

대학 강의자원 공유에 미치는 영향요인에
관한 연구

The factor analysis influencing the knowledge sharing in universities

이 형 미(Lee, Hyungmi)* 김 성 희(Kim, Seonghee)**

초 록

본 연구에서는 캠퍼스 지식경영의 관점에서 대학 내 지식 중에서도 대학 교수들 간의 강의자원 공유의 필요성과 그에 영향을 미치는 영향요인들에 대해 분석하였다. 분석결과 강의자원 공유 영향요인으로 설정된 6개의 요인 즉, '인지도', '신뢰성', '의사소통의 개방성', '협력도', '평가와 보상', 'IT 인프라기반 의사소통채널'중 관계적 요인의 '인지도'와 구조적요인의 '평가와 보상' 두 요인만이 종속변수인 '대학 내 강의자원 공유'에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개별 독립변수들의 상대적 중요도를 비교해보면 특히 관계적 요인인 '인지도'가 '대학 내 강의자원 공유'에 탁월한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다.

Abstracts

Sharing knowledge is an important factor in the discourses on the knowledge management on the campus. This article analyzed the impact of organizational context on faculty's perceptions of knowledge-sharing capabilities in the university. As a result, perceptions of knowledge-sharing capabilities and performance-based reward systems were found to significantly affect faculty knowledge-sharing capabilities in the university studied. Also, results from multivariate analysis showed that the faculty's perception of knowledge-sharing more significantly affected knowledge-sharing than reward system.

1 서론

지식과 정보가 폭증하고 급속한 기술변동을 거듭하는 21세기는 지식이 경제활동의 중심이 되는 지식기반사회이다. 지식경영은 조직의 성과 향상 및 가치창조를 위해 새로운 지식을 창출하고 이를 조직 구성원들이 서로 공유하고 활용함으로써 조직의 성과를 생성해내는 과정으로 오늘날 조직의 생존을 좌우하는 전략으로 등장하였다.

최근 그 활용범위가 여러 다양한 조직으로 확대되어 가면서 대학에서의 지식경영 도입과 대학 내 지식의 공유에 대한 관심이 커지고 있다. 대학은 조직 구성원들의 개인적 특성이나 문화적 차원에서 다른 일반 조직과는 구별되는 특성이 있으며, 그 중에서도 대학의 교수집단은 여타 조직의 구성원들처럼 조직의 성과 향상을 위해 동일한 비전을 갖기 보다는 개인

* 중앙대학교 대학원

** 중앙대학교 문헌정보학과 부교수

적 연구나 개인의 목표 달성을 보다 중요시 여기는 경향이 있다. 아울러 자신의 지식을 조직 내에서 공유하여 조직의 성과를 향상시키고자하는 지식공유 의지가 상대적으로 낮다(공회경, 김재전 1999).

대학이라는 조직자체와 대학 내 구성원들만의 독특한 특성과 문화적 차이로 인해 아직까지 대학은 다른 조직에 비해 조직 내 지식의 관리 및 공유가 체계적이지 못하며 미흡한 상황이다. 교내에서 창출된 학술정보에 대한 통합관리 및 공유의 미흡으로 교육 자료나 강의 자료의 공유와 활용이 어려운 실정이다. 강의와 관련된 활동은 교수와 학생들의 대학생활 거의 대부분을 차지하는 핵심적인 부분이라고 할 수 있으며, 이러한 강의활동들에서는 엄청난 분량의 정보가 발생하고 있다. 하지만 대학에서는 이들을 효율적으로 관리하지 못해 대부분이 강의가 끝남과 동시에 사장되어 버리는 경우가 많다. 현재 대학 내에서 교수들의 강의자원 공유는 거의 이루어지지 않고 있기 때문에 교수들은 자신의 강의안 작성을 위해 과거 관련과목이나 유사 과목 심지어 동일 과목의 강의안을 참조하거나 재활용 할 수가 없어 반복 작업이 매번 되풀이 되고 있는 경우도 있다. 이는 고급인력자원의 낭비와 경제적 손실을 초래해 대학조직의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인이 된다.

최근 지식 정보화 사회로의 이행이 급속도로 진행됨에 따라 과거에 비해 대학에서는 강의와 연구 활동에 대한 정보요구 증가가 계속되고 있으며, 또한 대학의 연구나 강의가 점차 학제적 성격을 띠게 됨으로써 그 다양성과 복잡성이 더해갈수록 동료와의 지식공유는 중요하게 인식되고 있다.

이에 본 연구에서는 캠퍼스 지식경영의 관점에서 대학 내 지식 중에서도 대학 교수들 간의 강의자원 공유의 필요성과 그에 영향을 미치는 영향요인들에 대하여 연구함으로써 대학 내 강의자원의 공유와 확산을 활성화하고, 이를 통해 대학의 지식자산 활용을 극대화 하며, 대학에서 창출되는 지식정보의 부가가치를 높이고 대학의 학문 경쟁력 강화에 기여할 수 있는 기반을 제공하고자 한다.

2 이론적 배경

2.1 지식공유

지식경영은 지식을 획득하고 저장하며 공유하고 활용하는 프로세스로 이루어져 있다. 다시 말해 조직에서의 지식경영은 전체 조직에 다양한 형태로 분산되어 있는 지식을 조직적 차원에서 창출하고 이를 저장 및 공유하여 조직의 전사적 활동에 사용하는 전 과정을 의미한다. 지식경영의 프로세스는 지식창조, 저장, 공유, 활용의 4단계 또는 여기에 평가차원을 추가한 5단계로 정리될 수 있다(정동섭 2002).

이들 단계 중 지식 공유(Sharing)단계는 요구지식의 파악을 통해 지식에 대한 접근이 지원되도록 기술적, 조직적 인프라를 갖추으로써 언제든지 사용가능하도록 지식에 대한 접근성을 확보하기까지의 제반과정으로 볼 수 있다(김선아 1999). 지식공유를 통하여 조직 내의 흩어진 개인지식 및 소집단에 보유한 지식이 조직 내에 확산되어 새로운 조직지식과 조직역량의 창출이 가능해 지므로(박태호 2002) 조직의 지식경영 성패는 조직 내 지식의 공유가

얼마나 효과적으로 이루어지는가에 달려있으며 이는 지식경영 프로세스 중 가장 중요하고 핵심적인 과정이라고 할 수 있다. 따라서 '지식공유 프로세스'는 지식관리 프로세스 중에서 다른 프로세스들에 비해 많은 연구가 진행되었고, 학문적·실무적으로 많은 관심을 받고 있는 프로세스이다.

지식공유의 개념에 대한 다양한 학문적 정의를 살펴보면 먼저 Henderson & Clark(1990)는 지식공유를 구성원 상호간의 이해라고 설명하였다. 이러한 지식공유의 정도가 조직이나 개인들 간의 관계형성에 중요한 요소가 되기 때문에 상대방의 역할에 대한 정확한 이해가 효과적인 업무관계에 중요함을 주장하였다. 그리고 Grant(1996)는 조직 내 지식 프로세스는 지식의 창조, 저장, 공유, 활용의 4단계로 정리될 수 있으며 이들 단계 중 공유단계는 기술적, 조직적 기반을 제공하여 지식에 대한 접근성을 확보하기까지의 제반과정이라고 설명하였다. 그리고 지식공유는 기업이 보유한 지식자산을 조직 내에 공유함으로써 지식의 활용을 극대화하여, 조직 역량을 강화하려는 활동이라고 정의하였다.

