Journal of Digital Convergence
Vol. 17. No. 2, pp. 47-57, 2019

ISSN 1738-1916
https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.2.047

기업조직의 유기성과 학습문화가 동적역량과 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구

정두식
창원대학교 신산업융합학과 부교수

An Empirical Study on the Effect of Organic Structure and Learning Culture on Dynamic Competence and Corporate Performance

Doo-Sig, Jung
Associate Professor, Dept. of Advanced industry Fusion. Changwon National University

요 약 본 연구는 기업조직의 학습문화가 동적역량에 어떻게 영향을 미치며 동적역량이 기업의 학습문화와 기업성과 간의 관계에서 매개효과가 있는지 분석하고, 그 연구결과를 기업실무에 적용할 수 있는지 검증해보고자 하였다. 첫째, 기업조직의 구조가 유기적일수록 재배치역량과 학습역량이 높아지는 것으로 나타났다. 유기적인 기업조직을 가진 집단은 공식적인 처리방식이나 프로세스에 집착하지 않는 관행이 있기 때문에 외부변화에 능동적으로 대응할 수 있는 능력이 존재함을 알 수 있었다. 둘째, 기업조직의 학습문화는 동적역량 중에서 재배치역량에 유의한 정(+)의 영향이 있음을 확인할 수 있었는데 개인수준과 집단수준의 학습문화가 구축되어 있는 기업조직일수록 특히 집단수준의 학습문화가 구축되어 있는 조직일수록 재배치역량이 높아짐을 볼 수 있었다. 셋째, 동적역량의 두 가지 하위요소는 모두 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동적역량이 기업성과에 미치는 직접적인 효과는 확인하였으나 학습문화와 관련된 동적역량의 매개효과는 없는 것으로 나타났다.

주제어 : 조직구조, 학습문화, 동적역량, 매개효과, 기업성과

Abstract This study analyze whether the organizational learning culture affects the firm's dynamic capacity and whether the dynamic capacity mediates the relationship between organizational learning culture and management performance. Respectively. First, "The more organizational structure is organic, the higher the integrated relocation capacity and learning capacity. Organizations with organic organizational structures were found to have the ability to successfully adapt to external changes because there is a practice that is not tied to formal processing or procedures. Second, it can be seen that there is a positive (+) influence on the relocation capacity among the dynamic competence of the learning culture of the corporate organization. Third, both sub-factors of dynamic competence have positive (+) influence on business performance. Also, there was no mediating effect of dynamic competence related to learning culture.

Key Words : Organizational structure, Learning culture, Dynamic competence, Mediating effect, Corporate performance

*This research is financially supported by Changwon National University in 2018~2019.
*Corresponding Author : Doo-Sig Jung(sj1606@hanmail.net)
Received November 14, 2018 Revised December 10, 2018
Accepted February 20, 2019 Published February 28, 2019

1. 서론

영국의 EU 탈퇴와 트럼프행정부의 보호무역주의 강화 등 기업경영환경이 날이 갈수록 복잡해짐에 따라 치열해진 경쟁을 이겨내기 위해 기업들이 새로운 경영전략과 기법을 도입하려는 경향이 뚜렷해지고 있다. 이처럼 기업이 경쟁우위를 꾸준하게 유지하기 위해서는 기업의 핵심 프로세스를 개선하려는 노력을 끊임없이 계속하면서 지속적인 학습능력을 유지하는 것이 매우 중요해졌다[1,2].

Wang and Melean(2007)[3] 등의 연구에 따르면 조직 내부와 외부의 다양한 변수들 사이의 관계를 분명하게 규정하기 위한 작업들이 분주하게 이루어지고 있으며, 특히 동적역량(dynamic capability)에 대한 관심이 점차 높아지면서 동적역량의 선행변수와 결과변수를 결합한 새로운 통합모델이 제시될 필요성이 높아지고 있다. 자원기반관점(the resource-based view, RBV)에 따르면 동일한 산업에 속한 기업들도 서로 다른 자원과 역량을 가졌기 때문에 경영성과에 있어서 차이가 있을 수 있으며, 이러한 관점을 적용하여 동적역량 이론에서는 동적역량이란 기업이 핵심 운영 프로세스와 전략적 목표를 통합하기 위해 필요한 핵심 프로세스를 개선하는 능력과 과정을 가리킨다고 정의하고 있다[4].

다시 말해, 동적 역량(dynamic capability)이란 급변하는 경영환경 속에서 발생된 문제를 신속하게 분석하고 필요한 지식을 외부로부터 빠르게 습득하는 능력(흡수능력: acquisition or absorptive capability), 외부로부터 획득한 지식을 조직의 프로세스에 맞게 새로운 자원으로 창출하는 능력(융합능력: assimilation), 외부로부터 획득한 지식을 기존의 지식과 통합하여 새로운 지식으로 전환하는 능력(변환능력 : transformation), 기존 기업의 역량과 외부로부터 받아들인 지식을 융합하여 좀 더 뛰어난 효과를 만들어낼 수 있도록 재구성하는 능력과 새로운 것을 추구하려는 능력(탐색 능력: exploitation) 등 4가지 요소들의 과정으로 이해할 수 있다. Teece 등(1997)[5]은 동적역량을 외부의 급격한 환경변화에 신속하게 대응하기 위해 기업이 내부와 외부의 모든 역량을 통합하고 재조정하는 능력이라고 정의하였다. 자원기반이론에서는 일련의 고유한 자원이 기업의 성장과 경쟁우위를 달성하는 데 중요한 기능을 담당하고 있다는 점을 강조한다[6].

