

IT벤처기업의 기업가정신과 동적역량 간의 관계분석을 통한 조직유효성 향상방안에 관한 연구

An Improvement of Organizational Effectiveness through the Analysis of the Relationship between Entrepreneurship and Dynamic Capabilities in IT Venture Business

김수영(Soo-Young Kim)*, 유왕진(Wang-Jin Yoo)**, 이상진(Sang-Jin Lee)***

초 록

본 연구의 목적은 기업가정신과 동적역량 간의 관계분석을 통해 조직유효성에 미치는 영향을 알아보고, 나아가 조직유효성 향상 방안에 대해서 연구하는 것이다. Teece(2002)의 동적역량의 이론을 토대로 조사하였으며, 이에 따른 세부항목을 연구하여 연구 모형을 수립하였다. 본 연구의 가설은 다음과 같이 설정하였다. 첫째, 기업가정신은 동적역량에 유의한 영향을 미칠 것이다. 둘째, 동적역량은 조직유효성에 유의한 영향을 미칠 것이다. 설문은 IT 벤처기업에 재직 중인 임직원을 대상으로 설문조사를 실시하여 412부를 분석에 사용하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 기업가정신과 동적역량 간의 관계가 조직유효성에 유의미한 영향을 미치고 있다. 특히 조직에서 동적역량의 융합탐색역량이 조직유효성에 높은 영향력을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이에 CEO는 조직구성원들에게 동적역량의 융합탐색역량을 적극적으로 개발하고 조직유효성에 영향력을 행사하고 있는지 고려해 볼 필요가 있다.

ABSTRACT

A purpose of this study is to learn about the impact on organizational effectiveness by analyzing the relationship between entrepreneurship and dynamic capabilities. Investigation was based on the theory of dynamic capabilities of Teece (2002), and established a research model to study the details accordingly. The research hypothesis is as follows. First, entrepreneurship will have a significant impact on dynamic capability. Second, dynamic capabilities will have a significant impact on organizational effectiveness. Survey was conducted for employees in IT ventures, which was used to analyze 412 additional. The results are as follows. Has had a significant impact on organizational effectiveness is the relationship between entrepreneurship and dynamic capabilities. In particular, this shows that a high impact on the organizational effectiveness of the organization's dynamic capabilities are

* Department of Venture Technology and Management, Konkuk University(goodsuwon@hanmail.net)

** Department of Industrial Engineering, Konkuk University(wjyoo@konkuk.ac.kr)

*** Corresponding Author, Department of Advanced Industry Fusion, Konkuk University(kklsj@hanmail.net)
2014년 09월 17일 접수, 2014년 09월 28일 심사완료 후 2014년 09월 30일 게재확정.

assimilation exploitation capabilities, not the absorptive transformation capability of dynamic capabilities. CEO should actively consider whether the employees of the organization are developing the assimilation exploitation capabilities to make an impact on their organization's effectiveness.

키워드 : 기업가정신, 동적역량, 조직유효성

Entrepreneurship, Dynamic Capabilities, Organizational Effectiveness

1. 서 론

IT벤처기업들의 주요 관심사는 우리의 경쟁우위는 어디에 있는가이다. 이러한 기업들이 경쟁우위를 높이기 위해서는 반복적으로 이루어지는 일상 업무 외에 조직구성원의 역량개발의 중요성이 갈수록 높아지고 있다. 역량개발은 제품 개발을 중시하는 제조업에서부터 새로운 정보시스템을 구축하는 IT벤처 기업에 이르기까지 다양하게 이루어지고 있다. 이처럼 IT벤처기업들은 경영기법을 강화하는 노력에도 불구하고, 경쟁우위를 확보할 수 있는 동적역량개발 향상에 대해서 실증적으로 검증한 연구는 미흡한 실정이다.

이러한 환경에서 기업이 어떻게 경쟁우위를 확보할 것인가를 제시하는 이론 중에 하나가 동적역량관점이다. 동적역량이란 급변하는 환경 속에서 그 자원을 활용하고 조직 목적에 맞도록 확장, 수정 또는 재창조하는 경영능력이다[27]. 동적역량은 변화하는 환경 속에서 문제를 빠르게 분석하고 외부로부터 필요한 지식을 빨리 획득하는 흡수역량, 외부로부터 얻은 지식을 기업의 프로세스에 맞게 자원으로 창출하는 융합역량, 외부로부터 얻은 지식을 기존의 지식과 통합하고 활용하여 새로운 지식을 전환하는 변환역량, 기존 역량과 외부로부터 받아들인 지식을 바탕으로 레버리지 효과를 창출할 수 있도록 재구성 하

는 역량과 새로운 것을 탐색하려는 탐색역량 등 4가지 역량으로 정의될 수 있다[15]. 따라서 본 연구는 산업계의 경험론적인 지식을 바탕으로 기업가정신과 동적역량이 조직에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 기업가정신이 동적역량에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이는 기업가정신과 동적역량에 대한 통합적 측면에서 연구라는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 둘째, 동적역량이 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 본 연구는 비록 제한된 범위이지만 동적역량을 개념화하고 동적역량이 조직유효성에 어떤 영향을 미치는가에 대한 시도라는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장에서 본 연구에 관한 이론적 배경을 설명하였고, 제3장에서 연구모형 및 가설을 설명하였다. 제4장에서 실증연구를 통한 결과분석을 하였고, 제5장에서 연구결과에 대한 시사점과 연구결과의 한계점을 논의하였다.

2. 이론적 배경

2.1 기업가정신

기업가정신이란 용어가 나타난 배경은 프랑스의 경제학자인 Cantillon[2] 등에 의해 「상

업일반의 본성에 대한 에세이』에서 ‘기업가’란 용어가 처음 사용된 것을 알 수 있다. 경제학자들은 기업가정신에 기초한 기업가의 기능을 기업의 조직과 관리, 혁신, 위험부담과 불확실성의 처리 세 가지의 기능이라고 하였는데, 현대에서는 기업가란 사업에 자본을 공급하는 사람이 아니라 기업가정신을 가지고 사업을 조직하고 운영하며, 이익을 위해서 위험을 감수하는 사람으로 정의하고 있다.