Liebowitz(2001)는 지식공유는 개인이 소유한 지식을 자신이 속한 조직 내 다른 구성원에게 전파하는 활동으로 정의하였고, Chakavarthy et al.(1999)은 조직 내에서 어느 부서가 타부서의 우수한 지식에 접근할 수 있도록 하는 과정으로 지식공유를 설명하였다.

Bock & kim(2002)은 지식공유를 조직 내에서 개인 간 지식의 이전 또는 배포 활동으로 정의하면서 합리적 행위이론(Theory of Reasoned Action)을 기반으로 지식공유에 미치는 영향요인을 검증하였다. 이들 학자는 지식공유에 대해 공통적으로는 '공유수준(Level of Sharing)'이 존재하고 '상호작용'에 근거하며, 여러 행위에 대하여 '넓은 행위과정'을 포괄하는 개념으로 정의하고 있다.

강민형(1999)은 지식공유를 지식의 보유자와 필요자간에 이루어지는 지식의 흐름이라고 정의했다. 박기우(2001)는 지식공유를 한 조직 내에서 한사람이나 그룹이 다른 사람이나 그룹에게 지식을 전달하거나 보급하는 모든 활동이라고 정의하고 있다. 강황선(2002)은 지식공유를 조직 내 구성원 간·조직 간의 상호작용을 통하여 지식을 교환하는 활동으로 정의하였다. 아울러 지식공유가 공식적·비공식적 의사소통, 지식저장 공간으로의 자유로운 접근 등을 통하여 원활하게 전개되며, 이는 필요한 적절한 지식을 탐색하고 획득하여 활용하기 위한 기반이 된다고 보았다.

이상에서 살펴본 여러 학자들의 의견을 정리해보면 지식공유는 개인에게 내재화된 다양한 지식을 학습조직 관점 또는 정보기술매체를 통하여 조직 구성원들 상호간 지식으로 축적해 가는 과정이라고 정의할 수 있겠다.

2.2 대학 강의자원 공유

교수나 학생들의 대학생활 중에서 강의와 관련된 활동이 대부분을 차지하며, 이러한 강의 활동의 결과로 많은 강의자원이 생산되고 있지만 그동안 대학은 이를 중요하게 여기지 않았거나 효율적으로 활용하지 못했다. 강의과정에서 생산된 학술적 가치가 높은 많은 양의

정보들은 학내에서 지속적이고 체계적인 공유가 이루어지지 못해서 대부분이 없어지거나 사장되어 왔다. 이 때문에 매년 반복되는 동일한 과정을 위해 막대한 예산이 중복 투자되고 공식적이지 못한 정보 전달방식 때문에 구성원이 바뀔 때마다 똑같은 시간과 노력을 반복해야 하는 폐단이 계속되고 있다(홍용표 2002).

대학의 일반적인 강의(Lecture, Seminar, Colloquium, Tutorial course, Laboratory course 등)식 수업에 사용되어 교과운영을 원활히 하고 수업의 효과를 최대화하기 위해 활용되는 다양한 형태와 종류의 자료를 강의자원이라고 정의한다. 이는 교수자와 학습자 사이에 교육목표가 달성될 수 있도록 교수활동을 도와주는 교수-학습자원을 포함하여 강의과정 중에 수업자인 대학교수에 의해 혹은 그 외 강의 참여자들의 인식, 해석, 분석 및 이해 등의 인지적 활동을 거치면서 창출되는 창의적이고 부가적인 모든 결과물을 일컫는다.

강의자원은 일반적으로 강의활동에서 활용되거나 생산된 자원을 지칭한다고 할 수 있으며 그 범위로는 ①강의에 직·간접적으로 관련을 가지는 교재 및 각종 연구자료 그리고 수업내용의 폭과 깊이를 더해줄 참고문헌, ②교수들의 강의노트와 핸드아웃자료 및 ③수업의 목적 및 목표 그리고 그에 맞는 수업 방법과 내용 등을 보여주는 강의계획서와 교수요목, ④학생들에 의한 과제물과 리포트, 강의토론자료 그리고 ⑤강의와 관련해 구성원간의 관심분야와 연구경향을 알 수 있는 인적정보, 분석·평가·통계자료, 히스토리자료 등(홍용표 2002)과 같이 단지 형식화 할 수 있는 교수-학습자료에 국한되는 것이 아니라 강의를 하면서 얻어지는 수업비결(Teaching tips), 강의 구성원들 간의 상호작용과정에서 이루어지는 간접정보, 학생평가 등과 관련된 형식화하기 어려운 암묵적 형태의 지식들까지를 모두 포함한다.

강의와 연구, 개발 활동의 결과로써 교수자료나 교수설계안, 학습개체, 디지털 포트폴리오 등의 정보자원이 창출되는데 이러한 것들이 학내에서 공유함으로써 기대되는 효과로는 교수들은 다른 교수들이 가진 최신정보와 전문지식 그리고 강의 노하우를 보다 효율적으로 활용함으로써 자신의 강의안 개발에 있어 동료들과의 발전적 교류를 기대할 수 있다. 강의 준비에 필요한 관련 자료의 확보와 강의안 작성에 드는 수고와 노력, 시간을 줄임으로써 교수들이 동일한 업무에 제각기 중복 투자할 수 있는 개연성을 미연에 방지할 수 있게 된다. 그로 인해 절약되는 시간을 활용하여 교수들은 학생들의 진학지도나 자신의 연구에 보다 전념하는 등 다른 책무수행에 보다 많은 시간을 할애할 수 있게 될 것이다. 그리고 아울러 강의자원의 공유로 인해 동일한 교과목에서 반드시 가르쳐야 할 필수 요소들이 포함되어 있는 강의안에 대한 합의와 공유를 통해 학생들에게 양질의 교육서비스를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

2.3 대학교수들의 특성과 지식

대학교수는 학문공동체인 대학의 구심체로서 대학의 존재가치를 부여하고, 대학의 생존을 좌우하는 가장 중요한 구성 요소라 할 수 있다. 오늘날 대학들은 지식의 전수와 교육, 연구 그리고 봉사의 3대 기능의 수행을 주된 사명으로 여기고 있으며, 교수들은 이러한 사명에

따라 수업 또는 강의 담당자로서 자신의 지식을 전달하고, 학문연구자 또는 학자로서 지식을 획득·창출하며, 이러한 전문적 지식과 지혜를 활용하여 사회에 봉사하는 역할을 수행하게 된다(이성호 1992). 이러한 대학교수들이 대학 내·외적으로 맡고 있는 주요 업무를 살펴보면 학부 및 대학원생의 학점을 부여하는 강의 부담, 학생의 개인 및 집단 상담·지도, 각종 학위 논문 작성 개인 연구지도, 각종 연구 수행 및 수업자료 개발, 대학 내 행정 보직 및 위원회 활동, 대학 외의 각종 자문 봉사 활동 등이 있다(김란수 외 1982). 이처럼 대학의 교수집단은 학문을 연구·개발하여 후학을 양성하고 직접적인 교육활동을 담당하고 있는 등 학자와 교육자를 비롯한 여러 위치에서 다중적인 임무를 지니고 있다. 이러한 다중적인 임무와 과중한 업무는 한편으로 대학교수들에게 부담을 안겨주는 요인이기도 하다(허형 1989). 대학의 교수들은 개인적 특성이나 문화적 차원에서 다른 일반조직과는 구별되는 특성을 가지고 있다. 대학사회는 다른 어느 집단보다 보수적인 성격을 강하게 띠고 있다. 따라서 급격한 외부의 변화에 의해 변화하지 않거나 혹은 느리게 변화하려는 속성이 존재한다(Clark, S. M. and Lewis, D. R. 1985). 또한 학문에 대한 개별성과 독립성 추구 면에서 관행적으로 자기 본위의 의사결정을 강조하며 전통적으로 개인주의적이고 비타협적인 성격을 갖는다.

