

신용카드리뷰

The Credit Card Review

Vol 17-4(2023년 12월)

컨설턴트의 사회적 연결망이 지식 흡수 및 혁신활동에 미치는 영향

정 현 경

(사)청년지식융합협회 회장 & 한성대학교 일반대학원 박사과정

김 정 렬

한성대학교 경제학과 교수

김 상 봉

한성대학교 경제학과 교수



한국신용카드학회
Korean Creditcard Academic Society

www.kci.go.kr

컨설턴트의 사회적 연결망이 지식 흡수 및 혁신활동에 미치는 영향*

정 현 경**

(사)청년지식융합협회 회장 & 한성대학교 일반대학원 박사과정

김 정 렬***

한성대학교 경제학과 교수

김 상 봉****

한성대학교 경제학과 교수

〈Abstract〉

이 연구의 목적은 컨설턴트의 사회적 연결망이 지식 흡수와 혁신 활동에 어떻게 영향을 미치는지 구명하는 것이다. 조직 중심이 아닌, 개인 차원에서 컨설턴트의 사회적네트워크, 흡수 역량, 혁신행동을 분석하였다. 연구 결과에 따르면, 첫째, 사회적네트워크와 잠재적 흡수역량은 혁신행동에 직접적인 영향을 미치지 않지만, 실현된 흡수역량은 혁신행동에 직접 영향을 미친다. 둘째, 사회적네트워크, 잠재적 흡수역량, 실현된 흡수역량 간의 직접적인 효과가 확인되었다. 셋째, 사회적네트워크와 혁신행동 사이의 관계에서 잠재적 및 실현된 흡수역량이 매개한다는 것이 검증되었다. 이 연구는 컨설턴트가 사회적네트워크를 통해 흡수역량을 강화하고, 혁신행동을 촉진해야 한다는 시사점을 제공한다. 또한, 컨설턴트의 혁신적 활동을 촉진할 수 있는 전략을 제안하고, 이와 관련하여 이론적 및 실무적 관점에서 중요한 시사점들을 탐색하며, 연구의 한계점 및 향후 연구 방향에 대해 모색하였다.

핵심 단어 : 지식서비스, 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동, 컨설턴트

* 연구는 한성대학교 교내학술연구비 지원과제임.

** (제1저자) 서울특별시 강남구 역삼로 114. E-mail: sosamgk@naver.com
Tel:+82-1522-7260

*** (교신저자) 서울특별시 성북구 삼선교로16길 116. E-mail: jrkim@hansung.ac.kr
Tel:+82-2-760-5932

**** (공동저자) 서울특별시 성북구 삼선교로16길 116. E-mail: brainkim75@hansung.ac.kr
Tel:+82-2-760-8038

I. 서론

디지털 시대의 정보와 지식기반 경제에서 지식은 지속적으로 업데이트되며, 지식서비스의 중요성이 강조된다. 현대 사회는 지식을 디지털 경로로 빠르게 공유하고 확산시켜 개인과 글로벌 사회의 변화를 이끌고 있다(정현경 외, 2023). 변화하는 환경에 적응하기 위해서는 기존 제품과 서비스를 넘어선 새로운 접근이 필요하다. 컨설턴트는 이러한 환경에서 중요한 역할을 하며, 새로운 지식을 습득하고 기존지식과 결합하여 새로운 역량을 형성하는 능력이 필요하다. 사회적네트워크는 이러한 흡수역량을 강화하는 데 중요한 역할을 한다.

컨설팅은 직접 서비스하는 개별 컨설턴트나 컨설팅 기업의 경우, 경영컨설턴트는 시장에서 요구하는 서비스를 제공하기 위해 전문성을 선택적이고 다양하게 갖추어야 한다(지상준 외, 2022). 지식은 경험적 인식과 판단을 통해 형성되는 정보로, 이를 통해 개인과 조직의 성취도를 높일 수 있다(Nonaka and Takeuchi, 1995; Brooking, 1996; Tobin, 1998).

컨설턴트는 지식을 전달하며 외부환경의 변화에 신속히 대응하고 혁신적인 서비스를 창출하는 역량이 필요하다. 사회적네트워크를 통해 다양한 정보와 새로운 지식을 습득하여, 기존지식과 결합하여 새로운 역량을 형성하는 능력을 의미하는 흡수역량이 가장 핵심적인 요소이다.

사회적네트워크는 컨설턴트가 새로운 지식을 습득하고 정보를 저비용으로 획득할 수 있는 수단을 제공한다(Hansen, 1999; Portes, 1998). 흡수역량을 강화함으로써 컨설턴트는 다양한 정보와 지식을 활용하여 혁신적인 행동을 촉진시킬 수 있다(Hughes et al., 2014; Nahapiet and Ghoshal, 1998). 이를 통해 컨설턴트는 다양한 정보와 지식을 활용하여 혁신적인 행동을 촉진할 수 있다. 따라서, 사회적네트워크와 흡수역량은 컨설턴트가 혁신 행동을 촉진하는 데 있어 핵심적인 역할을 하며, 컨설턴트의 전문성과 역량 개발에 중요한 과정이다.

본 연구의 목적은 컨설턴트의 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동 간의 관계를 분석하여 컨설턴트의 전문성 향상과 역량 개발의 중요성을 구명하고 이를 통해 컨설턴트의 역량 개발 및 혁신행동 촉진 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 사회적네트워크

