http://dx.doi.org/10.15813/kmr.2018.19.3.002

지식자기효능감이 종업원의 지식공유의도에 미치는 영향: 개인성과기대 및 과업성과기대의 매개효과 검증[1]

The effect of knowledge self-efficacy on employee's knowledge sharing intention: Analysis of mediating effects of personal outcome expectation and performance-related outcome expectation

이 동 윤 (Lee Dong Yun) 한국쓰리엠(3M)
심 덕 섭 (Shim Duksup) 전남대학교 경영대학
김 형 진 (Kim Hyung Jin) 전남대학교 경영대학[2]

ABSTRACT

Despite the organizational benefits of knowledge sharing among employees, many workers are reluctant to share their knowledge with their colleagues. Most organizations have taken a lot of actions to facilitate knowledge sharing among employees, including developing reward systems, enhancing social networks and interpersonal relationships and crafting organizational cultures that support knowledge sharing. To date, however, earlier studies have demonstrated that knowledge doesn't flow easily when an organization makes a concerted effort to facilitate knowledge sharing. The issue whether or not employees are motivated to share their knowledge with others is definitely the main concern in knowledge sharing.

The purpose of this study is to explore the conditions under which employees are inclined to share knowledge with other members. Specifically, we examine the effect of knowledge self-efficacy on knowledge sharing intention. In addition, we attempt to investigate medicating effects of personal outcome expectation and performance-related outcome expectation on the relationship between knowledge self-efficacy and knowledge sharing intention.

To test the proposed hypotheses in our study, we collected data via a survey with a sample of 210 employees in 23 firms in Korea. The major findings of the empirical research are as follows: 1) knowledge self-efficacy was positively related with knowledge sharing intention. 2) personal outcome expectation has turned out to have a mediation effect on the relationship between knowledge self-efficacy and knowledge sharing intention. 3) performance-related outcome expectation also mediates the relationship between knowledge self-efficacy and knowledge sharing intention That is, this result indicates that knowledge self-efficacy has indirect effect on knowledge sharing intention through personal outcome expectation and performance-related outcome expectation.

Based on these findings, implications of the research findings and recommendation for future research are discussed.

Keywords: *knowledge sharing, knowledge management, self-efficacy, knowledge self-efficacy, personal outcome expectation, performance-related outcome expectation, knowledge sharing intention*

---

[1] 논문접수일: 2018년 5월 30일; 1차 수정일: 2018년 8월 28일; 게재 확정일: 2018년 8월 30일
[2] 교신저자 (widgeon@hanmail.net)

1. 서론

지식집약적 사회에서 지식경영은 조직의 핵심적인 경쟁우위 도구로서 인식됨에 따라 많은 조직들은 지식경영에 많은 관심을 갖고 노력을 기울여 왔다(Brown and Duguid 1991; Davenport and Prusak 1998; Foss and Pedersen 2002; Spender and Grant 1996; Wang and Noe 2010; Dong et al. 2017). 지식공유(knowledge sharing)는 종업원 간 상호 학습의 기회를 제공하여 궁극적으로 조직성과 증진에 기여한다는 점에서 중요하다(김형진 등 2017; Davenport and Prusak 1998; Foss and Pedersen 2002; Hansen 2002; Huber 1991; Kim et al. 2015; Kogut and Zander 1992; Matzler and Mueller 2011). 지식공유가 성과에 미치는 영향을 검증한 선행연구들에 의하면, 지식공유는 과업성과, 혁신행동, 이직의도, 팀 성과, 조직성과, 조직유효성, 조직몰입 등에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(노수근· 권중생 2015; Haas and Hansen 2007; Kim et al. 2015; Lee et al. 2010; Reychav and Weisberg 2009; Srivastava et al. 2006).

지식공유에 관한 많은 연구들은 대부분이 조직 또는 팀 단위 연구(Lee et al. 2010; Mesmer-Magnus and DeChurch 2009; Reinholt et al. 2011; Srivastavaet al. 2006; 진양호·유경한 2010)가 주를 이루고 있으며, 지식공유의 촉진을 위한 선행요인 연구(Collins and Smith 2006; Fey and Furu 2008; Kim et al. 2015; Matzler and Mueller 2011; Wang and Noe 2010)들도 대부분 지식공유와 관련된 구조적특성이나 관계특성에 국한되어있어 개인특성이 지식공유에 미치는 영향을 살펴본 연구는 상대적으로 미흡하였다(박희태 등 2011; 설현도 2006; Wang and Noe 2010). 최근 연구자들은 개인, 관계, 조직특성 등 다양한 변수들이 종업원의 지식공유의도 및 지식공유행동에 미치는 직접적인 영향을 규명해 왔지만(Wasko and Faraj 2005; Bock et al. 2005; Kankanhalli et al. 2005), 이들 변수들이 지식공유의도에 미치는 메커니즘을 간과해 왔다는 점에서 매개변수에 관한 연구의 필요성이 제기되어 왔다.

지식공유는 개인이 창출하였거나 습득하여 보유하고 있는 지식자산을 공유함으로써 지식활용을 극대화하는 활동으로 볼 수 있다(장용선, 조대환 2016; 김기홍 2015; 김미숙, 홍관수 2013; 장승훈 등 2014; 김승용 등 2013). 지식기반 사회에서 지식은 조직 경쟁력의 원천이 되는 중요한 자원이지만, 구성원 각자가 지식을 공유하며 학습하는 주체라는 점에서 지식공유는 자연스럽게 일어나는 현상이 아니며 강요될 수는 없지만, 격려되거나 촉진될 수 있다(김형진, 심덕섭 2017; Ryu et al. 2003; Tung 2014).