이렇게 동적역량에 관한 관심이 점차 높아지고 있는 추세지만 동적역량의 선행변수와 기업성과에 미치는 영향에 대한 프로세스를 깊이 있게 다루고 있는 연구는 많지 않은 것으로 나타나고 있다[4,7]. Zollo와 Winter(2002)[8]의 연구결과에 의하면 조직이 동적역량을 효율적으로 구축하기 위해서는 지속적인 학습문화가 핵심적인 기초가 된다고 강조하고 있으며, 이들은 동적역량이란 조직이 효과성을 추구하기 위해 조직운영상의 절차를 만들고 수정하는 패턴이라고 지적한다. 그러나 동적역량과 조직학습문화에 관련된 실증연구가 많지 않은 것이 현실이다. 이런 현실을 감안하여 본 연구는 조직의 학습문화가 기업의 동적역량에 어떻게 영향을 미치는가를 검증해보고자 한다. 이를 검증하기 위해서 학습문화와 구체적인 과정을 명확히 한 후 동적역량과의 관계를 살펴보고자 한다.

또한 동적역량이 조직학습문화와 기업성과 간의 관계를 매개하는지를 관찰하고, 이러한 동적역량이 기업성과에 미치는 직·간접적인 영향을 살펴보는데 연구의 의의를 두고자 한다. 본 연구를 수행하기 위하여 문헌연구를 실시하였으며, 선행연구를 바탕으로 연구가설을 설정하였다. 한편, 연구가설을 검증하기 위해 기존의 선행연구에서 제시된 이론적 배경을 바탕으로 연구모형을 설계하였으며, 경상남도 소재 기업들을 중심으로 2018년 9월 약 15일에 걸쳐 설문조사를 실시한 후 신뢰도 분석과 요인분석, 다중회귀분석과 위계적 회귀분석 등의 통계분석을 실시하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

조직구조는 조직 구성원들 간의 관계에 관한 반복되는 조합(the recurrent set of relationships between organization members)이라고 정의(Donaldson, 1996)[9]할 수 있으며, 조직이 가진 여러 측면 중 가장 일반적인 측면 중 하나라고 볼 수 있다. Donaldson의 연구에 의하면 조직구조에는 권력과 보고체계 등이 포함되는데 이것은 조직도 내지 구성원들에게 요구되는 행동 등에 나타나있는 것들이며, 주로 조직 내에서의 규칙과 의사결정 패턴, 구성원들 상호간의 커뮤니케이션 방식에 반영된다고 한다. 또한 구성원들 상호간의 공식적 또는 비공식적 관계를 모두 포함하는 개념이라고 할 수 있다.

기존의 선행연구 결과들에 의하면 조직구조는 기업성

과에 영향을 줄 수 있는 다양한 요인들과 상호작용하는 것으로 제시되고 있다. 조직구조와 상호작용을 하는 요인들에는 환경적 변화, 조직 규모, 생산기술, 조직전략 등이 있는 것으로 알려져 있다.

조직구조의 구분에 관해서는 Burns and Stalker(1961), Slevin and Covin(1997), Stopford and Baden-Fuller(1994)[10-12] 등이 연구한 기계적 구조와 유기적 구조에 관한 연구가 가장 많이 알려져 있다. 기계적 구조라 함은 주로 엄격하고 타이트하면서 전통적인 관료제 조직의 구조를 말한다. 이렇게 기계적 구조를 가진 조직에서는 대부분 권력이 중앙에 집중되어 있으며, 조직 전체의 커뮤니케이션이 엄격한 상하의 위계적 공식 채널을 따라 진행되는 경우가 많다. 또한 관리 스타일과 직무기술서가 하나의 통일된 양식으로 존재할 가능성이 높으며 의사결정 시에는 공식적인 규칙과 규정이 강조될 소지가 높은 것으로 알려져 있다. 조직구조는 기업들이 변화에 반응하는 방식에 영향을 준다[5]. 유기적 구조와 기계적 구조가 성과에 미치는 영향에 대한 결과를 살펴보면, 유기적 조직구조와 기억의 적응력이 기업성과에 긍정적인 영향을 주는 경우도 있으며, 공식적인 계획과 기계적 구조가 조직성과를 높인다는 연구결과도 있다[13].

학습조직의 개념은 다양하게 논의되고 있지만, 학자들마다 의미의 포괄성과 강조점이 달라서 통일되지 못하고 있다. 학습조직에 대한 논의가 체계적으로 본격화된 것은 1990년대 이후로 볼 수 있지만 이론적 토대는 1970년대를 전후로 꾸준히 이루어져 왔으나, 학습조직에 대한 최초의 이론적 토대는 Dewey(1933)[14]의 비형식 학습 이론과 Argyris와 Schon(1996)[15]의 조직학습이론에서 출발하는 것으로 알려져 있다. Garvin(1993)[16]의 연구결과에 따르면 학습조직에 대한 생산적인 논의를 위해서는 이 개념에 대해 의미(meaning), 관리(management), 측정(measurement)이라는 3M을 명확히 해야 한다고 제시하고 있다. 학습조직의 개념이 모호하고 추상적이지만 기업이 갖추어야 할 궁극적이며 이상적인 모습이라는 것[17]과 학습이 오랜 기간 지속적으로 발생하고, 지식을 습득하거나 창조하고, 공유하는 것뿐만 아니라 활용한다는 점에서 동의한다[18] 학습조직을 연구하는 학자나 연구자들에 의하면 조직원들과 조직이 어떻게 학습되어지는지에 대해 다양한 개념과 이론적 틀을 바탕으로 학습조직의 개념을 상세하게 설명하고 있다[15,19,20].

본 연구는 학습조직에 대한 개념을 Yang, Watkins and Marsick(2004)[21]의 연구결과에서 제시되었던 시스템 관점, 학습 지향적 관점, 통합적 관점에서 살펴보기로 한다. 우선 시스템사고 관점(system thinking perspective)은 Senge와 MIT의 조직학습센터가 학습조직 구축을 위해서 개인의 변화가 시스템 전체를 어떻게 변화시키는지 시도한 이론이다. 학습조직을 연구한 Senge(1990)[22]는 학습조직이란 용어를 확산시킨 대표적인 학자로 시스템 이론을 바탕으로 급변하는 경제적·사회적·기술적 변화에 능동적으로 대응해 나가는 해답으로써 학습조직의 개념을 소개하였다. Senge(1990)[22]에 의하면 학습조직을 '조직원들이 궁극적으로 원하는 결과를 만들어 내기 위해서 계속해서 자신들의 능력을 끊임없이 확장시켜 나가며, 창의적 사고를 함양하면서 집단적인 열망을 자유롭게 쏟아내며, 모두가 함께 학습해 나가는 방식으로 계속해서 학습해 나가는 조직'이라고 정의하였다.

