

## 벤처기업 창업자의 성공요인 분석을 통한 창업교육에 대한 시사점 탐색

이용희 (부산대학교 교육학과 박사과정)\*

박수홍 (부산대학교 사범대학 교수)\*\*

### 국 문 요 약

국내의 경기불황과 기업의 구조조정, 명예퇴직, 청년들의 취업난 등으로 인하여 창업시장의 경쟁이 치열해 졌으며, 이러한 경기불황은 창업을 생계유지를 위한 하나의 대안으로 부추기는 실정이다. 그러나 아무런 준비 없이 뛰어든 창업은 부도라는 결과를 초래하기도 한다. 성공적인 창업이 되기 위해서는 체계적인 지식과 기술이 필요하다. 창업자의 역량은 선천적인 것이 아니라 후천적으로 얻어지는 경우가 많다. 그러므로 본 연구는 성공한 벤처기업 창업자들의 성공요인을 분석하여 창업교육의 일환으로써 교육적 시사점을 제시하는데 목적이 있다.

벤처기업 창업자의 성공요인은 창업자의 특성을 통해서 총18개의 항목으로 도출하였으며, 창업자에게 요구되어지는 역량에 대한 교육적 시사점을 다음의 여섯 가지로 제시했다. 첫째, 창업자의 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성은 창업교육의 요소로 활용가능하다. 둘째, 성취욕구적 특성은 창업 준비단계의 교육적 요소이며, 목표지향적 특성은 창업 후에 기업을 경영하기 위한 교육적 요소이다. 셋째, 창업자의 경험을 통한 학습은 매우 중요하므로 실무체험은 반드시 필요하다. 넷째, 창업교육은 젊은 층을 대상으로 하는 것이 효과적이다. 다섯째, 창업역량을 측정하여 예비창업자의 부족한 역량을 개발할 수 있는 교육적 지원이 필요하다. 마지막으로 창업교육자는 창업경험이 있는 사람이 현실적용 가능성을 고려하여 경험과 노하우를 전수해야한다.

핵심주제어: 벤처기업, 창업, 창업자, 창업교육, 창업역량

## I. 서론

### 1.1 연구의 필요성

경제의 경쟁력 위기를 극복하기 위하여 경제주체로서 벤처기업이 2005년 이후 다시 증가추세를 나타내고 있다(Choi & Hwangbo, 2012). 이러한 벤처기업이 성공하기 위해서는 좋은 사업기회가 존재해야 하고, 벤처기업이 활용할 수 있는 사업 및 기술 기반 인프라가 잘 구비되어 있어야 한다. 또한 인력, 기술, 금융 등 주요 자원에 대한 적절한 확보와 앙트러프러너십(entrepreneurship)이 요구된다(Kim, 1998). 앙트러프러너십은 기업뿐만 아니라 창업자가 가져야할 필수 역량으로 창업역량, 창조실천역량(Park, 2009)이라고 한다. 그러나 이와 같은 조건이 구비되어 있더라도 경영상의 문제를 제대로 해결하지 못하면 벤처의 꿈을 살릴 수 없게 된다. 벤처기업의 경우 성공확률이 5%미만으로서(Kim & Jo, 2006)

창업은 현실적으로 매우 위험한 선택이 되고 있다. 창업의 실패는 창업자 개인에게는 인생 실패의 단면이 되고, 국가 경제적으로는 사회적 비용을 발생시킨다(Mok & Choi, 2010).

최근 국내의 경기불황과 기업의 구조조정, 명예퇴직, 청년들의 취업난 등으로 인하여 창업시장의 경쟁이 치열해 졌으며, 실업문제를 해소하기 위한 정부의 창업촉진정책 또한 창업경쟁을 부추기고 있다. 또한 현실에서의 창업은 혁신·창의·실천행동이라는 본래의 의미가 유명무실한 듯이 경기불황은 창업을 생계유지를 위한 하나의 대안으로 내세웠지만, 아무런 준비 없이 뛰어든 창업은 부도라는 결과를 초래하기도 한다. 보통 신생기업의 창업자는 연구개발에는 유능하지만, 서비스 판매, 재무, 인사 등 기업의 경영에는 그다지 익숙하지 못한 경우가 많다. 이러한 경우에는 교육기관을 통하여 체계적 경영수업을 받는다거나 외부 전문경영인을 영입할 필요가 있다(Kang, 2000). 성공적인 창업이 되기 위해서는 체계적 지식과 기술이 필요하다. 창업교육은 창업의 저변을 확대하고 창

\* 제1저자, 부산대학교 일반대학원 교육학과 박사과정, tomoelee@pnu.ac.kr

\*\* 교신저자, 부산대학교 사범대학 교육학과 교수, suhongpark@pnu.ac.kr

· 투고일: 2014-09-15 · 수정일: 2014-11-11 · 게재확정일: 2014-12-21

업을 촉진함으로써 한국의 경제적 경쟁력을 강화하는데 기여할 것이다(Han, 2007). 특히 창업교육 측면에서 어떠한 내용이 창업교육을 통하여 생존을 향상에 도움이 될 수 있는지를 연구하는 것은 의미 있는 일이라고 할 수 있다. 하지만 창업교육과 관련한 주제들의 연구가 제한적으로 이루어지고 있는 관계로 예비창업자가 실제로 창업을 준비하기 위한 창업자적 역량개발을 위한 연구는 미흡하다.

국내에서는 벤처기업과 관련하여 사례연구나 제한된 수의 표본을 통해 벤처기업의 일반적인 성공요인을 파악하려는 연구는 많다(Kim & Jo, 2006). 그러나 창업자들이 창업을 하는데 반드시 고려해야 할 성공요인을 제대로 파악하거나 반영하지 못함으로써 창업에 실패할 확률이 매우 높음에도(Bae, Hur & Kim, 2012) 불구하고 창업자의 성공요인을 교육적으로 활용할 수 있는 창업교육과 관련한 연구는 매우 미미한 실정이다.

Cooper(1993)에 따르면 무엇이 창업의 성과에 영향을 미치는지에 대해 보다 올바른 이해를 갖출 수 있다면 예비창업자들뿐만 아니라 정부, 상담사, 투자자, 금융기관 등은 유익한 시사점을 받을 수 있다고 했다. 미국을 중심으로 한 서구에서도 최근 창업에 대한 체계적인 연구가 활발하게 수행되고 있으며, 특히 창업의 성공 및 성과에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내는데 많은 노력을 기울여 왔다(Park & Hwang, 2013). Timmons(1994)에 따르면 창업자의 역량은 선천적인 것이 아니라 후천적으로 얻어지는 경우가 많다고 하였고, 그렇기 때문에 창업자들에게 교육이 중요한 이유라고 주장했다. 이처럼 창업자의 기질은 선천적으로 가지고 태어나는 것이 아니라 육성되어져 나간다는 관점으로 생각해 볼 때, 창업에 필요한 기술과 지식을 배우고, 창업역량을 향상시킨다는 것은 창업의 성공 가능성을 높일 수 있다고 볼 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 벤처기업 창업자들을 통하여 성공과 관련 있는 요인은 무엇이고, 그것은 어떤 범주를 이루고 있는가에 대해 알아본다. 또한, 이러한 성공과 관련 있는 요인과 더불어 창업교육에 포함해야 할 교육적 요소를 통합적으로 조명하고자 한다.

## 1.2 연구목적 및 연구과제

본 연구의 목적은 벤처기업 창업자의 성공요인 분석을 통하여 창업자의 성공요인이 창업교육을 하는데 있어 어떠한 시사점을 줄 수 있는지 탐색하고자 한다.

본 연구의 과제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 벤처기업 창업자의 성공요인은 무엇이고, 그것은 어떠한 범주를 이루고 있는가를 선행연구를 통하여 분석하여 창업자의 성공요인이 창업교육을 하는데 창업자에게 필요한 교육적 요소인지 정량적 데이터로 분석한다. 둘째, 창업교육의 내용 타당성 검증을 위해 전문가평가를 실시 및 분석하여 창업에 필요한 창업자의 특성에 관해서 정성적 결론을 도출함으로써 창업교육에 대한 시사점을 알아보하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 벤처기업의 개념

벤처기업의 정의는 학술적으로 명확히 정리된 개념이 없으며, 국가별로 정책대상으로 다양하게 사용되고 있다. 하지만 신기술에 대한 요구를 반영하고 있다는 점에서 서로간의 공통점을 가지고 있다고 볼 수 있다(Kim, 1998). 본래 미국에서는 다른 기업에 비해 상대적으로 사업의 위험성은 높지만, 성공하면 높은 수익이 보장되는 기업으로 일반적으로 Venture Capital(모험자본)로부터 투자를 받은 기업을 의미한다. 그러나 다른 나라에서는 이와 다른 개념으로 신사업, 기술집약기업, 첨단기술기업 등을 의미하며, 모험기업이란 기술수준이 높은 신규기술의 기업화를 위해 창업역량이 강한 기술창업인 또는 기존 기업인이 창업 또는 점진적 기술축적을 통해 위험부담은 높지만 성공시의 기대수익이 큰 사업을 대상으로 운영하는 중소기업이라고 정의하고 있다(Kim & Jo, 2006).

벤처기업은 High Technology Business, New Technology-Based Firm, Risky Business, High-Tech Business 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 학자들에 따라서도 벤처기업은 다양하게 정의되고 있다. Bollinger, Hope & Utterback(1983)은 소수의 핵심 창업자가 기술혁신 아이디어의 개발과 상업화를 기본 동기로 하여 설립한 회사라고 했고, Cooper(1971)는 연구개발을 강조하거나 기술적으로 새로운 지식을 이용하는데 중점을 둔 회사라고 했다.

벤처기업을 넓게 보면, 기술이든 서비스든 새로운 아이디어를 바탕으로 시작하는 회사를 일컫는다. 따라서 업종은 제조업이 될 수도 서비스업이 될 수도 있다. 그러나 새로운 기술을 가지고 창업하는 경우가 대부분이기 때문에 일반적으로 벤처기업은 기술집약적인 중소기업이라고 부르기도 한다(Lee, 2011). 즉 새로운 아이디어와 기술을 가지고 사업에 도전하는 모험적인 중소기업을 지칭한다고 할 수 있다(Lee, 1997). 본 연구에서는 벤처기업을 새로운 아이디어를 가지고 시작하는 회사로서 창업역량이 강한 기술 창업자가 주도하는 기업으로 정의하고자 한다.

