



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학석사학위논문

스타 인재, 브로커리지, 조직성과

: 스타 인재와 조직성과, 그리고 브로커리지와
관련된 조직적 맥락의 조절효과 연구

2017년 2월

서울대학교 대학원

경영학과 경영학 전공

김 선 형

요 약 (국문초록)

스타 인재, 브로커리지, 조직성과

: 스타 인재와 조직성과, 그리고 브로커리지와
관련된 조직적 맥락의 조절효과 연구

김 선 형

서울대학교 대학원

경영학과 경영학 전공

지식집약형 산업이 발달하고 있는 현대에 이르러 스타 인재에 대한 관심이 높아지고 있다. 이에 따라, 평균적인 노동자들에 초점을 둔 기존 인적 자본 이론 연구들과 달리, 스타 인재와 조직성과 간 관계에 대해 경험적으로 검증해볼 필요가 제기되었다. 스타 인재는 그들의 뛰어난 인적 자본 및 생산성뿐만 아니라 그들이 가진 풍부한 사회적 관계를 바탕으로 조직성과에 기여할 수 있다. 본 연구에서는 인적 자본 관점에서 스타 인재 수와 조직성과 간의 관계와 사회적 자본 관점에서 스타 인재의 브로커리지와 관련된 조직적 맥락의 영향을 복합적으로 고려하여, 스타 인재가 조직성과에 미치는 영향에 대

한 이론적인 모델을 만들고 경험적 데이터를 활용하여 실증하고자 했다. 분석 결과, 조직성장에 영향을 미치는 이외의 변수들을 통제할 경우, 증권사 애널리스트 직군에서 스타 애널리스트 수는 조직성장에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 조직 내 구성원의 다양성(증권사가 다루는 총 산업분야 수)은 스타 애널리스트 수와 조직성과 간 관계를 강화하는 조직적 맥락임을 검증할 수 있었다. 추가적인 분석을 통해서도 조직 구성원들의 인적 자본 구성 및 조합(스타 애널리스트의 인적 자본 특성과 일반 애널리스트의 인적 자본 특성 간 조합)에 따라 조직성장에 미치는 영향이 상이함을 확인할 수 있었다. 본 연구를 통해 스타 인재와 상호작용하여 조직성장에 영향을 미치는 브로커리지 관련 조직적 맥락들을 일부 밝힘으로써 스타 인재와 조직성과 간 관계에 관한 실증적인 모델을 제시할 수 있었다.

주요어 : 스타 인재, 멱함수 분포, 브로커리지, 사회적 네트워크 이론, 지적 자본 아키텍처 관점, 조직성과

학 번 : 2015-20586

목 차

I. 서론	1
II. 선행연구 검토 및 가설 설정	3
1. 인적 자본 관점에서 스타 인재와 조직성과	3
2. 사회적 자본 관점에서 스타 인재와 조직성과	6
(1) 조직 내 구성원의 다양성과 스타 인재의 브로커리지	9
(2) 조직 내 구성원들 간의 경쟁적 프레임과 스타 인재의 브로커리지 ..	12
(3) 조직 구성원들의 인적 자본 구성 및 조합과 스타 인재의 브로커리지 ..	15
III. 연구방법	24
1. 연구대상 및 데이터 수집	24
2. 측정방법	25
(1) 독립변수	25
(2) 종속변수	26
(3) 조절변수	27
(4) 통제변수	28
3. 분석방법	30
IV. 분석결과	32
V. 결론	42

1. 토의	42
2. 연구의 의의 및 한계	44
참고문헌	47
Abstract	56

표 목 차

<표 1> 기술통계 및 상관관계	33
<표 2> OLS 회귀분석 결과 1	35
<표 3> OLS 회귀분석 결과 2	36

그 립 목 차

<그림 1> 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 총 산업 분야 수가 가지는 조절효과	37
<그림 2> 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 가 지는 조절효과	39
<그림 3> 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수가 가 지는 조절효과	40
<그림 4> 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 가 지는 조절효과	41

I. 서론

지식집약형 산업이 발달하고 있는 현대에 이르러 스타 인재에 대한 관심이 높아지고 있다. 제조업 중심의 사회에서 지식서비스업 중심의 사회로 산업구조가 변해가면서 스타 인재의 중요성 및 영향력이 점차 커지고 있기 때문이다. 여러 선행연구들이 스타 인재의 월등한 생산성에 주목하고 있으며 (e.g. Schmidt et al., 1990; Groysberg et al., 2008; Audretsch et al., 2010; O'Boyle & Aguinis, 2012; Aguinis & O'Boyle, 2014), 스타 인재의 인적 자본 및 높은 생산성에 대해 기존의 연구들과는 다른 시각이 필요함을 주장한다(Aguinis & O'Boyle, 2014).

인적 자본 이론에 따른 기존의 연구들은 스타 인재들의 높은 생산성을 데이터 상의 문제, 즉 아웃라이어로 여기고 삭제하는 방식을 택해왔다 (e.g. Aguinis, Joo, & Gottfredson, 2013). 그러나, 특히 지식집약형 산업에서, 노동자들의 성과분포는 멱함수분포를 따르기 때문에 스타 인재의 높은 성과를 삭제하는 것이 아닌 다른 방식으로 다룰 필요성이 제기되었다(Aguinis & O'Boyle, 2014). 스타 인재의 인적 자본 및 생산성에 초점을 맞춰 조직이 스타 인재를 보유하고 다루는 방식에 따라 조직의 성과가 어떻게 달라지는지를 살펴보는 것이 보다 현실적인 설명력을 가질 수 있다는 것이다. 다시 말해, 평균적인 노동자들이 아닌 스타 인재와 조직성과 간 관계에 대해 경험적으로 검증해볼 필요가 있다(Aguinis & O'Boyle, 2014).

한편 스타 인재는 그들의 뛰어난 인적 자본 및 생산성뿐만 아니라 그들이 가진 풍부한 사회적 관계를 바탕으로 조직성과에 기여할 수 있다. 여러 연구들이 스타 인재가 높은 수준의 가시성 및 사회적 자본을 보유하고 있음

을 밝히고 있으며, 이들 연구들은 스타 인재가 브로커리지를 통해 조직성과를 향상시킬 수 있음을 암시한다(e.g. Kang et al., 2007; Groysberg et al., 2008; Oldroyd & Morris, 2012). 따라서 스타 인재와 조직성과 간의 관계에 대한 검증은 스타 인재로 인해 발생할 수 있는 브로커리지 효과와 이에 영향을 미치는 조직적 맥락을 고려할 때 더욱 높은 설명력이 가질 수 있을 것이다.

본 연구는 인적 자본 관점에서 스타 인재와 조직성과 간의 관계와 사회적 자본 관점에서 브로커리지 효과와 관련된 조직적 맥락의 영향을 복합적으로 고려한 이론적인 모델을 만들고, 경험적 데이터를 활용하여 실증하는 것을 목표로 삼고 있다. 먼저 인적 자본 관점에서 스타 인재를 많이 보유하고 있을수록 조직성과가 높음을 이론적으로 예측하여 검증하고자 한다. 다음으로 사회적 자본 관점에서 스타 인재의 브로커리지 효과가 조직성과에 영향을 미치고 있는지, 그리고 어떤 조직적 맥락이 스타 인재의 브로커리지 효과에 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 사회적 네트워크 이론과 지적 자본 아키텍처의 관점 등에 관한 선행연구들을 바탕으로 브로커리지 효과에 영향을 미칠 수 있는 조직적 맥락들을 이론적으로 예측하여 스타 인재 수와 조직적 맥락들 간의 상호작용이 조직성과에 미치는 영향을 경험적으로 검증하려고 한다. 이를 통해 스타 인재와 조직성과 간 관계를 설명하는 실증적인 모델을 얻을 수 있을 것으로 판단된다.

II. 선행연구 검토 및 가설 설정

1. 인적 자본 관점에서 스타 인재와 조직성과

스타 인재는 조직 내 일반적인 노동자들과 확연히 구분되는 생산성을 보이며 지속적으로 높은 개인성적을 창출하는 인재를 의미한다(e.g. Narin & Breitzman, 1995; Zucker et al., 1998; Ernst & Vitt, 2000; Groysberg et al., 2008; Aguinis & O'Boyle, 2014). Aguinis & O'Boyle(2014)은 스타 인재를 정의할 때 행동이 아닌 결과를 성과 판단기준으로 삼고 있으며, 결과를 기준으로 성과를 판단하는 것이 지식집약형 산업에서 더욱 적절하다고 말한다. 그 이유는 Aguinis(2013)에서 보다 구체적으로 설명하고 있는데, 노동자들이 작업에 필요한 행동과 관련한 기술숙련이 되어 있고, 행동과 결과가 분명하게 연관되며, 작업을 수행하는 방식이 다양할 경우, 행동보다 결과 중심으로 성과를 살피는 것이 더욱 타당하기 때문이다. 이와 같은 논의를 근거로 하여 Aguinis & O'Boyle(2014)은 농업과 제조업 같은 전통적인 산업과 달리 지식 집약형 산업에서는 산업적 특성상 결과를 중심으로 성과를 판단하는 것이 더욱 적절함을 밝히고 있다.

Aguinis & O'Boyle(2014)은 일반적인 노동자들에 비해 현저하게 높은 성과를 창출하는 스타 인재를 보다 적절히 고려하여 분석하는 것이 필요함을 주장한다. 이들은 인적 자본 이론의 기존 연구들이 노동자들의 개인성과분포를 정규분포로 가정(e.g. Hull, 1928; Tiffin, 1947; Schmidt & Hunter, 1983)함으로써 스타 인재들의 월등한 개인성적을 데이터 상의 문제(Outlier)로 간주하고 삭제하는 부적절한 방식으로 다뤄왔음(e.g. Aguinis, Joo, &

Gottfredson, 2013)을 지적한다. 더욱이 산업적 특성이 변한 오늘날에는 노동자들의 개인성과분포를 먹함수분포로 간주하여 연구하는 것이 더욱 적절하다고 말한다(Aguinis & O'Boyle, 2014). 20세기 제조업 위주의 사회는 물리적 제약과 그로 인한 소통 및 정보 접근성 제약, 통제/명령/중심화의 특성을 가진 위계적 조직구조 등(Aguinis & O'Boyle, 2014)의 특징을 바탕으로 복잡성이 낮은 직무들이 주를 이루었기 때문에(Boisot & McKelvey, 2010; Schmidt et al., 1990), 노동자들의 개인성과분포를 정규분포로 가정할 수 있었다(Aguinis & O'Boyle, 2014). 그러나 현대의 지식집약적 산업 위주 사회에서는 발달된 정보통신 기술로 인해 소통 및 정보 접근성 제약이 약화되거나 사라졌고, 유기적이고 산발적인 조직구조(Cascio & Aguinis, 2008; Way, Lepak, Fay, & Thacker, 2010) 등의 특징을 바탕으로 복잡성이 높은 직무들이 주를 이루고 있기 때문에, 노동자들의 개인성과분포를 먹함수분포로 가정하는 것이 더욱 타당하다(Aguinis & O'Boyle, 2014).

지식집약형 산업에서 노동자들의 개인성과분포를 먹함수분포로 보아야 한다는 Aguinis & O'Boyle(2014)의 주장은 과거의 여러 실증연구들을 근거로 삼고 있다. Audretsch et al.(2010)은 창업에 관한 그들의 연구에서 스타 인재들이 매출액, 영업이익 등의 조직성과에 지대한 영향을 미치고 있었기 때문에, 각 조직성과들을 로그 변환한 이후에야 정규분포로 분석할 수 있었음을 밝히고 있다. Scherer & Harhoff(2000)와 Marsili(2005)는 과학자들의 발명 및 혁신성과에 관한 그들의 연구에서 상위 10분위에 있는 과학자들의 성과가 전체 성과의 48~93%를 차지하고 있음을 밝혔다. Schmidt et al.(1990)은 영업사원이나 복잡성이 높은 직무군의 개인성과분포가, 블루칼라 노동자 및 복잡성이 낮은 직무군의 개인성과분포에 비해, 높은 분산을 나타내며 한 쪽으로 매우 치우쳐진 분포를 나타내고 있음을 보였다.

지식집약형 산업에서 스타 인재는 일반적인 노동자에 비해 월등한 개인성과를 창출하기 때문에, 스타 인재들의 조직성과에 대한 영향력 역시 지배적일 수 있다. Aguinis & O'Boyle(2014)은 조직에 경쟁우위를 가져다주는 인적 자원은 평균적인 인적 자본이 아니라 스타 인재들일 것이라 주장한다. 전통적인 인적 자본 이론에서는 암묵적으로 노동자들의 개인성과분포를 정규분포로 가정하고 있었기 때문에 평균적인 인적 자본이 경쟁우위를 창출하는데 중요하다고 여겼으나, 노동자들의 개인성과분포를 멱함수분포로 본다면 스타 인재들이 조직의 경쟁우위 창출에 더욱 중요하다는 것이다(Aguinis & O'Boyle, 2014).

