

조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인

Factors Affecting the Activities of Knowledge-Sharing in Organization

이 국 용 (Kook Yong Lee) 전북대학교 경영학부

요 약

본 연구는 조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인들을 여러 선행연구에 대한 이론적 고찰을 통해 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 보상, 공유된 비전, 지식공유의 유용성, 최고경영자 지원, 조직문화, 조직몰입, KMS 자기효능 등을 각각 도출하였으며, 이들의 영향력 관계를 살펴보았다. 그 결과 업무-기술 적합성과 지각된 보상 그리고 지식공유의 유용성이 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미치는 요인이라는 점을 확인할 수 있었으며, 개인적 성과기대와 공유된 비전의 직접적인 영향력은 확인하지 못하였다. 그러나 개인적 성과기대는 업무-기술 적합성을 경유한 간접적인 효과가, 공유된 비전은 지식공유의 유용성을 경유한 간접적인 효과가 존재함을 확인할 수 있었다. 조직적 특성으로 설정한 최고경영자 지원과 조직문화, 개인적 특성으로 설정한 조직몰입과 KMS 자기효능 역시 지식공유 활동 촉진요인을 경유하여 간접적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이러한 본 연구의 결과들은 기업내 조직구성원의 지식공유 활동의 활성화를 위한 기업 전략 수립과정에 도움을 줄 것으로 기대한다.

키워드 : 지식공유활동, 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 보상, 공유된 비전, 지식공유의 유용성, 최고경영자 지원, 조직문화, 조직몰입, KMS 자기효능

I. 서 론

조직의 지식이 핵심적인 경쟁우위 도구로서 인식됨에 따라, 지식의 효과적인 축적과 활용이 중요해지고 있으며, 이미 국내외 많은 기업들은 경쟁우위 창출 및 확보를 위하여 지식경영에 대한 많은 관심과 노력을 기울이고 있다. 이에 따라 지식경영에 대한 연구도 매우 활발하게 진행되고 있는데, Alavi *et al.*(2005~6)의 연구에서는 지식경영 연구를 크게 두 가지의 접근법으로 구

분하였다. 첫 번째로 정보기술을 이용한 지식의 등록, 조회, 공유를 위한 지식보관소의 개발과 활용을 위한 시스템 중심의 접근법을 들 수 있는데, 기술적 지원 환경에서의 지식 저장소의 역할을 살펴본 Gray and Durcikova(2005)의 연구, 전자적 지식 저장소에 대한 지식공헌에 영향을 미치는 요인을 살펴본 Kankanhalli *et al.*(2005)의 연구, 지식경영의 성공모델을 제시하고 검증한 Kulkarni *et al.*(2006)의 연구, 지식경영 시스템 사용에 영향을 미치는 요인을 살펴본 Lin and Huang

(2008)의 연구 등과 같이 정보기술 수용 및 이용 관점에서 수행된 연구들이 대부분이다. 이들의 연구에서는 주로 지식경영 시스템이나 전자적 공동체, 전자적 지식공유 네트워크의 이용에 영향을 미치는 요인들을 규명하였는데, 주로 시스템 특성에 기초를 두어 설명하려 하였으며, 주로 개인적 관점에서 수행되었다.

반면에 두 번째 접근법으로 조직 구성원들의 자발적인 지식창조, 공유 및 조직문화 형성에 초점을 둔 커뮤니티 중심의 접근법(Alavi *et al.*, 2005~6)으로, 지식공유 과정에서의 문화적 장벽을 살펴본 McDermott and O'Dell(2001)의 연구, 성공적인 지식경영을 위한 조직문화의 중요성을 살펴본 Park *et al.*(2004)의 연구, 지식공유에 있어 조직몰입, 커뮤니케이션 분위기 등과 같은 지식공유 상황을 살펴본 Van Den Hooff and Ridder(2004)의 연구, 사회자본 이론을 중심으로 지식공헌을 살펴본 Wasko and Faraj(2005)의 연구, 지식공유와 조직문화의 관계를 살펴본 Al-Alawi *et al.*(2007)의 연구, 최고경영층의 지식가치와 혁신전략이 조직적 지식공유 활동과 실행에 미치는 영향을 살펴본 Hsu(2008)의 연구, 전문적 가상커뮤니티에서의 지식공유에 영향을 미치는 요인을 살펴본 Lin *et al.*(2009)의 연구 등과 같이 조직내 구성원의 관계, 조직문화, 지식공유에 영향을 미치는 비기술적 요인에 중점을 두고 수행된 연구들이다. 이들의 연구들에서는 주로 지식경영의 성공적인 운영을 위해 지식경영 시스템의 특성을 강조하기 보다는 지식경영을 위한 도구로써 지식경영시스템을 바라보았으며, 시스템 특성을 중요한 요인을 설정하기 보다는 주로 조직문화, 구성원과의 관계, 조직몰입, 최고경영자 지원 등과 같은 개인과 조직적 특성의 역할을 주로 확인하고 지식공유 활동, 지식공헌 활동과 같은 구체적인 지식경영활동을 살펴보았다. 개인적 관점의 요인들을 고려하지 않거나 그 역할을 축소시켜 주로 조직적 차원에서의 성공요인들만을 주로 고려하

였다는 한계점을 지니고 있다.

이처럼 이전에 수행된 지식경영 관련 선행연구들의 경우, 조직적 관점에서 수행한 지식경영의 성공적 운영을 살펴보는데 급급하거나 지식경영 시스템을 이용하는 개인적 관점에서의 지식공유행동을 바라보는 등 조직구성원의 관점에서 두 가지 접근법을 통합하여 살펴본 연구가 많이 부족한 것이 사실이다. 그러나 최근의 지식경영 관련 선행연구들의 경우, 조직의 물리적인 경계를 넘어서 개인간 및 조직간 네트워크 활용을 통해 새로운 지식을 창출하고 급변하는 환경에 유연하게 대처할 것을 강조하는 연구들이 많이 등장되고 있으며(정재환, 양성병, 김영걸, 2009), 특히 조직 구성원의 관점에서 개인적 요인, 조직적 요인을 모두 고려한 통합적 접근법의 연구가 수행되고 있다.

본 연구에서도 Alavi *et al.*(2005~6)의 연구에서 제시한 접근법 중 조직 구성원들의 자발적인 지식창조, 공유 및 조직문화 형성에 초점을 둔 커뮤니티 중심의 접근법에 기초를 두어, 정보기술적인 요인들을 일부 채용하여 조직 구성원의 지식경영 시스템을 통한 지식공유 활동을 설명하고자 한다. 이를 위해 McDermott and O'Dell(2001), Park *et al.*(2004), Van Den Hooff and Ridder(2004), Van Den Hooff and Weenen(2004) Gray and Durcikova(2005), Wasko and Faraj(2005), Alavi *et al.*(2005~6), Kulkarni *et al.*(2006), Al-Alawi *et al.*(2007), Hsu(2008), Lin and Huang(2008), Lin *et al.*(2009) 등의 연구결과에 기초를 두어, 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로 지식공유 활동에 따른 개인적 성과기대, 업무-기술적 합성, 지식공유에 대한 보상, 구성원 신뢰 그리고 공유된 비전 등의 5개 영향요인을 각각 설정하였다. 직접적으로 조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치지 않지만, 다섯 가지 지식공유 영향요인에 영향을 미치는 요인으로 조직적 특성과 개인적 특성의 두 가지 차원의 변수들을

각각 설정하고 지식공유 활동에 미치는 간접적인 영향력을 확인하였다. 조직적 특성에는 최고경영자 지원과 조직문화, 개인적 특성에는 조직몰입과 KMS 자기효능의 두 가지를 각각 설정하였다. 설정한 연구모형과 연구가설의 검증을 위해 실제 조직에 소속되어 지식공유 활동을 해 본 경험이 있는 조직 구성원 212명을 대상으로 수집한 설문자료를 이용하여 공분산 구조를 이용한 경로분석을 실시하였다. 분석결과에 기초를 두어 조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인들과 그 영향력을 살펴보았으며, 본 연구의 관리적 시사점과 실무적 시사점 그리고 조직 구성원의 지식공유 활동을 촉진하기 위한 조직의 운영전략을 각각 제시하였다.

II. 이론적 배경 및 연구가설의 도출

2.1 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인

2.1.1 개인적 성과기대

일반적으로 사람들은 어떠한 행위에 따른 인센티브가 없다면, 쉽게 자신의 시간과 노력을 들여 어떠한 일에 공헌하기란 쉽지 않은 일이다. 경제적 교환이론에 의하면, 개인들의 행위는 주로 자기관심(self-interest)에 기초를 두어 동기부여가 이루어지게 되며, 다른 종업원들에게 지식을 공유하게 됨으로써 관계를 개선하게 되고, 이는 지식공유에 대한 긍정적인 태도를 형성하게 된다고 말할 수 있다(Wasko and Faraj, 2005).

가상커뮤니티에서의 구성원간 지식공유를 살펴본 Chiu *et al.*(2006)의 연구에서도 개인적 성과기대가 지식공유의 질과 양에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였으며, Hsu *et al.*(2007)의 연구에서는 가상커뮤니티에서의 지각한 개인적 성과기대가 지식공유활동을 촉진한다는 점을 실증적으로 확인하였다. 이처럼 가상커뮤니티에서의 지식공유 행위에 있어 개인적 성과기대는 중요

한 요인으로 사용되어 왔음을 알 수 있다. 이를 조직구성원이 지식경영 시스템을 사용하여 수행하는 지식공유에 적용해 볼 수 있다. 물론 Nonaka (1994)가 제시한 암묵적 지식(tacit knowledge)의 경우 이에 해당하지 않겠으나, 형식적 지식(explicit knowledge)의 경우 조직 구성원과의 공유를 통해 자신의 성과기 향상될 것으로 기대하게 된다면, 자신이 소유한 지식을 기꺼이 공유하려 할 것이라는 점이다. 다시 말해서, 조직구성원이 보유한 지식을 공유하는 것이 성과기대에 긍정적이라고 판단하게 되면, 지식경영 시스템을 이용한 공유가 활성화할 것으로 예상할 수 있다는 점이다. Lin and Huang(2008)의 연구에서도 지식공유에 대한 개인적 성과 기대가 조직내 지식경영 시스템 활용에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하기도 하였다. 이에 본 연구에서는 지식공유에 대한 개인적 성과기대가 지식공유 활동을 촉진할 것으로 가정하였으며, 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1: 지식공유에 대한 개인적 성과 기대는 지식공유 활동에 영향을 미칠 것이다.

