한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 91-114
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.91-114

성격특성이 지각된 팀 응집성에 미치는 영향: 도전적 성장경험의 매개효과

김 영 식†

대전대학교 산업·광고심리학과

본 연구는 성격특성(개방성, 신경증, 성실성)이 지각된 팀 응집성에 미치는 영향에서 도전적 성장경험의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 국내 대학의 팀 기반 수업에 참여한 학부생 194명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 구조방정식 모형을 활용하여 가설을 검증하였다. 연구 결과, 개방성은 도전적 성장경험을 정적으로, 신경증은 부적으로 예측하였다. 또한 도전적 성장경험은 지각된 팀 응집성을 유의하게 높이는 요인으로 나타났다. 매개효과 분석을 통해 개방성과 신경증은 각각 도전적 성장경험을 매개하여 팀 응집성에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 성실성은 유의한 간접효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과를 기반으로 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 제한점 및 향후 연구과제를 논의하였다.

주요어 : 경험에 대한 개방성, 신경증, 성실성, 도전적 성장경험, 지각된 팀 응집성

† 교신저자 : 김영식, 대전대학교 산업·광고심리학과, E-mail: iopsykys@dju.kr

Copyright ⓒ 2026, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

지식·프로젝트 중심의 일은 팀 단위로 조직되고, 과업 수행 역시 높은 상호의존성과 협업을 전제로 이루어진다(Kozlowski & Ilgen, 2006; Mathieu et al., 2017; Wuchty et al., 2007). 이런 맥락에서는 구성원이 동일한 팀·동일한 과업을 어떻게 '해석하고 경험하는가'가 개인 차원을 넘어 팀 내 상호작용의 질과 응집성으로 연결된다.

응집성(cohesion)은 팀이 '함께 머무르고 함께 일하게 만드는 힘'을 구성하는 심리적 상태로서, 조직심리학자들이 팀 현상을 설명할 때 빈번히 인용하고 활용한 핵심 개념이다. 고전적으로는 집단 지속과 몰입을 예측하는 사회적 연결로 주목받았고(Festinger et al., 1950), 이후 연구들은 응집성이 정서적 유대와 과업 응집의 결합이라는 점에 주목해 팀의 유지, 노력, 조정 및 학습 같은 집단과정을 설명하는 변수로 다루어 왔다(Chiocchio & Essiembre, 2009; Kozlowski & Ilgen, 2006). 메타분석은 다양한 과업과 산업 맥락에서 응집성이 성과, 만족, 이직의도, 결근 등 폭넓은 결과 변인과 일관되게 관련됨을 보여주었고(Beal et al., 2003), 이와 같은 결과는 팀이 왜 유지되고, 언제 더 잘 기능적으로 작동하는지를 증명하는 이론적 기능을 하였다. 요약하면, 응집성은 팀의 정서적 결속과 과업적 기능을 동시에 작동하게 하여 구성원의 유지와 관여를 설명하고, 협업의 질과 조정을 매개하며, 최종 성과로 이어진다는 점에서, 팀 기반 업무가 보편화된 오늘의 조직 맥락에서 연구자들의 지속적인 관심의 대상이었다.

응집성은 단순히 팀 차원의 합이나 산술적인 평균으로 생기는 결과가 아니라, 구성원 각자가 과업, 관계 및 팀 경험을 어떻게 의미화하는가가 축적되어 형성되는 개인과 집단 연결의 결과물이다. 성격은 개인이 주변 환경을 지각하고 해석하는 인지 및 정서반응에 지속적인 영향을 미친다는 점에서(Tett & Burnett, 2003; Mischel & Shoda, 1995), 같은 팀에서도 누군가는 더 강한 결속을, 다른 누군가는 더 낮은 결속을 느낄 것이다. 다시 말해, 성격은 팀 경험에 대한 해석 틀을 제공하며, 이러한 해석의 차이가 과업 참여와 상호작용 방식을 결정짓는 핵심 개인차 요인이라고 볼 수 있다.

한편, 기존 연구는 주로 응집성과 성과의 관계(예: Beal et al., 2003; Chiocchio & Essiembre, 2009), 팀 성격 구성을 성과 및 과정과 연결하는 팀 구성 연구(예: Bell, 2007; Peeters et al., 2006)에 초점을 두어 왔다. 일부 국내 연구에서는 개인의 성격이나 리더십 행동이 팀 수준의 응집성을 높이는 과정을 다루었으나(예: 김영식, 김인혜, 2018), 이러한 연구들 역시 주로 팀 단위의 관계적 맥락에서 응집성을 설명하는 데 그쳤다. 반면, 개인이 팀 내 경험을 어떻게 지각하고 해석하는가에 주목하여, 성격이 응집성 지각으로 이어지는 심리적 기제를 규명한 연구는 상대적으로 부족하다(예: Barrick et al., 1998; van Vianen & De Dreu, 2001).

이에 본 연구는 성격이 개인의 심리적 경험을 통해 응집성 지각으로 이어지는 과정을 검증하고자 하였다. 특히 경험에 대한 개방성(이후: 개방성), 신경증 및 성실성이라는 이론적 타당성이 높은 세 요인에 초점을 두어, 성격과 응집성의 관계가 '어떻게', '왜' 관련되는지에 대한 기제를 밝힘으로써, 성격적 개인차가 과업 맥락의 해석과 경험을 매개로 팀 응집성 지각에 영향을 미치는 심리적 과정을 제시하고자 하였다.

추가적으로, 본 연구는 Big5 전체가 아니라 개방성, 성실성 및 신경증(O‐C‐N)에 초점을 두었다. 개방성은 새로움과 복잡성에 대한 선호, 지적 호기심, 관점 전환의 유연성으로 요약되며(McCrae & Costa, 1997; DeYoung et al., 2007), 변화가 빈번한 과업 맥락에서 탐색과 적응적 학습을 촉진하는 개인차로 일관되게 보고되어 왔다(LePine et al., 2000). 성실성은 목표지향성, 책임감, 자기조절을 반영하는 지속과 조절기능의 핵심 요인으로, 다양한 직무에서의 수행을 안정적으로 예측하는 요인으로 많은 관심을 받아왔다(Barrick & Mount, 1991; Roberts et al., 2007). 반대로 신경증은 부정정서 민감성과 스트레스 반응성을 높여 과업 단서를 '도전'보다 '위협'으로 평가하게 만드는 경향과 관련되며(Bolger & Schilling, 1991; LePine et al., 2005), 시도, 지속 등 전 과정에서 부정적이며 회피적인 반응을 높일 수 있다.

이러한 점에서 O-C-N은, 자기조절 및 동기 이론에서 제시된 주요 과정들처럼-과업에 대한 접근(탐색; Carver & Scheier, 1998), 목표 추구의 지속(자기조절; Kanfer, 1990), 과업과 대인 상황의 인지적 평가(위협・도전 해석; Lazarus & Folkman, 1984)와 밀접하게 관련된 성격 요인군으로 볼 수 있다. 즉, 본 연구에서는 이와 같은 성격 요인군이 팀 기반 과업에서 개인이 동일한 과업요구를 어떻게 시도하고, 얼마나 유지하며, 어떤 정서적 그리고 인지적 틀로 해석하는지를 설명하는 데 이론적 적합성이 높은 조합으로 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 Big 5 전체가 아닌 O-C-N에 초점을 두어 연구를 진행하였다.

한편, 외향성과 우호성은 팀 상호작용의 정서적 분위기와 대인 친화성에 기여하는 성격 특성이지만, 그 효과의 크기와 방향은 과업 특성, 역할 구성 및 상호의존성 수준에 따라 크게 달라질 수 있음이 보고되어 왔다. 실제로 팀 성격 구성을 다룬 메타 연구들에서도 외향성과 우호성의 효과는 맥락 요인에 따라 작거나 일관되지 않게 나타나며, 조건부 경계조건의 영향이 크다는 점이 반복적으로 지적되고 있다(Bell, 2007; Peeters et al., 2006). 이러한 논의는 외향성과 우호성의 중요성을 부정하기보다는, 팀 응집성의 형성 과정이 단일한 성격 경로에 의해 설명되기 어렵고 과업 및 상황 맥락을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다. 반면 개방성, 성실성 및 신경증은 변화, 학습, 자기조절, 스트레스 평가 등 과업 수행과 직접 관련된 이론적 연결이 명확하고, 개인수준 연구에서도 비교적 일관된 연구결과가 축적되어 왔다(Barrick & Mount, 1991; LePine et al., 2000; LePine et al., 2005; Roberts et al., 2007). 이러한 근거에 따라 본 연구는 O-C-N을 중심으로, 개인의 과업적 접근, 지속 및 평가의 관점에서 성격과 응집성의 매커니즘을 검증하고자 하였다.

