

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.5.635>

JCCT 2023-9-79

스타트업 내부 특성이 조직 결속을 통해 기업 성과에 미치는 영향

The Effects of Internal Characteristics of Startups on Corporate Performance through Organizational Commitment

박찬욱*

Chanuk Park*

요약 산업의 지속적인 혁신을 위해서는 성장 잠재력이 높은 스타트업들이 지속적으로 나타나야 한다. 그동안 정부에서는 다양한 투자를 바탕으로 스타트업의 창업 지원 정책을 펴고 있으나, 여전히 스타트업은 창업 이후로 실패를 직면할 확률이 매우 높다. 이에 본 연구는 스타트업이 실질적으로 통제할 수 있으면서, 전략을 수립할 수 있는 내부적인 요인에 초점을 맞추어, 스타트업 내부 특성이 조직 결속을 통해 기업 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 연구 결과, 스타트업의 내부적 요인 중 학습 지향성과 네트워크 지향성은 모든 종류의 조직 결속 하위요인에 유의한 영향을 미치고, 혁신성은 정서적 결속과 규범적 결속에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 지속적 결속에는 유의하지 않은 것이 확인되었다. 반대로, 재무적 특성, 글로벌 지향성은 지속적 결속에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 정서적 결속과 규범적 결속에는 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 마지막으로 정서적 결속과 지속적 결속은 스타트업의 기업성과에 유의한 영향을 미치지 않지만, 규범적 결속은 기업 성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 본 연구의 결과 및 시사점을 통해 오늘날의 환경을 반영한 스타트업의 인적자원 활용에 대한 발전 방향을 관련 기업 및 정부에 제공하고자 하였다.

주요어 : 스타트업 특성, 조직 결속, 기업 성과

Abstract In the pursuit of sustained innovation within industries, the consistent emergence of high-growth potential startups is imperative. Despite the government's implementation of diverse investment-based policies aimed at fostering startup initiation, the inherent probability of post-establishment failure for startups remains substantial. This study examines the impact of internal factors on organizational commitment and corporate performance in startups. It emphasizes the significance of learning and networking orientation for commitment across various organizational aspects. Innovativeness affects emotional and normative commitment but not continuance commitment. Financial attributes and global orientation influence continuance commitment, while affective and continuance commitment significantly impact startup performance. Normative cohesion, however, does not significantly affect performance. These findings offer insights for optimizing human resource utilization in startups, benefiting both companies and governments in the evolving startup landscape.

Key words : Startup Characteristics, Organizational Commitment, Corporate Performance

*정회원, 한국문화관광연구원 콘텐츠연구본부 연구위원(제1저자, Received: July 30, 2023 / Revised: August 10, 2023
교신저자)

접수일: 2023년 7월 30일, 수정완료일: 2023년 8월 10일
게재확정일: 2023년 9월 5일

Accepted: September 5, 2023

*Corresponding Author: chanukpark@kcti.re.kr

Content Research Bureau, Korea Culture & Tourism Institute,
Republic of Korea

I. 서 론

산업의 지속적인 혁신을 위해서는 성장 잠재력이 높은 스타트업들이 나타나야 한다. 우리나라에서는 기술 중심의 스타트업 뿐 아니라 다양한 스타트업들이 정부 투자나 엔젤 투자 등을 통해 지원을 받고 있다. 정부에서는 창업 지원을 위하여 2017년 기준 6,158억 원에서, 2020년 기준 1조 4,517억 원으로 예산을 지속적으로 확대해왔다[3]. 특히 산업별 스타트업 동향으로는 인터넷, 헬스케어, 핀테크, 자율주행, 에너지 등 다양한 산업 분야에서 스타트업들이 활발한 활동을 보이고 있으며, 특히, 디지털 플랫폼, 의료 기술, 금융 서비스, 자율주행 기술 등의 분야에서 스타트업들이 혁신적인 아이디어와 기술을 도입하여 성장하고 있다. 또한, COVID-19 팬데믹 이후에는 건강과 안전을 중요시하는 스타트업들이 더욱 주목받고 있다. 이처럼 스타트업이 급부상하고 있는 실정이지만, 많은 스타트업들이 시장적응 실패나 자금 부족 및 금융관리 실패, 팀 관리 실패, 비즈니스 모델의 부적합성 그리고 경쟁 및 시장 변화에 대한 대응 실패 등 다양한 이유로 인해 스타트업 시장에서 살아남지 못하고 실패로 끝나는 경우가 많다. 2019년 기준의 미국의 100여개 스타트업의 실패사실에 대한 조사에서 발표된 내용에 따르면 스타트업의 실패 사유는 시장성의 부족이 43%, 자본 부족이 29%, 적합하지 못한 팀 보유가 23% 등이 주된 이유로 제시되었다[24]. 이는 스타트업의 성공은 시장성이나 투자와 같은 외부 요인만이 아니라, 스타트업 기업의 전략적인 조직 구성 역시 중요한 요인이 될 수 있음을 제시한다[16]. 즉, 팀 관리 실패 또한 핵심 요인이며, 스타트업 내부 특성이 중요하다는 것을 나타내는 결과이다.

그간의 스타트업을 대상으로 하는 국내의 실증연구는 다양하게 이루어져 왔으나 주로 연구 주제 또한 스타트업의 사업 아이템을 중심으로 이루어져 왔다[12]. 인공지능(AI) 및 머신러닝 연구, 블록체인 및 암호화폐 연구, 사회 문제 해결을 위한 연구, 생명과학 및 의료 연구, 클라우드 컴퓨팅 및 빅데이터 연구, 사물인터넷(IoT) 및 스마트 시스템 연구 등이 연구되고 있으며, 기타 스타트업에 관한 연구가 진행되고 있다. 하지만, 스타트업 내부 특성에 관한 연구는 상대적으로 부족한 현실이다. 스타트업은 작은 조직임에도 높

은 성과를 내야하기에 내주 특성에 주목해야만 스타트업의 성장을 이끌어낼 수 있을 것으로 보인다. 이에 본 연구에서는 스타트업 내부 특성 요인들을 기존 연구를 통해 재정의하고, 이로 인해 내부 결속을 통해 기업 성과로 이어지는 영향에 대해 알아보려고 한다. 이를 통해 협력과 팀워크를 강화시키고, 높은 참여와 창의성을 유도 할 수 있으며, 더불어 직원 만족도와 유지 및 문화와 가치 공유를 지향 할 수 있을 것으로 보인다.

이에 본 연구는 스타트업 내부 특성이 조직 결속을 통해 기업 성과에 미치는 영향을 분석하여 최근의 트렌드를 반영한 스타트업 인적자원 활용에 대한 발전 방향을 관련 기업 및 정부에 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 스타트업 특성

기존의 기업과 ‘스타트업’을 구분하는 기준은 설립한지 5년이 안되는 기업을 뜻하는 것이었으나[40], 2000년 이후로는 미국 실리콘밸리에서 나타난 창업 성공 붐으로 인해 ‘벤처기업’을 대체하는 용어로 사용되고 있다[15]. 지금까지 스타트업을 명확하게 개념화하고자 하는 시도가 있었지만, 여전히 연구자마다 서로 다르게 정의하고 있다. 많은 경우 스타트업은 혁신적이면서, 소규모인 기업을 칭한다[21, 37]. Krishnan et al.[35]은 구체적으로 스타트업 기업을 “기회를 활용하고, 전통적인 패턴을 파괴하고자 하며, 혁신적인 생태계에서 운영되는 작은 신생 벤처기업이며, 기업가적 정신으로 새로운 아이디어와 혁신적인 신제품, 서비스를 추구하고, 작은 규모 및 기업이 지닌 한계를 극복하는 기업”이라고 정의하였다.