둘째, 학습 지향적 관점(learning perspective)의 대표학자인 Pedler, Burgoyne and Boydel(1991)[17]의 연구에서 학습조직이란 '모든 조직구성원들의 학습활동을 촉진시킴으로써 조직 전체에 영향을 미치면서 근본적인 변화를 끊임없이 촉진시키는 조직'이라고 정의하였다. 또한 이들의 연구결과에 따르면 학습조직 용어 대신 학습기업(learning company)이라는 용어를 사용하기도 하였는데, 이것은 조직 자체가 가지지 못하는 생명력 없는 이미지 대신으로 조직원들이 공통적인 목표 달성을 위해서 헌신적으로 참여하는 살아 숨 쉬는 동태적이면서 역동적인 의미를 강조한 것으로 볼 수 있다.

셋째, 통합 지향적 관점(integrative perspective)은 학습지향적 관점이나 전략지향적 관점에서 학습조직이 가지고 있는 근본적인 한계점을 극복하기 위해서 출발한 관점으로 이해되고 있다. 대표적인 학자인 Watkins와 Marsick(1993, 1996)[23,24]은 학습조직을 '도전과제에 대한 대응방식을 변화시키기 위해 지식을 획득하고, 공유하며, 활용하는 조직'이라고 정의하였다. 이들 연구자들이 주장하는 학습조직은 정신모형을 변화시킬 수 있는 능력과 개인의 효율성을 증대시킬 수 있는 조직구조 및 규범 그리고 협력적이면서 동반적인 문화, 신뢰와 상호존중 문화 등의 특징을 가지고 있으며, 이들을 끊임없이 개선하기 위한 지속적인 학습과 조직 스스로 변환 될 수 있는 역량을 보유하는 것이라고 주장하였다.

동적역량에 대한 정의는 학자의 관점에 따라 다양하

다. Teece 등(1997)[5]의 견해에서는 외부환경에 대처하기 위해 기업 내외, 외부의 역량을 통합, 생성, 재배치는 하는 능력을 강조한다. 즉 기업이 처한 경영환경을 바꾸거나 새로운 제품과 공정을 개발하고 비즈니스 모델을 디자인하고 실행하는 능력이 동적역량의 주요 기능이다. 이 중 재배치(reconfiguration)는 동적역량의 개념으로 종종 언급되는데 기회와 위협을 탐지하고 형성하는 역량, 기회를 잡는 역량, 유무형의 자산을 재배치하는 역량으로 나누어진다. 그 외에도 재배치를 강조하는 관점에는 조정의 개념도 포함되는데 조직 내의 기술과 기술적 배경을 결합하여 새로운 수익을 창출할 수 있는 제품이나 서비스를 개발하는 관행을 동적역량으로 보기도 한다[25,26]. 동적역량의 핵심요소와 관련하여서는 학자들마다 다양한 분류가 존재한다. Teece 등(1997)[27]은 동적역량의 프로세스는 조정, 융합, 학습, 재형성 등으로 구성된다고 하였다. 어떤 조직이 동적역량을 보유하고 있다는 것은 기업 외부적으로 합작 투자 내지 전략적 제휴 등을 성공적으로 완성할 수 있는 조정능력이 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 또한 기업 내부적으로는 조직 구성원 개별의 지식을 회사 전체의 이익창출을 위하여 융합되어지는 정도를 나타내는 융합력으로 볼 수 있으며, 조직의 계속적인 역량 구축 활동을 지원하기 위해 학습이 이루어지고 있는지에 대한 학습수준에 대한 정도를 측정할 수 있다. 한편 동적능력을 보유한 기업은 환경 변화에 대해 꾸준히 분석하여 언제든지 유연하게 대응하기 위한 자원을 재형성하는 능력이 매우 뛰어난 조직을 의미한다는 것이다. 최근에는 협력적 동적 역량에 대한 다수의 연구들이 있다. 이 연구들은 동적역량의 구성요소 중 융합과 협력적 행동에 초점을 두고 있으며 협력 투자자의 상호간 기술을 공유[13], 고객의 만족을 극대화하기 위한 행동의 공유[28,29]를 강조하고 있다.

기업성과의 평가에 관한 경제모형에서는 연구들에 따라 다양한 개념과 변수들을 활용하고 있는데[29,30] 대표적으로 사용하고 있는 개념을 살펴보면 매출액, 자산이익률, 자기자본 이익률, 영업이익, 당기순이익, 시장점유율, 제품·서비스 경쟁력, 고객만족도, 종업원 만족도 전반적인 성과 등을 들고 있다. 한편, 기업의 경영성과는 재무적성과와 비재무적성과로 구분되며, 기업의 장기적 목표와 단기적 목표에 따라 경영성과 측정치를 구분하기도 한다. 그 중에서도 재무적성과는 수익성, 생산성, 매출액, 성장률, 투자회수율 등의 계량적인 분석이며, 비재무적성과는 시장점유율, 고객 및 상품의 수, 품질인지도, 불평고객 수의 예로 조직의 목표 달성에 미치는 효과나 활동정도를 활용하여 측정하고 있다. 본 연구는 선행연구[30-33]들을 참고하여 어느 기업에서도 측정 가능한 매출액, 수익성을 재무적성과로, 고객만족도, 제품과 서비스경쟁력을 비재무적성과로 구분하여 기업성과를 측정하고자 한다.

3. 연구방법 및 가설설정

3.1 연구모형

본 연구에서는 기업조직의 동적역량을 통합재배치 역량과 학습습득 역량으로 구분하고 조직구조의 유기성과 학습문화가 동적역량에 미치는 영향과 기업성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 위에서 제시한 이론적 배경과 선행연구들을 바탕으로 설정된 변수들을 Fig. 1에서 연구모형으로 나타내었다.

