

구성원의 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계에 관한 실증연구: 구성원의 동기요인을 중심으로¹

An Empirical Study on the Relationship between Employee's Knowledge Psychological Ownership and Knowledge Withholding Intention: Focused on Employee's Motivational Factors

허명숙 (Myung Sook Heo) 울산대학교 경영학박사²

천면중 (Myun Joong Cheon) 울산대학교 경영정보학과³

ABSTRACT

Many organizations have paid less attention to knowledge withholding intention (KWI) rather than knowledge sharing. KWI is the likelihood that employees will give less than their full effort to contributing knowledge. KWI can be affected by employee's knowledge psychological ownership (KPO), cultural level (Individualism/collectivism: I/C), and altruism for organizational benefits. Also I/C is an important motivational factor that affects KPO and KWI closely. The purpose of this study is to examine the relationship between employee's KPO and KWI in the perspective of employee's motivational factors (I/C, altruism for organizational benefits). The results of analysis show that employee's KPO and collectivism are driving forces leading to KWI and that individualism is the significant influential factor of employee's KPO. For theoretical and practical contributions, the research presents the grounds for arguments that KPO and I/C are employee's psychological motivation for individual KWI and organizations trying to pay attention to employee's KPO and individualism need to decrease employee's KWI under individual, leader, and organizational dimensions. Limitations arisen in the course of the research and suggestions for future research directions are also discussed.

Keywords: knowledge withholding intention, knowledge psychological ownership, individualism, collectivism, altruism for organizational benefits

¹ 논문접수일: 2016년 2월 13일; 1차 수정: 2016년 3월 28일; 2차 수정: 2016년 4월 20일; 게재확정일: 2016년 4월 21일

² 제1 저자

³ 교신저자

I. 서론

급변하는 비즈니스 환경에 따라 새로운 요구사항을 빠르게 감지하고 보다 민첩하게 대응해야 하는 조직들에게 있어 지식은 과거 그 어느 때 보다 더욱 핵심적인 가치가 되고 있다. 특히 지식이 조직 환경을 변화시키고 혁신을 가능하게 하는 도구로 인식되면서 조직학습과 혁신을 유도하는 지식경영은 융합 학문적 비즈니스 모델로 고려되고 있다(전현규, 이건창, 2015; 허명숙, 천면중, 2015; Meihami and Meihami, 2014). 하지만 성공적인 지식경영은 조직 내에 지식이 얼마나 잘 공유되고 있는가에 달려있다(Wang and Noe, 2010). 때문에 지식공유 역시 지식경영의 핵심 구성요소이자 조직 내 창의적인 행동의 가장 중요한 요소로 인식되었다(Alavi and Leidner, 2001). 이에 많은 조직들은 구성원들의 지식공유를 증대시키려고 노력하였으며 관련 연구들은 다양한 영향요인들을 밝혀내는데 주력하였다(Bock et al., 2005; Chiu et al., 2006; Hau et al., 2013). 지식공유는 지식의 가치를 이용해 문제를 해결하고 새로운 아이디어를 개발하며 정책과 방법을 구현할 목적으로 다른 사람과 지식을 나누는 것으로, 공동의 이익을 추구하는 행위이기도 하지만 경쟁상대를 능가하기 위한 행위이기도 하다(Cross and Cummings, 2004; Khanna et al., 1998). 따라서 지식공유는 구성원들의 감정 상태나 외재적 보상의 기대에 따라 영향을 받기도 한다. 예를 들어 지식공유에 대해 긍정적인 감정을 가지거나 행위에 대한 보상이 주어지면 지식공유가 촉진되지만 자신의 지식으로 다른 사람이 승진하거나 보상을 받게 되면 경쟁심이 일어나고 지식공유가 부정적으로 느껴질 수가 있다(전현규, 이건창, 2014). 또한 구성원들은 특별히 피할 이유가 없음에도 경쟁상대와 지식공유를 하지 않을 수도 있다(Connelly et al., 2014).

이러한 관점에서 최근 연구들은 구성원들이 심리

적으로 지식공유를 거부하는 원인에 주목하고 있다(Lin and Huang, 2010; Peng, 2013; Wang et al., 2014). 관련 연구들에 따르면 구성원들은 강한 개인적인 동기가 없어도 타인에게 중요하거나 가치 있는 지식을 공유하지 않을 수 있다. 뿐만 아니라 자신의 지식공유가 상대방으로부터 다시 화답되지 않는다고 믿는 사람들은 지식공유를 더욱 강하게 거부한다(Lin and Huang, 2010; Yang, 2004). Kidwell and Bennett(1993)은 타인의 이기주의와 구성원들의 사회적 태만 및 무임승차로 지식공유 거부 의도가 일어난다고 하였으며, 지식공유 의도가 높은 사람들일지라도 자신에게 중요한 지식은 의도적으로 숨길 수 있다(Peng, 2013; Tsay et al., 2014). 구성원들의 지식공유 거부 행동은 개인을 포함하여 집단과 동료들에게 좋지 못한 영향을 미칠 수 있는데, 예를 들어 지식을 숨기는 행동은 개인의 창의성을 떨어뜨리며 숨기는 행동을 지각한 동료의 불신이 더해질 때 창의성은 더욱 감소하게 된다(Cerne et al., 2014). 또한 지식공유의 근간이 되는 상호호혜성은 사회적 교환관계를 유지시키는 원동력으로 인지되어 왔는데(강민형, 이재남, 2015), 무임승차로 일어나는 지식공유 거부행동은 집단과 동료들 간의 협업을 저해할 수 있다. 전현규와 이건창(2015)은 지식이 어떤 가치로 인식되는 경쟁상황에서 지식을 공유하면 구성원들은 자신만의 가치나 영향력이 상실되는 것을 두려워하며 이는 자발적인 지식공유를 어렵게 한다고 하였다.

최근 조직심리학자들은 이러한 현상이 일어나는 이유를 지식 심리적 주인의식의 관점에서 살펴보고 있다(Li et al., 2015; Peng, 2013; Tsay et al., 2014). 지식 심리적 주인의식은 구성원들이 업무관련 지식에 대해 강한 소유의식을 가지는 것으로, 지식 심리적 주인의식이 높을수록 구성원들은 지식과 아이디어에 대한 자신만의 영역을 만들고 지식을 숨기거나 공유하지 않으려고 한다(Li et al., 2015; Peng, 2013; Webster

et al., 2008). 즉 구성원들은 자신의 지식이 흘러나감으로써 입는 개인의 손실과 불편한 감정을 경험하지 않으려고 지식이라는 대상을 계속 소유하려고 한다. Webster et al.(2008)은 지식에 애착을 가지는 구성원들을 살펴보는 것은 구성원들이 자신의 행동에만 몰입하는 심리적인 이유를 이해하게 한다고 하였다. 이와 함께 구성원들의 문화수준(집단주의 vs 개인주의) 차이는 다양한 태도와 행동패턴을 일으킬 수 있는데, 예를 들어 집단주의 구성원들은 개인주의 구성원들에 비해 주인의식을 가지는 특정 대상과 통제력을 서로 공유할 가능성이 크다. 그 이유는 집단주의 구성원들이 강한 집단적 가치를 발생시키기 때문이다(Hofstede, 2001; Pierce and Jussila, 2010). 지식은 형식지보다 암묵지가 공유하기 어려우며 독특한 지식일수록 가치는 배가된다. Yu(2015)는 핵심적이고 암묵적인 지식을 가지는 개인주의 구성원들이 집단주의 구성원들보다 지식을 더 소유하고 공유하기를 거부한다고 하였다. 따라서 문화수준의 차이는 구성원들의 심리적인 태도변화를 살펴보는 데 있어 매우 의미 있는 연구가 될 것이다.

한편 많은 연구들을 통해 구성원들의 이타성은 지식공유를 증진시키는 것으로 알려졌다. 그 이유는 지식공유는 사람들의 내재적 동기에 의해 자극을 받는데 이타성과 관련 있는 남을 돕는 행위와 즐거움이 구성원들로 하여금 지식을 공유하도록 동기를 제공하기 때문이다(Joen et al., 2011). 그러나 이타성은 사람들이 가지는 인간본연의 성격특성으로 구성원들 간에 개인차가 존재할 수 있다(Sun et al., 2015). 본 연구는 그동안 구성원들에게 초점을 둔 이타성을 조직관점에서 살펴보고자 한다. 즉 구성원 자신의 지식공유가 조직의 운영과 발전에 도움이 된다고 여기는 이타성에 따라(Wang and Hou, 2015), 지식 심리적 주인의식이 일으키는 지식공유 거부의도 간의 강도가 달라질 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 구성원들의 문화수

준의 차이, 지식 심리적 주인의식, 지식공유 거부의도, 조직이득 이타성 간의 관계를 살펴보고자 한다. 구체적으로 연구목적은 제시하면 다음과 같다. 첫째, 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 어떠한 영향을 미치는지 검토하고자 한다. 둘째, 개인주의가 지식공유 거부의도와 지식 심리적 주인의식에 어떠한 영향을 미치는지 조사하고자 한다. 셋째, 집단주의가 지식공유 거부의도와 지식 심리적 주인의식에 미치는 영향력을 검토하고자 한다. 넷째, 조직이득 이타성이 지식공유 거부의도에 미치는 영향력을 살펴보고, 다섯째, 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계에서 조직이득 이타성의 조절역할을 살펴보고자 한다.

본 연구의 이러한 연구목적은 학술적으로 선행연구들을 보완하고 연구 확장을 제공하며, 실무적으로 구성원들의 심리적인 변화에 따른 행동과 문화수준의 차이를 확인하게 하여 더욱 발전된 지식경영이 달성되도록 할 것이다.

II. 이론적 배경과 가설설정

2.1 지식공유 거부의도

지식공유 거부(knowledge withholding)는 조직 구성원들이 지식공유 과정에서 온전하게 지식을 공유하지 않으려고 하는 의도 또는 행동을 나타낸다(Lin and Huang, 2010; Tsay et al., 2014; Wang et al., 2014). 즉 전력을 다해 지식을 공유하지 않으려고 하는 구성원 개인의 행동과 의도를 뜻한다(Tsay et al., 2014). Kidwell and Bennett(1993)에 따르면 거부(withholding)는 업무를 위한 모든 가능한 활동에 전념하지 않는 개인의 행동을 나타내는 것으로 고의적이거나 혹은 그렇지 않을 수도 있다. 고의적인 경우는 구성원들이 계획적이고 의식적으로 거부하는 것을 나타내며 그렇지 않은 경우는 구성원들이 자신이

거부한다는 것을 느끼지 못한 채 습관적으로 거부하는 것을 나타낸다(Wang et al., 2014). Kidwell and Bennett(1993)은 직무와 관련된 과업수행에 있어 구성원들이 모든 가능한 노력을 기울이지 않는 이유는 회피(shirking), 사회적 태만(social loafing), 무임승차(free riding) 때문이라고 하였다. 예를 들어 구성원들은 다른 사람의 이기적인 행동과 기회주의를 느낄 때 피하는 행동을 보인다. 또한 집단과 함께 일하기 때문에 다른 사람보다 자신의 성과가 저조할 수 있다고 여겨 더 이상 자신을 필요치 않는 사람으로 생각하는 사회적 태만을 나타낸다. 그리고 다른 사람들로 하여금 성과를 내게 하여 자신의 행동을 감소시키는 것이 합리적이라고 생각하는 무임승차 행동을 나타낸다(Albanese and Van Fleet, 1985).

