

연구논문

개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계 연구*

김 민 영**

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

〈요약〉

본 연구는 개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계를 실증적으로 규명하면서 공공부문의 혁신 내재화와 혁신역량 확산의 가치, 중요성, 필요성 등을 논의한다. 공공부문에서는 공공 서비스를 독점적으로 제공하지만, 해당 서비스 제공을 통해 이윤을 창출하고 있지 않기 때문에 공공 조직과 그 구성원들은 혁신, 변화 등에 민첩하게 반응해야 할 필요성을 느끼진 못한다. 또한, 국민들의 욕구가 다양해지면서 서비스에 대한 질에 대한 기대치가 높아졌고, 공공 서비스를 제공하는 주체가 늘어나면서 공공 부문에서도 혁신역량에 대한 역할을 검증하려는 노력이 필요하다. 본 연구에서는 다양한 측면에서 혁신역량의 사회적 가치를 검증하기 위해서 개인 및 조직 혁신 성과 변수를 1차 자료(설문조사)와 2차 자료(각 기관 자료 등)를 통해 획득했다. 다음으로, 1 & 2차 자료를 바탕으로 수행한 실증 분석의 결과를 보완하기 위해서 학계 및 실무자를 대상으로 심층 인터뷰를 수행하였고, 이론적 및 실무적 함의를 도출하였다.

[주제어: 개인 혁신역량, 조직 혁신역량, 사회적 가치]

* 이 논문은 김민영의 박사학위 논문('공공부문 혁신 역량 연구: 공공 서비스 혁신 성과 검증을 중심으로'(2019))을 바탕으로 작성된 것임.

** 전주대학교 행정학과 조교수(minimum19@gmail.com)

1. 서론

코로나 19, 4차 산업혁명 등 공공부문을 감싸고 있는 내외부 환경들의 급격한 변화와 공공 서비스의 다양화로 민간과의 경쟁도 가속화되는 상황에서 공공부문이 경쟁 우위를 선점하려며 조직은 끊임없이 진화하고 혁신해야 한다. 더 나은 조직으로 진화하고, 조직 내에서 혁신을 추구하기 위해서는 다양한 창구에서 정보를 습득하고, 습득한 정보를 교환하고, 습득한 정보를 축적하는 일련의 과정이 요구되며, 아울러 조직을 감싸고 있는 외부 환경 변화에 민첩하게 반응하고 대응할 수 있도록 조직 내 변화 관리 능력도 필요하다(홍승복, 2016). 여전히 한국 공공부문은 자체적으로 혁신, 개혁을 시도하기 위해서 신공공관리론의 관점에서 성과 지향적, 결과 지향적 조직을 관리하고 있지만, 이러한 개혁적인 관리 기법이 조직에 융화되기 위해서는 조직을 구성하는 구성원, 조직 내부의 혁신이 중요하다. 즉, 공공부문이 가용할 수 있는 자원은 늘 한계가 있고, 공공에서 추구하는 혁신이라는 개념이 여전히 모호하며, 범위가 개인 차원으로 한정되어 있어서 혁신의 범위가 미시적이기 때문에 경쟁력 있는 조직을 구축하고 효과적, 효율적으로 자원과 인력을 관리하기 위해서는 혁신을 이끌 수 있는 역량이 필수적이다. 본 연구에서 다루고자 하는 혁신역량은 민간영역에서 먼저 다루던 개념으로, 기업이 다른 경쟁 업체보다 먼저 신기술을 보유하거나 소비자들의 욕구에 따라 맞춤형 서비스를 제공하는 등의 벤처기업과 같은 기술혁신형 민간기업에서 필수적으로 다루어지던 요소이며(김장호·주기중, 2015), 혁신을 이끄는 능력, 역량 정도로 볼 수 있다.

본 연구에서는 내부 역량을 개인과 조직으로 구분해서 혁신역량의 영향력을 검증하고자 한다. 개인 역량은 조직에서 가치를 생산할 수 있는 창구인 개인의 지식¹⁾과 업무를 수행할 수 있는 능력의 합(Sum)이다. 또한, 개인 역량은 업무와 관련된 지식과 기술을 습득한 개인이 이를 고숙련화하면서 고난이도의 업무도 수월하게 수행하고 고성과를 창출할 수 있는 개인의 내적 특성 혹은 추진력이다(박성환·이준우, 2012).

반면, 조직 역량은 한 조직이 보유한 고유의 자원, 기술, 자원 활용 방식이며, 조직

1) 구체적으로 지식은 명시지식(사실, 방법 등)과 묵시지식(경험, 인지 등)으로 구분된다. 명시지식은 정보를 바탕으로 매뉴얼, 시스템 등을 개발해 성과를 증대시키는 원천이 되며, 그에 반해 묵시지식은 감성에 바탕을 두고 경험으로부터 지식을 체화시켜 통찰력 등의 능력으로 변환되어 발현된다(박성환·이준우, 2012). 또한 능력은 그 주체에 따라 지식, 감정, 육체능력으로 구분되고, 실천을 통해 개발될 수 있다는 점에서 지식을 바탕으로 하는 지적능력도 포함한다. 따라서 지식도 능력의 하위 개념 중 하나로 해석된다(박성환·이준우, 2012).

구조와 프로세스와 같이 거시적, 유형적 요소뿐만 아니라 구성원 간 네트워크, 신뢰 등의 무형적, 미시적 요소까지 포함하는 복잡한 사회 관행이다(Barney, 1991). 조직 역량은 조직 지식과 조직 능력으로 구분하여 설명할 수 있다. 조직 지식은 조직구성원들에 의해 형성되어 조직의 문제해결에 유용하다고 검증된 사실, 노하우, 패턴 또는 모델들의 집합이다(이장환·김영걸, 1999: 190). 즉, 조직 지식은 조직 내 문제를 해결하기 위한 조직의 검증된 자산이며, 조직 목표 수행 시 발생하는 정보와 내재된 과정적 지식까지 포함한다. 조직 지식은 타 조직이 모방하기 어려운 조직의 고유한 자본으로 조직 경쟁 우위의 원천이 되며, 재무 자본과 창의적 아이디어를 창출할 수 있는 능력인 지적자본으로 구성된다(박성환·이준우, 2012). 조직 능력은 실행에 중점을 두는 개념으로 개인이 보유한 지식을 바탕으로 업무를 잘 수행하는 힘으로 이해할 수 있다(박성환·이준우, 2012). 특정 조직이 조직 능력이 있다는 것은 특정 분야에서 주도적인 지위를 보유하고 있음을 의미한다. 예를 들어, 조직 능력이 뛰어난 조직에서는 모든 조직 구성원들이(생산자 혹은 공급자) 시장 및 고객 가치에 기여할 수 있는 핵심 역량을 보유하고 있다는 의미로 해석할 수 있다(Drucker, 2000).

본 연구는 개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계를 실증적으로 규명하면서 공공부문의 혁신 내재화와 혁신역량 확산의 가치, 중요성, 필요성 등을 논의한다. 공공부문뿐만 아니라 민간부문에서도 혁신은 조직 구성원들에게 ‘하기 싫은 것, 상투적인 것’이라는 인식이 강하며, 이러한 행태는 변화에 대한 거부 반응, 새로운 것에 대한 거부 반응 등은 보통 사람들에게서 나타나는 것으로 볼 수 있다. 앞서 제시한 것과 같이 민간부문에서는 조직의 이윤을 창출하고, 경쟁에서 우위를 차지하기 위해서 구성원들의 의지와 관계없이 지속적으로 혁신을 추구한다. 반면, 공공부문에서는 공공 서비스를 독점적으로 제공하고 해당 서비스 제공을 통해 이윤을 창출하고 있지 않기 때문에 공공 조직과 그 구성원들은 혁신, 변화 등에 민첩하게 반응해야 할 필요성을 느끼진 못한다. 또한, 정권이 교체되거나, 정부의 기조가 변화해도 해당 기조에서 추구하는 혁신 활동이 장기적인 관점에서 운영되지 못하고 단발성, 일회성에 머물러 장기적인 혁신 로드맵을 구축하기 어렵다. 하지만, 국민의 욕구가 다양해지면서 서비스 질에 대한 기대치가 높아졌고, 공공 서비스를 제공하는 주체가 늘어나면서 공공부문에서도 혁신역량의 역할을 검증하려는 노력이 필요하다. 이에, 본 연구에서는 다양한 측면에서 혁신역량의 사회적 가치를 검증하기 위해서 개인 및 조직 혁신 변수를 1차 자료(설문조사)와 2차 자료(기관 특성 자료 등)를 통해 획득했다. 다음으로, 1 & 2차 자

료를 바탕으로 수행한 실증 분석의 결과를 보완하기 위해서 학계 및 실무자를 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였다.

II. 이론적 배경

1. 혁신역량

Schumpeter(1934)는 경제학적 관점에서 처음으로 혁신의 개념을 논의했다. 그는 혁신(Innovation)을 전통적인 방법과는 다른 방법으로 사물을 다루거나 만드는 것이며, 특정 기술 체계에서 작동하는 균형점에 영향을 미쳐 이를 움직이게 하는 힘으로 정의했다. 최근 들어 혁신을 경영학적 관점에서 해석하면서, 혁신을 제품, 프로세스, 시스템 등을 개발해 새로운 변화를 추구하면서 상업화하는 과정으로 정의한다(이대희·진창현, 2016). 조직 및 생태계에 '새로운 것', '창조적 파괴'라는 의미로 다가오는 혁신은 점진적 혁신과 급진적 혁신으로 분류된다(김구, 2011). 점진적 혁신은 제품 혹은 서비스의 잠재성을 강화시키는 것이며(Subramaniam & Youndt, 2005), 급진적 혁신은 제품 혹은 서비스, 기술 등이 새롭게 변화되는 것을 뜻한다(Chandy & Tellis, 2000). 이렇듯 혁신은 기존의 사고를 변화시켜 새로운 것을 창조하는 것이며, 혁신을 통해 조직 내부의 역량을 경쟁력으로 변환시킬 수 있다.