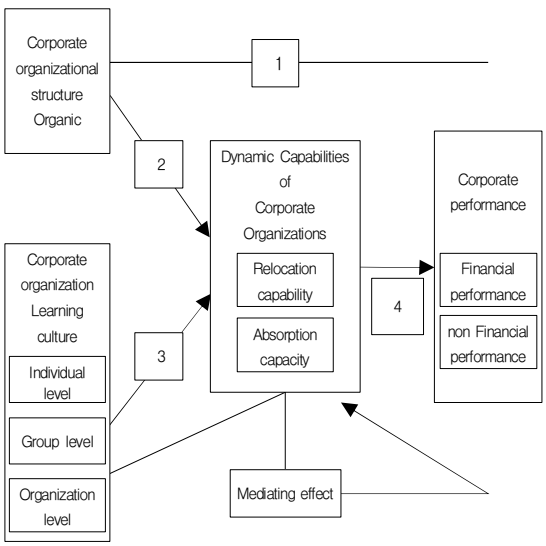

Fig. 1. Resaerch Model

본 연구는 연구모형과 설정된 가설을 검증하기 위하여 독립변수로써 기업조직의 유기성(C.O.S.O) 및 개인(I.L), 집단(G.L), 조직수준(O.L)의 학습문화(C.O.L..C)를 설정하였고, 기업조직의 동적역량((D.C.C.O)으로 재배치 역량(R.C)와 흡수역량(A.C)을 기업성과(C.P)는 재무적성과(F.P)와 비재무적성과(non C.P)를 매개변수로써 기업

조직의 동적역량(D.C.C.O)을 종속변수로는 기업성과(C.P)를 사용하였다. 설문문항은 선행연구들이 사용하여 검증된 설문을 바탕으로 설정하였으며, 실증분석을 위해 경남의 150개 기업들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 미성실 답변 4부를 제외한 146부를 통계분석에 사용하였다.

3.2 가설설정

3.2.1 기업구조의 유기성과 조직의 동적역량의 관계

유기적 조직은 분권화, 자율성을 지원하므로 종업원들이 문제를 적절한 시기에 다양한 방법으로 해결할 수 있는 능력을 부여받게 되며 이러한 시스템은 혁신이나 창의적 과정에 도움이 되므로 동적역량에 기여한다고 볼 수 있다[34].

애플 컴퓨터, 3M 등 유연하면서 신축적이고 비관료적인 조직구조의 특성을 가진 혁신적 기업이 높은 성과를 가져온다는 실제 사례도 있다. 따라서 본 연구는 이러한 선행연구와 이론을 바탕으로 연구가설 1과 2를 설정하였다.

가설1. 기업조직구조의 유기성은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 기업조직구조의 유기성은 기업조직의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 기업조직의 학습문화와 기업조직의 동적 역량

조직학습이론에 따르면 조직의 능력은 학습을 근거로 형성되는 것으로 결론지어지고 있으며[35,36], 많은 연구들은 개인과 집단, 조직의 학습문화가 조직성과를 높일 것이라는 결과를 제시하고 있다[21,37,38]. 이들은 연구결과에서 지식경영과 조직학습문화의 사회기술적인 과정은 조직의 동적역량과 핵심역량을 만들어 낸다고 주장하였다. 이와 같은 선행연구를 근거로 다음 가설3을 설정하였다.

가설3. 기업조직의 학습문화는 기업조직의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 기업조직의 동적역량과 기업성과 간의 관계

Teece(1997)[27]는 기업의 동적역량이라 함은 조직이 기업이 가지고 있는 고유의 능력과 역량을 어떻게 개발하는지 반영하는 요소라고 주장하였다. 기존의 선행연구 결과를 종합하면 동적역량과 조직의 성과는 긍정적인 관계로 정리되고 있다. Danneels(2002)[7]는 5개의 하이테크 기업을 대상으로 연구를 실시하였는데 제품혁신역량이 기업의 역량과 재배치 성과를 향상시키는 결론을 도출하였으며, 김진권 등(2017)[30]의 연구에 따르면 동적역량과 기업성과의 간의 관계가 유의한 정(+)의 결과를 보여주고 있다고 제시하고 있다. 이러한 선행연구를 근거로 다음 가설4를 설정하였다.

가설4. 기업조직의 동적역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 기업조직 내 동적역량의 매개효과

조직학습이 직접적으로 기업성과에 영향을 미치며 기업이 이미 습득된 지식과 경영혁신을 통하여 동적역량에 영향을 미친다는 선행연구 결과는 많이 존재한다. Ciborra and Andreu(2001)[39]의 연구는 기업의 핵심능력이 학습프로세스와 함께 연결되어 존재함을 주장하였으며, Zollo and Winter(2002)[8]의 연구결과에 따르면 동적역량이 조직의 학습메커니즘에 의해 영향을 받으며, 학습메커니즘은 지식축적, 변형, 코딩화 등이 포함된다고 하였다. Gold and Arvind Malhotra(2001)[40]의 연구에서 조직문화는 지식경영능력 등의 매개변수에 의해 기업성과에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 이와 같은 선행연구 결과를 근거로 조직의 학습문화와 동적역량의 매개효과를 설명하기 위한 가설5를 설정하였다.

가설5. 기업조직의 동적역량은 기업조직의 학습문화와 기업성과 간의 관계를 매개할 것이다.

4. 실증분석 결과

4.1 표본의 특성

4.1.1 표본의 인구 통계적 특성

설문조사를 실시한 표본기업 중 제조업 65.7%로 절반 이상을 차지하였으며, 도소매 5.0%, 금융 5%, 전기전자통신 4.3%, 건설업이 3.6%, 물류유통 2.9%, 기타 순으로 나타났다. 종업원 수를 살펴보면, 3,000명 이상이 표본 전체의 절반인 49.3%를 50명 미만이 20.0%, 1,000 이상 3,000명 미만인 기업이 17개로 12.1%를 차지하고 있다.