이후 기업가에 대한 정의는 1980년대 미국을 중심으로 본격화되면서 기업가정신에 대하여 사회학, 경제학, 경영학, 심리학 등 매우 다양하게 많은 연구들로 이어져 왔다. 기업가정신에 대해서 연구자 및 연구 관점에 따라 다양하게 정의되고 활용되어지고 있으며, 아직까지도 기업가정신에 대한 개념은 명확히 규정되지 못하고 있다.

기업가정신에 대한 선행연구를 살펴보면, Knight[14]는 불확실성과 위험의 보유로 인한 이익으로 기업가정신으로 정의하였고, Schumpeter[24]는 창조적인 파괴와 유사하다고 언급하면서 “끊임없는 혁신을 통하여 창조적인 파괴 과정으로 발전된 자본주의 경제와 같은 발전의 원동력이 기업가정신이다.”라고 하였다. Quinn[23]은 재무적, 심적, 사회적인 위험을 가정하고 결과적으로 얻을 수 있는 금전적인 보상과 개인적인 만족을 가정하면서 필요한 시간과 노력을 바치면서 가치 있는 것을 창조하는 과정으로 기업가정신을 설명하였다. Goodman[7]은 조직의 경쟁력과 조직성공을 위해 좋은 방법을 이끌어 내는 것이라 하였고, Drucker[5]는 『혁신과 기업가정신』에서 공급하는 제품은 수요를 창출한다고 자신하는 사람들로써 경제성장을 위해서는

소비자보다 더 중요한 역할을 하는 사람들이라고 기업가를 정의하였다.

2.2 동적역량

동적역량이란 특정 자본을 보유하는 것이 상으로 활용하고 조직 목적에 맞도록 수정, 확장 또는 재창조하는 경영능력이라고 하였다 [27]. 즉, 조직이 가지고 있는 자본을 의도적으로 창출하고 확장하는 조직의 능력을 말하며, 이러한 동적역량으로는 급변하는 환경에 대응하기 위해서 계획적으로 자원을 변경하는 조직의 능력이자 프로세스, 일상적인 일로 볼 수 있다고 하였다[8]. 따라서 동적역량은 조직 내부적으로 체화되고 구축되는 것이며, 이미 보유하고 있는 자원에 의존적이라고 할 수 있다[29]. 동적역량은 기업에게 장기적인 생존과 우월한 성과를 가능하게 하는 조직의 역량이라고 할 수 있다[26]. 동적역량에 관한 연구는 기업의 경영자들에게 지속가능 경영을 위하여 조직 발전에 기여하며 업무성과에 많은 도움을 줄 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 동적역량을 종합적인 관점에서 흡수변환역량, 융합탐색역량으로 요인을 정리하였다. 흡수역량은 급변하는 환경 속에서 문제를 빠르게 분석하고 외부로부터 필요한 지식을 빠르게 획득하는 능력이라고 한다. 변환역량은 외부로부터 얻은 지식을 기존 지식과 통합하고 활용하여 새로운 지식으로 전환하려는 능력이다. 융합역량은 외부로부터 얻은 지식을 조직의 프로세스에 맞게 자원으로 창출하는 능력이라고 한다. 탐색역량은 내부 역량과 외부로부터 얻은 지식을 바탕으로 새로운 효과를 창출할 수 있도록 재구성하는 능

력과 새로운 것을 탐색하려는 능력이라고 할 수 있다.

2.3 조직유효성

조직유효성이란 조직의 목표달성 정도로 정의될 수 있다[11]. Steers[25]는 1975년부터 20년간 조직유효성 연구를 진행하여 14가지의 조직유효성 측정기준을 정리하였다. 이 연구에서는 조직유효성이 적응성, 유연성, 생산성, 직무만족, 조직몰입, 이직의사, 개인성 등의 요인들로 해석할 수 있다. 이후 Miles[21]은 조직유효성의 개념은 아직도 발전 단계에 있으며 수많은 조직유효성에 대한 연구에도 불구하고 조직유효성의 개념, 결정요인 및 평가 척도에 대해 합의된 견해가 없어 조직유효성의 정글이라고 불리기도 하였다.

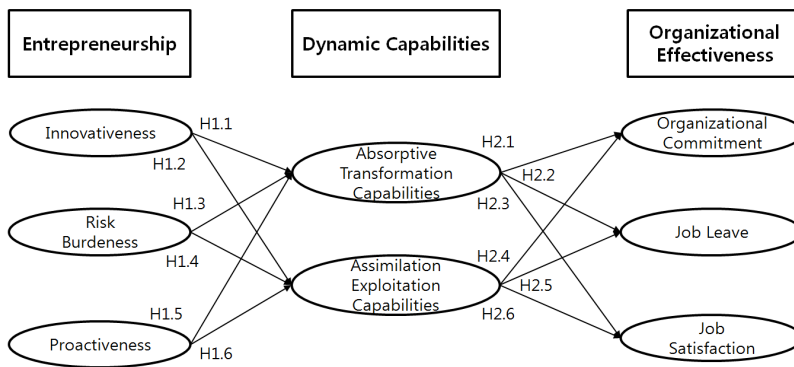
본 연구에서는 선행연구를 기반으로 조직유효성의 주요 지표로는 조직몰입, 이직의사, 직무만족을 구성 요인으로 보았다. 조직몰입은 소속 회사에 대한 긍정적인 태도로서 자신과 회사를 동일하게 생각하고 조직문제에도 적극적으로 관여하고자 하는 정도로 조직에 대해 애착심을 가지고 헌신하려는 의사가 있는지를

보여주는 개념이다. 이직의사는 구성원이 조직으로부터 이탈하려는 의사가 높은 것을 말하는 것으로 직무에 대한 불만족이 큰 경우 높아진다. 직무만족은 본인 직무에 대해 긍정적인 태도로서 직무생활에 대한 긍정적인 심리상태를 보여주는 개념이며, 직무만족이 높으면 근로의욕과 업무에 대해 열정적이게 된다.

