

엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성과 기업성과의 관계에 관한 연구

A Study on the Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Company Performance in Entertainment Firms

김동하*, 유건재**, 이광철**
한성대학교 융복합교양교육과정*, 홍익대학교 경영학부**

Dong-Ha Kim(maxkdh@gmail.com)*, Gun-Jea Yu(gy52@hongik.ac.kr)**,
Kwang-Chul Lee(kclee@hongik.ac.kr)**

요약

본 연구는 한국 엔터테인먼트 기업 경영자들이 지닌 '기업가적 지향성'(EO, Entrepreneurial Orientation)이 기업의 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성이 기업 성과에 미치는 직접적인 영향을 검증하고, 최고경영층(TMT: Top Management Team)의 다양성과, 지배구조 유형의 조절효과를 알아보았다. 본 연구는 기존 연구에 두 가지 면에서 기여를 한다. 첫째, 중소기업 연구의 중요한 이슈로 주목을 받고 있지만 주로 제조, IT기업 위주의 연구에 머물러 있던 기업가적 지향성의 개념을 성장산업인 엔터테인먼트 산업에서 검증하였다. 둘째, 사람의 역량이 큰 역할을 하는 엔터테인먼트 기업 경영자와 임원들의 특성을 TMT의 다양성이라는 개념을 도입해 검증하였다. 연구 결과 엔터테인먼트 기업가들이 지닌 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)은 기업의 재무적 성과에 긍정적인 영향을 미쳤다. TMT가 다양할수록, 대주주 영향력이 강한 소유 직접경영일수록 긍정적인 영향력은 확대되는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 엔터테인먼트 | 기업가적 지향성 | 최고경영층 |

Abstract

This study analyzed how the entrepreneurial orientation of Korean CEO influenced to the performance of companies in entertainment business. The research verified the direct influence that the entrepreneurial orientation of entertainment business affected the companies' performance, and examined the diversity of TMT and the control effect of corporate governance. This study contributed to previous researches in two ways. The first, the study verified the concept of entrepreneurial orientation on entertainment business which was only focused on manufacturing or IT industry although the entrepreneurial orientation received attention as a significant research issue on middle and small venture businesses. Second, the research also verified the characteristics of CEO and executives bringing the concept of TMT's diversity in entertainment companies which were dependent on person's capacity. As a result of the research, the entrepreneurial orientation (innovation, proactiveness, risk-taking) of entertainment entrepreneurs led to a positive effect on financial performance. The research showed that the more TMT was diverse or ownership oriented management, the more broadened the positive effects.

■ keyword : | Entertainment | Entrepreneurial Orientation | Top Management Team |

I. 서론

한국의 엔터테인먼트 산업은 창조와 혁신을 통해 정제된 한국경제의 성장성을 뒷받침해줄 수 있는 새로운 성장 동력으로 꼽힌다. 음악, 영화, 드라마, 게임, 방송 등 엔터테인먼트를 기반으로 한 한국의 콘텐츠 시장규모는 2015년말 현재 5200만 달러로 세계 7위 수준이다[1].

2000년 전후로 창업한 엔터테인먼트 기업들이 급성장하면서, 벤처캐피탈로부터 투자를 유치하거나 거래소에 상장해 자금을 조달하는 사례들이 크게 늘어났다. 이는 벤처기업 연구에서 중요한 개념인 ‘기업가적 지향성(EO, Entrepreneurial Orientation)’이 엔터테인먼트 기업들에게도 중요한 개념임을 의미한다. ‘기업가적 지향성’은 “시장기회에 직면한 기업이 혁신적으로 위험을 감수하고 적극적으로 행동하려는 경향성”을 의미하며, 세부요소로는 혁신성, 진취성, 위험감수성이 있다[2].

엔터테인먼트산업은 창의력과 아이디어에 기반을 두고 있으므로 기술 중심이 아닌 사람 중심의 산업이다 [3]. ‘인적자원’의 역량이 중요한 점은 기술과 특허, 장치에 의존하는 제조업과는 확연히 구분되는 엔터테인먼트 산업의 특성이다.

엔터테인먼트 기업에서도 제조업과 마찬가지로 연구개발(R&D, Research and Development)과 교육훈련을 수행하지만, 그 대상은 기계나 기술이 아니라 전적으로 사람의 역량으로 흡수되고 축적되는 경우가 대부분이다. 따라서 경영자의 기업가적 지향성, 즉 혁신성과 진취성, 위험감수성의 정도에 따라 해당 기업 성과는 탄력적으로 변화할 수 있다.

