

벤처기업 스톡옵션제도에 대한 연구

김해룡

경영학부 경영학전공

<요약>

최근 수년간 우리나라 벤처기업들 사이에서 스톡옵션제도에 대한 관심과 운용이 확산되고 있다. 이에 본 연구는 최근의 확산된 관심을 인식하고 기존의 스톡옵션제도에 관한 연구들의 한계점을 지적하면서 벤처기업의 스톡옵션제도 현황을 파악하고 스톡옵션 보상기대와 구성원의 직무태도간의 관계를 조사하였다. 관계에 관한 조사연구는 스톡옵션제도가 구성원 태도에 이르는 과정에서 다양한 변수들에 의해 직접 그리고/혹은 간접적 영향을 받을 가능성이 높기에 속성상 탐색적이다. 2000년 8월 현재, 522개 벤처기업들이 스톡옵션을 부여하고 있는 것으로 나타났다. 스톡옵션 보상기대와 직무태도간의 관계를 조사하기 위해 실증적 조사연구가 설계되고 실행되었다. 실증적 연구를 수행하기 위하여 68개 벤처기업들로부터 68개 설문응답을 수집하였다. 조직몰입, 직무만족, 그리고 이직의도 등의 세 가지 직무태도들에 초점을 두었다. 상관관계분석이 관계검증을 위하여 사용되었다. 연구결과, 스톡옵션 보상기대는 조직몰입과 직무만족과는 정(+)적인 상관관계를 가지지만 이직의도와는 유의한 관계를 가지지 않았다. 마지막으로 몇 가지 시사점들이 이론가들과 실무가들을 위하여 제공되었고, 본 연구의 한계점을 논의하면서 미래연구를 위한 방향을 제안하였다.

A Study on Stock Option Plan of Korean Venture Firms

Kim, Hae Ryong

Professor of Management, School of Business Administration

<Abstract>

During the past few years there has been an increase in the rate by which Korean venture firms have adopted stock option plan. Recognizing the recent widely spread

interest in the plan and the limitations of the previous researches on the stock option plan, this study was performed to investigate the profile of stock option plan of Korean venture firms and examine the relationship between the expectancy of stock option compensation and employee's attitudinal responses. The second part of the study is exploratory in nature because there are very likely to be complex relationships of various factors that the study has failed to identify. As of August 2000, 522 venture firms offered stock options to employees. For examining the relationship between stock option expectancy and job attitudes, the empirical study was performed. For performing the empirical study, data was collected from 68 respondents from 68 Korean venture firms. Three job attitudes were focused on: organizational commitment, job satisfaction, and quit intention. Correlation analysis was employed to test the relationship. The results show that the stock option expectancy is positively related to organizational commitment and job satisfaction, but not to quit intention. Finally, several implications were offered for theorists and managers. The limitations of the study were discussed and several implications were suggested for the future research.

I. 서론

지난 1997년 IMF경제체제를 전후로 하여 우리나라 기업들은 발전역사상 과거 어느 때보다도 국제 기업경쟁력에 높은 관심을 가지고 많은 변화를 시도하고 있다. 우리나라 경제는 1960년대이래 중화학공업 성숙기를 지나 후기산업사회로 접어들면서 구조조정이 필요하다는 인식이 확산되면서 21세기의 새로운 성장전인차로서 벤처기업이 등장하게 되었다. IMF사태이전인 1997년 5월 정부는 경제회생을 위한 15대 정책과제를 선정하면서 「벤처기업육성을 위한 특별조치법」 제정을 준비하였고, 법제정과 함께 동시행령이 10월에 통상산업부에 의해 제정·공포되었다. 벤처기업 육성에 대한 정부의 관심은 IMF 대량 실업사태와 맞물리면서 더욱 고조되었으며 대학 및 연구소의 실험실 등 약 1만개를 벤처창업 기지화한다는 방침까지 발표되기에 이르렀다.

벤처기업에 대한 일반의 인식이 증대되면서 벤처기업의 경영특성들이 주요 관심의 대상이 되었다. 관심의 대상이 된 경영특성들 가운데 스톡옵션제도를 들 수 있다. 스톡옵션제도는 최근 한국기업의 혁신노력들 가운데 하나로 IMF를 전후하여 기업들 사이에 확산되고 있는 새로운 보상방법이다. 1997년 3월 개정된 증권거래법 그리고 벤처기업육성에 관한 특별조치법과 함께 증권거래소에 주식을 상장하고 있는 법인은 물론 벤처기업들에게도 적용이 가능하게 되었다. 주로 대기업인 상장법인과는 달리 벤처기업들의 스톡옵션제도에 대한 관심과 자세는 더욱 적극적이었다. 벤처기업들은 대기업과 비교할 때 상대적으로 열악한 근무여건 속에서 능력있는 인재들에게 인센티브를 제공해 최소의 비용으로 유능한 인재를 확보하고 기업의 경쟁력을 강화하려는 의지를 갖고 있기 때문이다.

스톡옵션이 제도적으로 시행된 이후, 찬양론과 경계론이 언론을 통해 제기되었다. 우선 스톡옵션의 유효성을 찬양하는 입장에서는 현금 보너스나 자사주 분배와 같이 다른 인센티브 보상을 거론하기도 하지만 스톡옵션처럼 효과적으로 경영자의 보상을 주주의 부에

연동시키는 수단이 없다고 지적한다(한국경제, 2000. 4. 6). 그러나 최근에는 증시침체와 함께 유효성 자체에 대해 회의적인 의견을 제시하는 경우가 늘어나고 있다. 경제론의 핵심은 스톡옵션이 가질 수 있는 유효성의 한계에 있다. 스톡옵션제도하에서 피부여자 자신의 노력이 없이도 증시활황에 동승하여 이익을 볼 수 있음이 지적되고, 이러한 노력-성과의 우연에 의한 함수관계는 증시하락의 경우에는 구성원의 사기저하와 같은 부작용을 갖기도 한다는 점이다(매일경제, 2000. 5. 31).

2000년 한 해 동안 주가가 급락하는 과정에서 코스닥기업들은 스톡옵션을 취소하는 사례가 급증하여 코스닥등록법인 중 스톡옵션 취소를 공시한 기업이 76개, 111건에 달했고 취소인원은 2108명으로 집계됐다. 이는 지난 99년의 5개사, 7건, 81명에 비해 기업수·건수·인원이 각각 15배, 16배, 26배로 늘어난 수치이다(매일경제, 2001. 1. 11). 이러한 스톡옵션 취소사태는 스톡옵션을 채택하는 기업들이 재계와 금융계에서 급격히 증가하고 있다는 기사가 있는 지 만 2년이 경과하지도 않은 시점에서 발생한 기업현상이기에 시사점이 더욱 크다.

이처럼 스톡옵션의 찬양론과 경제론이 동시에 제기되는 가운데 벤처기업들은 스톡옵션을 적극적으로 채택하거나 채택후 취소하는 등 스톡옵션의 유용성에 신중한 관심을 보이고 있다. 짧은 시행기간에도 불구하고 기업을 둘러싼 많은 이해관계자들로부터 관심을 불러일으키고 있다. 스톡옵션을 필요성과 유용성을 이해하고자 하는 욕구가 증가하고 있는 것이다. 학계에서 벤처기업에 대한 연구가 날로 증가하고 있다. 그러나, 증폭되는 벤처기업의 스톡옵션제도의 관심에도 불구하고 아직 포괄적인 벤처기업 현황연구이거나 소수의 벤처기업을 대상으로 하는 사례연구이거나 특정산업의 벤처기업에 대한 연구가 대부분을 차지하고 있다(예: 김영배·하성욱, 2000; 이장우, 1998; 정승화·안준모, 1998; 남영호·김완민, 1998; 안준모·김종인, 1999).

스톡옵션제도에 관한 연구를 기존연구들로부터 전혀 발견할 수 없는 것은 아니다. 스톡옵션의 선진국이라고 일컬어지는 미국의 연구들은 대부분 기업 임원들에게 부여된 스톡옵션에 연구관심이 집중되어 있고 그에 관한 연구결과들로 제한되어 있다. 예를 들어, DeFusco와 그의 동료들(1990)은 기업 중역들에 대한 스톡옵션제도가 채권자와 주주들에게 미치는 영향을 살펴보았으며, Sanders(1999)는 최고경영자의 스톡옵션제도와 주식소유제도(stock ownership plans) 그리고 기업위험(firm risk) 사이의 관련성에 대하여 조사하였다. Anderson(1999)은 역시 중역들에 대한 스톡옵션에 초점을 두고 스톡옵션의 행사시점에 관한 연구를 실시하였다. John과 John(1993)은 최고경영자 보상내에서 스톡옵션이 시행되는 지 여부에 따른 재무전략(자본구조)에 대한 영향을 살펴보았다. 유사한 관심을 갖고 DeFusco와 동료들(1991)은 중역들의 스톡옵션과 전략적 의사결정(연구개발과 매출액 증가)간의 관계에 대하여 실증적 연구를 실시하였다.

