

## 창업보육센터 매니저의 고용안정성이 창업보육 성과에 미치는 영향\*

최강득(군산대학교 회계학과 교수)\*\*

김영문(군산대학교 경영학과 박사과정)\*\*\*

조인석(에원예술대학교 문화영상창업대학원 교수)\*\*\*\*

### 국 문 요 약

본 연구는 창업보육센터 매니저의 고용안정성과 역량이 입주기업에 미치는 서비스 수준과 경영성과를 규명하기 위해 전국 50개 창업보육센터에 입주한 215개 기업을 대상으로 설문을 실시하였다. 본 연구를 통해 창업보육사업에 있어 매니저의 고용안정성과 역량이 창업기업의 성장을 지원하는데 중요한 변수임을 확인하는데 목적이 있다.

연구의 결과 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업 지원서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향에 대해 매니저의 고용안정성이 높은 집단이 그렇지 못한 집단보다 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용안정성이 높은 집단의 매니저 역량이 높게 나타남을 확인하였다. 또한 매니저 역량이 입주기업 지원서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향 관계를 분석한 결과 매니저 역량이 높을수록 입주기업이 느끼는 서비스 만족도와 경영성과가 높게 나타남을 확인하였다.

이는 창업보육센터가 입주기업의 성공적인 창업활동을 지원하기 위해 매니저의 고용안정성을 보장하여 입주기업의 안정적인 성장을 지원할 수 있도록 여건을 조성하여야 하며, 매니저의 전문성을 강화를 통하여 입주기업의 성장을 지원할 수 있는 토대를 마련해야 할 것이다.

핵심주제어: 창업보육센터, 창업보육매니저, 지원서비스, 고용안정성, 경영성과

## I. 서론

세계는 미국 발 금융위기 이후 경제 활성화와 고용창출을 위해 창업을 통해 그 문제를 해소하고자 하고 있다. 우리나라 또한 창업을 통해 일자리를 창출하고자 많은 정책과 예산을 투입하고 있고 박근혜정부 들어 창조경제의 표방을 통해 각 분야에 창의성을 강조하고 있으며 이의 궁극적 목표가 창의적 사고를 통한 창업활성화일 것이다.

정부는 창업활성화를 위해 중소기업특별조치법에 근거하여 1992년 안산창업보육센터를 시작으로 창업보육센터를 점차 확대하였으며 중소기업청의 통계에 따르면 2014년 현재 280개의 창업보육센터가 운영되고 있고 2012년 말 통계를 기준으로 입주기업수가 5,123개, 매출액이 16,592억원, 고용인원은 17,276명에 다다르고 있다.

Bahn, Park, and Seo(2009)는 창업보육센터는 경쟁조건이 열악한 신생기업들에게 경영기획, 회계, 재무, 마케팅 기술, 법률 등의 다양한 지원을 제공하여 창업기업의 생존가능성과

성장 잠재력을 높여 주는데 주된 목적을 두고 있다.

기업을 설립하여 자립기반을 확립하기 까지는 많은 시간이 소요되고, 자립기반을 잡기도 전에 폐업에 이르는 기업 또한 많이 볼 수 있다. 창업보육센터는 중소기업을 설립하여 자립기반을 확립하기까지의 시간과 비용을 줄여주고 다양한 정책의 제공과 기관이 보유한 네트워크를 활용하여 초기 기업이 자립, 성장할 수 있도록 도움을 주는 기관이다.

창업보육센터와 관련한 선행연구는 창업보육센터의 역할과 창업보육의 특징이 기업의 경영성과에 미치는 영향에 대해 주로 연구되어 왔다. 그러나 창업보육센터의 운영 주체인 매니저에 대한 연구는 미미한 편이다. 따라서 본 연구에서는 창업보육센터 매니저의 고용안정성이 입주기업에게 제공되는 서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향을 분석하여 성공적인 창업기업 지원을 위한 창업보육사업의 체제 확립에 목적을 두고 보육센터 운영과 관련한 효과적인 방안을 제시하고자 한다.

\* 본 연구는 2014년 에원예술대학교 교내연구지원 사업에 의해 수행되었음

\*\* 제1저자, 군산대학교 회계학과 교수, choikd9@kunsan.ac.kr

\*\*\* 교신저자, 군산대학교 경영대학 박사과정, kband@howon.ac.kr

\*\*\*\* 공동저자, 에원예술대학교 문화영상창업대학원 교수, magician@daum.net

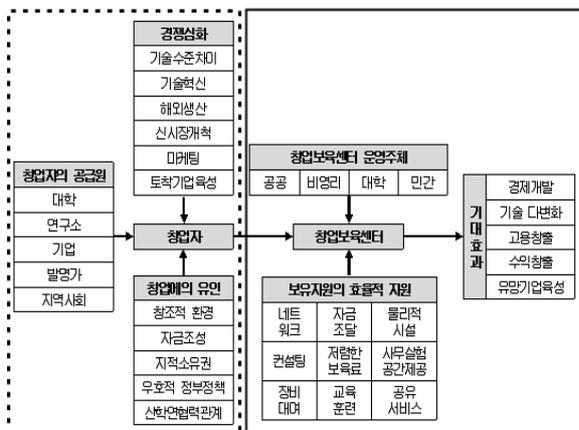
· 투고일: 2014-11-08 · 수정일: 2015-02-02 · 게재확정일: 2015-02-12

## II. 창업보육현황 및 선행연구 고찰

### 2.1 창업보육센터의 개념

창업보육센터는 「중소기업창업지원법」 제2조 제7항에 의해 ‘창업의 성공가능성을 높이기 위하여 창업자에게 시설·장소를 제공하고 경영·기술 분야에 대하여 지원 하는 것을 주된 목적으로 하는 사업장을 말한다.’고 정의되어 있다. Bahn, Park, and Seo(2009)은 일반적으로 창업보육센터는 대학, 공공연구기관, 지방정부, 민간기관 등이 신생 중소기업의 창업을 촉진하고 육성하기 위해 설립되는 기관으로 창업보육센터는 ‘기술과 사업성은 있으나 자금이나 장소 및 시설확보에 어려움이 있는 신규창업자 또는 예비창업자에게 개인 또는 공동작업장 등의 시설을 저렴하게 제공한다. 아울러 경영, 세무, 기술지도 등 각종 지원서비스를 통해 창업에 따른 위험 부담을 줄이고, 원활한 성장을 유도하여 성공 가능성을 높이기 위해 설치된 시설’을 의미한다고 하였다.

