

종합병원 지식근로자의 지식공유 의도와 혁신행동 간의 관계

이현숙‡

연세대학교 보건행정학과

The Relationship between Workers' Knowledge Sharing Intention and Innovation Behavior in General Hospitals

Hyun-Sook Lee‡

Department of Health Administration, Yonsei University

<Abstract>

The purpose of this study is to investigate factors affecting workers' knowledge sharing on knowledge sharing and innovation behavior in general hospitals. This study is based on factors of knowledge sharing such as incentives, reciprocal benefits, behavioral control, and subjective norm, CEO's support, rewards system, IT system, and trust. Data were assessed using 148 workers who work in 3 hospitals in Seoul, Kyunggi, Chunkcheong-do. Data were collected with self-administered questionnaires from April 1 to 31 in 2013 and analyzed SPSS 18 and SEM(structural equation modeling).

The results of the study were as follows. First, knowledge sharing intention as well as innovation behavior was statistically significant in behavioral control and IT system. Second, knowledge sharing intention turned out to be positive effect for innovation behavior.

This study identified a couple of factors affecting workers' knowledge sharing on knowledge sharing intention and innovation behavior. The the implications of these factors are discussed and areas for developing hospital's knowledge management strategies are fostered and knowledge sharing intention and innovation behavior.

Key Words : Knowledge Sharing, Knowledge Sharing Intention, Innovation Behavior

‡Corresponding author(1lhss1018@hanmail.net)

I. 서론

오늘날 조직들은 지식정보화 시대에 맞는 조직의 경쟁력을 갖추기 위해 지식을 조직의 핵심 자원으로 인식하고, 지속적인 지식공유와 끊임없이 혁신으로 부가가치를 창출하고자 다양한 노력을 시도하고 있다. 미래의 지식 기반 조직이 지속적으로 발전하기 위해서는 혁신적인 지식을 창출하고 새로운 지식을 공유하고 적극적으로 활용하여야 한다. 이제는 지식을 공유하는 능력이 취약한 조직은 경쟁력을 상실하게 되지만, 지식경영 능력이 뛰어난 조직은 단기적인 경쟁우위뿐만 아니라 장기적인 경쟁우위를 가질 가능성이 높아질 것이다. 결국 조직은 장기적인 생존과 성장을 위한 필수적인 요소로서 지식을 통한 혁신을 도입하였으며, 앞으로 지식경영은 다른 조직에서도 지속적으로 도입할 것으로 예측된다[1].

이에 병원조직에서는 급변하는 환경에 대응하고 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 변화와 혁신을 추구하는 새로운 지식경영이 절실히 요구되고 있다. 특히 병원의 지식경영에서 지식은 병원경쟁력의 핵심자원으로 볼 수 있으며 새로운 의료지식 및 기술의 도입과 확산에 영향을 주는 주체라고 할 수 있다[2]. 따라서 병원조직은 구성원들이 새롭고 유용한 지식을 창출하고, 이를 공유하고 활용하여 혁신행동을 발휘함으로써 병원의 경쟁우위와 부가가치를 창출할 수 있다.

이제는 무한경쟁시대에 직면한 의료기관들은 다양한 전문 직종간의 팀워크와 지식공유가 양질의 진료와 효율적인 병원경영이 요구되는 상황으로 개인 간, 직종 간 지식을 공유하여 병원의 경쟁우위를 확보해야 할 것이다. 또한 병원이 지속적으로 이익을 창출하고 생존할 수 있으려면 결국 새로운 환경에 적응하여 경쟁우위를 유지하고 창출하는 것이 중요하며 이를 위해서는 혁신행동이 중요한 원천이 된다고 볼 수 있다. 혁신행동은 자신의 업

무역할과 집단 또는 조직의 성과를 향상시키는데 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동을 말한다[3]. 즉 혁신의 기초는 아이디어이고 그 아이디어를 발전시키고 수행하는 것은 결국 사람이기 때문에 개인의 혁신행동에 동기를 부여하고 혁신행동을 가능하게 하는 것이 무엇인가에 대한 연구는 매우 중요하다고 할 수 있다.

