

# 창업기업의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과

이슬기(경기북부 청년창업사관학교)\*

## < 목 차 >

I. 서론	III. 연구방법
II. 이론적 배경	3.1 연구대상 및 분석방법
2.1 팀 역량	3.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구
2.2 조직몰입	IV. 실증분석
2.3 직무자율성	4.1 타당도 및 신뢰도 분석
2.4 혁신행동	4.2 상관관계 분석
2.5 팀 역량과 혁신행동 간 관계	4.3 가설검증 결과
2.6 조직몰입의 매개효과	V. 결론 및 제언
2.7 직무자율성의 조절효과	참고문헌
	Abstract

## < 요약 >

본 연구는 국내 스타트업의 팀 역량(K-S-A)과 혁신행동 간의 관계를 검증하고, 팀 역량과 혁신행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과를 살펴보는 데 목적이 있다. 연구 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 팀 역량(K-S-A), 혁신행동, 조직몰입, 직무자율성 등 연구주제에 대한 국내외 선행연구와 이론을 종합적으로 고찰하고, 이를 기초로 가설 연구모형 및 가설을 설정하였다. 연구모형 검증을 위해 국내 스타트업에 종사하는 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하고 수집된 자료의 분석을 위해 SPSS 18.0을 활용하여 실증적으로 검증하였다.

본 연구에서 실증 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다. 팀 역량의 하위요소 중 팀 스킬과 팀 태도는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 특히, 팀 역량의 하위요소 중 팀 태도는 조직몰입을 완전매개로 하여 혁신행동의 하위요소인 아이디어 개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 팀 태도와 혁신행동 간의 관계에서도 직무자율성의 조절효과를 보이고 있음을 검증하였다. 따라서 본 연구는 동료들과의 관계 형성을 위한 다양한 소통채널의 확대와 팀원 스스로가 정서적으로 안정감을 느낄 수 있는 조직분위기가 형성되어야 함을 제안하고자 한다.

키워드 : 팀 역량, 혁신행동, 조직몰입, 직무자율성, 스타트업

\*주저자, 경기북부 청년창업사관학교, drlsk84@naver.com

• 논문투고일 : 2021-07-15. • 수정일 : 2021-08-20. • 게재확정일 : 2021-08-27.

## I. 서 론

오늘 날 세계경제의 패러다임은 기술혁신과 아이디어를 바탕으로 새로운 비즈니스가 창출되는 시대를 경험하고 있다. 이러한 변화 속에서 기술혁신과 민첩성에 기반한 스타트업이 주목받고 있다. 이들은 창조적인 아이디어와 기술력을 바탕으로 모험적 사업을 추진하는 기업으로, 시장에서 새로운 기회를 추구하며 급속한 성장을 이루면서 국가경제의 새로운 원동력으로 부상하였다(엄승권, 2018).

벤처기업 현황(벤처기업협회, 2020)에 따르면 2015년 벤처확인기업 수는 31,260개에서 2020년에는 약 39,511만개로 꾸준한 성장세를 보이고 있다. 이러한 창업의 증가 이유는 오늘날 창업에 대한 인식과 정부의 다양한 창업지원 정책으로 과거에 비해 좋은 환경이 조성되었기 때문이다(오희나, 2016).

그러나 국내 기업의 창업 후 생존율은 1년차에 65.0%이며 점차 줄어들어 5년차에는 29.2%(기업생멸행정통계, 2019)만 생존하게 된다. 이 같은 요인은 국내 창업자의 비율이 ‘생계형창업’의 비중이 높기도 하지만 기술창업에 대한 충분한 준비 없이 시장에 진입하여 창업 후 3년 내에 직면하게 되는 ‘죽음의 계곡’을 극복하지 못하기 때문이다. 스타트업의 낮은 생존율 문제는 신 성장 동력 및 일자리 창출 저하에 영향을 미치며, 장기적인 관점에서 국가경제 활성화에 장애요인이 된다(이혜영·김진수, 2017). 즉, 창업생태계가 활성화되기 위해서는 스타트업들이 ‘죽음의 계곡’을 넘어 지속적으로 성장 가능토록 성공요인을 찾아내고 이를 확보할 필요가 있다.

하지만 창업과 관련한 선행 연구들을 살펴보면 기업가정신, 창업 의지 등 창업자 개인의 성공과 특성에 초점을 맞춘 연구는 많이 수행된 반면, 창업팀에 대한 연구는 제한적이다. 기존 연구들은 기업 활동의 핵심역할이 사람임을 주장하면서도 창업가를 한 명의 영웅(alonely hero)으로만 보았다는 데 한계가 있다(Lechler, 2001). 빠르게 변화하고 복잡해지는 창업환경 속에서 개인의 능력만으로 스타트업이 안정적으로 성장하는 데는 많은 한계가 존재한다. 최근에는 이러한 한계를 극복하기 위해 창업자 개인이 아닌 다양한 특성을 가진 팀원으로 이루어진 팀 단위의 창업이 확산되고 있다(Schjoedt, Monsen, Pearson, Barnett & Chrisman, 2013).

또한, 스타트업의 창업을 규정할 때 가장 중요한 개념은 혁신으로, 다양한 기술과 지식을 가진 사람들로 구성된 팀은 개인에 비해 더 많고 넓은 범위의 능력과 아이디어를 낼 수 있으며, 문제해결에 앞서 개인보다 집단이 더 용이하여 혁신적 성과로 발전할 수 있으므로(West et al., 2003), 팀 조직일 경우 혁신행동을 촉진하는데 효과적이다(Sutton & Hargadon, 1996). 이와 관련된 선행연구를 살펴보면 창업 기업의 성과는 창업자 개인보다

는 팀 조직과 높은 상관성을 나타내고 있으며(Birley & Stockley, 2017), 혁신적인 프로젝트 팀을 살펴보면 팀워크가 효과적으로 작동되고 운영된 팀에서 더욱 혁신적인 결과들을 창출하였다(Edmondson, 2012). 따라서 기업가정신을 연구하는 학자들은 창업 과정에서 팀의 중요성을 자주 강조하고 있다(전혜진, 2019).

특히, 투자 선정기준으로 팀의 역량이 더욱 중요해지고 있는데 기술과 시장의 변화가 점점 빨라짐에 따라 초기 투자를 유치해야 하는 스타트업의 관점에서 결국 사업 아이템이나 기술보다 시장의 변화를 빠르게 따라갈 수 있는 팀 역량을 높게 평가하고 있다(이용관, 2017).

이처럼 창업팀은 스타트업에서 성공을 위한 중요한 요소임에도 불구하고, 가이드라인을 제공할만한 창업팀의 중점 연구가 부족함으로 향후 이론적이고 실제적인 연구의 필요성이 제기된다.

따라서 본 연구는 Cannon-Bowers et al.(1995)의 팀 역량 측정지표인 KSA 모델을 활용하여 스타트업에서의 팀 역량과 스타트업의 생존과 성장을 담보할 수 있는 혁신행동 사이의 관계를 살펴보려는 목적을 가진다. 더불어 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절 효과를 추가적으로 검증함으로써 아직 체계적이지 않은 스타트업에서 팀 역량이 실무적으로 어떤 영향을 미치는지 검증하고자 한다.

## II. 이론적 배경과 선행연구

### 2.1 팀 역량

팀제의 개념이 확립되기 시작한 것은 미국 1960년대의 제조업 분야였다. 미국기업들은 개인주의적 문화와 합리주의적인 경영사고 때문에 분업화되어 개인적으로 과업을 할당하는 미국식 경영으로는 성과를 높일 수 없었기에, 팀제를 도입하게 되면서 발전되어 왔다. 우리나라의 팀제는 70년대 후반부터 도입되어 연구가 시작되었으며, 80년대 중반부터 대기업 중심으로 도입되기 시작하여 90년대에는 전반적으로 부·과를 통폐합하여 대부대과제 형태의 팀이 나타났다(최종면, 2012). 팀에 대한 관심이 높아지고, 많은 연구자들이 팀에 대한 연구에 참여하게 되면서 학자들에 따라 팀 역량에 대해 조금씩 다르게 정의를 내리고 있다.

Cannon-Bowers et al.(1995)는 팀 역량을 체계적으로 분석하여 정리하면서 팀 성과의 선행요건으로 지식·원리·개념의 요건을 갖춘 팀 지식과, 팀 과업을 효과적으로 수행하기 위해 필요한 행동과 요구되는 스킬들의 레퍼토리들로 정의되는 팀워크기술, 효과적인 팀 성

창업기업의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과

과를 촉진하는 팀과 구성원의 적절한 태도인 팀 태도로 정의하였으며, Druskat(1996)은 자율 연구팀의 역량을 실증적으로 확인하는 연구를 통해 팀 역량은 집단으로 행동하는 관점에서 팀이 자체적으로 역량을 성공적으로 관리할 때 나타나며, 우수하고 특별한 팀 성과를 가져오는 행동, 활동, 방안으로 3가지 범주, 13개의 카테고리를 제시하였다.

