해가 선행되지 않은 경우, 연구자는 하위수준의 데이터를 무분별하게 통합하여 하위수준의 현상 또는 구성개념을 상위수준에 적용할 가능성이 있다. 따라서 레벨 이슈에서 제기되는 문제들 가운데, 다음에 제시하는 오류들

을 범하게 된다. 이는 다수준구성개념 간의 상관관계를 살펴볼 때 더욱 극명해진다. 예컨대 개인수준의 성격과 조직시민행동 간의 상관관계가 팀수준에서도 성립하는지, 즉 다수준 상동관계(multilevel homology)를 보이는지 검증하는 연구가 그것이다(황종오 · 유태용 · 한태영, 2006).

1) 구성개념의 과대확장 오류

James(1982)는 개인의 지각을 단순히 합산하거나 그 평균을 파악하는 등 개인수준 데이터의 부적절한 합산(agggregation)은 집단수준에서 지각의 동의성 확보에 대한 편향된 추정치(biased estimates)를 산출하도록 하는 오류를 범하게 한다고 밝힌 바 있다. 그는 조직풍토(organizational climate)에 대한 척도를 구성함에 있어서 개인수준의 데이터를 합산하게 되면 풍토에 대한 개인지각의 동의성이 과장되어 추정된다고 하였다. 이는 사실 풍토에 대한 인식의 분산 중 상당 부분은 조직 멤버십 등에 의해 설명되는 것이기 때문에, 이때 추정된 풍토에 대한 동의성 정도는 실제보다 크게 나타나는 것이다. 이 같은 오류를 데이터 합산의 오류(agggregation bias) 중에서도 실제로는 상위 레벨의 구성개념을 창출해 내기에는 선결조건(지각의 동의성)이 갖추어지지 않은 변인을 상위수준에 적용하는 오류를 범하게 되는데, 이를 구성개념의 과대 확장 오류(overproliferation of constructs)라 칭한다(Mead & Eby, 2007). 이는 원래 파악하고자 하는 변인과 실제 측정된 변인이 일치하지 않음으로 인해서 발생하는 상세화의 오류(specification bias)와도 상통하는 개념으로, 특별히 다수준구성개념에 있어서는 그 중에서도 과대 확장이라는 유형의 오류가 발생할 수 있다.

2) 생태적 오류와 원자적 오류

개인수준에 초점을 둔 연구들이 조직의 상위수준에서도 동일한 설명력을 유지할 수 있는지에 대한 고민은 연구자들에게 늘 연구 과제로 남아 있다. 거시적 관점의 연구가 다수준의 속성들을 간과해 현실에서 나타나는 개별 현상을 충분히 설명하지 못하는 것을 생태적 오류(ecological fallacy)라 한다(박원우 등, 2003). 그런데 그룹 또는 조직수준의 분석을 수행할 때 개인의 평정치를 기본으로 합산하여 그룹이나 조직의 구성개념을 대표하는 것으로 간주하는 것은 집단 내 변산을 간과함으로써 생태적 오류가 발생하게 된다.

또한 미시적 관점에서 개인의 영향력을 제한하는 환경 요소를 무시하거나 오차변량으로 파악하는 경향이 있는데, 이에 따라 개인수준에서 밝혀진 효과가 조직수준의 유사한 현상에 적용되지 않는 경우가 발생할 수 있다. 이는 레벨 이슈를 충분히 감안하지 않은 결과일 것이다. 예컨대, 개인의 인지능력이 개인의 직무수행과 밀접한 상관관계를 지니는 것으로 밝혀진 연구(Schmidt & Hunter, 1996)를 바탕으로, 인지능력이 우수한 사람들이 모인 집단의 직무성도가 반드시 좋을 것이라는 적용을 하기는 어려운 점이 있다. 개인수준의 구성개념을 조직수준에 바로 적용함으로써 발생하는 오류가 바로 원자적 오류(atomistic bias)이다(한태영 · 탁진국, 2005).

III. 다수준구성개념의 유형화

다수준구성개념이 발생시킬 수 있는 오류를 방지하고, 연구에 있어 구성개념의 타당화, 적절한 측정방법의 선택을 위한 다양한 연구들 중에서, 본 연구는 Chan(1998)이 제시한 가이드라인을 소개하고자 한다. 그는 다 수준의 분석을 수행하는 연구에서 특정 수준의 구성개념을 다른 수준의 구성개념으로 변형하고자 할 때 연구자가 고려해야 할 기준들을 제시하면서, 특별히 낮은 수준의 구성개념을 보다 상위수준의 구성개념에서 사용하고자 하는 작업을 기본적 구성(elemental composition)라 하고, 기존 연구자들의 논의와 연구 결과들을 종합적으로 적용해 이를 유형화 하였다. 그가 기반으로 삼은 구성 모형(composition model)은 달리 말하면 개인의 자기효능감이 집단효능감과 어떻게 관련되어 있는지, 리더에 대한 개인의 지각이 리더의 카리스마와 어떻게 관련되어 있는지, 개인의 인구통계학적 정보가 조직의 인구통계학적 이질성(heterogeneity)과 어떻게 관련되어 있는지를 명세화하는 것이라 할 수 있다(Klein et al., 2001).

Chan(1998)이 제시한 다섯 가지 모형의 유형은, 가산적 모형(additive model), 직접적 합의모형(direct consensus model), 준거 이동 합의모형(referent-shift consensus model), 분산 모형(dispersion model), 과정 모형(process model)으로, 그는 다수준의 분석 단위를 지닌 연구는 이 다섯 가지 중 하나 또는 그 이상의 구성개념을 가지고 있다고 파악하였다.

〈표 1〉 Composition Model의 유형화 Chan, 1998)

Model	각 수준의 구성개념 간 기능적 관계	일반적인 조작화 방법	타당성 확보 방안	예
Additive Model 가산적 모형	상위수준의 단위는 하위수준 단위의 합(분산과 무관)	하위수준 측정치의 합 또는 평균	가산 지수의 타당성 (예: 하위 수준 단위의 평균)	심리적 풍토 (psychological climate), 조직적 풍토 (organizational climate), Glick(1985)
Direct Consensus Model 직접적 합의모형	상위수준의 구성개념은 하위수준 구성원 간의 합의의 의미를 의미	집단 내 동의를 정도를 측정하고 합산을 정당화	그룹 내 동의 정도에 대한 지수 활용 (예: rwg)	심리적 풍토 (psychological climate), 조직적 풍토 (organizational climate), James, Demaree, & Wolf(1984)
Referent-Shift Model 준거이동모형	개인수준에서 출발한 개념이지만, 하위수준의 합의가 그것과 개념적으로 다름	새로운 준거에 대한 집단 내 동의의 정도를 측정하고 합산을 정당화	그룹 내 동의 정도에 대한 지수 활용 (예: rwg)	심리적 풍토 (psychological climate), 조직적 풍토 (organizational collective climate)
Dispersion Model 분산모형	상위수준의 구성개념이 하위수준 단위들의 분산을 의미	집단 내 분산을 상위수준 구성개념화	하위수준 그룹 내 분포에 있어서 multimodality의 부재	심리적 풍토 (psychological climate), 풍토 강도 (climate strength)
Process Model 과정모형	상위수준의 과정적 파라미터가 하위수준의 그것과 유사	단순한 알고리즘 존재하지 않음 주요 모수에 대한 유사성 존재를 확인	특정 수준에서 출발한 핵심적인 내용과 구분하기 위한 타깃 수준의 구성개념에 대한 이해 타당성 (nomological validity)	심리적 풍토 발달 (psychological climate development), 조직적 풍토 출현 (organizational climate emergence)

1. 가산적 모형(Additive Model)

가산적 구성모형은 상이한 수준의 구성개념들 사이에 단순한 관계를 상정한다. 즉, 이 모형 내에서 상위수준의 구성개념이란 하위수준 단위의 합이며, 조작적 정의와 이론

에서 하위수준의 분산은 고려 대상이 아니다. 조직풍토에 관한 Glick(1985)의 연구를 살펴보면, 그는 조직풍토를 정의함에 있어서 개인수준의 동의 정도와는 무관하게 조직들은 다양한 조직풍토를 지니는 것으로 파악하였다. 그는 개인수준에서의 무작위 오차나 특정 원천으로 인한 편향이 반영되는 측정의 정확성을 기하는 것으로 측정의 타당성을 확보하고자 하였고, 개인들의 심리적 풍토(psychological climate)에 대한 지각을 평균 내는 것으로 조직풍토를 대신하였다. 가산적 구성모형이 적절한지 아니면 다른 모형이 적절한지를 판단하는 것은 연구자가 구성개념을 어떻게 조작적 정의 하느냐에 달려 있을 것이다. 만일, 조직풍토의 정의를 조직의 풍토에 대한 개인들이 어떻게 지각하느냐에 대한 합의로 본다면 가산적 모형은 부적절할 것이다. 그러한 경우, 뒤에 설명할 직접적 합의모형을 적용하는 것이 타당해 보인다.

2. 직접적 합의모형(Direct Consensus Model)

직접적 합의모형은 하위수준의 단위의 합을 상위수준의 구성개념으로 조작화 하기 위해 그룹 내 구성원들의 동의 정도를 사용한다. 예컨대, 개인수준의 심리적 풍토가 상위수준인 조직풍토라는 구성개념의 출발이 되지만, 개인수준의 측정치를 합산하는 것에 대한 타당성을 검증하기 위해 rwg와 같이 상위수준 내 구성원 간 동질성에 대한 검증기준을 사용하는 것이다(James et al., 1984). 따라서 이 모형에서는 동질성에 대한 검증이 선행되어야 상위수준의 구성개념을 타당하다고 말할 수 있다.

James(1982)는 풍토에 관한 연구에서, 개인의 심리적 풍토를 직무환경에 대해 개인이 지각하는 심리적 의미와 중요성으로 정의하고, 조직풍토는 조직 내 개인들의 그 같은 지각이 공유된 정도라고 파악하고 있다. 즉, 심리적 풍토와 조직풍토는 의미가 일치하지만, 상위수준인 조직풍토와의 차이는 공유된 지각(shared perception)인지의 여부인 것이다. 이후 George & James(1993)는 집단 간 분산이 어떤 값을 지니든지, 집단 내 동의성(동질성)을 확인함으로써 집단 내 데이터의 통합(aggregation)이 정당화된다고 주장하였다. 직접적 합의모형에 의하면 그들의 주장이 타당할 것이다. 직접적 합의모형에서는 상위수준의 구성개념이 지니는 정의 자체가 하위수준의 구성원들 간의 합의이기 때문이다. 우리에게 친숙한 효능감의 예로 다시 이해하자면, 집단효능감을 ‘특정 과제를 하는데 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력, 혹은 보편적인 능력을 해

당 집단이 가지고 있다고 믿는 집단구성원들의 공유된 신념'(Gibson et al., 1996)으로 파악하는 것이 직접적 합의모형의 관점이다. 조직풍토, 조직문화, 그룹 규범(group norms), 리더십 스타일 등이 직접적 합의모형의 관점에서 자주 파악되는 개념들이다.

