

간호장교 리더십 유형과 지식이전의 관계 - 직무특성의 조절효과를 중심으로 -

노명화*, 이정옥**†

국방대학교 조교수*, 국군수도병원 QI 담당장교**

<Abstract>

A Study on the Relationship between Nursing Officer's Leadership Style and Knowledge Transfer - Focused on Moderating Effect of Job Characteristics -

Roh, Myoung Hwa*, Lee, Jung Ok**†

*Korea National Defense Univ., assistant Prof.**

*Armed Forces Capital Hospital, captain***

Purpose : This study attempted to find out the relationship between leadership style, knowledge transfer in nursing officers' job, considering the task characteristics.

Methods : The data were collected from the military hospital during November 1st to November 17th, 2008 using a structured questionnaire and analyzed with the statistical method of frequency, correlation, and regression analysis, in SPSS 12.0 program package.

Results/Conclusion : The results of empirical analysis shows that the levels of job tension and job focused task domain affect the job characteristics of the

* 접수 : 2012년 3월 16일, 최종수정 : 2012년 10월 23일, 게재확정 : 2012년 10월 29일

† 교신저자 : 이정옥, 국군수도병원 간호장교 육군 대위, E-mail : 7cadet@hanmail.net

제 1 저자 : 노명화, 국방대학교 국방관리대학원 조교수, E-mail : myoung@kndu.ac.kr

nursing officers' organization. The job characteristics have a moderating effect on the relationship between leadership style and knowledge transfer.

The research is very useful in finding out the job characteristics which well depict military nursing organizations. This research suggests that a desirable leadership styles affect the knowledge transfer in the job characteristics type.

Key words : Leadership, Knowledge Transfer, Job Characteristics, Job tension, Focused task domain

I. 서 론

오늘날 인류는 지식기반 사회에서 과거 그 어느 때보다도 비교할 수 없을 정도로 변화와 발전의 폭과 깊이와 속도가 가속화되는 변곡점의 시대를 경험하고 있다. 더욱이 지식기반사회에서 첨단과학기술의 발전과 활용은 우리 모두에게 '도전' 과 '기회' 를 제공하고 있는 반면 시대 흐름에 제대로 적응하지 못할 경우 '소멸' 과 '도태' 라는 치명적인 결과를 감수해야 하는 양면성을 지니고 있다. 사회전반에 걸쳐서 지식이 토지·노동·자본을 대신하여 개인이나 조직 및 국가의 경쟁력·생산력·생존력의 원천으로 자리 잡아 가고 있다. 이와 같이 사회전체의 패러다임이 지식을 기반으로 하는 새로운 변화속에서 개인은 물론 조직까지도 지식창출과 지식공유의 주체이자 또한 그 대상으로 간주되고 있다.

지식 기반 사회로의 변화 속에서 간호장교 조직도 조직전체의 경쟁력을 향상시키기 위해 조직 활동을 의미하는 지식경영의 중요성이 더욱 강조되고 있다. 특히 최근에는 지적자산의 전달 및 확산을 통해 기업 핵심역량의 강화를 목표로 하는 지식이전이 강조되고 있는데, 이는 지식이전이 경쟁우위창출을 위해 필요로 하는 지적관련 자원을 획득·축적하고 나아가 이를 학습함으로써 새로운 가치를 창출할 수 있는 토대를 제공하기 때문이다(김효근·정성휘, 2002).

본 연구는 지식이전에 영향을 미치는 다양한 선행변수들 중 조직에 영향을 미치는 조직의 내부 환경인 리더십을 중심으로 지식이전에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

리더는 효과적인 지식경영 과정의 중심에 있다. 모든 경영기법이나 경영혁신의 구현에서 리더십이 필요하듯이 지식경영에도 리더십이 필요하다. 따라서 지식을 경쟁적 우위로 변환시키는데 있어서 리더의 역할을 연구하는 것은 리더와 조직을 이해하는데 매우 중요하다고 할 수 있다.

본 연구대상인 간호장교 조직은 군병원에서 제공되는 의료서비스의 핵심적 주체이며, 위험에 처한 장병들을 접점에서 만나고 있는 첨병이다. 군병원 인력의 30~40% 간호장교 인력은 군병원의 생산성과 직결되며, 의료 환경의 지속적인 변화 속에서 간호서비스의 질을 높이는 것은 필수적인 일이므로 조직 전체의 경쟁력을 향상시키기 위해 간호장교들의 지식공유는 필수 불가결한 것이다. 그러나 일반적인 기업부문에서의 지식이전과 리더십을 재해석해야 한다.

왜냐하면 지식경영도 상황론적인 관점에서 산업특성, 직무특성 등과 같은 기업 고유의 특성에 적합하게 설계된 지식경영이 훨씬 더 효과적이라는 주장이 제기되고 있기 때문이다(Choi & Lee, 2002; 이견창, 1999; 김상수 & 김용우, 2002, 명성신, 2003). 간호장교는 군 장교이며 동시에 간호사라는 특수한 특징을 가지고 있다. 그러므로 간호장교 조직에 적합한 직무특성을 파악하는 것이 중요한 과제로 생각된다.

본 연구는 간호장교 조직의 고유한 직무특성에 따라 활발한 지식이전을 유도하여 군 간호 증진을 위해 임무를 완수 할 수 있도록 합리적이고 효과적인 직속상관의 리더십 행동을 연구하고자 하였다. 이에 따라 본 연구는 첫째, 리더십 행동과 지식이전 성과간의 관계를 검증하여 어떠한 리더십 행동이 지식이전 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다. 이를 위해 기존의 연구에서 논의된 리더십 행동에 대한 연구들을 살펴본 후 리더십 행동을 배려형, 구조주도형 리더십 행동으로 구분하여 측정하였다. 둘째로, 간호장교의 직무특성에 적용할 수 있는 리더십 유형을 제시하고자 한다. 이를 위해 기존 연구에서 논의된 직무특성에 대한 선행연구들을 살펴본 후 간호장교 고유의 직무특성을 파악하고자 하였다. 마지막으로, 간호장교 직무특성이 리더십 행동과 지식이전 성과를 조절하는 효과가 있는지 알아보고자 하였다.

II. 선행 연구

1. 리더십과 지식이전

지식경영이 조직 경쟁력의 핵심이라는 논의가 지속되어 왔다. 그럼에도 불구하고 지식경영에서 리더십에 대한 논의는 그리 많지 않았다. 하지만 적지 않은 연구를 통해 우리는 효과적인 지식경영 과정의 중심에 리더가 있다는 점을 확인할 수 있다(Conger, 1999; Bryant, 2003; Chakravarth et al, 1999). 따라서 지식을 경쟁적 우위로 변환시키는데 있어서 리더의 역할을 연구하는 것은 리더와 조직을 이해하는데 매우 중요하다. 일찍이 Barney & Wright(1997)는 지식이 지속적 경쟁우위 창출에 가장 기반이 되는 자원이며, 가치 있고, 희소성을 가지며, 모방이 불가능하며, 대체 불가능한 역량임을

주장하였고(Edvinsson et. al, 1997), Boisot(1998)은 조직지식의 효율적 관리가 기업의 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 중요한 원천임을 강조하였다. 특히 그는 특히 물리적/재정적 자원보다 무형의 지식기반 자원이 보다 중요한 원천임을 재확인하였다. 조직 내에서의 지식활동 과정을 효과적으로 관리하는 것은 경쟁우위확보와 유지에 필수적이다. 그리고 그 중심에 리더가 있다(Bryant and Bozeman, 2003).

조직에서 리더의 역할은 조직구성원에게 일을 할 수 있는 동기를 부여하고, 그들이 조직에서 올바른 일을 할 수 있도록 시스템과 조직구조 형성에 기여한다. 또한 구성원들이 지식을 활용해서 경쟁우위를 확보할 수 있는 촉진자로서의 역할도 수행한다. 따라서 리더는 조직의 지식을 창조하고, 공유하며, 활용을 할 수 있는 의식적 노력이 절대적으로 필요하다.

조직에서의 지식이전을 위한 리더의 역할은 새로운 아이디어를 받아들일 수 있는 분위기를 형성하고, 구성원 간 물리적 거리를 좁힐 수 있도록 촉진하며, 칭찬을 통한 격려 시스템(성과 평가, 금전적/비금전적 보상)을 구축하는 일이다. 이에 Bass(1985, 1998)는 조직 내 리더의 역할에 따른 차이를 표1과 같이 제시하였다.