자기효능감은 특정과업을 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미하며(Bandura, 1986), 종업원의 행동변화에 결정적인 역할을 하는 중요한 요소이다(정규엽 등 2007). 최근 몇몇 연구자들은 자기효능감 개념을 지식경영 영역으로 확대 적용하려는 시도로서 지식자기효능감이라는 개념을 제시하였다(Constant et al. 1996). 조직 구성원의 자기효능감이 지식공유의도에 미치는 영향을 실증함으로써 종업원들의 지식공유 행위를 이해하고 관리하기 위한 의미 있는 관리적 시사점을 제공할 수 있을 것이다(고득영, 유태영 2012).

행동에 따라 나타나는 성과에 대한 기대는 지식공유 등과 관련된 의사결정에 영향을 주는 중요한 요인으로 고려될 수 있다(Bartol and Srivastava, 2002). 경제적 교환이론에 의하면, 각 개인들은 합리적인 선택에 따라 행동하며, 이는 개인의 지식공유는 개인이 기대하는 비용보다 얻는 성과가 크다고 기대될 때 행하여지게 됨을 제시해 주고 있다(Constant et al. 1994; Davenport and Prusak 1998; Compeau and Higgins 1995a). 많은 연구자들은 성과기대와 같은 요인들이 지식공유의도를 높이는 데에 중요한 역할을 수행하고 있음을 제시

해 왔다(Bartol and Srivastava 2002; Constant et al. 1994; Davenport and Prusak 1998; Compeau and Higgins 1995a, 1995b).

본 연구는 지식자기효능감이 구성원의 지식공유의도에 미치는 영향과 함께 이들간의 관계에 있어 개인성과기대와 과업성과기대의 매개효과를 검증함으로써 지식자기효능감과 개인 및 과업성과기대, 지식공유행동의 영향력 관계를 좀 더 심도있게 규명하고자 한다. 이를 통해 지식자기효능감이 지식공유행동에 영향을 미치는 메커니즘을 규명하고, 종업원의 지식공유행동을 증대시킬 수 있는 실무적 시사점을 제시하고자 한다.

2. 연구모형 및 가설

지식자기효능감은 직무와 관련된 문제를 해결하고 과업을 효율적으로 수행하는데 가치있는 정보 및 지식을 제공할 수 있다는 개인의 능력에 대한 확신이며, 지식공유의 내재적 동기부여의 원천이라고 알려져 왔다(Bock and Kim 2002). 자신이 보유하고 있는 지식이 직무 효율성 및 생산성을 높일 수 있다고 생각하는 개인들은 자신의 지식을 기꺼이 공유하고자 할 것이다(Kim and Lee, 2012). 사회인지이론(social cognitive theory)을 통해 살펴보면 지식공유는 실행하는 개인이 중요한 주체이므로 지식을 공유하는 개인의 정서 혹은 심리상태가 중요하게 작용할 뿐 아니라, 과업에 대한 관심과 몰입도에 따라 성과가 다르게 나타날 수 있기 때문에 이에 대한 관심도에 따라 지식공유에 대한 성과 또한 다르게 나타날 수 있다(Bandura, 1986; 김형진 등 2017). 높은 수준의 지식자기효능감을 지닌 개인은 자신이 보유한 지식을 제공하려는 경향을 보이지만(Constant et al. 1996), 자신의 정보나 지식이 다른 구성원들에게 그다지 유용하지 않다고 느낄 때 개인들은 자신의 지식을 공유하기를 꺼려할 수 있다는 것이다(Lee et al. 2006).

지식공유의도는 유용한 지식을 다른 이들과 공유할 수 있는 자신감에 따라 달라질 수 있다(김형진 등 2017). 지식공유 행위에 대해 자신감이 높은 개인은 다른 사람들과 지식을 공유하고자 하는 의도를 가지고 지식공유에 더 많이 참여할 것이다(Cabrera et al. 2006; Lin, 2007). 선행연구들은 지식자기효능감이 지식공유의도에 미치는 영향을 실증해 왔는데, 예로 Hsu et al.(2007)은 지식자기효능감이 지식공유행동에 직, 간접적으로 영향을 주고 있음을 보여주고 있으며, Lin(2007)은 대만 내 조직구성원들을 대상으로 한 실증연구를 통해 지식자기효능감이 지식공유에 대한 태도 및 지식공유의도에 중요한 선행요인임을 발견하였다. 즉, 지식자기효능감이 높은 개인들은 유용한 지식을 제공할 수 있다는 자신감으로 지식공유에 보다 활발하게 참여할 것이라고 추론할 수 있다.

이상의 논의를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1: 지식자기효능감은 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

성과기대는 종업원 자신의 지식공유가 가져다주리라고 기대하는 결과로 정의되며(Bandura 1997; Compeau and Higgins 1995b), 종업원들이 자신의 지식을 공유할 때 기대하는 성과로는 크게 개인성과기대와 과업성과기대가 있다(Compeau and Higgins, 1995a, 1995b). 개인성과기대는 지식공유로 예상되는 이미지나 위상의 변화, 인정과 존경, 동료들과의 관계 개선에 대한 지식공유자의 기대를 의미하고, 과업성과기대는 지식공유를 통한 직무성과의 효율성 및 생산성 향상에 대한 기대라 할 수 있다(Compeau et al. 1999).