혁신에 대한 논의를 바탕으로 본 연구의 핵심 주제인 혁신역량(Innovation Competency)의 개념에 대해 살펴보기로 한다. 혁신역량의 정의는 앞서 소개한 역량과 같이, 정교하게 합의된 정설이 존재하지 않는다(김귀원, 2014). <표 2-1>에서 제시한 바와 같이 혁신역량은 그 목적과 대상, 방향에 따라 상이하게 정의될 수 있어서, 본 연구의 범위인 공공조직의 혁신역량에 대한 개념적 조작화가 필요하다. 조직에서 새로운 과정을 개발하고, 성과를 창출하기 위해서는 새로운 것을 업무 과정에 적용하는 방법을 터득하기 위한 지식이 필요한데, 혁신역량은 새롭게 시행하는 것들에 대한 판단 기준을 제공한다(김구, 2011). 조직에서의 혁신은 조직 전체가 변화하는 것이 아니라 조직 구성원들의 행태가 변하는 것을 의미한다(이종수, 2005; 김구, 2011). 이러한 혁신역량은 점진적과 급진적 혁신역량으로 구분된다(Dewar & Dutton, 1986). 이 두 가지 개념은 조직 지식을 끌어내는 방법에 따라 분류되고 있다. 구체적으로 점진적 혁

신은 기존 지식의 활용에 초점을 두는 반면, 급진적 혁신은 기존 지식의 가치 파괴에 중점을 두고 있다(Abernathy & Clark, 1985).

선행연구에서 다루고 있는 혁신역량 개념은 기술적으로 논의되는 인적 숙련(Lall, 1992), 새로운 환경 발굴에 요구되는 자원(Szeto, 2000), 미래에 필요한 역량(홍준현, 2008), 새로운 자원을 창조하는 능력(윤두섭·이승중, 2004), 조직 성과에 기여하는 인적, 물적, 환경적 능력(장원호·최미옥, 2005), 조직이 보유한 자원을 통합하여 새로운 자원을 도출하는 역량(김귀원, 2014) 등으로 논의된다(김민영, 2021: 3). 선행연구들에서 논의되던 혁신역량을 분석해보면, 미래지향적 가치를 가지고 새로운 자원을 도출하는 조직 자원을 구축하고, 조직 구성원들의 전문성을 확보하는 행위로 정리할 수 있다. 하지만 앞서 논의한 대로 혁신역량의 개념도 민간부문에서 연구가 수행되었기 때문에 기존의 선행연구들의 관점이 공공부문의 시각에서 재해석 될 필요가 있다고 판단한다. 즉, 국민의 공공 서비스에 대한 만족도 제고를 위해 공공부문의 가용한 자원을 활용하고 조직 구성원들의 혁신 행동을 실천하면서 공익을 창출하거나 사회적 가치를 확산한다는 관점에서 재해석 될 필요가 있다(김보경·서정옥, 2014). 이에 본 연구에서는 공공부문의 혁신역량을 ‘새로운 환경에 적극적으로 적응할 수 있도록 조직을 개선하고, 국민에게 질 좋은 서비스를 제공하기 위해서 미래지향적 관점에서 조직 구성원의 업무 전문성을 제고하며, 조직의 혁신 행위자들이 전문성을 발휘하고 유지·관리할 수 있는 조직 자원’으로 정의하고자 한다.

〈표 1〉 혁신역량의 개념

연구자	주요 내용
Szeto(2000)	전반적으로 역량에 대해 지속적인 개선, 새로운 환경에 부응하기 위한 기회탐색, 발굴하기 위한 자원의 소유
Subramaniam & Youndt(2005)	점진적 혁신역량과 급진적 혁신역량으로 구분하고, 점진적 혁신역량은 기존 제품의 역량을 강화하는 것, 급진적 혁신역량은 기존 제품과 구별되는 명확한 차이를 지니는 것
홍준현 (2008: 60)	동태적 관점에서 미래지향적인 발전적 역량을 배양하는 것
장원호·최미옥 (2005: 96)	조직 성과에 기여하는 인적, 물적, 환경적 능력
김귀원 (2014: 388)	혁신행위 주체자들과 조직 내·외부의 인력, 구조, 지식, 정보, 자원, 의지(Will), 노력 등과 같은 자원들을 통합하고, 이를 통해 새로운 자원들을 창출해 낼 수 있는 역량, 조직 내·외부 혁신 주체들의 혁신성향을 포함하는 조직구성원 개인역량들의 총합
강철구 (2005: 269)	그 조직에 존재하지 않는 어떤 새로운 것을 활용해 다양한 미래지향적인 결과를 가져올 수 있는 능력

자료: 김구(2011: 196-197); 김귀원(2014: 386)을 토대로 저자가 재구성

2. 혁신역량의 유형

공공부문에서 공공 서비스를 생산하고 배분하는 것은 공무원의 중요한 역할 중 하나이다. 따라서 더 좋은 성과는 공공부문으로부터가 아니라 기관 내 공무원들을 통해서 얻게 된다(이종수, 2005: 41). 공공부문의 혁신은 기존의 틀을 바탕으로 안정적인 상태를 유지하면서 서비스의 품질, 정책 품질, 일하는 방식, 위기관리 방식 및 능력에 대한 개선을 기대한다(김구, 2011: 189). 정부 조직의 혁신은 점진적 혹은 급진적 혁신이 순차적으로 또는 동시, 그리고 선순환적으로 이행될 수 있으나, 대부분의 정부조직에서는 안정적이고 현상유지적인 상태와 기본적인 틀을 바탕으로 서비스 품질, 정책 품질, 일하는 방식, 문제해결 능력에 대한 향상 및 개선을 기대한다(김구, 2011: 189). 이에 공공부문은 점진적 혁신의 틀에서 혁신을 주도한다고 볼 수 있다. 공공부문의 혁신 방향이 어떻든, 우리가 중요하게 다루어야 할 것은 조직의 환경과 내재된 고유의 역량이 모두 상이하므로 혁신 내용과 혁신 결과가 달라질 수 있다.

초기의 역량 연구에서 핵심 역량으로 다루어지던 개념은 인적 역량이다. 이는 관리자들의 관리 능력, 혁신 의지, 비전 제시 등에 관한 관심으로, 사람에 관한 것이었다(홍준현, 2008). <표 2>와 같이 국·내외 연구자들이 민간과 공공부문의 혁신역량의 유형을 다양하게 제시하고 있으며, 구체적으로 살펴보면 초기의 사람에 대한 혁신역량의 관심이 조직, 외부 환경 등으로 광범위해지는 것을 알 수 있다. 연구자들이 제시한 혁신역량의 유형을 살펴보면 개인과 조직의 내부 역량을 포함하는 협의의 관점과 외부와 소통하고, 정보를 교환할 수 있는 네트워크 역량과 시스템을 주요하게 다루는 광의의 관점으로 구분할 수 있겠다.

선행연구들을 살펴보면 혁신역량은 구성원 및 최고 관리자의 전문성을 의미하는 내부자원과 네트워크의 외부자원(Romijn & Albaladejo, 2002), 행동 역량, 전문 역량, 리더십 역량(김귀원, 2014), 권력, 조직, 인력, 재정구조의 구조적 역량과 변화 관리 및 행정관리 능력의 기능적 역량(최봉기·조용상·이시경·조병희, 1993), 개인 역량, 조직 역량, 기관의 재정역량(장원호·최미옥, 2005), 내부관리 역량 및 외부자원 활용 역량(조희진·조근식, 2013), 내부 혁신역량과 외부 혁신역량(홍지승, 2005) 등으로 구분되고 있었다. 이들의 분류를 종합해보면, 내부 역량은 개인 수준에서는 조직 구성원의 행동 및 전문역량, 리더십 수준에서는 리더의 조직 관리 역량, 조직 수준에서는 인적 자본 역량, 조직문화, 조직관리 기법으로 외부 역량은 네트워크 역량, 정부 지원역량,

재정역량 등으로 재구분할 수 있다. 이러한 혁신역량의 구분에 근거하여, 본 연구에서는 혁신역량의 범위를 조직 내부로 한정하는 협의의 관점²⁾에서 살펴보고자 하며, 혁신역량을 개인, 조직 차원으로 구분하여 분석하고자 한다.

〈표 2〉 혁신역량의 유형

연구자	주요 내용
Romjin & Albaladejo (2002)	내적자원: 기업주의 전문성 및 전공 배경, 노동력의 전문역량, 기술 개발을 위한 노력 외적자원: 네트워크 강도와 네트워크에 근접해서 얻을 수 있는 지리적 이점, 제도적 후원
장원호·최미옥 (2005)	개인수준: 업무수행능력(전문성, 행정관리 능력, 도덕성 등), 의지능력(시민지향성, 혁신성, 사회적 진보성, 리더십 등) 집단수준: 신공공관리 관점의 조직관리 기법: Task Force 운영, Team제 활용, 책임운영기관제, 탄력근무제의 도입, BPR 등 경제적 효율성을 위한 지표(성과주의 예산, 복식부기, 계량화된 비용/편익분석 시스템의 개발), 민간위탁 방안 등 지자체 수준: 재정역량: 지방채상환비 비율, 재정자립도, 중앙정부와의 의존도, 등
장지호 외 (2008)	내적 혁신역량: 기업주의 전문성 및 전공 배경, 인력의 전문역량 정도, 기술 개발을 위한 노력 외적 혁신역량: 네트워크의 강도, 근접이익
조희진·조근식 (2013)	내부관리 역량: 혁신학습역량, 인적자본역량, 혁신관리역량, 외부환경 변화 대응 역량 외부자원활용 역량: 정부지원역량, 정보네트워크 역량
홍승복 (2016)	내부 역량: 연구개발 능력, 생산 능력, 마케팅 능력, 네트워크 조직문화: 개방성 문화
홍지승 (2005)	내부 혁신역량: 최고경영자의 자질, 기술혁신 조직과 인력, 투자재원의 조달과 지출 외부 혁신역량: 외부 협력네트워크, 하도급 거래 기업과의 협력, 대학·연구기관과의 협력

3. 사회적 가치

사회적 가치(Social Value)는 경제적 가치와 대비되는 개념이다. 일반적으로 사회적 가치는 사회적 기업의 객관적 성과 측정 지표로 활용되고 있다. 미국 REDF(Roberts Enterprise Development Fund)가 개발한 지표가 가장 대표적이며, 사회적 기업이 생산하는 가치를 재무적 성과를 측정하는 경제적 가치(Economic Value), 자원 및 정책 등이 개인이나 사회 발전에 도움을 주는 사회적 가치(Social Value), 그리고 실물 자산

2) 본 연구에서 혁신역량의 관점을 조직 내부로 한정하는 이유는 네트워크, 협력, 외부 정보력 등의 외적 혁신역량을 가능하게 하는 선결 조건으로 상정함과 동시에 조직 내부 혁신역량이 조직 변화에 적극적으로 대응할 수 있는 요건임을 강조하면서 조직 내부 혁신역량의 중요성을 강조하기 위함이다.