팀의 발전단계 중 하나로 팀의 역량 단계를 설명한 Stott & Walker(1995)는 역량단계에서 팀은 보다 많은 업무를 수행할 수 있고, 복잡하고 위험한 과업도 충분히 수행할 수 있으며, 이 단계에 있는 팀의 구성원들은 친밀도가 높고 상호신뢰가 강하며, 통합되어 구성원들이 팀에 관여하는 것을 스스로 자랑스럽게 여기는 특징을 보인다고 주장하였다. 또한, 팀 역량에 대해 탁월하거나 성공적인 팀 성과를 산출하는 데 기여할 수 있는 집단수준의 핵심적 요인의 집합으로 지식, 행동, 태도적 집단요소로 정의되기도 한다(이춘우, 2005). 한편, 팀 역량(KSA)에 관한 실증연구를 살펴보면 Cannon-Bowers et al.(1995)는 항공관제 팀과 승무원관리팀의 비교연구를 통하여 승무원관리팀과 다른 항공관제팀 만의 팀 특성을 발견하였고, 팀 성과를 창출할 수 있는 팀 관련 K(지식, knowledge) - S(스킬, Skill) - A(태도, attitude)요소를 승무원관리팀의 역량 요소들과 비교하여 항공관제팀 만의 특징적인 KSA 요소를 도출하였다.

Cannon-Bowers et al.(1995)의 연구는 팀 연구에서 중요한 의미를 제공한다. 팀 역량이라는 개념을 처음 도입하였으며, 기존의 팀 특성 연구들을 분류하여 체계적으로 정리하였다. 아울러, 체계적인 팀 역량을 구축하였으며, 팀 특성을 과업특성에 맞추어 분류하였다. 또한, 팀 개발에 대한 연구가 효과적인 팀 성과 창출에도 중대한 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

국내 연구로 심화섭(1997)은 Cannon-Bowers et al.(1995)의 KSA 연구를 바탕으로 팀 역량의 세 가지 구성개념이 한국 특정기업에서도 발견되었으며, 팀체의 특성에 따라 분화되어서 나타남을 검증하였다. 팀 지식은 아주 높게 나타났으며, 팀 태도도 적절하게 되어 있는 반면, 팀워크 스킬인 행동측면이 미약하게 나타났기에 다양한 팀워크 스킬을 제고할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 주장하였다. 또한, 이춘우(2005)의 연구에서는 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도 중심의 측정지표를 바탕으로 조사도구를 개발하여 제시하였으며, 이는 신재호·이찬(2008)의 국내 대기업을 팀 역량과 팀원 특성간의 관계규명을 위한 연구에 활용되었다.

Cannon-Bowers et al.(1995)의 연구를 통해 KSA 모델은 국내에서도 많은 영향을 미치며 팀 역량에 대한 연구가 진행되어 왔다.

## 2.2 조직몰입

조직몰입은 1960년대 경영학자들과 조직행동 연구자들에 의해서 시작되었으며, 조직성과를 나타내는 중요한 지표 중의 하나로서(Becker et al., 1995), 사회학, 종교학, 정치학, 심리학, 교육학 등에서 널리 사용되고 있다. 조직심리연구자들은 조직몰입을 구성원이 자신이 근무하는 조직과 동일시하는 정도(Mowday, Porter & Steers, 1982)라고 정의하였다. 또한, 조직몰입은 조직행동을 설명할 수 있는 중요한 개념으로, 직무만족보다 이직을 예측하는데 더 효과적이고(Poter, Steers, Mowday & Boulian, 1974), 구성원의 태도와 행동 간의 관계를 잘 나타낸다는 점에서 더욱 주목을 받고 있다(Steers, 1977). 하지만, 조직몰입이라는 용어는 연구자들에 의해 다양한 의미로 정의되고 있다.

Mowday et al.(1982)에 따르면 조직몰입은 특정 조직에 대해 동일시하거나 동참하고자 하는 개인적인 태도라 하였으며, Poter & Smith(1971)는 조직몰입을 개인과 조직과의 관계에서 조직몰입이 높은 구성원은 조직에 남고자하는 욕구가 강하며, 조직을 위해 헌신할 의사가 있고, 조직의 목표와 가치를 수용할 수 있는 강한 신념을 가지고 있는 것이라고 정의하였다. 또한, 조직몰입을 조직에 대한 충성심, 조직을 위하여 최선을 다하는 마음, 조직에 대한 동일시, 조직에 남기를 원하는 강한 욕구 등 조직구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로(Morrow, 1993), 조직구성원이 조직의 목표를 수용하고, 조직에 애정을 가지며, 조직을 위해 노력하는 행위를 뜻하기도 한다(Allen & Meyer, 1990).

조직몰입은 연구자들에 의해 구성요인의 요인을 세분화 하였는데 1970년대에는 조직몰입의 개념을 단일차원으로 정의하였으나 이후에는 다차원성에 대한 연구가 활발해졌다(Allen & Meyer, 1990). Etzioni(1961)는 도덕적 몰입, 타산적 몰입, 소외적 몰입의 3가지로 분류하였으며, Kanter(1988)은 조직몰입을 조직구조 및 기능적 측면으로 접근하여 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입의 세 가지 구성요인을 제시하였다.

Meyer & Allen(1991)은 기존에 정의된 조직몰입에 대한 다양한 개념들을 통합하여 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등 3가지 차원이 존재한다고 주장하였다. 정서적 조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대해 느끼는 심리적인 애착을 의미하며, 조직과 자신을 동일시하는 것으로, 자신의 직무나 과업에 대한 관여의 정도와 감정적인 애착수준을 말한다. 지속적 몰입은 조직구성원이 조직을 떠남으로 인하여 발생하는 비용이 남아 있는 이익보다 크기 때문에 조직에 몰입하게 되는 것을 의미한다. 즉, 자신과 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계에 따라 몰입의 정도가 달리되는 것이다. 마지막으로 규범적 조직몰입은 조직에 대한 책임감에 근거하여 조직의 목적이나 추구하는 방향으로 행동하고자 하는 내적인 규범체계를 의미한다. Meyer & Allen(1991)는 태도적 관점으로 주로 연구되었던 기존

의 조직에 대한 심리적 태도측면과 행위적 연구에 의해 연구되었던 행위적 측면과 조건을 보다 다각적이고 포괄적으로 접근하였다.

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입은 조직의 성과와 생산성에 직접적인 영향을 미치며 조직 구성원들의 이직과 높은 관계를 보이기 때문에 세 가지 유형의 몰입을 파악하고 관리해야 한다고 주장하였다. 특히, 세 가지 유형 중 정서적 몰입은 조직 몰입의 대표 유형으로 개인과 조직 간의 고용관계에서도 차이를 보이고 있다. 정서적 몰입은 자신이 원해서 고용관계를 유지하는 반면, 지속적 몰입은 자신의 필요성에 의해, 규범적 몰입은 의무감으로 조직과의 관계를 지속한다는 점을 강조하였다.

### 2.3 직무자율성

자율성은 정해진 규칙이나 상황, 사람으로 인해 반드시 해야 하는 압박이나 강요가 아닌 스스로의 의지로 행동과 계획을 선택하고 결정하는 것을 의미한다. 아울러, 직무자율성이란 자신의 직무를 수행함에 있어 수행방법을 선택하고 계획을 수립하는 등 중요한 결정을 내릴 수 있는 자유와 독립성, 재량권을 가지는 정도를 의미한다(송수중, 2018).

직무자율성(job autonomy)에 대한 본격적인 연구는 1970년대 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성이론을 통해 처음으로 제시되었는데, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 과업피드백 등 다섯 가지를 언급하였다. 이러한 직무특성이론은 오랜 기간 직무와 개인 간의 관계를 입증할 수 있는 이론으로 주목을 받아 왔으나, Breugh & Becker(1987)의 연구에서 다섯 가지 직무특성 요인 중 직무자율성이 다른 특성요인보다 더 높은 관련성이 있음을 밝혀내면서 직무자율성에 대한 연구가 주목받기 시작하였다.

직무자율성을 연구한 학자들의 다양한 정의를 살펴보면, Hackman & Oldham(1975)는 직무특성이론에서 직무자율성을 구성원이 자신의 직무계획을 세우거나 과업을 수행하는 단계를 결정하는 데 있어 발휘할 수 있는 자유와 독립재량권으로 정의하였고, Kiggundu(1983)는 직무 수행자가 직무를 수행하는 과정에서 발휘할 수 있는 재량의 정도이며 조직 구성원이 스스로 결정하는 것이라 하였다. 또한, Morris & Feldman(1996)은 조직구성원이 개인의 업무를 수행함에 있어 재량권을 행사할 수 있는 범위로 정의하였으며, Engel(1970)은 업무를 계획하고 내용을 결정하여 업무를 수행하는 방법을 선택하는 데 있어 자유와 재량권을 기대하는 것으로 정의하였다.

