Analysis of the Effects of Competition, Self-esteem, and Conscientiousness on Knowledge Sharing: A Social Network Approach

허용석[a], 문태성[b], 윤지영[c], 이희석[d]

[a,b,c] 한국과학기술원 테크노 경영대학원
서울특별시 동대문구 청량리2동 207-43 KGSM
[a] Tel: +82- 2-958-3666, E-mail: augustine@business.kaist.ac.kr
[b] Tel: +82- 2-958-3655, E-mail: moonjh3@business.kaist.ac.kr
[c] Tel: +82- 2-958-3655, E-mail: yunji507@business.kaist.ac.kr

[d] 한국과학기술원 테크노 경영대학원 교수
서울특별시 동대문구 청량리2동 207-43 KGSM
Tel: +82- 2-958-3655, E-mail: hsl@business.kaist.ac.kr

Abstract

지식 정보화 사회에서 지식경영의 중요성이 부각되면서, 학계의 다양한 연구와 기업의 의욕적인 투자가 진행되어 왔다. 그러나 지식경영과 관련된 기존 연구들은 다음의 한계점을 드러내고 있다. 즉 기존의 연구는 조직 내 구성원의 관계와 같은 구조적인 부분에 한정되어 지식경영의 주체인 개인의 개성(personality)에 대한 고려가 부족하고, 또한 구성원들의 동기를 고취시키기 위해 경쟁을 유도하는 환경이 지식공유에 주는 부정적인 영향을 간과하고 있다. 따라서 본 논문은 첫째, '개인간의 관계를 바탕으로 한 지식 공유에 있어서 자존감(Self-esteem)과 성취지향성(Conscientiousness)이 어떠한 영향을 주는가?', 둘째, '경쟁을 장려하는 것이 지식공유에 도움이 되는가?' 라는 문제에 초점을 맞추고 있다. 본 연구에서 KAIST 테크노 경영대학원의 특정 수업의 수강생 32명을 대상으로 쌍방관계 데이터(dyadic relational data)를 수집하여 다중회귀분석(multiple regression Analysis)을 수행한 결과, 자존감은 개인간의 지식공유에 음의 조절변수(negative moderator)로 작용할 것이라는 가설이 지지되었고, 성취지향성은 개인간의 지식공유에 있어서 양의 조절변수(positive moderator)로 작용할 것이라는 가설은 지지되지 않았다. 마지막으로 조직 내의 경쟁이 심화될수록 개인간의 지식공유는 감소할 것이라는 가설은 지지되었다. 본 연구는 기존의 연구들과는 달리, 자존감이 높은 인재에 대한 보다 새로운 시각이 필요하다는 점과 경쟁을 장려하는 지식 경영 방법론에 대한 재고가 필요하다는 것을 실증적으로 보여주고 있다.

Keywords:

지식경영; 지식공유; 개성; 자존감; 성취지향성; 경쟁; 소셜 네트워크

1. Introduction

21세기 지식 정보화 사회에서 우리 나라의 기업들이 세계 초일류 기업들과 어깨를 맞대고 경쟁하기 위해서는 지식기반 경쟁력의 강화가 필수적이라고 할 수 있다. 이러한 시대적 요구를 반영하듯 현재 많은 기업들은 기업의 경쟁력 강화의 일환으로 지식경영(Knowledge Management)에 많은 투자를 하고 있는 실정이며, 이에 대한 학계의 연구도 활발히 진행 중이다.

