

지식활동성과 향상을 위한 지식공유의
영향요인에 대한 연구
(관계적 요인을 중심으로)

조인수, 박희준

연세대학교 정보산업공학과

Study about the Influencing Factor of Knowledge Sharing
to Improve a Knowledge Activity Performance
(Focused On Related Factors)

Insu Cho, Heejun Park

요 약

본 연구는 관계중심적 지식관의 관점에서 지식공유의 영향 요인을 파악하고, 이 요인들이 실제로 지식공유에 긍정적인 영향을 미쳐서 지식성과활동을 향상 시키는지 알아보고자 한다. 독립변수인 관계적 요인은 신뢰, 개방적 의사소통, 협동으로 설정하였고, 지식공유의 영향을 받는 종속 변수인 지식활동성과는 지식품질과 지식경영사용자만족도로 설정하였다. 본 연구를 통해 조직경쟁력 향상을 위해서는 지식뿐만 아니라 그것을 사용하는 사람 및 주변 환경까지 관리할 필요가 있음을 제안한다.

Abstract

This study finds out the influence factor of knowledge sharing based on the viewpoint of the relationship central knowledge and inquires out the relationship between knowledge sharing and a knowledge activity performance. The related factor is set trust, openness

communication and cooperation as independent variables. And the knowledge activity performance is set knowledge quality and user knowledge satisfaction as dependent variables which are influenced by knowledge sharing. This study proposes that to improve the organizational performance needs to manage not only knowledge, but also the users and surroundings.

1. 서론

지식기반사회에서 지식은 조직의 가장 중요한 자산으로 인식되어 많은 기업에서 지식을 창출, 공유, 관리하고 활용하기 위한 정보시스템 및 경영 전략을 도입하고 있다. Nonaka[24][25]는 지식의 창출 과정에서 간과되어서는 안될 부분으로 사회문화적 맥락 속에서의 상호작용, 즉 공유를 강조하면서, 자신이 알고 있는 유용한 경험, 노하우 및 기타 지식을 다른 사람에게 전달하고, 동시에 타인의 것을 제공받는 역동적인 상호작용을 통하여 지식경영이 보다 효과적으로 일어날 수 있다고 하였다. 조직 경쟁력을 강화하는 측면에서 조직차원에서의 지식공유는 기업이 보유한 지식을 상호 공유하고 활용을 극대화 하는 것이 중요하다[19]. 하지만 이러한 과정에서 지식공유가 이루어지기 힘든 원인은 다양하며, 그것은 개인의 문제일 수도 있고 개인을 벗어난 환경의 문제일 수도 있다[26]. 또한 지식경영시스템(KMS)를 비롯한 정보시스템에만 의존하여 지식경영을 하는 기업의 경우, 조직원의 저조한 참여나, 지식의 품질 면에서 좋은 성과를 기대하기 어려운 경우가 많다.

사람과 지식을 분리해서 보는 이분법적인 기술중심적 지식관으로는 지식의 가치를 실현하여 조직의 경쟁력을 얻는 것에 한계가 있다. 이런 한계는 지식이 경영과 인위적으로 접목되면서 불협화음이 생기고, 예측 불가능한 변화에 대처 능력이 미흡하기 때문에 발생한 것을 사례를 통해 알 수 있다[9].

따라서 지식생태계 이론에 근거한 관계중심적 지식관의 관점에서 지식을 바라보는 것이 필요하다고 생각되었다. 조직의 환경 및 분위기를 고려하여, 직원간의 신뢰, 개방적 의사소통, 협동을 중심으로, 지식 공유가 가능한 문화를 창조함으로써, 지식성과 활동을 높여, 다시 이것이 조직원의 관계성을 향상시키는 선순환 구조를 가지게 되어, 조직의 경쟁력을 가질 수 있을 것이라고 생각하였다.