이러한 창업보육센터의 개념을 정리하면 <그림 1>과 같다.



자료 : Smilor & Gill(1996)

<그림 1> 창업보육센터의 개념도

또한 Park(1999)은 창업보육센터를 자생력이 미약한 중소기업을 대상으로 한 임대료의 작업공간 제공, 전문관리자와 외부전문가를 통한 경영지도, 기술지원, 설비지원, 자금알선, 등을 통해 창업기업이 창업초기의 어려움을 극복하고 지속적으로 생존·성장·발전할 수 있도록 도와주는 곳으로 정의하였다.

### 2.2 국내 창업보육센터의 운영 현황

1992년 중소기업진흥공단의 안산 창업보육센터를 시작으로 우리나라의 창업보육센터는 양적·질적으로 많은 성장을 이루고 있고, 2014년 현재 280개의 창업보육센터가 운영되고 있다.

창업보육센터의 운영실적은 아래 <표 1>과 같이 나타나고 있으며, 중소기업청의 창업보육센터 신규지정 및 부실운영센터의 지정취소를 통해 해마다 약 277개 가량의 창업보육센터가 운영되고 있으며, 보육기업 수는 평균적으로 4,500개, 매출액은 연평균 20,958억원 가량을 보이고 있고, 고용인원은 연평균

20,767명 정도의 고용창출을 하고 있어, 창업보육사업은 경제활성화와 고용창출에 많은 기여를 하고 있다.

<표 1> 창업보육센터 입주기업 매출액 및 고용인원 증가 추이

구분	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년
지정센터수	269	279	286	276	276
보육업체수(개)	4,532	4,770	4,818	4,764	5,123
매출액(억원)	23,204	25,382	24,807	20,055	16,592
고용인원(명)	22,982	22,017	21,113	18,078	17,276

자료 : 중소기업청 년도별 중소기업에 관한 연차보고 연구자 재정리

전국 창업보육센터의 매니저에 대한 인력현황 및 고용안정성에 관한 조사 결과는 <표 2>와 같이 나타나고 있으며, 전체 매니저 중 전문매니저 자격증을 소지한 매니저가 421명으로 69.2%의 비율을 보이고 있고, 또한 신분보장을 받은 매니저 즉 정규직 매니저와 무기계약직 매니저가 전체 68.3%로 비정규직 신분매니저 31.7%보다 높게 나타나고 있다. 이는 통계청이 발표한 2013년 하반기 임금근로자의 비정규직비율 32.6%와 비슷한 비율을 보이고 있다(Korean Statistical Information Service 2014).

<표 2> 전문매니저 고용형태별 현황

운영주체	구분	인력현황			정규직 및 비정규직			
		전문매니저	일반매니저	합계	정규직	무기계약직	계약직	합계
대학	빈도	307	125	432	123	161	148	432
	비율	71.1	28.9	100	28.5	37.3	34.3	100
연구소	빈도	36	17	53	31	10	12	53
	비율	67.9	32.1	100	58.5	18.9	22.6	100
지자체	빈도	62	36	98	50	22	26	98
	비율	63.3	36.7	100	51.0	22.4	26.5	100
중진공	빈도	3	3	6	1	1	4	6
	비율	50.0	50.0	100	16.7	16.7	66.7	100
기타	빈도	13	6	19	10	6	3	19
	비율	68.4	31.6	100	52.6	31.6	15.8	100
전체	빈도	421	187	608	215	200	193	608
	비율	69.2	30.8	100	35.4	32.9	31.7	100

자료 : 한국창업보육협회 내부자료(2014년 8월 기준)

### 2.3 창업보육 매니저의 역량

Yoon, Kim, and Kim(2011)은 매니저의 역량을 신기술 또는 아이디어를 가진 예비창업자 및 초기 창업기업의 창업보육센터 입주에서 졸업까지 지원 및 관리하여 경쟁력 있는 기업으로 육성하기 위해 입주기업 지원서비스, 보육프로그램운영과 재정관리, 행정 및 프로그램지원, 마케팅과 홍보를 중요소라 하였고, Jeong(2005)는 우리나라 창업보육매니저에게 요구되는 역량을 지식차원과 스킬차원으로 구분하고 지식차원의 역량은 기업운영 관리지식과 행정관리 지식이 보육 수요자인 입주기업 경영자에게 상대적으로 중요한 것으로 인식되고 있으며, 스킬

차원에서는 자금조달 및 네트워크 관리가 상대적으로 중요하게 인식되고 있음을 밝혔다.

<표 3> 창업보육매니저의 필요역량

요인	지식차원	스킬차원
마케팅관련 역량	· 시장조사 방법 · 홍보·광고 기법 · 마케팅 전략 수립 · 수출·수입 관련 지식 · 전략적 제휴 개발 기법 · 외국어 사용	· 해외시장 정보 제공 · 해외 BI 투자자 연계 · 대외 신뢰도 확보 투자자 유치 · 사업 타당성 분석 · 시장/제품에 대한 타당성 검증 · 마케팅 지도
자금 및 산업재산권 관련 역량	· 산업재산권 관리 지식 · VC의 기업가치평가 기법 · 벤처금융에 대한 지식 · 투자관리 및 자금관리(세무실무)	· 정책자금 활용 기법 · 기술발전 동향에 대한 이해 · 기술개발 및 이전 과정 절차 · 특허분쟁의 극복 기법
사업화 관련 역량	· 창업관련 법규 및 절차 · 창업보육기능에 대한 이해 · 사업계획서 작성 지식 · 계약 및 부동산 관련 지식	· 벤처기업의 특성에 대한 이해 · 성공사례를 이용한 벤처마케팅 · 창업 법규 숙지 · 센터관리 행정 업무
의사소통/네트워킹 역량	· 상담실리 · 컬설링기법(방법론) · 일대일 카운슬링 기법 · 입주·졸업기업 네트워킹 구축	· 멘토로서 실무형협 전수 · 원만한 대인관계를 위한 기술 · 타 창업보육센터와의 연계 · 전문가 그룹 네트워킹 구축
기업관리 역량	· 인적자원관리·개발 기법 · 기업관리 운영 지식 · 기술연구소 설립 절차 · 재무관리 지식	· 교육기획 스킬 · 리더십 개발

### 2.4 창업보육센터의 지원서비스

창업보육센터에서 지원하는 서비스는 물리적 시설 및 설비 제공, 경영·사업지원, 기술적 지원, 재무적 지원, 법률적 지원 네트워킹 지원 등 매우 다양하며 센터에서 직접 지원할 수도 있고, 외부 서비스의 연계·알선·중계를 통해 지원 할 수도 있다.

