

## 중소 의료기관 종사자들의 핵심자기평가와 셀프리더십이 혁신행동 의지에 미치는 영향 분석: 부산지역 중소병원을 중심으로

김 대 원  
(신라대학교)

금융위기 이후 국민경제 침체와 외국 병원 진입 등 경영환경의 불확실성과 경쟁지향적 조직환경의 변화로 경영 위기에 직면한 중소 규모의 의료기관들은 조직의 지속적이고 창조적인 혁신(innovation) 없이는 조직의 장기 생존과 성장이 불가능하다는 인식이 팽배하면서 의료기관 경영의 새로운 패러다임에 적응하기 위해 의료기관 종사자들의 혁신행동(innovative behaviors)이 강조되고 있다. 본 연구는 의료기관의 효율화를 위한 중요 수단으로 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지가 중요하다는 판단하에 최근 강조되고 있는 핵심자기평가와 셀프리더십을 선정하여 이들 영향변인과 혁신행동 의지간의 관계를 중소규모 의료기관에 근무하는 직원들을 대상으로 경험적 분석을 하는 데 목적을 두었다. 분석 결과, 핵심자기평가와 셀프리더십은 혁신행동 의지의 중요한 영향변인이라는 것이 확인되었으며, 동시에 핵심자기평가는 셀프리더십을 통해 혁신행동 의지를 더욱 고양시키는 것으로 분석되었다. 따라서 본 연구는 지시적 리더십의 거래적 관계가 중시되고 있는 현실의 병원관리 시스템하에서 조직 구성원이 주도적이면서도 자기관리를 통한 심리적 주인의식을 자극할 수 있는 핵심자기평가와 셀프리더십에도 관심을 가져야 한다는 것을 확인시켜 준다는 점에서 연구의 가치를 찾을 수 있다.

주요용어: 핵심자기평가, 셀프리더십, 혁신행동 의지, 매개효과

■ 투고일: 2014.1.27    ■ 수정일: 2014.3.13    ■ 게재확정일: 2014.3.27

## I. 서론

최근 조직환경의 급속한 변화와 미래에 대한 불확실성으로 인해 경쟁지향적 경영환경에 노출되면서 공공 및 기업조직은 물론 의료기관도 예외없이 생존의 위협에 직면하고 있다. 특히, 노동집약적인 특성과 의사, 간호사, 행정직, 의료기사 등 여러 분야의 전문 인력들로 구성된 의료기관은 다른 조직에 비해 구성원들의 창의적인 역할이 중요하기 때문에 이들의 잠재력을 유도할 수 있는 창의적인 혁신행동(innovative behaviors)을 고양하는 것은 무엇보다 중요하다. 이는 조직의 중요한 핵심자원인 조직 구성원들의 잠재능력은 물론 이들의 자발적인 혁신행동이 전제되지 않고는 조직혁신 및 경쟁력을 기대하는 것은 불가능하다는 것을 의미한다(Tortoriello & Krackhardt, 2010).

따라서 조직 발전의 전제가 되는 조직혁신은 조직 구성원들의 창의적인 아이디어 창출과 이를 적극적으로 도입하여 활용하려는 조직 구성원들의 혁신행동에 의해 좌우된다는 사실이 확인되면서 조직 구성원들의 혁신행동의 예측변인에 대한 연구가 증가하고 있다(Alarcon et al., 2009). 대표적인 예측변인으로 핵심자기평가(Judge, Erez, Bono, & Thoresn, 2003; Abikoye & Sholarin, 2012; Srivastava & Adams, 2013; Kong, Wang, & Zhao, 2014; Zacher, 2014)와 셀프리더십(Houghton, Dawley, & DiLiello, 2012; Bryant & Kazan, 2013; McShane & Von Glinow, 2013; Neck & Manz, 2013)을 들 수 있다. 핵심자기평가(core self-evaluations)는 구성원 개인의 잠재의식을 강조할 뿐만 아니라 자기 자신에 대한 근본적인 평가에 초점을 두기 때문에(Chang et al., 2012) 내재적 동기유발을 통해(Erez & Judge, 2001; Judge, 2009) 자신의 직무에 대한 리더십 행동을 보인다는 점에서 셀프리더십 및 혁신행동의 영향변인으로서의 역할이 기대되며(Joo, Jeung, & Yoon, 2010), 셀프리더십(self leadership)은 내적 동기유발과 자기영향력 확대를 통해 직무에 대한 의미감이나 자신감을 지각하도록 유도함으로써 스스로의 통제와 동기부여를 한다는 점에서 혁신행동의 영향변인으로서의 역할이 인정된다(Carmeli et al., 2006; Stewart, Courtright, & Manz, 2011; Neck & Manz, 2013). 특히, 신자유주의 가치관의 지배로 거래 및 통제중심의 관리가 강조되면서 성과의 평가 및 관리 대상으로 전락하여 직무 스트레스 및 직무소진(burnout)을 경험하고 있는 조직 구성원들의 혁신행동을 기대하는 것이 불가능한 현실에서 심리적 주인의식(psychological ownership)을 통해 조직 구성원들의 자발적인 혁신행동을 자극할 수 있는 영향변인(핵

심자기평가와 셀프리더십)의 탐색은 중요한 의미를 가진다.

따라서 본 연구는 의료기관의 경영 효율성과 혁신을 위해서는 의료기관 종사자들의 혁신행동이 필요하며, 핵심자기평가와 셀프리더십은 이의 중요한 영향변인이라는 인식 하에 이들 변인들간의 관계를 분석하는 데 목적을 둔다.

## II. 개념정의 및 선행 연구

### 1. 개념정의

#### 가. 혁신행동 의지(Innovative Work Behaviors Intentions)

개인수준의 혁신을 의미하는 혁신행동 혹은 혁신적 조직활동은 조직 구성원 개인의 과업이나 조직의 성과 향상에 기여할 수 있는 새로운 아이디어를 창출하거나 도입하여 실행하는 일련의 창의적이고도 자발적인 활동을 의미한다(De Jong & Den Hartog, 2010; Joo et al., 2013).<sup>1)</sup> Joo 외(2013) 등에 의하면, 혁신행동은 개인의 아이디어 창출(Idea generation), 아이디어 홍보(Idea promotion), 그리고 아이디어 구현(Idea realization)과 관련있다고 지적함으로써 혁신행동은 창의적인 아이디어 제공 및 수용에 의해 영향을 받는다는 것을 강조하고 있다. 한편 혁신행동은 구성원 개인의 창의적인 아이디어 창출과 적용에 그치지 않고, 다른 구성원들의 창의적인 아이디어도 적극적으로 적용하려는 의지까지도 포함되어야 한다는 주장이 확산되고 있다. Farr와 Ford(1990) 등은 혁신행동의 핵심은 조직 구성원 개인의 아이디어 창출 및 다른 구성원의 아이디어를 적극적으로 실행하려는 의도 등에 좌우된다는 것을 강조하고 있으며, De Jong과 Den Hartog(2010) 등도 개인의 혁신행동은 창의적인 아이디어 제공은 물론 다른 구성원의 아이디어를 적극적으로 도입하고 적용하려는 의지까지도 포함된다고 주장하고 있다. 따라서 혁신행동의 전제조건(De Jong & Den Hartog, 2010)인 개인적 창의성은 조직 구성원들의 내적 통제위치와 조직기반 자긍심에 의해 영향을 받는다는 점에서 이

<sup>1)</sup> Joo, McLean, & Yang(2013)은 창의성(creativity)은 개인 수준의 심리적 상황에 초점을 두는 반면, 혁신(innovation)은 조직 수준의 경제 및 관리측면에 중점을 두는 것으로 구별하고 있다.

