

# 중소기업 학습조직 활성화가 생산성에 미치는 영향에 관한 연구

조 유 진\* · 강 경 식\*\*

\*코어로지스 · \*\*명지대학교 산업경영공학과

## A Study on the influence of Productivity improvement of middle and small sized company's learning organization on productivity

Yu-Jin Jo\* · Kyung-Sik Kang\*\*

\*Core Logis · \*\*Department of Industrial Management Engineering, MYONGJI University

### Abstract

In knowledge information society entering global unlimited competition era, our middle and small sized companies are the base of national and enterprise competitiveness and core base of national economy as an origin of jobs. The competitiveness of middle and small sized companies is so important to decide the level of the competitiveness of the whole industries, but the gap from big sized company is much low in comparison with advanced countries from angles of important factors of enterprise growth, productivity and technological competitiveness, so, it's urgent to improve the competitiveness through productivity enhancement.

The purpose of this research is to do a positive study on effects of learning organization management outcomes of middle and small sized company on enterprise productivity among various types of outcome brought for strengthening of enterprise competitiveness. It confirmed learning organization has functions and usefulness as a management tool bringing positive effects on enterprise productivity through the Productivity improvement.

**Keywords** : Learning organization, Human Resource Developmen

## 1. 서 론

### 1.1 연구배경 및 목적

많은 중소기업에서 지금까지 품질개선 등을 위한 분  
임조를 운영해 왔지만 최근에는 혁신과 학습의 일상화  
로 성과를 배가시키기 위한 학습조직 운영이 증가되고  
있다. 또한 학습조직을 운영하는 기업을 통해 노사문화  
개선, 직원들의 지식근로자로의 변화, 생산성 향상 등

다양한 형태의 성과도 찾아 볼 수 있다. 이러한 기업  
내 학습의 필요성과 효과성을 감안할 때 기업의 지속  
적인 생존과 발전을 위한 학습조직은 필수적 요소라고  
할 수 있다. 하지만 기업 내 학습조직은 그 필요성과  
효과성이 높는데 반해 이에 대한 투자의 미흡, 인식 부  
족 등의 현실적인 문제점도 간과할 수 없다. 위와 같이  
오늘날에는 중소기업에서의 사람의 경쟁력을 높여 주  
기 위한 다양한 인적자원개발(HRD : Human  
Resource Development) 필요성이 증대되고 있는 것

†Corresponding Author : Kyung-Sik Kang, Industrial and Engineering, Myongji University, Yongin 449-728, Korea

Received October 20, 2017; Revision Received November 11, 2017; Accepted December 11, 2017.

과 이를 위한 효율적인 방안 중 기업내 학습조직의 필요성이 증대되고 있음을 살펴보았다. 하지만 기업 내 학습조직은 그 필요성과 효과성은 높는데 반해 이에 대한 투자의 미흡, 인식 부족 등의 현실적인 문제점이 있음을 간과할 수 없다. 미국 21세기 직업능력보고서에 의하면 기업의 시설투자 10% 증대 시 생산성은 3.6% 증가한 반면, 종업원에 대한 교육훈련 투자 10% 증대 시 8.4%의 생산성이 증가됨으로써 인적자원개발을 통한 기업의 생산성 향상이 경쟁력 제고는 물론 경제의 지속적 성장을 견인하는 원동력이 됨을 시사해 주고 있다. 이와 같이 생산성 향상을 위한 기업 내 인적자원개발 확대 필요성은 높음에도 대기업에 비해 중소기업의 경우 아직도 기업 내 인적자원의 역량개발에 투입하는 비용을 장기적 가치 창출을 위한 투자라는 적극적, 능동적 인식보다는 현재의 비용으로 보는 소극적, 피동적 인식이 강한 것이 현실이다. 본 연구에서는 중소기업의 학습조직 운영결과가 기업의 경쟁력 강화를 위해 가져다주는 다양한 형태의 성과 중에서 기업 생산성에 어떠한 영향을 주었는가를 학습조직 운영 실태를 확인하고, 학습조직 관리자, 참여자 등에 대한 설문조사를 통해 분석, 검증하여 그 영향의 정도에 대한 실증분석을 통해 중소기업 학습조직 운영효과와 개선 방향을 제시하고자 한다.

## 1.2 연구범위 및 방법

본 연구는 국내외의 문헌연구와 실증적 연구방법을 병행 하였다.

