

창업가의 주관적 경력성공이 경영성과에 미치는 영향: 기업가정신의 조절효과를 중심으로

김미정*

국민대학교 글로벌창업벤처대학원 석사과정

이우진**

국민대학교 글로벌창업벤처대학원 교수

국 문 요 약

본 연구에서는 창업가의 역량을 주관적 경력성공과 기업가정신으로 설정하여 창업기업의 성과와의 영향관계에 대한 연구를 진행하였다. 특히, 최근 늘어나는 실업률과 정부의 창업지원 정책의 핵심대상군인 청년들을 대상으로 본 연구를 진행하였다. 일반적으로 청년창업이 어려운 이유 중 하나는 시장이나 사업에 대한 경험이 상대적으로 부족한 청년들이 실무적인 지원 및 실패에 대한 안전장치 없이 창업을 시작한다는 데 있다. 하지만 창업교육을 통해 간접경험을 높이고 청년들이 가지고 있는 장점인 새로운 시각과 유연한 사고방식을 충분히 활용한다면, 실패에 대한 확률을 줄이고 혁신기업을 만들 수 있는 가능성은 더 높을 수 있다 하겠다. 최근 몇 년간 정부는 대학생을 포함한 청년층에게 창업 초기자금을 지원하여 청년창업의 활성화에 많은 노력을 해왔지만, 이러한 지원들은 대부분 창업을 시작하는 초기단계에 집중되어 있었다. 창업은 그 성공률이 3~4% 남짓으로 쉽지 않은 일이지만, 그래도 이러한 초기단계의 지원들은 청년들이 창업시장에 많은 참여를 할 수 있는 동인이 되고 있다. 또한, 청년들이 시장에서 자신의 아이디어를 실험하고 사업화하며 혁신을 이루어가는 창업의 과정은 훗날 그들에게 훌륭한 경험과 역량이 될 것이다. 경험을 통한 자신의 경력에 대한 주관적인 평가는 개인의 삶과 업무에 대한 태도에 영향을 미치게 되기 때문에, 청년들의 이러한 경험들은 우리사회에 지속적으로 긍정적인 가능성을 만들어 줄 것이다.

본 연구는 창업가의 주관적 경력성공과 기업가정신이 창업기업의 성과에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위한 분석을 수행하였다. 이러한 분석을 통해 창업기업들이 성장을 위해서 개인이 가지고 있는 경력과 경험에 대한 활용을 높여야 하는 근거를 도출하였다. 이러한 근거 도출을 위해 창업가의 경력에 대한 중요성과 업무능력과의 관계에서 영향을 주는 요인을 가설로 설정하였고 이에 대한 검증을 통하여 주관적 경력에 대한 중요성을 확인하였다. 본 연구의 주 목적은 첫째, 창업가의 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 미치는 다양한 요인에 대하여 실증 분석하여 학문적 체계를 마련하고, 둘째, 창업가의 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 미치는 요인을 통계적 방법을 통해 찾아내어 창업지원정책의 평가시스템 개발에 유용한 기초자료를 제공하는데 있다.

주요어: 주관적 경력성공, 경력성공, Entrepreneurship, 기업가정신, 경영성과, 창업성공 요인

I. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

통계청에서 발표한 2016년 4월 고용동향에 따르면, 15~29세 미만의 청년실업자는 전년 동월 대비 3만 9천 명 증가했고, 실업률은 0.7% p 상승했다. 청년실업률의 증가가 국가의 미래를 위협하는 중대한 사회문제로 대두되면서 정

부는 실업문제를 해결을 위한 방안으로 다양한 고용정책을 추진하였으나 실업률을 낮추기는 역부족했다. 정부는 고용정책 보완보다 청년층의 창업 활성화를 실업률을 낮추는 대책으로 인정하게 되었고, 이에 청년창업 지원정책은 현재 광범위하게 펼쳐지고 있다. 하지만 창업기업들의 높은 실패율이라는 문제의 벽이 발생하면서 창업기업의 생존을 함께 고민해야만 하는 현실에 부딪혔다. 최근 2~3년 간 창업교육과 멘토링 지원 등으로 실패율을 낮추기

* 주저자 irene@irenecompany.com

** 교신저자 drlee@kookmin.ac.kr

위한 정책지원이 지속적으로 추가되고 다방면으로 진행되면서 많은 노력을 기울였으나 창업가의 역량이 부족한 경우에는 실패율을 낮추기 어렵다고 판단되는 것이 현실이기에 높은 창업 실패율로 인한 사회적 비용과 정부 정책 실패라는 결론으로 국가의 경제에 위협이 될 수 있다.

