

산업클러스터 내 사회적 자본이 기업성과에 미치는 영향: 조직학습의 역할을 중심으로

The effect of social capital on firm performance within industrial clusters: Mediating role of organizational learning of clustering SMEs

김신우 (Shin-Woo Kim) 승실대학교 대학원 벤처중소기업학과 박사과정수료¹
서리빈 (Ribin Seo) Doctoral Researcher, Manchester Institute of Innovation
Research, The University of Manchester, U.K.²
윤현덕 (Heon-Deok Yoon) 승실대학교 벤처중소기업학과 교수³

ABSTRACT

Although the success of industrial clusters largely depends on whether clustering firms can achieve economic performance, there has been less attention on investigating factors and conditions contributing to the performance enhancement for clustering small and medium-sized enterprises (SMEs). Along this vein, we adopt the theories of social capital and organizational learning as those success factors for clustering SMEs. This study thus aims at examining what effect social capital accrued in the relationships among actors within clusters has on firm performance of clustering SMEs and what role organizational learning plays in the linkage between social capital and firm performance.

For the empirical analysis, we operationalized the variables and their measures to develop questionnaires through the theoretical reviews on literatures. As a sample of 227 clustering SMEs, our collected data was analyzed by hierarchical regression analysis. The results confirmed that a high level of social capital, represented by network, trust, and norm, has positive effect on firm performance of clustering SMEs. We also found that clustering firms presenting high organizational learning, represented by absorptive and transformative capability, achieve better performance than those placing less value on organizational learning. Furthermore the significant relationship between social capital and firm performance is mediated partially through organizational learning.

These findings imply not only that the territorial agglomeration of industrial cluster does not guarantee the performance creation of clustering SMEs but that they need to develop social capital among various actors within clusters, facilitating their knowledge diffusion. In order to absorb and mobilize the shared knowledge and information into strategic resources, the firms should improve their capability associated with organizational learning. These expand our understanding on the importance of social capital and organizational learning for the performance enhancement of clustering firms. Differentiating from major studies addressing benefits and advantages of industrial cluster, this study based on the perspective of firm-internal business process contributes to the literature advancement. Strategic and policy implications of this study are discussed in detail.

Keywords: Industrial cluster, Social capital, Organizational learning, Small and medium-sized enterprises, Firm performance

¹ samkim21c@ssu.ac.kr

² ribin.seo@postgrad.mbs.ac.uk

³ hdyun@ssu.ac.kr

I. 서론

지식정보화 시대로 경제 패러다임이 이동함에 따라 여러 국가들은 지식확산과 기술혁신의 촉진을 목적으로 산업클러스터를 활발히 구축·운영하고 있다. 우리나라 정부도 산업 특성화와 균형적 지역발전의 일차적 목표를 갖고 다양한 산업클러스터를 운영하고 있다. 기업은 클러스터 내 축적된 지식과 정보를 활용하여 기존의 기술, 제품 및 서비스와 융합하여 새로운 핵심역량을 개발할 수 있다. 또한 정부는 산업발전을 위한 재정자원을 클러스터에 집중하여 효율적 자원활용을 도모할 수 있고, 경제의 견인역할을 수행하는 신기술 개발을 목표로 산학연의 개별적 및 협력적 R&D 활동을 촉진하는데 효과적인 것으로 보고된다.

학문적 차원에서도 집약경제창출을 통하여 기업성장에 우호적인 환경을 조성하는 산업클러스터의 실용적 가치에 대하여 폭넓은 연구가 진행되어 왔다 (Schimtz and Nadvi, 1999). Storper (1995)는 클러스터 기업 간의 네트워크가 규모경제를 형성하여 자원활용의 효과성을 극대화한다고 주장하였고, Sonobe and Otsuka(2006)은 클러스터가 구성주체들의 고유한 지식과 정보에 대한 접근성을 증진시켜 개별기업은 시장변화에 신속히 대처할 수 있다고 설명하였다. 이러한 지식과 정보 및 자원의 공유는 클러스터 기업(clustering firms)의 혁신역량강화를 지원하며, 그 결과 기업은 시장과 산업에서 경쟁우위를 확보할 수 있다 (Porter, 1998; Molina-Morales and Martinez-Fernandez, 2010).

이와 같이 산업클러스터의 구성과 운영이 내포한 장점과 효과를 규명하려는 수많은 개념적 및 실증적 연구흐름에도 불구하고, 클러스터의 수요자인 기업의 관점에서 클러스터의 성공요인을 분석 또는 제안하려는 연구는 찾아보기 어렵다(윤현덕 외, 2011). 대부분의 선행연구는 산업클러스터 성장과 발전에 기여한 외적

요인에 집중되어 있으며(최병훈, 2008; Niu, 2010), 클러스터 활성화를 위해 필요한 산업클러스터의 결정요인을 주로 탐색하였다(Delgado et al., 2014). 최근에 산업클러스터의 기업성과에 관한 국내 연구들은 이철승, 노태우(2015), 임종빈(2013) 등의 연구와 같이 주로 클러스터의 정책적 지원이 기업성과에 미치는 영향을 정부와 지자체의 관점에서 다루고 있다. 이에 따라 산업클러스터의 발전에 필요한 인프라 및 하드웨어 시설 구축, 재정지원 등에 주요지원사업의 초점을 맞추고 있다. 그리고 클러스터 입주 및 비입주 벤처기업 간 기술혁신활동의 유의적 차이를 규명한 윤현덕 외(2011)의 연구결과에 견주어 본다면, 이러한 지원활동은 소기의 성과를 거두었다고 판단된다.

그러나 자생적 산업·경영환경의 조성이라는 클러스터의 궁극적 목표를 달성하는데 정부의 개입과 지원은 충분조건으로 작용하기 어렵고, 이들의 지원 사업을 통해 앞서 설명한 클러스터의 산업·경제적 효과가 자연적으로 발현될 것이라는 기대는 다소 비현실적이다. 오히려 구성주체들 간의 자발적이고 역동적인 자원 교류활동과 이들의 강화된 클러스터 참여도, 또는 클러스터에 산재되어 있는 자원을 획득하고 활용할 수 있는 역량이 클러스터의 성공여부를 결정하는 핵심요인이 될 수 있다(Seo et al., 2015). 보다 정확한 분석과 관찰을 통해서 산업클러스터 구성주체 중 핵심혁신주체로 인식되는 클러스터 중소기업이 성과창출을 위해 필요한 활동 또는 유의한 요인을 규명하는 연구가 절실한 실정이다. 그러나 관련 연구의 부족과 제한된 학문적 이해는 이러한 실무적 및 정책적 차원에서 증대되는 요구를 충족시키지 못하고 있다.

본 연구는 선행연구가 제안한 바와 같이 구성주체 간 지식확산(knowledge spillover)을 클러스터의 주요 성공요인으로 가정한다(Graf, 2006). 그리고 클러스터 기업의 외적요인(exogenous factor)으로서 사회적 자본을, 내적요인(endogenous factor)으로서 조직학습

을 제시하여 실증분석을 통해 기업성과에 미치는 영향을 규명하는데 연구목적을 두고 있다.

우선, 클러스터 기업의 외적요인으로 제안된 사회적 자본은 클러스터 구성주체들 간의 관계적 요인이 지식 확산을 촉진할 수 있는 가정에 근거하고 있다(윤현덕 외, 2011). 사회적 자본이란 경제주체가 사회적 유대관계를 활용하여 접근·동원할 수 있는 무형자산의 총합으로서(Lin et al., 2001), 특정 네트워크에 참여한 주체들만이 이용 가능한 배타적 자원이다(곽기영, 2012). 선행연구는 사회적 자본이 조직의 지적자본 형성과 활용에 긍정적인 영향을 미치고(Inkpen and Tsang, 2005) 외부지식 및 자원에 대한 접근성을 증대시키는 것으로 보고한다(Nahapiet and Ghoshal, 1998). 특히, 보유자원이 제한적인 중소기업은 사회적 자본을 활용하여 외부자원에 대한 접근성과 점유성을 증진시켜 혁신활동을 가속화시킬 수 있다(Liao and Welsch, 2005). 지식확산을 통해 혁신을 촉발시키는 산업클러스터의 목적에 비추어본다면 사회적 자본은 클러스터 활성화에 필요한 핵심요소일 수 있다. 즉, 외부지식의 공유와 활용이 강조되는 산업클러스터에서 구성주체 간 사회적 자본은 클러스터 중소기업의 성과창출에 주요역할을 수행할 것으로 고려되지만, 이에 관한 국내 및 해외연구는 이루어지지 않고 있다.

한편, 산업클러스터의 지리적 및 물리적 집합을 통해 형성된 지식 외재성(knowledge externality)을 경쟁우위와 성과창출의 원천으로 활용하는 과정은 기업 내적요인이다. 다양한 기업 내적요인들 가운데, 조직학습은 클러스터 중소기업의 성과창출에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고된다. 예를 들어, 산업클러스터 내에 산재되어 있는 보완적 혁신자원인 지식과 정보를 획득하고 활용하려는 활동인 조직학습은 이들 중소기업의 성과증대에 기여한다(Seo et al., 2015). 클러스터 기업이 외부구성주체 간에 형성된 사회적 자본을 활용하여 경영 및 혁신활동에 필요한 지식과 정보에 접

근성과 점유성을 확보하고, 이를 획득하고 내재화하여 활용하려는 일련의 활동에서 조직학습은 기업의 경쟁우위와 성과창출에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

이상으로 논의한 선행연구의 한계를 보완하기 위해 본 연구는 클러스터 기업의 관점에서 외적요인인 사회적 자본, 내적요인인 조직학습이 중소기업의 기업성과에 미치는 영향과 역할을 규명하고자 한다. 연구결과는 산업클러스터의 성공요인에 대한 학문적 이해를 도모하고, 클러스터 중소기업의 성과창출을 위해 필요한 기업경영 및 지원활동을 규명함으로써 실무적 및 정책적 초점을 이동시키는데 기여할 것으로 고려된다.

본 연구는 제2장에서 선행연구에 대한 이론적 고찰을 통해 사회적 자본과 조직학습의 구성개념과 함께 산업클러스터 내 중소기업의 경영활동에서 있어서 그 역할을 살펴본다. 3장에서는 각 변수와 하위요소가 클러스터 기업의 기업성과에 미치는 영향 및 역할에 관한 가설을 설정하여 실증분석을 통해 검증하려는 연구모형을 구축한다. 4장에서는 모집단과 표본설정, 데이터 수집, 변수의 조작적 정의와 측정항목 등에 관한 연구방법을 기술하고, 측정항목의 타당성, 신뢰성 및 상관성 분석의 결과를 제시한다. 5장에서는 위계적 회귀분석을 적용한 가설검증의 결과와 이에 대한 해석을 실시한다. 마지막으로 6장에서는 연구결과가 내포한 학문적 및 실무적 의의, 그리고 산업클러스터의 성과와 클러스터 중소기업의 성과제고를 위한 전략·정책적 시사점에 대해서 논의하고, 클러스터 중소기업의 관점에서 본 연구결과의 활용방안에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 산업클러스터와 사회적 자본

지난 이십여 년 동안 산업클러스터에 대한 연구는

기업경영, 경제, 공공정책 분야 등 폭넓은 분야에 이루어져 오고 있다. 산업 클러스터가 연구자들과 정책 입안자들에게 많은 주목을 받자, 경제와 혁신에 대한 선행연구를 통해 산업클러스터에 관한 다양한 개념과 다른 정의가 생겨났다. 일례로 Porter(1990)는 클러스터란 특정 분야에 있어 내부적으로 연결된 상호 교류기업, 전문공급업체, 서비스공급업체, 연관산업기업, 그리고 관련된 제도적 지원기관들의 지리적 집적(geographic concentration)이라고 정의하였다. Morosini(2004)는 산업클러스터는 특정 지역 내 아주 가까이 위치한 개인과 경제기관 집합체들의 사회 커뮤니티로 이루어진 사회경제적 독립체(socioeconomic entity)라고 하였다.

혁신역량에 주요 요인인 비즈니스 관련 중요 정보의 흐름을 가능하게 하는 공간근접성과 지역 범위로 특징 지워지는 산업클러스터 내에서 지식과 시장정보를 공유하고 교환하는 것은 혁신할 새로운 기회를 찾고 있는 중소기업에게는 유용하다. 산업클러스터 내에서 다양한 경제기관들은 시장에서의 혁신적인 물품이나 서비스를 구상하기 위해 기술과 지식을 공유하고 함께 육성한다. 클러스터 기업은 경쟁사들이 모방하기 어려운 독특한 역량을 발전시킬 수 있을 뿐 아니라 기술과 지식의 특화에도 용이하다(Barney, 1991). 지리적으로 근접한 기업들이 혁신적 요소를 결합하는 것은 효과적인 협력을 가능하게 하며 각 기업의 서로 다른 자원과 역량들을 개발 및 증대시킨다(Giuliani, 2007). 산업클러스터의 이러한 이점들은 여러 면에서 산업클러스터에 기업의 참여가 기업성과에 긍정적 영향을 가진다는 것을 보여준다(Porter, 2000). 첫째, 지역적 집합(territorial agglomeration)이 기업의 생산성을 향상시키는 결과로 이끌기 때문에, 클러스터 내에서의 기업의 경쟁력도 증가된다. 둘째, 산업클러스터는 다른 클러스터 구성주체들 간에 지식과 정보교환을 촉진하여, 공식적인 비즈니스 관계와 사회적 상호작용을 통해 만

들어 진다(Foss, 1996). 이들은 클러스터 안에서의 기업들은 수직·평적으로 협력하여 새로운 비즈니스나 혁신기회를 추구하고 제품 및 서비스 차별화를 통해 경쟁우위증대에 기여한다고 주장했다.

