

주요용어 : 지식공유, 조직특성, 간호사

간호 조직특성이 간호사의 지식공유에 미치는 영향

배진숙*, 이명하**

I. 서론

1. 연구의 필요성

1990년대 초 Peter Drucker(1993)는 “앞으로의 경제성장을 가능케 하는 유일한 길은 지식산업과 지식근로자의 생산성을 급진적이고 지속적으로 증가시키는 것뿐이다”라며, 지식이 가장 중요한 경쟁요소인 지식사회의 도래를 예측하였다. 이에 세계의 기업들은 지속적인 성장과 경쟁우위를 확보하기 위해, 조직이 지니고 있는 지적 자산뿐만 아니라 구성원 개개인의 지식이나 노하우를 체계적으로 발굴하여 조직의 지식으로 공유하고 활용함으로써 조직 전체의 경쟁력을 향상시키는 활동인 지식경영에 대한 관심이 높아졌다(포스코 경영연구소, 1998). 최근 지식 산업적 성격을 갖고 있는 병원조직에서도 경쟁력 강화를 위해, 내·외부 고객이 보유하고 있는 지식을 도출하여 공유함으로써 병원조직의 문제해결과 성장에 활용하는 지식경영 활동이 절실히 요구되고 있다.

지식획득, 저장, 공유, 활용의 지식경영 프로세스 중에서, 가장 중요한 핵심과정인 지식공유는 조직내 한 개인이나 집단이 다른 개인이나 집단으로 지식을 전달하거나 보급하는 모든 활동을 의미한다(박기우, 2001). 이러한 지식공유 활동은 새로운 지식창출을 유도함으로써 각종 아이디어의 창출 및 실현에 결정적인 영향을 미치고, 조직의 창의성 발휘에도 중요한 역할을 한다. 즉 지식공유가 얼마나 효과적으로 이루어지는가에 따라 지식의 가치실현이 달라지는데, 그것은 지식공유를 통하여 조직 내의 흩어져 있는 개인 지식 및 소집단이 보유한 지식을 조직 전체에 확산시킴으로써 새로운 조직 지식과 조직 역량이 창출될 수 있기 때문이다(박태호, 2002). 이와 같이 지식을 개

인이 보유하기보다는 조직이 공유할 때 상대적으로 뛰어난 경영성과를 나타내기 때문에, 조직에서 지식을 어떻게 공유하느냐, 즉 조직 구성원의 지식공유에 대한 자발성에 따라 지식경영의 성과가 좌우된다.

이에 조직의 경쟁력을 높이기 위한 지식공유 노력이 주요 이슈가 되면서 지식공유에 대한 연구가 이루어졌다. 기업조직을 대상으로 한 여러 연구에서 지식공유가 조직몰입과 직무만족 및 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며(김응수, 2002; 박태호, 2002; 우성진, 2000; 원영숙, 2002; 정동섭, 박태호, 2002), 병원조직을 대상으로 한 김주리(2002)와 정석희(2003)의 연구에서도 지식공유가 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직의 구조, 문화, 전략 등에 대한 다양한 조직특성이 조직구성원들의 지식공유에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(최만기, 권경미, 2001; 최병구, 이희석, 1999; Davenport, DeLong, & Beers, 1998; Earl, 1994; Probst, 1997).

병원 간호조직은 의료 환경변화에 유연하게 대처하고 지식사회에서 경쟁력을 높이기 위해서는, 조직적 차원에서 간호사의 지식공유가 활발하게 이루어질 수 있는 여건을 마련해야 한다. 이를 위해서는 먼저 간호사의 지식공유 활동에 영향을 주는 조직적 특성이 무엇인가를 규명하는 연구가 선행되어야 한다. 그런데 간호학에서는 지식공유를 비롯한 지식경영에 대한 연구는 아직 시작단계로서, 간호사의 지식공유 영향요인에 대한 연구를 찾아 볼 수 없었다. 이에 간호사의 지식공유 활동에 영향을 주는 조직특성 변인들을 확인함으로써, 간호조직에서 간호사의 지식공유를 촉진시키는 조직 활동을 효과적으로 수행하는데 필요한 기초자료를 얻기 위해서 본 연구를 시도하게 되었다.

