

연구논문

조직의 목표명확성, 구성원들의 업무효능감과 혁신행동의 관계: 공공리더십의 조절된 매개효과*

문 명**

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구모형
- IV. 분석결과
- V. 결론

〈요약〉

행정환경이 복잡해지고 공공 서비스가 다원화되면서 많은 공공조직들이 공공 서비스의 질 향상과 혁신을 조직의 목표로 설정하고 구성원들에게 지속적으로 혁신적인 업무수행을 요구하고 있다. 명확한 목표는 조직내 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다. 그러나 공공조직은 조직의 환경적 제약으로 명확하고 간결한 목표를 설정하고, 이를 구성원들에게 정확히 전달하는 것이 어려운 실정이다. 또한 조직이 제시하는 목표가 명확하더라도 구성원들이 스스로 업무목표를 달성할 수 있다는 믿음이 부족할 경우 선제적인 혁신행동으로 이어질 수 없다. 따라서 본 연구는 공공조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감 및 혁신행동 사이의 관계를 살펴보고, 구성원들의 업무효능감 향상을 위해 공공리더십의 조절된 매개효과를 검증하였다.

연구가설을 검증하기 위한 실증분석은 중앙부처에 근무하는 공무원들의 응답을 활용하였다. 연구결과를 살펴보면 조직의 목표명확성은 구성원들의 업무효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 명확한 목표는 업무효능감을 통해 구성원들의 혁신행동에 유의미한 간접효과를 가지고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 통해 조직의 목표명확성이 구성원들의 업무효능감을 향상시키고 이를 통해 혁신행동을 증가시키며, 특히 구성원들이 공공리더의 리더십을 긍정적으로 평가할 때 이러한 관계가 더욱 강해진다는 것을 확인할 수 있었다.

[주제어: 목표명확성, 업무효능감, 혁신행동, 공공리더십]

* 본 연구는 2021년 한국행정연구원의 연구비 지원을 받아 수행되었음

** 한국행정연구원, 초청연구위원(mmooon@kipa.re.kr)

I. 서론

조직 목표는 조직의 존재이유이자 조직 활동과 성과의 평가 기준이 되며, 조직의 우선순위를 결정하는 중요한 역할을 한다. 조직은 목표를 통해 조직이 나아가야 할 미래의 이상적인 상황을 제시한다. 공공조직은 외부 환경으로부터 사회·정치적인 임무(mandate)를 부여받으며, 이는 공공조직이 존재하는 이유이자 정당성의 근거가 된다(e.g., Bryson, 2004). 따라서 공공조직은 효율성 못지않게 책임성, 공정성, 형평성에 대한 공공의 기대를 충족시켜야 하며(Ring & Perry, 1985), 공공조직의 목표는 이해관계자들이 갖고 있는 여러 가치간의 합의에 따라 설정될 수밖에 없다(Chun & Rainey, 2005). 그러나 그 결과, 공공조직의 목표는 민간조직의 목표에 비해 다양한 가치를 가지게 되어 추상적이고, 모호하여 구성원들은 목표를 해석하는 과정에서 혼란을 겪는다(박정호, 2018).

공공조직은 공익의 확산과 효과적인 공공 서비스 제공 개선안을 도출하기 위해 구성원들에게 혁신적인 아이디어 도출과 업무수행을 요구하고 있다(김민영, 2020; Albury, 2005). 조직이 혁신목표 달성을 위해 명확하고 간결한 목표를 제시할 때 구성원들은 조직의 목표를 수용하고 이것이 요구하는 역할을 수행한다. 그런데 조직의 목표가 구성원들의 자발적이고 선제적인 업무행동으로 연결되기 위해서는 구성원들의 업무효능감이 선행되어야 한다. 구성원들이 자신의 업무수행능력을 부정적으로 평가할 경우, 새로운 아이디어를 도출하거나 기존의 절차에 얽매이지 않고 혁신적인 문제 해결 방안을 시도하기 어렵기 때문이다. 특히 공공조직의 구성원들은 외재적(external) 동기부여 정도가 낮고, 내재적(internal) 동기부여 정도가 높다는 특징을 가지고 있으며, 업무수행을 통해 개인이 경험하는 만족감과 자기효능감에 의해 동기가 부여된다(Rainey & Bozeman, 2000). 따라서 구성원들의 업무효능감은 조직의 목표와 구성원들의 혁신행동 사이의 연결고리로 작용할 수 있으며, 업무효능감과 혁신행동의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

공공리더십은 공공가치의 창출을 목적으로 하는 리더십을 의미한다(Getha-Taylor, Holmes, Jacobson, Morse, & Sowa, 2011). 공공리더는 복잡한 공공의 문제를 해결하기 위해 다양한 경계를 넘어 여러 집단의 이해관계를 관리하고, 통합과 조정의 역할을 수행한다. 따라서 공공리더는 객관적이고 중립적인 절차와 규정을 준수하고, 조직 구성원 지원과 목표달성을 추구하며 윤리적 가치를 고려하여 의사결정을 할 뿐만 아니라 이해관

제자들과의 협력을 통해 유기적 관계를 유지하는 종합적인 역할을 수행해야 한다(김정인, 2017). 그러나 복잡해진 행정환경은 다양한 형태의 매뉴얼, 업무지침과 절차를 만들어냈으며(Bozeman & Anderson, 2016), 공공조직의 기계적인 업무수행 방식은 구성원들의 목표달성에 대한 효능감을 낮아지게 한다(Simon, 1991). 이러한 상황을 극복하고, 구성원들의 업무효능감을 향상시키기 위해서는 조직내 사회화 과정이 중요하다(박정호, 2018). 따라서 본 연구에서는 공공조직 구성원들의 업무관련 자기효능감의 향상에 공공리더가 미치는 영향을 검증하기 위해 공공리더십을 조절된 매개변수로 설정하였다.

그러나 아직까지 공공리더십의 구성요소에 대한 합의가 연구자들마다 상이하며, 공공조직의 특성을 고려하지 못한 채 민간부문에서 연구되던 리더십 이론의 구성요소를 단순히 공공부문에 적용한 연구도 다수 존재한다. 공공부문은 민간과 달리 다양한 목표와 가치를 추구하기 때문에 공공리더의 역할은 조직의 효과성뿐만 아니라 가치의 실현을 함께 고려하여 새롭게 논의할 필요가 있다. 본 연구에서는 공공리더십의 영향을 면밀히 살피기 위해 기존의 공공리더십 선행 연구를 분석하고, 전문가 및 실무자 자문을 통해 공공리더십의 구성요소를 선별하여 연구가설의 설정 단계에서 반영하였다.

