



# 보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유 및 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향

김영임<sup>1</sup> · 이다예<sup>2</sup>

한국방송통신대학교 간호학과<sup>1</sup>, 중앙대학교 한국라이프스킬교육센터<sup>2</sup>

## Relationships among Job Characteristics, Knowledge Sharing, Organizational Culture, and Organizational Commitment in Occupational Health Nurses and Clinical Nurses

Kim, Young Im<sup>1</sup> · Lee, Da Ye<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Korea National Open University, Seoul

<sup>2</sup>Korean Life Skill Education Center, Chung-Ang University, Seoul, Korea

**Purpose:** This study aimed to investigate the relationships among job characteristics, knowledge sharing, organizational culture, and organizational commitment in occupational health nurses (OHN) and clinical nurses (CN) to identify factors that might influence organizational commitment. It aimed to contribute to the improvement of knowledge management in health care organizations, including industrial workplaces and hospitals. **Methods:** A convenience sample of 188 nurses, specifically 100 OHN and 88 CN, was selected. Data were analyzed with descriptive statistics, t-tests, correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** OHNs had a significantly higher education level and current work experience; higher proportion of participants with contract employment status, day work shift, less turnover experience, good lifestyle; and higher scores on organizational culture ( $3.3 \pm 0.61$ ) and organizational commitment ( $3.1 \pm 0.60$ ). Additionally, the correlations among organizational commitment, job characteristics, knowledge sharing, and organizational culture were higher ( $r = .38 \sim .57$ ) among OHNs as compared to those among CNs. Further, the organizational commitment of OHNs was significantly influenced by knowledge sharing, organizational culture, working hours, and salary ( $R^2 = .32$ ), while that of CNs was influenced by organizational culture and life event stress ( $R^2 = .11$ ). **Conclusion:** There is a need to develop measures to enable nurses to contribute to the improvement of knowledge management in health care organizations as major human resources, by including interventions for the major factors leading to between-group differences in organizational performance.

**Key Words:** Knowledge sharing, Organizational culture, Organizational commitment, Nurses

주요어: 지식공유, 조직문화, 조직몰입, 간호사

Corresponding author: Lee, Da Ye

Korean Life Skill Education Center, Chung-Ang University, 102-705, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 06974, Korea.  
Tel: +82-2-820-5982, Fax: +82-2-824-7961, E-mail: didieblue@hanmail.net

- 이 논문은 한국방송통신대학교 2017년도 학술연구비지원을 받아 작성된 것임.

- This study was supported by the Korea National Open University research fund in 2017.

Received: Oct 19, 2017 | Revised: Nov 6, 2017 | Accepted: Nov 13, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 서론

### 1. 연구의 필요성

지식을 기반으로 하는 정보사회에서 보건의료조직도 급변하는 환경에 대응하고 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해 변화와 혁신을 추구하는 새로운 지식경영이 절실히 요구되고 있다(Sanders & Heller, 2006). 의료산업으로서 병원은 의료기술의 발전과 새로운 첨단 의료기기도입 등 자기만의 지식을 통하여 다른 병원과는 차별화 서비스를 제공할 것을 요구받고 있다(Lee, Lee, & Kim, 2014). 한편 병원을 비롯한 보건의료서비스가 제공되는 여러 현장은 노동집약적이고, 다양한 팀 접근이 요구되는 특성이 있는데, 간호인력은 환자를 최근 점점에서 만나면서 폭넓게 관여하며, 보건의료인력 중 큰 비중을 차지하고 있어(Lee, Kang, & Yu, 2015) 지식경영측면에서 관심이 높다. 더욱이 4차 산업혁명시대와 미래 보건의료에 대한 관심이 증대되면서 보건의료조직 내 전문인력의 창의적 육성과 지식경영의 필요성에 대한 인식이 증가하고 있다. 지식경영은 지식기반사회에서 조직전체에 분산되어 있는 지식을 조직차원에서 창출하고 저장하여 조직활동에 활용하고자 하는데, 주요 요인으로서 지식공유의 중요성이 커지고 있다.

지식공유는 조직구성원이 업무수행에 필요한 지식을 찾고 습득하여 지식을 통합하는 행위(Hansen, 1999)이며, 조직내 구성원들이 자신의 가지고 있는 지식을 주고받으며, 서로 협력하여 새로운 지식과 아이디어를 배우고 공유함으로써 새로운 지식을 창출하는 과정이다(Hyun, 2010). Ruggles (1998)에 따르면 경영자들은 지식공유를 어렵게 하는 장애물 중 조직문화(54%), 경영자(32%), 전략공유의 이해부족(30%), 조직구조(28%)를 지적하고 있다. 조직문화는 조직구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통, 지식과 기술 등을 포함하고 있는 개념(Pettigrew, 1979)으로 등장하였다. 이후 조직문화는 조직구성원과 조직 전체의 행동에 영향을 미치기 때문에 조직의 강력한 관리수단으로 인식되어왔다. 즉, 조직문화는 구성원의 만족도나 애착도와 같은 태도요인에 영향을 미쳐 조직성과를 향상시킨다는 것이 주요 요지이다. 조직문화와 지식경영의 관계에 대한 연구는 1990년대부터 이루어져 왔으며 여러 연구에서 조직문화가 지식공유와 지식활용의 성패를 판가름하는 중요한 요소임이 검증되었다(Park & Han, 2001; Hwang, 2011). 즉, 조직문화가 지식공유와 지식활용을 지원해 주지 못한다면 다른 요소들이 충분히 제공된다 할지라도 지식경영이 성공할 수가 없다는 것이다. 한편 조직몰입은

인간의 행위적 요소가 조직성과를 향상시킨다는 행동과학이론의 관점에서 강조되었는데(Chang, 2001), 개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족시키기 위한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미하며, 구성원의 직무성과를 증진시키고, 이직을 막음으로써 조직효과성을 높일 수 있는 원동력으로 파악되고 있다(Lee, Jin, & Ju, 2011). 그러므로 조직문화는 조직구성원의 일체감을 형성하고 조직몰입을 촉진하는 요인이 되는 것이다.