본 연구는 관계중심적 지식관의 관점에서 지식공유의 관계적 요인을 파악하여 이 요인들이 실제로 지식공유에 긍정적인 영향을 미치는지 세부적으로 살펴보고, 조직의 지식공유가 지식성과활동을 향상 시키는지 알아보고자 한다. 이를 위해서 본 연구의 연구문제는 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫

째, 관계적 요인에는 어떤 것들이 있으며, 이것이 지식공유에 어떠한 영향을 미치는가? 둘째, 지식공유를 통한 암묵지와 형식지는 지식의 품질과 조직원의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

본 연구의 결과는 지식경영을 도입하거나 운영할 때, 간과될 수 있는 요인들에 대해 재고의 여지를 줄 수 있다고 생각한다. 또한 어떠한 관점을 가지고 지식활동을 진행하여야 할 지에 대해 도움을 줄 것으로 기대한다.

2 이론적 배경 및 선행연구

2.1 지식공유

지식경영프로세스는 지식의 발굴, 추출, 공유, 활용의 4단계로 나눌 수 있고, 지식공유는 이 중의 한 영역이다[18].

조직성과를 내기 위한 가치를 지닌 지식이 되기 위해서는 다른 조직구성원에게 이전되고 공유됨으로써 새로운 지식 시너지 효과를 창출해 낼 때 지식으로서의 의미를 가진다[8]. 따라서 지식의 가치 실현은 그 공유가 얼마나 효과적으로 이루어지는가에 달려 있다[2].

조직 내 개인 및 집단 간 지식공유는 새로운 지식 시너지 효과 창출과 마찬가지로 조직의 경쟁우위 확보를 위한 기초가 되는 중요한 프로세스라고 할 수 있으며, 이모든 것들은 지식공유의 토대 위해서 발생할 수 있다[25].

지식공유의 개념에 대해 정의한 내용은

<표1>와 같다.

<표1>의 개념에서 알 수 있는 것은 지식경영에서 정보시스템은 이런 공유를 수월하게 해주는 도구로서 활용될 뿐 지식경영 그 자체가 아니다라는 것을 알 수 있다. 또한 이런 지식의 공유가 원활히 일어나기 위해서는 조직원간, 조직간의 충분한 상호작용이 이루어져야 한다는 것이다.

2.2 관계적 요인

박문수, 문형구[5]에서 지식공유의 영향인에 관하여 구조적 요인, 관계적 요인, 지식특성요인으로 분류를 하였다. 지식을 공유하는 맥락과 상황에 관련된 구조적 요인에는 조직문화, 리더십, 조직구조, 정보기술, 보상제도가 있고, 사람 또는 조직간의 상호관계에서 발생하는 관계적 요인에는 신뢰수준, 의사소통, 친밀감, 상호영향력, 전수자 및 수혜자 특성, 지식보유자에 대한 정보, 집단간 경쟁관계가 있다. 지식특성요인은 지식의 명문화 가능성, 지식의 유용성/가치 등의 요인을 말한다.

여기서 지식은 고정자산(stock)이나 객관적 실체(object)가 아니라 사람과 사람 사이의 대화 과정에 관여하는 흐름(Flow)이고, 따라서 지식은 일정 시점에 어딘가에 저장했다가 필요할 때 지식소유주의 의지와 상관없이 자유자재로 꺼내 쓸 수 있는 정적인 실체가 아니라, 사람과 사람 사이에 존재하며 끊임없이 움직이는 동적 흐름이다[9].

