

# 자기효능감, 조직문화 및 팀 성과의 관계에서 지식공유의 매개효과

## Mediating Effect of the Knowledge Sharing in the relationship among Self-efficacy, Organization Culture, and Team Performance

이 예 빈(Ye-Bin Lee)\*

김 성 희(Seong-Hee Kim)\*\*

### < 목 차 >

I. 서론	2. 변수의 조작적 정의 및 측정항목
II. 이론적배경	IV. 데이터 분석
1. 조직문화	1. 인구통계학적 분석
2. 자기효능감	2. 확인적 요인분석
3. 지식공유와 조직의 성과	3. 가설검증 및 분석
III. 연구설계	V. 결론
1. 연구모형 및 가설 설정	

### 초 록

본 연구에서는 자기효능감과 조직문화가 조직 내의 팀 성과에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다. 외부변수로는 자기효능감, 조직의 개방성, 공유문화, 경쟁문화를 선정하였으며 지식공유를 매개변수로 선정하였다. 종속변수로는 팀 성과를 선정하여 외생변수 및 매개변수가 종속변수에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 조사 하였다. 데이터는 국내 건설회사에 종사하는 임원진 100명을 대상으로 설문지조사를 통해 수집하였으며 수집된 데이터는 확인적 요인분석과 구조방정식을 적용하여 분석하였다. 연구결과 자기효능감, 공유문화, 경쟁문화는 지식공유 및 팀 성과에 직·간접적으로 모두 유의미한 영향을 미쳤으나 조직의 개방성은 지식공유나 팀 성과에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 지식관리 활동과 업무성과와의 구조적인 관계를 파악하여 효과적인 지식 공유를 위한 전략을 제시하는데 이용될 수 있다.

키워드: 자기효능감, 구조방정식, 조직문화, 공유문화, 경쟁문화, 팀성과, 지식공유

### ABSTRACT

In this study, we analyzed the effects of how self-efficacy and organizational culture affect the knowledge sharing that facilitates team performance. Data was collected through a survey of 126 employees who work for A company and was analyzed using confirmatory factor analysis and structural equation modeling. Independent variables in this study included self-efficacy, sharing culture, openness, and competition culture. Latent variable was knowledge sharing. Dependent variable was team's performance. The results of analysis of structural equation modeling showed that self-efficacy, competition culture, and sharing culture were found to have both direct and indirect impacts on team's performance. However, openness was not statistically significant in the effect on knowledge sharing and team's performance. The implications of these factors will be used to develop knowledge sharing strategies that facilitates team performance.

Keywords: Self-efficacy, Openness, Competition culture, Sharing culture, Organizational culture, Knowledge sharing, Team performance, SEM

\* 중앙대학교 문헌정보학과 일반대학원(yebinevans@gmail.com) (제1저자)

\*\* 중앙대학교 문헌정보학과 교수(seonghee@cau.ac.kr) (교신저자)

•논문접수: 2016년 11월 19일 •최초심사: 2016년 11월 28일 •게재확정: 2016년 12월 19일

•한국도서관정보학회지 47(4). 219-239, 2016. [http://dx.doi.org/10.16981/kliss.47.201612.219]

## I. 서론

지식 기반 사회로 접어들면서 정부, 기업, 공공조직, 교육기관 등 다양한 조직에서 지식을 하나의 자산으로 인식하고 지식의 중요성에 대한 논의가 활발히 진행되어 왔다. 특히 인터넷을 비롯한 정보통신기술의 발전은 사회 각 부문에 빠른 혁신과 변화를 요구 해왔다. 이로 인해 조직에 내재화된 지식이 조직에서 차별화된 경쟁우위를 차지하는 핵심역량으로 더욱 주목 받고 있다. 일반적으로 조직에 내재화된 지식이란 조직 구성원들이 보유한 지식으로부터 만들어지는 것으로 구성원들은 과업을 수행하는데 필요한 지식을 창출, 저장, 공유, 활용하는 일련의 과정을 통해 조직내부에 내재화하게 된다(Davenport et al. 1998). 따라서 개인이 보유한 지식이 조직의 성과와 연결된다는 의미는 개인과 개인, 조직과 조직, 개인과 조직 간의 지식의 상호작용이 이루어진다는 것이고 이를 형상화한 것이 지식공유라고 할 수 있다(박준기 등 2010; 이봉규 등 2006). 즉 지식공유는 단순히 지식교환, 지식활용, 지식 이전만을 의미하는 것이 아니라 조직 내 혹은 조직 간 지식 공유를 통해 업무를 향상시키는데 영향을 미치고, 조직성과 및 조직 목표 달성에 기여하게 된다.

그 동안 지식공유 및 조직의 성과의 영향 요인에 관한 연구들을 크게 분류해 보면 지식공유의 주체인 사람과 관련된 개인적 요인과 조직의 구조와 문화, 전략, 과업특성 그리고 성과 등으로 정리되는 조직적 요인, 지식공유를 지원하는 인프라인 기술적 요인에 관한 연구가 진행되어 왔다(신선진 등 2008; Connelly et al. 2003; Lin 2007; Taylor 2004). 먼저 지식의 창출, 활동의 주체가 되는 사람에게 영향을 주는 개인적 요인을 살펴 보면 Krogh(1998)는 구성원들의 자발성 정도를 지식공유의 중요한 요인으로 서로에 대해 관심과 신뢰, 개방성, 네트워크 능력을 지닐수록 지식공유는 더욱 확산된다고 하였고, Rajagopalan et al.,(1993)은 지식공유에 있어서 개인적 요인으로 개인성향, 경험유무, 가치, 동기, 확신 등이 영향을 주는 요인으로 제시하였다. 지식공유에 미치는 조직적 요인에 관한 연구를 살펴 보면 Bukowitz(1997)은 지식공유에 영향을 주는 요인으로 조직문화가 구성원의 가치와 신념에 영향을 미치는 것으로 판단했다. Nonaka(1995)는 조직의 문화적 배경이 지식창출과 공유에 영향을 미친다고 주장하였다. 김민정(2007)은 지식공유에 미치는 조직적 특성으로 조직의 유연성과 보상제도 그리고 경영진의 지원을 제시하였다. 기술적 요인에 관한 연구로 송충근(2005)은 지식관리시스템이 가진 서비스 안정성, 이용 편의성, 응답속도, 이용가능성 등의 이용특성을 제시 하였다. Choi & Lee(2003)는 지식공유가 활발한 조직의 경우 활발하지 못한 조직에 비해 조직구성원들의 업무생산성이 더 높은 것으로 나타났으며 Berawi(2004)는 지식공유는 경쟁우위 효과를 가지고 조직성과물이나 서비스의 개선을 가져와 결국은 조직의 성과로 이어진다고 하였다.

