

일 대학병원 근로자의 지식공유 의도에 미친 영향분석

이현숙*, 김영훈**†, 이해종*, 김영배***

연세대학교 보건행정학과*, 을지대학교 의료경영학과**, 공주대학교 보건행정학과***

<Abstract>

The Analysis of Factors affecting Workers' Knowledge Sharing Intention in a University Hospital

Hyun-Sook Lee*, Young-Hoon Kim**†, Hae-Jong Lee*, Young-Bae Kim***

*Dept. of Health Administration, Yonsei University**

*Dept. of Healthcare Management, Eulji University***

*Dept. of Health Administration, Kongju National University****

The purpose of this study is to analysis factors affecting workers' knowledge sharing intention in a hospital. This study is based on personal factors such as perceived incentives, perceived reciprocal benefits, perceived behavioral control, and subjective norm. Also, there are organizational factors such as organizational climate, CEO's support, rewards system, trust, and IT system. Data were assessed using 107 employees who work at C university hospital in Chunkcheong-do and collected with self-administered questionnaires from April 1 to 13 in 2013. This study was analyzed SPSS 18 by using frequency and multi regression analysis. The results of the study were as follows. First, knowledge sharing intention among personal factors was statistically significant in perceived behavioral control. Second, the awareness of knowledge sharing intention among organizational factors was turned out to be positive effect for

* 투고일자 : 2013년 9월 10일, 수정일자 : 2013년 9월 25일, 게재확정일자 : 2013년 10월 17일

† 교신저자 : 김영훈, 을지대학교 대학원 의료경영학과, 전화: 031-740-7217, Email: kyh224@eulji.ac.kr

CEO's support and trust.

This study was identified a couple of factors affecting knowledge sharing intention between personal and organizational factors. The the implications of these factors are discussed and areas for developing hospital management strategies are fostered knowledge sharing.

Key words : Knowledge Sharing, Knowledge Sharing Intention, Personal factors, Organizational factors

I. 서 론

1. 연구 배경

오늘날 고도의 기술발달과 더불어 경쟁이 치열해지고 있는 현대사회에서 대부분의 조직들은 빠른 환경변화에 효과적으로 대처하기 위해 노력하고 있다. 최근 국내·외 의료환경도 의료시장 개방, 의료기술 및 정보통신의 발전, 새로운 첨단 의료기기 도입 등 병원들 간의 경쟁은 날로 심화되고 있다. 이러한 급변하는 환경변화에 직면한 병원들은 지속적인 지식공유가 가능한 효과적인 지식경영이 요구되고 있다. 1990년대 선진국을 중심으로 시작된 지식경영은 최근 국내에서도 실용적인 목적에서 출발하여 유수한 기업들이 지식경영을 주된 경영기법 또는 전략으로 채택하고 있다.

기업에서의 지식경영은 기업의 성장동력을 창출하고, 경쟁적 우위를 달성하기 위한 수단임과 동시에 조직 전반에 걸쳐 공유된 지식은 새로운 지식의 창출을 가능케 하는 기회를 제공한다(Alavi & Leidner, 2001; Holsapple & Joshi, 2002). 일본기업의 사례분석을 사람과 조직의 관점에서 분석한 결과에 따르면, 성공적인 기업의 공통된 성공요인을 혁신과 지식이라고 하였고(Nonaka & Katsumi, 2004), Holsapple 과 Jones (2004)는 효과적인 지식이 경쟁우위의 중요한 원천이 된다고 하였다.

실제로 지금까지 많은 기업들이 지식경영을 추진하였지만, 실질적인 성과를 도출한 경우가 그리 많지 않았는데 이러한 가장 큰 원인은 지식공유(knowledge sharing)가 제대로 이루어지지 않았기 때문이라고 하였다(LG경제연구원, 2001). Willem과 Buelens (2007)에 의하면, 지식공유는 조직의 경쟁우위를 창출하기 위한 조직에 가치 있는 자산이며, 이는 구성원들이 그들의 지식을 활발하게 교환할 때 조직성과가 향상된다고 하였다. 따라서 기업의 성공적인 지식경영을 위해서는 개인과 집단 간 지식을 서로 공유하여 기업의 경쟁우위를 확보하여야 할 것이다.

