

지방정부의 조직혁신에 미치는 영향요인에 관한 연구 : 외부지향문화의 조절효과를 중심으로

The Influencing Factors on Innovation of Local Governments
: Focusing on the Moderating Effect of the External-Focus Culture

왕 태 규* · 주 효 진** · 장 봉 진***

Wang, Tae-Kyu · Ju, Hyo-Jin · Jang, Bong-Jin

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 조직혁신의 이론적 논의 및 선행연구 검토
- III. 이론적 분석틀 및 조사설계
- IV. 분석결과 및 논의
- V. 결론 및 시사점

본 연구는 Fernandez 와 Rainey (2006) 연구가 제시한 공공조직 혁신의 이론적 틀에 기초하여 공공조직의 업무자율성, 조직자원, 총체적 리더십이 지방정부의 혁신에 미치는 영향을 검증하였다. 또한 본 연구에서는 외부지향문화의 조직혁신에 대한 조절효과를 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 외부지향문화를 제외한 모델에서는 업무자율성과 총체적 리더십이 지방정부의 조직혁신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조절효과 검증 모델에서는 업무자율성과 총체적 리더십과 지방정부의 조직혁신과의 관계에 대하여 외부지향문화가 유의미한 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 지방정부의 성공적인 혁신을 위하여 기존의 연구들이 강조하는 업무자율성, 총체적 리더십과 함께 지방정부 조직문화의 중요성을 강조한다.

□ 주제어: 조직혁신, 업무자율성, 총체적 리더십, 외부지향문화

* 제1저자 가톨릭관동대학교 사회복지학과 조교수, 생활건강연구소 책임연구원

** 교신저자 가톨릭관동대학교 의학대학 의학과 의료인문학교실 교수, 생활건강연구소 책임연구원

*** 가톨릭관동대학교 사회복지학과 조교수, 생활건강연구소 책임연구원

논문 접수일: 2017. 11. 10, 심사기간: 2017. 11. 10~2017. 12. 20, 게재확정일: 2017. 12. 20

Based on Fernandez and Rainey study (2006), this study aims to investigate the impacts of job flexibility, organizational resources, and full-range leadership on the innovation of local governments. In particular, this study empirically examines the moderating effect of external-focus culture on the innovation of local governments. The analytical results on the model that does not include the external-focus culture shows that job flexibility and full-range leadership are statistically significant. On the moderating effect model, the result indicates that external-focus culture has statistically significant moderating effects on the relationship between job flexibility and full-range leadership and innovation. As a result, this study argues that local governments should need to understand the importance of job flexibility and full-range leadership as well as organizational culture, especially for external-focus culture, for their successful innovation.

□ Keywords: organizational innovation, job flexibility, leadership, external-focus culture

I. 서론

민간 또는 사적 부문에서의 조직혁신에 대한 연구는 경영학을 중심으로 꾸준하고 활발하게 진행되어 왔다고 할 수 있다(문희철·김창완, 1995; 송광선, 1995; 이장우·김태형, 1997; 최만기·이지우, 1999; 왕재선·김서용, 2009). 특히, 혁신은 조직의 성과 향상에 밀접한 관계를 가지고 있기 때문에 학문적으로도 실제적으로도 중요한 연구 가치를 가진다고 할 수 있다. 그리고 공공부문에서도 성과향상에 대한 의문과 압박은 지속적으로 제기되어 왔음에도 불구하고 조직혁신에 대한 연구는 그 중요성과 필요성에 비하여 상대적으로 미흡하다고 할 수 있을 것이다(왕재선·김서용, 2009; Walker, Damanpour, & Devece, 2011). 기존의 문헌에서는 혁신의 확산, 혁신 성공 사례를 통한 혁신과정의 탐색, 혁신의 패턴 등을 연구해 왔고(왕재선·김서용, 2009; 이동기, 2000; 이종수, 2004; 이해영, 2006; 최창현, 1994), 많은 공조직들이 관리방식에 변화를 주기 위해 지속적으로 혁신을 추진해왔다(김난영, 2008; Bilodeau et.al., 2006; Boyne, 2003). 하지만 이러한 기존의 공공부문의 조직혁신에 관한 연구들은 혁신의 성공사례에 초점을 둔 연구들로 소수의 사례들을 대상으로 각 사례들의 특징에 주안

점을 두고 있다.

이러한 사례 중심의 연구들이 학문적·실무적으로 중요한 함의를 제공하고 있지만, 다양한 공공조직들에 적용 가능한 모델을 제시하는 연구는 상대적으로 부족하다고 할 수 있다(왕재선·김서용, 2009). 따라서 본 연구는 여러 가지의 다양한 공공조직의 조직혁신 연구에 적용 가능한 모델을 탐색하고자 하며, 이를 위하여 Fernandez와 Rainey(2006)가 기존의 문헌연구를 통하여 제시한 공공부문 조직혁신 모델을 기초로 우리나라 지방정부의 조직혁신에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 한다. 또한 본 연구에서는 Fernandez와 Rainey(2006)가 제시한 조직혁신 모델에 조직문화의 조절효과를 실증적으로 분석하고, 이에 대한 정책적 함의 및 시사점을 제시하였다.

II. 조직혁신의 이론적 논의 및 선행연구 검토

혁신은 일반적으로 조직성과 또는 효과성을 향상을 목적으로 한다(김난영, 2016; Altshuler & Behn 2010; Vigoda-Gadot et al., 2005). 따라서 혁신은 조직에서 사용되고 있는 기존의 제품 또는 서비스의 생산 및 운영방식이 가지고 있는 비효율성을 파악하고 개선하여 조직의 경쟁력을 확보하여 조직 생산성을 향상시키는 것을 목표로 한다. 또한 궁극적으로는 혁신의 성패에 따라 조직의 생존이 결정된다고 할 수 있다(Burns & Stalker, 1981; Hage & Aiken, 1970; Walker et al. 2011).

