



K-기업가 정신

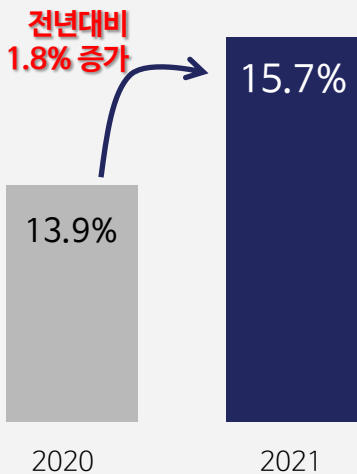
MZ세대가 꿈꾸는 미래의 기업가 정신을 찾아서

- 사과나무로씨의 기업가 정신

1. 서론

기업가 정신은 왜 필요한가

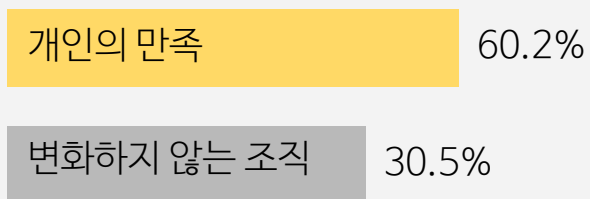
점차 증가하는 퇴사율



MZ세대 10명 중 3명이
약 5개월만에 퇴사
1년차 퇴사율 (37.5%)/2년차 퇴사율(27%)

퇴사를 결심한 이유는 무엇인가요

개인의 만족 및 조직문화에 따라
퇴사를 결심하는 MZ세대



#워라벨 (Work-Life-Balance)

일과 삶의 균형
개인의 삶과 여가활동을 중요시

기업,세대와 관련한 연구의 증가

경영전략 변화의 필요성

조직문화와 기업전략

경영인의 전략변화의 필요성

위와 같은 연구들이 꾸준히 진행되고 있으며
상호간의 만족을 위한 연구,
세대 간의 문화적 격차를 줄이기 위한
연구가 꾸준히 진행

2. 진행 단계



1단계

대학생 10명 대상
사전 인터뷰



2단계

인터뷰 및 기존연구
바탕으로
설문 문항 구성



3단계

설문 응답



4단계

설문 결과 분석

3. 사전 조사

1단계 : MZ세대 사전 인터뷰



계명대학교 대학생 대상 기업가 정신 인터뷰 진행



“사전 인터뷰”

첫째, 이상적인 기업가는 누구이며 왜 그렇게 생각하는 가?

둘째, 기업가정신이라 했을 때 떠오르는 단어나 역량은 무엇인가?

+) 기업가가 사회공헌 활동이나 사회에 환원을 하면, 존경받을 수 있다고 생각하는가?

셋째, 전통적 기업가 정신에 추가할 역량 혹은 단어는 무엇이 있는가?

넷째, 긍정적으로 생각하는 기업(가)과 그 이유는 무엇인가?

다섯째, 내가 경영자라면 어떻게 경영하고 싶은가?

Q=

A=

3. 사전 조사

1단계 : MZ세대 사전 인터뷰

- ✓ 이상적인 기업가 ————— 김봉진(배달의 민족), 이재용(삼성전자), 정의선(현대자동차), 스티브잡스(애플)
이유: 트렌드에 맞는 플랫폼 구축, 내부직원 마케팅, 혁신적 변화
- ✓ 키워드 ————— 위기대처능력, 사회공헌활동, 혁신성, 희생정신
+ Q. 기업가가 사회공헌활동이나 사회에 환원하면 존경받을 수 있다고 생각하는가?
A. 소비자의 인식변화를 위해 꼭 필요한 활동, 기업의 좋은 이미지를 통해 매출 확대
- ✓ 긍정적 인지 기업 ————— 카카오, 현대자동차, 삼성, 오투기
혁신적 성장과 사회공헌활동으로 인해 발생하는 긍정적 브랜드 이미지
- ✓ 내가 경영자라면 ————— 직원복지와 윤리경영
수평적 관계를 유지하면서 확실한 보상을 하는 경영인
어려운 상황에 남 탓으로 돌리지 않는 책임감
위험감수를 하더라도 기업의 성장을 이끌어내는 경영인
- ✓ 추가 역량 ————— 윤리의식, 희생정신, 위험감수능력, 통찰력
트렌드 및 시장변화에 대한 빠른 대응능력과 내외부적으로 기업을 살펴볼 수 있는 역량