3. 연구모형 및 가설

3.1 연구모형의 설계

본 연구에서는 국내 IT벤처기업이 경쟁우위를 확보하여 경쟁력과 경영성과를 달성하기 위해서는 조직의 동적역량 향상 요인을 파악해야 한다. 이에 선행연구를 바탕으로 한 결과는 기업가정신과 동적역량의 관계성을 살펴보고자 하며, 동적역량이 조직유효성에 미치는 영향과 복합적 상호작용관계를 실증적으로 규명하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 연구의 목적을 달성하기 위한 본 논문의 연구모형은 <Figure 1>과 같이 설정하였다.



<Figure 1> Research Model

제시된 연구모형은 기업가정신, 동적역량, 조직유효성으로 크게 세 가지로 구성하였다. 기업가정신은 혁신성, 위험부담성, 진취성으로 3가지 요인으로 구성하였다. 동적역량은 흡수변환역량, 융합탐색역량으로 2가지 요인으로 구성하였다. 조직유효성은 조직몰입, 이직의사, 직무만족으로 핵심요인을 분류하여 정리하였다. 본 연구의 목적은 연구모형의 각 변수들 간의 미치는 영향의 관계에 대한 부분을 검증하고자 한다. 따라서 연구가설도 해당 요인을 중심으로 아래와 같이 제시하고자 한다.

3.2 조작적 정의

기업가정신은 혁신성, 위험부담성, 진취성으로 구성하고, 각각의 척도는 5점 리커트 척도로 구성되었다. 기업가정신은 불확실한 시장 환경 속에서 자원을 효과적으로 활용하고, 현재의 상황을 올바르게 파악하고, 미래예측을 통해 위험을 감수하여 기회를 포착하고 도전함으로써 조직을 혁신적으로 창출하고 새로운 가치를 창출하려는 행위나 의지를 말한다.

동적역량은 흡수변환역량, 융합탐색역량으로 구성하고, 각각의 척도는 5점 리커트 척도로 구성되었다. 동적역량은 급변하는 환경에 대응하기 위해서 자원의 통합, 조정, 재배치, 학습활동이라고 하였다. 동적역량의 형성이나 강화에 대해서는 어떤 영향을 미치는지에 대해서 다양한 연구들이 이루어졌는데, 본 연구에서는 학자들이 단편적으로 주장한 요인들의 종합적 관점에서 요인을 정리하였다.

조직유효성은 조직몰입, 이직의사, 직무만족으로 구성하고, 각각의 척도는 모두 5점 리커트 척도로 구성되어졌다. 조직유효성의 요인을 선택하는 기준의 문제는 현재도 논의 중이고 다차원적일 수밖에 없다. Campbell[1]은 조직유효성의 측정기준을 30개나 정리하였으며, 관점에 따라 다양하게 분류하였다. 본 연구에서는 최근의 연구에서 가장 많이 활용하고 있는 것으로 규정하였다.

3.3 연구가설의 설정

기업가정신과 동적역량의 개별적 요인들이 기업성과에 영향을 미치는 선행연구의 결과들은 늘어나는 추세이다. 급변하는 경영환경에서 경쟁우위를 확보하기 위해 동적역량이 기업성과에 영향을 준다는 것은 선행연구를 통해 알 수 있다[4, 9, 11, 16, 18, 20, 22, 28]. 동적역량은 기업에 있어서 경쟁우위를 확보하고 기업성과에도 기여할 수 있는 것이다. 본 연구에서는 기업가정신의 핵심요인이 동적역량의 핵심요인으로 정의한 흡수변환역량, 융합탐색역량 간 관계를 가설로 채택하여 실증 연구를 하고자 한다.

H1 : 기업가정신은 동적역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.1 : 기업가정신의 혁신성은 동적역량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.2 : 기업가정신의 혁신성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.3 : 기업가정신의 위험부담성은 동적역

량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.4 : 기업가정신의 위험부담성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.5 : 기업가정신의 진취성은 동적역량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1.6 : 기업가정신의 진취성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

국가 간, 기업 간 경쟁이 치열해지고, 복잡화되고 글로벌화 되는 경영 환경 속에서 경쟁우위를 확보하기 위해서 기업들은 지속적으로 동적역량의 핵심요인들을 연구하고 현업에 적용하기 위해 많은 노력을 진행하고 있다. 본 연구의 동적역량에 관한 선행연구는 기업과 관련된 지식과 기술을 확인하여 습득, 변화, 결합, 탐색 등 기업의 목적을 달성하기 위하여 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 연구 결과들이다. 선행연구를 바탕으로 국내 IT벤처기업에 필요로 하는 동적역량의 핵심요인과 조직유효성의 미치는 영향을 가설로 채택해서 실증적으로 연구하고자 한다.

H2 : 동적역량은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.1 : 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.2 : 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 이직의사에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.3 : 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.4 : 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.5 : 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 이직의사에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2.6 : 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 결과 분석

4.1 설문조사 및 표본의 특성

설문은 세 가지 변수인 기업가정신, 동적역량, 조직유효성에 대한 설문 49개 항목과 일반사항 설문으로 8개 항목으로 구성하고, 5점 리커트 척도로 측정하였다. 설문 내용은 선행연구에서 사용한 것을 기초로 구성하고 몇 가지 문항은 관련문헌을 참조하여 수정보완하였다. 기존의 개념을 바탕으로 새로운 관계를 파악하는데 목적이 있으므로 신뢰성이 입증된 선행연구의 설문을 이용하는 것이 보다 연구의 효율성을 높이는 것이라고 판단하였다.

