

학습지향성 및 혁신성과 조직몰입 간의 관계에 관한 연구: 혁신성의 매개효과와 경력연관성의 조절효과를 중심으로*

이주현 (연세대학교 글로벌창업융합대학 경영학부 부교수)**

국 문 요 약

창업자는 가시적 경영성과를 내기 위해 오랫동안 인적, 물적 자원과 자본을 지속적으로 투입해야 한다. 따라서, 창업에서 성공하기 위해서는 난관과 어려움 속에서도 창업을 포기하지 않고 지속적으로 열성을 가지고 창업에 몰두하는 조직몰입이 필수적이라고 할 수 있다. 선행연구에 따르면 창업자의 조직몰입은 조직화, 창업기업설립, 신제품 개발 등에 유의한 영향을 미친다고 한다.

본 연구는 창업자의 학습지향성 및 혁신성과 조직몰입 간의 관계에 대해 살펴보는 것을 목적으로 한다. 특히, 본 연구에서는 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과에 대해 검증하고 이들 변수들 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 살펴보는 것을 목적으로 하였다.

실증분석을 통해 밝혀진 결과는 다음과 같다. 첫째, 창업자의 학습지향성, 혁신성, 경력연관성은 조직몰입에 긍정적 영향이 유의한 것으로 나타났다. 둘째, 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 위계적 회귀분석을 통해 검증한 결과 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 학습지향성과 경력연관성의 상호작용항이 긍정적으로 유의미한 것으로 나타나 경력연관성의 조절효과가 있는 것을 알 수 있었다. 이것은 경력연관성이 평균보다 높은 조건에서 학습지향성의 혁신성에 대한 영향이 더욱 증대하게 된다는 것을 의미한다. 넷째, 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 학습지향성과 경력연관성의 상호작용항이 마찬가지로 긍정적으로 유의미한 것으로 나타나 경력연관성의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 하지만, 매개된 조절효과 분석을 통해 살펴본 결과는 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과는 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과가 혁신성을 매개로 하여 나타난 간접적 효과라는 것이다.

핵심주제어: 학습지향성, 혁신성, 조직몰입, 경력연관성, 조절효과, 매개된 조절효과

1. 서론

오늘날 OECD 국가를 비롯한 많은 국가에서 창업과 혁신에 관심을 두고 있다. 이것은 대부분의 국가가 창업과 혁신이 산업경쟁력을 높여 경제발전을 이끌어내는데 필수불가결하다고 생각하기 때문이다(Acs & Audretsch, 1988). 또, 창업은 제조업 공동화로 인한 실업문제를 해결할 수 있는 대안으로 인식되고 있다(이성호 외, 2020). 창업을 통해 신산업이 요구하는 인재를 육성할 수 있기 때문이다. 다수의 창업기업이 죽음의 계곡(death valley)를 통과하지 못한다고 하더라도 이들이 육성한 창의적 인재는 계속 신산업 발전을 이끌어 나가기 때문이다(배병윤·이주현, 2018; 이창영 외, 2016).

혁신은 창조적 파괴를 통해 기존 기업들을 능가하는 가치창출을 제공할 수 있을 때 일어날 수 있다(Schumpeter, 1934). 창업은 새로운 제품 및 서비스를 기획, 생산하는 기업을 창조하는 시도를 하는 것이다. 창업의 활성화는 혁신의 촉매로 작

용하기 때문에 혁신을 추구하는 국가들은 창업을 강조할 수밖에 없는 것이다(Autio, et al., 2014).

창업은 가시적 재무성과가 나올 때까지 많은 시간이 걸리고 인적, 물적 자원 및 자본의 지속적 투자가 필요하다. 자금압박과 투자유치가 창업자들의 가장 큰 심리압박요인으로 작용한다는 것은 이러한 현실을 대변한다고 할 수 있다(이현호 외, 2017). 창업초기 재무성과가 우수하다고 해서 장기적으로 성장 및 발전가능성이 높은 것은 아니다. 반면, 성장성과 과급력이 큰 급진적 혁신을 추구하는 기업도 초기 성과가 미진한 경우가 적지 않다(Reid et al., 2015). 따라서, 초기 재무성과로 잠재력 높은 창업을 선별하는 것은 한계가 크다고 할 수 있다. 본 연구에서 창업자의 조직몰입에 특히 주목하는 이유이다.

조직몰입은 자신이 창업한 기업의 목표와 가치를 적극적으로 수용하고 계속 창업기업에 몰두, 매진하고 경영성과의 향상을 위해 헌신하는 것을 의미한다(Meyer & Allen, 1991). 불확실성 하에서 자원과 자본이 넉넉지 않음에도 불구하고 창

* 본 연구의 연구자료 수집을 위해 수고해주신 조윤희(VALCSA엔젤투자클럽 회장)님께 깊은 감사를 드립니다.

** 주저자, 연세대학교 글로벌창업융합대학 경영학부 부교수, dardenlee@yonsei.ac.kr

· 투고일: 2022-11-14 · 수정일: 2022-12-12 · 게재확정일: 2022-12-19

업에 대한 열정을 보이고 취업이나 다른 길을 선택하지 않는 조직몰입이 향후 높은 경영성과를 내기 위한 필수조건이라고 할 수 있다(Gundry & Welsch, 2001). 선행연구에 따르면 조직몰입이 조직원의 이직률 혹은 조직성과에 유의한 긍정적 영향을 주는 것과 비슷하게 조직몰입은 조직화, 창업기업설립, 신제품개발 등에 유의한 긍정적 영향을 준다고 한다(Fayolle, 2007; Chiang et al, 2013).

창업자의 특성에 대한 연구는 전통적으로 경영관리 분야의 기업가정신 주요 연구주제들 중 하나이다. 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 창업자의 특성들 중 학습지향성과 혁신성에 대해 주로 살펴보았다. Schumpeter(1934)가 최초로 사용한 이래로 혁신성은 창업자의 주요한 특징으로 인식되고 있다(Mueller & Thomas, 2001). 혁신성은 기존 기업들과 차별화된 아이디어, 기술, 제품 및 서비스 등을 추구하는 것을 의미하는데 많은 선행연구에서 신제품 개발, 경영성과 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Marcati et al., 2008; 이일한 외, 2012; 최석봉·이도형, 2013; 최종열, 2015; 배병운·이주현, 2018). 기업이 시장 내에서 경쟁력을 확보하기 위해서는 지식정보의 획득, 전달, 분배 및 창출이 원활히 일어나야 한다. 학습지향성은 경쟁력 확보를 위한 조직의 지식정보의 획득, 전달, 분배, 창출이 일어나는 정도를 나타내는 용어이다(Calantone et al., 2002). 학습지향성이 높은 기업과 직원들은 자율성을 보장받고 학습을 통해 역량을 충분히 발휘하여 자기효능감을 느끼게 된다(강보경·임상혁, 2021). 선행연구에 따르면 학습지향성이 신제품 및 기술개발 등에 유의한 긍정적 영향을 주는 것으로 보고되고 있다.

이제까지 많은 연구자들이 혁신성 혹은 학습지향성에 관한 연구를 수행하였다. 하지만, 국내외에서 창업자의 혁신성 및 학습지향성의 조직몰입에 대한 연구는 아직 많지 않은 편이다. 학습지향성이 단순히 정보지식을 학습하는 것에 목적이 있는 것이 아니라 경쟁우위를 확보하기 위한 지식창출을 위한 것이기 때문에 혁신성에 영향을 미칠 것으로 생각되고 혁신성이 높을수록 창업자의 창업기업에 대한 애착과 몰입이 높아질 것으로 예상된다(Baker & Sinkula, 1999; Farrell, 1999; Calantone et al., 2002; 박영배·박형권, 2003; 윤민진·전인오, 2017; 이상길, 2018). 경력연관성은 학교졸업 후 직업을 통해 습득한 직무경험이 창업과 연관된 정도를 말한다. 경력연관성이 있는 경우 창업과 관련된 산업에 대한 사전 지식과 사회적 네트워크를 보유하고 있는 경우가 많을 것으로 생각된다(박주연·성창수, 2016; 이정민·김병근, 2021). 따라서, 경력연관성이 학습지향성의 혁신성과 조직몰입에 대한 긍정적 영향을 강화시킬 것으로 예상된다(박희상·김규배, 2019). 본 연구는 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과를 살펴보고 이들 변수들 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 살펴보는 것을 목적으로 한다.

본 연구에서는 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과를 살펴보기 위해서 Baron & Kenny(1986)가 제안한 3단계 분석을 통해 검증하였다. 매개효과 검증은 학습

지향성의 조직몰입에 대한 영향이 발생하는 이유를 매개변수인 혁신성을 통해 보다 체계적으로 밝힐 수 있다. 또, 본 연구에서는 학습지향성, 혁신성, 조직몰입 간의 관계들에서 경력연관성의 조절효과를 검증하고자 하였다. 조절효과 검증은 경력연관성의 정도에 따라 학습지향성, 혁신성, 조직몰입 간의 관계정도가 어떻게 영향을 받는지 분석하는 목적에서 실시되는 것이다(정선호·서동기, 2016). 최근 국내외에서 매개효과와 조절효과를 통합하여 매개된 조절효과 혹은 조절된 매개효과를 검증하는 연구도 많이 수행되고 있다. Muller et al.(2005)이 주장한 것과 같이 Baron & Kenny(1986)의 위계적 회귀분석을 통해 학습지향성과 조직몰입, 혁신성과 조직몰입, 학습지향성과 혁신성 간에 경력연관성의 조절효과가 있는가를 우선 확인하였다. 그리고, 다음 단계로 통합적 연구모형인 매개된 조절효과를 Hayes(2013)의 PROCESS를 사용해 분석하였다.

II. 이론적 배경

2.1. 학습지향성

학습지향성은 경쟁우위를 확보하기 위해 지식정보를 수용하고 창조하는 활동을 말한다(Baker & Sinkula, 1999; 이상길, 2018). 학습지향성은 고객, 경쟁자 등으로 구성된 시장뿐만 아니라 기술과 관련된 지식정보를 흡수하고 공유하는 것을 포함한다(Calantone et al., 2002; 이주현, 2020). 하지만, 학습지향성은 단순히 기업 내 학습과 정보처리에 초점을 맞춘 지식정보시스템을 강조하는 것은 아니라고 할 수 있다. 이보다는 기업과 외부 환경변화 간의 괴리에서 발생하는 문제해결에 초점을 둔 전략적 활동에 가까운 것이라고 할 수 있다. 즉, 학습지향성은 기업의 목표와 추구하는 가치를 반영한 지식정보의 획득, 전달, 분배 및 창출을 모두 포함한 활동이다(Garvin, 1993).