대학의 교수들은 여타 기업처럼 조직의 성과를 향상시키기 위해 동일한 비전을 가지기보다는 개별 연구나 개인의 비전 달성을 보다 중요시 여기는 것과 같이 개별화되어있다. 그래서 대학의 교수들은 기업의 구성원들처럼 자신들의 지식을 조직 내에 공유하여 조직의 성과를 향상시키고자하는 적극적인 지식 공유 의지가 상대적으로 적으며, 단지 개인적 연구를 위해 필요한 지식을 인터넷이나 개별적 의사소통 채널을 통해 습득하게 된다. Sanford(1971)의 연구를 보면 대학사회에서의 교수들은 일반적으로 다른 사람들이 이용하는 효율적인 교수방법이나 이론들을 따르려고 하지 않는 성향이 있다(이칭찬 1996). 다시 말해 지식을 공유하고자하는 문화가 어느 조직보다 폐쇄적인 특성을 지니고 있어 지식공유가 잘 이루어지지 않고 있는 실정이다. 하지만 최근 지식정보화 사회로의 이행이 급속도로 진행됨에 따라 과거에 비해 대학에서는 강의와 연구에 필요한 정보량이 점점 증가하고 있으며, 뿐만 아니라 최근 대학의 연구나 강의를 갈수록 학제적 성격을 가지게 되면서 공동 연구의 필요성이 대두되고 있으며, 그럼으로써 동료와의 지식공유가 불가피하게 되었다. 그러나 실제 대학에서는 자신들만의 연구 영역을 보호하고 지적자산에 대한 유출을 막기 위해 논문이나 연구보고서, 교육자료 등을 공개하려 하지 않는다. 그럼으로써 연구의 진척이 느리고 보다 폭넓고 심도 있는 연구가 이루어지지 않고 있다. 가장 일반적인 정보획득 도구인 인터넷에 들어가더라도 대학의 연구논문이나 보고서에 대해 몇몇의 초록과 목차가 제공될 뿐 전문을 찾기로 그리 쉬운 일이 아니다(공희경, 김재전 1999).

대학교수의 지식은 Nonaka(1995)가 분류한 것처럼 크게 암묵지와 형식지로 나눌 수 있다. 대학 교수의 암묵지는 연구 활동을 수행하기 위한 문제 해결능력이나 연구 수행능력처럼 교수의 경험이나 연구를 수행하는 과정 또는 연구 결과 습득하고 있는 문서화되어있지 않은 지식을 의미하며, 형식지는 자신의 경험이나 노하우, 연구능력을 문서화한 논문이나

연구보고서 등을 말한다. 또한 교수의 지식이 일반 기업 구성원들과는 다른 특수한 지식이라고 보았을 때 Quinn(1996)이 말한 전문지식에 가깝다고 할 수 있다. Nonaka(1995)의 암묵지와 형식지를 지식의 표현 정도와 지식의 자발성 정도에 따라 Quinn(1996)의 전문 지식을 분류하면 다음과 같다.

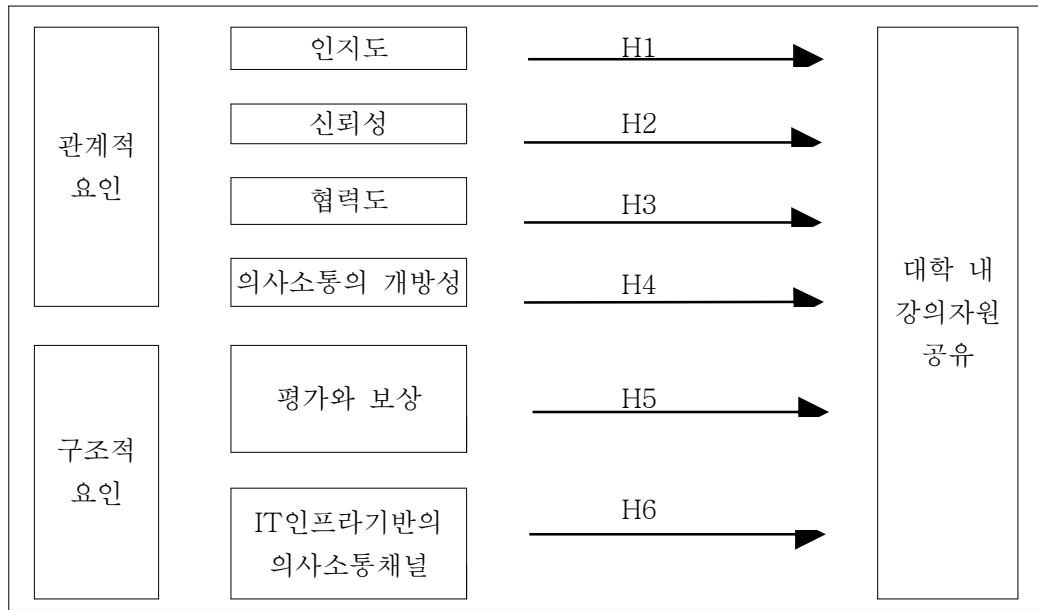
<표 1> 대학교수의 지식분류

		암묵지 ← <small>높다</small> 표현정도 <small>높다</small> → 형식지	
암묵지 ↑ WDI ↓ 자발성 정도 ↓ 형식지	A형 - 면접적 지식	B형 - 숙련된 지식	
	<ul style="list-style-type: none"> - 교육, 세미나, 장담회를 통한 암묵적 지식 습득 - 문서화되기 보다는 자신만의 노하우로 축적 	<ul style="list-style-type: none"> - 뇌에 있는 암묵적 지식을 명시화 - 논문, 강의노트, 보고서의 형태로 표현됨 	
	D형 - 자발적 지식	C형 - 체계적 지식	
	<ul style="list-style-type: none"> - 체계화된 지식을 자신의 지식으로 승화 - 습득한 지식의 적용 - 반복학습 	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 형식지와 타인의 형식지를 절목하여 새로운 형식지 창출 - 공동 프로젝트 	

3 연구 설계

3.1 연구모형

지식공유 영향요인에 관한 여러 선행연구들에서 논의된 지식경영 및 지식공유의 다양한 영향요인들 중에서 먼저 가장 공통적으로 언급되고 있는 몇 가지 요소들을 추출하였다. 그리고 그것들을 김효근, 권희영(2001)의 지식경영 프로세스에 따른 준비도 측정요인 분류에 따라 지식경영의 전 과정 중에서도 특히 지식의 이전과 확산 단계에서 강조되는 요소들을 뽑아내 본 연구에서의 대학 내 강의자원 공유에 영향을 미치는 변수로 선정하였다. 그리고 이들을 크게 관계적 요인과 구조적 요인으로 나누어 구분하였다. 관계적 요인으로는 대학교수들의 강의안 공유의 가치와 필요성에 대한 인지도와 대학 내 교수들 간의 신뢰성과 협력도, 의사소통의 개방성을, 구조적 요인으로는 평가 및 보상체계, 필요한 지식을 수집하고 교환하기 위한 방법으로써의 IT인프라기반의 의사소통채널을 선정하였다. 이들 독립변수가 종속변수인 대학 내 강의자원 공유에 실제로 어떠한 영향을 미치는지를 검증해 보기위해 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.