일반적으로 창업보육센터의 가장 중요한 서비스로 싼 임대료로 작업 공간을 제공함으로써 창업초기 기업의 초기투자비용을 줄이는 것을 들고 있는데 '보육(incubation)'이라는 측면에서 본다면 공간제공은 가장 기본적인 서비스이고 Smilor(1987)가 언급했듯이 의도적으로 통제된 조건을 만들어 주는 것이 중요하며, 이때 통제된 조건이라는 것의 핵심은 바로 지원서비스라고 할 수 있다.

<표 4> 창업보육센터의 입주기업에 대한 지원서비스

구분	내용
기술지원 서비스	· 기술개발, 기술이전 및 평가, 디자인개발지원, 신제품 제작, 시험, 검사, 장비지원, 애로기술지원, 보육닥터, 생산 및 공정관리
경영지원 서비스	· 사업계획서 작성 및 타당성 검토, 비즈니스모델 및 전략수립, 경영진단, 사업진행도 평가, 재무 및 세무회계, 홍보, 시장조사, 판로와 마케팅, 해외 판로지원, 아웃소싱, 교육지원, 법인 및 공장 설립지원, 법률지원, 특허지원, 정보제공 등
행정지원 서비스	· 입주 및 졸업기업간 네트워킹지원, 업무 공간제공 및 관리, 공간 입주 등 지자체와 연계, 사무장비 지원, 회의실, 휴게실, 창고 및 보관시설, 주차 및 보안서비스, 전산시스템지원, 사업관련 유료데이터베이스 지원 등
자금지원 서비스	· 정부 및 유관기관 정책자금 정보제공, 투자지원, 엔젤 정보지원 등

### 2.5 고용안정성

고용안정성이란 근로자가 원할 경우 어느 직장이라도 취업이 될 수 있는 높은 고용상의 안정성을 의미한다. Uh(1994)은 고용의 불안정성을 설명하면서 고용관계에서 안정의 개념을 직무안정, 고용안정, 노동시장안정으로 구분하였다.

Lee(2009)은 직무안정이란 현재 근무하고 있는 직장에서의 고용보장을 의미하며, 고용안정이란 근로자가 어느 직장에 종사하더라도 취업이 안정되어 있음을 의미한다. 이와 같은 고용안정이 같은 기업이나 같은 일 또는 같은 작업 내에서 계속적인 고용의 보장을 포함하고 있다는 관점에서 보면, 고용안정성의 핵심은 어떤 직무를 담당하든 고용의 계속성에 초점이 맞추어 진다.

### 2.6 창업보육센터의 지원서비스와 성과

창업보육센터 성공요인들과 관련된 연구로서 Carsrud et al.(2000)는 지식네트워크를 기반으로 한 국제적 협력의 창업보육센터에 대한 연구에서 12가지의 성공요인과 7가지의 한계점 그리고 기술이전의 모델을 정립하였다. 네트워크를 통한 국제간 사상적인 협력의 모델 정립은 창업보육센터의 외부네트워크의 중요성을 설명하고 있다.

Lee and Choi(2001)의 연구에서는 창업보육센터의 성공요인에 관한 연구로서 목표·운영전략, 물적·인적 자원, 보육지원서비스, 연계프로그램으로 성공요인들을 설정하고 각 요인에 대한 중요도를 창업보육센터 입주기업, 졸업기업 관점에서 비교·분석하였다. 입주기업과 졸업기업 관점에서는 물적·인적자원, 보육지원서비스가 중요한 성공요인으로 분석된 반면 창업보육센터 관점에서는 물적·인적 자원과 목표·운영 전략이 상대적으로 중요한 것으로 인식되었다. 각 관점에서 성공요인의 중요도를 분석한 것은 의의가 있으나 성과와의 연계를 입증하는데 연구목표를 두지는 않았다.

Jeong, Lee, and Lee(2003)는 창업보육센터 입주기업의 환경특성과 기업성과 및 보육서비스 성과에 대한 종합적 분석을 위하여, 경영환경과 기술환경을 기업성과에 영향을 미치는 요소로서 파악하고 이러한 경영환경 및 기술환경 요인의 기업성과에 대한 관련성을 규명하고자 하였다. 연구결과, 대학 BI 입주업체는 연구소 BI입주업체보다 경영 및 기술환경과 보육서비스에 대하여 보다 민감하게 평가하며 기업성과의 향상을 위한 보육서비스의 역할을 더욱 필요로 한다는 것을 나타내고 있다.

Jeong(2005)는 창업보육센터 성과에 영향을 미치는 창업보육매니저의 특성 연구란 주제로서 기존의 창업보육센터와 성공적인 운영을 위한 운영시스템의 성과가 아니고 창업보육센터에서 주요한 특성으로 언급하고 있는 창업보육센터 매니저에 관한 연구이다. 연구결과를 요약하면 매니저의 특성에 대한 입주기업과 매니저 자신의 평가는 대체적으로 높은 긍정적 인식을 보이고 있는데 이는 우리나라의 매니저의 높은 학력수준과 적극적인 업무 태도를 결과로 보고 있다.