학습지향성이 높은 조직은 실험적 사고를 가지고 경험과 실패로부터 배우고 끊임없이 새로운 역량을 학습하고 혁신과정을 용이하게 하는 환경을 조성하고자 하는 전략적 의도를 가지고 있다고 한다. Hurley & Hult(1998)에 따르면 학습을 강조하는 조직일수록 혁신에 대한 조직문화를 갖추고 혁신역량이 높다고 한다. 혁신을 위해서는 시장과 기술에 대한 학습과 아울러 아이디어를 실제로 구현하는데 필요한 지식정보를 학습할 의도와 역량을 갖추어야 한다(Bouwen & Fry, 1991). 따라서, 학습지향성이 높은 조직이 신제품 실패율이 낮고 경쟁력 높은 신제품을 꾸준히 개발할 수 있는 역량을 갖추게 된다고 한다(McKee, 1992; 이일한 외, 2012).

2.2. 혁신성

혁신은 시장 내 기존 경쟁자들의 질서를 창조적으로 파괴하고 새로운 방식의 경쟁을 추구하는 것이다(Schumpeter, 1934). 변화하는 시장에 적합한 제품혁신, 공정혁신을 통한 원가우위를 통한 경쟁력 확보는 기업의 생존과 발전에 필수불가결한 요소이다. 즉, 높은 기술력, 고객만족, 원가경쟁력 등을 확보할 수 있는 혁신은 시장 내 경쟁우위 확보를 위한 중요한 원천이 된다(Ireland & Webb, 2006). 특히, 규모의 경제, 사용자 본 및 자원의 확보 등에서 불리한 위치에 있는 창업자 혹은 중소기업에게 있어서 혁신의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.

혁신성(Innovativeness)은 새로운 가치를 창출하기 위한 창업자 혹은 창업기업의 태도 및 성향이라고 할 수 있다(Hult et al., 2004). 새로운 가치는 새로운 아이디어나 새로운 제품 및 서비스의 개발에서 형성될 수 있고 생산과정의 획기적 개선을 통해서 이루어질 수 있다. 혁신은 가치창출을 위한 탐색, 정보수집, 실험 및 개발 등의 창조적 활동을 통해 일어날 가능성이 높아진다고 할 수 있다(정대용·박권홍, 2010; 유봉호, 2012). 즉, 혁신성은 기술혁신, 제품 및 서비스혁신, 공정혁신 및 관리혁신을 강조하는 것으로 나타날 수 있다(Linton, 2019). 선행연구에 따르면 혁신성은 신제품 개발성과, 기술개발성과, 재무성과 등에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(Marcati et al., 2008; 이일한 외, 2012; 최석봉·이도형, 2013; 최종열, 2015).

2.3. 조직몰입과 경력연관성

조직몰입은 창업자들이 창업기업에 대해 가지는 애착심, 충성도, 동일시, 소속감 등과 연관된 개념이다. 또, 조직몰입은 창업기업이 추구하는 조직목표를 수용하고 신념을 가지고 이를 달성하기 위해 몰입하고 노력하는 것을 말한다. 조직몰입이 높은 창업자들은 열성을 가지고 창업에 몰두, 매진하려는 의사를 보이고 창업기업을 계속해서 유지, 발전시키려는 강한 의지를 보이는 것을 예상할 수 있다(Gundry & Welsch, 2001).

불확실성 하에서 자원과 자본이 넉넉지 않음에도 불구하고 창업에 대한 열정을 보이고 취업이나 다른 길을 선택하지 않는 조직몰입은 향후 높은 창업성공률 내기 위한 필수요건이라고 할 수 있다. 선행연구에 따르면 조직원의 이직률 혹은 조직성과에 유의한 긍정적 영향뿐만 아니라 조직몰입은 조직화, 창업기업설립, 신제품개발 등에 유의한 긍정적 영향을 준다고 한다(김정석·안관영, 2012; 윤민진·전인오, 2017; 이주현, 2020).

경력(Experience)은 학교교육을 마치고 수행한 직업을 통해 취득한 직무에 대한 경험을 의미한다. 직업은 개인에게 직업자체에 대한 흥미, 보람 등과 아울러 경제적 보상, 사회적 의미 및 인정 등을 제공한다(Blau, 1999). 오늘날 평생직장의 개념이 점점

희박해지면서 경력의 의미가 조직 내에서 위계적 수직이동에서 기업 간 수평이동으로 바뀌게 되었다(서용환, 2016). 따라서, 최근 개인들은 조직 내 관계 및 역할뿐만 아니라 시장이 요구하는 지식과 역량을 갖추어 고용가능성을 높이는 방향으로 경력을 만들어나가고자 노력을 기울이고 있다고 한다(Hall, 2002).

경력연관성은 과거의 직업 혹은 경력이 현재의 창업기업과 관련된 정도를 측정한 것이다. 김찬호 외(2012)는 신기술사업화 실패원인을 경력연관성이 낮아 광의의 기술에 대한 이해가 부족하기 때문이라고 하였다. 경력연관성은 창업과 관련된 산업에 대한 사전지식과 경험의 확보에 도움이 되기 때문에 창업효능감과 경영성과에 유의한 영향을 줄 수 있다(박주연·성창수, 2016; 이정민·김병근, 2021). 또, 박주연·성창수(2016)는 창업자의 창업과 관련된 산업에 대한 경력이 사회적 네트워크의 강도 및 다양성에 영향을 미친다고 하였다. 따라서, 사회적 네트워크를 통해 실무적 지식과 정보뿐만 아니라 협력 및 도움을 얻을 수 있기 때문에 경력연관성은 창업효능감과 경영성과 향상에 긍정적 영향을 미칠 것으로 생각된다(박희상·김규배, 2019).

III. 연구방법

3.1. 가설설정

선행연구에 따르면 학습지향성이 높은 기업은 종업원들에게 자율성을 보장하고 지식공유 및 학습을 북돋우는 환경을 조성해 자신의 역량을 충분히 발휘해 신제품 개발 및 혁신활동에 참여할 수 있게 하는 특성을 보인다(Farrell, 1999; Hult et al., 2004). 이러한 환경 하에서 종업원들은 소속감과 동질성이 높아지게 되고 높은 단결심과 조직몰입을 경험하게 된다(Jaworski & Kohli, 1993; 이상길·하규수, 2017). 또, 학습지향성은 역량의 향상, 기술혁신, 신제품 개발 등을 이끌어낸다고 한다. 개인역량의 향상은 자신의 업무에 대한 자기효능감을 이끌어내고 조직몰입을 이끌어내는 것으로 알려져 있다. 또, 창업자의 기술혁신 및 신제품 개발은 성공의 척도로 인식되어 창업기업에 대한 조직몰입으로 연결될 것으로 예상된다.

Farrell(1999)은 268개의 상대적으로 규모가 큰 기업을 대상으로 한 실증연구에서 학습지향성이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 박영배·박형권(2003)의 74개 국내 기업체 279명의 임직원을 대상으로 한 연구에 따르면 학습지향성이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 윤민진·전인오(2017)는 국내 278명의 중소기업 대표자를 대상으로 한 연구에서 학습지향성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 주는 것을 확인하였다. 이상길(2018)은 직장인과 자영업자 178명의 설문을 기초로 학습지향성이 조직몰입에 긍정적 영향을 준다는 분석결과를 발표하였다. 상기와 같은 논의를 통해 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설 1: 창업자의 학습지향성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 줄 것이다.

선행연구에 따르면 혁신성이 낮은 경우 기존 경쟁기업들과 차별화되지 못한 아이디어, 비슷한 제품 및 서비스, 유사한 생산방식을 채택하는 것을 의미한다. 높은 내적동기는 업무에 대한 열의와 즐거움을 느끼게 하고 업무자체에 대한 일체감을 이끌어낼 수 있는 것으로 알려져 있다. 경쟁자들과 차별화되고 우수한 제품 및 서비스를 제공하는 기업을 창업하는 것은 도전적이고 어려운 목표이지만 이는 창업자에게 도전의식과 내적동기를 자극할 것으로 예상된다(Shamir, et al., 1993). 즉, 혁신성은 창업자들의 내적동기를 자극해 창업기업에 대한 높은 조직몰입을 이끌어낼 것으로 생각된다(Colquitt, et al., 2000).

Zehir et al.(2012)은 터키 중소기업 종업원들을 대상으로 한 실증연구에서 혁신성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 보고하였다. Sanjaghi et al.(2014)은 이란 학술 및 연구센터 근무자들 대상 설문자료의 구조방정식 분석을 통해 혁신성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 준다는 것을 확인하였다. 유봉호(2011)의 중소기업 임직원을 대상으로 한 설문연구에 따르면 혁신성이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 권중생(2011)은 대구, 경북지역 제조업체 종업원들을 대상으로 한 연구를 통해 인적자원의 혁신성이 조직몰입에 긍정적 영향을 주는 것을 밝혔다. 권혁기·손현일(2014)은 부산, 울산, 포항지역 종업원들을 대상으로 한 설문연구를 통해 혁신성이 정서적 몰입에 통계적으로 유의미한 영향이 있음을 확인하였다. 위와 같은 논의를 통해 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 창업자의 혁신성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 줄 것이다.

선행연구를 살펴보면 경력이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것들을 확인할 수 있다. 장은미(1997)는 관리자들의 총근무기간이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 김규남(2003)은 한국 중소기업 종업원들의 근무기간 증가가 조직몰입의 증가로 이어지고 있는 것을 확인하였다. 이지영(2018)은 개인경력과 연관된 지식, 기술, 대인관계 등으로 구성된 경력역량이 조직몰입에 긍정적 영향을 준다는 것을 확인하였다.

