

주요용어 : 지식공유, 혁신행동, 조직몰입

## 간호사의 지식공유가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향

문인오\*

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성

1990년대 초 미래의 경제성장을 가능하게 하는 유일한 길은 지식산업과 지식근로자의 생산성을 급진적이고 지속적으로 증가시키는 것뿐이라는 Peter Drucker(1993)의 주장에 따라, 세계의 기업들은 지속적인 성장과 경쟁우위를 확보하기 위해서 조직 내에 보유하고 있는 지적 자산을 경영활동의 핵심요소로 인식하고, 구성원 개인의 지식이나 노하우를 체계적으로 발굴하여 조직의 지식으로 공유하고 그 활용을 통해 조직 전체의 경쟁력을 향상시키는 활동인 지식경영에 대한 관심이 높아졌다(포스코 경영연구소, 1998). 21세기 한국의 국가 경제력 제고를 위한 비전과 수단은 지식국가로의 도약을 주창할 만큼 지식경영에 대한 중요성은 이미 기업의 범위를 넘어선지 오래이며(류상영, 1999), 이러한 지식경영은 기업뿐 아니라 지식 산업적 성격을 갖고 있는 병원조직에서도 그 관심이 높아지고 있으며, 경쟁력 확보를 위한 경영혁신 전략으로서 지식경영을 도입하고 있다.

지식경영은 바로 기업 경쟁력의 기본 요소인 지식을 조직 내에 축적·개발하고, 모든 구성원들에게 효율적으로 공유·전파하며, 여러 지식 체제들을 적절히 통합하는 활동이다. 즉 지식경영의 프로세스는 지식 획득, 저장, 공유, 활용으로 나누어지며, 이 중 가장 중요한 핵심과정이 지식공유라고 할 수 있다. 그 이유는 지식경영의 성공은 조직구성원의 지식공유에 대한 자발성 정도에 달려 있으며, 지식을 개인이 보유하기보다는 조직이 공유할 때 상대적으로 뛰어난 경영성 성과를 나타내기 때문이다(신상문, 1999; Roos & Roos, 1997).

지식공유는 개인에게 내재화되어 있는 다양한 지식을 학습

조직 또는 정보기술을 통해 조직구성원들의 상호간 지식으로 축적해 가는 과정으로(박태호, 2002), 조직내 한 개인이나 집단이 다른 개인이나 집단에서 지식을 전달하거나 보급하는 모든 활동을 의미한다(박기우, 2001). 지식경영에서 새로운 지식창출은 지식공유의 토대위에서 발생할 수 있으며(Nonaka & Takeuchi, 1995), 조직 구성원이 자신의 지식을 공개하고 이를 조직 내에 확산·저장하여 업무에 활용할 수 있도록 하는 지식공유 활동은 새로운 지식창출을 유도함으로써 각종 아이디어의 창출 및 실현에 결정적인 영향을 미치며, 조직의 창의성 발휘에 중요한 역할을 한다(남궁민, 2002). 즉 지식공유는 지식형성의 필수조건이며 지식공유를 통해서 지식의 창출이 활발해지므로 결국 지식을 조직에서 어떻게 공유하느냐에 따라 지식경영의 성패가 좌우되는 것이다.

과거 안정적인 경영환경에서는 생산관리 중심의 관점에서 생산성이 강조 되었지만, 오늘날 동태적이고 복잡한 경영환경에 직면한 조직들은 고객 및 시장 지향의 부가가치를 창출하는 혁신성 성과를 강조하고 있다. 즉 조직이 변화하는 환경에 적응하면서 영속적인 성장발전을 하기 위해서는 경영혁신과 업무개선, 효율화, 원가절감 등의 노력들이 요구되는데, 이를 수행하는 주체는 결국 사람이기 때문에 구성원의 혁신행동은 중요한 관리대상이 되고 있다. 혁신행동은 새로운 아이디어를 내고 실행하는 활동을 의미하는데, 새로운 아이디어를 실행하는 어떤 창조적 활동도 지식과 무관하게 이루어질 수 없으며(Stein, 1989), 지식공유는 새로운 지식창출을 유발함으로써 각종 아이디어의 창출 및 실현에 결정적 영향을 미치므로 혁신행동의 발휘에 중요한 역할을 담당한다고 할 수 있다(박태호, 2002).

기업조직을 대상으로 한 여러 연구를 통해 지식공유는 직무만족 및 조직몰입, 혁신행동, 업무수행방법의 개선 등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데(김용수, 2002; 박태호, 2002; 배병원, 2002; 우성진, 2000; 원영숙, 2002; 정동섭, 이상식, 박태호, 2002), 이와 같이 경영학에서는 최근 지식공유가

\*원광보건대학 겸임교수

조직구성원의 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는 여러 연구가 이루어지고 있었다. 이에 반해, 간호학에서 지식공유에 대한 연구는 시작단계로서 의료기술직, 간호사, 사무직, 의사 등을 대상으로 지식공유가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인한 김주리(2002)의 연구와 3차 의료기관의 간호사를 대상으로 지식 획득, 저장, 공유, 활용 등의 지식관리가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인한 정석희(2003)의 연구뿐이었으며, 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구는 아직 시도되지 않았다. 이에 본 연구는 간호사들의 지식공유가 혁신행동 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써, 간호조직의 지식경영을 발전시키는데 필요한 기초자료를 얻기 위해 시도하게 되었다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 지식공유가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써, 간호사의 혁신행동과 조직몰입을 증진시키기 위한 지식공유 전략을 세우는데 필요한 기초자료를 얻는데 궁극적인 목적이 있다. 본 연구의 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 지식공유, 혁신행동, 조직몰입간의 관계를 파악한다.
- 2) 간호사의 개인적 특성과 혁신행동 및 조직몰입과의 관계를 확인한다.
- 3) 간호사의 혁신행동과 조직몰입에 대한 예측변인을 확인한다.

