

리더십유형과 조직문화가 종합병원 구성원의 혁신행동에 미치는 영향

김현숙¹ · 강경화²

한전병원 간호부¹, 한림대학교 간호학부²

Influence of Types of Leadership and Organizational Culture on Innovative Behavior of Professional Staff of a General Hospital

Kim, Hyun Suk¹ · Kang, Kyeong Hwa²

¹Department of Nursing, KEPCO Medical Center

²Division of Nursing, Hallym University

Purpose: The purpose of the study was to identify factors affecting the innovative behavior of general hospital professional staff. **Methods:** In the final analysis, the study focuses on the 442 structured questionnaires received from the professional staff (doctors, nurses, medical technicians, and administrative staff) of H Hospital, a public medical foundation. Data were collected from August 1 to 31, 2014. The SPSS/WIN 19.0 program was used for data analysis which included t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** Multiple regression showed that factors affecting innovative behavior of hospital professional staff were conditional reward, innovation-oriented culture, education, and job (Adj R²=.317). **Conclusion:** The results of this study suggest that it is necessary for the leader to demonstrate leadership with innovation and transaction in harmony to cultivate innovative behavior in hospital staff. Also, positive support and role in the hospital organization are fundamental to developing the strengths that each type of culture possess on the basis of the organizational culture of hospital, enabling hospital staff to exhibit their best voluntary innovative behavior.

Key Words: Leadership, Organizational culture, Innovative behavior, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

대부분의 현대조직은 역동적으로 변화하는 경영환경에서 생존과 성장을 위한 대응전략으로 혁신을 도입해왔고 지속적

인 변화를 강조해 왔다[1,2]. 현대조직은 성장 동력으로 혁신을 통한 조직변화를 강조해 왔지만 모든 조직이 혁신을 통해 의도한 변화를 성공적으로 이끌어냈는가에 대해서는 쉽게 동의할 수 없을 것이다. 조직이 혁신을 통해 의도적이고 계획적인 변화를 성공적으로 이끌어내기 위해서는 조직차원의 구조적인 변수 뿐 만아니라 조직구성원의 행태적 변수들이 어떻게

주요어: 리더십, 조직문화, 혁신행동, 간호사

Corresponding author: Kang, Kyeong Hwa

Division of Nursing, Hallym University, 39 Hallymdaehak-gil, Chuncheon 200-702, Korea.
Tel: +82-33-248-2716, Fax: +82-33-248-2734, E-mail: kkh05@hallym.ac.kr

- 제 1저자 김현숙의 석사학위논문을 재구성하였음.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Hallym University.

Received: Sep 1, 2015 | Revised: Sep 14, 2015 | Accepted: Sep 14, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

영향을 미치고 있는지에 대한 역동을 이해해야 한다[1,3]. 특히, 변화와 혁신 활동의 주체인 조직구성원이 변화와 혁신을 어떻게 인지하고 수용하며 동참하고 행동하는지에 따라 결과는 크게 달라질 수 있다. 왜냐하면 조직의 변화와 혁신은 조직구성원의 이해와 참여 없이 성공하기 어렵고 결국 조직구성원의 행동과 활동을 통해 이루어지기 때문이다[2-4].

구성원들의 혁신행동은 조직에 이득이 되도록 새로운 아이디어를 의도적으로 구상해내며 장려하고 실제 구현하는 행동을 의미하는 것으로 이는 조직의 변화와 혁신의 원동력이 된다[1-4]. 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 다양하며 여러 요인이 복합적으로 작용한다. 혁신행동의 영향요인 중의 하나로 끊임없이 제시되어 온 것이 리더십이다. 혁신행동의 영향요인으로 리더십에 논의가 활발하게 진행된 이유는 리더가 조직 내에서 변화와 혁신을 통제하고 결정할 수 있는 위치에 있어 조직구성원들에게 영향력을 미치기 때문이다[3,4]. 또한, 조직차원의 변수인 조직문화에 대한 연구와 논의도 상당히 활발히 진행되어 왔는데 조직문화는 조직구성원들이 함께 공유하고 있는 가치관이나 신념, 규범 등을 의미하므로 구성원으로 하여금 개인의 정체성보다는 조직의 신념, 가치관, 지향 등에 몰입하게 함으로써 조직 통합에 기여하고 외부 환경에 적응할 수 있도록 한다[5-7]. 즉, 조직구성원들의 사고, 감정, 행동은 개인의 고유한 특성으로만 결정되는 것이 아니라 조직문화에 의해 개발되고 촉진될 수 있으며 조직문화의 성향과 유형에 따라 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미친다는 것이다.

