

그릿과 실책관리문화가 스타트업 구성원의 혁신행동에 미치는 영향

김준성*

서울과학기술대학교 경영학과, 박사과정

이채원**

서울과학기술대학교 경영학과, 교수

국문 요약

본 연구는 스타트업이라 구분되는 기업의 구성원을 대상으로 그들의 혁신행동에 미치는 영향 요소를 파악하고자 하였다. 이를 위해 긍정심리학에서 중요한 변수로 다루지는 그릿(Grit)과 스타트업에서 특히 중요시 여겨지는 실책관리문화 변수를 중심으로 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 그릿은 스타트업 구성원의 인내에 대한 노력, 조화열정, 상황적응력의 세 변수로 정의하였으며 실책관리문화와 더불어 스타트업 구성원의 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구를 위해 기술창업 기반 7년 이내 스타트업 재직자를 대상으로 2023년 12월부터 2024년 1월까지 설문조사를 진행해 유효한 305개의 샘플을 확보하였다. 연구모델 분석을 위해 SPSS 24 통계 패키지를 활용하여 그릿과 혁신행동과의 관계 및 실책관리문화와 혁신행동 관계를 분석하였다. 분석결과 그릿의 3가지 변수인 인내에 대한 노력, 조화열정, 상황적응력은 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤으며 실책관리문화 또한 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 효과를 나타냈다. 하지만 통제변수로 활용된 성별과 연령은 혁신행동에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 본 연구는 스타트업에게 매우 중요한 혁신행동에 영향을 미치는 변수들을 규명하고, 스타트업 구성원의 개인적 특성과 문화적 특성이 혁신에 어떤 영향을 미치는지 파악하는데 의의가 있다고 하겠다. 본 연구 결과의 의의는 스타트업 혁신행동에 미치는 새로운 변수들을 규명했다는 데 있다. 하지만 7년 이내 초기 창업 기업을 대상으로 305명이라는 제한된 표본으로 연구를 진행했다는 점이 향후 스타트업 범주 및 표본 확대를 보완하여 후속 연구의 확장이 필요하다고 판단된다. 또한, 그릿과 실책관리문화 외에 혁신행동에 대한 영향 변수의 규명이 필요할 것으로 사료된다.

핵심주제어: 스타트업, 그릿, 실책관리문화, 혁신행동

1. 서론

우리나라의 경제성장은 스타트업 없이는 말할 수가 없다. 이는 중소벤처기업부의 지원금으로도 가늠해 볼 수 있다. 중소벤처기업부의 창업지원금은 2010년 1439억원에서 2020년 8492억원으로 약 6배가 증가했다. 세계적으로도 스타트업의 국가경제 기여도는 높이 평가되고 있다. 미국의 경우 기술기반 스타트업의 증가가 미국 하이테크 산업 업체 수 증가에 크게 기여했다고 평가하고 있다. 2007년부터 2016년까지 기술기반 스타트업의 수는 47% 증가하였으며 같은 기간인 2007년부터 2016년까지 업력 10년 이상의 업체는 40% 수준의 증가를 보였다. 또한 일자리 증가에 있어서도 기술기반 스타트업이 60%를 기여하고 있다고 평가

되고 있다. 그러나 스타트업 중요성을 논하면서 스타트업에 대한 명확한 정의 없이 용어가 통용되고 있다. 우리나라는 2016년 개정된 ‘벤처기업육성에 관한 특별조치법’에서 ‘초기 창업자’라는 개념으로 스타트업을 정의하고 있다. 이런 정의에 근간해 초기기업, 기술기업, 모험기업 등의 특성을 갖는 기업을 스타트업이라 통상 정의하고 있다. 그러나 미국 벤처캐피탈이 스타트업을 정의할 때는 연력보다는 기업이 어떤 문제를 혁신적인 방법으로 해결했는지에 초점을 맞춘다. 우리나라에서 스타트업을 사용할 때도 혁신기술을 기반으로 하는 속성을 가지고 있지만 정부 정책대상으로서의 스타트업은 일반창업기업과 기술창업기업을 모두 포괄하는 개념으로 사용되고 있다. 또한 스타트업은 기업가치, 성장 속도 등에 따라 분류되기도 한다. 기업가치가 10억달러(1조원) 이상으로 성장한 스타트업은 ‘유

