

벤처기업 종업원의 조직몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구

최승욱* · 변상우**

〈목 차〉

I. 서론	3. 변수의 조작적 정의 및 측정
II. 이론적 배경	IV. 실증분석
1. 벤처기업의 개념	1. 조사의 개요
2. 벤처기업의 특성	2. 척도의 신뢰도 검증
3. 벤처기업의 현황	3. 가설 검증
4. 벤처기업의 선행연구	V. 결론
III. 연구모형 및 가설 설정	참고문헌
1. 연구모형의 설계	Abstract
2. 가설 설정	

I. 서 론

우리 나라 벤처산업은 정부의 육성정책과 활발한 창업 및 투자열기에 힘입어 급성장을 지속하고 있다. 높은 기술력과 혁신적인 기업이 정신으로 무장한 벤처기업들이 21세기 우리 경제의 주역으로 부상하고 있다.

벤처기업은 지난 1995년 말에는 1,500여 개에 불과했으나, 2001년 12월말에는 11,392개로 창업이 기하급수적으로 늘어 나고 있다. 이러한 추세는 양적 증가만이 아니라 질적인 측면에서도 벤처기업의 발전이 두드러지고 있다.

소품종 대량생산에서 다품종 소량생산 방식으로의 변화 추세는 벤처기업이

* 경남정보대학 경영정보계열 교수

** 부산대학교 대학원 경영학과 박사과정

‘두뇌기업’으로서 기술경쟁력만 있으면 중소기업이라도 대기업이 두렵지 않다는 것이다. 기술이 생산력의 직접적인 핵심요소로 부각되고, 산업의 정보화 추세에 따라 기술력에 의해 흥망성쇠가 결정되고 있는 것이 오늘의 현실이다.

이처럼 중요한 역할을 담당하고 있는 벤처기업이 계속 성장발전하기 위해서는 우수한 인재들이 많이 유입되고 계속 조직에 근무하게 될 때에만 가능하다. 따라서 본 연구에서는 벤처기업의 종사하는 종업원의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 리더십 스타일, 동기적 요인, 관계적 요인과 조직몰입과의 관계에 대해 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 벤처기업의 개념

벤처기업은 ‘벤처(venture)’의 사전적 의미로 그 어원을 찾아보면 모험(adventure), 위험(risk), 우연(incident), 운(lucky) 등을 의미하며, 벤처기업은 High Technology Business, New Technology-Based Firm, Risky Business 등 다양하게 정의되고 있다.

이와 관련하여, Carland 등(1984)은 벤처기업을 “신제품도입, 신생산 방식 도입, 신시장 개척, 산업 재조직 등의 행위범주에 포함되는 기업으로서 목표를 수익성과 성장성에 두고, 혁신적 전략실행으로 특징지어지는 사업을 하는 기업”이라고 하였다. 미국의 경우는 「중소기업투자법」에서 “위험성이 크지만 성공할 경우 높은 기대수익이 예상되는 신기술 또는 아이디어를 독립기반 위에서 영위하는 신생기업”으로 정의하고 있다.

벤처기업에 대한 국가별 개념은 다양하지만 새로운 신기술에 대한 혁신적인 아이디어를 연구 개발하여 이를 사업화하기 설립하는 기업이라 할 수 있다. 일본의 경우 「중소기업의 창조적 사업활동 촉진에 관한 임시조치법」에서 벤처기업에 대해 “중소기업으로서 연구개발비 투자비율이 매출액의 3% 이상, 업력 5년 미만”의 정의하고 있다.

