

벤처기업 CEO의 기업가정신과 조직유효성의 관계에 관한 연구 - 혁신성, 위험감수성, 진취성을 중심으로 -

A Study on Relationship between CEO's Entrepreneurship in Venture Business and Organizational Effectiveness.

- Focused on Innovativeness, Risk-taking and Proactiveness-

박상용*, 김연정**
Park, David S. · Kim, Yeon Jeong

<목 차>

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 논의 |
| III. 연구방법 | |

Abstract

The purpose of this study is to investigate between CEO's Entrepreneurship in Venture Business and Organizational Effectiveness. CEO's Entrepreneurship variable consist of Innovativeness, Risk-taking and Proactiveness. Organizational effectiveness concept composed of system approach and the contingency theory and it's variable consisted of job satisfaction and organizational commitment. Statistical methods are adapted Frequency, Factor Analysis and CFA(Confirmatory Factor Analysis) of LISREL.8 program. Refined Survey data are 412/ Major findings are as follows;

Only Proactiveness variable of CEO's entrepreneurship have significant relation to Organizational Effectiveness(job satisfaction and organizational involvement). Innovativeness and Risk taking variables are partially supported to influence to Organizational Effectiveness.

핵심어 : 벤처기업, 기업가정신, 혁신성, 위험추구성, 진취성, 조직유효성

Key words : Venture business, Entrepreneurship, Innovativeness, Risk-taking, Proactiveness, Organizational effectiveness

* 백석대학 컴퓨터학부 교수, E-mail: joy@bsc.ac.kr

** 한림대학교 경영학과 겸임교수, E-mail: yeonjkim@yahoo.co.kr

I. 서 론

디지털 시대가 가속화됨에 따라 글로벌화와 소비자 위주의 경제 체제는 심화되었고, 기술의 진화 속도는 엄청나게 빨라지게 되었다. 이러한 경제환경 속에서 벤처기업은 시장상황에 민감하게 대응하며 재빠른 의사결정 등을 할 수 있는 조직의 효율성을 통해 디지털 시대를 주도하는 새로운 형태의 기업으로 각광을 받게 되었다. 국내 벤처기업의 현황을 살펴보면 2003년 인증요건별 벤처기업의 수는 벤처투자기업 1,119개, 연구개발기업 1,398개, 신기술기업 6,173개로 총 8,690 벤처기업으로 나타났다(www.venturenet.or.kr).

국내 벤처기업도 많은 부침을 경험하였다. IIMF 구제 금융이후 국내경제의 모델이 일본형에서 미국형으로 바뀜에 따라, 미국 실리콘밸리에서의 벤처성공 모델을 벤치마킹하여 벤처기업에 대한 대대적인 투자가 이루어졌다. 그러나, 육석을 가리지 않은 투자와 지나치게 느슨한 벤처인증제도 도입 등 정부의 지나친 벤처드라이브 정책으로 벤처기업의 도덕적 해이 현상이 만연하게 되었다. 더욱이 1999년 말 미국 경제가 침체에 빠지고 코스닥 시장의 붕괴를 신호로 하여 갑작스런 한국 벤처의 빅뱅이 이루어졌다.

이러한 벤처기업의 태동과 부침의 급변하는 시장 상황 속에서 벤처기업은 생존을 위해 조직의 유연성과 효율성을 요구받고 있다. 벤처기업이 유연성을 갖고 환경에 대처하기 위한 조직을 만들기 위해 벤처 CEO와 구성원들이 어떤 방식으로 조직의 효율성을 높일 수 있을 것인가는 벤처기업이 존재하고 시장에서 그 의미를 갖기 위한 선결요소가 된다. 즉 한국 벤처기업의 활성화를 위해서는 정부의 정책입안과 함께 벤처기업을 운영하는 CEO와 구성원의 조직의 관리가 더욱 중요하다.

이런 의미에서 벤처 CEO의 기업가정신에 관해 살펴보면, 일반 중소기업의 경우에도 그렇지만, 특히 벤처기업의 성공을 위해서는 CEO의 기업가정신이 무엇보다 중요하다. 기업가정신은 벤처기업의 성격 규정, 기회의 인지 및 포착, 벤처기업 전체의 중심 가치 형성 등에 중요한 요인이 되며, 이러한 요인들이 벤처기업 조직의 성격과 문화를 규정하는데 중요한 요인이 되기 때문이다. 벤처기업은 CEO가 가진 기술이나 아이템에 의존성이 크기 때문에 벤처기업의 성장과정에서 벤처기업 CEO의 기업가정신은 벤처기업의 성과에 있어서 결정적인 요인이라 할 수 있다. 그러나 CEO가 아무리 유능해도 혼자서 기업을 운영할 수는 없고, 벤처기업의 성장이 진행됨에 따라 창업 당시 일인 다역을 소화

해 내던 CEO의 역할과 능력의 요구 방향 또한 변화될 수 밖에 없다. 따라서 벤처기업이 성장하려면, 창업자의 기업가적 특성이 조직원들에게 적절하게 소통되고 효율적으로 내재화되어 조직의 가치로 확대 재생산되어야 할 뿐만 아니라, 벤처기업을 둘러싼 대내외적 환경의 변화에 대한 동태적 대응능력을 강화해야 할 필요가 있다. 벤처기업의 조직에 대하여 James(1998)는 벤처기업은 발전단계를 거치는 과정이기 때문에 정형화되지 않은 조직 문화적 특징을 가지며, 이는 벤처조직의 불확실성, 조직원들의 전문가적 자율성의 부여와 연관되어 있다고 하였다. 이러한 벤처조직의 특성과 함께 대내외적 환경변화에 대한 동태적 대응의 필요성은 1999년말의 벤처버블 붕괴를 통해 벤처기업 성패여부가 기업을 둘러싼 외부환경과 얼마나 밀접하게 관련되어 있는가를 여실히 보여주고 있다. 따라서 벤처기업조직의 혁신적 분위기의 제고와 조직 동력의 내실화를 통해 기업은 강력한 자생력을 갖고 시장의 흐름에 적응하고, 시장에서 우위적 위치를 확보하기 위해서는 구성원 각자가 주도적으로 시장의 흐름을 감지하여, 시장의 니즈(Needs)를 충족시키는 제품의 생산 및 시장지향적인 마케팅을 통해 시장에 접근해야 할 것이다.

문헌연구로 벤처기업 CEO의 기업가정신과 조직유효성간의 대한 기존 국내외 연구성과를 분석한 결과, 벤처기업의 조직적 특성에 대해 말할 때 기업가 정신의 중요성을 많이 강조함에도 불구하고, 한국에서 벤처기업의 기업가정신은 벤처기업 조직의 유효성과 관련지어 분석한 연구는 없었다.

이러한 맥락에서 본 연구는 문헌연구를 통해 기업가정신과 조직유효성의 연구성과를 분석하고, 벤처인증을 받은 벤처기업의 CEO와 구성원을 대상으로 설문결과를 분석하여 기업가 정신과 조직유효성을 측정하는 직무만족과 조직몰입 사이의 관계를 규명하고자 한다. 또한 조직유효성의 정량적 척도와 정성적 척도간의 관계를 살펴봄으로써 벤처CEO의 기업가정신과 조직유효성간의 관계에 대한 결과를 얻고자 한다. 이러한 연구결과를 통해 벤처기업의 성공을 위한 내재적 가치의 중요성과 기업 조직간의 의사소통 및 효율성 제고를 위한 CEO의 역량강화 및 벤처기업 조직의 내실화에 대한 가이드를 제공 할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 벤처기업의 개념

벤처기업의 개념을 살펴보면 미국의 중소기업투자법에서는 위험성이 크나 성공할 경우 높은 기대수익이 예상되는 신기술 또는 아이디어를 독립 기반위에서 영위하는 신생 기업으로 정의하며, 국내의 경우 벤처기업협회는 개인 또는 소수의 창업인이 위험성을 높으나 성공할 경우 기대수익이 예상되는 신기술의 개발아이디어를 독자적인 기반위에서 사업화하는 신생 기술집약적 중소기업으로 정의하였다.