스타트업에 대한 특성 구분은 창업자 특성, 기업 특성 혹은 산업 특성 등 다양한 부문에서 접근가능할 것이다. 하지만 스타트업의 산업특성은 외부적인 요인이 많아 통계가 어렵고, 창업자 특성은 창업자 개인의 역량 혹은 자라나온 환경과 연관되는 요인이라고 볼 수 있다. 본 연구는 스타트업의 생존을 위한 성과 창출에 가장 큰 영향력을 행사할 수 있는 요인이 기업 내부 특성이라 보고 기업 내부 특성에 초점을 맞춘다.

선행연구들을 종합하면 스타트업의 기업 특성은 크게 5가지로 정리될 수 있을 것으로 보인다[7, 9, 13]. 이는 곧 혁신성, 학습 지향성, 네트워크 지향성,

재무적 특성과 글로벌 지향성이다. 먼저 스타트업의 혁신성은 스타트업이 전통기업과 구분되는 대표적인 특징이다. 스타트업은 당장의 고객보다는 미래의 잠재 고객에 초점을 맞추며, 독창적인 아이디어로 신제품과 서비스를 만들며 기존에는 없는 기술이나 제품, 비즈니스 모델을 만들고자 하는 목표를 갖고 있다. 다시 말해 혁신은 끊임없이 기존의 낡은 것은 파괴하고, 새로운 것을 창조하는 과정이다[39]. 즉, 스타트업의 혁신성은 업무상에서 지속적으로 혁신을 추구하고, 조직원의 혁신 추구를 돕기 위한 자원의 투자 등을 의미한다.

두 번째, 학습 지향성은 린스타트업(lean startup)이라고 하는 효율적인 비즈니스 방법론을 통해 스타트업이 빠르게 학습하고 끊임없이 습득하는 것을 말한다. 즉, 스타트업은 고객이나 시장에 대한 가설(market assumptions)을 수립하고, 신속하게 이들의 요구를 충족하는 최소요건제품(minimum viable product, MVP)을 만들어 제공하고 그들의 피드백을 받아 보완하며 효과적이면서 빠르게 학습한다. 이러한 스타트업의 특성을 바탕으로 스타트업기업의 학습 지향성은 지속적인 시장 환경에 대한 학습, 타 국가 진출에 대한 학습, 타 경쟁사의 분석 등의 행동을 수행하는 정도이다.

세 번째는 네트워크 지향성이다. 스타트업의 경우 기술이나 제품이 완제품의 형태로 있기보다, 수요기업과의 밀접한 관계를 통해 비즈니스를 수행하는 경우가 빈번하다. 따라서 스타트업은 기존 기업 또는 타 스타트업 간의 네트워크 형성에 대한 필요성을 느끼며, 활발하게 네트워크를 수행하고자 한다. 즉, 네트워크 지향성은 스타트업 기업의 사업목표와 관련된 관계사, 파트너사, 경쟁사 등과의 네트워크를 계획하고 진행하는 정도를 말한다.

네 번째, 재무적 특성은 기존의 전통기업과는 다른 스타트업 생태계만의 특별한 특성을 말하는 것으로, 엔젤투자자, 액셀러레이터, 벤처캐피탈과 같은 투자자가 제공하는 모험자본의 존재를 뜻한다. 스타트업은 모험자본으로 인해 일정기간동안은 단기적인 성과에 얽매이지 않으며, 보다 장기적인 목표를 추구하게 되며, 동시에 투자자로부터 빠른 성장에 대한 압력을 받게 된다. 즉, 재무적 특성은 실질적으로 스타트업이 각종 투자자로부터 받은 재무적인 지원이나, 자금을 자체적으로 조달하는 능력의 정도를 말한다.

다섯 번째는 글로벌 지향성이다. 스타트업의 기술

력과 비즈니스모델은 틈새시장(niche market)에 적절하지만, 틈새시장은 상대적으로 그 규모가 작다는 단점이 있다. 따라서 스타트업의 경우 빠른 성장을 위해 동일한 틈새시장을 동시에 노릴 수 있는 국제화를 진행하게 되며, 상당수의 스타트업은 태생적 글로벌 기업, 즉 본글로벌(born global) 기업이라는 특징을 지닌다. 또한 꼭 본글로벌 기업이 아닐지라도, 상대적으로 오랜 기간의 많은 의사결정 과정을 통해 해외시장을 지향하는 전통적 기업과는 다르게 스타트업은 보다 많은 시장의 확보를 위하여 더 쉽고 빠르게 해외시장 진출에 대한 의사결정을 내릴 수 있다. 이러한 해외진출에 대한 의사결정은 해당 스타트업이 해외시장에 대하여 어떤 태도를 가지고 있는지, 즉 글로벌을 지향하는지 또는 그렇지 않는지에 따라 달라질 것이다.

2. 조직 결속

조직 결속(organizational commitment)은 조직의 구성원이 자신의 조직에 대하여 일체감을 가지고, 조직에 남아있으면서 조직을 위해 헌신하고자 하는 것을 의미한다[19]. 조직 결속의 개념에 대하여 Sheldon[38]은 조직의 가치 및 목표에 대한 조직원의 믿음과 수용이며 조직 목표에 대한 동일시라고 보았으며, Buchanan[23]은 조직의 목표와 가치를 조직구성원 개인의 목표와 가치로 채택하는 ‘동일시’, 자신의 업무 역할에 몰입하는 ‘관여’, 조직에 대한 애착인 ‘충성심’의 세 가지 요인으로 구분하여 정의 내렸다. 조직 결속의 정의에 대한 국내연구의 경우, 윤대혁[8]은 조직에 대한 일체감과 조직생활에 대한 몰두, 조직에 대한 헌신의 정도를 나타낸다고 하였으며, 조선배, 변정우[17]는 구성원들의 조직에 대한 심리적 애착의 정도이며, 조직에 대한 집념과 조직에 헌신하고자 하는 정도라고 정의하였다. 결국 조직 결속은 조직의 목표와 가치관을 인정하고 받아들이며, 조직의 목표를 달성하기 위해 노력을 아끼지 않고, 조직에 대하여 소속감을 가진 채 구성원으로 계속해서 남고자 하는 태도를 의미한다고 할 수 있다[14].

