

공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향: 조직문화 조절효과를 중심으로

박 정 인

국문요약

최근 조직이 내·외부적으로 다양한 변화에 직면해 있는 상황에서 공공조직의 혁신에 대한 요구는 증가하고 있다. 이 연구는 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보고, 조직문화가 이들 관계에서 조절변수 역할을 하는지 확인하고자 한다. 이를 위해 중앙행정기관 및 광역자치단체에 소속되어 있는 일반직 공무원 4,068명을 대상으로 시행된 한국행정연구원의 2020년 공직생활실태조사를 바탕으로 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 공공봉사동기가 높을수록, 혁신행동은 증가하는 것으로 나타났다. 또한 조직문화(합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화) 중 위계문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향력은 강화되는 것으로 나타났다. 이 연구를 통해 공무원의 혁신행동을 유발하기 위해서 조직구성원의 공공봉사동기와 조직의 안정적이고 책임소재가 분명한 문화가 중요하다는 것을 확인했으며, 혁신행동에 대한 연구의 이론적 논의 확장에 기여했다는 의의가 있다.

주제어: 혁신행동, 공공봉사동기, 조직문화, 공공조직, 조절효과

I. 서론

1990년대에 신공공관리와 함께 혁신행동이 민간부문뿐만 아니라 공공부문에서도 중요해지면서, 공공조직 구성원은 기존의 소극적인 태도에서 벗어나 적극적으로 업무를 수행하고, 새로운 아이디어를 제시하는 것이 요구되고 있다(김효선·조운직, 2020). 또한 조직의 성과로서 민간조직 못지않게 공공조직에서도 혁신행동은 강조되고 있다. 2022년도 정부업무평가의 5가지 평가부문 중 규제혁신, 정부혁신, 적극행정이 포함되어 있는 것으로 보아 공공조직의 혁신행동은 공공조직의 성과이며, 공공조직 구성원의 혁신행동은 당연시되고 있다. 더불어 혁신행동은 급격하게 변화하는 조직 내부 및 외부환경에 대응하여 장기적으로 조직이 생존하기 위한 전략이 될 수 있다. 따라서 민간조직 및 공공조직 여부와 상관없이 혁신행동은 중요하다는 것을 알 수 있다. 더하여, 혁신행동은 새로운 아이디어를 제시할 뿐만 아니라 혁신적으로 업무를 수행하면서 개인이 얻는 만족 및 즐거움과 관련이 있으므로 타의적인 행동으로 보기보다 자발적인 행동이라고 할 수 있다(West & Anderson, 1996). 혁신행동이 촉진되기 위해서는 개인의 동기와 혁신을 지향하는 조직의 문화가

필요하다. 개인의 동기 측면에서 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 대표적으로 공공봉사동기이다. 대부분의 선행연구에서 공공봉사동기는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김태호·노종호, 2010; 김민영 외, 2015; 박순환·이병철, 2017; 강지선·김국진, 2019). 이는 공공조직 구성원들이 물질적인 보상보다 공익과 국민에 대한 헌신을 중요시하며(김태호·노종호, 2010), 혁신행동이 자발적인 행동이기 때문에 나타나는 결과라고 할 수 있다(West & Anderson, 1996).

한편, 공공조직 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인 중 하나로 개인적 측면에서 공공봉사동기는 많이 연구되어 온 반면, 조직적 측면에서 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향이나 조절효과로 작용하는지에 대한 연구 등은 상대적으로 적었다. 조직문화가 어떻게 형성되어 있는지에 따라 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 효과는 다르게 나타날 수 있으며, 몇몇 연구에서는 공공조직의 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향에 대해서 다루어 왔다(김은희 외, 2008; 이승주·안소영, 2019). 따라서 혁신행동 연구에 있어서 공공봉사동기와 함께 조직문화도 고려하여 연구하는 것이 필요하다.

이 연구에서는 중앙행정기관과 광역자치단체에 소속되어 있는 일반직 공무원을 대상으로 공공봉사동기가 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 이들의 관계에 조직문화가 조절효과로 작용하는지 검토할 것이다. 그동안 소극적이고 보수적이었던 공공조직 구성원은 적극적이고 새로운 아이디어를 제시해야 한다는 요구에 직면해 있다(김효선·조윤직, 2020). 중앙행정기관과 광역자치단체의 일반직 공무원은 공공조직의 대표적인 조직구성원이며, 이들의 혁신행동을 촉진시키는 요인에 대한 연구가 활발히 이뤄지는 것으로 보아(권한조·이재완, 2019; 김효선·조윤직, 2020; 노종호, 2021), 공공조직의 혁신행동에 대한 연구를 수행하는데 있어 적합하다고 판단하였다. 분석에 앞서, 혁신행동, 공공봉사동기, 조직문화에 대한 선행연구를 살펴본 뒤 가설과 연구 분석틀을 도출하였으며, 한국행정연구원의 2020년 공직생활실태조사를 바탕으로 다중회귀분석을 시행하였다. 이 연구를 통해 대표적인 공공조직 구성원인 공무원의 혁신행동을 향상시키기 위해서 어떠한 요인이 중요한지 확인하고자 하며, 공무원의 혁신행동을 이끌어 내기 위해 어떠한 인적자원 관리와 환경 조성이 필요한지에 대해서 논의하고자 한다.

II. 선행연구검토 및 가설설정

1. 혁신행동

혁신행동은 직무 수행과 관련된 창의적인 아이디어를 개발하여 이를 실행하는 일련의 과정으로 볼 수 있으며, 조직이 혁신행동을 통해 구성원과 조직의 장기적인 생존을 도모하는 것이다(강지선·김국진, 2019). 또한 혁신행동은 내부에서 개발하는 아이디어와 외부에서 차용하는 유용한 아이디어를 조직에 적용하는 행동까지를 의미한다(김태호·노종호, 2010). Scott & Bruce(1994)의 연구에서는 혁신행동이 혁신지각, 혁신개발, 혁신실행으로 구성되어 있다(김태호·노종호, 2010)에

서 재인용). 혁신지각은 업무에 대한 문제점과 변화의 필요성을 인지하여 이를 개선하려는 의지이며, 혁신개발은 혁신지각을 한 이후 이를 해결하기 위해 아이디어를 개발하는 일련의 활동이고, 혁신실행은 개발한 아이디어를 실제 조직에 적용하여 긍정적인 성과가 나타나면 이를 다른 분야에도 적용해보는 것을 의미한다(김태호·노종호, 2010에서 재인용). 이러한 과정들 중에 하나라도 소홀히 하는 경우, 성공적인 혁신을 거두기 어려우므로, 혁신행동에 있어 이 세 가지 측면이 모두 고려되어야 한다(김태호·노종호, 2010).