지식공유에 대한 개인적 성과기대는 지식공유 활동을 수행하기 위한 시스템에 따라 달라질 수 있다. 일반적인 지식공유화는 다르게 지식경영 시스템을 이용하여 수행되는 지식공유 활동의 경우 어떠한 시스템을 이용하는지는 지식공유에 매우 중요한 역할을 수행하게 되며, 지식공유에 대한 개인적 성과기대 역시 어떠한 지식경영 시스템을 사용하고 있는지 또는 자신의 업무와 정보기술과의 관계인 업무-기술 적합성에 의해 달라질 것으로 기대할 수 있다. 특히 기업과 같은 조직내 구성원의 경우 자신이 지식공유를 통해 얻을 것으로 기대하는 성과기대는 업무-기술적합성을 지각하는데 영향을 미칠 것으로 기대해 볼 수 있다.

Lin and Huang(2008)의 연구에서는 사회 인지

이론에 기초한 개인적 성과기대와 업무기술 적합성과의 관련성은 검증하지는 않았지만, 연구기간 상관관계가 0.45로서 매우 높은 수치를 보이고 있으며, 지식공유에 대한 개인적 성과기대가 높을수록 업무-기술 적합성을 더욱 높게 지각할 가능성이 매우 높기 때문에, 본 연구에서는 지식공유에 대한 개인적 성과기대가 업무기술 적합성에 유의적인 영향을 미칠 것으로 기대하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 2: 지식공유에 대한 개인적 성과 기대는 업무기술적합성에 영향을 미칠 것이다.

2.1.2 업무기술 적합성

지식경영 시스템은 지식을 코드화하고 새로운 지식을 창출하기 위한 토의와 토론을 활성화하는 도구로서 사용된다. 지식경영 시스템이 가지고 있는 특성은 해당 시스템을 이용하는 조직구성원의 활용에 영향을 미칠 것으로 기대해 볼 수 있다. 조직구성원의 지식공유 활동에 사용되는 지식경영 시스템이 갖추어야 할 특성으로 본 연구에서는 업무-기술 적합성을 사용하였다. 업무기술적합성(Task-Technology Fit)은 정보기술 사용자와 업무의 필요성 그리고 정보기술에 대한 지각된 능력과 관련된 것을 의미하는 것으로(Marcolin et al., 2000), Goodhue and Thompson(1995)의 연구에서 정보기술의 활용은 적합성의 여부에 따라 달라지게 되는데 정보기술과 업무와의 적합성이 높게 지각될수록 해당 정보기술의 활용이 높아진다는 점을 제시하였다. 또한 Lin and Huang(2008)의 연구에서도 지식경영 시스템 이용이 높아진다는 점을 확인하였다. 이러한 선행연구 결과에 기초를 두어, 본 연구에서도 업무기술적합성이 지식공유 활동에 영향을 미칠 것이라 가정하였다.

가설 3: 지식공유에 대한 업무기술 적합성은 지식공유 활동에 영향을 미칠 것이다.

2.1.3 지식공유에 대한 보상

사회-경제학적 관점에 의하면, 개인들의 행동에는 주어진 조건하에서의 자신의 효용을 극대화할 목적으로 의사결정을 수행하게 되는데, 지식공유행위 역시 고용자들이 추가적인 비용이나 인센티브를 기대할 때 일반적으로 이루어진다고 할 수 있다. 일반적으로 보상이라 하면 증가된 임금, 보너스, 직무 안정, 직급 상승 등과 같은 다양한 유형의 조직적 보상을 들 수 있는데, 이는 지식공유 활동에 따른 보상과정에도 그대로 적용해 볼 수 있다. 지식경영의 성공을 위한 프레임워크 및 성공요인을 제시한 Conley and Zheng(2009)의 연구에서도 다른 여러 요인들도 중요하지만, 지식경영의 조직내 수행과정에서 조직구성원들에게 정확한 측정과 인센티브의 필요성을 강조하기도 하였다.

Kankanhalli et al.(2005)의 연구에서도 역시 전자적 지식 저장소의 사용에 따른 조직적 보상을 경제적 인센티브를 이용하여 측정하였으며, 조직내 지식공유의도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 Bock et al.(2005)의 연구에서는 지각된 외재적 보상이 지식공유에 대한 사용자 태도에 유의적인 영향을 미칠 것이라 주장을 하기도 하였다.

그러나 Batol and Srivastava(2002)은 조직내 구성원간 지식공유를 위해 외재적 보상의 일종인 금전적 보상과 함께 데이터베이스에 지식을 제공하는 것은 조직 구성원의 지식공유에 따른 대가로서, 조직적 보상의 절차적 공정성, 분배적 공정성이 신뢰형성의 중요한 역할을 수행하며, 단순한 외재적 보상뿐만 아닌 내재적 보상이 지식공유를 촉진한다는 점을 제시하였다. 이에 본 연구에서도 지식공유에 따른 조직구성원의 지각된 보상이 지식공유 활동을 촉진할 것으로 기대

하였다.

가설 4: 지식공유에 대한 보상은 지식공유 활동에 영향을 미칠 것이다.

2.1.4 공유된 비전

공유된 비전(Shared Vision)이란 조직내 또는 가상커뮤니티 구성원 간 비슷하거나 공통의 관심사항을 가지고 있는 것으로 정의할 수 있다. 이러한 공유된 비전은 그동안의 여러 연구에서 협력을 도모하거나 자신이 보유한 지식을 공유하는 행위를 촉진한다는 여러 주장이 제시되어 왔다. 먼저 Tsai and Ghoshal(1998)의 연구에서는 공유된 비전을 조직 구성원 간 결합적 목적과 열정으로 구성된다고 주장하였으며, 구성원 간 공유된 가치와 목적은 구성원들을 더욱 협조적이고 협력적이게 하며(Cohen and Prusak, 2001), 구성원 간 상호작용을 더욱 촉진하게 된다.

조직 구성원 간 공유된 목적을 가지고 있다는 상호간의 아이디어의 상호이해와 교환을 촉진하게 되며, 공유된 목적을 가지고 있기 때문에 사람들은 그들 자신이 알고 있는 것을 이용하여 협력하게 되거나 나누려 한다는 것을 의미하게 된다. 특정 조직에서 공유된 목적은 협력과 지식공유를 통해 달성되어 지며(Wagner, 1995), Chow and Chan(2008)의 연구에서는 이러한 조직구성원간 공유된 목적은 그들의 지식을 공유하려는 태도에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 제시하기도 하였다.

또한 Chiu et al.(2006)의 연구에서도 가상 커뮤니티에서의 지식공유의 질과 양 모두에게 있어 공유된 비전이 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하기도 하였다. 이에 본 연구에서도 조직 구성원간 공유된 비전이 지식공유 활동에 영향을 미칠 것으로 기대하였다.

가설 5: 지식공유에 대한 공유된 비전은 지식공

유 활동에 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 지식공유에 대한 공유된 비전은 지식공유 유용성에 영향을 미칠 것이다.

2.1.5 지각된 유용성

일반적으로 유용성이라 함은 정보기술수용모형(TAM)의 등장 이후 Bhattacharjee(2001), Venkatesh and Davis(2000) 등의 연구와 같이 주로 정보기술이나 정보시스템에 대한 유용성으로 사용되어 왔다. 지식공유를 위한 블로그 이용을 살펴본 Hsu and Lin(2008)의 연구에서도 블로그에 대한 지각된 유용성이 태도를 경유하여 수용에 영향을 미친다고 주장하였으며, 이루 지식경영 시스템의 유용성을 제시한 연구들은 자주 있어왔다. 그러나 본 연구에서의 지각된 유용성은 시스템이나 정보기술에 대한 유용성이 아닌 해당 시스템을 이용한 지식공유의 유용성을 의미하는 것으로, 조직 구성원 간 지식경영 시스템 활용이 효과적인 것으로 지각되지 못하면, 이에 대한 사용은 기대할 수 없을 것이며(Kulkarni et al., 2006), 지식경영 시스템을 이용함으로써 지각한 이익이 있다면 해당 시스템을 더욱 사용하게 될 것이라 판단할 수 있는 것이다. Desouza et al.(2006)의 연구에서는 지각된 복잡성과 상대적 우위, 지각된 위험 등이 지식공유행위에 영향을 미친다고 주장하였으며, Kulkarni et al.(2006)의 연구에서는 지식공유의 유용성이 조직내 지식정보 시스템의 이용에 직접적인 영향을 미친다는 점을 확인하지는 못하였지만, 사용자 만족을 경유하여 간접적으로 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 이와 같은 선행연구 결과에 기초를 두어 본 연구에서도 지식공유에 대한 유용성이 지식공유 활동을 촉진하는 요인으로 설정하였다.

가설 7: 지식공유에 대한 유용성은 지식공유 활동에 영향을 미칠 것이다.

2.1.6 조직적 특성

지식경영의 성공을 위한 프레임워크 및 성공 요인을 제시한 Conley and Zheng(2009)의 연구에서는 상황적 요인으로 최고경영자 지원과 리더십의 지원, 조직문화, 지식경영 전략, 조직구조, 프로세스, 기술적 기반구조, 훈련과 교육, 측정, 인센티브, KM팀 등이 필요함을 제시하였다. 이처럼 성공적인 지식경영 프로세스를 운영하고 있는 선진기업의 경우 조직 구성원 개개인의 지식경영 활동이 물론 중요한 역할을 수행하게 되지만, 이들이 소속된 조직의 지원이나 기반구조 역시 지식경영 성공의 중요한 역할을 수행하게 된다.

Conley and Zheng(2009)의 연구에서 제시한 지식경영을 수행하게 되는 조직의 지식경영 전략, 조직구조, 프로세스, 기술적 기반구조, 훈련과 교육, 측정, KM팀 등의 요인이 어느 정도 갖추어져 있다는 가정하에, 본 연구에서는 조직 구성원의 성공적인 지식공유 활동을 지원해주는 특성으로 본 연구에서는 최고경영자의 지원과 조직문화의 두 가지 요인을 설정하였다. 일단 최고경영자의 적극적인 지원은 지식경영 시스템의 성공적인 운영에 있어 이미 중요한 역할을 수행하고 있음을 이미 많은 선행연구(Alavi *et al.*, 2005~6; Hsu, 2008)에서 제시한 바가 있다. 일반적으로 지식경영 활동뿐만 아니라 전사적으로 운영되는 기업 내 활동의 경우 최고경영층에서 해당 활동의 가치를 충분히 인지하고 있으며, 적극적인 지원활동이 있어야 함은 굳이 설명할 필요가 없을 정도로 많이 알려져 있는 사실이다. 이러한 최고경영자의 지원은 조직내 지식공유를 유발하는 조직문화 형성에 많은 도움을 줄 수 있으며(Alavi *et al.*, 2005~6; Ruggles, 1998), Davenport and Prusak(2000)에 의해서도 최고경영자들이 중요한 전략적 자원으로서 지식을 인지하고 지식공유를 가치 창출을 위한 기초자원으로서 지각할 경우 조직내 지식공유를 촉진시킬 수 있도록 지식경영의 수행과정을 지원해준다고 주장하고 있다.