이상에서와 같이 지식공유에 영향을 미치는 연구는 많이 진행되어왔다. 그러나 개인적인 관점의 요인만을 고려 하거나 조직적 차원에서의 성공요인들만을 주로 고려하는 연구들이 진행되어 왔으며 두 가지 접근법을 통합하여 살펴본 연구는 부족할 실정이다. 더욱이 효과적인 지식관리 전략수립을 위해서는 지식공유의 개인적인 특성과 조직적인 특성을 모두 고려하여 그 영향 관계를 파악할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 조직적 특성으로 조직문화, 개인적 특성으로 자기효능감을 설정하여 이들 요인이 지식공유 활동에 영향을 미치는지를 살펴 보고 이들 요인이 지식공유를 매개로 하여 조직의 팀 성과에는 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다. 이러한 연구결과는 지식관리 활동과 업무성과와의 구조적인 관계를 파악하여 효과적인 지식 공유를 위한 전략을 제시하는데 이용될 수 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 조직문화

조직의 성과에 영향을 미치는 요인 중 많은 연구자들에게 주목을 받고 있는 것이 조직문화이다. 조직문화는 초기 문화인류학에서 처음 도입되면서 학자마다 다양하게 정의되고 있다. 연구자들(Deal & Kennedy 1982; Peters & Waterman 1982)에 따르면 조직문화는 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습 그리고 지식과 기술을 포함하는 개념으로, 구성원의 행동에 영향을 주면서 결과적으로 조직성과에 직접적인 영향을 미친다고 제시하고 있다. 이러한 조직문화는 구성원들에게 일체감을 제공하고 조직의 가치관 및 신념의 공유를 유도하며, 조직의 안정을 촉진하는 기능을 하며 조직의 구성원과 조직 모두에 영향을 미친다. 또 이러한 조직문화는 공유하고 있는 신념 및 가치가 강화될수록, 넓고 고르게 미칠수록, 그리고 상대적 중요성이 분명할수록 더 강한 문화를 형성한다(Sathe 1983).

조직문화 성향과 조직성과의 관계에서 Peters & Waterman(1982)은 조직에 적합한 문화유형이 조직의 성과를 향상시키는데 영향을 미친다고 하였으며, Deal & Kennedy(1982)는 위험의 정도와 피드백을 기준으로 문화유형을 구분하고, 조직의 성과를 높이기 위하여 상황의 유형과 적합한 문화성향을 형성할 것을 제안하였다. Harrison(1972)의 연구에서는 조직문화의 유형을 이념적 지향성에 따라 구분하고 상황이 복잡하고 경쟁적인 환경에서는 성취문화와 지원문화가 효과적이며 위험하고 위협적인 환경에서는 권력문화가 효과적이며, 경제적 안정을 성취하고 높은 기대수준을 가진 사회에서는 권력문화와 역할문화가 효과적이며, 보다 높은 만족을 추구하는 풍요한 사회에서는 지원(support)문화가 효과적이라고 주장하였

다. 박문수와 문형구(2001)의 연구는 조직에 적합한 문화로 지식공유의 조직문화, 지식문화, 문화 양립성, 공유맥락, 비전, 협동과 공유문화를 제시 하였다. 황윤정(2011)의 연구에서는 조직문화의 개방성과 지식공유의 상관관계가 있다고 하였으며 지식공유는 조직문화의 개방성과 조직몰입의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다고 하였다. Bishop & Scott(2000)은 인간지향문화를 통해 협력과 팀워크를 향상시킬 수 있고, 갈등보다는 팀 몰입을 유도하여 성과 향상에 영향을 미친다고 하였다. Ng & Van Dyne(2001)는 경쟁 지향을 통해 집단 내 개인들의 효율적인 기능을 발휘할 수 있도록 적절한 긴장상태를 유도(Mannix, Thatcher & Jehn 2001; Tsui et al. 1992) 하여 우수한 개인적인 성과와 집단성과의 상호의존성을 이룰 수 있다고 주장 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 조직의 성과에 영향을 주는 조직문화는 연구자에 따라 또 연구 목적에 따라 다양한 측면에서 해석할 수 있으며, 구성원들의 사고와 행동에 중요한 요소가 된다고 할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 다양한 조직문화요인 중에서 자기효능감, 조직의 개방성, 경쟁문화, 공유 문화를 독립변수로 하고 지식공유를 매개효과로 하여 팀의 효과성과의 관계를 분석하였다.

## 2. 자기효능감

조직 내 지식공유 활동의 경우 다양한 상황요인들에 의해 영향을 받게 된다. 특히 조직이 가지고 있는 특성이라 할 수 있는 조직문화가 영향을 많이 받지만 지식공유활동을 직접 수행하게 되는 조직구성원의 특성인 자기효능감 역시 중요한 영향요인이라 할 수 있다. (Lin & Huang 2008; Lin et al. 2009)

자기효능감은 사회 심리학 분야에서 중요한 개념으로 활용되고 있으며, 주어진 업적을 달성하는데 필요한 일련의 행동을 조직화하고 수행할 수 있다는 능력에 대한 믿음(Jashapara and Tai, 2006)으로 정의된다. 자기효능감에 대한 연구자들의 정의를 살펴보면, 정규엽 등(2007)은 자기효능감에 대해 특정과업을 수행하거나 성과를 달성하는데 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미하며, 조직원 개개인의 행동변화에 결정적으로 역할을 하는 요소라고 정의하였으며, 비슷한 견해로 Bandura(1986)가 자기효능감을 개인이 특정 과업에 대해 성공적으로 수행해낼 수 있을 것이라 스스로를 믿는 행위라고 정의 하였다. Lee와 Bobko(1994)에 의하면 자기효능감은 개인의 구체적인 능력이나 기술적인 것을 의미하는 객관적 개념이 아니라, 인지적 판단과 관련된 주관적 개념이라고 하였다. Compeau and Higgins(1995)의 연구에서는 성과 관련 기대와 개인적 컴퓨터 이용간의 영향력 관계를 설명하면서 컴퓨터에 대한 자기효능의 역할을 제시하였으며, 이후 많은 정보시스템과 관련 선행연구들에서 자기효능이 성과기대, 실제 시스템 이용 등에 영향을 미치는 주

요인으로 제시되어 왔다. 또한 많은 선행연구들에서 정보시스템에 대한 이용과정에서의 자기효능이 높을수록 해당 시스템을 이용한 성과에 대한 기대가 높아질 것이라 주장하고 있으며, Lin et al. (2009)의 연구에서는 자기효능감이 지식공유행동에 영향을 미친다고 주장하였다. Lin and Huang(2008)의 연구에서는 지식경영시스템에 대한 자기효능감이 개인적인 성과기대에 유의적인 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 강명희, 윤성혜(2015)에 의하면 조직에서의 지식공유 행동은 자신이 가진 유용한 경험과 지식을 적절한 형태로 표현하고 이를 타인에게 전달하는 다차원적인 행위로서, 이는 자연적인 것이 아니라 의도적 노력에 의해 행동된다. 팀 내에서 조직원 스스로 지식을 공유할 수 있는 능력에 대한 신념이 없다면 지식공유에 대한 장애물들을 극복해내기 어려우므로 지식공유 행동을 위해서는 조직원 개인의 자기효능감이 필요하다고 하였다. 이처럼 자기 효능의 경우 Compeau & Higgins(1995), Lin et al., (2009)의 연구에서처럼 이용자 행위 또는 지식공유 활동에 직접적으로 영향을 기대할 수도 있지만 조직의 성과나 팀의 성과를 촉진하는 지식공유를 경유하여 영향을 미칠 수도 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 지식경영시스템에 대한 자기효능이 조직의 성과 또는 팀의 성과에 직접적으로 영향을 미치지 보다는 지식공유에 유의적인 영향을 미치는지를 분석하였다.

