

기술창업기업의 기업특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구

The Effects of Enterprise Characteristics in Technology-based Startups on Business Performance

윤형보* · 김진수** · 이일한***

《 目 次 》

I. 서론	V. 결론
II. 이론적 배경 및 가설설정	참고문헌/Abstract
III. 연구방법	
IV. 실증분석	

<요약>

본 연구는 국내 IT 분야 창업기업을 대상으로 경영성과에 미치는 다양한 핵심 기업특성요인들의 영향을 규명함으로써, 기술창업기업의 성장 시 전략적으로 고려해야 할 방향 및 고려요인에 대한 시사점을 제공한다. 연구모델과 가설을 검증하기 위하여 기술기반 창업기업을 대상으로 설문문을 시행하였다. 최종적으로 77개의 기업으로부터 설문응답을 확보하여 연구가설을 검증하였다. 비록 분석에 활용한 샘플 수가 부족하였지만, 성장형 기술기반 제조업 CEO로부터 응답을 받았기 때문에 데이터의 타당성(face validity)이 확보되었다. 설문척도에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하였으며, 위계적 회귀분석을 통하여 가설을 검증하였다. 가설검증 결과, 창업자 전문성, 공평한 인사정책, 그리고 공식적 네트워크가 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나아가 고성장기업과 일반기업의 차이를 추가 분석한 결과 경영진 경험이 재무성과에 미치는 영향은 일반기업보다 고성장기업의 경우가 높게 나타났다. 연구결과의 시사점, 한계, 그리고 향후 연구방향을 논의하였다.

주제어: 기술기반창업기업, 창업기업의 특성, 재무적 성과, 고성장기업

논문접수일 2017.10.31. 1차 수정일 2017.12.31. 2차 수정일 2018.01.15. 게재확정일 2018.01.18.

* 중앙대학교 지식경영학부 겸임교수, 창업학박사(제1저자)

** 중앙대학교 경영학부 교수, 경영학박사(교신저자, lih2114@cau.ac.kr)

*** 중앙대학교 경영학부 조교수, 경영학박사(공동저자)

I. 서론

오늘날 우리 사회는 역동적인 지식기반 사회로 정의되며, 창업가정신(entrepreneurship)과 혁신적인 기술력, 그리고 강력한 실행력으로 무장된 기술창업기업들이 국가의 신성장동력으로 자리 잡고 있다. 선진국들은 기술창업 생태계 활성화를 위해 다양한 지원을 하고 있으며, 고도의 성장세를 유지하는 IT 융합 기술 기업 육성에 성과를 보이고 있다(이윤준, 2013). 우리나라는 1997년 이래 ‘벤처기업 육성에 관한 특별조치법’ 등을 기반으로 기술창업기업을 통한 고용창출 및 경제적 파급효과를 확보하기 위해서 다양한 노력을 하고 있다.

그러나 이러한 정부의 지속적인 창업 활성화 정책에도 불구하고 창업 3년 후 생존율은 전체의 38.8%에 불과한 실정이다(기업생명 행정통계·통계청, 2015). 2013년 창업한 기업 가운데 2014년 현재 살아남은 1년 생존 비율은 62.4%였으나 2년 생존율은 47.5%로 떨어졌다. 이러한 현실에서 생존 문제에 대한 근본적인 해법이 필요하며 그 해법 중 하나로 죽음의 계곡을 극복하고, 고속성장의 단계로 접근하고 있는 기술기반 창업기업들의 성공 요인에 대해 관심을 가지기 시작했다.

고속성장형 기업은 산업 평균 성장률보다 2배 이상의 매출 증가율을 가지는 기업으로써, 국가적 차원에서 고용증가 및 GDP, 생산성 증대 등 일반기업보다 경제적 파급효과가 매우 높기 때문에 주목을 받고 있으며(Fesser and Willard, 1990), 고성장기업은 지식 집종형 산업에서 혁신적인 IT 기술기반으로 접근하는 창업기업이 많은 것으로 나타났다(Delmar et al., 2003).

하지만 고성장기업이 국가 경제 및 생존율에 미치는 영향력이 크에도 불구하고, 고성장기업의 성과에 영향을 미치는 영향요인들에 대한 연구는 매우 부족하다. 실제로 국내 기업 환경을 선진국과 비교하면 벤처 캐피털 시장이 활성화되어 있지 않고, 대기업 위주의 경영 환경이 구축되어 있으며, 연구 인력이 절대적으로 부족한 실정이다(정민하, 최문기, 2002).

고성장기업은 국가별 산업 특성, 기업발전 단계, 기업 조직 특성 등의 요인에 따라 필수적 성공 요인이 다르게 나타날 수 있다. 고성장기업들의 특징은 산업별, 국가별로 기업운영 풍토 및 과업 환경 차이에 의하여 다르게 나타나기 때문에, 국내 현실에 맞는 고성장기업의 성장을 위한 다각적인 연구가 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 고성장 단계에 진입한 창업기업의 경영성과에 미치는 영향요인들을 문헌 연구를 통해 도출하고, 이를 실증적으로 분석함으로써, 기술창업기업의 생존과 경영성과에 미치는 영향요인을 제시하고자 한다. 고성장형 기업, 특히 기술기반 창업기업에서 단기적 성과를 높일 수 있는 핵심 고려 요인을 경영진 측면, 기업운영 측면, 조직의 네트워크 측면에서 도출하고자 하며, 고성장형 기업과 일반기업과의 차이를 분석하여 이에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

2.1. 자원기반이론과 고성장기업의 특징

창업기업에 있어서 기업이 보유하고 있는 자원은 매우 중요하며, 기업의 자원은 자본, 인력, 노하우, 창업자의 역량 등 다양한 요소로 구성되어 있다(윤병선, 서영우, 2016). 이는 초기에 기업의 성과를 좌우할 수 있기에 상당히 중요하지만 아직까지 창업기업이 고성장하는 경우를 대상으로 한 연구는 미진한 편이다.

대기업과 달리 중소기업 또는 창업기업은 경영활동에 필요한 여러 자원을 조달하는 데 한계를 가지고 있기 때문에(Cohen and Levinthal, 1990), 부족한 자원을 확보하기 위해 기업 외부의 다양한 자원을 적극적으로 활용하여야 한다. 기업들이 서로 다른 성과를 보이는 원인에 대한 구체적인 논의에서 기업과 기업이 속한 산업의 환경적 요인보다는 기업이 보유하고 있는 내부적 자원에 따라 기업의 성과와 경쟁력에 차이를 보일 수 있다고 주장하는 이론이 자원기반관점이며, 이는 특히 창업기업에 있어 성과에 미치는 영향요인을 규명하는데 중요한 이론적 근거를 제시한다.

Wernerfelt(1984)는 기업이란 유형자원과 무형자원으로 구분되는 내부의 보유자원과 능력에 따라 경쟁우위에 차이를 보이는, 서로 이질적인 집합체로 본다. 기업의 자원은 기업과 연관된 자산으로 각 기업은 서로 다른 발전 경로를 거치며 기업만의 고유한 자원 집합을 구성하고 유지하는데, 이러한 자원의 집합은 다른 기업이 쉽게 모방하거나 대체할 수 없으므로 일정기간 지속되는 반영구적 특성을 지니며 개별 기업이 지닌 활용 가능한 자원에 따라 기업의 성과에 차이를 보인다는 것이다. 즉 고속성장기업과 일반기업의 경우에는 유형자원과 무형자원을 활용하는 수준이 다르며 이에 따른 경쟁우위에도 차이가 있을 것으로 추측된다.

고성장기업에 대한 개념을 살펴보면, 소재 국가의 정책이나 산업의 성숙도 등에 영향을 받기 때문에 엄격한 기준으로 정의하기는 힘들지만, 매출액 증가율과 고용증가율로 정의하는 것이 일반적이다. Cooper et al.(1994)은 고성장기업을 가젤형 기업으로 명명하여, 최근 4년간 매출 증가율이 산업 평균 성장률의 2배 이상인 기업으로 제시하였으며, 고용증가에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. OECD(2007)는 매출액 또는 고용자 수가 3년간 매년 평균 20% 이상 증가한 기업을 고성장기업으로 정의하였으며, 고성장기업은 고용 증가 및 생산성 증대에 이바지한다고 하였다.

고성장기업이 가지고 있는 특성은 창업자 특성, 기업 특성, 과업 특성, 그리고 인사관리 특성의 크게 4가지 범주로 구분될 수 있다. 창업자 특성으로는 학력, 과거 창업 경험, 직장 경력, 사업가적 경험, 공식/비공식 네트워크, 그리고 공동창업의 요소가 포함되어 있다. 기업 특성에는 몰입, 비전 설정, 조직 간 협업, 지리적 위치 그리고 높은 구매 집중도가 해당된다. 과업 특성 향

목으로는 제품이나 서비스의 시장 가치, 기술 수준, 연구·개발 비용 투자가 포함되어 있다. 마지막으로 인사관리 특성은 종업원들의 교육, 보상, 스톡옵션, 그리고 채용 절차, 그리고 기업 주변의 인재 풀(pool) 요인이 포함되어 있다(Barringer et al, 2005).