이러한 벤처기업의 특징을 살펴보면 고수익, 고위험을 추구하며, 기술혁신과 창조성에 바탕을 두고, 제품기획, 구매, 생산, 유통등 의사결정에 있어서 경영의 독립성을 견지하며, 경영의 과실을 위험부담에 참여한 주체들간에 분배하고 기업공개를 지향함으로써 기업에 대한 소유권이 개인 가족에 집중되고 안정적인 사업을 영위하려는 성향이 있는 가족기업과는 차이가 있다.

국내의 경우 1997년 8월 “벤처기업 육성에 관한 특별조치법”에서 벤처기업의 범위를 벤처캐피탈투자, 연구개발, 투자기업, 신기술개발기업, 기술평가기업으로 분류하여 국가가 지정해주고 있으며, 2003년 8월1일자로 벤처인증 조건이 명확해지고 인증하는 평가 기관의 책임성이 강화되고 평가기준이 보다 합리적으로 다듬어진 벤처확인 요령이 개정되었다(www.venturenet.or.kr).

또한 벤처성공요인으로서는 기업가 특성요인(Sexton & Brown, 1985 ; Begley & Boyd, 1987, 장수덕, 2001), 경쟁전략요인(Porter, 1980 ; MacMillan & Day, 1987 ; Shrader & Simon, 1997), 산업환경요인(Romanelli, 1989 ; Roure & Keeley, 1990, 한상철, 1998), 조직 특성요인(Cooper et al, 1986 ; 이장우, 1998)으로 대별할 수 있다.

이상의 벤처기업의 특성상 조직은 대기업과 중소기업이 간과한 틈새시장을 목표로 해야 하기 때문에 다른 형태의 기업보다 생존의 불확실성이 훨씬 크며, 이러한 불확실성은 일반기업의 프로젝트팀과 유사한 특성을 갖게 된다.

일반적으로 벤처기업이라 함은 벤처캐피탈 투자기업이지만 한국은 외환위기 이후 벤처기업을 새로운 성장 동력으로 삼고 벤처기업 투자를 촉진하기 위해 2007년까지 한시

적으로 국가가 벤처기업을 인증하게 된 것이다. 또한 국내에서의 벤처기업의 범위는 사실상 국가가 지정하여 1997년 8월의 “벤처기업 육성에 관한 특별조치법”에 규정되었으며, 2003년 8월에 개정됨으로써 벤처범위의 규정이 더욱 명확해졌다.

<표 1>은 2003년 개정된 중소기업청의 벤처확인요령을 연구자가 분석, 재정리한 것이다.

<표 1> 현행 벤처확인요령(2003. 8. 1. 개정)

대상기업	유형별 요건
벤처투자 기업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 창업투자회사(조합), 한국벤처투자조합, 신기술사업금융업자(조합)의 주식(신주에 한함) ○ 인수총액 또는 출자총액이 자본금의 10% 이상이고, 그 비율을 벤처기업 확인 요청일의 직전 ○ 6월 이상(연속하여) 유지한 기업
연구개발 기업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 확인 요청일이 속하는 분기의 직전 4분기의 연구개발비가 5천만원 이상이고, 매출액 대비 ○ 연구개발 비율이 중소기업청장이 고시하는 비율 이상인 기업 <ul style="list-style-type: none"> - 3년 미만 기업은 연구개발비율 적용을 제외 - 창업 1년미만 기업의 연구개발비는 직전2분기 2,500만원 이상으로 적용
신기술기업 (창업 기업 포함)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특허권을 이용하여 사업화하는 기업으로서 평가기관으로부터 기술성과 사업성이 우수한 것으로 평가받은 기업 ○ 산업지원 서비스업 및 고도기술수반사업과 관련된 기술 또는 외국인과의 기술도입계약의 체결에 따라 신고한 기술을 이용하여 사업화하는 기업으로서 평가기관으로부터 기술성과 사업성이 우수하다고 평가받은 기업 ○ 공공연구기관, 한국기술거래소를 통하여 이전받은 기술을 이용하여 사업화하는 기업으로서 평가기관으로부터 기술성과 사업성이 우수하다고 평가받은 기업

2. 기업가 정신의 개념 및 구성요소

기업가정신(Entrepreneurship)에 관하여는 Schumpeter(1934)가 처음으로 정의한 이후 일

반적으로 수용될 수 있는 정의는 아직 도출되지 않고 있으며(Wortman, 1987 ; Morris & Kuratko, 2002), 기업간의 단순한 열정이나 의지에서 기업가의 능력이나 산업에서의 역할 등 정의하는 입장이나 대상에 따라 매우 다양한 의미로 쓰이고 있다. Schumpeter(1934)는 새로운 조직을 완전히 구성한 다음에 다른 사람들이 경영하는 방식과 같은 방법으로 경영한다면 기업가정신은 없어졌다고 주장하고 있어 창업정신은 지속적인 혁신적 창조적 파괴라고 주장하였다.

이러한 Schumpeter의 언급이래로 학자들의 견해는 상당히 변화하였다. Dollinger(1995)는 위험과 불확실성의 조건하에서 수익과 성장을 목적으로 하는 혁신적 경제조직의 창출이라고 하였으며, Hisrich & Peters(1995)는 기업가의 심리적인 정신상태를 말하는 것이 아닌 기업가에게 필요한 능력자체라고 하였다. Gartner(1985)는 새로운 조직의 창조라고 했으며, Moon & Perry(1997)는 기업가정신은 혁신정신, 위험감수, 의지도전정신이며, 혁신으로 새로운 변화를 창조하며, 새로운 변화는 반드시 위험을 초파하는 보상이 있어야 한다고 한 Timmons(1999)의 견해와 같이 하였다.

이상의 기업가정신에 대한 연구들을 통해 몇가지 특징적인 구성요소를 유추해낼 수 있다.

첫째, 혁신추구성(Innovativeness)으로 이는 Schumpeter(1934)가 처음 도입한 개념으로써, 혁신은 일상적인 활동에서 벗어나서 모든 물적요소와 모든 힘을 새로이 결합하는 ‘신결합’으로서, 이러한 신결합은 경제주체인 기업가에 의해 수행된다고 보았다. 이러한 의미에서 슘페터가 본 혁신추구성은 오늘날 벤처 기업가 정신의 원형으로서, 혁신성은 조직이 기술혁신을 강조하거나, 제품-시장이 혁신으로써 제품의 디자인, 시장조사, 광고 활동을 적극적으로 추진하거나, 공정혁신, 관리관행기법을 적극적으로 도입하려는 경영 관리활동을 말한다.

둘째, 위험감수성(Risk-Taking)에 대하여 일반적으로 기업가와 경영자를 구분하는 중심 기준으로 위험감수성 수행여부를 들고 있다. 위험감수성의 수행은 그 자체에 의미가 있는 것이 아니라 위험에도 불구하고 기회를 포착하는 정신에 의미를 두는것으로서, 기업 가정신이 자원에 구매받지 않고 기회를 포착하고 추구하는 방식이라면 경영자격 특성은 먼저 보유자원을 고려하고, 기존자원을 활용할 수 있는 범위 내에서 기회를 추구하는 방식이라고 하였다. 따라서 Sexton & Bowman(1986)은 위험감수성은 불확실한 결과가 예상

됨에도 불구하고 과감히 도전하려는 의지의 정도로서, 위험에 무관심하고 위험을 즐기는 정도를 의미하다고 하였고, Slevin & Covin(1989)은 낮은위험의 프로젝트보다 높은 위험의 프로젝트를 선호하는 경향으로, 적극적으로 기회를 모색하고 추구하고자 하는 의욕이라고 하였다.

셋째, 진취성(Proactiveness)은 시장내 경쟁자에 대한 적극적인 경쟁의지와 우월한 성과를 산출하려는 의지를 보이거나, 시장내 지위를 바꾸기 위해 경쟁사에 대해 직접적이고 강도 높은 수준으로 도전하는 자세를 포함한다(Lumpkin & Dess, 1996).

