

# 종합병원간호사의 혁신행동 영향요인에 관한 연구: 간호조직문화와 조직지원을 중심으로

고유경<sup>1</sup> · 유소영<sup>2</sup> · 강경화<sup>3</sup>

원광대학교 간호학과<sup>1</sup>, 차의과학대학교 간호대학<sup>2</sup>, 한림대학교 간호학부<sup>3</sup>

## Organizational Culture and Organizational Support as Factors Affecting the Innovative Behaviors of General Hospital Nurses

Ko, Yu Kyung<sup>1</sup> · Yu, Soyoung<sup>2</sup> · Kang, Kyeong Hwa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Wonkwang University

<sup>2</sup>College of Nursing, CHA University

<sup>3</sup>Division of Nursing, Hallym University

**Purpose:** The aim of this study was to identify the effects of organizational culture and organizational support on the innovative behavior of general hospital nurses. **Methods:** The participants in this study were 356 nurses, working in hospitals in Seoul, Gyeonggi and Gangwon Provinces, and Daejeon City. Data were collected from June to August, 2012. A structured questionnaire was used for data collection and data was analyzed using the SPSS/WIN program. **Results:** The organizational culture positively correlated with innovative behavior. The most significant predictors of innovative behavior were age, organizational support and hierarchy-oriented culture. **Conclusion:** These findings suggest that nurses' organizational culture and organizational support were linked to innovative behavior. Management-level workers in these hospitals should have the skills and strategies to develop nurses' innovative behavior and increases nurses' recognition of organizational support to achieve high performance through innovation.

**Key Words:** Organizational culture, Organizational support, Innovative behaviors, Nurses

## 서론

### 1. 연구의 필요성

현대 조직은 그 조직이 영리조직이든 비영리조직이든 혁신을 중요한 미래의 성장 동력으로 인식하고 있다. 조직을 둘러싸고 있는 환경은 끊임없이 변화하고 있고 변화 속도가 예측하기 어려우리만큼 빠르며 조직 간 경쟁이 심화되고 있다. 이

러한 환경의 변화 속에서 조직은 생존과 성장을 위해 빠른 변화를 수용하고 단순한 변화가 아닌 목적 지향적 혁신을 해야 한다[1].

어느 조직이든 조직이 무엇인가 해내야 한다면 그것은 조직 구성원을 통해 실천된다. 왜냐하면 조직은 조직구성원의 수 없이 많은 활동에 의해 조직이 목표하는바, 지향하는 바를 달성해 가기 때문이다. 조직구성원이 어떠한 사고를 하고 있으며 어떻게 행동하는가가 조직의 미래를 결정한다고 볼 수 있

**주요어:** 간호조직문화, 조직지원, 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

- 본 연구는 2013년도 한림대학교 교비연구비(HRF-201308-003)에 의하여 연구되었음.

- This study was research by the Hallym University fond in 2013 (HRF-201308-003).

**Received:** Mar 22, 2015 | **Revised:** Mar 25, 2015 | **Accepted:** Mar 26, 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.

다. 그러므로 많은 조직들은 조직구성원의 사고와 행동이 조직의 미래 성과와 밀접한 관계가 있음을 알고 혁신을 무엇보다도 중요하고 인식하고 있으며 조직구성원의 혁신행동을 유발하기 위한 경영패러다임에 관심이 갖고 있다[2].

조직에서의 혁신행동은 새로운 생각의 창출, 창의적인 아이디어의 개발 등을 의미한다. Janseen[3]에 의하면 혁신행동은 조직 내에서 조직의 이득을 얻기 위한 새로운 아이디어를 의도적으로 창출하고, 장려하고, 실현하는 행동으로 정의하였다. 최근에는 비영리조직을 대표하는 병원조직에서도 간호사를 포함한 조직구성원들에게 창의적인 사고와 혁신을 통해 변화하는 환경에 적응하고 업무성과를 창출할 것을 요구하고 있다.