한편, 실무가들을 위한 경영·경제잡지에서는 중역스톡옵션제도(executive stock option plans)와 종업원스톡옵션제도(employee stock option plans)에 관련된 기사들이 함께 게재되고 있다. 예를 들어, 임원과 직원 모두를 대상으로 하는 스톡옵션제도를 성공적으로 실행하고 있는 기업에 대하여 자세한 내용을 보고하는 기사가 발견되기도 하며(예, Gunsch, 1992), 보다 최근에는 국제기업(주로 미국기업)이 신생시장(멕시코, 남미 등)에 스톡옵션제도를 설계하는 것과 관련된 과정과 어려움을 기술하는 짧은 논문들도 접해볼 수 있다(예: Bout & Carter, 1999). 그러나 중역을 대상으로 한 스톡옵션제도에 관한 관심에 비교할 때 직원을 대상으로 한 스톡옵션제도에 대해서는 상대적으로 소홀한 관심을 보이고 있는 것

이 사실이다. 국내 연구의 경우는 현재 스톡옵션에 관한 연구가 시작되는 시기에 불과하여, 스톡옵션에 대한 현황과 실태에 관한 조사연구나 제도개선 방향의 제시에 거치고 있으며, 벤처기업의 스톡옵션제도에 관한 접근은 체계적으로 이루어지지 않고 있다(예: 김종을, 1999; 두보경, 1997; 정 일, 1999).

결국, 벤처기업의 스톡옵션에 대한 지대한 관심에도 불구하고 벤처기업의 스톡옵션제도의 현황과 그 제도의 유용성을 이해할 수 있는 실증적 증거 제시가 미흡한 현실에 처해 있다. 이에 본 연구는 스톡옵션제도의 이해를 도모하고 효과적인 운영에 시사점을 제공하기 위하여 두 가지의 연구과제를 설정한다. 첫째, 벤처기업의 스톡옵션제도 도입현황은 어떠한가? 둘째, 벤처기업에서 스톡옵션을 부여받은 개인이 지각하는 스톡옵션에 대한 기대는 직무태도와 어떠한 관계를 가지는가? 본 연구는 벤처기업의 스톡옵션제도에 대한 이해의 부족을 보완하고자 하는 목적하에 이상의 두 가지 연구과제를 중심으로 탐색적 연구를 시도하고자 한다. 벤처기업의 스톡옵션제도 도입현황은 스톡옵션제도의 기본적 이해와 도입현황을 포함하고 스톡옵션에 대한 기대와 조직구성원의 직무태도와의 관계는 스톡옵션을 부여받은 구성원 개인수준에 초점을 두고 관계에 대한 실증적 증거를 제시하고자 한다.

II. 벤처기업 스톡옵션제도의 현황

1. 스톡옵션에 대한 기본적 이해

스톡옵션(stock option)이란 기업의 임직원이 자기 회사 주식을 미리 약정한 가격으로, 일정한 수량을, 일정기간내에 매수할 수 있는 권리를 말한다(김창수, 2000). 일종의 업적에 따라 지급하는 성과급 보수제도라고 할 수 있다. 스톡옵션은 현재 증권거래법 제189조의 4에 '주식매입선택권(株式買入選擇權)'이라는 명칭으로 도입되어 있다. 증권거래법 제 189조의 4에 의하면, 주식매입선택권이란 '법인의 설립과 경영, 기술혁신 등에 기여하거나 기여할 능력을 갖춘 당해 법인의 임원진에게 특별히 유리한 가격으로 신주교부 기타 대통령령이 정하는 방법에 따라 당해 법인의 주식을 매입할 수 있는 권리' 라고 정의하고 있다. 스톡옵션 수혜자는 권리를 행사함으로써 인수한 주식의 시장가격과 취득가액과의 차액(option premium)을 취할 수 있고, 향후에 주가가격이 상승하였을 경우에는 취득한 주식을 매각하여 매매차익을 확보할 수 있다.

스톡옵션은 봉급(salary), 보너스(bonus), 이익분배제도(profit-sharing plan) 등과 같은 단기성과위주의 단기보상제도와는 대조적으로 일정기간 성과에 대해 장기적인 관점에서 보상을 하는 장기보상제도이며 인센티브제도이다. 여러 유형의 장기인센티브들이 존재하지만 두 가지 형태로 대별을 시킬 수 있다(Gomez-Mejia & Balkin, 1992). 한 유형은 구성원을 기업의 부분 소유자로 만드는 제도이고 다른 한 유형은 현금과 주식기반 보상을 합한 제도이다. 이 가운데에 스톡옵션제도는 전자에 속한다. 이와 같은 맥락에서 Toscano(1983)도 역시 스톡옵션제도를 종업원소유제도의 한 유형으로 구분하고 있다. 다른 유형의 종업원소유제도는 기업과 구성원들에게 다른 효과를 미친다고 기존 연구들은 지적하고 있다. 스톡옵션제도를 두고 미국에서는 기업의 직원을 대상으로 하는 스톡옵션제도를 '종업원스톡옵션제도(employee stock option plans)'와 최고경영자 등 임원들을 대상으로 한 스톡옵

선제도는 ‘중역스톡옵션제도(executive stock option plan)’라고 구별해서 부르기도 한다.

스톡옵션은 부여받는 임직원이나 부여하는 기업 모두에게 장점을 가질 수 있다(김창수, 2000; Gomez-Mejia & Balkin, 1992). 우선, 스톡옵션은 부여받는 수혜자 입장에서 다음과 같은 장점을 가진다. 첫째, 수혜자는 미래의 주가 상승으로 인해 수입의 증대를 가질 수 있다. 둘째, 수혜자는 자신의 부(富)를 증대하기 위해서 회사경영에 주인의식을 가지게 된다. 주인의식은 회사에 대한 경영참가의식을 증대시키고 근로의욕을 향상시킬 수 있다. 셋째, 스톡옵션은 현금의 지불없이 주식매입에 대한 권리만을 부여하는 것으로 다른 주식보유제도와는 달리 주가 하락시에는 권리를 포기하면 되기 때문에 자본손실이 없다. 한편, 스톡옵션을 부여하는 기업은 다음과 같은 장점을 가질 수 있다. 첫째, 회사의 수익-주가의 관계는 수혜자를 동기부여시켜 기업의 생산성 향상을 도모할 수 있다. 둘째, 스톡옵션은 현재의 보상이 아니므로 최소의 비용으로 우수한 인재를 확보할 수 있다. 고급기술을 보유한 인재 및 우수한 경영자 유치가 용이해진다. 셋째, 임직원의 잠재주주화를 통하여 기업에서는 안정적인 주주를 다수 보유하게 되고 소유의 분산이 촉진되며 기업매수(M&A)에 대한 대항수단으로 적용하여 안정적인 경영을 도모할 수 있다. 넷째, 세금이 경감되는 효과를 가져올 수 있다. 우리나라의 경우 조세특례제한법상의 한도 내에서는 과세특례를 받을 수 있다. 마지막으로, 스톡옵션은 종업원과 주주의 장기적인 이해를 일치시키고 소유권 분산을 통하여 기업의 소유구조를 개선할 수 있다.

하지만, 스톡옵션제도가 완벽한 보상제도는 아니다(Gomez-Mejia & Balkin, 1992). 문제가 발생하는 원천은 스톡옵션제도와 주식시장과의 연계성이다. 수혜자의 노력에도 불구하고 주식시장의 침체로 인해 노력과 성과간의 연계가 무너질 수 있으며, 반대로 수혜자의 노력없이 주식시장의 활황으로 인해 노력과 성과간의 연계가 무너질 수 있다. 전자의 경우 발생할 수 있는 수혜자의 좌절과 후자의 경우 발생하는 도덕적 해이는 스톡옵션제도가 갖는 고유한 문제점이다. 노력과 성과의 연계성은 행사가격의 조정과 행사기간의 안정적 운용을 통하여 관리되지 않으면 임직원과 기업, 그리고 주주들 모두에게 부담으로 작용하는 보상제도로 전락할 가능성이 있다. 또한, 스톡옵션제도 운용은 기업내에 수혜자와 비수혜자 집단을 형성하게 되며 집단간 갈등의 원천으로 작용할 수 있다. 더불어 수혜기준이 애매모호할 경우, 보상공정성에 불만으로 부정적인 직무태도를 유발하게 할 수도 있다.

2. 벤처기업의 스톡옵션제도 도입현황

벤처기업은 1990년대 후반, 우리나라의 수출부진과 경상적자 확대, 명예퇴직과 감원의 모진 한파 속에서 한국경제의 새로운 희망으로 주목을 받게 되었다. 벤처기업은 첨단기술기업, 신기술기반기업, 위험기업 등의 용어들과 혼용되어 사용되기도 한다(이장우, 1998). 다른 국가와는 달리, 우리나라는 1997년 제정된 “벤처기업육성에 관한 특별조치법”에 의거하여 1998년 5월부터 중소기업청에서 벤처기업 인증을 부여하고 있다. 특별법에서 정의하는 벤처기업의 범위는 4가지로 벤처캐피탈 투자기업, 연구개발 투자기업, 신기술개발기업, 벤처평가우수기업 등으로 구분하여 포함하고 있다. 그러나, 벤처기업의 속성이 R&D 집중도가 높은 기업 또는 기술혁신이나 기술적 우월성이 성공의 주요 요인인 기업으로 본다면 정부가 제공하는 벤처기업 인증을 획득하지 못한 벤처기업도 상당수 존재할 수 있다(벤처기업협회, 1997).

벤처기업의 현황을 살펴보면 <표 1>과 같다. 2000년 7월 31일 현재, 정부에서 인증을 획득한 벤처기업은 7,735개사로 유형별로는 벤처평가 우수기업이 3,618개사로 전체의 46.8%를 차지하며, 그 다음으로 특허/신기술 개발기업(23.1%), 벤처캐피탈 투자기업(16.1%), 그리고 연구개발 투자기업(14%) 순의 분포를 보이고 있다. 업종별로는 제조업이 4,848개사로 62.7%를 차지하고 있으며, 정보처리 및 S/W개발업이 2,482개사로 32.1%를 차지하여 두 개 업종이 전체의 94.8%를 차지하고 있다. 지역별로는 서울지역에 3,462개사로 44.7%가 분포하고 있으며 다음으로 경기지역이 1,556개사로 20.1%가 분포하여 두 개 지역에 전체 벤처기업의 64.9%가 위치하고 있다.