조직 결속은 크게 세 가지 종류의 결속으로 구분되어 살펴볼 수 있다. 첫 번째는 정서적 결속으로, 조직에 대하여 가지고 있는 호의적인 감정과 관계 유지에서 비롯된 즐거움을 통해 형성된 심리적 애착을 뜻한다[19]. 정서적 결속은 개인으로 하여금 상대방 및 타

조직구성원과의 호의적인 관계를 통해 유대감을 갖고, 안정적이면서 장기적으로 그 관계를 지속시키고자 하며, 관계 유지로 인해 즐거움을 얻게 한다. 따라서 정서적 결속이 높은 조직은 조직 구성원으로 하여금 소속감이나 자부심, 충성심 등을 지니게 하여 상호 유익하고 긍정적인 관계를 유지할 수 있게 한다[32].

두 번째는 지속적 결속으로, 계산적 결속이라고도 표현한다. 지속적 결속은 조직 구성원이 조직을 떠나는 것은 비용으로 인식하고, 현재의 조직에 지속적으로 남아있는 것이 더 이익이 크기 때문에 조직에 남는 것을 말한다[30]. 즉, 지금까지의 관계를 형성하기 위해 이미 진행된 투자와 비교하여 새로운 대안과의 관계 형성에 필요한 비용을 분석하게 되는데, 결국 경제적인 이유로 발생하는 조직 애착을 뜻한다고 할 수 있다. 다만 지속적 결속은 비용과 이익에 대한 계산을 바탕으로 나타나는 결속이기 때문에, 관계지속에 대하여 부정적인 동기도 포함한다고 볼 수 있다[30]. 즉, 경제적으로 실익을 따져서 관계에 대한 동기가 작용하므로, 경제적으로 더 우월한 대안이 제시될 경우에 기존의 관계가 종결될 확률이 높아진다[20].

세 번째는 규범적 결속으로, 조직에 대한 강한 책임감을 느끼는 조직 구성원들이 조직의 목표를 달성하고자 스스로의 의무를 다해야 한다는 의무감을 바탕으로 조직에 존속하고자 하는 의지를 의미한다[41]. 규범적인 신념과 책임감을 많이 느끼는 구성원일수록 조직에 더 많이 충성하며, 자신의 맡은바 책무를 이행해야 한다는 의무감으로 인해 조직에 남는 것에 대한 당위성을 더욱 많이 경험하게 되며, 조직의 문화와 정책, 규범에 순응한다[25]. 결국 규범적 결속이 높은 조직 구성원은 관계를 지속적으로 유지해야 한다는 도덕적인 의무감, 관계가 끝나는 것에 따른 미안함을 느끼면서 조직에 대한 애착을 형성하게 된다[10].

3. 기업 성과

성과(performance)는 여러 분야에서 다양하게 활용되고 있으나, 체계적인 연구를 바탕으로 일관적인 정의가 제시되고 있지 않으며, 연구자 간의 일치된 견해도 없어 보다 개념적인 수준의 정의로 제시되고 있으며, 명확한 정의나 측정기준을 체계화시키기 어려운 실정이다[26]. 기업의 성과는 조직의 목표 달성, 변화하는 환경에 대한 적응과 생존 능력·환경 개척 능력,

인적자원을 개발하고 구성원의 욕구를 충족시키는 조직능력, 기업의 가치창출 활동에 따른 유형적·무형적 결실로서 나타나는 재무적·비재무적 성과 등으로 다양하게 정의되고 있다[4, 29, 33].

실증연구에서는 기업의 성과를 측정함에 있어, 성과의 개념에 대한 조작적 정의와 성과에 대한 측정변수들이 다양하게 나타나고 있다. 가장 대표적으로 사용되는 성과의 측정은 기업의 재무제표를 바탕으로 진행되는 재무적인 경영성과이며[22, 6], 재무제표로는 측정이 불가능한 비재무적 경영성과의 측정 또한 활용되고 있다. 이렇듯 기업의 경영환경이 변화하면서 성과는 재무적인 결과와 비재무적인 결과로 나타나며, 기업 전반에 대한 종합적인 성과 측정을 위해서는 재무적 성과지표와, 비재무적 성과지표를 통합하여 살펴보아야 한다[5]. 대표적인 재무적 성과로는 매출액, 수익률, 영업이익률 등이 있으며, 대표적인 비재무적 성과로는 시장점유율, 제품의 품질, 신제품의 수 등이 있다[34].

다만, 여러 연구자들은 초기 스타트업의 경우에는 객관적인 재무적 데이터를 확보하기가 어렵다는 것을 주장하고 있다. Covin & Slevin[27]은 스타트업에 대한 객관적 지표보다 기업가적 측면에서의 주관적 성과지표를 사용해야 함을 제시하였다. Maurer & Ebers[36]는 바이오산업에서의 사회적 자본과 기업 성과에 대한 관계 연구를 진행하였는데, 매출과 같은 재무적 요인보다 특허 출원과 같은 비재무적 요인이 주요 성과임을 주장하였다.

III. 연구방법

1. 표본설계와 측정도구

본 연구는 스타트업 내부 특성이 조직 결속을 통해 기업 성과에 미치는 영향이 어떠한지에 대해 살피고자 한다. 이를 위해 스타트업 직원들을 대상으로 조사를 실시하였다. 자료수집 기간은 2023년 4월 11일부터 4월 28일까지로 온라인 설문을 통해 진행되었다. 조사 진행 간에는 연구목적 및 내용에 대한 이해를 구하는 한편 내용을 설명하여 이용자 300명을 대상으로 설문지를 받았다. 최종 300부의 설문지가 회수되었으며, 이중 총 289부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구는 스타트업 내부 특성, 조직 결속, 기업성과와 관련된 선행 연구를 토대로 측정항목들을 제시하였다. 연구목적에 맞추어 기존 항목들을 상황에 맞게 수정, 항목을 구성하였다. 이러한 내용은 리커트 5점 척도로 구성되었다.

2. 분석방법

본 연구는 설정된 다양한 변수 간의 관계를 조사하고자 한다. 이를 위해 공분산 구조 분석을 수행하였으며, 이 방법은 각각의 가설이 제시하는 변인들 간의 관계를 개별적으로 분석하는 방식에 의존하지 않고 측정

된 값을 포함한 잠재 변수들 간의 복잡한 인과관계를 분석할 수 있는 강력한 도구를 제공한다는 점에서 선택되었다. 분석을 위해 널리 사용되는 통계 소프트웨어인 SPSS와 AMOS를 사용하였다. 이를 통해 공분산 구조분석을 수행하였다.