## 3. 용어정의

### 1) 지식공유

지식공유란 조직이 보유한 지적자산을 조직 내에 공유함으로써 지식의 활용을 극대화 하여 조직역량을 강화하는 것을 의미한다(Grant, 1996). 본 연구에서는 병원 간호조직에서 확보된 지식이 간호사들에 의해 다른 간호사들에게로 전파되는 것을 의미하고, 박병호(2000)와 박선택(2003)의 도구를 수정 보완한 지식공유 측정도구를 이용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 지식공유 정도가 높음을 의미한다.

### 2) 혁신행동

혁신행동이란 개인이 새로운 아이디어를 내고 변화를 촉진시키는 행동을 나타내는 것을 의미하며(박태호, 2002), 본 연구

에서는 선행연구를 토대로 연구자가 수정 보완한 혁신행동 측정도구를 이용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 혁신행동을 많이 하는 것을 의미한다.

### 3) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 의미한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 지식공유가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 표적 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이며, 근접 모집단은 J도에 소개하고 있는 종합전문요양기관(3차 의료기관)인 일 대학병원 근무하는 근무연한 2년 이상의 간호사 340명이다. 대상자 선정 시, 근무연한 2년 미만의 간호사를 제외시킨 이유는 지식공유 활동과 혁신행동을 행하고 이를 평가하기에는 근무연한이 짧다고 생각되었기 때문이다.

### 3. 연구도구

#### 1) 지식공유 측정도구

지식공유에 대한 측정도구는 박병호(2000)와 박선택(2003)의 도구를 통합하고 수정하여 사용하였으며, 총 14문항으로 구성되어 있고, 이 중 두 항목은 응답의 편중을 감소시키기 위해 부정문으로 이루어져 있다. 각 문항은 「전혀 그렇지 않다」1점에서 「매우 그렇다」5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 지식공유 정도가 높음을 의미한다.

박병호(2000)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .836, 박선택(2003)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .924이었으

며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .805로 나타났다.

2) 혁신행동 측정도구

혁신행동에 대한 측정도구는 박준희(1997), 박병호(2000)와 박태호(2002)의 도구를 기초로 수정·보완하여 사용하였으며, 총 9문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 「전혀 그렇지 않다」1점에서 「매우 그렇다」5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 혁신행동의 정도가 높음을 의미한다.

박준희(1997)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .775, 박병호(2000)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .76, 그리고 박태호(2002)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .875이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .884로 나타났다.

3) 조직몰입 측정도구

조직몰입에 대한 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 사용하였으며, 총 15문항으로 구성되어 있고, 이 중 6 항목은 응답의 편향을 감소시키기 위해 부정문으로 이루어져 있다. 각 문항은 「매우부정」1점에서 「매우 긍정」7점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 개인이 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .928로 나타났다.

4. 자료수집 및 분석방법

연구 자료는 자가 보고식 설문지를 사용하여 2004년 5월 3일부터 2004년 5월 10일까지 수집되었는데, 연구 대상자가 소속된 병원의 간호부를 방문하여 연구목적에 대해 설명하고 정해진 절차에 의해 협조 승인을 받았다. 본 연구의 대상자 선정 기준을 충족시키는 간호사를 선정하여 연구자가 직접 설문지를 배부하고 회수하였다.

총 328명의 대상자에게 설문지를 배부하였고, 그 중 310부가 회수되어 회수율은 94.5%이었으며, 이 중에서 응답이 불성실한 설문지 5부를 제외하고, 총 305부의 설문지를 본 연구의 결과분석에 사용하였다.

수집된 자료는 기호화하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS 12.0 for Windows를 이용하여 분석하였으며, 대상자의 개인 특성은 실수와 백분율을, 지식공유와 혁신행동, 조직몰입 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 지식공유, 혁신행동, 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위하여 Pearson's Correlation Coefficients, 개인 특성에 따른 혁신행동 및 조직몰입의 차이

<표 1> 대상자의 개인적 특성 (n=305)

특 성	구 분	실 수	백분율(%)
최종학력	전문대학졸	75	24.6
	대학교졸	190	62.3
	대학원졸	32	10.5
일반간호사	일반간호사	245	80.3
	책임간호사	40	13.1
직 위	수간호사	15	4.9
	일반병동	191	50.8
근무부서	특수병동	129	37.7
	외 래	31	5.9
근무연한	2년 이상~5년 미만	147	30.8
	5년 이상~10년 미만	90	29.5
	10년 이상~15년 미만	46	15.1
	15년 이상	72	23.6

\*무응답은 분석에서 제외

를 분석하기 위해 One-way ANOVA와 Scheffé test를 실시하였으며, 혁신행동 및 조직몰입에 대한 예측변인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha를 산출하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 개인적 특성

연구대상은 종합전문요양기관(3차 의료기관)에 근무하는 근무연한 2년 이상의 간호사 305명으로, 이들의 개인 특성은 다음과 같다<표 1>.