우리나라의 병원 역시 변화와 혁신에 대한 필요성을 절실하게 인지하고 있다[5,6,8]. 또한, 앞서 다른 조직을 대상으로 진행되었던 연구들에서 지적하듯이 병원을 대상으로 진행했던 선행연구들에서 병원도 마찬가지로 변화와 혁신을 위해서는 병원구성원들의 혁신행동을 지원하고 유도해야 한다고 밝히고 있다[5-10]. 따라서 병원이 현대 병원환경에 유연하게 대처하고 생존해가기 위해서는 병원구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 파악하여 조직이나 개인차원에서 강화할 수 있는 것은 강화하고 장애 요인들은 제거하거나 약화시키는 전략이 필요할 것이다. 병원 구성원의 혁신행동을 주제로 한 국내 선행연구가 소수에 그치고 있으며 그 중 대부분은 간호사를 대상으로 하였다[2,5,6,10-12]. 간호사를 대상으로 한 선행연구들에서 혁신활동에 영향을 미치는 요인으로 개인차원의 학습지향성, 변화몰입, 지식공유, 조직차원의 상사의 리더십, 조직문화유형, 조직지원 등을 확인하였다[2,5,6,10-12]. 병원은 다양한 직종의 구성원들이 일하고 있으며 병원의 혁신에 대한 과제는 간호사를 포함한 다양한 직종의 구성원들이 함께 해결

해야 하는 과제이다. 따라서 선행연구를 통해 밝혀진 조직차원의 영향요인을 중심으로 병원구성원의 혁신행동에 미치는 요인을 확인하고 결과를 비교 고찰해 볼 필요가 있다.

2. 연구목적

본 연구는 종합병원 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 파악하여 혁신행동을 촉진할 수 있는 전략을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 하며 이에 따른 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 종합병원 구성원이 지각한 상사의 리더십유형, 조직문화, 혁신행동 정도를 파악한다.
- 종합병원 구성원의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 파악한다.
- 종합병원 구성원의 상사의 리더십유형, 조직문화, 혁신행동 간의 상관관계를 확인한다.
- 종합병원 구성원의 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 구성원이 인지하는 상사의 리더십유형, 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 서울 소재 일 종합병원의 구성원인 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 직원 전수를 대상으로 하였다. 대상병원은 2차 종합병원으로 병상 수는 477병상이었다. 자료수집은 2014년 8월 1일부터 8월 31일까지 시행하였으며, 자료수집을 위해 먼저 각 직종별 부서장에게 연구목적을 설명하고 각 부서 단위별 협조를 구하였다. 설문지의 배부와 수거는 연구자가 대상자를 직접 방문하여 연구목적을 충분히 설명하고, 교대근무 직원들은 부서단위 파트 장들이 연구목적을 설명하고 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지는 총 480부였고 이 중 445부가 회수되었고 이 중 응답내용의 완성도가 떨어지는 3부를 제외한 442부를 분석하였다.

3. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 연구자가 소속된 기관의 기관생명윤리위원회의 승인을 받아 연구를 수행하였다(HIRB-2014-010). 연구대상자 모집에 있어 연구의 목적 및 방법, 연구참여에 대한 익명성 및 비밀보장, 대상자의 자발적 동의와 거부, 중도포기 및 연구철회 기능, 연구목적의 사용금지 등을 포함하는 내용을 구두와 서면으로 설명하고 동의를 구한 후 자료를 수집하였다.

4. 연구도구

본 연구의 설문지는 구조화된 설문지로 4개 영역 총 70문항으로 대상자의 인구통계학적 요인 11문항, 리더십유형 30문항, 조직문화 20문항, 혁신행동 9문항으로 구성하였다.

1) 리더십 유형

변혁적 리더십과 거래적 리더십은 Moon[13]이 Bass & Avolio[14]의 도구를 수정하여 활용한 도구를 전문가와 실무자의 자문을 거쳐 병원 상황에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 도구는 총 30문항으로 변혁적 리더십 측정항목 20문항으로 4개 하위요소-카리스마, 개별적 배려, 지적자극, 영감적 동기부여로 구성되었고, 거래적 리더십 측정항목 10문항으로 2개 하위요소-조건적 보상, 예외에 의한 관리로 구성되었다. 문항별 측정은 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 리더십 해당 항목의 리더십이 발휘되고 있음을 의미한다. Moon이 사용한 도구의 변혁적 리더십 측정항목 20문항의 Cronbach's α 는 .93이고 거래적 리더십 측정항목 10문항의 Cronbach's α 는 .65였다[13]. 본 연구에서는 변혁적 리더십 측정항목 20문항의 Cronbach's α 는 .96이었고, 거래적 리더십 측정항목 10문항의 Cronbach's α 는 .76이었다.

2) 조직문화

조직문화 유형은 Kim, Han과 Kim[15]이 간호조직문화를 측정하기 위해 Cameron과 Quinn[16]의 도구를 기초로 하여 개발한 도구를 병원 상황에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 조직문화 분류로는 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 총 20개의 문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 조직문화를 높게 인식하고 있음을 의미한다. Han이 사용한 도구의 Cronbach's α 는 .88이었다[15]. 본 연구에서는 .83이었다.

3) 혁신행동

혁신행동은 Moon[13]이 Scott와 Bruce[3]의 9개 측정척도를 수정하여 사용한 것으로 병원 상황에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 혁신적 업무행동은 구성원들이 업무와 관련된 새로운 아이디어를 개발하고 그것을 활용하기 위해 노력하는 정도를 평가하는 것으로 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 혁신성향이 높음을 의미한다. Moon[13]이 사용한 도구의 측정항목 9문항의 Cronbach's α 는 .89였다[13]. 본 연구에서는 .93이었다.

4) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 교육정도, 종교, 직위, 근무기간, 급여수준, 직종 등 8개의 인구사회학적 요인 변수를 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's α 로 구하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계를 이용하였다.
- 연구대상자가 인지하는 상사의 리더십유형, 조직문화, 혁신행동 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 혁신행동 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다.
- 연구대상자가 인지하는 상사의 리더십유형, 조직문화, 혁신행동 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 442명이었으며, 성별은 남자 137명(31%), 여자 305명(69.0%)이었다. 평균연령은 36.54 ± 10.10 세로 41세~50세가 134명(30.3%)으로 가장 많았다. 교육정도에서 전문대학 졸업이 189명(42.8%)으로 가장 많았고, 종교는

종교가 없다고 대답한 군이 223명(50.5%)이었다. 직급은 직원급이 246명(55.7%)로 가장 많았고 선임급이 77명(17.4%), 파트장급 이상이 70명(15.8%), 주임급이 49명(11.1%) 순이었다. 근무기간은 평균 11.21±9.9년으로 20년 이상이 122명(27.6%)으로 가장 많았다. 직종은 간호사가 233명(52.7%), 행정직 91명(20.6%), 의료기사 67명(15.2%), 의사 51명(11.5%)으로 나타났다(Table 1).

2. 병원구성원이 인식하는 리더십유형, 조직문화 및 혁신행동의 정도

병원구성원이 인식하는 상사의 리더십유형에서 변혁적 리더십의 전체 평균과 표준편차는 5점 만점에 3.20±0.65점이었으며, 하위영역별 점수는 지적자극이 3.24±0.69점, 카리스마 3.20±0.67점, 개별적 배려 3.18±0.70점, 영감적 동기부여 3.16±0.72점으로 지적자극이 가장 높게 나타났다. 거래적 리더십의 전체 평균과 표준편차는 5점 만점에 3.04±0.48점이었으며, 하위영역별 점수로는 조건적 보상이 2.99±0.72점, 예외에 의한 관리 3.08±0.58점으로 나타났다.

구성원들이 인식하는 병원조직문화의 각 영역별 점수는 5점 만점에 위계지향적 문화 3.51±0.57점, 관계지향적 문화 3.24±0.74점, 업무지향적 문화 3.07±0.61점, 혁신지향적 문화 2.90±0.73점 순으로 나타났다.

종속변수인 구성원의 혁신행동 정도를 분석한 결과 평균과 표준편차가 5점 만점에 3.15±0.60점으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이

일반적 특성에 따른 병원 구성원의 혁신행동 차이를 분석한 결과 성별, 연령, 교육정도, 직위, 근무기간, 급여수준, 직종에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간 사후 분석 결과를 보면, 교육정도가 높을수록($F=8.58, p<.001$), 직위가 높을수록($F=17.39, p<.001$), 근무기간이 많을수록($F=7.96, p<.001$), 급여수준이 높을수록($F=10.00, p<.001$), 직종에서는 행정직이($F=6.93, p<.001$) 다른 직종에 비해 혁신행동이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 병원구성원의 리더십유형, 조직문화 및 혁신행동 간의 상관관계

병원구성원의 혁신행동은 리더십유형의 6개 구성요소(변

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=442)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	137 (31.0)
	Female	305 (69.0)
Age (year)		36.54±10.10
	≤ 25	85 (19.2)
	26~30	73 (16.5)
	31~40	113 (25.6)
	41~50	134 (30.3)
	≥ 51	37 (8.4)
Education level	High school diploma	16 (3.6)
	Associate's degree	189 (42.7)
	Bachelor's degree	162 (36.7)
	≥ Master's degree	75 (17.0)
Religion	Christianity	119 (26.9)
	Catholicism	47 (10.6)
	Buddhism	46 (10.4)
	Other	7 (1.6)
	None	223 (50.5)
Position	Staff	246 (55.7)
	Assistant manager	49 (11.1)
	Senior staff	77 (17.4)
	≥ Head	70 (15.8)
Length of clinical career (year)		11.21±9.9
	< 2	103 (23.3)
	2~< 5	82 (18.6)
	5~< 10	49 (11.1)
	10~< 20	86 (19.4)
	≥ 20	122 (27.6)
Salary (10,000 won)	< 200	37 (8.4)
	200~< 300	193 (43.7)
	300~< 400	85 (19.2)
	400~< 500	64 (14.4)
	≥ 500	63 (14.3)
Job	Doctor	51 (11.5)
	Nurse	223 (52.7)
	Medical technician	67 (15.2)
	Administrator	91 (20.6)
Work unit*	Medical general unit	51 (21.9)
	Surgical general unit	44 (18.9)
	OBGY/pediatrics	12 (5.2)
	ICU/ER	51 (21.9)
	OR/RR	25 (10.7)
	Outpatient clinic	8 (3.4)
	Other	42 (18.0)

*Only nurse responded to this item.