사회적 태만과 무임승차는 주로 집단에서 자주 발생하는 데 비해 회피는 정확하게 관찰할 수 없는 특성을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 이 세 개념들은 동시에 일어날 수 있으며 과업수행 동안에 개인의 거부행동으로 나타난다(Kidwell and Bennett, 1993). 이러한 거부행동은 개인, 집단, 조직 전반에 걸쳐 발생할 수 있으며, 다양한 과업과 상황, 환경, 개인성향 등이 거부행동에 영향을 미칠 수 있다. Knoke(1990)는 조직상황 요소들이 거부행동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 합리적 선택(rational choice), 규범적 순응(normative conformity), 정서적 결속(affective bonding)을 결합한 동기모델을 제시하였다. 합리적 선택은 개인의 유용성을 극대화하는 물질적인 보상에서 손익을 따져보는 것이며, 규범적 순응은 개인이 사회적 가치에 기반한 원칙적인 행동을 지키는 것이다. 마지막으로 정서적 결속은 다른 사람이나 집단에 정서적 애착을 가지는 것을 나타낸다. Lin and Huang(2010)은 Knoke(1990)의 연구를 토대로 합리적 선택은 집단크기, 과업가시성으로 구성하였으며, 규범적 순응과 정서적 결속은 절차정당성, 분배공정성, 신뢰를 그리고

개인차원은 지식기여 자아효능, 팀 성과 기대, 개인성과 기대로 구성하여 지식공유 거부행동에 미치는 영향력을 살펴보았다.

또한 Tsay et al.(2014)은 상호작용 정당성, 과업의 존성, 조직지원, 리더-구성원 교환관계, 팀-구성원 교환관계 등을 추가하여 연구를 진행하였다. 이와 달리 Wang et al.(2014)은 개인의 성격기질과 사회정체성을 결합하여 기대된 보상과 유대감의 정도에 따라 지식공유 거부도도가 얼마나 감소하는지를 살펴보았다. 조사결과 외향적이고 양심적이며 개방적인 성격이 사회정체성을 증대시키고 이것이 높은 유대감과 결합될 때 지식공유 거부도도가 감소하는 것으로 나타났다. 그동안 지식공유의 중요성은 수많은 연구들을 통해 밝혀졌으며 지식공유를 증대시킴으로써 지식공유 거부행동을 줄일 수 있다고 여겨왔다. 하지만 지식공유 의도가 높은 사람일지라도 일반적인 지식은 공유하는 반면에 정작 자신에게 중요한 지식은 공유하지 않거나 숨길 가능성이 있다(Connelly et al., 2012; Lin and Huang, 2010; Wang et al., 2014). 이러한 관점에서 지식공유 거부에 관한 연구들은 사회교환이론, 사회인지이론, 사회정체성이론, 정당성이론, 조직이론 등을 기반으로 다양한 영향요인들을 밝혀내려고 노력하였으며(<표 1> 참조), 최근의 연구들은 심리적 주인의식이론을 적용하여 구성원들이 심리적으로 지식공유를 거부하는 원인을 찾고자 노력하고 있다(Peng and Pierce, 2015). 한편 Lin and Huang(2010)과 Peng(2012)은 지식공유 거부를 구성원들의 행동으로 조사한 반면에 Wang et al.(2014)은 구성원들의 의도로 조사하였다. Tsay et al.(2014)는 구성원들에게 실제로 지식공유 거부행동을 질문하는 것이 어렵기 때문에 지식공유 거부를 온전하게 지식을 공유하지 않을 가능성, 즉 의도로 보았다. 이에 본 연구는 Tsay et al.(2014)의 관점에 기초하여 지식공유 거부를 의도로 조사하고자 한다.

<표 1> 지식공유 거부에 관한 선행연구

연구자	영향요인	결과요인	연구대상
Kidwell and Bennett, (1993)	임금프리미엄, 업무집단크기, 과업 상호의존성, 지각된 동료의 규범준수, 공정성 지각, 지각된 이타성, 집단이직률, 서비스이질성기간	거부행동 (withhold effort)	가설제안
Lin and Huang(2010)	집단크기, 과업가시성, 절차정당성, 신뢰, 분배정당성, 지식이여 자아효능, 팀성과기대, 개인성과기대	지식공유 거부행동 (knowledge withholding)	소프트웨어 개발 팀의 개인
Connelly et al.(2012)	지식특성, 대인관계, 조직요인	지식숨김 (knowledge hiding)	서비스 종사자
Peng(2012)	비윤리적행동, 저항행동, 허점찾기, 절대복종, 스토리텔링	지식공유 거부행동 (knowledge withholding)	대학 MBA 학생
Peng(2013)	지식심리적 주인의식, 영역, 조직기반심리적 주인의식	지식숨김 (knowledge hiding)	IT산업 종사자
Tsay et al.(2014)	절차정당성, 분배정당성, 상호작용정당성, 과업가시성, 과업상호의존성, 지각된 조직지원, 리더-구성원교환, 팀-구성원교환, 지식공유 거부 자아효능	지식공유 거부 의도 (knowledge withholding intention)	MIS프로젝트 참여 대학생
Wang et al.(2014)	외향성, 쾌활함, 양심성, 신경성, 개방성, 지각된 사회정체성, 기대보상, 기대유대감	지식공유 거부 의도 (knowledge withholding intention)	대학생
Peng and Pierce (2015)	조직기반 심리적 주인의식, 직무기반 심리적 주인의식	지식공유 거부 (knowledge withhold)	최첨단 산업 종사자

2.2 심리적 주인의식

심리적 주인의식(psychological ownership)은 개인이 조직, 직무, 업무 공간, 도구, 아이디어 등과 같은 특

정 대상을 자신과 우리의 것으로 느끼는 심리상태를 나타낸다(Mayhew et al., 2007; Pierce et al., 2001). 주인의식에 관한 연구들은 조직 내 보상 중의 하나인

종업원 소유권제도를 통해 기업의 주식을 보유한 종업원이 그렇지 않은 사람에 비해 조직에 대한 주인의식이 높을 뿐만 아니라 긍정적인 태도와 행동을 나타낼 것이라고 하였으나 그 결과는 일관되게 나타나지 않았다(Hammer and Stern, 1980). 이러한 문제는 구성원들의 주인의식 모델을 개발한 Pierce et al.(1991)의 연구를 통해 새로운 관점에서 해결되었는데 바로 심리적 주인의식이다. 구체적으로 살펴보면 주인의식이 사회 심리 및 행동을 일으키는 관계네트워크에서 종업원 소유권 제도는 심리적 주인의식을 통해 정서, 태도, 동기, 행동 반응을 일으킨다.

그 이유는 주인의식이 실제와 마음속으로 느끼는 것 모두를 포함하기 때문이다(Etzioni, 1991). 이러한 관점에서 심리적 주인의식 역시 목표대상과 심리적으로 경험한 현상 모두를 포함하며 구성원들은 법적인 소유와 관계없이 대상에 대한 주인의식을 경험할 수 있다. 나아가 Pierce et al.(2001)은 심리적 주인의식을 보다 상세하게 분류하였는데 예를 들면 다음과 같다. 첫째, 심리적 주인의식은 내가 느끼는 것이 내 것이며 나의 일부인가에 대한 응답으로 노동결과, 장난감, 집, 토지, 그 외 중요한 대상의 소유감을 나타낸다. 둘째, 유형 및 무형의 대상과 관계를 반영한 확장된 자아의 한 부분으로써 그 대상은 업무, 도구와 같이 중요한 것에서부터 아이디어, 업무환경 등과 같이 중요성이 낮은 것까지 다양하다.

셋째, 심리적 주인의식은 인지와 정서적인 특성을 지니고 있어 자신을 다른 개인 혹은 집단과 연결한다. 심리적으로 소유하는 것은 구체적이고 물리적인 필요가 없기 때문에 무한한 확장이 가능하다(배성현 등, 2010). 이러한 관점에서 심리적 주인의식에 관한 연구들은 주인의식의 차원을 자아효능, 책임, 소속감, 자아정체성(Avey et al., 2009; Ghafoor et al., 2011; Lee and Suh, 2015), 직무와 조직기반으로(Peng and Pierce, 2015; Ramos et al., 2014) 구성하고 있으며,

개인과 조직관점에서 업무성과, 역할외 행동, 조직몰입, 직무만족, 지식공유 거부행동, 이직의도 등과 같은 다양한 결과들을 제시하고 있다(Bernhard and O' Driscoll, 2011; Peng and Pierce, 2015; Pierce et al., 2009)

2.2.1 지식심리적 주인의식에 관한 선행연구

구성원들이 지식을 숨기(hiding)거나 거머쥐고 있는(withhold) 이유를 설명하기 위해서 최근 몇몇 연구들은 심리적 주인의식 이론을 토대로 지식 심리적 주인의식(knowledge psychological ownership)에 관심을 가지기 시작했다. 지식 심리적 주인의식은 조직 구성원들이 업무관련 지식을 자신의 것으로 여기는 심리상태를 나타내는데, 이 개념은 조직과 직무를 대상으로 한 심리적 주인의식 연구에서 파생한 개념이다(Peng and Pierce, 2014). 소유하고 싶은 대상은 개인에게 가치가 있을수록 애착을 불러오며, 사람은 감정을 표현하고 마음속의 생각이나 사회정체성을 유지하게 하는 대상일수록 그 대상을 더욱 소유하려고 한다. 즉 소유감을 일으키는 대상이 개인의 정체성을 형성하는데 중요할수록 개인은 대상에 더 많이 투자하고 의존하게 된다(Ashforth and Mael, 1989; Pierce et al., 2001).

Webster et al.(2008)에 따르면 사람은 대상에 관한 정보와 지식을 얻음으로써 대상에 대한 주인의식을 느낄 가능성이 많으며 대상과 더욱 친숙하게 된다. 특히 지식과 아이디어는 개인 자신만의 영역(territories)을 견고하게 만들고 조직 내 경쟁사회에서 개인의 지식은 권력증후군(power syndrome)을 가질 수 있어 구성원들은 지식을 공유하지 않으려고 한다(Du Plessis, 2005; Fong and Chu 2006). 때문에 지식공유는 구성원들이 가지고 있는 지식을 기꺼이(willingness) 공유할 것인가에 달려 있다고 강조되어 왔다. 이러한 관점에서 Peng(2013)은 지식 심리적 주인의식과 지식

숨김 행동 간의 관계에서 영역성과 조직기반 심리적 주인의식의 역할을 살펴보았다. 연구결과 지식 심리적 주인의식은 지식영역과 지식숨김행동에 정(+)의 영향을 미쳤으며 지식영역과 지식숨김 행동간의 관계는 조직에 대한 심리적 주인의식이 높을 때 낮아지는 것으로 밝혀졌다.

요약하면 구성원들의 지식 심리적 주인의식은 개인의 지식영역을 통해 지식을 숨기는 행동을 더 강화시키며 이러한 현상은 조직에 대한 주인의식이 낮을 때 더 높아진다. 유사한 맥락에서 Li et al.(2015)는 정서적 몰입과 주인의식(조직 vs 지식)에 따른 지식공유가 어떠한 결과를 나타내는지 살펴보았다. 연구결과 정서적 몰입은 조직 심리적 주인의식에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 지식 심리적 주인의식은 일반지식의 공유보다는 핵심지식의 공유를 더 어렵게 하는 것으로 나타났다.