이러한 접근은 탐색적 성격이 강한 연구에 타당하다. 예컨대 연구자가 상위수준의 구성개념을 설정하기 위해 어느 수준의 데이터를 통합해야 할지 신뢰할만한 이론적 근거를 갖고 있지 못할 때에는 통합된 데이터에서 구성원 간의 분산을 파악해 적절한 지점을 파악할 수 있을 것이다(Chan, 1998).

3. 준거이동 합의모형(Referent-Shift Consensus Model)

준거이동 합의모형은 직접적 합의모형과 유사하지만, 준거의 이동(referent-shift)이라는 대목에서 차이점이 존재한다. 즉, 직접적 합의모형에서 리더의 카리스마에 대해 측정한다면 “나는 리더가 우리 그룹에 제시한 비전에 의해 영감을 얻는다” 등의 질문을 하겠지만, 준거 이동 합의모형에서 말하는 리더의 카리스마를 측정하고자 한다면, 응답자들로 하여금 “우리 그룹의 구성원들은 리더가 제시한 비전에 의해 영감을 얻는다”는 항목에 대해 평정하도록 할 것이다. 이 경우, 집단수준의 구성개념을 위한 개인수준의 준거가 다른 구성원들의 일반적 지각에 대한 개인의 판단으로 옮겨가게 된다는 점에서, 새로운 형태의 구성개념이 탄생하게 된다. 집단효능감을 ‘집단이 효과적으로 목표를 달성할 수 있다는 구성원들의 신념에 대한 판단’(Weldon & Weingart, 1993)으로 정의한다면, 이는 집단효능감으로서 준거이동 합의모형에 부합하는 조작적 정의일 것이다.

두 모형 간에는 차이가 존재하지만, 직접적 합의모형이나 준거이동 합의모형에서 모두 핵심이 되는 것은 그룹 내 동의성이다. 두 모형에서 모두 구성개념이 타당성을 확보하기 위해서는 하위수준 단위 구성원들이 단위 내 동의성을 보여야 한다.

4. 분산모형(Dispersion Model)

분산모형은 앞의 모형들과는 사뭇 다르다. 앞의 모형들에서는 구성개념의 타당성을 위해 합의가 선결조건이지만, 분산모형에서는 하위수준 단위에서의 분산이 그 자체로 상위수준의 구성개념이 된다. 분산은 정의에 의하면 그룹 수준의 특성일 수밖에 없다.

왜냐하면, 개인수준의 응답이라는 개별 속성과 대별되어 분산이라는 것은 그룹 내 응답들이 분포하고 있는 정도인 분산을 의미하는 것이기 때문이다(Roberts, Hulin, & Rousseau, 1978).

Lindell & Brndt(1997)은 그룹 내 분산을 하나의 변수로 파악할 수 있다는 가능성을 제시한 바 있고, 이후 Brown, Kozlowski, & Hatstrup(1996)은 이를 발전시켜 그룹 내 분산을 하나의 변수로 재 개념화하기 위한 가이드라인을 제시했다. Chan(1998)은 풍토 강도(climate strength)라는 개념을 통해 분산모형을 설명했는데, 이는 ‘풍토 지각에 대한 집단 내 구성원들의 합의의 정도’로 정의되고, 집단 내 분산이나 개인수준의 풍토 평정치에 대한 분산 측정치를 사용해 구성개념을 대표한다. 한편, Klein et al.(2001)은 분산모형을 적용해 사회적 상호작용과 업무의 상호의존성이 높은 집단은 그렇지 못한 집단에 비해 직무환경에 대한 인식이 동질적임을 파악하였다. 그들의 연구는 상호작용이나 업무에 대한 상호의존성의 정도(분산)를 상위수준에서의 구성개념으로 파악한 것이다.

분산모형이 타당성을 지니기 위해서는 집단 내 분포에 있어서 다수의 최빈치(mode)가 존재하지 않아야 한다. 다수의 최빈치가 존재한다는 것은 집단 내에 유의미한 하위 그룹이 존재함과 동시에 그 하위그룹 내 개인차가 매우 적거나, 혹은 하위그룹 간 개인차가 클 가능성을 의미한다. 따라서 이러한 경우에는 집단을 구성한 변수에 대한 분산이 구성개념으로서의 가치를 지니지 못한다.

5. 과정모형(Process Model)

앞의 네 모형이 구성개념의 정적(static)인 핵심 속성과 관련된 것이라면, 과정모형은 상위수준의 구성개념을 구성하는 특정한 과정이나 메커니즘과 관련된 것이다. 이 모형에서는 하위수준의 과정이나 메커니즘을 규명하고, 그것과 동일한 파라미터를 지니는 상위수준의 파라미터를 구성하는 것으로 구성개념을 대표한다. 이 모형에 의하면 하위수준의 파라미터 간 관계는 상위수준의 그것과 동일한 관계를 지닌다. 따라서 하위수준에서 상위수준의 구성개념으로 변형되는 과정에서 집단 내 동의성과 같은 단순한 알고리즘이 존재할 수 없다. 예컨대 안전에 대한 심리적 풍토의 발달에 대해 연구자가 특정한 이론을 가지고 있다고 가정해 보자. 처음에는 다양한 안전에 대한 신념들이 서로 관

련되어 있지 않다가 차츰차츰 관련성을 갖게 되고, 이것이 어느 순간 하나의 총체적 신념이 되는 통합의 과정으로 파악 한다면, 이러한 과정을 안전에 대한 조직의 풍토 출현 (organizational climate emergence)이라는 구성개념을 동일하게 신념의 통합과정으로 대표할 수 있다.

IV. 국내의 연구동향

1. 자기효능감 vs. 집단효능감

1) 정의 및 구성개념

자기효능감(self efficacy)이란 특정한 맥락 속에서 주어진 구체적인 과업에 대한 성취에 대한 믿음 또는 일정 수준의 성취를 이루어내는 데에 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력을 가지고 있다는 개인의 신념(Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1997)으로 정의된다. 집단효능감은 이러한 자기효능감의 개념을 집단수준으로 확대한 것으로서, 특정 과제를 하는데 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력, 혹은 보편적인 능력을 해당 집단이 가지고 있다고 믿는 집단구성원들의 공유된 신념이다.

Bandura(1997)는 집단효능감이 자기효능감의 기본 개념을 근간으로 하고 있으며, 자기효능감과 집단효능감은 행위자의 수준이라는 측면에서 서로 다르지만, 유사한 원천에서 생겨나고 유사한 기능을 수행하며 비슷한 인지적 과정을 통해 작용한다고 주장하였다. 한편 박원우·백연정(2006)은 집단효능감은 행위주체의 측면에서 자기효능감과 분명히 구분되는 개념이며 기본적으로 공동과업을 수행하는 집단의 성과를 예측하는 데에 구성원들의 자기효능감의 총합보다 우수한 변수라고 제시하고 있다.

이렇게 볼 때, 집단효능감이라는 구성개념은 자기효능감의 단순한 총합(additive model)이 아닌 새로운 개념의 전환(reference shift)으로 진화하고 있는 것을 알 수 있다.

2) 측정 및 분석방법

집단효능감을 측정하는 방법에 있어서는 집단의 전체 구성원들이 토론을 통해 의견

을 모음으로써 각 집단마다 하나의 결론을 도출하는 방법을 옹호하는 학자도 있고, 개인이 집단의 역량에 대해 판단한 후 그 점수를 총합하는 방법을 옹호하는 학자도 있다 (박원우 · 백연정, 2006).

Gibson et al.(2000)은 집단효능감을 ① 집단의 보편적 능력에 대한 개인 신념의 총합, ② 과업특수적인 능력에 대한 개인 신념의 총합, ③ 집단 전체가 토론을 통해 평가한 집단의 보편적 능력에 대한 신념, ④집단 전체가 토론을 통해 평가한 집단의 과업특수적 능력에 대한 신념으로 그 조작적 정의를 구분하였는데, 이 중 어떤 견해를 취하느냐에 따라 집단효능감의 조작적 정의와 측정방법이 달라진다. 여기서 레벨 이슈와 관련해서 주로 문제가 되는 것은 집단효능감의 범위가 보편적 능력인가, 과업특수적인 능력인가 보다는 개인 신념의 총합인가, 토론을 통한 집단 평가인가라는 평가의 방법적인 문제이다.

그러나 이러한 측정방법에 있어서도 Bandura(2000)는 현실적으로 팀 구성원들이 토론을 통해 팀효능감에 대한 팀 점수를 산출하기 어렵고 집단사고(groupthink)에의 동조로 인해 신뢰수준이 낮을 수 있음을 지적하고 특정과업을 수행하는 팀의 역량에 대한 개별 구성원의 평가를 총합하는 방법을 권장한다.

3) 국내 연구사례

제시된 여러 가지 모형 중에서 어떤 모형을 택할지는 연구자의 이론적 근거나 신념을 통해 달라질 것이지만, 실제 연구의 동향을 통해 명확한 근거를 통해 개인효능감의 연구를 집단효능감으로 수준을 올려 사용하고 있는지 확인하기 위해 집단효능감에 대한 국내에서 인사조직 분야의 대표적인 학술지인 『인사·조직연구』, 『경영학연구』, 『조직과 인사관리 연구』 세 개의 표본에서 제목에 ‘효능감’이라는 단어가 들어있는 논문들을 검색한 결과를 통해 집단효능감에 대한 구성개념을 어떻게 측정하고 있는지 조사해보았다.