매출추이는 1,000억원 이상이 기업이 96개로 68.6%, 50억 미만 14.3%, 50억 이상 300억 미만 11.4%의 분포를 보이고 있다. 설립연도는 35년 이상의 기업이 89개로

63.6%, 15~25년 사이가 17.9%, 35~25년이 12.1% 순이었다. 한편, 인구통계학적 특성을 보면, 남자가 119명으로 응답자의 85.0%을 보이고 있으며, 학력별 분포는 고졸이 71명 50.7%로 응답자의 절반을 차지하고 있다. 근무기간은 15년 이상이 55.7%, 근무부서는 생산직이 73명 52.1%, 직책은 과장이 58명 41.4% 순을 보이고 있다.

4.2 측정도구의 신뢰도 및 타당성 검증

본 연구에서는 타당성분석을 위하여 SPSS 25의 요인분석을 이용하여 변수의 구성 타당성을 분석하였으며, 요인분석은 요인적재량이 0.5 이상이고, 아이겐 값은 전체적으로 1.0 이상의 값을 기준으로 하여 분석하였다.

Table 1은 신뢰도분석 및 요인분석 결과이다. 신뢰도분석 결과, Cronbach's α 계수가 0.923으로 매우 높게 나타나 측정 항목들 간의 내적 일관성을 가진 것으로 해석된다. 요인분석 결과, 6개의 고유값(1.0이상) 요인이 추출되었다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.888로 상당히 높게 나타났고, χ^2=3084.506, 유의확율이 p<.000로 요인분석의 사용이 적합하며, 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

4.3 가설검증

가설1. 기업조직구조의 유기성은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

기업조직구조의 유기성이 기업성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 기업조직구조의 유기성을 독립변수로 두고 기업성과 중 재무적성과와 비재무적성과를 각각 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과를 Table 2, Table 3에 나타내었다.

Table 1. Feasibility and Reliability Analysis Results

	Factor						Cronbach Alpha
	1	2	3	4	5	6	
b14	.798	.104	.092	.073	.232	.086	0.923
b15	.746	.089	-.028	.175	.288	.060	
b9	.740	.133	.155	.213	.083	.021	
b10	.732	.210	.265	.053	.031	.034	
b11	.698	.108	.170	.277	-.244	.057	
b12	.635	.161	.073	.502	.140	.033	
b2	.620	.199	.012	.073	.088	.244	
b8	.608	.243	.162	.321	.124	.079	
b3	.583	.271	-.010	.293	.369	.049	
b13	.564	.227	.049	.274	.449	.019	
c3	.154	.808	.233	.102	.024	.069	
c1	.046	.752	.246	.185	.171	.051	
c4	.198	.716	.410	.166	.102	.023	
c7	.256	.714	.135	.040	.316	.074	
c5	.221	.705	.360	-.032	.205	-.042	
c6	.431	.627	.270	.177	.074	-.048	
c2	.287	.584	.217	.451	.004	.028	
d2	.031	.234	.803	.136	-.119	.044	
d1	.005	.215	.795	.106	-.009	.153	
d5	.231	.194	.727	-.022	.023	.075	
d3	.113	.261	.697	.110	.441	.048	
d6	.209	.385	.688	.097	.140	.022	
d4	.094	.291	.566	.121	.518	.049	
a2	.290	.189	.130	.752	.138	.008	
a1	.292	.302	-.088	.645	.059	.097	
a3	.227	.051	.342	.635	.302	.110	
b7	.389	-.052	.307	.532	.399	.008	
b1	.220	.289	.006	.185	.603	.048	
b4	.403	.216	.123	.313	.524	.051	
a5	-.020	-.013	.219	-.069	-.050	.814	
a4	.157	-.017	-.009	.379	.087	.669	
Eigen value	12,253	3,447	1,725	1,406	1,193	1,079	
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)							.888
Bartlett ′ Test of Sphericity					Chi-Square		3084.506
					df(p)		496 (.000)

Table 2. Analysis between Corporate organizational structure Organic and financial performance

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.858	.350		5.314	.000	
Organic1	.008	.085	.010	.099	.921	1.626
Organic2	.017	.102	.020	.167	.868	2.347
Organic13	.283	.102	.292	2.779***	.006	1.792
Organic4	-.074	.083	-.078	-.888	.376	1.264
Organic5	.163	.069	.200	2.374***	.019	1.151

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

Table 3. Analysis between Corporate organizational structure Organic and non-financial performance

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.237, Modified R^2=210, F=8.693(.000)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.843	.270		6.836	.000	
Organic1	.012	.066	.018	.187	.852	1.626
Organic2	.109	.079	.156	1.383	.169	2.347
Organic13	.268	.078	.338	3.417***	.001	1.792
Organic4	-.013	.064	-.017	-.206	.837	1.264
Organic5	.083	.053	.125	1.573	.118	1.151

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

분석결과, 수정된 R^2이 .106로 나타나 회귀식의 설명력은 다소 떨어지는 것으로 나타났으며. 더빈왓슨(D-W) 값이 1.718로 2에 가까워 잔차의 독립성은 확립된 것으로 나타났다. 회귀식의 적합성 정도를 나타내는 F값(유의확률)은 4.753(.001)로 통계적으로 유의한 결과를 보여주었다.

기업조직의 유기성 요인들 중 기업성과(재무적성과)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인은 유기성3(β= .292, t=2.779, p = .006)과 유기성5(β= .200, t=2.374, p = .019)인 것으로 나타났다. 다음 단계에서 독립변수는 그대로 두고 종속변수의 성과 중 비재무적성과를 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 가설 "기업조직구조의 유기성은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다."는 가설1은 부분 채택되었다.

가설2. 기업조직구조의 유기성은 기업조직의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

기업조직구조의 유기성이 기업조직의 동적역량에 미치는 영향을 분석하기 위하여 기업조직구조의 유기성을 독립변수로 두고 기업조직의 동적역량 중 재배치역량과 흡수역량을 각각 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과를 Table 4, Table 5에 나타내었다.

