

기업의 조직학습이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 무형자산의 매개효과를 중심으로

정명선
목원대학교 지식재산학과

A Study on the Effect of Organizational Learning on Corporate Performance: Case Study on Mediating Effects of Intangible Assets

Myoung-Sun Jeong
Department of Intellectual Property, Mokwon University

요 약 본 연구에서는 조직학습이 무형자산이라는 매개를 거쳐 어떻게 기업성과에 영향을 미치는지에 대해 조사하였으며, 그 관계를 기반으로 조직학습과 무형자산을 목적에 따라 유형화하여 실증분석을 시도하였다. 업무수행방식 교육은 제품·서비스개선과 시장지배력 확대에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 지식관리방식 교육은 제품·서비스개선에서만, 조직학습비용은 시장지배력 확대에서만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 매개효과에 대해 분석한 결과를 살펴보면, 업무수행방식 교육의 경우에서 시장지배력 확대에만 매개효과가 있는 것으로 나타났고, 지식관리방식 교육과 조직학습비용은 매개효과가 없는 것으로 조사되었다. 따라서 기업성과 제고에 있어 조직학습의 운영과 무형자산의 획득이 반드시 필요하다는 것을 알 수 있었다.

주제어 : 조직학습, 무형자산, 기업성과, 업무수행, 지식관리

Abstract In this study, we investigate how organizational learning affects corporate performance through the medium of intangible assets. And based on the relationship, we tried to empirically analyze organizational learning and intangible assets typified by purpose. Although training on the business performance method affects positively on product / service improvement and market dominance expansion, training on the knowledge management method has a positive effect only on product / service improvement, respectively. As a result of analyzing the mediating effects, it was found that the training on the business performance method was mediating only to the expansion of market dominance, and training on the knowledge management method and the cost of organizational learning was not mediated. Therefore, it is found that the operation of organizational learning and the acquisition of intangible assets are essential to improve corporate performance.

Key Words : Organizational Learning, Intangible Assets, Corporate Performance, Business Performance, Knowledge Management

Received 11 August 2017, Revised 11 October 2017
Accepted 20 November 2017, Published 28 November 2017
Corresponding Author: Myoung-Sun Jeong
(Mokwon University)
Email: jmsun@mokwon.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. 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.

1. 서론

기업이 보유하고 있는 모든 자산은 지속가능한 경영 활동과 미래로 성장해 나갈 수 있는 기반으로서 매우 중요한 비중을 차지하고 있다. 이러한 기업의 자산은 유형 자산과 무형자산으로 구분할 수 있는데, 최근 들어 무형 자산의 중요성이 강조되고 있는 추세이다. 유형자산의 경우 기업의 역량과 자본의 양에 따라 확보할 수 있는 것으로 타 기업과의 기술적 경쟁우위를 확보하는데 있어 큰 영향력을 미치지 못하지만, 무형자산은 기업 내부에 가지고 있는 역량 등을 포함하고 있어 시장에서의 경쟁력 우위를 확보하는데 큰 도움이 될 뿐만 아니라, 시장 지배력 확장과 기업의 가치를 증대시키는데 상당한 영향을 미치는 요소가 되고 있다[1, 2].

기업은 경쟁력을 확보하고 시장에서 살아남기 위하여 무형자산 관리에 관심을 집중하면서 많은 노력을 기울이고 있다. 또한 기업의 경쟁력 확보를 위한 가장 대표적인 활동으로는 조직학습이 있는데, 이것은 인적자원을 대상으로 학습을 통해 정보력, 창의력, 집중력 등을 향상시켜 기업의 역량이나 기술을 발전시켜 나가는 과정을 의미하며, 일련의 기업활동은 무형자산 확보를 가능하게 하고 시장에서의 경쟁력 향상을 높이는 효과가 있다[3, 4]. 이것은 지식의 특성으로 인해 나타나는 결과로서 지식은 단순히 축적되는 것이 아니라 조직내에서 전파되고 전체적으로 공유되면서, 새로운 역량을 창조해내고 결국에는 가치를 창출하기 때문인데[5] 즉, 활발한 조직학습을 통해 기업은 지식을 습득하고 내재화된 지식은 무형자산을 축적할 수 있는 원동력이 되어 그 기업의 시장지배력을 확장시킴으로써 경제적 가치를 상승시키는 효과를 가져 온다는 것이다.

조직학습과 무형자산은 기업의 성과창출에 있어 매우 중요한 요소이며 밀접한 관계성이 존재하고 있으나 이에 대한 연구내용은 많이 부족한 실정이다. 무형자산에 대한 선행연구에서는 특허, 저작권 등 회계적 측면에서 분석한 연구가 대부분을 차지하였는데, 실제로 무형자산은 기업이 확보하고 있는 내부역량을 포함하고 있고[6], 이것은 다른 기업이 모방하기 어렵다는 점에서 매우 중요한 속성으로 알려져 있다.