효율적인 지식 관리를 위한 선행요인들을 규명하기 위해 지금까지 수행한 연구들을 종합해 보면 크게 관계(Relation), 네트워크 구조(Network structure), 그리고 지식 유형(Knowledge Type)의 관점에서 연구들이 수행되어 왔다고 정리할 수 있다. 지식의 공유는 조직 구성원 사이에서 일어나는 것이기 때문에, 이들 사이의 관계를 고려한 접근 방식이 필요하다.(Zand 1972; Zaheer et al 1998; Mayer et al 1995) 또한 지식의 공유는 조직 구성원이 몸담고 있는 네트워크 구조의 특성에 의해 많은 영향을 받을 수 있기 때문에, 이러한 특성을 분석하기에 효과적인 소셜 네트워크(Social Network)를 고려한 접근 방식 또한 요구된다.(Ghosal et al 1994; Grannovetter 1973; Krackhardt 1992; Borgatti & Cross 2003) 그리고 관계 및 구조 뿐만 아니라, 공유되는 지식의 특성 또한 지식 공유의 중요한 변수로 작용할 수 있기 때문에, 지식 유형 또한 연구 모형에 중요한 변수로 고려된다.(Nonaka 1994; Polanvi 1996; Zander & Kogut 1995)

이처럼 현재까지 수행되어온 지식관리에 대한 연구들은 주로 지식을 모으고, 조직화하고, 공유하고,

분석을 위한 것에 집중되어 있었다. 그런데 지식 경영의 핵심은 지식을 창출하고 공유하는 개인이다. 따라서, 단순히 위의 세가지 접근 방식을 통해 찾은 최적의 조건들은 효과적인 지식공유를 위한 필요조건이지 충분조건은 아니라고 할 수 있다. 결국 조직 구성원의 개성과 같은 개인 단위에서의 분석이 없이 단순히 구조적인 문제만을 살펴본다면, 이는 지식 경영의 다이나믹스는 제외된 한정적이고 불완전한 결론만을 도출할 소지가 높다고 할 수 있다. 그러므로, 조직 내 구성원의 관계와 같은 구조적 측면뿐만 아니라 개인의 개성(Personality)이 지식공유에 미치는 영향에 대해서도 함께 분석을 하는 접근 방식이 필요하다.

기존의 지식경영관련 연구가 간과 했던 또 다른 이슈는 기업이 사원의 동기를 고취시키고 생산성을 높이기 위해 사원간의 경쟁을 유도하는 환경이(e.g. 지식공유 활동에 대한 인센티브 제공, 지식공유 점수의 인사 고과 반영) 과연 지식공유에 긍정적인 영향을 줄 수 있을까 하는 점이다. 지식공유는 개인 혼자 하는 것이 아니라, 개인간의 교류에 기반한다. 따라서, 경쟁을 유도하는 환경은 조직 구성원의 기회주의적 행동(Opportunistic Behavior)을 자극하게 되어 교류의 결과로 나타나는 지식 공유 행위에 영향을 주게 될 소지가 높다.

본 연구에서는 개인 수준의 특성을 의미하는 개성이 구성원 간의 관계와 지식공유 활동에 어떠한 역할을 하는지, 그리고 경쟁이 지식공유에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 조사하고자 한다. 이를 통해 기업 내 구성원들의 효과적인 지식공유를 유도하는 방법을 찾아보고자 한다.

2. Theoretical Background

최근 들어 소셜 네트워크 분야에 대한 관심이 증폭되고 있고, 지식 경영 분야에 있어서도 이러한 추세를 반영하듯 구조(structure) 접근 방식을 이용해 분석한 논문들이 우수성을 인정 받고 있는 저널에 실리고 있다. 특히 본 연구에서 주목한 논문은 2003 Management Science 지에 개제된 Borgatti & Cross의 연구이다. 이 연구를 통해 조직 내 구성원이 다른 이로부터 정보를 얻을 수 있는 확률은 자신에게 유용한 가치 있는 정보를 누가 알고 있는지에 대해 아는 정도(valuing what that person knows)에 의해 결정된다는 것이 실증적으로 규명 되었다. 하지만 본 논문의 한계로는 앞서 우리가 지적한 대로 개인의 개성과 관련해서는 전혀 언급이 없고 다만 “내 일과 관련해서 도움이 될 수 있는 가치 있는 정보를 누가 알고 있는 가를 많이 알수록 지식 공유가 더 잘 이루어진다” 라고 결론 내리고 있기에 개선의 여지가 있다고 할 수 있다.