혁신행동과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 혁신행동에 영향을 미치는 요인에는 성과관리, 변화관리, 조직문화, 리더십, 공공봉사동기, 내재적 동기, 직무자율성, 직무수행자원 등이 있다(정석환, 2008; 김은희 외, 2008; 권한조·이재완, 2019; 김문준·김노사, 2019; 김지수·윤수재, 2019; 이승주·안소영, 2019; 고옥 외, 2020; 김효선·조윤직, 2020; 류근필·이재용, 2020; 고옥 외, 2020; 노종호, 2021). 권한조·이재완(2019)의 연구에서는 정부가 혁신에 수반되는 저항을 관리 및 지원하는 변화관리가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미침을 밝혔다. 류근필·이재용(2020)은 성과관리와 혁신행동에 대한 실증적 연구를 통해 조직의 성과관리가 조직 구성원의 변화와 혁신을 유도하여 혁신행동으로 이어진다는 논리를 확인하였다. 김지수·윤수재(2019)는 지방자치단체 공무원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 변혁적 리더십과 보상 및 승진의 공정성, 공공봉사동기라고 밝혔다. 김효선·조윤직(2020)의 연구에서도 공무원의 혁신행동을 증진시키기 위해서는 내재적 동기가 중요하다는 것을 알 수 있다. 노종호(2021)는 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 직무자율성과 직무수행자원임을 확인하였다. 정석환(2008)은 심리적 임파워먼트의 하위차원인 역할수행능력과 역할영향력이 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였고, 임파워먼트된 구성원들이 경력을 향상시키고, 조직 혁신에 적극적으로 참여한다는 것을 확인하였다. 이러한 선행연구들을 통해 조직적, 개인적 측면에서 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 모두 존재하며, 서로 복합적으로 작용한다는 것을 알 수 있었다.

더불어 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구는 공공조직과 민간조직 모두에서 이루어졌다(김은희 외, 2008; 김문준·김노사, 2019; 이승주·안소영, 2019; 고옥 외, 2020). 공공조직을 대상으로 한 연구의 경우, 김은희 외(2008)의 연구에서는 혁신적 업무행동을 촉진하는 요인으로 조직분권화, 지원적 리더십, 집단문화, 개발 서비스 문화로 나타났다. 또한 이승주·안소영(2019)은 직급에 따라 혁신행동에 미치는 요인이 다를 것이라고 제시하며, 혁신을 강조하는 조직문화는 모든 직급의 혁신행동에서 중요한 요인임을 밝혔다. 한편, 민간조직을 대상으로 한 연구의 경우, 김문준·김노사(2019)는 NCS 기업활용 컨설팅에 참가한 기업 구성원을 대상으로 혁신지향문화, 과업지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화로 구성된 조직문화와 조직공정성이 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 더불어 고옥 외(2020)의 연구에서는 혁신지원풍토를 창의적 지원, 다양성 수용, 혁신 보상으로 구분하여 다차원적으로 보았으며, 국내 기업 조직 구성원을 대상으로 혁신지원풍토가 혁신행동에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 그 결과, 혁신지원풍토 중 창의적 지원과 혁신보상이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미쳤음을 확인하였다. 이러한 연구들을 통해 조직문화와 같은 조직적 측면도 혁신행동에 영향을 미치는 주요 요인임을 확인할 수 있었다.

2. 공공봉사동기

Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기(Public Service Motivation, PSM)를 주로 공공기관 및 제도에 기반을 둔 동기에 반응하는 개인적 경향으로 정의한다. 공공봉사동기는 합리적(rational) 차원, 규범적(norm-based) 차원, 감정적(affective) 차원으로 구분된다(Perry & Wise, 1990). 첫째, 합리적 차원의 공공봉사동기는 개인의 효용 극대화로서, 사회적 이익을 제공하는 동안 정책 형성에 참여하기 위해 구성원은 개인적 필요를 만족시킨다는 것이다. 즉, 공무원도 합리성을 추구하는데, 국민을 위한 헌신적인 태도가 공무원 개인의 효용이 되고, 이러한 효용을 극대화한다는 것이다(이근주, 2005). 또한 개인이 특정 정책과 자신을 동일화하여 정책과정에 지속적으로 참여하고자 하며, 사회적 약자와 같은 특정한 이들을 옹호하고 이해관계를 대표하기 위해 공직에 참여한다는 특징이 있다(Perry & Wise, 1990; 이근주, 2005). 둘째, 규범적 차원의 공공봉사동기는 공익을 위해 봉사하고자 하는 욕구를 말한다. 이 욕구는 본질적으로 이타적이며, 공공봉사동기 개념에 필수적인 요소라고 할 수 있다. 더불어 의무와 전체 정부에 대한 충성심, 사회적 형평성 추구가 규범적 차원의 공공봉사동기에 포함된다(Perry & Wise, 1990; 이근주, 2005). 셋째, 정서적 차원의 공공봉사동기는 Frederickson & Hart(1985)의 연구에서 제시되는 선의의 애국심(the patriotism of benevolence)을 통해 설명된다. 이는 정치적 경계 내에 있는 모든 사람에 대한 광범위한 애정이며, 이들의 모든 기본권을 보호해주어야 한다는 것을 의미한다(Perry & Wise, 1990). 선의의 애국심은 타인을 위한 희생을 기초한 인간에 대한 애정을 의미하는 감정적인 차원에 해당한다고 볼 수 있는데, 그 이유는 약자에 대한 보호와 동정심 없이 달성하기 어렵기 때문이다(이근주, 2005).

또한 Perry(1996)는 공공봉사동기를 6개의 차원으로 구분하여 측정하고 있는데, 공공정책형성에 대한 관심, 공익에 대한 헌신, 시민의 의무, 사회적 정의, 희생, 동정심으로 구분된다. 이근주(2005)는 Perry & Wise(1990)의 연구와 Perry(1996)의 연구를 바탕으로 공공봉사동기를 세 가지 차원으로 구분하여 측정하였다. 구체적으로 합리적 차원에는 공공정책 결정에 대한 호감도를, 규범적 차원에는 공익에 대한 몰입을, 감정적 차원에는 동정과 희생을 대응시켰다. 최근의 Perry & Vandenberg(2015)는 공공봉사동기의 척도를 개발하기 위해 '공공정책결정에 대한 호감도'를 척도의 일부에 포함시켜야 한다는 연구방향을 제시한다. 더불어 국가·정권별 거버넌스 체제에 대한 충성도에 대한 하위척도가 연민과 자기희생과 같은 일반적인 하위척도와 결합되어 통합적인 공공봉사동기가 될 수 있음을 강조한다. 공공봉사동기는 직무만족, 조직몰입 등 다양한 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(최무현·조창현, 2013; 박주원·조윤직, 2016). 특정 업무를 수행하는 집단에 한하여 공공봉사동기가 조직 구성원의 태도에 미치는 영향에 대해서 분석한 연구도 있었다(하상균, 2013; 최낙범·전대성, 2016).