또한 최근에 수행된 여러 연구들에서도 지식공유 활동에 대한 조직적 지원 또는 최고경영자의 지원이 조직내 지식자원 및 성과에 영향을 미친다는 점을 확인하거나(Hsu, 2008), 조직구성원의 공유빈도와 공유노력에 영향을 미친다는 점을 확인해주고(King and Marks, 2008) 있는 등 최고경영자 지원의 중요성이 많이 부각되고 있다. 그러나 신선진, 공희경, 고준(2008)의 연구에서는 최고경영자 지원을 지식공유활동에 직접적인 영향을 미칠 것으로 기대하였으나, 실증적으로 확인하지 못하였으며, O'Dell and Grayson(1998)은 지식공유 환경을 조성하려는 최고경영층의 리더십을 강조하면서 지식경영의 중요성을 조직구성원에게 알림으로써 조직내 지식공유가 가능해진다고 주장하는 등, 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 주장하기도 하지만, 다른 영향요인과의 관계 또는 연계를 통해 간접적인 영향을 미친다는 주장 또한 제기되고 있다.

이에 본 연구에서는 최고경영자의 지원이 조직구성원의 지식공유 활동을 촉진하기 보다는 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인인 개인적 성과기대, 업무-기술적합성, 지식공유에 대한 보상, 공유된 비전, 지식공유의 유용성 등에 영향을 미치는 요인으로 각각 설정하였다.

가설 8: 최고경영자 지원은 지식 공유 활동 촉진 요인에 영향을 미칠 것이다.

가설 8a: 최고경영자 지원은 개인적 성과기대에 영향을 미칠 것이다.

가설 8b: 최고경영자 지원은 업무-기술적합성에 영향을 미칠 것이다.

가설 8c: 최고경영자 지원은 지식공유에 대한 보상에 영향을 미칠 것이다.

가설 8d: 최고경영자 지원은 공유된 비전에 영향을 미칠 것이다.

가설 8e: 최고경영자 지원은 지식공유의 유용성에 영향을 미칠 것이다.

일반적으로 조직문화는 조직내 구성원간 의사소통, 협력적 업무추진, 정보나 지식에 대한 공유활동 등 다양한 조직내 행위를 결정짓는 중요 변수로서 사용되어 왔다. 창의적인 조직문화는 지식경영을 활성화하는 주요요인으로 사용된다는 점을 강조한 선행연구들이 제시되고 있다. Bock *et al.*(2005)의 연구에서는 공정성(fairness), 혁신성(innovativeness), 제휴(affiliation)라는 세 가지 관점에서 조직적 분위기(organizational climate)를 측정하고 주관적 규범과 지식공유 의도에 미치는 영향을 실증적으로 살펴봐왔으며, Van Den Hooff and Ridder(2004)의 연구에서도 역시 창의적인 커뮤니케이션 분위기(communication climate)가 조직 구성원의 몰입과 지식제공, 지식수집에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 또한 Lin(2008)의 연구에서는 조직문화를 관료적(bureaucratic), 혁신적(innovative), 지원적(supportive)의 관점으로 구분하여 측정한 이후 퍼지 신경망 모델을 이용하여 지식공유에 미치는 영향력을 확인하기도 하였다.

Alavi *et al.*(2005~6)의 연구에서도 지식경영 실행과정에서의 조직문화의 역할을 제시하였으며, Conley and Zheng(2009)의 연구에서도 조직 구성원간 원활한 지식공유를 위한 조직문화가 만들어져야 한다고 역설한 바 있다. 그러나 주목해야 할 점은 창의적인 조직문화를 지니고 있다 하더라도 모든 조직들에서 지식경영 활동이 활성화되지는 않는다는 점이다. 즉, 이는 창의적인 조직문화를 가지고 있는 것이 지식공유 활동을 직접적으로 영향을 미치기 보다는 지식공유 활동 촉진요인들을 경유하여 간접적인 영향을 미치기 때문인 것으로 파악할 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직문화를 지식공유 활동에 직접적인 영향을 미치기 보다는 지식공유 활동에 참여하는 조직 구성원들의 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 지식공유에 대한 보상, 공유된 비전, 지식공유의 유용성 등에 영향을 미치게 될 것으로

기대하였다.

가설 9: 조직문화는 지식 공유 활동 촉진요인에 영향을 미칠 것이다.

가설 9a: 조직문화는 개인적 성과기대에 영향을 미칠 것이다.

가설 9b: 조직문화는 업무-기술적합성에 영향을 미칠 것이다.

가설 9c: 조직문화는 지식공유에 대한 보상에 영향을 미칠 것이다.

가설 9d: 조직문화는 공유된 비전에 영향을 미칠 것이다.

가설 9e: 조직문화는 지식공유의 유용성에 영향을 미칠 것이다.

2.1.7 개인적 특성

조직내 지식공유 활동의 경우 다양한 상황요인들에 의해 영향을 받게 된다. 특히 조직이 가지고 있는 특성이라 할 수 있는 조직문화와 조직내 최고경영자의 지원에 의해 많은 영향을 받기도 하지만, 지식공유 활동을 직접 수행하게 되는 조직구성원의 특성 즉 해당 조직에 대한 구성원의 몰입수준과 지식공유 활동의 수단인 지식경영시스템(knowledge management system)에 대한 자기효능(Lin and Huang, 2008; Lin *et al.*, 2009) 역시 주요한 영향요인이라 할 수 있다.

먼저 조직내 구성원의 몰입은 미래 행동에 대한 의무 또는 제약을 보여주는 것으로 반복적인 상호작용을 일으키는 역할을 수행하는(Coleman, 1990)것으로 알려져 있다. 비록 몰입이 특별한 관계속에서 개발되는 직접적인 기대로 표현된다고 하더라도, 이는 집단적으로 발생할 수 있으며(Wasko and Faraj, 2005), 공유된 멤버십의 기초 하에 집합적으로 다른 사람들을 도와주는 책임 의식이 내포되어 있는 조직내 지식공유를 설명함에 있어 매우 중요한 역할을 수행할 것으로 기대할 수 있다.

전자적 공동체를 대상으로 수행된 Wasko and Faraj(2005)의 연구에서는 전자적 네트워크에 강한 몰입을 느끼는 참여자들은 다른 구성원들을 돕는 것이 그들의 의무라 생각하게 되고 지식을 제공하게 된다는 주장을 하기도 하였다.

Jarvenpaa and Staples(2001)의 연구에서는 조직에 대한 몰입이 클수록 정보와 지식을 창출하거나 획득하려는 경향이 강하게 나타난다고 하였으며, Hall(2001)은 사람들이 지식공유가 중요하며 그들의 지식이 실제로 활용될 것으로 느껴질 때, 지식공유 활동이 유용하다는 확인이 설 때 그들의 지식을 더욱 공유하려 한다는 점을 제시하였으며, Smith and McKeen(2002)의 연구에서는 조직에 대한 몰입이 지식공유 문화의 중요한 부분을 이루고 있음을, Van Den Hooff and Ridder(2004)의 연구에서는 조직 구성원의 몰입이 지식의 공헌활동과 지식의 수집활동에 유의적인 영향을 미친다는 점을 제시하기도 하였다.

이처럼 지식경영을 살펴본 많은 선행연구(Hislop, 2002; Jarvenpaa and Staples, 2001; Kelloway and Barling, 2000; Scarbrough, 1999; Smith and McKeen, 2002; Van Den Hooff and Ridder, 2004; Van Den Hooff and van Weenen, 2004)에서는 지식공유를 설명함에 있어 조직 구성원의 해당 조직에 대한 몰입을 중요한 변수로서 사용해 왔다.

그러나 Van Den Hooff and Ridder(2004)와 Van Den Hooff and van Weenen(2004)의 연구에서는 조직몰입이 조직 구성원의 지식제공과 수집활동에 직접적인 영향을 미치는 선행변수임을 확인하였으며, 허명숙, 천명중(2007)의 연구에서도 조직몰입이 지식공유와 지식공유 정보기술 활용에 미치는 영향력을 확인하기도 하였고, Wasko and Faraj(2005)의 연구에서는 몰입수준이 지식공헌(knowledge contribution)에 미치는 영향을 확인하는 등 조직몰입을 지식공유 활동에 직접적인 영향요인으로 제시한 연구들이 많은 것은 사실이다. 그러나 Liu *et al.*(2008)의 연구에서는 지식공유 활동이 조직몰입에 영향을 미치는 요인이라

고 주장하였으며, Kelloway and Barling(2000)의 연구에서는 몰입을 성과의 예측변수로서 사용하여 조직 구성원으로서의 보상차원에서 그 또는 그녀의 능력을 제공해주는 범위에서의 상호호혜적인 성격에 기초를 두고 있다고 하였다.

이처럼 최근에 수행된 여러 연구들에서 조직몰입을 지식공유 활동의 선행요인으로 제시하고는 있지만, 직접적인 영향력을 가정한 경우도 있으며, 조직 구성원으로서의 보상이나 혹은 특성지각에 영향을 미치는 간접적인 영향력을 제시하는 경우도 있다. 개인-조직 적합성과 조직몰입이 지식공유활동에 미치는 영향을 확인한 Vimalambigai(2009)의 연구에서도 조직몰입이 지식공유 활동과 지식공유에 따른 이익, 지식공유 기회 등에 영향을 미친다는 점을 확인하는 등, 조직구성원의 지식공유 활동과 조직몰입 간에는 상호관련이 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직구성원의 몰입 수준이 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미칠 것으로 가정하기 보다는, 지식공유 활동을 촉진할 것으로 기대되는 요인인 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 지식공유에 대한 보상, 공유된 비전, 지식공유의 유용성 등에 유의적인 영향을 미칠 것으로 기대하였다.

