

병원간호사의 변화몰입과 학습지향성이 혁신성향에 미치는 영향

강경화¹ · 고유경²

한림대학교 간호학부¹, 원광대학교 간호학과²

Change Commitment and Learning Orientation as Factors Affecting the Innovativeness of Clinical Nurses

Kang, Kyeong Hwa¹ · Ko, Yu Kyung²

¹Division of Nursing, Hallym University

²Department of Nursing, College of Medicine, Wonkwang University

Purpose: The aim of this study was to identify the effects of change commitment and learning orientation on the innovativeness of clinical nurse. **Methods:** The participants in this study were 268 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 collect and data was analyzed using the SPSS/WIN program. **Results:** The most significant predictors of innovativeness were education, normative commitment, continuance commitment and learning commitment. Continuance commitment negatively correlated with innovativeness. **Conclusion:** These findings suggest that nurses' commitment to change and learning commitment were strongly linked to innovativeness. Management-level workers in these hospitals should have the skills and strategies to promote commitment to change include developing positive expectations about change positive outcomes.

Key Words: Change commitment, Learning orientation, Innovativeness, Nurse

서 론

1. 연구의 필요성

건강관리체계는 변화하는 환경에 능동적으로 대처하기 위해 한편으로는 변화와 혁신을 추진하고 촉진해야 하고, 다른 한편으로는 계획하지 않은 변화로 인해 야기되는 혼란을 예방해야 한다(Cain & Mittman, 2002). 건강관리체계 안에서 병원을 포함한 의료기관들은 변화하는 환경과 끊임없이 상호작용을 하면서 보건의료서비스를 생산하는 공급주체로서 중요한 위치에 있다. 이처럼 복잡하고 무한경쟁시대에 놓여 있는

현대조직에 있어 변화와 혁신은 중요한 성장 동력이다.

변화는 조직의 구조적인 측면뿐만 아니라 조직구성원이 변화에 대해 공감하고 참여하는 것이 중요하다. 보건의료서비스의 공급주체인 병원조직의 핵심 인적자원인 간호사는 보건의료서비스를 직접 생산하는 생산자로서 보건의료정책의 변화, 소비자인 대상자의 요구 변화, 보건의료기술의 발전 등을 실무현장에서 접하면서 때로는 변화를 수용해야 하고 때로는 변화와 혁신을 주도해야 하는 입장에 놓이게 된다. 조직의 변화와 혁신에 있어서 조직구성원인 간호사가 변화와 혁신에 대해서 어떻게 인지하고 간호사의 혁신성향정도가 어떠한지는 혁신성과에 있어서 중요할 것이다.

주요어: 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향, 간호사

Corresponding author: Ko, Yu Kyung

Department of Nursing, College of Medicine, Wonkwang University, 460 Iksandae-ro, Iksan 570-749, Korea.
Tel: +82-63-850-6012, Fax: +82-63-850-6060, E-mail: yukyko@wku.ac.kr

- 본 연구는 2011년도 한림대학교 교비 학술연구비 (HRF-2011-040)에 의하여 연구되었음.
- This research was supported by Hallym University Research Fund (HRF-2011-040).

투고일: 2013년 3월 22일 / **수정일:** 2013년 5월 3일 / **계재확정일:** 2013년 5월 31일

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.

혁신성향이라는 개념은 조직구성원이 기존의 업무방식이나 절차에 대해 스스로 개선하려는 의지와 구체적 노력의 정도를 의미한다(Scott & Bruce, 1994). 혁신성향의 선행요인으로 변혁적 리더십(Hong, 2010; Lim & Yun, 1999), 변화에 대한 태도(Cho, Choi, & Shin, 2011), 학습조직(Lee, Lee, & Chung, 2009), 조직학습능력(Cho & Yun, 2009), 학습지향성(Lee, Lee, & Park, 2006) 등의 변수가 혁신에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다. 혁신성향의 선행요인 중 하나로 보고된 변화에 대한 태도는 변화몰입(change commitment)과 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다(Herscovitch & Meyer, 2002; Ji & Seol, 2004; Park & Yoo, 2009). 특히, Herscovitch와 Meyer (2002)는 조직구성원의 변화행동을 예측하는데 변화몰입은 중요한 선행요소라고 하였다. 변화몰입이란 조직변화에 대한 몰입으로 조직이라는 실체가 아닌 변화라는 행동에 대한 태도를 말하며, 조직변화의 성공적인 실행을 위해 요구되는 일련의 행동에 대하여 조직구성원들이 이에 대해 동참하도록 하는 힘 또는 태도로 볼 수 있다(Herscovitch & Meyer, 2002). 변화몰입은 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등 세 가지 하위 영역으로 구성되어 있는데 감정적 변화몰입은 개인에게 본질적 혜택에 대한 믿음, 내재된 신념에 기반을 두고 변화에 대하여 심정적으로 지원하고자 하는 것이며, 규범적 변화몰입은 변화에 대해 의무감을 갖고 변화에 동참하는 것을 말하며, 지속적 변화몰입은 실패에 따르는 비용과 연계하여 변화 추진활동에 대해 끊임없이 노력과 관심을 유지하려는 태도로 볼 수 있다(Herscovitch & Meyer, 2002).