한편, 공공조직 구성원은 물질적 보상보다 공익을 위해 봉사하고, 국민을 위한 헌신적 태도를 통해 동기가 유발되기 때문에 조직 내 혁신행동이 일어나기 위해서 공공봉사동기는 중요한 요인으로 지적되고 있다(김태호·노종호, 2010). 혁신행동에 있어서 중요한 요인 중 하나는 조직구성원의 자발적인 참여이다(김태호·노종호, 2010). 이는 외부로부터의 보상과 압력, 통제보다 조직구성

원의 내재적인 요소인 개인의 태도, 심리, 동기로 인해 혁신행동이 일어나게 된다는 것을 의미한다(김태호·노종호, 2010). 조직구성원의 참여가 아닌 조직의 혁신 지침이나 압력과 같은 수동적 요인을 통한 혁신은 부정적인 결과를 야기할 수 있다(Scott & Bruce, 1994). 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구들은 대체로 긍정적인 연구결과를 보인다(김태호·노종호, 2010; 김민영 외, 2015; 박순환·이병철, 2017; 강지선·김국진, 2019). 김태호·노종호(2010)의 연구에서는 공공봉사동기 하위개념 중 정책에 대한 호감이 혁신지각과 혁신개발, 혁신실행에 긍정적인 영향을 미쳤음을 밝히면서 공공봉사동기가 혁신행동에 중요한 요인임을 확인하였다.

혁신행동은 조직의 성과관리를 통해 조직구성원의 변화와 혁신을 촉진시켜 발생할 수 있으며(류근필·이재용; 2020), 새로운 아이디어를 실제로 조직에서 활용하여 긍정적인 성과로 이어진다면 다른 분야에도 이러한 성과를 적용해본다는 ‘혁신실행’의 개념을 내포하고 있다(김태호·노종호, 2010에서 재인용). 따라서 공공봉사동기를 지닌 조직구성원이 조직성과 향상에 기여하기 위해 혁신행동을 하고자 할 유인은 높을 것이다. 또한 공공봉사동기를 지닌 조직구성원은 이타적인 성향을 가지고 있기 때문에 자발적인 참여를 통해 혁신행동을 하고자 할 것이며, 적절한 계획을 바탕으로 혁신을 실행할 것이다(박순환·이병철, 2017). 뿐만 아니라 공공봉사동기를 지닌 조직구성원은 공익을 위해 헌신적인 태도로 조직발전에 기여하고자 하며, 혁신행동을 통해 조직이 발전할 수 있으므로 공공봉사동기가 높을수록 혁신행동은 더욱 촉진될 것이다. 이러한 논의를 바탕으로 다음과 가설을 설정하였다.

가설 1: 공공봉사동기가 높을수록 혁신행동은 증가한다.

3. 조직문화

조직문화와 관련하여 대표적인 모형에는 경쟁가치모형(Competing Values Model: CVM)이 있다(Quinn & Kimberly, 1984; Cameron & Quinn, 1999). 이 모형에 따르면, 조직의 내부와 외부 지향성의 수평적 차원과 안정성 및 통제와 신축성 및 변화의 수직적 차원이라는 두 가지 차원에 따라 합리문화(시장지향문화), 발전문화(혁신지향문화), 집단문화(관계지향문화), 위계문화(위계지향문화)로 구분되고 있다(Quinn & Kimberly, 1984; Cameron & Quinn, 1999; 강지선·김국진, 2019). 합리문화(Rational Culture)는 조직의 외부지향성과 강한 통제에 해당하며, 조직이 목표 설정을 명확히 하고, 성과 달성에 대해 주목하기 때문에 경쟁, 능률성, 생산성, 전문성 등을 강조하는 특징이 있다(장지원·진중순, 2006; 진윤희, 2021). 합리문화는 조직구성원들에게 명확한 목표를 제시하며, 목표를 달성하기 위한 계획을 신속히 수립하도록 한다(최인옥 외, 2011). 뿐만 아니라 생산성을 향상시키기 위해 조직구성원의 동기를 자극하며, 경쟁적·도전적 분위기를 조성하여 높은 성과를 이루고자 한다(최인옥 외, 2011). 장지원·진중순(2006)의 연구에서는 합리문화가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 합리문화는 조직의 성과와 생산성을 중시하기 때문에, 합리문화 하에서 공공봉사동기가 높은 조직 구성원이 조직성과를 위해 혁신행동을 할 것으로 추

정할 수 있다.

발전문화(Developmental Culture)는 조직의 외부 지향성과 신축성 및 변화에 해당하며, 변화를 추구하는 개방체제모형이다(강지선·김국진, 2019). 발전문화는 불확실한 환경 변화에 대비하기 위해 창의성, 위험감수, 기업이 정신을 바탕으로 지속적으로 새로운 아이디어를 제안할 것을 강조하며, 조직의 쇠퇴와 발전, 자원 개발 등을 전략적으로 중요시한다(강지선·김국진, 2019; 임재영 외, 2019). 따라서 발전문화가 발달한 조직에서는 혁신과 창의성을 조직을 성장 및 발전시키는데 중요한 요소로 간주한다고 볼 수 있다. 조직이 혁신을 추구하는 문화를 형성하는 경우, 구성원들은 조직이 수행하는 공공정책에 호감을 지니게 되고, 사회를 위해 헌신하고자 하는 동기를 유발할 수 있다(박순환·이병철, 2017). 또한 혁신을 추구하는 조직문화 하에서 조직구성원들은 업무 수행 방법 및 절차에 있어서 독립성 및 재량권을 지니고 있으며, 조직이 혁신과 도전정신을 중시함으로써 구성원의 자아성취감과 자존감을 증가시킨다(임재영 외, 2019). 더불어 조직구성원들이 혁신에 대해 긍정적인 평가를 내리고 직무관련 태도 및 행태가 혁신적으로 변화할 수 있다(박순환·이병철, 2017). 즉, 혁신을 추구하는 문화를 지닌 조직일수록 조직구성원의 공공봉사동기가 유발되며, 업무 수행의 자율성과 조직의 혁신에 대한 긍정적 인식이 있으므로 이들의 혁신행동은 증가할 수 있다. 뿐만 아니라 공공봉사동기를 지닌 조직구성원은 이타적인 성향이 있으며, 공익을 위해 조직의 성과를 향상시키고자 자발적으로 새로운 아이디어를 제안할 것인데, 변화를 추구하는 발전문화 하에서 공공봉사동기를 지닌 조직구성원의 이러한 행위는 더욱 촉진될 것이다.

집단문화(Group Culture)는 조직의 내부 지향성과 안정성 및 약한 통제에 해당하며, 집단 유지를 위해 참여, 상호신뢰, 소속감 등을 핵심가치로 여긴다(장지원·진중순, 2006; 진윤희, 2021). 또한 의사결정은 조직구성원들의 참여를 통해 이뤄지며, 조직구성원들의 사기 및 응집력을 중요시한다(장지원·진중순, 2006). 집단문화는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 특징을 지니고 있다. 혁신행동은 업무에 대한 문제점을 인식하고 이를 해결하기 위해 아이디어를 개발하고 유용한 아이디어는 조직에 적용하는 행동인데(김태호·노종호, 2010에서 재인용), 이러한 일련의 과정은 조직구성원들 간의 협력을 강조하는 집단문화 하에서 잘 이루어질 것으로 예상된다. 최인옥 외(2011)의 연구에서도 개발문화와 집단문화가 공군장교의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 공공봉사동기를 지닌 개인이 특정 정책과 자신을 동일시 하기 때문에 정책과정에 지속적으로 참여하므로 집단문화 하에서 공공봉사동기도 높아질 것이다. 따라서 집단문화 하에서 공공봉사동기와 혁신행동 간의 긍정적인 관계는 강화될 것이다.

