

# 간호사의 창의적 간호실무가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향\*

강 소 영<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 부산가톨릭대학교 간호대학 간호학과 부교수

\* 본 연구는 2010년 부산가톨릭대학교 간호과학연구소 연구비 지원을 받아 시행됨.

## **Effects of Creative Nursing Practice on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment**

Kang, So-Young<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Associate professor, Department of Nursing, Catholic University of Pusan

### 주요어

창의성, 직무만족, 조직몰입, 간호사

### Key words

Creativeness, Job satisfaction, Organizational commitment, Nurses

### Correspondence

Kang, So-Young  
Department of Nursing,  
Catholic University of Pusan  
57, Oryundae-ro,  
Keumjeong-gu, Busan, Korea  
Tel: 82-51-510-0771  
Fax: 82-51-510-0747  
E-mail: kang0026@cup.ac.kr

투 고 일: 2012년 5월 7일  
수 정 일: 2012년 6월 11일  
심사완료일: 2012년 6월 11일

### Abstract

**Purpose:** This study was done to: (a) examine relationships between creative nursing practice and job satisfaction, and organizational commitment that nurses perceive in a hospital, and (b) identify creative nursing practice factors affecting job satisfaction and organizational commitment. **Method:** Using self-report questionnaires including 25 items of the Creative Nursing Practice Index, a descriptive study was conducted with a sample of 387 nurses working in the nursing care units of a general hospital in Seoul, Korea. Data were analyzed, using independent t-test, ANOVA, Pearson correlation, and hierarchical multiple regression analysis. **Result:** The mean score for nurses performance of creative practice was  $2.29 \pm 0.46$  (range 1 to 4). Creative nursing practice had positive correlation with nurses' job satisfaction ( $r=.427, p<.001$ ) and organizational commitment ( $r=.433, p<.001$ ). Creative nursing practice factors influencing job satisfaction were implementing customized care ( $\beta=.158, p=.010$ ), making new knowledge ( $\beta=.257, p<.001$ ), and searching ideas ( $\beta=.209, p<.001$ ). Nurses' organizational commitment was influenced by implementing customized care ( $\beta=.192, p=.002$ ), making new knowledge ( $\beta=.158, p=.028$ ), searching ideas ( $\beta=.254, p<.001$ ), sharing ideas ( $\beta=.250, p=.003$ ), and validating ideas ( $\beta=.189, p=.036$ ). **Conclusions:** The results indicate a need to develop nurses' creative competency to pursue quality care as well as increase nurses' job satisfaction and organizational commitment.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

창의성을 청소년의 교육적 개발과제로만 여기는 시대는 지났다. 창조산업이 주도하는 창조경제시대에서 개인의 창의성은 조

직이 지향하는 인재상이며 기업가치향상에 기여하는 경쟁력임에 틀림없다(United Nations, 2010). 조직은 시대적 변화에 따라 창의적 인재를 더욱 절실히 필요하게 되었고, 조직원으로 하여금 창의성을 발휘하여 성과를 높이도록 하고 있다(Mumford, Hester & Robledo, 2012). 이에 개개인은 각종 창의적 사고 훈련프로그램이나 창의성 관련 서적으로 내면에 잠자고 있는 창의성을 뒤

늦게나마 개발하고 있고, 업무와 관련하여 '아이디어 기계'처럼 창의적인 아이디어를 만들어 내고 있다.

간호가 과학이자 예술이기 위해서는 환자를 돌보는 간호사 역시 창의적이어야 한다. 간호이론가인 Virginia Henderson이 간호를 고유한 상황과 환자의 개별성에 민감하게 맞추어 돌보는 복합적인 활동이라 정의하였던 1950년대부터 간호사의 창의적 자질을 발휘하여 환자 개개인에 꼭 맞는 간호를 해야 함을 강조해오고 있다(Jones, 1983; Kang, 2003). 돌봄의 예술적 측면을 강조하지 않더라도, 간호과정이라는 문제해결방식을 통해 환자의 간호문제를 탐색하고, 다양한 각도에서 간호중재방안을 고안해 내기 위해서 간호사는 창의적 사고가 필요하다(Demetrius & Shaw, 1985). 특히 2000년대 후반부터 미국보건의료계는 창조산업으로의 도약을 위해 문화예술과 같은 타학문분야와의 각종 컨소시엄을 통해 간호사를 포함한 의료인을 대상으로 창의성을 훈련시키고 있고, 다양한 시각을 갖추도록 하여 창의성을 현실실무에 적용하도록 독려하고 있다(Bronzinski & Munt, 2009). 이처럼 양질의 간호를 위해서, 또는 급변하는 시대상황에 뒤떨어지지 않기 위해서 간호를 창의적으로 해야 한다는 또 다른 당면과제가 간호사에게 부여되었다. 그러나 정작 창의적 간호를 함으로써 간호사 자신에게 얻어지는 것이 무엇인지에 대해서는 관심을 두고 있지 않다.

창의성은 개인이 자신을 실현하려는 행동의 표현으로 심리적 건강의 지표라 하겠다(Runco, 2009). 즉, 기존의 사고방식을 탈피해서 새로운 관점에서 과제를 수행하려는 지적인 노력과 탐구적인 시도를 할 때 개인은 자신의 잠재능력을 발견하고 되고 나아가 이를 한껏 발휘하여 새로운 결과를 얻게 된다. 이 같은 창의적 노력 자체에 개인은 만족하게 되고 자신의 존재를 새삼 인식하면서 행복을 느끼게 된다. 반대로, 업무를 반복적으로 정해진 대로만 한다면 기대한 최소의 성과는 거둘 수 있을지는 몰라도, 수행과정이 지루하고 일 자체가 재미없어지게 된다. 이런 과정이 지속된다면 '일을 했다'라는 것 이상의 가치를 느끼지 못해 업무수행에 대한 만족감은 점차 떨어지게 된다. Basadur, Basadur, & Licina(2012)는 창의성을 '일에 대한 자기실현적 만족감을 유발하는 동기요인'이라고 하였다.

창의적으로 업무를 수행하려면 일을 즐기며 심리적으로 창의적 과정에 자신이 완전히 흡수되어 있어야 한다. Csikszentmihalyi(2003)는 이 같은 현상을 몰입이라 했고, 인간행동과 창의적 사고 및 생산을 이끌어내는 강력한 동기의 힘이라고 하였다. 몰입은 업무를 수행할 때 성취의 결과로서 받는 외적 보상보다 업무와 이를 수행해 가는 과정 그 자체가 목적이 되는 경험이라 하겠다. 또한 일에 완전히 빠져서 에너지가 충전되어 자신과 일이 혼연일체가 되는 완전한 참여(complete involvement)의 상태가

되었을 때 몰입되었다고 본다. 이 때문에 몰입을 창의적 활동의 산물로 간주하였다(Basadur, et. al., 2012).