더 나아가 본 연구는 팀 응집성이 정서적 유대뿐 아니라 공동의 과업을 수행하는 과정에서 형성되는 경험적・인지적 과정에 의해서도 강화될 수 있다는 관점에서, 그 형성 과정을 대인 친화성보다는 과업 맥락에서의 경험적 해석과 성장 의미화 과정으로 설명하고자 하였다. 마지막으로 본 연구에서는 이러한 관점을 바탕으로, 성격 특성이 팀 응집성에 영향을 미치는 과정을 도전적 성장경험을 통해 설명하고자 하였으며, 이에 따라 (1) 성격 특성이 도전적 성장경험에 미치는 영향, (2) 도전적 성장경험이 팀 응집성에 미치는 영향, (3) 도전적 성장경험의 매개효과를 중심으로 가설을 설정하였다.

개방성과 도전적 성장경험 지각의 관계

Big5 성격 중 개방성(openness to experience)은 새로움, 복잡성, 다양성에 대한 선호, 지적 호기심과 상상력, 관점 전환의 유연성으로 정리할 수 있다(John, Naumann, & Soto, 2008; McCrae & Costa, 1997). 특히 개방성은 낯선 자극을 적극 탐색하고 의미화하려는 인지적 탐색성과 지적호기심 및 탐구적 사고를 바탕으로(DeYoung, Quilty, & Peterson, 2007) 과업의 불확실성과 난이도를 부담이 아닌 학습 기회로 재구성한다. 실제로 개방성은 변화 및 복잡한 맥락에서의 적응적 학습과 훈련 성과, 새로운 아이디어 수용과 창의적 시도와 일관되게 관련되어 왔다(LePine et al., 2000; Bell, 2007; George & Zhou, 2001). 또한 개방성은 학습목표지향성과 정적 상관을 보이는데, 이는 도전적 과업을 성장의 기회로 해석하게 하는 동기적 기능으로 작동한다고 볼 수 있다(Payne et al., 2007).

이러한 특성에 비추어 볼 때, 개방성이 높은 개인은 동일한 조건에서 상대적으로 난이도가 높은 과업에 노출되는 것에 대해 큰 부담을 느끼지 않으며, 해당 상황을 위협이 아니라 시도해볼 만한 도전으로 재해석하는 경향이 클 것이다(LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). 더 나아가 수행 과정에서 시행착오를 손실로만 보지 않고 학습 신호로 조망함으로써, 경험을 성취감과 성장감으로 느낄 것이다(Kashdan & Rottenberg, 2010). 결과적으로 같은 팀 및 같은 과업 맥락에서도 개방성이 높은 구성원에게 더 높은 수준의 도전적 성장경험 지각이 형성될 가능성이 클 것이다.

가설 1. 개방성은 도전적 성장경험 지각에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

신경증과 도전적 성장경험 지각의 관계

Big5 성격 중 신경증(neuroticism)은 부정적 정서의 빈번한 경험, 스트레스 자극에 대한 민감성, 불안・우울・짜증과 같은 정서적 변동성으로 정리할 수 있다(McCrae & Costa, 1997; John et al., 2008). 신경증이 높은 개인은 일상적 스트레스에도 위협 및 손실 단서를 더 쉽게 지각하고(Bolger & Zuckerman, 1995), 불확실한 과업 상황을 통제 불가능한 위험으로 평가하는 경향이 강하다(LePine et al., 2005). 이때 정서 및 대처 양식은 문제 집중적 접근보다는 회피전략을 선호하는 방향으로 전환하며(Carver & Connor-Smith, 2010), 시도나 수행 실패를 학습의 기회로 사고하기보다 자기위협으로 받아들이기 쉬울 것이다(Kashdan & Rottenberg, 2010).

이러한 정서 및 대처 패턴은 도전적 과업을 해볼 만한 기회가 아니라 피해야 할 부담으로 재구성하게 만들 것이다. 실제로 신경증은 학습목표지향성과 부적 상관을 보여, 도전 상황을 성장의 계기로 조망하지 못하는 동기적 측면을 시사하고 있으며(Payne et al., 2007), 불확실성에 대한 낮은 내성은 탐색 및 시도 자체를 억제할 것이다. 요컨대 동일한 팀 및 동일한 과업이라도, 신경증이 높은 구성원은 도전 단서에 덜 노출되고, 노출되더라도 이를 위협으로 해석하기 쉬울 것이며, 시행착오를 성취 및 성장감으로 의미화하기 어려울 것이다. 그 결과 개인이 지각하는 도전적 성장경험 수준은 낮아질 가능성이 클 것이다.

가설 2. 신경증성은 도전적 성장경험지각과

부적(-)으로 관련될 것이다.

성실성과 도전적 성장경험 지각과의 관계

Big5 성격 중 성실성(conscientiousness)은 책임감, 성실성, 목표지향성 및 자기통제로 요약되며, 계획수립-준수, 노력의 지속, 과제완수에 대한 규범적 의무감이 핵심 속성이라고 볼 수 있다(John et al., 2008; McCrae & Costa, 1997). 성실성이 높은 개인은 목표를 구체화하고 계획을 세워 실행하며, 방해자극을 통제하고 과제에 지속적으로 몰입하는 경향이 있다(Barrick & Mount, 1991; Judge et al., 2013). 이러한 자기조절 기반의 과업 수행 방식은 난이도가 있는 과제를 회피하기보다 점진적으로 준비하고 시도하며 개선하는 과정을 통해 성숙도를 높이고, 과제에 대한 성공 가능성을 높일 것이다.

도전적 성장경험지각은 과업의 난이도 및 불확실성을 부담이 아니라 성장 기회로 해석하고, 시도 과정 자체를 성취 및 발달의 신호로 받아들이는 인지 및 정서적 평가에 가까운 것으로 볼 수 있다. 성실성은 목표와 규범의 중요도를 높여 도전 과제를 해야 하는 일이자 해낼 수 있는 일로 의미화하고 계획적 준비와 노력 지속을 통해 실패 확률을 낮출 것이다. 뿐만 아니라 내외부적으로 피드백을 적극 수용하여 과제수행방식에 대한 개선을 적극적으로 수행하는 환류사고를 작동할 것이다(Payne et al., 2007; Carver & Connor-Smith, 2010). 결과적으로 동일한 팀 및 동일한 과업 조건에서도, 성실성이 높은 구성원은 과제 내용이나 난이도를 감당 가능한 도전으로 재구성하고, 과업 수행 과정에서의 작은 성취를 성장감으로 연결하기 쉬울 것이다(LePine et al., 2005).

가설 3. 성실성은 도전적 성장경험지각과 정적(+)으로 관련될 것이다.

도전적 성장경험과 지각된 팀 응집성의 관계

도전적 성장경험 지각(challenge-growth experience)은 팀 과업 수행 과정에서 개인이 과업의 난이도, 새로움, 요구 수준을 단순한 부담이나 위협으로 인식하기보다, 학습과 역량 향상의 기회로 해석하고 이에 적극적으로 몰입하는 경험적 인식으로 본 연구에서는 정의하였다. 이러한 개념은 도전적 과업 요구가 개인의 인지적 평가 방식에 따라 상이한 결과를 초래할 수 있다는 도전-방해 스트레스 관점(Cavanaugh et al., 2000)에 이론적 토대를 두고 있으며, 과업을 성장과 학습의 기회로 인식하는 경향을 설명하는 학습목표지향성(VandeWalle, 1997)과 도전적 과업 수행을 통해 역량 확장을 경험하는 숙달경험 및 자기효능감 이론(Bandura, 1997)의 논의와도 긴밀히 연결된다.

또한 학습과 활력이 동시에 경험되는 상태를 설명하는 번영(thriving) 개념(Spreitzer et al., 2005)은, 개인이 도전적인 상황 속에서도 성장과 에너지를 함께 경험할 수 있으며, 이러한 경험이 하나의 통합된 심리적 상태로 이해될 수 있음을 보여준다. 그러나 기존 연구들은 도전적 요구, 성장 지향적 해석, 역량 확장 경험을 각각 분절적으로 다루는 경향이 있으며, 팀 기반 과업 수행 맥락에서 이러한 요소들이 통합된 경험 단위로 작동하는 과정을 직접적으로 검증한 연구는 상대적으로 제한적이었다. 이에 본 연구는 선행 연구에서 제시된 도전, 학습, 성장의 핵심 요소들을 하나의 경험적 과정으로 통합하여, 팀 과업 수행 과정에서

형성되는 도전적 성장경험 지각이라는 틀로 개념화하였다.