혁신에 대한 개념 정의는 <표 1>에서 볼 수 있듯이 다양하다고 할 수 있다. 또한 기존 문헌의 다양한 개념 정의에도 불구하고 일반적으로 혁신이란 특정조직이 기존의 것과 다른 새로운 아이디어를 선택하고 이를 반영하여 제품 또는 서비스 생산 및 운영에 변화를 결정하고 실천하는 것이라 정의할 수 있다(김은희·김효순·박희서, 2008; 왕재선·김서용, 2009; Damanpour, 1991; Hage & Aiken, 1970; Robbins, 1998). 이러한 혁신의 기본 개념을 바탕으로 공공부문에서 조직혁신에 대한 연구 또한 다양하게 이루어져 왔다. 왕재선·김서용(2009)의 연구는 혁신을 새로운 제도의 채택을 혁신으로 보았으며, 이해영(2006)은 제도 또는 관행의 패턴 변경으로 정의하고 혁신의 과정을 살펴보았다. 또한 김난영(2016)은 조직혁신을 조직의 관성 타파 및 성과 제고를 위하여 핵심적인 임무나 기능을 대상으로 인위적으로 새로운 아이디어를 채택하고 실행하는 것이라 정의하였다.

〈표 1〉 혁신의 정의

학자(연도)	혁신의 정의
Amabile(1988)	창의성을 바탕으로 새로운 제품, 서비스, 아이디어, 프로세스를 개발할 수 있고 실행하는 것
Woodman et al.(1993)	조직 외부에서 창조된 제품과 프로세스의 적용
Galbraith(1982)	새로운 과정이나 제품을 생산 가능토록 하는 새로운 아이디어를 적용 및 실천하는 과정
Staw (1990)	대안탐색과 선택적 보전 및 결과 산출
Damanpour(1991)	새로운 아이디어나 행동의 채택
Altshuler & Behn(2010)	조직의 주요 임무에 있어 창의적이고 근본적인 변화를 조직혁신이라 정의한다.
이혜영(2006)	제도 또는 관행의 패턴 변경
왕재선·김서용(2009)	새로운 제도의 채택
김난영(2016)	조직의 관성 타파 및 성과 제고를 위한 새로운 아이디어의 채택 및 실행

혁신에 대한 연구들은 그 관점에 따라 다양한 이론들을 제시하고 있는데 변화의 대상에 따라 혁신은 개인차원과 조직차원의 혁신으로 구분될 수 있다. 개인차원의 혁신은 조직구성원 개인의 혁신행위를 이끌어내기 위한 동기부여와 혁신에 대한 저항에 대한 영향요인을 밝혀내는 것에 관심을 두고 있다. 또한 개인차원의 혁신에 관한 연구들은 조직구성원들의 창의성과 혁신적 업무수행의 유인 또는 저항에 대한 영향요인들을 살펴보고 있다(김은희·김효순·박희서, 2008; Amabile, 1988; Damanpour, 1991; Scott & Bruce, 1994). 조직차원의 혁신 연구는 조직의 업무처리 방식 또는 운영방식의 변화에 대하여 중점하고 조직의 업무프로세스, 조직구조, 관리기법 등의 변화 과정과 변화에 따른 성과에 초점하고 있다(송경수, 2005; 이경호, 2005; Burns & Stalker, 1961; Kimberly, 1981; Schein, 1985).

앞에서 언급한 바와 같이 혁신 또는 조직혁신의 궁극적인 목표는 조직성과 개선에 관한 연구라 할 수 있다(김난영, 2016; Altshuler & Behn, 2010; Vigoda-Gadot et al. 2005). 그러나 조직혁신에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들은 이론적 관점에 따라 다양하다. 이종수(2004)의 연구는 지방정부의 혁신성을 민주성, 효율성, 형평성, 유연성으로 구성된 다차원 개념으로 정의하고 지자체의 재정자립도, 의회지지, 주민 참여를 영향요인으로 하고 단체장과 지방공무원의 혁신 추진력으로 보았다. 또한 이혜영(2006)의 연구에서는 리더의 기업가적 마인드(entrepreneurship)과 역할, 혁신에 대한 지속적인 관리체계, 보상체계 확립을 강조하고 있다. 그리고 장지원·김석은(2007)과 한승준(2010)의 연구는 Pascale과 Athos(1981)의 7S모델에 기초하여 가치, 전략, 구조, 시스템, 구성원, 리더십, 관리기술을 혁신의 영향요인으로 하여 실증분석을 실시하였다. 분석결과, 장지원·김석은(2007)의 연구는 전략, 시스템, 구

성원, 리더십이 유의한 변수로 나타났으며, 한승준(2010)의 연구에서는 관리기술, 리더십, 시스템이 조직혁신에 대한 중요 변수로 나타났다. 이와 함께 왕재선·김서용(2009)은 조직의 환경, 구조, 여유자원, 연령을 혁신의 영향요인으로 설정하고 실증적 분석을 통하여 조직의 환경, 구조, 여유자원, 연령이 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Ⅲ. 이론적 분석틀 및 조사설계

1. 이론적 분석틀 및 가설

본 연구는 지방정부의 조직혁신을 검증하기 위하여 조직혁신을 변화의 관점에서 설명하여 성공적인 조직변화를 위한 모델을 제시하고 있는 Fernandez와 Rainey(2006)의 조직변화에 관한 분석틀을 사용하여 검증한다. 1990년대 중반이후부터 전 세계적으로 신공공관리론(New Public Management)의 시대가 도래하였고, 이에 따라 많은 나라의 정부들이 개혁(reform)을 강조하며 성공적인 정부개혁을 수행하기 위하여 노력해 왔다(이명석, 2001; 이석환, 2008; Hood, 1991; Kettl, 2005; Rainey, 2003). 그러나 행정학 또는 정책학에서 공공조직개혁을 위한 효과적인 이론적 모델을 제시하는데 있어서는 일반 경영학이나 조직학 분야에 비하여 분야에서의 개혁, 혁신, 변화에 관한 연구들에 비하여 상대적으로 미흡하다고 볼 수 있다(Van de Ven, Andrew, & Poole, 1995). 이에 Fernandez와 Rainey(2006)는 행정학과 정책학 분야에서 방대한 기존 문헌 검토를 통하여 기존의 연구들이 공통적으로 강조하는 변수들을 추출하여 공공부문에서 효과적인 조직혁신을 수행하는 있어 필수적인 요인들을 포함한 이론적 모델을 제시하고 있다. 이 모델은 조직혁신의 중요 변수를 제시할 뿐만 아니라 더불어 효과적인 조직혁신의 과정 또한 설명하고 있다. 아래의 <표 2>는 Fernandez와 Rainey(2006)가 제시한 분석틀을 요약한 것이다.