산업클러스터 내 위치한 클러스터 기업의 지식과 정보 교환은 클러스터라는 특정네트워크에 참여한 구성주체들만이 이용가능한 배타적 자원인 사회적 자본을 통해 활성화되며, 이는 기업의 경쟁력 제고에 영향을 미친다. 선행연구는 사회적 자본이 조직의 지적자본형성과 활용에 긍정적인 영향을 미치고 외부지식 및 자원 대한 접근성을 증대시키며, 사회적 자본의 직접적 효익은 지식의 습득에 있는 것으로 보고된다(Adler and Know, 2002; Nahapiet and Ghoshal, 1998; Inkpen and Tsang, 2005).

사회적 자본은 경제적 행위자가 특정 목적을 달성하기 위하여 자신의 사회적 관계를 활용함으로써 접근 및 동원할 수 있는 자원으로써, Lin et al.(2001)은 시장에서 일정한 보상과 목표 달성을 위하여 사회적 자본에 기반한 관계 구축에 투자한다고 주장하였다. 사회적 자본을 상호 이익을 위한 협동과 협력을 용이하도록 하는 사회구조적 특성이라 주장한 Putnam(1993)은 사회적 자본이 물질 자본과 인적 자본에 대한 투자의 이익을 증대시키고, 기업 간 거래 비용을 줄이고 정보를 촉진하는 면에서 사회적 자본은 기업의 재무적 자본으로 인식될 수 있다고 주장하였다.

사회적 자본의 구성요소는 학자와 연구목적에 따라 다양하게 제시되었는데, Coleman(1988)은 신뢰, 호혜적 규범으로, Putnam(1993)은 신뢰, 네트워크, 호혜적 규범으로, Fukuyama(1995)는 신뢰와 호혜적 규범으로, Mattessich & Monsey(1997)는 신뢰, 규범, 네트워크 등으로 규정하였고, Adler & Kwon(2002)는 신뢰 및 규칙을, 박희봉(2009)은 기업간 성과 측정을 위해 신뢰, 네트워크, 그리고 상호 호혜성 규범을 하위요소로 제시하고 있다. Nahapiet and Ghoshal(1998)은 사

회적 자본의 기능 및 역할을 효율적으로 설명하기 위해 3가지 구성차원, 즉 구조적, 관계적, 그리고 인지적 차원으로 구성하고, 구조적 차원은 유대관계 네트워크를, 관계적 차원은 신뢰, 규범, 동일화를, 인지적 차원은 네트워크 내 비전 공유와 공유 언어 등을 주요 하위요소로 제시하였다. 이후 사회적 자본 구성요소에 관한 연구들은 Nahapiet and Ghoshal(1998)의 방식으로 구분하기도 하지만(e.g. Chiu et al., 2006), 본 연구는 앞서 살펴본 Putnam의 연구에 기반한 해외 및 국내 선행연구(e.g. Lin et al., 2001; 최병훈, 2008; 윤현덕 외, 2012; 곽기영, 2012)에서 적용되는 구분방식에 따라서 사회적 자본을 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범으로 다음과 같이 구분한다.

첫째, 사회적 자본의 네트워크(network)는 개인이나 집단 등 행위자들 간의 전체적인 연계행태를 의미하며 (Putnam, 2000), 누가 누구에게 어떻게 접근하는가에 관한 관계 구조를 의미하고, 구조화된 네트워크는 자원들의 교환과 공유를 통해 새로운 지식을 창출한다(Nahapiet and Ghoshal, 1998). 사회적 자본은 새로운 관계를 구축함으로써 네트워크 형성에 영향을 주며, 조직 환경에 적합한 협력적 네트워크를 창출하는데 기여한다(Walker et al., 1997). 기업 간 네트워크는 정보의 교환을 유도하여 필요한 정보와 정보소유자를 탐색하는 비용을 낮추는데 효과적이다(Chen et al., 2007).

<표 1> 사회적 자본의 구성요소

| 연구자 | 구성요소 | 공통요소 |
|-----------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Bourdieu(1986) | 네트워크, 호혜적 규범 | 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범 |
| Coleman(1990) | 신뢰, 호혜적 규범 | |
| Putnam(1993) | 신뢰, 호혜적 규범, 네트워크 | |
| Fukuyama(1995) | 신뢰, 호혜적 규범 | |
| Mattessich and Monsey(1997) | 신뢰, 규범, 네트워크 | |
| Nahapiet and Ghoshal(1998) | 네트워크, 신뢰, 규범, 동일화, 비전공유, 공유언어, | |
| Lin et al.(2001) | 신뢰, 네트워크, 호혜적 규범 | |

자료: 곽기영 (2012), 재인용

둘째, 신뢰(trust)는 조직 내, 조직 간에 서로를 개방하는 역할을 하고 거래 비용과 감시 비용을 낮추어 조직 간 지식 이전과 창출에 영향을 끼친다(Inkpen and Tsang, 2005). 기업간 신뢰 수준이 제고될수록 부정 행위나 하자 발생에 대한 감시비용이 줄어들고 서면 계약의 필요성이 감소되어 시간과 자원을 다른 목적을 위해 사용하는 것이 가능하도록 한다(Fukuyama, 1995). 상호 신뢰가 없다면 조직 간에 정보가 원활히 전달되지 못하여 기회주의적 행동을 추구하게 되어서

역선택의 손실이 발생하며, 이를 해결하기 위해서는 추가적인 협상 비용을 감수하여야 한다(Burt, 2000).

셋째, 호혜적 규범(norms of reciprocity)은 구성원들이 공유하고 있는 인지 체계에 관련한 자원으로, 공유된 언어, 행동 양식, 규범체계, 해석 등의 의미를 제공하는 자원을 의미하며, 기업 간 행동 양식을 형성하는데 중요한 역할을 한다(Adler and Kwon, 2002). 규범은 기본적으로 시스템 내의 합의의 정도를 의미하는데, 규범이 높은 기업 간에는 현재 교환된 정보, 지

식 및 자원의 양이 동일하지 않더라도 향후 보상할 수 있다는 기대가 높기 때문에 목표 달성에 필요한 지원 활동에 제한을 두지 않으며, 이런 규범의 특성을 호혜성이라 한다(Fountain, 1998). 호혜성은 사회적 자본의 생산적 요인이며, 규범이 통용되는 관계에서는 기회주의적 행동으로 인해 발생하는 문제들을 효율적으로 해결할 수 있으며, 다른 주체들을 부당한 방식으로 이용하지 않고 목표를 달성할 수 있다는 확신을 가지게 된다(Westlund and Bolton, 2003). 사회적 자본의 구성 요소에 관한 주요학자들의 정의를 <표 1>에 정리하였다. 사회적 자본의 구성요인인 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범은 대기업 대비 중소기업의 상대적 특성인, 부족한 보유 역량과 자원이라는 내재적 한계를 극복하고 성과를 창출하는데 필수적 요인이다(곽기영, 2012).

혁신의 범위가 제한적인 중소기업에게 사회적 자본의 형성 및 활용 전략은 몇 가지 이유에서 중요하다. 첫째, 사회적 자본을 통해 기업가적 기회(entrepreneurial opportunity)의 주요 요인인 혁신 자원에 보다 용이하게 접근할 수 있고, 둘째, 제품 및 기술의 혁신을 위한 정보와 지식을 새롭게 활용하도록 하며, 셋째, 신뢰에 기반한 협력활동이 기업의 성장과 경제적 성과 촉진에 효과적이기 때문이다(Adler and Kwon, 2002). 또한 사회적 자본은 지적 자본(intellectual capital)의 결합과 교환을 유발하여 새로운 지적 자본의 창출에 긍정적인 영향을 미친다(Nahapiet and Ghoshal, 1998). 보유 기술과 자원이 제한적인 중소기업은 사회적 자본을 활용하여 시장과 산업에 산재된 미보유 기술, 지식 및 역량의 자원에 대한 접근성과 점유성을 증진시킬 수 있다(Liao and Welsch, 2005). 따라서 지식의 확산을 통해 혁신이 촉발되는 산업클러스터에서 사회적 자본은 클러스터 활성화를 위해 필요한 핵심요소이며, 산업클러스터 내 사회적 자본의 역할과 영향에 대한 심층적 이해가 요구된다. 그럼에도 불구하고 산업클러스터 내 중소기업

의 사회적 자본과 기업성과의 관계를 분석한 선행연구는 찾아보기 어렵다.

2.2 클러스터 중소기업과 조직학습

비즈니스의 글로벌화와 정보통신 기술의 발전으로 지역집중과 근접성의 중요도가 감소함에 따라 산업클러스터 연구의 초점은 구성주체들 사이에 주요 지식습득과 적용의 주요 원천인 사회적 교류에 근간한 학습으로 급격히 옮겨갔다(Beaudry and Breschi, 2003). 조직학습은 조직단위가 새롭고 적합한 지식을 창조하거나 적용함으로써 현존 지식기반을 향상할 수 있게 해주는 정보의 전개, 전달, 접근하는데 있어 균형을 추구하기 위한 시스템적 프로세스와 연관되어 있다. 조직학습은 기업이 변화하는 환경에 대처하기 위하여 지식 창출, 전달 그리고 이동성을 향한 기업의 결단을 요구하는 계획이라 할 수 있다(March, 1991). 조직학습은 다른 곳에서 습득한 비즈니스 지식을 내재화하고 활용하여 목표를 달성하기 위한, 기업의 전략을 기획하고 정제하는 혁신 과정이라 해석될 수 있다. 그러므로 조직학습이 회사로 하여금 적절한 기술, 역량, 그리고 외부지식을 습득, 축적, 적용 하는데 도움을 주는 방안을 발전시키므로, 내부적으로 지식과 정보를 관리하는데 있어 조직학습이 중요한 요소라는 것은 확실하다(Raisinghani, 2000). 기존 문헌연구는 조직학습이 혁신의 선행요소이며 기업이 혁신과정에서 속도와 유연성을 확보하는데 중요역할을 수행한다고 하였다(Jimenez-Jimenes and Sanz-Valle, 2011).

조직학습은 다양한 개념으로 이해되는데, 이는 조직 내 학습과정이 기업의 주요 비즈니스 전략에 따라 지식 습득, 해석, 결합하는 역량 및 활동들과 밀접한 관계가 있기 때문이다(Cohen and Levinthal, 1990; Slater and Narver, 1995). Huber(1991)는 조직학습은 지식 획득, 분배, 해석 그리고 조직기억 등 4개의 과정으로 이루어져있다고 제시하였고, Sun(2003)은 조

직학습의 과정은 지식 획득과 지식 창출이라 정의하였으며, Argote et al.(2011)은 조직학습 프로세스는 지식의 생성, 유지 및 이전의 단계를 거친다고 하였다. Nonaka et al (2006)은 지식은 암묵적 명시적 지식의 상호작용을 통해 습득되고 창조된다고 주장하였다. March(1991)는 조직학습에 있어 현존하는 확실성의 활용과 새로운 가능성의 탐색 관계에 대한 연구를 통해 조직학습을 함축적으로 구분하였고, 이를 바탕으로 Katila and Ahuja(2002)는 신제품과 관련된 연구에서 조직학습을 탐색학습과 활용학습으로 구분하였는데, 탐색학습은 새로운 자원이나 지식을 탐색하여 기존의 자원이나 지식에 추가하는 학습을 말하는 반면, 활용 학습은 기존에 보유하고 있는 자원이나 지식을 조직이 활용하는 학습을 말한다고 하였다. 이와 같이 선행연구들은 지식의 탐색과 활용이 조직학습에 있어 중요한 요인으로 강조하고 있으며, 이는 지식의 습득(acquisition)과 활용(application)을 기반으로 한다. 따라서 본 연구는 조직학습과정의 두 가지 핵심적인 양상인, 지식 습득과 활용에 중점을 두고자 한다.

