

지식소유감이 지식생산태도에 미치는 영향¹

The Effects of Knowledge Ownership on Knowledge Creation Attitudes

강은영 (Eun-Young Kang) 국민대학교 비즈니스IT전문대학원²

곽기영 (Kee-Young Kwahk) 국민대학교 경영대학/비즈니스IT전문대학원³

ABSTRACT

The voluntary knowledge creation plays an important role in achieving competitive advantage in the organization from the perspective of knowledge management. Although many companies have introduced the Knowledge Management Systems (KMS) for this purpose, they have not gained the expected benefits from those systems. One of the reasons for that is KMS have not provided organization members with sufficient intrinsic motivation about knowledge creation, diffusion and application. Therefore, this study proposes a concept called psychological knowledge ownership as intrinsic motivation factor that facilitates knowledge creation and examines its antecedents and consequences. The research results show that reputation, self-efficacy, and expertise sharing have impacts on psychological knowledge ownership, which in turn influences knowledge creation attitude. In conclusion, we discuss both theoretical and practical implications of this research and suggest its limitations.

Keywords: Knowledge management, Psychological knowledge ownership, Reputation, Self-efficacy, Knowledge creation, Reward system, Linking expertise

1. 서론

지식은 산업환경이 노동중심에서 지식중심으로 변화하면서 주목 받기 시작하였으며 점차 조직 및 기업의 성장을 돕는 중요한 중심자원으로 인식되고 있다. 산업의 구조가 지식중심으로 변화하면서 조직은 조직구성

원들의 지식공유의 활성화와 함께 창조적인 지식창출을 독려하기 위해 고민해왔다. 이러한 지식자원을 확보하기 위해 조직에서는 체계적인 지식경영 환경을 구축하고 지식을 발굴에 노력을 기울이는 한편 창조적 지식창출과 활용에 지속적인 관심을 기울이고 있다.

¹ 이 논문은 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2015S1A3A2046711)

논문접수일: 2016년 11월 13일; 1차 수정: 2017년 2월 28일; 게재확정일: 2017년 3월 10일

² 01244972@hotmail.net

³ 교신저자 kykwahk@kookmin.ac.kr

조직이 보유하는 지식은 기본적으로 조직구성원들의 업무경험이나 교육, 학습 등을 통해 생성되며 업무처리 및 성과 등을 위한 목적성과 전문성을 가진다. 따라서 구성원들 각자가 보유한 지식은 조직산출물의 일부이며 이를 조직 차원에서 공유하고 활용하는 것은 지식경영의 주요한 과제이다(Anand and Singh 2011). 조직 차원에서의 지식 공유는 조직구성원들 사이에 지식을 흐르게 하고, 적재적소에 필요한 지식을 사용 가능하게 하여 빠른 업무 대처와 문제해결을 가능하게 한다. 또한 조직구성원들은 지식공유를 통해 새로운 아이디어를 창출하고 이를 활용하여 조직성과에 기여할 수 있으며 더 나아가 조직의 새로운 미래가치를 제안할 수 있게 된다.

기업에서는 조직차원의 지식 확보를 위해 다양한 지식경영시스템(KMS)을 도입하고 있으며 이를 통해 조직구성원 간 지식교류 및 지식통합과 지식창출이 일어나도록 유도하고 있다. 지식경영시스템은 조직구성원 개인수준에서 보유한 지식을 정보시스템을 통해 조직차원에서 공유하도록 하며 다음과 같은 도입 목적을 갖는다. 첫째, 조직구성원들의 지식을 집약하여 시간과 장소에 제약을 받지 않고 지식을 습득하도록 한다. 둘째, 공식적 혹은 비공식적으로 공유되는 조직구성원들의 지식을 시스템을 통해 공유함으로써 지식을 체계화하고 지식자원의 손실을 줄인다. 셋째, 서로 다른 분야의 지식 통합을 용이하게 함으로써 새로운 지식창출이 일어나게 한다.

그러나 이러한 지식경영시스템의 도입 목적에도 불구하고 현재까지의 도입 결과는 기대에 비해 낮은 성과를 보이거나 일시적으로 성과를 보였다 하더라도 지속적인 유지에 많은 어려움을 겪고 있다. 대표적인 문제점으로는 지식경영시스템이 지식의 공유와 창출이 아닌 자료저장의 용도로 사용되거나 지식을 공유하는 커뮤니티가 활성화되지 못하는 것, 조직구성원의 수동적 참여로 지속적인 사용이 이루어지지 않는 점 등이

지적된다. 실제로 현 지식경영 환경은 새로운 아이디어 창출을 위한 활용 보다는 ‘지식 수집자(knowledge collector)’, ‘지식 전달자(knowledge carrier)’의 양적인 성장이 주를 이루고 있다. 결과적으로 일부 기업을 제외하고는 지식경영시스템의 지속적인 성공사례를 찾기 어렵고 주요 목표를 달성하지 못한 실패 사례가 50~70%로 추정(Ambrosio 2000; McAfee 2006)되고 있으며, 지식의 교류가 비교적 많은 연구원들의 지식경영시스템 사용실태조사에서조차도 낮은 이용을 보이고 있다(신동민 2011; 권양은 2011). 이러한 저조한 성과는 지식경영이 지나치게 시스템 의존적으로 도입되어 기업의 문화적 환경을 담아내지 못한 것과 지식경영시스템에 조직구성원들의 내재적 동기가 충분히 반영되지 못하는 것에서 그 이유의 일부를 찾아볼 수 있다.

지식공유에 있어 내재적 동기는 지식공유행위로 인한 외재적 혜택을 목적으로 하지 않고 지식공유 자체에 의미를 두는 것이다(Osterloh and Frey 2000). 본 연구에서는 조직구성원의 지식창출태도에 영향을 미치는 중요한 내재적 동기로서 지식소유감을 제안한다. 지식소유감은 실질적 소유와 무관하게 조직구성원이 창출한 지식을 ‘나의 것’으로 느끼는 것이다. 현재까지의 지식경영 연구는 대부분 조직측면에서 효과적으로 지식을 수집하고 관리하는 방향으로 이루어졌으며 상대적으로 조직구성원 측면에서 내재적 동기를 강화하는 요소에 대한 연구는 부족하였다. 따라서 실무적인 조직환경에서도 창출한 지식에 대해 조직구성원이 느끼는 지식소유감 등은 크게 주목받지 못하였다. 본 연구에서는 지식경영환경에서 조직구성원의 지식소유감 강화가 지식창출에 주요한 영향을 미칠 것으로 보고 이를 실증분석하였다. 또한 사회교환이론(social exchange theory)에 기반하여 조직에서 지식소유감을 강화하는 요인을 도출하고 결과를 논의하였다.

본 연구는 다음과 같은 목적을 갖는다. 첫째, 문헌연구를 통하여 지식소유감의 개념을 정립하고 지식경영

의 관점에서 지식소유감의 역할을 제안한다. 둘째, 조직에서 지식소유감을 활성화시키는 요인을 도출하고 지식소유감과 연관성을 실증 분석한다. 셋째, 지식소유감이 지식생산태도에 미치는 영향을 실증 분석한다.

2. 이론적 배경 및 관련 선행연구 고찰

2.1 지식공유동기

조직의 지식은 기본적으로 조직구성원에 의해 조직 성과에 대한 분명한 목적을 가지고 창출되며, 조직의 구조적 지식자본은 조직이나 팀 내에서 지식이 이전되고 공유됨으로써 구축된다(Nonaka and Takeuchi 1995). 조직의 지식경영 프로세스는 지식의 발굴, 추출, 공유, 활용의 단계를 거치며 끊임없이 움직이는 동적 흐름을 갖는다(조인수·박희준 2008; Becerra-Fernandez et al. 2004). 그 중에서도 지식공유는 조직이 지식을 확보 하고 재사용하는 것 즉, 경험 기반의 지식을 조직 안에서 전달하여 다른 사람들이 지적 능력을 갖도록 만드는 것의 의미를 가진다(Lin 2007). 특히 조직구성원들의 지식교류는 업무성과 증진을 도울 뿐 아니라 지식 시너지 효과를 창출하여 새로운 아이디어 제안이나 혁신행동을 증가시킨다(오을임 2003; 장시영 등 2004; Constant et al. 1994; Jarvenpaa and Staples 2001). 그러므로 지식이 조직성과를 내기 위한 가치를 지니기 위해서는 단순히 데이터베이스에 지식이 축적되는데 그치지 않고 지식근로자의 지식생산과 공유가 창조적 과정을 통해 새로운 지식생산 역할을 수행함으로써 조직성과 향상에 기여할 수 있어야 한다.

조직이나 조직구성원에 축적된 지식은 습득 및 공유되는 형태에 따라 암묵지(tacit knowledge)와 형식지(explicit knowledge)의 두 가지 카테고리로 나누어 볼 수 있다(Nonaka and Takeguchi 1995). 암묵지는 습득되어 있으나 겉으로 드러나지 않은 상태의 지식이고,

형식지는 매뉴얼이나 문서를 통해 공유 가능한 지식이다. 암묵지는 형식지와 달리 정의되기 어려운 노하우나 업무에 대한 감각을 포함하고 있고, 조직내부에서 사회화, 관찰, 견습을 통하여 얻을 수 있으며 조직 이외의 인맥관계나 개별적 학습 등에 의해 습득되기도 한다. 또한 암묵지는 명시적으로 표현되기 어려운 개인적인 지식개념들을 바탕으로 하고 있어 공유된 지식의 통합을 통해 새로운 지식이나 아이디어로의 재생산 가능성이 큰 지식이다. 따라서 암묵지는 개인의 흡수역량을 형성하는 지적 자본의 기반이 될 수 있으며, 지식의 공유에 있어서는 새로운 형태의 지식이나 아이디어로 변환되어 나타나게 된다(Constant et al. 1994; Nonaka and Takeguchi 1995; Jarvenpaa and Staples 2001). 이에 따라 Nonaka and Takeguchi(1995)는 지식교환의 핵심이 구성원들이 지니는 암묵지를 교환하는 것 이라고 정의하였으며, Jarvenpaa and Staples(2001)는 개인수준의 암묵지를 전문성(expertise)으로 표현하였다.