1) 국내 중소기업 학습조직 선행연구자의 문헌조사를 통해 학습조직 및 조직몰입에 관련된 이론과 학습조직 몰입 모델에 대한 선행연구를 고찰하였다. 실증적 연구에서는 이러한 이론적 배경을 바탕으로 연구모형과 가설을 수립하였다. 또한 이를 통해 학습조직을 시행 중인 중소기업들을 대상으로 자료를 수집, 분석하여 척도의 타당성과 신뢰성을 검증한 후 정립된 연구 모형의 가설을 검증하였다.

2) 중소기업 학습조직이 기업 생산성에 미치는 영향에 대한 설문조사 및 연구 설계의 실증분석을 위해서 150개 기업의 기업주(CEO), 임원 및 학습조직 참여경험이 있는 직원들을 대상으로 표본을 선정하였다.

3) 수집된 설문자료를 토대로 Windows용 SPSS 17.0(ver.)과 Amos 17.0(ver.)을 이용하여 변수 및 요인에 대한 인식정도를 기술통계분석(Descriptive Analysis)과 요인들 간의 상관정도를 파악하기 위해서 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

그리고 요인들의 확인적 요인분석 및 연구모형에 대한 분석을 위해서 Amos를 이용한 구조방정식 모델 분석(Structural Equation Model Analysis)을 실시하였다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 학습조직의 진행과정

지식정보화사회가 가속화되면서 폭발적으로 증가하는 정보의 체계적인 조합과 이를 바탕으로 한 새로운 지식의 창출, 그리고 지식의 효과적인 활용여부가 장기적인 측면에서 조직의 경쟁력을 확보할 수 있는 결정적인 요인이라는 인식이 확산되면서 학습조직에 대한 연구도 더욱 활발하게 진행되었다. 학습조직에 관한 논의는 1970년대 이후 조직이론분야에서 학습조직에 대한 논의가 꾸준히 진행되다가 1980년도부터 주목받기 시작하여 서구 산업계에서는 1990년대 초반부터 이와 관련된 연구가 활발하게 이루어 졌으며 우리나라 기업들도 1990년대 중반부터 경쟁적으로 학습조직과 관련한 연구를 시작하였다. 기존에는 학습조직에 대한 광범위한 이론적 접근과 함께 구축방안과 사례연구가 이루어 졌으나 최근의 연구방향은 중소기업 학습조직의 활성화 방안과 학습조직 활동성과에 대한 연구로 전개되어 가고 있다.

### 2.2 선행연구를 통한 학습조직 고찰

학습조직의 연구 분야는 세 가지로 분류 할 수 있다. 먼저 중소기업 학습조직의 구축 및 사례에 관한 연구로 박현숙(2007) [1]은 평생학습사회 지향의 한 방법으로 기업에서의 학습조직 구축방안을 제시하였다. 한진환(2006) [2]은 급변하는 환경 속에서 조직의 생존과 조직성과를 향상시키기 위한 학습조직에 대한 연구로서 학습조직 수준의 향상에 어떤 조직문화의 특성이 영향을 미치며, 조직 유효성 변수인 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 연구하였다. 중소기업 학습조직 활성화 방안 및 활동성과에 관한 연구로는 진규동, 최윤수(2008) [3]은 기업의 학습조직 활동과 조직성과와의 관계를 구조방정식모형 분석을 통하여 밝혀 보고자 연구를 수행하였으며, 연구 분석 결과 제조업의 경우 학습조직 활동은 개인차원의 학습조직 활동이 조직차원의 학습활동을 매개로 조직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박세학(2007) [4]은 중소기업의 학습조직 환경과 학습역량 분석, 중소기업의 학습조직

화 실태를 분석하여 학습조직 활성화 방안을 제시하기 위한 목적으로 연구를 수행하였다. 마지막으로 중소기업 학습조직화를 위한 정부의 지원 효과와 평가분석을 통한 활성화방안에 관한 연구로는 김영생 등(2007) [5]은 중소기업 학습조직화사업의 필요성과 이론적 모형을 제시하고 이를 바탕으로 비형식적 현장학습을 강화하는 중소기업 학습조직화사업이 중소기업의 인적자원 개발을 위해 어떻게 활용되고 있으며 그 효과는 어떠한지 실태를 분석하고 이 사업의 발전방안과 제도 개선방향을 제시하였다. 신범석 등(2006) [6]은 인력공단이 새로운 경영환경 및 기업들의 훈련수요에 맞는 직업능력개발 중추기관으로서의 기능과 역할을 재정립하기 위해 중소기업의 학습조직화 등 공단의 추진전략을 목적으로 연구를 수행하였다.