조직구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인에 대한 선행 연구를 살펴보면 크게 조직차원과 조직구성원 개인차원으로 구분해 볼 수 있다. 조직차원의 요인으로는 조직지원, 조직문화, 조직구조, 보상체계, 상사의 사회정치적 지원, 동료들과의 과업 수행관계, 지식공유, 문제해결유형 등이 있고, 개인차원의 요인으로는 지식, 기술적 능력, 창의성, 성취욕구, 동기부여, 나이, 신념과 가치 등이 있다[4]. 최근 혁신 관련 연구동향은 조직차원의 거시적 관점에서 조직구성원이 혁신에 어떻게 참여하고 활동하고 있는 지에 대한 미시적 관점으로 변화하고 있는 추세이다[2]. 그러나 병원과 간호조직의 경우에는 혁신과 관련된 연구가 충분히 축적되지 않았으며 조직의 위계적 질서와 관행 등을 고려해 볼 때 조직차원의 접근이 선행되어야 한다고 보여진다. 국내 간호사를 대상으로 발표된 연구는 Moon[7]이 지식공유와 혁신행동이 관계를 파악하였고 Kang과 Ko[1]가 혁신행동의 선행변수인 혁신성향에 영향을 미치는 요인으로 변화몰입과 학습지향성을 파악하였는데, 이들 연구들은 미시적 관점에서 진행된 것이었다. 한편, 조직차원에서 접근한 연구는 찾아보기 어려웠다. 물론 미시적 관점에서 변수간의 역동과 기전을 면밀하게 분석하는 것도 필요하나 동시에 조직차원의 영향요인을 중심으로 간호사의 혁신행동에 영향요인을 파악하는 것은 조직차원의 혁신관리 전략을 수립하는 데에 기초적 틀을 제공할 수 있다. 특히, 조직차원의 요인 가운데 두 가지 조직지원과 조직문화를 탐색해보는 것은 상당히 위계적이며 서열화된 병원조직과 간호사 직무의 특수성을 고려해 볼 때 의미가 있다.

조직지원에 대한 선행연구를 살펴보면 조직구성원의 조직지원에 대한 인식은 조직이 조직구성원의 공헌을 가치있게 여기고 복지를 배려하고 있는지에 대한 조직 구성원의 믿음을 의미한다[8]. 조직지원은 조직의 다양한 변수들에 영향을 미치고 있는 것으로 파악되었는데 조직에 대한 신뢰, 몰입, 직무만족, 성실성, 결근과 이직의도의 감소, 높은 과업성과 등 조직

구성원의 태도, 행동, 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원의 인정, 존중감, 사회적 정체성 등에 대한 욕구를 충족시켜주고, 우수한 성과와 역할을 넘어서는 행동을 하면 인정받고 보상될 것이라는 기대를 갖게 만든다[9].

이러한 조직구성원의 조직지원에 대한 인식을 간호사의 관점에서 생각해본다면 간호사는 자신이 창의적으로 생각한 아이디어가 동료간호사로부터 인정받게 되고, 이는 간호사로 하여금 내외적 보상에 대한 기대를 갖게 만들어, 혁신행동을 하려는 동기부여가 생겨날 것으로 보인다. 또한, 조직지원에 대한 인식은 무엇보다도 조직 구성원인 간호사의 창의성을 높여 줄 수 있을 것이다. 이러한 간호사의 창의성은 참신하고 기발한 아이디어나 생각을 이끌어 낼 가능성이 높아지고, 이러한 분위기는 혁신행동을 촉진시킬 것이다.

병원에서 대다수를 차지하는 간호사는 병동이라는 집단에 속하여 간호업무를 수행하는데, 간호사가 속한 간호단위의 문화나 병원의 문화에 따라 간호사의 자발적 혁신행동은 달라질 수 있다. 특히 한국의 병원 조직은 상당히 제도화된 조직체제로 간호조직은 위계적인 서열을 중시한다. 변화를 위해서 새로운 의견을 주장하는 간호사는 이러한 기존 체계에 대한 도전으로 보여지기 쉽기 때문에 변화보다는 익숙해진 관습적 행동, 관행을 하고 있다. 즉, 병원구성원들에게 요구되고 있는 창의적 사고와 혁신행동과 달리 간호사들이 해결해야 하는 문제들의 상당수는 임시적이고 즉각적으로 해결되어 유사한 문제 상황들이 반복되어 발생하는 경향이 있다[10].

혁신과 조직문화 간의 관계에서 조직이 혁신을 지원하고 권장하는 문화를 가지고 있으면 그 구성원들은 혁신행동의 가치와 성공의 가능성을 긍정적으로 평가하고 혁신비용을 낮게 지각할 것이며, 이는 적극적인 혁신행동으로 이어지게 될 것이다[11].

병원의 조직구성원인 간호사의 혁신행동은 그 간호단위나 병원조직이 가지고 있는 간호조직문화와 조직지원인식과 밀접한 관련이 있을 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 혁신행동의 영향요인으로 조직차원이든 개인차원이든 연구는 많지 않은 실정이며 특히, 조직차원의 연구는 혁신과 관련된 전략을 수립하기 위해 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 종합병원 간호사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 조직차원 중심으로 확인함으로써 간호사의 바람직한 혁신행동을 촉진할 수 있는 전략을 수립하는 데에 기초자료를 제공함에 있다. 본 연구의 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 종합병원간호사의 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 정도를 파악한다.
- 종합병원간호사의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 파악한다.
- 종합병원간호사의 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 간의 상관관계를 확인한다.
- 종합병원간호사의 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 개인적 특성, 간호조직문화 및 조직지원인식이 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 실시한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 서울 및 경기도, 강원도, 대전광역시에 위치한 500병상 이상 800병상 미만의 6개 종합병원 간호사 356명을 비확률 편의표집 하였다. 본 표본크기의 적절성을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 위한 대상자 표본 수 산출방법인 G\*Power 3.1.5 프로그램을 이용하였다[12]. 다중회귀분석을 위해 제1종 오류  $\alpha = .05$ , 검정력 80%, 회귀분석을 위한 중간크기의 효과 크기(effect size)는 0.15, 독립변수의 개수를 11개 정도로 고려하면 최소 123명이 필요하다. 이를 근거로 총 370부의 질문지가 배부되었고, 368부가 회수되었고 응답내용의 완성도가 떨어지는 12부를 제외한 356부를 분석 자료로 하였다.