혁적 리더십-카리스마, 개별적 배려, 지적자극, 영감적 동기부여, 거래적 리더십-조건적 보상, 예외에 의한 관리)와 조직문화 4가지 유형(관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화)과 상관관계를 살펴보았을 때 상사

Table 2. Degree of Leadership, Organizational Culture, and Innovative Behaviors of the Participants (N=442)

Variables Components		M±SD	Min	Max
Leadership	Transformational leadership	3.20±0.65	1	5
	Charisma	3.20±0.67	1	5
	Individualized consideration	3.18±0.70	1	5
	Intellectual stimulation	3.24±0.69	1	5
	Inspirational motivation	3.16±0.72	1	5
	Transactional leadership	3.04±0.48	1	5
	Conditional compensation	2.99±0.72	1	5
	Management-by-exception	3.08±0.58	1	5
Organizational culture	Relation-oriented	3.24±0.74	1	5
	Innovation-oriented	2.90±0.73	1.8	5
	Hierarchy-oriented	3.51±0.57	1	5
	Task-oriented	3.07±0.61	1	5
Innovative behaviors		3.15±0.60	1	5

Table 3. Difference in Innovative Behaviors by Participants' Demographic Characteristics (N=442)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p
Gender	Male	3.34±0.57	4.41	< .001
	Female	3.07±0.59		
Age (year)	≤ 25	2.97±0.65 ^a	7.75	< .001
	26~30	3.00±0.60 ^b		
	31~40	3.14±0.49 ^c		
	41~50	3.29±0.60 ^d		
	≥ 51	3.45±0.58 ^e		
Education	High school diploma	2.99±0.61 ^a	8.58	< .001
	Associate's degree	3.05±0.53 ^a		
	Bachelor's degree	3.15±0.66 ^a		
	≥ Master's degree	3.44±0.52 ^b		
Religion	Christianity	3.24±0.61	1.16	.327
	Catholicism	3.17±0.50		
	Buddhism	3.18±0.67		
	Other	3.02±0.53		
	None	3.10±0.60		
Position	Staff	3.01±0.60 ^a	17.39	< .001
	Assistant manager	3.36±0.47 ^b		
	Senior staff	3.16±0.61 ^{ab}		
	≥ manager	3.52±0.43 ^c		
Length of clinical career (year)	< 2	3.10±0.61 ^{ab}	7.96	< .001
	2~< 5	2.88±0.58 ^a		
	5~< 10	3.16±0.49 ^{ab}		
	10~< 20	3.20±0.51 ^b		
	≥ 20	3.34±0.62 ^c		
Salary (10,000 won)	< 200	3.08±0.67 ^b	10.00	< .001
	200~< 300	2.99±0.57 ^a		
	300~< 400	3.19±0.59 ^{bc}		
	400~< 500	3.32±0.60 ^c		
	≥ 500	3.47±0.47 ^d		
Job	Doctor	3.18±0.57 ^{ab}	6.93	< .001
	Nurse	3.05±0.61 ^a		
	Medical technician	3.20±0.54 ^{ab}		
	Administrator	3.37±0.56 ^b		

a, b, c, d, e=Scheffé test.

의 리더십유형에서는 변혁적 리더십의 4개 구성요소 모두와 거래적 리더십의 조건적 보상 등 5개 구성요소에서 정(+)
의 상관관계를 나타냈다. 조직문화의 4가지 유형에서는 위계지
향적 문화를 제외한 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 업무
지향적 문화에서 정(+)
의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

5. 병원구성원의 혁신행동 영향요인

병원구성원들의 혁신행동에 미치는 영향요인을 확인하기
위해 단변량분석에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수(교
육정도, 결혼상태, 직위, 경력기간, 직위, 근무기간, 급여수준,
직종)와 상사의 리더십유형, 구성원이 인식한 조직문화 유형
을 포함하였다. 단변량 분석에서 차이를 보였던 연령은 근무
경력과 다중공선성 검정에서 0.8 이상으로 제외하였다. 다중
회귀분석 결과 병원구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인
으로 확인된 변수는 리더십유형에서 거래적 리더십의 하위요
소인 조건적 보상, 조직문화에서 혁신지향적 문화, 교육정도
와 직종이었고 설명력은 31.7%였다(Table 5).

논 의

본 연구는 병원구성원들이 인식하는 상사의 리더십 유형, 조
직문화 유형과 혁신행동의 정도를 파악하고 혁신행동에 영향
을 미치는 요인을 실증적으로 확인하여 급변하는 경영환경 하
에서 병원의 변화관리에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

논의는 분석결과를 토대로 크게 두 부분으로 나누어 첫째,
병원구성원이 인지하는 상사의 리더십 유형, 조직문화 유형과
혁신행동의 정도, 둘째, 병원구성원의 혁신행동에 영향을 미
치는 요인을 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저, 병원구성원이 인식하는 상사의 리더십유형을 5점 척
도를 파악한 결과는 리더십유형에서 변혁적 리더십이 3.20±
0.65점, 거래적 리더십이 3.04±0.48점으로 나타나 구성원들이
변혁적 리더십을 거래적 리더십 보다 상대적으로 높게 인

