

학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향

임상호*
산업진흥원

A Study on the Effect of the Level of Learning Organization on Satisfaction of Learning Organization Support Project

Sang-Ho Lim*
Chief Researcher, Korea Industrial Promotion Institute**

요약 본 연구는 학습조직화 사업에서 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향과 강한 리더십의 조절효과를 검증하였다. 연구결과 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 유의한 영향($p < .001, \beta = .652$)을 미쳤으며 세부 요인별로 자아완성은 지식창출과 이전 및 재무적 성과에, 시스템사고와 팀학습은 학습인프라 구축에, 비전공유는 학습문화 및 활동·팀워크 및 네트워킹·재무적 성과에 영향을 미쳤다. 또한 상사의 강한 리더십에 따라 학습조직 구축수준의 팀학습 요인이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향이 달라지는 조절효과가 나타났다. 본 연구결과를 통해 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업의 만족도에 미치는 영향을 밝힘으로써 학습이론과 실제 사업 성과를 연결시켜 인과관계를 분석했으며 성공적인 학습조직 운영을 위한 시사점을 제공한 데 그 의의가 있다.

주제어 : 학습조직, 학습조직화 지원사업, 만족도, 강한 리더십, 중소기업

Abstract This study verified the effect of the level of learning organization on satisfaction of learning organization support project and the moderating effect of charismatic leadership. The level of learning organization positively affected satisfaction of learning organization support project. Especially, personal mastery affected creating&spreading knowledge and financial performance, system thinking affected building learning infra, shared vision affected learning culture&activity, teamwork and financial performance. Also, charismatic leadership partially moderated the effect of learning organization. This study provided implications to manage successful learning organization by analyzing causal relationship between learning theory and practical corporate performance.

Key Words : Learning Organization, Learning Organization Support Project, Satisfaction, Charismatic Leadership, Small Businesses

1. 서론

바야흐로 평생학습의 시대이다. 금융위기 이후 더욱 각박해진 경제환경과 글로벌 경쟁에서 뒤처지지 않기 위

해서는 끊임없는 자기계발노력이 필요하다.

전통적 조직이 위계적인 구조로 이루어져 있으며 리더는 통제자의 역할을 담당하고 효과성·효율성을 추구한다면 학습 조직은 역동적 네트워크 구조로 이루어져 있

Received 16 December 2015, Revised 23 December 2015
Accepted 30 December 2015
Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Korea Industrial Promotion Institute)
Email: 35limsangho@gmail.com
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

으며 리더는 촉진자의 역할을 맡고 학습을 통한 탁월성, 조직적 변화를 추구한다는 점이 다르다(Hitt, 1995)[1].

한국에서 학습조직의 개념이 대두된 것은 2000년대로 국내 기업의 학습조직 구축수준은 아직 걸음마 단계이다. 중소기업의 경우 정부지원에 따라 학습활동의 성과와 지속성에 영향을 받고 있으며 자체적으로 직원의 학습활동에 투자할 여력이 안 되는 경우가 많다(최승열, 2012)[2].

그러나 중소기업 학습조직화 사업에 대한 학술적 연구는 다소 충분치 않은 편이다. 따라서 본 연구는 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업의 만족도에 미치는 영향을 분석하여 기업의 성공적인 학습조직 운영에 실무적인 시사점을 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 학습조직

학습조직(Learning Organization)의 개념에 대하여 Garvin(1993)은 지식을 창출·획득·보급하는 데 익숙하며 학습결과에 따른 새로운 지식과 통찰력을 반영하여 지속적으로 변화를 이루어내는 능력을 갖춘 조직으로 정의하였다[3]. 학습조직의 필요성은 1970년대 중반부터 Sheel에 의해 대두되었으며 학습을 생존을 위한 전략적 핵심요소로 인식함으로써 학습에 대한 인식 전환을 가져왔다(원자연, 2014)[4]. 학습조직이론이 1980년대 후반부터 주목을 받은 것은 단기적 관점이나 기법 차원에서 문제해결에 접근하기 보다는 장기적 관점에서 시스템적 사고를 토대로 종합적으로 문제를 해결하려는 접근법이기 때문이다(조정호·권순일, 2000)[5].