으로 환산 가능한 사회경제적 가치(Socio-economic Value) 등의 3가지 유형으로 분류하고 있다. 사회적 가치는 계량적으로 측정할 수 없는 가치로 조직 구성원의 자존감 변화, 심리적 안정감, 공동체 의식 강화, 사회적 공감대 형성 등 정서적 가치로 정의된다(김은희·이용재, 2017). 사회경제적 가치는 사회적 비용 감소, 복지 비용 감소 등 경제적 가치로 환산할 수 있는 가치를 의미하고, 경제적 가치는 재무회계로 측정되는 가치로 민간기업의 경제적 가치의 의미와 동일한 가치로 정의된다(김은희·이용재, 2017). 선행연구에서 제시하는 것과 같이 사회적 가치를 정의하는 것은 쉽지 않다.

공공부문에서 제공하는 공공 서비스는 경제 서비스와 상반되는 개념으로 일반적으로 광의의 개념으로 활용된다. 공공 서비스의 광의적 개념은 공공행정, 국방, 의료 서비스, 교육 서비스, 사회복지 서비스 등을 포함하는 개념이며, 협의의 개념은 장애, 질병 등으로부터 사회적 약자를 보호하는 사회복지 서비스를 의미한다(박상하·김중원·박정식, 2009: 103). 사회적 가치 추구를 목적으로 제공되는 공공 서비스는 집합적, 관계지향적이며, 사회적 욕구에 초점을 두고, 질적·사회심리적 특징을 가진다(박상하 외, 2009). 또한, 사회, 경제, 환경, 문화 등의 영역에서 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여할 수 있는 가치로 정의한다(행정안전부, 2018).

사회적 가치의 중요성은 Polanyi(1944)가 지적한 시장 자본주의의 '자기조정 기제'에 대한 실패에서 찾아볼 수 있다. Polanyi(1944)는 자본주의 사회에서의 인간은 시장 경제 체제에 순응하는 도구일 뿐이며, 이러한 사회에서 인간은 상호호혜적 책임을 수행하지 못하고, 타자에게 인격적으로 행동할 수 없음을 우려했다. 글로벌 경제 위기, 실업문제, 경제 양극화 등의 문제는 시장 자본주의 경제로 해결될 수 없으며, 오히려 시장이 자기조정 체제를 통해 개인의 이익을 극대화하기 위한 도구로 활용되고 있음을 경고했다(진희선·송재룡, 2013). 진희선·송재룡(2013)은 빈곤 탈피, 노동 가치 인정, 사회 안정을 위한 시스템 구축, 다양한 경제 활동을 통한 시민 행복 추구 등의 기본적인 사회 가치 회복의 필요성을 언급하면서, 경제가 사회 안정성을 수반할 수 있는 정책을 수립하거나 기본적인 사회 가치를 보장하는 규범들이 유지될 수 있도록 규제하는 정부 역할의 중요성을 주장한다. 즉, 사회적 가치는 개인의 이익이나 욕망을 넘어서는 공동체에 이익이 귀속되고 협력적 관계를 지향하는 것에 중점을 두는 가치관이다(이미숙·최외출, 2011). 이러한 사회적 가치는 산업화 시대 혹은 시장경제의 발전에 따라 대두되는 개인주의 가치 확산, 익명성을 수반한 사회범죄, 물질 만능주의 팽배로 인한 인간성 상실, 사회참여 저조 등과 같은 사회문제를 해결할 수 있는 수단이 될 수 있다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 사회적 가치를 일자리 창출, 사회적 약자 보호, 시민 참여 증대 등의 활동을 통해 정부와 사회가 함께 창출한 가치로 정의하며, 결과 변수로 활용하였다. 다시 말해, 혁신의 주요 목적은 일차적으로 상품, 서비스 등의 생산 및 전달 과정의 변화를 추구하는 것, 이차적으로는 상품의 질을 변화시키는 것이다(Slappendel, 1996). 즉, 본 연구에서 활용하는 사회적 가치는 공공 서비스의 질적인 성과를 검증하기 위한 변수이다.

4. 개인 혁신역량과 사회적 가치 간 관계: 자기주도 직무설계 관점에서

자기주도 직무설계의 개념은 직무요구-자원 모델(Job Demand-Resource Model: JD-R Model)³⁾에 기반을 두는 개념이며, 조직 구성원들이 자기 주도(Craft)하에 직접 과업을 설계하는 것으로 정의된다(Black & Ashford, 1995). 이는 직무 재설계의 방법의 하나로서 조직 구성원이 보유한 능력과 역량으로 업무를 능동적, 주도적으로 변화시켜 나가는 결정권을 가지게 되는 것을 의미한다(Kulik, Oldham, & Hackman, 1987). 자기주도 직무설계는 조직 구성원이 주도적으로 직무를 재설계(Job Redesign)에 중점을 두며(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 개인의 행태(Tims, Bakker, & Derks, 2012) 혹은 개인의 업무 전략(Tims, Bakker, & Derks, 2014)으로도 해석되기도 한다.

자기주도 직무설계에 대한 선행연구들을 살펴보면 조직 구성원의 심리적 안녕과 직무 성과는 강한 긍정적 관계에 있음을 알 수 있다(Bakker, Tims & Derks, 2012). Tims, Bakker, & Derks(2012)는 자기주도 직무설계 척도 개발 연구를 진행하면서 방해적

3) 직무요구-자원 모델은 모든 직업은 직무 스트레스를 유발할 수 있는 특유의 위험 요소를 가지고 있다고 가정한다. 일반적으로 직무요구-자원 이론은 직무요구와 직무자원의 2차원으로 구분된다. 구체적으로, 직무요구(Job Demands)는 지속적인 물리적 혹은 심리적 노력이나 기술이 요구되는 직무의 물리적, 심리적, 조직적, 사회적 측면을 설명하는 것으로, 생리적이고 심리적인 비용이 수반되는 것으로 정의된다. 이에 학자들은 직무요구가 당연히 부정적이지는 않지만, 직무요구를 충족시켜야 하는 근로자가 현재 업무수행 수준을 유지하기 위해 본인의 노력을 증대시키면서 스트레스가 유발된다고 주장했다. 반면 직무자원(Job Resources)은 직무요구로 인해 발생하는 생리적, 심리적 비용을 절감시키는 기능을 한다. 또한, 과업 목표를 달성할 수 있는 기능적인 역할을 수행하고, 개인의 성장, 학습, 개발을 자극시키는 신체적, 심리적, 조직적, 사회적 측면을 의미한다. 아울러, 직무요구-자원이론의 2가지 개념 요소는 열악한 업무환경, 역할갈등과 스트레스, 역할모호성 혹은 성과에 대한 정보피드백 획득, 보상의 획득, 권한위임과 의사결정 과정에서의 참여 확보, 직무 안정성과 상사 및 조직지원 등으로 일반화할 수 있으며, 다양한 직업적 환경에 적용해 연구할 수 있는 특징을 가지고 있다(Bakker & Demerouti, 2007; Schufeli & Bakker, 2004).

직무요구감소(Decreasing Hindering Job Demands), 구조적 직무자원증진(Increasing Structural Job Resource), 도전적 직무요구증진(Increasing Challenging Job Demands), 사회적 직무자원증진(Increasing Social Job Resource)의 4가지 차원으로 개념을 구분했다. 구체적으로 설명하면 구조적 직무자원증진은 스스로 업무 전문성과 역량을 배양하고, 일하면서 새로운 지식을 얻으려고 노력하는 자세를 의미하고, 사회적 직무자원증진은 상사로부터 영감을 얻고, 상사와 동료들에게 적극적인 업무 관련 피드백 받으려고 노력하는 자세를 의미한다(김성용 외, 2016). 방해적 직무요구감소는 업무 환경에서 발생하는 직무 및 인간관계에서의 스트레스 감소를 위한 노력을 의미하고, 도전적 직무자원증진은 예상치 못한 업무가 부과될 때 보상이 없더라도 자발적으로 업무에 임해 흥미로운 업무로 유도하는 것을 의미한다(김성용 외, 2016). 즉, 가치 혁신역량은 도전적 직무자원증진의 관점에서 공직자로서 자기 관리, 책임감, 공직 가치를 바탕으로 자발적으로 업무를 수행하는 역량으로 해석할 수 있다. 직무 혁신역량은 구조적 직무자원증진의 관점에서 구성원 스스로 업무 능력과 전문성을 제고하려는 역량으로 해석할 수 있다. 관계 혁신역량은 사회적 직무자원증진의 관점에서 조직 구성원들과 협력하고 갈등을 완화하고 타인에 대한 공감 능력을 배양하는 등의 역량으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 개인 혁신역량의 요소들이 자기주도 직무설계의 가치를 내포하면서, 공무원들이 공공 서비스를 제공하는 과정에서 개인 혁신역량 수준이 높다면 사회적 가치 수준도 높아질 수 있음을 가정할 수 있다.

가설 1: 개인 혁신역량은 사회적 가치를 제고할 것이다.

5. 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계: 자원기반이론 관점에서

조직 역량은 조직이 보유한 독자적, 창의적 능력이며 조직 경쟁력의 원천이다. 조직 역량에 대한 개념도 조직 창의성과 혼용되어 사용되고 있어서, 조직 창의성 연구를 기반으로 조직 혁신역량에 대한 개념을 논의해도 무리가 없다고 판단된다. 조직 역량은 조직의 자원, 능력을 지칭하는 개념으로, 급변하는 환경에 신속하고 적절하게 대응할 수 있는 기틀을 제공하며, 경쟁 우위를 선점하고 우월한 성과를 거두기 위한 자원을 지원, 개발, 분배할 수 있도록 도와주는 동적인 체제이다(Dierickx & Cool, 1989). 박지성·류성민(2015)은 조직 역량을 조직 문화, 업무 프로세스, 인간관계 등에 내재된

조직의 자산, 기술, 능력을 모두 포괄하는 것으로 정의했다. 조직을 자원의 집합체로 규정하면서 조직 내 보유 자원을 조직 역량으로 해석하고 이를 활용해 성과 제고에 초점을 두는 자원기반이론(Resource-based View: RBV)은 조직 혁신역량을 설명하는데 적합한 이론적 틀이 될 수 있다.