2.2.2 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부도

심리적 주인의식 이론에 따르면(Pierce et al., 2001, 2003), 구성원들은 대상에 대한 변함없는 통제력을 유지할 때 쉽게 주인의식을 가질 수 있으며 많은 시간과 노력을 투자하여 대상과 친숙해지려고 한다. 이러한 관점에서 구성원들이 업무와 관련된 지식과 아이디어에 애착을 가지고 통제력을 유지할수록 업무 지식에 대한 심리적 주인의식을 느낄 가능성이 높다. Peng(2013)은 과업과 관련된 지식관점에서 구성원들이 자신에 의해 획득되고 창출된 지식을 통제할 수 있기 때문에 지식 심리적 주인의식이 일어난다고 하였다. Webster et al.(2008)에 의하면 아이디어를 생성하는 구성원들은 자신의 지식에 더 많이 투자할 가능성이 있으며, 업무수행에 관련 지식을 적용함으로써 그 지식과 친숙해지고 보다 빠르게 업무지식을 투입하고 처리하며 결과를 통제한다. 또한 업무관련 아이디어 창출에 관여할수록 구성원들은 그 아이디어에 대한

소유의식을 강하게 느낀다. 때문에 독특한 지식일수록 그 지식을 기여하지 않으려고 하는 심리적인 현상이 일어나는데 그 이유는 구성원들이 자신만의 지식영역을 만들어 그 대상을 계속 유지하려고 하기 때문이다(Brown et al., 2005; Ford and Staples, 2006; Peng, 2013).

특정 대상에 대한 주인의식은 확장된 자아의 한 부분으로(Dittmar, 1992), 자아향상이론에 따르면 대상에 대한 주인의식의 발전은 향상된 자아를 형성하게 한다(Dipboye, 1977). 따라서 주인의식을 가지는 대상을 잃거나 파괴하는 것은 향상된 자아를 약화시킬 수 있다(Cram and Paton, 1993). Peng and Pierce(2015)는 심리적 주인의식은 우리(ours)의 것과 배타적인 나(mine)의 것이 함께 포함되기 때문에 연구초점에 따라 밝고 어두운 측면의 성과가 모두 나타날 수 있다고 하였다. 예를 들어 밝은 면을 강조한 강한 집단적 가치는 소유하고 싶은 대상을 우리의 것으로 인식하여 파괴적인 활동을 하지 못하게 하는 긍정적인 효과를 나타내는 반면에, 배타적인 나의 것을 강조한 심리적 주인의식은 부정적인 결과를 나타낸다. 이와 유사한 관점에서 자아조절이론을 기반으로 한 Li et al.(2015)에 따르면 구성원들이 자신만의 안정과 안녕, 미래의 보장된 예측을 중요하게 생각할 때 유형의 자산과 무형의 자산(예: 지식)을 동료들과 교환하지 않으려고 한다.

또한 구성원들은 대상에 대한 자신의 경험통제가 다른 사람에게 전이될 때 개인적인 손실, 짜증, 스트레스를 경험한다(Bartunek, 1993; Pierce et al., 2003). 즉 주인의식을 느끼는 대상을 공유하는 것은 대상에 대한 통제력을 전이하는 것이며 구성원들은 개인의 손실과 불편한 감정을 경험하지 않기 위해 대상에 대한 통제를 계속 유지하려고 한다. 따라서 지식 심리적 주인의식은 구성원 개인에게서 지식이 흘러나가는 것을 막는 심리적 영토의 징후이며 지식공유

를 가로막는 장애요소가 될 수 있다. 전현규와 이견창(2015)은 구성원들이 차별화된 지식이나 노하우를 자신만의 중요한 자산으로 여길 가능성이 있기 때문에 개인의 지식을 공유하도록 동기를 부여하는 것은 중요하면서도 매우 민감한 문제라고 하였다. 이와 함께 Peng(2013)과 Tsay et al.(2014)은 지식 심리적 주인의식을 강하게 경험하는 구성원들일수록 그렇지 않은 구성원들에 비해 지식을 숨기는 행동이나 의도가 높다고 하였다. 따라서 상기의 내용을 요약하면 구성원들이 업무지식에 대해 심리적 주인의식을 가질수록 지식공유 거부도의가 일어날 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

H1: 지식 심리적 주인의식은 지식공유 거부도의와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

2.3 개인주의와 집단주의 문화

문화가 사회 심리적 현상과 관계가 있다는 것을 이해하기 위해서는 문화적 차이를 결정하는 차원을 알아야 하며 그러한 차원을 가장 잘 대표하는 것 중의 하나가 바로 개인주의(individualism)와 집단주의(collectivism)이다(Triandis et al., 1988). Hofstede(1980)는 사람들의 범주에서 나타나는 공유 가치 시스템으로 개인주의와 집단주의를 소개하였으며 이러한 문화수준의 차이가 다양한 행동패턴을 일으킨다고 하였다. 또한 실증적으로 문화수준의 차원과 가치, 태도, 행동 간의 관계를 검증하였다(Hofstede, 2001). 개인주의는 독립된 개체의 자신을 정의하는 자기중심적인 사회로서 집단의 이익보다는 개인의 이익을 중요하게 생각한다. 때문에 자율성, 자기회복력, 교환관계의 공평성, 독립성, 경쟁, 외집단 지향과 같은 특징을 나타낸다. 이와 달리 집단주의는 개인 자신이 강하고 단결이 잘된 내집단에 소속되어 있다고 생각하며

내집단에 충성할수록 지속적인 보호를 받는다고 여긴다. 그 결과 개인보다는 집단의 이익, 즉 우리를 우선시한다. 이러한 집단주의가 나타내는 특징은 평등, 내집단 지향, 상호의존성, 협력 등을 들 수 있다(Hofstede, 1980; Triandis, 1995).

현재 개인주의와 집단주의의 구성개념은 문화비교 연구의 틀로 정립한 Triandis et al.(1988)의 연구이후로 많은 연구자들에 의해 문화 또는 개인 간의 유사성과 차이를 설명하고 예측하는데 적용되고 있다(Markus and Kitayama, 1991; Matsutomo et al., 1997). 예를 들어 Markus and Kitayama(1991)는 동서양의 문화에서 사람들이 자기를 보는 관점은 상호의존적 자아와 독립적 자아로 구분된다고 하였다. 동양 문화권의 사람들은 관계형성에서 다른 사람에게 주목한 다음 자신을 그들에게 맞추고 상호의존적 조화를 이루려고 한다. 반면에 서양문화권의 사람들은 자신에게 집중하여 내적 속성을 발견하거나 표현하여 다른 사람들과 다른 독립적인 자신을 유지하려고 한다. 즉 동양문화권의 사람들은 집단주의를 중요시하는 반면에 서양문화권의 사람들은 개인주의를 더 중요하게 생각한다. 이러한 관점에서 김혜진과 이재식(2012)은 상호의존적 자아를 중요하게 생각하는 동양문화권의 집단주의 구성원들이 조직시민행동을 더 많이 수행할 것으로 보고 개인주의와 집단주의를 분리하여 조사하였다.

하지만 조사결과에 따르면 개인주의와 집단주의는 모두 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Earley(1989)는 개인주의와 집단주의를 일직선의 양극단으로 보고 개인주의가 강하면 집단주의가 약하고 집단주의가 강하면 반대로 개인주의가 약하다고 주장하였다. 그러나 Hui and Triandis(1986)는 개인주의와 집단주의는 단지 다수의 개인들이 개인주의이거나 집단주의일 수 있는 개인차에 불과하며 집단주의일지라도 대상에 따라 달라질 수 있다고 하였

다. 예를 들어 배우자, 부모, 친척, 친구 등과 같이 관심의 대상이거나 이웃, 모르는 타인과 같이 무관심할 수 있는 대상에 따라 두 차원은 양극단이 아니라 서로 독립적인 차원에서 분석할 수 있다고 하였다(Triandis, 1995). 이에 따라 관련 연구들은 개인주의와 집단주의가 나타내는 효과로 직무만족(Hui et al., 1995), 조직몰입(Triandis, 1995), 지식공유(Yu, 2014) 등을 제시하였다.

2.3.1 개인주의와 집단주의, 지식공유 거부이도, 지식 심리적 주인의식

개인주의 문화를 지향하는 구성원들은 자신들의 정체성이 독특한 성격기질의 결과라고 생각한다. 즉 개인주의 문화성향의 구성원들은 자신을 독립적인 개체로 여기고 다른 사람들과 구별되는 독특한 성격기질의 패턴을 가졌다고 생각한다(Markus and Kitayama, 1994). 그 이유는 개인주의 문화의 규범들이 참된 개인의 자아, 개인의 독특한 욕구와 바람으로 이루어졌다고 강조하기 때문이다(Fiske et al., 1998). 또한 이러한 구성원들은 자신의 관점이 한결같아지기를 기대한다. 뿐만 아니라 개인의 신념과 목표아래 개인적인 만족을 추구하며 집단의 결속에 대해서는 낮은 관심과 정서적 거리감을 가진다(Hofstede, 1980; Triandis et al., 1988; Triandis, 1995). 그 이유는 개인주의는 개인의 바람, 목표, 욕구에 의해 개인동기가 형성되기 때문이다(Triandis, 1995). 이와 달리 집단주의 문화를 지향하는 구성원들은 태생적으로 자아를 자신이 속해 있는 집단과 상호작용하는 것으로 본다. 때문에 이러한 구성원들은 특정 상황에 관한 정보가 부족하면 자신의 존재여부를 설명할 수 없다고 여긴다(Bachnik, 1994). 즉 집단주의 문화성향의 구성원들은 자신의 정체성을 사회집단과 밀접하게 연결시키며, 다른 사람으로부터의 독립보다는 집단의 발전을 향상시키는데 목표를 둔다(Davidson et al., 1976).

Markus and Kitayama(1991)에 따르면 집단주의는 집단 내 구성원들과 유사성을 강조하고 관계지향성을 강조하며 자신들을 사회의 일부로 본다.

따라서 자신의 행동이 다른 사람의 생각, 느낌, 행동 등에 영향을 받는다고 생각하며 상호의존적인 자아 형태를 유지하려고 한다. 이는 나 개인의 이득보다는 집단의 이득을 더 중요하게 여기는 풍토를 조성한다는 것을 의미한다. 또한 집단주의 구성원들은 개인의 행동보다는 다른 사람의 독특한 능력을 더 높게 인정하여 집단에 대한 자긍심을 가진다. 그리고 집단을 위해 다른 사람과의 조화를 이루도록 공유표준을 충족시키려고 한다(Wink, 1997). 즉 집단에서 경쟁적으로 개인의 성취를 달성하는 행동을 잘 하지 않으며 협력으로 집단의 목표를 이루고자 한다(Kitayama et al., 1995). 집단주의를 대표하는 협력은 조직 내 구성원들 간에 지식교환을 위한 개인동기를 형성한다(Smith, 2005). 이와 유사한 맥락에서 Yu(2014)는 구성원들의 문화적 지향이 지식공유에 정(+의 영향을 미친다고 하였다. 구체적으로 개인목표에 동기부여된 개인주의 구성원들은 합리성과 비용 대비 효과를 고려해 개별 소통에 의한 협력을 이끌어내며, 집단목표에 동기부여된 집단주의 구성원들은 대면소통으로 성과향상을 위한 협력을 중요시한다. 그러므로 개인주의와 집단주의는 서로 상이한 동기에 따라 지식공유에 정(+의 영향을 미친다는 것이다.