병원조직의 지식경영은 지식을 병원경쟁력의 핵심자원으로 보고 새로운 의료지식 및 기술의 도입과 확산에 영향을 주는 주체로 볼 수 있다(Bodenheimer & Grumbach, 2005). 병원에서의 지식유형은 독창적인 의료기술개발 지식 및 특허 등의 지적 자산, 진료 및 검사 과정, 교육, 연구 등에서 얻은 광범위한 지식, 병원경영차원의 의사결정에 관계되는 지식, 고객의 지식을 공유하여 함께 창출하는 새로운 지식, 병원 간 제휴로 공유된 지식 및 공동 창출되는 새로운 지식 등을 포함한다(이건직, 1999). 따라서 병원조직은 병원구성원들의 살아있는 지식을 체계적으로 수집하고 정리하여 전 구성원들에게 공유, 확산됨으로써 많은 사람들이 각자의 분야에서 최고 수준의 업무를 수행할 수 있도록 만들어야 한다. 하지만 아직까지는 병원 내의 지식경영 시스템이 정립되어 있지 않은 상황이므로 우선적으로 병원조직 내 구성원들이 지식을 공유할 수 있도록 새로운 아이디어를 개발할 수 있는 조직분위기를 만들고 구체적인 실천방안의 마련하여 직원들의 참여를 적극적으로 유도해야 한다.

병원조직은 의료직, 간호직, 기술직, 행정직 등 다양한 전문 인력으로 구성된 의료서비스를 제공하는 조직으로 세분화된 직업적 역할과 고도의 전문성이 요구되며, 전문분야에 따른 새로운 정보 및 지식과 기술의 습득이 필요하다. 병원조직은 다른 조직과는 다르게 여러 전문 직종 간에 생성, 교환되는 정보, 지식과 기술의 양이 방대하고 정보를 신속, 정확, 장기적인 보관을 필요로 한다는 점에서 병원에서 생성된 정보의 흐름은 매우 중요하다고 하였다(김태성, 장익선, 2009). 결국 의료소비자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서는 정보, 지식 및 기술을 상호교환하는 지식공유 없이는 그 기능을 원활하게 수행할 수 없을 것이다.

무한경쟁시대에 직면한 병원조직은 다양한 전문 직종간의 팀워크와 지식공유가 양질의 진료와 효율적인 병원경영이 요구되는 상황으로 개인과 집단 간 지식을 공유하여 병원의 경쟁우위를 확보해야 할 것이다. 또한 병원이 지속적으로 이익을 창출하고 생존할 수 있으려면, 새로운 환경에 적응하여 경쟁우위를 유지할 수 있는 것이 무엇인가에 대한 연구는 매우 중요하다고 할 수 있다. 지식공유는 조직행위의 성과기준으로서 중요한 결과변수가 되고 있다.

지식공유에 대한 개인적 요인에 대한 선행연구들은 개인 간의 상호호혜성(Fraser et al., 2000; Bock et al., 2005), 인센티브(Batol & Srivastava, 2002; Kankanhalli et al., 2005; Kulkarni et al., 2006), 주관적 규범(Bock et al., 2005; Kulkarni et al., 2006), 지각된 행동통제력(Bock et al., 2005; Lai, 2009) 등을 강조하였다. 조직적 요인에 대한 선행연구에서는 조직분위기(Dewett & Jones, 2001; Koh & Kim, 2004; Stewert, 2008), 신뢰(Kramer, 1999; Kim & Mauborgne, 1999; Goh S, 2002; He et al., 2009), 보상시스템(Batol & Srivastava, 2002; Goh, 2002; Lai,

2009). 최고경영자의 지원(O'Dell & Grayson, 1998; Bock et al., 2005; Kulkarni et al., 2006; King & Marks, 2008; Stewart, 2008), 정보 시스템(Rycroft & Kash, 2002; Koh & Kim, 2004) 등이다.

