

# 정부산하공공기관 기록물관리전문요원의 지식공유의도 영향요인에 관한 연구\*

## Factors Influencing the Intention of Knowledge Sharing of Records Management Specialists in Government-affiliated Public Institutions

김 영 은 (Youngeun Kim)\*\*

박 지 흥 (Ji-Hong Park)\*\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 기록물관리 전문요원의 조직관리적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인이 지식공유의도와 어떠한 영향 관계를 갖는지 검증하는 것이다. 이를 위해 총 126건의 설문 데이터를 수집하여 분석하였고, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 조직관리적 요인 중 관리자의 관심과 지원은 암묵지 공유의도에 정(+)적으로 유의한 영향을 미쳤으나, 평가보상제도는 암묵지 공유의도에 부(-)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 개인적 요인 중 직무 스트레스는 암묵지 및 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 결과 관리자의 노력으로 지식공유 활동에 자유롭게 참여할 수 있는 조직 문화를 조성하는 것이 선행되어야 하며, 전 직원 대상의 기록관리 교육을 통해 직무 스트레스의 원인 중 하나인 인식 개선과 박탈감을 계속해서 개선해나갈 필요가 있다는 결론을 도출하였다. 한편 본 연구에서는 기록학 분야에서 아직 연구된 바 없는 기록물관리 전문요원의 지식공유를 주제로 하여 실증적으로 검증하였다. 이를 통해 기록물관리 전문요원이 처한 업무적 문제에 대한 해소 방안으로서 현재의 인력 배치 구조를 활용하여 지식공유를 활성화할 수 있는 정책적 함의를 제공한다는 점에서 연구 의의가 있다.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically verify the factors(organization managerial factors, relational factors and personal factors) that affect the knowledge sharing intention of records management specialists. A total of 126 responses were used for the final analysis and the findings of this study are as follows: First, managers' interests and supports had a significant positive effect on tacit knowledge sharing intention, but evaluation and compensation system had a negative effect on tacit knowledge sharing intention. Second, job stress was found to have a significant positive effect on the intention of knowledge sharing(tacit, explicit). It is required to form an organizational culture where records management specialists can freely participate in knowledge sharing activities with the interest and support of managers. In addition, the process of continuously improving the causes of one of the causes of job stress, such as awareness improvement and deprivation, should be carried out through records management training for all employees. This study is meaningful in that it provides policy implications for promoting knowledge sharing as a solution to the managerial problems faced by records management specialists by utilizing the current staffing structure.

키워드: 기록물관리 전문요원, 지식공유의도, 지식공유, 지식공유활동, 지식공유 영향요인

Records Management Specialist, Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing, Knowledge Sharing Activities, Knowledge Sharing Factors

\* 이 논문은 연세대학교 일반대학원 석사학위논문 of 수정·요약본임.

이 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2019S1A5C2A03083499).

\*\* 연세대학교 일반대학원 문헌정보학과 석사과정(kimye93@yonsei.ac.kr) (제1저자)

\*\*\* 연세대학교 문헌정보학과 교수(jihongpark@yonsei.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2022년 2월 9일 논문심사일자 : 2022년 2월 15일 게재확정일자 : 2022년 3월 10일  
한국비블리아학회지, 33(1): 47-70, 2022. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2022.33.1.047>

© Copyright © 2022 Korean Biblia Society for Library and Information Science

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

## 1. 서론

국내 기록관리의 역사는 1999년 「공공기록물 관리에 관한 법률」이 제정되면서 시작되었으나 2010년대 중반까지 기록관리가 부실한 기관에 대한 국가기록원의 시정조치 통보와 조치이행 확인이 거의 이뤄지지 않음에 따라 공공기관 내에서 기록관리의 인식은 저조한 편이었다. 하지만 공공기관 업무의 투명성을 보장하고, 기관의 경영 성과 달성에 기여할 수 있다는 기록관리의 편익을 점차 인식하면서 기록관리에 대한 법적 명시와 함께 맞물려 공공기관은 기록관리를 전담하는 기록물관리 전문요원을 채용하기 시작하였다.

한편 기록 보존의 당위성을 높이고 기록관의 역할을 확대하기 위해 기록관리(archiving) 업무에서의 협업은 늘 강조되어 왔다. Sauer(2009)는 대학교의 아키비스트들이 커뮤니케이션에 활발히 참여한다면 기존의 업무인 기록보관소 운영 외에도 전문 지식의 전자화 및 보존 계획 수립에 적극적으로 참여하여 기록보존소의 역할을 좀 더 명확히 할 수 있을 뿐만 아니라 교수진의 정보 요구에 적극적으로 대응할 수 있다고 설명한다. 일반 기업 안에서의 기록관리(record management) 중요성도 커지고 있는데, Davenport와 Prusak(1998)은 기업 경영에 필요한 많은 데이터는 기록(record)에 있기 때문에 기록관리는 지식경영에 필요한 요소라고 하였다. 또한 신명이(2006)는 조직과 조직 구성원들이 가지고 있는 지식을 기반으로 최대한 높은 부가가치를 창출하는 것이 지식경영의 목표이기 때문에 지식공유는 지식경영의 선결 조건이라고도 말하였다. 일반 기업 현장에서의 기록관리

(record management)는 기록관리사들의 기록관리(archiving)와 관련이 있는데 Ioncef(2017)는 기록의 생성부터 폐기, 영구 보존까지 기록의 전주기에 따라 관리하는 기록관리(archiving)가 기반이 되어야 기록(record)의 정보성을 높일 수 있음을 강조하였다. 즉 archiving과 record management는 연속선상에서 이뤄지는 활동이며, archivist가 수행하는 기록관리는 지식공유의 기회를 제공하기 때문에 서로 분리될 수 없는 관계라고 할 수 있다. 지식공유가 가지는 업무적 혜택 또한 다수 존재하는데 기업 측면에서 지식공유는 직원 개개인의 역량이 지속적으로 개발되도록 하고(Hanif, Sagheer, & Mehak, 2020), 조직 차원에서 학습을 위한 중복 비용의 절감으로 장기적으로는 조직의 업무 효율성을 촉진한다(Goh et al., 2020). 우택규, 김문중, 권기환(2019)은 지식공유는 현재의 과업이나 문제에 대해 창의적이고 적극적인 태도로 임하게 하는 원동력으로서 장기적으로 조직의 경쟁력 향상에 기여할 수 있음을 밝혀냈다. 문헌에서 확인하였듯이 지식공유는 장단기적으로 효율적, 생산적 업무를 가능하게 하는 요인이었으며 지식공유가 구성원 간 자발적으로 행해질 경우 그 효과성은 더욱 높아지는 것을 살펴볼 수 있었다.

이와 같이 민간 기업에서의 지식공유, 지식경영에 대한 연구는 많이 이뤄졌으나 지식공유의 기반인 기록관리 분야에서의 지식공유는 거의 연구되지 않았다. 더불어 기관의 신뢰성과 투명성 제고라는 기록관리의 혜택은 공익성을 띠고 있기 때문에 공공기관의 기록물관리 전문요원을 대상으로 하는 지식공유 연구가 필요하다. 현행 법상 대부분의 공공기관은 기록물관리 전문요원 1명을 배치하고 있어 만성적인 인력 부족으로

인해 여러 문제가 과생되고 있다. 한 연구 결과에 의하면 연구관리기관을 대상으로 한 인터뷰에서 연구기록물에 대한 구체적인 정의와 관리 방안 및 체계 등을 마련한 기관은 약 10%에 불과하였다(김혜미, 이영학, 2019). 해당 연구에서 분석한 연구관리기관의 정부 부처는 과학기술정보통신부부터 원자력안전위원회까지 상이하지만, 에너지와 과학기술, 문화체육 등 담당하고 있는 연구사업별로 분류할 수 있으며 지리적으로 근접한 기관들도 존재한다. 다수의 기관이 기록물관리 전문요원을 1명씩 배치하고 있지만 비슷한 성격을 지닌 연구관리기관의 기록물 관리 업무 현안, 노하우 등을 공유할 수 있는 지식공유가 활성화된다면 해당 문제에 대한 돌파구가 될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기관 내부가 아니라 기관 외부적으로 이뤄지는, 즉 서로 다른 기관에서 근무하고 있는 기록물관리 전문요원 간 지식공유에 집중하여 보고자 한다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 정부산하 공공기관 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 미치는 요인을 발굴하여 검증한 이후 분석 결과를 토대로 지식공유를 활성화하기 위한 이론적·실무적 시사점을 제시하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 기록물관리 전문요원

#### 2.1.1 기록물관리 전문요원의 정의

공공기관에서 기록물관리 관련 업무를 담당하는 인력을 가리키는 용어는 다양하다. 『기록학 용어사전』에서는 ‘아키비스트(archivist)’와 ‘레

코드 매니저(record manager)’로 구분하고 있는데 아키비스트는 역사적으로 가치가 있는 보존기록물의 진본성을 관리·감독하여 미래의 활용까지 책임지는 자이며(한국기록학회, 2008), 레코드 매니저는 기록은 미래에 가치가 있는 업무 기록물이라는 관점에 따라 보존 가치와 정보 가치를 결합한 평가 과정을 통해 기록물의 경제적 효과를 높이는 사람을 의미한다(김상신, 2016). Yeo(2018)는 『Records, Information and Data』에서 기록학계에 ‘정보(information)’라는 단어가 등장하면서 기록물의 보존에 초점을 맞췄던 아키비스트에서 레코드 매니저, 정보전문가로 점차 확대되어 가고 있다고 설명한다.