한 예로 2010년 이후 K팝이 전 세계로 뻗어나갈 수 있었던 데는 SM엔터테인먼트의 창업자 이수만, 전 대표이사 김영민, YG엔터테인먼트의 창업자 양현석, 대표이사 양민석, JYP엔터테인먼트의 창업자 박진영, 대표이사 정욱 등 소수 경영자들의 판단과 전략이 큰 영향을 미쳤다. 세 기업 모두 2007년부터 유튜브와 SNS 등 새로운 플랫폼을 활용, 저작권을 포기한 채 무료로 뮤직비디오를 보여줬다. 이는 K팝 뮤직비디오의 폭발적인 확산으로 이어졌고, K팝 기업들은 그 이후부터 해외로부터 직접 공연과 저작권 수익을 올리기 시작했다.

아울러 엔터테인먼트 기업을 이끄는 최고 경영층(TMT)이 얼마나 다양하게 구성돼 있는지도 기업의 전략과 성과에 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다. 과거 음악, 영화, 게임, 매니지먼트 등을 단독으로 영위하던 엔터테인먼트 기업들이 점차 E&M(Entertainment & Media)형태로 융복합하면서, 해당 기업조직을 이끄는 경영진들도 다양한 분야에서 결합되고 있기 때문이다.

이처럼 한국 엔터테인먼트 기업의 경영자들은 제조업 중심의 대기업이 주류였던 한국 시장에서 기회를 직시하고, 혁신적이고 신속하게 사업을 실행하며, 안정보다는 위험을 적극적으로 택하는 전략을 통해 짧은 기간에 급성장할 수 있었다. 그렇기 때문에 기업가적 지향성이 엔터테인먼트 기업에 미치는 영향에 대한 고찰은 그 성공의 원인을 밝히는데 매우 중요하다고 할 수 있다.

기업가적 지향성에 관한 선행연구는 제조, IT 등 벤처기업을 대상으로 수행한 연구들이 대부분이었다. 성장산업이자 벤처의 성격이 강한 엔터테인먼트 분야에 관한 연구는 아직까지 사례분석 등 제한적으로 이루어지고 있다. 경영자의 리더십이나 출신배경 등을 변수로 경영자와 기업성과의 관계를 다룬 연구들은 있었지만, 엔터테인먼트 경영자의 기업가적 지향성을 다룬 연구는 없었다.

본 연구는 엔터테인먼트 기업 경영자의 기업가적 지향성이 기업성과에 미치는 영향을 중점적으로 살펴볼 것이다. 아울러 최고경영층(TMT: Top Management Team)의 경력 다양성이 기업가적 지향성과 기업성과의 관계에 어떠한 조절효과를 발휘하고 있는지를 분석할 것이며, 기업 소유구조의 조절효과에 대해서도 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 엔터테인먼트 산업

엔터테인먼트(Entertainment)란 ‘즐겁게 해 주다’라는 의미를 지닌 동사 엔터테인(Entertain)의 명사형이다. 엔터(Enter)란 ‘함께’라는 공감의 의미를, 테인(tain)은 ‘잡다,유지하다’라는 뜻을 내포하므로 엔터테인먼트

란 함께 즐긴다는 의미의 공동체적 성격이 강하다[3].

엔터테인먼트는 내용물(content)라는 어원을 가진 콘텐츠의 형태로 상품화되고 유통된다. 엔터테인먼트 콘텐츠란 영화, 만화, 게임, 애니메이션, 캐릭터, 음악, 방송, 공연, 인터넷 등의 문화생활 전반에 걸쳐진 다양한 콘텐츠를 말한다[4]. 엔터테인먼트 산업을 큰 범주에서 분류하면 ‘문화산업’ 또는 ‘문화콘텐츠 산업’에 속한다.