개인들은 자신의 성과달성에 대한 기대와 이들 행위에 따라 기대되는 보상을 나눠 생각할 수 없고, 과업

을 수행할 수 있는 자신의 역량을 의심하는 경우보다 자신감을 가지고 있을 때 지식공유에 따른 보다 좋은 결과를 기대할 수 있다. 구성원들은 행동을 보이기전에 그들의 성과기대에 대해 판단을 하며, 자신의 행위로 인해 긍정적인 보상이 주어지리라 기대를 할 때 행동에 나서는 경향이 있다(Hau et al. 2013). Cabrera et al.(2006)은 지식공유로 인해 즐거움과 같은 내재적 보상을 구성원들이 지각할 때, 지식공유에 보다 많은 참여가 나타나는 것을 발견하였고, Chiu et al.(2006)의 연구를 통해 과업성과기대는 지식공유의 양과 질에서 중요한 역할을 수행하고 있음을 확인하였다.

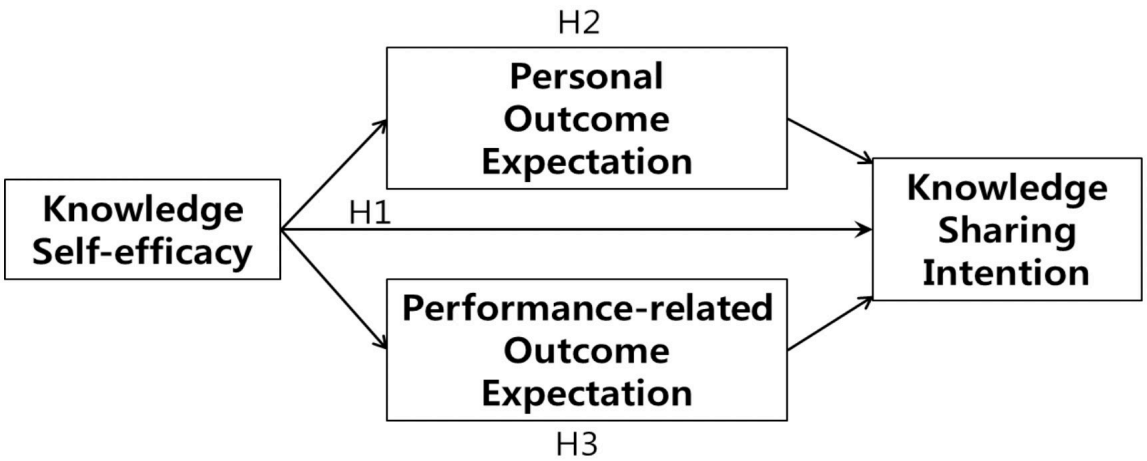
선행연구들은 성과기대가 지식자기효능감과 지식공유의도와의 관계에 연결고리로 작용할 수 있음을 제시해 주고 있다. 긍정적인 성과기대는 개인의 행위를 강화시키는 중요한 요소로, 특정 행위를 수행하는 자신의 능력을 확신하지 않거나 요구되는 능력과 기술이 부족하다고 느끼는 사람들은 자신의 행위가 의미가 없는 행위라고 느낄 수 있지만(Bandura 1997; Compeau and Higgins 1999), 주어진 환경에서 업무 수행에 있어 훌륭한 능력과 기술을 충분히 가지고 있다고 믿는 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 더 긍정적인 성과를 기대할 수 있을 것이다(Compeau et al. 1999; Hsu et al. 2007).

많은 연구자들이 자기효능감과 성과기대, 지식공유의도와의 관계를 지지하는 실증결과를 보여주고 있는데, Compeau and Higgins(1995a, 1995b)는 자기효능감이 과업중심의 성과기대와 개인성과기대 모두에 유의한 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 또한, Johnson and Marakas(2000) 연구도 자기효능감이 성과기대에 유의한 영향을 주며, 더 나아가 지식공유 의도와 관련되어 있음을 시사해주고 있다. Compeau et al.(1999)과 Hsu et al.(2007) 등도 자기효능감이 개인성과기대와 과업성과기대에 유의한 정의 영향을 주며, 이들을 매개로 지식공유의도, 더 나아가 지식공유행동에 유의한 영향을 주고 있음을 발견하였다.

이상의 논의를 통해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H2: 개인성과기대는 지식자기효능감과 지식공유의도와의 관계를 매개할 것이다.

H3: 과업성과기대는 지식자기효능감과 지식공유의도와의 관계를 매개할 것이다.



<그림 1> 연구모델

3. 연구방법

3.1 표본 및 자료수집

본 연구는 가설검증을 위해 광주·전남 지역에 소재한 사기업, 공기업, 공무원조직, 금융, 증권, 제약, 제조업, 언론기관 등 24개 조직의 종업원 300명을 대상으로 설문을 실시하였다. 수거된 설문지 중 자료가 미비하거나 불성실한 응답의 경향이 뚜렷한 설문지를 제외하고 23개 조직 210부의 설문자료가 최종 분석에 이용되었다(회수율 70%). 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다. 성별은 남성 117명(55.7%), 여성 93명(44.3%)으로 유사한 분포를 보이고 있으며, 평균 연령은 33.2세로 나타났다. 학력별 분포는 고졸 23명(11.0%), 전문대졸 33명(15.7%), 대졸 139명(66.2%), 대학원 이상 15명(7.2%)으로 나타났다. 근속년수별 분포를 살펴보면 5년 이하 117명(55.7%), 5-10년 42명(20.0%), 10-15년 18명(8.6%), 15-20년 14명(6.7%), 20년 이상 19명(9.0%)을 차지하고 있다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성

분포	변수명	표본 수(명)	유효구성비(%)
성별	남자	117	55.7
	여자	93	44.3
연령	20대	54	25.7
	30대	94	44.8
	40대	50	23.8
	50대	12	5.7
	60세 이상	0	0.0
학력	고졸	23	11.0
	전문대졸	33	15.7
	대졸	139	66.2
	석사	14	6.7
	박사	1	0.5
근속년수	5년 이하	117	55.7
	5년 초과-10년 이하	42	20.0
	10년 초과-15년 이하	18	8.6
	15년 초과-20년 이하	14	6.7
	20년 초과	19	9.0
직종	관리·사무	98	46.7
	서비스·영업	75	35.7
	생산·기술	21	10.0
	연구·개발	2	1.0
	기타	14	6.7

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구는 인구통계학적 특성들과 함께 지식자기효능감, 개인성과기대와 과업성과기대, 지식공유의도를 설문을 통해 측정하였다.