즉 기록물관리 전문요원이란 보존을 강조하였던 기존 아키비스트의 역할에 기관이나 조직의 행정적 기능을 더한 것으로 기록 생애 주기에 따라 기록을 평가하고 기록의 효율적이고 경제적인 취급과 보호 및 처분에 관한 행정 처리를 통하여 기관의 기록 관련 업무를 책임지는 자로서 아키비스트와 레코드 매니저 모두를 아우르는 역할을 수행한다. 본 연구의 대상은 공공기관에 배치되어 기록의 보존부터 평가까지 기록관리 업무의 전 과정을 담당하고 있는 전문 인력으로 이들을 대상으로 하여 연구를 진행하고자 한다.

#### 2.1.2 기록물관리에서의 협업

대학과 기록관, 아키비스트와 사서, 연구자 사이에서 협력이 주요 의제로 부상하면서 협업의 잠재력을 실현하기 위한 실증 연구들이 진행되어왔다. 협력 대상은 주로 기록관과 사람으로 구분된다. McCain(1951)은 경제 대공황과 전쟁으로 인해 연방기록물이 48개 주의 기록관에 흩

어져 있는 상황에서 국립기록청(national archive) 중심의 연방-주 기록관이라는 협력 시스템을 제안하였다. Wakimoto와 Bruce(2015)는 미국 대학도서관의 아키비스트와 사서 간 효율적 협업을 위해 심층 면담으로 아카이브의 경험적 의미를 밝히고자 하였다. 분석 결과 교육 및 훈련 과정이 상이한 사서와 기록관리사들은 기관 기록물, 기록물 보관소 그리고 과거와 현재를 잇는 매개체라는 공통된 3가지 방식으로 아카이브를 경험하고 있었는데 이러한 의미적 맥락에 따라 저자는 이들간의 협업을 바탕으로 빅데이터와 디지털 자원까지 포함하여 아카이브를 정보 리터러시 교육과 미래의 연구 주제 개발에 필요한 자원으로 활용하는 대안을 제시하였다. Green과 Lee(2020)는 아키비스트와 역사학자는 기록의 수집과 활용이라는 직무 공통점을 지니고 있어 각자의 전문성이 상호보완이 가능함에도 불구하고 그들 간 협업이 원활히 이뤄지지 않는 현실을 지적하였다. 아카이브 기반의 협업은 연구력 강화와 함께 미래의 박물관, 대학을 비롯한 교육기관에 필요한 운영 전략의 정보원이 될 수 있다고 설명한다. 아키비스트와 연구자 간 공동 연구를 설계하기 위해서는 인센티브 및 명확한 역할 분담과 같은 시스템적 변화와 연구 전반에 대해 공유할 수 있는 오픈 커뮤니티 구축 등이 마련되어야 하며 이를 위해서는 개방적이고 반복적인 대화를 통한 접근이 선행되어야 함을 설명하였다. Victor et al.(2013) 또한 아키비스트와 교수진 간 협업 기반 교육 과정이 학부생들에게 어떻게 도움이 되는지 분석하였다. 협업 기반 교육은 학생들의 정보활용 능력을 증진시켰으며, 아키비스트는 교육에 직접 참여함으로써 새로운 직무의 개발 가능성을

높일 수 있었다. 따라서 정보전문가로서 각 분야의 사서와 아키비스트를 활용한 교육은 연구에 있어 연구자들에게 기술적, 심리적으로 긍정적인 효과를 창출할 것이라고 설명한다. 위의 연구에서 기록물관리에서의 협업은 아키비스트 간 사람의 협력과 아카이브 간 기록관의 협력으로 구분할 수 있었다. 본 연구에서는 기록물관리 업무를 개선하기 위해 수행되는 아키비스트의 협업 즉, 기록물관리 전문요원의 협업을 중심으로 보고자 한다.

## 2.2 지식공유

### 2.2.1 지식공유의 정의

지식은 보편적으로 암묵적 지식과 형식적 지식으로 나뉜다. 암묵지(tacit knowledge)와 형식지(explicit knowledge)는 상호보완적이면서 서로 다른 경제적 가치를 지니고 있다(Hippel, 1994). 암묵지는 연습과 경험을 통해서 배울 수 있는 주관적인 것으로 삶을 통해 습득되는 지식, 노하우 등을 말한다(Maravilhas & Martins, 2019). 형식지는 객관적인 성격의 지식으로 기관에 존재하는 로우 데이터를 비롯한 다양한 형식의 자료를 의미한다(노정란, 2005). Polanyi(1966)는 형식지는 공식적인 언어로 존재하며 코딩 및 전달이 가능한 반면, 암묵지는 형식적인 언어로 전달하기 어렵고 보통 개인에 한정적이라고 하였다.

이전의 논의를 통해 기록관리 분야에서 다양한 이해관계자 간의 소통과 협업은 예전부터 중요하게 인식되어 왔음을 확인하였다. 협업은 지식공유의 기반이고, 지식공유는 조직 성과에 긍정적 영향을 미치는 변수로 주로 다루어져 왔다.

지식공유는 경영학적 관점과 결합하여 지식경영이라는 키워드로 가장 빈번히 연구되었지만 지식경영은 지식을 정의하기 위한 시작점을 제공할 뿐 다학제적인 성격을 띠고 있어(Earl, 2001) 연구자들마다 상이한 접근법과 범위로 인해 명확한 정의가 이뤄져 있지 않다. 따라서 지식공유에 대한 개념을 먼저 살펴볼 필요가 있다.

지식의 공유에 대해 학자들은 다양하게 정의하는데 Alavi와 Leidner(2001)는 지식공유를 지식관리시스템의 핵심 구성요소로 보았으며, Earl(2001)은 지식공유의 주요 메커니즘을 4가지로 구분하였다. 첫째, 공유 과정을 통해 조직의 데이터베이스에 통합되는 지식, 둘째, 업무 단위 혹은 팀 내에서 이뤄지는 지식공유, 셋째, 개인 간 일어나는 비공식적인 지식공유, 마지막으로 관심 있는 주제를 중심으로 자발적으로 모인 개인 간 일어나는 지식공유이다. Bartol과 Srivastava(2002)는 지식공유를 개인이 조직과 관련된 정보, 아이디어, 제안 및 전문 지식을 서로 공유하는 것으로 보았다. 이때의 지식은 암묵지와 형식지 모두를 포함한다. 또한 지식공유는 조직의 프로젝트 관리, 성과를 높이는 경영적 측면에서 중요한 부분을 차지하고 있으며, 지식공유라는 조직 내 긍정적인 상호작용 문화가 존재할 때 조직의 혁신을 높일 수 있다고 하였다(Lee & Yang, 2000; Kumar, Jain, & Tiwary, 2013).

Connelly와 Kelloway(2003)는 지식공유는 정보 교환이나 타인을 돕는 일련의 행동으로 조직 혁신과 성과를 창출하는데 긍정적인 영향을 미친다고 설명한다. 조직 시민 행동(organizational citizenship behavior) 및 친사회조직 행동(pro social organizational behavior)과 관련되어 나

타나는 행위이기 때문에 조직 내 모든 수준에서 접근할 수 있는 기업의 재무제표 같은 정보 공유와는 구별되는 것이라고 정의한다. 또한 지식공유를 촉진하거나 저해하는 요인에 대한 이해가 저조한 편이기 때문에 조직의 규모, 지식공유를 위한 기술 발전, 사회적 상호작용에 대한 직원 개개인의 인식 등에 대한 연구가 필요하다고도 말한다.

Nelson과 Cooperider(1996)는 정보시스템 관리자와 실무진들이 서로의 업무에 영향을 미치는 기술적 부분과 처리에 대해 이해하는 정도가 지식공유라고 말했다. 상호 간의 신뢰 및 영향력과 조직 성과의 관계에서 지식공유는 매개 효과를 지닌다고 밝혔으며, 만약 지식공유가 존재하지 않는다면 개인 간 갈등을 초래하여 목표 달성을 저해한다고도 하였다.

