

사내기업가정신이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 우리나라 대기업 구성원을 중심으로

이기수*

국민대학교 글로벌창업벤처대학원 석사과정

김도현**

국민대학교 글로벌창업벤처대학원 교수

국 문 요 약

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 구성원의 사내기업가정신이 조직 몰입에 미치는 영향을 살펴보는 데 있다. 이 목적을 달성하기 위하여 업종별 대표기업 3사의 구성원들을 대상으로 설문조사를 실시하며, 이를 토대로 상관관계 존재여부에 대한 분석 작업을 하고자 한다. 최근 IT 대기업 중심으로 스타트업의 혁신문화를 회사 내부로 유입시키려는 노력들이 급속히 증가하는 상황에서, 사내 기업가정신이 기업내부 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것은 시의 적절한 연구라고 판단한다. 조직몰입에 대한 연구는 최근 심리학뿐만 아니라, 경영학적 범위에서도 급속하게 확대되고 있다. 기업의 지속성장을 위한 전제조건은 조직구성원의 조직몰입을 통해 지속적인 경쟁우위를 확보할 수 있는 제품 및 서비스를 경쟁력을 제고시키는 것이다. 이를 위해 기업은 기존에 검증된 조직몰입의 선행변수에 대한 과감하고 지속적인 관리와 함께 새로운 선행변수에 대한 발굴을 시도하고 있다.

확인된 시장과 기업의 현실적 니즈에 근거하여, 본 연구는 사내기업가정신과 조직몰입간의 관계에 집중하였다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 본 연구는 선행연구를 기초로 실증연구를 실시하였다. 문헌적인 연구는 선행연구를 개관하여 기업가정신의 각 구성요소와 조직 및 직무몰입에 관련된 국내외 발표된 논문과 저서들을 통하여 이론적인 배경을 검토하고 최근의 연구동향을 살펴보았다. 문헌연구로는 사내기업가정신과 조직몰입의 개념을 정리하고 구성요인을 고찰하였다.

실증연구는 삼성전자, SK텔레콤, 포스코의 현재 재직중인 구성원을 대상으로 설문을 진행할 예정이다. 설문결과에 대한 통계적 검증을 통해 각각의 구성요소의 유의성과 상관관계를 파악하고자 한다.

1. 서론

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 해당 구성원이 일체감을 느끼고, 조직구성원으로 계속 남아 헌신적 노력을 쏟으려는 태도라고 정의할 수 있다.(박상연, 2010) 쉽게 정리하면, 구성원이 속해 조직에 대해 얼마나 소속감을 가지고 본인과 회사를 최대한 동일시 할 수 있는지에 대한 정의라고 할 수 있다.

조직몰입은 조직행동, 이직 의도, 직무만족, 성과 등과 같은 구성원들의 조직에 대한 긍정적인 태도 및 행동에 중요한 영향을 미치는 요인으로서 끊임없이 연구되어 왔고, 현재는 다른 몰입들과의 관계 및 조직몰입의 하위 차원, 조직몰입 프로파일(profile) 등에 대한 영역으로 연구의 관심이 확장되고 있다. (이목화, 문형구, 2014)

조직몰입에 대한 연구는 해외에는 1960년대부터 이루어졌으며, 국내에서는 1980년대 이후부터 시작되었다고 할 수 있다. 이후 해외 뿐만 아니라 국내에서도 지속적으로 조직몰입에 대한 연구는 증가하고 있다. 주로 연구는 조직몰입이라는 결과변수에 영향을 주는 선행변수가 과연 무엇인지에 대해 이루어 졌다. 뿐만 아니라, 조직몰입이 독립적인 선행변수로서 어떤 영향을 주는가에 대한 연구도 함께 이루어지고 있다. 즉, 조직몰입은 조직에 대한 직원의 태도로서 직무만족, 이직의도 등과 함께 직원 행동의 중요한 예측변수로서 연구되어 왔다(Mathieu, Zajac, 1990; Morrow, 1993)

본 연구는 조직몰입이라는 결과변수에 영향을 주는 선행변수로 사내기업가정신을 가정하고, 이에 대한 연관관계를 검증하고자 한다.