〈표 2〉 Fernandez와 Rainey(2006)의 조직혁신 분석틀

	변수명	내용
1	필요성	조직의 리더는 변화의 필요성에 대한 확신과 조직구성원과 이해관계자들과의 의사소통
2	계획	변화의 비전이 명확한 목표와 인과관계 설정을 통하여 로드맵 또는 전략으로 구체화
3	내부지지	조직 구성원의 참여를 통한 내부지지 획득
4	리더의 지지와 헌신	조직 리더의 혁신에 대한지지
5	외부지지	조직의 리더는 정치권과 조직 외부의 이해관계자로부터 지지획득
6	자원제공	혁신을 위한 충분한 자원제공
7	혁신의 제도화	모든 조직 구성원의 행동에 내재화 될 수 있도록 일상화
8	총체적 혁신 추구	조직 전체와 조직의 하부 체계의 일체성을 확립을 위한 총체적 혁신

물론 Fernandez와 Rainey(2006)가 제시하고 있는 조직혁신 분석틀이 혁신의 중요 변수와 과정까지 설명하는 포괄적인 모델이라 할 수 있지만, 혁신의 내재적 특성을 설명하지는 못하고 있다. 즉 Fernandez와 Rainey(2006)의 모델은 조직혁신의 내부적 요인으로 리더십, 혁신에 대한 내부 구성원의 지지, 자원제공을 강조하고 있다. 이는 기존의 조직혁신 연구에서 제시하고 있는 다양한 조직 내적 변수들에 대한 고려가 부족하다고 할 수 있을 것이다. 특히, 혁신의 중요변수로 지적되고 있는 자율성과 조직문화에 대한 고려가 결핍되어 있다고 할 수 있다. 실제적으로 많은 연구들이 자율성은 공공조직의 혁신을 가져올 수 있는 원동력이라고 주장하고 있다(오재록·전영한, 2012; 정정길, 2005; Thompson, 2000). 이는 관료제의 자율성은 조직 구성원들에게 업무수행에 있어 그들의 창의적인 접근과 사고의 유연성을 증가시키기 때문에 조직혁신을 가능하게 할 수 있다. 이와 함께 조직구성원들이 가지고 있는 업무자율성은 조직혁신에서 제시되는 새로운 업무처리 방식 또는 기술을 자신들의 실제 업무에 유연하게 적용 가능토록 할 수 있다. 이러한 논의들을 바탕으로 가설을 설정하면 다음과 같다.

〈가설 1〉 업무자율성은 조직혁신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

일반적으로 조직이 보유하고 있는 자원은 조직의 다양한 차원에 영향을 미친다고 할 수 있다. 자원준거관점(resource-based view of the firm)에 따르면 다양한 조직의 자원은 조직의 성과에 영향을 미친다(Williamson, 1999). 또한 조직이 보유하고 있는 자원은 조직의 경쟁력을 나타내며, 조직이 어떻게 인적·물적·재정적 자원을 활용하는가에 따라서 조직의 성과를 결정한다고 주장한다(왕재선·김서용, 2009; Gopalakrishnan & Damanpour, 1997; Lee & Whitford, 2012; Pierce & Delbecq, 1977).

또한 Daft(1982)는 혁신에 영향을 미치는 변수로 개인적, 조직적 및 환경적 요소로 구분하고 있다. 개인적 요소로는 주요 의사결정자, 변화주도자, 인사, 지각된 성과로 요소를 구분하였으며, 조직적 요소에는 크기 및 자원, 조직구조를 주요한 요소로 설정하였다. 또한 환경적 요소로는 시장관련요소, 고객/공동체요소 등으로 구분하고 있다. Rosner(1968)에 따르면 자원이 있을 때 조직은 혁신을 할 여유가 생기며 실패를 완화시킬 수 있다고 주장하면서, 혁신에 필요한 여유 자원이 있을 경우 이를 통해 선제적으로 새로운 것을 탐색할 수 있다고 언급하였다. 그리고 Fernandez와 Rainey(2006)의 조직혁신 모델에서도 자원은 혁신의 중요한 변수로 강조하고 있다. 따라서 조직자원과 관련한 가설을 설정하면 다음과 같다.

(가설 2) 조직자원은 조직혁신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

리더십은 다양한 조직차원 및 개인차원의 변수들에 영향을 미친다 할 수 있다. 특히, 최근의 리더십에 관한 연구들은 변혁적 리더십(transformational leadership)과 거래적 리더십(transactional leadership)의 차별적 맥락과 효과에 집중하는 경향을 나타내고 있다(류은영, 2014; Bass & Avolio, 1990, Burns, 1978). 변혁적 리더십은 조직의 변화는 필수적인 조건으로 보고, 이를 성공적으로 이끌기 위한 리더십 이론으로 조직과 구성원을 변화에 시키는데 초점을 두고 이상적 영향력(idealized influence), 개인적 고려(individualized consideration), 지적 자극(intellectual stimulation), 고무적인 동기부여(inspirational motivation)의 4차원으로 구분하고 있다(Bass, 1996; Oberfield, 2012; Trottier, Van Wart, & Wang, 2008). 또한 거래적 리더십은 리더와 구성원과의 교환관계를 중심으로 하여 리더십을 설명하고 있고, 상황적 보상(contingent reward), 적극적 및 소극적 예외적 관리(active and passive management by exception)의 3가지 차원으로 구분한다.

기존의 문헌들이 리더십을 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하고 있지만 최근의 리더십 연구들은 Bass의 최초 주장으로 돌아가 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 통합하는 총체적 리더십(full-range leadership)의 역할을 강조하고 있다(Bass, 1996; Oberfield, 2012; Trottier, Van @Wart, & Wang, 2008). 조직혁신의 맥락에서도 조직의 성공적인 변화 또는 혁신을 이끌기 위해서는 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 개별적으로 영향을 미친다기 보다는 하나의 차원으로 전체적인 조직혁신에 영향을 미칠 수 있다고 보고 있다. 즉 조직혁신을 위해서는 개별적인 리더십이 아니라 융합된 형태의 총체적 리더십이 필요하다는 것이다. 따라서 본 연구는 리더십을 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하지 않고 하나의 개념으로 간주하여 총체적 리더십이 조직혁신에 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이러한 논의를 바탕으로 가설을 설정하면 다음과 같다.