<표 1> 벤처기업현황 (2000. 7. 31 현재)

가. 유형별(확인 요건별)

구분	벤처캐피탈	연구개발	특허/신기술	벤처평가	계
업체수	1,248	1,081	1,788	3,618	7,735
%	16.1	14.0	23.1	46.8	100

나. 업종별

구분	제조업	정보처리 S/W	연구개발 서비스	건설·문수	도소매업	농·어업	기타	계
업체수	4,848	2,482	147	121	69	28	40	7,735
%	62.7	32.1	1.9	1.6	0.8	0.4	0.5	100

다. 지역별

구분	서울	부산 울산	대구 경북	광주 전남	대전 충남	경기	인천	강원	충북	전북	경남	제주	계
업체수	3,462	425	407	214	566	1,556	458	62	183	106	279	17	7,735
%	44.7	5.5	5.3	2.8	7.3	20.1	5.9	0.8	2.4	1.4	3.6	0.2	100

자료: 중소기업청, 「벤처기업명단」

벤처기업의 스톡옵션 부여 근거는 “벤처기업육성에 관한 특별조치법”에 의해 명시되어 있다. 이 특별법은 기존 기업의 벤처기업으로의 전환과 벤처기업의 창업을 촉진하여 우리 산업의 구조조정을 원활히 하고 경쟁력을 제고하는데 기여할 목적으로 제정되었다. 특별조

치법 제 16조의 3에 의하면, '주식회사인 벤처기업은 정관이 정하는 바에 따라 상법 제 434조의 규정에 의한 결의로써 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중 당해 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자에게 특별히 유리한 가격에 의한 신주의 매입 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 기업의 주식을 매입할 수 있는 권리를 부여할 수 있다'라고 규정하고 있다.

벤처기업의 스톡옵션 부여대상은 상장법인이나 등록법인과 달리 당해 기업의 임직원뿐만 아니라 기술 및 경영능력을 갖춘 관련 외부인에게도 스톡옵션을 부여할 수 있도록 규정하고 있다. 구체적으로 보면, 산업대학, 전문대학을 포함한 대학의 교원 및 대학부설연구소의 연구원도 가능하며, 국·공립연구기관, 정부출연연구기관, 한국원자력연구소, 한국원자력안전기술원, 한국과학기술평가원, 민법에 의해 설립된 비영리법인으로서 과학 또는 산업기술분야 연구기관의 연구원, 그리고 변호사, 공인회계사, 변리사, 경영지도사, 기술지도사, 세무사 등도 부여 대상이 될 수 있도록 규정하고 있다. 또한 시행령은 벤처기업이 기관을 대상으로도 스톡옵션을 부여할 수 있도록 하고 있는데 대학, 국·공립연구기관, 정부출연연구기관, 한국원자력연구소, 한국원자력안전기술원, 한국과학기술평가원, 산업기술기반조성에 관한 법률에 의한 전문생산기술연구소, 민법에 의해 설립된 비영리법인으로서 과학 또는 산업기술분야 연구기관이 포함된다. 주주총회를 통하여 스톡옵션을 부여한 기업들은 신고 및 공시 의무를 가진다. 벤처기업은 일정의 서류를 한국증권업협회에 주주총회 특별결의일로부터 3일 이내에 문서로 신고하도록 하고 규정하고 있으며, 중소기업청장에게도 특별결의 사항을 신고하도록 하고 있다.

우리나라에서 스톡옵션을 최초로 부여한 기업은 벤처기업으로 인터넷 소프트웨어를 취급하는 웹인터내셔널주식회사이다. 이 벤처기업은 1997년 4월 1일 국내에서는 최초로 전 직원 60명중 수습사원을 제외한 40명에게 주당 6천5백원에 1인당 50주에서 4천주까지 총 2만3천주의 주식을 매입할 수 있는 권리를 부여했다. 직원들은 이 권리를 3년 후부터 7년 동안 행사할 수 있게 했다. 벤처기업들은 지속적인 도입활동을 보이며 2000년 8월 31일 현재 총 522개사가 스톡옵션을 부여하고 있는 것으로 신고·공시되어 있다. 이 수치는 전체 벤처기업(2000. 7. 31 기준)의 6.75%에 해당된다.

스톡옵션을 부여한 벤처기업의 구체적인 현황은 <표 2>와 <표 3>에 나타나 있다. 구체적으로 보면 산업별로는 제조업이 238개사로 전체의 45.6%를 차지하고 있으며 서비스업이 284개사로 54.4%를 차지하고 있다. 제조업 가운데에서는 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업에 속한 벤처기업이 94개사로 전체의 약 18%를 차지하고 있다. 한편, 서비스업에서는 정보처리 및 기타 컴퓨터 관련 서비스업에 속한 벤처기업들이 199개사로 전체의 38.1%를 차지하여 업종분류 가운데 가장 많은 분포를 보이고 있다. 앞서 살펴본 업종별 벤처기업 분포를 감안할 때 제조업보다 서비스업에서 스톡옵션을 더 많은 비중으로 채택하고 있는 것으로 분석할 수 있다.

<표 2> 스톡옵션 부여 벤처기업 현황(산업별)(2000. 8. 31 현재)

산업구분		사업체수	%
대분류	중분류		
제조업	음·식료품 제조업	1	0.2
	화합물 및 화학제품 제조업	4	0.8
	전자부품, 영상·음향 및 통신장비 제조업	94	18.0
	기타 기계 및 장비 제조업	1	0.2
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	15	2.9
	기타 전기기계 및 전기 변환장치 제조업	16	3.1
	컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	14	2.7
	기타 제조업	93	17.8
서비스업	정보처리 및 기타 컴퓨터 운용관련업	199	38.1
	여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업	2	0.4
	연구 및 개발업	1	0.2
	오락문화 및 운동관련업	2	0.4
	교육서비스업	2	0.4
	전문, 과학 및 기술서비스업	10	1.9
	사업지원 서비스업	1	0.2
	통신업	31	5.9
	도·소매서비스	25	4.8
	기타 서비스	11	2.1
총합		522	100.0

<표 3> 스톡옵션 부여 벤처기업 현황(벤처유형별)(2000. 8. 31 현재)

구분	기술평가	신기술 (개발)	연구개발	에비벤처	벤처캐피탈	특허기술 (개발)	평가우수	계
사업체수	46	41	112	1	203	12	107	522
%	8.8	7.9	21.5	0.2	38.9	2.3	20.5	100.0

벤처유형별로 스톡옵션 부여현황을 살펴보면, 벤처캐피탈 투자기업이 203개사로 전체의 38.9%를 차지하고 있으며, 이어서 연구개발 투자기업이 112개사로 21.5%, 벤처평가 우수기업이 107개사로 20.5% 순으로 나타나고 있다. 앞서 살펴본 업종별 벤처기업 분포를 감안할 때 벤처캐피탈 투자기업이 상대적으로 스톡옵션을 높은 비중으로 부여하고 있는 것으로 보이며, 다음으로 연구개발 투자기업이 업체수에 비교해볼 때 상대적으로 높은 비중의 스톡옵션을 부여하고 있는 것으로 분석할 수 있다. 스톡옵션을 부여한 벤처기업의 상세한 명단은 <부록 1>과 <부록 2>에 나타나 있다.

Ⅲ. 스톡옵션기대와 직무태도간의 실증 분석

1. 연구조사설계

두 번째 연구과제인 벤처기업에서 스톡옵션을 부여받은 개인이 지각하는 스톡옵션에 대한 기대는 직무태도와 어떠한 관계를 가지는가에 대한 실증연구를 위해 다음과 같이 조사를 설계하였다.

1) 연구대상

본 연구에서 설정한 연구과제를 해결하기 위하여 실증적 연구조사를 설계하여 실시한다. 연구과제가 벤처기업의 조직구성원들이 가진 스톡옵션에 대한 기대와 직무태도의 관계에 관련되기 때문에 스톡옵션을 부여하고 있는 벤처기업에서 근무하는 임직원가운데 스톡옵션을 부여받고 있는 임직원이 본 연구조사의 대상이 된다. 앞서 분석한 2000년 8월 31일 현재 벤처기업의 스톡옵션 부여현황에 포함된 벤처기업 명단을 파악하였다. 본 연구의 분석수준이 구성원 개인이므로 스톡옵션을 부여받고 있는 벤처기업의 조직구성원들에게 조사를 실시하고자 하였다. 본 연구가 스톡옵션기대와 직무태도간의 관계에 관한 연구이므로 조직의 직위고하, 남녀노소를 막론하고 설문 대상이 된다. 스톡옵션 계약을 체결한 구성원의 수도 「벤처기업 스톡옵션 부여현황」에 신고내용으로 포함되어 있었다.

본 연구의 연구방법은 설문조사방법을 채택하였다. 본격적인 설문조사를 실시하기 전에 사전작업으로 예비조사(pilot test)를 3개 벤처기업 홍보팀을 대상으로 실시하였다. 3개 기업들은 인터넷비즈니스 기업들로 벤처기업 인증을 받은 기업들이었다. 예비조사를 위하여 각 기업의 홍보팀장들과 연락을 취하고 방문하여 설문조사에 관한 면담을 실시하였다. 면담에서 효과적인 조사를 위한 조언과 정보를 입수할 수 있었다. 또한 설문지 구성상의 문제점을 점검하기 위하여 설문지 검토를 의뢰하였다. 실시된 홍보팀장들과의 면담과 설문지 검토를 통하여 제안점을 본 조사의 실시 전에 수정·반영하였다.

