

지식공유의 선행요인 및 성과에 관한 연구 - 과업상호의존성의 조절효과 검증 -

김형진(주저자)
전남대학교 경영대학
(widgeon@hanmail.net)
양동민(교신저자)
전남대학교 경영대학
(ponasada@hanmail.net)
심덕섭(공저자)
전남대학교 경영대학
(dsshim71@chonnam.ac.kr)

본 연구에서는 광주·전남 지역의 23개 조직 227명의 구성원을 대상으로 한 설문자료를 통해 지식공유의 선행요인 및 성과에 관한 연구를 실시하였다. 지식공유의 선행요인으로 심리적 자본을, 결과변수로써 상사가 응답한 직무성공과를 고려하였고, 이와 더불어 심리적 자본과 지식공유 간 과업상호의존성의 조절효과를 살펴보면서 지식공유의 통합적인 모델을 실증하고자 하였다. 가설 검증을 통해 발견한 점은 다음과 같다. 첫째, 구성원의 심리적 자본은 지식공유에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 둘째, 과업상호의존성은 심리적 자본과 지식공유 간의 관계에 있어 부(-)적 조절효과를 보이고 있음을 발견하였다. 지식공유에 있어 심리적 자본은 과업상호의존성이 낮을 때 상대적으로 더 중요하게 작용하였고, 과업상호의존성과 심리적 자본이 모두 높을 때 지식공유가 더욱 활발함을 알 수 있었다. 셋째, 지식공유는 직무성과와 유의한 정(+)의 관계가 있음을 발견하였다. 이러한 연구 결과를 토대로 연구의 시사점 및 한계점에 대한 논의 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

주제어: 심리적 자본, 지식공유, 과업상호의존성, 직무성과

1. 서론

불확실한 경영환경 속에서 기업의 장기적 생존 및 성장을 위한 하나의 전략으로 지식경영 및 지식관리가 대두되고 있다(Small and Sage, 2005). 또한, 개별 구성원들에게는 스스로 변화하고자 하는 노력과 능동적인 직무수행이 요구되고 있다(Collins and Porras, 1994). 이러한 지식경영의 성공적 수행과 더불어 경쟁우위의 원천이 될 수 있는 지식 창출을 위해 구성원들 간 지식공유는 필수적이며(Hendriks,

1999; Nahapiet and Ghoshal, 1998), 특히 개인이 소유하고 있는 지식은 서로 간의 공유와 통합을 통하여 조직에 스며들 때에 성과를 이끄는 시너지효과를 기대할 수 있다(노수근·권중생, 2015; Cohen and Levinthal, 1990; Song and Chermack, 2008). 선행연구에서는 구성원들 간의 지식공유가 일어나게 되면 구성원간의 의사결정(Davenport, Jarvenpaa and Beers, 1996), 문제해결능력(Kogut and Zander, 1992; Salisbury, 2001)이 향상되고 창의성(Nonaka and Takeuchi, 1995)이 증가되는 등 개인 및 조직에 긍정적으로 작용한

다고 하였다.

그동안 지식공유에 관한 많은 연구들이 이루어져 왔으며, 대부분 조직 또는 팀 단위 연구(예: 진양호 · 유경한, 2010; Lee, Gillespie, Mann and Wearing, 2010; Mesmer-Magnus and DeChurch, 2009; Reinholt, Pedersen and Foss, 2011; Srivastava, Bartol and Locke, 2006) 및 선행요인 연구(예: Collins and Smith, 2006; Fey and Furu, 2008; Kim, Kim and Yun, 2015; Matzler and Mueller, 2011; Wang and Noe, 2010)가 주를 이루고 있다. 지식공유는 조직 내 모든 수준에서 이루어 질 수 있지만(Crossan, Lane and White, 1999; Ipe, 2003), 지식공유를 수행하는 주체는 개인이기 때문에 개인수준에서의 연구가 필요하다. Foss(2009)는 개인수준의 지식공유를 강조하며 개인특성이 개인의 지식공유 행동에 결정적인 요인임을 주장하였다. 구성원으로서 개인은 조직 내 중요한 자원으로 손꼽히는 인적자본이며, 구성원이 지닌 지식은 조직 지식의 근원일 뿐 아니라 조직의 경쟁우위를 창출 또는 해체 시킬 수 있는(Prez and Pablos, 2003; Reyshav and Weisberg, 2009) 중요한 역할을 한다. 이러한 관심 속에 개인수준에 있어 지식공유의 선행요인들은 구조적 특성, 관계 특성에 국한되어 왔다(박희태 · 이수진 · 손승연 · 김석영 · 윤석화, 2011; 설현도, 2006). 하지만 어떤 구성원이 지식공유에 더 적극적인지를 설명해 줄 수 있는 개인 특성 관련 연구(Matzler and Mueller, 2011)는 구조적 · 관계특성 연구에 비해 상대적으로 미흡하다(Wang and Noe, 2010). 뿐만 아니라 지식공유를 통한 조직유효성과의 인과관계(허명숙 · 천면중, 2007)에 관한 실증연구 역시 선행요인에만 초점이 맞춰진 탓에 미흡하다고 할 수 있어 이에 관한 연구가 필요한 실정이다.

지식공유에 관한 기존의 연구들에서는 구성원의 심리적 측면에 대한 관심이 필요하다고 언급하면서(장동인, 2015), 개인의 심리 상태가 지식공유에 어떠한 영향을 미치는지 고려해야 한다고 하였다(강소라 · 김효근, 2005). 이는 구성원의 정서 및 심리상태에 따라 공유 행동뿐만 아니라 조직에 대한 태도에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 긍정적인 개인은 적극적인 행동으로 목표를 위해 나아가는데 반해 부정적인 구성원들은 사기 저하로 인해(Kramer, 1999) 적극적이지 못하다고 하였는데, 이는 개인의 심리적 측면이 지식공유를 하는데 있어 중요한 동기가 될 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 개인수준에서 개인의 심리 상태에 초점을 맞추어 지식공유를 이끌 선행요인을 살펴보고자 한다.

심리적 자본은 개인이 지닌 긍정의 심리상태로, 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등의 개인특성을 나타내는 개념이다(Luthans and Youssef, 2007). 이는 조직구성원의 태도와 행동에 긍정적 영향을 미친다고 보고되고 있으며, 경쟁우위의 중요한 요소임이 강조되고 있다(Luthans and Youssef, 2007; Luthans, Norman, Avolio and Avey, 2008). 특히 구성원에게 강한 심리적자본이 구축될 때 보다 높은 동기부여를 기대할 수 있어(Stajkovic, 2003), 구성원들의 강점 개발 및 잠재력의 극대화 측면에서의 연구관심이 높아졌고 이에 따라 구성원들의 성과변수에 미치는 긍정적 영향에 관한 연구들이 수행되어 왔다(Lutans, Avolio, Avey and Norman, 2007; Avey, Patera and West, 2006). 그러나 많은 연구들에도 불구하고 심리적 자본과 지식공유의 관계를 보여주는 국내 연구는 김구(2013), 노수근 · 권중생(2015)의 두 편을 제외하고 전무한 실정이다. 개인의 행위는 개인과 환경의 상호작용을 통하여

나타나게 되며(Bandura, 1986), 개인의 촉진 및 예방 측면의 행동은 개인 또는 환경적 요인에 영향을 받는다(Higgins, 1997, 1998). 개인 수준에 있어 선행요인과 지식공유 간 관계는 개인 또는 환경에 의하여 달라질 수 있으므로 본 연구에서는 특성활성화이론(Trait activation theory)을 통하여 조절효과를 검증해보고자 한다. 특성활성화이론에서 개인의 특성은, 특성과 관련된 상황적 단서가 주어질 때 더 강하게 발현되지만 상황 자체가 특정 행동을 야기할 만큼 강하지 않아야 한다고 하였다(Tett and Burnett, 2003). 다시 말해 개인의 행동을 해석하거나 유인할 만한 단서가 적은 환경에서는 개인의 특성이 중요한 요인이 될 수 있는 반면, 개인의 행동을 해석하거나 유인할 만한 정보가 이미 존재하고 있는 구조적 환경에서는 개인특성이 미치는 영향이 제한적일 것이다. 따라서 개인특성인 심리적자본이 지식공유에 미치는 영향 또한 상황적 구조의 강도에 따라 달라질 것임을 생각해 볼 수 있다.

지식공유에 있어 구성원들 간 의존 및 협력이 중요하며(Saavedra, Christopher and Van Dyne, 1993), 과업에서 요구하는 협력을 위해 동료의 지식 및 전문성이 중요한(Jones and Geroge, 1998; McAllister, 1995) 과업상호의존성이 높을 때 발생할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 선행요인이 지식공유에 미치는 영향력을 조절할 구조적 요인으로서 과업상호의존성을 고려하고자 한다.

마지막으로, 기존 연구들은 팀 수준에 국한하여 지식공유 성과를 보거나(Haas and Hansen, 2007; Srivastava et al., 2006), 개인수준에 있어서도 과업성과(Kim et al., 2015), 혁신행동(노수근·권중생, 2015) 등 제한된 영역에 그치고 있어 실제로 지식공유를 통해 개인이 직무에서 얻을 수 있는 성과에 대해 폭넓게 살펴본 실증연구가 미흡하다.

조직 내에서 지식공유가 일회성에 그치지 않고 꾸준히 나타나도록 하려면 개인의 행동으로 인한 지식공유의 결과를 살펴볼 필요성이 존재한다. 따라서 본 연구에서는 개인이 지식공유를 했을 때 얻게 되는 상사의 평가에 의한 직무성과를 결과변수로 살펴보고자 한다.