### 3. 지식공유와 조직의 성과

지식공유개념은 연구자마다 다양하게 정의되어 왔다. Ruggles(1998)은 지식공유를 개인이나 조직이 보유하고 있는 지식을 조직의 다른 구성원들이 공유할 수 있도록 다른 구성원들에게 이전하는 행위라고 하였다. Szulanski(1996)는 지식공유를 지식을 이전하는 팀과 수신하는 팀 간의 지식을 서로 교환하는 과정이라고 하였으며 O'Dell과 Grayson(1998)은 지식이전자와 수신자간의 다이내믹한 상호작용이라고 하였다. 이러한 연구를 기초로 하여 본 연구에서는 지식공유를 개인이나 조직이 보유하고 있는 지식을 조직 구성원들과 공유하도록 이전하는 행위라고 정의 한다. 이러한 지식공유는 지식의 유형에 따라 차이가 발생하는데, 암묵지의 경우 형식지에 비해 지식공유가 더 어려우며 문서형태로 되어 있거나 데이터베이스 형태로 저장되어 있는 형식지의 경우 개인들의 노하우(know how)나 경험처럼 걸으로 드러나지 않은 암묵지 보다 공유하기가 용이하다. 그 동안 지식공유와 조직의 성과에 관한 선행연구들을 살펴보면 지식공유는 조직의 성과에 중요하게 영향을 미쳐왔다. Choi & Lee(2003)에 의하면 지식공유가 활발한 조직의 경우 활발하지 못한 조직에 비해 조직구성원들의 업무생산성이 더 높은 것으로 나타났다. Szulanski(1996)는 조직 구성원들간 베스트 프랙티스 등을 공유함으로써 조직구성원들의 업무처리향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. Chunang(2004)에 의하면 지식공유는 조직의 경쟁우위를 가져오게 되어 조직성과를 창출하게 된다고 하였으며, Berawi(2004)는 지식공유는 경쟁우위 효과를 가지고 조직성과물이나 서비스의 질적 제고를 가져와 결국은

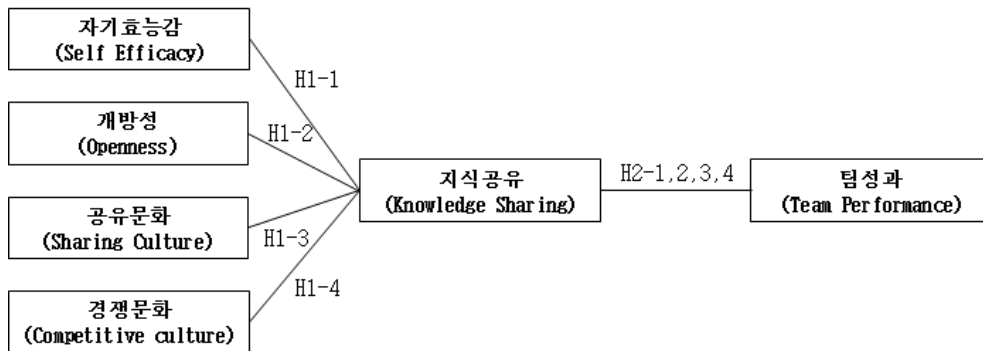
조직내부성가로 이어진다고 하였다. 이상의 연구결과들을 바탕으로 본 연구에서는 자기효능감, 조직문화 및 팀 성과와의 관계에서 지식공유의 매개효과에 대해 분석하였다.

### Ⅲ. 연구설계

본 연구에서는 지식공유에 미치는 다양한 요인 중에서 자기효능감과 조직문화에 대한 인식이 지식공유에 영향을 미치는지를 분석하였다. 본 연구의 조사는 H건설회사의 임직원 126명을 대상으로 설문을 실시하였다. 그 결과 유효한 설문 응답지 100개 사례를 바탕으로 측정 항목들의 빈도와 기술통계 분석 그리고 신뢰성과 타당성 분석을 실시하였다. 이 후, 구조방정식을 통하여 자기효능감 및 조직문화가 팀 성과와의 관계에서 지식공유의 매개효과를 분석하였다.

#### 1. 연구모형 및 가설 설정

본 연구에서는 지식공유에 영향을 주는 요인으로 자기효능감, 개방성, 공유문화, 경쟁문화에 대한 인식을 독립변수로 선정하였고, 지식공유를 종속변수로 선정하였다. 변수들에 대한 구체적 항목은 <표 1>과 같으며, 이 항목들은 리커트 5점 척도로 측정하였다. 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

먼저 외생변수로 조직 관점의 정보공유 활동을 촉진하는 개인적 영향 요인을 먼저 고려하고자 했다. 지식공유를 결정짓는 개인적 요소로 자기효능감은 어떤 상황에서 적절한 행동을 할 수 있다는 기대와 신념이다(Bandura 1986). 자기효능감을 확신하게 되면 특정 상황에서 과업을 보다 적극적이고 능동적으로 처리하며, 수행 업무에 지속적으로 많은 노력과 시간을

투자하며, 지속적으로 노력하지만 그렇지 않은 경우에는 그 상황을 회피하려는 경향이 있기 때문에 자기효능감은 개인성과를 예측하는 주요한 선행요인으로 고려될 수 있다(Bandura 1997; Lerner & Locke 1995; Lindsley, Brass & Thomas 1995; Mitchell et al. 1994; Bandura & Wood 1989). 또한 자기효능감은 구성원들이 지식을 동료와 나누는 것에 대하여 강한 동기를 부여한다. 자기효능감이 높은 구성원이 가치 있는 지식을 제공하는 방법을 알고 있는 경우에는 상대적으로 쉽게 과업을 달성한다(Constant 1994). 따라서 본 연구에서는 지식 자기효능감은 업무 관련 문제점을 해결하고 업무 효율성을 향상시키는데 도움을 줄 수 있다는 기존의 선행연구를 바탕으로 외생변수로 선정하였다. 조직의 성과에 영향을 주는 요인으로는 조직문화에 대한 인식을 선정하였다. 박문수와 문형구(2001)의 연구는 지식공유의 조직문화, 지식문화, 문화 양립성, 공유맥락, 비전, 협동과 공유문화를 들고 있으며 황윤정(2011)의 연구에서는 조직문화의 개방성과 지식공유의 상관관계를 기술하였고 Ng & Van Dyne(2001)는 경쟁 지향을 통해 집단 내 개인들의 효율적인 기능을 발휘할 수 있다고 하였다. 이상과 같이 조직문화는 연구자에 따라 또 연구목적에 따라 다양한 측면에서 해석할 수 있지만 구성원들의 사고와 행동에 방향과 힘을 주는 방향으로 조직구성원들의 바람직한 행동을 유도하는 중요한 요소가 된다고 할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 다양한 조직문화요인 중에서 조직의 개방성, 경쟁문화, 공유 문화에 대한 인식을 독립변수로 선정하였다. 본 연구에서 종속변인으로는 지식공유를 선정하였는데 지식공유개념은 선행연구를 바탕으로 하여 개인이나 조직이 보유하고 있는 지식을 조직 구성원들과 공유하도록 이전하는 행위라고 정의하였다(Ruggles 1998); Szulanski 1996; O'Dell & Grayson 1998).