사회적네트워크는 개인들이 서로 협력하고 신뢰를 형성하는 과정에서 발생하는 관계의 집합체로서, 이를 통해 네트워크에 포함된 자원을 효과적으로 활용하여 과업을 수행한다(Putnam, 2000). 네트워크의 구조는 마치 서로 연결된 그물처럼 보이며, 전체를 구성하는 연결 구조를 나타낸다. 사회적자본은 네트워크 내에서 지식공유의 핵심 역할을 하며, 구조적 차원, 관계적 차원, 인지적 차원 세 가지 주요 구성요소로 이루어져 있다(Nahapiet and Ghoshal, 1988). 구조적 차원은 네트워크의 형태와 특성을 의미하며, 이를 통해 기존의 지식을 확장하고 새로운 지식에 접근할 수 있다. 관계적 차원은 신뢰와 같은 관계 속성을 중심으로 지식을 네트워크 내에서 공유된다. 인지적 차원은 네트워크 구성원들의 공통된 가치와 목표를 의미한다. 사회적네트워크는 컨설턴트에게 새로운 지식을 획득하고 통합하는 과정에서 경제적 이익을 창출하는 데 핵심적인 역할을 한다. 지식과 정보의 전달은 단순히 시스템이나 기술만을 통해 이루어지는 것이 아니라, 개인 간의 상호작용을 통해 일어나며, 네트워크의 규모나 다양성, 그리고 활동 빈도가 증가할수록 새로운 기술과 지식의 습득이 더욱 용이해진다(Papa, 1990). 사회적네트워크를 사람들 사이의 연계적 특성(Laumann et al., 1978)으로 개인의 사회적 정체감을 유지하는 데 도움을 주는 관계의 집합체로 정의하였다(Walker, 1985). 따라서, 사회적네트워크는 개인이나 조직 간의 상호작용을 통해 형성되는 관계의 구조로, 구성원들 사이에서의 자원의 흐름과 정보공유를 중심으로 한다.

2.2 흡수역량

흡수역량은 개인이 외부의 지식을 인식, 습득, 변환 및 활용하는 능력을 의미하며(Cohen and Levinthal, 1990), 급변하는 사회와 지식기반의 경제 환경에서 흡수역량의 중요성은 핵심 요소로 작용하고 있다. 변화하는 외부환경에 유연하게 대응하며, 내부 및 외부의 지식을 효과적으로 활용하는 데 필요한 능력이기 때문이다(Teece et al., 1997). 흡수역량은 외부로부터 이전된 지식과 내부의 내재 된 요인, 습득된 지식을 변형하는 기술의 집합체로 외부자원에서 필요한 다양한 정보와 지식을 습득하고, 이해하며, 실제로 적용하는 능력을 포함한다. 따라서, 단순히 외부에서 얻어진 지식만을 의미하는 것이 아니

라(Mowery and Oxley, 1995) 지식을 어떻게 활용하고 변형시키는 능력까지 포괄하는 것이다. Zahra and George (2002)는 흡수역량을 세분화하여 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량으로 나누어 개념화하였다. 잠재적 흡수역량은 외부로부터의 지식, 정보, 기술 및 보완적 자원을 습득하고 이해하는 역량으로 획득과 동화라는 두 가지 차원으로 나눈다. 획득은 외부의 지식을 탐색하고 습득하는 역할이며, 동화는 얻어진 정보를 분석하고 이해하는 과정을 의미한다. 반면, 실현된 흡수역량은 습득한 지식과 정보를 어떻게 활용하고 적용하는지에 관한 역량을 나타낸다. 전환과 활용이라는 두 가지 차원으로 구분하여, 전환은 기존의 지식과 새롭게 얻어진 지식을 결합하여 활용하기 쉽게 만드는 역량, 활용은 기존의 역량을 개선하거나 새롭게 획득된 지식을 실제 업무에 통합하는 역량을 의미한다. 결론적으로, 흡수역량은 단순히 지식을 얻는 것 이상의 복잡한 과정을 포함하며, 지식을 습득하고 동화하는 잠재적 흡수역량과 실제로 지식을 변형하고 활용하는 실현된 흡수역량으로 나눈다.

2.3 혁신행동

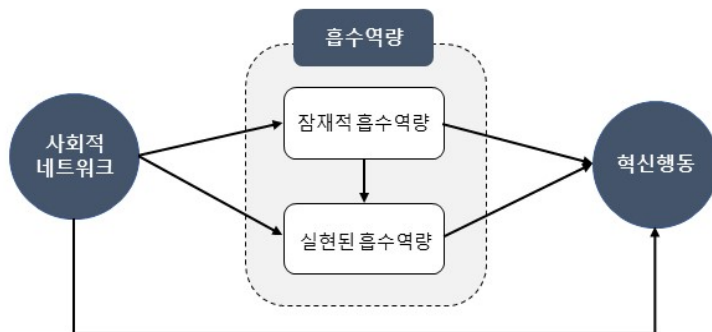
혁신은 새로운 아이디어나 방법을 도입하여 기존의 방식이나 제품을 개선하거나 새로운 가치를 창출하는 것을 의미한다. 혁신을 Van De Ven (1986)은 제도와의 상호관계 속에서 타인과의 교류를 통해 새로운 아이디어를 창출하고 실현시키는 과정으로 개인의 생각만으로 발생하는 것이 아니라, 주변 환경과의 상호작용을 통해 형성된다고 하였다. 반면, Kanter (1988)는 혁신이 발생하는 기점을 개인에서 시작된다고 주장하며, 개인의 창의적인 행위가 문제의 인식, 정보의 획득, 새로운 아이디어의 수용, 해결 전략의 설정 단계에서 발생된다고 하였다. 혁신 행동의 핵심은 새로운 아이디어나 접근법을 창조하고, 실제로 실행하여 성과를 향상시키는 활동을 포함하는 것으로 개인의 아이디어는 제품, 서비스 공정, 운영 방법 등의 형태로 실현된다. 따라서, 혁신을 이뤄내기 위해서는 아이디어 발현, 지지층 형성 및 실행 능력이 필요하다(Scott and Bruce, 1994). West and Farr (1990)는 혁신행동을 새로운 제품, 아이디어, 서비스를 의도적으로 도입하고 적용하는 것으로 조직의 성과를 높이기 위한 설계로 광범위하게 정의하였다. 반면에 Scott and Bruce (1994)는 아이디어 발상과 그 실현에 이르는 개인의 구체적인 실행을 혁신행동으로 정의하였다. 구체적인 행동에는 창의적인 아이디어를 창조하거나 다른 사람들의 아이디어를 증진과 새로운 아이디어의 실행을 위한 계획과 자금 확보 등이 포함된다. Janssen (2000)은 혁신적 행동을 자신의 업무나 소속된 집단이나 조직의 효과를 향상시키기 위해 의도적으로 새로운 아이디어를 발생시키고, 도입하고 적용하는 행위로 정의하였다. 선행연구의 다양한 정의들을 종합하면, 혁신행동은 새로운 아이디어나 방법을 창조, 도입하고 실행하는 과정에서 발생하는 다양한 활동이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구에서는 컨설턴트의 혁신 행동 발현을 살펴보기 위해, 사회적네트워크와 혁신 행동 간의 관계를 중심으로 흡수역량의 매개 작용을 검증하는 것이다. 연구 문제를 해결하기 위한 잠재변수로 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신 행동을 선정하였다. 컨설턴트가 어떻게 사회적네트워크를 통해 혁신 행동을 발현하는지, 흡수역량이 혁신 과정에서 어떤 역할을 하는지 문헌 연구 및 선행연구를 통해 변수 간의 구조적 관계를 파악하고 구명하고자 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3.2 연구대상