*전북대학교 병원

**전북대학교 간호대학

<표 1> 연구도구의 문항 수와 신뢰도

측정 도구	문항 수	Cronbach's α
지식공유 도구	14	.80
의사소통 개방성 도구	5	.80
학습지향성 도구	7	.80
최고 간호관리자 지원 도구	5	.87
정보기술 활용 도구	5	.84

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사가 인지하는 간호조직특성과 지식공유와의 관계를 확인하고, 조직특성이 지식공유에 미치는 영향을 파악함으로써, 간호조직의 지식공유를 활성화시키는 관리전략의 수립에 필요한 기초자료를 얻는데 그 궁극적인 목적이 있다. 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사가 인지하는 간호조직의 특성과 지식공유와의 관계를 확인한다.
- 2) 간호사의 개인 특성과 지식공유와의 관계를 파악한다.
- 3) 간호사의 지식공유에 대한 예측변인을 규명한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원 간호조직특성이 간호사의 지식공유에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 J도에 소재하고 있는 종합전문요양기관(3차 의료기관)인 일 대학병원 근무하는 근무연한 1년 이상의 간호사 390명이다. 근무연한 1년 미만의 간호사는 간호조직특성 및 지식공유 활동에 대한 내용을 평가하기에는 근무경험이 짧다고 판단되어 연구대상에서 제외시켰다.

3. 연구도구

간호사의 지식공유 정도를 측정하기 위해서는 지식공유 측정도구를 사용하였고, 조직특성을 측정하기 위해서는 조직특

성 도구를 사용하였다. 조직특성 도구는 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술 활용의 4개의 하위도구들로 구성되어 있다.

이 측정도구들은 선행문헌의 고찰을 통해서 통합 조직한 것을 간호학 교수 2인과 경영학 교수 1인의 자문을 받아 병원 간호조직에 적합하게 어휘를 수정하였고, 간호사 10명을 대상으로 의미전달 여부를 확인한 후 어휘를 재수정 하였다. 각 문항은 「전혀 그렇지 않다」 1점에서 「매우 그렇다」 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호사가 지식공유나 조직특성을 긍정적으로 지각하고 있음을 의미한다. 각 도구의 문항 수와 신뢰도는 <표 1>과 같다.

4. 자료 수집 및 분석방법

연구 자료는 자가 보고식 설문지를 사용하여 2004년 5월 3일부터 2004년 5월 10일까지 수집되었는데, 대상자 선정기준을 충족시키는 간호사를 선정한 후 연구자가 직접 설문지를 배부하고 회수하였다. 총 390명의 대상자에게 설문지를 배부하였는데 그 중 363부가 회수되어 회수율은 93.1%였다. 이 중에서 응답이 불성실한 설문지 5부를 제외하고, 총 358부의 설문지를 본 연구의 결과분석에 사용하였다.

수집된 자료는 기호화하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS 10.0 for Windows 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 구체적인 자료 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 개인특성은 실수와 백분율을, 조직특성 및 지식공유 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 2) 조직특성과 지식공유와의 관계를 파악하기 위하여 Pearson's Correlation Coefficients를 산출하였고, 간호사의 개인 특성과 지식공유와의 관계를 파악하기 위해 One-way ANOVA와 Scheffé test를 실시하였다.
- 3) 간호사의 지식공유에 대한 예측변인을 파악하기 위하여

Stepwise multiple regression을 실시하였다.

- 4) 측정도구의 내적 일관성 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's Alpha Coefficients를 산출하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 개인 특성

연구대상은 종합전문요양기관(3차 의료기관)에 근무하는 근무연한 1년 이상의 간호사 358명으로, 이들의 개인 특성은 다음과 같다<표 2>.

