

# 일개 대학병원 간호사의 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향

민순\*, 신철화\*\*<sup>†</sup>, 신명기\*\*\*

조선간호대학교 교수\*, 조선대학교 외래교수\*\*, 조선대학교 박사과정\*\*\*

## 〈Abstract〉

### The Effect of a University Hospital Nurse's Trust in Supervisor, Organizational Trust and Perception on the Shared Value on Innovative Behavior

Soon Min\*, Chul-Wha Shin\*\*<sup>†</sup>, Myeong-Gi Shin\*\*\*

Professor, Chosun Nursing College, Gwangju, Korea\*, Part-time Lecturer, Chosun University, Gwangju, Korea\*\*, Student,  
Department of Health Science, Graduate School, Chosun University, Gwangju, Korea\*\*\*

The research was to investigate the effect of trust in supervisor, organizational trust and perception on the shared value on innovative behavior. The data were collected from 334 nurses from University hospital of G city. Data were analyzed with frequency, t-test, ANOVA, Scheffe-test, Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression, equipped with SPSS 21.0. The results showed that there was correlation among trust in supervisor, organizational trust and perception, and innovative behavior. Therefore, it is considered that the study is the basis to improve innovative behavior of nurses by providing alternatives for achieving trust in supervisor, organizational trust and perception, for sake of efficient management of human resource of nurse of University hospital. This study was supported by research funds from Chosun Nursing College 2013.

**Keywords** : nurses from university hospital, trust in supervisor, organizational trust, perception on the shared value, Innovative behavior

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 들어 국민소득의 증대와 건강에 대한 국민들의 인식이 확산됨에 따라 의료서비스의 질에 대한 관심 또

한 증가하고 있으며, 특히 많은 수의 환자가 찾는 대학 병원은 양질의 의료서비스 제공과 더불어 병원 업무의 효율성 제고 및 효과적인 조직운영이 중요시 되고 있는 추세이다.

따라서 오늘날과 같이 급변하는 환경과 다양한 조건하에서 조직목표를 효과적으로 달성하기 위해 의사, 간호사

\* 투고일자 : 2014년 5월 2일, 수정일자 : 2014년 5월 20일, 게재확정일자 : 2014년 6월 17일

† 교신저자 : 신철화, 조선대학교 외래교수, 전화 : 010-8603-2960, 이메일 : mingji03@hanmail.net

이 논문은 2013년도 조선간호대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.

등 병원 구성원간의 신뢰를 바탕으로 한 유기적 협조는 조직 발전을 위한 필수이다(이소영, 2007). 또한 오늘날의 조직 환경에서는 새로운 가치창조를 위한 혁신 중심의 현대적 관리가 필요하며, 조직혁신과 더불어 혁신행동의 주체인 구성원들의 창의성과 혁신행동은 매우 중요하다고 볼 수 있다(정미경, 2013).

조직에 있어서 신뢰란 경영자가 구성원들을, 구성원들이 경영자를, 그리고 궁극적으로 구성원들이 서로를 믿고 의지하는 것을 의미한다. 특히 조직 내 신뢰에 있어 우선적으로 ‘상사에 대한 신뢰’는 조직 구성원들에게 직접적인 영향을 미치며 따라서 ‘상사에 대한 신뢰’가 ‘조직에 대한 신뢰’로 확대된다고 하였다(Tan & Tan, 2000). 조직에 있어서 신뢰가 중요한 이유는 조직구성원들 간의 상호신뢰가 커뮤니케이션의 양을 증가시키고 협력행동을 높일 뿐만 아니라 서로간의 긍정적 상호작용을 통해 상사와 조직과의 관계의 질을 개선하여 해당 조직의 성과와 효과성에 직접적인 영향을 주기 때문이다(김상호 등, 2008).

한편 공유가치란 조직문화의 핵심요소로서 조직 구성원 모두가 공동으로 소유하고 있는 가치관, 이념, 조직관, 전통가치 기본목적 등을 포함한다(Pascale & Athos, 1981). 이러한 공유가치는 조직의 목표 및 구성원들의 행동양식에 영향을 미친다고 볼 수 있으며 따라서 조직문화의 변화와 혁신은 구성원들이 높은 수준의 공유가치를 실천함으로써 완성된다고 해도 과언이 아니다(현창혁과 이호선, 2012).