표 1. 조직내 리더의 역할에 따른 차이

변혁적 리더	거래적 리더
<ul style="list-style-type: none"> · 카리스마, 영감적, 지적으로 구성원들을 독려 · 개인적인 사려 깊은 배려를 통해 조직원에 동기를 부여 · 개인의 욕구를 조직의 비전에 통합 · 리더의 열정을 통해 조직원 몰입 · 미래에 대한 새로운 대안제시를 통해 낯은 가정을 깬 · 조직원들을 단합시킴 	<ul style="list-style-type: none"> · 조직원들을 상황에 따른 보상교환과 예외관리(management-by exception)를 통해 동기 부여 · 목표를 수립하고 조직원들에게 요구되는 사항과 그들의 노력과 헌신이 보상받는 절차를 명확히 함 · 모든 사람이 직무를 유지할 수 있도록 건설적인 피드백을 제공 · 조직의 전략, 문화, 구조의 강화를 추구

<표 1>과 같은 조직 내 리더의 역할에 따른 차이에서 보는 것과 같이 변혁적 리더십은 조직의 비전에 대한 조직원의 헌신을 유도, 조직 비전 실행을 위해 조직구성원을 독려하고 새로운 학습의 조직 내 정착을 위해 조직구성원으로 하여금 변화에 대한 저항을 극복하도록 동기를 부여하여 새롭게 제도화된 학습을 수용·이해하도록 하여 변화에 대한 전략적 비전이나 새로운 학습의 요구를 수용하도록 한다. 즉 변혁적 리더십은 변화의 환경에서 feed-back 학습을 촉진한다. 거래적 리더십은 현재의 가치와 학습을 강조하고, 현재 제도의 효율성을 증가시키며 작업을 수행함에 있어 규칙에 기반한 방식을

강조하고 조직구성원에게 공식적인 시스템과 훈련 프로그램을 제공함으로써 조직구성원이 현재의 학습을 이용하고 그로부터 이익을 얻도록 동기부여 한다. 즉 거래적 리더십은 현재의 학습을 환기시키고 강화시킨다.

Bass(1985), Conger & Kanungo(1998)은 모든 리더들은 거래적과 변혁적 리더십 유형의 특징을 가지고 있다. Conger(1999)는 효과적인 지식공유를 위해 거래적 과 변혁적 두 유형의 리더가 필요하다고 지적한다. Bryant(2003)는 변혁적 리더십이 지식 창출과 공유 및 활용을 할 수 있는 환경 생성에 도움을 준다. 카리스마를 활용하여 지적 개발을 격려하고 개별적 배려를 통해 구성원 스스로 지식창조 및 공유를 할 수 있는 동기를 부여하며 높은 수준의 혁신과 효율성을 기할 수 있도록 영감을 부여한다.

그러나 다양한 리더십 연구의 큰 줄기는 사람중심과 과업중심으로 정리된다. 초기의 리더십 유형연구 중 배려형 리더십과 구조주도형 리더십을 기존의 리더십 연구 분류 기준에 따른 개념의 차이를 보면 Fiedler(1967)는 관계기반 리더십, 과업기반 리더십이라 분류하였고, Heller & Yukl(1969)는 참여적 리더십, 지시적 리더십으로 분류하였으며, 오하이오대학에서는 배려형 리더십과 구조주도형 리더십, Bryman, Stephen & Campo(1996)은 새로운 리더십(new leadership)과 전통적 리더십(transformation leadership)으로 분류하였다.

지식경영과 리더십과 관련된 연구는 리더의 지식경영에 대한 관심과 역할에만 초점을 두고 있다. Chakravarth et al.(1999)는 지식공유를 위해서는 최고경영진의 역할을 강조하면서 직접적인 개입보다는 지식공유를 위한 환경을 만들어 주는 역할이 더 중요하다고 지적한다. 특히 평가, 보상제도의 추진 및 조직구조의 개선 등을 통한 변화주도적인 리더십을 강조하고 있다. O'Dell & Grayson(1998)은 Chevron사의 사례를 통하여 지식공유환경을 조성하려는 고참(senior) 관리자의 리더십을 강조하고 있다. 구체적인 실행방안으로 조직내 성공담을 확산시키고, 적절한 보상계획을 수립, 시행하고, Best Practice의 공유 및 활용의 중요성을 전파하는 노력을 지속적으로 해야 한다는 것이다.

조직의 리더들은 자신의 구성원들에게 나아가 사회체계에 커다란 영향을 미칠 수 있는 특성을 지니고 있으며 리더는 부하들이 리더 자신의 사명에 고도로 몰입하도록 그 사명의 성취를 위해서 개별적 희생을 감수하도록 자신의 직무요구를 넘어서서 보다 많은 일을 하도록 만든다. 또한 리더는 지식을 활용해서 경쟁우위를 확보할 수 있는 촉진자로서의 역할을 한다. 그러나 그러한 역할과 관심 외에 리더의 리더십 스타일과 지식경영의 관계에 대한 연구는 매우 제한적이다.

따라서 본 연구에서는 지식공유의 성공요인중의 하나인 리더십 유형과 지식공유간의 관계를 분석할 것이다.

2. 과업특성과 리더십, 지식이전

조직은 개별과업의 집합체이다. 구성원들은 개별과업의 성과를 통해 조직의 목표를 추구한다. 이들 조직원들의 성과 향상을 위한 리더십은 오래부터 진행되어온 연구주제이다. 그리고 리더십 상황이론의 등장은 조직구성원들의 과업환경의 고려에 기인한 바 크다. 상황이론의 대표적 연구자인 Fiedler(1967)도 그의 연구에서 직무의 특성, 부하의 성숙도 등이 고려되었으며, 이후 House(1971)의 연구도 과업의 특성을 고려한 연구였다. 구성원들이 처한 직무환경, 외부환경, 그리고 구성원들의 특성 중에서도 직무환경은 리더십 고려요소의 출발점이다(Achua and Lussier, 2010). 그러나 과업의 성격을 어떻게 규명하는가는 다양한 시각이 존재한다. 일찍이 Perrow(1967)는 과업특성을 분석가능성과 과업다양성이라는 두 가지 차원을 이용해서 네 가지 유형으로 분류하였다. 이러한 분류는 과업의 특성을 나누고 그에 적합한 인사평가, 관리방식 등을 찾고자 하는 것에서 시작되었다. 그러나 Perrow(1967)의 과업에 대한 분류체계는 일반적인 분류기준으로 연구대상 조직 모두에 적합한 모델로는 한계가 있다. 과업에 대한 명확한 정의나 분류는 연구 대상조직의 과업 특성을 정확히 반영할 수 있어야 한다.

조직에서의 지식경영 역시 직무와 관련된다. 지식경영의 성공은 직무특성의 반영 여부에 있다. Blakler(1995)는 조직의 하나의 지식경영시스템으로 이해하여, 조직의 각 단위조직은 그에 맞는 지식을 획득, 공유, 활용하고 있다는 것을 주장하였다. 그는 과업에 따라 다른 유형의 지식이 활용되기 때문에 각기 다른 지식관리 프로세스도 필요하다고 하였다. Koskinen et al(2003)은 프로젝트의 특성에 따라 지식의 습득 및 공유가 다르다는 점을 제시하고 있으며, 명성신 등(2003)은 지식경영전략과 과업특성간의 연관관계 분석을 통해 지식경영 전략수립시 과업특성을 고려해야 하는 필요성과 함께 부서별 지식경영전략 수립이 필요하다고 제시하고 있다.

한편 Becerra-Fernandez & Sabherwal(2001) 역시 지식경영 프로세스의 효과성은 과업특성에 따라서 달라진다는 것을 제시하였다. 그들은 지식경영 프로세스에 영향을 미치는 과업특성으로 과업지향성과 과업의 영역을 제시하였으며, 과업지향성은 내용지향과 과정지향으로, 과업의 영역(Task Domain)은 집중(focused task domain)과 넓음(broad task domain)으로 분류하였다.

업무특성으로 고려될 수 있는 또 다른 요인은 직무긴장(job strain, job tension)이다. House (1981)와 Jex & Beehr(1991)은 직무긴장이란 개념을 제시하였다. House와 Rizzo(1972)는 직무스트레스 요인에 대하여 육체적 긴장, 직무불만족이나 근심과 좌절 우울감이나 자기 유능감 저하와 같은 반응이 나타나며 이를 심리적 긴장으로 구분하였다. Jex와 Beehr(1991) 역시 심리적 긴장을 근심, 우울(depression), 좌절

(frustration)등으로 개념을 제시하였다.