### 2.2 벤처기업의 성공요인

벤처기업의 성공요인은 주로 미국에서 1970년대부터 연구되기 시작했으나 1980년대에 들어서 체계화되기 시작(Choe, Shin & Nam, 2000)하였고, Gartner가 1985년 벤처기업의 창업에 관하여 개인, 조직, 환경, 과정의 4가지 차원을 개념적으로 종합함으로써 통합된 모형에 의한 본격적인 연구가 시작되었다. 이후 Covin & Slevin(1991), Cooper(1993)가 전략경영의 개념을 도입하고 기업성과와 연결시킴으로써 벤처기업의 성공을 결정하는 요인들에 관한 연구가 전개되기 시작했다(Yun, Kim & Kim, 2008). 즉 최근의 연구들은 창업자의 특성, 산업 환경, 전략 등 개별 요인에 관한 초기의 연구에서 벗

어나 창업자의 특성, 경영자원, 연구개발, 산업 환경, 조직 그리고 전략 등 기업의 다양한 요인들을 통합적으로 고려하여 벤처기업의 성공요인을 설명하고 있다(Choe, Shin & Nam, 2000; Kim, Kim & Kim, 2008). 이와 같은 최근의 연구를 근거로 하여 본 연구에서는 벤처기업의 성공요인에 대해서 창업자의 특성, 조직의 특성, 전략적 특성, 환경적 특성으로 구분하였다.

### 2.2.1 창업자의 특성

창업자의 특성은 벤처기업의 성공여부에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 여겨져 왔으며, 초기의 많은 연구자들은 성공한 창업자의 다른 특성은 무엇인가(Sexton & Bowman, 1985; Begley & Boyd, 1987)를 논하였다. 주로 창업역량에 근거하여 창업자의 특성과 성공요인이 밀접한 관계가 있다고 간주하였다. 이러한 창업자 특성은 벤처기업의 성과에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 여겨져 왔으며 많은 학자들에 의해서 연구가 지속적으로 이루어져 왔다(Kim et al., 2008). 창업자관련 연구들과 사용된 변수를 다시 정리하면 창업자의 특성은 경력 특성, 심리적 특성, 동기적 특성으로(Lee & Chang, 1998; Yoo & Yang, 2001; Kim & Park, 2002; Park & Hwang, 2013) 나눌 수 있다. 경력 특성으로는 창업자의 연령, 교육수준, 전직경력, 창업이전 경험, 가족경험 등을 분석하고자 하는 연구들이 많이 시도되었다(Bollinger et al., 1983; Bowen & Hisrich, 1986). 심리적 특성은 많은 연구자들이 창업자의 심리를 확인하기 위해 창업자의 성취욕구가 창업자의 심리적 특성을 평가하는 도구로서 자주 분석되었다(DeCarlo & Lyons, 1979). 성취욕구 이외에도 통제의 원천이나 위험감수성향 등의 심리학적 특성들이 많은 연구들에서 나타난 보편적인 특성들로 창업가의 유형을 구분하는데 자주 거론된 특성들이다(Brockhaus, 1982). 동기적 특성은 경력 특성과 심리적 특성에 비해서는 실증적 연구가 부족한 편(Lee & Chang, 1998; Kim & Park, 2002)이지만, 일부 학자들은 창업자들이 어떤 동기에서 사업을 하게 되었는지 그리고 어떤 동기적 특성이 창업자의 행동을 유발케 하는지 등 창업자의 동기적 특성이 벤처기업의 성과에 있어 매우 중요한 요인이라 주장하기도 한다(Herron & Robinson, 1993; Naffziger, Hornsby & Kuratko, 1994; Baum, 1995; Lee, 1997).

본 연구에서는 창업자의 특성 중에서 심리적 특성과 동기적 특성을 통해 창업역량 육성을 위한 교육적 요소를 파악하고자 한다. 또한 벤처기업 창업자의 성공요인이라는 의미의 이해를 돕기 위해서 심리적 특성은 성취욕구적 특성이라고 하며, 동기적 특성은 목표지향적 특성이라고 한다. 즉 성취욕구적 특성은 창업자의 성취욕구, 위험감수성, 통제의 위치, 모호함에 대한 인내, 자율성 등과 같은 심리적 요인(Lee & Chang, 1998; Yoo & Yang, 2001; Kim & Park, 2002; Park & Hwang, 2013)과 관련된 특성이며, 목표지향적 특성은 창업자의 비전과 목표달성을 위한 행동적 특성(Lee & Chang, 1998; Yoo & Yang, 2001; Kim & Park, 2002)이다.

### 2.2.2 조직의 특성

벤처기업의 성공요인으로 조직구조와 조직문화의 특성은 중요한 영향요인이다(Cooper, Willard & Woo, 1986). 그러나 벤처기업의 특성상 작은 조직규모로 기업이 추구하는 전략을 효과적으로 추구하기 위해서는 최고경영자를 중심으로 한 전직원을 조직의 목표달성을 위해 전사적으로 움직이게 하는 조직지향성 또는 조직문화의 역할이 중요하게 된다(Moon, 2013). 학자에 따라서는 벤처기업의 인적자원의 활용이 성공의 열쇠가 될 수 있다고 주장하기도 한다. 즉 결과적으로 인적자원을 어떻게 보다 효과적으로 동기 유발케 하는 것이 경쟁력으로 직결될 수 있다는 것이다(Lee & Chang, 1998).

대기업에 비하여 적은 인원으로 구성되는 벤처기업은 조직의 구성 특성상 구성원들의 행동과 동기부여가 보상제도와 정형화된 조직구조와 같은 공식적이고 명시적인 메커니즘보다는 조직의 규범, 가치기준 및 목표에 대한 정신적인 몰입과 같은 내재화된 요인에 의해 결정되는 경향이 강하다(Jaeger & Baliga, 1985). 또한 벤처기업과 같은 소기업에 있어서 종업원들이 회사에 대해 자부심을 느끼고 스스로 중요한 인물이라고 느끼도록 형성된 조직문화가 다른 대기업과 직접 경쟁을 할 수 있는 벤처기업 특유의 강점이라고 하였다(Cooper, Willard & Woo, 1986). 따라서 벤처기업에 있어 인적자원은 벤처기업이 보유하고 있는 가장 중요한 잠재력(Yoo & Yang, 2001)이라고 할 수 있으며, 동기부여 및 상호신뢰 형성은 공동체적 조직문화를 구축할 수 있다.

### 2.2.3 전략적 특성

최근 벤처기업의 연구영역이 넓어짐에 따라 벤처기업의 성과에 주요 성공요인으로서 전략에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다(Kim & Park, 2002). 과거에는 전략적 관리의 중요성에 대한 인식이 크지 않았던 관계로 벤처기업의 성공에 대한 논의에서 전략에 대한 고려가 본격적으로 이루어지지 않았으나, 근래 들어 전략에 대한 관심이 증가하면서 벤처기업의 전략과 성과의 관계에 대한 연구도 증가하고 있다(Tsai, MacMillan & Low, 1991; McDougall et al., 1994; Garter et al., 1994).

기존 연구들에서 나타난 벤처기업의 성공적 경쟁전략은 마케팅 차별화, 기술혁신전략, 품질개선전략, 그리고 선점전략 등이다. 이와는 좀 다른 관점에서 벤처기업의 성공전략을 논의한 연구자들도 있다. 이들은 벤처기업의 성공은 부족한 자원을 어떻게 전략적으로 보완하고 개발하느냐에 달려있다고 주장하기도 했다(Lee & Chang, 2001).

### 2.2.4 환경적 특성

모든 기업은 환경에 영향을 받지만, 벤처기업의 경우는 적은 수의 제품과 서비스, 좁은 시장, 적은 자원으로 인하여 기존 기업보다 환경변화에 훨씬 더 민감하다(Kim et al., 2008). 이러한 벤처기업의 외부환경은 미시적 환경과 거시적 환경으로 구분할 수 있는데, 거시적 환경으로서 정부의 지원 등이 벤처기업을 형성하고 생존하도록 만들게 되며(Tsai, MacMillan & Low,

1991), 미시적 환경으로서 산업수명주기, 산업의 역동성, 산업 집중도, 산업매력도, 경쟁강도 등이 벤처기업의 성과에 영향을 미친다는 것이다(Chandler & Hanks, 1994; Sandberg & Hofer, 1987). 특히 Sandberg & Hofer(1987)는 산업구조가 벤처기업에 기회와 위협으로 작용하는 중요한 요인이며, 이들 요인들은 벤처기업의 사업전략에도 영향을 미친다고 설명했다.

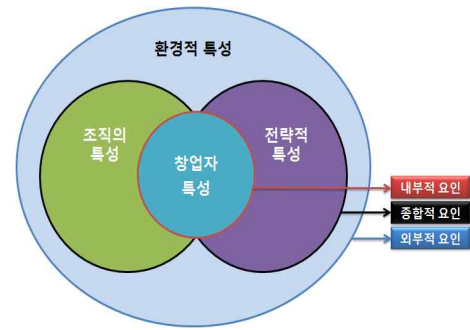
### 2.2.5 연구모형

벤처기업 창업자의 성공에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해서 문헌분석을 한 결과 <표1>과 같다. 벤처기업 창업자의 성공요인은 창업자 특성, 조직의 특성, 전략적 특성, 환경적 특성이라는 4개의 범주로 구성된다. 특히 창업자 특성은 벤처기업 성공여부에 가장 큰 영향을 미치며, 창업자의 경력 특성, 성취욕구적 특성, 목표지향적 특성으로 세분화할 수 있다.