조직에서 필요로하는 지식이 창의적이고 전문적일수록 지식근로자들의 통합적인 사고를 요구하게 되고 조직에 기여하는 조직구성원의 암묵지 영역은 더욱 넓어지게 된다. 조직구성원의 지식공유는 지식 전달 과정에서 전송자와 수신자의 의견, 아이디어, 이론, 규율 등을 교환하거나 상호 조정하는 것도 포함된다(Kathryn and Srivastava 2002). 따라서 조직구성원의 지식공유 태도는 습득된 지식을 공유하는 것뿐만 아니라 조직에 필요한 지식을 창출하여 기여하는 것을 의미한다. 지식공유는 개인들의 지적인 자본과 창조적 지식의 교환 프로세스에 의해 이루어진다(Hooff and Weenen 2004). 사회교환이론에서 보았을때 지식공유는 상호호혜성(reciprocity)에 기반하여 정보를 제공하고 동시에 무형의 이득을 얻는 상호작용으로부터 발생한다(장시영 등 2004; Chiu et al. 2006). 즉, 존경, 우정 명예와 같은 무형적이고 사회적인 비용과 이익은 지식공유에 대한 본질적인 만족과 즐거움을 주는 내재적 요인

이 된다(Constant et al. 1996; Hall 2001; Hooff and Weenen 2004; Wu et al. 2006). 지식공유에 대한 사회교환측면의 요소는 명성(reputation), 보상(reward), 자기효능감(self-efficacy), 타인을 돕는 만족감(enjoy helping) 및 호혜성(reciprocity) 등으로 나타난다(Constant et al. 1996; Bock and Kim 2000; Wasko and Faraj 2005; Bartol and Srivastava 2002).

경제적/사회적 교환관점에서 Bock and Kim(2002) 역시 조직구성원들의 지식공유에 대한 결정요인으로 기대보상, 상호보완 되는 지식과의 연계, 조직에 대한 기여를 제시하였다. 그러나 외재적 보상인 금전적 기대 보상은 지식공유에 영향을 미치지 못하는 것으로 나

타났으며(Bock and Kim 2002; Bock et al. 2005), Bartol and Srivastava(2002)의 연구에서도 외재적 보상은 내재적 동기에 부정적 효과를 주거나 성과를 예측하기 어려웠다. 또한 Lin(2007)의 연구에서도 지식공유 동기에 금전적 보상은 유의하지 않은 결과가 도출되었다. 이는 행동연구의 관점에서 외재적 보상이 노동자 참여에 유의한 영향을 보여준 것과 상반된 결과이다. 그러나 Amabile(1993)는 내재적 동기에 시너지가 될 수 있는 외재적 보상으로 조직구성원들의 능력과 성과 가치에 대한 피드백을 제안하였다. 이러한 경우 외재적 보상은 내재적 보상을 매개하면서 유의한 역할을 하는 것으로 나타났다. 지식공유동기에 관한 주요 선행연구를 <표 1>에 정리하였다.

<표 1> 지식공유동기 연구

연구자	연구유형	샘플	연구내용
Bock and Kim(2005)	실증연구	한국의 27개 조직의 조직구성원 154명	지식공유의 영향요인으로 사회심리적 영향 및 조직분위기가 유의한 영향을 미쳤으며 금전적 보상은 기각됨
Hooff and Weenen(2004)	사례연구	노동시장 중계 에이전시, 컨설팅 회사	컴퓨터 사용을 통한 커뮤니케이션은 헌신(commitment)과 지식수집에 영향을 유의한 영향을 미치고, 헌신은 지식의 수집과 기여에 유의한 영향을 미침
Lin(2007)	실증연구	타이완 50개 조직의 조직구성원 172명	지식공유에 영향을 미치는 내·외재적요인을 분석하였으며 호혜, 자기효능감, 남을 돕는 기쁨이 지식공유 태도와 지식공유 의도에 유의한 결과를 보임
Nonaka & Takeuchi (1995)	이론연구	-	지식을 암묵지와 형식지로 구분하고 이 양자가 서로 전환되는 과정을 통해 지식공유와 창출이 일어남을 주장함
Wasko and Faraj(2005)	실증연구	미국 법률 전문협회 온라인커뮤니티의 604명의 포스팅 결과와 협회회원 173명	지식공유의 영향요인으로 중심성, 명성, 남을 돕는 기쁨이 유의한 결과를 보임

2.2 심리적소유감

소유 개념은 일반적으로 물리적인 개체나 추상적인 명성 등 자원과 그것을 제어할 권리를 가지고 있다는 사실에 기초한다(Russell 1988). 소유에 대한 인식은 인류의 사회성 등장과 함께 땅의 구획을 나누어 '내 것'이라고 주장하고, 그 것을 다른 사람들에게 인정받음으로써 발생하였다(Pierce et al. 1991; Pierce et al. 2002; Russell 1988). 즉, 소유는 사회활동을 기반으로 발생한 것으로서 내가 주장하는 소유를 사회로부터 법률적, 심리적으로 인정받는 것이다(Pierce et al. 2002). 사회심리학자 Furby(1991)는 어떠한 물리적 객체와 연결된 심리적인 소유의 개념은 사회에서 얻어진 사회화 실행의 산물이라고 하였다(Pierce et al. 2002).

소유에 대한 감정을 뜻하는 소유감은 '나의', '내 것', '우리의'와 같이 일반적으로 개인과 연계된 개체에 대한 느낌으로 나타난다(Van Dyne and Pierce 2004; Pierce et al. 2002). Dittmar(1992)에 따르면 소유감이 발생하는 것은 그 대상을 제어하기 위한 유아들의 고유의 동기로 설명될 수 있으며 일반적으로 사람들이 겪는 본능적인 심리적 경험이라고 설명한다. 소유감을 가진 개인은 대상에 대해 긍정적인 태도와 애착을 가지게 되고, 그 대상을 자신의 일부로 느끼는 등 소유대상에 자기 개념을 확장시킬 수 있다(Russell 1988). 소유감 형성은 자아정체성을 근간으로 하고 있으며 개인들은 소유감이 느껴지는 대상에 대한 보호와 증진을 위한 노력을 하게 된다(Pierce et al. 2002; Russell 1988; Van Dyne and Pierce 2004). 이것은 인간이 심리적으로 자신이 소유하거나 제어할 수 있는 권리가 있는 사물에 더 애착을 갖게 되고, 더 잘 관리 하게되는 이유를 설명한다(김형균 등 2009; Jarvenpaa and Staples 2001).

소유감은 실제 소유 권리에 의한 공식적 소유감과 심리적 경험에 의한 심리적 소유감으로 구분할 수 있다(Pierce et al. 1991). 공식적 소유감은 실질적인 소유에 대한 감정을 기반으로 하는 반면 심리적 소유감은 실제

소유권이 없더라도 해당 개체가 내 것으로 느껴지는 심리적 경험에 의해 형성된다(Pierce et al. 1991; Pierce et al. 2002). 심리적 소유감 발생에는 노동의 참여, 아이디어 창출 등 무형적인 경험도 포함된다(Pierce et al. 2002; Van Dyne and Pierce 2004). 또한 심리적 경험은 개인에 따라 주관적으로 발생하므로 심리적 소유감 역시 주관적인 심리에 의해 인지될 수 있으며 동시에 사회적 산물이므로 타인의 관계 및 사회적 관계에 영향을 받게된다(Pierce et al. 2002).

Pierce et al.(2002)은 심리적 소유감에 대해 감정적 의견과 추상적 믿음을 기반으로 한 감정적, 인지적 소유감을 제시하였다. 이에 따르면 조직구성원이 직접적으로 주식이나 지분을 소유하는 것 보다 의사결정 참여 등을 통해 조직에 대한 소유의 감정을 더 많이 갖게 된다(Van Dyne and Pierce 2004). Han et al.(2010)의 심리적 소유감 연구에서도 조직구성원이 조지기에 대한 심리적 소유감을 가졌을 때 조직헌신과 지식공유에 더 긍정적인 태도를 보였다. 따라서 심리적 소유감은 감정적 의견과 추상적 믿음을 기반으로 강화될 수 있으며, 조직에 대한 심리적소유감은 스스로 업무수행에 필요한 아이디어를 착안하여 도입하는 등의 고차원적인 혁신행동을 유도한다(김형균 등 2009).

심리적소유감은 다음과 같은 세가지 개념적 특성으로 요약된다(이봉세 등 2009; Pierce et al. 2002). 첫째, 심리적소유감은 실제 소유와 관계없이 어떠한 개체나 상황을 경험하는 과정을 통해 '나의 것' 혹은 '우리의 것'과 관련된 감정으로 나타난다. 둘째, 심리적소유감은 개인과 대상간의 관계를 반영한다. 즉, 소유감을 느끼는 대상을 개인의 자아와 밀접한 관계로 느끼고 궁극적으로 확장된 자아의 일부분으로 이해한다. 셋째, 심리적소유감은 인지적이고 감정적 요인들이 복합적으로 구성되어 있는 심리적 상태이다. 이것은 개인의 주관적 판단으로 형성되는 소유 대상에 대한 개인의 인식, 사고 믿음을 의미한다.

조직연구에서 심리적소유감은 구성원이 경험하는 조직, 업무, 사회적 관계, 지식 등을 대상으로 나타난다. 현재까지 조직환경에서 나타난 심리적소유감 관련 연구는 조직소유감과 직무소유감이 있으며 이외의 연구는 아직까지 활발하게 이루어지지 않고 있다

(Pierce et al. 1991; Van Dyne and Pierce 2004). 이와 같은 심리적 소유감에 대한 주요 선행연구를 <표 2>에 정리하였다.