식하고 있는 것으로 나타났다. Kong[17]의 부산 지역에 소재
한 15개 의료기관의 간호사, 행정직, 의료기사, 관리직 종사자
248명을 대상으로 한 연구에서 상사의 리더십에 대해 조직구
성원이 인식하는 변혁적 리더십이 3.17±0.50점, 거래적 리더
십이 3.14±0.42점으로 나타나 결과와 비교해 보면 본 연구의
결과에서 거래적 리더십이 상대적으로 낮게 나타났다. 리더십
은 리더가 일정한 상황에서 목표달성을 위해 집단이나 구성원
에게 영향력을 행사하는 과정이다. 최근 리더십 이론의 접근
방법으로 많이 연구되어 온 변혁적 리더십과 거래적 리더십에
대해 변혁적 리더십이 능동적이고 창의적이며 혁신적이라 평
가하고 있으나 변혁적 리더십 뿐만 아니라 거래적 리더십도
조직의 목적 지향적 변화에 긍정적인 영향을 미친다고 보고되
고 있다[13,18]. 즉, 구성원이 인식하는 상사의 리더십 유형으
로 변혁적 리더십과 거래적 리더십 각각의 수준을 단순비교하
기보다는 각각의 리더십 유형이 어떠한 과정을 거쳐 구성원들
에게 긍정적 영향을 미치게 되는지에 대한 기전을 파악하고
과정에 어떻게 개입하여 영향력을 강화할 수 있을 것인가를
확인 하는 것이 보다 더 중요할 것이다.

본 연구에서 병원구성원이 인식하는 조직문화 유형을 5점
척도로 측정하여 분석한 결과 위계지향적 문화(3.51±0.57),
관계지향적 문화(3.24±0.74), 업무지향적 문화(3.07±0.61),
혁신지향적 문화(2.90±0.73) 순으로 위계지향문화를 가장
높게 인식하는 것으로 분석되었다.

Choi & Park[19]은 우리나라 4대 대기업 구성원을 대상으
로 한 연구에서 조직문화 유형의 각 명칭을 달리 사용하였으
나 두 연구 모두 Quinn의 경쟁가치모델에 기초하여 측정한
것으로 업무지향적 문화인 합리목적형(3.76±0.56), 관계지
향적 문화인 인간관계형(3.51±0.64), 위계지향적 문화인 내
부과정형(3.49±0.60), 혁신형에 해당하는 개방체계형(3.48
±0.63) 순으로 조사되어 업무지향적 문화가 가장 높게 인식
되었으나 나머지 세가지 조직문화유형도 측정 값은 비슷한 수
준이었다. 이러한 결과는 본 연구결과에서 병원구성원들이 각
조직문화유형에 대해 인식하는 정도와 상대적으로 차이를 보

Table 4. Correlation among Leadership, Organizational Culture, and Innovative Behaviors (N=442)

Variables	Transformational leadership					Organizational culture				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Innovative behaviors	.28 ($<.001$)	.28 ($<.001$)	.27 ($<.001$)	.27 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.09 (.071)	.21 ($<.001$)	.32 ($<.001$)	.04 (.397)	.34 ($<.001$)

1=Charisma; 2=Individualized consideration; 3=Intellectual stimulus; 4=Inspirational motivation; 5=Conditional compensation; 6=Management-by-exception; 7=Relation-oriented; 8=Innovation-oriented; 9=Hierarchy-oriented; 10=Task-oriented.

Table 5. Factors Predicting Innovative Behavior

(N=442)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	0.65	0.30		2.15	.032
Transformational leadership					
Charisma	-0.04	0.10	-0.05	-0.43	.668
Individualized consideration	0.01	0.07	0.01	0.14	.887
Intellectual stimulus	0.08	0.07	0.09	1.14	.254
Inspirational motivation	0.03	0.08	0.03	0.36	.722
Transactional leadership					
Conditional compensation	0.14	0.06	0.17	2.29	.022
Management-by-exception	0.03	0.05	0.03	0.67	.506
Organizational culture					
Relation-oriented	0.01	0.05	0.01	0.12	.904
Innovation-oriented	0.18	0.05	0.21	3.47	.001
Hierarchy-oriented	0.08	0.05	0.08	1.74	.083
Task-oriented	0.08	0.05	0.08	1.81	.072
Education					
High school diploma*					
Associate's degree	0.23	0.14	0.20	1.68	.095
Bachelor's degree	0.28	0.14	0.23	1.97	.050
≥ Master's degree	0.52	0.16	0.33	3.22	.001
Position					
Staff*					
Assistant manager	0.14	0.09	0.08	1.59	.113
Senior staff	-0.07	0.11	-0.04	-0.61	.540
≥ Head	0.02	0.14	0.01	0.17	.863
Length of clinical career (year)	0.00	0.00	0.10	1.10	.273
Salary (10,000 won)					
< 200*					
200~ < 300	-0.02	0.09	-0.01	-0.16	.877
300~ < 400	0.05	0.13	0.03	0.38	.702
400~ < 500	0.16	0.17	0.10	0.97	.335
≥ 500	0.34	0.20	0.20	1.75	.081
Job					
Doctor*					
Nurse	0.19	0.12	0.16	1.53	.127
Medical technician	0.37	0.14	0.22	2.75	.006
Administrator	0.40	0.14	0.27	2.85	.005

R² = .36, Adj. R² = .32, F = 9.55, p < .001.

*Reference category.