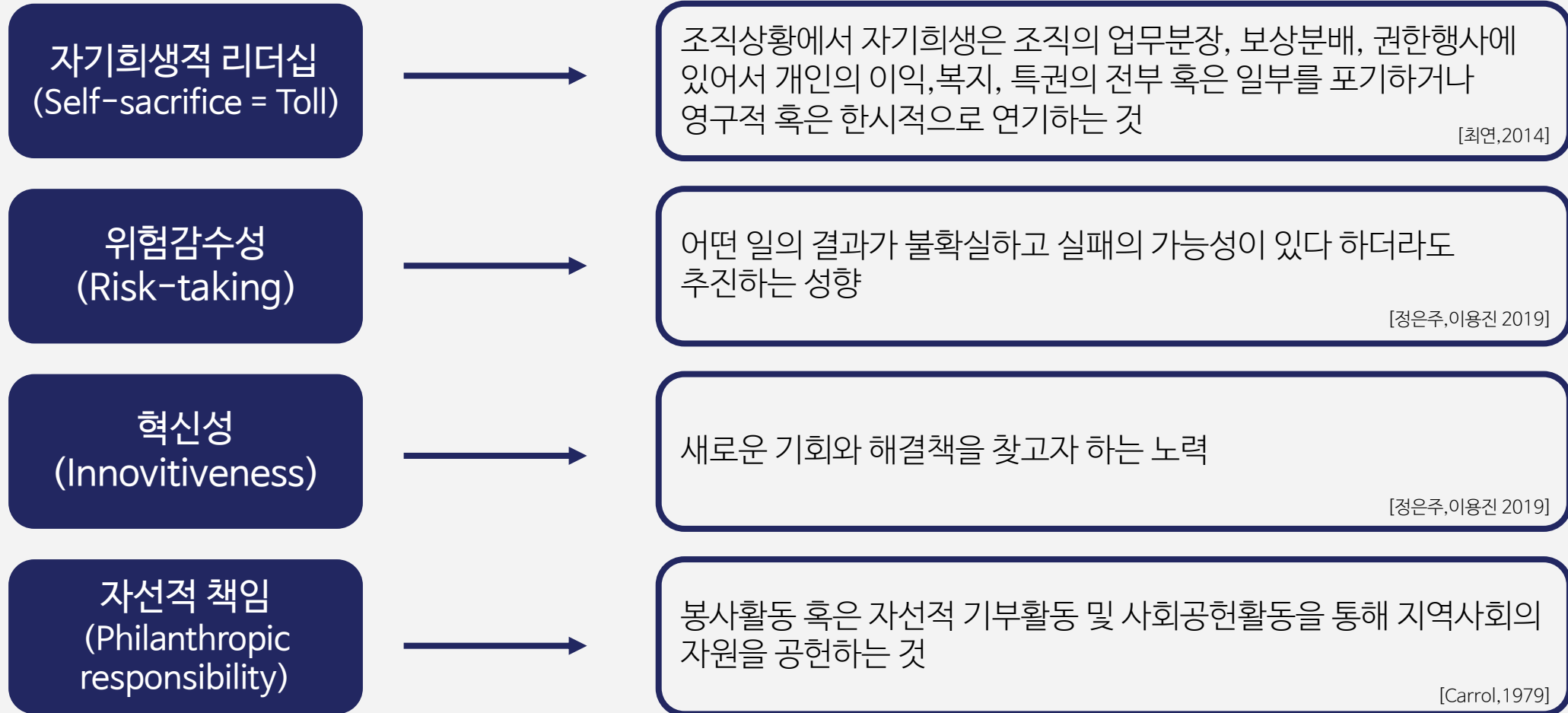
4. 설문 조사

2,3단계 : 설문 문항 구성 및 응답

측정문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8
항상 새로운 방식으로 일하고자한다			.741					
새로운 아이디어를 적극적으로 받아들인다			.808					
상상력이 풍부한 아이디어를 좋아한다			.876					
님들보다 먼저 새로운 기회를 찾아내고자 노력한다			.852					
다른사람을 능가하는 새로운 아이디어를 계속 시도한다			.802					
위험을 감수하더라도 그 일의 기대효과가 높다면 추천한다		.872						
새로운 기회를 위해 위험을 감수하는 편이다		.877						
실패의 위험이 있더라도 도전하는 편이다		.879						
안정성보다 높은 성과창출이 가능한 프로젝트를 선호한다		.875						
성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다		.710						
항상 능동적으로 새로운 일을 계획하고 수립한다						.869		
외부의 도움을 받는 것을 싫어하는 편이다						.898		
어떤 일이든 독립적으로 해결하는 것을 선호한다.						.904		
스스로 결정하고 행동하는 것이 좋다						.902		
일이 주어진길 기다리기보다 앞서 계획하고 실행한다					.845			
주어진 환경을 탓하기보다 적극적으로 개척하고 극복하는 편이다					.829			
보유자원외에도 외부자원도 결집할 수 있는 추천력을 가지고 있다					.776			
유망한 아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동한다					.718			
수익창출을 통해 경제발전에 기여한다								.726
고용창출에 기여한다								.724
높은 경쟁력을 가지고 있다								.714
효율적인 경영으로 기업의 가치를 높인다								.642
공정한 거래를 한다							.773	
환경 보호를 위해 노력하고 있다							.750	
인권보호를 위해 노력하고 있다							.788	
소비자 보호를 위해 노력하고 있다							.756	
사회환원, 기부활동을 하고 있다				.859				
공익사업을 펼치고 있다				.875				
교육, 문화, 체육 분야의 장학사업을 지원하고 있다				.834				
사회봉사활동을 실시하고 있다				.871				
구성원의 업무결과에 대해 책임을 질 수 있다	.800							
기업에서 발생하는 문제를 자신의 책임으로 인정한다	.869							
자신의 업무기여도보다 구성원의 기여를 우선시한다	.865							
성과를 측정함에 있어 구성원을 우선으로 생각한다	.871							
개인의 이익을 위한 권력행사를 자제한다	.843							
아이겐 값 분산의 비율(%)	13.847 39.564	5.054 14.441	3.159 9.026	2.136 6.102	1.797 5.133	1.609 4.597	1.157 3.305	0.915 2.615