자료수집은 2012년 6월 1일부터 8월 30일까지 시행하였으며, 각 병원의 간호부의 협조를 얻어 연구자 또는 병원의 교육 담당 간호사가 직접 병동을 방문하여 연구목적, 설문지 및 동의서 작성 방법 등을 충분히 설명한 후 설문지를 배부하였다. 각 연구대상 간호사들은 자가보고식 설문지에 직접 기입하도록 하였으며, 작성시간은 15분정도 소요되었다.

### 3. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구를 수행하기 전에 연구계획서를 대학 연구윤리심의 위원회에 제출하여 승인을 받았다(HIRB-2012-003). 연구참여자들에게 수집된 내용은 연구 이외의 목적으로는 사용하지

않으며, 자발적인 참여에 근거하여 대상자를 선정함과 개인정보의 비밀유지와 익명성 보장에 대한 충분한 설명과 동의를 구한 후 자료를 수집하였다.

### 4. 연구도구

구조화된 설문지를 이용하였으며 총 44문항으로 간호조직문화 20문항, 조직지원인식 7문항, 혁신행동 7문항과 일반적 특성 10문항을 포함하였다. 최종 구성된 설문지를 이용하여 종합병원 간호사 6인을 대상으로 사전에 예비조사를 실시하여 이해하기 어렵거나 질문내용이 모호하다고 지적한 문항에 대해서는 원문을 참조하여 수정·보완하였다. 각 영역별 구체적인 연구도구의 내용은 다음과 같다.

#### 1) 간호조직문화(organizational culture)

본 연구에서는 간호조직문화를 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말한다[13].

본 연구의 도구는 자가보고형 설문지로서 간호사가 병원의 조직문화를 어떻게 지각하는가를 측정하기 위해 Han[13]이 개발한 도구로서 총 4개 요인 20문항으로 구성되어 있다. 관계지향 문화를 측정하는 5문항, 혁신지향문화를 측정하는 6문항, 위계지향 문화를 측정하는 5문항과 업무지향 문화를 측정하는 4문항으로 이루어져 있다. 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로 구성된 5점 Likert 형 척도이다. 각 문화 유형에 관한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었다. 하위요인별 Cronbach's  $\alpha$ 는 관계지향 문화 .90, 혁신지향문화 .86, 위계지향 문화 .76, 업무지향 문화 .76으로 나타났다.

#### 2) 조직지원(organizational support)

Jeon[5]의 연구에서는 조직이 조직구성원의 공헌을 가치있게 생각하며, 조직이 조직구성원의 복지를 위하여 관심을 보이는 정도에 대해 조직구성원이 총체적으로 형성하는 믿음이라고 정의하였다. SPOS (Survey of Perceived Organizational Support)를 기반으로 하여 Wayne et al[14]이 조직지원인식을 검증한 문항을 Jeon[5]이 7가지 설문항목으로 수정한 도구로 5점 척도이다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

3) 혁신행동(Innovative behavior)

혁신행동은 자신의 업무, 소속 부서나 조직의 성과향상을 시키려는 목적을 갖고 새롭고 유익한 아이디어를 창조하거나 도입하여 적용하는 활동을 의미한다[15]. 본 연구에서는 Scott와 Bruce[11]이 개발한 설문지를 Jeon[5]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 7개 문항으로 구성되었으며 5점 척도를 측정하였다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였다.