조직의 변화와 혁신에 대하여 Song, Ryu와 Kim (2006)은 조직혁신과정에 관한 연구에서 조직은 끊임없는 혁신과정을 통해 변화가 일어나며 성공적 조직의 변화는 구성원의 적극적인 지원과 참여에 있음을 강조하였다. 즉, 혁신을 통한 변화의 성공 동인은 조직구성원에 있으며, 혁신과정에서 조직구성원들의 혁신에 대한 인지정도, 혁신에 대한 수용성, 혁신성향, 리더의 역할과 전파 등이 중요한 요인이라 밝히고 있다.

최근 변화와 혁신에 대한 연구 동향을 살펴보면 과거의 연구들이 거시적 관점에서 조직차원의 구조적인 변수 등에 초점을 두었다면, 점차 조직의 구조적 변화뿐만 아니라 조직구성원들이 어떻게 변화를 인지하고, 변화에 대한 태도를 형성하고 있으며, 변화활동에 동참하고 있는지 등과 관련된 미시적 관점으로 변화하고 있다(Cho et al., 2011; Cunningham, 2006). 병원을 포함한 의료기관들도 혁신 활동과 연구를 꾸준히 해오고 있는데 식스시그마 활동, 프로세스개선, 벤치마킹 등 조직차원의 구조적 변수 등에 초점을 두었으며 혁신과정에

서 조직구성원들의 인지나 태도 등에 대한 연구는 상대적으로 찾기 어려웠다. 앞서 기술하고 있는 바와 같이 혁신과정을 통한 조직의 변화가 불확실성이 강한 현대조직의 생존 전략이고 혁신의 성패가 조직구성원에 달려 있다고 한다면 혁신과정에서 나타나는 조직구성원과 관계된 다양한 요인에 대한 밀도 있는 탐색과 기전이 정리될 필요가 있다고 본다. 그러나 병원에서는 혁신과정에 초점을 둔 미시적 접근이 미약했고 핵심 조직구성원인 간호사와 관련된 실증적 연구가 매우 부족한 실정이므로 병원간호사를 대상으로 혁신과 변화에 대한 연구를 진행하는 것은 의의가 있다고 본다.

또한 조직구성원들이 변화에 대한 의지가 있다고 하더라도 조직차원의 학습이 이루어지지 않는다면 지속적으로 변화와 혁신이 실현되기는 쉽지 않을 것이다. 학습조직을 통해 조직구성원들은 새로운 지식과 기술을 습득함으로써 변화에 대한 대응력을 높게 되고 조직이 추구하는 변화와 혁신에 참여 가능해진다고 본다(Watkins & Marsick, 1996). 조직에서 새로운 지식의 개발과 관계가 있는 학습지향성의 개념은 조직의 문화 안에 있는 가치와 신념을 통해 경영성과를 개선해 주는 행동에 영향을 주는 잠재력을 가진 새로운 지식이나 통찰력의 개발로 정의하고 있다(Choi, 2004). Cho 등(2011)의 연구에서는 조직의 성공적인 변화를 위해서 조직구성원의 변화몰입이 혁신성향에 어떠한 영향력을 보이는지를 살펴보았는데, 감정적 변화몰입이 혁신성향에 긍정적인 영향력을 보이는 것으로 나타났으며, 학습조직은 혁신성향에 긍정적인 영향력을 보인다고 제시하였다.

따라서 본 연구에서는 병원의 하위시스템으로써 간호조직과 구성원인 간호사가 변화에 대해 어떻게 인지하고 참여하고 있는지 파악해 보고자 한다. 또한, 간호사의 혁신성향에 영향을 미치는 여러 변수 중 변화몰입과 학습지향성이 간호사의 혁신성향에 어느 정도 영향을 미치는지 실증적으로 파악해 보고자 한다.

2. 연구목적

이 연구의 목적은 병원간호사를 대상으로 간호사의 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향을 조사하고, 혁신성향에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 하며 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향 정도를 파악한다.
- 병원간호사의 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향 간의 상

관관계를 확인한다.

- 병원간호사의 혁신성향에 미치는 영향을 분석한다.

3. 용어정의

1) 변화몰입

변화몰입은 조직변화의 성공적인 실행을 위해 요구되는 일련의 행동에 대하여 개인을 이에 동참하도록 하는 힘 또는 태도를 의미한다(Herscovitch & Meyer, 2002). 변화몰입은 감정적, 규범적, 지속적 변화몰입의 3가지 차원으로 구성되며, 감정적 변화몰입은 개인에게 본질적 혜택에 대한 믿음, 내재된 신념에 기반을 두고 변화에 대하여 심정적으로 지원하고자 하는 것이며, 규범적 변화 몰입은 변화에 대해 의무감을 갖고 변화에 동참하는 것을 말하며, 지속적 변화몰입은 실패에 따르는 비용과 연계하여 변화 추진 활동에 대해 끊임없이 노력과 관심을 유지하려는 태도로 볼 수 있다(Herscovitch & Meyer, 2002). 본 연구에서는 Kim (2009)이 개발한 변화몰입 측정도구로 측정된 점수로 점수가 높을수록 변화몰입이 높음을 의미한다.

2) 학습지향성

학습지향성이란 조직의 경영성과와 관련되는 조직 내의 여러 행동들에 영향을 미치는 학습에 대한 조직의 가치관으로 업무 관련 지식을 창출하고 활용하는 수준을 의미한다(Sinkula, Baker, & Noordewier, 1997). 본 연구에서의 학습지향성은 병원간호사들이 인지하는 조직의 학습가치 수준을 의미한다. 본 연구에서는 Sinkula 등(1997)이 개발한 학습지향성 도구를 수정·보완한 도구로 측정된 점수로 점수가 높을수록 학습지향성이 높음을 의미한다.