첫째로, 외부지식의 내부 활용에 따른 이점을 누리 기 위해서는 지식을 습득하는 게 우선이다. 기업들은 외부 조직기관들과의 사회교류를 통해 새로운 지식과 시장정보를 효율적으로 얻을 수 있으며(Yli-Renko et al., 2001), 외부로부터 새로운 지식을 찾는 과정은 지식습득이라 불린다. 기업들은 현 시점의 운영에서 목표 대비 차이를 찾아내기 위해 현재 상황을 자주 평가해야 하며, 그런 후 경쟁자와 협력자들이 뛰어나게 잘하고 있는 점을 조사하도록 해야 한다(March, 1991). 기업들이 좀 더 나은 실행을 위해 외부지식과 정보를 탐색하면 지식습득의 기회는 더 확대된다. 외부정보로부터 얻은 지식은 성과향상과 혁신역량을 향상하는데 기여한다(Porter, 1998). 혁신에 관한 연구는 흡수능력이 혁신활동과 성과증진에 긍정적 영향을 미치는 것으로 설명하고 있다(Rothaermel and Alexandre, 2009).

Cohen and Levinthal(1990)은 본 능력을 ‘흡수역량(absorptive capability)’이라고 칭했으며, 어떤 한 분야의 기초적 단계라도 지식을 가진 기업은 외부정보의 잠재적 가치를 잘 알고 있는 기업이라고 주장하였다.

둘째로, 지식 활용은 기업 내부 조직에서 새로운 지식을 창출하는 과정이다. 지식의 활용은 현재의 지식을 미래에 사용하기 위해 새로운 공유지식으로 변환하고 적용하는 과정을 수반한다(Argote and Miron-Spektor, 2011). 그러므로 기업은 각 개인이나 그룹에 내재하는 고유의 암묵적 지식을 외부에 적용 가능한 명확한 지식으로 바꾸어야 한다(Nonaka, 1994). 외부로부터 획득한 새로운 지식을 내재화하는 학습과정에서 구성원들은 새로운 지식의 채택, 이해 및 재가공과 관련된 능력이 필요하다. 이와 관련된 전환역량(transformative capability)에 대하여 Garud and Nayyar(1994)는 습득한 지식을 전략적 경영자원으로 전환하고 기존의 지식과 합성하는 지식활용역량으로 설명하였다. Yam et al.(2004)은 외부의 지식을 발견하고 흡수하며, 이러한 지식을 활용하는 학습역량은 혁신제품 증대, 매출 성장, 제품경쟁력 향상등 혁신 성과에 긍정적 영향을 미친다고 보고하였다.

기존 연구가 조직학습에 대한 여러 정의를 제공하고, 각기 다른 요소를 제시하였으나, 그들은 조직학습 과정에 대해서는 일부 측면만을 강조하였다. 지식의 탐색과 활용은 조직학습의 하위요인인 흡수역량과 전환역량 요인을 통해 설명할 수 있다(Hsu and Fang, 2009; Robertson et al., 2012). 흡수역량은 지식의 탐색과 관계된 요인이고, 전환역량은 지식의 활용과 관계된 요인이다(Pandza and Holt, 2007). 본 연구는 앞서 기술한 흡수역량과 전환역량이 조직학습의 주요활동인 지식습득 및 활용과 관련된 개념을 포괄한다는 선행연구의 주장에 근거하여(Hsu and Fang, 2009), 조직학습을 역량의 개념으로 이해하도록 한다. 흡수역량이 지식습득, 혹은 탐색(exploration)과 관련이 있는

반면, 전환역량은 끊임없는 사업기회의 재정의 및 실현을 위한 지식활용 혹은 이용(exploitation)에 대해 다룬다(Pandza and Holt, 2007). 그러므로 본 연구는 흡수역량과 전환역량을 조직학습의 하위요인으로 채택한다.

III. 연구 가설

본 연구는 선행연구가 제안한 바와 같이 구성주체 간 지식확산을 클러스터의 주요성공요인으로 가정한다(Graf, 2006). 그리고 클러스터 기업의 외적요인으로서 산업클러스터 내 사회적 자본과 내적요인으로서 조직학습이 기업성장에 미치는 영향을 실증분석으로 살펴보고자 한다.

먼저 클러스터 내 외적요인인 사회적 자본은 기업의 지적자본 형성과 활용에 긍정적인 영향을 미치고(Inkpen and Tsang, 2005), 외부지식에 대한 접근성을 높임으로써(Nahapiet and Ghoshal, 1998), 지식확산을 통해 혁신활동을 가속화하고, 클러스터 활성화를 촉진한다. 상호적 접근성이 높은 기업 간 네트워크는 협상 및 감시 비용을 절감하고, 기업특수자원의 획득을 용이하게 함으로써 기업경쟁력 확보의 중요한 원천이 된다(Adler and Kwon, 2002). 협력 네트워크에 내재되어 있는 사회적 자본이 새로운 경영자원으로서 기업성장에 미치는 영향을 추론할 수 있다. 신뢰는 조직간 사회적 자본을 축적하는데 중요 요인이며 기업경쟁력 확보의 원천인 네트워크를 활성화하는데 필수적 요인이다(Coleman, 1990). 이해관계를 가진 기업 간의 상호 의존성이 선행됨으로써 기업간 신뢰는 형성되며, 구축된 신뢰는 기회주의적 비용을 낮춘다. 긴밀한 협력관계를 유지하기 위해서는 상호간의 높은 수준의 신뢰가 필요하며, 높은 수준의 신뢰는 발생 가능한 위험을 관련 조직 간에 공유하고 분산하는데 도움을 준다(윤

현덕 외, 2012). 호혜적 규범은 장기적으로 지속됨으로써 상호 신뢰가 공유된 단체에서 나타나는 규범으로, 모두가 공유하고 있는 관념을 의미한다(Inkpen and Tsang, 2005). 기업 간에 공유된 규범이 있다면 기업 간의 자원을 결합하고 협력하도록 하여 거래비용을 줄일 수 있으며, 다른 기업의 자원 활용도를 높여 경제적 비용을 줄임으로써 기업성장을 향상시킬 수 있다(윤현덕 외, 2012).

지금까지 살펴본 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 산업클러스터 사회적 자본이란 Lin et al.(2001)의 연구에 기반하여 “경제주체가 사회적 유대관계를 활용하여 접근·동원할 수 있는 무형자산의 총합으로서, 산업클러스터라는 특정 네트워크에 참여한 구성주체들만이 이용 가능한 배타적 자원”으로 정의하고자 한다. 외부지식의 습득과 활용이 핵심활동으로 강조되는 산업클러스터에서 구성주체 간 사회적 자본은 클러스터 기업의 성과창출에 중요한 역할을 수행할 것으로 고려된다. 따라서 본 연구는 중소기업이 산업클러스터 내의 사회적 자본, 세부적으로는 네트워크, 신뢰 수준, 그리고 호혜적 규범이 기업성장에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 다음과 수립하고자 한다.

가설 1. 산업클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본은 클러스터 중소기업의 기업성장에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 산업클러스터 내 구성주체 간 네트워크는 클러스터 중소기업기업의 기업성장에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 산업클러스터 내 구성주체 간 신뢰는 클러스터 중소기업의 기업성장에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 산업클러스터 내 구성주체 간 호혜적 규범은 클러스터 중소기업의 기업성장에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다수의 연구자들이 클러스터 내 지식의 유입과 유출이 기업의 혁신과 성과에 기여한다고 말하였지만, 가장 직접적인 효익은 기업의 조직학습에서 기인한다(Seo et al., 2015). 클러스터 내 기업이 지리적 근접성으로 인해 경영 효율성을 제고하고, 관련 지식과 정보를 적기에 전파할 기회를 획득할 수 있다해도, 기업은 조직학습역량을 향상시킴으로써 외부로부터 획득한 지식의 잠재적 이득을 극대화할 수 있을 것이다(Darroch and McNaughton, 2003). Cheng et al. (2014)도 산업클러스터 참여의 가치는 주로 클러스터 내 다른 조직들 간의 교류를 통해 발생하는 학습의 직간접적 효과로부터 생성된다고 하였다.

조직학습과 기업성과의 영향관계에 대해선 논쟁이 있으나(Inkpen and Crossan, 1995), 대부분의 연구는 조직학습과 기업성과 간에 정(+)의 영향관계를 입증하였다. Bontis et al.(2002)는 개인, 그룹, 전체 조직 차원에서의 조직학습과 기업성과 간의 정(+)의 상관관계가 있음을 입증하였다. 조직학습 프로세스에 초점을 두고 있는 일부 연구에서도 조직학습이 기업성과에 미치는 영향을 보여주고 있다. Tippins and Sohi(2003)는 정보의 획득, 전파, 해석, 기억 등으로 구성된 조직학습 프로세스의 기업성과에 대한 긍정적 효과를 밝혀냈다. 조직학습은 일반적으로 제한된 자원과 역량으로 특징되는 중소기업의 혁신과 성과를 위한 중요한 수단이다(Keskin, 2006). 이는 소기업들은 외부의 자원과 역량을 독특한 경쟁력으로 전환하는 조직학습을 통해 기존의 자원과 역량들을 결합할 수 있기 때문이다(Real et al., 2014).

요약하면, 실증적 연구결과들은 조직학습과 기업성과 간에 긍정적인 영향관계가 있다는 근거를 제시한다. 이러한 맥락에서 산업클러스터 내 기업이 외부지식과 정보에 접근하고 활용할 때 우수한 조직학습(흡수 및 전환역량)은 이들의 기업성과 증대에 기여할 것이다. 이는 높은 학습역량을 보유한 기업들이 시장에서

트렌드와 변화를 감지하기에 좋은 기회를 얻을 수 있고(Tippins and Sohi, 2003), 결과적으로 기업이 새로운 도전에 경쟁사 대비 유연하고 신속하게 반응하는데 조직학습이 도움이 되기 때문이다(Slater and Narver, 1995). 더욱이 산업클러스터 내 기업은 기존의 지식 기반에 외부지식과 정보를 통합하여 개선시킴으로써 조직학습을 기업성과창출의 기회로 활용할 것이다. 따라서 본 연구는 조직학습의 핵심적 측면인 지식 습득 및 활용과 관련된 흡수 및 전환역량과 산업클러스터 내 중소기업의 기업성과 간의 영향관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 2. 클러스터 기업의 조직학습은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 클러스터 기업의 흡수역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 클러스터 기업의 전환역량은 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

선행연구에서는 다양한 관점에서 사회적 자본이 기업성과에 미치는 영향관계를 보여주고 있으나 해당 영향관계가 어떻게 그리고 왜 나타나는지에 대한 구체적인 설명이 부족하다. Anderson (2008)은 사회적 자본과 기업성과 간의 메커니즘을 측정하는데 실패한 사회적 네트워크 연구에 대해 비판하였는데, 이는 사회적 자본과 사회적 자본의 선행요인 및 결과와의 구분 실패는 불분명한 이론과 실증적 시험결과를 초래할 수 있기 때문이다(Gedajlovic et al., 2013). 즉, 기업이 경영활동을 통해 축적한 사회적 자본이 기업성과에 미치는 영향을 설명할 수 있는 요인을 규명할 필요가 있다. 따라서 산업클러스터에 관한 본 연구에서는 조직학습을 통해 사회적 자본과 기업성과의 영향관계를 설명하고자 한다.

앞서 살펴본 바와 같이, 기업은 산업클러스터에 참여

함으로써 집단적 학습의 실행력을 향상시킬 수 있고(Li and Geng, 2012), 기업의 목표를 달성하기 위해 조직 학습을 통해 새로운 외부지식을 통합, 결합할 수 있다(Cohen and Levinthal, 1990). 산업클러스터 내 사회적 자본을 통해 중소기업이 습득한 지식만으로는 기업 성과가 보장되지 않는다. 이를 위해선 조직학습을 통해 습득한 지식을 효과적으로 활용하여야 하며, 이러한 과정을 통해 축적된 지식의 적극적인 활용이 새로운 성과 창출로 이어질 수 있다(서리빈·윤현덕, 2012). 산업클러스터 내 사회적 자본과 기업성과를 연계함에 있어 기업이 보유한 기존 자원의 규모와 무관하게 조직 학습은 필요한 활동으로 고려되며, 이에 따라 조직 학습이 산업클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본이 기업 성과에 미치는 영향관계에서 매개효과를 가질 것으로 고려된다.

많은 학자들이 기업성과창출 프로세스에서 조직 학습의 매개효과 연구를 다양한 관점에서 진행하였으나, 산업클러스터에 관한 선행연구 중에서는 소수의 연구만이 이에 초점을 맞추고 있다(Cheng et al., 2015, Seo et al., 2015). Lin and Chen(2006)은 조직 학습의 중요한 활동인, 네트워크 기업 간의 지식통합이 기업정보공유와 혁신성과 간의 영향관계를 매개한다는 것을 입증하였다. Hsu and Fang(2009)는 대만의 통합회로 설계사 123개사를 표본으로 인적 및 관계 자본과 신제

품개발성과 간의 영향관계에서 조직 학습의 매개역할을 검증하였다. 이들의 연구에 따르면, 비즈니스 파트너, 주주, 그리고 고객들과 같은 외부주체들과 기업들의 관계, 네트워크, 연합 내에 존재하는 가용자원을 의미하는 관계자본의 개념은 사회적 자본의 구성개념인 네트워크로 이해될 수 있다. 또한 Real et al. (2014)은 중소기업의 조직 학습이 기업 성과에 대한 기업가적 지향성 및 학습 지향성의 영향관계를 매개한다는 것을 입증하였다. 따라서 본 연구에서는 산업클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본이 기업 성과에 미치는 영향관계에서 조직 학습의 매개효과에 대해 다음과 같이 가설을 설정하고자 한다.