<표 2> 심리적소유감 연구

연구자	연구유형	샘플	연구내용
김형균 등	실증연구	부산/경남 중소기업 구성원 537명	심리적소유감이 사회적 교환관계 및 혁신행동에 긍정적 영향을 미침
이봉세	실증연구	우리사주를 도입한 20개의 조직의 구성원 446명	심리적소유감이 조직에 대한 책임감 조직변화 수용에 긍정적 영향을 미침
장시영 등 (2004)	실증연구	국내 5대기업 구성원 255명	지식의 조직소유 연구에서 암묵지에 비해 형식지가 조직 소유의 지식으로 더 크게 인식되는 경향을 나타냄
Barry et al. (2003)	실증연구	홍콩 MBA 대학생 178명	주인의식문화의 특성인 소유지분 권리, 영향력행사가 조직소유감에 긍정적 영향을 미침
Frohlich et al. (1998)	실증연구	캐나다 학생 210명	조직소유감이 조직생산성에 긍정적인 영향을 미침
Jarvenpaa and Staples (2001)	실증연구	호주 대학 종사자 및 캐나다 대학종사자 1935명	조직에서 친사회적 태도(prosocial attitude)가 강할수록 지식을 조직소유로 인지하였으나 전문지식의 경우 기각됨.
Pierce et al. (1991)	이론연구	-	조직에 대한 개인의 시간, 노력 등의 투자가 많을수록 조직구성원의 조직소유감이 증가함
Van Dyne and Pierce (2004)	실증연구	관리자 186명, 고용자 800명, 전문직 227명	조직구성원의 직무에 개인의 노력, 시간의 투자가 많을수록 직무와 조직에 대한 심리적 소유감이 높아짐. 그러나 조직소유감은 직무성과에 영향을 주지 않는 결과로 나타남.
Han et al. (2010)	실증연구	타이완의 지식근로자 260명	의사결정에 참여로 인한 심리적 조직소유감이 지식공유와 같은 조직 헌신에 긍정적 영향을 미침

2.3 지식소유감

조직에서 나타나는 구성원들의 심리적소유감은 주인의식을 바탕으로 한 조직소유감을 비롯하여 맡겨진 직무를 ‘나의 것’으로 느끼는 직무소유감, 보유하고 있거나 창출하는 지식을 ‘나의 것’으로 생각하는 지식에 대한 심리적 소유감 등으로 나타날 수 있다(Constant 1994; Pierce et al. 1991; Jarvenpaa and Staples 2001; Van Dyne and Pierce 2004). 본 연구에서는 지식창출 경험으로 인해 발생하는 심리적소유감을 지식소유감(psychological knowledge ownership)으로 정의하였다(Saetang and Theodoulidis 2011). Constant et al.(1994)에 따르면 조직구성원이 창출하는 전문성을 가진 지식에 대해 지식창출자는 소유의 감정을 가지고 있으며, 자발적 의지에 의해 공유된다. 또한 조직 내부에서 전문지식의 공유는 개인의 이익에 따르며, 개인의 이익은 사회적 관계에서 명성이나 효능감 등을 통해 정체성과 가치가 표현되는 것을 말한다(Constant et al. 1994).

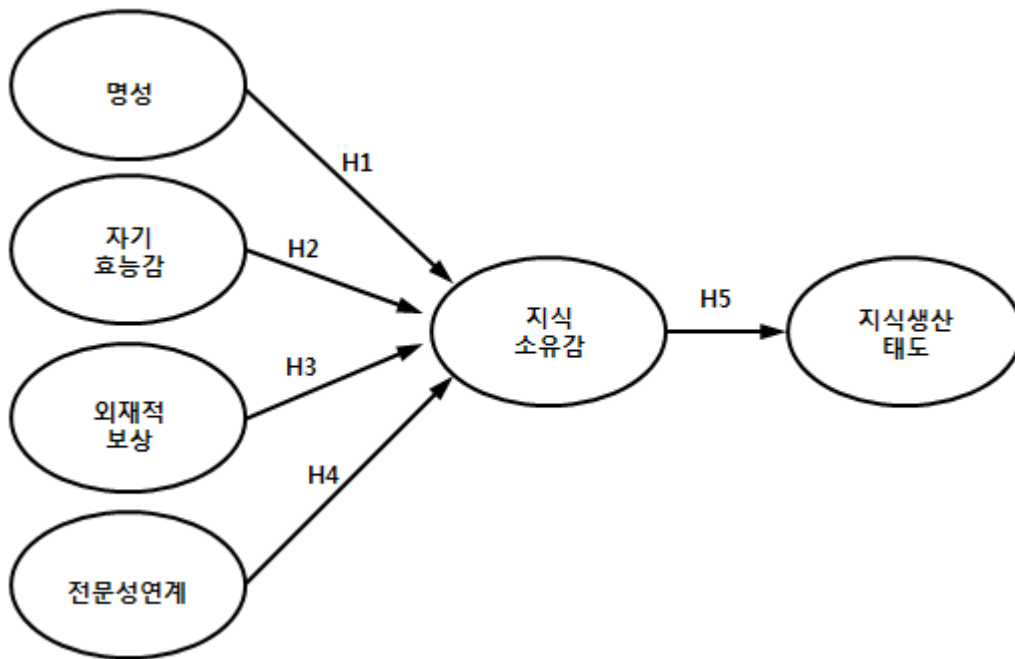
Jarvenpaa and Staples(2001)의 지식공유 관계연구에서는 조직에서 개인이 갖는 지식소유감을 조직소유감과 구분하여 개인소유감으로 정의하여 연구하였다. 이 연구에서는 일반적인 지식일 경우 높은 개인소유감

은 조직소유감에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 조직구성원들은 창출한 지식을 조직소유로 인식하였다. 그러나 전문성을 가진 지식일 경우에는 조직소유감에 관계 없이 사회적 교환관계를 기반으로 한 개인적인 이익에 의해 공유되는 것으로 나타났다(Jarvenpaa and Staples 2001). 이러한 결과는 조직구성원이 전문성을 가진 지식을 보유했을 때 강한 지식소유감을 갖게 되며, 조직구성원이 갖는 지식소유감은 지식창출과 공유에 영향을 미치는 것을 의미한다(Constant et al. 1994).

지식소유감은 조직구성원이 전문지식을 교환, 교류, 공유하는 활동에 영향을 미침으로 기존의 조직소유감 및 직무소유감과 다른 특성을 보인다. 즉, 조직구성원은 지식소유감으로 인해 창출한 지식을 공유할 때 심리적, 사회적인 개인의 이익을 기대하게 된다. 이는 사회 교환이론(social exchange theory)에서 나타나는 상호호혜성으로 설명될 수 있다(Constant et al. 1994). 특히 지식소유감은 심리적으로 발생하는 사회화의 산물로서 조직구성원이 지식소유감을 직접 인지하는 것뿐만 아니라 명성 등과 같이 사회적으로 지식소유감을 인정받는 것, 전문적인 집단이나 소속 그룹에서 지식소유감을 인정 받는 것 등으로 강화될 수 있다. 지식소유감에 관한 주요 선행연구를 <표 3>에 정리하였다.

<표 3> 지식소유감 연구

연구자	연구유형	샘플	연구내용
Constant et al.(1994)	실증연구	미국 보스턴 대학의 학부 및 MBA과정 485명	전문적 지식 공유를 결정하는 요인으로 자부심, 조직의식, 가치에 대한 공유 등 정서적, 심리적 영향이 주요하게 작용함
Jarvenpaa and Staples(2001)	실증연구	호주 대학 종사자 및 캐나다 대학종사자 1935명	조직구성원이 보유한 전문성은 개인 소유로 인식되어 사회적교환이론에 따라 공유됨
Saetang, S. and Theodoulidis, B.(2011)	사례연구	태국의 지식근로자 600명	기업의 환경에 따라 지식소유감이 개인적, 조직적, 집단적인 관점으로 형성되며 지식소유감을 조직관점으로 인식할수록 지식공유의지에 영향을 미침



<그림 1> 연구모델

3. 연구모델 및 가설

본 연구에서는 지식생산을 통해 개인에게 나타나는 심리적소유감을 지식소유감으로 정의하고 지식소유감이 지식생산태도에 미치는 영향요인을 규명하기 위해서 <그림 1>과 같은 연구모델을 제시한다. 최종 종속변수로 조직구성원의 지식생산태도를 제안하였다. 지식소유감을 향상시킬 수 있는 선행요인에 명성, 자기효능감, 외재적보상, 전문성연계를 도출하였다.

3.1 명성

사회교환이론에 따르면 개인이 상대방으로부터 혜택을 받았을 때 앞으로 언젠가는 이에 대한 보답을 해야 할 것이라는 신뢰에 근거하여 기대값이 형성된다(김형균 등 2009; 박봉규 등 2010; Uzzi 1997). 지식공유에서 사회교환 요소는 존경, 우정, 명성과 같은 무형적인 비용과 이익을 기반으로한다(We et al. 2006). 그 중에서도 명성은 지식제공자의 전문성을 확고히 하는 지식

공유의 중요한 요인으로 제시되었다(Wasko and Faraj 2005).

조직구성원은 지식을 창출하고 이를 조직에 공유하는 과정에서 지식소유감을 갖게 된다(Constant 1994; Jarvenpaa and Staples 2001). 조직구성원의 지식소유감은 전문성있는 지식을 보유했을 때 두드러지게 나타나며, 지식을 공유할 때 타인의 인정이나 존경과 같은 사회적 명성을 기대하게 한다(Constant 1994; Lin 2007). 이것은 개인이 심리적소유감을 가진 대상을 공유할 때 사회적 명성을 얻음으로서 사회교환에 따른 만족을 얻는 것을 의미한다(Pierce et al. 2002). 따라서 명성은 지식이 나의 것이라는 조직구성원의 지식소유감을 만족시키고 강화시키는 요소가 된다. Constant et al.(1994)의 연구에서도 전문성에 대한 지식소유감은 사회적 관계에 의해서 생성되며, 조직사회의 명성을 통해 강화 되는 것으로 나타났다. 이와 같은 논의를 바탕

으로 명성은 지식소유감에 정의 영향을 미칠 것이라는 다음과 같은 가설을 제시한다.

H1. 명성은 지식소유감에 정(+의 영향을 미친다.

