

섬유기업의 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 미치는 영향 -기업규모에 따른 조절효과를 중심으로-

여은아[†] · 박광희 · 김문영

계명대학교 패션마케팅학과

The Effects of Organizational Culture in the Textile Companies on Innovation Capacity and Business Performance -Focusing on Moderating Effects of Company Size-

Eunah Yoh[†] · Kwang-Hee Park · Mun-Young Kim

Dept. of Fashion Marketing, Keimyung University

(2007. 8. 16. 접수)

Abstract

The purposes of this study were to investigate the effects of organizational culture of textile companies on innovation capacity and business performance and to confirm the moderating effect of company size on these relationships. Survey data collected from 147 practitioners in the textile companies were analyzed by descriptive statistics, t-tests, and multiple causal modeling using AMOS 6.0. In the model test result, all the hypothesized paths were significant in spite of low goodness of fit. Also, although difference was found in company innovativeness, no difference was indicated in innovation capacity and business performance according to company size. In addition, the smaller companies, the stronger effect of company innovativeness on innovation capacity that affected business performance. On the contrary, the larger companies, the stronger effect of participative decision making on innovation capacity that did not affect business performance. Study results may provide useful implications for practitioners who are interested in developing organizational culture appropriate for company size.

Key words: Textile company, Company size, Organizational culture, Innovation capacity, Business performance; 섬유기업, 기업규모, 조직문화, 혁신역량, 사업성과

I. 서 론

지난 수십 년간 혁신도입은 미래를 준비하는 기업들에게 가장 중요한 핵심전략으로 인식되어왔다. 하지만 이러한 혁신도입의 성과가 과연 기업의 전체 사업성과에 얼마나 영향을 미치는지 그리고 이러한 혁신

신도입 성과를 증진시키기 위해서 어떠한 기업의 문화가 중요한지에 관한 연구는 드물었다. 최근 보스턴 컨설팅그룹이 58개국 2500여 기업임원들을 대상으로 실시한 조사결과를 발표한 '제4차 연례혁신보고서'에 따르면 46%의 응답자만이 혁신에 대한 투자회수율의 결과로 나타나는 사업성과에 만족하는 것으로 나타났으며 이는 2006년도 조사에서 나타난 52% 보다 줄어든 결과이며, 향후 우선 사업에 혁신을 포함할 것이란 응답도 줄어들어("혁신 피로증", 2007) 많은 기업들이 혁신을 우선순위에 두고 사업을 추진해온 반면 그

[†]Corresponding author

E-mail: yoheunah@kmu.ac.kr

본 연구는 산업자원부 지역산업기술개발사업으로 수행된 것임.

가시적 성과가 단기적으로 뚜렷하게 나타나지는 않는다는 것을 알 수 있다.

이처럼 기업들은 혁신도입의 성공과 사업성과에 집중하는 만큼 이러한 변인들에 선행되는 요소들에 대해서는 관심이 부족했다. 최근 기업의 조직문화에 대한 관심이 증폭되면서 조직문화의 우수성이 기업의 장기적인 방향성과 맞을 때 기업성과에 얼마나 긍정적인 영향을 보이는데 대한 사례연구가 많아지고 있다(김은환 외, 2007). 김은환 외(2007)는 기업문화의 영역에 창의력, 혁신 아이디어 개발, 신뢰와 책임 등의 키워드를 제시하며, 이러한 요소들이 기업의 장기 목표와 효율적으로 결합될 때 기업은 전략선택, 위기극복, 인수합병 등의 상황에서 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 하였다.

특히 Burt et al.(1994)은 시장경쟁도와 기업문화-성과와의 상관관계에 대한 연구결과에서 시장경쟁도에 따라 15개의 산업군을 비교한 결과 그 중 섬유산업이 가장 시장경쟁도가 높고 따라서 문화-성과간 상관관계도 가장 강하다고 보고한 바 있다. 이처럼 기업문화가 기업의 성패에 매우 중요한 역할을 한다는 인식은 소비재, 서비스 업계 등에서는 이미 공공연한 사실로 받아들여지고 있으나(이규익, 2000), 정작 문화와 성과간의 상관관계가 매우 높은 섬유기업에서는 특별한 기업문화를 창출한 예를 찾아보기는 힘들다. 따라서 본 연구에서는 섬유기업에 초점을 맞추어 기업문화와 성과와의 관계를 연구함에 있어 Hurley and Hult(1998)의 연구모형을 기초로 이를 검증함으로써 섬유기업에서의 기업문화 중요성 환기에 도움이 되고자 한다.

여기에 섬유산업에서 85% 이상을 차지하는 중소기업의 비중과(박광희 외, 2003), 중소기업이 오늘날의 경제에서 차지하는 위치, 그리고 혁신의 중요성을 볼 때 중소기업에 대한 연구에 집중할 필요가 있다(Robbins et al., 2000). 중소기업은 단순히 큰 기업에서 규모만 작아지는 것이 아니라 여러 특성에서 차이를 보인다. 재정적, 인적 자원에서의 차이뿐만 아니라 조직문화, 의사결정에서도 차이를 보이게 된다(Frans & Meulenber, 2004). 아울러 Hurley and Hult(1998)의 연구에서도 기업규모가 혁신역량과 사업성과에 영향을 미치는 변인으로 나타났으므로, 본 연구에서는 기업규모를 조절변수로 보고 이의 영향관계를 확인하고자 한다.