창업은 실업문제를 해결할 수 있을 뿐 아니라 기술발전, 혁신(Acs, Audretsch & Feldman, 1994; Malecki 1997)과 수출 증대(Berman, 1994; Samiec & Walters 1990) 등 경제발전의 지대한 영향을 끼친다. 이는 창업지원을 지금과 같이 적극적으로 지원하되 실패율을 낮추고자 노력해야 하는 이유이다.

청년창업이 실패하는 이유 중 하나는 역량 및 경험이 부족한 학생들에게 어떠한 실무적인 지원 및 장치도 없이 무조건적인 창업을 부추긴다는 데 있다. 준비된 창업의 중요성을 배제하고 취업이 어려운 대학 예비 졸업생들에게 창업 자금을 지원하여 창업을 활성화하고 있다. 일반적으로 성공확률이 3~4%에 불과한 벤처기업의 창업가는 아이디어와 자금만으로 성공할 수는 없다는 사실을 모두가 인지하고 있음에도 불구하고 창업을 시작하는 단계에만 정부지원이 집중되어 있는 것이 현실이다. 창업가의 자질을 갖춘 창업가를 발굴하여 창업기업의 성공률을 높이고 안정화되는 기업들의 채용을 늘려나가는 것이 청년실업률을 줄일 수 있는 근본적이 대책이 될 수 있다.

본 연구에서는 창업가의 자질과 역량을 측정할 수 있는 변수로 주관적 경력성공과 기업가정신을 선정하여 연구해 보고자 한다. 이러한 의미에서 창업가의 경영성과에 관한 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 창업가의 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 미치는 다양한 요인에 대하여 실증 분석하여 학문적 체계를 마련한다. 기업가정신이 경영성과에 미치는 영향에 대한 선행연구는 많은 편이지만 개인의 업무성향 및 과거 성과측정이 가능한 주관적 경력성공이 경영성과에 미치는 영향에 대해 연구된 사례는 없다. 본 연구에서는 창업가를 대상으로 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 영향을 미치는 요인을 실증 분석하여 기존 선행연구와 차별화된 학문적 체계를 마련하고자 한다.

둘째, 창업가의 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 미치는 요인을 통계적 방법을 통해 찾아내어 창업지원정책의 평가시스템 개발에 유용한 기초자료를 제공한다.

창업지원정책을 주관하는 주관기관들은 현재 서류평가를 통해서만 창업기업을 선정하고 있다. 창업가 기업가적, 실무적 역량을 평가하는 설문 시스템을 구축하여 기본 자질을 갖춘 창업가를 선정할 수 있도록 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 방법

본 연구는 주관적 경력성공과 기업가정신이 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지를 중심으로 앞에서 제시한 연구 목적을 달성하기 위해 문헌적 연구방법과 실증적 연구를 병행하고자 한다. 기존의 선행 연구를 바탕으로 연구모형을 설계하였으며, 연구모형과 이론적 배경을 바탕으로 연구가설을 도출하였다. 본 연구의 목적 달성을 위한 문헌연구는 기업가정신이 경영성과에 미치는 영향의 선행연구와 주관적 경력성공의 이론적 배경을 중심으로 하였고, 실증 분석 연구는 다양한 사업분야의 기창업자 대상으로 2017년 9월 15일부터 5주 동안 설문을 통해 자료를 수집하여 분석 및 가설 검증을 통해 연구하였다.