Aguinis & O'Boyle(2014)의 주장처럼 지식집약형 산업에서 노동자들의 개인성과분포를 멱함수분포로 보는 것이 타당하다면, 지식집약형 산업군의 조직은 스타 인재를 많이 보유할수록 높은 조직성과를 창출할 것이다. 전통적인 인적 자본 이론에서는 암묵적인 가정을 바탕으로 조직의 평균적인 인적 자본 수준과 조직성과 간 관계를 분석하여 현실을 설명하고 있으나, 노동자들의 개인성과분포를 멱함수분포로 보는 것이 타당하다는 Aguinis & O'Boyle(2014)의 논의에 따르면 스타 인재 수와 조직성과 간 관계를 따지는 것이 더욱 현실적인 설명력을 가질 수 있다. 다시 말해, 조직성과에 영향을 미치는 다른 조건들을 통제한다면, 지식집약형 산업 내에서 조직의 스타 인재 수와 조직성과는 양의 상관관계를 가질 것으로 예측할 수 있다. 이 미 여러 선행연구들이 스타 인재가 일반적인 노동자에 비해 월등한 생산성을 나타내고 있음을 밝히고 있다(e.g. Schmidt et al., 1990; Scherer & Harhoff, 2000; Marsili, 2005; Audretsch et al., 2010). 따라서 비용을 고려하지 않은 조직성과들, 즉 영업수익과 같은 조직성과들은 스타 인재 수와 밀접한 관계가 있음을 예측할 수 있다.

본 연구는 지식집약형 산업군에 속하는 증권사의 애널리스트와 조직성과 데이터를 활용하여 이론적 예측을 검증하고자 한다. 특히 증권사의 조직성과 중 애널리스트의 역량과 가장 밀접한 관련이 있는 수탁수수료 수익을 조직성과로 보고 분석하고자 한다. 앞에서 논의한 스타 인재 수와 조직성과 간 관계에 대한 예측을 본 연구의 대상에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1. 증권사의 스타 애널리스트 수는 증권사의 수탁수수료 수익과 양의 상관관계를 가질 것이다.

2. 사회적 자본 관점에서 스타 인재와 조직성과

스타 인재는 조직 내 일반적인 노동자들에 비해 조직 내·외부적으로 높은 가시성을 가지고 있으며(Groysberg et al., 2008), 가시성과 높은 개인성과를 바탕으로 일반적인 노동자들에 비해 높은 수준의 사회적 자본을 보유하게 된다(e.g. Kang et al., 2007; Groysberg et al., 2008; Oldroyd & Morris, 2012). 일반적인 노동자들이 스타 인재와 관계를 형성하기 위해 노력하기 때문에 스타 인재에게 타이(Tie)가 집중되는 네트워크 형태가 나타나고, 그와 같은 네트워크 쏠림은 스타 인재의 중요성과 가시성을 더욱 증가시켜 네트워크 집중이 더욱 심화된다(Newman, 2002). Oldroyd & Morris(2012)에 따르면 상위 1%의 스타 인재는 일반적인 노동자에 비해 9배 많은 네트워크 타이 가지고 있다.

스타 인재의 높은 사회적 자본은 브로커리지 효과를 발생시키며 조직

성과에 기여할 개연성이 높다(e.g., Dess & Shaw, 2001; Wright et al., 2001). 스타 인재는 그들의 가시성 및 사회적 자본을 바탕으로 높은 정보 접근성을 가진다(Dess & Shaw, 2001). 스타 인재들의 높은 정보 접근성은 새로운 지식 창출을 위한 자원 획득에 긍정적인 영향을 미치며 조직성과를 향상시킬 수 있다. Allen & Katz(1985)는 연구개발 프로젝트 매니저들을 대상으로 한 그들의 연구에서 스타 인재들이 기술적 지식의 주요한 원천이 됨을 밝히고 있다. 스타 인재의 높은 정보 접근성은 조직 내 일반적인 노동자들이 자신의 분야와 관련이 있든 없든 스타 인재에게 매우 자주 자문을 구하게 만드는 이유가 된다(Oldroyd & Morris, 2012). 그리고 조직 내 동료 간 사회적 관계를 통한 교류 및 협력은 부서나 기능을 넘어서 가치를 창출하는 주요한 원동력이 된다(Kang et al., 2007).

스타 인재들로 인해 발생할 수 있는 브로커리지 효과는 높은 정보 접근성에만 기인하는 것은 아니다. 사회적 네트워크 구조의 관점에 따르면, 스타 인재는 네트워크 상에서 “Linking pin”으로서의 역할을 하게 된다(Tichy & Tushman, 1979). 스타 인재는 지식뿐만 아니라 사회적 특권과 같은 여러 자원에 대해서도 높은 접근성을 가지고 있으며, 그에 따라 새로운 지위, 금전을 찾고자 하는 네트워크 주체들 역시 스타 인재와의 관계를 통해 목표를 달성하고자 노력하게 된다(Foa & Foa, 1974; Bacharach & Lawler, 1980). 스타 인재의 브로커리지를 통해 일반적인 노동자들이 필요한 자원을 획득할 수 있을 경우 조직성과가 향상될 개연성이 존재한다.

스트럭처럴 홀(Structural holes)에 대한 Burt(1992)의 논의 역시 스타 인재들의 브로커리지 효과를 예측할 수 있게 한다. Burt(1992)는, 1970년대 사회학 분야(e.g. Granovetter, 1973; Freeman, 1977; Cook & Emerson, 1978)에서 출현한 네트워크 개념을 바탕으로, 사회적 자본으로서 스트럭처럴 홀이

브로커리지 기회와 관련이 있음을 밝히고 있다. 스트럭처럴 홀은 매우 약한 타이를 가지고 있거나 타이가 전혀 없는 개별 네트워크 클로저(Network closure)들 간의 연결 가능성을 가진 구조를 뜻한다(Burt, 2000). 스트럭처 홀을 포함하는 사회적 관계를 형성하고 있는 네트워크 상의 주체는 브로커 역할을 함으로써 자기 자신의 정보적 이익뿐만 아니라 소속 조직에 유익한 이익을 창출할 수 있다. 많은 실증연구들이 브로커로서 누리는 개인적 및 조직적 이익에 관한 경험적 증거들을 밝히고 있다(e.g. Rosenthal, 1996; Hansen, 1999; Mehra et al, 2000; Mizruchi & Sterns, 2000; Burt et al., 2000).

Burt(2000)에 따르면 브로커는 2가지 방식으로 정보적 이익을 취함으로써 자기 자신의 경쟁우위를 창출할 수 있다. 첫째로는 여러 네트워크 클로저들로부터 중복이 적은 다양한 정보를 획득할 수 있는 정보적 접근성으로부터 발생하는 이익을 들 수 있고, 둘째로는 여러 네트워크 클로저들 간에 교환되는 정보를 통제함으로써 취할 수 있는 이익을 들 수 있다(Burt, 2000).

또한 브로커는 서로 다른 네트워크 클로저들 간의 연결을 형성시킴으로써 소속 조직 구성원들이 필요로 하는 자원들(지식, 지위, 금전 등)을 획득할 수 있도록 지원하며(e.g. Foa & Foa, 1974; Bacharach & Lawler, 1980; Tichy & Tushman, 1979; Allen & Katz, 1985), 이를 통해 조직성과를 향상시킬 개연성이 높다. 새로운 지식은 기존 지식의 교환 및 새로운 조합을 통해 만들어지며(e.g. Schumpeter, 1934; Moran & Ghoshal, 1996; Nahapiet & Ghoshal, 1998), 소속 조직 구성원들은 브로커를 통해서 획득하게 되는 새로운 지식자원을 활용하여 생산성을 높임으로써 조직성과를 향상시킬 수 있다. Reagans & Zuckerman(2001)은 조직이 스트럭처럴 홀을 통해 새롭고 다양한 지식을 획득함으로써 창의성(Creativity), 혁신(Innovation), 생산성(Productivity)을 향상시킬 수 있음을 검증해 보였다. 지식자원뿐만 아니라 새

로운 지위나 금전 등의 자원(Foa & Foa, 1974; Bacharach & Lawler, 1980), 새로운 거래 및 협력대상과도 연결시켜줄 수 있기 때문에, 브로커의 브로커리지 효과는 소속 조직의 성과를 향상시킬 개연성이 높다.

지식집약형 산업군에서 스타 인재가 자신들의 생산성뿐만 아니라 브로커리지를 통해서도 조직성과에 기여한다면, 브로커리지와 관련한 조직적 맥락들은 스타 인재가 조직성과에 미치는 영향력을 조절하게 될 것이다. 여러 선행연구들이 스타 인재의 브로커리지 효과에 영향을 미칠 개연성이 높은 조직적 맥락에 대해 예측할 수 있게 해준다. 선행연구들을 바탕으로 도출할 수 있는 주요한 조직적 맥락으로는 조직 내 구성원의 다양성(e.g. Burt, 2000; Hansen et al., 2000; Baer, 2010), 조직 내 구성원들 간의 경쟁적 프레임(e.g. Messick & Mackie, 1989; Szulanski, 1996; Argote, 1999; Burt, 2000; Reagans & McEvily, 2003), 조직 내 구성원들의 인적 자본 구성 및 조합(e.g. Lepak & Snell, 2002, 1999; Kang et al., 2007) 등을 들 수 있다.

(1) 조직 내 구성원의 다양성과 스타 인재의 브로커리지

일련의 연구들은 지식집약형 산업군 내에서 조직 내 구성원의 다양성이 높을수록 스타 인재의 브로커리지 효과가 더욱 크게 나타날 것이라는 점을 암시한다(e.g. Burt, 2000; Hansen et al., 2000; Baer, 2010).

직무 불확실성이 높은 지식집약형 산업에서는 중복이 적은 다양한 정보의 획득 및 활용 가능성이 브로커리지 효과 및 조직성과에 영향을 미칠 수 있다. Burt(2000)에 따르면 불확실성이 높은 직무를 수행하는 조직일수록 네트워크에서 브로커의 위치에 있을 때 보다 높은 가치를 창출할 수 있는데, 높은 정보 접근성을 바탕으로 중복이 적은 다양한 정보를 획득할 수 있기 때

문이다. Burt(2000)의 주장은 여러 실증적인 연구를 통해 검증되고 있다. Hansen et al.(2000)은 팀이 새로운 상품 개발이나 시장 개척 등의 불확실성이 높은 탐험(Exploration)과 관련한 직무를 수행하는 경우, 팀원 각 개인의 팀 외부적 네트워크 간 중복이 적을수록 더욱 성과가 높음을 밝히고 있다. 즉 구성원 개개인의 팀 외부적 네트워크가 서로 중복되지 않음으로 인해 높은 수준의 다양성을 가질 때, 새로운 정보에 대한 접근성 및 정보 획득, 그리고 활용에 있어서 극대의 이익을 누릴 수 있고, 따라서 많은 양의 정보를 필요로 하는 불확실성이 높은 직무를 수행하는데 효과적임을 의미한다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 Baer(2010)의 연구 결과도 주목할 필요가 있는데, Baer(2010)는 크기(Size), 강도(Strength), 다양성(Diversity) 등 팀원의 외부 네트워크 구조적 특징과 팀 창의성(Creativity) 간의 관계에 대한 연구를 통해 팀 구성원의 팀 외부적 네트워크 주체들의 평균적인 소속 다양성이 팀의 창의성에 기여하고 있음을 밝히고 있다. Burt(2000), Hansen et al.(2000), Baer(2010) 등의 논의는 불확실성이 높은 지식집약형 산업군 내에서 조직 내 구성원의 다양성이 조직 외부와의 중복되지 않는 타이틀 가장 많이 형성하는 기반이 되며, 따라서 네트워크 상에서 극대의 정보적 이익을 취할 수 있는 조직적 맥락이라는 점을 강조하는 것으로 볼 수 있다.