본 연구에서는 조직학습이 무형자산이라는 매개를 통하여 어떻게 기업성과에 영향을 미치는지를 살펴보았다.

또한 조직학습을 목적에 따라 유형화 하였으며, 무형자산의 경우도 기존에 연구되었던 회계적 접근보다는 비재무적 관점에서 유형화 하였다. 기업성과의 경우는 기업이 가지고 있는 제품이나 기술 관점에서의 향상과 시장적 접근을 활용하여 실증분석을 시도하였다. 마지막으로 기업성과를 창출하는 조직학습과 무형자산의 필요성을 살펴보고 주요한 시사점을 도출하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 조직학습

2.1.1 정의

조직은 지속적으로 지식을 습득하기 위하여 다양한 경로로 지식을 획득하고 이것을 조직내부에 적용시키기 위한 다양한 활동들을 수행하게 되는데, 일련의 과정을 조직학습이라고 할 수 있으며 이러한 조직학습은 여러 학자들의 다양한 관점으로 정의되어 왔다.

Lundberg(1989)는 조직이 가지고 있는 내부 문제를 해결하고 지속적으로 변화하는 외부환경에 대응하기 위한 조직의 적응과 변화의 과정 또는 이를 위하여 전략이나 구조, 체제를 변화시키는 전 과정이라고 정의하였다 [7]. Hedberg(1981)는 조직을 둘러싼 환경변화에 대하여 방어적 차원에서 조절과 변화를 통하여 조직이 적응할 뿐만 아니라 조직 내부에서 지식을 적극적으로 활용하여 조직환경을 새롭게 창조하고 각각의 역할을 수행하며, 관리하는 것을 조직학습이라고 하였다[8].

조직학습(organizational learning)의 개념은 학습조직(learning organization)과 혼용하여 활용되는 경우가 많은데, 이것은 명확히 다른 개념이므로 명확하게 정의하고 활용할 필요가 있다. 조직학습이 조직 내부에서 일어나는 특정한 유형의 활동이라면, 학습조직은 조직내에서 활발하게 학습이 일어나는 상황을 의미하는 것이므로 조직학습이 먼저 수립되어야만 학습조직이 이루어진다고 볼 수 있다[9].

2.1.2 조직학습의 유형

조직학습은 관점에 따라 분류될 수 있는데, 기업이 조직학습을 수행하는 목적에 따라 직무학습과 지식학습으로 구분할 수 있다. 직무학습은 업무수행 과정에서 직무

를 효과적으로 수행하기 위한 교육으로 실무적 지식과 기능을 전달하는데 그 목적이 있다. 일반적으로 직무의 상위자 및 선입자가 교육훈련의 중심역할을 하며 교육훈련을 실시하게 되는데, 직무 내용 뿐만 아니라 직무 과정에서 발생하는 인간적인 측면까지 학습의 범주로 포함하고 있다[10]. 직무학습은 직무수행에 효과적인 영향력을 가지며, 종업원의 생산성을 향상시키는데 효과적인 것으로 알려져 있다[11, 12]. 또한 지식학습은 자기계발 및 관련 지식확대를 위한 교육활동을 통해 융복합화된 인력 배양을 목적으로 하고 있기 때문에 직장이나 직무와 관련성이 없는 학습내용을 수행하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 지식학습은 기업이 다양한 직무, 직급과 부서에 따라서 수많은 업무를 다루고 있기 때문에, 범용적 차원의 교육이 수행되어야 극복이 가능하다[13]. 이로 인해 인문학습, 직능학습 등 다양한 형태의 교육이 수행되며, 이것은 자신의 직무와 결합되어 새로운 역량을 개발하기도 한다[14].

2.2 무형자산

2.2.1 무형자산의 정의

무형자산이란 일반적으로 물리적인 실체가 없는 자산으로서 기업은 무형자산을 활용하여 미래의 경제적 이익을 얻고자 한다. 이러한 무형자산은 식별이 어려울 뿐만 아니라 내용이 모호하기 때문에 관점에 따라 다양하게 구별된다.

Riahi-Belkaoui(2003)는 무형자산을 물리적인 실체가 없는 자산으로 미래의 경제적 이익을 발생시킬 가능성이 있으며 법규나 계약을 통해 자산 권리가 부여된다고 하였으며[15], Stickney and Weil(1994)은 연구비, 광고비, 사업상 기밀, 노하우 등 발생원천과 상관없이 실체가 없는 자산으로 미래에 경제적 이익을 제공하는 것으로 정의하였다[16]. Itami & Roehl(1987)은 보이지 않는 자산(invisible assets)이라고 하였으며, 고객의 신뢰, 공급망 장악, 브랜드 이미지, 경영기술, 기업문화 등으로 구성되어 있다고 주장하였으며[17], 국제회계기준(IAS)에서는 무형자산을 기업이 보유하고 있으나 물리적 형태가 없는 비화폐성 자산이기 때문에 기업이 통제하고 미래의 경제적 이익을 기대할 수 있는 자산이라고 정의하고 있다[18].