3) 혁신성향

개인이 기존 업무방식이나 절차에 대해 스스로 개선하려는 의지와 구체적인 노력의 정도를 의미한다(Scott & Bruce, 1994). 본 연구에서는 Lim과 Yun (1999)의 혁신성향 도구로 측정된 점수로 점수가 높을수록 혁신성향이 높음을 의미한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원간호사의 개인적 특성, 변화몰입 및 학

습지향성이 혁신성향에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 실시한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 서울 및 경기도, 강원도, 대전광역시에 위치한 500병상 이상 800병상 미만의 5개 종합병원간호사 268명을 비확률 편의표집 하였다. 본 표본크기의 적절성을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 위한 대상자 표본 수 산출방법인 G*Power version 3.1.5 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009)를 이용하였다. 다중회귀분석을 위해 제 1종 오류 $\alpha = .05$, 검정력 90%, 효과 크기(effect size)는 0.15, 독립변수의 개수를 11개 정도로 고려하면 최소 223명이 필요하다. 이를 근거로 총 300부의 질문지가 배부되었고, 272부가 회수되었고 응답내용의 완성도가 떨어지는 4부를 제외한 268부를 분석 자료로 하였다.

자료수집은 2012년 6월 18일부터 8월 18일까지 시행하였으며, 각 병원의 간호부의 협조를 얻어 연구자 또는 병원의 교육담당 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.

4. 연구도구

구조화된 설문지를 이용하였으며 총 46문항으로 변화몰입 14문항, 학습지향성 18문항, 혁신성향 6문항과 일반적 특성 8문항을 포함하였다. 최종 구성된 설문지를 이용하여 종합병원간호사 6인을 대상으로 사전에 예비조사를 실시하여 이해하기 어렵거나 질문내용이 모호하다고 지적한 문항에 대해서는 원문을 참조하여 수정·보완하였다. 각 영역별 구체적인 연구도구의 내용은 다음과 같다.

1) 변화몰입

본 연구에서는 Herscovitch와 Meyer (2002)의 3차원 개념인 감정적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입을 의미한다. Kim (2009)의 변화몰입의 영향요인에 대한 연구에서 사용한 변화몰입 측정도구를 사용하여, 감정적 변화몰입 5문항, 지속적 변화몰입 4문항, 규범적 변화몰입 5문항 총 14문항으로 구성되었다. 본 연구에서의 변화몰입의 Cronbach's $\alpha = .72$ 였고, 하위영역인 감정적몰입의 Cronbach's $\alpha = .80$,

지속적몰입의 Cronbach's $\alpha = .71$, 규범적 몰입의 Cronbach's $\alpha = .70$ 이었다.

2) 학습지향성

학습지향성을 측정하기 위한 도구는 Sinkula 등(1997)의 연구에서 사용한 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 간호사를 대상으로 예비조사를 거쳐 문장을 재수정하여 사용하였다. 도구는 학습몰입, 비전공유, 개방성이라는 세 가지 영역으로 구성되었다. 이중 학습몰입은 조직이 지식을 추구하고 공유하고 창출하는 데에 적극적인지를 말하고 비전공유란 구성원들이 조직의 사명이나 성과 등에 대한 주요한 정보를 공유하는 것을 의미하며, 개방성은 구성원들이 얼마나 새로운 것에 대하여 수용적인가를 의미한다(Yoh, 2009).

도구는 총 18문항으로 학습몰입 6문항, 비전공유 5문항, 개방성 7문항이며 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 학습지향성이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 학습지향성의 Cronbach's $\alpha = .89$ 였으며, 하위영역인 학습몰입, 비전공유, 개방성의 Cronbach's α 는 각각 .76, .82, .80이었다.

3) 혁신성향

혁신성향은 개인이 기존 업무방식이나 절차에 대해 스스로 개선하려는 의지와 구체적인 노력의 정도를 말하며, 성공적인 조직변화에 중요한 의미를 갖고 있다(Scott & Bruce, 1994). Lim과 Yun (1999)이 개발한 혁신적 행위의 2가지 목표인 개인과 집단 수준의 혁신성향을 조작적으로 정의하고 개발한 도구이다. 개인수준의 혁신성향은 종업원 개개인이 기존 업무에 대해 스스로의 개선하려는 의욕과 노력의 증진수준이 어느 정도인가로 측정하였고, 집단수준의 혁신성향은 이러한 개인수준의 혁신성향을 넘어서 집단 내 다른 구성원의 업무를 지원하거나 이들의 문제까지도 협력하여 개선함으로써 조직 전체의 변화를 촉진시키는 행위로 정의하였다. 이 도구는 6개 문항, 5점 척도로 구성되었고 개발 시 신뢰도는 .77이다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

연구대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차의 기술통계 방법을 이용하였으며, 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's α , 변수 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's Correla-

tion Coefficient, 혁신성향에 미치는 관련인자를 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 사후 검증은 Scheffé test로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 268명이었으며, 평균연령은 35.28 ± 8.99 세로, 41세 이상이 81명(30.8%)로 가장 많았다. 결혼상태는 기혼이 127명(47.6%), 종교는 종교가 없다고 대답한 군이 123명(46.6%)로 가장 많았고, 기독교가 74명(28.0%), 천주교 37명(14.0%), 불교 30명(11.4%)의 순이었다. 교육정도는 대학학사졸업이 101명(37.9%)로 가장 많았고, 근무부서는 외과계가 94명(35.4%), 내과계가 69명(25.9%)이었다. 대상자들의 근무경력은 13.10 ± 9.14 년이고, 10년 이상이 148명(55.9%)으로 가장 많았다. 대상자의 대부분은 정규직이었고, 직위는 일반간호사가 177명(66.5%)로 가장 많았다(Table 1).