3.2 자기효능감

지식소유감을 비롯한 심리적소유감은 자기존중(self-esteem)에 의한 자기효능감(self-efficacy)을 기반으로 형성된다(Constant et al. 1994; Russell 1988; Van Dyne and Pierce 2004). 자기효능감은 성과달성에 요구되는 일련의 활동을 수행하고 조직하는 자신의 능력에 대한 믿음으로 주어진 환경에서 성공적인 결과를 가져올 수 있다고 믿는 자신감을 말한다(Bandura 1977). 높은 자기효능감을 가진 사람들은 자신이 주어진 과업이나 문제의 해결을 위해 필요한 능력, 자원 그리고 동기를 가지고 있다고 인지하며 이러한 믿음은 개인의 경험이나 타인의 성공결과 관찰 등을 통해 나타난다(Bandura 1977). 따라서 지식창출에 대한 자기효능감은 직접적인 지식창출 경험이나 타인의 성공적인 결과를 관찰함으로써 발달하게 되며, 스스로 창출하였거나 창출할 지식에 대해 신념과 믿음, 기대를 갖는다는 것을 의미한다. 결과적으로 높은 자기효능감은 창출하는 지식에 대한 지식소유감을 강화시키는 요인이 될 수 있다. 이와 같은 논의를 바탕으로 자기효능감은 지식소유감에 정의 영향을 미칠 것이라는 다음과 같은 가설을 제시한다.

H2. 자기효능감은 지식소유감에 정(+의 영향을 미친다.

3.3 외재적보상

내재적 동기는 외재적 인센티브 등에 의해 유도되기 어렵고 잘못된 보상시스템은 본질적인 내재적 동기를 훼손시킨다(Osterloh and Frey 2000). 그러나 Bartol and Srivastava(2002)는 조직 기반의 보상은 지식공

유에 도움이 되며, 이 경우에 보상은 간접적인 역할을 함으로서 지식공유에 유의함을 주장하였다. 또한 Eisenberger et al.(1999)도 외재적 보상은 내재적 동기를 유발하는데 유의한 영향을 미친다고 정의하였다. Amabile(1993)의 연구에서도 내재적 동기에 시너지가 될 수 있는 외재적 보상은 긍정적 효과가 있을 것으로 보고 조직구성원들의 능력과 성과 가치에 대한 외재적 보상으로서의 피드백을 제안하였다. 이러한 경우 외재적 보상은 유의한 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 직접적인 지식창출이 아닌 내재적 동기 즉, 지식소유감에 시너지 효과를 주는 목적으로 사용되는 외재적 보상은 내재적 동기에 긍정적 결과가 나타날 것으로 예상 가능하다(Bartol and Srivastava 2002; Jarvenpaa and Staples 2001). 이와 같은 논의를 바탕으로 외재적 보상과 지식소유감은 정의 관계가 있다는 다음과 같은 가설을 제시한다.

H3. 외재적 보상은 지식소유감에 정(+의 영향을 미친다.

3.4 전문성연계

조직에서 주어지는 과제나 아이디어 창출은 개인적 노력뿐만 아니라 지식을 보유한 다른 구성원들과의 활발한 상호작용을 필요로 한다(이정민·곽기영 2011; Choi et al. 2010). 따라서 협업을 통해 성과를 이루어 냈을 때 개별지식의 합보다 큰 시너지 효과를 낼 수 있으며, 성과에 대한 만족도는 매우 높게 나타난다(Choi et al. 2010; Han et al. 2010). 이러한 전문성연계(linking expertise)를 통한 지식공유는 형식지와 암묵지로 조직구성원들에게 학습되고 결과적으로 개인의 성과에 영향을 미치게 되며, 참여한 구성원은 협의에 의한 지식창출 과정과 성과에 대한 심리적 연결로써 창출하는 지식에 대해 보다 높은 심리적소유감을 갖게 된다(Pierce, 2002). 또한 전문성연계에 의한 협의체는 조직전체와 비교하였을 때 의사결정에 대한 참여가

높고, 심리적 소유감 역시 높게 나타난다(Pierce et al. 1991). 따라서 전문성연계에 의한 지식공유는 지식소유감에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 또한 전문성연계 과정에서 그룹에서 창출한 지식에 대해 잠재적 가치를 높게 인지함으로써 지식에 대한 높은 소유감이 발생할 수 있다. 이와 같은 논의를 바탕으로 전문성 연계와 지식소유감은 정의 관계가 있다는 다음과 같은 가설을 제시한다.

H4. 전문성 연계는 지식소유감에 정(+의 영향을 미친다.

3.5 지식소유감

지식소유감은 개인이 지식창출을 경험하거나 지식창출에 기여하면서 발생한 심리적 소유감을 말한다. Jarvenpaa and Staples(2001)의 연구에 따르면 전문성 즉 전문적인 지식은 사회적, 심리적인 개인적 이익이 있을 때 공유된다. 이는 조직소유감을 가지고 있을 때 조직구성원들이 창출한 지식을 조직소유로 여기는 현상과 상반된 결과이다(Pierce et al. 2002; Pierce et al. 2004; Barry 2003). 그 원인은 조직구성원들이 전문적인 지식을 창출했을 때 지식의 권리가 조직이 아닌 스스로에게 있다고 인식하기 때문이며 이는 조직구성원이 갖는 지식소유감으로 설명 된다(Constant et al. 1994; Jarvenpaa and Staples 2001).

심리적소유감 연구에 따르면 조직구성원은 조직이나 성과물 등을 자기자신의 일부로 느낌으로서 그 대상에 애착을 갖고 활성화와 증진에 기쁨을 느끼게 된다(Russell 1988; Pierce et al. 2002). 조직에서 지식소유감을 강화하는 것은 조직구성원과 창출한 지식의 관계를 조직에 반영하고, 조직구성원에 대한 전문성을 확립시킴으로서 심리적 안정감과 효능감을 제공한다(Pierce et al. 2002). 또한 지식 창출을 통해 조직구성원의 자아를 표현할 수 있는 심리적 욕구를 만족시킨다(Constant et al. 1994; Pierce et al. 2002). 따라서

조직차원의 지식소유감 강화는 조직구성원이 지속적으로 지식을 창출하고 만족을 느끼게 하는 내재적 요인이 된다. 이와 같은 논의를 바탕으로 본 연구에서는 지식소유감이 지식생산태도에 정의 영향을 미칠 것이라는 다음과 같은 가설을 제시한다.

H5. 지식소유감은 지식생산태도에 정(+의 영향을 미친다.

4. 연구방법

4.1 연구 변수의 조작적 정의와 측정방법

본 연구 모델의 각 변수에 대한 조작적 정의 및 관련 연구들은 다음의 <표 4>에 요약 정리하였다. 각 설문항목은 기존의 관련연구에서 타당성이 검증되었던 항목들을 기반으로 하여 본 연구환경에 맞게 수정되었다. 지식경영시스템 개발업무 종사자를 대상으로 설문에 대한 파일럿테스트를 진행하였고 내용에 대한 검토의견을 수렴하여 최종 설문항목에 반영하였다. 구체적인 설문항목은 <부록 1>에 제시하였다. 설문 항목들은 리커트형 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다)를 이용하여 측정하였다.

지식소유감은 조직구성원이 생산하거나 참여한 지식에 대한 심리적 소유감을 측정하는 변수로써 Van Dyne and Pierce(2004)가 사용한 항목 중 4개의 설문문항을 개인이 창출하거나 기여한 지식에 대한 소유감으로 변환하여 측정하였다. 명성은 조직구성원이 지식창출로 인해 얻게되는 조직 내/외부의 명성의 정도를 의미하며, Wasko and Faraj(2005)가 온라인 CoP(Community of Practice) 연구에서 사용한 명성에 대한 항목 중 4개의 설문문항을 변환하여 측정하였다. 자기효능감은 조직구성원이 지식창출 및 공유에 대해 갖는 자신감의 정도를 의미하며, Bock et al.(2005)의 스스로가 느끼는 가치에 대한 측정항목과

<표 4> 연구변수의 조작적 정의 및 관련연구

변수	조작적 정의	관련문헌
지식소유감	조직구성원이 창출하거나 창출과정에 참여한 지식에 대해 구성원이 갖는 심리적 소유감의 정도	Van Dyne and Pierce(2004)
명성	조직구성원이 창출한 지식으로 인해 얻게되는 조직 내/외부의 명성 정도	Wasko and Faraj(2005)
자기효능감	조직구성원이 지식창출 및 공유에 대해 갖는 자신감의 정도	Bock et al.(2005) Venkatesh and Davis(2000)
외재적보상	조직으로부터 지식창출을 위한 대가로 제공되는 금전적, 환경적 보상의 정도	Bock et al.(2005)
전문성연계	조직 및 팀에서의 지식교류의 정도	Bock et al.(2005) Wasko and Faraj(2005)
지식생산 태도	조직 및 직무를 대상으로 한 아이디어 제공, 자발적 문제해결, 적극적인 제안활동의 정도	Wasko and Faraj(2005) 김형균 외(2009)

Venkatesh and Davis(2000)의 컴퓨터사용능력에 따른 자기효능감에 대한 측정항목에 대한 4개의 설문문항을 수정하여 측정하였다. 외재적보상은 조직에서 지식창출을 위한 대가로 제공되는 금전적, 환경적 보상의 정도를 의미하며, Bock et al.(2005)의 외재적 보상과 지식공유에 대한 측정항목 중 4개의 항목을 수정하여 측정하였다. 전문성연계는 조직 및 팀의 지식교류를 의미하며, Bock et al.(2005)과 Wasko and Faraj(2005)의 조직구성원들의 관계에 의한 친밀감과 연결관계에 대한 척도 중 4개의 항목을 변형하여 측정하였다. 지식생산태도는 조직 및 직무환경에서 조직구성원의 아이디어 창출, 자발적 문제해결 및 적극적인 의견제안활동의 정도를 의미하며, Wasko and Faraj(2005)의 지식생산태도의 설문문항과 김형균 등(2009)의 혁신행동 측정을 위한 설문문항 중 4개의 항목을 연구목적에 맞게 수정하여 측정하였다.