그 결과, 집단효능감은 개인효능감에서 출발한 개념이지만 집단효능감이라는 용어가 처음 제시된 이래 많은 논의와 연구를 거쳐 개인수준의 응답의 총합이 아니라 최근에는 집단의 능력에 대한 신념으로 준거이동(reference shift)이 일어나고 있음을 확인할 수 있었다. 우선 이상호(1999)는 그 동안 개인효능감을 집합함으로써 집단효능감을 측정해 온 방식에 문제가 있음을 지적하고, 개인의 공유된 지각이라 하더라도 그 지각의 대상

〈표 2〉 집단효능감에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	집단효능감의 개념 및 정의	측정방법	비고
이준호 · 이진규 · 김학수 (2011)	조직과 인사관 리 연구	연구개발 집단에서의 갈등과 혁신성과 간 관계에서 집단효능감의 조절역할	특정과제를 하는데 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력을 해당 집단이 가지고 있다고 믿는 집단구성원들의 공유된 신념	집단효능감에 대한 팀장 1인의 자기 보고식 설문응답(관찰자 입장의 설문)	Reference Shift
류수영 · 이경목 (2010)	조직과 인사관 리 연구	군자적 리더십이 집단효능감과 집단응집성에 미치는 영향	소유하고 있는 지식이나 기술, 능력이 특정 과업을 수행함에 있어 성공적인 결과를 초래할 수 있을 것이라는 신념 혹은 믿음	집단효능감에 대한 개인수준의 응답을 분산을 고려하여 집단단위로 통합	Reference Shift
김경수 · 조용현 · 장준호 (2007)	경영학 연구	집단수준에서 상황적 리더십이론의 검증: 리더에 대한 신뢰의 매개효과 검증	집단에게 주어진 목표를 달성하는데 필요한 일련의 행동을 조직화하고 실행하는 집단의 능력에 대한 집단구성원들의 공유된 믿음	집단효능감에 대한 개인수준의 응답을 분산을 고려하여 집단단위로 통합	Reference Shift
심덕섭 · 최지호 · 양동민 · 문연희 · 허영호 (2009)	경영학 연구	과업갈등이 프로젝트 팀 성과에 미치는 영향: 팀효능감의 조절효과	팀구성원들에 의해 팀이 효과적일 수 있다는 개인적 믿음 또는 신념의 총합	집단효능감에 대한 개인수준의 응답을 총합	Reference Shift
신유형 (2008)	인사 · 조직연 구	팀수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향	팀이 과업을 성공적으로 수행할 것이라는 신념	집단효능감에 대한 개인수준의 응답을 총합	Reference Shift
박래효 · 김경수 (2006)	인사 · 조직연 구	노동조합원의 노동특성에 대한 지각이 노동조합참여에 미치는 영향: 상대적 박탈감, 사회정체성, 집단효능감을 중심으로	집단이 현실의 이슈를 해결할 수 있다고 보는 능력의 지각	노동조합에 대한 일반적 자기효능감을 집단개념으로 전환	Additive Model
박원우 · 백연정 (2006)	경영학 연구	집단성과에 대한 집단효능감의 부작용	집단의 보편적인 능력에 대한 개인인식의 총합	집단효능감에 대한 개인수준의 응답을 총합	Reference Shift
이상호 (1998)	인사조 직연구	셀프에피커시와 집단에피커시에 대한 개인의 지각 차별성: 확증적 요인분석을 중심으로	직무를 성공적으로 수행할 수 있는 집단의 능력에 대한 구성원 개인의 믿음	집단효능감에 대한 개인의 인식과 개인효능감에 대한 인식의 총합을 비교분석	Reference Shift

이 다르므로 집단효능감의 측정에 있어서는 지각대상이 집단을 향하는 것으로 차별화되어야 함을 제시하고 있다. 그의 실증연구결과는 개인효능감과 집단효능감은 명백히 다른 개념임을 보여주고 있다. 박래효 · 김경수(2006)는 집단효능감을 노동조합에 대한 자기효능감의 총합으로 보고 가산적 모형으로서 연구를 진행하였는데, 이 연구를 제외하면 박원우 · 백연정(2006)이 집단효능감과 개인효능감은 다른 개념임을 전제한 준거 이동모형에 의해 연구를 진행한 것을 포함하여 최근까지 게재된 논문들은 모두 집단효능감과 개인효능감을 명확히 구별되는 개념으로 파악하고 있다.

2. 개인정서 vs. 집단정서

1) 정의 및 구성개념

정서(affect)란 개인의 안정적인 성향을 의미한다(Staw, Bell & Clausen, 1986). 개인의 정서는 시간이 흐르거나 직무상황이 바뀌어도 대체로 안정적이라는 연구결과(Staw & Ross, 1985)나 긍정적 정서(positive affectivity)는 지속적인 직무만족에 영향을 준다(Staw et al., 1986)는 연구들에 따라 정서는 조직행위론 분야에서 중요하게 다루어지기 시작하였고, 주로 직무만족, 직무몰입, 조직몰입 등 조직구성원의 태도에 관한 연구들과 조직성과 변수들과의 관계 등으로 그 범위가 확장되어 왔다.

많은 연구들에서 조직구성원이 경험하는 긍정적 정서는 조직구성원의 협동성이나 조직시민행동과 같은 친화적 행동(prosocial behavior), 직무만족, 직무 내 정신적 건강, 창의성, 혁신 등에 영향을 미친다(Isen & Baron, 1991; Isen, Daubman & Nowicki, 1987)고 하고 있으며, 부정적 정서는 조직구성원들의 스트레스를 유발하고 결근율과 이직 등에 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Brief, Burke, George, Robinson & Webster, 1988).

최근 들어서는 정서가 집단수준에서 발현될 수 있다고 보고 집단정서에 대한 연구가 시도되고 있긴 하지만, 이 분야에 대해 연구가 많지는 않다. Parkinson(1996)은 감정이 향하는 객체와 원인은 주로 대인 상호작용을 하는 과정에서 발생하기 때문에 감정적 중요성이 보다 넓은 문화 가치체계에 의해 규명되어야 한다고 주장하면서 감정을 역동적인 사회 프로세스의 일부로서 보고 분석의 범위를 확대해야 한다고 주장하였다. 특히 그는 감정이 다른 조직구성원에게 전이되는(transmitted)되는 점에 초점을 맞추었다.

Parkinson의 연구 이후 긍정적인 감정과 분위기가 개인수준에서 뿐 아니라 집합적인 구성개념으로서 집단수준에서 사용될 수 있는 것으로 인식하는 시각이 증가하게 되었고, 이에 따라 집단정서에 대한 연구도 차츰 나타났다(Walter & Bruch, 2008).

2) 측정 및 분석방법

아직 집단정서에 관한 연구는 초기단계에 머무르고 있는 만큼, 집단정서와 개인정서의 구성개념 간 본질적인 차별화가 이루어지고 있지는 못한 상태이다. 최근에서야 학자들이 개인들의 긍정적 분위기와 감정을 개인간 유사성을 평가하는 지표로 삼거나 관계의 질에 있어 긍정적인 감정적 유사성이 미치는 영향을 연구하기 시작하였다(Walter & Bruch, 2008). 따라서 집단정서에 관한 연구들은 보통 집단정서를 개인정서의 총합으로 보고 있으며, 이런 방식으로 수렴되는 것이 타당한지 분석하는 연구도 이루어지고 있다. 또한 개인정서가 집단정서로 수렴되는 방식을 논리적으로 설명하기 위해 유사성에 대한 끌림(similarity-attraction)이나 정서적 전염(emotional contagion)의 설명을 덧붙이기도 한다(예, Walter & Bruch, 2008; 신유형·임형록, 2010).

이러한 방식으로 Walter & Bruch(2008)는 긍정적 집단정서를 집단구성원들이 갖는 긍정적 정서의 평균수준으로 해석하고 있으며, Bartel & Saavedra(2000)는 70개 작업집단을 대상으로 한 실험연구를 통해 집단의 분위기(group moods)를 집단의 모든 구성원들이 갖는 감정들은 유사하게 수렴된다고 보고 개인의 응답을 평균한 값을 제3의 관찰자가 응답한 값과 비교함으로써 이러한 논리의 타당성을 검증하였다. 한편, Kelly & Barsade(2001)는 집단정서는 집단구성원들이 보유하고 있는 개인수준의 정서적 요인(개인의 정서적 기질, 분위기, 감정, 감성지능, 감각)과 집단수준의 정서적 요인(조직 및 집단의 정서적 규범, 집단의 과거 정서적 경험)들 간의 조합으로 형성되며, 집단 내 감정전이를 통해 집단정서가 만들어지는 프로세스를 모형화 하고 있다.

3) 국내 연구사례

집단정서에 관한 연구가 주목받은 것이 오래되지 않은 만큼 국내의 조직행위론 분야에서 집단정서에 관한 문헌은 많이 존재하지 않는다. 그리고 진행된 집단정서에 관한 연구들은 아직까지는 대부분이 가산적 모형을 적용하여 개인정서의 총합이라는 시각에서 크게 벗어나지 못하고 있다.

〈표 3〉 집단정서에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	집단정서의 개념 및 정의	측정방법	비고
이창준 · 윤정구 (2007)	인사조직연구	정서와 리더십에 대한 이론적 모형의 검증: 카리스마적 및 감성적 리더십, 집단정서, 집단효과성	집단구성원들에 의해 공유되는 감정이나 분위기	개인의 응답을 총합	Additive Model
신유형 · 임형록 (2010)	한국심리학회지: 산업 및 조직	대면집단과 컴퓨터 매체 집단에서의 정서의 역할 비교: 집단 프로세스와 성과를 중심으로	한 집단 내의 일관되거나 동질적인 정서적 반응	개인의 응답을 총합	Additive Model
권석균 · 최보인 (2010)	인사조직연구	집단정서의 수렴과 영향 요인	구성원들 간에 비교적 일관되고 지속적인 것으로 나타나는 기분과 감정의 주관적인 상태	개인의 응답을 총합	Additive Model (타당성 검증)

예를 들어 신유형 · 임형록(2010)은 긍정적 집단정서를 긍정적 개인정서를 측정 후 평균하였고, 이창준 · 윤정구(2007) 또한 개인이 느끼는 정서수준의 응답을 집단으로 총합하여 활용하고 있다. 한편 권석균 · 최보인(2010)은 구성원의 정서적 경험이 한국에서도 집단속성으로 볼 수 있을 정도로 타당한 수준으로 일어나는지 확인한 결과 8가지의 모든 정서적 유형에서 개인의 정서적 경험이 유사하게 수렴되고 있음을 검증하였다.

3. 개인성격 vs. 팀성격 vs. 조직성격

1) 정의 및 구성개념

개인의 성격(personality)은 조직 속의 어떤 요인보다도 개인행동에 많은 영향을 미치는 예측변수로서 인사조직 분야에서 많은 주목을 받아왔다. 성격은 환경의 조건에 관계없이 비교적 장기적으로 일관되게 행동을 미치는 개인의 독특한 심리적 자질들의 집합체를 뜻한다(김재봉, 1999). 조직행동연구에서 성격은 일반적으로 한 개인이 다른 사람들에게 드러내 보이는 전체적인 인상을 말하며 Allport(1937)는 성격을 어느 정도 안정

된 개인의 특성으로, 자기 자신이 처해 있는 환경에 독특하게 적응해 나가도록 해주는 동태적인 심리-생리적 시스템이라고 정의하고 있다.

성격은 직무성과와 통계적으로 유의한 상관관계가 있음이 그 동안 많은 실증연구를 통해 제시되었으며 성격의 어떤 특질이 성과와 관련이 있는지, 혹은 종업원의 성격 혹은 리더의 성격에 따라 어떤 방식으로 성과의 차이가 나타나는지에 대한 검증연구가 다양하게 수행되어 왔다. 예를 들어 Barrick & Mount(1991)는 개인의 성격 중 성실성은 직무유형과 무관하게 전반적으로 직무성과와 관련이 있으며, 외향성은 특히 사회적 상호작용이 큰 직무의 성과와 관련이 있고, 훈련을 필요로 하는 직무에 있어서는 개방성과 외향성이 동시에 관련되어 있다고 하였다. 또한 Barrick, Mount & Strauss(1993)는 영업직원의 성실성이 높을수록 목표수립이라는 매개변수를 통해 높은 판매실적을 나타내며 직무성과에 대한 상사의 평가도 높다고 하였다.