2. 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향 정도

대상자의 변화몰입 정도를 분석한 결과, 전체 변화몰입의 평균은 5점 만점에 3.42 ± 0.36 점이었으며, 하위 영역별 점수는 감정적 몰입 3.77 ± 0.53 점, 지속적 몰입 3.03 ± 0.61 점, 규범적 몰입 3.36 ± 0.54 점으로 감정적 몰입이 가장 높게 나타났다.

대상자의 학습지향성을 분석한 결과, 전체 학습지향성의 평균은 5점 만점에 3.36 ± 0.47 점이었으며, 비전공유 3.50 ± 0.56 점, 학습몰입 3.43 ± 0.54 점, 개방성 3.19 ± 0.53 점 순으로 나타났다. 혁신성향은 5점 만점에 3.40 ± 0.48 점으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 혁신성향의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신성향의 차이를 분석한 결과(Table 3), 대상자의 연령, 결혼여부, 교육정도, 근무경력, 직위에 따라 혁신성향에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간 사후 분석 결과를 보면, 연령이 많을수록($F=19.08, p<.001$), 교육정도가 높을수록($F=31.19, p<.001$), 근무경력이 많을수록($F=12.79, p<.001$), 직위가 높을수록($F=33.39, p<.001$) 혁신성향이 유의하게 높은 것으로 나타

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=268)[†]

Categories	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		35.28±8.99
	22~25	33 (12.6)
	26~30	71 (27.0)
	31~35	50 (19.0)
	36~40	28 (10.6)
	≥ 41	81 (30.8)
Marital status	Single	140 (52.4)
	Married	127 (47.6)
Religion	Christianity	74 (28.0)
	Catholic	37 (14.0)
	Buddhism	30 (11.4)
	None	123 (46.6)
Education	Diploma	81 (30.5)
	Bachelor	101 (37.9)
	≥ Master	84 (31.6)
Work unit	Medical general unit	69 (25.9)
	Surgical general unit	94 (35.4)
	ICU/ER	32 (12.0)
	OR/Anesthesia	4 (1.5)
	OBGY/delivery room/ pediatrics/neonate room	33 (12.4)
	Other	34 (12.8)
Length of clinical career (year)		13.10±9.14
	< 1	9 (3.4)
	1~< 3	19 (7.2)
	3~< 5	26 (9.8)
	5~< 10	63 (23.7)
	≥ 10	148 (55.9)
Employment status	Fixed	258 (97.0)
	Non-fixed	8 (3.0)
Position	Staff nurse	177 (66.5)
	Charge nurse	45 (17.0)
	Head nurse	44 (16.5)

[†] Missing data excluded.

Table 2. Degree of Change Commitment, Learning Orientation, and Innovativeness of the Participants (N=268)

Variables	Components	M±SD
Change commitment	Affective commitment	3.77±0.53
	Continuance commitment	3.03±0.61
	Normative commitment	3.36±0.54
	Total	3.42±0.36
Learning orientation	Learning commitment	3.43±0.54
	Sharing vision	3.50±0.56
	Openness	3.19±0.53
	Total	3.36±0.47
Innovativeness		3.40±0.48

났고, 결혼여부에 따라서는 미혼보다 기혼의 경우 혁신성향이 유의하게 높았다($t=-3.31, p=.001$).

4. 변화몰입, 학습지향성, 혁신성향 간의 상관관계

대상자의 혁신성향은 지속적 몰입($r=-.17, p=.005$)과 유의한 약한 정도의 음의 상관관계를 나타냈으며, 변화몰입의 하위영역인 감정적 몰입, 규범적 몰입과 학습지향성의 하위영역인 학습몰입과는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 4). 변화몰입의 하위 영역 중 감정적 몰입은 학습지향성의 하위 영역인 비전공유($r=.43, p<.001$), 규범적 몰입($r=.38, p<.001$), 학습몰입($r=.36, p<.001$), 개방성($r=.34, p<.001$) 순으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 변화몰입의 하위 영역 중 지속적 몰입은 학습지향성의 하위 영역인 개방성($r=-.29, p<.001$), 비전공유($r=-.23, p=.001$), 학습몰입($r=-.14, p=.022$) 순으로 약한 정도의 유의한 음의 상관관계를 보였다. 변화몰입의 하위 영역 중 규범적 몰입은 학습지향성의 하위 영역인 비전공유($r=.37, p<.001$), 학습몰입($r=.36, p<.001$), 개방성($r=.21, p=.001$) 순으로 양의 상관관계를 보였다.