창의성과 직무만족 및 조직몰입관계연구는 여러 학문분야에서 단편적으로 이루어져왔다. 현재까지 창의성과 직무만족연구는 제조업직원 대상연구(Shipton, West, Parkes, Dawson, & Patterson, 2006), 요리사대상연구(Robinson & Beesley, 2010), 유아교사대상연구(Park, Lee, & Ha, 2008), 그리고 경찰관대상연구(Lee & Park, 2008)가 전부이고, Oh & Yang(2010)등 일부 연구들이 직무만족과 혁신행동 관계를 살펴보았다. 창의성과 조직몰입관계 연구는 외식산업직원대상연구(Eu & Lee, 2011), 유아교사를 대상 일부연구로 창의성과 조직몰입 관계를 살펴본 연구(Chung & Kim, 2010)에 불과하였다.

직무만족과 조직몰입은 간호행정연구자들에 의해 꾸준히 연구되어 온 주요주제였고, 다수 선행연구들을 통해 간호사의 직무만족과 조직몰입의 영향요인이 다각적으로 밝혀지고 있다(Lu, While, & Barribal, 2005). 창의적 간호실무 역시 이 같은 간호행정연구의 동일 선상에서 살펴볼 필요가 있다. 즉, Basadur 등(2012)과 Csikszentmihalyi(2003) 주장을 간호실무적 차원으로 볼 때, 창의적 간호는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 요인이라 하겠다. 간호사가 환자간호를 반복되는 일련의 책임과제로 인식하여 정해놓은 대로 반복적으로 업무를 수행하기보다는 환자 개개인을 대상으로 최상의 간호성과를 거두기 위해 끊임없이 새로운 아이디어를 탐색하고 새로운 간호를 도전적으로 시도하여 수행하는 창의적 간호를 수행할 때 자기실현적 만족이 높아지게 되고, 자신이 환자를 간호하는 이유와 간호조직이 존재하는 이유가 일치함을 느끼는 간호조직에 대한 애착/몰입이 높아지는 일련의 동기요인이 된다고 하겠다.

그러나 현재까지 직무만족이나 조직몰입을 창의성과 관련하여 살펴본 연구는 Tarnowski(1998)의 질적 연구를 제외하고는 현재까지 보고된 바 없고, 이와 관련하여, 간호성과적 차원에서 보건간호사의 창의적 행동이 직무생산성에 영향을 준다는 연구(Chang & Liu, 2008)와 직무만족이 간호조직의 혁신에 영향을 준다는 연구(Han, Lee, & Kwon, 2010)만이 있을 뿐이다. 따라서 환자를 간호하는 간호사에게도 창의성발휘가 자기실현적 만족이나 조직몰입에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구를 통하여 간호사가 발휘하고 있는 창의적 간호실무수준을 파악하고, 창의적 간호실무와 간호사의 직무만족 및 조직몰입의 연관성을 살펴봄, 더 나아가 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 창의적 간호실무요인을 파악함으로써, 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 간호창의성 활성화 방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 창의적 간호실무와 직무만족 및 조직몰입 간의 상관관계를 확인하고, 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 창의적 간호실무요인을 파악하기 위해 시도되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 창의적 간호실무, 직무만족 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 창의적 간호실무, 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 창의적 간호실무와 직무만족 및 창의적 간호실무와 조직몰입의 관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 창의적 간호실무요인을 확인한다.

## 3. 용어 정의

### 1) 창의적 간호실무(creative nursing practice)

비구조적 간호문제를 해결하거나 발견적 간호과업(heuristic nursing task)을 수행하기 위해 간호사가 창의적 활동과정을 통하여 새로운 최적의 간호방안을 고안해 내어 수행하는 간호실무 행위를 말한다(Kang, 2008). 간호사가 수행하는 창의적 간호실무에는 환자의 고유특성이나 간호상황을 반영한 환자별 맞춤형 간호의 시행(implementing customized care), 새로운 간호실무의 개발(designing new nursing practice), 간호학의 학문적 지식뿐만 아니라 현장경험/노하우와 같은 새로운 간호지식의 창출(making new knowledge), 새로운 아이디어 탐색활동(searching new ideas), 동료간호사나 다른 의료인과 새로운 아이디어의 교환활동(sharing new ideas), 그리고 새로운 아이디어를 현실화하는 아이디어 검증활동(validating new ideas)의 여섯 가지 하부요인이 포함된다. 창의적 간호실무는 Kang(2003)이 개발한 창의적 간호실무지표(Creative Nursing Practice Index) 25문항을 사용하여 측정된 값을 의미한다.

### 2) 직무만족

직무와 관련된 경험에 대해 조직구성원이 느끼는 감정으로 직무에 대해 좋아하고 만족하는 정도를 의미한다(Seo & Ko, 2004). 본 연구에서는 Brayfield & Rothe(1951, as cited in Seo & Ko, 2004)가 개발하여 Seo & Ko(2004)가 수정·보완한 5문항을 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

### 3) 조직몰입

조직구성원이 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 말한다(서영준과 고종욱, 2004). 본 연구에서는 Meyer et al.(1993, as cited in Seo & Ko, 2004)의 정서적 몰입척도를 Seo & Ko(2004)가 간호사에게 맞게 수정한 5개 문항을 사용하여 측정된 값을 의미한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 의료기관 간호부서에서 근무하고 있는 간호사의 창의적 간호실무와 직무만족 및 조직몰입의 연관성을 규명하고 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 창의적 간호실무요인을 살펴보는 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구 대상자는 서울소재 의료기관 중 협조 의사를 밝힌 700 병상규모 종합병원 한 곳에서 근무하고 있으며 3개월 이상 간호단위부서에서 환자간호업무를 담당하고 있는 간호사로 본 연구에 참여를 동의한 자로 하였다. 자료수집은 자기보고식 설문지를 사용하여 2009년 1월 13일부터 2009년 1월 30일 사이에 이루어졌으며, 연구자가 대상병원의 간호부를 방문하여 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 구하였고, 이후 각 간호단위부서를 방문하여 부서장에게 연구목적과 내용을 설명하였다. 연구보조원이 다시 각 간호단위부서를 방문하여 간호사들에게 연구의 목적과 연구의 참여를 자유롭게 결정할 수 있음과 설문지 작성 중 언제라도 연구의 참여를 포기할 수 있음, 그리고 응답 내용은 연구 자료로만 사용할 것과 병원, 병동 및 개인의 응답내용이 공개되지 않을 것을 설명한 후 연구참여 동의서가 첨부된 설문지 430부를 배부하였다. 동의서에 자발적으로 서명하도록 하였고, 설문지는 무기명으로 대상자가 스스로 작성하게 하였으며, 완성된 설문지는 회수용 봉투에 넣어 밀봉하여 제출하도록 하였다.