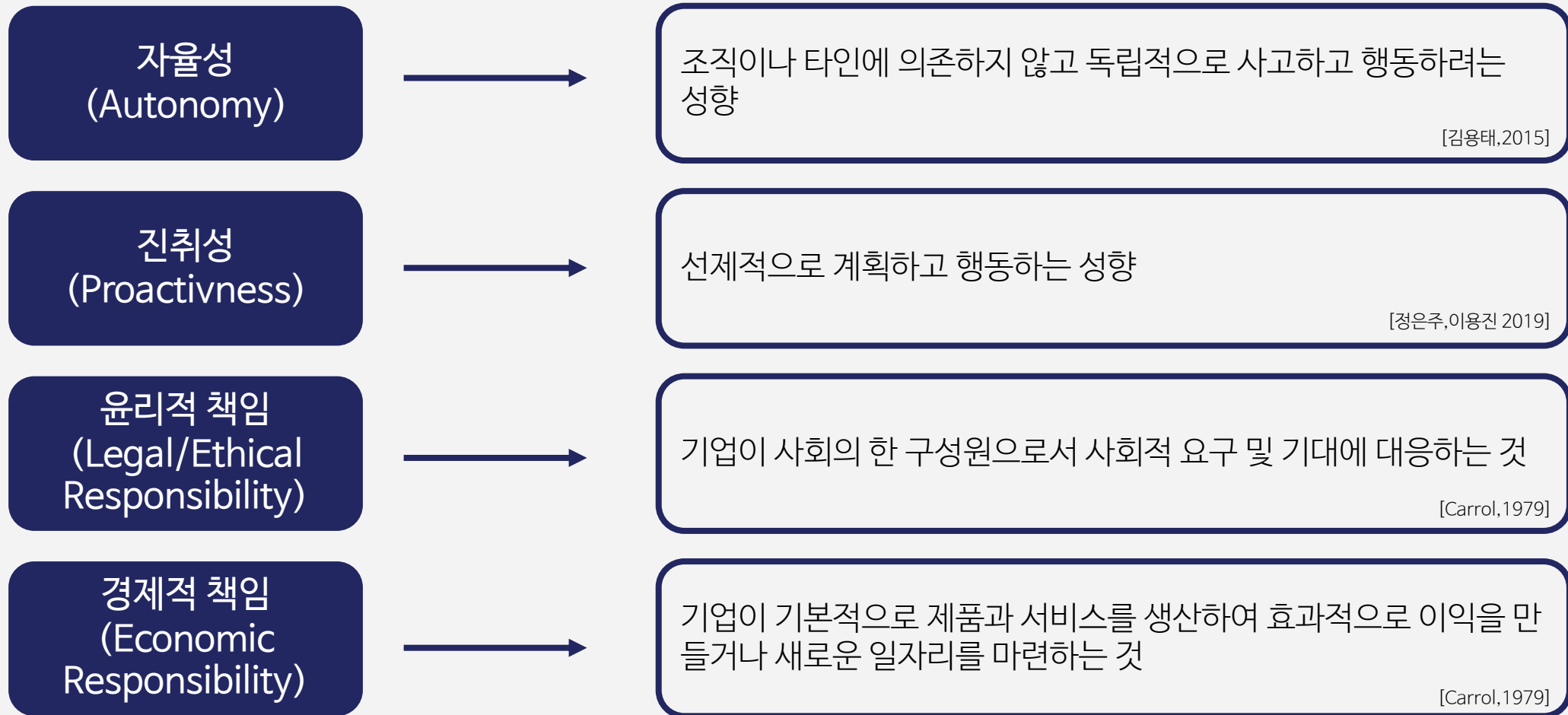
4. 설문 조사

2,3단계 : 설문 문항 구성 및 응답



4. 설문 조사

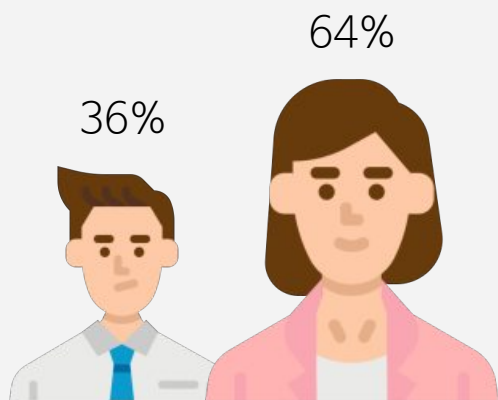
2,3단계 : 설문 문항 구성 및 응답



4. 설문 조사

2,3단계 : 설문 문항 구성 및 응답

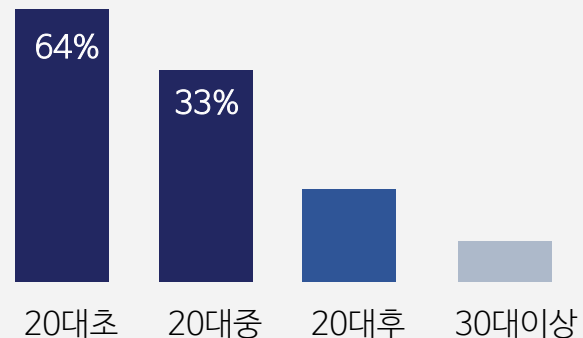
응답자들의 인구통계학적 특성



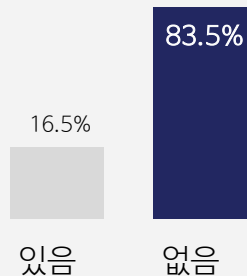
응답자의 성별

남 : 59 명
여 : 105명

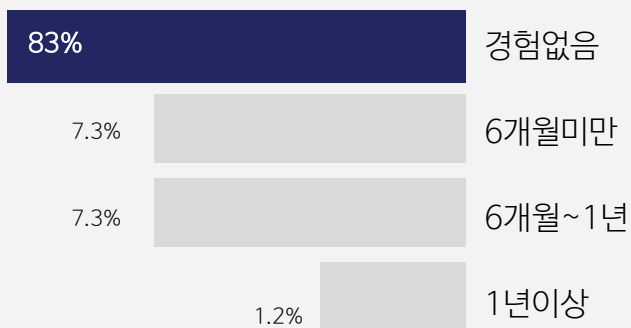
응답자의 연령



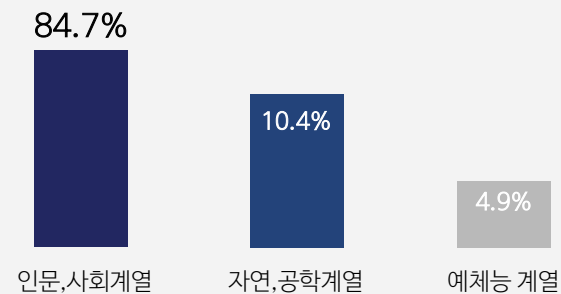
업무경험



업무기간



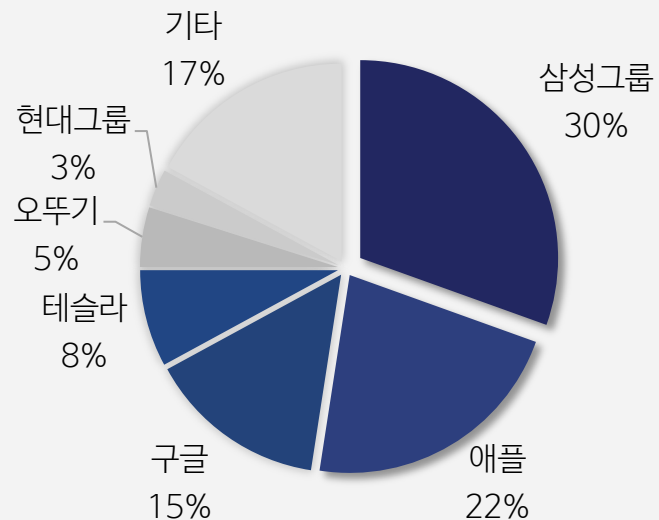
응답자의 전공분야



4. 설문 조사

2,3단계 : 설문 문항 구성 및 응답

가장 이상적인 기업(가)은
어디인가요?