Edvinsson & Malone(1997)는 무형자산을 지적자본으로 정의하였는데, 지식자본(knowledge capital), 비재무적 자산(nonfinancial assets), 비물리적 자산(immaterial assets), 숨은 자산(hidden assets), 보이지 않는 자산(invisible assets) 등 기업이 보유하고는 있으나 보이지 않는 가치라고 하였으며[19], Kaplan & Norton(2007)은 고객에 대한 태도, 브랜드, 명성, 이미지 등의 고객자산, 기업문화, 기업의 조직, 지식, 기업이 정신 등 내부경영과정 뿐만 아니라 체계적으로 저장하고 관리하는 데이터베이스나 효율적인 관리시스템 등을 보유하고 있는 지식 그리고 종업원들의 학습능력과 노하우, 경험 등의 학습과 성장의 지식자산이 모두 무형자산에 포함된다고 주장하였다[20].

2.2.2 무형자산의 유형

무형자산은 크게 회계적 측면의 자산과 내부적인 역량의 자산으로 구분할 수 있는데[6], 회계적 자산은 금전적으로 가치를 평가할 수 있는 자산으로 특허, 상표, 디자인 등 기업이 가지고 있는 지식재산권을 의미하며, 기업들은 지식재산권을 통해 배타적인 권리를 갖게 되고 이에 대한 소유권을 주장할 수 있게 된다. 이것은 지식재산권이 법적으로 독점적 지위를 보장해주고[21], 객관성을 가진 무형자산이라는 특징을 갖고 있기 때문에 가능한 기능이다[22, 23]. 그러나 기업은 시장에서의 독점적 지위 확보를 위해 무형자산을 획득하려는 전략을 통해 지식재산권 확보에만 관심을 갖게 되어 그 가치에 상관없이 많은 양의 지식재산권을 획득하려는 경향을 보이기도 한다[24].

다음으로 비회계적 자산으로 기업이 내부적으로 가지고 있는 역량, 그 기업만이 가지는 차별적 특징으로[6], 그 종류와 유형이 포괄적이고 특정범위를 한정하기 어렵기 때문에 가치를 평가하거나 독점적인 특성을 가지기 어렵다. 그럼에도 불구하고 비회계적인 무형자산은 기업의 성공에 있어서 회계적 무형자산 보다도 더 중요한 위치에 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 비회계적 무형자산을 그 중요성에 따라 크게 소비자수요적응, 정보공유, 공정프로세스, 안전성을 구분하였으며, 각각의 특성은 다음과 같다. 첫째, 소비자 수요적응은 기업이 소비자가 원하는 상품을 적시에 공급하기 위한 능력으로, 소비자수요적응에 따라 경제적·심리적 비용 및 이익, 성공가능성

결과를 도출하는 것으로 알려져 있다[25, 26]. 이것은 상품의 품질과 관계없이 소비자가 원하는 것을 공급해야만 상품의 가치를 높게 평가 받을 수 있고, 기업에 있어서 매우 중요한 경영요소로 평가된다. 둘째, 정보공유는 문제해결, 신규 아이디어 개발, 프로세스 개정, 업무 지원 등을 통해 업무의 정보와 노하우를 제공하는 것으로[27, 28], 이러한 정보를 인지적 상태로 해석함으로써 지식으로서 그 역할을 할 수 있게 된다[29]. 이러한 정보공유는 조직간 신뢰, 시스템 유용성, 자기효능감 등을 높이고[30], 지식습득력을 높이는 효과가 있는 것으로 알려져 있다[31]. 셋째, 공정프로세스는 생산활동에 있어 전체적인 관리를 조직적으로 운영하기 위해 사용되는 것으로, 고객에게 가치 있는 결과물을 산출하여 제공하고[32], 시장에 필요한 결과물을 생산하기 위해 구조화된 활동의 조합을 말한다[33]. 공정프로세스는 기업의 생산성을 제고하고, 업무절차를 개선하는데 많은 도움이 된다는 점에서 그 중요성이 강조되고 있다[34]. 넷째, 안전성은 기업이 작업환경이나 생산능력에 간접적인 영향을 미치는 것으로, 안전성 확보를 위하여 표준 확보, 안전장치 설치 등 초기투자와 환경관리가 필요하지만, 장기적인 차원에서는 직접적인 이윤을 발생시키고 노동자와 기업간의 전체적인 이익을 기대할 수 있다.

