Journal of The Korea Society of Computer and Information
Vol. 23 No. 8, pp. 151-156, August 2018
www.ksci.re.kr
https://doi.org/10.9708/jksci.2018.23.08.151

A Study on the Effect of Knowledge Sharing and Utilization on Field Project Performance

Won-Hee Lee*, Jae-Young Moon**

Abstract

As the globalization of the global economy accelerates, entrepreneurs are increasingly interested in knowledge management processes such as sharing, utilizing, and learning within organizations to create and scale new knowledge to achieve sustainable growth and differentiated competitive advantage. Recently, domestic construction companies have been facing difficulties due to many unstable factors including domestic and foreign factors due to technological power enhancement and the decline of the construction industry due to the government's real estate regulation policy and the ongoing recession. The purpose of this paper is to investigate the effect of knowledge sharing and utilization on the performance of knowledge sharing and utilization in the field organization of domestic construction companies in this market situation. In this study, the structural equation model was used for empirical analysis. As a result of this study, it was confirmed that all variables except for the relationship between organizational culture and knowledge sharing and utilization had a positive effect.

▸Keyword: Knowledge sharing, Knowledge utilization, Management autonomy, Organizational Culture, Management's interest and support, Structural Equation Model

I. Introduction

오늘날과 같은 지식기반 산업에 있어서 지식은 기업의 경쟁력을 좌우하는 중요한 요인이라고 할 수 있다[1]. 많은 문헌들은 지금이 지식경영시대라고 말한다. 지식경영시대에서는 지식을 최적으로 조직화 할 수 있는 기업만이 치열한 경쟁 환경 속에서 살아남을 수 있으며 지식은 기업이 경쟁력 있는 지속적인 우수성을 보유하는데 핵심자산이다[2]. 최근 기업의 경영환경 변화에 있어 지식경영이 학자들과 실무자들 사이에 주목을 받고 있는 가장 중요한 이유는 기업 간 경쟁이 점점 지식에 기반을 두고 있기 때문이며, 최근 국제경영과 관련한 많은 기존연구들에서는 기업을 하나의 지식의 집합체로 보고, 기업이 보유한 자원 중 지식을 근거로 한 자원이 기업의 지속 가능한 차별성과 경쟁우위의 원천이 된다고 하였다[3]. 즉 지식기업과 관련하여 새로운 지식을 습득하고 배우는 것이 기업의 경영성과 제고에 크게 기여하기 때문이다[4]. 따라서 기업들은 경쟁사들에 비해 더 빨리 새로운 지식을 학습하고 개발하기 위해 노력을 기울이고 있다.

따라서 기업은 끊임없는 지식탐구(knowledge seeking)와 지식창출(knowledge creation)을 하는 조직이며, 학습을 통한 새로운 지식의 획득은 기업의 핵심전략과제로 간주된다. 이렇듯 새로운 지식을 어떻게 효과적으로 습득하고 활용하는가에 대한 문제를 다루는지에 대한 지식경영에 대한 관심은 나날이 높아져 가고 있으며 지식경영에서 초점을 맞추어 다루어온 지식학습, 지식이전 및 공유, 지식창출 등 연구 중에서도 특히 지식자산의 전달 및 확산을 통해 기업핵심역량의 강화를 목표로 하는 지식공유 및 활용의 연구

• First Author: Won-Hee Lee, Corresponding Author: Jae-Young Moon
*Won-Hee Lee (leewh@eagle.kit.ac.kr), Subdivision of Business Administration, Kyungnam College of Information & Technology
**Jae-Young Moon (jaymoon@gdsu.dongseo.ac.kr), Division of Global Business Administration, Dongseo University
• Received: 2018. 08. 07, Revised: 2018. 08. 19, Accepted: 2018. 08. 20.

가 강조되어 오고 있다.

그러나 지식경영에 있어 지식관리 프로세스에 관련된 기존 연구에서는 지식획득, 이전에만 중점을 두고 있고 지식의 특성과 획득한 지식이 어떠한 과정을 거쳐 조직 내 공유 및 활용되는지에 대한 측면이 상대적으로 간과하고 있다. 그리고 지식경영에 관한 기존연구는 대부분 개념이나 연구모형제시에 그치고 있고, 국내기업들은 지식경영 도입으로 인한 구체적 효과에 대한 검증이 미약하다. 이러한 한계점을 고려해 볼 때 기업 조직의 지식관리에서 지식공유 및 활용과 경영성과의 관계에 대한 전반적인 분석의 필요성이 제기된다.