2014년 4월~5월 간 국내 IT벤처기업을 중심으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 설문의 회수를 높이기 위하여 방문조사를 주로 실시하였고, 다음 <Table 1>과 같이 총 412개의 자료를 수집하여 분석에 사용되었다.

<Table 1> Demographic Characteristics of the Respondents

Demographic Profile		Frequency	Percent (%)
Gender	Male	312	75.7
	Female	100	24.3
Age	20~29 years	102	24.3
	30~39 years	179	43.4
	40~49 years	83	20.1
	50 year or over	48	12.6
Title	Executive	38	9.2
	Director	51	12.4
	Conductor	29	7.0
	Director	60	14.6
	Agency	106	25.7
	Staff	104	25.2
	Other	24	5.8
Job	Office Manager	189	45.9
	Salesman	69	16.7
	Researchers	89	21.6
	Production Technician	31	7.5
	Other	34	8.3
Emplo- yees	Less than 10 people	63	15.3
	10~49 people	156	37.9
	50~99 people	67	16.3
	100~299 people	68	16.5
	300~499 people	18	4.4
	500 people or over	40	9.7
N	412		100.0

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 및 AMOS (ver.20)을 이용하여 자료처리를 하였다. 분석에서 사용된 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석을 적용하였다. 둘째, 본 연구의 요인에 대한 타당성 및 신뢰도분석을 확인하기 위해서 신뢰도분석과 요인분석을 수행하였다. 셋째, 변인의 기술통계량을 파악하기 위해서 기술통계분석과 상관관계분석을 실시하여 파악하였다. 넷째, AMOS를 이용하여 구조방정식모델분석을 구축하였고, 이를 바탕

으로 가설검정을 실시하였다. 본 연구의 유의 수준 $\alpha = 0.05$ 로 설정하였다.

4.2 신뢰성 및 타당성 검증

설문자료의 신뢰성을 검증하기 위해 각 요인들에 대해 내적 일치도를 이용한 방법인 크론바흐 알파계수를 기준으로 판단하였고, 신뢰성 분석 결과는 <Table 2>에서 위험부담성은 0.888, 혁신성은 0.873, 진취성은 0.813, <Table 3>에서 융합탐색역량은 0.920, 흡수변환역량은 0.828, <Table 4>에서 이직의사는 0.941, 조직몰입은 0.925, 직무만족은 0.881로 나타나 $\alpha > 0.6$ 인 판정기준을 만족하므로 측정 문항들의 신뢰도가 높고 내적일관성을 지니고 있는 것으로 분석되었다.

<Table 2> Reliability and Factor Analysis of Entrepreneurship

Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Cronbach Alpha
Risk Burdeness 1	.691	.390	.233	.888
Risk Burdeness 2	.767	.339	.229	
Risk Burdeness 3	.791	.298	.204	
Risk Burdeness 4	.825	.200	.181	
Risk Burdeness 5	.667	.158	.255	
Innovativeness 1	.223	.647	.376	.873
Innovativeness 2	.292	.827	.168	
Innovativeness 3	.183	.635	.350	
Innovativeness 4	.307	.758	.202	
Innovativeness 5	.458	.693	.092	
Proactiveness 1	.166	.198	.773	.813
Proactiveness 2	.226	.291	.692	
Proactiveness 3	.235	-.042	.661	
Proactiveness 4	.194	.350	.669	
Proactiveness 5	.142	.349	.659	
Eigen-value	7.297	1.438	1.080	-
Factor Loading	48.645	9.589	7.197	
Cumulative Loading	48.645	58.234	65.431	
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)				.925
Bartlett' Test of Sphericity		Chi-Square df(p)	3498.041 105(.000)	

〈Table 3〉 Reliability and Factor Analysis of Dynamic Capabilities

Item	Factor 1	Factor 2	Cronbach Alpha
Assimilation Capabilities 1	.714	.298	.920
Assimilation Capabilities 2	.730	.350	
Assimilation Capabilities 3	.810	.187	
Assimilation Capabilities 4	.787	.223	
Exploitation Capabilities 1	.830	.215	
Exploitation Capabilities 2	.689	.307	
Exploitation Capabilities 3	.850	.222	
Exploitation Capabilities 4	.627	.302	
Absorptive Capabilities 1	.114	.792	.828
Absorptive Capabilities 2	.236	.778	
Absorptive Capabilities 3	.473	.611	
Transformation Capabilities 1	.293	.774	
Transformation Capabilities 2	.467	.525	
Eigen-value	7.468	1.317	-
Factor Loading	53.345	9.411	
Cumulative Loading	53.345	62.756	
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)			.942
Bartlett' Test of Sphericity		Chi-Square df(p)	3097.094 78(.000)

〈Table 4〉 Reliability and Factor Analysis of Organizational Effectiveness

Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Cronbach Alpha
Job Leave 1	.622	.489	.335	.941
Job Leave 2	.804	.201	.263	
Job Leave 3	.831	.213	.215	
Job Leave 4	.823	.308	.235	
Job Leave 5	.792	.351	.220	
Job Leave 6	.779	.365	.235	
Organizational Commitment 1	.329	.726	.235	.925
Organizational Commitment 2	.128	.755	.269	
Organizational Commitment 3	.347	.777	.268	
Organizational Commitment 4	.381	.756	.279	
Organizational Commitment 5	.263	.736	.321	
Organizational Commitment 6	.462	.589	.283	
Organizational Commitment 7	.462	.609	.207	
Job Satisfaction 1	.380	.415	.614	.881
Job Satisfaction 2	.203	.366	.759	
Job Satisfaction 3	.276	.115	.781	
Job Satisfaction 4	.102	.398	.695	
Job Satisfaction 5	.370	.265	.710	
Eigen-value	10.560	1.460	1.109	-
Factor Loading	58.667	8.110	6.159	
Cumulative Loading	58.667	66.778	72.937	
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)				.954
Bartlett' Test of Sphericity		Chi-Square df(p)	6261.177 153(.000)	