한편, 지식 공유에 적합한 종업원을 선발하고 양성하는 것도 중요한 문제라 할 수 있다. 특히, 종업원 선발에 있어서 자존감과 성취지향성에 대한 역할은 많은 선행 연구에서 다루어져 왔다.(Hough 2000; Judge 2001) 이번 연구를 통해 고찰한 문헌들은 자존감과 성취지향성이 관계를 통한 지식 공유에 어떠한 영향을 미칠지 단서를 제공한다. 높은 자존감을 지닌 조직원은 조직 내에서 목소리를 높이는 경향이 있으며 그룹 접근방식(group approach)에 대해 비판적인 경향이 있다는 연구가 있다. 그러면서 이러한 높은 자존감을 가진 구성원은 편견(prejudice)과 차별(discrimination)을 증가시키는 경향을 보인다는 결론을 내리고 있다.(Baumeister 2003) 이러한 연구는 높은 자존감을 보유한 구성원이 조직 내의 의견 수렴이나 소통 과정에 있어서 부정적인 영향을 가할 수 있음을 간접적으로 보여주고 있다. 또한 인간의 개성을 분석하기 위해 널리 사용되고 있는 ‘Big 5 model’의 한 축을 담당하는 성취지향성의 경우, 높은 성취지향성을 지닌 조직원은 조직의 성과를 높인다는 연구도 쉽게 찾을 수 있었다.(Mount 1998) 성취지향성이 높은 조직원일수록 자신의 목표를 이루기 위해 지식공유를 더욱 적극적으로 활용할 소지는 논리적으로 쉽게 예상할 수 있다.

마지막으로 경쟁 지향적인 환경이 조직원 간 협업에 미치는 영향에 대해 조사해 보았는데, 이러한 경쟁 지향적인 환경 하에서는 자신의 목적 달성 성공이 곧 타인의 목적 달성 실패를 의미한다고 말하고 있다.(Slavin et al 1985) 따라서 이러한 경쟁 지향적인 환경은 개인간 협업을 방해하는 요인이 될 수 있고 이는 조직 내의 지식의 소통이라는 협업을 방해하는 요인으로 작용할 수 있음을 명확하게 보여주고 있다.

이러한 기존 문헌 분석을 기반으로 본 연구에서는 다음과 같은 연구 모형과 가설을 설정해 보았다.

3. Research Model & Hypothesis

다음은 본 연구에서 제안하는 연구모형과 가설이다.

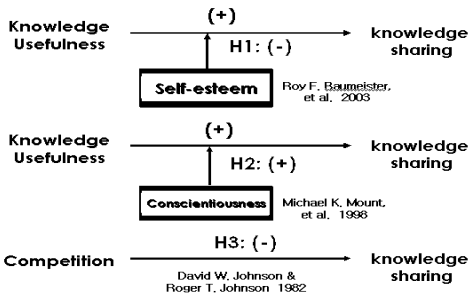

Figure1 – 연구모형

위 연구 모형에서 제안하고 있는 가설을 구체적으로 서술해보면 다음과 같다.

Table1 – 가설

H1	자존감이 높을수록 knowledge usefulness 정도(상대방이 내게 유용한 가치 있는 정보를 알고 있다는 것을 아는 정도)와 지식 공유 정도의 양의 상관관계는 약화된다.
H2	성취지향성이 높을수록 knowledge usefulness 정도와 지식 공유 정도의 양의 상관관계는 강화된다.
H3	개인이 인지하는 경쟁 정도와 지식 공유의 정도는 음의 상관관계이다.

4. Methodology

4.1 Operational Definition & Measurement

본 연구에서 사용되고 있는 변수에 대한 조작적 정의와 측정 방식에 대한 구체적인 설명은 다음과 같다.