대상자의 최종학력은 4년제 대학교 졸업자가 62.3%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 전문대학 졸업(24.6%), 대학원 졸업(10.5%)의 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 80.3%로 가장 많았으며, 책임간호사(13.1%), 수간호사(4.9%)의 순으로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 50.8%로 가장 많았으며, 특수병동(37.7%), 외래(5.9%)의 순으로 나타났다. 현 병원에서의 근무연한은 2년 이상~5년 미만이 30.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 5년 이상~10년 미만(29.5%), 15년 이상(23.6%),

10년 이상~15년 미만(15.1%)의 순으로 나타났다.

2. 지식공유, 혁신행동, 조직몰입간의 상관관계

지식공유와 혁신행동, 조직몰입 정도를 살펴보면, 지식공유에 대한 평균점수는 5점 만점에 3.34(±.40)점 이었으며, 혁신행동에 대한 평균점수는 5점 만점에 3.29(±.51), 조직몰입에 대한 평균점수는 7점 만점에 4.58(±.93)으로 나타났다<표 2>.

<표 2> 지식공유, 혁신행동, 조직몰입의 평균점수 (n=305)

	평균±표준편차	범위
지식공유	3.34±.40	1~5
혁신행동	3.29±.51	1~5
조직몰입	4.58±.93	1~7

간호사의 지식공유, 혁신행동, 조직몰입간의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였는데, 그 결과 <표 3>과 같이 지식공유는 혁신행동(r=.584, p=.000) 및 조직몰입(r=.494, p=.000)과 모두 상당히 높은 긍정적인 상관관계를 갖고 있었다.

<표 3> 지식공유, 혁신행동, 조직몰입간의 상관관계분석

(n=305)

	혁신행동	조직몰입
지식공유	r=.584 (p=.000)	r=.494 (p=.000)

3. 개인적 특성에 따른 지식공유, 혁신행동 및 조직몰입의 차이

1) 개인적 특성에 따른 지식공유의 차이

최종학력에 따른 지식공유의 차이 분석에서, 간호사의 지식공유 점수는 대학원 졸업 이상이 가장 높았으며(3.52±.41), 그 다음으로는 전문대 졸업(3.33±.45), 대학교 졸업(3.30±.39)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=3.82, p=.023). 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 10년 이상~15년 미만(3.31±.36), 5년 이상~10년 미만(3.29±.42), 2년 이상~5년 미만(3.26±.44)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=5.67, p=.001). 사후검정 결과 근무연한이 15년 이상인 간호사가 근무연한이 2년 이상~5년 미만과 5년 이상~10년 미만인 간호사에 비해 지식공

<표 4> 개인적 특성에 따른 지식공유의 차이분석

특성	구분	실수	Mean	SD	SSb	df	MSb	F	p	Scheffe' test
					SSw	(b/w)	MSw			
최종학력	1. 전문대학졸	75	3.33	.45	1.24	2	.62	3.82	.023	3>2
	2. 대학교졸	183	3.30	.39	46.43	287	.16			
	3. 대학원졸	32	3.52	.41						
근무연한	1. 2년 이상~5년 미만	90	3.26	.44	2.64	3	.88	5.67	.001	4>1,2
	2. 5년 이상~10년 미만	90	3.29	.42	45.20	291	.16			
	3. 10년 이상~15년 미만	43	3.31	.36						
	4. 15년 이상	72	3.50	.30						
근무부서	1. 일반병동	152	3.41	.35	1.70	2	.85	5.66	.004	1>2
	2. 특수병동	111	3.24	.45	41.82	278	.15			
	3. 외래	18	3.36	.28						
직위	1. 일반간호사	239	3.28	.40	3.99	2	1.20	13.25	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	39	3.48	.28	43.70	290	.15			
	3. 수간호사	15	3.74	.22						

&lt;표 5&gt; 개인적 특성에 따른 혁신행동의 차이분석

특성	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	Scheffe' test
최종 학력	1. 전문대학졸	75	3.30	.49	3.81	2	1.91	7.62	.001	3>1,2
	2. 대학교졸	189	3.24	.51	73.27	293	.25			
	3. 대학원졸	32	3.61	.46						
근무 연한	1. 2년 이상~5년 미만	93	3.17	.53	10.64	3	3.55	15.78	.000	4>1,2,3
	2. 5년 이상~10년 미만	90	3.20	.48	66.74	297	.23			
	3. 10년 이상~15년 미만	46	3.21	.47						
	4. 15년 이상	72	3.63	.38						
근무 부서	1. 일반병동	154	3.33	.46	3.29	2	1.65	6.63	.002	1,3>2
	2. 특수병동	115	3.17	.56	70.50	284	.25			
	3. 외 래	18	3.58	.31						
직위	1. 일반간호사	291	3.28	.40	4.17	2	2.09	21.92	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	39	3.48	.28	49.2	342	.14			
	3. 수간호사	15	3.74	.22						

유 점수가 유의하게 더 높았다.

근무부서에 따른 지식공유의 차이분석에서, 간호사의 지식 공유 점수는 일반병동이 가장 높았으며(3.41±.35), 그 다음으로는 외래(3.36±.28), 특수병동(3.24±.45)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=5.66, p=.004). 사후검정 결과 일반병동에 근무하는 간호사가 특수병동에 근무하는 간호사에 비해 지식공유점수가 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=13.25, p=.000). 사후검정 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사에 비해 지식공유 점수가 유의하게 더 높았다<표 4>.