Table 4. Analysis between Corporate organizational structure Organic and Relocation capability

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.694	.275		6.160	.000	
Organic1	.156	.067	.216	2.320**	.022	1.626
Organic2	.148	.080	.206	1.842**	.068	2.347
Organic13	.165	.080	.201	2.061**	.041	1.792
Organic4	-.057	.065	-.071	-.867	.387	1.264
Organic5	.060	.054	.086	1.102	.272	1.151

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

Table 5. Analysis between Corporate organizational structure Organic and Absorption capacity

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.237, Modified R^2=210, F=8.693(.000)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.742	.323		5.400	.000	
Organic1	.181	.079	.220	2.296**	.023	1.626
Organic2	.124	.094	.152	1.318**	.190	2.347
Organic13	.176	.094	.189	1.872**	.063	1.792
Organic4	-.028	.077	-.031	-.368	.713	1.264
Organic5	.005	.063	.006	.077	.939	1.151

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

회귀식의 적합성 정도를 나타내는 F값(유의확률)은 9.679(.000)로 통계적으로 유의한 결과를 보여주었으며, 기업조직의 유기성 요인들 중 기업의 동적역량(재배치역량)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인은 유기성1(β= .216, t=2.320, p = .022)과 유기성2(β= .206, t=1.842, p = .068), 유기성3(β= .201, t=2.061, p = .041)로 나타났다. 한편 흡수역량을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 유기성1(β= -.220, t=2.296, p = .023)과 유기성2(β= .152, t=1.318, p = .190), 유기성3(β= .189, t=1.872, p = .063)가 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

따라서 기업조직의 구조가 유기적이라는 것은 기업조직이 상호소통하며 변화에 즉각 대응할 수 있는 분위기 조성에 영향을 미칠 수 있다고 판단되어 "기업조직구조의 유기성은 기업조직의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다."는 가설2는 부분 채택되었다.

가설3. 기업조직의 학습문화는 기업의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

설정된 가설3을 검증하기 위하여 개인수준, 집단수준, 조직수준의 학습문화 관련 변수를 독립변수로 동적역량 변수를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과를 Table 6, Table 7에 정리하여 제시하였다.

Table 6. Analysis between Corporate organization Learning culture and Relocation capability

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.474	.237		6.208	.000	
I. L	.115	.066	.154	1.729*	.086	1.579
G. L	.361	.124	.354	2.901***	.004	2.978
O. L	.088	.116	.093	.759	.449	2.975

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

Table 7. Analysis between Corporate organization Learning culture and Absorption capacity

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.013	.257		3.947	.000	
I. L	.117	.072	.138	1.630*	.105	1.579
G. L	.492	.134	.426	3.662***	.000	2.978
O. L	.102	.125	.094	.814	.417	2.975

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

회귀식의 적합성 정도를 나타내는 F값(유의확률)은 19.272(.000)로 통계적으로 유의한 결과를 나타내었으며, 학습문화 요인들 중 기업의 동적역량(재배치역량)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인은 개인수준(β= .154, t=1.729, p = .086)과 집단수준(β= .354, t=2.901, p = .004)으로 나타났다.

한편 흡수역량을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 개인수준(β= .154, t=1.729, p = .086)과 집단수준(β= .354, t=2.901, p = .004)이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

따라서 "기업조직의 학습문화는 기업의 동적역량에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다."라는 가설3은 채택되었다.

가설4. 기업의 동적역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

동적역량 세부요소인 재배치역량과 학습습득역량을 각자 독립변수로 기업성과를 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과를 Table 8, Table 9에 제시하였다.

Table 8 Analysis between Relocation capability and financial performance

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.189	.283		4.194	.000	
R. C	.624	.136	.529	4.593***	.000	2.588
A. C	-.018	.120	-.017	-.151	.880	2.588

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

Table 9. Analysis between Absorption capacity and non-financial performance

Model	Depen var : financial performance					
	R^2=.136, Modified R^2=106, F=4.753(.001)					
Indep var	B	S.E	Beta	t-value	p-value	VIF
Constant	1.241	.201		6.186	.000	
R. C	.298	.096	.308	3.098***	.002	2.588
A. C	.345	.085	.405	4.071***	.000	2.588

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

분석결과, 재배치역량은 기업성과(재무적성과)에 유의한 정)(+)의 영향을 미치고 있으며, 흡수역량은 기업성과(비재무적성과)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 "기업의 동적역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다." 가설4는 채택되었다.

가설5. 기업의 동적역량은 기업조직의 학습문화와 기업성과의 관계를 매개할 것이다.

기업의 동적역량이 기업조직의 학습문화와 기업성과 간의 관계를 매개하는지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 동적역량의 매개효과 검증결과는 Table 10, Table 11에 제시하였다.

Table 10. Mediating Effect Analysis of Relocation capability

Model		Non-standardization factor		standardization factor	t	p	R^2
Depen var	Indep var	B	S.E	βeta			
1st R.C	Constant	1.474	.237		6.208	.000	.274
	I.L	.115	.066	.154	1.729**	.086	
	G.L	.361	.124	.354	2.901***	.004	
	O.L	.088	.116	.093	.759	.449	
2nd F.P	Constant	2.021	.311		6.489	.000	.102
	I.L	.085	.087	.096	.971	.333	
	G.L	.556	.163	.464	3.413***	.001	
	O.L	-.292	.152	-.261	-1.922**	.057	
2nd non-F.P	Constant	1.700	.230		7.388	.000	.272
	I.L	.057	.064	.079	.886	.377	
	G.L	.588	.120	.597	4.882***	.000	
	O.L	-.132	.112	-.144	-1.176	.242	
3rd F.P	Constant	1.145	.314		3.645	.000	.281
	I.L	.016	.079	.019	.208	.835	
	G.L	.342	.150	.285	2.280**	.024	
	O.L	-.344	.136	-.308	-2.527** *	.013	
	R.C	.594	.098	.504	6.031***	.000	
3rd non-F.P	Constant	.996	.227		4.396	.000	.445
	I.L	.002	.057	.003	.038	.970	
	G.L	.416	.108	.422	3.841***	.000	
	O.L	-.174	.098	-.189	-1.771**	.079	
	R.C	.478	.071	.494	6.724***	.000	

제1단계 분석 결과, 기업조직의 학습문화 하위요소인 집단수준과 개인수준이 재배치역량에 통계적으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

제2단계 분석에서 집단수준과 조직수준이 기업성과(재무적성과)에 유의적인 영향을 주었으며, 비재무적성과를 종속변수로 한 분석에서는 집단수준만이 통계적으

로 유의한 영향을 준 것으로 분석되었다.