이는 반대로 보면 개인주의와 집단주의는 지식공유 거부이도에 부(-)의 영향을 미칠 수도 있다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

H2a: 개인주의는 지식공유 거부이도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

H2b: 집단주의는 지식공유 거부이도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

한편 Pierce and Jussila(2010)는 집단주의 구성원들이 강한 집단적 가치를 가지기 때문에 개인주의 보다 집단주의 구성원들이 주인의식을 가지는 특정 대상을 서로 잘 공유하려고 한다고 하였다. 이러한 관점에서 유추해보면 개인주의 구성원들은 집단주의 구성원들보다 지식에 대한 심리적 주인의식을 더 강하게 나타낼 것으로 여겨진다. 즉 개인주의 구성원들은 집단의 발전보다는 개인의 안녕과 성공을 위해 업무 관련 지식을 자신의 것이라고 생각할 가능성이 높다. Yu(2014)에 따르면 개인주의 구성원들은 집단주의 구성원들에 비해 핵심스킬, 기법 등의 형식지로 할 수 없는 지식, 개인이 획득한 지식, 경쟁적인 지식을 더 소유하려고 한다. 따라서 상기의 내용을 요약하면 개인주의 구성원들은 개인의 이익을 중요시하므로 업무지식에 대한 심리적 주인의식은 강하게 가지는 반면에 집단주의 구성원들은 집단의 이익을 우선시하므로 지식 심리적 주인의식이 낮을 것으로 보인다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

H3a: 개인주의는 지식 심리적 주인의식과 정(+의) 관계를 가질 것이다.

H3b: 집단주의는 지식 심리적 주인의식과 부(-의) 관계를 가질 것이다.

2.4 조직이득 이타성의 직접과 조절효과

이타성(altruism)은 다른 사람에 대한 안녕과 관련된 원칙과 실무로서 다양한 정의로 응용되고 있다. 예를 들어 심리적인 관점에서 Hoffman(1978)은 이타성을 개인의 관심에 기초한 의식적인 배려가 아닌 순수하게 다른 사람의 안녕이나 이득을 촉진하는 도움 행위 혹은 공유행동으로 정의하였다. Smith(2000)는 다른 사람에게 의미 있는 서비스를 제공하는 것이 이타성이며 이는 개인의 내적 성향이라고 하였다. 또한 Smith et al.(1983)은 다른 구성원을 도와주는

친 사회적 행동이 이타성이며 개인 자신의 관심보다는 도덕적 의지에서 남을 돕는 행위라고 하였다. 이렇듯 다양한 학문의 많은 연구자들에 의해 응용된 이타성의 정의는 다소 상이한 측면을 가지고 있으나, Bartal(1986)은 대부분의 연구들이 다른 사람의 이득, 자발적인 수행, 의도, 자체목표에 따른 이득, 기대나 보상과 관계없는 행위와 같은 이타성의 동기측면을 강조한다고 하였다. 그리고 인지적 요소, 정서적 요소, 도움행위를 포함하는 다양한 유형의 이타성을 조사한 Piliavin and Charng(1990)은 다른 사람의 이득을 목표로 한 참된 이타성은 사람이 가지고 있는 본성의 한 부분이라고 하였다.

지식경영에서 이타성은 지식공유에 긍정적인 영향을 미치는 개인의 동기요인으로 적용되어 왔다(Chang and Chuang, 2011). 보상에 대한 기대 없이 다른 사람에게 자발적으로 자신의 지식을 공유하는 개인의 행동을 이해하기 위해서는 어떤 동기요인에 대한 설명이 필요한데 그러한 동기요인 중의 하나가 바로 이타성이다(전현규, 이견창, 2015). Wang and Hou(2015)는 이타성을 조직의 이득을 위한 이타성과 개인만족을 위한 이타성으로 구분하여 지식공유에 미치는 영향력을 조사하였다. 그들은 자기결정이론에 기반하여 이타성을 자율지향 동기(autonomy oriented motivation), 예를 들어 조직에 기여하는 정도는 조절(regulation)로 간주하고 남을 돕는 즐거움은 내재적 동기로 간주하여 지식공유와 어떠한 관계가 있는지를 조사하였다. 연구에 따르면 조직이득을 위한 이타성은 지식공유에 정(+의) 영향을 미치는 반면에 개인만족을 위한 이타성은 지식공유에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

그동안 지식공유에서 이타성은 주로 구성원들 간에 도움을 주는 행동으로 고려되어 왔다. 하지만 본 연구는 선행연구들과는 다르게 이타성을 조직이득을 위한 차원에서 보려고 한다. 그 이유는 지식공유의 궁극적인 목적이 구성원 개인의 지식을 조직지식으로 전환

하는 프로세스이기 때문이다. 따라서 상기의 연구를 토대로 역으로 보면 조직이득을 위한 구성원들의 이타성은 지식공유 거부의도를 낮출 수도 있다(Kidwell and Bennett, 1993). 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

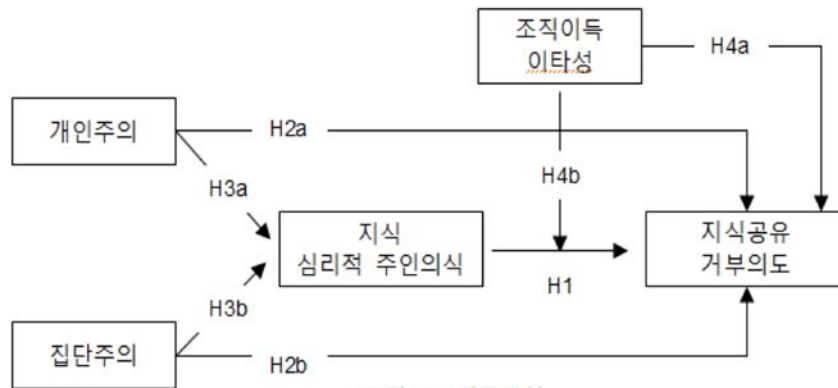
H4a: 조직이득 이타성은 지식공유 거부의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

한편 이타성은 전술한 바와 같이 직접적인 동기요인 외에도 선행요인과 지식공유 거부의도 간의 관계를 조절하는 것으로 적용되고 있다. 그 이유는 사람들의 이타적 행위는 개인의 이타적 본성으로 나타나기 때문에 미래의 잠재적 이득을 고려하는데 있어 개인차가

발생할 수 있기 때문이다(Sun et al., 2015). 이러한 관점에서 조직이득을 위한 구성원들의 이타성은 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계를 조절할 것으로 여겨진다. 즉 조직이득을 위한 이타성이 낮을 때 보다 높을 때 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 미치는 영향력은 낮아질 것이다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

H4b: 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 미치는 영향은 조직이득을 위한 이타성이 낮을 때 보다 높을 때 감소될 것이다.

본 연구는 상기의 이론적 논의와 가설을 종합하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 제시하고자 한다.



<그림 1> 연구모형

III. 연구방법

3.1 변수의 조작적 정의와 측정방법

본 연구의 연구목적에 위해 사용하고 있는 변수들은 개인주의, 집단주의, 지식 심리적 주인의식, 조직이득 이타성, 지식공유 거부의도 등이다. 각 변수들은 관련 문헌들을 토대로 본 연구의 목적을 위해 적절하게 조작되었으며, 변수들의 문항은 개인주의 5문항, 집단주의 5문항, 지식 심리적 주인의식 5문항, 조직이득 이타성 5문항, 지식공유 거부의도 5문항으로 구성하였다. 그리고 변수들의 문항들은 모두 리커트 7점 척도

로 측정하였으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

개인주의는 조직구성원 개인이 자신의 이익과 목표를 중요하게 생각하는 것을 나타내며 집단주의는 구성원들이 개인보다 집단의 이익과 목표를 우선시 하는 것을 나타낸다. 즉 개인과 집단 중 어느 쪽을 더 중요하게 생각하고 있는가에 대한 구성원들의 평가로서 개인의 행동, 태도, 가치관이 포함된다. 개념의 정의는 Hofstede(1980), Triandis et al.(1988), Triandis(1995)의 연구내용을 기반으로 적절하게 조작되었다. 그리고 설문문항은 Yu(2014), Hooft and Jong(2009)을 바탕으로 각각 5문항을 선택하여 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 지식 심리적 주인

의식은 구성원들이 업무와 관련된 지식과 아이디어를 우리가 아닌 자신의 것으로 느끼는 심리상태를 나타낸다. 개념의 정의는 심리적 주인의식을 소개한 Pierce et al.(2004), Peng(2013), Mayhew et al.(2007)을 바탕으로 적절하게 조작하였으며 설문문항은 지식 심리적 주인의식을 연구한 Liu(2012)와 Mayhew et al.(2007)에서 5문항을 선택하여 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였다.

조직이득 이타성은 구성원들의 지식기여가 조직에 도움이 되고 미래의 성과를 위해 이득이 되는 것을 나타낸다. 개념의 정의는 이타성에 대한 기존의 연구들과 함께 조직의 이득차원에서 고려한 Wang and Hou(2015)의 연구를 바탕으로 조작되었다. 설문문항은 이타성을 조직차원에서 고려한 Hau et al.(2007)의 2문항, Wang and Hou(2015)의 3문항을 선택하여 총 5문항으로 구성하였으며 본 연구를 위해 문항을 적절히 수정하여 활용하였다. 지식공유 거부 의도는 구성원들이 지식공유 과정에서 업무관련 지식과 노하우를 기여하지 않으려고 하는 심리적 의도를 나타낸다. 개념의 정의는 거부를 소개한 Kidwell and Bennett(1993)과 구성원들의 업무관련 지식을 적용한 Lin and Huang(2010)과 Wang et al.(2014)을

바탕으로 적절히 조작되었다. 설문문항은 Lin and Huang(2010)과 Tsay et al.(2014)의 연구에서 5문항을 선택하여 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였다.

3.2 표본, 자료수집, 분석도구

본 연구는 관련문헌을 기반으로 각 변수의 설문문항을 작성한 다음 직장인 20명과 심층면접을 통해 내용타당성을 검증하였다. 몇몇 문항들은 직장인들이 쉽게 이해하도록 수정되었으며, 설문지는 21명의 직장인 조직구성원들과 그 자사와 연결된 조직의 구성원들을 포함하여 총 400부가 배부되었다. 조사기간은 2015년 11월 21일부터 12월 20일까지 약 4주 동안 이루어졌다. 설문에 참여한 산업조직은 제조, 금융/보험, 유통, 건설, 운송/보관, 서비스, 기타 등을 포함한 32개의 조직이며 분석에는 총 233부가 활용되었다(특정번호의 중심화 경향설문지 28개, 입력 값이 없는 설문지 5개, 회수되지 않은 설문지 134개 제외). 연구에 사용된 분석도구는 IBM SPSS 21.0과 SmartPLS 2.0을 사용하였다. SmartPLS 2.0은 측정모형과 구조모형을 동계에 있는 경우에 보다 적절하게 활용될 수 있다(Teo et al., 2003). 지식 심리적 주인의식은 실증적으로 검증된 심리적 주인의식에 비해 아직 연구의 초기단계에

<표 2> 응답자의 일반적인 특징

구 분	빈도(n=233)	비율(%)
성 별	남 / 여	157 / 76
연 령	20~30대 / 40~50대	139 / 94
업 종	제조업 / 비제조업	114 / 120
직 무	일반관리-기획/영업-광고	77 / 22
	재무-회계/생산/전산	3 / 52 / 6
	연구-개발/기타	15 / 58
근무경력	5년미만/5-10년미만	54 / 65
	10-15년미만/15-20년미만	47 / 26
	20년이상	41

있으며, 지식공유 거부의도 역시 지식공유에 비해 연구의 초기 단계에 머물러 있어 SmartPLS 2.0은 본 연구를 위한 분석도구로 적절하다고 판단된다. 설문응답자에 대한 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다.