삼성그룹 : 이건희, 이재용, 이부진 포함

왜냐하면,

[출처: 대구소재 대학생 대상 설문조사]

근무환경이 자유로워서 (27%)

도전을 두려워하지 않아서 (24%)

혁신적 제품을 개발해서 (18%)

복리후생이 좋아서 (13%)

시장 성장성이 높아서 (9%)

사회공헌 활동을 많이해서 (5%)

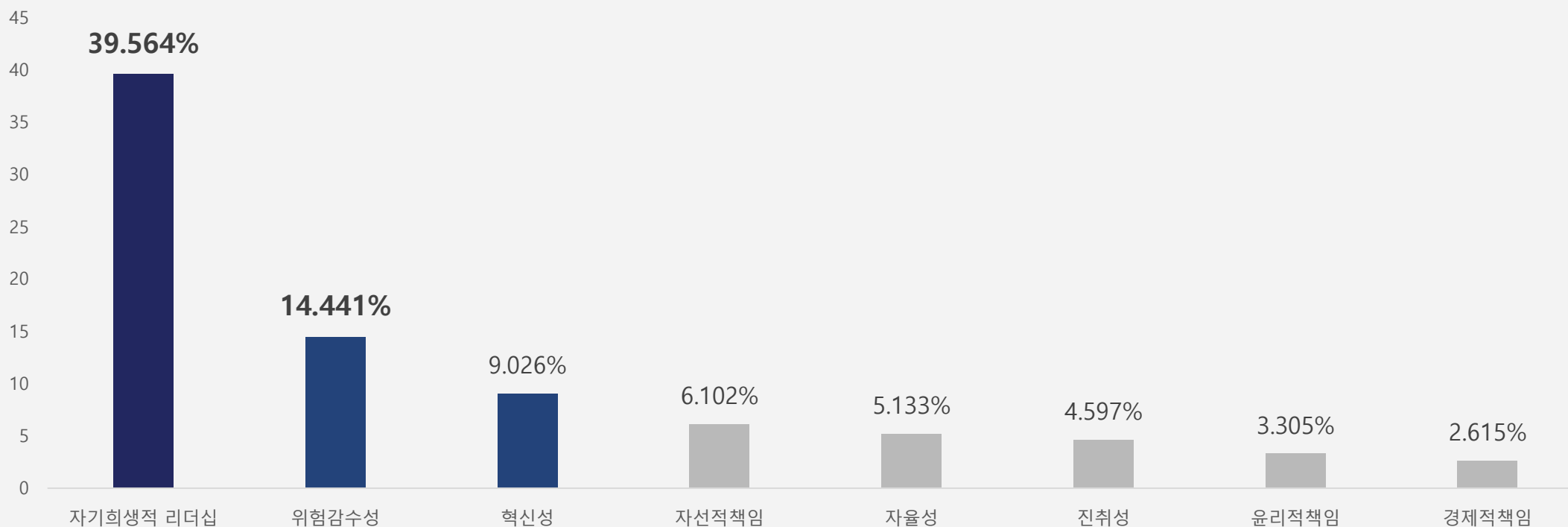
브랜드 이미지가 강력해서 (4%)



5. 기업가정신

4단계 : MZ세대 설문조사 요인분석

요인 분석 결과, 자기희생적 리더십과 위험감수성이 가장 높게 측정된 것으로 보아
응답자들은 기업가 정신에서 자신의 이익보다 기업, 조직의 이익을 중요시하는 기업가를 선호