II. 이론적 배경

2.1 창업가

창업가의 정의는 학자별로 다르지만 17세기 Cantillon이 창업적인 활동을 경제시스템에 최초로 포함시킨 학자로 경제의 모든 교환에 책임지는 사람이 창업가라고 정의하였다. ‘창조적 파괴’라는 단어를 최초로 사용하여 유명세를 얻었던 미국의 경제학자인 슈페터(Schumpeter)(1934)는 새로운 조합을 통해 변화를 끊임없이 수행하는 혁신가를 창업가라고 정의하였다. 또한 그는 창업가에 대한 초기 연구에서는 창업가를 혁신에 관한 의사결정을 하는 자로 주로 혁신과 제품 개발을 행하는 생산적 기업가로 정의하였으며, 혁신성은 창업가의 가장 중요한 속성이라고 밝혔다. 창업가(Entrepreneurship)는 천재성, 노력, 행운 등 성공적인 사업 추진에 필요한 여러 요소들을 통해 아이디어를 실제 가능한 사업으로 변모시키는 사람이며(정승화, 벤처창업론, 박영사, 1999, p.58 2), 미래 변화를 탐지하고 적절히 대응하며 변화를 기회로 이용하는 자를 말하며 자원의 생산성에 변화를 가져오는 사람이다(Drucker, P.F, 1994.).

국내 중소기업창업지원법에 의하면 창업자는 중소기업을 창업하는 자와 중소기업을 창업하여 사업개시를 한 날부터 7년이 지나지 아니한 자를 말한다(중소기업창업지원법 2조). 창업가를 자신의 회사를 설립한 사람 또는 소기업의 대주주나 경영자로도 정의할 수가 있는데 Carland et al.(1984)의 경우는 가계소득을 만드는 소규모사업을 하는 소기업 창업자와 이익과 성장에 집중하는 창업가로 구분한다. McMullen & Shepherd(2006)는 추구할 가치가 존재하는 기회에 따라 행동하는 사람을 창업가라고 설명하는데

프로세스 관점에서 볼 때 창업가는 기회를 평가한 후 계획하여 필요자원을 획득하는 사람이라고 볼 수 있다 (Morris, Schindehutte, & LaForge, 2002). 이러한 과정은 불확실하고 스트레스를 받을 수도 있고, 외로움을 느낄 수 있지만 반대로 신나는 과정으로 특징지어지기도 한다 (Krueger & Dickson, 1994).

본 연구에서는 앞서 제시한 선행연구의 정의를 종합하고 중소기업창업지원법을 반영하여 자신의 사업체를 운영하고 활동하는 자로 의미부여를 광범위하게 하고 사용하고 자 한다. 본 연구는 설문대상을 모두 기창업자를 대상으로 진행하여 창업가의 역량을 주관적 경력성공과 기업가정신을 통해 확인하여 경영성과와의 관계를 분석하고자 한다.

2.2 기업가정신

기업가정신은 기업이 지속적인 성과와 성장을 위해 끊임 없이 사업기회를 포착하고, 위험을 감수하면서 진취적이고 혁신적으로 행동하는 창업가의 성향으로 정의할 수 있다 (Morris & Paul, 1987). 기업가정신은 변화된 경영환경을 탐구하고 대응하여 효과적으로 이용할 수 있게 하며 기존 제품 및 서비스보다 향상된 높은 부가 가치를 제공하는 혁신을 유도하는 촉매의 역할을 한다(슈페터(Schumpeter), 1934).

창업가는 새로움을 추구하면서 이질적인 것을 창조하고 변혁을 일으켜 새로운 가치 창출을 하여 변화를 탐구하는 사람을 말하는데(Druker, 1985). 시장 내에서 변화를 새로운 조합의 수행을 통해 실행하는 혁신가라 하며, 이러한 기업가 특성을 기업가정신이라고 정의하였다(슈페터(Schumpeter), 1934). 기업가정신은 조직에 활기를 불어넣으면서 관료적 형식주의를 완화시킬 뿐 아니라, 글로벌 환경에서의 기업 경쟁력을 한층 강화시킨다.