병원인력의 핵심 구성원으로서 다양한 업무를 수행하고 있는 간호사들에게 있어 상사 및 조직 신뢰를 바탕으로 몸담고 있는 병원의 공유가치 인식도를 제고해야 할 필요가 있으며, 이는 나아가 구성원 개개인의 혁신행동을 통한 해당 조직의 효율적 운영과 발전에 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

선행 연구들을 살펴 본 결과 일반기업과 레저 및 문화 산업 분야에서의 조직 내 경영에 있어 신뢰와 혁신행동에 관한 연구(박계홍과 김학준, 2007 ; 최성수와 권용주, 2012 ; 강상묵, 2010)는 다수 존재하지만 대학병원 구성원을 대상으로 신뢰 및 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서 대학병원 간호사들의 상사신뢰 및 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향에 대해 연구하는 것은 큰 의의가 있겠다고 할 수 있으며, 본 연구를

통해 대학병원 간호사들의 혁신력 강화를 위한 효과적인 인력관리에 필요한 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 일개 대학병원 간호사의 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 대상자들의 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 다음과 같은 구체적 목적이 있다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 직무특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성과 직무특성에 따른 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도와 혁신행동을 파악한다.

셋째, 대상자의 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도 및 혁신행동 간의 상관성을 확인한다.

넷째, 대상자의 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향을 확인한다.

## II. 이론적 배경 및 가설의 설정

### 1. 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도

신뢰의 사전적 의미는 ‘어떤 사람이나 사물의 정직함, 언행일치, 약속의 이행, 거짓이나 위선이 아닐 것이라는 기대 또는 어떤 역할을 잘 해 낼 수 있으리라는 기대’를 말한다.

특히 조직에 있어서 상사에 대한 신뢰는 상호작용을 통해 부하가 갖게 되는 상사에 대한 믿음이라고 할 수 있다. 이렇듯 상사에 대한 부하의 신뢰는 상사의 개인적 특성과 관계적 특성에 의해 영향을 받으며 선행연구를 통해서도 상사에 대한 높은 신뢰는 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소로 여겨진다는 것을 확인 할 수 있다(McAllister, 1995 ; Podsakoff et al., 1990).

조직신뢰란 조직과 구성원간의 객관적인 고용관계 간의 신뢰로 구성원들에게 조직이 유익하거나 적어도 해롭지 않은 행동을 수행할 것이라는 구성원들의 조직에 대한 전체적인 평가와 확신으로 정의된다(Tan & Tan, 2000). 개인은 조직의 목표와 성과를 달성하기 위해 다양한 측면에서 서로 의존해야하며 이러한 상호 의존에 있어 신뢰란 필수불가결한 요소라고 볼 수 있다. 또한 조직신뢰는 조

직 내의 갈등을 줄이고 개인의 성과를 향상시키며, 조직 간의 협력을 증진시켜 조직구성원이 조직과 상사 그리고 동료들 신뢰할 수 있게 하며 조직의 목표를 달성하기 위해 행사하는 권한을 적극적으로 수용할 수 있게 한다. 따라서 자발적이고 헌신적인 조직시민행동과 같은 역할 외의 행위들이 증가하게 한다(Graham, 1991).

한편, 조직문화에 영향을 미치는 핵심요소 가운데 공유가치가 있다. Morgan과 Hunt(1994)는 조직 구성원과의 '공유가치'를 어떤 행동·어떤 목표 그리고 어떤 정책이 중요한지 혹은 중요하지 않은지, 적당하지 혹은 부적당하지, 옳은지 혹은 옳지 않은지에 관해서 조직구성원들이 공통적으로 가지는 믿음의 정도로 정의하였다. Brewer(1979)는 동료들 간의 공유가치 연구에서 부정적이며, 신뢰할 수 없으며 그리고 비협조적인 개인은 사회적으로 이질적인 것으로 인지하는 경향이 있기 때문에 공유가치는 확실히 동료에 대한 신뢰에 정의 영향을 미친다고 하였다.

공유가치와 조직 및 동료의 신뢰간의 관련성을 살펴본 연구들을 살펴보면 Hart 등(1986)의 연구에서 공유가치는 신뢰를 유도하는 요인 이라고 하였으며, Morgan과 Hunt(1994)의 연구에서 역시 공유가치가 신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 증명되었다.

또한 온라인상에서 공유가치와 신뢰와의 관계에 대한 연구를 살펴보면 Mukherjee 등(2003)의 연구는 온라인 환경에서 공유가치가 신뢰에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였으며, 김경훈 등(2004)의 연구에 의하면 온라인과 오프라인 각각의 환경에서 공유가치가 신뢰에 미치는 영향을 연구한 결과 오프라인 상에서 공유가치는 신뢰에 유의한 것으로 나타났으나, 온라인상의 공유가치는 신뢰에는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

## 2. 혁신행동

혁신은 개인혁신, 집단혁신, 조직혁신으로 크게 나눌 수 있으며 그 가운데 가장 기본이 되는 것은 개인혁신으로써 개인의 혁신행동은 개인혁신의 중요한 측정요소로 사용된다. Kanter(1998)에 의하면 '개인의 혁신행동은 문제인식과 아이디어 채택 또는 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위해 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비

스 및 공정 등으로 만드는 총체적인 과정이다'라고 정의하였다.