<표 1> 문헌분석 결과

| 영향요인   | 분석결과  |
|--------|---|
| 창업자 특성 | i) 경력 특성<br>성별, 연령, 학력은 창업성공에 유의한 영향이 있음<br>창업경험, 이전 직장과의 연관성이 클 때 성과 높음<br>창업자의 교육수준과 성과는 양의 상관관계<br>ii) 성취욕구적 특성<br>창업자의 성취욕구, 위험감수성향은 성공에 유의한 영향<br>모호함에 대한 인내, 자율성은 성공에 유의한 영향<br>iii) 목표지향적 특성<br>분명한 비전, 경영이념, 경영목표를 가짐 |
| 조직의 특성 | 조직구성원의 통합성, 창업팀 완성도<br>공동체적 기업문화 유의한 상관관계<br>정보공유, 원활한 의사소통   |
| 전략적 특성 | 차별화전략이 비차별화 전략보다 높은 성과 보임<br>혁신전략은 성과와 양의 관계<br>틈새시장공략  |
| 환경적 특성 | 산업의 진입장벽, 불균형, 진화단계 등이 성과 영향<br>성장산업에서 높은 성장을<br>시장매력도와 성장과는 양의 관계  |

창업기업의 성공요인인 창업자 특성, 조직의 특성, 전략적 특성, 환경적 특성은 성공요인의 원천에 따라 내부적 요인, 외부적 요인, 종합적 요인으로 분류할 수 있다. 창업자의 내부적 요인은 창업자의 특성, 창업자의 경력, 심리적 특성, 형태적 특성 등으로 구성된다. 외부적 요인은 산업구조, 목표시장, 환경, 경쟁상황, 수요, 정부영향, 시장매력도와 경쟁강도 등이 있다. 종합적 요인은 진입특성과 전략과 환경의 상호작용, 전략과 산업구조의 상호작용 등을 다룬다(Shin & Choi, 2010). 본 연구에서는 벤처기업 창업자의 성공요인인 창업자 특성, 조직의 특성, 전략적 특성, 환경적 특성에 대해서 Shin & Choi(2010)에서의 성공요인의 원천에 따른 분류를 적용하였고, 교육 가능성에 대한 시점으로 <그림1>과 같이 재구성하였다.



<그림 1> 벤처기업 창업자의 성공에 대한 개념적 모형

내부적 요인은 창업자 특성으로 예비창업자에게 교육가능하다고 본다. 외부적 요인은 환경적 특성으로 창업자 스스로에게 변화를 기대할 수 있는 자체의 요소라기보다는 정치적·사회적 요소가 포함되어 외부적 요소가 개입이 되므로 교육을 통하여 혁신과 변화를 꾀하기는 어렵다고 판단할 수 있다. Song & Park(1999)에서 벤처기업의 성공요인 중에 정부정책의 비중의 요인은 낮게 나타난 결과를 보더라도 창업자의 성공적 요인에는 외적 환경과 기회의 적시성이 중요하지만, 창업자 개인에게 교육하기는 어렵다고 할 수 있다. 종합적 특성은 조직의 특성과 전략적 특성으로 구성되고 이는 창업자 개인과 상호작용하며, 성공적인 창업이 되기 위해서는 각각의 성공요인들이 복합적으로 조합되어야 한다. 하지만 무엇보다도 창업자인 자신이 가장 중심이 되어야 하며, 창업의 성공률을 높이기 위해서는 창업지원기관의 전문적이고 경영적인 지식과 기술의 지원도 필요하다(Bin & Park, 2002). 그러므로 본 연구에서는 창업교육에 대한 교육적 요소를 내부적 요인인 창업자 특성으로 제한한다. 이는 창업자 자신을 둘러싼 다양한 필수 요소이며, 교육을 통하여 변화와 혁신을 예상한다.

### 2.3 창업교육의 발전

창업에 대한 관심이 고조되면서 다양한 창업교육이 제공되고 있다. 창업교육의 응용형태로 강의가 처음 개설된 것은 1938년 일본의 고베대학이다(Mcmullan & Long, 1987). 그러나 창업교육이 가장 잘 이루어지고 있는 곳은 미국이라 할 수 있다. 미국에서는 1960년대 후반부터 창업교육이 점차적으로 확대되기 시작했다. 1945년 Harvard 대학에서 처음 도입되었으며, 본격적인 창업교육이 이루어진 것은 1970년대 이후이다. 1980년대에 와서는 150개 이상의 대학에서 강의를 개설했고, Babson 대학에서는 학부 전공을 처음 개설하였다(Lee & Chang, 1999). 국내에서도 창업교육에 대한 관심이 증대하면서 정부는 각종 지원정책을 제공하고 있으며, 대학의 창업교육에 대한 더 많은 관심과 기존 프로그램의 통합을 요구하고 있다(Choi & Hwangbo, 2012). 우리나라는 1980년대 초부터 일부 대학에서 창업을 정규과목으로 가르치기 시작했으나 창업교육이 관심이 높아진 것은 1986년 중소기업창업지원법이 제

정되면서부터 라고 볼 수 있다. IMF후 정부의 지원에 의한 창업교육 프로그램이 활발하게 개설되면서 창업은 관심 있는 교육프로그램이 되고 있다. 그러나 창업교육은 창업을 원하는 예비창업자에게 창업절차 및 창업을 성공시키기 위한 단순한 정보와 지식을 제공하는데 그치고 있으며, 체계적인 교육방법에 의한 창업교육이 이루어지지 못하고 있다(Han, 2007). 즉 창업교육이 창업을 원하는 예비창업자에게 창업에 관한 지식과 정보를 제공하고 있지만, 교육내용과 교육방법에 있어서는 미흡(Han & Lee, 1998)한 것이다. 미국의 창업교육이 초기 성 인기라면 한국은 이제 막 걸음마를 걷는 시기에 비유될 수 있을 것이다(Choi & Park, 2013). 창업교육은 지난 몇 년 사이에 새롭게 진화해가고 있다. 초기 창업교육이 사례중심이나 기존 경영학이론을 기능적으로 활용해 갔다면, 새로운 창업교육은 실천 알고리즘 중심의 실습형 체화교육이라고 볼 수 있다(Choi & Hwangbo, 2012). 최근 미국 노스캐롤라이나 리서치 트라이앵글파크의 노스캐롤라이나 주립대 경영대학 HITEC 연구소에서 만들어진 창업교육 프로그램인 TEC(Technology Entrepreneurship & Commercialization)는 하이테크놀로지 벤처기업을 창업하는데 필요한 준비 교육과정이다. 3개 학기 과정으로 구성된 과정을 통해 개인 스스로 벤처기업을 시작할 수 있는 역량을 갖추도록 하는데 목적이 있다. 동시에 학생들이 벤처기업에 입사하거나 개인별 챔피언 프로젝트를 만드는 데 응용되기도 한다(Choi, 2008). 그 밖에 Godfrey에 의해 1992년 개발된 「An Income of Her Own」은 다양한 인종집단, 사회경제적 배경 그리고 학업성취수준을 가진 13세에서 18세까지의 10대 여성을 대상으로 한 창업 프로그램을 제공(Han & Lee, 1998)하였고, 1976년 국제개발 연구소에 의해 개발된 PACE(Program for Acquiring in Entrepreneurship) 등 창업교육에 대한 관심과 수요가 다양한 계층으로 확대되고 있다(Bahn, 2003). 미국 창업교육에서 얻을 수 있는 시사점은 창업교육의 일반화이다. 창업교육을 창업을 하는데 필요한 특정기술의 교육이 아니라 모든 학문분야에서 창업역량을 함양해야 하는 것으로 인식하고 이를 정규 교육과정을 통해서 구체화하고 실천해나가도록 하는 데 초점을 맞추고 있다는 점이다. 이는 창업이 자신의 회사를 만드는 것만이 아니라, 기존 조직에 들어가 사내창업(intrapreneurship)을 하는 것을 포함하기 때문에 더욱 의미가 있다(Choi & Park, 2013).

### III. 연구방법

#### 3.1 연구방법 및 설계

본 연구는 벤처기업의 창업성공요인에 관하여 문헌연구를 하였고, 성공한 벤처기업의 성공요인은 무엇인지, 그것은 어떠한 범주를 이루고 있는지를 분석하였다. 창업자의 성공요인이 창업자에게 교육적으로 필요한 요소가 되는지 알아보기 위해서 벤처기업 창업자에게 설문조사를 실시하였고, 창업교육을 하는데 필요한 교육적 요소를 정량적 데이터로 보강하였다. 창

업교육에 대한 시사점을 검토하기 위해서 전문가 평가를 실시하여 정성적 결론을 도출하였다.

#### 3.2 조사대상 및 표본구성

본 연구는 국내 벤처기업 및 중소기업 등의 창업자를 대상으로 하였다. 설문지는 벤처기업협회의 회원사 메일발송 및 각 업체에 직접방문 또는 온라인 설문조사 데이터베이스를 이용하여 배포하였다. 설문기간은 2012년6월25일부터 7월26일까지 1차 배포 하였고, 8월21일부터 12월9일까지 2차 배포하여 총 46부를 회수하였다. 본 연구의 목적에 맞추어 성공여부와 관련해서 자본규모와 경영유지상태에 대한 설문문항을 넣었으며, 3부를 제외한 총43부를 연구의 실증자료로 활용했다. 표본구성의 특성을 보면 남자43명(100%), 연령은 30대 4명(9.3%), 40대 25명(58.1%), 50대 13명(30.2%), 60대 1명(2.3%)로 40~50대가 88.4%의 가장 높은 비율을 차지했다. 학력은 고졸 6명(14%), 전문대졸 5명(11.6%), 대졸 20명(46.5%), 대학원졸 12명(27.9%)로 고학력자가 많았다. 실패경험과 관련해서는 한 번도 실패경험이 없다고 답한 사람이 26명(60.5%)으로 가장 많았고, 1번 실패를 경험해 본 사람이 14명(32.6%), 2번 실패경험은 2명(4.7%), 3번 실패경험은 1명(2.3%)이었다. 현재 창업한 업종과 이전 업종(경험)과의 사업유사성과 관련해서는 38명(88.4%)이 유사하다고 답했고, 5명(11.6%)은 이전 업종과 다른 업종으로 창업을 했다고 답했다. 창업지역은 경기지방 16명(37.2%), 영남지방 24명(55.8%), 호서지방 2명(4.7%), 관동지방 1명(2.3%)으로 영남지방의 창업자가 가장 많았다. 업종은 IT계열 업종이 27명(62.8%)로 가장 많았고, 제조업 13명(30.2%), 서비스업 3명(7%)으로 벤처기업은 IT관련 업종이 많은 것으로 나타났다. 조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

| 구분         |      | 빈도(명) | 비율(%) |
|------------|------|-------|-------|
| 연령         | 30대  | 4     | 9.3   |
|            | 40대  | 25    | 58.1  |
|            | 50대  | 13    | 30.2  |
|            | 60대  | 1     | 2.3   |
| 학력         | 고졸   | 6     | 14    |
|            | 전문대졸 | 5     | 11.6  |
|            | 대졸   | 20    | 46.5  |
|            | 대학원졸 | 12    | 27.9  |
| 실패경험       | 없음   | 26    | 60.5  |
|            | 1번   | 14    | 32.6  |
|            | 2번   | 2     | 4.7   |
|            | 3번   | 1     | 2.3   |
| 이전 업종과 유사성 | 유사   | 38    | 88.4  |
|            | 상이   | 5     | 11.6  |
| 창업지역       | 경기지방 | 16    | 37.2  |
|            | 영남지방 | 24    | 55.8  |
|            | 호서지방 | 2     | 4.7   |
|            | 관동지방 | 1     | 2.3   |
| 업종         | IT계열 | 27    | 62.8  |
|            | 제조   | 13    | 30.2  |
|            | 서비스  | 3     | 7     |
| Total      |      | 43    | 100   |

### 3.3 전문가 평가

벤처기업 창업자의 성공요인인 창업자 특성이 창업교육을 하는데 있어 교육적 요소로 타당한가를 알아보기 위해서 전문가 평가를 실시했다. 전문가평가는 네 명의 벤처기업 대표로 구성하였고, 2014년 7월 22일, 23일, 8월6일 세 차례에 걸쳐서 인터뷰를 실시했으며 이메일과 SNS를 활용하여 수차례 내용 확인을 했다. 전문가평가는 반구조적 면접법을 이용하였고, 대상자의 경험스토리를 바탕으로 일대일 면접으로 진행하였다. <표3>은 인터뷰 대상 전문가에 대한 정보를 정리한 것이다.