따라서 병원조직은 구성원들이 새롭고 유용한 아이디어를 개발할 수 있도록 구성원들의 적극적인 참여를 유도하고, 이를 채택하여 혁신을 촉진시킬 수 있는 지식공유문화를 구축하고 발전시켜야 한다. 이제 병원은 모든 병원조직원들이 책임의식을 갖고 상사와 동료 간에 정보와 지식을 공유할 수 있는 상하·수평적인 의사소통이 가능한 조직문화를 형성해야 한다. 하지만 아직까지 병원조직에서는 지식경영을 성공적으로 실현시키기 위한 조직문화나 시스템이 체계적으로 정립되어 있지 않은 실정이다.

이에 지식공유 의도와 혁신행동과의 관계는 이를 지원하는 제도, 시스템, 조직구조 및 분위기 등 조직적 영향요인과 구성원들의 특성에 따른 개인적 영향요인을 동시에 알아보고 요인들 간 상대적 중요성을 확인하여 지식공유 활동의 체계적인 관리방안을 제시하여야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 의료분야에서는 조직적 측면과 구성원 측면의 지식공유 의도가 혁신행동에 영향을 미치는 요인에 관한 정확한 이론적인 개념 정립과 실증적이고 체계적인 연구는 미약한 실정이다. 또한 병원근로자들의 지식공유가 실제로 새로운 혁신행동에 영향을 미치는 요인분석을 지식공유 과정을 매개로 종합적인 연구는 거의 없는 실정이다. 이러한 맥락에서 본 연구는 병원근로자의 지식공유를 종합적인 관점에서 분석·논의하고자 한다.

이러한 배경을 바탕으로 본 연구의 목적은 종합 병원을 모델로 하여 먼저, 지식공유요인이 지식공

유 의도와 혁신행동에 영향을 미치는 인구사회학적 특성을 파악한 다음, 지식공유의 개인적 요인과 조직적 요인이 지식공유 의도와 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 분석해 보고자 한다. 위의 실증적인 자료 분석을 바탕으로 병원조직에서 근로자들의 지식공유에 도움이 될 수 있는 확대방안들을 모색해보고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구 대상 및 자료수집

본 연구에서는 서울, 경기도, 충청도에 소재한 종합병원에 근무하고 있는 간호직, 행정직, 의료기술직 등을 대상으로 개인적 경로를 통하여 무작위로 설문조사하였다. 조사방법은 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배포하였고, 설문조사 기간은 2013년 3월 1일부터 3월 31일까지 실시되었으며, 배포된 160부 가운데 150가 회수되어 93.8%의 응답률을 보였다. 회수된 자료중 사용이 어려운 자료 2부를 제외한 148부를 실제 분석에 사용하였다.

2. 변수의 측정 및 측정도구

본 연구는 병원 근로자들의 지식공유 의도와 혁신행동에 관한 전반적인 인식을 파악하기 위해 한국 실정에 맞게 해석하여 종합병원의 특성에 따라 보완하여 재구성하였다<Table 1>. 설문은 크게 인구사회학적 특성요인, 지식공유 의도, 혁신행동으로 구분되어 있으며 각각의 세부문항으로 구성되었다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 7점 등간척도를 사용한 설문으로 진행되었으며 각 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점까지 측정하였다. 각 문항의 점수가 7점에 가까울수록 긍정적인 응답으로 해석하였고, 반대로 1점에 가까울수록 부정적인 응답으로 해석하였다.

이 연구에서 사용된 변수들의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 구한 결과, 모든 항목들이 권장치인 0.6을 넘어서는 0.802~0.960의 범위에 있어 높은 신뢰도를 보여주고 있었다. 이 연구에서 사용된 변수, 변수들의 내용, 그리고 신뢰도는 <Table 2>와 같다.