이상에서 기업가정신은 새로운 가치를 창출하기 위해 혁신적, 위험감수적, 진취적으로 자원을 재분배하거나 재결합하는 활동이라고 할 수 있다(Kao, 1995 ; Dollinger, 1995 ; Stevenson & Jallio, 1990).

3. 조직유효성의 개념 및 측정

일반적으로 조직유효성(Organizational Effectiveness)이란 조직이 얼마나 잘 되고 있는가 또는 얼마나 효과적인가를 평가하는 기준의 하나로서 학자들마다 개념, 측정기준, 측정방법이 제각각이어서 통일된 견해를 제시하기 어렵다.

실제로 조직유효성에 대하여 학자들은 측정, 노동관계, 훈련(Training)과 개발관리 그리고 재정(Finance)과 같은 다양한 주제 영역에 근거를 둔 관점에서 논의를 전개하고 있다(Quinn, 1976). 뿐만 아니라 유효성은 능률(Efficiency), 절약(Saving), 업적(Performance) 등의 개념과 서로 얹혀 있기 때문에 더욱 더 그 사용에 혼란을 초래하고 있다.

조직유효성의 개념을 논의할 때, 먼저 고려해야 할 개념으로 능률(Efficiency)이 있다. 유효성(Effectiveness)은 미리 설정된 목표를 달성한 정도를 의미하며, 능률은 목표지향적 활동이 얼마나 경제적으로 수행되었는가를 투입과 산출의 비율로 나타내는 것을 말한다. 여기에서 달성되어야 할 조직의 목표는 질, 양, 시간, 그리고 비용의 관점에서 검토되어야 한다. 이상의 4가지 요소가 다 포함된 관점에서 목표의 달성정도를 유효성이라 할 수 있다(김우성, 1995). 이와 관련하여 Drucker(1973)는 유효성은 성공의 기초이며, 능률은 성공이 성취된 후의 생존을 위한 최소한의 조건이라고 하였다. 따라서 조직의 유효성은 그 조직의 목표를 어느 정도 실현했는가에 의해 결정되고, 조직의 능률은 한 단위의 산

출을 생산하기 위해 사용된 자원의 양에 의해 결정된다고 할 수 있다.

한편 이러한 정의와는 다르게 오점록(1998)은 조직 유효성이란 조직체가 환경과의 상호작용으로 조직의 기능(적응, 목표성취, 통합, 조직문화 창출, 정보 제공)을 활성화하기 위해 조직력을 발휘하는 제반 활동능력으로 정의하였고, Yuchtman & Seashore(1967)는 조직의 유효성을 거래지위(Bargaining Power), 즉 환경으로부터 희소하고 가치 있는 자원을 획득할 수 있는 조직의 능력을 의미한다고 하였다.

이상과 같이 조직유효성의 개념은 연구자의 관점이나 연구목적에 따라 서로 다르게 정의되어 왔지만, 조직 유효성에 대한 접근방법으로는 전략적 관련자 접근법, 목표 달성 접근법, 시스템 접근법, 상황 적합적 접근법 등이 있으며(Cameron, 1984), 이러한 접근 방법에 따라 조직 유효성의 개념, 측정방법 등이 달라진다.

본 연구에서는 조직이 존재하는 목표를 달성하기에 효과적인 정도를 의미하는 목표론적 접근과 필요한 자원을 요구하는 시스템적 접근을 절충하여 조직 유효성을 환경의 변화에 대해 조직이 반응하여 조직을 활성화시키고 조직의 목표를 달성하는 총체적 능력으로 정의한다. 이러한 개념은 벤처기업의 조직은 일반기업과 비교할 때 조직간의 개방된 의사소통, 의사결정의 신속성, 조직의 불안정성, 전문가적 자율성의 부여등의 기업문화가 있지만, 이러한 요소들은 어떤 방식의 리더쉽과 조직문화가 형성되느냐에 따라 조직의 역동성을 가져올 수 있는 바탕으로 작용할 수 있다. 따라서 벤처조직의 장점과 함께 벤처기업 CEO 개인 역량의 한계점 및 벤처기업을 둘러싼 외부환경 요인에 대한 조직적인 탄력적 대응의 필요성에 의해 일반기업과의 조직특성의 차이가 있음에도 범용적으로 평가되는 조직유효성의 개념을 적용할 필요가 있다.

조직유효성의 측정지표로서 Cambell(1974)은 유효성의 지표로 30가지를 제시하여 지표가 얼마나 다양한가를 제시하였다. Dalton 등(1980)은 경제적 성과지표로서 수익성, 성장성, 생산성, 총매출액을 심리적 성과지표로서는 조직구성원의 사기, 직무만족, 조직몰입을 제시하였다. Lawless(1972)는 개인수준의 유효성이 집단수준의 유효성을 결정하며, 조직유효성에 영향을 미치는 변수는 개인 또는 집단수준의 변수들에 의하여 직접적/간접적으로 영향을 받는다고 보았다. 조직의 유효성 평가지표에서 직무만족과 직무몰입이 조직의 유효성을 가장 잘 표현주고 있다.

Locke(1976), Holland(1985)의 정의에 따라 직무만족의 개념은 직무에 대한 정서적 반

응이며, 욕구와 가치의 상대적 격차에 대한 인식으로서 내재적 만족과 외재적 만족의 두 가지 구성요소로 구분되어 사용된다. 내재적 만족은 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임등 직무 그 자체의 내재적 가치가 주는 만족감을 의미하며, 외재적 만족은 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진등 직무수행의 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 보상 가치에 대한 만족을 의미한다.

조직몰입의 개념에 대하여 Mowday, Porter & Steers(1982)는 조직몰입은 한 개인이 특정한 조직에 대해 가지는 동일시와 관여도의 상대적 강도로 정의하였고, 조직몰입의 구성요소로 조직과의 일체감, 관여도, 구성원으로 남고자 하는 바람으로 인식하였고, O'Reilly & Chatman(1986)은 순종, 동일시, 내재화를 제시하였다.

본 연구에서는 선행연구를 기초로 하여 조직의 목표달성을一定程度로 파악하여 평가의 기준을 정량적 목표달성지표와 정성적 목표달성지표로 나누어서 측정하고자 한다.

정량적 지표로는 제품이나 서비스의 질, 매출액 성장률, 이익률, 노사관계의 안정성, 이직률을 측정하였고 정성적 지표는 직무만족과 조직몰입을 선정하였다. 정성적 평가는 구성원들의 주관적 인식정도를 의미하며, 조직의 양적 성과는 조직전체의 행위결과로서 가시적으로 수치화될 수 있는 여러 지표를 말한다.

이러한 실제지표에 대한 측정은 기업의 객관적 자료를 활용해야 하나, 조사대상 벤처 기업의 자료접근의 어려움을 고려하여 구성원 개인의 업무관련사항이 아닌 회사전체와 관련된 사항에 대한 구성원의 주관적 인식정도로 정량적 성과를 측정하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 벤처 CEO의 기업가정신과 조직유효성과의 관계를 검증하고, 동시에 조직 유효성의 척도들 사이의 관계를 검증함으로써 벤처 CEO의 기업가정신이 조직유효성의 정성적, 정량적 성과에 어떤 영향을 끼치는지를 분석하기 위하여 설계되었다. 기업가정신의 측정을 위한 변수로는 혁신성, 위험감수성, 진취성을 채택하였고, 조직유효성의 척

도로는 직무만족, 조직몰입 등 정성적 척도뿐만 아니라, 조직의 정량적 성과지표들을 선정하여 검증하였다.

2. 변수의 조작적 정의

기업가정신의 구성요인으로는 Miller(1983)의 혁신성, 위험감수성, 진취성을 선정하였고 설문문항을 보강하여 현 벤처기업의 시장상황에 맞게 수정하여 작성하였다. 설문문항의 설계시, 가장 먼저 고려한 점은 기업가정신의 기본 개념은 슘페터의 혁신 개념을 기조로 삼았다는 점을 들 수 있다. 그리고 혁신성(9문항)은 에디슨적인 창조적 행위가 실제 벤처기업이란 조직에서 실현될 수 있도록 배려하고 리드하여 조직의 문화와 가치로 만들어 가는 CEO의 의지의 정도를 중심으로, 그리고 위험감수성(9문항)은 불확실한 시장 상황과, 취약한 인적 물적 상황 속에서 커다란 시장 기회를 창출하려는 CEO의 의지와 경영 기조를 중심으로, 진취성(9문항)은 시장에서 우월적 위치를 창출하기 위해 경쟁사의 반응에 능동적으로 도전하는 자세를 중심으로 설문 문항을 설계했다.