반면 Naswll 등(2005)는 심리적 긴장 영역 속에 정신건강 불만, 직무불만, 직무긴장을 포함하였고, Noblet 등(2001)은 역으로 직무긴장을 심리적 건강과 직무만족으로 제시하였다. Dollard 등(2000)은 직무긴장을 감정적 고갈, 비인격화, 직무만족으로 측정하였고, Liu 등(2007)은 좌절, 우울, 직무만족, 신체적 증상 등으로 측정하고 있다. Stetz 등(2006)은 긴장을 직무만족과 심리적 웰빙으로 구성하였다. 이렇게 보면 직무긴장과 심리적 긴장은 연구자에 따라 강조점이 다르게 제시되나 양 개념이 중첩된다.

물론 Karasek(1979)은 직무긴장을 과업의 요구와 이에 대응하기 위해 구성원이 구사할 수 있는 자유재량권의 범위가 상호작용하여 나타난 결과로 본다. 과업의 요구가 재량권의 범위를 초과하면 직무긴장이 초래된다고 한다. 직무긴장은 개인의 지각 차이가 반영되어 있지만, 중요한 것은 직무요구와 직무통제 등 이들 두 요인간의 상호작용에 있다. 즉 높은 직무긴장을 초래하는 것은 단순히 직무요구 수준 그 자체만이 아니라, 그러한 요인과 직무에 대한 낮은 통제가 결합되어질 경우이다. 직무요구 수준은 높으나 직무담당자가 이러한 직무상황에 대해 적절히 대응해 나갈 여지와 수단이 없을 때 직무긴장을 경험하게 된다. 반면, 직무요구 수준이 높아도 직무담당자가 능동적으로 대처해 나갈 수 있는 여지와 수단을 가지고 있다면 직무긴장 등 부정적인 결과들로부터 스스로를 보호할 뿐만 아니라, 도전적으로 새로운 직무수행 기술과 경험을 축적하게 될 수도 있다(Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

본 연구에서는 전문화된 간호장교의 업무특성을 고려하여 Becerra-Fernandez & Sabherwal (2001)가 제시한 과업특성 중 집중도(과업의 범위가 넓은가, 과업의 범위가 좁은가)와 House와 Rizzo(1972), Naswll 등(2005), Noblet 등(2001), Dollard 등(2000)이 제시한 직무긴장의 정도로 제시하는 관점에서 접근하고자 한다.

3. 간호장교의 과업특성

간호장교란 전 군의 병원 및 병원급 이하 의무시설에 입원하거나 외래치료를 필요로 하는 모든 군 장병 환자의 건강 유지 증진과 조기 회복을 도모하기 위하여 간호사의 업무를 수행하는 계급을 가진 군인이다. 간호장교의 업무 목적은 간호 환경과 감염 관리, 간호의 질 관리, 인력 관리, 군수업무 및 간호업무를 수행하는 각 제대별, 부서별 근무를 통하여 전투력을 최대로 보존하는데 있다. 이를 위해 간호장교는 간호근무 규정과 방침을 준수하고 전투력 유지와 증진을 위한 간호 근무를 한다(간호근무, 2000; 나정순, 2001).

군 병원 간호 서비스는 조직 특성면에서 권위 지향적이며 간호 업무면에서 직·간접 간호 업무를 수행하는 것이 민간 병원 간호 서비스와 유사하나 군 간호 조직이 계급에

의한 계층 구조가 뚜렷하고 청·장년층의 남성 군 장병에 국한되며 매 2~3년마다 간호 인력의 교체로 간호 서비스가 장기간 연속성 있게 제공되지 못한 점이 다르다.(남숙영, 2006)

또한 간호부 조직은 군병원에서의 병원장 밑에 참모부서로 있으며, 권한, 책임, 의무의 정도에 따라 간호부 조직의 최고행정자인 간호부장 밑에 간호과장 등이 있고 각 단위의 간호과장 밑에 일선 간호관리자인 선임 간호장교가 있으며 선임 간호장교 밑에 일반간호장교가, 일반간호장교 밑에 병실 의무병이 근무하고 있다. 근무형태는 24시간 지속적으로 환자들의 상태를 파악하고 그에 맞는 간호진단을 내리고 간호계획을 수립하여 간호를 제공하므로 통상적으로 3교대 근무를 한다. 간호장교의 업무는 다양하나 군 병원을 중심으로 하는 업무는 다음과 같다(육군본부, 2008).

가. 수술 / 중환자 간호업무

병원의 수술실은 수술주특기 교육소지자가 배치되어 외과 환자의 치료 및 진단, 고식적 치료를 제공하는 중요한 곳이다. 수술실에 근무하는 간호사들은 일반병동이나 타부서에 근무하는 간호사들에 비해 스트레스 정도가 더욱 심하다. 수술이란 환자, 의사, 간호사의 입장에서 볼 때 하나의 커다란 위기이므로(김돈균, 1976, 송말순, 1984) 수술실 간호사들은 개개인인 아닌 의사 및 다른 의료인들과 협동체를 이루어 간호업무를 수행하여야 하므로 이들과의 원만한 대인관계 유지가 필요하고 다양한 전문 기기 및 기계의 숙련된 조작과 민첩하고 빠른 행동의 요구 등으로 피로를 일반 간호사보다 훨씬 더 많이 느끼는 것으로 나타나 있다(이은옥 등 1974, 성경숙, 1984). 그러므로 수술실 간호장교는 직무긴장도가 높으며 과업의 집중도가 높다.

병원의 중환자실 간호업무 역시 중환자 주특기 소지자로 배치되며 일반관리, 감염 및 안전관리 등을 수행한다. 중환자실은 일반병동환자들에 비해 환자의 상태가 고도의 집중적이며 특별한 간호가 필요한 환자들이 대부분으로 집중적 간호가 필요로 한다. 그러므로 이들 간호장교들은 직무긴장도가 높으며 과업특성이 전문적이어야 한다.

나. 병동 간호 업무

병실은 입원환자가 치료 및 간호를 받는 곳으로 일반 병실관리와 감염병실 관리, 환자 개인위생 관리, 병실 물품 관리 책임, 간호형태에 따른 급수별 환자 분류, 간호기록과 같은 업무를 시행한다. 대부분 군병원 병동간호업무는 선임들을 제외하고 prn들이 병동을 rotation하면서 근무를 하게 되어 근무자들의 스트레스가 높으며 한 병동에 한 과만이 있는 것이 아니라 2~3개의 과가 혼합하여 존재하는 등 과업특성은 다양하다. 또한 24시간 지속적으로 환자들의 상태를 파악하고 그에 맞는 간호진단을 내리고 간호계획을 수립하여 간호를 제공해야 하고, 야간에도 교대 근무를 해야 한다. 이러한 어려

음 때문에 직무긴장도가 높은 편이다.

다. 중앙공급실 간호업무

중앙공급실은 환자진료 및 간호업무 전반에 사용되는 의무보급품을 병동 및 진료 외래各科에 공급해 주는 부서로 보급품 관리 및 소독물품 관리등의 업무를 수행한다. 중앙공급실 간호업무는 수술실 주특기자가 배치되어 근무하고 수술장비의 효율적인 운영 및 관리를 필요로 하므로 직무특성이 전문적이이지만, 직무긴장도는 낮은편이다.

라. 외래 간호 업무

군병원에서 외래간호업무란 군병원 외래에 내원한 환자의 간호요구와 그에 부응하는 간호행위 및 관리행위를 말한다. 외래간호업무는 외래진료를 이용하는 환자의 간호요구와 그에 부응하여 외래간호장교가 자신이 근무하는 동안 수행하는 모든 간호활동 및 관리활동을 말한다. 군 병원의 특성 상 외래 전 과를 통틀어 1명의 간호장교를 두어 활동하게 하거나 기본 보직과의 겸임으로 활발한 활동을 기대하기 어려운 실정이다. 따라서 외래간호업무의 직무범위는 다양한 반면, 고도의 집중 간호가 필요하지 않아 직무긴장은 낮은 편이다.