## 2) 개인적 특성에 따른 혁신행동의 차이

최종학력에 따른 혁신행동의 차이 분석에서, 간호사의 혁신 행동 점수는 대학원 졸업 이상이 가장 높았으며(3.61±.46), 그 다음으로는 전문대 졸업(3.30±.49), 대학교 졸업(3.24±.51)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=7.62, p=.001). 사후검정 결과 대학원졸업 이상인 간호사가 전문대와 대학교를 졸업한 간호사보다 혁신행동 점수가 유의하게 더 높았다.

근무연한에 따른 혁신행동의 차이분석에서, 간호사의 혁신

행동 점수는 15년 이상이 가장 높았으며(3.63±.38), 그 다음으로는 10년 이상~15년 미만(3.21±.47), 5년 이상~10년 미만(3.20±.48), 2년 이상~5년 미만(3.17±.53)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=15.78, p=.000). 사후검정 결과 근무연한이 15년 이상인 간호사가 근무연한이 2년 이상~5년 미만과 5년 이상~10년 미만, 10년 이상~15년 미만인 간호사에 비해 혁신행동 점수가 유의하게 더 높았다.

근무부서에 따른 혁신행동의 차이분석에서, 간호사의 혁신 행동 점수는 외래에서 가장 높았으며(3.58±.31), 그 다음으로는 일반병동(3.33±.46), 특수병동(3.17±.56)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=6.63, p=.002). 사후검정 결과 일반병동과 외래에 근무하는 간호사가 특수병동에 근무하는 간호사에 비해 혁신행동 점수가 유의하게 더 높았다.

직위에 따른 혁신행동의 차이분석에서, 간호사의 혁신행동 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=21.92, p=.000). 사후검정 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사에 비해 혁신 행동 점수가 유의하게 더 높았다<표 5>.

## 3) 개인적 특성에 따른 조직몰입의 차이

최종학력에 따른 조직몰입의 차이 분석에서, 간호사의 조직 몰입 점수는 대학원 졸업 이상이 가장 높았으며(5.17±.84), 그

&lt;표 6&gt; 간호사의 개인적 특성과 조직몰입과의 차이분석

특성	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	Scheffe' test
최종 학력	1. 전문대학졸	74	4.48	.78	12.57	2	6.28	7.50	.001	3>1,2
	2. 대학교졸	186	4.51	.97	242.27	289	.84			
	3. 대학원졸	32	5.17	.84						
근무 연한	1. 2년 이상~5년 미만	92	4.18	.99	51.07	3	17.02	24.16	.000	4>1,2,3 3>1
	2. 5년 이상~10년 미만	89	4.43	.83	206.43	293	71			
	3. 10년 이상~15년 미만	44	4.62	.69						
	4. 15년 이상	72	5.27	.70						
근무 부서	1. 일반병동	153	4.66	.82	23.13	2	11.57	14.94	.000	3>1>2
	2. 특수병동	112	4.33	.96	216.78	280	.77			
	3. 외 래	18	5.51	.81						
직위	1. 일반간호사	240	4.41	.89	39.18	2	19.59	26.50	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	40	5.21	.77	215.85	292	.74			
	3. 수간호사	15	5.62	.38						

다음으로는 대학교 졸업(4.51±.97), 전문대 졸업(4.48±.78)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=7.50, p=.001). 사후검정 결과 대학원졸업 이상인 간호사가 전문대와 대학교를 졸업한 간호사보다 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았다.

근무연한에 따른 조직몰입의 차이분석에서, 간호사의 조직몰입 점수는 15년 이상이 가장 높았으며(5.27±.70), 그 다음으로는 10년 이상~15년 미만(4.62±.69), 5년 이상~10년 미만(4.43±.83), 2년 이상~5년 미만(4.18±.99)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=24.16, p=.000). 사후검정 결과 근무연한이 15년 이상인 간호사가 근무연한이 2년 이상~5년 미만과 5년 이상~10년 미만, 10년 이상~15년 미만인 간호사에 비해 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았으며, 10년 이상~15년 미만인 간호사가 2년 이상~5년 미만인 간호사에 비해 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았다.

근무부서에 따른 조직몰입의 차이분석에서, 간호사의 조직몰입 점수는 외래에서 가장 높았으며(5.51±.81), 그 다음으로는 일반병동(4.66±.82), 특수병동(4.33±.96)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=14.94, p=.000). 사후검정 결과 외래에 근무하는 간호사가 일반병동에 근무하는 간호사에 비해 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았으며, 일반병동에 근무하는 간호사는 특수병동에 근무하는 간호사에 비해 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았다.

직위에 따른 조직몰입의 차이분석에서, 간호사의 조직몰입 점수는 수간호사가 가장 높았으며(5.62±.38), 그 다음으로는 책임간호사(5.21±.77), 일반간호사(4.41±.89)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=26.50, p=.000). 사후검정 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사에 비해 조직몰입 점수가 유의하게 더 높았다<표 6>.

#### 4. 혁신행동 및 조직몰입의 예측변인

##### 1) 혁신행동의 예측변인

혁신행동과 관계가 있는 것으로 나타난 간호사의 개인특성 변수는 최종학력, 근무연한, 근무부서, 직위 등이었다. 그런데 간호사의 개인특성 변수 중 근무연한과 직위는 서로 밀접한 관계가 있으며, 두 변수 중에서 직위가 혁신행동에 더 영향을 미칠 것으로 생각되어 근무연한은 제외시켰다. 따라서 혁신행동의 예측변인을 알아보기 위해 최종학력, 근무부서, 직위의 3개 개인특성 변수와 지식공유를 독립변수로 하고, 혁신행동을 종속변수로 하여 단계선택방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 최종학력, 근무부서, 직위의 개인특성 변수는 가변수(Dummy Variables)로 처리하였으며, 분석결과는 다음과 같다<표 7>.