지금까지의 고찰을 정리해 보면 성공적인 지식경영에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 조직문화는 조직구성원 개개인 이 인식하는 유형에 따라 지식공유의 수준이나 정도가 다르게 나타난다고 할 수 있으며, 지식공유 활동 역시 개인의 조직몰입 수준에 영향을 미치는 요인이기 때문에 개인의 조직몰입 및 성과 뿐 아니라 조직의 성과를 높이기 위해 관심을 기울이고 있다. 그러나 현재까지의 지식공유, 조직문화, 조직몰입과 관련된 연구들은 각각의 요인들이 개인성과 나 조직경영의 측면에서 어떠한 영향력이 있는지를 단편적으로 규명하였을 뿐 이들 요인간의 구체적 관계성에 대한 연구는 부족하다. 특히 보건의료분야에서 중요업무를 담당하는 간호사 중 직무양상이 서로 다른 보건관리자와 병원의 임상간호사에 관한 연구는 찾기 어렵다.

보건관리자는 사업장에서 거의 단독으로 근무하며, 병원에서 근무하는 임상간호사와는 다른 업무 특성을 보인다. 보건관리자는 산업안전보건법 시행령 제17조에 의해 산업재해안전계획의 수립, 근로자의 안전 보건교육, 작업환경측정, 근로자의 건강진단 등 건강관리, 재발방지대책 등 산업보건 전반에 관한 업무를 담당하고 있으며, 간호사는 의료법 제 2조 제 2항에 의해 환자의 간호판단, 의사의 진료보조, 간호요구자에 대한 환자교육활동 및 보건활동, 간호조무사 업무지도 등을 담당하고 있어 기본적으로 업무의 차이가 있다. 이에 지식습득과 공유, 인식하는 조직 문화나 몰입정도가 다를 것으로 보여진다. 그러나 간호사를 대상으로 조직몰입에 대한 관련성을 찾고자 한 선행연구(Hong, 2007; Hwang, 2011; Kim, 2017; Kim & Han, 2007; Lee, Jin, & Ju, 2011; Sung, Choi, & Chun, 2011; Yang, Liu, Huang, & Zhu, 2013)들에서 다른 내용을 보면, 중국의 5개 대학병원 750명 간호사를 대상으로 전문직 실무환경과 조직몰입에 대한 연구, 국내 간호사의 조직몰입과 경력몰입, 이직의도에 관한 연구, 병원간호사를 대상으로 소진, 직무만족과 조직몰입에 대한 연구, 공공의료기관 간호사의 조직몰입과 조직문화, 이직의도를 살펴 본 연구, 병원간호사의 감정 조절, 직무만족과 조직몰입에 관한 연구, 종합병원 간호사의

직무특성과 조직몰입에 관한 연구와 병원유형별 조직문화와 조직몰입을 비교한 연구로써 집단 간 직무특성을 고려하고, 지식공유와 조직문화를 함께 비교한 연구는 찾아보기 어려우며 보건관리자를 대상으로 비교한 연구는 더욱 찾기 어렵다. 따라서 이와 같은 선행연구를 참고로 조직몰입에 영향을 미친 요인으로써 이제까지 개별적으로 고려되었던 직무특성, 지식공유와 조직문화변수를 함께 포함할 분석이 필요하다.

이에 본 연구에서는 보건의료조직 중 사업장 보건관리자와 병원의 임상간호사가 대규모 집단이므로 편의추출을 통해 그들의 직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입 수준을 조사하고, 집단내 변수들 간 차이를 비교하고자 하며, 조직몰입에 영향을 주는 요인을 정교하게 규명함으로써 보건의료조직의 지식경영 활성화에 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 사업장과 병원에서 근무하는 보건관리자와 임상간호사들을 대상으로 직무특성, 지식 공유, 조직문화 및 간호조직에의 몰입수준을 비교하고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 비교하고자 한다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입을 비교한다.
- 대상자의 직무특성, 지식공유, 조직문화 및 조직몰입 간 상관관계를 비교한다.
- 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 비교분석한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 사업장 보건관리자와 병원의 임상간호사를 대상으로 직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입 정도를 파악하고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 찾기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구에서 표본크기의 결정은 G\*Power 프로그램 3.1을 이용하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80을 기준으로 산출한 결과 119명의 대상자수가 요구되었으나, 약 20% 정도

의 자료탈락률을 고려하여 자료수집은 최소 143명으로 선정하였다(power=0.80, Type I error,  $\alpha$  =.05). 자료수집결과 총 188명의 완성된 조사표를 수집하여 분석을 위한 표본 수의 조건을 충족하였다. 대상자 중 사업장 보건관리자는 한국산업간호협회의 직무보수교육에 참여한 대상자를 중심으로 하였으며, 병원의 임상간호사는 K원격대학교 수업에 참석한 학생 중 현직근무 간호사를 대상으로 하였고, 두 집단 모두 현 조직에의 근무경력이 6개월 미만인 경우는 제외하였다. 자료수집은 K대학교 연구윤리심의(심의승인번호-ABN01-201704-21-06) 후 구조화된 설문조사표로 2017년 4~7월까지 실시하였다. 대상자들에게 설문문과 동의서를 제공하고, 연구참여 동의서에 직접 서명한 후 설문조사에 참여하도록 하였으며, 본 조사가 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것임을 대상자들에게 설명하였다.

### 3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성(인구사회, 직업 관련 및 건강 관련특성)과 측정도구로는 직무특성, 지식공유, 조직문화 및 조직몰입을 포함하였다. 측정도구의 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 평균과 편차를 제시하였는데, 점수가 높을수록 긍정적임을 의미한다.

#### 1) 직무특성 도구

직무특성측정을 위해 간호사를 대상으로 Hong (2007)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 이 도구는 직무적합도, 직무도전성, 직무자율성으로 구성되어 있는데, 도구의 타당도를 높이기 위하여 요인분석을 실시한 결과 3개 문항(2, 4, 11번)을 제외하였고, 누적설명력은 71.6%으로 높았다. 최종적으로 직무적합도 4문항, 직무도전성 4문항, 직무자율성 5문항 등 총 13문항을 사용하였다. 도구의 신뢰도는 Hong (2007)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .849였고, 본 연구에서는 0.868이었다.