지금까지 살펴본 군 간호장교의 간호업무를 Becerra-Fernandez & Sabherwal (2001)의 과업특성 중 집중도(과업의 범위가 넓은가, 과업의 범위가 좁은가)와 House (1981) 와 Naswll 등(2005), Noblet 등(2001), Dollard 등(2000)이 제시한 직무긴장으로 분류하면 다음과 같다. 즉, 육군교범(2008)에서 제시된 간호업무의 직무와 그 내용을 통해 직무긴장과 집중도에 따라 개념적으로 분류하면 다음 그림1 과 같다.

긴장 정도	높음	<유형 III> 직무긴장 높음 업무가 다양함 (예 : 병동)	<유형 IV> 직무긴장 높음 집중도 높음 (예: 수술실,중환자실)
	낮음	<유형 I> 직무긴장 낮음 업무가 다양함 (예 : 외래)	<유형 II> 직무긴장 낮음 집중도 높음 (예: 중앙공급과)
		낮음	높음
		집중정도	

그림 1. 직무특성에 따른 간호장교 업무

III. 연구설계

1. 연구가설

가. 리더십과 지식이전 성과의 관계

리더십이 지식이전성과에 미치는 영향에 대한 연구결과를 보면, Davenport(1998)은 지식경영의 성공요인 8가지 중 최고경영층의 지원(senior management support)을 들고 있다. 즉 최고경영층은 지식관리와 조직학습이 기업의 성공을 위해 꼭 필요하다는 메시지를 보내거나, 이를 뒷받침하는 재원을 확보해주거나, 조직의 꼭 필요한 지식의 종류를 정의하는 등의 형식으로 지원을 할 수 있어야 한다고 하였다. Dell & Grayson(1998)은 Chevron사의 사례를 통하여 지식공유환경을 조성하려는 관리자의 리더십을 강조하고 있다. 구체적인 실행방안으로 조직 내 성공담을 확산시키고, 적절한 보상계획을 수립, 시행하고, Best Practice의 공유 및 활용의 중요성을 전파하는 노력을 지속적으로 해야 한다는 것이다. 간호장교 집단 역시 고도의 전문지식이 요구되며, 직속상관의 리더십유형은 이러한 지식을 받아들여 이를 관련 분야에 활용 할 수 있게 한다. 이러한 선행연구를 바탕으로 직속상관의 리더십 유형에 따라 지식이전성과가 더욱 잘 일어날 것이라는 <가설 1-a, 1-b>를 도출하였다.

가설 1. 리더십은 지식이전의 효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-a 배려형 리더십은 지식이전 효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-b 구조주도형 리더십은 지식이전 효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

나. 직무특성의 조절효과

지식경영은 과업특성 등과 같은 기업 고유의 특성에 적합하게 설계된 지식경영이 훨씬 더 효과적이다(Choi & Lee, 2002; 이건창, 1999; 김상수 & 김용우, 2002, 명성신, 2003). 간호장교 조직은 간호사이면서 동시에 군인이라는 독특한 조직이다. 간호사 조직은 조직 활동이 상당히 예측가능하고 표준화되어 있지만 일이 복잡하고 고도의 전문지식이나 기술을 갖춘 사람에 의해 수행되어야 한다. 또한 다양한 전문 기계의 숙련된 조작과 민첩하고 빠른 행동 요구, 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 다양한 전문직 종의 협동 작업을 통해 환자들에게 의료서비스를 제공하는 직무 특성으로 다른 일반조직에 비해 상대적으로 직무스트레스가 높은 경향이 있다(Farrington 1995, 윤숙희 2004). 그중에서도 환자들에게 직접서비스를 제공하는 간호사들에게 특히 직무스트레스가 높다고 보고되고 있다(Gardener, 1980) 군인이라는 조직 활동은 장교의 책무에서 요구되는 적극적인 사고방식, 복종심, 지도력이 요구되어 진다. 즉 간호장교 조직은

행정적인 위계서열에 따른 권위체계 뿐만 아니라 전문지식에 기초한 기능적 권위체계도 포함하는 것이다. 이러한 선행연구들을 통해 간호장교의 직무특성을 다양성은 낮지만 전문성이 높은 집중(focused task domain)과 타 조직에 비해 직무스트레스가 높은 직무긴장(job tension)으로 볼 수 있다.

리더와 구성원간의 상호신뢰를 바탕으로 한 배려형 리더십은 활발한 지식이전을 유발한다. 그러나 직무특성에 따라 상이하게 발현될 수 있다. 즉, 직무집중이 높은 집단은 전문직 집단으로서 특정 분야에서 요구되는 고도의 지식과 기술의 습득, 그리고 일정한 실무의 준비과정을 포함하는 집단이다. 이러한 전문직에 종사하는 사람들은 항상 당면하고 있는 문제 해결을 위해 새로운 지식을 구축하여 그 분야의 발전에 기여해야 하는 현실적인 책임이 있다. 전문직으로서의 교육과 실무의 기준은 외부의 어떤 기준에 의한 다기보다는 그 전문직을 구성하고 있는 구성원에 의해 규정되고 스스로 규제를 받는다. 그리고 전문직은 개인의 책임이 수반되는 지적 조작에 의거한 행위를 본질적으로 포함한다.

따라서 전문직 집단에서는 자신이 갖고 있는 전문적 지식이나 능력에 의해 조직 및 자신의 성과를 달성하는 성향이 있으므로, 조직 리더의 모니터링을 통한 성과달성보다는 리더와 구성원사이에서의 상호신뢰를 중시하는 배려형 리더십이 지식이전에 더 정적인 영향을 미칠 것이다. 이에 따라 다음과 같은 가설 2를 도출하였다.

가설 2. 직무집중은 배려형 리더십이 지식이전 효과에 미치는 성과를 정적으로 조절할 것이다.

구조주도형 리더십 역시 지식이전을 촉진한다. 그러나 직무긴장이 높으나에 따라 상이하게 발현될 수 있다. 조직에서의 보여지는 긴장상태는 대체로 조직구성원에게 요구하는 업무능력이 수행할 수 있는 업무능력을 초과할 때 나타난다(고종욱·염영희 2003)

직무긴장 발생요인과 효과를 규명하기 위한 연구에 따르면 근로자의 직무긴장 요인이 어떠한 것인가에 대한 질문에 대하여 응답자의 55%는 시간적 압박과 마감시간을, 52%는 업무과중을 꼽고 있으며, 또한 응답자들은 부하직원의 부적합한 교육훈련, 장시간 근무, 회의참석, 직무와 가족간의 갈등, 기타 사회적 관계 등을 직무스트레스 요인으로 지적하고 있다(C. L. Cooper and J. Arbose, 1984). 직무긴장이 높은 집단은 단순한 불안에서부터 생리적으로도 부정적 현상이 나타나게 된다. 또한 직무긴장이 높은 집단에서의 구성원들은 불안·좌절·무관심·자존감저하·공격성·소진(burnout) 등을 초래하게 된다. 이는 구성원 상호간에 성과를 저해하고, 따라서 리더는 인간적 관계보다도 업무 중심의 구조주도형 리더십을 발휘할 것으로 기대된다. 에 따라 다음과 같은 가설 3을 도출하였다.

가설 3. 직무긴장은 구조주도형 리더십이 지식이전 효과에 미치는 성과를 정적으로 조절할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용되는 변수는 크게 독립 변수, 조절 변수, 종속 변수로 분류된다. 독립변수는 간호장교 리더십이고, 종속 변수는 지식이전성고이며 조절변수는 직무특성이다. 변수에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

가. 배려형 · 구조주도형 리더십

배려형 리더십은 친근하고 지원적 방법으로 행동하고 부하들에 대한 관심을 표명하며 그들의 복지 증진을 위한 방안을 모색하는 리더십으로 즉 부하들과 좋은 관계를 유지하는 것을 지향하는 리더의 행동이라고 할 수 있다. 예로는 지원적·우호적이고 개방적인 자세로 부하를 생각해주고 대변해 주는 리더의 행동과 부하의 이해관계를 대변하는 행동 등이 포함한다.

구조주도형 리더십은 집단의 공식목표 달성을 위해 리더 자신의 역할 및 부하들의 역할을 규정하고 구조화하는 리더십이다. 즉 과업에 대한 성취지향적 리더 행동으로 과업을 구조화하고 과업요건을 명확히 하는 리더 행동을 의미한다. 예로는 부하에게 지시하는 행동·역할을 규정해 주는 행동·문제 해결·직무성고가 저조한 부하를 질책하고 성과를 높일 수 있도록 독려해 주는 행동 등이 포함된다. 본 연구에서는 리더의 구조주도(4개 항목)와 배려(5개 항목)는 Stogdill(1974)의 LBDQ(leader behavior description questionnaire)에서 연구자가 재구성하여 측정하였다.