### 3. 연구 설계

#### 3.1 연구 모형의 설계

##### 3.1.1 연구 가설

중소기업 학습조직이 기업 생산성에 미치는 영향에 관한 연구를 위한 조사 도구는 Watkins외(1997)가 개발한 DLOQ를 한국어로 번역하여 사용하였다. 연구내용으로는 기업의 생산성 향상 요인과 학습조직 운영요인, 중소기업 경영진(CEO 및 임원)의 인식정도 요인, 학습 참여 직원의 적극성 요인, 학습자에 대한 기업의 인센티브 부여요인을 포함하고 있으며, 아래의 표에서 설문지의 구성을 요약하고 있다. 선행 연구자에서는 해당 분야에 토대가 되는 연구자와 학습조직 활성화와 중소기업의 생산성 연구 가운데 가장 최근의 연구자들의 정의와 설문을 참고하였다. 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설1.a : 경영진의 인식정도는 학습조직 활성화에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1.b : 경영진의 인식정도는 중소기업 생산성에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2.a : 학습참여의 적극성은 학습조직 활성화에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3.a : 인센티브는 학습조직 활성화에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3.b : 인센티브는 중소기업 생산성에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4 : 학습조직 활성화는 중소기업 생산성에(정+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 3.2 조사 대상 및 자료 수집

중소기업 학습조직이 기업 생산성에 미치는 영향에 관한 연구를 위한 조사 도구는 Watkins외(1997)가 개발한 DLOQ를 한국어로 번역하여 사용하였다. 학습조직을 운영하고 있는 310개 기업 중 150개 기업의 기업주(CEO), 임원 및 학습조직 참여경험이 있는 직원들을 대상으로 표본을 선정하였다. 설문조사기간은 2017년 8월 15일부터 9월 17일까지 총 350명에게 설문지를 발송하였으나 실제로 263명이 설문에 응답을 하였으며, 이중 불성실한 응답자를 제외한 총 240부를 기초로 통계 분석하였다.

#### 3.3 분석방법

본 연구는 중소기업 학습조직이 기업 생산성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는데 목적이 있다. 이를 위해서 수집된 설문자료를 토대로 Windows용 SPSS 17.0(ver.)과 Amos 17.0(ver.)을 이용하여 분석하였다. 구체적으로 적용된 분석방법은 다음과 같다.

(1) 변수 및 요인에 대한 인식정도를 기술통계분석(Descriptive Analysis)과 요인들 간의 상관정도를 파악하기 위해서 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

(2)요인들의 확인적 요인분석 및 연구모형에 대한 분석을 위해서 Amos를 이용한 구조방정식 모델 분석(Structural Equation Model Analysis)을 실시하였다.

### 4. 연구결과 분석

#### 4.1 표본의 특성분석

응답자들의 일반적인 통계적 특성에 대하여는 다음과 같은 결과를 얻었다.

본 설문에 응답한 연령별로는 30대가, 학력은 대졸이 가장 빈도수가 많았고, 업종으로는 제조업이 가장 많았고, 그 다음으로 서비스업 순으로 나타났다. 직급은 부장/차장, 대리이하, 과장 등의 순으로 비율이 높았으며 임원급도 4명이 응답해 주었다. 학습조직 시행기간은 2년 이상이 35.7%로 가장 많았고 다음으로 1~2년 30.5%의 순으로 나타났다. 설립이후로는 15년 이상이 41.6%, 5~10년 미만 27.4%, 10~15년 미만 25.4%, 5년 미만이 5.6% 순으로 나타났다.

### 4.2 탐색적 요인분석

본 연구에서는 요인분석을 이용하여 타당성을 검증하고자 한다. 요인추출은 일반적으로 측정된 요인의 선형결합인 주성분분석(PCA: principal component analysis)을 이용하였으며, 초기에 구한 요인의 명확한 해석을 위해 요인회전은 직각회전인 varimax 방식을 이용하였다. 변수와 요인간의 상관관계정도를 나타내는

요인적재량(factor loading)은 일반적으로 단일차원에 대한 요인분석의 경우 0.6 이상이면 유의적이라고 할 수 있다.