이 연구의 배경 및 필요성을 바탕으로 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신 행동의 구조적 관계를 구명하기 위해, 통계청 자료 (2017)의 한국표준산업분류를 참조하여, 모집단을 M 코드 전문 지식서비스 분야에 해당하는 경영컨설팅을 연구대상으로 선정하였다. 설문 응답 수집은 온라인과 오프라인을 통해 진행하여 268부가 회수되어, 설문 문항 누락과 일관성이 낮은 13부 제외하고 결측치와 이상치 점검을 통해 8부에서 이상치가 발견되어 삭제한 후 총 247부를 분석에 활용하였다. 응답자들의 인구통계학적 분포는 다음과 같다. 성별은 남성 189명(76.5%), 여성 58명(23.5%). 연령은 40대가 95명(38.4%), 50대 87명

(35.2%), 30대 55명(22.3%), 60대 이상 10명(4.1%) 순이었다. 학력은 대졸 133명(53.8%), 대학원 76명(30.8%), 전문대졸 38명(15.4%) 순이었다. 업무 분야는 경영 전략 83명(33.6%), 마케팅 67명(27.1%), 재무 44명(17.8%), 인사조직 37명(15.0%), 기타 16명(6.5%) 이었다. 경력은 10년 이상 경력자가 129명(52.2%), 5년~10년 61명(24.7%), 3년~5년 34명(13.8%), 1년~3년 23명(9.3%) 순이었다. 소속은 중소기업에 속한 컨설턴트가 103명(41.7%), 대기업 64명(25.9%), 개인 55명(22.3%), 공공기관 25명(10.1%) 순으로 나타났다.

3.3 가설

3.3.1 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동 간의 직접 효과

경영 컨설팅에서 지속적인 경쟁우위와 고부가가치를 창출하려면 창의적인 아이디어와 실행이 필수적이다(Drucker, 1999; Nonaka and Takeuchi, 1995). 사회적네트워크를 통해 외부 환경과 깊은 연결을 맺는 것이 중요하며, 이를 통해서 새로운 지식을 얻고 그 지식을 혁신 활동에 활용할 수 있다(Chesbrough, 2003). 또한, 컨설턴트는 혁신 행동으로 문제 해결과 전문성을 향상시킬 수 있다. 다양한 정보와 새로운 지식 자원에 대한 접근 기회가 많은 광범위한 사회적네트워크는 혁신행동의 원동력으로 작용하게 된다(Tsai and Ghoshal, 1998; Molina-Morales and Martinez-Fernandez, 2010). 선행연구를 바탕으로 컨설턴트의 사회적네트워크는 혁신 행동에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가설 1: 사회적네트워크는 혁신 행동에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

흡수역량은 혁신행동에 있어 중요한 역할을 한다. 잠재적 흡수역량은 획득, 동화 실현된 흡수역량은 변환과 활용 과정으로 이루어지며, 개인의 혁신행동에 영향을 미친다(Boynton et al., 1994). 역량은 단순히 기존의 경험에 의존하는 것보다는, 외부환경의 변화에 대응할 수 있는 잠재적, 실현된 흡수역량으로 필요한 역량들을 활용함으로써(Teece et al., 1997) 새로운 지식을 흡수하고 혁신행동으로 변화를 촉진시켜 준다(Davenport et al., 1998). 선행연구를 바탕으로 새로운 지식을 습득하고 이해하는 잠재적 흡수역량과 변환, 활용하는 실현된 흡수역량이 컨설턴트의 지속적인 전문지식 향상 및 혁신 행동을 촉진하는 데 유의한 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가설 2: 잠재적 흡수역량은 혁신 행동에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 실현된 흡수역량은 혁신 행동에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

사회적네트워크는 지식의 흡수와 공유의 주요 통로로 작용한다(Tsai and Ghoshal, 1998; 허문구, 2011). 사전에 축적된 지식은 외부지식의 가치를 인식하고 이를 활용하는데 결정적인 요인이다(Cohen and Levinthal, 1990). 상호작용을 통해 지식은 교환, 이전, 흡수 및 확산되는 과정에서의 흡수역량은 개인의 전문성을 높이는 데 중요하다(Tiwana and McLean, 2005). 사회적 관계는 지식 흡수와 재창출에 있어 중요한 역할을 한다. 결과적으로, 사회적네트워크는 컨설턴트의 지식과 정보를 습득하고 이해하는 잠재적 흡수역량에 영향을 미치며, 상호작용의 연결은 변환과 활용의 실현된 흡수역량을 통해 개인과 조직의 경쟁력을 높일 수 있다. 선행연구를 바탕으로 컨설턴트의 사회적네트워크는 잠재적, 실현된 흡수역량에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 또한 외부지식과 내부 지식의 결합으로 연결되는 잠재적 흡수역량은 실현된 흡수역량에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 사회적네트워크는 잠재적 흡수역량에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 사회적네트워크는 실현된 흡수역량에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 잠재적 흡수역량은 실현된 흡수역량에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 흡수역량의 간접효과

사회적 상호작용을 통한 지식 획득과 활용 능력은(Lane and Lubatkin, 1998), 사회적네트워크의 활동을 통해 저비용으로 정보와 지식을 얻어, 새로운 지식을 활용하는 기회를 만들 수 있다(Hansen, 1999). 따라서, 새로운 지식으로 혁신에 활용할 수 있는, 사회적자본이 혁신 활동에 긍정적인 영향을 미치는 데 있어서 흡수역량이 매개 작용이 된다(Tsai, 2001). 선행연구를 종합하여 잠재적, 실현된 흡수역량이 사회적네트워크와 혁신 행동을 유의하게 매개효과를 할 것으로 가정하였다.

가설 7: 잠재적 흡수역량은 사회적네트워크와 혁신 행동과의 관계에서 매개 역할을 할 것이다.