학습조직 구축을 위한 기본요소로 Senge(1990)는 자아의 완성(Personal Mastery), 시스템적 사고(System Thinking), 팀 학습(Team Learning), 사고 모형(Mental Model), 공유된 비전(Shared Vision)의 5가지 요인을 제시하였다[6]. 자아의 완성은 개인적 숙련을 기반으로 자신의 비전을 지속적으로 확인, 강화하는 것이고 시스템 사고는 다른 요소들을 유기적으로 연결하여 전체를 통찰하는 입체적, 체계적 사고를 말하며 팀 학습은 팀 구성원들이 공통의 목적 달성을 위해 체계적, 지속적으로 학습하는 행위를 말한다. 사고 모형은 일상생활에서 경험하는 현상을 이해하는 인식체계로 문제해결을 위한 새로운

발상의 기반이 되며 비전의 공유는 조직의 추구하는 방향과 중요성에 대해 구성원들이 공감대를 형성하는 것이다.

종합하자면 학습조직은 지식의 창출·공유·활용에 뛰어나며 관료제를 벗어나 학습자의 자율성을 존중하고 창조적인 변화를 실현하며 지속적인 학습이 이루어지는 특성을 갖는다(원자연, 2014)[4].

중소기업의 경우 기업여건이 대기업에 비해 어려우며 직무에 적합한 인재를 채용하고 체계적·전략적으로 인적 재원을 관리·개발하는데 애로를 겪으므로 전사적인 학습조직 구축을 통해 경쟁력을 확보할 필요가 있다.

2.2 학습조직화 지원사업

정부는 이러한 차원에서 중소기업 인적자원개발 역량의 강화를 목적으로 2006년부터 ‘중소기업 학습조직화 지원사업’을 시행하여 성공적으로 운영해오고 있다.

지원대상은 학습조직화 실시에 대하여 근로자대표와 협의의 거쳐 학습조직화 조치를 실시하는 우선지원대상 기업의 사업주이다. 지원기간은 1년을 원칙으로 하되, 사업성과 평가 결과에 따라 최대 3년까지 지원할 수 있다.

지원유형은 크게 학습모임과 관련 경영성과 개선 및 직무와 연계한 학습활동을 지원하는 ‘학습조 활동지원’, 지식제안 우수자 및 각종 경진대회 포상 등을 실시하는 ‘우수학습활동지원’, 학습 노하우·우수사례 공유를 위한 ‘학습네트워크지원’, 기업 진단, 학습조직 구축에 관한 컨설팅이나 인력개발 동기부여, 문제해결, 피드백 등을 위한 ‘외부전문가지원’, 별도로 학습공간을 구축할 경우 기자재 등의 구입비용을 지원하는 ‘학습인프라구축 지원’의 5가지로 나뉘어진다.

‘15년 중소기업 학습조직화 지원사업 기업현황을 보면 ’13년 45개 기업, ’14년 65개 기업이 계속적으로 참여하고 있으며 ’15년 신규 참여 기업이 89개에 육박한다. 지식채택건수도 ’12년 24,830건→’13년 39,818건→’14년 50,753건으로 폭발적으로 증가하고 있다(한국산업인력공단).

3. 선행연구

임경식(2010)의 연구에서는 인구학적 특성 중 남성과 실무직원의 학습조직 참여도가 높았고, 대체적으로 규모

가 크고, 기업의 업력이 길며, 학습조직 운영기간이 짧은 중소기업의 학습조직이 활성화되고 있었다. 또한 경영진의 인식, 즉 CEO의 강력한 의지가 학습조직 활성화에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요소로 파악되었다[7].

최백연(2010)의 연구에서는 학습활동 프로세스인 지식의 창출 및 공유는 기업의 조직유효성에 유의한 영향을 미쳤으며, 학습조직화 활동인 권한위임, 시스템사고, 부서간 협력이 이를 매개하는 효과가 나타났다[8].

원자연(2014)의 연구에서는 중소기업의 학습조직 구축요인을 분석한 결과 자아의 완성과 팀학습은 학습조직 성공에 긍정적인 영향을, 비전공유는 학습조직 성공에 부정적인 영향을 미쳤으며, 기업문화와 시스템적 사고는 학습조직 성공에 유의미한 영향을 주지 못했다[4].

이와 같이 선행연구에서 기업의 학습조직에 대한 인식과 추진의지, 학습활동 프로세스, 구성원의 사고와 협력 등의 학습조직 구축요인은 조직유효성과 학습조직의 활성화에 영향을 미치는 요소로 나타났다.