지식자기효능감은 조직에 유용한 지식을 제공하는 개인의 능력에 대한 확신으로 정의하였으며, 이에 대한 측정은 Kim and Lee(2012)의 '나는 동료들이 가치 있게 여기는 지식을 제공할 수 있는 능력이 있다.' '나는 조직에 가치있는 지식을 제공하는데 필요한 전문성을 가지고 있다.' 등 2개 항목을 이용해 측정하였다.

지식공유의도는 암묵지(tacit knowledge)와 형식지(explicit knowledge)로 구분해 지식공유 활동에 개입하려는 개인의 행위의도로 정의하고, Bock et al.(2005)의 5개 문항을 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 세부 측정항목은 '나는 더 자주 동료들과 보고서 및 공식문서를 공유할 것이다." "나는 동료들과 내 직무경험 및 노하우를 공유할 것이다." 등으로 구성되어 있다.

개인성과기대는 자신의 지식공유가 자신에게 가져다 주리라 예상되는 개인적 결과물에 대한 지식공유자의 기대 (Chiu et al. 2006)로 정의되며, Chiu et al.(2006)의 연구에서 사용된 '지식공유 활동은 조직에서 나의 평판을 좋게 만들어 주었다.' '지식공유 활동을 통해 동료들과의 관계가 더 끈끈해졌다.' 등 5개 문항을 5점 척도로 측정하였다.

과업성과기대는 과업수행시 자신이 소유하고 있는 지식의 공유가 과업 수행에 도움이 되리라는 지각으로 정의하고, Connelly et al.(2012)의 연구에서 사용된 항목을 조직상황에 적합하도록 수정하여 '내가 다루는 지식(정보 및 아이디어)는 업무 수행에 필요한 능력에 영향을 준다.' '내가 다루는 지식(정보 및 아이디어)는 업무성과를 상당히 향상시킨다.'등의 3개 문항을 5점 척도로 측정하였다.

4. 분석 및 결과

4.1 신뢰도 및 타당도 검증

연구에서 사용된 다항목 척도 변수들의 신뢰도 분석을 위해 크론바하 알파(cronbach's alpha)계수를 이용한 내적 일관성 검증을 하였다. <표 3>에서 보는 바와 같이 연구모형 내 다항목 척도 변수들의 신뢰도계수는 모두 0.8 이상으로 Van de Ven and Ferry(1980)의 기준치를 충족시키며 신뢰할만한 척도로 나타났다.

연구에서 사용된 측정항목들의 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시하였다. <표 2>에서 제시된 확인적 요인분석의 적합도 지수는 χ^2=145.723, df=84, CFI=.975, TLI=.968, RMSEA=.059으로 나타났고, 적합도 지수들은 만족스러운 수준으로 적합도 기준을 충족하고 있다고 할 수 있다. 집중타당성은 요인적재량, 평균분산 추출 값 등으로 검증할 수 있는데, 요인적재량이 .6 이상(Bagozzi and Yi, 1988), 평균분산 추출 값이 .5 이상이면 집중타성이 있다고 볼 수 있다(Fornell and Larcker, 1981). 본 연구의 모든 변수에서 요인적재량이 0.5 이상이며 C.R. 값도 1.965이상으로 통계적으로 유의하게 나타났으며, 평균분산 추출 값도 기준치 보다 높게 나타나 모든 측정변수가 잠재변수의 개념을 잘 반영하고 있어 집중타당성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

판별타당성은 평균분산추출의 제곱근 값이 변수들간 상관계수 값보다 큰 경우에 판별타당성이 있다고 볼 수 있다. <Table 1>, <Table 2>에서 볼 수 있듯이 각 변수들의 평균분산추출의 제곱근 값이 변수들 간의 상관계수보다 높은 값을 보이고 있어 판별타당성이 있는 것으로 나타났다. 이로써 측정모형은 적정한 것으로 판단되었고, 각 측정변수들은 잠재변수에 의해 설명되는 정도가 양호하였다.

본 연구의 분석에서 사용된 독립변수, 매개변수와 성과변수들은 모두 한 명의 응답자로부터 측정되었기 때

<표 2> 지식자기효능감, 개인성과기대, 과업성과기대 및 지식공유의도의 요인분석

차원	측정항목	Estimate		S.E	C.R	AVE	개념 신뢰도
		B	β				
지식공유 의도	KSI1	1.000	.852			.804	.953
	KSI2	.976	.866	.060	16.256***		
	KSI3	.984	.896	.057	17.296***		
	KSI4	1.002	.842	.065	15.502***		
	KSI5	.937	.832	.062	15.191***		
개인성과 기대	POE1	1.000	.855			.800	.952
	POE2	1.037	.847	.066	15.744***		
	POE3	1.023	.813	.070	14.682***		
	POE4	1.067	.881	.063	16.852***		
	POE5	1.049	.874	.063	16.617***		
과업성과 기대	TOE1	1.000	.856			.813	.928
	TOE2	1.012	.923	.060	16.866***		
	TOE3	.996	.831	.067	14.883***		
지식자기 효능감	KSE1	1.000	.796			.794	.884
	KSE2	1.224	.941	.117	10.454***		

Note. x^2=145.723, df=84, CFI=.975, TLI=.968, RMSEA=.059 ***p<.001

문에 단일응답자 편차(single respondent bias)의 문제가 발생할 수 있다. 본 연구는 단일응답자 편차를 완화하는 사전방법으로 자료수집단계에서 각 변수의 측정순서를 상이하게 배열하였고, 예비 조사를 통해 설문항목이 간결성, 명확성, 구체성, 객관성을 확보할 수 있도록 노력하였다(Peterson, 2000).