<표 1> 미국·일본·OECD 국가의 벤처기업 분류

국명	내 용
미국	「중소기업투자법」에서 “위험성이 크나 성공할 경우 높은 기대 수익이 예상되는 신기술 또는 아이디어를 독립기반 위에서 영위하는 신생기업(New business with high risk-high return)”으로 규정
일본	「중소기업의 창조적 사업활동촉진에 관한 임시조치법」에서 “중소기업으로서 R&D 투자비율이 총매출액의 3% 이상인 기업, 창업 후 5년 미만인 기업”을 규정
OECD 국가	“R&D 집중도가 높은 기업” 또는 “기술혁신이나 기술적 우월성이 성공의 주요 요인인 기업”을 규정

우리 나라는 1998년 12월 30일 개정된 「벤처기업육성에관한특별조치법」에서 벤처기업의 개념을 벤처캐피탈 투자기업, 연구개발 투자기업, 특허기술(또는 신기술)개발기업, 기술평가 기업으로 정의하고 있다.

<표 2> 벤처기업 기준표

구분	기 준
벤처캐피탈 투자기업	창업투자회사(조합)·신기술사업금융업자(조합) 또는 한국벤처 투자조합으로부터 총주식의 10% 이상(주식(신주에 한함), 전환사채 포함 20% 이상) 투자받은 기업
연구개발 투자기업	직전 사업연도의 연구개발비가 직전사업연도의 총매출액의 5% 이상인 기업 - 직전 사업연도 또는 당해 사업연도 중에 창업된 기업은 직전 2분기 이상의 매출액 또는 연구개발비를 직전 사업연도의 매출액 또는 수출액으로 산정
특허기술(신기술) 개발기업	특허권·실용신안권(실시권은 제외) 및 기술개발사업에 의한 매출액(수출액)이 총매출액의 50%(25%) 이상인 기업
기술평가기업	벤처기업평가기관에서 기술성 또는 사업화 능력이 우수하다고 평가 받은 기업(창업기업, 자체기술 개발기업, 상기기준 미달된 기업)

2. 벤처기업의 특성

벤처기업은 왕성한 기업가 정신을 가진 창업자에 의해 주도되는 경우가 많고, 소수의 기술중심 창업자가 기술혁신의 아이디어를 상업화하기 위해 설립한

신생기업으로서 위험부담이 크지만 성공할 경우 높은 기대이익이 예상되는 특징을 가지고 있다.

벤처기업의 개념에서 살펴본 내용을 바탕으로 벤처기업의 특성을 규모, 산업 환경, 창업가정신, 기술 및 R&D 등의 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 규모의 특성으로 벤처기업은 소수의 정예 구성원으로 구성되어 있다. 이러한 규모의 특성으로 대기업에 비해 환경변화에 대해 신속하고, 유연한 대응이 가능하다.

둘째, 사업영역 측면에서 대기업과 차별화 되는 신제품 및 신기술 중심의 틈새(nitch)시장에 사업의 바탕을 두는 특징을 지니고 있다. 벤처기업들이 진출하기에는 매력적이지 않는 틈새시장에 기업의 자원을 총동원함으로써 경쟁우위를 창출할 수 있다.

셋째, 창업가정신이다. 벤처기업을 운영하는 경영자는 변화를 선호하고, 안전을 추구하기보다는 위험을 선호하며(risk-taker) 진취적인 특징을 지니고 있다. 급변하는 환경에 적응하기 위하여 환경에 맞게 자신과 기업을 변화시키며, 현재의 안전보다는 내일의 성공을 위하여 위험을 감수하고 과감히 투자하는 진취적인 성향을 가진다.

넷째, 기술 및 R&D에 대한 특성을 보면, 대기업이나 중소기업에 비해 매출액 대비 연구개발비의 투자비율이 훨씬 높다. 즉, 대기업이나 중소기업들의 매출액 대비 연구개발비의 투자율이 평균적 3~5% 투자하고 있는데 반해, 벤처기업들은 평균적으로 7% 이상을 연구개발비로 투자하고 있고, 일부 기업에서는 20% 이상을 투자하는 기업도 있다.

3. 벤처기업의 현황

우리 나라 벤처기업의 유형별 현황은 <표 3>과 같다.