따라서, 본 연구는 국내 건설기업에 대한 경쟁력과 기업의 지식관리 프로세스 및 지식경영의 중요성이 높아가고 있는 시점에서 조직 지식관리에 있어 기업조직의 특성과 경영환경 특성이 지식공유 및 활용과 경영성과에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하는데 그 목적이 있다.

II. Theoretical Background

1. Knowledge sharing

지식공유(knowledge sharing)의 개념은 연구자들 간에도 명확히 개념을 구분하지 않고 있다. 이는 연구자들이 이 개념에 대한 정의를 규명하는 것보다는 구체적인 활동과 프로세스에 더욱 초점을 둔 것으로 이해된다.

지식이전과 지식공유의 개념은 연구자들 간에도 개념상 상호혼돈과 중첩성을 허용하고 있다. 따라서 이러한 혼돈을 해소하기 위하여 두 개념적 차이를 중심으로 선행연구를 고찰하고자 한다. 먼저, 지식이전에 대한 개념들을 살펴보면, [5]는 이전되는 지식이 수혜단위에서의 실행을 위한 제도화되는 것으로 정의하고 있다. 그리고 [6]은 지식이전을 조직 내의 개인, 팀, 부서 등이 새로운 경험에 의해 영향을 받는 것으로 정의하고 있다.

지식공유에 대한 개념정의를 살펴보면, 여러 연구자들이 기업에서 직원의 혁신역량을 개발하는 효과적인 노력 중 하나로 지식공유를 꼽는다.

[2]는 지식공유행동이 개인의 혁신역량에 미치는 연구에서 지식경영의 가장 중요한 부분은 조직 내에서 개개인 자신의 지식을 공유할 수 있도록 어떻게 지원하는가 하는 것이며, 조직역량 요건은 지식공유의 확산과 실행 및 개발이 이루어질 수 있도록 지원하는 것이다. 반면 지식공유를 통해 활동지식(activity knowledge)이 확산, 실행, 개발이 가능하고 지식공유는 개개인이 비판적이고 창의적인 사고를 할 수 있도록 유도해 결국 기업에 도움이 되는 새로운 지식을 창출할 수 있게 된다고 정의하고 있다. 그리고 실증분석을 통해 지식공유 행동은 개인의 혁신역량에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인하였다.

[7]은 조직의 특출한 역량이 될 수 있는 지식에 접근할 수 있도록 하는 과정, [8]은 지식규정(identification), 전수(outflow), 이동(transmission), 흡수(inflow) 모두를 포함하는 과정으로 정의 하고 있다. 그리고 [9]는 지식공유를 형식지 및 암묵지를 포함한 조직 내 지식을 구성원들이 상호작용을 통해 습득해 나가는 과정으로 정의하고 있다.

Table 1. Concepts of Knowledge Transfer and Knowledge Sharing

concept	Researcher	Concept Definition
Knowledge transfer	Argote & Ingram(2000)	Knowledge transfer is influenced by new experiences of individuals, teams, departments, etc. in the organization
	Kang & Kim (2005)	Knowledge transfer as a part of knowledge sharing, and knowledge transfer and recipients as key activities of knowledge sharing process, and exchange formal knowledge through formal or informal pathways
concept	Researcher	Concept Definition
Knowledge sharing	Gupta & Govindarajan (2000)	Process involving knowledge regulation, transfer, transfer, and absorption
	Park & Moon (2001)	The process of acquiring knowledge in organizations, including form and tacit knowledge, through the interaction of members

Source : Park(2006)

지식공유는 언제든지 사용 가능하도록 지식에 대한 접근성을 확보하기까지의 제반과정으로 정의하며, 지식의 활용은 공유된 지식을 가치창출을 위하여 사용하고 피드백 하는 과정이라 볼 수 있다.

2. Organization characteristic

2.1 Management autonomy

기업의 경영 자율성이란 기업 조직이 독자적으로 경영 활동을 수행할 수 있는 능력의 정도를 의미한다[10].

이전된 지식이 성공적으로 사용되고 자회사 내에 정착하기 위해서는 자회사 현지 상황에 맞도록 변화하여야 한다. 이러한 측면에서 현지 적응성을 높이려면 자회사의 자율성이 높아야 한다[11]. 예를 들어 현지 고객의 특성이 본사의 고객 특성과 다를 수 있는 데, 만일 본사의 마케팅 정책이 현지에서 그대로 적용된다면 실패하기 쉽다. 때문에 오히려 현지에서는 현지 사정에 맞게 자율적으로 마케팅 정책을 수정해 나가는 것이 필요하다.