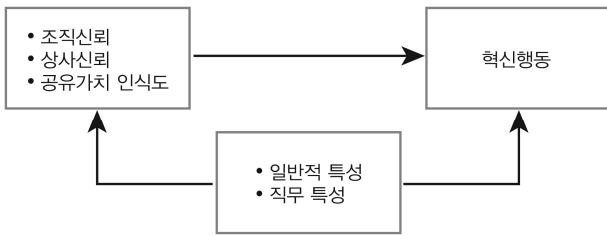
혁신행동과 유사한 개념으로 '창의성'이 있다. 이에 대해 Rosenfeld와 Servo(1990)는 창의성은 새롭고 기이한 아이디어의 산출이고, 혁신행동은 이러한 아이디어들을 창출하며 이를 이용하여 수익을 창출하는 행위까지 포함한다고 주장하였다. 즉, 혁신행동은 조직의 효과적인 운영과 발전을 위해 개개인 및 조직이 새로운 아이디어를 창출하도록 장려하며 조직의 리더를 통해 실현해 가는 일련의 과정이라고 할 수 있다(최인옥 등, 2011).

기존에 수행된 다수의 연구들을 통해 살펴보면 구성원들의 혁신행동에 영향을 주는 조직수준의 요인들로 조직구조나 수요자, 공급자, 경쟁자 등의 환경적 요소 그리고 연구개발능력, 재무능력, 생산능력 등의 내부능력과 전략, 그리고 조직문화 등이 논의 되어왔다. 그 중에서도 조직문화는 조직의 구성원들이 조직생활을 통해 학습하고 공유하는 신념, 즉 공유가치를 비롯하여 규범, 관행으로 조직 구성원들의 생각과 의사결정 및 행동에 방향과 힘을 부여하고 특히 구성원 행위특성과 밀접한 관계가 있는 것으로 보고 되어왔다(Tushman & Nadler, 1986). 이렇듯 조직문화는 이 모두를 아우르는 것으로써 넓게는 조직의 목표 달성과 발전 작게는 직무만족과 구성원들의 자아실현을 위한 조직 관리의 핵심 요소인 조직 및 상사에 대한 신뢰가 조직의 혁신행동에 미치는 영향에 대해 연구하는 것은 큰 의미가 있다고 하겠다.

## Ⅲ. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구에서는 일개 대학병원 간호사의 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 이를 위해 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도를 독립변수로 설정하였고 혁신행동을 종속변수로 설정하였다. 또한 일반적 특성과 직무특성에 따른 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도 및 혁신행동의 정도를 알아보고자 다음과 같은 연구모형을 도식화하였다(그림 1).



<그림 1> 연구 모형

## 2. 조사대상 및 자료의 수집

본 연구는 G시에 있는 대학병원 간호사를 대상으로 실시되었으며 해당 대학병원에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤, 각 부서의 팀장을 통하여 설문지를 배부하고 2014년 4월 1일부터 4월 20일까지 자료를 수집하였다. 연구 대상자에게 배부한 설문지 380부 중 중심화 경향 및 불성실한 응답을 나타낸 설문지 46부를 제외한 334부(회수율: 88.0%)를 최종 분석에 이용하였다.

## 3. 변수의 조작적 정의 및 측정

### 1) 상사신뢰

조직 구성원간의 관계는 다양한 사회적 관계의 상호작용 속에서 재정립된다는 McAllister(1995)의 관점이 유용하며 신뢰의 인지적 차원은 상대방을 신뢰할 수 있기 위해서는 상대방과의 긍정적인 상호작용을 통한 경험의 형성이 전제가 된다. 신뢰의 정서적 차원은 상호간의 감정적이고 정서적인 노력을 가능하게 하는 사회적 상황을 창출하여 상대방에 대한 배려와 관심으로 나타나며 상호간에 믿음으로 강화됨을 의미한다. 본 연구에서 상사신뢰는 연구 대상자의 직상급자에 대한 신뢰도를 측정함으로써 McAllister(1995)의 정서적 신뢰와 인지적 신뢰 측면에서 개발한 10개 항목의 문항을 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 상사신뢰가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 상사신뢰 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .928$ 이었다.