가설 10: 조직몰입은 지식 공유 활동 촉진요인에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10a: 조직몰입은 개인적 성과기대에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10b: 조직몰입은 업무-기술적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10c: 조직몰입은 지식공유에 대한 보상에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10d: 조직몰입은 공유된 비전에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10e: 조직몰입은 지식공유의 유용성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직에서 활용되는 지식경영 시스템을 조직

구성원이 지식공유 활동에 사용함에 있어 큰 어려움 없이 사용할 수 있는지, 사용에 대한 자신감이 있는지 역시 영향을 미치는 요인으로 고려해 볼 수 있다. 자기효능은 사회 심리학 분야에서 중요한 개념으로 활용되고 있으며, 주어진 업적을 달성하는데 필요한 일련의 행동을 조직화하고 수행할 수 있다는 능력에 믿음(Jashapara and Tai, 2006)으로 정의된다. 일반적으로 성과에 대한 기대는 지식공유에 따른 즐거움과 같이 내재적인 가치라 할 수 있으며, Compeau and Higgins (1995)의 연구에서는 성과관련 결과 기대와 개인적 컴퓨터 이용간의 영향력 관계를 설명하면서 컴퓨터에 대한 자기효능의 역할을 제시하였으며, 이후 많은 정보시스템 관련 선행연구들에서 자기효능이 성과기대, 실제 시스템 이용 등에 영향을 미치는 주요요인으로 제시하여 왔다.

또한 많은 선행연구들에서 정보시스템에 대한 이용과정에서의 자기효능이 높을수록 해당 시스템을 이용한 성과에 대한 기대가 높아질 것이라 주장하고 있으며, Lin *et al.*(2009)의 연구에서는 지식공유에 대한 자기효능으로 이를 표현하여 지식공유행동에 미치는 영향을 제시하였으며, Lin and Huang(2008)의 연구에서는 지식경영 시스템에 대한 자기효능이 개인적인 성과기대에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였다.

이처럼 자기효능의 경우 Compeau and Higgins (1995), Lin *et al.*(2009)의 연구에서처럼 이용자 행위 또는 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로 기대할 수도 있지만, Lin and Huang (2008), Hsu *et al.*(2007)의 연구에서 제시한 것처럼 개인적 성과기대와 같은 지식공유 활동을 촉진하는 여러 변수들을 경유하여 영향을 미칠 수도 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 지식경영 시스템에 대한 자기효능이 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로 사용하기 보다는 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 지각된 보상, 공유된 비전 그리고 지식공유의 유용성

등에 유의적인 영향을 미치는 요인으로 사용하고 다음의 가설을 설정하였다.

가설 11: KMS 자기효능은 지식 공유 활동 촉진 요인에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 11a: KMS 자기효능은 개인적 성과기대에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 11b: KMS 자기효능은 업무-기술적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 11c: KMS 자기효능은 지식공유에 대한 보상에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 11d: KMS 자기효능은 공유된 비전에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

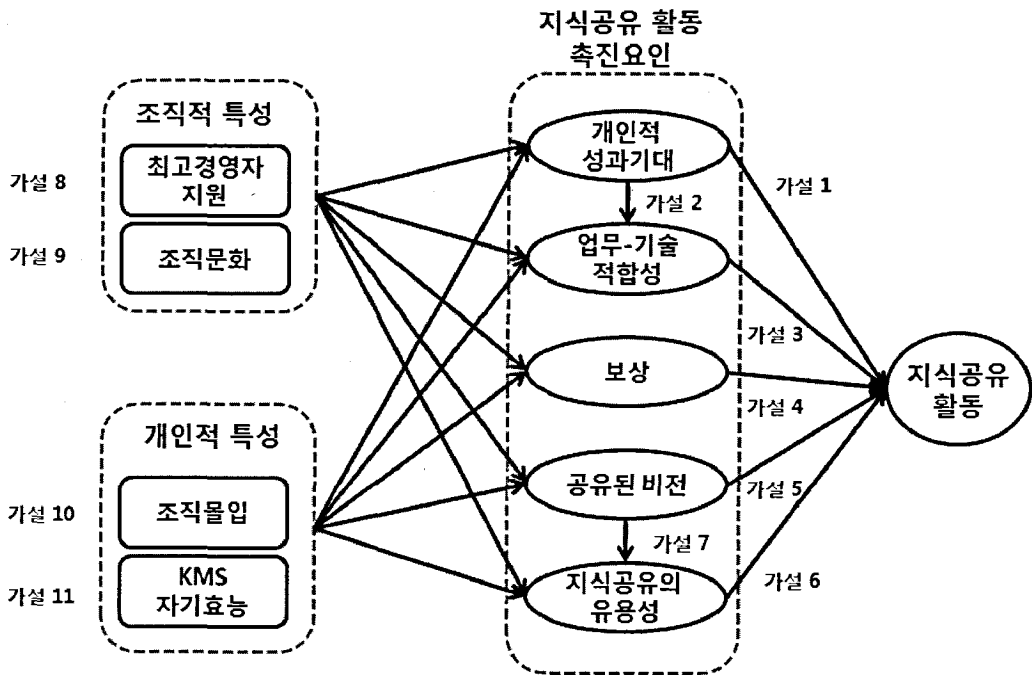
가설 11e: KMS 자기효능은 지식공유의 유용성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구모형의 설계 및 연구방법

3.1 연구모형의 설계

조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인으로 개인적 성과기대(Chiu *et al.*, 2006; Hsu *et al.*, 2007; Lin and Huang, 2008), 업무-기술 적합성(Goodhue and Thompson, 1995; Dishaw and Strong, 1999; Lin and Huang, 2008), 지식공유에 대한 보상(Batol and Srivastava, 2002; Kankanhalli *et al.*, 2005), 지식공유 유용성(Kulkarni *et al.*, 2006) 그리고 공유된 비전(Tsai and Ghoshal, 1998; Chiu *et al.*, 2006; Chow and Chan, 2008)을 여러 선행 연구 결과에 기초를 두어 도출하고 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인으로 이를 설정하였다.

지식공유 활동에 영향을 미치는 5개의 요인에 영향을 미칠 것으로 기대하는 조직적 특성으로 최고경영자 지원(King and Marks, 2008; Hsu, 2008)과 조직문화(Bock *et al.*, 2005; Lin, 2008)의 두 가지를 각각 설정하였으며, 개인적 특성으로 조직몰입(Hislop, 2002; Kelloway and Barling, 2000;



<그림 1> 본 연구의 개념적 모형

Van Den Hooff and Ridder, 2004; Van Den Hooff and Weenen, 2004)과 KMS 자기효능(Lin and Huang, 2008; Lin et al., 2009)등을 설정하였다. 본 연구에서 살펴보게 될 연구개념 간 영향력 관계를 그림으로 표현하면 <그림 1>과 같다.

3.2 연구개념의 측정방법

연구는 조직 구성원의 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인으로 개인적 성과기대의 경우 Chiu et al.(2006), Hsu et al.(2007), Lin and Huang(2008) 등에서 사용한 측정항목을, 업무-기술적합성의 경우 Jarupathirun and Zahedi(2007), Lin and Huang(2008)에서 사용한 측정항목을, 지식공유에 대한 보상의 경우 Hall(2001), Bock et al.(2005), Kankanhalli et al.(2005)에서 사용한 측정항목을, 지식공유 유용성의 경우 Kulkarni et al.(2006)에서 사용한 측정항목을, 공유된 비전은 Chiu et al.(2006), Chow and Chan(2008)에서 사용한 측정항목을 본

연구에 맞게 수정한 후 이를 사용하였다.

조직적 특성으로 설정한 최고경영자 지원은 Hsu(2008)에서 사용한 측정항목을, 조직문화의 경우 Lin(2008)에서 사용한 측정항목 중 일부를 수정한 후 이용하였으며, 개인적 특성으로 설정한 조직몰입은 Van Den Hooff and Ridder(2004), Van Den Hooff and Weenen(2004)에서 사용한 측정항목을, KMS 자기효능의 경우 Lin and Huang(2008), Lin et al.(2009) 등에 사용한 측정항목을 본 연구에 맞게 수정한 후 이를 사용하였다. 지식공유 활동의 경우 Chiu et al.(2006), Hsu et al.(2007), Lin and Huang(2008), Lin et al.(2009) 등에서 사용한 측정항목을 이용하였으며, 현재 소속되어 있는 조직내에서의 구성원간 지식공유의 정도를 묻는 항목으로 수정한 후 이용하였다.

3.3 자료수집 및 기초자료분석

본 연구에 대한 자료수집은 약 3개월 간(2009년

〈표 1〉 연구개념의 측정방법

변수	변수의 내용		관련연구	항목수
지식공유 활동	조직구성원과의 지식공유 활동 정도		Chiu et al.(2006), Lin and Huang(2008), Lin et al.(2009)	4
개인적 성과기대	지식공유를 통해 관계개선 및 강화, 협력적 업무 추진 등에 대한 기대		Chiu et al.(2006), Hsu et al.(2007)	4
업무-기술 적합성	사용자의 업무수행에 필요로 하는 요구 사항에 대한 KMS의 제공능력에 대한 지각		Jarupathirun and Zahedi(2007), Lin and Huang(2008)	4
지각된 보상	지식공유에 따른 조직내 금전적, 비금전적 보상의 인식정도		Hall(2001), Bock et al.(2005), Kankanhalli et al.(2005)	5
공유된 비전	조직내 구성원간 조직의 목적, 목표, 비전에 대한 공유 정도		Tsai and Ghoshal(1998), Chiu et al.(2006)	3
지식공유의 유용성	지식공유가 나와 직장 동료들의 업무수행 과정에 도움이 되는 정도		Wasko and Faraj(2005), Hsu et al.(2007), Lin et al.(2009)	4
조직적 특성	최고경영자의 지원	지식공유에 대한 최고경영자의 관심과 지원	Hsu(2008)	5
	조직문화	창의적이고 개방적인 조직 문화의 정도	Van Den Hooff and Ridder(2004), Lin(2008)	8
개인적 특성	조직몰입	조직구성원의 정서적, 감정적 몰입	Van Den Hooff and Ridder(2004), Van Den Hooff and Weenen(2004)	7
	KMS 자기효능	지식공유 및 지식경영 시스템 이용에 따른 자신감	Hsu et al.(2007), Lin and Huang(2008), Lin et al.(2009)	5
인구통계적 변수	성별, 연령, 직급(직위), 학력 등			

주) 모든 측정항목은 Likert 7점 척도를 이용하여 측정하였음, 인구통계적 변수의 경우 선택형 또는 주관식 문항을 이용하였음.