였다. 전국 공기업 95개를 대상으로 구성원들이 인식하고 있는 조직문화유형에 대한 연구[21]에서 위계지향문화(3.73 ± 0.40), 업무지향문화(3.59 ± 0.57), 관계지향문화(3.34 ± 0.50), 혁신지향문화(3.00 ± 0.62)로 나타난 결과와 비교해보면 위계지향문화를 가장 높게 인식하고 혁신지향적 문화를 가장 낮게 인식한다는 면에서는 유사한 경향을 보였으나 본 연구에서는 관계지향적 문화를 업무지향적 문화보다 상대적으로 높게 인식하고 있는 반면 공기업의 구성원들은 업무지향문화를 높게

인식하고 있었다. 한편, 병원을 대상으로 분석하였던 선행연구들과 비교해 지방 국립대학병원 구성원을 대상으로 한 Lee와 Lee 연구[21]에서 위계지향적 문화(3.57), 혁신지향적 문화(3.17), 업무지향적 문화(2.98), 관계지향적 문화(2.86)으로 위계지향문화가 가장 높은 것으로 나타났다. Ko, Yu와 Kang의 연구[6]에서 500명 이상 800명 이하의 6개 종합병원 간호사를 대상으로 분석한 결과 위계지향문화(3.34 ± 0.55), 업무지향문화(3.29 ± 0.62), 관계지향문화(3.24 ± 0.71), 혁신

지향문화(3.14±0.61)로 나타났다. 위에 기술하고 있는 바와 같이 대기업, 공기업, 병원 등 다양한 조직의 구성원들을 대상으로 한 선행연구들[6,20,21]의 결과들을 서로 비교해 볼 때 병원구성원을 대상으로 한 선행연구들[6,21]은 위계지향적 문화를 가장 높게 인식하고 있었는데 이는 병원조직이 의료서비스를 생산하는 기관이고 의료서비스의 안정성과 정확성을 확보하기 위해 정해진 절차와 규정의 준수가 필요한 현실을 반영한 것이라 볼 수 있다. 본 연구결과와 병원조직을 대상으로 한 선행연구들[6,21]에서 구성원들이 인식하고 있는 조직문화는 위계지향적 문화를 상대적으로 높게 인식하고 있었고 혁신지향적 문화는 상대적으로 낮게 인식하고 있어 이러한 현상이 조직관리 또는 병원경영의 관점에서 어떠한 의미를 갖는지에 대한 탐색이 필요할 것이다. 어떠한 조직문화유형이 조직의 혁신과 변화를 위해 바람직한 것인가에 대하여 특정한 유형만을 집중적으로 개발하는 것은 조직의 효과성에 오히려 부정적인 영향을 미치며 성과가 뛰어난 조직들은 특정한 유형을 추구하지 아니하고 균형잡힌 문화를 추구해왔다는 견해도 있다[4,22]. 즉, 조직의 특성에 따라 특정한 유형의 조직문화를 지향하는 것이 바람직한지 아니면 각 유형의 조직문화가 균형을 이루는 것이 조직의 안전성과 발전을 확보할 수 있는지를 확인하고 이에 대한 조직차원의 전략적 노력이 필요할 것이다.

병원구성원의 혁신행동을 분석한 결과 5점 만점에 3.15±0.60으로 나타났다. 5개 종합병원 직원 389명을 대상으로 한 Lee, Kim & Kim[23]의 연구에서 7점 만점에 4.16±0.79와 비교하여 유사한 수준이었으며, Ko, Yu & Kang의 연구[6]에서 종합병원 간호사를 대상으로 5점 만점으로 파악한 결과(3.19±0.56)와도 비슷한 수준이었다. 기업을 대상으로 한 Moon, Choi와 Moon[4]의 연구결과(3.36±0.55) 보다는 낮았다. 이러한 결과는 병원조직은 의료서비스를 생산하는 조직으로 업무가 표준화되어 있고 조직문화가 위계적이며 업무지향적 성향이 있어 조직의 특수성에 기인한 것일 가능성이 높다고 본다[4].

본 연구에서 병원구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 거래적 리더십의 조건적 보상, 조직문화 유형의 혁신지향적 문화, 일반적 특성 중 교육정도, 직종으로 확인되었고 영향 변수의 설명력은 31.7%로 나타났다.

혁신행동의 영향요인으로 리더십은 상당히 주목을 받아왔던 변수였고 선행연구들[1,4,13,17]에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 혁신행동에 긍정적 영향을 미치며 변혁적 리더십이 보다 더 효과적 이라고 보고하고 있는데 본 연구결과에서는 변혁적 리더십이 제외되었으며 거래적 리더십 가운

데에서도 조건적 보상만 영향 요인으로 확인되었다. 본 연구에서 혁신행동과 리더십의 하위요소간의 상관관계분석에서는 거래적 리더십의 하위요소인 예외에 의한 관리를 제외한 변혁적 리더십 4개 하위요소와 거래적 리더십의 조건적 보상의 총 5개 하위요소와 상관관계가 있는 것으로 나타났으나 다변량분석인 다중회귀분석에서 거래적 리더십의 조건적 보상만 영향요인으로 확인된 것이다. 조건적 보상이 혁신행동에 효과적이라는 결과는 Moon, Choi와 Moon[4]의 연구결과와 일치하였다. 즉, 병원은 구성원들이 혁신행동에 대한 보상으로 무엇을 원하는지를 파악하고 원하는 것을 얻기 위해 어떠한 행동을 해야 하는지에 대한 명확하고 체계적인 정책과 지침을 제공해야 할 것이다. 한편, 예외에 의한 관리는 상사는 구성원이 생각하는 다른 방식으로 업무 수행하는 것을 허용하지 않고 일상을 유지하려하기 때문에 구성원의 혁신행동을 기대하기는 어렵다는 맥락에서 영향요인에서 제외된 것으로 이해가 되나 변혁적 리더십이 모두 제외된 것이 일반적인 병원조직이 가진 특수성에 기인한 것인지 본 연구대상병원의 특수성이 기인한 것인지에 대하여 그 기전을 후속연구를 통하여 밝혀야 할 것이다.

