



심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계가 군병원 종사자의 혁신행동에 미치는 영향

우정희¹ · 박주영² · 김혜원³

건양대학교 간호대학 조교수¹, 건양대학교 간호대학 부교수², 국군간호사관학교 부교수³

Effects of Psychological Ownership, Self-leadership, and Social Exchange Relationships on Innovative Behavior of Military Hospital Personnel

Woo, Chung Hee¹ · Park, Ju Young² · Kim, Hye-Won³

¹Assistant Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon

²Associate Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon

³Associate Professor, College of Nursing, Korea Armed Forces Nursing Academy, Daejeon, Korea

Purpose: The purpose of the study was to identify factors affecting the innovative behavior of military hospital personnel. **Methods:** The study involved the analysis of 146 structured questionnaires received from military hospital personnel in D city and S city. Data were collected from January 10 to February 9, 2019. The SPSS/WIN 24.0 program was used for data analysis, which included the t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. **Results:** The multiple regression analysis showed that factors affecting innovative behavior of military hospital staff were the natural reward strategies of self-leadership, behavior-focused strategies of self-leadership, and organization-based psychological ownership ($R^2=.30$). **Conclusion:** The results suggest that to promote innovative behavior in military hospital staff, it is necessary to implement strategies that inspire self-leadership and psychological ownership.

Key Words: Psychological ownership; Self-leadership; Social exchange relationship; Innovative behavior; Military hospital

서론

1. 연구의 필요성

공공의료기관은 국가나 사회의 비용으로 민간의료기관이 충분하지 않거나 지리적 접근성이 취약한 지역에서 질병예방과 건강증진과 관련된 의료서비스를 지원한다(Park, Kim, Jun, & Kim, 2016; Jung & Hur, 2000). 공공의료는 특수한 지

리적 여건이나 신분의 사람이라도 기회의 평등이라는 측면에서, 건강을 유지할 수 있는 수단의 보건의료 서비스를 의미하고 국가의 책무에 대한 근거가 될 수 있다(Jung & Hur, 2000). 따라서 국내의 적십자병원, 일부 노인병원, 지방의료원 등과 유사하게 군병원은 공공성을 지닌 보건의료기능을 수행하는 기관이라 볼 수 있다. 군병원의 의료서비스는 군인에게 있어 개인의 건강권을 보장하기 위해서 뿐만 아니라 최상의 전투력유지를 위해서도 중요하다.

주요어: 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계, 혁신행동, 군병원

Corresponding author: Park, Ju Young <https://orcid.org/0000-0001-8047-5492>
College of Nursing, Konyang University, 158 Kwanjedong, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8563, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: jypark@konyang.ac.kr

Received: May 16, 2019 | Revised: Jun 17, 2019 | Accepted: Aug 6, 2019

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.

병원조직은 전통적인 공급자 중심의 관리 효율성 가치에서 수요자 중심의 시스템으로의 혁신을 추구하고 있다(You & Park, 2007). 공공 의료서비스 또한 민간부문의 운영방식 도입이나 효율적인 재정운영방식과 같은 조직의 혁신을 요구받기도 한다(Park, Kim, Jun, & Kim, 2016). 혁신행동은 조직이 추구하는 혁신을 수용하고 실천하는 정도를 의미하기도 하고 자신의 과업역할, 조직의 성과를 위해 창의적이고 실천적인 노력을 포함한다(Kang & Ko, 2013). 조직에서 혁신수준의 커다란 변화를 이끌어내기 위해서는 조직제반에 영향을 강력하게 미치는 리더의 역할도 중요하지만, 무엇보다도 구성원들의 변화에 대한 필요성 인식과 실천의지가 함께 요구되어야 할 것(Kim & Kang, 2015)으로 보인다. 의료기관 구성원의 혁신행동은 거래적 리더십의 조건적 보상과 혁신지향적 조직문화와 같은 조직차원(Kim & Kang, 2015)이나 혹은 셀프리더십과 같은 개인차원의 요인(Kim & Ko, 2011)에 반응을 보일 수 있을 것이다. 그러나 군병원의 경우 관료조직과 유사하게 규칙, 관행, 선례와 같은 조직맥락이 중요(Choi, Park, & Sun, 2011)할 수도 있지만, 구성원들의 부대 전출입 변화가 잦은 관계로 리더십이나 조직문화는 매우 유동적일 가능성이 높다. 그러므로 군병원 혁신성과에는 종사하는 사람들의 개인적인 차원의 요인을 좀 더 심층적으로 확인하고 촉진할 수 있는 노력이 우선되어야 할 것으로 생각된다.

조직에 대한 심리적 주인의식은 구성원들이 조직에 대한 소유감 혹은 조직 일부가 자신의 것이라고 느끼는 감정, 의식, 사고 및 신념이다. 심리적 주인의식은 혁신행동에 직접적이며 긍정적인 영향요인이거나 매개적 영향을 줄 수도 있으며(Cho & Du, 2016), 조직몰입, 직무몰입과 직무성과와 같은 요인에 대하여 긍정적이면서도 강도 높은 관련성을 보여주기도 하였다(Cho, Kim, & Park, 2011). 심리적 주인의식은 구성원들의 변화에 대한 태도와 행동에 긍정적인 영향을 주고, 심리적 주인의식이 높은 구성원은 조직에 대한 희생과 위험을 감수하려는 경향이 높아, 조직이 발전적으로 변화하는데 작용할 수 있다는 것이다(Cho & Du, 2016; Van Dyne & Pierce, 2004). 따라서 군병원 종사자의 혁신행동에 있어서도 심리적 주인의식이 조직이 추구하는 혁신과 변화에 긍정적인 태도와 행동을 유도할 가능성이 있는지 탐색하는 것은 의미가 있을 것이다.