본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로

<표 1> 지식공유의 개념

구분	연구자	개념정의
지식공유	Henderson & Clark(1990)	관계를 가지는 조직구성원들이 공유하고 있는 지식으로서 조직 상호간이 이해
	Nelson & Coopride(1996)	정보시스템 관리자와 일 선 관리자가 서로의 업무성과에 영향을 미치는 요인에 대하여 이해하고 인지하는 정도
	Grant(1996)	조직이 보유한 지식자산을 조직 내에 공유시킴으로써 지식의 활용을 극대화하여 조직역량을 강화하려는 활동
	Chakravarthy et al.(1999)	조직 내의 차별적인 역량을 지닌 부서들이 자신들이 가지고 있는 지식을 다른 부서가 필요로 하는 경우 공유 가능하게 하는 과정
	Hansen(1999)	타부서 사람들과의 견고한 상호관계를 통해 이루어지는 과정
	삼성경제연구소 (1999)	개인간이나 조직간에 상호작용을 통해 지식을 교환하는 일체의 활동
	Gupta & Govindarajan(2000)	지식구분, 전수, 이동, 흡수 모두를 포함하는 과정
	강황선(2002)	조직 내 구성원간 · 조직간의 상호작용을 통하여 지식을 교환하는 활동
	Bock & Kim(2002),	개인이 자신의 지식을 타인들과 실제로 공유하려고 하는 정도
	황선욱·김대건 (2005)	지식이 전수자로부터 수혜자로 소통되고, 소통된 지식을 수혜자가 업무에 활용한 상태

출처: 주재현과 최호진[15]

이런 사람간의 관계를 잘 나타내주는 요인으로 관계적 요인을 선정하였는데, 바로 이동적 흐름에 중요한 요소로 작용하기 때문이다.

오을임[8]는 지방공무원을 대상으로 한 지식공유의 영향요인에 관한 연구에서 독립변수를 ①평가보상체계, ②참여적 리더십 행태를 포함한 조직관리적 요인, ③신뢰, 협동,

친밀감, 개방적 의사소통을 포함한 관계적 요인, ④지식특성요인, ⑤IT를 활용하는 정도를 측정된 정보기술활용요인으로 구성하였다. 본 연구에서는 이중 관계적 요인의 친밀감을 제외한 신뢰, 개방적 의사소통, 협동을 독립변수로 사용하였다.

2.2.1 신뢰수준

Nelson & Coopridier[23]는 상호신뢰와 상호간 영향력을 독립변수로 하여 지식공유에 미치는 영향을 연구하여 상관관계가 있음을 검증하였다. 여기서 상호신뢰는 조직원들이 상호 약속을 이행할 것이라는 기대의 개념으로 사용된다.

조진현[14]에서는 조직 구성원의 신뢰가 지식공유에 직접적으로 영향을 미치는지에 대한 연구를 하였다. 여기서 신뢰를 조직에 대한 신뢰, 동료에 대한 감성적 신뢰, 동료에 대한 인지적 신뢰로 세분화하여 연구를 진행하였고, 조직에 대한 신뢰와 동료에 대한 신뢰가 유의한 영향관계가 있음을 밝혔다.

2.2.2 개방적 의사소통

조직이 가지고 있는 노하우(암묵지) 공유를 위해서는 의사소통을 할 수 있는 장이 마련되어야 하고, 의사소통에 대한 개방적인 마인드가 필요하다.

의사소통이란 조직원들 사이에 구두나 여타의 방법으로 자신의 의사나 감정을 전달하고 반응을 받으면서 서로 공통된 의미를

수립하고, 나아가서는 서로에 행동에 영향을 미치는 과정 및 행동으로 정의 된다[1]. 특히 집단적 차원에서 커뮤니케이션은 집단의 목표나 절차를 수정하고 피드백을 제공하며 의사 결정을 행하는 가장 큰 수단이 된다[11].

개방적 의사소통과 지식공유간의 관계에 대한 연구를 살펴보면, Gupta & Govindarajan[20]는 지식공유의 활성화를 위해서 커뮤니케이션 강도가 중요하다고 하였으며, 커뮤니케이션의 강도는 접촉빈도, 비공식성, 개방성을 포함하는 개념이며, 집단 수준에서 분석할 경우에는 커뮤니케이션의 밀도(density)를 고려해야 한다고 밝히고 있다.

2.2.3 협동

Tjosvold[28]는 협동을 집단 구성원의 목표가 지각적으로 혹은 객관적으로 상호 의존적인 상태라고 말하였다. 따라서 협동은 목표를 중심으로 긍정적인 상호 의존성이 높은 상태라고 해석될 수 있다[6].