조직 내 구성원 다양성은 지식집약형 산업의 조직에서 스타 인재의 브로커리지 효과에도 영향을 미칠 수 있다. 스타 인재는 조직 내·외부적으로 다양한 주체들과 많은 양의 타이틀 형성하고 있으며(Oldroyd & Morris, 2012), 따라서 많은 주체들로부터 새로운 지식, 지위, 금전 등의 자원을 획득하기 유리한 위치를 차지하고 있다(Foa & Foa, 1974; Bacharach & Lawler, 1980). 그러나 스타 인재가 속한 조직 내 구성원이 동질적이라면 스타 인재는 그들이 가진 브로커로서의 역량을 충분히 발휘하지 못할 개연성이 높다. 스

타 인재가 많은 양의 타이틀 바탕으로 하는 충분한 정도의 사회적 자본을 가지고 있다 하더라도 구성원들이 동질적임으로 인해 활용할 수 없는 타이틀이 많이 발생하기 때문이다. 활용할 수 없는 타이틀만큼의 새로운 정보, 지위, 금전, 거래 및 협상 관계 등에서의 이익을 취할 수 없으며, 스타 인재를 통한 브로커리지 효과의 극대화를 달성하기 어렵게 된다. 또한 조직 구성원이 동질적일 경우 스타 인재 수가 많아진다 하더라도, 스타 인재를 통한 브로커리지 효과의 증가는 미미할 것이기 때문에, 스타 인재 수와 조직성과 간 양의 상관관계가 상대적으로 약할 수 있다.

반면, 조직 구성원이 이질적이라면 스타 인재는 그들이 가진 브로커로서의 역량을 극대화하여 발휘할 개연성이 높다. 스타 인재가 브로커로서의 기능을 수행하며 그들이 가진 다양한 타이틀 바탕으로 구성원들의 이질적인 수요들을 충족시킬 수 있을 때 스타 인재의 브로커리지 효과는 극대화될 수 있다. 또한 조직 구성원이 이질적일 경우 스타 인재 수가 많아진다면, 스타 인재들의 사회적 자본을 통해 이질적인 조직 구성원들의 수요를 더욱 많이 충족시킬 수 있기 때문에, 스타 인재를 통한 브로커리지 효과가 더욱 증가할 것이라 예측할 수 있다. 따라서 스타 인재 수와 조직성과 간 양의 상관관계는 조직 구성원들이 동질적일 경우보다 이질적일 경우 더욱 강하게 나타날 개연성이 높다.

본 연구의 대상인 증권사 애널리스트들은 그들이 담당하고 있는 산업 분야에 따라 조직 외적인 네트워크나 필요로 하는 자원이 결정될 개연성이 높다. 같은 산업분야를 담당하고 있는 애널리스트 간에는 조직 외적인 네트워크가 중복적일 가능성이 높고, 필요로 하는 새로운 지식이나 지위, 또는 거래 및 협력 대상 역시 동일할 가능성이 높다. 반면 다른 산업분야를 담당하고 있는 애널리스트 간에는 조직 외적인 네트워크나 필요로 하는 자원이 서

로 다를 가능성이 높다. 즉 증권사가 다루고 있는 산업분야 수는 조직 내 애널리스트들의 다양성, 이질성을 나타내는 대표적인 조직적 맥락이라 할 수 있다. 따라서 조직 내 구성원 다양성이 브로커리지 효과에 미치는 영향에 대한 이론적 예측을 본 연구 대상에 적용하면 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 2. 증권사의 스타 애널리스트 수와 증권사의 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계는 증권사가 다루고 있는 총 산업분야 수에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

(2) 조직 내 구성원들 간의 경쟁적 프레임과 스타 인재의 브로커리지

Burt(2000)에 따르면 조직 내 경쟁적인 프레임이 형성되어 있을 경우 브로커리지 효과가 감소할 수 있다. Burt(2000)는 브로커의 동료 수가 브로커리지를 통해 창출하는 가치와 음의 상관관계를 가지고 있음을 보고하고 있다. 이는 첫째로는 많은 수의 동료는 조직 내 경쟁적인 프레임을 형성하기 때문이며, 둘째로는 동일한 직무를 수행하는 동료들이 많을수록 우수성보다 보편성이 작업방식의 정당화에 영향을 미치기 때문이라고 설명한다(Burt, 2000). 이외에도 여러 실증연구들이 조직 내 경쟁적인 프레임이 지식이전이나 브로커리지 효과를 감소시킬 수 있음을 보고하거나 암시하고 있다(e.g. Messick & Mackie, 1989; Szulanski, 1996; Argote, 1999; Reagans & McEvily, 2003). Messick & Mackie(1989), Szulanski(1996), Argote(1999)는 조직 내 집단 간의 경쟁이 심할수록 조직 구성원 간 지식이전이 제한적이라는 점을 밝히고 있다. Reagans & McEvily(2003)는 실질적인 경쟁이 개인 간

지식이전을 제한함에 더해, 경쟁이 생기리라 쉽게 예측되는, 즉 협력적인 Norm이 약한 경우에도 개인들은 지식공유를 회피하게 됨을 밝혔다.

조직 내 경쟁적인 프레임과 관련된 대표적인 조직적 맥락으로는 스타 인재들과 일반적인 노동자들의 연령대 유사성을 들 수 있다. 이직 기회, 실적, 보상, 명예, 고용안정 등 노동자들이 추구하는 목표가 연령대에 기반하여 설정될 수 있기 때문이다. 이와 관련된 연구로는 성인기의 발달과정에 대한 질적 연구를 수행한 Levinson(1978)을 들 수 있는데, Levinson(1978)은 사람의 인생은 크게 4단계(성인 이전 시기, 성인 전기, 성인 중기, 성인 후기)로 나눌 수 있으며, 사람들이 각 단계별로 세분화된 고유의 발달과업을 달성하는 방식으로 살아간다고 주장한다. 따라서 비슷한 연령대의 노동자들은 유사한 발달과업을 수행하는 가운데 동일한 자원을 두고 경쟁을 할 개연성이 높다고 볼 수 있다.

Levinson(1978)의 논의를 적용해보면 스타 인재들과 일반적인 노동자들 간 연령차가 크지 않다면 그들 간에는 경쟁적인 프레임이 형성될 개연성이 높다 할 수 있다. 비슷한 연령대의 개인들은 추구하는 목표가 유사할 수 있으며, 따라서 한정된 자원을 놓고 경쟁할 가능성이 높기 때문이다. 그리고 스타 인재들과 일반적인 노동자들 간에 형성된 경쟁적인 프레임은 상호간의 교류 및 협력을 회피하도록 함으로써 스타 인재를 통해 발생할 수 있는 브로커리지 효과를 제한할 수 있다. 또한 스타 인재들과 일반적인 노동자들 사이에 경쟁적인 분위기가 형성되어 있을 경우 스타 인재 수가 증가하더라도 브로커리지 효과가 그만큼 발생하지 못하기 때문에, 스타 인재 수와 조직성과 간의 양의 상관관계가 상대적으로 약하게 나타날 수 있다.

반면 스타 인재들과 일반적인 노동자들 간 연령차가 클수록 그들 간

에는 경쟁적인 프레임이 형성될 개연성이 낮아질 수 있다. 서로 다른 연령대의 개인들은 자신의 연령대에 적합한 발달과업을 달성하고자 노력하기 때문에 목표가 이질적일 수 있으며, 따라서 경쟁 가능성이 높지 않다. 스타 인재들과 일반적인 노동자들 간에 경쟁적인 분위기가 형성되어 있지 않다면 상호간의 교류 및 협력을 제한하는 요소가 줄어들기 때문에, 스타 인재를 통한 브로커리지 효과가 원활히 발생할 수 있다. 또한 브로커리지 효과가 원활하게 발생하기 때문에, 스타 인재들과 일반적인 노동자들의 연령대가 비슷한 경우에 비해, 스타 인재 수와 조직성과 간 양의 상관관계가 강하게 나타날 수 있다.

위 논의를 본 연구의 대상인 증권사 애널리스트들에 적용해보면 스타 인재들의 연령 평균과 일반적인 노동자들의 연령 평균의 차이는 스타 인재들을 통한 브로커리지 효과에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 즉 두 집단 간의 연령 평균 차이는 스타 인재 수와 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계를 강화하는 방향으로 조절할 것으로 예측할 수 있으며, 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 3. 증권사의 스타 애널리스트 수와 증권사의 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계는 증권사의 스타 애널리스트 연령 평균과 일반 애널리스트 연령 평균 간 차이에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

한편 스타 인재들과 일반적인 노동자들의 연령대 유사성을 각 집단의 평균 연령 간 차이로 측정하는 것은 평균이라는 측정치가 가지는 한계로 인해 타당성 및 현실 설명력이 떨어질 수 있다. 평균은 집단 내 분산과 그로

인한 효과들을 무시하는 지나치게 단순화된 측정치이기 때문이다. 이와 같은 문제점을 보완하고자 조직 내 연령의 표준편차를 사용하여 연령과 관련한 경쟁적 프레임의 조절효과를 추가적으로 살펴보고자 한다. 조직 내 연령의 표준편차가 클수록 각 노동자별 목표가 상이할 개연성이 높으며, 따라서 집단 내 노동자들 간의 경쟁적 프레임은 약할 수 있다. 반면 조직 내 연령의 표준편차가 작을수록 집단 내 노동자들이 비슷한 연령대에 분포하고 있음을 의미하기 때문에, 노동자들 간의 경쟁적 프레임이 강하게 작용할 수 있다. 따라서 다음과 같은 추가적인 가설을 설정할 수 있다.

가설 3-1. 증권사의 스타 애널리스트 수와 증권사의 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계는 증권사의 애널리스트들의 연령 표준편차에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

(3) 조직 구성원들의 인적 자본 구성 및 조합과 스타 인재의 브로커리지

인적 자본 유형은 크게 스페셜리스트(Specialist)와 제네럴리스트(Generalist)로 구분할 수 있으며, 각각의 유형은 독특한 특징을 가지고 있다 (e.g. Dougherty, 1992; Wright & Snell, 1998; Shane, 2000; Taylor & Greve, 2006; Kang & Snell, 2009). 스페셜리스트는 특정한 분야에 국한된 깊은 전문적 기술이나 지식을 가진 사람들을 의미하는 반면, 제네럴리스트는 여러 분야에 걸쳐 활용할 수 있는 기술이나 지식을 가진 사람들을 의미한다 (Kang & Snell, 2009). 스페셜리스트와 제네럴리스트는 그들의 인적 자본 유형의 특징에 의해 타인과의 교류 및 협력 행태에서 차이를 나타내게 된다. 스페셜리스트는 기능적 편향(functional bias)으로 인해 자신의 분야 이외의

지식을 교환하거나 조합하려는 의지나 능력이 부족(Dougherty, 1992; Kang & Snell, 2009)할 수 있는 반면, 제네럴리스트는 다양한 분야에 대한 폭넓은 지식을 바탕으로 새로운 지식을 이해/조합/적용하는데 있어서 강점을 가지기 때문에(Shane, 2000; Taylor & Greve, 2006; Wright & Snell, 1998; Kang & Snell, 2009) 자신의 분야 이외의 지식을 교환하거나 조합하려는 의지나 능력이 스페셜리스트에 비해 높다고 볼 수 있다.

조직 내 구성원들의 인적 자본 유형은 조직 내 지식 흐름(knowledge flow)에 영향을 주는 지적 자본 아키텍처의 하나의 하위 범주로 작용하며 조직성과에 영향을 미치게 된다. 지적 자본 아키텍처 관점의 여러 연구들은 지식 총량(knowledge stock)뿐만 아니라 지식 흐름 역시 조직성과에 영향을 미침을 주장한다(Kang et al., 2007; Lepak & Snell, 2002, 1999). 이때 지식 총량은 조직이 보유한 기술, 지식 등의 양을 의미하고(Dierickx & Cool, 1989), 지식 흐름은 조직 내 사회적 관계를 통한 지식 획득/이전/통합의 전 과정을 의미한다(Nahapiet & Ghoshal, 1998; Kale, Singh, & Perlmutter, 2000; Kang et al., 2007). 전통적인 인적 자본 이론의 연구들에서는 조직의 경쟁우위를 주로 지식 총량에 초점을 두고 논의를 했으나(e.g. Lepak & Snell, 1999, 2002), 지적 자본 아키텍처 관점의 연구들은 지식 총량과 지식 흐름의 복합적인 작용에 초점을 둔다.

지적 자본 아키텍처 관점에 따르면 스페셜리스트는 특정 분야에 대한 깊은 지식을 가지고 있고(Kang & Snell, 2009), 자신의 분야 이외의 지식을 교환하거나 조합하려는 의지나 능력이 부족할 수 있기 때문에(Dougherty, 1992; Kang & Snell, 2009), 조직 내 강한 유대 관계나 밀집된 타이틀 특징으로 하는 협력적인 사회적 관계 형성되어 있을 때 더욱 효율적으로 성과를 창출할 수 있다(Kang & Snell, 2009). Burt(2000)의 논의를 적용해보면 스페

셜리스트는 특정 네트워크 클로저의 한 주체로 활동할 때 가장 효율적인 개연성이 높다. 또한 스페셜리스트는 다양한 정보에 대한 접근성 향상 등을 바탕으로 하는 브로커리지 효과로 인한 가치 창출 정도가 상대적으로 높지 않을 것이라 예측할 수 있다.