Table2 – 변수의 조작적 정의

Variable	Variable Name	Operational Definition	Measurement Reference
Independent Variable	Knowledge Usefulness (KU)	상대방의 지식이 나의 업무 수행에 유용한 정도	Borgatti(2003)-7점척도
	Competitiveness (Comp)	본인이 느끼는 경쟁 정도	Griffin-Pierson(1990)-7점척도
Dependent Variable	Knowledge Sharing (AVG_K)	상대방과 지식을 주고 받는 정도	Borgatti(2003)-7점척도
Moderator	Conscientiousness (C)	목표를 성취하기 위해 노력하는 정도	Paul T. Costa, Jr. and Robert R. McCrae의 NEO-PI-R의 아이템-7점척도
	Self-esteem (E)	자기 자신을 긍정적으로 평가하는 정도	Rosenberg(1965) -7점척도
Control	Physical Proximity (Cor, Floor)	물리적인 위치의 근접성	Kraut(1988)

여기에서 상대방과 지식을 주고 받는 정도를 측정할 때 정확도를 높이기 위해 응답자 i에게 "응답자 j에게 얼마나 주었냐"는 질문에 대한 답과 응답자 j에게 "응답자 i에게 얼마나 받았냐"는 질문에 대한 답을 더해서 2로 나눈 평균치를 사용하였다. 이에 대한 데이터 값이 바로 AVG_K이다.

4.2 Data Collection

본 연구에서 사용한 데이터 샘플과 관련된 정보는 다음과 같이 요약할 수 있다.

Table3 – 데이터 샘플

Sample	32명의 KAIST 특정 수업 수강생 (여자 10명/남자 22명)
Pilot Test	11월 12일 ~11월 18일(1주일)
	- online 설문 테스트
수집방법	11월 19일 ~11월 23일(1주일)
응답률	100%

4.3 Basic Statistics

SAS를 이용해 다음의 기초 통계량 분석을 실시하였다.

Table4 – 기초 통계량

변수	N	평균	표준편차	합	최소값	최대값
AVG_K	992	1.40	1.35	1394	0	7
KU	992	3.19	2.28	3165	0	7
E	32	4.90	1.04	4862	3	6.83
C	32	4.87	0.96	4832	3	7
Comp	32	4.38	1.45	4340	1	7
Age	32	25.84	2.43	801	22	33

4.4 Analysis Method

본 연구에서는 위의 세가지 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석 방식을 사용하였다. 첫 번째 가설인 조절변수로서의 자존감의 영향을 검증하기 위해서 knowledge usefulness(KU)와 자존감(E)의 교호효과(interaction)의 계수를 관측하였다. 그리고 두 번째 가설인 조절변수로서의 성취지향성의 영향을 검증하기 위해서 knowledge usefulness(KU)와 성취지향성(C)의 교호효과의 계수를 관측하였다. 마지막으로 개인이 인지하는 경쟁의 정도(comp)의 계수를 봄으로써 세 번째 가설인 경쟁적인 환경이 지식 공유에 미치는 영향을 검증해보고자 하였다.

5. Result

5.1 Reliability

연구의 신뢰성을 검증하기 위해서 SAS를 이용해 Cronbach's alpha test를 시행하였다. 다음과 같은 결과를 통해 연구의 신뢰성을 입증할 수 있었다.

Table5 – 성취지향성 신뢰도

변수	α 계수
원데이터	0.907
표준화	0.909

Table6 – 자존감 신뢰도

변수	α 계수
원데이터	0.890
표준화	0.892

5.2 Validity

연구의 타당성을 검증하기 위해서 SAS를 이용해 요인분석을 시행하였다. 다음과 같이 요인 별로

일관성 있게 묶이고 있음을 확인할 수 있었고, 이를 통해 연구의 타당성을 입증할 수 있었다.