혁신, 벤처링, 갱신을 통해 새로운 기회를 탐색하는데 초점을 두는 기업의 행위를 기업가정신이라고 정의하기도 하는데(Zahra, 1996), 지식과 지식자본의 활성화와 제품과 시장, 전략적 포지션(strategic positions)의 쇄신이 가능하게 하며 기업경쟁력과 적응력, 사업추진력의 핵심요소로 작용한다고 보고 있다(Zahra, Nielsen, and Bogner, 1999). 기업가정신은 경제학과 심리학, 사회학, 전략적 경영까지 그 뿌리가 뻗어있는 다(多)차원 개념으로(Mitchell et al., 2002) 기업가정신의 개념정의를 여전히 포괄적이라고 보고 있다. 기업가정신에 대한 연구들은 기능연구와 성격연구, 행동연구 이렇게 3가지 장르로 분류해 볼 수 있다(Cope, 2005). 경제이론의 합리적 결과(rational outcomes)와 연결되어 있는 기능연구(functional approach)와 기업가 개인의 심리적

특성에 대한 연구인 성격연구(personality approach), 전략적 경영에서 유래되어 왔던 행동연구(behavioural approach)는 창업가의 인식 과정과 함께 기회 활용 방식을 함께 분석한다. 기업가정신 분야는 포괄적인 개념정의와 통일되지 않은 각종 전문용어에 대한 합의의 어려움으로 발전이 지체되어 왔지만(McFadzean, O'Loughlin, & Shaw, 2005), 축적된 학문 지식을 효과적으로 적용할 준비가 되어 있는 실무자들에게 기업가정신이 일상적으로 직면하는 수 많은 사안에 대해 도움을 준다는 것은 쉽게 확인할 수 있다.

본 연구에서는 기업가정신이 주관적 경력성공과 경영성과의 관계에서 어떠한 역할을 하는지를 분석하여 자기효능감과 실무적 능력을 겸비한 실무자에게 기업가정신이 어떤 영향을 끼칠 수 있는지 확인하고자 한다.

〈표 2-3〉 기업가정신 구성요인

기업가정신 구성요인	정의
혁신성(innovativeness)	시장지향적인 아이디어를 기회로 전환시키는 과정
위험감수성(risk taking)	위험의 존재에도 불구하고 기회를 포착하려는 태도
진취성(proactiveness)	적극적인 경쟁의지와 우월한 성과를 산출하려는 의지

2.3 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 이론적으로 객관적 경력성공보다 복잡하고 다차원적인 개념으로(Gatticker, & Larwood, 1986), 자신의 경력에 대한 한 개인의 주관적인 판단과 평가로 정의될 수 있다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). 1990년 전후의 초기 연구에서는 주관적 경력성공을 기존의 객관적 요인들과 대비하여 주관적요인으로 경력성공을 측정한다는 의미로만 사용하는 경우가 많았으나, 경력 환경의 변화에 맞춰 경력성공의 개념도 변화하면서 주관적 경력성공의 중요성이 강조되었다. 일과 관련된 경험을 통한 주관적 경력성공을 정의하는 관점에서는 과업의 역할 및 성공적인 대인관계와 같은 내재적 성공 인식과 재정적, 위계적 성공과 같은 외재적 성공 인식을 포함한다(Gatticker, & Larwood, 1986).

Peluchete(1993)는 주관적 경력성공이 단순한 심리적인 만족이 아니라 조직 구성원에게 동기를 부여하여 조직의 성과를 강화시키는 의미도 가지고 있다고 밝힘으로써, 주관적 경력성공이 개인차원에서 뿐 아니라 조직의 성과에도 기여하고 있다고 발표하였다. 또한 주관적 경력성공이 개인의 심리적 만족과 함께 조직성과 향상을 위한 개인의

동기부여 수준을 포괄하는 의미를 지니므로 개인과 조직 모두의 성과 증진에 영향을 주고 이를 지향하는 개념이라고 설명하였다. 주관적 경력성공은 현 직무를 포함한 경력에서 성공에 대한 주관적인 평가가 포함된 개념으로 생애에 있어서 일과 관련되어 나타날 수 있는 경력에 대한 만족감과 성취감이라고 정의할 수 있다.