이상의 연구모형을 바탕으로 가설을 설정하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구의 가설 설정

구분	연구가설
	H1-1. 자기효능감이 높을수록 조직 내 지식공유가 높아질 것이다.
	H1-2. 개방성이 높을수록 조직 내 지식공유가 높아질 것이다.
	H1-3. 공유문화의 잘될수록 조직 내 지식공유가 높아질 것이다.
	H1-4. 경쟁문화가 높을수록 조직 내 지식공유가 높아질 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 측정항목

본 연구에서는 조직적 특성으로 조직문화에 대한 인식을 개인적 특성으로 자기효능감을 설정하여 이들 요인이 지식공유 활동에 영향을 미치는지를 분석하였다. 독립변수로는 자기효능감, 개방성, 공유문화, 경쟁문화를 선정하였으며, 종속변수로는 지식공유를 선정하였다. 이상의 과정에서 도출·분류된 구체적인 측정항목은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 영향 요인별 측정항목

변수	조작적정의	측정항목		
독립 변수	자기 효능감	조직 내 지식공유 시스템을 사용하는 자신감의 정도	나는 업무를 처리하거나 지식을 공유 하는데 있어 새로운 시스템의 등 장이나 사용에 부담감이 없다.	
			나는 새로운 시스템 이용에 대해 두려움이 없다.	
	공유 문화	조직 내 지식의 공유가 일어 나는 정도	나는 팀 구성원들과 정기적으로 지식을 공유하고 있다고 생각한다.	
			나는 우리 팀 구성원 간에 지식을 공유하는 것은 일상적이라고 생각한다.	
			나는 동료들과 자주 지식을 공유한다.	
	개방성	조직 내 자유롭고 개방적으로 지식을 공유하는 문화의 정도	나는 우리 팀이 개인의 의견이나 아이디어를 자유롭게 공유한다고 느낀다.	
			나는 우리 팀이 비전을 자유롭게 공유한다고 느낀다.	
	경쟁 문화	팀 내 팀원들 간의 성과 경 쟁 정도	나는 우리 팀 내 상사가 나와 동료들의 업무성과를 자주 비교한다고 생 각한다.	
			나는 우리 팀원들은 더 많은 보상을 받기 위해 서로 경쟁한다고 느낀다.	
			나는 팀 내에서는 동료들 간의 경쟁적인 분위기가 형성되어 있다고 느낀다.	
	매개 변수	지식 공유	조직 내 구성원들 간의 정보 제공 및 공유정도	나는 동료들에게 다양한 정보, 지식을 제공하고, 제공 받는 것이 당연한 것이라고 생각한다.
				나는 필요할 경우 동료에게 지식을 요구한다.
내가 생각하기에 중요한 지식이라고 할지라도 그것을 다른 직원과 공유한다.				
종속 변수	팀 성과	조직 내 팀의 성과 성취도	내가 느끼기에 우리 팀은 팀 성과가 좋은 편이다.	
			나는 우리 팀이 다른 팀에 비해 성과가 높은 편이라고 생각한다.	
			나는 우리 팀은 우수하다는 평판을 받는다고 느낀다.	

## IV. 데이터 분석

본 연구에서 설문을 통해 수집된 자료는 첫째, 조사를 실시한 대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위해 인구통계학적인 특성과 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 각 개별요인들의 신뢰성을 검증하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 사용하여 값을 산출하였다. 셋째, 각 측정변수를 구성하는 개별요인 간의 신뢰성과 타당성을 확인하기 위해 확인적 요인 분석(Confirmatory Factor Analysis) 과정을 수행하였다. 넷째, 변인들 간의 인과관계를 나타낸 연구가설을 검증하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

### 1. 인구통계학적 분석

설문조사는 온라인 설문방식을 사용하였으며 그 결과 응답률이 매우 높게 나타났다. 본 연구에 이용된 100명의 응답자에 대한 일반적 특성은 다음 <표 3>와 같다.

먼저 성별은 남자가 70명(70%)으로 여자 30명(30%)에 비하여 많은 것으로 나타났다. 응답

자의 연령은 21~30대가 53명(53%)으로 가장 많았으며, 그 다음 31~40대가 36명(36%), 41~50대가 5명(5%), 51~60대가 5명(5%), 그리고 60대 이상이 1명(1%)의 순으로 나타났다.

또한 각 응답자가 맡고 있는 업무는 본사기술직이 58명(58%)으로 가장 많았고, 다음으로 본사관리직이 30명(30%)이었으며, 현장관리직이 4명(4%), 현장기술직이 4명(4%), 그리고 기타(아르바이트생, 운영직, 본사와 현장 기술직 교차 근무, 본사와 현장 관리직 교차근무)가 4명으로 분포되었다. 응답자의 경력은 1년 이상~3년 미만인 50명(50%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 7년 이상이 20명(20%), 3년 이상~5년 미만이 17명(17%), 5년 이상~7년 미만이 8명(8%), 1년 미만이 5명(5%)의 순으로 나타났다. 이상과 같은 응답의 결과는 다음 <표 3>에서 제시하였다.

<표 3> 표본의 일반적인 특성

구분		빈도(N=100)	백분비(%)
성별	남	70	70%
	여	30	30%
나이	21~30대	53	53%
	31~40대	36	36%
	41~50대	5	5%
	51~60대	5	5%
	60대 이상	1	1%
업무	본사기술직	58	58%
	본사관리직	30	30%
	현장관리직	4	4%
	현장기술직	4	4%
	기타	4	4%
경력	1년 미만	5	5%
	1년 이상~3년 미만	50	50%
	3년 이상~5년 미만	17	17%
	5년 이상~7년 미만	8	8%
	7년 이상	20	20%
합계		100	100.0%

## 2. 확인적 요인분석

확인적 요인분석은 변수와 요인간의 가설구조를 확인하고, 분석대상이 되는 측정항목의 타당성을 통계적으로 검정하는 방법이다. 본 연구에서는 최대우도법을 적용하여 분석하였다. 또한 모형의 적합도 평가는 절대적인 관점이 아니라 상대적인 관점에서 여러 적합도 지수를 통해 타당성을 평가하게 되는데 본 연구에서는 절대적합지수 중에서는  $\chi^2$ (CMIN)/DF, GFI, RESEA를 이용하였고, 증분적합지수 중에는 NFI, IFI, TLI, CFI를 통해 모형의 적합도를 평가하였다. 분석의 결과는 <표 4>와 같다. 먼저 절대적합지수의 분석 결과  $\chi^2$ /DF 값은 1.522로 기

준치인 3 이하에 부합하였고, <표 4>에 나타난 바와 같이 절대적합지수인 GFI는 0.874로 적합한 기준치인 0.9 이상에서 약간 미달하였지만 수용 가능한 수준이다. RESEA는 0.05 미만인 경우를 양호, 0.1 미만인 경우를 적합한 것으로 보는데 본 모형의 값은 0.073으로 적합한 편이었다. 증분 적합지수인 NFI는 0.895로 0.9 이상에 약간 미달하였으나 수용 가능한 수준이며, TLI, IFI, 그리고 CFI의 경우 0.9 이상을 적합한 것으로 보는데 본 모형의 경우 TLI는 0.945, IFI는 0.960, CFI는 0.959로 측정되어 권장 기준치에 부합하였다. 선행연구를 바탕으로 추출된 요인들에 대한 타당성을 확인 하고자 AMOS 23.0을 통해 확인적 요인분석을 실시하였다.