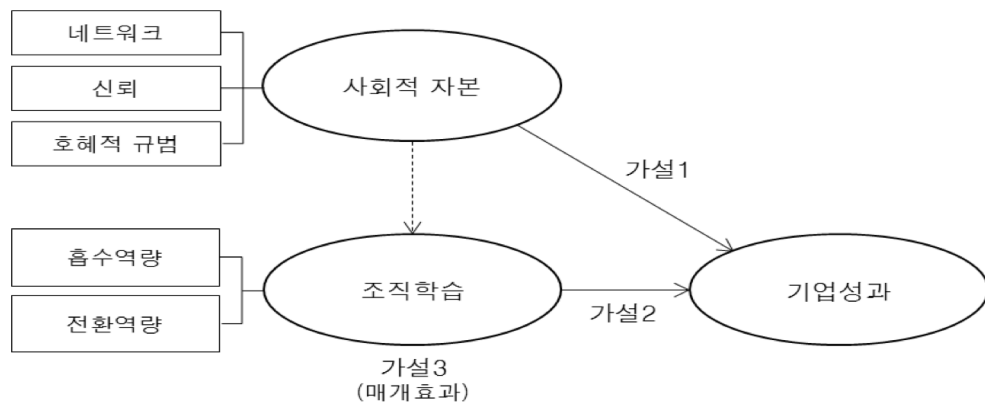
가설 3. 클러스터 기업의 조직 학습은 산업클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본이 기업 성과에 미치는 영향관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-1. 클러스터 기업의 조직 학습은 산업클러스터 내 구성주체 간 네트워크가 기업 성과에 미치는 영향관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-2. 클러스터 기업의 조직 학습은 산업클러스터 내 구성주체 간 신뢰가 기업 성과에 미치는 영향관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 3-3. 클러스터 기업의 조직 학습은 산업클러스터 내 구성주체 간 호혜적 규범이 기업 성과에 미치는 영향관계에서 매개효과를 가질 것이다.

<그림 1> 연구모형



본 연구는 선행연구의 결과 고찰을 통해 산업클러스터 내 사회적 자본과 클러스터 중소기업의 조직학습이 기업성과에 미치는 영향을 가설로 설정하였다. 또한 사회적 자본과 기업성과의 영향관계에서 조직학습의 매개효과의 검증을 위한 가설을 도출하였다. 이상의 가설을 연구모형으로 도식화하면 <그림 1>과 같다.

IV. 연구 방법

4.1 표본과 데이터 수집

가설검증을 위해 2016년 중소기업 핵심직무능력 향상 교육참여기업 중 한국산업단지공단이 지정·운영하는 산업클러스터에 본사가 위치한 중소기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이와 같이 외부교육활동에 적극 참여하는 기업을 조사대상으로 선정한 본 연구의 접근법은 산업클러스터 내 사회적 자본과 클러스터 기업의 조직학습이 기업성과에 미치는 영향을 실증분석하려는 연구목적과 적절히 부합하는 것으로 판단된다. 설문조사 전 정량연구조사 및 중소기업 경영관련 전문가의 검토를 통해 개발된 측정항목의 개념과 내용의 정확성, 적절성, 이해성 등을 점검하였다. 또한 중소기업 최고경영자를 대상으로 파일럿 테스트를 진행하여 측정항목을 수정·보완하였다.

교육대상기업 중 산업클러스터에 본사가 위치한 827개 중소기업을 대상으로 2016년 5월 동안 설문조사를 실시하였다. 설문에는 기업활동과 성과현황을 정확히 평가할 수 있는 최고경영자 또는 경영기획임원이 참여하였다. 총 238개 클러스터 중소기업으로부터 설문응답을 회수하였으며, 이 중 불성실하고 신뢰도가 낮은 응답을 제외한 후 227개의 설문지를 표본기업으로 선정하였다(유효표본률 27.4%). 가설검증을 위한 분석에 활용된 표본기업의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음의 <표 2>와 같다.

4.2 조작적 정의와 측정

본 연구는 산업클러스터 내 사회적 자본, 클러스터 중소기업의 조직학습과 기업성과를 측정하기 위하여 설문조사방법을 사용하였다. 사회적 자본의 구성요소인 네트워크는 주관적·정성적 측정항목으로 측정된 선행연구(e.g. 강석민, 김대원, 2014; 박태영 외, 2013; Chow and Chan, 2008)에 따라 설문조사 방법을 사용하였다. 설문 문항들은 산업클러스터 내 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 호혜적 규범), 조직학습(흡수역량, 전환역량), 그리고 기업성과의 구성요인을 기반으로 조작적 정의를 실시하였다. 각 변수들의 측정도구와 항목은 모두 선행연구에 대한 검토를 통해 작성되었다. 측정도구와 문항을 <표 3>과 같이 정리하였다. 변수를 구성하는 모든 개념을 신뢰성과 타당성을 확보하기 위하여 복수항목을 구성하였고(Nunnally, 1994), 각 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

4.2.1 사회적 자본

본 연구에서는 Lin et al. (2001)의 정의를 활용하여 산업클러스터 내 사회적 자본을 '특정 목적을 달성하기 위해 경제주체가 사회적 유대관계를 활용하여 접근·동원할 수 있는 실제적이고 잠재적인 무형자산의 총합으로서, 기업이 속한산업클러스터에 참여한 구성주체들만이 이용 가능한 배타적 자원'으로 정의한다.

우선, 네트워크는 '요구지식에 대한 접근 가능'에 관한 개념으로서 구성주체 간의 협력의 구조적 특성을 반영하여, 자원의 교환과 공유를 통하여 새로운 지식을 창출하며(Nahapiet and Ghoshal, 1998), 비·공식적 커뮤니케이션 채널을 통해 상호 접근성이 높은 기업 간 네트워크는 기업의 자원을 쉽게 획득하게 함으로써 기업의 경쟁우위를 확보하는데 중요한 원천이 되며, 정보 교환을 유도하여 필요한 정보를 탐색하는 비용을 낮추는데 효과적이다(Chen et al., 2007). 따라서 본 연구에서 네트워크는 비·공식적 커뮤니케이션 채널을 활용하여 자원의 반복적이

고 지속적인 교환 및 공유를 통해 새로운 지식을 창출하는 산업클러스터 구성주체들 간에 사회적 관계라 정의한다.

<표 2> 표본기업특성

| 구분 | 빈도 | 비율 | 구분 | 빈도 | 비율 | 구분 | 빈도 | 비율 |
|---------|--------|---------|----------|-----|---------|-----------|-----|---------|
| 산업분류 | | | 본사위치 | | | 대표이사 연령 | | |
| 기타제조업 | 104 | (45.8%) | 국가산업단지 | 139 | (61.2%) | 40~49세 | 26 | (11.5%) |
| 전자전자 | 65 | (28.6%) | 일반산업단지 | 64 | (28.2%) | 50~59세 | 83 | (36.6%) |
| 기계 | 18 | (7.9%) | 농공단지 | 1 | (0.4%) | 60세 이상 | 118 | (52.0%) |
| 섬유화학 | 8 | (3.5%) | 도시첨단단지 | 10 | (4.4%) | 대표이사 학력 | | |
| 비제조 | 8 | (3.5%) | 기타일반지역 | 13 | (5.7%) | 박사 | 10 | (4.4%) |
| 철강 | 7 | (3.1%) | 공장/연구소위치 | | | 석사 | 62 | (27.3%) |
| 기타 | 17 | (7.5%) | 국가산업단지 | 144 | (63.4%) | 학사 | 146 | (64.3%) |
| 기업성장단계 | | | 일반산업단지 | 66 | (29.1%) | 고졸 | 9 | (4.0%) |
| 창업기 | 1 | (0.4%) | 농공단지 | 1 | (0.4%) | 대표이사 전공 | | |
| 성장기 | 85 | (37.4%) | 도시첨단단지 | 10 | (4.4%) | 공학(엔지니어링) | 76 | (33.5%) |
| 성숙기 | 134 | (59.0%) | 기타일반지역 | 6 | (2.6%) | 자연과학 | 49 | (21.6%) |
| 쇠퇴기 | 7 | (3.1%) | 대표이사 성별 | | | 경영·경제학 | 67 | (29.5%) |
| 평균 업력 | 23.2년 | | 남성 | 220 | (96.9%) | 인문사회학 | 13 | (5.7%) |
| 평균 종업원수 | 161.3명 | | 여성 | 7 | (3.1%) | 기타 | 21 | (9.3%) |

(N=227)

신뢰는 타인이 행위를 할 때 배신의 가능성이 있음에도 불구하고 그 위험을 수용하고 상대방에게 호의를 베푸는 심리상태를 의미하며(Fukuyama, 1995), 조직간 사회적 자본 축적의 주요 요소이고 네트워크 활성화를 위한 필수요소이다(Coleman, 1990). 신뢰는 지식 및 정보의 교환과 공유, 의사소통의 원활화, 각종 활동 참여를 위한 토대로서의 역할을 하는 바, 위험을 감수하고 지식과 정보를 공유하려면 클러스터 구성주체 간의 신뢰가 필수적이다. 따라서 신뢰는 지식과 정보의 교환, 학습활동 참여를 위한 기반이며, 기업 간 신뢰는 기회주의적인 행동에 대한 통제 없이도 지식과 정보의 교환활동에 참여하는 주체들이 성실하게 노력할 것이라는 기대감이다(윤현덕 외, 2012). 이러한 선행

연구들에 기반하여 신뢰를 서로를 개방하여 네트워크를 활성화함으로써 거래 및 감시 비용을 낮추어 구성주체 간에 지식 이전과 창출에 영향을 미치는 요인이라 정의한다.

호혜적 규범은 사회적 자본의 존재여부를 확인하는 수단이며, 조직 구성원 모두가 공유하고 호혜성을 기본적 속성으로 하는 개념이다(박희봉, 2009). 호혜성이란 사회적 자본의 생산적인 요소로서, 미래의 불특정한 시기에 보상이 돌아오며, 그 보상은 미지의 타인으로부터 주어질 수 있다는 전제 하에서 성립되는 개념이다(Fountain, 1998). 이러한 호혜성을 기반으로 한 규범이 통용되는 조직에서는 상대방으로부터 보상을 받을 것이라는 확신을 구성주체들이 가지게 되어 지식과

정보의 교환이 반복적으로 이루어지고 이를 통해 호혜적 규범은 발달하게 된다. 본 연구에서는 호혜적 규범이란 구성주체 간에 상대방부터 보상을 받을 것이라

확신을 가지고 지식과 정보의 교환이 지속적으로 이루어지도록 하는 합의된 행동 양식이라 규정한다.

<표 3> 변수의 측정도구

| 변수 | 하위 변수 | 조작적 정의 | 측정도구 | 선행연구 |
|--------|-------|---|---|---|
| 사회적 자본 | 네트워크 | 비공식적 커뮤니케이션 채널을 활용하여 자원을 반복적이고 지속적인 교환 및 공유를 통해 새로운 지식을 창출하는 산업클러스터 구성주체들 간에 사회적 관계 | (1)구성주체들간의 관계 구축, (2)비공식적 정보의 교환, (3)지식, 아이디어, 정보 교환 모임의 주기적 실시, (4)새로운 지식의 공유와 개발, (5)다양한 소통 채널의 개발과 활용, (6)경영 계획의 공유, (7)구성주체간의 비즈니스관계로의 발전 | Adler and Kwon (2002); Nahapiet and Ghoshal (1998); Carey et al. (2011) |
| | 신뢰 | 서로를 개방하여 네트워크를 활성화함으로써 거래 및 감시 비용을 낮추어 구성주체 간에 지식 이전과 창출에 영향을 미치는 요인 | (1)네트워크 기반의 신뢰 구축, (2)상호 이득의 존중, (3)상호 약속의 준수, (4)정보의 적극적 공유, (5)상호 합의 규정의 존중, (6)상호 기회주의적 행동 자제, (7)갈등해결 자제 | Nahapiet and Ghoshal (1998); Tsai and Ghoshal (1998); Yli-Renko et al. (2001) |
| | 규범 | 구성주체 간에 상대방부터 보상을 받을 것이라 확신을 가지고 지식과 정보의 교환이 지속적으로 이루어지도록 하는 합의된 행동 양식 | (1)상호 목표 이해, (2)혁신 조직문화의 공유, (3)공유된 용어로 소통하기, (4)연구개발 체계구축, (5)공동연구 개발성과 분배, (6)공동 이익 관련 상호 협조, (7)연계활동의 규범 인식 | Nahapiet and Ghoshal (1998); Tsai and Ghoshal (1998); Carey et al. (2011) |
| 조직 학습 | 흡수역량 | 새로운 외부지식을 인지하고, 미래에 또 다른 새로운 지식의 개발을 위해 인지한 지식을 완전히 습득하고 내재화하는 기업의 역량 | (1)외부지식과 정보 탐색역량, (2)외부지식의 원천 활용, (3)다양한 원천을 통한 지식 획득, (4)습득한 지식의 확산, (5)외부지식의 이해 노력 | Cohen and Levinthal (1990); Seo et al. (2015) |
| | 전환역량 | 비즈니스 기회를 재정의하기 위해 새로운 지식을 변환하여 기업 내부의 혁신활동에 적용하는 기업의 역량 | (1)새로운 지식의 창출역량, (2)지식의 실용적 활용 프로세스, (3)지식의 상업적 목적 활용, (4)경영환경 대응을 위한 지식활용, (5)시장활동 강화를 위한 지식활용 | Kogut and Zander (1992); Garud and Nayyar (1994) |
| 기업 성과 | | 조직의 자원과 역량의 활용과 통합을 통해 달성된 경영 성과 | [재무적 측면] (1)총매출, (2)신제품 매출, (3)시장 점유율, (4)수익성, (5)생산성, [성장측면] (6)종업원 규모, (7)고객 규모, (8)신제품 (서비스) 출시 증가, (9)제품 (서비스) 품질 향상, (10)납품의 정확도 향상, (11)자본 활용의 효율성 향상 | 윤현덕(2012); Kohtamäki et al. (2012); Lisboa et al. (2011) |