연구 대상자 수는 간호사를 대상으로 창의적 실무와 직무만족 및 조직몰입간의 관계결과에 대한 보고가 거의 전무한 실정이라 선행연구들(Chang & Liu, 2008; Park, et. al., 2008; Lee & Park, 2008)에서 보고된 상관관계계수범위 .06<math>r</math>.33을 감안하여 효과크기를 0.15, 검정력을 0.8로, 유의수준  $\alpha$ 를 0.05로 하였고, G power program 3.1프로그램을 사용해서 계산한 결과 본 연구에서 필요한 최소 표본수 343명이 최소한 필요하였다. 이에 탈락가능성을 감안하여 총 430부가 간호부서에 배포하였고 이중에서 398부가 회수되어 92.6%의 회수율을 나타냈다. 이 중 자

료가 부실한 11부를 제외하고 387부를 자료 분석에 사용하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 창의적 간호실무

간호사의 창의적 간호실무를 측정하기 위해 Kang(2003)이 개발한 창의적 간호실무지표(Creative Nursing Practice Index)도구 25문항을 사용하였다. 창의적 간호실무지표에는 환자별 맞춤간호시행 6문항, 새로운 간호실무개발 5문항, 새로운 간호지식창출 3문항, 아이디어 탐색활동 4문항, 아이디어교환활동 3문항, 아이디어 검증활동 4문항으로 구성되어있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 이루어져 있고 자료 분석을 위해 문항점수의 평균을 사용하였으며, 점수가 높을수록 창의적 간호실무의 정도가 높음을 의미한다. 측정도구개발 당시 간호사 대상 창의적 간호실무 신뢰도는 .92였고, 요인별 신뢰도 범위는 Cronbach's  $\alpha$  = .85-.87이었고, 본 연구에서는 전체 신뢰도는 .95였고, 요인별로는 .79-.91이었다.

#### 2) 직무만족

본 연구에서는 간호사의 직무만족 정도를 측정하기 위하여 Brayfield & Rothe(1951, as cited in Seo & Ko, 2004)가 개발한 직무만족척도를 한국 간호사를 대상으로 Seo & Ko(2004)이 수정 보완한 5문항을 사용하였다. 이 도구문항은 간호 직무 자체에 대한 전반적 만족 정도를 측정하는 도구로 '전혀 그렇지 않다'에서 '정말 그렇다'까지 Likert 5점 척도로 구성되고 있고, 점수범위는 1-5점이었고, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Seo & Ko(2004)에서 보고한 문항 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .85였고, 본 연구에서는 .89였다.

#### 3) 조직몰입

본 연구에서는 Meyer et al. (1993, as cited in Seo & Ko, 2004)의 정서적 몰입척도(Affective Commitment Scale)을 연구대상자인 Seo & Ko(2004)가 간호사에게 맞게 수정한 5개 문항을 사용하였고, 응답은 '전혀 그렇지 않다'에서 '정말 그렇다'까지 5점 Likert scale로 측정한 평균점수로 범위가 1-5점이었고, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Seo & Ko(2004)에서 보고한 문항 신뢰도는 .86이었고, 본 연구에서는 .85였다.

### 4. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS 20.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같

이 분석하였다. 간호사의 일반적 특성과 직무특성은 빈도와 백분율로, 창의적 간호실무의 세부요인별 정도와 직무만족 및 조직몰입은 평균과 표준편차로 분석하였다. 간호사의 일반적 특성 및 직무특성별 창의적 간호실무, 직무만족, 조직몰입 정도의 차이는 t-test와 분산분석(ANOVA)로 분석하였으며, 분산분석 후 사후검정으로 Scheffé test를 하였다. 창의적 간호실무와 직무만족 및 조직몰입간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 산출하였고, 창의적 간호실무 각 요인들이 직무만족과 조직몰입에 각각 미치는 영향이 어느 정도인지 알아보기 위해 multiple regression, hierarchical방법을 사용하였다.

## 연구 결과

### 1. 응답자의 일반적 특성

응답자는 간호부서내의 간호사 387명으로 인구사회학적 특성은 다음과 같다(Table 1).

전체 응답자 중 25세 이하가 20.8%, 31세 이상이 43.6%였고, 여성이 98.2%였으며, 4년제 간호대학 졸업자가 44.6%, 대학원 이상 재학/졸업자가 21.6%였다. 전체 응답자 중 미혼이 57.9%였으며, 월 소득 201-250만원이하가 37.0%로 가장 많았고, 4년미만 간호경력자는 29.7%였고, 10년 이상 간호경력자는 31.0%였다. 현 부서에서 근무기간은 36개월미만이 38.2%로 가장 많았다. 응답자가 근무하고 있는 간호 부서를 살펴보면 일반간호계가 56.3%로 가장 많았고, 수술실을 포함한 특수간호계가 23.3%, 중환자간호계가 11.4%, 외래 9.0%의 순이었다.

### 2. 응답자의 창의적 간호실무, 직무만족 및 조직몰입

환자를 간호하면서 간호사가 창의적 간호실무를 수행하는 정도는 4점 만점 중 평균 2.29±0.46점이었(Table 2). 환자 개개인특성과 상황에 맞게 간호를 하는 정도는 2.56±0.58점으로 창의적 간호실무요인 중에서 가장 높았고, 새로운 간호지식을 창출하는 정도는 2.43±0.60점이었으며, 새로운 간호실무를 개발하는 정도는 2.18±0.55점이었었다. 아이디어 탐색활동은 2.24±0.55점이었고, 새로운 아이디어를 다른 사람들과 소통하고 공유하는 아이디어 교환활동은 2.00±0.66점으로 가장 낮았다. 또한 간호사가 인지하고 있는 간호업무에 대한 직무만족도는 5점 만점 중 평균 3.35±0.71점이었었다. 또한 간호부서에 대한 조직몰입정도도 5점 만점 중 3.35±0.66점이었었다.