#### 2) 지식공유도구

조직구성원의 지식공유수준을 측정하기 위해 Fisher, Maltz와 Jaworski (1997)의 문항 중에서 Hwang (2011)이 국내 기업을 대상으로 타당성을 검증한 총 6개 문항을 사용하였다. 이는 조직 내 지식제공의 정도, 지식출처에 대한 인지여부, 지식의 수용정도를 포함하며, 도구의 신뢰도는 Hwang (2011)에서

Cronbach's  $\alpha$  는 .880이었고, 본 연구에서는 0.768이었다.

### 3) 조직문화 도구

조직문화는 Cameron과 Quinn (1999)이 측정한 24개 문항을 Kim (2014)이 국내 실정에 맞게 수정하여 사용한 설문지를 중심으로 하였다. 이를 요인분석결과 24개 문항 중 3개 문항(2, 6, 24번)을 제외하였고, 누적설명력은 68.8%였으며, 최종적으로 관계지향(5문항), 혁신지향(7문항), 과업지향(4문항), 위계지향(5문항)의 21개 문항을 분석에 사용하였다. 도구의 신뢰도는 Kim (2014)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .756이었고, 본 연구에서는 0.934였다.

### 4) 조직몰입도구

조직몰입은 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발하고 Kim (1986)이 번역한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)도구를 사용하였다. 이 도구는 애착, 동일시 및 근속에 관한 내용으로 구성되어 있고 문항 중 3, 7, 9, 11, 12, 15 번은 역문항으로 변환하였다. 타당도를 높이기 위해 요인분석을 실시한 결과 1개 문항(4번)이 제외되었고, 누적설명력은 71.6%였으며, 애착과 동일시로 분류되었던 하부영역을 정서적 몰입영역으로 분류하였고, 최종적으로 정서적 몰입(11문항)과 근속몰입(5문항)의 17개 문항을 사용하였다. 도구의 신뢰도는 Kim (1986)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .904였고, 본 연구에서는 0.917이었다.

### 5) 일반적 특성

일반적 특성은 대상자의 인구사회, 직업 관련 및 건강 관련 특성을 파악할 수 있는 변수들을 포함하였다. 인구사회특성은 연령과 교육수준의 2개 변수, 직업 관련 특성은 현 직장근무경력, 근무형태, 현 직위, 주당 근무시간, 월급수준과 이직경험의 6개 변수, 건강 관련특성은 식사습관, 수면, 일상생활 스트레스, 평소 인식하는 건강상태의 4개 변수 등 12개 문항으로 구성하였다.

## 4. 자료분석

SPSS/WIN 23.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 실시하였고, 보건관리자와 임상간호사의 일반적 특성을 파악하기 위하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차 등의 서술통계를 사용하였다. 직무특성, 지식공유, 조직문화 및 조직몰입척도에 대한 요인분석을 실시하여 최종변수를 선정하였으며, 이들 변수 간

상관관계는 Pearson's correlation으로 실시하였다. 조직몰입에 영향을 미친 요인을 규명하기 위하여 회귀분석전 t-test와 ANOVA를 실시하였으며, 사후 분석은 Scheffé와 Duncan test로 하였으나 표로 제시하지는 않았으며, 유의한 변수를 중심으로 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석을 시행하기 전 자료의 적절성을 확인하기 위하여 변수의 정규성, 변수의 다중공선성을 조사하였으며, 자료의 부적절성에 대한 증거는 없었다.

## 연구결과

### 1. 보건관리자와 임상간호사의 일반적 특성 비교

보건관리자와 임상간호사의 인구사회와 직업 관련 및 건강 관련 특성에 대한 결과는 Table 1과 같다. 인구사회 특성으로 대상자 188명 중 연령은 보건관리자가 평균  $32.1 \pm 8.64$ 세로 임상간호사의  $34.8 \pm 8.21$ 세보다 낮았으며 두 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다. 교육수준은 보건관리자의 71.0%, 임상간호사의 20.4%가 대학 또는 대학원졸업 이상으로 두 집단 간 유의한 차이를 나타냈다.

직업 관련 특성은 보건관리자의 평균 근무경력  $2.0 \pm 4.74$ 년이었으며, 1년 미만인 79.0%로 높았으며, 임상간호사는 평균  $6.4 \pm 5.85$ 년이었으며, 5년 이상이 52.3%로 높아 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 근무형태는 보건관리자의 98.0%가 주간근무를 하였고, 임상간호사의 68.1%가 교대 및 야간근무를 하여 집단 간 반대방향으로 유의한 차이를 나타냈다. 현직위는 보건관리자의 74.0%, 임상간호사의 70.4%가 사원급이나 평간호사급이어서 집단 간 차이는 보이지 않았다. 주당 근무시간은 초과근무시간을 포함하여 보건관리자의 47.0%, 임상간호사의 47.7%가 45시간 미만으로써 집단 간 차이를 나타내지 않았다. 월급수준은 보건관리자와 임상간호사 모두 200~300만원 미만이 각각 64.0%와 61.4%로 비슷한 양상을 보였다. 이직경험은 보건관리자의 65.0%, 임상간호사의 39.8%가 1회 이하이었고 집단 간 유의한 차이를 나타냈다.

건강 관련특성에서 식사습관은 보건관리자의 74.0%가 규칙적인 편이었고, 임상간호사의 66.7%가 불규칙한 편이어서 집단 간 유의한 차이를 보였다. 수면양상은 보건관리자의 65.0%가 규칙적인 편이었고, 임상간호사의 59.8%가 불규칙한 편이어서 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 생활 스트레스는 보건관리자의 72.0%, 임상간호사의 51.7%가 느끼지 않는 편이었고, 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 평소 스스로 인식하고 있는 건강상태에 대해 보건관리자의 93.0%, 임상간호사의 86.2%가 자



**Table 1.** Socio-demographic, Work-related, and Health-related Characteristics of Occupational Health Nurses and Clinical Nurses