<표 3> 벤처기업 유형별 현황 (2001. 12)

구 분	벤처캐피탈	연구	특허·신기술	벤처평가	계
업체수	1,545	1,292	2,402	6,153	11,392
%	13.6	11.3	21.1	54.0	100

자료 : 중소기업청 벤처기업 통계자료(2002. 1. 10)

벤처캐피탈 투자기업이 1,545개(13.6%), 연구개발 투자기업이 1,292개(11.3%), 특허·신기술개발기업이 2,402개(21.1%), 벤처평가우수기업이 6,153개(54.0%)로 나타났다.

벤처기업의 업종별 현황은 <표 4>와 같이 제조업이 6,889개(60.5%)로 가장 많고, 정보처리 및 S/W업이 3,715개(32.6%), 연구개발 서비스업이 333개(2.9%), 건설·운수업이 206개(1.8%), 도·소매업이 116개(1.0%), 특이하게도 농·어·임업에서도 28개(0.3%) 업체가 새로운 기술을 기반으로 한 신제품개발을 통한 수익창출을 하고 있고, 기타 업종이 105개(0.9%)를 차지하고 하고 있다.

<표 4> 벤처기업 업종별 현황(2001. 12)

구분	제조업	정보처리 S/W	연구개발 서비스	건설 운수	도·소매업	농·어·임·광업	기타	계
업체수	6,889	3,715	333	206	116	28	105	11,392
%	60.5	32.6	2.9	1.8	1.0	0.3	0.9	100

자료 : 중소기업청 벤처기업 통계자료(2002. 1. 10)

벤처기업의 지역별 현황은 <표 5>와 같이 서울이 5,345개 업체로 전체의 46.9%, 경기지역이 2,425개 업체로 21.3%, 대전·충남지역이 762개 업체로 6.7%, 부산울산은 549개 업체로 4.8%를 차지하고 있다.

<표 5> 벤처기업 지역별 현황(2001. 12)

구분	서울	부산 울산	대구 경북	광주 전남	대전 충남	경기	인천	강원	충북	전북	경남	제주	계
업체수	5,345	549	578	269	762	2,425	579	102	250	141	368	24	11,392
(%)	46.9	4.8	5.1	2.4	6.7	21.3	5.1	0.9	2.2	1.2	3.2	0.2	100

자료 : 중소기업청 벤처기업 통계자료(2002. 1. 10)

우리 나라 벤처기업의 경영성과는 <표 6>과 같다. 벤처기업의 매출액증가율은 44.3%, 일반 중소기업 12.5%, 대기업 16.7%보다 높고 고용증가율에 있어서도 일반기업보다 6.4배나 높게 나타났다. 그러나 매출액 대비 경상이익률은 4.9%로써 전년도의 7.3%보다 낮아져 외형은 커졌으나 치열한 경쟁으로 수익성

이 다소 낮아 졌지만, 특히 대기업과 비교할 경우 경상이익률이 월등히 높게 나타나 고부가가치화를 달성하는데 벤처기업이 앞장서고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 6> 벤처기업의 경영성과

	2000년 말			1999년 말		
	벤처기업	중소기업	대기업	벤처기업	중소기업	대기업
매출액 증가율 ¹⁾	44.3 %	12.5 %	16.7 %	36.8%	10.8 %	6.6 %
매출액 대비 경상이익률	4.9 %	3.3 %	0.3%	7.3 %	2.9 %	1.0 %
고용증가율 ²⁾	24.3 %	3.8 % (全企業)		18.8 %	1.4% (全企業)	

자료: 1) 한국은행, 기업경영분석(2000년도, 2001년도)

2) 통계청, 경제활동인구조사(2000년도, 2001년도)