<Table 1>을 보면 각 문항의 요인 부하량 값은 모두 0.6 이상이고 설명된 총분산 값이 72.46% 이므로, 개개의 차원을 설명하는 설문 문항들의 단일차원성이 검증 되었다고 할 수 있다.

<Table 1> Exploratory Factor Analysis

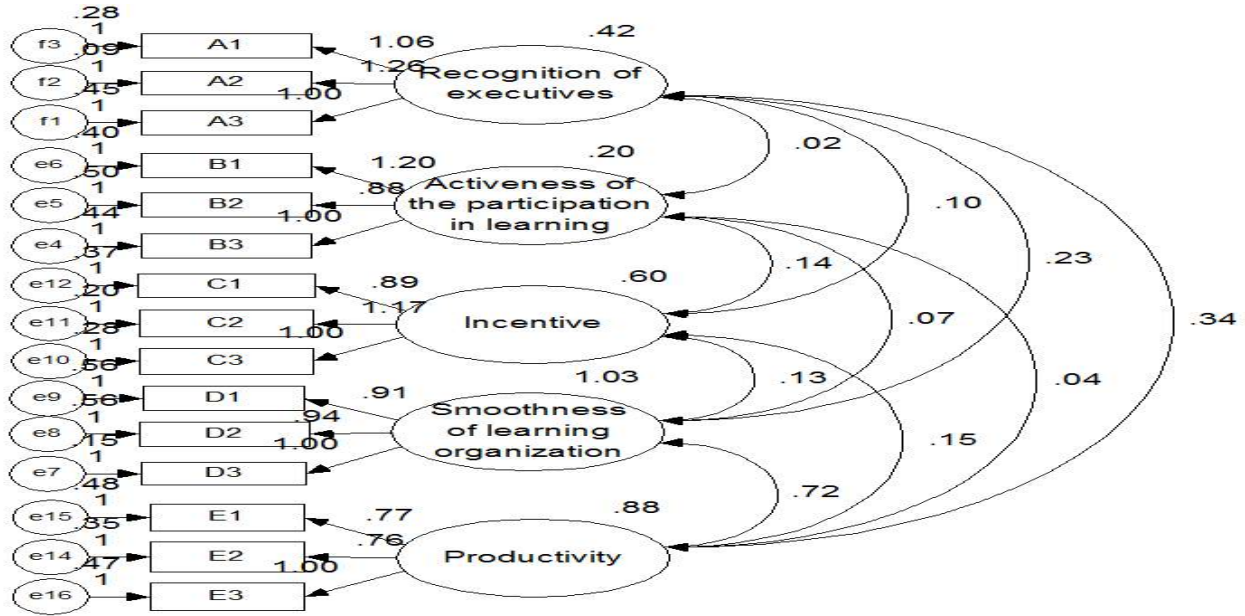
Evaluation item		Question	Factor load	Own value	Total dispersion explained	
Level	Factor					
Recognition of executives	Degree of recognition and support	A1	0.827	2.229	14.367%	72.457%
	Participation in learning and education	A2	0.866			
	Acquisition and sharing of information	A3	0.790			
Activeness of the participation in learning	Recognition of participants	B1	0.775	1.684	10.525%	
	Effort to spread learning	B2	0.704			
	Acquisition and sharing of information	B3	0.732			
Incentive	Preferential treatment	C1	0.840	3.054	19.087%	
	Monetary compensation	C2	0.807			
	Recognition of career	C3	0.779			
	Support of external education	C4	0.852			
Smoothness of learning organization	Degree of executives' recognition	D1	0.875	2.416	15.098%	
	Effort to spread learning	D2	0.899			
	Management of incentive system	D3	0.882			
Productivity of middle and small sized company	Management of learning organization	E1	0.841	2.141	13.380%	
	Opinion suggestion system	E2	0.803			
	New product and service effects	E3	0.682			

### 4.3 확인적 요인분석

본 연구에서는 확인적 요인분석을 실시함으로써 구조방정식 모델에 사용된 관측변수들에 의한 측정모형

의 타당성을 분석하고자 한다. AMOS 17.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과를 보면 [Figure 1] 과 같이 카이스케어값은 102.849, GFI는 0.910, RMSEA는 0.045 등이 도출됨으로써 모든 적합도 평가 요소들이 기준치에 적합하다고 볼 수 있다. 따라서

요인별 측정모형을 도출할 수 있는 구성개념의 타당성 확보되었다고 볼 수 있다. [Figure 1]은 전체 요인 간 확인적 요인분석 결과이다.