3. 응답자의 일반적 특성에 따른 창의적 간호실무, 직무만족 및 조직몰입차이

간호사의 일반적 특성에 따른 창의적 간호실무, 직무만족 그리고 조직몰입차이를 살펴보면 <Table 1>과 같다. 간호사 연령, 성별, 결혼유무, 종교, 경력, 소득, 그리고 업무부서에 따라 창의적 간호실무, 직무만족과 조직몰입에 유의한 차이가 없었다 ( $p>.05$ ). 그러나 간호사의 학력에 따라 창의적 간호실무 ( $F=18.08, p<.001$ ), 직무만족( $F=5.41, p=.005$ ) 그리고 조직몰입

( $F=4.40, p=.013$ ) 모두 유의한 차이가 있었다. 대학원이상 학력을 지닌 간호사군이 3년제 간호과졸업간호사나 학사학위 간호사보다 창의적 간호실무와 직무만족 정도가 유의하게 높았다. 또한 조직몰입정도에서 대학원이상 간호사군이 3년제 간호과 졸업간호사보다 유의하게 높게 나타났다.

4. 간호사의 창의적 간호실무와 직무만족 및 조직몰입 상관관계

(Table 1) General Characteristics of Respondents

(N=387)

Classification		N(%)	Creative Nursing Practice M(SD)	Job Satisfaction M(SD)	Organizational Commitment M(SD)
Age*	<26	80 (20.8)	2.21 (0.43)	3.30 (0.56)	3.27 (0.60)
	26-30	137 (35.6)	2.30 (0.46)	3.33 (0.71)	3.36 (0.62)
	> 30	168 (43.6)	2.32 (0.48)	3.38 (0.78)	3.38 (0.72)
		F(p)	1.64(.195)	.42(.658)	.77(.465)
Highest degree achieved*	diploma <sup>a</sup>	128 (33.8)	2.16 (0.40)	3.26 (0.72)	3.25 (0.60)
	Bachelor's <sup>b</sup>	169 (44.6)	2.26 (0.46)	3.32 (0.66)	3.34 (0.63)
	Graduate <sup>c</sup>	82 (21.6)	2.53 (0.50)	3.57 (0.72)	3.53 (0.77)
		F(p)	18.08(<.001)	5.41(.005)	4.40(.013)
			a,b<c	a,b<c	a<c
Gender	Female	380 (98.2)	2.29 (0.46)	3.35 (0.71)	3.35 (0.66)
	Male	7 (1.8)	1.99 (0.31)	3.21 (0.67)	3.03 (0.50)
		t(p)	1.72(.087)	.49(.623)	1.282(.200)
Marital status*	Single	221 (57.9)	2.29 (0.46)	3.34 (0.71)	3.33 (0.66)
	Married/Divorced/Bereaved	161 (42.1)	2.27 (0.47)	3.35 (0.71)	3.36 (0.67)
		t(p)	.32(.751)	-.12(.906)	-.47(.638)
Religion	Catholic	91 (23.5)	2.23 (0.48)	3.41 (0.71)	3.41 (0.65)
	Protestant	74 (19.1)	2.32 (0.46)	3.45 (0.70)	3.38 (0.67)
	Buddhist	30 (7.8)	2.43 (0.55)	3.51 (0.68)	3.49 (0.64)
	None	187 (48.3)	2.28 (0.44)	3.25 (0.72)	3.29 (0.66)
	Others	5 (1.3)	2.15 (0.51)	3.27 (0.54)	2.96 (0.89)
		F(p)	1.25(.288)	1.68(.154)	1.415(.228)
Career in nursing (years)	<4	115 (29.7)	2.25 (0.49)	3.30 (0.65)	3.31 (0.63)
	4-6	82 (21.2)	2.32 (0.44)	3.38 (0.68)	3.40 (0.61)
	7-9	70 (18.1)	2.31 (0.43)	3.37 (0.76)	3.37 (0.64)
	>10	120 (31.0)	2.29 (0.47)	3.35 (0.77)	3.33 (0.74)
		F(p)	.43(.735)	.27(.848)	.30(.828)
Salary (10,000Won/month)*	≤200	52 (13.7)	2.14 (0.45)	3.19 (0.65)	3.24 (0.59)
	>200, ≤250	141 (37.0)	2.32 (0.48)	3.33 (0.68)	3.35 (0.64)
	>250, ≤300	121 (31.8)	2.29 (0.45)	3.31 (0.79)	3.32 (0.72)
	>300	67 (17.5)	2.29 (0.40)	3.47 (0.72)	3.38 (0.65)
		F(p)	1.76(.154)	1.39(.246)	.46(.711)
Unit type	General care	218 (56.3)	2.27 (0.46)	3.31 (0.68)	3.32 (0.65)
	Intensive care	44 (11.4)	2.31 (0.45)	3.39 (0.77)	3.37 (0.68)
	Special care	90 (23.3)	2.35 (0.49)	3.41 (0.73)	3.41 (0.64)
	Outpatient	35 (9.0)	2.21 (0.46)	3.36 (0.79)	3.30 (0.77)
		F(p)	1.16(.325)	.52(.671)	.44(.725)

\* Missing data were excluded.

(Table 2) Descriptive Statistics and Reliability of Instruments

(N=387)

Variables (Possible Range)	Mean± SD	Instruments	
		# of Items	α coefficient
Creative nursing practice(1-4)	2.29±0.46	25	.95
Implementing customized nursing practice	2.56±0.58	6	.91
Designing new nursing practice	2.18±0.55	5	.83
Making new knowledge	2.43±0.60	3	.85
Searching ideas	2.24±0.55	4	.81
Sharing ideas	2.00±0.66	3	.88
Validating ideas	2.17±0.54	4	.79
Job satisfaction(1-5)	3.35±0.71	6	.89
Organizational commitment(1-5)	3.35±0.66	5	.85

간호사의 창의적 간호실무와 직무만족 및 조직몰입 상관관계를 분석한 결과 다음과 같다. 간호사가 환자를 간호하면서 창의적 간호실무를 수행할수록 간호직무에 만족도는 높아지고( $r=.427$ ,  $p<.001$ ), 조직몰입도 역시 높아지는 것으로 나타났다( $r=.433$ ,  $p<.001$ ).