또한 협동이란 조직 내에서 경쟁적인 관계 속에서 개인적 성취를 중시하는 것이 아니라 공동 작업을 통해 목표를 성취하려는 것을 더 좋아하는 성향을 의미한다[27][29].

Karamer[21]의 연구에서 조직 내에서의 개인이 다른 구성원과의 협력 정도에 관해 검증을 하였는데, 조직 및 집단의 목표를 위해서 자발적으로 개인들이 협력 할 때 지식공유가 보다 활성화 된다고 하였다.

2.3 지식활동성과

지식활동성과는 이정호[12]의 연구에서 사용한 용어으로써 지식품질과 지식경영사용자만족도를 포함한 것이다.

기존의 연구[3][4]에서는 조직성과나, 조직경쟁력 향상이라는 포괄적인 변수를 사용하였으나, 이런 넓은 의미의 변수 대신에 지식활동의 직접적인 성과로 간주되는 지식품질, 지식경영의 사용자 만족도를 종속변수 사용하여 연구를 진행하였다.

2.3.1 지식품질

조직구성원들은 상대방의 지식을 무조건

<표2> 지식품질에 대한 학자별 정의

연구자	지식품질의 내용
Bailey & pearson(1983)	지식의 적합성, 완전성, 신뢰성, 중요성, 현재성
Marshall et al.(1996)	지식과 직무필요성(job needs)과의 관련성 강조
Jennex & Olfman(2002)	지식의 완전성, 정확성, 현재성
이장환(2001), 이승환 외(2002)	지식의 적합성, 정확성, 활용가치
서창교 · 신성호(2005)	지식의 적합성, 정확성, 활용가치

출처 : 이홍재 외[13] p133 표를 수정

2.3.2 지식경영사용자만족도

지식 품질에 비하여 지식경영사용자만족도에 대한 연구는 미흡이다. 하지만 지식공유를 통해 조직경쟁력을 높이기 위해서는, 그 지식을 직접 사용하여 조직경쟁력에 직접적으로 영향을 미치는 사용자에게 주의를 기울이는 것이 필요하다.

지식을 이정호[12]는 지식경영사용자 만

적으로 수용하기 보다는 지식의 가치와 유용성을 평가하고 공유효과의 극대화를 가지고 올 수 있는 지식만을 선택하여 수용하게 된다[13].

또한 Kogut & Zander[22]는 높은 업무 관련성을 갖는 신뢰할 수 있는 정확한 지식이 지식경영의 직접적인 성과 목표가 되어야 한다고 주장하였다. 이런 관점에서 본 연구의 지식 활동의 성과변수로 지식품질을 선정하였다.

지식공유에 영향을 미치는 지식품질의 내용은 다음의 <표2>와 같다.

족도를 지식경영을 위한 조직의 노력과 사용 가능한 지식에 대한 사용자들의 만족 정도로 정의하였고, Fernandez & Sabherwa[17]는 지식경영프로세스와 지식경영만족도 간의 관계를 실증적으로 검증하였다.

본 연구에서는 지식경영사용자만족도를 KMS 등의 정보시스템에서 지식 및 정보와

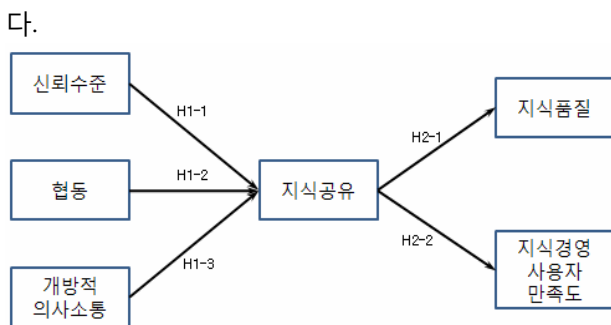
같은 형식지를 사용함에 있어서 만족도와 조직원 간의 암묵지의 공유 및 활용에 대한 만족도를 나타내는 변수로 사용하였다. 이를 통해 조직이 지식과 그것을 활용하는 구성원에 대해서 얼마나 노력을 하는지 지식활동성과를 직접적으로 측정할 수 있다고 판단된다.