3. 연구방법

3.1 모형의 개발

본 연구에서는 이론적 배경을 통해 조직학습과 무형자산을 다양한 형태로 구분하였으며 이것이 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌는데[2, 11, 12, 35], 조직학습의 경우는 지식을 습득하고 활용하는 과정에서 기업의 생산성이 높아지면서 그 한계를 스스로 극복하기 때문인 것으로 분석되었으며[11, 12], 무형자산의 경우는 기업이 보유하고 있지만 보이지 않는 경쟁력으로 작용하여 적절한 시기에 고객을 만족시키면서 시장지배력을 확장시키기 때문인 것으로 조사되었다[1, 2, 35].

특히 조직학습과 무형자산의 관계에 대한 추가적인 연구가 필요한데, 이것은 무형자산이 잠재적인 지식이나 정보를 바탕으로 적재적소에서 활용되어 지식의 활용을 확대하는 방안이 될 수 있기 때문이다. 예를 들어, 소비자

수용적응은 소비자가 원하는 제품을 적시에 공급할 수 있는 능력으로 이를 통해 제품의 가치를 확대시켜 성공적인 결과를 유도할 수 있는데[25, 26], 소비자에 대한 기대치 또는 원하는 서비스를 제공하기 위해서는 기업이 관련 지식이나 정보의 습득이 선행되어야 한다. 마찬가지로 정보공유를 통해 조직의 목표를 달성하고 조직유효성을 높이는 것으로 알려져 있는데[3], 정보공유가 성공적으로 이루어지기 위해서 선행되어야 하는 것은 조직이 올바른 지식을 소유해야 하는 것으로 지식이 확립되지 않은 상태에서의 정보공유는 정보의 신뢰성을 낮추고 의미없는 데이터로 전락할 수 있기 때문이다[36].

따라서 본 연구에서는 조직학습과 무형자산이 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구를 추진하였으며, 조직학습은 무형자산이라는 매개를 통해 나타나는 효과를 추가적으로 분석하여 그 가설을 설정하였다.

[H1] 조직학습은 기업성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

[H2] 조직학습은 무형자산을 매개하여 기업성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

3.2 통계자료 및 변수의 선정

실증분석에 이용된 데이터는 「2010년 기술혁신조사(제조업)」로서[37], 과학기술정책연구원에서 격년 단위로 제조기업들을 대상으로 혁신활동내용을 조사한 것이다. 동 조사가 포함한 전체 3,921개의 기업 중 무응답 표본을 제외한 총 644개의 기업표본이 분석에 활용되었다.

분석에 활용한 변수들을 살펴보면, 독립변수는 조직학습 변수로 크게 업무수행방식 교육, 지식관리방식 교육, 조직학습비용이다. 무형자산은 선행연구를 바탕으로 하여 소비자 수요 적응, 정보공유, 공정프로세스, 안정성으로 구분하였으며, 기업성과는 제품·서비스 개선, 시장지배력 확대를 활용하였다.

각 변수의 세부 설명 및 기초 통계는 다음의 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Basic Statistics of data

Variables		Contents	Mean	Min	Max
Independent	Business Training	Decision on Introduction or Education of the New Method to change the way of Business Performance (Yes=1, No.=0)	0.635	0	1
	Knowledge Management Training	Decision on Introduction or Education of New Method to change the way of Knowledge Management(Yes=1, No.=0)	0.773	0	1
	Organizational Learning Cost	Costs of Organizational Learning in the last Three years (million won, log)	3.180	-1.1	10.7
Medium	Consumer Demand	Increasing Effect of Adaptation ability to various Consumer Acceptance(0-5 points)	2.720	0	5
	Sharing Information	Increasing Effect of Knowledge and Information sharing and Communication between Departments(0-5 points)	3.252	0	5
	Process	Effect of Shortening of Production factor time, Increase of capacity of production, Increase of flexibility, Improvement of flexibility, and Improvement of efficiency(0-5 points)	2.791	0	5
	Stability	Improve the Working environment and Safety and the Effect of achieving standards(0-5 points)	2.483	0	5
Subordination	Products · Services Improvement	Quality improvement · Cost reduction · Product diversity (0-15 points)	6.291	0	15
	Expansion of Market Share	The extent to which New market development and Market share Expansion or Maintenance (0-15 points)	7.610	0	15

3.3 연구모형

3.3.1 분석모형

본 연구의 분석모형은 다중회귀분석 및 매개효과측정을 위해 Baron & Kenny(1986)이 제안한 3단계 매개회귀분석방법을 활용하였다[38].

Baron & Kenny은 1, 2단계를 유의하고 3단계에서 매개변수가 유의하면 매개효과가 있다고 주장하였다.