설문지에서 사회적 자본의 변수는 21개 항목으로 구성되어 있고, 본 연구는 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범의 세 가지 요인을 각 7개의 항목으로 분류하였다. 네트워크 요인의 측정을 위해 Adler and Kwon(2002), Nahapiet and Ghoshal(1998), Carey et al.(2011) 등이 제시한 측정 항목을 활용하여 (1)구성주체들 간의 관계 구축, (2)

비·공식적 정보의 교환, (3)지식, 아이디어, 시장 및 상품 정보 교환 모임의 주기적 실시, (4)새로운 지식의 공유와 개발, (5)다양한 소통 채널의 개발과 활용, (6)기술, 생산, 판매 관련 계획의 공유, (7)구성주체간의 비즈니스 관계로의 발전을 측정하였다. 신뢰 요인의 측정을 위해 Nahapiet and Ghoshal(1998), Tsai and Ghoshal(1998),

Yli-Renko et al.(2001) 등이 제시한 측정 항목을 활용하여 (1)네트워크 기반의 신뢰 구축, (2)상호 이득의 존중, (3)항상 상호 약속의 준수, (4)믿을 만한 정보의 적극적 공유, (5)상호 합의된 규정의 존중, (6)상호 기회주의적 행동의 자제, (7)갈등과 분쟁의 해결을 위한 성실한 자세를 측정하였다. 호혜적 규범 요인의 측정을 위해 Nahapiet and Ghoshal(1998),

Tsai and Ghoshal(1998), Carey et al.(2011) 등이 제시한 측정 항목을 활용하여 (1)서로의 상호 목표 이해, (2)혁신 추구 조직문화의 공유, (3)쉬운 이해를 위해 공유된 용어로 소통하기, (4)지식제공을 통해 연구 개발 체계구축, (5)공동연구 개발성과의 기여도에 따른 분배, (6)구성주체들의 최선의 이익을 위한 상호 협조, (7)연계활동을 공존공생의 필요 규범으로 인식을 측정하였다.

4.2.2 조직학습

본 연구는 조직학습을 ‘기업성과의 혁신을 위하여 외부 자원으로부터 새로운 지식을 흡수하고 전환하여 기존의 지식 기반에 적용하는 기업의 역량’으로 정의한다. 조직학습은 흡수역량과 전환역량이라는 2가지 요인으로 구성된다. 우선 지식의 습득과 관련된 흡수역량은 새로운 외부지식을 인지하고, 미래에 또 다른 새로운 지식의 개발을 위해 인지한 지식을 완전히 습득하고 내재화하는 기업의 역량이라 정의한다(Hsu and Fang, 2009). 본 연구는 Cohen and Levinthal(1990)과 Seo et al.(2015)가 제안한 측정항목을 활용하여, (1)외부지식과 정보의 탐색역량, (2)외부지식의 원천 활용, (3)다양한 원천을 통한 지식 획득, (4)습득한 지식을 조직전체로 확산하기, (5)외부지식의 이해를 위한 공동 노력의 5개 요소로 흡수역량을 측정하였다. 또한 지식의 활용과 밀접하게 관련된 전환역량은 비즈니스 기회를 재정의하기 위해 새로운 지식을 변환하여 기업 내부의 혁신활동에 적용하는 기업의 역량

이라 정의한다(Pandza and Holt, 2007). 본 연구는 전환역량의 측정 항목으로 Kogut and Zander(1992)와 Garud and Nayyar(1994)의 항목을 채택하여, (1)습득한 지식을 활용하여 새로운 지식의 창출역량, (2)지식의 실용적 활용을 촉진키 위한 프로세스, (3)새로운 지식의 상업적 목적 달성에 활용, (4)급변하는 경영환경에 대응을 위한 지식활용, (5)시장활동 강화를 위한 지식활용의 5개 요소로 전환역량을 측정하였다.

4.2.3 기업성과

기업성과 측정을 위해 정량적 재무지표를 사용하는 것이 주관적 평가 보다는 정확할지라도 중소기업의 관리자들은 기업재무정보의 외부공개를 꺼려하기 때문에 이들의 재무정보수집에 한계가 있다. 더욱이 중소기업의 정량적 성과지표는 심한 편차가 존재하여 기업 간 비교분석에 어려움이 따른다(Sapienza et al., 1988). 이러한 이유로 중소기업성과를 측정하는 많은 선행연구들은 성과평가에 주관적 지표를 적용하고 있다. 본 연구도 기업성과를 측정함에 있어 주관적 지표를 적용하였다. 설문응답자에게 경쟁기업과의 성과비교를 통해 기업경영에 대한 주요정보를 측정하도록 요청하였다.

자원기반이론 관점에서 보면, 기업성과는 조직의 자원과 역량의 활용과 통합을 통해 달성된 기업의 경영성과로 정의된다. 중소기업의 기업성과는 다양한 측면에서 규정될 수 있기 때문에 기업성과의 다차원성을 반영하기 위해 복수의 성과측정치표를 설정하였다(Seo and Yoon, 2014). 본 연구는 재무적 성과와 성장 차원에서 11개 항목으로 기업성과를 측정하였다(Li and Geng, 2012). 이러한 방식의 장점은 성과 측정지표의 타당성을 증대하고 성과 평가를 강화하는 것이다. 재무적 성과 측면에서 설문응답자들은 경쟁기업과 비교하여 (1)총매출, (2)신제품 매출, (3)시장점유율, (4)수익성, (5)생산성의 5개 항목에 응답하고, 성장 측면에

서 (1)종업원 규모, (2)고객 규모, (3)신제품(서비스) 출시 증가, (4)제품(서비스) 품질 향상, (5)납품의 정확도 향상, (6)자본 활용의 효율성 향상의 6개 항목에 응답하도록 설문을 구성하였다.

4.2.4 통제 변수

기업성과에 영향을 미칠 것으로 예상되는 표본기업의 설립연수와 기업규모를 위계적 회귀분석의 통제변수로 적용하였다. 자원기반관점 이론에 따르면, 우월한 자원과 역량을 보유한 중소기업은 경쟁기업이 복제하기 어려운 차별적인 전략을 수립하고 실행한다(B Barney, 1991). 조직규모가 크고 설립연수가 오래된 기업이 조직 규모가 작고 설립연수가 짧은 기업보다 이러한 자원의 우위성을 확보했을 가능성이 높다. 설문응답자가 기입한 기업의 설립연도와 정규직원 규모는 기업 간 편차를 축소하기 위해 자연로그를 적용하였다.

V. 실증 분석

5.1 타당성, 신뢰성 및 상관성 분석

가설검증에 앞서, 측정도구와 문항의 타당성과 신뢰성을 분석하였고 해당 결과를 <표 4>로 제시하였다. 본 연구에서 타당성은 주성분분석과 직교회전방식을 적용한 탐색적 요인분석으로, 신뢰성은 Cronbach's α 를 통해 내적 일관성을 확인하였다. 요인분석결과, 사회적 자본의 하위변수인 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범, 그리고 조직학습의 하위변수인 흡수역량과 전환역량은 각각 하나의 요인으로 적재되었으며, 각 변수의 요인적재량은 최소기준치인 0.5를 모두 상회하는 것으로 나타났다. 신뢰성 분석결과, 모든 변수는 0.8 이상

의 Cronbach's α 계수를 보이며 기준치인 0.6을 상회하였다. 따라서 측정도구의 타당성과 신뢰성에 문제가 없는 것으로 판단되어, 사회적 자본과 조직학습에 관한 모든 문항을 가설검증을 위한 통계분석에 활용하였다(Nunnally, 1994). 한편, 기업성과를 측정하기 위한 11개 문항 중 성장에 관한 4개 문항(신제품(서비스) 출시 증가, 제품(서비스) 품질 향상, 납품의 정확도 향상, 자본 활용의 효율성 향상)은 낮은 요인적재량의 이유로 제거한 후 7개 문항만을 활용하였다. 마지막으로 판별타당성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석의 결과로 최종 선정된 측정문항의 AVE (average variance extracted) 값을 계산한 후 구성개념간 상관자승치와 비교하였다. 그 결과, 각 구성개념의 AVE값은 모든 구성개념 간 상관자승치를 상회하는 것으로 나타나 판별타당성의 조건을 만족시키는 것으로 확인되었다. 이와 함께 동일방법편의(common method bias)를 확인하기 위하여 Harman's single factor test를 실시한 결과, 모든 문항을 하나의 요인으로 추출 시 44.27%의 총분산설명력을 보여주었다.¹ 따라서 동일방법편의에 관한 문제는 실증분석에 영향을 미치지 않을 것으로 판단된다.

변수들의 기술통계적 특성과 각 변수들 간 상관관계의 방향 및 통계적 관련성을 개관하기 위해 변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계 분석을 실시하였다. <표 5>로 요약한 바와 같이, 모든 변수는 통계적 유의수준($p < .01$) 하에서 강한 상관계수($r = .327 \sim .710$)을 보여주고 있다. 이러한 상관성과 유의성으로 미루어볼 때, 본 연구가설의 지지여부를 대략적으로 판단할 수 있다. 분석된 적절한 상관계수로 미루어볼 때, 다중공선성($r > .80$)의 문제는 분석결과에 영향을 미치지 않을 것으로 판단된다. 한편 사회적 자본 중 호혜적 규범

¹ 동일방법편의란 동일한 방법으로 동일 응답자로부터 독립 및 종속변수를 측정했을 때 두 변수 간의 상관관계가 왜곡되어 실제보다 높게 나타나는 편이다. 일반적으로 동일방법편의를 검증하기 위해 다양한 측정항목이 단일개념(unidimensionality) 또는 다중개념(multidimensionality)을 내포하고 있는지 확인하는 Harman's single factor test를 실시한다. 만약 탐색적 요인분석에서 고유값이 1 이상인 요인이 한 개만 도출되거나 또는 여러 개의 요인으로 도출된다 할지라도 그 분산설명력에 있어 한 요인의 설명력이 절대적(50.0% 이상)이 된다면 동일방법편의가 있다고 추정한다.

과 신뢰($r = .678$), 조직학습의 흡수역량과 전환역량($r = .710$)은 다소 높은 상관성을 보이는 이유로 공차한계 (= 1 / VIF)를 실시한 결과 다중공선성에 관한 문제는 확인되지 않았다.