3. 가설설정

3.1. 스타트업 내부 특성과 조직 결속 간의 관계

스타트업의 내부 특성과 조직의 결속 사이의 관계는 다면적일 수 있으며 다양한 요인의 영향을 받을

표 1. 측정항목

Table 1. list of measurement

변수	측정 항목	근거
혁신성	우리 회사는 연구개발(R&D)과 기술 우위 확보를 위해 많은 자원을 투자하고 있다고 생각한다.	[9] [13]
	우리 회사 직원들은 보다 혁신적인 방법을 찾고 도입하기 위해 항상 노력하는 편이다.	
	우리 회사는 일하는 방식이나 조직 운영에서 항상 혁신을 추구하는 편이다.	
	우리 회사는 경쟁력을 강화하고 장기적인 성장과 발전을 이룰 가능성이 높은 편이다.	
학습 지향성	우리 회사 직원들은 진출 희망 국가 관련 지식이나 경험을 가지고 있는 편이다.	[9] [13]
	우리 회사는 해외시장의 환경변화에 대해 정기적으로 모니터링하는 편이다.	
	우리 회사는 많은 외국의 잠재 고객들과 교류하고 있는 편이다.	
네트워크 지향성	우리 회사는 글로벌 시장에서 빠르게 성장하는 회사들을 주목하고 있는 편이다.	[9]
	우리 회사는 파트너와의 관계들을 사업 목표에 기여한 정도를 기준으로 정기적으로 평가하여 포함하는 편이다.	
	우리 회사는 해외시장에서 외국기업, 경쟁사들과도 네트워킹을 하고 있는 편이다.	
	우리 회사는 사업목표에 맞춰 네트워킹 접근 전략을 정기적으로 점검하고 수정하는 편이다.	
재무적 특성	우리 회사는 사업에 필요한 재무적 자원조달이 용이한 편이다.	[9]
	우리 회사는 내부적인 자금의 조달이 용이한 편이다.	
	우리 회사는 외부 차입 등 자금확보가 용이한 편이다.	
	우리 회사는 투자자들로부터의 투자 유치가 용이한 편이다.	
글로벌 지향성	나는 최근의 글로벌 이슈에 많은 관심을 가지고 있는 편이다.	[9]
	나는 다른 문화권의 사람들이 나오는 다름을 인식하고 있는 편이다.	
	나는 새로운 사람이나 장소 또는 상황에 유연하게 대처할 수 있는 능력을 가지고 있는 편이다.	
	나는 새로운 문화적 경험에 대하여 개방성을 가지고 있는 편이다.	
정서적 결속	나는 나의 회사에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다고 생각한다.	[7] [13]
	나는 나의 회사에 감정적으로 애착심을 가지고 있다고 생각한다.	
	나는 나의 회사에서 근무하면서 가족적인 친밀감을 느끼고 있다고 생각한다.	
	나는 나의 회사에서 은퇴할 때까지 근무하게 되면 매우 행복할 것 같다.	
지속적 결속	현재 내가 근무하는 회사를 대체할 만한 일을 찾지 못할 것 같다.	[7] [13]
	내가 다른 회사를 구한다고 해도, 현재 회사보다 나을 것 같지 않다.	
	내가 회사를 그만 두게 된다 해도, 다른 대안이 있다고 생각하지 않는다.	
	지금의 회사를 그만두면 내 생활이 많이 혼란스러워질 것이다.	
규범적 결속	현재 내가 근무하는 회사에서 계속 근무해야 할 책임이 있다고 생각한다.	[7] [13]
	나의 동료들이 다른 회사로 이직하는 것이 바람직하게 보이지 않는다.	
	나의 회사는 오래 근무하는 직원들에 대한 처우가 좋은 것 같다.	
	나는 현 직장에 남아야 할 의무감을 느낀다.	
기업 성과	우리 회사는 작년보다 현재 해외시장점유율이 증가 된 편이다.	[2] [11]
	우리 회사는 작년보다 현재 해외 매출액이 증가 된 편이다.	
	우리 회사는 작년보다 현재 해외 영업이익이 증가 된 편이다.	
	우리 회사는 작년보다 현재 제품이나 서비스 품질이 개선 된 편이다.	

수 있다. 우선 스타트업들이 지닌 비전 및 미션들은 주로 사회에 기여하거나 혁신을 일으키기 위한 것이 많은데, 이러한 스타트업의 혁신적 비전과 미션은 조직의 결속을 형성하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 신생 기업이 직원의 가치와 신념에 부합하는 설득력 있고 고무적인 비전과 사명을 가지고 있다면 그들 사이에 목적의식과 결속을 키울 수 있을 것이다. 특히나 직원들은 명확한 방향과 목적이 있고 자신의 업무가 의미 있고 개인적인 가치와 일치한다고 느끼는 조직에 대해 정서적, 지속적, 규범적 결속을 가질 가능성이 높다.

스타트업들은 내부 지식이 많지 않기 때문에 많은 경우 지식을 외부로부터 조달하게 된다. 스타트업의 리더십 및 관리 시스템이 외부 지식을 조달하는데 유용하다면 이것은 스타트업의 학습지향성이라고 볼 수 있는데, 이러한 투명하고, 개방적인 커뮤니케이션을 추진하는 리더십이 직원 간의 신뢰를 구축하고 결속을 촉진할 수 있을 것이다. 때문에 스타트업의 학습지향성은 조직에 대한 정서적, 지속적, 규범적 결속을 높여 줄 수 있다.

스타트업의 조직 문화로 가치, 규범적으로 협업을 강조하는 경우가 많다. 이렇게 협업, 인정 및 개발을 장려하는 긍정적이고 포용적인 문화는 직원 간의 결속을 강화할 수 있다. 반대로, 건전하지 못한 경쟁, 차별, 편애를 조장하는 유독한 문화는 결속을 약화시키고 이직으로 이어질 수 있을 것이다. 때문에 스타트업의 네트워크 지향성은 조직에 대한 정서적, 지속적, 규범적 결속을 높여 줄 수 있다.

재무적으로 안정적인 스타트업이라면 종사자들의 결속을 이끌어낼 가능성이 높다. 스타트업은 창업 이후 매출 및 수익이 안정화되기까지 많은 어려움을 겪는다. 그 과정에서 해당 기업에 종사하는 사람들이 불안함을 느낀다면 이직을 알아보거나 다른 기업과 복지 수준을 비교하게 될 것이다. 이는 신생 기업이 제공하는 보상 및 혜택은 재무적 특성과 연관되어 있고 이것은 조직의 정서적, 지속적, 규범적 결속에도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

최근 MZ세대는 조직보다는 개인 지향성을 가지기도 하지만 한편으로 환경 보호, 사회적 공정성 확보에 앞장서는 등 공익을 위한 활동에서 관심을 가지는 것으로 알려져 있다. 스타트업이 추구하는 바가 국내에

환경에 기여하는 경우도 있지만 추가하는 가치가 더 글로벌하게 공감받을 수 있는 성격의 것이라면 해당 스타트업에 종사하는 직원들은 더 높은 결속감을 느낄 가능성이 크다.

이와 같이 스타트업의 혁신성, 학습지향성, 네트워크 지향성, 재무적 특성, 글로벌 지향성 등의 다양한 내부 특성이 조직의 결속에 영향을 미칠 수 있다. 이를 통하여 직원의 요구와 기대에 부합하는 긍정적이고 지원적 내부 환경을 조성하면 더 높은 수준의 결속을 촉진하고 궁극적으로 스타트업의 성공에 기여할 수 있을 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 수립하고자 한다.