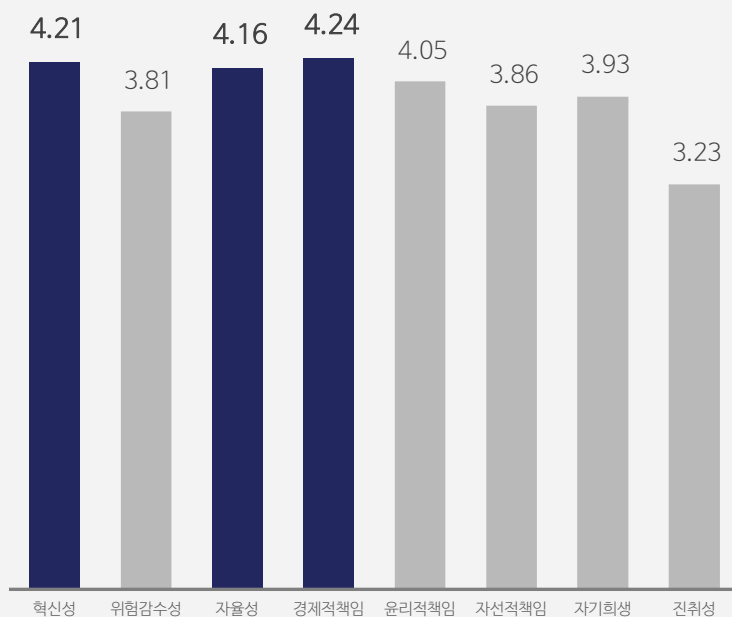


5. 기업가정신

4단계 : MZ세대 설문조사 전공별 요인 선호도

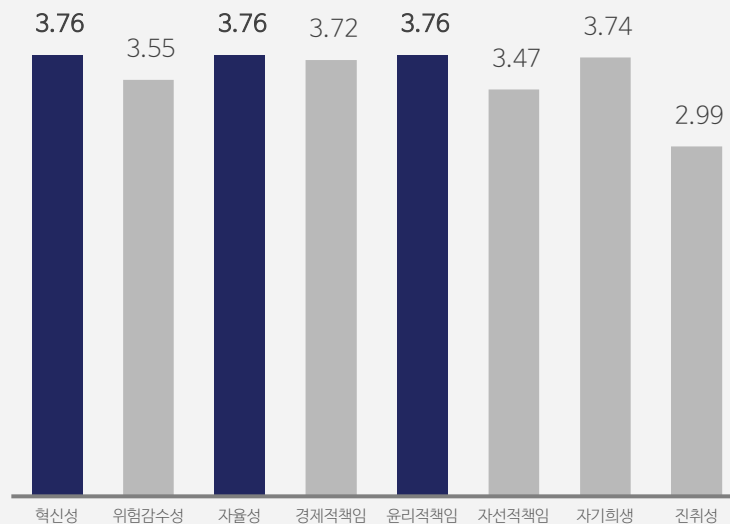
인문사회계열

경제적 책임 > 혁신성 > 자율성



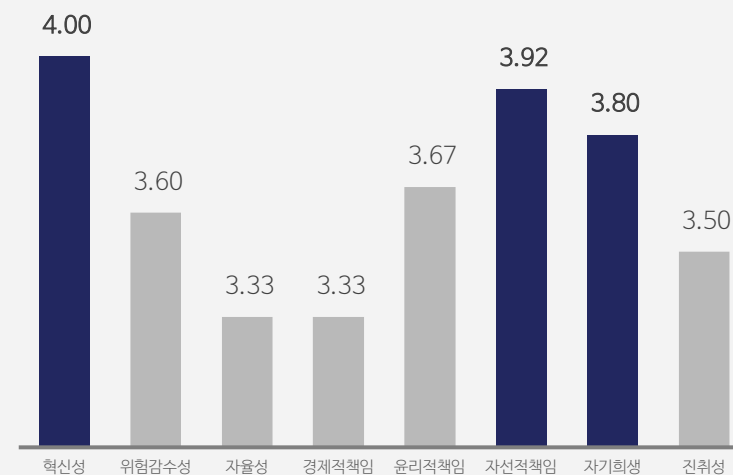
자연공학계열

혁신성, 자율성, 윤리적 책임



예체능계열

혁신성 > 자선적 책임 > 자기 희생



5. 기업가정신

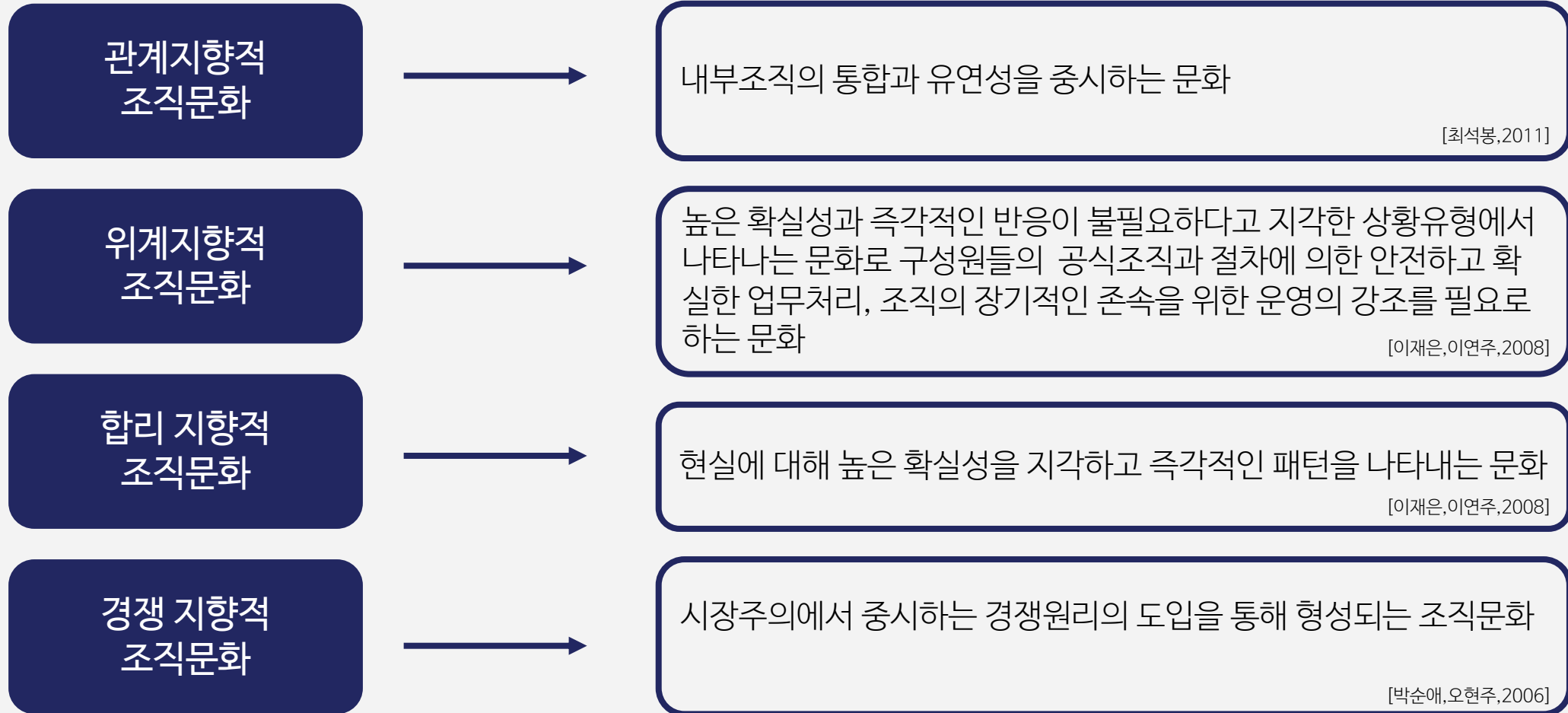
4단계 : 기업가정신 구성요소 간 상관관계 분석

상위 3가지 요인을 볼 때 혁신성은 자율성과 경제적 책임/
위험감수성은 자율성 / 자율성은 경제적책임과 관계성을 나타냄

구성요소	평균	표준편차	혁신성	위험감수성	진취성	자율성	경제적책임	윤리적책임	자선적책임	자기희생
혁신성	4.1622	.63268	1	.455	.098	.506	.539	.338	.289	.325
위험감수성	3.7963	.73526		1	.177	.518	.432	.220	.242	.184
진취성	3.2043	.76456			1	.086	.004	-.059	.067	-.011
자율성	4.0976	.65796				1	.645	.350	.323	.356
경제적책임	4.1768	.74563					1	.636	.530	.600
윤리적책임	4.0259	.83474						1	.631	.701
자선적책임	3.8216	.89123							1	.566
자기희생	3.9183	.82739								1