<표 4> 타당성 및 신뢰도 분석결과

| 변수 | 측정항목 | 요인 적재량 | 고유값 | 분산 설명력 | Cronbach's Alpha | AVE ¹⁾ | KMO ²⁾ | |
|--|---|---|-------|--------|------------------|-------------------|-------------------|------|
| 사회적 자본 | 네트워킹 | 우리 회사와 산업 클러스터 내 구성주체들은… (3) 지식, 아이디어 및 새로운 시장 및 상품 정보 교환을 위한 모임을 주기적으로 실시하고 있다. | .890 | 4.787 | 22.795 | .907 | .637 | .905 |
| | | (2) 공식적/비공식적으로 산업정보와 시장정보를 교환하고 있다. | .864 | | | | | |
| | | (4) 새로운 기술과 지식의 공유와 개발을 함께 개발하고 있다. | .858 | | | | | |
| | | (1) 지리적 근접성을 활용하여 구성주체들 간의 관계를 구축하고 있다. | .781 | | | | | |
| | | (7) 기술개발, 생산, 판매에 관한 계획의 공유를 넘어 구성주체간의 비즈니스 관계로 발전시키고 있다. | .688 | | | | | |
| | | (5) 사교적 모임이나 공동연구회와 같은 다양한 의사소통 채널을 개발하고 활용하고 있다. | .680 | | | | | |
| | 신뢰 | (6) 기술개발, 생산, 판매에 관한 계획을 공유하고 있다. | .635 | | | | | |
| | | (4) 필요하고 믿음만한 정보의 적극적인 공유하고 있다. | .850 | 5.636 | 26.836 | .950 | .727 | |
| | | (7) 서로간의 갈등과 분쟁이 나타난 경우, 이를 해결하기 위해 성실한 자세로 임하고 있다. | .843 | | | | | |
| | | (6) 서로 간에 기회주의적인 행동은 하지 않는다. | .833 | | | | | |
| 호혜적 규범 | (3) 항상 서로간의 약속을 준수한다. | .382 | | | | | | |
| | (2) 서로의 이득에 해를 끼치지 않기 위해 노력한다. | .775 | | | | | | |
| | (5) 서로 간의 합의된 규정을 존중하고 있다. | .774 | | | | | | |
| | (1) 공감대 형성을 위하여 네트워크를 기반으로 한 신뢰를 쌓는다. | .766 | | | | | | |
| | (3) 서로를 보다 쉽게 이해하도록 공유된 용어로 소통한다. | .874 | 4.838 | 23.037 | .934 | .596 | | |
| 조직학습 | 흡수역량 | (1) 서로의 사업 목표와 비전을 명확히 이해하고 있다. | .850 | | | | | |
| | | (2) 혁신을 추구하는 조직문화를 공유한다. | .825 | | | | | |
| | | (6) 연계활동에 관련된 구성주체들의 최선의 이익을 위해 서로 협조한다. | .752 | | | | | |
| | | (4) 서로의 노하우, 지식 제공을 통해 상호성과 증진에 도움이 되는 체계를 구축한다. | .745 | | | | | |
| | | (7) 적극적인 연계활동이 공존공생을 위해 필요한 규범으로 인식한다. | .678 | | | | | |
| | 전환역량 | (5) 공동의 성과는 참여 주체들의 기여도에 따라 분배한다. | .573 | | | | | |
| | | 우리 회사는 … (1) 외부 지식과 정보를 탐색할 수 있는 충분한 역량을 보유하고 있다. | .867 | 4.117 | 41.175 | .935 | .762 | .921 |
| | | (4) 새롭게 습득한 지식을 조직 전체로 확산한다. | .858 | | | | | |
| | | (2) 외부 지식의 원천을 활용한다. | .852 | | | | | |
| | | (3) 다양한 원천을 통해 지식을 획득한다. | .825 | | | | | |
| 전환역량 | (5) 외부 지식을 이해하고 해석하기 위해 조직적 노력을 기울인다. | .746 | | | | | | |
| | (4) 새로운 지식을 급변하는 경영환경에 대응하는데 활용한다. | .894 | 4.117 | 44.908 | .974 | .881 | | |
| | (5) 새로운 지식을 기업의 시장 활동을 강화하는데 활용한다. | .889 | | | | | | |
| | (1) 기존 및 습득한 지식을 활용하여 새로운 지식을 창출할 수 있는 충분한 역량을 보유하고 있다. | .876 | | | | | | |
| | (3) 새로운 지식을 상업적 목적을 달성하는데 활용한다. | .874 | | | | | | |
| (2) 지식의 실용적인 활용을 촉진하기 위한 프로세스를 가지고 있다. | .8763 | | | | | | | |
| 기업 성과 | 지난 3년 간 우리 회사의 … (2) 신제품 매출규모는 증가 추세에 있다. | .821 | 3.709 | 52.991 | .845 | .533 | .799 | |
| | (4) 수익성은 증가추세에 있다. | .797 | | | | | | |
| | (3) 총 시장점유율은 증가 추세에 있다. | .758 | | | | | | |
| | (5) 생산성은 향상 추세에 있다. | .757 | | | | | | |
| | (7) 총 종업원 수는 증가추세에 있다. | .600 | | | | | | |
| | (6) 총 고객 수는 증가 추세에 있다. | .577 | | | | | | |
| | (1) 총 매출 규모는 증가 추세에 있다. | .562 | | | | | | |

(N=227)

¹⁾ Average variance extracted

²⁾ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy

<표 5> 상관성 분석결과

| 변수 | 평균 | 표준편차 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|---------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| (1) 사회적 자본 / 네트워크 | 4.326 | .720 | 1 | | | | |
| (2) 사회적 자본 / 신뢰 | 3.668 | .887 | .445** | 1 | | | |
| (3) 사회적 자본 / 호혜적 규범 | 4.097 | .848 | .477** | .678** | 1 | | |
| (4) 조직학습 / 흡수역량 | 4.216 | .876 | .469** | .523** | .327** | 1 | |
| (5) 조직학습 / 전환역량 | 4.240 | .979 | .576** | .459** | .364** | .710** | 1 |
| (6) 기업성과 | 3.972 | .625 | .540** | .572** | .521** | .632** | 600 ** |

주) ** $p < .01$ (two-tailed significance, $N=227$)

5.2 가설검증

산업클러스터 내 사회적 자본이 클러스터 중소기업의 기업성가에 미치는 영향에 관한 가설1과 클러스터 중소기업의 조직학습이 기업성가에 미치는 영향에 관한 가설2, 그리고 사회적 자본과 기업성과의 영향관계에서 조직학습의 매개역할에 관한 가설3을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 6>으로 제시하였다. 우선, 다중공선성 진단을 공차한계는 기준치 0.1을 상회하는 것으로 나타나 독립변수 간 상호영향은 없는 것으로 나타났으며, Durbin-Watson은 0과 4보다는 2에 근접하므로 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형의 적합성을 보여주고 있다.

가설1에 관한 Model 2의 분석결과, 사회적 자본의 하위변수인 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범은 클러스터 중소기업의 기업성가에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 산업클러스터 내 네트워크($\beta = .425$)와 신뢰($\beta = .429$)가 기업성가에 미치는 영향은 호혜적 규범($\beta = .320$)보다 높았다. 이러한 결과는 클러스터 기업이 성공적으로 기업성과를 달성하고 경쟁우위를 유지하기 위해서는 산업 클러스터의 구성주체들이 클러스터체계를 단일경제주체로 인식하고 상호 간에 질적·양적 관계특성인 사회적 자본

을 개발해야 함을 의미한다. 즉, 구성주체들 간의 공생 의식에 근거한 유기적 상호지원활동, 주기적 정보공유 및 소통, 상호이해 및 존중, 경영목표의 공유와 이해가 클러스터 기업의 성과창출에 기여하는 중요한 외생요인으로 고려되어야 한다. 따라서 가설1과 하위가설은 모두 채택되었다.

Model 3의 분석결과는 클러스터 중소기업의 조직 학습을 대변하는 흡수역량과 전환역량이 기업성가에 미치는 영향에 관한 가설2를 지지하는 것으로 나타났다. 외부지식의 습득과 활용에 관한 흡수역량($\beta = .508$)은 내·외부지식의 융·통합을 통한 새로운 지식의 창출에 관한 전환역량($\beta = .463$)보다 기업성가에 다소 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직학습이 산업클러스터 내에서 성과창출을 위한 중요한 내적요인임을 의미한다. 즉, 클러스터에 산재되어 있는 외부지식과 정보를 탐색, 획득 및 활용하여 전략적 경영활동에 적용하고, 내부지식과 융합하여 새로운 지식을 창출하는 것이 클러스터 기업의 경쟁우위강화에 기여한다는 사실을 보여주고 있다. 따라서 가설2와 하위가설을 모두 채택한다.

<표 6> 가설1·2·3의 검증결과

| 독립 | 매개/종속 | 조직학습 (매개) | | 기업성과 (종속) | | | 공차 한계 |
|--------------------------|-------|-----------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | | Model 0 ¹⁾ | Model 1 ²⁾ | Model 0 | Model 2 ³⁾ | Model 3 ⁴⁾ | |
| 통제변수 | | | | | | | |
| 업력 | | -.047 | -.017 | -.039 | -.005 | -.011 | -.003 |
| 규모 | | -.062 | -.034 | -.102 | -.073 | -.062 | -.061 |
| 사회적 자본 | | | | | | | |
| 네트워크 | | | .461*** | | .425*** | | .228*** |
| 신뢰 | | | .401*** | | .429*** | | .241*** |
| 호혜적 규범 | | | .157*** | | .320*** | | .255*** |
| 조직학습 | | | | | | | |
| 흡수역량 | | | | | | .508*** | .349*** |
| 전환역량 | | | | | | .463*** | .280*** |
| F-value | | .824 | 29.815*** | 1.539 | 40.475*** | 51.973*** | 46.837*** |
| R ² | | .007 | .403 | .014 | .478 | .484 | .600 |
| Adj-R ² | | -.002 | .389 | .005 | .466 | .474 | .587 |
| ΔR ² | | .007 | .396 | .014 | .464 | .470 | .122 |
| Durbin-Watson | | | 1.562 | | 1.302 | 1.392 | 1.435 |
| Sobel Test ⁵⁾ | | | | | | | 8.609*** |

주) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

1) Model 0: 통제변수 → 매개/종속변수

2) Model 1: (가설3/단계1) 사회적 자본 → 조직학습

3) Model 2: (가설1, 가설3/단계2) 사회적 자본 → 기업성과

4) Model 3: (가설2, 가설3/단계3) 조직학습 → 기업성과

5) Model 4: (가설3/단계4) 사회적 자본 / 조직학습 → 기업성과

6) Sobel Test: One-tailed provability

사회적 자본과 기업성과의 영향관계에서 조직학습의 매개효과에 관한 가설3은 Baron and Kenny (1986)이 제시한 4단계 매개효과 분석방법을 활용하여 검증하였다. 이에 따라 실행된 1단계(Model 1: 독립 → 매개), 2단계(Model 2: 독립 → 종속), 그리고 3단계(Model 3: 매개 → 종속)의 분석결과에서 해당 모형은 모두 유의한 것으로 나타났다.² 마지막으로 4단계(Model 4: 독립/매개 → 종속)에서는 사회적 자본과

조직학습이 기업성과에 미치는 영향이 모두 유의한 것으로 나타났다. 독립-매개-종속변수의 간접효과를 분석하는 Sobel Test를 실시한 결과, 사회적 자본이 조직학습을 통해 기업성과에 미치는 간접효과는 유의한 것으로 확인되었다($z = 8.609, p < .001$). 따라서 산업클러스터 구성주체들 간의 사회적 자본이 클러스터기업의 기업성과에 미치는 영향관계에서 이들의 조직학습은 부분적으로 매개역할을 담당하고 있음이 확인되었

² 일반적으로 매개효과 분석에 적용되는 Baron & Kenny(1986)의 검증모형은 총 4단계로 구성되어 있다. 우선, 1단계(독립변수→매개변수), 2단계(독립변수→종속변수), 3단계(매개변수→종속변수), 4단계(독립/매개변수→종속변수)의 회귀모형이 모두 유의해야 하며, 마지막으로 2단계의 회귀계수가 4단계의 회귀계수보다 높을 경우를 만족하였을 때 부분매개효과가 존재하는 것으로 판정한다.

다. 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 산업클러스터 내 사회적 자본-조직학습-기업성과의 구조적 영향관계를 일부 지지하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 구성주체들 간의 관계 속에 배태되어 있는 무형의 사회적 자본이 클러스터 기업의 기업성장으로 연결되기 위해선 해당 자본을 획득 및 활용하고 새로운 지식으로 전환하는 활동으로서 조직학습의 필요성이 강조된다. 따라서 가설 3과 하위가설은 모두 채택되었다.

VI. 결론

6.1 결론 및 시사점

산업클러스터는 네트워크 기반 혁신시스템의 효과적인 수단으로서 널리 인정받아왔다. 클러스터 내 기업을 포함한 구성 주체들은 빠르게 변화하는 시장과 기술에 하나의 조직체로서 대응이 가능하다. 기업들이 산업클러스터 내에 위치하는 주요 이유 중 하나는 클러스터 내 외부 구성주체들과 직·간접적 관계를 통해 발생하는 집단학습이나 지식확산과 관련되어 있다. 클러스터 입주 및 지리적 집적만으로는 기업성장이 보장되는 것이 아니며, 장기적 관점에서 클러스터 기업은 다른 구성주체들과 사회적 자본을 형성·개발하기 위한 노력과 투자가 필요하다. 또한 함양된 사회적 자본을 기업성장으로 연결시키기 위해선 주체들 간의 긴밀하고 협력적인 관계적 특성을 활용하여 획득한 외부지식과 정보를 흡수하고 전략적 경영목표를 달성하기 위해 필요한 형태로 전환시킬 수 있는 조직학습이 필요하다. 조직학습은 기업이 경쟁우위를 지속하고 전략적 목적을 이루는데 핵심적 성공요인으로 인식되고 있다 (Levinthal, 1991). 조직학습은 외부지식과 정보를 효율적으로 습득하고 효과적으로 활용함으로써 기업이 성공적인 혁신의 변화를 개척하도록 한다(Slater and Narver, 1995). 조직학습 관련역량의 향상에 주력함으

로써 기업은 혁신성을 증진하고 격변하는 환경 하에서 경쟁우위를 지속할 수 있다(Jimenez-Jimenez and Sanz-Valle, 2011). 외부지식을 습득하여 기업성장을 극대화하려는 클러스터 기업에게 조직학습이 중요함에도, 산업클러스터의 많은 선행연구들은 조직학습의 역할을 충분히 다루지 않았다.