4.2 표본과 자료수집

연구모형을 검증하기 위해 직장인을 대상으로 설문 조사를 수행하였다. 설문은 인터넷 웹페이지를 통해 게시되었으며 메일, 인터넷 커뮤니티 및 트위터, 페이스북을 비롯한 설문참여자 개인 소셜네트워크를 통해 배포되었다.

참여 대상자는 중소기업 및 대기업 종사원들이며, 데이터 수집기간 3일 동안 총 256명이 참여 하였다. 자료 분석에는 불성실하게 응답하거나 IP가 중복된 10건을 제외하고 총 246건의 응답 결과를 사용하였다. 응답자의 성별은 남성이 158명(61.7%), 여성이 88명(34.3%)으로 나타났으며, 연령은 25세 이하 80명(32.5%), 26~35세 142명(57.7%), 36세 이상 21명(8.5%)으로 확인되었다. 응답자의 직급은 사원급 185명(75.2%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 대리급 32명(13.0%), 과장급 18명

(7.3%), 부장 및 임원이상 10명(4.1%)으로 나타났다. 교육수준은 고등학교 졸업 32명(13%), 대학교 졸업은 가장 높은 비율인 196명(79.7%), 대학원 졸업 16명(6.5%), 기타 2명(0.8%)으로 집계되었다. 응답자들의 산업군은 IT 분야가 84명(34.1%)으로 가장 높은 비율을 보였

으며, 제조 62명(25.2%), 서비스 45명(18.3%), 건설, 금융에서 각각 11명(4.5%), 비영리 및 유통에서 각각 9명(3.7%), 나머지는 공무원, 의료, 기타 등 15명(6.1%)으로 나타났다.

<표 5> 표본의 인구통계학적 특성

종류	구분	빈도	비율(%)	종류	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	158	61.7	산업군	건설	11	4.5
	여자	88	34.3		공무원	8	3.3
	합계	246	100.0		금융	11	4.5
학력	고등학교 졸업	32	13.0		비영리	9	3.7
	대학교 졸업	196	79.7		서비스	45	18.3
	대학원 졸업	16	6.5		유통	9	3.7
	기타	2	0.8		의료	6	2.4
	합계	246	100.0		제조	62	25.2
연령분포	20~25세	80	32.5		IT	84	34.1
	26~30세	105	42.7		기타	1	0.4
	31~35세	37	15.0		합계	246	100.0
	36~40세	14	5.7	직급	사원급	185	75.2
	40세 이상	7	2.8		대리급	32	13.0
	기타	3	1.2		과장급	18	7.3
	합계	246	100.0		부장 및 임원이상	10	4.1
			기타		1	0.4	
			합계		246	100.0	

5. 분석 및 결과

본 연구모델의 검증을 위하여 구조방정식모델을 기반으로 LISREL 8.70을 이용하여 2단계 접근법에 따라 분석을 수행하였다(Anderson and Gerbing, 1988). 먼저 측정모델의 타당성을 확인하였고, 타당성이 검증된 측정모델을 이용하여 구조모델을 수립하고 가설검증에 활용하였다.

5.1 측정모델

측정변수의 타당성을 확인하기 위하여 확인적 요인 분석을 통해 구성개념의 집중타당성과 판별타당성을 평가하였다. 집중타당성을 평가하기 위하여 단일차원성 검증을 수행하였다. Anderson and Gerbing(1988)의 제안된 방법론적 절차에 따라 측정모델에서 적정수준 이하의 요인적재량 값을 갖는 OWN4의 항목을 제거함으로써 측정모델에 대한 수정작업을 수행하였다.

이러한 수정작업을 거친 후에 비교적 적절한 적합도를 얻을 수 있었다($\chi^2=497.969$, $df=215$, $\chi^2/df =2.316$, $p=0.00$, $RMR=0.0610$, $GFI=0.850$, $NNFI=0.964$, $CFI=0.969$). GFI는 0.850으로서 0.9의 권고수준(Gefen et al, 2000)에는 미치지 못하지만, 양호하다고 판단되는 0.8의 권고수준(Chau 1996; Taylor and Todd 1995)은 초과하는 적합도 수준을 보여주었다. RMR은 보수적인 적정수준인 0.05를 상회하였으나 다른 적합도 지수 등을 고려할 때 측정모델의 적합도는 전반적으로 양호한 것으로 판단되었다.

집중타당성을 평가하기 위하여 다음 세 가지 기준을 사용하였다. 첫째, 특정 잠재변수와 각 항목과의 관련 정도를 나타내는 표준화 경로계수 값이 0.7보다

높고 통계적으로 유의해야 한다. 둘째, 각 변수에 대한 복합신뢰도(composite reliability)와 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 값이 0.7보다 커야 한다. 셋째, 각 변수에 대한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)이 0.5를 상회해야 한다. 다음 <표 6>에서 보듯이 표준화 경로계수 값은 지식소유감의 OWN1, 전문성연계의 RBE1, RBE2를 제외한 모든 변수에서 0.7보다 크고 통계적으로 유의한 값(t -값>1.96)을 보여주었다. 모든 변수에 대한 복합신뢰도와 크론바흐 알파 값은 0.7을 상회하였고, AVE값 또한 0.5를 초과하여 본 연구에서 사용된 측정항목들은 전반적으로 집중타당성을 갖고 있음을 보여주었다.

<표 6> 집중타당성 분석결과

변수	항목	경로계수	CR (복합신뢰도)	AVE (평균분산추출)	크론바흐알파
명성	REF1	0.835	0.904	0.702	0.903
	REF2	0.863			
	REF3	0.847			
	REF4	0.806			
자기효능감	SEL1	0.801	0.870	0.626	0.868
	SEL2	0.798			
	SEL3	0.749			
	SEL4	0.815			
외재적보상	REW1	0.885	0.903	0.701	0.900
	REW2	0.759			
	REW3	0.859			
	REW4	0.840			
전문성연계	RBE1	0.615	0.799	0.502	0.801
	RBE2	0.626			
	RBE3	0.734			
	RBE4	0.837			
지식소유감	OWN1	0.641	0.793	0.564	0.776
	OWN2	0.810			
	OWN3	0.790			
지식생산태도	ATT1	0.827	0.900	0.692	0.900
	ATT2	0.851			
	ATT3	0.843			
	ATT4	0.806			

다음으로 판별타당성을 평가하였다. 판별타당성은 <표 7>와 같이 각 변수에 대한 AVE의 제곱근 값이 그 변수와 다른 변수 간의 상관계수 값을 상회하는지 여부로 검토되었다. 일부 변수의 경우 AVE 값이 상관계수

값을 상회하지 못하였으나 나머지 연구변수 간 상관계수 값에 대해서는 AVE 값이 상회하여 전반적으로 판별타당성은 확보된 것으로 판단되었다.

<표 7> 판별타당성 분석결과

	REF	SEL	REW	RBE	OWN	ATT
REF	0.838					
SEL	0.490	0.791				
REW	0.191	0.403	0.837			
RBE	0.343	0.663	0.451	0.709		
OWN	0.543	0.680	0.434	0.590	0.751	
ATT	0.560	0.731	0.323	0.746	0.728	0.832

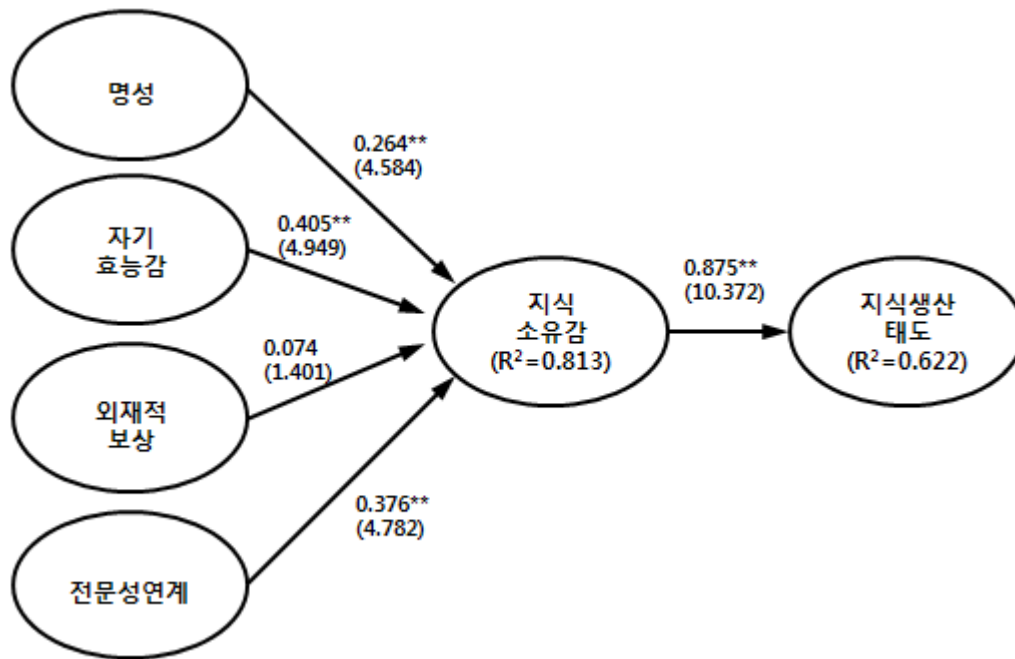
주: 대각선 값은 평균분산추출의 제곱근 값을 나타내며, 비 대각선의 값들은 변수들 간의 상관계수 값을 나타냄.

5.2 구조모델 및 가설검정

구조모델을 검증한 결과, 적합도 평가지표는 $\chi^2=536.70$, $df=219$, $\chi^2/df=2.451$, $p=0.00$, $RMR=0.0594$, $GIF=0.840$, $AGFI=0.798$, $CFI=0.840$, $NFI=0.944$, $NNFI=0.960$ 로 나타났다. 일부 적합도 지수의 경우 보수적으로 권고하는 수준에는 약간 못 미치지만 구조방정식모델에서 모두 만족스러운 적합도 지수를 얻기 어렵다는 점(Gefen et al, 2003)과 모델의 수용가능성에 관한 절대적인 기준은 없다는 점(Joreskog and Sorbom, 1993) 등을 고려할 때 모델의 적합도는 전반적으로 양호하다고 할 수 있다. 따라서 본 구조모델을 바탕으로 한 경로분석의 결과는 신뢰할 수 있는 수준이라고 할 수 있다.