대상자의 최종학력은 4년제 대학교 졸업자가 59.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 전문대학 졸업(29.1%), 대학원 졸업 이상(8.9%)의 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 83.2%로 가장 많았으며, 책임간호사(11.2%), 수간호사(4.2%)의 순으로 나타났다. 근무형태는 3교대 근무가 74.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 통상근무(19.0%), Day와 Evening의 2교대 근무(5.6%)의 순으로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 54.7%로 가장 많았으며, 특수부서(응급실, 수술실, 회복실, 분만실, 신생아실, 중환자실, 인공 신장실 등)가 36.0%, 외래 8.7%로 나타났다. 현 병원에서의 근무연한은 1년 이상~5년 미만인 41.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 5년 이상~10년 미만(25.1%), 15년 이상(20.1%), 10년 이상~15년 미만(12.8%)의 순으로 나타났다. 연간 자발적 교육 참여횟수는 1~2회가 46.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3회 이상(30.2%), 없다(22.6%)의 순으로 나타났다.

2. 조직특성과 지식공유와의 관계

간호사들의 지식공유에 대한 전체 평균점수는 5점 만점에 3.33±.39점이었다. 조직특성은 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술의 활용 등 4개 변인으로 측정하였는데, 의사소통의 개방성이 5점 만점에 3.57±.51점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 학습지향성(3.45±.50), 최고 간호관리자의 지원(3.34±.63)순으로 나타났으며, 정보기술의 활용이 3.33±.63점으로 가장 낮았다<표 3>.

간호사가 인지하는 조직특성 정도와 지식공유와의 관계를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였는데, 그 결과 <표 4>와 같이 네 조직특성들은 지식공유와 모두 정의 상관관계를 갖고 있었다($r=.43\sim.611$, $p=.000$). 먼저 간호사의 지식공유와 가장 높은 상관관계를 갖는 조직특성 변인은 의사소통 개방성

<표 2> 대상자의 개인 특성 (n=358)

특 성	구 분	실수	백분율(%)
최종학력	전문대학졸	104	29.1
	대학교졸	214	59.8
	대학원졸	32	8.9
직 위	일반간호사	298	83.2
	책임간호사	40	11.2
	수간호사	15	4.2
근무형태	3교대 근무	268	74.9
	2교대 근무	20	5.6
근무부서	통상 근무	68	19.0
	일반병동	191	54.7
	특수부서	129	36.0
외 래	1년 이상~5년 미만	31	8.7
	5년 이상~10년 미만	147	41.1
	10년 이상~15년 미만	90	25.1
자발적 교육	15년 이상	46	12.8
	없 다	72	20.1
	1~2회	81	22.6
3회 이상	1~2회	166	46.4
	3회 이상	108	30.2

*무응답은 제외

<표 3> 조직특성 및 지식 공유의 점수 (n=358)

변 인	평균±표준편차
조직특성	
의사소통 개방성	3.57±.51
학습지향성	3.45±.50
최고 간호관리자의 지원	3.34±.63
정보기술 활용	3.33±.63
지식공유	3.33±.39

으로 나타났으며($r=.611$, $p=.000$), 그 다음으로는 학습지향성($r=.539$, $p=.000$), 최고 간호관리자의 지원($r=.506$, $p=.000$), 정보

<표 4> 조직특성과 지식공유와의 상관관계 분석 (n=358)

조직특성	지식공유
의사소통 개방성	r=.611 (p=.000)
학습지향성	r=.539 (p=.000)
최고 간호관리자의 지원	r=.506 (p=.000)
정보기술 활용	r=.431 (p=.000)

기술 활용(r=.431, p=.000)의 순으로 나타났다.

3. 간호사의 개인 특성과 지식공유와의 관계

간호사의 개인 특성에 따른 지식공유 정도의 차이를 파악하기 위하여 One-way ANOVA를 실시하였는데 그 결과는 <표 5>와 같다.

최종학력에 따른 지식공유의 차이 분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 대학원 졸업 이상이 가장 높았으며(3.52±.34), 그

다음으로는 전문대 졸업(3.33±.42), 대학교 졸업(3.29±.34)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=4.55, p=.011). 사후검정 결과 대학원졸업 이상인 간호사가 대학교를 졸업한 간호사보다 지식공유 점수가 유의하게 더 높았다.

근무연한에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 15년 이상이 가장 높았으며(3.50±.30), 그 다음으로는 10~15년 미만(3.31±.36), 5~10년 미만(3.29±.42), 1~5년 미만(3.27±.40)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=6.41, p=.000). 사후검정 결과 근무연한이 15년 이상인 간호사가 근무연한이 1~5년 미만과 5~10년 미만인 간호사에 비해 지식공유 점수가 유의하게 더 높았다.