이후, 2000년대에 들어서면서 직무자율성의 범위는 더 확장되고 세분화 되는 모습을 발전하였으며, Morgeson & Humphrey(2006)은 직무특성이론을 더욱 발전시켜 직무자율성을 조직 구성원이 직무수행을 선택하거나 일정을 조절하는 등 직무상 중요한 의사결정을 하

는 데 있어 자유와 독립성, 재량권을 허용하는 것으로 주장하였다.

## 2.4 혁신행동

오늘날 예측 불가능한 경영환경 속에서 기업이 지속적으로 성장을 도모하고 경쟁 우위를 확보하기 위해 혁신은 필수요소가 되었다. 혁신이라는 용어는 15세기에 처음 등장하여 오늘에 이르기까지 주변 환경 변화에 중심적 역할을 해주었다.

혁신과 유사한 개념으로 많이 다뤄지는 것은 창의성으로 학자들에 의해 서로 구별되고 있다(Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994; Amabile, 1988). 창의성은 독창적인 방법으로 새로운 아이디어를 결합하거나 생성하는 것으로 정의되지만(Amabile, 1983; Oldham & Cummings, 1996), 혁신은 아이디어의 생성 뿐 아니라 아이디어의 실행 및 수정을 포함하여 궁극적으로 조직의 성과 향상에 기여하는 것을 목표로 하고 있다(Van de Ven, 1986; Scott & Bruce, 1994, Janssen, 2000). 또한 창의성은 제품과 서비스, 관리개선 등에 필요한 아이디어를 생성하는 것인 반면, 혁신행동은 창의적 사고를 표출하고 촉진하여 기능을 발휘하도록 함으로써 그 취지를 구현하는 일련의 과정이라는 점에서 창의성과 구별된다(Scott & Bruce, 1994). 즉, 창의성은 주로 개인수준의 아이디어 도출단계이지만 혁신행동은 실행까지 이르는 전 과정을 포괄하고 있다. 따라서 혁신과 창의성은 별개의 개념보다 혁신의 범위 아래 창의성이 포함되는 개념으로 볼 수 있다.

이러한 혁신에 대한 개념은 연구자들에 의해 다양하게 정의되고 있다. 혁신을 최초로 정의한 Schumpeter(1942)는 혁신은 창조적 파괴를 통해 새로운 아이디어나 제품 혹은 프로세스를 도출하고 실행하는 일련의 과정이라 하였으며, Scott & Bruce(1994)는 개인의 다양하고 구체적인 행동을 통해 표출되는 아이디어를 개발하고 실행하는 과정을 혁신행동이라 주장하고 구성요소로 혁신에 대한 인식, 혁신의 실행으로 나누어 구분하였다.

Janssen(2000)은 혁신행동을 업무 역할, 그룹 또는 조직 내에서 새로운 아이디어의 의도적인 생성과 도입 및 응용 프로그램으로 정의하고, 혁신행동은 아이디어의 창출, 아이디어 홍보 및 아이디어 구현으로 이루어진다고 주장하였으며, Scott & Bruce(1994)은 Janssen(2000)가 제시한 구성요소에 아이디어 홍보를 추가하여 아이디어 개발, 홍보, 실행의 3단계의 과정으로 혁신행동의 구성요소를 제시하였다. 즉, 혁신행동이란 본인의 직무 향상을 위해 노력하고, 업무개선을 위한 문제점과 개선방법에 대해 적극적으로 새로운 방식으로 도입하고 일하려고 하는 행동으로(김세은, 2018), 새로운 기술이나 제조공정 또는 제품관련 아이디어를 찾고 개발하며 다른 사람의 아이디어를 증진시키고 실행하기 위해 적절한 계획을 수립하고 실천하는 일련의 과정이다(김상락, 2018).

최근 국내에서도 혁신행동의 구성요소에 대해 연구를 분석한 결과(신다정, 2017; 전유진, 2018; 이경수, 2019)를 살펴보면, Scott & Bruce(1994)의 구성요소를 기반으로 한 연구가 가장 많은 것으로 나타났다.

## 2.5 팀 역량과 혁신행동 간 관계

국내외 많은 선행연구에서 팀 역량과 팀 성과 및 팀 특성에 관한 연구는 진행되었지만 팀 역량과 혁신행동 간의 관계를 실증적으로 탐색한 연구는 많지 않다. 하지만 팀 특성과 혁신행동 간의 관계를 보여주는 간접적인 연구를 통해 그 관련성을 충분히 유추해볼 수 있다.

Waller, Gupta & Giambatista(2004)는 공유멘탈모델을 활용하여 고성과 팀과 저성과 팀 간에 행동에 대해 분석하였다. 정형화된 상황에서는 집단행동에 차이가 크게 나타나지 않지만, 조직의 문제해결 및 혁신을 촉구하는 발전적 행동이 요구되는 비정형 상황 내에서는 고성과 팀이 저성과 팀에 비해 전문적인 지식의 개발 및 응집력 등 집단 행동의 차이가 있음을 밝혔다. 즉, 조직의 구성원들은 자신이 속한 팀의 역량이 높을수록 자신감이 높고 더 강한 동기부여가 되며 집단의 문제해결이나 어려운 도전도 적극적으로 해결하고자 하는 행동으로 이어지며, 이러한 행동이 혁신행동에도 긍정적인 영향을 미치게 됨을 간접적으로 확인할 수 있다.

Lewis(2003)의 연구에서는 경영컨설팅 팀과 기술 집약 산업의 27개 팀을 대상으로 한 연구에서 집단과 혁신행동 간의 관계를 검증하였다. 조직 구성원들이 조직 내에서 누가 전문가인지 알고 있으며, 서로의 지식을 신뢰하고, 조직의 의사결정이 잘 일치될수록 혁신행동이 촉진되며 이는 조직의 성과를 개선시키는 효과가 있음을 검증하였다.

이러한 선행연구들의 결과를 종합해 볼 때 팀 역량의 수준이 높을수록 팀에 대한 신뢰성이 증진되고, 이는 조직구성원의 적극적인 태도, 의사결정 등에 영향을 미치며 혁신행동을 촉진하게 됨을 유추할 수 있다. 따라서 이와 같은 이론적인 토대를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 팀 역량은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 팀 지식(K) 역량은 아이디어 개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 팀 스킬(S) 역량은 아이디어 개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 팀 태도(A) 역량은 아이디어 개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 : 팀 지식(K) 역량은 아이디어 실행에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 : 팀 스킬(S) 역량은 아이디어 실행에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 : 팀 태도(A) 역량은 아이디어 실행에 유의한 영향을 미칠 것이다.

## 2.6 조직몰입의 매개효과

조직몰입과 혁신행동 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면 조직의 성과를 창출하기 위해 주어진 환경 속에서 조직몰입을 통한 조직에 대한 헌신은 조직의 발전을 가속화 시키는 혁신행동으로 이어지게 된다. 또한 대부분의 연구에서도 조직몰입과 혁신행동은 높은 상관관계를 가진다는 것이 선행연구들을 통해 규명되었다(신황용·이희선, 2013). 특히, 조직이 지속해서 발전하도록 조직구성원 스스로가 혁신행동을 끌어내는 심리적 상태가 반영된 정서적 몰입은 조직에 대한 애착이 강하며, 이는 조직이 추구하는 목표와 가치관을 받아들이거나 조직을 위한 헌신과 최선의 노력을 함으로 이는 곧 혁신행동으로 이어진다고 하였다(Sarros, Cooper & Santora, 2008).

이에 대한 선행연구들을 살펴보면, 양수진(2017)의 코칭리더십이 조직유효성에 미치는 영향 연구에서 혁신행동이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 하용규(2010)의 인적자본과 혁신행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과 연구에서는 조직몰입이 혁신행동에 유의한 영향력을 나타낸다고 하였다. 또한, 이규만(2013)은 사회적 교환관계와 조직몰입 및 혁신행동 간의 관련성을 연구하였는데 조직몰입이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였으며, 송운석·김용빈(2010)은 지방공무원을 대상으로 혁신적 업무행동에 조직몰입의 매개관계가 있음을 규명하였다.

이러한 선행연구들의 결과를 종합해 볼 때 조직몰입이 있는 조직의 구성원은 조직에 더욱 열성적이며 우수한 성과를 보이고, 조직성과를 위해 혁신적인 아이디어를 적극적으로 발현하게 됨을 유추할 수 있다. 따라서 이와 같은 이론적인 토대를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 조직몰입은 팀 역량과 혁신행동에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-1 : 조직몰입은 팀 지식(K) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-2 : 조직몰입은 팀 스킬(S) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-3 : 조직몰입은 팀 태도(A) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-4 : 조직몰입은 팀 지식(K) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-5 : 조직몰입은 팀 스킬(S) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 2-6 : 조직몰입은 팀 태도(A) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 매개할 것이다.