러한 특성을 갖는 핵심자기평가 및 셀프리더십은 혁신행동의 선행변인으로서의 역할이 인정된다. 창의성이 개인의 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다는 De Jong과 Den Hartog(2010)의 주장과 창의적인 사람들은 내재적 통제위치를 가지게 된다는 Woodman et al.(1993)의 주장은 핵심자기평가 및 셀프리더십이 혁신행동의 선행변인이 될 수 있다는 것을 정당화시켜 준다.

## 나. 혁신행동의 선행변인

### 1) 핵심자기평가(Core self-evaluation)

핵심자기평가는 구성원 개인의 잠재의식을 강조할 뿐만 아니라 자기 자신에 대한 근본적인 평가에 초점을 두고 있기 때문에(Chang et al., 2012) 미래의 특정 상황에서 추가적인 행동적 활동과 노력을 통해 태도나 성과에 긍정적 영향을 미치는 개념으로 정의된다(Rosopa & Schroeder, 2009). 이 개념은 직무만족의 개인적 원천을 이해하고 개인특성들을 통합하기 위한 목적으로 발전하였기 때문에(Rosopa & Schroeder, 2009; Chen, 2012) 조직관리 분야에서 그 효용성이 인정되고 있다(Judge & Hurst, 2008; Ferris et al, 2012; Zacher, 2014). 특히, 핵심자기평가는 최근들어 긍정적 기능이 확인되면서(Judge, 2009) 조직구성원의 직무관련 태도와 행동(work-related attitudes and behaviors) 및 혁신행동의 중요한 예측변인으로 강조되고 있다(Judge, 2009; Joo et al., 2010).

### 2) 셀프리더십(Self leadership)

셀프리더십은 외부의 지시나 통제와는 상관없이 근본적인 자기통제 시스템을 자극하여 내적인 동기유발과 자기영향력을 확대하는 데 초점을 두는 개념(Neck & Manz, 2013)으로 조직 구성원 자신을 변화시켜 조직의 발전은 물론 혁신에 긍정적인 영향요인으로 인식되고 있다(Neck & Manz, 2013; Houghton et al., 2012; Bryant & Kazan, 2013). 특히, 셀프리더십은 효과적인 기능을 위한 전략인 행동지향 전략(behavior-focused strategies)<sup>2)</sup>과 자연보상 전략(natural reward strategies)<sup>3)</sup> 그리고 건설적 사고

2) 행동지향 전략에는 자기목표설정(self-goal setting), 자기보상(self-reward), 자기비판(self-punishment), 자기교정 피드백(self-correcting feedback), 자기역할(self-cueing) 등이 포함된다.

3) 자연보상 전략은 구성원은 인간으로서 자율적이고 긍정적인 존재라는 점을 강조함으로써 자신의 유능감과 자기 통제감을 통해 건설적이며 긍정적인 사고태도를 가지도록 유도한다(Manz & Neck, 2004).

전략(constructive thought pattern strategies)<sup>4)</sup> 등을 통해 조직 구성원 개인의 자기통제 및 내재적 동기를 자극하여 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 인정되면서 조직관리 분야에서 많은 관심을 받게 되었다(Neck & Houghton, 2006; Neck & Manz, 2013; Bryant & Kazan, 2013).

## 2. 선행연구

최근들어 조직관리에 있어서 조직 구성원들의 자발적이면서도 주도적 참여를 통한 조직의 효율성을 중시하는 핵심자기평가와 셀프리더십 등 심리적 영향변인에 대한 관심이 증가하고 있다. 핵심자기평가와 직무 자율성(job autonomy)(Joo et al., 2010), 직무 성과(work success)(Judge, 2009), 혁신행동간 관계(Woodman, Sawyer, & Griffen, 1993; Joo et al., 2010), 그리고 셀프리더십과 혁신행동의 관계를 분석한 연구(Carmeli et al., 2006; Bryant & Kazan, 2013) 등이 있으며, 의료기관을 대상으로 한 Abikoye와 Sholarin(2012)의 연구도 광의의 핵심자기평가의 연구에 속한다.

한편, 국내에서도 일부 연구자들이 이와 관련된 연구를 진행하긴 하였으나(이동하 · 탁진국, 2008; 김해룡 · 양필석, 2008; 김미정 · 고명숙, 2011), 아직까지 이 분야에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 그리고 이들 연구들은 대부분 민간 기업이나 간호사를 대상으로 핵심자기평가, 셀프리더십, 그리고 개인적 혁신행동간 단순 관계를 분석하는 수준에 머무르며, 이들 세 변인간의 관계, 특히, 핵심자기평가와 혁신행동간 사이에서 셀프리더십의 매개효과에 대한 분석은 거의 없는 실정이다. 뿐만 아니라 이들 대다수의 실증연구들은 셀프리더십의 하위 전략을 하나로 통합하여 분석한 반면, 본 연구는 셀프리더십의 하위 전략들을 각각의 독립변인으로 구분하였다는 점에서 차별성이 있으며, 이는 셀프리더십의 하위 전략들 모두 개별 독립변인으로서의 역할을 인정하고 있는 Carmeli 외(2006)의 연구에 의해서도 정당성이 지지된다.

---

<sup>4)</sup> 건설적 사고 전략은 자신과의 긍정적 대화와 성공적 성과에 대한 신념 등을 통해 성공에 대한 기회요인을 모색하는 과정에 중점을 둔다(Neck & Manz, 2013).

### III. 분석틀의 설정 및 연구 설계

#### 1. 분석틀의 설정

##### 가. 개념적 구성요소

###### 1) 핵심자기평가와 혁신행동 의지

핵심자기평가가 높은 조직 구성원은 자발적으로 과업을 달성하려는 혁신행동 의지가 더욱 고양된다는 것을 지적한 Avey 외(2010)의 연구는 혁신행동에 대한 핵심자기평가의 예측변인으로서의 논리적 근거를 제공한다.<sup>5)</sup> 핵심자기평가의 자기 존중감과 혁신행동간 관계를 분석한 연구를 비롯하여 Robbins와 Judge(2007)의 연구, Chang 외(2012), Ferris 외(2012) 등의 연구들은 핵심자기평가가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인해 주고 있다. Avey 외(2010) 및 Srivastava와 Adams(2013) 등도 핵심자기평가와 혁신행동의 일종인 조직시민행동 및 직무만족간 관계분석을 통해 핵심자기평가의 긍정적 역할을 지지하고 있다.

이상의 이론적 논의와 선행 연구를 근거로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 H1: 핵심자기평가는 혁신행동 의지에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

###### 2) 셀프리더십의 하위 전략과 혁신행동 의지

셀프리더십의 하위 전략과 혁신행동 의지간 관계를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 셀프리더십의 행동지향 전략을 활용하는 사람들은 스스로 목표를 설정하고 내재적으로 직무에 대한 진행정도를 확인하고 기록하여 혁신행동과 같은 직무성과를 향상시키기 때문에 혁신행동 의지에 긍정적인 영향을 미친다. 둘째, 셀프리더십의 자연보상 전략은 과업으로부터 보상을 추구하는 내재적 동기를 통해 혁신행동에 기여하는 것으로 판단된다. 그리고 셀프리더십의 건설적 사고전략을 보이는 구성원들은 과거 창의적 경험과 긍정적 사고를 통해 주어진 과업에 대해서는 긍정적 감정을 전이시켜 건설적으로

5) 우호적인 핵심자기평가는 육체적 건강은 물론 심리적 건강에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 (Judge & Hurst, 2008) 직무만족과 정서적 안정감(Chen, 2012) 및 행복감(Creed, Lehmann, & Hood, 2009; Judge, 2009)을 높이는 특성이 있다.