68개의 벤처기업들을 대상으로 본 조사를 실시하였다. 조사결과, 각 대상기업당 1개의 유효한 설문지를 확보할 수 있었다. 스톡옵션에 대한 높은 관심에도 불구하고 벤처기업들의 조사에 대한 협조는 적극적이지 않았다. 응답자의 협조는 모든 설문조사에서 보편적으로 문제가 되는 사안이지만 본 조사가 봉착한 응답자 협조문제는 특이할만한 배경이 있었다. 조사실시 당시 코스닥시장 불황이 계속되고 있던 실정이라 협조의뢰 과정에서 구성원들 사이에서 스톡옵션에 대한 논의가 제기되는 것을 꺼려하는 벤처기업들을 많이 발견할 수 있었다. 사용한 표본추출방법이 유의표본추출이기 때문에 단순확률표본이 아님에 의해 발생하는 연구결과 해석상의 한계에 유의하여야 한다. 포함된 응답자 표본들이 속한 산업 및 벤처유형은 <표 4>과 <표 5>에서 보는 바와 같다.

<표 4> 표본의 산업별 분포

구 분	응답자 수
정보처리 및 기타 컴퓨터운용 관련업	44
영상·음향 및 통신장비제조업	11
비금속 및 금속제조업	2
전기기기 및 장치제조업	9
기계제조업	2
계	68

<표 5> 표본의 벤처유형별 분포

구 분	응답자 수
벤처평가 우수기업	24
벤처캐피탈 투자기업	24
신기술 개발기업	7
연구개발 투자기업	5
자체기술 개발기업	5
특허기술 개발기업	3
계	68

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 상당수의 응답자들이 남자였다(70.6%). 학력의 경우, 대부분의 응답자(82.3%)가 대졸 또는 대학원졸의 학력을 보유하고 있었으며, 전문대학졸과 고등학교졸의 학력을 보유한 응답자는 각각 14.7%와 2.9%에 불과하였다. 응답자 연령의 경우, 만31-40세가 52.9%로 가장 많으며, 직위는 사원(29.4%)과 과장(25%)이 가장 많은 비율을 차지하였다. 응답자의 현 기업에서의 근무년수는 평균 16.647개월(표준편차 8.688개월)로 비교적 짧은 근무경력을 보유하고 있었다. 구체적인 인구통계학적 특성은 <표 6>에서 제시되고 있다.

<표 6> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도	비율
성별	남	48	70.6
	여	20	29.4
	계	68	100.0
연령	만21 - 30	26	38.2
	만31 - 40	36	52.9
	만41 - 50	5	7.4
	만51세 이상	1	1.5
	계	68	100.0
학력	고졸	2	2.9
	전문대졸	10	14.7
	대졸	44	64.7
	대학원졸	12	17.6
	계	68	100.0
직위	이사이상 임원	8	11.8
	부장	12	17.6
	과장	17	25.0
	대리	11	16.2
	사원	20	29.4
	계	68	100.0
담당 직무	판매·영업	5	7.5
	재무·회계	15	24.2
	인사·기획·총무	21	29.2
	연구개발	20	29.2
	기타	7	10.0
	계	68	100.0
기업규모	10-30명	15	22.1
	31-50명	25	36.8
	51-100명	23	33.8
	101-200명	3	4.4
	201-300명	2	2.9
	계	68	100.0

2) 측정

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 실증연구조사에서 측정가능하도록 중요 구성개념들을 조작화하고 적절한 측정척도를 이용하여 변수들을 측정하였다. 스톡옵션 기대와 더불어 직무태도에는 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등 세 개의 태도변수들이 측정되었다.

(1) 스톡옵션 기대

본 연구에서는 스톡옵션 기대를 노력과 결과의 연합관계로서 스톡옵션 보상의 실현에 대한 기대라고 정의한다. 스톡옵션 기대를 측정하기 위하여 Porter와 Lawler(1967)의 외재적 보상기대 개념을 토대로 '나는 부여받은 스톡옵션이 매입행사시 이익을 발생하리라 생각한다' 등과 같은 문항을 포함하여 전체 3개 항목을 사용하였다. 이들 문항들은 Likert의 5점 척도로 측정되었다.

(2) 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입을 조직의 목표나 가치관, 그리고 조직 그 자체에 대해 일체감을 가지고 그 조직에 남으려는 상태라고 정의한다. 본 연구조사에서는 조직몰입을 측정하기 위하여 Mowday와 그의 동료들(1979)에 의해 개발된 척도들 중에서 '주위 사람들에게 우리 기업이 일하기 좋은 직장이라고 말하곤 한다' 등과 같은 설문문항을 포함하여 전체 6개 항목을 사용하였다. 이들 문항들은 Likert의 5점 척도로 측정되었다.

(3) 직무만족

본 연구에서는 직무만족은 개인이 그의 직무에 대해 가지는 전반적 긍정적인 정서적 상태라고 정의한다. 직무만족을 측정하는 데에는 다양한 척도들이 개발되어 있지만(예, MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)) 본 조사에서는 직무에 대한 일반적인 만족 정도를 묻는 척도를 사용하였다. 사용된 척도는 Quinn과 Staines(1977)에 의해 개발된 문항들이다. 설문문항에는 '지금 하고 있는 일에 대해 전반적으로 만족하고 있다' 등과 같은 문항 6개 항목이 포함되어 있다. 이들 문항들은 Likert의 5점 척도로 측정되었다.

(4) 이직의도

본 연구에서는 이직의도를 구성원이 조직을 떠나고자 고려하는 여부라고 정의한다. Cammann과 그의 동료들(1983)의 MOAQ(Michigan Organizational Assessment Questionnaire) 척도 가운데 전반적인 이직의도 측정에 관련된 설문항목을 사용하였다. 설문문항에는 '다른 직장에서의 일자리를 찾고 있다' 등과 같은 문항 3개 항목들이 포함되었다. 이들 문항들은 Likert의 5점 척도로 측정되었다.

2. 연구결과

1) 신뢰성과 타당성

본 연구에서는 크론바하의 알파(Cronbach's α) 값을 이용하여 측정도구의 신뢰성을 분석하였다. 일반적으로 Cronbach's α 값이 0.6 이상이면 신뢰성이 유효하다고 볼 수 있으며 관련 문항들을 하나의 척도로 종합하여 분석에 이용할 수 있다. 스톡옵션 기대 변수가 0.8777, 조직몰입 변수가 0.9066, 직무만족 변수가 0.9034, 그리고 이직의도가 0.7645로 각각 나타나 비교적 높은 내적일치성을 가지는 것으로 나타났다.

또한 측정도구가 측정목적에 어느 정도 충실히 측정하는가를 파악하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 이용하여 판별 및 개념타당성을 검정하였다. 본 연구에서는 요인추출방법으로 주성분분석(principal component analysis)을 이용하였으며 요인의 회전은 직교회전 방식의 하나인 베리맥스(varimax)방식을 이용하였다. 분석결과는 <표 7>에 나타나 있다. 표에서 보는 바와 같이, 조직몰입이 요인 1로, 직무만족이 요인 2로, 스톡옵션 기대가 요인 3으로, 그리고 이직의도가 요인 4로 분류되었다. 또한 고유값은 조직몰입이 7.924, 직무만

족이 2.244, 스톡옵션 기대가 1.880, 그리고 이직의도가 1.077로 나타났다. 앞서 논의한 신뢰성분석 결과와 종합할 때, 본 연구에 포함된 연구변수들을 측정하는 측정도구는 신뢰할 수 있고 측정목적에 충실히 측정하고 있는 것으로 판단되었다.

<표 7> 연구변수에 대한 요인분석 결과

항목	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
스톡옵션기대				
문항 1			.875	
문항 2			.883	
문항 3			.871	
조직몰입				
문항 1	.722			
문항 2	.751			
문항 3	.700			
문항 4	.856			
문항 5	.806			
문항 6	.729			
직무만족				
문항 1		.743		
문항 2		.790		
문항 3		.627		
문항 4		.837		
문항 5		.716		
문항 6		.756		
이직의도				
문항 1				.636
문항 2				.796
문항 3				.702
Eigen Value	7.924	2.244	1.880	1.077
% of Variance	44.025	12.464	10.446	5.981

2) 과제 분석 결과 및 토의

본 연구에서 설정한 연구과제에 실증적 증거를 분석하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 상관계수의 통계적 유의성을 검증함에 있어서 Pearson상관계수를 계산하고 양측검정을 실시하였다. 포함된 변수들의 기술적 통계특성과 각 변수들간의 상관관계는 <표 8>에서 보는 바와 같다. 우선, 스톡옵션 기대는 조직구성원의 직무태도들 가운데 조직몰입과 직무만족과 통계적으로 유의하면서 약한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 조직몰입과 0.312(p<0.01)의 상관관계를 그리고 직무만족과 0.356(p<0.01)의 상관관계를 보였다. 반면에 이직의도는 스톡옵션기대와 부(-)적 관계를 가지는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 그러므로, 스톡옵션 기대는 대표적인 직무태도인 조직몰입, 직무만족, 그리고 이직의도 가운데 조직몰입과 직무만족과 통계적으로 유의한 관계를 가지며 관계의 방향은 정(+)의 방향을 가지는 것으로 나타났다. 부가적으로 태도변수들간의 관계를 살펴보면, 조직몰입과 직무만족간의 상관관계는 0.788로 통계적으로 유의하면서도 아주 높은 상관계수를 보였다.