* 주저자, 서울과학기술대학교 경영학과, 박사과정, dozerkim@gmail.com

** 교신저자, 서울과학기술대학교 경영학과, 교수, chaewonlee327@gmail.com

니콘(Unicom)’이라하고 3년간 평균 매출 또는 고용이 20% 이상 고성장한 스타트업에 ‘스케일업(Scaleup)’이라 통칭하기도 한다. 스타트업은 기술기반이라는 점에서 ‘벤처기업’의 개념과도 유사하지만 스타트업이면서 벤처기업으로 인증 받지 못한 기업도 존재한다. 본 연구에서는 스타트업을 혁신적 솔루션을 제시한 업력 7년 미만의 창업기업으로 정의하고자 한다. 스타트업이 스타트업이라는 이름으로 기타 기업들과 구별되는 이유는 스타트업의 혁신능력이다. 앞서 정의한 바와 같이 스타트업은 시장에서 해결하지 못한 문제를 해결하는 혁신적 솔루션을 시장에 제시하는 기업이다. 스타트업은 새로운 제품과 서비스의 개발뿐만 아니라 기존 제품의 개선이라는 면에서도 많은 기여를 하고 있다. 파괴적 혁신(disruptive technology) 수준이 아니더라도 기존 택시산업의 개편한 우버(Uber), 에어비앤비(Airbnb) 등은 파괴적 솔루션(disruptive solutions) 기반의 혁신을 이루었다. 이처럼 스타트업의 특성은 혁신으로 귀결될 수 있다. 이러한 이유로 스타트업의 혁신능력을 향상시키기 위해서는 어떻게 해야 하는지는 학계와 업계 모두의 관심사이다. 본 논문은 스타트업의 기술혁신 관점에서 혁신활동에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 규명하고자 한다. 특히 스타트업의 조직구성원의 개인적 특성에 영향을 받는 것인지, 스타트업 환경조건인 스타트업 문화가 혁신활동에 영향을 미치는지에 초점을 두고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

2.1. 스타트업 조직구성원의 혁신행동

스타트업은 특히 전통적인 중소기업과 구분되는 특징을 가지는데, 가장 큰 특징이 혁신성(innovativeness)라고 할 수 있다(Moroni & Arruda, 2020). 또한, 스타트업은 자원과 역량이 부족함에도 불구하고 유연한 조직 구조를 바탕으로 신속한 의사 결정과 기술 지향성 문화를 통해 빠른 혁신성으로 경쟁우위를 확보한다는 특성을 가진다(이은아·서정해, 2017). 이처럼 스타트업의 특성은 다양하고 광범위하게 해석하여 접근할 수 있다. 본 연구에서는 스타트업의 정의를 업력 7년 이내의 혁신적 솔루션을 제공하는 창업기업으로 정의한다. 스타트업의 경쟁우위는 조직 구성원 개인의 ‘혁신행동(Innovative Behavior)’으로부터 나온다고 할 수 있다(Palazzeschi et al., 2018). 혁신행동은 아이디어를 생성하고 이를 전파하며 실천하는 프로세스로 규정하기도 한다(Yuan & Woodman, 2010). 또한, 혁신행동은 비연속적이거나 관련 없는 아이디어도 확장하거나 실험하여 적용 가