## 2.7 직무자율성의 조절효과

직무자율성과 혁신행동의 관계에 대한 연구는 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성이론에 따르면 근로자들에게 직무자율성이 부여될 때 그들은 자신의 능력과 지식을 적극 활용하여 제품과 서비스 생산을 보다 효율적으로 수행할 뿐만 아니라 재무적 성과, 근로자들의 태도와 행위에도 긍정적인 영향을 미치는데, 직무자율성은 자기결정감과 의미성을 창조하는 핵심요소로서 이는 개인의 만족과 혁신행동으로 나타난다고 하였다(Deci & Ryan, 1985).

직무자율성은 창의성과 혁신행동의 중요한 선행요소로 알려져 있으며(Scott & Bruce, 1994), 실무적인 예로 구글 및 애플과 같이 과업에 대한 자율성이 보장될수록 조직구성원들이 보다 창의적인 사고와 혁신행동을 하는 것을 알 수 있다. 이러한 이유로 직무자율성은 자신의 통제 영역 내에서 더욱 적극적으로 표현하고 검증받으며, 이를 발전시켜 창의적 결과물을 도출할 가능성이 높아 질 수 있다(이덕로·이태열, 2008).

Crawford, LePine & Rich(2010)은 직무자율성은 조직구성원에게 많은 권한과 책임을 부여하기 때문에 개인의 성장과 업무 숙련도에 도움이 되는 도전적인 욕구로 작용하게 되며, 의사결정의 독립성과 재량권을 확대함으로써 개인의 발전을 촉진하는 직무 자원으로서의 기능을 수행한다고 보았다. 이러한 직무요구와 직무자원은 직무에 대한 열의로 나타나게 되며, 궁극적으로 주어진 직무 역할 수행을 넘어 직무 환경 개선을 위한 혁신적인 행동으로 이어진다고 주장하였다.

또한, Wayne, Shore & Liden(1997)은 사회적 교환이론에 근거하여 조직구성원들은 조직의 신뢰와 지원을 인지할 때 이에 보답하기 위해 조직목표를 달성할 수 있도록 보다 많은 노력을 하게 되며, 조직이 구성원에게 업무수행에 관해 자율성을 부여할수록 구성원들은 업무에서 여러 가지 변화를 시도하며 새로운 아이디어를 창출, 도입, 실행할 가능성이 높아지며 혁신행동으로 연결될 수 있다고 하였다.

이러한 선행연구들의 결과를 종합해 볼 때 조직구성원에게 직무자율성이 부여되면 직무에 대한 열의를 향상시킬 수 있으며, 수동적인 업무행동에서 벗어나 창의적이고 진취적인 업무행동으로의 변화를 촉진하여 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치게 됨을 유추할 수 있다. 따라서 이와 같은 이론적인 토대를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

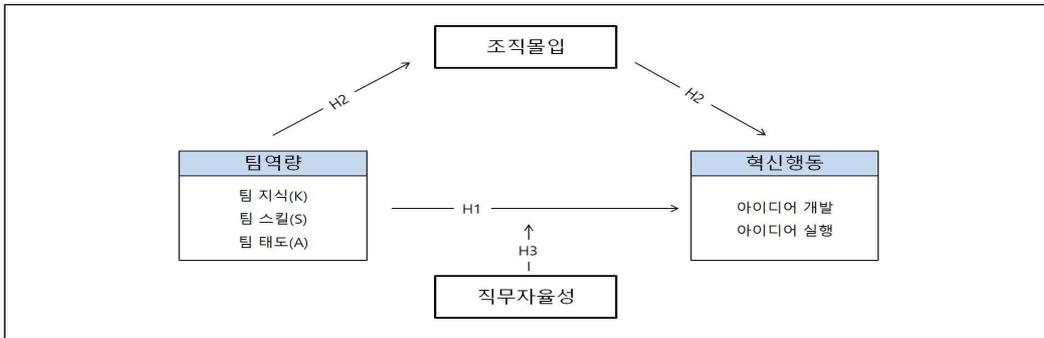
가설3. 직무자율성은 팀 역량과 혁신행동에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-1 : 직무자율성은 팀 지식(K) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3-2 : 직무자율성은 팀 스킬(S) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 조절할 것이다.

- 가설 3-3 : 직무자율성은 팀 태도(A) 역량과 아이디어 개발에 미치는 영향을 조절할 것이다.  
 가설 3-4 : 직무자율성은 팀 지식(K) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 조절할 것이다.  
 가설 3-5 : 직무자율성은 팀 스킬(S) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 조절할 것이다.  
 가설 3-6 : 직무자율성은 팀 태도(A) 역량과 아이디어 실행에 미치는 영향을 조절할 것이다.

<그림 1> 연구모형



### III. 연구방법

#### 3.1 연구대상 및 분석방법

본 연구는 스타트업에서 근무하는 팀원들의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 창업기간이 7년 이하이며 2인 이상의 팀으로 구성되어 있는 스타트업을 대상으로 설문을 실시하였다. 조사기간은 2021년 4월 26일에서 5월 12일까지 총 17일에 걸쳐 진행되었다. 수집방법은 URL을 통한 온라인 수집방법과 면담을 통한 설문지 배포방법을 통해 총 110부를 회수하였다.

<표 1> 인구통계학적 분석결과

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	58	52.7
	여자	52	47.3
연령대	20대	28	25.5
	30대	70	63.6
	40대	9	8.2
	50대	3	2.7

창업기업의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과

구분		빈도(명)	비율(%)
학력	고졸	15	13.6
	초대졸(전문대졸)	10	9.1
	대학교졸(4년제)	68	61.8
	석사	14	12.7
	박사	3	2.7
직위	창업자(공동창업자)	53	48.2
	창업팀원	57	51.8
창업기간	1년 미만	29	26.4
	1년 이상~2년 미만	22	20.0
	2년 이상~3년 미만	29	26.4
	3년 이상~4년 미만	5	4.5
	4년 이상~5년 미만	12	10.9
	5년 이상~7년 미만	13	11.8
업종	제조업	20	18.2
	도소매업	2	1.8
	정보통신·IT	38	34.5
	출판·영상·방송통신	10	9.1
	교육 서비스업	24	21.8
	온라인·전자상거래	6	5.5
	기타	10	1.8
팀 인원	~2명	16	14.5
	3명 이상~5명 미만	33	30.0
	5명 이상~7명 미만	24	21.8
	7명 이상~9명 미만	9	8.2
	9명 이상	28	25.5
합계		110	100

분석에 활용된 표본특성은 다음과 같다. 성별은 남성(52.7%), 여성 (47.3%)으로 남성의 비율이 조금 높게 나타났으며, 연령에서는 20대와 30대가 전체 응답자 중 86%를 차지하였다. 학력에서는 대학교 졸업(4년제) 61.8%로, 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났으며 고졸 이하, 석사, 초대졸, 박사 순으로 나타났다.

직위는 창업팀원(51.8%), 창업자(48.2%)으로 비슷한 비율로 나타났으며, 창업기간은 1년 미만(26.4%)과 2년~3년미만(26.4%)로 3년 이하의 기업 비율이 72%에 달하는 것으로 나타났다. 반면, 3년이 지난 시점에서는 5년~7년미만(11.8%), 4년~5년미만 (10.9%), 3년~4년미만(4.5%) 등 28%에 낮은 생존율을 보이고 것으로 나타났다. 업종에서는 정보통신·IT(34.5%), 교육 서비스업(21.8%), 제조업(18.2%), 순으로 나타났으며, 창업팀의 인원수로는

3명~5명미만(30.0%), 9명 이상(25.5%)의 비율이 높게 나타났다.

설문조사를 통해 수집된 데이터는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석을 실시하였다. 설문대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하고, 조사도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach' s alpha를 이용하여 내적 일관성을 측정하였다. 타당도 분석은 요인분석을 실시하였으며, 변수들 간의 관련성을 확인하기 위한 상관관계 분석을 사용하였으며, 실증분석을 위해 다중회귀분석과 위계적 회귀분석을 사용하였다.

### 3.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에서는 팀 역량, 조직몰입, 직무자율성, 혁신행동으로 4개의 변수로 구성하였고, 이러한 변수들에 대한 조작적 정의는 선행연구를 토대로 도출하였다.

설문문항은 총 37문항으로 구성되었으며 팀지식을 측정하기 위한 4문항, 팀스킬을 측정하기 위한 3문항, 팀태도를 측정하기 위한 4문항, 조직몰입을 측정하기 위한 5문항, 직무자율성을 측정하기 위한 7문항, 혁신행동을 측정하기 위한 6문항과 인구 통계학적 특성을 파악하기 위한 8문항으로 구성하였으며 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 5점에 가까울수록 긍정적인 값이 되도록 하였다.