위계문화(Hierarchical Culture)는 조직의 내부지향성과 강한 통제에 해당하며, 질서와 규칙을 중시하고, 조직 내의 효율성 증대, 책임소재의 명확성 등을 특징으로 한다(이재완, 2018; 장지원·진중순, 2006; 진윤희, 2021). 또한 위계문화는 안정성과 통제 및 협동 등 계속성을 유지하고자 문서, 평가 등 정보처리과정을 중요시한다(장지원·진중순, 2006). 혁신행동에 있어서 위계문화는 대부분 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.(최인옥 외, 2011), 이러한 선행 연구 결과는 다른 문화에 비해 위계문화에서 통제가 강하며, 조직운동을 보수적으로 하기 때문에 창의적인 아이디어를 제시하여 이를 실제로 시행하는 혁신행동을 저해한다고 본다(김은희 외, 2008; 최인옥 외,

2011). 그러나 최근에는 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과도 존재한다(김문준·김노사, 2019). 위계문화의 부정적인 효과를 밝힌 연구는 조직구성원의 혁신에 대한 스트레스와 번민욕례라 하는 위계문화의 과도하게 부정적인 측면을 확인한 것일 수 있다(허성욱, 2017). 위계문화는 조직의 질서 및 규칙을 바탕으로 조직 내 효율성 확보와 조직구성원의 책임성을 높이는 긍정적인 측면도 존재하므로(허성욱, 2017), 위계문화 하에서 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향이 강화될 수 있을 것이다. 이러한 논의들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

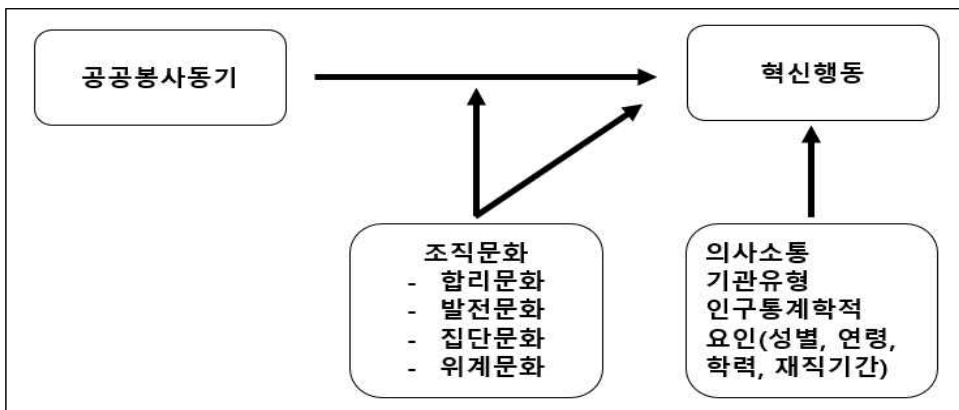
- 가설 2-1: 합리문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향력은 강화된다.
- 가설 2-2: 발전문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향력은 강화된다.
- 가설 2-3: 집단문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향력은 강화된다.
- 가설 2-4: 위계문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향력은 강화된다.

III. 연구 설계

1. 연구분석틀

이 연구의 분석틀은 <그림 1>과 같다. 독립변수는 공공봉사동기이며, 종속변수는 혁신행동이다. 또한 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화로 구성된 조직문화를 조절변수로 설정하여 검토하고자 하였다. 그 밖에 통제변수는 의사소통, 기관유형, 인구통계학적 요인인 성별, 연령, 학력, 재직기간이다. 이를 바탕으로 이 연구는 공공봉사동기가 혁신행동에 영향을 미치는 요인인지 확인하고, 조직문화가 이들의 관계를 조절하는지 분석하고자 하였다.

<그림 1> 연구분석틀



2. 분석자료 및 분석 방법

이 연구의 분석자료는 한국행정연구원의 2020년 공직생활실태조사이다. 이 조사는 중앙행정기관 및 광역자치단체에 소속되어 있는 일반직 공무원 4,068명을 대상으로 시행되었다. 조사기간은 2020년 8월 12일부터 9월 30일까지이며, e-mail을 통해 조사가 진행되었다. 이 설문조사는 공무원 일반의 인적자원관리에 대한 현황과 공무원의 인식에 대해 조사함으로써 공무원의 주관적 인식변화를 파악하는데 목적이 있다. 또한 조사 항목이 정부의 인력자원관리에 있어서 업무환경, 인사제도, 조직관리, 조직 구성원의 동기, 태도 및 행동 등으로 구성되어 있다. 이러한 다양한 항목의 구성은 이 연구를 수행하기에 적절하다고 판단하여 분석자료로 활용하였다.

이 연구는 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 공공봉사동기가 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지, 조직문화는 이들의 관계를 조절하는 변수로 작용하는지 실증적으로 확인하고, 개념적인 변수들 간에 인과관계가 성립하는지 파악하기 위해서 가장 합리적인 분석방법으로 다중회귀분석이 적합하다고 판단하였다.

3. 변수의 측정

〈표 1〉은 변수의 측정지표이다. 이 연구에서는 기관유형, 성별, 연령, 재직기간을 제외하고 리커트 5점 척도를 통해 문항들이 측정되었다. 종속변수는 혁신행동으로, 직무와 관련된 새로운 아이디어를 개발하고 이를 실행하는 과정에 초점을 맞춘 문항들을 통해 측정하였다. 독립변수인 공공봉사동기는 합리적 차원, 규범적 차원, 정서적 차원의 공공봉사동기 개념을 모두 포함하여 측정하였다. 또한 공공봉사동기를 공익에 대한 헌신, 사회적 정의, 희생의 차원에서 측정함으로써 다차원적으로 살펴보고자 하였다. 조절변수는 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화로 구성된 조직문화로, 각 조직문화의 중요한 특징이 반영된 설문문항을 통해 측정하였다. 강지선·김국진(2019)의 연구에서는 혁신행동과 공공봉사동기를, 진윤희(2021)의 연구에서는 혁신행동과 조직문화 등을 이와 유사한 문항들을 통해 측정하였다. 〈표 1〉에서 각 변수의 크롬바흐 알파값을 살펴본 결과, 해당되는 변수들은 모두 0.7 이상으로 나타나, 문항 간 내적 일관성이 높은 것을 볼 수 있다.