사내기업가정신의 정의는 기존기업 내에서 사내기업가가

* kssk0708@gmail.com

** drkim@kookmin.ac.kr

신규 사업을 개발하거나, 조직을 전략적으로 쇄신하는 과정에서 나타나는 기업가적 사고방식 및 행동방식이다. 이 정의는 독립적 창업이 아닌 “기존기업 내에서” 발휘되는 기업가정신을 강조하고 있으며, “사내기업가”의 존재를 핵심 요소로 보고, 사내벤처와 전략쇄신을 기업가적 활동의 주된 대상으로 포함하고 있으며, 사고방식을 바탕으로 행동이 수반되는 활동임을 강조하는 것이다(배종태·차민석, 2009). 뿐만 아니라, 보다 적극적으로 관점으로 사내기업자 정신과 기업경영과의 밀접한 관계를 다음과 같이 정의하기도 하였다. 사내기업가정신은 새로운 회사를 설립하거나 기업 조직에 의해 만들어진 기회를 개발하거나 단순히 탐험하는 과정이 아니라(Quinn,1979; Burgelman, 1983; Drucker, 1985), 혁신적인 활동과 적응이 새로운 제품, 서비스, 과학기술, 경영 기법, 전략 그리고 경쟁적인 자세에 대한 목표를 포함하고 있다.(Miller, 1983; Lumpkin & Dess, 1996).

Miller의 정의는 결국 사내기업가정신이 기존 기업의 최대 목표인 지속가능한 경쟁력 확보에 정확히 기여한다고 해석할 수 있다.

이러한 관점에서 사내기업자정신이 조직몰입과의 관계에 대한 선행연구 분석과 함께 설문에 의한 실증연구를 진행하고자 한다.

2. 선행연구

1) 조직몰입의 개념과 구성요소

조직 구성원의 조직에 대한 태도와 행동이 어떠하며, 그것이 어떤 변인에 의해 형성되고, 조직에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 논의는 학계 뿐만 아니라 기업내부의 핵심적 과제로 지속적인 관심을 가지고 왔다.

조직몰입과 관련된 연구는 Becker(1960)로부터 비롯되었다. 그는 조직몰입을 정의하기 위해 사이드 벳 이론(Side-bet theory)을 제안하였다. 이 이론은 조직과 개인의 관계를 보는 관점으로, 조직몰입에 대해 비교적 개념적 틀을 활용하여 연구되었다. Becker(1960)의 이론에 따르면, 조직몰입은 기본적으로 경제적 교환 행동의 하나인 계약에 의해 이루어지며, 이 계약을 통해 몰입하는 직원이 얻는 것을 사이드 벳(Side-bet)라고 표현하였다. 사이드 벳트는 개인이 현재의 행동 양식과 일관된 태도를 유지하는 것은 그 개인에게 중요하고, 현재 행동과는 무관한 무언가를 유지되어야 하기 때문이라는 것을 의미한다(Sull, 2003).

Becker(1960)의 이론은 조직몰입 연구의 시작을 열었을 뿐만 아니라, 후에 Meyer, & Allen(1991)의 연구에도 영향을 미친다. 이후 조직몰입 연구는 Porter, et. al.(1974)에 의

해 계속 되는데, 이들의 연구를 통해 조직몰입 연구는 가시적인 사이드 벳트에서 조직과 개인간의

심리적 애착 관계로 옮겨갔다(Weibo, et. al. 2010). 그들은 몰입이란 특정 조직에서 개인 정체성의 강도와 소속된 강도라고 정의하였다(Mowday, et. al. 1979). 그 후 이들은 몰입이 ‘강한 수용’, ‘참여’, ‘충성심’으로 구성된다고 하였다. 이러한 몰입의 과정을 설명하기 위해 교환이론이 제시되기 시작하였다(Mowday, et. al. 1982). 또한 Mowday 외(1979)는 ①조직의 목표와 가치를 수용할 수 있는 강한 신념, ②조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 발휘하려는 의지, ③조직 내에서의 구성원으로서의 자격을 유지하려는 강한 욕구로 조직몰입의 특징을 설명하였다.

1980년대에 들어서는 몰입에 관한 다차원 연구가 수행되었는데, 이는 O’Reilly, & Chatman(1986)과 Meyer, & Allen(1984)에 의해 이루어졌다(Weibo 외, 2010).

Reilly, & Chatman(1986)의 연구는 몰입의 선행변수 및 결과변수와 애착의 결과 간 차이점을 구분하여, 몰입연구에 기여하였다. 그들은 몰입을 한 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적 애착이라고 정의하였고, 이는 한 개인이 조직의 특성이나 관점에 개인적으로 적응하거나 이를 내재화한 정도를 반영한다고 보았다. 그들은 심리적 애착을 예측하는 3가지 선행변인들을 제시하였는데, 이는 ①구체적이고 외재적보상에 대한 준수 또는 도구적 관여, ②소속 욕구에 기반한 정체성 또는 관여, ③개인적 가치와 조직적 가치의 조화에 따른 내재화 또는 관여이다.