- Step 1 : $Y = F(X)$
- Step 2 : $M = F(X)$
- Step 3 : $Y = F(X, M)$

매개효과 해석에 있어서 Vam Dyne, Graham & Dienesch(1994)은 매개변수를 통제하였을 때 독립변수의 종속변수에 대한 효과가 유의하지 않게 되면 독립변수는 매개변수를 통해서만 영향을 주는 것이므로 완전매개효과를 갖게 된다고 하였으며, 독립변수의 종속변수효과가 유의하게 나타나고 Step1에서의 효과보다 작게 나타나면 독립변수가 종속변수에 직접적인 영향과 매개변수를 통한 간접적인 영향을 모두 미치므로 부분매개효과를 갖게 된다고 주장하였다[39].

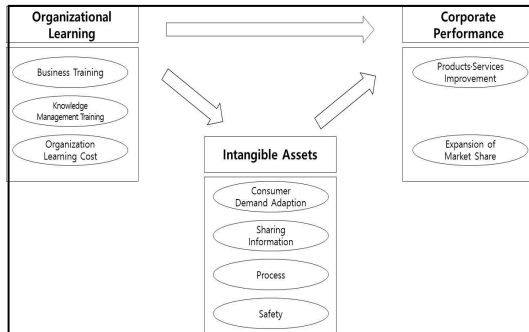
3.3.2 세부가설 및 연구모형

활용된 변수 및 연구모형을 바탕으로 연구가설을 세부적으로 설정한 내용은 다음과 같다.

- [H1] 조직학습은 기업성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H1-1] 업무수행방식교육은 제품·서비스개선에 긍정적인영향을 줄 것이다.
 - [H1-2] 지식관리방식교육은 제품·서비스개선에 긍정적인영향을 줄 것이다.
 - [H1-3] 조직학습비용은 제품·서비스개선에 긍정적인영향을 줄 것이다.
 - [H1-4] 업무수행방식교육은 시장지배력 확대에 긍정적인영향을 줄 것이다.
 - [H1-5] 지식관리방식교육은 시장지배력 확대에 긍정적인영향을 줄 것이다.
 - [H1-6] 조직학습비용은 시장지배력 확대에 긍정적인영향을 줄 것이다.
- [H2] 조직학습은 무형자산을 매개하여 기업성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-1] 업무수행방식교육은 무형자산을 매개하여 제품·서비스 개선에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-2] 지식관리방식교육은 무형자산을 매개하여 제품·서비스 개선에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-3] 조직학습비용은 무형자산을 매개하여 제품·서비스 개선에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-4] 업무수행방식교육은 무형자산을 매개하여 시장지배력 확대에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-5] 지식관리방식교육은 무형자산을 매개하여 시장지배력 확대에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
 - [H2-6] 조직학습비용은 무형자산을 매개하여 시장

지배력 확대에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

4. 연구결과



[Fig. 1] Research Model

분석은 3단계 모형을 회귀분석법으로 진행하였는데, 그 분석결과는 다음의 <Table 2>와 같다.

먼저 조직학습이 제품·서비스개선에 미치는 영향력을 살펴보았는데, 업무수행방식 교육은 제품·서비스개선에 직접적으로 긍정적인 영향($\beta=0.77, p<0.1$)을 주는 것으로 나타나 (H1-1)이 지지되었으며, 지식관리방식 교육의 경우도 제품·서비스개선에 직접적으로 긍정적인 영향($\beta=0.987, p<0.1$)을 주는 것으로 분석되어 (H1-2)가 지지되는 것으로 나타났다. 그러나 조직학습비용은 제품·서비스개선에 유의범위 내에서 영향이 없는 것으로 나타나($\beta=0.061, p>0.1$) (H1-3)은 기각되었다.