이러한 이론적 논의를 바탕으로 볼 때, 구성원이 과업을 배움이 되는 일로 받아들일수록 과업 참여의 의미감이 높아지고, 작은 진전이 곧바로 자기효능감으로 지각될 가능성이 크다(Ryan & Deci, 2000). 이때 협업 과정에서 드러나는 상호 보완과 의존은 상호 신뢰와 친밀감을 축적하고, 팀을 정서적 및 과업적 결속의 장으로 경험하게 만들 수 있다(Dutton & Heaphy, 2003). 더 나아가 이러한 경험은 활력과 학습적 사고를 고양시켜, 같은 성과 수준이라도 더 긍정적인 상호적 대인 평가와 친사회적 상호작용으로 이어질 것이다(Porath et al., 2012).

결국 동일한 팀 및 동일한 과업 조건에서도, 도전적 성장경험을 크게 지각하는 구성원일수록 개인적 차원에서의 팀에 대한 결속감이 높아질 가능성이 있을 것이다. 이는 응집성이 수행과 만족에 폭넓게 관련되어 있다는 메타분석 증거와도 궤를 같이 한다(Beal et al., 2003). 이런 맥락에서 도전·성장경험 지각이 개인이 인지하는 응집성에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 도전적 성장경험은 응집성과 정적(+)으로 관련될 것이다.

개방성과 지각된 팀 응집성의 관계에서 도전적 성장경험의 매개효과

개방성은 새로움, 복잡성 및 다양성에 대한 선호, 지적 호기심과 상상력, 관점 전환의 유연성으로 요약되는 성격 요인이다(John et al., 2008; McCrae & Costa, 1997). 이러한 성향은 과업의 불확실성과 난이도를 감당 가능한 도전으로 해석하도록 돕고(LePine et al., 2005), 수행 및 시도 과정에서의 피드백을 수용하고 개선하는 과정 속에서 학습적 동기를 강화할 것이다(Payne et al., 2007). 그 결과 형성되는 도전적 성장경험지각은 현재 성장하고 있다는 자기평가를 동반할 것이며, 과업 수행을 '나의 역량을 팀에 연결하는 과정'으로 의미화하게 될 것이다. 이런 의미화는 유능감의 충족을 통해 성취감과 활력을 높이고(Ryan & Deci, 2000), 협업 상호작용을 긍정적으로 경험하게 해 대인 신뢰와 소속감을 자연스럽게 강화할 것이다(Porath et al., 2012; Beal et al., 2003).

종합하면, 개방성은 새로운 자극에의 접근성과 학습적 해석을 통해 도전적 성장경험을 크기 지각하게 만들고, 그 경험이 다시 팀에 대한 정서적 및 규범적 결속을 다지는 기회로 삼을 것이다.

가설 5. 개방성은 도전적 성장경험을 통해 개인이 지각하는 팀 응집성에 정적인 간접효과를 가질 것이다.

신경증과 응집성의 관계에서 도전적 성장경험 지각의 매개효과

신경증은 정서적 불안정, 높은 부정정서 경향, 위협・손실 단서에 대한 민감성으로 요약되는 성격요인이다(John et al., 2008). 이러한 특성은 동일한 과업 요구를 마주하더라도 해당 상황을 도전보다는 위협으로 평가하도록 만들고, 불확실성과 시행착오를 학습의 기회가 아니라 실패 신호로 해석하게 할 것이다(Bolger & Schilling, 1991; Suls & Martin, 2005). 실제로 과업 스트레스에 대한 메타분석은, 위

협적으로 해석할수록 탐색 및 시도가 위축되고, 주어진 난이도를 유의미한 성장의 맥락으로 재구성하기 어렵다는 점을 보여주었다(LePine et al., 2005). 그 결과 신경증이 높은 개인은 새로운 방법을 시도하고 수정해 가는 과정에서 얻는 경험을 축적하기보다, 오류 및 정서적 비용을 과대평가하여 시도를 조기에 중단하거나 회피하는 경향이 나타날 것이다. 이는 과업 수행을 성장 경험으로 의미화하는 정도를 낮추고, 자신의 유능감 및 활력 축적을 약화시킬 것이다(Ryan & Deci, 2000; Porath et al., 2012). 이렇게 축적된 경험의 차이는 같은 팀 및 같은 과업 조건에서도 나는 이 팀에 실질적으로 보탬이 된다는 감각과 긍정적 상호작용의 질을 떨어뜨려, 결과적으로 개인이 지각하는 팀 응집성의 수준을 낮추는 방향으로 작동할 가능성이 클 것이다(Beal et al., 2003; Barrick et al., 1998).

이러한 논리를 바탕으로, 본 연구는 신경증성은 도전적 성장경험지각을 통해 응집성에 부적 간접효과를 가질 것이라고 제안한다.

가설 6. 신경증은 도전적 성장경험 지각을 매개로 개인이 지각하는 응집성에 부적인 간접효과를 가질 것이다.

성실성과 지각된 팀 응집성의 관계에서 도전적 성장경험 지각의 매개효과

성실성은 목표지향성, 자기규율 및 계획성과 지속적 노력으로 요약되는 성격 요인이다(McCrae & Costa, 1997; Roberts et al., 2007). 성실성이 높은 개인은 과업을 구조화하고 목표, 계획 및 실행을 꾸준히 하며(Colquitt et al., 2000), 난이도와 불확실성이 있는 과업에서도 해내야 할 일로 구조화하여 반복적 시도와 개선에 시간을 투입할 것이다(Poropat, 2009). 이러한 수행 행동은 과업상황에서의 진전과 성취 단서를 의미화하고 시행과 피드백 및 개선의 과정을 학습의 축적경험으로 수용할 것이다. 다시 말해 성실성은 과업의 부담을 감당 가능한 도전으로 수용하고, 그 결과 개인이 체감하는 도전적 성장경험지각 수준을 높일 것이다.

도전적 성장경험지각이 높아질수록 나는 이 팀에 실제로 기여하고 있다는 유능감과 기여감이 강화되고(Ryan & Deci, 2000), 협업 과정에서의 상호의존과 신뢰가 축적되어 팀을 정

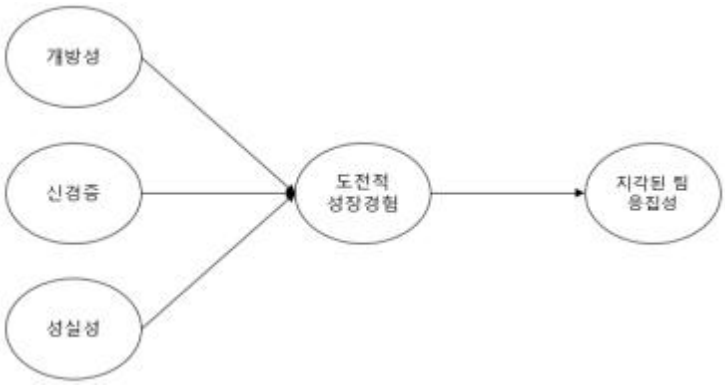


그림 1. 연구모형

서적 및 과업적 결속의 장으로 경험하게 될 것이다(Dutton & Heaphy, 2003). 이러한 경험의 누적은 같은 성과 수준이라도 더 높은 소속감과 연결감으로 귀결되어, 결과적으로 개인이 지각하는 팀 응집성을 높일 것이다(Beal et al., 2003).

이러한 논리를 바탕으로, 본 연구는 성실성은 도전적 성장경험지각을 통해 응집성에 정적 간접효과를 가질 것이라고 제안한다.

가설 7. 성실성은 도전적 성장경험 지각을 매개로 개인이 지각하는 팀 응집성에 정적인 간접효과를 가질 것이다.

방 법

자료수집 및 표본의 특성

본 연구는 팀 기반 학습이 이루어지는 대학 강의를 대상으로 데이터를 수집하였다. 총 4개 학기에 걸쳐 자료가 수집되었으며, 동일한 학생이 반복적으로 포함될 가능성을 최소화하기 위해 서로 다른 두 과목에서 학생들을 모집하였다. 참여자는 194명으로 35개의 팀이 구성되었으며, 설문에 불성실하게 응답했거나 중복 참여가 확인된 8명의 자료는 분석에서 제외하였다. 최종 분석에 포함된 참여자는 남학생 81명(41.8%)과 여학생 113명(58.2%)이었다. 팀 규모는 최소 3명에서 최대 7명으로 구성되었다.