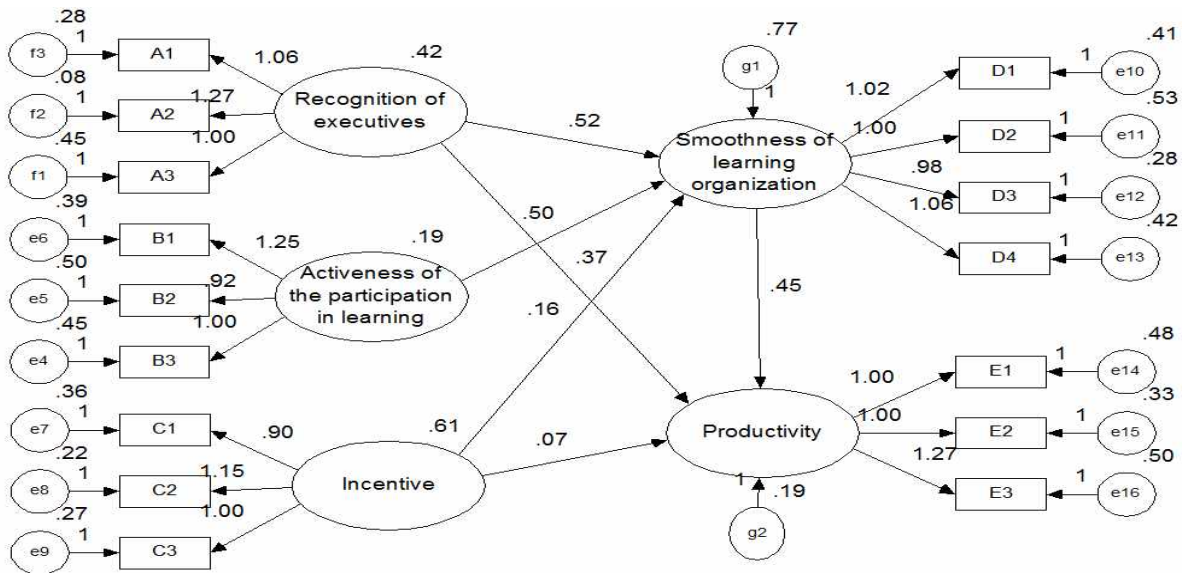
[Figure 1] confirmatory factor analysis

#### 4.4 가설 검증

##### 4.4.1 연구모형 검증

먼저 본 연구에서 설정한 연구모형에 대한 분석을 진행하였으며, 검증결과는 [Figure 2]와 같으며, 검증 결과를 보면 학습조직 참여의 적극성이 학습조직 활성화에 영향을 없는 것으로 나타났으며, 인센티브의 활용이 학습조직 활성화와 중소기업 생산성에 영향을 없는 것으로 나타났지만 경영진의 인식은 학습조직 활성화

와 중소기업의 생산성에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학습조직이 활성화되면 중소기업의 생산성에도 미치는 영향이 큰 것으로 나타나 경영진의 인식이 학습조직의 원활한 운영과 중소기업의 생산성에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 한 가지 특징은 경로의 검정통계량 값이 굉장히 큰 것을 볼 수 있다. 이는 차원간의 관계가 그 만큼 크다는 것을 의미한다.



[Figure 2] Validation Result of Research Model

위 통합 모형에 대한 검증 결과를 보면 <Table 2> 과 같이 모델 적합도 지수 값들이 기준치에 만족한 것을 볼 수 있다.

<Table 2> Validation Result of Research Model

Construct concept	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI
Research model	144.799	98	0.000	0.892	0.849

통합모형의 검증 결과를 바탕으로 분석한 결과는 <Table 3>과 같다.