가설 1-1: 스타트업 내부 특성 중 혁신성은 조직 결속 중 정서적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 스타트업 내부 특성 중 학습지향성이 조직 결속 중 정서적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 스타트업 내부 특성 중 네트워크 지향성은 조직 결속 중 정서적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 스타트업 내부 특성 중 재무적 특성은 조직 결속 중 정서적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5: 스타트업 내부 특성 중 글로벌 지향성은 조직 결속 중 정서적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 스타트업 내부 특성 중 혁신성은 조직 결속 중 지속적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 스타트업 내부 특성 중 학습지향성은 조직 결속 중 지속적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 스타트업 내부 특성 중 네트워크 지향성은 조직 결속 중 지속적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4: 스타트업 내부 특성 중 재무적 특성은 조직 결속 중 지속적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5: 스타트업 내부 특성 중 글로벌 지향성은 조직 결속 중 지속적 결속에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1: 스타트업 내부 특성 중 혁신성은 조직 결속 중 규범적 결속에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 스타트업 내부 특성 중 학습지향성은 조직 결속 중 규범적 결속에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3: 스타트업 내부 특성 중 네트워크 지향성은 조직 결속 중 규범적 결속에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4: 스타트업 내부 특성 중 재무적 특성은 조직 결속 중 규범적 결속에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-5: 스타트업 내부 특성 중 글로벌 지향성은 조직 결속 중 규범적 결속에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2. 조직 결속과 기업 성과 간의 관계

조직의 결속과 기업 성과는 상호 연관되어 있으며 서로 상당한 영향을 미칠 수 있다. 조직에 결속하는 직원은 업무에 대한 동기 부여, 참여 및 투자를 더 잘 받아 더 높은 수준의 생산성을 얻을 수 있다. 결속력이 강한 직원은 자신의 직무 요구 사항을 뛰어 넘는 임의적 노력을 보여줄 가능성이 더 높으며 이는 조직 성과를 높일 수 있다.

직원들이 자신이 속한 조직에 정서적, 지속적, 규범적으로 결속감을 높게 느낀다면 이직률이 낮을 것이다. 스타트업의 경우 적은 인원으로 운영되는 경우가 많고, 아직 내부 시스템이 매뉴얼화되지 않은 경우도 많아 개개인이 가진 노하우나 스킬에 의존하는 바가 크다. 때문에 직원 유지 및 이직에 신경쓰지 않아도 된다면 이것은 높은 기업의 성과를 예측하게 한다고 볼 수 있다. 결속력이 높은 직원은 더 오랜 기간 동안 조직에 머물 가능성이 높아져 이직률과 채용, 교육 및 생산성 손실과 같은 관련 비용이 줄어들 것이다. 특히나 낮은 이직률은 인력의 안정성과 연속성을 높여 기업 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

조직시민행동(organizational citizenship behavior, OCB) 관점에서 높은 조직 결속이 조직 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 조직에 대해 정서적, 지속적, 규범적 결속력이 높은 직원은 동료 돕기, 추가 작업에 대한 자원 봉사, 긍정적인 조직 문화 촉진과 같은 OCB에 참여할 가능성이 더 클 것이기 때

문이다.

뿐만 아니라 결속력이 높은 직원은 조직에 감정적으로 투자할 가능성이 더 높으며, 헌신적인 직원들은 직원은 아이디어를 제공하고 위험을 감수하고자 노력하기 때문에 이는 기업 경쟁력 강화, 제품 개발 및 프로세스 개선을 통해 기업 성과 향상으로 이어질 수 있다.

아울러, 높은 조직 결속은 고객 지향의 노력으로 이어지게 되어 기업의 성과가 향상될 수 있다. 자신의 조직에 전념하는 결속력이 높은 직원은 우수한 고객 서비스를 제공할 가능성이 더 높으며, 그 결과 고객 만족도, 충성도 및 재구매가 증가하게 될 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 수립하고자 한다.

가설 4-1: 조직 결속 중 정서적 결속은 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2: 조직 결속 중 지속적 결속은 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-3: 조직 결속 중 규범적 결속은 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석결과

1. 표본 특성

본 연구의 분석에 이용된 표본의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 성별로는 남성이 158명(54.7%), 여성이 131명(45.3%)으로 나타났다. 또한, 연령별로는 20대가 34명(11.8%), 30대가 106명(36.7%), 40대가 89명(30.8%), 50대가 43명(14.9%), 60대 이상이 17명(5.9%)으로 나타났으며, 그리고 학력으로는 고등학교 졸업자가 38명(13.1%), 대학교 졸업자가 209명(72.3%), 대학원 석사 졸업자 이상이 42명(14.5%)으로 나타났다. 그리고 스타트업 규모로는 5인 미만 사업장이 53명(18.3%), 5인 이상 ~ 10인 미만 사업장이 43명(14.9%), 10인 이상 ~ 30인 미만 사업장이 68명(23.5%), 30인 이상 ~ 50인 미만 사업장이 37명(12.8%), 50인 이상 사업장이 88명(30.4%)으로 나타났다.

2. 측정 항목의 신뢰성과 타당성

표 2. 측정항목의 신뢰성과 타당성

Table 2. Reliability and validity of measurement items

변수	측정항목	요인적재량	측정오차	Cronbach's α	C.R	AVE
혁신성	INNO1	0.735	0.429	0.885	0.899	0.691
	INNO2	0.846	0.267			
	INNO3	0.863	0.206			
	INNO4	0.785	0.268			
학습지향성	LEAR1	0.87	0.285	0.91	0.903	0.699
	LEAR2	0.863	0.248			
	LEAR3	0.794	0.369			
	LEAR4	0.813	0.3			
네트워크지향성	NETW1	0.716	0.352	0.855	0.909	0.715
	NETW2	0.79	0.22			
	네트워크3	0.812	0.165			
	네트워크4	0.75	0.204			
재무적특성	FINC1	0.798	0.438	0.916	0.912	0.721
	FINC2	0.852	0.282			
	FINC3	0.878	0.222			
	FINC4	0.899	0.194			
글로벌지향성	GLOB1	0.73	0.321	0.842	0.880	0.647
	GLOB2	0.717	0.418			
	GLOB3	0.775	0.252			
	GLOB4	0.793	0.252			
정서적 결속	EMOT1	0.867	0.237	0.898	0.911	0.719
	EMOT2	0.764	0.372			
	EMOT3	0.823	0.238			
	EMOT4	0.865	0.23			
지속적 결속	CONT1	0.792	0.291	0.894	0.917	0.736
	CONT2	0.809	0.333			
	CONT3	0.853	0.167			
	CONT4	0.855	0.194			
규범적 결속	NORM1	0.853	0.293	0.93	0.925	0.755
	NORM2	0.855	0.318			
	NORM3	0.899	0.196			
	NORM4	0.905	0.194			
기업 성과	PERM1	0.713	0.419	0.9	0.916	0.687
	PERM2	0.809	0.236			
	PERM3	0.843	0.221			
	PERM4	0.827	0.297			
	PERM5	0.817	0.296			

최종 수집된 데이터(n=289)로 측정모형의 타당성 검증을 실시하였다. 측정모형의 타당성 검증은 일반적으로 많이 사용하는 측정항목의 신뢰성 검사와 타당성 검사가 있다. 이 중 타당성은 집중타당성(convergent validity)과 판별 타당성(discriminant validity)을 통한 측정항목의 타당성 검사를 실시하였다. 신뢰성 검증은 사회과학 연구에서 일반적으로 가장 많이 사용되고 있는 Cronbach's α 계수(0.67 이상)를 이용하였다[18]. 그리고 AMOS를 사용하여 확인적 요인분석 결과 중요한 적재값을 집중타당성 검증을 위해 사용하였으며, 일반적으로 요인적재량은 ± 0.4 이상이면 유의한 것으로

판단된다[1].