혁신행동의 영향요인으로 조직문화 유형 중 혁신지향적 문화가 확인되었다. 조직문화는 조직구성원들이 공유하고 있는 가치, 신념, 기본 가정들로 조직구성원의 행위에 강력한 영향을 미치게 되므로 조직이 지향하는 변화를 촉진하기 위해서는 이에 적합한 문화가 형성되어야 할 것이다[13]. 혁신지향적 문화는 변화를 기본으로 하고 유연성과 자율적인 조직구조를 지향하며 외부적 환경에 주의를 기울이고 성장과 변화를 중시한다는 면에서 당연한 결과라고 생각 할 수도 있다[16]. 이러한 결과에서 시사 하는 바는 병원 구성원들의 혁신행동을 유도하기 위해서는 구성원들이 혁신지향적 문화에 대해 높게 인식하고 산업환경과 병원경영 및 의료환경 등 병원 외부의 환경변화에 반응하며 변화와 성장에 관심을 갖도록 할 수 있는 환경 조성이 필요하다고 볼 수 있다. 이에 반해 관계지향적 문화는 유연하고 자율적인 조직구조를 지향하고 내부 환경에 보다 집중하며 조직 내 인간존중의 가족적 관계와 공동체 의식에 중점을 두며 위계지향적 문화는 안정적, 통제적 조직구조를 지향하고 외부환경을 중시하고 업무지향문화[16]는 성과와 생산성을 강조하여 조직구성원으로 하여금 자발적으로 혁신행동을 하도록 유도하기는 어려울 것으로 보인다. 그러므로 병원은 구성원의 혁신행동의 영향요인으로 확인된 혁신지향적 문화를 구축할 수 있도록 조직차원에서 전략을 강구해야 할 것이다.

혁신행동의 영향요인으로 일반적 특성 가운데 교육정도와

직종으로 나타났다. Kang과 Ko[2]의 연구에서 간호사의 혁신 성향에 영향을 미치는 요인 중 교육정도, 학습지향성 등이 확인되었다. 이러한 결과로 추론해보면 학습의 욕구가 강하고 기회가 많아지면 자기개발의 기회도 많아지며 병원산업 및 경영환경에 대해 전반적 이해의 폭이 넓어지고 변화에 대처할 수 있는 능력도 길러져 혁신행동으로 이어지는 것이라 사료된다. Moon[11]은 지식공유가 혁신행동에 영향을 미친다고 보고하고 있어 교육과 학습은 관련 업무와 조직에 대한 지식을 습득할 기회를 제공하여 구성원으로 하여금 혁신행동을 유도할 가능성이 높은 것으로 추정해 볼 수 있다. 한편, 직종에서 행정직이 혁신행동에 대해 타 직종보다 높게 인식하고 있고 영향요인으로 확인되었는데 간호사, 의사, 의료기사직은 대상자에게 직접 의뢰서비스를 제공하는 직종으로 업무가 상당히 표준화되어있고 공식화되어 있고 규정과 규칙의 준수가 강조되기 때문인 것으로 추정된다. 또한, 행정직은 상대적으로 조직 관리의 관점에서 업무를 수행할 기회가 많아 환경변화 등에 민감할 수 있다고 본다.

본 연구에서 혁신행동의 영향요인을 분석함에 있어서 선행 연구들을 통해 주요 요인으로 확인된 리더십 유형과 조직문화 유형을 중심으로 하였는데 Bass[24]는 조직의 문화적 특성은 여러 가지 복합적인 양상을 띠며 조직의 문화적 유형에 따라 혁신행동을 유도하기에 효과적인 리더십 유형이 있다고 하였다. 그러나 본 연구에서는 리더십 유형과 문화적 유형을 단순히 단면적으로 분석하였다. 후속 연구에서는 리더십 유형과 조직문화 유형을 조합하여 다차원적으로 분석하여 두 개의 주요변수가 혁신행동에 작동하는 기전을 밝힌다면 병원조직의 변화관리를 위해 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

결론

변화와 혁신은 현재 병원조직들이 지속적으로 직면하는 과제이다. 직면하고 있는 과제를 지속적이며 능동적으로 해결해가기 위해 병원구성원은 혁신을 행동으로 보여야 하며 병원조직은 이를 지원하고 촉진해야 할 것이다. 조직구성원의 혁신행동에 대한 영향요인 가운데 리더십과 조직문화는 중요한 변수로 타 분야에서는 활발히 연구되어 왔으나 병원조직에 대한 연구는 초기단계에 머물고 있어 본 연구는 리더십과 조직문화를 주요변수로 진행한 초기 연구로써 의의를 갖는다.