본 연구에서 사용되는 척도의 타당도를 파악하기 위해서 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 진행하였다. 그 결과 기업가정신은 3개의 요인으로 파악되었으며, 전체 설명력은 65.4%, AVE 값도 0.5 이상으로 나타나 척도의 타당도가 적합하였다. 동적역량은 2개의 요인으로 구성되었고, 탐색역량과 융합역량이 하나의 요인으로 묶이고 있어 이를 융합탐색역량으로 재정의 하였다. 또한 흡수역량과 변환역량이 하나의 요인으로 묶이고 있어 이를 흡수변환역량으로 재정의 하였다. 설명력은 62.7%로 신뢰도계수 및 타당도 모두 0.6 이상으로 적합하였다. 마지막으로 조직유효성은 3개의 요인으로 구성되었으며, 설명력 72.9%, 신뢰도계수와 타당도 모두 0.6 이상으로 적합하였다.

4.3 상관관계 분석

위의 요인을 구성하는 각 관측변수에 대해서 항목합산을 통해 구조모델에서 잠재변수화하여 분석을 진행하였다. 주요 잠재변수의 기술통계량 및 변인 간 상관을 파악한 결과는 아래의 <Table 5>와 같다.

기술통계 분석결과 혁신성은 3.3539, 위험부담성은 3.0947, 진취성은 3.4248, 융합탐색역량은 3.2718, 흡수변환역량은 3.3136, 직무몰입은 3.3920, 직무만족은 3.6437, 이직의사는 3.1859로 각각 나타나 보통 3.0 이상의 만족수준을 보이는 것으로 나타났다. 또한 변인 간 상관관계를 파악한 결과 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있어 본 연구의 가설적 방향과 일치하는 것으로 파악되었다.

<Table 5> Correlation Coefficient

Variable	Average	S.D.	Innovativeness	Risk Burdeness	Proactiveness	Assimilation Exploitation Capabilities	Absorptive Transformation Capabilities	Organizational Commitment	Job Satisfaction	Job Leave
Innovativeness	3.3539	.83273	1							
Risk Burdeness	3.0947	.87855	.690**	1						
Proactiveness	3.4248	.73380	.611**	.566**	1					
Assimilation Exploitation Capabilities	3.2718	.75342	.753**	.661**	.677**	1				
Absorptive Transformation Capabilities	3.3136	.71434	.599**	.503**	.552**	.672**	1			
Organizational Commitment	3.3920	.77474	.389**	.279**	.270**	.414**	.373**	1		
Job Satisfaction	3.6437	.71633	.488**	.386**	.270**	.478**	.381**	.639**	1	
Job Leave	3.1859	1.03406	.479**	.351**	.316**	.495**	.354**	.569**	.640**	1

* p < 0.05 ** p < 0.01.

〈Table 6〉 Fit Index of Structural Equating Model

Construct	The Results	Fit Index Value	Adoption/Rejection
χ^2 (p-value)	1929.763(0.000)	p < 0.05	Adopted
CMIN/DF	1.994	3 or less	Adopted
RMR	0.051	0.07 or less	Adopted
GFI	0.826	0.9 or more	Rejected
AGFI	0.806	0.9 or more	Rejected
TLI	0.925	0.9 or more	Adopted
CFI	0.930	0.9 or more	Adopted
NFI	0.869	0.9 or more	Rejected
RMSEA	0.049	0.05~0.08	Rejected

4.4 확인적 요인분석을 통한 타당성 검증

확인적 요인분석은 선행연구를 바탕으로 변수들 간의 관계가 정립된 경우 사용하는 방법이며, 측정 항목 간 판별타당성과 수렴타당성을 통계적으로 검증하는데 유용한 방법론이다. 모형의 적합도를 살펴보는 적합지수로는 절대적합지수, 증분적합지수, 간명적합지수를 이용하며, 모형의 적합도를 절대지수를 나타내는 것에는 카이제곱(χ^2), 기초부합치로는 GFI, 원소 간 평균차이를 나타내는 RMR의 3가지 방식이 있다.

본 연구에서는 AMOS 20.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였고, 실증모형에 투입된 측정변수들에 의한 측정모형이 타당한지를 분석하기 위하여 <Table 6>과 같이 나타내었다. 기본모형에서 수정지수(MI)를 바탕으로 진취성의 관측변수 중 진취성 1번 항목과 진취성 2번 항목 간의 오차 상관, 조직몰입의 관측변수 중 조직몰입 2번 항목과 조직몰입 5번 항목 간의 오차 상관, 이직의사의

관측변수 중 이직의사 5번 항목과 이직의사 6번 항목 간의 오차 상관을 추가적으로 연결하여 최종모형을 확정하였다.