본 연구에서는 주관적 경력성공이 가장 중요한 변인 중의 하나로 연구목적의 기반을 마련해주는 개념으로 볼 수 있다. 직무와 관련된 경험과 그에 따라 개발된 능력, 그로 인한 자신감이 창업의 성공에 영향을 미친다는 사실을 확인하고자 한다.

2.4 경영성과

경영성과는 기업의 목표와 목적, 경영계획 하에서 경영활동을 수행한 결과물(고세훈, 2011), 기업의 인적, 물적 자원의 효율적 관리를 통해 측정 및 평가하여 전략과 목표의 달성 정도를 나타내는 것을 의미한다. 경영전략이 적절하게 적용되었는지 검증할 수 있는 지표이며(이무형, 2011), 종사원에게 노력과 기여도에 따라 보상을 제공받을 수 있는 기준이 되고 기업에게는 경영목표를 달성하도록 동기를 부여하여 경영성과를 창출하도록 하는 기업의 생존 및 수익성과 장기적 성장에 중요한 영향을 미치는 개념이다(최종학, 2010).

기업의 경영성과는 기업의 목표 달성 여부의 결과로 재무적지표로 나타나는 것이 일반적이지만 조직이나 직무의 만족도, 조직의 활성화 등과 같이 경영에 영향을 미칠 수 있는 부문을 비재무적지표로 나타내기도 한다. 다양한 환경과 요인의 결합으로 단기간에 성과가 나타날 수도 있지만 장기간에 걸쳐서 조금씩 성과를 보일 수도 있다. 기존의 연구를 보면 재무적 성과의 측정변수는 기업의 수익성과 성장성이었다. 재무적 성과는 단일지표보다는 복합지표를 이용하는 것이 더 바람직하다고 보고, 투자 수익률, 시장 점유율, 현금의 유동성 자본 수익률, 매출 증가율 등의 분석이 대표적으로 사용된다. 이러한 재무적 성과는 동종 산업에서는 효과적으로 이용할 수 있지만 급격한 변화로 인한 새로운 환경에서는 재무적 성과만으로 경영성과를 측정할 수 없기에 비재무적 성과의 지표를 함께 파악할 필요성이 있다(손은호, 2007).

Dess(1981)에 의하면 경영성과는 복합적인 현상이기 때문에 조직의 구조, 동기유발, 집단 역학, 직무의 충실화, 의사결정, 리더십, 목표 설정, 계획 수립 등 다차원적으로 측정하여 종합적으로 평가되어야 한다. 경영성과의 개념은 여러 선행연구에 의해 정립되어 왔지만 분석 및 측정방법은

다양한 방법으로 진행되었다. Kividarvi & Saarinen(1995)은 창업기업의 성과분석 및 측정을 위해 최근 3년간 매출액의 증가율을 활용하고 이를 통해 총자산이익률과 매출액순이익률로 경영성과를 측정하였다. Mitra & Chaya(1996)은 재무적 성과 측정지표로 매출원가율, 간접비비율, 총원가비율을 사용하였고, Gupta(1987), Govindarajan & Fisher(1990)는 최고경영자의 주관적 판단에 의한 재무적 경영성과를 측정하여 활용하였다. 호텔기업의 성과 결정요인에 관한 연구에서 허향진 등(2003)은 총자산순이익률, 총자본이익률, 객실판매점유율 등으로 재무성과를 측정하고, 박중복 등(2010)은 창업기업의 매출액과 종업원 수의 증가를 통해 측정하였다. 창업 초기 기업이나 소규모의 기업은 재무제표 자료획득이 어려워 주관적인 측정을 진행하기도 하는데 대부분 창업가의 주관적인 평가 설문을 통해 측정되었다(조준희, 전병주, 2011).