[12]는 자율성은 조직 구성원들의 창의성 발휘와 새로운 지식 창출의 동기 부여 효과를 주는 것으로 확인하였으며 또한 자율성을 갖는 조직은 대체로 정보를 습득, 해석, 활용하는데 있어서 더 많은 융통성을 갖고 있다고 확인하였다. 따라서 이러한 측면에서 볼 때 기업 내 경영 자율성의 증가는 성공적인 지식공유의 가능성을 높인다고 볼 수 있다.

2.2 Organizational Culture

조직문화는 조직구성원들이 직면하게 되는 공동의 문제를 해결해나가는 과정에서 생성되는 것으로 공동체를 결속시켜 주는 공유가치 및 의미체계의 기능을 가진다. 그리고 조직문화는 조직 구성원

들이 행하는 행동의 의미를 일깨워주고, 방향을 제시하며, 행동을 유발시키는 사회적 힘이라고 할 수 있다.

[13]은 조직문화란 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습, 규범, 전통, 지식, 기술 등을 포함하는 종합적인 개념으로서 조직 구성원과 조직 전체의 행동에 영향을 주는 기본 요소라고 정의하고 있다.

[14]는 전수자와 수혜자간의 문화적 거리가 증가할수록 지식공유에 부정적인 영향을 끼친다는 것을 밝히고 있으며, 문화적 거리가 먼 국가는 문화적, 정치적, 사회적인 규범을 인식함에 따라 지식전달에 큰 장애에 부딪히게 됨을 언급하고 있다.

3. Characteristics of business environment

3.1 Management's interest and support

경영 혁신 활동이 성공적으로 이루어지기 위해서는 최고 경영자의 역할이 중요하다는 연구는 많은 학자들에 의해 검증되고 있다.

[2]는 지식공유행동이 개인의 혁신역량에 미치는 실증연구에서 경영진의 관심과 지원 등의 요인이 구성원의 지식공유 행동을 형성하는데 매우 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 경영자의 지식이전에 대한 관심과 지원 없이는 지식이전을 위한 기업문화 정착, 의사소통 채널, 보장제도 마련 등의 의사소통 촉진 요인이 기업 내에 정착되기 어렵다는 것이다. 따라서 기업의 지식공유 및 활용 의지는 경영자의 경영방식과 지원을 통해 나타나는 것이라 할 수 있다.

3.2 Degree of compensation

보상정도와 지식공유와의 관련 선행연구에서 [2]는 지식공유행동이 개인의 혁신역량에 미치는 연구에서 조직의 지식기반 보상체계 등의 요인이 구성원의 지식공유 행동을 형성하는데 매우 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다.

4. Characteristics of business environment

오늘날 모든 산업은 고객만족을 위한 다양하고 우수한 서비스의 제공을 통하여 경쟁업체들과의 경쟁에서 경쟁우위를 정하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 건설 산업 또한 일반 산업과 마찬가지로 고객을 유치하기 위하여 치열한 경쟁을 치루고 있다. 이는 급격한 환경변화에 따른 내수시장의 포화와 다변화된 고객의 요구사항 등을 충족시키지 못하면 자연히 경쟁에서 자연히 도태된다고 할 수 있다. 건설기업은 기본적으로 현장생산방식으로 다수의 프로젝트 진행을 통하여 경영실적을 쌓게 되며 대부분 개별 수주를 통한 생산이기 때문에 생산량의 예측이 어렵다. 또한 건설기업은 시행하는 프로젝트의 규모와 생산기간 그리고 생산방법이 다르기 때문에 경영분석 시 각 프로젝트의 상황을 고려해야하는 어려움이 있다. 또한 전문 기술 인력에 대한 의존도가 높고 정부의 건설정책으로 인항 영향이 큰 편이다. 따라서 건설기업의 경영분석은 건설 산업의 특성을 반영하여 제조업과 다른 방식으로 진행되어야 한다[15].

건설 산업에 있어 현장 사업프로젝트의 성과가 기업의 성과로 이어진다는 중요성을 볼 때, 건설 현장 사업프로젝트의 기본적인 목표를 달성하기 위해서는 시공능력과 기술의 향상은 물론 사업 프로젝트 참여자간 지식자산의 공유 및 확산을 통하여 국내건설기업의 핵심역량 강화와 지속적 경쟁우위의 구축이 필요하다.