이상의 논의를 바탕으로, 본 연구에서는 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감 및 혁신행동의 관계를 규명하고자 한다. 조직의 목표명확성이 어떠한 과정을 거쳐 구성원들의 혁신행동에 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 업무효능감의 매개역할을 살펴보고, 공공리더십의 조절된 매개효과를 고려하여 연구모형과 연구가설을 설정하였다. 그리고 실증분석을 통해 연구가설 검증하여 이론 및 실무적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감

조직의 목표는 조직이 존재하는 근본적인 이유이자 조직이 나아가야 할 방향을 제시한다(Rainey, 2014). 조직이 추구하는 목표는 조직의 특성을 규정하며, 조직내 구성원들의 태도와 행동에 직·간접적인 영향을 미친다(Perrow, 1961). 명확한 목표는 효과적인 조직 운용을 가능하게 하고 구성원들의 직무만족, 조직몰입 등을 향상시키는 역

할을 한다(Chun & Rainey, 2005; Wright, 2004; Coursey, Yang & Pandey, 2008). 그런데 공공조직의 목표는 민간조직의 목표보다 모호하다는 특성을 가지기 때문에(Chun & Rainey, 2005), 조직이 추구하는 이상적인 상황을 구성원들에게 구체적으로 전달하기 곤란하며, 구성원들은 개인에게 요구되는 역할을 명확하게 이해하기 어려운 상황이 종종 발생한다(Pinder, 2008; Wright, 2015).

조직내에서 구성원들의 태도와 행동은 개인이 외부로부터 수신하는 정보의 조합과 판단의 결과이다(Rafferty, Jimmieson, & Armenakis, 2013). 따라서 구성원들은 조직이 제시하는 목표가 명확하고 구체적이라고 인식할 경우 조직의 목표달성을 위해 요구되는 역할의 수행에 몰입할 수 있다(e.g., Angel & Perry, 1981). 그러나 조직의 목표가 구체적이지 못할 경우, 구성원들은 추상적인 목표를 이해하는 과정에서 어려움을 느끼며 목표를 달성하기 위해 필요한 역할이 모호해지기 때문에 역할수행에 혼란이 발생한다(전영한, 2004).

목표설정이론(goal setting theory)에 따르면 명확한 목표는 구성원들이 목표의 달성을 위한 과정에 전념할 수 있도록 동기부여 한다(Locke, 1968). 또한 개인이 인식하는 목표의 가치는 개인의 의사결정과 행동의 근거가 되며, 목표 달성을 위한 행동의 방향과 노력의 정도를 결정한다(Latham, 2007). Steers & Porter(1974)는 구성원에게 전달되는 목표가 구체적일수록 목표의 달성을 위해 기대되는 행동과 수단을 정확히 설정할 수 있고, 목표 달성의 가능성을 예측하여 목표 달성을 위한 노력의 지속을 결정한다는 것을 실증했다. 반대로, 모호한 목표는 개인의 역량이 발휘될 수 있는 기회를 제한하는 상황적 제약이 된다(Peters & O'Connor, 1980).

Betz & Hackett(1981)은 일반 자기효능감의 개념을 개인의 직무관련 행동으로 확장하여 구성원들이 주어진 업무와 관련된 문제를 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음을 업무효능감으로 정의했다(e.g., Speier & Frese, 1997; Temple & Rooney, 1993). 자기효능감의 개념을 처음 제시한 Bandura(1986)는 일반적인 효능감이 개인의 경험과 성찰을 통해 특정 대상에 대한 효능감으로 전환될 수 있다고 한다. Gist & Mitchell(1992)의 업무 관련 자기효능감 개발 모델에 따르면 구성원들은 개인이 보유한 자원과 환경의 제약을 평가하는 인지적 프로세스를 통해 주어진 업무를 충분히 해낼 수 있다고 느낄 때 업무효능감을 인식하게 된다.

조직이 목표달성을 위해 구체적이고 명확한 목표를 제시할 때, 구성원들은 인지적 판단 과정을 통해 자신이 보유한 지식과 기술을 바탕으로 주어진 역할을 충분히 해낼

수 있다고 믿게 된다(e.g., Coeurderoy, Guilmot, & Vas, 2014; Minsky & Marin, 1999; Neves, 2009; Pandey & Wright, 2006). Jimmieson, Terry, & Callan(2004)는 자기효능감에 영향을 미치는 요인들에 관한 기존 연구를 종합하여 구성원들이 업무수행을 위한 적절한 정보를 받을 때 효능감이 향상된다는 것을 실증하였다. Pond & Hay(1989) 역시 업무수행에 필요한 정보를 전달받은 구성원들이 조직에서 요구하는 역할의 수행에 대한 자신감을 가지게 된다는 연구결과를 제시했다.

즉, 정교하고 정확한 목표는 구성원들이 대안 탐색에 쏟을 시간을 줄여주고, 성과 기준을 명확하게 제시하여 목표의 달성을 위해 투입할 노력의 수준과 지속뿐만 아니라 회복력의 향상과 목표달성에 대한 효능감에 긍정적인 영향을 미친다(Taylor, 2013). 이상의 논의를 종합하면, 조직이 명확한 목표를 전달할 때, 구성원들은 요구되는 역할에 대한 적절한 로드맵을 설정할 수 있으며(Locke & Latham, 2002), 주어진 업무를 해결해나가는 과정에서 지식 및 정보의 원활한 조정·보완·공유 프로세스를 통해 높은 수준의 효능감을 지니게 될 것을 예측할 수 있다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 조직의 목표 명확성과 구성원들의 업무효능감 사이의 관계에 관한 연구가설 1을 설정하였다.