6. 조직문화

조직문화 구성요인



6. 조직문화

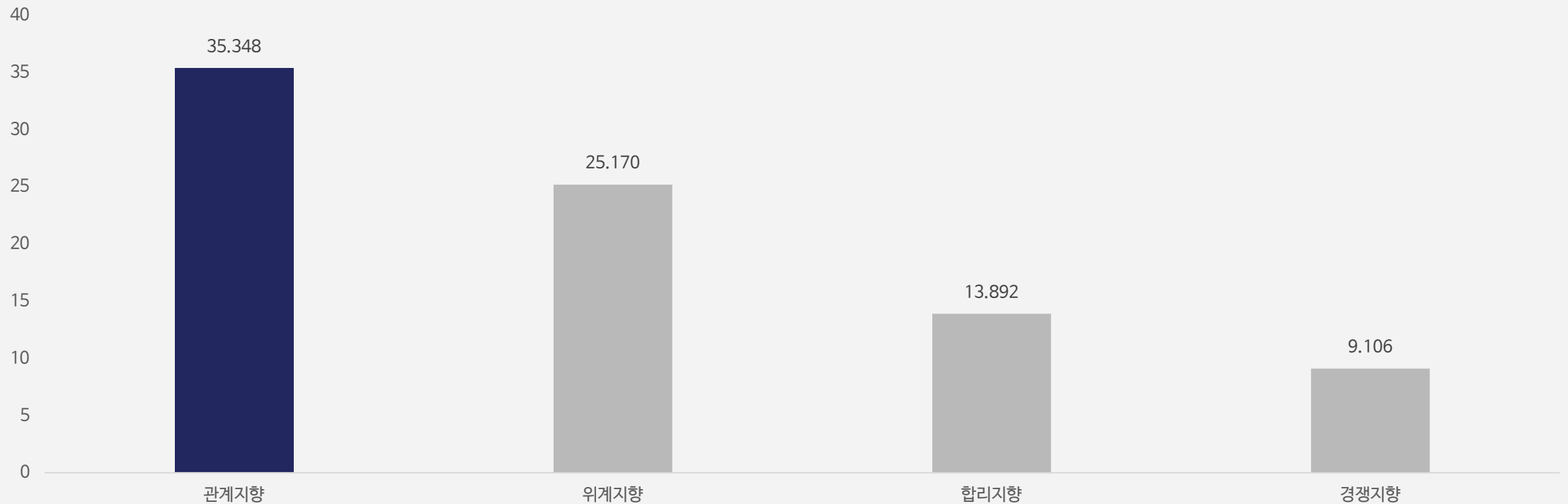
선행연구의 측정문항을 바탕으로
대구 소재 대학생 대상으로 기업가 정신이란 무엇인가? 와 관련한 설문조사 진행

측정항목	관계지향	위계지향	합리지향	경쟁지향
상사와의 서열의식이 강조되는 기업이다		.886		
조직 내에서 통제기능은 주로 최고경영자에게 있다		.874		
새로운 업무방법보다는 규정을 철저히 따르는 것이 중요하다		.881		
변화보다는 안정과 질서를 우선 시한다		.911		
전반적인 의사전달이나 정보전달이 하향식이다		.865		
업무의 방향성이 목표달성 위주로 되어있다			.824	
사내에서 강조하는 부분은 주어진 여건에서 최대성과를 달성하는 것이다			.855	
직원의 성과평가는 업무 실적 위주이다			.873	
목표를 달성하지 못하거나 능력이 떨어지는 구성원은 성과가 우수한 구성원에게 밀려난다			.857	
주된 목표는 효율성이다			.879	
가족과 같은 조직분위기를 가지고 있다	.895			
사원들 간의 원만한 관계가 형성되어있다	.915			
사원들간의 협조적 관계와 팀워크를 중요시한다	.921			
사원들에 대한 높은 배려와 관심을 가진다	.932			
사원들간의 하나됨을 중요시한다	.889			
성과에 따라 차별적 보상이 이루어진다 (인센티브,승진)				.884
성과를 위하여 구성원 간 경쟁을 유도한다				.901
경쟁에 뒤처지거나, 성과가 없을 경우 구성원에게 책임을 묻는다				.898
아이겐 값	6.363	4.531	2.501	1.639
분산의 비율 (%)	35.348	25.170	13.892	9.106