5. 혁신성향의 영향요인

혁신성향의 영향요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던 변수를 포함시켰으며, 연령과 근무경력만은 두 변수 간의 상관성이 커서 다중공선성의 문제가 초래되어, 연령을 제외하고 근무경력만을 변수에 포함시켜 회귀분석을 수행하였다. 첫 번째 모델은 통제변수만을 대입하였고, 두 번째는 변화몰입을, 마지막 모델은 학습지향성을 대입하여 위계적 다중 회귀분석을 실시하였으며 결과는 Table 5와 같다. 위계적 회귀분석을 통해 3개의 회귀모형을 제시하였으며, 첫 번째 모형은 개인적 수준이 혁신성향에 미치는 영향력을 분석하는 모델이며, 개인적 수준에서 교육정도와 근무경력이 유의하게 나타났다. 설명력은 25%였다. 두 번째 회귀모형은 변화몰입의 변수를 추가하였을 때 혁신성향에 대한 설명력은 29%로 증가하였다. 이때 첫 번째 모형에서 유의하였던 근무경력은 유의한 요인에서 제외되었으며, 교육정도, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입이 혁신성향에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 감정적 변화몰입은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 위계적 회귀분석의 세 번째 모형에서는 학습지향성 변수를 추가하여 분석하였다. 분석한 결과 설명력이 31%로 증가하였으며, 교육정도, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 학습지향성

Table 3. Differences in Innovativeness by Participants' Demographic Characteristics

(N=268)

Categories	Categories	Innovativeness		
		M±SD	t or F	p
Age (year)	22~25	3.06±0.45 ^a	19.08	< .001
	26~30	3.25±0.37 ^{a,b}		
	31~35	3.29±0.45 ^{a,b}		
	36~40	3.52±0.44 ^{b,c}		
	≥41	3.70±0.42 ^c		
Marital status	Single	3.31±0.45	-3.31	.001
	Married	3.51±0.50		
Religion	Christianity	3.41±0.55	0.23	.878
	Catholic	3.43±0.56		
	Buddhism	3.46±0.41		
	None	3.39±0.43		
Education	Diploma	3.22±0.36 ^a	31.19	< .001
	Bachelor	3.31±0.42 ^a		
	≥Master	3.71±0.49 ^b		
Work unit	Medical general unit	3.46±0.42	0.42	.838
	Surgical general unit	3.37±0.52		
	ICU/ER	3.35±0.49		
	OR/Anesthesia	3.54±0.44		
	OBGY/delivery room/ pediatrics/neonate room	3.42±0.55		
	Other	3.42±0.45		
Length of clinical career (year)	< 1	3.07±0.56 ^a	12.79	< .001
	1~<3	3.14±0.37 ^a		
	3~<5	3.20±0.37 ^{a,b}		
	5~<10	3.24±0.39 ^{a,b}		
	≥10	3.58±0.47 ^b		
Employment status	Fixed	3.41±0.48	1.17	.241
	Non-fixed	3.21±0.49		
Position	Staff nurse	3.26±0.44 ^a	33.39	< .001
	Charge nurse	3.58±0.41 ^b		
	Head nurse	3.81±0.43 ^c		

a, b, c: Scheffe test.

의 하위영역인 학습몰입이 혁신성향에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

논 의

조직이 혁신을 추구하더라도 조직구성원들이 변화에 대한 저항이나 과거의 관행에 얽매어 기존의 업무만을 수행한다면 혁신의 성과를 달성하기 어려울 것이다. 이에 본 연구에서는 병원간호사의 변화몰입과 학습지향성, 혁신성향 정도를 파악하고, 간호사가 지각하는 변화몰입과 학습지향성이 혁신성향에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다.

본 연구대상자의 변화몰입은 5점 만점을 기준으로 평균

3.42점으로 측정되어 Cho 등(2011)의 연구에서 평균 3.27점에 비하여 다소 높은 수준이었다. 변화몰입의 하위영역 중 감정적 변화몰입이 3.77점으로 가장 높은 값을 보이는 반면, 규범적, 지속적 변화몰입은 상대적으로 낮은 값을 나타냈다. 특히, 지속적 변화몰입은 3.03점으로 상대적으로 낮은 값을 보였다. 이는 Cho 등(2011)의 연구에서 제시한 바와 같이, 규범적 몰입의 경우 조직구성원들이 변화에 대하여 의무감을 느끼거나, 지속적 몰입의 경우 변화에 동참하지 않으면 너무 많은 비용이 든다고 생각하여 이 두 변수가 상대적으로 낮게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 변화몰입은 조직변화의 성공적인 실행을 위해 요구되는 일련의 행동에 대하여 개인을 이에 동참하도록 하는 힘 또는 태도로서 일반적 몰입 모델을 기반으

Table 4. Correlation among Change Commitment, Learning Orientation and Innovativeness

(N=268)

Variables	1	2	3	4	5	6	7
1. Affective commitment	1.00						
2. Continuance commitment	-.15 (.011)	1.00					
3. Normative commitment	.38 ($< .001$)	.18 (.003)	1.00				
4. Learning commitment	.36 ($< .001$)	-.14 (.022)	.36 ($< .001$)	1.00			
5. Sharing vision	.43 ($< .001$)	-.23 (.001)	.37 ($< .001$)	.71 ($< .001$)	1.00		
6. Openness	.34 ($< .001$)	-.29 ($< .001$)	.21 (.001)	.53 ($< .001$)	.61 ($< .001$)	1.00	
7. Innovativeness	.26 ($< .001$)	-.17 (.005)	.32 ($< .001$)	.32 ($< .001$)	.33 ($< .001$)	.19 (.002)	1.00

1=Affective commitment; 2=Continuance commitment; 3=Normative commitment; 4=Learning commitment; 5=Sharing vision; 6=Openness; 7=Innovativeness.