5. 자료분석

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

- 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's  $\alpha$  계수로 구하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계를 이용하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 혁신행동 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=356)

Characteristics	Categories	n (%) or M $\pm$ SD
Gender	Male	4 (1.1)
	Female	352 (98.9)
Age (year)	20~29	32,82 $\pm$ 8,94 167 (46.9)
	30~39	103 (28.9)
	$\geq$ 40	86 (24.2)
Marital status	Single	222 (62.4)
	Married	134 (37.6)
Religion	Have	187 (52.5)
	None	169 (47.5)
Education	Diploma	136 (38.2)
	Bachelor	133 (37.4)
	$\geq$ Master	87 (24.4)
Work unit	Medical general unit	101 (28.4)
	Surgical general unit	128 (36.0)
	OBGY/delivery room	38 (10.7)
	ICU/ER	45 (12.6)
	Other	44 (12.4)
Length of clinical career in current department (year)	< 1	4.30 $\pm$ 4.09 76 (21.3)
	1~3	97 (27.2)
	4~6	101 (28.4)
	$\geq$ 7	82 (23.0)
Employment status	Fixed	347(97.5)
	Non-fixed	9 (2.5)
Position	Staff nurse	264 (74.2)
	Charge nurse	46 (12.9)
	Head nurse	46 (12.9)

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 356명이었으며, 평균연령은 32.82 $\pm$ 8.94세로, 20대 연령이 167명(46.9%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 기혼이 222명(62.4%), 종교는 종교가 있다고 대답한 군이 187명(52.5%)로 많았다. 교육정도는 전문학사졸업이 136명(38.2%)로 가장 많았고, 근무부서는 외과계가 128명(36.0%), 내과계가 101명(28.4%)이었다. 대상자들의 현 부서에서의 근무경력은 4.30 $\pm$ 4.09년이고, 7년 이상이 82명(23.0%)으로 가장 많았다. 대상자의 대부분은 정규직이었고, 직위는 일반간호사가 264명(74.2%)로 가장 많았다(Table 1).

2. 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 정도

대상자의 간호조직문화를 분석한 결과, 전체 간호조직문화의 평균은 5점 만점에 3.24 $\pm$ 0.42점이었으며, 하위 영역별 점수는 관계지향 문화 3.24 $\pm$ 0.71점, 혁신지향 문화 3.14 $\pm$ 0.61점, 위계지향 문화 3.34 $\pm$ 0.55점, 업무지향 문화 3.29 $\pm$ 0.62점으로 혁신지향 문화가 가장 낮게 나타났다.

조직지원인식은 2.76 $\pm$ 0.64점으로 다소 낮게 나타났고, 혁신행동은 3.19 $\pm$ 0.56점으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 분석한 결과(Table 3), 대상자의 연령, 결혼여부, 교육정도, 직위에 따라

혁신행동에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간 사후 분석 결과를 보면, 연령이 많을수록( $F=44.91, p<.001$ ), 미혼보다 기혼이( $t=-5.70, p<.001$ ), 교육정도가 높을수록( $F=39.37, p<.001$ ), 근무경력이 많을수록( $F=12.79, p<.001$ ), 직위가 높을수록( $F=42.03, p<.001$ ) 혁신행동이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 3).

**Table 2.** Degree of Organizational Culture, Organizational Support, and Innovative Behaviors of the Participants (N=356)

Variables	Components	M±SD
Organizational culture	Relation-oriented	3.24±0.71
	Innovation-oriented	3.14±0.61
	Hierarch-oriented	3.34±0.55
	Task-oriented	3.29±0.62
	Total	3.24±0.42
Organizational support		2.76±0.64
Innovative behaviors		3.19±0.56

로 나타났다(Table 3).

#### 4. 간호조직문화, 조직지원, 혁신행동 간의 상관관계

대상자의 혁신행동은 조직문화의 4가지 유형과 상관관계를 살펴보았을 때, 혁신지향 문화( $r=.22, p<.001$ ), 위계지향 문화( $r=.16, p=.003$ ), 업무지향 문화( $r=.31, p<.001$ )와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 혁신행동과 전체 간호조직문화와도 양의 상관관계를 나타냈으며, 혁신행동과 조직지원과도 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

#### 5. 혁신행동의 영향요인

혁신행동의 영향요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던 변수(연령, 결혼유무, 교육정도, 직위)를 포함시

**Table 3.** Differences in Innovative Behaviors by Participants' Demographic Characteristics (N=356)

Characteristics	Categories	Innovative behaviors		p (Scheffé test)
		M±SD	t or F	
Gender	Male	3.21±0.74	0.06	.950
	Female	3.19±0.56		
Age (year)	20~29 <sup>a</sup>	2.96±0.50	44.91	< .001 a < b < c
	30~39 <sup>b</sup>	3.24±0.53		
	≥ 40 <sup>c</sup>	3.59±0.45		
Marital status	Single	3.07±0.51	-5.70	< .001
	Married	3.40±0.57		
Religion	Have	3.23±0.57	-1.45	.149
	None	3.15±0.54		
Education	Diploma <sup>a</sup>	2.96±0.47	39.37	< .001 a < b < c
	Bachelor <sup>b</sup>	3.18±0.55		
	≥ Master <sup>c</sup>	3.58±0.49		
Work unit	Medical general unit	3.20±0.48	1.32	.264
	Surgical general unit	3.12±0.63		
	OBGY/delivery room	3.26±0.57		
	ICU/ER	3.20±0.50		
	Other	3.32±0.53		
Length of clinical career in current department (year)	< 1	3.10±0.62	1.07	.360
	1~3	3.24±0.59		
	4~6	3.19±0.53		
	≥ 7	3.22±0.47		
Employment status	Fixed	3.20±0.56	1.24	.218
	Non-fixed	2.96±0.54		
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	3.05±0.51	42.03	< .001 a < b, c
	Charge nurse <sup>b</sup>	3.50±0.50		
	Head nurse <sup>c</sup>	3.70±0.43		