또한, 사후통계적 방법인 Harman의 일원검증법을 적용하였다(이용진 등 2009). Podsakoff and Organ(1986)에 따르면 단일응답자 편차가 심각한 경우에는 연구변수들의 모든 측정항목들을 대상으로 한 주성분분석에서 단일요인이 추출되거나 전체 분산의 대부분을 설명하는 한 개의 보편요인이 추출되지만, <표 2>에서 볼 수 있듯이 가장 설명력이 큰 요인이 전체 분산의 26.4%를 설명하고 있어 본 연구에서 사용된 자료는 단일응답자 편차가 심각하지는 않는 것으로 나타났다.

<표 3> 상관관계 분석

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.성별	0.44	.49	-						
2.연령	35.15	7.76	-.24***	-					
3.학력	2.69	.76	-.12	.11	-				
4.지식자기효능감	3.35	.85	-.12	.03	.08	(.85)			
5.개인성과기대	3.70	.72	-.21***	.05	.10	.48***	(.93)		
6.과업성과기대	3.85	.77	-.20***	.21***	.22***	.45***	.36***	(.90)	
7.지식공유의도	3.96	.73	-.09	-.04	.08	.27***	.47***	.34***	(.93)

주) * : p< .05, ** : p< .01, ***: p< .005 ( )의 숫자는 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)임.

<표 4> 지식자기효능감과 지식공유의도간 개인/과업성과기대의 매개효과 검증결과

	Step 1	Step 1	Step 2	Step 3	Step 3
N=210	개인성과기대	과업성과기대	지식공유의도	지식공유의도	
	β	β	β	β	β
성별	-.146	-.190	-.072	-.007	-.043
연령	.003	-.035	-.073	-.074	-.122
학력	.044	.045	.063	.043	.016
지식자기효능감	.467***	271***	.264***	.058	.135
개인성과기대				.440***	
과업성과기대					.300***
R2	.264	.125	.088	.230	.152
F	18.361***	7.350***	4.927***	12.209***	7.322***

주) * : p< .05, ** : p< .01, ***: p< .005

<표 5> 매개효과의 부스트래핑 검증

지식자기효능감-개인성과기대-지식공유의도						
Total	Effect	Se	t	p	LLCI	ULCI
	.2257	.0577	3.9114	.0001	.1119	.3394
직접효과	Effect	Se	t	p	LLCI	ULCI
	.0497	.0603	.8240	.4109	-.0692	.1687
간접효과	Effect	Boot SE	Boot LLCI		Boot ULCI	
	.1759	.0401	.1076		.2687	

Sobel : (Z=4.7831, P=.0000)

지식자기효능감-과업성과기대-지식공유의도						
Total	Effect	Se	t	p	LLCI	ULCI
	.2257	.0577	3.9114	.0001	.1119	.3394
직접효과	Effect	Se	t	p	LLCI	ULCI
	.1155	.0624	1.8522	.0654	-.0074	.2385
간접효과	Effect	Boot SE	Boot LLCI		Boot ULCI	
	.1101	.0379	.0472		.1987	

Sobel : (Z=3.4275, P=.0006)

4.2 가설검증

본 연구는 지식자기효능감이 지식공유의도에 미치는 직접 효과와 함께 지식자기효능감과 지식공유의도간 개인성과기대와 과업성과기대의 매개효과에 관한 가설 검증을 위해 일련의 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 4>, <표 5>에 제시되었다.

가설 1은 지식자기효능감이 지식공유의도에 영향을 줄 것이라고 예측하였다. 분석결과 <표 4>에서 볼 수 있듯이 지식자기효능감은 지식공유의도와 유의한 정의 관계(β=.264, p<.005)를 보였다. 따라서 가설 1은 지지되었다.

다음으로 가설 2, 가설 3에서 제시하고 있는 개인성과기대와 과업성과기대의 매개효과를 Bootstrapping 방법(Preacher and Hayes 2004)을 이용하여 검증하였다. 부트스트래핑 검증결과 <표 5>에서 제시하고 있는 바와 같이 지식자기효능감과 지식공유의도간 개인성과기대의 매개효과의 크기는 .2257이며 95% 하한 값은 .1076, 상한 값은 .2687로 나타나서 95% 수준에서 유의미한 것으로 나타났지만, 직접효과는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 또한, 지식자기효능감과 과업성과기대와의 매개효과의 크기는 .2257이며 95% 하한 값은 .0472, 상한 값은 .1987로 나타나서 95% 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 직접효과는 개인과업기대와 마찬가지로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 다시 말해 지식자기효능감은 지식공유의도에 있어서 직접적으로 영향을 주기보다는 개인 및 과업성과기대를 매개로 간접적으로만 영향을 주고 있어 개인성과기대 및 과업성과기대가 이들 간의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2, 가설3은 모두 지지되었다.