6. 조직문화

MZ세대 설문조사 요인분석 결과

요인분석결과, 응답자들은 조직문화 구성요인에서 관계지향적 조직문화를 가장 선호하는 것으로 나타남

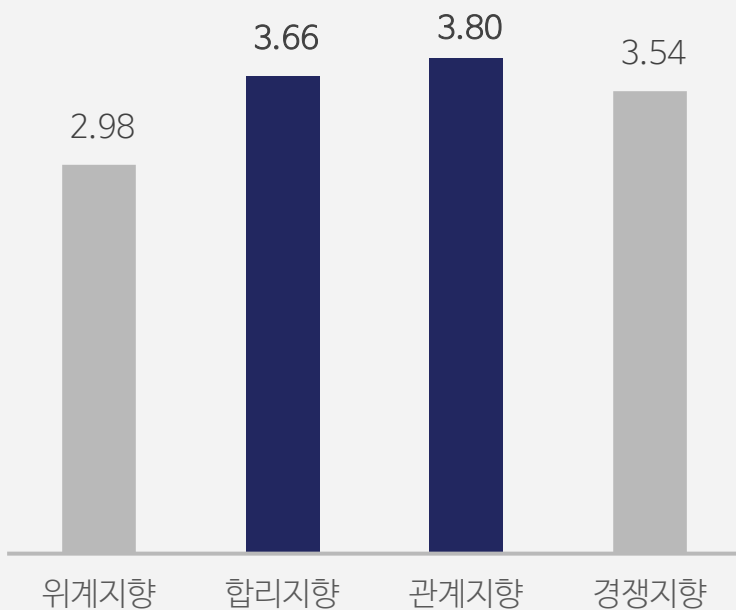


6. 조직문화

전공별 요인선호도

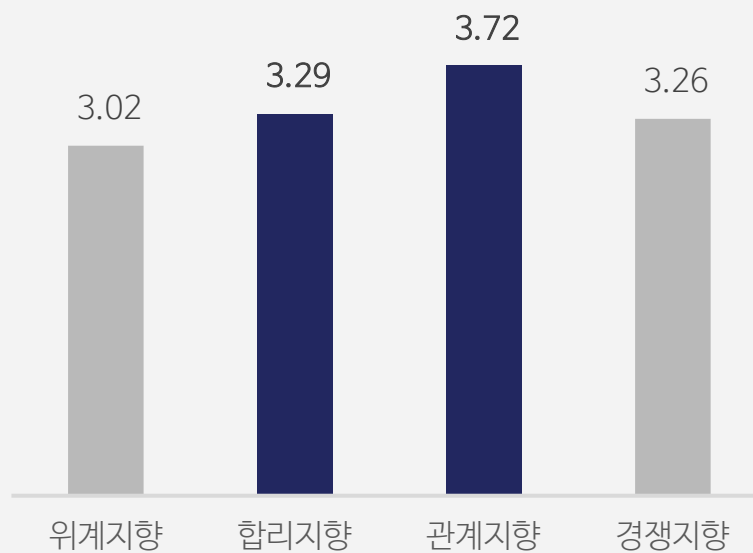
인문사회계열

관계지향 > 합리지향



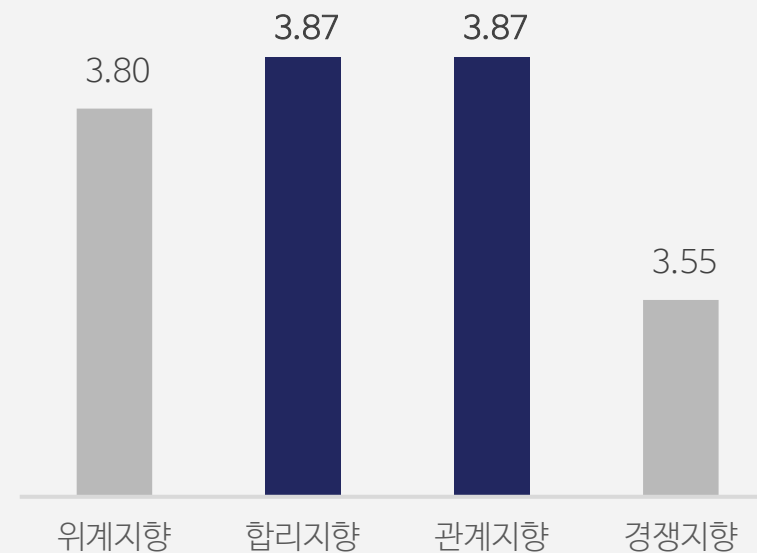
자연공학계열

관계지향 > 합리지향



예체능계열

합리지향, 관계지향



6. 조직문화

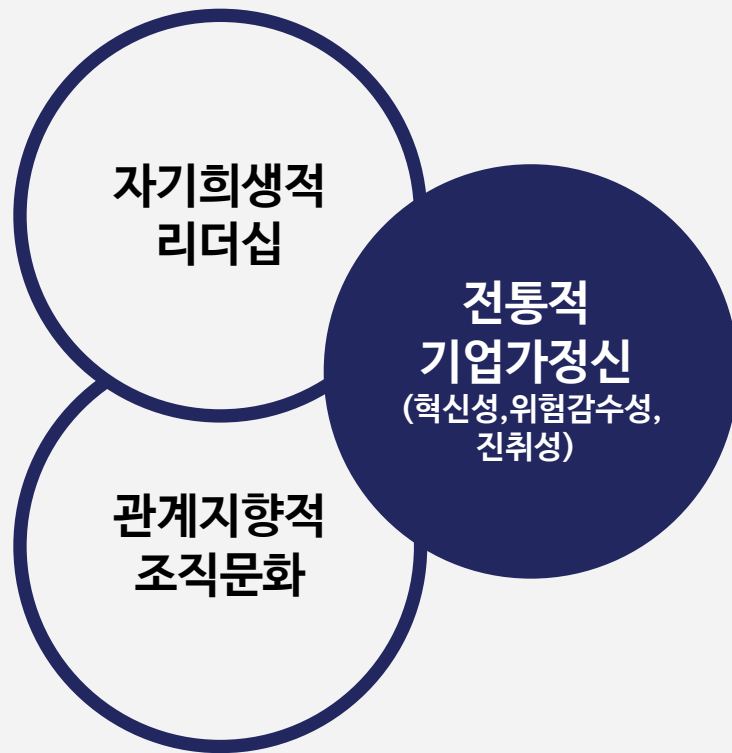
조직문화 상관관계 분석

각각의 관계성을 살펴본 결과, 조직문화의 각각 구성요인들은 관계성이 없는 것으로 확인됨

구성요소	평균	표준편차	위계지향적	합리지향적	관계지향적	경쟁지향적
위계지향적	2.9976	.80122	1	.442	-.195	.136
합리지향적	3.6293	.71658		1	.066	.385
관계지향적	3.7939	.73923			1	.040
경쟁지향적	3.5183	.67505				1

7. 분석 결과

MZ세대가 추구하는 기업가정신 및 조직문화를 살펴보고
기업가정신에서는 자기희생적 리더십이, 조직문화에서는 관계지향적 조직문화가 제일 큰 요인으로 나타남