가설 3: 창업자의 경력연관성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

학습지향성은 학습조직이 가지는 성향이나 태도로 조직 내에서 학습과 연관된 활동을 적극적으로 하는 것을 받아들이고 장려하는 것이라고 할 수 있다(Calantone et al., 2002). 학습지향성의 목적은 시장 내 경쟁력 향상을 통한 생존과 발전이다. 즉, 학습지향성은 지식정보의 흡수, 공유, 학습활동을

통한 경쟁우위를 확보할 수 있는 신제품 개발 및 혁신을 용이하게 하는 기업의 태도나 성향을 말한다. 혁신성도 창조적 활동을 지원, 장려하는 조직문화와 관련되어 있다(유봉호, 2012). 혁신성은 시장 내 경쟁력 확보를 위한 신제품 및 서비스 개발을 위해 창조, 혁신활동을 적극적으로 지원하는 태도나 성향이라고 할 수 있다. 혁신성의 향상을 위해서는 혁신에 필요한 지식정보에 대한 학습이 필요하다. 따라서, 학습지향성은 혁신에 필요한 역량향상에 필요한 선행요인으로 인식된다(Verona, 1999). 높은 학습지향성 조직은 환경변화를 먼저 인식하고 이에 대한 창조적 해결책을 내는데 필요한 정보지식을 확보할 수 있다(Wang, 2008). 선행연구에 따르면 학습지향성과 혁신성은 상관관계가 높은 것으로 나타났다. Slater & Narver(1995)는 지식정보의 활용을 통해 기업가적 활동을 촉진시킨다고 하였다. Hurley & Hult(1998)는 10개 연구개발조직원들을 대상으로 한 설문으로부터 학습 및 개발문화가 혁신역량에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또, Calantone et al.(2002)의 미국 제조업 및 서비스 기업 R&D 부사장들을 대상으로 한 연구에서 학습지향성이 혁신성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최석봉(2011)의 25개 중소기업 종업원들을 대상으로 한 연구에서 학습지향성은 혁신성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정대용·박권홍(2010)은 제조업 중소기업 최고경영자층을 대상으로 한 연구에서 학습지향성이 혁신성에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 유봉호(2012)는 중소서비스 임직원의 설문을 통해 학습지향성이 혁신성에 영향을 미치고 혁신성이 학습지향성과 종업원 성과 간의 관계에서 완전매개효과가 있다는 것을 밝혀내었다. 위의 논의를 통해 가설 4와 가설 5를 다음과 같이 설정하였다.

가설 4: 창업자의 학습지향성은 혁신성에 유의한 정(+)의 영향을 줄 것이다.

가설 5: 혁신성은 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

경력은 업무선택과 적응 정도의 결과라고 할 수 있다. 개인의 특정 업무에 대한 흥미와 만족도가 경력에 일정부분 반영되어 있다고 할 수 있다(Blau, 1999; 어윤경, 2019). 또, 다양한 업무를 수행하면서 시장과 기술 등에 대한 지식과 아울러 사회적 네트워크를 형성할 기회를 갖게 된다(박주연·성창수, 2016; 이정민·김병근, 2021). 경력연관성은 창업자의 과거 경력과 창업기업 간의 유사성 혹은 관련성을 측정한 변수이다. 경력연관성이 있는 경우 창업과 관련된 산업에 대한 사전 지식과 사회적 네트워크를 보유하고 있으며 흥미와 만족도가 높을 확률이 크다고 할 수 있다(박희상·김규배, 2019).

학습지향성은 경쟁우위 확보를 위해 지식정보를 학습하고 창조적 해결책을 만들어내는 것과 관련된 태도나 성향이다. 조직몰입은 창업기업의 목표를 수용하는 것과 관련이 있다.

따라서, 경력연관성이 높은 창업을 하는 경우 사전 지식과 경험, 사회적 네트워크를 갖추고 있는 경우가 많기 때문에 학습지향성과 조직몰입에 강화효과를 가져올 것으로 생각된다.

가설 6: 경력연관성은 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간의 관계를 조절할 것이다.

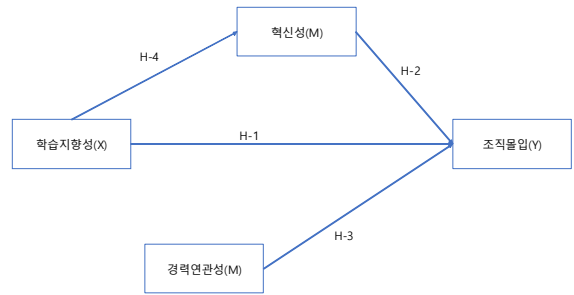
혁신성은 기존 경쟁자들과 다른 제품 및 서비스를 개발하는 창조적 활동을 지원하는 태도나 성향이다. 사전 지식이나 경험은 차별화된 상품을 개발하는 것에 도움이 되고 기존 모방 상품과 다른 혁신적 상품개발을 추구하는 것은 창업기업에 대한 자부심 형성에 긍정적 영향을 미치게 된다. 따라서, 혁신성과 조직몰입에 경력연관성이 강화된 상호작용의 영향을 미칠 것으로 생각되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7: 경력연관성은 창업자의 혁신성과 조직몰입 간의 관계를 조절할 것이다.

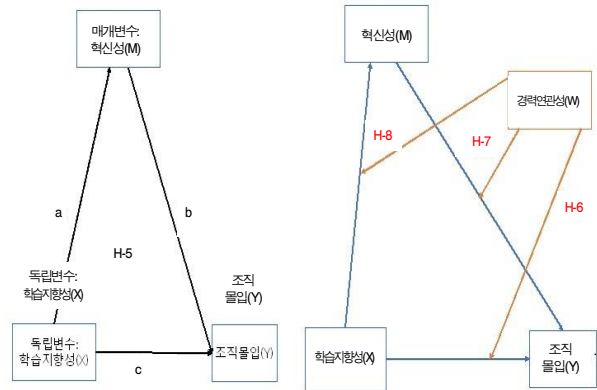
앞에서 이미 기술한 바와 같이 경력연관성은 선행 지식이나 경험 그리고 인적 네트워크에 영향을 미치고 학습지향성과 혁신성에 모두 유의한 영향을 미칠 것으로 생각된다. 즉, 경력연관성이 높은 경우 선행 지식과 경험이 있기 때문에 학습활동을 장려할 가능성이 있고 경쟁자들과 차별화된 상품을 개발하고자 할 것으로 생각된다. 따라서, 다음 가설 8을 설정하였다.

가설 8: 경력연관성은 창업자의 학습지향성과 혁신성 간의 관계를 조절할 것이다.

몰입 간의 독립적 관계에서 경력연관성의 조절효과를 검증하기 위해 설정되었다. 가설 5과 관련된 매개효과 검증 연구모형은 <그림 2>의 왼편에 가설 6-8과 관련된 조절효과를 독립적으로 검증하는 연구모형은 <그림 2> 오른편에 제시되었다.



<그림 1> 가설 1-4에 대한 연구모형



<그림 2> 가설 5와 가설 6-8에 대한 연구모형

3.2. 연구모형

앞에서 논의한 것처럼 본 연구의 1단계 목적은 학습지향성, 혁신성, 조직몰입 간의 관계에 대해 살펴보고 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과를 살펴보는 것이다. 또, 통합적 연구모형인 매개된 조절효과를 검증하기 전 학습지향성과 조직몰입, 혁신성과 조직몰입, 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 우선 경력연관성의 조절효과가 있는지 확인하는 것이 1단계 목적이다.

앞의 가설설정에서 논의한 것처럼 1단계 연구에서는 총 8개의 가설이 제시되었다. 가설 1, 가설 2, 가설 3은 학습지향성, 혁신성, 경력연관성의 조직몰입에 대해 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 검증하는 것이다. 가설 4는 학습지향성의 혁신성에 대해 미치는 영향을 단순회귀분석을 통해 검증하는 것이다. 가설 1-3, 가설4와 관련된 연구모형은 <그림 1>에 제시되었다. 가설 5는 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과를 보다 체계적으로 검증하고자 하는 목적에서 설정되었다. 가설 6, 가설 7, 가설 8은 학습지향성, 혁신성, 조직

3.3. 연구자료 및 설계

본 연구는 엔젤투자협회에 투자 및 컨설팅을 신청한 창업자 및 예비창업자들을 대상으로 온라인 설문을 실시하여 데이터를 수집하였다. 미리 전화 및 이메일, 면담을 통해 연락한 후 200명에게 설문을 독려한 결과 총 180부의 설문자료가 수집되었고 불성실한 응답을 제외한 176부가 통계분석에 활용되었다. 통계분석은 SPSS 26.0과 PROCESS 4.2를 사용해 진행하였다.

회수된 설문대상을 분석한 결과 남성이 156명(86.7%)으로 여성 24명(13.3%)에 비해 훨씬 많이 포함되었고 연령분포를 살펴보면 40대가 91명(50.6%)으로 가장 많았고 30대 35명(19.4%), 50대 29명(16.1%), 20대 21명(11.7%), 60대 4명(2.2%) 순으로 분포되었다. 설문 창업자의 학력분포를 살펴보면 석사가 77명(42.8%)으로 가장 많았고 대졸 63명(35.0%), 전문대졸(대학중퇴 포함) 16명(8.9%), 박사 14명(7.8%), 고졸 10명(5.6%)으로 상대적으로 고학력이 많은 편이었다. 전공을 살펴보면 경영 및 경제가 72명(40.0%)으로 가장 많았고 공학계열

60명(33.4%), 인문 및 사회계열 29명(16.1%), 예체능 10명(5.6%), 이학계열 9명(5.0%) 순인 것으로 나타났다. 창업업종을 살펴보면 IT가 60명(33.3%)로 가장 많았으며 서비스업 42명(23.3%), 제조업 34명(18.9%), 교육업 22명(12.2%), 기타 22명(12.2%) 순인 것으로 조사되었다.

모든 설문문항은 사회과학에서 흔히 사용되고 있는 5점 리커트 척도로 측정하였다. 탐색적 요인분석을 통해 요인을 추출한 결과 학습지향성, 혁신성, 조직몰입의 요인들이 추출되었고 이를 구성하고 있는 설문문항은 <표 1>에 제시하였다.

내적일관성 분석, 상관관계분석 등을 통해 측정도구의 신뢰성 및 타당성을 확보하고자 하였다. 또, 가설 1-4를 검증하기 위해 단순 및 다중회귀분석을 실시하였다. 가설 5의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 분석법을 사용하여 검증하였다. 가설 6-8에 제시되어 있는 1단계 조절효과 확인을 위해 Baron & Kenny(1986)의 위계적 회귀분석을 사용하여 검증하였다. 2단계로 통합적 연구모형인 매개된 조절효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS를 이용해 분석하였다.