선행연구에서 확인하였듯 연구자들이 지식공유를 저마다의 맥락에 맞게 정의하고 있지만 몇 가지 공통 특성을 찾아볼 수 있다. 지식공유는 상호배타적이지 않으며 집단 활용을 위해 지식의 개별 사용에 적극 찬성한다(Bartol & Srivastava, 2002). 또한 지식공유의 효과성을 극대화하기 위해서는 구성원의 자발적인 참여가 필요하다는 것이다(Kramer, 1999). 자발적 의지가 없이는 지식공유 행위가 지속적으로 일어나기 어렵기 때문이다. 따라서 지식공유의도가 지식공유 행위나 성과에 긍정적 영향을 준다는 국내 연구 결과를 바탕으로 지식공유의도를 측정하고자 한다(박문수, 문형구, 2004; 설현도, 2006; 송금희, 2012). 본 연구의 지식공유의도는 암묵지와 형식지 모두를 포함하여 기록물관리 전문요원이 업무와 관련하여 획득한 지식을 다른 기록물관리 전문요원 혹은 타 집

단에 공식적, 비공식적으로 공유하고 전파하는 의지를 의미한다.

### 2.2.2 지식공유에 영향을 미치는 요인

지식공유와 지식공유의도를 종속변수로 하는 선행연구를 살펴보면 주로 구조적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인으로 구분된다. 첫 번째 구조적 요인은 조직 안에서 일어나는 지식의 공유, 전이 속성과 관련된 것으로 유형적 요인과 무형적 요인으로 구성되는데(Davenport & Prusak, 1998; 김재전, 유일, 공희경, 2003; 이홍재, 김선아, 2010), 조직관리적 요인, 조직적 요인 등의 명칭과 혼용하여 사용하기도 한다. 이홍재와 김선아(2010)는 기획재정부 소속 공무원의 지식공유를 온라인과 오프라인으로 분류하여 각각에 대한 구조적 요인, 개인적 요인과 기술 수준(지식관리시스템 품질), 지식의 최신성, 직무 관련성, 정확성 등을 의미하는 지식 품질의 영향 관계를 분석하였다. 온라인 지식공유에 영향을 미칠 것이라고 예측되었던 기술 수준에 대한 가설이 기각되고 지지적 리더십(지식공유 활동에 대한 관리자의 관심과 지원), 개인의 내재적 동기(지식공유활동을 통한 자기만족감), 지식품질이 유의한 요인으로 밝혀졌다. 강준하(2002) 역시 지식공유와 최고경영진의 지원 간 상관관계를 밝혀냈다. Davenport와 Prusak(1998)도 24개 기업의 31개의 지식경영 프로젝트 사례 연구를 통해 프로젝트의 성공 요인으로 지식공유와 관련된 이니셔티브를 제시하거나 이를 위한 예산을 확보해주는 경영자의 활동인 최고경영자 지원을 도출하였다. 이들 요인 모두 리더십이 의미적으로 포괄하며, 직원의 지식공유 활동을 촉진하는 정서적 환경을 조성하는

무형적인 것과 관련이 있다. 또한 유형적인 요인인 평가보상제도는 지식공유를 하는 직원에 대한 보상으로 선행연구를 통해 기록물관리 전문요원에 대한 인센티브나 보상이 지식공유의도에 미치는 영향을 짐작할 수 있다(강준하, 2002). 이에 조직관리적 요인 아래 지지적 리더십, 최고경영자 지원을 하나로 결합한 관리자의 관심과 지원과 평가보상제도라는 유·무형의 하위 요인을 설정하였다.

두 번째, 개인과 개인, 개인과 조직 간의 상호관계에서 발생하는 요인인 관계적 요인은 조직·문화적 요인이라고도 할 수 있다. Allee(2005)는 지식전이에서 지식공유로 개념을 확장하면서 사람 간의 상호작용이 중요하다고 하였으며, Hansen(1999)은 사람들의 네트워크를 통해 지식이 공유된다고 하면서 이 과정에서 지식을 제공하고, 제공받는 당사자 간의 관계를 강조하였다. 설현도(2006)는 은행원 대상의 실증 연구에서 지식공유의도에 대한 구조적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인의 영향 관계를 분석하였다. 의사소통(개방적 소통), 창조적 성향, 혁신성의 순서대로 지식공유의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지식공유의도와 지식공유행위, 지식공유성능과의 긍정적인 관계 또한 밝혀냈다. 강수돌(2018) 역시 관계적 요인인 개방적 소통과 보상 공정성, 절차 공정성을 의미하는 상호작용 공정성에 주목하였는데 수도권에 재직 중인 금융업계 직원 239명을 대상으로 분석한 결과 개방적 소통과 상호작용 공정성이 지식공유의도를 촉진하였다. 신뢰 수준 또한 지식공유에 영향을 미치는데 신뢰란 상대방의 행동에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로 위험을 감수하는 심리적인 조건으로

(Pinem et al., 2018) 상대에 대한 믿음이다. 지식공유는 자신의 정보를 제공하였을 때 미래에 자신도 유용한 정보를 제공받을 것이라고 막연히 기대하는 이타적인 행위이지만 상대에 대한 긍정적인 믿음은 이러한 지식공유 행위를 합리적인 행위로 전환하는 강력한 요소가 될 수 있다. 따라서 지식공유에 도달하기 위해 조직 구성원 간의 신뢰가 가장 중요한 요인임을 확인하거나(김구, 2003), 지식공유의도에 동료에 대한 신뢰가 미치는 것을 확인한 기존 연구(Nelson & Coopriider, 1996)를 통해 신뢰가 지식공유에 미치는 영향을 짐작할 수 있다. 따라서 조직 구성원 간 유연한 커뮤니케이션을 의미하는 개방적 소통과 동료에 대한 신뢰를 관계적 요인의 하위요인으로 구분하였다.

세 번째, 개인적 요인은 지식을 주고 받는 개인의 특성에 따른 요인으로 지식공유를 인식하는 정도, 내재적 동기, 직무 만족도 등이 있다. 최진희(2017)는 직무 만족도가 업무에 대한 개인의 긍정적인 태도라고 하였다. 즉 직무 만족도는 사람의 감정, 신념, 태도 등을 반영한 지표이며 선행연구로 지식공유가 활성화될수록 직원들의 직무 만족도가 높아지는 상관관계를 확인할 수 있다(Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016; Malik & Kanwal, 2018). 그러나 본 연구에서는 직무 만족이 개인의 내재적 만족에서 비롯된 것임에 집중하여 직무에 대해 만족할수록 지식공유에 대한 의지가 형성될 것이라는 선순환을 가정하여 가설을 제시하고자 한다. 최진희(2017)는 직무 스트레스와 지식공유와의 연관성도 밝혔는데, 우정사업분야의 공무원을 대상으로 설문을 진행하여 업무 비중적 측면의 직무 스트레스와 지식공유의 상관관계를 밝혀

냈다. 즉 조직 역할 과부하 상태에 처하면 지식공유에 시간과 노력을 투입하기 어려울 것이라는 예측을 빚나가 업무 과중이라는 상황을 타개하기 위해 불가피하게 지식공유에 참여하게 된다고 설명하였다. 한편 디지털 리더러시는 소프트웨어 시대에 요구되는 핵심 역량으로 디지털 기기를 다룰 수 있는 기술적 능력에 이를 활용하여 복잡한 과제를 수행할 수 있는 능력을 더한 개념이다(한국교육학술정보원, 2006). 디지털리더러시의 측정 지표 중에서 소셜미디어 활용능력은 SNS를 매개로 새로운 지식을 창출하여 신속한 의사결정을 할 수 있고, 친밀한 네트워크를 구축하여 정보를 공유하고 협업할 수 있다는 점에서 지식공유와 맞닿아 있다(신소영, 이승희, 2019). 소셜미디어의 이러한 장점은 기업 내의 커뮤니케이션을 촉진하여 기업에서 기존에 보유하고 있던 지식경영시스템을 대체할 수 있는 도구로 급부상하였다(오성탁, 박상철, 2014). 이상의 논의를 바탕으로 기록물관리 전문요원의 직무 만족도, 직무 스트레스, SNS 활용능력과 지식공유 간의 관계를 가정하여 개인적 요인의 하위 변수에 포함하였다. 지금까지 살펴본 요인 간의 관계를 입증한 기존 연구를 바탕으로 본 연구에서는 기록물관리 전문요원의 어떠한 요인이 그들의 지식공유의도에 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

### 3. 연구설계

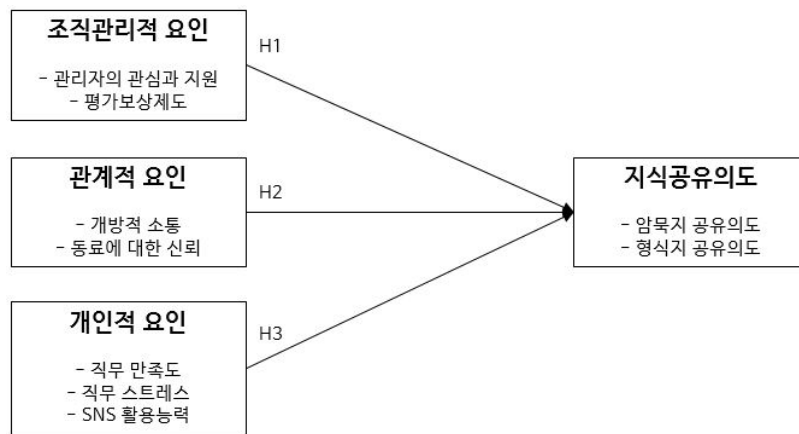
#### 3.1 연구 모형 및 연구 가설

본 연구의 목적은 공공기관 기록물관리 전문

요원의 지식공유의도에 영향을 미치는 요인들을 발굴하여 검증하는 것이다. 선행연구의 고찰을 통해 지식공유 활성화에 영향을 미치는 요인을 조직관리적 요인과 관계적 요인, 개인적 요인으로 분류하고 각각의 하위요인을 구성하였다. 이상의 연구 목적을 위하여 제시한 연구 모형과 연구 가설은 다음과 같다(〈그림 1〉 참조).