근무형태에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 통상근무를 하는 간호사가 가장 높았으며(3.50±.32), 그 다음으로는 Day와 Evening의 2교대근무 간호사(3.41±.30), 3교대 근무간호사(3.28±.40)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=9.26, p=.000). 사후검정 결과 통상 근무를 하는 간호사가 3교대 근무를 하는 간호사에

<표 5> 간호사의 개인 특성에 따른 지식공유의 차이분석

특성	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	Scheffe' test
최종 학력	1. 전문대학졸	102	3.33	.42	1.40	2	.70	4.55	.011	3>2
	2. 대학교졸	207	3.29	.38	51.96	339	.15			
	3. 대학원졸	32	3.52	.34						
근무 연한	1. 1~5년 미만	142	3.27	.40	2.84	3	.95	6.41	.000	4>1,2
	2. 5~10년 미만	90	3.29	.42	50.69	343	.45			
	3. 10~15년 미만	43	3.31	.36						
	4. 15년 이상	72	3.50	.30						
근무 형태	1. 3교대 근무	262	3.28	.40	2.73	2	1.37	9.26	.000	3>1
	2. 2교대 근무	19	3.41	.30	50.90	345	.15			
	3. 통상 근무	67	3.50	.32						
근무 부서	1. 병 동	192	3.37	.36	1.80	2	.90	6.00	.003	1,3>2
	2. 특수부서	125	3.24	.44	51.81	345	.15			
	3. 외 래	31	3.45	.35						
직위	1. 일반간호사	291	3.28	.40	4.17	2	2.09	14.51	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	39	3.48	.28	49.2	342	.14			
	3. 수간호사	15	3.74	.22						
자발적 교육	1. 없 다	80	3.24	.38	.83	2	.42	2.71	.068	
	2. 1~2회	163	3.33	.34	52.70	344	.15			
	3. 3회 이상	104	3.38	.47						

비해 지식공유 점수가 유의하게 더 높았다.

근무부서에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 외래에 근무하는 간호사가 가장 높았으며 (3.45±.35), 그 다음으로는 일반병동 간호사(3.37±.36), 특수부서 간호사(3.24±.44)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=6.00, p=.003). 사후검정 결과 일반병동과 외래에 근무하는 간호사가 특수부서에 근무하는 간호사에 비해 지식공유 점수가 유의하게 더 높았다.

직위에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 수간호사가 가장 높았으며(3.74±.22), 그 다음으로는 책임간호사(3.48±.28), 일반간호사(3.28±.40)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=14.51, p=.000). 사후검정 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사에 비해 정보기술 활용이 유의하게 더 높았다.

자발적 교육 참여횟수에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 자발적 교육 횟수가 3회 이상에서 가장 높았으며(3.38±.47), 그 다음으로는 1~2회(3.33±.34), 없다(3.24±.38)의 순으로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.(F=2.71, p=.068).

4. 지식공유에 대한 예측변인

지식공유에 대한 예측변인을 알아보기 위하여, 네 개의 조직특성 변인과, 간호사의 개인 특성 중에서 지식공유에 영향을 주는 것으로 나타난 최종학력, 근무연한, 근무형태, 근무병동, 직위를 독립변수로 하고 지식공유를 종속변수로 하여, 단계선택방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 최종학력, 근무연한, 근무형태, 근무부서, 직위 등의 개인특성 변수는 가변수(dummy variables)로 처리하였으며, 분석결과는 <표 6>와 같다.

지식공유의 가장 주요한 예측변인은 의사소통의 개방성으

로 지식공유를 37.8% 설명하였으며($\beta=.361, p=.000$), 그 다음이 최고 간호관리자의 지원($\beta=.228, p=.000$)으로 지식공유를 10.0% 설명하였다. 그리고 학습지향성($\beta=.222, p=.000$)과 정보기술의 활용($\beta=.217, p=.000$)은 지식공유를 각각 3.8%와 3.5% 설명하는 것으로 나타났다.