2.5 선행연구 고찰(변인과의 관계)

2.5.1 주관적 경력성공과 경영성과

주관적 경력성공은 조직에서 획득한 전문성과 직무상 성취에 대한 스스로의 지각을 포함하는데 주관적 경력성공을 높게 지각하는 창업가는 직무수행과정에서 습득한 지식과 경험을 토대로 스스로 전문성을 높게 평가한다고 해석할 수 있다. 과거의 경력과정을 통해 획득한 직무의 전문성은 새롭고 낮은 상황에서 부담없이 능동적으로 재조합 되어 새로운 지식으로 창출된다. 주관적 경력성공의 지각은 전문성과 적응성이 통합작용하는 개념이 적응행동을 높여줄 수 있는데 이는 주관적 경력성공을 지각하는 창업가는 더 높은 수준의 적응행동을 보일 것으로 판단할 수 있다.

또한 주관적 경력성공의 개념으로 정의된 내용인 [한 개인의 주관적인 판단과 자신의 경력에 대한 평가]로 보자면 자기효능감과 깊은 연관이 있다. 자기효능감(Self-efficacy)은 인지적 과정의 조절효과를 통해 행동변화 이론에서 출발한 사회학습이론의 구성개념으로 발전한 용어로(Bandura, 1977), 얻고자 하는 결과를 위해 행동을 성공적으로 조직화하고 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념이다(조길환, 2014). Wood et al.(1987)은 자신의 수행능력에 대한 믿음을 기초로 한 것이 자기효능감이라고 하였으며, 대처능력이 요구되는 상황에 특별한 행동을 수행하는 능력을 지닌 자신에 대한 개인적인 평가라고 정의하였다. 일반적으로 자기효능감은 '삶의 여러 영역에서 다양한 성공과 실패 경험을 통해서 새로운 상황에서 갖게 되는 기대(Sherer et al., 1982)로 정의된다. 이렇듯 자기효능감

은 주관적 경력성공과 인지적 판단, 긍정적 사고, 개인적 인 평가 등의 부분에서 비슷한 개념으로 자기효능감으로 시작된 문제해결 과정을 성공적으로 수행했을 경우 주관적 경력성공의 척도가 높아진다고 볼 수 있다.

주관적 경력성공과 깊은 연관이 있는 자기효능감과 성과의 관계는 여러 선행연구를 통해 정(+)의 관계임이 검증되어 왔다. 주관적 경력성공을 통해 확인되는 개인의 자신감은 경력환경의 변화와 경력 전환으로 인해 겪게 되는 다양한 도전을 자연스럽게 받아들이고 문제해결에 있어 자신의 능력을 믿고 성공에 대해 기대하는 것을 의미한다(Negru-Subtirica, Ioana Pop, & Crocetti, 2015). 또한 경력과 관련된 새롭고 복잡한 문제를 해결하고 적절한 의사결정과 실행에 필요한 자기효능감을 향상시켜 도전적인 상황에서도 끈기있게 노력하는 모습을 만들어 낸다(Savickas et al., 2009). 문제 해결과정에서 중요하게 작용하는 자기효능감과 자아존중감은 성공적 수행 이후에 자기 수용 감정으로 발전하게 되어 자신이 설정한 경력목표에 성공적으로 도달할 수 있다는 개인적 믿음의 형태가 되므로(Zacher, 2014), 성과 창출에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

2.5.2 주관적 경력성공과 기업가정신

주관적 경력성공은 앞서 언급하였듯이 한 개인의 주관적인 판단과 자신의 경력에 대한 평가로 정의될 수 있고(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005), 여기서 경력은 한 개인이 일생동안 축적한 일에 대한 결과물을 뜻한다(Hall, 1976). Peluchette (1993)에 의하면, 주관적 경력성공은 직장에서의 동기와 수행(performance)을 향상시키는 것과 깊은 관련이 있는데 주관적 경력성공을 높이 지각하는 창업가의 경우 창업동기 및 혁신성, 진취성을 겸비하고 있다고 볼 수 있다. 경력을 계획하고, 적절하게 전술을 채택하고자 하는 개인의 노력은 실제 경력산출보다도 경력경험에 더 긍정적인 영향을 미치기 때문에(Orpen, 1994), 통상적인 급여상승을 수반하는 승진 없이도 위계상의 성공인식을 향상시킬 수 있다(Gattiker & Larwood, 1986). 이는 창업가가 창업과정에서 혁신적이고 창의적인 활동을 위해 필요한 기업가정신을 성장시키기에 충분히 영향을 미칠 수 있다고 판단된다. 또한 주관적 경력성공을 높게 지각하는 창업자의 경우 자기효능감이 높은 사람으로 복잡한 상황에 처할 수록 노력을 많이 기울이며, 경험에 대해서는 자신감을 갖고 행동하며, 부담스러운 상황에서도 스트레스 받지 않고 도전적인 목표를 가질 뿐 아니라 실패의 원인을 자신의 노력부족으로 여긴다. 이는 기업가정신의 구성요소인 혁신성, 위험감수성, 진취성을 모두 겸비한 행동으로 판단할 수 있다(조길환, 이덕로, 이혜진, 2017).