구성원들이 조직이 추구하는 혁신행동을 수용하고, 새로운 제안하거나 변화를 실천하기 위한 방안을 도출해내는 등의 변화과정에 참여하여 이를 성공적으로 실행하고자 할 때, 셀프리더십 또한 함께 탐색해 볼 요인으로 고려될 수 있다. 셀프리더십은 개인 스스로에게 미치는 영향력으로 자신의 행동을 통제하고, 영향력을 행사하기 위해 행동적, 인지적 전략을 사용하

여 자기 자신을 이끌어가는 것을 말한다(Prussia, Anderson, & Manz, 1998). 셀프리더십은 자신의 행동지향 전략, 건설적인 사고 전략과 자연 보상 전략을 통해 자신을 조절하며, 부정적인 맥락도 스스로의 노력으로 동기부여 될 수 있도록 하여 조직의 혁신과정 중 변화상황에서 발생될 수 있는 불확실성을 극복하려는 동력이 될 수 있다(Cho & Na, 2013). 임상간호사의 혁신행동에서도 셀프리더십은 긍정적인 관련성을 보인 바 있다(Kim & Ko, 2011). 그러므로 셀프리더십이 혁신행동의 목표달성 혹은 목표달성의 과정이나 결과에서 자신이 얻게 될 손익에 대한 불확실성의 위험부담이 큰 구성원의 혁신행동에 영향을 줄 가능성을 예상해 볼 수 있다.

조직혁신과정의 실천주체인 구성원들에게 혁신행동 참여에 대한 공감대를 유도함에 있어, 적극적이고 지속적인 참여를 유지하기 위해서는 상호이익에 대한 신뢰를 바탕으로 하는 사회적 교환관계 형성이 전제가 되어야 할 것으로 보인다. Brandes, Adkar와 Wheattley (2004)도 사회 교환관계가 조직 내 사회관계를 유지하는 질적인 관계를 의미하는 것으로 구성원들이 혁신과정에서 혁신에 대한 공감대를 가지고, 구성원 간 상호작용을 피드백하며 혁신활동에 적극적으로 참여하게 하는 원동력이 될 수 있다고 하였다. 사회적 교환관계는 리더와 구성원 간의 교환관계와 동료교환관계로 구분할 수 있는데, 이중 특히 리더와 구성원 간 교환관계를 잘 유지하는 것이 공무원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나(Jung, 2009), 군병원 종사자의 혁신행동에도 중요한 변인으로 작용할 가능성을 높이고 있다. 다만 군병원 종사자는 공무원과는 일부 다른 특성을 가질 수 있으므로, 동료 교환관계도 함께 확인할 필요가 있을 것으로 생각된다.

이동으로 인하여 구성원 변화가 큰 군 조직은 조직구성원들이 장기적으로 공유하여 형성되는 조직문화와 같은 요인보다는 구성원의 성향이나 구성원 간 관계를 설명할 수 있는 요인이 군병원 종사자의 혁신행동 영향요인을 파악하는데 더 효과적일 것으로 여겨진다. 최근까지 관료적 특성과 의료기관의 특성이 혼재되어 있는 군병원 종사자의 혁신행동을 심리적 주인의식, 셀프리더십과 사회적 교환관계를 통합적으로 확인하는 연구가 없었다. 따라서 다양한 개인차원의 요인을 고려한 군병원 종사자의 혁신행동 촉진 방안의 기초자료를 제공하기 위한 연구가 필요할 것으로 보인다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환

환관계가 군병원 종사자의 혁신행동에 미치는 영향을 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 파악한다.
- 대상자의 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계, 혁신행동과의 관계를 확인한다.
- 대상자의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계가 군병원 종사자의 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 2018년 군병원에서 보건의료직, 행정 및 사무직을 수행하고 있는 장교, 부사관 및 군무원을 표적모집단으로 하였다. 연구표본의 크기는 표본의 적절성을 확보하기 위하여 다중회귀분석을 기준으로 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 활용하여 대상자 표본수를 산출하였다. 다중회귀분석에서 유의수준 α 는 .05, 검정력(1- β)=0.8, 효과크기(effect size) 중간 $d(f)=0.15$, 독립변수 13개 고려 시 최소 표본 수 131명으로 산정되었으나 탈락률을 고려하여 160부를 D시와 S시 군병원에서 비확률 편의표집하였다. 150부가 회수되어 작성내용이 불충분한 4부를 제외한 146부를 최종분석 자료로 활용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 군병원 종사자의 혁신행동 6문항, 심리적 주인의식 8문항, 셀프리더십 20문항, 사회적 교환관계 8문항과 연령, 성별, 신분, 군복무기간, 직종, 현부서 근무기간 등의 사회인구학적 특성 9문항, 총 51문항의 자가보고형 설문지가 활용되었다.

1) 혁신행동

혁신행동은 조직에 도움이 되도록 업무와 관련된 새로운 아이디어를 개발하고 그것을 활용하기 위해 노력하는 행동을 의미하며 본 연구에서는 Scott와 Bruce (1994)가 개발하고 Kim과 Ko (2011)가 사용한 6문항 Likert 5점 척도를 적용하였으

며 점수가 높을수록 혁신성향이 높음을 의미한다. Kim과 Ko (2011)가 사용한 도구의 Cronbach's α 는 .89였다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .88이었다.