<Table 2> Results of Analysis

Steps	1		2		3		2		3			
	β	Std.Err	β	Std.Err	β	Std.Err	β	Std.Err	β	Std.Err		
Dependent Variable	Products·Services Improvement		Consumer Demand Adaptation		Products·Services Improvement		Sharing Information		Products·Services Improvement			
Business Training	0.77*	0.446	0.726***	0.121	0.713***	0.148	0.554***	0.091	0.575**	0.197		
Knowledge Management Training	0.987*	0.523	0.223	0.138	0.239	0.451	0.209**	0.105	0.475	0.455		
Organizational Learning Cost	0.061	0.061	0.017	0.028	0.937*	0.512	0.061**	0.021	0.897*	0.52		
Parameter					0.046	0.1			0.029	0.102		
Constants	4.92***	0.548	2.077***	0.143	3.32***	0.631	2.573***	0.108	3.368***	0.761		
Adj R-Squared	0.013		0.075		0.052		0.098		0.027			
Dependent Variable			Process		Products·Services Improvement		Safety		Products·Services Improvement			
Business Training			0.526***	0.099	0.579**	0.184	0.625***	0.108	0.551***	0.165		
Knowledge Management Training			0.447***	0.113	0.45	0.454	0.672***	0.124	0.42	0.455		
Organizational Learning Cost			-0.002	0.023	0.78	0.523	-0.01	0.025	0.646	0.528		
Parameter							0.062	0.101			0.066	0.101
Constants			2.136***	0.117	3.638***	0.679	1.604***	0.128	4.012***	0.607		
Adj R-Squared					0.093		0.029		0.13		0.032	
Dependent Variable	Market Share Expansion		Consumer Demand Adaptation		Market Share Expansion		Sharing Information		Market Share Expansion			
Business Training	1.035**	0.357	0.726***	0.121	0.559***	0.119	0.554***	0.091	0.898***	0.154		
Knowledge Management Training	0.474	0.418	0.223	0.138	0.618*	0.362	0.209**	0.105	0.573	0.356		
Organizational Learning Cost	0.152*	0.357	0.017	0.028	0.435	0.411	0.061**	0.021	0.334	0.407		
Parameter					0.141*	0.08			0.103	0.08		
Constants	6.123***	0.439	2.077***	0.143	4.869***	0.506	2.573***	0.108	3.699***	0.595		
Adj R-Squared	0.027		0.075		0.063		0.098		0.082			
Dependent Variable			Process		Market Share Expansion		Safety		Market Share Expansion			
Business Training			0.526***	0.099	0.825***	0.144	0.625***	0.108	0.757***	0.129		
Knowledge Management Training			0.447***	0.113	0.578	0.356	0.672***	0.124	0.554	0.357		
Organizational Learning Cost			-0.002	0.023	0.18	0.41	-0.01	0.025	0.006	0.414		
Parameter							0.154*	0.079			0.16**	0.079
Constants			2.136***	0.117	4.296***	0.533	1.604***	0.128	4.876***	0.476		
Adj R-Squared					0.093		0.08		0.13		0.083	

다음으로 조직학습이 시장지배력 확대에 미치는 영향력에 대해서는 업무수행방식 교육은 시장지배력 확대에 직접적으로 긍정적인 영향($\beta=1.035, p<0.1$)을 주는 것으로 분석되어 (H1-4)가 지지되는 것으로 나타났으며, 지식관리방식의 교육에서 시장지배력 확대는 유의범위내 영향이 없는 것으로 나타나($\beta=0.474, p>0.1$) (H1-5)가 기각되었다. 제품·서비스개선과 달리 조직학습비용은 시장지배력 확대에 긍정적인 영향($\beta=0.152, p<0.1$)을 주는 것으로 분석되면서 (H1-6)이 지지되는 것을 알 수 있었다.

조직학습이 제품·서비스개선에 미치는 관계에서 무형자산의 매개효과를 살펴보면, 소비자수요적응, 정보공유, 공정프로세스, 안전성의 매개변수가 모두 제품·서비스개선에 유의미한 영향력을 가지지 않는 것으로 나타났는데, 조직학습은 제품·서비스개선과정에서 매개변수 모두가 무형자산을 매개로 긍정적인 영향을 주지 않는 것으로 분석됨에 따라, 가설 (H2-1), (H2-2), (H2-3)은 기각되었다.

그리고 조직학습이 시장지배력 확대에 미치는 관계에서 무형자산의 매개효과를 조사하였는데, 정보공유를 제외한 조직학습이 소비자수요적응, 공정프로세스, 안전성의 무형자산을 통해 시장지배력확대에 미치는 매개효과를 일부 확인할 수 있었다. 조직학습 중 업무수행방식 교육은 시장지배력 확대(1단계)와 소비자수요적응, 공정프로세스, 안전성(2단계)에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 3단계 분석에서는 소비자수요적응, 공정프로세스, 안전성에 유의하고 업무수행방식 교육의 효과가 감소하였는데, 부분매개효과임을 알 수 있었다. 하지만, 정보공유의 경우는 매개효과를 확인할 수 없었으며, 조직학습비용은 정보공유의 경우에서만 부분매개효과를 확인할 수 있었음에 따라 가설 (H2-4), (H2-5), (H2-6)은 부분적으로 지지되는 것을 확인하였다.

5. 결론 및 시사점

본 연구는 조직학습이 기업성과에 미치는 영향과 무형자산의 매개효과에 대해 살펴보았다. 선행연구들과는 다르게, 무형자산은 조직학습이라는 특정한 과정을 통하여 도출된 결과로 접근하여 분석하였으며, 여기에서는 지식재산권에서 벗어난 비회계학적 무형자산을 활용하였다. 또한 포괄적 분석을 위하여 각 변수들을 유형화하

였는데, 조직학습은 업무수행방식 교육, 지식관리방식 교육, 조직학습 비용으로 유형화 하였고, 무형자산의 경우도 소비자수요적응, 정보공유, 공정프로세스, 시장지배력 확대로 유형화 하였으며, 기업의 성과는 내부적 결과인 제품·서비스 개선, 외부적 결과인 시장지배력 확대로 유형화 하였다.