혁신행동의 가장 주요한 예측변인은 지식공유로 혁신행동을 35.6% 설명하였으며( $\beta=.563$ , p=.000), 그 다음으로는 근무부

<표 7> 간호사의 혁신행동에 대한 예측변인

(n=305)

변수	B	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	β	F	p
Constant	.893					
지식공유	.710	.356	.356	.563	148.794	.000
근무부서(외래)	.304	.020	.377	.151	80.917	.000
직위(수간호사)	.310	.016	.393	.132	57.615	.000

서(외래)가 2%를 설명하였고(β=.151 p=.000), 직위(수간호사)는 1.6%를(β=.132, p=.000)로 설명하였다.

이들 3개 변인 전체는 혁신행동을 39.3% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 혁신행동에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\text{조직몰입}(Y) = 1.204 + 0.970(\text{지식공유}) + 0.516(\text{근무연한: 15년 이상}) + 0.588(\text{부서: 외래})$$

$$\text{조직혁신}(Y) = 0.893 + 0.710(\text{지식공유}) + 0.304(\text{부서: 외래}) + 0.310(\text{직위: 수간호사})$$

2) 조직몰입에 대한 예측변인

조직몰입과 관계가 있는 것으로 나타난 간호사의 개인특성 변수는 최종학력, 근무연한, 근무부서, 직위 등 이었다. 따라서 조직몰입의 예측변인을 알아보기 위해 최종학력, 근무연한, 근무부서, 직위의 4개 개인특성 변수와 지식공유를 독립변수로 하고, 조직몰입을 종속변수로 하여 단계선택방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 최종학력, 근무연한, 근무부서, 직위의 개인특성 변수는 가변수(Dummy Variables)로 처리하였으며, 분석결과는 다음과 같다<표 8>.

조직몰입의 가장 주요한 예측변인은 지식공유로 조직몰입을 23.8% 설명하였으며(β=.425, p=.000), 그 다음으로는 근무연한(15년 이상)이 9.2%를 설명하였고(β=.242, p=.000), 근무부서(외래)가 2.2%를 설명하였다(β=.163, p=.000).

이들 3개 변인전체는 조직몰입을 35.1% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 조직몰입에 대한 회귀식은 다음과

IV. 논 의

본 연구에서 간호사의 지식공유는 혁신행동과 상당히 높은 긍정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났으며(r=.584, p=.000), 혁신행동의 가장 중요한 예측변인으로서 지식공유는 혁신행동을 35.6% 설명하였다. 이러한 결과는 우리나라의 6개 업종 중 8개 회사를 대상으로 조직구성원의 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향을 연구한 박태호(2002)의 결과와 일치하는 것으로, 조직의 성과 향상을 위해서는 구성원의 혁신행동이 필수적이며, 혁신행동의 촉진을 위해서는 새로운 아이디어 창출의 바탕이 되는 지식공유를 활성화해야 한다는 것을 뒷받침해 주는 결과라 하겠다.

간호사의 개인적 특성 중에서 최종학력이 대학원을 졸업한 간호사가 전문대학이나 대학교를 졸업한 간호사보다, 근무연한이 15년 이상된 간호사가 15년 미만의 다른 간호사들보다, 일반병동과 외래에 근무하는 간호사가 특수병동에 근무하는 간호사 보다, 책임간호사와 수간호사가 일반간호사보다 혁신행동 점수가 유의하게 더 높았다. 이러한 결과는 3개 기업의

<표 8> 간호사의 조직몰입에 대한 예측변인

(n=305)

변수	B	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	β	F	p
Constant	1.204					
지식공유	.970	.238	.238	.425	82.548	.000
근무연한(15년 이상)	.516	.092	.330	.242	64.903	.000
근무부서(외래)	.588	.022	.351	.163	47.504	.000

125명 직원을 대상으로 한 백영이(1999)의 연구에서 직급과 교육수준이 높을수록 혁신행동 수준이 높게 나타난 것과 유사하였다. 혁신적인 행동을 하는 사람은 대체로 지능과 창의성이 높고, 관심의 폭이 넓으며, 다면적인 사고방식을 하는 사람이라는 Kriton(1988)의 주장처럼, 높은 교육수준은 광범위한 지적활동에 관심을 갖게 되고 이러한 관심은 자발적으로 교육에 참여하게 하며, 사고의 폭이 넓어짐으로써 새로운 아이디어를 창출하고 이에 따르는 변화를 쉽게 받아들일 수 있을 것으로 생각된다. 그러므로 간호사들에게 대학원 교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고 이에 따른 간호 관리자의 지지와 후원은 간호사의 혁신행동 정도를 높일 수 있는 방안이 될 것으로 사료된다. 근무연한과 직위에서, 근무연한이 15년 이상인 간호사가 15년 미만인 간호사에 비해, 수간호사나 책임간호사가 일반간호사에 비해 혁신행동을 많이 하는 것으로 나타났는데, 대상자의 특성을 살펴볼 때 근무연한이 15년 이상인 간호사의 직위는 수간호사나 책임간호사이다. 수간호사나 책임간호사가 일반간호사보다는 근무연한이 길어서 축적된 경험이 많고 간호 현장에서 필요한 실무적인 지식과 기술 수준이 높으며, 문제의 발견 및 해결을 위한 다양한 대안 제시가 가능할 뿐 아니라, 간호단위 내에서 일반간호사들의 리더로서 새로운 변화를 주도해야 하거나 변화를 촉진시켜야 하는 위치에서 기능하고 역할을 수행해야 하기 때문에, 혁신행동 정도가 더 높을 것으로 사료된다.