며, 조직몰입과 이직의도는 -0.559의 상관계수를 보였고, 마지막으로 직무만족과 이직의도는 -0.632의 상관관계를 보여주었다. 태도변수들간의 이러한 관계는 기존의 연구결과에 상응하는 발견이었다.

<표 8> 상관관계 분석결과

변수	평균	표준편차	상관관계			
			1	2	3	4
1. 스톡옵션 기대	3.9314	0.8630	1.000			
2. 조직몰입	3.7181	0.7749	0.312***	1.000		
3. 직무만족	3.4546	0.8171	0.356***	0.788'	1.000	
4. 이직의도	2.0098	0.8995	-0.125	-0.559'	-0.632'	1.000

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01, ! p<0.001

본 연구에서 발견된 결과들 두고 토의를 필요로 하는 사항들이 몇 가지 있다. 첫째는 본 연구에서 발견된 스톡옵션에 대한 보상 기대와 이직의도간의 유의하지 않는 상관관계는 유의하게 나타난 직무만족과 조직몰입에 비교하여 어떻게 해석할 것 인가하는 것이고, 둘째는 본 연구의 결과를 동기부여이론 가운데 기대이론의 입장에서 어떻게 해석을 할 것인가 하는 것이다. 마지막으로 본 연구에서 발견된 벤처기업 구성원의 스톡옵션 보상에 대한 기대와 직무태도와와의 관련성은 스톡옵션 보상이 가지는 일반적인(상황에 관계없이 공통으로 적용가능한) 결과로 받아들일 수 있는 가라는 이슈를 생각해볼 필요가 있다.

우선, 스톡옵션 보상에 대한 기대는 직무만족과 조직몰입에 낮은 정(+)적 상관관계를 보였으나 이직의도와와의 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이직의도에 관한 기존연구들은 구성원의 이직의도가 직무만족 및 조직몰입과 관련성을 갖고 있으나 상당히 복잡한 영향과정을 거치는 것으로 파악하고 있다(Dunham, 1984; Hom & Griffeth, 1995). 이러한 기존 관련연구들을 고려할 때 스톡옵션 보상기대와 이직의도간의 유의하지 못한 관계는 두 변수 사이에서 영향을 줄 수 있는 많은 변수들을 통한 간접적 관계에 기인한다고 이해될 수 있다.

둘째, 본 연구는 기대이론가들의 주장에 대한 추가적인 지지의 증거를 제공한다. 기대이론가들의 주장은 조직구성원은 인지적 대안을 고려하여 능력한계내에서 행동대안을 선택하게 되기 때문에 어떤 성과를 달성하면 어떤 보상을 받을 것이라는 기대의 강도는 직무수행태도에 큰 영향을 미친다는 것이다. 그러므로 보상에 대한 기대는 동기유발을 통한 직무태도의 긍정적 고취에 있어서 그 유용성이 크다. 기대이론에 의하면 동기부여는 인간의 노력 또는 행위가 의도된 성과에 이르게 할 것이라는 기대에 의해 영향을 받는다. 기대란 일정한 순간에 개인이 지니고 있는 신념이라 볼 수 있다. 기대라는 개념은 개인이 일정한 방식으로 직무를 수행할 시도가 성공할 확률에 대한 기대(Effort-Performance expectancy)와 일정한 수준의 직무수행이 어떤 보상을 가져올 것이라는 기대(Performance-Outcome expectancy)로 분류할 수 있다(Lawler & Nadler, 1980). 기대이론을 추종하는 학자들은 인간의 행위를 설명함에 있어서 욕구충족과 직무수행 사이에는 직접적인 상관관계가 존재하

기보다는 보상에 대한 기대라는 요인을 통하여 관계가 성립된다고 믿는다(오석홍, 1994). 기대이론은 구성원의 주관적인 기대는 개인의 태도와 직무성공에 중요한 영향요소임을 주장한다. 개인의 행동은 직무수행을 통해 얻을 수 있는 보상에 대한 기대에 의해 영향을 받는다. 본 연구의 발견은 기대이론가들의 주장에 부합되는 증거로써 스톡옵션 보상에 대한 기대는 직무수행-보상(P-O) 기대의 하나로 구성원의 직무태도에 유의한 영향을 미침을 보여주었다.

다음으로, 벤처기업에서 발견된 스톡옵션 보상에 대한 기대와 직무태도와의 관련성은 스톡옵션 보상이 가지는 일반적인 결과로 받아들일 수 있는 가라는 이슈를 생각해볼 필요가 있다. 직무수행과 보상은 불완전하게 연결될 가능성이 존재한다(Porter & Lawler, 1968). 그 가능성은 개인의 통제하에 있는 내재적 보상보다 외재적 보상이 더 크다. 그 이유는 자기실현적 욕구나 성장욕구와 같은 개인의 스스로 얻는 내재적 보상은 조직의 통제하에 있는 보수, 승진, 지위 등과 같은 외재적 보상보다 외부의 교란적 영향을 적게 받기 때문이다. 같은 맥락에서 스톡옵션과 같은 미래 및 추가연계형 외재적 보상은 직무수행과 연결이 불확실해질 가능성이 상대적으로 더 크다는 것을 알 수 있다. 앞서 논의한 바와 같이 스톡옵션은 경기변동과 주식시장의 변화 등에 의해 직무수행과 보상간의 연결이 불명확하고 불확실하기 쉬운 보상제도이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 스톡옵션 보상에 대한 기대가 구성원의 태도변수들과 상관관계를 보이고 있는 것은 벤처기업의 조직구성원들이 스톡옵션 보상을 중요하게 인식하고 가치를 두고 있다는 간접적인 증거이다. 같은 보상제도를 운영하고 있다 하더라도 대기업과 같은 상황에서는 벤처기업에서 발견된 이러한 보상기대와 직무태도간의 관계를 발견할 수 있다는 보장을 약속하기는 힘들 것으로 판단된다. 그 이유는 스톡옵션이 갖는 직무수행-보상간의 연결 불확실성은 벤처기업보다 안정적이고 좋은 근무여건에서는 전통 보상제도보다 주관적인 가치를 상대적으로 적게 가질 것으로 보이기 때문이다. 벤처기업은 우수한 인재가 확보되는 이유가 스톡옵션과 같은 미래형 보상이 벤처기업에 근무하는 고용위험을 상쇄하고 남는다는 인식을 바탕으로 하고 있다. 따라서, 벤처기업의 스톡옵션 보상과 대기업의 스톡옵션 보상이 동일한 직무태도 혹은 행동결과를 보일 것이라는 해석은 내리기 어렵다고 판단된다.

IV. 결론

본 연구는 90년대 후반부터 우리나라 산업 구조조정을 가능케 할 하나의 방책으로 일반의 관심을 모으고 있는 벤처기업에서 주요 경영특성으로 주목을 받고 있는 스톡옵션 보상에 대해 현황파악과 실증적 조사를 실시하였다. 연구결과, 상장법인이나 등록법인과 같은 전통기업에 비하여 벤처기업들이 스톡옵션 보상제도에 많은 관심을 가지고 임금제도로 채택을 하고 있는 것으로 파악되었다. 그리고 조직구성원의 스톡옵션 보상기대와 직무태도 사이에는 유의한 상관관계가 존재함을 발견할 수 있었다. 스톡옵션 보상에 대한 기대는 직무만족과 조직몰입에 낮은 정(+)적 상관관계를 보였으나 이직의도와외 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

본 연구의 노력이 제한적이었으나 다음과 같은 학문적 시사점을 정리해볼 수 있다. 우선, 본 연구는 기존의 임원중심 스톡옵션제도 연구가 개인행동적 차원으로 보완되어야 할 필요성을 학문적 시사점으로 제공한다. 본 연구의 시도와 발견된 결과는 보상이론가나 행

동과학 연구자들이 스톡옵션제도가 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향에 관심을 두어야 하며 궁극적인 결과인 조직성과까지의 관련성을 포함하는 종합적인 모형구축의 노력을 기울여야 할 필요성을 강조한다. 또한 기존의 스톡옵션 관련 연구들이 대리인이론에 전적으로 의존하는 경향이 있지만(예: DeFusco, Zorn, & Johnson, 1991), 스톡옵션제도와 조직성과간의 관계를 설명하고 예측하기 위해서는 기대이론과 같은 기타 이론들의 적용가능성과 고려의 필요성을 지적한다.