반면 제네럴리스트는 다방면에 대한 폭넓은 지식을 가지고 있고(Kang & Snell, 2009), 새로운 지식을 이해/조합/적용하는데 있어서 강점을 가지기 때문에(Shane, 2000; Taylor & Greve, 2006; Wright & Snell, 1998; Kang & Snell, 2009), 조직 내 자유롭고 유기적이며 느슨한 타이틀 특징으로 하는 창업가적인 사회적 관계가 형성되어 있을 때 더욱 효율적으로 성과를 창출할 수 있다(Kang & Snell, 2009). Burt(2000)의 논의를 적용해보면 제네럴리스트는 스트럭처럴 홀에서 브로커로서 활동할 때 가장 효율적인 개연성이 높다. 또한 제네럴리스트는 다양한 정보에 대한 접근성 향상 등을 바탕으로 하는 브로커리지 효과로 인한 가치 창출 정도가 높을 것이라 예측할 수 있다.

인적 자본 유형의 특징 및 그에 따른 타인과의 교류 및 협력 행태를 고려해볼 때 스타 인재를 통한 브로커리지 효과는 조직 전반적으로 제네럴리스트가 많은 경우 더욱 증가할 수 있음을 예측할 수 있다. 즉 스타 인재의 브로커리지를 통해 획득할 수 있는 다양한 자원들은 조직 내 구성원들이 보다 제네럴리스트 성향을 띄고 있을 때 활용도가 높아질 수 있다는 것이다. 반면 조직 내 구성원들이 보다 스페셜리스트 성향을 띄고 있다면 스타 인재의 브로커리지를 통해 획득할 수 있는 다양한 자원 중 많은 것들이 활용되지 않을 수 있기 때문에, 스타 인재의 브로커리지 효과는 상대적으로 낮게 나타날 것이다. 즉 스타 인재 수와 조직성과 간의 양의 상관관계는 조직 전반의 인적 자본 유형 성향이 따라 조절될 것이라 예측할 수 있다.

위의 논의를 본 연구의 대상인 증권사의 애널리스트에 적용하면 조직 내 애널리스트들의 전반적인 인적 자본 성향이 스타 인재의 브로커리지 효과에 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있다. 스페셜리스트와 제네럴리스트에 대한 정의(e.g. Kang & Snell, 2009)에 따르면 증권사 애널리스트들의 기술과 지식의 폭, 즉 기술과 지식을 가진 분야의 수를 기준으로 삼아 인적 자본 유형을 구분할 수 있다. 즉 애널리스트 1인당 담당 산업분야 수의 평균은 조직 전반의 인적 자본 성향을 나타낸다고 할 수 있다. 스페셜리스트는 특정 분야에 국한된 기술이나 지식을 가진 사람들을 의미하므로(Kang & Snell, 2009), 증권사 내 애널리스트들의 1인당 평균 담당 산업분야 수가 적을수록 전반적으로 스페셜리스트 성향을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 반면 제네럴리스트는 다양한 분야에 대한 폭넓은 기술이나 지식을 가진 사람들을 의미하므로(Kang & Snell, 2009), 증권사 내 애널리스트들의 1인당 평균 담당 산업분야 수가 많을수록 전반적으로 제네럴리스트 성향을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직 내 구성원들이 전반적으로 제네럴리스트 성향이 강할수록 스타 인재의 브로커리지 효과가 강하게 나타날 것이라는 앞선 논의를 본 연구의 대상에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 4. 증권사의 스타 애널리스트 수와 증권사의 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계는 증권사의 애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야 수에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

한편 조직 전반의 평균적인 인적 자본 성향이 브로커리지 효과에 미치는 영향을 살펴보려 한 가설 4의 이론적 예측 및 측정방법은 2가지 문제를

야기할 수 있다. 첫째로는 1인당 담당 산업분야 수가 애널리스트가 가진 기술이나 지식의 특수성, 즉 기술이나 지식의 깊이를 잡아내지 못하기 때문에 인적 자본 유형 측정의 타당성이 부족한 점을 들 수 있다. 둘째로는 조직 전반의 인적 자본 성향을 측정치로 사용하여 분석하기 때문에 스타 인재들과 개별 애널리스트들의 인적 자본 유형 간 조합에 따른 역동적 현상을 잡아내지 못한다는 점이다. 따라서 인적 자본 유형의 영향력을 보다 역동적이고 설명력 높은 방향으로 예측할 수 있는 추가적인 이론적 논의를 바탕으로, 그리고 인적 자본 유형을 보다 타당하게 측정할 수 있는 또 다른 변수를 사용하여, 조직 내 인적 자본 구성 및 조합이 스타 인재와 조직성과 간 관계에 미치는 조절효과에 대한 보완적인 가설을 설정하여 검증하고자 한다.

애널리스트들의 산업현직경험 유무는 애널리스트들의 인적 자본 유형을 판단하는 또 다른, 그리고 더 좋은 기준이 될 수 있다. 산업현직경험이 있는 애널리스트들은 자신들의 과거 현직 경험을 통해서, 그리고 현직에서 물러난 이후에도 직군 커뮤니티(e.g. Van Maanen & Barely, 1984; Orr, 1990; DeFillippi & Arthur, 1994)를 통해서 담당 산업군 또는 기업에 대한 심층적인 정보를 지속적으로 획득할 수 있다. 직군 커뮤니티와 관련한 여러 연구들은 직군 커뮤니티가 노동자의 인적 자본에 영향을 미칠 수 있음을 암시하고 있다. Van Maanen & Barely(1984)에 따르면 동일 직군에서 같이 근무했던 경험을 공유하는 노동자들 간에 직군 커뮤니티가 형성되며, 직군 커뮤니티를 통해 획득하게 되는 정보들은 노동자들의 커리어 개발에 영향을 미친다. 직군 커뮤니티 내에서는 공유를 통한 학습이 발생하기도 하는데(DeFillippi & Arthur, 1994), Orr(1990)은 직군 커뮤니티 내에서 서로 간의 고객 경험 공유를 통한 학습이 발생하고 있음을 밝히고 있다. 즉 산업현직경험이 있는 애널리스트들은 그렇지 않은 애널리스트들에 비해 지속적으로 특정 산업 및 기업

의 세세하고 특수한 정보에 노출될 개연성이 높으며, 따라서 보다 스페셜리스트에 가까운 인적 자본을 보유할 개연성이 높다고 할 수 있다.

스타 인재의 인적 자본 유형, 그리고 일반적인 노동자들의 인적 자본 유형은 조합에 따라 스타 인재의 브로커리지 효과를 상이하게 발생시킬 수 있다. 앞서 논의했던 것처럼 스페셜리스트와 제네럴리스트는 그들이 보유한 인적 자본 유형에 의해 사회적 관계 맺음의 행태가 상이할 수 있다. 그리고 인적 자본 유형의 특성 및 사회적 관계 맺음의 행태로 인해 스페셜리스트는 특정 네트워크 클로저의 한 주체로 활동할 때 가장 효율적일 개연성이 높은 반면, 제네럴리스트는 스트럭처럴 홀에서 브로커로 활동할 때 가장 효율적일 개연성이 높다. 따라서 브로커로서 스타 인재의 인적 자본 유형과 네트워크 클로저의 한 주체로서 일반적인 노동자들의 인적 자본 유형 간의 조합에 따라 스타 인재의 브로커리지 효과가 달리 나타날 것으로 예측할 수 있으며, 결과적으로 조직성과에 미치는 영향도 상이하게 나타날 것으로 예측 가능하다.

스타 인재가 스페셜리스트인 경우에는 스타 인재의 브로커리지 효과는 크게 나타나지 않을 개연성이 높다. 스페셜리스트는 자신의 분야 이외의 분야와 교류하거나 협력하려는 의지가 약하기 때문에(Dougherty, 1992; Kang & Snell, 2009) 그들이 가지고 있는 사회적 자본 역시 편향적일 수 있다. 다시 말해 스페셜리스트인 스타 인재는 사회적 관계를 형성하고 있는 대상들이 특정 분야에 치중되어 있을 가능성이 높다는 것이다. 따라서 스타 인재의 브로커리지를 통한 새로운 자원 획득은 매우 제한적일 수 있으며, 일반적인 노동자들이 스타 인재의 브로커리지를 통해 향유할 수 있는 자원 상의 이익 역시 제한적일 개연성이 높다.

그러나 스타 인재가 스페셜리스트인 경우라 하더라도 일반적인 노동자들이 제네럴리스트일 경우에는 어느 정도의 브로커리지 효과가 발생하여 조직성과에 기여할 수 있을 것으로 예측할 수 있다. 스페셜리스트인 스타 인재의 브로커리지를 통해 획득할 수 있는 자원들이 매우 제한적이라 할지라도 제네럴리스트인 일반적인 노동자들은 자신의 분야 이외의 분야에 대한 이해/조합/적용에 있어서 강점을 가지기 때문에(Shane, 2000; Taylor & Greve, 2006; Wright & Snell, 1998; Kang & Snell, 2009) 그러한 자원들을 활용하여 성과를 창출할 개연성이 있기 때문이다. 반면 스타 인재가 스페셜리스트이면서 일반적인 노동자들 역시 스페셜리스트인 경우에는 브로커리지 효과가 거의 발생하지 않을 개연성이 높다. 스페셜리스트의 브로커리지를 통해 획득할 수 있는 새롭지만 제한적인 자원들은 스페셜리스트인 일반적인 노동자들의 관심을 끌거나 수요를 충족하기 어려울 수 있기 때문이다. 이와 같은 논의를 본 연구의 대상에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 4-1. 증권사의 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수는 증권사 수탁수수료 수익과 양의 상관관계를 가질 것이다.

가설 4-1-1. 증권사의 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 증권사 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수에 의한 유의미한 조절효과는 발생하지 않을 것이다.

가설 4-1-2. 증권사의 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 증권사 수탁수수료 수익 간 관계는 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

한편 스타 인재가 제네럴리스트인 경우에는 스타 인재의 브로커리지 효과가 크게 나타날 개연성이 높다. 제네럴리스트는 자신의 분야 이외의 분야와 교류하거나 협력하여 성과를 창출하는 데 강점을 가지며(Shane, 2000; Taylor & Greve, 2006; Wright & Snell, 1998; Kang & Snell, 2009), 따라서 그들이 가지고 있는 사회적 자본 역시 편향적이지 않을 가능성이 높다. 다시 말해 제네럴리스트인 스타 인재는 사회적 관계를 형성하고 있는 대상들이 다양한 분야에 폭넓게 분포하고 있을 가능성이 높다는 것이다. 따라서 제네럴리스트인 스타 인재의 브로커리지를 통해 다양한 분야의 새로운 자원 획득이 가능하며, 일반적인 노동자들이 향유할 수 있는 자원 상의 이익 역시 높을 수 있다.

또한 스타 인재가 제네럴리스트인 경우에는 일반적인 노동자들의 인적 자본 유형이 어떤지와 관계없이 유의미한 브로커리지 효과가 발생하여 조직성과에 기여할 것으로 예측된다. 제네럴리스트 스타 인재의 브로커리지를 통해 획득할 수 있는 새로운 자원들은 다양한 분야에서 걸쳐 있을 가능성이 높으며, 일반적인 노동자들이 스페셜리스트인지 제네럴리스트인지에 관계없이 그러한 자원들을 활용하여 성과를 창출할 수 있기 때문이다. 이와 같은 논의를 본 연구의 대상에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 4-2. 증권사의 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수는 증권사 수탁수수료 수익과 양의 상관관계를 가질 것이다.

가설 4-2-1. 증권사의 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 증권사 수탁수수료 수익 간 관계는 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

가설 4-2-2. 증권사의 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 증권사
수탁수수료 수익 간 관계는 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리
스트 수에 의해 강화되는 방향으로 조절될 것이다.

Ⅲ. 연 구 방 법

1. 연구대상 및 데이터 수집

본 연구는 국내 증권사의 애널리스트와 조직성과를 연구대상으로 삼고 있다. 증권사 애널리스트 직군은 대표적인 지식집약형 산업 부문이기 때문에 적합한 연구대상으로 판단되며, 매년 언론사 및 전자공시시스템 등을 통해 애널리스트 및 증권사에 대한 정보들이 공개되고 있기 때문에 데이터 수집이 용이한 장점이 있다.

지난 7년간(2009~2015년) 국내 주요 증권사 33개사의 애널리스트 개인 및 순위 데이터와, 같은 기간 동안의 증권사 일반현황 및 성과현황에 대한 데이터를 수집하였다. 분석을 위해 증권사별 연 단위 샘플들을 만들었으며, 증권사에 따라 각 연도별 애널리스트 인명록 공개 여부가 다르기 때문에 최종적으로는 199개의 샘플을 만들 수 있었다.