가설 8: 실현된 흡수역량은 사회적네트워크와 혁신 행동과의 관계에서 매개 역할을 할 것이다.

가설 9: 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량은 사회적네트워크와 혁신 행동과의 관계에서 이중매개 역할을 할 것이다.

3.4 변수의 조작적 정의 및 측정 도구

측정 도구는 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 검증된 설문 문항을 기반으로 독립변수 사회적네트워크, 매개변수 잠재적 흡수역량, 실현된 흡수역량, 종속변수 혁신행동 총 15

개 설문 문항을 본 연구에 맞게 일부 수정하여 설정하였다. 측정은 모든 설문 항목을 Likert 5점 척도, 인구통계학적 특성인 통제변수는 6개 문항 더미변수와 명목척도를 측정 도구로 사용하였다.

사회적네트워크는 개인의 네트워크가 사람과의 관계를 통해 이루어지고 가치 창출에 직접적인 영향을 미치는 무형의 자산이다(Cohen and Prusak, 2001). 컨설팅 서비스의 경쟁우위를 강화하기 위해서는 컨설턴트 개인의 사회적 정체감, 서비스, 정보, 물질적 보조, 정서적 지원 및 새로운 접촉 등 다양한 기회 등을 얻을 수 있는 개인적 관계의 집합체인 사회적네트워크가(Walker, 1985) 필요하다. 선행연구에 근거하여 외부의 새로운 지식과 다양한 정보를 얻을 수 있는 것으로 사회적네트워크를 정의하고 Van Hove et al. (2009)이 제시한 네트워크의 크기 3문항과 네트워크의 강도 3문항으로 구성하였다. 흡수역량은 기존지식과 외부지식을 습득하고 결합하여 변형하는 기술이다(Mowery and Oxley, 1995). 직무수행과 관련된 기술 및 지식 습득, 이해, 변환하여 실무에 적용하고 활용하는 능력을 확보로 무형의 자원의 차별성 있는 지식 등을 창출까지 포함하는 역량이다(Cohen and Levinthal, 1990). 선행연구에 근거하여, Zahra and George (2002)가 제시한 외부로부터 얻을 수 있는 다양한 정보, 지식 및 아이디어의 가치를 인식하고 획득하여, 이해하는 잠재적 흡수역량과 새롭게 변환하여 활용하는 실현된 흡수역량으로 정의하여 하위요소로 잠재적 흡수역량, 실현된 흡수역량 6문항을 구성하였다. 혁신행동은 개인의 자발적인 지식공유와 공유된 지식을 활용하기 위해 이해하고 변환하여 활용하는 행동으로 개인의 동기에 의해서 영향을 받을 수 있다(Amabile et al., 1994; Ryan and Deci, 2000; Ipe, 2003). 본 연구는 개인이 자발적인 사회적네트워크 활동을 통해 외부지식과 새로운 아이디어 발현하여 업무 도입에 실행하는 것을 혁신행동으로 정의하였다. Scott and Bruce (1994)가 제시한 혁신아이디어와 현장 도입 3문항으로 구성하였다.

3.5 분석 방법

본 연구는 컨설턴트의 혁신 행동에 대한 사회적네트워크, 흡수역량 간의 구조적 관계를 분석하기 위해 데이터 분석 및 기술통계는 SPSS 25.0, 구조방정식 모형분석은 AMOS 24.0 활용하였다. 분석 절차는 다음과 같이 세 부분으로 나누어 진행되었다. 첫째, 연구 대상자들의 일반적 특성과 배경 정보를 파악하기 위해 기술통계 분석을 진행하였다. 이를 통해 데이터의 정규성 점검과 연구변수들의 타당성과 신뢰성을 검정하기 위한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 수행하였다. 둘째, 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동 등의 주요 개념에 대한 측정 타당성을 검정하기 위하여, 확인적 요인분석을 활용해 측정 모형적합도를 평가하였다. 셋째, 연구모형의 주요 개념 간의 인과관계를 분석하기 위해 구조모형방정식 분석을 실시하고 팬텀 변수와 부트스트래핑 방법을 활용하여 간접효과의 유의성을 검정하였다.

IV. 연구 결과

4.1 측정변수 분석

4.1.1 기술통계 및 정규성 검정

이 연구에서 설정한 측정변수에 대하여 기술통계 분석 결과, 사회적네트워크의 측정변수 평균은 3.65~3.79, 잠재적 흡수역량의 측정변수 평균은 3.52~3.65, 실현된 흡수역량의 측정변수 평균은 3.73~3.82, 혁신 행동의 측정변수 평균은 3.57~3.64 분포를 보여 보통 수준인 것으로 나타나 정규성 검정을 실시하였다. 구조방정식 모형분석을 적용하기 위해서는 측정변수가 정규성 가정을 충족해야 하며(김수영, 2016), 각 측정변수의 단변량 정규성만을 확인하는 것으로도 충분하다(Kline, 2011). 본 연구에서 설정한 측정변수에 대하여 정규성을 확인한 분석 결과, 모든 측정변수가 <표 1>과 같이 왜도 2와 첨도 4의 절대값이 초과하지 않아 정규 가정을 만족하는 것으로 확인되었다.

<표 1> 기술통계 분석 및 정규성 검정 결과

잠재변수	측정변수	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
사회적네트워크	1	451	1	5	3.75	0.840	-0.548	0.398
	2	451	1	5	3.67	0.780	-0.223	-0.004
	3	451	2	5	3.79	0.777	-0.439	-0.010
	4	451	2	5	3.70	0.737	-0.237	-0.140
	5	451	2	5	3.65	0.753	-0.064	-0.341
	6	451	2	5	3.65	0.762	-0.241	-0.229
잠재적 흡수역량	1	451	1	5	3.52	0.987	-0.420	-0.187
	2	451	1	5	3.65	0.829	-0.465	0.289
	3	451	1	5	3.62	0.875	-0.283	-0.025
실현된 흡수역량	1	451	2	5	3.82	0.765	-0.368	-0.071
	2	451	2	5	3.77	0.805	-0.231	-0.415
	3	451	1	5	3.73	0.883	-0.403	-0.303
혁신행동	1	451	1	5	3.57	0.820	-0.087	-0.263
	2	451	1	5	3.57	0.841	-0.386	0.182
	3	451	1	5	3.64	0.821	-0.296	0.092

4.1.2 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

본 연구에서 설정한 측정변수의 타당성 확인을 위하여 탐색적 요인분석 결과, <표 2>와 같이 표본 적절성의 KMO가 .943으로서 기준인 .80 이상(Kaiser, 1974), Bartlett의 구형성 검정 결과 χ^2 값이 3703.262(df=105, p=.000)로서 $p<.05$ 조건을 만족하여 요인분석 모형으로서 적합한 것으로 확인되었다. 요인은 4개 구조로서 누적 분산 비율이 59.764%로 나타나 기준인 60% (Merenda, 1997)에 근접하는 것으로 확인되었으며, 모든 측정변수의 요인 적재치가 .4 이상으로 나타나 타당도를 만족(김계수, 2011)하는 것으로 나타났다. 각 요인의 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 분석 결과, 각 요인에 대한 Cronbach α 값이 .817~.872로서 .60 이상으로 나타나 양호한 수준으로 확인되었다(Kline, 2013).