본 연구의 목적은 섬유기업의 조직문화(기업혁신

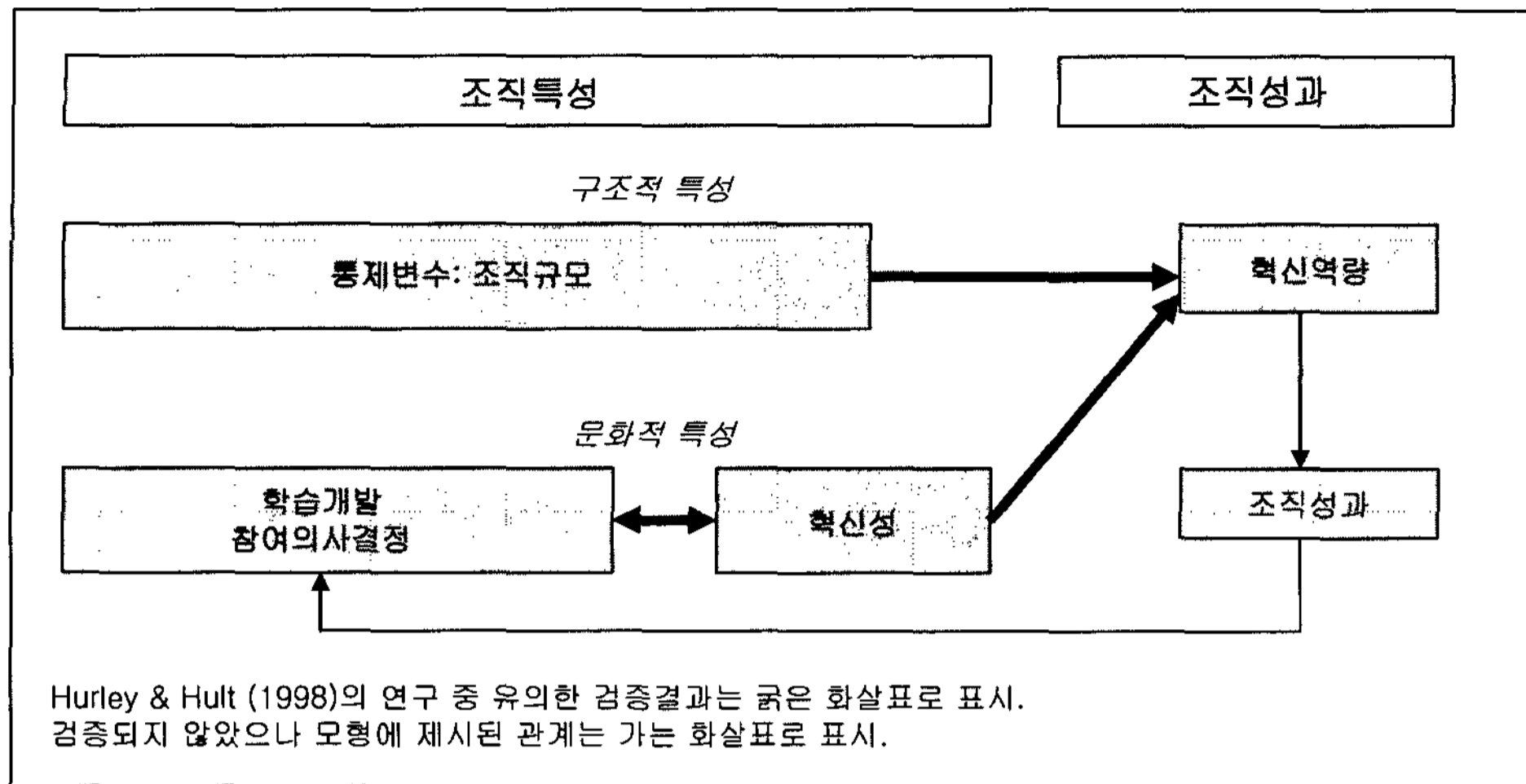
성, 참여의사결정, 학습개발)가 혁신역량에 영향을 미치는지 알아보고, 그 혁신역량이 기업의 사업성과에 미치는 영향을 파악하며, 이러한 영향관계가 기업규모에 따라 다른지를 알아보고자 하는 것이다. 본 연구의 결과는 기업문화의 정착이 아직 이루어지지 못하고 있는 많은 섬유기업들을 위해 혁신도입과 사업성과를 성공적으로 이끌기 위하여 어떠한 기업문화 요소가 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지에 관한 기초적 자료를 제공하는 기회가 될 수 있을 것으로 사료된다.

II. 이론적 배경

1. 기업의 조직문화, 혁신역량, 사업성과와의 관계

Hurley and Hult(1998)는 기업의 구조적 특성 및 문화적 특성이 혁신역량에 영향을 미치고 이는 궁극적으로 기업성과에 영향을 미치며, 성과의 결과는 다시 조직문화를 보완, 강화하기 위해 피드백(Feed-back) 된다는 연구모형을 제시한 바 있다. 여기서 구조적 특성이란 조직구성원이 창출하거나 줄이는 것이 불가능하되 조직구성원들이 나누거나 유지할 수 있는 조직의 기본 특성들을 말하는 것으로 기업의 규모, 자원, 연혁 등의 특성을 말하며, 문화적 특성이란 조직내에서 가치를 부여받고 증진되는 행동들을 의미하는데 기업혁신성을 중심으로 이에 대한 선행변수로 학습개발, 참여의사결정 등을 제시하였다. Hurley and Hult(1998)는 이 연구에서 자신들이 제안한 모형의 일부만을 검증하였는데, 이들은 참여의사결정과 학습개발을 기업혁신성의 선행요인으로 보고 기업규모를 통제변수로 제한하였을 때 이러한 변인들이 기업혁신성에 유의한 영향을 미치고, 기업혁신성이 혁신역량에 유의한 영향을 미친다고 검증결과를 보고하였다(그림 1). Hurley and Hult(1998)의 원 연구모형에서는 혁신역량이 사업성과에 미치는 영향관계를 포함하였으나 실증연구에서 검증하지는 않았다.

본 연구에서는 이 연구의 틀을 발전시켜 연구모형을 개발함에 있어 기업혁신성을 학습개발과 참여의사결정의 후행변인으로 보는 것이 아니라 기업의 조직문화를 구성하는 같은 수준의 요소들로 보고, 이 세 변인들이 혁신역량에 미치는 영향과 이것이 종합적으로 기업성과에 미치는 영향을 보고자 한다. Hurley and Hult(1998)의 연구에서는 기업규모를 통제했을 때 기업혁신성이 혁신역량에 영향을 미치는 요소로 보았으



<그림 1> Hurley and Hult(1998)의 연구모형 및 검증결과 축약도

나, 본 연구에서는 혁신성, 학습개발, 참여의사결정을 모두 독립변수로 보고 각 요인들이 혁신역량에 영향을 미치는지를 파악함에 있어 구체적으로 중견기업과 중소기업에서 영향관계에 어떠한 차이가 나타나는지 알아보기 위하여 기업규모를 조절변수로 이용하였다. 통제변수는 연구모형에서 중요 변수들의 누락에 의해 생길 수 있는 오류를 줄이기 위해 사용하고, 조절변수는 해당 변수가 다른 변수간 관계에 미치는 영향을 알아보기 위해 사용하므로, 여기서는 Hurley and Hult (1998)의 연구에서와 다르게 기업규모를 조절변수로 사용하고자 한다. <그림 1>에서 제시된 각 변인의 개념과 그들 간의 관계에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

2. 기업의 조직문화가 혁신역량에 미치는 영향

기업의 조직문화, 즉 기업의 문화적 특성은 시간이 지나도 일정수준 이상의 안정성을 가져야 하며, 기업 구성원들이 공유하는 사상이므로 조직에 깊숙이 파고든 성향이라고 할 수 있다(Schein, 1985). 이러한 기업의 조직문화 특성 중 Hurley and Hult(1998)의 연구에서는 참여의사결정과 학습개발이 기업혁신성을 결정하는 변수이자 상관관계가 높은 변수라고 제시하였으며, 이러한 기업혁신성이 혁신역량에 영향을 미친다고 보고하였다.

이 중 참여의사결정(Participative decision-making)은 조직내에서 의사결정의 개방성 또는 직원들이 회사의 의사결정에 관여하는 수준을 말하며, 직원들의

동기부여를 위한 방법 중 하나로도 인식된다. 참여(Participation)의 4요소인 힘, 정보, 지식, 보상을 공유하는 것이라는 점에서 종사자 관여(Employee involvement)의 개념과 유사하며(Lawler, 1991), 영향공유, 공동의사결정, 조직원관여 수준으로 대별되는 Glew et al. (1995)의 조직원 참여에 대한 내용과도 연결된다. 참여의사결정은 조직구성원들의 신뢰감을 높이고, 궁극적으로는 서비스 질과 생산성을 향상시켜(Denhardt, 1993), 조직생산성을 향상시키고(홍순복 외, 2005), 사업성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로(Black & Gregersen, 1997; Sagie, 1994) 알려져 있다.

학습개발(Learning & Development)은 조직내에서 학습과 개발을 독려하는 수준을 말하는데, 학습개발로 대변되는 조직적 학습문화는 혁신역량과 매우 밀접한 관계가 있으며(Hurley & Hult, 1998), 이러한 기업의 학습개발능력은 회사의 경쟁력을 향상시킨다(Day, 1994; Slater & Narver, 1995)고 하였다. 학습개발은 조직의 학습지향성에도 일맥상통하는데 조직구성원에게 학습지향성은 신상품 성공, 즉 혁신역량에 영향을 미친다고 보고된 바 있다(Slater & Narver, 1995).