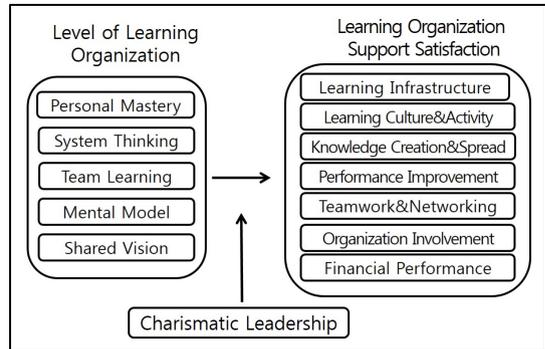
한편, 정부의 중소기업 학습조직화 지원사업에 대한 성과를 분석한 결과 1인당 학습시간 증가, 특허상표 등 지식등록건수 증가, 연구개발 투자비용 증가, 주당 근무시간 감소, 산재발생율 감소, 제품불량률 감소, 이직률 감소의 성과가 있었으며(김영생, 2008), 학습조직화 지원사업 참여기업 사례분석 연구에서도 참여자들이 학습조직화 지원이 학습공간 확보, 경영진-근로자의 학습 중요성 인식 변화, 문제해결능력 향상, 지식의 공유 및 축적, 직원 간 협력 정도 향상 등 다양한 차원에서 성과가 있었다고 인식한 것으로 나타났다(정은희, 2008)[9,10].

또한 리더의 강한 리더십은 비전 공유와 직원간 협력 등 조직 구성원들의 학습역량을 강화하며(장희순, 2015), 학습태도와 학습동기 및 학업성취도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(고성진, 2010)[11,12].

기존 연구에서 학습조직이론을 토대로 학습활동의 효과에 대하여 이론적으로 접근한 연구와 학습조직화 지원사업의 성과에 대하여 실증적으로 접근한 연구가 각각 독립적으로 이루어진 경우가 많았으나 학습조직의 이론적 개념과 실제 중소기업 학습조직화 지원 사업 참여자의 만족도를 연결시켜 인과관계를 분석한 논문은 많지 않았다.

본 연구에서는 이론적 고찰을 토대로 기업의 학습조직 구축 수준이 학습조직화 지원 사업 만족도에 영향을

미칠 것으로 가정하고 이때 리더의 강한 리더십이 조절 효과를 보일 것으로 생각하여 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 충청남도에 위치한 중소기업 중 학습조직화 사업에 참여하는 기업을 대상으로 2015년 11월 30일부터 12월 9일까지 직원 설문조사를 진행하였다. 총 76부를 수거하였으며 응답이 누락되거나 불성실한 응답을 제외한 최종 70부를 분석에 활용하였다.

설문 문항을 보면 학습조직 구축수준은 강완영(2012)을 참고하여 자아완성 4문항-시스템사고 5문항-팀학습 4문항-사고모형 3문항-비전공유 4문항으로 20문항[13], 학습조직화 만족도는 정은희(2008)를 참고하여 학습인프라 구축 6문항, 학습문화 및 활동 4문항, 지식 창출과 이전 5문항, 업무능력 향상 3문항, 팀워크와 네트워킹 3문항, 조직 몰입 5문항, 재무적 성과 4문항으로 30문항[10], 강한 리더십은 이철우(2015)와 박수길(2010)을 참고하여 비전관련 행동 5문항-솔선수범 행동 5문항-임파워링 행동 5문항으로 15문항[14,15], 인구학적 특성 7문항 총 72문항으로 구성하여 주요 변인을 5점 리커트 척도로 측정하였으며 변수의 조작적 정의와 측정항목은 다음과 같이 정리하였다.

〈Table 1〉 Operation of the variable definitions and metrics

Variable	Operational definitions and metrics
Construct a learning organization level	Continue to promote the learning activities about the learning organization seeking to change the construct for the entire organization by - Personal mastery, system thinking, team learning, mental model, shared vision
Learning organization business satisfaction	Personal experience with the learning organization supports projects and activities of the government - Learning infrastructure, learning culture & activity, knowledge creation & spread, performance improvement, teamwork & networking, organization involvement, financial performance
Strong leadership	The leader and the vision for success, and they practiced, by giving leadership to create the ability to lead to support the leaders - Vision-related behaviors, personal behaviors, Empowering behaviors

본 연구를 위해 조사된 자료는 IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 Cronbach's Alpha 값을 구하고, 요인분석을 실시하여 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 상관관계분석으로 구성개념 간 상관관계를 분석하였으며 회귀분석으로 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도와 이 때 강한 리더십의 조절효과를 분석하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별, 연령, 학력, 현 직장 근무연수, 총 직장경력, 직급, 직무를 정리한 결과는 다음과 같다.