III. Research Method

1. Research Model and Hypotheses

본 연구는 앞서 제시한 논의들을 토대로 다음과 같이 가설들을 설정하였다.

H1: 경영진의 관심과 지원이 클수록 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H2: 경영 자율성이 클수록 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H3: 조직문화의 유사성이 클수록 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H4: 보상수준이 높을수록 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H5: 지식공유 및 활용은 프로젝트 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제시한 가설들을 토대로 연구모형을 나타내면 <Fig. 1>와 같다.

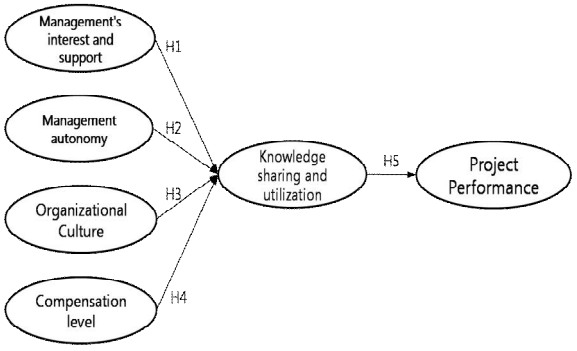

Fig. 1. Research model and Hypothesis

2. Sampling

본 연구 조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 먼저, 성별은 남성이 225명(92.6%), 여성이 18명(7.4%)으로 남성이 여성보다 207명이 많은 것으로 나타났으며, 연령의 경우 30대가 110명(45.3%)으로 가장 많았고, 40대가 81명(33.3%), 20대가 34명(14.0%), 50대 이상이 18명(7.4%)으로 응답하였다.

또한 결혼여부의 경우 기혼이 167명(68.7%), 미혼이 76명(31.3%)으로, 직급의 경우 사원급이 대리/과장급이 104명(42.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며 다음으로 주임/계장급이 53명(21.8%), 차장/부장급이 45명(18.5%), 이사(임원)급이 41명(16.9%)의 순으로 나타났으며 근무 년수의 경우는 6년~7년이 99명(40.7%), 2~3년이 70명(28.8%), 4년~5년이 50명(20.6%), 1년 이하가 24명(9.9%)으로 나타났다.

Ⅴ. Results

1. Exploratory Factor Analysis

본 연구에서는 SPSS Windows 23.0을 이용하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 연구도구의 신뢰도를 분석하였으며, 신뢰도를 평가하기 위하여 크론바하 알파(Cronbach`s alpha>0.7)를 사용하였다.

Table 2. Results of exploratory factor analysis

Item	Factor1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Cronbach's α
Knowledge sharing and utilization	.791 .783 .763 .639 .624 .621 .562 .559						0.934
Management's interest and support		.722 .718 .712 .705 .575					0.891
Management autonomy			.771 .766 .667 .652 .564 .462				0.891
Organizational Culture				.883 .824 .722			0.821
Compensation level					.573 .541 .541 .501		0.875
Project performance						.819 .815 .788 .783 .689	0.934

요인추출방법은 주성분분석(Principle Component Analysis) 방법을 요인 회전방법은 직각회전(Varimax Rotation)을 사용하여 분석을 하였으며 설문의 문항이 본 연구의 측정목적에 부합하도록 하였다. 또한 평가요인간 상관관계를 나타내는 요인적재량(Factor Loadings: FL>0.6)을 이용하여 단일차원 요인분석을 실시하였다.

먼저 SPSS 23.0을 이용하여 설문문항들에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과 경영진의 관심과 지원, 경영 자율성, 조직문화, 보상수준, 지식공유 및 활용, 프로젝트성과 등 6개의 요인이 도출되었다. 제시한 총 32개의 측정도구 중 1개 측정도구의 요인적재량이 0.6이하여서 탈락되었다.

2. Analysis of the Structural Model

인과관계는 요인들의 원인과 결과를 통해 상호연관성을 밝히기 위해 사용되어 진다[23]. 본 연구에서도 공분산 구조모형을 이용하여 지식공유 및 활용, 영진의 관심과 지원, 경영 자율성, 조직문화, 보상수준, 프로젝트 성과의 6개 요인들간에는 어떠한 인과관계가 있는지를 분석하고자 한다.