가설1: 조직의 목표명확성은 구성원들의 업무효능감에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

2. 업무효능감과 구성원들의 혁신행동

혁신행동은 조직수준의 혁신행동과 개인수준의 혁신행동으로 구분할 수 있다. 조직수준의 혁신행동은 조직이 새로운 아이디어를 도출하고 도출한 아이디어를 제품화하거나 서비스로 전환하여 가치를 창출하는 것을 의미한다(Kanter, 1988). 개인수준의 혁신행동은 새로운 아이디어를 탐색하고, 다른 사람들의 창의적 사고를 자극하며, 새로운 아이디어를 구현하기 위한 계획을 바탕으로 필요한 자원을 확보하는 행동으로 정의할 수 있다(Scott & Bruce, 1994). 구성원들의 혁신행동은 과업수행과 관련하여 새로운 아이디어를 개발하고 실행하거나, 조직의 경쟁력 향상을 위한 필수요소로, 기존에 없던 업무방식을 시도하고 신기술을 학습하는 등의 행동을 포함한다(Ancona & Caldwell, 1987).

일반적으로, 자기효능감은 특정 행동에 관여하는 동기에 영향을 미친다. 그리고 업무효능감이 높은 구성원들은 업무목표 달성에 흥미를 갖고 새로운 지식을 발견하

며, 도전적인 상황에 직면했을 때 문제를 해결하기 위해 지속적으로 노력하기 때문에 업무수행을 위한 광범위한 정보 검색, 목표달성을 위한 노력에 긍정적 영향을 미친다(e.g., Locke, Frederick, Lee, & Bobko, 1984; Redmond, Mumford, & Teach, 1993). 또한 자기효능감이 높은 구성원들은 그렇지 않은 구성원들과 비교하여 목표를 달성하는데 필요한 과정을 구조화하고 실행을 위한 구체적인 방법을 찾으며, 목표 달성 과정에서 경험하는 어려움을 극복하고자 노력한다(e.g., Bandura, 1977; Dweck, 1986).

구성원들의 업무효능감은 혁신행동의 수행에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 조직의 구성원들은 혁신목표를 달성하는 과정에서 기존의 인식을 벗어나 새로운 아이디어를 실행하며 실패의 위험을 감수해야 한다. 이러한 행동은 스스로 혁신성과를 달성할 수 있다는 자신감이 수반될 때 나타나는데, 개인의 효능감은 역량에 대한 자신감과 함께 좌절을 경험했을 때도 지속적인 노력을 가능하게 된다(Amabile, 1988). 따라서 구성원들의 업무관련 자기효능감과 혁신행동 사이의 긍정적 상관관계를 예상할 수 있다.

지금까지의 기존 연구들을 종합하면, 구성원들은 조직이 명확한 목표를 전달할 때 조직을 지지하고 목표 달성을 위한 구체적인 행동을 하게 된다(e.g., Herscovitch & Meyer, 2002). 즉, 조직의 목표가 단기적 성과 달성보다 장기적인 비전 달성을 위한 방향으로 설정되고 공유될 경우 구성원들은 자신들에게 주어진 조직의 성장과 발전을 위한 핵심활동으로 인식한다(Dorenbosch, Engen, & Verhagen, 2005; Scott & Bruce, 1994; Gumusluoglu & Ilsev, 2009). 그리고 효능감을 통해 목표를 달성하는 과정에서 발생하게 되는 어려움을 극복하고, 조직의 목표 달성을 위해 새로운 해결방안을 제시하거나 다양한 대안을 탐색하는 등 창의적이고 혁신적인 업무수행을 위해 노력한다(Amabile, 1988; Aryee, Walumbwa, Zhou, & Hartnell, 2012; Dvir, Eden, Avolio, & Shamir, 2002). 이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 조직의 목표명확성이 구성원들의 혁신행동에 미치는 영향과 목표명확성이 구성원들의 업무효능감을 매개하여 혁신행동에 미치는 영향에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2-1: 업무효능감은 구성원들의 혁신행동에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설2-2: 업무효능감은 조직의 목표명확성과 구성원들의 혁신행동 간의 관계에서 매개 할 것이다.

3. 공공리더십의 조절된 매개효과

구성원들의 효능감은 그들의 업무행동에 영향을 미친다(Bandura, 1986). 업무효능

감이 낮은 구성원들은 복잡한 업무 절차를 회피하려는 경향을 보이지만 반대로 업무 효능감이 높은 사람은 도전적인 과제를 선택할 뿐만 아니라 목표를 설정하고, 목표 달성 과정에서 직면한 어려움을 이겨내며 선제적인 활동에 몰입한다.

이와 같은 구성원들의 자기효능감은 조직내 상호관계에 의해 형성된다(Gist & Mitchell, 1992). 구성원들은 조직내에서 경험하는 상호관계를 통해 자신의 역량에 대한 피드백과 요구되는 역할행동에 대한 정보를 습득한다(e.g., Ford, 1996). 이러한 과정에서 리더는 구성원들의 업무효능감을 형성하는 데 필수적인 역할을 수행한다(Eden, 1990). 사회학습이론(social learning theory)에 따르면 리더의 역할모델링은 구성원들의 업무관련 자기효능감 형성에 중요한 역할을 한다(Bandura, 1986). 조직내 바람직한 역할모델로서 리더가 보여주는 행동은 구성원들의 업무행동의 기본이 되며(Amabile & Gryskiewicz, 1987), 복잡하고 도전적인 활동을 장려하는 리더의 행동은 구성원의 자기효능감 개발에 긍정적인 영향을 미친다(Bandura, 1993). 본 연구에서는 공공리더십의 조절된 매개효과를 살펴보기에 앞서 공공조직의 특성을 반영하여 공공조직에서 효과적인 리더십의 구성요소를 재구성 하였다. 이를 위해 2015년부터 2020년까지의 리더십 연구에서 가장 많이 연구되었던 리더십 연구를 살펴보고 공공리더십의 구성요소에 포함되어야 할 핵심적인 하위요인을 선정하였다. 분석결과, 동기부여를 위한 리더의 비전제시, 업무의 솔선수범, 도덕적 관점의 내재화와 구성원들에 대한 개별적 배려 및 투명한 관계 형성등이 공공리더가 갖추어야 할 핵심요소인 것으로 나타났다.