2) 심리적 주인의식

심리적 주인의식은 공식적으로 소유하거나 합법적인 권리는 없더라도 특정 대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼게 되는 개인의 심리적 상태를 의미한다. 본 연구에서는 Pierce와 Jussila (2011)가 개발하고 Kwon, Seo와 Ko (2017)가 수정·보완한 Likert 5점 척도의 8문항을 사용하였다. 심리적 주인의식은 조직기반 주인의식과 직무기반 주인의식으로 구분되어진다. 점수가 높을수록 심리적 주인의식이 높음을 의미한다. Kwon, Seo와 Ko (2017)의 연구에서 Cronbach's α 는 .83~.89였고, 본 연구의 Cronbach's α 는 .81~.89였다.

3) 셀프리더십

셀프리더십은 개인 스스로가 자신의 행동과 생각을 변화시켜 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십을 의미하며, 본 연구에서는 Prussia, Anderson과 Manz (1998)가 개발한 셀프리더십을 Kim과 Ko (2017)가 간호사 대상 연구에서 적용하였던 도구로 측정하였다. 행동지향적 전략, 자연적 보상 전략과 건설적 사고 전략을 포함한 20개 문항이며 Likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Ko (2017)의 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었으며, 본 연구의 Cronbach's α 는 .93이었다.

4) 사회적 교환관계

Graen과 Uhl-Bien (1995)의 사회적 교환관계의 개념에는 상대방에게 이득이 되는 행위를 하면 암묵적으로 호혜적인 관계가 형성되고, 다시 상대방에게 보답으로서의 도움이 되는 행위를 하는 것을 핵심으로 하는 사회교환이론에 기초한다. 사회적 교환관계는 리더와 구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계로 구분할 수 있다. 리더-구성원 간 교환관계는 리더가 구성원에게 업무수행과 관련된 재량권을 허용하는 정도를 의미하며, 동료 간 교환관계는 개인이 지각한 팀 전체와의 교환관계 정도를 의미한다. Graen과 Uhl-Bien (1995)과 Seers (1989)의 도구를 Kim (2012)이 수정·보완한 12문항, Likert 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 사회적 교환관계가 높은 것을 의미한다. Kim (2012)의 연구에서 리더-구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계의 Cronbach's α 는 각각 .88와 .90이었고, 본 연구의 Cronbach's α 는 각각 .89와 .91이었다.

4. 자료수집

자료수집은 구조화된 자가보고형 설문지를 이용하여 2019년 1월 10일부터 2월 9일까지 D시와 S시에 소재한 군병원 간호부에 연구자가 연구계획서와 함께 연구목적과 방법을 설명한 후 협조를 받았다. 본 연구 시작 전 군 기관 연구윤리심의위원회 승인을 받았다(****-18-IRB-055). 대상자에게 연구의 목적, 방법, 참여의 자발성 및 철회의 자율성, 정보의 비밀유지 등을 알리고 연구참여에 동의하는 대상자에게 서면 동의를 받은 후 진행하였다. 설문지 작성은 15분 정도 소요되었다. 총 160부를 배부하여 회수된 150부의 설문지 중 부적합한 설문지 4부를 제외한 146부의 자료를 최종분석하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 통계적 유의수준은 .05로 설정하여 검증하며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계를 이용하였다.
- 일반적 특성에 따른 혁신행동 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 혁신행동과 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 stepwise multiple regression을 시행하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 평균연령은 31.1±6.8세, 성별은 여자가 90명(61.6%)으로 남자 56명(38.4%)보다 다소 많았다. 신분별로는 장교 84명(57.5%), 군무원 38명(26.0%), 부사관 24명(16.4%) 순이었다. 대상자들이 군 복무를 한 기간은 3년 미만이 75명(51.4%)으로 절반수준을 차지하였다. 간호직 대상자가 88명(60.3%)으로 행정직 43명(29.5%), 의료기사 등이 포함된 기타분야의 15명(10.3%)보다 많았다. 현재 부서에서 근무한 기간은 대부분은 1년 미만(76명, 52.1%)이거나 1년에서 3년 이하

56명(38.4%)에 해당되었다. 군 복무와 관련하여 장기복무를 희망하는 대상자가 85명(58.2%)으로 단기복무 29명(19.9%), 아직 미결정 상태인 기타 27명(18.5%)에 비해 많았다. 대상자 자신이 지각하는 건강상태는 10점 만점에 평균 7.08±1.97점, 군 복무 만족도는 10점 만점에 6.39±1.91수준인 것으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 혁신행동, 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계 수준

대상자의 심리적 주인의식 수준은 5점 만점에 평균 3.88±0.59점, 하위영역별로는 조직기반 주인의식 3.91±0.69점, 직무기반 주인의식 3.85±0.65점 수준인 것으로 확인되었다. 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.64±0.50점이었으며 하위영역별로는 자연보상적 전략 3.37±0.73점, 건설적 사고 전략 3.84±0.48점, 행동지향적 전략 3.72±0.49점이었다. 사회적 교환관계 수준은 5점 만점에 평균 3.79±0.50점이었으며, 리더-구성원 간 교환관계는 3.56±0.62점, 동료 간 교환관계는 4.01±0.56점으로 나타났다. 혁신행동수준은 5점 만점에 평균 3.24±0.60점 수준이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 분석한 결과(Table 2), 군무원, 부사관, 장교로 범주화된 대상자의 신분에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=4.56, p=.012$). 사후 분석 결과 군무원에 비하여 부사관과 장교집단의 혁신행동이 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 확인되었다. 성별($t=-0.00, p=.999$), 군복무기간($t=1.62, p=.189$), 병과/특기($t=0.72, p=.488$), 현 부서 근무기간($t=0.32, p=.808$), 향후 복무계획($t=3.14, p=.051$)에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다(Table 1).