본 연구에서 제안된 모형과 연구발견들은 더 많은 표본을 토대로 검증되고 정련화되어야 할 것이지만, 잠정적인 시사점을 실무자들에게 제안할 수 있을 것이다. 경영자들이 스톡옵션제도를 활용하려는 목적은 다양하겠지만, 스톡옵션제도가 조직에 호의적인 태도적, 행위적, 그리고 동기부여적 결과들을 이끌기 위해서는 스톡옵션제도의 실행 자체보다는 스톡옵션 보상기대가 중요함을 인식하여야 한다. 스톡옵션 보상기대가 전반적으로 조직구성원 태도와 관계를 가지는 것으로 발견됨으로써 보상제도의 실행취지에 부합되는 태도적 결과를 획득하기 위하여 스톡옵션 보상기대를 높일 수 있는 전략적 및 혁신적 경영활동이 필요함을 인식하여야 한다. 즉, 벤처기업은 스톡옵션이라는 특정 보상제도의 도입만으로 구성원의 태도변화를 보장받기 힘들 것으로 보이며 구성원들이 지각하는 보상기대를 높여주는 경영활동이 병행되어야만이 성공적인 태도변화를 이끌 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구는 탐색적 연구성격으로 인하여 지적되어야 할 한계점들이 존재한다. 이러한 한계점들을 제시하고 이를 극복하는 방안으로써 미래연구 방향을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구는 다양한 스톡옵션 관련변수들이 존재할 수 있음에도 불구하고, 특정 변수를 선택하는 과정에서 본 연구가 탐색적 성격을 가지고 실증적 증거 제시 자체에 의의를 두면서 다분히 임의적으로 연구과제를 선별하고 실증연구를 설계·실시하였는 바, 기타변수의 누락과 소홀에 대한 한계점은 당연히 지적되어야 할 것이다. 특히, 스톡옵션은 외재적 보상인데 내재적 보상에 대한 기대가 함께 포함되지 않아 보상기대에 대한 상대적 중요성을 파악할 수 없었다. 둘째, 본 연구에서 발견된 연구결과의 일반화에도 한계점을 지적할 수 있다. 앞서 지적한 바와 같이, 본 연구결과는 벤처기업을 대상으로 전화상으로 협조여부를 타진하고 실시한 조사결과이므로, '무작위표본추출법'을 사용하지 못함으로 발생하는 표본상의 오류가 있을 수 있다. 또한, 본 연구는 적은 표본수로 인하여 전체 벤처기업에 연구결과의 일반화 역시 제한될 수밖에 없다. 셋째, 본 연구가 가지는 탐색적 성격때문에 발생한 종합적 모형구축 노력의 부재는 주요 한계점으로 지적되어야 할 것이다. 본 연구의 범위는 주요 관심주제로 축소되어 연구가 진행된 관계로 종합모형의 구축노력이 부족하였다. 넷째, 본 연구는 횡단적 실증연구에서 오는 한계점 역시 지적되어야 한다. 진정한 인과관계는 시간의 변화와 더불어 발생하는 변수들의 변화에서 관찰될 수 있는 바, 본 연구는 스톡옵션 보상기대와 조직구성원 태도변수간의 인과관계를 정확하게 설명할 수 없다.

본 연구가 갖는 탐색적 성격때문에 본 연구결과를 토대로 미래 연구는 다양한 방향과 주제를 선택하여 연구를 진행할 수 있을 것이다. 우선, 스톡옵션 보상을 둘러싼 구성원 개인의 태도, 행동, 그리고 성과간의 관계는 본격적인 연구가 실시되어야 한다. 관계규명과 함께 종합모형구축 노력도 병행되어야 할 것이다. 그러나 단순한 영향관계 검증보다 이론적 관점들을 포함하는 연구모형을 개발하여 실시되는 실증연구가 더 장려되어야 할 것이다. 또한 스톡옵션 수혜자와 비수혜자간의 태도, 행동, 그리고 성과 차이에도 관심을 가져야 할 것이다. 마지막으로, 본 연구의 결과에서 발견할 수 있듯이 기존 연구에 주로 채택된 대리인이론과 더불어 행동과학이론의 다양한 연구시도가 필요할 것이다.

참고문헌

- 김영배·하성욱, “우리나라 벤처기업의 현황: 벤처인증기업 전수조사연구를 중심으로,” 『벤처경영연구』, 2000, 3(1), 3-38.
- 김종을, 「스톡옵션의 국제적인 실태분석과 한국에서의 발전방향」, 울산대학교 경영대학원 석사학위논문, 1999.
- 김창수, 「스톡옵션과 보상설계」, 신론사, 2000.
- 남영호·김완민, “벤처기업의 성장단계별 성공가능성 분석,” 『벤처경영연구』, 1998, 1(1): 35-69.
- 두보경, 「스톡옵션의 회계처리에 관한 연구」, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
- 매일경제, “벤처 스톡옵션 ‘애물단지,’” 2000. 5. 31.
- 매일경제, “작년 코스닥 스톡옵션 취소 16배 증가,” 2001. 1. 11.
- 벤처기업협회, 「한·미 비교를 통한 벤처산업 발전전략」, 1997.
- 안준모·김종인, “한국정보통신 벤처기업의 성공요인에 관한 연구: 창업자의 경험, 지식요인을 중심으로,” 『벤처경영연구』, 1999, 2(1): 31-49.
- 오석홍, 「조직이론」, 박영사, 1999.
- 이창우, “성공벤처기업의 특성: 사례연구,” 『벤처경영연구』, 1998, 1(1): 101-128.
- 정 일, 「한국의 스톡옵션」, 전남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1999.
- 정승화·안준모, “벤처기업 성장과 핵심 경영과제 변화에 대한 탐색적 연구,” 『벤처경영연구』, 1998, 1(1), 5-34.
- 중소기업청, 「벤처기업명단」, 2000.
- 한국경제, “스톡옵션 활성화 방안,” 2000. 4. 6.
- Anderson, M.C., “Employee stock options: Exercise decisions by top executives,” *Managerial Finance*, 1999, 25, 50-61.
- Bout, A., & Carter, M.J., “Designing stock option programs for emerging markets,” *Benefits & Compensation International*, 1999, 28, 14-18.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., & Klesh, J.R. “Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members,” In S. Seashore (Ed.), *Assessing Organizational Change*, New York, NY: John Wiley and Sons, 1983.
- DeFusco, R.A., Johnson, R.R., & Zorn, T.S., “The effects of executive stock option plans on stockholders and bondholders,” *Journal of Finance*, 1990, 45, 617-627.
- DeFusco, R.A., Zorn, T.S., & Johnson, R.R., “The association between executive stock option plan changes and managerial decision making,” *Financial Management*, 1991, 20, 36-43.
- Gomez-Mejia, L.R. & Balkin, D.B., *Compensation, organizational strategy, and firm performance*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing Co., 1992.
- Gunsch, D., “Benefits leverage hiring and retention efforts,” *Personnel Journal*, 1992, 71, 90-96.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. *Employee Turnover*, Cincinnati, OH: South-Western College Publishing, 1995.

- Lawler, E.E. & Nadler, D.A., *Organization Assessment*, New York, NY: John Wiley and Sons, 1980.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 224-247.
- Nadler, D.A. & Lawler III, E.E. "Motivation: A diagnostic approach," in R.M. Steers & L.W. Porter, (eds) *Motivation and Work Behavior*, 5th Ed. NY: McGraw Hill, 1979.
- Porter, L.W. & Lawler III, E.E., *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood, IL: Irwin. 1967.
- Sanders, W.G., "Incentive structure of CEO stock option pay and stock ownership: the moderating effects of firm risk," *Managerial Finance*, 1999, 25, 61-75.
- Toscano, D.J., "Toward a typology of employee ownership," *Human Relations*, 1983, 36, 581-602.

<부록 1> 스톡옵션 부여 벤처기업 명단(산업별)(2000. 8. 31 현재)*

구분	회사명	합계
음·식료품 제조업	단바이오텍	1
화합물 및 화학제품 제조업	씨트리, 엔텍, 코파, 우리켄테크	4
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	기산텔레콤, 아이앤티텔레콤, 피케이(피케이엘), 설레콤, 에이디티, 다립비전, 아이피에스, 파인디지털, 단암전자통신, 마이크로통신, 레이콤, 하이칩스, 토필드, 세명정보기술, 웨스텍코리아, 에이직프라자, 넷셀텔레콤, 미디어콤, 알파캐스트, 고려정보통신, 맥스미디어, 지한정보통신, 중앙시스템, 텔레칩스, 네오웨이브, 감마누, 예스테크놀로지, 제이비이코리아, 매트랜드, 성진씨엔씨, 제이에스디지텍, 태광이앤시, 디비코, 글로벌전자기, 글로벌테크, 비전텔레콤, 우리기술, 아이피에스, 티에스바이오메트릭스, 매스랩, 씨엔에스테크놀로지, 파워로직스, 코리아서킷시스템, 코아로직, 파인디앤씨(화인기연), 아이.티.에프, 파이온, 노벨테크, 미래통신, 인오시스템, 하이퍼정보통신, 시그엔, 인텔릭스, 이젝스, 애니유저넷, 액티스, 한텔, 사이버뱅크, 알에프세미, 아라리온, 한택, 유진테크, 인타임, 연우엔지니어링, 웨스텍, 에스에스비, 에이티아이, 실리콘테크, 지니텍, 아주하이텍, 카나스, 이원이디에스, 삼지전자, 터보텔레콤, 비케이텔레콤, 유니콘전자통신, 램퍼스(메트로넥스), 모빌콤, KIS통신기술, 한아시스템, 텔리웨어, 럭스텍, 키텔, 씨네로닷컴, 브리지텍, 아이엠알아이, 게임라이텍, 게임라이트, 이노젠, 에스티에스정보통신, 네오위즈, 큰사람컴퓨터, 니트젠, 씨씨알	94
기타 기계 및 장비 제조업	봉정산업(봉정켄텍)	1
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	이매진, 메리디안, 베스콘, 우앤아이, 메가메디칼, 프로소닉, 메디웍스, 오스포텍, 이룸바이오텍, 바이로메드, 다이아칩, 나다에스엔브이, 도남시스템, 디엠에이코리아, 피에스아이에이	15
기타 제조업	옥도그래프, 원익텔레콤, 쏠리테크, 제일생명공학서비스, 애크론정보통신, 넥스텍솔루션스, 크래아젠, 알렉스테크, 세우시스템, 키트론, 연곡재, 시디캐시, 코포텍, 광운디스플레이기술, 제이텔, 바이오리더스, 넥서스커뮤니티, 막스메트, 로보옵틱스, 테스텍, 한국오.지.케이, 한메소프트, 에스텍, 엠지비엔도스코피, 아미텔, 한국엑시스, 하이스포, 에이텍시스템, 코감엔지니어링, 에이팩, 바롬테크, 라이다텍, 유니코스넷, 플레넷, 해라시스템, 지씨텍, 장우정보통신, 인터넷시큐리티, 글로벌, 에스아이씨, 수풍산업, 이오테크닉스, 지오다노, 신원정보기술, 캐릭터랜드, 바이오넷, 열림기술, 엠씨알코리아, 엠.에이.티, 팻토리닷컴, 어울림정보기술, 카엘, 지엔텍, 지티엔티, 포인트론, 아이레보, 팝콤네트, 대구종합정보센터, 다원텍, 애니솔루션, 톨젠, 에프아이디, 지오이네트, 지오이커뮤니케이션, 아이티, 마크로젠, 상상테크놀로지, 선익시스템, 에어택정보통신, 랭스필드, 사람과기술, 유진사이언스, 하빈, 한국로이코, 코웰시스템, 윌텍정보통신, 휘스트, 넥스트인스트루먼트, 한원마이크로웨이브, 정명텔레콤, 그린바이오텍, 미디어링크, 모닉스, 원컴정보통신, 엘앤제이, 오에스티테크놀로지, 어필텔레콤, 한백, 코리아로터리서비스, 지맥스, 우리로광통신, 에스디, 하나텍	93
기타 전기기계 및 전기 변환장치 제조업	한성에코넷, 세나테크놀로지, 클릭디브이, 한일초음파(한소닉테크), 나래기술, 국일, 다코스정보통신, 한국엠에이티, 솔나노캠, 엠에스비케이, 평산공영, 제일데이터시스템, 램퍼스테크, 버디테크, 맥사이언스, 케이디파워	16