### 2) 조직신뢰

조직신뢰는 “조직이 구성원들의 기여에 대하여 부여하는 가치로써 한편으로 그들의 복지에 대한 관심의 정도와

관련하여 구성원들이 형성하는 일반적인 지각”으로 정의한다(Eisenberger 등, 1986). 따라서 본 연구에서는 구성원들의 조직에 의한 지지와 믿음을 통한 종업원들의 전체적인 신뢰 정도를 측정하였다. 점수가 높을수록 조직신뢰가 높은 것을 의미한다. 조직신뢰 측정도구 설문 문항은 10개 문항을 5점 척도로 측정하였으며 본 연구에서의 조직신뢰의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .859$ 이었다.

### 3) 공유가치 인식도

본 연구에서 조직문화의 가장 기본적인 요소는 공유가치로서 본 가치가 구성원들에게 얼마나 널리 고르게 공유되고 분명하게 인식되고 있는가 하는 것이 강한 문화를 판단하는 척도가 되고 있다(O'Reilly, 1989). 본 연구에서 공유가치 인식도 측정도구는 구성원들이 경영이념을 선호하고 인식하는지를 측정 가능한 10문항으로 Likert 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 공유가치 인식도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .935$ 이었다.

### 4) 혁신행동

본 연구에서 혁신행동은 구체적인 문제에 대한 인식과 새로운 아이디어를 채택하는 것을 의미한다. 또한 아이디어 채택과 목표 실현을 위해 지지자를 연합하고 구축하는 행위와 선택된 아이디어의 실행을 위한 세부적이고 적절한 계획과 스케줄을 개발하는 행위라고 정의하였다. 설문 문항은 Scott과 Bruce(1994)가 개발한 문항을 5점 척도로 10문항을 사용하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .914$ 이었다.

## 4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료의 분석은 SPSS ver. 21.0을 이용하였다. 일반적 특성 및 직무특성은 빈도와 백분율을 구하였고 일반적 특성에 따른 제 변수는 독립표본 t-검정, 분산분석(ANOVA)과 Scheffe사후검정으로 차이를 비교하였다. 최종적으로 종속변수인 혁신행동에 미치는 영향에 대한 분석은 상관관계분석과 위계적 회귀분석을 이용하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 대상자의 일반적 특성 및 직무특성

연구 대상자는 총 334명으로 여성이 94.0%로 남성에 비해 많았고 결혼여부는 미혼이 74.0%로 기혼에 비해 많았다. 연령은 20대가 56.0%로 가장 많고 30대, 40대, 50대 이상 순이었으며 학력은 대학졸업이 46.2%로 가장 많았다. 근속년수는 1-5년이 46.7%로 가장 많았고, 월 급여는 200-299만원이 63.8%로 가장 많았다. 자기개발 활동은 하지 않는 군이 63.8%로 하는 군에 비해 많았고 상사의 리더십 유형은 민주형이 71.2%로 가장 많았으며 전제형, 방임형 순이었다<표 1>.

##### 2. 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도 및 혁신행동 간의 상관관계

본 연구의 주요개념간인 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도 및 혁신행동 상호간의 상관분석 결과 혁신행동과 상사신뢰는 유의한 상관관계를 보였으며( $r=0.432, p<.01$ ), 조직신뢰와도 양의 상관관계를 보였다( $r=0.598, p<.01$ ). 또한 공유가치 인식도와도 양의 상관관계를 나타내었다( $r=0.550, p<.01$ )<표 2>.

##### 3. 일반적 특성 및 직무특성에 따른 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도

대상자의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도는 <표 3>과 같다.

상사신뢰는 결혼여부, 연령, 학력, 근속년수, 급여 리더십 유형에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록 상사신뢰가 높게 나타났으나( $F=4.06, p<.05$ ) 사후 검정결과 집단 간 유의한 차이는 없었으며, 학력이 높을수록 상사신뢰가 높게 나타났다( $F=4.99, p<.05$ ). 또한 급여가 많을수록 상사신뢰가 높게 나왔으며( $F=8.16, p<.001$ ), 상사의 리더십 유형이 민주형인 경우 상사신뢰가 높게 나타났다( $F=15.35, p<.001$ ).