<표 1> 설문지 문항내용

연구변수	측정문항	참고문헌
학습지향성	학습을 지출이 아닌 투자로 생각함 실수로부터 배우기 위해 노력함 어렵더라도 지식과 기술을 높이기 위해 노력함 학습을 멈추면 기업 미래가 위험하다고 생각함	Khohi & Jaworski(1990) Narver & Slater(1990)
혁신성	혁신적이고 독창적으로 행동함 혁신적 아이디어와 개선점을 적극적으로 찾음 창의적이고 혁신적인 해결책에 큰 가치를 둠	Covin & Stevin(1989)
조직몰입	조직에 계속 기꺼이 남고자 함 목표달성을 위해 효과적으로 업무수행 창업기업에 대해 만족과 성취감을 느낌	유봉호(2011) Meyer & Allen(1991)

IV. 실증분석결과

4.1. 타당도 및 신뢰도 분석

측정문항에서 내재적 요인변수를 추출하기 위한 목적으로 탐색적 요인분석을 실시하고 이에 대한 분석결과를 <표 2>에 제시하였다. 주성분 분석과 베리맥스(Varimax)를 채택하여 아이겐 값 1 이상인 구성요인만을 추출한 결과 학습지향성, 혁신성, 조직몰입으로 분리되었다. KMO값은 0.795로 요인분석 변수선택에 문제가 없는 것으로 판단되었고 요인분석 모형의 타당도는 Bartlett 구형성 검증결과 카이제곱 값이 678.228($p<.001$)로 양호한 적합도를 보이는 것으로 나타났다(Kaiser, 1960). 총 누적분산은 68.707%로 사회과학의 일반적 기준인 60%를 상회하였고 공통성도 모두 0.5 이상으로 기준치인 0.4를 초과하여 문제가 없는 것으로 판단하였다(Hair, et al., 2010). 또, 요인적재값은 전부 0.6 이상인 것으로 나타났고

교차요인들은 모두 0.4 미만인 것으로 나타나 집중타당성과 판별타당성에 문제가 되는 요소는 없는 것으로 판단되었다.

<표 2> 탐색적 요인분석 결과

변수명	측정항목	요인부하량			공통성	크론바흐 알파
		학습지향성	조직몰입	혁신성		
혁신성	혁신성 1	.082	-.002	.850	.729	.750
	혁신성 2	.232	.243	.778	.719	
	혁신성 3	.202	.203	.704	.578	
학습지향성	학습 1	.801	.058	.119	.659	.817
	학습 2	.688	.190	.321	.613	
	학습 3	.763	.225	.211	.678	
	학습 4	.873	-.002	.054	.765	
조직몰입	몰입 1	.193	.855	-.130	.785	.772
	몰입 2	.238	.735	.299	.686	
	몰입 3	-.038	.810	.043	.659	
아이겐 값		4.048	1.597	1.225		
총 누적분산(%)		40.484	56.454	68.707		
KMO=.795, Bartlett 구형성검정 = 678.228(<.001)						

신뢰도는 측정도구의 신뢰성 부족으로 인해 발생하는 측정 오차가 작아 측정결과가 일관성을 보인다는 의미이다. 신뢰도 분석에 가장 많이 사용되는 내적 일관성 분석을 실시한 결과 <표 2>에 나타난 바와 같이 크론바흐 알파값이 모두 0.7을 상회하기 때문에 신뢰도에 문제가 발생하지 않은 것으로 판단하였다(Nunnally, 1978).

상관관계분석을 통해 추출된 요인변수들 간의 상관계수를 측정할 수 있다. 본 연구에서는 기본적으로 많이 사용되고 있는 피어슨(Pearson) 상관관계 분석을 실시하였고 이에 대한 결과가 <표 3>에 제시되었다. 상관분석 결과를 살펴보면 요인 변수들 간의 상관계수는 모두 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났고 상관계수 값은 0.197-0.414로 보통의 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 독립변수인 학습지향성, 매개변수인 혁신성, 조절변수인 경력연관성, 종속변수인 조직몰입은 모두 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 조직몰입과는 혁신성, 학습지향성, 경력연관성 순으로 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 또, 학습지향성과 혁신성 간의 상관계수(0.414)가 혁신성과 조직몰입 간의 상관계수(0.390)나 학습지향성과 조직몰입 간의 상관계수(0.334)보다 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 상관관계 분석

	학습지향성	혁신성	경력연관성	조직몰입
학습지향성	1			
혁신성	0.414***	1		
경력연관성	0.197***	0.212**	1	
조직몰입	0.334***	0.390***	0.285***	1

* $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

4.2. 가설검증결과

학습지향성, 혁신성, 경력연관성의 조직몰입에 대한 긍정적 영향에 대한 가설 1, 가설 2, 가설 3을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고 이에 대한 결과를 <표 4>에 제시하였다.

<표 4> 가설 1, 가설2, 가설3 검증을 위한 다중회귀분석

종속변수: 조직몰입	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
(상수)	1.257	.356		3.530	.001		
학습지향성	.197	.083	.179	2.377	.019	.802	1.246
혁신성	.279	.077	.272	3.614	<.001	.797	1.255
경력연관성	.119	.043	.191	2.757	.006	.941	1.063
F=16.223, P=0.001, R ² =0.221, Adj-R ² =0.207, Durbin-Watson=1.964							

회귀분석모형의 F값은 16.223으로 유의확률 1% 이하로 유의한 것으로 나타났다. Durbin-Watson 계수가 1.964로 2에 충분히 근접하였고 분산팽창요인(VIF) 값도 3보다 훨씬 작기 때문에 다중공선성 문제는 심각하지 않은 것으로 판단하였다. 혁신성과 경력연관성의 조직몰입에 대한 영향은 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났고 학습지향성의 조직몰입에 대한 영향은 5% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 학습지향성의 조직몰입에 대한 영향의 표준화계수는 0.179로 학습지향성이 1단위 증가함에 따라 조직몰입이 17.9% 증가하는 것을 말한다. 혁신성의 조직몰입에 대한 영향의 표준화계수는 0.272로 혁신성이 1단위 증가함에 따라 조직몰입이 27.2% 증가함을 의미한다. 경력연관성의 조직몰입에 대한 영향의 표준화계수는 0.191로 경력연관성이 1단위 증가함에 따라 조직몰입이 19.1% 증가한다는 것을 의미하는 수치이다. 따라서, 가설 1, 가설 2, 가설 3은 모두 채택되었다. 학습지향성의 혁신성에 대한 긍정적 영향에 대한 가설 4를 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시하였고 이에 대한 결과를 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 가설 4 검증을 위한 단순회귀분석

종속변수: 혁신성	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
(상수)	1.982	.032		6.292	<.001		
학습지향성	.453	.075	.414	6.063	<.001	.1000	1.000
F=36.756, P=0.001, R ² =0.171, Adj-R ² =0.166, Durbin-Watson=1.845							

단순회귀분석 모형의 F값은 36.756으로 유의확률 1% 이하로 유의한 것으로 나타났다. 학습지향성의 혁신성에 대한 영향은 1% 수준에서 유의하고 표준화계수는 0.414로 나타났다. 이는 학습지향성이 1단위 증가함에 따라 혁신성이 41.4% 증가한다는 것을 의미한다. 따라서, 가설 4도 채택되었다.

4.3. 혁신성의 매개효과

다음으로 창업자의 혁신성이 학습지향성과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 5를 검증해야 한다. 본 연구에서는 매개효과를 분석하는 방법들 중 가장 많이 사용되는 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 분석 3단계 방법을 사용하였다. 제 1단계는 독립변수인 학습지향성이 매개변수인 혁신성에 유의한 영향을 미치는 것을 검증하는 것이다. 가설 4에서 이미 검증한 바와 같이 학습지향성은 혁신성에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 이미 확인하였다. 따라서, 가설 4 검증 시에 사용한 회귀분석으로 매개효과 분석 제 1단계는 이미 통과한 것으로 판단하였다.

매개효과 분석의 제 2단계는 독립변수인 학습지향성이 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 확인하는 것이다. 이를 위하여 단순회귀분석이 진행되었고 결과가 <표 6>에 제시되었다.

<표 6> 제 2단계 매개효과 분석결과

종속변수: 조직몰입	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
(상수)	2.083	.333		6.263	<.001		
학습지향성	.369	.079	.334	4.674	<.001	.1000	1.000
F=21.845, P=0.001, R ² =0.112, Adj-R ² =0.106, Durbin-Watson=1.975							

매개효과 분석 제 2단계 단순회귀분석 모형의 F값은 21.845로 유의확률 1% 이하로 유의한 것으로 나타났다. 학습지향성의 조직몰입에 대한 영향은 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 표준화계수의 값은 0.334로 학습지향성이 1단위 증가함에 따라 조직몰입이 33.4% 증가함으로 해석될 수 있다. 따라서, 매개효과 분석의 제 2단계도 충족되는 것으로 판단하였다.

<표 7> 제 3단계 매개효과 분석결과

종속변수: 조직몰입	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
(상수)	1.488	.352		83.945	<.001		
학습지향성	.225	.084	.203	2.676	.008	.814	1.228
혁신성	.310	.078	.303	3.981	<.001	.814	1.228
F=19.778, P=0.001, R ² =0.186, Adj-R ² =0.177, Durbin-Watson=1.941							

매개효과분석 제 3단계는 독립변수인 학습지향성과 매개변수인 혁신성을 모두 투입하여 종속변수인 조직몰입에 대한 영향이 유의한지 확인해야 한다. 이를 위해 학습지향성과 혁신성을 모두 투입한 조직몰입에 대한 다중회귀분석을 수행하였고 이에 대한 분석결과를 <표 7>에 제시하였다.

매개효과가 존재함을 판정받기 위해서는 제 3단계에서 독립

변수인 학습지향성의 표준화계수 값이 제 2단계 독립변수인 학습지향성의 표준화계수 값보다 작은 것을 확인해야 한다. 매개효과 제 3단계를 위한 다중회귀분석 모형의 F값은 19.778로 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 또, 제 3단계의 학습지향성의 표준화계수는 0.203으로 2단계의 학습지향성의 표준화계수인 0.334보다 작은 것으로 나타났다. 즉, Baron & Kenny(1986) 매개효과분석 3단계 기준으로 부분매개효과가 있는 것으로 판단되었다.

추가적으로 소벨테스트(Sobel test)를 통해 매개효과를 검증하는 과정은 다음과 같다. 독립변수인 학습지향성의 혁신성에 대한 영향은 <표 5>에 나타난 바와 같이 통계적으로 유의한 것($\beta=0.257(S.E.=0.042)$, $p<.001$)으로 나타났다. 매개효과 분석 제 3단계 검증에서 나타난 바와 같이 독립변수를 투입한 상태에서 매개변수인 혁신성의 종속변수인 조직몰입에 대한 영향도 유의한 것($\beta=.193(S.E.=0.048)$, $p<.001$)으로 나타났다. 매개효과를 판정하는 소벨테스트 결과는 $Z=3.36029674$ 로 1% 수준에서 유의한 것으로 판정되었다. 따라서, 상기의 논의를 통해 가설 5도 채택되었다.