<표 2> 변수의 조작적 정의

변수명	구성요소	조작적 정의	문항	선행연구
팀역량	팀지식(K)	팀의 목표나 과업을 수행하기 위해 필요한 원리, 개념, 정보의 집합체로 팀원이 공유하고 있는 지식 또는 정보의 집합을 의미	11	Cannon-Bowers (1995) 최종면(2012)
	팀스킬(S)	팀의 목표달성을 위해 필요한 행동과 기술로서 팀 행동의 수준을 의미		
	팀태도(A)	팀의 목표를 효과적으로 성취하기 위해 필요한 팀원들이 공유하고 있는 정서적, 심리적 특성들의 집합을 의미		
조직몰입	정서적 몰입	창업팀원이 창업팀에 대해 감정적으로 느끼는 애착으로 조직에 지속적으로 남아있기 위해 최선을 다하는 마음가짐을 의미	5	Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). 황규선(2010).
직무 자율성	직무 자율성	자신의 직무를 수행하는 과정에서 압박이나 강요가 아닌 스스로의 의지로 수행방법을 계획하고 결정하는 것을 의미	7	Morgeson & Humphrey(2006) 윤선영(2013)
혁신행동	아이디어	조직의 구성원이 개인 및 조직의	3	scott, S. G., &

변수명	구성요소	조작적 정의	문항	선행연구
	개발	성과향상을 위해 새로운 아이디어를 개발하는 것을 의미		Bruce, R. A.(1994) 박경규, 신이형 & 최항석(2012)
	아이디어 실행	아이디어를 효과적으로 적용하기 위한 협력과 지원을 바탕으로 실현해 나가는 과정		
인구통계학적 특성		기업명, 성별, 나이, 학력, 업종 등	8	

## IV. 실증분석

### 4.1 타당도 및 신뢰도 분석

가설을 검정하기에 앞서 연구에 활용된 측정변수의 구성이 연구 개념을 측정하기에 적합하였는지 확인하기 위하여 측정변수의 내적 타당성과 신뢰성을 검정하였다. 요인 분석을 통하여 정보의 손실을 최대한 감소하면서 많은 문항들을 가능한 적은 수의 요인으로 축소 또는 추출하고자 주성분 분석을 사용하였으며, 요인의 독립성을 유지하면서 요인들의 구조가 가장 뚜렷해질 때까지 요인을 회전시키는 배리맥스 로테이션을 실시하였다.

1차 분석결과, 타당도를 저해하는 4개 항목을 제거하고 총 25개의 문항으로 요인분석을 실시하였다. 2차 요인분석을 실시한 결과, KMO는 .922으로 나타났고, Bartlett 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다.

신뢰도는 Cronbach' a값으로 측정하였다. 신뢰도 분석결과<표 3>, 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도, 조직몰입, 직무자율성, 아이디어개발, 아이디어실행의 신뢰도계수는 각각 .849, .673, .784, .912, .947, .856, .868로 나타나 사회학에서 요구되는 신뢰도 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 3> 타당도 및 신뢰성 분석 결과

항목	요인분석							신뢰도
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	Cronbach's α
팀 지식1	.033	.086	.732	.052	.432	.211	.045	.849
팀 지식2	.262	.135	.817	.098	.174	-.002	-.108	
팀 지식4	.224	.289	.771	.129	.227	-.143	.331	
팀 스킬1	.128	.795	.436	-.044	.400	.216	.216	.673
팀 스킬3	.152	.563	.324	.038	.154	.290	-.079	

항목	요인분석							신뢰도	
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	Cronbach's $\alpha$	
팀 태도2	.182	.223	.401	.271	.738	-.104	.046	.784	
팀 태도3	-.016	.333	.186	.318	.820	-.012	-.125		
조직몰입1	.664	.224	.307	.372	.132	.194	-.108	.912	
조직몰입2	.706	.308	.227	.269	.242	.026	-.107		
조직몰입3	.766	.381	-.005	.018	.142	.061	.228		
조직몰입4	.773	.267	.105	.182	-.078	.106	.036		
조직몰입5	.817	.275	.149	.269	.193	.066	.000		
직무자율성1	.029	.184	-.005	.143	-.105	.227	.769	.947	
직무자율성2	.045	.163	.105	.114	.088	.237	.858		
직무자율성3	.149	.233	.179	.151	.109	.258	.831		
직무자율성4	.020	.238	.127	.137	.097	.035	.845		
직무자율성5	.048	.278	.124	.115	.260	-.140	.752		
직무자율성6	.029	.277	.131	.180	.076	-.204	.818		
직무자율성7	.112	.177	.170	.253	.202	.107	.799		
아이디어개발1	.275	.270	.114	.407	.277	.559	-.149	.856	
아이디어개발2	.224	.308	.089	.355	.131	.592	.176		
아이디어개발3	.348	.302	-.061	.374	.165	.578	-.139		
아이디어실행4	.232	.267	.257	.801	.048	.253	-.029	.868	
아이디어실행2	.212	.209	.073	.842	.187	.389	.017		
아이디어실행3	.153	.158	.173	.716	.021	.258	.534		
아이겐값	5.937	3.751	3.205	3.197	2.258	1.250	.659		
공통분산(%)	23.749	15.005	12.821	12.789	9.033	5.000	2.637		
누적분산(%)	23.749	38.754	51.575	64.364	73.397	78.397	81.034		
Kmo 및 Bartlett의 검정			KMO=.922, X <sup>2</sup> =2262.113***, p=.000						

## 4.2 상관관계 분석

본 연구에서는 피어슨(Pearson)의 상관관계 분석을 실시하였으며, 분석결과는 다음 <표 4>와 같다. 상관관계분석은 변수와 변수 간 관련성을 파악하기 위하여 실시하는 통계기법으로 각 변수 간의 관계를 의미한다. 두 개 이상의 변수에 있어 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는가와 같은 변화의 강도와 방향을 측정한다. 상관관계의 정도는 0~±1 사이로 나타나게 되며, ±1에 가까울수록 상관관계는 높아지고, 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다.

<표 4> 상관관계 분석결과

	1	2	3	4	5	6	7
팀지식	1						
팀스킬	.640**	1					
팀태도	.634**	.672**	1				
조직몰입	.415**	.383**	.504**	1			
직무자율성	.380**	.301**	.383**	.628**	1		
아이디어개발	.310**	.393**	.449**	.669**	.693**	1	
아이디어실행	.377**	.463**	.317**	.564**	.478**	.671**	1

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

변수 간 상관관계를 분석한 결과 모두 정(+)의 상관관계를 보였으며, 유의수준 0.1% 이하에서 유의한 것으로 나타났다. 직무자율성과 아이디어 개발의 상관계수는 r=.693로 가장 높은 정(+)의 상관관계를 보였으며, 아이디어개발과 아이디어실행은 r=.671, 조직몰입과 아이디어개발은 r=.669의 순으로 유의한 정(+)적 상관관계를 나타냈다.

### 4.3 가설검증 결과

#### 4.3.1 팀 역량과 혁신행동 간 조직몰입의 매개효과 검증

가설 1과 가설 2에 대한 분석을 위해 성별, 나이, 직위를 통제변수로 설정하고 팀 역량과 혁신행동 간의 관계와 매개변수인 조직몰입을 함께 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석의 2단계를 통해 가설 1을 검증하고, 3단계 분석결과를 통해 가설 2를 검증하였다. 종속변수는 아이디어 개발과 아이디어 실행으로 나누어 총 2회의 위계적 회귀분석을 진행하였다.

팀 역량의 하위요소인 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도와 혁신행동 간에 관계에서 조직몰입의 매개효과를 분석한 결과 회귀모형은 1단계 F=20.066(p=000), 2단계 F=9.052(p=000), 3단계 F=13.941(p=000)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 51.2%(R<sup>2</sup> =.512), 2단계에서 30.7%(R<sup>2</sup> =.307), 3단계에서 30.7%(R<sup>2</sup> =.307)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 값은 1.931로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 공선성통계량에서는 모두 공차한계값이 0.1 이상으로 적합하게 나타났으며, 분산팽창지수(VIF) 역시 10미만으로 다중공선성의 문제도 없는 것으로 판단되었다.

<표 5> 팀 역량과 혁신행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과 검증 결과

종속변수	1단계		2단계				3단계			
	조직몰입		아이디어개발		아이디어실행		아이디어개발		아이디어실행	
변수	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
성별	.155	2.186*	.137	1.619	-.025	-.288	.050	.655	-.110	-1.363
창업자	.465	6.621***	.288	3.443***	.253	2.913**	.029	.322	-.002	-.017
나이	-.023	-.326	.077	.930	.059	.688	.089	1.219	.071	.923
팀 지식	.119	1.258	-.044	-.393	.164	1.396	-.111	-1.099	.098	.924
팀 스킬	.121	1.218	.261	2.201*	.448	3.640***	.193	1.824	.381	3.417***
팀 태도	.384	3.925***	.343	2.942**	-.072	-.591	.129	1.158	-.282	-2.411*
조직몰입							.558	5.355***	.548	4.988***
F	20.066***		9.052***		7.127***		13.941***		11.079***	
R <sup>2</sup>	.539		.345		.293		.489		.432	
R <sup>2</sup> 변화량	.512		.307		.252		.454		.393	

주) ① \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

② 성별 더미 처리(남자 = 1, 여자는 0으로 처리함)

③ 창업자 더미 처리(창업자 = 1, 창업팀원은 0으로 처리함)

분석결과, 1단계에서는 팀 태도( $\beta=.384, p=.000$ )가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 2단계에서는 팀 스킬( $\beta=.261, p=.030$ ), 팀 태도( $\beta=.343, p=.004$ )가 아이디어 개발에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 팀 스킬과 팀 태도는 아이디어 개발에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 따라서 ‘가설 1-2, 1-3은 채택’ 되었으며, ‘가설 1-1은 기각’ 되었다. 또한, 2단계에서는 팀 스킬( $\beta=.122, p=.000$ )은 아이디어 실행에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 팀 스킬은 아이디어 실행에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 따라서 ‘가설 1-5는 채택’ 되었으며, ‘가설 1-4, 1-6은 기각’ 되었다.