Factors	Variables	Categories	Total (n=188)	OHN (n=100)	CN (n=88)	$\chi^2$ or t	p	
			n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD			
Socio-demographic	Age (year)	< 29	81 (40.3)	50 (50.0)	31 (35.2)	1.81	.073	
		30~39	63 (31.3)	30 (30.0)	33 (37.5)			
		≥ 40	44 (21.9)	20 (20.0)	24 (27.3)			
			33.3±8.53	32.1±8.64	34.8±8.21	2.24	.026	
	Education	College graduate	98 (48.8)	29 (29.0)	69 (78.4)	48.22	< .001	
		≥ University graduate	89 (44.3)	71 (71.0)	18 (20.4)			
Work-related	Current work job experience (year)	< 1 <sup>a</sup>	86 (42.8)	79 (79.0)	7 (8.0)	11.76	< .001	
		1~5 <sup>b</sup>	45 (22.4)	10 (10.0)	35 (39.8)			
		≥ 5 <sup>b</sup>	57 (28.3)	11 (11.0)	46 (52.3)			
				4.0±5.71	2.0±4.74	6.4±5.85	5.77	< .001
	Wok shift	Day	126 (62.7)	98 (98.0)	28 (31.8)	94.14	< .001	
		Others	62 (30.8)	2 (2.0)	60 (68.1)			
	Current position	Staff	136 (67.7)	74 (74.0)	62 (70.4)	0.68	.410	
		≥ Charge	50 (24.8)	24 (24.0)	26 (29.5)			
	Working hours per week	< 44	89 (44.3)	47 (47.0)	42 (47.7)	-1.17	.240	
		45~49	47 (23.4)	18 (18.0)	29 (33.0)			
≥ 50		51 (25.4)	34 (34.0)	17 (19.3)				
Monthly salary (10,000 won)	< 200	17 (8.5)	12 (12.0)	5 (5.7)	1.12	.263		
	200~300	118 (58.7)	64 (64.0)	54 (61.4)				
	300~500	45 (22.4)	17 (17.0)	28 (31.8)				
	≥ 500	6 (3.0)	5 (5.0)	1 (1.1)				
Turn over experience	0~1	100 (59.2)	65 (65.0)	35 (39.8)	-3.31	.001		
	≥ 2	87 (34.3)	35 (35.0)	53 (60.2)				
Health-related	Eating habits	Irregular	83 (44.4)	25 (25.0)	58 (66.7)	32.14	< .001	
		Regular	103 (45.0)	74 (74.0)	29 (33.3)			
Sleep pattern	Irregular	87 (46.5)	35 (35.0)	52 (59.8)	11.47	.001		
	Regular	100 (53.5)	65 (65.0)	35 (40.2)				
Life event stress	Not good	70 (37.4)	28 (28.0)	42 (48.3)	8.17	.004		
	Good	117 (62.6)	72 (72.0)	45 (51.7)				
Perceived health status	Poor	19 (10.2)	7 (7.0)	12 (13.8)	2.35	.125		
	Normal/good	168 (89.8)	93 (93.0)	75 (86.2)				

OHN=occupational health nurses; CN=clinical nurses.

신의 건강상태를 보통 이상의 건강한 편이라고 답하였다.

요약하면 조사대상 보건관리자가 임상간호사보다 교육수준이 높고, 현직장의 근무경력이 짧으며, 비정규직 비율이 높고, 주로 주간근무를 하며, 이직경험이 적은 특성을 보였다. 한편 건강 관련해서는 식습관과 수면양상이 좀 더 규칙적이고, 생활 스트레스를 덜 받는 특성을 나타냈다.

## 2. 직무특성, 지식공유, 조직문화, 조직몰입 비교

보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유, 조직문화 및

조직몰입을 비교한 결과는 Table 2와 같다. 직무특성은 보건관리자와 임상간호사 각각 평균 3.7±0.59점, 3.7±0.51점으로 집단 간 유의한 차이를 나타내지 않았으나, 하부영역 중 직무자율성은 보건관리자(3.4±0.74)가 임상간호사(3.1±0.81)보다 유의하게 높았으며(t=2.56, p=.011), 직무적합성은 보건관리자(3.7±0.79)가 임상간호사(4.0±0.70)보다 유의하게 낮았다(t=-2.87, p=.005). 지식공유는 보건관리자(3.9±0.49)와 임상간호사(4.0±0.44)의 집단 간 차이는 보이지 않았다(t=-1.60, p=.112). 조직문화는 보건관리자(3.3±0.61)가 임상간호사(3.1±0.46)보다 높아 유의한 차이를 나타냈는데(t=2.93, p=.004), 하부영역 중 혁신지향과 과업

지향에서 차이를 보였다. 혁신지향과 과업지향은 보건관리자(3.1±0.81, 3.4±0.69)가 임상간호사(2.7±0.78; 3.2±0.69)보다 유의하게 높았다( $t=2.87, p=.005$ ;  $t=2.08, p=.039$ ). 마지막으로 조직몰입은 보건관리자(3.1±0.60)가 임상간호사(2.9±0.57)보다 높았으며, 유의한 차이를 나타냈다( $t=2.17, p=.032$ ). 하부영역 중에서는 정서적 몰입에서 보건관리자(3.3±0.68)가 임상간호사(3.1±0.62)보다 유의하게 높은 차이를 나타냈다( $t=2.08, p=.039$ ).

에서 조직몰입과 직무특성, 지식공유, 조직문화 변수간 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈고( $p<.001$ ), 임상간호사에서는 조직몰입과 지식공유를 제외한 직무특성과 조직문화에서 각각 유의한 상관관계를 나타냈다( $p<.001, p=.008$ ). 즉, 보건관리자에서 조직몰입과 직무특성, 지식공유 및 조직문화는 중간 이상의 상관성 정도( $r=.38\sim.57$ )를 보였고, 임상간호사의 상관성정도( $r=.23\sim.41$ )보다 높은 상관관계수준을 나타냈다.