또한 근무부서의 경우 일반병동과 외래에 근무하는 간호사들 보다 특수병동에 근무하는 간호사들의 혁신행동 점수가 유의하게 낮은 것은 특수병동의 경우 간호업무의 특성상 업무량이 과다하고, 일반병동이나 외래에 비해 물리적으로 더 폐쇄적인 공간에서 업무를 수행하여 외부와의 상호작용이 적고, 업무 자체가 더 특수한 전문분야로서 직무수행에 대한 보다 높은 수준의 전문 지식과 숙련된 기술이 요구되는 반면에, 업무량이 과다하고 환자상태의 심각성으로 인해 업무수행시 유발되는 긴장과 스트레스 수준이 더 높기 때문에(이명하, 1996), 혁신행동을 위해 새로운 아이디어를 내거나 새로운 변화를 도모하는 행동이 더 적게 나타날 것으로 사료된다. 또한 특수병동 간호사의 지식공유 점수가 일반병동 및 외래 간호사의 지식공유 점수보다 유의하게 낮은 것에서도 그 원인을 찾아볼 수 있다 하겠다.

근무부서(외래)와 직위(수간호사)는 혁신행동의 예측변수로서 그 설명력은 각각 2%와 1.6%이었다. 외래간호사가 혁신행동의 예측변수로 나타난 것은, 일반병동이나 특수병동에 비해 외래에서는 짧은 시간 내에 많은 수의 환자와 보호자를 상대

해야 하므로 고객접점에 대한 관리의 필요성이 최근에 더욱 부각되었고 외래간호사가 제공하는 간호서비스가 고객만족도를 결정하는 중요한 요인으로 인식되면서, 외래 간호서비스를 개선하는 활동이 활발히 이루어져왔는데, 고객만족도를 높이기 위한 외래간호사의 마케팅 전략과 간호서비스 개선을 위한 활동 전개가 혁신행동에 영향을 미치기 때문인 것으로 사료된다. 또한 수간호사는 일선관리자로서 조직성과 높이기 위한 혁신행동을 주도하고 리더십을 발휘하여 간호사가 혁신행동을 수행하도록 촉진시켜야 하는 위치에 있기 때문에, 혁신행동에 영향을 주는 예측변수로 나타난 것이라 생각된다. 그러나 간호사의 지식공유나 혁신행동은 간호사가 소속된 병원조직이 추구하는 핵심가치나 문화, 정책 및 제도, 특히 인적자원관리 전략에 따라 달라질 것이므로, 여러 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 반복연구를 실시할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구에서 간호사의 지식공유는 조직몰입과도 상당히 높은 긍정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났으며( $r=.494$ ,  $p=.000$ ), 조직몰입의 가장 중요한 예측변인으로서 지식공유는 조직몰입을 35.1% 설명하였다. 이러한 결과는 기업과 비영리 조직을 대상으로 하여 지식공유가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 김응수(2000)와 종합전문요양기관(3차의료기관)의 간호사를 대상으로 하여 간호사의 지식공유가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 정석희(2003)의 연구결과와도 일치하는 것으로, 간호사의 조직몰입수준을 높이기 위해서는 간호사들 간의 지식공유를 활성화시키기 위한 구체적인 관리전략을 개발하여 수행해야 할 것으로 사료된다.

간호사의 개인적 특성 중에서는 대학원 졸업자가 전문대나 대학교 졸업자 보다, 15년 이상 근무한 자가 15년 미만 근무자 보다, 그리고 10년 이상 근무자가 2년 이상~5년 미만 근무자 보다 조직몰입점수가 유의하게 높았으며, 근무부서의 경우에는 외래가 일반병동과 특수병동보다, 일반병동이 특수병동보다, 또한 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 조직몰입 점수가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과는 최종학력이 전문대 졸업자가 대졸자 보다 조직몰입정도가 높게 나타난 김정희(1996), 이명하(1996), 이영옥, 권명순(2004)의 연구와는 상반된 연구결과를 나타냈으며, 교육수준이 낮으면 그에게 열려있는 선택의 기회가 훨씬 적기 때문에 자신이 속해있는 조직에 더 깊이 관여하게 되고, 교육수준이 높은 경우 조직이 그들의 기대수준을 충족시켜 주지 못할 뿐 아니라, 조직보다는 자기의 전문직이나 직업 또는 직무에 더욱 몰입하기 때문에, 조직몰입 수준이 낮다고 밝힌 여러 학자들의 주장과는 차이가 있었다(Angel & Perry, 1981; Morris & Steers, 1980). 그러나 근무

연한이 길고, 직위가 높아질수록 병원 조직에 대한 관심이 증대되고 조직의 목표를 내재화 하는 몰입이 증가한다는 김정희(1996), 전길정, 이명하(2001), 정석희(2003)의 연구결과와는 일치하였다. 직위의 경우 직위가 높아질수록 다른 조직으로의 이동 가능성이 제한되고, 의사결정에 참여할 기회가 많아지며, 직무수행에 있어서 권한이 더 많이 주어지게 되므로 직위가 높은 간호사는 직위가 낮은 간호사에 비해 조직몰입 정도가 높아진다고 사료된다.