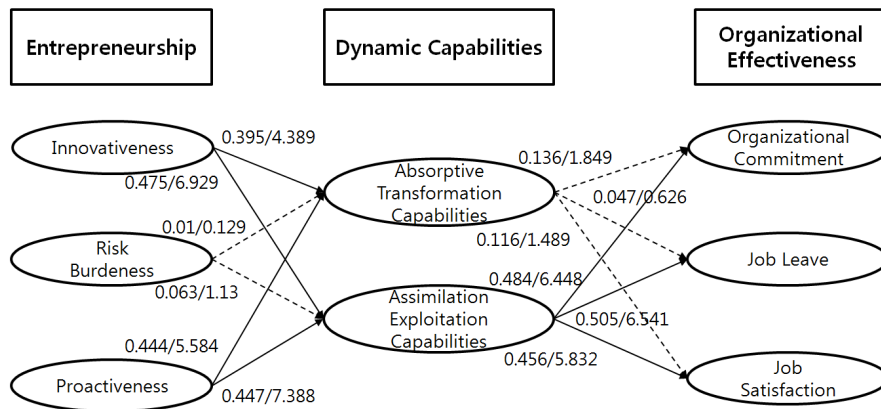
연구 모형에 대한 적합도 분석을 실시한 결과 카이제곱과 자유도를 반영한 Q값이 1.994로 3 이하 값을 유지하고 있고, GFI는 0.826, CFI는 0.930, AGFI는 0.806, NFI는 0.869, TLI는 0.937, RMR은 0.051, RMSEA는 0.049로 나타났다. GFI 및 CFI의 값이 0.8 이상으로 양호하고, 연구모형 및 모집단의 일치 정도를 측정하는 RMR의 값이 0.05정도, RMSEA의 값이 0.08 이하로 나타나 확인적 요인분석의 모형 적합도는 양호한 수준이라고 해석할 수 있다.

4.5 연구가설에 대한 검증결과

구조방정식모델 분석 결과는 <Figure 2>, <Table 7>과 같다. 이 결과를 바탕으로 잠재변수 간 경로의 유의성인 가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

〈Table 7〉 The Result of Hypothesis Testing

Hypothesis		Standardized Estimates	Unstandardized Estimates	S.E.	C.R.	P	Adoption/Rejection
H1.1	Innovativeness → Absorptive Transformation Capabilities	0.395	0.297	0.068	4.389	0.000	Adopted
H1.2	Innovativeness → Assimilation Exploitation Capabilities	0.475	0.392	0.057	6.929	0.000	Adopted
H1.3	Risk Burdeness → Absorptive Transformation Capabilities	0.01	0.009	0.073	0.129	0.897	Rejected
H1.4	Risk Burdeness → Assimilation Exploitation Capabilities	0.063	0.066	0.059	1.13	0.258	Rejected
H1.5	Proactiveness → Absorptive Transformation Capabilities	0.444	0.399	0.071	5.584	0.000	Adopted
H1.6	Proactiveness → Assimilation Exploitation Capabilities	0.447	0.439	0.059	7.388	0.000	Adopted
H2.1	Absorptive Transformation Capabilities → Organizational Commitment	0.136	0.174	0.094	1.849	0.064	Rejected
H2.2	Absorptive Transformation Capabilities → Job Leave	0.047	0.062	0.099	0.626	0.531	Rejected
H2.3	Absorptive Transformation Capabilities → Job Satisfaction	0.116	0.14	0.094	1.489	0.137	Rejected
H2.4	Assimilation Exploitation Capabilities → Organizational Commitment	0.484	0.567	0.088	6.448	0.000	Adopted
H2.5	Assimilation Exploitation Capabilities → Job Leave	0.505	0.603	0.092	6.541	0.000	Adopted
H2.6	Assimilation Exploitation Capabilities → Job Satisfaction	0.456	0.501	0.086	5.832	0.000	Adopted



〈Figure 2〉 The Result of Structural Equating Model and Hypothesis Testing

가설 1.1인 ‘기업가정신의 혁신성은 동적역량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.395이며 CR값 4.389로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 기업가정신의 혁신성이 높을수록 동적역량인 흡수변환역량 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 1.1은 채택되었다.

가설 1.2인 ‘기업가정신의 혁신성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.475이며 CR값 6.929로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 기업가정신의 혁신성이 높을수록 동적역량인 융합탐색역량 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 1.2는 채택되었다.

가설 1.3인 ‘기업가정신의 위험부담성은 동적역량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.01이며 CR값 0.129로 유의하지 않다. 이것은 기업가정신의 위험부담성이 동적역량인 흡수변환역량에 영향을 미치지 않고 있음을 의미한다. 따라서 가설 1.3은 기각되었다.

가설 1.4인 ‘기업가정신의 위험부담성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.063이며 CR값 1.13으로 유의하지 않다. 이것은 기업가정신의 위험부담성이 동적역량인 융합탐색역량에 영향을 미치지 않고 있음을 의미한다. 따라서 가설 1.4는 기각되었다.

가설 1.5인 ‘기업가정신의 진취성은 동적역량인 흡수변환역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.444이며 CR값 5.584로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 기업가정신의 진취성이 높을수록 동적역량인 흡수변환역량 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 1.5는 채택되었다.

가설 1.6인 ‘기업가정신의 진취성은 동적역량인 융합탐색역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.447이며 CR값 7.388로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 기업가정신의 진취성이 높을수록 동적역량인 융합탐색역량 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 1.6은 채택되었다.

가설 2.1인 ‘동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.136이며 CR값 1.849로 유의하지 않다. 이것은 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 조직몰입에 영향을 미치지 않고 있음을 의미한다. 따라서 가설 2.1은 기각되었다.

가설 2.2인 ‘동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 이직의사에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.047이며 CR값 0.626으로 유의하지 않다. 이것은 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 이직의사에 영향을 미치지 않고 있음을 의미한다. 따라서 가설 2.2는 기각되었다.

가설 2.3인 ‘동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.116이며 CR값 1.489로 유의하지 않다. 이것은 동적역량의 흡수변환역량은 조직유효성인 직무만족에 영향을 미치지 않고 있음을 의미한다. 따라서 가설 2.3은 기각되었다.

가설 2.4인 ‘동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.484이며 CR값 6.448로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 조직몰입 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 2.4는 채택되었다.

가설 2.5인 ‘동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 이직의사에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.505이며 CR값 6.541로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 이직의사 감소에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 2.5는 채택되었다.