그 밖에 통제변수는 의사소통, 기관유형, 성별, 연령, 학력, 재직기간으로 설정하였다. 의사소통의 경우, 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 연구되어왔다(김효선·조윤직, 2020; 양창영 외, 2015; 정다운·전병준, 2019). 조직구성원 간에 자유롭게 의견을 전달하고 표현하는 것이 의사소통이기 때문에 창의적으로 아이디어를 제시하고 적용하는 행위인 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것이다(김효선·조윤직, 2020; 양창영 외, 2015; 정다운·전병준, 2019). 따라서 '의사소통'을 통제변수에 포함하여 보다 면밀한 분석이 될 수 있도록 하였다.

〈표 1〉 변수의 측정지표

구분	변수명	내용(설문문항)
종속 변수	혁신행동 ($\alpha=0.8696$)	1) 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다
		2) 나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다
		3) 나는 긴급한 경우에는 규정 준수보다 문제해결이 우선이라고 생각한다.
		4) 나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다.
독립 변수	공공봉사동기 ($\alpha=0.8637$)	1) 국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요하다
		2) 비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다
		3) 나에게서는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다
		4) 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다
조절 변수	합리문화 ($\alpha=0.7713$)	1) 우리 기관은 계획수립/목표설정/목표달성을 강조한다
		2) 우리 기관은 경쟁력/성과/실적을 중시한다
	발전문화 ($\alpha=0.8230$)	3) 우리 기관은 창의성/혁신성/도전을 강조한다
		4) 우리 기관은 새로운 도전과제 해결을 위해 직원들의 직관/통찰력, 성장을 중시한다
	집단문화 ($\alpha=0.8144$)	5) 우리 기관은 참여/협력/신뢰를 강조한다
		6) 우리 기관은 조직사기/팀워크를 중시한다
	위계문화 ($\alpha=0.7670$)	7) 우리 기관은 안정성/일관성/규칙준수를 강조한다
		8) 우리 기관은 문서화/책임/통제/정보관리를 중시한다
통제 변수	의사소통 ($\alpha=0.8339$)	1) 우리 기관에서는 업무상 협조가 필요한 경우 부서 간 협업이 대체로 원활하다
		2) 우리 기관에서는 부서의 업무를 수행함에 있어 상하 간(수직적) 의사소통이 원활하다
		3) 우리 기관에서는 부서의 업무를 수행함에 있어 직원 간(수평적) 의사소통이 원활하다
	기관유형	중앙=0, 광역=1
	성별	남=0, 여=1
	연령	1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대이상
	학력	1=고졸이하, 2=전문대학 졸업, 3=4년제대학졸업, 4=석사졸, 5=박사졸
재직기간	1=5년이하, 2=6~10년, 3=11~15년, 4=16~20, 5=21~25, 6=26년이상	

주: α 는 크롬바흐 알파값(Cronbach's α)을 의미함.

IV. 분석결과

1. 기술통계분석

〈표 2〉는 이 연구에서 사용된 변수들의 기초통계량이며 관측치는 4,068이다. 이 연구에서 종속 변수와 독립변수인 혁신행동과 공공봉사동기는 5점 척도로 측정되어있으며, '전혀 그렇지 않다'인 '1'에서부터 '매우 그렇다'인 '5'까지로 구성되어 있다. 종속변수인 혁신행동의 평균은 3.38이며 독립변수인 공공봉사동기의 평균은 3.35이다. 조절변수인 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화

의 평균은 각각 3.60, 3.21, 3.30, 3.48로, 중간값인 '3'보다 높은 것으로 나타났다. 이는 민간조직보다 공공조직에서 합리문화와 위계문화가 상대적으로 집단문화, 발전문화보다 높다는 선행연구들과 일치하는 결과를 보여준다(진영빈·정충식, 2014; 이재완, 2018). 통제변수인 의사소통의 평균은 3.23으로 혁신행동과 공공봉사동기와 마찬가지로 중간값 '3'보다 높은 것으로 나타났다. 기관유형의 평균은 0.5로 중앙행정기관과 광역자치단체에 속해 있는 공무원이 거의 동일한 비율로 있음을 알 수 있다. 성별의 평균은 0.44로 여성보다 남성이 좀 더 많은 것으로 나타났다. 연령의 평균은 2.78로 30대 이상인 것으로 나타났으며, 학력의 평균은 3.06으로, 이는 4년제 대학 졸업이 학력의 평균임을 의미한다. 또한 재직기간의 평균은 3.25로, 11년~15년이 재직기간의 평균인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 기초통계량

변수명	관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
혁신행동	4,068	3.38	0.67	1	5
공공봉사동기	4,068	3.35	0.70	1	5
합리문화	4,068	3.60	0.70	1	5
발전문화	4,068	3.21	0.82	1	5
집단문화	4,068	3.30	0.81	1	5
위계문화	4,068	3.48	0.73	1	5
의사소통	4,068	3.23	0.73	1	5
기관유형	4,068	0.50	0.50	0	1
성별	4,068	0.44	0.50	0	1
연령	4,068	2.78	0.89	1	4
학력	4,068	3.06	0.67	1	5
재직기간	4,068	3.25	1.77	1	6

〈표 3〉은 변수 간 상관관계분석 결과이다. 분석결과, 종속변수인 혁신행동과 독립변수인 공공봉사동기의 상관계수는 0.5492로 유의수준 0.01 이하에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조절변수인 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화의 경우, 종속변수인 혁신행동과의 상관계수가 각각 0.2617, 0.3044, 0.2729, 0.2291로, 유의수준 0.01 이하에서 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 독립변수인 공공봉사동기와의 상관계수도 각각 0.2939, 0.3615, 0.3342, 0.2457로 유의수준 0.01 이하에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 통제변수에서는 기관유형을 제외하고 의사소통, 성별, 연령, 학력, 재직기간이 혁신행동과 유의수준 0.01 이하에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

독립변수인 공공봉사동기, 조절변수인 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화로 구성된 조직문화, 그 외의 통제변수와 종속변수인 혁신행동과의 상관계수가 일반적으로 높은 상관관계에 있다고 판단하는 기준인 0.7 미만인 것으로 보아, 다중공선성이 존재할 가능성은 낮다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 변수 간 상관관계분석

	①혁신행동	②공공봉사동기	③합리문화	④발전문화	⑤집단문화	⑥위계문화
①	1					
②	0.5492***	1				
③	0.2617***	0.2939***	1			
④	0.3044***	0.3615***	0.5142***	1		
⑤	0.2729***	0.3342***	0.4362***	0.6922***	1	
⑥	0.2291***	0.2457***	0.4630***	0.3624***	0.4984***	1
⑦	0.2954***	0.3407***	0.3717***	0.5290***	0.5809***	0.3998***
⑧	-0.0065	-0.0140	-0.0010	0.0247	0.0546***	-0.0038
⑨	-0.1836***	-0.1912***	-0.0351**	-0.0976***	-0.0783***	-0.0109
⑩	0.2664***	0.2579***	0.1101***	0.1492***	0.0833***	-0.0128
⑪	0.1051***	0.0567***	0.0011	-0.0398**	-0.0466***	-0.0024
⑫	0.2397***	0.2185***	0.1217***	0.1660***	0.1088***	-0.0003
	⑦의사소통	⑧기관유형	⑨성별	⑩연령	⑪학력	⑫재직기간
①						
②						
③						
④						
⑤						
⑥						
⑦	1					
⑧	-0.0779***	1				
⑨	-0.0727***	-0.0071	1			
⑩	0.0515***	0.0816***	-0.1755***	1		
⑪	-0.0231	-0.1275***	-0.0431***	0.1003***	1	
⑫	0.0637***	0.1165***	-0.0577***	0.8230***	-0.0059	1