### 3.2 연구 대상과 데이터 수집

본 연구의 대상은 공공기관의 기록물관리 전문요원으로 국가기록원에 정보공개청구를 신청하여 350개의 공공기관 중 배치된 전문요원 총 인원(248명)과 배치 기관 명단(199개)을 확보하였다. 그 이후 해당 기관 공식 홈페이지의 조



〈그림 1〉 연구 모형

- H1. 조직관리적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.  
 H1-1. 관리자의 관심과 지원은 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H1-2. 평가보상제도는 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H1-3. 관리자의 관심과 지원은 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H1-4. 평가보상제도는 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 관계적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.  
 H2-1. 개방적 소통은 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H2-2. 동료에 대한 신뢰는 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H2-3. 개방적 소통은 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H2-4. 동료에 대한 신뢰는 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 개인적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.  
 H3-1. 직무 만족도는 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H3-2. 직무 스트레스는 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H3-3. SNS 활용능력은 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H3-4. 직무 만족도는 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H3-5. 직무 스트레스는 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 H3-6. SNS 활용능력은 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.



직도를 통해 유선상으로 설문을 요청하여 메일 주소를 공개한 사람들에 한하여 메일로 설문지를 배포하였다. 설문지는 구글 설문지를 활용하여 작성되었다. 설문조사는 2021년 8월 30일부터 2021년 9월 17일까지 총 19일에 걸쳐 진행되었으며 126명의 기록물관리 전문요원으로부터 설문 데이터를 확보하였다. 데이터 코딩 결과 부적합한 데이터는 없었으므로 총 126부의 설문 데이터를 본 연구의 통계 분석에 활용하였다.

### 3.3 조사 도구의 구성

기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 변수의 조작화를 통하여 다음과 같이 설문지를 구성하였다. 설문지는 총 52문항으로 구성되었다. 조직관리적 요인은 총 9문항으로 관리자의 관심과 지원 5문항과 평가보상제도 4문항이며, 관계적 요인은 개방적 소통 6문항, 동료에 대한 신뢰 4문항으로 총 10문항으로 구성하였다. 개인적 요인은 직무 만족도와 직무 스트레스, SNS 활용능력 각각 5문항씩 15문항이며, 종속변수인 지식공유의도는 암묵지 공유의도와 형식지 공유의도 각각 6문항씩 12문항으로 인구통계학적 변수까지 추가하여 총 52문항으로 완성하였다. 인구통계학적 특성에 대한 문항을 제외하고 설문 문항은 모두 리커트 5점 척도를 활용하였다.

1차로 개발된 설문지는 현재 정부산하 공공기관에서 근무하고 있는 기록물관리 전문요원 3명과 대학원생 1명을 대상으로 사전 테스트를 진행하여 모호한 표현이나 연구에 부적절한 항

목을 수정 혹은 삭제하였다. 최종적으로 활용된 측정 도구는 <표 1>과 같다. 종속변수의 암묵지는 업무 경험이나 노하우, 형식지는 기록관리와 관련하여 작성한 문서나 기관의 기록관리 규정 등의 키워드로 명명하였으며 기관 내 외부로 이뤄지는 기록관리 교육이나 워크숍에 참여하거나 자신의 지식을 공유하는 것으로 문항별 차이를 두었다.

### 3.4 분석 방법

본 연구에서 수집한 데이터를 대상으로 SPSS v26을 활용하여 측정 도구의 타당성을 검증하는 탐색적 요인분석과 확정된 요인의 내적 일관성을 검증하는 신뢰도 분석을 수행하였으며, 설문 대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위한 빈도분석을 실시하였다. 또한 연구 변수 간의 상관관계를 확인하고 가설 검증을 위한 다중회귀분석을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 표본 특성

연구 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 성별의 경우 남성은 45명 (35.7%), 여성은 81명(64.3%)으로 여성 응답자가 36명 더 많은 것으로 나타났다. 연령 분포를 살펴보면, 30대가 전체의 77명(61.1%)으로 가장 많았으며, 40대 24명(19.0%), 20대 19명(15.1%), 50대 이상 6명(4.8%) 순으로 분포를 이뤘다. 최종 학력을 살펴보면, 기록관리학 석사 졸업/수

〈표 1〉 변수의 조작적 정의

영역	측정변수	세부 내용	참고문헌	문항수
조직 관리적 요인	관리자의 관심과 지원	- 지식공유활동(워크숍, 교육 등)에 대한 관리자의 관심, 지식공유 활동에 대한 관리자의 참여 지원, 지식공유활동에 대한 관리자 들의 인식 정도, 지식공유활동 참여를 위한 관리자들의 환경 조성, 공유된 지식을 업무에 활용하기 위한 관리자의 노력	김구(2003); 최진희(2017); 박문수, 문형구(2004)	5
	평가보상제도	- 지식공유활동과 관련된 평가보상제도의 존재 유무, 기관 외부 지식공유활동의 인사평가 반영 정도, 기관 내부 지식공유활동 참여 및 기획의 인사평가 반영 정도, 지식공유활동과 관련된 평가보상제도의 적절성	김구(2003); 최진희(2017); 김재진, 유일, 공희경 (2003)	4
관계적 요인	개방적 소통	- 부서 내 소통의 자유로움, 부서(팀)장과 소통의 자유로움, 업무에 대한 자유로운 의견 제시, 기관 내 동료 간 의견 공유, 기관 내 명확하고 개방적인 소통, 업무에 대한 본인의 의견 및 제안의 반영 정도	김구(2003); 강수돌(2018)	6
	동료에 대한 신뢰	- 동료와 업무상 어려움에 대해 격의없이 나눌 수 있음, 동료의 업무 능력에 대한 신뢰, 동료의 전문성에 대한 기대, 정확한 정보를 제공할 것이라는 동료에 대한 기대	최진희(2017); 김구(2003)	4
개인적 요인	직무 만족도	- 근무환경, 직무, 동료 간 관계, 기관에서 제공하는 직무 교육 및 훈련, 기관에 대한 만족감	신지현(2019); Sang et al.(2020)	5
	직무 스트레스	- 기록물관리 업무 외 추가 업무가 과하거나 자주 있음, 담당 업무의 양이 많음, 담당 직무의 범위가 넓음, 타부서의 기록물관 리에 대한 저조한 인식	최진희(2017) 이민, 설현도(2020); 이종윤, 조현양(2013)	5
	SNS 활용능력	- SNS 이용, SNS를 통해 가지 있는 정보의 구별, SNS의 업무 활용 정도, SNS를 통한 정보 제공, SNS를 통한 필요한 정보 검색	신소영, 이승희(2019)	5
지식공유의도 (암묵지, 형식지)	- 암묵지 공유의도(타기관 기록물관리 전문요원에 대한 업무 경험 및 노하우의 공유 의지, 업무 경험 및 노하우가 타기관 기록관리 업무에 도움이 될 것이라는 기대, 타기관 기록물관리 전문요원의 업무 경험 및 노하우가 업무에 도움이 될 것이라는 기대) - 형식지 공유의도(타기관 기록물관리 전문요원에 대한 문서화된 규정이나 절차의 공유 의지, 기관의 문서화된 규정이나 절차가 타기관 기록관리 업무에 도움이 될 것이라는 기대, 타기관 기록관 리 관련 규정이나 절차가 나의 업무에 도움이 될 것이라는 기대)	김구(2003); 신지현(2019)	12	

료가 100명(79.4%)으로 가장 큰 비율을 차지하였고, 학부 졸업 후 기록관리교육원 졸업 9명(7.1%), 대학원 졸업/수료 후 기록관리교육원 졸업이 7명(5.6%), 기타 6명(4.8%), 기록관리학 박사 졸업/수료가 4명(3.2%)이 그 뒤를 이었다. 기타에는 기록관리학과 관련 전공인 문헌정보학과를 졸업하였거나 기록관리학 석사 졸업 이후 타분야 박사 과정 진행 중 등의 답변이 있었다. 고용 형태는 정규직이 83명(65.9%)으로 대다수를 차지하였으며 무기계약직 19명