5월 24일~8월 12일) 설문지법과 e-mail을 이용한 설문방법을 사용하여 전라북도 및 서울지역의 직장내 근무하고 있으며, KMS를 이용한 업무목적을 위한 지식공유 활동에 대한 경험이 있는 직장인을 212명을 대상으로 하여 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS v. 17.0을 이용, 기술적 분석 및 Cronbach' α 를 이용한 신뢰성 분석과 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 공분산 구조를 이용한 경로분석을 각각 수행하였다.

다음의 <표 2>에는 설문응답자의 기초자료 분석결과를 보여주고 있다. 응답자의 분포를 살펴보면, 남성이 128명(60.4%), 여성이 84명(39.6%)으로 남성이 여성보다 더 많았다. 응답자들의 연

령대를 살펴보면, 20대 후반(25세~29세)이 59명(27.8%)으로 가장 많았으며, 30대 초반(30세~34세)이 45명(21.2%)으로 그 다음으로 많았다. 직급의 경우 대리급이 50명(26.0%)으로 가장 많았으며, 사원급(45명, 23.4%), 과장급(41명, 21.4%)의 순으로 조사되었다.

IV. 실증분석 결과

4.1 신뢰성분석

본 연구에서 사용하고 있는 개념은 가설적인 개념으로써 응답자들의 주관적인 평가에 의해

<표 2> 설문 응답자의 기초자료 분석결과

내 용		빈도	비율(%)
성 별	남자	128	60.4
	여자	84	39.6
	전체	212	100.0
연령대	20대 초반(24세 이하)	9	4.3
	20대 후반(25세~29세)	59	27.8
	30대 초반(30세~34세)	45	21.2
	30대 후반(35세~39세)	34	16.0
	40대 초반(40세~44세)	31	14.6
	40대 후반(45세~49세)	23	10.9
	50세 이상	11	5.2
	전체	212	100.0
학 력	고졸	36	17.0
	대학졸업 이하	162	76.4
	대학원 이상	14	6.6
	합계	212	100.0
업 종	제조업	76	37.3
	금융업	108	52.9
	기타 서비스업	20	9.8
	합계(무응답 8명)	204	100.0
직 급	사원급	45	23.4
	대리급	50	26.0
	과장급	41	21.4
	부장급	33	17.2
	차장급 이상	23	12.0
	전체(무응답 20명)	192	100.0

측정된다 할 수 있다. 따라서 이들 개념들이 얼마나 신뢰성있게 측정되었는가의 여부를 검증할 필요하며, 동일한 개념에 대하여 여러 개의 복수 문항으로 측정을 하는 경우에 보통 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰성을 측정하므로, 본 연구에서도 이를 이용하여 각 측정항목들의 신뢰성을 측정하였다. 신뢰도계수가 어느 정도 이상이어야 한다는 정해진 기준이 있는 것은 아니며, 일반적으로 신뢰도계수의 값이 0.6이상이면 유

효하게 사용할 수 있다. 본 연구모형의 검증에 사용될 변수들은 다음의 <표 3>, <표 4>, <표 5>에 제시한 것처럼, 설정한 모든 변수들의 Cronbach's α 계수의 값은 0.8이상으로, 본 연구에서 사용될 변수들의 신뢰성이 매우 좋음을 알 수 있다.

4.2 타당성분석

본 연구에서는 본 연구모형에서 사용될 변수

〈표 3〉 외생변수에 대한 탐색적 요인분석 결과 및 신뢰성 분석결과

측정 항목	구성 요인			
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
[조직문화 3: 개방적인 문화를 가짐]	.867	.112	.146	.119
[조직문화 4: 조직구성원간 업무처리와 관련한 지식을 자유롭게 주고 받음]	.861	.176	.103	.145
[조직문화 6: 의사소통이 자유로움]	.853	.131	.086	.146
[조직문화 2: 회의때 상사와 다른 의견이라도 말할 수 있음]	.790	.244	.245	.106
[조직문화 5: 자신만의 지식이나 노하우를 공유하지 않는 편임] -recode하여 사용함	.758	.166	.011	.141
[조직문화 1: 개인의 창의적인 사고를 존중하는 조직문화를 지님]	.754	.299	.283	.114
[조직문화 8: 동료들이 필요한 정보나 지식을 제공하려고 노력하는 문화를 지님]	.751	.218	.085	.178
[조직문화 7: 업무관련회의를 자주함]	.634	.034	.159	.253
[조직몰입 2: 강한 애착을 지님]	.168	.867	.192	.144
[조직몰입 6: 회사의 성공을 위해 많은 노력을 기울일 것임]	.130	.853	.174	.151
[조직몰입 3: 이 회사의 직원이라는 것을 자랑스럽게 이야기함]	.176	.850	.216	.201
[조직몰입 4: 내가 근무하는 직장이 가장 좋은 곳이라 생각함]	.151	.808	.248	.216
[조직몰입 7: 회사의 문제는 곧 나의 문제라 생각함]	.272	.794	.118	.088
[조직몰입 1: 이 회사에서 계속 일하기 위해 어떤 과업이 주어지더라도 기꺼이 받아들일 것임]	.235	.780	.134	.069
[조직몰입 5: 강한 소속감을 가지고 있음]	.122	.770	.184	.196
[자기효능 4: 지식공유를 위해 정보기술을 이용하는 것에 자신감이 있음]	.117	.160	.893	.140
[자기효능 3: 정보기술을 이용하여 정보나 지식을 공유할 수 있는 충분한 능력을 지니고 있음]	.147	.222	.866	.130
[자기효능 5: 다양한 정보기술을 잘 사용할 수 있음]	.180	.146	.852	.141
[자기효능 2: 정보기술을 이용하여 나의 동료에게 필요한 지식을 공유하는데 어려움이 없음]	.166	.299	.757	.172
[자기효능 1: 나의 지식을 공유하는데 있어 충분한 자신감을 가지고 있음]	.236	.398	.616	.164
[최고경영자 지원 1: 경영진은 조직구성원간 지식공유가 중요하다고 강조함]	.148	.084	.187	.760
[최고경영자 지원 5: 경영진은 지식공유활동이 중요함을 잘 알고 있음]	.307	.193	.099	.747
[최고경영자 지원 2: 경영진은 지식공유에 대하여 적극적으로 지원함]	.375	.177	.141	.709
[최고경영자 지원 3: 경영진은 지식공유를 위한 정보기술 사용에 적극적임]	.337	.164	.229	.705
[최고경영자 지원 4: 경영진은 업무지식을 조직구성원들과 공유하는 것이 효율적이라 생각함]	-.028	.237	.065	.705
Cronbach's α	0.930	0.947	0.918	0.855
Eigen Value	5.604	5.475	3.800	3.122
설명분산(%)	22.415	21.901	15.199	12.490
누적분산(%)	22.415	44.316	59.515	72.005

<표 4> 내생변수에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석 결과(1)

측정 항목	구성 요인	
	요인 1	요인 2
[개인적 성과기대 2: 내 지식을 공유함으로써 직장동료들과 쉽게 친해질 것이라고 생각함]	.864	.314
[개인적 성과기대 4: 내 지식을 공유함으로써 직장동료들과의 협력관계가 강화될 것으로 기대함]	.794	.440
[개인적 성과기대 1: 내 지식을 공유함으로써 직장동료들과의 유대감이 강화될 것으로 기대함]	.787	.455
[개인적 성과기대 3: 내 지식을 공유함으로써 직장동료들과의 관계가 더욱 좋아질 것으로 기대함]	.761	.472
[업무-기술적합성 1: 지식공유를 위한 정보시스템은 업무내 지식공유에 적합함*]	.660	.586
[업무-기술적합성 3: 지식공유를 위한 정보시스템은 업무처리에 있어 많은 도움을 줌]	.340	.864
[업무-기술적합성 2: 우리 회사의 지식공유 시스템을 이용함으로써 업무처리를 쉽게 할 수 있음]	.444	.798
[업무-기술적합성 4: 지식공유 시스템을 이용하는 것은 업무수행에 충분함]	.432	.703
Cronbach's α	0.929**	0.873
Eigen Value	3.511	2.942
설명분산(%)	43.889	36.774
누적분산(%)	43.889	80.664

주) *: 업무-기술적합성 1 측정항목의 경우, 다른 요인으로 도출되어, 제거되었음.
 **: 업무-기술적합성 1을 제외한 개인적 성과기대 4개 항목에 대한 Cronbach'a 값임.

들의 타당성검증을 위해 탐색적 요인분석방법을 사용하였다. 탐색적 요인분석방법의 요인추출에 있어서는 구해진 자료의 손실을 최소화하면서 요인의 수를 적절히 줄이기 위한 주성분분석 방식을 사용하였고, 요인의 회전으로는 직각회전 방식(varimax)을 선택하였다. 탐색적 요인분석의 결과, <표 3>과 <표 4>, <표 5>에서 보여주는 것과 같이 본 연구에서 사용하게 될 연구개념의 타당성과 신뢰성이 모두 확인되었다. 다만, 동일한 요인으로 도출될 것으로 기대하였던 [업무-기술적합성 1]의 경우 개인적 성과기대 항목으로 묶인다는 점을 확인하여 제거하였다.

4.3 공분산 구조를 이용한 경로분석

조직구성원 간 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인간 관계검증을 위해 각 요인들간의 상관관계분석을 실시한 이후 구조방정식 모형을 사용하였다. 다음의 <표 6>에 제시한 것처럼 본 연구모형에 포함된 연구개념인 최고경영자 지원, 조직문화, 조직몰입, KMS 자기효능, 개인적 성과기대, 업무-기술적합성, 보상, 공유된 비전, 유용성 그리고 지식공유 활동 등 연구개념간 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석결과, 개인적 성과기대와 업무-기술 적합성의 상관관계가

0.611로 가장 높았으며, 업무-기술 적합성과 지식공유 활동(0.597) 등의 순으로 조사되었다. 본

연구에서 사용하게 될 외생변수간 상관관계가 그리 높지 않아(0.70미만), 독립변수들 사이에 다

<표 5> 내생변수에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석 결과(2)