주: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

2. 회귀분석결과

〈표 4〉는 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향에 대해서 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 모형1은 독립변수인 공공봉사동기와 조직문화(합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화)만을 포함하였으며, 모형2는 통제변수들만을 포함한 모형이며, 모형3은 공공봉사동기, 조직문화(합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화), 통제변수들을 모두 포함한 모형이다. 모형1에서는 공공봉사동기가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미하였다. 표준화계수(β)를 보았을 때, 공공봉사동기가 다른 변수들보다 혁신행동에 상대적으로 높은 영향($\beta=0.491$)을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화 중 합리문화, 발전문화, 위계문화는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미하였다. 조직문화 중 발전문화의 경우 다른 조직문화보다 상대적으로 높은 영향($\beta=0.077$)을 미치는 것으로 나타났다. 모형2에서는 기관유형

을 제외한 모든 통제변수가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 남성보다 여성일 때 혁신행동이 유의미하게 감소하는 것으로 나타났으며, 의사소통이 활발할수록, 연령 및 학력이 높을수록, 재직기간이 길수록 혁신행동이 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다. 통제변수 중 의사소통의 경우 표준화계수(β)가 0.275로 다른 통제변수들보다 혁신행동에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

모형3은 독립변수인 공공봉사동기뿐만 아니라 조직문화(합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화), 통제변수를 모두 포함한 모형이다. 모형3의 분산팽창인수(Variance Inflation Factor)는 1.89로, 다중공선성이 존재한다고 판단하는 기준인 10보다 작으므로 다중공선성이 존재할 가능성은 낮다고 볼 수 있다. 모형3을 분석한 결과, 공공봉사동기는 혁신행동에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화계수를 보았을 때, 모형1과 마찬가지로 공공봉사동기가 다른 변수들보다 혁신행동에 비교적 높은 영향($\beta=0.433$)을 미치는 것을 볼 수 있다. 조직문화 중 합리문화, 발전문화, 위계문화도 혁신행동에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형1에서 발전문화가 혁신행동에 다른 조직문화보다 큰 영향을 미친 것과 달리, 모형3에서는 위계문화가 혁신행동에 다른 조직문화보다 큰 영향을 미친 것을 확인할 수 있다. 위계문화의 표준화계수는 0.063으로, 영향력은 공공봉사동기($\beta=0.433$)보다는 낮은 것을 확인할 수 있었다. 통제변수 중에서 기관유형을 제외한 모든 통제변수가 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 의사소통이 혁신행동에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 의사소통의 표준화계수($\beta=0.081$)를 보았을 때 공공봉사동기($\beta=0.433$) 다음으로 혁신행동에 큰 영향력을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이 외에 여성일수록 혁신행동이 유의미하게 감소하는 것으로 나타났으며, 연령 및 학력이 높을수록, 재직기간이 길수록 혁신행동이 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 공공조직의 혁신행동을 촉진하기 위해서 공무원 개인의 공공봉사동기를 높일 수 있는 제도 및 관리, 창의성과 동시에 안정성을 중시하는 조직문화 형성이 중요하다라는 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향

	모형 1		모형 2		모형 3	
	회귀 계수(t)	β	회귀 계수(t)	β	회귀 계수(t)	β
공공봉사동기	0.470*** (0.014)	0.491***			0.415*** (0.014)	0.433***
합리문화	0.048** (0.016)	0.050**			0.038* (0.015)	0.039*
발전문화	0.063*** (0.016)	0.077***			0.039* (0.016)	0.047*
집단문화	0.006 (0.016)	0.007			-0.013 (0.016)	-0.015
위계문화	0.050*** (0.015)	0.054***			0.058*** (0.014)	0.063***

의사소통		0.252*** (0.013)	0.275***	0.074*** (0.015)	0.081***
기관유형		0.004 (0.020)	0.003	0.002 (0.017)	0.001
성별		-0.177*** (0.020)	-0.130***	-0.098*** (0.018)	-0.072***
연령		0.100*** (0.020)	0.133***	0.042* (0.018)	0.056*
학력		0.094*** (0.015)	0.094***	0.076*** (0.013)	0.076***
재직기간		0.040*** (0.010)	0.106***	0.030*** (0.009)	0.079***
Constant	1.236*** (0.058)	1.945*** (0.072)	0.925*** (0.075)		
N	4,068	4,068	4,068		
Adj R ²	0.3196	0.1744	0.3498		

주) Standard errors in parentheses. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

〈표 5〉는 조직문화인 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화가 공공봉사동기와 혁신행동 간의 관계에 조절효과로 나타나는지에 대해서 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 모형1은 독립변수인 공공봉사동기와 조절변수인 조직문화(합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화)만을 포함한 모형이다. 모형1에서는 공공봉사동기만이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유의수준 0.001 이하에서 통계적으로 유의미하였다. 조직문화는 공공봉사동기와 혁신행동 간의 관계에서 조절효과로 나타나지 않았다.

모형2는 이 연구에서 분석하고자 하는 모든 변수가 포함된 모형이다. 모형1과 달리, 조직문화 중 위계문화가 공공봉사동기와 혁신행동 간에 조절효과를 지니는 것으로 나타났다. 이는 공공봉사동기가 조직구성원의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 위계문화를 통해 강화된다는 것을 의미한다. 즉, 안정적이며, 책임을 중시하는 조직문화를 지닌 조직일수록 공공봉사동기가 혁신행동을 유도하는데 기여함을 의미한다. 위계문화 조절효과의 표준화계수는 0.205로, 공공봉사동기의 표준화계수($\beta=0.229$) 다음으로 큰 것으로 나타났다.

모형1과 마찬가지로 모형2에서도 공공봉사동기는 혁신행동에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 표준화계수도 0.229로, 공공봉사동기가 다른 변수들보다 혁신행동에 상당한 영향을 미치는 것을 볼 수 있다. 또한 의사소통이 활발할수록, 연령 및 학력이 높을수록, 재직기간이 길수록 혁신행동에 유의미하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직에서 협업이 잘 이뤄지고, 수직적·수평적 의사소통이 원활할수록 혁신행동이 나타날 수 있음을 의미한다. 또한 연령과 학력이 높고, 재직기간이 긴 공무원일수록 개인 역량이 발전하고 직무 경험이 축적되기 때문에 혁신행동이 발생할 여지가 더 큰 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과를 바탕으로 가설1과 가설2-4는 채택되었으며, 가설2-1, 가설2-2, 가설2-3은 기각되었다. 이는 공공봉사동기가 높은 조직구성원일수록 혁신행동을 하고자 하며, 조직의 안정성과 책임소재가 명확한 문화가

구성되어 있을수록 그러한 행태는 더욱 잘 나타나는 것이라고 볼 수 있다.