<표 4> 확인적 요인분석 결과

요인	측정항목	표준화 된 회귀변수	t-value	C.R.	AVE
자기 효능감	SELF(1)	0.819	5.163***	0.742	0.591
	SELF(2)	0.754	-		
개방성	OPEN(1)	0.954	9.767***	0.810	0.683
	OPEN(2)	0.777	-		
공유문화	SHARE(1)	0.930	17.047***	0.877	0.706
	SHARE(2)	0.734	9.918***		
	SHARE(3)	0.944	-		
경쟁문화	COM(1)	0.873	11.157***	0.879	0.708
	COM(2)	0.846	10.755***		
	COM(3)	0.876	-		
지식공유	KS(1)	0.878	14.714***	0.963	0.898
	KS(2)	0.896	15.469***		
	KS(3)	0.951	-		
팀 성과	TEAM(1)	0.776	9.381***	0.911	0.774
	TEAM(2)	0.878	10.783***		
	TEAM(3)	0.886	-		

CR=Construct Reliability, AVE=Average Variance Extracted, \*\*\*P < 0.001  
 CMIN/DF=1.552  
 GFI=0.874, CFI=0.959, IFI=0.960, NFI=0.895, TLI=0.945, RMSEA=0.073

본 연구에서는 설정한 변수들에 대한 신뢰성 검증에는 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 활용하였는데, 변수에 대한 신뢰도 분석 결과는 <표 4>에서 제시된 바와 같이 모든 항목들이 최소 0.8에서 최대 0.9 수준으로 매우 높은 수준으로 측정되었다. 또한 수렴타당성의 경우 표준화 된 회귀변수의 값은 기준치인 0.5 이상에 충분히 부합하였으며, P<0.001 유의수준에서 통계적으로 유의하였다. 그리고 지표의 내적일관성을 의미하는 개념 신뢰성(CR)과 지표의 분산의 크기를 의미하는 평균분산추출(AVE)은 각각 0.7 이상과 0.5 이상이어야 적합한 것으로 보는데 본 모형에서는 개념 신뢰성은 최소 0.742이상으로, 평균분산추출은 최소 0.59 이상으로 측정되어 두 가지 모두 적합 기준을 충족한 것으로 확인되었다. 마지막으로 <표 5>에 나타난 바와 같이 각 변수사이에 구한 분산추출지수가 각 변인의 결정계수(R<sup>2</sup>) 보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보되었다. 따라서 여러 기준들과 종합적으로

판단했을 때 본 연구 측정모델의 신뢰도와 타당성은 확보된 것으로 판단했다.

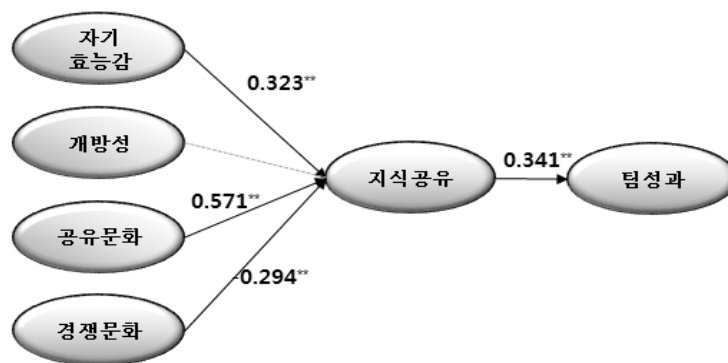
<표 5> 분산추출지수와 상관계수

	자기효능감	개방성	공유문화	경쟁문화	지식공유	팀 성과
자기효능감	0.591					
개방성	0.449 (0.202)**	0.683				
공유문화	0.342 (0.117)**	0.833 (0.694)**	0.706			
경쟁문화	0.063 (0.004)	0.212 (0.045)*	0.167 (0.028)	0.708		
지식공유	0.430 (0.185)**	0.422 (0.178)**	0.513 (0.263)**	-.197 (0.039)**	0.898	
팀 성과	0.370 (0.137)**	0.242 (0.059)**	0.254 (0.065)*	-.156 (0.024)	0.330 (0.109)**	0.774

<표 5>는 판별타당성을 확보하기 위하여 각 요인들의 분산추출지수와 상관계수, 그리고 결정계수(R<sup>2</sup>) 즉 상관계수의 제곱을 구하였다. <표 5>의 결과를 보면 자기효능감, 공유문화, 경쟁문화, 이 세 요인들의 결정계수보다 분산추출지수가 크기 때문에 판별타당성이 증명되었다.

### 3. 가설검증 및 분석

본 연구는 개인의 자기효능감 및 조직 문화가 팀 성과에 지식공유를 매개로 어떠한 영향을 미치는지를 조사·분석하였다. 이를 위해 먼저 독립변수인 자기효능감, 조직의 개방성, 공유문화 및 경쟁문화가 매개변수인 지식공유에 영향을 미치는가를 먼저 조사하였다. AMOS를 이용하여 도출된 연구모형을 검증한 결과는 <그림 2>와 같다.



CMIN/DF=1.563  
 GFI=0.864, CFI=0.956, IFI=0.957, NFI=0.890, TLI=0.944, RMSEA=0.073  
 \*P<0.1, \*\*P<0.05, \*\*\*P<0.01

<그림 2> 연구모형의 경로분석

<그림 2>에서 나타난 바와 같이 연구모형은 전반적으로 부합지수가 충족되었다. 모형 적합도 중 절대적합지수와 증분적합지수를 살펴본 결과 절대적합지수인 GFI는 0.864로 적합한 기준치인 0.9 이상에서 약간 미달하였지만 수용 가능한 수준이고, RESEA는 0.073으로 나타나 적합하였다. 증분적합지수인 NFI는 0.890로 적합 기준치인 0.9 이상에 약간 미달하였으나 수용 가능한 수준이었으며, TLI는 0.944, IFI는 0.957, CFI는 0.956으로 권장 기준치에 부합하였다.  $\chi^2/DF$  값은 1.563으로 기준치인 3.0 이하에 부합하였다. 이상 여러 지표들을 통해 종합적으로 판단했을 때 수집된 데이터는 본 연구모형에 적용하는데 대체로 적합한 것으로 판단하였다. 본 연구모형을 적용한 연구가설의 검증 결과는 <표 6>과 같다. <표 6>은 각 경로를 분석하여, 연구가설을 검증한 결과이다. 이는 다음과 같이 해석할 수 있다.