자원기반이론은 민간부문에서 기업 성과를 설명하는 주요 이론으로 소개되어왔다. 이 이론은 조직 내부의 자원과 역량을 강조하며, 조직의 지속적인 경쟁 우위 선점과 성과 극대화를 위해서는 내부자원과 역량이 중요함을 지적하고 있다(Barney, 1991). 또한, 자원기반이론은 조직 내 혁신 활동은 외부 환경에 의해 결정되는 것이 아니라, 조직이 보유한 자원과 역량에 기인한다는 관점을 내포하고 있다. 자원기반이론의 관점에서 '자원'은 조직의 목표 달성을 위해 요구되는 다양한 형태의 자산, 능력, 지식 및 조직 특성을 포함하며(Bryson, Ackermann, & Eden, 2007), 역량은 활용할 수 있는 자원을 기반으로 혁신 활동을 수행할 방법을 의미한다(Teece et al., 1997).

이처럼 자원기반이론은 조직이 보유하고 있는 자원에 관한 관심을 기반으로, 대부분의 조직 자원이 조직 성과에 긍정적인 영향을 미침을 가정한다(Williamson, 1999). 나아가, 시간 경과에 따른 조직 간 성과 차이의 원인(Hoopess, Madsen, & Walker, 2003), 탁월한 성과를 도출하는 조직에 대한 관심(Barney & Clark, 2007) 등으로 연구의 범위가 확장되었다. 이에 조직이 보유한 자원은 가치 있고(Valuable), 희소하고(Rare), 쉽게 모방할 수 없고(Inimitable), 다른 자원으로 쉽게 대체되지 않는 것(Non-tradable)이며,⁴⁾ 이러한 자원을 확보한 조직은 지속적 경쟁 우위를 확보할 수 있다(Newbert, 2005)고 해석된다. 자원의 이질성에 따라 조직은 다양한 유형의 자원을 보유할 수 있다. 뿐만 아니라 조직의 경쟁력을 유지하기 위해 내·외부 자원을 통합하고 재배치할 수 있는 동태적 능력(Dynamic Capabilities)도 필요하다(Teece et al., 1997)는 관점도 존재한다. 종합하면, 자원기반이론은 조직 역량을 중요한 자원으로 인식하고, 가용 자원을 결합하고 통합할 수 있는 조직 능력도 중시한다. 즉, 조직 혁신역량을 가치 있고, 희소하고, 쉽게 모방할 수 없는 자원으로 이해하고, 이러한 조직의 자본이 공공부문의 경쟁 우위를 확보할 것으로 해석할 수 있다. 이에, 본 연구에서는 조

4) 조직의 자원과 역량이 지속적으로 경쟁 우위의 원천이 되려면, 다음의 VRIN(Valuable, Rare, Inimitable, & Non-tradable)의 조건을 만족해야 한다(Barney, 1991). VRIN은 앞서 소개한 바와 같이 다른 조직이 보유한 자원과의 이질성을 가지며, 조직의 전략적 자원으로 이해된다(Lewis, 2003).

직 혁신역량이 자원기반이론의 관점에서 조직 내 가용 자원을 활용해서 사회적 가치를 제고할 것을 가정할 수 있다.

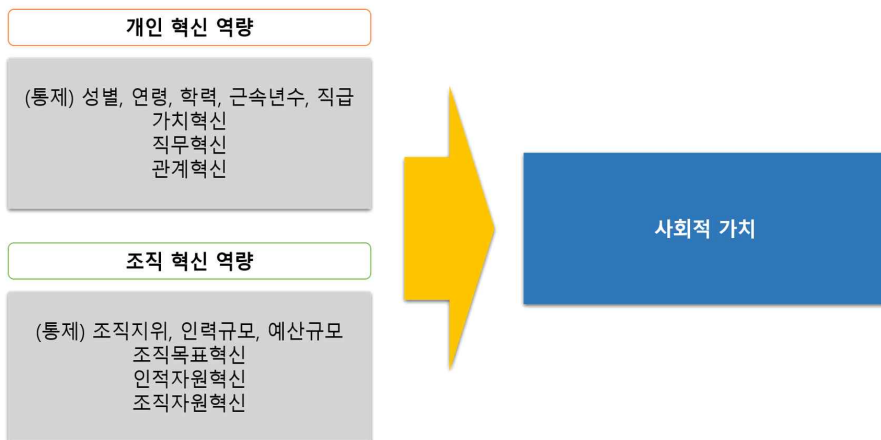
가설 2: 조직 혁신역량은 사회적 가치를 제고할 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구 모형

개인, 조직 차원의 혁신역량 하위 요소⁵⁾를 독립변수로 설정하면서 개인의 특성으로 성별, 연령, 학력, 근속년수, 직급 등의 변수를 추가하고, 조직 일반적 특성으로 조직 지위, 인력 규모, 예산 규모를 추가해서 연구에서 통제변수로 활용했다. 또한, <그림 1>에서 제시한 바와 같이 개인 혁신역량과 조직 혁신역량의 결과변수로 사회적 가치를 설정했다.

〈그림 1〉 연구 모형



5) 개인 및 조직 차원의 혁신역량 하위 요소는 김민영(2019)의 연구에 따라, 개인 혁신역량은 가치 혁신, 직무 혁신, 관계 혁신으로 구분하고, 조직 혁신역량은 조직목표 혁신, 인적자원 혁신, 조직지원 혁신으로 구분하여 제시하고 각 개념의 정의는 다음과 같다.

2. 자료 수집 방법

1) 양적 연구 자료 수집 방법

개인 및 조직 차원의 혁신역량이 사회적 가치에 미치는 영향 관계를 분석하기 위해서 중앙행정기관 재직자를 대상으로 2018년 6월부터 10월까지 약 4개월간 이메일 및 우편으로 설문 조사를 시행했다. 설문 조사를 위해 43개 중앙행정기관(2018년 기준)에 각 30부씩 총 1,290부를 배포하였고, 30개 기관에서 총 477부의 질문지를 회수(회수율 36.9%)하여 실증 분석에 활용했다. 조직 혁신역량과 사회적 가치 간의 관계를 검증하기 위해서 본 연구에서는 1차 자료와 2차 자료를 모두 활용했다. 양적 연구 자료를 위한 표집은 경제적 요인, 환경적 요인 등의 분류기준에 의해 전체 표본을 구분하여 집단별로 필요한 표본을 정해진 비율로 추출하는 할당 표집(Quota Sampling) 방법을 활용하였다(채서일, 2011: 246).

우선 1차 자료를 통해 개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치를 측정하고 연구 자료를 획득하였다. 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 혁신역량의 개념을 도출한 김민영(2019)의 연구를 바탕으로 혁신 성과 및 사회적 가치에 대한 설문 문항을 다음의 <표 3>에 제시했다. 본 연구에서 활용한 설문 문항의 척도는 리커트(Likert) 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다-3: 보통이다-5: 매우 그렇다)이다.

〈표 3〉 개인 및 조직 혁신역량, 사회적 가치 설문 문항의 구성

구분	개념	설문문항 내용	출처
개인 혁신 역량	가치 혁신	나는 공직 가치(국가관, 공직관, 윤리관)를 함양했다. 나는 자기 관리 능력이 있다. 나는 책임의식(행정적, 법적, 전문가적, 도덕적)이 있다.	김민영 (2019)
	직무 혁신	나는 통찰력이 있다. 나는 도전적이다. 나는 진취적이다. 나는 목표 지향적이다. 나는 변화관리 능력이 있다. 나는 전략적으로 사고한다. 나는 창의적 문제 해결 능력이 있다. 나는 분석적 의사결정을 한다.	
	관계 혁신	나는 협력적으로 업무를 수행한다. 나는 타인에 대한 공감 능력이 있다. 나는 갈등 발생 시 중재하는 능력이 있다. 나는 커뮤니케이션 스킬이 있다. 나는 이해관계자들과 소통하는 능력이 있다.	

조직 혁신 역량	조직 목표	우리 부처는 비전을 수립·공유한다. 우리 부처는 전략을 수립·실행한다. 우리 부처는 핵심역량을 개발·활용한다. 우리 부처는 효율적 정책 집행을 위해 적극적으로 지원한다. 우리 부처는 조직 목표 달성을 위한 정책을 개발한다.	
	인적 자원 혁신	우리 부처 구성원들은 대민 공공서비스 마인드가 있다. 우리 부처 구성원들은 주인의식이 있다. 우리 부처 구성원들은 셀프 리더십을 발휘한다. 우리 부처 구성원들은 공익 창출을 위한 사회적 가치를 실현 한다. 우리 부처 구성원들은 성과지향형 팔로우업/리더십을 발휘한다. 우리 부처 구성원들은 공공서비스 품질 관리 능력이 있다.	
	조직 관리	우리 부처는 데이터에 기반해 의사결정을 한다. 우리 부처는 전략적 인적자원관리(인재발굴, 개발, 승진, 동기부여)를 한다. 우리 부처는 협력지향형 문화가 구축되어 있다. 우리 부처는 미래지향형 홀라크라시*문화가 구축되어 있다. 우리 부처는 개방형 문화가 구축되어 있다. 우리 부처는 균형인사관리를 통한 융합형 문화가 구축되어 있다. 우리 부처는 조직 간 협력적 네트워크를 체계적으로 관리한다.	
사회적 가치		1. 우리 부처는 시민의 기본 권리로 인권을 보호한다. 2. 우리 부처는 사회적 약자에 기회를 제공하여 사회 통합을 실현한다. 3. 우리 부처는 양질의 일자리를 창출한다. 4. 우리 부처는 지역사회 활성화와 공동체 복원에 기여한다. 5. 우리 부처는 지역 경제 활성화에 기여한다. 6. 우리 부처는 자발적으로 사회적 책임을 이행한다. 7. 우리 부처는 시민의 권리로 민주적 의사 결정과 참여를 실현한다.	임종혁· 전달영 (2018); 장성희 (2014)

* 공공가치: 민주성(대응성), 공정성, 청렴성을 의미
자료: 김민영(2019:93-95; 103)

또한, 조직 특성에 따른 혁신역량을 분석을 위해서 설문을 통한 1차 자료와 국무조정실, 감사원, 인사혁신처 등에서 제공하는 객관적(2차 자료) 자료를 활용했다. 구체적으로, 또한, 국무조정실 발간 자료를 토대로 조직 지위(장관급/차관급) 변수를 구분했고, 감사원에서 발간하는 「2017 회계연도 결산 검사보고서」를 활용하여 대, 중, 소규모의 예산 규모 변수를 구분했다. 인사혁신처에서 발간하는 「2017년도 행정부 국가공무원 인사통계」를 활용하여 조직 현원을 기준으로 대, 중, 소규모로 인력 규모 변수를 구분했다(〈표 4〉 참조).