<표 1> 대상자의 일반적 특성 및 직무특성

변 수	특 성	빈 도(명)	(%)
성별	남성	20	6.0
	여성	314	94.0
결혼여부	기혼	87	26.0
	미혼	247	74.0
연령	20대	187	56.0
	30대	97	29.0
	40대	40	12.0
	50대 이상	10	3.0
학력	전문대졸업	136	40.8
	대학졸업	154	46.2
	대학원이상	43	12.9
근속년수	1년 미만	41	12.3
	1-5년	156	46.7
	6-10년	59	17.7
	11-15년	20	6.0
	15-20년	22	6.6
	21년 이상	36	10.8
급여(만원)	200 미만	65	19.5
	200-299	213	63.8
	300-399	40	12.0
	400 이상	16	4.8
자기개발 활동	유	121	36.2
	무	213	63.8
상사의 리더십 유형	전제형	49	14.7
	방임형	47	14.1
	민주형	237	71.2

<표 2> 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도 및 혁신행동 간의 상관관계

변 수	상사신뢰	조직신뢰	공유가치 인식도	혁신행동
상사신뢰	1			
조직신뢰	.569**	1		
공유가치 인식도	.480**	.650**	1	
혁신행동	.432**	.598**	.550**	1

\*\* $p<.01$

<표 3> 대상자의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도

특 성	구 분	상사신뢰		조직신뢰		공유가치 인식도	
		M±SD	F/t (p)	M±SD	F/t (p)	M±SD	F/t (p)
성별	남성	37.26±5.13	1.38 (.170)	31.42±4.27	-.36 (.719)	33.15±6.51	-.07 (.940)
	여성	35.46±5.58		31.82±4.67		33.24±5.17	
결혼 여부	기혼	36.74±6.10	2.31 (.022)	32.85±4.58	2.44 (.015)	34.69±5.84	2.81 (.006)
	미혼	35.15±5.32		31.43±4.62		32.72±4.94	
연령	20-29세 <sup>a</sup>	34.99±5.03	4.06 (.007)	31.33±4.75	3.21 (.023)	32.51±4.66	5.51 (.001) a<c,d*
	30-39세 <sup>b</sup>	35.45±6.19		31.75±4.67		33.39±6.01	
	40-49세 <sup>c</sup>	37.45±5.44		33.53±3.82		35.20±4.78	
	50세 이상 <sup>d</sup>	39.60±6.69		33.90±3.76		37.50±6.13	
학력	전문대졸 <sup>a</sup>	34.51±5.20	4.99 (.007) a<c*	31.19±4.54	4.08 (.018) a<c*	32.37±5.09	3.52 (.031)
	대학졸업 <sup>b</sup>	35.97±5.44		31.86±4.73		33.70±5.05	
	대학원이상 <sup>c</sup>	37.28±6.56		33.49±4.41		34.37±6.15	
근속 년수	1년 미만 <sup>a</sup>	35.63±4.38	4.30 (.001) b,c<f*	32.63±3.69	6.45 (.000) b,c<d,f*	33.83±4.89	5.23 (.000) b,c<f*
	1-5년 <sup>b</sup>	34.81±4.82		30.93±4.51		32.38±4.43	
	6-10년 <sup>c</sup>	34.49±7.10		30.55±5.44		32.08±6.82	
	11-15년 <sup>d</sup>	36.95±6.03		34.84±4.19		34.05±4.71	
	15-20년 <sup>e</sup>	36.82±5.23		33.59±3.95		35.55±4.47	
	21년 이상 <sup>f</sup>	38.92±5.64		33.92±3.65		36.31±5.24	
급여	200 미만 <sup>a</sup>	34.89±4.60	8.16 (.000) a,b<c*	31.66±4.07	5.96 (.001) a,b<c*	33.05±4.24	9.63 (.000) a,b<c*
	200-299 <sup>b</sup>	35.01±5.65		31.26±4.85		32.47±5.27	
	300-399 <sup>c</sup>	38.33±5.06		34.53±3.86		37.03±4.88	
	400 이상 <sup>d</sup>	38.69±6.48		32.56±3.58		34.75±4.97	
자기개발 활동	유	35.82±5.72	0.63 (.531)	32.34±5.01	1.62 (.106)	34.10±5.18	2.28 (.023)
	무	35.42±5.48		31.48±4.41		32.75±5.24	
상사의리더십 유형	전제형 <sup>a</sup>	33.12±5.73	15.35 (.000) a,b<c*	30.38±4.90	4.80 (.009) a<c*	31.31±5.10	6.66 (.001) a<c*
	방임형 <sup>b</sup>	32.94±6.12		30.85±4.74		32.00±5.80	
	민주형 <sup>c</sup>	36.61±5.09		32.31±4.63		33.89±5.05	

\* Scheffe test

조직신뢰 역시 결혼여부, 연령, 학력, 근속년수, 급여 리더십 유형에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 또한 급여가 많을수록 조직신뢰 점수가 높게 나타났다(F=3.21, F=4.08, F=5.96, p<.05). 상사의 리더십 유형에 따라서는 민주형인 경우 조직신뢰가 높게 나타났다(F=4.80, p<.05).