수업을 수강하는 학생들은 한 학기 동안 반복적인 팀 활동에 참여하였으며, 팀경험에 대한 신뢰도 높은 자료를 확보하기 위해 수업 내 동료평가와 팀 활동 평가가 병행되었다. 팀 배정은 학기 초 출석 순으로 이루어졌고, 성별 구성의 불균형이나 특정 특성을 지닌 학생들이 특정 팀에 집중되는 현상을 방지하기 위해 군필 여부 역시 고려하여 배정하였다. 팀이 확정된 후 각 팀은 첫 모임에서 리더를 선출하고 구성원 간 상호 소개 및 역할 협의 과정을 거쳤다.

한 학기 동안 각 팀은 총 15회(발표 과제 3회, 토론 과제 12회)의 팀 기반 과제를 수행하였다. 이 과정에서 팀장은 과제 수행을 위한 역할 분배, 구성원 참여 독려, 과제 진행 조율 등 전반적인 팀 운영 역할을 담당하였다. 팀원들은 팀장의 리더십 수행 정도를 중간 지점과 학기 말 두 차례에 걸쳐 평가하였다.

본 연구의 설문 데이터는 총 2번에 걸쳐 수집되었다. 학기 초에 성격과 관련된 설문을 수집하였으며, 학기 중에 팀 활동을 수행하게 하고 최종적으로 학기 말에 도전적 성장경험 지각과 지각된 팀 응집성에 대한 설문을 수집하였다.

측정도구

경험에 대한 개방성(openness to experience)

본 연구에서 개방성은 Big 5 성격요인을 측정하는 대표적 척도인 Big Five Inventory(BFI; John et al., 1991; John & Srivastava, 1999)와 NEO-PI-R(Costa & McCrae, 1992)에서 제시된 개방성 요인의 정의와 문항 내용을 참고하여 문항을 구성하였다.

개방성 문항은 정서의 풍부함, 새로운 경험과 모험에 대한 선호, 지적 관심, 창의성과 상상력, 호기심 등 개방성의 핵심 특성을 반영하도록 구성하였다. 예시 문항으로는 “나는 감정이 풍부한 편이다.”, “나는 모험심이 많은

편이다.", "나는 상상력이 풍부한 편이다." 등을 포함하여 총 7문항으로 구성하였다. 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)를 사용하였으며, 본 연구에서의 문항 신뢰도 계수(α)는 .71로 나타났다.

신경증(neuroticism)

신경증은 개인이 보이는 정서적 불안정성과 부정적 정서성을 평가하기 위해, Big Five Inventory(BFI; John et al., 1991; John & Srivastava, 1999)와 NEO-PI-R(Costa & McCrae, 1992)의 신경증 요인 문항을 참고하여 구성하였다.

문항은 일상에서 경험하는 불안, 걱정, 신경질적 경향, 기분의 변덕 등 정서적 취약성을 반영하도록 하였다. 예시 문항으로는 "나는 쉽게 불안해하는 편이다.", "나는 쓸데없는 걱정을 많이 하는 편이다.", "나는 다른 사람들보다 변덕스러운 편이다." 등을 포함하며, 총 4문항으로 구성하였다. 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)를 사용하였고, 본 연구에서의 신뢰도 계수(α) 역시 .70의 수준을 나타냈다.

성실성(conscientiousness)

성실성은 목표지향적인 행동, 자기통제, 책임감 및 규범 준수 정도를 평가하기 위해 Big Five Inventory(BFI; John et al., 1991; John & Srivastava, 1999)와 NEO-PI-R(Costa & McCrae, 1992)의 성실성 요인 정의 및 예시 문항을 참고하여 구성하였다.

문항은 책임감 있는 과업 수행, 부지런함, 신중한 의사결정, 질서와 규범의 준수 등 성실성의 핵심 특성을 반영하였다. 예시 문항으로는 "나는 맡은 일을 책임감 있게 잘 한다.", "나는 다른 사람보다 부지런한 편이다.", "나는 무슨 일을 하기 전에 항상 신중하게 생각하는 편이다.", "나는 질서를 잘 지키는 편이다." 등을 포함하며 총 4문항으로 구성하였다. 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)를 사용하였으며, 본 연구에서의 문항 신뢰도 계수(α)는 .68로 나타났다.

도전적 성장경험 지각(challenge-growth experience)

본 연구에서는 구성원이 팀 과제 수행 과정에서 지각하는 도전감과 개인적 성장 경험을 평가하기 위해, 과업을 도전적으로 인식하는 과정(Lazarus & Folkman, 1984)과 도전적 과제 수행이 개인의 성취감과 성장감을 촉진한다는 연구(Spreitzer et al., 1997; LePine et al., 2005)를 참고하여 문항을 구성하였다.

문항은 팀 기반 과제 수행이 개인의 발전에 기여했는지, 과업 수행 과정에서 성취감과 도전감을 느꼈는지 등을 평가하도록 설계하였다. 예시 문항으로는 "나는 우리 팀에서 과제를 함께 수행하는 것은 나의 개인적인 성장과 발전에 도움이 되었다.", "나는 우리 팀에서 과제를 수행함으로써 성취감을 느꼈다.", "나는 우리 팀에서 업무를 수행할 때, 상당한 도전감을 느꼈다." 등 총 3문항으로 구성하였다. 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)를 사용하였으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수(α)는 .79 수준을 보였다.

지각된 팀 응집성(perceived team cohesion)

본 연구에서는 구성원이 팀 과제 수행 과정에서 느끼는 소속감과 결속 정도를 평가하기 위해, 응집성을 집단에 대한 긍정적 소속감

및 결속감으로 정의한 Bollen과 Hoyle(1990)의 Perceived Cohesion Scale(PCS)을 참고하여 문항을 구성하였다.

문항은 팀 활동이 구성원에게 심리적 일체감과 팀 내 통합감을 제공하는지, 그리고 구성원이 팀을 긍정적으로 지각하는지를 평가하도록 설계하였다. 예시 문항은 다음과 같다. “나는 우리 팀이 서로 잘 협력한다고 느낀다.”, “나는 우리 팀에 소속되어 있다는 느낌이 강하다.” 등 3개 문항으로 구성하였다. 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)를 사용하였으며, 본 연구에서의 문항 신뢰도 계수(α)는 .90의 수준을 보였다.

분석방법

본 연구의 모형을 검증하기 위해 SPSS 23.0과 Mplus 7.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 SPSS 23.0을 활용하여 측정도구의 신뢰도(α), 기술통계, 그리고 변인 간 상관관계를 산출하였다.

본 연구의 자료는 팀 단위로 조직된 개인 응답 자료로서, 동일한 팀에 속한 구성원들은 과업 환경과 상호작용을 공유하기 때문에 개인의 응답이 팀 맥락의 영향을 받을 수 있다. 이에 본 연구에서는 자료의 이러한 내재구조를 고려하여 분석을 수행하였다. 구체적으로, 본 연구의 연구모형은 개인 수준의 관계에 초점을 두고 있으므로, 팀에 속함으로써 발생할 수 있는 공통된 팀 맥락의 영향은 통계적으로 고려하되 개인 수준의 경로를 중심으로 분석하였다. 이를 위해 Mplus를 활용하여 팀 단위로 공유될 수 있는 분산을 고려한 분석 방식을 적용하였다. 이러한 접근은 개인 수준의 관계에 연구 초점이 있을 경우, 집단에 따른 공통 영향은 통계적으로 고려하면서 개인 수준 경로를 추정하는 대안적 분석 전략으로 제시되어 왔다(Bliese, 2000; McNeish & Stapleton, 2016). 실제로 Wang 등(2023)의 연구에서도 개인 수준 모형에 초점을 두고, 팀 단위로 공유될 수 있는 분산을 분석과정에서 고려하는 방식을 적용하였다.

구체적으로, 팀에 속함으로써 형성될 수 있는 공통된 팀 맥락의 영향은 통계적으로 고려한 상태에서, 같은 팀에 속한 구성원들 간에도 개인의 성격과 도전적 성장경험이 지각된 팀 응집성과 어떻게 관련되는지를 검증하였다.