4. 벤처기업에 대한 선행연구

벤처기업에 대한 선행연구는 벤처기업의 성공요인에 대한 탐색과 어떤 요인들이 기업성과에 영향을 미치는 지를 주로 분석하였다. 특히 1980년대 연구의 주된 관심사는 벤처기업 경영자의 특성을 기업의 성과에 영향요인으로 하여 연구가 이루어졌다. Sandberg and Hofer(1987)는 벤처기업의 성과가 경영자의 특성, 전략, 산업구조의 변수가 복합적으로 영향을 주는 것으로 분석하였고, MacMilan and Zemann(1987)은 벤처캐피탈의 입장에서 벤처기업의 성공요인으로 기업가 및 팀 요인, 제품 및 서비스의 특징, 시장특징, 재무능력 등을 지적하였다. Baum(1995)은 창업자의 특성, 경쟁상황, 동기, 전략, 조직구조 등이 기업 성과에 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

유재건(2000)은 벤처기업 경영진의 특성이 국제화가 성과에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 경영진의 교육수준, 관련직장 경험이 벤처기업은 수출에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 경영진의 나이가 적을수록 수출에 신속히 반응하는 것으로 나타났다. 심재호(2000)·김선호(2000) 등은 벤처기업의 육성정책과 지원 방안에 관한 주제로 연구를 하였다.

그러나 벤처기업의 특수성에 비추어 일반기업과 비교하여 벤처기업 종업원들의 조직몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구는 제대로 이루어지지 않고 있다. 본

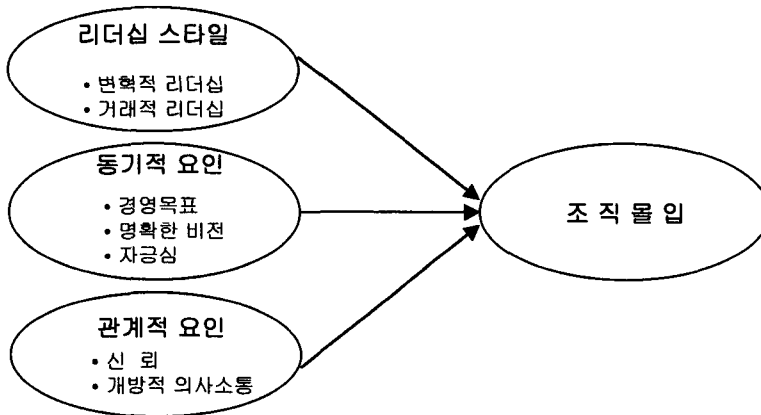
연구에서는 벤처기업에 종사하는 종업원들의 조직몰입에 대한 상관관계를 분석하기 위해서 독립변수로 리더십 스타일, 동기적 요인, 관계적 요인으로 삼았다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형의 설계

본 연구는 벤처기업 종업원의 조직몰입에 미치는 영향요인을 규명하는 것을 목적으로 하고 있다. 조직몰입은 다수의 요인에 의해 이루어지는 복합구조를 가지고 있는데, 리더십과 동기적 요인, 관계적 요인 등 다수의 속성을 가지고 있어 이들의 관계를 측정하기 위한 측정 개념들의 유형화가 요구된다.

본 연구에서는 리더십, 동기적 요인, 관계적 요인이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이들 측정변수로 하여 연구모형을 제시하면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 가설의 설정

2.1 리더십과 조직몰입 관계에 대한 가설

리더십에 따라 조직몰입이 영향을 받게 된다는 연구는 미미하다. Bass(1985)

에 의해서 활성화되기 시작한 변혁적 리더십의 초점은 비전 제시, 지적 동기유발 등과 같은 내재적 동기유발을 통해 부하들을 이끌어 나가는 리더십 스타일인데 반하여 거래적 리더십은 보상, 처벌 등을 명확히 하는 등의 외재적 동기요인에 의해 부하를 이끌어 가는 방식이다. 이문선·강영순(2000)의 연구에서도 리더십이 조직몰입의 선행요소가 될 수 있음을 암시한다. 김영진(2000)은 변혁적 리더십은 영향을 미치는 반면 거래적 리더십은 영향을 미치지 않았음을 입증했다.

이상의 추론을 바탕으로 하여 리더십과 조직몰입의 관계를 가설을 설정하면 다음과 같다.