Table7 – 요인분석 결과

	Factor1	Factor2
C2	89*	-11
C4	84*	28
C5	80*	25
C1	80*	12
C10	70*	7
C3	69*	23
C6	-10	12
E7	9	91*
E9	1	89*
E10	31	75*
E8	31	75*
E2	29	68*
E5	35	65*

5.3 Multi-Collinearity Check

다중회귀분석 시에 다중공선성(multi-collinearity)이 발생할 경우 분석의 타당성을 저해할 수 있으므로, SAS를 이용해 이를 조사하였다. 관측결과 다음과 같이 분산팽창요인(VIF)가 10보다 큰 값이 없고 상태지수(condition index)가 20보다 작음을 확인할 수 있었고, 이를 통해 다중공선성의 문제가 존재하지 않음을 확인할 수 있었다.

Table8 – 분산팽창요인

변수	Variance Inflation
KU	2.762
E	1.154
C	1.192
Comp	1.002

Table9 – 상태지수

Number	Condition Index
1	1.000
2	3.383
3	7.675
4	8.582
5	14.515
6	19.100

5.4 Network Centrality

수업을 듣는 구성원 간에 지식을 주고 받은 정도를 소셜 네트워크 분석 도구인 Netminer를 이용해 다음과 같이 분석해 보았다. 지도의 가운데 있을수록 그 정도가 높은 사람임을 의미한다.

Figure2 – Knowledge Receive/Give Network Centrality

5.5 Correlation between Variables & Regression Result

Table10 – 변수간 상관관계

	AVG_K	KU	E	C	Comp	Gender	Age	Cor	Floor
AVG_K	1.000	0.587***	0.014	0.032	-0.117***	-0.027	-0.139***	0.193***	0.013
KU		1.000	0.029	-0.111***	-0.008	0.038	-0.066*	0.188***	0.068*
E			1.000	0.356***	-0.044	0.097**	0.189***	0.005	0.057
C				1.000	-0.026	-0.060	0.152***	-0.030	-0.006
Comp					1.000	0.266***	0.007	-0.065*	-0.007
Gender						1.000	-0.126***	-0.059	-0.019
Age							1.000	-0.022	0.027
Cor								1.000	-0.185***
Floor									1.000

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Table11 – 다중회귀분석 결과

변수	Reg1	Reg2	Reg3	Reg4	Reg5	Reg6	Reg7
Age	-0.075***	-0.059***	-0.057***	-0.066***	-0.070***	-0.059***	-0.065***
Gender	-0.014	-0.169*	-0.092	-0.080	-0.082	-0.099	-0.063
Cor	0.729***	0.298**	0.279**	0.285**	0.278**	0.278**	0.260**
Floor	0.188	-0.034	-0.038	-0.035	-0.044	-0.041	-0.046
Comp	-0.094**		-0.091***	-0.089***	-0.085***	-0.090***	-0.092***
KU		0.335***	0.335***	0.341***	0.454***	0.335***	0.581***
C		Model III		0.169***	0.234***		
E						0.021**	0.168**
KU*C				Model II	-0.022		
KU*E						Model I	-0.049**
Adj. R	0.064	0.362	0.370	0.382	0.382	0.370	0.376
N	992	992	992	992	992	992	992

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

분석 결과 KU*E term의 계수는 예상대로 음의 값을 보이고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구에서 제안되고 있는 가설 1을 지지하고 있음을 확인할 수 있다. 그리고 comp의 계수의 경우 어떤 모델에서도 항상 음의 값을 보이고 있다. 따라서 본 연구에서 제안되고 있는 가설 3을 지지하고 있음을 확인할 수 있다. 하지만 본 연구에서 제안된 두 번째 가설을 입증하고자 확인해본 KU*C의 계수의 경우 유의하지 않은 값을 보였고, 따라서 이번 연구에서 제안한 가설 2는 지지할 수 없었다. 이것에 대한 이유는 Matzler의 2006년 논문에 근거하고 있다. 이 논문에서 Matzler는 개인의 성취지향성은 암묵지를 형식지화 하는데 직접적인 영향을 주고 이는 결국 지식 공유를 증대시킬 수 있다고 이야기 하고 있다. 환언하면, 본 연구에서 처음 예상으로는 성취지향적인 사람일수록 개인이 알고 있는 인적 자원을 활용하려는 경향이 높을 것이라 예상했는데, 실증 결과에 의하면 성취지향적인 사람일수록 관계를 통한 업무 성취보다는 개인이 지니고 있는 암묵지를 형식지화 하는데 영향을 주어 이러한 영향이 결국 직접적으로 지식 공유에 영향을 주는 요인으로 작용하는 것으로