II. 연구배경 및 연구가설

2.1 지식공유

지식공유는 학자들 각자의 의견을 바탕으로 다양하게 정의되어지고 있다. Liebowitz(2001)는 지식공유란 개인이 소유한 지식을 조직 내 구성원들에게 전하는 활동이라고 정의하고 있으며, Van den Hooff and De Ridder(2004)의 연구에서는 개인의 상호적인 지식 교환 및 공동의 새로운 지식 창출의 과정을 지식공유라고 정의하고 있다. 또한 Wang and Noe(2010)는 지식공유란 과업 정보 및 노하우를 제공하여 동료들 돕거나 문제해결, 아이디어 창출 및 수행에 있어 협력하는 것이라고 하였다. 이처럼 지식공유에 대해 각각 다양한 정의가 내려지고 있지만, 연구자들 모두 조직의 역량을 향상시키고 조직의 혁신으로 확산 가능하다는 점에서 촉진 및 장려시켜야 한다는 것에는 동일한 관점을 보이고 있음을 알 수 있다. 선행연구들을 종합하여 본 연구에서는 지식공유를 문제해결 및 새로운 아이디어 창출 또는 수행 등을 목적으로 동료들과 협력하거나 이들을 돕기 위해 자신의 정보, 지식, 노하우를 제공하는 행동이라 정의하고자 한다.

지식공유의 선행연구들을 살펴보면 선행요인으로

써 조직몰입(허명숙 · 천명중, 2007), 구성원의 학습 지향 및 성과지향(Matzler and Mueller, 2011), 팀 신뢰(Lee et al., 2010), 팀 의사소통 유형(De Vries, Van den Hooff and De Ridder, 2006), 상사의 지원(Cabrera, Collins and Salgado, 2006), 사회적 자본(설현도, 2015), 리더십(Chen and Barnes 2006; Srivastava et al., 2006; Chuang, Jacson and Jiang, 2016) 등이 지식공유에 영향을 미친다고 하였다. 지식공유의 선행요인은 구조적 요인, 관계적 요인, 개인적 요인 등으로 분류 가능하다(허명숙 · 천명중, 2007). 구조적 요인으로는 조직문화, 조직 구조, 리더십, 조직 보상 등에 중점을 두고 있고, 관계적 요인으로는 신뢰수준 및 상호관계성이 중요하게 다루어졌으며, 개인적 요인은 주로 공유자와 수혜자의 특성에 초점을 두는 것으로 볼 수 있다. 허명숙 · 천명중(2007)에 의하면 이러한 3가지 요인들은 지식공유에 직접적인 영향을 미치거나 혹은 지식공유를 매개변수로 하여 성과변수에 간접적인 영향을 미치고 있다고 하였다.

그러나 구조적 · 관계적 요인에 비하여 개인적 요인의 연구는 미흡한 실정(Wang and Noe, 2010)으로 최근에 들어서 개인 수준에서 개인의 지식공유가 가져오는 결과와 더불어 이를 확장하고자 하는 연구가 이루어지기 시작했다(예: 노수근 · 권중생, 2015; Kim and Yun, 2015; Reychar and Weisberg, 2009). Matzler and Mueller(2011)는 구성원의 목표지향성으로써 학습지향과 성과지향이 지식공유에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 공유자와 피공유자의 기질적 측면은 지식공유를 기꺼이 하고자 하며, 실질적인 공유와 지식수용을 할 수 있는 능력을 보여주기 때문에 지식공유의 효과성을 결정해준다고 하였다. 뿐만 아니라 특성과 같은 개인의 기질적 측면이 어떤 이가 지식공유에 더 참여하고 덜 참여하

게 하는 지를 설명해 준다고 언급하였는데, Foss(2009) 역시 개인특성이 개개인의 지식공유 행동에 영향을 주는 결정적인 요인이라고 하였으며 Siemsen, Roth, Balasubramanian and Anand(2009)는 심리적 안전감을 지식공유의 선행요인으로 고려하였고 이들은 지식공유와 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다.

지식공유는 개인뿐만 아니라 팀, 조직의 성과에 영향을 주고 구성원의 태도에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(김기홍, 2015; 노수근 · 권중생, 2015; Chuang et al., 2016; Haas and Hansen, 2007; Kim and Yun, 2015; Lee et al., 2010; Srivastava et al., 2006). Srivastava 등(2006)의 연구에서는 상사의 임파워링 리더십이 지식공유와 팀 효능감에 정(+)의 영향을 미치고 있으며 지식공유를 통하여 팀 성과 향상을 보이는 것을 실증하였다. 또한 김기홍(2015)의 연구를 통해서 상사에 대한 신뢰는 내재적 동기부여를 통하여 지식공유와 창의성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인 하였다. 더불어 Kim and Yun(2015)의 연구에서는 지식공유가 자기효능감 및 리더의 모욕적 관리와의 상호작용을 통하여 과업성공에 영향을 미친다고 하였다.

2.2 지식공유의 선행변수로서 심리적 자본

심리적 자본을 처음으로 언급한 학자인 Seligman (1998)은 개인이 지닌 긍정적인 심리상태는 개인의 정신적, 육체적 건강뿐만 아니라 개인과 집단의 성과향상에 도움이 된다고 하였다. 이 후에는 Luthans (2002)가 개인의 긍정적인 심리에 관한 이론을 좀 더 발전시켰으며, 개인의 긍정적인 심리 상태는 측정 및 개발될 수 있고, 나아가서 이러한 자원을 효율적으로 관리, 응용할 때에 높은 성과를 제공할 수 있다고 강조하였다(Luthans, 2002; Seligman, 1998).

심리적 자본은 최근 조직행동분야에서도 활발한 연구가 이루어지고 있는 분야이며(Norman, Avey, Nimnicht and Pigeon, 2010), 변화 가능성이 적은 특징을 지닌 성격과는 달리 관리, 훈련 및 교육을 통해 얼마든지 개발 가능한 상태적 특성을 지니는 개념이다(Luthans et al., 2007).

심리적 자본은 개인이 처해있는 환경에서 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고를 통한 행동을 보이며 성과를 향상시킬 수 있다. Luthans 등(2004)은 조직 구성원들의 태도나 행동에 영향을 주는 개인적인 성향을 이해하기 위해서 다양한 문헌 및 연구들의 검토를 통해 4개요인, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 구성된 심리적 자본을 제안하였다(Luthans et al., 2007). 도전적인 과업 수행을 성공적으로 이끌기 위한 특징적인 요소로서 과업 수행에 대한 자신감(자기효능감)을 가지고, 현재와 미래의 성공에 대한 긍정적인 태도를 가지며(낙관주의), 목표 달성을 위해 인내하고, 필요할 경우 목표(희망)에 대한 경로를 재설정하고, 시련이나 역경에 직면하게 되었을 때는 성공에 도달하기 위해 참고 견디며 어려움이나 좌절에서부터 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는(복원력) 4가지 요소로 구성된 개인의 복합적인 심리 개발 상태로 정의될 수 있다(Luthans et al., 2007; Luthans, Avey, Avolio and Peterson, 2010). 즉, 심리적 자본은 구성원들의 복합적인 긍정심리상태를 의미한다는 것을 알 수 있다.

이들 변수들은 서로 독립된 개념으로 간주되어 개별적인 연구가 이루어져 왔지만(Bandura, 1997; Snyder, 2000; Luthans and Jensen, 2002; Luthans et al., 2007), 최근 들어 이들 4개 변수들 간에 서로 영향을 주고 받을 수 있을 뿐만 아니라 결과변수에 미치는 영향이 유사하다는 점에서 개념

적·실증적 공통 영역이 존재하고 있음이 제시되었다(Luthans et al., 2007; Stajkovic, 2006; Youssef and Luthans, 2007). 4가지 변수들은 과업 또는 목표달성을 위한 인지상태 및 동기부여 경향과 연관되어 있고 결과변수에 있어 긍정적인 영향의 형태가 유사하다는 점을 토대로 이들을 하나의 개념으로 통합하고자 하는 노력이 이루어지고 있다(김형진·심덕섭, 2013; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; Youssef and Luthans, 2007). 최근에 이루어진 실증연구들을 보면 심리적 자본의 4가지 요인들의 독립적인 영향보다는 이들이 상호작용하고 결합되면서 하나의 핵심요인을 이루어 직무태도 또는 행동, 직무성공에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 제시하고 있다(김형진·심덕섭, 2013; 양필석·최석봉, 2011; 이동섭·최용득, 2010; Avey et al., 2010; Luthans and Jensen, 2002; Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2006; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008; Youssef and Luthans, 2007, Stajkovic, 2006).

2.2.1 심리적 자본과 지식공유

심리적 자본 수준이 높다는 것은 개인에게 있어 긍정의 에너지가 가득 차있는 상태를 의미하며, 이를 높게 유지하는 구성원은 심리적 자본 수준이 낮은 구성원보다 주어진 업무 외에도 적극적인 역할 수행 및 노력을 보인다(노수근·권중생, 2015). 선행연구에 의하면 인간의 긍정적인 정서는 확장 가능하며, 이러한 긍정적 정서를 경험하게 된 구성원은 창의적인 생각 또는 아이디어 등의 제시가 가능하다는 것을 알 수 있다(Avey et al., 2010). 이러한 심리적 자본의 하위차원으로는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 이루어져 연구자들의 관심을 받

아 왔다.

자기효능감이 높은 구성원은 과업에 있어 책임감이 높고 어려운 상황에 직면하더라도 노력과 열정을 보여 성과 향상을 위해 힘쓰는 반면, 자기효능감이 낮은 구성원은 노력을 덜하거나 스스로 포기하는 경향이 있음을 발견하였다(Bandura and Locke, 2003). 또한 자기효능감이 높은 개인의 경우 다양한 어려움이 존재하는 상황을 극복할만한 충분한 자원 및 기술을 가지고 있다고 인식하기 쉽고(Chen, Gully, Whiteman and Kilcullen, 2000), 부정적인 것에 대한 불안감을 낮출 수 있기 때문에 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(Chen et al., 2000; Raub and Liao, 2012). 지식공유의 정도는 유용한 지식을 다른 이들과 공유할 수 있는 자신감에 달려있다. 지식공유를 할 수 있는 능력에 대해 자신감이 높은 개인은 지식을 공유하고자 하는 의도를 더 표출하고 지식공유에 더 높은 참여수준을 보인다고 하였다(Cabrera et al, 2006; Lin, 2007). 따라서 자기효능감이 높은 개인의 경우 유용한 지식의 교환 및 활용에 대한 자신감을 가지고 지식공유에 활발한 참여를 보일 것이라 예상할 수 있다.