3단계에서는 조직몰입( $\beta=.558, p=.000$ )이 아이디어 개발에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 팀 스킬과 팀 태도는 아이디어 개발에 유의하지 않는 것으로 나타나 팀 역량의 하위요소 중 팀 태도가 아이디어 개발에 있어 조직몰입은 완전매개 역할을 하는 것으로 검증되었다. 따라서 ‘가설 2-3은 채택’ 되었고, ‘가설 2-1, 2-2는 기각’ 되었다. 또한, 3단계에서 조직몰입( $\beta=.548, p=.000$ )이 아이디어 실행에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 1단계와 2단계의 공통적으로 유의한 팀 역량의 변수가 나타나지 않아 팀 역량과 아이디어 실행과의 관계에서 조직몰입은 매개변수로서 역할을 하지 않는 것으로 분석되었다. 따라서 ‘가설 2-4, 2-5, 2-6 모두 기각’ 되었다.

### 4.3.2 팀 역량과 혁신행동 간 직무자율성의 조절효과

가설 3에 따라 팀 역량의 하위요소인 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도가 아이디어 개발에 미치는 영향에 있어 직무자율성의 조절효과를 검증하기 위해 3단계의 절차에 따른 위계적 회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 문제를 해결하기 위해 독립변수와 조절변수는 표준화 변환을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수인 팀 태도, 팀 스킬, 팀 태도가 종속변수인 아이디어 개발에 미치는 영향을 검증하였고, 2단계에서는 조절변수인 직무자율성을 추가로 투입한 후 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간의 상호작용 변수를 투입하여 조절효과를 검증하였다.

팀 역량의 하위요소인 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도와 아이디어 개발 간에 관계에서 직무자율성의 조절효과를 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 팀 역량과 아이디어개발 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과 검증 결과

항목	아이디어개발					
	1단계		2단계		3단계	
변수	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
성별	.137	1.619	.128	1.834	.122	1.783
창업자	.288	3.443***	.000	-.004	-.008	-.103
나이	.077	.930	.039	.576	.031	.457
팀 지식	-.044	-.393	-.188	-1.967	-.165	-1.545
팀 스킬	.261	2.201*	.209	2.135*	.168	1.676
팀 태도	.343	2.942**	.219	2.235*	.195	1.946
직무자율성			.603	6.991***	.579	6.730***
팀 지식×직무자율성					.022	.230
팀 스킬×직무자율성					.097	.986
팀 태도×직무자율성					-.249	-2.575**
F	9.052***		18.346***		14.205***	
R <sup>2</sup>	.345		.557		.589	
R <sup>2</sup> 변화량	.307		.527		.548	

주) ① \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

- ② 성별 더미 처리(남자 = 1, 여자는 0으로 처리함)
- ③ 창업자 더미 처리(창업자 = 1, 창업팀원은 0으로 처리함)

회귀모형은 1단계 F=9.052(p=000), 2단계 F=18.346(p=000), 3단계 F=14.205(p=000)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 30.7%(R<sup>2</sup> =.307), 2

단계에서 52.7%(R<sup>2</sup> =.527), 3단계에서 54.8%(R<sup>2</sup> =.548)로 점차 증가되어 나타났다. 한편 Durbin-Watson 값은 2.238로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 공선성통계량에서는 모두 공차한계값이 0.1 이상으로 적합하게 나타났으며, 분산팽창지수(VIF) 역시 10미만으로 다중공선성의 문제도 없는 것으로 판단되었다.

분석결과, 1단계에서는 팀 스킬( $\beta=.343, p=.004$ ), 팀 태도( $\beta=.261, p=.030$ )이 유의하게 나타났다으며, 2단계에서는 팀 스킬( $\beta=.209, p=.035$ ), 팀 태도( $\beta=.219, p=.028$ ), 직무자율성( $\beta=.603, p=.000$ )이 유의하게 나타났다. 3단계에서는 팀 태도와 직무자율성( $\beta=-.249, p=.011$ )의 상호작용항이 유의한 것으로 나타났다. 이에 팀 태도와 아이디어 개발 간의 관계에서 직무자율성은 조절효과가 있음을 검증하였다. 반면, 팀 지식과 팀 스킬은 직무자율성과의 상호작용항이 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 ‘가설 3-3은 채택’ 되었고, ‘가설 3-1, 3-2는 기각’ 되었다.

팀 역량의 하위요소인 팀 지식, 팀 스킬, 팀 태도와 아이디어 실행 간에 관계에서 직무자율성의 조절효과를 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 팀 역량과 아이디어실행 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과 검증 결과

항목	아이디어실행					
	1단계		2단계		3단계	
변수	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
성별	-.025	-.288	-.030	-.357	-.035	-.430
창업자	.253	2.913**	.095	.977	.101	1.077
나이	.059	.688	.038	.466	.043	.542
팀 지식	.164	1.396	.085	.738	.192	1.532
팀 스킬	.448	3.640***	.419	3.550***	.343	2.907**
팀 태도	-.072	-.591	-.140	-1.184	-.196	-1.660
직무자율성			.331	3.189**	.289	2.852**
팀 지식×직무자율성					.174	1.518
팀 스킬×직무자율성					.102	.885
팀 태도×직무자율성					-.393	-3.442***
F	7.127***		8.106***		7.455***	
R <sup>2</sup>	.293		.357		.430	
R <sup>2</sup> 변화량	.252		.313		.372	

주) ① \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

② 성별 더미 처리(남자 = 1, 여자는 0으로 처리함)

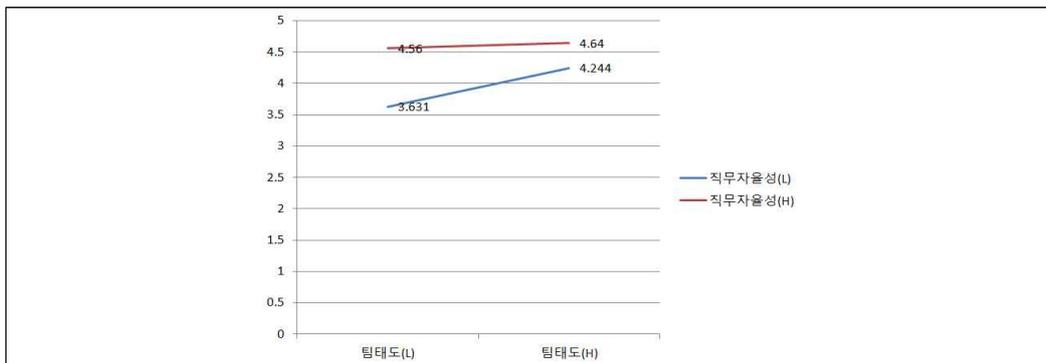
③ 창업자 더미 처리(창업자 = 1, 창업팀원은 0으로 처리함)

창업기업의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과

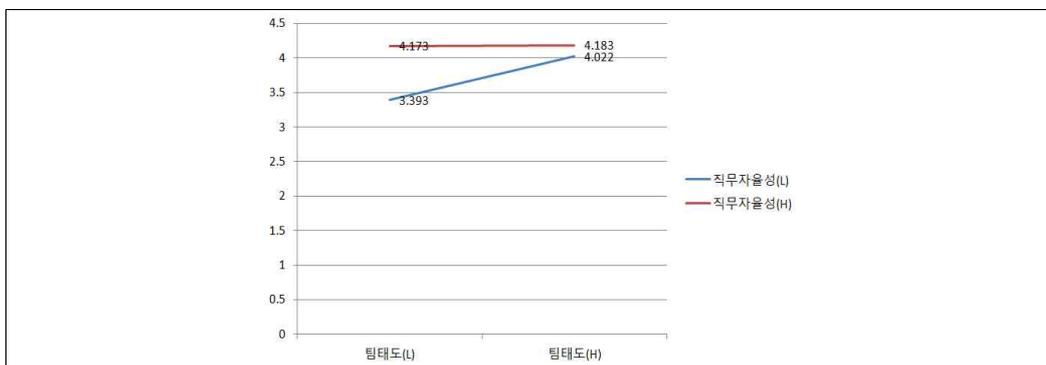
회귀모형은 1단계 F=7.127(p=000), 2단계 F=8.106(p=000), 3단계 F=7.455(p=000)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 25.2%( $R^2 = .252$ ), 2단계에서 31.3%( $R^2 = .313$ ), 3단계에서 37.2%( $R^2 = .372$ )로 점차 증가되어 나타났다. 한편 Durbin-Watson 값은 2.300으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 공선성통계량에서는 모두 공차한계값이 0.1 이상으로 적합하게 나타났으며, 분산팽창지수(VIF) 역시 10미만으로 다중공선성의 문제도 없는 것으로 판단되었다.