4. 혁신행동에 대한 심리적 주인의식, 셀프리더십, 사회적 교환관계의 상관관계

대상자의 혁신행동에 대하여 좀 더 심층적인 분석을 위하여 요인별 하위영역을 구분하여 상관관계를 살펴본 결과(Table 3), 심리적 주인의식의 조직기반 주인의식($r=.39, p<.001$), 직무기반 주인의식($r=.26, p=.001$)은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 셀프리더십의 자연보상적 전략($r=.45$,

Table 1. Differences in Variables according to General Characteristics

(N=146)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Innovative behavior	
			M±SD	t or F (p)
Age (year)	23~52	31.1±6.8		
Gender	Male	56 (38.4)	3.24±0.59	-0.00 (.999)
	Female	90 (61.6)	3.24±0.60	
Status	Civilian ^a	38 (26.0)	3.00±0.51	4.56 (.012) a < b, c [†]
	Noncommissioned officer ^b	24 (16.4)	3.39±0.44	
	Officer ^c	84 (57.6)	3.30±0.64	
Duration of the military service (year)	< 3	75 (51.4)	3.17±0.62	1.62 (.189)
	3~< 6	16 (11.0)	3.25±0.69	
	6~< 10	22 (15.0)	3.16±0.56	
	≥ 10	33 (22.6)	3.43±0.50	
Branch of the military service	Administration	43 (29.4)	3.27±0.60	0.72 (.488)
	Nurse	88 (60.3)	3.19±0.62	
	Others	15 (10.3)	3.38±0.46	
Working period of the current unit (year)	< 1	76 (52.1)	3.21±0.62	0.32 (.808) [‡]
	1~< 4	56 (38.4)	3.29±0.60	
	4~< 6	4 (2.7)	3.04±0.69	
	≥ 6	10 (6.8)	3.18±0.41	
Future military service plan	Long term service	85 (58.2)	3.36±0.55	3.14 (.051)
	duty service	29 (19.9)	3.07±0.66	
	Extended service	5 (3.4)	3.13±0.49	
	Others	27 (18.5)	3.02±0.62	
Perceived health condition	2.0~10.0	7.08±1.97		
Military service satisfaction	1.0~10.0	6.39±1.91		

[†] Scheffé test; [‡] Kruskal-Wallis test.

Table 2. Levels of Major Variables

(N=146)

Variables	Min	Max	M±SD
Psychological ownership	2.00	5.00	3.88±0.59
Organization based psychological ownership	2.00	5.00	3.91±0.69
Job based psychological ownership	2.00	5.00	3.85±0.65
Self-leadership	2.22	4.90	3.64±0.50
Natural reward strategies	1.00	4.83	3.37±0.73
Constructive thought pattern strategies	2.50	4.88	3.84±0.48
Behavior-focused strategies	2.17	5.00	3.72±0.49
Social exchange relationship	2.14	5.00	3.79±0.50
Leader member exchange relationship	1.71	5.00	3.56±0.62
Team member exchange relationship	2.00	5.00	4.01±0.56
Innovative behavior	1.33	5.00	3.24±0.60

$p < .001$), 건설적 사고 전략($r = .47, p < .001$), 행동지향적 전략 ($r = .49, p < .001$), 사회적 교환관계의 리더-구성원 간 사회적 교환관계($r = .34, p < .001$)와 동료 간 교환관계($r = .19, p = .019$)의 모든 요인이 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 그 외 조직기반 심리적 주인의식($r = .43, p < .001, r = .44, p < .001$)과,

직무기반 심리적 주인의식은 리더-구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계에 대하여 각각 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다($r = .43, p < .001, r = .44, p < .001$). 조직기반 심리적 주인의식은 셀프리더십의 자연보상적 전략, 건설적 사고 전략 및 행동지향적 전략에 대하여($r = .30, p < .001, r = .45, p < .001$),

.001, $r = .52, p < .001$), 직무기반 심리적 주인 의식 또한 이들에 대하여 각각 양의 상관관계를 보였다($r = .42, p < .001, r = .47, p < .001, r = .52, p < .001$). 셀프리더십의 하위영역이 리더-구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계에 대한 상관관계는 각각 자연보상적 전략($r = .36, p < .001, r = .43, p < .001$), 건설적 사고 전략($r = .31, p < .001, r = .47, p < .001$) 및 행동지향적 전략($r = .34, p < .001, r = .47, p < .001$)과 같은 수준으로 양의 상관관계임을 나타내었다.