<표 6> 연구가설 채택여부

연구가설	채택여부
H1-1. 자기효능감이 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2. 개방성은 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
H1-3. 공유문화는 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-4. 경쟁문화는 지식공유에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1 지식공유는 팀 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-1. 자기효능감이 높을수록 지식공유를 통한 팀 성과는 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-2. 개방성이 높을수록 지식공유를 통한 팀 성과는 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-3. 공유문화가 잘될수록 지식공유를 통한 팀 성과는 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-4. 경쟁문화는 지식공유를 통한 팀 성과에 영향을 미칠 것이다.	채택

연구가설에서 제시한 각 독립변수가 높을수록 매개변수인 지식공유에 정(+)의 영향을 미치는지에 대한 검증결과는 조직의 개방성을 제외한 자기효능감, 공유문화, 경쟁문화가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감은 회귀계수 0.323으로 유의수준  $P < 0.05$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 자기효능감이 높은 구성원이 가치 있는 지식을 제공하는 방법을 알고 있는 경우에는 상대적으로 쉽게 과업을 달성한다는 Constant(1994)의 연구는 지식에 대한 자기효능감은 업무 관련 문제점을 해결하고 업무 효율성을 향상시키는데 도움을 줄 수 있다는 Luthans(2002)의 연구결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 따라서 지식공유가 조직 성과향상에 기여할 수 있다는 믿음이 존재한다면 지식을 주고받는 지식공유활동이 더욱 활발히 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 개방성은 회귀계수 -0.136로 지식공유에 유의미하게 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. Cabrera와 그의 동료 연구자들(2006)의 연구에 따르면 개방성은 지식공유에 영향을 미치는 요인 중의 하나로, 경험에 의한 개방성은 사람의 호기심과 독창성을 자극하여 타인의 행동에 대한 통찰력을 갖

게 하는 것으로 나타났는데 본 연구에서는 조직의 개방성은 지식공유에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나 상반되는 결과를 보여줬다. 따라서 이 부분은 좀 더 새롭고 다양한 접근방법을 이용하여 연구할 필요가 있을 것으로 보인다. 공유문화는 회귀계수 0.571로, 유의수준  $P < 0.05$  수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Zakaria(2004)에 따르면 공유문화는 사회문화적 학습을 통해 조직 내의 조직원들이 자연스럽게 지식공유 행동을 하는 것으로, 공유에 대한 문화적 조성은 경험의 평가뿐만 아니라 정보와 지식을 전달하고 학습하는 방법에 영향을 끼친다고 하였다. 따라서 지식공유문화는 지식공유에서 더 나아가 조직의 성과에도 중요한 요인인 것으로 판단된다. 경쟁문화는 회귀계수  $-0.294$ 로 유의수준  $P < 0.05$  수준에서 지식공유에 부적의 영향을 나타냈다. 이는 경쟁문화가 심할수록 오히려 지식공유에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 지식공유를 위한 전략으로는 바람직하지 못한 것으로 판단된다. 지식공유가 팀 성과에 영향을 미치는지를 분석한 결과 회귀계수 0.341로 유의수준  $P < 0.05$  수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 김태룡(2006)에 따르면 한국 기업에서의 팀제는 미국 등 서구와는 달리 개인주의보다는 집단주의에 대한 대응양식으로 도입되었으며, 업무의 책임소재 불명확 등 집단주의에서 오는 폐해를 극복하고, 구성원 각자에게 자율성과 책임감을 확보하도록 하는 효율성의 강화로 도입되었다. 따라서 팀제에서 팀이 조직성과를 높이기 위해서는 조직 구성원들 간의 지식공유를 적극적으로 할 수 있도록 다양한 전략을 세울 필요가 있을 것이다.

마지막으로 연구모형에 대한 직·간접효과를 지식공유나 팀 성과와의 관계로 구분하여 살펴해보았다. 연구모형에서 직접효과는 직접적으로 인과관계를 설명하는 것이며, 간접효과는 외생변수 또는 독립변수가 하나 이상의 매개변수에 의해 종속변수에 영향을 미치는 경우를 말한다. 이때 총 효과는 직접효과와 간접효과를 합해서 구할 수 있다. 종속변수에 대해 간접효과를 갖지 않은 독립변수의 총 효과는 직접효과와 같고, 직접효과가 가정되어 있지 않은 변수의 총 효과는 간접효과와 같다고 할 수 있다. 본 연구에서는 연구모형에 대해 직·간접효과를

〈표 7〉 연구모형의 직·간접 효과

구성개념	지식공유			팀 성과		
	직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과	총효과
자기효능감	0.323 (**)		0.323 (**)		0.110 (**)	0.110 (**)
개방성	-0.136		-0.136		-0.046	-0.046
공유문화	0.571 (**)		0.571 (**)		0.195 (**)	0.195 (**)
경쟁문화	-0.294 (**)		-0.294 (**)		-0.100 (**)	-0.100 (**)
지식공유				0.341 (**)		0.341 (**)

\*: 유의수준  $\alpha = 0.1$ , \*\*: 유의수준  $\alpha = 0.05$ , \*\*\*: 유의수준  $\alpha = 0.001$

검증하기 위해 AMOS의 부트스트랩(bootstrap)을 이용하였다. 부트스트랩은 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 직접적이지 않고, 매개변수를 거쳐 간접적으로 효과를 나타내는지 판단하기 위해 모형의 간접효과 유의성을 검증하는 방법이다.

그 결과 <표 7>에 나타난 바와 같이 자기효능감은 .323, 공유문화는 .571로 유의수준 0.05 값을 만족하여 지식공유에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 공유문화에게 영향을 받는 지식공유는 .341의 값으로 역시 유의수준의 값을 만족하여 팀성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 지식공유는 팀성과를 위한 자기효능감과 공유문화에 유의한 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 경쟁문화는 유의수준의 값을 나타냈으나 정(+)의 영향이 아니라 마이너스 값이 나타나며 역영향을 끼치는 것으로 판단되었다. 종합하자면, 자기효능감, 공유문화, 경쟁문화는 지식공유 및 팀 성과에 직·간접적으로, 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 조직의 개방성은 지식공유나 팀 성과 어느 부분에도 통계적으로 유의미한 직·간접효과의 영향은 없는 것으로 나타났다.

## V. 결론

본 연구는 조직문화를 이루는 조직원들이 지식공유를 통해 팀 성과를 성취함에 있어 미치는 영향요인을 A 회사 100명의 임직원들을 대상으로 조사·분석하였다. 지식공유의 외부요인으로는 자기효능감, 조직의 개방성, 공유문화, 경쟁문화를 선정하였고, 매개변수인 지식공유를 통해 팀 성과에 영향을 주는 것으로 구성하였다. 총 126명의 대상 중 회수되지 않거나 마무리되지 않은 설문지 26부를 제외한 유효 설문응답 100부를 대상으로 분석을 실시하였으며 구조방정식 모델을 이용하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자기효능감이 지식공유와 팀 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 높은 자기효능감을 지닌 조직원이 지식공유를 더욱 활발하게 하며, 이를 통해 팀 성과를 이끌어내는 것으로 판단된다. 따라서 지식공유가 조직 성과 향상에 기여할 수 있다는 믿음이 존재한다면 지식을 주고받는 지식공유활동이 더욱 활발히 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 조직의 성과 향상에 대한 믿음을 갖고 활발한 지식공유활동을 유도하기 위해 조직원들 간에 모범 사례를 공유하거나, 자신감 부여를 위한 교육 장려의 필요성이 있다.