스타 인재를 측정하기 위해서 매경이코노미에서 매년 발표하는 애널리스트 및 리서치센터 순위를 활용하여 애널리스트들의 랭킹에 관한 데이터를 수집했다. 매경이코노미는 2013년까지 상·하반기로 나누어 연간 2회, 2014년 이후부터는 하반기에만 연간 1회씩 증권사 애널리스트 및 리서치센터 랭킹을 공개하고 있다. 본 연구에서는 매경이코노미의 2009~2015년 하반기 애널리스트 랭킹 데이터를 수집하여 사용했으며, 랭킹에 이름을 올린 애널리스트를 스타 인재로 판단했다. 이를 통해 본 연구의 독립변수인 스타 애널리스트 수를 측정할 수 있었다.

애널리스트들의 개인 정보는 기본적으로 한경비즈니스에서 매년 공개

하고 있는 증권사별 애널리스트 인명록으로부터 수집했다. 한경비즈니스는 30개 내외의 증권사들에 소속된 약 670~810여 명의 애널리스트들에 대한 개인 정보를 매년 공개하고 있으며, 여기에는 애널리스트들의 담당 산업분야, 학력, 경력 등의 정보들이 포함되어 있다. 또한 애널리스트들의 연령에 대한 정보를 수집하기 위해서 금융투자협회에서 제공하고 있는 애널리스트 데이터를 활용했다. 이를 통해 본 연구의 조절변수 및 통제변수를 측정할 수 있었다.

증권사의 일반현황 및 성과현황 데이터는 금융투자협회 및 금융감독원의 전자공시시스템을 활용하여 수집했다. 금융투자협회는 각 증권사들의 사업보고서들을 바탕으로 매 분기별 일반현황 및 성과현황을 제공하고 있다. 임직원 수, 자산 총액 등의 조직규모 데이터와, 영업수익 등의 성과에 관한 세부적인 계정별 데이터들을 수집할 수 있었다. 금융투자협회 및 금융감독원의 전자공시시스템을 통해 수집한 데이터를 활용하여 본 연구의 종속변수 및 통제변수를 측정할 수 있었다.

2. 측정방법

본 연구의 독립변수, 종속변수, 조절변수, 통제변수는 모두 조직수준의 변수이며, 일부 조절변수와 통제변수는 개인수준 변수의 조직 평균치를 사용했다. 각각의 측정방법은 다음과 같다.

(1) 독립변수

(스타 애널리스트 수) 본 연구의 독립변수인 스타 애널리스트 수는 한경비즈니스의 연도별 애널리스트 인명록을 통해 각 애널리스트들의 연도별

소속 증권사를 확인하고, 연도별 매경이코노미 애널리스트 랭킹에 이름을 올린 애널리스트 수를 각 증권사별로 합산하여 추정했다. 매년 하반기에 매경이코노미에서 발표한 애널리스트 랭킹 데이터를 참고하여 각 연도별로 각 증권사마다 몇 명의 애널리스트들이 포함되어 있는지를 확인하고, 이를 샘플별 스타 애널리스트 수로 활용했다.

(산업 현직 경험이 있는/없는 스타 애널리스트 수) 추가적인 가설 검증을 위한 독립변수인 산업 현직 경험이 있는/없는 스타 애널리스트 수는 한경비즈니스의 연도별 애널리스트 인명록을 통해 각 애널리스트들의 연도별 소속 증권사와 산업 현직 경험 유무를 확인하고, 연도별 매경이코노미 애널리스트 랭킹에 이름을 올린 애널리스트 수를 각 샘플별로 합산하여 추정했다.

(2) 종속변수

(수탁수수료 수익) 본 연구의 종속변수인 수탁수수료 수익은 금융투자협회 전자공시시스템에서 확인할 수 있는 분기별 증권사 성과현황으로부터 데이터를 수집하여 추정했다. 금융투자협회 전자공시시스템은 증권사의 사업보고서에 근거하여 분기별 증권사 일반현황 및 성과현황을 세부적인 계정까지 확인가능한 정도로 공개하고 있다. 금융투자협회에서 공개하고 있는 증권사 손익계산서 상의 영업수익은 크게 8가지 계정(수수료수익, 증권평가 및 처분이익, 파생상품 관련 이익, 이자수익, 대출채권 관련 이익, 외환거래이익, 기타의 영업수익, 기타 당기손익인식금융상품 관련 이익)으로 구분되어 있다. 이중 애널리스트 역량과 가장 관련이 있는 수수료수익을 사용했으며, 7년간(2009~2015년) 매년 12월말 기준 수수료수익을 샘플별로 추출하여 본 연구의 종속변수로 추정했다.

(3) 조절변수

(총 산업분야 수) 각 샘플의 총 산업분야 수는 한경비즈니스의 애널리스트 인명부 데이터를 이용하여 측정했다. 한경비즈니스 인명부에는 각 애널리스트의 담당 산업분야를 공개하고 있다. 연도별로 소속 증권사 내의 애널리스트들이 담당하고 있는 모든 산업분야를 중복을 제거하고 종합하여, 각 샘플별 총 산업분야 수로 활용했다.

(스타 애널리스트 연령 평균과 일반 애널리스트 연령 평균의 차이) 각 샘플의 스타 애널리스트 연령 평균과 일반 애널리스트 연령 평균 차이는 금융투자협회에 공개되어 있는 애널리스트들의 출생연도 데이터를 활용하여 측정했다. 각 샘플별로 스타 애널리스트들과 일반 애널리스트들 연령의 평균을 각각 구한 뒤, 두 집단의 연령 평균 차이의 절대값을 이용하여 측정했다.

(애널리스트들의 연령 표준편차) 각 샘플의 애널리스트들 연령 표준편차는 금융투자협회에 공개되어 있는 애널리스트들의 출생연도 데이터를 활용하여 측정했다. 각 샘플별로 애널리스트들의 연령의 표준편차를 구하여 활용했다.

(애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야 수) 각 샘플의 애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야 수는 한경비즈니스의 애널리스트 인명부 데이터를 이용하여 측정했다. 한경비즈니스 인명부는 애널리스트들의 담당 산업분야를 공개하고 있다. 각 애널리스트들이 담당하고 있는 산업분야 수의 샘플별 평균값을 사용하여 측정했다.

(산업 현직 경험이 있는/없는 일반 애널리스트 수) 추가적인 가설 검증을 위한 조절변수인 산업 현직 경험이 있는/없는 일반 애널리스트 수는 한경비즈니스의 연도별 애널리스트 인명록을 통해 각 애널리스트들의 연도별

소속 증권사와 산업 현직 경험 유무를 확인하고, 연도별 매경이코노미 애널리스트 랭킹에 이름을 올리지 못한 애널리스트 수를 각 샘플별로 합산하여 측정했다.

(4) 통제변수

본 연구는 스타 인재 수와 브로커리지 관련 조직적 맥락이 조직성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 따라서 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 이외의 조건들, 즉 조직규모(전체 노동자 수, 자산 총액), 인적 자본 수준(애널리스트들의 학력/경력 평균), 인구학적 특성(애널리스트들의 연령/성별 평균), 이전 시기의 조직성과(전반기(매년 6월말 기준) 수탁수수료 수익), 그리고 일반 애널리스트 수를 통제하여 분석했다. 또한 모델에 따라서는 조절변수로 제시한 산업 현직 경험이 있는/없는 스타/일반 애널리스트 수를 통제변수로 사용했다.

(전체 노동자 수/자산 총액) 조직규모는 가용할 수 있는 자원 상의 이익을 가져다 줄 수 있으며, 규모가 큰 조직이 규모가 작은 조직에 비해 가용자원 상의 우위를 가질 수 있다(e.g. Collins & Clark, 2003). 따라서 전체 노동자 수를 통제하여 인적 자본의 총량이 조직성과에 미치는 영향을 배제하고, 자산 총액을 통제하여 활용할 수 있는 재원의 총량이 조직성과에 미치는 영향을 배제하여 분석하고자 했다. 전체 노동자 수와 자산 총액은 금융투자협회에서 제공하고 있는 증권사별 임직원 현황 및 자산 현황 데이터를 활용하여 측정했으며, 각 샘플별 전체 노동자 수와 자산 총액을 추출하여 통제했다.

(학력 평균) 교육 수준은 노동자의 일반적 인적 자본 수준에 영향을 미치며(e.g. Trevor, 2001), 이에 따라 노동시장에서 노동자의 능력을 가늠하는

신호로 작용하기도 한다(e.g. Arcidiacono et al., 2010). 본 연구에서는 스타 인재의 생산성과 브로커리지가 조직성과에 미치는 영향을 분석하고자 하므로, 조직 전반적인 인적 자본 수준을 통제하여 분석했다. 환경비즈니스의 애널리스트 인명록을 활용하여 애널리스트들의 학력 데이터를 추출했으며, 학사학위를 소지하고 있는 애널리스트를 “0”으로, 석사이상 학위를 소지하고 있는 애널리스트를 “1”로 코딩하여 더미 변수를 만든 후, 샘플별 평균값을 도출하여 전반적인 인적 자본 수준으로 통제했다.

(경력 평균) 일반적으로 노동자의 근속년수는 기업특수적 인적 자본 수준에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(e.g. Lee et al, 2015). 그러나 지식 집약형 산업군의 노동자들은 Boundaryless-Career를 따르는 특징을 가지고 있기 때문에 빈번히 이직하는 성향을 가지고 있으며, 기업특수적 인적 자본을 개발하는데 무관심하다(Arthur, 1994). 이들은 특정 조직에 국한된 것이 아니라 직군 커뮤니티 내에서의 커리어를 개발하는 것을 목적으로 삼기 때문에 (Van Maanen & Barely, 1984; DeFillippi & Arthur, 1994) 특정 조직 내의 근속년수보다 해당 직군 내에서의 전체 경력이 직군 특수적인 인적 자본의 수준을 가늠할 수 있는 기준이 될 수 있다. 따라서 환경비즈니스의 애널리스트 인명록을 활용하여 샘플별로 애널리스트들의 애널리스트로서의 경력 평균을 도출하여 이를 통제하고 분석했다.

(연령/성별 평균) 애널리스트들의 연령과 성별 등의 인구학적인 특성 역시 조직성과에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이를 통제하여 분석했다. 연령의 경우, 금융투자협회에 공개되어 있는 애널리스트들의 출생연도 데이터를 활용했으며, 각 샘플별로 애널리스트들의 연령 평균값을 도출하여 통제했다. 성별의 경우, 환경비즈니스의 애널리스트 인명록을 활용했으며, 여성 애널리스트를 “0”으로, 남성 애널리스트를 “1”로 코딩하여 더미 변수를 만든 후, 샘플

별 평균값을 도출하여 통제했다.

(이전 시기의 수탁수수료 수익) Wright et al.(2005)은 인사관리제도가 조직성과에 미치는 영향에 대한 그들의 연구에서 이전의 조직성과를 통제하지 않는 경우 인사관리제도와 조직성과 간 인과관계를 명확하게 밝힐 수 없음을 주장한다. 본 연구에서는 스타 인재와 조직성과 간 관계를 밝히고자 하고 있으며, Wright et al.(2005)의 논의에 따라 두 변수 간의 인과관계를 보다 분명하게 추정하고자 이전 시기의 조직성과를 통제하여 분석했다. 금융투자협회 전자공시시스템에서 확인할 수 있는 분기별 증권사 성과현황으로부터 데이터를 이용하여 매년 전반기(6월말 기준) 수탁수수료 수익을 샘플별로 추출하여 통제했다.

(일반 애널리스트 수) 본 연구는 스타 인재가 조직성과에 미치는 영향을 분석하고 있기 때문에 일반적인 애널리스트의 조직성과에 대한 영향력을 통제하고자 했다. 한경비즈니스의 연도별 애널리스트 인명록을 통해 각 애널리스트들의 연도별 소속 증권사를 확인하고, 연도별 매경이코노미 애널리스트 랭킹에 이름을 올리지 못한 애널리스트 수를 각 증권사별로 합산했다. 이를 샘플별 일반 애널리스트 수로 활용하여 통제했다.

3. 분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 OLS 회귀분석을 사용했으며, 총 10개의 회귀모형을 사용했다. 각 회귀모형은 가설에 따라 특정 독립변수, 조절변수, 통제변수를 추가/제외한 차이를 가지고 있다.