(그림 1) 연구모형

3.2 가설설정

본 연구에서 대학 내 강의자원 공유에 미치는 영향요인을 크게 관계적 요인과 구조적 요인으로 구분하였으며 이들 요인이 대학 내 강의자원 공유에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하기 위해 앞서 제시한 이론적 모형과 함께 6개의 연구가설을 설정하였다.

본 연구에서 설정된 6개의 가설은 6개의 독립변수와 1개의 종속변수로 구성되어 있으며 이들을 34개의 항목으로 측정하였다. 설문지에 사용된 측정도구들은 관련 선행연구와 참고 문헌을 검토하여 이들을 측정항목으로 활용 하였다. 각각의 연구변수들에 대한 조작적 정의와 측정은 다음<표 2>와 같이 이루어졌다.

<표 2>연구변수의 조작적 정의와 관련연구

변수	조작적 정의	관련연구
인지도	학내 강의자원 공유에 대한 가치와 필요성을 인지하고 있는 정도	Krogh(1998),Roos(1997)
신뢰성	재직 중에 있는 학교 내 구성원들과 그들의 능력 및 지식에 대한 믿음	Madhavan & Grover (1998) Nelson & Cooprider (1996) McAllister(1995), Ross & Weiland(1996)
의사소통의 개방성	조직구성원 간의 직무 및 제반문제에 대한 숨김 없는 상호작용	Cooprider(1996) O'Reilly & Roberts(1977) 정동섭 외 (2002)

협력도	조직 내 경쟁적 관계 속에서도 개인적 성취보다 공동 작업을 통해 목표를 성취하려는 것을 더 좋아하는 성향	Krogh(1998) 오늘임 & 김구, (2004) Kramer et. al.(1998)
평가와 보상	학내의 교수들이 가지고 있는 강의관련 지식의 가치와 그의 공유 노력을 공정하게 평가하여 적절한 보상과 연계시키는 일련의 체계적 활동	Tampoe(1993), Wiig(1997) 성은숙(1999)
IT인프라 기반의 의사소통 채널	학내의 학술활동에 필요한 지식을 수집하고 교환하기 위한 기술적 도구	Davenport(1998) Ruggles(1998) 김효근(1998), 공희경(1999)
대학 내 강의자원 공유	교수들이 자신의 강의관련 지식을 대학 내 다른 교수들과 실제 공유하는 정도	Bock & Kim(2002)

본 연구의 조사대상과 방법으로는 대학 내 효율적인 강의자원 공유에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 분석하기 위해 국내 4년제 대학 중 한 곳인 K대학의 교수들을 상대로 객관적인 실증분석을 실시하였다.

표본은 K대학의 제 1 캠퍼스에 재직 중인 전임강사 이상의 교수들을 크게 인문사회계열, 자연공학계열, 예체능계열로 분류하여 이들의 계열별 인구비례에 따라 할당표본추출(Quota sampling)방법을 사용하여 선정하였다. 이렇게 선정된 교수 109명을 대상으로 설문지를 배포하여 이 중 84부를 회수하였다(회수율 77%). 이들 중 답변이 누락되었거나 불성실한 3부를 제외하고 최종적으로 81부를 대상으로 분석을 실시하였다. 분석방법은 조사대상 교수들의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 다음으로 타당도 검증을 위해 요인분석(Factor Analysis)과 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach' α 계수를 산출하였다. 가설 검증을 위해서 설정된 6개 변수와 강의자원 공유와의 관련성 및 영향관계를 살펴보고자 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

4 가설검증

4.1 기초통계분석

조사대상자 81명 교수들의 인구통계학적 특성에 대한 분포는 <표 3>과 같다. 먼저 연령 층은 40-49세가 65.4%(53명)로 가장 많았으며, 다음으로 50-59세가 23.5%(19명), 30-39세가 11.1%(9명)로 각각 분포하였으며, 계열은 인문사회계열이 46.9%(38명)으로 가장 많았으며, 다음으로 자연공학계열이 38.3%(31명), 예체능계열이 14.8%(12명)으로 각각 분포하였다.

<표 3> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	30-39세	9	11.1
	40-49세	53	65.4
	50-59세	19	23.5
계열	인문사회계열	38	46.9
	자연공학계열	31	38.3
	예체능계열	12	14.8
합계	81	100.0	

4.2 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서는 문항간의 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 구조적 요인과 관계적 요인을 구성하는 개념들의 구성 변수에 대한 신뢰도 분석결과는 <표 4>에서 보는 바와 같이, 관계적 요인인 인지도 요인은 .87, 신뢰성 요인은 .71, 의사소통 개방성 요인은 .63, 협력도 요인은 .56으로 나타나, 협력도 요인의 경우 일반적인 기준인 0.6보다 다소 낮게 나타났다. 구조적 요인의 경우 평가와 보상체계 요인은 .64, IT 인프라기반의 의사소통 요인은 .73으로 나타났다. 종속변인인 강의자원 공유변인의 내적 일치도는 .73으로 나타나 전반적으로 측정도구의 내적 일치도는 큰 무리가 없는 것으로 나타났다.

<표 4> 측정도구의 신뢰도

	구 분	신뢰도(Cronbach's α)
관계적 요인	인지도	.87
	신뢰성	.71
	의사소통의 개방성	.63
	협력도	.56
구조적 요인	평가와 보상	.64
	IT 인프라기반의 의사소통	.73
학내 강의자원 공유		.73

측정도구의 공통요인을 파악하고 변수구성의 타당성을 검증하기 위해서 요인분석(factor analysis)을 실시하였는데 본 연구의 요인분석 결과와 요인분석 후 제거되고 남은 변수들의 신뢰도 분석결과는 <표 5>에서 제시된 바와 같다. 요인분석결과 구성개념이 다른 5개의 변수(평가와 보상체계 관련 1문항, 의사소통의 개방성 4문항)를 제외하고 고유치가 1이상인 6개의 요인이 추출되었다. 요인분석결과 요인 1은 평가와 보상체계 관련 요인으로 확인되었으며, 고유치는 4.399, 분산의 설명변량은 19.997%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .79으로 나타났다. 요인 2는 IT 인프라를 기반으로 한 의사소통 채널 관련 요인 확인되었으며, 고유치는 2.742, 설명변량은 12.465%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .73으로 나타났다. 요인 3은 인지도 관련 요인으로 고유치는 2.297, 분산의 설명변량은 10.443%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .64로 나타났으며, 요인 4는 신뢰성 관련 요인으로 고유치는 2.226, 설명변량은 10.117%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .71으로 나타났다. 요인 5는 의사소통의 개방성 관련 요인으로 확인되었으며 고유치는 1.182, 분산의 설명변량은 5.374%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .65로 나타났으며, 요인 6은 협력도 관련 요인으로 확인되었으며, 고유치는 1.112, 설명변량은 5.054%, 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .56으로 나타났다. 이들 6요인의 분산의 전체설명변량은 63.449%로 나타났다. 이것은 본 연구의 독립변수인 '인지도', '신뢰성', '의사소통의 개방성', '협력도', '평가와 보상', 'IT인프라기반의 의사소통채널' 이라는 여섯 개의 요인이 '대학 내 강의자원 공유' 가운데 약 63.5%를 측정 또는 설명해주고 있다.