엔터테인먼트와 문화콘텐츠는 유사하며, 문화콘텐츠 산업을 엔터테인먼트 산업이라고 총칭할 수 있다[5]. 문화체육관광부는 엔터테인먼트에 기반한 산업 전체를 문화콘텐츠 또는 콘텐츠 산업으로 통칭하고 있다. 엔터테인먼트 산업을 분류하는 기준과 방식은 국가별로 차이가 있다. 미국은 엔터테인먼트 산업, 영국은 크리에이티브 산업, 캐나다는 아트 산업, 중국은 창의산업으로 통칭하여 분류한다. 우리나라와 일본은 콘텐츠 산업이라는 단어를 사용하는데, 이는 상대적으로 제작에 참여하는 기업보다 통신과 방송 등 유통에 관여하는 기업의 지배력이 강한 특성이 반영된 것으로도 해석할 수 있다. 이처럼 엔터테인먼트와 문화콘텐츠의 영역에 관한 구분은 관점에 따라 차이가 있지만, 공통된 교집합을 갖고 있다고 할 수 있다.

엔터테인먼트 산업의 대표적인 특성으로는 확장 및 과급효과가 매우 큰 원소스 멀티유즈(one source multi use)를 꼽을 수 있다. 하나의 콘텐츠로 영화, 음악, 캐릭터 등 다양한 분야에서 활용될 수 있고, 다른 산업과 결합해 높은 부가 가치를 창출하기도 한다. 엔터테인먼트는 확장성이 큰 반면, 반복 소비되지 않고 휘발성이 강한 고위험(high risk), 고수익(high return) 산업이라고 할 수 있다.

2010년 이후로 엔터테인먼트 산업에서 두드러진 특성은 국내 엔터테인먼트 기업들이 다각화를 확대하면서 미디어 플랫폼과 결합하는 E&M(엔터테인먼트&미디어)모델로의 전환이 활발히 이뤄지고 있다는 점이다. 미디어를 통해 엔터테인먼트 콘텐츠의 공급을 조절하면서 여러 플랫폼들의 확장성을 적극 활용하는 한편, 휘발성이 강한 리스크에도 대비하려는 움직임으로 풀이된다.

엔터테인먼트 산업에 관한 많은 선행연구들이 있었

으나, 벤처기업 연구의 핵심개념인 기업가적 지향성의 시각에서 살펴본 시도는 부족했다. 인적 자원이 매우 중요한 엔터테인먼트 기업들의 성공 요인을 파악하기 위해 엔터테인먼트 기업 경영자의 혁신성, 진취성, 위험감수성과 기업성과와의 관계를 중심으로 연구를 진행하고자 한다.

2. 기업가적 지향성

기업가적 지향성은 시장 기회에 직면한 기업이 자율적, 혁신적인 행동을 바탕으로 기업이 직면한 위험을 감수하며 적극적으로 행동하는 경향으로 요약할 수 있다[2]. 기업가적 지향성의 개념은 ‘기업가 정신’, ‘기업가적 성향’에 관한 개념에서 출발한다. Knight는 기업가 정신이 개인의 미래를 성공적으로 예측할 수 있는 능력으로, 비즈니스 기회 포착, 사업 확장 및 이윤창출에 있어 핵심적인 역할을 한다고 정의했고[6], Schumpeter는 기업의 경제적 발전은 생산방식의 새로운 결합과 혁신을 촉진하는 기업가 정신에 의해서 달성된다고 했다[7]. 기업가 정신이 중소 벤처기업의 ‘창업’에 초점이 있다면, 기업가적 지향성은 사업을 시작한 이후에 나타나게 되는 일련의 과정을 강조하고 있다는 점에서 차이가 있다.

기업가적 지향성 개념이 본격적으로 활용되는 단초를 놓은 연구자로는 Miller를 꼽을 수 있다. 그는 신생 조직과 기존 조직과의 가장 큰 차이점은 혁신을 추구하고, 위험을 감수하고 진취적으로 행동하려는 ‘기업가적 성향’에 있다고 했다[8]. Miller가 제시한 기업가적 성향은 Covin과 Slevin에 의해 ‘기업가적 태세(entrepreneurial posture)’라는 개념으로 변화했고[9], Lumpkin과 Dess의 연구를 통해 ‘기업가적 지향성’ 개념으로 확장됐다[10].

기업가적 지향성의 개념은 과거부터 현재까지 중소벤처 기업 분야에 있어 기업의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 가장 중요한 수단으로서 인식되어 왔다. 벤처기업의 기업가적 지향성은 신규 사업을 발굴하고 시장에서 새로운 가치를 창출할 수 있는 주요한 원천이 될 수 있기 때문이다[11].