먼저, 공공리더는 비전을 제시하여 조직목표의 중요성을 전달하고, 구성원들에게 목적의식을 심어주어 목표달성을 위한 동기를 부여해야 한다(Bass, 1985; Hoffman, Bynum, Piccolo, & Sutton, 2011). 그리고 자아인식(self-awareness) 과정을 통해 스스로의 강점과 약점을 정확히 알고, 자신이 무엇에 높은 가치를 두는지 정확히 알고 있으며, 조직과 사회의 규범에 맞춰 윤리적 기준을 설정하고 이를 의사결정과 행동의 지침으로 설정할 뿐만 아니라 구성원들에게 열린 마음으로 자신의 생각과 감정을 투명하게 드러내어 신뢰관계를 구축한다(Avolio & Gardner, 2005; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008)

공공리더는 구성원들에게 신뢰를 표현하고 긍정적인 피드백을 제공하여 구성원들의 자신감을 이끌어내는데, 이러한 리더의 행동은 구성원들의 자기효능감 향상에 큰 도움이 된다(Deci & Ryan, 2004; Bandura, 1986, 1993). 또한 리더는 구성원들에게 명

시된 직무책임 이상의 성과를 낼 수 있다는 확신을 주기 때문에 구성원들은 스스로 성과 목표를 확장하여 선제적으로 문제의 해결을 위한 대안을 찾고, 창의적 사고에 몰입하는 등의 혁신행동을 하게 된다(Dvir et al., 2002; Gumusluoglu & Ilsev, 2009; Scott & Bruce, 1994; Van Knippenberg & Hogg, 2003; Wilson-Evered, Härtel, & Neale, 2004).

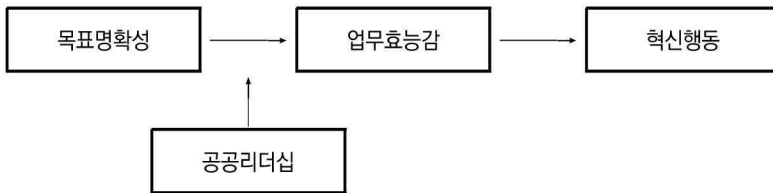
공공조직에서 구성원들의 업무효능감을 향상시키는 데는 리더의 역할이 더욱 중요하다. 공공조직의 구성원들은 민간조직의 구성원들과 비교하여 재정적 보상, 승진과 같은 외재적 유인보다 자기결정력, 만족감과 효능감 등의 내재적 유인에 더 큰 가치를 둔다(Rainey & Bozeman, 2000). 그러나 공공조직의 구체적인 절차와 규정에 따른 업무수행 방식은 구성원들로 하여금 목표달성에 대한 효능감보다 무력감(powerlessness)과 훈련된 무능력(trained incapability)을 강화시키는 원인이 될 수 있다(Simon, 1991). 박정호(2018)는 이러한 상황을 극복하고, 구성원들의 업무효능감을 향상시키기 위해 조직내 사회화 과정의 중요성을 제시하였으며, 본 연구에서는 공공리더가 구성원들이 목표의 달성을 위해 능력을 개발하고 발휘하는 것을 장려할 때 구성원들은 리더에 대한 신뢰를 바탕으로 업무수행과 관련된 역량을 발휘하고, 진행 과정을 결정하여 목표를 달성할 수 있다는 믿음을 갖게 될 것을 예상하였다.

지금까지의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 공공리더십이 구성원들의 업무효능감을 향상시키고 혁신행동의 정도를 높이는 데 조절된 매개효과가 있을 것이라는 가설을 제시한다. 구체적으로 구성원들이 공공리더십을 긍정적으로 인식할수록 구성원들의 업무효능감에 미치는 리더의 효과가 증가할 것이다. 그리고 공공리더십에 대한 평가가 긍정적일수록 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감 및 혁신행동의 관계에서 업무효능감의 매개효과가 커질 것이다.

가설3: 조직의 목표명확성과 구성원들의 혁신행동 사이에서 업무효능감의 매개효과는 공공리더십에 의해 조절될 것이다. 즉, 구성원들이 공공리더의 리더십을 긍정적으로 평가했을 경우, 조직의 목표명확성이 업무효능감을 거쳐 구성원들의 혁신행동에 미치는 간접효과가 커질 것이다.

이상의 이론적 논의와 연구가설 등을 반영한 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



Ⅲ. 연구설계

1. 자료의 수집과 인구통계학적 분석

본 연구의 연구모델 검증을 위해 필요한 응답 자료는 한국행정연구원의 2020년 공직생활실태조사 자료를 활용하였다. 한국행정연구원은 중앙행정기관 및 광역자치단체 소속 일반직 공무원들을 대상으로 공무원들의 주관적 인식변화를 체계적으로 파악할 수 있는 실태조사를 매년 수행중이다.

조사 표본의 대표성을 확보하기 위해 중앙부처 및 지방자치단체에 근무하고 있는 공무원들의 성별, 연령, 직급 등에 대한 기초정보를 활용하여 단계층화표본추출 방식으로 선정되었다. 설문지는 해당조직 관계자와의 협조를 통해 배포 및 회수되었으며, 설문응답과 관련된 정보가 철저히 보안유지 됨을 공지하고 배포하였다. 설문조사 기간은 약 7주(2020년 8월 12일 ~ 2020년 9월 30일)이며, 중앙행정기관 소속 일반직 공무원들의 응답 중 불성실하다고 판단된 설문을 제외하고 유효한 2177부를 최종분석에 활용하였다.

본 연구의 실증분석은 이론변수인 조직의 목표 명확성, 업무효능감, 혁신행동 및 공공리더십 요인에 대한 응답을 추출하여 진행되었다. 본 연구의 이론변수인 공공 리더십은 하나의 리더십 스타일의 효과성을 측정하기보다 다차원에서 고려될 필요가 있다(김정인, 2017). 따라서 조직·인사 분야에서 리더십을 연구한 전문가들의 의견을 수렴하여 7가지 공공 리더십의 구성요소를 선별하고, 이를 설문문항에 활용하였다. 변수는 리커트 5점 척도와 명목척도를 통해 측정하였다.

〈표 1〉에 제시된 표본에 대한 분포를 살펴보면 남성 1229명(56.5%), 여성 948명

(43.5%)으로 나타났다. 연령은 20대 168명(7.7%), 30대 715명(32.8%), 40대 868명(39.9%)와 50대 이상이 426명(19.6%)인 것을 알 수 있다. 응답자들의 근속년수는 5년 이하 558명(25.6%), 6년 ~ 15년 미만 811명(37.3%), 15년 ~ 25년 미만 513명(23.6%), 26년 이상 근속한 구성원은 295명(13.5%)으로 나타났다. 응답자들의 직급분포를 살펴보면 6~7급 공무원이 과반수를 차지하고 있으며(53.1%), 5급(28.9%), 8~9급(9.1%), 1~4급(8.9%)의 순서로 나타났다.