<표 5> 요인분석결과와 신뢰도

변수	성분						신뢰도 Cronbach's α
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	
평가 와 보상 2	.859	.041	.141	.030	.036	.095	.79
평가 와 보상 1	.846	.129	.035	-.017	-.184	-.138	
평가 와 보상 3	.775	.074	.060	-.145	.282	.271	
평가 와 보상 4	.588	-.150	.065	.021	.335	.119	
IT인프라4	.036	.802	.083	-.134	.063	-.110	.73
IT인프라1	.114	.755	.073	.140	-.001	.142	
IT인프라3	.008	.724	.012	-.031	.316	.067	
IT인프라2	.034	.678	.055	.134	.017	-.015	
IT인프라5	-.193	.459	-.005	.079	.097	-.400	
인지도2	.106	.072	.930	.031	-.136	.021	.64
인지도1	.109	.150	.916	.075	-.063	.073	
인지도3	.034	-.017	.781	.150	.234	.070	
신뢰성2	-.068	.189	.176	.681	.192	.108	.71
신뢰성1	.086	-.026	-.098	.671	.152	.233	
신뢰성4	.178	-.004	.075	.658	.349	-.079	
신뢰성3	-.095	-.041	.095	.654	-.116	-.008	
신뢰성5	-.134	.135	.098	.614	.186	-.268	
의사소통 개방성 3	.166	.004	.028	.171	.829	-.064	.65
의사소통 개방성 4	.107	.129	.000	.195	.826	.079	
의사소통 개방성 2	-.026	.195	.002	.083	.450	.023	
협력도 2	.070	.033	.118	.028	.036	.861	.56
협력도 1	.320	.106	.380	.309	.178	.409	
고유치	4.399	2.742	2.297	2.226	1.182	1.112	
설명변량(%)	19.997	12.465	10.443	10.117	5.374	5.054	
누적 설명 변량(%)	19.997	32.462	42.905	53.021	58.395	63.449	

4.3 상관분석 및 회귀분석

본 연구의 구성변수들 간 상관분석결과는 <표 6>에서 보는 바와 같이, 독립변수들 간의 상관관계는 크게 높지 않은 것으로 나타나, 회귀분석 시 발생할 수 있는 독립변수들 간의 다중공선성 문제는 크게 문제되지 않을 것으로 판단된다. 다음으로 독립변수인 관계적 요인 및 구조적 요인과 종속변수인 강의자원 공유변인과의 상관관계를 살펴본 결과 관계적 요인의 인지도($r=.526, p<.001$)와 구조적 요인의 평가와 보상요인($r=.337, p<.01$)과만 유의한

정(+의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

<표 6> 변수들 간의 상관분석

구 분	관계적 요인				구조적 요인		강의자 원 공유
	인지도	신뢰성	의사소 통의 개방성	협력도	평가와 보상	IT인프라 기반의 의사소통	
인지도	1.000						
신뢰성	.209	1.000					
의사소통의 개방성	.082	.409***	1.000				
협력도	.345**	.229*	.189	1.000			
평가와 보상	.187	.019	.254*	.353**	1.000		
IT 인프라기반의 의사소통	.129	.156	.265*	.080	.033	1.000	
강의자원 공유	.526***	.090	.130	.218	.337**	-.032	1.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

본 연구의 가설 검증을 위해서 설정된 6개의 독립변수들이 강의자원 공유의 영향에 영향을 미치는 변수는 무엇인지를 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 대학 내 강의자원 공유의 영향요인에 대한 다중 회귀분석결과

구 분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준오차	β		
(상수)	1.367	.520		2.629	.010
인지도	.362	.072	.510	5.012**	.000
신뢰성	-.027	.118	-.024	-.228	.821
의사소통의 개방성	.074	.105	.077	.702	.485
협력도	-.038	.095	-.043	-.399	.691
평가와 보상	.234	.101	.242	2.322*	.023
IT 인프라기반의 의사소통	-.124	.101	-.120	-1.223	.225

$R^2=$, 353, $Adj R^2=$.300, $F=6.715(p<.001)$

*p<.05, **p<.001

먼저 독립변수들의 강의자원 공유 변수에 대한 분산의 설명력은 35.3%로 나타났으며, 회귀 모형은 유용한 것으로 나타났다($F=6.715, p<.001$). 다중회귀분석결과 강의자원 공유에 영향을 미치는 요인으로는 관계적 요인의 인지도($\beta=.510, p<.01$)와 구조적 요인의 평가와 보상 요인($\beta=.242, p<.05$)이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 나머지 독립 변수는 대학 내 강의자원 공유와 인과적인 관계가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 인지도와 평가와 보상요인의 가설 1과 가설 5는 채택되었으며, 신뢰성과 의사소통의 개방성, 협력도, IT인프라기반의 의사소통채널의 가설 2, 가설 3, 가설 4, 가설 6은 기각되었다. 이들 두 요인의 상대적 영향력의 크기를 비교하기 위한 표준화 회귀계수(β 값)를 살펴본 결과 인지도가 평가와 보상 요인에 비하여 강의자원 공유에 미치는 영향력이 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

4.4 분석결과 토의

위에서 대학 내 강의자원 공유에 미치는 영향요인을 크게 관계적 요인과 구조적 요인으로 구분하였으며 이들 요인이 대학 내 강의자원 공유에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였는데 그 검증결과를 요약하면 <표 8>과 같다.

<표 8> 가설검증결과

차원	가설	채택 여부
관계적 요인	H1. 인지도는 대학 내 강의자원 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
	H2. 신뢰도는 대학 내 강의자원 공유에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
	H3. 개방적인 의사소통은 대학 내 강의자원 공유에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
	H4. 협력도는 대학 내 강의자원 공유에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
구조적 요인	H5. 평가와 보상은 대학 내 강의자원 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
	H6. IT인프라 기반의 의사소통채널은 대학 내 강의자원 공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각

본 연구 모형에서 ‘가설 1의 대학 내 강의자원 공유에 대한 가치와 필요성에 대한 인지도’와 ‘가설 5의 대학 내 강의자원 공유에 대한 평가와 보상’요인은 유의수준 0.05내에서 유의하므로 가설이 채택되었다. 그러나 ‘가설 2의 동료교수와 그들의 지식에 대한 신뢰성’, ‘가설 3의 의사소통의 개방성’, ‘가설 4의 협력도’, 그리고 ‘가설 6의 IT인프라기반의 의사소통채널’ 요인은 유의수준 0.05에서 유의하지 않으므로 기각되었음을 알 수 있다. 으들을 좀더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