Covin과 Slevin은 기업가적 태세를 혁신성(Innovation), 위험감수성(Risk-taking), 진취성(Proactiveness)의 세

가지 요인으로 분류했다[9]. 혁신성(Innovativeness)이란 새로운 기회와 해결 방안을 찾고자 하는 기업의 노력으로서 자율적이며 광범위한 행동에 참여하고자 하는 기업의 욕구를 의미하며[8], 기업 경영에 있어 혁신을 시도하고자 하는 기업의 지향성으로 볼 수 있다[9]. Schumpeter는 기업가정신이 발현되기 위한 가장 중요한 요소로 혁신성을 꼽았다[7]. Lumpkin과 Dess도 혁신성은 기업으로 하여금 새로운 기회나 아이디어를 추구하는 기업가적 지향성 중 가장 중요한 수단이라고 했다[2].

진취성(Proactiveness)의 개념에 대해 Miler는 시장에 새로운 제품과 기술을 도입하는 적극적 대응행동이라고 설명했다[8]. Lumpkin과 Dess는 진취성을 기업 환경변화에 대한 자발적인 인식을 통해 시장에 새로운 제품과 서비스를 제공함으로써 적극적으로 경쟁 활동을 추구하는 기업가적 지향성이라고 했다[2]. Venkatraman은 진취성을 새로운 기회를 포착하고 실천하려는 욕구를 가지고 리더로서의 목표를 구체화하는 것으로 정의했다[12].

위험감수성(Risk-taking)은 불확실한 성과와 실패확률을 감수하더라도 더 많은 자원을 프로젝트 및 연구 개발에 투입하려는 기업의 의지를 의미한다[8]. 기존 자원의 활용 가능한 범위 내에서 기회를 추구하는 관리적 측면과 대비되는 개념으로 새로운 상황 속에서 과감하게 새로운 기회를 포착하는 기업의 능력을 뜻한다[13]. Lumpkin과 Dess는 위험감수성을 불확실한 성공가능성에도 불구하고 적극적으로 행동을 실행하는 기업가의 지향성으로 설명했다[2].

기업가적 지향성과 기업성과에 관한 여러 선행연구가 있었는데, 대부분 IT나 제조업 부문의 벤처기업을 중심으로 수행됐다. 대부분의 연구결과는 기업가적 지향성이 기업의 성과와 정(+)의 관계를 나타내며, 신제품 및 서비스 개발 등과도 긍정적인 관계를 나타낸다는 결론으로 수렴하고 있다[8][10]. Smith와 Miner는 기업가를 예견력을 소유하고 기꺼이 위험을 감수하며 목표를 위해 행동하는 사람으로 정의했다. 그는 성장을 지향하는 기업가일수록 높은 위험감수성을 포함하지만, 이를 통해 경쟁사들보다 높은 성과를 달성할 수 있다고

주장했다[14].

김상훈과 김윤배는 국내외 선행연구와 같이 기업가적 지향성이 국내 중소기업에 있어서도 중요한 기업 성과의 요소로 작용하고 있으며, 기업의 지속적 성장을 위해 기존 중소기업에서도 경영층의 주도하에 계속 추진해 나가야 할 과제라고 했다. 또 국내 중소기업에 있어서 혁신성과 진취성이 기업성과를 위한 기업가적 지향성에서 가장 중요한 요소라고 분석했다[15].

Lee와 Pennings는 자원기반 관점의 논리에 근거하여 기업가적 지향성이 경영성과와 정(+)의 관계가 있다는 설득력 있는 논리를 제시했다. 137개 한국 벤처기업을 대상으로 한 분석결과 기업가적 지향성과 경영성과간에 정(+)의 관계가 나타났으며, 다양한 제휴 중에서 대학 및 벤처캐피탈과의 제휴가 기업가적 지향성과 상호 작용하여 경영성과에 더욱 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[11].

3. 최고경영층 (Top Management Team)

음악, 영화, 게임, 매니지먼트 등 단일 영역에서 경쟁하던 기업들이 점차 영역을 확대해 가면서 구성 인력들의 배경분야도 다양해지고 있다. 예를 들어, 엔터테인먼트 기업이 투자유치 및 주식시장 상장을 위해 금융권에서 전문경영인(CEO) 또는 최고재무책임자(CFO)를 영입하거나, 새로운 사업에 진출하면서 그 분야 전문가를 '부문대표'나 임원의 형태로 영입하는 경우가 많아지고 있다. 기업의 규모와 사업범위가 확대될수록, 의사결정에 참여하는 최고경영층(TMT)의 규모도 확대되는 추세다.