〈가설 3〉 총체적 리더십은 조직혁신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

이와 함께 조직문화 또한 조직혁신에 중요한 요인 중에 하나라고 주장되고 있고(김구, 2011; 장지원·김석은, 2007; 한승준, 2010; 주효진, 2004; Kotter, 1996), 조직문화는 여러 가지의 가치와 다양한 조합으로 인해 조직마다 다른 문화적 특성을 보이기 때문에 조직을 단일한 문화로 유형화는 하는 것은 문제가 있다고 지적하고 있다(주효진, 2004; Quinn & Kimberly, 1984). 조직문화 유형과 관련한 연구로는 Quinn과 Rohrbaugh(1983)의 경쟁가치모형(competing value approach: CVA)을 중심으로 Kimberly와 Quinn(1984), Quinn과 McGrath(1985), Denison과 Spreitzer(1991), Cameron과 Quinn(1999)의 연구들이 있으며, 관계문화, 혁신문화, 위계문화 및 과업문화라든 4개의 문화유형으로 구분하고 있다. 본 연구에서는 4개의 조직문화유형 중에서 외부지향적인 문화인 혁신지향문화와 과업지향문화를 중심으로 연구를 진행하였다.

조직문화와 관련한 기존 선행연구들을 살펴보면 공공조직에서 조직문화는 조직성과, 팀워크, 조직구성원 보호, 행정개혁, 정책변화, 조직효과성, 조직신뢰 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Brewer & Selden, 2000; Rainey & Steinbauer, 1999; Schein, 1996). 또한 조직문화는 조직관리 및 행태 관련 변수들 사이에서의 조절효과가 있는 것으로 나타나고 있다(나태준·최순영, 2003; 류병곤·류은영, 2005; 주효진·박광국·김옥일, 2007; 윤우제·서인석·권기현, 2011; 장봉진, 2015; 조경호·김정필, 2005). 이상의 논의를 바탕으로 가설을 설정하였다.

〈가설 4〉 외부지향문화는 업무자율성과 조직혁신간의 효과를 조절할 것이다.

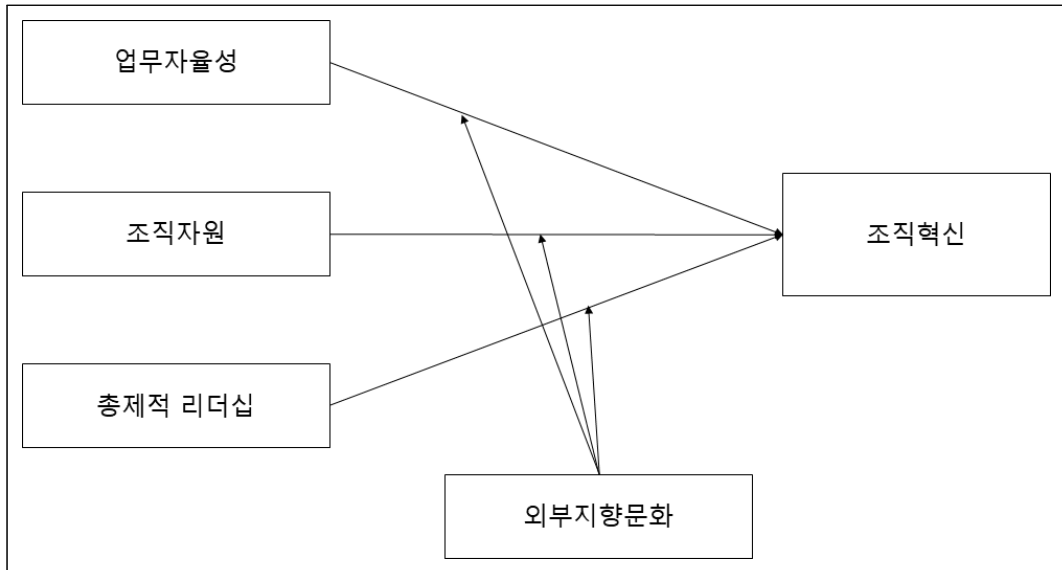
〈가설 5〉 외부지향문화는 자원과 조직혁신간의 효과를 조절할 것이다.

〈가설 6〉 외부지향문화는 총체적 리더십과 조직혁신간의 효과를 조절할 것이다.

2. 연구 모형 및 측정변수

본 논문에서는 업무자율성, 조직자원 및 총체적 리더십이 조직혁신에 미치는 영향분석에서 외부지향문화를 조절변수로 설정하였으며, 연구 모형은 다음 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구 모형



본 논문의 측정변수들은 선행연구를 통해 조직혁신은 Amabile(1988), Scott과 Bruce(1994)의 설문문항들을 활용하여 5문항으로 구성하였고, 새로운 아이디어를 개발 및 적용하고 조직 외부 환경에 대한 즉각적인 변화로 정의한다. 독립변수인 업무자율성은 Breugh과 Colihan(1994)의 연구에서 제시한 4개의 문항으로 조직구성원이 업무수행에 있어 가지고 있는 권한으로 정의한다. 조직자원은 Subramaniam과 Youndt(2005)가 제시한 3문항으로 조직구성원이 업무수행을 위하여 조직으로부터 제공받는 인적·물적·정보 자원을 의미한다. 마지막으로, 총체적 리더십과 관련한 문항들은 Yukl(1989), Bass(1985), Burns(1978), Avolio과 Gardner(2005)의 연구에서 제시한 문항들을 활용하여 5문항으로 구성하였으며, 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 통합적으로 사용하는 리더십으로 정의한다. 마지막으로, 조절변수의 외부지향문화와 관련한 문항들은 Ouchi(1981), Hofstede(1984), Schein(1985), 김호섭 외(2002)이 제시한 조직문화와 관련한 문항들 중에서 외부지향문화에 해당하는 문항들을 활용하여 4개의 문항으로 구성하였고, 본 연구에서는 외부지향문화에 대한 정의를 혁신지향문화와 과업지향문화를 통합한 개념으로 환경변화에 대한 상시적인 변화에 대응하면서 조직의 목표 달성에 있어서 생산성을 강조하는 문화로 정의하였다.