다음으로 측정도구의 측정타당도를 확인하기 위해 Mplus 7.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석에서는 Boomsma(2000), Kline(2011), McDonald와 Ho(2002), West 등(2012)이 제안한 기준에 따라 모형의 적합도를 평가하였으며, χ^2 검증, CFI, RMSEA, 그리고 SRMR 지표를 산출하였다. CFI는 Bentler와 Bonett(1980)의 기준에 따라 .90 이상일 경우 양호한 적합도로 판단하였고, SRMR은 Hu와 Bentler(1999)가 제시한 .08 이하를 기준으로 평가하였다. 또한 RMSEA는 Steiger(1990)의 기준에 따라 .10 이하이면 수용 가능한 수준, .05 이하이면 양호한 적합도로 해석하였다. 본 연구에서는 이러한 기준을 종합적으로 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다.

이후 본 연구에서 제안한 연구모형과 매개효과를 검증하기 위해 Mplus 7.0을 활용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였으며, 팀 단위로 수집된 자료의 특성을 반영하여 분석을 진행하였다.

결 과

측정모형 및 연구모형 검증

본 연구에서는 통제변인을 이론적 맥락에서 기능적으로 관련된 변인들의 집합(functional set)을 기준으로 선정하였다(Cohen et al., 2012). 이에 따라 성별과 학기를 잠재적 통제변인으로 검토하였으나, 예비 분석 결과 성별은 팀 응집성과 유의한 관련이 나타나지 않았고(B = -.042, p > .05), 학기 역시 이론적 근거가 충분하지 않다고 판단되어 최종 모형에서는 제외하였다.

다음으로 본 연구에서 사용된 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, 전체 모형의 적합도는 $\chi^2(109)=207.94$, $p<.001$로 나타났다. 먼저, RMSEA는 .068(90% CI [.054, .082])로 Steiger(1990)가 제시한 .08 이하 기준을 충족하였으며, SRMR 역시 .068로 Hu와 Bentler(1999)가 제안한 .08 이하 기준을 만족하였다. 또한 CFI는 .907로 Bentler와 Bonett(1980)이 제안한 .90 이상의 수용기준을 상회하였다. 이러한 결과를 종합하면, 본 연구에서 사용된 측정모형은 전반적으로 양호한 수준의 적합도를 보이며, 측정도구의 타당도가 확보된 것으로 판단하였다.

다음으로 본 연구에서는 성격(개방성, 신경증, 성실성)이 도전적 성장경험 지각을 통해 지각된 팀 응집성에 영향을 미치는 모형을 설정하였다(연구모형). 하지만, 성격이 지각된 팀 응집성 지각에 직접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문에, 직접경로를 설정한 대안모형과 비교 검증하였다. 분석 결과, 연구모형은 $\chi^2(3)=6.78$, CFI=.96, RMSEA=.08, SRMR=.03으로 전반적으로 양호한 적합도를 나타냈다. 먼저, 개방성이 지각된 팀 응집성에 미치는 직접효과를 추가한 부분매개모형(모형 1)은 $\chi^2(2)=5.75$, CFI=.96, RMSEA=.09, SRMR=.03으로 나타났으며, 연구모형과의 모형 비교에서 χ^2 차이는 유의하지 않았다($\Delta\chi^2(1)=1.03$, n.s.). 다음으로, 신경증의 직접경로를 포함한 모형(모형 2) 또한 연구모형과 유의한 적합도 차이를 보이지 않았으며($\Delta\chi^2(1)=1.05$, n.s.), 모형 적합도는 $\chi^2(2)=5.72$, CFI=.96, RMSEA=.09, SRMR=.03으로 나타났다. 마지막으로 성실성의 직접경로를 포함한 모형(모형 3)은 $\chi^2(2)=3.65$, CFI=.98, RMSEA=.07,

표 1. 연구모형과 대안모형 적합도 검증 결과

적합도 지수	χ^2(df)	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta\chi^2(\Delta df)$
연구모형	6.78(3)	.96	.08	.03	
부분매개모형(1)	5.75(2)	.96	.09	.03	1.03(1)->n.s
부분매개모형(2)	5.72(2)	.96	.09	.03	1.05(1)->n.s
부분매개모형(3)	3.65(2)	.98	.07	.02	3.12(1)->n.s

Note. 모형(1): 개방성이 지각된 팀 응집성에 대한 직접경로를 포함한 모형
모형(2): 신경증이 지각된 팀 응집성에 대한 직접경로를 포함한 모형
모형(3): 성실성이 지각된 팀 응집성에 대한 직접경로를 포함한 모형

SRMR=.02로 다소 개선된 적합도를 보였으나, 연구모형 대비 χ^2 차이는 여전히 유의하지 않았다($\Delta\chi^2(1)=3.12$, n.s.). 이와 같은 결과를 종합할 때, 세 개의 대안모형 모두 연구모형과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으며, 보다 간명한 연구모형을 채택하는 것이 타당한 것으로 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 연구모형인 완전매개모형을 최종모형으로 선정하였다.

측정 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

본 연구 모형에 포함된 주요 변인들 간의 관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였으며, 각 변인의 평균, 표준편차, 상관계수는 표 2에 제시하였다. 분석 결과, 개방성은 도전적 성장경험지각(r=.195, p<.01) 및 지각된 팀 응집성(r=.174, p<.01)과 유의한 정적 상관을 보였다. 신경증은 도전적 성장경험지각(r=-.154, p<.01)과 지각된 팀 응집성(r=-.151, p<.05)과 유의한 부적 상관을 나타냈다. 성실성은 개방성과는 유의한 정적 상관을 보였으나(r=.194, p<.01), 도전적 성장경험지각 및 지각된 팀 응집성과는 유의한 관련이 나타나지 않았다. 마지막으로 도전적 성장경험지각은 지각된 팀 응집성과 높은 정적 상관을 보였으며(r=.601, p<.01), 이는 팀 과제 수행에서의 성장 경험이 팀 응집성을 높이는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

가설 검증

본 연구에서 설정한 모형은 개인수준에서 성격(개방성, 신경증, 성실성)이 도전적 성장경험 지각을 통해 지각된 팀 응집성에 영향을 미치는 매개모형이었다. 매개모형에 대한 구조방정식 분석 결과는 그림 2에, 간접효과에 대한 신뢰구간 검증 결과는 표 3에 제시하였다.

개방성, 신경증, 성실성 및 도전적 성장경험의 관계에 대한 검증결과(가설 1, 가설 2, 가설 3)

가설 1에서는 개방성이 도전적 성장경험에 정적 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 분석

표 2. 측정 변인들의 기술통계치 및 상호상관(N=194)

변인	1	2	3	4	5
1. 개방성					
2. 신경증	.078				
3. 성실성	.194**	-.070			
4. 도전적 성장경험	.195**	-.154**	.079		
5. 지각된 팀 응집성	.174**	-.151*	-.053	.601**	
M	3.476	3.260	3.594	3.646	3.580
SD	.591	.760	.607	.724	1.100

Note. * P<.05, ** P<.01

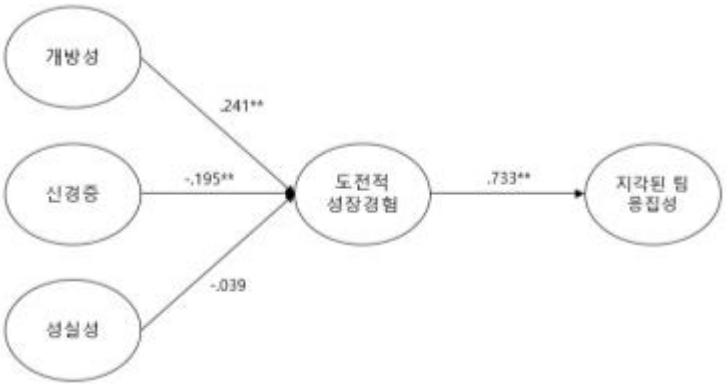


그림 2. 연구모형 검증결과

Note. 각 경로의 계수는 표준화계수임. *P<.05, **P<.01

표 3. 간접효과에 대한 신뢰구간 검증 결과

간접효과 경로	추정계수	표준오차	95% 신뢰구간	
			하한계	상한계
개방성 -> 도전적성장경험 -> 팀 응집성	.342**	.103	.140	.512
신경증 -> 도전적성장경험 -> 팀 응집성	-.216**	.084	-.380	-.078
성실성 -> 도전적성장경험 -> 팀 응집성	-.054	.122	-.292	.146

Note. * P < .05, **P <.01

결과, 개방성은 도전적 성장경험에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나(β = .241, p < .01), 가설 1은 지지되었다. 가설 2에서는 신경증이 도전적 성장경험에 부적 영향을 미칠 것으로 제시하였다. 분석결과, 신경증은 도전적 성장경험과 유의한 부적 관계를 보여(β = -.195, p < .01), 가설 2 역시 지지되었다. 한편, 가설 3에서는 성실성이 도전적 성장경험에 정적 영향을 미칠 것으로 예상하였으나, 분석 결과 성실성의 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(β = -.039, n.s.). 따라서 가설 3은 지지되지 않았다.