IV. 연구분석결과

4.1 신뢰성, 타당성, 판별타당성

본 연구는 IBM SPSS 21.0을 사용하여 신뢰성과 타당성을 분석하였다. 신뢰성 분석은 Cronbach's α 값으로 측정하였으며 기준 값이 0.7 이상이면 신뢰성이 높은 것으로 판단하였다(Nunnally and Bernstein, 1994). 분석결과 변수들의 신뢰성 값은 0.79~0.94로 나타났다. 타당성은 탐색적 요인분석을 이용하였으며 주성분분석과 직교회전방식에 의한 고유치가 '1' 이상인 요인만을 선택하였다. 요인적재 값이 0.5 이상이면

통계적으로 타당성이 확보된 것으로 간주하였다(Hair et al., 2006). 분석결과 구성개념들은 모두 5개의 요인으로 적재되었으며 전체분산은 71.7%로 나타나 개념타당성이 확보된 것으로 판단된다. 다음으로 평균분산추출(AVE)과 혼합신뢰성(CR)을 살펴보았다. 평균분산추출 값의 기준은 0.5이상, 혼합신뢰성 값의 기준은 0.7 이상으로 하였으며 분석결과 평균분산추출 값은 0.54~0.81, 혼합신뢰성 값은 0.85~0.96으로 나타나 연구모델에 대한 타당성이 확보된 것으로 판단된다. 판별타당성 검증은 변수들 간의 상관관계가 95% 신뢰구간(상관관계 \pm (2 \times 표준오차))으로 계산하여 그 값이 '1' 이하이면 타당성이 있는 것으로 판단한다(Anderson and Gerbing, 1988). 또한 AVE 제곱근과 비교했을 때 AVE 제곱근 이하의 값이면 변수들 간 판별타당성이 확보된 것으로 판단한다(Hair et al., 2006). 본 연구의 <표 3>, <표 4>, <표 5>의 결과는 이러한 조건을 모두 충족시키는 것으로 나타났다.

<표 3> 설문문항, 신뢰성 및 AVE

변수 명 (신뢰성 값)	설 문 문 항	CR	AVE
지식 심리적 주인의식 (0.92)	나의 업무지식은 많은 노력이 깃들어서 내 것이라고 여긴다 나의 업무지식과 노하우는 독특해서 내 것이라고 생각한다 나는 나의 업무지식과 노하우에 개인적인 소유감이 높은 편이다 나의 업무지식은 나의 경험과 열정으로 만들어져 내 것이라고 느낀다 나의 업무지식 아이디어는 내 것이라고 생각한다	0.94	0.75
조직이득 이타성 (0.94)	나의 지식기여는 조직의 비전과 목표달성에 도움이 될 것이다 나의 지식기여는 조직의 지식기초를 보완하는데 도움이 될 것이다 나의 지식기여는 조직의 발전에 도움이 될 것이다 나의 지식기여는 조직의 기능이 잘 작동하도록 도와줄 것이다 나의 지식기여는 조직의 향후 운영에 도움이 될 것이다	0.96	0.81
개인주의 (0.79)	나는 동료보다 내 일을 더 잘하는 것이 매우 중요하다 나는 동료와의 경쟁은 자연스러운 일이라고 생각한다 나는 동료가 일을 잘하면 나도 잘해야 한다고 생각한다 나는 내 자신의 일에만 집중할 때가 있다 나의 업무수행 능력은 나의 능력 때문이라고 생각한다	0.85	0.54
집단주의 (0.89)	나는 동료와 함께 일하는 것이 즐겁다 나는 동료가 만족하도록 업무수행에 신경을 쓰는 편이다 나는 동료와 조화를 이루는 것이 중요하다고 생각한다 나는 동료와 의사결정 과정에 항상 함께 하는 것을 좋아한다 나는 혼자 일하는 것보다 동료와 함께 일하는 것을 좋아한다	0.92	0.69
지식공유 거부의도 (0.90)	나는 가끔 알고 있는 것보다 업무지식을 적게 기여하려고 한다 나는 동료보다 더 많은 업무지식을 기여하고 싶지는 않다 나는 때로는 의도적으로 업무지식의 기여를 피하려고 한다 나는 어떤 때는 업무관련 지식을 100% 기여하고 싶지가 않다 나는 나에게 중요한 업무지식과 노하우는 기여하고 싶지 않다	0.92	0.71

<표 4> 탐색적 요인분석

변수	항목	1	2	3	4	5
개인주의 (Ind)	Ind1	.019	.107	-.049	.110	.706
	Ind2	.043	.151	.002	-.013	.775
	Ind3	.163	.142	.244	-.073	.693
	Ind4	.254	.098	.084	.096	.674
	Ind5	.081	.296	-.075	.071	.682
집단주의 (Col)	Col1	.258	.072	.790	-.109	.059
	Col2	.169	-.024	.824	-.044	.059
	Col3	.266	.033	.743	-.230	.088
	Col4	.170	.104	.805	-.189	.026
	Col5	.095	.008	.811	-.149	-.062
지식 심리적 주인의식 (Kpo)	Kpo1	.316	.763	.164	.033	.135
	Kpo2	.112	.866	-.006	.061	.156
	Kpo3	.140	.841	.031	.142	.198
	Kpo4	.185	.843	.067	.013	.148
	Kpo5	.141	.803	-.032	.124	.216
조직이득 이타성 (Oa)	Oa1	.830	.270	.154	-.050	.122
	Oa2	.868	.160	.108	-.015	.136
	Oa3	.850	.175	.254	.007	.090
	Oa4	.841	.143	.269	.001	.109
	Oa5	.856	.167	.253	-.018	.143
지식공유 거부의도 (Kwi)	Kwi1	.088	.084	.028	.782	.022
	Kwi2	.029	.070	-.170	.881	-.034
	Kwi3	-.036	.096	-.239	.824	-.042
	Kwi4	-.060	.010	-.135	.837	.102
	Kwi5	-.102	.083	-.179	.804	.180
eigenvalue		4.12	3.77	3.64	3.61	2.79
설명분산		16.47	15.07	14.58	14.45	11.16

이와 함께 본 연구는 응답자의 특징에서 남녀간의 비율에 차이가 드러나 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도를 중심으로 집단간 평균의 차이를 검증하였다. 먼저 지식 심리적 주인의식에서 두 집단간의 분산은 같으며($F=0.007$, 유의확률= 0.935), 평균의 차이는 $t=0.064$, 유의확률이 0.94 로 나타났다. 다음으로 지식공유 거부의도 역시 두 집단 간 분산은 같으며($F=1.089$, 유의확률= 0.298), 평균의 차이는 $t=-0.85$, 유의확률이 0.39 로 나타났다. 분석결과 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도에 있어 남녀 집단 간

차이는 없는 것으로 보인다.

4.2 가설검증

본 연구는 SmartPLS 2.0을 이용하여 구조모형 내 변수들 간의 경로계수 값, 부호, 통계적 유의성에 따라 가설검증을 검토하였다. 검증에 관한 요약은 <표 6>에 나타나 있다. 첫째, 지식 심리적 주인의식($\beta=0.170$, $t=2.039$, $p<0.05$)은 지식공유 거부의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 결과 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 정(+)의 영향을 미칠

<표 5> 기술통계와 판별타당성

변수	M	SD	Ind	Col	Kpo	Oa	Kwi	성별	업종	근무경력
Ind	4.78	.85	1(.736)							
Col	5.25	.86	.12	1(.833)						
Kpo	4.91	1.01	.43**	.13*	1(.863)					
Oa	5.47	.88	.32**	.45**	.43**	1(.902)				
Kwi	3.61	.96	.11	-.33*	.16*	-.05	1(.843)			
성별	1.32	.46	.11	.16*	.05	.03	-.00	1		
업종	3.47	2.55	.16*	.14*	.09	.02	.05	.52**	1	
근무경력	2.80	1.57	.01	.02	.10	.10	.05	-.18**	-.03	1

*:p<.05, **:p<.01, 대각선(): AVE제공근 값

성별:1=남자, 2=여자; 업종:0=제조업, 1=비제조업; 근무경력:1=10년미만, 2=20년미만, 3=20년이상

것이라는 H1은 지지되었다. 이는 구성원들이 업무 관련 지식을 자기 자신의 것이라고 생각할수록 지식 공유를 거부할 가능성 거부의도($\beta=0.076$, $t=0.777$, $p<0.43$)에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면에 집단주의는 지식공유 거부의도($\beta=-0.393$, $t=-6.010$, $p<0.001$)에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 결과 개인주의가 지식공유 거부의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 H2a는 지지되지 않았으며, 집단주의가 지식공유 거부의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 H2b는 지지되었다. 이는 구성원들이 개인주의 문화를 지향할수록 지식을 공유하기 보다는 오히려 소유할 가능성이 있음을 말해준다.

Riege(2005)에 따르면 구성원들이 경력을 고려해 자신의 위치가 불안정하고 지식공유가 고용보장을 감소시킬 수 있다는 불안을 느낄수록 지식을 비축할 가능성이 크다고 하였다. 따라서 개인주의가 지식공유 거부의도에 부(-)의 영향을 미치지 않는 결과는 두 변수 간에 어떤 심리적 메커니즘이 작용할 가능성이 있는 것으로 보인다. 반면에 구성원들이 집단주의 문화를 지향할수록 지식공유 거부의도는 낮아지는데, 그 이유는 집단주의가 나타내는 특징, 즉 조직과 같은 내

집단에서 구성원들이 상호의존적으로 집단의 성과를 위해 협력하기 때문이다. 예를 들어 조직의 업무처리 과정이 구성원 자신과 조직을 위해 중요하다고 지각할수록 그리고 동료들을 지원하기를 바랄수록 구성원들은 자발적으로 지식을 공유할 가능성이 높다(Wheatley, 2000). 즉 지식공유 거부의도가 낮아질 가능성이 크다. Peng and Pierce(2014)의 연구에서 강한 집단적 가치를 가지는 구성원들이 집단의 발전에 도움이 되는 행위를 파괴하지 않으려고 한다는 설명과 일맥상 통한다.

셋째, 개인주의는 지식 심리적 주인의식($\beta=0.432$, $t=6.685$, $p<0.001$)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 집단주의는 지식 심리적 주인의식($\beta=0.082$, $t=1.225$, $p<0.22$)에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그 결과 개인주의가 지식 심리적 주인의식과 정(+)의 관계를 가질 것이라는 H3a는 지지되었다. 이는 구성원들이 자신의 목표와 성과를 중요시할수록 업무관련 지식을 소유할 가능성이 높다는 것을 나타낸다. 몇몇 연구들에 따르면 구성원들은 동료로부터 자신의 능력을 인정받기 위해 일에 대한 주인의식을 가질 수 있는데(Jarvenpaa and Staples, 2001;

Murray, 2002; Rowley, 2002), 조직 내 경쟁이 치열할수록 개인주의 성향의 구성원들은 자신의 능력에 필요한 대상을 더 소유하려고 할 것이다. 반면에 집단주의가 지식 심리적 주인의식과 부(-)의 관계를 가질 것이라는 H3b는 지지되지 않았다. 이는 집단의 목표, 집단구성원들과의 조화와 협력을 중시하는 구성원들 일지라도 소유하고 싶은 대상에 있어서는 차이를 나타낸다고 낼 수 있다. 그 이유는 집단주의 성향을 가지는 구성원들 내에서도 개인주의를 함께 지향하는 사람들이 있을 수 있다. 최낙환과 박소진(2002)은 대부분의

문화수준에서 나름대로 양면성이 존재한다고 하였다.