분석결과에서 볼 수 있듯이 지식소유감이 지식생산 태도에 미치는 영향을 나타내는 가설은 채택되었다. 지식소유감은 지식생산태도에 유의한 영향을 미

쳤으며($\beta=0.875$, $t\text{-value}=10.372$) 지식생산태도 분산의 62.2%가 설명되었다. 또한 명성($\beta=0.264$, $t\text{-value}=4.584$), 자기효능감($\beta=0.405$, $t\text{-value}=4.949$) 및 전문성연계($\beta=0.376$, $t\text{-value}=4.782$)는 지식소유감에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지식소유감에 81.3%의 높은 설명력을 보였다. 그러나 외재적보상($\beta=0.074$, $t\text{-value}=1.401$)은 유의하지 않는 결과로 나타났다. 결론적으로 명성, 자기효능감, 전문성연계는 지식소유감에 유의한 영향을 미쳤으며, 지식소유감은 지식생산태도에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 연구모델의 LISREL 분석결과는 <그림 2>에 제시되었으며 <표 8>에는 LISREL 분석결과를 토대로 가설을 검증한 결과를 정리하였다.



Chi-Square=536.70, df=219, Normed Chi-Square=2.451, P-value=0.00000, RMSEA=0.077
 GIF=0.840, AGFI=0.798, CFI=0.965, NFI=0.944, NNFI=0.960

<그림 2> 구조모델 분석결과 (*p<0.05, **p<0.01)

<표 8> 연구가설의 결과

가설	경로	경로계수	표준오차	t-value	결과
H1	명성 → 지식소유감	0.264**	0.058	4.584	채택
H2	자기효능감 → 지식소유감	0.405**	0.082	4.949	채택
H3	외재적 보상 → 지식소유감	0.074	0.053	1.401	기각
H4	전문성연계 → 지식소유감	0.376**	0.079	4.782	채택
H5	지식소유감 → 지식생산 태도	0.875**	0.084	10.372	채택

주) **p<0.01

6. 연구결과 토의 및 시사점

6.1 연구결과 토의

지식산업이 성숙되어 갈수록 조직은 조직구성원의 지식창출 능력을 통해 부가가치를 창출하게 된다. 조직의 지식자산은 현재의 업무 성과증진을 비롯한 조직 문

제의 인식과 해결, 새로운 아이디어 창출 등으로 조직에 기여할 수 있으며 더 나아가 조직의 새로운 미래가치를 제안할 수 있는 기반이 된다. 산업구조가 지식산업으로 변화되면서 많은 기업에서는 지식과 지식경영의 중요성을 인식하고 지식경영시스템 구축 등의 노력을 통하여 지식경영의 성과를 달성하고자 하였다. 그러나 정보활용 중심의 시스템에 의존한 지식경영에서는

기대와 달리 주로 피상적인 정보성 지식공유가 이루어지고 실질적으로 지식교류 효과도 적게 나타났다. 지식경영의 성과가 지속적으로 나타나지 못한 원인으로는 조직구성원들의 내재적 동기가 강화 되지 못한 점과 그로 인해 지식공유에 대한 기업문화가 활성화 되지 못한 점을 들 수 있다. 따라서 조직구성원이 자발적으로 지식을 공유하고 새로운 지식을 창출할 수 있도록 내재적 동기를 이끌어주는 것은 지식산업 발전을 위한 필수적인 요소라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 심리적소유감에 대한 이론적 연구를 기반으로하여 지식창출에 대한 내재적 동기 요소로서 지식소유감을 제시하였다. 지식소유감의 선행변수로 명성, 자기효능감, 외재적보상, 전문성연계를 제안하였으며 지식소유감이 지식창출태도에 미치는 영향에 대해 실증분석을 수행하였다. 그 결과로 외재적 보상을 제외한 명성, 자기효능감, 전문성연계는 조직구성원들의 지식소유감 강화에 영향을 미치며, 지식소유감은 지식생산태도에 강한 내재적 동기 역할을 하고 있음을 알 수 있었다. 결과적으로 조직에서 구성원들은 지식소유감이 강화되었을 때 자발적으로 지식을 창출하려는 태도가 증가하였다. 이는 지식경영환경에서 조직구성원의 지식소유감이 강화될 때 개인적으로 보유한 암묵지를 조직의 형식지와 융합하는 등 보다 창의적이고 혁신적인 지식을 조직에 창출할 태도를 갖게 된다는 것을 의미한다.

지식소유감의 첫 번째 선행변수인 명성은 지식소유감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원에게 주어지는 조직적, 사회적 명성이 조직구성원의 지식소유감을 강화하는 요인으로 작용하는 것을 의미한다. 명성과 지식소유감의 유의한 관계는 소유감을 느끼는 대상을 통해 사회적 위신을 달성하고 유능함을 인정받기를 원하는 심리적소유감의 기본 욕구를 충족시킨다(Ba et al. 2001; Pierce et al. 2002). 따라서 높은 명성을 얻는 조직구성원은 창출하는 지식의 가치를 인식하며 지식에 대한 권리와 함께 애착을 느끼는

등의 지식소유감을 갖게 된다.

둘째, 자기효능감 역시 지식소유감에 긍정적인 영향을 보였다. 이는 지식창출에 대한 자기효능감이 강할수록 지식소유감이 강해진다는 것을 의미한다. 일반적인 자기효능감과 마찬가지로 지식창출에 대한 자기효능감은 성공적인 과업의 경험, 타인의 관찰로 인한 대리경험 및 타인의 격려에 의해 발생한다(Bandura 1977). 또한 자기효능감이 높은 조직구성원은 스스로의 지식창출 능력을 높게 평가함으로써 창출하는 지식에 대해 긍정적인 성과를 예상하고 창출한 지식의 가치를 높게 평가하게 된다. 따라서 높은 자기효능감을 가진 조직구성원은 지식소유감을 높게 갖는 것으로 유추할 수 있다. 이 밖에도 자기효능감을 높게 갖는 조직구성원은 본인의 성과증진과 함께 조직내부의 효능감도 같이 증가시키는 등의 조직의 분위기를 변화시킬 수 있는 중요한 요인으로 작용할 수 있다(Bandura 1977).

셋째, 외재적보상은 지식소유감과 유의하지 않은 결과를 보였다. 본 연구에서는 외재적 보상이 지식소유감에 영향을 미쳐 지식창출에 간접적인 역할을 할 것으로 기대하였으나 일시적인 보상은 지식소유감 증축에 역부족인 것으로 나타났다. 이는 금전적 보상과 지식공유의 결과가 유의하지 않다는 선행연구의 결과와 맥락을 같이한다(Boack and Kim 2002; Boack et al. 2005). Osterloh and Frey(2000)에 의하면 내재적 동기는 외부적 인센티브 등에 의해 유도되기 어렵고 잘못된 보상시스템은 본질적인 내재적 동기를 훼손시킨다. 특히 지식창출 면에서 잘못된 보상제도는 구축효과(crowding-out effect)를 일으켜 내재되어 있는 본질적 동기를 오히려 약화시킴으로써 조직구성원들의 지식이나 아이디어 생산에 좋지 않은 영향을 미치게 된다(Bartol and Srivastava 2002; Osterloh and Frey 2000). 따라서 지식소유감 강화요인으로 외재적 보상은 적절하지 못한 요인으로 판명되었다.

넷째, 전문성연계는 지식소유감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직에서 전문성

을 가진 조직구성원들의 상호작용이 지식소유감을 강화시키는 요인이 된다는 것을 의미한다. 협업을 통한 성과는 지식교류로 인해 시너지 효과를 낼 수 있으며, 성과에 대한 만족도가 높게 나타난다(Han et al. 2010). 따라서 지식을 교류하는 조직구성원들이 효능 및 결과에 대한 높은 성과를 기대함으로써 조직구성원들의 지식소유감은 강화된다(Van Dyne and Pierce 2004). 또한 지식소유감은 창출한 지식에 대한 심리적소유감을 느낌으로서 타인과 구별되거나 동등한 위치로 인식하는 자기 정체성을 느끼게된다(Pierce et al. 2002). 특히 전문성연계는 조직구성원들의 협업과 교류를 통해 전문적 집단에서 자아를 표현할 기회를 부여함으로써 조직구성원들에게 지식소유감을 강화시키는 요인이 된다(Constants et al. 1994). 이 밖에도 전문성연계는 조직 안에서 구성원들이 개개인의 지식소유감을 주고받는 등의 활발한 사회적 교환관계를 이끌어내는 요인이 될 것으로 예상된다(Kotlarsky and Oshri 2005).

6.2 시사점 및 연구의 한계

본 연구는 조직구성원의 지식 창출 동기요인으로 지식소유감을 제안하였고, 지식소유감이 지식창출태도에 긍정적 영향을 미치는 실증적으로 검증하였다. 이러한 결과는 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 제공한다.