본 연구의 목적은 산업클러스터 내 사회적 자본과 조직학습이 기업의 경영성장을 향상시키는지 여부를 실증적으로 조사하는 것이다. 또한 본 연구는 조직학습을 매개요인으로 적용하여 기업성장에 대한 사회적 자본의 간접 효과를 분석하였다. 연구 목적에 따라 본 연구는 사회적 자본의 구성요인으로서 네트워크, 신뢰, 호혜적 규범의 세 가지 요인을 채택하였고, 조직학습의 구성요인으로는 흡수역량과 전환역량의 두 가지 요인을 적용하였다. 연구 가설들은 산업클러스터 내 중소기업 227개사를 표본 집단으로 하여 검증되었다. 본 연구의 조사 결과들은 산업클러스터 내 사회적 자본 및 조직학습과 클러스터 기업의 기업성과 간에 유효한 연관성이 있음을 규명함으로써 산업클러스터, 사회적 자본, 그리고 조직학습 관련 이론들에 대한 실증적인 지지를 나타내고 있다. 연구 결과들의 실질적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 산업클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본은 클러스터 중소기업의 기업성장에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 분석 결과는 산업클러스터 내 입주 뿐 아니라 구성주체 간 사회적 자본이 클러스터 중소기업의 성과에 차이를 발생시킨다는 것을 밝혔다. 이 점에서 가치가 있다. 클러스터 중소기업은 산업클러스터 입주를 성과의 중요한 선행조건으로 보아야 하며, 이를 기반으로 다른 기업, 연구기관, 정부 조직 등 구성주체들과의 다양한 비·공식적 네트워크를 주도적으로 구축하여야 한다. 클러스터 내 네트워크는 구성주체들과의 비·공식적 교류를 통해 시장에 대한 지식과 정보를 주기적으로 교환하도록 한다. 구성주체들

간의 공동 목표 달성은 최신의 지식과 정보를 얼마나 효율적으로 교환하는가에 달려있다. 지식정보화 사회에서 기업성과의 혁신은 단순히 요소자원의 투입으로 이루어지는 것이 아니라 구성주체 간의 상호작용이 필요하다. Lundvall(1998)이 주장한 바와 같이 클러스터를 통한 학습과 혁신의 확산을 위해서는 신뢰의 구축과 비전의 공유를 위한 사회적 자본의 확보가 필수적이다. 따라서 클러스터 중소기업들은 사교적 모임이나 공동연구회와 같은 다양한 채널을 개발하여 구성주체들과 비즈니스 관계를 발전하기 위한 노력이 필요하며, 이러한 관계 네트워크를 기반으로 서로간의 약속 준수를 통해 신뢰를 쌓기 위해 노력하여야 한다. 또한 혁신을 추구하는 조직문화를 공유된 용어로 소통함으로써 쉽게 공유하며, 공동 연구개발 등 적극적 연계활동을 통한 적극적인 협조가 구성주체들간 공존공생을 위한 규범으로 인식하려는 노력을 끊임없이 기울일 필요가 있다.

둘째, 클러스터 기업의 조직학습과 기업성과 간의 연관 관계는 중소기업의 혁신성 관점에서 설명할 수 있다. 선행연구는 본 연구에서 조직학습의 구성요소인 흡수역량과 전환역량이 기업의 혁신성을 주도한다고 주장하였다(Pandza and Holt, 2007). 흡수역량이 탁월한 중소기업은 기업의 혁신성을 제고하기 위하여 외부지식을 인지하고, 숙지할 수 있다. 지식습득을 위한 흡수역량이 조직학습을 전적으로 책임지지는 않는데, 이는 기업의 혁신성이 습득한 지식을 얼마나 효과적으로 활용할 수 있는지, 즉, 지식 활용에 달려있기 때문이다. 전환역량은 기업이 외부자원으로부터 새롭게 습득한 지식을 기존의 지식과 융합함으로써 기업성과 혁신의 새로운 기회를 지속적으로 재정의 하도록 한다. 조직학습의 이 두가지 역량은 결과적으로 경쟁우위와 기업성과를 개선하는 기업의 혁신성을 결정짓는 핵심적인 요인이다. 따라서 클러스터 중소기업은 우선 산업 클러스터 내 다양한 원천을 통해 외부 지식과 정보를

탐색할 수 있는 흡수역량을 보유하여야 하고, 새롭게 습득한 지식을 이해하여 조직 전체로 확산하기 위해 조직차원에서 공동의 노력을 기울이는 것이 필요하다. 또한 습득한 지식을 새로운 지식으로 창출하여 기업의 시장활동을 강화하는 경쟁우위의 중요한 원천으로 활용하며, 급변하는 경영환경에 대응하여 전략적 경영목표를 달성하기 위해 필요한 형태로 전환시킬 수 있는 전환역량을 보유하는 것이 필요하다.

한편, 본 연구의 가장 주목할 만한 발견은 산업클러스터 내 구성주체 간의 사회적 자본과 기업성과 간의 영향관계에서 흡수역량과 전환역량으로 구성된 조직학습의 매개적 효과가 유효하다는 것이다. 이 결과는 클러스터 중소기업은 클러스터 효과와 혜택을 최대화하기 위하여 조직학습체계를 효과적으로 활용할 수 있는 학습 시스템을 점진적으로 구축하여야 한다는 것을 함축적으로 의미한다. 클러스터 기업의 사회적 자본의 규모가 크다고 해서 그 자체로 높은 기업성과가 제고되는 것은 아니며, 사회적 자본을 기반으로 기업의 조직학습을 활성화함으로써 기업의 성과가 제고될 수 있다. 즉, 사회적 자본의 규모가 동일한 기업도 조직학습의 활성화 정도와 역량수준에 따라 기업의 성과는 차별적이라 할 수 있다. 이는 지리적 집적 내에 존재하는 다양한 지식과 자원의 습득 및 활용을 통해 얻을 수 있는 시너지를 조직학습이 촉진·증진시키기 때문이다. 따라서 클러스터 중소기업이 높은 기업성과를 달성하려면 사회적 자본을 통해 외부로부터 포착한 기회를 조직학습활동을 통해 내재화하여 기업의 경쟁우위와 경영성과로 발전시켜 나가는 것이 필요하다.

조직학습의 매개효과 발견은 지식과 정보의 생성, 전이, 그리고 교류에 대한 기업의 다른 구성주체들과 역동적이고, 주도적인 행위들이 클러스터 중소기업의 핵심 성공 요인 중 하나로 간주되어야 함을 의미한다. 이러한 맥락에서 산업클러스터는 종종 구성주체 간 흐름을 용이하게 하는 사회 기반시설로서, 또한 지식과 아

이디어의 보고로서 기능하는 학습지역으로 불리운다 (Molina-Morales and Martinez-Fernandez, 2010). 산업클러스터가 이러한 학습지역으로 발전하기 위해서 정부와 지자체는 클러스터 기업들의 조직학습 수준이 향상될수 있도록 학습 기회의 제공, 교육비 지원 등의 정책적 지원에 초점을 맞추고, 기업성과혁신에 필요한 보유자원이 제한적인 클러스터 중소기업은 지식확산에 기반을 둔 산업클러스터 내 외재적 사회적 자본으로 획득한 지식과 자원을 기업 내부에 축적하고 성과창출의 핵심요소로 활용하여 경쟁우위를 확보하고 기업성과를 지속적으로 창출할 수 있도록 조직내부의 지식 공유 및 확산, 외부 교육 프로그램의 적극적 참여 및 내부 교육 확대 등을 통해 구성원들의 학습역량을 강화하고, 지식경영을 강화하여 학습지향적 조직문화를 확산함으로써 조직학습을 기업의 핵심역량으로 강화하는데 모든 자원을 투입·육성하는 것이 필요하다고 판단된다.

6.2 연구한계 및 향후 연구방향

본 연구의 기여도는 클러스터 중소기업의 기업성과에 미치는 주요 영향요인으로 클러스터 기업의 외적 요인과 내적 요인을 균형 있게 보는 연구 모델을 설정하였다는 점이다. 본 연구는 산업 클러스터 내 구성주체 간 사회적 자본과 클러스터 기업의 조직학습이 기업성과에 영향을 미치는지, 또한 산업 클러스터 내 사회적 자본과 클러스터 기업의 성과 간 연관관계에 조직학습이 어떠한 역할을 하는지 설명하고 있다. 클러스터 중소기업을 표본으로 한 본 연구의 결과는 클러스터 내 사회적 자본 뿐 아니라, 흡수역량과 전환역량을 활용하여 조직학습이 어떻게 기업성과를 개선할 수 있는지를 보여주고 있다. 그럼에도 다른 연구와 마찬가지로, 본 연구도 다음과 같이 한계점을 내포하고 있다.

첫째, 본 연구의 조사방법은 가설 검증을 위해 클러

스터 기업별로 한 응답자만 답변토록 하였다. 이 방법은 다수의 선행연구에서도 널리 적용되었으나, 조직을 대변하는 개인은 기업의 전반적인 정보를 제공하지 못할 수도 있다. 향후 연구는 조사방법론과 관련한 이슈를 해결해야 할 것으로 고려된다. 둘째, 본 연구는 분석기간을 확대하는 종단 데이터(longitudinal data)와 같은 동태적 분석에 대하여 고려하지 못하였다. 비교적 짧은 기간에 형성되고 축적되어 기업성과에 영향을 줄 수 있는 유형의 경제적 자본과는 달리, 사회적 자본은 구성주체 간의 네트워크에 기반한 상호 활동을 통해 오랜 기간에 걸쳐 생성되고 축적되면서 활용 가능한 자본의 형태로 진화한다. 그러므로 일정 기간이 필요한 종단적 연구방법을 채택하여 연구가 진행된다면, 사회적 자본의 효과 및 역할을 보다 명확하게 규명할 수 있을 것으로 판단된다. 산업클러스터 내 사회적 자본의 효과도 단기적 성과보다는 장기적 성과에 반영될 수 있다는 점에서 종단적 연구방법이 필요할 것으로 판단된다. 셋째, 본 연구의 표본 기업 중 80% 이상이 제조업(전기전자, 기계, 기타제조)에 해당하는데, 산업의 업종별 특성에 따라 기업의 성과가 상이할 수 있으므로 향후 연구에서는 연구결과의 일반화를 위해서도 산업분류 상 다양한 기업 분포가 보이도록 설계한 연구의 필요성을 제기하며, 이 부분을 본 연구의 한계점으로 남겨두고자 한다.

참 고 문 헌

[국내 문헌]

1. 강석민, 김대원(2014), 기술협력 네트워크에서의 사회적 자본, 지식활용, 제품혁신성과의 관계에 대한 실증연구, *지식경영연구* 제15권 제4호, pp. 207-221.
2. 광기영(2012), 글로벌 기업가정신과 공급사슬 내 사회적 자본이 중소기업 수출성과에 미치는 영향, *숭실대학교 대학원 박사학위논문*.
3. 김승호, 나중덕, 정원길(2004), 성장 단계와 집적기 유형에 따른 IT중소기업의 산업클러스터 특성과 혁신성과에 관한 연구, 2004 중소기업학회 통합학술대회, pp. 53-74.
4. 김영조(2005), 기술협력활동이 중소기업의 기술혁신성과에 미치는 영향 : 지식흡수능력의 조절효과를 중심으로, *한국경영학연구*, 제34권, 제5호, pp. 1365-1390.
5. 박태영, 심완준, 신호균(2013), 사회적 자본, 지식공유, 그리고 조직유효성의 구조적 관계에 관한 실증적 연구, *한국산업경영학회 2013년 동계학술대회 논문집*, pp. 32-52
6. 박희봉(2009), 사회적자본, 조명문화사.
7. 서리빈, 윤현덕(2012), 개방형 혁신과 조직학습 특성이 벤처기업의 기술경쟁우위에 미치는 영향, *지식경영연구*, 제13권, 제2호, pp. 73-93.
8. 윤현덕, 광기영, 서리빈(2012), 글로벌 기업가정신과 공급사슬 내 사회적 자본이 수출 성과에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 제7권, 제3호, pp. 1-16.
9. 윤현덕, 서리빈, 전대열(2011), 벤처기업에 대한 기술개발과 혁신 클러스터 지원정책이 기술혁신과 경영성과에 미치는 영향, *기업가정신과 벤처연구*, 제14권, 제2호, pp. 91-117.
10. 이철승, 노태우(2015), 기업성장단계별 혁신클러스터 지원사업이 기업성과에 미치는 영향, *지역산*

업연구, 제38권, 제3호, pp. 7-28.