4.4. 경력연관성의 조절효과

학습지향성, 혁신성, 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)의 위계적 회귀분석을 사용하였다. 위계적 회귀분석은 1번 단계로 독립변수의 종속변수에 대한 영향을 검증하고 2번 단계로 독립변수와 조절변수를 함께 투입한 다음 종속변수에 대한 영향을 살펴보아야 한다. 마지막 3번 단계에서는 독립변수, 조절변수와 상호작용항을 모두 투입한 다음 종속변수에 대한 영향력을 검증하여야 한다. 조절효과가 있는 것으로 판단되기 위해서는 제 3단계에서 설명력이 유의미하게 증가해야 하고 상호작용항이 통계적으로 유의미한 것으로 나타나야 한다.

가설 6은 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 검증하는 것으로 실증분석 결과를 <표 8>에 제시하였다.

<표 8> 가설 6 검증을 위한 위계적 회귀분석

종속변수: 조직몰입	1 단계	2 단계	3 단계
(상수)	3.622***	3.622***	3.603***
학습지향성(A)	.209***	.181***	.184***
경력연관성(C)		.142***	.159***
상호작용항(AxC)			.094**
ΔF	21.845***	10.281***	6.375**
$R^2(\Delta R^2)$.112***	.161***(.050***)	.191***(.030**)
Adj- $R^2(\Delta Adj-R^2)$.106***	.152***(.046***)	.177***(.025**)

3단계에서 학습지향성, 경력연관성 그리고 상호작용항(학습지향성x경력연관성)을 모두 투입하여 다중회귀분석을 실시했을 때 설명력이 증가하고 상호작용항이 5% 유의수준에서 통

계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서, 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과가 존재하는 것으로 판단하였다. 이를 해석하면 학습지향성의 조직몰입에 대한 영향이 경력연관성이 높은 경우가 경력연관성이 낮은 경우에 비해 더 강하다는 것을 의미한다. 따라서, 상기의 논의를 통해 가설 6은 채택되었다.

가설 7은 혁신성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 분석하는 것이다. 가설 6의 검증과 마찬가지로 위계적 회귀분석을 실시하였고 결과를 <표 9>에 제시하였다.

<표 9> 가설 7 검증을 위한 위계적 회귀분석

종속변수: 조직몰입	1 단계	2 단계	3 단계
(상수)	3.630***	3.630***	3.624***
혁신성(B)	.248***	.220***	.218***
경력연관성(C)		.132***	.134***
상호작용항(BxC)			.027
ΔF	31.285***	9.142***	.361
$R^2(\Delta R^2)$.152***	.195***(.043***)	.197***(.002)
Adj- $R^2(\Delta Adj-R^2)$.148***	.186***(.038***)	.183***(-.003)

3단계에서 혁신성, 경력연관성, 그리고 상호작용항(혁신성x경력연관성)을 모두 투입해서 다중회귀분석을 실시했을 때 상호작용항이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서, 혁신성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과는 없는 것으로 판단하였다. 이를 해석하면 경력연관성이 높거나 낮거나 혁신성의 조직몰입에 대한 영향은 동일하다는 것을 의미한다. 상기의 논의를 통해 가설 7은 기각되었다.

가설 8은 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 분석하는 것이다. 가설 6, 7의 검증과 마찬가지로 위계적 회귀분석을 실시하였고 결과를 <표 10>에 제시하였다.

<표 10> 가설 8 검증을 위한 위계적 회귀분석

종속변수: 혁신성	1 단계	2 단계	3 단계
(상수)	3.874***	3.874***	3.845***
학습지향성(A)	.257***	.240***	.245***
경력연관성(C)		.084*	.110***
상호작용항(AxC)			.146***
ΔF	36.756***	3.873*	17.483***
$R^2(\Delta R^2)$.171***	.189***(.018*)	.262***(.073***)
Adj- $R^2(\Delta Adj-R^2)$.166***	.180*(.024*)	.250***(.070***)

3단계에서 학습지향성, 경력연관성, 그리고 상호작용항(학습지향성x경력연관성)을 모두 투입해서 다중회귀분석을 실시했을 때 뚜렷하게 설명력이 증가하고 상호작용항이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서, 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과가 있는 것으로 판단될 수 있다. 이것은 학습지향성의 혁신성에 대한 영향은 경력연관성이 높은 경우가 경력연관성이 낮은 경우에 비해 훨씬 강하다는 것을 의미한다. 따라서, 상기의 논의를 통해 가설 8은 채택되었다.

4.5. 매개된 조절효과 분석

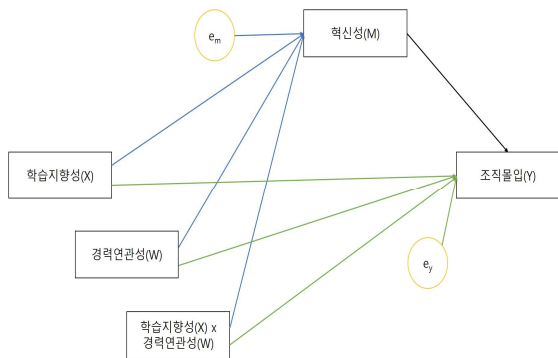
앞에서 논의한 바와 같이 Baron & Kenny(1986)의 위계적 회귀분석을 통해 가설 6과 가설 8이 채택되었고 가설 7이 기각되었다. 이것은 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간에 그리고 학습지향성과 혁신성 간에 경력연관성의 조절효과가 존재하는 반면 혁신성과 조직몰입 간에는 경력연관성의 조절효과가 없다는 것이다.

본 연구에서는 다음 단계로 통합적 연구모형인 매개된 조절효과를 검증하고자 한다. 매개된 조절효과를 분석함으로써 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과가 학습지향성과 혁신성 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과로부터 간접적으로 영향을 받은 것인지 아니면 직접적 조절효과도 있는 것인지 확인할 수 있다.

본 연구에서는 매개된 조절효과 검증에 많이 사용되는 Hayes의 PROCESS를 사용하여 분석하였다. 독립변수(X)인 창업자의 학습지향성, 종속변수(Y)인 조직몰입, 매개변수(M)인 혁신성, 조절변수(W)인 경력연관성으로 설정하였다. 독립변수와 종속변수 간 그리고 독립변수와 매개변수 간 관계에서 조절변수의 효과를 분석하는 연구모형을 <그림 3>과 같이 제시하였다. 즉, 본 매개된 조절효과 검증을 통해 분석하고자 하는 연구가설은 다음과 같다.

가설 8: 경력연관성은 창업자의 학습지향성과 혁신성 간의 관계를 조절할 것이다.

가설 9: 창업자의 학습지향성과 혁신성 간의 경력연관성의 조절효과는 혁신성을 매개로(간접적으로)만 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.



<그림 3> 매개된 조절효과 분석모형

혁신성(M)을 종속변수로 두고 학습지향성(X), 경력연관성(W), 학습지향성과 경력연관성의 상호작용(X x W)을 투입한 첫 번째 분석결과는 <표 11>에 제시하였다. 분석결과를 살펴보면 혁신성(M)에 대한 학습지향성과 경력연관성의 상호작용

(X x W)은 1% 유의수준에서 정(+)의 영향($b=2.629, t=4.3686, p<.01$)이 있는 것을 확인할 수 있다. 따라서, 가설 8는 채택되었다. 이것은 앞에서 Baron & Kenny(1986)을 통해 분석해 채택된 가설 8 분석결과와 일치한다.

<표 11> 혁신성(M)에 대한 매개된 조절효과 분석결과

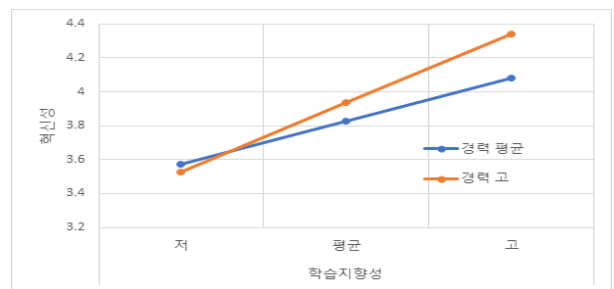
	coeff	SE	t	종속변수: 혁신성(M)	
				LLCI	ULCI
constant	3.826***	.040	95.073	3.747	3.906
학습지향성	.444***	.071	6.258	.304	.584
경력연관성	.108***	.040	2.678	.029	.188
상호작용항 (학습 x 경력)	.263***	.060	4.369	.029	.382
$R^2=.283, F=22.593$					

경력연관성의 변화에 따른 학습지향성의 혁신성에 대해 검증한 결과가 <표 12>에 제시되어있다.

<표 12> 경력연관성 변화에 따른 직접효과 유의성 검증

조절변수: 경력연관성	효과(Effect)	SE	종속변수: 혁신성(M)	
			LLCI	ULCI
-1SD(-1.016)	.177	.092	-.006	.353
평균(.000)	.444	.071	.304	.584
1SD(1.016)	.711	.095	.524	.898

경력연관성이 평균보다 낮은 조건(-1SD)에서 학습지향성의 혁신성에 대한 직접효과 추정치는 .177이지만 신뢰구간 하한값(-.006)과 상한값(.353) 사이에 0을 포함하므로 유의하지 않은 것으로 판단되었다. 경력연관성이 평균(.000)인 조건에서는 학습지향성의 혁신성에 대한 직접효과 추정치가 .444로 나타났고 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않기 때문에 유의한 것으로 판단되었다. 경력연관성이 높은 조건(+1SD)에서도 학습지향성의 혁신성에 대한 직접효과 추정치가 .711이고 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않기 때문에 유의한 것으로 판단되었다. 이는 경력연관성 평균보다 높은 조건에서 학습지향성의 혁신성에 대한 직접효과가 더욱 크다는 것을 의미한다.



<그림 4> 경력연관성 수준에 따른 직접효과

경력연관성이 평균인 조건과 높은(+1SD) 조건에 대해 학습지향성의 혁신성에 미치는 직접효과를 <그림 4>에 나타내었다. 경력연관성이 평균인 조건에 비해 경력연관성이 높은(+1SD) 조건에서 학습지향성의 혁신성에 대한 직접효과가 더 크다는 것을 기울기가 더 큰 것에서 확인할 수 있다.