최근 들어 기업의 최고경영자(CEO), 최고경영층(TMT)과 같은 인력 변인에 대한 연구들이 증가하고 있다[16]. 조직성과를 설명하는데 있어서, 기업 최고경영자 한 사람의 특성보다는 집단으로서의 최고경영층(TMT)에 대한 특성이 설명력이 더 높은 것으로 평가 받고 있다[17]. 일반적으로 TMT는 조직의 총체적인 책임을 가진 최고 경영층을 일컫는 말로 Top Management Team 또는 Top Executives, Managerial Elites, Strategic Apex 등의 다양한 용어로 사용되고 있으며 기본적인 개념은 모두 유사하다[18][19]. 기존 연구들에

서 TMT는 CEO가 직접 지정하는 전략과정에 참여하는 고위 경영자, CEO에게 직접 보고하는 각 부서의 관리자, 부사장 이상의 관리자, 기업고위관리자와 관련된 그룹, CEO, 부사장, 각 부서의 고급관리자들의 형태로 정의돼 왔다[17][19].

TMT의 다양성은 구성원들이 보유하고 있는 과업과 관련한 다양한 지식, 기술, 관점을 의미하며, 다양성이 클수록 TMT는 보다 창의적이고 다양한 대안을 모색할 수 있다[19]. 또한 TMT 내 적극적 상호작용을 통해 보다 창의적인 방법으로 과업갈등을 경험하고, 이를 통해 보다 혁신적인 해결책을 도출할 가능성이 높다. TMT가 다양성을 확보할 경우, 상대적으로 동질적인 TMT에 비해 전략적 대응 능력이 우수하다는 연구도 있었다[20].

대조적으로 Brewer와 Marilyn이나 O'Reilly와 Williams 등의 연구자는 TMT의 다양성이 성과에 부정적인 영향력을 나타낼 수 있다고 주장했다[21][22]. 집단화 과정에서 외집단(Out-group)으로서 타인에 대한 편견, 차별, 이질감 등의 부정적인 태도가 조직 간 갈등을 유발시킬 수 있고 응집력도 저해할 수 있다는 주장이다.

이처럼 TMT 다양성이 기업 성과에 미치는 효과에 대해서는 양면적 견해가 존재하지만, 긍정적인 영향력을 미친다는 주장이 지배적이다[17][19]. 본 연구는 이러한 관점에서 엔터테인먼트 기업의 TMT 다양성이 경영성과에 미치는 효과에 초점을 두었다.

4. 소유 및 지배구조

기업의 소유구조란 기업의 지분을 소유한 주체들이 분산된 구조를 의미하며, 대주주, 일반투자자, 경영자, 외국인의 지분 비율로 표현된다. 지배구조(governance)란 지배구조는 기업을 둘러싸고 있는 주주와 경영자 뿐 아니라 외부 이해관계자까지를 아우르는 개념이며, 경영자의 행위가 적절하게 이루어질 수 있도록 하는 규범적 메커니즘이라고 할 수 있다[23].

국내 엔터테인먼트 기업들은 매각, 인수합병(M&A), 투자유치, 자산양수도 등이 활발하게 이뤄지면서 소유구조와 지배구조에 큰 변화를 겪어 왔다. 소유구조에

따라 회장, 의장, 각자대표, 공동대표, 부문대표, 총괄사장 등 다양한 지배구조로 운영되고 있다.

이처럼 기업의 소유 및 지배구조가 변화하는 과정에 늘 수반되는 것은 주인(principal)과 대리인(agent)의 문제라고 할 수 있다[24]. 창업자 또는 전문경영인이 모든 주주를 대신하여 경영활동을 수행하는 과정에서 정보 불균형, 경영자의 도덕적 해이, 역선택 등의 문제가 발생할 수 있기 때문이다. 일반적으로 엔터테인먼트 기업들의 소유와 경영이 일치하는 경우 조직의 리더십이 강력하고 의사결정이 신속하지만, 다른 주주들의 이해관계가 배제되는 등의 리스크가 높은 편이다. 소유와 경영이 분리된 경우 경영의 효율성이 강조되지만, 단기 성과위주의 경영으로 치우칠 우려 등도 있다.