사고하는 동시에 목표 달성에 대해서는 혁신적인 아이디어 고안과 같은 변화 지향적 행동을 유도할 수 있기 때문에 조직 구성원의 혁신행동의 영향요인으로 인정된다 (Houghton & Yoho, 2005; Carmeli et al., 2006).

이상의 논의를 근거로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 H2: 셀프리더십의 행동지향 전략(2a), 자연보상 전략(2b), 건설적 사고전략(2c)은 혁신행동 의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 3) 선행변인간 관계: 핵심자기평가와 셀프리더십

핵심자기평가는 개인이 자신의 역량과 의지를 포함한 주위 모든 환경에 대해 잠재적으로 평가한 감정상태를 나타내기 때문에 핵심자기평가가 높은 개인은 자기존중 및 자기 효능감, 그리고 정서적 안녕감 등을 통해 근본적인 자기통제 시스템을 자극하여 내적인 동기유발과 자기영향력을 확대하는 셀프리더십에 유의한 영향을 미치게 된다(Erez, Bono, & Thoresen, 2002; Neck & Manz, 2013). 정서적 안정이 셀프리더십의 세 가지 전략 모두에 정(+의 영향을 미친다는 것을 지적한 Houghton et al.(2004)의 연구와 핵심자기평가 수준이 높은 사람들은 스스로 목표를 설정하고 목표를 위해 몰입함으로써 셀프리더십을 자극한다고 지적한 Taylor(2004)의 연구는 위 영향변인과 결과변인간 관계의 논리적 연결고리를 확인해 주고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 핵심자기평가는 내재적 동기유발과 관련된 개념이라는 측면에서 셀프리더십의 행동지향 전략과 공통성을 가진다. 둘째, 핵심자기평가는 개인들이 목표에 관심이 있기 때문에 스스로 목표를 수립하고 목표 달성을 위해 노력하며 목표성취에 대해 만족한다는 자기결정론을 통해 셀프리더십의 자연보상 전략에 유의한 영향을 미치는 것으로 판단된다. 셋째, 핵심자기평가는 구성원 자신의 능력에 대한 자신감과 확고한 신념, 그리고 환경에 대한 적응능력(Judge et al., 2003)을 통해 건설적으로 문제해결을 할 뿐만 아니라 부정적인 일들을 긍정적으로 전환시키기 때문에 셀프리더십의 건설적 사고전략과 논리적 관계를 가지는 것으로 판단된다. 이상의 논의를 근거로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 H3: 핵심자기평가는 행동지향 전략(3a), 자연보상 전략(3b), 건설적 사고전략(3c)은 혁신행동 의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

#### 4) 셀프리더십의 매개효과

셀프리더십은 자기결정에 근거하여 조직에 대한 헌신과 기여를 하도록 영향을 미치는 심리적 과정이기 때문에(Judge et al., 2005; Judge & Larsen, 2001) 이의 긍정적 영향 변인인 핵심자기평가에 의해 영향을 받으면서 동시에 자율적으로 통제하고 스스로 내재적 동기를 유발하여 혁신행동에 영향을 미친다는 점에서 매개효과 기능을 가지는 것으로 판단된다(Neck & Manz, 2013; Houghton & Yoho, 2005; Carmeli et al., 2006). 이런 측면에서 핵심자기평가와 성과 사이에서 셀프리더십의 매개효과를 분석한 Erez와 Judge(2001)와 Taylor(2004) 등의 연구는 위 논거를 지지한다. 뿐만 아니라 가설 3(핵심자기평가와 셀프리더십간 관계)과 가설 2(셀프리더십과 혁신행동 의지간 관계)의 구조적 결합을 통해서도 셀프리더십의 매개역할을 추론할 수 있다.

이처럼 핵심자기평가는 구성원 자신의 역량과 능력에 대한 평가를 통해 자신의 자율적 통제와 내재적 동기를 부여하여 조직과의 일체감을 가지게 만들어 조직에 대한 긍정적인 감정인 셀프리더십을 자극하고, 이는 나아가 행동지향 전략(가설 H2a), 자연보상 전략(H2b), 그리고 건설적 사고전략(H2c)을 통해 혁신행동으로 이어질 수 있기 때문에 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 H4: 핵심자기평가와 혁신행동간 관계에서 행동지향 전략(4a), 자연보상 전략(4b); 건설적 사고전략(4c)은 매개역할을 할 것이다.

## 2. 연구 설계

### 가. 자료

연구 자료는 부산시 북구, 서구 및 사하구등 연구자 및 조사자가 접근이 용이한 9개 중소병원(각 구별로 병원의 명칭을 가진 병원)에서 근무하는 직원들로부터 수집되었다. 조사는 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 검증된 측정항목으로 구성된 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 조사대상에 선정된 병원들은 우리나라 전체 병원수의 80%에 해당하는 중소병원으로 대부분 100병상 이상 300병상 미만의 병원규모이며, 이는 보건 의료계에서 통상 중소병원으로 분류하는 300병상 미만의 병원 및 종합병원 규모(신해정, 2009)에 해당한다. 그리고 표본의 대표성을 확보하기 위해 병원의 선정은 구역별로



3개씩 단순무작위 추출을 하였으며, 표본은 성별, 연령, 학력, 근속 연수 등 각 범주별로 고른 분포를 이루도록 모집단의 특성을 고려하여 조사요원들이 설문지를 배부하도록 지도하였다. 그 결과 <표 1>과 같이 표본은 비교적 고른 분포를 보이고 있다. 또한 표본의 특성을 보면, 중소병원 종사자(요양병원 포함)가 거의 90%에 해당되며, 인력유형도 대부분 원무과 직원으로 나타났다. 조사기간은 2013년 9월 2일부터 9월 15일까지 실시하였으며, 조사 방법은 직접 방문 후 설문지를 배부하는 방식으로 진행되었다. 이중 부분 응답 및 불성실한 응답을 제외하고 각각 195부의 유효한 설문지가 회수되었다. 구조방정식모형을 활용하는 경우 표본의 크기는 모형에 상관없이 100-150 정도가 타당하다는 주장(Ding, Velicer & Harlow, 1995)을 근거로 표본의 수를 정하였으며, 표본의 대표성 확보를 위해 단순무작위 추출법을 이용하였다. 그리고 설문지는 선행 연구에서 타당성과 신뢰성이 검증된 측정항목들을 토대로 작성하였으며, 각 설문에서 불성실한 응답자를 육안으로 가려내기 위해 일부 측정항목은 속성을 부정적으로 질문한 뒤 차후 역산방법을 이용하여 측정도구의 신뢰도 증진을 위해 노력하였다. 한편 자기보고(self-report) 방식에 의한 설문방법의 동일방법편의(common method bias)의 문제로 인해 야기될 수 있는 변수들의 과대평가 문제를 줄이기 위해 설문지 구성과정에서 각 변수의 측정항목 순서를 상이하게 배열하였으며(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), Lindell과 Whitney(2001)가 제안한 방법을 이용하여 진단한 결과 동일방법편의는 문제가 없는 것으로 나타났다.

그리고 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 표본은 73.37%가 여성이었으며, 표본의 70% 정도가 40세 이하로 나타났다. 이들의 학력은 표본의 90% 정도가 2-4년제 대학 졸업자로 나타났으며, 평균 근무기간은 10년 이하가 전체의 88.8%를 차지하고 있다. 구체적인 내용은 <표 1>과 같다.