이들 네 변인 전체는 지식공유를 55.1% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 지식공유에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{지식공유}(Y) = & 0.760 + 0.281(\text{의사소통 개방성}) + \\ & 0.178(\text{학습지향성}) + \\ & 0.145(\text{최고 간호관리자의 지원}) + \\ & 0.138(\text{정보기술 활용}) \end{aligned}$$

IV. 논 의

간호조직의 지식공유 정도는 5점 만점에서 3.33점으로 나타났는데, 이는 병원 종사자 367명을 대상으로 한 주학(2004)의 연구결과와 유사하였으며, 기업과 병원의 직원 439명을 대상으로 한 조옥래(2001)의 연구보다는 지식공유 정도가 더 낮게 나타났다. 이는 구성원들의 지식공유 활동정도가 연구대상인 조직의 특성과 활동에 따라 달라질 수 있다는 것을 암시하고 있다고 볼 수 있다. 간호사를 대상으로 지식공유 정도를 측정하는 선행연구가 부족하여 연구결과를 비교하는데 한계가 있으므로, 여러 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 병원 간호조직들 간의 지식공유 활동을 비교하고 관련요인을 확인하는 연구, 간호사와 병원직원들 간의 혹은 병원조직과 다른 조직의 구성원들 간의 지식공유 활동을 비교 분석하는 연구가 필요가 있다고 생각된다.

간호조직 특성과 지식공유와의 관계에서, 조직특성은 지식공유와 중등도의 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉 간호사가 간호조직의 의사소통이 개방적이고 학습 지향적이며

<표 6> 간호사의 지식공유에 대한 예측변인 (n=358)

변수	B	ΔR^2	R^2	β	F	p
Constant	.760					
의사소통 개방성	.281	.378	.378	.361	202.55	.000
학습지향성	.178	.100	.478	.222	152.44	.000
최고 간호관리자 지원	.145	.038	.551	.228	101.67	.000
정보기술 활용	.138	.035	.513	.217	116.60	.000

최고 간호관리자의 지원과 정보기술의 활용정도가 높다고 인지할수록 간호사의 지식공유 정도가 높았다. 이러한 결과는 기업 조직을 대상으로 한 선행연구들의 결과와 유사했다(강준하, 2002; 권상진, 2003; 김동영, 2003; 박병호, 2000; 박선택, 2003; 박종석, 2000, 이장환, 2001).

간호사의 개인 특성과 지식공유와의 관계에서, 대학원을 졸업한 간호사가 대학을 졸업한 간호사에 비해, 근무연한이 15년 이상인 간호사가 근무연한이 10년 미만인 간호사에 비해, 책임간호사와 수간호사가 일반 간호사에 비해, 외래와 일반병동에 근무하는 간호사가 특수부서에 근무하는 간호사에 비해, 통상 근무를 하는 간호사가 3교대 근무를 하는 간호사에 비해 지식공유 수준이 유의하게 더 높게 나타났다. 이는 학력이 높고 대리 이상의 상위직급에 있는 병원 직원들의 지식공유 정도가 더 높게 나타난 주학(2004)의 연구결과와 유사하다. 대학원 교육을 받은 간호사들은 진보된 새로운 간호지식을 많이 접하게 되고 이를 동료 간호사에게 전달하고 전파하기 때문에 대학원 교육을 받지 않는 간호사에 비해 지식공유 정도가 더 높은 것으로 생각된다. 또한 간호사들의 근무연한이 길고 직위가 높을수록 지식공유에 대한 책임감과 자발성이 촉진되어 지식공유 활동을 활발하게 할 것으로 사료된다. 그리고 간호사가 교대 근무를 할 경우, 지식공유를 위한 교육이나 프로그램 등에 정기적으로 참여하는 것이 어렵고 동료와의 상호작용을 통하여 개인적인 지식을 다른 간호사들과 서로 공유할 시간적 여유가 없기 때문에, 통상근무자에 비해 지식공유 정도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 그리고 특수부서는 외래와 일반병동에 비해 전문성이 높아서 간호조직 내의 타 병동과의 지식공유의 필요성이 상대적으로 적을 것으로 추측되지만, 간호사의 근무하는 간호단위들 간의 지식공유 활동을 비교하고 그 관련요인을 확인하는 추후연구가 실시되어야 할 필요가 있다.