켰으며, 연령과 근무경력은 다중공선성 검정으로 단순상관계수가 .986으로 0.8 이상이었으며, 두 변수는 다중공선성의 문제가 초래되어, 임상경력을 제외하고 연령만을 변수에 포함시켜 회귀분석을 수행하였다. 임상경력을 제외하고 연령만을 변수에 포함시켜 회귀분석을 수행하였다. 단계적 회귀분석을 통해 분석한 결과 설명력이 25%로 나타났으며, 연령, 조직지원, 간호조직문화 유형 중 위계적 문화유형이 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 5).

## 논 의

빠르게 변화하는 병원 환경에서 간호사는 수시로 새로운 상황과 문제들을 마주하게 된다. 조직구성원인 간호사가 변화하는 환경과 병원에 대해 혁신적으로 사고하고 혁신적으로 행동하는 것은 새롭고 낯선 상황과 문제들을 병원과 간호사가 목적지향성을 가지고 해결하여 빠른 환경변화에 적응하고 성장하는 원천이 된다. 본 연구는 간호사가 인지하고 있는 조직문화와 조직지원이 혁신행동에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 혁신행동 증진을 위한 방안을 모색하기 위한 기초자료를

제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자인 간호사들이 인지하고 있는 간호조직문화의 평균 점수는 5점 만점 기준에 3.24점이며 하위 영역의 점수는 위계지향 문화 3.34±0.55점, 업무지향 문화 3.29±0.62점, 관계지향 문화 3.24±0.71점, 혁신지향 문화 3.14±0.61점 순으로 혁신지향 문화에 대한 인식이 가장 낮게 나타났다. 이는 286명의 병원간호사를 대상으로 한 Choi 등[16]의 연구에서 간호사가 인식하는 조직문화 중 혁신지향문화에 대한 인식이 가장 낮게 나타난 것으로 보고된 것과 유사한 결과이다. 조직문화와 직무만족에 대한 연구를 진행한 해당 연구에서는 혁신지향문화의 점수가 높은 경우 직무만족이 높았다고 보고하였다. 간호사를 대상으로 조직문화를 조사한 선행연구들에서 4가지 하부영역의 점수는 각기 다른 양상을 보이고 있는데 Choi 등[16]의 연구에서는 조직문화 4가지 하부 영역 중 관계지향문화의 점수가 가장 높게 나타났고 간호조직문화와 이직의도와의 상관관계를 연구한 Kim[17]의 연구에서는 간호사가 인식한 간호조직문화 점수가 3.27±0.61점으로 본 연구의 결과인 3.24점과 유사한 결과를 보여주고 있으며 혁신지향문화의 점수가 3.59±0.52점으로 가장 높고 관계지향문화의 점수가

**Table 4.** Correlation among Culture, Organizational Support, and Innovative Behaviors (N=356)

Variables	1	2	3	4	5	6	7
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Relation-oriented culture	1.00						
2. Innovation-oriented culture	.65 (<.001)	1.00					
3. Hierarch-oriented culture	.02 (.734)	.09 (.077)	1.00				
4. Task-oriented culture	.17 (.002)	.38 (<.001)	.41 (<.001)	1.00			
5. Organizational culture	.74 (<.001)	.83 (<.001)	.49 (<.001)	.65 (<.001)	1.00		
6. Organizational support	.52 (<.001)	.60 (<.001)	.05 (.322)	.32 (<.001)	.58 (<.001)	1.00	
7. Innovative behaviors	.09 (.096)	.22 (<.001)	.16 (.003)	.31 (<.001)	.27 (<.001)	.29 (<.001)	1.00

**Table 5.** Stepwise Regression Analysis on Innovative behaviors (N=356)

Variables	Model 1		
	β	t	p
(Constant)		7.85	<.001
Age	.39	8.11	<.001
Organizational support	.22	4.53	<.001
Hierarch-oriented culture	.10	2.15	.032

F=39.80, R<sup>2</sup>=.26, Adj. R<sup>2</sup>=.25, p<.001

가  $3.02 \pm 0.44$ 점으로 가장 낮았다. 이와 같이 조직문화의 하부 영역에 대한 점수 다른 양상을 보이고 있는 이유는 조직문화라고 하는 것이 조직이 추구하는 가치와 철학, 조직구성원 간의 관계, 업무환경 등에 영향을 받아 조직마다 다르기 때문일 것이다.