3 연구 설계

3.1 연구 모형

지식 공유에 영향을 미치는 요인들에 대해서 관계적 요인을 중심으로 알아보고, 지식 공유를 매개 변수로 하여 지식성과활동에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보 고자 한다.

이에 대한 개념적 연구 모형은 다음의 <그림1>과 같



<그림 1> 연구 모형

위의 연구모형에서 관계적요인과 지식공유와의 관계는 박문수[5], 오을임[8], 강여진[2], 조진현[14]의 연구 모형을 통합 및 수정하여 설정하였고, 지식공유와 지식성활동은 이정호 [12]의 연구 모형의 일부를 사용하였다.

3.2 연구 가설

관계중심적 지식관의 지식은 창발적인 특성이 있다[9]. 따라서 이를 잘 반영하고, 조직의 지식공유에 영향을 미치는 관계적 요인에 대한 가설은 다음과 같다.

H1. 관계적요인은 조직의 지식공유에 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 신뢰수준은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 협동은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 개방적 의사소통은 지식공유에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직 업무의 특성에 따라 지식 공유가 미치는 영향 및 활용 정도가 다르겠지만 Fernandez & Sabherwal[17] 등의 연구를 보면 전반적으로 지식 공유를 포함한 지식 활동은 지식 품질과 사용자 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설이 가능하다.

H2. 지식공유는 지식활동성과에 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 지식공유는 조직의 지식품질에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 지식공유는 지식경영 사용자 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 연구 방법

4.1 연구 대상

설문 문항의 타당성 및 신뢰성을 확보하기 위해 삼성 전자, 록웰 오토메이션 코리아, NH투자증권의 조직을 중심으로 사전조사(Pilot Test)를 실시하였다. 총 54개의 사전조사에서 사용된 기술 통계량은 다음<표3>과 같다.

<표3> 표본의 특성

구분	내용	빈도	비율(%)
성별	남자	40	74.1
	여자	14	25.9
연령	20대	26	48.1
	30대	20	37.0
	40대	8	14.8
학력	고졸 이하	1	1.9
	전문대졸	1	1.9
	대졸	44	81.5
	대학원졸	8	14.8
근무 경력	1년~3년 미만	11	20.4
	3년~5년 미만	23	42.6
	5년~10년 미만	8	14.8
	10년~15년 미만	3	5.6
	15년~20년 미만	9	16.7
직위	사원	27	50.0
	대리	10	18.5
	과장	6	11.1

	차장, 부장	8	14.8
	기타	3	5.6
근무 부서	관리	6	11.1
	영업	10	18.5
	기획	3	5.6
	개발	27	50.0
	기타	8	14.8
근무 업종	제조	20	37.0
	재무/금융/보험	7	13.0
	정보통신	22	40.7
	기타	5	9.3

4.2 연구 도구 : LISREL

본 연구에서는 변수들간의 관계를 분석하기 위해 구조방정식모형을 이용한다. 한번에 한 개의 종속변수만을 분석할 수 있는 회귀분석과는 달리 구조방정식에서는 여러 개의 종속변수에 대한 여러 개의 회귀모형을 동시에 검증할 수 있으며, 특히 관찰되지 않는 잠재적인 요인들의 인과적 관계를 검증할 수 있다. [7] 따라서, 검증하고자 하는 종속변수가 2개이고 매개변수가 존재하는 본 연구의 모형에 적합하다고 판단된다.

4.3 변수의 조작적 정의

선행연구를 바탕으로 본 연구에 알맞은 변수들의 정의는 다음<표4>과 같다.