모델 1은 본 연구의 주가설을 검증하는 모델로, 독립변수인 스타 애널

리스트 수와 종속변수인 수탁수수료 수익, 그리고 통제변수들을 포함한 모델이다. 모델 2~5는 가설 2에서부터 가설 4까지의 조절효과를 검증하고자 하는 모델로, 모델 2는 총 산업분야 수, 모델 3은 스타 애널리스트들과 일반 애널리스트들 간의 연령 평균의 차이, 모델 4는 애널리스트들의 연령 표준편차, 모델 5는 애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야 수를 각각 조절변수로 포함하고 있다.

모델 6~10은 추가적인 가설검증을 위한 모델로, 가설 4-1에서부터 가설 4-2-2까지를 검증하기 위한 모델들이다. 모델 6은 독립변수인 산업 현직 경험이 있는/없는 스타 애널리스트 수와 종속변수인 수탁수수료 수익, 그리고 통제변수들을 포함한 모델이다. 모델 7과 8은 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 산업 현직 경험 유무에 따른 일반 애널리스트 수의 상호작용효과를 검증하기 위한 조절변수를 추가한 모델로, 모델 7은 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수, 모델 8은 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 각각 조절변수로 포함되어 있다. 모델 9과 10은 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 산업 현직 경험 유무에 따른 일반 애널리스트 수의 상호작용효과를 검증하기 위한 조절변수를 추가한 모델로, 모델 9은 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수, 모델 10은 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수를 각각 조절변수로 포함하고 있다.

IV. 분석 결과

<표 1>은 분석에 사용된 변수들의 평균과 표준편차 등 기술통계와 변수들 간의 상관관계를 보여주고 있다. 주요 변수들을 살펴보면 독립변수인 스타 애널리스트 수는 평균 10.49명, 표준편차 6.32로 나타나고, 종속변수인 수탁수수료 수익은 평균 1,012.00억원, 표준편차 985.17로 나타난다. 본 연구의 가설 1에서 예측하고 있는 것처럼 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간에는 양의 상관관계가 있음을 확인할 수 있다.

한편 변수들 간의 상관계수를 살펴보면 매우 높은 상관관계를 보이는 변수들이 존재한다. 변수들 간의 높은 상관관계는 다중공선성(Multicollinearity) 문제를 야기할 수 있다. 이에 따라 총 10개의 회귀모델 각 각에서 VIF(Variation Inflation Faction) 검사를 실시했다. 모든 회귀모델에서 모든 변수들이 1~10 사이의 값을 가짐을 확인했으며, 따라서 다중공선성 문제는 발생하지 않음을 확인할 수 있었다(Neter et al., 2000).

<표 2>는 모델 1~5의 결과를 보여주고 있다. 모델 1은 가설 1을 검증하기 위한 것으로, 가설 1에서 예측한 것과 같이 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간에는 유의미한 양의 상관관계가 존재함($\beta=5.903$, $p<0.05$)을 보여주고 있다. 따라서 가설 1은 지지된 것을 확인할 수 있다. 모델 2는 가설 2을 검증하기 위한 것으로, 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 총 산업분야 수가 가지는 조절효과를 검증하고 있다. 가설 2는 총 산업분야 수가 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 양의 상관관계를 강화하는 방향을 조절할 것이라 예측하고 있으며, 분석 결과 총 산업분야 수는 강화하는 방향으로의 유의미한 조절효과를 가지고 있음($\beta=0.357$, $p<0.01$)을 검증할

<표 1> 기술통계 및 상관관계

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 노동자수(명)	1,284.75	969.95	-							
2. 자산총액(억원)	83,406.66	85,281.79	.85**	-						
3. 학력평균	0.44	0.13	.15*	.07	-					
4. 경력평균(년)	7.59	2.00	.35**	.36**	.15*	-				
5. 연령평균(세)	37.46	2.19	.26**	.28**	.16*	.84**	-			
6. 성별평균	0.82	0.10	.09	.04	.16*	.18**	.33**	-		
7. 이전수탁수수료수익(억원)	410.81	430.40	.80**	.80**	.00	.35**	.31**	.08	-	
8. 일반애널리스트수(명)	15.56	8.99	.51**	.44**	-.03	-.08	-.11	.01	.37**	-
9. 총산업분야수(개)	32.99	11.25	.70**	.61**	-.05	.30**	.21**	.11	.62**	.52**
10. 스타,일반연령평균차이(세)	2.31	1.76	-.15*	-.15*	.01	-.18*	-.15 [†]	-.16*	-.18*	-.07
11. 연령표준편차	5.41	0.96	.04	.06	-.32**	.23**	.21**	-.18*	.08	.17*
12. 1인당평균담당산업분야수(개)	1.64	0.23	-.32**	-.29**	.20**	.01	.00	.24**	-.23**	-.36**
13. 스타애널리스트수(명)	10.49	6.32	.71**	.74**	.03	.32**	.19**	.04	.63**	.36**
14. 산업경험있는스타애널리스트수(명)	2.44	1.81	.52**	.55**	.04	.26**	.23**	.10	.45**	.19**
15. 산업경험없는스타애널리스트수(명)	8.05	5.03	.71**	.73**	.02	.31**	.16*	.01	.63**	.39**
16. 산업경험있는일반애널리스트수(명)	2.04	1.92	.12 [†]	.02	.14*	-.26**	-.18*	-.02	.02	.56**
17. 산업경험없는일반애널리스트수(명)	13.52	8.07	.54**	.49**	-.07	-.02	-.07	.02	.41**	.98**
18. 수탁수수료수익(억원)	1,012.00	985.17	.86**	.77**	.03	.35**	.29**	.09	.97**	.39**

※ † : p < 0.1, * : p < 0.05, ** : p < 0.01

<표 1> 기술통계 및 상관관계 (계속)

Variable	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. 노동자수(명)										
2. 자산총액(억원)										
3. 학력평균										
4. 경력평균(년)										
5. 연령평균(세)										
6. 성별평균										
7. 이전수탁수수료수익(억원)										
8. 일반애널리스트수(명)										
9. 총산업분야수(개)	-									
10. 스타,일반연령평균차이(세)	-.20**	-								
11. 연령표준편차	.11*	.12	-							
12. 1인당평균담당산업분야수(개)	-.22**	.10	-.12	-						
13. 스타애널리스트수(명)	.78**	-.15 [†]	.07	-.32**	-					
14. 산업경험있는스타애널리스트수(명)	.63**	-.18*	.04	-.23**	.78**	-				
15. 산업경험없는스타애널리스트수(명)	.75**	-.11	.08	-.32**	.97**	.62**	-			
16. 산업경험있는일반애널리스트수(명)	.14 [†]	.01	-.11	-.22**	-.02	-.14*	.03	-		
17. 산업경험없는일반애널리스트수(명)	.55**	-.08	.21**	-.35**	.41**	.24**	.43**	.38**	-	
18. 수탁수수료수익(억원)	.66**	-.19*	.07	-.24**	.66**	.47**	.66**	.05	.42**	-

※ † : p < 0.1, * : p < 0.05, ** : p < 0.01

<표 2> OLS 회귀분석 결과 1

Variable	Model 1 (가설 1)	Model 2 (가설 2)	Model 3 (가설 3)	Model 4 (가설 3-1)	Model 5 (가설 4)
노동자수	0.422**	0.421**	0.436**	0.427**	0.432**
자산총액	-0.003**	-0.003**	-0.003**	-0.003**	-0.003**
학력평균	-96.691	-81.498	-146.001	-75.901	-118.290
경력평균	17.687	17.456	22.333 [†]	17.226	15.054
연령평균	-21.169*	-20.577*	-26.880*	-25.196*	-19.600 [†]
성별평균	45.412	53.756	-70.066	23.555	-43.381
이전수탁수수료수익	1.936**	1.927**	1.925**	1.943**	1.934**
일반에널리스트수	-3.220*	-2.937	-2.667	-3.702*	-3.065*
스타에널리스트수	5.930*	-5.841	13.509**	-1.087	20.535
총산업분야수		-2.073			
스타에널리스트수×총산업분야수		0.357**			
스타,일반연령평균차이			16.124		
스타에널리스트수×스타,일반연령평균차이			-2.172		
연령표준편차				-4.684	
스타에널리스트수×연령표준편차				1.267	
1인당평균담당산업분야수					143.128*
스타에널리스트수×1인당평균담당산업분야수					-8.285
R ²	0.978	0.979	0.977	0.977	0.979
△R ²	0.977	0.978	0.976	0.976	0.977
F	937.08**	777.70**	651.29**	726.23**	769.19**

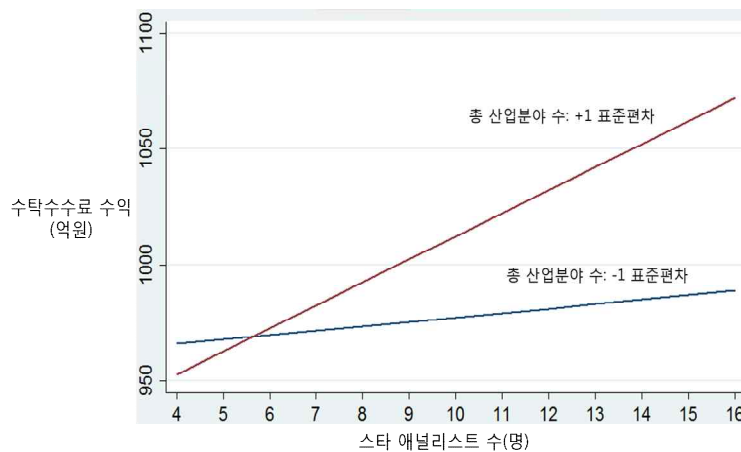
※ † : p < 0.1, * : p < 0.05, ** : p < 0.01

<표 3> OLS 회귀분석 결과 2

Variable	Model 6 (가설 4-1, 4-2)	Model 7 (가설 4-1-1)	Model 8 (가설 4-1-2)	Model 9 (가설 4-2-1)	Model 10 (가설 4-2-2)
노동자수	0.421**	0.424**	0.428**	0.425**	0.435**
자산총액	-0.003**	-0.003**	-0.003**	-0.003**	-0.003**
학력평균	-114.702	-110.639	-121.199	-123.590	-126.336
경력평균	18.788 [†]	17.839	20.342 [†]	17.489	22.812*
연령평균	-21.454*	-21.074*	-23.064*	-21.538*	-25.278*
성별평균	55.722	51.241	68.284	80.989	78.359
이전수탁수수료수익	1.934**	1.936**	1.937**	1.945**	1.948**
산업경험있는스타애널리스트수	2.595	-3.959	-16.105	6.051	7.908
산업경험없는스타애널리스트수	7.258*	7.636*	7.167*	1.969	-0.976
산업경험있는일반애널리스트수	2.260	-6.652	2.851	-16.879	3.122
산업경험없는일반애널리스트수	-4.224*	-4.659*	-9.327**	-5.537**	-10.031**
산업경험있는스타애널리스트수×산업경험있는일반애널리스트수		3.800			
산업경험있는스타애널리스트수×산업경험없는일반애널리스트수			1.734 [†]		
산업경험없는스타애널리스트수×산업경험있는일반애널리스트수				2.627**	
산업경험없는스타애널리스트수×산업경험없는일반애널리스트수					0.504*
R ²	0.978	0.978	0.979	0.979	0.979
△R ²	0.977	0.977	0.977	0.978	0.978
F	763.26**	700.51**	709.92**	718.67**	717.15**

※ † : p < 0.1, * : p < 0.05, ** : p < 0.01

수 있었다. 따라서 가설 2 역시 지지된 것을 확인할 수 있다. <그림 1>은 총 산업분야 수의 조절효과를 보여주고 있는 것으로, 총 산업분야 수의 -1 표준편차 수준에서 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계보다, 총 산업분야 수의 +1 표준편차 수준에서 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계가 더욱 강하게 나타나고 있음을 볼 수 있다.