추론할 수 있었다.

5.6 Robustness Check

연구의 강인성(robustness)을 검증하기 위해 SAS를 이용해 이를 검증하였고, 검증 결과 다음과 같이 부호의 방향은 앞의 Table 11에서의 분석결과와 모두 같음을 확인하여 연구의 강인성에 문제가 없는 것으로 결론지을 수 있었다.

Table12 – 강인성 확인 결과

Parameter	Estimates	Standard Error	95% Confidence Limits		Chi-Square	Pr > ChiSq
Age	0.011	0.006	-0.001	0.024	3.18	0.074
Gender	0.052	0.034	-0.014	0.120	2.34	0.126
Cor	0.161***	0.043	0.075	0.247	13.64	0.0002
Floor	0.015	0.041	-0.066	0.096	0.13	0.714
Comp	-0.069***	0.010	-0.080	-0.038	31.16	<.0001
KU	0.347***	0.034	0.280	0.414	104.27	<.0001
E	0.079***	0.024	0.031	0.128	10.30	0.001
Ku_e	-0.035***	0.006	-0.048	-0.022	28.55	<.0001
Scale	0.526					

5.7 Final Output

최종적으로 정리/요약하자면, 본 연구는 다음과 같은 결론으로 마무리 지어 설명할 수 있겠다.

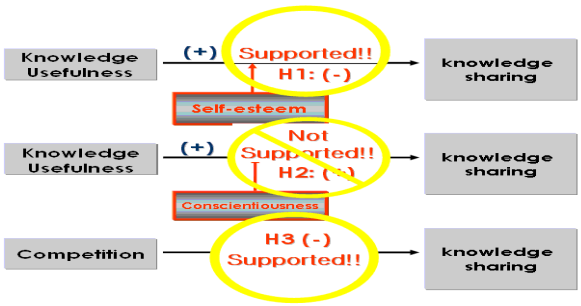

Figure3 – 최종 결과

6. Contribution

본 연구는 다음과 같은 학술적이고 현실적인 측면에서 몇 가지 시사점을 제공하고 있다.

6.1 Academic implication

본 연구는 자존감과 성과간의 관계에 대한 새로운 시각을 제공한다. 기존의 연구들은 자존감의 주효과만을 고려하여, 자존감과 성과간의 양의 상관관계에만 연구의 초점이 맞추어져 있었다. 그러나 본 연구를 통해 오히려 자존감이 조절변수로 작용할 경우에는 지식공유와 관련된 성과에는 부정적인 영향을 줄 수 있다는 것을 보여줌으로써, 자존감과 지식 공유와 관련된 성과의 관계에 대해 새로운 시각을 제공했다는 점에서 중요한 의미가 있다.