본 연구에서 조직지원에 대한 인식정도는  $2.76 \pm 0.64$ 점으로 나타났는데 국내 9개 종합병원 직원을 대상으로 조직지원 인식과 직무태도의 상관관계를 연구한 결과, 조직지원에 대한 인식정도는 남자가  $3.01 \pm 0.79$ 점, 여자가  $2.01 \pm 0.99$ 점으로 성별에 따라 다르며 정규직, 비정규직 등 고용형태에 따라 다음을 보고한 연구결과를 참고할 필요가 있다[18]. 병원 간호사를 대상으로 조직지원에 대한 인식을 조사한 연구에서는 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 직위가 높고 근무경력이 많을수록 조직지원인식에 차이가 있음을 보고하였다[19]. 또한 4개 중소병원에 근무하는 간호사 225명을 대상으로 조직공정성 지각과 조직지원인식과의 관계를 탐색한 연구[20]에서는 조직지원에 대한 인식점수가 2.79점으로 본 연구에서의 조직지원인식 점수와 유사한 결과를 보였다.

본 연구에서의 혁신행동의 평균점수는  $3.19 \pm 0.56$ 점으로, 근무경력 2년 이상 10년 이하 대학병원 간호사 370명을 대상으로 한 Lee[10]의 연구에서 나타난 혁신행동 점수  $3.68 \pm 1.15$ 보다 낮게 나타났는데 이는 혁신행동이 간호사의 근무경력과 평균연령 등 일반적인 특성에 의해 변화되는 특성이 있기 때문으로 생각된다.

간호조직문화의 하부영역과 혁신행동의 상관관계를 살펴보면, 혁신행동은 관계지향 문화를 제외한 혁신, 위계, 업무지향 문화와 양의 상관관계를 보였으며 본 연구에서는 이 중 업무지향 문화와 혁신행동과의 관련성이 가장 높은 것으로 나타났다. 즉 목표달성을 중요시하는 정도, 투입 대비 성과에 대한 결과를 중요시하는 업무지향 문화와 ‘업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하려고 노력하는’ 등의 혁신행동이 관련성이 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 간호조직에서 업무와 과업에 대해 새로운 변화에 도전하고 실행의지를 높여나가는 조직문화와 혁신행동은 관련성이 있다고 한 Han 등[21]의 연구결과와 맥을 같이 한다. 하부영역을 모두 포함한 간호조직문화에 대한 인식과 혁신행동은 양의 상관관계를 나타내었는데 이러한 결과 또한 Han 등[21], Kim [22]의 연구결과와 일치하는 것으로, 조직의 장기적인 성공요인인 조직문화를 발전적인 방향으로 유도하는 것은 간호사의 혁신행동의 증진을 기대할 수 있는 방법임을 알 수 있다. 그러나 조직문화가 조직혁신에 영향을 미치는지에 대해서는 견해

가 일치하지 않는데 조직구조를 바꾸는 것은 가능하나 조직문화를 바꾸는 것은 쉽지 않으므로 영향요인으로 보는 것에 대해 회의적인 시각도 있다[23]. 즉, 조직문화가 조직혁신에 영향을 미치는 것으로 확인된다 하더라도 변화시키기 어려우므로 조직차원에서 전략적으로 관리하는 데에 한계가 있다는 의미이다. 한편, 본 연구결과에서 영향요인으로 나타난 조직문화의 하위영역의 혁신, 위계, 업무지향 문화에 대해 기업을 대상으로 한 연구에서는 다른 결과를 보이고 있다[4,24]. 이는 조직문화에 대해 단면적으로 평가하고 판단할 것이 아니라 다차원적으로 접근해야 할 필요성을 시사하는 것이라 볼 수 있다. 상이한 결과를 보인 것이 병원조직 또는 간호사의 직무 관련 특성으로 인한 집단적 특성에 기인한 것일 수도 있고 조직문화에 대한 분석방법을 다르게 접근해 보는 것도 필요할 것이다.