기업혁신성(Company innovativeness) 개념에 대한 연구에서 많은 학자들은 혁신성을 새로운 프로세스, 상품, 아이디어를 조직에 소개하는 기업의 능력(Damanpour, 1991; Hult et al., 2004) 또는 조직구성원들이 혁신도입에 대한 개방적 태도(Van de Ven, 1986)를 의미하는 것으로 인식하여 왔다. 기업혁신성이 혁신역량에 미치는 영향에 대한 연구에서는 유의한 영향관계가 있는 것으로

로 일관적인 결과가 나왔으며(Hausman, 2005; Hurley & Hult, 1998), 기업혁신성이 궁극적으로 사업성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 데에는 동의하고 있다(Dos Santos & Pfeffer, 1995).

이러한 조직문화의 세 가지 변수(참여의사결정, 학습개발, 기업혁신성)들이 직접적인 영향을 미치는 변수로 혁신역량이 제시되었다(Hurley & Hult, 1998). 혁신역량(Capacity to innovate)은 Burns and Stalker (1961)에 의해 처음 제안된 개념으로 새로운 아이디어, 프로세스, 상품 등을 성공적으로 도입하고 적용시킬 수 있는 조직의 능력으로 정의되었다. Hurley and Hult(1998)는 혁신역량을 Cohen and Levinthal(1990)이 제시한 흡수역량(Absorptive capacity)과 유사한 개념으로 보았는데, 흡수역량이란 한 조직이 외부의 기술을 흡수하여 가치를 창출할 수 있는 능력을 말하는 것으로, 이는 조직이 성공적으로 도입 또는 적용한 혁신의 숫자로 측정할 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 혁신역량을 혁신의 성공적 도입과 같은 개념으로 보고 본 용어를 사용한다.

3. 혁신역량이 사업성과에 미치는 영향

혁신역량이 사업성과에 영향을 미친다는 가설은 선행연구(곽수일, 장영일, 1998; Hausman, 2005)에서 지지되어 왔다. 학자들은(윤영진, 1999; Clark, 1989) 혁신(신제품, 신 제조방법 등)의 성공적 도입, 즉 혁신역량은 조직성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 혁신도입의 결과로 제품이나 서비스의 품질향상과 가격인하가 이루어져 소비자 만족을 높여(Stoneman, 1992), 그 결과로 사업성과가 향상된다고 알려져 있다.

기업의 사업성과는 다양한 방법에 의해 측정할 수 있으나 그 중 가장 대표적인 것이 재무성과 측정이다. 실질적 재무성과는 과거 조직의 특성을 반영한 결과물이며, 공표된 재무성과가 합법, 불법적으로 과대평가 발표되는 경우가 많아 신뢰도에 문제가 있으므로(Dalton et al., 1981), 이런 한계점을 극복할 수 있는 인지적 재무성과를 사업성과로 보는 측면이 많다. 인지적 재무성과란 기업관리자의 전문적 식견과 현장흐름을 바탕으로 재무적 성과의 개선결과를 반영한 것으로, 인지된 시장점유율, 매출액증가율, 순이익증가율, 투자수익증가율 등으로 보는 것이다(윤영진, 1999).

최근 조사자료에 따르면 그간 인지되어왔던 혁신역량과 사업성과간의 긍정적인 상관관계와는 달리 혁신

도입의 결과로 나타나는 사업성과에 대한 투자대비 만족도가 줄어들고 있으며(“혁신 피로증”, 2007), 도입한 혁신이 시장에서 성공적이라 할지라도 사업의 전반적인 측면에서 투자대비 효율성을 생각한다면 혁신 성공이 언제나 사업성과를 정적으로 예측하는 변인이 되지 않을 수도 있다고 보는 시각도 늘어나고 있다. 임종원, 김기찬(1989)도 시장수요예측에 실패하여 과대투자를 하게 된 경우 등에 있어 제품혁신성과 기업성과 사이에는 괴리가 생긴다고 하였다. 따라서 이처럼 비일관적인 결과에 대하여 확인하기 위하여 본 연구에서는 혁신역량과 사업성과와의 영향관계를 알아보고자 한다.

4. 기업규모에 따른 기업특성의 차이와 조절변수로서의 역할

기업규모에 따른 기업특성 차이 연구는 오랫동안 중소기업 연구자들의 화두가 되어왔다. 기업규모에 따라 기업의 특성과 장단점이 달라지는데, 기업의 규모가 작을수록 의사결정에 있어 소유자의 결정권이 크게 작용하며(Dyer & Handler, 1994), 비관료주의적이고, 유연적이며, 변화하는 외부환경에 빠르게 대응할 수 있는 장점이 있고, 규모가 클수록 풍부한 재정적, 기술적 자원을 중요한 장점으로 가진다(Carson et al., 1995; Nooteboom, 1994)고 하였다.

조직문화 변인들 중 특히 혁신성과 관련되어 기업규모별 차이를 제안한 연구자들은 대체로 규모가 작은 기업들에게 있어 혁신성과 성공적인 혁신도입을 사업성공에 매우 중요한 요소로 보았다. Daily and Thomson (1994)은 중소기업의 초기성장에 혁신성이 가장 중요한 요소 중 하나라고 하였고, 이지우(2002)에 따르면 중소기업은 대기업보다 상대적으로 진입장벽이 낮은 시장에서 경쟁하며, 이 시장에서 새로운 아이디어의 빠른 적용을 통한 시장의 선점은 기업의 생존에 매우 중요하다고 하였다.

이처럼 중소기업에서의 혁신성의 중요성은 다수에 의해 인정되었으나 기업규모에 따라 기업혁신성이 다른지에 대한 연구결과는 다양하였다. 일련의 연구자들은 작은 기업은 고객과 직원사이가 더 가까워서 시장의 변화를 직접 피부로 느끼므로 시장변화에 더 빠르게 대응할 수 있으며(Hausman, 2005), 이러한 중소기업에서의 혁신성 기반을 보여주는 일면으로 2차 세계대전 이후 이루어진 급진적 혁신의 95%가 중소

기업으로부터 출발했다고 하기도 하였다(Timmons, 1994). 반면 다른 연구자들은 작은 규모의 기업은 혁신도입을 위한 재정능력에 제한이 있으므로(Carson et al., 1995; Freel, 2000) 성공적인 혁신결과를 얻을 가능성 또한 제한적(Cohen & Klepper, 1992)이라고 하여 중소기업의 혁신성에 대하여 부정적이었으며, 실증연구에서도 기업규모가 클수록 혁신성이 높다는 결과가 있었다(홍장표, 2005).

기업혁신성 외에 참여의사결정과 학습개발 관련 기업규모의 차이에 관한 연구는 드물었는데, 관련 연구에서 중소기업은 비관료적이고 더 가족적인 구조로 기업내부의 신뢰도, 의사소통, 협동심을 향상시킨다고 하였다(Olson et al., 1995; Sivades & Dwyer, 2000). 이는 기업규모별로 참여의사결정 수준이나 이의 영향에 차이가 있을 수 있음을 시사하는 내용이다. 한편 중소기업 실무자들은 혁신성과 관련된 교육이나 훈련을 받을 기회가 상대적으로 적다(Romano, 1990)고 하여 학습개발 관련 기업규모별 차이가 있을 수 있음을 제안하였다.