〈표 4〉 조직 특성 자료 수집 방법

구분	측정 방법	출처
조직 지위	장관급/차관급 · 장관급: 과학기술정보통신부, 고용노동부, 기획재정부, 국토교통부, 교육부, 권익위원회, 농림축산식품부, 문화체육관광부, 보건복지부, 산업통상자원부, 여성가족부, 중소기업벤처부, 통일부, 행정안전부, 해양수산부	국무조정실

	· 차관급: 기상청, 경찰청, 관세청, 국가보훈처, 금융위원회, 농촌진흥청, 문화재청, 방위사업청, 법제처, 산림청, 소방청, 식약처, 새만금개발청, 특허청, 통계청	
예산 규모	2017년 예산현액 · 대규모: 10조 이상(경찰청, 기획재정부, 국토교통부, 교육부, 보건복지부, 방위사업청, 행정안전부) · 중규모: 1~10조(고용노동부, 과학기술정보통신부, 금융위원회, 국가보훈처, 농림축산식품부, 문화체육관광부, 산림청, 산업통상자원부, 중소기업벤처부, 해양수산부) · 소규모: 1조 미만(기상청, 관세청, 권익위원회, 농촌진흥청, 문화재청, 법제처, 소방청, 식약처, 새만금개발청, 여성가족부, 통일부, 통계청, 특허청)	감사원
인원 규모	2017년 현원기준 · 대규모: 3천 이상(과학기술정보통신부, 경찰청, 고용노동부, 관세청, 국토교통부, 교육부, 농림축산식품부, 보건복지부, 해양수산부, 행정안전부) · 중규모: 1천~3만(기상청, 기획재정부, 국가보훈처, 농촌진흥청, 문화체육관광부, 방위사업청, 산림청, 식약처, 산업통상자원부, 중소기업벤처부, 통계청, 특허청) · 소규모: 1천 미만(권익위원회, 금융위원회, 문화재청, 법제처, 소방청, 새만금개발청, 여성가족부, 통일부)	인사혁신처

자료: 김민영(2019:100~101)

2) 질적 연구 자료 수집 방법

개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 영향 관계에 대해서 중앙행정기관에 근무하는 구성원과 조직/인사를 전공한 학계 및 현장 전문가들의 관점을 살펴보기 위해서 실증 분석 후 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행했다. 전문가 인터뷰 표집은 조사가 조사목적에 적합하다고 판단하는 대상을 설정하거나, 표본의 기준을 정해 놓고 선택된 표본에 대한 자료를 검토하는 방법인 판단표본추출(Judgment Sampling) 방식을 활용하여(채서일, 2011: 245), 조직/인사를 전공한 학계 전문가 2명, 부단위 실무자 2명, 처단위 실무자 1명, 청단위 실무자 2명을 심층 인터뷰 대상으로 선정했다.

IV. 분석 결과

1. 표본의 특성

1) 양적 연구 표본의 특성

양적 연구 표본에 대한 인구통계학적 특성은 <표 5>와 같다. 응답자의 중 성별은 남성이 333명(69.8%), 여성이 140명(30.1%)으로 남성 비중이 더 높은 것으로 확인되었

다. 연령은 40대가 236명(47.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 30대(26%), 50대 이상(19.9%), 20대(6.3%)의 순으로 비중이 확인되었다. 최종학력은 학사(67.9%)가 가장 많았고, 석사(20.5%), 전문대 이하(7.1%), 박사(3.6%)의 순으로 연구 표본을 구성하는 것으로 확인되었다. 근속년수는 15년 이상 근무자가 224명(47%)으로 가장 많았고, 10년-15년 근무자가 104명(21.8%), 5년-10년 근무자가 68명(14.3%), 3년 미만 근무자가 49명(10.3%), 3-5년 근무자가 30명(6.3%) 순으로 나타났다. 응답자의 직급은 6급(52.6%)이 가장 큰 비중을 차지하고 있었고, 5급(20.3%), 7급(15.5%), 4급(4.6%)의 순으로 비중이 나타났다. 조직의 특성은 장관급 조직이 14개(46.8%), 차관급 조직이 15개(53.2%)로 분석되었다. 인력 규모는 중규모 수준의 조직이 12개(42.8%)로 가장 많았고, 대규모 조직이 10개(17.4%), 소규모 조직이 8개(39.8%)로 분석되었다. 마지막으로 조직의 예산 규모는 소규모 예산 조직이 12개(31.7%), 대규모 예산을 활용하는 조직이 7개(29.4%), 중규모 예산 조직이 10개(39%)로 분석되었다.

〈표 5〉 개인 및 조직 특성

변수	구분	빈도(%)	변수	구분	빈도(%)
성별	남성	333(69.8)	조직 지위	장관급	15(46.8)
	여성	140(30.1)		차관급	15(53.2)
	무응답	4(0.8)	인력 규모	1천명 미만	8(39.8)
연령	20대	30(6.3)		1-3천명	12(42.8)
	30대	124(26)		3천명 이상	10(17.4)
	40대	236(47.4)	예산 규모	1조 미만	13(31.7)
	50대	95(19.9)		1-10조	10(39)
	무응답	2(0.4)		10조 이상	7(29.4)
학력	전문대 이하	34(7.1)	직급	9급	6(1.3)
	학사	324(67.9)		8급	17(3.6)
	석사	98(20.5)		7급	74(15.5)
	박사	17(3.6)		6급	251(52.6)
	무응답	4(0.8)		5급	97(20.3)
				4급	22(4.6)
근속년수	3년 미만	49(10.3)		3급 이상	4(0.8)
	3-5년	30(6.3)		무응답	6(1.3)
	5-10년	68(14.3)	총 합계: 477명/30개 조직 ⁶⁾		
	10-15년	104(21.8)			
	15년 이상	224(47)			
	무응답	2(0.4)			

자료: 김민영(2019:112)

6) 연구의 표본으로 활용된 기관별 인원은 다음과 같다. 과학기술정보통신부 63명, 관세청 44명, 기상청 14명, 기획재정부 2명, 고용노동부 30명, 교육부 2명, 경찰청 18명, 국가보훈처 19

2) 질적 연구 표본의 특성

개인, 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계에 대한 영향력을 검증하기 위해서 본 연구에서는 설문 분석을 수행함과 동시에 중앙행정기관에 재직하는 실무자와 조직/인사를 전공한 학계 전문가들의 해당 연구에 대한 인식을 살펴보기 위해서 심층 인터뷰도 진행했다. 인터뷰 표집은 학계 전문가 2인, 부단위 실무자 2인, 처단위 실무자 1인, 청단위 실무자 2인을 본 연구의 심층 인터뷰 표본으로 설정하였다. 본 연구에서 다양한 집단을 대상으로 심층 인터뷰를 시행하는 이유는 통계적 수치만으로 검증하기 어려운 조직, 개인의 이면의 내용을 풍부하게 연구에 담아내기 위함이다.

〈표 6〉 심층 인터뷰 표본의 특성

구분	이름	소속기관	성별	연령	직급
학계	A	연구원	여	30대	선임 연구원
	B	연구원	여	30대	책임 연구원
실무자	C	부단위 조직	남	40대	5급
	D	부단위 조직	남	30대	6급
	E	처단위 조직	남	40대	5급
	F	청단위 조직	남	30대	8급
	G	청단위 조직	남	30대	7급

자료: 김민영(2019:182)

2. 신뢰도 및 타당도 분석 결과

개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 영향 관계를 실증적으로 분석하기 위해서, 실증 분석에 활용할 연구 변수들의 신뢰도와 타당도를 먼저 확보할 필요가 있다. 이에, 본 연구에서는 먼저 연구 변수의 타당도를 분석하기 위해서 SPSS 21.0 통계 프로그램으로 탐색적 요인 분석(EPA: Exploratory Factor Analysis)을 시행했으며, 요인 추출 방법을 활용했다. 주성분 분석(PCA: Principal Components Analysis)과 직교회전

명, 국토교통부 1명, 국민권익위원회 1명, 금융위원회 1명, 농림식품축산부 33명, 농촌진흥청 1명, 문화체육관광부 3명, 문화재청 32부, 방위사업청 46명, 보건복지부 15명, 법제처 1명, 산업통상자원부 3명, 새만금개발청 1명, 소방청 25명, 산림청 11명, 식약처 1명, 여성가족부 1명, 중소기업벤처부 1명, 통일부 1명, 통계청 3명, 특허청 26명, 행정안전부 55명, 해양수산부 23명(김민영, 2019:112)

방식(Varimax)을 채택하여 요인을 추출하였다. 일반적으로 사회과학 연구에서는 고유 값(Eigen Value)이 1.00 이상, 요인 부하량이 0.40 이상이면 연구에서 활용할 수 있는 유의한 변수로 간주하며, 요인 부하량이 0.50 이상이면 중요한 변수로 인식한다. 본 연구에서는 기존 연구들에서 제시하는 기준에 따라, 고유 값 1.0 이상, 요인 적재치 0.60 이상을 기준으로 요인을 추출했다. 해당 과정을 거친 후 연구 변수의 신뢰성을 검증하기 위해서 Cronbach's Alpha 값 검증을 바탕으로 내적 일관성(Internal Consistency) 분석을 실시하였다. 마지막으로, 연구 변수들의 외적 일관성 검증을 위하여 AMOS 21.0 통계 프로그램을 활용하여 확인적 요인 분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)를 실시했고, Chi-square, CFI(0.90 이상), NFI(0.90 이상), RMSEA(0.08 이하), RMR (0.08 이하) 등의 분석 결과에 제시된 기준 값을 통해 모형 적합도를 판단했다. 아울러 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted/0.50 이상), 구성 신뢰도(CR: Critical Ration/0.70 이상) 값을 토대로 연구 변수의 타당도 검증을 했다. <표 7>에 제시된 바와 같이, 모든 연구 변수들의 Cronbach's Alpha 값이 0.70 이상, 평균분산추출(AVE) 값이 0.50 이상, 개념 신뢰도(CR) 값이 0.70 이상으로 분석되어서 본 연구에서 활용하고자 하는 연구 변수의 신뢰도와 타당도를 확보했다고 판단한다.