표 1. 표본의 특성

	독립변인	빈도	%
성별	남성	52	26.7
	여성	143	73.3
나이	30세 이하	85	43.6
	31~40세	53	27.2
	41~50세	37	20.0
	51세 이상	20	10.3
학력	고등학교 졸	12	6.2
	전문대 졸	124	63.6
	대학교 졸	50	25.6
	대학원 졸	9	4.6
근무기간	5년 이하	98	50.3
	6~10년	55	28.2
	11~20년	28	14.4
	21년 이상	14	7.2
근무 기관유형	중소병원	154	79.0
	요양병원	21	10.8
	한방병원	11	5.6
	기타병원	9	4.6
인력 유형	간호사	16	8.2
	원무과 직원	179	91.8

## 나. 변수 설정 및 척도

### 1) 혁신행동

혁신행동을 측정하기 위해 Janssen(2000) 등이 개발한 IWB(The Innovative Work Behavior Scale) 척도를 이용하였다. 이 척도는 아이디어 창출, 적용 및 실현과 관련된 9개의 설문 항목으로 구성되어 있으며, 설문문항에는 '나는 우리 기관의 문제해결을 위해 창의적인 아이디어를 자주 제안한다', '나는 다른 구성원의 창의적인 아이디어를 적극적으로 지원한다', 그리고 '나는 창조적인 아이디어를 체계적으로 우리 기관의 발전을 위해 적용한다' 등으로 구성되어 있다. 그리고 측정은 Likert 5점 척도를 이용하였으며,

1은 '전혀 그렇지 않다'를, 5점은 '매우 그렇다'를 나타낸다. 점수가 높을수록 혁신행동 의지가 높다는 것을 의미한다.

### 2) 핵심자기평가

핵심자기평가는 Judge 외(2003)가 개발한 12문항 척도를 이용하여 측정하였다. 설문 문항에는 '나는 우리 조직내에서 성공을 이룰 수 있다고 확신한다', '나는 내 자신의 역량에 대해 확신을 가진다', '나는 조직내 대부분의 문제를 해결할 수 있다고 생각한다' 등이 포함된다. 그리고 측정은 리커트 5점 척도를 이용하였으며(1점은 전혀 그렇지 않다, 5점은 항상 그렇다), 점수가 높을수록 핵심자기평가 수준이 높다는 것을 의미한다.

### 3) 셀프리더십

셀프리더십의 하위 전략에 대한 측정은 Prussia 외(1998)가 개발한 척도를 이용하였다. 설문 문항에는 '나는 마음속에 분명한 목표가 있다', '나는 나의 책임 영역을 확장하려고 노력한다' 그리고 '만일 나에게 문제가 있다면 스스로 해결한다' 등이며, 측정은 리커트 5점 척도를 이용하였다. '1점은 전혀 그렇지 않다, 5점은 항상 그렇다'를 나타내며, 점수가 높을수록 셀프리더십의 하위 전략을 위한 노력의 정도는 높아진다.

## 다. 가설 검증방법

가설 검증을 위해 먼저, 분석모형에 포함된 변수들의 신뢰도를 분석하고, 동시에 측정 항목의 타당성에 대한 분석을 실시하였다. 측정변수들의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  계수를, 타당성 검증은 주성분 분석(principal component analysis)을 사용하였다. 분석모형의 적합도 분석은 절대부합지수와 증분부합지수 등 적합도 지수(Goodness-of-fit Measures)를 이용하였다.

한편, 직접효과 검증은 경로계수(path coefficient)을 이용하였으며, 매개효과 분석은 Sobel test, Aroian test 및 Bootstrapping 기법 등을 사용하였다. 그리고 직급, 교육수준, 성별, 연령, 재직기간 등 개인적 수준의 통제변수들은 종속변수에 통계적으로 유의하지 않아 분석에서 제외되었다.

## IV. 연구 결과

### 1. 상관분석과 측정도구의 신뢰도 분석

실증분석에 앞서 설문 문항들의 신뢰도(reliability)<sup>6)</sup>를 측정하기 위해 내적 일관성법(internal consistency reliability)을 이용하여 복합지수로 구성된 변수의 신뢰도 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 가장 보편적으로 이용되고 있는 Cronbach's  $\alpha$ 값을 이용하여 신뢰도를 분석하였으며, 그 결과는 다음 <표 2>의 괄호안의 수치와 같이 의미있는 것으로 나타났다.

표 2. 측정변인들간 상관관계

측정변인	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CSE	2.98	.46	(0.93)								
SL-BFS	2.76	.53	.38**	(0.85)							
SL-NRS	2.71	.51	.41**	.51**	(0.86)						
SL-CTPS	2.59	.46	.15	.15	.21*	(0.81)					
혁신행동	3.12	.34	.49**	.35**	.37**	.16	(0.92)				
성별	1.73	.44	.07	.08	-.12	.07	.07	(0.71)			
연령	32.3	.84	-.08	.07	.08	-.09	.09	.08	(0.68)		
재직기간	8.4	.72	.09	-.08	.09	-.07	-.09	.07	.10	(0.69)	
교육	2.29	.32	.09	.09	.08	.08	.08	.09	.09	.06	(0.71)

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

참고 1: 괄호 안의 숫자는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 나타냄.

참고 2: CSE=핵심자기평가, SL-BFS는 행동지향 전략, SL-NRS는 자연보상 전략, 그리고 SL-CTPS는 건설적 사고 전략을 나타냄.

참고 3: 성별: 1=남성, 2=여성, 연령:실제 나이, 학력: 고졸=1, 전문대=2, 대졸=3, 대학원졸=4, 재직기간: 실제 재직기간.

한편, 측정변수들의 전반적인 연관성을 파악하기 위해 상관분석을 실시하였으며, 위 <표 2>와 같이 핵심자기평가는 물론 셀프리더십의 하위 요소(건설적 사고 전략은 제외)는 모두 혁신행동과 유의한 정(+)의 관계( $r \geq .41$ ,  $P < .01$ )를 가지는 것으로 나타났다.

<sup>6)</sup> 신뢰도를 측정하는 방법으로는 재조사법(test-retest method), 반문법(split-half method), 복수양식법(multiple-forms method), 그리고 내적 일관성법(internal consistency reliability) 등이 있다.

특히, 핵심자기평가는 셀프리더십의 두 가지 전략과 높은 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 이는 이론적 논의에서 지적인 바와 같이 분석 변인들간에 의미있는 관계를 가진다는 것을 의미하기 때문에 본 연구에서 설정한 가설들은 논리적 정당성이 있다는 것을 확인해 준다.

그리고 인구학적 변인들은 연구 변인들과 유의한 상관성( $r > 0.1$ ,  $P > .05$ )이 없기 때문에 분석의 실익이 없는 것으로 확인되어 분석에서 제외되었다.

## 2. 타당도 분석

측정변수의 타당성(validity) 분석에는 주성분 분석(principal component analysis)이 주로 이용된다. 본 연구에서도 주성분 분석을 이용하였으며, 요인이 적어도 1개 이상의 분산을 설명할 수 있는 고유치(eigen value) 1 이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였다. 그리고 측정 항목의 축소와 각 요인 간의 독립성을 확보하기 위해 배리맥스(varimax) 방법으로 요인회전을 실시하였으며, 요인의 평가기준으로는 요인 부하량(factor loading) 0.5이상, 총분산에 대한 설명력은 50%이상으로 하였다(Bagozzi & Yi, 1988). 분석 결과는 다음 <표 3>과 같다.