* 표에 포함된 자료는 한국증권업협회에 신고된 벤처기업 스톡옵션 부여 현황을 정리한 것임.

구분	회사명	합계
컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	시큐어텍, 블루버드코리아, 리톡스원, 메드벤, 유니컴네트, 웹콜월드, 세통정보기술, 인포이큐, 아이디스, 한국사이버페이먼트, 현대멀티캡, 아이커뮤니넷, 한틀시스템, 베리텍	14
정보처리 및 기타컴퓨터운용 관련업	건잠머리컴퓨터, 휘에시스, 한맥인스코, 케이트소프트, 울타리정보통신, 인터넷한겨래, 이네트, 이포인트, 지오인터랙티브, 핸디소프트, 이엠씨코리아, 심마니, 아담소프트, 아이엠아이티, 엠씨커뮤니티, 제로인, 한국정보공학, 휴먼컴, 라스21, 에스비에스인터넷, 세스컴, 로커스, 보이스텍, 삼정데이터베이스, 이이빌소프트, 인포웹, 오씨아이정보통신, 한국소프트중심, 아이.씨.엠, 한국캐드캠솔루션즈, 와이즈소프트, 공영디비마케팅, 티지코프, 네띠앙, 리눅스인터넷서널, 디엠티, 타운뉴스, 한국통신데이터, 아이소프트, 에이치치아이, 넷큐빅, 이스트소프트, 엘케이에프에스, 거원시스템, 버추얼텍, 이지엠닷컴, 니츠, 키트, 퓨처시스템, 뉴씨앤씨, 컴키드, 한국하이네트, 엠포인트, 아이오션, 자유와 도전, 청우정보기술, 마인드텔, 아이큐브, 테크노필, 코스모브리지, 퓨마정보기술, 케이원텔레콤, 세화인터넷게토코리아, 컴트루테크놀로지, 이머니, 팍스넷, 다음커뮤니케이션, 아이시티, 인티즌, 게임파크, 유니온디지털, 네오엑트, 레떼컴, 아이시티, 예소프트, 옥션, 네오캐스트, 기가링크, 테크웨이, 신텔정보통신, 부동산닷컴, 오늘과내일, 온빛시스템, 파이널데이터, 다신인터넷, 위즈넷, i2soft, 신테크, 피플엔커뮤니티, 마이다스텍, 한국지식웨어, 포디엘, 디지털퓨전, 한택정보통신, 넷더스, 라스트원, 엔.에스시스템, 마크애니, 에이디엔, 나다기연(나다텔), 미디어랜드, 카마디지털엔터테인먼트, 한국전자북권, 인젠, 에스이(씨컴스), 에이메일, 사이버메드, 넷빌, 소프트텍글로벌, 온네트, 평창정보통신, 에이엠에이스온라인, 한빛네트, 아이마스, 트러스트, 시큐어소프트, 디지털닷컴, 더존디지털웨어, 제타소프트, 영산정보통신, 카오스트레이드, 지란지교소프트, 포씨소프트, 웹나라, 모다정보통신, 프리웹미디어, 유엔아이, 언어과학, 이즈넷, 씨즈미디어, 조선인터넷티브이, 미트마트옥션, 심플렉스인터넷, 후이즈, 신해정보기술, 넥티브, 이플래닛, 셀피아, 코리아인터넷정보통신, 라이프코드, 유니보스, 안철수컴퓨터바이러스연구소, 인터하우스, 나눔기술, 넷빌, 세넥스테크놀로지, 마하넷, 아이엠에스시스템, 아이팝콘, 월드포스팅, 디지털드림스튜디오, 토미스, 토탈소프트뱅크, 아이너스기술, 인컴아이앤씨, 소프트와이즈, 바리아앤씨, 한국컴퓨터통신, 지오스테크놀로지, 바이넷시스템, 한국통신정보기술, 매크로21, 한국선물정보, 인츠닷컴, 지스, 맥스무비, 아이웨딩닷컴, 한경닷컴, 이지오스, 이코인, 디지털대성, 이씨마이너닷컴, 한국인터넷북권, 테일러드에스테이트네트워크, 에이비씨넷, 캐스트넷, 케이티인터넷, 아로마소프트, 코르다, 네이버컴, 나라아이넷, 임팩트온라인, 배틀탑, 진캡, 한국소프트창업자문, 조이락, 챗토이닷컴, 제이디코리아도트컴, 토이소프트, 해비정보, MK랜드, 싸이핀파이낸셜서비스, 모음과나눔, 몬텍스코리아, 지니안, 케이씨엔터테인먼트, 아이비엔테크놀로지, 일레컴, 코파	199
여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업	트래블하우닷컴, 골드투어	2
연구 및 개발업	아이케이블시스템	1
오락문화 및 운동관련산업	스펙트럼디브이디, 카맨파크	2
교육서비스업	씨엘리서치, 캔버스21	2

구분	회사명	합계
전문, 과학 및 기술 서비스업	세나테크놀로지, 블루코드테크놀로지, 오로라월드, 온앤오프, 이코퍼레이션, 벤처포트, 사이버다임, 액세스, 넷트라인, 환경비전21	10
사업지원 서비스업	나래시큐리티	1
통신업	비즈니스뱅크인터내셔널, 코베콤, 다우인터넷, 한국물류정보통신, 네티즌, 와우티브, 신원텔레콤, 피엘콤, 콤포시스템, 네띠즌, 드림위즈, 텔레프리, 하늘정보, 아리수인터넷, 이노버텍, 스텔콤, 이머시스, 티비넷커뮤니케이션, 디지털인포메이션뱅크, 원텔, 정보넷, 나우콤, 디지털에프케이, 인터넷일일사, KIS정보통신, 프리즘, 씨네티아정보통신, 뉴스와 정보, 인터코리아앤모야, 지식발전소, 디지털웨이브	31
도·소매서비스	에이아이넷, 한음씨큐원, 애니온, 씨그마테크, 하이테크미디어, 와우북, 통인물류정보통신, 블루버드소프트, 퓨처웍스, 케미즌닷컴, 한국전자인증, 이지클럽, 코스모이엔지, 코아정보시스템, 렉스켄(도매), 코리아스(도매), 아이비아이(도매), 한네트(도매), 오픈솔루션(도매), 아이에스비테크놀로지(도매), 엠뱅크(도소매), 이스포츠닷컴(도소매), 예쓰월드(도소매), 에스비에스골프닷컴(도소매), 아파치 커뮤니케이션(소매)	25
기타	아리온테크놀로지, 엘지에스, 바이오인포메틱스, 일진다이아몬드, 디지털웨이, 이테스트, 인터백, 링크웨어, 펜타시큐리티시스템, 코엔텍, 이소텔레콤	11
총합		522

<부록 2> 스톡옵션 부여 벤처기업 명단(벤처유형별)(2000. 8. 31 현재)