### 3. 보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유, 조직문화, 조직몰입간 상관관계 비교

보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유, 조직문화 및, 조직몰입 간 상관관계를 확인한 결과(Table 3), 보건관리자

### 4. 보건관리자와 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 비교

보건관리자와 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 일반적 특성을 포함한 독립변수와 조직몰입

**Table 2.** Comparisons of Job Characteristics, Knowledge Sharing, Organizational Culture and Organizational Commitment of Occupational Health Nurses and Clinical Nurses

Variables	No. of items	OHN	CN	t	p
		M±SD	M±SD		
Job characteristics	13	3.7±0.59	3.7±0.51	-0.66	.509
Job fitness	4	3.7±0.79	4.0±0.70	-2.87	.005
Job challenge	4	3.9±0.74	4.0±0.61	-1.36	.175
Job autonomy	5	3.4±0.74	3.1±0.81	2.56	.011
Knowledge sharing	6	3.9±0.49	4.0±0.44	-1.60	.112
Organizational culture	21	3.3±0.61	3.1±0.46	2.93	.004
Leadership orientation	5	3.4±0.71	3.2±0.63	1.88	.062
Innovation orientation	7	3.1±0.81	2.7±0.78	2.87	.005
Task orientation	4	3.4±0.69	3.2±0.69	2.08	.039
Hierarchy orientation	5	3.5±0.64	3.3±0.59	1.87	.063
Organizational commitment	17	3.1±0.60	2.9±0.57	2.17	.032
Affective commitment	12	3.3±0.68	3.1±0.62	2.08	.039
Continuance commitment	5	2.8±0.69	2.6±0.66	1.90	.060

OHN=occupational health nurses; CN=clinical nurses.

**Table 3.** Correlations among Job Characteristics, Knowledge Sharing, Organizational Culture, and Organizational Commitment

Variables	Categories	Job characteristics	Knowledge sharing	Organizational culture	Organizational commitment
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Occupational health nurses	Job characteristics	1			
	Knowledge sharing	.52 (<.001)	1		
	Organizational culture	.51 (<.001)	.38 (<.001)	1	
	Organizational commitment	.43 (<.001)	.43 (<.001)	.57 (<.001)	1
Clinical nurses	Job characteristics	1			
	Knowledge sharing	.39 (<.001)	1		
	Organizational culture	.38 (<.001)	.23 (.037)	1	
	Organizational commitment	.29 (.008)	.17 (.119)	.41 (<.001)	1

간 관계에서 유의한 변수를 중심으로 두 집단에 대한 다중회귀 분석을 실시한 결과 보건관리자의 조직몰입에 대한 모형의 설명력은 32.1%였고, 임상간호사의 조직몰입에 대한 설명력은 11.0%였다. 선형회귀모형의 유의성 검정결과 보건관리자모형은  $F=8.55$  ( $p < .001$ ), 임상간호사모형은  $F=5.36$  ( $p < .001$ )로 두 집단 모두 유의하였다(Table 4). 보건관리자의 조직몰입에 영향을 미친 변수는 지식공유( $\beta=.264$ ,  $p=.005$ ), 조직문화( $\beta=.327$ ,  $p < .001$ ), 주당 근무시간( $\beta=-.252$ ,  $p=.006$ ), 월급수준( $\beta=.334$ ,  $p=.001$ )이었다. 즉, 동료 간 지식공유정도가 높을수록, 조직문화인식이 높을수록, 그리고 주당 근무시간은 적고, 월급수준이 높을수록 조직몰입정도가 높았다. 임상간호사에서는 조직문화( $\beta=.403$ ,  $p < .001$ )와 일상생활 스트레스( $\beta=-.256$ ,  $p=.017$ )이었다. 즉 조직문화인식이 높고, 일상생활 스트레스를 느끼지 않는 경우 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 사업장 보건관리자와 병원 임상간호사를 대상으로 직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입 간 관계를 파악하고, 두 집단 간 이들 요인이 조직몰입에 미치는 영향요인을 규명하고 비교하여 지식경영에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

대상자들의 인구사회 특성에 따른 비교에서 연령은 보건관리자가 임상간호사보다 낮은 양상을 보였으나 유의한 차이는 나타내지는 않았다. 본 연구에서 조사된 보건관리자의 평균 연령은 32.1세로 경력자를 중심으로 보건관리자의 건강증진 프로그램의 효과를 분석한 연구(Kim & Lee, 2016)의 평균연령 40.2세와 비교할 때 비교적 신규보건관리자에 대한 조사가 많

다고 할 수 있으며, 임상간호사의 평균연령은 34.8세로 한국 간호사의 조직몰입에 관한 연구에서 조사된 간호사의 평균연령 34.9세(Kim & Keun, 2015)와 비슷하였다. 보건관리자의 연령이 낮은 것은 보건관리자에 대한 조사가 직무보수교육 중 동의한 경우 실시되었는데, 조사기간 중 신규보건관리자가 상당수 포함되어 평균연령이 낮아진 것으로 보인다. 향후연구에서 이러한 편의표출로 인한 연구의 제한은 보완되어야 할 사항이라 하겠다. 교육정도는 보건관리자에서 대학원 이상이 71.0%를 나타냈는데, Kim과 Lee (2016)의 연구에서 66.7%를 보인 것과 비슷한 수준이다. 한편 임상간호사에서는 20.4%를 나타냈는데, 간호사의 조직몰입에 관한 연구(Kim, 2017)에서 대학 이상이 37.1%를 나타낸 결과와 비교할 때 낮은 수준이었다. 이는 조사대상으로서 학업과 직업을 병행하는 원격대학생을 중심으로 하여 전체 간호사의 교육수준보다 저평가되었다고 할 수 있으며, 이 역시 편의추출로 인한 본 연구의 제한점이라 할 수 있다.

직업 관련 특성을 비교한 결과 현직장 근무경력, 근무형태, 이직경험에서 두 집단 간에 유의한 차이를 보였다. 보건관리자의 평균 연령이 임상간호사보다 유의하게 적으므로 현직장근무경력에 따른 차이와 연관되는 결과라 할 수 있다. 한편 근무형태는 보건관리자에서 주간근무가 98%였고, 임상간호사는 교대 및 야간근무가 68.1%로 차이를 보였는데, 이는 245개 병원을 대상으로 한 대규모조사에서 파악한 교대근무간호사의 비율이 69.7%(Lee et al., 2005)인 것과 비슷한 수준이다. 교대근무자의 비율이 높다는 것은 그만큼 근무환경이 열악하다는 것을 의미한다. 여기서 두 집단간 유의한 차이를 나타내지 않은 현직위와 월급수준에 관심가질 필요가 있다. 현직위에서 보건관리자와 임상간호사의 70% 이상이 사원이나 평간호사

**Table 4.** Comparison of the Influencing Factors in Organizational commitment according to Occupational Health Nurses and Clinical Nurses

Variables	OHN			CN		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Knowledge sharing	.264	2.89	.005	-	-	-
Organizational culture	.327	3.71	<.001	.403	4.38	<.001
Working hours per week	-.252	-2.83	.006	-	-	-
Monthly salary (10,000 won)	.334	3.29	.001	-	-	-
Life event stress	-	-	-	-.256	-2.44	.017
Adjusted R <sup>2</sup>		.32			.11	
F (p)		8.55 (<.001)			5.36 (<.001)	

OHN=occupational health nurses; CN=clinical nurses.