분석결과, 1단계에서는 팀 스킬( $\beta = .448, p = .000$ )이 유의하게 나타났으며, 2단계에서는 팀 스킬( $\beta = .419, p = .001$ ), 직무자율성( $\beta = .331, p = .000$ )이 유의하게 나타났다. 3단계에서는 팀 태도와 직무자율성( $\beta = -.393, p = .001$ )의 상호작용항이 유의한 것으로 나타났다. 이에 팀 태도와 아이디어 개발 간의 관계에서 직무자율성은 조절효과가 있음을 검증하였다. 반면, 팀 지식과 팀 스킬은 직무자율성과의 상호작용항이 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 ‘가설 3-6은 채택’ 되었고, ‘가설 3-4, 3-5는 기각’ 되었다.

<그림 2> 팀 태도와 아이디어 개발 간의 영향에서 직무자율성의 조절효과



<그림 3> 팀 태도와 아이디어 실행 간의 영향에서 직무자율성의 조절효과



Aiken & West(1991)은 상호작용항의 효과(특히, 부(-)의 효과)를 보다 정확하게 이해하기 위해 도식화할 것을 제안하였다. 단순회귀식을 기준으로 도식화한 결과<그림 2>, 직무자율성이 높은 집단의 경우 아이디어 개발과 높은 상호작용을 보이며 기울기가 완만하게 나타났다. 반면, 직무자율성이 낮은 집단의 경우 아이디어 개발과 낮은 상호작용을 보였으나 팀 태도가 강한 집단일수록 아이디어 개발과의 상호작용이 가파르게 증가되는 것을 확인할 수 있다.

<그림 3>의 결과에서 직무자율성이 높은 집단의 경우 아이디어 실행과 높은 상호작용을 보이며 기울기도 큰 변화를 보이지 않게 나타났다. 반면, 직무자율성이 낮은 집단의 경우 아이디어 실행과 낮은 상호작용을 보였으나 팀 태도가 강한 집단일수록 아이디어 실행과의 상호작용이 높은 수준으로 증가되는 것을 확인할 수 있다.

따라서 직무자율성이 높은 집단과 낮은 집단을 비교해보면 직무자율성이 높아질 경우, 팀 태도를 통해 혁신행동이 더욱 강화될 수 있음을 의미한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 창업의 성공요소가 창업가 개인의 특성을 중심으로 연구되어 왔던 창업 연구에 최근 부각되고 있는 창업팀을 대상으로 기존 연구들에 대한 이론적 활용과 확장의 목적을 가지고 있으며, 혁신행동을 유발할 수 있는 추가 변인에 대해 살펴보았다는 데 중요한 의미가 있다.

이상의 연구의 목적 및 방법을 토대로 분석한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 팀 역량의 하위요소 중 팀 스킬과 팀 태도는 혁신행동의 하위요소인 아이디어 개발에 정(+)의 영향을 주는 것으로 검증되었으며, 팀 스킬은 아이디어 실행에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 팀의 문제해결수준이나 능력단위가 높을수록 혁신행동이 발현될 가능성이 높으며 창업팀의 결속력이 높아질수록 다양한 아이디어의 창출 또는 증진될 수 있음을 시사하고 있다. 따라서 스타트업에서는 지속적인 교육이나 프로그램 등을 통해 팀 단위의 전반적인 역량 향상을 위한 근무환경을 조성할 필요성과 워크샵, 아이디어 회의 등을 활성화하여 동료들과의 관계 형성을 위한 다양한 소통채널을 확대해야 할 것이다.

반면, 팀 지식은 아이디어 개발과 아이디어 실행에 모두 영향이 유의하지 않았으며, 팀 태도는 아이디어 실행에 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 이유로는 Kanter(1988)과 신재호·이찬(2008)의 선행연구결과를 통해 해석될 수 있다. 팀원들의 혁신행동을 촉진하기 위해서는 기업 내 혁신을 위한 교육, 의사결정과정에서 팀원이 참여할 수 있는 분위기, 커뮤니

니케이션의 활성화, 새로운 아이디어를 실천할 수 있는 조직분위기의 형성이 중요하다 (Kanter, 1988). 대기업의 경우 팀 역량은 일반기업의 팀 역량 보다 높은 수준으로, 팀제의 기준이 명확히 수립되어 있으며 역량향상을 위한 지속적인 교육 프로그램의 지원과 팀원 간의 원활한 팀워크 및 활발한 정보공유를 바탕으로 효율적으로 조직성과를 이뤄내는 반면(신재호·이찬, 2008), 스타트업은 개인의 직무에 따른 부서확립이 명확하지 않고 교육지원도 낮으며, 개인이 수행하는 업무량도 많다. 따라서 조직측면에서의 명확한 직무 및 부서의 확립, 혁신교육, 업무 개선을 통한 지원을 해준다면 혁신행동은 향상될 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 팀 역량의 하위요소 중 팀 태도와 혁신행동의 하위요소인 아이디어 개발 간의 관계에서 조직몰입은 완전매개역할을 하는 것으로 검증되었으며 아이디어 실행에는 유의하지 않은 것으로 검증되었다. 또한, 팀 지식과 팀 태도는 아이디어 개발과 아이디어 실행에 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 조직몰입만으로는 스타트업의 혁신행동을 촉진시키기 위한 영향력이 크지 않으며 한계가 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입이 혁신행동에 유의한 영향을 미친다는 다수의 연구(양수진, 2017; 하용규, 2010; 이규만, 2013; 송운석·김용빈, 2010)와 상이한 결과로 나타났다. 그러나 심지영(2016)의 교사를 대상으로 한 연구, 양지혜(2016)의 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서는 조직몰입이 혁신행동에 유의한 영향을 나타나지 않는 것으로 나타나기도 하였다. 이렇듯 상이하게 연구결과가 나타난 이유는 연구대상의 직무환경과 직무특성에 따라 조직몰입과 혁신행동의 인식의 정도에 따라 달라질 수 있음으로 해석할 수 있다(박병용, 2019).

셋째, 팀 역량의 하위요소 중 팀 태도와 혁신행동의 하위요소인 아이디어 개발과 아이디어 실행 간의 관계에서 직무자율성이 조절효과가 있음을 검증하였다. 반면, 팀 지식과 팀 스킬은 아이디어 개발과 아이디어 실행에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 스타트업 간 고유한 조직문화의 다양성 측면과 개인차를 고려하여 해석할 필요가 있다. 직무자율성은 혁신 지향적이며 수평적인 조직문화에서는 긍정적으로 작용하기도 하지만 위계질서가 강하고 수직적인 조직문화에서는 부정적인 영향을 미치기도 한다. 또한, 규모가 크지 않은 스타트업은 직무자율성의 리더, 즉 창업자 대표의 성향에 의해 영향을 많이 받게 되며, 개인에 따라서는 직무자율성이 오히려 부담이 되어 스트레스를 받게 되는 경우가 발생하기도 한다. 따라서 혁신행동을 이끌어내기 위해서는 서로에 대한 이해와 팀원들의 결속력이 중요함을 인지하고 창업팀 내부에서의 다양한 소통과 네트워크가 형성되기 위한 노력이 필요하며, 직무자율성의 긍정적인 측면이 활성화 될 수 있도록 제도적이고 심리적인 장치를 구축하여야 할 것이다.

대부분의 연구결과에서 팀 태도가 아이디어 개발에 유의한 영향을 미치며 조직몰입의

매개효과와 직무자율성의 조절효과 모두 유의한 것으로 나타났다. 이러한 이유는 소수정예의 전문가들이 모여 창의적인 것을 만들어내는 스타트업의 특성에 기인한 것으로 해석될 수 있다. 구성원 중 한명의 이탈로도 큰 타격을 입을 수 있으며, 이는 스타트업 생존에도 높은 영향을 미치기에, 서로에 대한 이해와 팀원들의 결속력이 중요함을 인지해야 한다.

이 연구의 한계점 및 향후과제는 다음과 같다.

첫째, 표본 추출의 크기가 본 연구의 결과를 일반화하기에는 충분하지 못하다는 한계가 있다. 지역적인 관점에서 일부 지역으로 짧은 시간에 걸쳐 조사를 실시하였기에 연구결과를 전체 스타트업에 적용시키기에는 다소 어려움이 내포되어 있다. 따라서 향후 연구에서는 지역을 확대하고 표본의 수를 늘려 객관적인 자료에 기반을 둔 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 자기보고에 의한 설문으로 동일방법편의가 발생할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 설문지 설계과정에서 동일방법편의를 측정할 수 있는 변수를 추가하거나 양적연구와 질적연구를 종합적으로 활용하는 등의 연구를 진행해야 할 것이다.