〈표 1〉 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	유효비율(%)	누적비율(%)
성별	남성	1229	56.5	56.5
	여성	948	43.5	100.0
총계		2177	100.0	
연령	20대	168	7.7	7.7
	30대	715	32.8	40.6
	40대	868	39.9	80.4
	50대 이상	426	19.6	100.0
총계		2177	100.0	
근속년수	5년 이하	558	25.6	25.6
	6~15년	811	37.3	62.9
	16~25년	513	23.6	86.5
	26년 이상	295	13.5	100.0
총계		2177	100.0	
직급	1~4급	194	8.9	8.9
	5급	630	28.9	37.9
	6~7급	1155	53.1	90.9
	8~9급	198	9.1	100.0
총계		2177	100.0	

2. 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구의 분석을 위한 문항은 국내·외의 관련 선행연구를 검토하여 설정 및 구성되었다. 먼저, 조직의 목표명확성은 조직이 조직의 규범과 가치와 연결된 목표를 잘 정의하는 것을 의미한다(Locke, 1991). 본 연구에서 목표명확성은 기존 선행연구에서 목표 모호성의 측정에 활용된 문항과 Patterson et al.(2005)의 연구를 기반으로 구성된 4문항

을 통해 측정하였다. 설문문항은 '나는 우리 기관의 조직목표를 명확히 알고 있다', '우리 기관의 조직목표는 담당 업무수행을 위한 명확한 지침을 제공한다' 등이 있다.

공공리더십은 다양성, 복잡성, 위험성 등이 증가하는 현대행정에서 사회적 공공선과 공공가치를 달성하기 위하여 갖추어야 할 공공부문의 리더십이다(김정인, 2017). 공공리더십의 측정은 원자료의 10문항 중 델파이 조사를 통해 분야 전문가들의 의견을 수렴하여 선별된 7문항을 활용하였다. 설문문항은 '나의 상급자는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다', '나의 상급자는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해준다'와 '나의 상급자는 자신이 말하고자 하는 바를 정확하게 표현한다' 등으로 구성되었다.

업무효능감은 구성원들이 자신이 가지고 있는 역량으로 맡은 업무를 충분히 해낼 수 있다고 느끼는 자신감을 의미한다(e.g., Bandura, 1977). 업무효능감의 측정은 Chen, Gully, & Eden(2001)이 제시한 일반 자기효능감 측정도구(GSE)를 재구성한 3문항을 활용하였다. 측정문항은 '현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 역량으로 충분히 수행할 수 있다'와 '나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다' 등이 있다.

혁신행동은 유용한 아이디어를 개발 또는 채택하고 아이디어를 실행하는 것으로 Scott & Bruce(1994)가 제시한 혁신행동 측정 문항을 공공기관의 특성을 반영하여 수정한 4문항을 활용하여 측정하였다. 설문문항은 '나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다', '나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다' 등으로 구성되었다.

IV. 분석 결과

1. 타당도 및 동일방법편의의 검증

본 연구에 사용된 변수들의 타당도는 확인적 요인분석을 통해 검증하였다. 먼저, 측정항목들의 타당성을 확보하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 연구 이론과 측정항목 간의 유기적 결합에 대한 검증뿐만 아니라(Hughes, Price, & Marrs, 1986), 연구 모형에 대한 유의성 검증 및 적합도 지수를 제공해주기 때문에

타당성 검증을 위한 방법으로 적절하다 Church & Burke, 1994).

확인적 요인분석 결과를 살펴보면 $\chi^2=1456.98$, d.f.=131, CFI=.95, TLI=.94, RMSEA=.07, SRMR=.05로 나타났다. 일반적으로 CFI, TLI 등은 .9이상, RMSEA는 .08이하의 값이 높은 타당도를 확보한 적합도 판단 기준이며(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998), 본 연구를 위해 설정한 연구모형이 비교적 적합함을 알 수 있다.

본 연구의 모델 검증을 위해 수집된 설문자료는 동일시점에 동일한 측정 대상으로부터 자기보고방식으로 측정되었기 때문에 동일방법편의(common method bias) 가능성이 제기될 수 있다. 이를 해결하기 위해 본 연구에서는 Harman(1967)의 단일요인검증(single-factor test)을 실시하였다. 회전시키지 않은 탐색적 요인분석 결과, 모든 측정문항들은 하나의 단일요인으로 나타나지 않았으며 제1요인이 전체 분산의 39.40%, 나머지 4개 요인이 전체 분산의 30.66%로 나타났다. 따라서 동일방법편의 문제의 가능성은 높지 않은 것으로 확인되어, 연구결과가 왜곡될 가능성은 낮은 것으로 판단할 수 있다.

2. 변수들의 기술통계량, 신뢰도 및 상관관계

본 연구의 실증분석에 사용된 변수들의 평균 및 표준편차, 상관관계와 신뢰도를 확인하였으며, 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계 및 신뢰도

구분	평균	표준편차	1	2	3	4
1. 목표명확성	3.42	.70	(.88)			
2. 공공리더십	3.33	.78	.49***	(.94)		
3. 업무효능감	3.47	.56	.35***	.23***	(.62)	
4. 혁신행동	3.36	.62	.35***	.27***	.43***	(.81)

주1) *: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

주2) 괄호 안의 값은 신뢰도를 나타냄

분석 결과, 목표명확성은 공공리더십과 높은 상관관계를 보였으며($r=.49$, $p<.001$), 업무효능감, 혁신행동과도 정(+)의 상관관계가 나타났다($r=.35$, $p<.001$; $r=.35$, $p<.001$).

또한 공공리더십과 구성원들의 업무효능감, 혁신행동 사이에서 유의미한 상관관계를 찾을 수 있었다($r=.23, p<.001$; $r=.27, p<.001$).

신뢰도는 내적일관성에 의한 신뢰성 검증방법 중에서 가장 일반적으로 사용되는 Cronbach' α 값 검증을 실시하였다. 변수들의 신뢰도 확인 결과 업무효능감이 다소 낮은 신뢰도를 보였으나(.62), 모든 연구 변수들의 Cronbach' α 값이 .7 이상으로 나타났다.

3. 연구가설 검증

본 연구는 조직의 목표명확성이 구성원들의 인지된 역량감과 혁신행동에 미치는 영향 및 업무효능감이 구성원들의 혁신행동에 미치는 매개효과 가설, 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감 사이에서 공공리더십의 조절된 매개효과에 관한 연구가설로 설정하였다. 가설검증은 회귀분석과 SPSS Process Macro를 활용하였다.