표 3. 변수별 고유치, 분산 그리고 신뢰도

	측정 변인(Factors)				
	CSE	SL-BFS	SL-NRS	SL-CTPS	혁신행동
고유치(Eigen Value)	4.37	3.41	4.09	1.92	4.51
설명된 분산 비율 (percentage of variance explained)	41.59	15.47	17.25	14.12	41.82
누적 설명 분산비율(cumulative percentage of variance explained)	43.62	37.24	26.29	37.15	44.37

\* 추출 방법: Principal Component Analysis, 회전 방법: Varimax with Kaiser Normalization.

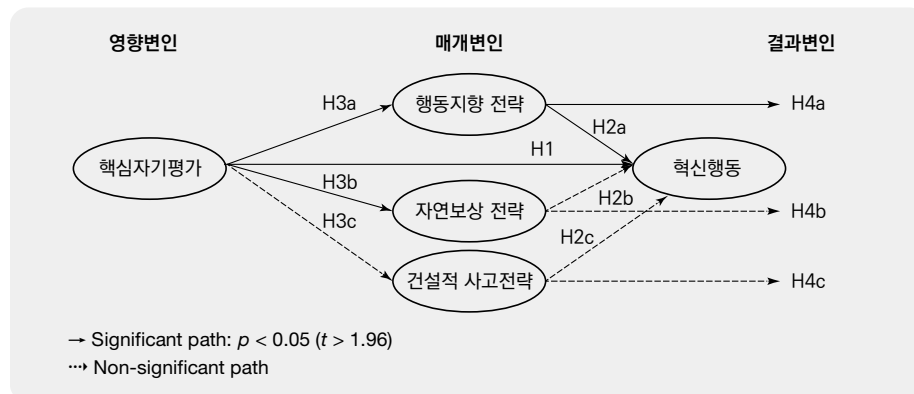
위 분석 결과에 의하면, 각 변수에 대한 측정지표들의 요인적재량(factor loading)이 0.5이상이기 때문에 내용 타당성은 충족되었으며, 변수의 분산추출지수 역시 0.5 이상으로 나타나 예측타당성(predictive validity)은 확보된 것으로 판단된다.

### 3. 구조모형 평가(Structural model assessment)

구조모형분석의 목적은 변인들간의 이론적 연관성이 실제 경험적 자료에 의해 입증되는가를 판단하는 데 있기 때문에, 구조모형의 정확성이 전제되어야 하며, 이를 위해 가설모형과 대안모형간 적합도 비교가 선행되어야 한다(Diamantopoulos & Siguaw, 2000). 그리고 모형의 적합도 지수(fit index)중 어느 특정 지수가 최선인가에 대해서는 이견이 있기 때문에 다양한 지수를 이용하는 것이 유리한 것으로 알려져 있다.<sup>7)</sup> 여기서는 모형의 적합도 분석에 보편적으로 사용되고 있는 GFI, IFI, NFI, CFI 등의 지수를 이용한다(Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

먼저, 가설 구조모형의 경로계수를 나타내는 [그림 1] 적합도 지수는 모두 적합한 것으로 나타났다( $\chi^2 = 252.5$ ; RMSEA= 0.029; NFI= 0.94; CFI= 0.94).

그림 1. 가설모형의 표준경로 추정계수

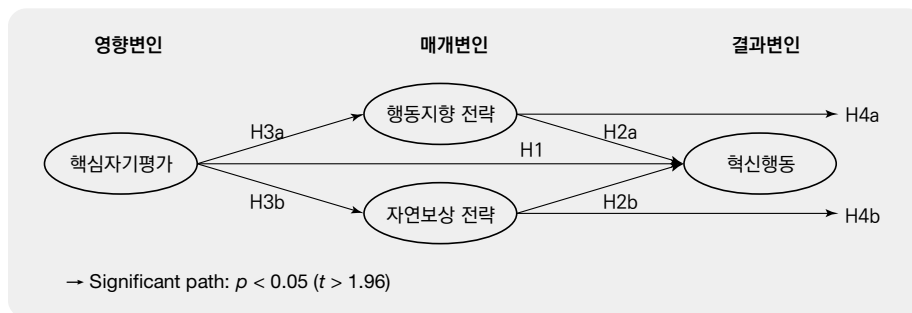


위의 그림에서 가설 H1, H2a, H3a, H3b, 그리고 H4a는 유의한 것으로 나타났으나 자연보상 전략과 혁신행동간 관계(H2b), 이의 매개변인 효과(H4b), 그리고 건설적 사고 전략의 원인변인(H3c)과 결과변인(H2c) 및 매개변인 효과(H4c)는 유의하지 않는 것

7) 모형의 적합도를 판단하기 위해서는 최소한 다음 두 가지 조건은 충족되어야 한다는 데에 대해서는 의견이 일치하고 있다. 첫째, 적합도 지수가 표본크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 하고, 둘째, 적합도 지수가 표본에 잘 부합하면서 동시에 간명모형을 선호하여야 한다(Bollen & Long, 1993).

로 나타났다. 따라서 구조모형의 단순화를 위해 대안모델도 병행하여 분석하였다. 대안 모형에서는 건설적 사고전략의 원인 및 결과변인간 관계를 제외한 구조모형을 분석하였으며, 그 결과는 [그림 2]와 같다.

그림 2. 대안모형의 경로 추정계수



위의 그림에서와 같이 가설모형과 대안모형의 근본적인 차이는 셀프리더십의 건설적 사고전략의 원인 및 결과변인을 제외하였다는 점, 그리고 이로 인해 자연보상 전략의 원인 및 결과변인간의 관계는 물론 매개효과도 유의한 것으로 나타났다는 점이다. 따라서 대안모형이 최종 모형으로 선정되었다. 가설 및 대안모형 모두 적합도 기준을 모두 충족하였으나(표 4) 대안모형이 가설모형보다 단순하면서도 개념적 모형을 보다 더 충실히 설명하고 있기 때문이다.

표 4. 확인적 요인 분석을 통한 모형별 적합도 지수

모형	$\chi^2$	Df	GFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
가설모형 (hypothesized model)	252.5	112	0.92	0.93	0.94	0.94	0.029
대안모형 (alternative model)	264.2	113	0.89	0.92	0.93	0.94	0.028

참고:  $\chi^2$  = Chi-Square, DF= Degree of freedom, GFI= Goodness-of-fit, IFI= the Incremental Fit Index, NFI= Normed fit index, CFI= Comparative-fit-index, RMSEA= the Root Mean Square Error of Approximation.

## 가. 가설 검증

### 1) 직접효과 검증

가설을 검증하기 위해 경로계수(path coefficient estimate)를 이용하며, 기각 한계비(C.R.,  $P < 0.05$ )는  $\pm 1.96$ ( $p < 0.05$ )을 기준으로 하였으며, 그 결과는 다음 <표 5>와 같다.

표 5. 독립변인, 매개변인 및 종속변인간 관계의 경로계수

경로	경로계수	C.R	p-값	수용 여부
CSE → IBI	.48***	3.156	.000	수용
SL-BFS → IBI	.41**	3.315	.001	수용
SL-NRS → IBI	.39**	3.249	.002	수용
SL-CTPS → IBI	.11	1.335	.086	기각
CSE → SL-BFS	.42**	3.521	.003	수용
CSE → SL-NRS	.38**	3.272	.006	수용
CSE → SL-CTPS	.12	1.425	.079	기각

$p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ,  $p < 0.001$ .

참고: CSE=핵심자기평가, SL-BFS는 행동지향적 전략, SL-NRS는 자연적 보상 전략, 그리고 SL-CTPS는 건설적 사고 전략, IBs는 혁신행동을 나타냄.