따라서 기업규모에 따라 다양한 기업특성들에 차이가 나고 이러한 다른 특성들이 기업의 혁신역량과 사업성과에 미치는 영향이 있을 수 있다고 가정하고 기업규모를 전체 변인과 연구모형에 걸쳐 영향을 미칠 수 있는 변인으로 보고 조절변수로서의 역할을 확인해보고자 한다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

본 연구를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 섬유기업의 조직문화(기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발)가 혁신역량에 영향을 미치는지 알아본다.

둘째, 섬유기업의 혁신역량이 사업성과에 영향을 미치는지 알아본다.

셋째, 섬유기업의 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 미치는 영향관계가 기업규모에 따라 다른지 알아본다.

2. 조사방법 및 대상

섬유기업의 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 미

치는 영향관계 모형을 검증하기 위하여 대구경북지역에 소재한 섬유업체를 대상으로 설문지를 사용한 양적조사를 실시하였다. 대구경북지역에 소재한 섬유업체 종사자들을 대상으로 2006년 2월부터 5월에 걸쳐 총 300부의 설문지를 배포하였고, 180부의 설문지가 회수되었으며 이 가운데 무성의한 응답을 한 설문지와 기업규모(근무인력 수)를 기입하지 않은 설문지를 제외시키고 총 147부의 설문자료를 분석에 사용하였다. 기업체의 중간관리자급 이상자를 대상으로 설문조사하였으며, 응답업체의 평균 연혁은 13.5년, 연매출은 123.7억원, 근무인력 수는 91.2명으로 나타났다.

조사대상자들이 근무하는 업체의 업종, 주 업무 및 주요 판매지역은 복수응답으로 측정되었는데, 업종의 빈도를 살펴보면 수출업체(69업체), 제직전문업체(68업체), 염색가공업체(57업체)가 가장 많은 수를 차지했고, 제직준비업체(21업체), 원사업체(10업체), 기타(7업체) 순으로 나타났다. 주 업무는 수출(82업체), 내수(74업체), 임가공/하청(65업체) 분야가 가장 많은 수였으며, 자사브랜드 제조(24업체), OEM생산(22업체) 순으로 나타났다. 생산제품의 주요 판매지역은 국내가 98업체, 미국 70업체, 유럽 68업체, 일본 52업체로 나타났으며, 그 외에 중동 39업체, 중국 33업체, 기타 지역이 13업체인 것으로 나타났다.

3. 설문지 구성

본 연구를 위한 설문문항은 선행연구에서 내용타당성과 신뢰도가 검증되었던 항목들이 번안되어 사용되었으며, 개발된 설문지는 예비조사를 거쳐, 수정, 보완하여 본 조사에 사용되었다. 본 연구의 핵심변수는 기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발, 혁신역량, 사업성과 등 5가지였으며, 기업규모는 조절변수로 사용되었다. 이 중 기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발에 대한 측정도구는 Hurley and Hult(1998)의 것을 번안하여 사용하였으며, 모두 6점 척도로 측정되었다. 기업혁신성에 관한 5문항의 신뢰도(Cronbach's α)는 0.61, 참여의사결정에 관한 5문항과 학습개발에 대한 4문항의 신뢰도는 각각 0.80과 0.60으로 나타났다. 이러한 내적일치도 수치는 Hurley and Hult(1998)의 동일 측정도구 분석결과(기업혁신성의 Cronbach's $\alpha=0.82$, 학습개발의 Cronbach's $\alpha=0.72$)와 비교할 때 한국섬유기업에 적용시켰을 때 더 낮게 나타난 결과로 후속연구에서 한국섬유기업에 더 적합하도록 측정도

구를 보완하는 방법도 고려되어야 할 것이다. 이에 비해 Hurley and Hult(1998)의 연구에서 참여의사결정 측정도구의 내적일치도는 0.80으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다.

혁신역량 변인은 Hurley and Hult(1998)의 연구에서 혁신 아이디어 제안자에 상을 준 횟수 등 특수한 도구로 측정하였으므로, 본 연구에서는 한국업체의 현실과 다양성 등을 고려하여 Hurley and Hult(1998)의 정의를 기초로 하여 “새로 출시된 신제품은 성공적이었다”, “새로 출시된 신제품은 시장에서 좋은 반응을 거뒀다”, “새로 출시된 신제품은 매출상승에 기여할 것이다”라는 3가지 항목으로 개발하여 측정하였으며 신뢰도는 0.91이었다. 사업성과에 관한 8문항은 윤영진(1999)의 연구에서 사용된 문항을 사용하였으며 수익률, 매출성장률, 시장점유율, 사업성과 4항목에 대한 주관적 판단에 의한 것으로 섬유업체 평균 수준과 비교하여 점수가 높을수록 사업성과를 더 긍정적으로 평가하는 것을 의미하고 신뢰도 계수는 0.83인 것으로 나타났다. 조절변인으로 사용한 기업규모는 Hurley and Hult(1998)의 연구에서 사용된 근무인력 수로 사용하였다. 단일응답으로 측정된 기업규모 변인을 제외하고 모든 변인에 대하여 양호한 내적일치도 수치를 바탕으로 각 항목의 평균값을 각 변인값으로 사용하여 분석하였다.

4. 분석방법

자료분석을 위해서는 SPSS 12.0와 AMOS 6.0을 사용하여, 빈도분석, t-검정, 경로분석법이 사용되었다. 경로분석 중 기업혁신성의 조절효과 분석을 위해 기업규모에 따라 응답업체를 두 집단으로 분류하고 다중집단인과모형(Multiple-group causal modeling) 분석을 실시한 후 경로계수 차이의 유의성 여부를 확인하

였다(김계수, 2007). 본 연구에서 기업규모에 따른 집단 분류는 세계적으로 비교적 널리 쓰이는 Nooteboom (1994)의 정의를 따라 50인 이하의 근무인력을 가진 기업은 중소기업(N=105)으로 51인 이상의 근무인력을 가진 기업을 중견기업(N=42)으로 분류하여 비교하였다. 우리나라 중소기업기본법에 따르면 도소매업의 경우 상시 고용인 50인 이하를 중소기업으로 보고, 제조업의 경우 상시 근로자 수 300인 이하 규모를 중소기업으로 보나 현재 제조시설의 해외이전으로 인한 국내 상시 근로자 수에 있어 관리인력 중심의 축소가 일반적이므로 50인 기준으로 기업규모를 나누고자 한다. 다중집단모형분석을 통한 조절효과 판단을 위한 절차는 김계수(2007)의 방법에 따라 먼저 전체 집단의 모형 적합성을 판단하고, 다음으로 각각 개별집단의 모형분석을 통하여 적합성 여부를 판단하며, 마지막으로 각 집단별 모수(Parameter) 변수 사이의 값을 비교하여 경로계수의 유의성 여부를 판단하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 기업의 조직문화-혁신역량-사업성과간의 영향 관계

먼저 구성개념의 상관성과 방향성을 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다(표 1). 그 결과 전체 집단을 대상으로 한 결과에서 사용된 모든 변인들 간에는 유의한 상관관계가 있었다.