간호사의 조직지원에 대한 인식이 혁신행동과 유의한 상관성이 있음을 보여주는 본 연구의 결과는 Lee 등[25]의 연구결과와도 일치하는데, 조직이 혁신을 권장하고 지원하며 개별 구성원들이 조직을 신뢰하고 적절한 지원과 보상을 받을 수 있다고 믿을 때 자신의 과업성이나 조직이 목표달성에 도움이 될 혁신적 노력을 기울이게 된다는 것을 알 수 있다. 조직이 얼마나 혁신적인지 또는 조직이 혁신노력을 얼마나 적극적으로 지원하느냐에 따라 그리고 조직 구성원인 간호사가 그것을 인식하는 정도에 따라 혁신적 업무행동은 달라질 것이다. 본 연구결과에서 볼 수 있듯이 조직으로부터의 지원은 개별 구성원들의 혁신행동을 결정하는 요인이다. 혁신지향적인 조직은 조직이 혁신노력을 받아들이고 실행에 수반되는 실패를 흡수하고 혁신결과를 제도화하는데 소요되는 비용을 부담할 것이라는 인식을 갖게 함으로써 구성원들의 적극적인 새로운 아이디어 탐색과 시도 즉, 혁신행동을 가능하게 해준다. 간호업무 환경에서 간호사들이 조직지원을 좀 더 잘 인식할 수 있도록 하기 위해서는 일시적이며 한계가 있는 보상과 처우에 대한 개선보다는 구성원이 인식하고 공감할 수 있는 효과적인 조직지원 방안이 필요하다. Choi[19]는 이에 대해 구체적으로 간호사들에 대한 관리자의 관심이 중요함을 제시하면서 간호사 개 개인의 개별적 목표와 가치, 의견에 대한 고려와 지속적인 관심, 더 나아가 개별적인 능력을 최대한 발휘하여 업무를 수행할 수 있도록 배려해 주는 것이 필요하다고 하였다.

본 연구는 간호사의 혁신행동과 관련하여 조직차원에서 조직지원과 조직문화를 중심으로 살펴보았다. 혁신은 새로운 방식을 창조하며 조직간 경쟁이 심화된 환경 하에서 지속적인 경쟁우위의 원천이 된다. 이러한 변화와 혁신에 대한 요구는 병원과 간호조직도 예외는 아니다. 이에 병원과 간호조직은

다양한 형태의 혁신을 통해 빠르게 변화하는 의료환경에 적절히 대응하고 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 노력을 지속적으로 해오고 있다. 그 예로 고객만족경영, 리엔지니어링, 학습조직의 활성화 및 아웃소싱의 활용, 팀제 도입 등이 도입되어 왔으나 때로는 조직차원의 혁신적 도입이 성공하기도 실패하기도 하였다[25]. 이러한 시도는 대부분 조직차원에서 관리자들에게 의해 주도되어 왔다. 서론에서도 기술한 바와 같이 조직이 혁신과 변화를 시도하고자 한다면 조직구성원의 관점에서 바라보는 것을 잊지 않아야 한다. 조직이 지향하는 변화와 혁신을 통해 성과를 달성하느냐는 조직구성원에 달려있다. 조직차원에서 조직구성원을 어떻게 지원하고 어떠한 문화를 형성해야 하는지, 조직구성원들이 혁신에 대하여 어떻게 반응하고 수용하고 행동하는지 등에 대하여 보다 구체적으로 파악할 필요가 있다. 조직구성원들의 혁신행동을 증진시키기 위해서는 위계적인 특성을 지닌 간호조직에서 원만한 인간관계와 협조적인 조직분위기를 조성하기 위한 방안 모색이 무엇보다 필요한데는 의사결정과 자기주도적 학습능력을 증진시킬 수 있는 액션 러닝 등의 교육 프로그램, 리더십과 성찰능력 등 개인적 역량을 향상시킬 수 있는 워크숍 등의 프로그램에 참여할 수 있도록 간호조직의 지속적인 관심과 지원이 필요로 된다.

본 연구는 간호사를 대상으로 혁신 관련 연구를 시도한 초기 연구로써 영향요인으로 일부분에 대한 접근을 했다는 제한점을 가지고 있다. 또한, 영향 요인들에 대하여 다면적 접근을 통한 다양한 역동과 기전을 밝혀낸다면 조직의 변화와 혁신을 위한 경영관리에 보다 유용한 자료를 제공할 수 있을 것이다. 즉, 조직차원 뿐만 아니라 개인차원에서 혁신에 관심을 가지고 그 관련요인들의 기전을 밝혀내는 연구들이 필요할 것이다.

## 결론

본 연구는 혁신을 조직의 미래 성장동력으로 중요하게 인식하고 있는 시점에서 병원의 조직구성원인 간호사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 조직차원에서 파악하고자 진행하였다. 간호사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 간호조직문화와 조직지원을 중심으로 연구를 진행한 결과 간호조직문화와 조직지원이 간호사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이러한 결과가 병원 및 간호조직의 변화와 혁신을 위한 전략을 마련하는 데에 기초자료로 활용될 수 있겠으나 논의에서 살펴 본 바와 같이 조직문화를 단면적으로 이해하는 데에서 그친다면 조직의 혁신을 위해 효과적 접근 일수는 없을 것이다. 과연 조직문화는 변화시킬 수 있는 것인지 어떻게

변화시켜야 하는지, 전문직 집단으로서 고유한 문화가 필요한 것은 아닌지 등 다면적으로 검토하고 관련 역동을 상세하게 탐구할 필요가 있다. 또한, 조직지원에 있어서도 관리자들은 조직구성원의 공헌을 가치있게 생각하며, 조직이 조직구성원에 대한 적절하고 합리적 보상체계를 갖추도록 해야 할 것이다.