능하게 하는 행동 양식으로 볼 수 있다(De Jong & Den Hartog, 2010; Scott & Bruce, 1994). 이는 Blank & Dorf(2020)가 제시하고 있는 고객개발 검증을 통한 비즈니스 모델 확장을 추구하는 임시조직인 스타트업 생존을 위한 필수 요건으로 주목할 필요가 있다. 거대 기업과 달리 자원 부족을 경험하게 되는 스타트업은 내부 구성원의 혁신행동이 이를 극복하게 하는 주요한 요인이 될 수 있기 때문이다(황순형·현병환, 2020). 조직구성원의 영향력과 혁신행동은 조직의 다양한 자원을 창의적으로 조합하며 아이디어의 실험과 확산을 진행함으로써 조직의 과업을 추진하는 동력으로 볼 수 있다(Lukes & Stephan, 2016). 이러한 이유로 혁신행동은 스타트업의 제품 서비스 개발 과정에 있어 반복적 실험과 가설 검증이 요구되는 만큼 스타트업 구성원이 갖추어야 할 과업 태도로 주목할 필요가 있다. 본 연구는 혁신행동의 근간을 조직구성원 개인으로 보고 개인 수준에서의 혁신활동에 미치는 영향요인을 파악하고자 한다.

2.2. 그릿과 혁신행동

‘그릿(Grit)’은 지속적 노력을 통한 열정과 끈기를 의미하는 심리 기제로 긍정심리학으로부터 출발한 개념이다(Duckworth et al., 2007). 그릿은 업무의 목적의식과 의미를 연결하는 동시에 혁신 행동을 유발하는 요인으로 주목받고 있다. 이는 조직 구성원의 그릿이 높을수록 자기 통제력이 높고 업무 장애를 해소하는 역량이 증가하여 개인이 스스로 조직 혁신성을 높이는 것으로 나타났다(Peterson et al., 2006). 그릿 변수 중 ‘노력에 대한 인내(Perseverance of effort)’는 스타트업이 혁신성을 지속할 수 있는 요인으로 설명되고 있다(고영희·이호성, 2016). 즉 스타트업이 새로운 아이디어를 기반으로 비즈니스 모델을 개발할 때 어려움을 겪을 확률이 높는데 그릿 특히 ‘노력에 대한 인내’가 사업 초반의 고충을 이겨낼 힘이 된다는 것이다. 비즈니스 개발과 더불어 스타트업은 자금 확보가 사업성공에 중요한 영향을 미친다. 스타트업의 자금력 부족 현상은 새로운 제품 서비스 개발을 더디게 하거나 사업 실패 요인이 되어 혁신을 멈추게 하는 위협요인이 되고 있다(Mcintyre, 2014). 이러한 특성은 스타트업 구성원에게 있어 상황변화에 따른 ‘상황적응능력(situational adaptability)’을 요구하고 있다. 이는 최근 변화하는 기업 환경에 맞추어 실무자가 업무에 대한 열정과 끈기를 가지고 상황적응능력 발휘와 혁신행동을 점화할 수 있는 요인으로 그릿을 주목할 필요가 있다. 2023년 잡코리아와 알바몬이 취업 준비생과 경력직 구직자 405명을 대상으로 스타트업 취업 의사에 대한

설문조사 결과 응답자의 82.2%가 스타트업 취업 의사를 밝혔다(김민정, 2023). 이는 워라벨을 추구하는 MZ세대(1981~2004년 태생)의 가치가 투영된 것으로 해석할 수 있으며 스타트업의 혁신행동의 중추적 역할이 되는 MZ세대의 '조화열정(harmonious passion)'에 대한 관심을 쏟아야 할 이유이기도 하다. Vallerand et al.(2003)는 스스로 관심을 지닌 일의 자율적 참여의 내재화를 통한 긍정적 열정을 조화열정으로 정의하고 있다. 그것은 목표 달성 시 역경을 돌파하는 주요 동력으로 작용하는 것으로 나타났다(전상경, 2022). 이처럼 선행연구를 기반으로 그것이 스타트업 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 1: 그릿은 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 그릿(노력에 대한 인내)은 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 1-2: 그릿(상황적응력)은 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 1-3: 그릿(조화열정)은 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 실책관리문화와 혁신행동