<표 2> 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

측정변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
사회적네트워크_4	0.771	0.029	-0.046	-0.046
사회적네트워크_5	0.769	0.067	-0.037	-0.020
사회적네트워크_3	0.676	0.032	-0.193	0.147
사회적네트워크_2	0.649	-0.025	0.159	0.004
사회적네트워크_1	0.624	-0.110	0.239	0.055
사회적네트워크_6	0.619	0.057	0.103	-0.026
혁신 행동_2	-0.023	0.814	-0.025	0.064
혁신 행동_3	0.018	0.769	0.081	-0.016
혁신 행동_1	0.074	0.676	-0.009	-0.028
잠재적 흡수역량_1	-0.025	-0.022	0.877	-0.049
잠재적 흡수역량_2	0.035	0.073	0.747	-0.031
잠재적 흡수역량_3	0.015	0.067	0.453	0.332
실현된 흡수역량_1	0.035	-0.008	-0.072	0.864
실현된 흡수역량_2	-0.012	0.220	-0.005	0.650
실현된 흡수역량_3	0.086	0.007	0.081	0.616
Eigen value	7.171	0.894	0.547	0.353
%분산	47.807	5.959	3.644	2.354
누적%	47.807	53.766	57.410	59.764
Cronbach α	.872	.824	.817	.832
KMO=.943, Bartlett's $\chi^2=3703.262(p=.000)$, df=105				

4.1.3 상관관계분석

구조방정식 모형분석은 측정변수의 상관행렬을 기준 최적의 모형을 분석하는 방법으로, 본 연구자료에 대한 구조방정식 모형분석의 적합 여부를 확인하기 위하여 측정변수 간 상관관계분석을 실시한 분석 결과, 측정변수 간의 상관관계수가 모두 유의한 것으로 나타났다. 또한 동일 잠재변수의 측정변수 간 상관관계수가 다른 잠재변수의 측정변수 상관관계수보다 대체로 큰 것으로 나타나 잠재변수 간 관계 분석에 문제가 없을 것으로 판단되었다.

4.1.4 다중공선성 점검

본 연구에서는 다중공선성 확인을 위하여 Tabachnick and Fidell (1983)이 제안한 방법에 따라 혁신행동인 종속변인에 영향을 미치는 측정변수의 모든 변수를 독립변수로 투입한 후 다중회귀분석을 실시하고 분산팽창지수를 확인하였다.

분석 결과 <표 3>과 같이 사회적네트워크가 1.865~2.327, 잠재적 흡수역량 2.057~2.272, 실현된 흡수역량 2.026~2.258로 나타나 다중공선성 점검은 모든 측정변수의 분산팽창지수가 10 미만으로 문제가 발생하지 않는 것으로 확인되었다.

<표 3> 다중공선성 점검 결과

잠재변수	측정변수	분산팽창지수(VIF)
사회적네트워크	1	2.329
	2	2.179
	3	1.677
	4	1.947
	5	2.189
	6	1.865
잠재적 흡수역량	1	2.057
	2	2.146
	3	2.272
실현된 흡수역량	1	2.026
	2	2.258
	3	2.233

4.2 측정모형 분석

4.2.1 측정모형의 적합도 분석

구조모형 분석을 통한 잠재변수 간의 영향력 확인에 앞서, 측정변수를 통한 잠재변수의 측정이 적합 여부를 평가하기 위하여 본 연구에서는 모형적합도 지수로서 χ^2 , RMSEA, GFI, SRMR, CFI, NFI, TLI를 기준으로 모형적합도 수용 기준을 적용하였다. 최초 측정모형에 대한 모형적합도 확인 결과, $\chi^2=186.045(P<.05)$, GFI=.946, RMSEA=.052, SRMR=.033, CFI=.972, NFI=.967, TLI=.958 로 χ^2 과 RMSEA 및 GFI가 설정된 기준에 충족하지 못하는 것으로 나타났다.

기준을 만족할 때까지 SMC 값이 가장 작은 측정변수를 한 개씩 제거하는 과정을 반복적으로 실시하였다. 최종적으로 사회적네트워크 _3과 사회적네트워크 _4가 제거된 후 χ^2 이외의 모형적합도 지수가 GFI=.971, RMSEA=.047, SRMR=.031, CFI=.982, NFI=.975, TLI=.976 으로 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

4.2.2 집중타당성 검정

모형적합도가 기준을 만족하는 것으로 나타나 잠재변수 측정을 하는 변수들의 일치성의 정도를 확인하기 위해 집중타당성 검정을 실시하였다. 집중타당성 확인 결과, <표 4>와 같이 우종필(2012)의 표준화 요인부하량 0.5 이상, 개념 신뢰도(CR) 0.7 이상, 평균분산추출(AVE) 0.5 이상일 경우 집중타당성이 확보한다는 것을 충족하여 문제가 없는 것으로 확인되었다.