5. 결론 및 시사점

본 연구는 개인의 목표 달성, 성과향상 등 성공의 중요한 요소로 거론되고 있는 자기효능감을 지식공유 영역으로 확대 적용하여 지식자기효능감이 지식공유의도에 미치는 직접 효과와 함께 이들 간의 관계에서 개인이 자신의 지식을 활용하여 공유했을 때 얻게 될 개인성과기대 및 과업성과기대의 매개효과를 실증하였다. 국내 소재 23개 조직 210명의 종업원을 대상으로 한 설문조사를 통해 얻어진 몇 가지 사실에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 지식자기효능감이 지식공유의도를 촉진하는 것으로 나타나, 지식자기효능감이 개인의 지식공유 태도 및 의도 더 나아가 지식공유행동을 이끌어 내는데 중요한 요소임을 실증한 기존연구들(Hsu et al. 2007)와 일치하는 결과를 보여주고 있다. 연구결과는 조직은 다양한 교육 및 훈련 프로그램을 통해 종업원들의 직무역량을 강화시킬 필요가 있으며, 특히 지식공유를 촉진하기 위해 관리자들은 종업원의 지식공유가 팀과 조직에 커다란 기여를 할 수 있음을 보여주고 이를 보상함으로써 종업원들이 자신감을 가지고 동료들과 서로의 지식을 공유할 수 있는 환경을 만들어야 한다는 시사점을 제시해 주고 있다(Lin, 2007).

둘째, 지식자기효능감과 지식공유의도 간의 관계에 있어 개인성과기대 및 과업성과기대가 완전 매개하고 있는 것으로 나타났다. Bock and Kim(2002)는 지식공유를 통해 타인과의 관계 형성 및 평판이나 이미지 개선을 할 수 있으리라는 믿을 때 지식공유에 대한 긍정적인 태도를 가질 수 있음을 실증하였다. 연구결과는 먼저, 지식공유를 하게 되면 내재적 보상 차원에서 개인적 만족감, 즐거움을 얻을 수 있기 때문에 지식자기효능감이 높은 개인은 지식공유를 하게 되었을 때 자신의 내재적 성과를 기대할 때 지식공유를 시도 한다는 것으로 이는 김형진 등(2017)의 제안과 같이 지식공유 행동에 있어 개인이 직접적으로 느낄 수 있는 정서적인 측면을 중시해야 함을 보여주고 있다. 또한 지식자기효능감이 높은 개인이 지식공유를 통해 과업성과향상에 대한 기대를 가질 때 지식공유를 시도한다는 것을 발견하였는데, 이는 개인이 직무수행에 있어 활용할 수 있는 지식 및 정보를 제공하여 과업성과가 향상될 수 있으리라는 기대감을 갖게 될 때 개인으로 하여금 지식공유를 하도록 유도하는 중요한 요소임을 제시해 주고 있다.

자기효능감이 높은 개인은 자신의 행동에 따른 긍정적인 결과가 발생할 때 향후 행동의도에 영향을 주어 지속적인 지식공유를 이끌 수 있다는 점을 재입증한 것으로, 지식공유를 수행하는 개인의 공유에 대한 긍정적인 성과기대 혹은 경험이 지식공유의 선순환을 이끌 수 있다는 것이다. 따라서 조직에서는 지식공유 활성화를 위한 조직 내 협력 및 분위기 조성뿐만 아니라 실제 개인들이 지식공유를 통해 기대하는 바를 충족시켜줄 조직차원의 정책이나 지원이 필요할 것이다.

본 연구는 지식자기효능감과 지식공유의도와의 관계에서 성과기대의 매개효과 검증을 통해 기존 연구에서 체계적인 연구가 이루어지지 않았던 지식자기효능감이 어떻게, 어떠한 과정을 통해 지식공유의도를 향상시키는지를 규명하였다는 점에서 이론적 의미를 둘 수 있다.

연구의 한계점 및 향후 연구 과제를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 지식자기효능감과 지식공유의도 간의 매개변수로 성과기대를 고려하였지만, 이외에도 다른 중요한 영향 변수들이 존재할 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 이를 반영해 이론적 모형을 보다 확장할 필요가 있다. 특히 선행연구들도 이들 간의 관계를 매개하는 변수에 대한 연구들이 미비하다는 점에서 다양한 변수들에 대한 고려가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 지식공유의도를 이끌 수 있는 보다 엄밀한 모형 설정을 통해, 변수들 간의 관계에 대한 체계적인 분석이 필요할 것이다. 향후 연구에서는 개인특성, 지식특성, 조직특성 등이 지식공유의도에 미치는 영향에 초점을 두고 지식공유가 일회성에 그치지 않고 지속된 행동으로 나타날 수 있는 변수들을 고려할 때 지식공유에 대한 통합적인 이해가 가능할 것이다. 특히, 자기효능감이 낮은 집단과 높은집단의 비교분석과 같은 집단 특성을 구분하여 지식공유와의 관계를 살펴보는 연구 또한 이루어질 필요가 있으며 이를 통해 지식공유 연구의 확장이 가능할 것이다.

셋째, 연구는 특정지역의 기업들을 대상으로 수행되었다는 점에서 연구결과를 일반화하는 데에는 한계가 존재하며, 이러한 한계점을 극복하기 위해서는 향후 다양한 영역의 조직 구성원들을 대상으로 한 후속 연구가 필요할 것이다.