Hwangbo(2012)는 성공적인 창업지원을 위해서는 창업자에게 지원되는 서비스가 통합적이어야 한다고 주장하였으며 창업 공간 뿐만 아니라 멘토링 컨설팅 등 창업자지원을 위한 서비스가 통합적으로 이루어 져야 한다고 하였다.

Kim, Hwangbo, and Kim(2010)의 연구에서는 창업보육센터의 지원서비스가 입주기업의 성과에 영향을 미치고 창업자의 경험적 특성과 심리적 특성이 기업성과에 영향을 미친다 하였다 또한 창업자의 성공적인 지원을 위해서는 창업자에게 처한 상황에 따라 맞춤형 지원이 필요하다.

## 2.7. 고용안정성과 조직성과와의 관계

정규직과 비정규직이라는 고용형태를 대상으로 한 연구는 1970년대 초반부터 이루어지기 시작하였으며, 주로 정규직과 비정규직의 직무만족과 조직몰입의 차이에 관한 연구가 주를 이루고 있다.

정규직과 비정규직에 관한 직무몰입도에 관한 연구를 살펴보면 정규직 근로자의 태도가 비정규직 근로자의 태도보다 긍정적이라는 명제를 지지하는 연구로 연구결과에 의하면 비정규직이 정규직보다 조직몰입의 수준이 낮으며, 정규직이 비정규직보다 근무만족이 높은 것으로 연구되고 있다. Davis-Blake & Uzzi(1993)는 비정규직의 경우 보상이 불평등하게 분배되고 이로 인하여 직무만족과 근로자의 의욕이 낮아 생산성이 낮아진다고 밝힌바 있다.

전문직에서 근무하는 비정규직과 정규직을 대상으로 한 Dyne & Ang(1998)의 연구결과에서는 비정규직이 정규직에 비해 직무와 조직에 대해 가지는 태도가 비호적인 것으로 나타났으며, Jang(1995)는 임시직 직원들이 정규직 직원에 비해 낮은 감정적 몰입과 거래적 몰입을 가지고 있다고 주장한 바 있다.

반면, Eberhardt & Shani(1984)는 병원 근로자를 대상으로 한 연구에서 정규직 보다 비정규직의 업무태도가 더 긍정적이라는 결과를 밝힌바 있고, Sinclair, Martin & Michael(1999)의 연구에서는 비정규직이 정규직보다 더 조직에 몰입하고 업무에 열중한다는 결과를 밝힌바 있다. 이는 비정규직이 업무를 수행함에 있어 승진의 기회(정규직 전환)를 엿본 결과로 해석하고 있다. 또한 Yang, B. H. et al.,(2001)의 연구에서도 비정규직이 정규직에 비해 조직몰입과 직무만족이 더 높게 나타난다고 밝힌바 있다.

## III. 연구방법

### 3.1 연구모형과 가설설정

#### 3.1.1 연구모형

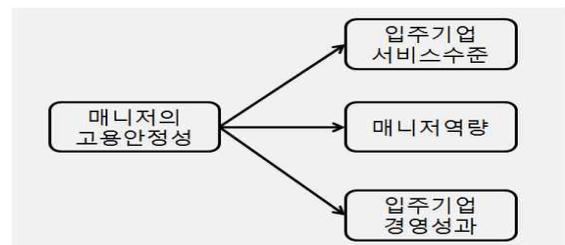
창업보육센터와 관련한 선행연구에서는 주로 입주기업의 경영성과에 미치는 요인에 대해 거시적 관점에서 주로 연구되고 있고, 창업보육센터 운영의 주체인 매니저에 대해 구체적인 연구는 미미한 편이다. 따라서 창업보육매니저의 고용안정성과 역량 등 매니저의 특성이 입주기업 지원서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향에 대해서는 구체적으로 규명하지 못한 바,

이의 규명을 위해 본 연구는 Cho(2008)의 연구모형을 참고로 매니저의 고용안정성에 따른 매니저의 역량과 입주기업 서비스 수준 및 입주기업 경영성과를 측정하기 위해 다음과 같은 연구의 모형을 설정 하였다.

본 연구에서는 창업보육센터 매니저의 고용안정성에 따라 나타나는 입주기업의 서비스 수준과 경영성과 그리고 매니저의 역량을 측정하고자 집단 간 평균차이 검증(t-test)을 실시하고자 한다.

이와 같은 연구목적을 달성하기 위해 독립변수로 매니저의 고용안정성을 종속 변수로는 입주기업 서비스 수준과 경영성과, 매니저의 역량을 선정하였다.

본 연구에서는 창업보육센터 매니저의 고용안정성과 역량이 입주기업 서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향을 규명하기 위해 <그림 2>와 같은 이론적 연구모형을 제시하였다.



<그림 2> 연구모형

#### 3.1.2 가설의 설정

창업보육센터가 제공하는 지원서비스는 수요자인 기업의 특성, 작업환경 등을 고려하여 기업이 원하는 특정한 니즈(needs)에 근거하여야 하며, BI입주기업에 대한 보육과정에 있어 기업의 특성에 따른 성과와 영향관계 분석의 필요성이 제기되고 있다(Song, 2000).

입주기업의 특성에 따른 창업보육의 성과에 대한 선행연구에서는 입주기업에게 제공되는 지원서비스의 수준에 따라 성과가 영향을 받는다는 것을 규명하였다(Jeong, Lee, and Lee, 2003; Lee, 2005) 한편, 다른 연구에서도 보육지원서비스가 경영성과에 가장 큰 영향을 미치는 변수임을 규명한 바 있다(Kim, Hwang, and Kim, 2004). 또한 지원서비스의 다양성, 질적 수준, 제공시점(시의 적절성), 등에 만족도가 높게 나타나기도 한다(Lee, 2007)는 연구에 이어 본 연구에서는 창업보육센터의 매니저의 고용안정성이 입주기업 서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향을 규명하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 경영지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.
- 가설 2 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 물리적지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.
- 가설 3 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 기술지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.
- 가설 4 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 매니저 역량의 수준에 차이가 있을 것이다.
- 가설 5 창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업 경영 성과에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