고성장기업 특성과 일반기업을 비교하면 고성장기업은 상품과 시장 관리, 생산과 노동 관리, 오너십 변화, 조직과 관리 변화 측면에서 일반기업보다 능동적이고 혁신적으로 대응하는 특성을 보유한다(Smallbone et al., 1995). 결과적으로 고성장기업은 일반기업과는 달리 경영층, 조직, 그리고 환경 변화에 능동적으로 대응하고 전략적 접근을 통한 경쟁우위를 가져감으로써, 높은 성장률을 보이는 기업이며, 이러한 고성장기업은 고용창출, 생산성 증대 등 경제에 미치는 영향력이 높은 형태를 말한다.

[표 1] 고속성장형 기업 분류 기준

연구자	적용 분류기준				업력
	매출성장률	고용증가율	기업규모		
			수익규모	고용규모	
Birch and Medoff(1994)	4년 연평균 20% 이상 성장		\$100,000 수익 이상		
Autio et al.(2000)	3년 연속 50% 매출액 성장				
Schreyer(2000)	10년 평균 10% 이상 성장 혹은 5년 평균 5% 성장			20명 이상	
Davidsson and Delmar(2003)	매출성장률 상위 10%				
Kirchhoff(1994)		창업 후 7년간 10% 이상 성장			
Moreno and Casillas(2000)		고용성장률 20% 이상		20명 이상	
OECD(2007)	3년 이상 고용 또는 매출 성장률이 매년 20% 이상 성장			10명 이상	5년 이하
Brüderl and Preisendorfer(2000)	창업 5년 후 100% 이상 성장			매년 5명 이상 고용	
Simon et al.(2010)					설립 15년 이하 CEO 50세 이하

출처: Henrekson and Johansson(2008), 이미순, 서승원, 주섬중(2015)의 연구를 재인용함.

Moreno and Casillas(2007)는 고성장 기업의 두 가지 주요 특성에 대하여 정의 하였다. 첫 번째 특성으로는 해당 기업들은 대부분의 사례에서 그들이 속한 산업계 및 기업 규모에 비하여 2 배 이상의 강력한 성장세를 기록했다는 점이며, 두 번째로 매출 성장이나 직원 수로 측정된 이러한 강력한 성장세는 창업 후 4년에서 5년이라는 매우 짧은 기간을 오가며 나타난다는 점이다.

해당연구에서는 이러한 두 가지 특성을 종합하여, 기업의 고성장은 기업성장 단계에 따른 근본적인 변화임을 언급하고 있다. 그리고 이러한 고성장을 가능하게 하는 것은 새로운 창업기업과 기존에 존재하고 있는 기업의 2가지 경우에서 나타날 수 있다고 언급하고 있다.

이러한 선행연구를 바탕으로 고성장기업의 기준을 살펴보면 연구자의 분석대상에 따라 다양한 지표가 이용되고 각기 다르게 정의하고 있지만, 매출성장률과 고용증가율을 핵심지표로 사용하고 있다는 것을 알 수 있다(이미순, 서승원, 주섭중, 2015). 따라서 고성장기업을 정의하기 위해서는 다음의 몇 가지 지표가 고려되어야 할 것으로 보인다. 첫째로 매출성장률과 고용증가율 중 반드시 1개 이상이 이용되어야 한다. 둘째로 고성장기업의 업력이 고려되어야 할 것이다. 신생기업은 보통 3~5년 경과되면 성공기업으로 분류될 가능성이 높기 때문에 최소한 3년 이상 기업을 고성장기업 분류지표로 사용되는 것이 타당할 것으로 보인다.

2.2. 경영진 특성 요인과 기업성과에 관한 관계

창업기업에서 창업 이전에 창업가가 보유한 경험과 교육수준 등 창업가의 배경은 기업의 성과에 영향을 미치며(Barringer et al., 2005), 개인의 경험은 경력을 만드는 핵심 요인이기 때문에, 유사한 업무 및 창업 등을 수행하게 되면 성공할 가능성이 커진다(Michell et al., 2004)

타 조직 등에서의 경영 관리 경험 및 성장, 성공에 대한 경험을 보유한 창업자는 환경 변화 및 경쟁력 보유를 위한 연구·개발 투자 등의 과감한 의사결정 및 전략을 수립할 가능성이 크고(Cohen and Levinthal, 1989), 창업자가 보유한 역량 수준에 따라 급격히 변화하는 경영 환경에서 대응할 수 있는 수준이 달라진다(Liao et al., 2003). 창업경험이 있는 기업가가 있는 기업에 대한 성과 예측 시 예측의 정확도가 높고(Cassar, 2014), 위협에 대한 대처 등을 예측할 수 있으므로 창업 후 기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Singer, 1995).

창업가의 경험과 지식이 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것은 창업가가 기업의 성장과정에서 직무에 관한 의사결정에 직접 참여하고 관여하기 때문이다(Flamholtz and Randle, 2000). 일례로, 고학력 연구소 출신은 기술능력에 강점을 가져 기업성과에 영향을 주며, 관련 산업 경험이 많은 기업 출신 창업가는 수익성과 매출성장에 관심이 높아 기업성과에 영향을 미치게 된다(Dahlstrand, 2001).

본 연구에서 창업기업의 창업가 전문성은 창업가의 전공과 사업영역 일치여부, 창업 전 사업의 구상 및 진행에 있어서 다방면으로 조언과 조력을 받을 수 있는 여건을 의미하며, 기존의 선행 연구들을 바탕으로 창업가의 전문성은 창업기업의 성과(재무적 성과)에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측한다.

가설 1: 창업가 전문성은 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

창업 시 창업 팀을 이룰 경우, 상대적으로 많은 필요 자원에 접근할 수 있는 확률이 높고, 심리적인 측면에서 안정감을 유지하며, 환경 변화에 대응하기 위한 최적의 전략을 수립하는데 영향을 주어 창업 성공률을 높이는 경우가 많다(Barkman, 1994). 공동창업자가 가진 다양한 산업 내의 경험이 기업의 생존에 긍정적인 영향을 미치며(Johnson, 1986), 창업기업의 효과적인 시장 진입을 위해서는 창업 팀의 경험과 보유 지식수준에 의해서 결정된다(Delmar and Shane, 2006). 또한, 공동 창업자들의 다양한 분야의 경험을 가진 인력들이 공동 창업자로 구성될 경우, 투자자들은 투자를 할 가능성이 커진다(Aldrich and Martinez, 1990).

본 연구에서 창업기업의 경영진 경험은 최고경영진의 전문경력과 최고경영진의 사이의 기존 인맥을 의미하며, 기존의 선행 연구들을 참고하여 기업의 경영진 경험은 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 판단한다.

가설 2 : 경영진 경험은 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

창업 팀에서 수행하는 역할에 대하여 명확하게 분배할 경우, 문화 정립에 도움이 되고 책임을 함께하므로 효과적인 의사결정 및 성과를 높일 수 있으며(Watson et al., 2003), 공동 창업자들의 기능적 역할이 다양한 분야에 결정될 경우, 객관적으로 의사결정을 할 수 있는 토대를 제공해주어(Westphal and Zajac, 1995), 추가적인 필요 정보 확보 및 공유, 네트워크 구축 등의 부가적인 행동이 도출되어(Hillman et al., 2000) 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다(Reagans and Zuckerman, 2001). 경영진의 역할 및 기능이 다양할 때, 경영 활동의 감시 감독, 추가적인 전문적 정보를 제공할 수 있고(Anderson et al., 2011), 경영진이 개별적으로 전문성을 발휘할수록 기업의 전략, 시장 개척, 효율적인 기업 경영관리 및 통제를 할 수 있으므로(유승원, 2013) 기업의 투명성과 성과에 영향을 줄 수 있다.

본 연구에서 창업기업의 경영진 역할 분배는 의사결정 프로세스의 수평적 구조와 최고경영진의 사회적 인적 네트워크를 의미하며, 기존의 선행 연구들을 참고하여 기업의 경영진 역할 분배는 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 3 : 경영진의 명확한 역할 분배는 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 기업운영 특성 요인과 기업성과에 관한 관계

성장에 대한 미션을 보유한 조직문화를 가진 기업의 경우, 조직원에게 기업가적 성향을 보유할 수 있도록 도움을 주기 때문에, 조직문화는 성장 단계의 기업의 성과에 영향을 준다(Kim and

Mauborgne, 1997). 성장 추세의 기업 대부분은 성장을 위한 비전 및 미션을 직원들에게 제공함으로써, 직원들이 목표에 맞는 자발적인 행동을 할 수 있도록 지원하며(Doorley and Donovan, 1999), 조직문화로 발생한 조직구성원들의 기업가정신 활성화는 조직의 혁신과 성과를 유도할 수 있다(Wang, 2008).