또한 개인의 성격과 조직 내 개인의 역할의 적합성의 수준이 조직의 성과와 관련이 있다는 연구도 많이 제시되었는데, Smelser(1961)는 지배성향이 있는 구성원은 지배적인 역할을, 복종적인 구성원에게 복종적인 역할을 할당할 때 조직의 성과도 높아진다고 하였다.

그러나 최근에는 급격한 환경의 변화 속에서 개인에 의해 수행되던 많은 과업들이 대부분 팀단위 또는 조직단위에 의해 수행되면서 조직 혹은 집단 차원에서 성격을 논하는 연구들이 등장하게 되었다. 이러한 필요성이 등장하게 된 이유는 개인의 성격이 여러 상황에서 개인의 행동을 예측할 수 있는 것처럼 상황에 따라 대처하는 방식에 있어 개인수준과 유사하게 팀의 성격이 팀행동을 예측할 수 있기 때문이다(Feldman & Rafaeli, 2002). 예를 들어, Barry & Stewart(1997)의 연구에서는 집단의 성실성이 조직의 운영 및 성과와 무관한 반면 외향성은 조직변수에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다.

2) 측정 및 분석방법

황종오·유태용·한태영(2006)은 Phares(1984)의 개인성격에 대한 정의를 확장하여 팀성격을 “시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 팀을 다른 팀과 구분해주는 특징적인 속성, 기질 및 행동양식”으로 정의한다. 팀성격은 팀구성원들에 의해 공유되며 팀 내에서 일어나는 행동에 대한 기대와 규범의 개발에 영향을 미친다(Morgeson & Hofmann,

1999). 개인수준에서 성격이 개인의 행동을 예측하는 것과 유사하게 팀성격이 팀의 행동을 예측하는 변수로서 작용할 것으로 기대되지만, 그러한 행동을 일으키는 과정상에 있어 차이가 존재할 수 있다. Feldman & Rafaeli(2002)는 팀행동의 규칙성은 팀 내 구성원들의 관여에 따라 달라지며, 팀구성원 간의 상호작용이 개인행동과 팀행동의 차이를 구별 짓는 것이라고 설명하였다. 따라서 비교적 오랫동안 안정성을 유지하는 개인의 성격과 달리 팀이나 조직은 사회적 산물로서 그 성격은 팀이나 조직구성원들의 상호작용에 의해 형성된다고 볼 수 있다(황종오 · 유태용 · 한태영, 2006; 장우진, 2010).

팀 및 조직의 성격은 많은 연구에서 개인의 성격 연구에서 출발하여 개인의 특성 지표를 그대로 조직에 활용하고 있다. Bridges(1992)는 개인의 성격을 4가지 차원에서 16가지로 유형화하는 MBTI 분류체계를 조직에 그대로 적용하여 차원별로 각 9개 문항씩 전체 36개 문항으로 구성된 조직성격지표(Organizational Character Index: OCI)를 제안하였는데, 이는 ‘외향(Extraversion)-내향(Introversion)’, ‘감각(Sensing)-직관(Intuition), ‘사고(Thinking)-감정(Feeling)’, ‘판단(Judging)-인식(Perceiving)’의 4가지 차원으로 구성된다. 이러한 4가지 선호성 차원에서 외향(E)과 내향(I)은 조직의 지향성, 에너지 원천의 위치를 나타낸다. 즉, 외향적 조직은 시장, 경쟁, 규범을 지향하는 반면, 내향적 조직은 조직의 기술, 리더의 이상, 조직 내부의 문화를 중시한다. 감각(S)과 직관(N)은 어떻게 정보를 수집하는가에 관한 사항으로 현재나 세부적인 사항에 관심을 갖는지, 또는 미래, 장래의 가능성에 더 관심을 기울이는지를 의미한다. 사고(T)와 감정(F)은 정보를 처리하는 방식, 상황을 판단하는 방법, 의사를 결정하는 방법을 의미한다. 인간적 감정과 관계없이 일관성, 유능성, 효율성과 같은 원천에 근거한 의사결정인지, 혹은 인간의 가치관에 근거하여 내리는지에 대한 구분이다. 판단(J)과 인식(P)은 외부세계를 다루는데 있어 조직이 강조하는 점을 말하는데, 판단적 조직은 사고나 감정을 활용하고 인식 조직은 감각이나 직관을 활용한다(유태용, 1999; 장우진, 2010).

그러나 Bridges(1992)의 조직특성지표는 척도개발 절차를 거쳐 선정된 문항이 아니라 단순히 조직성격유형 분류를 위한 개념적 내용만을 반영한 것이었다. 개인수준의 변수를 조직수준으로 확장하기 위해서는 레벨 이슈에 대한 충분한 검토를 통해 실제 경험적 자료를 수집한 후 문항들의 내적일치도와 요인구조를 검토하여 척도로서의 신뢰도와 타당도를 검토했어야 하나 이런 과정을 거치지 않고 단순히 간단한 확장을 통해 도출된 문항들이라는 점에서 후속연구에서 무분별하게 반복해서 사용되는 것은 문제가

있다(유태용, 1999). 유태용(1992)은 Bridges(1992)의 조직성격유형 분류를 위한 개념적 틀을 소개하고 OCI의 36개 문항을 번안하여 소개하였으나 실증자료의 수집은 이루어지지 않았기 때문에 신뢰도와 타당도에 대한 검증은 이루어지지 않았다.

한편, Schneider, Smith, Taylor & Fleenor(1998)는 다양한 조직에 근무하는 중간관리자들을 대상으로 MBTI를 실시한 결과를 분석하여 조직 내 구성원의 성격 간에는 유사한 경향이 있는 반면, 조직 간에는 구성원의 성격이 서로 다르다는 것을 밝혔다. 그들은 이러한 결과를 사람들이 조직을 선택할 때 자신의 성격과 유사한 조직을 선호하고, 조직사회화 과정을 통해 새로운 구성원에게 조직의 가치를 주입시키고, 조직의 성격과 부합되지 않는 사람들은 조직을 떠남으로써 조직 내 구성원들이 더욱 동질적으로 변화하게 된다는 것으로 해석하였다(유태용, 1999). 그러나 이들의 연구는 전형적인 가산적 모형으로서 구성원이 지각하는 조직성격을 직접적으로 측정하는 것이 아니라 개인성격을 파악하여 구성원들 간에 가장 빈도가 높은 유형을 그 조직의 성격으로 간주한 것이므로 레벨 이슈의 문제가 제기될 수 있다.

3) 국내 연구사례

국내에서 인사조직분야에 ‘팀성격’ 또는 ‘조직성격’의 연구가 구체적으로 실시된 것은 아직까지 매우 드문 편이다. 일반적으로 팀/조직과 개인의 적합성 연구, 팀/조직 문화 또는 풍토에 관한 연구, 리더의 성격과 리더십 스타일에 관한 연구 등이 많이 이루어져 있으나 팀/조직성격을 구체적인 척도를 통해 명확하게 구분한 연구는 많지 않다.

한주희(1998)는 팀 외향성과 팀 경영방식의 관계를 분석한 연구에서 팀의 구성원 중 외향적인 구성원이 차지하는 비율로서 팀 외향성을 판단하였는데, 이는 전형적인 가산적 모형의 사례로 볼 수 있을 것이다. 한편, 유태용(1999)은 조직성격은 개인의 성격의 집합이 아님을 분명히 하고, Bridges(1992)가 제시한 조직성격유형의 번안에 우리나라 실정에 맞는 용어를 사용하여 더 많은 문항을 추가한 후 34개의 조직에 대해 실증한 후 요인분석을 통해 31개 문항의 조직성격유형 척도(OPTI: Organizational Personality Type Indicator)를 개발하였다. 이후 윤대혁·김학년(2006)이 OPTI를 활용하여 개인과 조직의 성격 적합성을 평가하였고, 장우진(2010)이 OCI와 OPTI를 사회적기업 진단 틀의 개발에 활용하는 등 MBTI를 기반으로 한 연구가 수차례 이루어지고 있다. 또한 황종오·유태용·한태영(2006)은 성격 5요인이론을 바탕으로 Chan(1998)이 제시한 준거

〈표 4〉 팀/조직성격에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	팀/조직성격의 개념 및 정의	측정방법	비고
한주희 (1998)	전략경영연구	전략적 팀경영과 팀의 외향성	제시되지 않음	특정 성향을 가진 구성원의 비율	Additive Model
유태용 (1999)	한국심리학회지	조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구	시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 조직을 다른 조직과 구별해주는 특징적인 속성, 기질 및 행동양식	MBTI의 문항을 조직차원으로 변경한 OPIT 개발	Reference Shift
윤대혁· 김학년 (2006)	인적자원관리 연구	개인 및 조직의 퍼스널리티 적합성이 조직 구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계 능력에 미치는 효과	시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 조직을 다른 조직과 구별해주는 특징적인 속성, 기질 및 행동양식	OPTI 활용	Reference Shift
황종오· 유태용· 한태영 (2006)	한국심리학회지	팀성격과 팀 내 조직 시민행동 규범이 구성원의 조직시민행동에 미치는 효과: 다수준 구성타당화 접근	시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 조직을 다른 조직과 구별해주는 특징적인 속성, 기질 및 행동양식	개인성격을 평가하는 5요인을 조직차원으로 변경	Reference Shift
장우진 (2010)	한국정책분석평가학회 하계학술대회	조직성격을 활용한 사회적기업진단	구성원들이 지각하고 있는 조직의 특성	OPTI 활용	Reference Shift

이동(reference-shift) 방식을 적용하여 팀 구성원의 공유된 시각을 종합하여 팀성격으로서 성실성, 원만성, 개방성, 외향성 등을 측정하고 있다.

4. 개인창의성 vs. 집단창의성 vs. 조직창의성

1) 정의 및 구성개념

창의성은 새롭고 가치 있는 무엇인가를 만들어낼 수 있는 능력을 기초로 창의적 결과를 도출하는 일련의 과정이다(손태원 · 홍길표 · 정명호 · 김영수, 2002). Amabile(1988)은 창의성을 전문성(expertise), 창의적 사고(creative thinking), 내적 동기(intrinsic

motivation)의 세 가지 요소로 구성된다고 하였다.