<표 3> 인터뷰 대상 전문가에 대한 정보

| 구분          | A대표          | B대표          | C대표          | D대표          |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 이름          | 김00          | 임00          | 김00          | 김00          |
| 성별          | 남            | 남            | 남            | 남            |
| 나이          | 48           | 40           | 40           | 53           |
| 학력          | 전문대졸         | 고졸           | 고졸           | 대졸           |
| 창업실패경험      | 1번           | 1번           | 없음           | 1번           |
| 이전 직업과의 유사성 | 유사           | 유사           | 유사           | 유사           |
| 창업동기        | 새로운 일의 도전    | 새로운 일의 도전    | 새로운 일의 도전    | 새로운 일의 도전    |
| 경력 기간       | 19년          | 11년          | 11년          | 14년          |
| 창업당시 자본규모   | 5백만 원        | 2천만 원        | 6천3백만 원      | 1천만 원        |
| 현재 자본규모     | 2억 5천만 원     | 4억 원         | 4억 원         | 1억 7천        |
| 창업당시 종업원 수  | 1명           | 1명           | 5명           | 1명           |
| 현재 종업원 수    | 10명          | 106명         | 106명         | 27명          |
| 소속          | (주)S○○○ 대표이사 | (주)N○○○ 대표이사 | (주)N○○○ 대표이사 | (주)J○○○ 대표이사 |

본 연구에 참여한 전문가는 현재에 안주하지 않고 새로운 아이디어를 지속적으로 개발하고 있으며, 창업을 하여 10년 이상 기업을 유지 및 발전시킨 창업 대표자로 구성되어 본 연구의 결과를 검토함에 있어 그 전문성이 확보되도록 하였다. 한편 평가를 위한 항목은 벤처기업의 성공요인이 창업교육에 있어 교육적 요소로 타당한가를 중심으로 구성하였으며 그 자세한 내용은 <표4>와 같다.

<표 4> 인터뷰 질문내용

| 전문가 평가를 위한 핵심 질문  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업자의 성공요인 중 가장 중요한 요인은 무엇인가? 이유, 근거, 경험스토리? (순서별로 나열 1~5순위, 중요하지 않은 순위 1~5위)</li> <li>- 창업자의 성공요인의 하위요소는 교육이 가능한가? 이유, 근거, 경험스토리?</li> <li>- 창업자에 꼭 필요한 역량은 무엇인가? 이유, 근거, 경험스토리?</li> <li>- 창업교육에 요구하고 싶은 것은 무엇인가? 이유, 근거, 경험스토리?</li> </ul> |

## IV. 연구결과

### 4.1 창업자의 성공요인을 통한 교육가능성

예비창업자의 창업역량을 육성하기 위한 교육적 요소를 알아보기 위하여 창업자의 성공에 대한 개념적 모형을 <그림1>과 같이 제시하였다. 벤처기업 창업자의 성공과 관련하여 교육적으로 가장 큰 영향력과 변화를 기대할 수 있는 것은 스스로 제어 가능한 내부적 요인임을 알 수 있다. 이는 곧 창업자 특성을 말하며 「2.2.1 창업자 특성」에서처럼 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성으로 구분했다. 창업자 특성에 대한 질문항목은 <표5>의 관련연구의 문헌을 통해서 구성할 수 있었다. 각 질문항목에 대해서는 창업자 본인의 성공과 관련하여 선천적으로 얻어진 것인지 아니면 후천적으로 교육을 받아서 길러진 것인지에 대한 설문을 하였고, 그 결과 창업자의 특성은 후천적으로 길러졌다고 응답하였다. 이는 Timmons(1994)가 주장하는 창업자의 역량은 선천적인 것이 아니라 후천적으로 얻어지는 경우가 많다는 것과 일치한다.

<표 5> 창업자의 성공요인에 대한 교육가능성

| 창업자<br>특성       | 관련연구  | 질문항목            | 빈도<br>(명)   | 비율<br>(%)  |
|-----------------|---|-----------------|---|------------|
| 성취<br>욕구적<br>특성 | Sexton &<br>Bowman(1985)<br>Begley & Boyd(1987)<br>Lee & Chang(2001)<br>Bin & Park(2002)<br>Kim & Park(2002)<br>Kim, et al.(2008)<br>Bae, Hur & Kim(2012)<br>Park & Hwang(2013) | 일에 대한 의욕        | 38  | 88.4       |
|                 |   | 노력정신            | 37  | 86.0       |
|                 |   | 과감성             | 37  | 86.0       |
|                 |   | 용감함             | 34  | 79.1       |
|                 |   | 위험감수성           | 34  | 79.1       |
|                 |   | 자율성             | 34  | 79.1       |
|                 |   | 도전정신            | 33  | 76.7       |
|                 |   | 일에 대한 정열        | 31  | 72.1       |
|                 |   | 모험심             | 27  | 62.8       |
|                 |   | 목표<br>지향적<br>특성 | Baum(1995)<br>Lee(1997)<br>Lee & Chang(2001)<br>Kim & Park(2002)<br>Kim, et al.(2008)<br>Bae, Hur & Kim(2012) | 새로운 문제해결능력 |
| 판단력             | 38  |                 |   | 88.4       |
| 리더십             | 36  |                 |   | 83.7       |
| 확고한 비전과 목표      | 36  |                 |   | 83.7       |
| 창조성             | 35  |                 |   | 81.4       |
| 통찰력             | 35  |                 |   | 81.4       |
| 책임감             | 33  |                 |   | 76.7       |
| 타인에 대한 이해심      | 30  |                 |   | 69.8       |
| 독창적 사고          | 29  |                 |   | 67.4       |
| 응답자 수           |   |                 |   | 43         |

\*빈도: 후천적으로 교육을 받아 육성되었다고 답한 수

성취욕구적 특성은 일에 대한 의욕, 노력정신, 과감성, 용감함, 위험감수성, 자율성, 도전정신, 일에 대한 정열, 모험심의 9개 질문항목으로 구성하였다. 각 질문에 대해 가장 높은 빈도는 일에 대한 의욕으로 38명(88.4%)이 후천적으로 길러졌다고 답하였다. 다음으로 노력정신, 과감성으로 37명(86%)의 높은 빈도를 나타냈다. 뒤이어 용감함, 위험감수성, 자율성이 각 34명(79.1%)이었고, 도전정신 33명(76.7%), 일에 대한 정열 31명(72.1%), 모험심 27명(62.8%) 순서로 나타났다.

목표지향적 특성은 새로운 문제해결능력, 판단력, 리더십, 확고한 비전과 목표, 창조성, 통찰력, 책임감, 타인에 대한 이해심, 독창적 사고의 9개 질문항목으로 구성하였다. 각 질문에 대해 가장 높은 빈도는 새로운 문제해결능력이 39명(90.7%)으로 매우 높게 나타났다. 다음으로 판단력이 38명(88.4%), 리더십, 확고한 비전과 목표가 36명(83.7%), 창조성, 통찰력 35명(81.4%) 순으로 후천적으로 길러졌다고 답한 빈도가 높음을 알 수 있다. 뒤이어 책임감 33명(76.7%), 타인에 대한 이해심 30명(69.8%), 독창적 사고 29명(67.4%)의 빈도를 보여주고 있다. 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성의 두 특성을 살펴보면 창업자의 성취욕구적 특성보다는 목표지향적 특성이 후천적으로 길러졌다고 답한 비율이 높음을 알 수 있다.

## 4.2 창업교육에 대한 시사점

벤처기업의 창업자의 성공요인은 후천적으로 길러져서 얻어진 것으로써 이는 교육적 요소로 활용 가능하다는 것을 시사하고 있다. 이에 벤처기업 창업자의 성공요인이 창업교육을 하는데 있어 교육적으로 그 가능성이 있는지 내용적 타당성을 검증하고자 벤처기업 창업자 4명에게 전문가평가를 실시한 결과 <표 6>과 같으며, 창업교육에 대한 시사점을 다음의 여섯 가지로 도출할 수 있었다.