동기 부여 차원에서 성과에 기반을 둔 인센티브를 적극적으로 활용함으로써, 고성장기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치며(Weitzman and Kruse, 1990), 혁신적인 조직문화는 직원의 생산성을 높이고, 이탈을 방지하여 기업에 긍정적인 영향을 미친다(Landau and Leventhal, 1976).

본 연구에서 창업기업의 혁신적 조직문화는 수직적 위계질서보다는 자유로운 수평적 조직문화와 과감한 도전을 장려하는 문화가 정착되어 있는가를 의미하며, 기존의 선행 연구들을 바탕으로 창업기업 혁신적 조직문화는 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 예측한다.

가설 4 : 혁신적 조직문화는 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

창업기업은 자원의 부족을 경영진 및 조직 구성원의 역량으로 해결해야 하므로 필요 인적자원을 제때 공급하는 것이 중요하다. 조직의 목표와 성과를 달성하기 위해서는 인사정책을 수립하는 것이 필요하며(Delery and Doty, 1996), 인사정책은 조직의 인력 자원의 효과적인 활용 방법에 대한 논의이기 때문에 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다(이학중, 양혁승, 2006).

조직의 인사 전략, 인적자원의 통합 정책, 인적자원관리 관행 간의 수평적 노력 수준이 높을수록 조직의 경영성과를 높이며(McMahan et al., 1999), 인사 제도가 경영진의 마인드와 일치할수록 인력들의 성과가 좋아져, 조직 전체의 경영성과를 높일 수 있다(Guest, 1997).

본 연구에서 창업기업의 공평한 인사정책은 종업원들의 동기부여와 능동적 참여를 위한 스톡 옵션 제도 활용, 종업원의 성과에 따른 임금제도 및 초과이익공유제의 실행여부를 의미하며, 기존의 선행 연구들을 참고하여, 창업기업 공평한 인사정책은 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 예측한다.

가설 5 : 공평한 인사정책은 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

성장 단계의 기업은 경영진이 포함된 이사회가 지분 대부분을 소유하는 경우가 대부분이다. 성장기업의 조직 소유구조가 경영진으로 맞춰질 경우, 이사회는 경우 이사회와 전문경영인 사이에 비슷한 관점을 유지 할 확률이 높아, 기업이 직면한 문제에 대하여 최고 경영진의 의사결정에 의한 대응 체계를 마련하는 경우가 많으므로 장기적으로 성과를 높일 수 있으며(Hamad and Karoui, 2011), 능동적인 이사회 참여가 존재하는 기업일수록 기업의 성과가 높다(Kesner, 1987). 아시아 지역의 기업의 성과에 이사회 지분율이 낮을수록 부정적인 영향을 미치는 것으로

나타났으며(Joh, 2003), 경영자 소유지분이 높을수록 연구개발 투자 효율성이 높으므로 성과를 높일 수 있는 근거가 된다(최정호, 김명서, 홍수희, 2013).

본 연구에서 창업기업의 종업원 참여 소유구조는 최고경영진의 총 지분율과 사내 종업원의 총 지분율을 의미하며, 기존의 선행 연구들을 참고하여 창업기업의 종업원 참여 소유구조가 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 판단한다.

가설 6 : 종업원 참여 소유구조는 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4. 네트워크 특성 요인과 기업 성과에 관한 관계

공식적인 프로세스는 창업기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 조직의 공식적 네트워크가 기업의 성장에 중요한 요인이고(Watson, 2007), 네트워크의 강도가 성과에 긍정적인 영향을 주며(Boso et al., 2013), 공식적 네트워크를 체계적으로 활용할 경우 조직의 성과를 높일 수 있다(Hite and Hesterly, 2001; 정대용, 노경훈, 2010). 창업 보육센터의 핵심 네트워크는 창업기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치며(김민철 등, 2004), 성장기의 창업기업은 자금과 보유 네트워크 수준과 역량이 성과 향상을 위한 핵심 성공 요인이다(이춘우, 서창수, 2006).

본 연구에서 창업기업의 공식적 네트워크는 사업과 관련한 정부 부처 사람들과의 유대관계 및 동종업계 모임의 적극적인 참여를 의미하며, 기존의 선행 연구들을 바탕으로 창업기업의 공식적 네트워크는 창업기업의 성과(재무적 성과)에 유의적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 7 : 공식적 네트워크는 창업기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.5. 기업성장 유형에 따른 추가 분석

고성장형 창업기업의 유형을 분석한 결과 신생 창업기업으로 갈수록 고성장형 창업기업일 가능성이 크며, 성장단계에서 성과 요인이 일반기업과 다른 형태로 나타난다(Schreyer, 2000). Barringer et al.(2005)은 고성장기업으로 갈수록 창업자 특성, 과업 특성, 인사관리 특성과 같은 기업 특성이 일반기업과 차별적이라고 하였다. 즉, 창업자의 창업 경력이 높고 기업이 신성장 산업에 속해 있으며, 인사관리체도가 다양한 인센티브를 통하여 조직 구성원의 동기를 부여할 수 있도록 구성된다고 하였다.

권오형 등(2012)은 고성장형 기업은 기술혁신을 포함하여, 조직 운영의 역량과 재무 역량의 강화를 통해 경쟁사보다 월등한 경영성과를 보유할 수 있는 기반을 닦고자 한다고 하였다. 결과적으로 고성장기업은 일반기업과는 달리 경영층, 조직, 그리고 환경 변화에 능동적으로 대

기술창업기업의 기업특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구

응하고 전략적 접근을 통한 경쟁우위를 가져감으로써, 높은 성장률을 보이는 기업이기 때문에, 창업기업 성과에 미치는 영향요인이 일반기업과 차이가 있는 것으로 판단된다.

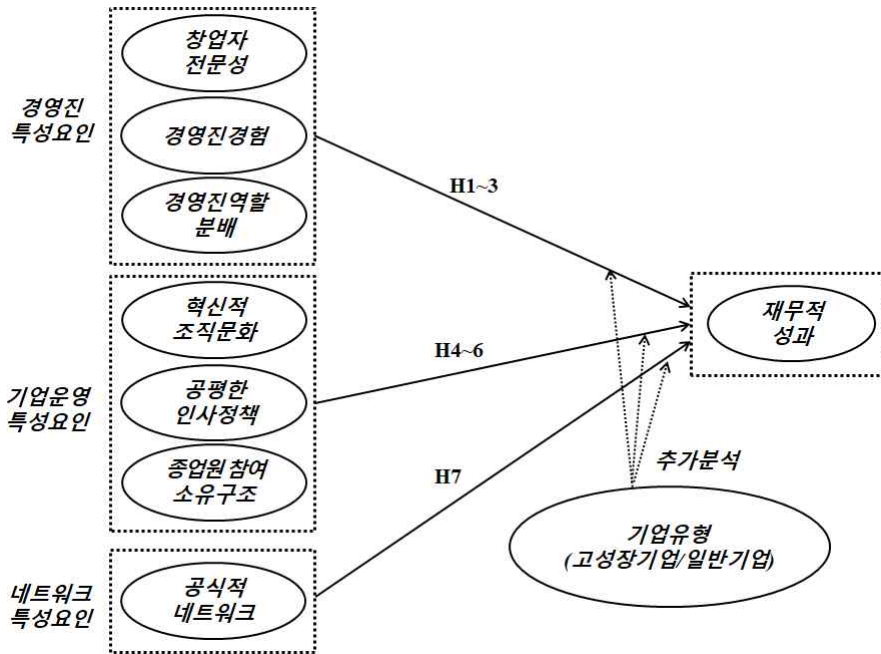
기존의 선행 연구들을 참고하여, 기업성장 유형에 따라, 기업의 성과 영향 요인은 창업기업의 성과(재무적 성과)에 미치는 영향이 차이가 있을 것으로 판단하여 본 연구는 이 관계들을 추가적으로 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

3.1. 연구모형

창업기업에 대한 연구는 자원기반이론을 중심으로 진행되어져 오고 있으며(Rotefoss, 2001; Dollinger, 1999), 창업기업의 전략적 행동(Bruyat and Julien, 2001; Lichtenstein and Brush, 2001)에 대한 연구도 진행되었다. 이러한 연구는 기업을 자원과 역량의 조합 개념으로 보았고 이러한 자원과 역량의 조합은 환경에 적응하여 성과를 창출하고 기업이 지속할 수 있는 조직능력에 의하여 결정된다고 보았다. Dollinger(1999)는 이러한 관점에서 창업과정은 창업자가 자원을 획득하고 개발하는 과정으로 볼 수 있고 창업기업의 성과는 창업자 혹은 창업팀이 이러한 자원을 획득할 수 있는 능력에 의해 결정된다고 보았다.