<가설 I> 리더십 스타일과 종업원 조직몰입에 대한 가설

가설 I-1 변혁적 리더십이 강할수록 조직몰입은 높게 나타날 것이다.

가설 I-2 거래적 리더십이 낮을수록 조직몰입은 높게 나타날 것이다.

2.2 동기적 요인과 조직몰입 관계에 대한 가설

벤처기업의 동기적 요인에 관한 연구는 아직 많이 이루어지지 않았는데, Naffziger & Hornsby and Kuratko(1994)는 경영목표 및 이념에 대해 연구를 하였으며, Bass(1995)는 비전에 대해 부하에게 꿈과 희망을 주어 부하의 성장동기를 유발의 요소로 보았다. 조직몰입에 대한 요인으로 자긍심에 대한 연구는 많지 않다. 이문선·강영순(2000)은 부하의 자긍심은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미침을 밝혔다.

<가설 II> 동기적 요인과 종업원 조직몰입에 대한 가설

가설 II-1 경영목표는 조직몰입에 정(+)²에 영향을 미칠 것이다.

가설 II-2 명확한 비전은 조직몰입에 정(+)³에 영향을 미칠 것이다.

가설 II-3 자긍심은 조직몰입에 정(+)⁴에 영향을 미칠 것이다.

2.3 관계적 요인과 조직몰입에 대한 가설

벤처기업의 특성상 조직 구성원간 신뢰는 상당히 중요하다. Tsai & Ghoshal(1998)은 신뢰는 부서간 정보교환에 직접적인 영향을 준다는 점을 입증하였고, Child(1974)는 개방적인 의사소통과 참여기회의 확대는 종업원들에게 사기가 증대되어 조직성과는 물론이고 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타

났다.

<가설 III> 관계적 요인과 조직몰입에 대한 가설

가설 III-1 신뢰는 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

가설 III-2 개방적 의사소통은 조직몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작정의 및 측정

본 연구의 가설을 검증하기 위해 측정변수에 대한 조작적 정의란 가설을 구성하고 있는 주요개념을 실제현상에서 측정 가능하도록 관찰 가능한 형태로 정의하는 과정을 말한다. 본 연구에서 다음과 같이 정의하고자 한다.

3.1 변혁적 리더십

구성원에게 명백한 비전제시, 적절한 모델제공, 집단목표의 지원적 수용, 부하에게 목표달성방법 제시하여 도전의식을 고취시키는 리더를 의미한다. 본 연구에서 변혁적 리더십은 Bass(1985)의 카리스마, 개인적인 고려, 지적자극의 변수를 이용하였다.

3.2 거래적 리더십

부하의 노력이 성공하면 더 많은 보상을 받을 수 있다는 부하의 기대를 충족시키기 위해 보상을 예시화하면서 조직화하는 형태를 말한다. 이는 리더와 부하간의 거래관계를 바탕으로 하는 리더유형을 의미한다. 조건적 보상과 예외에 의한 관리의 두 가지 차원의 변수로 규정한 Bass의 연구변수를 이용하였다.

3.3 동기적 요인

동기적 요인은 조직에서 구성원에게 심리적 만족을 가져다주는 것으로 정의하고, 바움(J. R. Baum)의 연구를 수정하여 사용하였다.

3.4 신뢰

신뢰란 조직구성원 사이의 믿음을 말한다. 조직에 대한 몰입은 구성원들간에 신뢰가 바탕이 되어야 가능하다. Ross와 Wieland(1996)의 연구를 이용하였다.

3.5 개방적 의사소통

조직은 두 사람 이상이 모여 상호 작용하는 유기체이므로 구성원간의 개방적 의사소통은 중요한 과정이다. 개방적 의사소통은 구성원간의 직무와 관련하여 서로간에 마음을 열고 의견교환이 이루어지는 것을 말한다.

3.6 조직몰입

조직몰입은 조직에 대한 개인의 일체감·집착·애착·관여·충성도·동일시·소속감 등의 정도를 의미한다. 모데이(R. Mowday) 등이 주장하는 조직몰입은 조직에 대한 개인의 동일시 및 관여의 상대적 정도를 말한다.