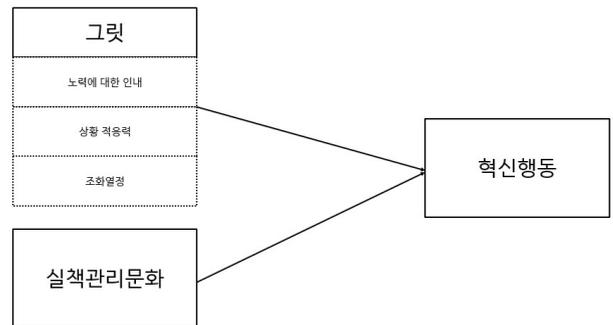
'실책관리문화(error management climate)'는 실책 공론화와 공유 및 실책 발생 시 능숙한 대처와 처리를 가능케 하는 조직문화를 의미한다. (Van Dyck et al., 2005). 실책관리문화는 실책 사례를 새로운 기회로 인식하며, 분석 및 학습을 통해 실무자가 업무 실패를 두려워하지 않으며 과업 중 실책을 통해 성장할 수 있는 도전 의식을 말한다(Heimbeck et al., 2003). 신생기업으로 출발하는 스타트업은 특성상 조직 안의 축적된 노하우와 자원이 부족하여 내부 지식을 확보하고 효과적으로 이를 활용할 수 있는 대안이 필요하다(Zahra, 2021). 실책관리문화가 자리매김한 조직은 실책으로 인한 부담이 없으므로 구성원이 혁신적 과업을 적극적으로 시도하도록 한다. 이와 더불어 실책으로 인한 실패를 맞이해도 개인 한계로 여기지 않고 조직의 전략 착오로 여기므로 더 혁신적인 과업수행을 가능하게 한다(Dweck & Leggett, 1988). 이는 스타트업 구성원이 새로운 혁신을 위해 다양한 시도를 과감히 할 수 있는 혁신행동의 기반이 될 수 있게 한다. 본 연구는 실책관리문화가 스타트업 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관하여 가설을 다음과 같이 제시하고자 한다.

가설 2: 실책관리문화는 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형

본 연구는 국내 스타트업의 증가와 성장 속에서 스타트업 구성원의 혁신행동을 살펴보고자 한다. 이를 위해 기술창업으로 혁신적 솔루션을 개발하고 제공하는 7년 이내의 국내 스타트업 구성원을 연구 집단으로 선정했다. 본 연구는 Duckworth(2006)가 제안한 심리 기제인 그릿 이론 중 노력에 대한 인내, 조화열정, 상황적응력과 Van Dyck et al.(2005)가 제시한 실책관리문화의 조작적 정의를 통해 독립변수로 설정하여 이들의 혁신행동을 살펴보는 연구모형을 <그림 1>과 같이 제시하였다.



<그림 1> 연구 모형

3.2. 자료수집 및 분석절차

본 연구의 자료수집은 2023년 12월부터 2024년 1월까지 기술창업 기반의 7년 이내 국내 스타트업 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문 응답자는 305명이었으며 분석은 SPSS24 통계 패키지를 활용하였다. 설문 도구의 타당성을 측정하기 위한 요인분석과 함께 Cronbach's α 값을 도출을 위한 신뢰도 분석을 진행하였고 Pearson 적률 상관분석을 통해 상관관계를 분석하였으며 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시했다.

3.3. 변수의 조작적 정의 및 설문도구

본 연구의 조작적 정의는 <표 1>과 같다. 그릿은 노력에 대한 인내, 조화열정, 상황적응력으로 측정하였다

(Duckworth & Quinn 2009; 이수진 2021; 김정은·양수진 2023; 정은이, 2019). 실책관리문화와 혁신행동도 선행연구에 기반하여 정의하였으며 <표 1>에서 변수의 조작적 정의와 출처를 제시하였다(Van Dyck et al., 2005; 최영준 2014 ; Scott & Bruce, 1994).