측정 항목	구성 요인			
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
[보상 5: 우리 회사는 지식공유를 인사평가나 승진의 중요한 요소로 반영함]	.890	.168	.144	.094
[보상 3: 우리 회사는 지식공유에 대한 보상으로 승진시 가산점 등을 부여하고 있음]	.888	.127	.114	.187
[보상 4: 우리 회사는 지식공유에 대한 대가로서 금전적 보상(급여, 보너스 등)을 하고 있거나 할 예정임]	.884	.138	.121	.132
[보상 2: 우리 회사는 지식을 공유하는 직원에 대하여 충분한 비금전적 보상(교육, 연수기회 등)을 제공하고 있음]	.844	.133	.209	.098
[보상 1: 우리 회사는 지식을 공유한 직원에 대하여 충분한 인정을 해주고 있음]	.808	.140	.130	.069
[유용성 3: 지식공유를 통해 나의 업무를 더욱 빠르게 수행할 수 있다고 믿음]	.089	.863	.166	.190
[유용성 2: 지식공유가 업무수행과정에 유용한 일이라 생각함]	.154	.835	.131	.239
[유용성 4: 지식공유가 업무처리에 도움을 준다고 생각함]	.169	.791	.240	.257
[유용성 1: 지식공유가 나의 가치를 향상시켜 줄 것이라 믿음]	.275	.785	.138	.161
[지식공유활동 3: 나는 직장동료들에게 필요로 하는 정보나 지식을 자주 공유하는 편임]	.270	.118	.859	.081
[지식공유활동 4: 나의 직장동료들은 내가 필요로 하는 정보나 지식을 자주 공유해주는 편임]	.284	.128	.845	.098
[지식공유활동 2: 복잡한 문제에 대한 논의를 할 때 KMS를 이용하여 정보나 지식을 공유하는 편임]	.046	.255	.680	.422
[지식공유활동 1: 나는 나의 업무목적으로 KMS를 자주 이용하는 편임]	.063	.294	.620	.347
[공유된 비전 2: 나의 직장동료들과 업무상 야망과 비전을 공유하고 있음]	.294	.140	.185	.787
[공유된 비전 3: 나의 직장동료들과 공통된 목적과 조직전체의 목표를 위해 열심히 노력하고 있음]	.102	.307	.186	.786
[공유된 비전 1: 직장동료들과 업무상 중요한 것이 무엇인지를 잘 알고 있음]	.092	.298	.190	.746
Cronbach's α	0.938	0.903	0.852	0.820
Eigen Value	4.129	3.170	2.632	2.368
설명분산(%)	25.809	19.815	16.452	14.803
누적분산(%)	25.809	45.624	62.076	76.879

〈표 6〉 상관관계분석 결과

	최고 경영자 지원	조직 문화	조직 몰입	KMS 자기 효능	개인 적성과 기대	업무- 기술 적합성	보상	공유된 비전	유용성	지식 공유 활동
최고경영자 지원	1									
조직문화	0.512	1								
조직몰입	0.458	0.459	1							
KMS 자기효능	0.439	0.43	0.522	1						
개인적 성과기대	0.448	0.38	0.481	0.509	1					
업무-기술 적합성	0.467	0.406	0.538	0.516	0.611	1				
보상	0.463	0.601	0.309	0.319	0.252	0.269	1			
공유된 비전	0.484	0.522	0.491	0.438	0.509	0.494	0.39	1		
유용성	0.399	0.469	0.544	0.488	0.458	0.469	0.377	0.567	1	
지식공유 활동	0.567	0.54	0.495	0.547	0.534	0.597	0.417	0.495	0.545	1

중공선성은 거의 존재하지 않음을 알 수 있었다.

다음의 <표 7>에서는 구조방정식 분석에 기초한 가설검증 결과를 제시하였다. 먼저 본 연구에서 사용하게 될 측정모형의 χ^2 (chi-square) = 87.47 (자유도 = 12, p = 0.00)로 모형의 우수성이 확인되지는 못하였으나, GFI(Good Fit Index: 적합도)는 0.94로 일반적인 권장수준 이상으로 확인되었으며, NFI(표준화적합도, 0.97 > 권장수준 0.90), CFI(비교적합도, 0.97 > 권장수준 0.90), IFI(증분적합도, 0.97 > 권장수준 0.90) 등의 다른 적합지수들이 역시 권장수준 이상으로 확인되어, 본 연구모형의 적합도는 비교적 우수하다는 것을 확인할 수 있었다(배병렬, 2006; Hair et al., 2006). 연구가설의 검증결과를 살펴보면, 먼저 개인적 기대성과는 업무-기술 적합성에 매우 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인할 수 있었으며(가설 2, 경로계수: 0.67, t = 15.76), 업무-기술 적합성이 지식공유 활동에 미치는 영향(가설 3, 경로계수: 0.35, t = 4.57)과 보상이 지식공유 활동에 미치는 영향(가설 4, 경로계수: 0.19, t = 3.81) 그리고 유용성이 지식공유에 미치는 영향(가설 5. 경

로계수: 0.24, t = 4.25) 등은 각각 유의적인 것으로 확인되었으나, 개인적 성과기대가 지식공유 활동에 미치는 영향(가설 1, 경로계수: 0.045, t = 0.59)과 공유된 비전이 지식공유 활동에 미치는 영향(가설 6, 경로계수: 0.09, t = 1.60)은 유의적이지 못한 것으로 확인되었다. 그러나 공유된 비전이 유용성에 미치는 영향력의 경우 경로계수가 0.31이고 이때의 t값이 5.19로 매우 유의적인 영향력이 확인되어 <가설 7>은 채택되었다.

조직적 특성인 최고경영자 지원이 지식공유 활동 촉진요인에 미치는 영향을 가정한 <가설 8>의 경우, 최고경영자 지원이 개인적 성과기대에 유의적인 정(+) 영향을 미친다는 점을 확인하였으며(가설 8a, 경로계수: 0.19, t = 3.14), 지각된 보상에 미치는 영향(가설 8b, 경로계수: 0.21, t = 3.52) 그리고 공유된 비전에 미치는 영향(가설 8d, 경로계수: 0.19, t = 3.21) 등은 각각 유의적이라는 점을 확인하였으나 업무기술 적합성에 미치는 영향(가설 8b)과 유용성에 미치는 영향(가설 8e)들은 유의적이지 못한 것으로 확인되었다.

조직문화가 지식공유 활동 촉진요인에 미치

〈표 7〉 구조방정식 분석 결과

연구 가설	영향력 관계	표준화 추정치	표준 오차	t값	검증 결과 (부호)	
가설 1	개인적 성과기대 → 지식공유 활동	0.045	0.076	0.59	기각	
가설 2	개인적 성과기대 → 업무-기술적합성	0.67	0.043	15.75	채택(+)	
가설 3	업무-기술적합성 → 지식공유 활동	0.35	0.078	4.57	채택(+)	
가설 4	지식공유에 대한 보상 → 지식공유 활동	0.19	0.049	3.81	채택(+)	
가설 5	지식공유 유용성 → 지식공유 활동	0.24	0.056	4.25	채택(+)	
가설 6	공유된 비전 → 지식공유 활동	0.09	0.056	1.60	기각	
가설 7	공유된 비전 → 지식공유 유용성	0.31	0.059	5.19	채택(+)	
가설 8	가설 8a	최고경영자 지원 → 개인적 성과기대	0.19	0.062	3.14	채택(+)
	가설 8b	최고경영자 지원 → 업무-기술적합성	0.059	0.043	1.35	기각
	가설 8c	최고경영자 지원 → 지식공유에 대한 보상	0.21	0.060	3.52	채택(+)
	가설 8d	최고경영자 지원 → 공유된 비전	0.19	0.060	3.21	채택(+)
	가설 8e	최고경영자 지원 → 지식공유 유용성	-0.001	0.058	-0.016	기각
가설 9	가설 9a	조직문화 → 개인적 성과기대	0.059	0.061	0.96	기각
	가설 9b	조직문화 → 업무-기술적합성	0.028	0.042	0.67	기각
	가설 9c	조직문화 → 지식공유에 대한 보상	0.49	0.060	8.29	채택(+)
	가설 9d	조직문화 → 공유된 비전	0.27	0.060	4.56	채택(+)
	가설 9e	조직문화 → 지식공유 유용성	0.12	0.059	2.05	채택(+)
가설 10	가설 10a	조직몰입 → 개인적 성과기대	0.22	0.062	3.46	채택(+)
	가설 10b	조직몰입 → 업무-기술적합성	0.14	0.044	3.22	채택(+)
	가설 10c	조직몰입 → 지식공유에 대한 보상	-0.030	0.061	-0.49	기각
	가설 10d	조직몰입 → 공유된 비전	0.21	0.061	3.50	채택(+)
	가설 10e	조직몰입 → 지식공유 유용성	0.25	0.059	4.19	채택(+)
가설 11	가설 11a	KMS 자기효능 → 개인적 성과기대	0.29	0.061	4.67	채택(+)
	가설 11b	KMS 자기효능 → 업무-기술적합성	0.060	0.044	1.37	기각
	가설 11c	KMS 자기효능 → 지식공유에 대한 보상	0.030	0.059	0.50	기각
	가설 11d	KMS 자기효능 → 공유된 비전	0.13	0.060	2.11	채택(+)
	가설 11e	KMS 자기효능 → 지식공유 유용성	0.17	0.057	3.01	채택(+)

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 12

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 87.47(P = 0.00)

Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA) = 0.16

Normed Fit Index(NFI) = 0.97

Comparative Fit Index(CFI) = 0.97

Incremental Fit Index(IFI) = 0.97

Root Mean Square Residual(RMR) = 0.053

Standardized RMR = 0.054

Goodness of Fit Index(GFI) = 0.94

는 영향을 가정한 <가설 9>의 경우, 조직문화가 지각된 보상에 미치는 영향(가설 9c, 경로계수: 0.49, $t = 8.29$)과 공유된 비전에 미치는 영향(가설 9d, 경로계수: 0.27, $t = 4.56$) 그리고 유용성에 미치는 영향(가설 9e, 경로계수: 0.12, $t = 2.05$) 등은 유의적인 것으로 확인되었으나, 개인적 성과기대에 미치는 영향(가설 9a)과 업무-기술 적합성에 미치는 영향(가설 9b)은 유의적이지 못한 것으로 확인되었다.