기업 소유구조와 기업가치의 관계에 관한 선행연구 중에는 경영자의 소유지분이 증가함에 따라 기업가치가 증가한다는 이해일치가설, 경영자의 소유지분율 증가에 비례한다는 경영자안주가설, 구간에 따라 이해일치와 경영자안주가설이 다르게 작용한다는 절충가설, 기업가치와 소유 및 지배유형과는 무관하다는 무관련설 등이 있다[25].

Herman은 법인지배 유형을 경영자 지배, 과반수소유지배, 소수소유지배, 법인간소유지배, 정부지배, 금융지배의 6가지로 분류했다[26].

본 연구는 엔터테인먼트 기업의 소유와 지배구조가 매우 복잡하고 다양한 점을 감안, 소유와 경영이 일치하는 기업을 '경영자 지배' 기업으로, 분리된 기업은 '경영자 지배가 아닌' 기업으로 구분했다.

III. 가설의 설정과 연구모형

1. 기업가적 지향성이 기업성과에 미치는 영향

본 연구는 먼저 엔터테인먼트 기업들의 기업가적 지향성이 기업 성과에 미치는 효과를 살펴보고자 한다. 대부분의 선행연구들은 기업가적 지향성이 기업의 성과와 정(+)의 관계를 나타내며, 신제품 및 서비스 개발 등과도 긍정적인 관계를 나타낸다는 결론으로 수렴하고 있다[2][8].

하지만 기업가적 지향성과 기업성과의 관계는 해당 기업의 상황조건에 따라 강도가 크게 달라질 수 있다 [2]. 김상훈과 김운배의 연구에서도 국내 중소기업의 기업가적 지향성 중 진취성, 혁신성이 기업성과에 미치는 영향은 긍정적으로 나타났으나 위험감수성은 유의하게 나타나지 않았다[15]. 기업 성과는 일반적으로 재무적인 성과와 비재무적인 성과로 분류 및 통합하여 설명된다[27]. 본 연구에서는 비재무적 성과가 객관화되기 어렵고 측정범위가 부적합한 것으로 인식될 수 있어 재무적 성과를 측정 지표로 활용하였다.

연구자는 벤처정신이 강한 엔터테인먼트 기업들의 성과를 향상시키는데 있어서 혁신적인 의사결정과 진취적인 활동, 위험을 감수하는 기업가적 지향성이 중요한 역할을 할 것이라고 예측했다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성이 높을수록 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 엔터테인먼트 기업의 혁신성이 높을수록 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 엔터테인먼트 기업의 진취성이 높을수록 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 엔터테인먼트 기업의 위험감수성이 높을수록 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. TMT 특성의 조절효과

엔터테인먼트 산업은 높은 부가가치로 인해 미디어, 방송, 유통, 제조, 광고, 제작 등 다양한 분야와 융합이 확대되고 있다. 신사업 진출, 기업 인수 합병(M&A) 등을 통해 기존 사업진영의 전문가들이 엔터테인먼트 기업의 경영진에 포함되는 사례도 많다. 이처럼 부문대표, 사업본부장, 총괄임원 등의 형태로 각 부문에서 최고의 사결정을 내리는 대표 또는 임원진을 TMT로 분류할 수 있다. TMT는 각 사업부문의 이해관계가 충돌할 때 이를 조정하고 최종 의사결정을 내리는 경영자와는 분명히 구분이 된다고 할 수 있다.

TMT의 다양성은 TMT구성원들의 다양한 지식, 기

술, 관점을 의미한다. 선행연구들을 검토한 결과, TMT 다양성이 기업 성과에 미치는 효과에 대해서는 다소 주장이 엇갈렸다. 그러나 다수의 연구에서 TMT 인력 구성의 다양성은 경영진의 인지적 다양성이 반영되면서, 기업의 전략적 선택 및 기업 성과에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

TMT다양성이 클 경우, 의사결정 과정에서 보다 구체적인 접근이 가능하며, 보다 혁신적이고 진취적인 대안을 모색할 수 있다. Bantel과 Jackson은 TMT 조직 내 적극적 상호작용을 통해 보다 창의적인 과업달등을 경험하고, 이를 통해 보다 혁신적이고 과감한 해결책을 도출할 가능성이 높다고 주장했다[19]. TMT 구성원이 다양할수록 조직 외부와의 의사소통을 향상시킬 수 있으며, 새로운 아이디어의 창출 및 실행으로 기업성과에도 긍정적 영향을 줄 수 있다는 분석도 있었다[28]. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성이 기업 성과에 미치는 정(+)의 영향은 TMT 다양성이 높은 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 2-1: 엔터테인먼트 기업의 혁신성이 기업성과에 미치는 정(+)의 영향은 TMT 다양성이 높은 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 2-2: 엔터테인먼트 기업의 진취성이 기업성과에 미치는 정(+)의 영향은 TMT 다양성이 높은 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 2-3: 엔터테인먼트 기업의 위험감수성이 기업성과에 미치는 정(+)의 영향은 TMT 다양성이 높은 경우에 더 크게 나타날 것이다.