종속변수인 조직의 유효성은 정성적 평가와 정량적 평가를 함께 사용하여 측정하였는데, 정성적 평가 지표로는 가장 일반적으로 사용되는 직무만족과 조직몰입을, 정량적 평가 지표로는 제품이나 서비스의 질, 매출액 성장률, 이익률, 노사관계의 안정성, 이직률을 측정 지표로 하였다. 그리고 직무만족의 구성요인으로는 일반적으로 인정되고 있는 내재적 만족과 외재적 만족을, 조직몰입의 구성요인으로는 Allen & Meyer(1990)이 Wiener & Vardi(1980)가 주장한 규범적 몰입을 받아들여 3가지 형태로 정리한, 정서적 몰입과 체류형 몰입, 규범적 몰입을 택하였다.

3. 연구절차

이론적 연구를 바탕으로 본 연구에서 사용할 변수들을 추출하고 이를 토대로 연구모형을 결정하고 이 모형을 중심으로 가설을 설정하였다. 가설검정을 위한 실증적 연구는 조작적 정의를 토대로 작성된 설문지를 활용하여 통계 분석을 실시했다.

조사대상은 수도권을 중심으로 있는 벤처 인증 기업에 한정했으며, 먼저 1차로 작성한

설문지를 10개의 벤처기업을 1차 표본으로 설문을 실시한 뒤, 신뢰성을 검증받은 항목으로 재차 설문지를 구성하여 설문지를 배포하였다.

조사대상을 선정한 후 본 연구자는 대상 기업들의 주소와 연락처를 확보했다. 주소와 연락처가 확보된 기업들은 모두 123개 기업이었으며, 이 기업들에게 미리 방문사실을 통보하고 설문지를 e-mail을 통해 발송한 다음, 약속된 방문 일자에 조사방법을 숙지시킨 30명의 조사원들이 해당 기업들을 직접 방문하여, 설문 작성 방법과 설문 문항들의 개념을 설명한 뒤, 설문지를 작성케 한 뒤 총 500부를 회수하였다. 회수된 설문 중 412부에 한하여 신뢰성과 타당성 검정을 실시하였다.

분석과 가설검정은 SPSS Win 10.0과 LISREL 8을 활용하였으며 빈도분석, 신뢰도분석, 확인요인분석, 상관관계분석을 적용하였다.

연구문제 분석을 위하여 본 연구에서는 벤처기업 CEO의 기업가정신과 종속변수인 조직유효성에 대한 1차 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 통해 규명된 요인에 대하여 총 412개의 자료를 대상으로 확인요인분석을 실시하였으며, 이는 실증분석에 사용된 척도의 검증타당성과 판별타당성 검증을 위해 모든 연구단위의 측정모형분석에 대한 분석과정으로 시행되었다.

4. 연구문제 및 가설

벤처기업 CEO의 기업가정신과 조직유효성간의 대한 기존 국내외 연구성과를 분석한 결과, 벤처조직이 일반기업의 조직과의 명확한 차이에도 불구하고 국내에서 벤처기업의 기업가정신을 벤처기업의 조직유효성과 관련지어 분석한 연구는 없었다. 벤처기업의 기업가정신 연구를 간접적으로 유추할 수 있는 연구흐름은 벤처성공요인의 규명이며, 이중 기업가 특성요인으로 기업가의 행동적 특성 및 능력이 벤처기업의 성과를 좌우하는 중요요소로 규명한 연구(Chandler & Jansen 1992 ; Baron, 2000)가 있다. 국내연구로는 김인수, 이진주(1982), 조형래(1995)의 연구에서 벤처기업 CEO의 행태특성이 벤처기업의 성과에 미치는 영향분석에서 종업원과의 의사소통이 중요변수로 선정되었으며, 이후 벤처기업 성과와 관련된 연구에서도 기업가의 특성은 중요한 영향요인으로 부가되었다(백경래, 1996 ; 박상문, 1997 ; 위홍복, 2003). 벤처기업의 성과에 있어서 산업환경요인을

중시하는 연구가들은(Romanelli, 1989 ; Roure & Keely, 1990) 외부환경을 벤처기업의 성공변수로 주장하여 신생벤처기업의 경우, 초과수요가 존재하고 성장성이 높은 산업환경 일때 성공가능성이 높다고 하였다. 벤처조직특성, 리더쉽스타일, 조직문화가 벤처성과에 미치는 영향을 분석한 Roure 외(1990), Duchesneau & Gartner(1990), Cooper et al(1986), Stuart & Abetti, (1990)는 벤처기업의 조직구조, 리더쉽스타일 연구에서 구성원의 잠재적인 창의성과 자발성이 벤처기업의 자율적 직무수행과 업무성과에 중요한 요소로 규정하였다.

이상의 선행연구에서 이러한 맥락에서 본 연구는 문헌연구를 통해 기업가정신과 조직유효성의 연구성과를 분석하고, 벤처인증을 받은 벤처기업의 CEO와 구성원을 대상으로 설문결과를 분석하여 기업가 정신과 조직유효성을 측정하는 직무만족과 조직몰입 사이의 관계를 규명하고자 한다.

벤처기업은 대기업과 중소기업이 간과한 틈새시장을 목표로 해야 하기 때문에 다른 형태의 기업보다 생존의 불확실성이 훨씬 크다. 이러한 열악한 상황에도 불구하고, 벤처기업이 창의적인 인적자원을 확보, 유지하고 그들을 동기 유발시켜 역량을 최대한 발휘시키기 위해서는 벤처조직의 조직력이 존재해야 하며, 주변환경적 요인의 중요성에도 불구하고 강력한 기업가의 리더쉽과의 연관관계에 대한 보다 세부적인 관계를 규명할 필요가 있다.

이상의 연구의 필요성에 각 요인간의 관계를 보다 명확하게 입증하기 위해 다음의 연구문제, 가설 및 하위가설을 설정하였다.

연구문제 1) 벤처 CEO의 기업가정신은 조직유효성에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

가설1 : 진취성은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

1-1 : 진취성은 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1-2 : 진취성은 구성원의 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1-3 : 진취성은 조직의 정량적 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 위험감수성은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-1 : 위험감수성은 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-2 : 위험감수성은 구성원의 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2-3 : 위험감수성은 조직의 정량적 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설3 : 혁신성은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3-1 : 혁신성은 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3-2 : 혁신성은 구성원의 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3-3 : 혁신성은 조직의 정량적 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

연구문제 2) 벤처기업 구성원의 직무만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

가설4 : 구성원의 직무만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

연구문제 3) 조직 유효성의 정성적 평가와 조직의 정량적 성과와의 관계

가설5 : 직무만족은 조직의 정량적 성과에 영향을 미칠 것이다.

가설6 : 조직몰입은 조직의 정량적 성과에 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

성별을 살펴보면 전체응답자의 79.6%가 남성이며, CEO의 경우 94.3%가 남성이다. 전 응답자의 연령대는 30-40대가 51.2%로 가장 많았으며, 학력은 전체 응답자의 2년제 졸업 이하가 56.1%인 반면, CEO의 경우는 4년제 졸업이하가 39%, 대학원졸업이하가 37.4%를 차지하였다. 벤처인증기간으로는 3년미만이 32.1%, 5년이상이 30.2%, 1년미만이 25.24%의 비율로 나타났다.