따라서 본 연구모형은 창업기업의 최고경영진의 특성과 역할, 창업기업 조직의 특성 및 구조, 그리고 기업에서 보유하고 있는 공식적 네트워크 특성이 기술창업기업의 지속적 성장을 위한 성과에 미치는 영향 관계를 분석하고자 한다. 본 연구에서 제시하는 성장 단계의 창업기업의 성과에 미치는 통합적 측면의 영향 요인(경영진 특성, 기업운영 특성, 네트워크 특성)에 대한 연구모델은 다음 그림과 같다.



[그림 1] 연구모형

3.2. 표본의 특성

본 연구를 위해 설문 회수 기간은 2015년 2월부터 3월까지 약 2개월 동안에 산업기술분류에서 기계·소재(정밀생산기계(CODE: 100108))로 분류되는 CAD/CAM(Computer-Aid Design & Computer-Aid Manufacturing) 소프트웨어와 제조업 경쟁력을 회생시켜줄 3D 프린터, 3차원 스캐너, 3차원 측정기 등과 같은 초정밀 기기를 제작/판매하는 기업과 제조기업의 생산에 필수적인 공작기계 및 CNC(Computer numerical control) 장비를 개발/판매하거나 이와 관련된 최첨단 IT사업을 영위하는 국내 기업의 CEO 및 최고경영진을 대상으로 성장에 있다고 판단되는 창업기업으로 설립한지 최대 7년 이내의 기업이며, 최근 3년간 연평균 매출액 증가율이 20% 이상 되는 기업을 대상으로 설문지 배포 및 회수 기간을 거치면서, 총 130개의 설문지를 회수하였으며, 회수된 설문지 중에서 연구 목적에 따라 수집 과정에서의 일관성을 유지하기 위해 응답자가 최고경영진이 아닌 표본을 사전에 제외하였고, 최종적으로 77개의 설문지를 대상으로 분석을 실시하였다. 추가적 분석을 위해 창업한 지 최대 7년 이내의 기업이며, 최근 3년간 연평균 매출액 증가율이 20% 이상 되는 기업을 고성장기업(N=28)으로, 창업한 지 최대 7년 이내의 기업이며, 최근 3년간 연평균 매출액 증가율이 20% 미만인 기업을 일반기업(N=49)으로 구분하여 분석을 실시하였다.

표본의 특성을 살펴보면 기술창업기업의 창업가는 97.4%가 남성으로 나타났으며, 사전 창업 경험이 있는 창업자는 45.5%인 35건으로 나타났으며, 연령분포는 고르게 분포된 것을 확인할 수 있었으며, 학력은 55% 이상이 대학 졸업인 것으로 나타났으며, 응답자 중 현재 CEO로 참여하고 있는 기업 수는 59.7%가 1개로 응답하였으나, 2개를 보유하고 있는 응답자도 20개(26.0%)로 나타났다.

최고 경영진 규모를 살펴보기 위하여 등기이사, 비등기 임원, 사외이사 규모를 질문하였으며, 관련 이사진을 보유하고 있다고 답변한 응답자 중, 응답 기업의 등기 이사 평균은 2.25명, 비등기 임원은 평균 2.27명, 사외 이사 평균은 1.63명으로 나타났다. 최고 경영진의 평균 연령을 살펴본 결과, 40~60세 사이가 총 64명으로 가장 많은 연령대인 것으로 나타났으며, 이는 83%를 웃도는 수치이다. 경영진 중 여성 비율은 66.2%가 없다고 답변하였으며, 1명이라고 응답한 비율이 27.3%인 것으로 나타났다. 기업의 상시 직원 수는 55.8%가 20~50명 사이의 직원을 보유하고 있었고, 22.1% 기업의 상시 직원 수는 20명 미만인 것으로 나타났다. 또한, 창업가는 이사회 의장을 겸임하고 있는가에 대한 질문 결과 90.1%가 그렇다고 응답하였다.

3.3. 변수의 조작적 정의와 측정

위에서 설명한 본 연구모형을 검증하기 위하여 사용된 변수의 조작적 정의 및 측정항목에 대한 설명은 아래와 같으며 설문항목에 대한 자세한 내용은 [표 2]에 제시되어 있다.

3.3.1 창업자 전문성

창업자 전문성은 “창업가가 창업 전 보유하고 있는 경력 및 경험 수준”으로 정의하였고, 측정항목은 Cooper et al.(1988), Fesser and Willard(1990), Michell et al.(2004)의 선행 연구를 기반으로 3개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.2 경영진 경험

본 연구에서 경영진 경험은 “창업기업 경영진이 보유하고 있는 경력 및 창업 배경의 유사도 정도”로 정의하였고, 측정항목은 측정 항목은 Barkman(1994)과 Watson et al.(2003)의 선행 연구를 기반으로 4개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.3 경영진 역할 분배

본 연구에서 경영진 역할 분배는 “창업기업 경영진 사이의 역할 및 기능의 다른 정도”로 정의하였고, 측정 항목은 Reagans and Zuckerman(2001), Anderson et al.(2011)의 선행 연구를 기

반으로 4개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.4 혁신적 조직문화

본 연구에서 창업기업의 혁신적 조직문화는 “조직 전체에 구성된 수평적이고 혁신적인 문화 정도”로 정의하였고, 측정항목은 Barringer et al.(2005)과 Wang(2008)의 선행 연구를 기반으로 4개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.5 공평한 인사정책

본 연구에서 창업기업의 공평한 인사정책은 “조직 내 인사 관리에 대한 공정한 제도를 보유하고 있는 정도”로 정의하였고, 측정항목은 Zenger(1992)와 Delery and Doty(1996)의 선행 연구를 기반으로 3개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.6 종업원 참여 소유구조

본 연구에서 창업기업의 종업원 참여 소유구조는 “창업가, 최고경영진, 종업원 사이의 지분 분배 구조의 정도”로 정의하였고, 측정항목은 Kesner(1987)와 Joh(2003)의 선행 연구를 기반으로 3개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.7 공식적 네트워크

본 연구에서 공식적 네트워크는 “창업가 및 최고경영진이 보유한 업무 네트워크 정도”로 정의하였고, Hansen (1995), Hite and Hesterly(2001), Watson(2007)의 선행 연구를 기반으로 4개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3.8 재무적 성과

본 연구에서 재무적 성과는 “창업기업의 매출 및 정량적 경영 성과 정도”로 정의하였고, 측정항목은 Crowton and Treacy (1986)와 Ardishvili et al.(1998)의 선행 연구를 기반으로 3개 항목으로 구성하여 리커트 5점 척도를 이용하였다.

3.3. 분석방법

본 연구에 사용된 설문변수에 대한 신뢰성 및 판별타당성을 평균상관 관계(Cronbach Alpha

기술창업기업의 기업특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구

값) 및 주성분 요인 분석(Principal Components Analysis)을 통해 검증하였다. 본 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모형검증을 실시하였다. 이러한 연구방법은 SPSS 통계패키지를 통해 실행되었다.

[표 2] 설문 측정항목

잠재변수	측정항목
창업자 전문성	창업 전 다양한 곳에서 불심양면으로 조언 및 조력을 구하여 사업 구상 및 진행에 직/간접적 도움을 받은 적이 있는가?
	창업주 전공과 현 사업영역과 일치하는가?
경영진 경험	최고경영진들의 전문 경력은 얼마 정도 인가?
	최고경영진은 학연, 지연 등으로 서로 알고 지내는 사이였나?
경영진 역할분배	평소 의사결정시 프로세스가 수평적이며, 그 권한이 동등한 편이다.
	최고경영진의 사회적인 인적 네트워크는 산업 평균 보다 우수한 편이다.
혁신적 조직문화	위계질서보다 자유로운 분위기 속에서 다양한 의견을 수렴하는 조직문화가 정착되어 있다.
	불확실성이 높더라도 장기적 투자가치가 있으면 조직에서 지원을 아끼지 않는 편이다.
	결과에 상관없이 직원들이 과감한 도전을 하는 문화가 정착되어 있다(실패하더라도 큰 책임을 물지 않고 오히려 장려한다).
공평한 인사정책	종업원들의 사기 진작/경영의 능동적 참여 등을 위해 스톡옵션 제도를 적극적으로 활용하고 있다.
	개인별 성과에 따라 직급 간 임금 격차가 큰 편이다.
	경영성과에 따른 초과이익공유제(Profit Sharing)를 체계적으로 잘 운영하고 있다.
종업원 참여 소유구조	창업주를 포함한 최고경영진의 총 지분율은 얼마인가? (사외이사 포함)
	최고경영진을 제외한 사내 종업원의 총 지분율은 얼마인가? (스톡옵션 등을 통한 주식 보유)
공식적 네트워크	사업과 관련하여 관련 정부 부처에 근무하는 사람으로부터 다양한 조언 및 실질적 도움을 구하기 용이하다.
	동종 업계 모임에 적극적으로 참여하는 편이다.
재무적 성과	최근 3년의 연평균 매출액 증가율(CAGR)은?
	직전 회계연도 대비 전년도 매출액 증가율은?