도전적 성장경험지각과 지각된 팀 응집성의 관계(가설 4)

가설 4에서는 도전적 성장경험지각이 지각된 팀 응집성에 정적 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 분석 결과, 도전적 성장경험지각은 지각된 팀 응집성에 매우 강한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(β = .733, p < .01), 이는 도전적 성장경험을 더 많이 지각할수록 팀에 대한 응집력을 더욱 높게 지각한다는 것을 의미한다. 따라서 가설 4가 지지되었다.

성격(개방성, 신경증, 성실성)과 지각된 팀 응집성의 관계에서 도전적 성장경험지각의 매개

효과(가설 5, 6, 7)

가설 5에서는 개방성이 도전적 성장경험을 매개로 지각된 팀 응집성에 정적 영향을 미칠 것으로 제시하였다. 검증 결과, 개방성의 간접효과는 유의한 것으로 나타났으며(β = .342, *SE* = .103, 95% CI [.140, .512]), 이에 가설 5는 지지되었다. 가설 6에서는 신경증이 도전적 성장경험을 매개하여 지각된 팀 응집성에 부적 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 분석 결과, 신경증의 간접효과 역시 유의한 부적 값을 나타냈고(β = -.216, *SE* = .084, 95% CI [-.380, -.078]), 가설 6 역시 지지되었다.

반면, 성실성이 도전적 성장경험을 매개로 지각된 팀 응집성에 영향을 미칠 것이라는 가설 7은 지지되지 않았다. 성실성의 간접효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으며(β = -.054, *SE* = .122, 95% CI [－.292, .146]), 신뢰구간 또한 0을 포함하였다.

논 의

본 연구는 성격 특성이 도전적 성장경험을 통해 팀 응집성에 영향을 미치는 과정을 검증하였다. 분석 결과, 개방성과 신경증은 도전적 성장경험과 유의한 관련을 보였으며, 도전적 성장경험은 팀 응집성과 정적인 관련을 나타냈다. 이러한 결과를 중심으로, 이하에서는 각 경로별 결과를 논의하였다.

구체적으로 개방성과 신경증은 도전적 성장경험지각과 각각 정적 그리고 부적으로 유의한 영향을 미친 반면, 성실성의 효과는 유의하지 않았다. 또한 도전적 성장경험지각은 지각된 팀 응집성에 매우 강한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 매개효과 분석에서도 개방성 및 신경증은 도전적 성장경험을 경유하여 지각된 팀 응집성에 간접적인 영향을 미쳤으나, 성실성은 그 영향이 유의하지 않았다. 이러한 결과는 과업을 수행하는 과정에서 도전적 성장경험은 성격특성과 팀 응집성 간 관계를 설명하는 핵심 기제로 기능함을 보여준다.

이러한 해석은 팀 응집성이 구성원 간의 정서적 유대뿐 아니라, 공동의 과업을 수행하는 과정에서 형성되는 경험적·인지적 과정에 의해서도 강화될 수 있음을 시사한다. 본 연구는 외향성이나 우호성과 같이 대인 친화적 상호작용에 직접적으로 작용하는 성격 특성을 전제하기보다, 개인이 팀 기반 과업을 수행하는 과정에서 경험하는 도전적 성장경험이라는 심리적 해석 과정에 주목하였다. 즉, 본 연구는 팀 응집성을 관계 그 자체의 산물로만 보지 않고, 과업 수행 과정에서 형성되는 성장 의미화 경험이 개인 수준에서 누적되어 나타나는 결과로 개념화함으로써, 성격과 팀 응집성을 연결하는 또 하나의 설명 경로를 제시하고자 하였다.

본 연구 결과는 다음과 같은 이론적 함의를 지닌다.

첫째, 본 연구는 성격요인이 결과변인인 지각된 팀 응집성에 영향을 미치는 과정에서 도전적 성장경험이라는 심리적 해석 과정의 중요성을 실증적으로 규명하였다. 선행연구에 따르면 팀 응집성 형성은 단순히 개별 구성원의 성격이나 태도의 산물이 아니라, 팀 구성원의 성격구성, 팀 리더십 스타일, 과업 특성, 심리적 안전감 및 상호작용의 질 등 다양한 요인에 의해 결정되는 것으로 밝혀졌다(van Vianen et al., 2001; Mathieu et al., 2008). 이러

한 맥락에서 본 연구가 성격과 팀 응집성의 관계에서 도전적 성장경험의 매개 경로를 검증한 것은, 팀 응집성 연구에서 간과되어 온 개인의 심리적 해석과정을 매개 기제로 제시했다는 점에서 이론적 확장을 이룬 것으로 볼 수 있다. 특히, 도전적 경험에 대한 인지적 및 정서적 반응이 성격과 팀 응집성 간의 관계를 설명하는 핵심 기제임을 확인함으로써, 성격-팀 과정(person-team processes) 연구에 새로운 설명 틀을 제공했다고 볼 수 있다.

둘째, 본 연구에서 개방성과 신경증이 서로 상반된 방향으로 도전적 성장경험을 예측한다는 결과는, 도전적 자극에 대한 개인차적 반응이 성격 특성에 의해 구조화된다는 점을 실증적으로 확인한 것이다. 개방성은 새로운 자극과 학습 기회에 대한 접근 성향을 나타내며(DeYoung, 2015), 탐색적 태도와 인지적 유연성을 바탕으로 도전적 과업 상황을 성장 가능성을 지닌 긍정적 자원으로 평가할 가능성이 높다. 반면, 신경증은 부정적 정서 경험 경향과 위협 민감성을 기반으로(Lyons & Schneider, 2005), 동일한 도전적 환경을 스트레스와 위험이 존재하는 위협적 상황으로 해석할 가능성이 크다.

이러한 결과는 사람이 동일한 도전 상황을 마주하더라도, 성격에 따라 이를 기회로 볼 수도 있고 위협으로 볼 수도 있다는 Lazarus와 Folkman(1984)의 도전-위협 평가 이론과도 일치한다. 즉, 정서적으로 안정적인 사람은 도전 상황을 성장의 기회로 바라보는 반면, 불안 수준이 높은 사람은 같은 상황을 스트레스 또는 위험 요소로 지각하게 될 수 있다는 것이다.

이러한 관점에서 볼 때, 성격은 도전적 경험을 어떻게 받아들이는지를 결정하는 일종의 해석 장치로 작용한다고 볼 수 있다. 따라서 성격이 팀 응집성에 영향을 미치는 과정을 이해할 때, 단순한 성향 차이에 주목하는 것을 넘어 도전 상황에 대한 인지적 평가 과정을 핵심 메커니즘으로 고려할 필요가 있다.

셋째, 성실성이 도전적 성장경험을 매개로 팀 응집성에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났다는 점은, 성실성이 항상 긍정적 결과로 이어진다는 전통적 관점을 그대로 확장하기 어렵다는 점을 시사한다. 성실성은 계획성, 책임감 및 규칙 준수와 같은 특성을 반영하며, 주어진 과업을 안정적으로 수행하는 데 강점을 지닌 성향으로 이해되어 왔다(Barrick & Mount, 1991; Roberts et al., 2007). 그러나 본 연구에서 초점을 둔 도전적 성장경험은 새로운 시도, 학습, 변화에 대한 인식과 밀접하게 관련된 개념으로, 이러한 경험을 통해 팀 응집성이 형성되는 과정에서 성실성의 영향은 상대적으로 제한적이었을 가능성이 있다.

즉, 본 연구의 결과는 성실성이 팀 응집성과 무관하다는 것을 의미하기보다, 성실성이 도전적 성장경험이라는 매개 과정을 통해 팀 응집성에 영향을 미친다는 가설이 본 연구 맥락에서는 지지되지 않았음을 보여준다. 이는 성실성의 효과가 과업 특성이나 요구되는 심리적 과정에 따라 다르게 나타날 수 있음을 시사하며, 향후 연구에서는 과업의 성격이나 팀 맥락을 보다 구체적으로 고려한 조건적 검증이 필요함을 제안한다.