Meyer, & Allen(1984)는 조직몰입을 세가지 차원으로 구분하였는데, 이는 정서적, 규범적, 지속적 몰입이다.

Meyer, & Allen(1984)는 그들의 연구를 통해 RTS와 HAS가 Becker(1960)이 말했던 사이드 벳트(side-bet)를 측정하지 못하며, 오히려 태도적 몰입을 측정하고 있다고 하였다. 사이드 벳트를 측정하기 위해서는 개인이 조직과 만들어내는 사이드 벳트의 규모 및 수와 관련하여 개인의 인식을 직접적으로 측정하는 것이 옳다고 보았다. 그들은 몰입과 관련한 여러 문항의 상호관계를 비교하였고, 이 과정을 통해 정서적 몰입과 지속적 몰입을 개발했다. 이 중 지속적 몰입은 Becker(1960)이 말했던 사이드 벳트 접근을 나타내는 것이다(Meyer, & Allen,1984). Allen, & Meyer(1990)는 규범적 몰입을 추가하는데, 규범적 몰입은 고용을 지속적으로 유지하려는 의무감으로 정의된다. 규범적 몰입은 주로 조직 진입시의 조직사회화와 문화의 영향을 받는다(Weibo 외, 2010). 이 몰입의 세 가지 차원은 몰입의 세 가지 구성요소로서 특징지어지기도 하며, 태도적 몰입과는 구별되는 요소로 묘사되고 있다.

이러한 연구들을 정리하면, 조직몰입은 조직에 소속된 개

인과 조직 사이의 심리적 애착 관계로 이는 태도적, 행동적으로 발현된다. 또한 조직몰입은 여러 차원으로 구성된 것으로 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구성된다. 즉 조직몰입이란 개인이 조직에 대해 느끼는 긍정적인 감정(심리적 애착)과 현재의 고용상태를 유지하려는 노력, 조직을 위해 열심히 업무를 수행하려는 정도를 말한다.

본 연구에서는 Allen, & Meyer(1990)의 관점에서 조직몰입의 구성요소를 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 정의하고, 이에 따라 설문지 구성 및 실증분석을 하고자 한다.

2) 기업가정신 개념과 구성요소

사내기업가정신(Corporate Entrepreneurship)이란 각 개인의 기업가정신(Schumpeter, 1936/1950)과 대비되는 것으로 보다 미래를 지향하고, 혁신적이며, 성과에 대하여 위험을 감수하는 기업의 방침이라고 정의할 수 있다(Barringer & Bluedom, 1999). 그리고 Sharma & Chrisman(1999)은 기업에 구성원으로서 개인이나 소집단이 기업 내에 새로운 조직이나 사업을 창출하거나 전체조직을 혁신적으로 변화시키는 과정에서 나타나는 기업가정신으로 정의하고 있다.

또한, Covin & Slevin(1986, 1991)은 ‘기업가적 자세(Entrepreneurial Posture)’라고 말할 수 있는 기업가정신의 요소를 혁신성(Innovativeness), 미래지향성(Proactiveness), 위험 감수성(Risk-taking) 세가지 성격의 범주로 인식하여 구분하고 있고, Lumpkin & Dess(1996)는 ‘기업가지향성

(Entrepreneurial Orientation)’을 사내기업가정신으로 명명하여 추가적으로 자율성(Autonomy), 경쟁적인 저돌성(Competitive Aggressiveness) 등 2가지 범주를 추가함으로써 개념을 확장시켰다(Lassen et al, 2006).

Zahra(1991)는 사내기업가정신이 주로 기존기업 내에서 제품 혁신이나 프로세스 혁신이 시장개발을 통해 신규 사업을 창출하는데 역점을 두고 있으며, 공식적 또는 비공식적 활동 까지 모두 포함하는 것으로 보고 있다.

또한, 사내기업가정신은 새로운 회사를 설립하거나 기업 조직에 의해 만들어진 기회를 개발하거나 단순히 탐험하는 과정이 아니라(Quinn, 1979; Burgelman, 1983; Drucker, 1985), 혁신적인 활동과 적응이 새로운 제품, 서비스, 과학 기술, 경영 기법, 전략 그리고 경쟁적인 자세에 대한 목표를 포함하고 있다.(Miller, 1983; Lumpkin & Dess, 1996).