간호사의 지식공유와 유의하게 관련된 것은 간호사의 학력, 근무연한, 직위, 근무부서, 근무형태의 다섯 개의 개인특성 변인들 그리고 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술 활용의 네 개의 조직특성 변인들이었다. 이들 가운데서 간호사의 지식공유에 대한 가장 중요한 예측변인은 의사소통의 개방성이었으며, 그 다음으로는 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술의 활용 순으로 나타났는데, 이들 변인 전체는 지식공유를 55.1% 설명하였다. 즉 간호사의 개인 특성은 지식공유에 유의한 관계가 있었지만 지식공유의 예측변인으로 작용하지 않았으며, 네 개의 조직특성은 모두 지식공유의 유의한 예측변인으로 지식공유에 대한 상당한 설명력을 가지고 있었다. 따라서 간호사의 지식공유 활동정도는 간

호사의 개인 특성보다는 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술 활용 등의 조직적 특성에 의해서 영향을 받는다는 것을 확인하였다.

의사소통의 개방성은 간호사의 지식공유에 대한 예측력이 가장 컸는데, 이는 의사소통의 개방성이 지식공유의 중요한 예측요인으로 나타난 김동영(2003), 박태호(2002), 주학(2004)의 연구결과와 유사하다. 따라서 병원조직은 개인 간, 병동 간, 부서 간의 지식공유가 활발히 일어나도록 모든 장벽을 허물고 의사소통을 촉진시킬 수 있는 조직구조와 관련 제도를 마련해야 할 것이다. 또한 원활한 지식공유와 창출을 위해서는, 간호사들의 아이디어 발굴을 적극적으로 장려하고 서로간의 생각과 문제점을 자유롭게 토론할 수 있으며 실패사례도 공유할 수 있는 개방적인 조직 분위기를 조성되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 지식의 창출과 공유를 지원하는 공식적인 조직구조나 책임자가 필요하며, 간호사들 간의 개방적 의사소통을 통해 긍정적인 상호관계 형성을 활성화시키기 위한 조직개발이 요구된다고 생각한다.

또한 학습지향성이 지식공유에 유의한 예측변인으로 나타났다. 이는 지식경영의 성공과 지식공유의 활성화를 위해서는 학습 지향적 문화를 조성해야 한다는 Botkin(1999), Cook & Yanow(1995), Earl(1994)의 견해를 지지할 뿐 아니라, 학습 지향성이 지식공유에 영향을 미친다는 이장환(2001)의 연구결과와도 유사하다. 간호사는 지식사회에서 개인과 조직의 발전을 위해 지속적인 학습의 필요성을 인지하고 학습인으로 거듭나야 하며, 간호조직은 학습을 촉진하는 문화를 구축함으로써 새로운 지식과 아이디어의 공유를 촉진시킬 수 있다는 것을 시사해주고 있다. 즉 간호사들이 새로운 사고능력을 늘 함양하며 열망을 자유롭게 표출하고 학습방법을 서로 공유하면서 끊임없이 배우는 학습조직을 구축하는데 필요한 관심과 지원을 제공해야 할 것이다.

최고 간호관리자의 지원이 지식공유에 유의한 예측변인으로 나타난 결과는 주학(2004)의 연구결과와 유사하다. 최고 간호관리자는 지식공유의 중요성을 계속적으로 간호사들에게 알리고 지식공유를 활성화시킬 수 있는 필요한 제도의 마련과 지속적인 지원활동을 해야 할 것이다. 즉 지식경영의 중요성을 강조하고, 기술적·조직적 인프라에 대한 자원 투자 및 조직에 필요한 지식을 명확히 하며 부서간의 협력이 잘 되도록 유도하는 등의 지원활동을 지속적으로 수행해야 할 것이다. 또한 지식공유를 위한 시스템을 구축하고, 팀이나 부서 간의 정보, 지식, 자원을 공유할 수 있는 조직문화를 효율적으로 창출함으로써 지식공유에 대한 직접적인 개입보다는 지식공유의 환경

을 만들어 주는 역할을 주도적으로 수행해야 할 것이다.