#### 4. 일반적 특성 및 직무특성에 따른 혁신행동

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동은 <표 4>와 같다. 대상자의 일반적 특성 가운데서는 결혼여부, 연령, 학

력, 근속년수, 급여에 따라 종속변수인 혁신행동에 유의한 차이가 있었다. 연령에 있어서는 30대 이상의 경우 연령이 증가할수록 혁신행동이 유의하게 높았으며(F=6.656, p<.001) 사후검정 결과 20대, 30대에 비해 50세 이상이 혁신행동이 높게 나타났고, 학력이 높을수록 혁신행동이 높았다(F=11.12, p<.001). 근속년수는 사후검정 결과 11-15년, 16-20년인 경우가 1-5년, 6-10년에 비해 혁신행동이 높게 나타났으며(F=7.36, p<.001), 직무특성 중에서는 자기개발 활동을 하는 경우 혁신행동이 높은 것으로 나타났다(F=4.54, p<.001). 성별 및 상사의 리더십 유형에 있어서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4> 대상자의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 혁신행동

특 성	구 분	혁신행동	
		M±SD	F/t (p)
성별	남성	29.47±5.47	-1.93 (.054)
	여성	31.63±4.70	
결혼여부	기혼	32.67±5.36	2.44 (.016)
	미혼	31.10±4.46	
연령	20-29세	31.20±4.41	6.65 (.000) a<c,d, b<d*
	30-39세	30.77±5.17	
	40-49세	33.70±3.95	
	50세 이상	35.60±5.87	
학력	전문대졸업	30.55±4.76	11.12 (.000) a,b<c*
	대학졸업	31.56±4.41	
	대학원 이상	34.37±4.94	
근속년수	1년 미만	31.34±3.73	7.36 (.000) b,c<d,f*
	1-5년	30.66±4.59	
	6-10년	30.33±4.78	
	11-15년	34.45±5.33	
	15-20년	33.32±4.48	
	21년 이상	34.50±4.35	
급여	200만 미만	31.40±4.10	8.16 (.000) a,b<c*
	200-299만	30.83±4.75	
	300-399만	34.55±5.13	
	400만 이상	33.31±3.24	
자기개발 활동	유	33.10±4.98	4.54 (.000)
	무	30.62±4.40	
상사의 리더십 유형	전제형	31.12±5.55	2.48 (.085)
	방임형	30.20±5.68	
	민주형	31.85±4.36	

\* Scheffe test

### 5. 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향

대상자의 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 효과를 검증한 결과는 <표 5>와 같다. 조직 및 상사에 대한 신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 단계적으로 미치는 영향을 살펴보기 위하여 결혼여부, 연령, 근속년수, 급여, 자기개발 활동을 통제변수로 설정하고 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도를 독립변수로 설정하였다.

단계별 분석을 보면 1단계에서는 일반적 특성만을 투입한 결과이며, 2단계는 상사신뢰를, 3단계는 조직신뢰를, 4단계는 공유가치 인식도를 투입한 결과로 단계 1, 2, 3, 4 모두  $p < .001$  수준에서 유의한 것으로 나타났다.

종속변수인 혁신행동에 대한 변수별 설명력을 살펴보면 일반적 특성 및 직무 특성이 혁신행동에 미치는 영향을 설명하는 1단계에서는 11.5%( $F=9.467$ )의 설명력을 나타내었다. 상사신뢰를 추가한 2단계에서는 독립변수의 종속변수에 대한 설명력이 15.2% 증가하였으며, 조직신뢰를 추가한 3단계에서는 독립변수들의 설명력이 15.1%



<표 5> 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향

독립변수	혁신행동			
	1단계	2단계	3단계	4단계
결혼	-.014	-.017	-.005	.003
연령	-.172	-.182	-.164	-.200*
근속년수	.489**	.444**	.361*	.389**
급여	-.164	-.194*	-.138	-.148*
자기개발 활동	-.220**	-.217**	-.183**	-.168**
상사신뢰		.401**	.138*	.102*
조직신뢰			.477**	.341**
공유가치 인식도				.247**
R <sup>2</sup>	.128	.281	.433	.466
Adjusted R <sup>2</sup>	.115	.268	.420	.453
F	9.467	20.932	34.851	34.804
p	.000	.000	.000	.000

\*p<.05, \*\*p<.001

증가하였다. 최종적으로 공유가치 인식도를 투입한 4단계에서는 독립변수들의 혁신행동에 대한 설명력이 3.3% 증가하여 총 45.3%를 설명하는 것으로 나타났다.