넷째, 조직이득 이타성($\beta=0.018, t=0.241, p<0.80$)은 지식공유 거부의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 조직이득을 위한 이타성이 지식공유 거부의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 H4a는 지지되지 않았다. 이는 자신의 지식기여가 조직에 도움이 되고 이득이 될 것으로 보는 구성원들의 이타성이 지식공유 거부의도를 직접적으로 낮추지는 않는 것으로 해석해 볼 수 있다.

<표 6> 연구가설 분석결과

가설	제안경로		경로계수	t 값	
H1	지식 심리적 주인의식	→	지식공유 거부의도	0.170	2.039*
H2a	개인주의	→	지식공유 거부의도	0.076	0.777
H2b	집단주의	→		-0.393	-6.010**
H3a	개인주의	→	지식 심리적 주인의식	0.432	6.685**
H3b	집단주의	→		0.082	1.225
H4a	조직이득 이타성	→	지식공유 거부의도	0.018	0.241

*:p<.05, **:p<.001

4.3 조직이득 이타성의 조절효과 검증

본 연구는 위계적 회귀분석을 통해 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계에서 조직이득 이타성의 조절효과를 검증하였다. 1단계에서는 지식공유 거부의도에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변수(성별, 업종, 근무경력)들을 투입하여 그 영향력을 통제하였다. 2단계는 예측변수인 지식 심리적 주인의식과 조절변수인 조직이득 이타성을 투입하였으며, 3단계는 지식 심리적 주인의식과 조직이득 이타성의 상호작용항을 투입하였다. 지식 심리적 주인의식과 조직이득 이타성 점수에서 각각 지식 심리적 주인의식과 조직이득 이타성의 평균값을 뺀 센터링 값을

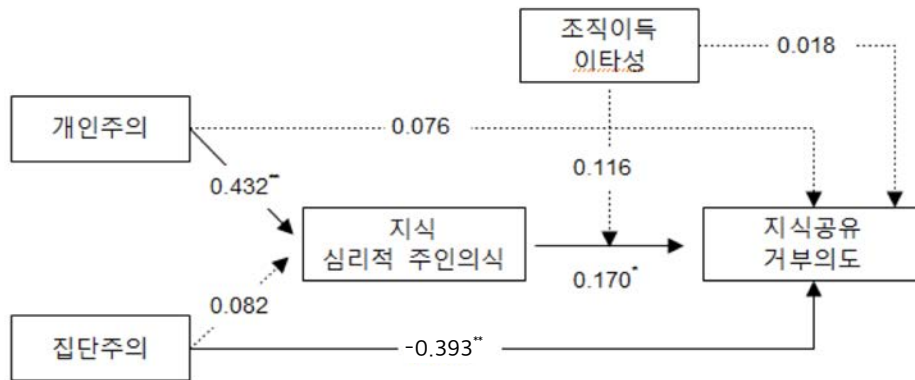
사용하여 상호작용항을 산출하였다. 조직이득 이타성의 조절효과 여부는 3단계에서 R² 값 변화량의 유의성으로 판단하였으며 분석결과는 <표 7>에 제시하였다. 3단계에서 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\Delta R^2=0.1, p<0.001$)은 유의하게 증가하였지만 지식 심리적 주인의식과 조직이득 이타성 상호작용항은 유의하지 않는 회귀계수($\beta=.116, p<.1$)를 나타냈다. 이로써 조직이득 이타성이 낮을 때 보다 높을 때 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 미치는 영향력이 감소될 것이라는 H4b는 지지되지 않았다. 가설검증 결과와 조절효과 검증결과들을 종합하여 도식화하면 <그림 2>와 같이 나타낼 수 있다.

<표 7> 조직이득 이타성의 조절효과 분석

단 계	변 수	지식공유 거부의도		
		β	R ²	ΔR^2
1	인구통제변수		0.01	
2	지식 심리적 주인의식 조직이득 이타성	.21* -.16*	.04**	.03**
3	지식 심리적 주인의식 조직이득 이타성 Kpo × Oa	.18** -.11 .12	.05**	.01**

*:p<.05, **:p<.001

Kpo(지식 심리적 주인의식), Oa(조직이득 이타성)



*:p<.05, **:p<.001

<그림 2> 연구결과

V. 요약 및 결론

5.1 연구결과의 요약

본 연구의 목적은 지식 심리적 주인의식이 지식공유 거부의도에 미치는 영향을 밝히고 이 관계에서 구성원들의 문화수준(개인주의/집단주의)과 조직이득 이타성이 어떠한 역할을 하는지를 검증하는데 있다. 본 연구를 통해 밝혀진 결과들은 다음과 같이 요약된다.

첫째, 지식 심리적 주인의식은 지식공유 거부의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 구성원들이 업무를 수행하는 동안에 개인의 노하우, 노력,

경험, 열정이 깃든 업무지식과 아이디어를 자신의 것으로 생각하고 느낄수록 지식공유를 하지 않을 가능성이 크다는 것을 의미한다. 둘째, 개인주의는 지식공유 거부의도에 영향을 미치지 않는 반면에 집단주의는 지식공유 거부의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 개인주의는 지식 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미치는 반면에 집단주의는 지식 심리적 주인의식에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 구성원들이 자신의 일에 집중하고 경쟁관계 속에서 능력을 관리하고 타인보다 업무를 더 잘 수행하는 것이 중요하다고 여길수록 업무지식에 대한 심리적 애

작이 높아지며, 그러한 주인의식이 지식공유를 거부하도록 하는 원인으로 작용한다고 볼 수 있다. 그리고 구성원들이 동료들과 함께 일하고 협력하며 조화를 이루는 것이 중요하다고 여길수록 지식에 대한 소유의식을 낮추기보다는 지식공유를 거부하는 행동을 하지 않는 것이 더 중요한 것으로 생각한다고 볼 수 있다. 하지만 최낙환과 박소진(2002)은 전통사회가 근대화되면서 순수한 의미에서의 집단문화권은 없어지고 있으며 동양문화권의 집단주의라 하더라도 개인적인 편차가 많이 발생한다고 하였다. 따라서 조직과 관리자들은 지식경영관점에서 새로운 교육과 훈련방안을 모색할 필요가 있다.

넷째, 조직이득 이타성은 지식공유 거부 의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부 의도 간의 관계 또한 조절하지 않는 것으로 나타났다. 즉 자신의 지식 기여가 조직의 비전과 목표달성, 지식기초를 강화하는데 도움이 되고 미래의 운영과 발전에 이득이 되는 구성원들의 지식 기여 이타성이 지식공유 거부 의도와는 무관하며 지식에 관한 주인의식과 지식공유 거부 의도 간의 강도 역시 조절하지 않는다. 이는 자신의 지식기여가 조직에 도움이 된다고 할지라도 구성원들이 개인의 목표에 기초하여 자신의 업무지식을 소유하고 싶은 마음이 더 크다면 조직이득을 위한 이타성의 역할은 약해질 수 있다. 따라서 소유와 거부 의도는 인간의 내면에서 나오는 심리적인 변화로써 그동안 이타성이 보여준 결과와 다른 이러한 결과는 구성원들의 또 다른 어떠한 심리적 변화가 작용했을 가능성이 있는지 조사할 필요가 있다.

5.2 이론과 실무 시사점

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 지식 심리적 주인의식이 지식공유를 거부하게 하는 심리적인 선행요인임을 학술적으로 밝혀내었다는 점에 의의를 둘 수 있다. 선행연구들은 사회교환이론,

사회인지이론, 사회정체성이론, 정당성이론, 조직이론 등을 기반으로 지식공유 거부에 미치는 다양한 요인들을 밝혀내려고 노력하였으나 업무와 직접적으로 관련된 지식과 아이디어를 소유하고자 하는 심리적 주인의식에 대해서는 간과하였다. 물론 선행연구를 통해 지식 심리적 주인의식이 지식을 숨기는 행동을 일으키는 것으로 알려졌으나 여기에서 숨기는 행위는 타인에게 도움이 되는 정보와 지식, 혁신성과를 감추는 행위 그리고 개인의 지식을 조직지식으로 전환하지 않는 행위로서 구성원들의 심리적인 변화를 나타내기에는 다소 부족한 면이 있다. 지식경영관점에서 지식 심리적 주인의식은 구성원들이 잠재적으로 왜 지식공유를 거부하는가를 이해하게 하며 이에 대한 관심은 향후 연구의 확장 가능성을 제공한다.

둘째, 본 연구는 개인주의와 집단주의를 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부 의도에 연결하여 구성원들의 심리적인 행동변화를 살펴보았다는 점에 의의를 찾을 수 있다. 개인주의와 집단주의는 지식공유의 동기요인임이 확인되었지만(Yu, 2014), 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부 의도에 미치는 효과를 알아본 연구는 없었다. 개인주의와 집단주의는 지식공유 거부 의도를 낮추는 잠재적 효과를 가지고 있지만 심리적 주인의식이 개입되면 기존 연구와는 다른 결과가 나타난다. 따라서 개인주의와 집단주의는 주인의식을 통해 구성원들이 심리적으로 어떻게 반응하고 연속적으로 어떠한 의도를 가지게 하는지를 확인하게 하였다라는 점에 의미가 있다.

셋째, 조직이득 이타성을 알아본 점에 의의를 둘 수 있다. 이타성은 조직의 동료들을 돕거나 조직에 기여하는 정도(Wang and Hou, 2015)에서 지식공유를 향상시키는 것으로 밝혀져 많은 관심을 받아왔다. 하지만 지식 심리적 주인의식과 관련하여 조직이득을 위한 이타성은 영향력 있는 변화를 이끌어내지 못하고 있다. 지식공유를 위한 도움행위로 제공하는 이타성

(Lin, 2007)과 실제 소유의식을 느끼는 지식을 조직의 도움행위에 사용하는 이타성은 차이가 있는 것으로 여겨진다. 따라서 조직이득 이타성은 구성원들의 심리적인 변화기제로 작동되었을 가능성이 있으며, 이는 지속적인 연구의 대상이라는 점에서 관심을 가지게 한다.

이와 같은 이론적 시사점과 함께 본 연구의 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 학술과 실무에서 조직과 개인관점에서 지속적으로 지식공유를 증진시키는 방안과 전략이 모색되어 왔다. 하지만 구성원들 간에 심리적으로 업무관련 지식과 아이디어를 소유하고자 하는 주인의식과 그것의 동기로 인해 지식공유를 거부하는 것에는 관심이 부족하였다. 심리적 주인의식은 대상이 무엇이냐에 따라 각기 다른 효과를 제시하고 있어 중요한 요인이다. 즉 심리적 주인의식은 나의 것과 우리의 것을 모두 포함하고 있어 잠재적 영향력이 매우 큰 요인이다. 예를 들어 구성원들이 조직과 직무에 대해 주인의식을 가질 경우 조직에 대한 몰입과 직무만족이 증대하고 역할 외 행동과 조직 시민행동이 일어난다. 하지만 대상에 대한 통제능력이 너무 강하게 나타나면 오히려 부정적인 효과를 발생시킬 수도 있다. 그 이유는 통제가 특별한 역할을 하기 때문이다(Pierce et al., 2009).