지금까지 의료분야에서는 지식공유에 관한 구성원의 행동 측면과 조직의 조직적 측면이 얼마나 영향을 미치는지 정확한 이론적인 개념 정립과 실증적이고, 체계적인 연구는 미약한 실정이다. 특히 구성원행동 측면에서의 지식을 왜 공유하려는가에 대한 동기가 어떤 요인들에 의해 영향을 미치는지에 관한 연구는 미약한 실정이다. 이에 의료분야에서도 병원근로자들이 지식공유를 실제로 행할 수 있는 동기로써의 지식공유 의도를 파악하고, 이에 대한 영향력을 객관적으로 검증할 필요가 있다.

이러한 배경을 바탕으로 본 연구의 목적은 대학병원을 모델로 하여 먼저, 지식공유에 영향을 미치는 인구사회학적특성과 개인적 요인을 파악한 다음, 지식공유에 영향을 미치는 조직적 요인을 분석해 보고, 병원근로자들의 지식공유 의도에 영향력을 미치는 개인적·조직적 요인 간의 관계를 분석해 보고자 한다. 위의 실증적인 자료 분석을 바탕으로 병원조직에서 근로자들의 지식공유에 도움이 될 수 있는 확대방안들을 모색해보고자 한다.

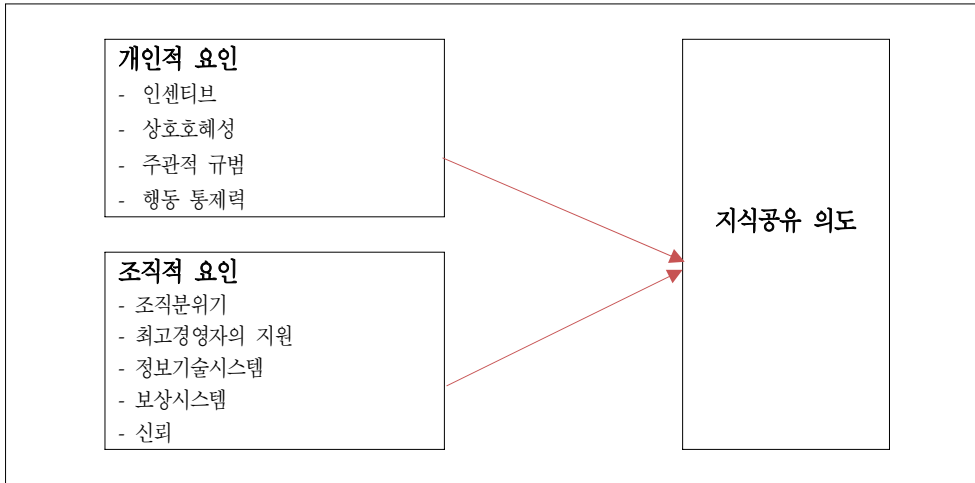
II. 연구 방법 및 분석

1. 연구 모형

대학병원 근로자의 지식공유 의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 독립변수들과 종속변수를 다음과 같이 설정하였다. 이 연구에서는 앞에서의 이론적 배경을 토대로, 지식공유의 개인적·조직적 요인을 독립변수로, 지식공유 의도를 결과변수로 설정하여, 각 변수들 간의 관계를 실증 분석하고자 하였다.

2. 연구 대상 및 자료수집

본 연구에서는 충청도에 소재한 대학병원에 근무하고 있는 간호직, 행정직, 의료기술직, 약무직 등의 중간관리자(팀장급 이상)와 평직원(팀원)들을 대상으로 개인적 경로를 통하여 무작위로 설문조사하였다. 조사방법은 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배포하였고, 설문조사 기간은 2013년 4월 1일부터 4월 13일까지 이주일에 거쳐 실시되었으며, 배포된 120부 가운데 110가 회수되어 91.7%의 응답률을 보였다. 회수된 자료중 사용이 어려운 자료 3부를 제외한 107부를 실제 분석에 사용하였다.