<표 1> 변수의 조작적 정의

변수	변수의 조작적 정의	참고연구	
그릿	노력에 대한 인내	나는 어려움에 꺾이지 않는다.	Duckworth & Quinn (2009), 이수진 (2021), 김정은·양수진 (2023), 정은이 (2019)
		나는 열심히 사는 사람이다.	
		나는 시작한 일은 끝장을 본다.	
		나는 끊임없이 노력한다.	
	조화열정	나는 좋아하는 일을 택하고 목표를 설정하는 일에 항상 최선을 다한다.	
		나에게 있어 실패와 좌절감은 내가 좋아하는 일의 열정을 감소시키지 못한다.	
		나에게 있어 열정을 가지고 하는 일은 내 삶의 조화를 잘 이룬다.	
		나는 열정이 강한 사람이다.	
	상황 적응력	나에게 의미가 있으며 중요도가 높은 일은 반드시 이루고자 한다.	
		나는 삶의 변화가 나를 더욱 열심히 일하게 하는 동기부여로 다가온다.	
		나는 변화하는 삶의 상황에 맞추어 대처가 가능하다.	
		나는 전략 또는 계획을 바꾸는 것이 삶의 장기적 목표를 도달하는데 중요하다고 생각한다.	
실책관리문화	우리 팀은 실책 방지에 대한 대안을 충분히 고려하고 있다.	Van Dyck et al. (2005) 최영준 (2014)	
	우리 팀은 실책을 스스로 해결하기 어려울 경우 팀원에게 도움을 구한다.		
	우리 팀은 실책 발생 시 실책 내용을 공유하고 재발 방식을 노력한다.		
	우리 팀은 실책이 발생해도 기존 목표 달성을 위해 노력을 기울인다.		
	우리 팀은 실책 발생 시 이를 해결할 수 있는 방안을 알고 있다.		
혁신행동	나는 직장에서 나의 혁신적 아이디어의 지지를 얻기 위해 노력한다.	Scott & Bruce (1994)	
	나는 직장에서 나의 혁신적 아이디어를 적극적으로 공유한다.		
	나는 직장에서 나의 혁신적 아이디어를 지원받기 위해 노력한다.		
	나는 창의적인 아이디어를 나의 업무방식에 맞추어 적용해서 활용한다.		
	나는 직장에서 문제가 발생하면 창의적인 해결 방법을 제안한다.		

제외되어 22개 문항이 활용되어 요인은 총 5개가 도출되었다. 아이겐 값은 모두 1.0 이상으로 나타났다. 또한, 요인적재량은 0.4 이상으로 나타났으며 신뢰도 분석 결과 모든 요인의 크론바하 알파값이 0.7이상으로 나타나 신뢰도가 유의한 것으로 나타났다.

<표 2> 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

요인	혁신행동	실책 관리 문화	그릿 (노력에 대한 인내)	그릿 (조화 열정)	그릿 (상황 적응력)	cronbach's
혁신Q1	.826	.148	.081	.073	.244	0.805
혁신Q2	.812	.215	.205	.088	.064	
혁신Q3	.778	.087	.054	.190	.312	
혁신Q4	.701	.147	.298	.133	-.029	
혁신Q5	.567	.044	.089	.183	.452	
실책Q1	.104	.779	.065	-.022	-.048	0.782
실책Q2	.226	.734	.013	.101	.055	
실책Q3	.189	.724	-.017	-.002	.074	
실책Q4	-.001	.723	.012	.135	.133	
실책Q5	.089	.677	.036	.099	-.013	
그릿노력Q1	.237	.016	.816	-.075	.073	0.793
그릿노력Q2	.114	.154	.805	.125	.169	
그릿노력Q3	.209	-.094	.794	.054	.005	
그릿노력Q4	-.002	.020	.711	.276	.160	
그릿조화Q1	.130	.170	.054	.782	.105	
그릿조화Q2	.100	.073	-.038	.769	.196	0.748
그릿조화Q3	.081	.027	.168	.761	.159	
그릿조화Q4	.117	-.065	.206	.684	.392	
그릿조화Q5	.333	.175	.096	.471	.234	
그릿상황Q1	.221	.077	.076	.264	.877	
그릿상황Q2	.061	.037	.082	.289	.771	0.739
그릿상황Q3	.273	.081	.196	.075	.695	
아이겐 값	4.481	2.649	2.202	2.058	1.556	
분산(%)	17.233	10.188	8.469	7.916	5.985	