(15.1%), 기간제 계약직 8명(6.3%)의 순서를 이루고 있었으며, 시간선택제와 공무원이 각각 6명(4.8%), 공무원과 무기계약직 미구분, 기타가 각각 2명(1.6%)으로 나타났다. 기타에는 육아휴직대체 등의 답변이 있었다. 근속 기간은 1년 이상 3년 미만이 46명(36.5%)으로 가장 많았고, 뒤이어 1년 미만 28명(22.2%), 3년 이상 5년 미만 23명(18.3%), 7년 이상 10년 미만 13명(10.3%), 5년 이상 7년 미만 10명(7.9%), 10년 이상 6명(4.8%)으로 나타났다. 근속 기간

〈표 2〉 응답자의 인구통계학적 특성(N=126)

구분	분류	응답(명)	구성 비율(%)
성별	여성	81	64.3
	남성	45	35.7
연령	20대	19	15.1
	30대	77	61.1
	40대	24	19.0
	50대 이상	6	4.8
최종 학력	기록관리학 석사 졸업/수료	100	79.4
	기록관리학 박사 졸업/수료	4	3.2
	학부 졸업 후 기록관리교육원 졸업	9	7.1
	대학원 졸업/수료 후 기록관리교육원 졸업	7	5.6
	기타	6	4.8
고용형태	정규직	83	65.9
	무기계약직	19	15.1
	기간제 계약직	8	6.3
	시간선택제	6	4.8
	공무직	6	4.8
	공무직&무기계약직 미구분	2	1.6
	기타	2	1.6
근속 기간	1년 미만	28	22.2
	1년 이상 3년 미만	46	36.5
	3년 이상 5년 미만	23	18.3
	5년 이상 7년 미만	10	7.9
	7년 이상 10년 미만	13	10.3
	10년 이상	6	4.8
기록관리 총 경력	1년 미만	16	12.7
	1년 이상 3년 미만	30	23.8
	3년 이상 5년 미만	34	27.0
	5년 이상 7년 미만	22	17.5
	7년 이상 10년 미만	17	13.5
	10년 이상	7	5.6

을 포함하여 기록물관리 업무의 총 수행 경력 기간은 3년 이상 5년 미만이 34명(27.0%), 1년 이상 3년 미만이 30명(23.8%)이었으며, 5년 이상 7년 미만이 22명(17.5%), 7년 이상 10년 미만이 17명(13.5%), 1년 미만이 16명(12.7%) 순서였고 10년 이상이 7명(5.6%)으로 가장 적은 분포를 이루고 있었다.

## 4.2 주요 변수의 타당도 및 신뢰도 검증

### 4.2.1 조직관리적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인

독립변수(조직관리적, 관계적, 개인적 요인)는 총 34문항으로 구성되었으며, 공통성 값이 0.4 이하로 나온 직무 스트레스 1개 문항을 제거한

결과 최종적으로 33개의 항목으로 구성된 7개 요인을 도출하였다(〈표 3〉 참조). 탐색적 요인 분석을 실시한 결과 요인 적재량은 모두 0.715에서 0.907 사이로 0.5 이상으로 나타나 측정 항목의 타당도를 만족하였으며, KMO 척도와 Bartlett의 구형성 검정을 확인한 결과 KMO 척도는

0.774, Bartlett의 구형성 검정은 유의수준이 .000으로 요인분석을 실시할 가치가 있는 것으로 측정되었다. 누적분산인 설명력은 78.974%로 확인되었다. 또한 독립변수의 모든 요인의 신뢰도 값이 0.7 이상으로 나타나 측정 항목들이 일관성 있는 항목으로 구성되어 있음을 확인하였다.

〈표 3〉 조직관리적, 관계적, 개인적 요인의 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

구분	요인 적재량	아이겐값	공통성	신뢰도(Cronbach's α)
관리자의 관심과 지원 (Managers' Interests and Supports)	0.871	3.553	0.845	0.894
	0.844		0.797	
	0.829		0.753	
	0.729		0.541	
	0.722		0.622	
평가보상제도 (Evaluation and Compensation System)	0.865	3.100	0.807	0.894
	0.837		0.814	
	0.818		0.680	
	0.798		0.794	
개방적 소통 (Open Communication)	0.862	4.265	0.787	0.925
	0.851		0.835	
	0.842		0.771	
	0.830		0.747	
	0.747		0.630	
동료에 대한 신뢰 (Trust in Peers)	0.722	2.806	0.612	0.827
	0.837		0.777	
	0.778		0.706	
	0.742		0.567	
직무 만족도 (Job Satisfaction1)	0.715	3.484	0.639	0.893
	0.907		0.867	
	0.864		0.752	
	0.806		0.674	
	0.758		0.650	
SNS 활용능력 (SNS Utilization)	0.732	3.349	0.710	0.869
	0.835		0.731	
	0.823		0.707	
	0.817		0.693	
	0.802		0.644	
직무 스트레스 (Job Stress2)	0.756	2.955	0.586	0.849
	0.887		0.814	
	0.877		0.800	
	0.800		0.664	
표본 적절성의 KMO			0.774	
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱			4090.582
	자유도			528
	유의확률			.000

4.2.2 암묵지 공유의도, 형식지 공유의도

총 12개 문항으로 구성된 종속변수인 지식공유의도에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였고 고유값이 1 이상인 요인은 총 3개가 추출되었다. 그러나 패턴행렬에서 초기 설계와 맞지 않는 항목 3개를 제거한 결과, 전체 9개 항목으로 이루어진 암묵지 공유의도와 형식지 공유의도 2개 요인이 도출되었다(〈표 4〉 참조). 암묵지 공유의도 항목 중 1개 문항의 공통성 값은 0.380으로 유의하다고 판단되는 0.4보다는 다소 낮은 값이지만 패턴행렬 결과 요인이 뚜렷하게 분리되고 요인 적재량도 0.608로 낮다고 할 수 없어 항목에 포함하였다. 각 변수들의 요인 적재량은 0.572에서 0.878 사이로 0.5 이상으로 나타나 측정 항목의 타당도를 만족하였다. KMO 척도와 Bartlett의 구형성 검정을 확인한 결과 KMO 척도는 0.765, Bartlett의 구형성 검정은 유의수준이 .000으로 요인분석을 실시할 가치가 있는 것으로 측정되었다. 누적분산인 설명력은 63.429%로 확인되었다. 두 요인의 신뢰도 값은 모두 0.7

이상의 값으로 확인되었다.

4.3 가설 검증

4.3.1 조직관리적 요인과 지식공유의도 간 관계

가설(H1-1~4)을 검증하기 위해 〈표 5〉와 같이 평균 점수를 이용하여 다중회귀분석을 진행하였다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 조직관리적 요인 모두 암묵지 공유의도와 유의한 영향관계를 보였으나 평가보상제도( $R^2=.116, \beta=-0.251, p<.05$ )는 초기 설계와는 달리 암묵지 공유의도에 부정적 영향을 미치고 있었다. 한편 조직관리적 요인 중 관리자의 관심과 지원( $R^2=.116, \beta=0.417, p<.01$ )은 암묵지 공유의도에 긍정적 영향을 미쳐 지식공유에 대한 관리자의 관심이 높을수록 지식공유에 대한 의지가 높게 형성되는 것으로 나타났다. 이어서 형식지 공유의도와의 영향관계를 살펴본 결과 형식지 공유의도와는 관계가 없는 것으로 나타났

〈표 4〉 암묵지 공유의도 및 형식지 공유의도 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

구분	요인 적재량	아이겐값	공통성	신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )
암묵지 공유의도	0.794	2.552	0.686	0.743
	0.742		0.552	
	0.608		0.380	
	0.598		0.517	
	0.572		0.527	
형식지 공유의도	0.878	3.157	0.806	0.870
	0.875		0.815	
	0.869		0.763	
	0.662		0.664	
표본 적절성의 KMO	0.765			
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱		596.932	
	자유도		36	
	유의확률		.000	

〈표 5〉 지식공유의도에 영향을 미치는 조직관리적 요인

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	VIF
		B	SE	$\beta$		
암묵지 공유의도	(상수)	3.871	0.157		24.635	-
	MIF	0.225	0.056	0.417	4.021**	1.493
	ECS	-0.130	0.054	-0.251	-2.427*	1.493
$R^2 = .116, R^2_{adj} = .102, F = 8.096(p < .001), \text{Durbin-Watson} = 1.532$						
형식지 공유의도	(상수)	4.129	0.178	-	23.219	-
	MIF	0.038	0.063	0.066	0.604	1.493
	ECS	-8.501	0.061	0.000	-0.001	1.493
$R^2 = .004, R^2_{adj} = -.012, F = 0.271(p > .05), \text{Durbin-Watson} = 2.205$						

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

고 따라서 H1-1을 채택하였다.

기각되었다.