조직몰입(Y)을 종속변수로 두고 학습지향성(X), 경력연관성(W), 학습지향성과 경력연관성의 상호작용(X x W)을 투입한 두 번째 분석결과는 <표 13>에 제시하였다. 분석결과를 살펴보면 혁신성(M)의 조직몰입(Y)에 대한 영향인 주효과가 유의한($b=.2406, t=2.9631, p<.01$) 것에 반하여 조직몰입(Y)에 대한 학습지향성과 경력연관성의 상호작용(X x W)은 유의하지 않은($b=.1022, t=1.5126, p>.1$) 것으로 나타났다. 따라서, 이는 창업자의 학습지향성(X)과 조직몰입(Y) 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과는 혁신성이 완전 매개하는 것을 의미한다. 즉, 경력연관성 강도에 따른 학습지향성이 조직몰입에 미치는 직접조절효과는 없는 것으로 해석될 수 있다. 하지만, 경력연관성 강도에 따라 학습지향성이 매개변수 혁신성에 미치는 영향의 정도가 다르게 나타나기 때문에 간접적인 조절효과가 나타나는 것으로 해석될 수 있다.

<표 13> 조직몰입(Y)에 대한 매개된 조절효과 분석결과

	coeff	SE	t	종속변수: 조직몰입(Y)	
				LLCI	ULCI
constant	2.684***	.314	8.557	2.065	3.303
학습지향성	.217**	.084	2.596	.052	.383
혁신성	.241***	.081	2.963	.080	.401
경력연관성	.133***	.044	3.021	.046	.220
상호작용항 (학습 x 경력)	.102	.068	1.513	-.031	.236

$R^2=.231, F=12.830$

<표 14> 매개된 조절효과 계수 및 유의성 검증

	계수(Index)	Boot SE	95% Bias corrected	
			Boot LLCI	Boot ULCI
경력연관성	.063	.029	.010	.123

매개된 조절효과와 유의도 검증을 위한 부트스트랩 신뢰구간을 <표 14>에 제시하였다. <표 13>에 따르면 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 직접조절효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 하지만, <표 14>를 살펴보면 경력연관성의 조절된 매개계수는 .063이고 95% 신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않기 때문에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. Hayes(2015)의 제안에 따라 매개된 조절효과 계수가 통계적으로 유의한 것이 확인되었기 때문에 매개된 조절효과가 있는 것으로 판단되었다. 매개된 조절효과 경우 조절변수에 의해 매개변수의 크기가 조절되면서 조절된 매개효과가 발생한다. 매개된 조절효과와 조절된 매개효과는 통계적

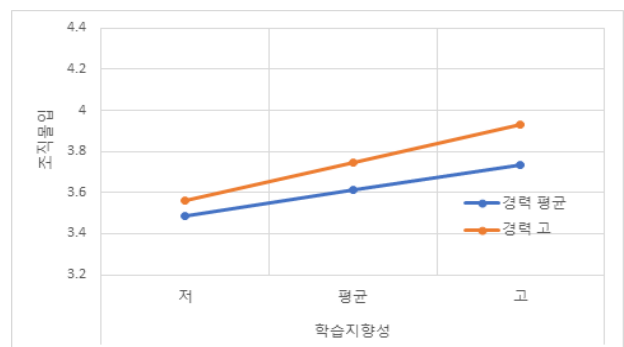
구분이 매우 어렵기 때문에 최근 조절된 매개과정으로 통합하여 소개되고 있다(Hayes, 2013; 정선호·서동기, 2016). 따라서, 상기의 논의를 통해 가설 9는 채택되었다.

<표 15> 경력연관성 변화에 따른 간접효과 유의성 검증

조절변수: 경력연관성	효과(Effect)	Boot SE	종속변수: 조직몰입(Y)	
			Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD(-1.016)	.043	.038	-.009	.138
평균(.0000)	.107	.051	.016	.217
1SD(1.0157)	.171	.073	.029	.318

경력연관성의 변화에 따른 간접조절효과를 검증한 결과가 <표 15>에 제시되어있다. 경력연관성이 평균보다 낮은 조건(-1SD)에서 학습지향성의 조직몰입에 대한 간접효과가 .043이지만 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하고 있기 때문에 유의하지 않은 것으로 판단되었다. 하지만, 경력연관성이 평균인 조건에서는 간접효과 추정치는 .107로 나타났고 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 판단되었다. 또, 경력연관성이 높은 조건(+1SD)에서의 간접효과 추정치는 .171로 나타났고 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 유의한 것으로 판단되었다. 즉, 경력연관성이 낮은 조건에서는 창업자의 학습지향성이 혁신성을 매개하여 조직몰입을 향상시키지 않지만 경력연관성이 평균 혹은 높은 조건에서는 창업자의 학습지향성이 혁신성을 매개하여 더욱 조직몰입을 향상시킨다는 것을 의미한다.

경력연관성이 평균과 표준편차만큼 높은 조건에 대해 학습지향성이 혁신성을 매개하여 조직몰입에 미치는 간접적 영향을 <그림 5>에 제시하였다. 앞에서 논의한 것과 같이 경력연관성이 평균인 조건에 비해 높은 조건에서 학습지향성의 조직몰입에 미치는 영향이 더욱 배가되는 것을 확인할 수 있다.



<그림 5> 경력연관성 수준에 따른 혁신성의 매개효과

V. 결론

창업자는 가시적 경영성과를 내기 위해 오랫동안 인적, 물적 자원과 자본을 지속적으로 투입해야 한다. 따라서, 창업에서 성공하기 위해서는 난관과 어려움 속에서도 창업을 포기하지 않고 지속적으로 열성을 가지고 창업에 몰두하는 조직몰입이 필수적이라고 할 수 있다. 선행연구에 따르면 창업자의 조직몰입은 조직화, 창업기업설립, 신제품 개발 등에 유의한 영향을 미친다고 한다.

본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 창업자의 특성들 중 학습지향성과 혁신성에 대해 주로 살펴보았다. 학습지향성은 경쟁력 확보를 위한 조직의 지식정보의 획득, 전달, 분배, 창출이 일어나는 정도를 나타내는 용어이다. 혁신성은 기존 기업들과 차별화된 아이디어, 기술, 제품 및 서비스 등을 추구하는 것을 의미하는데 많은 선행연구에서 신제품 개발, 경영성과 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

본 연구는 창업자의 학습지향성 및 혁신성과 조직몰입 간의 관계에 대해 살펴보는 것을 목적으로 한다. 특히, 본 연구에서는 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과에 대해 검증하고 이들 변수들 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 살펴보는 것을 목적으로 하였다.

본 연구의 실증분석을 통해 도출한 결과에 대한 해석과 학술적 의미에 대한 논의는 다음과 같다. 첫째, 창업자의 학습지향성, 혁신성 및 경력지향성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 국내외 기업들의 임직원들을 대상으로 한 선행연구(Farrell, 1999; Zehir et al., 2012; Sanjaghi et al., 2014; 장은미, 1997; 김규남, 2003; 박영배·박형권, 2003; 권중생, 2011; 유봉호, 2011; 권혁기·손현일, 2014; 윤민진·전인오, 2017; 이상길, 2018; 이지영, 2018)의 결과와 비슷하게 창업자의 학습지향성, 혁신성 및 경력지향성이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인했다는 측면에서 의미가 있다. 하지만, 저자의 선행연구들(이주현, 2020, 2021)에서 동일한 실증결과를 이미 발표하였기 때문에 본 연구의 주요한 내용이라고 말하기는 어렵다.

둘째, 창업자의 학습지향성은 혁신성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 실증분석에서 확인하였다. 국내외 기업의 임직원들을 대상으로 한 선행연구(Hurley & Hult, 1998; Calantone et al., 2002; 정대용·박권홍, 2010; 최석봉, 2011; 유봉호, 2012)와 유사하게 창업자의 학습지향성도 혁신성에 유의한 영향을 준다는 것을 실증 분석했다는 측면에서 의미가 있다고 할 수 있다. 이는 창업자의 학습지향성, 혁신성, 경력연관성 각각을 높이는 것이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 학습지향성을 증대시키는 것이 혁신성에 긍정적 영향을 주는 것으로 해석될 수 있다.

셋째, 창업자의 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이것은 창업자의 학습지향성이 조직몰입에 직접적으로 영향을 주는 동시에 혁신성을 통해 조직몰입에 간접적으로도 영향을 미친다는 것이다.

따라서, 창업자의 조직몰입의 향상을 위해서 혁신성 증대와 아울러 학습지향성 증대에도 노력하는 것이 필요하다고 해석할 수 있다. 중소기업 임직원 대상이 아니라 창업자를 대상으로 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 혁신성의 매개효과를 분석한 연구는 많지 않다는 측면에서 학술적 의미가 있다.

넷째, 혁신성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과는 없는 것으로 실증분석 결과가 나왔다. 이것은 경력연관성 변화에 따른 혁신성의 조직몰입에 대한 영향력 차이는 없음을 의미한다. 다섯째, 학습지향성과 혁신성 간 그리고 학습지향성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이것은 경력연관성 변화에 따른 학습지향성의 혁신성 그리고 학습지향성의 조직몰입에 대한 영향력 차이가 있음을 의미한다. 학습지향성, 혁신성과 조직몰입 간의 관계에서 경력연관성의 조절효과를 검증한 연구는 거의 없는 편이다.

여섯째, 통합적 연구모형인 매개적 조절효과 검증을 통해 학습지향성과 조직몰입 간 관계에서 혁신성을 통한 경력연관성의 완전매개된 조절효과가 존재하는 것을 실증적으로 확인하였다. 이것은 학습지향성과 조직몰입 간 측정된 경력연관성의 조절효과는 학습지향성과 혁신성 간 경력연관성의 조절효과가 혁신성을 통해 간접적으로 영향을 미쳐 나타난 것이라는 것을 의미한다. 즉, 이것은 학습지향성과 조직몰입 간에 경력연관성의 직접조절효과가 없다는 것을 의미한다.

일곱째, 추가적 분석을 통해 나타난 결과를 살펴보면 경력연관성이 낮은(-1SD) 경우 학습지향성의 혁신성과 조직몰입에 대한 영향이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이것은 관련 사전지식 및 사회적 네트워크 등의 부족으로 인해 학습지향성이 높은 창업자도 새로운 분야나 영역에서 창업에 적응하는 것에 어려움을 겪기 때문에 높은 혁신성과 조직몰입으로 이어지지 못하는 것으로 해석될 수 있다.