IV. 연구결과

4.1 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구모형은 창업기업의 최고경영진의 특성과 역할, 창업기업 조직의 특성 및 구조, 그리고

기업에서 보유하고 있는 공식적 네트워크 특성이 기술창업기업의 지속적 성장을 위한 성과에 미치는 영향력을 확인하기 위하여 연구모형을 설계하였다.

따라서 최고경영진의 특성요인으로 창업자 전문성, 경영진경험, 경영진역할분배의 3개의 변수로 설계하였으며, 창업기업의 조직의 특성요인으로 혁신적 조직문화, 공평한 인사정책, 종업원 참여 소유구조의 3개의 변수로 설계하였으며, 네트워크 특성요인으로 공식적 네트워크의 1개의 변수로 설계하여 통 7개의 독립변수를 설계하였으며, 종속변수로 기업성과에 대한 재무적 성과로 1개의 변수를 설계하였다.

이들 변수간의 개념적 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주성분 분석을 이용하였으며, 배리맥스 회전방법을 사용하였다. [표 3]에서 제시된 바와 같이, 이들 요인들은 전체 분산의 78.7%를 설명하고 있다.

또한 [표 1]에서 보이는 바와 같이, 각 변수의 Cronbach's Alpha 값은 내부 일관성(internal consistency)을 증명하고 있다. 모든 변수의 Cronbach's Alpha가 필요로 하는 최소값 (0.60)을 넘고 있다(DeVellis, 1991). 창업자전문성(.553), 경영진경험(.679), 경영진역할분배(.733), 혁신적 조직문화(.841), 공평한 인사정책(.722), 종업원 참여 소유구조(.836), 재무적성과(.788)이다.

본 연구에 사용된 변수들의 상관관계를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며, 그 결과가 [표 4]에 나타나 있다. 결과를 살펴보면 창업자 전문성은 경영진 경험($r=.248, p.<.05$)과 재무적 성과($r=.298, p.<.01$)에 정의 상관관계를 가지고 것으로 분석되었으며, 경영진 경험은 경영진 역할분배($r=.372, p.<.01$), 혁신적 조직문화($r=.506, p.<.01$), 공평한 인사정책($r=.364, p.<.01$), 공식적 네트워크($r=.317, p.<.01$) 및 재무적 성과($r=.254, p.<.05$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 경영진 역할분배는 혁신적 조직문화($r=.632, p.<.01$), 공평한 인사정책($r=.539, p.<.01$), 종업원 참여 소유구조($r=.337, p.<.01$), 공식적 네트워크($r=.365, p.<.01$) 및 재무적 성과($r=.347, p.<.01$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 혁신적 조직문화는 공평한 인사정책($r=.626, p.<.01$), 종업원 참여 소유구조($r=.371, p.<.01$), 공식적 네트워크($r=.343, p.<.01$) 및 재무적 성과($r=.345, p.<.01$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 공평한 인사정책은 종업원 참여 소유구조($r=.336, p.<.01$), 공식적 네트워크($r=.492, p.<.01$) 및 재무적 성과($r=.437, p.<.01$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 종업원 참여 소유구조는 공식적 네트워크($r=.283, p.<.01$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 공식적 네트워크는 재무적 성과에($r=.279, p.<.05$)에 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다. 대부분 상관계수가 0.7미만이기 때문에 다중공선성 문제가 없다고 판단된다(이학식, 임지훈, 2017).

[표 3] 변수에 대한 탐색적 요인분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	공유치
창업자 전문성1	.160	.152	.110	-.131	-.181	.359	-.174	.689	.745
창업자 전문성2	.006	.129	-.093	.064	.185	-.068	.141	.881	.864
경영진 경험1	.522	-.042	-.094	-.080	.559	.302	.022	.216	.740
경영진 경험2	.279	.125	.086	-.010	.813	.103	.138	.017	.792
경영진 역할분배1	.447	.071	.122	.176	.004	-.072	.762	-.074	.842
경영진 역할분배2	.168	.156	.347	.096	.252	.220	.705	.151	.813
혁신적 조직문화1	.735	.094	.326	.101	.213	.049	.172	-.015	.743
혁신적 조직문화2	.697	.186	.212	.224	.177	.052	.143	.089	.678
혁신적 조직문화3	.856	.093	.086	.148	.055	.080	.159	.046	.806
공평한 인사정책1	.062	.157	.622	.131	.606	-.007	.036	.009	.801
공평한 인사정책2	.308	.226	.666	.184	.009	.123	.045	-.052	.643
공평한 인사정책3	.207	.130	.764	.069	.052	.186	.290	.028	.770
종업원참여소유구조1	.101	.027	.143	.911	.065	-.004	.046	-.087	.875
종업원참여소유구조2	.252	-.061	.097	.854	-.058	.201	.151	.085	.880
공식적 네트워크1	-.083	.246	.435	.105	.043	.656	.270	-.131	.791
공식적 네트워크2	.235	.106	.093	.160	.151	.782	-.041	.201	.778
재무적 성과1	.106	.887	.139	.055	.046	.094	.012	.205	.873
재무적 성과2	.142	.879	.209	-.036	.034	.002	.024	.047	.842
재무적 성과3	.045	.632	.041	-.059	.196	.370	.299	.018	.672
고유값	2.713	2.266	2.037	1.810	1.588	1.579	1.499	1.457	
설명분산	14.278	11.927	10.719	9.524	8.357	8.313	7.890	7.666	
누적분산	14.278	26.205	36.924	46.449	54.806	63.119	71.009	78.675	
Cronbach α	.841	.788	.722	.836	.679	.601	.733	.553	

[표 4] 변수의 기술통계량과 상관관계

	변수	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1	창업자 전문성	3.424	1.195	1							
2	경영진 경험	3.075	1.078	.248*	1						
3	경영진 역할분배	3.540	0.910	.085	.372**	1					
4	혁신적 조직문화	3.701	0.898	.099	.506**	.632**	1				
5	공평한 인사정책	3.195	0.857	.065	.364**	.539**	.626**	1			
6	종업원참여소유구조	4.400	0.890	.007	.104	.337**	.371**	.336**	1		
7	공식적 네트워크	3.494	0.985	.209	.317**	.365**	.343**	.492**	.283*	1	
8	재무적 성과	2.385	0.897	.298**	.254*	.347**	.345**	.437**	.050	.279*	1

주 1. N=77

2. *: p<0.05, **: p<0.01, 양측검정결과임

4.2 가설검증

본 연구에 사용된 가설을 검증하기 위하여 가설검증을 실시하였으며, 그 결과가 [표 5]에 나타나 있다. 우선, 경영진 특성, 기업 특성 요인, 네트워크 특성 요인이 재무적 성과에 미치는 영향을 살펴보기 위한 가설 1~7의 검증결과가 모델 1에 나타나 있다. 창업자 전문성, 공평한 인사정책, 공식적 네트워크가 재무적 성과($\beta=.226, p<.05$; $\beta=.272, p<.05$; $\beta=.266, p<.05$)를 높이는 것으로 분석되어 가설 1, 5, 7은 채택되었으나 경영진 경험, 경영진 역할분배, 혁신적 조직문화, 종업원 참여 소유구조는 재무적 성과에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

많은 연구에서 기업가의 특성이나 역량이 기업성과에 유의적 영향을 준다는 것을 밝히고 있다(Baum, Locke, and Smith, 2001; Chandler and Hanks, 1998). 기업가의 교육수준, 경영 관련 경험, 관련 산업경험(Jo and Lee, 1996), 관리경험(Cooper, Dunkelberg, and Furuta, 1985)은 기업성과에 영향을 주는 것으로 나타났지만, 본 연구에서는 창업자 전문성이 재무적 성과에 유의적으로 영향으로 미치는 것으로 나타나 선행연구와 일치하며, 공평한 인사정책과 공식적 네트워크는 선행연구의 산업경험과 어느 정도 일치하는 것으로 추측할 수 있다.

또한 선행연구와 달리 본 연구에서는 경영진 경험과 경영관리 측면에 관련해서는 재무적 성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 대상이 설립한지 최대 7년 이내의 기업이며, 최근 3년간 연평균 매출액 증가율이 20% 이상 되는 기업을 주 대상으로 하였기 때문에 다른 연구결과가 도출된 것으로 추측된다.