5. 혁신행동에 미치는 영향

혁신행동에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던($p < .05$) 신변은 가변수 처리하고 그 외 심리적 주인 의식의 조직기반 주인 의식, 직무기반 주인 의식, 셀프리더십의 자연보상적 전략, 건설적 사고 전략, 행동지향적 전략, 사회적 교환관계의 리더-구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계, 지각된 건강상태 및 군 복무 만족도를 포함하여 단계적 회귀분석을 수행하였다. 다중회귀분석의 기본가정인 잔차의 정규성, 선형성, 등분산성, 자기상관성 및 다중공선성을 검

정하기 위하여 잔차의 정규 P-P도표, 산점도, Durbin-Watson (D-W)통계량, 공차(tolerance)와 분산팽창계수(VIF)를 분석하였다. 잔차가 45도 직선에 근접한 정규분포를 나타내었으며 잔차의 부분산점도가 모두 0을 중심으로 고르게 분포하고 있었다. D-W통계량은 1.77로 나타나 자기상관의 위험이 낮았고, 공차는 0.50에서 0.72이며, VIF는 1.38에서 1.99의 범위에 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

단계적 회귀분석을 통해 분석한 결과, 셀프리더십의 하위영역인 행동지향적 전략($\beta = .24, p = .017$), 자연보상적 전략($\beta = .25, p = .006$)과 심리적 주인 의식의 조직기반 주인 의식($\beta = .19, p = .023$)이 대상자의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 혁신행동에 대한 이들 영향변수의 설명력은 30%수준으로 확인되었다(Table 4).

논 의

본 연구는 군병원 구성원의 혁신행동 수준을 탐색함에 있어 심리적 주인 의식, 셀프리더십과 같은 개인차원의 요인과 이를 환경차원으로 연결될 수 있는 사회적 교환관계 요인을 포함하

Table 3. Correlations among the Variables

(N=146)

Variables	Psychological ownership		Self-leadership			Social exchange relationship		IB
	OBPO	JBPO	,NRS	CTPS	BS	LMX	TMX	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	
OBPO	1							
BPO	.54 (<.001)	1						
NRS	.30 (<.001)	.42 (<.001)	1					
CTPS	.45 (<.001)	.47 (<.001)	.57 (<.001)	1				
BS	.52 (<.001)	.52 (<.001)	.61 (<.001)	.83 (<.001)	1			
LMX	.43 (<.001)	.34 (<.001)	.36 (<.001)	.31 (<.001)	.34 (<.001)	1		
TMX	.44 (<.001)	.52 (<.001)	.43 (<.001)	.47 (<.001)	.47 (<.001)	.39 (<.001)	1	
IB	.39 (<.001)	.26 (.001)	.45 (<.001)	.47 (<.001)	.49 (<.001)	.34 (<.001)	.19 (.019)	1

OBPO=organization based psychological ownership; JBPO=job based psychological ownership; NRS=natural reward strategies; CTPS=constructive thought pattern strategies; BS=behavior-focused strategies; LMX=leader member exchange relationship; TMX=team member exchange relationship; IB=innovative behavior.

Table 4. Factors Influencing Innovative Behavior among Participants

(N=146)

Variables	B	SE	β	t	p
Behavior-focused strategies of self-leadership	.29	.23	.24	2.42	.017
Natural reward strategies of self-leadership	.20	.07	.25	2.81	.006
Organization based psychological ownership	.17	.07	.19	2.31	.023
$R^2 = .30, \text{Adj. } R^2 = .29, F = 20.45, p < .001$					

여 살펴보고자 하였다.

본 연구대상자의 혁신행동은 수준은 3.24 ± 0.64 점으로 군간부 대상 연구(Choi, Park, & Sun, 2011)에서 나타난 혁신행동 수준(3.94 ± 1.11 점/7점 척도)이나 종합병원 구성원 대상의 연구(Kim & Kang, 2015) 3.15점 보다 비슷하거나 다소 높은 수준인 반면 대학병원 간호사 대상의 연구(Mun & Hwang, 2016)의 혁신행동수준(5.62점/6점 척도)보다는 낮은 수준이었다. 원도구가 같더라도 일부 연구에선 척도를 달리하여 정확한 비교는 어렵지만, 종합병원 구성원 중에서는 행정직 그룹의 혁신행동 수준이 의사를 비롯한 의료인 그룹보다 통계적으로 유의하게 혁신행동 수준이 높았으며, 본 연구에서는 통계적으로 유의하지는 않았지만 간호계열보다 행정직의 혁신행동 수준이 다소 높았다. 행정직의 경우 조직의 운영과 관련된 재정, 인사, 제도 변화 등을 담당하며 다른 분야에 비해 자연스럽게 정보를 받는 위치일 뿐만 아니라 구성원의 혁신행동을 유도해 나가야 하는 입장이 가능성이 높다. 이는 구성원 자신이 정보전달체계 상 자발적 습득의 주체로의 인식 혹은 정보의 심각성이나 긴요성에 대한 인식의 차이를 초래할 수 있다. 조직의 혁신행동은 상하계급구조, 부서, 기능을 초월하는 개방적 혹은 수평적 의사소통을 통한 정보공유에서 시작된다(Kim & Kang, 2015; You & Park, 2007). 필요한 정보제공이 일방향의 하향전달식 메시지로 구성원에게 전달될 경우 심리적 피로도를 유발하여 조직의 혁신행동 참여를 저해하는 것은 아닌지 확인할 필요가 있어 보인다. 하지만 공무원 대상의 연구에서 혁신행동 수준을 파악할 수 있는 연구는 거의 없는 실정이어서 신중한 해석과 반복연구 등을 통한 확인이 요구된다.