창의적 간호실무 하위요인별로 살펴보면, 환자별 맞춤간호수행( $r=.380$ ,  $p<.001$ ), 새로운 간호지식창출( $r=.370$ ,  $p<.001$ ), 그리고 새로운 간호실무 개발정도가 높을수록( $r=.350$ ,  $p<.001$ ) 직무만족이 높아졌다. 또한 아이디어 탐색활동( $r=.368$ ,  $p<.001$ ), 아이디어 교환활동( $r=.315$ ,  $p<.001$ ), 그리고 아이디어 검증활동( $r=.292$ ,  $p<.001$ )과 직무만족과는 유의한 순 상관관계가 있었다. 조직몰입의 경우도 마찬가지로 창의적 간호실무 하위요인 모두 유의한 순 상관관계가 있었다(Table 3).

##### 5. 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 창의적 간호실무요인

간호사의 창의적 간호실무가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 앞서, Kolmogorov-Smirnov검정을 이용하였는데 직무만족과 조직몰입의 정규성을 검정하였는데 자료의 부적절성에 대한 증거는 없었다(직무만족  $Z=1.122$ ,  $p=.161$ , 조직몰입  $Z=.931$ ,  $p=.351$ ). 각 변수간의 상관계수 값이 대부분 .5

미만이었고, 잔차의 독립성을 확인했는데, 더빈 왓슨(Durbin-Watson)통계량이 직무만족의 경우 1.815, 조직몰입은 1.889로 통계량값이 2에 가깝기 때문에 자기상관관계가 존재하지 않았다. 또한 공차한계범위가 .245-.656으로 .1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.523-4.076으로 10이하로 보여 독립변수간의 상관관계, 즉 다중공선성 문제는 존재하지 않았다. 이와 같이 회귀모형 가정인 정규분포성과 잔차의 등분산성조건을 충족하여 다중회귀분석을 실시하였다.

직무만족의 위계적 회귀분석을 실시한 결과 학력을 통제변수로 포함하고 있는 Model 1은 직무만족변인의 2.1%를 설명하고 있었고, 유의한 영향을 미치고 있었다( $\beta=.152$ ). 통제변수와 창의적 간호실무요인을 동시에 고려한 Model 2에서는 통제변수는 유의한 영향을 미치지 않았고( $\beta=.011$ ), 맞춤간호수행( $\beta=.192$ ), 새로운 간호지식창출( $\beta=.158$ ), 아이디어 탐색활동( $\beta=.209$ )이 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. Model 2는 직무만족변인의 19.3%를 설명하는 것으로 나타났다(Table 4).

또한 조직몰입의 위계적 회귀분석의 경우 학력을 통제변수로 포함시킨 Model 1은 조직몰입변인의 1.9%를 설명하고 있었고, 유의한 영향도 미치고 있었다( $\beta=.147$ ). 통제변수와 창의적 실무요인 모두를 포함시킨 Model 2에서 학력은 유의한 영향을 미치지 않았고( $\beta=.012$ ), 맞춤간호수행( $\beta=.158$ ), 새로운 간호지식창출( $\beta=.257$ ), 아이디어 탐색활동( $\beta=.254$ ), 아이디어 교환활동( $\beta$

(Table 3) Correlations among Creative Nursing Practice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

(N=387)

Variables	Job satisfaction		Organizational commitment	
	r	p	r	p
Creative Nursing Performance	.427	<.001	.433	<.001
Implementing customized nursing practice	.380	<.001	.368	<.001
Designing new nursing practice	.350	<.001	.339	<.001
Making new knowledge	.370	<.001	.405	<.001
Searching ideas	.368	<.001	.393	<.001
Sharing ideas	.315	<.001	.340	<.001
Validating ideas	.292	<.001	.283	<.001

(Table 4) Results of Hierarchical Regression Analysis

(N=387)

	Job satisfaction		Organizational commitment	
	Model 1 $\beta(p)$	Model 2 $\beta(p)$	Model 1 $\beta(p)$	Model 2 $\beta(p)$
Control				
Educational level	.152(.003)	.011(.831)	.147(.005)	.012(.812)
Implementing customized care		.192(.002)		.158(.010)
Designing new nursing practice		.044(.644)		.133(.151)
Making new knowledge		.158(.028)		.257(<.001)
Searching ideas		.209(<.001)		.254(<.001)
Sharing ideas		.166(.051)		.250(.003)
Validating ideas		.128(.166)		.189(.036)
Model F(p)	8.745(.003)	13.572(<.001)	8.111(.005)	16.725(<.001)
R <sup>2</sup>	.023	.208	.022	.244
Adjusted R <sup>2</sup>	.021	.193	.019	.230

=.250), 그리고 아이디어 검증활동( $\beta=.189$ )가 간호사의 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있었다. Model 2는 조직몰입 변이의 23.0%를 설명하는 것으로 나타났다.

### 논 의

본 연구는 간호사를 대상으로 환자를 간호하면서 발휘하고 있는 창의적 간호실무와 그들이 지각하고 있는 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 규명하고, 더 나아가 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 창의적 간호실무요인을 살펴보고자 시도되었다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 창의적 간호실무행위는 평균평점 4점 만점 중 2.29(±0.46)점이었다. 이는 동일도구를 사용하여 대학병원간호사 대상으로 연구했던 Kang(2003)의 결과(2.02±0.39점)와 Kang(2006)의 결과(1.94±0.43점)보다 다소 높았고 간호사를 포함한 의료인을 대상으로 한 Jung & Min(2000)에서 보고한 창의적 행동 7점 만점 중 3.52(±0.89)점보다는 높게 나타났다. 그러나 간호사의 아이디어 창의성정도를 살펴본 Binnewies, Ohly와 Sonnentag(2007)에서 보고한 10점 만점 중 6.32점(±1.86)과 Moon(2005)에서 보고한 5점 만점 중 3.29점(±1.86)보다는 본 연구결과가 다소 낮았다. 본 연구결과와 선행연구결과 간에 다소 차이는 있었지만, 전반적으로 간호업무를 수행하면서 간호사는 중간수준 이상의 창의적인 행위를 발휘하고 있다고 하겠다. 특히 최근 들어 보고된 연구결과를 산술적으로 볼 때, 과거에 비해 간호사의 창의성 정도가 상대적으로 다소 높아지고 있지 않나 사료된다. 이는 환자 중심, 혁신우위의 의료계 변화가 간호조직이나 간호사의 창의성으로 이어지고 있음을 나타내거나, 또는 단순히 연구기관이나 대상자의 차이일 수 있다. 전자의 경우라면, 고객과 창의성을 강조하고 있는 현시대적 상황에서 간호사로 하여금 환자의 개별적

특성과 상황을 고려하여 개개인에 맞는 간호를 고민하거나 시도하게 하고 있음을 의미한다. 또한 하루가 다르게 새로운 치료기술, 방식에 도입되고 있는 간호현장에서 간호사 역시 새로운 간호중재나 방식을 생각해내고, 적용하고, 시도하고 있다고 사료된다. 따라서 간호사의 창의적 실무행위정도를 확인해볼 수 있는 지속적인 연구가 요구된다.