IV. 실증분석

1. 조사의 개요

본 연구는 부산, 울산, 경남지역의 벤처기업을 대상으로 설문지를 우편으로 배포하였다. 조사기간은 2002년 3월 18일부터 2002년 5월 11일까지이며, 총 450부를 발송하여 328부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 불성실한 응답을 한 48부는 제외시키고 나머지 280부를 실증분석에 사용하였다.

수집된 자료는 SPSSWIN 통계패키지 프로그램을 사용하였고, 통계분석 방법으로는 설문지의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 내적 일관성 검사를 하였으며, 타당성 검증을 위해 요인분석을 하였다. 그리고 본 연구의 가설을 검증하기 위하여 LISREL과 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

2. 척도의 신뢰도 검증

연구에 있어 측정의 정확성과 결과의 일관성이 중요하다. 특히 본 연구에서는 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 항목을 이용하였으므로 각 항목의 측정 결과가 일관성을 유지하는지를 확인하기 위해 변수측정에 사용된 문항들 사이의 내적 일관성(internal consistency)을 측정하는 방법인 Cronbach's α 값을 측

정하였으며 구성개념의 타당성 여부를 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였다.

<표 7> 타당성 및 신뢰성 분석

변수명/개념		요인 적재치	Eigen-value	Cronbach's α 값			
리더십유형	변혁적 리더십	상사는 따르고자 하는 모델상 목적의식을 심어줌	.875 .834	8.65	0.863		
		지시가 구성원들로부터 인정	.746				
		부하의 개인적 욕구에 관심 부하의 개인적 감정에 관심 소외된 부하에 대한 관심	.831 .802 .796			2.34	0.795
	거래적 리더십	늘 생각하는 문제를 던짐 관행화된 문제를 새롭게 접근 능력을 배양하도록 도와줌	.846 .798 .763	1.39	0.803		
		목표제시 후 달성 시 보상 부하가 원하는 것에 조건을 담 일이 잘 진행되면 변화를 거부 기준이탈 및 실수에 관심	.759 .751 .726 .687				
		구체적인 목표 제시 실현 가능한 목표를 세움 참가적 경영목표 수립	.887 .823 .789			5.652	0.897
동기적요인	명확한 비전	조직이 발전가능성이 높다 조직에서 성공가능성이 높다 조직의 장기발전계획의 수립	.856 .823 .806	3.025	0.834		
	자긍심	나의 직무에 대해 자부심을 느낌 동료로부터 필요한 존재로 인식 부서에 꼭 필요한 사람으로 느낌	.849 .823 .796				
	관계적요인	신뢰	직무수행시 상·하간 신뢰감 부서간 정보교류가 잘 이루어짐 타부서의 정보를 신뢰			.835 .819 .738	3.875
개방적 의사소통		구성원간 의사소통이 원활 업무와 관련 누구와도 접촉 가능 의사소통 결과 즉시 피드백	.837 .826 .739	2.897	0.813		
조직몰입		조직의 문제를 나의 문제로 인식 조직에 애착을 가짐 조직을 가족처럼 느낌 조직에서 남아 있기를 바람	.897 .867 .813 .769			3.759	0.886

<표 7>에서 보는 바와 같이 리더십 스타일, 동기적 요인, 관계적 요인, 조직몰입의 변수측정을 위한 문항들 사이에는 높은 내적 일관성을 보여주고 있으며 설문구성항목의 타당성도 요인 적재치와 아이겐 값이 적당한 것으로 나타났다.

3. 가설의 검증

3.1 가설 I의 검증

<가설 I>은 리더십과 조직몰입에 대한 가설로 가설 I-1(변혁적 리더십이 높을 수록 조직몰입은 높게 나타날 것이다). 가설 I-2(거래적 리더십이 낮을 수록 조직몰입은 높게 나타날 것이다)로 구성되어 있다. 가설 I을 검증하기 위해 LISREL의 공변량구조분석 결과는 <표 8>과 같다.