<Table 3> Results of research model verification analysis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Smoothness of learning organization	<----	Activeness of the participation	.496	.263	1.884	.060	Reject
Smoothness of learning organization	<----	Recognition of executives	.525	.144	3.638	***	Adoption
Smoothness of learning organization	<----	Incentive	.160	.122	1.424	.155	Reject
Productivity	<----	Recognition of executives	.372	.098	3.779	***	Adoption
Productivity	<----	Incentive	.066	.069	.958	.338	Reject.
Productivity	<----	Smoothness of learning organization	.453	.075	6.049	***	Adoption

4.4.2 연구모형 검증 및 분석방법

분석결과 중소기업 학습조직 운영결과가 기업의 경쟁력 강화를 위해 가져다주는 다양한 형태의 성과 중에서 기업 생산성에 미치는 영향에 관하여 실증 분석하는 것을 연구의 목적으로 하였다.

연구방법으로는 이론적 배경에 대한 고찰과 실증적 연구를 병행하였으며, 이론적 고찰에서는 선행 연구자의 관련문헌을 토대로 주요내용을 정리하였고 실증적 연구에서는 학습조직 활동에 참가한 경험이 있는 중소기업 직원(CEO, 임원 등 경영진 포함)을 대상으로 학습조직에 대한 경영진의 인식, 참여직원의 적극성, 인센티브 활용 및 생산성 등에 관한 설문조사를 실시하여 학습조직 활성화와 기업 생산성에 미치는 영향 정도를 파악하기 위한 다양한 분석을 하였다.

설문 결과분석은 각 변수의 상관관계가 어떤 관계에 있는지를 SPSS 17.0(ver.) 통계 패키지와 Amos 17.0(ver.)을 이용하였으며, 우선 본 연구에서 사용된 척도에 대한 타당성 및 신뢰도 분석을 위해 척도의 타

당성 분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석 등 요인 분석과 Cronbach's  $\alpha$  계수를 이용한 신뢰도분석을 실시한 후 가설 검증을 위한 변인 간의 관련성을 살펴 보기 위한 연구모형의 상관관계 분석을 실시하였다.

4.4.2 연구모형 검증분석 주요결과

분석을 통해서 나타난 연구의 주요결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 표본의 특성 분석결과 개인 특성인 성별, 연령, 학력, 직급, 근속년수, 담당업무의 6개 특성 중에서는 남성과 실무직원 순으로 학습조직 참여도가 높고, 학습조직 참여 직원의 업무분야도 고른 분포를 나타내고 있었고, 조직 특성에서는 기업 규모에 따라 대체적으로 규모가 크고, 기업 존속 년수가 길며, 학습조직 운영기간이 짧은 중소기업의 학습조직이 활성화되고 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 경영진의 인식은 학습조직 활성화는 유의한 정

(+)의 영향을 미치는 것으로 파악되었고 이러한 학습조직의 활성화는 중소기업의 생산성 향상에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 인센티브 활용은 학습조직 활성화와 중소기업의 생산성에 영향을 미치지 못하는 것으로 파악됨으로써 학습조직 활성화를 위해 인센티브를 부여하는 것이 적절한 방법은 될 수 있으나 그것만이 활성화를 위한 최상의 방안은 아님을 확인하는 계기가 되었다. 참여의 적극성도 학습조직 활성화에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 결과적으로 중소기업 학습조직에 대한 인센티브 부여와 참여의 적극성이 학습조직 활성화와 기업 생산성에 유의한 영향을 미치지 않는다는 점과 경영진의 인식이 학습조직 활성화와 중소기업 생산성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 채택됨에 따라 중소기업 학습조직은 경영진의 인식이 기업 생산성에 긍정적인 영향을 가져다주는 경영도구로서의 기능과 유용성을 갖고 있음을 확인할 수 있는 결과를 도출하였다는 점에서 본 연구를 통한 시사점을 찾을 수 있었다.

## 5. 결 론

중소기업을 비롯한 모든 기업이나 종사자 개인들은 글로벌 무한경쟁시대를 지나면서 겪고 있는 급속한 변화에 능동적, 적극적, 효율적으로 대응해야 함은 필연적 상황이라는 인식에 공감하게 되었다. 더욱이 평생직장개념에서 평생 직업으로의 대전환을 가져온 21세기 지식정보화시대를 살아가는 현대인들에게는 개인적인 학습뿐 아니라 기업 내 학습조직의 역할과 기능은 예상할 수 없는 모든 상황에 효율적으로 대응하기 위한 중요한 요소(item)가 되었다.

이와 같은 상황에서 일자리의 원천으로서 국가 경제의 핵심근간을 이루고 있는 중소기업에게는 생산성 향상을 통한 경쟁력 제고가 절실한 상황이다.