이론적 관점에서 첫째, 지식소유감이 지식창출 태도에 미치는 영향을 파악 하였다는 데에서 의의를 가질 수 있다. 조직을 대상으로 한 기존의 심리적소유감 관련 연구는 조직소유감에 초점을 맞추어 왔으며 조직소유감은 지식공유 및 창출, 업무태도, 혁신행동에 유의한 결과를 보여왔다(김형균 등 2009; 이봉세 등 2009; Barry et al. 2003; Jarvenpaa and Staples 2001; Pierce et al. 1991; Pierce et al. 2002; Van Dyne and Pierce 2004). 그러나 상대적으로 조직구성원 개인이 가지는 지식소유감에 대한 연구는 찾아보기 어려

웠다. 본 연구의 실증분석 결과, 지식소유감은 지식생산태도에 강하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지식소유감은 일반적인 심리적소유감 특성과 함께 지식이 가지고 있는 특성을 반영한다. 지식에 대한 특성은 유형자산과는 다르게 사용함으로써 소멸되는 것이 아니라 사용할수록 가치가 증가한다는 것(van den Hooff and Van Weenen 2004; Styhre 2002)과 지식공유로 인한 이용자의 증가에 따라 비용이 증가하지 않고(Styhre 2002), 시간과 공간의 제약이 없으며, 다른 생각을 파기하는 촉진적 요소를 가지고 있다는 점이다. 이는 Thibaut and Kelly(1959)와 Thorn and Connolly(1987)의 연구에서 지식공유가 고유한 가치를 잃고, 제공받는 사람이 이익을 얻게 된다는 주장과 상반된 결과로 오히려 지식을 제공하면서 지식소유감이 강화되고 지속적인 지식창출의 내재적 요인이 된다는 것을 의미한다.

둘째, 본 연구는 지식소유감의 선행변수로 명성, 자기효능감, 외재적보상, 전문성연계 등의 사회교환이론을 바탕으로 하는 변수를 제안하였다. 결과적으로 명성과 자기효능감, 전문성연계 변수가 지식소유감에 강하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 명성과 지식소유감의 유의한 결과는 지식소유감이 사회적 산출물이며 지식소유에 대한 사회적 인정이 주요한 요소임을 설명한다(Preece et al. 1991; Pierce et al. 2002). 또한 지식소유감은 자기효능감과 유의한 결과로 인해 심리적소유감이 자기존중 및 자아정체성과 밀접한 관련이 있음을 뒷받침한다(Constant et al. 1994; Pierce et al. 2002). 전문성연계와 조직소유감 관계에서도 조직의 전문지식 교류가 조직구성원의 지식소유감에 유의한 영향을 미침으로서 지식교류가 활발한 환경에서 지식소유감이 증가할 수 있음을 나타내었다. 이러한 결과는 조직환경에서 사회교환이론에 기반한 요소가 조직구성원의 지식소유감 향상에 매우 중요한 역할을 하고 있음을 나타낸다.

본 연구의 결과는 실무적 관점에서 다음과 같은 시사점을 제공한다. 첫째, 지식소유감이 사회교환이론에 기반하여 강화됨을 실증함으로써 실무적으로 응용 가능한 요인을 제시하였다. 지식산업사회에서 기업의 궁극적인 목적은 조직구성원들의 지식을 활용하여 새로운 아이디어를 창조하는 것이다. 현재까지는 조직구성원의 지식창출과 기여가 당연한 것으로 여겨져 왔다. 그러나 점차 전문화되고 창의적인 지식창출이 요구되는 지식환경으로 발전해가면서 조직구성원의 지식창출 욕구를 충족시키는 내적 동기요인의 중요성이 강조되고 있다. 따라서 조직에서 지식소유감을 기반으로 한 지식공유환경을 구축하는 것은 조직이 얻고자 하는 역할과 목적에 맞는 지식창출에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다.

둘째, 지식경영환경에서 지식소유감 강화는 결과적으로 조직구성원의 전문성을 강화시키는 것으로 지식창출에 대한 조직구성원의 만족감이 높아질 것으로 예상할 수 있다. 또한 지식소유감은 심리적 안정과 효능감 및 자아표현에 대한 인간의 기본적인 욕구를 수반한다(Pierce et al. 2002). 따라서 지식경영환경에서 지식소유감이 만족 될 때 조직구성원의 자아실현 및 지식을 통한 자아표출의 장으로서 지식경영환경을 접근을 기대할 수 있다.

셋째, 많은 조직에서 조직구성원의 암묵지를 형식지로 전환하는 과정을 통해 지식을 축적하고 있다. 조직의 지식자산을 확보하는 면에서 형식지의 변환도 중요하지만 암묵지의 특성상 그 과정이 어렵고 한계가 있다. 따라서 지식소유감을 강화한 지식경영환경을 통해서 암묵지를 표출하는 등의 지식공유는 실무적으로 그 효용성에 의미를 둘 수 있다.

본 연구의 한계점과 향후 연구방향은 다음과 같다. 첫째, 자기보고 방식의 설문조사는 필연적으로 설문대상자의 주관적 판단이 데이터에 반영된다. 향후 연구에서는 제안된 선행변수와 함께 지식소유감을 측정할 수 있는 시스템을 개발하여 연구한다면 보다 객관적인 결

과가 나타날 것으로 예상된다. 또한 종속변수로 제안된 지식창출태도는 실제 지식창출 결과로 명확히 나타날 것으로 예상된다. 둘째, 지식소유감에 대한 선행 연구가 매우 부족한 상황에서 지식소유감에 대한 개념적 정의와 실증적 연구가 이루어졌다. 추후 연구에서 지식소유감이 갖는 다양한 특성을 연구할 필요가 있다. 또한 조직구성원이 조직에서 지식소유감이 손상됨을 느꼈을 때 어떠한 결과가 나타나는지에 대해서도 연구할 필요가 있다. 셋째, 지식소유감을 증진시키는 요인으로 나타난 명성, 자기효능감, 전문성 연계 이외에 영향을 주는 다른 요인도 향후 연구에서는 고려하여 볼 필요가 있다.

7. 결론

지식산업에서 가장 중요한 것은 공유된 지식의 활용과 창조적 지식의 창출이라고 볼 수 있다. 창조적 지식이란 조직구성원이 불확실한 환경을 인지하고 따라야 할 모델이 없는 상태에서 새로운 대응 모델을 유연하게 구축할 수 있는 능력이며, 조직은 이러한 지식을 통해 고객의 부가가치를 창출할 수 있어야 한다. 본 연구에서는 조직구성원의 창조적 지식창출이 강한 내재적 동기에 의해서 일어난다고 보고, 지식경영에 있어서 중요한 내재적 요인의 하나로서 지식소유감을 제안하였다.

지식소유감은 창출한 지식에 대한 직접 소유가 아닌 심리적 경험에 의해 나타나는 소유감으로 조직구성원의 지식창출 태도와 유의한 관계로 나타났다. 또한 명성, 자기효능감, 전문성연계 등 조직 내에서 지식소유감을 충족시키는 요인들은 사회적 교환관계의 맥락에서 지식소유감을 설명하는 요인으로 제안되었다. 현재까지 많은 기업에서 조직소유감 즉, 주인의식을 강조하는 조직분위기 조성으로 지식의 기여와 창출을 이끌어 냈다. 그러나 조직구성원의 근로환경이 변화하고 개인의 능력이 중시되는 환경이 도래함에 따라 지식경영환경은 조

직소유감으로 인한 헌신적 태도를 요구하기 보다는 개인적이고 실리적인 지식소유감을 강화시키는 등의 지식경영시스템이 요구되고 있다.

조직구성원의 지식소유감을 강화하는 지식경영환경은 구성원의 전문성을 확고히 함으로써 조직구성원이 노력하고 도전하며 발전할 수 있는 장(場)의 역할을 하게된다. 또한 조직은 지속적으로 창출되는 양질의 지식자산을 기대할 수 있다. 결과적으로 조직구성원의 지식소유감 강화는 지식창출에 있어 조직과 조직구성원 사이에 긍정적 영향을 미치는 순기능으로 작용한다는 점에서 이론적 실무적인 시사점을 제공한다.

참 고 문 헌

[국내문헌]

1. 권양은 2011. “정부출연 연구기관의 지식관리시스템 활용성 증진을 위한 개선방안 연구,” 신동민, “대덕연구단지 연구기관의 지식관리 시스템에 관한 사례연구,” *한국비블리아학회지* (22:1), pp. 11-331.
2. 김형균, 홍성중, 김종우 2009. “중소기업 직원들의 사회적 교환관계, 심리적 소유감 및 혁신행동간의 관계,” *2009년한국경영학회 통합학술대회*, pp. 1-14.
3. 신동민 2011. “대덕연구단지 연구기관의 지식관리 시스템에 관한 사례연구,” *2011년 한국비블리아학회지* (22:1), pp. 11-331.
4. 오을임, 김구 2003. “지방공무원들에게 있어서 지식공유 행태의 영향요인에 관한 탐색적 연구,” *한국정책과학학회보* (7:1), pp. 203-232.
5. 이봉세, 방경규, 임효창 2009. “직무특성과 주인의식문화가 심리적 소유감 및 태도에 미치는 영향,” *산업관계연구* (19:1), pp. 1-220.
6. 이정민, 광기영 2010. “소셜 미디어 사용이 직무생산성에 미치는 영향: 지식공유와 의사결정참여의 매개역할을 중심으로,” *2010년 한국지식경영학회 추계학술대회 논문집*, pp. 115-145.
7. 장시영, 이정섭, 오만석 2004. “조직 구성원이 보유한 형식지와 암묵지의 조직소유인식에 관한 탐색적 연구,” *경영과학* (21:1), pp. 1-129.
8. 조인수, 박희준 2008. “지식활동성과 향상을 위한 지식공유의 영향요인에 대한 연구 - 관계적요인을 중심으로” *2008년 지식정보산업연합학회 창립기념 학술대회*, pp. 1-494.