실무적 시사점

첫째, 팀 응집성을 향상시키기 위해서는 구성원의 성격적 특성을 고려하는 것만으로는 충분하지 않으며, 팀 과업 자체가 구성원에게

도전감을 제공하고 성장을 경험할 수 있도록 설계하는 것이 중요함을 의미한다. 본 연구에서 도전적 성장경험이 팀 응집성을 설명하는 강력한 변인으로 나타났다는 결과는, 구성원이 팀 활동 속에서 새로운 능력을 발휘하고 자신의 발전을 실감할 수 있을 때, 팀에 대한 몰입과 결속감을 더욱 강하게 느낀다는 것을 시사한다.

따라서 관리자는 팀을 운영할 때 수행 안정성과 도전 수준 사이의 균형을 전략적으로 조절할 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 구성원들에게 새로운 역할을 시도할 기회를 부여하거나, 탐색적 문제 해결이 요구되는 프로젝트를 배정하는 방식이 활용될 수 있다. 또한 도전 목표에 대한 적절한 피드백과 심리적 지지 체계를 함께 마련할 때, 구성원이 위협이 아닌 성장의 기회로 도전을 받아들일 가능성이 높아진다. 구성원들이 과도한 부담을 느끼지 않으면서도 스스로 발전하고 있다고 인식할 수 있는 환경을 제공할 때, 팀 응집성은 자연스럽게 형성되며 더욱 지속적으로 유지된다. 즉, 도전적이고 성장을 촉진하는 팀 과업 설계는 팀 응집성 향상의 핵심적 실무 전략임을 본 연구의 결과는 보여주고 있다.

둘째, 개방성이 높은 구성원은 도전적 과업 상황에서 긍정적 정서와 성장 경험을 더 쉽게 느끼는 경향이 있으므로, 이러한 구성원에게는 새로운 프로젝트, 탐색적 과업, 혁신적 역할 등을 부여하는 것이 효과적일 수 있다. 본 연구에서 개방성은 도전적 성장경험을 유의하게 예측하였고, 도전적 성장경험은 다시 지각된 팀 응집성을 강하게 높이는 요인으로 나타났다. 이는 개방성이 높은 구성원이 새로운 시도, 난이도 있는 과제 및 복잡한 문제를 포함하는 과업에서 특히 더 큰 의미와 보람을 느끼고, 그 경험을 통해 팀에 대한 소속감과 결속감을 강화할 수 있음을 시사한다.

실무적으로 보면, 관리자는 개방성이 높은 구성원을 중심으로 새로운 사업 아이디어를 탐색하는 TFT에 참여시키거나, 불확실성이 높은 혁신 과제, 외부 이해관계자와의 협업 프로젝트와 같이 탐색과 학습이 많이 요구되는 역할을 우선적으로 배치할 수 있다. 이때 중요한 것은 단순히 과업의 양을 많이 부여하는 것이 아니라, 해당 과업이 구성원에게 새로운 지식과 기술을 습득하고, 자신이 성장하고 있다고 느낄 수 있는 구조를 갖도록 설계해야 한다는 것이다.

이와 같이 개방성이 높은 구성원이 자신의 강점을 발휘할 수 있는 도전적 과업에 참여할 때, 개인은 높은 수준의 도전적 성장경험을 느끼고, 그 경험을 제공하는 팀에 대해 더 강한 애착과 응집성을 형성할 가능성이 크다. 결국, 개방성이 높은 구성원을 의도적으로 도전적·탐색적 과업에 관여시키는 인사·과업 배치 전략은 개인의 강점을 살리는 동시에 팀 차원의 응집성을 제고하는 실무적 수단이 될 수 있을 것이다.

셋째, 신경증이 높은 구성원은 도전적 환경에서 부담감이나 위협을 느낄 가능성이 높으므로, 이들에게는 명확한 역할 구조, 정서적 지지, 안전한 학습 분위기를 마련해줄 필요가 있다. 본 연구 결과에서 신경증은 도전적 성장경험을 부정적으로 예측하였으며, 이는 곧 도전적 상황을 성장 기회가 아닌 스트레스원으로 받아들일 가능성이 높음을 의미한다. 이러한 불안 기반 정서 반응은 팀 응집성을 약화시키거나 팀에서 심리적 거리감을 높일 수 있는 요인이 될 수 있다.

따라서 실무적으로 관리자는 역할 기대와

책임 수준을 명확하게 정의해주고, 과업 진행에서 예측 가능성을 제공해주며, 추진과정 상 어려움이 발생할 시 즉각적인 정서적 지원 체계(예: 코칭, 멘토링)를 갖추는 것이 필요할 것이다. 이러한 지원은 구성원이 도전적 상황을 혼자 감당해야 하는 위협으로 느끼기보다는, 조직과 팀의 도움 속에서 안전하게 시도할 수 있는 학습 기회로 인식하게 만들 수 있다. 예를 들어, 도전적 과업을 처음 맡을 때, 팀 내 경험 많은 구성원을 파트너로 매칭하거나, 과업 수행 중 발생하는 시행착오를 학습의 일부로 공식화하는 방식이 효과적일 수 있다.

결과적으로 이러한 환경은 신경증이 높은 구성원이 정서적 소진 없이 팀 활동에 계속 참여할 수 있도록 도우며, 장기적으로는 팀 응집성을 유지하고 구성원 간 상호지원 문화를 강화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

연구의 한계 및 향후 연구 제안

첫째, 본 연구에서는 성실성이 도전적 성장경험을 매개로 팀 응집성에 미치는 영향이 유의하게 나타나지 않았다. 이러한 결과는 성실성이 조직 맥락에서 항상 동일한 방식으로 긍정적 효과를 보인다고 일반화하기에는 신중한 해석이 필요함을 시사한다. 성실성은 규범 준수, 조직화, 책임감과 같은 특성을 바탕으로 주어진 과업을 안정적으로 수행하는 데 강점을 지닌 성향으로 이해되어 왔다(Barrick & Mount, 1991). 반면, 본 연구에서 초점을 둔 도전적 성장경험은 새로운 시도와 학습에 대한 인식과 밀접하게 관련된 개념으로, 이러한 경험을 통해 팀 응집성이 형성되는 과정에서 성실성의 영향은 상대적으로 제한적이었을 가능성이 있다.

또한 본 연구는 성실성을 개별 구성원 수준에서 측정하였으나, 선행연구에서는 팀 차원의 성격 구성이나 조합이 팀 응집성과 보다 밀접하게 관련될 수 있음을 보고하고 있다(Mathieu et al., 2008; van Vianen et al., 2011). 이러한 점을 고려할 때, 향후 연구에서는 성실성이 과업의 유형이나 팀 맥락에 따라 어떻게 기능하는지, 그리고 개인 수준 특성과 팀 수준 성격 구성이 각각 어떤 역할을 하는지를 구분하여 보다 정교하게 검증할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 성격 특성 중 개방성, 신경증, 성실성을 중심으로 도전적 성장경험과 팀 응집성 간의 매개 과정을 검증하였다. 이와 관련하여, 도전적 성장경험과 팀 응집성 간의 관계가 외향성이나 우호성과 같은 대인 성향에 의해 부분적으로 설명될 가능성이라는 대안적 해석이 제기될 수 있다. 다만 Big5 성격 요인들은 서로 독립적인 외생 변수가 아니라, 정서적·동기적반응 체계의 서로 다른 표현으로 구성된 성격 체계로 개념화되어 왔으며(McCrae & Costa, 2003; John et al., 2008), 이러한 관점에서 일부 성격 요인을 통제하는 접근은 연구 목적에 따라 해석상 장점과 한계를 동시에 가질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 대인 성향을 통제하기보다는, 도전적 성장경험이라는 매개 기제를 중심으로 성격과 팀 응집성 간의 관계를 설명하는 데 초점을 두었다. 향후 연구에서는 Big 5 전체를 동시에 포함하거나, 외향성과 우호성이 본 연구에서 제시한 매개 경로에서 어떠한 조건적 역할을 수행하는지를 추가적으로 검증할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구의 표본이 대학의 팀 기반 수업 환경에 한정되어 있어 결과의 일반화 가능

성에 일정한 제약이 있을 수 있다. 대학 수업에서의 팀 활동은 학습 목표 중심, 단기적 관계 형성 등의 특성을 가지며, 이는 실무 현장의 팀 환경과는 요구 특성 및 관계 역동성이 일정 부분 다를 수 있다. 따라서 본 연구에서 확인된 성격-도전적 성장경험-팀 응집성의 경로가 조직 내 장기 협업, 성과 기반 팀에서도 동일하게 작동한다고 단정하기는 어렵다.