<표 7> 신뢰도 및 타당도 분석 결과

구분	구성개념	Cronbach's Alpha	평균분산추출 (AVE)	개념 신뢰도 (CR)
개인	가치혁신	.843	.694	.910
	직무혁신	.924	.540	.837
	관계혁신	.895	.674	.899
조직	조직목표	.937	.690	.910
	인적자원	.910	.620	.885
	조직지원	.940	.445	.793
사회적 가치		.931	.606	.875

자료: 김민영(2019:172~174; 183)

3. 개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 관계 분석 결과

1) 양적 분석 결과

본 연구는 중앙행정기관 구성원들이 인식하는 개인, 조직 차원 혁신역량과 사회적

가치 간 영향 관계를 실증적으로 규명하는데 목적을 두고 있다. 본 연구에서는 개인 수준의 통제 변수로 성별, 연령, 학력, 근속년수, 직급과 개인 수준의 혁신역량은 가치 혁신역량, 직무 혁신역량, 관계 혁신역량으로 구분했다. 조직 수준의 변수로 조직 지위, 인력 규모, 예산 규모를 통제 변수로 활용하고, 조직 수준의 혁신역량은 조직목표 혁신역량, 인적자원 혁신역량, 조직지원 혁신역량 변수를 활용하였다⁷⁾(김민영, 2019:206). 연구 모형의 과학적 분석을 위해서 개인과 조직을 수준을 구분할 수 있는 2 단계 위계적 회귀분석을 통해 변수 간 영향 관계를 살펴보았다. 분석 결과는 다음의 <표 8>에 제시되어 있다.

2가지 차원의 혁신역량과 사회적 가치 간 영향 관계 결과는 다음과 같다 모형 1에는 통제 변수로 성별, 연령, 근속년수, 직급을, 개인 차원의 혁신역량 변수로 개인가치 혁신역량, 개인직무 혁신역량, 개인관계 혁신역량을 활용했다. 모형 1은 약 24%($\Delta R^2=.242$)의 설명력을 가지며, 학력($\beta=-.074$, $p < .10$)이 사회적 가치에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 가지는 것으로 나타났다. 또한, 개인가치 혁신역량($\beta=.231$, $p < .01$), 개인직무 혁신역량($\beta=.138$, $p < .05$), 개인관계 혁신역량($\beta=.209$, $p < .01$)이 사회적 가치에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 검증하였다. 모형 2에서는 조직 변수인 조직 지위, 인력 규모, 예산 규모, 조직목표 혁신역량, 인적자원 혁신역량, 조직지원 혁신역량의 변수가 투입되었다. 모형 2는 약 59%($\Delta R^2=.591$)의 설명력을 가지고 있었다. 개인가치 혁신역량($\beta=.102$, $p < .05$), 인적자원 혁신역량($\beta=.280$, $p < .01$), 조직지원 혁신역량($\beta=.399$, $p < .01$)이 사회적 가치에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석 결과를 종합하면, 학력이 낮을수록, 개인, 조직의 인적자원 혁신역량 및 조직지원 혁신역량 수준이 높을수록 사회적 가치에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 반면, 조직 구성원의 성별, 연령, 근속년수, 직급과 조직 특성인 조직 지위, 인력 및 예산 규모, 업무 유형, 조직목표 혁신역량 등은 사회적 가치와의 영향 관계가 나타

7) 성별: 여자=0, 남자=1

연령: 20대=1, 30대=2, 40대=3, 50대=4

학력: 고등학교 이하=1, 전문대=2, 학사=3, 석사=4, 박사=5

근속년수: 3년 미만=1, 3-5년 미만=2, 5-10년 미만=3, 10-15년 미만=4, 15년 이상=5

직급: 9급=1, 8급=2, 7급=3, 6급=4, 5급=5, 4급=6, 3급 이상=7

조직지위: 차관급=0, 장관급=1

인력규모: 소규모(1천 미만)=1, 중규모(1-3천명)=2, 대규모(3천 이상)=3

예산규모: 소규모(1조 미만)=1, 중규모(1-10조)=2, 대규모(10조 이상)=3

나지는 않았다. 이에, 인권보호, 사회적 약자배려, 일자리 창출, 지역 경제 활성화 등의 사회적 가치를 제고하기 위해서는 공직자의 공직가치, 자기관리능력, 책임의식 등의 가치 혁신역량과 목표지향적, 변화관리 능력, 전략적 사고, 창의적 문제해결 능력 등의 직무 혁신역량, 협력적 업무 수행, 공감능력, 갈등 관리, 커뮤니케이션 스킬 등의 관계 혁신역량이 요구된다고 볼 수 있다. 반면, 학력만이 사회적 가치에 영향을 주는 것으로 나타났는데 이러한 결과로 개인과 조직의 고유 특성보다는 개인, 조직 차원의 혁신역량이 사회적 가치 제고에 더 중요한 영향력을 미치는 것을 확인했다.

〈표 8〉 위계적 회귀 분석 결과

	사회적 가치					
	모형1			모형2		
	B	β	t	B	β	t
1단계(개인변수)						
남성	-.012	-.008	-.189 (.850)	.017	.011	.362 (.718)
연령	-.001	-.002	-.024 (.981)	.000	.000	.002 (.998)
학력	-.075	-.074	-1.708*	-.012	-.011	-.356 (.722)
근속년수	-.005	-.010	-.153 (.878)	-.021	-.041	.814 (.416)
직급	.008	.010	.200 (.841)	.049	.067	1.747*
개인가치 혁신역량	.258	.231	4.241***	.076	.068	2.152**
개인직무 혁신역량	.150	.138	2.234**	-.035	-.032	-.673 (.501)
개인관계 혁신역량	.237	.209	3.551***	.068	.060	1.357 (.175)
2단계(조직변수)						
조직지위				.025	.018	.472 (.637)
인력규모				.013	.014	.389 (.698)
예산규모				.032	.037	1.070 (.285)
조직목표 혁신역량				.028	.030	.601 (.548)
인적자원 혁신역량				.301	.280	5.518***
조직지원 혁신역량				.372	.399	7.651***
통계량	adjR ² =.242 F=19.492***			adjR ² =.591, F=42.955*** Dubin-Watson=1.931		

* p < .10, ** p < .05, *** p < .01

2) 질적 연구 분석 결과

본 연구에서는 양적 연구 결과를 보완하기 위해서 중앙행정기관에서 근무하는 실무자들과 조직 인사를 전공하는 조직/인사 전공의 학계 및 현장 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 시행하였다. 인터뷰 응답자들은 중간 관리자 직무 혁신역량과 조직 목표 혁신역량이 사회적 가치에 영향을 미치지 않는 이유를 다음과 같이 설명하였다. 우선, 과업(Task)에 중점을 두는 조직 목표는 국가적·사회적 수준에서 고려되는 사회적 가치 실현보다는 조직 구성원 혹은 조직 성과에 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 공직 사회에 사회적 가치에 대한 명확한 정의가 없다는 것을 언급하면서, 사회 구성원들이 수용할 수 있는 사회적 가치 창출에는 절대적 시간이 필요하기 때문에 조직 목표 혁신역량 등이 영향을 미치지 않는 것이 아니라 그 영향력을 평가하기 어려운 상태라고 주장하였다. 같은 맥락에서 정부가 수행하는 업무는 사회적 가치 창출을 전제로 하며, 부처마다 수행하는 업무가 상이하기 때문에 조직 목표 혁신역량이 사회적 가치에 미치는 영향력 수준이 다른 것일 뿐 영향을 미치지 않는 것은 아님을 명시했다. 또한, 사회적 가치 창출에는 조직 목표보다는 정부의 정책 기조가 더욱 긍정적인 영향을 미치며, 일선에서 업무를 담당하는 직원들이 정책을 잘 반영하여 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 중간 관리자의 역할이 중요함을 제시하였다. 결론적으로 사회적 가치를 제고하기 위해서는 공공부문에서의 사회적 가치의 개념에 대한 합의가 선행되어야 하겠다. 특히, 부처의 업무가 상이하기 때문에 조직의 보편성과 특수성을 반영하여 사회적 가치를 측정할 필요가 있을 것이다. 뿐만 아니라 정부의 정책에 민감하게 반응하면서 조직 목표를 설정해야 하며, 중간 관리자들의 정책 변화에 따른 업무 기민성을 제고하고, 구성원들이 변화에 대응하여 적극적으로 업무를 수행할 수 있도록 체계적으로 조직을 관리하는 혁신역량이 요구된다고 볼 수 있다.

“아무래도 조직 목표가 사회적 가치를 제고시킬 수 있도록 설계되어 있지 않아 그렇지 않을까요? 예를 들어, 어떤 조직이 목표 달성을 위해 정책을 잘 개발한다고 하더라도 그 조직의 목표가 일자리 창출이나 지역 경제 활성화와 관련이 없으니 영향을 미칠 수가 없겠죠. 직무 특성, 조직 특성이 사회적 가치와 연관성이 없기 때문에 직무를 혁신하고 조직을 혁신하는 역량이 사회적 가치에 영향을 미치지 않는다고 생각합니다.”

→ 조직 목표가 사회적 가치를 제고시킬 수 있도록 설계되지 않았다면 사회적 가

치 제고에 영향을 미칠 수 없는 것으로 추론, 양적 분석 결과를 분석하면 현재 공공부문의 조직 목표가 사회적 가치를 제고시킬 수 있도록 설계될 필요가 있음

- A와의 인터뷰 중에서-

“조직의 조직목표 혁신역량은 조직 혹은 조직 내부 구성원들의 성과에는 긍정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 하지만 연구자가 생각하는 사회적 가치를 실현하기 위해서는 정부 조직 내부의 관리뿐만 아니라, 여러 이해당사자와의 협상 및 타협, 시민사회와의 협업이 반드시 필요합니다. 이러한 이유로 과업(Task), 조직 내부의 목표 관리에 중점을 두는 혁신역량은 국가적/사회적 수준에서 심각하게 고려돼야 할 사회적 가치 실현 및 제고 직접적인 영향을 미치기는 어렵다고 생각합니다.”

→ 과업(Task)에 중점을 두는 조직 목표는 국가적·사회적 수준에서 고려되는 사회적 가치 실현보다는 조직 구성원 혹은 조직 성과에 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단, 사회적 가치가 실현되려면 개인의 과업도 궁극적으로 사회적 가치와 연계될 수 있도록 설계되어야 함

- B와의 인터뷰 중에서-

“조직 목표가 지향하는 바에 따라 사회적 가치에 영향을 미칠 수도 있겠지만, 공무원의 가치관이나 조직의 목표가 사회적 가치 창출과 연계되지 않는다면 사회적 가치에 영향을 주기 어렵다고 봅니다. 사회적 가치 창출이라는 것이 거시적인 관점에서 이루어지는 것이기 때문에, 조직 목표보다는 해당 부처가 어떤 업무를 수행하느냐가 더 중요한 것 같아요. 예를 들어, 복지업무를 수행하는 부처 같은 경우에는 조직 구성원, 관리자의 능력, 조직 자원 등의 조직의 모든 요소들이 사회적 가치 창출에 중요한 역할을 할 것 같아요.”