판별 타당성은 유사한 두 개의 개념이 뚜렷이 구별되는 정도를 검증하며, 이를 위해 Fornell과 Larcker[28]가 제시한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)과 Pearson 상관관계분석 방법을 사용하였다. 각 구성개념에서 AVE의 제곱근 값이 해당 구성개념과 다른 구성개념 간의 상관계수 값을 초과하면 판별 타당성이 존재하는 것으로 본다.

<표 2>는 본 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성 및 타당성 검사 결과를 보여주고 있다. 신뢰성 측정 결과 신뢰성을 저해하는 항목은 없었으며, 신뢰성 검증에 사

용된 Cronbach's α 값은 0.842에서 0.930으로 분포되어 권장치(0.7 이상) 이상으로 나타나 측정항목의 신뢰성은 확보된 것으로 판단된다[18]. 또한, 타당성을 검증하는 요인적재 값 역시 기존 연구에서 제시하는 기준치 이상으로 나타나 측정 항목에 대한 타당성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 평균분산추출 값을 이용한 판별 타당성은 문제가 없는 것으로 나타났기 때문에 확보된 것으로 판단된다[1]. 이러한 결과는 설문 문항의 내적 일관성 및 타당성을 통계적으로 증명하고 있다. <표 2>는 측정모형에 대한 신뢰성과 타당성 검증결과를 보여주고 있다. 또한 <표 3>에서 보는 바와 같이 대각선에 표기한 분산추출값의 제공근 값이 각 요인의 상관 계수보다 크게 나타났다. 이를 통해 구성 개념들 간의 판별 타당성이 확보된 것으로 간주할 수 있다.

3. 측정모형의 적합도 검증

측정모형의 신뢰성 및 타당성 검증 후에, 수집된 데이터가 연구 모형에 적합한지를 검증하기 위해 AMOS을 사용하여 적합도 검증을 실시하였다. 초기 측정 모형의 적합도 검증은 총 37개의 측정항목으로 실시하였다. 적합도 검증은 일반적으로 GFI(Goodness-of-fit

Index) 0.9 이상이며, NFI(Normed Fit Index) 0.9 이상, RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 0.05 이하, CFI (Comparative Fit Index) 0.9 이상에 대한 p 값(≥ 0.05) 이면 적합한 것으로 볼 수 있다. 측정모형의 적합도를 검증한 결과, 적합도는 $\chi^2=1157.613$ (df=597), $p=0.000$, CMIN/DF=1.939, GFI=0.833, NFI =0.877, CFI =0.936, RMSEA =0.057, AGFI =0.804, TLI =0.963, IFI(Delta2) =0.928로 모든 지수가 권장치 이상으로 나타나 적합한 것으로 나타났다. 이러한 사실을 통하여 수집된 데이터가 연구모형에 적합하다고 해석할 수 있다[18].

4. 연구가설 검증 결과

측정모형 타당성 검증 후 연구 모형에서 제시한 변수들 간의 영향 검증을 위해 구조방정식모형(SEM) 분석을 실시하였다. 구조방정식 분석을 통해 두 가지 중요한 내용을 파악할 수 있다. 첫 번째는 구조모형의 적합도 정도이다. 연구모형 적합도를 알아보면 $\chi^2=1036.9$ (df=601), $p=0.000$, CMIN/DF=1.725, RMSEA =0.05, NFI =0.889, CFI =0.95, GFI =0.84, AGFI =0.813, TLI =0.945, IFI(Delta2) =0.95로 나타

표 3. 구성개념의 상관관계, 평균, 표준편차
 Table 3. Correlations among Constructs

요인	요인 간 상관계수								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
혁신성	0.831								
학습지향성	.706**	0.836							
네트워크지향성	.691**	.679**	0.846						
재무적특성	.540**	.564**	.600**	0.849					
글로벌지향성	.684**	.659**	.722**	.529**	0.804				
정서적 결속	.662**	.686**	.718**	.541**	.611**	0.848			
지속적 결속	.687**	.711**	.787**	.617**	.726**	.678**	0.858		
규범적 결속	.517**	.522**	.536**	.470**	.455**	.604**	.508**	0.869	
기업 성과	.730**	.694**	.777**	.616**	.706**	.685**	.772**	.516**	0.829
평균	3.651	3.533	3.875	3.225	3.757	3.842	3.704	3.595	3.630
표준편차	.808	.926	.644	.920	.705	.820	.766	.950	.769

** $p < 0.01$ number at the diagonal line is average variance extracted (AVE).

났다. 이는 홍세희[18]가 기준으로 제시한 CFI, TLI, RMSEA을 중심으로 적합도 지수를 살펴보았을 때, 전반적으로 양호한 것으로 확인되었다.

가설검증 결과는 다음에서 보는 바와 같다. 첫째, 스타트업 내부 특성 중 혁신성은 조직 결속 중 정서적 결속에 $\beta=0.262(p<0.05)$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1은 지지되었다. 그리고 학습지향성은 정서적 결속에 $\beta=0.238(p<0.001)$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-2 역시 지지되었다. 또한, 네트워크 지향성도 정서적 결속에 $\beta=0.813(p<0.01)$ 으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-3 역시 지지되었다. 하지만, 재무적 특성은 정서적 결속에 $\beta=0.006(p=0.914)$ 으로, 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 1-4는 기각되었다. 마지막으로 글로벌 지향성은 정서적 결속에 $\beta=-0.299(p<0.1)$ 의 유의하지 않은 영향으로 나타나 가설 1-5는 기각되었다. 둘째, 스타트업 내

부 특성 중 혁신성은 조직 결속 중 지속적 결속에 $\beta=0.012(p=0.861)$ 로, 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 2-1은 기각되었다. 그러나 스타트업 내부 특성 중 혁신성을 제외한 나머지 요인들인 학습지향성, 네트워크 지향성, 재무적 특성, 글로벌 지향성은 지속적 결속에 각각 $\beta=0.105(p<0.05)$, $\beta=0.584(p<0.01)$, $\beta=0.074(p<0.05)$, $\beta=0.258(p<0.05)$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-2, 가설 2-3, 가설 2-4, 가설 2-5 모두 지지되었다. 셋째, 스타트업 내부 특성 중 혁신성, 학습지향성, 네트워크 지향성은 각각 조직결속 중 규범적 결속에 $\beta=0.232(p<0.1)$, $\beta=0.176(p<0.1)$, $\beta=0.63(p<0.01)$ 으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-1, 가설 3-2, 가설 3-3 모두 지지되었다. 그러나 스타트업 내부 특성 중 재무적 특성은 조직결속 중 규범적 결속에 $\beta=0.121(p=0.105)$ 로 나타나, 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것이 확인되어 가설