먼저, 회귀분석 결과는 <표 3>와 같다. 가설 1은 조직의 목표명확성이 구성원들의 업무효능감 향상에 긍정적인 영향을 보일 것으로 예상하였다. 분석 결과, 조직의 목표명확성은 구성원들의 업무효능감 향상에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타나 ($\beta=.32, p<.001$) 가설 1은 지지되었다.

가설 2-1은 구성원들의 업무효능감이 혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 설정하였다. 분석 결과, 구성원들이 자신들의 역량으로 주어진 업무를 충분히 수행할 수 있다고 인지할 때 혁신행동의 정도가 높아진다는 것을 알 수 있었다($\beta=.39, p<.001$).

가설 2-2는 조직의 목표명확성과 구성원들의 혁신행동 사이의 관계에서 업무효능감의 매개효과를 확인하기 위해 설정하였다. 회귀분석 결과, 구성원의 업무효능감의 정도는 조직의 목표명확성과 혁신행동 사이에서 유의미한 매개효과가 있는 것으로 나타났다($\beta=.32, p<.001$).

〈표 3〉 조직의 목표명확성이 구성원들의 업무효능감 및 혁신행동에 미치는 영향(회귀분석 결과)

구분	업무효능감	혁신행동	
	모델 1	모델 2	모델 3
통제변수			
성별	-.10***	-.08***	-.06**
연령	.13***	.13***	.12***
근속년수	-.10**	.05	.02
직급	-.13***	-.02	-.03
연구변수			
목표명확성	.32***		.20***
업무효능감		.39***	.32***
R	.40	.47	.51
R ²	.16	.22	.26
F값	83.95***	124.90***	125.544***

주) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

본 연구에서는 업무효능감의 매개효과를 더욱 명확히 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping) 분석방법을 활용한 간접효과의 유의성을 검증하였다. 간접효과의 유의성 검증은 효과크기(effect size)를 검증하여 매개효과의 절대적 정도를 제시하는 것으로 표본의 크기에 따라 영향을 받는 회귀계수의 통계적 유의성보다 매개효과를 살펴보는 데 효과적이다(Preacher & Kelly, 2011). 분석 결과는 〈표 4〉에 제시하였다.

간접효과 분석 결과, LLCI와 ULCI사이에 0이 포함되지 않아 조직의 목표명확성과 구성원들의 혁신행동 사이에서 업무효능감이 유의미한 효과크기가 나타나 본 연구에서 설정한 매개효과 가설 2-2는 지지되었다.

〈표 4〉 업무 효능감의 간접효과 분석결과

구분	간접효과	표준오차	하위 95% 신뢰구간 (LLCI)	상위 95% 신뢰구간 (ULCI)
목표명확성 → 업무효능감 → 혁신행동	.11	.01	.09	.13

공공리더십의 조절된 매개효과 분석 결과는 〈표 5〉과 같다. 공공리더십은 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감의 관계에 유의미한 정(+)의 영향이 있는 것으로

나타났다. 또한 조직의 목표명확성이 구성원들의 업무효능감을 통하여 혁신행동에 미치는 매개효과에서 공공리더십의 조절된 매개지수는 .04로 나타났으며, 평균을 기준으로 +1 SD와 -1 SD에서 LLCI와 ULCI 사이에 0을 포함하지 않기 때문에 공공리더십은 통계적으로 유의미한 조절된 매개효과가 있는 것을 알 수 있었다. 따라서 가설 3은 지지되었다.

〈표 5〉 공공리더십의 조절된 매개효과 분석 결과

종속변수: 혁신행동	조건부 간접효과	표준오차	하위 95% 신뢰구간 (LLCI)	상위 95% 신뢰구간 (ULCI)
2.71(-1 SD)	.06	.01	.04	.08
3.29(M)	.08	.01	.04	.10
4.00(+1 SD)	.11	.01	.08	.13
조절된 매개지수 = .04		.01	.02	.06

V. 결론

본 연구는 조직의 목표명확성과 구성원들의 업무효능감 및 혁신행동 사이의 관계에서 업무효능감의 매개역할과 공공리더십의 조절된 매개효과를 검증하였다. 연구결과와 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 조직의 목표명확성은 구성원들의 업무효능감과 정(+)의 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직의 목표가 조직이 달성해야 할 미래의 이상적인 상황을 구체적이고 명료하게 나타낼 때 구성원들은 조직의 목표달성을 위해 자신이 해야 할 역할을 정확히 인지하고, 스스로의 역량으로 충분히 달성할 수 있다는 믿음을 갖는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 목표설정이론에서 제시하는 구체적인 목표는 구성원들이 목표달성을 위해 투입할 노력의 수준과 과정을 결정할 수 있도록 돕기 때문에 목표달성에 대한 효능감이 향상된다는 기존의 이론을 검증한 결과로 볼 수 있다(Locke, 1968; Talyor, 2013).

둘째, 구성원들의 업무효능감은 조직의 목표명확성과 혁신행동 사이에서 매개효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 먼저, 구성원들의 업무효능감은 혁신행동의 증가

로 이어지는 것을 확인할 수 있었다. 자기효능감은 개인의 혁신행동 향상에 중요한 역할을 수행하기 때문에 그 중요성이 점점 증가하고 있지만(Spreitzer, 1995), 기존 연구들은 업무요구나 업무난이도 및 개인의 특성이 혁신행동에 더욱 영향을 미친다고 하였다(Bruce & West, 1994). 그런데 본 연구 결과를 통해 구성원들이 자신이 보유한 역량을 통해 주어진 업무를 충분히 달성할 수 있다고 믿을 때, 구성원들은 새로운 아이디어를 제안하고 실행하는 혁신행동을 할 것을 알 수 있었다.

업무효능감의 매개효과와 관련하여, 조직이 명확한 목표를 제시할 때 구성원들은 전달받은 목표와 자신들의 보유한 정보를 조합하여 목표달성을 위한 로드맵을 설정한다. 또한 요구되는 역할을 충분히 달성할 수 있다고 믿기 때문에 기존 제도와 업무관행을 따르기보다 주도적으로 업무를 수행하고, 선제적으로 혁신을 시도한다(Gist & Mitchell, 1992). 본 연구 결과를 통해 명확하고 구체적인 목표는 구성원들 스스로의 업무수행능력에 대한 긍정적인 평가를 매개하여 혁신행동으로 이어진다는 것을 확인할 수 있었다.