4.2. 상관관계 분석

본 연구에서는 주 요인들 외에 통제변수인 성별과 연령을 포함하여 상관관계 분석을 실시하였다. 다만, 성별은 명목변수로 이를 더미화(남성=1, 여성=0)하여 점이연 상관관계분석(Point-Biserial Correlation)방법을 사용하였다. 상관관계 분석결과는 <표 3>과 같다. 결과를 보면 실책관리문화, 그릿의 노력에 대한 인내, 조화열정, 상황적응력은 혁신행동과 모두 정의 상관관계를 나타내 본 연구에서 설정된 가설이 모두 지지되었다. 그러나 성별과 연령은 혁신행동과 유의미한 상관관계를 보이지 않았다.

IV. 연구결과

4.1. 타당성과 신뢰도 분석 결과

본 연구에서는 개념의 타당도를 검증하기 위해 주성분 분석과 Oblimin 회전방식을 통해 탐색적 요인분석(EFA)를 진행하였으며 결과는 <표 2>와 같다. 검증 결과, KMO 값은 0.728, Bartlett 구형성 검정 결과에서 유의확률 p값은 0.000으로 나타났다. 요인분석결과, 총 28문항에서 6문항이

<표 3> 상관관계 분석 결과

요인	혁신행동	실책 관리 문화	그릿 (노력에 대한 인내)	그릿 (조화 열정)	그릿 (상황 적응력)	성별	연령
혁신행동	1						
실책관리 문화	0.188 (0.001)**	1					
그릿 (노력에 대한 인내)	0.217 (0.000)***	0.027 (0.638)	1				
그릿 (조화열정)	0.264 (0.000)***	0.110 (0.054)	0.147 (0.010)*	1			
그릿 (상황 적응력)	0.297 (0.000)***	0.090 (0.115)	0.157 (0.006)*	0.335 (0.000)***	1		
성별	-0.004 (0.946)	-0.049 (0.398)	-0.101 (0.078)	-0.141 (0.014)	-0.078 (0.174)	1	
연령	0.054 (0.346)	-0.079 (0.171)	-0.093 (0.106)	0.008 (0.889)	0.035 (0.543)	0.218 (0.000)***	1

4.3. 가설검증

가설검증을 위한 다중회귀분석 결과는 <표 4>와 같으며 회귀모형의 유의성은 $F=10.332$, $p < 0.000$ 으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과 독립변수 실책관리문화($t= 2.913$, $p=0.004$), 그릿의 노력에 대한 인내($t= 3.081$, $p=0.002$), 그릿의 조화열정($t= 2.785$, $p=0.006$), 그릿의 상황적응력($t= 3.679$, $p=0.000$) 모두 종속변수인 혁신행동에 유의미한 영향을 미쳐 본 연구에서 제시한 가설 1과 가설 2 모두 채택되었다. 다만 성별과 연령은 모두 혁신행동에 유의미한 영향력이 없는 것으로 나타나 상관관계 분석 결과와 동일한 결과를 보였다. 표준화 β 계수로 독립변수의 영향력을 보면, 다른 독립변수들에 비해 그릿의 상황적응력이 혁신행동에 상대적으로 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 초기 스타트업의 대내외적인 상황변화에 따른 구성원의 상황적응력이 혁신행동에 높은 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 다중회귀분석 결과