둘째, 창의적 간호실무행위 하위요인 중 맞춤간호시행이 가장 높았고(2.56±0.58점), 가장 낮은 요인은 아이디어 교환활동(2.00±0.66점)이었다. 이는 Kang(2003)의 연구결과와 유사하였다. 즉, 간호사는 더욱 다양한 환자를 담당해야 하고, 수시로 바뀌고 있는 현 간호현장에서 환자 개개인을 파악하여 가능한 한 각각의 고유한 특성과 상황에 맞도록 생각을 해가며 간호하는 창의적 행위를 가장 많이 하고 있었고 자신의 아이디어를 동료나 다른 의료인에게 알리고, 아이디어를 공유하는 행위를 가장 적게 하고 있었다. 이에 반해, 독일간호사의 경우 아이디어 탐색이나 검증활동보다 아이디어 교환활동을 가장 활발하게 하고 있는 것으로 나타난 Binnewies 등(2007)의 연구와, 국내 대기업직원의 경우 아이디어 개발보다는 아이디어 홍보나 실행정도가 더 높은 것으로 나타난 Baek(2012)의 연구와 본 연구결과와는 다소 차이가 있었다. 이 같은 차이는 한국간호사집단이 지니고 있는 창의성의 고유한 현상임을 의미할 수도 있다. 그러나 현재까지 직무를 수행하면서 발휘하는 창의적 행위에 대한 하부요인까지 보고한 연구들이 극히 드물어 이 같은 해석은 다소 무리가 있다고 여겨진다. 따라서 창의적 간호실무에 있어서 직종이나 문화의 차이 등 추후 심층연구가 필요하다.

셋째, 본 연구결과를 통해 창의적 간호실무행위를 할수록 간호사는 자신에게 부여된 직무에 만족하는 것으로 나타났으며( $r=.427, p<.001$ ), 창의적 간호실무행위가 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있었다( $F=13.572, p<.001$ ). 이는 창의성의

자기실현적 만족감을 설명한 Runco(2009)이론과 조직개발측면에서 창의성을 일련의 조직역량으로 간주하여 조직유효성과 관계가 있다고 한 Basadur 등(2012)의 주장을 지지하고 있다. 즉, 창의성을 발휘함으로써 창의적 결과물을 만들어내는 가시적인 성과도 거들 뿐 아니라, 창의적 과정을 통해 자신에게 새로움을 창출시킬 수 있는 잠재된 역량이 발견하여 존재가치를 느끼게 되고, 나아가 지적 노력을 더해 수행한 업무에 대해 더욱 만족하고 소중하게 여기는 비가시적인 성과를 얻게 됨을 본 연구결과를 통해서도 확인할 수 있었다.

또한 본 연구결과는 유아교사를 대상으로 창의적 인성과 직무만족의 유의한 상관관계( $r=.325, p<.001$ )를 보고한 Park 등(2008)과 일치하고 있다. 또한 선행연구결과 중 제조업종사자의 창의성/혁신성이 직무만족에 유의한 영향을 준다( $\beta=.84, p<.001$ )는 Shipton 등(2006)과 경찰관의 창의적 인성, 특히 정교성과 직무만족의 상관관계( $r=.017, p<.05$ )를 보고한 Lee와 Park(2008)이 본 연구결과와 일치하고 있다. 다만 일치한 선행연구들이 간호사와 다른 직종을 대상으로 하고 있어 직접적으로 본 연구결과와 비교하기에는 한계가 있다고 할 수 있으나, 창의성이 직무만족에 영향을 주는 요인이라는 것은 간호사의 경우에도 해당될 수 있음을 의미한다.

특히 262명 대학생을 대상으로 창의성과 행복과의 관계를 살펴본 Shin과 Koo(2010)과 본 연구결과는 그 맥을 같이하고 있다. 즉, Shin과 Koo(2010)에서 주관적 안녕감이나 낙관주의와 같은 긍정적 정서가 인지적 융통성 및 독특성과 같은 사고의 확장과 상호 연관이 있음을 보고하였다. 이 같은 창의적인 사람의 심리적 행복감이 간호영역에서 창의적인 간호사의 직무만족이라고 해석할 수 있다.

본 연구결과는 또한 Tarnowski(1998)의 간호창의성 관련 근거이론 연구결과와 일치하고 있으며 창의적 간호에 대한 Kang(2003)의 주장을 지지하고 있다. Tarnowski(1998)는 간호사가 가정간호실무를 수행하면서 겪게 되는 창의적 경험은 직접 그리고 간접적인 결과/성으로 이어진다고 보고하면서, 직접적인 결과물은 창의적 문제해결과 간호사가 새롭게 창출해 내는 의사결정, 그리고 간호전략이며, 간접적인 간호 결과물은 개인적 그리고 전문적 만족과 성장이라고 하였다. 특히 간호사에게 있어서도 창의성은 일의 즐거움과 개인적 성장의 원천임을 밝혀냈다. 창의적 간호 경험을 통해 간호사는 개인적 성취감과 일에 대한 긍정적인 감정을 느끼게 되고, 이는 일련의 동기로 작용하여 직무만족을 높이게 된다는 Tarnowski(1998)의 연구결과는 본 연구를 통해 밝혀낸 창의적 간호실무행위와 간호사의 직무만족과의 유의한 상관관계결과와 일치하였다. 또한 본 연구결과는 일의 즐거움과 만족을 창의적 간호의 성과물로 제시한 Kang(2003)의 주

장을 지지하고 있다. 즉, 간호의 본질과 원칙을 준수하는 범위에서, 간호라는 틀을 자유자재로 넘나들면서 관점을 달리하여 간호현상을 관찰하고, 보이지 않았던 것을 보려하며, 새로운 간호아이디어를 구상하고 실행해 보는 창의적인 시도를 통하여 간호사는 간호라는 일의 즐거움을 맛보게 되고, 자신이 살아있다는 느낌을 갖게 되어 간호업무에 만족하게 된다는 것을 본 연구결과를 통해 실증적으로 확인하였다.