<표 6> 창업교육에 필요한 요인

| 창업자 특성     | 성취욕구적 특성                                    | 목표지향적 특성                    |
|------------|---|-----------------------------|
| 중요한 요인     | 일에 대한 의욕<br>노력정신<br>과감성<br>도전정신<br>일에 대한 정열 | 판단력<br>확고한 비전과 목표<br>통찰력    |
| 중요하지 않은 요인 | 모험심<br>자율성<br>위험감수성<br>용감함                  | 독창적 사고<br>타인에 대한 이해심<br>책임감 |
| 기타         |   | 새로운 문제해결능력<br>리더십<br>창조성    |

첫째, 창업자의 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성은 창업교육의 요소로 활용가능하다. <표5>의 창업자의 성공요인에 대한 교육가능성에서 보듯이 80%이상의 비율을 차지한 질문항목에 대해서는 전문가평가에서도 창업교육의 중요한 요인이라는 결과가 나왔다. 그러나 예외로 성취욕구적 특성의 도전정신과 일에 대한 정열은 각 76.7%(33명/43명), 72.1%(31명/43명)의 비율임에도 불구하고 교육적으로 중요한 요인으로 채택된 것은 노력정신, 과감성, 도전정신이 삼위일체가 되었을 때 극대의 효과를 볼 수 있으며, 일에 대한 정열은 일에 대한 의욕과 같은 의미로 파악되기 때문이다. 도전이라는 것은 아무런 준비 없이 창업을 하겠다는 의지만을 말하는 것이 아니라 창업을 위한 기본적 교육을 받고 난 후의 준비된 도전을 의미

하고 있다. 즉, 도전을 통해서 목표한 바를 성취하는 것이며, Schumpeter(1935)에서의 창업역량(entrepreneurship)과 같이 사업에서 야기될 수 있는 위험을 부담하고 어려운 환경을 헤쳐 나가면서 기업을 키우려는 뚜렷한 의지의 개념으로 도전정신이 창업자에게 있어서 중요한 요인이 되지만, 무모한 도전이 되어서는 안 됨을 강조하고 있다.

- 충분한 준비를 하고 사업에 뛰어들어야 합니다. 준비된 사람들의 도전은 가치가 있지만, 준비되지 않은 사람들의 무모한 도전은 안 됩니다. 준비된 사람은 기회를 잡을 수 있는 것입니다(C대표).
- 새로운 아이템 개발이 곧 도전이라고는 할 수 없습니다. 도전은 무모한 도전이 될 수도 있습니다(A대표).

일에 대한 의욕과 일에 대한 정열은 굳이 구분을 할 필요가 없으며, 같은 의미로 해석이 가능하다. 그러므로 일에 대한 의욕과 일에 대한 정열은 전문가평가 결과에 따라 동일한미로 채택한다.

- 일에 대한 의욕/열정/정열은 비슷한 의미고, 창업을 하는데 기본적으로 필요한 요소라고 생각합니다(C대표).

성취욕구적 특성에서 창업교육에 있어 중요한 요인으로는 일에 대한 의욕 및 정열, 노력정신, 과감성, 도전정신이다.

### 중요한 요인 1. 일에 대한 의욕 및 정열

- 확고한 비전과 목표도 중요하지만, 이는 열정 속에서 나와야 내가 무엇을 할지가 명확해 집니다. 돈 잘 벌고, 잘 살고 싶은 열정은 있지만, 잘 살고 잘 벌려면 어떻게 해야 하는지 그것을 잘 알아야합니다(A대표).

### 중요한 요인 2 노력정신

- 창업을 했다면 본인의 모든 것을 걸고(친구, 술, 취미생활 등), 사업에 몰입을 하고 노력해야합니다(B대표).
- 현재의 희생 없이 편안한 노후를 바라면 안 되죠. 노력이 없는 밝은 미래는 없을 것입니다(C대표).

### 중요한 요인 3. 과감성

- 창업은 예컨대 포커게임과 같아요. 포커는 내가 좋은 패만 들고 있을 수는 없습니다. 하지만 좋은 패가 들어 왔을 때는 과감해야 합니다. 너무 안정적으로 이것저것 생각하다 보면 성공할 확률이 낮아집니다. 안이함을 꿈꾸는 사람은 먹이사슬에서 먹잇감이 될 수 있습니다. 본인 이 제대로 판단을 하고 도전을 했다면 아이템에 관해서는 자금 등을 과감히 투자해야합니다(B대표).
- 창업을 결정했으면 빨리 진행을 하고 추진해야 합니다. 하지만 대부분의 사람들이 생각까지만 하지 실천하지는 못하는 것 같습니다. 특히 직장을 오래 다닌 사람은 직장인 마인드로 변해있기 때문에 과감하게 내 사업을 하기는 쉽지 않은 것 같아요(C대표).

### 중요한 요인 4. 도전정신

- 창업을 생각하는 사람은 많지만 실제로 도전할 수 있는 사람은 드문 것 같습니다. 저 같은 경우는 현재 사업을 경영하면서도 항상 새로운 일과 더 나은 아이템을 개발하고 추진하고 있습니다. 창업의 처음 시작은 힘들더라도 경험이 쌓이고 좌충우돌하다 보면 새로운 일에 도전하고 싶어집니다. 무엇보다도 도전정신이 있어야 새로운 일을 시도할 수 있다고 생각합니다(C대표).

- 창업을 하고 싶어 하는 사람들이 창업을 망설이는 이유는 혹시나 잘 못되거나 않을까 라는 두려움 때문에 쉽게 도전하지 못한다고 생각합니다. 도전정신이 없는 사람들은 직장생활에 대한 편안함, 굴곡 없는 삶을 원하는 사람들이 대부분인 것 같습니다. 도전정신이 없는 사람은 정글에서 살아남기가 쉽지 않아요. 안정적인 삶을 위해서 공무원, 대기업 또는 중견기업 등의 직장생활을 원하는 사람들은 대부분 도전정신이 없다고 봅니다. 도전정신이 없는 사람은 월급 받고 살려고 합니다. 창업을 하려면 도전정신이 있어야 합니다(B대표).
- 창업자와 일반사원들은 생각이 다릅니다. 창업자는 새로운 일을 끊임 없이 개발하고 새로운 것을 추구하고자 합니다. ‘확고한 비전과 목표’는 큰 그림이지만, 창업은 큰 그림에서 이뤄지기 보다는 매년 새로운 것에 도전할 수 있다는 재미있고 자기개발이라고 할 수 있습니다. 일반사원은 회사에서 인정받는 게 목표일 수 있겠지만, 창업자는 끊임없이 새로운 것을 도전하고 구상하는 게 중요합니다 (D대표).

성취욕구적 특성에서 모험심, 자율성, 위험감수성, 용감함은 창업교육에서 중요하지 않은 요소라고 하였다.

- 모험심, 용감함은 창업하는데 필요하지 않습니다(D대표).
- 용감함은 아주 위험할 수 있습니다. 만용일 수 있으니까요(A대표).
- 내가 하는 일에 기준을 가지고 판단을 하는 건 필요하지만, 사업을 하는 데 자율성은 그렇게 중요하지 않습니다(C대표).
- 위험감수성은 경험에 의해 자연스럽게 생기는 능력입니다. 두려움이 있으면 소심해지므로 일의 진행에 장애요인이 됩니다(C대표).
- 모든 일에는 위험이 따르므로 위험 자체는 배제해야 합니다. 위험감수성을 중요하게 생각하면 이 일을 해도 될까라는 판단과 도전하려는 의지가 흐려집니다(B대표).
- 위험을 생각한다면 창업하기 어렵습니다. 가족을 먹여 살릴 걱정부터 하면 창업하기 어렵다고 할 수 있죠(D대표).

목표지향적 특성에서 창업교육에 있어 중요한 요인으로는 판단력, 확고한 비전과 목표, 통찰력이다.

#### 중요한 요인 1. 판단력

- 창업을 준비하고 도전하려고 할 때 갑자기 판단력이 흐려질 수도 있습니다. 이유는 아이템을 정한 후 주변 사람들이나 인터넷 정보 등의 많은 매체를 통해서 한꺼번에 많은 정보를 얻게 됩니다. 그러나 동일 아이템에 대한 상반된 정보는 실제로 어떤 정보가 맞는지 불분명해집니다. 그러므로 소신이 없으면 금방 무너져버릴 수 있습니다(B대표).

#### 중요한 요인 2. 확고한 비전과 목표

- 열심히만 하는 것은 핵심도 없이 시간만 낭비하는 것입니다. 하지만 일의 요점을 현명하게 판단하면 일을 효율적으로 처리할 수 있습니다. 이러한 원인은 가치관이 없어서라고 생각합니다. 사업에 대한 철학과 목표의 설정은 중요합니다. 또한 거기에는 진정성이 필요합니다(A대표).
- 창업을 하는 사람들이 무당에 의지하는 경우를 볼 수 있습니다만 그러면 안 됩니다. 자신의 소신을 믿고 도전할 필요가 있습니다. 수동적인 사람은 창업을 하면 안 됩니다. 능동적인 자세가 필요해요. 내가 스스로 일을 하지 않고, 남이 시키는 걸 잘 한다면 사업을 하면 안 된다고 생각합니다(B대표).
- 저는 어릴 적부터 가까운 미래의 목표를 정하고, 그 목표가 달성되면 새로운 목표를 지속적으로 정했습니다. 이러한 나의 목표를 달성하기 위해서는 직장인은 한계가 있다고 생각했습니다. 그래서 난 고등학교 졸업하면서 내 사업을 하겠다는 확고한 목표를 정하고 준비했습니다.

다.(C대표)

#### 중요한 요인 3. 통찰력

- 사회전반을 이해하고 새로운 아이디어로 내 일을 하고자하는 의지가 있어야만 또 다른 미래를 꿈꿀 수 있다고 생각합니다(C대표).
- 창업은 새로운 아이템으로 시작하여야 하며, 시장성을 내다볼 수 있어야 합니다. 새로운 아이템으로 창업을 한다는 것은 남에게 피해가 없습니다. 동일 아이템으로 사업을 한다는 것은 경쟁에 불과합니다(D대표).

목표지향적 특성에서 독창적 사고, 타인에 대한 이해심, 책임감은 창업교육에 있어 중요하지 않은 요인이라고 했다.

- 독창적 사고는 위험합니다. 이는 혼자만의 생각만으로 기업을 망하게 할 수도 있습니다. 그리고 위험수치가 높으면 하면 안 됩니다. 공동체의 책임의식을 가져야 한다고 봅니다(A대표).
- 독창적 사고처럼 너무 앞서가면 어렵습니다. 이전에 사업을 했을 때 망한 경험으로 봤을 때 너무 앞서가는 아이템은 성공하기 어렵습니다. 사람들은 현재에 머물러 있는데, 너무 앞질러 가면 사람들은 갑작스런 새로운 것에 적응하지 못하는 것 같습니다(B대표).
- 타인을 이해하면서 사업하기는 어렵습니다(B대표).
- 책임감은 남의 일을 하는데 필요한 요소로써 직원들은 책임감을 가지고 맡은 일을 하면 됩니다(D대표).
- 고리타분한 책임감은 일에 대한 정열이 무너지고, 일이 진척이 되기 어렵습니다(B대표).