<Table 1> Questionnaires Structure

Variables	Items	References
Independent	Incentive	Kankanhalli et al.(2005)[4], Bock et al.(2005)[5]
	Reciprocal	Kankanhalli et al.(2005), Wasko and Faraj(2005)[6]
	Subject norm	Bock et al.(2005)
	Behavioral control	Kankanhalli et al.(2005), Wasko and Faraj(2005)
	CEO	Chandler et al.(2000)[7], Van Den Hooff and Ridder (2004)[8], Lin(2008)[9]
	IT System	Hsu(2008)[10], Amabile et al.(1996)[11], Tan and Zhao(2003)[12]
	Reward System	Lee and Choi(2003)[13], Yeh et al.(2006)[14]
	Trust	Robert(2004)[15], Reyes et al.(2004)[16]
Dependent	KS intention	Bock et al.(2005)
	Innovation	Scott & Bruce(1994)[17]

<Table 2> Results of reliability analysis for measurement contents

Variables	Items	contents	Cronbach' α
Independent	Incentive	getting a better work assignment, a promotion, and many education chances	.896
	Reciprocal	expect colleague to respond to my knowledge needs, to answer in the emergency situation, to form mutual intimacies	.960
	Subjective norm	CEO, boss, colleagues should share knowledge with my co-workers	.931
	Behavioral control	ability, professional tools to share knowledge with my colleagues	.802
	CEO support	CEO's strong will, environment aid, and physical support for knowledge sharing	.946
	IT system	IT building, management, and use	.922
	Reward system	monetary & nonmonetary reward system, and fairness	.925
	Trust	trust about hospital policy, colleagues and colleagues' knowledge & experience	.867
Dependent	KS intention	motivation about actual knowledge, formal document, know-how and expert knowledge	.915
	Innovation	new & innovative ideas, technical tool & method, helpful use, ideas introduction & response, and analysis in detail	.968

3. 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, 직책별로 지식공유의 개인적·조직적 요인과 혁신행동 간의 관련성을 파악하기 위하여 상관관계분석(correlation)을 실시하였다.

또한 지식공유 요인이 혁신행동에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해 구조방정식모형(structural equation modeling, SEM)을 사용하였고, 지식공유의도를 매개변인으로 설정하였다. 구조방정식모형은 AMOS 6.0의 최대우도법(maximum likelihood)을 사용하여 모형검증을 실시하였으며, 모형의 적합도(fit measure)는 표준적합지수(Normed Fit Index, NFI), Tucker-Lewis Index(TLI), 비교부합지수(Comparative Fit Index, CFI), 오차평균차이(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)를 사용하였다.

III. 연구결과

1. 기본적 특성

응답자의 기본적 특성은 <Table 3>과 같이 남자가 80명(54.1%)과 여자 68명(45.9%)이며 연령의 경우, 40대가 73명(49.3%)으로 가장 높은 분포를 보였고, 다음으로는 30대가 39명(26.4%), 20대는 20명(13.5%), 50세 이상은 16명(10.8%) 순이었다. 응답자 중 대졸은 115명(77.7%), 대학원 졸업 이상은 26명(17.6%명), 고졸 이하는 7(4.7%) 순이었으며, 근무년수는 10년 이상이 102명(68.9%), 10년 미만이 46명(31.1%)이었다. 또한 직종으로는 행정직은 77명(52.1%), 의료기술직이 40명(27.0), 간호직은 31명(20.9%)을 차지하였고, 직책은 평사원이 76명(51.4%), 대리, 계장, 주임이 44명(29.6%), 중간관리자 이상은 28명(19.0%)이었다.

<Table 3> Characteristics of Respondents

	Characteristics	Frequency	Percent(%)
Gender	female	68	45.9
	male	80	54.1
Age	20-29	20	13.5
	30-39	39	26.4
	40-49	73	49.3
	≥50	16	10.8
	Education level	≤high school	7
	university≥	115	77.7
	post-graduate≥	26	17.6
Tenure(year)	<10	46	31.1
	10≥	102	68.9
Type	nurse	31	20.9
	health part	40	27.0
	administrative part	77	52.1
	staff	76	51.4
Position	junior	44	29.6
	senior	28	19.0
Total		148	100.0

2 지식공유 요인과 혁신행동과의 관련성

지식공유의 개인적, 조직적 요인과 혁신행동과의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시하였고, 그 결과는 <Table 4>에 제시하였다.

개인적, 조직적 지식공유 요인과 지식공유 의도와 혁신행동과의 관계를 살펴보면, 보상시스템과 상호호혜성($r=-0.017$), 주관적 규범($r=0.102$), 행동통제력($r=0.111$), CEO와 상호호혜성($r=0.134$)은 통계적으로 유의한 상관관계($p>0.05$)를 보이지 않았다.