[표 5] 단계적 회귀분석 결과

변수	모델1	모델2
	재무적 성과	재무적 성과
	β	β
성별	.055	.027
연령	.011	.087
학력	-.054	-.121
창업자 전문성		.226*
경영진경험		-.013
경영진역할분배		.126
혁신적 조직문화		.083
공평한 인사정책		.274*
종업원 참여 소유구조		-.229
공식적 네트워크		.266*
R ²	.006	.288
F값	0.142	4.034**

** : p < .01. * : p < .05 수준에서 유의함 N = 77

추가적으로 경영진특성, 기업특성요인, 네트워크특성요인과 재무성과 간의 관계에서 기업유형에 따른 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 고성장형 기업의 경우 경영진 특성 요인 중 경영진 경험이 재무적 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 이유는 고성장형 기업의 경우 경영자의 경험이 창업을 하여 기업을 성장시키는 것으로 주요한 요인으로 볼 수 있으며, 특히 기업이 경험은 벤처기업의 성공요인이며 이는 고성장형 기업의 경우도 같은 결과가 나타났다(이미순·서승원·주섭중, 2015). 반면, 일반기업 경우 경영진 역할분배가 재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 조직 구성원이 다양한 특성을 가지기 때문에, 경영진의 효과적인 조직 운영과 역할 분배가 중요한 역할을 하기 때문인 것으로 판단된다.

[표 6] 기업 유형에 따른 경영진 특성과 재무적 성과간의 인과관계

변수	고성장형 기업	일반 기업
	재무적 성과	재무적 성과
	β	β
창업자 전문성	-.099	.268
경영진 경험	.654*	-.132
경영진 역할분배	-.249	.289*
R ²	.293	.153
F값	3.308*	2.705*

** : p < .01. * : p < .05 수준에서 유의함 N(고성장) = 28, N(일반) = 49

고성장형 기업의 경우 기업운영 특성이 재무적 성과에 미치는 영향에 대한 결정 계수 (R^2) 값은 0.118로 18.9%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 일반기업의 기업운영 특성이 재무적 성과에 미치는 영향에 대한 결정 계수(R^2) 값은 0.119로 11.9%의 설명력을 가지는 것으로 나타났지만, 두 모형 다 유의하지 않았다.

[표 7] 기업 유형에 따른 기업운영 특성과 재무적 성과간의 인과관계

변수	고성장형 기업	일반 기업
	재무적 성과	재무적 성과
	β	β
혁신적 조직문화	.742	-.062
공평한 인사정책	.484	.370*
종업원 참여 소유구조	-1.268	.029
R^2	0.118	0.119
F값	1.006	2.017

** : $p < .01$. * : $p < .05$ 수준에서 유의함 N(고성장) = 28, N(일반) = 49

고성장형 기업과 일반기업의 경우 공식적 네트워크가 재무적 성과에 유의적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 특히 고성장형 기업의 경우 조직 환경의 불확실성이 높으므로 조직 구성원이 보유하고 있는 비공식적 네트워크를 활용한 정보 및 문제 해결을 함으로써, 성과를 높일 수 있는 것으로 추측된다.

[표 8] 기업 유형에 따른 네트워크 특성과 재무적 성과간의 인과관계

변수	고성장형 기업	일반 기업
	재무적 성과	재무적 성과
	β	β
공식적 네트워크	.352*	.275*
R^2	.124	.075
F값	3.670*	3.835*

** : $p < .01$. * : $p < .05$ 수준에서 유의함 N(고성장) = 28, N(일반) = 49

VI. 결론

기술기반 창업기업, 그중에서 고성장기업의 경제적 파급효과의 중요성이 높아지고 있는 현실 점에서, 본 연구는 국내 IT 분야의 기술기반 창업기업을 대상으로 재무적 성과에 미치는 영향 요

인들을 도출하고 검증함으로써, 시장 내에서 평균을 웃도는 수준으로 빠르게 성장하는 고성장기업의 기업특성과 기술창업기업의 고속성장을 위한 경영전략 수립에의 시사점에 대해 논의를 한다.

선행 연구를 근거로 도출된 기술기반 창업기업의 성공 요인으로 경영진 특성(창업자 전문성, 경영진 경험, 경영진 역할), 기업운영 특성(혁신적 조직문화, 공평한 인사정책, 종업원 참여 소유구조), 그리고 네트워크 특성(공식적 네트워크)에 관해 연구하였다. 또한, 기술기반 창업기업의 성과는 정량적 성과와 정성적 성과를 통합적으로 접근하여, 단순히 매출 및 단기적 성과뿐만 아니라 기업의 비전 및 목표에 맞는 장기적·정성적 성과를 함께 검토함으로써, 국내 기술기반 창업기업의 성장 현실을 반영한 성과 영향요인을 제시하였다.

본 연구는 연구모델과 가설을 검증하기 위하여 기술기반 창업기업을 대상으로 설문을 시행하였다. 특히 최근 국가적으로 성장동력 산업으로 인식되고 있는 3D 프린팅, IT기반 제조 기업 등을 대상으로 각 요인 간의 관계를 분석하기 위한 설문을 시행하였다. 최종적으로 77개의 기업으로부터 설문을 확보하여 연구가설 검증을 하였다. 비록 분석에 활용한 데이터의 양적인 부분에서 다소 부족하였지만, 고성장형 기술기반 제조업 CEO로부터 응답을 받았기 때문에, 현실성을 최대한 반영할 수 있는 장점이 있을 것으로 판단된다. 전체 77개 데이터를 활용하여 기업 경영 성과에 영향을 미치는 선행 요인을 찾고자 하였으며, 위계적 회귀분석 방법을 활용하여 검증하였다.

가설검증 결과, 창업자 전문성, 공평한 인사정책, 공식적 네트워크는 재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가분석 결과, 고성장기업과 일반기업의 차이를 살펴 본 결과 경영진 경험이 재무성과에 미치는 영향은 일반기업보다 고성장기업이 높게 나타났다.

본 연구의 이론적 측면의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 최근에 고속성장 기업의 중요성에도 불구하고 우리나라에서는 연구가 활발히 진행되지는 못했다. 연구가 진행되었다 해도 재무적 성과분석과 사례연구를 통한 정성적 연구에 치중되어 있으며, 주로 중소기업을 대상으로 하고 있다(권오형 외, 2012; 김수욱, 2010). 고속성장 기업이 지속적으로 성장하고 고용을 창출하는 중견기업 혹은 대기업으로 성장하기 위해서는 재무지표 위주의 연구보다는 이들 기업이 그러한 성과를 내는데 동인이 되었던 경영자 특성, 기업운영 요인, 네트워크 특성과 고속성장 기업에 재무적 성과의 관계에 대한 연구가 진행될 필요성이 제기되고 있는 시점에 본 연구는 고속성장형 기업에 대한 연구 범위를 좀 더 확대하였다는 점이다.

둘째, 기술창업기업의 경영성과를 높일 수 있는 성공 요인을 통합적 연구모델로 제시하였다. 기술창업기업의 특성과 고속성장형 기업의 특성을 고려하였고, 창업 단계 및 성장 단계에서 고려해야 할 요인을 선행 연구에 대한 체계적인 검토 및 분석을 통하여 성과 영향요인의 3가지 측면(경영진 특성, 기업운영 특성, 네트워크 특성)에 관해 제시하였다. 또한, 경영성과와 관련해서는 단기적 측면과 장기적 측면을 함께 고려한 정성적 성과와 정량적 성과를 구분하여 제시하였다. 가설검증 부분에서는 정성적으로 재무성과를 측정하여 분석하였고, 추가분석의 경우에는 정

량적 성과로 기업을 구분하고 정성적 성과를 비교 분석하였다. 성과 즉, 창업 후 성장 단계에 진입한 기술창업기업들의 성과에 영향을 미치는 요인까지 상세하게 도출하였기 때문에, 기술창업 기업의 기업특성에 관한 연구 범위, 측정 변수, 그리고 측정 항목들을 통합적으로 제시하였다는 점에서 의미를 가진다.

넷째, 기술기반 고성장형 창업기업의 경영성과에 영향을 미치는 기업특성 가운데 경영진 특성, 기업운영 특성, 네트워크 특성에 관한 상세한 요인들을 도출하고 결과를 검증하였다. 기술창업기업에 대한 선행 연구를 기반으로 도출한 각각의 상세 변인들이 기술창업기업에 적용했을 때 나타나는 영향력을 검증하였기 때문에, 죽음의 계곡을 극복하고 성장 단계로 진입하기 위한 기업들이 고려해야 할 성공 요인과 성과 간의 관계를 어느 정도 설명하였다.