〈Table 2〉 General characteristics of the respondents

	Spec.	N	%
Gender	Male	24	34.3
	Female	46	65.7
Age	20's	10	14.3
	30's	13	18.6
	40's	13	18.6
	50's	18	25.7
	>= 60's	16	22.9
	<= High school	46	65.7
Level of education	College graduates	12	17.1
	College	8	11.4
	Graduate School	4	5.7
Current job tenure	< 1 year	15	21.4
	1-3 year	10	14.3
	3-5 year	16	22.9
	5-10 year	21	30.0
	> 10 year	8	11.4
Total work	< 3 year	13	18.6

experience	3-5 year	16	22.9
	5-10 year	16	22.9
	10-20 year	15	21.4
	> 20 year	10	14.3
Position	Staff	51	72.9
	Manager	11	15.7
	> General Manager	8	11.4
Job	Production	54	77.1
	Nom-production	16	22.9

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

신뢰도분석 결과 Cronbach's α 계수가 모두 0.6 이상으로 내적일관성을 보였으며, 요인분석을 실시하여 적합도가 낮은 설문문항을 제거하여 재분석한 결과 모든 요인이 올바르게 적재되었으며 강한 리더십과 학습동기의 하위 요인 모두 Eigen값이 1 이상, 분산의 누적 설명력이 각각 학습조직 구축수준 71.613%, 학습조직화 사업 만족도 81.809%로 모형이 분석에 적합하게 나타났다.

〈Table 3〉 Reliability and validity analysis

Variables		Cronbach's Alpha	Eigen values	Cumulative variance %
Level of Learning Organization	Personal mastery	.804	4.041	20.207
	Team learning	.807	3.970	40.057
	Mental model	.759	2.512	52.615
	Shared vision	.795	2.094	63.085
	System thinking	.734	1.706	71.613
Learning Organization Support Satisfaction	Knowledge creation & spread	.907	5.694	18.980
	Learning culture & activity	.812	5.312	36.686
	Organizational involvement	.889	3.112	47.059
	Teamwork & networking	.736	3.034	57.171
	Learning infrastructure	.821	2.773	66.414
	Financial performance	.854	2.729	75.511
	Performance improvement	.784	1.890	81.809

KMO와 Bartlett의 검정 결과 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 측도가 학습조직 구축수준 .586, 학습조직화 사업 만족도 .544로 비교적 높게 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정이 $p=.000$ 의 유의확률을 보여 모형이 적합한 타당도를 보이는 것으로 판단되었다.

5.3 상관관계분석

학습조직 구축수준의 상관관계분석 결과 모든 구성요

소가 $p < .05$ 수준에서 유의한 상관성을 보였으며, 변수 간 비교적 높은 수준의 상관관계가 있었고, 가장 상관성이 높은 변수는 사고모형-비전공유(.775)로 나타났다.

<Table 4> Constructs a learning organization-level correlation analysis

Variables	M	SD	Constructs Correlation				
			a	b	c	d	e
Personal mastery(a)	3.49	.549	1				
System thinking(b)	3.82	.467	.438*	1			
Team learning(c)	3.63	.579	.735*	.455*	1		
Mental model(d)	3.75	.579	.566*	.538*	.688*	1	
Shared vision(e)	3.71	.516	.501*	.380*	.661*	.775*	1

* $p < .05$

학습조직화 만족도의 상관관계분석 결과 모든 변수가 $p < .05$ 수준에서 유의한 상관성을 보였고, 변수 간 높은 수준의 상관관계가 있었으며, 가장 상관성이 높은 변수는 조직 몰입-재무적 성과(.818)로 나타났다.

<Table 5> Learning organization Satisfaction correlation analysis

Variables	M	SD	Constructs Correlation						
			a	b	c	d	e	f	g
Learning infrastructure(a)	3.80	.484	1						
Learning culture & activities(b)	3.84	.568	.762*	1					
Knowledge creation & spread(c)	3.77	.632	.661*	.853*	1				
Performance improvement(d)	3.89	.534	.739*	.753*	.744*	1			
Teamwork & networking(e)	3.83	.543	.555*	.667*	.505*	.629*	1		
Organizational involvement(f)	3.76	.582	.577*	.687**	.639**	.711*	.755*	1	
Financial performance(g)	3.87	.595	.609*	.667*	.570*	.713*	.645*	.818*	1

* $p < .05$

5.4 회귀분석

회귀분석 결과 유의확률 $p = .000$ 수준에서 학습조직 구축수준이 학습조직화 만족도에 정(+)의 영향을 미쳤으며 $F = 47.351$, $\beta = .652$ 의 높은 영향력을 보였다.