제3단계에서 재무적성과, 비재무적성과와 재배치역량과의 관계 검증에서 유의확률이 0.05를 넘지 않았으므로 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 기업조직의 학습문화와 재무성과 간의 관계에서 재배치역량은 재무적성과와 비재무적성과에 완전매개효과를 가지는 것으로 확인되었다.

Table 11. Mediating Effect Analysis of Absorption capacity

Model		Non-standardization factor		standardization factor	t	p	R^2
Depen var	Indep var	B	S.E	βeta			
1st R.C	Constant	1.013	.257		3.947	.000	.343
	I.L	.117	.072	.138	1.630***	.105	
	G.L	.492	.134	.426	3.662***	.000	
	O.L	.102	.125	.094	.814	.417	
2nd F.P	Constant	2.021	.311		6.489	.000	.102
	I.L	.085	.087	.096	.971	.333	
	G.L	.556	.163	.464	3.413***	.001	
	O.L	-.292	.152	-.261	-1.922**	.057	
2nd non-F.P	Constant	1.700	.230		7.388	.000	.272
	I.L	.057	.064	.079	.886	.377	
	G.L	.588	.120	.597	4.882***	.000	
	O.L	-.132	.112	-.144	-1.176	.242	
3rd F.P	Constant	1.661	.315		5.276	.000	.173
	I.L	.043	.084	.049	.510	.611	
	G.L	.382	.164	.318	2.331***	.021	
	O.L	-.328	.146	-.293	-2.246**	.026	
	A.C	.356	.098	.343	3.640***	.000	
3rd non-F.P	Constant	1.246	.211		5.914	.000	.450
	I.L	.005	.056	.006	.081	.936	
	G.L	.368	.110	.373	3.355***	.001	
	O.L	-.178	.098	-.193	-1.817**	.071	
	A.C	.448	.065	.526	6.856***	.000	

5. 결론 및 시사점

본 연구는 기업조직의 유기성이 기업성과에 어떤 영향을 미치는지 살펴보면서, 기업의 학습문화가 기업의 동적역량과 기업성과에 어떻게 영향을 미치는가를 검증해보고자 하였다. 또한 동적역량이 조직학습문화와 기업성과 간의 관계를 매개하는지를 관찰하고자 하였으며, 이러한 동적역량이 기업의 기업성과에 미치는 직·간접적인 영향을 살펴보고자 하였다. 본 연구의 실증분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업조직구조의 유기성이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구가설은 부분 채택되었다. 이와 같은 결과는 기업조직이 유연할수록 기업내의 소통이나 외부 변화에 능동적으로 대처할 수 있게 되어 기업성과가 높아질 수 있다는 사실을 검증한 것으로 해석된다.

둘째, 기업조직구조의 유기성이 동적역량에 미치는 영향을 분석한 결과, 기존의 연구결과(Rapp, A., Trainor, K. J., & Agnihotri, R. (2010)[28]와 유사하게 동적능력을 보유한 기업은 환경 변화에 대해 꾸준히 분석하여 언제든지 유연하게 대응하기 위한 자원을 재형성하는 능력이 매우 뛰어난 조직이기 때문에 기업조직구조가 유기적일수록 재배치역량과 학습역량이 높아진다는 사실을 입증한다고 추정할 수 있다.

셋째, 기업조직의 학습문화는 동적역량에 유의한 영향을 미칠 수 있을 것이라는 가설을 검정한 결과, 개인수준의 학습문화와 집단수준의 학습문화가 재배치역량에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기업조직이 업무에 대한 재량권을 보장하면서 상호 허심탄회하게 자기의견을 표현하는 조직문화라면 외부변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 계획, 개발, 변경능력이 쌓이게 될 것이며 재배치역량과 흡수역량은 향상될 것으로 보여져 가설3은 채택되었다.

넷째, 동적역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검정하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 재배치역량은 기업성과(재무적성과)에 유의한 정)(+)의 영향을 미치고 있으며, 흡수역량은 기업성과(비재무적성과)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 “기업의 동적역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.” 는 가설4는 채택되었다.

다섯째, 기업의 동적역량이 기업조직의 학습문화와 기업성과의 관계를 매개할 것인가를 검증화기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 기업조직의 학습문화와 재무성과 간의 관계에서 재배치역량은 재무적성과와 비재무적성과에 완전매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 또한, 흡수역량의 매개효과를 동일한 방법으로 분석한 결과, 기업조직의 학습문화와 재무성과 간의 관계에서 흡수역량은 재무적성과와 비재무적성과에 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 “기업의 동적역량은 기업조직의 학습문화와 기업성과의 관계를 매개할 것이다.”는 가설5는 채택되었다.

그러나 이와 같은 연구결과에도 불구하고 본 연구는 모집단 표본을 경남지역 기업들을 대상으로 설문조사를

실시하였기 때문에 지역적인 한계로 인하여 연구결과의 일반화에는 한계가 있을 것으로 보여진다. 향후 전국적인 조사나 특정지역을 조사하여 실증분석 한 후 비교연구를 해보는 것도 좋은 연구가 될 수 있을 것으로 판단된다.

REFERENCES

[1] M. Hammer. (2001), The superefficient company. *Harvard business review, 79(8),* 82-93.