새로운 문제해결능력, 리더십, 창조성에 관해서는 <표5>의 결과를 보면 세 가지 요인 모두 높게 나타났음을 알 수 있다. 새로운 문제해결능력은 90.7%(39명), 리더십은 83.7%(36명), 창조성은 81.4%(35명)이다. 하지만 전문가가 평가에서는 창업을 위한 교육요소로써 그 중요성에 대해서는 언급이 없었다. 이는 창업자가 경영을 하는데 있어서 새로운 문제해결능력, 리더십, 창조성은 중요한 요소이지만, 창업을 준비하고 시작하는 단계에서는 중요하지 않기 때문이다. 또한 경험을 통해서 자연스럽게 학습이 가능한 요소이기도 하다.

- 새로운 문제해결능력은 경험에 의해서 자동적으로 몸에 베이므로 특별히 교육을 해야 하는 요소는 아니라고 봅니다(C대표).
- 리더십은 사업을 하면서는 중요하겠지만, 초창기 창업을 할 때는 크게 중요하지 않다고 생각합니다.(C대표)
- 창조성도 필요하기는 하지만 굳이 중요하지 않은 요인으로 보자면 그럴 수 있다는 생각을 했습니다(C대표).
- 창의성, 창조성은 정부과제로 인해서 결여된다고 생각합니다. 정부과제는 과제를 위한 과제일 뿐 이죠. 이러한 부분도 교육적 또는 시스템적으로 지원해 줄 방법을 고려해야 할 것입니다(A대표).
- 요즘 젊은이들은 창조성, 새로운 문제해결 능력 등이 부족합니다(D대표).

둘째, 성취욕구적 특성은 창업 준비단계의 교육적 요소이며, 목표지향적 특성은 창업 후에 기업을 경영하기 위한 교육적 요소이다. 창업자의 성공요인에 대한 교육가능성의 정량적 데이터를 보면 목표지향적 특성이 성취욕구적 특성보다 교육적으로 그 가능성이 있음을 보이고 있지만, 전문가평가 결과를 분석해 보면 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성은 창업이전



과 창업이후의 교육으로 나누어 설명할 수 있다. 즉 성취욕구적 특성은 예비창업자가 창업을 준비하기 위한 단계의 교육적 요소이며, 목표지향적 특성을 창업을 한 후에 기업을 경영하기 위한 교육적 요소로 적합하다는 것을 알 수 있다.

- 각 요인들은 창업을 하고 경영을 하면서는 중요하다고 생각되지만, 리더십, 새로운 문제해결능력 등과 같은 요인은 창업을 준비하는 데는 크게 중요하지 않은 것 같습니다(A대표).

셋째, 창업자의 경험을 통한 학습은 매우 중요하므로 실무 체험은 반드시 필요하다. 하지만 창업 아이템이 각각 다른 예비창업자에게 같은 교육장에서 다양한 경험을 훈련한다는 것은 힘들다. 그러므로 시뮬레이션 교육이나 창업 아이템과 관련된 업장에서 실무경험을 해보는 것이 매우 중요하다.

- 창업하기 전에 각 사업 아이템에 대한 시뮬레이션 교육이 있으면 실패를 줄일 수 있는 좋은 방법이 될 것 같습니다(A대표).
- 창업은 경험을 통해서 그 역량을 길러나야 합니다. 창업자가 하고자 하는 아이템과 관련하여 종업원이 되어 배워보는 경험이 중요합니다(C대표).
- 저는 어릴 적부터 사업을 하려서 했습니다. 그래서 제 사업경영이라는 목표달성을 위해서 대기업에서도 일해 보고 단계별로 경험을 쌓았습니다(A대표).
- 교육은 경험에서 우러나온다고 생각합니다. 창업을 하려는 사람은 많은 경험을 해 봐야 합니다. 이 경험은 본인이 직접 창업을 하여 운영을 해 본다면 스스로 깨달아 갈 수 있어요. 이러한 경험은 젊은 층일수록 교육적 효과가 클 것입니다(D대표).
- 창업에 있어 위험성을 줄이려면 종업원이 되어 일해 보는 게 필요하다고 생각합니다. 가게 운영에 대한 기술, 서비스정신, 직원관리방법, 경리/회계방법 등을 체계적으로 트레이닝을 받은 후 창업을 해야 합니다(B대표).
- CEO는 몸이 힘들다고 해서 종업원을 시키는 것이 아니라 CEO 스스로가 모든 것을 잘 할 수 있어야 합니다. 본인이 직접해보고 운영의 전반적 내용을 파악할 수 있어야 합니다(B대표).

넷째, 창업교육은 젊은 층을 대상으로 하는 것이 효과적이다. 즉 창업에 있어 창업자의 경험은 매우 중요하기 때문에 창업은 빠르면 빠를수록 경험적 효과가 크다.

- 사회의 첫 경험을 하려는 청년들에게 처음부터 창업을 권하고 싶어요. 예전에는 창업이 일반적이지 않았습니니다. 졸업 후 집에 자금조달을 해야 한다는 것도 있었죠. 하지만 요즘은 부모님께 돈을 드려야한다는 고민을 하는 이들이 많지는 않습니다. 젊을 때 창업을 하면 본인 이외에 걱정할 것들이 많지 않습니다. 그러니까 젊어서 창업을 해서 망하든지 혹은 시간을 허비할지라도 5년 정도 고생하면서 창업경험을 해 본다면 안목이 넓어지고 다방면에서 경험을 채득할 수 있습니다(D대표).

퇴직자가 젊은이보다 경험이 많을 수 있다고 생각할 수 있다. 하지만 여기에서 말하는 경험은 경영인으로서의 경험을 말한다. 퇴직 후에 창업을 한다는 것은 자기 사업을 위한 경영자로서의 경험이 배제된다. 직장인으로서 오랜 기간 축적해 온 경험은 창업을 하는데 오히려 방해요소로 작용한다.

- 퇴직 후 창업을 하려는 사람은 창업자의 마인드가 없는 사람입니다. 창업자 마인드가 있었다면 퇴직할 때까지 회사에 남아있지 않았을 것입니다. 하물며 이들은 회사에서 밀려나온 사람들입니다. 이들은 창업을 하더라도 이미 남이 잘 하고 있는 아이템에 도전하려고 합니다. 예를 들어 통닭집, 커피전문점 등이예요. 이는 본인이 잘 된다면 누군가에게 피해를 주는 것이나 마찬가지예요. 남이 해서 잘되는 것을 한다는 것은 벌써 경험에서 늦게 출발해서 불리한 게임이 되고, 그만큼 이기기 위한 비용지불이 많이 듭니다(D대표).
- 퇴직자들의 경우는 10년 이상 한 직장에서 오랫동안 일을 한 사람들이므로 창업과 관련해서는 잘 모릅니다. 그래서 편하고 안정적으로 가게를 오픈 할 수 있는 대기업 프랜차이즈를 선호합니다. 그러나 대부분이 실패를 합니다. 그것은 아이템과 사업운영에 대해 모르고 그냥 뛰어들었기 때문입니다. 그러므로 퇴직자들은 종업원이 되어 일해 봐야합니다. 기본적 교육을 받지 않고 사업을 시작하는 것은 실패 확률이 높습니다(C대표).

직장생활을 오래한 사람일수록 창업을 하는데 많은 위험이 따른다. 간혹 퇴직자 중에서도 사업의 가능성이 있는 사람들도 있다. 하지만 오랜 기간 동안 직장생활을 경험한 대부분의 사람은 능동적으로 사업을 경영할 수 있는 마인드가 부족해진다. 특히 퇴직자는 본인의 사회적 지위를 생각하고 사업을 시작해서는 안 된다. 처음부터 시작한다는 마음이 필요하다.

- 퇴직 후 창업을 하는 사람들은 할 게 없어서 하는 경우가 많고, 대부분 실패를 경험합니다. 그 이유는 창업을 해서 본인의 수입유지, 먹고 살 걱정 등에 의해서입니다. 본인의 사회적 레벨을 이용하여 일을 하려다 보면 직원을 뒤편하고 그에 따른 직원 인건비가 소요됩니다. 창업을 하여 망하는 가장 큰 이유가 인건비 문제입니다(D대표).
- 퇴직자의 경우는 자신의 사회적 지위를 생각하고 밑바닥부터 일을 하려고 하지 않아요. 타 업종과 비교를 하고 일을 쉽게 하려고 합니다. 저 같은 경우는 이런 사람은 기본기가 없기 때문에 창업을 하면 안 된다고 생각합니다(B대표).

퇴직자들의 창업을 무조건적으로 반대하는 입장은 아니다. 오랜 기간 체득되어진 직장인 습성이 창업을 방해한다는 것이다. 하지만 이들의 창업가능성을 측정하여 부족한 부분을 교육한다면 퇴직자뿐만 아니라 창업을 생각하는 모든 사람들에게 스스로 미래를 창조할 수 있는 방향을 제시할 수 있다.

- 직장생활을 오래한 사람은 직장인 마인드가 몸에 쫓겨 내 사업을 할 수 있는 마인드가 부족하다고 생각합니다. 그러므로 창업자 역량을 측정할 수 있는 기준치를 만들어서 창업 가능성 측정을 해 보면 좋을 것 같습니다(C대표).

다섯째, 창업역량을 측정하여 예비창업자의 부족한 역량을 개발할 수 있는 교육적 지원이 필요하다. 즉 창업자의 특성은 예비창업자들의 창업역량을 알아보는 측정도구로 활용하며, 그들의 부족한 부분은 교육을 통해서 창업의 가능성을 열어주는 것이 필요하다.

- 기본적으로 성공요인의 각 하위요소가 부족한 사람은 창업을 하면 안 된다고 봅니다. 그러므로 각 하위요소를 측정해보고 창업을 할 수 있는 역량이 있는지 알아보는 것이 필요하다고 생각합니다. 이 하위요소는 측정

도구로 활용하여 부족한 부분을 교육하는 것이 좋을 것 같습니다(B대표). 특히 창업자는 창업자로서의 역량을 갖춰야 하지만, 본인 스스로도 자신이 무엇을 좋아하고, 무엇을 잘 하는지 알아야 한다.