희망은 얻고자 하는 목표 달성을 위한 에너지로, 어려움에 부딪히더라도 이를 뛰어넘어 발전계기로 삼고, 목표를 위해 꾸준한 노력을 보임으로써 높은 성과를 달성할 수 있다(Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa and Zhang, 2011). 희망 수준이 높은 개인은 목표달성에 대한 의지가 높아서 문제해결을 위한 방법을 제시하고자 하는 동기를 보유(Adams, Snyder, Rand, King, Sigman and Pulvers, 2002; Youssef and Luthans, 2007)하고 있다. 지식공유 활동은 문제 해결에 대한 제안 및 해결 방식의 축적이 가능하고 지식 및 정보의 공유를 통해 기대하는 성과 달성(Cummings, 2004; Wang and

Noe, 2010)이 가능하기 때문에 이를 토대로 희망 수준이 높은 개인일수록 지식공유 활동에 적극적인 것이라는 논리를 적용할 수 있다.

낙관주의는 난관에 부딪히더라도 포기하지 않고 문제를 파악하여 긍정적인 태도로 재도전하려는 마음가짐으로, 낙관론자들은 비관론자보다 자신의 직무에서 즐거움과 보람을 찾고, 어려운 상황에서도 성공할 것을 기대하며, 성과 달성을 위해 보다 더 노력하는 것으로 실증연구를 통해 발견하였다(Seligman and Schulman, 1986; Youssef and Luthans, 2007). 따라서 낙관주의 수준이 높은 개인은 구성원들과의 공유를 통하여 자신이 추구하는 정보나 지식을 얻게 될 것이라는 기대와 더불어 이의 활용을 통한 성과달성에의 확신을 보일 수 있어 지식공유 행동을 활발히 보일 것임을 추론할 수 있다.

복원력은 역경 또는 위기에 직면했을 때 자신감을 잃지 않고 정신적 혹은 육체적 건강을 유지, 회복하는 능력으로(Masten and Reed, 2002), Luthans (2002)는 개인의 복원력 수준이 높을수록 고난과 역경을 극복하는 과정을 통해 스스로 성장할 수 있다고 하였다. 즉, 현실과 변화에 대해 수용가능한 사람은 직무에 보다 열정적일 것임을 기대할 수 있다. 실증연구에서도 복원력을 가진 사람은 긍정적인 감정을 활용하여 자신의 과업에 관심을 가지는 것으로 나타났다(Youssef and Luthans, 2007). 따라서 높은 수준의 복원력을 가진 개인은 어려움 속에서도 유연한 사고능력을 가지고, 아이디어 수용 및 공유에 있어 적극적이고 개방적인 행동을 보일 것임을 알 수 있다.

위에서 언급한 각각의 변수들은 서로 독립된 개념으로써 개별적인 연구가 진행되었으나, Luthans 등 (2007)은 자기효능감, 복원력, 희망, 낙관주의 개념들이 개별적인 상태보다는 통합적으로 고려 될 때

개별 변수들의 상승작용에 대한 이해력이 증가하고, 개인의 행동 또는 동기부여에 있어 높은 설명력을 가질 수 있다고 제안하였다. 실증연구 역시 심리적 자본이 개별요인들의 독립적 영향보다는 하나의 통합 개념으로 직무태도나 성과에 영향을 미치고 있음을 발견하였다(김구, 2013; 김형진·심덕섭, 2013; Avey et al., 2006; Luthans et al., 2008; Youssef and Luthans, 2007). 따라서 본 연구에서도 심리적 자본을 통합개념으로써 살펴보고자 한다.

현재까지 진행되어 온 지식공유 연구에서는 지식공유가 전사적인 차원에서 수행될 수 있도록 하는 동기도 중요하나, 지식공유 연구에 있어 궁극적으로 지식을 공유하는 주체인 개인의 정서적·심리적 요인이 개인의 태도와 행동에 영향력을 미칠 뿐 아니라 구성원의 성과를 결정(Brief and Weiss, 2002)하게 된다는 사실이 간과되고 있다. 개인의 정서적 심리상태는 개인의 판단과 행위에 있어 영향을 미치는 중요한 요소이기 때문에 구성원이 어떠한 심리상태를 갖느냐에 따라서 지식공유의 여부가 결정될 수 있다(Fiedler, 1990; Forgas, 1991). Luthans and Youssef(2004)의 연구에서는 심리적 자본은 개인이 목표로 하는 결과를 얻기 위해 인지적 자원을 동원하여 이를 활용 가능한 능력에 대한 믿음을 말한다고 언급하고 있다. 이는 심리적 자본 수준이 높은 개인일수록 거침없이 아이디어를 제안하고 목표 및 성과달성을 위한 자원의 교환을 위해 자신의 지식 및 정보를 공유하는 등의 지식공유 활동을 활발하게 할 것임을 시사해 주고 있다.

한편, 개인이 지식을 공유함에 따라 비용적인 측면에서 딜레마에 빠질 수 있는데(Connolly and Thron, 1990), 자신의 지식을 공유함에 따라 발생하는 시간 및 노력 소모(Ba, Stallaert and Whinston, 2001; Markus, 2001), 권력의 근원(French and

Raven, 1959) 상실 등의 불이익과 장기적인 관점에서의 이익에 있어서 딜레마를 경험하게 되는 것이다(Cabrera and Cabrera, 2002). 지식공유에서 오는 딜레마가 구성원들의 적극적인 지식공유를 가로막을 수 있지만, 심리적 자본 수준이 높은 개인은 지식공유에 있어 발생하는 딜레마를 하나의 도전 또는 역경이라 간주할 것이라 생각해 볼 수 있다. 이에 관하여 Masten and Reed(2002)는 긍정적인 정서가 강한 사람은 부정적인 요인으로부터 영향을 덜 받고, 자신의 상황을 낙관적이고 긍정적으로 받아들이는 것이라고 하였다. 따라서 심리적 자본 수준이 높은 개인은 이러한 어려움을 통해 성장할 수 있다고 믿고 목표달성에 대한 자신감과 의지를 보이며 자신의 성과를 위해 자신을 둘러싸고 있는 환경 속에 내재되어 있는 위험인 딜레마 즉, 지식공유에 들어가는 비용을 감소시키고자 한다. 또한 주어진 상황에 있어 필요한 자원인 지식을 동원하고자 할 것이고, 동기부여를 통해 새로운 아이디어를 제시, 실현될 수 있도록 지식공유에 더욱 노력할 것이다(Scott and Bruce, 1994; Youssef and Luthans, 2007).

지식공유는 문제 해결에 대한 제안 및 해결방식의 축적이 가능하고 지식의 공유를 통해 기대하는 성과의 달성이 가능하다(Cummings 2004; Wang and Noe, 2010). 따라서 심리적 자본이 높은 구성원은 자신의 목표를 위하여 활발하게 아이디어를 제안하고, 자원의 교환을 위해 먼저 자신의 지식을 공유함으로써 성과창출에 힘쓰고자 할 뿐 아니라, 공유시 발생하는 딜레마를 원활히 풀어나가게 해주어 적극적으로 자발적인 지식공유를 실행 가능하게 할 수 있음을 추론하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설 1: 심리적 자본은 지식공유와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

2.3 과업상호의존성의 조절효과

과업상호의존성은 조직 구성원들이 자신에게 주어진 과업에 대한 효율적 수행 및 완수를 위하여 동료들과 서로 의존하고 협력하는 상호작용 정도를 의미한다(Liden, Wayne and Bradway, 1997). 과업상호의존성을 결정하는 요인으로는 조직 또는 팀이 지니고 있는 자원의 양, 과업특성 및 목표, 보상 등이 포함된다. 특히 과업이 복잡하거나 어려울 때, 또는 목표가 높게 설정되어 있을 때, 구성원들의 협력 및 의사소통은 과업을 달성하는 데 있어 중요하게 작용하므로 과업상호의존도가 높다고 할 수 있다(Saavedra, Christopher and Van Dyne, 1993).

과업상호의존성 수준은 구성원들의 동기부여, 행동 등에 영향을 미친다(Kiggundu, 1983). Wageman (1995)에 따르면 과업상호의존성 정도가 높을수록 구성원들 간의 협력 및 지원이 활발하게 이루어진다고 하였고, 이지우(2009)의 연구를 통해서 작업 집단의 구성원들이 과업상호의존성 정도를 높게 지각할수록 동료들과의 과업수행관계의 질이 높아짐을 확인하였다. 또 다른 연구들에서는 과업에서 요구하는 협력을 위해 동료들의 지식과 전문성 뿐 아니라 정서적인 유대가 중요하고 이는 과업상호의존성이 높을수록 강화될 수 있다고 하였다(Jones and Geroge, 1998; McAllister, 1995). 따라서 상호의존성이 높은 과업은 협력에 따라 과업의 성취도가 달라지므로 구성원들은 상호 의존적 관계형성을 통하여 효율적으로 과업을 달성하고자 할 것이다(Champion, Papper and Medsher, 1996).

한편, Bandura(1986)의 사회인지이론은 구성원의 태도 또는 행동은 개인의 성향과 환경적 요인의 상호작용에 따라 결정된다고 하였다. 특히 개인과 상황의 상호작용에 초점을 맞춘 이론으로서, Tett

and Guterman(2000)이 주장한 특성활성화이론(Trait Activation Theory)에서는 개인의 특성은 아무 때나 정적인 행동으로 나타나는 것이 아니라, 특성과 관련된 행동을 보일만한 상황적인 단서가 주어져야만 발현된다고 하였다. 이와 같이 개인의 특성과 관련된 단서의 원천은 과업(task), 집단(social), 조직(organizational)수준으로 범주화할 수 있으며, 각각의 수준으로부터 나오는 상황적 단서는 조절변수로 작용한다고 하였다(Tett and Guterman, 2000).