그간 창의성 연구는 개인 특성의 관점에서 많이 이루어져 왔으나, 이후 개인차원을 넘어선 집단과 조직차원의 창의성 연구로 확장되고 있다(손태원 등, 2002). 즉 창의성 연구는 분석수준에서 개인창의성, 집단창의성, 조직창의성으로 구분된다(Woodman, Sawyer & Griffin, 1993).

Woodman et al.(1993)에 의하면, 집단창의성은 개인창의적 행동 투입, 관련된 개인들의 상호작용, 그룹 특징, 그룹 프로세스, 맥락적 영향요인들의 기능이다. 또한 조직창의성은 구성 집단의 창의적 결과물과 맥락적 영향요인의 기능이다(Woodman et al., 1993). 그러나 팀창의성은 팀을 구성하는 개인들의 창의성에 대한 함수이지만, 단순히 모든 팀구성원의 창의성을 합한 것만은 아니다(Woodman et al., 1993). Taggar (2002) 역시 팀창의성의 개념은 개인창의성의 단순한 집합이 아니며, 집단의 창의성 관련 프로세스에 의해 팀창의성의 수준이 결정된다고 주장하였다.

팀 창의성은 다양한 관점에서 연구되어 왔다. 따라서 개념적 정의에 관해서도 매우 다양한 견해가 있다. West & Farr(1990)는 조직창의성을 이해하기 위해서는 ‘창의성을 무엇으로 정의하고 연구하는가’에 관한 다섯 가지 관점을 이해할 필요가 있다고 했다. 즉 창의적 과정, 창의적 산출물, 창의적 개인, 창의적 상황 그리고 이러한 요소들이 각각 서로와 상호작용하는 방식이다. 그간의 팀창의성 연구는 제한적이었지만(Shalley, Zhou, & Oldham, 2004), 그 중 가장 많이 견지된 관점은 과정적 측면의 접근이라 할 수 있다(이준호, 2009). 창의성을 창의적 과정으로 보는 견해는 창의성의 정의와 연구에 있어 창의성이 발휘되는 과정에 초점을 맞추는 프로세스 중심의 관점이다(이준호, 2009). 예를 들어 최종인·김인수(1996)의 연구에서는 집단창의성을, 구성원들의 창의적 아이디어 도출활동과 문제해결활동으로 정의했다.

한편 기존 팀창의성 연구의 주요 개념인 창의적 과정 측면보다는 창의적 산출물로서의 창의성을 논의한 연구도 있다(예: 이준호, 2009). 이러한 관점은 창의적 행위로 도출된 결과(제품 혹은 아이디어)를 통해 창의성 수준을 파악하고자 하는 것이다. 관련해 창의성을 설명한 대표적인 학자는 Amabile(1996)이다. 창의성은 종종 ‘유용하고 새로운 아이디어의 개발’로 정의된다(Amabile, 1996; Mumford & Gustafson, 1988).

조직수준의 창의성은 종종 ‘혁신’과 혼재되어 사용된다. 창의성은 혁신과 밀접한 관련성을 지니고 있는데 학계에서는 창의성과 혁신을 개념적으로 구분하고 있다. 즉, 창

의성은 새롭고 유용한 아이디어의 생산을, 혁신은 조직 내에서 창의적인 아이디어의 성공적인 실행을 지칭하는 개념으로 구분하고 있다(Amabile, 1988). 또한 혁신의 개념에서는 새로운 아이디어를 획득하고 그것을 제품 및 서비스 또는 공정에 유용하도록 변환시키는 과정이라는 점을 강조한다(Scott & Bruce, 1994). 또한 창의성은 프로세스이고 그것의 결과가 혁신으로 나타난다고 보는 학자들도 있다(Leonard & Swap, 1999). 이들에 따르면 혁신은 기발하고 타당하며 가치 있는 신제품, 프로세스, 서비스 속에 지식이 구체화되고 결합되고 종합된 것이다(손태원 등, 2002).

창의성 관련 연구들을 살펴보면, 조직수준의 창의성을 혁신이라고 하는 경우가 많으며, 분석 수준이 올라갔을 때 용어가 바뀐 경우라고 할 수 있겠다. 주로 개인과 팀수준에 적용되는 인지적 과정은 창의성이라고 하고, 조직수준에 적용되는 창의적 아이디어의 적용과 실행은 혁신이라고 하는 경우가 많다(함규정 · 윤위석, 2008).

창의성 연구들은, 개인창의성의 합이 집단창의성과 조직창의성으로 연계되지 못하는 한계를 지니고 있다(Woodman et al., 1993; 김인수, 1990). 창의성과 혁신 간의 관계도 단순한 선형관계라고 볼 수는 없다(King, 1995). 즉, 창의성을 제고한다고 해서 반드시 혁신으로 이어지지는 않는다(함규정 · 윤위석, 2008).

2) 측정 및 분석방법

창의성은 개인, 집단, 조직수준별로 개념의 조작적 정의나 측정, 분석방법이 상이하다. 최종인 · 김인수(1996)의 연구에서는, 집단창의성을 구성원들의 혁신적 아이디어 도출과 문제해결활동으로 측정하였다. 개인창의성 측정과 많은 부분이 동일하기는 하지만 설문문항 질문 시 “우리 팀원들은 ~하다”의 형태로 진행된다.

문계완 · 이시영 · 최석봉(2009)의 연구에서는, 집단창의성을 측정하기 위해 Amabile(1988)의 내재적 직무동기, 영역 관련 지식, 창의성 사고기술의 요소를 사용하였고 측정 항목은 Ettlie & O’Keefe(1982), Price & Mueller(1986), 최종인(1995)의 측정항목을 사용하였다.

동일한 연구에서 혁신을 측정하기 위해 혁신행위를 주된 연구대상으로 하였다. 혁신행위를 측정하기 위해 혁신을 크게 초기 단계와 실행단계로 구분하고, 다시 탐색, 제안, 채택(도입), 실행, 활용 단계로 세분화하였다. Scott & Bruce(1994), Zhou & George(2001), Axte et al.(2000), 최종인(1995)의 연구에서 사용된 혁신 측정 항목을 이용하여

〈표 5〉 집단창의성에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	집단창의성의 개념 및 정의	측정방법	비고
최종인· 김인수 (1996)	인사관리 연구	의사소통의 형태와 팀창의성에 관한 실 증적 연구	구성원들의 혁신 적 아이디어 도출 과 문제해결활동	집단창의성 ‘아이디어 도출’ 과 ‘문제해결능력’ 측정지표 사용(Siegel & Kaemmerer, 1978; Basadur, Graen, & Wakabayashi, 1990)	Reference shift
문계완 등 (2009)	대한경영 학회지	집단의 창의성과 응 집력이 혁신행위에 미치는 영향	새롭고 유용한 아 이디어를 창출, 개 발, 촉진하는 집단 의 능력	Ettlie & O’Keefe(1982), Price & Mueller(1986), 최종인 (1995)의 측정항목 사용.	Reference shift
함규정· 윤위석 (2008)	인적자원 관리연구	리더의 감성지능이 팀 내 정서적 갈등, 응집성 및 창의성에 미치는 영향.	참신하고 유용한 아이디어의 생성	Zhou & George(2001)의 측정문항 사용.	Additive Model

탐색, 제안, 채택 등 3개 문항, 실행 및 활용 각각 1개 문항을 사용하여 측정하였다(문계완·이시영·최석봉, 2009).

창의성 관련 연구들에서는, 집단수준 이상으로 올라갈 때 단순히 개인수준의 변수들을 합하기 보다는, 각각 서로 다른 측정 및 분석법을 사용하고 있는 것으로 보여진다. 단순히 개인수준의 창의성 변수들을 합해서 본 연구들도 있지만(Taggar, 2002), 주로 개인창의성, 집단창의성, 조직창의성 각각에 대한 정의가 다르고 측정법 또한 다르게 사용하고 있다. 특히 조직창의성은 혁신이라는 용어로 많이 연구가 되며, 혁신은 개인 창의성과는 개념적으로도 현저히 다른 부분을 많이 볼 수 있었다.

5. 개인신뢰 vs. 조직신뢰

1) 정의 및 구성개념

신뢰는, 사전적 정의에 따르면 ‘특정한 사람이나 사물의 어떤 특징과 속성 또는 진술의 진실성에 대한 확신이나 신용’이다(이재연·차동욱, 2003). 또한 Lewicki & Bunker (1996)에 의하면 신뢰는 상대방의 행동을 예측할 수 있고 상대방과 동일시 할 수 있는

것이다(이재연 · 차동욱, 2003). 권석균(2000)은 신뢰를 “상대가 기꺼이 자신의 기대에 부응하여 행동할 것이라는 믿음”이라고 정의했다. 학자에 따라 교환관계의 공정성, 호혜성, 위험감수 등의 서로 다른 측면을 강조하고 있기도 하다(권석균, 2000).

신뢰의 주체나 객체는 많은 연구들에서 개인수준은 물론 집단이나 조직의 수준도 포함하고 있다(박원우 등, 2007). Cummings & Bromiley(1996)는 조직 간, 조직 내 부서 간, 구성원 간 신뢰를 측정하기 위해 조직신뢰척도(Organizational Trust Inventory)를 개발하였고 이영석 등(2004)의 연구에서는 조직신뢰에 대한 선행요인을 탐색하였다(박원우 등, 2007). 따라서 박원우 등(2007)에서는 조직 내 신뢰를 타인, 집단, 혹은 조직과 같은 실체적 대상의 의도나 행동에 대한 긍정적인 기대를 근거로 하여 개인, 집단, 혹은 조직이 갖게 되는, 취약성을 감수하려는 의도로 구성된 심리적 상태(Hosmer, 1995; Rousseau et al., 1998)로 정의하였다.

조직신뢰는 종업원의 조직에 대한 신뢰를 의미하는 것으로 대인간의 신뢰에 기초되어 정의되고 있다(서재현, 2005). 또한 조직신뢰는 조직으로부터 자신의 이해관계에 불이익을 당하지 않을 것에 대해 종업원들이 조직에 갖게 되는 믿음이다(서재현, 2005). Mishra & Morrissey(1990)는 조직신뢰를 촉진하는 네 가지 요소를 개방적 의사소통, 구성원들의 의사결정 참여, 중요한 정보의 공유, 지각과 감정의 진실된 공감으로 보았다(이영석 · 오동근 · 서용원, 2004).

조직신뢰의 선행요인으로 직무만족이나 조직의 절차공정성 등 조직수준의 특성을 본 연구들이 있고, 상사에 대한 부하의 신뢰나 거래적 리더십, 변혁적 리더십 등의 중간관리자의 특성을 본 연구들이 있다(박원우 등, 2007). 즉, 조직신뢰의 선행요인이 상사-부하 간 신뢰, 부하-상사 신뢰가 될 수 있다(박원우 등, 2007).