둘째, 개방성은 지식공유에 유의미하게 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 선행 연구에 따르면 개방성은 지식공유에 영향을 미치는 요인 중의 하나로, 경험에 의한 개방성은 사람의 호기심과 독창성을 자극하여 타인의 행동에 대한 통찰력을 갖게 하는 것으로 나타났는데 본 연구에서는 조직의 개방성은 지식공유에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

따라서 이 부분은 좀 더 새롭고 다양한 접근방법을 이용하여 연구할 필요가 있을 것으로 보인다.

셋째, 공유문화는 지식공유 및 팀 성과에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 공유문화는 사회문화적 학습을 통해 조직 내의 조직원들이 자연스럽게 지식공유 행동을 하는 것으로, 공유에 대한 문화적 조성은 팀 성과에 중요한 요인으로 나타났다. 따라서 보다 지속적이고 넓은 공유를 위해 문화적 조성을 강조한 다양한 교육의 기회를 제공할 필요가 있다.

넷째, 경쟁문화는 지식공유에 부적인 영향을 나타냈다. 이는 경쟁문화가 심할수록 오히려 지식공유에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 지식공유를 위한 전략으로는 바람직하지 못한 것으로 나타났다.

다섯째, 지식공유가 팀 성과에 영향을 미치는지를 분석한 결과 유의미한 것으로 나타났다. 팀제는 업무의 책임소재 불명확 등 집단주의에서 오는 폐해를 극복하고, 구성원 각자에게 자율성과 책임감을 확보하도록 하는 효율성의 강화로 도입 되었다. 따라서 팀제에서 팀이 조직 성과를 높이기 위해서는 조직 구성원들간의 지식공유를 적극적으로 할 수 있도록 다양한 전략을 세울 필요가 있을 것이다. 지식공유를 통한 지식의 교류와 재활용이 조직의 업무 수행의 방식 중 하나로 인정된다면 새로운 가치 창출을 통한 팀 성과로 이어질 수 있을 것이다.

마지막으로 연구모형에 대한 직·간접효과를 지식공유나 팀 성과와의 관계로 구분하여 분석한 결과 자기효능감, 개방성, 공유문화, 경쟁문화가 지식공유 및 팀 성과에 직·간접적으로, 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 조직의 개방성은 지식공유나 팀 성과 어느 부분에도 통계적으로 유의미한 직·간접효과의 영향은 없는 것으로 나타났다. 이는 추후 연구에서 좀 더 논의가 되어야 할 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 강명희, 윤성혜. 2015. 팀 프로젝트 학습에서 지식공유 행동에 대한 자기효능감, 신뢰, 지식공유 의도의 예측력. 『학습과학연구』, 9(3): 22-46.
- 기해란. 2011. 『거래적·변혁적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 지식공유의 매개 효과 및 구성원 문화 성향의 조절효과를 중심으로』. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 김민정. 2007. EIP 기능이 팀의 지식경영 프로세스와 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 『금융지식연구』, 4(2): 153-188.
- 박문수, 문형구. 2001. 연구: 지식공유의 영향요인: 연구동향과 과제. 『지식경영연구』, 2(1): 1-23.
- 박준기, 윤정인, 이정우. 2010. IT 서비스에 있어서 서비스 품질이 지식공유의도에 미치는 영향에

- 관한 연구. 『정보시스템연구』, 19(3): 237-261.
- 방호진. 2002. 『팀 역할 균형과 팀 성과의 관계에 대한 연구』. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 송상호, 김명형. 1996. 조직재구축의 새로운 패러다임-프로세스조직, 팀조직, 네트워크조직, 학습조직의 통합론적 고찰. 『인사관리학보』, 20(1): 295-347.
- 송충근. 2005. 지식관리시스템 하에서 지식공유 영향요인에 관한 실증연구. 『한국정책과학학회보』, 9(2): 149-174.
- 신선진, 공희경, 고준. 2008. 지식관리시스템에서의 지식공유에 대한 영향요인과 성과간의 구조적 관계에 관한 연구. 『지식경영연구』, 9(2): 87-107.
- 이봉규, 이정우, 이영희. 2006. 지식경영의 성공요인: 공기업 사례. 『한국경영과학회지』, 31(4): 89-103.
- 이흥재, 차용진. 2006. 지식관리 활동과 업무성과에 관한 실증연구. 『한국행정학보』, 40(3): 105-127.
- 정규엽, 광강희, 유승석. 2007. 카지노 서비스품질이 자기효능감에 따라 세분화된 카지노시장에 미치는 영향. 『호텔경영학연구』, 16(1): 1-18.
- 최지원. 2012. 『대기업 사무직 근로자의 비판적 성찰 업무 행동과 의사결정 참여, 리더-구성원 교환 관계, 자기효능감 및 변화 준비성의 인과적 관계』. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 홍성원. 2010. 『팀조직에서 신뢰와 불신의 선행요인 및 팀 성과에의 영향에 대한 연구』. 박사학위논문, 명지대학교 대학원.
- 황윤정. 2011. 『조직문화의 개방성이 지식공유를 통하여 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향』. 석사논문, 이화여자대학교 대학원.
- Ancona, D. G. 1990. "Outward bound: strategic for team survival in an organization." *Academy of Management journal*, 33(2): 334-365.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Berawi, M. A. 2004. "Quality revolution: leading the innovation and competitive advantages." *International Journal of Quality & Reliability Management*, 21(4): 425-438.
- Bishop, J. W., Dow Scott, K. 2000. "An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment." *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 439.
- Bukowitz, W. 1997. "At the core of a knowledge base." *Journal of Knowledge Management*, 1(3): 215-224.

- Cabrera, A., Collins, W. C., Salgado, J. F. 2006. "Determinants of individual engagement in knowledge sharing." *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2): 245-264.
- Choi, B., Lee, H. 2003. "An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance." *Information & Management*, 40(5): 403-417.
- Chuang, S. H. 2004. "A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: an empirical investigation." *Expert systems with applications*, 27(3): 459-465.
- Compeau, D. R., Higgins, C. A. 1995. "Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test." *MIS quarterly*, 189-211.
- Constant, D., Kiesler, S., Sproull, L. 1994. "What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing." *Information systems research*, 5(4): 400-421.
- Connelly, C. E., Kevin Kelloway, E. 2003. "Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures." *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5): 294-301.
- Davenport, T. H., Prusak, L. 1998. *Working knowledge: Managing what your organization knows*. Harvard Business School Press, Boston, MA, 210.
- Deal, T. E., Kennedy, A. A. 1982. *Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life*. Reading/T. Deal, A. Kennedy. Mass: Addison-Wesley, 2: 98-103.
- Gladstein, D. L. 1984. "Groups in context: A model of task group effectiveness." *Administrative science quarterly*, 499-517.
- Harrison, R. 1972. *Understanding your organisation's character* (pp.119-28). Vol. 50, May/June 1972: Harvard Business Review.
- Heng, H. H., Squire, J., Tsui, L. C. 1992. "High-resolution mapping of mammalian genes by in situ hybridization to free chromatin." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 89(20): 9509-9513.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., 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): 153-169.
- Jashapara, A., Tai, W. C. 2006. "Understanding the complexity of human characteristics