그럼에도 불구하고, 팀 과업 수행 과정에서 개인 심리 변인이 어떻게 작동하는지에 대한 기초적 메커니즘을 검증했다는 점에서 일정 부분 이론적 기여를 가진다. 실제로 많은 선행연구들이 대학 팀 프로젝트를 활용하여 팀 프로세스 연구 근거를 축적해 왔다(예: Mathieu et al., 2008). 향후 연구에서는 다양한 산업과 직무 특성을 지닌 실제 조직 팀을 대상으로 한 연구와 원격 협업/하이브리드 팀 등 COVID-19이후 새롭게 변한 조직구성 등을 반영한 연구 결과를 축적하여 본 연구 결과의 외적 타당성을 강화할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 성격이 도전적 성장경험을 통해 팀 응집성에 영향을 미치는 간접효과에 초점을 두었다. 그러나 성격의 효과는 고정적이라기보다 상황적 단서와 팀 맥락에 따라 달라질 수 있다는 점(Tett & Burnett, 2003)을 고려할 필요가 있다. 예를 들어, 리더의 지원적 행동, 구성원 간 상호신뢰와 같은 심리적 안전감, 또는 협력적인 목표 구조가 제공될 경우, 구성원은 도전적 과업을 위협이 아닌 성장 기회로 더 잘 인식할 수 있다(Noordzij et al., 2021). 향후 연구에서는 이러한 팀 리더십이나 팀 특성이 성격과 도전적 성장경험 간 경로를 강화하거나 약화시키는 조절 요인으로 작용하는지 검토할 필요가 있다. 이를 통해, 성격이 팀 응집성에 기여하는 과정을 보다 맥락 관점에서 이해할 수 있으며, 실무적 관점에서 보다 현실적 이해를 제시할 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서 사용한 도전적 성장경험 척도는 이론적 정의에 근거하여 문항을 구성하고 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 단일요인 구조와 내적 일관성을 검증하였다. 다만 본 척도는 제한된 문항 수로 구성된 초기 단계의 개념화라는 점에서, 향후 연구에서는 문항 개발 과정의 확장과 전문가 검토, 예비조사 등을 포함한 체계적인 타당화 절차를 통해 본 개념을 보다 정교화할 필요가 있다.

참고문헌

김영식, 김인혜 (2018). 성격과 리더배려행동이 팀 응집력에 미치는 영향: 관계갈등과 심리적 안전감의 순차적 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 195-220. https://doi.org/10.24230/ksiop.31.1.201802.195

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: W. H. Freeman.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44(1), 1-26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work team processes and team effectiveness. *Journal of*

Applied Psychology, 83(3), 377-391. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.377

Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 989-1004. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989

Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 595-615. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.595

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*(3), 588-606. https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588

Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), Multilevel theory, research, and methods in organizations (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Bollen, K. A., & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces, 69*(2), 479-504. *https://doi.org/10.2307/2579670*

Bolger, N., & Schilling, E. A. (1991). Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality, 59*(3), 355-386. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00253.x

Boomsma, A. (2000). Reporting analyses of covariance structures. *Structural Equation Modeling, 7*(3), 461-483. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0703_6

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology, 61,* 679-704. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). On the self-regulation of behavior. Cambridge University Press.

Carter, N. T., Dalal, D. K., Boyce, A. S., O'Connell, M. S., Kung, M.-C., & Delgado, K. M. (2014). Uncovering curvilinear relationships between conscientiousness and job performance. *Journal of Applied Psychology, 99*(4), 564-586. https://doi.org/10.1037/a0034688

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65-74. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65

Chiocchio, F., & Essiembre, H. (2009). Cohesion and performance: A meta analytic review of disparities between project, production, and service teams. *Small Group Research, 40*(4), 382-420. https://doi.org/10.1177/1046496409335103

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources.

DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic Big Five Theory. *Journal of Research in Personality, 56,* 33-58. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 880-896. https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.880

Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 263-278). Berrett-Koehler.

Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). Social pressures in informal groups: A study of human factors in housing. Stanford University Press.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513

Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why and how do goal orientations predict performance? *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 974-987. https://doi.org/10.1037/a0020667

Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory-Versions 4a and 54. University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.

John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (3rd ed., pp. 114-158). Guilford Press.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (2nd ed., pp. 102-138). Guilford Press.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 797-807. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the Five-Factor Model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 875-925. https://doi.org/10.1037/a0033901

Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook

of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 75-170). Consulting Psychologists Press.

Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 865-878. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001

Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). Guilford Press.

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work teams and teams. *Annual Review of Psychology, 57,* 517-543. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612

LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge-hindrance stressor framework. *Academy of Management Journal, 48*(5), 764-775. https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921

Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., Van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 452-467. https://doi.org/10.1037/apl0000128

Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007. *Journal of Management, 34*(3), 410-476. https://doi.org/10.1177/0149206308316061

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. American *Psychologist, 52*(5), 509-516. https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509

McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting SEM analyses. *Psychological Methods, 7*(1), 64-82. https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64

McNeish, D., & Stapleton, L. M. (2016). Modeling Clustered Data with Very Few Clusters. *Multivariate Behavioral Research, 51*(4), 495-518. https://doi.org/10.1080/00273171.2016.1167008

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality. *Psychological Review, 102*(2), 246-268. https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.246

Noordzij, G., Giel, L., & van Mierlo, H. (2021). A meta-analysis of induced achievement goals. *Social Psychology of Education, 24*(4), 195-245. https://doi.org/10.1007/s11218-021-09606-1

Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 128-150. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.128

Peeters, M. A. G., van Tuijl, H. F. J. M., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. M. J. (2006).

Personality and team performance. *European Journal of Personality, 20*(5), 377-396. https://doi.org/10.1002/per.588

Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2013). Too-much-of-a-good-thing effect. *Journal of Management, 39*(2), 313-338. https://doi.org/10.1177/0149206311410060

Porath, C. L., Spreitzer, G. M., Gibson, C. B., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 250-275. https://doi.org/10.1002/job.756

Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the Five-Factor Model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin, 135*(2), 322- 338. https://doi.org/10.1037/a0014996

Reiter-Palmon, R., Illies, J. J., & Kobe-Cross, L. M. (2009). Conscientiousness is not always a good predictor of performance. *The International Journal of Creativity and Problem Solving, 19*(2), 27-45.

Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science, 2*(4), 313-345. https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K. M., Dutton, J. E., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*(5), 537-549. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153

Suls, J., & Martin, R. (2005). The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of Personality, 73*(6), 1485-1510. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00356.x

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173-180. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). Trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500-517. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement, 57*(6), 995-1015. https://doi.org/10.1177/0013164497057006009

van Vianen, A. E. M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2001). Personality in teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(2), 97-120. https://doi.org/10.1080/13594320143000573

Wang, J., van Woerkom, M., Breevaart, K., Bakker, A. B., & Xu, S. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of*

Vocational Behavior, 142, 1-13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859

West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). Model fit and model selection in SEM. In R. H. Hoyle (Ed.), Handbook of structural equation modeling (pp. 209-231). Guilford Press.

Wuchty, S., Jones, B. F., & Uzzi, B. (2007). The increasing dominance of teams. Science, 316(5827), 1036-1039. https://doi.org/10.1126/science.1136099

투고일자: 2025-11-24
수정일자: 2026-01-06
게재일자: 2026-01-19

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 91-114
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.91-114

Personality Traits and Perceived Team Cohesion: The Mediating Role of Challenge-Growth Experience

Young Shik Kim

Daejeon University

This study examined the mediating role of challenge-growth experience in the relationship between personality traits (openness, neuroticism, and conscientiousness) and perceived team cohesion. Data were collected from 194 undergraduate students enrolled in team-based courses at a domestic university. Confirmatory factor analysis and structural equation modeling were conducted to validate the measurement model and test the hypotheses. The results showed that openness positively predicted challenge-growth experience, whereas neuroticism negatively predicted it. Challenge-growth experience was found to significantly enhance perceived team cohesion. Mediation analysis further indicated that openness and neuroticism exerted indirect effects on team cohesion through challenge-growth experience. In contrast, conscientiousness did not demonstrate a significant indirect effect through the mediator. Based on these findings, theoretical implications, practical suggestions for team management, and limitations and directions for future research are discussed.

Key words : openness to experience, neuroticism, conscientiousness, challenge-growth experience, perceived team cohesion