사내기업가정신은 기존기업 내에서 사내기업가가 신규 사업을 개발하거나 조직을 전략적으로 쇠신하는 과정에서 나타나는 기업가적 사고방식 및 행동방식으로 정의할 수 있다. 이 정의는 독립적 창업이 아닌 “기존기업 내에서” 발휘되는 기업가정신을 강조하고 있으며, “사내기업가”의

존재를 핵심요소로 보고 있고 사내벤처와 전략쇄신을 기업가적 활동의 주된 대상으로 포함하고 있으며, 사고방식을 바탕으로 행동이 수반되는 활동임을 강조하는 것이다(배종태·차민석, 2009).

이러한 사내기업가정신은 학자들마다 조금씩 다르게 연구결과가 나타나고 있지만 공통된 핵심특성을 살펴보면 혁신성(Innovativeness), 미래지향성(Proactiveness), 위험 감수성(Risk-taking), 자율성(Autonomy), 경쟁적 저돌성(Competitive Aggressiveness) 등 크게 5가지의 핵심특성으로 축약할 수 있다.

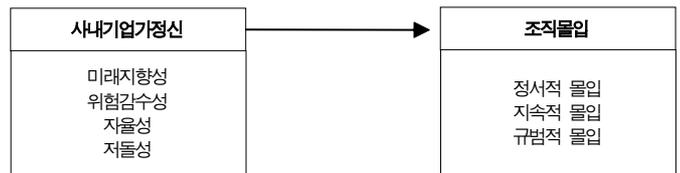
본 연구에서는 혁신성은 나머지 4개 요소의 전제조건으로 판단되는 바, 혁신성은 미래지향성에 포함하여 설문지 구성 및 실증분석을 하고자 한다.

3. 연구모형 및 가설

1) 연구모형

본 연구는 우리나라 대기업구성원들의 사내 기업가정신이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

기존 선행연구를 바탕으로 독립변수를 사내 기업가정신은 미래지향성, 위험감수성, 자율성, 저돌성으로 구성하였으며, 종속변수로 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다. 이와 같은 내용으로 연구모형을 도식화하면 다음<그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2) 연구가설

<가설 1>: 사내기업가 정신중 미래지향성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다

<가설 2>: 사내기업가 정신중 위험감수성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다

<가설 3>: 사내기업가 정신중 자율성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다

<가설 4>: 사내기업가 정신중 저돌성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다

4. 실증분석 계획

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 SPSS 통계패키지를

사용한다.

첫째, 인구 통계학적 분포를 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한다.

둘째, 사용되는 변수들을 측정하는 설문지의 항목이 측정 변수를 측정하는데 타당한지 여부와 구성개념의 파악을 위해 탐색적 요인분석(factor analysis)을 실시한다

셋째, 측정도구인 설문지의 각 항목들과 설명 변수간의 내적일관성(internal consistency)을 확인하기 위해 Cronbach's 계수를 이용한 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시한다.

넷째, 사내기업가 정신과 조직몰입 변수와의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하며, 각 변수들이 미치는 영향력을 알아보기 위해 회귀분석(regression analysis)을 실시한다.

다섯째, 사내기업가정신과 조직몰입변수의 인과관계를 분석하기 위해 경로분석(path analysis)을 실시한다.

참고문헌

- 김우택·김인호(1999), "조직사회화 효과성에 영향을 미치는 리더십과 기업 하부문화의 역할", 경영사학, 20, 193-223.
- 윤대혁·박민생(2007), "경영자의 기업가정신의 결정요인에 관한 연구" 인적자원관리연구, 제14권, 제2호, pp99-121.
- 이정호(2004), "기업가정신 조직구조 조직문화 및 조직 성과간의 관련성에 관한 연구", 영남대학교 대학원 박사학위논문
- Drucker, P. F.(1985) "Innovation and Entrepreneurship", Harper & Row, New York.
- Greenhaus, J. H., Callenan, G. A., & Godshalk, V. M.(2000). Career management. Forth worth: The Dryden Press.
- Lumpkin, G, T. & Dess, G. G.(1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", Academy of Management Review, 21(1), 135-172.
- Morris, M. H, & Kuratko, D. F(2002), "Corporate Entrepreneurship", Hacourt.
- Schein, E. H.(1996), "Organizational Culture and Leadership(2nd ed.)", San Francisco, Jossey-Bass.
- Stevenson, H. H. & Jallio, J. C.(1990), "A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management", Strategic Management Journal, 11, 17-27.