인데, 이는 선행연구(Kang, 2012; Kim & Keun, 2015)에서 평균 간호사 비율이 79.4~64.9% 것과 비슷한 수준이다. 또한 월급 수준이 두 집단에서 200~300만원 범위가 61.4~64.0%를 보인 것을 고려하면 임상간호사에서 연령이나 근무경력의 반영이 충분하지 않다고 볼 수 있다. 이는 4개 종합병원 간호사 370명을 대상으로 한 연구(Kim, 2017)에서 근무연수가 평균 5년인데, 현 직위의 90%가 일반간호사이며, 현 직위에서 34.3%가 5년 이상 근무하고 있는 환경에서도 잘 나타난다. 보건관리자와 임상간호사의 차이를 나타내는 대표적 요인은 근무형태, 경력에 따른 지위확보, 월급과 같은 경제적 보상 등이었다. 교대근무를 포함한 요인이 건강증진이나 직무만족과 연관되며, 낮은 직무만족은 2회 이상 이직경험이 보건관리자가 35%인데 비해 60.2%를 나타낸 임상간호사의 이직경험과도 연관된다고 할 수 있다(Kim, 2011). 한편 전체간호사의 정규직 고용형태는 높은 편이어서 본 연구에서 다루지 않은 비정규직에 대한 고용형태도 조직몰입에 영향을 주는 요인이므로 추후연구에서는 분석할 필요가 있다. 이와 같은 직업 관련 특성은 조직몰입을 통해 조직성과에 기여하고자 하는 간호사의 특성연구에 유용한 기초자료를 보이고 있음을 보여준다.

건강 관련특성에서 보건관리자의 식습관, 수면양상, 일상생활 스트레스 등 생활습관은 임상간호사와 유의한 차이를 나타냈으나 평소 스스로 인식하는 건강상태에서 유의한 차이는 보이지 않았다. 보건관리자의 93.0%가 보통 이상의 건강인 반면 임상간호사에서는 86.2%였는데, 이는 병원간호사에 대한 선행연구(Kim & Keun, 2015)에서 87.2%를 나타낸 것과 일치한다고 할 수 있다. 즉, 두 집단의 평소 건강상태는 차이나지 않으나 이를 뒷받침하는 생활습관은 보건관리자가 더 양호한 상태에 있어 건강상태의 잠재요인이 될 수 있음을 의미하고 있다.

보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유, 조직문화 및 조직몰입에 관해 살펴보면, 직무특성은 각각 평균 3.7점으로 유의한 차이를 나타내지 않았으나, 하부영역에서 차이를 보였다. 보건관리자에서 직무자율성이 높다는 것은 자신의 경력 발전에 도움이 될 수 있는 전문직업에 몰입할 수 있다는 것이며, 임상간호사에서 직무적합성이 높다는 것은 좀더 긍정적인 태도나 행위로 직무를 수행한다는 것이다. 이는 종합병원 간호사 420명을 대상으로 한 연구(Hong, 2007)와 비교하면 직무적합도는 3.7점, 직무도전성은 3.7점, 직무자율성은 3.0점으로 본 연구와 비교해 직무특성의 점수는 낮으나 하부영역의 순위는 일치하는 양상을 보였다. 두 집단의 직무도전성이 높다는 것(3.9~4.0)은 직무수행에 대해 일상적이거나 정형화되지 않게 자신의 지식과 기술을 동원하여 일한다는 것인데 간호사들이

타 집단보다 도전적 성향을 보인다고 할 수 있고, 보건간호사는 더 자율적 성향이 있고, 임상간호사는 긍정적 태도를 가지고 있다고 정리할 수 있다. 지식공유는 평균 4.0점으로 집단간 차이는 보이지 않았는데, 제한적이기는 하지만 기업의 임직원 200명을 대상으로 조사한 연구(Hwang, 2011)의 평균 3.6점과 비교해 일반기업보다 보건의료조직 간호사들의 지식공유 정도는 높다고 할 수 있다. 조직문화는 보건관리자가 3.3점으로 임상간호사의 3.1점보다 높았는데, 이는 병원간호사를 대상으로 한 연구들의 2.7점과 2.6점(Kim & Keun, 2015; Lee et al., 2011)보다 높은 것이다. 하부영역 중 혁신지향과 과업지향의 차이가 컸는데, 조직문화는 조직내 구성원들이 공유하고 있는 가치관이나 신념이므로 본 연구결과를 통해 보건관리자가 좀더 혁신적이고 과업지향적 성향을 가지고 있는 것으로 의미부여할 수 있다. 마지막으로 조직몰입은 보건관리자가 3.1점으로 임상간호사의 2.9점보다 높았으나 본 연구의 결과는 앞선 연구들의 2.4점과 3.2점 범위에 있었다(Lee et al., 2011; Sung, Choi, & Chun, 2011). 특히 보건관리자에서 하부영역 중 정서적 몰입에 대해 임상간호사보다 높았는데, 이는 재미한인간호사와 한국간호사의 조직몰입을 비교한 연구(Kim & Keun, 2015)를 비교할 때 직접비교는 어렵지만 흥미로운 결과를 찾을 수 있다. 한국간호사는 병원외기근 근무시 병원근무간호사보다 조직몰입이 높은 것에 비해 재미한국간호사는 병원근무시 조직몰입도가 더 높아 직장에 대한 애착이 근무환경이나 문화적 요소가 다르다는 것을 보이고 있는데, 본 연구결과에서도 임상간호사보다 보건관리자가 조직에 대한 애착과 동일시에 대한 태도를 더 가지고 있는 것을 확인할 수 있었다.