그리고, 이번 연구는 상호 상반되는 관점을 보이고 있는 대립 이론들에 대해 어느 이론이 더 설명력이 있는지를 실증적으로 보여주고 있다. IT 및 조직변화(organizational change)와 관련한 두 가지 대립되는 분산 이론(variance theory)와 프로세스 이론(process theory)을 (Markus 1988) 본 연구의 실증분석 결과를 바탕으로 재조명해보면, 기업이 지식관리시스템과 같은 IT 시스템을 구축하여 조직구성원에게 이를 제공하면 투입(예: 기업의 투자) 대비 정확한 산출(예: 지식공유)이 나올 수 있다는 분산 이론 보다는 프로세스상에서의 개인간 상호교류(예: 경쟁)를 통해 투입 대비 산출의 비율이 달라질 수 있다고 주장하는 프로세스 이론이 더 설명력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 본 연구의 결과, 경쟁을 장려하는 것은 오히려 지식 공유에 악영향을 미치므로, 개인간 지식 공유의 영향 요인에 대한 이론으로는 프로세스 이론이 더 우세하다고 결론지을 수 있다. 따라서, 본 연구는 상호 상반되는 관점을 보이고 있는 대립 이론들에 대해 어느 이론이 더 설명력이 있는지를 실증적으로 보여줌으로써 향후 프로세스 이론에 기반한 지식경영 관련 이론의 발전에 중요한 공헌을 할 수 있을 것으로 사료된다.

6.2 Practical implication

우선, 본 연구는 지식경영을 위한 인재 선발 기준에 대한 재고가 필요하다는 논리적, 실증적 근거를 제시한다. 실제 기업경영에 있어서 인재선발은 가장 중요한 경영 프로세스 중 하나이다. 왜냐하면 두말할 나위 없이 훌륭한 인재의 선발이 기업경쟁력과 직결되기 때문이다. 지식경영에 있어서도 이러한 훌륭한 인재선발은 중요한 문제이며, 본 연구는 그 동안 자존감이 높은 인재를 조직 구성원으로 선발하는 것이 지식공유에 좋은 영향만을 줄 것이라는 기존의 연구들과는 달리, 자존감이 높은 인재에 대한 보다 새로운 시각이 필요하다는 점을 보여주고 있다. 즉, 본 연구의 분석결과 실제 기업 경영에 있어서, 자존감이 높은 사람을 선발할 경우, 이러한 개인은 단독으로는 지식 공유에 긍정적인 영향을 줄 수 있으나, 관계지향적 지식공유에는 부정적인 영향을 줄 수 있다는 점을 보여주고 있다. 따라서, 본 연구는 실제 기업경영에 있어서 이러한 점을 고려하여, 인재선발 기준 및 자존감이 높은 인재의 교육 프로그램의 대한 재검토가 필요하다는 시사점을 주고 있다.

다음으로, 경쟁을 장려하는 지식 경영 방법론에 대한 재고가 필요하다는 것을 이번 연구는 보여주고 있다. 본 연구의 분석결과는 개인간 경쟁을 장려하는 방법은 오히려 관계 지향적 지식 공유에 악영향을 미치므로, 이를 지양할 필요가 있다는

점을 보여주고 있다. 따라서, 많은 기업들이 현재 실시하고 있는 개인간 경쟁장려(예: 지식공유 활동에 대한 인센티브 제공, 지식공유 점수의 인사고과 반영)를 통해 효과적인 지식공유를 이루려는 방법론은 바람직하다고 볼 수 없다. 그러므로, 본 연구는 효과적인 지식공유를 추진하려고 고민하고 있는 기업들은 개인간의 경쟁보다는 개인간 상호협력을 증진 시킬 수 있는 방안을 모색하여 이를 실천하려는 제도적 장치가 필요하다는 시사점을 제공해 주고 있다.

7. Limitation

본 연구는 크게 다음과 같이 3가지 면에서 연구의 한계점을 드러내고 있다.

첫째, 샘플 크기(sample size)가 작다. 본 연구의 샘플 크기는 KAIST 경영대학의 특정수업을 수강하고 있는 수강생 32명에 한정되어 있다. 따라서 연구결과를 일반화하는 데에는 한계가 있을 것으로 사료된다.

그리고, 기업의 환경과 직무 성격, 그리고 학교의 환경과 직무 성격은 분명 차이가 있다. 특히 학교의 경우 개인적으로 학생의 목적은 좋은 성적에 치중되어 있으므로, 특정수업을 수강하는 학생들의 경우 성적과 같은 개인중심적 목표(egocentric goal)의 성격이 강한 목표를 가지고 있기 때문에, 많은 부분에서 그룹중심적 목표(groupcentric goal)의 성격을 갖고 있는 기업 내 조직원들의 목표와 어느 정도 괴리가 존재한다.