	변수	B	β	t(p)	다중공선성	
					TOL	VIF
Model 1	(상수)	3.440		25.290(0.000)		
	성별	-0.026	-0.015	-0.257(0.797)	0.951	1.052
	연령	0.059	0.057	0.964(0.336)	0.951	1.052
Model 2	성별	0.084	0.048	0.881(0.379)	0.925	1.082
	연령	0.063	0.061	1.113(0.267)	0.935	1.069
	실책관리문화	0.190	0.156	2.913** (0.004)	0.979	1.022
	그릿 (노력에 대한 인내)	0.172	0.167	3.081** (0.002)	0.952	1.050

	그릿 (조화열정)	0.177	0.159	2.785*(0.006)	0.860	1.162
	그릿 (상황적응력)	0.210	0.209	3.679*** (0.000)	0.870	1.150
Durbin-Watson	1.481					
Adjusted R2	0.171					
F(p)	10.332***(0.000)					

V. 결론

5.1. 연구결론 및 시사점

본 연구는 스타트업이라 구분되는 기업의 구성원을 대상으로 그들의 혁신행동에 미치는 영향 요소를 파악하고자 하였다. 이를 위해 긍정심리학에서 중요한 변수로 다뤄지는 그릿과 스타트업에서 특히 중요시 여겨지는 실책관리문화 변수를 중심으로 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 그릿은 스타트업 구성원의 노력에 대한 인내, 조화열정, 상황적응력의 세 변수로 정의하였으며 실책관리문화와 더불어 스타트업 구성원의 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구는 기술창업 기반 7년 이내 스타트업 재직자를 대상으로 2023년 12월부터 2024년 1월까지 설문 조사를 진행해 유효한 305개의 샘플을 확보하여 그릿과 혁신행동과의 관계 및 실책관리문화와 혁신행동 관계를 분석하였다. 실증분석 결과 통제변수로 활용된 성별과 연령은 혁신행동에 유의미한 결과를 나타내지 않았으나 그릿의 세 가지 변수인 노력에 대한 인내($t= 3.081$, $p=0.002$), 그릿의 조화열정($t= 2.785$, $p=0.006$), 그릿의 상황적응력($t= 3.679$, $p=0.000$) 모두 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 실책관리문화($t= 2.913$, $p=0.004$) 또한 스타트업 구성원의 혁신행동에 정(+)의 효과를 나타냈다. 이는 빠르게 변화하며 성장하는 스타트업의 생존 요건과도 같은 혁신행동에 구성원들의 그릿과 실책관리문화가 이를 촉진하는 원동력이 될 수 있다고 사료된다. 스타트업은 전통적인 기업의 형태와는 다른 문화적 특성을 기반으로 구성원들의 동기부여와 성과를 촉진하고 있다(Henry Sauer mann, 2018). 이러한 스타트업의 성장과 조직문화의 특성을 고려하여 향후 스타트업 구성원의 그릿을 높이며 실책관리문화를 자연스러운 팀 문화로 정착시킬 수 있는 스타트업만의 인적자원관리 프로그램 및 조직문화 구축이 필요할 것으로 보인다. 이를 위해 중소벤처기업부에서는 스타트업 지원 체계를 검토하여 스타트업 구성원을 위한 인적자원관리 및 조직문화 교육 지원의 정책적 토대가 마련될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 사료된다.