2.5.3 기업가정신과 경영성과

기업가정신(CE)이 경영성과(PER)와 연관이 있다는 사실은 널리 인정되고 있다(Nihat, 2006; Vozikis, Bruton, Prasad, & Merikas, 1999; Yang, Li-Hua, Zhang, & Wang, 2007; Zahra & Garvis, 2000). 중국에서 기업가정신의 핵심 구성요소가 각각 경영성과에 차별화된 영향을 미친다고 밝혀졌고(Yang, 2007), 인사관리 방식이 기업가정신과 성과 관계를 매개한다는 것 또한 발견하였다(Nihat, 2006). 기업가정신과 경영성과에 있어 핵심은 높은 성과는 거의 확실히 기업 벤처링(corporate venturing)과 전략적 기업가정의 함수라는 점으로 이러한 기업가정신은 다양한 형태를 취할 수 있다(Morris, Kuratko, & Covin, 2011).

기업가정신이 경영성과에 미치는 영향을 연구한 선행연구는 대부분 정(+)의 관계를 가정하지만 이러한 가정을 뒷받침하는 실증 증거는 많지 않은 것은 사실이다. 그럼에도 불구하고 기업가정신이 경영성과에 영향을 미친다는 가정을 지속하는 이유는 선행연구에서 가정한 정(+)의 관계가 인정받고 있는 것으로 볼 수 있다. Zhou & Stan(1998)은 최고경영자가 지닌 혁신적 성향이 기업의 진취성 향상시킬 뿐만 아니라 글로벌화에 대한 비전을 더욱 구체화하고 성과도 향상시킨다고 하였으며(Aution, Sapiezna & Almeida, 2000), Burgemen(1991)은 기업가정신은 제품과 공정혁신을 촉진시키는 역할을 함으로써 경영성과에 영향을 미친다고 하였다(박재현, 2007).

정대용 & 유봉호(2007)는 기업가정신이 조직의 유효성과 함께 경영성과에 미치는 영향을 중소기업이나 중견기업에 재직중인 최고경영자를 대상으로 검증하였고, 창업가의 위험감수성과 경쟁적인 적극성이 유의한 영향을 미친다고 결과를 발표하였다.

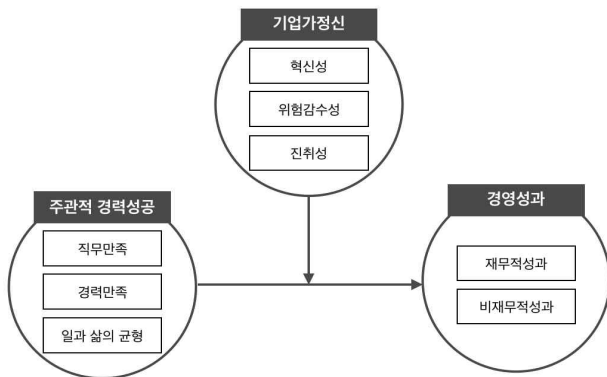
윤종록·위홍복·최광신(2003)은 개인적 특성인 환경특성과 조직구성원이 조절변수로서 기업가정신과 조직유효성에 역할을 하는지에 대해서 연구한 결과 조직몰입과 직무만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 혁신성을 지닌 기업가라면 조직구성원도 혁신성을 지니려고 노력하여 조직성과에 영향을 미친다고 하였다. Zahra(1991)는 조직성과 환경요인, 전략변인, 조직변인 등과 기업가정신의 상관관계를 검증하였고, 박노운(2000)은 고객이미지 및 호감도와 장기적 수익성에 기업가정신이 영향을 미치고 있다는 사실을 밝혔다. 이재훈·이정호·윤정현(2007)도 기업가정신이 높을 수록 조직의 성과가 향상되며 기업가정신과 조직성과는 정(+) 관계에 있다고 하였다.