11. 이영찬, 권기택, 이승석(2008), 기업의 사회적 자본, 지식경영활동, 그리고 성과 간의 구조적 인과관계, *지식경영연구* 제9권 제1호, pp. 129-146.
12. 임종빈(2014), 혁신 클러스터가 기업의 경영활동에 미치는 영향에 관한 연구: 경기도 혁신 클러스터를 중심으로, *건국대학교 대학원 박사학위논문*
13. 최병훈(2008), 산업클러스터 내에서 사회적 자본과 구조적요인이 혁신성과에 미치는 영향에 관한 연구: 대덕연구 개발특구를 중심으로, *서울산업대학교 IT정책전문대학원 박사학위논문*
14. 홍장표(2011), 지역산업집적의 지식파급효과, *경제발전연구*, 제17권, 제1호, pp. 29-56.

[국외 문헌]

1. Adler, P.S. and Kwon, S.W.(2002), Social Capital: Prospects for a new Concept, *Academy of Management Review* 27(1), 17-40.
2. Anderson, M.H. (2008). Social networks and the cognitive motivation to realize network opportunities: A study of managers' information gathering behaviors. *Journal of Organizational Behavior* 29(1), 51-78.
3. Argote, L. and Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: from experience to knowledge, *Organization Science* 22(5), 1123-1137.
4. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management* 17(1), 99-120.
5. Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*

- 51(6), 1173-1182.
6. Beaudry, C. and Breschi, S. (2003). Are firms in clusters really more innovative?, *Economics of Innovation and New Technology* 12(4), 325-342.
 7. Bontis, N., Crossan, M., and Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows, *Journal of Management Studies* 39(4), 437-469.
 8. Burt, R. S. (2000), The network structure of social capital, *Research in Organizational Behavior* 22, 345-423.
 9. Carey, S., Lawson, B., and Krause, K.H. (2011). Social capital configuration, legal bonds and performance in buyer-supplier relationships, *Journal of Operations Management* 29(4), 277-288.
 10. Chen, C., Tzeng, L., Ou, W., and Chang, K. (2007), The relationship among social capital, entrepreneurial orientation, organizational resources and entrepreneurial performance for new ventures, *Contemporary Management Research* 3(3), 213-232.
 11. Cheng, H., Niu, M.S., and Niu, K.H. (2014). Industrial cluster involvement, organizational learning, and organizational adaptation: An exploratory study in high technology industrial districts, *Journal of Knowledge Management* 18(5), 971-990.
 12. Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision support systems* 42(3), 1872-1888.
 13. Chow, WS. and Chan, LS. (2008), Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing, *Information & Management*, 45(7), 458-465
 14. Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation, *Administrative Science Quarterly* 35(1), 128-152.
 15. Coleman, J.S.(1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, M.A: Harvard University Press.
 16. Darroch, J. and McNaughton, R. (2003). Beyond market orientation: Knowledge management and the innovativeness of New Zealand firms, *European Journal of Marketing* 37(3/4), 572-593.
 17. Delgado, M., M. E. Porter, and S. Stern (2014). "Clusters, convergence, and economic performance," *Research Policy* 43 (10), 1785-1799.
 18. Foss, N.J. (1996). Higher-order industrial capabilities and competitive advantage, *Journal of Industry Studies* 3(1), 1-20.
 19. Fountain, J.(1998), Social Capital: A Key Enabler of Innovation, in L. Branscomb and J. Keller (Eds.), *Investing in Innovation*, Cambridge, M.A: MIT Press.
 20. Fukuyama, F.(1995), *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press.
 21. Garud, R. and Nayyar, P.R. (1994). Transformative capacity: Continual structuring by intertemporal technology transfer, *Strategic Management Journal* 15(5), 365-385.
 22. Gedajlovic, E., Honig, B., Moore, C.B., Payne

- G.T., & Wright, M. (2013). Social capital and entrepreneurship: a schema and research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 455-478.
23. Giuliani, E. (2007). The selective nature of knowledge networks in clusters: Evidence from the wine industry, *Journal of Economic Geography* 7(2), 139-168.
 24. Graf, H.(2006), *Networks in the Innovation Process: Local and Regional Interactions*, Edward Elgar Publishing.
 25. Hsu, Y.H. and Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability, *Technological Forecasting and Social Change* 76 (5), 664-677.
 26. Huber, G.P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures, *Organization Science* 2(1), 88-115.
 27. Inkpen, A.C. and Tsang, E.W. (2005), Social capital networks, and knowledge transfer, *Academy of Management Review* 30, 146-165.
 28. Inkpen, A.C. and Crossan, M. (1995). Believing is seeing: Organizational learning in joint ventures, *Journal of Management Studies* 32(5), 595-618.
 29. Jiménez-Jiménez, D. and Sanz-Valle, R. (2011), Innovation, organizational learning, and performance, *Journal of Business Research* 64(4), 408-417.
 30. Katila, R. and Ahuja, G. (2002), Something old, something new: A longitudinal study of search behavior and new product introduction, *Academy of Management Journal* 13, 1183-1194.
 31. Keskin, H. (2006). Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An extended model, *European Journal of Innovation Management* 45(6), 396-417.
 32. Kogut, B. and Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology, *Organization Science* 3(3), 383-397.
 33. Kohtamäki, M., Vesalainen, J., and Henneberg, S. (2012), Enabling relationship structures and relationship performance improvement: The moderating role of relational capital, *Industrial Marketing Management* 41(8), 1298-1309.
 34. Levinthal, D.A. (1991). Organizational adaptation and environmental selection-interrelated processes of change, *Organization Science* 2(1), 140-145.
 35. Li, J. and Geng, S. (2012). Industrial clusters, shared resources and firm performance, *Entrepreneurship and Regional Development* 24(5-6), 357-381.
 36. Liao, J. and Welsch, H. (2005), Roles of social capital in venture creation: Key dimensions and research implications, *Journal of Small Business Management* 43(4), 345-362.
 37. Lin, B.W. and Chen, C.J. (2006). Fostering product innovation in industry networks: The mediating role of knowledge integration, *The International Journal of Human Resource Management* 17(1), 155-173.
 38. Lin, N., Cook, K., and Burt, R. (2001), Building a Network Theory of Social Capital, in Lin, N., K. Cook and R. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research*, New York:

- Aldine De Gruyter.
39. Lisboa, A., Skarmeas, D., and Lages, C. (2011), Entrepreneurial orientation, exploitative and explorative capabilities, and performance outcomes in export markets: A resource-based approach, *Industrial Marketing Management* 40(8), 1274-1284.
 40. Lundvall, B.A. (1998), The social dimension of the learning economy, *DRUID Working Paper* 96(1), 1-29.
 41. March, J.G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning, *Organization Science* 2(1), 71-87.
 42. Molina-Morales, F.X. and Martínez-Fernández, M.T. (2010). Social networks: Effects of social capital on firm innovation, *Journal of Small Business Management* 48(2), 258-279.
 43. Morosini, P. (2004). Industrial clusters, knowledge integration and performance, *World Development* 32(2), 305-326.
 44. Nahapiet, J. and Ghoshal, S.(1998), Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, *Academy of Management Review* 23(2), 242-266.
 45. Niu, K. H. (2010). Industrial cluster involvement and organizational adaptation: An empirical study in international industrial clusters, *Competitiveness Review* 20(5), 395-406.
 46. Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation, *Organization Science* 5(1), 14-37.
 47. Nonaka, I., Von Krogh, G., and Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future advances, *Organization Studies* 27(8), 1179-1208.
 48. Nunnally, J.C.(1994), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
 49. Pandza, K. and Holt, R. (2007). Absorptive and transformative capacities in nanotechnology innovation systems, *Journal of Engineering and Technology Management* 24(4), 347-365.
 50. Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
 51. Porter, M.E. (1998). Clusters and the new economics of competition, *Harvard Business Review* 76(6), 77-90.
 52. Porter, M.E. (2000). Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy, *Economic development quarterly* 14(1), 15-34.
 53. Putnam, R.D.(1993). *Making Democracy Work*, Princeton: Princeton University Press.
 54. Putnam, R.D.(2000), Bowling Along: American's Declining Social Capital, *Journal of Democracy* 6(1), 6-78
 55. Raisinghani, M. S. (2000). Knowledge management: A cognitive perspective on business and education, *American Business Review* 18(2), 105.
 56. Real, J.C., Roldán, J.L., and Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size, *British Journal of Management* 25(2), 186-208.
 57. Robertson, P. L., G. L. Casali, and D.

- Jacobson (2012). Managing open incremental process innovation: absorptive capacity and distributed learning, *Research Policy* 41(5), 822-832.
58. Rothaermel, F. T. and Alexandre M. T. (2009). Ambidexterity in Technology Sourcing: The Moderating Role of Absorptive Capacity, *Organization Science* 20(4), 759-780.
59. Sapienza, H.J., Smith, K.G., and Gannon, M.J. (1988). Using subjective evaluations of organizational performance in small business research, *American Journal of Small Business* 12(3), 45-53.
60. Schmitz, H. and Nadvi, K. (1999). Clustering and industrialization: Introduction, *World Development* 27(9), 1503-1514.
61. Seo, R. and Yoon, H.D. (2014). Technological competitiveness as a key performance indicator for high-tech SMEs, *Journal of Small Business Innovation* 17(4), 67-95.
62. Seo, R., Ode, E., and Ali, M. (2015). Industrial cluster involvement and firm performance: The role of organizational learning of Clustering SMEs, *Journal of Small Business Innovation* 18(3), 23-50.
63. Slater S.F. and Narver. J.C. (1995). Market orientation and the learning organization, *Journal of Marketing* 59(3), 63-74.
64. Sonobe, T. and Otsuka, K. (2006). *Clusterbased Industrial Development: An East Asian Model*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
65. Storper, M. (1995). The resurgence of regional economies, ten years later: The region as a nexus of untraded interdependencies, *Journal of European Urban and Regional Studies* 2(3), 191-221.
66. Sun, H.C. (2003). Conceptual clarifications for 'organizational learning', 'learning organization' and 'a learning organization', *Human resource development international* 6(2), 153-166
67. Tippins, M.J. and Sohi, R.S. (2003). IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link?, *Strategic Management Journal* 24(8), 745-761.
68. Tsai, W. and Ghoshal, S. (1998), Social capital and value creation: The role of intrafirm networks, *Academy of Management Journal*, 41, 464-476.
69. Walker, G., Kogut, B., and Shan, W. (1997), Social capital, structural holes and the formation of an industry network, *organizational science* 8(2), 109-125.
70. Westlund, H. and Bolton, R. (2003), Local social capital and entrepreneurship, *Small Business Economics* 21(2), 77-103.
71. Yam, R. C. M., J. C. Guan, K. F. Pun and E. P. Y. Tang (2004). An Audit of Technological Innovation Capabilities in Chinese Firms: Some Empirical Findings in Beijing, *Research Policy* 33(8), 1123-1140.
72. Yli-Renko, H., Autio, E., and Sapienza, H. J. (2001). Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology based firms, *Strategic Management Journal* 22(6-7), 587-613.

저 자 소 개



김 신 우 (Shin-Woo Kim)

현재 세계화전략연구소 소장으로 재직하고 있으며, 송실대학교 대학원 벤처중소기업학과에서 박사 수료하였다. SK그룹에서 근무하였고, 한국생산성본부 전임교수로, 기업체 및 컨설팅 기관에서 비즈니스 코치로 활동 중이며, 저서로 '리더의 전략'이 있다. 주요 관심분야는 지식경영, 기업가정신, 사회적 자본, 조직혁신, 경영전략 등이다.



서 리 빈 (Ribin Seo)

Ribin Seo is Doctoral Researcher of the Manchester Institute of Innovation Research at the Alliance Manchester Business School since 2014 after working as researcher for the Institute of Entrepreneurial Management at Soongsil University, Korea. He completed MB A at the University of Illinois, U.S, and MS and BBA at Soongsil University. He published several research papers on innovations for SMEs, covering innovative capability, entrepreneurial orientation, social capital, organizational learning, industrial clustering, and technological competitiveness.



윤 현 덕 (Heon-Deok Yoon)

Fundacao Getulio Vargas(브라질) 경영대학을 졸업하고 미국 University of San Diego에서 M.B.A와 Ohio State University에서 Ph.D(국제경영)을 취득하였다. 현재 송실대학교 벤처중소기업학과 교수로 재직하고 있으며, 송실대학교 중소기업대학원 원장, 송실대학교 대외부총장, 창업경영연구 소장 등을 역임했다. 대외적으로 중소기업 특별위원회 위원, 경영컨설팅학회 회장, 중소기업학회 회장, 라틴아메리카학회 회장, International Council of Small Business-Korea 수석부회장을 역임하였다. 주요 관심분야는 국제경영 및 마케팅, 수출전략, 기업가정신, 지식경영, 사회적 자본 등이다.