조직신뢰는 기본적으로는 개인간 신뢰의 개념을 조직에 적용한 것으로 보여 진다. 조직 신뢰 안에도 상사-부하 간 신뢰의 개념이 포함될 수 있기 때문이다. 단, 대상이 조직으로 변화한 것인데, 연구들을 살펴보면 측정 문항을 조직신뢰를 위해 새로 개발하거나, 개인수준의 것들과는 다른 것을 사용하고 있는 것을 알 수 있다. 측정도구 문항 자체가 달라지는 것이다.

2) 측정 및 분석방법

대부분 조직신뢰에 대한 외국 문헌의 척도를 가지고 측정과 분석을 하였고(이영석

등, 2004) 개념과 대상이 개인신뢰와는 다르다는 것을 알 수 있다. 단, 척도를 그대로 가져왔기 때문에 우리나라의 문화와 현실에 맞는 조직신뢰에 대한 연구를 찾아보기 어렵다(이영석 등, 2004).

조직신뢰 측정의 예를 들어보면, 서재현(2005)는 Nyhan & Marlowe(1993)가 개발한 문항을 이용했고 이는 “나는 회사가 항상 나를 공정하게 대우할 것을 확신한다”, “회사는 회사가 약속한 사항을 지킨다”, “내가 도움을 필요로 할 때 회사가 도와주지 않을 것으로 믿는다”, “나는 회사가 나에게 솔직하다고 믿을 수 있다”, “만일 좋은 업무실적을 쌓는다면 회사는 당신을 지지하고 충분한 보상을 제공할 것이다”, “회사는 나에게 발생하는 일에 관심을 기울이지 않는다”의 여섯 문항으로 구성되어 있다.

단, 이영석 등(2004)의 연구에서는 조직신뢰의 측정도구를 새롭게 개발하였다. 회사에 대한 신뢰와 상사에 대한 신뢰에 영향을 미치는 5가지 결정요인들을 각각 규명하였다. 회사신뢰는 일차원에서의 조직역량, 개인 차원에서의 회사의 배려, 구성원 차원에서 회사의 공정성, 신뢰대상 특성차원에서의 회사의 도덕성, 상위 범주차원에서의 사회에 대한 책임의 요인으로 구분되었다. 상사신뢰의 결정요인 5가지는 개인 차원의 상사 배려, 구성원 차원의 상사의 공정성, 일차원의 상사의 업무능력, 신뢰대상의 특성 차원인 상사의 도덕성, 상위범주 차원인 상사의 조직에 대한 책임이었다.

3) 국내 연구사례

국내 연구들을 살펴보면 조직신뢰의 개념도 다양하고, 측정 도구도 각각 다른 도구를 활용해서 측정하고 있다. 또한 일부 연구에서는 용어는 조직신뢰라고 하지만, 사실상의 개념과 측정 방식을 개인수준의 것과 동일하게 하는 것도 발견할 수 있었다.

대부분의 연구들이 기존의 문항을 거의 그대로 활용했는데, 이시원(1999)과 이영석 등(2004)은 문항을 새롭게 개발하였다. 이시원(1999)에서 만든 조직신뢰 문항은 인사관리의 공정성 신뢰, 평생직장으로서의 신뢰, 자랑스러운 직장, 방침이나 조치의 신뢰, 직장의 안정성 신뢰의 다섯 가지이다.

〈표 6〉 조직신뢰에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	조직신뢰의 개념 및 정의	측정방법	비고
박원우 등 (2007)	경영학 연구	상사로부터의 신뢰 인식과 부하의 조직 신뢰 간 관계에서 상사신뢰의 매개효 과	타인, 집단, 혹은 조직과 같 은 실제적 대상의 의도나 행 동에 대한 긍정적인 기대를 근거로 하여 개인, 집단, 혹 은 조직이 갖게 되는, 취약 성을 감수하려는 의도로 구 성된 심리적 상태	이영석 등(2004), McAllister(1995), Rousseau et al. (1998)을 토대로 조직신뢰척도 6문 항 개발	Reference Shift
이재훈· 최익봉 (2004)	인사·조직 연구	조직공정성, 신뢰, 조직유효성 간의 관 련성에 관한 연구	조직구성원들이 조직으로부 터 느끼는 의견충족도, 정직 성, 현장관리의 효율성 정도	Cook & Wall (1980)의 설문항목 을 수정하여 측정.	Reference Shift
서재현 (2005)	인사·조직 연구	의사결정참여 및 직 업불안정성이 조직 후원인식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향	조직으로부터 자신의 이해 관계에 불이익을 당하지 않 을 것에 대해 종업원들이 조 직에 갖게 되는 믿음	Nyhan & Marlowe (1993)이 개발한 문항	Reference Shift
김해룡 (2004)	인사관리 연구	직무특성과 조직신 뢰가 직무불안과 조 직몰입에 미치는 영 향에 관한 탐색적 연구	조직신뢰의 인정차원. 수탁 인(경영진)이 위탁인(종업 원)에게 너그러운 선행을 배 풀기를 원한다고 믿어지는 정도	Mayer et al.(1995) 에 의해 개발된 측정척도. 사실상 개인수준의 측정 척도	
이시원 (1999)	정책분석 평가 학회보	지방행정 공무원의 조직신뢰감에 관한 연구	조직구성원들이 그들이 몸 담고 있는 조직의 방침이나 운영 등이 그들의 기대에 부 합하여 믿고 따를 만하다고 생각하는 긍정적인 평가적 태도	미시간대학 SRC 의 정부신뢰도 측 정문항과 개인 간 신뢰 측정 문항 참고하여 5개의 문항 새로 개발	Reference Shift
정선미· 김강식 (2008)	경상논총	서번트 리더십이 상 사신뢰 및 조직신뢰 에 미치는 영향	구성원의 의견을 반영하고 구성원들과 회사의 이익을 위해 회사가 노력하는 정도	Cummings & Bromiley(1995)의 조직신뢰측정도구 (OTI)	Reference Shift

6. 개인갈등 vs. 집단갈등

1) 정의 및 구성개념

갈등의 정의는 연구목적과 접근 방법에 따라 다양하게 수행되어 왔다(김남수, 1993). Thompson(1960)은 “조직구성원들이 다른 구성원들에 반대하여 소비하는 행동”, Thomas(1976)는 “특정 상대방을 대상으로 욕구불만을 경험하고 있거나 좌절할 가능성이 지각될 때 나타나는 과정” 등으로 정의하고 있다. 갈등은 우선 당사자들에게 지각될 때 존재하고, 둘 이상의 행동 주체 사이에서 발생하는 대립적, 적대적 상호작용이며 이때의 행동주체는 개인, 집단, 조직, 단위부서 등이다(김남수, 1993). 또한 조직에서의 갈등은 구성원들 사이에 존재하는 차이, 불일치, 양립할 수 없는 가치이다(성양경·김명언, 2006).

조직 내에서 발생하는 갈등을 직무갈등과 관계갈등으로 구분하여 보는 관점이 최근 지지되고 있는데(성양경·김명언, 2006), 직무갈등은 구성원들 사이에 실행되는 과업 내용에 대한 의견의 불일치를 말하고, 관계갈등은 과업과는 관련이 없는 개인적인 선호나 성격, 가치, 그리고 대인관계 유형 등과 연관된 개인적인 원한이나 불화합 등을 의미한다(Jehn, 1995). 개인수준 갈등은 개인이 직접적으로 갈등의 이슈에 관여하여 경험하게 되는 갈등에 대한 지각으로 정의될 수 있다(이상현 등, 2008).

팀수준 갈등은 개인의 관여 여부와는 상관없이 팀 전체의 수준에서 존재하고 있는 갈등에 대한 개인들의 지각이다(이상현·김민수·권성우, 2008). 이상현 등(2008)의 정의에 의하면 개인수준 갈등의 지각과 팀수준 갈등의 지각은 모두 개인의 지각에 기초하고 있지만, 그 지각대상(reference)은 서로 다르다. 개인수준의 갈등은 갈등의 지각대상이 개인인 반면, 팀수준 갈등은 갈등의 지각대상이 집단인 것이다(이상현 등, 2008). 개인갈등은 인간관계 요인에 의해 영향을 받는 반면, 팀갈등은 팀 특성 요인이 영향을 미친다(이상현 등, 2008). 그런데 팀구성원들은 갈등을 받아들이는 데 있어서, 개인이 경험해서 지각한 갈등은 물론 팀수준의 갈등 풍토와 같은 사회적 맥락의 영향을 동시에 받게 된다(이상현 등, 2008).

2) 측정 및 분석방법

이상현 등(2008)의 연구에서는, 갈등을 Jehn(1995)이 개발한 직무갈등과 관계갈등의 각 네 개의 문항을 측정하였는데, 팀수준의 갈등을 측정하기 위해 각 갈등지표의 측정 문항들을 지각 대상의 수준을 개인과 집단으로 구분해서 각각 개인수준의 갈등과 팀수준의 갈등풍토로 측정하였다. 그리고 팀수준 갈등에 대한 개인의 응답을 집단수준으로 집합(aggregation)하였고, 집합에 대한 정당성을 검토하기 위해 집단 내 일치계수 rwg를 계산하였다. 그래서 개인이 응답한 팀수준 갈등에 대한 인식들의 집합을 팀의 갈등풍토를 나타내는 변수로 이용하는 것이 타당함을 확인하였다(이상현 등, 2008). 국내 그 밖의 연구들도 거의 이와 동일한 방식으로 측정과 분석이 진행되었다.

3) 국내 연구사례

국내 대부분의 연구들이 Jehn(1995)이 개발한 직무갈등과 관계갈등 문항을 많이 사용하고 있었고, 거의 개인의 응답을 집단수준으로 집합하는 방식으로 이루어졌다. 이상

〈표 7〉 집단갈등에 관한 연구사례

저자 (연도)	저널명	논문제목	집단갈등의 개념 및 정의	측정방법	비고
이상현 등 (2008)	인사조직학회 발표논문집	팀 내 갈등이 팀몰입 에 미치는 영향에 대 한 다수준 분석	개인의 관여 여부 와는 상관없이 집 단 전체의 수준에 서 존재하고 있는 갈등에 대한 지각	집단수준으로 집합 (aggregate), 집단 내 일치계수로 집합 에 대한 정당성 확 보	Additive Model (타당성 검증)
조봉순· 조경순 (2002)	인사·조직연 구	최고경영자 팀(TMT) 의 다양성이 조직성과 에 미치는 영향: 집단 내 갈등의 매개효과에 대한 실증적 분석	과업갈등과 관계 갈등	과업갈등과 관계갈 등에 대한 각 개인 의 응답을 집단수준 으로 집합	Additive Model (타당성 검증)
성양경· 김명언 (2006)	인사조직학회 발표논문집	팀수준에서의 직무갈 등과 관계갈등	직무갈등과 관계 갈등	과업갈등과 관계갈 등에 대한 각 개인 의 응답을 집단수준 으로 집합	Additive Model

현 등(2008)에서 사용한 Jehn(1995)의 직무갈등 문항은 업무에 관한 의견 불일치, 일에 대한 의견차이, 일로 인한 구성원들과의 갈등, 구성원들과 업무능력의 차이로 인한 갈등 등으로 이루어져 있다.