넷째, 창의적 간호를 수행할수록 간호조직에 대한 몰입도 유의하게 높아지고 있었고( $r=.433, p<.001$ ), 또한 창의적 간호실무는 조직몰입에 유의한 영향을 주고 있었다( $F=16.725, p<.001$ ). 이 결과는 창의적 과정을 수행하면서 몰입을 경험하게 된다는 Csikszentmihalyi (2003)의 주장과 몰입을 창의적 활동의 결과물이라고 한 Basadur 등(2012)의 주장을 지지하고 있다. 창의적 과정에서 느껴지는 이 같은 몰입을 정서적 측면의 조직몰입(Meyer & Herscovitch, 2001)으로도 해석될 수 있다. 즉, 조직행동차원에서 볼 때, 개인은 업무를 좀 더 창의적으로 수행하는 과정 속에서 잠재적인 능력을 최대한 발휘하면서 자기 목적적 활동을 통해 조직이 추구하는 목적과 일체감을 느끼고 애착을 갖게 되며 조직의 일원으로 적극 참여하게 된다는 것을 의미한다. 간호사에게 있어서도 마찬가지라 하겠다. 간호를 좀 더 창의적으로 수행하려고 하는 과정 자체가 이미 환자에게 도움이 되고자 하는 것이므로 양질의 간호를 추구하는 간호조직의 목적과 일치하게 되고 간호사는 조직의 일원으로 애착을 갖게 되는 몰입을 갖게 됨을 의미한다. 이 같은 이유로 본 연구결과가 외식산업직원을 대상으로 창의성이 조직몰입의 영향요인( $\beta=.198, p=.004$ )임을 보고한 Eu & Lee(2011)과 유아교육기관 교사를 대상으로 창의성과 조직몰입의 유의한 연관성( $r=.606, p<.001$ )을 밝힌 Jung & Kim(2010)과 일치하고 있다고 하겠다.

다섯째, 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 주는 창의적 간호실무요인은 아이디어탐색활동, 맞춤간호실행과 새로운 지식창출이었다. 아이디어 탐색활동의 경우 직무만족( $r=.209, p<.001$ )과 조직몰입( $r=.254, p<.001$ )에 큰 영향을 미치는 창의적 간호실무요인이었는데, 환자를 간호하면서 최신 정보를 찾아다니고 새로운 아이디어를 자꾸 생각해 내보는 도전적 활동이 간호사로 하여금 간호업무에 대해 긍정적인 인식과 태도를 갖게 하고 나아가 자신이 수행하고 있는 일 자체를 만족하게 되며 환자를 간호하고 있는 조직에 대한 애착이 높아지게 된다고 하겠다. 이 같은 결과는 새로운 아이디어를 탐구하는 창의적/혁신적 행동이 정서적 조직몰입과 유의한 상관관계( $r=.51, p<.01$ )가 있다는 Vinarski-Peretz, Binyamin과 Carmeli(2011)연구결과와 일치하고 있었다.

맞춤간호수행( $\beta=.192, p=.002$ )과 새로운 간호지식창출( $\beta=.158,$



$p=.028$ )도 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 주는 창의적 간호실무요인으로 본 연구결과 밝혀졌는데, 이는 Tarnowski(1998)의 연구결과와 일치하고 있다. 높은 의료성과를 얻기 위해 정형화된 경로나 방식에 따라 치료하는 현 의료시스템에서 환자 한 사람의 특별한 요구나 생활방식에 맞추기는 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고, 간호사가 이 같은 개별적 요구나 생활방식을 반영하면서 간호할 수 있는 다양한 아이디어를 생각해내고, 새롭게 해보려는 노력을 할 때 그 자체가 아무리 하찮고 힘들지라도 간호사는 돌봄이라는 일의 의미를 더 크게 느낄 수 있게 된다고 하겠다. 또한 간호학적으로 대단히 새로운 지식은 아니더라도, 간호현장에서 업무 수행시 실제로 적용하는 실무지식이나 '노하우'와 같이 직접적인 경험을 통해 취득한 경험지식을 새로이 찾아내고, 이를 만들어 가는 과정을 통해 간호사는 자신이 하고 있는 '간호'라는 일에 만족하고 직업적 삶(work life)의 가치를 느끼며 애착을 갖게 된다는 것을 의미한다.

여섯째, 조직몰입에만 영향을 주는 창의적 간호실무요인은 아이디어 교환활동( $\beta=.250$ ,  $p=.003$ )과 아이디어 검증활동( $\beta=.189$ ,  $p=.036$ )이었다. 본 연구에서는 조직에 대한 애착(attachment), 조직과 개인과의 일체감이나 적극적인 개입과 같은 조직몰입의 정서적 관점으로 주로 접근하여 창의적 간호실무와의 관계를 살펴보았다. 따라서 이 같은 연구결과는 간호사가 떠오른 새로운 아이디어를 적극적으로 조직구성원들에게 알리고, 공유하고, 그들로부터 다시 피드백을 받아 아이디어를 실현해 보는 시도하는 활동을 얼마나 하는가에 따라 간호조직에서의 자신의 존재감이나 자신이 하고자 하는 일이 간호조직이 하고자 하는 일로 여겨지는 일체감 정도가 좌우된다고 해석될 수 있다. 이는 Vinarski-Peretz 등(2011)연구결과와 비교해 불만한 점이라 하겠다.

덧붙여 본 연구결과를 통해 간호사의 학력이 창의적 간호실무에 영향을 주는 요인이었다는 점은 눈여겨볼 필요가 있다. 조직 창의성 학자인 Amabile(1996)은 자신의 'Componential theory of individual creativity'이론을 통해 전문성(expertise)를 창의성 발휘요소라 규정하면서, 전문적 지식은 모든 창의적 작업의 근간이 된다고 주장하였다. 간호사의 학력수준에 따라 간호현장에서 발휘하고 있는 창의적 간호실무정도가 좌우된다는 본 연구결과는 Amabile(1996)의 창의성 이론을 뒷받침해준다고 하겠다. 이에 간호사의 창의성에 영향을 주는 요인을 후속연구를 통해 좀 더 탐구해볼 필요가 있다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 인지하는 창의적 간호실무정도와 직무만족 및 조직몰입간의 관계를 살펴보고, 직무만족과 조직몰입에