지식공유는 개별 구성원의 상호작용에 기반하고 있고, 직무 또는 과업특성이 지식공유에 적합하지 않을 때에는 구성원들이 공유에 참여할 기회가 줄어들 수 있다는 점을 고려해 볼 수 있다. 따라서 업무를 수행하는 데 있어 구성원들 간의 상호작용이 필요하지 않으면 집단 내의 관계를 형성하는 것 뿐 아니라 지식공유의 필요성 또한 약화될 것이다. 특성활성화 이론에서는 개인특성이 발현되기 위해서는 이와 관련된 상황이면서, 상황자체가 특정 행동을 야기할 만큼 강력한 상황이어야 한다고 하였다(Tett and Burnett, 2003). 이를 심리적 자본과 지식공유에 접목시켜 보면, 과업상호의존성이 존재한다는 것은 심리적 자본을 구축하고 있는 개인이 지식공유를 보이는 것이라기보다는, 이미 공유행동을 야기할만한 강력한 상황이 존재하고 있기 때문에 지식공유가 일어나는 것으로 볼 수 있다. 즉, 과업상호의존성 정도가 높은 경우에는 구성원들이 동료들에 의존하여 과업을 수행하기 때문에 심리적 자본이 지식공유 지식공유에 미치는 영향은 약할 것이다. 그에 반해, 과업상호의존성 정도가 낮으면 과업을 수행 할 때 동료에 대한 의존 정도가 낮고, 상호교환관계에 대한 기대도 낮을 것이다. 이때 발생하는 지식공유는 순수한 사회적 교환으로 볼 수 있고, 지식공유의 필요성 및 향후 기대를 충족시켜줄만한 메커니즘, 즉 행동

을 유발할 만한 상황이 존재하지 않는 점에서 상대적으로 개인의 특성인 심리적 자본이 지식공유를 보이는데 중요한 요소가 될 수 있으므로 이를 근거로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 과업상호의존성은 심리적 자본과 지식공유간의 관계를 조절할 것이다. 즉, 심리적 자본이 지식공유에 미치는 정(+)의 영향은 과업상호의존성이 낮을 때 더 강하게 나타날 것이다.

2.4 지식공유와 직무성과

직무성과는 이를 달성하기 위한 구성원의 노력의 결과물이며(이인제, 1993), 조직은 독특한 가치를 제공하는 여러 다양한 유형의 구성원들로 이루어져 있고 그들의 성과는 조직의 성과에도 각기 다르게 영향을 미친다(Collins and Smith, 2006). 다시 말해 각각의 구성원들의 노력은 개인의 성과로 나타나게 되며 이는 곧 조직적인 성과를 이룰 수 있게 되는 것이다. 지식공유와 직무성과에 있어 Bansal and Bonger(2007)는 조직적 지식이 조직과 구성원의 활동 범위를 넓혀주는데 매우 중요하고 고성과를 유지하는 데 있어 기본적인 것이라고 하였다. 이를 개인수준에서 보면 개인의 지식은 개인의 활동 범위를 넓혀주고 개인의 직무성과를 유지하는데 기본이 되는 것이라고 볼 수 있다.

실증연구를 통해서 구성원의 지식공유가 구성원의 성과에 정적인 관계를 가지고 있음을 확인하였다(Kim and Yun, 2015; Reychar and Weisberg, 2009). 뿐만 아니라 Chiaburu and Harrison(2008)은 조직의 구성원들은 그들이 지닌 과업과 관련한 지식의 공유를 통해 관련된 자원을 제공할 수 있고,

구성원들 간의 지식 공유는 자주 경험하게 되는 과업과 문제에 대한 이해를 도와주며 공유에 참여한 개인들의 과업수행이 더 효과적일 수 있도록 해주어 공유에 참여한 구성원들의 성과를 향상시킬 수 있다고 하였다. 이는 개인이 지식공유를 하게 되면 선순환적 구조를 통해 구성원들의 공유가 이루어지게 되고, 이를 통해 습득한 지식 및 정보를 자신의 직무수행에 활용하고자 할 것이기 때문이다. 이에 따라 업무 처리시간을 줄여주고 생산성을 증대시켜 과업수행을 더 효과적일 수 있게 해주기 때문에 성과향상이 가능하다. 위의 논의들을 토대로 개인의 지식공유 활동은 직무수행을 용이하게 하려는 하나의 노력이라 할 수 있고, 성과를 달성하고자 하는 수단으로 볼 수 있기 때문에 지식공유가 직무성과에 긍정적인 영향을 주게 될 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 3: 지식공유는 직무성과와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

III. 연구방법

3.1 연구대상 및 표본

본 연구에서 설정한 가설의 검증을 위해 광주·전남 소재 사기업, 공기업, 공무원 조직, 금융, 증권, 제약, 제조업, 언론기관 등 24개 조직 조직에 속한 400명의 종업원과 그들의 직속상사를 대상으로 설문 실시하였다.

연구의 특성에 맞게 상사 대상 설문은 흰색, 부하 대상 설문은 각기 다른 색(Red, Blue, Green)으로 이루어진 설문서를 상사에게 전달 후, 상사가 임의

로 2~3명의 부하에게 부하용 설문을 전달하여 작성하도록 하였고, 수집된 자료는 동일한 부서에 속해 있는 리더-부하가 하나의 data set에 포함되었다. 이 중 수거된 설문서(상사 : 86부, 부하 : 240부) 중 응답이 미비하거나 불성실한 응답 경향이 뚜렷한 설문서를 제외하고, 부하 227부(상사 86부)로 구성된 설문서 자료가 최종 분석에 이용되었다.

다음 <표 1>에서 보는 것처럼 응답자의 인구 통계적 자료의 분석 결과에 따르면 성별 구성은 남성

124명(54.6%), 여성 103명(45.4%), 평균 연령은 35.27세이며, 학력의 경우 4년제 학사가 147명(64.8%)로 가장 많았고, 평균 근속년수는 6.37년으로 나타났다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

심리적 자본은 개인이 처해있는 환경에서 긍정의 심리강점을 활용해 지취적인 사고를 통한 행동으로

<표 1> 인구통계학적 분포

분포	변수명	표본수(명)	구성비(%)
성별	남성	124	54.6
	여성	103	45.4
	합계	227	100
연령	25세 미만	13	5.7
	25 ~ 34세	108	47.6
	35 ~ 44세	68	30.0
	45 ~ 54세	36	15.8
	55세 이상	2	0.9
	합계	227	100
학력	고졸	31	13.7
	학사(2년제)	34	15
	학사(4년제)	147	64.7
	석사 이상	15	6.6
	합계	227	100
근속년수	5년 미만	128	57.4
	5 ~ 10년	44	19.7
	10년 이상	51	22.9
	합계	223	100
직종	관리·사무	104	46.1
	서비스·영업	83	36.7
	생산·기술	22	9.7
	연구·개발	2	0.9
	기타	15	6.6
	합계	226	100

성과를 향상시키는 것을 의미하며, Luthans 등 (2006)에 의하여 기존에 사용되는 측정 문항들을 조직적 상황에 맞게 수정하여 각 차원별로 6문항씩 총 24개 문항의 심리적 자본 척도(psychological capital questionnaire: PCQ)를 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

과업상호의존성은 업무상에 나타나는 의존관계의 정도(Pearce and Gregesen, 1991)를 뜻하며, Pearce and Gregesen(1991)의 연구에서 사용된 설문문항 5개를 이용하여 각 문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

지식공유는 팀 구성원들이 직무와 관련된 아이디어, 정보 등을 타인과 공유하는 것(Srivastava et al., 2006)을 의미하며, Srivastava 등(2006)이 개발한 7개 문항을 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였으며, 이 설문에서는 특수지식 및 일반적 정보를 모두 공유 가능한 지식으로 포함하고 있다.

직무성과는 구성원이 과업에 요구되어지는 것을 성취하는 정도 또는 할당 받은 과업에 대한 구성원의 성취도(William and Anderson, 1991)로 정의할 수 있으며, William and Anderson(1991)의 연구에서 사용된 설문문항 7개를 이용하여 상사를 대상으로 각 문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

IV. 연구결과

4.1 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구에서 사용된 다항목 척도 변수들의 신뢰도 분석을 위해 크로바하 알파(cronbach's alpha)가 이용한 내적일관성 검증방법을 사용하였다. 분석결

과 <표 3>에서 보는 바와 같이 연구모형 내 다항목 척도 변수들의 신뢰도 계수가 모두 0.8이상으로 Van de Ven and Ferry(1980)가 제시하는 기준치를 충족시키며 신뢰할만한 척도로 나타났다. 변수들의 타당도를 분석하기 위해 요인분석을 주요인분석(principal component analysis)에 의한 방법으로 실시하였고 회전방식은 직각행렬(varimax)방식을 사용하였다. 요인분석 결과 각각의 변수들에서 고유치(eigenvalue)가 1이상인 하나의 요인이 도출되었다. 각 변수들에 대한 분석결과 이론적으로 설정한 요인과 상이하게 묶여진 문항을 제거 한 후 최종 요인분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다.