따라서 대학병원 간호사의 상사신뢰와 조직신뢰가 높을수록 조직의 혁신행동이 강화된다고 볼 수 있으며 특히 공유가치 인식도가 높아질 경우 조직 혁신행동은 더욱 강화된다고 설명할 수 있다.

## V. 논의 및 결론

오늘날 많은 의료기관들은 의료환경의 내·외적 변화와 의료이용자들의 요구 증가 등으로 많은 어려움에 직면하고 있으며, 기존의 관리방식으로는 문제 해결에 어려움을 겪고 있는 실정이다(한윤자, 2010). 대표적 의료기관인 대학병원 역시 마찬가지 실정이며, 따라서 변화하는 경영환경에 맞추어 병원구성원들의 핵심인 간호사들의 혁신적인 업무행동을 변화해야 할 필요가 있다(현창혁과 이호선, 2012). 본 연구는 대학병원 간호사들을 대상으로 상사신뢰 및 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향을 파악하여 경쟁력 강화를 위한 인력관리에 도움을 주고자 실시되었다.

본 연구결과 연령에 있어서는 30대 이상의 경우 연령이 증가할수록 혁신행동이 유의하게 높았으며, 학력이 높을수록 혁신행동이 높은 것으로 나타났다. 이는 한윤자 등(2010)의 연구와 일치하는 결과로써 연령의 증가는 오랜 근무로 인한 조직과 직무에 높은 관심과 애착이 반영된 결과로 여겨진다고 볼 수 있으며, 학력이 높을수록 전문지식 습득의 차이가 혁신행동에 대한 높은 인식으로 작용했을 것으로 사료된다.

또한 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도와 종속변수인 혁신행동 상호간의 상관분석 결과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 이는 신뢰 및 조직유효성과의 관계에서 공유가치의 조절효과를 다룬 윤백열과 박계홍(2013)의 연구와 일치하는 결과로써 신뢰와 공유가치인식도가 높을수록 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 조직문화의 하위요인으로서의 조직신뢰가 구성원 혁신행동과 양의 상관관계를 나타냈다고 보고한 최인옥 등(2011)의 연구 결과도 본 결과를 뒷받침 해준다. 이는 조직과 구성원 간의 신뢰를 바탕으로 구성원들의 혁신행동 또한 형성되는 것으로 상사와 조직에 대한 신뢰가 얼마만큼 축적되었는지에 따라 구성원들의 창의적, 혁신적 행동은 결정된다고 볼 수 있다(McCauley & Kuhnert, 1992).

위계적 회귀분석 결과 대상자들의 일반적 특성이 종속변수인 혁신행동에 미치는 영향정도는 11.5%(p<.001)이었으며, 2단계에서 독립변수인 상사신뢰를 투입한 결과 26.8%(p<.001), 3단계에서 조직신뢰를 투입한 결과 42.0%(p<.001)를 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최종적으로 일반적 특성, 상사 및 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동의 45.3%(p<.001)의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 이는 대학병원 간호사의 상사신뢰와 조직신뢰 및 공유가치 인식도가 높을수록 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 혁신행동을 향상시키기 위한 구체적인 방안에 대해 살펴보면 구성원과의 상호작용적 커뮤니케이션을 통한 구성원과의 교환은 상사신뢰 및 조직신뢰를 높일 수 있으며, 상사에 대한 신뢰는 부하에 대한 관심과 배려로 이어져 정서적 신뢰의 측면에서 상호교환관계를 형성하며 정서적 공유를 증가함으로써 구성원들의 혁신행동을 높일 수 있을 것이다(박계홍, 김학준, 2007). 또한 이황(2003)의 연구에 의하면 병원 간호조직 유효성 관련 요인으로 상사신뢰를 들었으며 높은



상사신뢰는 조직유효성을 높여 구성원들의 새로운 것에 대한 혁신행동을 높일 수 있다고 하였다.

본 연구는 대학병원 간호사의 상사신뢰, 조직신뢰와 공유가치 인식도가 혁신행동에 미치는 영향을 확인하고자 G시의 대학병원 간호사 334명을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS 21.0을 이용하여 frequency, t-test, ANOVA, Scheffe-test, Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression으로 분석하였다.

연구결과 대상자의 상사신뢰, 조직신뢰, 공유가치 인식도와 혁신행동 상호간에 상관관계가 있었다. 또한 위계적 회귀분석 결과 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도가 혁신행동에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구결과를 바탕으로 대학병원 간호 인적자원 관리의 효율적인 운영을 위해서 간호사들의 상사신뢰, 조직신뢰 및 공유가치 인식도를 높일 수 있는 대안을 마련함으로써 혁신행동에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

하지만 본 연구는 일개 대학병원 간호사들을 대상으로 이루어졌으므로 연구결과를 전체 대학병원으로 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 향후 대상 범위를 넓힌 반복 연구와 공유가치를 매개변수로 한 조절효과를 살펴보는 연구 또한 수행되어 지기를 제언한다.