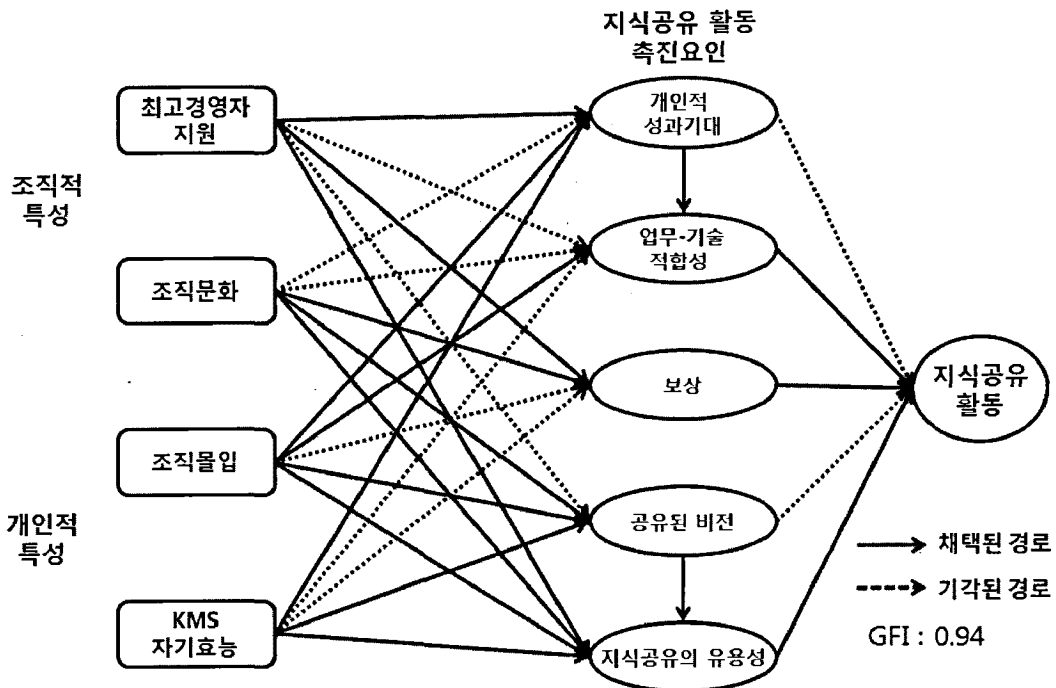
개인적 특성인 조직몰입이 지식공유 활동 촉진요인에 미치는 영향을 가정한 <가설 10>의 경우, 개인적 성과기대에 미치는 영향(가설 10a, 경로계수: 0.22, $t = 3.46$)과 업무-기술 적합성에 미치는 영향(가설 10b, 경로계수: 0.14, $t = 3.22$), 공유된 비전에 미치는 영향(가설 10d, 경로계수: 0.21, $t = 3.50$) 그리고 유용성에 미치는 영향(가설 10e, 경로계수: 0.25, $t = 4.19$) 등이 유의적인 것으로 확인되었으나 보상에 미치는 영향(가설 10c)은 유

의적이지 못한 것으로 확인되었다.

KMS 자기효능이 지식공유 활동 촉진요인에 미치는 영향을 가정한 <가설 11>의 경우, 개인적 성과기대에 미치는 영향(가설 11a, 경로계수: 0.29, $t = 4.67$)과 공유된 비전에 미치는 영향(가설 11d, 경로계수: 0.13, $t = 2.11$) 그리고 유용성에 미치는 영향(가설 11e, 경로계수: 0.17, $t = 3.01$) 등은 유의적인 것으로 확인되었으나, 업무기술 적합성에 미치는 영향(가설 11b)과 지각된 보상에 미치는 영향(가설 11c) 등은 유의적이지 못한 것으로 확인되었다.

V. 실증분석 결과

본 연구는 지식경영 시스템을 이용한 지식공유 활동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 기존의 지식경영을 대상으로 수행한 여러 선행연구에 대한 이론적 고찰을 통해 개념적 연구모형



<그림 2> 실증분석 결과

과 연구가설 11개를 각각 설정하고, 이를 실증적으로 검증하였다. 약 3개월간(2009년 5월 24일~8월 12일) 설문지법과 e-mail을 이용한 설문방법을 사용하여 전라북도 및 서울지역의 직장에 근무하고 있는 직장인을 대상으로 실시한 설문조사를 실시하여 총 212명으로부터 자료를 수집하였다.

수집된 실증자료는 SPSS v. 17.0을 이용하여 측정항목에 대한 신뢰성과 타당성 검증을 수행한 이후 연구가설 검증을 위한 공분산 구조를 이용한 경로분석을 각각 수행하였다. 그 결과 지식공유 활동의 촉진요인중 업무-기술 적합성과 지각된 보상 그리고 지식공유의 유용성은 지식공유 활동을 직접적으로 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

그러나 지식경영 시스템을 이용한 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 미칠 것으로 기대하였던 개인적 성과기대와 공유된 비전의 경우 유의적인 영향력 확인에 실패하였으나, 개인적 성과기대는 업무-기술 적합성에 유의적으로 영향을 미친다는 점이 확인되어 업무-기술 적합성을 경유한 간접적인 영향력이 존재함을 알 수 있었다. 공유된 비전의 경우 역시 직접적인 영향력 검증에는 실패하였으나, 지식공유의 유용성을 경유한 간접적인 영향력을 확인할 수 있었다. 조직적 특성으로 설정한 최고경영자 지원의 경우 개인적 성과기대와 지각된 보상 그리고 지식공유의 유용성에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였으며, 조직문화의 경우 지각된 보상과 공유된 비전 그리고 지식공유의 유용성에 미치는 영향력을 확인하였다.

개인적 특성으로 설정한 조직몰입의 경우 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 공유된 비전, 지식공유의 유용성에 미치는 영향력을 확인하였으며, KMS 자기효능의 경우 개인적 성과기대와 공유된 비전 그리고 지식공유의 유용성에 유의적으로 영향을 미친다는 점을 각각 확인하였다.

이러한 본 연구결과는 Tsai and Ghoshal(1998), Dishaw and Strong(1999), Batol and Srivastava

(2002), Van Den Hooff and Ridder(2004), Van Den Hooff and Weenen(2004), Bock *et al.*(2005), Kanankhalli *et al.*(2005), Chiu *et al.*(2006), Kulkarni *et al.*(2006), Hsu *et al.*(2007), Chow and Chan(2008), Hsu(2008), King and Marks(2008), Lin and Huang(2008), Lin(2008), Lin *et al.*(2009) 등의 연구결과와 동일하거나 비슷하다는 점을 알 수 있었다.

본 연구의 실증분석 결과에서는 개인적 성과기대와 공유된 비전이 조직구성원의 지식공유 활동에 직접적인 영향력 검증에 실패하였는데, 이는 업무-기술 적합성과 지식공유의 유용성을 경유한 간접적인 효과가 존재하기 때문인 것으로 판단되며, 지식공유 활동에 미치는 상대적인 영향력이 낮기 때문인 것으로 예상된다.

본 연구의 실증결과에 기초하여 다음과 같은 연구의 의의를 요약해 볼 수 있다. 첫째, 본 연구에서는 업무-기술 적합성과 지각된 보상 그리고 지식공유의 유용성 등이 지식공유 활동을 촉진하는 요인으로서의 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있었다는 의의를 지닌다. 조직내에서의 지식공유를 위해 도입하여 사용중인 지식경영 시스템과 업무와의 적합성이 높을수록, 지식공유에 따른 보상을 높게 지각할수록 그리고, 지식공유의 유용성을 더 높게 지각할수록 지식공유 활동이 촉진될 수 있음을 보여주는 것으로, 향후 지식공유를 촉진하기 위한 조직내 운영전략을 수행하는데 많은 실무적인 도움을 줄 것으로 기대된다.

둘째, 조직적 특성으로 설정한 최고경영자 지원과 조직문화의 역할을 확인하였다는 의의를 지닌다. 최고경영자 지원의 경우 개인적 성과기대와 지각된 보상 그리고 지식공유의 유용성에 각각 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였는데, 이는 조직의 책임자로서 최고경영자가 조직구성원의 지식공유 활동을 촉진하는데 있어 매우 중요한 역할을 수행하고 있음을 보여주는 결과라 하겠다. 또한 조직문화의 경우 개인적 성과기대, 업무-기술 적합성, 공유된 비전 그리고

지식공유의 유용성 등에 유의적인 영향을 미치는 중요한 변수라는 점을 확인하는 계기가 되었다. 이러한 최고경영자의 전폭적인 지원과 창의적인 조직문화의 형성은 조직 구성원의 지식공유 활동을 촉진하는 수단으로서 작용할 수 있으며, 조직 구성원 간 지식공유 활성화를 위한 운영전략 수립시 이점을 잊지 말아야 할 것이다.

마지막으로, 개인적 특성이 조직몰입과 KMS 자기효능의 역할을 살펴보았다는 의의를 지닌다. 조직몰입의 경우 개인적 성과기대와 업무-기술 적합성, 공유된 비전, 지식공유의 유용성 등에 각각 유의적인 영향을 미치는 것을 확인하였는데, 이는 특정한 조직에 몰입하는 수준이 높을수록 같은 조직에 근무하는 조직 구성원과의 지식공유 활동을 촉진하는 요인으로서의 역할을 수행하고 있음을 보여주는 결과이다. 또한 KMS 자기효능 역시 개인적 성과기대와 공유된 비전 그리고 지식공유의 유용성에 유의적인 영향을 미치고 있음을 확인하게 되어, 향후 지식공유 활성화를 위한 조직의 운영전략 수립시 조직몰입과 KMS 자기효능을 높이는 전략적 대안을 반드시 마련해야 할 것이다.

이러한 본 연구의 실무적 의의에도 불구하고, 몇가지 한계점과 향후 연구과제를 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 개인적 성과기대와 공유된 비전이 조직 구성원의 지식 공유 활동에 직접적인 유의적 영향을 미칠 것으로 기대하였으나, 이를 실증적으로 확인하지는 못하였다. 이는 공분산 구조를 이용한 경로분석의 특성상 상대적인 영향력 차이로 인한 결과로 여겨지며, 향후의 연구에서는 이러한 본 연구의 한계를 충분히 고려하여 보다 엄밀한 연구설계가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 조직 구성원의 지식공유 활동을 살펴보았으나, 조직 구성원이 처해 있는 특수한 상황이나 조직내 사용중인 KMS를 충분히 고려하지 못하였다는 한계를 지니고 있다. 특히 조직내 사용중인 KMS에 따라 구성원들의 지

식공유 활동은 달라질 수 있으며, 향후의 연구에서는 실험설계, 면접조사와 같은 다양한 연구방법을 적용시켜 이러한 본 연구의 한계점을 보완해 볼 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 배병렬, "LISREL 구조방정식 모델-이해, 활용 및 프로그래밍", 청람, 2006.
- 신선진, 공희경, 고준, "지식관리시스템에서의 지식공유에 대한 영향요인과 성과간의 구조적 관계에 관한 연구", 지식경영연구, 제9권, 제2호, 2008, pp. 87-107.
- 정재환, 양성병, 김영걸, "온라인 지식네트워크 내에서의 지식기여 및 지식활용 활동에 영향을 미치는 요인", 한국경영과학회지, 제34권, 제3호, 2009, pp. 1-27.
- 허명숙, 천명중, "플로우(Flow)의 구성요인, 조직몰입, 지식공유와 직무만족과의 관계에 대한 실증연구", 정보시스템연구, 제16권, 제4호, 2007, pp. 1-31.
- Al-Alawi, A. I., N. Y., Al-Marzooqi, and Y. F., Mohamed, "Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors", *Journal of Knowledge Management*, Vol.11, No.2, 2007, pp. 22-42.
- Alavi, M., T. R. Kayworth, and D. E. Leidner, "An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices", *Journal of Management Information Systems*, Vol.22, No.3, 2005~2006, pp. 191-224.
- Batol, K. M. and A. Srivastava, "Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.9, No.1, 2002, pp. 64-76.
- Bhattacharjee, A., "Understanding Information Systems Continuance: An Expectation-Confirmation Model", *MIS Quarterly*, Vol.25, No.3,