→ 공무원의 가치관과 조직 목표가 사회적 가치와 연계되어 설계되지 않았으며, 사회적 가치에 대한 성과는 부처가 추진하는 업무 성격에 더욱 영향을 받는 변수임을 주장, 양적 분석 결과와 같이 개인과 조직 목표, 사회적 가치가 정합(alignment)이 이루어지지 않은 상황과 유사한 의견으로 사회적 가치를 창출하기 위해서는 개인-조직-사회적 가치 연계가 중요함

- C와의 인터뷰 중에서-

“아직 공직 사회에는 사회적 가치에 대한 명확한 정의가 없어요. 통상적인 의미에서 사회적 가치를 생각해서 답을 하면, 사회 구성원 대다수가 수긍하는 공감대를 형성하기 위해서는 많은 시행착오와 절대적 시간이 필요할 수 있어요. 관리자, 조

직의 역량이 이와 적합하더라도 가시적으로 사회적 가치에 영향을 미치기까지는 상당한 과정과 시간이 필요하다고 봅니다. 즉, 영향을 미치지 않는 것이 아니고 미치는 영향을 가늠하기가 어렵다고 생각합니다.”

→ 공직 사회에 사회적 가치에 대한 명확한 정의가 없음, 또한 사회 구성원들이 수용할 수 있는 사회적 가치 창출에는 절대적 시간이 필요하기 때문에 중간 관리자 직무 혁신역량 혹은 조직 목표 혁신역량의 영향력을 평가하기 어려운 상태임을 언급

- D와의 인터뷰 중에서-

“사회적 약자 배려, 일자리 창출, 지역 개발 등의 사회적 가치는 정부 업무 중에서 발생하는 외생적 변수라고 생각합니다. 사회적 가치 창출도 일정 기간이 필요한 것이기도 하고, 정책 방향과의 일치도가 가장 중요한 성과 중 하나입니다. 개인의 혁신역량이 사회적 가치 창출에 영향을 미치는 것은 당연한 결과라고 보지만, 관리자의 직무 혁신역량과 조직의 목표 혁신역량은 다른 문제라고 생각합니다. 사회적 가치를 실현하는데 조직 목표보다는 정부 정책 방향이 더 중요하기 때문에 조직이 사회적 가치를 창출하기 위한 목표를 설계하고 실천하지 않으면 딱히 영향을 미칠 것 같지 않고요. 관리자는 기본 업무 능력보다는 일선에서 업무를 담당하는 직원들이 설계된 정책을 잘 반영하여 업무에 임할 수 있도록 지원하는 것이 더욱 중요하다고 생각합니다.”

→ 사회적 가치 창출에는 조직 목표보다는 정부의 정책 기조가 더욱 긍정적인 영향을 미치며, 일선에서 업무를 담당하는 직원들이 정책을 잘 반영하여 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 중간 관리자의 역할이 중요함을 제시

- E와의 인터뷰 중에서-

“조직목표 혁신역량이 사회적 가치에 영향을 미치지 않는 이유는, 역량 그 자체보다는 사회적 가치에 대한 명확한 논의가 이뤄지지 않은 것이 문제라고 생각합니다. 문제인 정부가 들어서면서 사회적 가치를 강조하게 되었고, 정부혁신 평가항목으로 사회적 가치가 포함되면서 모든 정부 부처에서 사회적 가치 구현을 위한 다양한 노력을 기울이고 있어요. 하지만 사회적 가치 구현을 위한 추진과제들을 자세히 살펴보면, 기존에 추진됐던 것들의 표현 방식 변경 또는 정부에서 제시한 지침에서 크게 벗어나지 못하고 있는 실정입니다. 이는 사회적 가치 구현을 제시한 정부나 사회적 가치 구현을 위한 업무를 추진해야 하는 부처 모두 사회적 가치가 무엇이며, 이를 위해 필요한 사항이 무엇인가에 대한 공감대가 마련되지 않았다는 것으로 볼 수 있어요. 예를 들어, OO청에서 수립한 2018년 정부혁신 수립제

획을 살펴보면, 정부 운영을 사회적 가치 관점으로 전환하기 위한 방안으로 예산 중복투자 방지, 블라인드 채용, 균형인사, 연고지 순번제 근무체계 도입, 사용자 중심의 서비스 실시 등을 제시하고 있는데요. 이러한 과제들은 기존에도 추진해 왔던 것이며, 혁신역량은 전혀 요구되지 않는 상황입니다. 사회적 가치에 대한 명확한 정의가 선행되어야, 사회적 가치 창출을 위해 조직 목표가 설정되고, 공무원들의 업무 역량이 빛을 발할 수 있을 것 같습니다.”

→ 사회적 가치에 대한 명확한 정의가 없으며 사회적 가치 창출에 필요 요소에 대한 공감대가 형성되어 있지 않음, 사회적 가치에 대한 정의가 전제되어야 조직은 목표를 설정하고 공무원들은 설정된 목표에 따라 업무를 수행할 수 있음

- F와의 인터뷰 중에서 -

“사회적 가치는 조직의 업무와 가장 밀접하게 관련이 있다고 봅니다. 통상적으로 정부가 수행하는 업무는 모두 사회적 가치 창출을 기본 전제로 합니다. 다만 정부 부처마다 수행하는 업무 분야가 달라서 사회적 가치에 영향을 미치는 폭이 다른 것일 뿐 영향을 미치지 않는 것은 아니라고 봅니다. 더 면밀하게 살펴보면 개인의 능력이나 조직 목표 등이 사회적 가치에 영향을 준다는 것을 알 수 있을 것 같아요.”

→ 정부가 수행하는 업무는 사회적 가치 창출을 전제로 함, 하지만 부처마다 수행하는 업무가 상이하기 때문에 개인의 혁신역량이나 조직 목표 혁신역량이 사회적 가치에 미치는 영향력 수준이 다른 것으로 판단됨, 사회적 가치는 질적인 성장을 의미하는 가치 창출의 개념으로 부처가 추구하는 목표에 따라 사회적 가치에 기여하는 바가 상이할 것이라는 양적 분석 결과와 같은 맥락임

- G와의 인터뷰 중에서 -

V. 결론

개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간의 영향 관계 분석을 위해 위계적 회귀 분석을 시행한 결과는 다음과 같다. 학력이 낮을수록 사회적 가치에 영향을 주며, 개인 가치 혁신역량, 개인 직무 혁신역량, 개인 관계 혁신역량, 인적자원 혁신역량, 조직지원 혁신역량이 일정 수준 올라가면 사회적 가치에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 조직지원 혁신역량과 인적자원 혁신역량의 영향력이 가장 크며, 개인 차원

에서는 개인 가치 혁신역량의 영향력이 가장 크고, 조직목표 혁신역량의 영향력은 가장 미미한 것으로 분석되었다. 분석 결과를 종합하면, 개인 및 조직 혁신역량이 사회적 가치 제고에 일정 수준 기여하는 것을 알 수 있었다.

본 연구에서는 자기주도 직무설계의 논의에 근거하여 개인 혁신역량과 사회적 가치 간 긍정적 강화 관계를 주장하였다. 공무원 개인의 혁신역량이 주도적, 자발적으로 직무를 구성하고 업무를 수행할 수 있다는 역량을 가정하면서, 공무원들의 도전적인 과업 설계는 업무 성과를 이롭과 동시에 사회적 가치로까지 연계될 것이라는 가정을 이론적으로 검증했다고 볼 수 있다. 하지만, 현실에서는 관료제의 병폐가 만연하기 때문에 공무원이 스스로 직무를 설계하거나, 능동적으로 과업을 추진하는 상황을 연출하기 어려울 수 있다. 본 연구 결과를 바탕으로 사회적 가치를 제고하려면 공직에 근무하는 구성원들의 행태를 변화하는 데 주목할 필요가 있다. 최소한 공무원들이 본인이 맡은 업무에서만큼은 주도적으로 일할 수 있도록 일정 수정의 권한 부여가 필요하다. 각 구성원에게 업무상의 권한을 부여함에 있어서는 조직의 문화, 관리자의 리더십 형태 등이 중요한 요인으로 작용하기 때문에 중장기적으로 업무 권한을 확대할 수 있는 현실적 처방으로 조직 문화 개선, 리더십 교육 등이 필요하다고 판단된다.

다음으로 자원기반이론에 근거해서 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 긍정적 관계를 검증하였다. 즉, 조직 내부에서 지속적인 경쟁 우위를 선점하는 역량을 보유하면서 성과를 극대화한다면 결과적으로 공공부문에서 제공하는 서비스 질도 개선되고, 사회적 가치도 증대할 것이라는 가정을 검증한 것이다. 특히 자원이론의 관점에서 조직 자원을 인적자원, 조직목표, 조직지원 혁신역량으로 상정하고 가치 있고(Valuable), 희소하고(Rare), 쉽게 모방할 수 없고(Inimitable), 다른 자원으로 쉽게 대체되지 않는 것(Non-tradable)으로 가정했기 때문에, 이러한 연구 결과에 근거해서 사회적 가치를 제고하려면 조직 구성원들이 생각할 때, 해당 조직에서 희소하고, 모방할 수 없고, 대체되지 않는 조직 자원을 중심으로 조직 내 혁신역량을 제고할 필요가 있다. 다만, 조직마다 업무 특수성, 조직 문화 고유성 등이 존재하기 때문에 각 조직의 특성에 맞게 조직 혁신역량을 도출할 필요도 있다. 본 연구에서 제시한 바와 같이 보편적 관점에서 조직 혁신역량을 도출해서 그 성과를 검증하는 것도 의미가 있겠지만, 각 조직의 특수성을 고려해서 고유한 조직 혁신역량을 도출한다면 조직 성과 제고 나아가 사회적 가치를 확대하는데 기여할 수 있을 것으로 판단한다.