본 연구에서 대상자의 혁신행동 수준은 군무원, 부사관, 장교로 나뉜 신분 특성에서만 유의미한 차이를 보였다. 이는 성별, 근무기간, 직종과 같이 본 연구측정문항과 유사한 특성을 평가한 연구에서 모두 유의한 차이가 있었으며, 대체로 연령과 근무경력이 높을수록 혁신행동수준이 높았던 연구(Kim & Kang, 2015; Mun & Hwang, 2016)와는 다른 결과이다. 하지만 본 연구에서도 복무기간이 10년 이상인 경우는 비록 통계적으로 유의미한 차이는 없었더라도 복무기간이 짧았던 그룹보다는 혁신행동수준이 높은 편이었다. 군병원에서 군무원을 의사, 간호사로 채용한 시기는 오래되지 않았다. 즉 군무원 그룹의 혁신행동이 낮게 나타난 맥락은 복무기간 차이가 어느 정도 반영된 것으로 유추된다. 또한 부사관이나 장교들은 임관 전 각종 군사교육을 통해 조직가치, 성과목표 등에 관한 정보를 학습함으로써 조직혁신행동이 내재화되었을 가능성이 있다. 조직변화와 혁신을 적극적으로 수용하는 조직역량은 학습 지식을

공유하는 문화에 기반하여 외부지식을 접근하고 공유하는 것에서 시작되기 때문이다(Daghfous, 2004; You & Park, 2007). 따라서 조직에서 구성원의 혁신행동을 촉진하기 위해서는 변화의 비전과 핵심가치 설정 및 구체적인 실천전략 로드맵을 설정하는 것도 필요하지만 이것이 조직 내 부서 간 균형적이고 유연한 네트워크를 통하여 공유되고 학습될 수 있는 조직문화가 중요하다는 의미로도 해석가능하다.

심리적 주인의식을 조직기반 주인의식과 직무기반 주인의식으로 세분화하여 혁신행동과의 상관성을 분석한 결과에서 조직기반 주인의식($r=.39$)과 직무기반 주인의식($r=.26$) 모두 양의 상관관계를 보였다. 이는 중국기업 직원의 심리적 주인의식이 혁신행동에 대하여 $r=.53$ 의 관련성을 보인 연구(Cho & Du, 2011)와 함께 심리적 주인의식과 친사회적 행동은 긍정적인 관계가 있음(Van Dyne & Pierce, 2004)을 지지한 결과이다. 하지만 심리적 주인의식의 하위영역에서 직무기반 주인의식($r=.22 \sim .48$)이 조직기반 주인의식($r=.18 \sim .20$)보다 기업의 판매직 사원들의 혁신행동에 대한 강도가 다소 높았던 연구결과(Suh, 2017)와는 다소 차이가 있는 결과라 할 수 있다. 조직구성원들은 조직 그 자체 혹은 자신의 업무를 비롯해 조직 내부의 특정 이슈에 대해서도 가질 수 있는 심리적 주인의식은 조직이나 직무 특성에 따라 달라질 수도 있을 것이다(Van Dyne & Pierce, 2004). 자신의 직무를 잘 수행하는 것이 초점이 되는 직무기반 주인의식이 높은 경우는 업무 관련 정보 공유에 장애가 될 수도 있기에(Suh, 2017), 조직기반 주인의식이 더 높다는 점은 혁신행동을 촉진하는데 매우 중요한 토양이 될 수 있을 것으로 판단된다. 셀프리더십에서는 행동지향적 전략($r=.49$), 건설적 사고 전략($r=.47$), 자연보상적 전략($r=.45$)의 순으로 양의 상관관계를 보였다. 이는 임상간호사 대상의 연구(Kim & Ko, 2011)에서 나타난 셀프리더십과 혁신행동의 긍정적인 관계를 지지하는 맥락이다. 의료서비스는 정확한 업무를 위해 절차나 규정변화에 대한 신속한 인식과 대응을 위한 학습적인 문화가 높아 조직의 혁신행동 또한 높음(Kim & Kang, 2015; You & Park, 2007)을 시사하는 것으로 생각된다. 혁신행동에 대한 사회적 교환관계의 리더-구성원 간 교환관계($r=.34$)와 동료 간 교환관계($r=.19$)는 양의 상관관계를 보였다. 이는 6급 이하 공무원을 대상으로 한 Jung의 연구(2009)에서 나타난 리더-구성원 간 교환관계($r=.48$)와 동료 간 교환관계($r=.35$) 모두 구성원의 혁신행동과 양의 상관관계를 보이며, 특히 리더-구성원 간 교환관계가 상대적으로 보다 강한 상관성을 보인 결과와 일치한다. R&D분야 직원을 대상으로 한 Scott와 Bruce (1994) 또한 리더-구성원의 교환관계의 질이 구성원의 혁신행동에 영향

을 미치는 결정적인 요인이라고 주장하였다. 혁신은 주로 정책 차원에서 하향식으로 전달되는 성향으로 인하여 구성원의 저항이나 갈등을 야기시켜 혁신냉소주의가 우세해지는 경우 혁신달성은 어렵게 될 것이다. 후속연구를 통해 구성원과의 개방적이고 협력적인 자세에서 혁신행동결과에 대한 불확실성을 극복할 수 있는 명확한 보상체계 제시 정도가 규명된다면 조직 운영에 효과적일 것으로 보인다.