<표 4> 집중타당성 검정 결과

잠재변수	측정변수	B	β	SE	Critical Ratio	p	CR	AVE
사회적 네트워크	1	1	0.801	-	-	-	.898	.688
	2	0.909	0.784	0.052	17.338	***		
	5	0.805	0.719	0.051	15.69	***		
	6	0.815	0.720	0.052	15.697	***		
잠재적 흡수역량	1	1	0.743	-	-	-	.846	.647
	2	0.876	0.775	0.056	15.677	***		
	3	0.955	0.802	0.059	16.171	***		
실현된 흡수역량	3	1	0.746				.884	.717
	1	1.136	0.805	0.068	16.599	***		
	2	1.272	0.822	0.075	16.931	***		
혁신행동	1	1	0.691	-	-	-	.875	.702
	2	1.221	0.823	0.081	15.167	***		
	3	1.206	0.832	0.079	15.283	***		

*** p<.001

4.2.3 판별 타당성 검정

집중 타당성을 확보한 것으로 나타나 본 연구에서는 두 잠재변수 간 상관관계수에 $\pm 2 \times$ 표준오차를 계산한 결과값이 1을 포함하지 않는 것을 바탕으로 판별 타당성이 있다고 판단하는 방법을 적용하여 판별 타당성 분석을 실시하였다. 분석 결과, 두 잠재변수 간 상관관계수 $\pm 2 \times$ 표준오차를 계산한 결과값이 <표 5>와 같이 모든 잠재변수가 1 미만으로 나타나 판별 타당성이 확보되는 것으로 확인되었다.

<표 5> 판별타당성 검정 결과

잠재변수		상관관계수	표준오차	상관관계수- 2×표준오차	상관관계수+ 2×표준오차
사회적네트워크	혁신행동	0.654	0.028	0.598	0.710
사회적네트워크	잠재적 흡수역량	0.823	0.040	0.743	0.903
사회적네트워크	실현된 흡수역량	0.747	0.029	0.689	0.805
잠재적 흡수역량	실현된 흡수역량	0.792	0.034	0.724	0.860
잠재적 흡수역량	혁신행동	0.724	0.034	0.656	0.792
실현된 흡수역량	혁신행동	0.819	0.028	0.763	0.875

4.3 구조모형 분석

4.3.1 구조모형의 적합도 분석

모형적합도는 연구자가 수집한 데이터를 기반으로 설정한 이론적 배경이 실제 데이터와 얼마나 잘 맞는지를 나타내는 지표를 의미하며, 연구모형의 채택과 기각을 결정하는 기준이 되기 때문에 매우 중요하다(우종필, 2012). 본 연구에서는 Anderson and Gerbing(1984) 제안의 구조방정식 모형분석 2단계 접근법 두 번째 단계의 구조모형 적합도 분석을 실시하였다. 분석 결과, 조건이 충족하지 못하는 χ^2 의 유의수준이 $p>.05$ 로 나타났다. 이는 연구모형으로부터 추출된 공분산행렬과표본의 공분산행렬 간의 차이가 있는 관계로 적합하지 않는 모형을 의미한다. 그러나 χ^2 은 다변량 정규성, 표본크기, 측정변수 간 상관관계수 크기 등의 영향을 받는 관계로 χ^2 만을 신뢰하는 것은 적절하지 못하며, 다른 적합도 지수를 고려할 필요가 있다(김수영, 2016)는 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 χ^2 를 제외하기로 하였다. 다른 모형적합도 지수를 확인한 결과, <표 6>과 같이 GFI=.971, RMSEA=.047, SRMR=.031, CFI=.982, NFI=.975, TLI=.976 으로 나타나 기준을 만족하는 것으로 확인되었다.

<표 6> 구조모형 적합도 분석 결과

적합도 지수	적용기준	측 정 치	판 정
χ^2 (카이제곱)	$p > 0.5$	117.378(P=.000)	-
SRMR	$\leq .05$	.031	적합
RMSEA	$\leq .05$	.047	적합
GFI	$p \geq .95$	.971	적합
CFI	$p \geq .95$	.982	적합
NFI	$p \geq .95$	.975	적합
TLI	$p \geq .95$	.976	적합

4.3.2 가설검정

4.3.2.1 직접 효과 분석

연구가설 검정을 위하여 구조모형의 비표준화(B), 표준화 경로계수(β) 및 Critical Ratio 값의 분석 결과는 <표 7>과 같이 나타났다.

<표 7> 직접효과 분석 결과

가설	경로	B	β	SE	Critical Ratio	p	결과
H 1	사회적네트워크→혁신행동	-0.013	-0.015	0.079	-0.164	.870	기각
H 2	잠재적 흡수역량→혁신행동	0.163	0.211	0.084	1.933	.053	기각
H 3	실현된 흡수역량→혁신행동	0.659	0.664	0.095	6.924	***	채택
H 4	사회적네트워크→잠재적 흡수역량	0.897	0.823	0.066	13.572	***	채택
H 5	사회적네트워크→실현된 흡수역량	0.250	0.295	0.081	3.084	.002	채택
H 6	잠재적 흡수역량→실현된 흡수역량	0.427	0.549	0.079	5.433	***	채택

*** $p < .001$

가설 01. 사회적네트워크($\beta = -.015$, $p > .05$)는 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가설 02. 잠재적 흡수역량($\beta = .211$, $p > .05$)은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가설 03. 실현된 흡수역량($\beta = .664$, $p < .001$)은 혁신행동에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실현된 흡수역량이 높을수록 혁신행동이 높아지는 것으로 확인되었다. 가설 04. 사회적네트워크($\beta = .823$, $p < .001$)는 잠재적 흡수역량

에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적네트워크가 넓을수록 잠재적 흡수역량이 높아지는 것으로 확인되었다. 가설 05. 사회적네트워크($\beta=.295$, $p<.01$)는 실현된 흡수역량에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다, 사회적네트워크가 넓을수록 실현된 흡수역량이 높아지는 것으로 확인되었다. 가설 06. 잠재적 흡수역량($\beta=.549$, $p<.001$)은 실현된 흡수역량에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다, 잠재적 흡수역량이 높을수록 실현된 흡수역량이 높아지는 것으로 확인되었다.

4.3.2.2 간접효과 분석

독립변수인 사회적네트워크와 종속변수인 혁신행동 간의 관계에서 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량의 매개효과 분석을 실시하였다. 다중 매개효과를 검정하기 위해 펜텀 변수를 활용하였으며, 부트스트래핑 5000회를 지정하였다. 분석 결과, <표 8>과 같이 사회적네트워크와 혁신행동 간의 관계에서 잠재적 흡수역량은 매개 작용을 하지 않는 것으로 나타났다($B=.146$, $p>.05$). 반면 실현된 흡수역량은 매개 작용을 하는 것으로 나타났다($B=.165$, $p<.05$). 사회적네트워크와 혁신행동 간의 관계에서 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량은 다중 매개 작용을 하는 것으로 나타났다($B=.252$, $p<.001$).