기업의 주력업종으로는 전체 응답자의 45%가 제조업이며, 18%가 기타업종, 13%가 IT, 용역 및 서비스업이 14%, 2%는 컨설팅 업종이다. 법인인증형태로 가장 높은 응답비율을 보인 형태는 연구개발 투자기업으로 전체중 37%의 비율이며, 기술평가기업이 28%, 신기술개발기업이 21%, 14%가 벤처캐피탈 투자기업으로 구성되어 있다. 가장 바람직한 인증 형태가 벤처캐피탈 투자이고 그 다음이 연구개발기업이라 볼 때, 한국 벤처기업 전체 통계에서 두 가지 인증형태를 합치면 30.9%에 불과하나, 본 연구대상기업의 경우는 51%에 달하고 있어 상당히 건실한 벤처기업이라고 말할 수 있다.

2. 각 변수의 요인분석

본 연구에서는 신뢰성분석을 통해서 신뢰도가 인정되는 변수들을 가지고 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 요인추출방법으로 주성분분석방법을 이용하였으며, Varimax 회전방법을 사용하였다. 요인분석 결과 일반적으로 요인 적재값이 0.4이상이면 유효한 값이라고 판단하기 때문에 요인분석의 결과에서 요인 적재값은 유효하다고 판단된 값들만을 표시하였다.

아래 <표 2>는 기업가정신의 요인분석결과이다.

벤처CEO의 기업가정신의 요인분석 결과 요인적재 값이 0.4에 미치지 못하는 변수의 경우 유의성이 없어 제거하였으며, 제거된 변수는 진취성에서 4개, 위험감수성에서 3개, 혁신성에서 3개의 변수가 제거되었다. 따라서 총 27개 문항 중 17개 문항이 채택되었다.

<표 2> 벤처 CEO의 기업가정신에 대한 요인분석

설문문항	진취성 (요인1)	위험감수성 (요인2)	혁신성 (요인3)
신제품 개발에서 경쟁사보다 앞지르려고 노력한다.	0.8269		
시장에서의 주도권 확보를 위해 공격적인 경영을 한다.	0.7702		
시장에서의 새로운 기회 포착을 위해 민감하게 대응한다.	0.7549		
끊임없이 소비자의 니즈를 파악하려는 노력을 기울인다.	0.8605		
시장주도적 제품을 출시한 종업원들에게 강력한 인센티브를 부여한다.	0.8177		
유망사업이라도 리스크를 완전히 대비하기 전에는 쉽게 진입하지 않는다.		0.8549	
낮은 위험보다 높은 위험에서 기회를 감지하고 포착하고자 한다.		0.8603	
경영기조를 성장보다는 유지에 초점을 맞춘다.		0.7847	
위험을 무릅쓰고 환경변화에 대응할 수 있는 전략을 수립·실천한다		0.7977	
새로운 유망사업 또는 관련사업에 진입하려고 노력한다.		0.8006	
투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다.		0.8431	
연구개발이나 혁신을 강조하고 실천한다			0.7945
혁신적 경영기법을 도입하여 성과를 올리려는 노력을 기울인다.			0.8271
창의적인 마케팅 방법의 개발을 위해 노력한다.			0.7648
자원의 획득, 활용에 있어서 창조적이고 독창적인 아이디어를 중시한다.			0.7718
위계질서와 관행을 중시하고 파격을 배격한다.			0.6795
상하 격의없는 활발한 의사소통을 통해 생산적 결과를 도출해낸다.			0.8842

종속변수인 조직유효성에 대한 요인분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 조직유효성에 대한 요인분석

설문문항	조직몰입 (요인1)	정량평가 (요인2)	직무만족 (요인3)
이 직장은 내게 개인적으로 상당한 의미가 있다.	0.9052		
나는 이 회사에 강한 소속감을 느낀다.	0.9216		
나는 이 회사에 대해 감정적으로 애착을 느낀다.	0.9094		
나는 현재 CEO와 함께 일해야 할 의무감을 느낀다.	0.8814		
나는 나의 회사로부터 많은 덕을 보고 있다.	0.8995		
제품이나 서비스의 질(양적)		0.8668	
매출액 성장률(양적)		0.9241	
이익률(양적)		0.9029	
노사관계의 안정성		0.8768	
나는 나의 직무에 대해 전반적으로 만족한다.			0.9026
나는 나의 직무를 수행함으로써 보람(성취감)을 느낀다.			0.9080
나의 일은 회사 내에서 매우 중요하다.			0.9115
내가 하고 있는 일에 비해 나의 임금 수준은 낮다.			0.8608
우리 회사의 복리후생제도는 만족한 편이다.			0.8557

조직유효성의 요인분석 결과 조직몰입에서는 2개 변수, 정량적 평가에서는 1개 변수, 직무만족도에서도 1개 변수가 제거되어 총 18개 항목 중 4개 변수의 요인적재값이 0.4에 미치지 못해 제거되었다.

위의 각 측정 단위별 요인분석 결과, 모든 요인들의 Cronbach's Alpha 값은 아래의 <표 4>의 요약표가 보여주듯이 유의하게 도출되었다.

<표 4> 각 변수의 요인분석 요약 및 신뢰도

측정차원	측정요인	Cronbach's Alpha	총 문항 수	제거 문항 수
기업가정신	진취성	0.8218	9	4
	위험감수성	0.8347	9	3
	혁신성	0.8661	9	3
조직유효성	직무만족도	0.8661	6	1
	조직몰입	0.8423	7	2
	정량적평가	0.8926	5	1

3. 확인요인분석

LISREL.8 프로그램을 통해 실시한 확인요인분석(CFA; Confirmatory Factor Analysis)은 각 차원에 대하여 미리 규정된 관계를 검정하는 다변량 분석기법을 의미한다. 이를 구성 개념의 적합도를 평가하기 위한 지표로 기초부합치(GFI; goodness of fit), 조정부합치(AGFI; Adjusted Goodness-Of-Fit), 표준부합치(NFI; Normed Fit Index), 원소간 평균차이(RMSR; Root Mean Square Residual)를 사용하였다. GFI는 0.90 이상이어야 유의하다고 할 수 있고, AGFI 또한 0.9이상이 유의하고 바람직하다고 할 수 있다. 한편, RMSR은 0.05이 하이면 유의하다고 파악할 수 있다. Dillon & Goldstein(1984)에 의하면 확인요인분석은 탐색적 요인분석과는 대비되는 요인분석의 한 기법으로서 자료에 내재되어 있는 이론적 구조에 대한정보를 사전에 알고 있을 경우 이러한 이론적 구조를 확인하고자 할 때 사용 되어지고 있다고 하였다.

모형의 이론적 구조를 확인하기 위하여 사용된 입력 자료는 412명의 기초 자료를 이용하였으며, 구조모형을 구성하는 각 측정항목들은 신뢰도 분석에서 신뢰성이 인정된 각 항목들에 대하여 구조 적합도를 제시하고자 하였다.

1) 벤처 CEO의 기업가정신에 대한 확인요인분석 결과

벤처CEO의 기업가정신을 구성하는 진취성, 위험감수성, 혁신성 등의 3개 항목을 대상

으로 확인요인분석을 실시하였는데 그 결과는 <표 5>와 같이 나타났다.

<표 5> 벤처CEO의 기업가정신에 대한 확인요인분석 결과

차 원	항 목	경로계수	t-value*
진취성	창의적인 마케팅 방법의 개발을 위해 노력한다.	0.988	4.574
	새로운 유망사업 또는 관련사업에 진입하려고 노력한다.	0.975	2.854
	시장에서의 주도권 확보를 위해 공격적인 경영을 한다.	0.849	3.330
위험 감수성	시장에서의 새로운 기회포착을 위해 민감하게 대응한다.	0.925	5.002
	낮은 위험보다 높은 위험에서 기회를 감지하고 포착하고자 한다.	0.775	2.601
	위험을 무릅 쓰고 환경변화에 대응할 수 있는 전략을 수립 및 실천한다.	0.845	2.889
혁신성	혁신적 경영기법을 도입하여 성과를 올리려는 노력을 기울인다.	0.952	5.010
	연구개발이나 혁신을 강조하고 실천한다.	0.899	4.074
	신제품 개발에서 경쟁사보다 앞지르려고 노력한다.	0.677	4.982

* 모든 t-value는 p<0.01에서 유의적으로 요인적재되었음을 나타냄.