표 4. 가설검증 결과

Table 4. Result of Research Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P	채택여부
혁신성	-> 정서적 결속	0.262**	0.105	2.485	0.013	채택
학습지향성	-> 정서적 결속	0.238***	0.07	3.418	***	채택
네트워크지향성	-> 정서적 결속	0.813***	0.169	4.825	***	채택
재무적특성	-> 정서적 결속	0.006	0.057	0.109	0.914	기각
글로벌지향성	-> 정서적 결속	-0.299	0.16	-1.865	0.062	기각
혁신성	-> 지속적 결속	0.012	0.069	0.176	0.861	기각
학습지향성	-> 지속적 결속	0.105**	0.045	2.326	0.020	채택
네트워크지향성	-> 지속적 결속	0.584***	0.11	5.311	***	채택
재무적특성	-> 지속적 결속	0.074**	0.037	1.982	0.047	채택
글로벌지향성	-> 지속적 결속	0.258**	0.102	2.537	0.011	채택
혁신성	-> 규범적 결속	0.232	0.138	1.686	0.092	기각
학습지향성	-> 규범적 결속	0.176	0.091	1.939	0.052	기각
네트워크지향성	-> 규범적 결속	0.63***	0.208	3.032	0.002	채택
재무적특성	-> 규범적 결속	0.121	0.075	1.623	0.105	기각
글로벌지향성	-> 규범적 결속	-0.377	0.205	-1.838	0.066	기각
정서적 결속	-> 기업성과	0.176***	0.053	3.319	***	채택
지속적 결속	-> 기업성과	0.679***	0.081	8.407	***	채택
규범적 결속	-> 기업성과	0.012	0.034	0.368	0.713	기각

** p<0.05, *** p<0.01

3-4는 기각되었다. 마지막으로 스타트업 내부 특성 중 글로벌 지향성은 조직 결속 중 규범적 결속에 $\beta = -0.377(p < 0.1)$ 로 가설과는 반대의 방향인 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-5도 기각되었다. 마지막으로 조직 결속 중 정서적 결속은 기업 성과에 $\beta = 0.176(p < 0.001)$ 으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4-1은 지지되었다. 그리고 지속적 결속은 기업 성과에 $\beta = 0.679(p < 0.001)$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4-2는 지지되었다. 하지만 지속적 결속은 기업 성과에 $\beta = 0.012(p = 0.713)$ 로 나타나, 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 4-3은 기각되었다.

V. 결론

본 연구는 스타트업 내부 특성 요인들을 바탕으로 조직 결속을 통해 기업 성과로 이어지는 영향에 대해 알아보고자 하였다. 본 연구의 분석 결과, 스타트업의 내부적 요인은 대체로 조직구성원의 조직 결속을 강화시키고, 이를 통해 기업의 성과를 향상시킨다는 것을 확인하였다. 구체적인 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫 번째, 스타트업의 내부적 요인 중 학습 지향성과 네트워크 지향성은 정서적, 지속적, 규범적 결속 등 모든 종류의 조직 결속 하위요인에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었다. 이는 스타트업의 생존과 밀접한 관련이 있으면서 전통적 기업과는 차별점이 있는 특성인 학습 지향성, 네트워크 지향성의 특성은 스타트업을 더욱 성장하게 하고, 발전하게 하므로 조직구성원의 입장에서 다양한 형태의 업무 지지로 받아들여지게 되는 것으로 해석이 가능하다.

두 번째, 스타트업의 내부적 요인 중 혁신성은 정서적 결속과 규범적 결속에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 지속적 결속에는 유의하지 않은 것이 확인되었다. 혁신성의 경우, 단기적인 성과가 아닌 장기적인 스타트업 기업의 비전이나 가치와 관련되므로 당장의 손익을 계산하기 어려워 조직원의 지속적 결속과는 유의하지 않은 관계가 나타났을 것으로 예상 가능하다.

세 번째로, 스타트업의 내부적 요인 중 재무적 특성과 글로벌 지향성은 지속적 결속에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 정서적 결속과 규범적 결속에는 유의한

영향을 미치지 못하였다. 재무적 특성은 스타트업의 자금 조달 능력을 의미하므로 이것은 조직구성원들에게 임금 지급의 안정성, 우수한 복지 등과 직접적으로 연관될 수 있으므로 지속적 결속이 의미하는 바가 해당 스타트업에 지속적으로 근무하고자 하는 것으로 받아들인다면 이러한 결과가 나타난 것으로 볼 수 있다. 그에 비해 글로벌 지향성이 지속적 결속에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 점은 특이한 점이다. 글로벌 지향성 역시 혁신성과 같이 중장기적인 기업의 비전이나 가치로 받아들여지지도 않고, 재무적 특성과 같이 지속적 결속에만 유의미한 영향을 미치고 있다는 점은 스타트업의 종사자들이 기업의 글로벌 지향성 여부에 따라 지속적으로 조직에 결속할지를 결정한다는 의미로 받아들여지기 때문이다.

마지막으로, 조직 결속의 하위요인 중 정서적 결속과 지속적 결속은 스타트업의 기업 성과에 유의한 영향을 미치지만, 규범적 결속은 기업 성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것이 확인되었다. 이는 심리적·정서적 애착의 형태로서 소속감 또는 충성심의 형태로 나타나는 정서적 결속의 경우, 자신이 애정하고 소속감을 느끼는 기업의 성과를 위해 앞장서서 일하게 될 것이고 이것이 실질적인 기업의 성과로도 이어질 것임을 예측하게 해 준다. 또한 지속적 결속은 기본적으로 손실과 이익을 산정하는 조직에 대한 몰입감이기 때문에, 현재의 조직 결속이 해당 조직구성원의 입장에서 계속적으로 이익으로 남고자 최선을 다할 것임을 예상할 수 있다. 다만 규범적 결속은 신념적으로 조직구성원의 의무감이나 책임감에 따른 조직 결속이기 때문에, 최소한의 의무감을 지키는 선에서 업무를 수행하고 가치창출활동을 진행할 것을 예상할 수 있다. 이는 조직구성원의 수가 많지 않는 스타트업 기업의 특성상, 조직구성원 각자가 여러 가지 업무를 수행해야 하는 환경에서, 규범적인 선을 지키고자 최소한의 책임감만을 가지고 일을 하게 되면 실질적인 기업 성과를 창출하기 어려울 것임을 알게 해 준다.

본 연구의 결과는 스타트업의 성과를 높이기 위해서는 조직구성원의 정서적 결속과 지속적 결속을 향상시켜야 함을 알 수 있게 해준다. 또한 그러한 정서적 결속과 지속적 결속을 높이기 위해서 스타트업 기업의 내부특성을 전반적으로 살펴서 효율적으로 향상시켜야 함을 알 수 있는데, 외생요인 중 가장 큰 효과를

보인 요인은 네트워크 지향성임에 참고할 수 있다. 이러한 시사점을 바탕으로 인적자원 활용에 대한 발전 방향을 제안하여 스타트업의 인사전략을 개선할 수 있을 것으로 기대된다.