〈표 3〉 설문 구성

구분	구성 문항	문항수	선행연구 참조
종속변수	조직혁신	5	Amabile(1988), Scott & Bruce(1994)
독립변수	업무자율성	4	Breaugh & Colihan(1994)
	조직자원	3	Subramaniam & Youndt(2005)
	총체적 리더십	5	Yukl(1989), Bass(1985), Burns(1978), Avolio & Gardner(2005)
조절변수	외부지향문화	4	김호섭 외(2002), Ouchi(1981), Hofstede(1984), Schein(1985)

본 논문은 한국행정연구원에서 2016년 국가 및 지방공무원의 공직생활에 대한 인식조사의 데이터를 사용하였고¹⁾, 데이터는 2016년 8월 16일부터 10월 25일까지 중앙부처 42개, 광역자치단체 17개 총 59개의 기관을 대상으로 설문조사가 진행되었다. 최종적으로 국가공무원 1,340명, 광역자치단체 소속 공무원 730명을 대상으로 이루어졌다(한국행정연구원, 2016).

본 논문에서는 지방공무원 730명을 대상으로 연구를 진행하였으며, 응답자 특성은 남성 65.6%로 여성 34.4%에 비해 많은 비중을 차지하고 있으며, 직급별로는 7급이 전체의 37.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학력별에서는 4년제 대학 졸업이 68.9%로 가장 많았으며, 다음으로 석사 졸업 18.1%, 전문대학 졸업 8.4%, 고졸이하 3.2%, 박사 졸업 1.5%의 순으로 나타났다.

〈표 4〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	479	65.6
	여성	251	34.4
직급	3급	6	0.8
	4급	32	4.4
	5급	104	14.2
	6급	223	30.5
	7급	277	37.9
	8급	49	6.7
	9급	39	5.3

1) 본 연구는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리규칙에 의거 사용허가를 받았다.

구분		빈도(명)	비율(%)
최종학력	고졸이하	23	3.2
	전문대학 졸업	61	8.4
	4년제 대학 졸업	503	68.9
	대학원 석사 졸업	132	18.1
	대학원 박사 졸업	11	1.5

IV. 분석결과 및 논의

1. 변수의 신뢰성 및 타당성 검증

본 논문에서는 측정도구의 타당성분석을 위해서는 요인분석(factor analysis)을 하였으며, 요인모형을 추정하기 위해 주성분분석(principal components analysis)을 시행하였고, 고유값(eigenvalue)이 1이상인 요인만을 추출하는 Kaiser의 기준을 적용하였다. 또한 신뢰성을 확인하기 위해해서는 신뢰도분석(Cronbach's α)을 실시하였으며 Cronbach α 값 0.6 이상을 기준으로 요인을 신뢰성이 확보된 것으로 보고 분석에 활용하였다.

독립변수(업무 자율성, 조직자원, 총체적 리더십), 종속변수(조직혁신) 그리고 조절변수(외부지향문화)에 대한 요인분석결과 총 5개의 요인으로 구분되었다. 또한 업무 자율성항목 4개, 조직자원 3항목, 총체적 리더십 5항목, 조직 혁신 5항목, 외부지향문화 4항목으로 요인을 구성하여 연구를 진행하였다. 그리고 신뢰성 검증(Cronbach's α)에서는 독립변수인 업무 자율성 0.828, 조직자원 0.818, 총체적 리더십 0.915, 종속변수인 조직 혁신은 0.875, 조절변수인 외부지향문화는 0.814로 나타나 신뢰성을 확보한 것으로 나타났다.

〈표 5〉 변수의 신뢰성 및 타당성 검증

	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
총체적 리더십2	0.853	0.158	0.044	0.053	0.085
총체적 리더십1	0.832	0.173	0.056	0.053	0.095
총체적 리더십3	0.825	0.186	0.084	0.108	0.156
총체적 리더십4	0.799	0.234	0.126	0.083	0.167
총체적 리더십5	0.792	0.237	0.112	0.117	0.109

	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
조직혁신4	0.093	0.784	0.164	0.164	0.086
조직혁신3	0.270	0.762	0.157	0.131	0.085
조직혁신1	0.290	0.750	0.086	0.154	0.114
조직혁신2	0.283	0.741	0.113	0.120	0.055
조직혁신5	0.112	0.738	0.181	0.183	0.064
업무자율성2	0.077	0.137	0.824	0.057	0.120
업무자율성3	0.093	0.115	0.780	0.073	0.142
업무자율성4	0.097	0.147	0.772	0.190	0.116
업무자율성1	0.067	0.176	0.736	0.039	0.126
외부지향문화 2	0.015	0.115	0.010	0.834	0.029
외부지향문화 1	0.031	0.116	0.094	0.827	0.052
외부지향문화 3	0.230	0.325	0.201	0.692	-0.033
외부지향문화 4	0.288	0.421	0.192	0.580	-0.029
조직자원2	0.164	0.084	0.154	0.007	0.855
조직자원3	0.068	0.101	0.209	0.115	0.820
조직자원1	0.245	0.093	0.122	-0.074	0.781
아이겐값	3.881	3.475	2.740	2.413	2.198
설명력	18.480	16.548	13.050	11.492	10.467
신뢰도	0.915	0.875	0.828	0.814	0.818
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					.720
Bartlett의 구형성 검정.				근사 카이제곱	774.481
				자유도	10
				유의확률	.000

2. 기술통계 및 상관관계분석

1) 기술통계

본 논문에서 활용된 변수들의 기술통계 분석결과를 보면, 독립변수로 설정한 조직자원
에 대한 평균은 3.1320점, 업무 자율성은 3.3301점, 총체적 리더십은 3.0512점으로 분석되었
다. 종속변수인 조직혁신에 대한 평균은 3.1899점이며 조절변수인 외부지향문화에 대한 평균
은 3.5767점이다.

〈표 6〉 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
조직자원	730	1.00	5.00	3.1320	.68633
업무 자율성	730	1.00	5.00	3.3301	.65636
총체적 리더십	730	1.00	5.00	3.0512	.70246
조직혁신	730	1.00	5.00	3.1899	.64776
외부지향문화	730	1.00	5.00	3.5767	.57981

2) 상관관계분석

변수들 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계분석 실시하였다. 분석 결과 설정한 독립변수, 종속변수 및 조절변수들 간의 상관관계가 유의미하며 모두 정(+)의 상관관계를 보이고 있는 것으로 분석되었다.