** $\chi^2=8.157$, $p=0.745$, GFI=0.942, AGFI=0.925, RMSR=0.0279, NFI=0.912, CFI=1.000

벤처 CEO의 진취성에 대한 확인요인분석 결과에서 나타난 적하도 지수는 $\chi^2=8.157$, $p=0.745$, GFI=0.942, AGFI=0.925, RMSR=0.0279, NFI=0.912, CFI=1.000으로서 적합도 평가기준을 충분히 충족시키고 있음을 알 수 있다.

분석결과 진취성의 11개 항목 중 8개 항목이 제거되었고, 위험감수성의 7개 항목 중 4개 항목이 제거되었으며, 혁신성의 9개 항목 중 6개가 제거되었다. 여기에서 벤처 CEO의 기업가정신은 진취성, 위험감수성, 혁신성 등 3가지 하위차원으로 구성된 것으로 전제하였기 때문에 이들 하위차원별로 남은 항목들에 대한 값들을 평균하여 그 값을 분석에 이용하였다.

2) 조직유효성에 대한 확인요인분석 결과

조직유효성을 구성하는 기업의 직무만족도, 조직몰입, 정량적평가 등의 3개 항목을 대

상으로 다요인분석을 실시하였는데 그 결과는 <표 6>과 같이 나타났다. 그 결과 적합도 지수는 $\chi^2=26.841$, $p=0.225$, $GFI=0.951$, $AGFI=0.961$, $RMSR=0.0468$, $NFI=0.941$, $CFI=0.993$ 로서 적합도 평가기준을 대체로 충족시키고 있음을 알 수 있다.

분석결과 직무만족에 대한 6개 항목 중 3개 항목이 제거되었으며, 조직몰입의 7개 항목 중 4개 항목이 제거되었다. 그리고 조직몰입에 대한 5개 항목 중 2개 항목이 제거되었다. 조직유효성에 대해서는 3가지 하위차원으로 구성을 전제하였기 때문에 이들 하위차원별로 남은 항목들에 대한 값들을 평균하여 그 값을 분석에 이용하였다.

<표 6> 조직유효성에 대한 확인요인분석 결과

차원	측정 변수	경로계수	t-value*
직무만족	나의 직무에 만족함	0.779	3.301
	나의 직무에 성취감을 느낌	0.651	4.218
	나의 일은 회사 내에서 매우 중요함	0.855	5.900
조직몰입	이 직장은 내게 개인적으로 의미가 있음	0.897	6.608
	회사에 강한 소속감을 느낌	0.651	5.411
	회사에 감정적으로 애착을 느낌	0.692	2.897
정량적 평가	제품이나 서비스 질	0.711	6.468
	매출액 성장을	0.758	3.274
	이익률	0.807	5.007

* 모든 t-value는 $p<0.01$ 에서 유의적으로 요인적재되었음을 나타냄.

** $\chi^2=26.841$, $p=0.225$, $GFI=0.951$, $AGFI=0.961$, $RMSR=0.0468$, $NFI=0.941$, $CFI=0.993$

4. 측정모형 분석

실증분석에서 사용된 척도들의 집중타당성과 판별타당성을 검증하기 위하여 본 모델에 포함된 모든 연구단위들 전체의 측정모형을 분석하였다. 이 분석과정에서 수정지수 3.84를 기준으로 각 연구개념에 대한 단일 차원성을 저해하는 항목들을 제거시켰다(Hair

et al., 1995).

먼저, 벤처CEO의 기업가정신의 구성요소인 진취성, 위험감수성, 혁신성의 3가지 요인은 다요인 분석을 통해 제거항목을 제외한 항목들에 대해 각각 평균값을 구해 분석에 적용하였다. 또한 직무만족, 조직몰입, 정량적평가의 3개 요인은 각각 3개, 4개, 2개씩의 항목이 제거되고 3개씩만이 도출되었다. 이들의 모든 연구단위들에 대한 구체적인 확인요인 결과는 <표 7>과 같이 나타났다.

분석결과 모형의 적합도 지수는 $\chi^2=91.628$, $p=0.201$, $GFI=0.958$, $AGFI=0.913$, $RMSR=0.0273$, $NFI=0.926$, $CFI=0.991$ 과 같이 나타났다.

적합도의 평가기준은 표본의 크기가 200개 이상일 경우 GFI와 AGFI가 0.90 이상이면 요구기준에 부합하는 것으로 보며, RMSR은 가장 낮은 값을 선택하고 있으며, p-value는 0.05이상을 기준으로 삼고 있다(Joreskog & Sorbom, 1993).

<표 7> 전체 연구 단위들에 대한 확인요인분석결과

연구단위	측정항목	t-value	신뢰계수**
기업가정신	진취성	2.690	0.7254
	위험감수성	2.623	
	혁신성	3.517	
조직유효성	직무만족	4.473	0.6851
	조직몰입	4.972	
	조직성과	4.916	

* 연구단위 개별항목들의 평균값임.

$\chi^2=91.628$, $p=0.201$, $GFI=0.958$, $AGFI=0.913$, $RMSR=0.0273$, $NFI=0.926$, $CFI=0.991$

** 종합신뢰계수(composite reliability: P_c) = $(\sum |\lambda_i|)^2 / \{(\sum |\lambda_i|)^2 + \sum \theta \epsilon_i\}$ 으로 계산되며, LISREL분석에 이용된 측정치들의 신뢰도를 나타내고 있다. 일반적으로 0.6 이상이면 양호한 기준으로 보고 있다(조선배, 1996)

결과지표에서 p값, GFI, CFI의 값이 그 기준을 상회하고 있으며, 나머지 다른 값들도 대체로 부합지수에 근사한 값을 갖고 있으므로 구조모형에 대한 측정변수들의 적용은

적합하다 하겠다. 또한 척도들이 해당 연구 단위들에 대한 대표성을 갖는지를 평가하기 위하여 연구단위 신뢰도를 계산하였는데 각 연구단위에 있어서 연구단위 신뢰도의 경우 일반적 추천 기준치인 0.70에 있어서 조직몰입을 제외한 나머지 요인들이 기준을 상회하고 있기 때문에 본 연구에서 사용된 항목들은 해당 연구단위에 대한 대표성을 갖는다고 할 수 있다(Hair et al., 1995).

상관분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 각 연구 단위들 간의 상관행렬

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
진취성	4.112	0.6839	1.00					
위험감수성	3.252	0.5765	0.330**	1.00				
혁신성	2.457	0.9030	0.398**	0.726**	1.00			
직무만족	2.657	0.5822	0.346**	0.193	0.085	1.00		
조직몰입	4.251	0.8251	0.398**	0.474**	0.555*	0.445**	1.00	
조직성과	2.054	0.8430	0.562**	0.296**	0.164	0.351**	0.654**	1.00

** 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함

5. 연구가설의 검증

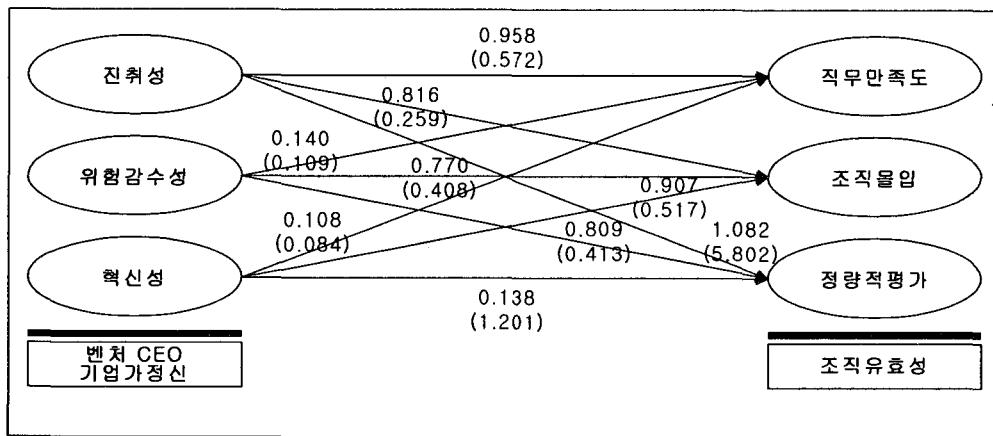
1) 연구모형의 검증

본 연구에서 제시한 연구모형은 기초 자료를 이용하여 모형의 적합도를 확인하고 모형상의 모수들을 추정하였다. 벤처 CEO의 구성요소인 진취성, 위험감수성, 혁신성은 조직의 유효성에 대체로 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

검증결과 $\chi^2=27.271$, $p=0.301$, $GFI=0.964$, $AGFI=0.930$, $RMSR=0.0600$, $NFI=0.941$, $CFI=0.995$ 를 갖는 모형이 [그림 1]과 같이 도출되었다.