섬유기업의 기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발 등의 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 우선 기업규모에 따른 집단을 나누지 않은 상태에서 실증모형을 검증하였다(그림 2). 최대우도추정법(Maximum likelihood estimate)을 이용

<표 1> 변인들 간의 상관관계

기업규모 \ 변인	기업혁신성	참여의사결정	학습개발	혁신역량	사업성과
기업혁신성	1				
참여의사결정	0.23**	1			
학습개발	0.41***	0.55***	1		
혁신역량	0.54***	0.34***	0.44***	1	
사업성과	0.37***	0.23**	0.37***	0.29***	1
평균	3.72	4.11	3.64	3.93	3.38
표준편차	0.82	0.83	0.88	0.84	0.87

p<.01, *p<.001

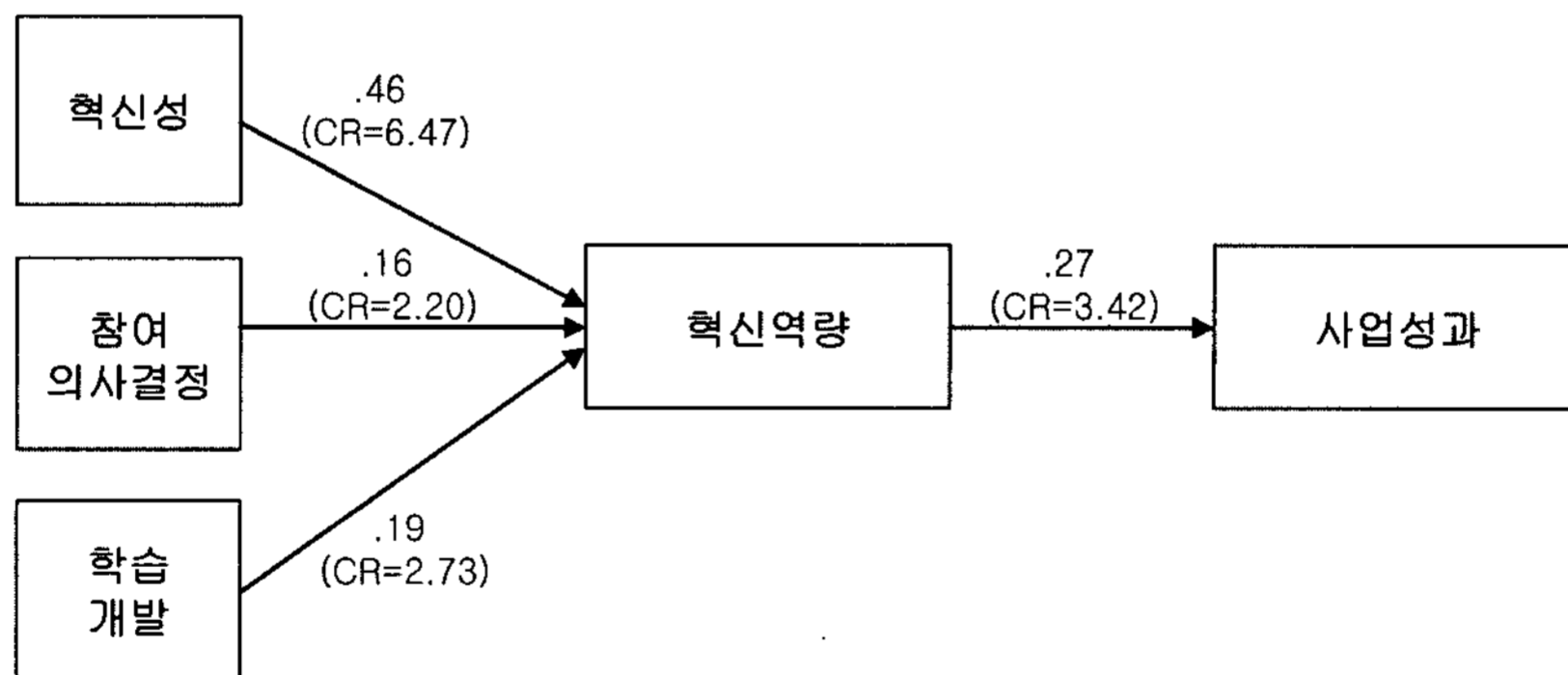
하여 제안한 모형의 적합도를 검토한 결과, NFI(표준 부합지수)가 1에 근접한 0.959, GFI가 0.917로 양호함에도 불구하고 카이제곱값을 자유도로 나눈 값(CMINDF)이 16.392로 기준값인 3보다 커서 모형적합도는 낮은 것으로 판단되었다. 이는 표본수가 크지 않아 나타난 결과이며, 기존 Hurley and Hult(1998)의 연구가설이 섬유산업 등 특정 분야에 적용될 때는 변인의 보완이 필요하다는 점을 시사하는 결과라 할 수 있다.

경로계수 분석결과 모형에서 제시된 모든 경로계수들의 CR(최대우도모수 추정값/표준오차)이 기준값 2 이상을 보여 유의한 것으로 나타났다. 이는 섬유기업의 기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발 등의 조직문화 특성들이 혁신역량에 영향을 미치며, 혁신역량은 사업성과에 영향을 미친다는 결과로 Hurley and Hult(1998)가 제시한 영향관계를 지지하는 결과였다. 즉, 기업혁신성이 더 높을수록, 참여적 의사결정을 더 많이 할수록, 직원들의 학습개발을 더 독려할수록 기업의 혁신을 도입하는 역량은 더 많다고 할 수 있다. 다만 참여의사결정과 학습개발이 혁신역량에 미치는 영향은 유의수준을 넘었으나 기업혁신성이 혁신역량에 미치

는 영향에 비해서는 상대적으로 낮은 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 혁신역량이 사업성과에 유의한 영향을 미치는 결과를 바탕으로 기업이 혁신을 더 적극적으로 도입할수록 사업에서 나타나는 성과가 더 큰 것으로 나타났다.

2. 기업규모에 따른 조직문화-혁신역량-사업성과 간의 영향관계 차이

섬유기업 규모별로 조직문화, 혁신역량, 사업성과를 비교한 결과는 <표 2>에 제시되었다. 중견기업은 중소기업보다 기업혁신성 면에서는 더 높은 점수를 보였으나($p<.01$), 참여의사결정, 학습개발, 혁신역량, 사업성과 면에서는 차이를 보이지 않았다. 즉, 중견기업은 중소기업보다 혁신적인 아이디어나 프로세스 등을 받아들이는데 보다 더 적극적인 조직문화를 가지고 있지만, 직원들이 함께 의사결정에 참여할 기회를 부여하고, 회사차원에서 직원의 학습개발을 권장, 지원하는 점에서는 기업규모별 차이가 없었다. 이 결과는 선행연구에서 기업규모가 작을수록 직원들이 의사결정에 참여하도록 독려하기 보다는 소유주의 결정에



Chi-square=98.352(df=6, p=0.000), CMINDF=16.392, GFI=0.917, NFI=0.959, RFI=0.897, RMSR=0.032, N=147

<그림 2> 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 미치는 영향에 관한 전체 집단 모형

<표 2> 기업규모에 따른 조직문화, 혁신역량, 사업성과의 차이

기업규모	변인	조직문화			혁신역량	사업성과
		기업 혁신성	참여의사결정	학습개발		
중소기업(N=105)		3.59	4.07	3.45	3.91	3.32
중견기업(N=42)		4.04	4.22	3.83	3.95	3.54
	t 값	-3.11**	-0.97	-1.72	-0.25	-1.38