자기희생적 리더십

직원을 위해 희생하며 최선을 다하는 역량이 중요함

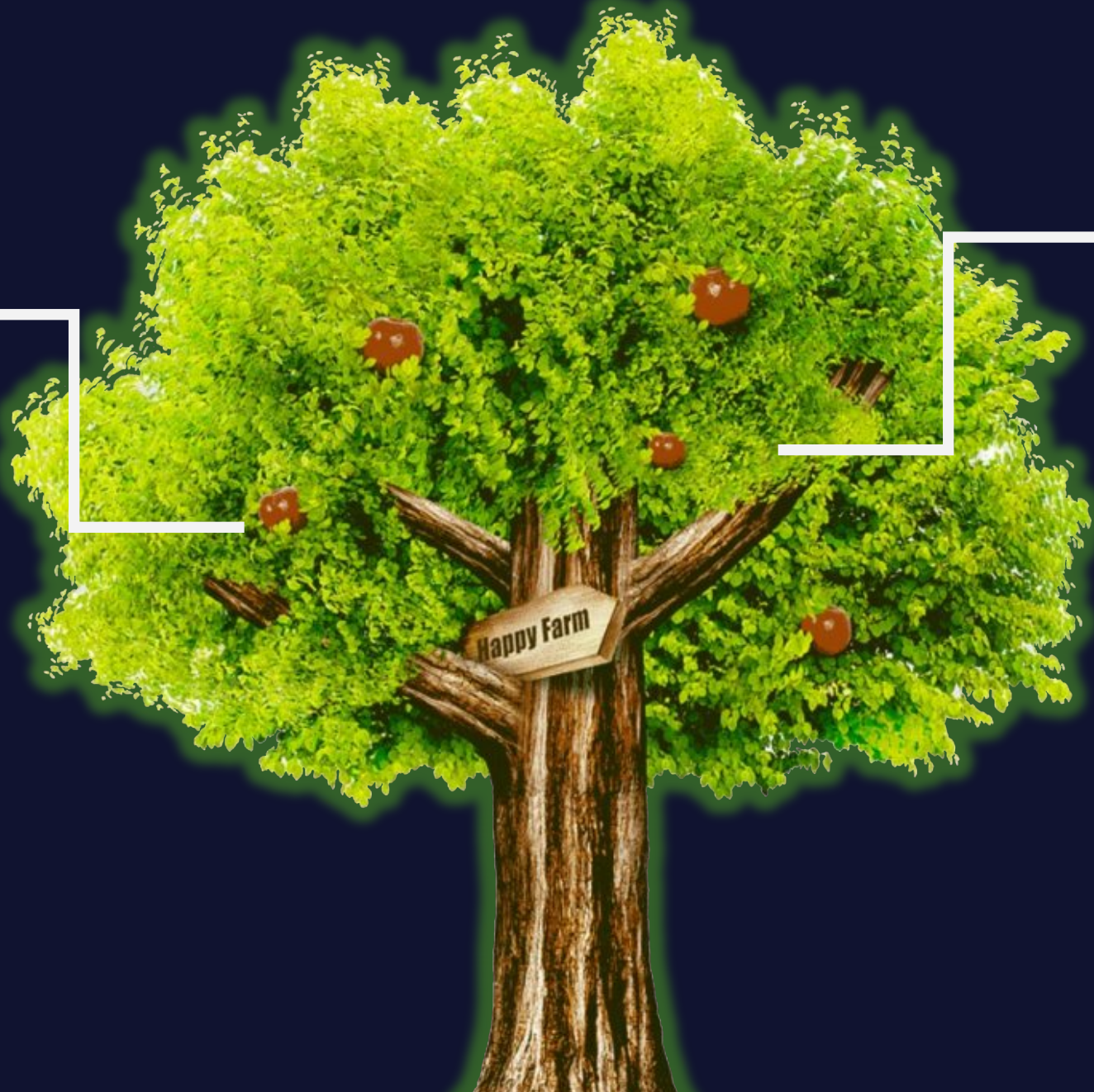
관계지향적 조직문화

합리적 의사결정과 관계지향적 분위기를 형성하여
업무효율성을 높임

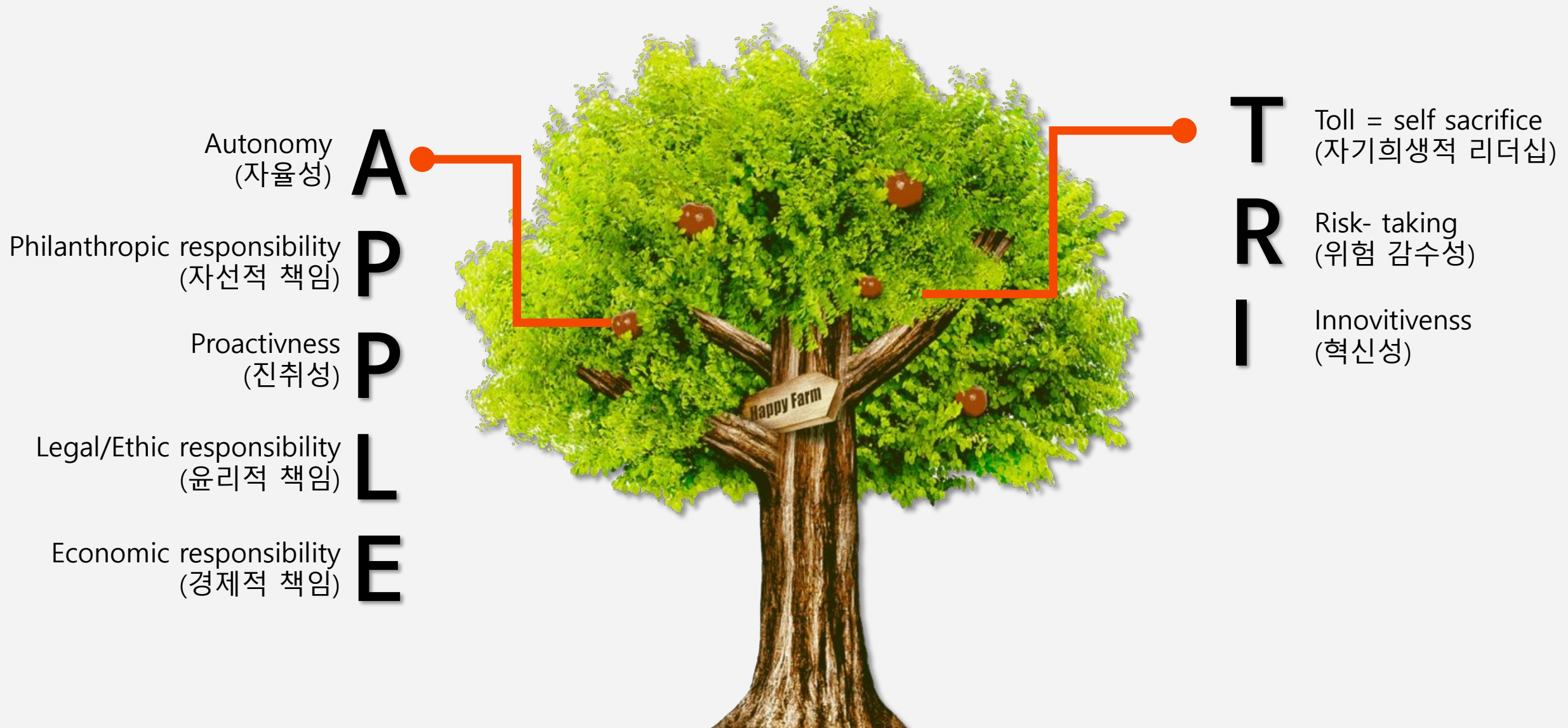
MZ세대가 꿈꾸는 기업가 정신

자선적 책임, 윤리적책임과 같은 역량이 기업과 정신과
연관성이 있는 요인으로 확인된 점을 유추해볼 때
미래세대의 기업가는 CSR활동 및 ESG경영에 집중

A
P
P
L
E



T
R
E
E



*"Even if I knew that tomorrow the world go to pieces,
I would still plant my apple tree"*

By Baruch Spinoza