〈표 5〉 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향: 조직문화 조절효과

	모형 1		모형 2	
	회귀계수(t)	β	회귀계수(t)	β
공공봉사동기×합리문화	0.025 (0.019)	0.145	0.015 (0.019)	0.089
공공봉사동기×발전문화	0.011 (0.019)	0.066	0.006 (0.019)	0.040
공공봉사동기×집단문화	0.001 (0.020)	0.004	-0.000 (0.020)	-0.003
공공봉사동기×위계문화	0.03 (0.018)	0.176	0.035* (0.017)	0.205*
공공봉사동기	0.240*** (0.059)	0.250***	0.219*** (0.058)	0.229***
합리문화	-0.031 (0.063)	-0.032	-0.01 (0.062)	-0.011
발전문화	0.022 (0.065)	0.027	0.012 (0.064)	0.015
집단문화	0.001 (0.068)	0.001	-0.012 (0.067)	-0.015
위계문화	-0.051 (0.060)	-0.055	-0.058 (0.059)	-0.063
의사소통			0.073*** (0.015)	0.079***
기관유형			-0.000 (0.017)	-0.000
성별			-0.095*** (0.018)	-0.070***
연령			0.040* (0.018)	0.054*
학력			0.076*** (0.013)	0.075***
재직기간			0.031*** (0.009)	0.081***
Constant		2.012*** (0.201)		1.586*** (0.204)
N		4,068		4,068
Adj R ²		0.3217		0.3512

주) Standard errors in parentheses. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

V. 결론 및 정책적 시사점

최근 코로나19로 인해 대부분의 조직이 내부적으로나 외부적으로 다양한 변화를 겪는 상황에서 공공조직의 혁신에 대한 요구는 증가하고 있다. 따라서 공공조직 구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 확인하고, 혁신행동을 유발하기 위해 어떠한 인적자원관리와 환경조성이 필요한지 논의하고자 하였다. 이 연구에서는 공공조직의 혁신행동에 영향을 미치는 주된 요인으로 공공봉사동기에 주목하였으며, 조직문화인 합리문화, 발전문화, 집단문화, 위계문화가 공공봉사동기와 혁신행동의 관계에 조절효과로 작용하는지 분석하였다. 2020년 공직생활실태조사 자료를 바탕으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 공공봉사동기가 높을수록 혁신행동은 증가하는 것으로 나타났다. 또한 조직이 위계문화를 지닐수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향력은 강화되는 것으로 나타났으나, 합리문화, 발전문화, 집단문화의 조절효과는 나타나지 않았다. 따라서 가설1, 가설2-4는 채택되었으며, 가설2-1, 가설2-2, 가설2-3은 기각되었다. 이러한 결과를 통해 공무원의 혁신행동 촉진을 위해서 개인적 측면에서 공공봉사동기가, 조직적 측면에서 안정성과 책임성을 중시하는 문화를 조성하는 것이 중요하다는 것을 파악할 수 있었다.

이 연구는 다음과 같은 연구의의가 있다. 우선 혁신행동에 있어서 개인적 차원에서 중요한 것은 공무원의 공공봉사동기라는 것을 확인함으로써 선행연구의 결과를 검증했다는 것이다. 공공봉사동기가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 내재적 요인인 공공봉사동기가 조직 구성원의 자발적인 참여가 중요한 혁신행동을 촉진한다는 논리가 적용된 것이며(김태호·노종호, 2010), 많은 선행연구에서 도출한 결과와 일치한다(김태호·노종호, 2010; 김민영 외, 2015; 박순환·이병철, 2017; 강지선·김국진, 2019). 또한 조직이 위계문화를 추구하는 경우, 공공봉사동기로 인한 혁신행동이 더욱 강해진다는 것을 확인하였다. 공공봉사동기와 혁신행동의 관계에 위계문화가 긍정적인 조절효과로 작용하는 연구는 많이 없었기 때문에 이러한 점에서 선행연구와 차별성을 지닌다고 볼 수 있다. 적절한 수준의 위계문화를 조직 내에 조성한다면 조직의 안정성과 책임성을 바탕으로 조직구성원이 긍정적으로 업무를 수행하고 혁신행동을 할 수 있을 것이다.

이 연구의 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 혁신행동을 유도하기 위해서는 조직 구성원의 공공봉사동기를 높이고, 공공봉사동기를 관리하는 노력이 필요하다. 이를 위해서 공익이라는 가치에 대해 정기적으로 교육을 제공할 필요가 있으며, 공무원으로서의 자부심과 사명감을 고취시킬 수 있도록 하는 것이 중요하다. 둘째, 공공조직 내에서 공공봉사동기가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 조직문화를 형성해야 한다. 이 연구에서는 위계문화가 강할수록 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 효과가 강화되는 것으로 나타났다. 여기서 중요한 것은 과도하게 높지 않은 수준에서 위계문화가 조성되는 것이며, 이 수준에 대해서는 후속 연구에서 추가적으로 논의할 필요가 있다. 셋째, 혁신행동을 촉진하기 위해서는 조직구성원 간의 의사소통도 원활히 이루어질 수 있도록 해야한다. 이 연구에서는 의사소통이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김효선·조윤직(2020)의 연구에서는 조직구성원의 동기와 혁신행동 간의 관계를 의사소통이 강화시키는 조절효과가 나타났다. 혁신행동은 현재 발생한 문제를 개선시킬 수 있는

아이디어를 제안하고 아이디어가 유용하다면 다른 분야로 확장하는 과정을 포함하고 있기 때문에 이러한 일련의 과정을 원활히 하기 위해서는 조직구성원 간의 의사소통은 중요하다. 따라서 조직 내에 수직적 및 수평적 의사소통이 원활할 수 있도록 조직환경을 조성할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 이 연구에는 다음과 같은 한계가 존재한다. 첫째, 설문조사 데이터를 바탕으로 변수를 측정함으로써 동일방법편의 문제를 지닌다는 것과 횡단면 자료를 사용함으로써 시간에 따른 인과관계가 명확하지 않다는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 객관적인 자료로 측정할 수 있는 변수를 모색하여 연구를 발전시키거나, 패널 데이터 등을 구축할 필요가 있다. 둘째, 공공봉사동기와 조직문화 중 위계문화가 공공조직의 혁신행동을 촉진하는데 있어서 중요한 요인으로 나타났다. 설문에 응답한 공무원들의 평균 연령이 30대 이상이며, 평균 재직기간이 11년~15년이므로 이 외에 공무원들을 대상으로 한 경우에도 동일한 결과가 나타날 것인지 후속 연구를 통해 확인할 필요가 있다.