가설 2.6인 ‘동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’를 검정한 결과 표준화계수는 0.456이며 CR값 5.832로 유의한 정(+)의 관계로 나타났다. 즉 동적역량의 융합탐색역량은 조직유효성인 직무만족 향상에 긍정적인 기여를 하는 것으로 파악되었다. 따라서 가설 2.6은 채택되었다.

이러한 결과를 바탕으로 볼 때, 기업가정신의 혁신성과 진취성은 동적역량에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것을 나타냈고, 동적역량의 융합탐색역량이 조직유효성에 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 결 론

5.1 연구결과의 요약 및 시사점

급변하는 경영환경에서 기업의 경영환경은 날로 악화되고 특히 국내 IT벤처기업은 치열한 경쟁상황에 노출되어 있다. 글로벌화와 무한경쟁 시대에서 기업은 경쟁우위를 확보하여 경영성과를 거두기 위해서 다양한 기법들을 도입하고 적용하고 있다. 대기업에 비해 IT벤처기업은 경영환경에 취약하기 때문에 기업 특성에 맞는 조직 경쟁력을 높이기 위해 핵심역량을 개발해야 한다. 이에 우선적으로 개발해야 하는 핵심역량이 동적역량이라고 요인을 제시하였고, 각각 요인별 관계성과 조직에 미치는 영향에 대해서 실증분석을 통해 체계적으로 연구하였다.

본 연구를 위해 우선 기존 문헌연구와 선행연구들을 검토하여 기업가정신의 핵심요인과 동적역량의 핵심요인들 간의 관계, 동적역량이 조직에 미치는 영향에 대해서 체계적인

접근을 통해 관계를 실증적으로 규명하였다. 연구결과를 살펴보면 자원이 부족한 국내 IT 벤처기업이 경쟁우위를 선점하기 위하여 몇 가지 시사점을 제공하고 있다.

첫째, 기업가정신의 혁신성과 진취성은 조직의 동적역량인 흡수변환역량과 융합탐색역량에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구결과에서 볼 수 있듯이 기업가정신은 고유의 조직문화 창출과 새로운 방법 도입, 자원을 투입하는 것에 적극적이라고 하였다[3]. 동적역량이 큰 것은 기존 자원에 대한 조정과 재배치 활동이 조직 전체에 활발하다는 것을 말하고 있다[10]. 기업가정신은 현지 시장에서 경쟁자들과 비교하여 차별화된 실현을 위해서 새로운 자원의 투입에도 적극적인 것이다[17]. 본 연구결과는 기업가정신의 특성이 동적역량 향상에 직접적인 원인이 되는 것을 보여주고 있으며, 분석결과 또한 이러한 점을 지지하고 있다.

둘째, 조직유효성의 조직몰입, 이직의사, 직무만족에는 조직의 동적역량인 융합탐색역량이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 특히 효과적임을 알 수 있었다. 특히 IT벤처기업은 자원이 부족하기 때문에 자금부족, 인력부족 및 연구개발에 어려움을 가지고 있어 기술력이나 영업력을 바탕으로 시작한 IT벤처기업들은 성장기에 우수인력의 이직 또는 조직구성원들의 불만과 냉대에 쉽게 무너지기도 한다. 이러한 이유로 IT벤처기업은 조직관리가 더욱 더 중요하며, 조직역량 강화를 위해 기업에서 동적역량에 대한 개발을 중점적으로 노력해야 한다. 결론적으로 외부로부터 얻은 지식을 기업의 프로세스에 맞게 자원으로 창출하며, 기존 역량과 외부로부터 받아들인 지식을 바탕으로 레버리지 효과를 창

출할 수 있도록 재구성하는 역량과 새로운 것을 탐색하려는 융합탐색역량의 체계적인 개발이 필요하다.

5.2 연구의 한계점 및 향후 연구방향

본 연구에서는 다양한 시사점들을 제공하는 반면에 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 첫째는 국내 IT벤처기업을 중심으로 분석하였다. 이로 인해 대기업 분야를 포함하여 일반화하기에는 한계점을 가지고 있기에 향후 연구에서는 대기업과 중소기업별로 분석 대상을 확대해서 연구를 해야 할 것이다. 둘째는 표본의 약 52.2%는 50인 미만의 사업장을 대상으로 조사함으로써 규모의 한계점이 있을 수 있기 때문에 향후 연구에서는 규모의 범위를 확대해서 비교 연구해 볼 필요가 있다. 마지막으로 향후 연구에서는 동적역량의 다양한 관측변수들의 개발과 다양한 조직유효성의 요인들을 지속적으로 연구하고, 핵심요인들의 매개효과와 조절효과에 대해 추가적인 연구가 필요할 것이다.

본 연구는 위와 같이 몇 가지 한계점을 가지고 있음에도 불구하고 기존 연구들과는 달리 각각의 핵심요인들 간의 새로운 연관성을 발견하였고, 이로 인해 연구의 시사점에서 제시하고 있는 기업가정신과 동적역량의 효과성이 이론적으로나 실무적으로 조직 및 기업의 경쟁우위 향상에 상당부분 기여하고 있다는 것을 알 수 있었다. 특히, 본 연구의 연구모형인 동적역량의 융합탐색역량이 조직유효성에 향상시킬 것으로 기대한다. 본 연구를 통해 국내 IT벤처기업에서는 기업가정신과 동적역량의 주요한 핵심요인들을 조직에서 활용하여 경쟁우위를 점하여 근본적으로 기업의 경영성과를 달성할 수 있을 것이다.