먼저, 핵심자기평가는 혁신행동 의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나(경로계수 = .48, C.R.= 3.156,  $P < 0.01$ ) 가설 H1은 수용된다. 이는 의료기관 종사들이 자기 존중감 및 정서적 안정감, 내재적 통제위치 등 자신에 대한 긍정적 평가가 조직 발전을 위한 혁신행동 의지에 적극적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

둘째, 행동지향 전략과 자연보상 전략은 모두 혁신행동 의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(행동지향 전략: 경로계수 = .41, C.R.=3.315,  $P < 0.01$ ; 자연적 보상 전략 경로계수 = .39, C.R.= 3.249,  $P < 0.01$ ). 따라서 가설 H2a와 H2b는 모두 수용된다. 이러한 결과는 셀프리더십이 의료기관 종사자들의 행동지향 및 보상전략을 통해 자신의 업무 활동에서 진정한 가치와 보람을 찾아 스스로 높은 성취감을 경험하고 직무에 대한 관심과 자신감을 가지게 되어 높은 수준의 혁신행동 의지로 연결시키기 때문으로 해석된다. 이에 반해 건설적 사고 전략은 혁신행동에 유의하지 않는 것으로 나타나(경로계수 = .11, C.R.= 1.335,  $P > 0.05$ ) 가설 H2c는 기각된다.



셋째, 핵심자기평가는 행동지향 전략(경로계수= .42( $p < 0.01$ , 기각 한계비(C.R.=3.521). 과 자연보상 전략(경로계수= .42( $p < 0.01$ , 기각 한계비(C.R.= 3.272)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 핵심자기평가의 긍정적 기능이 조직 구성원의 행동지향 전략과 자연보상 전략을 자극하여 외부의 지시나 통제와는 상관없이 근본적인 자기통제 시스템을 이용하여 내적인 동기 유발과 자기영향력을 높이는 것은 물론 이를 위한 구성원 자신의 자율성을 높여 조직 업무에 대한 주도적 수행 능력이 높아질 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 가설 H3a와 H3b는 모두 수용된다. 이에 반해 핵심자기평가는 건설적 사고전략에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(경로계수= .12, C.R.= 1.425,  $P > 0.05$ ). 따라서 핵심자기평가가 건설적 사고전략에 긍정적 영향을 미친다는 가설 H3c는 기각된다.

## 2) 셀프리더십의 매개효과

매개 효과에 대한 검증은 Sobel test, Aroian test 및 Bootstrapping 등을 이용한다. 이 기법들은 Baron & Kenny의 3단계 매개회귀분석 방법에서는 통계적으로 유의하지 않았던 매개효과를 구할 수 있다는 장점이 있다(Mallinckrodt, Abraham, Wei, & Russell, 2006). 그런데 동일한 분석대상에 대해서도 Sobel test와 Aroian test간 Z값이 차이가 날 수 있다. Sobel test의 z-value는 분모가  $\text{SQRT}(b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2)$ 인 반면, Aroian test의 z-value의 분모항은  $\text{SQRT}(b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2 + sa^2 * sb^2)$ 이기 때문이다. 따라서 이러한 차이가 나는 경우를 대비하여 신뢰구간을 이용하여 검증하는 방법으로 최근에 개발된 부트스트래핑(bootstrapping)<sup>8)</sup> 기법을 이용하였으며(Preacher & Hayes, 2008), 분석 결과는 <표 6>과 같다.

---

8) 이 방법은 신뢰구간을 이용하여 검증하는 방법으로 사례수와 동일한 크기의 표본을 반복 추출하여 이들 표본에서 매개효과의 회귀계수와 표준오차를 구한 뒤 회귀계수의 분포에서 유의수준 95%의 신뢰구간을 확인하여 이 구간이 0의 값을 포함하는지 여부를 통해 매개효과의 통계적 유의도를 검증한다.

표 6. Sobel test, Aroian test 및 Bootstrapping에 의한 매개효과 분석 결과

경로	비표준화 계수	Sobel-Z Score	Aroian-Z Score	Bootstrapping 값	수용여부
CSE → BFS	.546	4.243*** (.000)	4.187*** (.000)	.1335	수용
BFS → IBs	.553			.2371	
CSE → NRS	.431	2.064* (.047)	1.845 (.058)	.0197	부분수용
NRS → IBs	.452			.1605	
CSE → CTPS	.242	1.898 (.063)	1.896 (.068)	.0200	기각
CTPS → IBs	.249			.0946	

\* p< .05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001, 참고: 괄호 안은 p-value를 나타냄.

먼저, 행동지향 전략은 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 매개효과를 보이고 있기 때문에(Sobel-Z Score= 4.243, p< .001; Aroian-Z Score= 4.187, p<.001, Bootstrapping 값>.1335) 가설 H4a는 수용된다.

둘째, 자연보상 전략 역시 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서는 Sobel-Z 값은 2.064(p< .05)인 데 반해, Aroian-Z 값은 1.845(p> .05)로 차이가 있다. 이런 경우, Bootstrapping 값을 이용하여 판단하는 것이 타당하다. Bootstrapping 값(.0197이상)이 0에 값에 근접하기 때문에 매개효과는 매우 미약하지만, 그렇다고 효과가 없다고 단정할 수도 없기 때문에 자연보상 전략은 선행변인과 결과변인간의 중간에서 매개역할을 하는 것으로 판단할 수 있다. 따라서 가설 H4b는 부분적으로 수용된다.

셋째, 건설적 사고전략은 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 매개효과를 보이고 있다(Sobel-Z Score= 1.899, p>.05; Aroian-Z Score= 1.896, p>.05, Bootstrapping 값 <.0946). 따라서 가설 H4c는 기각된다.

## V. 논의 및 시사점

### 1. 논의

분석결과를 근거로 다음과 같은 논의를 할 수 있다.

첫째, 핵심자기평가는 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 핵심자기평가와 혁신행동간 관계를 분석한 Avey 외(2010)의 연구는 물론 핵심자기평가와 동기부여 및 성과를 분석한 Karatepe와 Tekinkus(2006), Judge와 Hurst(2007) 등의 연구에 의해서도 확인되고 있다.

둘째, 셀프리더십은 하위 전략별로 다소 차이는 있으나 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Carmeli et al.(2006)의 연구, 그리고 핵심자기평가는 직무 자율성(job autonomy)을 고양시킨다는 것을 확인한 Dwyer 외(1992) 등의 선행 연구에 의해서도 지지된다.

셋째, 핵심자기평가는 부분적으로 차이는 있으나 행동지향 전략과 자연보상 전략에 대해 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 핵심자기평가의 가장 근본적인 하위특성 요인인 자기존중(self-esteem)이 외부의 지시나 통제와는 상관 없이 근본적인 자기통제 시스템을 자극하여 내적인 동기유발과 자기영향력을 확대하기 때문에 판단된다(Joo et al., 2010; Chen, 2012).

넷째, 핵심자기평가는 행동지향 전략 및 자연보상 전략을 통해 혁신행동 의지를 더욱 강화시키는 효과(accentuation effect)가 있는 것으로 나타났다. 이는 적극적인 목표 지향적 활동과 문제해결을 위한 노력에 많은 관심과 노력을 기울이는 경향성을 나타내는 핵심자기평가는 구성원 개인이 스스로 통제할 수 있는 자율권이나 책임성을 강조하는 셀프리더십을 자극하여 자신의 근본적인 자기 통제 시스템과 내재적 동기 유발을 통해 구성원의 혁신행동 의지에 긍정적으로 기여하게 된다는 것을 의미한다.

이상의 논의에서 경쟁적 조직환경에서 심리적 압박을 받고 있는 의료기관 종사자들의 혁신행동을 자극하기 위해서는 이들의 심리적 주인의식을 자극하여 내재적 동기부여에 긍정적으로 작용하는 핵심자기평가 및 셀프리더십은 중요한 역할을 한다는 것을 확인할 수 있다.