참고문헌

- 강지선·김국진. (2019). 조직몰입, 공공봉사동기, 혁신지향문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향: 관리자과 비관리자 간 커뮤니케이션의 조절효과 차이를 중심으로. 「한국행정연구」, 28(2): 225-259.
- 고옥·오승영·신민정. (2020). 조직의 혁신지원풍토와 혁신행동. 「경영교육연구」, 35(2): 187-209.
- 권한조·이재완. (2019). 정부조직의 변화관리가 혁신행동에 미치는 효과: 목표모호성의 조절효과를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 30(2): 79-103.
- 김문준·김노사. (2019). 혁신행동에 영향을 미치는 조직문화와 조직공정성에 관한 연구. 「기업경영리뷰」, 10(1): 199-229.
- 김민영·김화연·오현규·박성민. (2015). 공직봉사동기와 기업가 정신에 관한 실증 연구: 공공부문의 개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 27(4): 1135-1164.
- 김은희·김효순·박희서. (2008). 지방정부의 조직환경적 특성이 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 「지방정부연구」, 12(4): 7-32.
- 김지수·윤수재. (2019). 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 미치는 영향분석: 지방자치단체 공무원을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(4): 53-75.
- 김태호·노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 「행정논총」, 48(3): 143-169.
- 김효선·조윤직. (2020). 공무원의 내재적, 외재적 동기가 혁신행동에 미치는 영향: 의사소통과 혁신보상의 조절효과. 「한국인사행정학회보」, 19(4): 303-333.
- 노종호. (2021). 직무관련 요인이 공무원의 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구: 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 20(3): 1-32.
- 류근필·이재용. (2020). 성과관리와 혁신행동: 목표명확화와 혁신지향적 조직문화의 매개-조절효과를

- 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 19(3): 1-22.
- 박순환·이병철. (2017). 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구: 정부출연기관 조직구성원을 중심으로. 「지방정부연구」, 21(2): 181-207.
- 박주원·조운직. (2016). 공공봉사동기가 조직구성원의 태도와 성과에 미치는 영향: 자기결정성 요인들의 조절효과를 중심으로. 「정부학연구」, 22(2): 195-233.
- 양창영·지성호·강영순. (2015). 상사 커뮤니케이션 능력과 혁신행동의 관계에서 자기효능감 및 학습목표지향성의 다중 매개효과. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(12): 572-585.
- 이근주. (2005). 공사부문 종사자간 동기요인의 차이 분석. 「한국행정연구」, 14(2): 71-99.
- 이승주·안소영. (2019). 공무원의 인적·제도적·환경적 요인이 혁신행동에 미치는 영향: 일반직 공무원의 직급별 차이를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(2): 187-209.
- 이재완. (2018). 조직문화와 스마트워크 이용에 관한 연구 중앙 및 광역자치단체 공무원을 중심으로. 「한국조직학회보」, 15(1): 75-99.
- 임재영·문국경·조혜진. (2019). 공공봉사동기와 조직문화의 적합성이 조직몰입에 미치는 영향. 「한국조직학회보」, 16(2): 1-34.
- 장지원·진종순. (2006). 조직문화와 조직구성원의 혁신성향: 중앙정부부처 공무원을 대상으로. 「한국사회와 행정연구」, 17(3): 33-54.
- 정다운·전병준. (2019). 조직문화와 혁신행동 간의 관계에서 조직신뢰, 의사소통의 매개효과: 제조업을 중심으로. 「아태비즈니스연구」, 10(1): 39-54.
- 정석환. (2008). 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동: 하위직 공무원을 중심으로. 「국가정책연구」, 22(1): 107-132.
- 진영빈·정충식. (2014). 공공부문 스마트워크 활성화를 위한 조직문화 연구: 경쟁가치모형을 이용한 현재문화와 적합문화의 차이분석을 중심으로. 「한국지역정보학회지」, 17(4): 153-179.
- 진윤희. (2021). 지방공무원의 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향: 직무자율성과 조직문화 인식의 매개효과, 조절효과분석. 「한국행정논집」, 33(2): 309-330.
- 최낙범·전대성. (2016). 경찰관의 공공봉사동기 (PSM) 와 직무만족에 관한 연구-직무특성의 조절효과를 중심으로. 「한국정책학회보」, 25(1): 129-159.
- 최인옥·박지환·선종규. (2011). 조직문화와 구성원 혁신행동의 관계: 조직신뢰와 과업갈등의 조절효과. 「산업혁신연구」, 27(3): 1-33.
- 최무현·조창현. (2013). 공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 직무만족과 조직몰입을 중심으로. 「지방정부연구」, 17(1): 343-366.
- 하상균. (2013). 해양경찰공무원의 공공서비스동기 (PSM) 와 직무만족, 조직몰입과의 영향관계. 「사회과학연구」, 20(3): 180-203.
- 허성욱. (2017). 전범위 리더십, 조직문화, 그리고 조직시민행동: 조직문화의 조절효과를 중심으로. 「한국정책과학학회보」, 21(4): 151-177.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Frederickson, H. G., & Hart, D. K. (1985). The public service and the patriotism of benevolence.

- Public Administration Review*, 45(5): 547-553.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-373.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 6(1): 5-22.
- Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, 75(5): 692-699.
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). *Paradox, Planning, and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice*. In J. R. Kimberly & R. E. Quinn(Eds.), *New Futures: The Challenge of Managing Corporate Transitions*. pp. 295-313. Homewood, IL: Dow JonesIrwin.
- Scott, S. G., & R. A. Bruce (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3): 580-607.
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6): 680-693.

박정인(朴婷仁): 연세대학교에서 행정학 석사학위를 취득하고, 현재 연세대학교 행정학과 박사과정에 재학중이다. 주요 관심분야는 지방행정, 지방재정, 조직론, 사회복지 등이며, 주요 논문은 「지역축제지원 조례의 확산요인 분석: 제도적 동형화를 중심으로」(2022) 등이 있다.(jipark@yonsei.ac.kr)

Abstract

The Influence of Public Service Motivation on Innovative Behavior: A Focus on the Moderating Effect of Organizational Culture

Park, Jeongin

Recently, in a situation where organizations are facing various internal and external changes, expectations for innovation in public organizations are growing. This study examines the effect of public service motivation on innovation behavior and seeks to determine whether organizational culture serves as a moderating variable for these relationships. A multiple regression analysis is conducted based on a survey investigated by the Korea Institute of Public Administration on 4,068 general public officials belonging to central administrative agencies and metropolitan governments. As a result of the analysis, it shows that public service motivation has a significantly positive effect on innovative behavior. In addition, the hierarchical culture among the organizational cultures(rational culture, development culture, group culture, and hierarchical culture) significantly moderates the impact of public service motivation on innovative behavior. This study suggests that public service motivation and a stable and responsible culture of the organization are important to induce innovative behavior of public officials, and it contributes to the expansion of theoretical discussions on innovative behavior.

Key Words: Innovative behavior, Public service motivation, Organizational culture, Public organization, Moderating effect