<표 8> 간접효과 분석 결과

가설	경로	B	p	결과
H 7	사회적네트워크→잠재적 흡수역량→혁신행동	.146	.158	기각
H 8	사회적네트워크→실현된 흡수역량→혁신행동	.165	.033	채택
H 9	사회적네트워크→잠재적흡수역량→실현된흡수역량→혁신행동	.252	.000	채택

V. 결론

본 연구에서는 사회적네트워크, 잠재적 흡수역량, 실현된 흡수역량, 혁신행동 간의 직접 효과에 대하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적네트워크가 혁신행동에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나($\beta=-.015$, $p>.05$) 가설이 기각되었다. 이는 사회적네트워크가 혁신행동을 증가 또는 감소시키는 결정적 요인이 아닐 수 있음을 의미한다.

둘째, 잠재적 흡수역량 역시 혁신행동에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않은 것

으로 나타나($\beta=.211, p>.05$) 가설이 기각되었다. 이는 잠재적 흡수역량만으로는 혁신적인 행동이나 결과를 가져오지 못할 수 있음을 시사한다.

셋째, 실현된 흡수역량은 혁신행동에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.664, p<.001$) 가설이 채택되었다. 이 결과는 실제로 능력이 실현될 때만 혁신적 행동이나 결과가 나타난다는 것을 의미한다.

넷째, 사회적네트워크는 잠재적($\beta=.823, p<.001$), 실현된 흡수역량($\beta=.295, p<.01$) 모두 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적네트워크의 중요성이 능력의 실현과 연관이 있음을 보여준다.

다섯째, 잠재적 흡수역량이 높을수록 실현된 흡수역량도 높아진다($\beta=.549, p<.001$). 이는 잠재적 능력이 실제 능력의 실현에 중요한 역할을 한다는 것을 나타낸다.

사회적네트워크, 잠재적 흡수역량, 실현된 흡수역량, 혁신행동 간의 간접효과에 대하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적네트워크와 혁신행동 간의 관계에서 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량의 매개 역할의 분석 결과는 사회적네트워크와 혁신행동 간의 관계에서 잠재적 흡수역량이 매개 작용을 하지 않는 것으로 나타났다($B=.146, p>.05$).

둘째, 잠재적 흡수역량이 사회적네트워크와 혁신행동 사이의 관계를 설명하거나 연결하는 데에 큰 역할을 하지 않음을 의미한다. 반면, 실현된 흡수역량은 사회적네트워크와 혁신행동 사이에서 중요한 매개변수로 작용한다($B=.165, p<.05$). 이는 실현된 흡수역량이 혁신행동에 대한 사회적네트워크의 영향을 설명하거나 연결하는 데 중요하다는 것을 의미한다.

마지막으로 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량이 함께 사회적네트워크와 혁신행동 사이에서 다중 매개 역할을 한다는 결과도 얻어졌다. 이는 두 흡수역량이 동시에 작용할 때, 사회적네트워크와 혁신행동의 관계가 강화될 수 있음을 나타낸다($B=.252, p<.001$).

본 연구를 통해, 사회적네트워크가 혁신행동에 미치는 영향은 흡수역량을 통해 부분적으로 설명될 수 있다는 것을 확인하였다. 특히, 실현된 흡수역량이 그 영향력을 매개하는 주요 변수로 작용하는 반면, 잠재적 흡수역량은 독자적으로는 큰 영향을 미치지 않았다. 그러나 두 흡수역량이 동시에 작용할 때, 사회적네트워크의 영향력이 증가함을 보여주어, 복합적인 매개 역할의 중요성을 강조한다. 컨설턴트의 사회적네트워크 활동으로 습득한 다양한 정보와 새로운 지식은 내부 지식의 잠재된 흡수역량과 변환, 활용의 실현된 흡수역량의 단계를 거쳐야 효과적으로 혁신행동을 높일 수 있다.

본 연구의 이론적 시사점은 첫째, 흡수역량을 잠재적 흡수역량과 실현된 흡수역량으로 분리하여 분석함으로써, 두 흡수역량 간의 본질적 차이와 그 중요성을 강조하였다. 또한 사회적네트워크와 흡수역량 간의 구조적 관계를 파악함으로써, 흡수역량의 본질과 그 영향을 이해하는 데 중요한 토대를 제공하였다.

둘째, 흡수역량은 고정된 능력이 아닌 경험과 지식의 원천에 따라 변화하는 능력이다 (Cohen and Levinthal, 1990). 이 연구를 통해 이론적 주장이 실제로 어떻게 작동하는지에 대한 실증적 근거를 제공하였다.

실무적 시사점은 첫째, 컨설턴트가 지속적인 경쟁우위를 유지하려면 사회적네트워크의 활성화가 필수적이다. 사회적네트워크는 흡수역량의 직접적인 영향을 받으며, 이를 통해 전문지식의 활용도와 고부가가치 창출이 가능하다. 둘째, 컨설턴트는 변화하는 환경에 유연하게 대응하기 위해 흡수역량을 지속적으로 강화해야 한다. 이를 위해서는 사회적네트워크를 통해 다양한 경험을 얻고, 새로운 지식을 흡수하는 데 필요한 다양한 노력이 요구된다. 결론적으로, 본 연구는 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동 간의 관계를 분석함으로써, 이론적으로는 흡수역량의 본질과 중요성을 밝혀냈으며, 실무적으로는 컨설턴트가 경쟁우위를 유지하기 위해 사회적네트워크를 활성화하는 것이 필수적이다. 또한 환경 변화에 유연하게 대응하기 위해 흡수역량을 지속적으로 강화해야 하며, 이를 위해 다양한 경험을 통한 새로운 지식의 흡수가 중요하다.

본 연구는 사회적네트워크, 흡수역량, 혁신행동 간의 관계에 대한 중요한 통찰력을 제공하지만, 여러 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 변수의 설문 항목을 동일 시점에 측정한 것으로, 동일방법편의가 발생할 가능성을 내포하고 있어 연구 결과의 신뢰성과 타당성에 영향을 줄 수 있다.

둘째, 사회적네트워크와 흡수역량은 상호작용을 통해 장기간에 걸쳐 형성되고 변화되기 때문에, 단순한 설문조사를 통해 이들 간의 인과관계를 명확히 규명하기에는 한계가 있다.