- 2001, pp. 351-370.
- Bock, G. W., R. W. Zmud, Y. G. Kim, and J. N. Lee, "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic motivators, Social-psychological Forces, and Organizational Climate", *MIS Quarterly*, Vol. 29, No.1, 2005, pp. 87-111.
- Byrne, B. M., *Structural Equation Modeling with AMOS-Basic Concepts, Applications, and Programming*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- Chiu, C. M., M. H. Hsu, and E. T. G. Wang, "Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integrating of Social Capital and Social Cognitive Theories", *Decision Support Systems*, Vol.42, 2006, pp. 1872-1888.
- Chow, W. S. and L. S. Chan, "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing", *Information and Management*, Vol.45, 2008, pp. 458-465.
- Cohen, D. and L. Prusak, *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*, Harvard Business School Press, Boston, MA., 2001.
- Coleman, J. S., *Foundations of Social Theory*, Belknap Press, Cambridge, MA, 1990.
- Compeau, D. R. and C. A. Higgins, "Computer self-efficacy development of a measure and initial test", *MIS Quarterly*, Vol.19, No.2, 1995, pp. 189-211.
- Conley, C. A. and W. Zheng, "Factors critical to knowledge management success", *Advances in Developing Human Resources*, Vol.11, No.3, 2009, pp. 334-348.
- Davenport, T. H. and L. Prusak, *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Boston: Harvard Business School Press, 2000.
- Desouza, K. C., Y., Awazu, and Y. Wan, "Factors governing the consumption of explicit knowledge", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Vol.57, No.1, 2006, pp. 36-43.
- Dishaw, M. T. and D. M. Strong, "Extending the technology acceptance model with task technology fit constructs", *Information and Management*, Vol.36, No.1, 1999, pp. 9-21.
- Gray, P. and A. Durcikova, "The Role of Knowledge Repositories in Technical Support Environments: Speed Versus Learning in User Performance", *Journal of Management Information Systems*, Vol.22, No.3, 2006, pp. 150-190.
- Goodhue, D. L. and R. L. Thompson, "Task-technology fit and individual performance", *MIS Quarterly*, Vol.19, No.2, 1995, pp. 213-236.
- Fahey, L. and L. Prusak, "The Eleven Deadliest Sins of Knowledge Management", *California Management Review*, Vol.40, No.3, 1998, pp. 265-276.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, *Multivariate Data Analysis with Readings*, 5th ed., Prentice-Hall, 2006.
- Hall, H., "Input-friendliness: motivating knowledge sharing across intranets", *Journal of Information Science*, Vol.27, No.3, 2001, pp. 139-146.
- Hislop D., "Managing knowledge and the problem of commitment", *Proceedings of the Third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities*. ALBA: Athens, Greece, 2002.
- Hsu, I. C., "Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test", *Expert Systems with Applications*, Vol.35, 2008, pp. 1316-1326.
- Hsu, C. L. and J. C. C. Lin, "Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, so-

- cial influence and knowledge sharing motivation”, *Information and Management*, Vol.45, 2008, pp. 65-74.
- Igbaria, M., T. Guimaraes, and G. B. Davis, “Testing the Determinants of Microcomputer Usage via a Structural Equation Model”, *Journal of Management Information Systems*, Vol.11, No. 4, 1995, pp. 87-114.
- Jarupathirun, S. and F. M. Zahedi, “Exploring the influence of perceptual factors in the success of web-based spatial DSS”, *Decision Support Systems*, Vol.43, No.1, 2007, pp. 933-951.
- Jarvenpaa S. L. and D. S. Staples, “Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise”, *Journal of Management Information Systems*, Vol.18, No.1, 2001, pp. 151-183.
- Jashapara, A. and W. C. Tai, “Understanding the complexity of human characteristics on e-learning systems: An integrated study of dynamic individual differences on user perceptions of ease of use”, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol.4, 2006, pp. 227-239.
- Kankanhalli, A., B. C. Y. Tan, and K. K. Wei, “Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation”, *MIS Quarterly*, Vol.29, No.1, 2005, pp. 113-143.
- Kelloway, E. K. and J. Barling, “Knowledge Work as Organizational Behavior”, *International Journal of Management Reviews*, Vol.2, 2000, pp. 287-304.
- King, W. R. and P. V. Marks, “Motivating knowledge sharing through a knowledge management system”, *Omega*, Vol.36, 2008, pp. 131-146.
- Kulkarni, U., S. Ravindran, and R. Freeze, “A Knowledge Management Success Model: Theoretical Development and Empirical Validation”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 23, No.3, 2006, pp. 309-347.
- Lin, M. J., S. W., Hung, and C. J. Chen, “Fostering the Determinants of Knowledge Sharing in Professional Virtual Communities”, *Computers in Human Behavior*, Vol.25, 2009, pp. 929-939.
- Lin, T. C. and C. C. Huang, “Understanding knowledge management system usage antecedents: An integration of social cognitive theory and task technology fit”, *Information and Management*, Vol.45, 2008, pp. 410-417.
- Lin, W. D., “The effect of knowledge sharing model”, *Expert Systems with Applications*, Vol.34, 2008, pp. 1508-1521.
- Liu, Y., Z., Rui, W. Keyi, and W. Jun, “An Empirical Investigation of Knowledge Sharing and Commitment in Marketing Cannel: The Role of Satisfaction and Trust”, *IEEE*, 2008, pp. 1-6.
- Marcolin, B. L., D. R. Compeau, and M. C. Munro, “Assessing user competence: conceptualization and measurement”, *Information Systems Research*, Vol.11, No.1, 2000, pp. 37-60.
- McDermott, R. and C. O’Dell, “Overcoming cultural barriers to sharing knowledge”, *Journal of Knowledge Management*, Vol.5 No.1, 2001, pp. 76-85.
- Menon, A. and P. R. Varadarajan, “A model of marketing knowledge use within firms”, *Journal of Marketing*, Vol.56, No.4, 1992, pp. 53-71.
- Park, H., V. Ribiere, and W. Schulte, “Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management implementation success”, *Journal of Knowledge Management*, Vol.8 No.3, 2004, pp. 106-117.
- Ruggles, R., “The state of notion: knowledge management in practice”, *California Management Review*, Vol.40, No.3, 1998, pp. 80-89.
- Smith, H. A. and J. D. McKeen, “Installing a know-

- ledge-sharing culture”, *Proceedings of the third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities*, ALBA, Athens, 2002.
- Tsai, W. and S. Ghoshal, “Social capital and value creation: an empirical study of intrafirm networks”, *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.4, 1998, pp. 464-476.
- Van Den Hooff, B. and J. A. Ridder, “Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing”, *Journal of Knowledge Management*, Vol.8, No.6, 2004, pp. 117-130.
- Van Den Hooff, B. and F. L. van Weenen, “Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing”, *Knowledge and Process Management*, Vol.11, No.1, 2004, pp. 13-24.
- Venkatesh, V. and F. D. Davis, “Theoretical Extension of Technology Acceptance Model: Four longitudinal Field Studies”, *Management Science*, Vol.46, No.2, 2000, pp. 186-204.
- Vimalambigai, M., Affective commitment, person-organization fit and turnover intention: Examining the effect of knowledge sharing, Masters Dissertations, University of Malaya, 2009.
- Wagner, J., “Studies of individualism-collectivism: effects on cooperation in groups”, *Academy of Management Journal*, Vol.38, 1995, pp. 152-172.
- Wasko, M. M. and S. Faraj, “Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice”, *MIS Quarterly*, Vol.29, No.1, 2005, pp. 35-48.
- Zheng, M., G. Bao and Y. Qian, “Employee Commitment, Knowledge Sharing and Knowledge Integration An Empirical Study of Professional Staffs in Chinese Firms”, *PICMET 2009 Proceedings*, August 2009, pp. 974-983.

Factors Affecting the Activities of Knowledge-Sharing in Organization

Kook Yong Lee*

Abstract

This research explores the role of personal performance expectation, task-technology fit, perceived rewards, shared vision, usefulness of knowledge sharing, top management support, organization culture, organizational commitment, KMS self-efficacy as antecedents which affect knowledge sharing activity as a consequence and investigates relationships among variables considering characteristics.

The results show that members' perceived personal performance expectation, task-technology fit, perceived rewards, shared vision, usefulness of knowledge sharing, top management support, organization culture, organizational commitment, KMS self-efficacy has a positive effect perspective on knowledge sharing in a organization. Especially, the fact that perceived members' task-technology fit, perceived rewards, usefulness of knowledge sharing is more important than other variables was confirmed.

The results of this study, knowledge-sharing activities of the enterprise, members of the organization's business strategy for the activation process is expected to help.

Keywords: *Knowledge Sharing Activities, Personal Performance Expectation, Task-technology Fit, Perceived Rewards, Shared Vision, Usefulness of Knowledge Sharing, Top Management Support, Organization Culture, Organizational Commitment, KMS Self-efficacy*

* The Adjunct Professor, Division of Business Administration, College of Commerce, Chonbuk National University in Jeonju

● 저 자 소 개 ●



이 국 응 (kylee@jbnu.ac.kr)

전북대학교 경영학과를 졸업하고, 동대학원에서 경영학 석사, 경영학 박사를 취득하고 현재 전북대학교 경영학부 겸임교수로 재직 중이다. 한국전자통신연구원(ETRI)에서 연구원, 조선대학교 BK21 연구원 등으로 근무하기도 하였으며, 주요 관심분야로는 전자상거래, 가상커뮤니티, 정보기술관리, 지식경영, 웹 정보 시스템, 인터넷 बैं킹, 모바일 전자상거래 등이다.

논문접수일 : 2010년 01월 05일
1차 수정일 : 2010년 03월 29일

게재확정일 : 2010년 04월 13일
2차 수정일 : 2010년 04월 11일