분석결과, 업무수행방식 교육은 제품·서비스개선과 시장지배력 확대에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만 지식관리방식 교육은 제품·서비스개선에만, 조직학습비용은 시장지배력 확대에서만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 교육의 종류와 비용의 투입에 있어 기업의 성과를 유도하기 위해서는 목적에 맞추어 선택적 교육과 비용을 결정하여야함을 의미한다. 예를 들어 신제품을 출시하거나 제품의 개선을 위해 조직학습 비용을 높인다거나, 시장지배력 확대를 위하여 지식관리방안을 만드는 것은 효과를 기대할 수 없는 방법이 될 가능성이 높다.

그리고 매개효과를 분석한 결과를 살펴보면, 업무수행방식 교육의 경우 시장지배력 확대에는 매개효과가 있는 것으로 나타났지만, 제품·서비스개선에는 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 이것은 업무수행방식 교육이라는 특성으로 나타난 결과로 볼 수 있는데, 축적된 노하우 및 경험에 따라 기업의 성과에 즉각적인 영향을 미칠 수 있고, 정보나 프로세스, 안전성의 무형자산을 더욱 확보함으로써 시장지배력이 확대되는 효과를 보여준다. 그러나 지식의 일방적인 습득에서는 정보공유가 양방향으로 이루어지지 않기 때문에 정보공유에서의 무형자산에 영향을 미치지 않는 것으로 보이며, 지식의 활용에 초점을 맞추고 있는 만큼 제품·서비스개선에는 한계가 발생된다. 지식관리방식 교육이나 조직학습의 비용에서는 대부분 매개효과가 없는 것으로 나타났는데, 이것은 무형자산을 확장시키는데 한계가 존재하거나 확대시키더라도 이것을 활용하여 기업의 성과에는 별다른 영향을 미치지 못한다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 기업이 조직학습을 수행하는 과정에서 자신들이 보유하고 있는 무형자산 즉, 역량을 고려해야 한다는 것을 의미한다. 업무수행방식이나 지식관리방식의 경우 무형자산의 매개효과가 모두 없기 때문에 교육실행의 의사결정과정에서 무형자산을 고려할 필요성이 낮지만, 조직학습비용을 늘리는 과정에 있어서는 정보공유만이 매개효과가 나타나기 때

문에 정보공유라는 무형자산이 없는 기업은 비용 확대의 효과가 낮아 의사결정 시 기업의 무형자산 형태를 확인하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 다양한 관점에서 연구모형을 확대하여 종합적인 분석을 수행하였으며, 무형자산과 조직학습의 관계를 확인하였다. 채택된 변수 이외에도 조직학습·무형자산·기업성과에 대해서는 연구자마다 다양한 의견이 존재하므로 앞으로의 연구에서는 이것에 대한 심도있는 고려가 필요할 것으로 생각된다.

REFERENCES

- [1] C. C. Ahn, "Modern human resource management", 1984.
- [2] H. Ernst, "Patenting strategies in the german mechanical engineering industry and their relationship to company performance," *Technovation*, Vol.15, No.4, pp.225-240, 1995.
- [3] A. Martín-Oliver, V. Salas-Fumás, "The output and profit contribution of information technology and advertising investments in banks," *Journal of Financial Intermediation*, Vol.17, No.2, pp.229-255, 2008.
- [4] B. Ye, M. Guo, J. Zhou, and D. Chen, "A multicast based anonymous information sharing protocol for peer-to-peer systems," *IEICE Transactions on Information and Systems*, Vol.89, No.2, pp.581-588, 2006.
- [5] C. F. Berger, C. R. Lu, S. J. Belzer, and B. E. Voss, "Research on the uses of technology in science education," *Handbook of research on science teaching and learning*, pp.466-490, 1994.
- [6] M. Liu, Z. Moore, L. Graham, and S. Lee, "A look at the research on computer-based technology use in second language learning: A review of the literature from 1990 - 2000," *Journal of Research on Technology in Education*, Vol.34, No.3, pp.250-273, 2002.
- [7] R. Hall, "The strategic analysis of intangible resources," *Strategic Management Journal*, Vol.13, No.2, pp.135-144, 1992.
- [8] C. C. Lundberg, "On organizational learning: Implications and opportunities for expanding organizational development," *Research in organizational change and development*, Vol.3, No.6, pp.126-182, 1989.
- [9] P. B. Hedberg, "How organizations learn and unlearn, w: PC nystrom, WH starbuck," *Handbook in Organizational Design*, p.5, 1981.
- [10] E. W. Tsang, "Organizational learning and the learning organization: A dichotomy between descriptive and prescriptive research," *Human relations*, Vol.50, No.1, pp.73-89, 1997.
- [11] A. P. Bartel, "Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database," *Journal of Labor Economics*, Vol.13, No.3, pp.401-425, 1995.
- [12] J. M. Barron, D. A. Black, and M. A. Loewenstein, "Job matching and on-the-job training," *Journal of Labor Economics*, Vol.7, No.1, pp.1-19, 1989.
- [13] B. J. Hwang, "Human resource management", 1981.
- [14] R. Jacobs, *Structured on-the-Job Training: Unleashing Employee Expertise in the Workplace*, Berrett-Koehler Publishers, 2003.
- [15] A. Riahi-Belkaoui, "Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views," *Journal of Intellectual capital*, Vol.4, No.2, pp.215-226, 2003.
- [16] C. P. Stickney, R. STICKNEY, "Weil," *Managerial Accounting-An Introduction to concepts, methods, and uses*, Dryden, 1997.
- [17] H. Itami, T. W. Roehl, *Mobilizing Invisible Assets*, Harvard University Press, 1991.
- [18] International Accounting Standards Committee, *Intangible Assets*, International Accounting Standards Committee, 1998.
- [19] L. Edvinsson, M. S. Malone, "Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower.", 1997.
- [20] R. S. Kaplan, D. P. Norton, "Using the balanced scorecard as a strategic management system,"