마지막으로, 창업기업 성과에 미치는 영향요인(경영진 특성, 기업 특성, 네트워크 특성)이 기업성장률 차이에 따른 차이를 살펴보았으나 향후 체계적·추가적으로 이론화와 실증에 대한 연구가 진행될 필요성이 제기되었다. 고성장형 기업은 일반기업보다 다양한 측면에서 혁신적이고, 환경 변화에 빠르게 대응하여야만 한다. 고성장형 기업의 경우, 창업자의 경험이 풍부할수록, 경영진의 역할과 기능 분배가 명확하게 이루어질수록, 조직 내 인사정책이 체계적으로 수립되어 있을수록, 조직구성원들이 혁신적인 성과를 낼 수 있도록 다양한 인센티브를 제공할 수 있을 때, 불확실한 환경에 대응하기 위한 의사결정, 조언 수렴, 신뢰 구축에 필요한 비공식적 네트워크가 조직에 활발하게 연계가 되어 있을 때, 재무적 경영성과를 높일 수 있는 방향을 보여주었다. 본 기업성장률 차이에 따른 조절 효과 검증 결과는 향후 고성장형 기업의 발굴 및 고속성장의 지속 등에 관한 연구를 위한 체계적 이론화를 위한 선행적, 탐험적 연구로서 의미를 갖는 것으로 판단된다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 표본은 고속성장형 기술창업기업으로서, 설문 수집 대상 표본 기업은 최첨단 소프트웨어와 제조업 경쟁력을 회생시켜줄 3D 프린터, 3차원 스캐너, 3차원 측정기 등과 같은 초정밀 기기를 제작/판매하는 기업과 제조기업의 생산에 필수적인 공작기계 및 CNC 장비를 개발/판매하거나 이와 관련된 최첨단 IT 사업을 영위하는 국내 기업의 CEO 및 최고경영진을 연구 표본으로 한정하였다. 하지만 고성장기업은 산업과 업종에 따라 다른 형태로 나타날 수 있을 것으로 판단되며, 고성장기업 전체를 대표할 수 없다는 표본적 측면에서 연구의 한계점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 전통 제조업이나 서비스업과 같이 다른 속성의 산업에서 고성장형 기업의 특성을 도출하고 비교 연구들이 축적되어야 국내 현실에 맞는 시사점을 도출할 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 성과에 영향을 미치는 선행 요인을 경영자 특성, 기업운영 특성, 네트워크 측면에서 통합 모델을 제시하였다. 하지만 성장 단계의 기술 기업의 성과에 미치는 영향요인은 더욱 복잡하고 다양하게 존재할 수 있을 것으로 판단되며, 추가 연구 변수를 도출 및 분석함으로써, 고속성장형 기업을 설명하기 위한 통합 체제에 대한 설명력을 높이는 것이 필요하다.

마지막으로, 본 연구는 고성장형 기업의 특성을 밝히려는 시도를 했지만, 사용된 개념 측정치

기술창업기업의 기업특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구

에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하였을 때 창업자 전문성의 경우 신뢰도가 낮게 나온 점이다. 설문구성을 사전연구를 바탕으로 하였지만 데이터 한계(표본의 부족)라는 한계를 가지고 있다. 나아가 본 연구에서 살펴본 개념들은 질문지에서 전부 측정됨에 따라 그 관계들이 동일방법편의 (common method bias) 오류를 가질 수 있는 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서는 종속변수인 성과는 다른 방법의 측정치를 획득하여 연구를 진행하여야 할 것이다.

참고문헌

<국내문헌>

- 권오형,문종범,김인섭(2012), “수퍼 가젤형 기업의 성공요인에 관한 탐색적 연구”, 「기업가 정신과 벤처연구」, 제15권 제2호, pp.45-64.
- 김민철,황정욱,김근형(2004), “창업보육센터 활성화 요인 연구”, 「전산회계연구」, 제3권 제1호, pp.155-171.
- 김수욱(2010), “글로벌 강소기업의 성공요인 분석”, 「벤처경영연구」, 제13권 제1호, pp.87-114.
- 유승원(2013), “공기업 CEO 의 정치적 독립성, 이사회 의장 분리, 임원의 전문성과 성과”, 「한국개발연구」, 제35권 제2호, pp.1-39.
- 윤병선,서영욱(2016), “창업기업의 준비 및 초기단계 활동들이 기업 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 「벤처창업연구」, 제11권 제4호, pp.1-15.
- 이미순,서승원,주섭중(2015), “가젤형 벤처기업과 일반 벤처기업 간 역량 비교 연구”, 「중소기업연구」, 제37권 제3호, pp.201-224.
- 이윤준(2013), 「창조경제 시대의 창업 활성화 방안」, 과학기술정책
- 이춘우,서창수(2006), “한국 벤처기업 경영요소 중요도의 조직성장 단계별 변화에 관한 탐색적 연구”, 「중소기업연구」, 제28권 제2호, pp.3-29.
- 이학식,임지훈(2017), 「SPSS 24 매뉴얼」, 집현재.
- 이학중,양혁승(2006), 「전략적 인적자원관리(2판)」, 박영사, 서울.
- 정대용,노경훈(2010), “기업가의 자아효능감과 네트워크 유형이 신생·성장기업 성과에 미치는 영향”, 「대한경영학회지」, 제23권 제1호, pp.385-403.
- 정민하,최문기(2002), “벤처기업의 성장단계별 네트워크 성과요인에 관한 연구”, 「경영과학」, 제19권 제1호, pp.179-188.
- 최정호,김명서,홍수희(2013), “이사회 특성과 투자효율성”, 「국제회계연구」, 제50집, pp.369-398.
- 통계청(2015), 기업생명 행정통계.

<국외문헌>

- Aldrich, H. E. and M. A. Martinez(2001), “Many Are Called, but Few Are Chosen: An Evolutionary Perspective for the Study of Entrepreneurship,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.25, No.4, pp.41-56.
- Anderson, R. C., D. M. Reeb, A. Upadhyay, and W. Zhao(2011), “The Economics of Director Heterogeneity,” *Financial Management*, Vol.40, No.1, pp.5-38.

- Ardishvili, A., S. Cardozo, S. Harmon, and S. Vadakath(1998), "Towards a Theory of New Venture Growth," *Paper presented at the 1998 Babson Entrepreneurship Research Conference*, Ghent, Belgium.
- Autio, E., P. Arenius, and H. Wallenius(2000), "Economic Impact of Gazelle Firms in Finland," *Working Paper Series*, March, Helsinki University of Technology, Institute of Strategy and International Business.
- Baum, J. R., E. A. Locke, and K. G. Smith(2001), "A Multidimensional Model of Venture Growth," *Academy of Management Journal*, Vol.44, No.2, pp.292-303.
- Barkham, R., G. Gudgin, M. Hart, and E. Hanvey(1996), *The Determinants of Small Firm Growth (Vol. 12)*, Gateshead, Tyne and Wear, UK: Atheneum Press.
- Barringer, B. R., F. F. Jones, and D. O. Neubaum(2005), "A Quantitative Content Analysis of the Characteristics of Rapid-Growth Firms and Their Founders," *Journal of Business Venturing*, Vol.20, No.5, pp. 663-687.
- Birch, D.L. and J. Medoff(1994), "Gazelles," in *Labor Markets, Employment Policy and Job Creation*, Solmon, L.C. and A.R. Levenson, eds., Boulder and London: Westview Press.
- Boso, N., V. M. Story, and J. W. Cadogan(2013), "Entrepreneurial Orientation, Market Orientation, Network Ties, and Performance: Study of Entrepreneurial Firms in a Developing Economy," *Journal of Business Venturing*, Vol.28, No.6, pp.708-727.
- Bruyat, C. and P.A. Julien(2001), "Defining the Field of Research in Entrepreneurship," *Journal of Business Venturing*, Vol.16, No.2, pp.165-180.
- Brüderl, J. and P. Preisendorfer(2000), "Fast-growing Businesses: Empirical Evidence from a German Study," *International Journal of Sociology*, Vol. 30, No.3, pp. 45-70.
- Baum, J. R., E. A. Locke, and K. G. Smith(2001), "A Multidimensional Model of Venture Growth," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No.2, pp.292-303.
- Cassar, G.(2014), "Industry and Startup Experience on Entrepreneur Forecast Performance in New Firms," *Journal of Business Venturing*, Vol.29, No.1, pp. 137-151.
- Chandler, G. N. and S. H. Hanks(1998), "An Investigation of New Venture Teams in Emerging Businesses," in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Reynolds et al., eds., Babson Park, MA: Babson College.
- Cohen, W. M. and D. A. Levinthal(1989), "Innovation and Learning: The Two Faces of R&D," *The Economic Journal*, Vol.99, No.397, pp.569-596.
- Cooper, A. C., F. J. Gimeno-Gascon, and C. Y. Woo(1994), "Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance," *Journal of Business Venturing*, Vol.9, No5, pp. 371-395.