**p<.01

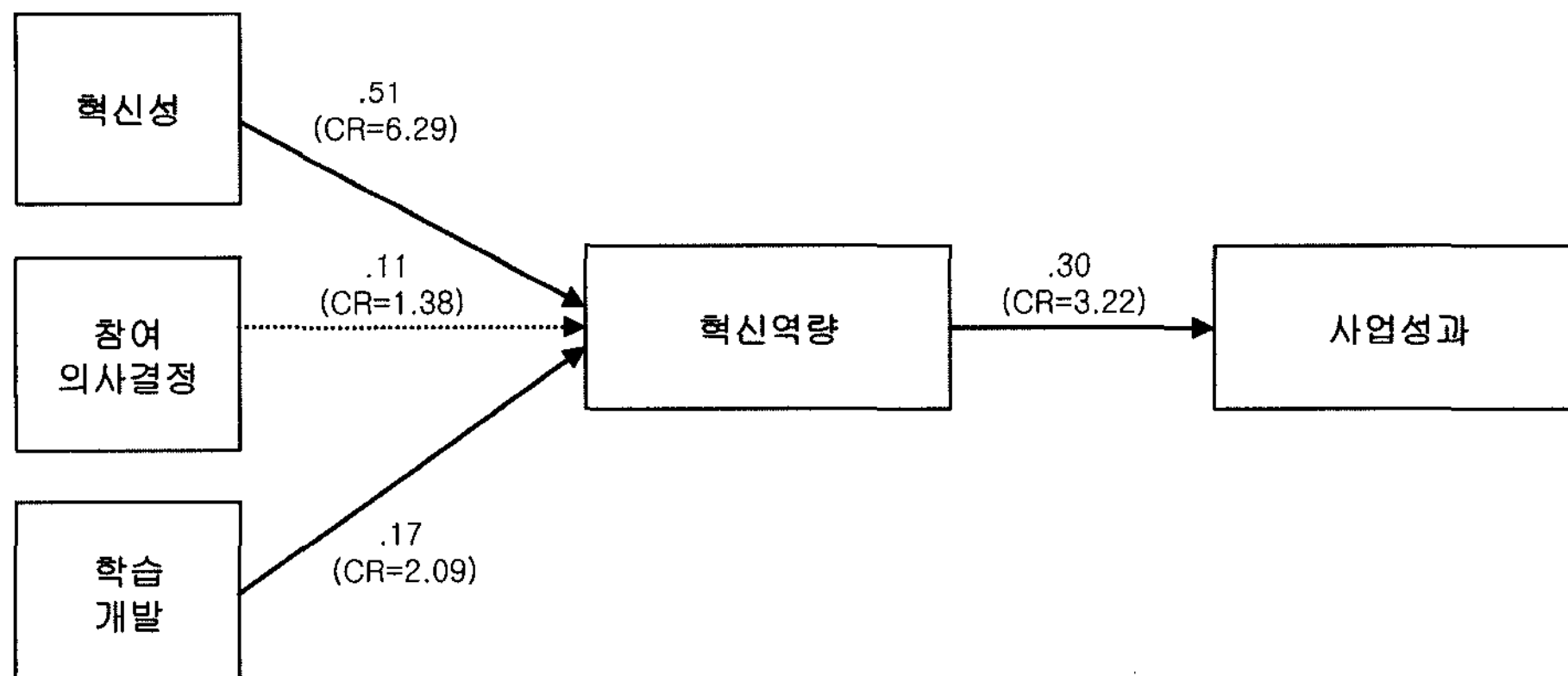
의존하는 경향이 있다는 선행연구(Carson et al., 1995; Nooteboom, 1994)의 결과와는 다른 것이다.

한편 중견기업이 중소기업에 비해 혁신추구에 더 적극적이라 하더라도 실제 도입한 혁신이 성공적인가를 가능하는 혁신역량이나 실제적으로 수익률, 매출성장률, 시장점유율 등에 반영되는 사업성과에는 큰 차이가 없었다. 이 결과는 섬유산업의 경우 많은 기업들이 외주생산과 아웃소싱 등을 확대하여 근무인력을 감축하여 인건비를 절감하고 효율성을 강화하는 시점에서 근무인력 수로 구분되는 기업규모가 실제적인 혁신역량과 사업성과를 예측하기에는 다른 변수가 많다는 것을 보여주는 결과라 하겠다. 또한 중소기업과 중견기업을 막론하고 직원들의 참여의사결정 문화가 확산되고 있으며, 혁신추구와 학습개발 지원 문화도 전반적으로 양호한 수준으로 보여진다.

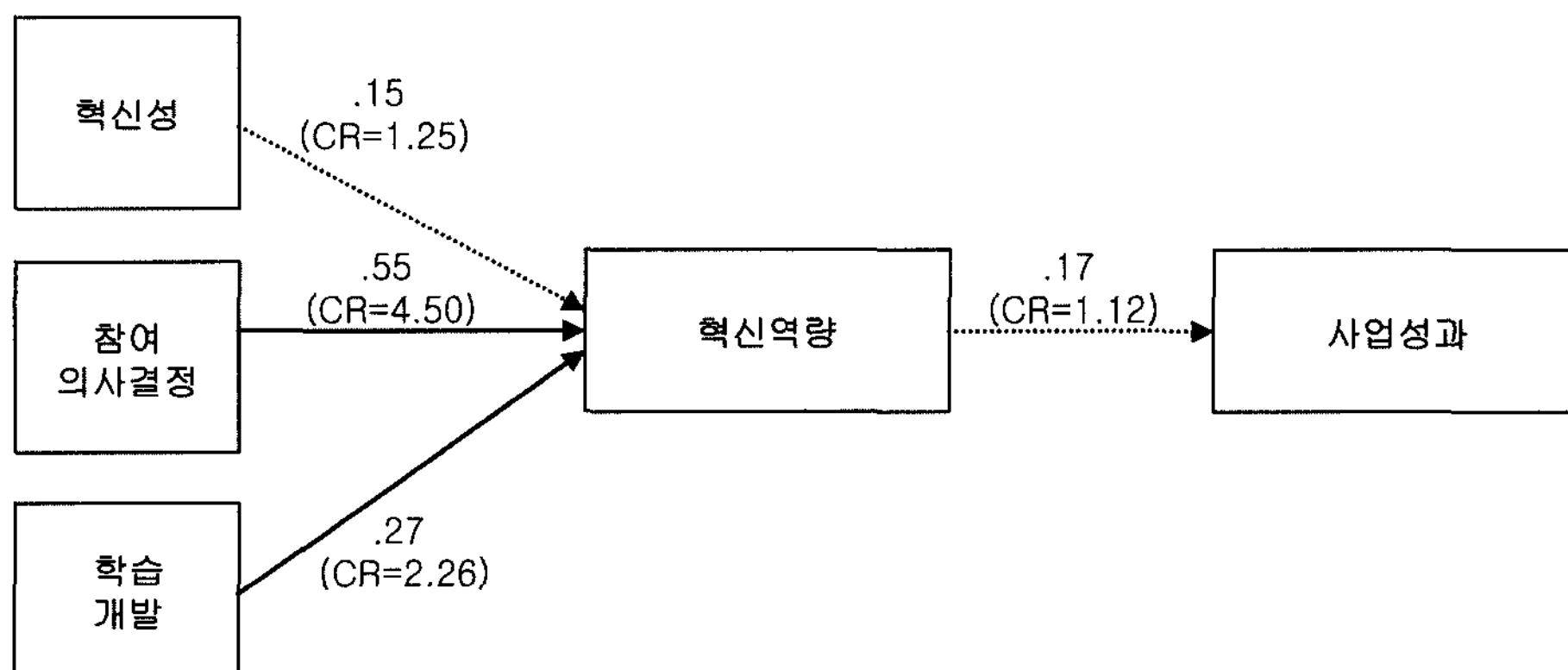
위에서 제시한 모형에 대하여 중소기업과 중견기업으로 집단을 나누어 다중집단 모형 비교를 실시하

였는데, 이는 기업규모의 조절변수 효과를 연구하기 위한 절차였다(그림 2). 분석결과에 따르면 GFI는 0.921, NFI는 0.956 등이며, 카이제곱값을 자유도로 나눈 값(CMINDF)이 8.81로 기준값인 3 이상이나 전체 집단 모형 분석결과에 비해 다소 향상된 적합도를 보였다. 경로계수 값은 중소기업 집단에서는 참여의사결정이 혁신역량에 미치는 영향에 관한 경로계수를 제외하고는 모든 계수가 유의하게 나타난 반면, 중견기업 모형에서는 참여의사결정과 학습개발이 혁신역량에 미치는 영향관계만 유의하게 나타나 다소 상반된 결과를 보였다.