Table 5. Hierarchical Regression Analysis on Innovativeness

(N=261)

Variables	Innovativeness								
	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	SE	<i>p</i>	β	SE	<i>p</i>	β	SE	<i>p</i>
Marital status (unmarried)	.09	0.06	.143	.08	0.06	.195	.09	0.06	.147
Education	-.24	0.09	.010	-.24	0.09	.009	-.23	0.09	.012
Diploma	-.20	0.08	.011	-.19	0.08	.012	-.19	0.08	.014
Bachelor									
Length of clinical career	.02	0.01	.018	.01	0.01	.052	.01	0.01	.057
Position	-.09	0.14	.515	-.05	0.14	.752	-.04	0.14	.792
Staff nurse	-.07	0.10	.505	-.07	0.10	.496	-.07	0.10	.501
Charge nurse									
Change commitment				.05	0.05	.386	.04	0.05	.509
Affective commitment				-.11	0.04	.011	-.12	0.05	.011
Continuance commitment				.15	0.06	.010	.12	0.06	.032
Normative commitment									
Learning orientation							.15	0.07	.027
Learning commitment							-.02	0.07	.816
Sharing vision							-.08	0.06	.193
Openness									
			F=14.43, R ² =.25, Adj. R ² =.24	F=11.75, R ² =.29, Adj. R ² =.27			F=9.45, R ² =.31, Adj. R ² =.28		

SE=standard error.

로 하여 감정적, 규범적, 지속적 변화몰입의 3가지 차원으로 구성된다. 감정적 변화몰입은 개인자신에게 내재된 신념에 기반한 변화행동을 바라보는 관점이고, 규범적 변화몰입은 변화에 따른 의무감 차원에서 설명하는데, 구성원들이 의무감에 기초하여 변화노력에 대해 자신에게 부여한 책임을 충

실히 수행하는 의미로 해석할 수 있고, 지속적 변화몰입은 변화를 지지하지 않았을 때 발생하는 비용과 연계된 것이다 (Herscovitch & Meyer, 2002). Gilley, McMillan과 Gilley (2009)은 조직이 변화와 혁신을 인지할 지라도 많은 조직에서 변화 프로그램은 거의 바람직한 결과를 성취하지 못하였고,

때때로 심지어 문제를 초래하기도 한다고 지적하였다. 간호사가 변화에 대하여 긍정적인 기대를 발전시키고자 하는 감정적으로 변화에 대하여 몰입할 때 가능하다고 제시하고 있다 (Portoghese et al., 2012).

Lee 등(2006)의 혁신성과 학습지향성의 선행변수 및 성과 변수와의 관계에 대한 연구에서는 기업인을 대상으로 하여, 학습지향성을 '경영성과를 개선해 주는 행동에 영향을 미치는 잠재력이 있는 새로운 지식과 통찰력을 개발하는 행위'로 정의하여 Choi (2004)의 9개 문항, 5점 척도를 측정하여 학습지향성 점수가 3.83점으로 나타났다. Ahn (2010)의 연구에서도 Choi (2004)의 도구를 사용하여 학습지향성과 혁신에 대하여 조사하였는데, 학습지향성은 점진적 혁신에 모두 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 학습지향성 평균이 3.36점으로 나타나 기업인보다는 다소 낮게 나타났다. Ahn (2010)은 새로운 지식이나 정보에 대하여 구성원들이 쉽게 접근하고, 공유하며, 논의할 수 있는 장을 만들어 줌으로써 학습지향성을 제고하는 것이 점진적 혁신을 촉진하는데 도움이 될 것이라고 제시하였다. 이는 간호조직이 조직성과를 높이기 위해서는 학습지향성과 같은 혁신성향에 영향을 미치는 요인들을 촉진할 필요가 있음을 시사해 주고 있다.

Hong (2010)의 연구에서는 최고경영자의 변혁적 리더십과 조직의 혁신성향간의 관계에 대한 연구에서 변혁적 리더십은 혁신성향과 정의 상관관계가 있었고 공식화가 낮은 집단에서 변혁적 리더십을 발휘할수록 혁신성향이 더욱 높아지는 것으로 제시하였다. Hong (2010)의 연구에서는 Woodman, Sawyer와 Griffin (1993)의 도구로 측정하였는데 5점 척도로 평균 3.26점으로 나타났다. 본 연구에서 혁신성향은 5점 만점에 평균 3.40점으로 측정되었다. 간호사를 대상으로 혁신성향을 다룬 논문이 없어 직접 비교하기는 어려우나 본 연구에서는 연령에 따른 혁신성 차이가 있었다. 연령이 높은 군이 낮은 군에 비하여 혁신성향 정도가 높았으며, 본 연구의 대상자는 10년 이상의 경력간호사가 268명 중 148명으로 절반 이상을 차지하였고, 상대적으로 3년 미만의 간호사는 10% 정도로 낮게 분포하였다. 본 연구에서는 연령이 많을수록 혁신성향이 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 본 연구의 대상자가 10년 이상의 경력간호사가 50% 이상을 차지하였기 때문인 것으로 사료된다. 일반간호사보다 책임간호사가, 책임간호사보다 관리자급에서 혁신성향이 높았고, 근무경력이 높을수록 혁신성향이 유의하게 높았으며, 이는 연령, 근무경력, 직위는 같은 맥락으로 볼 수 있으므로 당연한 결과라고 볼 수 있다. Ahn (2010)의 연구에서 학습지향성이 점진적 혁신에 미치는 효과

는 긍정적으로 나타났으며, 이러한 관계는 장기재직자일수록 긍정적 효과가 높은 것으로 나타난 결과와 동일하였다. 이러한 연구결과는 Ahn (2010)이 장기재직자일수록 조직에 대한 몰입도가 높아 관심과 배려도가 높은 것으로 해석한 결과와 일치하였다.