<표4> 변수의 조작적 정의

변 수	조 작 적 정 의	관 련 문 헌
신뢰수준	조직원들과 지식을 공유함에 있어 거부감이 없고, 기대를 저 버리지 않는 전문가적 자질이 있다고 믿는 정도를 말한다.	윤세남[10], 조진현[14], Nelson& Coopriider[22]
개방적 의사소통	조직 내에서 구성원들 간에 의사소통에 막힘이 없고 비밀의 정도가 낮은 상태이며, 중요한 정보 및 지식의 공유가 활발한 성향을 의미한다.	강여진[2], 오을임[8]
협동	조직 내에서 경쟁적인 관계 속에서 개인적 성취를 중시하는 것이 아니라 공동 작업을 통해 목표를 성취하려는 것을 더 좋아하는 성향을 의미한다.	Smith et al[26], Wagner III & Hollenbeck[28]
지식공유	조직 구성원간 정보 및 지식을 전수, 교환하는 정도를 의미하고, 이것을 업무에 잘 활용되고 있는지를 의미한다	황선욱[16], Grant[19])
지식품질	공유지식이 조직 및 개인의 핵심역량에 부합되고 업무처리 및 문제해결에 도움이 되는 것을 의미한다.	이정호[12], 이홍재[13]
지식경영 사용자 만족도	지식경영(지식공유 포함)을 위한 조직의 노력과 사용자 가능한 지식에 대한 사용자들의 만족 정도를 의미한다.	이정호[12], Fernandez & Sabherwal[17]

신뢰성(alternative - form reliability) 등이

5. 연구결과

5.1 내적 일관성 신뢰도

신뢰도는 한 대상을 유사한 측정도구로 여러 번 측정하거나 한 가지 측정도구로 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻어내는 정도를 말한다.

척도의 신뢰성을 평가하는 방법에는 내적 일관성(internal consistency), 반복측정 신뢰성(test - retest reliability), 대안항목

있다.

내적 일관성을 평가하기 위해서는 크론바하 알파(Chronbach's α) 계수를 이용하는데, 대개 0.8~0.9 사이 값이라면 신뢰도가 상당히 높다고 할 수 있고 0.7 이상이면 바람직하다고 볼 수 있다. 0.6 이상이면 수용할 정도 수준이고, 0.6 이하이면 내적 일관성을 결여한 것으로 받아들여 진다. 즉, 상관관계가 낮은

항목이므로 제거해야 한다.

신뢰성 분석에 따른 결과값은 다음 <표5>와 같다.

<표5> 측정변수의 신뢰성 분석 결과

	Cronbach's α	항목수
신뢰수준	0.402	4
협동	0.644	3
개방적 의사소통	0.816	4
지식공유	0.690	4
지식품질	0.747	4
지식경영	0.856	4
사용자 만족도		

다른 변수들은 크론바하 알파 값이 0.6 이상으로 수용할 수 있으나, 신뢰수준이 0.402로 내적일관성이 결여되었다. 따라서 측정도구를 수정하거나 신뢰수준의 변수를 제거 한 후에 연구를 진행시켜야 한다.

5.2 개념 타당성

개념 타당성이란 조사자가 측정하고자 하는 추상적인 개념이 실제로 측정도구에 의해서 적절하게 측정되었는지를 보는 것이다.

본 연구에서는 요인이 원활하게 묶이지 않아 다음과 같이 2개의 모형으로 나누어 요인분석으로 실시하였다. 이는 각 개념 별로 측정변수들이 뚜렷하게 구분이 되지 않는 상황에서 발견될 수 있다. 따라서 타당성에 문제가 있으므로 측정도구에 대한 수정이 필요하다.

요인분석에 따른 결과값은 다음 <표6>와 같다.