마지막으로, 공공리더십은 조절된 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 조직의 목표 명확성과 구성원들의 업무효능감, 혁신행동의 관계에서 구성원들이 공공리더십을 긍정적으로 평가할수록 조직의 목표명확성이 업무효능감에 미치는 긍정적인 영향력이 증가했다. 즉, 리더가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시하고, 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려할 때 구성원들은 목표달성에 필요한 스스로의 역량이 충분하다고 인식하고, 탁월한 직무수행 능력을 발휘하게 된다(Kirkman & Rosen, 1999; Stajkovic & Luthans, 1998). 따라서 조직의 목표가 명확하고, 공공리더가 목표달성을 위해 효과적인 리더십을 발휘할 때 구성원들은 리더의 행동을 긍정적으로 평가하고 적극적으로 조직의 목표달성을 위한 혁신행동을 할 것이다.

본 연구의 결과는 상기한 이론적 시사점과 함께 다음과 같은 실무적인 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 본 연구의 결과는 구성원들의 혁신행동을 이끌어내기 위해 조직이 명확한 목표를 제시해야 하며, 효과적인 공공리더십이 필요하다는 것을 말해준다. 목표를 명확히 할수록 구성원들의 업무수행 동기가 향상된다. 많은 공공조직들은 목표모호성을 줄이기 위해 노력중이지만(권태욱·전영한, 2015), 기존의 구조적·제도적 틀이 공직자들의 업무수행 과정에서 규제가 되어 목표달성을 위한 내재적 동기가 약화될 수 있다(박정호, 2018). 또한, 공공조직의 관료제 조직문화는 구성원들의 자기결정권을 축소시키고 자기효능감을 감소시키는 원인이 된다. 이를 해결하기 위해 공

공공리더는 업무관리자 역할을 벗어나 적극적인 역할을 수행해야 한다. 리더가 조직의 목표달성에 대한 정확한 정보를 제공하고, 구체적인 계획을 전달하고, 구성원들과 지속적인 커뮤니케이션을 통해 조직의 목표달성이 중요한 이유를 설득하며 목표 달성을 위해 노력하는 모습을 구성원들에게 보여줄 때, 구성원은 목표달성의 중요성을 이해하고 지지할 것이다.

두 번째로 구성원들의 업무효능감을 형성하고 강화시킬 수 있는 교육·훈련 제도가 필요하다. 구성원들의 효능감은 대리 경험(vicarious experience)을 통해 향상될 수 있다(Bandura, 1977). 이를 위해 기존에 혁신업무를 효과적으로 수행한 경험이 있는 동료의 경험과 목표달성에 대한 성공사례 등을 통해 지식과 노하우를 습득할 수 있는 기회가 확대되어야 한다. 따라서 교육훈련 과정의 범위를 확장하고, 내용을 보완하여 구성원들이 대리경험의 내재화를 통해 업무관련 효능감을 향상할 수 있는 방법을 모색해야 한다(전미선·전영준, 2017).

본 연구의 결과는 이론 및 실무 측면에서 시사점을 제공하였지만 연구를 수행하는 과정에서 다음과 같은 한계가 존재하기 때문에 이를 개선하기 위한 후속연구가 필요하다. 첫째, 본 연구는 연구결과의 일반화에 있어서 동일방법편의(common method bias)의 한계가 있다. 본 연구의 연구변수인 조직의 목표명확성, 업무효능감과 혁신행동 및 공공리더십의 측정은 구성원의 응답을 통해 이루어졌다. 실증분석 과정에서 Harman(1967)의 단일요인 검증 분석을 사용하여 동일방법편의 문제가 크지 않음을 확인하였다. 그러나 수집과정에서 본질적으로 나타날 수 있는 동일방법편의로 인한 오염효과를 완전히 배제할 수 없었다. 향후에는 보다 다양한 원천으로부터 자료를 수집하여 동일방법편의의 문제를 최소화하려는 노력이 필요하다.

둘째, 공공리더십의 측정에 관한 연구자들의 논의가 최근까지 지속중인 상황에서, 공공리더십 측정의 일반화에 대한 한계가 있다. 지금까지 대부분의 공공리더십 연구에 사용된 공공리더십의 측정은 민간부문의 리더십 연구에서 활용한 문항을 활용하였다(Van Wart, 2003). 그러나 민간부문의 리더십 연구에 활용된 이론은 대부분 조직의 재무적 성과를 향상시키거나 생산성의 개선에 초점이 맞춰졌기 때문에 공공부문의 특성을 반영하지 못하였다는 한계가 존재한다(김정인, 2017). 본 연구에서 공공리더십을 측정하기 위해 활용된 측정도구가 다수의 실증연구들에 사용되어 설문항목의 타당성과 신뢰도가 충분하다고 하더라도, 후속 연구에서는 공공리더십의 특성을 충분히 반영한 측정도구를 사용하여 공공리더십이 구성원들의 업무효능감과 혁신행동에 미치는

는 영향을 상세히 살펴볼 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 횡단 연구로 특정시점에서 자료를 수집하여 각 변수 사이의 인과관계를 단정하기 어렵다. 기존연구를 검토하여 변수 간 인과관계에 대한 연구가 설을 제시하였지만, 시간의 흐름에 따라 연구변수들 간 또 다른 인과관계가 존재할 수 있다. 본 연구결과의 실무 적용 및 일반화를 위해 후속 연구에서는 시간적 흐름에 따른 연구변수들의 관계를 관찰하는 종단 연구를 시도하여야 한다.