근무연한(15년 이상)과 부서(외래)는 조직몰입의 예측변수로서 그 설명력은 각각 9.2%와 2.2%였다. 15년 이상의 근무 연한을 가진 간호사는 자신의 직무에 대하여 심리적 일체감을 느끼며, 전체적인 자기 이미지에서 직위가 차지하는 중요성과 일에 대한 자긍심을 느끼게 되므로 조직몰입의 예측변수로 작용한 것으로 생각되며, 외래간호사가 조직몰입의 예측변수로 작용하는 것에 대한 이유를 규명할 수 있는 연구가 필요하다고 본다. 그러므로 간호사의 근무연한을 증가시키기 위한 이직을 감소전략과 과도한 간호사의 업무스트레스를 줄일 수 있는 방안을 모색하는 것은 결국 지식공유의 활성화 방안과 함께 조직몰입 정도를 증가시켜 간호조직의 성과를 증대시키는 조직적 전략이 되리라고 생각한다.

이상을 모두 종합하여 볼 때 간호사들 간의 지식공유는 간호사가 조직 내에서 좀더 많은 혁신행동을 하도록 하며, 조직몰입 정도를 높이는 중요한 예측변수가 됨이 본 연구를 통해 확인되었다.

따라서 지식공유는 혁신행동과 조직몰입 증진에 영향을 주므로, 오늘날과 같은 급변하는 시대에서 병원조직과 간호조직이 존속하고 성과를 향상시키기 위해서는 간호사의 혁신행동과 조직몰입을 증진시키는 전략이 필요하며, 이러한 전략으로서 간호사들 간의 지식공유를 적극적으로 활성화 시킬 수 있는 관리방안이 강구되어야 할 것이다.

지식공유의 활성화를 위해서는 먼저 조직 내에서 지식공유를 위한 적절한 정보시스템을 구축하고 조직구성원이 서로 신뢰하고 상호간의 발전을 도모할 때 지식공유가 가능하므로, 신뢰 하는 조직문화를 조성해야 할 것이다. 또한 간호 관리자는 지시와 통제에 바탕을 둔 권위주의에서 벗어나서 좀더 자유로운 분위기를 조성하고 업무에 관한 제반 사항을 자유롭게 질문하고 답변할 수 있도록 전자 게시판의 이용을 활성화시키고, 간호사들이 임상현장에서 터득한 자신의 노하우나 우수 성공 사례들을 서로 나눌 수 있도록 지식공유 대회나 포럼 등을 개최할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 지식공유의 장을 통해 지식공유를 활발히 한 간호사에게는 인센티브나 인정시스템과

같은 보상 제도를 마련하여 지식공유 대한 자극과 동기부여를 제공하는 것도 무엇보다 중요한 전략이라고 생각된다. 이러한 다양한 지식공유의 활성화 전략이 병원 및 간호 조직 곳곳에서 전개될 때, 간호사의 혁신행동과 조직몰입이 증가되어 더 높은 생산성과 성과를 창출하게 될 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 개인적 특성과 지식공유정도가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 간호사의 혁신행동과 조직몰입을 위한 관리전략의 수립에 필요한 기초 자료를 얻기 위함이며 본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 간호사들의 지식공유와 혁신행동 평균점수는 각각 5점 만점에 3.34±.40점, 3.29±.51점 이었으며, 조직몰입 평균 점수는 7점 만점에 4.58±.93점 이었다. 간호사의 지식공유는 혁신행동( $r=.584, p=.000$ ) 및 조직몰입( $r=.494, p=.000$ )과 상당히 높은 긍정적인 상관관계를 보였다.
- 2) 간호사의 학력, 근무연한, 근무부서, 직위 등의 개인적 특성은 지식공유, 혁신행동 및 조직몰입과 유의한 차이를 나타냈다( $p<.05$ ).
- 3) 혁신행동의 예측변인 분석에서, 지식공유가 가장 중요한 예측변인으로 나타났으며, 다음으로는 부서(외래), 직위(수간호사)의 순 이었다( $p=.000$ ). 이들 변인 전체는 혁신행동을 39.3% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 혁신행동에 대한 회귀식은 다음과 같다.  
[혁신행동( $Y$ ) = 0.893 + 0.710(지식공유) + 0.304(부서: 외래) + 0.310(직위: 수간호사)]
- 4) 조직몰입에 대한 예측변인 분석에서, 지식공유가 가장 중요한 예측변인으로 나타났으며, 다음으로는 근무연한(15년 이상), 부서(외래)의 순 이었다( $p=.000$ ). 이들 변인 전체는 조직몰입을 35.1% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 조직몰입에 대한 회귀식은 다음과 같다.  
[조직몰입( $Y$ ) = 1.204 + 0.970(지식공유) + 0.516(근무연한: 15년 이상) + 0.588(부서: 외래)]

이상에서 간호사의 지식공유는 혁신행동과 조직몰입의 중요한 예측요인으로 나타남에 따라, 간호사의 지식공유는 조직성과를 향상시킬 수 있는 혁신행동과 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 변수임이 확인되었다. 따라서 간호사의 혁신행동과 조직몰입을 증대시키기 위한 관리전략으로서 지식공유의 활성화

화 방안이 필요하다는 제시해 주었으며, 간호사의 지식공유를 촉진시키는 전략이 곧 조직성과를 향상시키는 전략이 될 수 있다는 것을 시사해 주었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 간호사의 지식공유 영향에 대한 연구결과의 일반화를 위하여 본 연구 대상과 특성이 다른 병원조직에 근무하는 간호사를 대상으로 반복연구를 제언한다.
2. 간호사의 지식공유에 영향을 주는 선행요인을 확인하고, 지식공유를 활성화시키기 위한 구체적인 관리전략을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

참 고 문 헌

김용수(2000). 지식공유가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.