본 연구결과 병원구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 거래적 리더십의 조건적 보상, 조직문화 유형의 혁신지향적 문화, 교육정도와 직종 등 4개 변수가 확인되었다. 다수

의 선행연구에서 변혁적 리더십이 혁신행동에 보다 효과적이었다는 결과와 다른 결과를 보였다. 이러한 결과는 리더십 유형과 조직문화를 통합적으로 고려하지 않고 단순하게 개별 변수로 분석한 것에 기인한 것으로 추정된다. 교육정도와 직종이 영향요인을 나타낸 것에 있어서도 병원조직이 혁신을 유도하기 위해서 조직구성원들에게 교육의 기회를 확대하고 교육 프로그램을 혁신과 변화관리에 대하여 충실하게 구성하여야 할 것이며 직종별로 변화관리 전략을 달리 수립해야 할 것이다.

연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 병원구성원들의 혁신행동을 촉진하기 위해서 상사의 리더십이 매우 중요하므로 관리자의 리더십 역량 강화와 발휘가 가능하도록 조직차원의 지원이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 병원구성원들의 혁신행동 촉진을 위해 조직문화 역시 매우 중요하므로 효과적이며 건강한 문화를 구축되도록 해야 하며 조직문화를 구축하는데 관리자의 리더십이 영향을 미치거나 보다 효과적인 리더십이 있을 수 있으니 이에 대한 다차원적 분석이 진행되어야 한다.

셋째, 혁신행동의 영향요인으로 교육정도와 직종이 확인되었는데 조직차원에서 혁신행동이 촉진될 수 있도록 다양한 교육기회를 제공하고 직종별 특수성을 감안하여 촉진전략을 모색해야 할 것이다.

REFERENCES

1. Sarros JC, Cooper BK, Santora, JC. Building a climate for innovation through transformation. *Leadership and Organizational Studies*. 2008;15(2):145-158.
<http://dx.doi.org/10.1177/1548051808324100>
2. Kang KH, Ko YK. Change commitment and learning orientation as factors affecting the innovativeness of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):404-413.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.404>
3. Scott JG, Bruce RA. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 1994;37:580-607.
<http://dx.doi.org/10.2307/256701>
4. Moon GW, Choi SB, Moon JS. Effects of leadership style and features of organizational culture on innovative behavior. *Journal of Industrial Economic and Business*. 2009;22(6):3289-3320.
5. Han YJ, Lee SG, Kwon, HJ. Influence of organizational culture type and job satisfaction on nurses' innovation behavior in a university hospital. *Korean Journal of Hospital Management*. 2010;15(4):63-77.

6. Ko YK, Yu SY, Kang KH. Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2015;21(2):223-231.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.223>
7. Kim JS, Park, JC. The multi-level analysis on the causal relationship among organizational culture, psychological capital, and organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 2013;20(3):51-74.
8. Lee HJ, Kim KJ. Hospital innovation with a focus on organizational identity. *Korean Journal of Business Administration*, 2012;25(4):2139-2156.
9. Choi SB, Kim JE, Chang SD. The Effects of empowering leadership on the innovative behavior; Creativity as a mediator and innovative support as a moderator. *Journal of Human Resource Management Research*, 2013;20(3):209-229.
10. Lee HS. The relationship between workers' knowledge sharing and innovation behavior in general hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 2013;7(4):233-241.
11. Moon IO. The effect of knowledge sharing on innovative behavior and organizational commitment in clinical nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2005;11(2):1-11.
12. Min S, Shin CH, Shin MG. The effect of a university hospital nurses' trust in supervisor, organizational trust and perception on the shared value on innovative behavior. *Korean Journal of Hospital Management*, 2014;19(4):89-98.
13. Moon JS. Effects of leadership and organizational culture on innovative behavior. [master's thesis] Daegu: Kyungpook National University. 2007.
14. Bass BM, Avolio BJ. *MLQ multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden; 1995.
15. Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2004;10(2):175-183.
16. Cameron KS, Quinn, RE. *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. New York: Addison-Wesley Inc, 1999.
17. Kong TH. The relationship between the leadership and organizational effectiveness: Focused on the hospitals and medical clinics in Busan. *Korean Public Health Research*, 2013; 36(1):51-61.
18. Ko SL. The effects of transformational and transactional leadership on the followers' innovative behaviors: Mediating role of goal orientation. *Korean Academy of Organization and Management*, 2011;35(1):1-21
19. Choi CK, Park YC. A study for inter and intra heterogeneity of organization. *Korean Journal of Human Resources Development*, 2012;15(1):1-29.
20. Kim CE, Park DS. Organizational culture, the relationship between leadership and organizational innovation and organizational performance, *Korea Business Management Association Conference 2014 integration*, 2008. p. 1-40.
21. Lee KS, Lee MH. Functional departments cognitive types of organizational culture and organizational effectiveness in the general hospital. *Journal of Industrial Economics and Business*, 1998;11(1):5-26.
22. Quinn RE, McGrath MR. The transformation of organizational cultures: A competing values perspective: A competing values perspective. In Frost PJ, Moore LF, Louis MR, Lundberg CC, Martin J, editors. *Organizational culture*. Beverly Hills: Sage Publications; 1985. p. 314-334.
23. Lee JW, Kim JW & Kim IC. Psychological empowerment, organizational supports, and innovative work behavior of general hospital employees. *Korean Journal of Health Policy & Administration*, 2003;13(1):46-68.
24. Bass BM. *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press, 1985.