References

- [1] Kang, H. C. (2013). Interpretation of fit indices in structural equation models and discussions on model fit strategies. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(2), 653-668.
- [2] Kim, S. H. (2022). A study on the influence of strategic orientation, technological innovation capability, and organizational capability on firm performance in small and medium-sized enterprises. *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, 8(5), 399-407.
- [3] Kim, S. C., & Hwang, H. G. (2022). The impact of startup founders' core competencies and corporate competitiveness on business performance: Focusing on the moderating effect of open innovation. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 23(12), 427-441.
- [4] Kim, E. G., Jung, S. J., & Jang, J. H. (2007). The impact of franchise relationship bonding on business performance, franchisee satisfaction, and intention to renew. *Tourism Study*, 31(1), 287-308.
- [5] Kim, H. B. (1997). Causal integration of financial and non-financial performance indicators. *Regional Industry Study*, 19(1), 119-144.
- [6] Park, G. H., & Cho, J. H. (2017). The impact of SME managers' entrepreneurial characteristics on performance. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 12(1), 16-34.
- [7] Park, C. W., Lee, S. B., & Kim, S. J. (2013). Following friends on SNS? Focusing on social conformity in social network services (SNS). *Journal of the Korea IT Service Society*, 12(4), 25-40.
- [8] Yoon, D. H. (2011). The influence of perception of sustainable management on member job attitudes. *Human Resource Management Research*, 18(3), 179-201.
- [9] Lee, D. G., & Park, G. S. (2022). The impact of startup's innovativeness, learning orientation, network orientation, financial characteristics, global orientation, and accelerator roles on internationalization performance. *Journal of the Korea Trade Research Association*, 47(1), 79-97.
- [10] Lee, S. S., & Sung, Y. S. (2001). Consumer involvement in buyer-seller relationships: A multidimensional approach. *Korean Journal of Consumer and Advertising Psychology*, 2(2), 31-60.
- [11] Lee, S. B., Lee, B. R., & Park, C. W. (2022). The influence of service human resource characteristics on operational performance through innovation activities in the company. *Management Consulting Research*, 22(5), 137-144.
- [12] Lee, E. A., Seo, J. H., & Shim, Y. S. (2019). Study on startup's entrepreneurial orientation and performance: Focusing on the mediating effect of technological orientation and social capital. *Venture and Entrepreneurship Research*, 14(2), 47-59.
- [13] Lee, J. H. (2022). A study on the relationship between learning orientation, innovativeness, and organizational commitment: The mediating effect of innovativeness and the moderating effect of career relevance. *Venture and Entrepreneurship Research*, 17(6), 159-174.
- [14] Lee, J. Y. (2022). The effects of corporate ESG activities on internal employee organizational commitment and organizational citizenship behavior. Doctoral dissertation, Inha University.
- [15] Lee, H. H., Hwang, B. Y., & Kong, C. H. (2017). A study on the factors determining the early success of startups. *Venture and Entrepreneurship Research*, 12(1), 1-13.
- [16] Jung, J. H., Kim, K. S., & Cho, D. Y. (2020). A study on entrepreneurial orientation and firm performance of Philippine startups: Focusing on the mediating effect of social capital. *Venture and Entrepreneurship Research*, 15(6), 81-94.
- [17] Cho, S. B., & Byun, J. W. (2010). The effects of transformational leadership of hotel managers on empowerment, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Service Management Research*, 11(2), 95-117.
- [18] Hong, S. H. (2000). Criteria for selecting fit indices in structural equation models and their rationale. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- [19] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the

- organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [20] Bansal, H. S., Irving, P. G., & Taylor, S. F. (2004). A three-component model of customer to service providers. *Journal of the Academy of marketing Science*, 32(3), 234–250. <https://doi.org/10.1177/0092070304263332>
- [21] Blank, S. (2013). Why the lean Start-up changes everything. *Harvard Business Review*, 91(5), 63–72.
- [22] Brush, C. G., & Vanderwerf, P. A. (1992). A comparison of methods and sources for obtaining estimates of new venture performance. *Journal of Business venturing*, 7(2), 157–170.
- [23] Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- [24] CBInsights. (2019). The Top 20 Reasons Startups Fail. Retrieved from <https://www.cbinsights.com/research/startup-failure-reasons-top/>
- [25] Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of vocational behavior*, 62(3), 490–510. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)
- [26] Connolly, J. (2006). High performance cultures. *Business Strategy Review*, 17(2), 19–22.
- [27] Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(1), 7–26. <https://doi.org/10.1177/104225879101600102>
- [28] Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- [29] Ganesan, S. (1994). Determinants of long-term orientation in buyer-seller relationships. *Journal of marketing*, 58(2), 1–19. <https://doi.org/10.2307/1252265>
- [30] Geyskens, I., Steenkamp, J. B. E., Scheer, L. K., & Kumar, N. (1996). The effects of trust and interdependence on relationship commitment: A trans-Atlantic study. *International Journal of research in marketing*, 13(4), 303–317. [https://doi.org/10.1016/S0167-8116\(96\)00006-7](https://doi.org/10.1016/S0167-8116(96)00006-7)
- [32] Gilliland, D. I., & Bello, D. C. (2002). Two sides to attitudinal commitment: The effect of calculative and loyalty commitment on enforcement mechanisms in distribution channels. *Journal of the Academy of marketing Science*, 30, 24–43. <https://doi.org/10.1177/03079450094306>
- [33] Hewett, K., & Bearden, W. O. (2001). Dependence, trust, and relational behavior on the part of foreign subsidiary marketing operations: implications for managing global marketing operations. *Journal of marketing*, 65(4), 51–66. <https://www.jstor.org/stable/3203498>
- [34] Horngren, C. T., Foster, G., Datar, S. M., Rajan, M., Ittner, C., & Baldwin, A. A. (2010). Cost accounting: a managerial emphasis. *Issues in accounting education*, 25(4), 789–790.
- [35] Krishnan, S. N., Ganesh, L. S., & Rajendran, C. (2020). Characterizing and distinguishing ‘innovative start-ups’ among micro, small and medium enterprises (MSME). *Journal of New Business Ventures*, 1(1–2), 125–156. <https://doi.org/10.1177/2632962X20964418>
- [36] Maurer, I., & Ebers, M. (2006). Dynamics of social capital and their performance implications: Lessons from biotechnology start-ups. *Administrative Science Quarterly*, 51(2), 262–292. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.2.262>
- [37] Sauermann, H. (2018). Fire in the belly? Employee motives and innovative performance in start ups versus established firms. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(4), 423–454. <https://doi.org/10.1002/sej.1267>
- [38] Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143–150. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- [39] Śledzik, K. (2013). Schumpeter’s view on innovation and entrepreneurship. *Management Trends in Theory and Practice*, (ed.) Stefan Hittmar, Faculty of Management Science and Informatics, University of Zilina & Institute of Management by University of Zilina. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2257783>
- [40] Stacey, T. (1986). How to Succeed With a Start-Up. *Accountancy*, (June), 159–161.
- [41] Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes – An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81–96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)