### 3.2 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 기존 연구들에서 사용된 측정변수들을 바탕으로 사용하였으며, 기존의 측정변수들이 없거나 부적절한 경우에는 가능한 기존 연구들을 근거로 개념을 정리하여 측정변수로 사용하였다. 매니저의 특성과 관련된 변수 중 보유역량은 지적역량과 스킬역량으로 측정하며 개념적 차원의 지적역량으로는 기업 운영 및 센터 운영에 필요한 이론적이고 명시적인 지식의 보유 정도, 스킬역량은 암묵적 지식으로 기업운영 및 센터운영에 필요한 스킬 보유정도를 말하며, 업무경험은 기업관련 경험 및 창업보육사업 수행 경력의 보유정도로 정의되고 있고, 기업가정신은 매니저의 보육업무에 적합한 적성의 보유정도와 보육업무에 대한 자긍심 및 애정과 관심도로 측정하고 있다. 또한 고용형태는 보육업무 전담여부와 고용계약의 형태(정규/계약) 및 소속기관의 종류에 따른 구분으로 연구되고 있다 (Jeong, 2006).

입주기업 지원서비스는 물리적시설지원, 경영지원, 전문가지원 등의 서비스 제공에 대한 충분한 지원정도로 측정되고, 기술, 행정, 경영, 자금지원서비스 부분과 대학과의 연계지원서비스로 대학 보유 기술이전, 공동연구 등의 교수연구원의 참여, 학생인력조달, 실험실 및 장비활용, 부대시설활용 및 교육기회 제공 등의 센터가 입주기업을 지원하는 요소로 측정되고 있다 (Yang, 2002; Jeong, 2005; Park, 2011). 또한 입주기업 경영성과는 주로 매출액증가와 고용인원증가, 지식재산관증가 및 입주기업 만족도로 측정되고 있다(Campbell et al. 1988; Jeong, 2005).

### 3.3 측정방법

본 연구는 창업보육센터 입주기업을 대상으로 하여 창업보육 매니저의 고용안정성과 역량이 입주기업 지원서비스와 경영성과에 미치는 영향을 규명하는 데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 선행연구의 고찰을 통해 창업보육센터 입주기업 경영성과의 영향요인으로 구분된 창업보육매니저의 특성과 입주기업 지원서비스, 입주기업의 경영성과를 측정할 수 있는 항목으로 설문을 구성하여 조사하였다. 설문조사기간은 2014년 1월 10일부터 2월 14일 까지 약 1개월간 진행되었으며, 조사의 공간적 범위는 제주도를 제외한 전국을 대상으로 50개 센터의 입주기업을 대상으로 총 540매의 설문을 우편과 이메일로 발송하였고, 이중 회수된 설문지는 215매였으며 이중 불성실하게 작성된 설문지 6매는 제외하고 총 209개의 설문지를 바탕으로 본 연구를 실시하였다. 각 항목별 설문문항은 리커트(Likert scale) 5점 척도와 항목에 따라 명목척도를 사용하였으며, 설문을 통한 가설검증을 위해 SPSS 22를 사용하여 요인분석과 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 t-test를 실시하였다.

## IV. 실증 분석

### 4.1 표본기업의 현황 및 일반적 특성

본 연구의 설문은 전국의 창업보육센터 입주기업 209개 업체를 대상으로 실시하였으며, 지역별 설문 현황은 <표 6>과 같다.

<표 6> 표본기업의 현황 및 일반적 특성

지역	빈도	비율	입주기간	빈도	비율
서울	30	14.4	1년	65	31.1
경기,인천	32	15.3	2년	48	23.0
강원,충청	51	24.4	3년	56	26.8
경상	35	16.7	4년	29	13.9
전라	61	29.2	5년	11	5.3
총계	209	100.0	총계	209	100.0

표본 기업의 특징을 분석한 결과 강원충청지역과 전라지역의 표본이 총 209개 기업 중 112개로 전체의 53.6%를 차지하였고, 또한 입주기업은 1년차(31.1%)와 3년차(26.8%)의 순으로 조사되었다. 창업보육센터의 입주기간은 최대 5년까지로 5년차 기업은 전체 표본 중 5.3%의 비율을 보였다.

### 4.2 자료의 분석 결과

<표 7> 측정변수의 요인분석 결과

요인명	구성요소					
	경영지원	물리지원	기술지원	매니저특성	경영성과	공통성
세무 및 회계지원	.794	.182	-.009	.217	.052	.713
경영컨설팅지원	.726	.227	.354	.045	.034	.708
유관기관네트워킹	.678	.171	.183	.185	.176	.587
투자유치지원	.653	.325	-.049	.245	-.027	.595
교육훈련지원	.617	.222	.311	.110	.078	.544
법인설립지원	.591	-.039	.445	.156	.083	.579
마케팅지원	.569	.237	.159	.311	.033	.503
사업계획서작성지도	.551	.032	.509	.267	.002	.614
정책사업 등 정보지원	.547	.426	.241	.241	.133	.635
기업운영서식지원	.521	.448	.225	.146	.177	.574
매니저의 기업지원 노하우	.154	.122	.088	.866	.037	.798
매니저의 기업지원 관심도	.216	.159	.123	.810	.142	.763
매니저의 이론적 지식	.164	.171	.246	.789	.095	.748
정보제공 등 성실성	.292	.183	.250	.675	.066	.641
보육센터운영의 적극성	.266	.147	.410	.542	.117	.569
적절한 사무 공간 활용지원	.247	.792	.073	.194	.049	.629
제품 및 기술보안시설지원	.191	.781	.174	.117	.072	.674
각종 시설 활용지원	.371	.567	.078	.272	.091	.598
기술개발 및 기술이전	.113	-.032	.730	.285	-.007	.735
연구장비 활용연계	.230	.316	.693	.177	.098	.696
기술개발지원	.240	.364	.615	.137	.099	.548
전년대비 고용증가	.164	.105	.006	.085	.862	.788
전년대비 매출액증가	.030	.069	.109	.142	.858	.775
고유값(Eigen-value)	4.61	2.64	2.61	3.49	1.66	
분산설명	20.05	11.49	11.34	15.17	7.23	
Cronbach's Alpha	.906	.731	.760	.884	.731	