〈표 7〉 상관관계분석

	조직 자원	업무 자율성	총체적 리더십	외부 지향	성별	연령	학력	근무 년수	직급
조직 혁신	.274***	.393**	.508**	.524**	-0.061	.136***	-0.042	.152**	.132**
조직 자원	1	.367**	.354**	.127**	0.015	0.047	-0.028	.085*	.091*
업무 자율성		1	.266**	.326**	0.002	.143***	0.014	.165**	.155**
총체적 리더십			1	.342**	-0.060	0.033	-0.017	0.045	0.034
외부 지향				1	-0.004	.150***	-0.021	.189**	.105**
성별					1	-.303***	-0.040	-.161**	-.241**
연령						1	0.033	.885**	.622**
학력							1	-0.048	.146**
근무 년수								1	.613**
직급									1

주: * $p < 0.1$ ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (two-tailed test)

3. 외부지향문화의 조절효과

외부지향문화의 조절효과를 분석한 결과는 아래의 <표 5>와 같다. 세부적으로 살펴보면, 모형 1의 경우 통제변수인 성별, 연령, 학력, 근무연수 및 직급의 영향을 분석한 결과 유의미한 변수가 없는 것으로 나타났다. 또한 모형 2에서는 모형 1에서의 통제변수와 독립변수로 설정한 조직자원, 업무자율성 및 총체적 리더십을 포함하여 영향요인을 분석한 결과 업무자율성 및 총체적 리더십의 조직혁신에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그리고 모형 2에 대한 설명력은 33.3%로 나타나고 있으며, 모형 설명력에 대한 변화량에 대해서도 유의미한 것으로 나타났다. 조절효과를 분석하기 위해 상호작용 변수를 포함한 모형 3에서는 업무자율성과 외부지향문화의 상호작용변수와 총체적 리더십과 외부지향문화의 상호작용변수가 조직혁신에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 모형에 대한 설명력은 45.1%로 모형 2에 비해 11.1% 증가한 것으로 나타났으며, 그 차이도 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 외부지향문화가 업무 자율성과 총체적 리더십이 조직혁신에 미치는 영향에 있어서 조절효과가 있다고 할 수 있다.

<표 8> 위계적 회귀분석 결과

	모형 1	모형 2	모형 3
	B	B	B
성별	-0.231	-0.110	-0.150
연령	-0.011	0.005	0.005
학력	-0.224	-0.203	-0.180
근무연수	0.043	0.017	-0.002
직급	0.198	0.112	0.148
조직자원		0.031	-0.306
업무자율성		0.317***	-0.078
총체적 리더십		0.394***	-0.014
외부지향			-0.324
조직자원 X 외부지향			0.026
업무 자율성 X 외부지향			0.019*
리더십 X 외부지향			0.022**
R^2	0.029	0.340	0.451
R^2 변화량	0.029	0.312***	0.111***
F	4.271***	46.468***	49.055***
유의확률	0.001	0.000	0.000

주: * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$ (two-tailed test)

V. 결론 및 시사점

본 연구는 여러 가지로 다양한 공공조직의 조직혁신 연구에 적용 가능한 모델을 탐색하기 위하여 Fernandez와 Rainey(2006)가 기존의 문헌연구를 통하여 제시한 공공부문 조직혁신 모델을 기초로 하여 우리나라 지방정부의 조직혁신에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 하였다. 이를 위해 Fernandez와 Rainey(2006)가 제시한 공공조직 혁신의 이론적 틀에 기초하여 공공조직의 업무자율성, 조직자원, 총체적 리더십이 지방정부의 혁신에 미치는 영향을 검증하였다. 또한 본 연구에서는 조직혁신 모델에 조직문화(외부지향문화)의 조절효과를 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 외부지향문화를 제외한 모델에서는 업무자율성과 총체적 리더십이 지방정부의 조직혁신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외부지향문화의 조절효과를 검증한 모델에서는 업무자율성, 총체적 리더십과 지방정부의 조직혁신과의 관계에 대하여 외부지향문화가 유의미한 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 분석결과를 바탕으로 정책적 함의 및 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 업무자율성이 조직혁신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되어 지방정부의 조직혁신을 더욱 성공적으로 추진하기 위해서는 업무자율성을 높일 필요가 있다. 또한 이러한 업무자율성을 높이기 위해서는 기존 top-down 방식의 조직문화를 개선할 필요가 있다. 특히, 지방정부의 경우 중앙정부에서 하달되는 업무들에 있어서 지방정부가 주도적으로 업무를 수행할 수 있도록 규제를 완화할 필요가 있으며, 이에 따른 책임과 권한을 지방정부에 위임하는 것이 필요하다. 현재 중앙정부에서 하달되는 업무들에 있어서 중앙정부에서 하달된 지침 또는 규정을 중심으로 업무가 추진되고 있어서, 지방정부의 입장에서는 지역의 특성 또는 상황을 고려한 사업을 수행하는데 한계가 있으므로 사업의 성과를 극대화하는데 어려움이 있다. 따라서 이러한 어려움을 해결하기 위해서는 지역의 특성과 상황을 고려하여 일정한 부분에 있어서는 지방정부 업무의 자율성을 위임해 주는 것이 필요하다.

둘째, 리더십과 관련해서는 기존의 변혁적 리더십 또는 거래적 리더십과 같이 개별적인 리더십이 아닌 총체적 리더십(full-range leadership)을 통한 지방정부의 조직혁신을 추진할 필요가 있다. 이는 지방정부의 단체장들이 조직을 관리함에 있어서 이상적 영향력, 개인적 고려, 지적 자극과 고무적인 동기부여와 같은 변혁적 리더십과 상황적 보상, 적극적 및 소극적 예외적 관리와 같은 거래적 리더십을 상황에 따라서 시의성을 고려하면서 적절하게 리더십을 발휘할 필요가 있다는 것을 의미한다.