4.4.1 인지도

조사대상 대학에 소속된 교수들의 강의자원 공유에 대한 중요성과 필요성에 대한 인지도가 대학의 강의자원 공유에 가장 유의한 영향을 미치는 요인인 것으로 밝혀졌다. 많은 교수들이 자신의 교육활동과 학술활동을 위해 강의자원의 공유는 중요하며 도움이 될 것이라고 여기고 있었다. 이는 일반기업체나 공공기관 그리고 연구기관 등을 대상으로 했던 선행연구들에서 구성원들이 아직까지 지식경영 및 지식공유의 가치와 필요성에 대해 인지하는 정도가 낮았던 것과는 대조를 이룬다. 대학의 교수들은 선진학문을 연구하고 교육하는 집단으로서 여타조직의 구성원들에 비해 지식경영이라는 학문분야를 훨씬 전부터 접해왔었기 때문에 그 중요성과 필요성에 대해 학문적으로 충분히 인식하고 있는 것으로 보인다. 이런 까닭으로 인해 대학교수들의 강의자원 공유에 대한 인지도가 다른 어떤 요인들보다 대학 내 강의자원 공유에 탁월한 영향력을 미치고 있는 것으로 보인다.

효율적인 대학 강의자원 공유를 위해서 교수들은 학내 강의자원 공유에 대한 필요성과 가치에 대해 충분히 인지하고 있는 것만큼 이를 실천으로 옮길 수 있도록 노력하는 것도 중요하다.

4.4.2 신뢰성

동료교수 그리고 그들의 연구 능력이나 지식에 대한 믿음을 나타내는 신뢰성 요인이 대학 내 강의자원 공유에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다.

앞선 여러 선행연구에서 조직의 신뢰는 민간기업 이나 공공기관을 비롯한 여러 조직에서 조직의 지식공유에 있어 빠질 수 없는 중요한 요소로 강조되었다. 그러나 본 연구의 결과는 이와 같은 선행연구와 동일한 결과를 도출해 내지 못했다.

다소 폐쇄적이고 개인적인 성향을 띠는 교수집단의 문화적 업무적 특성에 의해 타 조직의 직원들을 대상으로 한 연구와는 다소 상이한 결과가 도출된 것으로 보인다.

직원들 간의 신뢰 없이는 비록 지식공유의 필요성이 아무리 높다고 하더라도 조직 구성원들은 지식을 공유하지 않을 것이며(Andrew, K. M. and Delahaye, B. L. 2000), 신뢰는 조직의 개방성과 협력에 직·간접적으로 영향을 미치는 중요한 요인이다(Nelson &

Coopriider 1996; Wathne et al. 1996). 따라서 동료들 간의 유대감과 결속력을 높이는 신뢰의 문화를 조성하는 노력이 필요하다.

4.4.3 의사소통의 개방성

관계적 요인인 조직 내 개방성요인은 공공기관에서의 관료제 역기능으로 인한 조직 내 비밀주의와 형식주의적인 조직문화를 개선하고자 공공기관의 지식경영 및 공유 활성화에 있어 중요하게 고려되는 영향요인(마은경, 김명숙 2005)이기도 하지만 그 외에 연구기관과 민간 기업에서도 많은 연구자들에 의해 중요 영향요인으로 설정되었다(Marquardt & Reynolds 1994; Lesser & Prusak 1999; Davenport 2001; 박태호 2002; 김동영 2003).

그러나 본 연구에서 의사소통 개방성이 대학 내 강의자원 공유에 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 이는 본 연구의 결과에서 앞서 언급된 의사소통의 개방성과 영향관계에 있는 구성원들 간 신뢰가 유의한 요인으로 채택되지 못한 것과 연관 지을 수 있을 것이다.

조직 내 지식공유를 활발히 하고 신뢰를 높이기 위해서는 구성원들 서로간의 관심과 네트워크 능력이 필요하다. 그러나 교수집단의 업무특성상 구성원들 간의 개방적이고 친밀한 교류는 용이한 일이 아니다.

따라서 대학당국은 학내의 보다 여러 교수들이 서로 자주 만나 접촉하고 개인적·학술적인 교류를 펼칠 수 있도록 커뮤니케이션의 장을 마련해 주어야 할 것이다. 이를 위한 대학당국의 노력으로는 교수들의 교수 학습과 관련한 정기적인 세미나 및 워크숍의 개최나 소모임 활동을 주선해 주는 것들이 있겠다. 이러한 활동을 통해 교수들 간의 친목의 기회를 갖게 하고 동료들로부터 수업개발과 관련하여 의견을 듣고 서로의 경험과 생각들을 나누며 배울 수 있을 것이다.

그리고 무엇보다 중요한 것은 교수들 스스로 자기분야 이외 타 학문분야 교수들과의 교류가 서로에게 학문적 발전을 가져다 줄 것이라는 의식을 가지는 것이다.

4.4.4 협력도

협력도가 교수들의 대학 내 강의자원 공유에 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설은 기각되어 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 학문에 대한 개별성과 독립성 추구 면에서 남에게 관섭 받거나 지시에 의해 피동적으로 움직이는 것을 꺼리며 관행적으로 자기본위의 의사결정을 강조하는 개인적 성향이 높은 교수들의 연구특성을 반영한 결과라 할 수 있겠다. 또한 대학의 교수들은 여타 기업의 조직원들과 달리 개인의 비전달성과 성과향상을 보다 중요시 해옴으로써 다른 구성원들과 능력을 모아 함께 일하는 것에 익숙하지 않은 것으로 분석된다.

또한 몇몇 선행연구에서는 협력과 신뢰의 상호작용이 지식공유 및 지식이전을 촉진시키는 관계에 있으며 신뢰는 협력을 이끌어 내는데 중요한 요소라고 지적하였는데(오을임, 김

구 2004), 이러한 신뢰와 협력간의 영향관계가 신뢰성과 함께 협력도 또한 대학 내 강의자
원공유에 유의한 영향을 미치지 못한다는 본 연구의 결과를 뒷받침할 수 있을 것이다. 과거
에 비해 대학의 연구과제나 강의가 점차 학제적 성격을 띠게 됨으로써 갈수록 동료들과의
공동 연구 참여 등에 의한 협력의 중요성이 높아지게 될 것이다.

4.4.5 평가와 보상

다음으로 ‘평가와 보상’이 대학의 강의자원 공유에 유의한 요인으로 밝혀졌다.
강의자원은 교수의 강의업무를 통해 창의적으로 조직되고 재구성된 것이기 때문에 이는 온
전히 해당교수 소유의 독자적인 지식이 된다. 그러므로 대학당국은 교수의 강의자원을 이루
는 내용에서의 사상이나 표현방식을 지시 규율할 수 없는 것은 물론이며, 그것들의 사용 또
한 임의로 할 수 없는 것이다. 일반기업체나 공공기관 등에 소속된 지식근로자들이 가진 지
식과는 구별되는 특성을 가진 대학교수들의 강의자원을 효과적으로 공유하기 위해서는 평가
와 보상이 아주 중요한 역할을 맡게 된다.