그러나 나머지 모든 요인간의 관계가 같은 방향으로 나타나 있고, 서로 상관관계가 1인 관계가 나타나지 않아 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

3. 지식공유 요인이 지식공유 의도와 혁신행동에 미치는 영향

1) 연구모형의 적합도

연구대상자의 개인적, 조직적 지식공유 요인과 지식공유 의도, 혁신행동 간의 영향정도를 파악하기 위하여 다음과 같이 연구모형을 수립하고 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 각 변인에 대한 표준화 회귀계수 및 유의성은 <Figure 1>에 제시하였다.

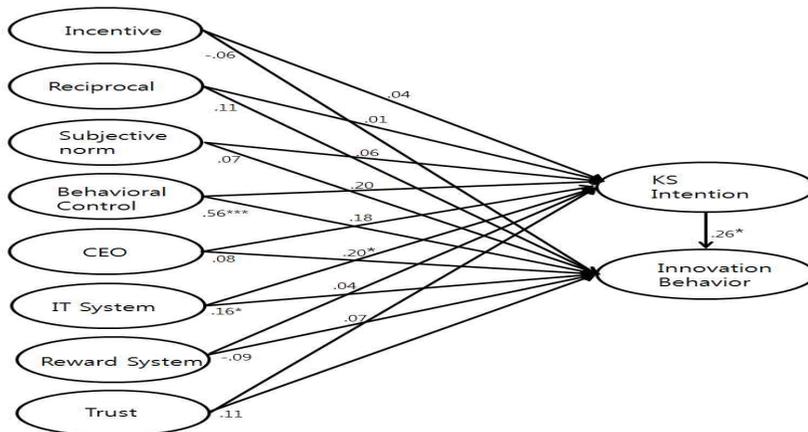
연구모형의 적합도는 양호한 것으로 나타났다. 적합도 수치는 카이제곱값(χ^2) 582.875이고 d.f.는 412, NFI는 0.890, TLI는 0.957, CFI는 0.965, RMSEA는 0.053이었다. 따라서 본 연구의 구조방정식모형은 적합하다고 할 수 있다<Table 5>.

구조방정식모형 검증 결과를 <Table 6>에서 살펴보면, 인적 요인의 행동통제력과 조직적 요인의 IT 시스템이 지식공유 의도와 혁신행동에 정의 방향으로 유의한 영향을 주고 있음을 확인하였다. 그리고 지식공유 의도가 혁신행동에 정(+의) 영향으로 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 요인들은 지식공유 의도와 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 즉, 지식공유 의도와 혁신행동은 지각된 행동통제력과 IT시스템이 잘 구축되어있을수록 지식공유 의도와 혁신행동이 높아진다는 것을 알 수 있다.

<Table 4> Results Correlation Analysis

Construct	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Incentive	1									
2. Reciprocal	.472***	1								
3. Subject Norm	.326***	.493***	1							
4. Behavioral Control	.185*	.391***	.571***	1						
5. CEO	.411***	.134	.392***	.407***	1					
6. IT System	.385***	.225**	.283***	.313***	.576***	1				
7. Reward System	.413***	-.017	.102	.111	.618***	.566***	1			
8. Trust	.269**	.375***	.416***	.421***	.379***	.397***	.274**	1		
9. KS Intension	.193*	.481***	.524***	.677***	.346***	.381***	.081***	.425***	1	
10. Innovation	.334***	.359***	.460***	.576***	.520***	.532***	.337***	.440***	.589***	1

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 양측검증



<Figure 1> Analysis result of research model

<Table 5> Measures of Study Model Fit

Division	χ^2	d.f.	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Model Fit	582.875	412	0.890	0.957	0.965	0.053
Recommended Value	-	-	>0.9	>0.9	>0.9	<0.08

<Table 6> Estimates Result of Model Analysis

Path	Standardized Estimates	Unstandardized Estimates	S.E	C.R
incentive → KS intention	-.049	-.041	.073	-.557
reciprocal → KS intention	.113	.103	.082	1.269
subject norm → KS intention	.050	.046	.081	.569
behavioral control → KS intention	.632***	.924	.171	5.399
CEO support → KS intention	.062	.063	.093	.681
IT system → KS intention	.149*	.133	.068	1.963
reward system → KS intention	-.098	-.085	.072	-1.175
trust → KS intention	.104	.107	.074	1.442
KS intention → innovation behavior	.619***	.597	.073	8.197