여러 선행연구를 통해 확인 하였듯이 기업가정신은 조직의 성과에 밀접한 상관관계를 가지며 이는 기업의 재무성과에도 긍정적 영향을 주고 있는 것이 사실이다.

III. 연구모형 설계 및 가설

3.1 연구모형

본 연구는 앞에서 논의된 이론적 배경을 바탕으로 주관적 경력성공과 기업가정신의 요인 체계를 알아보고 이런 요인들이 경영성공에 미치는 영향 관계를 분석하기 위한 목적으로 진행되었으며, 주관적 경력성공이 경영성공에 영향을 미칠 때 지각된 가능성의 조절효과를 분석하고자 한다. 선행 연구에서 살펴봤듯이 주관적 경력성공과 기업가정신은 경영성공에 영향을 미친다. 초기 창업기업의 창업자가 이러한 역량을 바탕으로 창업과정에서 성공적인 결과를 도출해 낼 수 있는지 연구하는 것은 큰 의미가 있다. 앞서 논의된 연구목적에 달성하기 위해 아래와 같은 연구모형을 구축하였고, 가설을 검증하고자 다양한 통계 기법을 활용하여 분석하였다.



3.1 가설설정

H1. 주관적 경력성공은 경영성공에 영향을 미칠 것이다.

- H1-1. 주관적 경력성공의 직무만족은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H1-2. 주관적 경력성공의 직무만족은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H1-3. 주관적 경력성공의 경력만족은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H1-4. 주관적 경력성공의 경력만족은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H1-5. 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H1-6. 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.

H2. 주관적 경력성공은 기업가정신에 영향을 미칠 것이다.

- H2-1. 주관적 경력성공의 직무만족은 기업가정신의 혁신성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-2. 주관적 경력성공의 직무만족은 기업가정신의 위험감수성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-3. 주관적 경력성공의 직무만족은 기업가정신의 진취성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-4. 주관적 경력성공의 경력만족은 기업가정신의 혁신성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-5. 주관적 경력성공의 경력만족은 기업가정신의 위험감수성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-6. 주관적 경력성공의 경력만족은 기업가정신의 진취성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-7. 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형은 기업가정신의 혁신성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-8. 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형은 기업가정신의 위험감수성에 영향을 미칠 것이다.
- H2-9. 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형은 기업가정신의 진취성에 영향을 미칠 것이다.

H3. 기업가정신은 경영성공에 영향을 미칠 것이다.

- H3-1. 기업가정신의 혁신성은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H3-2. 기업가정신의 혁신성은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H3-3. 기업가정신의 위험감수성은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H3-4. 기업가정신의 위험감수성은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H3-5. 기업가정신의 진취성은 경영성공의 재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.
- H3-6. 기업가정신의 진취성은 경영성공의 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다.

H4. 기업가정신은 주관적 경력성공과 경영성공 간의 관계를 조절할 것이다.

- H4-1. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성공의 재무적 성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-2. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성공의 비재무적 성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-3. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성공의 재무적 성과 간의 관계를 조절할 것이다.

- 것이다.
- H4-4. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-5. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-6. 기업가정신의 혁신성은 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-7. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-8. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-9. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-10. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-11. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-12. 기업가정신의 위험감수성은 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-13. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-14. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 직무만족과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-15. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-16. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 경력만족과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-17. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 일과 삶의 균형과 경영성과의 재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.
- H4-18. 기업가정신의 진취성은 주관적 경력성공의 일과

삶의 균형과 경영성과의 비재무적성과 간의 관계를 조절할 것이다.