<그림 1> 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간
관계에서 총 산업분야 수가 가지는 조절효과

모델 3과 4는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 연령과 관련된 변수들이 가지는 조절효과를 검증하기 위한 것으로, 모델 3은 스타 애널리스트들의 연령 평균과 일반 애널리스트들의 연령 평균 간 차이가 가지는 조절효과를, 모델 4는 조직 내 애널리스트들 연령의 표준편차가 가지는 조절효과를 검증하고 있다. 그러나 스타 애널리스트 수와 연령 관련 조절변수들 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로

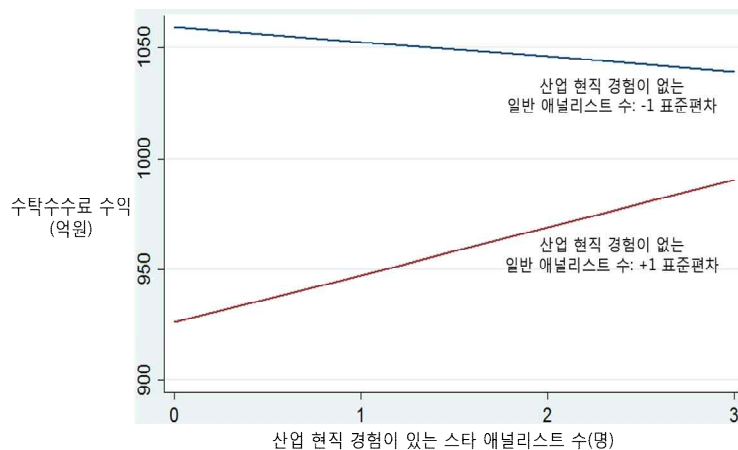
확인되었으며, 따라서 가설 3과 가설 3-1은 지지되지 못한 것을 확인할 수 있다. 모델 5는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야의 조절효과를 검증하기 위한 것으로 가설 4와 관련이 있다. 그러나 스타 애널리스트 수와 애널리스트 1인당 평균 담당 산업분야 간 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치지 않고 있으며, 따라서 가설 4 역시 지지되지 못한 것으로 나타났다.

모델 6~10은 가설 4-1에서부터 가설 4-2-2까지를 검증하기 위한 것으로, 독립변수를 산업 현직 경험이 있는/없는 스타 애널리스트 수로 설정하고, 종속변수를 수탁수수료 수익을 설정한 후, 두 변수 간의 관계 및 산업 현직 경험이 있는/없는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 검증하고 있다. 모델 6을 살펴보면 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수는 수탁수수료 수익과 유의미한 관계를 가지지 않고 있는 것으로 나타나 가설 4-1은 지지되지 못했으나, 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수는 수탁수수료 수익과 유의미한 양의 상관관계($\beta=7.258$, $p<0.05$)를 가지는 것으로 나타나 가설 4-2는 지지되고 있는 것을 확인할 수 있다.

모델 7~10은 스타 애널리스트가 산업 현직 경험이 있는/없는 경우와 일반 애널리스트가 산업 현직 경험이 있는/없는 경우의 상호작용들이 각각 수탁수수료 수익에 미치는 영향을 검증하고 있으며, 가설 4-1-1과 4-1-2, 그리고 가설 4-2-1과 4-2-2와 관련이 있다.

모델 7은 가설 4-1-1을 검증하고 있으며, 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 살펴보고 있다. 가설 4-1-1에서 예측한 것처럼 두 변수 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치지 못하고 있

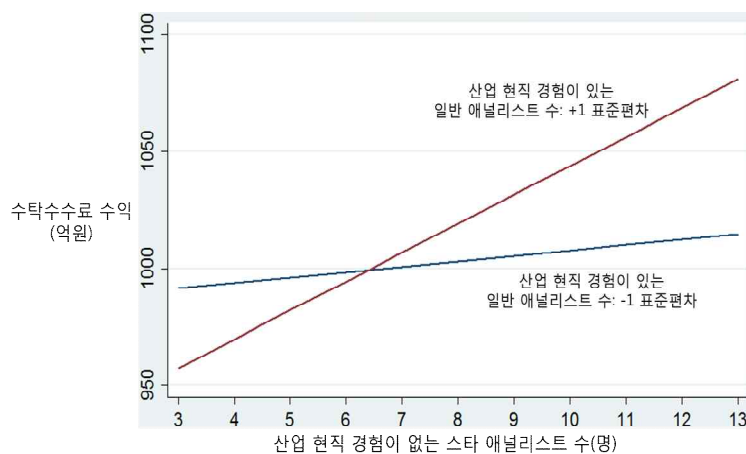
는 것으로 나타나며, 따라서 가설 4-1-1은 지지된 것을 확인할 수 있다. 모델 8은 가설 4-1-2를 검증하고 있으며, 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 살펴보고 있다. 가설 4-1-2에서 예측한 것처럼 두 변수 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미하게 영향을 미치고 있으며, 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수는 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간의 양의 상관관계를 강화시키는 방향으로 조절효과($\beta = 1.734$, $p < 0.1$)를 가지는 것을 확인할 수 있다. <그림 2>에서 가설 4-1-2 검증 결과를 보다 분명하게 확인할 수 있는데, 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수 -1 표준편차 수준에서는 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간에 음의 상관관계가 나타나고 있으나, 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수 +1 표준편차 수준에서는 산업 현직 경험이



<그림 2> 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 가지는 조절효과

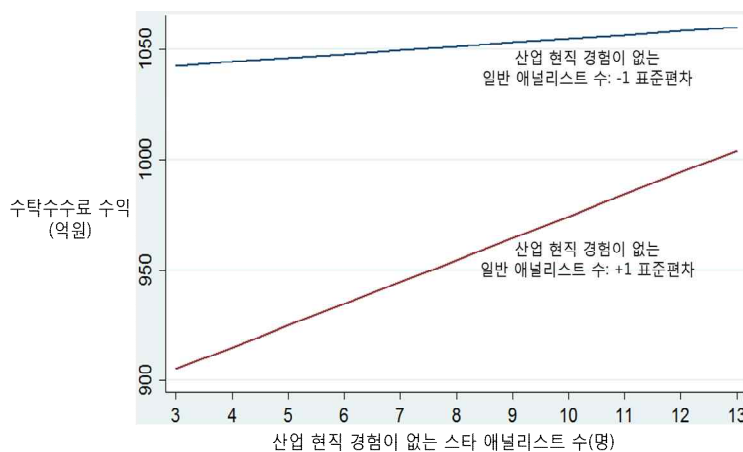
있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간에 양의 상관관계가 나타나, 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 두 변수 간의 관계를 강화하고 있음을 보여준다.

모델 9는 가설 4-2-1을 검증하고 있으며, 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 살피고 있다. 가설 4-2-1에서 예측한 것처럼 두 변수 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나며($\beta=2.627$, $p<0.01$), 따라서 가설 4-2-1은 지지된 것을 확인할 수 있다. <그림 3>은 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 더욱 명확히 보여주고 있는데, 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수가 -1 표준편차 수준일 때보다 +1 표준편차 수준일 때 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트수가 수탁수수료 수익에 미치는 긍정적인 영향은 더욱 강화된다.



<그림 3> 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수가 가지는 조절효과

모델 10은 가설 4-2-2를 검증하고 있으며, 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 살펴보고 있다. 가설 4-2-2에서 예측한 것처럼 두 변수 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치고 있으며 ($\beta=0.504$, $p<0.05$), 따라서 가설 4-2-2는 지지된 것을 확인할 수 있다. <그림 4>는 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수의 조절효과를 더욱 명확히 보여주고 있는데, 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 -1 표준편차 수준일 때보다 +1 표준편차 수준일 때 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트수가 수탁수수료 수익에 미치는 긍정적인 영향은 더욱 강화됨을 볼 수 있다.



<그림 4> 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간 관계에서 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 가지는 조절효과

V. 결 론

1. 토의

Aguinis & O'Boyle(2014)은 산업적 특성이 변한 오늘날에는 노동자들의 개인성과분포를 멱함수분포로 간주하여 연구하는 것이 더욱 적절하며, 따라서 일반적인 노동자들에 비해 현저하게 높은 성과를 나타내는 스타 인재를 보다 적절히 고려하여 분석하는 것이 필요하다고 주장한다. Aguinis & O'Boyle(2014)의 논의에 따르면 지식집약형 산업에서 스타 인재는 일반적인 노동자에 비해 월등한 개인성과를 창출하기 때문에 스타 인재들의 조직성과에 대한 영향력 역시 지배적이라 할 수 있다. 본 연구의 분석 결과, 지식집약형 산업군인 증권사 애널리스트 직군에서 여러 변수들을 통제하고 난 이후에도 스타 애널리스트 수가 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

또한 본 연구에서는 스타 인재의 브로커리지 효과를 높이는 것으로 보이는 일부 조직적 맥락들을 확인할 수 있었다. 먼저 조직 내 구성원의 다양성은 스타 인재의 브로커리지 효과를 높여 조직성과에 기여할 수 있음을 확인할 수 있었다. Burt(2000), Hansen et al.(2000), Baer(2010) 등은 불확실성이 높은 지식집약형 산업군 내에서는 조직 구성원의 다양성이 중복되지 않는 타이를 가장 많이 형성하는 기반이 되며, 따라서 네트워크 상에서 극대의 정보적 이익을 취할 수 있는 조직적 맥락이라는 점을 강조했다. 본 연구는 증권사가 다루고 있는 산업분야 수가 많으면 많을수록 스타 인재 수가 조직성과에 미치는 긍정적인 영향이 더욱 커짐을 검증함으로써 스타 인재의 브로커리지

효과가 조직 내 구성원들의 다양성에 영향을 받을 수 있음을 밝혔다.

스타 인재와 일반적인 노동자들의 인적 자본 유형 조합 역시 스타 인재의 브로커리지 효과에 영향을 미치는 조직적 맥락일 수 있음을 확인할 수 있었다. 지적 자본 아키텍처 관점에서는 지식 총량뿐만 아니라 지식 흐름 역시 조직성과에 영향을 미침을 주장한다(Kang et al., 2007; Lepak & Snell, 2002, 1999). 인적 자본은 유형에 따라 사회적 관계 행태 상의 차이를 발생시키고, 지적 자본 아키텍처의 하위 요소로 조직 내 지식 흐름에도 영향을 미치며, 따라서 조직 내 인적 자본 유형의 구성 및 조합은 브로커리지 및 조직성과에 영향을 미칠 개연성이 높다. 특히 스타 인재는 스페셜리스트 성향일 때 보다 제네럴리스트 성향일 경우 더욱 높은 수준의 브로커리지 효과를 발생시킬 개연성이 높고, 스페셜리스트 성향일 경우라 하더라도 일반적인 노동자들이 제네럴리스트일 경우에는 어느 정도 수준의 브로커리지 효과가 발생할 수 있다. 본 연구에서 인적 자본 유형을 판단하는 기준을 산업 현직 경험 유무로 삼아 검증한 결과, 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간의 관계를 산업 현직 경험이 없는 일반 애널리스트 수가 강화하는 방향으로 조절효과를 가지고 있음을 밝혔으며, 산업 현직 경험이 없는 스타 애널리스트 수와 수탁수수료 수익 간의 관계는 산업 현직 경험이 있는/없는 일반 애널리스트 수 모두에 의해 강화되는 방향으로 조절되고 있음을 밝혔다. 그러나 산업 현직 경험이 있는 스타 애널리스트 수와 산업 현직 경험이 있는 일반 애널리스트 수 간의 상호작용은 수탁수수료 수익에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

그러나 본 연구에서는 스타 인재와 일반적인 노동자들 간의 연령 차이 또는 조직 내 연령 표준편차에 의한 조절효과를 검증할 수 없었다. 이는 동일한 증권사 내 애널리스트들 간에는 담당 산업분야가 중복되지 않는 경향

이 강하게 나타나기 때문으로 설명할 수 있어 보인다. 수집한 데이터를 살펴 보면 국내 주요 증권사별로 애널리스트 간 담당 산업분야의 중복은 많지 않다. 같은 증권사 내 애널리스트들 간에 서로 다른 산업분야를 담당하는 경향이 강하기 때문에 비슷한 연령대라 하더라도 이직 기회나 보상 등에 있어서 경쟁적인 프레임이 형성되기 어려울 수 있다. 그러나 여러 실증연구들이 조직 내 경쟁적인 프레임이 지식이전이나 브로커리지 효과를 감소시킬 수 있음을 보고하거나 암시하고 있으므로(e.g. Messick & Mackie, 1989; Szulanski, 1996; Argote, 1999; Burt, 2000; Reagans & McEvily, 2003), 지식집약형 산업 내에서 어떤 조직적 맥락이 경쟁적인 프레임을 형성하여 스타 인재의 브로커리지 효과에 영향을 줄 수 있을지에 대한 연구가 가능하리라 판단된다.

2. 연구의 의의 및 한계

본 연구는 Aguinis & O'Boyle(2014)의 주장을 지지하는 실증적인 연구라는 의의를 가지고 있다. 경험적 데이터를 이용하여 스타 인재 수가 조직 성과에 직접적으로 영향을 미치고 있음을 검증함으로써 오늘날의 지식집약형 산업에서 스타 인재의 지대한 영향력을 확인할 수 있었다. 그리고 스타 인재들의 브로커리지에 영향을 미칠 수 있는 일부의 조직적 맥락들을 밝힘으로써 스타 인재가 조직 성과에 기여하는 복합적인 경로에 관한 어느 정도 의미 있는 모델을 제시할 수 있었다.