연구 결과 제4장의 분석결과 등을 통해서 중소기업 학습조직이 기업 생산성에 미치는 영향에 대한 시사점과 함께 제언을 하고자 한다.

첫째, 중소기업 학습조직은 고객만족의 기본적 니즈(needs)를 충족할 수 있는 최고의 제품 생산을 주종으로 하는 제조업에서 학습활동이 가장 활발해야 함에도 참여의 적극성과 인센티브 활용에서는 기각 처리됨에 따라 그 중에서도 생산성(기술력) 향상을 위한 학습조직 운영이 중심이 될 수 있는 제조업에서의 학습조직 활성화를 확대해 나갈 수 있는 방안이 필요하다.

둘째, 본 연구의 가설 검증결과에 의하면 유일하게 「경영진의 인식」 변수에 대한 검증 결과만이 학습조

직 활성화와 중소기업 생산성에 유의한 영향을 미치는 것으로 모두 채택됨에 따라 그 중요성이 높음을 반증하고 있으므로 최고경영자(CEO)를 비롯한 경영진의 학습조직에 대한 인식 전환 및 제고방안이 지속적으로 강구되어야 할 것이다.

셋째, 학습조직 활성화가 중소기업 생산성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 중소기업 학습조직 활동이 전파, 확산될 수 있도록 적극적인 홍보와 함께 경영진을 중심으로 한 종업원에 대한 교육 프로그램 개발 및 확산, 우수학습조직 사례발표회 및 성과경진대회 등을 통한 포상 등의 실질적인 격려방안이 병행되고 확산되어 나가야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서 제시된 학습조직 활성화를 위한 연구결과가 모든 중소기업에 일률적으로 적용하기에는 모형의 현실적 적응성 및 타당성면에서 문제점이 많음을 부인하지 않는다. 따라서 개별기업에 있어서는 그 기업의 특성에 따라 현장에서 실시 가능한 방법으로 학습조직 운영방법을 변형 또는 수정·보완시켜 나갈 수 있도록 해야 할 것이다.

다섯째, 지금까지는 중소기업 스스로의 학습조직 운영이 어려움에 따라 정부지원을 통해 그 발판을 마련하고, 활성화를 이루어 가는 과정이기는 하나 향후에는 정부지원의 목적과 성과를 기업 스스로의 자생력을 가진 조직으로 지속될 수 있는 토양을 마련함과 동시에 정착해 나가는 데에 중점을 두고 중소기업의 경쟁력 제고에 기여하고 있는 학습조직 운영이 정착될 수 있을 때까지는 정부의 지원을 지속 확대할 필요가 있다.

## 6. References

- [1] Park Hyun Sook(2007), 「A study on establishment of learning organization for lifelong learning society」, Korea contents society, Vol. 7, No. 12, pp. 114~122.
- [2] Han Jin Hwan(2006), 「A study on effects of learning organization and organizational effectiveness」, Korea contents society, Vol.6, No. 7, pp. 42~49.
- [3] Jin Kyu Dong, Choi Eun Soo(2008), 「A study on activities of learning organization and organizational outcomes」, Study on enterprise education, Vol. 10, No. 1, pp. 1-26.
- [4] Park Se Hak(2007), 「A study on vitalization of learning organization of middle and small

sized company」, A thesis of master's degree in graduate school of business administration, Seogang Univ.

[5] Kim Young Saeng, Han Sang Il(2007), 「Analysis on current situation of fulfilling learning organization business and measures of vitalization」, Korea occupational ability

development center.

[6] Shin Beom Suk, Kim Man Seob, Park Sung Ho(2006), 「Measures of strengthening public foundation roles for establishing workers' lifelong learning support system」, Ipson Co., Ltd. pp. 18 ~ 111.

### 저 자 소 개

#### 조 유 진



현재 명지대학교 일반대학원 산업

경영공학과 석박사 통합과정 중. 현재 (주)코어로지스 재직 중. 관심분야 : 생산관리, 물류관리

#### 강 경 식



인하대학교 산업공학과에서 학사석사박사와 연세대학교경희대학교에서 경영학 석사박사 취득. North Dakota State Univ.에서 Post-Doc과 Adjunct Professor 역임. 현재 명지대학교 산업경영공학과 교수로 재직 중.

관심분야 : 생산관리, 물류관리, 안전경영 등