또한, 본 연구에서는 양적 연구 결과에 대한 신뢰도와 타당성을 확보하고, 실증 분

석 결과를 체계적으로 보완하고자 중앙행정기관에 근무하는 실무자 및 조직/인사를 전공한 학계 전문가 7인을 대상으로 심층 인터뷰를 시행하였다. 인터뷰 내용 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 성별이나, 세대, 근무 기간 등에 따라 혁신역량의 차이가 존재할 것이라 언급하였는데 이러한 상황은 성별, 연령, 직급, 근속년수 등을 고려한 맞춤형 혁신역량 모형화가 필요한 것으로 해석할 수 있다. 기본적으로 개인 혹은 조직 특성에 따라 혁신역량에 차이는 존재할 것이지만 조직 내·외부 환경이 혁신역량의 오염 요인이나 강화 요인으로 작용할 것임을 언급한 응답자도 있었다. 이러한 주장은 공공 부문 보편적 특징과 조직 특수성을 반영하여 혁신역량이 측정될 수 있도록 기관 특성에 따라 혁신역량이 구분되어 설계될 필요가 있음을 시사한다. 둘째, 아직 공공부문에 사회적 가치에 대한 합의가 없다는 의견을 반영하여 공공부문 사회적 가치 개념에 대한 합의가 선행되어야 함을 알 수 있었다. 특히, 부처의 업무가 상이하기 때문에 조직의 보편성과 특수성을 반영하는 사회적 가치 척도가 개발될 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구 결과와 같이 공공부문 내부 혁신 역량을 제고함과 동시에 사회적 가치도 확산하려면, 일자리/국정과제, 규제혁신, 정부혁신, 정책소통, 적극행정 등의 지표로 구성되는 정부 업무평가 기준 중 사회적 가치라는 항목을 추가하는 제도적 개선도 제시할 수 있겠다. 즉, 변화에 둔감함 공공부문이 아니라 개인과 조직이 끊임없이 혁신하는 주체이며, 나아가 혁신역량이 사회적 가치도 확산시킨다는 가정을 증명할 수 있도록 제도적 기반이 마련될 필요도 있다.

본 연구에서는 자기주도 직무설계, 자원기반이론 등을 통해 개인 및 조직 혁신역량과 사회적 가치 간 영향력을 검증하면서 이론적, 실무적으로 시사점을 제시했지만, 다음과 같은 연구의 한계도 가지고 있다. 설문 조사를 통해 사회적 가치를 측정하면서 국·내외 선행연구에 기반하여 설문 항목을 구성하였다. 하지만, 설문 항목들이 외국 문헌에서 도출된 경우는 국내 공공부문의 맥락과 환경을 담아내지 못하거나, 국내 문헌에서 도출된 문항이라 할지라도 현재 중앙행정기관에서 설명하고자 하는 사회적 가치의 개념을 충분히 반영하고 있지는 못하다고 판단한다. 이에, 후속 연구에서는 공공 부문 구성원 인터뷰, 델파이 조사, Q 방법론과 같은 과정과 인터뷰 내용 분석 등을 통해 공공부문 구성원들이 인식하고 있는 사회적 가치의 설문 항목을 개발할 필요가 있겠다. 또한, 본 연구에서는 동일한 응답자에게 독립과 종속변수를 동시에 측정하는 동일방법편의(Common Method Bias)가 발생하였기 때문에 후속 연구에서는 사전에 독립과 종속변수 간 측정 시기를 이원화하거나, 사후검증 방법인 Harman's Factor Test

를 활용할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구에서는 위계선형모형(Hierarchical Linear Modelling)을 활용해서 조직 간 차이를 검증하는 연구는 수행하지는 못했다. 각 조직은 조직 구성원의 행태에 영향을 미치는 조직 고유의 문화, 가치, 신념 체계 등이 존재하는데 본 연구에서는 데이터의 한계(각 조직의 최소 n 이 30개 이상이어야 함)로 위계선형모형을 활용하지 못한 것이다. 후속 연구에서는 조직 고유의 특성을 검증할 수 있는 데이터를 확보한 후 조직 간 차이를 검증하는 연구를 수행할 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강철구. (2005). 일본 지방정부의 혁신역량을 위한 IT 정책. 「한국정책과학학회보」, 9(3):139-161.
- 김구. (2011). 지방정부의 지식흡수역량과 혁신역량간의 관계에 관한 연구. 「한국행정연구」, 20(1):185-224.
- 김귀원. (2014). 학습, 혁신역량과 혁신 성과 간의 관계에 관한 연구. 「기술혁신학회지」, 17(2):380-420.
- 김민영. (2019). 「공공부문 혁신역량 연구: 공공 서비스 혁신 성과 검증을 중심으로」. 성균관대학교 박사학위논문.
- 김보경·서정욱. (2014). 공공부문 성과 제고를 위한 정부 혁신에 대한 연구. 「한국공공관리학보」, 28(1):137-166.
- 김은희·이용재. (2017). 사회적기업 근로자의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 태도. 「한국콘텐츠학회논문지」, 17(5):602-612.
- 김성용·배성현·김현근·안성익. (2016). 혁신행동에 대한 자기주도직무설계(Job Crafting) 행위의 효과-직무열의의 매개효과를 중심으로. 「인적자원관리연구」, 23(5):1-26.
- 김장호·주기중. (2015). 환경 불확실성, 산업인프라, 기업가 정신이 혁신역량 및 경쟁적 성과에 미치는 영향-대구경북 기술혁신형 중소기업을 중심으로. 「경영과 정보연구」, 34(3):41-60.
- 박지성·류성민. (2015). 고성과작업시스템이 조직 성과에 미치는 영향. 「대한경영학회지」, 28(7):1813-1834.
- 박상하·김중원·박정식. (2009). 사회적기업의 사회적가치가 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향. 「인적자원관리연구」, 16:99-119.
- 박성환·이준우. (2012). 「역량중심 인적자원관리」. 법문사.
- 윤두섭·이승중. (2004). 지방자치단체의 혁신역량에 관한 연구. 「한국행정학회 학술발표논문집」, 368-380.
- 이대희·진창현. (2016). 한국기업의 경영혁신역량과 기업가 정신이 기업의 경영성과에 미치는

- 영향. 「기업경영연구」, 67:127-149.
- 이미숙·최외출. (2011). 단체참여와 사회자본이 사회적 가치에 미치는 영향. 「한국지방자치연구」, 13(2):25-46.
- 이장환·김영걸. (1999). 지식경영 방법론: 조직의 지식경영 관리체계 및 단계모델에 대한 탐색적 연구. 「지식경영 학술심포지움」, 2:185-203.
- 이종수. (2005). 「정부 혁신의 메커니즘과 전략」. 대영문화사.
- 장원호·최미옥. (2005). 지방정부혁신역량 구조화 모델: 기든스(A. Giddens)의 구조화 이론을 적용하여. 「지방정부연구」, 9(2):90-106.
- 조희진·조근식. (2013). 기술혁신의 영향요인 분석. 「한국행정연구」, 22(4):165-195.
- 진희선·송재룡. (2013). 칼 폴라니의 '전환적' 사회경제 사상에 대한 고찰. 「사회사상과 문화」, 28:267-315.
- 채서일. (2011). 「사회과학조사방법론」. 비앤엠 북스.
- 최봉기·조용상·이시경·조병희. (1993). 지방정부의 자치역량 강화방안-분석틀의 구성을 중심으로. 「한국행정논집」, 5:47-72.
- 행정안전부. (2018). 「국민중심의 정부혁신을 위한 '사회적 가치'의 이해」. 행정안전부.
- 홍승복. (2016). 「기술혁신 유형과 혁신역량에 따른 기업성과 연구」. 경희대학교 석사 학위논문.
- 홍준현. (2008). 혁신 확산을 위한 지방행정 혁신역량에 대한 평가. 「지방정부연구」, 12(4), 55-74.
- 홍지승. (2005). 「중소기업의 기술혁신역량분석. 월간 KIET 산업경제」, 5월호.
- Abernathy, W. J., & Clark, K. B. (1985). Innovation: Mapping the winds of creative destruction. *Research Policy*, 14(1):3-22.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1):99-120.
- Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage. Oxford University Press on Demand.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3):309-328.
- Black, J. S., & Ashford, S. J. (1995). Fitting in or making jobs fit: Factors affecting mode of adjustment for new hires. *Human Relations*, 48(4):421-437.
- Bryson, J. M., Ackermann, F., & Eden, C. (2007). Putting the resource-based view of strategy and distinctive competencies to work in public organizations. *Public Administration Review*, 67(4):702-717.
- Chandy, R. K., & Tellis, G. J. (2000). The incumbent's curse? Incumbency, size, and radical product innovation. *Journal of Marketing*, 64(3):1-17.

- Dewar, R. D., & Dutton, J. E. (1986). The adoption of radical and incremental innovations: An empirical analysis. *Management Science*, 32(11):1422-1433.
- Dierickx, I., & Cool, K. (1989). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35(12):1504-1511.
- Drucker, P. F. (2000). Managing knowledge means managing oneself. *Leader to Leader*, 16(2):8-10.
- Hoopes, D. G., Madsen, T. L., & Walker, G. (2003). Guest editors' introduction to the special issue: Why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity. *Strategic Management Journal*, 24(10):889-902.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3):278-296.
- Lall, S. (1992). Technological capabilities and industrialization. *World Development*, 20(2): 165-186.
- Lewis, M. A. (2003). Analyzing organizational competence: Implications for the management of operations. *International Journal of Operations and Production Management*, 23(7):731-756.
- Newbert, S. L. (2005). New firm formation: A dynamic capability perspective. *Journal of Small Business Management*, 43(1):55-77.
- Polanyi, K. (1944). *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon Press.
- Romijn, H., & Albaladejo, M. (2002). Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast. *England. Research Policy*, 31(7), 1053-1067.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*(Vol. 55). Transaction Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3):293-315.
- Slappendel, C. (1996). Perspectives on innovation in organizations. *Organization Studies*, 17(1), 107-129.
- 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.
- Szeto, E. (2000). Innovation capacity: Working towards a mechanism for improving innovation within an inter-organizational network. *The TQM Magazine*, 12(2): 149-158.

- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 4(4):509-533.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1):173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5):490-507.
- Williamson, O. E. (1999). Strategy research: Governance and competence perspectives. *Strategic Management Journal*, 20(12):1087-1108.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2):179-201.

Abstract and Key Words

A study on the relationship between individual and organizational innovation capabilities and social value

Kim, Min Young
Jeonju University

The ultimate purpose of this study is to discuss the value, importance, and necessity of internalizing and spreading innovation capabilities in the public sector, while empirically examining the relationship between individual and organizational innovation capabilities and social values. Public organizations and their members do not feel the need to respond quickly to innovation and change because they exclusively provide public services and do not generate profits through the provision of those services. In addition, as people's desires diversify, expectations for service quality have risen; and as the number of entities providing public services increases, it is necessary to verify the role of innovation capabilities in the public sector as well. In this study, individual and organizational innovation performance variables were obtained through primary data(survey) and secondary data(data from each institution, etc.) to verify the social value of innovation capabilities in various aspects. Next, to supplement the results of empirical analysis based on primary and secondary data, theoretical and practical implications were derived through in-depth interviews conducted with academia and practitioners.

[Key Words: Individual innovation capability, organizational innovation capability, social value]