## 2. 시사점

먼저, 본 연구는 구성원들의 혁신행동 의지가 전제되지 않으면 조직혁신 및 성과를 달성하기 어렵다는 판단하에 조직 구성원들의 혁신행동 의지를 고양하기 위한 방안으로 조직 구성원들의 자율성과 내재적 동기부여 등 심리적 주인의식을 자극하는 방안의 중요성을 제시하고 있다는 점에서 시사성이 있다(Judge & Hurst, 2008; Avey et al., 2010).

둘째, 본 연구는 최근 성과지향 및 거래적 교환관계가 강조되고 있는 통제위주의 관리 시스템에 대한 비판적 시각을 제공한다는 점에서 시사성이 있다. 본 연구는 관리자가 의료기관 종사자들에게 직무과중은 물론 직무스트레스 등을 통한 직무소진(job burnout)을 유발하는 통제중심의 리더십에서 탈피하여 구성원 개인의 잠재의식을 강조할 뿐만 아니라 자기 자신에 대한 근본적인 평가에 초점을 두고 있는 핵심자기평가를 고양시키고 나아가 이를 통한 의료기관 종사자들의 자율성과 내재적 동기부여를 자극함으로써 조직목표의 자발적 달성을 위한 혁신행동 의지를 강화할 수 있다는 것을 확인함으로써 이 분야의 새로운 관리 패러다임을 제시한다는 점에서 의미를 찾을 수 있다.

한편, 본 연구는 의료기관 종사자들의 대고객 서비스의 질적 수준을 높이기 위해서는 이들 스스로가 의료행위에 대한 의미성을 가지는 것은 물론 업무수행과정에서 내재적 동기부여를 통한 자기결정력 강화 및 조직에 대한 자기 통제력을 통한 영향력 행사 등 조직운영의 주체로 인식할 수 있도록 핵심자기평가와 셀프리더십을 통한 자발적인 자기 관리의 중요성을 확인하고 있다는 점에서 실무적으로도 시사성이 있다. 최근 장기간 지속된 경기침체로 인한 절대 환자수의 감소와 환자중심의 각종 의료정책 등으로 병원 경영 환경은 어려움에 직면하고 있다. 특히 규모의 경제달성이 어려운 중소병원의 경우 환자의 대형병원 쏠림 영향으로 경영환경은 더욱 악화되고 있다(2012년 병원경영통계집). 따라서 외부환경에 대한 대응 능력이 미약한 중소병원의 경우 투명경영과 경영혁신을 통한 자구책을 마련하여야 하는 상황에서 병원 종사자들의 병원조직 발전을 위한 혁신행동 의지를 고양하는 것은 중요한 의미를 가지며, 이를 위한 영향변인을 확인하였다는 점은 실무적으로도 시사성이 있다. 또한, 본 연구는 의료기관의 생산성을 높이기 위해서는 환자 및 보호자들과 직접 대면하는 종사자들의 의료 서비스의 질적 수준 제고는 물론 의료기관 경영의 효율화를 위한 방안 및 창의적인 아이디어의 적극적인 제시 등의 혁신행동을 고양할 수 있는 조직문화가 선행되어야 한다(Chen, 2012)는 것을 확인

하였다는 점에서 시사성이 있다. 노동집약적인 특성과 세분화된 전문성을 가진 인재들로 구성된 병원조직은 다른 조직에 비해 구성원들의 창의적인 역할이 중요하기 때문에 이들의 창의적인 혁신행동(innovative behaviors)을 통한 병원조직의 잠재력을 높이고 역량을 강화하는 것이 중요하다. 이런 맥락에서 혁신행동은 새로운 아이디어를 계획적으로 창조, 도입, 적용하는 일련의 활동으로 조직내 적용과정을 거쳐 역할수행 성과와 조직의 성과를 유의미하게 높여주기 때문에 조직의 효율성 증대에 기여한다는 Carmeli 외(2006), Taştan(2013), 그리고 Yidong과 Xinxin(2013) 등의 주장은 혁신행동이 조직 발전을 위한 중요한 근거가 된다. 따라서 병원 경영과 관련된 급격한 의료 환경 변화에 능동적으로 대처하지 못하여 잠재고객을 대고객 서비스가 우세한 대형병원이나 경쟁력을 갖춘 다른 중소병원에 빼앗김으로써 경영 악화의 악순환이 반복되고 있는 현실에서 정부의 지원이나 제도 변경 등 소극적 대응에서 벗어나 조직 자체의 경쟁력을 높이기 위한 대책을 강구하여야 하며, 그 방안으로 병원 종사자들의 대고객 서비스의 질적 수준을 높이기 위한 건설적인 제안은 물론 이를 적극적으로 조직발전에 활용하려는 혁신행동 의지는 중요한 의미를 가지는 것으로 판단된다.

그리고 본 연구는 향후 이에 대한 관심은 물론 연구 방향을 제시한다는 점에서도 가치를 찾을 수 있다.

## VI. 결 론

### 1. 요약

분석결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 핵심자기평가는 조직 구성원들의 조직에 대한 긍정적 감정인 셀프리더십(행동지향 전략 및 자연보상 전략)에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 셀프리더십의 행동지향 전략 및 자연보상 전략은 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 본 연구는 핵심자기평가가 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지에도 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증함으로써 의료기관 구성원들 스스로 자신을 긍정적으로 평가하고, 내재적 통제위치 등을 통해 자발적인 혁신행동 의지를 높일 수 있다는 것을 확인해 주고 있다.

넷째, 긍정적 핵심자기평가는 셀프리더십의 행동지향 전략 및 자연보상 전략 등을 통해 혁신행동 의지를 더욱 고양시키는 것으로 나타났다.

이처럼 본 연구 결과는 핵심자기평가 및 셀프리더십은 의료기관 종사자들의 자기 존중감 및 정서적 안정감, 내재적 통제위치 등을 통해 혁신행동 의지에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 경험적으로 분석함으로써 의료기관의 경쟁우위적 발전을 위한 전제 조건인 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지 영향변인들의 외연을 확장하였다는 점에서 의미를 가진다.

### 2. 연구의 한계

본 연구는 일반적인 경험적 연구의 한계인 한정된 자료와 방법론의 한계 등을 내포하고 있다, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 분석 자료의 지역적 편중성 및 횡단면적 연구로 인해 연구 결과의 일반화에는 한계가 있을 수 있다. 이들 문제들은 경험적 연구의 보편적인 한계로 지적되고 있으나 보다 정교한 결과를 도출하기 위해서는 연구 대상 지역의 확대 및 종단적 연구를 통해 보완될 필요가 있다.

둘째, 분석의 간편화를 위해 핵심자기평가의 다양한 구성개념을 완전히 포괄하는 분석도구를 이용하지 못하고 한정된 구성 요소만을 고려하였다는 점도 한계가 될 수 있다.

셋째, 본 연구의 자료 수집은 자기보고식 설문지에 의존함으로써 동일방법편의(common method variance)의 문제가 있을 수 있다. 물론 이들 한계는 대부분의 경험적 연구에서 제기되는 한계이기 때문에 본 연구에서만 특별히 문제가 되는 것은 아니지만 연구결과와 신뢰도를 높이기 위해 향후 연구에서는 인터뷰 등의 방법으로 보완될 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 연구대상을 중소병원의 원무과 직원을 주 대상으로 하여 노동집약적인 특성과 세분화된 전문성을 가진 다양한 인재들로 구성된 병원조직의 특성을 고려한 인력 유형별 차이를 분석하지 못하였다는 점은 한계로 지적된다. 향후 연구에서는 본 연구의 이론적 확장을 위해 대형병원과 중소병원간 차이는 물론 동일 조직내에서도 인력 유형별 차이에 대한 분석이 요구된다.