먼저 중소기업의 경우 기업이 혁신추구와 학습개발에 보다 더 적극적일수록 실제 도입하는 혁신에 대한 성과도 좋게 나오고 궁극적으로 이러한 혁신역량이 좋은 사업성과를 이끈다고 해석할 수 있다. 반면 중견기업의 경우는 의사결정에 직원들을 적극적으로 참여시키고 학습개발을 적극적으로 지원해 줄 때 혁신역량이 발휘되지만, 이러한 혁신역량, 즉 도입한 혁



Chi-square=105.62(df=12, p=0.000), CMINDF=8.801, GFI=0.921, NFI=0.956, RFI=0.891, RMSR=0.041, 상단모형: 중소기업(N=105), 하단모형: 중견기업(N=42)



<그림 3> 기업규모에 따른 모형 분석결과 비교

신이 얼마나 성공적인가 하는 것이 전체 사업성과를 예측하기에는 한계가 있다고 할 수 있다. 근무인력이 많은 중견기업의 경우 기업유지 및 운영비용이 상대적으로 크고 전체 사업성과로 기대되는 부분이 중소기업에 비해 월등히 크므로 혁신도입에 대한 성공여부 만으로는 전체 사업성과를 가늠하기는 어렵다고 볼 수 있다.

이처럼 다중집단 모형분석에서 경로계수가 다르게 나타났으나 실제로 이러한 차이가 유의한 수준인지, 다시 말해서 기업규모가 이러한 변인들 간의 영향관계에 조절변수로 작용하는지를 확인하기 위하여 집단간 경로계수 차이검정을 실시하였다. 이를 위해 먼저 각 조직문화 특성(기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발)과 혁신역량, 그리고 혁신역량과 사업성과 경로계수의 차이를 Critical Ratios for Difference 수치로 확인하였다. 결과적으로 두 집단간 기업혁신성-혁신역량, 참여의사결정-혁신역량 두 경로에서 계수 차이값이 각각 -3.195와 2.792로 절대값이 임계치인 1.96을 넘어 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 중견기업은 중소기업에 비해 참여의사결정이 혁신역량에 미치는 영향이 중소기업에 비해 유의하게 크다. 또한 중소기업은 중견기업에 비해 기업혁신성이 혁신성공에 미치는 영향이 유의하게 크다고 할 수 있다. 그 외에 학습개발이 혁신역량에 미치는 영향이나 혁신역량이 사업성과에 미치는 영향계수의 두 집단별 차이는 유의한 수준은 아니었다. 이 결과는 근무인력 수를 기준으로 기업의 규모를 산정했을 때 기업규모는 혁신성과 혁신역량간의 관계, 그리고 참여의사결정과 혁신역량간의 관계에 조절변수로서 작용한다는 것을 의미한다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발로 대변되는 섬유기업의 조직문화가 혁신역량과 사업성과에 영향을 미치는지를 알아보기 위해 Hurley and Hult(1998)의 연구모형 검증결과에서 유의하게 도출된 변인을 중심으로 연구모형을 설계하였으며, 조절변수로 기업규모의 역할을 확인하고자 하였다. 주요 연구결과를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제시한 연구모형에 대하여 전체 집단을 대상으로 검증한 결과에서 연구모형의 적합도는 다소 낮았으나 제시한 경로는 모두 유의한 것으로

나타나 기업의 조직문화(기업혁신성, 참여의사결정, 학습개발)가 혁신역량에 유의한 영향을 미치고 혁신역량이 사업성과를 예측하는 중요한 변인임이 밝혀졌다.

둘째, 기업 규모에 따른 조직문화, 혁신역량, 사업성과의 차이결과에 따르면, 기업혁신성은 중견기업이 중소기업에 비해 더 높은 것으로 나타나 일부 선행연구(홍장표, 2005; Carson et al., 1995; Freel, 2000)의 결과를 지지하였으나, 참여의사결정과 학습개발에 있어서는 기업규모별 차이를 보이지 않아 기업규모별로 세분화하여 연구할 수 있도록 중견기업을 더 많이 포함시킨 표본을 이용하여 지속적인 연구가 필요함을 시사하였다. 혁신역량이나 사업성과 측면에서도 동종기업과 비교한 주관적인 평가를 근거로 측정하였으므로 이에 관하여서는 기업규모별 차이가 없었다.

셋째, 기업규모별로 집단을 나누고 연구모형에 대하여 다중집단 비교를 실시한 결과에 따르면, 근무인력 50인 이하의 중소기업의 경우 혁신성과 학습개발이 혁신역량에 유의하게 영향을 미치고 혁신역량이 사업성과에 유의한 영향을 미친 반면, 규모가 더 큰 중견기업의 경우 참여의사결정과 학습개발이 혁신역량에 영향을 미쳤으며, 혁신역량은 사업성과를 예측하지 못하였다. 특히 조절변수의 영향결과에서 나타난 두 집단간 유의한 차이는 중소기업에서는 혁신성이 높을수록 도입하는 혁신이 성공적인 결과가 나올 가능성이 높은 반면, 중견기업의 경우 직원들을 의사결정에 많이 참여시키는 개방적 의사결정문화를 가진 기업일수록 도입하는 혁신에 대해 성공적인 결과가 나타날 가능성이 더 높았다. 이러한 대비되는 연구 결과는 중소기업은 혁신성이 높더라도 제한적인 자금력으로 선별하여 소수 부분의 혁신에 투자하여 상대적 성과가 우수한 반면, 규모가 큰 기업의 경우 더 큰 자금력을 토대로 더 많은 혁신을 도입할 여력이 있으므로 혁신성이 높더라도 혁신도입의 성공적 결과확률은 상대적으로 떨어진다고도 해석할 수 있을 것이다. 또한 중소기업의 경우 소수 소유주의 개인 혁신성이 기업혁신성과 같은 의미로 사용될 정도로 소유주의 영향이 크며(Verhees & Meulenberg, 2004) 이런 특성이 혁신역량에 차이를 만들 수 있다. 반면 기업의 규모가 클수록 소유주 보다는 여러 직원들의 의견을 수렴하는 참여의사결정이 좋은 혁신역량을 끌어내는 것으로 보여진다.

한편 혁신역량이 사업성과에 미치는 영향에서 중

소기업의 경우는 유의한 관계를 보였으나 중견기업의 경우에는 유의하지 않게 나타났다. 즉, 중견기업의 경우 도입한 혁신이 성공적이었다 하더라도 전체적인 매출액이나 사업규모에서 차지하는 비중이 상대적으로 크지 않거나, 투자대비 혁신역량을 따져볼 때 사업성과에 미치는 영향이 상대적으로 적다고 해석해 볼 수 있다. 이는 기존에 거의 연구되지 않은 기업 규모별 조직문화, 혁신역량, 사업성과 등의 변수간 관계에 대한 지속적인 연구의 필요성을 제기하는 결과라고 할 수 있다.