- Cooper, A. C., W. C. Dunkelberg, and R. S. Furuta(1985), *Incubator Organizations Background and Founding Characteristics*, Babson Entrepreneurial.
- Crowston, K. and M. E. Treacy(1986), *Assessing the Impact of Information Technology on Enterprise Level Performance*, Center for Information Systems Research, Sloan School of Management.
- Dahlstrand, A. L.(2001), *Entrepreneurial Origin and Spin-off Performance: A Comparison between Corporate and University Spinoffs*, European Commission Report.
- Davidsson, P. and F. Delmar(2003), "Hunting for New Employment: The Role of High Growth Firms," in *Small Firms and Economic Development in Developed and Transition Economies: A Reader*, Kirby, D. A. and A. Watson, eds., Ashgate Publishing: Hampshire, UK, pp. 7-19.
- Delery, J. E. and D. H. Doty(1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions," *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.4, pp.802-835.
- Delmar, F., P. Davidsson and W. Gartner(2003), "Arriving at the High Growth Firm," *Journal of Business Venturing*, Vol.18, No.2, pp.189-216.
- Delmar, F. and S. Shane(2006), "Does Experience Matter? The Effect of Founding Team Experience on the Survival and Sales of Newly Founded Ventures," *Strategic Organization*, Vol.4, No.3, pp.215-247.
- DeVellis, R. F.(1991), *Scale Development: Theory and Applications*, Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Dollinger, M. J.(1999), *Entrepreneurship: Strategies and Resources*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Fesser, H. R. and G. Willard(1990), "Founding Strategy and Performance: A Comparison of High and Low Growth High Tech Forms," *Strategic Management Journal*, Vol.11, No.2, pp.87-98.
- Guest, D. E.(1997), "Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda," *International Journal of Human Resource Management*, Vol.8, No.3, pp.263-276.
- Hamad, S. B. and A. Karoui(2011), "The SMEs' Governance Mechanisms Practices and Financial Performance: Case of Tunisian Industrial SMEs," *International Journal of Business and Management*, Vol.6, No.7, pp.216-225.
- Hansen, M. T.(2002), "Knowledge Networks: Explaining Effective Knowledge Sharing in Multi-unit Companies," *Organization Science*, Vol.13, No.3, pp.232-248.
- Henrekson, M. and D. Johansson(2008), "Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence," *IFN Working Paper*, No. 733.
- Hillman, A. J., A. A. Cannella, and R. L. Paetzold(2000), "The Resource Dependence Role of

- Corporate Directors: Strategic Adaptation of Board Composition in Response to Environmental Change,” *Journal of Management Studies*, Vol.37, No.2, pp.235-256.
- Hite, J. M. and W. S. Hesterly(2001), “Research Notes and Commentaries. The Evolution of Firm Networks: From Emergence to Early Growth of the Firm,” *Strategic Management Journal*, Vol.22, No.3, pp.275-286.
- Jo, H. and J. Lee(1996), “The Relationship Between an Entrepreneur's Background and Performance in a New Venture,” *Technovation*, Vol.16, No.4, pp.161-171.
- Johnson, P. (1986), *New Firms: An Economic Perspective*, London: Allen and Unwin.
- Joh, S. W. (2003), “Corporate Governance and Firm Profitability: Evidence from Korea before the Economic Crisis,” *Journal of Financial Economics*, Vol.68, No.2, pp.287-322.
- Kesner, I. F. (1987), “Directors' Stock Ownership and Organizational Performance: An Investigation of Fortune 500 Companies,” *Journal of Management*, Vol.13, No.3, pp.499-508.
- Kim, W. C. and R. Mauborgne(2003), “Fair Process: Managing in the Knowledge Economy,” *Harvard Business Review*, Vol.81, No.1, pp.127-136.
- Kirchhoff, B. A.(1994), *Entrepreneurship and Dynamic Capitalism*, Westport, CT: Praeger.
- Landau, S. B., and G. A. Leventhal(1976), “A Simulation Study of Administrators' Behavior Toward Employees Who Receive Job Offers,” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.6, No.4, pp.291- 306.
- Liao, J., H. Welsch, and M. Stoica(2003), “Organizational Absorptive Capacity and Responsiveness: An Empirical Investigation of Growth Oriented SMEs,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.28, No.1, pp.63-86.
- Lichtenstein, B. M. B., and C. G. Brush(2001). “How Do ‘Resource Bundles’ Develop and Change in New Ventures? A Dynamic Model and Longitudinal Exploration,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.25, No.3, pp.37 - 58.
- McMahan, G. C., M. Virick, and P. M. Wright(1999), “Alternative Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management Revisited: Progress, Problems, and Prospects,” *Research in Personnel and Human Resource Management*, Vol.4, pp. 99-122.
- Mitchell, R., J. Mitchell and J. Smith(2004), “Failing to Succeed: New Venture Failure as a Moderator of Startup Experience and Startup Expertise,” in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Bygrave, W. D. ed., Babson College, Wesley, MA.
- Moreno, A. M. and J. C. Casillas(2007), “High-growth SMEs versus Non-high-growth SMEs: A Discriminant Analysis,” *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol.19, No.1, pp.69-88.
- OECD(2007), *High Growth Enterprises and Gazelles-Preliminary and Summary Sensitivity Analysis*, OECD-FORA, Paris.

- Reagans, R. and E. W. Zuckerman(2001), “Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams,” *Organization Science*, Vol.12, No.4, pp.502-517.
- Roteffoss, B.(2001), “A Resource-Based Approach to the Business Start-Up Process - A Longitudinal Investigation,” *Unpublished Dissertation*, Brunel University, Henley-on-Thames.
- Schreyer, P.(2000), “High-Growth Firms and Employment,” *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2000/03, OECD Publishing.
- Simon, C. P., D. J. Storey, and A. V. Witteloostuijin(2010), “What Happens to Gazelles? The Importance of Dynamic Management Strategy,” *Small Business Economics*, Vol.35, No.2, pp.203-226.
- Singer, B. (1995), “Contours of Development,” *Journal of Business Venturing*, Vol.10, No.4, pp.303-329.
- Smallbone, D., R. Leig, and D. North,(1995), “The Characteristics and Strategies of High Growth SMEs,” *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol.1, No.3, pp.44-62.
- Wang, C. L. (2008), “Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.32, No.4, pp.635-656.
- Watson, J. (2007), “Modeling the Relationship Between Networking and Firm Performance,” *Journal of Business Venturing*, Vol.22, No.6, pp.852-874.
- Watson, W., W. H. Stewart, and A. BarNir(2003), “The Effects of Human Capital, Organizational demography, and Interpersonal Processes on Venture Partner Perceptions of Firm Profit and Growth,” *Journal of Business Venturing*, Vol.18, No.2, pp.145-164.
- Weitzman, M. L. and D. L. Kruse(1990), “Profit Sharing and Productivity,” in *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, Blinder, A. S. ed., Washington, DC: The Brookings Institution, pp.95-142.
- Wernerfelt, B. A.(1984). “A Resource-based View of the Firm,” *Strategic Management Journal*, Vol.5, No.2, pp.171-180.
- Westphal, J. D. and E. J. Zajac(1995), “Who Shall Govern? CEO/Board Power, Demographic Similarity, and New Director Selection,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.40, No.1, pp.60-83.
- Zenger, T. R. (1992), “Why do Employers Only Reward Extreme Performance? Examining the Relationships Among Performance, Pay, and Turnover.” *Administrative Science Quarterly*, Vol.37, No.2, pp.198-219.

The Effects of Enterprise Characteristics in Technology-Based Startups on Business Performance

Yun, Hyoung-Bo* · Kim, Jin-Soo** · Lee, IL-Han***

This research suggests the implications regarding the directions and factors to be strategically considered in developing the technology-based startups by identifying the influences of the various key factors affecting the management performances of the domestic IT startups. The survey was conducted on the technology-based startups to verify the research model and hypotheses. In total, 77 firms' responses were used to conduct the research hypotheses test. Although the data for the analysis was not sufficient, it was meaningful since the responses were acquired from the CEOs in the growing technology-based manufacturing businesses. After the characteristics of sample were examined through the analysis of descriptive statistics, the reliability and validity of the scales were demonstrated. In addition, hierarchical regression analyses were used to test the hypotheses. The results of this study are as follows. First, the effect of entrepreneur expertise on the financial performance of startups was found. Second, the fair personnel management policy had a positive effect on the financial performances. Third, the official network influenced the financial performances. And finally, the effects of top managements' experiences on the startup performances were higher for the rapidly developing vis-à-vis general startups. The significance of the research results can be found in terms of suggesting the implications as per the important drivers of performances, such as entrepreneur expertise, and the fair personnel management policy, etc, exclusive to technology-based startups.

Keywords: *Technology-based startup, Startup company's characteristic, Financial performance, Rapid growth startup.*

* Adjunct Professor, School of Global Knowledge Administration, Chung-Ang University(First author)

** Professor, School of Business Administration, Chung-Ang University(Corresponding author, lih2114@cau.ac.kr)

*** Assistant Professor, School of Business Administration, Chung-Ang University(Co-author)