본 연구에서 전체 요인들 간의 인과관계를 조사하기 위해 AMOS 18.0을 이용한 구조모형을 검정한 결과 χ^2 = 369.429(df=10), p = 0.000, χ^2/df = 36.943, GFI = 0.652, RMR = 0.334, NFI = 0.513, CFI = 0.517로 전반적인 적합도 평가지표인 GFI, AGFI, RMR, CFI, RMSEA 값 등이 기준치를 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

하지만 이럴 경우 분석자료가 적절하게 부합되지 못하더라도 측정변수들 간에 다른 측면이 작용 할 것이라는 가정 하에 수정지수값(M.I.: Modification index)을 이용하여 수정하여 확인적 요인모형에 대하여 수정모형을 분석할 수 있다[16]. 따라서 본 연구에서도 수정지수 값을 토대로 측정변수들을 삭제한 결과 적절한 적합도 지수들이 나타났다. 이는 실증적인 연구의 경우 이론적 배경에 문제가 되지 않는 범위내에서 경로의 추가나 삭제가 가능하기 때문이다[17],[18].

<Table 3>과 <Table. 4>는 표준화된 각 경로계수 값과 유의수준을 나타낸다. 본 연구의 결과를 살펴보면 경영진의 관심과 지원(H1), 경영자율성(H2), 보상수준(H4)은 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 주며, 지식공유 및 활용(H8)은 프로젝트 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 보상수준은 경영진의 관심과 지원(H5), 경영자율성(H6)에도 긍정적인 영향을 미치며, 조직문화는 경영진의 관심과 지원(H7)에 긍정적인 영향을 미치며, 경영자율성은 프로젝트 성과(H9)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

하지만 본 연구에서 제시한 가설 중 조직문화는 지식공유 및 활용(H3)에는 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

Table 3. Results of the fit statistics for the models

Fit Index	X^2/	d.f.	X^2/d.f	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
				<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
Model1	369.429	10	36.943	0.334	0.652	0.269	0.513	0.517
Model2	221.111	9	24.568	0.262	0.785	0.498	0.709	0.715
Model3	92.927	8	11.616	0.136	0.886	0.699	0.878	0.886
Model4	70.577	7	10.082	0.108	0.915	0.745	0.907	0.915
Model5	43.222	6	7.204	0.064	0.984	0.818	0.943	0.950
Model 1= Initial Model								
Model 2= Adjusted model after adding from Compensation level to Management's interest and support								
Model 3= Adjusted model after adding from Compensation level to Management autonomy								
Model 4= Adjusted model after adding from Organizational Culture to Management's interest and support								
Model 5= Adjusted model after adding from Management autonomy to Project performance								

Table 4. Results of hypotheses

Hypothesis	Path	FL	t-value	p-value	Hypothesis Supported
H1	Management's interest and support→ Knowledge sharing and utilization	0.319	6.362	0.000	**
H2	Management autonomy→ Knowledge sharing and utilization	0.216	4.525	0.000	**
H3	Organizational Culture→ Knowledge sharing and utilization	-0.039	-1.303	0.192	ns
H4	Compensation level→ Knowledge sharing and utilization	0.305	5.145	0.000	**
H5	Compensation level→ Management's interest and support	0.690	14.585	0.000	**
H6	Compensation level→ Management autonomy	0.647	13.001	0.000	**
H7	Organizational Culture→Management's interest and support	0.179	4.855	0.000	**
H8	Knowledge sharing and utilization→Project performance	0.567	8.723	0.000	**
H9	Management autonomy→ Project performance	0.333	5.594	0.000	**

*: P<0.05, **: P<0.01, ns: not significant

Ⅵ. Conclusions

본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 경영진의 관심과 지원(H1), 경영자율성(H2), 보상수준(H4)은 지식공유 및 활용에 긍정적인 영향을 주며, 지식공유 및 활용(H5)은 프로젝트 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이런 결과는 선행연구에서 보였던 같은 맥락으로 건설산업의 현장프로젝트 조직에 경영진의 관심과 지원, 경영자율성, 보상수준이 조직 내 지식공유 및 활용에 그리고 지식공유 및 활용이 프로젝트 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 그러나 본 연구에서 제시한 조직문화(H3)는 조직 내 지식공유 및 활용에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났는데 이런 결과는 건설기업의 현장프로젝트 조직의 참여자간 조직문화의 유사성이 낮으며, 조직이 보유한 업무기술력, 경영 노하우를 조직의 핵심역량으로 생각하여 공유를 꺼려하는 산업의 특성을 확인하였다. 그리고 본 연구의 한계점으로는 연구에 사용된 표본이 토목사업(57.6%), 주택·건축사업(23.5%), 프랜트(5.8%), 전기·통신(1.6%), 기타(2.5%)와 같이 토목사업부문에 많이 편중 되어있는 관계로 연구결과를 일반화하는데 제한적일 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 산업의 특성을 충분히 반영할 수 있는 사업부분별 많은 수의 데이터를 대상으로 실증분석 할 필요가 있다.