리더십과 조직몰입과의 LISREL 분석결과 가설 I-1의 $\gamma 1$ 의 t값이 2.246으로 95%의 신뢰수준에서 유의적으로 나타나 가설 I-1은 채택되었으며, 가설 I-2의 $\gamma 2$ 의 t값은 1.183으로 나타나 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타나 가설 I-2는 기각되었다.

<표 8> 리더십과 조직몰입과의 LISREL분석 결과

가설명	가설	경로명칭	경로계수	t값	결과
I-1	변혁적 리더십→조직몰입	$\gamma 1$	0.27	2.246**	채택
I-2	거래적 리더십→조직몰입	$\gamma 2$	0.02	1.183	기각

** : $P < 0.05$

3.2 가설 II의 검증

동기적 요인이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 경영목표, 명확한 비전, 자긍심을 독립변수로 설정하고 조직몰입을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석된 결과는 <표 9>와 같다.

다중회귀분석 결과 동기적 요인인 경영목표(=0.147, $p < 0.05$), 명확한 비전(=0.237, $p < 0.01$), 자긍심(=0.124, $p < 0.1$) 모두가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 II는 채택되었다.

<표 9> 동기적 요인이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석 결과

요인명	비표준화계수		표준화계수	t값	유의도
	회귀계수(B)	표준오차	베타(β)		
경영목표	.193	.094	.147	3.472	.042**
명확한 비전	.437	.073	.237	5.582	.000***
자긍심	.128	.089	.124	1.894	.074*
$R^2 = 0.4737, F=25.356 P = .000$					

* : p<0.1, ** : p<0.05 *** : p<0.01

3.3 가설 III의 검증

관계적 영향요인이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설III을 검증하기 위하여 관계적 영향요인(신뢰, 개방적 의사소통)을 독립변수로 설정하고 조직몰입을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석된 결과는 <표 10>과 같다.

다중회귀분석 결과 관계적 요인인 신뢰(=0.153, p<0.1), 개방적 의사소통(=0.357, p<0.01)이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설III은 채택되었다.

<표 10> 관계적 요인이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석 결과

요인명	비표준화계수		표준화계수	t값	유의도
	회귀계수(B)	표준오차	베타(β)		
신뢰	.174	.096	.153	1.872	.064*
개방적 의사소통	.431	.092	.357	4.735	.000***
$R^2 = .416 F= 20.462 P = .000$					

* : p<0.1, *** : p<0.01

IV. 결 론

본 연구는 벤처기업 종업원의 조직몰입에 영향을 미치는 영향을 살펴보기 위해 독립변수로 리더십 스타일, 동기적 요인, 관계적 요인을 두고 각 변수의 영

향력과 상관관계를 살펴보는 것에 초점을 두었다.

최근 우리 나라의 벤처산업은 정부의 육성정책과 창업 및 투자열기로 성장이 두드러지고 있다. 벤처기업은 기존의 기업과는 태생적으로 다르기 때문에 기업에 종사하는 종업원의 조직몰입에 미치는 영향도 다를 것이다.

이를 검증하기 위해 실증분석결과 각 영향요인별 조직몰입에 미치는 영향요인에서 리더십 스타일에서는 변혁적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 거래적 리더십은 조직몰입에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 동기적 요인에서는 명확한 비전을 제시할수록 종업원의 조직몰입은 강하게 나타났고, 그 다음으로 경영목표와 자긍심으로 나타났다. 관계적 요인에서는 개방적 의사소통이 이루어질수록 조직몰입에 강한 영향을 미치고 있고, 신뢰도 90%의 신뢰수준에서 유의한 것으로 나타났다.

벤처기업은 대부분의 종업원이 젊고, 종업원의 학력이 높은 특성을 가지고 있기 때문에 경영자는 변혁적 리더십, 명확한 비전제시, 개방적 의사소통을 통해 구성원들이 조직에 몰입 할 수 있도록 하여야 한다.