심리적 자본은 <표 2>와 같이 8개의 측정항목(6번, 7번, 11번, 13번, 14번, 15번, 20번, 23번)이 제거된 후 16개의 측정항목이 고유치(eigenvalue)가 1이상인 4개의 요인으로 도출되었다. 분산비율은 각각 22.953%, 19.038%, 16.327%, 11.921%이며 이들 4개 요인은 전체 변량의 70.239%를 설명하고 있다. 지식공유와 과업상호의존성은 각각의 항목 모두 고유치 1이상의 2개 요인으로 도출되었고, 분산비율은 39.541%, 28.928%이며, 누적설명비율은 68.469%로 나타났다. 상사가 측정된 직무성과에 대한 요인분석을 실시한 결과, 모든 항목이 고유치가 1이상인 1개 요인으로 도출되었다. 누적설명비율은 72.106%이며, 각각의 변수들은 의미 있게 구분되어 변수들의 타당성을 확인할 수 있었다.

4.2 상관관계분석

<표 3>은 연구변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 제시하고 있다. 회귀분석에 앞서 변수들 간의 높은 상관관계로 인해 발생할 수 있는 다중공선성(multicollinearity)에 대한 검증을 실시하였다. 일

〈표 2〉 변수들의 요인분석 결과

		성분	고유치	분산 설명비율	누적 설명비율
		1			
심리적자본3	자기 효능감	.828	3.672	22.953	22.953
심리적자본5		.771			
심리적자본4		.754			
심리적자본1		.708			
심리적자본2		.679			
심리적자본22	낙관주의	.785	3.046	19.038	41.991
심리적자본24		.775			
심리적자본21		.774			
심리적자본19		.435			
심리적자본8	복원력	.737	2.612	16.327	58.318
심리적자본10		.727			
심리적자본9		.630			
심리적자본12		.614			
심리적자본18	희망	.793	1.907	11.921	70.239
심리적자본16		.699			
심리적자본17		.661			
지식공유3		.895	4.761	68.012	68.012
지식공유1		.863			
지식공유2		.857			
지식공유6		.857			
지식공유4		.831			
지식공유5		.814			
지식공유7		.627			
과업상호의존성5		.846	3.421	68.421	68.421
과업상호의존성3		.841			
과업상호의존성2		.836			
과업상호의존성4		.809			
과업상호의존성1		.803			
직무성과2		.888	5.047	72.106	72.106
직무성과1		.877			
직무성과3		.877			
직무성과4		.872			
직무성과7		.835			
직무성과6		.812			
직무성과5		.777			

〈표 3〉 상관관계

N=227	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.성별	1.45	.49	-										
2.연령	35.26	7.92	-.24***	-									
3.학력	2.65	.80	-.09	.02	-								
4.심리적 자본	3.61	.59	-.29***	.17**	.10	(.92)							
5.자기효능감	3.50	.72	-.35***	.17**	.15*	.87***	(.88)						
6.복원력	3.74	.68	-.23***	.13*	.01	.87***	.70***	(.85)					
7.희망	3.57	.71	-.10	.10	.09	.75***	.52***	.56***	(.75)				
8.낙관주의	3.67	.66	-.24***	.15*	.07	.83***	.57**	.66***	.58***	(.80)			
9.과업상호의존성	3.49	.86	-.21***	.00	.02	.28***	.24***	.31***	.14*	.25***	(.88)		
10.지식공유	3.95	.72	-.13**	.10	.00	.51***	.46***	.50***	.33***	.39***	.31***	(.91)	
11.직무성과	3.96	.76	-.08*	-.00	.10	.06	.05	.04	.06	.07	.17**	.18**	(.93)

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$, *** : $p < .001$

반적으로 다중공선성의 척도는 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factor)가 10 이상이거나, 고유값(eigenvalue)이 0.01보다 작거나, 조건지표(condition number)가 100이상인 경우 다중공선성이 있다고 볼 수 있지만, 분석결과 다중 회귀분석 모두에서 위의 조건에 해당하지 않아 다중공선성이 크게 문제가 되지 않음을 확인하였다.

4.3 가설의 검증

본 연구의 가설 검증을 위하여 일련의 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였으며, 〈표 4〉에 회귀분석 결과를 나타내었다.

먼저, 지식공유에 대한 심리적 자본의 영향력을 알아보고자 했다. 이는 가설 1에 해당하는 부분으로 분석 결과 심리적 자본은 부하측정 지식공유($\beta = .521$, $p < .001$, $R^2 = .267$)에 대하여 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타나 가설 1이 지지되었다.

이는 심리적 자본 수준이 높은 개인은 목표달성에 대한 강한 동기부여를 통해 지식공유를 더 많이 보인다는 것을 의미한다.

다음은 가설 2에 해당하는 심리적 자본과 지식공유간의 관계에 대한 과업상호의존성 조절효과 검증을 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한 본 연구에서는 위계적 회귀분석 시 발생할 수 있는 다중공선성 문제를 해결하기 위하여 각 변수들의 원 자료를 중심화 시키고 난 후에 중심화 시킨 두 변수를 곱하여 상호작용 항을 도출하였다.

먼저, 과업상호의존성은 심리적 자본과 지식공유간의 관계를 조절해주는 것으로 나타났다. 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 과업상호의존성의 조절효과가 있는 것으로 나타났는데, 심리적 자본과 과업상호의존성의 상호작용효과가 주 효과를 통제한 후에도 부적으로 유의하게 나타났으며($\beta = -.115$, $p < .05$) 상호작용 항을 투입했을 때 R^2 증가분은 0.13%로 유의하게 증가하여 과업상호의존성의 조절효과가 검증되

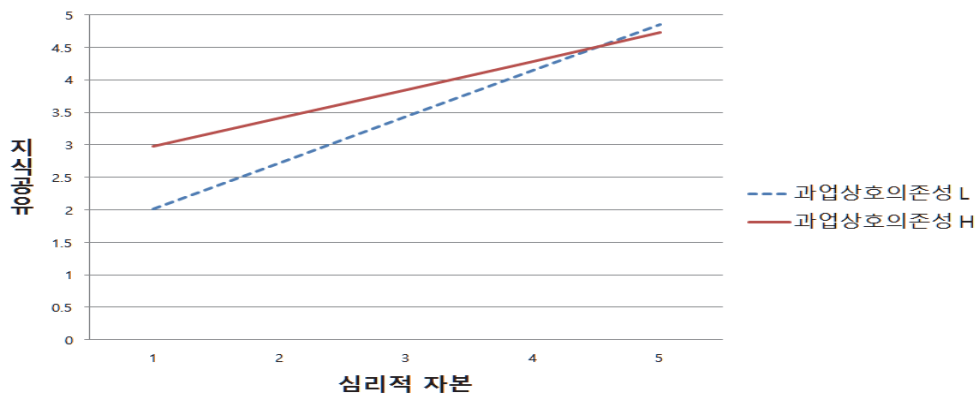
〈표 4〉 가설검증을 위한 회귀분석

N=227	지식공유			직무성과
	1	2	3	
	β	β	β	
성별	.014	.044	.044	-.051
나이	.015	.029	.034	-.028
학력	-.055	-.051	-.051	.103
심리적 자본	.521***	.472	.466***	-.083
과업상호의존성		.188***	.197***	.127
심리적 자본×과업상호의존성			-.115*	
지식공유				.182*
R ²	.267	.298	.312	.048
ΔR^2		.032	.013	
F	20.189***	18.803***	16.601***	2.528*

주) * : $p < .05$, ** : $p < .01$, ***: $p < .001$

어 가설 2가 지지되었다. 심리적 자본과 지식공유 간 과업상호의존성의 유의한 조절효과의 형태를 구체적으로 살펴보기 위해 이를 도식화하여 제시하면 다음 〈그림 1〉과 같다. 과업상호의존성은 심리적 자본이 지식공유에 미치는 영향에 부(-)적으로 조절하고 있으며, 과업상호의존성이 높고 낮음에 관계없이

심리적 자본이 지식공유에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이는 과업상호의존성과 심리적 자본 수준이 동시에 높은 경우 지식공유가 가장 활발하게 나타난다는 것으로, 과업상호의존성이 낮은 경우 심리적 자본의 중요성이 상대적으로 더 크고, 상호의존성이 높은 경우 심리적 자본의 중요성이 상대



〈그림 1〉 심리적자본과 과업상호의존성의 조절효과 그래프

적으로 감소하게 되나 둘 다 높은 경우에 지식공유가 가장 활발하게 이뤄질 것임을 의미한다. 다시 말해 과업상호의존성이 어떠한 경우라도 심리적 자본이 지식공유에 중요한 영향을 미치고 있음을 나타내 주는 것이라 할 수 있다.

가설 3에 해당하는 부분인 지식공유와 결과변수의 회귀분석 결과 역시 <표 4>에서 확인할 수 있다. 지식공유는 상사를 대상으로 측정한 결과변수인 직무성과($\beta = .182, p < .05, R^2 = .048$)에 대하여 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타나 가설3 또한 지지되었다. 지식공유를 활발하게 보인 개인은 적극적이고 유능한 구성원의 이미지를 통해 직무성과에 긍정적으로 작용할 수 있음을 알 수 있다.

4.4 추가분석

다음은 추가적으로 심리적 자본과 직무성과 간의 관계에서 지식공유의 매개효과를 살펴보기 위해 Sobel test와 bootstrapping을 이용한 검증을 실시하였다. Sobel test($Z = 2.6285, p < .001$) 결과 매개효과와 통계적 유의함을 확인할 수 있었다. bootstrapping 검증은 Preacher와 Hayes(2004)가 제시한 SPSS 매크로를 이용하였으며, 심리적 자본을 독립변수로, 지식공유를 매개변수로, 직무성과를 종속변수로 설정하였고 성별, 연령, 학력을 통제변수로 추가하여 분석을 실시하였다. 검증 결과는 <표 5>에 제시되어 있다. 심리적 자본과 직무성과 간의 관계에 있어 지식공유의 매개효과에 대한 부트

스트랩 검증 결과 95% 신뢰구간 내 0을 포함하고 있지 않아 유의미한 것으로 나타났다.