직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입 간 상관관계는 보건관리자에서 지식공유, 조직문화, 직무특성과 조직몰입 간 상관관계가 더 컸다. 보건관리자에서 조직문화와 조직몰입 간 상관관계수는 보건관리자에서  $r=.57$ 이었고, 임상간호사에서는  $r=.41$ 이었는데, 병원간호사를 대상으로 한 연구의  $r=.55$ 과  $r=.66$ 과 유사한 수준(Kim & Keun, 2015; Lee et al., 2011)으로써 조직문화와 조직몰입 간 중간수준 이상의 정의 방향으로 유의한 관계를 보이는 것이다. 이러한 결과는 보건관리자에서 더 조직문화인식이 높을수록 조직몰입도가 높다는 것이라 할 수 있다. 직무특성과 조직몰입 간 상관성은 보건관리자와 임상간호사에서 각각  $r=.43$  과  $r=.29$ 로 정방향의 관계를 보였는데, 직무특성인식이 클수록 조직몰입도의 긍정적이라는 것을 의미한다. 또한 직무특성과 지식공유 간 관계도 정의 방향으로 유의하여 직무특성은 지식공유와 밀접한 관계임을 보여주었다. 한편 지식공유와 조직몰입 간 상관관계수는 보건관리자에서



$r=.43$ 이었고, 임상간호사에서는 유의하지 않았는데, 비서직 근무자를 대상으로 한 연구(Kim, 2009)에서 상관관계는  $r=.57$ 로써 보건관리자와 유사하였다. 즉 보건관리자의 경우 지식공유도가 높을수록 조직몰입도가 높아진다고 할 수 있다. 또한 지식공유는 조직문화와도 정의 관계를 나타냈는데, 조직문화가 지식공유에 영향요인(Chang, 2010)이라는 것을 밝힌바 있고, 이들 간 인과관계를 분석한 연구(Kim, 2014)에서 혁신지향은 지식공유에 영향을 준다는 것이 채택되었으며, 지식공유는 조직업무의 효과성을 높인다는 결과를 제시하였다. 이러한 고찰을 종합하여 보면, 본 연구대상의 직무특성, 지식공유, 조직문화는 상관성이 높으며, 향후 네 변수간 상관성 차이를 유발하는 인과관계나 조직성과에 관련된 연구가 더 필요할 것으로 보인다.

보건관리자와 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인규명을 위한 사전분석에서 조직몰입에 관련된 요인은 보건관리자에서 5년 이상의 근무경력, 49시간 미만의 주당근무시간, 높은 월급수준과 1회 이하 이직경험, 규칙적인 식사습관과 적은 일상생활 스트레스일 경우에서 유의한 차이를 보였고, 임상간호사에서는 연령이 많고, 주간근무와 2회 이상 이직경험인 경우, 규칙적인 식사습관과 수면양상, 적은 일상생활 스트레스, 평소 인식하는 건강상태가 좋은 경우였다. 이 중 두 집단 모두에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 이직경험, 식사습관 일상생활 스트레스의 3개였는데, 특히 이직경험은 보건관리자의 경우 이직경험이 적을수록, 임상간호사는 이직경험이 많을수록 조직몰입정도가 높은 상반된 결과를 보였다. 이들 변수를 중심으로 집단별로 회귀분석한 결과, 유의한 영향 요인은 보건관리자에서 지식공유, 조직문화인식, 주당 근무시간과 월급수준이었고, 임상간호사에서는 조직문화인식과 일상생활 스트레스였으며, 앞서 공통적으로 유의하였던 이직경험은 제외되었다. 유의한 영향요인이 다르므로 집단 간 모형의 설명력도 달라졌는데, 중요한 시사점은 두 집단 간 공통변수가 조직문화라는 것이다. 이는 조직문화인식이 높을수록 조직몰입도가 높아짐을 의미하는데, 조직문화와 조직몰입 간 관계는 선행연구들에서도 검증된 바 있다(Gregory et al., 2006; Lee, Jin, & Ju, 2011). 본 연구에서 사업장과 병원근무가 직무특성의 차이가 크지만 자신이 근무하는 조직문화에 대한 가치관을 높여 조직몰입을 이끌어낼 수 있다는 차원에서 동질하다는 것을 보여주었다. 특히 본 연구에서 중점적으로 검토했던 지식공유는 보건관리자에서만 영향 있는 변수로 나타났다. 여러 다른 요인이 관여될 수 있지만 단독근무형태의 보건관리자가 갖는 직무특성상 지식공유 정도가 높으면 조직몰입에 직접 영향을 미칠

것으로 사료된다. 또한 적은 근무시간과 높은 월급은 조직에 대한 애착을 높이는데 주요 요인이 될 것이다. 보건관리자에 비해 임상간호사에서 조직몰입에 영향을 주는 요인이 적은 것은 주야간교대근무, 한 직위에서 오래 걸리는 승진문화와 높지 않은 월급 등 근무환경과 연관될 것으로 보인다.

한편 본 연구에서 보건관리자의 연령이 낮고, 임상간호사의 교육정도가 낮아 타 연구와 비교할 때 차이를 보인 것에 대해 본 연구의 종속변수인 조직몰입과 유의한 관계를 나타내지는 않아 이 변수의 왜곡은 크다고 할 수 없으나 후속연구에서는 대상자의 동질성을 고려한 자료수집을 제안한다.

## 결론 및 제언

본 연구는 보건관리자와 임상간호사의 직무특성, 지식공유 조직문화 및 조직몰입 간 관계를 파악하고, 조직몰입에 미치는 영향요인을 비교하여 파악함으로써, 사업장과 병원을 중심으로 한 보건의료조직의 지식경영 활성화를 위한 기초자료를 제공하고자 하는데 목적이 있다. 연구대상자는 사업장 보건관리자와 병원에서 근무하는 임상간호사 188명이며, 2017년 4~7월까지 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 연구도구는 직무특성 13문항, 지식공유 6문항, 조직문화 21문항, 조직몰입 17문항과 일반적 특성 12문항을 사용하였다. 자료분석은 SPSS 프로그램을 사용하여 통계처리 후 분석하였다. 연구결과 보건관리자가 임상간호사보다 교육수준, 현직장 근무경력, 주간근무, 이직경험, 식사습관과 수면양상, 생활 스트레스 요인에서 차이를 나타내 이들의 근무환경을 반영하는 특성을 잘 보여 주었다. 또한 보건관리자가 임상간호사에 비해 조직문화와 조직몰입점수가 유의하게 높은 편이며, 직무특성과 지식공유에서는 유의한 차이를 나타내지 않았으나, 하부영역을 포함하여 살펴보면 보건관리자는 직무특성 중 직무자율성, 조직문화 중 혁신지향, 과업지향영역, 그리고 조직몰입 중 정서적 몰입영역에서 임상간호사와 차이를 나타냈고, 조직몰입과 직무특성, 지식공유 및 조직문화와 갖는 상관성이 높아 집단 간 차이를 잘 보여주었다.