기혼간호사는 미혼 간호사보다 혁신성향이 더 높았는데 결혼에 대한 발달적 과업을 아직 이루지 못한 간호사 보다 가정생활을 안정적으로 하는 기혼간호사가 보다 새로운 아이디어나 새로운 간호서비스를 창조하고 수용할 능력이 다소 더 높다고 조심스럽게 해석할 수 있다. 또한, 교육정도에 따른 혁신성향은 교육 수준이 높을수록 혁신성향에 유의한 차이를 보였는데 이는 대학원 과정에서 새로운 학습에의 지속적인 노출과 상대적 긴장이 조직변화에 대하여 변화활동을 더 잘 수용하고, 다각적인 방안 등을 보다 수월하게 도출할 수 있는 혁신성향으로 이어질 수 있음으로 해석할 수 있다.

Lee 등(2006)의 연구에서는 학습지향성과 기업의 혁신성간에는 상관관계가 있다고 보고하였다. 본 연구의 결과 혁신성향과 지속적 몰입은 유의한 음의 상관관계가 나타났고, 감정적 몰입, 규범적 몰입, 학습몰입, 비전공유, 개방성 변수와는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. Herscovitch와 Meyer (2002)의 연구에서도 지속적 변화몰입은 통계적으로는 유의하지 않았으나 협동행동, 옹호행동과는 부의 상관관계를 갖는 것으로 보고하였다. Cho 등(2011)의 연구에서는 지속적 변화몰입 수준이 높은 구성원들은 실패에 따르는 비용과 연계하여 조직변화 과정에서 경력 및 직무 등의 불확실성이 높아짐에 따라 변화에 저항하고 부정적인 반응을 보일 것이라고 해석한 결과와 유사하다고 볼 수 있다.

간호사의 혁신성향의 영향요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석결과, 개인적 특성이 혁신성향에 미치는 영향에는 결혼여부, 교육정도, 근무경력, 직위를 포함하였으며, 이 변수의 설명력은 25%로 나타났으며, 변화몰입이 투입된 두 번째 모형은 설명력이 4% 증가하였고, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입이 유의한 영향요인이었다. 마지막으로 학습지향성 변수가 투입된 세 번째 모형은 설명력이 두 번째 모형보다 2% 증가하였다. 즉, 병원간호사의 혁신성향에 영향을 미치는 요인은 교육정도, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 학습몰입이었으며, 이들 4개 변수는 31%를 예측 설명하였다. 3단계 모형에서 학습지향성 변수를 추가하였는데 변화몰입의 하위 영역인 규범적, 지속적 변화몰입이 여전히 혁신성향에 영향을 미치는 것으로 나타나, 규범적, 지속적 변화몰입이 혁신성향의 주요 영향요인임을 확인할 수 있었다.

다시 말해서, 병원간호사의 혁신성향은 조직구성원들이 변화에 대해 규범적으로 몰입하는 것이 중요하다는 점을 알 수 있다. 간호사들이 변화에 대해 의무감을 갖게 되면 조직변화에 동참할 수 있을 것으로 해석할 수 있다. 또한, 지속적 변화몰입이($\beta = -.12$) 혁신성향에 영향을 주었는데, 이는 변화로 인해 발생하는 기회비용이 크다고 인식하여 변화행동들을 하지 않는 것으로 해석할 수 있다. Cho 등(2011)의 연구에서는 지속적 변화몰입은 조직구성원들의 혁신성향에 부정적인 영향력을 보일 것이라고 가설을 세웠으나 통계적으로 유의하지는 않았다. Cho 등(2011)은 조직의 학습조직화 정도가 높고 구성원들이 변화에 대해 감정적이나 의무감에 의한 긍정적인 태도를 갖고 있을 경우 조직구성원들의 혁신성향을 강화할 수 있다고 제시하였다. 본 연구에서는 학습지향성의 하부차원인 학습몰입변수가 혁신성향을 향상시키기 위하여 중요함을 알 수 있다.

결론

병원을 둘러싼 환경은 사회적, 경제적, 정책적, 기술적 측면 등 넓은 영역에서 빠른 속도로 변화해 왔다. 모든 조직이 생존하기 위해 변화에 적응하고 그 안에서 성장하기 위해 부단한 노력을 해온 것처럼 병원들 역시 넓은 변화의 영역과 빠른 변화의 속도 안에서 각 병원마다의 사명들을 실천하며 의미있는 생존과 지속적 성장을 하고자 전략적 경영과 혁신적 변화에 관심을 가져왔다.

병원의 하위시스템인 간호부서는 병원이 직면한 혁신적 변화를 위한 변화관리에 있어 중요한 위치에 있다. 앞서서도 언급한 바와 같이 간호부서는 병원의 다양한 부서 가운데 허브 역할을 하고 있으며 인력의 수가 차지하는 비중도 타 부서에 비해 가장 큰 규모이다. 이 두 가지는 변화에 있어서 큰 의미를 가지는데 조직에서 계획된 변화라고 하는 것은 하위시스템 간의 연계를 가지고 체계적으로 이루어져야 하며 변화를 실천하는 것은 결국 조직구성원이기 때문이다. 즉, 변화의 원동력은 조직구성원이며 조직구성원들이 혁신적 변화를 어떻게 수용하고 어떻게 실천하느냐가 계획된 혁신적 변화의 성패를 좌우하게 된다. 이러한 의미에서 간호부서가 전체 병원조직에서 가지는 의미와 간호사의 생각이나 태도, 활동 등이 병원의 변화에 미치는 영향은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 병원간호사의 혁신성향의 영향요인을 변화몰입과 학습지향성을 중심으로 파악하고자 하였다. 병원간호사의 혁신성향에 영향을 미치는 요인으로 교육정도, 규범적 변화몰입, 지속적 변