[국외 문헌]

1. Ambrosio, J. 2000. "Knowledge management mistakes," *Computerworld* (34:27), pp.34-35.
2. Amabile, T. A. 1993. "Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in workplace," *Human Resource Management Review* (3), pp. 185-201.
3. Anand, A., and M. D. Singh. 2011. "Understanding Knowledge Management: a literature review," *International Journal of Engineering Science and Technology* (3:2).
4. Anderson, J. C., and Gerbing, D. W. 1988. "Structural Equation Modeling in Practice: Review and Recommended Two-Step Approach," *Psychological Bulletin* (103:3), pp.411-423.
5. Ba, S., J. Stallaert, A. B. Whinston. 2001. "Research commentary: introducing a third dimension in information systems design--the case for incentive alignment," *Information Systems Research*.
6. Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change," *Psychological Review* (84:3), pp.191-215.
7. Barry, L., C. Warren, C. Millssa and T. Herman. 2003. "The Construct Development of Ownership Culture," *Academy of Business & Administrative Sciences Proceedings*, pp.1-30.
8. Bartol, K. M. and A. Srivastava. 2002. "Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems," *Journal of Leadership & Organizational Studies* (29:1), pp. 64-76.
9. Becerra-Fernandez, I., A. Gonzalez, and R. Sabherwal. 2004. *Knowledge management challenges solutions and technologies*, Pearson Prentice Hall.
10. Bock, G. W. and Y. G. Kim. 2002. "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing," *Information Resources Management Journal* (15:2), pp. 14-21.
11. Bock, G. W., W. Z. Robert, T. G. Kim, and G. N. Lee. 2005. "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate," *MIS Quarterly*, (29:1), pp. 87-111.
12. Chau, P. Y. K. 1996. "An empirical investigation on factors affecting the acceptance of CASE by systems developers," *Information and Management archive* (30:6).
13. Chiu, C. M., M. H. Hsu, and T. G. W. Eric. 2006. "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories," *Decision Support Systems*, pp. 1872-1888.
14. Choi, S. Y., H. Lee and Y. Yoo. 2010. "The impact of information technology and transactive memory systems on knowledge sharing, application, and team performance: a field study," *MIS Quarterly* (34:4), pp. 855-870.
15. Constant, D., S. Kiesler and L. Sproull. 1994. "What's Mine Is Our or Is It? A Study of Attitudes about Information Sharing,"

- Information Systems Research* (5:4), pp.400-421.
16. Constant, D., L. Sproull, and S. Kiesler. 1996. "The Kindness of Strangers: The Usefulness of Electronic Weak Ties for Technical Advice," *Organization Science* (7:2), pp. 119-135.
 17. Dittmar, H. 1992. The social psychology of material possessions: To have is to be. *New York: St. Martin Press.*
 18. Eisenberger, R., L. Rhoades, and J. Cameron. 1999. "Does pay for performance increase or decrease self-determination and intrinsic motivation?," *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 1026-1040.
 19. Frohlich, N., J. Godard, J. A. Oppenheimer and F. A. Starke. 1988. "Employee versus conventionally-owned and controlled firms: an experimental analysis," *Managerial and decision economics*, pp. 311-326.
 20. Gefen, D., Stuab, D. W., and M. C. Boudreau. 2000. "Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice," *Communications of the Association for Information Systems* (4:7), pp.1-76.
 21. Gefen, D., E. Karahanna, and D. W. Straub. 2003. "Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model," *MIS Quarterly* (27:1), pp. 51-90.
 22. Han, T. S., H. H. Chiang, and A. Chang. 2010. "Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations," *The International Journal of Human Resource Management* (21:12), pp. 2218-2233.
 23. Hooff, V. D. and F. L. Weenen 2004. "Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing," *Knowledge and Process Management* (11:1), pp. 13-24.
 24. Jarvenpaa, S. L. and D. S. Staples. 2001. "Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise," *Journal of Management Information Systems* (18:1), pp. 151-184.
 25. Joreskog, K. G. and D. Sorbom. 1993. "Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language," *Chicago: Scientific Software International Inc.*
 26. Kathryn M. B. and A. Srivastava. 2002. "Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems," *Journal of Leadership and Organization Studies* (9:1), pp.64-76
 27. Kotlarsky, J. and I. Oshri. 2005. "Social Ties, Knowledge Sharing and Successful Collaboration in Globally Distributed System Development Projects," *European Journal of Information Systems* (14:1), pp. 37-48.
 28. Lin, H. 2007. "Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions", *Journal of Information Science archive* (33:2).
 29. McAfee, A. P. 2006. "Enterprise 2.0: The Dawn of Emergent Collaboration," *MIT*

- Sloan management Review* (47:3).
30. Nonaka, I. and H. Takeuchi. 1995. "The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation," *Oxford University Press, New York, USA*.
 31. Osterloh, M. and B. S. Frey. 2000. "Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms," *Organization science* (11:5), pp. 538-550.
 32. Pierce, J. L., Stephen A. Rubenfeld and S. Morgan. 1991. "Employee of ownership: A conceptual model of process and effects," *Academy of Management Review* (16:1), pp. 121-144.
 33. Pierce, J. L., T. Kostova and K. T. Dirks. 2002. "The State of psychological ownership: Integrating and extending a century of research," *Review of General Psychology* (7:1), pp. 84-107.
 34. Russell W. B. 1988. "Possessions and the Extended Self," *Journal of consumer research* (15:2), pp.139-168
 35. Saetang, S. and Theodoulidis, B. 2011. "Knowledge Management Case Study: 'Knowledge Ownership' in the Private and Public Sectors in Thailand," *Available at SSRN 1910905*
 36. Styhre, A. 2002. "The Knowledge-intensive Company and the Economy of Sharing: Rethinking Utility and Knowledge Management," *Knowledge and Process Management* (9:4), pp. 228-236.
 37. Taylor, S. and P. A. Todd. 1995. "Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models," *Information Systems Research* (6:2), pp.144-176.
 38. Thibaut, J. W., and H. H. Kelly. 1959. "The Social Psychology of Group,"
 39. Thorn, B. K., and T. Connolly. 1987. "Discretionary Data Bases. A Theory and some Experimental Findings," *Communication Research* (14:5), pp.512-528.
 40. Uzzi, B. 1997. "Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness," *Administrative Science Quarterly* (42), pp.35-67.
 41. Van den Hooff, B. and F. D. L. Van Weenen. 2004. "Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing," *Knowledge and Process Management* (11:1), pp. 13-24.
 42. Van Dyne, L., and J. L. Pierce. 2004. "psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting, employee attitudes and organizational citizenship behavior," *Journal of Organizational Behavior* (25), pp. 439-459.
 43. Wasko, M. M. and S. Faraj 2005. "Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice," *MIS Quarterly* (29:1), pp. 35-58.
 44. Wu, J. BB., P. W. Hom, L. E. Tetrick, L. M. Shore, L. Jia, C. Li, and L. J. Song. 2006. "The Norm of Reciprocity: Scale Development and Validation in the Chinese Context," *Management and Organization Review* (2:3), pp. 377-402.

<부록> 변수의 측정문항

변수	측정치표	관련연구
지식소유감	<ol style="list-style-type: none"> 1. 나와 동료의 업무에 내가 창출한 아이디어나 지식이 반영되어 있다. 2. 나는 내가 창출한 지식이나 아이디어에 대해 개인적으로 높은 소유 의식을 갖고 있다. 3. 나는 내가 제안한 지식이나 아이디어에 애착이 있다. 4. 내가 제안한 아이디어나 지식에 대해 비난을 받으면 기분이 좋지 않다. 	Van Dyne and Pierce (2004)
명성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 새로운 지식이나 아이디어 창출은 업무조직(회사/단체)에서 나의 명성을 올린다. 2. 조직에서의 새로운 지식이나 아이디어 창출은 나의 활동 범위를 넓힌다. (더 많은 사람들과의 교류) 3. 새로운 아이디어와 지식의 창출은 나의 업무를 전문적으로 만들어 준다. 4. 새로운 아이디어와 지식의 창출로 인해 나의 이미지가 개선될 수 있다. 	Wasko and Faraj (2005)
자기효능감	<ol style="list-style-type: none"> 1. 나는 업무에 필요한 새로운 아이디어와 지식을 효율적으로 찾아낸다. 2. 나는 창출한 아이디어와 지식을 제안하는데 능숙하다. 3. 나는 새로운 정보와 지식을 나의 것으로 흡수하는데 능숙하다. 4. 나는 새롭게 얻어진 지식과 기존의 지식을 성공적으로 통합할 수 있다. 	Bock, et al. (2005) Venkatesh and Davis (2000)
외재적보상	<ol style="list-style-type: none"> 1. 우리조직은 새로운 아이디어나 지식 창출에 대한 보상이 잘 이루어진다. 2. 우리 조직은 새로운 아이디어나 지식을 업무에 반영하는 것에 적극적이다. 3. 우리 조직은 새로운 아이디어나 지식창출에 대한 물질적 보상을 한다. (보너스나 상금 등) 4. 우리 조직은 새로운 아이디어에 대해 심리적 보상을 한다. (승진이나 표창 등) 	Bock, et al. (2005)
전문성연계	<ol style="list-style-type: none"> 1. 나는 업무의 개선 및 아이디어 창출을 위해 사내의 다른 부서와 협의한다. 2. 나는 업무의 개선 및 아이디어 창출을 위해 사외의 개인적 관계의 사람들과 협의한다. 3. 사내 지식공유사이트에 참여하는 경우, 나는 항상 긍정적으로 다른 사람과 나의 지식을 공유한다. 4. 복잡한 문제를 토론하는 경우, 나는 항상 더 많은 사람들과의 상호작용에 참여한다. 	Bock, et al. (2005) Wasko and Faraj (2005)
지식생산태도	<ol style="list-style-type: none"> 1. 나는 나의 업무와 관련하여 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어나 지식을 창출할 것이다. 2. 나는 회사의 나아갈 목표와 관련된 적절한 아이디어나 지식을 고안할 것이다. 3. 나는 업무수행에서 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 한다. 4. 업무상 동료가 도움이 필요한 경우 나는 나의 지식을 창출하여 도움을 줄 수 있다. 	Wasko and Faraj (2005) 김형균 등(2009)

● 저 자 소 개 ●



강은영(Eun-Young Kang)

국민대학교 비즈니스IT전문대학원에서 석사학위를 취득하였다. 관심분야는 소셜네트워크 크서비스(SNS), 소셜네트워크 분석 및 응용, 지식경영, 사회적 지식활용이다.



광기영(Kee-Young Kwahk)

현재 국민대학교 경영대학과 비즈니스IT전문대학원 교수로 재직 중이다. 서울대학교 경영대학을 졸업하고 KAIST 경영과학과와 테크노경영대학원에서 석사 및 박사학위를 취득하였다. 주요 연구관심분야는 Social network analysis and its application, R-based data analytics, IT-enabled organizational agility, Knowledge management 등이다.