- 창업을 할 때는 자신을 먼저 알고, 그 아이템에 대한 충분한 이해와 판단을 한 후에 도전해야 합니다. 자기가 좋아하고 잘 할 수 있는 일을 해야 해요. 남들이 해서 성공한 아이템이 내가 했을 때는 잘 안 될 수 있어요. 창업을 생각한다면 우선 나 자신을 잘 알아야 하고, 내가 무엇을 잘할 수 있는지 알아야 합니다. 자신의 적성을 점검한 뒤 창업을 하는 것이 좋을 것 같습니다. (B대표)

마지막으로 창업교육자는 창업경험이 있는 사람이 현실적용 가능성을 고려하여 경험과 노하우를 전수해야한다. 창업교육자는 이론적 내용보다는 실무적 내용을 보강하여 창업교육에 현장감을 살릴 수 있어야 하는 것이다.

- 실무에 필요한 교육을 해야 합니다. 예를 들어 제품을 팔고 본인에게 남는 이익을 계산하는 법, 세금계산, 인건비 등의 자금운영 방법과 기업윤리, 사업 프로세스, 업체 간 관행, 종속관계 등의 경영컨설팅과 같은 현실적인 교육을 해야 합니다(A대표).
- 창업교육을 하는 사람은 창업 아이템과 관련된 경험을 해 본 사람이어야 합니다(C대표).
- 실무에서 벗어난 내용은 피해야합니다. 창업을 해 본 경험이 없는 사람이 창업교육을 한다는 것은 영혼이 없는 강의라고 생각합니다(B대표).

이상과 같은 전문가평가를 통하여 창업자의 특성은 후천적으로 얻어진 것으로써 교육적으로 활용 가능하다는 결과를 얻었다. 성취욕구적 특성은 예비창업자가 창업을 준비하기 위한 단계의 교육적 요소이며, 목표지향적 특성은 창업을 한 후에 기업을 경영하기 위한 교육적 요소이다. 특히 창업은 기업에서 오랜 기간 종사하고 퇴직한 사람보다는 사회에 첫발을 내딛는 젊은 층일수록 자신의 사업을 경영하여 성공할 가능성이 높음을 시사하고 있다. 단, 퇴직한 사람들에게는 창업역량을 측정할 수 있는 도구를 이용하여 창업역량이 측정되어진다면 그들의 부족한 요소가 체계적으로 교육가능해지며, 성공적 창업 또한 가능할 것이라는 지적도 있었다. 마지막으로 창업교육자는 창업경험이 있는 사람이 실무에 적용할 수 있는 교육을 해야 하며, 실무에 적용할 수 있는 교육자 양성 또한 시급함을 알게 되었다.

## V. 논의 및 결론

경기가 어려워짐으로써 취업난과 함께 창업시장의 경쟁이 치열해졌으며, 청년층 또는 중장년층 할 것 없이 어떻게 하면 창업을 할 수 있을까?, 어떻게 하면 성공한 창업가가 될 수 있을까? 라는 생각을 한다. 그러나 실제로 창업에 뛰어들어 성공이라는 보장은 매우 어려운 현실이다. Statistics Korea(2013)에 따르면 신생기업의 평균생존율은 매우 낮게 나타났으며, 10개 기업 중 7개 기업은 5년 이내에 소멸하고 있다. 특히 1인 기업의 경우가 2인 이상 기업보다 생존율이 낮게 나타났다<표7>. 그만큼 창업으로 성공하기 힘들다는 말이다.

<표 7> 종사자 규모별 평균 생존율

(단위 : %)

| 종사자 규모 | 1년후  | 2년후  | 3년후  | 4년후  | 5년후  |
|--------|------|------|------|------|------|
| 평 균    | 61.3 | 48.4 | 40.5 | 35.1 | 29.6 |
| 1인     | 60.0 | 47.1 | 39.3 | 33.9 | 28.3 |
| 2인 이상  | 76.2 | 62.3 | 53.2 | 48.6 | 44.5 |

창업이라는 모험과 도전 그리고 위험을 감수하기에는 아직 한국은 정치적으로나 사회적으로 정비되지 않았을 뿐더러 위험을 무릅쓰고 새로운 업(業)을 일으키기에는 교육적 밑바탕이 부족하다고 할 수 있다. 위험을 두려워하지 않고 도전과 모험을 즐길 수 있으며, 끈질긴 노력과 근성을 필요로 하는 창업가는 창업역량개발 교육을 통하여 길러낼 수 있다는 생각 아래 본 연구를 진행하였다. 본 연구 결과 창업자에게 요구되어지는 역량에 대한 교육적 시사점을 다음의 여섯 가지로 제시할 수 있다.

첫째, 창업자의 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성은 창업교육의 요소로 활용가능하다. 성취욕구적 특성은 일에 대한 의욕, 노력정신, 과감성이 높은 비율을 나타냈고, 목표지향적 특성은 새로운 문제해결능력, 판단력, 리더십, 확고한 비전과 목표, 창조성, 통찰력이 높은 비율을 보이며 창업자의 성공요인에 대한 교육적 가능성을 보였다. 둘째, 창업자 특성에서 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성을 비교해 보면 정량적 비율로는 목표지향적 특성이 교육적으로 그 가능성이 있음을 보이고 있지만, 전문가평가를 통해서 성취욕구적 특성과 목표지향적 특성을 창업전과 창업후의 교육으로 나눌 수 있었다. 성취욕구적 특성은 창업준비 단계의 교육적 요소이며, 목표지향적 특성은 창업 후에 기업을 경영하기 위한 교육적 요소로 적합하다는 것을 알 수 있다. 셋째, 창업자의 경험을 통한 학습은 매우 중요하다. 하지만 창업 아이템이 각각 다른 예비창업자에게 같은 교육장에서 다양한 경험을 훈련한다는 것은 힘들다. 그러므로 시뮬레이션 교육이나 창업 아이템과 관련된 업장에서 실무경험을 해보는 것이 매우 중요하다. 넷째, 창업교육은 젊은 층을 대상으로 하는 것이 효과적이다. 즉 창업에 있어 창업자의 경험은 매우 중요하기 때문에 창업은 빠르면 빠를수록 경험적 효과가 크다. 퇴직자가 젊은이보다 경험이 많을 수 있다고 생각할 수 있지만 여기에서 말하는 경험은 경영인으로서의 경험을 말한다. 퇴직 후에 창업을 한다는 것은 자기 사업을 위한 경영자로서의 경험이 배제된다. 직장인으로서 오랜 기간 축적해 온 경험은 창업을 하는데 오히려 방해요소로 작용한다. 간혹 퇴직자 중에서도 사업의 가능성이 있는 사람들도 있다. 하지만 오랜 기간 동안 직장생활을 경험한 대부분의 사람은 능동적으로 사업을 경영할 수 있는 마인드가 부족해진다. 특히 퇴직자는 본인의 사회적 지위를 생각하고 사업을 시작해서는 안 된다. 처음부터 시작한다는 마음이 필요하다.

다섯째, 창업역량을 측정하여 예비창업자의 부족한 역량을 개발할 수 있는 교육적 지원이 필요하다. 즉 창업자의 특성은 예비창업자들의 창업역량을 알아보는 측정도구로 활용하며, 그들의 부족한 부분은 교육을 통해서 창업의 가능성을 열어주는 것이 필요하다. 특히 창업자는 창업자로서의 역량을 갖추어야 하지만, 본인 스스로도 자신이 무엇을 좋아하고, 무엇을 잘 하는지 알아야 한다. 이와 같은 자기이해를 통한 창업자로서의 역량개발은 Career Anchor(Schein, 1978)라는 개념을 통해서도 알 수 있다. 커리어앵커는 자기이해와 인식을 통해서 자기 고유의 앵커를 발견하고 이를 바탕으로 미래 환경의 변화에 대한 예측을 통해 미래의 경력개발을 위한 의사결정을 도와준다(Danziger & Valency, 2006). 이는 창업자가 자신의 역량, 동기, 가치를 알고 창업을 시도한다는 측면에서 자기이해는 매우 중요하다. 마지막으로 창업교육자는 창업경험이 있는 사람이 현실적용 가능성을 고려하여 경험과 노하우를 전수해야 한다. 창업교육자는 이론적 내용보다는 실무적 내용을 보강하여 창업교육에 현장감을 살릴 수 있어야 하는 것이다. 현재의 창업시장은 치열한 경쟁과 함께 어느 한 순간에 화려한 성공으로 등장했다가 이름도 없이 사라지는 기업들이 무수히 많다. 아무런 준비 없이 무모하게 뛰어드는 창업은 곧 실패라는 낙인이 찍힐 수밖에 없지만 실패는 곧 성공의 어머니라는 말도 있듯이 실패 또한 새로운 도전의 밑거름이 될 수 있다.

- 창업 실패에는 창업자에 의한 것도 있겠지만, 창업자와 관계없이 환경적인 요인에 의한 것도 있습니다. 문제는 실패했다는 것보다는 실패 후의 대처 능력이 중요합니다. 실패를 경험하면 주저앉는 경우가 많아요. 하지만 자기 자신에 대한 믿음을 가지고 있다면 재기할 수 있어요. 이는 자신감이고 다시 할 수 있다는 믿음입니다. 창업에 실패라는 단어는 어울리지 않습니다. 도전을 하다가 멈춰버린 시점이 실패이지 도전을 계속하는 한 실패가 아니라 시련일 뿐입니다. (D대표)

창업은 먹고 살기위한 생계수단이 아니라 새로운 아이디어를 가지고 준비된 도전을 하여 새로운 업(業)을 만들어 내는 것이다. 이러한 창업자의 역량을 개발하기 위하여 본 연구에서는 창업교육에 대한 시사점을 제시했다. 또한 현재의 창업교육이 여전히 경영학의 틀에서 벗어나지 못하는 한계(Choi & Park, 2013)를 성공한 창업자 특성을 통해서 창업교육의 핵심인 창업역량을 실천적 교육으로 통합적 조명을 하고자 했다.

위와 같은 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상인 성공한 창업자를 현재 경영유지상태 및 자본규모로만 판단하였다. 성공에 대한 개념은 사람에 따라서 달라질 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 성공에 대한 척도를 제시하는 것이 바람직할 것이다. 둘째, 창업을 하고자 하는 사람은 많다. 하지만 누구에게나 똑같은 방법으로 교육할 수 없다. 직장생활을 오래한 사람일수록 창업은 힘든 일이다. 그러므로 창업교육 프로그램을 표준화하는 것 보다는 개개인의 창업자적 역량을 측정하여 부족한 역량을 개발할 수 있는 교육적 지원을 마련해야 한다. 본 연구에서 도출된 창업자의

18개 특성을 바탕으로 창업역량을 측정할 수 있는 도구개발이 필요하다.