본 연구에서는 앞에서 조절효과 및 매개효과를 분석하였는데 이들은 개별적인 분석으로 볼 수 있으며 이 두 효과를 통합하여 살펴보기 위해 조절된 매개효과 분석을 실시하였고, 이는 <표 6>, <표 7>, <표 8>에서 확인할 수 있다. Preacher, Rucker, and Hayes(2007)가 제시한 <Model 7> 방법을 이용했고, 조절된 매개효과 분석은 bootstrapping 방법을 사용하였다. <표 8>은 조절된 매개효과가 유의한지에 대한 검정으로 조절된 매개지수(index of moderated mediation)의 검정을 통해 확인가능하다(Hayes, 2015). 분석결과 조절된 매개 지수($a3b = -.0344, SE = .0240$)의 95% 편이수정 bootstrapping 신뢰구간에 0이 포함되지 않으므로 조절된 매개효과가 유의하게 나타났다고 할 수 있다.

한편, 심리적 자본의 각 차원들이 지식공유에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위해 추가적으로 심리적 자본의 차원별 분석을 실시하였으며, 그 결과 <표 9>에서 제시되고 있는 바와 같다.

먼저, 심리적 자본의 차원에 따른 지식공유에 미치는 영향을 살펴보면, 자기효능감은 지식공유와 유의한 정(+)의 관계($\beta = .484, p < .001$)를 가지고 있었으나 직무성과와는 심리적 자본과 마찬가지로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 복원력($\beta = .492, p < .001$), 희망($\beta = .319, p < .001$), 낙관주의($\beta = .385, p < .001$) 또한 지식공유와 유의한 정(+)의 관계를 가지고 있었으나 각각의 차원 모두는

<표 5> 심리적 자본과 직무성과간의 관계에서 지식공유의 매개효과에 대한 부스트래핑 검증 결과

변수	매개변수	종속변수	매개효과 계수	SE	95% 신뢰구간	
					LLCI	ULCI
심리적 자본	지식공유	직무성과	.142	.053	.042	.256

〈표 6〉 조절된 매개 효과 분석

	종속변수 : 지식공유			
	β	SE	t	p
상수	3.9823	.3165	12.5831	.0000
연령	.0005	.0070	.0657	.9477
성별	.0629	.0898	.7004	.4845
학력	-.0504	.0515	-.9791	.3286
근속년수	.0003	.0007	.4349	.6640
심리적자본	.5733	.0763	7.5153	.0000
과업상호의존성	.1703	.0512	3.3238	.0010
심리적자본*과업상호의존성	-.1549	.0767	-2.0204	.0446
R ² : .3141 F: 14.0623***				
	종속변수 : 직무성과			
	β	SE	t	p
상수	3.2552	.5078	6.4102	.0000
연령	-.0093	.0086	-1.0866	.2784
성별	-.1114	.1087	-1.0246	.3067
학력	.0926	.0633	1.4629	.1450
근속년수	.0010	.0009	1.1999	.2315
심리적자본	-.0995	.1042	-.9549	.3407
지식공유	.2219	.0810	2.7413	.0066
R ² : .0558, F: 2.1295+				

〈표 7〉 심리적자본이 과업상호의존성을 경유하여 지식공유에 미치는 간접효과 분석

매개변수	과업상호 의존성	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
지식공유	-.8614	.1568	.0618	.0492	.2953
	.0000	.1272	.0474	.0394	.2272
	.8614	.0976	.0391	.0310	.1878

〈표 8〉 지식공유 매개효과와의 부스트래핑 결과

매개변수	매개효과 계수	Se(Boot)	95% 신뢰구간	
			Boot LLCI	Boot ULCI
지식공유	-.0344	.2040	-.0985	-.0005

〈표 9〉 심리적 자본(차원별)과 지식공유의 회귀분석 결과

N=227	지식 공유	직무 성과	지식 공유	직무 성과	지식 공유	직무 성과	지식 공유	직무 성과	지식 공유	직무 성과
	β		β		β		β		β	
성별	.030	-.076	-.017	-.074	-.098	-.076	-.041	-.069	.028	-.079
나이	.026	-.032	.030	-.033	.045	-.035	.033	-.036	.017	-.035
학력	-.074	.092	-.008	.094	-.040	-.089	-.035	.091	-.044	.092
자기효능감	.484***	.015							.229**	-.034
복원력			.492***	.031					.289***	.000
희망					.319***	.055			.010	.048
낙관주의							.385***	.052	.075	.041
R ²	.224	.017	.252	.017	.124	.019	.162	.019	.282	.020
F	16.046***	.932	18.564***	.973	7.848***	1.088	10.718***	1.065	12.297***	.653

주) * : p< .05, ** : p< .01, *** : p< .001

직무성과에 대하여 심리적 자본과 마찬가지로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 다음으로, 심리적 자본의 차원 모두를 넣어 분석한 결과 자기효능감($\beta = .229, p < .01$)과 복원력만 지식공유와 유의한 정(+)의 관계($\beta = .289, p < .001$)를 가지고 있음을 알 수 있으며 앞의 결과들과 마찬가지로 직무성과에 대하여 유의하지 않은 것으로 나타났다.

V. 결론

본 연구는 개인수준에 있어서 개인특성을 고려하여 지식공유를 촉진시킬 선행변수로 심리적 자본을 살펴보고, 이와 같은 선행요인들이 지식공유에 미치는 영향은 환경과의 상호작용을 통하여 달라질 수 있기 때문에 조절변수로써 과업상호의존성이 심리적 자본과 지식공유간의 관계를 조절해 줄 것임을 고려하여 검증하고자 하였다. 뿐만 아니라 지식공유에

따른 개인의 직무성과 또한 실증한 연구로서 그 시사점은 다음과 같다.

첫째, 관련연구에 있어 미흡한 부분으로 남겨져 있던 개인수준에서의 개인의 특성을 고려하여, 개인 특성변수인 심리적 자본과 지식공유와의 관계를 실증하였다. 심리적 자본이 개인의 지식공유를 이끌어 내는데 있어 중요한 동기부여 원천으로 작용할 수 있다는 점에서 개인의 특성을 이해해야한다. 심리적 자본은 관리, 훈련 또는 교육을 통하여 충분히 개발 가능한 상대적 특성을 지니는 개념으로(Luthans et al., 2007) 기업의 인적자원과 조직관리 측면에서 구성원들의 심리적 자본을 확산시키기 위한 조직 분위기 조성 및 함께 시스템을 구축할 필요성을 제시해 주고 있다. 또한, 채용에 있어서도 심리적 자본 수준이 높은 직원을 선발하는 체계적인 도구를 마련하고, 이를 개발할 수 있는 프로그램을 모색함으로써 조직의 목표달성에 기여할 수 있음을 시사해 주고 있다.

둘째, 선행요인이 지식공유에 미치는 영향에 있어

상황에 따라 선행요인의 영향력이 달라질 수 있음을 고려하여 과업상호의존성을 상황요인으로 보고 조절 효과를 검증하였다. 기업에서는 구성원들이 자신의 과업 역량을 향상시키고 성과를 높이기 위해 협력을 통해 과업을 추진 할 수 있도록 조직문화와 제도를 개선하여 지식공유를 할 수 있는 분위기를 조성해야 한다. 또한 구성원들도 자신의 지식과 역량을 공유 함을 통해 조직의 성과를 높이도록 노력해야 함을 보여주고 있다. 구성원들의 지식이 공유되고 통합 될 때 시너지효과를 보일 수 있기 때문에 지식공유를 활발하게 보일 수 있도록 분위기를 만들어 주어 서로 간 협력하며 자발적인 공유가 이루어 질 수 있도록 하여 조직의 성과로 연결 될 수 있도록 시스템을 구축하는 조직차원의 노력이 필요 하다.

셋째, 결과 부분에 있어서도 실제로 구성원들이 조직 내에서 지식공유를 하게 되었을 때 얻게 될 직무성과에 있어 개인적 특성에 따른 동일한 방법으로 측정됨으로 인한 동일방법편향(Common method bias)을 줄이고자 상사로 부터 데이터를 수집하였고, 이를 통해 성과에 대한 좀 더 객관적인 접근과 연구의 타당성 증진이 가능하였다.

넷째, 본 연구는 지식공유의 선행요인 및 성과에 대한 실증 및 과업상호의존성의 조절효과를 검증을 통해 조직 내 지식공유의 유인책과 지식공유행동의 긍정적 효과에 대한 시사점을 제공하였으며 더불어 지식공유의 연구영역에 대한 이론적 확장에 기여하였다.

또한, 본 연구의 한계점 및 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 추후 연구를 통해 선행요인과 지식공유 사이의 관계에 있어 조절·매개역할을 할 수 있는 다양한 변수들을 고려할 필요가 있다. 또한 지식관련 연구로서 지식공유와 더불어 지식은폐에 관한 연구

가 수행되어야 할 필요성이 존재한다. 지식은폐와 지식공유를 동일선상에서 함께 고려한 연구가 미흡하기 때문에 이를 통해 지식공유의 저해 요인을 규명하여 지식공유를 이끌고 촉진할 필요가 있다. 향후 연구에서는 이러한 점을 고려하여 지식과 관련한 폭넓은 연구와 더불어 이론적 모형을 보다 확장할 필요가 있다.