<그림 1> 연구모형

3. 변수의 측정 및 측정도구

본 연구는 병원 근로자들의 지식공유에 관한 전반적인 인식을 파악하기 위해 한국 실정에 맞게 해석하여 종합병원의 특성에 따라 보완하여 재구성하였다<표 1>. 설문은 크게 지식공유 영향요인과 관련 있는 개인적 요인과 조직적 요인, 인구사회학적 특성요인으로 구분하였으며, 각각의 세부문항으로 구성되었다. 설문은 개개인의 직종별, 직책별로 나누어 살펴보았다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 7점 등간척도를 사용한 설문으로 진행하였으며 각 점수는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 7점까지 측정하였다. 무성의한 답변을 억제하기 위해 부정문항을 포함하였고, 설정된 문항은 분석시 역문항으로 처리하였다.

<표 1> 설문지 구성

변수	구분	측정요소	연구자
독립 변수	개인적 요인	인센티브	Kankanhalli et al.(2005), Bock et al.(2005)
		상호호혜성	Kankanhalli et al.(2005), Wasko and Faraj(2005)
		주관적 규범	Bock et al.(2005)
		행동통제력	Kankanhalli et al.(2005), Wasko and Faraj(2005)
	조직적 요인	조직분위기	Chandler et al.(2000), Van Den Hooff and Ridder (2004), Lin(2008)
		최고경영자의 지원	Hsu(2008), Amabile et al.(1996), Tan and Zhao(2003), Thong et al.(1996), Yap and Geoff(1994)
		정보기술시스템	Lee and Choi(2003), Yeh et al.(2006),
		보상시스템	Hall(2001), Bock et al.(2005), Kankanhalli et al.(2005)
		신뢰	Robert(2004), Reyes et al.(2004)
종속 변수		지식공유의도	Bock et al.(2005)

4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS (Statistical Package for the Science) 18을 이용하여 분석하였고, 다음의 절차로 실시하였다.

연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 직종, 직책 별로 지식공유의 개인적·조직적 요인과 지식공유 의도 간의 관련성을 파악하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 기본적 특성

응답자의 기본적 특성은 <표 2>과 같이 남자가 55명(51.4%)과 여자 52명(48.6%)이며 연령의 경우, 40대가 44명(41.1%)으로 가장 높은 분포를 보였고, 다음으로는 30대가 34명(31.8%), 20대는 15명(14.0%), 50세 이상은 14명(13.1%) 순이었다. 응답자 중 대졸은 80명(74.8%), 대학원 졸업 이상은 27명(25.2%)이었고, 근무년수는 10년 이상이 68명(63.5%), 10년 미만이 39명(36.5%)이었다. 직종으로는 의료기술직과 행정직은 각각 30명(28.0%), 간호직은 28명(26.2%)을 차지하였고, 직책은 평사원이 64명(59.8%), 중간관리자 43명(40.2%)이었다.

<표 2> 응답자의 인구사회학적 특성

특 성	구 분	빈 도	백분율(%)
성별	여자	52	48.6
	남자	55	51.4
연령	20~29세	15	14.0
	30~39세	34	31.8
	40~49세	44	41.1
	50세 이상	14	13.1
교육수준	대학교 졸업	80	74.8
	대학원 졸업 이상	27	25.2
근무연수	10년 미만	39	36.5
	10년 이상	68	63.5
직종	간호직	28	26.2
	의료기술직	30	28.0
	행정직	30	28.0
	약무직	9	8.5
직책	기타	10	9.3
	평사원	64	59.8
	중간관리자	43	40.2
	계	107	100.0

2. 측정변수의 신뢰도 분석

본 연구에서는 변수들의 내적일관성을 검증하기 위해 Cronbach' α 계수를 측정하였다. 개인적 요인에서는 인센티브, 상호호혜성, 주관적 규범, 행동통제력 등의 α 값과 조직적 요인에서는 조직분위기, 최고경영자의 지원, 정보기술시스템, 보상시스템, 신뢰 등의 α 값이 0.8이상으로 신뢰도가 높은 편이다<표 3>, <표 4>. 지식공유의도 요인의 α 값이 0.8이상으로 신뢰도가 높은 편이다<표 5>.