또한 본 연구를 통해 스타 인재와 일반적인 노동자들 간 인적 자본 유형 조합에 따라 스타 인재와 조직 성과 간 관계가 상이하게 조절되고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 조직 내 지식 흐름을 강조하는 지적 자본 아키텍처의 관점과 일맥상통하는 결과로 해석할 수 있다. 지적 자본 아키텍처 관점은 조

직 내 인적 자본, 사회적 자본, 조직적 자본 등 3가지 차원의 지적 자본 요소들이 서로 적절하게 조합되어 있을 때 조직 내 지식의 흐름이 원활할 수 있으며, 그에 따라 조직의 혁신 성과를 향상시킬 수 있다고 주장한다(Kang et al., 2007; Kang & Snell, 2009). 본 연구에서는, 인적 자본의 총량을 통제된 상태에서, 인적 자본의 적절한 조합이 조직성과에 영향을 미치는 조직적 맥락일 수 있음을 보이고 있다. 따라서 지식 총량뿐만 아니라 지식 흐름 역시 조직성과를 결정하는 중요한 요인이라는 지적 자본 아키텍처 관점에 부합하는 연구 결과라 할 수 있다.

그러나 본 연구는 스타 인재의 브로커리지를 직접 측정하지 않고, 브로커리지에 영향을 미칠 개연성이 높은 조직적 맥락의 조절효과를 검증하고 있다는 한계가 존재한다. 스타 인재가 조직성과에 기여하는 복합적인 경로를 보다 실증적으로 제시하기 위해서는 본 연구에서 제시하고 있는 브로커리지 관련 조직적 맥락이 스타 인재의 브로커리지에 어떤 영향을 미치는지에 관한 추가적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

그리고 스타 인재와 일반적인 노동자들 간 인적 자본 유형 조합이 스타 인재의 브로커리지 및 조직성과에 미치는 영향을 예측할 때, 인적 자본 유형에 따라 사회적 관계 맺음의 행태가 다르기 때문에 스페셜리스트가 보다 특정 분야에 치중된 네트워크를 가질 것이라는 가정에 기반하고 있다는 점도 한계로 들 수 있다. 실질적으로 스페셜리스트와 제네럴리스트 간에 사회적 관계를 맺고 있는 주체들의 다양성에서 차이가 있는지를 살펴보는 추가적인 연구 역시 필요할 것으로 판단된다.

또한 본 연구는 지식집약형 산업 군에 한해서 이론적인 논의 및 검증을 하고 있기 때문에 산업 전반에 대한 일반화가 불가능하다는 한계점을 가지

고 있다. Aguinis & O'Boyle(2014)과 Burt(2000)가 언급하고 있듯이, 지식집약형 산업 내에서 스타 인재의 효과, 그리고 다양한 정보 및 자원에 대한 접근의 중요성은 타 산업군에서의 그것보다 더욱 클 수 있다.

마지막으로 본 연구에서 사용한 일부 변수들은 관련한 개념들을 직접적으로 측정하지 않고, 대용적인 변수들을 사용하여 측정하고 있기 때문에 분석의 타당성이 떨어질 개연성이 높다는 한계를 가진다. 예를 들어, 스타 및 일반 애널리스트들의 인적 자본 유형을 측정함에 있어 1인당 평균 담당 산업분야 수나 산업 현직 경험 유무 등의 변수를 사용했으나, 두 변수 모두 인적 자본 유형의 특징 일부만을 반영하는 대용적인 변수들이기 때문에 타당성이 떨어진다고 할 수 있다. 향후 애널리스트들에 대한 설문조사 등의 방법을 이용하여 인적 자본 유형을 보다 정밀하게 측정하여 분석하는 연구가 필요할 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

- Aguinis, H. 2013. Performance management (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Aguinis, H., & O'Boyle, E. 2014. Star performers in twenty-first century organizations. *Personnel Psychology*, 67, 313-350.
- Allen, T. J., & Katz, R. 1985. Project performance and the locus of influence in the R&D matrix. *Academy of Management Journal*, 28, 67 - 87.
- Arcidiacono, P., Bayer, P., & Hizmo, A. 2010. Beyond signaling and human capital: Education and the revelation of ability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 76-104.
- Argote, L. 1999. *Organizational Learning: Creating, Retaining, and Transferring Knowledge*. Boston: Kluwer Academic.
- Arthur, M. B. 1994. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *J. Organ. Behav.* 15 295 - 306.
- Audretsch, D. B., Dagnino, G. B., Faraci, R., & Hoskisson, R. E. 2010. *New frontiers in entrepreneurship*. New York, NY: Springer.
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. 2013. What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56, 241 - 249.

- Bacharach, S. B., & Lawler, E. 1980. Power and politics in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Baer, M. 2010. The strength-of-weak-ties perspective on creativity: A comprehensive examination and extension. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 592-601.
- Boisot, M., & McKelvey, B. 2010. Integrating modernist and postmodernist perspectives on organizations: A complexity science perspective. *Academy of Management Review*, 35, 415 - 433.
- Burt, R. S. 1992. *Structural holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R. S. 2000. The network structure of social capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423.
- Burt, R. S., Hogarth, R. M., & Michaud, C. 2000. The social capital of French and American managers. *Organization Science*, 11, 123-147.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. 2008. Staffing twenty-first-century organizations. *Academy of Management Annals*, 2, 133 - 165.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. 2003. Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage, *Academy of Management Journal*, 46(6), 740-751.

- DeFillippi, R., & Arthur, M. B. 1994. The boundaryless career: A competency-based perspective. *J. Organ. Behav.* 15 307 - 324.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. 2001. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26, 446 - 456.
- Dierickx, I., & Cool, K. 1989. Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35, 1504 - 1513.
- Dougherty, D. 1992. Interpretative barriers to successful product innovation in large firms. *Organization Science*, 3, 179 - 202.
- Ernst, H., & Vitt, J. 2000. The influence of corporate acquisitions on the behaviour of key inventors. *R&D Management*, 30(2), 105 - 120.
- Foa, U. G., & Foa, E. B. 1974. *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Granovetter, M. S. 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Groysberg, B., Lee, L. E., & Nanda, A. 2008. Can they take it with them? The portability of star knowledge workers' performance. *Management Science*, 54, 1213 - 1230.
- Hansen, M. T. 1999. The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111.

- Hansen, M. T., Podolny, J. M., & Pfeffer, J. 2000. So many ties, so little time: A task contingency perspective on the value of social capital in organization. Paper presented at the 2000 Organization Science Winter Conference.
- Hull, C. L. 1928. Aptitude testing. Chicago, IL: World Book Company.
- Kale, P., Singh, H., & Perlmutter, H. 2000. Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: Building relational capital. *Strategic Management Journal*, 21, 217 - 238.
- Kang, S. C., Morris, S. S., & Snell, S. A. 2007. Relational archetypes, organizational learning, and value creation: Extending the human resource architecture. *Academy of Management Review*, 32(1), 236-256.
- Kang, S. C., & Snell, S. A. 2009. Intellectual capital architectures and ambidextrous learning: A framework for human resource management. *Journal of Management Studies*, 46(1), 65-92.
- Lee, J. Y., Bachrach, D. G., & Rousseau, D. M. 2015. Internal labor markets, firm-specific human capital, and heterogeneity antecedents of employee idiosyncratic deal requests. *Organization Science*, 26(3), 794-810.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. 1999. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24, 31 - 48.

- Lepak, D. P., & Snell, S. A. 2002. Examining the human resource architecture: The relationship among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 28, 517 - 543.
- Levinson, D. 1978. *The season of a man's life*. N. Y.: Knopf.
- Marsili, O. 2005. 'Inequality' of innovation: Skewed distributions and the returns to innovation in Dutch manufacturing. *Economics of Innovation and New Technology*, 14, 83 - 102.
- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. 2000. Combining personality and network theory: The effect of self-monitoring and structural position on workplace performance. Department of Management, University of Cincinnati.
- Messick, D. M., & Mackie, D. M. 1989. Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40, 45-81.
- Mizruchi, M. S., & Sterns, L. 2000. Getting deals done: The use of social networks in bank decision making. Paper presented at the annual International Sunbelt Social Network Conference.
- Moran, P., & Ghoshal, S. 1996. Value creation by firms. In J. B. Keys & L. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 41-45.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*,

23(2), 242-266.

Narin, F., & Breitzman, A. 1995. Inventive productivity. *Res. Policy*, 24(4), 507 - 519.

Neter, W., Oueslati, F., & Olaru, G. 2000. Compact post-mold cooling device and method for thermally conditioning molded articles. Google Patents.

Newman, M. E. J. 2002. Assortative mixing in networks. *Physical Review Letters*, 89, 208701.

O'Boyle, E., & Aguinis, H. 2012. The best and the rest: Revisiting the norm of normality of individual performance. *Personnel Psychology*, 65, 79 - 119.

Oldroyd, J. B., & Morris, S. S. 2012. Catching falling stars: a human resource response to social capital's detrimental effect of information overload on star employees. *Academy of Management Review*, 37(3), 396-418.

Orr, J. 1990. 'Sharing knowledge, celebrating identity: War stories and community memory In a service culture'. In: Middleton, D. S. and Edwards, D. (Eds) *Collective Remembering: Memory in Society*, Sage, Beverly Hills, CA.

Reagans, R., & McEvily, B. 2003. Network structure and knowledge transfer: The effect of cohesion and range. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 240-267.

- Reagans, R., & Zuckerman, E. 2001 Networks, diversity and performance: The social capital of R&D units. *Organization Science*, 12, 502-517.
- Rosenthal, E. A. 1996. Social networks and team performance. Ph.D. Dissertation, Graduate School of Business, University of Chicago.
- Scherer, F., & Harhoff, D. 2000. Technology policy for a world of skew-distributed outcomes. *Research Policy*, 29, 559 - 566.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. 1983. Individual differences in productivity: An empirical test of estimates derived from studies of selection procedure utility. *Journal of Applied Psychology*, 68, 407 - 414.
- Schmidt, J. E., Hunter, F. L., & Judiesch, M. K. 1990. Individual differences in output variability as a function of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, 75, 28 - 42.
- Schumpeter, J. A. 1934. (Reprinted in 1962.) The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shane, S. 2000. Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11, 448 - 69.
- Szulanski, G. 1996. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.

- Taylor, A., & Greve, H. R. 2006. Superman or the fantastic four? Knowledge combination and experience in innovative teams. *Academy of Management Journal*, 49, 723 - 40.
- Tichy, N. M., & Tushman, M. L. 1979. Social network analysis for organizations. *Academy of Management Review*, 4, 507 - 519.
- Tiffin, J. 1947. *Industrial psychology* (2nd ed.). New York, NY: Prentice-Hall.
- Trevor, C. O. 2001. Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638.
- Van Maanen, J., & Barely, S. R. 1984. Occupational communities: Culture and control in organizations. P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, J. Martin, eds. *Organizational Culture*. Sage Publishing Company, Beverly Hills, CA, 31 - 54.
- Way, S. A., Lepak, D. P., Fay, C. H., & Thacker, J. W. 2010. Contingent workers' impact on standard employee withdrawal behaviors: Does what you use them for matter? *Human Resource Management*, 49, 109 - 138.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. 2001. Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27, 701 - 721.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. 1998. Toward a unifying framework for

exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 23, 756 - 72.

Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. 2005. The relationship between hr practices and firm performance: Examining causal order, *Personnel Psychology*, 58, 409-446.

Zucker, L. G., Darby, M. R., & Armstrong, J. 1998. Geographically localized knowledge: Spillovers or markets? *Economic Inquiry*, 26, 65 - 86.

Abstract

Star Employees, Brokerage, Organizational Performance

: Effects of Star Employees on Organizational
Performance and Moderating Effects of
Organizational Contexts

Seon Hyeong Kim

Department of Business Administration

The Graduate School

Seoul National University

As knowledge-intensive industries become highly advanced, star employees gain great attention these days. In contrast to existing studies based on human capital theory which examined relationship between

average employees and organizational performance, series of researchers argued that it is necessary to test effects of star employees on organizational performance properly. Star employees may contribute to organizational performance with their exceptional level of individual productivity and social relationship. This study aims to suggest and empirically prove a theoretical model for manifesting relationship between star employees and organizational performance in terms of both human capital perspective and social capital perspective related to brokerage. Results show positive relationship between number of star analysts and organizational performance. This study also shows that diversity of organization members(total number of industrial sectors dealt with by securities firm) have moderating effects on the relationship between number of star analysts and organizational performance. Lastly, additional study shows that combinations of human capital types among organization members(combinations of human capital characteristics of star analysts and non-star analysts) have different effects on organizational performance. Overall, this paper, theoretically and empirically, identifies the relationship between star employees and organizational performance by revealing several organizational contexts which affects brokerage of star employees.

keywords : star employees, power law distribution, brokerage, social network theory, intellectual capital architectures, organizational performance

Student Number : 2015-20586