둘째, 지식공유에 따른 개인의 성과 측면에 관심을 가질 필요가 있다. 개인은 직무성과 뿐 아니라 행동에 있어 개인의 직접적으로 느낄 수 있는 정서적인 부분을 중시한다. 자신의 행동에 따른 긍정의 결과가 발생할 때 향후 행동에도 영향을 주게 되므로 지식공유가 일회성으로 끝나는 것이 아니라 지속된 행동으로 나타날 수 있는 것이다. 따라서 개인의 정서적인 측면에 대한 고려를 통하여 긍정의 행동을 계속해서 이끌어 낼 수 있도록 이에 대한 연구가 진행되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 횡단적인 연구 설계로 인해 변수들 사이의 인과관계를 추론하는 데에 한계점을 지니고 있다. 심리적 자본 및 지식공유 부분에 있어 구성원의 주관적인 부분이므로 이를 다양한 원천에서 자료를 수집하는 것보다는 여러 시간을 두고 하는 연구 설계가 필요할 것이다. 뿐만 아니라 변수들 간 인과관계를 가정하고 있으나, 횡단적인 연구 설계로 인해 변수들 간 인과관계 추론에 있어 한계점을 지니고 있다. 변수들 간 보다 명확한 인과관계를 위해서 시간의 흐름에 따라 장기간에 걸쳐 변화를 관찰할 수 있는 종단적 연구가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 본 연구는 동일방법편향을 줄이기 위해 부하들의 직무성과를 상사로부터 측정하였지만 심리적 자본과 지식공유의 관계에는 여전히 동일방법편향이 존재할 수 있다. 따라서 향후 지식공유에 중요한 영향을 미칠 수 있는, 만족도나 심리적 안전감과 같은

구체적인 심리적 변수를 규정하고 이에 대한 통제를 통해 보다 명확한 결과 도출이 필요할 것이다.¹⁾

마지막으로, 광주·전남 지역 소재 일부 업종의 기업 구성원들을 표본으로 한 연구로 연구 결과에 대한 일반화에 한계점을 지니고 있다. 이를 극복하기 위해서는 향후 연구에서 다양한 영역 및 원천의 표본을 대상으로 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강소라·김효근(2005), “나와 우리를 위한 지식이전 이론 -지식을 이전하는 조직구성원의 심리적 상태에 관한 근거, 이론적 접근,” **경영학연구**, 34(3), 739-781.
- 김구(2013), “지식관리 활동 촉진을 위한 긍정심리자본의 영향모형 탐색,” **지방정부연구**, 17(2), 51-74.
- 김기홍(2015), “상사신뢰가 구성원의 지식공유와 창의성에 미치는 영향에 관한 연구 -내재적 동기부여의 매개효과,” **인적자원관리연구**, 22(2), 39-63.
- 김형진·심덕섭(2013), “심리적 자본이 혁신행동에 미치는 영향: 인적자본 개발노력과 사회적자본 개발노력의 매개효과를 중심으로,” **대한경영학회**, 26(11), 3003-3028.
- 노수근·권중생(2015), “지식공유가 흡수역량, 심리적 자본 및 혁신행동에 미치는 영향,” **의사결정학연구**, 23(1), 87-100.
- 박희태·이수진·손승연·김석영·윤석화(2011), “조직 공정성이 구성원의 지식공유에 미치는 영향,” **경영학연구**, 40(2), 485-521.
- 설현도(2006), “금융기관 조직구성원의 지식공유에 대한 실증 연구,” **지식경영연구**, 7(2), 97-122.
- 양필석·최석봉(2011), “심리적 자본이 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향과 내재적 동기부여의 매개효과,” **인적자원관리연구**, 12, 149-172.
- 이동섭·최용득(2010), “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구,” **경영학연구**, 39(1), 1-28.
- 이지우(2009), “작업집단내 동료간 과업수행관계의 영향요인들,” **인적자원관리연구**, 16(2), 179-195.
- 장동인(2015), “조직후원인식과 조직시민행동 간의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과에 관한 연구,” **대한경영학회지**, 28, 855-875.
- 진양호·유경한(2010), “호텔기업의 지식공유 영향요인과 지식공유가 조직성과에 미치는 영향,” **경영학연구**, 24(4), 259-274.
- 허명숙·천명중(2007), **지식경영시스템**, 서울, 한경사.
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigman, D. R., and Pulvers, K. M.(2002), *Hope in the Workplace*, In R. Giacalone and C. Jurkiewicz (Eds.), *Workplace Spirituality and Organization Performance*, New York, Sharpe, 367-377.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., and Palmer, N. F.(2010), “Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-being over Time,” *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17.
- Avey, J. B., Patera, J. L., and West, B. J.(2006), “The Implication of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism,” *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 42-60.
- Ba, S., Stallaert, J., and Whinston, A. B.(2001), “Research Commentary: Introducing a Third Dimension in Information Systems Design-The Case for Incentive Alignment,” *Information Systems Research*, 12(3), 225-239.
- Bandura, A.(1986), *Social Foundation of thought*

1) 익명의 심사자의 유용한 지적에 감사드립니다.

- and Action: A Social Cognitive theory.*
Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A.(1997), *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Bandura, A., and Locke, E. A.(2003), "Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited," *Journal of applied psychology*, 88(1), 87.
- Bansal, P., and Bogner, W. C. (2007), "Knowledge Management as the Basis of Sustained High Performance," *Journal of Management Studies*, 44, 165-188.
- Brief, A. P., and Weiss, H. M.(2002), "Organizational Behavior: Affect in the Workplace," *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Cabrera, A., Collins, W. C., and Salgado, J. F.(2006), "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing," *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
- Cabrera, E. F., and Cabrera, A.(2002), "Knowledge Sharing Dilemmas," *Organizational Studies*, 23(5), 687-710.
- Champion, M. A., Papper, E. M., and Medsher, G.(1996), "Relations between Work-team Characteristics and Effectiveness: A Replication and Extension," *Personnel Psychology*, 49(2), 429-453.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., and Kilcullen, R. N.(2000), "Examination of Relationships among Trait-like Individual Differences, State-like Individual Differences, and Learning Performance," *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 835.
- Chen, L. Y., and Barnes, F. B.(2006), "Leadership Behaviors and Knowledge Sharing in Professional Service Firms Engaged in Strategic Alliances," *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 11(2), 51-69.
- Chiaburu, D. S., and Harrison, D. A.(2008). "Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance." *Journal of Applied Psychology*, 93, 1082-1103.
- Chuang, C. H., Jacson, S. E., and Jiang, Y.(2016), "Can Knowledge-intensive Teamwork be Managed? Examining the Roles of HRM Systems, Leadership, and Tacit Knowledge," *Journal of Management*, 42(2), 524-554.
- Cohen, W. M., and Levinthal D. A.(1990), "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation," *Administrative Science Quarterly*, 128-152.
- 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), 544-560.
- Collins, J. C., and Porras, J. I.(1994), *Built to Last*. New York: HarperBusiness.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., and Trougakos, J. P.(2012), "Knowledge Hiding in Organizations," *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.
- Connolly, T., and Thorn, B. K.(1990), *Discretionary Databases: Theory, Data, and Implications*. In Organizations and Communication Technology, Fulk J. Steinfeld C (eds), Sage: Newbury Park, CA: 219-233.
- Crossan, M., Lane, h. W., and White, R. E.(1999), "An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution," *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.
- Cummings, J. N.(2004), "Work Groups, Structural

- Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization," *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Davenport, T. H., Jarvenpaa, S. L., and Beers, M. C.(1996). "Improving Knowledge Work Processes," *Sloan Management Review*, 37(4), 53.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., and De Ridder, J. A.(2006), "Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs," *Communication Research*, 33(2), 115-135.
- Fey, C. F., and Furu, P.(2008), "Top Management Incentive Compensation and Knowledge Sharing in Multinational Corporations," *Strategic Management Journal*, 29(12), 1301-1323.
- Fiedler, K.(1990), "Mood-Dependent Selectivity in Social Cognition," *European Review of Social Psychology*, 1(1) 1-32.
- Forgas, J. P.(1991), "Affective Influences on Partner Choice: Role of Mood in Social Decisions," *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(5), 708-720.
- Foss, N.(2009), "Alternative Research Strategies in the Knowledge Movement: From Macro Bias to Micro-foundations and Multi-level Explanations," *European Management Review*, 6(1), 16-28.
- Frederickson, B.(2003), "The Value of Positive Emotions," *American Scientist*, 91(July-August), 330-335.
- French, J. R. P., Jr., and Raven, B.(1959), *The Bases of Social Power*, in D. Cartwright (Eds.), *Studies in Social Power*, Ann Arbor, MI. Institute for Social Research, 150-167.
- 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), 33-53.
- Hayes, A. F.(2015), "An Index and Test of Linear Moderated Mediation," *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hendriks, P.(1999), "Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing," *Knowledge and Process Management*, 6, 91-100.
- Higgins, E. T.(1997), "Beyond Pleasure and Pain," *American Psychologist*, 52(12), 1280.
- Higgins, E. T.(1998), "Promotion and Prevention: Regulatory Focus as a Motivational Principle," *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46.
- Ipe, M.(2003), "Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework," *Human Resource Development Review*, 2, 337-359.
- Jones, G. R., and George, J. M.(1998), "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork," *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.
- Kiggundu, M. N.(1983), "Task Interdependence and Job Design: Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 145-172.
- Kim, S. L., and Yun, S.(2015), "The Effect of Coworker Knowledge Sharing on Performance and its Boundary Conditions: An Interactional Perspective," *Journal of Applied Psychology*, 100, 575-582.
- Kim, S. L., Kim, M., and Yun, S.(2015), "Knowledge Sharing, Abusive Supervision, and Support: A Social Exchange Perspective," *Group and Organization Management*, 40(5), 599-624.
- Kogut, B., and Zander, U.(1992), "Knowledge of

- the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology," *Organization Science*, 3, 383-397.
- Kramer, R. M.(1999), "Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions," *Annual Review of Psychology*, 50, 569 - 598.
- 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), 473-491.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., and Bradway, L. K. (1997), "Task Interdependence as a Moderator of the Relation between Group Control and Performance," *Human Relations*, 50(2), 169-181.
- Liebowitz, J.(2001), "Knowledge Management and its Link to Artificial Intelligence," *Expert Systems with Applications*, 20(1), 1-6.
- Lin, H. F. (2007), "Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions," *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.
- Luthans, F. (2002), "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695.
- Luthans, F., and Jensen, S. M.(2002), "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development," *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., and Youssef, C. M.(2007), "Emerging Positive Organizational Behavior," *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., and Peterson, S. J.(2010), "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital," *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., and Norman, S. M.(2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction," *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., and Li, W. (2005), "The Psychological Capital of Chinese workers: Exploring the Relationship with Performance," *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K. W., and Luthans, B. C. (2004), "Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital," *Business Horizon*, 47, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., and Avey, J. B.(2008), "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate? Employee Performance Relationship," *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., and Lester, P. B. (2006), "Developing the Psychological Capital of Resiliency," *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J.(2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK, Oxford University Press.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., G. West, S. G., and Sheets, V.(2002), "A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects," *Psychological Methods*, 7(1), 83.
- Markus, M. L.(2001), "Towards a Theory of Knowledge Reuse: Types of Knowledge Reuse Situations and Factors in Reuse Success," *Journal of*