4.3.2 관계적 요인과 지식공유의도 간 관계  
관계적 요인과 관련된 가설(H2-1~4)을 검증하기 위해 관계적 요인의 하위요인들과 지식공유의도를 대상으로 회귀분석을 진행하였다(〈표 6〉 참조). 관계적 요인인 개방적 소통과 동료에 대한 신뢰가 각각 암묵지 공유의도와 형식지 공유의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예측하였으나 2개의 회귀모형 모두 통계적으로 유의하지 않음( $F = 0.773, p > .05 / F = 0.089, p > .05$ )을 확인함에 따라 관련 가설(H2-1~4)은 모두

4.3.3 개인적 요인과 지식공유의도 간 관계  
마찬가지로 개인적 요인과 관련된 가설(H3-1~6)을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(〈표 7〉 참조). 회귀계수의 유의성 검증 결과 개인적 요인 중 직무 스트레스( $R^2 = .130, \beta = 0.359, p < .001$ )가 암묵지 공유의도에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 직무 만족도와 SNS 활용능력은 암묵지 공유의도에 영향을 미치지 않았다. 이어서 개인적 요인의 3가지 하위요인이 형식지 공유의도

〈표 6〉 지식공유의도에 영향을 미치는 관계적 요인

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	VIF
		B	SE	$\beta$		
암묵지 공유의도	(상수)	4.003	0.269		14.899	-
	OC	0.064	0.069	0.105	0.933	1.569
	TiP	0.005	0.088	0.006	0.054	1.569
$R^2 = .012, R^2_{adj} = -.004, F = 0.733 (p > .05), \text{Durbin-Watson} = 1.500$						
형식지 공유의도	(상수)	4.135	0.288		14.360	-
	OC	-0.002	0.074	-0.003	-0.024	1.569
	TiP	0.033	0.094	0.040	0.350	1.569
$R^2 = .001, R^2_{adj} = -.015, F = 0.089 (p > .05), \text{Durbin-Watson} = 2.200$						

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

〈표 7〉 지식공유의도에 영향을 미치는 개인적 요인

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	VIF
		B	SE	$\beta$		
암묵지 공유의도	(상수)	4.251	0.046	-	92.271	-
	JS1	0.016	0.046	0.029	0.348	1.231
	SU	0.016	0.046	0.029	0.342	1.211
	JS2	0.197	0.046	0.359	4.249***	1.070
$R^2=.130, R^2_{adj}=.109, F=6.096 (p<.01), \text{Durbin-Watson}=1.681$						
형식지 공유의도	(상수)	4.080	0.435	-	9.386	-
	JS1	-0.200	0.095	-0.308	-2.112*	2.706
	SU	-0.070	0.070	-0.108	-1.005	1.470
	JS2	0.127	0.060	0.198	2.120*	1.109
$R^2=.072, R^2_{adj}=.017, F=1.313 (p<.05), \text{Durbin-Watson}=2.313$						

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

에 미치는 영향에 대한 회귀계수의 유의성 검증 결과 직무 스트레스( $R^2=.072, \beta=0.198, p<.05$ )가 형식지 공유의도에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 직무 만족도( $R^2=.072, \beta=-0.308, p<.05$ )는 초기 설계와는 반대로 형식지 공유의도에 부정적인 유의한 영향을 미치고 있었는데 이는 만족도가 높을수록 형식지 공유 활동에 참여하려는 의지가 감소한다고 해석할 수 있다. 그 외에 SNS 활용능력은 형식지 공유의도에 아무런 영향을 미치지 않음에 따라 H3-2와 H3-5를 채택하였다.

#### 4.4 분석 결과의 요약 및 논의

분석 결과를 바탕으로 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 기록물관리 전문요원의 조직관리적 요인 중 관리자의 관심과 지원만 암묵지 공유의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 관리자가 기관 내·외부에서 진행되는 워크샵이나 직원 교육 등으로 대표되는 지식공유활동을 지지해주는 것이 기록물

관리 전문요원의 지식공유에 대한 의지 형성 과정에 매우 중요한 요인임을 확인하였다.

한편 평가보상제도는 암묵지 공유의도에만 유의한 부(-)의 영향을 미치는데 이는 기관의 평가보상제도는 암묵지 공유 의지를 저하시킨다는 것과 같다. 암묵지는 경험 기반의 학습 콘텐츠로서 겉으로 드러나는 형태가 아니기 때문에 숙련자의 직접 시범과 같은 방식으로 공유될 수밖에 없어(이하영, 이수영, 2020) 전파나 전수 과정을 거칠수록 그 출처가 불분명해질 수 있는 위험이 있다. 평가보상제도는 개인의 업무 활동과 성과를 평가에 반영하여 직원 간의 경쟁을 촉진하기 때문에 경험을 보유한 조직 구성원들은 업무 경험과 노하우를 공유하려는 활동에 소극적일 수 있다. 따라서 지식공유와 관련하여 별도의 평가보상제도를 마련하기 보다는 관리자의 관심과 지원을 통한 기록관리 업무에 대한 협조를 얻어내는 것이 선행되어야 할 요소임을 추론할 수 있다.

둘째, 개방적 소통과 동료에 대한 신뢰로 구성된 관계적 요인의 영향력은 통계적으로 모두

유의하지 않았는데 이는 기록물관리 전문요원과 다른 구성원 간 직무 차이에서 비롯된 결과일 수 있다. 공공기관의 모든 부서가 업무 중에 많은 문서를 생산하지만 생산 이후 기록물 전 주기에 대해 깊이 이해하고 평가 후 폐기를 담당하는 것은 기록물관리 전문요원의 고유한 역할이다. 이에 관계적 요인은 기록물관리 전문요원이 본연의 업무를 수행하는 데 도움이 될만한 지식공유에 대한 의지 형성에 아무런 관여를 하지 않을 것이라고 추측할 수 있다.

셋째, 개인적 요인 중 직무 만족도는 형식지 공유의도에만 부(-)의 유의한 영향력을 미쳤으며, 회귀 계수도 -0.308로 개인적 요인의 다른 변수들과 비교하여 상대적으로 높은 수치였다. 형식지는 암묵지보다 구조화, 문서화라는 한 단계 더 나아간 형태로(김진완, 이경진, 김유일, 2004) 형식지 공유는 암묵지 공유와 비교하여 상대적으로 많은 노력과 시간이 소요되는 일이다. 그렇기 때문에 직무에 대해 만족할수록 현재 자신의 업무에 대한 평가가 긍정적이라는 것이고, 이러한 개인의 태도가 지식공유로 얻을 수 있는 편익보다 더 높게 측정되어 개인의 업무 경험과 노하우를 문서화하기 위해 업무 외적으로 일정한 시간과 노력을 투입해야 하는 형식지 공유 활동에 대한 의지가 전혀 형성되지 않은 것이라고 볼 수 있다.

반면 직무 스트레스는 유일하게 암묵지와 형식지 공유의도 모두에 유의한 영향을 미치고 있었다. 기록관리는 전 직원의 협조를 받아 수행되는 일로 자신의 일을 잘 수행하기 위해서는 어떤 이유로든 기록관리 외에 다른 업무가 주어질 가능성이 높은 구조이다. 만약 기록물관리 전문요원 혼자서 처리해야 할 업무량이 많다면

그 과정에서 처리해야 하는 정보와 지식의 양도 상당할 것이므로 당연한 결과로 업무 과정에서 암묵지, 형식지 구분할 것 없이 지식공유가 발생할 수 있다. 또 하나는 조직 체계상 기록물관리 전문요원 1인에게 부여되는 업무가 많을수록 업무 과부하에서 파생되는 스트레스를 해소하기 위해 직원의 역량 강화, 조직의 발전 등의 혜택을 가지고 있는 지식공유에 대한 의지가 더 높게 형성되는 것으로도 볼 수 있다. 이상의 논의를 바탕으로 본 연구의 가설을 <표 8>과 같이 채택하였다.

## 5. 결론

본 연구에서는 기록물관리 전문요원의 업무 경험에서 파생되는 조직관리적, 관계적, 개인적 요인이 지식공유 의도와 어떤 영향관계를 갖는지 실증적으로 검증하고자 하였다. 이를 통해 기록물관리 전문요원의 인력 부족에서 파생되는 문제들을 해소하기 위해 지식공유를 활성화하기 위한 방안을 살펴보는 것에 목적을 두고 있다. 본 연구에서 도출한 결론을 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기록관리 분야에 지식공유를 도입하여 이를 활성화하기 위한 요인을 실증적으로 분석하였다는 점에서 학문적으로 시사하는 바가 있다. 지식공유를 기록관리라는 새로운 분야에도 적용할 수 있다는 하나의 근거를 제공하였다. 두 번째로 업무적 어려움을 극복하기 위한 대안으로 1인 기록관이라는 기관의 인력 구조를 활용할 수 있다는 점에서 실무적 시사점이 있다. 각 공공기관은 분야마다 다른 지식과 전문성을 가지고 있어 업