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 양측검증

VI. 고찰 및 결론

이 연구는 병원의 지식근로자를 대상으로 지식 경영의 핵심인 지식공유에 대한 의도와 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 병원경영의 전략을 파악하고자 하였다. 이상의 연구를 통하여 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 병원 근로자의 지식공유 의도와 혁신행동에 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 행동통제력(perceived behavioral control)이 필요하다고 강조하였다[18]. 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 새로운 지식을 자신만의 자산으로 지식의 가치를 높게 평가하여 혁신행동의 기회를 높여야 할 것이다.

둘째, 병원 근로자의 지식공유 의도와 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 IT 시스템이 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. IT 시스템은 지식경영의 핵심요소로서 적은 비용을 가지고 다양

한 방법으로 새로운 지식을 창출하는 혁신행동을 할 수 있게 도와주기 때문이다[19]. 그리고 IT 시스템의 이용에 영향을 미치는 요인은 지각된 유용성과 이용의 용이성을 핵심변수로 보고 이용자들이 간단하고 쉬운 시스템의 사용과 시스템을 통해 얻을 수 있는 결과가 유용하다고 느낄수록 시스템의 이용이 높아진다고 하였다[20][21][22][23]. 따라서 병원의 정보기술을 적극적으로 활용하여 병원의 업무수행에 활용할 수 있는 좀 더 혁신적이고 독창적인 기술, 도구, 서비스 방법 등 혁신적 아이디어를 병원현장에 도입할 수 있도록 발전시켜야 한다.

셋째, 병원 근로자의 지식공유 의도는 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다. 조직의 성공은 조직 내의 경쟁우위를 지속시켜 주는 중요한 원천이 되는 지식을 효과적이고 효율적으로 창출하고 공유하고자 하는 의도에 의해 좌우 지식공유를 조직의 혁신과정으로 이해하고 조직의 경쟁력을 확보해야만 한다[24][25]. 이는 병원 근로자들이 혁신행동을 실제로 행할 수 있는 동기로서의 구성원들이 자신의 지식을 공유할 수 있는 능력과 전문성을 갖고 스스로 행동을 통제하고 이러한 지식을 인터넷, 그룹웨어 등을 통해 체계적으로 관리하여 업무에 효과적으로 활용할 수 있도록 한다. 즉 병원조직은 근로자들이 지식을 잘 활

용할 수 있도록 정보시스템을 구축하고 근로자들이 스스로 새로운 아이디어를 개발할 수 있는 구체적인 실천방안의 마련하여 병원 직원들의 참여를 적극적으로 유도해야 한다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언으로 첫째, 이 연구는 3지역의 종합병원 근로자를 대상으로 조사하여 표본의 대표성을 확보하기에 어려운 문제를 갖고 있다. 둘째, 병원의 내적환경만을 조사하여 병원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인의 포괄적 분석에 한계점이 있다. 셋째, 본 연구에 제시된 개인적 요인과 구조적 요인 외에 근로자의 혁신행동에 영향을 미칠만한 다양한 요인에 대해서는 연구 필요성이 있다. 추후 연구에는 더욱 더 많은 병원들을 대상으로 외적환경요인을 포함한 다양한 요인 분석을 통하여 병원의 지식경영전략 수립에 필요한 혁신행동에 대해 충분히 검토할 필요가 있다.

앞으로 병원의 장기적인 목표를 달성하기 위해서는 구성원들이 핵심지식을 창출하고 서로 공유할 수 있도록 의도하고 더욱 큰 혁신적인 가치를 창출할 수 있는 조직문화와 시스템이 필요하다. 더 나아가 구성원들이 지식을 효율적으로 활용할 수 있도록 의료정보시스템, 최고경영진의 지원과 보상 시스템, 지식을 관리하는 지식관리자CKO(Chief Knowledge Officer) 양성과 지식전담부서 신설 등 병원전략방안이 요구된다.