셋째, 컨설턴트의 사회적네트워크와 흡수역량에 영향을 미치는 다양한 요인들을 세부적으로 고려하지 않았다. 따라서 흡수역량의 각 단계에서 어떤 요인이 주요한 영향을 미치는가에 대한 분석이 누락 되었다.

이러한 한계점을 극복하고 연구를 더욱 심화시키기 위한 다양한 방향의 향후 연구가 필요하다. 첫째, 사회적네트워크와 흡수역량의 인과관계를 명확하게 파악하기 위해 장기적인 관점에서 시간 경과에 따른 데이터를 분석하는 방법을 활용함으로써, 두 변수 간의 상호작용이 시간에 따라 어떻게 발전하고 변화하는지에 관한 연구가 필요하다. 이를 통해 사회적네트워크와 흡수역량 간의 관계가 시간에 따라 어떻게 변화하는지를 이해하고, 이러한 변화가 어떤 인과적인 맥락에서 발생하는지를 파악할 수 있을 것이다.

둘째, 사회적네트워크와 흡수역량에 영향을 미치는 다양한 요인들을 세부적으로 탐색하여, 흡수역량의 각 단계에서 어떤 요인이 큰 영향을 미치는지 분석하는 연구가 요구된다. 사회적네트워크를 활용하여 흡수역량을 개발하고 강화하는 방안에 관한 종합적인 연구가 필요하다. 이를 통해 혁신행동을 촉진하는 효과적인 전략을 도출할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김계수. (2011). **AMOS 18.0 구조방정식 모형분석**. 한나래아카데미.
- 김수영. (2016). **구조방정식 모형의 기본과 확장**. 학지사.
- 우종필. (2012). **구조방정식 모델 개념과 이해**. 한나래출판사.
- 정현경, 김상봉. (2023). 지식공유와 흡수역량이 혁신행동에 미치는 영향. **신용카드리뷰**, 17(1), 152-171.
- 지상준, 유연우. (2022). 경영컨설턴트 태도에 대한 재탐구. **신용카드 리뷰**, 16(2), 61-81.
- 허문구. (2011). 사회적자본이 지식 창출과 혁신에 미치는 영향, **인사조직연구**, 19(1), 41-78.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivation alorientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950 - 967.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Boynton, A. C., Zmud, R. W., & Jacob, G. C. (1994). The influence of IT management practice on IT use in large organizations. *Management Information System Quarterly*, 18(3), 299-318.
- Brooking, Annie. (1996). *Intellectual capital: Core asset for the third millennium*. London, UK: Thomson Business Press.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Davenport, T. H., Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan Management Review*. 39(2), 43 - 56.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York. Harper Collins.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem : The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82-111.
- Hughes, M., Morgan, R. E., Ireland, R. D., & Hughes, P. (2014). Social capital and learning advantages: A problem of absorptive capacity. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 8(3), 214-233.
- Ipe, M. (2003). Know ledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337 - 359.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 287-302.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Lane, P. J., & Lubatkin, M. (1998). Relative absorptive capacity and interorganizational learning. *Strategic Management Journal*, 19(5), 461-477.
- Laumann, E. O., Marsden, P. V., & Prensky, D. (1989). The boundary specification issues in network analysis. *Research Methods in Social Network Analysis*, 61(8).
- McLachlin, R. D. (1999). Factors for consulting engagement success. *Management Decision*, 37(5), 394-404.
- Mowery, D. C., & Oxley, J. E. (1995). Inward technology transfer and competitiveness: the role of national innovation systems. *Cambridge Journal of Economics*, 19(1), 67-93.
- Nonaka, & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford university press.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1-24.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54 - 67.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1983). Principal components analysis and factor analysis. *Using Multivariate Statistics*, 372-445.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Tapabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Tiwana, A., & Mclean, E. R. (2005). Expertise integration and creativity in information systems development. *Journal of Management Information Systems*, 22(1), 13-43.
- Tobin, Daniel R. (1998). *The Knowledge-enabled Organization*. New York: AMACOM Books.
- Tsai, W., & S. Ghoshal. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
- Van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information & Management*, 46(1), 1-8.
- Walker, G. (1985). Network position and cognition in a computer software firm. *Administrative Science Quarterly*, 103-130.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation at work*. John Wiley & Song.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and

extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.

The Impact of Consultants' Social Networks on Knowledge Absorption and Innovation Activities

Hyun Kyung Jung*

*President of Youth Knowledge Convergence Association &
Ph.D. student, Dept. of Knowledge Service & Consulting, Hansung University*

Jung Ryol Kim**

Professor, Department of Economics, Hansung University

Sang Bong Kim***

Professor, Department of Economics, Hansung University

〈Abstract〉

The purpose of this study is to understand how consultants' social networks influence their knowledge absorption and innovation activities. We analyze consultants' social networks, absorptive capacity, and innovation behavior at the individual level, rather than at the organizational level. Our results show that, first, social networks and potential absorptive capacity do not directly affect innovation behavior, but realized absorptive capacity directly affects innovation behavior. Second, there is a direct effect between social networks, potential absorptive capacity, and realized absorptive capacity. Third, the mediation of potential and realized absorptive capacity in the relationship between social networks and innovation behavior is tested. The findings suggest that consultants should enhance their absorptive capacity through social networks and promote innovative behavior. In addition, we propose strategies to promote consultants' innovative behavior, explore important implications from theoretical and practical perspectives, and discuss limitations and future research directions.

Keywords: Knowledge services, Social network, Absorption capacity, Innovative behavior, Consultant

<최초 투고일: 2023년 11월 23일>, <수정일: 2023년 12월 20일>

<게재 확정일: 2023년 12월 22일>

* Address: 114, Yeoksam-ro, Gangnam-gu, Seoul, 03016, Korea, E-mail: sosamgk@com, Tel:+82-1522-7260

** Address: 116, Samseongyo-ro 16-gil, Seongbuk-gu, Seoul 03016, Korea, E-mail: jrkim@hansung.ac.kr, Tel:+82-2-760-5932

*** Address: 116, Samseongyo-ro 16-gil, Seongbuk-gu, Seoul 03016, Korea, E-mail: brainkim75@hansung.ac.kr, Tel:+82-2-760-8038