V. 다수준구성개념의 사용에 대한 제언

본 연구를 통해, 다수준구성개념의 의미와 의의, 이 개념이 어떻게 유형화 될 수 있을지, 그리고 국내 연구 동향은 어떠한지 살펴볼 수 있었다. 특히 다수준구성개념 사용 시 오류가 발생하기 때문에 연구자들이 이 개념을 사용할 때 유의해야 한다. 하위수준의 자료를 통합함으로써 발생하는 오류(aggregation bias), 구성개념의 과대확장 오류, 생태적 오류와 원자적 오류가 발생하는 것이다.

또한 다수준구성개념은 Chan(1998)에 의하면 5가지로 분류해 볼 수 있다. 상위수준 단위가 하위수준 단위의 단순 합이 되는 가산적 모형, 상위수준의 구성개념이 하위수준 구성원간 합의이기 때문에 그룹 내 동의 정도에 대한 지수를 활용하는 직접적 합의모형, 수준별로 개념이 달라서 새로운 증거에 대한 집단 내 동의 정도를 측정하는 증거 이동 합의모형, 상위수준의 구성개념이 하위수준 단위의 분산을 의미하는 분산모형, 그리고 상위수준의 구성개념을 구성하는 특정한 과정이나 메커니즘과 관련된 것으로 상위수준의 과정적 파라미터가 하위수준과 유사하고 주요 모수에 대한 유사성 존재를 확인하는 과정모형이 그것이다.

Chan(1998)의 분류에 더하여, 본 연구에서 살펴본 국내 사례들을 통해, 다수준구성개념의 분류의 틀을 재구성할 수 있을 것이다. 그러나 지금까지 살펴본 국내 사례들은, Chan(1998)의 분류 틀을 크게 벗어나지 않았지만, 다수준으로 되면서 개념 자체가 달라지는 경우를 종종 볼 수 있었다.

다수준구성개념의 분류 틀이 학문적으로 유용한 구성 모형이 되려면, 기존의 주요 구성개념에 대해 전체적인 프레임워크를 제시할 수 있어야 하고, 새로운 구성개념과 다수준 이론을 발전시키는데 있어서 체계적인 개념적 틀을 제공해야 한다(Chan, 1998). 즉, 구성개념간 기능적 관계의 특성과 기능적 조합 과정을 재구성할 필요가 있고, 기존의 분류 틀을 통해 더 보완된 분석 틀이 제시될 필요가 있다(Chan, 1998). 추후 더 많은 사례

분석들을 통해 기존의 분석 틀이 새롭게 재구성되고 확장되길 기대한다.

VI. 결론 및 시사점

집단수준의 개념을 이해하는데 있어서 상대적으로 느린 진보 속도를 보였던 것은 적절하게 적용할 수 있는 구성모형의 정립과 수용이 부재했기 때문이었다. 효능감과 비교할 때 상대적으로 이제 막 개인수준에서 출발해 그룹, 조직수준의 연구 관심을 받고 있는 구성개념에 대해서는 Chan(1998)의 유형화와 같은 좋은 틀을 활용함으로써, 연구자들이 보다 효과적으로 조작화하고 측정할 수 있도록 함으로써 연구의 흐름에 있어 시행착오를 최소화할 수 있을 것이다.

적절한 구성 모델 없이는 구성개념의 정의와 조작적 정의 사이의 연결고리에 대한 명확한 설명이 불가능할 뿐 아니라, 한 수준의 데이터를 취합해 다른 수준의 구성개념을 조작화 하는 것에 대한 개념적 근거를 제시할 수 없기 때문이다. 기존의 구성개념들의 관계를 새롭게 탐색하는 경우든, 지금까지는 특정 수준의 변수로만 사용되던 변수를 보다 상위수준의 구성개념으로 발전시키는 새로운 시도의 경우든지 연구자는 본 논문이 제시한 큰 시각을 가지고, 자신의 연구목적에 맞는 구성개념의 정의와 측정을 통해 구성개념 과대확장의 오류, 원자화의 오류 등 데이터의 합산이 초래할 수 있는 오류(aggregation bias)를 최소화하여 연구의 목적을 극대화할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 권석균(2000). “부하의 상급자 신뢰에 상급자의 행동특성과 능력, 사회적 유사성 및 교환관계 특성이 미치는 영향.” *경영학연구*, 29, 187-216.
- 김경수 · 조용현 · 장준호(2007). “집단수준에서 상황적 리더십이론의 검증.” *경영학연구*, 36, 1233-1257.
- 김남수(1993). “라인-스텝 간 갈등의 형성요인에 관한 실증연구.” *인사관리연구*, 17, 363-381.

- 김인수(1990). “창의성 유발을 위한 조직경영관리.” 21세기 한국민의 창의력 발현을 위한 FORUM, 34-43.
- 김재봉(1999). “중업원들의 성격과 창의성에 관한 연구.” 대한경영학회지, 22, 309-345.
- 김해룡(2004). “직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구.” 인사관리연구, 28, 1-23.
- 권석균·최보인(2010). “집단정서의 수렴과 영향요인.” 인사·조직연구, 18, 141-173.
- 문계완·이시영·최석봉(2009). “집단의 창의성과 응집력이 혁신행위에 미치는 영향.” 대한경영학회지, 22, 2159-2185.
- 박래효·김경수(2006). “노동조합원의 노조특성에 대한 지각이 노동조합참여에 미치는 영향 - 상대적 박탈감, 사회정체성, 집단효능감을 중심으로.” 인사·조직연구, 14, 1-40.
- 박원우·김재원·최혜원(2003). “레벨 이슈(level issue)의 의미, 현상 및 해결방안.” 인사·조직연구, 11, 199-233.
- 박원우·류승민·안성익(2007). “상사로부터의 신뢰인식과 부하의 조직신뢰 간 관계에서 상사신뢰의 매개효과.” 경영학연구, 36, 679-704.
- 박원우·백영정(2006). “집단성과에 대한 집단효능감의 부작용.” 경영학연구, 35, 1427-1448.
- 류수영·이경목(2010). “군자적 리더십이 집단 효능감과 집단 응집성에 미치는 영향.” 조직과 인사관리 연구, 34, 29-59.
- 서재현(2005). “의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원인식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향.” 인사·조직연구, 13, 173-198.
- 성양경·김명언(2006). “팀수준에서의 직무갈등과 관계갈등.” 한국인사·조직학회 춘계 학술연구발표회 발표논문집, 73-107.
- 손태원·홍길표·정명호·김영수(2002). “창의성경영의 구성차원과 경영성과와의 관련성에 관한 탐색적 연구.” 인사관리연구, 26, 273-301.
- 신유형(2008). “팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향.” 인사·조직연구, 16, 1-35.
- 신유형·임형록(2010). “대면 집단과 컴퓨터 매체 집단에서의 정서의 역할 비교: 집단 프로세스와 성과를 중심으로.” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23, 419-443.

- 심덕섭 · 최지호 · 양동민 · 문연희 · 허영호(2009). “과업갈등이 프로젝트 팀 성과에 미치는 영향: 팀 효능감의 조절효과.” *경영학연구*, 38, 1599-1623.
- 유태용(1999). “조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구.” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 12, 113-139.
- 윤대혁 · 김학년(2000). “개인 및 조직의 퍼스널리티 적합성이 조직구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계능력에 미치는 효과.” *인적자원관리연구*, 13, 113-134.
- 이상현 · 김민수 · 권성우(2008). “팀 내 갈등이 팀몰입에 미치는 영향에 대한 다수준 분석.” *한국인사 · 조직학회 추계학술연구발표회 발표논문집*. 57-83.
- 이상호(1998). “셀프애피커시와 집단애피커시에 대한 개인의 지각 차별성: 확증적 요인 분석을 중심으로.” *인사 · 조직연구*, 6, 1-36.
- 이시원(1999). “지방행정공무원의 조직신뢰감에 관한 연구.” *정책분석평가학회보*, 1-19.
- 이영석 · 오동근 · 서용원(2004). “회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인.” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17, 147-186.
- 이재연 · 차동옥(2003). “신뢰의 영향요인 및 결과에 관한 연구.” *인사관리연구*, 27, 251-280.
- 이재훈 · 최익봉(2004). “조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구.” *인사 · 조직연구*, 12, 93-132.
- 이준호 (2009). “팀 창의성을 위한 다양성과 응집성 관리: 변혁적 리더십의 역할.” *경영교육논총*, 57, 137-161.
- 이준호 · 이진규 · 김학수(2011). “연구개발 집단에서의 갈등과 혁신성과간 관계에서 집단효능감의 조절역할.” *조직과 인사관리 연구*, 35, 75-102.
- 이창준 · 윤정구(2007). “정서와 리더십에 대한 한 이론적 모형의 검증 - 카리스마적 및 감성적 리더십, 집단정서, 집단효과성.” *인사 · 조직연구*, 15, 1-51.
- 장우진(2010). “조직성격을 활용한 사회적기업 진단.” *한국정책분석평가학회 하계학술대회 발표논문집*, 415-441.
- 정선미, 김강식 (2008). “서번트 리더십이 상사신뢰 및 조직신뢰에 미치는 영향.” *경상논총*, 26, 57-75.
- 조봉순 · 조경순(2002). “최고경영자 팀(TMT)의 다양성이 조직 성과에 미치는 영향: 집단 내 갈등의 매개효과에 대한 실증적 분석.” *인사 · 조직연구*, 10, 119-147.