다섯째, 본 연구는 중소병원 경영위기의 원인을 내부적 요인에서만 파악하였다는 한계가 있다. 중소병원의 경영위기는 경기침체로 인한 절대 환자수의 감소와 환자중심의 각종 의료정책 등 외부적 요인에도 기인하기 때문에 향후 연구에서는 이에 대한 분석도 병행될 필요가 있다.

이상의 한계에도 불구하고 조직혁신의 성패는 구성원의 혁신행동 의지에 의해 좌우되며, 의료기관 종사자들의 혁신행동 의지를 높이기 위한 영향변인으로 최근에 강조되고 있는 핵심자기평가와 셀프리더십의 하위 전략들을 선정하여 이들 간의 관계를 분석하였다는 점에서 이 분야에 대한 관심을 높이고 동시에 연구의 기초자료 축적에도 기여한다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 그리고 본 연구의 이론적 확장을 위해 핵심자기평가와 셀프리더십 이외에도 심리적 임파워먼트, 리더의 임파워링 행동, 서번트 리더십 등 혁신행동의 다양한 선행변인에 대한 추가적인 탐색에 관한 연구들이 계속 진행될 필요가 있는 것으로 판단된다.

김대원은 경북대학교에서 행정학 석·박사학위를 받았으며, 현재 신라대학교 보건행정학부에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직론, 보건학 등이며, 현재 병원조직에서 임파워링 리더십과 혁신행동, 의료인력의 조직냉소주의 영향요인 분석 등을 연구하고 있다.

(E-mail: dwkim@silla.ac.kr)

## 참고문헌

- 김미정, 고명숙(2011). 임상간호사의 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. *보건과 사회과학*, 30, pp.171-204.
- 김해룡, 양필석(2008). 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과에 관한 연구. *대한경영학회지*, 21(5), pp.1831-1857.
- 신해정(2009). *중소 종합병원의 물류 구매 및 재고관리 실태에 관한 연구: 수도권 소재 중소 종합병원을 중심으로*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 이동하, 탁진국(2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. *한국심리학회지:산업 및 조직*, 21(1), pp.83-103.
- Abikoye, A. E., Sholarin, A. A. (2012). Core-self evaluations and psychological health among caregivers of psychiatric patients in Southwestern Nigeria. *International Journal of Applied Science and Technology*, 2(6), pp.67-72.
- Alarcon, G., Eschleman, K., Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), pp.244-263.
- Avey, J., Luthans, F., Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), pp.430-452.
- Baron, R., Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), pp.74-94.
- Bryant, A., Kazan, A. L. (2013). *Self leadership: How to become a more successful, efficient, and effective leader from the inside out*. NY: McGraw-Hill.
- Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), pp.75-90.
- Chang, D., Ferris, D L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of*



- Management (Impact Factor: 4.59)*, 38(1), pp.81-128.
- Chen, G. (2012). Evaluating the core: Critical assessment of core self-evaluations theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), pp.153-160.
- De Jong, J. P. J., Den Hartog, D. N. (2007) How leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), pp.41-64.
- De Jong, J., Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management Journal*, 19(1), pp.23-36.
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ding, L., W., Velicer, F., Harlow, L. L. (1995). Effects of estimation methods, number of indicators per factor, and improper solutions on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling*, 2, pp.119-144.
- Dwyer, D. J., Schwartz, R. H., Fox, M. L. (1992). Decision-making autonomy in nursing. *Journal of Nursing Administration*, 22, pp.17-23.
- Farr, J. L, Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Far(eds). *Innovation and Creativity at Work* (pp. 63-80), New York, Wiley.
- Ferris, D. L. Johnson, R. E. Rosen, C. C. Tan, J. A. (2012) Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), pp.81-128.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Houghton, J. D., Dawley, D., DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (aslq): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), pp.216-232.
- Houghton, J., Yoho, S. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11, pp.65-73.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), pp.287-302.

- Joo, B. K., Jeung, C. W., Yoon, H. J. (2010). Investigating the influences of core self-evaluations, job autonomy, and intrinsic motivation on in-role job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 21(4), pp.353-371.
- Joo, B. K., McLean, G. N., Yang, B. (2013). Creativity and human resource development: An integrative literature review and a conceptual framework for future research. *Human Resource Development Review*, 12, pp.390-42.
- Judge, T. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), pp.58-62.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), pp.303-331.
- Kong, F., Wang, X., Zhao, J. (2014). Dispositional mindfulness and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 56, pp.165-169.
- Lindell, M. K., Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp.114-121.
- Mallinckrodt, B., Abraham, T. W., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advance in testing statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53, pp.372-378.
- Manz, C. C., Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*, 3rd ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- McShane, S. L., Von Glinow, M. A. (2013). *Organizational behavior* (6th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill, Irwin.
- Neck, C. P., Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), pp.270-295.
- Neck, C. P., Manz, C. C. (2013). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. M., Lee, J., Podsakoff, N. P. (2003). Common method variance in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology*, 88, pp.879-903.

- Preacher, K. J., Leonardelli, G. J. (2006). *Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests*. Retrieved Nov. 14, 2013 from <http://www.quantpsy.org/sobel/sobel.htm>.
- 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, pp.523-538.
- Rosopa, P., Schroeder, A. (2009). Core self-evaluations interact with cognitive ability to predict academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 47(8), pp.1003-1006.
- Srivastava, A., Adams, J. W. (2013). Core self-evaluations and work satisfaction: Further examination of linkages. *International Journal of Business Strategy*, 13, pp.69-78.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models, In S. Leinhardt (Ed.). *Sociological methodology*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., Manz, C. C. (2011). Self leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), pp.185-222.
- Taylor, C. W. (2004). *The relationship between core self-evaluations and satisfaction: Finding the mediating variables*. Doctoral dissertation, The University of Alabama.
- Tortoriello, M, Krackhardt, D. (2010). Activating cross-boundary knowledge: The role of simmelian ties in the generation of innovations. *Academy of Management Journal*, 53(1), pp.167-181.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., Griffen, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Journal*, 18(2), pp.293-321.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), pp.21-30.

## **A Research on the Relationship between Core Self-Evaluations and Innovative Behavior Intentions with Self Leadership as a Mediator in the Small-Medium Sized Healthcare Organizations**

**Kim, Dae Won**  
(Silla University)

This study is focused on reviewing empirically a model explaining how core self-evaluations (CSE) and self leadership (SL) are linked to healthcare organization workers' innovative work behaviors with 195 samples collected from workers engaged in medium-sized healthcare organizations in Busan city. Results supported the significantly strong, positive relationship between CSE, SL, and innovative work behaviors. More specifically, CSE was found to be significantly related to innovative work behaviors. The findings also showed that behavior-focused strategies and natural reward strategies of SL were strongly related to innovative work behaviors while constructive thought strategies was not positively related with CSE. More importantly, the findings proved that behavioral-focused strategies and natural reward strategies of SL mediate partly the relationships between CSE and innovative work behaviors, addressing that SL is a motivational process in which self-motivation is assumed to be triggered by SL strategies. The findings of this study, therefore, suggested that various motivation systems for enhancing CSE and SL of medical organization employees should be developed so that the employees can promote innovative behaviour in the workplace.

**Keywords:** Core Self Evaluation, Self Leadership, Innovative Behaviors Intention, Sobel Test, Bootstrapping