화몰입, 학습몰입 등 4개 변수가 영향을 미치는 것으로 확인하였고 설명력은 31%였다. 간호관리자가 간호조직 변화를 유도할 때 조직구성원들이 변화에 대해 규범적으로 몰입하는 것이 중요함을 인식하고, 변화에 대한 소요비용을 미리 파악하여 조직구성원 개인에게 발생될 손실을 조직차원에서 보상 또는 보전하여 변화행동을 유도해야 함을 인지하여야 할 것이다.

연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 혁신성향에 영향을 미치는 것으로 나타난 변화몰입의 하위요인인 규범적 변화몰입과 지속적 변화몰입, 학습지향성의 학습몰입의 기전을 보다 정교하게 규명하고 이를 바탕으로 개인 차원과 병원 및 간호부서 차원의 지원 프로그램이 개발되어야 한다.

둘째, 혁신성향의 영향요인으로 변화몰입과 학습지향성의 다른 변수들이 존재할 수 있으므로 이에 대한 이에 대한 탐색 연구와 변수별 영향력을 분석하는 연구가 필요하다.

셋째, 교육수준이 혁신성향에 영향을 미치는 요인이므로 간호사들의 지속적 교육기회의 확대를 통한 조직의 혁신성과를 도모하는 다양한 정책을 마련하여야 할 것이다.

REFERENCES

- Ahn, K. Y. (2010). The relationship between learning orientation and incremental innovation, and the moderating effect of tenure. *Journal of Korea Safety Management & Service*, 12(3), 249-255. <http://earticle.net/article.aspx?sn=155489>
- Cain, M., & Mittman, R. (2002, May). *Diffusion of innovation in health care*. Health reports. Oakland: California Healthcare Foundation.
- Cho, S. H., & Yun, S. C. (2009). The effect of organizational learning capability on innovation performance in SME: Moderating effect of middle manager leadership. *Korean Journal of Vocational Education*, 28(2), 71-87.
- Cho, Y. H., Choi, W. J., & Shin, J. G. (2011). The effect of change commitment on innovativeness: The role of learning organization as a moderator. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 63-88.
- Choi, S. Y. (2004). *Empirical study on the effect of learning orientation on the corporate performance: Focus on the mediator of innovation capability, market based capability, SCA and the moderating effect of knowledge management type, organizational age*. Unpublished doctoral dissertation, Kangwon University, Chuncheon, Korea.
- Cunningham, G. B. (2006). The relationship among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320500418766>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, *41*, 1149-1160. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Gilley, A., McMillan, H. S., & Gilley, J. W. (2009). Organizational change and characteristics of leadership effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *6*, 38-47. <http://dx.doi.org/10.1177/1548051809334191>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 474-487. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Hong, S. (2010). The impact of CEO transformation-leadership on organizational innovativeness: The moderating roles of organizational structure. *Korean Journal of Human Resource Development*, *13*(1), 99-129.
- Ji, S. K., & Seol, H. S. (2004). Antecedents and outcomes of affective commitment to organizational innovation. *Korean Journal of Human Resource Management*, *28*(3), 111-134.
- Kim, M. Y. (2009). *Determinants of commitment to organizational change: The effects of efficacy, change's characteristics & social supports*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Lee, J. H., Lee, D. H., & Park, T. K. (2006). Innovativeness and learning orientation: Their antecedents and impact on business performance. *Asia Pacific Journal of Small Business*, *28*(2), 75-108.
- Lee, J. H., Lee, J. M., & Chung, I. H. (2009). Relationships between activities of learning organizations and transfer of learning to the jobs and innovativeness: Focused on the moderating effects of self-regulated learning. *Journal of Business Education*, *57*, 183-207.
- Lim, J. C., & Yun, J. K. (1999). The effects of supervisors' transformational and transactional leadership on subordinates' innovativeness: The role of self-efficacy as a mediator. *Korean Journal of Management*, *7*(1), 1-42.
- Park, H. J., & Yoo, T. Y. (2009). The influences of leadership behavior and readiness for organizational change on commitment to organizational change(COC) and the effect COC on adaptive performance and behavioral support for organizational change. *Korean Journal of Psychology: Industry and Organization*, *22*(1), 131-153.
- Portoghese, I., Galletta, M., Battistelli, A., Saiani, L., Penna, M. P., & Allegrini, E. (2012). Change-related expectations and commitment to change of nurses: The role of leadership and communication. *Journal of Nursing Management*, *20*, 582-591. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01322.x>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, *37*, 580-607. <http://www.jstor.org/stable/25670110.2307/256701>
- Song, K. S., Ryu, T. M., & Kim, Y. H. (2006). The study on the characteristics of organization innovation process. *Korean Journal of Human Resource Management*, *3*(1), 103-122.
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values knowledge and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *25*, 305-318.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1996). *In action: Creating the learning organization*. Alexandria, VA: ASTD.
- Woodman, R. W., & Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, *18*, 293-321.
- Yoh, E. A. (2009). The impact of human resource innovativeness, learning orientation, and their interaction on innovation effect and business performance. *The Korean Small Business Review*, *31*(2), 19-35.