구분	회사명	총계
기술평가	다코스정보통신, 베스콘, 캐릭터랜드, 코스모브리지, 디지털닷컴, 코리아서킷시스템, 장우정보통신, 솔나노캠, 다이아칩, 리눅스인터내셔널, 디엠디, 시그엔, 셀피아, 텔레프리, 넷더스, 네오엑트, 연곡재, 시디캐시, 광운디스플레이기술, 일레컴, 모빌컴, 인포이큐,로보유틱스, 마크애니, 에프아이디, 아이케이블시스템, 엠씨알코리아, 평산공영, 이머시스, 지테앤티, 케이트소프트, 코스모이엔지, 넥티브, 에스아이씨, 이씨마이너닷컴, 게임파크, 제이비이코리아, 지스, 애니유저넷, 파인트론, 케이원텔레콤, 코리아로터리서비스, 미트마트옥션, 하이테크미디어, 인티즌, 에스비에스폴프닷컴	46
신기술 (개발)	디지털인포메이션뱅크, 미디어랜드, 세넥스테크놀로지, 아담소프트, 에이직프라자, 엠.에이.티, 예소프트, 인터하우스, 한빛네트, 고려정보통신, 캔버스21, 소풍산업, 웹나라, 인터코리아앤모야, 어울림정보기술, 키텔, 나라아이넷, 마인드텔, 코리아인터넷정보통신, 아리수인터넷, 넷서스커뮤니티, 지오스테크놀로지, 애드온, 디지털퓨전, 공영다비마케팅, 뉴스와정보, 디지털드림스튜디오, 열림기술, 국일, 케이디파워, 엑세스, 토탈소프트뱅크, 아이레보, 사이버뱅크, 오에스티테크놀로지, 더존디지털웨어, 엠에스비케이, 어필텔레콤, 제이씨엔터테인먼트, 램퍼스테크, 카마디지털엔터테인먼트	41
연구개발	네오위즈, 넷텔, 다음커뮤니케이션, 미디어콤, 비추얼텍, 삼정데이터베이스, 삼지전자, 선익시스템, 심마니, 아이디스, 아이엠아이티, 알파캐스트, 앤써커뮤니티, 온네트, 웨스텍 코리아, 이네트, 이오테크닉스, 이원이디에스, 이포인트, 테크웨이, 피케이(피케이엘), 하빈, 하이칩스, 한국엑시스, 한국정보공학, 핸디소프트, 휘엔시스, 휴먼컴, 라스21, 세명정보기술, 다림비전, 텔리웨어, 한국물류정보통신, 지란지교소프트, 신테크, 메리디안, 이엠씨코리아, 윌텍정보통신, 에이텍시스템, 씨엔에스테크놀로지, 원익텔콤, 한국하이네트, 프로소닉, 씨씨알, 태광이엔지, 단암전자통신, 아이피에스, 환경비전21, 안철수컴퓨터바이러스연구소, 인타임, 디비코, 토미스, 마이크로통신, 아이비아(넷피아닷컴), 셀레콤, 모다정보통신, 인컴아이앤씨, 지식발전소, 코캠엔지니어링, 아이큐브, 유니콘전자통신, 일진다이아몬드, 오씨아이정보통신, 포디엘, 카엘, 거원시스템, 나우컴, 니츠, 테크노필, 이노버택, 램퍼스(메트로넥스), 코스모브리지, 도남시스템, 아이.씨.엠, 에어택정보통신, 비전텔레콤, 한국카드캡슐루션즈, 넥스트인스트루먼트, 인터백, 감마누, 인터넷시큐리티, 한틀시스템, 크레아젠, 링크웨어, 나래기술, 알렉스테크, 영산정보통신, 스텔콤, 한원마이크로웨이브, 지엔텍, 유니온디지털, 케이티인터넷, 세우시스템, 한국컴퓨터통신, 키트론, 브리지텍, 대구종합정보센터, 다원텍, 제이에스디지털, 원컴정보통신, 렉스캔, 에이치씨아이, 테스텍, 인텔릭스, 토필드, 아이시티, 노벨테크, 에스테크놀로지, 액팀스, 지맥스, 에스테에스정보통신, 컴카드	112
예비벤처	알에프세미	1
특허기술 (개발)	성진씨앤씨, 아이엔티텔레콤, 에이직프라자, 우리캠테크, 한일초음파(한소닉테크), 현대멀티캠, 엔택, 씨트리, 한국오.지.케이, 아미텔, 코베콤, 아이엠알아이	12

구분	회사명	총계
벤처캐피탈	건잠머리컴퓨터, 기가링크, 기산텔레콤, 나눔기술, 나다가연(나다텔), 나래시큐리티, 다산인터넷, 드림위즈, 랭스필드, 리투스원, 마크로젠, 메티랜드, 바이로메드, 보이스텍, 봉정산업(봉정캠텍), 사람과 기술, 사이버다임, 심플렉스인터넷, 씨엘리서치, 아로마소프트, 이이빌소프트, 에스이이(씨콕스), 에이아이넷, 옥션, 우리기술, 위즈네트, 유진사이언스, 이머니, 이지클럽, 인터넷일일사, 제로인, 제이텔, 제일데이타시스템, 지니텍, 지오다노, 지오이넷, 지오이커뮤니케이션, 지오인터랙티브, 캐스트넷, 컴트루테크놀로지, 코르닥, 테일러드에스테이트네트워크, 평창정보통신, 한경닷컴, 한국로이코, 한국전자인증, 한아시스템, KIS정보통신, 맥스무비, 비즈니스뱅크인터넷내셔널, 글로벌전자기, 세스컴, 나다에스엔브이, i2soft, 나노, 메디캡스, 와우터비, 라이더택, 네이버컴, 유니코스넷, 프리즘, 파인디지털, 매스랩, 피에스아이에이, 블루코드테크놀로지, 퓨처시스템, 와우북, 라이프코드, 하이스포, 뉴씨앤씨, 옥도그래프, 메가메디칼, 네오웨이브, 엠포인트, 통인물류정보통신, 청우정보기술, 클릭디브이, 하이퍼정보통신, 아이마스, 팩스넷, 아이커뮤넷, 에스티아이, 바이텍시스템, 이지오스, 휘스트, 임팩트온라인, 배틀탑, 인터넷한겨레, 한텔, 코야정보시스템, 신원텔레콤, 엘지에스, 지한정보통신, 하늘정보, 진켄, 골프투어, 세통정보기술, 트래블하우닷컴, 한국소프트창업자문,솔리테크, 아주하이텍, 한국소프트중심, 실리콘테크, 바이오인포매틱스, 에이엠에스온라인, 트러스트, 카나스, 조이락, 웨스텍, KIS통신기술, 하나택, 디지털웨이, 한국통신정보기술, 챗토이닷컴, 이스포츠닷컴, 제이디코리아도트컴, 티비넷커뮤니케이션, 넥스텍솔루션스, 아라리온, 에스텍, 에이메일, 이플래닛, 한네트, 파인디엔씨(화인기연), 한국엠에이티, 부동산닷컴, 씨네로닷컴, 소프트와이즈, 이테스트, 이지엠닷컴, 럭스텍, 오늘과 내일, 이코인, 티지코프, 이코퍼레이션, 토이소프트, 한국선물정보, 아이웨딩닷컴, 퓨처웍스, 디지털웨이브, 베리텍, 에이디티, 한메소프트, 네티앙, 웹콜월드, 펜타시큐티시스템, 인젠, 글로텍, 한국전자북권, 코엔텍, 디엠에이코리아, 오픈솔루션, 온앤오프, 정명텔레콤, 에스디, 타운뉴스, 이소텔레콤, 아이팝콘, 이젝스, 코야로직, 신텔정보통신, 라스트원, 한국통신데이터, 맥사이언스, 그린바이오텍, 미디어링크, 아이.티.에프, MK랜드, 아이소프트, 맥스미디어, 한맥인스코, 한국사이버페이먼트, 넷큐빅, 인오시스템, 티지텔대성, 매크로21, 씨그마테크, 게임라이트, 한택, 모음과나눔, 문텍스코리아, 애니솔루션, 파워로직스, 벤처포트, 에쓰월드, 버디테크, 콤텔시스템, 후이즈, 에이디엔, 레베컴, 네오캐스트, 바이오리더스, 지니안, 아이비엔테크놀로지, 엠지비엔도스코프, 카캔파크, 한백, 블루버드소프트, 한국인터넷북권, 블루버드코리아, 에이비넷, 이즈넷, 씨즈미디어, 이노젠	203
평가우수	네트빌, 다우인터넷, 디지털에프케이, 로커스, 메드벤, 세화인터넷게토코리아, 소프트텍글로벌, 아이너스기술, 아이티, 아파치커뮤니케이션, 연우엔지니어링, 조선인터넷티브이, 코리아안소스, 텔레칩스, 한성에코넷, 이매진, 에스비에스인터넷, 바라이앤씨, 큰사람컴퓨터, 신원저오기술, 세나테크놀로지, 파이온, 글로벌테크, 넷겐, 한음씨큐원, 원텔, 네티즌, 인포웹, 피플엔커뮤니티, 플레넷, 인츠닷컴, 포씨소프트, 코웰시스템, 온빛시스템, 팻토리닷컴, 씨네티아정보통신, 해라시스템, 지씨텍, 오스포텍, 아리온테크놀로지, 제타소프트, 아이오션, 케미즌닷컴, 자유와도전, 마하넷, 스펙트럼디브이디, 상상테크놀로지, 카오스트레이드, 아이엠에스시스템, 넷셀텔레콤, 시큐어소프트, 레이콤, 마이다스텍, 이룸바이오텍, 한국지식웨어, 비케이텔레콤, 제일생명공학서비스, 바이오넷, 터보텔레콤, 애크론정보통신, 엠뱅크, 키트, 유리리공통신, 단바이오텍, 이래화학, 유니보스, 오로라월드, 에이에스비, 와이즈소프트, 팜콤네트, 막스케트, 파이널데이터, 피엘콤, 미래통신, 에이팩, 코포텍, 유니컴네트, 한텍정보통신, 아잎에스, 프리웹미디어, 중앙시스템, 텔레칩스, 월드포스트, 넷드라인, 해비정보, 엔.에스시스템, 모닉스, 시큐어텍, 싸이핀파이낸셜서비스, 코파, 신해정보기술, 엘앤제이, 유앤아이, 우앤아이, 사이버메드, 이스트소프트, 정보넷, 아이에스비테크놀로지, 울타리정보통신, 티에스바이오메트릭스, 툴젠, 네티즌, 언어과학, 바롬테크, 엘케이에프에스, 퓨마정보기술, 유진테크	107
총계		522