<표 3> 개인적 요인의 신뢰성 검증

요 인	설 문 문 항	Cronbach' α
인센 티브	동료들과 지식공유를 하면, 나에게 더 나은 업무과제가 주어진다.	.889
	동료들과 지식공유를 하면, 나에게 승진의 기회가 주어진다.	
	동료들과 지식공유를 하면, 나에게 더 많은 교육의 기회가 주어진다.	
상호 호혜성	내가 동료들과 지식을 공유하면, 내가 필요할 때 동료들로부터 필요한 지식을 얻을 수 있을 것이다.	.959
	내가 동료들과 지식을 공유하면, 응급한 상황에서 동료의 도움을 받을 것이다.	
	내가 동료들과 지식을 공유하면, 동료들과 상호친밀성이 높아질 것이다.	
주관적 규범	나의 최고경영자는 내가 동료들과 지식공유를 해야 한다고 생각한다.	.934
	나의 상사는 내가 동료들과의 지식공유를 해야 한다고 생각한다.	
	나의 동료들은 내가 동료들과의 지식공유를 해야 한다고 생각한다.	
행동 통제력	나는 동료들에게 가치 있는 지식을 제공할 수 있는 의지가 있다.	.827
	나는 우리 병원을 위해 가치 있는 지식을 제공하는데 필요한 전문성을 가지고 있다.	
	대부분 다른 동료들은 내가 제공하는 지식보다도 더욱 가치 있는 지식을 가지고 있다.	

<표 4> 조직적 요인의 신뢰성 검증

요 인	설 문 문 항	Cronbach' α
조직 분위기	우리 병원은 실질적으로 업무를 처리하는 사람에게 의사결정이 위임되어 있다.	.915
	우리 병원은 새로운 아이디어와 업무처리방식이 적극적으로 받아들여진다.	
	우리 병원은 지식공유의 중요성과 방법에 대한 학습과 교육이 이루어지고 있다.	
최고 경영자 지원	우리 병원의 최고경영진은 직원들이 최고수준의 업무(Best Practice)와 협력활동을 수행할 수 있도록 적극적으로 지원한다.	.949
	우리 병원의 최고경영진은 지식공유에 대한 강력한 추진의지를 가지고 있다.	
	우리 병원의 최고경영진은 지식공유를 위한 환경 조성(보상제도, 공유문화 조성 등)과 물질적 인 지원(시설, 시스템 구축 등)에 적극적이다.	
정보 기술 시스템	우리 병원은 동료들과 지식을 공유하기 위해 지식네트워크(인트라넷, 이메일, 그룹웨어, 내부 웹 사이트 등이 구축되어 있다.	.930
	우리 병원의 지식네트워크(인트라넷, 네트워크, 이메일, 그룹웨어, 내부 웹 사이트 등)는 편리 하게 이용할 수 있도록 되어 있다.	
	우리 병원의 동료들은 지식네트워크(인트라넷, 네트워크, 이메일, 그룹웨어, 내부 웹 사이트 등)를 필요할 때 효과적으로 이용한다.	

요인	설 문 문 항	Cronbach' α
보상 시스템	우리병원은 지식공유에 대한 비금전적 보상(칭찬, 승진, 교육, 연수기회 등)이 있다.	.929
	우리병원은 지식공유에 대한 금전적 보상(급여, 보너스 등)이 있다.	
	우리병원은 지식공유에 대한 보상시스템은 효과적으로 운영된다.	
신뢰	우리 병원의 동료들은 다른 동료가 업무수행 시 지식을 필요로 하면, 기꺼이 먼저 제공한다.	.877
	우리 병원의 동료들은 내가 공유한 지식을 나에게 불리하게 사용하지 않는다.	
	우리 병원의 동료들은 필요할 때, 다른 동료들의 지식과 경험을 이용하는데 주저하지 않는다.	

<표 5> 지식공유 의도의 신뢰성 검증

요 인	설 문 문 항	Cronbach' α
지식 공유 의도	민약에 기회가 주어진다면, 나는 내가 병원에 근무하면서 터득한 실제 지식을 동료들과 공유하고 싶다.	.951
	민약에 기회가 주어진다면, 나는 병원 내부보고서와 다른 공식 문서를 동료들과 공유하고 싶다.	
	민약에 기회가 주어진다면, 나는 병원 업무 노하우(know-how)와 비법을 동료들과 공유하고 싶다.	
	민약에 기회가 주어진다면, 나는 교육과 훈련을 통해 얻은 전문지식을 동료들과 공유하고 싶다.	