나. 직무집중

직무집중은 지식경영 프로세스의 효과성이 직무특성에 따라서 달라진다고 제시한 Becerra-Fernandez & Sabherwal(2001)에서의 직무의 영역(Task Domain)을 사용하였다. 직무의 영역은 집중(focused task domain)과 넓음(broad task domain)으로 분류된다. 직무가 집중되어 있을 경우 직무 다양성은 낮지만 전문성은 높고, 직무영역이 넓은 경우 직무다양성이 더 높다. 본 연구에서는 직무영역중 Becerra-Fernandez & Sabherwal(2001)의 집중 개념을 사용하여 직무집중(5개 항목)을 측정하였다.

다. 직무긴장

직무긴장은 House와 Rizzo(1972)가 개발한 문항으로 일터에서 경험한 긴장(tension)과 관련된 심리적 증상들을 묘사한 문항으로 구성되었다. 본 연구에서의 직무

긴장의 개념은 유해한 작업환경으로 인해 개인은 스트레스를 받고 그 결과 생리적·심리적·행동적 반응을 보이게 되는데, 이러한 결과적 증상을 말하는 심리적 긴장으로 정의하였다. 이러한 직무긴장은 직무수행 상 직무로 인해 발생한 여러 가지 피로움(job induced anxiety)과 그로 인한 신체상의 긴장(somatic tension), 일반적인 피로와 불편함 등으로 구성된다. 직무긴장의 측정은 본 연구의 실정에 적합한 5개 문항을 발췌해 사용하였다.

라. 지식이전성과

지식 공유의 성과를 Simonon(1999)는 새로운 지식의 습득, 의존성감소, 직무수행의 활용가능성으로, Dension, Hart&Kahn(1996)은 능력개발, 성장에 대한 만족, 시간단축으로 Szulanski(1996)는 빈도, 시간단축, 이전된 지식에 대해 만족, 이전된 지식이 최고라는 공감대 형성, 관련자들이 지식제공자의 전문성에 대한 인식, 이전된 지식이 잘 정리되는 것으로 제시하고 있다. 본 연구에서는 Gupta & Govindarajan(2000)이 제시한 지식이전의 효과성의 개념으로 정의하고자 한다.

즉, 지식이전의 효과성은 전수자가 제공자로부터 지식을 완전히 받고 기대한 목표를 달성한 정도를 말하며 구체적으로 신지식 습득, 능력의 개발, 시간단축, 이전된 지식의 체계적 정리 등을 지식이전의 성과로 측정된다. 지식이전 효과성(4문항)은 Gupta & Govindarajan(2000), Szulanski (1996)의 연구를 바탕으로 노명화(2002)가 정리한 척도를 사용하였다.

3. 연구방법

본 연구는 자기 보고식 설문조사법(survey method)를 이용하여 측정되었다. 모든 문항들은 응답자들이 ‘전혀 그렇지 않다(1)’ - ‘매우 그렇다(5)’의 Likert 5점 척도에 의해 측정 및 분석을 실시하였다. 표본의 구성은 2008년 11월 전후방 8개 군 병원과 각 의무대에서 근무하고 간호장교를 대상으로 하였다. 설문지는 2008년 11월 1일부터 11월 17일까지 약 3주에 걸쳐 350부 배부하여 339부(회수율 96%)였으며, 회수된 설문지중 응답내용이 누락되거나 불성실한 27부를 제외한 총 312부가 최종 자료 분석에 이용되었다.

대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 대다수가 여자로 305명(97.8%)이었고, 최종 학력은 대학 졸업자가 258명(82.7%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호장교가 192명(61.5%), 현재업무부서는 병동근무자가 150명(48.1%), 계급은 대위가 131명(42%)으로 가장 많았다.

본 연구의 실증분석 수집된 자료를 SPSS 12.0을 활용하여 통계적으로 분석하였다.

자료처리를 위한 분석기법은 다음과 같다. 첫째, 인구 통계학 문항의 변수를 정리하기 위해 빈도 분석을 실시하였고 둘째, 설문에 의한 변수 구성의 타당도와 문항 간의 내적 신뢰도를 측정하기 위해 요인분석과 Cronbach's alpha 계수를 이용한 신뢰도 검증을 하였다. 셋째, 가설 검증에 앞서 변수들의 표면성 타당성(face validity)에 대한 판단을 하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 가설 검증을 위한 회귀분석(다중회귀분석, 위계적 회귀분석)을 사용하였다.

표 2. 연구대상의 인구통계학적 특성 (N=312)

구 분	내 용	빈 도	비 율(%)
성별	남	7	2.2
	여	305	97.8
교육정도	학사	258	82.7
	석사	54	17.3
계급	소위	46	14.7
	중위	110	35.3
	대위	131	42
	소령	22	7.1
	중령	3	1
근무 부서	수술실	55	17.6
	응급실	16	5.1
	교육실	3	1
	병동	150	48.1
	중앙공급실	6	1.9
	외래	11	3.5
	인공신장실	2	0.6
	중환자실	33	10.6
	행정실	8	2.6
직위	기타	28	9
	간호과장	10	3.2
	수간호사	67	21.5
	간호사	199	63.7
	기타	36	11.5

IV. 연구결과

1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 Cronbach's alpha에 의한 신뢰성 검증한 결과 독립변수인 리더십중 하위변수인 구조주도형 리더십(0.8), 배려형 리더십(0.9), 조절변수인 직무특성중 하위

변수인 직무긴장(0.9), 직무집중(0.9), 그리고 지식이전성(0.9)로 나타났다. 변수들을 조작적으로 정의하는 측정항목들의 신뢰도 계수가 모두 0.8이상으로 채서일(2007)이 일반적으로 사회과학에서 받아들일 수 있는 신뢰도 계수의 기준에 부합됨으로 변수들의 신뢰도 수준은 높다고 볼 수 있다.

타당성 검증은 요인 분석결과 리더십은 배려형 리더십, 구조주도형 리더십으로 조절 변수인 직무특성은 직무집중, 직무긴장 2개 요인으로, 종속 변수인 지식이전 성과는 효과성 등 총 5개의 요인으로 명확히 구분되었다. 총 5개의 요인으로 도출된 총 분산비율은 61%로 나타났으며 요인1은 배려형 리더십, 요인 2는 직무집중, 요인 3은 직무긴장, 요인 4는 효과성, 요인 5는 구조주도형 리더십과 일치하였다. 각 요인 군에 대한 분산 비율은 구조주도형 리더십은 10.2%, 배려형 리더십은 17%, 직무긴장은 11.6%, 직무집중은 12.4%, 효과성은 10.3%으로 나타났다.

표 3. 신뢰성 및 타당성 분석 결과

구 분	요인분석결과					신뢰도계수 (Cronbach's a)
	1	2	3	4	5	
구조1	.187	.047	-.033	.106	.729	0.8
구조2	.272	.023	.127	.121	.737	
구조3	.302	.192	-.055	.074	.678	
구조4	.264	.140	.051	.144	.709	
배려1	.815	.101	-.050	.158	.273	0.9
배려2	.848	.047	-.083	.115	.251	
배려3	.857	.027	.015	.114	.240	
배려4	.861	.063	.031	.092	.264	
배려5	.836	.097	.012	.200	.114	
긴장1	-.007	.096	.713	-.058	.067	0.8
긴장2	.015	.044	.826	-.006	-.059	
긴장3	-.032	.122	.839	.034	-.023	
긴장4	.013	.015	.826	.008	.029	
긴장5	-.044	.153	.732	-.039	.051	
집중1	.144	.753	.022	.122	.091	0.9
집중2	.080	.832	.033	.132	.058	
집중3	.013	.795	.136	.107	.095	
집중4	.028	.805	.128	.176	.159	
집중6	.031	.705	.169	.184	-.005	0.9
효과1	.139	.268	-.048	.761	.046	
효과2	.202	.171	-.016	.839	.155	
효과3	.122	.128	-.051	.824	.149	
효과4	.127	.156	.031	.778	.102	-
고유값	3.900	2.843	2.657	2.377	2.345	
분산비율	16.955	12.361	11.550	10.336	10.195	

2. 상관관계 분석

가설 검증에 앞서 각 측정변수들 간의 기초적인 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해서 사용된다(채서일, 2007) 상관관계 분석은 각 변수들의 평균을 바탕으로 pearson 상관계수를 사용하여 분석하였다. 그 결과는 표4와 같다.