Kaiser-Meyer-Olkin 측도 : 0.907 / Bartlett의 구형성 검정 :2586.726(p<0.000)  
 설명된 총분산 : 65.3(65.3%의 설명력)

#### 4.2.1 신뢰도 및 타당성 분석 결과

본 연구의 가설을 검증하기 위해 설문지에서 측정된 항목들을 SPSS22를 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석에서는 일반적으로 공통성이 0.5이상인 경우만 사용되므로, 분석결과 공통성 값이 0.5이하인 항목 9개를 제거하였

고, 0.5이상인 항목에 대해 요인분석을 실시하여 각 요인별 요인적재(Factor Loading) 값이 0.5이상인 측정항목을 추출하였다. 입주기업의 지원서비스 측정항목에 관한 요인분석결과 전체 설명력을 의미하는 총 분산의 값은 65.3로 65.3%의 설명력을 보이고 있다. 또한 측정 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내는 KMO측도는 0.907과 요인분석 모형의 적합성을 나타내는 Bartlett의 구형성검정은 2586.726(p=.000)로 분석되어 유의한 요인분석으로 검증되었다.

고유값은 모든 잠재변수가 1.0이상으로 나타났고, 요인 적재치는 0.40이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다. 따라서 본 연구에서는 이들의 기준에 따라 고유값이 1.0이상, 요인적재치가 0.40이상인 변수를 사용하였다.

신뢰도 측정을 위한 Cronbach's Alpha 분석결과 경영지원은  $\alpha=0.906$ , 물리적지원  $\alpha=0.731$ , 기술지원은  $\alpha=0.760$ , 매니저특성은  $\alpha=0.884$  경영성과는  $\alpha=0.731$ 로 나타났다. 일반적으로 Cronbach's Alpha값이 0.6이상이면 신뢰도가 높은 것으로 판단함에 따라 <표 7>과 같이 분류된 요인은 신뢰도가 높은 것으로 판단한다.

따라서 입주기업의 지원서비스와 매니저특성, 입주기업경영성과에 관한 요인분석 결과는 총 5개의 요인으로 나타났다. 첫 번째 요인은 세무회계지원, 경영컨설팅지원, 투자유치지원, 교육훈련지원, 법인설립지원, 마케팅지원, 사업계획지도, 정책사업 지원 등 기업의 경영활동과 관련된 항목들로 경영지원으로 명명하였고, 두 번째로는 사무 공간 활용지원, 기술 보안 시설 지원, 각종 시설 사용 지원 등으로 물리적 지원으로 명명하였으며, 세 번째로는 기술이전지원 장비활용지도, 기술개발 자문의 항목으로 기술지원으로 명명하였으며, 네 번째로는 매니저의 노하우, 이론적 지식, 기업지원관심도, 정보제공의 성실성, 교육센터운영의 적극성 등의 항목으로 매니저의 특성으로 명명하였고, 마지막으로 입주기업의 매출액증가와 고용인원증가등의 항목으로 입주기업의 경영성과로 명명하였다.

이러한 결과는 매니저의 특성과 입주기업의 경영성과는 선행연구와 동일한 결과로 나타났으며, 입주기업지원서비스의 경우 지원서비스 유형별 세부 항목으로 분류되어 요인 명으로 명명하였다.

### 4.2.2 상관관계 분석 결과

상관관계분석은 변수들 간의 관계를 말하는 것으로, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 상관관계라 하는데 상관관계의 정도는 0에서  $\pm 1$ 사이로 나타나며,  $\pm 1$ 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다.

본 연구에서는 신뢰도분석 및 타당성 분석을 통해 정교화 된 변수를 각각의 요인으로 명명하고, 변수계산을 통해 각각의 요인 값을 평균화 하였다. 이러한 과정을 통해 얻어진 요인에 대해 변수들 간의 상관관계를 확인하였고, 그 결과는 다음과 같이 나타나고 있다.

상관관계 분석결과 매니저특성과 각 요인별 상관관계를 살펴본 바, 경영지원서비스간의 상관계수는 0.609, 기술지원서비스와의 상관계수는 0.552, 기술지원서비스와의 상관계수는 0.551로 다소 높은 상관계수를 보이고 있다.

<표 8> 변수 간 상관관계 분석

연구단위	평균	표준 편차	구성개념 간 상관관계 (Inter-Construct Correlations)				
			경영 지원	기술 지원	물리 지원	매니저 특성	경영 성과
경영지원	3.98	.604	1				
기술지원	3.79	.722	.648*	1			
물리지원	4.13	.686	.622*	.467*	1		
매니저특성	4.33	.611	.609*	.552*	.551*	1	
경영성과	4.25	.801	.277*	.249*	.229*	.280*	1

\*. 상관이 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

### 4.2.3 가설의 검증

창업보육센터 매니저의 고용안정성이 입주기업 지원서비스수준과 매니저 역량, 입주기업 경영성과에 미치는 영향검증을 위해 고용안정성이 있는 집단과 고용안정성이 없는 집단 간 t 검정을 실시하였으며 두 집단 간 평균차이를 알아보기 위한 t 검정 결과 집단통계량은 <표 9>와 같이 나타나고 있다.

종속변수로 투입된 경영지원서비스와 기술지원서비스, 물리지원서비스 등 기업지원서비스에 대한 만족도와 매니저의 역량 및 입주기업의 경영성과는 매니저의 고용안정성 여부에 따라 각각 차이를 보이고 있고, 구체적으로 매니저의 고용안정성을 보장받은 집단은 전체의 66.5%인 139명으로 나타났으며, 고용안정성이 보장되지 못한 집단은 70명으로 33.5%의 비율을 보이고 있다. 매니저의 고용안정성 여부를 독립변수로 투입하고, 경영지원서비스와 기술지원서비스, 물리지원서비스, 매니저의 역량 및 입주기업의 경영성과를 종속변수로 투입하여 매니저의 고용안정성 여부에 따라 나타나는 평균차이를 구체적으로 다음과 같은 결과를 보이고 있다.