## REFERENCE

- Bae, H. S., Hur, G. and Kim, Y. G.(2012), A Study on the Effects of Success Factors of New Food Service Businesses on Entrepreneurial Intention, *Journal of Hotel & Resort*, 11(2), 377-393.
- Bahn, S. S.(2003), Development of Entrepreneurship Intensive Program, *J. Jinju Nat. Univ.*, 42, 129-147.
- Baum, J. R.(1995), The Relation of Traits, Competencies, Motivation, Strategy, and Structure to Venture Growth, In: W. D. Bygrave, B. J. Bird, S. Birley, N. C. Churchill, M. G. Hay, R. H. Keeley and W. E. Wetzel, Jr.(Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA: Babson College, 547-561.
- Begley, T. M. and D. P. Boyd(1987), Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller Business, *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93.
- Bin, B. S. and Park, J. K.(2002). An Empirical Study on the Success Factors of a Small Business Starting-up, *The Asia Pacific journal of Small Business*, 24(3), 135-158.
- Bollinger, L., Hope, K. and Utterback, J. M.(1983), A Review of Literature and Hypotheses on new Technology-Based Firms, *Research Policy*, 12(1), 1-14.
- Bowen, D. D. & R. D. Hisrich(1986), The Female Entrepreneur: A Career Development Perspectives, *Academy of Management Review*, 11(2), 393-407.
- Brockhaus, R. H.(1982), The psychology of the entrepreneur, in: C. A. Kent, D. L. Sexton, and K. H. Vesper(eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall, 39-57.
- Chandler, G. and Hanks, S.(1994), Market attractiveness resource-based capabilities, venture strategies and venture performance, *Journal of Business Venturing*, 9(4), 331-349.
- Choe, M. K., Shin, J. K. and Nam, J. H.(2000), An Exploratory Study on the Critical Success Factors of Korean Entrepreneurial Business Ventures, *Business Management Review*, 33(1), 251-278.
- Choi, J.(2008), Practice-based MOT Education: using TEC program in Daejeon Techno Park, *Journal of Industrial Economics and Business*, 21(4), 1455-1478.
- Choi, J. I. and Hwangbo, Y.(2012), Development on Education for Entrepreneurship Program, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(1), 207-214.
- Choi, J. I. and Park, C. G.(2013), The Key Success Factors of University Entrepreneurship Education: Implication from USA University Cases, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(3), 85-96.
- Cooper, A. C.(1971), Spin-offs and Technical Entrepreneurship, *IEEE Transaction on Engineering Management*, 18(1), 2-6.
- \_\_\_\_\_ (1993), Challenges in Predicting New Firm Performance, *Journal of Business Venturing*, 8(3), 241-253.
- Cooper, A. C., Willard, G. E. and Woo, C. Y.(1986),

- Strategies of high-performing new and small firm: A reexamination of the niche concept, *Journal of Business Venturing*, 1(3), 247-260.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P.(1991), A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.
- Danziger, N. and Valency, R. (2006), Career anchors: Distribution and Impact on Job Satisfaction, the Israeli Case, *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- DeCarlo, J. F. and Lyons P. R.(1979), A comparison of selected personal characteristics of minority and non-minority female entrepreneurs, *Journal of Small Business Management*, 17(4), 22-29.
- Garter, N. M., Steam, T. M., Reynolds, P. D. and Miller, B. A.(1994), New Venture Strategies: Theory Development with An Empirical Base, *Strategic Management Journal*, 15(1), 21-41.
- Gartner, W. B.(1985), A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, *Academy of Management Review*, 10, 696-706.
- Han, J. H. and Lee, M. J.(1998), Entrepreneurship education in Korea current status and future direction, *Korea Business Review*, 2(2), 5-26.
- Han, K. S.(2007), The Systematization Plan of Entrepreneurship Education, *Korean Business Education Review*, 47, 379-405.
- Herron, L. and R. B. Robinson, Jr.(1993), A Structural Model of the Effects of Entrepreneurial Characteristics on Venture Performance. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 281-294.
- Jaeger, A. M. and B. R. Baliga(1985), Control systems and strategic adaptation: Lessons from the Japanese experience, *Strategic Management Journal*, 6(2), 115-134.
- Kang, J. J.(2000), Success Factors of Internet Venture Business, *Journal of business and economic research*, 2, 63-84.
- Kim, H. B.(1998), A Normative Consideration on the Strategy and Determinants of Successful Venture Business in Korea, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 1(2), 97-127.
- Kim, J. H., Kim, D. H. and Kim, H.(2008), A Case Studies on the Success Factors of Innovative SMEs, *The Journal of Business and Venturing*, 3(2), 65-88.
- Kim, J. W. and Park, J. S.(2002), Empirical Validation of Critical Success Factors on Organizational Performance in Korean Internet Venture, *Journal of The Korean Operations Research and Management Science Society*, 27(2), 123-152.
- Kim, S. and Jo, Y. H.(2006), Study of Core Subjects and Strategy of Venture Companies in Each Growing State, *The Journal of e-Business*, 7(1), 119-140.
- Lee, J. W.(1997), *Venture Management*, Seoul: Maeil business newspaper.
- Lee, J. W. and Chang, S. D.(1998), A Conceptual Study on the Success Factors of High-tech Venture, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 1(2), 69-95.
- Lee, J. and Chang, S.(1999), Characteristics of Entrepreneurship Education in America, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 2(2), 57-90.
- (2001), Success Factors of High-Tech Venture: Successful Entrepreneurs' View, *The Asia Pacific journal of Small Business*, 23(4), 23-49.
- Lee, S. M.(2011), *Youth Entrepreneurship*, Seoul: Dooyangsa.
- McDougall, P. P., Covin, J. G., Robinson, R. B. and Herron, L.(1994), The effects of industry growth and strategic breadth on new venture performance and strategy content, *Strategic Management Journal*, 15(7), 537-554.
- Mcmullan, W. E. and Long, W. A.(1987), Entrepreneurship education in the nineties, *Journal of Business Venturing*, 2(3), 261-275.
- Mok, Y. D. and Choi, M. G.(2010), *A Study on Curriculum Design of Entrepreneurship Education in Undergraduate School*, Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society, 11(1), 320-334.
- Moon, C. H.(2013), The Effects of Aligning Competitive Strategy with Organizational Orientations and Environmental Characteristics on Performance of Venture Firms, *Korea Journal of Business Administration*, 26(11), 2899-2930.
- Naffziger, D. W., Hornsby, J. S & D. F. Kuratko(1994), A Proposed Research Model of Entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 29-42.
- Park, K. M. and Hwang, J. W.(2013), The Determinants of Successful Commercialization in Venture Businesses, *Industry Research*, 29(3), 1-14.
- Park, S. H.(2009), Development of Blended Learning Service Model for enhancing Entrepreneurial Competence, *The e-Business Studies*, 10(4), 277-297.
- Sandberg, W. R. and Hofer, C. W.(1987), Improving New Venture Performance: The Role of Strategy, Industry Structure and The Entrepreneur, *Journal of Business Venturing*, 2(1), 5-28.
- Schein, E. H.(1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Ma: Addison-Wesley.
- Schumpeter, J. A.(1935), *The Theory of Economic Growth*. Oxford University Press.
- Sexton, D. L. & Bowman, N.(1985), The Entrepreneur. A capable executive and morse, *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140.
- Shin, Y. S. and Choi, M. G.(2010), A Study on Success Dactors for Entrepreneurs in IT Ventures, *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 11(7), 2371-2385.
- Song, H. J. and Park, Y. H.(1999), The Importance of Success Factors for High-tech Ventures, *Journal of Dong-Eui Institute of Technology*, 25(1), 169-176.
- Statistics Korea(2013), *2012 standards "Statistics for the start-up and extinction of Companies" results*, Economic Statistics Bureau Economic Statistics Planing Division.
- Tsai, W. M., MacMillan, I. C. and Low, M. B.(1991), Effect of strategy and environment on corporate venture success in industrial markets, *Journal of Business Venturing*, 6(1), 9-28.
- Timmons, J. A.(1994), *New Venture Creation*:

*Entrepreneurship for the 21st Century*, 4th Edition,  
Burr Ridge, Illinois: Irwin.

Yoo, S. J. and Yang, H. S.(2001), An Empirical Study on  
the Success Factors of Venture Business in Korea,  
*Productivity Review*, 15(2), 1-32.

Yun, J. R., Kim, H. C. and Kim, K. S.(2008), An  
Empirical Research on Successful Factor of Venture  
Business, *Korean Business Review*, 1(1), 39-67.

# A Study on the Success Factors of Venture Entrepreneurs and Entrepreneurship Education

Lee, Yong-hee\*

Park, Su-hong\*\*

## Abstract

Domestic recessions, business restructurings, voluntary resignations and youth unemployment crises have fueled competition in the start-up market, and business start-up is increasingly incited as a means to make a living under circumstances. However, ill-prepared business start-ups result in bankruptcy. Profound knowledge and skills are required for successful start-up. A successful entrepreneur of a business is often not born but made. The purpose of this study was to examine the success factors of successful venture entrepreneurs in an effort to make some suggestions on entrepreneurship education.

After the characteristics of the selected successful venture entrepreneurs were analyzed, 18 items were selected as their success factors, and the following six things were presented as what should be taken into account in relation to the competency of a successful entrepreneur: First, achievement-needs characteristics and goal-oriented characteristics that belong to the characteristics of entrepreneurs could be educationally taken advantage of in entrepreneurship education. Second, achievement-needs characteristics are an educational element of the preparatory stage, and goal-oriented characteristics are an educational element for business administration after starting a business. Third, hands-on experience is mandatory since learning by experience is quite important for entrepreneurs. Fourth, entrepreneurship education is more effective when it targets the younger generations. Fifth, the kind of educational support that is to assess the entrepreneurship of prospective entrepreneurs to help them improve their overall entrepreneurship is required. Finally, entrepreneurship education should be offered by a person with experience of setting up a business so that he or she could inform learners of their practical experience and knowhow.

*Keywords: Venture Business, Start-up, Entrepreneur, Entrepreneurship Education, Entrepreneurship*

---

\* Ph. D. Candidate, Dept. of Education, Pusan National University, tomoelee@pnu.ac.kr

\*\* Professor, College of Education, Pusan National University, suhongpark@pnu.ac.kr