본 연구는 혁신을 주제로 간호사를 대상으로 시도했던 초기 연구로 조직차원에서 영향요인을 파악했다는 의의가 있으나 요인들을 분석함에 있어 다차원적이며 다면적인 연구를 진행하지 못했다는 한계가 있었다. 이에 연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호조직에서 간호사의 혁신행동을 기대한다면 혁신행동의 영향요인으로 확인된 조직문화와 조직지원을 다차원적 접근과 정교한 분석을 통해 구체적이고 단계적인 접근 전략을 수립해야 할 것이다.

둘째, 간호조직에서의 혁신 관련 연구를 진행함에 있어서 조직차원에서의 접근 뿐 아니라 개인차원의 접근도 필요하며 간호사의 직무 관련 특성을 고려한 전문직으로서의 집단차원 접근도 필요할 것이다.

셋째, 간호사의 혁신적 사고나 활동이 간호조직에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여 조직차원에서 구체적 전략을 마련해야 할 것이다.

## REFERENCES

1. 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/10.11111/jkana.2013.19.3.404>
2. Lee MS, Kang YS. Relationship between creativity and innovative behavior: Moderating effects of organizational situations. *The Korean Personnel Administration Journal*. 2003;27(1):251-271.
3. Janssen O. Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2003;76(3):347-364.  
<http://dx.doi.org/10.1348/096317903769647210>
4. Moon GW, Choi SB, Moon JS. Effects of leadership style and features of organizational culture on innovative behavior. *Journal of Industrial Economics and Business*. 2009;22(6): 3289-3320.
5. Jeon JM. Determinants of employee's innovative behavior. [master's thesis]. Daegu: Kyungbuk National University; 2007.
6. Seol HS. The relationship sociopolitical support, perceived



- organizational support, and innovative behavior at the process of organizational innovation. *The Korean Personnel Administration Journal*, 2006;30(3):60-82.
7. Moon IO. The effect of knowledge sharing on innovative behavior and organizational commitment in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2005;11(2):1-11
  8. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986;71:500-507.
  9. Eisenberger R, Cummings J, Armeli S, Lynch P. Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 1997;82:812-820. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
  10. Lee SJ, Jang KS. The effects of action learning on nurses' problem solving, communication, emotional creativity and innovation behavior. *The Korean Journal of Health Service Management*, 2014;8(2):73-87, <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.073>
  11. Scott SG, 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>
  12. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 2009;41:1149-1160. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
  13. Han SJ. A study on the relationship between nursing organization culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2002;8(3):441-456.
  14. Wayne SJ, Shore LM, Liden RC. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 1997;40(1):82-111.
  15. Janssen O. Job demand, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000;73:287-302. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900167038>
  16. Choi S, Jang I, Park S, Lee H. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2014;20(2):206-214. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
  17. Kim KN. The effect nursing organizational culture and happiness Index on turnover intention among nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 2014;8(2):61-72. <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.061>
  18. Ahn SY. The effect of perceived organization support on hospital employees' attitude. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 2010;11(3):1115-1125. [http://ocean.kisti.re.kr/download/volume/kivt/SHGSCZ/2010/v11n3/SHGSCZ\\_2010\\_v11n3\\_1115.pdf](http://ocean.kisti.re.kr/download/volume/kivt/SHGSCZ/2010/v11n3/SHGSCZ_2010_v11n3_1115.pdf)
  19. Choi HJ, Ji JH, Park YS. The influence of job stress on job attitude and moderating effects of organizational support among hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 2012;6(3):141-155.
  20. Lee K. The influence of organizational justice on organizational commitment & moderating effect of organizational support among hospital nurse [master's thesis]. Gimhae: Inje University; 2010.
  21. 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. [http://210.101.116.28/W\\_files/kiss9/62400544\\_pv.pdf](http://210.101.116.28/W_files/kiss9/62400544_pv.pdf)
  22. Kim JI. The influence of the entrepreneurship and organizational culture on the innovative behaviors of organizational members. [master's thesis]. Seoul: Chung-Ang University; 2010.
  23. Tushman ML, O'Reilly III CA. *Winning through innovation, A practical guide to leading organizational change and renewal*. Boston: Harvard Business School Press, 1997.
  24. Dellana SA, Hauser RD. Corporate culture's impact on a strategic approach to quality. *Mid-American Journal of Business*, 2000;15(1):9-20.
  25. Lee JW, Kim JW, Kim IC. Psychological empowerment, organizational supports, and innovative work behavior of general hospital employees. *Korean Journal of Health Policy and Administration*, 2003;13(1):46-68. <http://dx.doi.org/10.4332/KJHPA.2003.13.1.046>