참 고 문 헌

1. 김영진(2000), 관광호텔 지배인의 리더십유형이 자긍심과 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구, 조선대학교 박사학위논문.
2. 김선호(2000), 벤처기업 육성정책의 개선방향에 관한 연구, 원광대학교 석사학위 논문.
3. 심재호(2000), 한국 벤처기업 육성정책에 관한 비교연구, 성균관대학교 석사학위 논문.
4. 유재건(2000), 벤처기업 경영진의 특성이 국제화와 성과에 미치는 영향, 서강대학교 석사학위논문.
5. 이문선·강연순(2000), 변혁적 리더십과 조직시민행동간의 자긍심 및 조직몰입의 매개효과, 인사관리연구 제24집 1권.
6. 이장우·김선홍(1998), 「벤처기업의 현황과 발전방향」, 대중.
7. 이장우·장수덕(1998), 벤처기업 성공요인에 관한 이론적 고찰, 벤처경영연구, 제1권 2호.
8. 조형래(1994), 창업인의 특성, 제품혁신성과 벤처기업 성과간의 상황적 관계, 한국과학기술원 박사학위논문.
9. Bamford, C. E., Dean, T. and P. P. Mcdougall(1996), "Initial Founding Conditions and New Firm Performance : A Longitudinal Study Integrating Predictions From Multiple Perspectives," *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 465~479.
10. Bass B. M.(1990), *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership : Theory, Research and Managerial Applications*, 3rd, New York : Free Press.
11. Baum, J. R. (1995), "The Resource and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, 17, pp. 99~120.
12. Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. and J. A. C. Carland(1984), "Differentiation Entrepreneurs from Small Business Owners : A Conceptualization," *Academy of management Review*, Vol. 9, No. 2, pp. 354~459.
13. Naffziger, D. W., Hornsby, J. S., and Kuratko, D. F.(1994), "A Proposed Research Model of Entrepreneurship," *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 18. No. 4.

14. MacMillan, L. C., Zemann, L. and Subbanarimha, P.(1987), "Criteria Distinguishing successful Ventures in the Venture Screening Process," *Journal of Business Venturing*, Vol. 2.
15. Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M.(1982), *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*(N.Y : Academic Press).
16. Ross, W. H. & Wieland, C.(1996), "Effects of Interpersonal Trust and Time Pressure on Managerial Mediation Strategy in a Simulated Organizational Dispute," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 3, pp. 228 ~248.
17. Sandberg, W. R. and C. W. Hofer(1987), "Improving New Venture Performance : The Role of Strategy, Industry, and the Entrepreneur," *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, pp. 5~28.
18. Tsai & Ghoshal(1998), "Social capital and Value Creation : The Role of Intrafirm Networks," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, pp. 464 ~476.

Abstract

A Study on Factors that Effect the Organizational Commitment of Employees in the Organization in a Venture Company

Choi, Seong - wook · Byun, Sang - woo

This study focuses on forces and correlation among such independent factors as the style of leadership, motivation and relationship in order to find out what kind of ingredients have an effect on the employees' organizational commitment in a venture company. It is likely that the organizational commitment of the employees in the organization in a venture company may be different from that of existing enterprises since they differ 100 percent in their nature.

In an attempt to prove it, actual corroboration has been made. As a result, it turned out that transformational leadership had a great impact on the organizational commitment while transactional leadership did not; in the motivation factor, the more vision the employees envisage, the more organizational commitment they show followed by management goals and self-admiration; in the relational factor, more openness in the communication led the employees to devote themselves to their companies, which was valid in the range of 90% in the confidence index.

This study reveals that there is not much difference between venture and general companies in the factors that affect employees' organizational commitment in the organization. Therefore, the Chief Executive Officer in the venture company should make a favorable environment with transformational leadership and obvious vision through free and open communication with colleagues so that his or her employees can devote themselves to the organization to which they belong, since venture companies are usually staffed by young workers with high education.