이 모형은 구조방정식에서 일반적인 평가기준으로 삼는 지표들과 비교할 때 AGFI, NFI, RMSR, 값은 기준을 충족시키지 못하고 있으나 전반적인 구조모형의 적합도는 연구

개념들 간의 인과관계를 설명하는데 무리가 없을 것으로 판단된다(Hair et al., 1995). 또한 표본의 크기는 Hoelter(1983)가 제시한 200개 이상, Hair et al.,(1995)가 제시한 100~200 개가 공변량 구조분석의 가장 적절한 크기라고 제안하고 있는데, 본 연구의 표본은 412 개로 비교적 적합한 표본 크기라고 볼 수 있다. 이러한 적합도는 연구 개념들 간의 인과 관계를 설명하기에 만족할 만한 수준이라고 할 수 있다.



- $p < 0.05$

* 경로계수 값이며, ()안의 값들은 t-value를 나타냄.

$\chi^2 = 27.271$, $p = 0.301$, $GFI = 0.964$, $AGFI = 0.930$, $RMSR = 0.0600$, $NFI = 0.941$, $CFI = 0.995$

[그림 1] 가설검정을 위한 구조모형 분석결과

2) 연구가설의 검증 및 논의

연구문제1의 벤처 CEO의 기업가정신은 조직유효성에 영향을 미칠것이다를 검증해 보면 가설중 중분류 가설이 3가지, 소분류 가설 9가지로 세분화된다.

가설 1-1 진취성은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다를 검증하면, 세부가설들 즉, 진취성과 직무만족의 관계, 진취성과 조직몰입의 관계, 진취성과 조직성과의 관계들을 모두 경로계수가 유의한 것으로 나타났고 상관관계 분석에 의한 상관계수가 모두 95% 유의수준에서 유의한 것으로 나타남에 따라 가설 1-1은 채택되었다.

가설 1-2인 위험감수성은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다를 살펴보면 세부

가설들 중 위험감수성과 조직몰입, 위험감수성과 조직성과의 관계는 경로계수와 95% 유의수준에서의 상관계수가 모두 유의한 것으로 나타났기 때문에 채택되어지지만, 위험감수성과 직무만족의 경우에는 경로계수와 상관계수가 95% 유의수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났기 때문에 기각되어진다. 이를 종합해 보면 중 분류 가설 1-2의 경우 부분채택 되어진다고 할 수 있다.

가설 1-3 혁신성은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다를 검증해 보면 이 가설의 세부가설들 중 혁신성과 조직몰입의 관계만이 경로계수와 상관계수가 95% 유의수준에서 유의한 것으로 나타나 채택되었고, 나머지 1-3-1 가설인 혁신성과 직무만족, 1-3-3 가설인 혁신성과 정량적 평가의 경우 관계를 살펴보았을 때 경로계수와 95% 유의수준에서의 상관계수가 모두 유의하지 않기 때문에 기각되었다. 이를 토대로 하면 가설 1-3의 경우 부분채택 되어진다.

종합적으로 가설 1의 경우 중분류 가설 중 1-1만이 채택되었고 나머지 가설 1-2와 가설 1-3은 부분채택 되어짐에 따라, 기업가정신은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다라는 가설은 부분채택 되어진다.

연구문제2의 구성원의 직무만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가의 분석결과는 구성원의 직무만족과 조직몰입 경로계수가 유의한 것으로 나타났고 상관분석에서도 95% 신뢰수준에서 유의한 것으로 나타나 가설4는 채택되어진다.

마지막으로 연구문제3의 하부 가설 중 5-1인 직무만족과 조직성과의 경로계수는 유의한 것으로 나타났고 상관분석에서도 95% 유의수준에서 유의한 것으로 나타났기 때문에 채택되어진다. 뿐만 아니라 세부가설 5-2의 경우 조직몰입은 조직성과의 경로계수 역시 유의하고 상관분석에서도 95% 유의수준에서 유의하여 가설이 채택되어진다.

따라서, 가설5인 조직 유효성의 정성적 평가는 정량적 평가인 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다라는 세부가설 5-1과 5-2의 가설이 모두 유의하기 때문에 전체적으로 가설 5는 채택되어진다.

V. 결론 및 논의

벤처기업의 CEO와 구성원에 대한 설문조사결과 CEO의 경우 90%이상이 남성이었으며, 초대졸 이상의 고학력으로서, 벤처인증 기간은 5년 미만이 12.41%, 5년 이상도 30.21%나 되는 것으로 40% 이상이 벤처 빅뱅이 있던 1999-2000년도를 지나 살아남았음을 알 수 있었다. 이것은 정부의 벤처인증정책이 많은 부작용도 있었지만, 일정 부분 벤처기업 육성에 기여했음을 시사하고 있다. 이러한 벤처기업들의 생존은 두 가지 점에서 의의를 찾을 수 있다. 먼저, 일반적으로 3년 이상 살아남은 벤처는 생존 가능성이 높다는 점과, 그러한 벤처기업들이 벤처 빅뱅이후 벤처캐피탈의 연이은 도산 등으로 투자가 거의 이뤄지지 않던 상태에서 극심한 자금압박을 견디고 살아남은 벤처기업이라는 점을 들 수 있다.

대상 기업들의 주력업종에 있어서 대상업체들은 한국 전체 벤처인증 기업 중 67%에 비추어 상대적으로 낮았으며, IT 업종의 경우 또한 24.4%인 한국 전체 분포에 비해 상당히 낮았다.

연구문제의 분석에 있어서 벤처기업 CEO의 기업가 정신중 진취성과 직무만족의 관계, 진취성과 조직몰입의 관계, 진취성과 정량적 평가 모두 유의한 관계를 보였으며, 특히 진취성과 조직성과와의 상호관련성이 다른 관계들보다 상대적으로 높게 나타났다. 결국 기업가정신과 조직유효성의 관계를 살펴보면, 기업가정신 중 진취성만이 직무만족과 조직몰입, 정량적 평가 모두에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 이외에 조직원의 직무만족은 조직몰입에 영향을 끼치는 것으로 나타났으며, 직무만족이 조직의 정량적 성과에 영향을 끼치고, 조직몰입 또한 조직의 정량적 성과에 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과는 벤처기업을 시장변화에 유연하게 대응할 수 있는 시스템으로써, 벤처기업이 조직유효성을 얻기 위해서는 벤처 CEO의 기업가정신이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 물론 위험감수성과 직무만족, 혁신성과 직무만족, 혁신성과 조직성과 사이의 관계는 유의성이 없는 것으로 조사되었지만, 기업가정신의 대부분의 요인들과 조직유효성 사이에도 대부분 유의성이 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 벤처기업 CEO의 중요성은 기업문화에 적절한 리더십을 통해 기업의 문화 특성

과 혁신의 형성과 진행에 결정적 영향을 미친다는 점이다. 따라서 벤처기업은 기업조직의 조직효율성을 증대시키기 위해서는 진취적인 기업가정신을 기업 전체의 문화나 정신으로 고양시킬 방법을 모색할 필요가 있다. 본 연구는 CEO의 기업가정신은 CEO의 현실 인식인 동시에 의지이지만, 그러한 기업가정신이 적절하게 효과를 발휘하여 기업문화로 자리매김하기 위해서는 방법론이라 할 수 있는 리더십의 중요한 역할을 실증적으로 검증하였다.