셋째, 업무자율성, 총체적 리더십과 조직혁신 간의 관계에 있어서 외부지향문화의 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 즉 외부지향문화를 구성하고 있는 혁신지향문화와 과업지향문화

가 업무자율성, 총체적 리더십과 조직혁신 간의 관계에 있어서 조절효과가 있다는 것이다. 따라서 지방정부의 조직혁신을 성공적으로 추진하기 위해서는 외부지향문화에 대한 중요성과 역할을 인식할 필요가 있다. 이는 계획과 목표달성을 중심으로 생동감 있고 활기가 넘치는 조직문화를 구축할 필요가 있다는 것을 의미한다. 또한 이러한 조직문화 구축을 위해서는 계획 및 목표를 수립하면서 지역 주민들의 의견을 다각적이면서 적극적인 방법을 활용하여 수립할 필요가 있으며, 사업을 수행하는 과정에 있어서는 보다 자율적이고 조직이 역동적일 때 지방정부의 조직혁신이 성공적으로 추진될 수 있다는 것을 의미한다.

마지막으로, 본 연구에서는 외부지향문화를 통합적으로 분석하였으나 향후에는 4개의 조직문화유형별(과업지향문화, 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화)로 심도 있는 실증분석을 할 필요가 있으며, 또한 조직혁신이 조직몰입, 직무만족과 같은 조직효과성 및 조직성과에 영향을 미치는지에 대한 1회성 연구가 아닌 상시적으로 경험적 연구를 수행하는 것이 필요하다.

【참고문헌】

- 김구. (2011). 지방정부의 지식흡수역량과 혁신역량간의 관계에 관한 연구. 「한국행정연구」, 20(1): 185-224.
- 김난영. (2008). 책임운영기관의 계약요소와 성과에 관한 연구: 계약요소가 성과를 향상시켰는가?. 「한국행정학보」, 42(4): 237-263.
- _____. (2016). 공공조직 혁신 성과: 제도적 요인과 전략 요인을 중심으로. 「한국행정학보」, 50(4): 169-210.
- 김은희·김효순·박희서. (2008). 지방정부의 조직환경적 특성이 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 「지방정부연구」, 12(4): 7-33.
- 김호섭·김찬석·유홍립·김대건. (2011). 행정과 조직행태. 서울: 대영문화사
- 나태준·최순영. (2003). 공공조직구성원의 조직신회향상방안에 관한 연구. 「한국행정학보」, 37(1): 1-17.
- 류병곤·류은영. (2013). 변혁적/거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과를 중심으로. 「GRI연구논총」, 15(3): 239-262.
- 문희철·김창완. (1995). 우리나라 중소기업의 기술혁신 전략에 관한 실증적 연구. 「한국중소기업학회지」, 17(2): 141-167.
- 송경수. (2005). 조직혁신의 기능적 관련성에 관한 연구. 「인적자원관리연구」, 12(1): 1-20.
- 송광선. (1995). 기술혁신의 영향에 관한 연구-중소기업을 대상으로. 「한국중소기업학회지」, 17: 169-192.
- 오재록·전영한. (2012). 관료적 자율성의 두 얼굴: 한국 중앙행정기관 실증분석. 「행정논총」, 50(3): 153-174
- 왕재선·김서용. (2009). 조직혁신의 다차원성과 결정요인: 혁신속도, 범위 및 빈도를 중심으로. 「한국행정학보」, 43(3): 73-99.
- 서인석·윤우제·권기현. (2011). 정부조직의 조직문화와 조직공정성, 조직시민행동의 인과구조-조직신회의 매개효과를 포함하여. 「한국정책학회지」, 20(3): 395-427.
- 이경호. (2005). 조직혁신 활동의 과정과 성과요인분석 : 중앙행정기관 진단변화관리 사업을 중심으로. 한국행정학회 2005년도 하계공동학술대회 발표논문집. 135-155.
- 이동기. (2000). 혁신확산의 영향요인에 관한 분석. 「한국행정학보」, 34(3): 317-332.
- 이명석. (2001). 신공공관리론, 신거버넌스론, 그리고 김대중 정부의 행정개혁. 「한국행정학회 2001년 춘계학술대회 발표논문집」, 305-321.
- 이석환. (2008). 공공부문 BSC의 성공적 운영방안에 관한 연구: 조달청의 사례를 중심으로. 「한국

- 행정학보], 42(1): 253-272.
- 이장우·김태형. (1997). 조직혁신 성과의 영향요인. 한국인사·조직학회(편), 한국기업의 변화와 혁신. 서울: 다산 출판사.
- 이종수. (2004). 한국 지방정부의 혁신에 관한 실증분석. 「한국행정학보」, 38(5): 241-258.
- 이혜영. (2006). 공공부문 조직혁신 사례연구-혁신 과정을 중심으로. 「한국행정학보」, 40(3): 129-151.
- 장봉진. (2015). 성과관리제도 운영요인과 조직신뢰간의 실증적 연구: 조직문화의 조절효과를 중심으로. 「국민대학교 대학원 박사학위논문」
- 장지원·김석은. (2007). 조직혁신 영향요인에 관한연구: 통합부처를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 17(4): 17-41.
- 정정길. (2005). 「행정학의 새로운 이해」. 서울: 대명출판사.
- 조경호·김정필. (2005). 지방자치단체장의 리더십, 조직문화, 조직효과성의 관계. 「지방행정연구」, 19(4): 59-90.
- 조일형. (2016). 공직생활에 대한 인식조사. 서울: 한국행정연구원
- 주효진. (2004). 조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구. 「행정논총」. 42(2): 29-53.
- 주효진·박광국·김옥일. (2007). 행정조직의 문화유형에 대한 실증적 분석: 조직문화평가도구(OCAI)의 적용. 「한국사회와 행정연구」, 18(3): 41-59.
- 최만기·이지우. (1999). 조직혁신에 관한 연구모형의 개발과 연구명제의 설정. 「경영학연구」, 27(5): 1331-1360.
- 최창현. (1994). 조직구조와 혁신의 관계에 대한 연구: 선형구조관계모형의 적용. 「한국행정학보」, 28(2): 469-480.
- 한승준. (2010). 공공부문 조직혁신의 영향요인에 관한 연구: 산림청을 중심으로. 「현대사회와 행정」, 20(1): 27-47.
- Altshuler, A., & Behn, R. D. (2010). *Innovation in American government: Challenges, opportunities, and dilemmas*. Brookings Institution Press.
- Amabile, T.M.(1988). A Model of creativity and innovation in organizations, In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, Vol. 15. Greenwich. CT, JAI Press, 123-167.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3): 315-338.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*: Free Press;