<표6> 연구변수의 요인분석 결과

	성 분			
	1	2	3	4
의사소통1	.858	.238	.019	.055
의사소통2	.665	.334	.408	.071
지식공유3	.347	.754	.199	-.169
지식공유4	.482	.712	.009	.244
협동2	-.094	.357	.844	-.025
협동1	.355	-.175	.833	-.013
신뢰수준2	.030	.338	-.106	.827
신뢰수준1	.094	-.366	.084	.827

	성 분		
	1	2	3
만족도4	.840	.321	-.003
만족도2	.776	.144	.185
만족도1	.654	.503	.286
만족도3	.630	.407	.382
지식품질3	.300	.791	.116
지식품질2	.325	.783	-.075
지식공유2	.202	-.147	.867
지식공유3	.092	.532	.724

6. 결론

본 연구는 지식경영이 지식을 창조하고 공유하는 주체인 인간에 관심을 갖기 보다, 지식에만 집중하여 관리하고, 정보시스템에 의존하여 그 활동이 형식적이라는 문제에서

출발하였다[9]. 따라서 이를 해결하는데 도움을 줄 수 있는 관계적 요인에 대해 알아보고, 그것이 지식공유에 긍정적 영향을 주는지 알아보고자 하였다. 또한 선행연구를 바탕으로 지식공유가 활성화되면 지식품질과 지식경영사용자 만족도에 동시에 영향을 미칠 것이라는 것을 알 수 있다.

따라서 단순히 지식만을 관리할 것이 아니라 그것을 사용하는 사용자에도 관심을 가지고 지식경영 활동을 추진할 필요가 있고, 지식경영을 도입하거나 운영할 때, 정성적인 부분인 관계적 요인을 생각해 볼 수 있는 기회를 줄 것이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

먼저 사전조사를 통해 밝혀진 측정도구의 신뢰성 및 타당성에 문제가 있다. 이는 설문문항을 만들 때 많은 선행연구를 참고하여 설문을 만들었고, 선행연구의 설문 항목마다 환경적 요인이 다를 수 있음을 간과하였다. 따라서 향후 연구에서는 측정항목을 개선시켜 사용할 필요가 있다.

또한 관계적 요인이 지식공유에 영향을 미친다고 하여도, 이것을 조직에서 어떻게 활성화 시킬 것 인지에 대한 논의가 더 필요하다.

마지막으로 지식경영을 운영 함에 있어서 조직에 특성, 환경에 맞는 세부적인 접근이 논의되어야 할 것이다.

참고문헌

- [1] 강명희, 권용선, "지식공유 과정과 이에 영향을 미치는 요인", 기업교육연구, 제3권 제1호, 2001, pp5~25
- [2] 강여진, "지식공유 영향요인이 업무성과에 미치는 영향 : 중앙부처공무원의 인식을 중심으로", 한국행정논집, 제17권, 제2호, 2005, pp431-458.
- [3] 고광환, 송영렬, "지식공유가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구", 전문경영인연구 제7집 제2호, 2004. 9.
- [4] 김상수, 김용우, "지식경영의 성공요인에 관한 실증적 연구," 경영학연구, 제29권 4호, 2000, pp585~616.
- [5] 박문수, 문형구, "지식공유의 영향요인 : 연구동향과제", 지식경영연구 제2권 제1호, 2001. 11.
- [6] 양동훈, "보상제도가 협동행동에 미치는 영향에 관한 연구", 인사.조직연구, 제13권 3호, 2005, pp1~41.
- [7] 양병화, 다변량 자료분석의 이해와 활용, 학지사, 1998.
- [8] 오을임, 김구, "지방공무원들에게 있어서 지식공유 행태의 영향요인에 관한 탐색적 연구", 한국정책과학학회보 제7권 제1호, 2003. 4, pp203-232
- [9] 유영만, 지식생태학, 삼성경제연구소, 2006.
- [10] 윤세남, "호텔기업의 지식공유 성과에 영향을 미치는 요인에 대한 연구", 관광연구저널, 제20권, 제3호, 2006. 12, pp231-243.
- [11] 이준일, 조직커뮤니케이션, 나남, 1998
- [12] 이정호, 김영걸, 김민용, "지식활동이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 지식창출 활동과 지식공유 활동을 중심으로", 지식경영연구 제7권 제1호, 2006. 6.
- [13] 이흥재, 권기현, 차용진, "지식공유의 영향요인에 관한 실증연구 : 평가, 보상, 지식품질, 지식공유의 인과관계 모형검증", 한국행정연구, 제 15권 제 2호(2006여름호), 2006, pp.127~156
- [14] 조진현, 김정균, 최병구, 이희석, "조직 구성원 신뢰의 지식공유에 대한 영향 분석", 지식경영연구 제3권 제1호, 2006. 6.
- [15] 주재현, 최호진, "지식공유 행위 영향요인에 관한 지방자치단체 공무원의 인식차이 분석," 한국지역정보학회지, 제9권 제1호, 2006, pp23-58.