#### <참고문헌>

강상묵(2010). 호텔기업 인적자본과 혁신행동의 관계에서 신뢰의 매개효과. 관광경영학회, 14(2): 1-20

김경훈, 여일구, 김동욱(2004). 온라인과 오프라인의 신뢰의 영향변수와 결과변수에 관한 연구. 마케팅과학 연구, 13: 159-182

김상호, 이진규, 최인옥(2008). 조직후원인식과 상사-구성원 교환관계가 직무만족에 미치는 영향과 신뢰의 조절효과 : 군 조직을 대상으로. 한국인사관리학회, 32(3): 39-68

박계홍, 김학준(2007). 상사에 대한 신뢰가 혁신행동과 조직 시민행동에 미치는 영향. 한국상업교육학회, 24(2): 105-129

손은일, 송정수, 양필성, 황태규(2009). 상사신뢰와 혁신행동 간의 관계에 있어서 조직몰입의 매개효과에 관

한 연구. 대한안전경영과학회, 11(1): 193-203

온세현, 박계홍, 최영근(2011). 학습지향성 및 상사-부하 교환관계의 질이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국상업교육학회, 25(2): 39-61

윤백열, 박계홍(2013). 신뢰 및 자기효능감과 조직유효성과의 관계에서 공유가치의 조절효과. 인적자원개발연구, 14(1): 35-74

이소영(2007). 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계. 간호행정학회, 13(2): 208-218

이항(2003). 병원간호조직유효성의 관련요인-자기효능감·상사에 대한 신뢰 중심으로-. 연세대학교 박사학위논문.

정미경(2013). 조직지원인식이 혁신행동성장에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.

지성구, 장성희(2007). 호텔 서비스 종사원의 공유가치, 조직몰입 및 동료신뢰가 협력에 미치는 영향. 한국관광·레저학회, 19(3): 87-105

최성수, 권용주(2012). 리더의 감성지능과 창의성, 신뢰, 집단응집력이 조직유효성과 혁신행동에 미치는 영향 연구 : 서울지역 특급 호텔을 중심으로. 한국관광·레저학회, 24(7): 95-113

최인옥, 박지환, 선종규(2011). 조직문화와 구성원 혁신행동의 관계: 조직신뢰와 과업갈등의 조절효과. 산업혁신연구, 27(3): 1-33

한운자, 이상규, 권호장(2010). 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향. 병원경영학회, 15(4): 63-77

현창혁, 이호선(2012). 조직 구성원의 공유가치 실천 행동에 미치는 영향요인 연구. 한국인사조직학회, 1: 395-418

홍용식, 양해술(2010). 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국산학기술학회, 11(10): 3707-3720

Brewer, M. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: Acognitive-motivational analysis. Psychological Bulletin, 86: 307-324

Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: inspirational and moral. Leadership Quarterly, 2: 105-19

Kanter, R. M. (1998). When a Thousand Flowers bloom: Structural, Collective and social

- Conditions for Innovation in Organization, *Research in Organizational Behavior*, 10: 169-211
- Hart, K., Capps, H., Cangemi, J. & Caillouet, L. (1986). Exploring organizational trust and its multiple dimensions: A case study of general motors. *Organization Development Journal*, 4(2): 31-39
- Mcallister, D. J. (1995). Affect and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of management Journal*, 38: 24-59
- McCauley, D. P. & Kuhnert, K. W. (1992). A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust. *Public Administration Quarterly*, 16(2): 265-285
- Morgan, R., & Hunt, S. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58: 20-38
- Mukherjee, A., Nath, P. & Pal, M. (2003). Resource, service quality and performance triad: A framework for measuring efficiency of banking service. *Journal of the Operational Research Society*, 54(7): 723-735
- O'Reilly, C. A. (1989). Corporations, Culture and Commitment; Motivation and Social Control in Organization. *California Management Review*, Summer: 9-25
- Pascale, R. T. & Athos, A. G. (1981). *The Arts of Japanese Management*, New York : Penguin Books, 78-84
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2): 107-112
- Rosenfeld, R. & Servo, J. C. (1990). Facilitating innovation in large organizations. in West, M. A. and Farr, J. L. *Innovation and creativity at work*, John Wiley and Sons: NY: 251-263
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37: 580-607
- Tan, H. H. & Tan, C. S. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2): 241-260
- Tushman, M. L. & Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. *California Management Review*, 28(3):74-92