대학 교수의 경우 강의자원의 공유 활동을 동기화시키는데 있어 단순한 물질적 보상보다
는 비물질적인 보상에 더 큰 의미를 부여하는 경향이 있다(허형 1989). 단순히 급여에 얼마
간의 인센티브를 더하여 제공하는 것보다는 교수 활동과 연구 활동에 만족을 주는 요인들을
분석하여 이들을 활용한 보상체계 방안이 강구되어야 할 것이다. 가령 현재 진행 중인 연구
에 대한 연구비 지원이나 연구 휴가제, 안식년제, 자율적인 시간을 제공한다거나 혹은 학술
대회개최를 지원하는 등 교수집단의 문화와 업무특성을 반영한 보상체계를 통해 교수들의
지식공유 활동에 대한 동기를 유지시키는 것이 중요하다.

그러나 아직까지 대학에서의 지식공유에 대한 적절한 평가와 보상체계는 미흡한 실정이다.
따라서 대학에서의 효율적인 강의자원 공유를 비롯한 지식의 공유를 위해서는 무엇보다 구
체적이고 실제적인 평가와 보상체제의 확립이 우선적이다.

아울러 구성원들은 지식공유가 반드시 지식제공자에게 지적자산의 손실을 가져다준다고 간
주하기 보다는 조직의 경쟁력을 강화할 수 있도록 해주는 중요한 전략이라고 인식을 변화시
키는 것이 중요하다.

4.4.6 IT인프라기반의 의사소통채널

마지막으로 IT인프라기반 의사소통채널의 사용상 편리성과 지식으로의 접근성 등이 학내
강의자원 공유에 유의한 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설은 기각되었다. 이는 교수들
이 IT인프라기반 의사소통 채널을 사용하여 학내에서 강의자원 및 지식을 공유하는 것에 어
려움을 가지고 있음을 뜻한다. 이러한 문제는 교수들의 정보기술 사용상 미숙함 또는 학내
마련된 IT인프라기반 의사소통채널의 열악함 때문으로 판단된다.

한편 연구가설에 대한 검증과는 별도로 교내 강의자원 공유가 활발하지 못한 이유를 파

악하기 위해 교수들에게 설문한 결과 ‘지식을 필요로 하는 사람이 누구인지 몰라서’와 ‘자신의 강의자원 관련 지식을 공유해도 학내 적절한 지식공유 채널이 없기 때문’과 같은 구성원들 간 커뮤니케이션과 그 도구의 문제에 대한 응답이 가장 많은 비율을 차지했다. 즉 교수들은 학내 강의자원 공유 활성화를 위해 구성원들 간 의사소통과 지식교환을 지원해 줄 적절한 의사소통채널의 필요성을 가장 크게 느끼고 있는 것으로 밝혀졌다.

정보기술은 지식경영의 전 과정에 걸쳐 비록 직접적인 영향요인은 아니지만 지식공유를 하기 위한 틀로써 또한 다른 요소들에 많은 영향을 끼치는 중요한 촉진제의 역할을 수행한다 (이승한 외 2002).

학내 강의자원 공유 활성화를 위해서는 교수들 간의 의사소통을 원활히 하고 필요한 지식을 쉽고 빠르게 습득할 수 있도록 하는 다양하고 사용이 쉬운 통신 채널을 제공하여 정보교류의 효율성을 높여야 한다.

5 결론

본 연구에서는 대학의 지식경영에 관한 연구들이 아직은 미진한 상태이고 대부분이 개념적 연구 수준에 머물러 있는 상황에서 본 논문은 성공적인 대학의 지식경영 추진을 위해서는 대학 내 여러 부분에서의 지식공유에 대한 기반조성이 무엇보다 중요하다는 인식하에 대학 강의자원의 공유 촉진요인을 규명하고자 하였다. 즉, 대학의 강의자원 공유에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내고 대략적인 방안을 모색 해봄으로써 앞으로의 대학 내 효과적인 강의안공유와 대학 지식경영에 관한 실천적인 지침을 제시하고자 하였다.

강의자원 공유 영향요인으로 설정된 관계적 요인의 ‘인지도’, ‘신뢰성’, ‘의사소통의 개방성’, ‘협력도’ 그리고 구조적요인의 ‘평가와 보상’, ‘IT 인프라기반 의사소통채널’의 6개요인 중 관계적 요인의 ‘인지도’와 구조적요인의 ‘평가와 보상’ 두 요인만이 종속변수인 ‘대학 내 강의자원 공유’에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개별 독립변수들의 상대적 중요도를 비교해보면 특히 관계적 요인의 ‘인지도’가 ‘대학 내 강의자원 공유’에 탁월한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 살펴보면

먼저 조사대상 대학에 소속된 교수들의 강의자원 공유에 대한 중요성과 필요성에 대한 인지도가 대학의 강의자원 공유에 가장 유의한 영향을 미치는 요인인 것으로 밝혀졌다. 많은 교수들이 자신의 교육활동과 학술활동을 위해 강의자원의 공유는 중요하며 도움이 될 것이라고 여기고 있었다. 이는 일반기업체나 공공기관 그리고 연구기관 등을 대상으로 했던 선행연구들과 비교해 보았을 때 구성원들이 지식경영 및 지식공유의 가치와 필요성에 대해 인지하는 정도가 대학에서 강의자원 공유에 미치는 영향력이 다른 어느 요인보다 크다는 것을 알 수 있다.

다음으로 ‘평가와 보상’이 대학의 강의자원 공유에 유의한 요인으로 밝혀졌다. 교수들의 강의자원 공유 활동을 동기화시키기 위해서는 그들의 교수 활동과 연구 활동에 만족을 주는 요인들을 분석하여 이들을 활용한 보상체계 방안이 강구되어야 한다.

일반기업체나 공공기관 등에 소속된 지식근로자들이 가진 지식과는 구별되는 특성을 가진 대학교수들의 강의자원을 효과적으로 공유하기 위해서는 평가와 보상이 아주 중요한 역할을 맡게 된다. 대학 교수의 경우 강의자원의 공유 활동을 동기화시키는데 있어 단순한 물질적 보상보다는 비물질적인 보상에 더 큰 의미를 부여하는 경향이 있다(허형 1989). 단순히 급여에 얼마간의 인센티브를 더하여 제공하는 것보다는 교수 활동과 연구 활동에 만족을 주는 요인들을 분석하여 이들을 활용한 보상체계 방안이 강구되어야 할 것이다.

또한 구성원들은 지식공유가 반드시 지식제공자에게 지적자산의 손실을 가져다준다고 간주하기 보다는 조직의 경쟁력을 강화할 수 있도록 해주는 중요한 전략이라고 인식을 변화시키는 것이 중요하다. 아울러 대학 내 강의자원을 비롯한 지식공유의 활성화를 위한 주요 요인이 인적자원 즉 구성원들임을 인식하고 이들의 지식공유의도를 향상시킬 수 있는 문화조성에 힘써야 한다. 이를 위해서는 단순히 학내 교수들 간의 물리적 접촉빈도나 모임의 횟수를 늘리는 차원이 아니라 개방적인 분위기 속에서 서로 간에 신뢰하고 협력할 수 있도록 하는 묵시적이고 무형적인 문화의 조성이 필요하다.