3. 지식공유 의도에 영향을 미치는 요인

종속변수인 지식공유 의도가 개별변수들과 어떤 영향을 미치는지 그 효과를 알아보기 위해 여러 변수들을 동시에 인과모델의 독립변수로 투입하는 다중회귀분석을 시도하였다. 독립변수들은 크게 사회인구학적 특성과, 개인적 요인과 구조적 요인을 나누어서 투입하였으며, 이에 대한 결과는 <표 6>과 같다.

먼저, 1단계에서는 인구사회학적 특성으로 고려한 성별, 교육수준, 근무연수, 직종, 직책 등은 지식공유 의도에 유의한 영향을 미치지 않았다.

2단계에서 고려한 변수군인 개인적 요인으로 인센티브, 상호호혜성, 주관적 규범, 행동통제력 네 가지 중에서 행동통제력만이 지식공유 의도에 정적인 영향을 미쳤다. 즉 병원 근로자들은 자신의 지식에 관한 전문성과 가치가 높을수록 지식공유 의도가 높아진다는 것을 의미한다.

마지막으로 고려한 독립변수 군은 구조적 요인이다. 조직분위기, 최고경영자의 지원, 보상시스템, 정보기술시스템, 신뢰 다섯 가지 중 최고경영자의 지원과 신뢰만이 지식공유 의도에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 최고경영자의 지식공유에 대한 의지와 지원이 적극적이고, 병원의 동료 간에 지식 필요성이 높을 때 지식공유의 의도가 높아진다는 것을 의미한다.

<표 6> 지식공유 의도에 대한 다중회귀분석

구 분		β (S.E.)
인구사회적 특성	성별(여자:0)	남자 -.237(.157)
	연령	-.139(.119)
	교육수준(대졸:0)	대학원 졸업 이상 -.185(.090)
	근무연수(10년 미만:0)	10년 이상 .021(.200)
	직종(간호직:0)	의료기술직 .245(.284)
		행정직 -.315(.298)
		약무직 .280(.190)
직책(평사원:0)	중간관리자 .002(.097)	
개인적 요인	인센티브	-.058(.079)
	상호관계성	.160(.090)
	주관적 규범	.138(.071)
	행동통제력	.463(.104)***
구조적 요인	조직분위기	.030(.115)
	최고경영자의 지원	.173(.086)*
	정보기술시스템	.060(.071)
	보상시스템	-.160(.089)
	신뢰	.149(.072)*
R ²		.643
F		9.432**

* ; P<.05, ** ; P<.01, *** ; P<.001 양측검증

VI. 고찰 및 결론

이 연구는 병원 근로자를 대상으로 지식경영의 핵심인 지식공유 의도에 미치는 영향을 분석함으로써 병원경영의 전략을 파악하고자 하였다. 이상의 연구를 통하여 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 병원 근로자의 개인적인 요인에서 지식공유 의도에 영향을 미치는 요인은 행동통제력이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ajzen(1991)에 따르면, 계획행동이론은 인간이 손쉽게 실행할 수 있는 행위가 아닌 경우에는 그 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 지각된 행동 통제력(perceived behavioral control)이 필요하다 고 강조하였다. 즉 병원에서의 동료 간 서로 공유할 수 있는 지식은 마음만 먹으면 쉽게 할 수 있는 단순한 행동이 아니라 숙련된 과정이나 전문성 등을 가지고 있어야 한다. 따라서 병원근로자들은 먼저 스스로 자신의 병원에 관련된 다양한 지식을 자신만의 자산으로 지식의 가치를 높게 평가하여 동료들과 서로 지식공유에 대한 동기부여를 높여야 할 것이다.

둘째, 병원 근로자의 구조적인 요인에서 지식공유 의도에 영향을 미치는 요인은 최고경영자의 지원이 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. King 와 Mark(2008)에 따르면, 최고경영자의 지원이 조직구성원의 지식공유 빈도와 노력에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 또한 O'Dell와 Grayson(1998)에 의하면, 지식공유 환경을 조성하려면 최고경영자가 조직 구성원들에게 지식경영의 중요성을 지속적으로 알리고 그렇게 함으로써 조직 내 기능적, 시간적, 구조적 경계를 넘어서는 지식공유가 가능하다고 하였다. 결국 병원근로자의 지식공유 의도를 높이기 위해서는 최고경영자의 강력한 의지와 지원 없이는 힘들다는 것을 인식해야 한다.