이상의 결과를 종합하여 보면, 조직문화는 두 집단 모두에서 유의한 영향요인이었다. 조직문화인식을 높일 수 있는 환경조성과 개선이 필요하며, 특히 임상간호사에서 낮은 혁신지향성과 과업지향성 인식제고를 위한 방안마련이 필요하며, 보건관리자에 대한 직무접합성을 높이고 정서적 몰입을 증진할 수 있는 장려책이 요구된다. 또한 지식공유는 단독으로 근무하는 보건관리자에서 중요한 변수이므로 근무환경을 고려하여 지식

공유를 높일 수 있는 대안마련도 필요하다. 따라서 조직몰입도에 영향을 주는 지식공유, 조직문화, 주당 근무시간, 월급수준, 일상생활 스트레스요인을 중심으로 조직성과를 높일 수 있는 맞춤형 프로그램을 개발하고, 집단간 차이를 보이는 요인을 조직성과에 적극 반영하여 지식경영의 주요 인적자원으로 기여할 수 있는 방안이 필요하다.

본 연구는 간호사의 업무비중이 높은 사업장과 병원 등 보건 의료조직 중 주로 단독으로 근무하는 보건관리자와 팀으로 근무하는 임상간호사의 집단 간 직무특성을 고려해 조직성과에 기여요인으로 알려져 있는 직무특성, 지식공유, 조직문화와 조직몰입에 대한 집단 간 심층비교를 처음으로 실시하였다는데 의의가 있다. 그러나 본 연구에서 대상자 선정의 제한으로 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으므로 동질성 있는 대상으로 조직문화나 지식공유를 포함한 확대연구가 필요하다. 또한 연구에 포함된 네 변수의 상관관계에서 나아가 인과관계를 파악할 수 있는 연구도 필요함을 제언한다.

## REFERENCES

- Cameron, K., & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company, Boston: MA.
- Chang, Y. C. (2001). A study on the antecedents for vitalizing knowledge management. *Journal of Organization and Management*, 25(1), 453-477.
- Chang, Y. S. (2010). The effects of organizational culture type on the knowledge sharing. *Korean Journal of Business Administration*, 23(4), 2793-2813.
- Fisher, R. J., Maltz, E., & Jaworski, B. J. (1997). Enhancing communication between marketing and engineering: The moderating role of relative functional identification. *Journal of Marketing*, 61(3), 54-70.
- Gregory, D. M., Way, C. Y., LeFort, S., Barrett, B. J., & Parfrey, P. S. (2006). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.
- Hansen, M. T. (1999). The search transfer problem: The role of week ties in sharing knowledge across organizational subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111.
- Hong, J. Y. (2007). *Influential factors on career commitment of nurses: The affect of nurse's job characteristics and career characteristics to career commitment*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Hwang, Y. J. (2010). *Effects of organizational culture openness on organizational commitment and job satisfaction through the knowledge sharing*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Hyun, Y. S. (2010). An structural equation model analysis among social networks, knowledge sharing and learning transfer in community of practices. *Journal of Korean Human Resource Development Research*, 5(3), 39-59.
- Kang, C. H. (2012). *Structured equation modeling on nursing competence of Korean registered nurses in the United States*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Kim, K. J. (1986). *An empirical study on the turnover decision process*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, M. J., & Han, S. S. (2007). Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 13(1), 22-30.
- Kim, M. R. (2017). Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- Kim, S. H. (2009). *A study on the relation among knowledge sharing factor, knowledge sharing level and organizational commitment: Focusing on secretaries*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, Y. A. (2014). *Effect of organazational culture on knowledge management activity an business efficiency*, Unpublished master's thesis Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, Y. I. (2011). Effect factors on health promotion lifestyle of shift work nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(3), 356-364.
- Kim, Y. I., & Geun, H. G. (2015). Comparing organizational commitment, nursing organization culture, and job satisfaction of Korean nurses working in Korea and the U.S. *Korean Journal of Occupational Health*, 24(1), 19-30.
- Kim, Y. I., & Lee, B. I. (2016). Comparison of occupational health providers' perception on workers' health promotion program by business types: Focusing on need, necessity, performance, barriers, and effectiveness of program. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(1), 29-40.
- Lee, H. S., Lee, H. J., & Kim, Y. H. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing. *Korean Journal of Hospital Management*, 19(1), 43-53.
- Lee, J. H., Jin, S. J., & Ju, H. J. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Korean Association of Health And Medical Sociology*, 30, 205-230.
- Lee, J. M., Gang, I. S., & Yu, S. J. (2015). The influence of nursing informatics competency on job-satisfaction and nursing performance. *The Korean Society of Health Service Management*, 9(1), 109-122.

- Lee, K. J., Kim, M. R., Lee, A. S., Lee, J. H., Jang, Y. H., & Jung, M. S. (2005). Development of working type for nurses working condition improvement. *Hospital Nurses Association*, 409-428.
- Lee, Y. M. (2011). Organizational commitment and its related factor among medium hospitals of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(11), 4764-4769.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). Organizational commitment, job satisfaction and turn over among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Park, S. E., & Han, S. J. (2001). A study on the relationships between cultural profiles and performances in hospital organizations. *Korean Journal of Hospital Management*, 6(2), 86-114.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational culture. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-582.
- Ruggles, R. (1998). The state of notion: Knowledge management in practice. *California Management Review*, 40(3), 80-89.
- Sanders, J., & Heller, R. (2006). Improving the implementation of evidence-based practice: A knowledge management perspective. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 12(3), 341-346.
- Sung, M. H., Choi, W. J., & Chun, H. K. (2011). The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(2), 258-266.
- Yang, J., Liu, Y., Huang, C., & Zhu, L. (2013). Impact of empowerment on professional practice environments and organizational commitment among nurses: A structural equation approach. *International Journal of Nursing Practice*, 19(1), 44-55.