<표 9> 매니저의 고용안정성에 따른 종속변수의 집단통계량

	N	평균	표준 편차	t값	유의확률	
경영지원 서비스	불안정	70	3.813	0.566	-2.816	**.005
	안정	139	4.058	0.609		
기술지원 서비스	불안정	70	3.581	0.719	-2.972	**.003
	안정	139	3.890	0.704		
물리지원 서비스	불안정	70	3.976	0.689	-2.387	**.018
	안정	139	4.213	0.673		
매니저 역량	불안정	70	4.191	0.610	-2.439	**.016
	안정	139	4.407	0.600		
경영성과	불안정	70	3.886	0.826	-4.899	**.000
	안정	139	4.432	0.725		

주) \*p<.05 \*\*p<.01

**가설 1 매니저의 고용안정성은 경영지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.**

창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업에 대한 경영지원서비스 수준에 차이가 있는가에 관한 t-test결과 t값이

-2.816으로 차이가 있는 것으로 검증되어 가설 1은 지지되었다. 또한 고용안정을 보장받은 집단의 평균값이 4.058로 고용안정성을 보장받지 못한 집단 3.813보다 높게 나타나고 있다.

**가설 2 매니저의 고용안정성은 기술지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.**

창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업에 대한 기술지원서비스 만족도에 차이가 있는가에 관한 결과 또한 t값이 -2.972로 차이가 있는 것으로 검증되어 가설 2도 지지되고 있고, 고용안정성을 보장받은 집단의 평균값이 3.890으로 고용안정성을 보장받지 못한 집단 3.581보다 높게 나타나 매니저의 고용안정성이 기술지원서비스 만족도에 중요한 요인임을 확인할 수 있다.

**가설 3 매니저의 고용안정성은 물리지원서비스 수준에 차이가 있을 것이다.**

창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업에 대한 물리지원서비스 만족도에 차이가 있는가에 관한 t-test결과 t값이 -2.387으로 차이가 있는 것으로 검증되어 가설 3은 지지되었고, 평균값이 고용안정성을 보장 받은 집단이 4.213로 고용안정성을 보장받지 못한 집단 3.976보다 높게 나타나 고용안정을 보장받은 집단이 통계적 유의수준 하에서 더 높게 나타나고 있다.

**가설 4 매니저의 고용안정성은 매니저 역량의 수준에 차이가 있을 것이다.**

창업보육센터 매니저의 고용안정성은 창업보육 매니저의 역량에 대한 차이가 있는가에 관한 t-test결과 t값이 -2.439로 차이가 있는 것으로 검증되어 가설 4는 지지되었고, 평균값이 고용안정성을 보장 받은 집단이 4.407로 고용안정성을 보장받지 못한 집단 4.419보다 높게 나타나 고용안정을 보장받은 집단이 통계적 유의수준 하에서 더 높게 나타나고 있다.

**가설 5 매니저의 고용안정성은 입주기업 경영성과에 차이가 있을 것이다.**

창업보육센터 매니저의 고용안정성은 입주기업에 경영성과에 차이가 있을 것이다에 관한 검증 결과 t값 -4.899로 가설은 5는 지지되었고, 평균값이 고용안정성을 보장 받은 집단의 평균값이 4.432으로 고용안정을 보장받지 못한 집단 3.886보다 높게 나타나 매니저의 고용안정성이 입주기업의 경영성과를 제고하는데 중요한 요인임을 확인하였다.

치는 영향관계를 규명하는데 목적이 있다.

국내의 창업보육과 관련된 논문은 정부의 창업활성화 정책과 더불어 많이 증가되는 추세를 보이고 있으며 창업보육과 관련한 논문 중 매니저를 주제로 한 연구는 주로 매니저의 역량이 입주기업의 경영성과에 미치는 영향을 주로 다루고 있다. 그러나 매니저의 높은 역량을 요구하기 위해서는 고용안정이 우선되어야 한다. 따라서 본 연구에서는 매니저의 고용안정성이 입주기업의 서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향관계를 확인하고자 하였다.

이를 위해 가설에서는 창업보육센터 매니저의 고용안정성이 입주기업 서비스 수준과 경영성과에 미치는 영향관계에 차이가 있을 것이라는 가설 하에 입주기업에게 제공되는 각각의 유형별 지원서비스와 매니저의 역량, 입주기업 경영성과 등을 확인하기 위해 하위가설 5개를 제시하였다.

연구가설에서 제시된 변수들 사이의 관계를 검증하고자 국내 창업보육센터 입주기업을 대상으로 표본기업을 선정하였고 설문조사에 응한 총 209개 기업을 대상으로 연구가설을 검증하였다. 타당성과 신뢰성 분석을 통하여 측정에 사용된 항목들을 선별하고 정교화 하는 과정을 거쳤으며 타당성 분석과 신뢰성 분석결과 몇 개의 항목을 제거하고 문제가 없는 것으로 확인되어 이후 가설 검증을 실시하였다.

본 연구에서는 가설 검증을 위해 SPSS22를 사용하였고, 총 5개의 가설 중 5개의 가설이 모두 채택되었다.

가설의 검증 결과를 요약하면 창업보육센터 매니저의 고용안정성이 입주기업의 서비스 만족도와 경영성과를 높이는 데 있어 고용안정성이 높은 집단에 그렇지 못한 집단에 비해 상대적으로 높은 영향관계를 보임에 따라 창업보육센터 매니저의 고용안정성 또한 입주기업의 경영성과를 높이는 데 중요한 요소임을 확인하였고, 매니저의 고용안정성이 매니저의 역량에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 창업을 통한 경제 활성화와 고용창출을 목표로 정부가 중점적으로 지원하는 창업보육사업에 있어, 매니저의 고용안정성과 역량은 성공적인 창업보육사업을 위한 매우 중요한 변수임을 확인하였다.

따라서 창업보육사업을 통한 창업기업의 안정적인 창업활동 기회 제공과 창업기업 육성을 위해서는 창업보육 매니저의 고용안정성을 제고하고, 고용안정 보장을 통한 매니저의 역량을 제고해야 하며, 다양한 지원서비스 개발을 통해 입주기업의 지속적인 성장을 지원해야 할 것이다.