셋째, 병원 근로자의 구조적인 요인에서 신뢰가 지식공유 의도에 긍정적인 영향을 미쳤다. Kramer(1999)의 조직 내 신뢰에 관한 연구에 따르면, 조직내 신뢰수준이 높을수록 개인은 위험부담이나 의심 없이 지식과 정보를 공유하게 된다고 강조하였다. 또한 조직 구성원들은 자신의 지식을 동료들과 공유하더라도 자신에게 불이익이 돌아오지 않을 것이라는 동료 간 신뢰는 조직 내 지식공유가 이루어질 수 있다고 하였다(Kim and Mauborgne, 1999). 따라서 병원근로자들의 신뢰는 동료 간 개방적인 커뮤니케이션을 통한 정보 교환 및 공유를 촉진시킬 수 있고, 의사소통에 원활화에 크게 기여할 수 있음을 시사한다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제안으로 첫째, 이 연구는 지역의 대학병원 근로자를 대상으로 조사하여 표본의 대표성을 확보하기에 어려운 문제를 갖고 있다. 둘째, 병원의 내적환경만을 조사하여 병원의 지식공유 의도에 영향을 미치는 요인의 포괄적 분석에 한계점이 있다. 셋째, 본 연구에 제시된 개인적 요인과 구조적 요인 외에 근로자의 지식공유 의도에 영향을 미칠만한 다양한 요인에 대해서는 연구 필요성이 있다. 추후 연구에는 외적환경요인을 포함한 다양한 요인 분석을 통하여 병원의 지식경영전략 수립에 필요한 지식공유 의도에 대해 충분히 검토할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김태성, 장익선(2009). 병원의 지식경영전략과 HIS특성이 경영성과에 미치는 영향. 한국경영교육학회, 56 : 205-225
- 서영준, 양동현, 신경주(2001). 대학병원 근로자의 지식경영 준비도에 관한 연구. 병원경영학회, 6(1) : 18-40
- 이건직(1999). 의료기관의 지식경영 전략 및 정책 제언. 병원신보, 제 1176호
- LG경제연구원(2001). 주간경제 613호. LG경제연구원, 2001

- Ajzen I(1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2) : 179-211
- Alavi M, Leidner DE(2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems : Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1) : 107-136
- Amabile TM, Conti R, Coon H, Lazenby J, Herron M(1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5) : 1154-1184
- Batol KM, Srivastava A(2002). Encouraging knowledge sharing: the Role of Organizational Reward System. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1) : 64-76
- Bock GW, Zmud RW, Kim YG, Lee JN(2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing : Examing the Roles of Extrinsic Motivators. Social-Psychological Forces and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1) : 87-111
- Chandler G, Keller C, Lyon DW(2000). Unraveling the Determinants and Consequences of an Innovation-supportive Organizational Culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25 : 59-76
- Chakravarthy B, Zaheer A, Zaheer S(1999). Knowledge Sharing in Organizations : A Field Study. *Organization Science Research Workshop on Management*, 327-342
- Dewett T, Jones GR(2001). The Role of Information Technology in Organization : A Review, Model, and Assessment. *Journal of management*, 27(3) : 313-346
- Fishbein M, Ajzen I(1975). Beliefs, Attitude, intention and Behavior: An introduction to Theory and Research. Addison-wesley Publishing Company, Reading
- Fraser V, Marcella R, Middleton I(2000). Employee Perceptions of Knowledge Sharing: Employee Threat or Synergy for the Greater Good?. *Competitive Intelligence Review*, 11 : 39-52
- Goh S(2002). Managing Effective Knowledge Transfer : An Integrative