상관관계 분석 결과 독립변수인 구조주도형 리더십은 배려형 리더십(.579, $p < .001$), 조절변수인 직무집중(.270, $p < .001$) 그리고 종속변수인 지식이전 효과와(.344, $p < .001$) 유의한 상관관계를 보인다. 배려형 리더십은 조절변수인 직무집중(.194, $p < .01$), 종속변수인 지식이전 효과(.363, $p < .001$) 유의한 상관관계를 보인다. 직무긴장은 직무집중(.216, $p < .001$)과 유의한 상관관계가 있으며, 직무집중은 지식이전 효과(.400, $p < .001$)와 유의한 상관관계를 보인다. 이러한 결과는 구조주도형 리더십과 배려형 리더십이 지식이전에 긍정적 영향이 있을 것을 추정할 수 있으며, 조절효과는 직무집중이 직무긴장에 비해 강한 효과를 가질 것으로 추정이 된다. 또한 지식이전 성과에 영향을 주는 조절변수는 직무집중이라는 것을 확인할 수 있다.

표 4. 변수들 간의 상관관계 분석 결과

구 분	구조리더십	배려리더십	직무긴장	직무집중	효과성
구조리더십	1				
배려리더십	.579***	1			
직무긴장	0.047	-0.021	1		
직무집중	.270***	.194**	.216***	1	
효과성	.344***	.363***	-0.014	.400***	1

(* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

그러나 상관관계 분석만으로는 정확한 인과관계를 추론하는 것에는 한계가 있으므로 가설 검증을 위하여 다음의 회귀분석을 실시하였다.

3. 가설 검증

가. <가설 1>의 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였으며 그 변수들 간의 분석 결과는 표5에 제시되어 있다.

가설 1은 지식이전의 성과에 구조주도형 리더십과 배려형 리더십이 미치는 영향에

관한 것으로 1단계로 통제변수들을 통제하고 2단계에서 통제변수와 독립변수를 회귀하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 구조주도 리더십이 지식이전 성과에 미치는 영향은 $\beta = .194$ 로 $p < .01$ 수준에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 배려형 리더십은 $\beta = .257$ 로 $p < .001$ 수준에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 또한 VIF가 1.504로 다중 공선성에 대한 우려는 없다.

표 5. 리더십과 지식이전의 효과성에 대한 분석 결과

모 형		1단계	2단계
통제변수	성별	.057	.073
	최종학력	.123	.048
	계급	-.055	.031
	현재업무부서	-.064	-.057
	현직책	-.022	-.006
독립변수	구조리더십		.194**
	배려리더십		.257***
F-value		1.069	8.981***
R ²		.017	.171
ΔR ²			.054

주 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (2-tailed), N=312. 표준화 계수

이러한 결과 직속상관의 배려형 리더십, 즉 상호신뢰를 증시하고 구성원들이 의견을 제시 및 의사결정 참여를 통해 아이디어 창출에 기여하는 배려형 리더십을 발휘할수록 구성원들이 지식이전에 효과적이라고 해석할 수 있다.

또한 구조주도형 리더십도 집단의 공식목표 달성을 위해 리더가 자신의 역할과 부하들의 역할을 규정하고 구조화하는 리더십으로 이러한 리더십이 발휘될수록 지식이전 과정에서의 전수자가 제공자로부터 지식을 완전히 받고 기대한 목표를 달성한 정도를 말하는, 즉 효과적으로 지식이전을 한다고 해석할 수 있다.

나. <가설 2>의 검증

본 연구의 <가설 2>는 리더십과 지식이전 성과의 관계에서 직무집중의 조절효과를 살펴보는 것으로 조절회귀분석을 실시하여 그 변수들 간의 분석결과를 <표 6>에 제시하였다. 조절회귀분석은 위계적 회귀분석법으로 확인할 수 있는 바, 상호작용의 베타값이 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하면 조절효과가 있는 것으로 볼 수 있다.

표 6. 리더십과 지식이전 성과의 관계에서 직무집중의 조절효과 검증 결과

모 형		1단계	2단계	3단계
통제변수	성별	.073	.043	.043
	최종학력	.048	.058	.060
	계급	.031	.039	.037
	현재업무부서	-.057	-.024	-.030
	현 직책	-.006	-.011	-.008
독립변수	구조리더십	.194**	.117*	.063
	배려리더십	.257***	.238***	.505
조절변수	직무집중		.321***	.433 ⁺
독립*조절 변수	구조*집중			.082
	배려*집중			-.342
F-value		8,981***	13,610***	10,911***
R ²		.171	.264	.266

주 : * p<.05, ** p<.01, ***p<.001(2-tailed), N=312. 표준화 계수

분석 결과 구조주도형 리더십과 배려형 리더십 모두 지식이전에 대하여 직무집중의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않게 나타나 가설 2는 기각되었다.

직무집중의 조절변수는 지식이전의 성과에 의미 있는 데이터를 제공하고 있으나 리더십의 조절효과를 보이지 않는 것은 직무의 범위가 넓지 않은 특정 업무와 다른 일반적 업무간의 리더십의 차이를 제대로 설명해 주지 못하고 있다고 볼 수 있다.

다. <가설 3>의 검증

가설 3은 리더십과 지식이전 성과의 관계에서 직무긴장의 조절효과를 살펴보는 것으로 조절회귀분석을 실시하여 그 변수들 간의 분석결과를 표7에 제시하였다.

분석 결과 구조주도형 리더십과 지식이전 효과의 관계에서 직무긴장의 상호작용항의 값이 $\beta=0.127$ 이고, $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 다만 배려리더십의 상호작용항의 값은 의미 있는 결과를 제시하지 못하였다. 따라서 직무긴장은 구조주도 리더십을 조절한다는 가설 3은 지지되었다.

이러한 결과는 긴장된 업무상황에서는 배려형 리더십보다는 구조주도형 리더십이 지식이전성가에 효과적이라는 현장의 분위기를 밝혀주는 것이라 볼 수 있다. 즉, 직무긴장이 높을수록 구성원들은 감정적·심리적·생리적 영역에 작용하는 다양한 불안(anxiety) 및 증상들이 나타나게 되는데, 이러한 조직구성원들에게 직속상관은 구성원들에게 리더 자신의 역할 및 부하들의 역할을 규정하고 과업을 구조화하며 과업요건을 명확히 하고자 하여 조직 구성원들의 불안한 마음을 안정시켜주게 된다. 또한 구조주도형

리더십을 발휘하는 리더는 이들에게 문제를 해결해주며 해답을 찾을 수 있는 곳을 알려 주어 조직구성원이 명확하게 지식이전을 더 활발히 이루어 질수 있도록 하게 된다.

표 7. 리더십과 지식이전 성과의 관계에서 **직무긴장**의 조절효과 검증 결과

모 형		1단계	2단계	3단계
통제변수	성별	.073	.076	.080
	최종학력	.048	.049	.052
	계급	.031	.030	.031
	현재업무부서	-.057	-.057	-.057
	현직책	-.006	-.004	.006
독립변수	구조리더십	.194**	.196**	-.384
	배려리더십	.257***	.255***	.355
조절변수	직무긴장		-.024	-.595*
독립*조절 변수	구조*긴장			.915*
	배려*긴장			-.147
F-value		8.981***	7.863***	6.959***
R ²		.171	.172	.188

주 : * p<.05, ** p<.01, ***p<.001(2-tailed), N=312. 표준화 계수

4. 추가 분석

앞서 가설 2와 가설 3의 분석결과를 기초로 간호장교의 근무현장에서 필요한 리더십을 검증하기 위하여 다음과 같은 추가 분석을 실시하였다. 특히, Becerra-Fernandez & Sabherwal (2001)의 과업특성 중 집중도(과업의 범위가 넓은가, 과업의 범위가 좁은가)와 House(1981)와 Naswll등(2005), Noblet등(2001), Dollard 등(2000)이 제시한 직무긴장의 정도를 토대로 간호업무의 특성을 반영한 분류로 분석을 실시하였다. 과업특성의 조절효과를 과업의 유형별로 구체화 하여 리더십 유형(배려형 리더십, 구조주도형 리더십)이 지식이전성과에 미치는 영향을 보고자 하였다. 이를 위해 조절변수(직무긴장, 직무집중)의 값들을 중위수이상의 집단과 중위수미만의 집단으로 구분하여 이 둘을 교차하여 4개의 집단(직무긴장 저(低) - 직무집중 고(高), 직무긴장 고(高) - 직무집중 고(高), 직무긴장 저(低) - 직무집중 저(低), 직무긴장 고(高) - 직무집중 저(低))를 만들어 이 들 각 집단의 리더십 유형(배려형 리더십, 구조주도형 리더십)이 지식이전성과에 어떻게 영향을 미치는지 비교하였다. 그 결과는 그림 2에 제시하였다.