REFERENCES

1. V. Wardhania, Adi Utarinib, J. P. van Dijkc, Doeke Postc, J. W. Groothoffcet(2009), Determinants of quality management systems implementation in hospitals, *Health Policy*, Vol.89;239-251.
2. T. Bodenheimer, K. Grumbach(2012), *Understanding Health Policy: A Clinical Approach*, 6th ed. McGraw Hill Medical, New York, p.231.
3. A. West, J.L. Farr(1989), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, New York, John Wiley & Sons, pp.3-13.
4. Kankanhalli, Tan, Kwok-Kee(2005), *Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation*, *MIS Quarterly*, Vol.29(1);113-145.
5. G.W. Bock, R.W. Zmud, Y.G. Kim, J.N. Lee(2005), *Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces and Organizational Climate*, *MIS Quarterly*, Vol.29(1);87-111.
6. M.M. Wasko, S. Faraj(2005), *Why Should I Share Examining Knowledge Contribution in Networks of Practice*, *MIS Quarterly*, Vol.29(1);35-57.
7. G. Chandler, C. Keller, D.W. Lyon(2000), *Unraveling the Determinants and Consequences of an Innovation-supportive Organizational Culture*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.25;59-76.
8. B. Van Den Hooff, J.A. Ridder(2004), *Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing*, *Journal of Knowledge Management*, Vol.8(6);117-130.
9. W.D. Lin(2008), *The Effect of Knowledge Sharing Model, Expert Systems with Applications*, Vol.34;1508-1521.
10. I.C. Hsu(2008), *Knowledge Sharing Practices as a Facilitating Factor for Improving Organizational Performance through Human Capital: A Preliminary Test*, *Expert Systems*

- with Applications, Vol.35;1316-1326.
11. T.M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, M. Herron(1996), Assessing the Work Environment for Creativity, *Academy of Management Journal*, Vol.39(5);1154-1184.
 12. H.H. Tan, B. Zhao B.(2003), Individual and Perceived Contextual-level Antecedents of Individual Technical Information Inquiry in Organizations, *The Journal of Psychology*, Vol.137(6);597-621.
 13. H. Lee, B. Choi(2003), Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination, *Journal of Management Information Systems*, Vol.20(1);179-228.
 14. Y.J. Yeh, S.Q. Lai, C.T. Ho(2006), Knowledge Management Enablers: A Case Study, *Industrial Management & Data Systems*, Vol.106(6);793-810.
 15. A.I. Al-Alawi, N.Y. Al-Marzooq, Y.F. Mohammed(2007), Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors, *Journal of Knowledge Management*, Vol.11(2);22-42.
 16. L. Reyes, L. J. Black, A. M. Cresswell, T.A. Pardo(2008), Knowledge-sharing and Trust in Collaborative Requirements Analysis, *System Dynamics Review*, Vol.24(3);265-297.
 17. S.G. Scott, R.A. Bruce(1994), Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Informativeness in the Workplace, *Academy of Management Journal*, Vol.37;580-607.
 18. I. Ajzen(1991), The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.50(2);179-211.
 19. M. Alavi, D.E. Leidner(2001), Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, *MIS Quarterly*, Vol.25(1);107-136.
 20. D.A. Adams, R.R. Nelson, P.A. Todd(1992), Perceived usefulness, ease of use, and usage of information technology: A replication, *MIS Quarterly*, Vol.16(2);227-247.
 21. V. Venkatesh(2000), Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model, *Information Systems Research* December, Vol.11(4);342-365.
 22. Y.M. Chae, K.W. Cho, H.S. Kim, C.B. Park(2011), Evaluation of Hospital Information System Based on the Performance Reference Model, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.5(1);1-13.
 23. J.Y. Choi, M.S. Ko, H.S. Lee(2011), Factors Affecting Use Satisfaction with Hospital Information System of Hospital Administrator, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.5(3);157-168.
 24. T.H. Davenport, L. Prusak(1998), *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston, MA: Harvard Business School Press, p.240.
 25. J. Darroch, R. MaNaughton(2002), Examining the Link between Knowledge Management Practices and Type of Innovation, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.13(3);210-222.
- 접수일자 2013년 8월 5일
 심사일자 2013년 8월 10일
 게재확정일자 2013년 12월 9일