- [16] 황선욱, 김대건, "조직간 관계(IORs) 유형에 따른 정부지식관리 : 지식공유방안을 중심으로", 한국행정학회 하계공동학술대회 발표논문집(Ⅲ), 2005. 6, pp. 157~173.
- [17] Becerra-Fernandez, I. and Sabherwal, R., "Organizational Knowledge Management: A Contingency Perspective," *Journal of Management Information Systems*, Vol. 18, No.1, 2001, pp23-55.
- [18] Becerra-Fernandez, I. Gonzalez, A. and Sabherwal, R., *Knowledge Management : Challenges, Solutions, and Technologies*, Pearson Prentice Hall, 2004.
- [19] Grant, R. M., "Toward a Knowledge-based Theory of the Firm," *Strategic Management Journal*. 17, 1996, pp109-122.
- [20] Gupta, Anil K., and Govindarajan, Vijay, "Knowledge Flows and the Structure of Control Within Multinational Corporations", *Academy of Management Review*, 16(4), 768-792
- [21] Karamer, R. M., "Social Uncertainty and Collective Paranoia in Knowledge Communicaties: Thinking and Acting in the Shadow of Doubt," In Thompson, L. L., Levine, J. M. & Messick, D. M.(Eds.), *Shared Cognition in Organazations, The management of Knowledge*, 1999, pp163-191.
- [22] Kogut, B., and Zander, U., "Knowledge o the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology," *Organization Science*, Vol. 3, No. 3, 1992, pp383-397.
- [23] Nelson, K. M. & Coopriider, J. G., "The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance", *MIS Quarterly*, 1996, pp409-432.
- [24] Nonaka, I., "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation". *Organization Science*, Vol. 5, No.7, 1994, pp14-37.
- [25] Nonaka, I & Takeuchi, H., *The Knowledge-Creating Company : How Japanese Companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press, 1995.
- [26] Pfeffer, J. and R. I. Sutton, "Knowing to do is not enough: Tuning Knowledge into Action," *California Management Review*. Fall, Vol. 42, Iss 1, 1999, pp83-108.
- [27] Smith, H. C., Carrol, S. J. & Ashford, S. J. , "Intra-and Interorganizational Cooperation : Toward a Research Agenda", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, 1995, pp7-23.
- [28] Tjosvold D., "Cooperation and competitive dynamics within and between organizational units", *Human Relations*, Vol. 41, No. 6, 1988, pp425-436.
- [29] Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R., *Management of Organizational Behavior*, N.J. :

Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1995.

저자소개

조인수(bluefin84@yonsei.ac.kr)

연세대학교에서 2008년 정보산업공학과를 졸업하고, 현재 동 대학교에서 정보산업공학과 석사과정에 재학 중이다. 관심분야는 지식경영, 지식생태학, 비즈니스 모델 등이다.

박희준(h.park@yonsei.ac.kr)

George Washington University(미) 컴퓨터과학과를 졸업하고 동 대학교에서 공학경영으로 석사, 박사학위를 취득하였다. Marymount University(미)와 송실대학교 경영학과에서 조교수로 재직한 바 있으며 현재 연세대학교 정보산업공학과 부교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 지식경영, 지식서비스경영, 경영전략, 마케팅전략 등이다.