5.2. 연구의 한계와 후속연구 방향

본 연구는 스타트업에게 매우 중요한 혁신행동에 영향을 미치는 변수들을 규명하고, 특히 구성원의 개인 특성과 스타트업의 문화적 특성이 어떤 영향을 미치는지를 파악하는데 의의가 있다고 하겠다. 본 연구 결과 의의는 스타트업 혁신행동에 미치는 새로운 변수들을 규명했다는 데 있다. 하지만 7년 이내 초기 창업 기업을 대상으로 305명이라는 제한된 표본으로 연구를 진행했다는 점이 향후 스타트업 범주 및 표본 확대를 보완하여 후속 연구의 확장이 필요하다고 판단된다. 또한, 그릿과 실책관리문화 외에 스타트업의 혁신행동에 대한 영향 변수의 규명이 필요할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 고영희·이호성(2016). 투자유치 전략을 위한 스타트업의 특성과 벤처캐피탈 투자구성의 상호연관성 연구, *벤처창업연구*, 11(2), 63-73.
- 김정은·양수진(2023). 집단주의 맥락에서 한국형 삼차원 그릿 척도(The Korean version of the Triarchic Model of Grit Scale; K-TMGS) 타당화 연구. *사회과학연구논총*, 39(2), 197-226.
- 김민정(2023). *구직자 82.2% 스타트업 취업 의향 있다*, 플레툼, Retrieved (2023.06.09.) <https://platum.kr/archives/208457>.
- 전상경(2022). 호텔조리사의 유형별 그릿이 조직몰입, 효능감 그리고 직무만족에 미치는 영향, *한국콘텐츠학회논문지*, 22(11), 590-605.
- 이은아·서정혜(2017). 스타트업의 기술지향성이 혁신성장에 미치는 영향: 사회적 자본의 매개효과. *한국기업경영학회*, 24(6), 43-62.
- 이수진(2021). *고객상담사의 감정노동과 직무만족, 이직의도의 관계에서 직무스트레스의 매개효과와 그릿, 사회적 지원의 조절효과*, 박사학위논문, 계명대학교.
- 정은이(2019). 삼원 그릿척도(Triarchic Grit Scale)의 개발 및 타당화. *학습자중심교과교육연구*, 19(19), 1231-1255.
- 최영준(2014). *중소기업 근로자의 체계적 현장직무 교육훈련(S-OJT) 활동과 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계*, 박사학위논문, 서울대학교.
- 황순형·현병환(2020). 중소기업 재직자의 자기결정성이 혁신행동에 미치는 영향: 커뮤니케이션 역량과 지식공유의 매개효과, *경영교육연구*, 35(6), 69-92.
- Blank, S., & Dorf, B.(2020). *The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*, US: John Wiley & Sons.
- De Jong, J., & Den Hartog, D.(2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M., & Kelly, D.(2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D.(2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L.(2006). *Intelligence is not enough: Non-IQ predictors of achievement*. US: University of Pennsylvania.
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L.(1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Heimbeck, D., Frese, M., Sonnentag, S., & Keith, N.(2003). Integrating errors into the training process: The function of error management instructions and the role of goal orientation, *Personnel Psychology*, 56(2), 333-361.
- Henry, Sauermann.(2018). FIRE IN THE BELLY? EMPLOYEE MOTIVES AND INNOVATIVE PERFORMANCE IN STARTUPS VERSUS ESTABLISHED FIRMS. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(4), 423-454.
- Lukes, M., & Stephan, U.(2016). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Mcintyre, R. A.(2014). Overcoming The Valley of Death. *Science Progress*, 97(3), 234-248.
- Moroni, I., & Arruda, A.(2020). Understanding how design processes can contribute to the enhancement of innovative capacity in the universe of startup companies. *Journal of Design and Communication Studies*, 80, 65-75.
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Di Fabio, A.(2018). Re-thinking innovation in organizations in the industry 4.0 scenario: New challenges in a primary prevention perspective. *Frontiers in Psychology*, 9(30), 1-6.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P.(2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology*, 1(1), 17-26.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J.(2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M.(2005). Organizational Error Management Culture and Its Impact on

Performance: A Two-study Replication. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 12-28.

Yuan, F., & Woodman, R. W.(2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Zahra, S. A.(2021). The resource-based view, resourcefulness, and resource management in startup firms: A proposed research agenda. *Journal of Management*, 47(7), 1841-1860.