이러한 관점에서 앞서 전술했듯이 지식 심리적 주인의식은 지식공유를 거부하게 하는 원인이 되고 있다. 지식공유를 증대시키는 요인을 파악하는 것도 중요하지만 구성원들이 지식공유를 거부하는 심리상태를 파악하는 것도 중요하다. Kwahk and Park(2016)에 따르면 지식공유에 있어 많은 사람들이 무임승차하는 경우가 있어 특별한 지식은 조직에 도움이 된다고 여길지라도 기꺼이 공유하지 않는다. 이와 같은 상황에서 구성원들이 업무지식을 소유하는 마음이 더해지면 지식공유를 거부하는 행동은 더 커질 가능성이 있다. Li et al.(2015)은 지식 심리적 주인의식으로 인해 정

말로 중요한 지식은 공유하지 않는다는 것을 알아냈다. 따라서 지식경영관점에서 실무자들은 지식에 대한 구성원들의 심리적 영토(psychological territoriality)와 지식공유를 거부하는 심리변화를 파악하고 해결방안을 모색할 필요가 있다.

둘째, 구성원들의 개인주의/집단주의 가치를 살펴보는 것은 문화성향에 따른 구성원들의 심리변화를 보다 명확하게 해석할 수 있기 때문에 지식경영관점에서 실무자들에게 시사점을 제공할 것으로 기대된다. 기존의 학술연구에 따르면 개인주의 사람들은 그 동기가 자신의 성공과 이익을 추구하기 위한 것인 반면에 집단주의 사람들은 조직의 성공과 자기의 성공을 동일시한다. 그러나 두 집단의 동기가 서로 유사하다면 실제 문화성향이 다르지 않을 수도 있다(김혜진, 이재식, 2012). 실제로 개인주의와 집단주의는 각기 다른 동기 차원에서 지식공유를 증대시키는 것으로 알려졌다. 하지만 어떤 개인을 특정 문화성향으로 분류하더라도 두 문화성향을 모두 가지고 있는 경우도 있다. 집단주의가 사회적 관계나 정서적 측면에서 긍정적인 역할을 하여 지식공유 거부가 감소될지라도 지식에 대한 소유의식은 집단의 이익보다는 개인의 심리변화가 작용할 가능성이 있기 때문이다. 따라서 모든 상황에서 개인주의/집단주의가 가지는 특성이 매번 분명하게 차이가 나지 않을 수 있다. 그러므로 지식경영관점에서 실무자들은 지식공유 거부의도를 낮추기 위해 개인주의 성향의 구성원들을 어떻게 긍정적인 방향으로 이끌고 집단주의의 구성원들이라도 지식에 대한 소유의식을 어떻게 낮출 것인가에 대한 고민이 필요할 것이다.

5.3 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 상기의 이론과 실무적 시사점을 제공하고 있지만 다음과 같은 한계점 및 향후 연구의 필요성을 가지고 있다. 첫째, 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계를 조절하는 차원에서 본 연구

는 조직이득 이타성을 알아보았다. 구성원들 간에 발생할 수 있는 지식공유 거부의도는 지식공유와 마찬가지로 심리적인 요인이 매우 중요하게 작용하므로 개인의 다양한 동기요인이 조절역할을 할 수 있다. 즉 심리적인 변화를 측정하는데 있어 이타성은 그 역할이 미비할 수 있다. 특히 지식에 대한 심리적인 주인의식과의 관계를 살펴볼 때, 개인의 동기요인은 구성원들 간의 관계에서 심리적인 변화를 예측할 수 있는 요인들, 예를 들어 갈등, 유대감, 성격특성, 대인간 신뢰 등이 중요한 역할을 할 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 관점을 고려하여 다양한 개인의 동기요인을 적용할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 이타성을 구성원들 간의 관계보다는 조직이득을 위한 이타성으로 조사하였다. 많은 선행연구들을 통해 나타난 이타성의 긍정적인 효과를 볼 때, 조직이득을 위한 이타성 역시 긍정의 결과를 제공할 것으로 기대했다. 하지만 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도와와의 관계에서 조직이득 이타성은 좋은 기대결과를 제공하지 못하였다. 조직이득 이타성은 현재 실증연구가 매우 미흡한 편이다. 지식공유의 궁극적인 목적이 조직지식으로의 전환에 있음을 볼 때, 조직이득 이타성은 향후 연구에서 보다 깊이 있게 다루어질 필요가 있다.

셋째, 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도 간의 관계에서 본 연구는 개인주의와 집단주의를 살펴보았다. 선행연구들은 지적재산권 공유준비, 정서적 몰입 등을 제시하고 있으나 지식 심리적 주인의식에 관한 실증연구는 매우 부족한 상황이다. 심리적으로 지식에 대한 소유감을 가지고 그러한 지식을 공유하지 않으려고 하는 의도는 개인과 조직관점에서 많은 요인들, 예를 들면 보상, 구성원에 대한 사회적 책임, 공정성, 리더십, 학습목표지향성 등이 많은 영향을 미칠 것으로 보인다. 즉 개인수준에서 나타나는 심리적인 현상은 개인을 포함하여 그들의 상사나 팀, 조직풍토 등

개인의 상위 수준에서 영향을 받을 수도 있으며 개인의 행동 및 의도 또한 달라질 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 사회교환, 사회인지, 리더-구성원 교환관계, 조직이론 등에서 보다 다양한 요인들의 영향력을 살펴볼 필요가 있다.

넷째, 지식 심리적 주인의식은 심리적 주인의식에서 확장된 개념으로 심리적 주인의식 관련 연구들이 밝혀낸 것과 같이 다양한 긍정 혹은 부정의 결과요인들을 나타낼 수 있다. 그 이유는 심리적 주인의식이 밝은 측면과 어두운 측면을 모두 가지고 있는 상황에서 대상에 대한 개인의 통제능력 때문이다. 지식경험관점에서 지식 심리적 주인의식은 개인의 혁신행동을 이끌 수도 있으며 그동안 중요하게 고려해왔던 지식공유풍토, 형식지 및 암묵지 공유, 조직(집단)학습, 팀 기반 학습 등에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 그러므로 향후 연구에서는 개인과 집단에 영향을 미칠 수 있는 다양한 결과변인들을 살펴볼 필요가 있다.

다섯째, 개인주의와 집단주의는 주로 국가 혹은 조직간 문화수준의 차이를 설명하는데 사용되어 왔다. 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부행동은 개인의 행동이자 조직의 문화적인 특성에 배태되어 나타나는 행동이기 때문에, 조직에 형성된 문화에 따라 주인의식과 거부행동이 다를 수가 있다. 특히 본 연구에서 집단주의 문화와 지식공유 거부의도 간에 지식 심리적 주인의식이 매개효과를 나타내지 못하는 것으로 나타났기 때문에 향후 연구에서는 조직차원에서 문화수준을 다룰 필요가 있다.

여섯째, 개인주의와 집단주의는 조직의 특성임에도 본 연구는 최근 연구들을 바탕으로 개인수준에서 분석하였다. 구성원 개인의 지식공유 행위는 조직문화적인 특성에 배태되어 나타날 수 있기 때문에, 조직문화, 즉 개인주의 문화 혹은 집단주의 문화에 따라 지식 심리적 주인의식이 지식공유에 미치는 영향력은 차이가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 조직을 더미변

수로 처리하여 조직문화 특성에 따른 지식 심리적 주인의식과 지식공유 거부의도가 어떠한 차이가 있는지 보다 구체적으로 분석될 필요가 있다.

일곱째, 본 연구는 모든 측정값을 단일 시점에서 얻는 횡단적 연구설계로 진행되어 시간의 경과에 따른 인과적 관계의 통계적 유의성이 달라질 수 있음을 조사하지 않았다. 즉 한 시점의 연구에서 사용된 변수들 사이의 관계를 알아보고 있기 때문에 장기적인 관점에서 의 관계를 조사하지 못하는 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 정확한 원인을 규명하고 어떤 현상의 과정이나 변화를 설명할 수 있는 종단적 연구설계가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

[국내 문헌]

1. 강민형, 이재남 (2015), “개인의 지식기여 선행요인 간 상호작용효과”, *지식경영연구*, 제16권, 제1호, 55-69.
2. 김혜진, 이재식 (2012), “개인주의/집단주의 성향과 조직시민행동-정서적 몰입과 이직의도의 조절효과”, *인적자원관리연구*, 제19권 제1호, 47-69
3. 배성현, 김영진, 김미선 (2010), “조직공정성과 조직결과변수 간의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과 및 부정적 성향의 조절효과”, *인적자원관리연구*, 제17권, 제4호, 97-125.
4. 전현규, 이견창 (2015), “긍정감정과 부정감정이 개인의 지식기여 및 활용 의도에 미치는 영향에 관한 실증연구”, *지식경영연구*, 제16권, 제1호, 21-54.
5. 최낙환, 박소진 (2002), “정보형태에 따른 정보수용에 대한 개인주의/집단주의 성향의 효과”, *한국마케팅저널*, 제4권, 제1호, 25-54.
6. 허명숙, 천면중 (2015), “구성원의 민첩성과 업무성과 간의 관계에 관한 실증연구: 민첩성의 영향요인과 지식지향 리더십을 중심으로”, *지식경영연구*, 제16권, 제2호, 139-172.

[국외 문헌]

1. Alavi, M. and D. E. Leidner (2001), “Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues,” *MIS Quarterly*, 25, 107-136.
2. Albanese, R. and D. D. Van Fleet (1985), “Rational behavior in groups: The free-riding tendency,” *Academy of Management Review*, 10(2), 244-255.
3. Anderson, J. C. and D. W. Gerbing (1988), “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach,” *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
4. Ashforth, B. E. and F. Mael (1989), “Social identity theory and the organization,” *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
5. Avey, J. B., B. J. Avolio, C. D. Crossley and F. Luthans (2009), “Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes,” *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
6. Bachnik, J. M. (1994), “Introduction: uchi/soto: Challenging our conceptualizations of self, social order, and language,” *Situated Meanings*, 3-38.
7. Bartunek, J. M. (1993), “Rummaging behind the scenes of organizational change and finding role transitions, illness, and physical space,” *Research in Organizational Change and Development*, 7, 41-76.
8. Bar-Tal, D. (1986), “Altruistic motivation to help: Definition, utility and operationalization,” *Humboldt Journal of Social Relations*, 3-14.
9. Bernhard, F. and M. P. O’Driscoll (2011), “Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees’ work attitudes and behaviors,” *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
10. Bock, G. W., R. W. Zmud, Y. G. Kim and J. N. Lee (2005), “Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces and organizational climate,” *MIS Quarterly*, 29, 87-111.