REFERENCES

[1] R. Mitchell, and S. Nicholas, "Knowledge Creation Group: The Value of Cognitive Diversity, Transactive Memory, and open-mindedness Norms", The Electronic Journal of Knowledge Management, Vol. 4, No. 1, pp. 67-74, 2006.

[2] A. Hilmi, S. Iman, S. Kadarsh, S. and G. Rajesri, "Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability", Journal of applied Sciences Research, Vol. 5, No. 12, pp. 2238-2246, 2009.

[3] I. Berdrow, and Henry, W. Lane, "Internationals joint Ventures, Creating Value through Successful Knowledge Management, Journal of Wrld Business, Vol. 38, No. 1, pp. 15-30, 2003.

[4] W. Sharon, and H. Kelly, "A multi-Theoretical Model of Knowledge Transfer in Organizations," Determinants of Knowledge Contribution and Knowledge Reuse, pp. 141, 2006.

[5] Kostova and Tatiana, "Transnational Transfer of Strategic Organizational Practices : A Contextual Perspective," Academy of Management Review, Vol. 24, No. 2, pp. 308-324, 1999.

[6] L. Argote, and P. Ingram, "Knowledge Transfer : A Base for Competitive Advantage in Firms", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 82, No. 1, pp. 150-169, 2000.

[7] Chakravthy et al, "Strategy process research : focusing on corporate self-renewal," Strategic Management Journal, pp, 135-214, 1999.

[8] A. K. Gupta, and V. Govindarajan, "Knowledge Flows within Multinational Corporations," Strategic Management Journal, Vol. 21, pp. 473-496, 2000.

[9] M. S. Park. and H. G. Mun, "Research Trends & Challenges = Knowledge Sharing within Organization," Korea Knowledge Management Society, Vol. 2, No. 1, pp. 1-23, 2001.

[10] M. A. Lyles, and R. K. Reger, "Managing for autonomy

in joint ventures: A longitudinal study of upward influence", Journal of Management Studies, Vol. 30, pp. 383-404, 1993.
[11] C. Bartlett, and S. Ghoshal, "Transnational Management : Text, Cases, and Readings in Cross-border Management(2nd ed.)," Boston : Irwin, 1997.
[12] I. Nonaka, and H. Takeuchi, "Knowledge and Management" Chapter 2 of Ilujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi, The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation, New York: Oxford University Press, pp. 21-55, 1995.
[13] J. Taylor, "Organizational Culture and the Paradox of Performance Management," Public Performance and Management Review, Vol. 38, No. 1, pp. 7-22, 2014.
[14] J. H. Lee, "Global Learning and Firm Performance," International Business Studies, Vol. 12, No. 1, 2001.
[15] D. H. Lee, "An Evaluation Technique of Corporate Management Performance Using Project Information," Kyung Hee University, 2010.
[16] S. G. Kim, and M. S. Chae, "An Empirical Study On The Impact Of The Strategic Human Resource Development On Organization Effectiveness : Focusing On Intermediating Effect Of Learning Organization," Korea Academy of Hunman Resource Management, Vol. 15, No. 4, pp. 21-55, 2008.
[17] B. S. Kang, "The Research Methodology for Causal Analysis", MuYugGyungYung: Seoul, 2002.
[18] G. S. Kim, "The Analysis of Amos 7.0 Structural Equation Modeling", Hannarae, Seoul, 2007.

Authors

Won-Hee Lee received the M.B.A. and Ph.D. degrees in International Commerce & Logistics from Pukyong National University, Korea, in 2005 and 2017, respectively Dr. Lee joined the faculty of the Subdivision of Business Administration at Kyungnam College of Information & Technology, Busan, Korea, in 2016. He is currently a Professor in the Subdivision of Business Administration, Kyungnam College of Information & Technology. He is interested in International Management, Business Statistics and International Business Environments, and International Enterprise.

Jae-Young Moon received the M.S. and Ph.D. degrees in Department of Business Administration from Kyung Hee University, Korea, in 2007. Dr. Moon is currently a Associate professor at Division of Business, Dongseo University. He is interested in SNS, Consumer behavior, Internet of Things, Big Data.