긴장도	높음	<p><유형 III, 긴장 Hi & 집중 Low> (예 : 병동)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 구조리더십 ($\beta = .194, t = .980$) ■ 배려리더십 ($\beta = .321^*, t = 2.146$) <p>(N=26, F-값=6.990**, $R^2 = .378$)</p>	<p><유형 IV, 긴장 Hi & 집중 Hi> (예 : 수술실/중환자실)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 구조리더십 ($\beta = .237^{**}, t = 3.217$) ■ 배려리더십 ($\beta = .092, t = 1.661$) <p>(N=172, F-값=14.394***, $R^2 = .146$)</p>
	낮음	<p><유형 I, 긴장 Low & 집중 Low> (예 : 외래간호)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 구조리더십 ($\beta = .025, t = .104$) ■ 배려리더십 ($\beta = .137, t = .716$) <p>(N=29, F-값=.586, $R^2 = .043$)</p>	<p><유형 II, 긴장 Low & 집중 Hi> (예 : 중앙공급실)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 구조리더십 ($\beta = -.016, t = -.175$) ■ 배려리더십 ($\beta = .194^{**}, t = 2.983$) <p>(N=85, F-값=5.522**, $R^2 = .119$)</p>
		낮음	높음
		집중정도	

그림 2. 직무특성에 따른 지식이전 성과와 리더십의 관계

가. <유형 I>에서 리더십 유형이 지식이전 성과에 미치는 영향 분석

유형 I의 직무들은 직무긴장이 낮고, 직무의 범위도 넓은 외래간호와 같은 부서에서의 직무들이다. 이들 직무분야에서 리더십의 지식이전 효과의 관계에 관한 결과를 <그림 2>의 유형 1에서 제시하였다. 제시된 결과를 보면 배려형 리더십과 지식이전 효과에 대한 관계($\beta = .137, t = .716$)와 구조주도형 리더십과 지식이전 효과의 관계($\beta = .025, t = .104$)는 유의 수준 5%이내에서 통계적으로 유의하지 않았다.

이곳에서 일하는 구성원들은 직무도 다양하며, 감정적·심리적·생리적 영역에 작용하는 다양한 불안(anxiety) 및 증상들이 나타나지 않고 심리적으로 평온한 상태라고 볼 수 있어, 타 근무부서에서의 상황과 특별한 차이를 보이지 않은 것으로 해석할 수 있겠다.

나. <유형 II>에서 리더십 유형과 지식이전 성과에 미치는 영향 분석

유형 II의 직무들은 직무긴장이 낮고, 직무의 범위가 집중된 중앙공급실과 같은 부서에서의 직무들이다. 이들 직무분야에서 리더십의 지식이전 효과의 관계에 관한 결과를 <그림 2>의 유형 II에 제시하였다. 제시된 결과를 보면 배려형 리더십과 지식이전 효과에 대한 관계($\beta = .194^{**}, t = 2.983$)와는 통계적으로 유의하게 나타난 반면 구조주도형 리더십과 지식이전 효과의 관계($\beta = -.016, t = -.175$)는 유의 수준 5%이내에서 통계적으로 유의하지 않았다.

결과는 직무특성이 직무긴장 저(低) - 직무집중 고(高)에 속하는 조직구성원들에게 직속상관이 구조주도형 리더십 보다는 배려형 리더십을 발휘하게 되면 구성원들의 지식이전 성과가 높아진다는 것을 알 수 있다. 이 집단의 구성원들은 감정적·심리적·생리적 영역에 작용하는 다양한 불안(anxiety) 및 증상들이 나타나지 않으며 심리적으로 평온한 상태에 있다. 또한 이 집단의 구성원들은 직무집중 고(高) 집단으로 외부의 어떤 기준에 의한다기보다는 그 전문직을 구성하고 있는 구성원에 의해 규정되고 스스로 규제를 하는 특징을 가진다. 따라서 조직 리더의 모니터링을 통한 성과달성보다는 리더와 구성원사이에서의 상호신뢰를 중시하고, 구성원들이 의사결정에 참여하도록 격려하는 직속상관의 배려형 리더십에서의 지식이전 성과가 더 높아진다고 해석할 수 있다.

다. <유형 III>에서 리더십 유형과 지식이전 성과에 미치는 영향 분석

유형 III의 직무들은 직무긴장이 높고, 직무의 범위가 넓은 병동과 같은 부서에서의 직무들이다. 이들 직무분야에서 리더십의 지식이전 효과의 관계에 관한 결과를 <그림 2>의 유형 III에 제시하였다. 제시된 결과를 보면 배려형 리더십과 지식이전 효과에 대한 관계($\beta=.321^*$, $t=2.146$)와는 통계적으로 유의하게 나타난 반면 구조주도형 리더십과 지식이전 효과의 관계($\beta=.194$, $t=.980$)는 유의 수준 5%이내에서 통계적으로 유의하지 않았다.

이 집단의 특징은 직무특성이 다양하며, 조직구성원들이 감정적·심리적·생리적 영역에 작용하는 다양한 불안(anxiety) 및 증상들이 나타난다. 그러므로 리더는 조직 구성원들에게 친근하고 지원적인 방법으로 행동하고 구성원들에 대한 관심을 표명하는 배려형 리더십을 발휘할 때, 지식이전 성과가 더 높아질 것으로 해석할 수 있다.

라. <유형 IV>에서 리더십 유형과 지식이전 성과에 미치는 영향 분석

유형 IV의 직무들은 직무긴장이 높고, 직무의 범위가 집중된 수술실, 중환자실과 같은 부서에서의 직무들이다. 이들 직무분야에서 리더십의 지식이전 효과의 관계에 관한 결과를 <그림 2>의 유형 IV에 제시하였다. 제시된 결과를 보면 구조주도형 리더십과 지식이전 효과에 대한 관계($\beta=.237^{**}$, $t=3.217$)와는 통계적으로 유의하게 나타난 반면, 배려형 리더십과 지식이전 효과의 관계($\beta=.092$, $t=1.661$)는 유의 수준 5%이내에서 통계적으로 유의하지 않았다.

이는 직무특성이 직무긴장 고(高) - 직무집중 고(高)에 속하는 조직구성원들은 직속상관이 구조주도형 리더십을 발휘할 때, 전수자가 제공자로부터 지식을 완전히 받고 기대한 목표를 달성하는 지식이전 효과가 잘 일어나고 있음을 알 수 있다. 이와는 반대로 이 집단에게 직속상관이 배려형 리더십을 발휘할 때, 전수자가 제공자로부터 지식을 완

전히 받고 기대한 목표를 달성하는 지식이전 효과는 아무런 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. 좁은 영역에서 긴장이 요구되는 상황에서는 배려형 보다는 구조주도형 리더십이 더욱 효과적임을 제시하고 있다.

V. 결 론

본 연구는 지식이전에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행 연구를 통해 간호장교들의 직속상관 리더십 중 배려형 리더십과 구조주도형 리더십이 지식이전에 어떠한 영향을 미치고, 이러한 영향이 간호장교들의 직무특성에 따라 어떻게 조절되는지를 검증하기 위해 실시되었다.

1. 연구결과 및 의의

본 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 간호장교들의 직속상관 리더십유형과 지식이전 간의 관계에 대한 가설을 검증한 결과 직속상관의 배려형 리더십, 구조주도형 리더십을 발휘할수록 지식이전 성과가 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 리더십과 지식이전 성과와의 관계에 있어 간호장교 직무특성(직무집중, 직무긴장)에 따라 조절될 것이라는 가설을 검증한 결과 직무집중이 높을수록 배려형 리더십이 지식이전 성과에 영향을 미치는 <가설 2>은 기각 되었다. 그러나 직무긴장이 높을수록 구조주도형 리더십이 지식이전 성과에 조절효과에 대한 <가설 3>은 채택되었다.