정보기술의 활용이 지식공유의 유의한 예측요인으로 나타난 것은 권상진(2003), 김형준(2001), 박선택(2003), 정석희(2004)의 연구결과와 유사했다. 지식공유를 위해 정보기술시스템을 구축하면, 조직의 내·외부를 연결시켜 주며 조직 내에서 지식공유가 촉진되고 그 속도가 빨라지고 외부적으로는 고객이나 공급자와 정보나 지식에 대한 활발한 공유 활동이 가능하다. 따라서 조직내 그룹웨어를 통한 자료의 전송, 데이터베이스 구축, 원격회의, 공개 게시판, 아이디어 공유 등이 용이한 적합한 정보시스템을 구축하고, 간호사들이 이러한 시스템을 지식공유 활동에 효과적으로 활용할 수 있도록 구조나 제도를 마련하고 간호사들의 정보기술의 활용 능력을 지속적으로 개발시켜야 나가야 할 것이다.

V. 결론

본 연구는 병원의 간호조직 특성이 간호사의 지식공유에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구로서, 구조화된 도구로 이루어진 자가 보고식 설문지를 사용하여 일 대학 병원 근무하는 간호사 358명을 대상으로 자료가 수집되고 분석되었다.

주요 연구결과는 다음과 같다.

- 1) 간호사의 지식공유는 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술의 활용과 정의 상관관계가 있었다($r=.431 \sim .611, p=.000$).
- 2) 간호사의 지식공유는 학력, 근무연한, 직위, 근무부서, 근무형태 등의 개인 특성에 따라 유의한 차이를 나타냈다($p<.05$).
- 3) 간호사의 지식공유에 대한 예측변인으로는, 의사소통의 개방성이 지식공유를 38.7%, 설명하는 가장 중요한 예측변인으로 나타났으며, 다음으로는 학습지향성(17.8%), 최고 간호관리자의 지원(14.5%), 정보기술 활용(13.8%)의 순으로 지식공유를 설명하였다($p=.000$). 이들 네 조직 특성 전체는 지식공유를 55.1% 설명하였다.

본 연구의 결과를 통해 의사소통의 개방성, 학습지향성, 최고 간호관리자의 지원, 정보기술 활용 등의 간호조직특성이 간호사의 지식공유 활동에 영향을 주는 예측변인임을 확인하였다. 간호사의 지식공유를 촉진시키기 위해서는 무엇보다도 간호조직에서 의사소통이 개방적으로 이루어질 수 있는 조직문화를 조성하는데 주력해야 할 것이다. 즉 간호사들이 자유롭게

의사소통하고 중요한 정보를 서로 교환하며, 아이디어의 제시를 적극 장려하는 조직문화가 구축되어야 할 것이다. 또한 간호사의 지식공유를 활성화시키기 위해서는 간호사의 학습지향성을 촉진시킬 수 있는 조직 활동과 문화의 형성이 필요하며, 최고 간호관리자의 지식공유 지원활동을 강화하고 정보기술의 활용을 증진시킬 수 있는 조직 시스템과 관리전략을 개발해야 할 것이다.

따라서 본 연구는 간호사의 지식공유 활동을 증진시키는데 중요한 영향을 미치는 조직특성들을 확인함으로써, 아직 시작단계에 있는 간호사의 지식공유와 지식경영에 대한 연구의 수행을 자극할 것으로 생각하며, 간호조직에서 간호사의 지식공유를 촉진시키는 관리활동을 효과적으로 수행하는데 필요한 기초자료를 제시했다는 데 그 의의가 있다고 볼 수 있다.

본 연구를 토대로 하여, 여러 병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 하여 병원 간호조직들 간의 지식공유 활동을 비교하고 그 관련요인을 분석하는 연구, 간호단위들 간의 혹은 간호사와 병원직원들 간의 지식공유 활동 비교와 관련요인을 확인하는 연구, 간호사의 지식공유 활동이 간호조직의 성과에 미치는 영향을 규명하는 연구의 실시를 제언한다.