참고문헌

- 김영걸, 강민형. 1999. 조직 내 지식공유 활성화를 위한 지식 흐름도의 개발. 『'99 춘계학술대회논문집』, 141-151.
- 공희경, 김재전. 1999. 대학 구성원의 지식공유에 관한 연구. 『기업경영연구』, 23(1): 109-137.
- 김동영. 2003. 『지식공유에 미치는 개인적·조직적 요인의 영향에 관한 연구: 연구개발조직을 중심으로』. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 김란수 외. 1982. 한국대학교수 업무 부담의 적정화 연구. 『연세논총』, 19(1): 93-127.
- 김선아. 1999. 『조직지식창출 프로세스에 관한 탐색적 연구』. 석사학위논문, KAIST 대학원.
- 김찬중, 이덕로, 서도원. 2004. 한국기업의 지식경영 성공요인에 관한 실증적 연구. 『인사관리연구』, 28(1): 21-53.
- 김효근, 권희영, 정성휘. 2001. 조직의 지식경영 준비도 측정도구 개발에 관한 연구. 『지식경영연구』, 2(1): 45-62.
- 노나카 이쿠지로 저, 김영동 역. 1998. 『지식창조의 경영』. 21세기북스.
- _____, 나상익 역, 1998. 『지식경영』. 21세기북스.
- 박기동, 우성진. 1999. 지식경영의 핵심성공요인에 관한 이론적 연구. 『산업경제연구』, 12(4): 497-515.
- 박문수, 문형구. 2001. 지식공유의 영향요인: 연구동향과 과제. 『제6회 지식경영학회 학술심포지엄 논문집』, 2(1): 1-22.
- 박태호. 2002. 『지식공유의 선행요인과 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향』. 박사학위논문

- 문, 경성대학교 대학원.
- 성은숙. 1998. 『조직 구성원의 지식기여에 대한 평가 및 보상이 지식기여도에 미치는 영향에 관한 탐색적 사례연구: 컨설팅 산업을 중심으로』. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 오을임, 김구. 2004. 공무원간의 관계성이 지식공유 활성화에 미치는 영향. 『지역발전연구』, 9(2):1-20.
- 이칭찬. 1996. 대학의 교수방법: 이대로 좋은가?. 『한국교육문화연구소논문집』, 11: 257-264.
- 유영만 외. 1999. 『지식경영과 지식관리시스템』. 한국언론간행회.
- 정동섭. 2002. 지식공유의 영향요인과 지식공유가 조직몰입에 미치는 영향. 『정보화정책』, 9(4): 49-67.
- 최애숙. 2000. 효율적 대학수업 모형 개발 연구. 『교육발전논총』, 21(1): 83-104.
- 홍용표. 2002. 강의자원의 학술적 가치와 활용방안에 관한 연구. 『사대도협회지』, 3: 183-196.
- 허형. 1989. 대학교수의 연구 및 교수활동의 동기에 관한 연구. 『한국교육문제연구소논문집』, 5: 19-24.
- Andrew, K. M. and B. Delahaye, B. L.. 2000. "Influences On Knowledge Processes In Organizational Learning: The Psychosocial Filter." *Journal of Management Studies*, Vol. 37(6): 297-810.
- Berdrow, Iris and Henry W. Lane. 2003. "International Joint Ventures: Creating Value through Successful Knowledge Management." *Journal of World Business*, 38(1): 15-30.
- Bock, G., and Y. G. Kim. 2002. "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing." *Information Resources Management Journal*, 2: 14-21.
- Butler, J. K. 1999. "Trust Expectations, Information Sharing, Climate of Trust, and Negotiation Effectiveness and Efficiency." *Group & Organizational Management*, 24(2): 217-238.
- Chakravarthy, B., Zaheer, A & Zaheer, S. 1999. *Knowledge Sharing in Organizations : A Field Study*. Organization Science Research Workshop on Management, : 327-342.
- Clark, S. M. and Lewis, D. R. 1985. *Faculty vitality and Instructional Productivity: Critical Perspectives for higher Education*. New york : teachers College, Columbia University.
- Davenport, T. H & Volpel, S. C. 2001. "The rise of knowledge towards attention management." *Journal of Knowledge Management*, 5(3): 212-221.
- _____, Long, D. E & Beers, M. C. 1998. "Successful Knowledge Management Projects." *sloan management Review*, 39(2):43-57.
- _____
_____ & Prusak, L. 1998. *Working Knowledge; How Organizations Management What they know*. Harvard Business School Press.

- Earl, M, and Scott, L. 1999. "Opinion: What is a Chief Knowledge Officer?." *Sloan Management Review*, Winter :29–38.
- Henderson, R. & Clark. K. 1990 "Architecture Innovation: The Recognition of Existing Product and the Failure of Established Firms." *Administrative Science Quarterly*, 36: 9–30.
- Krogh, Georg von. "Care in Knowledge Creation." *California Management Review*, 40(3):133–154.
- Kramer, R. M., Brewer, M. B. & Hanna, B. A. 1998. "Collective Trust and Collective Action: The Decision to Trust as a Social Decision." In R. M. Kramer & T. R. Tyler(eds.). *Trust in Organizations, Frontiers of Theory and Research*, Thousand Oaks, CA: Sage: 357–389.
- Madhavan, R. & Grover, R. 1998. "From embedded knowledge to embodied knowledge, new product development as knowledge management." *Journal of Marketing*, 62:1–12
- McAllister, D. J. 1995. Affect and Cognition-based Trust as Foundation for Interpersonal Cooperation in Organizations." *Academy of Management Journal*, 38(10): 24–59.
- Nelson, K. M. & J. G. Coopridge. 1996. "The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance.", *MIS Quarterly*, December: 409–432.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge Creating Company : how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York : Oxford University Press.
- _____ and Konno, N. "The Concept of Ba :Building a foundation for knowledge creation." *California Management Review*, 40(3): 40–55.
- O'Dell, C & Grayson, C. J. 1998. "If Only We Knew What We Know : Identification and Transfer of Internal Best Practices." *California Management Review*, 40(3): 154–174.
- O'Reilly, C. A. & Roberts, K. H. 1977 "Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in Three Organizations." *Journal of Applied Psychology*, 62(6): 647–681.
- Prusak, L. 1997. *Knowledge in Organizations*, Butterworth-Heinemann.
- Quinn, J. B., Anderson, P., Finkelstein, S. "Managing Professional Intellect: Making the most of the best." *Harvard Business Review(HBR)*, 74(2): 71–80.
- Roes, H. . 2001. "Digital Libraries and education : trends and opportunities." *D-Lib Magazine*, 8(7/8).
- Roos, G. & Roos, J. 1997 "Measuring your company's Intellectual performance." *Long Range Planning(LRP)*, 30(3): 413–426.
- Ross, W. H. & Weiland, C. 1996. "Effects of Interpersonal Trust and Time Pressure on Managerial Mediation Strategy in a Simulated Organizational Dispute." *Journal of Applied Psychology*. 8(3): 228–248.
- Ruggles, R. 1998. "The state of the notion: Knowledge Management in Practice." *California Management Review(CMR)*, 40(3): 80–89.

- _____. 1997. *Knowledge Management Tools*. Butterworth-Heinemann.
- Tampoe, M. 1993. "Motivating Knowledge workers: the challenge for the 1990s." *Long Range Planning(LRM)*, 26(3): 49-55.
- Wiig, K. M. 1997. "Integrating Intellectual capital and knowledge management." *Long Range Planning(LRP)*, 30(3): 399-405.
- _____. 1997. "Knowledge Management: Where Did It Come From and Where Will It Go?." *Expert Systems with Applications*, 13(1): 1-14.

K C I