- Management Information Systems*, 18(1), 57-94.
- Masten, A. S., and Reed, M. J.(2002), *Resilience in Development*, In C. R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, UK, Oxford University Press, 227-239.
- Matzler, K., and Mueller, J.(2011), "Antecedents of Knowledge Sharing-Examining the Influence of Learning and Performance Orientation," *Journal of Economic Psychology*, 32, 317-329.
- McAllister, D. J.(1995), "Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation on Organization," *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mesmer-Magnus, J. R., and DeChurch, L. A.(2009), "Information Sharing and Team Performance: A Meta-analysis," *Journal of Applied Psychology*, 94, 535-546.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S.(1998), "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage," *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H.(1995), *The Knowledge-creating Company: How Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford university press.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., and Pigeon, N. G.(2010), "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors," *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, 380-391.
- Pearce, J. L., and Gregersen, H. B.(1991), "Task Interdependence and Extrarole Behavior: A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility," *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 838-844.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., and Zhang, Z.(2011), "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach," *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Pierce, J. L., and Rodgers L.(2004), "The Psychology of Ownership and Worker-owner Productivity," *Group and Organization Management*, 29(5), 588-613.
- Pierce, J. L., Kostova, T., and Dirks, K. T.(2001), "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations," *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Preacher, K. J., and Hayes, A. F.(2004), "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models," *Behavior Research Methods*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., and Hayes, A. F.(2007), "Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions," *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Prez, J. R., and Pablos, P. O.(2003), "Knowledge Management and Organizational Competitiveness: A Framework for Human Capital Analysis," *Journal of Knowledge Management*, 7(3), 82-91.
- Raub, S., and Liao, H.(2012), "Doing the Right Thing without Being Told: Joint Effects of Initiative Climate and General Self-efficacy on Employee Proactive Customer Service Performance," *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 651.
- Reinholt, M., Perderson, 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), 1277-1297.
- Reychav, L., and Weisberg, J.(2009), "Going Beyond Technology: Knowledge Sharing as a Tool for Enhancing Customer-oriented Attitudes," *International Journal of Information Management*, 29, 353-361.
- Saavedra, R., Christopher, E. P., and Van Dyne, L.(1993), "Complex Interdependence in Task-performing Groups," *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 61-72.
- Salisbury, M.(2001), "An Example of Managing the Knowledge Creation Process for a Small Work Group," *Management Learning*, 32(3), 305-319.
- Scheier, M. F., and Carver, C. S.(1985), "Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies," *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seligman, M. E. P.(1998), *Learned Optimism*, New York, Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., and Schulman, P.(1986), "Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting among Life Insurance Sales Agent," *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Shrout, P. E., and Bolger, N.(2002), "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations," *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Siemsen, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., and Anand, G.(2009), "The Influence of Psychological Safety and Confidence in Knowledge on Employee Knowledge Sharing," *Manufacturing & Service Operations Management*, 11(3), 429-447.
- Small, C. T., and Sage, A. P.(2005), "Knowledge Management and Knowledge Sharing: A Review," *Information Knowledge Systems Management*, 5(3), 153-169.
- Snyder, C. R.(2000), *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. San Diego, CA, Academic Press.
- Song, J. H., and Chermack, T. J.(2008), "A Theoretical Approach to the Organizational Knowledge Formation Process: Integrating the Concepts of Individual Learning and Learning Organization Culture," *Human Resource Development Review*, 7(4), 424-442.
- 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), 1239-1251.
- Stajkovic, A. D.(2003), *Social Cognition and Multi-source Feedback: Proposing the Underlying Processes*. Working Paper, University of Wisconsin-Madison.
- Stajkovic, A. D.(2006), "Development of a Core Confidence-higher Order Construct," *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1209-1224.
- Tett, R. P., and Burnett, D. D.(2003), "A Personality Trait-based Interactionist Model of Job Performance," *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Tett, R. P., and Guterman, H. A.(2000), "Situation Trait Relevance, Trait Expression, and Cross-situational Consistency: Testing a Principle of Trait Activation," *Journal of Research in Personality*, 34, 397-423.
- Van Den Hooff, B., and De Ridder, J. A.(2004),

- "Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing," *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Wageman, R.(1995), "Interdependence and Group Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 145-180.
- Wang, S., and Noe, R. A.(2010), "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research," *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Youssef, C. M., and Luthans, F.(2007), "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience," *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

〈부록-1〉 심리적 자본 차원별 요인과 지식공유 간 과업상호의존성의 조절효과검증

1) 자기효능감

N=227	지식공유		
	1	2	3
	β	β	β
성별	.030	.066	.071
나이	.026	.040	.049
학력	-.074	-.069	-.065
자기효능감	.484***	.440***	.431***
과업상호의존성		.223***	.225***
자기효능감×과업상호의존성			-.124*
R ²	.224	.270	.285
ΔR^2	.205	.046	.015
F	16.046***	16.354***	14.629***

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

2) 복원력

N=227	지식공유		
	1	2	3
	β	β	β
성별	-.017	.013	.007
나이	.030	.043	.048
학력	-.008	-.009	-.012
복원력	.492***	.442***	.436***
과업상호의존성		.179***	.184***
복원력×과업상호의존성			-.101*
R ²	.252	.280	.290
ΔR^2	.227	.028	.010
F	18.654***	17.171***	14.970***

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

3) 희망

N=227	지식공유		
	1	2	3
	β	β	β
성별	-.098	-.041	-.038
나이	.045	.060	.064
학력	-.040	-.038	-.038
희망	.319	.286***	.284***
과업상호의존성		.264***	.270***
희망×과업상호의존성			-.062
R ²	.124	.189	.193
ΔR^2	.099	.065	.004
F	7.848***	10.322***	8.774***

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

4) 낙관주의

N=227	지식공유		
	1	2	3
	β	β	β
성별	-.041	.000	-.004
나이	.033	.049	.043
학력	-.035	-.033	-.032
낙관주의	.385***	.334***	.330***
과업상호의존성		.230***	.241***
낙관주의×과업상호의존성			-.094
R ²	.162	.210	.218
ΔR^2	.137	.048	.009
F	10.718***	11.728***	10.240***

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

〈부록-2〉 심리적 자본 차원별 요인과 직무성과 간 지식공유의 매개효과 Sobel test

독립변수	매개변수	종속변수	Sobel test(z)
자기효능감	지식공유	직무성과	2.5422***
복원력	지식공유	직무성과	2.5632***
희망	지식공유	직무성과	2.3790***
낙관주의	지식공유	직무성과	2.4661***

주) ***: p < .005

The Study on the Antecedents and Performance of Knowledge Sharing

- Testing the Moderating Effects of Task Interdependence -

Hyung-Jin Kim* · Dong-Min Yang** · Duksup Shim***

Abstract

Although the interests about knowledge sharing have increased, most of the studies only focused on the preceding variables to foster knowledge sharing. Besides, relevant studies of individual level are still insufficient because most of the knowledge sharing studies focus on the team and organization level. Therefore, drawing upon existing theoretical and empirical evidence, this study extends prior research of knowledge sharing by proposing how psychological capital has an impact on employees' knowledge sharing, and spells out how knowledge sharing can impact positively on job performance by the supervisors. Additionally, this study focuses on task interdependence as a possible moderators between psychological capital and knowledge sharing, considering that these precedence variables' influence on knowledge sharing may depend on situations.

To test the hypothesized relationships, the survey of the Korean firms was conducted. Questionnaires were sent to 410 employees in the 23 firms. After excluding unanswered and untrustful answers, the final sample size for this study totaled 227 replies from 23 firms.

The major findings of the empirical research are as follows. First, the psychological capital had a positive influence on knowledge sharing of employee. A person with high level of psychological capital showed a lot of knowledge sharing through strong motivation for desire to reach one's goal. Second, the task interdependence had the negative moderating effect on the relationships between psychological capital and knowledge sharing. It means that the psychological

* College of Business Administration, Chonnam National University, First Author

** College of Business Administration, Chonnam National University, Corresponding Author

*** College of Business Administration, Chonnam National University, Co-author

capital is relatively important when the task interdependence is low. But we found that knowledge sharing was activated under the circumstances in which both high level of task interdependence and psychological capital were mixed simultaneously. Third, knowledge sharing had a positive influence on job performance. In other words, if a person participated in knowledge sharing more often, he/she will get a good performance from his/her supervisor through his/her image as an active and competent person.

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

Key words: Knowledge sharing, Psychological capital, Task interdependence, Performance

-
- 저자 김형진은 전남대학교 경영대학에서 석사 및 박사를 취득하고 현재 전남대학교 경영대학 경영학부 강사로 재직 중이다. 주요연구 분야는 지식경영, 심리적 자본, 리더십 등이다.
 - 저자 양동민은 전남대학교 경영대학에서 박사를 취득하였으며 이후 메릴랜드 주립대학에서 박사후 연구원으로 일하였다. 주요 연구영역은 리더십, 교환관계이론, 분석수준 등이다.
 - 저자 심택섭은 KAIST 경영공학 박사를 취득하고 현재 전남대학교 경영대학에서 교수로 재직 중이다. 관심분야는 지식경영, 리더십, 기술경영 등이다.