영향을 주는 창의적 간호실무요인을 살펴보는 서술적 연구로 일개 종합병원급에서 근무하고 있는 간호사 387명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 수집한 자료를 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 1) 간호사의 창의적 간호실무수행정도는 4점 만점 중 평균  $2.29 \pm 0.46$ 점이었고 직무만족은 1-4점 범위에서 평균  $3.35 \pm 0.71$ 점, 조직몰입은 평균  $3.35 \pm 0.66$ 점이었다.
- 2) 창의적 간호실무는 직무만족과 유의한 정의 상관관계가 있을 뿐 아니라 직무만족에 유의한 영향을 주고 있었으며, 설명력은 19.3%였다. 직무만족에 영향을 주는 창의적 간호실무요인은 맞춤형간호수행, 새로운 간호지식창출 그리고 아이디어 탐색이었다.
- 3) 창의적 간호실무는 조직몰입과도 유의한 정의 상관관계가 있었고 유의한 영향을 미치고 있었으며 설명력은 23.0%였다. 조직몰입에 영향을 주는 창의적 간호실무요인은 맞춤형간호수행, 새로운 간호지식창출, 아이디어탐색, 아이디어교환, 그리고 아이디어검증이였다.

본 연구를 통하여 양질의 간호를 제공하기 위해 간호사의 창의성개발과 간호현장에서의 발휘는 필수적이지만, 간호사 관점에서 직무만족과 조직몰입을 위해서도 간호창의성에 대한 개발이 요구됨을 파악할 수 있었으며 이를 토대로 간호창의성 개발전략과 추후 연구에 대한 제언을 하고자 한다.

- 1) 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 간호인적자원 관리방안으로 간호관리자는 잠재되어 있는 간호사의 창의성에 대한 관심을 기울여야하고, 간호사가 환자를 창의적으로 간호할 수 있도록 근무환경과 간호창의성개발프로그램이 마련하여야 한다.
- 2) 창의적인 간호실무를 수행할 수 있는 영향요인, 창의적 간호실무수행에 따른 조직성과효과, 창의적 간호실무수행을 통해 조직유효성을 높이기 하는 매개효과를 탐색하는 후속연구가 지속되어 할 것이다.

## REFERENCES

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, Colorado: West view press, Inc.
- Baek J. S. (2012). *Impact of strategic leadership for CEO on employee's innovative behaviors*. Unpublished master' thesis, Korea University, Seoul.
- Basadur, M., Basadur, T., & Licina, G. (2012). Organizational development. In Mumford, M. D(eds.). *Handbook of*

- organizational creativity* (pp. 667-703). London: Elsevier.
- Binnewies, C., Ohly, S., & Sonnentag, S. (2007). Taking personal initiative and communicating about ideas: What is important for the creative process and for idea creativity? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(4), 432-455.
- Brondzinski, E., & Munt, D. (2009). Examining creativity in health and care. *Health Care Analysis, 17*(4), 277-284.
- Chang, L., & Liu, C. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(10), 1442-1448.
- Chung, D. Y., & Kim, H. S. (2010). A study of impacting relational model between learning orientation and transformational leadership on personal creativity & organizational commitment: Focused on infant teachers of early childhood educational organizations. *The Journal of Lifelong Education and Human Resource Development, 6*(4), 95-118.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Flow and the psychology of discovery and invention* (H. S. Rho, Trans.). Seoul: Bookroad. (Original work published 1996).
- Eu, Y. S., & Lee, H. R. (2011). A study on relationships of food service emotional intelligence, creativity, organizational commitment: Focused on the moderator of change-oriented organizational culture. *Journal of Hotel Administration, 20*(3), 161-182.
- Han, Y. J., Lee, S. G., & Kwon, H. J. (2010). Influence of organizational culture type and job satisfaction on nurses' innovation behavior in a University hospital. *Korean Journal of Hospital Management, 15*(4), 63-77.
- Jones, J.A. (1983). Where angels fear to tread--nursing and the concept of creativity. *Journal of Advanced Nursing, 8*(5), 405-411.
- Jung, M. H., & Min, B. C. (2000). A study on the creative activities of the staff working in specialization oriented hospitals. *Journal of Korean Public Health Association, 26*(3), 267-275.
- Kang, S. Y. (2003). *Development and testing of the Creative Nursing Practice Index(CNPI)*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, USA.
- Kang, S. Y. (2006). Relationships of nurse manager's transformational & transactional leaderships to nurses' creative activity. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 12*(4), 555-563.
- Lee, S., & Park, J. (2008). The study of influence of policeman's personality to job satisfaction. *Korean Security Science Review, 16*, 209-228.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 42*, 211-227.
- Oh, J. C., & Yang, T. S. (2010). Effects of creative leadership and psychological empowerment, job satisfaction and innovative behavior in service firms. *Korean Corporation Management Review, 36*, 131-148.
- Park, Y. T., Lee, K. N., & Ha, S. Y. (2008). Early childhood teacher's efficacy, job satisfaction and creative personality. *Journal of Future Early Childhood Education, 16*(1), 275-298.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, 299-326.
- Mumford, M. D., Hester, K. S., & Robledo, I. C. (2012). Creativity in organizations: Importance and approaches. In Mumford, M. D(eds.). *Handbook of organizational creativity* (pp. 3-16). London: Elsevier.
- Moon, I. O. (2005). The effect of knowledge sharing on innovative behavior and organizational commitment in clinical nurses. *Korean Journal of Nursing Administration, 11*(2), 173-183.
- Robinson, R. N., & Beesley, L. G. (2010). Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. *Tourism Management, 31*, 765-776.
- Runco, M. A. (2009). *Creativity: Theories and themes: Research, development, and practice* (Jeon, K. W., et. al., Trans.). Seoul: Sigma press (Original work published 2006).
- Seo, Y. J., & Ko, J. W. (2004). The effects of distributive and procedural justice on job attitudes among hospital nurses. *Korean Journal of Hospital Management, 9*(1), 115-132.
- Shin, M. H., & Koo, J. S. (2010). The relationship between happiness and creativity: Happy persons are more creative. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 24*(3), 37-51.
- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F., & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays: aggregate job satisfaction, work design features, and innovation in manufacturing organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(4), 404-430.
- Tarnowski, B. (1998). *Creativity in the practicing home care nurse: An exploratory descriptive study*. Unpublished Master thesis, University of Alberta, Edmonton, Alberta.
- United Nations (2010). *Creative Economy Report 2010*, UNCTAD. Retrieved October 10, 2011, from UNCTAD Web site: [http://www.unctad.org/en/docs/ditctab20103\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/ditctab20103_en.pdf).
- Vinarski-Peretz, H., Binamin, G., & Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 290-304.