마지막으로, 연구는 횡단적인 연구 설계로 인해 변수들 사이의 인과관계를 추론하는 데에 한계점을 지니고 있다. 향후에는 보다 정교한 연구모형 및 가설을 도출하고, 이를 검증하기 위한 종단적인 연구 설계가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

[국내 문헌]

1. 강소라, 김효근 2005. "나와 우리를 위한 지식이전 이론-지식을 이전하는 조직구성원의 심리적 상태에 관한 근거, 이론적 접근," *경영학연구* (34:3), pp. 739-781.
2. 고득영, 유태용 2012. "직무자율성과 혁신행동 간의 관계 : 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신 풍토의 조절효과," *한국심리학회지* (25:1), pp. 215-238.
3. 김기홍 2015. "상사신뢰가 구성원의 지식공유와 창의성에 미치는 영향에 관한 연구 -내재적 동기부여의 매개효과," *인적자원관리연구* (22:2), pp. 39-63.
4. 김미숙, 홍관수 2013. "조직공정성이 사회적 자본과 지식공유에 미치는 영향," *대한경영학회지* (26:5), pp. 1123-1148.
5. 김승용, 이병철, 김기홍 2013. "임파워링 리더십이 구성원의 지식공유와 내재적 동기부여에 미치는 영향: 상사신뢰 매개를 중심으로," *지식경영연구* (14:2), pp. 89-116.
6. 김형진, 심덕섭 2017. "지식공유와 지식은폐의 선행요인 및 결과에 관한 연구," *대한경영학회지* (30:12), pp. 2085-2104.
7. 김형진, 양동민, 십덕섭 2017. "지식공유의 선행요인 및 성과에 관한 연구 – 과업상호의존성의 조절효과 검증," *경영학연구*(46:5), pp. 1367-1395).
8. 노수근, 권중생 2015. "지식공유가 흡수역량, 심리적 자본 및 혁신행동에 미치는 영향," *의사결정학연구* (23:1), pp. 87-100.
9. 박희태, 이수진, 손승연, 김석영, 윤석화 2011. "조직 공정성이 구성원의 지식공유에 미치는 영향," *경영학연구* (40:2), pp. 485-521.
10. 설현도 2006. "금융기관 조직구성원의 지식공유에 대한 실증 연구," *지식경영연구* (7:2), pp. 97-122.
11. 장승훈, 노명화, 안상철, 손승연 2014. "조직동일시가 지식공유행동에 미치는 영향 -직업적 자기효능감의 매개효과를 중심으로," *인적자원관리연구* (21:3), pp. 217-239.
12. 장용선, 조대환 2016. "조직사회화가 지식공유에 미치는 영향 분석 -개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로," *인적자원관리연구* (23:2), pp. 25-46.
13. 정규엽, 곽강희, 유승석 2007. "카지노 서비스품질이 자기효능감에 따라 세분화된 카지노시장에 미치는 영향," *호텔경영학연구* (16:1), pp. 1-18.
14. 진양호, 유경한 2010. "호텔기업의 지식공유 영향요인과 지식공유가 조직성과에 미치는 영향," *경영학연구* (24:4), pp. 259-274.

[국외 문헌]

1. Bandura, A. 1986. "The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory". *Journal of social and clinical psychology* (4:3), pp. 359-373.
2. Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
3. Bartol, K. M., and Srivastava, A. 2002. "Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems," *Journal of Leadership & Organizational Studies* (9:1), pp. 64-76.

4. Bock, G. W., and Kim, Y. G. 2002. "Determinants of the individuals knowledge sharing behavior: The theory of reasoned action perspective," *In Proceedings of the Pacific-Asia Conference on Information System (PACIS)*, pp. 2-4.

5. Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., and Lee, J. N. 2005. "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate," *MIS quarterly,* pp. 87-111.

6. Brown, J. S., and Duguid. P. 1991. "Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovating," *Organization Science* (2:1), pp. 40-57.

7. Cabrera, A., Collins, W. C., and Salgado, J. F. 2006. "Determinants of individual engagement in knowledge sharing," *The International Journal of Human Resource Management* (17:2), pp. 245-264.

8. Chiu, C. M., Hsu, M. H., and Wang, E. T. 2006. "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories," *Decision Support Systems* (42:3), pp. 1872-1888.

9. Collins, C. J., and Smith, K. G. 2006. "Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms," *Academy of Management Journal* (49:3), pp. 544–560.

10. Compeau, D. R., and Higgins, C. A. 1995a. "Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test," *MIS quarterly,* pp. 189-211.

11. Compeau, D. R., and Higgins, C. A. 1995b. "Application of social cognitive theory to training for computer skills," *Information systems research* (6:2), pp. 118-143.

12. Compeau, D., Higgins, C. A., and Huff, S. 1999. "Social cognitive theory and individual reactions to computing technology: A longitudinal study," *MIS quarterly*, 145-158.

13. Compeau, D., Higgins, C. A., and Huff, S. 1999. "Social cognitive theory and individual reactions to computing technology: A longitudinal study," *MIS quarterly*, pp. 145-158.

14. Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., and Trougakos, J. P. 2012. "Knowledge hiding in organizations," *Journal of Organizational Behavior* (33:1), pp. 64-88.

15. Constant, D., Kiesler, S., and Sproull, L. 1994. "What's mine is ours of is it? A study of attitudes about information sharing," *Information Systems Research* (5:4), pp. 400-421.

16. Constant, D., Sproull, L., and Kiesler, S. 1996. "The kindness of strangers: The usefulness of electronic weak ties for technical advice," *Organization Science* (7:2), pp. 119-135.

17. Davenport, T. H., and Prusak, L. 1998. "Working knowledge: How organizations manage what they know," MA: *Harvard Business School Press,* Boston.

18. Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., and Li, C. 2017. "Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Inf luences of dual-focused transformational leadership," *Journal of Organizational Behavior* (38:3), pp. 439-458.

19. Fey, C. F., and Furu, P. 2008. "Top management incentive compensation and knowledge sharing in multinational corporations," *Strategic Management Journal* (29:12), pp. 1301-1323.

20. Foss, N. J., and Pedersen T. 2002. "Transferring knowledge in mncs: The role of sources of subsidiary knowledge and organizational context," *Journal of International Management* (8:1), pp. 49-67.