〈표 8〉 가설 검증 결과 요약

번호	가설	결과
1	조직관리적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	
1-1	지식공유에 대한 관리자의 관심과 지원은 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	지식공유에 대한 평가보상제도는 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각 (유의한 음의 영향을 미침)
1-3	지식공유에 대한 관리자의 관심과 지원은 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1-4	지식공유에 대한 평가보상제도는 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2	관계적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	
2-1	조직의 개방적 소통은 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-2	동료에 대한 신뢰는 기록물관리 전문요원의 암묵지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-3	조직의 개방적 소통은 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-4	동료에 대한 신뢰는 기록물관리 전문요원의 형식지 공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3	개인적 요인은 기록물관리 전문요원의 지식공유의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	
3-1	직무 만족도는 기록물관리 전문요원의 암묵지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3-2	직무 스트레스는 기록물관리 전문요원의 암묵지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3-3	SNS 활용능력은 기록물관리 전문요원의 암묵지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4	직무 만족도는 기록물관리 전문요원의 형식지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각 (유의한 음의 영향을 미침)
3-5	직무 스트레스는 기록물관리 전문요원의 형식지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3-6	SNS 활용능력은 기록물관리 전문요원의 형식지 지식공유의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각

무 내용은 기관 간 다를 수 있지만 기록관리에 있어서는 공통 부분이 많다고 할 수 있다. 어떤 비품까지 행정박물에 해당하여 보존되어야 하는지, 기록물 관리법과 개인정보보호법 등 상위법 우선 원칙에 따라 어디까지가 보존되어야 하고 폐기할 수 있는지, 전자화기록물의 폐기는 원본의 폐기 결정을 따를 수 있는지 등 큰 틀에 있어 겹치는 부분이 있다. 기존의 연구들에서 제안된 기록관리 분야의 협의체 구축, 기록물 관리 경험과 노하우 공유 등을 구체화할 수 있는 지식공유를 통해 기록관리기준표나 문서관리규정이 전문한 상황 속에서 다른 기관이

현재 어떻게 진행하고 있는지 파악할 수 있다면 기록관리 업무의 레퍼런스로 활용할 수 있을 것이다. 또한 정보 기술의 발달로 전자기록을 포함한 기록물의 양적인 수가 급증하고 있는 가운데 이러한 기록물들을 관리하여 기록의 잠재적 가치인 정보성을 높이기 위한 방안을 마련하는 일은 이제 공공기관의 의무라고 할 수 있다. 이에 따라 해당 분야에 전문성을 보유한 기록물관리 전문요원 간의 협력은 필수일 것이다.

셋째, 관리자가 관심을 가지고 지원할수록 지식공유가 활발해지며, 평가보상제도는 오히려

려 지식공유에 대한 의지를 저하시킨다는 연구 결과는 향후 기관 차원에서 제도나 정책을 마련할 때 관리자의 역할이 중요하다는 것을 보여준다. 만약 공공기관에 지식공유와 관련된 제도와 규정이 부재한 상황이라면 인사고과에 반영한다거나 인센티브 같은 새로운 평가제도를 마련하기보다는 기록물관리 전문요원들이 자유롭게 원하는 지식공유 활동을 기획하고 참여할 수 있는 조직 문화가 먼저 형성되어야 한다는 것을 보여준다. 제도적 뒷받침보다는 지식공유를 업무에 활용하기 위해 관리자가 적극적으로 노력할 필요가 있다.

넷째, 직무 스트레스는 암묵지 공유와 형식지 공유 모두를 촉진할 수 있음을 보여주었다. 이러한 분석 결과는 소수의 기록관리 전담 인력, 기록관리에 대한 저조한 인식, 이로 인한 기록물관리 전문요원의 상대적 박탈감 등 기록관리의 현 실정을 그대로 반영한 것으로 볼 수 있다. 따라서 직무스트레스로 인한 지식공유를 촉진하는 것보다는 기관 내 기록관리와 관련된 프로그램을 진행하여 인식 개선을 통한 기록물관리 전문요원의 업무적 입지를 견고히 하는 것이 필요할 것으로 보인다. 임직원을 대상으로 한 기록관리 교육을 통해 기록관리는 소수의 전문 인력만 수행하는 것이 아니라 업무 전반에 걸쳐 이뤄져야 하는 것이며, 공공기관 재직자라면 의무감을 가지고 수행해야 하는 것이라는 기록물관리 업무에 대한 인식의 제고를 지원해야 할 것이다. 이러한 과정은 기관 내에서 통용되는 기록물 전반에 걸친 규정이나 시

스템이 업무 현장과 동떨어지지 않을 수 있는, 계속해서 실무진의 업무 방식과 기술 발달, 법령 개정 등 기관을 둘러싼 외부 환경을 뒤따라갈 수 있는 지속적인 개선 작업을 위한 통로가 될 것이다.

한편 지식공유에 대한 관계적 요인의 영향력은 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구는 분석을 진행하기 앞서 지식공유에 대한 문헌조사를 통해 설문지를 개발한 이후 프리테스트를 거쳤으나 대부분의 정부산하 공공기관이 1인 기록관이라는 공공기록물관리에 관한 법률 시행령에서 정한 최소 요건만을 지키고 있는 경향에 따라 설문 문항에서 현 기록관리 실정을 모두 파악하기에는 한계가 있었다. 이와 관련하여 제시할 본 연구의 후속 연구 방향은 다음과 같다. 예비 연구로 기록물관리 전문요원에 대한 심층 면담을 진행한다면 다양한 측면에서 파악할 수 있을 뿐만 아니라 새로운 연구 주체의 발굴을 기대할 수도 있을 것이다. 본 연구는 지식공유를 위한 네트워크가 없을 것이라는 전제에서 시작하였으나 면담을 통해 기록물관리 전문요원 간 네트워크의 존재 유무를 확인할 수 있다면 더 확장된 연구를 진행할 수 있다. 어떤 환경에서 네트워크가 형성되었는지, 네트워크를 강화하기 위해서는 어떤 요인들을 필요로 하는지 살펴본다면 보다 다방면에서 기록관리라는 직무 체계와 환경을 개선할 수 있는 방안을 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 강수돌 (2018). 개방적 소통이 지식공유 의도에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과 및 상호작용 긍정성의 매개효과. *노동정책연구*, 18(1), 1-38. <https://doi.org/10.22914/jlp.2018.18.1.001>
- 강준하 (2002). 지식공유활동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 한국외국어대학교 경영정보대학원 경영정보학과.
- 김구 (2003). 지방공무원들의 지식공유 의도에 관한 영향요인 연구: Answer Tree 분석을 이용하여. *한국지방자치학회보*, 15(3), 145-167.
- 김상신 (2016). 켈빈슨과 셀렌버그의 기록학 이론 비교 연구. *기록학연구*, (50), 61-95. <https://doi.org/10.20923/kjas.2016.50.061>
- 김재전, 유일, 공희경 (2003). 지식공유 영향요인이 지식관리시스템 성과에 미치는 영향. *한국정보전략학회지*, 6(2), 33-68.
- 김진완, 이경진, 김유일 (2004). 지식공유 영향요인들이 형식지와 잠재지의 공유에 미치는 영향의 차이에 관한 연구. *인터넷전자상거래연구*, 4(3), 133-160.
- 김혜미, 이영학 (2019). 연구관리 전문기관 기록물관리 현황 및 개선 방안: 핵심 연구기록물을 중심으로. *한국기록관리학회지*, 19(2), 173-191. <https://doi.org/10.14404/JKSARM.2019.19.2.173>
- 노정란 (2005). 지식경영 관점에서 본 기록관리와 지식경영의 연관 관계. *한국문헌정보학회지*, 39(4), 5-24.
- 박문수, 문형구 (2004). 집단간 지식공유의 영향요인에 관한 연구. *지식경영연구*, 5(2), 1-23.
- 설현도 (2006). 금융기관 조직구성원의 지식공유에 대한 실증 연구. *지식경영연구*, 7(2), 97-122.
- 송금희 (2012). 관서의 질이 지식공유행위에 미치는 영향: 지식공유의도의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 경희대학교 대학원 경영학과.
- 신명이 (2006). 대학도서관 사서들간의 지식공유에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 전남대학교 대학원 문헌정보학과.
- 신소영, 이승희 (2019). 디지털 리터러시 측정도구 개발 및 타당화 연구. *학습자중심교과교육연구*, 19(7), 749-768. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.7.749>
- 신지현 (2019). 지식공유와 직무만족이 직무성과에 미치는 영향. 석사학위논문, 가천대학교 대학원 경영학과.
- 오성탁, 박상철 (2014). SNS 업무활용 문화의 순기능과 역기능에 관한 연구. *문화산업연구*, 14(3), 37-48.
- 우택규, 김문중, 권기환 (2019). 지식공유와 일몰입이 혁신행동에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절