군병원 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로는 셀프리더십의 자연보상적 전략, 행동지향적 전략 그리고 심리적 주인의식에서의 조직기반 주인의식 순으로 비중이 있었으며, 혁신행동에 대한 영향요인의 설명력은 30%로 확인되었다. 셀프리더십이 변화와 불확실성 관리행동에 대한 영향요인이라는 점은 선행연구들(Cho & Na, 2013; Kim & Ko, 2011; Kim & Yang, 2008)과 같은 맥락이다. 그러나 일반병동 간호사의 혁신행동에 셀프리더십의 하위요인이 자연보상적 전략, 행동지향적 전략, 건설적 사고전략 순으로 모두 영향을 주는 요인으로 포함된 경우(Kim & Yang, 2008)와 본 연구에서는 포함된 행동지향적 전략이 제외되고 본 연구에서 제외된 건설적 사고전략이 포함된 연구(Kim & Ko, 2011)와는 다소 차이가 있었다. 자신의 일에서 즐거움을 찾고 몰입하는 사람들은 직무 관련 행동에서 새로운 직무에 대한 도전에도 적극적이어서 혁신행동에 긍정적이라고 할 수 있다(Diliello & Houghton, 2006). 그러므로 자연보상적 전략이 높은 설명력을 지닌 요인이라는 것은 군병원 혁신행동의 토대가 되는데 보다 의미가 있어 보인다. 또한 동기화된 혁신행동이 조직성과로 가시화되기 위해서는 문제점을 인식하면 개선하려는 행동지향적 전략이 높은 성향도 도움이 될 것이다. 다만 본 연구에서는 셀프리더십의 수준으로는 하위영역 중 가장 높았지만 혁신행동의 영향요인으로 제외된 건설적 사고전략은 문제를 과거의 창의적 경험 등을 통해 새로운 아이디어로 해결하려는 성향이라 할 수 있다. 그러므로 건설적 사고전략은 혁신의 방향이 빠르게 정해지고 혁신의 성과가 질적인 성장을 하는데 유용할 것으로 기대되므로 추가적인 탐색과 이를 촉진하는 전략 마련도 생각해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 심리적 주인의식 중 조직기반 주인의식은 셀프리더십 요인들에 비해 다소 낮은 수준에서 혁신행동에 대하여 영향을 주는 요인이었다. 중국기업 혹은 국내 기업 직원의 혁신행동에 영향요인을 확인한 결과(Cho & Du, 2016; Jeong, Jung, & Ryu, 2015)와 유사한 결과이다. 앞서 판매직 사원의 혁신행동에 대하여 직무기반 심리적 주인의식이 더 높은 강도의 관련성을 보여주었던 점(Shu, 2017)을 고려한다면 심리적 주인의

식은 세분화하여 파악하는 것이 바람직할 것이다. 선행연구에서 심리적 주인의식을 세부적으로 평가하지는 않아 정확한 비교가 어렵지만, 다른 측면에서 공정성, 리더십, 카리스마, 지적 자극과 혁신행동 간의 매개변수로서의 영향을 확인할 수 있었다. 심리적 주인의식은 공식적 소유나 합법적 권리를 가지지 않은 사람이 특정 대상에 대한 주인의식을 느끼는 심리적 상태이다(Van Dyne & Pierce, 2004). 조직의 주체가 상대적으로 추상적인 군병원과 같은 공공기관의 구성원이 자신의 조직에 대한 주인의식을 가지게 되면 조직에 대한 애정, 헌신 및 몰입 등에 대한 긍정적인 효과가 더욱 높아질 것이다. 그러므로 군병원 구성원의 심리적 주인의식에 대하여 다양하게 효과를 검증하려는 시도와 증진전략을 마련하는 것을 고려해 볼 필요가 있다. 그 외 사회적 교환관계는 혁신행동의 영향요인에서 제외되었다. 이는 리더-구성원 간 교환관계와 동료 간 교환관계 모두 다양한 기업의 직원의 혁신행동에 영향을 주는 요인이었던 결과(Lee & Jeon, 2011)나 리더-구성원 간 교환관계가 공무원의 혁신행동에 대한 영향요인임을 보여준 연구(Jung, 2009)와는 다른 결과이다. 리더는 구성원들에게 부가적인 지원과 자원제공과 피드백을 통해 구성원이 조직 내에서 성장기회를 주어 혁신행동을 촉진하게 되고, 동료 간 호혜적인 상황은 새로운 방법 적용을 도와주어 업무 관련된 다양한 변화를 추구할 수 있기 때문에(Jung, 2007), 사회적 교환관계 또한 공공기관 구성원의 조직성과 관련 요인으로 다양한 시도가 요구된다.

본 연구는 공공부문 혁신행동의 영향요인을 파악함에 있어서 실천주체의 공감 형성이 매우 중요하게 작용하리라는 경험적 근거(Jung, 2009)를 참고하여 개인의 심리적 주인의식, 셀프리더십과 사회적 교환관계를 중심으로 조사하고자 하였다. 본 연구의 제한점으로 일부 군병원 구성원을 편의추출 하였기에 연구결과를 일반화하는데 있어 신중함을 기해야 한다. 또한 다른 차원에서 혁신행동에 영향을 주는 조직문화의 특성이나 리더십 특성을 함께 포함하지 못하였다. 급변하는 환경에 끊임 없이 적응하기 위한 혁신행동은 유기체의 생존전략과도 같아서 일과성의 결과물이 아니라 과정으로의 의미가 더 클 것이다. 그러므로 후속연구에서는 혁신행동의 요인을 내부환경과 외부환경 혹은 개인과 조직차원의 유형을 조합하여 과정을 보다 정교하게 그려볼 수 있도록 정보를 제공하는 것이 중요하다.