21. Haas, M. R., and Hansen, M. T. 2007. "Different knowledge, different benefits: toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations," *Strategic Management Journal* (28:11), pp. 1133-1153.

22. Hansen, M. T. 2002. "Knowledge networks: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies," *Organization Science* (13:3), pp. 232-248.

23. Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., and Kim, Y. G. 2013. "The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions," *International Journal of Information Management* (33:2), pp. 356-366.

24. Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., and Chang, C. M. 2007. "Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations," *International journal of human-computer studies* (65:2), pp. 153-169.

25. Huber, G. P. 1991. "Organizational learning: The contributing processes and the literatures," Organization Science (2:1), pp. 88-115.

26. Johnson, R. D., and Marakas, G. M. 2000. "The role of behavioral modeling in computer skills acquisition: Toward refinement of the model," *Information Systems Research* (11:4), pp. 402-417.

27. Kankanhalli, A., Tan, B. C., and Wei, K. K. 2005. "Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation," *MIS quarterly*, pp. 113-143.

28. Kim, S. L., Kim, M., and Yun, S. 2015. "Knowledge sharing, abusive supervision, and support: A social exchange perspective," *Group & Organization Management* (40:5), pp. 599–624.

29. Kim, T., and Lee, G. 2012. "A modified and extended Triandis model for the enablers–process–outcomes relationship in hotel employees' knowledge sharing," *The service industries journal* (32:13), pp. 2059-2090.

30. Kogut, B., and Zander, U. 1992. "Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science* (3), pp. 383–397.

31. Lee, J. H., Kim, Y. G., and Kim, M. Y. 2006. "Effects of managerial drivers and climate

maturity on knowledge management performance: Empirical validation," *Innovative Technologies for Information Resources Management* (19:3), pp. 48-60.

32. Lee, P. , Gillespie, N., Mann, L., and Wearing, A. 2010. "Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance," *Management Learning* (41:4), pp. 473-491.
33. Lin, H. F. 2007. "Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions," *Journal of Information Science* (33:2), pp. 135-149.
34. Matzler, K., and Mueller, J. 2011. "Antecedents of knowledge sharing-Examining the influence of learning and performance orientation," *Journal of Economic Psychology* (32), pp. 317-329.
35. Mesmer-Magnus, J. R., and DeChurch, L. A. 2009. "Information sharing and team performance: A meta-analysis," *Journal of Applied Psychology* (94), pp. 535-546.
36. Peterson, R. A. 2000. *Constructing effective questionnaires*. Chronicle Books.
37. Podsakoff, P. M., and Organ, D. W. 1986. "Self-reports in organizational research: Problems and prospects," *Journal of management,* (12:4), pp. 531-544.
38. Preacher, K. J., and Hayes, A. F. 2004. "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models," *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* (36:4), pp. 717-731.
39. Reinholt, M., Perdersen, T., and Foss, N. J. 2011. "Why a central network position isn't enough: The role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks," *Academy of Management Journal* (54:6), pp. 1277-1297.
40. Reychav, I., and Weisberg, J. 2009. "Good for workers, good for companies: How knowledge sharing benefits individual employees," *Knowledge and process Management* (16:4), pp. 186-197.
41. Ryu, S., Ho, S. H., and Han, I. 2003. "Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals," *Expert Systems with applications* (25:1), pp. 113-122.
42. Spender J. C, and Grant, R. M. 1996. "Knowledge and the Firm," *Strategic Management Journal* (17), pp. 5-9
43. Srivastava, A., Bartol, K. M., and Locke, E. A. 2006. "Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance," *Academy of Management Journal* (49:6), pp. 1239-1251.
44. Tung, H. 2014. "When empowering leadership links to ream work outcome: Encouraging the expression of psychological empowerment and knowledge sharing," *GSTF Journal of Psychology* (1:2), pp. 33-40
45. Van de Ven, A. H., and Ferry, D. L. 1980. *Measuring and assessing organizations*. John Wiley & Sons.
46. Wang, S., and Noe, R. A. 2010. "Knowledge sharing: A review and directions for future research," *Human Resource Management*

Review (20:2), pp. 115-131.

47. Wasko, M. M., and Faraj, S. 2005. "Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice," *MIS quarterly*, pp. 35-57.

저 자 소 개

이 동 윤 (Dongyun Lee)

현재 한국쓰리엠(3M) 제조물류본부에서 산업 및 의료용 제품 제조 팀장으로 재직 중이다. 전남대학교에서 경영학 석사 학위를 취득하였으며, 인사 조직 박사과정을 수료하였다. 주요 관심분야는 지식경영시스템, 지식공유, 다양성관리, 리더쉽, 변화관리 등이다.

심 덕 섭 (Duksup Shim)

현재 전남대학교 경영대학 경영학부 교수로 재직 중이다. 한국과학기술원(KAIST)에서 경영공학 박사 학위를 취득하였고, 포스코경영연구소 연구위원을 역임하였다. 주요 관심분야는 지식경영, 기술혁신, 프로젝트 리더십 등이다. 지금까지 경영학연구, 인사조직연구, Journal of Cross-Cultural Psychology, Asian Journal of Technology Innovation, IEEE Transactions on Engineering Management 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다.

김 형 진 (HyungJin Kim)

현재 전남대학교 경영대학 강사로 재직 중이다. 전남대학교에서 경영학 박사 학위를 취득하였으며, 주요 관심분야는 지식경영시스템, 지식공유, 지식은폐, 심리적 자본, 리더십 등이다. 지금까지 경영학연구, 인사조직연구, 대한경영학회지 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다.