- 최종인(1995). “집단창의성의 결정요인에 관한 연구.” 고려대학교 박사학위논문.
- 최종인·김인수(1996). “의사소통의 형태와 팀 창의성에 관한 실증적 연구.” *인사관리 연구*, 20, 245-270.
- 한주희(1998). “전략적 팀경영과 팀의 외향성.” *전략경영연구*, 1, 23-47.
- 한태영·탁진국(2005). “변혁적 및 거래적 리더십의 효과: 다수준 접근법을 적용한 재 조명.” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18, 361-384.
- 함규정·윤위석(2008). “리더의 감성지능이 팀내 정서적 갈등, 응집성 및 창의성에 미치는 영향.” *인적자원관리연구*, 15, 265-284.
- 황종오·유태용·한태영(2006). “팀성격과 팀내 조직시민행동 규범이 구성원의 조직시민행동에 미치는 효과: 다수준구성타당화 접근.” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19, 259-284.
- Allport, G. W. (1937). *Personality*, NY: Henny Holf & Company, 48.
- Amabile, T. M. (1988). “A model of creativity and innovation in organizations.” *Research in Organization Behavior*, 10, 123-167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Axtell, C. M., D. J. Holman, K. L. Unsworth, T. D. Wall., and P. E. Waterson (2000). “Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265-285.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). “Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy.” *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-78.
- Barrick, M. R. and M. K. Mount (1991). The Big Five Personality Dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., M. K. Mount, and J. P. Strauss (1993). “Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting.” *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Barry, B. and G. L. Stewart (1997). “Composition, process, and performance in

- self-managed groups: The role of personality.” *Journal of Applied Psychology*, 82, 62-78.
- Bartel, C. A. and R. Saavedra (2000). “The Collective Construction of Work Group Moods.” *Administrative Science Quarterly*, 45, 197-231.
- Basadur, M. S., G. Graen, and M. Wakabayashi (1990). “Identifying individual differences in creative problem solving style.” *Journal of Creative Behavior*, 24, 111-131.
- Brown, K. G., S. W. J. Kozlowski, and K. Hatrup (1996). “Theory, Issues, and recommendations in conceptualizing agreement as a construct in organizational research: the search for consensus regarding consensus.” *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Cincinnati, OH.
- Brief, A. P., M. J. Burke, J. M. George, B. S. Robinson, and J. Webster (1988). “Should variable in the study of job stress?” *Journal of Applied Psychology*, 73, 193-198.
- Bridges, W. (1992). *The Character of Organizations*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Chan, D. (1998). “Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models.” *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246.
- Cummings, L. L., and P. Bromiley (1996). “The organizational trust inventory: Development and validation.” In R. M. Kramer, and T. R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 302-330.
- Ettlie, J. E. and R. D. O’Keefe (1982). “Innovative attitudes, values, and intentions in organizations.” *Journal of Management Studies*, 19, 163-182.
- Feldman, M. S. and A. Rafaeli (2002). “Organizational routines as sources of connections and understanding.” *Journal of Management Studies*, 39, 309-331.
- George, J. M. and L. R. James (1993). “Personality, affect, and behavior in groups.” *Journal of Applied Psychology*, 75, 107-116.
- Gibson, C. B., A. E. Randel, and P. C. Earley (2000). “Understanding group efficacy:

- An empirical test of multiple assessment methods.” *Group and Organization Management*, 25, 67-97.
- Gist, M. E. (1987), “Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management.” *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Glick, W. H. (1985). “Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: pitfalls in multilevel research.” *Academy of Management Review*, 10, 601-616.
- Griffin, M. A. (1997). “Interaction between individuals and situations: using HLM procedures to estimate reciprocal relationships.” *Journal of Management*, 23, 759-773.
- Hosmer, L. T. (1995). “Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics.” *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- Isen, A. M. and R. A. Baron (1991). “Positive affect as a factor in organizational behavior.” *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-54.
- Isen, A. M., B. Means, R. Patrick, and G. Nowicki (1982). “Some Factors influencing decision-making strategy and risk taking,” in M. S. Clark, and S. T. Fiske (Eds.), *Affect and Cognition: the 17th Annual Carnegie Symposium on Cognition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Humphrey, S. H., F. P. Morgeson, and M. J. Mannor (2009). “Developing a theory of the strategic core of teams: a role composition model of team performance.” *Journal of Applied psychology*, 94, 48-61.
- Isen, A. M., K. A. Daubman, and G. P. Nowicki (1987). “Positive affect facilitates creative problem solving.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131
- James, L. R. (1982). “Aggregation bias estimates of perceptual agreement.” *Journal of Applied Psychology*, 67, 219-229.
- James, L. R., R. G. Demaree, and G. Wolf (1984). “Estimating within-group interrater reliability with and without response bias.” *Journal of Applied Psychology*, 69, 85-98.

- Jehn, K. (1995). "A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict." *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.
- Kelly, J. R. and S. G. Barsade (2001). "Mood and emotions in small groups and work teams." *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 86, 99-130.
- Kidwell, R. E. Jr., K. W. Mossholder, and N. Bennett (1997). "Cohesiveness and organizational citizenship behavior: a multi-level analysis using work groups and individuals." *Journal of Management*, 23, 775-793.
- King, N. (1995). "Individual creativity and organizational innovation," in C.M. Ford, and D.A. Gioia (Eds.), *Creative Action in Organization*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Klein, K. J., F. Dansereau, and R. J. Hall (1994). "Levels issues in theory development, data collection, and analysis." *Academy of Management Review*, 19, 195-229.
- Klein, K. J., A. B. Conn, D. B. Smith, and J. S. Sorra (2001). "Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment." *Journal of Applied Psychology*, 86, 3-16.
- Kozlowski, S. W. J. and K. J. Klein (2000). "A multi-level approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent process." In K. J. Klein (Ed.), *Multi-level Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions* (pp.3-90). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Leonard, D. and W. Swap (1999). *When Sparks Fly: Igniting Creativity in Group*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewicki, R. J. and B. B. Bunker (1996). "Developing and maintaining trust in work relationships." In R. M. Kramer, and T. R. Tyler (Eds.), *Trust in Organization Frontiers of Theory and Research*, 114-139. Sage Publications.
- Lindell, M. K. and C. J. Brndt (1997). "Measuring interrater agreement for ratings of a single target." *Applied Psychological Measurement*, 21, 271-278.
- Lindsley, D. H., D. J. Brass, and J. B. Thomas (1995). "Efficacy-performance spirals:

- a multilevel perspective.” *Academy of Management Review*, 20, 645-678.
- Mayer, R. C., J. H. Davis, and F. D. Schoorman (1995). “An integration model of organizational trust.” *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). “Affect- and cognition- based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations.” *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- Mead, A. W. and L. T. Eby (2007). “Using indicies of group agreement in multilevel construct validation.” *Organizational Research Methods*, 10, 75-96.
- Mishra, J. and M. A. Morrissey (1990). “Trust in employee/employer relationship: A survey of West Michigan managers.” *Public Personnel Management*, 19, 443-461.
- Morgeson, F. P. and D. A. Hofmann (1999). “The structure and function of collective constructs: implications for multilevel research and theory development.” *Academy of Management Review*, 24, 249-265.
- Mumford, M. D. and S. B. Gustafson (1988). “Creativity syndrome: Integration, application, and innovation.” *Psychological Bulletin*, 27-43.
- Nyhan, R. C. and H. A. Marlowe (1993). “Organizational effectiveness enhancement under TQM in a non-manufacturing settings.” In D. J. Sumanth, R. Poupart, and D. S. Sink (Eds.), *Productivity and Quality Management Frontiers*, 4, 294-303.
- Parkinson, B. (1996). “Emotions are social.” *British Journal of Psychology*, 87, 663-683.
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to Personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Price, J. L. and C. W. Mueller (1986). “Absenteeism and turnover of hospital employees.” In S. B. Bacharach (Ed.), *Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*. Greenwich, CON: JAI Press
- Roberts, K. H., C. L. Hulin, and D. M. Rousseau (1978). *Developing an Interdisciplinary Science of Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rousseau, D. M. (1985), “Issues of level in organizational research: multi-level and cross-level perspectives.” *Research in Organizational Behavior*, 7, 1-39.

- Rousseau, D. M., S. B. Sitkin, R. S. Burt, and C. Camerer (1998). "Not so different after all: A cross-discipline view of trust." *Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Schneider, B., D. B. Smith, S. Taylor, and J. Fleenor (1998). "Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis." *Journal of Applied Psychology*, 83, 462-470.
- Schmidt, F. L. and J. E. Hunter (1996). "Measurement error in psychological research: lessons from 26 research scenarios." *Psychological Methods*, 1, 199-223.
- Scott, S. and R. A. Bruce (1994). "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace." *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Shalley, C. E., J. Zhou, and G. R. Oldham (2004). "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?" *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Shea, G. P. and R. A. Guzzo (1987). "Group Effectiveness: What really matter?" *Sloan Management Review*, 28, 25-31.
- Siegel, S. M. and W. F. Kaemmerer (1978). "Measuring the perceived support for innovation in organizations." *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562.
- Smelser, W. T. (1961). "Dominance as a factor in achievement and perception in cooperative problem solving interactions." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62, 535-542.
- Smith, D. B. and B. Schneider (2004). "Where we've been and where we're going: some conclusions regarding personality and organizations." In B. Schneider, and D. B. Smith (Eds.), *Personality and Organizations* (pp.387-404). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Staw, B. M., Bell, N. E., and J. A. Clausen (1986). "The dispositional approach to job attitudes: A life time longitudinal test." *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Staw, B. M. and J. Ross (1985). "Stability in the midst of change: A dispositional

- approach to job attitudes.” *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Stewart, G. L. (2003). “Toward an understanding of multilevel role of personality in teams.” In M. R. Barrick, and A. M. Ryan, *Personality and Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (pp.183-204). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. and F. Luthans (1997). “A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance.” *Academy of Management Journal*, 40, 1122-1149.
- Taggar, S. (2002). “Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources.” *Academy of Management Journal*, 45, 315-330.
- Thomas, K. W. (1976). “Conflict and conflict management.” In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Thompson, J. D. (1960). “Organizational management of conflict.” *Administrative Science Quarterly*, 388-405.
- Walter, F. and H. Bruch (2008). “The positive group affect spiral: a dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups.” *Journal of Organizational Behavior*, 29, 239-261.
- Weldon, E. and Weingart (1993). “Group goals and group performance.” *British Journal of Social Psychology*, 32, 307-334.
- West, M. A. and J. L. Farr (1990). “Innovation at work.” In M. A. West, and J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work*, England: Wiley.
- Woodman, R. W., J. E. Sawyer, and R. W. Griffin (1993). “Toward a theory of organizational creativity.” *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Zaccaro, S. J., B. Blair, C. Peterson, and M. Zazanis (1992). “Collective Efficacy.” In J. E. Madduz (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application* (pp.305-328). New York: Plenum Press.
- Zhou, J. and J. M. George (2001). “When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice.” *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.

A Comprehensive Study of Multilevel Constructs: Types, Issues and Research Proposal

Park, Won-Woo*

Cha, Moon-Kyung**

Jeon, YiYoung**

Park, Mihye**

Although interest in the development and testing of multilevel theoretical models has increased, there have been relatively few efforts to provide a comprehensive discussion of ‘multilevel constructs’ for organizational researchers in Korea. This paper tries to provide a comprehensive understanding of multilevel constructs by examining their meaning, types of composition model and issues related. We introduce some multilevel constructs such as efficacy (self-efficacy vs. group efficacy) with numerous research cases and methodological problems related (i.e., misspecification errors, aggregation biases). The issues we examine are central to the development of multilevel theories. We also provide several guidelines for theorists seeking to develop specific multilevel models.

Keywords: multilevel constructs, level issue, composition model, additive model, direct consensus model, referent-shift consensus model, dispersion model, process model

*Professor of OB & HRM, College of Business Administration, Seoul National University

**Ph.D. candidate, College of Business Administration, Seoul National University