**REFERENCE**

Bahn, S. S., Park, J. H. & Seo, S. W.(2009), The Effect of Entrepreneurship and Support of Business Incubator Center on Corporate Performance, *Productivity review*, 23(2), 215-234.  
Carsrud A, E. Svrnson & L. Gilbert.(2000), Creating an International High Technology Incubator : The Case of

**V. 결론 및 시사점**

**5.1 연구결과와 시사점**

본 연구는 창업보육센터 매니저의 고용안정성과 매니저의 역량이 입주기업에게 제공되는 서비스 수준과 경영성과에 미

- the UCLA Venture Development Program, *Journal of Enterprising Culture*, 8(2), 185-199.
- Campbell, C. D. Berge, J. & Olsen, K.(1988), Change agents in the new economy : business incubators and economic development, Report Prepared for the Institute of Public Affairs, *University of Minnesota, Minneapolis, MN*.
- Cho, J. H.(2008). *A Study on the Effects of Operating Characteristics of Business Incubator on the Firm's Performance*, Doctoral dissertation, Hoseo University. 30.
- Davis-Blake, A & Uzzi. B.(1993), Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractor, *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223
- Dyne. L. V & Ang S.(1998), Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore, *Academy of management Journal*, 41(6), 692-703
- Eberhardt. B. J & Shani. A. B.(1984), The Effects of Full-time versus Part-time Employment Status on Attitudes Toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900.
- Hwangbo, Y. & Lee, H. I.(2012), A Study on the role of graduate school of entrepreneurial management in the diffusion of entrepreneurship and entrepreneurship culture, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 7(2). 45-53
- Jang, Y, M.(1995), A Comparative study on organizational commitment, *Korean Academy of Organization and Management Journal*, 19, 301-321
- Jeong, H. J.(2005), A Study of Capability for Business Incubator Manager: Significance and Retention of Capability, *The Journal of Small Business Innovation*, 8(2), 55-77.
- Jeong, H. J.(2006), *A Study on Determinants of Performance in Business Incubator*, Doctoral dissertation, Pukyong University.
- Jeong, Y. H., Lee, C, S. & Lee, J, D.(2003), Comparison of Characteristics and Performance between Firms in the Incubation Centers at University and Research Institute, *The Journal of Small Business Innovation*, 25(3), 159-183.
- Kim, M. S, Hwangbo, Y. & Kim H.(2010), A Study on Influence to Business performance of business incubator company via CEO's Characteristics, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 5(2), 33-55
- Kim, M. C., Hwang, J. U. & Kim, K. Y.(2004), A Study on Activation Factors of the Business Incubator Center, *Korean Computers and Accounting Review*, 3(1) 166-167,
- Korean Statistical Information Service (2014). *A regular worker*. Retrieved March 3, 2014 from [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=2897](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2897)
- Lee, H. J.(2007), *An Empirical Study on the Performance of ITBI's Tenant*, Doctoral dissertation, Pai Chai University.
- Lee, S. S. & Choi, J. H.(2001), A Study on the Critical Success Factors of Business Incubator, *The Journal of Small Business Innovation*, 23(4)., 155-177
- Lee, S. J.(2009), *A Study on the Effect of Employees' Job and Employment Characteristics on Organizational Outcomes*, Doctoral dissertation, Soongsil University. 18.
- Park, J. Y.(1999), A Review of the Literature on the Nature and Success Factors of TBI, *Journal of social science*, 7, 23-31.
- Park, M. H.(2011), *The Empirical Study on the Relationship Between the Screening Indices for Moving-in and Performances of Business Incubator*, Doctoral dissertation, Hoseo University. 78.
- Similor, R. W.(1987), Managing the incubator system ; Critical success factors to accelerate new company development, *IEEE Transactions on Engineering Management*, 34(3), 198.
- Sinclair R. R, Martin, J. E. & Michael, R. P(1999), Full-time and Part-time Subgroup Differences in Attitudes and Demographic Characteristics, *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 195-212.
- Song, K, S.(2000), A Study on the Characteristics of the Firms in Korean Business Incubators, *The Journal of Small Business Innovation*, 3(1), 73-103
- Uh, S. B.(1994), The Economics of Employment Relations Act : Law institutionalizing the problem of labor flexibility and employment security, *Korean Journal of Industrial Relations*, 4, 23-31
- Yang, B. H., Hwang, H. Y., Oah, S. Z., & Lee, J. I.(2001), Differences of Permanent and Temporal Employee in Organizational Commitment and Job Attitude, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 14(2), 72-93.
- Yoon, J. R., Kim, H. C. & Kim H. J.(2011) The Effect of Business Incubator Manager Capability and supporting system on the Firm's management performance Conference on fall 2011, *The Korean Academic of Business Administration*.

## An Effect of Employment Stability by Business Incubator Manager on Performance by Business Incubation

Choi, Kang Deuk\*  
Kim, Young Moon\*\*  
Jo, InSeog\*\*\*

### Abstract

To determine the effect of employment stability by business incubator manager on the service level and management performance by new businesses, the survey of 215 businesses at 50 business incubator centers over the country was conducted. This study is to confirm that employment stability by business incubator manager is one of significant variables to support growth of new businesses.

As a result of study, with respect to the effect of employment stability by business incubator manager on the supportive service level and management performance by new businesses, the group with higher employment stability by manager revealed statistically more significant effect than the group with less did, and the group with higher employment stability showed higher manager performance as well. Furthermore, as a result of analyzing the relationship between supportive service level and management performance and performance by manager, as performance by manager is higher, the service satisfaction and management performance by new businesses were higher.

This indicates that to support successful new business by the business incubator, the center shall ensure employment stability of a manager to establish the condition of stable support for new businesses, and that through enhancement of professionalism by a manager, the foundation to support growth of new businesses shall be prepared as well.

*Keywords : Business Incubator, Support Service, Moving-In Firms, Business Performance, Employment Stability.*

---

\* Professor of Accounting, Kunsan National University(First Author), choikd9@kunsan.ac.kr

\*\* Ph. D. Candidate, Kunsan National University(Corresponding Author), kband@howon.ac.kr

\*\*\* Professor, Yewon Arts University(Co-Author), magician@daum.net