세부 요인별 다중회귀분석 결과 $p < .05$ 유의수준에서 모든 모형이 유의하게 나타났으며 학습조직 구축수준이 학습인프라 구축에 미치는 영향력($F = 21.125$)이 가장 높았다. 자아완성은 지식창출과 이전 및 재무적 성과에, 시스템사고와 팀학습은 학습인프라 구축에, 비전공유는 학습문화 및 활동·팀워크 및 네트워킹·재무적 성과에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 또한 모든 회귀식에서 VIF(분산팽창계수)가 10 이하이므로 다중공선성의 문제는 발견되지 않았다.

<Table 6> Regression analysis

Independent	Dependent	β	t	R ²	F
Level of Learning Organization	Learning Organization Support Satisfaction	.652	6.881***	.425	47.351***

*** $p < .001$

<Table 7> Multiple regression analysis

Independent	Dependent	β	t	R ²	F	VIF
Personal mastery	Learning infrastructure	.197	1.687	.638	21.125***	2.254
System thinking		.246	2.603*			1.480
Team learning		.306	2.249*			3.060
Mental model		-.009	-.064			3.316
Shared vision		.248	1.925			2.752
Personal mastery	Learning culture & activity	.187	1.282	.432	9.119***	2.254
System thinking		.082	.690			1.480
Team learning		.249	1.463			3.060
Mental model		-.169	-.951			3.316
Shared vision		.418	2.589*			2.752
Personal mastery	Knowledge creation & spread	2.769	.007**	.401	8.025***	2.254
System thinking		.628	.532			1.480
Team learning		.869	.388			3.060
Mental model		.943	.350			3.316
Shared vision		-.666	.508			2.752
Personal mastery	Performance improvement	1.863	.067	.355	6.612***	2.254
System thinking		1.999	.050			1.480
Team learning		.881	.382			3.060
Mental model		-1.270	.209			3.316
Shared vision		1.519	.134			2.752
Personal mastery	Teamwork & networking	-.020	.984	.318	5.589***	2.254
System thinking		1.453	.152			1.480
Team learning		1.411	.163			3.060
Mental model		-1.515	.135			3.316
Shared vision		2.726	.008**			2.752
Personal mastery	Organizational involvement	1.815	.075	.309	5.376***	2.254
System thinking		1.036	.305			1.480
Team learning		-1.173	.245			3.060
Mental model		-.765	.447			3.316
Shared vision		3.175	.002**			2.752

Personal mastery	Financial performance	3.860	.000***	.360	6.758***	2.254
System thinking		-.590	.557			1.480
Team learning		-1.879	.065			3.060
Mental model		-.431	.668			3.316
Shared vision		2.702	.009**			2.752

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

5.5 조절효과분석

학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향에 대한 강한 리더십의 조절효과 분석결과 전체 차원의 분석에서는 조절효과가 유의하지 않았으나 세부 요인 차원에서 학습조직 구축수준의 팀학습 요인이 학습조직화 만족도에 미치는 영향에 대한 강한 리더십의 조절효과가 나타났다(p<.05). 3단계에서 R²의 변화량이 유의하게 증가함으로써 조절효과가 확인되었다.

또한 이 때 강한 리더십의 세부 요인별 조절효과 분석 결과 팀학습이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향에 대한 솔선수범행동 요인의 조절효과가 검증되었다.

즉, 강한 리더십은 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향에 대해 부분적인 조절효과를 갖는 것으로 나타났다.

<Table 8> Moderating effect analysis

Step	Independent	R	R ²	Revised R ²	ΔR ²	ΔF
1	Team learning × Charismatic leadership	.570	.325***	.315	.325	30.871
2		.605	.366*	.346	.040	4.020
3		.654	.428*	.401	.062	6.773
1	Team learning × Personal Behaviors	.570	.325***	.315	.325	30.871
2		.653	.426**	.408	.101	11.068
3		.681	.463*	.438	.037	4.307

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

6. 결론

본 연구에서는 학습조직화 지원사업에 참여하는 기업의 학습조직 구축수준이 학습조직화 지원 사업 만족도에 미치는 영향과 이 때 상사의 강한 리더십의 조절효과를