김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화, 강선주(2003). *최신간호관리학*. 서울: 현문사

김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 석사학위 논문.

김주리(2002). 지식경영의 인적요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구. 동아대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.

남궁민(2002). 조직문화가 지식공유에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.

박기우(2001). 조직내 개인의 지식공유행위에 관한 결정요인 연구. 고려대학교 대학원 박사학위 논문.

박선택(2003). 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국외국어대학교 경영 정보 대학원 석사학위논문.

박병호(2000). 지식공유 영향요인에 관한 연구. 한국과학기술원 석사학위논문.

박준희(1997). 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.

박태호(2002). 지식공유의 선행요인과 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 박사학위논문.

배병원(2002). 지식공유가 지방 자치단체 구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.

백영이(1999). 개인혁신행동의 영향요인에 관한 연구. 이화여

자 대학교 박사학위 논문.

신건호, 김길생, 송영렬(2002). *21세기의 기업경영혁신*. 서울: 학문사.

신상문(1999). 한국기업의 조직학습 유형과 성과에 관한 실증 연구. 서울대학교 산업공학과 박사학위논문.

양창삼(2001). *e 조직이론: 디지털조직과 지식경영*. 서울 : 박영사.

우성진(2000). 지식경영의 핵심요인이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원 박사학위논문.

원영숙(2002). 신뢰, 지식공유, 조직유효성의 관계에 관한 연구. 충남 대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.

이영옥, 권명순(2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입. *간호행정학회지*, 10(4), 459-472.

이명하(1996). 임상간호사의 역할 스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계. *대한간호학회지*, 26(2), 467-482.

\_\_\_\_\_ (1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계. *충남대학교 대학원 박사학위 논문*.

전길정, 이명하(2001). 간호사의 부서이동제도에 대한 만족과 조직몰입의 관계. *간호행정학회지*, 7(1), 127-144.

정석희(2003). 간호사의 지식관리활동과 조직유효성과의 관계. *대한 간호학회 간호행정학회지*, 9(3), 415-427.

\_\_\_\_\_ (2003). 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

정동섭, 이상식, 박태호(2002). 지식공유의 영향요인과 지식공유가 조직몰입에 미치는 영향. *한국경영학회 동계학술연구발표집*, 211-233.

정충영, 최이규(2004). SPSSWIN을 이용한 통계분석. 서울: 무역경영사.

포스코 경영연구소(1998). 한국기업의 생존과 재도약의 길, 한국경제를 위한 제안 : 지식경영. 서울 : 더난출판사.

한충현(2003). 중간관리자의 임파워먼트가 조직혁신 활동에 미치는 영향. 연세대학교 사회복지 대학원 석사학위 논문.

Angle, H. L. & Perry, J. L.(1981). An Emprical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-5.

Amabile, T. M.(1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Reserch in organizational Behavior*, 10, Greenwich, CT, JAI Press, 123-130.

Grant, R. M.(1996). Prospering in dynamically - competitive environments : Organization capability as knowledge

integration. *Organization science*, 7, 375-387.

Grant, R. M.(1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.

Kriton, M. J.(1988). Adaptors and innovators: Problem solvers in organizations. K, Gronhaug & G, Kaufmann(Eds.), *Innovation: A cross disciplinary perspective*, Universitetsforlaget AS, Norwegian University Press.

Morris, J. H. & Steers, R. M.(1980). Structural Influences on Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W.(1979). The Management of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M.(1982). *Employee-Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New york Academic Press.

Nonaka, I. & Takeuchi. H.(1995). *The Knowledge Creating Company*. New York : Oxford University Press.

Robbins, S. P.(1993). *Organizational Behavior(6th ed)*. Prentice-Hall International Editions.

Roos, G. & Roos, J.(1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 392.

Stein, B. S.(1989). Memory and Creativity. J. A. Glover, R. R. Ronning, & C. R. Reynolds(Eds). *Handbook of Creativity*. New York: Plenum Press.

## -Abstract-

**Key words :** Knowledge sharing, Innovative behavior, Organizational commitment

The Effect of Knowledge Sharing on Innovative Behavior and Organizational Commitment in Clinical Nurses

*Moon, Im Ols\**

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the effect of Knowledge Sharing on Innovative Behavior and Organizational Commitment in Clinical Nurses. **Method:** Data were collected from 305 nurses who had worked for over 2 years in 1 national university hospital using questionnaire and collected data was analyzed by the SPSS for Windows 12.0 program. **Result:** 1) The relationship of between Knowledge Sharing, Innovative Behavior and Organizational Commitment showed statistically significant positive correlation( $r=.584$ ,  $p=.000$ ,  $r=.494$ ,  $p=.000$ ). 2) Knowledge Sharing appeared into a most important predictor in Innovative Behavior of Nurses, and then was working field, position in order( $p=.000$ ). All of these variables explained 39.3% of Innovative Behavior. 3) Knowledge Sharing appeared into a most important predictor in Organizational Commitment of Nurses, and then was duration of working, working field in order( $p=.000$ ). All of these variables explained 35.1% of Organizational Commitment. **Conclusion:** To increase Innovative Behavior and Organizational Commitment of Nurses, we will have to activate Knowledge Sharing.

---

\*Lecturer, Wonkwang Health Science College