여덟째, 추가적 분석을 통해 나타난 결과를 살펴보면 경력연관성이 평균 혹은 평균이상(+1SD)에서는 학습지향성의 혁신성과 조직몰입에 대해 경력연관성의 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 이것은 경력연관성이 평균 혹은 평균이상에서는 학습지향성의 혁신성과 조직몰입에 대한 영향력이 경력연관성의 증가와 함께 강화된다는 것을 의미한다. 사전지식 및 사회적 네트워크 등을 어느 정도 이상을 갖추고 있는 경우에는 학습지향성이 높아짐에 따라 혁신성과 조직몰입이 증가하고 경력연관성이 높아짐에 따라 학습지향성의 혁신성 혹은 조직몰입에 대한 영향력이 부가적으로 강화된다는 뜻이다. 저자는 평균 혹은 평균이상에서 경력연관성의 조절효과가 일어나는 이유가 지식과 혁신 사이에 수확체증의 관계가 있기 때문이라고 생각한다. 즉, 경력연관성이 높아서 높은 사전지식과 사회적 네트워크가 존재하는 상황 하에서는 높은 학습지향성으로 인한 새로운 지식의 흡수가 원활하게 될 때 창업자와 사회적 네트워크의 지식자본과 새로운 지식과 결합을

통해 더욱 혁신성이 증가하게 되는 것이다.

본 연구를 통해 도출한 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 창업자의 조직몰입을 이끌어내기 위해서는 학습지향성과 혁신성 향상이 모두 중요하다. 따라서, 창업자의 조직몰입을 더욱 높이기 위해서 창업자의 학습지향성과 혁신성을 더욱 향상시키려는 노력을 해야 한다. 즉, 경쟁력 확보를 위한 고객, 경쟁자 및 신기술과 관련된 지식정보를 수용하고 창조하는 노력과 아울러 경쟁자들과 차별화된 상품을 개발하기 위해 노력하는 것이 조직몰입을 이끌어내는데 도움이 된다는 것이다. 둘째, 창업자의 조직몰입을 더욱 향상시키기 위해 경력연관성이 높은 창업을 하는 것이 중요하다. 앞에서 논의한 바와 같이 경력연관성이 부족한 창업을 하게 되면 관련 사전지식과 사회적 네트워크 부족으로 적응에 어려움을 겪게 되고 혁신성을 확보하기 어렵다. 하지만, 경력연관성이 높은 창업을 하는 경우 창업자뿐만 아니라 사회적 네트워크의 지식자본을 활용하여 혁신성과 조직몰입이 더욱 향상되게 되는 결과를 가져올 수 있다. 셋째, 혁신성 향상을 위해서 창업자의 학습지향성과 경력연관성을 향상시키기 위한 노력이 필요하다. 즉, 경쟁자와 차별화된 아이디어, 상품, 생산기술 등의 개발을 통한 창업을 고양하기 위해서는 경력연관성이 있는 사업을 선택하고 실패로부터 배우고 끊임없이 새로운 지식과 역량을 배우고 혁신을 용이하게 하는 환경을 조성하는 것이 모두 중요하다라는 것이다.

본 연구는 다음과 같은 실증연구의 한계가 존재한다. 첫째, 인적 네트워크를 활용해 엔젤 투자협회에 의뢰해 창업자를 선정했기 때문에 샘플선정의 대표성에 문제가 있을 수 있다. 둘째, 비록 전화와 이메일을 통해 연락은 취했지만 창업자들이 온라인 설문내용을 제대로 파악하지 못해 발생하는 결과의 왜곡이 발생될 수 있다.

REFERENCE

- 강보경·임상혁(2021). 조직학습지향성이 창의적 자기효능감을 매개로 창의성에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 34(7), 1321-1341.
- 권중생(2011). 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향. *경영연구*, 26(1), 153-182.
- 권혁기·손현일(2014). 기업가정신과 종업원의 혁신행동지향성에 대한 정서적 몰입의 매개효과. *경영과정정보연구*, 33(3), 77-92.
- 김규남(2003). 중소기업 종업원의 조직몰입특성과 가치성향의 매개효과에 관한 연구. *중소기업연구*, 25(2), 1-22.
- 김정석·안관영(2012). 조직몰입과 이직의도의 관계 및 성별과 직종의 조절효과: 대덕 벤처기업을 중심으로. *벤처창업연구*, 7(4), 77-86.
- 김찬호·고창룡·설성수(2012). 기술사업화 실패 사례연구. *기술혁신학회지*, 15(1), 203-223.
- 박영배·박형권(2003). 조직의 학습지향성이 조직성과에 미치는 영향과 상황요인의 조절효과에 관한 연구. *인사관리연구*, 27(2), 83-109.
- 박주연·성창수(2016). 창업자의 사회적 네트워크가 창업성과에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 11(3), 87-96.
- 박희상·김규배(2019). 창업준비 활동 및 창업자특성이 창업성과에 미치는 영향. *기업경영리뷰*, 10(3), 273-290.
- 배병윤·이주현(2018). 대학생의 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향: 성별 및 전공의 조절효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 13(6), 63-74.
- 서용환(2016). 자기주도적 경력과 경력성공 간의 관계 연구. *경영과정정보연구*, 35(2), 13-26.
- 어윤경(2019). 대학생의 성격, 직업흥미, 경력개발행동 관계에서 흥미 분화의 조절효과. *진로교육연구*, 32(4), 33-52.
- 유봉호(2011). 기업가적 시장지향성과 조직유효성 경영성과 간에 혁신성 고객지향성의 매개효과. *한국산학기술학회논문지*, 12(9), 3924-3935.
- 유봉호(2012). 학습지향성이 기업성과에 미치는 영향: 고객지향성과 혁신성의 매개역할을 중심으로. *대한경영학회지*, 25(6), 2809-2826.
- 윤민진·전인오(2017). 소상공인 및 중소기업의 시장지향성과 학습지향성이 기업성과에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *한국산업정보학회논문지*, 22(2), 91-106.
- 이상길(2018). 진취성, 지각된 유용성 및 학습지향성이 업무몰입에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 13(6), 167-175.
- 이상길·하규수(2017). 기업가정신, 정보기술 수용성, 미디어 활용역량이 직장인의 업무몰입에 미치는 영향: 학습지향성 조절효과를 반영하여. *벤처창업연구*, 12(3), 37-51.
- 이성호·김정음·남정민(2020). 대학 창업교육 및 창업지원제도 분석을 통한 대학창업발전방안 연구: D대학 창업교육 및 창업지원제도를 중심으로. *벤처창업연구*, 15(4), 151-160.
- 이일한·황금주·김현철·조세근(2012). 기술창업기업 CEO의 혁신지향성이 전략지향성과 학습지향성에 미치는 영향. *경영교육연구*, 27(2), 283-307.
- 이정민·김병근(2021). 기술창업기업 성과 영향요인: 혁신역량의 매개효과를 중심으로. *기술혁신학회지*, 24(6), 1103-1139.
- 이주현(2020). 창업자의 기업가지향성과 학습지향성이 재무적 성과에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *경영교육연구*, 35(3), 255-278.
- 이주현(2021). 창업자 시장지향성 효과, 조직몰입의 매개효과와 전공 및 경력연관성의 조절효과에 관한 연구. *한국창업학회지*, 16(1), 278-299.
- 이지영(2018). *경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석*. 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원.
- 이창영·황인호·김진수(2016). 기술창업 초기기업의 성장의도와 성과에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 11(2), 49-62.
- 이현호·황보윤·공창훈(2017). 스타트업의 초기 성공을 결정하는 요인에 관한 연구. *벤처창업연구*, 12(1), 1-13.
- 장은미(1997). 경력관련 변수와 조직몰입 분석: 경력 단계와 경력 경로와의 관계. *경영학연구*, 26(2), 271-286.
- 정대용·박권홍(2010). 중소기업 최고경영자의 학습지향성이 기업성과에 미치는 영향: 시장지향성과 혁신성의 매개효과를 중심으로. *상업교육연구*, 24(2), 153-176.
- 정선호·서동기(2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증 방법. *한국심리학회지: 일반*, 35(1), 257-282.
- 최석봉(2011). 조직문화유형, 학습지향성 및 조직구성원의 혁신성 간의 관계: 조직지원인식의 조절효과. *산업경제연구*, 24(6), 3631-3653.
- 최석봉·이도형(2013). 기업가지향성과 시장지향성의 하위변수가 혁신성과 및 재무성과에 미치는 영향: 국내 벤처 및 중소기업에 대상으로. *전략경영연구*, 16(3), 109-129.
- 최종열(2015). 기업가정신, 혁신역량 및 외부협력기 벤처기업의 기

- 솔혁신 성과에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(5), 219-231.
- Acs, Z. J., & Audretsch, D. B.(1988). Innovation in Large and Small Firms: An Empirical Analysis. *American Economic Review*, 78(4), 678-690.
- Au, Y. K.(2019). The Regulating Effect of Interest Differentiation on the Relations between Personality, Vocational Interest, and Career Engagement. *Journal of Career Educational Research*, 32(4), 33-52.
- Autio, E., Kenney, M., Mustar, P., Siegel, D., & Wright, M.(2014). Entrepreneurial Innovation: The Importance of Context. *Research Policy*, 43(7), 1097-1108.
- Bae, B. Y., & Lee, J. H.(2018). The Moderating Effects of Gender and Major on the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Entrepreneurial Intention. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 13(6), 63-74.
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M.(1999). The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organization Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 411-427.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blau, G.(1999). Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction. *Human Relations*, 52(8), 1099-1113.
- Bouwen, R., & Fry, R.(1991). Organizational Innovation and Learning: Four Patterns of Dialog between the Dominant Logic and the New Logic. *International Studies of Management & Organization*, 21(4), 37-51.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y.(2002). Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance. *Industrial Marketing Management*, 31, 515-524.
- Chang, E. M.(1997). Individual Career Variables and Organizational Commitment. *Korean Management Review*, 26(2), 271-286.
- Chiang, Y. H., Shih, H. A., & Hsu, C. C.(2013). High Commitment Work System, Transactive Memory System, and New Product Performance. *Journal of Business Research*, 67(4), 631-640.
- Choi, J. Y.(2015). Relationship Analysis among Entrepreneurship, Innovation Capability, External Cooperation, and Technological Innovation Performance for Venture Companies. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(5), 219-231.
- Choi, S. B.(2011). An Empirical Study on the Relationships among Organizational Culture, Learning Orientation and Innovation on Employees: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Industrial Economics and Business*, 24(6), 3631-3653.
- Choi, S. B., & Lee, D. H.(2013). The Effects of Sub-factors of Entrepreneurial and Market Orientations on Innovation and Financial Performances in Korean Venture and SMEs. *Journal of Strategic Management*, 16(3), 109-129.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A.(2000). Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- Farrell, M. A.(1999). Antecedents and Consequences of A Learning Orientation. *Marketing Bulletin-Department of Marketing Massey University*, 10, 38-51.
- Fayolle, A.(2007). *Entrepreneurship and New Venture Creation*. New York: Cambridge University Press.
- Garvin, D. A.(1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Gundry, L. K., & Welsch, H. P.(2001). The Ambitious Entrepreneur: High Growth Strategies of Women-owned Enterprise. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 453-470.
- Hair, J. F., Black, W. C., Barbin, B. J., & Anderson, R. E.(2010). *Multivariate Data Analysis(7th Ed.)*. New York: Pearson.
- Hall, D. T.(2002). *Careers In and Out of Organization*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hayes, A. F.(2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F.(2015). An Index and Test of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M.(1998). Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42-54.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight G. A.(2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact on Business Performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Ireland, R. D., & Webb, J. W.(2006). Strategic Entrepreneurship: Creating Competitive Advantage through Streams of Innovation. *Business Horizons*, 50(1), 49-59.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K.(1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53-70.
- Jeong, D. Y., & Park, K. H.(2010). An Influence of Learning Orientation in Small & Medium Enterprise on Corporate Performance-Centered on Mediating Effect of Market Orientation and Innovativeness. *Journal of Business Education*, 24(2), 153-176.
- Jung, S. H., & Seo, D. G.(2016). Assessing Mediated Moderation and Moderated Mediation: Guidelines and Empirical Illustration. *Korean Journal of Psychology: General*, 35(1), 257-282.
- Kang, B. G., & Yim, S. H.(2021). Organizational Learning Orientation Mediated Creative Self-efficacy Influence on Creativity. *Korean Journal of Business*