References

- [1] Campbell, J. P., On the Nature of Organizational Effectiveness, in P. S. Goodman, J. M. Pennings and Associates(Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1977.
- [2] Cantillon, R., *Essays on the Nature of Commerce in general*, London : Macmillan, 1755.
- [3] Chee, Y. H., *Theory of Small and Medium-Sized Firms*, Kyungmoon Publishers, 1999.
- [4] Cho, Y. S., "The Influence of Resource and Dynamic Capability on Competitive Advantage," *Korea trade review*, Vol. 35, No. 5, pp. 275-301, 2010.
- [5] Drucker, P. F., *Innovation and entrepreneurship*, Oxford : Butterworth Heinemann, 1985.
- [6] Etzioni, A., *The Semi-Professions and Their Organization : Teachers, Nurses, Social Workers*, New York : Free Press, 1961.
- [7] Goodman, J. P., *Entrepreneurship in Corporation*, in W D Guth(ed). *Handbook of Business Strategy* Boston, Warren, Gorhan and Lamont, 1985.
- [8] Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., and Winter, S., *Dynamic capabilities : Understanding strategic change in organizations*, Malden, MA : Blackwell, 2007.
- [9] Heo, Y. H., *Determinants of dynamic capabilities, and their relationships with competitive advantages and performances in overseas markets : Focusing on the Korean manufacturing SMEs engaging in exports*, Ph. D. Thesis, Sogang University, 2011.
- [10] Jantunen, A., Puumalainen, K., Saarenketo, S., and Kylaheiko, K., "Entrepreneurial orientation, Dynamic Capabilities and International Performance," *Journal of International Entrepreneurship*, Vol. 3, No. 3, pp. 223-243, 2005.
- [11] Jeong, Y. J., *Effects of team capital on team dynamic capability and team performance*, Ph. D. Thesis, Ewha Womans University, 2012.
- [12] Kang, J. G., "A Study on Classification of Information Asset Considering Business Process Characteristics for Small IT Service Organization," *The Journal of Society for e-Business Studies*, Vol. 16, No. 4, pp. 97-108, 2011.
- [13] Kang, S. H., "Analysis of Individual Capability Factors to Improve Business Performance in the Environment of Technological Convergence," *The Journal of Society for e-Business Studies*, Vol. 15, No. 3, pp. 183-193, 2010.
- [14] Knight, F. H., *Risk, Uncertainty and Profit*, New York : Houghton Mifflin, 1921.
- [15] Lee, H. S., "Dynamic Capabilities and Entrepreneurship," *Dong-A Business Review*, Vol. 68, No. 1, pp. 33-37, 2010.

- [16] Lee, J. H., A study on the crisis environment, dynamic competencies, strategy of travel agency, Ph. D. Thesis, Kyunghee University, 2013.
- [17] Lee, J. S. and Hsieh, C. J., "A research in relating entrepreneurship, marketing capability, innovative capability and sustained competitive advantage," *Journal of Business and Economics Research(JBER)*, Vol. 8, No. 9, 2010.
- [18] Lee, K. J., The Effects of Team Learning Behavior on Team Effectiveness and The Mediating Effects of Team Dynamic Capabilities, Master Thesis, Chung-Ang University, Graduate School of Human Resource Development, 2014.
- [19] Lee, S. J., A Study on the Effect of Anomie on the Organizational Effectiveness, Ph. D. Thesis, Konkuk University, 2010.
- [20] Lim, J. S., Determinants of dynamic capability and its effects on performance of Korean MNE subsidiaries in emerging markets, Ph. D. Thesis, Sogang University, 2010.
- [21] Miles, R. H., *Macro Organizational Behavior*, Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1980.
- [22] Park, C. S., A study on the structural relationship between organizational capital, dynamic capability and organizational performance in customer center, Ph. D. Thesis, Chonnam National University, Interdisciplinary Program of Electronic Commerce Graduate School, 2013.
- [23] Quinn, R. E. and McGreth, M. R., The Transformation of Organizational Culture : A Competing Value Perspective, in P. Pster, L. Moore, M. Louise, C. Lundburg, and J. Martins eds, *Organizational Culture*, Beverly Hills, California : Sage, 1985.
- [24] Schumpeter, J. A., *The Theory of Economic Development*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 1973.
- [25] Steers, R. M., "Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, 1975.
- [26] Teece, D. J., Pisano, G., and Shuen, A., "Dynamic capabilities and strategic management," *Strategic Management Journal*, Vol. 18, pp. 509-533, 1997.
- [27] Winter, S. G., "Understanding dynamic capabilities," *Strategic Management Journal*, Vol. 24, No. 10, pp. 991-995, 2003.
- [28] Yoon, K. H., The effects of ambidextrous innovation as a dynamic capability on firm performance : focus on resource, capabilities, ownership structure, Ph. D. Thesis, Korea University, 2010.
- [29] Zollo, M. and Winter, S. G., "Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities," *Organization Science*, Vol. 13, No. 3, pp. 339-351, 2002.

저 자 소 개



김수영

2003년

2006년

2010년~현재

2014년~현재

관심분야

(E-mail : goodsuwon@hanmail.net)

건국대학교 생명자원환경과학 (학사)

성균관대학교 경영학 (석사)

건국대학교 경영공학 (박사수료)

행정자치부 지방행정연수원 기획협력과 연구개발팀

Human Resource Development, Competency Development, Leadership, Arts Education



유왕진

1986년

1990년

1997년~현재

2011년~현재

관심분야

(E-mail : wjyoo@konkuk.ac.kr)

Wayne State University 산업공학 (석사)

Wayne State University 산업공학 (박사)

건국대학교 산업공학과 교수

한전KPS 사외이사

Management Engineering of Small and Medium Venture Business, Industrial Engineering, Production Planning and Control



이상진

2006년

2010년

2012년

2012년~현재

2014년~현재

2007년~현재

관심분야

(E-mail : kkljsj@hanmail.net)

고려대학교 경제학 (석사)

건국대학교 경영학 (박사)

성균관대학교 법학 (박사수료)

경기대학교 건설·산업대학원 겸임교수

건국대학교 신산업융합학과 겸임교수

중소기업진흥공단 교수

Human Resource Management, Business Strategy, Organizational Capacity Development, Organizational Management Techniques, Organizational Culture