결론 및 제언

본 연구는 공공부문의 혁신에 대한 관심이 중요한 시기에 군병원 혁신행동의 실천주체인 구성원을 중심으로 선행요인을

파악하고자 시도되었던 점에서 연구의 의의를 가진다. 본 연구 결과 군병원 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 심리적 주인의식의 조직기반 주인의식, 셸프리더십의 자연보상적 전략, 행동지향적 전략의 3개였으며, 사회적 교환관계는 혁신행동의 영향요인에서 제외되었다. 일부 선행연구와의 차이는 조직특성, 개인특성 반영방법이나 변수분석방법 차이에서 기인한 것으로 추측된다. 비록 영향요인은 아니었지만 상대적으로 혁신행동수준이 낮았던 군무원에 대한 조직이해의 교육 기회 확대와 구성원들의 주인의식을 고양하고 셸프리더십을 함양할 수 있는 프로그램을 수립해야 할 것이다. 연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 군병원 구성원의 혁신행동을 촉진하는 개인차원의 역량으로 나타난 조직기반의 심리적 주인의식과 자연보상적이고 행동지향적인 셸프리더십 성향을 강화할 수 있는 지원이 필요하다. 둘째, 본 연구에서 혁신행동 영향요인에서 제외된 사회적 교환관계와 조직의 공공성 및 규모 등의 요소를 포함한 다차원적인 요인을 확인할 수 있는 후속연구가 필요하다. 셋째, 군병원 혁신활동이 더욱 활성화되기 위해서는 조직차원에서 채용의 비중이 늘어날 것으로 생각되는 군무원을 비롯한 신분별 특성을 고려한 교육기회와 촉진전략 마련이 중요하다.

REFERENCES

- Brande, P., Adkar, R. D., & Wheatley, K. (2004). Social exchange within organizations and work outcomes. *Group & Organization Management, 29*(3), 276-301.
- Cho, H., Kim, K., & Park, K. (2011). An exploratory analysis of antecedents and consequences of psychological ownership: Focused on hotel employee. *Hotel Management Studies, 20*(4), 75-97.
- Cho, Y., & Na, Y. (2013). The effects of self-leadership on behavior of changing and managing uncertainty: The role of perceived organizational support, supervisor support as a moderator. *Korean Journal of Business Administration, 26*(9), 2351-2376.
- Cho, Y. H., & Du, Z. (2016). The relationship between interactional justice, psychological ownership and innovative, workplace deviant behavior. *Personnel Management Research, 23*(5), 73-91.
- Choi, I., Park, J., & Sun, J. (2011). A study on the relationship between organizational culture and innovative behaviors of organizational members: The moderating effect of organizational trust and task conflict. *Industrial Innovation Research, 27*(3), 1-33.
- Daghfous, A. (2004). Absorptive capacity and the implementation of knowledge-intensive best practices. *SAM Advanced Management Journal, 89*(2), 21-27.
- Diliello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 319-337.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly, 6*(2), 219-247.
- Jeong, K. Y., Jung, H. W., & Ryu, T. M. (2015). The effects of transformational leadership on innovative behavior in the small and medium-sized enterprises: The mediating effect of psychological ownership. *Personnel Management Research, 22*(1), 191-212.
- Jung, Y., & Hur, M. (2000). An analysis on the publicness of medical services in public hospitals. *Korean Public Administration Review, 33*(4), 355-370.
- Jung, S. H. (2009). The influence of social exchange relationship on innovation behavior of public officers. *The Korean Journal of Public Administration, 18*(1), 3-33.
- Kang, K. H., & Ko, Y. K. (2013). Change commitment and learning orientation as factors affecting the innovativeness of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(3), 404-413.
- Kim, H., & Yang, P. (2008). A study on mediating effects of self-leadership on the relationship between core self-evaluations and innovative behavior. *Daehan Journal of Business, 21*(5), 1831-1857.
- Kim, H. L. (2012). *The effect that the personal justice and social exchange relationship reach to the innovative behavior: The mediated effect of the value congruence and knowledge share*, Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu.
- Kim, H. S., & Kang, K. H. (2015). Influence of types of leadership and organizational culture on innovative behavior of professional staff of a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 21*(4), 447-456. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.447>
- Kim, M. J., & Ko, M. S. (2011). Mediating effects of self-leadership on the relationship between nurses' core self-evaluation and innovative behaviour. *Health and Social Science, 30*, 171-198.
- Kwon, I., Seo, M., & Koh, B. (2017). The influence of leader-member exchange on psychological ownership: Mediating effect of organizational-based self-esteem. *Korean Journal of Resources Development, 20*(4), 51-73. <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2017.12.20.4.51>
- Lee, K., & Jeon, M. (2011). An empirical study on the influence of social supports and exchange relations on employees' innovative behavior. *Korean Journal of Business Administration, 24*(2), 943-961.
- Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embedd-

- edness perceived by nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 22(4), 313-322.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- Park, G., Kim, Y., Jun, J., & Kim, N. (2006). Realistic evaluation on regional public hospital's de-publicization in South Korea. *Journal of Critical Social Policy*, 52, 289-329.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing. p. 336.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Scott, J. 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.
<https://doi.org/10.2307/256701>
- Seers, A. (1989). Team-member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 118-135.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(89\)90060-5](https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90060-5)
- Suh, Y. (2017). The effect of emotional laborer's job characteristics on psychological ownership and organizational citizenship behavior. *Ewha Management Review*, 35(2), 21-46.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feeling of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-460.
- You, B., & Park, J. (2007). The processes and factors of innovation strategy for Korean hospitals. *Korean Journal of Business Administration*, 20(1), 373-395.