결과적으로 본 연구에서 제시한 연구모형은 섬유 기업을 대상으로 얻은 자료에는 그다지 적합도가 높지는 못하였으나, 제시된 경로는 대체적으로 유의하였으므로, 향후연구에서는 Hurley and Hult(1998)의 연구모형을 발전시켜 더 큰 표본을 이용한 다양한 연구가 필요할 것이다. 또한 조절변수의 역할 확인을 통하여 기업혁신성과 참여의사결정 각각이 혁신역량에 미치는 영향관계에서 기업규모가 조절변수로서 작용하고 있음이 확인되었으므로 후속연구에서 이와 관련하여 다양한 변수를 추가하여 검증해 보는 것이 의미 있을 것으로 사료된다. 본 연구의 결과를 바탕으로 중소기업에서는 좋은 혁신역량을 갖기 위하여 보다 더 기업혁신성을 강화하는데 역점을 두고, 중견기업에서는 조직원의 참여의사결정을 독려하는 방향으로 조직문화의 방향성을 설정한다면 혁신역량을 높이는데 기여할 수 있으리라고 여겨지며, 특히 중견기업의 경우 혁신도입과 혁신성공이 언제나 사업성과에 투자대비 긍정적인 결과만을 내는 것은 아니므로(“혁신 피로증”, 2007), 이에 대한 신중한 투자가 필요할 것이다.

본 연구의 자료수집을 위해 다양한 노력을 했음에도 불구하고 많은 조사대상자들을 확보하지 못하였으며, 특히 중견기업과 중소기업의 표본 수 차이가 커서 연구결과를 해석하는데 신중을 기해야 할 것이며, 대구경북지역의 업체들만을 대상으로 조사하였으므로 연구결과를 적용시킬 때 이점을 충분히 고려해야 할 것이다.

참고문헌

곽수일, 장영일. (1998). 중소기업의 기술네트워킹과 혁신성과에 관한 실증연구. *중소기업연구*, 12, 51-71.
 김계수. (2007). AMOS 구조방정식 모형분석. 서울: 한나래.
 김은환, 진현, 예지은, 이상우. (2007, 5. 9). 좋은 기업문화

만들기. *CEO Information*, 603, 1-21.
 박광희, 김정원, 유화숙. (2003). *섬유패션산업*. 서울: 교학 연구사.
 윤영진. (1999). *기업성과에 대한 혁신성이 영향과 성과척도 간의 관계에 관한 연구*. 서강대학교 대학원 박사학위 논문.
 이규억. (2000). *경제 진화와 한국 기업의 선택*. 서울: 삼성 경제연구소.
 이지우. (2002). 중소기업의 혁신성에 관한 탐색적 연구. *중소기업연구*, 24(2), 187-210.
 임종원, 김기찬. (1989). 신제품 개발의 성패요인 분석. *중소기업연구*, 11(2), 1-23.
 혁신 피로증? (2007, 8. 3). *동아일보*, p. B3.
 홍순복, 정기호, 황종호. (2005). 참여의사결정과 대인신뢰가 생산성에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 5(6), 264-272.
 홍장표. (2005). 기술협력이 지역 중소기업의 혁신성과에 미치는 영향. *중소기업연구*, 27(3), 3-32.
 Black, J. S. & Gregersen, H. B. (1997). Participative decision-making: An integration of multiple dimensions. *Human Relations*, 50, 859-878.
 Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock Publishing.
 Burt, R., Gabbay, S. M., Holt, G., & Moran, P. (1994). Contingent organization as a network theory: The culture-performance contingent function. *Acta Sociologica*, 37(4), 345-370.
 Carson, D. S., Cromie, P., McGowan, P., & Hill, J. (1995). *Marketing and entrepreneurship in SMEs: An innovative approach*. London, UK: Prentice Hall.
 Clark, P. (1989). *Innovation in technology and organization*. London: Neil Stannton.
 Cohen, W. M. & Klepper, S. (1992). The tradeoff between firm size and diversity in the pursuit of technological progress. *Small Business Economics*, 4(1), 1-14.
 Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(3), 128-152.
 Daily, C. M. & Thomson, S. S. (1994). Ownership structure, strategic posture, and firm growth: An empirical examination. *Family Business Review*, 7(3), 237-247.
 Dalton, D. R., Drckhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of Applied Psychology*, 66(6), 716-721.
 Damanpour, F. (1991) Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
 Day, G. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, 58(10), 37-52.

- Denhardt, R. B. (1993). *Theories of public organizations* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Dos Santos, B. L. & Pfeffer, K. (1995). Rewards to investors in innovative information technology applications: First movers and early followers in ATMS. *Organizational Science*, 6(3), 241-259.
- Dyer, Jr., W. G. & Handler, W. (1994). Entrepreneurship and family business: Exploring the connections. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1), 71-84.
- Frans, J. H. M. V. & Meulenbergh, M. T. G. (2004). Market orientation, innovativeness, product innovation, and performance in small firms. *Journal of Small Business Management*, 42(2), 134-154.
- Freel, M. S. (2000). Barriers to product innovation in small manufacturing firms. *International Small Business Journal*, 18(2), 60-80.
- Glew, D. J., O'Leary-Kelly, A. N., Griffin, R. W., & Van Fleet, D. D. (1995). Participation in organizations: A preview of the issues and proposed framework for future analysis. *Journal of Management*, 21, 395-421.
- Hausman, A. (2005). Innovativeness among small business: Theory and propositions for future research. *Industrial Marketing Management*, 34, 773-782.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33, 429-438.
- Hurley, R. F. & Hult, T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(7), 42-54.
- Lawler, E. E. (1991). *High-involvement management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nooteboom, B. (1994). Innovation and diffusion in small firms: Theory and evidence. *Small Business Economics*, 6(4), 327-347.
- Olson, E. M., Waker, Jr., O. C., & Reukert, R. W. (1995). Organizing for effective new product development: The moderating role of product innovativeness. *Journal of Marketing*, 59(1), 48-63.
- Robbins, D. K., Pantuosco, L. J., Parker, D. F., & Fuller, B. K. (2000). An empirical assessment of the contribution of small business employment to U.S. State economic performance. *Small Business Economics*, 15(4), 293-302.
- Romano, C. A. (1990). Identifying factors which influence product innovation: A case study approach. *Journal of Management Studies*, 27(1), 75-95.
- Sagie, A. (1994). Participative decision making and performance: A moderator analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(2), 227-246.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sivades, E. & Dwyer, R. F. (2000). An examination of organizational factors influencing new product success in internal and alliance-based processes. *Journal of Marketing*, 64(1), 31-43.
- Slater, S. F. & Narver, J. C. (1995) Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, 59(7), 63-74.
- Stoneman, P. (1992). Why innovate? In A. Brown., & M. Ricketts (Eds.), *Stimulating innovation in industry* (pp. 58-79). New York: Kogan Page Limited.
- Timmons, J. (1994). *New venture creation* (4th ed.). Burr Ridge, Ill: Irwin.
- Van de Ven, A. H. (1986) Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32, 590-607.
- Verhees, Fr. H. M. & Meulenbergh, M. T. G. (2004). Market orientation, innovativeness, product innovation and performance in small forms. *Journal of Small Business Management*, 42(2), 134-154.