11. Brown, G., T. B. Lawrence and S. L. Robinson (2005), "Territoriality in organizations," *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
12. Chang, H. H. and S. S. Chuang (2011), "Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator," *Information & Management*, 48(1), 9-18.
13. Chiu, C.-M., M.-H. Hsu and E. T. G. Wang (2006), "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories," *Decision Support Systems*, 42, 1872-1888.
14. Connelly, C. E., D. P. Ford, O. Turel, B. Galupe and D. Zweig (2014), "'I'm busy (and competitive)! Antecedents of knowledge sharing underpressure," *Knowledge Management Research & Practice*, 12(1), 74-85.
15. Connelly, C. E., D. Zweig, J. Webster and J. P. Trougakos (2012), "Knowledge hiding in organizations," *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.
16. Cram, F. and H. Paton (1993), "Personal possessions and self-identity: The experiences of elderly women in three residential settings," *Australian Journal on Ageing*, 12(1), 19-24.
17. Černe, M., C. G. Nerstad, A. Dysvik and M. Škerlavaj (2014), "What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity," *Academy of Management Journal*, 57(1), 172-192.
18. Cross, R. and J. N. Cummings (2004), "Tie and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work," *Academy of Management Journal*, 47(6), 928-937.
19. Davidson, A. R., J. J. Jaccard, H. C. Triandis, M. L. Morales and R. Diaz-Guerrero (1976), "Cross-cultural model testing: Toward a solution of the etic-emic dilemma," *International Journal of Psychology*, 11(1), 1-13.
20. Dipboye, R. L. (1977), "A critical review of Korman's self-consistency theory of work motivation and occupational choice," *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 108-126.
21. Dittmar, H. (1992), *The social psychology of material possessions: To have is to be*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
22. Du Plessis, M. (2005), "Drivers of knowledge management in the corporate environment," *International Journal of Information Management*, 25, 193-202.
23. Earley, P. C. (1989), "Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China," *Administrative Science Quarterly*, 565-581.
24. Etzioni, A. (1991), "The socio-economics of property," *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
25. Fiske, A. P., S. Kitayama, H. R. Markus and R. E. Nisbett (1998), "The cultural matrix of social psychology, Vols. 1 and 2(4th ed.), (pp.915-981). New York, NY, US: McGraw-Hill, x, 1085.
26. Fong, P. S and L. Chu (2006), "Exploratory study of knowledge sharing in contracting companies: a sociotechnical perspective," *Journal of construction engineering and management*, 132, 928-939,
27. Ford, D. P. and D. S. Staples (2006), "Perceived value of knowledge: the potential informer'

- s perception,” *Knowledge Management Research & Practice*, 4(1), 3-16.
28. Ghafoor, A., T. M. Qureshi, M. A. Khan and S. T. Hijazi (2011), “Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership,” *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391-7403.
 29. Goncalo, J. A. and B. M. Staw (2006), “Individualism-collectivism and group creativity,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 96-109.
 30. Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson and R. L. Tatham (2006), “Multivariate data analysis, 6th”, Upper Saddle River, NJ: Pearson.
 31. Hammer, T. H. and R. N. Stern (1980), “Employee ownership: Implications for the organizational distribution of power,” *Academy of Management Journal*, 23(1), 78-100.
 32. Hsu, M. H., T. L. Ju, C. H. Yen and C. M. Chang (2007), “Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations,” *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169.
 33. Hau, Y. S., B. Kim, H. Lee and Y.-G. Kim (2013), “The effects of individual motivations and social capital on employees’ tacit and explicit knowledge sharing intentions,” *International Journal of Information Management*, 33, 356-366.
 34. Hoffman, M. L. (1978), “Psychological and biological perspectives on altruism,” *International Journal of Behavioral Development*, 1(4), 323-339.
 35. Hofstede, G. (1980), “Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?,” *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
 36. Hofstede, G. (2001), *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*, Sage Publications, Thousand Oaks, Calif.
 37. Hooft, E. A. and M. Jong (2009), “Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 295-316.
 38. Hsu, M. H., T. L. Ju, C. H. Yen and C. M. Chang (2007), “Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations,” *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169.
 39. Hui, C. H. and H. C. Triandis (1986), “Individualism-collectivism a study of cross-cultural researchers,” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 225-248.
 40. Hui, C. H., C. Yee and K. L. Eastman (1995), “The relationship between individualism-collectivism and job satisfaction,” *Applied Psychology*, 44(3), 276-282.
 41. Jarvenpaa, S. L. and D. S. Staples (2001), “Exploring perceptions of organisational ownership of information and expertise,” *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 151-184.
 42. Jeon, S., Y. G. Kim and J. Koh (2011), “An

- integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice,” *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 251-269.
43. Khanna, T., R. Gulati and N. Nohria (1998), “The dynamics of learning alliances: Competition, cooperation, and relative scope,” *Strategic Management Journal*, 19(3), 193-210.
44. Kidwell, R. E. and N. Bennett (1993), “Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research,” *Academy of Management Review*, 18(3), 429-456.
45. Kitayama, S., H. R. Markus and C. Lieberman (1995), *The collective construction of self esteem. In Everyday conceptions of emotion*, (pp. 523-550), Springer Netherlands.
46. Knoke, D. (1990), *Organizing for collective action: The political economy of associations*, de Gruyter.
47. Kwahk, K. Y. and D. H. Park (2016), “The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments,” *Computers in Human Behavior*, 55, 826-839.
48. Lee, J. and A. Suh (2015), “How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?,” *Computers In Human Behavior*, 45, 382-391.
49. Li, J., L. Yuan, L. Ning and J. Li-Ying (2015), “Knowledge sharing and affective commitment: the mediating role of psychological ownership,” *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1146-1166.
50. Lin, H. F. (2007), “Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions,” *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.
51. Lin, T. C. and C. C. Huang (2010), “Withholding effort in knowledge contribution: The role of social exchange and social cognitive on project teams,” *Information & Management*, 47(3), 188-196.
52. Markus, H. R. and S. Kitayama (1991), “Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation,” *Psychological Review*, 98(2), 224.
53. Markus, H. R. and S. Kitayama (1994), “A collective fear of the collective: Implications for selves and theories of selves,” *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 568-579.
54. Matsumoto, D., M. D. Weissman, K. Preston, B. R. Brown and C. Kupperbusch (1997), “Context-specific measurement of individualism-collectivism on the individual level the individualism-collectivism interpersonal assessment inventory,” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(6), 743-767.
55. Mayhew, M. G., N. M. Ashkanasy, T. Bramble and J. Gardner (2007), “A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings,” *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500.
56. Meihami, B. and H. Meihami (2014), “Knowledge management a way to gain a competitive advantage in firms(evidence of manufacturing companies), *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 3, 80-91.

57. Murray, P. (2002), "Knowledge management as a sustained competitive advantage," *Ivey Business Journal*, 66(4), 71-77.
58. Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein (1994), *Psychometric Theory*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill.
59. Peng, H. (2012), "Counterproductive work behavior among Chinese knowledge workers," *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 119-138.
60. Peng, H. (2013), "Why and when do people hide knowledge?," *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415.
61. Peng, H. and J. Pierce (2015), "Job- and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes," *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168.
62. Pierce, J. L., S. A. Rubenfeld and S. Morgan (1991), "Employee ownership: A conceptual model of process and effects," *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
63. Pierce, J. L., T. Kostova and K. T. Dirks (2001), "Toward a theory of psychological ownership in organizations," *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
64. Pierce, J. L., T. Kostova and K. T. Dirks (2003), "The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research," *Review of General Psychology*, 7(1), 84.
65. Pierce, J. L., I. Jussila and A. Cummings (2009), "Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model," *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477-496.
66. Pierce, J. L. and I. Jussila (2010), "Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration," *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834.
67. Piliavin, J. A. and H. W. Charng (1990), "Altruism: A review of recent theory and research," *Annual Review of Sociology*, 27-65.
68. Ramos, H. M., T. W. Y. Man, M. Mustafa and Z. Z. Ng (2014), "Psychological ownership in small family firms: family and non-family employees' work attitudes and behaviors," *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 300-311.
69. Riege, A. (2005), "Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider," *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35.
70. Smith, K. G., C. J. Collins and K. D. Clark (2005), "Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms," *Academy of Management Journal*, 48(2), 346-357.
71. Smith, C. A., D. W. Organ and J. P. Near (1983), "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents," *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
72. Smith, D. H. (2000), *Grassroots Associations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
73. Sun, Y., X. L. Shen and N. Wang (2015), "Knowledge Withholding in Online Brand Community: A Neutralization Perspective," *Thirty Sixth International Conference on Information Systems*, Fort Worth 2015, 1-17.
74. Teo, H. H., K. K. Wei and I. Benbasat

- (2003), "Predicting intention to adopt interorganizational linkages: An institutional perspective," *MIS Quarterly*, 19-49.
75. Triandis, H. C., R. Brislin and C. H. Hui (1988), "Cross-cultural training across the individualism-collectivism divide," *International Journal of Intercultural Relations*, 12(3), 269-289.
76. Tsay, C. H. H., T. C. Lin, J. Yoon and C. C. Huang (2014), "Knowledge withholding intentions in teams: The roles of normative conformity, affective bonding, rational choice and social cognition," *Decision Support Systems*, 67, 53-65.
77. Wang, W. T. and Y. P. Hou (2015), "Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective," *Information and Organization*, 25(1), 1-26.
78. Wang, Y. S., H. H. Lin, C. R. Li and S. J. Lin (2014), "What drives students' knowledge-withholding intention in management education? An empirical study in Taiwan," *Academy of Management Learning & Education*, 13(4), 547-568.
79. Wang, S. and R. A. Noe (2010), "Knowledge sharing: A review and directions for future research," *Human Resource Management Review*, 20: 115-131.
80. Webster, J., G. Brown, D. Zweig, C. E. Connelly, S. Brodt and S. Sitkin (2008), "Beyond knowledge sharing: Withholding knowledge at work," *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 1.
81. Wheatley, M. (2000), Can knowledge management succeed where other efforts have failed?, in Morey, D. et al. (Eds), *Knowledge Management*, MIT Press, Cambridge, MA.
82. Wink, P. (1997), "Beyond ethnic differences: Contextualizing the influence of ethnicity on individualism and collectivism," *Journal of Social Issues*, 53(2), 329-349.
83. Yang, J. (2004), "Job-relation knowledge sharing: Comparative case studies," *Journal of Knowledge Management*, 8, 118-126.
84. Yu, M. (2014), "Examining the effect of individualism and collectivism on knowledge sharing intention: an examination of tacit knowledge as moderator," *Chinese Management Studies*, 8(1), 149-166.

저자 소개



허명숙 (Heo Myung Sook)

울산대학교에서 경영학과를 졸업하고 동대학원에서 경영학석사와 MIS 전공으로 경영학박사를 취득하고, 울산대학교 경영정보학과 객원교수로 재직하였다. Asia Pacific Journal of Information Systems, 경영학연구, 정보시스템연구, 대한경영학회지, 지식경영연구, 기업경영연구 등 학술지에 논문을 발표하였다. 주요 연구 관심분야는 지식경영, 개인 창의성, 비즈니스프로세스개선 등이다. 주요 저서로는 ‘지식경영-이론과 시스템’, ‘경영정보시스템’ 등이 있다.



천면중 (Cheon Myun Joong)

계명대학교에서 경영학과를 졸업하고 Indiana State University에서 경영학석사, University of South Carolina에서 MIS 전공으로 경영학박사를 취득하고, 현재 울산대학교 경영정보학과 교수로 재직하고 있다. Journal of Management Information Systems, Information and Management, Decision Sciences, Journal of Information Technology, European Journal of Information Systems, Data Base, Journal of Database Administration, Journal of Global Information Technology Management, Behaviour & Information Technology, International Journal of Information Technology and Management, Asia Pacific Journal of Information Systems, 경영학연구, 정보시스템연구, 대한경영학회지, 경영연구, 지식경영연구, 기업경영연구 등 국내외 학술지에 논문을 발표하였다. 주요 연구 관심분야는 지식경영, 개인창의성, 비즈니스프로세스개선 등이다. 주요 저서로는 ‘지식경영-이론과 시스템’, ‘경영정보시스템’, ‘e비즈니스원론’, ‘전사적자원관리’, ‘최신 경영학의 이해’ 등이 있다.