- Collier Macmillan.
- _____. (1996). Is There Universality in the Full-Range Model of Leadership? *International Journal of Public Administration*, 19(6): 731-61 .
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development . In *Research in Organizational Change and Development*, edited by W. Pasmore and R. W. Woodman, 4: 231-72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bilodeau, N, Claude Laurin & Aidan Vining. (2006). Choice of organization form makes a real difference: the impact of corporatization on Government Agencies in Canada. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17:119-147.
- Boyne, G. A. (2003). Sources of public service improvement: A critical review and research agenda. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(3): 367-394.
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2): 191.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4): 685-712.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Travistock, Inc.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Reading, M. A. : Addison Wesley.
- Damanpour. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*. 34(3): 555-590.
- Daft, R. L. (1982). Bureaucratic versus nonbureaucratic structure and the process of innovation and change. *Research in the Sociology of Organizations*, 1: 129-166.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. *Research in organizational change and development*, 5(1): 1-21.
- Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in

- the public sector. *Public Administration Review*, 66(2): 168-176.
- Gopalakrishnan, S., & Damanpour, F. (1997). *A review of innovation research in economics, sociology and technology management*. *Omega*, 25(1): 15-28.
- Hage, J. & Aiken, M. (1967). Program Change and Organizational Properties, A Comparative Analysis. *American Journal of Sociology*, 72(5): 503-519.
- Hofstede, G. (1984). Culture's consequences: International differences in work-related values 5: sage.
- Hofstede, G. H., Neuijen, B., Ohayv, D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational culture: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2): 286-316.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public administration*, 69(1): 3-19.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Kettl, D. F. (2005). *The global public management revolution*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Kimberly, J.R. (1981). Managerial innovation, In P.C. Nystom and W.H. Starbuck(Eds.), *Handbook of Organizational Design*, Volume 1, New York, Oxford University Press, 84-104.
- Kimberly, J. R., & Quinn, R. E. (1984). *Managing organizational transitions*. McGraw-Hill/Irwin.
- Lee, S. Y., & Whitford, A. B. (2012). Assessing the effects of organizational resources on public agency performance: Evidence from the US federal government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(3): 687-712.
- Oberfield, Z. W. (2012). Public management in time: A longitudinal examination of the full range of leadership theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(2): 407-429.
- Ouchi, W. (1981). Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. *Business Horizons*, 24(6): 82-83.
- Pascale, R.T & Athos, A.G. (1981), *The Art of Japanese Management*, New York: Penguin.
- Pierce, J. L., & Delbecq, A. L. (1977). Organization structure, individual attitudes and innovation. *Academy of Management Review*, 2(1): 27-37.
- Quinn, R. E. & McGrath, M. R. (1985). The Transformation of Organizational Cultures. Frost, Peter et al.(eds.), *Organizational Culture*. 315-334. Beverly Hills, CA: Sage.

- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice. *Managing organizational transitions*, 2(9): 5-3.
- Quinn, R. & Rohrbaugh, J. A. (1983). Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29.
- Rainey, H. G. (2003). Understanding and managing public organizations. John Wiley & Sons.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1): 1-32.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*, 8th ed., N. J.: Prentice Hall.
- Rosner, M. M. (1968). Economic determinants of organizational innovation. *Administrative Science Quarterly*, 614-625.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*.
_____. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2): 229-240.
- Scott, S. G. & R. A. Bruce. (1994). Determinants of Innovation Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3): 580-607.
- Staw, B. M., & Sutton, R. I. (2000). *Research in organizational behavior* (Vol. 22). Elsevier.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3): 450-463.
- Thompson, J. R. (2000). Reinvention as reform: assessing the National Performance Review. *Public Administration Review*, 60(6): 508-521.
- Trottier, T., Van Wart, M., & Wang, X. (2008). Examining the nature and significance of leadership in government organizations. *Public Administration Review*, 68(2): 319-333.
- Van de Ven, Andrew H., and M. Scott Poole. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. *Academy of Management Review*, 20(3): 510-40.
- Vigoda-Gadot, E., Shoham, A., Schwabsky, N., & Ruvio, A. (2005). Public sector innovation for the managerial and the post-managerial era: Promises and realities in a globalizing public administration. *International Public*

Management Journal, 8(1), 57.

Walker, R. M., Damanpour, F., & Devece, C. A. (2011). Management innovation and organizational performance: the mediating effect of performance management. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(2): 367-386.

Williamson, Oliver E. (1999). Strategy research: Governance and competence perspectives. *Strategic Management Journal* 20(12): 1087-108.

Yukl, G. A. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2): 251-289.

왕 태 규: 플로리다 주립대학교에서 행정학 박사학위(The Impacts of the Hollow State on Organizational Practices and Individual Attitudes in the Federal Government, 2013)를 취득하고 현재 가톨릭관동대학교 사회복지학과 조교수이면서 생활건강연구소 책임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직관리, 성과관리, 책임성이며 Public Personnel Management, International Review of Public Administration에 논문을 게재하였다. tkwang@cku.ac.kr

주 효 진: 영남대학교에서 행정학 박사학위(조직구조·문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 : SEM기법의 적용, 2004)를 취득하고, 현재 가톨릭관동대학교 의과대학 의학과 의료인문학교실 교수이면서 생활건강연구소 책임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직론, 문화정책, 정책분석 및 평가 등이다. 최근 논문으로는 청년 실업자의 유형(2017)과 특성, 메디컬 드라마 등장인물의 캐릭터 구조와 유형분석(2017) 등의 논문이 있다. jhj@cku.ac.kr

장 봉 진: 국민대학교에서 행정학 박사학위(성과관리제도 운영요인과 조직신뢰간의 실증적 연구, 2015)를 취득하고, 현재 가톨릭관동대학교 사회복지학과 조교수이면서 생활건강연구소 책임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 성과관리, 성과평가, 조직진단 등이다. 최근 논문으로는 가치적합성과 조직신뢰에 대한 실증분석(2016), 공공기관 종사자의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입에 대한 실증분석(2017) 등이 있다. jangbj@cku.ac.kr