- 효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 26(4), 105-128.
- 이민, 설현도 (2020). 직무 스트레스, 지식공유, 혁신행동의 관계에 대한 연구. *산업연구*, 44(3), 89-116.  
<https://doi.org/10.22915/rifi.2020.44.3.005>
- 이중윤, 조현양 (2013). 대학도서관 사서의 직무스트레스 측정 도구 개발. *한국문헌정보학회지*, 47(3), 181-205.
- 이하영, 이수영 (2020). 성과주의와 직무열의: 경쟁과 협력의 상보적 공존 가능성 탐색. *한국행정학보*, 54(2), 183-223. <http://doi.org/10.18333/KPAR.54.2.183>
- 이흥재, 김선아 (2010). 공공부문에서의 지식기여 영향요인에 관한 연구. *정보관리학회지*, 27(3), 169-187.
- 최진희 (2017). 지식공유 활성화에 영향을 주는 요인에 관한 연구: 우정사업분야를 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교 대학원 정책학과.
- 한국교육학술정보원 (2006). 21세기 지식 정보 역량 활성화를 위한 디지털 리터러시의 조작적 정의 및 하위 영역 규명. 대구: 한국교육학술정보원.
- 한국기록학회 편 (2008). 기록학용어사전. 서울: 역사비평사.
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Allee, V. (2005). *The Knowledge Evolution: Expanding Organizational Intelligence*. Chicago, IL: American Hospital Publishing.
- Bartol, K. M. & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Connelly, C. E. & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.  
<https://doi.org/10.1108/01437730310485815>
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Earl, M. (2001). Knowledge management strategies: toward a taxonomy. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 215-233. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045670>
- Goh, S. K., Jayaraman, K., Mostafiz, M. I., & Leow, Y. M. (2020). The effect of organisational climate on employees' creative performance through knowledge sharing behaviour. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1-14.  
<https://doi.org/10.34190/EJKM.18.01.001>
- Green, A. R. & Lee, E. (2020). From transaction to collaboration: redefining the academic-archivist relationship in business collections. *Archives and Records*, 41(1), 32-51.  
<https://doi.org/10.1080/23257962.2019.1689109>

- Hanif, M. I., Sagheer, H., & Mehak, S. (2020). Impact of knowledge sharing and knowledge retention on employees development through the mediation of sustainable competitive advantage and moderation of transformational leadership. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 96-109. <https://doi.org/10.32479/irmm.9931>
- Hansen, M. T. (1999) The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82-111.
- Hippel, E. (1994). Sticky information and the locus of problem solving: implications for innovation. *Management Science*, 40(4), 429-439.
- Ioncef, C. S. (2017). Considerazioni sulla gestione dei documenti e degli archivi nell'ambito dell'attività delle istituzioni dell'unione europea. *Studia Universitatis Babes-Bolyai-Studia Europaea*, 62(1), 71-87. <http://doi.org/10.24193/subbeuropaea.2017.1.04>
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636. <http://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Kramer, R. M. (1999). Social uncertainty and collective paranoia in knowledge communities: Thinking and acting in the shadow of doubt. *The management of Knowledge*. UK: Taylor & Francis.
- Kumar, K. K., Jain, K. K., & Tiwary, R. R. (2013). Leadership activities and their impact on creating knowledge in organizations: theses. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 15-27.
- Lee, C. C. & Yang, J. (2000). Knowledge value chain. *Journal of Management Development*, 19(9), 783-794. <https://doi/10.1108/02621710010378228>
- Malik, M. S. & Kanwal, M. (2018). Impacts of organizational knowledge sharing practices on employees' job satisfaction: mediating roles of learning commitment and interpersonal adaptability. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 2-17. <https://doi/10.1108/JWL-05-2016-0044>
- Maravilhas, S. & Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94(1), 353-359. <https://doi-org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061>
- McCain, W. D. (1951). Some suggestions for national archives cooperation with the state archives. *The American Archivist*, 14(3), 223-228.
- Nelson, K. M. & Coopridge, J. G. (1996). The contribution of shared knowledge to IS group performance. *MIS Quarterly*, 20(4), 409-432.

- Pinem, A. A., Immanuella, I. M., Hidayanto, A. N., & Phusavat, K. (2018) Trust and its impact towards continuance of use in government-to-business online service. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 12(3), 265-285.  
<https://doi-org/10.1108/TG-02-2018-0008>
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. New York, NY: Anchor Day.
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., & Wang, W. (2020). Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project members: moderator role of organizational commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(1), 245-269. <https://doi-org/10.1108/ECAM-10-2018-0463>
- Sauer, A. (2009). Why archivists should be leaders in scholarly communication. *Journal of Archival Organization*, 71(2), 51-57. <https://doi.org/10.1080/15332740902897444>
- Victor Jr, P., Otto, J., & Mutschler, C. (2013). Assessment of library instruction on undergraduate student success in a documents-based research course: the benefits of librarian, archivist, and faculty collaboration. *Collaborative Librarianship*, 5(3), 154-176.  
<https://doi.org/10.29087/2013.5.3.04>
- Wakimoto, D. K. & Bruce, C. S. (2015). Experiencing archives at universities: archivists, librarians, understanding, and collaboration. *Reference Services Review*, 43(2), 182-198.  
<http://dx.doi.org/10.1108/RSR-07-2014-0025>
- Yeo, G. (2018). *Records, Information and Data: Exploring the Role of Record-keeping in an Information Culture*. London, UK: Facet.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Choi, J. H. (2017). *A Study on the Influential Factors of Knowledge Sharing: Focused on the Postal Service Area*. Master's thesis, Seoul University, Seoul.
- Kang, J. H. (2002). *A Study on Factors Influencing Knowledge Sharing Activities*. Master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies Business School.
- Kang, S. D. (2018). Interactive justice as a moderated mediator between open communication and knowledge-sharing intention. *Korea Labor Institute*, 18(1), 1-38.  
<https://doi.org/10.22914/jlp.2018.18.1.001>
- Kim, G. (2003). A study on impacts of knowledge sharing intention in local government officials: used decision tree analysis. *Journal of Local Government Studis*, 15(3), 145-167.

- Kim, H. M. & Lee, Y. H. (2019). Current status and improvement plan for records management at research and management institutions: focused on core research records. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 19(2), 173-191.  
<https://doi.org/10.14404/JKSARM.2019.19.2.173>
- Kim, J. J., Ryu, I., & Gong, H. G. (2003). An empirical study on the effect of knowledge sharing on knowledge management system performance. *The Journal of Information Strategy*, 6(2), 33-68.
- Kim, J. W., Lee, K. J., & Kim, Y. I. (2004). An empirical study of the differences in factors affecting knowledge sharing in terms of explicit knowledge and implicit knowledge. *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, 4(3), 133-160.
- Kim, S. S. (2016). A comparative study on the archival theory of Hilary Jenkinson and Theodore R. Schellenberg. *Korean Society of Archival Studies*, (50), 61-95.  
<https://doi.org/10.20923/kjas.2016.50.061>
- Korea Education and Research Information Service. (2006). The operational definition and sub-area identification of digital literacy to activate knowledge and information capabilities in the 21st century. Daegu: KERIS.
- Korean Society Of Archival Studies. (2008). Glossary of archival study. Geonggi: Yukbi.
- Lee, H. J. & Kim, S. A. (2010). A study on the factors affecting knowledge contribution in the public sector. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 27(3), 169-187.
- Lee, H. Y. & Lee, S. Y. (2020). Performance-based system and work engagement: exploring the possibility of complementary coexistence of competition and cooperation. *Korean Public Administration Review*, 54(2), 183-223.  
<http://dx.doi.org/10.18333/KPAR.54.2.183>
- Lee, J. Y. & Cho, H. Y. (2013). Development of work stress measurement tool for academic librarians. *Journal of the Korean Library and Information Science*, 47(3), 181-205.
- Lee, M. & Seol, H. D. (2020). A study on the relationship between job stress, knowledge sharing and innovative work behavior. *Journal of Industrial Economics and Trade*, 44(3), 89-116. <https://doi.org/10.22915/rifi.2020.44.3.005>
- Oh, S. T. & Park, S. C. (2014). Pros and cons on SNS usage for utilizing individuals' task. *Journal of Cultural Industry Studies*, 14(3), 37-48.
- Park, M. S. & Moon, H. K. (2004). An empirical study on factors influencing knowledge sharing among groups. *Knowledge Management Review*, 5(2), 1-23.

- Roh, J. R. (2005). A study on the relation between record and information management and knowledge management from the perspective of knowledge management: focused on the definition and management process. *Journal of the Korean Library and Information Science*, 39(4), 5-24.
- Seol, H. D. (2006). An empirical study on the knowledge sharing in a financial institute. *Knowledge Management Review*, 7(2), 97-122.
- Shin, J. H. (2019). The Effects of Knowledge Sharing and Job Satisfaction on Job Performance. Master's thesis, Gachon University Graduate School, Korea.
- Shin, M. I. (2006). A Study of Factor Affecting in Knowledge Sharing between University Librarians. Master's thesis, Chonnam National University Graduate School, Korea.
- Shin, S. Y. & Lee, S. H. (2019). A study on development and validity verification of a measurement tool for digital literacy for university students. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(7), 749-768.  
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.7.749>
- Song, K. H. (2012). The Influence of The Quality of Guanxi on Knowledge-sharing Behavior. Master's thesis, KyungHee University Graduate School, Korea.
- Woo, T. G., Kim, M. J., & Kwon, K. H. (2019). The effects of knowledge sharing and work engagement on innovative behavior: focused on the moderating effect of perceived organizational support. *Journal of Human Resource Management Research*, 26(4), 105-128.