- Administration*, 34(7), 1321-1341.
- Kaiser, H.(1960). The Application of Electronic Computers to Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 18, 667-683.
- Kholi, A. K., & Jaworski, B. J.(1990). Market Orientation: the Construct, Research Propositions and Managerial Implications. *Journal of Marketing*, 54(2), 1-18.
- Kim, C. H., Ko, C. R., & Seol, S. S.(2012). Case Studies on the Failure of Commercialization of Technology. *Journal of Korea Technology Innovation Society*, 15(1), 203-223.
- Kim, J. S., & Ahn, K. Y.(2012). The Relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave and the Moderating Effect of Gender and Occupation in Dae-deok Venture Enterprises. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(4), 77-86.
- Kim, K. N.(2003). A Study on the Characteristics of Organizational Commitment and the Mediating Effects of Individual Values in Employees of Korean Small-Medium Sized Firms. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 25(2), 1-22.
- Kwon, H. K., & Son, H. I.(2014). The Effect of Entrepreneurship on Innovational Behavior Orientation: Focused on Examining Mediator Effects of Affective Organizational Commitment. *Management & Information Systems Review*, 33(3), 77-92.
- Kwon, J. S.(2011). The Influence of Innovative Organization Culture to Human Resource Innovation and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 26(1), 153-182.
- Lee, C. Y., Hwang, I. H., & Kim, J. S.(2016). The Influential Factors to Growth Intention and Performance in Early-stage Technology-based Start-up Companies. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(2), 49-62.
- Lee, H. H., Hwangbo, Y., & Gong, C. H.(2017). A Study on the Factors that Determine the Initial Success of Start-up. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(1), 1-13.
- Lee, I. H., Hwang, K. J., Kim, H. C., & Jo, S. K.(2012). An Empirical Study on the Effects of Tech-Entrepreneurship CEO's Innovativeness to Strategic Orientation and Learning Orientation. *Korean Business Education Review*, 27(2), 283-307.
- Lee, J. H.(2020). A Study on the Effects of Entrepreneurial Orientation and Learning Orientation on Financial Performance: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Commitment. *Korean Business Education Review*, 35(3), 255-278.
- Lee, J. H.(2021). A Study on Entrepreneurs' Market Orientation, Mediating Effect of Organization Commitment, and Moderating Effect of Major or Career Relatedness. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 16(1), 278-299.
- Lee, J. M., & Kim, B. K.(2021). Factors Influencing the Performance of Technology-based Start-ups: Focusing on the Mediating Effect of Innovation Capability. *Journal of Korea Technology Innovation*, 24(6), 1103-1139.
- Lee, J. Y.(2018). *Analysis of the Structural Relationship between Career Competencies, Employability, Adaptive Performance, and Organizational Commitment*. Doctoral Dissertation, Graduate School of Chung-Ang University.
- Lee, S. G.(2018). The Influence of Proactiveness, Perceived Usefulness and Learning Orientation on Work Commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing*, 13(6), 167-175.
- Lee, S. G., & Ha, K. S.(2017). Effects of Entrepreneurship, Information Technology Acceptance, and Media Utilization on Office Worker Commitment: With Moderating Effect of Learning Orientation. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing*, 12(3), 37-51.
- Lee, S. H., Kim, J. E., & Nam, J. M.(2020). A Study on the Development of University Start-up through the Analysis of University Start-up Education and Start-up Support System: Focusing on the Start-up Education and Start-up Support System of D University. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing*, 15(4), 151-160.
- Linton, G.(2019). Innovativeness, Risk-taking, and Proactiveness in Startups: A Case Study and Conceptual Development. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-21.
- Marcati, A., Guido, G., & Peluso, A. M.(2008). The Role of SME Entrepreneurs' Innovativeness and Personality in the Adoption of Innovations. *Research Policy*, 37(9), 1579-1590.
- McKee, D.(1992). An Organizational Learning Approach to Product Innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 9(3), 232-245.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A Three Component Conceptualization of Organization Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y.(2005). When Moderation is Mediated and Mediation is Moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852-863.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S.(2001). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75.
- Narver, J. C., & Slater, S. F.(1990). The Effect of a Market Orientation on Business Profitability. *Journal of Marketing*, 54(4), 20-34.
- Nunnally, J. C.(1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Park, H. S., & Kim, G. B.(2019). The Affect of Startup CEO's Activities for Startup Preparing and CEO's Characteristics on Startup Performance. *Korean Review of Corporation Management*, 10(3), 273-290.
- Park, J. Y., & Sung, C. S.(2016). The Effect of Entrepreneurs' Social Network on Entrepreneurial Performance: Focusing on Moderating Effect of Entrepreneurial Experience. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(3), 87-96.
- Park, Y. B., & Park, H. K.(2003). A Study on the Effect of

- the Learning Orientation on Organizational Performance and the Moderating Effect of Contingent Variables. *Journal of Organization and Management*, 27(2), 83-109.
- Reid, S. E., Roberts, D., & Moore, K.(2015). Technology Vision for Radical Innovation and its Impact on Early Success. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 593-609.
- Sanjaghi, M. E., Farrahi, A., Nadali, I. Z., & Doroodi, H.(2014). The Impact of Entrepreneurial Orientations on Organizational Commitment: The Mediating Role of Organizational Justice. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 2(4), 139-154.
- Schumpeter, J. A.(1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B.(1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept based Theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Slater, S., & Narver, J. C.(1995). Market Orientation and the Learning Organization. *Journal of Marketing*, 59(3), 63-74.
- Suh, Y. H.(2016). The Effects of the Self-directed Career Management on the Career Success-Focused on the Career Interruption. *Management & Information Systems Review*, 35(2), 13-26.
- Verona, G.(1999). A Resource-based View of Product Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 132-142.
- Wang, C. L.(2008). Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4), 635-657.
- Yoo, B. H.(2011). The Mediated Effect of Innovativeness and Customer Orientation among Entrepreneurial Market Orientation, Organizational Effectiveness and Business Performance. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(9), 3924-3935.
- Yoo, B. H.(2012). An Effect of Learning Orientation on Firm Performance-Focusing on Customer Orientation and Innovativeness. *Korean Journal of Business Administration*, 25(6), 2809-2826.
- Yoon, M. J., & Jeon, I. O.(2017). An Influence of Small Business Market Orientation and Learning Orientation Impact on Corporate Performance-Focusing on Mediating Effect of Organization Commitment. *Journal of the Korea Society Industrial Information System*, 22(2), 91-106.
- Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S.(2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 58, 924-933.

A Study on the Relationships Among Learning Orientation, Innovativeness and Organizational Commitment of Entrepreneurs: Focusing on the Mediating Effect of Innovativeness and the Moderating Effect of Career Relevance*

Joo-Heon Lee**

Abstract

Entrepreneurs should continuously invest resource and capital for a long time to get tangible business results. In order to be successful, despite difficulties, it is essential for entrepreneurs to continue entrepreneurial businesses without giving up too early. Thus, it can be said that organizational commitment of entrepreneurs is essential for success. According to previous studies, the organizational commitment of entrepreneurs has a significant effect on organizing, establishments of new firms and new product developments.

The purpose of this article is to examine the relationships among learning orientation, innovativeness and organizational commitment of entrepreneurs. Especially, we focus on the mediating effect of innovativeness in the relationship between learning orientation and organizational commitment and the moderating effect of career relevance among the relationships.

Based on empirical analysis, we reported the following results. First, learning orientation, innovativeness and career relevance of entrepreneurs had significant positive effects on organizational commitment. Second, it was found that innovativeness of entrepreneurs has a partial mediating effect on the relationship between learning orientation and organizational commitment. Third, using Baron & Kenny's hierarchical multiple regression analysis, we examined the moderating effect of career relevance among the relationships of learning orientation, innovativeness and organizational commitment. Third, because the interaction term was found to be positively significant, it was concluded there is a moderating effect of career relevance between learning orientation and innovativeness. This means, when career relevance was higher than average, the influence of learning orientation on innovation increases even more. Fourth, it was also found there is a moderating effect of career relevance between learning orientation and organizational commitment. However, the results of the mediated moderating effect analysis showed the moderating effect of career relevance between learning orientation and organization commitment is an indirect effect of moderating effect of career relevance between learning orientation and innovativeness mediated by innovativeness.

KeyWords: Learning Orientation, Innovativeness, Organizational Commitment, Career Relevance, Moderating Effect, Mediated Moderation

* My appreciation goes to the CEO Yun-Hee Cho of VALCSA Angel Investment Club, whose hard work in collecting research data contributes to the publication of this article.

** First Author, Associate Professor, Yonsei University, College of Humanities & Social Sciences Convergence, dardenlee@yonsei.ac.kr