참고문헌

- 김준하(2002). 지식공유활동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국외국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 권상진(2003). 지식공유 촉진요인에 관한 실증연구. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동영(2003). 지식공유에 미치는 개인적·조직적 요인의 영향에 관한 연구. 충남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김응수(2000). 지식공유가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김주리(2002). 지식경영의 인적요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구. 동아대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.
- 김형준(2001). 정보기술활용이 지식공유에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.
- 박기우(2001). 조직내 개인의 지식공유행위에 관한 결정요인연구: 합리적 행위이론 관점. 한국과학기술원 박사학위논문.
- 박선택(2003). 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국외국어대학교 경영 정보대학원 석사학위논문.
- 박병호(2000). 지식공유 영향요인에 관한 연구. 한국과학기술원 석사학위논문.

- 박종석(2001). 조직구성원간 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: IT부서를 중심으로 한국의국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 박태호(2002). 지식공유의 선행요인과 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향: 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 원영숙(2002). 신뢰, 지식공유, 조직유효성의 관계에 관한 연구. 충남대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.
- 우성진(2000). 지식경영의 핵심요인이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원 박사학위논문.
- 이장환(2001). 관리적 요소 및 분위기 성숙이 조직의 지식경영 도입에 미치는 영향. 한국과학기술원 박사학위논문.
- 정동섭, 박태호(2002). 지식공유의 영향요인과 지식공유가 조직몰입에 미치는 영향. 정보화정책, 9(4), 49-67.
- 정석희(2003). 간호사의 지식관리활동과 조직유효성과의 관계. 간호행정학회지, 9(3), 415-427.
- 정석희(2004). 간호사의 정보기술(IT)활용이 지식관리활동에 미치는 영향. 간호행정학회지, 10(1), 141-159.
- 조옥래(2001). 신뢰와 경쟁이 조직구성원의 지식공유에 미치는 영향. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 주학(2004). 병원 종사자의 지식공유에 영향을 미치는 요인. 인제대학교대학원 보건학과 박사학위논문.
- 최만기, 권정미(2001). 지식경영 성공요인에 관한 탐색적 연구. 인사관리연구, 25(3), 165-195.
- 최병구, 이희석(1999). 비즈니스 프로세스기반 지식경영. 제2회 지식경영 학술심포지엄, 75-105.
- 포스코 경영연구소(1998). 한국기업의 생존과 재도약의 길, 한국경제를 위한 제안: 지식경영. 서울 : 더난출판사.
- Botkin, J.(1999). *Smart Business*. New York : The Free Press.
- Cook, S. N., & Yanow, D.(1995). Culture and organizational learning. In Cohen, M.D.m & Sproull, L.S.(Eds). *Organizational Learning*, 430-459.
- Davenport, T. H., DeLong, D. W., & Beers, M. C.(1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 39(2), 43-57.
- Drucker, P. F.(1993). *Post-capitalist society*. Oxford : Butterworth Heinemann.
- Earl, M. J.(1994). Knowledge as strategy: Reflections on skandia international and shorko films. In Ciborra, C., & Jelassi(Eds). *Strategic Information Systems : A European Perspective*. London : John Wiley &

Sons(Ltd).

- Probst, G. B.(1997). Practical knowledge management : A model that works. *Prism*, 2, 17-30.

-Abstract-

Key words : Organizational characteristics, Knowledge sharing,

The Effect of Organizational Characteristics on Knowledge Sharing in a Hospital Nurses

Bai, Jin Suk* · Lee, Myung Ha**

Purpose: This study is to identify the effect of organizational characteristics on knowledge sharing in a general hospital nurses. Method: The objects of this study were 358 nurses who had worked in a general Hospital. Data were collected from May, 3rd to May, 10th in 2004 through questionnaire. Five structured Instruments were used to collect the data. Result: The knowledge sharing of nurses was the positive correlation with openness of communication, learning orientation, the support of director of nursing department, and application of information technology($r=.431 \sim .611$, $p=.000$). The degree of nurse's knowledge sharing showed a significant difference according to nurses' education level, duration of working, duty shift, working field, position in Hospital($p=.05$). Openness of communication appeared into a most important predictor in knowledge sharing of Nurses, and then was learning orientation, the support of director of nursing department, application of information technology in order($p=.000$). All of these variables explained 55.1% of knowledge sharing of nurses. Conclusion: To increase knowledge sharing of nurses, nursing organization will have to make up organization culture of opening communication and learning orientation of nurse, promote up the support of director of nursing department and application of information technology.

*Chonbuk National University Hospital

**College of Nursing, Chonbuk National University