[2] A. Jashapara. (1993). The competitive learning organization: a quest for the Holy Grail. *Management Decision, 31(8.).*

[3] X. Wang, B. Yang & G. N. McLean. (2007). Influence of demographic factors and ownership type upon organizational learning culture in Chinese enterprises. *International Journal of Training and Development, 11(3),* 154-165.

[4] K. M. Elsenhardt & J. A. Martin. (2000). Dynamic capabilities: What are they?. *Strategic management journal, 21(1),* 1105-1121.

[5] D. J. Teece. (1996). Firm organization, industrial structure, and technological innovatio, *Journal of Economic Behavior & Organization, 31(2),* 193-224.

[6] J. Barney. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management, 17(1),* 99-120.

[7] E. Danneels. (2002). The dynamics of product innovation and firm competences. *Strategic management journal, 23(12),* 1095-1121.

[8] M. Zollo & S. G. Winter. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science, 13(3),* 339-351.

[9] W. Donaldson, T. M. Mackenzie & C. F. Underhill. (1996). A comparison of recollective memory and source monitoring. *Psychonomic Bulletin and Review, 3(4),* 486-490.

[10] T. E. Burns & G. M. Stalker. (1961). The management of innovation. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

[11] D. P. Slevin & J. G. Covin. (1997). Strategy formation patterns, performance, and the significance of context. *Journal of Management, 23(2),* 189-209..

[12] J. M. Stopford & C. W. Baden Fuller. (1994). Creating corporate entrepreneurship. *Strategic management journal, 15(7),* 521-536.

[13] C. R. Schwenk & C. B. Shrader. (1993). Effects of formal strategic planning on financial performance in small firms: A meta-analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice, 17,* 53-53.

[14] J. Dewey. (1993). How we think: A restatement of the reflective thinking to the educative process. Heath.

[15] C. S. Argyris & DA. Schön. (1996). Organizational learning II: Theory, method and practice. Reading, PA: Addison-Wesley.

[16] A. D. Garvin. (1993). Building a learning-based theory of the firm. Strategic *Management Journal, 17(4),* 109-122.

[17] M. Pedler, J. Burgoyne & T. Boydell. (1991). The learning organisation, a strategy for sustainable development.

[18] M. J. Marquardt & A. Reynolds. (1994). The global learning organization. McGraw-Hill.

[19] M. Dodgson. (1993). Organizational learning: a review of some literatures. *Organization studies, 14(3),* 375-394.

[20] P. F. Drucker. (1993). Managing in turbulent times. Routledge.

[21] B. Yang, K. E. Watkins & V. J. Marsick. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly, 15(1),* 31-55.

[22] P. Senge. (1990). The fifth discipline: The an and practice of the learning organization. New York: Duubeday Currency.

[23] K. E. Watkins & V. J .Marsick. (1993). Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change. Jossey-Bass Inc., 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.

[24] K. E. Watkins & V. J. Marsick. (1996). Creating the Learning Organization: Twenty-two case studies from the real world of training. American Society for Training and Development. 288.

[25] K. B. Clark & T. Fujimoto. (1991). Product development. World Auto Industry: Strategy, *Organization and Performance,* 729-771.

[26] C. E. Helfat & R. Raubitschek. (2000). Product sequencing: co-evolution of knowledge, capabilities and products. *In Tuck-JFE Contemporary Corporate Governance Conference.*

[27] D. J. Teece, G. Pisano & A. Shuen. (1997). Dynamic capabilities and strategic management.

[28] G. T. M. Hult, R. F. Hurley & G. A. Knight. Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial marketing management, 33(5),* 429-438.

[29] A. Rapp, K. J. Trainor & R. Agnihotri. (2010). Performance implications of customer-linking capabilities: Examining the complementary role of customer orientation and CRM technology. *Journal of Business Research, 63(11),* 1229-1236.

[30] J. K. Kim & D. H. Ahn. (2017). Effects of the fitness among Entrepreneurship, Dynamic capabilities and Innovation activities on Business performance, *Journal of Digital Convergence, 15(1),* 163-170.

[31] J. I. Chun & B. H. Lee. (2016). The Effect of Dynamic Capabilities on International Performance of Korea Exporting SMEs: The Moderating Role of Environmental Dynamism and Firm Type, *Korean Academy Of International Business Management, 20(1),* 45-74.

[32] Y. H. Huh & C. Lee. (2012). Determinants of Dynamic Capability and Its Relationships with Competitive Advantage and Performance in Foreign Markets, *International Business Journal, 23(1),* 33-73.

[33] S. I. Choi & S. B. Song, (2015). A Study on the Effect Business Performance of Convergence Capabilities on Corporate, *Journal of Digital Convergence, 13(1),* 177-184.

[34] M. Aiken & J. Hage. (1971). The organic organization and innovation. *Sociology, 5(1),* 63-82.

[35] W. M. Cohen & D. A. Levinthal. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly,* 128-152.

[36] S. A. Zahra & G. George. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review, 27(2),* 185-203.

[37] T. M. Egan, B. Yang & K. R. Bartlett. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly, 15(3),* 279-301.

[38] A. D. Ellinger, A. E. Ellinger, B. Yang & S. W. Howton. (2002). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human resource development quarterly, 13(1),* 5-22.

[39] C. U. Ciborra & R. Andreu. (2001). Sharing knowledge across boundaries. *Journal of Information technology, 16(2),* 73-81.

[40] A. H. Gold & A. H. S. Arvind Malhotra. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems, 18(1),* 185-214.

정 두 식(Jung, Doo Sig) [정회원]

- 1997년 2월 : 연세대학교 경영대학원 경영학과(경영학석사)
- 2004년 8월 : 경상대학교 무역학과(경제학박사)
- 2006년 3월 ~ 2009년 2월 : 경남과학기술대학교 창업학과 전담교수
- 2012년 1월 ~ 현재 : 창원대학교 미래융합대학 신산업융합학과 부교수
- 관심분야 : 창업경영, 경영, 시니어창업
- E-Mail : dreamup@changwon.ac.kr