셋째, 직무특성(직무집중, 직무긴장)에 따라 4개의 유형별로 나누어서 리더십과 지식이전성과에 대한 조절효과를 추가분석한 결과, 긴장정도가 낮고 집중정도도 낮은 곳 예를 들면 외래간호 경우에서는 리더십의 효과가 무의미하게 나타나고 있으며, 직무긴장 정도가 높고, 집중 정도가 낮은 과업 즉, 중앙공급실의 경우는 배려리더십이 효과적이다. 긴장정도가 높고 집중 정도가 낮은 과업인 병동업무에서는 배려리더십이 효과적임을 확인할 수 있다. 또한 긴장정도가 높고 집중정도가 높은 수술실 등은 구조리더십이 효과적으로 나타났다.

본 연구는 간호장교 직속상관의 리더십과 지식이전 성과와의 관계에서 간호장교 고유의 직무특성이 조절 하는가를 알아보는 실증연구로 본 연구의 분석 결과를 통한 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직속상관의 리더십유형이 지식이전 성과에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 검증함으로써 지식이전 성과에 리더십이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 그 성과는 지식이전시 지식을 체계적으로 정리하고, 새로운 지식의 습득으로 기대했던 목표를 달성

하며, 관련분야에 대한 지식과 노하우 학습에 도움을 받아 지식을 이전 받은 후 업무성과가 향상되었다는 것을 의미한다. 간호장교의 업무 역시 지식집약적 업무로 과업의 성과가 지식경영의 성과와 직결된다. 따라서 지식이전과정을 수행할 때 리더는 구성원들의 지식 활동에 대한 적절한 지원 역할을 수행하여야 한다.

둘째, 본 연구는 간호장교 고유의 직무특성을 파악하여 실증적으로 조절효과를 분석하였다는 이론적 시사점을 주었다.

간호장교를 대상으로 한 본 연구에서는 간호업무의 직무특성을 고려하여 직무긴장과 직무집중 도출하였다. 직무긴장은 모든 전문직에 존재한다. 특히 간호직은 스트레스가 많은 것으로 보여 진다는 것과(Borril et al 1998) 100종류 이상의 직종에 스트레스 평가척도를 사용해 직무 중압감을 비교 했을 때 간호직은 서비스 직종 중 가장 높은 중압감을 나타낸 직종 중의 하나였다(Cooper and Baglioni 1998)는 것에서 볼 때 간호사 조직의 특성을 가진 간호장교 조직도 직무특성을 직무긴장으로 도출할 수 있었다.

직무집중은 직무의 다양성은 낮지만 직무의 전문성이 높은 것을 말하는 것이다. 요즘 환자와 가족들이 획일적인 간호보다 자신의 상태에 맞는 세분화되고 개별화된 간호를 요구하고 있으며, 간호계 내에서도 간호사의 전문직 발전 요구 증가에 따라 일반 간호사와는 구별되는 상급실무를 담당할 전문 간호사의 필요성이 높아지고 있는 실정이다(임상간호사회, 2001). 국군 장병환자들 또한 전문적인 간호를 요구하고 있으며 이에 발맞추어 군병원에서도 간호장교 주특기 교육을 시행하고 있다. 그러므로 간호장교 주특기 교육이 직무집중을 높여주는 교육이라고 할 수 있다.

이러한 선행연구를 바탕으로 간호장교 고유의 직무특성을 직무긴장과 직무집중으로 도출하여 리더십과 지식이전간의 관계를 조절하는지에 대해 분석한 결과 직무의 특성에 따라 그에 알맞은 적절한 리더십 발휘가 요구됨을 확인하였다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점 및 향후 연구방향은 다음과 같다. 먼저, 본 연구에서는 지식경영에서 중요하게 고려되는 지식의 종류에 대한 것을 구분하지 않았다. 지식의 특성에 따라서도 지식의 획득, 창출, 전달, 저장, 관리상의 방법이 매우 다르기 때문에 이에 따른 리더십의 영향도 살펴볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 전수자와 수혜자의 역량을 고려하지 않았다. 전수자의 역량이란 전수자가 가지고 있는 지식의 전문성 정도, 문제해결능력, 의사소통능력, 전수자의 의지 등을 포함하는 것이고, 수혜자의 역량이란 수혜자의 동기 및 의지, 수혜자의 지식에 대한 흡수능력 등을 말하는 것이다. 본 연구에서는 전수자와 수혜자의 구분을 하지 않고

실증연구를 하였기 때문에 향후 연구에서는 이러한 노력이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 동일자료원에 의한 자료 수집으로 동일방법편의(common methods bias)의 한계를 극복하지 못하였다. 응답자의 성향과 고정관념 등으로 인해 변수들 사이의 관계가 왜곡되어 나타날 수 있는 가능성을 배제할 수 없다. 향후 연구에서는 응답원을 분리함으로써 이러한 문제를 해결해야 할 것이다.

넷째, 추가분석에서 제시한 상황별 리더십의 차이에 심층적인 분석이 필요할 것으로 여겨진다. 본 연구에서는 직무특성별로 리더십이 지식이전에 미치는 효과의 차이가 다르다는 것만 발견하였을 뿐 이에 대한 보다 깊이 있는 분석이 추후 연구에서는 필요할 것이다.

그러나 이러한 몇 가지 한계에도 불구하고 본 연구는 간호장교의 직무특성에 따른 리더십과 지식이전과의 관계를 파악했고, 리더십과 지식이전과의 관계에서 간호장교의 직무특성이 조절역할을 했음을 밝힘으로써 향후 간호장교 지식이전에 유용한 분석도구로 사용될 수 있을 것으로 여겨진다.

참 고 문 헌

- 김상수, 김용우. 지식경영의 성공요인에 관한 실증적 연구. 경영학 연구; 29(4); 2000.
- 김효근, 정성휘 기업내 knowledge management systems(KMS)를 통한 지식이전 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구-구성주의 관점에서 수혜자의 채택동기를 매개로. 경영학 연구; 31(4), 2002
- 노명화. 집단간 지식이전의 영향요인에 관한 연구. 박사학위논문. 고려대학교; 2002
- 박문수, 문형구. 지식공유의 영향요인 : 연구동향과 과제. 지식경영연구; 2(1); 2001
- 송희경, 이종국, 한관희. 지식경영 활성화를 위한 지식확산 전략. 매경 지식경영학술 심포지엄; 1999
- 신현정. 기업문화와 리더십이 지식창출에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대; 2005
- 육군본부. 간호업무 교범; 2008,
- 이순철. 지식경영의 이해. 삼성경제연구소; 1999
- 채서일. 사회과학조사방법론(3판) BMN북스; 2007
- Barney, J.B. & Wright, P.M. On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage, CAHRS Working Paper

1997: 97-09

- Bryant and Bozeman. The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Spring vol.9(4), 2003 : 32-44
- Bass, B. M. *Leadership and performance beyond expectations*, New York : Free Press, 1985
- Becerra-Fernandez & Sabherwal. Organizational Knowledge Management : A Contingency Perspective, *Journal of Management Information Systems* Vol.18, 2001 : 23-55
- Gupta A. K. and Govindarajan V. Knowledge management's social dimension : lessons from Nucor Steel, *Sloan Management Review*, fall 2000: 71-80
- O'Dell, C. & Grayson, J. If only we knew what we know : identification and Transfer of internal Best Practices, *California Management Review*, Vol. 40, Iss.3 1998: 154-174
- Perrow. C. "A Framework for the Comparative Analysis of Organization", *American Sociological Review*, Vol.32 1967: 194-208
- House, R. J and Rizzo, J. R. Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56 1972: 338-396
- Szulanski, G. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm, *Strategic Management Journal*, 17(Special issue), 1996: 27-43
- Pearce C. L, "The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work," *Academy of Management Executive*, Vol 18 (1), 2004: 47-57.
- Vera C. and Crossan M. "Strategic leadership and organization learning," *Academy of Management Review* Vol. 29 (2), 2004: 222-240.
- Lakshman C. "Top executive knowledge leadership: Managing knowledge to lead change at general electric. Vol. 5 (4), 2005: 429-446.
- Kristen B. D. et al. "Toward a model of effective knowledge management and

– Roh, M. H. and J. O. Lee : A Study on the Relationship between Nursing Officer's Leadership Style and Knowledge Transfer – Focused on Moderating Effect of Job Characteristics –

directions for future research: Culture, Leadership, and CKOs," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 10 (4), 2004: 26–43.

Viitala R. "Toward knowledge leadership," *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol 25(6). 2004: 528–544.