둘째, 기업가정신의 변수들 중 진취성을 제외하고, 혁신성과 위험감수성은 모두 직무만족에 영향을 끼치지 않는 것으로 조사되었다. 이러한 사실은 최근 유행하고 있는 45정, 38선 등의 용어에서 나타나는 바와 같이 조기퇴직이나 인적 구조조정에 대한 직장인들의 불안감과 안정 회구 심리를 반영한다고 볼 수 있으며, CEO의 혁신성과 위험감수성은 인적 구조조정과 조직의 리스크와 관련된다고 볼 수 있다. 따라서 CEO의 기업가정신이 조직유효성으로 연결되려면, 특히 직무만족에 정적인 영향을 미치기 위해서는 조직 구성원에게 신뢰를 줄 수 있는 리더십이 필요함을 제시하였다. 또한 직무에 대한 만족이 조직원의 조직몰입에 정적인 영향을 미치기 때문에 결과적으로 CEO의 조직원에게 신뢰를 주는 리더쉽이 기업조직의 단합성을 결정하는 중요한 요인으로 작용한다는 점을 제시하였다.

셋째, 본 연구에서 직무만족 항목은 내재적 만족만이 신뢰도가 입증된 반면, 보상가치에 의존하는 외재적 만족은 채택되지 않았다. 이러한 결과는 조직과 자신을 동일시하도록 유도하는 것이 중요함을 시사하고 있다. 또한 조직몰입에서는 회사와 자신을 동일시하는 정서적 몰입 관련 내용이 주류를 이루고 있어, 사실상 본 연구에서는 직무만족은 내재적 만족을 의미하고, 조직몰입은 정서적 몰입에 가까운 것으로 나타났다. 이는 기업가정신이 조직유효성에 영향을 끼치기 위해서는 무엇보다도 조직 구성원의 직무만족이 선행되어야 한다는 사실을 시사하고 있다.

본 연구는 서울을 중심으로 안성, 오산, 마석등 서울을 동심원으로 여러 지역에 산재한 비상장 벤처인증기업을 대상으로 실증적 연구를 했기 때문에 표본자체의 특성상 제약이 따른다. 그에 따라, 본 연구를 코스닥에 상장한 벤처기업이나 전국에 산재한 벤처기업을 대상으로 할 경우 연구결과에 다소의 차이가 있을 수 있을 수 있기 때문에, 추후연구로는 벤처성장별로 표본을 선정한 연구나 코스닥 상장 벤처기업 대상으로 그 규모를 확대

하여 연구대상을 보완해갈 수 있을 것이다.

또한 중요 연구결과인 벤처 CEO의 기업가정신이 조직유효성에 영향을 미친다는 사실을 입증했지만, 기업가정신이 조직유효성에 영향을 끼치기 위한 구체적인 방안을 제시하지 못한 한계점이 있다. 또한 벤처기업 조직의 유효성의 평가에 있어서 기업조직의 가치와 문화의 차이를 감안한 보다 세부적인 조직유효성 척도의 적용의 연구의 한계가 있다. 따라서 표본의 성격을 명확하게 한 상태에서 기업가정신과 벤처기업 조직의 유효성을 증진시키는 방안 및 측정기제에 대한 심도 있는 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 김우성(1995), "스포츠 조직에 있어서 리더십 행동유형과 조직 유효성의 관계", 서울대 박사논문, 1995.
- 오점록(1998), "리더쉽, 팔로워십의 특성과 자기 임파워먼트가 軍 組織 有效性에 미치는 影響", 경희대 박사논문, 1998.
- 위홍복(2003), "기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구", 조선대 박사논문.
- 이장우(1998), "벤처경영", 매일경제신문사, 서울, 1997, pp.11-12.
- 한상철(1998), "벤처전략, 산업구조 및 기업가특성이 벤처성과에 미치는 영향", 단국대 박사논문.
- 조선배(1996), 「LISREL 구조방정식모델」.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P(1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63: pp. 1-18.
- Begley, T. M. and D. P. Boyd(1987), "Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller Business", *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, 1987, pp. 79-93.
- Cameron, K. S(1984), *Effectiveness of Ineffectiveness*, in B. M. Staw and L. L. Cummings,

- eds., *Research in Organizational Behavior*, Vol. 6, Greenwich, Conn, JAI Press.
- Cambell, J. P.(1974), *On the Nature of Organizational Effectiveness*, in P.S. Goodman/J. M. Pennings(eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Cooper, A. C., Willard, G. E. and G. Y. Woo(1986), "Strategies of High Performance New and Small Firms: A Reexamination of the Niche Concept", *Journal of Business Venturing*, Vol. 1, 1986, pp. 247-260.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L. W.(0000), Organization Structure and Performance, A Critical Review, *Academy of Management Review*, pp. 49-54.
- Dollinger, M. J(1995), *Entrepreneurship, Strategies and Resources*, Boston, Irwin.
- Drucker, P(1973), *Management, Task, Responsibilities, Practices*, NY, Harper & Row.
- Gartner, N. M., Stearns, T. M., Reynolds, P. D. and B. A. Miller(1994), "New Venture Strategies: Theory Development with an Empirical Base", *Strategic Management Journal*, Vol. 15, pp. 21-41.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, L. T. & Blake, W. C(1995), *Multivariate Data Analysis*, 4th ed., Prentice-Hall.
- Joreskog, K. & Dag Sorbom(1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*, SSI Scientific Software.
- Kao, Raymond W. Y.(1995), *Entrepreneurship, A Wealth-Creation and Value-Adding Process*, New York Prentice-Hall.
- Lawless, D. J.(1972), *Effectiveness Management, Social Psychological Approach*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Lumpkin, G. T. & Dess G. G.(1996), Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking its Performance, *Academy of Management Review*, Vol. 2, No. 1, pp. 135-172.
- MacMillan, I. C. and Day D. L.(1987), "Corporate ventures into industrial markets: Dynamics of aggressive entry", *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, 1987, pp. 29-40.
- Moon, H.C. & Perry, Jr. N.(1997), "Entrepreneurship in international Business : Concept,

- Strategy and Implementation", *Entrepreneurship*.
- Morris, M. H., D. F. Kuratko(2002), *Corporate Entrepreneurship*, Harkurt.
- Porter, M. E.(1980), *Competitive Strategy*, Free Press, New York.
- Quinn, R. E.(1976), "Productivity and the Process of Organizational Improvement: Why we can not talk to each other", *PAR*, (Jan/Feb, 1976), p. 41.
- Roure, J. B. and R. H. Keeley(1990), "Predictors of Success in New Technology Based Ventures", *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, pp. 201-220.
- Sexton, D. L. & Bowman, N. B.(1986), "Validation of Personality Index. Comparative Psychological Characteristics Analysis of Female Entrepreneurs, Managers, Entrepreneurship Student, and Business Student", *Frontiers of Entrepreneurship Research*(Wellesley, MA: Babson College), pp. 40-51.
- Shrader, R. C. and M. Simon(1987), "Corporate Versus Independent New Ventures: Resource, Strategy and Performance Differences", *Journal of Business Venturing*, Vol. 12, pp. 47-66.
- Slevin D. and J. Covin(1989), "Judging Entrepreneurial Style and Organization Structure-How to Get Your Act together", *Sloan Management Review*, Vol. 31, No2, pp. 43-54.
- Stevenson H. H. & J. C. Jarillo(1990), "A Paradigm of Entrepreneurship, Entrepreneurial management," *Strategic Management Journal*, Vol. 2, pp. 17-27.
- Timmons, J. A.(1999), *New Venture Creation*, 5th ed. Homewood, Irwin.
- Wiener, Y. & Vardi, Y.(1980), "Relationships between job, organization and career commitments and work outcomes- An integrative approach", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 26, pp. 81-96.
- Wortman, M. S. Jr(1987), "Entrepreneurship An Intergrating Typology and Evaluation of the Empirical Research in the Field," *Journal of Management*, Vol. 13, No. 2, pp. 259-279.