참고문헌

- 권태욱·전영한.(2015). 일반논문: 목표모호성, 사업성과, 그리고 관리적 재량: 한국 행정부처의 재정사업 분석. 「한국행정학보」, 49(2): 19-147.
- 김민영. (2020). 혁신 역량이 혁신 성과에 미치는 영향: 중앙행정기관을 중심으로. 「한국조직학회보」, 17(2): 1-34.
- 김정인. (2017). 공공리더십에 관한 경험적 연구. 「지방정부연구」, 21(3): 313-339.
- 박정호. (2018). 목표명확성이 공공봉사동기 (PSM) 에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 17(1): 195-219.
- 전미선·전영준. (2017). 자기효능감이 직무만족과 성과에 미치는 영향 연구: 공공조직의 성과급 조절효과를 중심으로. 「한국거버넌스학회보」, 24(2): 157-188.
- 전영한. (2004). 일반논문: 공공조직의 목표모호성: 개념, 측정 그리고 타당화. 「한국행정학보」, 38(5): 49-66.
- Amabile, T. M. (1998). A model of creativity and innovation in organizations. In Staw, B. M. & L. L. Cumming(Eds), *Research in Organizational Behavior*, 10(123-167), CT, JAI Pres.
- Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. 1989. The creative environment scales: The work environment inventory. *Creativity Research Journal*, 2: 231-254.
- Ancona, D. G., & Caldwell, D. (1987). Management issues in new product teams. In Lewin, D.,David, B., & Sockell, D(Eds), *Advances in Industrial and Labor Relations*. CT: JAI Press.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment an organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation

- processes. *Human Performance*, 25(1): 1-25.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3): 359-373.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2): 117-148.
- Bozeman, B., & Anderson, D. M. (2016). Public policy and the origins of bureaucratic red tape: Implications of the Stanford yacht scandal. *Administration & Society*, 48(6): 736-759.
- Bunce, D., & West, M. (1994). Changing work environments: Innovative coping responses to occupational stress. *Work and Stress*, 8(4): 319-331.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2011). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1): 62-83.
- Chun, Y. H., & Rainey, H. G. (2005). Goal Ambiguity and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4): 529.
- Church, A. T., & Burke, P. J. (1994). Exploratory and confirmatory tests of the big five and Tellegen's three-and four-dimensional models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1): 93-114.
- Coeurderoy, R., Guilmot, N., & Vas, A. (2014). Explaining factors affecting technological change adoption: A survival analysis of an information system implementation. *Management Decision*. 52(6): 1082-1100.
- Coursey, D., Yang, K., & Pandey, S. K. (2012). Public service motivation (PSM) and support for citizen participation: A test of Perry and Vandenabeele's reformulation of PSM theory. *Public Administration Review*, 72(4): 572-582.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2010). Integrative leadership and the creation and maintenance of cross-sector collaborations. *The Leadership Quarterly*, 21(2): 211-230.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Handbok of Self-Determination Research. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2): 129-141.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10): 1040-1048.

- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4): 735-744.
- Eden, D. (1990). *Pygmalion in Management*, MA: D. C. Heath and Co.
- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4): 1112-1142.
- Getha-Taylor, H., Holmes, M. H., Jacobson, W. S., Morse, R. S., & Sowa, J. E. (2001). Focusing the Public Leadership Lens: Research Propositions and Questions in the Minowbrok Tradition. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(1): 183-197.
- Gist, M. E. & T. R. Mitchel. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and maleability. *The Academy of Management Review*, 17(2): 183-211.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4): 461-473.
- Harman, D. (1967). A single factor test of common method variance. *Journal of Psychology*, 35, 359-378.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3): 474-487.
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: the role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1): 11-27.
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5): 509-523.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. CA: Sage Publications.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2): 157-189.
- Locke, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 288-299.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2): 241-251.
- Minsky, B. D., & Marin, D. B. (1999). Why faculty members use e-mail: The role of individual

- differences in channel choice. *The Journal of Business Communication* (1973), 36(2): 194-211.
- Neves, P. (2009). Readiness for change: Contributions for employee's level of individual change and turnover intentions. *Journal of Change Management*, 9(2): 215-231.
- Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2006). Connecting the dots in public management: Political environment, organizational goal ambiguity, and the public manager's role ambiguity. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 16(4): 511-532.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4): 379-408.
- Pearce, C. L. (2004). The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Perspectives*, 18(1): 47-57.
- Peters, L. H., & O'Connor, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: The influences of a frequently overlooked construct. *Academy of Management Review*, 5(3): 391-397.
- Pond III, S. B., & Hay, M. S. (1989). The impact of task preview information as a function of recipient self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1): 17-29.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management*, 39(1): 110-135.
- Rainey, C. (2014). Arguing for a negligible effect. *American Journal of Political Science*, 58(4): 1083-1091.
- Rainey, H. G., & Bozeman, B. (2000). Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2): 447-470.
- Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1): 120-151.
- Ring, P. S., & Perry, J. L. (1985). Strategic management in public and private organizations: Implications of distinctive contexts and constraints. *Academy of Management Review*, 10(2): 276-286.
- Robertson, I. T., & Sadri, G. (1993). Managerial self-efficacy and managerial performance. *British Journal of Management*, 4(1): 37-45.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3): 580-607.
- Simon, H. A. (191). Bounded rationality and organizational learning. *Organization Science*, 2(1): 125-134.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5):142-1465.
- Stajkovic, A. D., & F., Luthans(1998). Self-efficacy and work-related Performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1974). The role of task-goal attributes in employee performance. *Psychological Bulletin*, 81(7): 434-452.
- Taylor, J. (2013b). Goal setting in the australian public service: Effects on psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *Public Administration Review*, 73(3): 453-464.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6): 1137-1148.
- Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 243-295.
- Van Wart, M. (203). Public-Sector Leadership Theory: An Assesment, *Public Administration Review*. 63(2): 214-28.
- Wilson-Evered, E., Hartel, C. E. J., & Neale, M. (2001). *A Longitudinal study of workgroup innovation: The importance of transformational leadership*. Amsterdam: Elsevier Science.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 14(1): 59-78.

Abstract and Key Words

The relationship between organizational goal clarity, employees' vocational self-efficacy and innovative behavior: The moderated mediating role of public leadership

Moon, Myung

Korea Institute of Public Administration, Visiting Research Fellow

In order to improve the quality of public services and adapt to the complex administrative environment, public organizations are constantly demanding innovative work from organizational members. Therefore, the present study examines the effects of organizational goal clarity on employees' vocational self-efficacy and innovative behavior with the mediating role of vocational self-efficacy and the moderated-mediating role of public leadership.

The results of the present study are as follows. First, organizational goal clarity has a direct effect on employees' vocational self-efficacy. This result can be interpreted as reflecting the goal-setting theory. Second, when an organization presented a clear and concise goal, employees' innovative work behavior increased via employees' vocational self-efficacy. Finally, the moderated mediation effects of public leadership are verified. The theoretical and practical implications of our study are presented.

[Key Words: Goal clarity, vocational self-efficacy, innovative behavior, public leadership]