- Harvard business review, Vol.85, No.7-8, p.150, 2007.
- [21] G. V. Smith, R. L. Parr, Valuation of Intellectual Property and Intangible Assets, , Wiley, 2000.
- [22] K. Pavitt, "Patent statistics as indicators of innovative activities: Possibilities and problems," *Scientometrics*, Vol.7, No.1-2, pp.77-99, 1985.
- [23] Z. Griliches, "Patent statistics as economic indicators: A survey," , pp.287-343, 1998.
- [24] B. H. Hall, A. Jaffe, and M. Trajtenberg, "Market value and patent citations," *RAND Journal of economics*, pp.16-38, 2005.
- [25] R. L. Day, "Research perspectives on consumer complaining behavior," *Theoretical developments in marketing*, pp.211-215, 1980.
- [26] R. L. Day, E. L. Landon, "Toward a theory of consumer complaining behavior," *Consumer and industrial buying behavior*, Vol.95, pp.425-437, 1977.
- [27] J. N. Cummings, "Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization," *Management science*, Vol.50, No.3, pp.352-364, 2004.
- [28] D. W. Dorsey, "Hiring for knowledge-based competition," *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*, Vol.21, p.155, 2003.
- [29] D. Foray, D. Hargreaves, "The production of knowledge in different sectors: A model and some hypotheses," *London Review of Education*, Vol.1, No.1, pp.7-19, 2003.
- [30] R. Duncan, "Organizational learning: Implications for organizational design," *Research in organizational behavior*, Vol.1, pp.75-123, 1979.
- [31] S. H. Kwok, S. Gao, "Attitude towards knowledge sharing behavior," *Journal of Computer Information Systems*, Vol.46, No.2, pp.45-51, 2005.
- [32] M. Hammer, J. Champy, *Reengineering the Corporation*, , 1993.
- [33] T. H. Davenport, "Need radical innovation and continuous improvement? integrate process reengineering and TQM," *Planning Review*, Vol.21, No.3, pp.6-12, 1993.
- [34] G. V. Smith, R. L. Parr, Valuation of Intellectual Property and Intangible Assets, Wiley, 2000.
- [35] M. Hirschey, J. J. Weygandt, "Amortization policy for advertising and research and development expenditures," *Journal of Accounting Research*, pp.326-335, 1985.
- [36] M. Sharratt, A. Usoro, "Understanding knowledge-sharing in online communities of practice," *Electronic Journal on Knowledge Management*, Vol.1, No.2, pp.187-196, 2003.
- [37] T. J. Ha, H. J. Kang, K. S. Park, and W. M. Kang, "Report on the korean innovation survey 2010: Manufacturing sector," 2010.
- [38] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." *Journal of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, p.1173, 1986.
- [39] L. Van Dyne, J. W. Graham, and R. M. Dienesch, "Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation," *Academy of management Journal*, Vol.37, No.4, pp.765-802, 1994.

정 명 선(Jeong, Myoung Sun)



- 1996년 2월 : 강원대학교 환경공학 (학사)
- 1998년 2월 : 강원대학교 환경 생물 공학 (석사)
- 2004년 2월 : 강원대학교 환경공학 (박사)
- 2006년 4월 ~ 2010년 8월 : 한국발명진흥회 전문위원

- 2010년 8월 ~ 2015년 8월 : 한국지식 재산전략원 전문위원
- 2015년 9월 ~ 현재 : 목원대학교 지식재산학과 교수
- 관심분야 : IP관리, 기술사업화, 기술가치평가, 환경공학
- E-Mail : jmsun@mokwon.ac.kr