검증하였으며 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 회귀분석 결과 학습조직 구축수준이 학습조직화 사업 만족도에 정(+)의 영향을 미쳤으며(p<.001, β=.652) 세부 요인별로 보면 자아완성은 지식창출과 이전 및 재무적 성과에, 시스템사고와 팀학습은 학습인프라 구축에, 비전공유는 학습문화 및 활동·팀워크 및 네트워크·재무적 성과에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

둘째, 학습조직 구축수준 구성요인 중 팀학습이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향에 대한 강한 리더십의 조절작용이 확인되었으며, 특히 강한 리더십의 구성요인인 리더의 솔선수범행동에 따라 팀학습이 학습조직화 사업 만족도에 미치는 영향이 달라지는 조절효과가 나타났다.

본 연구는 한정된 표본으로 인해 다소 한계점을 가지고 있으며, 후속 연구에서는 학습조직화 사업 만족도에 영향을 미치는 요인을 보다 다양하게 탐색하고 학습조직화 참여 기업의 참여기간, 학습활동 유형 등에 따른 차이를 분석할 필요가 있다.

본 연구는 학습조직화 지원사업에 참여하는 기업의 학습조직 구축수준이 학습조직화 지원 사업 만족도에 영향을 미치며 이 때 강한 리더십의 조절효과를 검증함으로써 학습조직화 사업 참여자의 만족도를 높이는 요인을 분석하고 학습조직이론과 실제 사업성과의 인과관계를 관계를 밝힌 데에 그 의의가 있다.

References

- [1] W. D. Hitt, "The Learning Organization Some Reflections on Organizational Renewal, Leadership and Organization Development", 16(8), p.19, 1995.
- [2] Seung-Yeoul Choi, "A Study on the Effects of Learning Organization Factors on Organizational Performance in Small and Medium-sized Enterprises", Graduate School of Mokpo National University, Doctoral Thesis, 2012.
- [3] D. A. Garvin, "Building a Learning Organization", Harvard Business Review, July-August, pp.78-91, 1993.
- [4] Ja-Yeon Won, "An Analysis on the Dimensions of

- the Medium and Small Enterprise Learning Organization, Graduate School of Korea University of Technology Education, Master's Thesis 2014.
- [5] Jung-Ho Cho·Soon-Il Kwon, "A Study on the Concept of Learning Organization", Journal of Economics & Management, pp.1-27, 2000.
- [6] P. M. Senge, "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization", New York: Doubleday/Currency, 1990.
- [7] Kyung-Sik Lim, "An Empirical Study on the Learning Organization at Small and Medium-Sized Enterprises and Productivity", Graduate School of Industrial Engineering, Myongji University, Doctoral Thesis, 2010.
- [8] Baeg-Youn Choi, "An Empirical Study on the Effects of Learning Organization Activity in Small and Medium Enterprises on the Perceived Organization Effectiveness", Graduate School of Chosun University, Doctoral Thesis, 2010.
- [9] Young-Saeng Kim, "Enhancing Performance and Learning Organization of Small Businesses", Policy Sminar, KRIVET, pp.63-93, 2008.
- [10] Eun-Hee Jeong, "A Study on the Effect of Government Support of Small Business Learning Organization: Case Analysis of HRDKorea-aided Company", Graduate School of Labor Studies, Korea University, Master's Thesis, 2008.
- [11] Hee-Soon Chang, "A Study on the Efforts of the Transformational and Transactional Leadership on Organizational Learning Capability and Organizational Citizenship Behavior", Graduate School of Korea National University of Transportation, Master's Thesis, 2015.
- [12] Sung-Jin Ko, "The Influence of Transformational Leadership of Discipline Unit's Commander on Learning Motivation and Life Satisfaction of Cadets", Graduate School of Yeungnam University, Doctoral Thesis, 2010.
- [13] Wan-Young Kang, "The Mediating Effect of Knowledge Transfer on the Relationship between the Level of Learning Organization and Organizational Commitment: The Case of Korea Electric Power Research Institute", Graduate School of Ewha Womans University, Master's Thesis, 2012.
- [14] Chul-Woo Lee, "A Study on the Effects of Charismatic leadership on Group Effectiveness", Graduate School of Chonnam National University, Doctoral Thesis, 2015.
- [15] Soo-Gill Park, "Influence of the Superior's Leadership Types on Staffs' Job Stress and Job Satisfaction", Graduate School of Education, Hanyang University, Master's Thesis, 2010.

임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com