- on e-learning systems: an integrated study of dynamic individual differences on user perceptions of ease of use." *Knowledge Management Research & Practice*, 4(3): 227-239.
- Lee, C., Bobko, P. 1994. "Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures." *Journal of Applied Psychology*, 79(3): 364.
- Lin, H. F. 2007. "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study." *International Journal of manpower*, 28(3/4): 315-332.
- Lin, M. J. J., Hung, S. W., Chen, C. J. 2009. "Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities." *Computers in Human Behavior*, 25(4): 929-939.
- Lin, T. C., Huang, C. C. 2008. "Understanding knowledge management system usage antecedents: An integration of social cognitive theory and task technology fit." *Information & Management*, 45(6): 410-417.
- Lindsay, D. H., Brass, D. J., Thomas, J. B. 1995. "Efficacy-performing spirals: A multilevel perspective." *Academy of management review*, 20(3): 645-678.
- Luthans, F. 2002. "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths." *The Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Mannix, E. A., Thatcher, S., Jehn, K. A. 2001. "Does culture always flow downstream? Linking group consensus and organizational culture." *International Handbook of Organizational Culture and Climate*, 620-631.
- Ng, K. Y., Van Dyne, L. 2001. "Individualism-collectivism as a boundary condition for effectiveness of minority influence in decision making." *Organizational behavior and human decision processes*, 84(2): 198-225.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- O'dell, C., Grayson, C. J. 1998. "If only we knew what we know: Identification and transfer of internal best practices." *California management review*, 40(3): 154-174.
- Peters, T. J., Waterman, R. H., Jones, I. 1982. *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*.
- Pincus, J. D. 1986. "Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance." *Human communication research*, 12(3): 395-419.

- Rajagopalan, N., Rasheed, A. M., Datta, D. K. 1993. "Strategic decision processes: Critical review and future directions." *Journal of management*, 19(2): 349-384.
- Ruggles, R. 1998. "The state of the notion: knowledge management in practice." *California management review*, 40(3): 80-89.
- Sathe, V. 1983. "Implications of corporate culture: A manager's guide to action." *Organizational dynamics*, 12(2): 5-23.
- Senior, B. 1997. "Team roles and team performance: is there 'really' a link." *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3): 241-258.
- Shelton, S. H. 1990. *Developing the construct of general self-efficacy*. Psychological reports.
- Szulanski, G. 1996. "Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm." *Strategic management journal*, 17(S2): 27-43.
- Taylor, W. A., Wright, G. H. 2004. "Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers." *Information resources management journal*, 17(2): 22-37.
- Tett, R. P., Meyer, J. P. 1993. "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings." *Personnel psychology*, 46(2): 259-293.
- Tsui, S., Thomas, F. E., Edward, C. A. 1992. *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Von Krogh, G. 1998. "Care in knowledge creation." *California management review*, 40(3): 133-153.
- Wasko, M. M., Faraj, S. 2005. "Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice." *MIS quarterly*, 35-57.
- Wayne, S. J., Liden, R. C. 1995. "Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study." *Academy of Management journal*, 38(1): 232-260.
- Zakaria, N., Amelinckx, A., Wilemon, D. 2004. "Working together apart? Building a knowledge-sharing culture for global virtual teams." *Creativity and innovation management*, 13(1): 15-29.

국한문 참고문헌의 영문 표기

(English translation / Romanization of reference originally written in Korean)

- Kang, Myeong-Hee, Yun, Seong-Hye. 2015. "The Predictive Power of Self-efficacy, Trust and Knowledge Sharing Intention on the Knowledge Sharing Behavior of Team Project Learning." *Learning Science*, 9(3): 22-46.
- Ki, Hae-Ran. 2011. "A Study on the Effect of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Effectiveness : Mediating effects of Knowledge sharing and Moderating effects of Members Cultural tendency." *Doctoral dissertation*. Soongsil University.
- Kim, Min-Jung. 2007. "The Effects of EIP Capabilities on Team Knowledge Management Process and Team Performance." *Institute for Finance & Knowledge*, 4(2): 153-188.
- Park, Mun-Su, Mun, Hyeong-Gu. 2001. "Knowledge Sharing within Organization: Research Trends & Challenges." *Korea Knowledge Management Society*, 2(1): 1-23.
- Park, Jun-gi, Yoon, Jung-In, Lee, Jung-Woo. 2010. "Exploring the influences of service quality on knowledge sharing intentions in IT service." *Journal of information systems*, 19(3): 237-261.
- Bang, Hojin. 2002. "A Study on the Relationship Between Team Role Balance and Team Performance." *Doctoral dissertation*, Seoul National University.
- Song, Sang-Ho, Kim, Myeong-Hyeong. 1996. "PROCESS ORIENTED ORGANIZATION: THE NEW PARADIGM OF REORGANIZING FOR THE FUTURE." *Korean Academy of Organization and Management*, 20(1): 295-347.
- Song, Chung-Geun. 2005. "A study on the affecting factors of Knowledge Sharing Under the Knowledge Management System." *Korean Association for Policy Sciences*, 9(2): 149-174.
- Shin, Seon-Jin, Kong, Hee-Kyoung, Koh, Joon. 2008. "The Structural Relationships between the Antecedents of Knowledge Sharing and User Performance in Knowledge Management systems." *The Knowledge Management Society of Korea*, 9(2): 87-107.
- Lee, Bong-Gyou, Lee, Jung-Woo, Lee, Young-Hee. 2006. "Antecedents of Knowledge

- Management Success in Public Enterprises.” *Journal of the Korean Operations Research and Management Science Society*, 31(4): 89–103.
- Lee, Hong-Jae, Cha-Yong-Jin. 2006. “An empirical study on Work Performance and Knowledge Management Activities.” *Korean Public Administration Review*, 40(3): 105–127.
- Chung, Kyoo-Yup, Guak, Gang-Hee, Yoo, Seung-Suk. 2007. “Impacts of service quality on the Casino market segments based on perceived self efficacy.” *Korean Hospitality and Tourism Academe*, 16(1): 1–18.
- Choi, Ji-Won. 2012. “A Causal Relationship among Critical Reflective Work Behavior, Participation in Decision-Making, Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Readiness for Change of Office Workers in Large Corporations.” *Master's Thesis*, Seoul National University.
- Hong, Sung-Won. 2010. “A Study on The Antecedents and Outcomes of Trust and Distrust In Team Organization.” *Doctoral dissertation*, Myoung-Ji University.
- Hwang, Yoon-Jung. 2011. “Effects of Organizational Culture Openness on Organizational Commitment and Job Satisfaction through the Knowledge Sharing.” *Master's Thesis*, E-Hwa University.