셋째, 단일수준으로 접근했다는 한계를 지니고 있다. 예를 들어 팀 역량은 조직수준이며, 혁신행동은 개인수준으로써, 조직특성과 개인특성을 연구에 반영하지 못하였다. 팀 역량이 팀원들에게 미치는 영향을 주는 과정에서 조직 문화적 측면이나 임금, 성과평가제도 등을 고려하지 못한 한계를 가진다. 따라서 후속연구에서는 조직특성이 개인차원의 변인에 영향을 주는 다수준 연구가 진행되어야 하겠다.

## 참 고 문 헌

### (1) 국내문헌

- 김상락(2018), 리더의 변혁적 리더십과 구성원의 혁신행동 간 관계에서 미래결과지향성의 매개효과와 상향식 학습의 조절효과, 중앙대학교 대학원.
- 김세은(2018), 혁신행동에 영향을 미치는 긍정심리, 직장 내 관계, 업무환경 간의 구조관계 규명, 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 박경규, 신이현, 최항석(2012) 혁신행동의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. 경상논총, 30(4), 95-119.
- 박병용(2019), 피트니스 센터 구성원의 조직공정성과 직무만족·조직몰입 및 혁신행동의 관계, 박사학위논문, 용인대학교 대학원
- 송운석 · 김용빈(2010), 조직신뢰와 혁신행동과의 관계에 관한 연구: 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 사회과학연구, 26(3), 127-151.
- 신다정(2017), 종합물류유통기업 조직의 학습지향성과 구성원 혁신행동의 관계에서 비관적 성찰 업무 행동의 조절효과, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 신황용 · 이희선(2013), 조직공정성과 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 인과관계 분석, 한국행정학보, 47(3), 157-179.
- 심지영(2016), 중등학교장의 임파워링 리더십, 학교의 조직 혁신풍토, 그리고 교사의 조직몰입, 무형식학습, 혁신행동 간의 구조적 관계, 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 심화섭(1997), 팀의 핵심역량과 팀효과성에 관한 실증적 연구, 박사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 양수진(2017), 팀 리더의 코칭리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 자기주도 학습과 혁신행동의 매개효과 중심으로, 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 양지혜(2016), 항공사 객실승무원의 팀-구성원교환관계 (TMX) 가 서비스혁신행동에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과와 조직몰입의 매개효과, 관광레저연구, 28(9), 339-357.
- 엄승권(2018), 창업기업의 팀역량이 창업기업의 비재무적 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학위논문, 국민대학교 대학원.
- 오희나(2016), “창조혁신센터, 스타트업 판로, 수출지원 플랫폼 강화한다.”, 이데일리, 2016.10.04.

- 이경수(2019), D건설사의 조직학습 역량구축요인과 혁신행동의 관계: 현장조직과 본사 조직의 비교, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 이규만(2013), 사회적 교환관계와 조직몰입 및 혁신행동 간의 관련성-울산지역 공무원을 중심으로, 지역산업연구, 36(2), 25-44.
- 이덕로 · 김태열(2008), 직무특성이 개인창의성에 미치는 영향: 선행적 행동의 매개효과를 중심으로, 경영학연구, 37(3), 443-475.
- 이용관, 2017 [이용관의 스타트업 홀릭]스타트업 정의요소 4가지
- 이춘우(2005), 팀역량의 구성요소모델과 측정지표 개발연구: 선행연구문헌 검토를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 29, 125-174.
- 이혜영 · 김진수(2017), 초기 기술창업기업의 창업가 역량과 창업팀 역량이 성과에 미치는 영향, 한국창업학회지, 12, 31-56.
- 전유진(2018), H기업 구성원이 인식하는 과업지향문화와 혁신행동의 관계, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 전혜진(2019), 창업팀 구성원의 특성과 다양성 수용이 성과에 미치는 영향, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 최종면(2012), 팀역량이 팀효과성에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 명지대학교 대학원.
- 하용규(2010), 인적자본과 혁신행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과 : 호텔기업을 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 10(6), 441-449.

## (2) 국외문헌

- 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.
- Amabile, T. M. (1988), A model of creativity and innovation in organizations, *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Becker, T. E., Randall, D. M. & Riegel, C. D. (1995), The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638.
- Birley, S. & Stockley, S. (2017), Entrepreneurial teams and venture growth, *The Blackwell handbook of entrepreneurship*, 287-307.
- Breaugh, J. A. & Becker, A. S. (1987), Further examination of the work autonomy

- scales: Three studies, *Human relations*, 40(6), 381-399.
- Cannon-Bowers, J. A., Tannenbaum, S. I., Salas, E. & Volpe, C. E. (1995), Defining competencies and establishing team training requirements, *Team effectiveness and decision making in organizations*, 333-380.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010), Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test, *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- Druskat, V. U. (1996), A team competency study of self-managed manufacturing teams, Doctoral dissertation, Boston University.
- Edmondson, A. C.(2012), Teamwork on the Fly, *Harvard Business Review*, 90(4), 72-80.
- Engel, G. V. (1970), Professional autonomy and bureaucratic organization, *Administrative Science Quarterly*, 12-21.
- Etzioni, A. (1961), A comparative analysis of complex organizations: On Power, Involvement and their Correlates, 4.
- Hackman, J. & Oldman, G. R. (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Janssen, O. (2000), Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Kanter, R. M. (1988), When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations, *Knowledge Management and Organisational Design*, 10, 93-131.
- Kiggundu, M. N. (1983), Task interdependence and job design: Test of a theory, *Organizational behavior and human performance*, 31(2), 145-172.
- Lechler, T. (2001), Social interaction: A determinant of entrepreneurial team venture success, *Small Business Economics*, 16(4), 263-278.
- Lewis, K. (2003), Measuring transactive memory systems in the field: scale development and validation, *Journal of applied psychology*, 88(4), 587.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006), The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work, *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.

- Morris, J. A. & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of management review*, 21(4), 986-1010.
- Morrow, L. M.(1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press, Greenwich, C. T.
- Mowday, porter & steers(1982), *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, new York : Academic Press.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Porter, L. W. & Smith, F. J. (1971), *The etiology of organizational commitment*, Unpublished manuscript, University of California, Irvine.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. & Santora, J. C. (2008), Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158.
- Schjoedt, L., Monsen, E., Pearson, A., Barnett, T. & Chrisman, J. J. (2013), New venture and family business teams: Understanding team formation, composition, behaviors, and performance, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(1), 1-15.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Stott, K. & WALKER, A. D. (1995), *Teams, teamwork and teambuilding: the manager' s complete guide to teams in organisations*, Prentice Hall.
- Sutton, R. I., & Hargadon, A. (1996). Brainstorming groups in context: Effectiveness in a product design firm. *Administrative science quarterly*, 685-718.
- Van de Ven, A. H. (1986), Central problems in the management of innovation, *Management science*, 32(5), 590-607.
- Waller, M. J., Gupta, N. & Giambatista, R. C. (2004), Effects of adaptive behaviors and shared mental models on control crew performance, *Management Science*, 50(11), 1534-1544.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997), Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective, *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- West, M. A., Borrill, C. S., Dawson, J. F., Brodbeck, F., Shapiro, D. A., & Haward, B.

창업기업의 팀 역량이 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 직무자율성의 조절효과

(2003). Leadership clarity and team innovation in health care. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 393-410.

<ABSTRACT>

The impact of the team capabilities of start-ups on  
innovation behavior.  
– Mediated effect of organizational immersion and  
controlled effect of job autonomy

Lee Seulgi\*

The purpose of this study is to verify the relationship between team competence (K-S-A) and innovation behavior of domestic startups, and to look at the mediating effects of organizational immersion and job autonomy in the relationship between team competence and innovation behavior. To achieve the research objective, this study comprehensively considers domestic and foreign prior studies and theories on research topics such as team capabilities (K-S-A), innovative behavior, organizational immersion, and job autonomy, and establishes hypothesis research models and hypotheses based on them. To verify the research model, a survey was conducted on workers engaged in domestic startups and empirically verified using SPSS 18.0 for analysis of collected data.

The results of the empirical analysis in this study are summarized as follows. Among the sub-factors of team competence, team skills and team attitudes have been proven to have a significant impact on innovation behavior. In particular, team attitudes among the sub-factors of team competence were analyzed to have a significant impact on the development of ideas, a sub-factor of innovation behavior, with organizational immersion fully mediated, and it was verified that the relationship between team attitudes and innovation behavior also has a controlling effect. Therefore, this study aims to suggest that various communication channels should be expanded to form relationships with colleagues and an organizational atmosphere in which team members can feel emotionally stable.

**Keywords** : team competence, innovative behavior, organizational commitment,  
job autonomy, start-up

---

\*First author, Youth Entrepreneurship Academy in northern Gyeonggi-do drlsk84@naver.com