- Framework and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*, 6(1) : 23-30
- Hall H(2001). Social Exchange for Knowledge Exchange. paper presented at *Managing Knowledge: Conversations and Critiques*. University of Leicester Management Centre, 10-11
- He W, Fang YL, Wei KK(2009). The Role of Trust in Promoting Organizational Knowledge Seeking Using Knowledge Management Systems: An Empirical Investigation. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(3) : 526-537
- Holsapple and Joshi(2002). Knowledge manipulation activities: results of a Delphi study. *Information & Management*, 39 : 477 - 490
- Holsapple and Joshi(2004). A Formal Knowledge Management Ontology: Conduct, Activities, Resources, and Influences. *Journal Of The American Society For Information Science And Technology*, 55(7) : 593 - 612
- Hsu IC(2008). Knowledge Sharing Practices as a Facilitating Factor for Improving Organizational Performance through Human Capital: A Preliminary Test. *Expert Systems with Applications*, 35 : 1316-1326
- Kankanhalli, Tan, Kwok-Kee(2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*, 29(1) : 113-145
- King WR, Marks PV(2008). Motivating Knowledge Sharing through a Knowledge Management System. *Omega*, 36 : 131-146
- Koh J, Kim YG(2004). Knowledge Sharing in Virtual Communities: An e-business Perspective. *Expert Systems with Applications*, 26(2) : 155-166
- Kramer RM(1999). Social uncertainty and collective paranoia in knowledge communities: Thinking and acting in the shadow of doubt, *Shared cognition in organizations: The management of knowledge*, LEA's Organization and Management Series
- Kulkarni UR, Ravindran S, Freeze R(2006). A Knowledge Management Success Model: Theoretical Development and Empirical Validation. *Journal of*

Management Information Systems, 23(3) : 309-347

Lai JY(2009). How Reward, Computer Self-efficacy, and Perceived Power Security Affect Knowledge Management Systems Success: An Empirical Investigation in High-Tech Companies. Journal of the American Society for Information Science and Technology, 60(2) : 332-347

Lee H, Choi B(2003). Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. Journal of Management Information Systems, 20(1) : 179-228

Lin WD(2008). The Effect of Knowledge Sharing Model. Expert Systems with Applications, 34 : 1508-1521

Nonaka, I. and Katsumi, A(2004). Innovation no Honshitsu [The Essence of Innovation], Tokyo : Nikkei BP

O'Dell, Carla S, Jackson CG, Nilly Essaides(1998). If only We Know What We Know: Identification and Transfer of Internal best Practices. California Management Review, 40(3) : 153-174

Reyes L, Cresswell A, Richardson G(2004). Knowledge and the Development of Interpersonal Trust: A Dynamic Model. Proceeding of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences, Universidad de las Americas, Center for Technology in Government, Rockefeller College of Public Affairs and Policy

Roberts T, Sweeney P, McFarlin D, Cheney P(2004). Assessing Trust among IS Personnel: A View of General Trust, Trust of Management and Inter-organizational Trust. Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences, University of Kansas, University of Dayton, University of Florida

Rycroft RW, Kash DE(2002). Path Dependence in the Innovation of Complex Technologies. Technology Analysis and Strategic Management, 14(1) : 21-35

Tan HH, Zhao B(2003). Individual and Perceived Contextual-level Antecedents of Individual Technical Information Inquiry in Organizations. The Journal of Psychology, 137(6) : 597-621

- Thong JY, Yap CS, Roman KS(1996). Top Management Support, External Expertise and Information Systems Implementation in Small Business. *Information Systems Research*, 7(2) : 248-267
- Van Den Hooff B, Ridder JA(2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6): 117-130
- Wasko MM, Faraj S(2005). Why Should I Share Examining Knowledge Contribution in Networks of Practice. *MIS Quarterly*, 29(1) : 35-57
- Willem A, Buelens M(2007). Knowledge Sharing in Public Sector Organizations: The Effect of Organizational Characteristics on Interdepartmental Knowledge Sharing. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(4) : 581-606
- Yap CS, Geoff W(1994). A Survey of Information Technology in the U.K. Service Sector. *Information and Management*, 10(5) : 267-274
- Yeh YJ, Lai SQ, Ho CT(2006). Knowledge Management Enablers: A Case Study. *Industrial Management & Data Systems*, 106(6) : 793-810