마지막으로, 본 연구가 네트워크 내의 구성원 본연의 역학관계(dynamics)를 살펴보고자 한다면, 횡단면적(cross-sectional) 연구에만 머물 것이 아니라 시간에 따른 변화도 살펴보는 종단면적(longitudinal) 연구를 시행하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

7. References

[1]Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I., & Vohs, K.D., (2003). "Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?," *Psychol. Sic. in the Pub.*, Inter. Vol. 4, pp.1-43.

[2]Borgatti, S.P. & Cross R., (2003). " A relational view of information seeking and learning in social networks," *Management Sci.,* Vol. 49, pp.432-445.

[3]Costa, P. T., Jr., McCrae, R.R. (1992). *NEO PI-R professional manual.* FL: Psychologial Assessment Resources, Inc.

[4]Ghoshal, S., Korine, H., & Szulanski. G. (1994). "Interunit communication in multinational corporations," *Management Sci.,* Vol. 40, pp.96–110.

[5]Granovetter, M. (1973). "The strength of weak ties," *Amer. J. Sociology,* Vol. 78, pp.1360–1380.

[6]Griffin-Pierson, (1990), "The competitiveness questionnaire: A measure of two components of competitiveness," *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Vol. 23, pp.108-115

[7]Hough, L.M. & Oswal, F.L., (2000). "Personnel selection: looking toward the future - remembering the past," *Ann. Rev. Psychol.,* Vol. 51, pp.631-664.

[8]Judge, T.A. & Bono, J.E., (2001). "Relationship of core self-evaluations traits-self esteem, generalized self -efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance: a meta-analysis," *Jour. of App. Pshchol.,* Vol. 86, pp.80-92.

[9]Krackhardt, D. (1992). "The strength of strong ties: The importance of philos in organizations," N. Nohria, R. Eccles, eds. *Networks and Organizations: Structures, Form and Action,*. Harvard Business School Press, Boston, MA, 216–239.

[10]Markus, M.L., Robey, D. (1988). "Information technology and organizational change: Causal structure in theory and research," *Management Sci.,* Vol. 34, pp.583-598

[11]Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). "An integration model of organizational trust," *Acad. Management Rev.,* Vol. 20, pp.709–734.

[12]Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., & von Krogh, G., (2006). "Personality Traits, Affective Commitment, Documentation of Knowledge and Knowledge Sharing", *Academy of Management Annual Meeting, August 11-16, in Atlanta, Georgia*

[13]Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L., (1998). " Five factor model of personality and performance in jobs involving interaction with others," *Human Performance.,* Vol. 11, pp.145-165.

[14]Nonaka, I. (1994). "A dynamic theory of organizational knowledge creation," *Organ. Sci.,* Vol. 5, pp.14–37.

[15]Rogenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*, Princeton, NJ:Princeton University Press

[16]Robert Kraut, Carmen Egido, Jolene Galegher, (1988). "Patterns of contact and communication in scientific research collaboration," *Proceedings of the 1988 ACM conference on Computer-supported cooperative work*

[17]Slavin, R., Sharan, S., Karan, S., Lazarowitz, R.H., Webb, C., & Schmuck, R. (1985). *Learning to cooperate, cooperating to learn.* New York: Plenum Press

[18]Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension.* Anchor Day Books, New York.

[19]Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). "Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance," *Organ. Sci.,* Vol. 9, pp.141–159.

[20]Zand, D.E. (1972). "Trust and managerial problem solving," *Admin. Sci. Quart.,* Vol. 17, pp.229–239.

[21]Zander, U. & Kogut. B. (1995). "Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: An empirical test," *Organ. Sci.,* Vol. 6, pp.76–91.