3. 소유 및 지배구조의 조절효과

국내외 많은 선행연구들은 소유구조가 경영자로 집중돼 있을 경우 기업성과에 미치는 영향력이 큰 것으로 파악하고 있다. Demsetz와 Lehn는 기업의 소유구조가 경영성과를 결정하는 원인변수가 아니라 경영 성과를 극대화하기 위한 수단변수라 주장했다[29]. 본 연구는 이 같은 관점에 주목, 소유구조의 집중은 경영성과에 직접적인 영향보다는 경영자 특성에 조절적 영향을 미

칠 수 있을 것으로 예측하고 있다.

가설 3: 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성이 기업 성과에 미치는 정(+)의 영향은 경영자 지배구조인 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 3-1: 엔터테인먼트 기업의 혁신성이 기업 성과에 미치는 정(+)의 영향은 경영자 지배구조인 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 3-2: 엔터테인먼트 기업의 진취성이 기업 성과에 미치는 정(+)의 영향은 경영자 지배구조인 경우에 더 크게 나타날 것이다.

가설 3-3: 엔터테인먼트 기업의 위험감수성이 기업 성과에 미치는 정(+)의 영향은 경영자 지배구조인 경우에 더 크게 나타날 것이다.

4. 연구모형

앞서 제시한 이론적 배경과 연구가설을 바탕으로 본 연구의 내용을 도식화하면 다음과 같다.

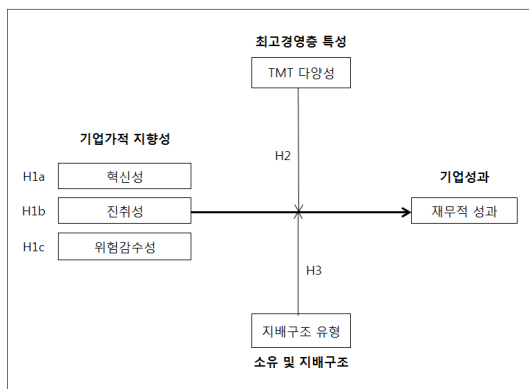


그림 1. 연구모형

IV. 연구방법

1. 설문 설계 및 절차

본 연구를 위해 국내 엔터테인먼트 기업들의 IR 담당자와 대표이사, CFO 등 회사를 대표할 수 있는 인력을 통해 130개 회사를 대상으로 설문조사를 실시했다. 코

스닥협회 회원사들 중 엔터테인먼트 사업을 영위하고 있는 기업에서 85개사가 설문문에 참여했고, 코스피 상장사와 연수에 참여하지 않은 다른 코스닥 기업의 IR담당자들에게서도 20개사를 추가로 회수했다. 또한 영화제작가협회와 영화프로듀서조합의 회원사들에게서도 25개의 설문문을 받았다. 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 44부를 제외한 총 86부가 최종결과분석에 사용됐다.

본 논문의 취지와 기업가적 지향성, 최고경영층 특성 및 조직자원 특성, 지배구조의 특성에 대해 자세히 설명을 한 후 피설문자들에게 현재 엔터테인먼트 기업의 경영자 및 대표자로서 객관적인 평가에 따라 설문지에 응답할 것을 요청했다.

2. 변수 측정

한국 엔터테인먼트 기업에서 CEO나 대표이사를 기업의 최고 의사결정을 내리는 경영자로 단정할 수는 없다. 이에 따라 회사를 대표하는 설문 참여자들이 회사의 최고 의사결정권자를 직접 판단하여 경영자(공동대표 등 다수의 경우 경영진)로 분류하도록 했다. 본 연구에서는 윤희중이 사용한 혁신성, 진취성, 위험감수성 항목을 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정했다[30]. 조절변수인 최고경영층(TMT)의 다양성은 O'Reilly의 견해를 기초로 인구통계적 특성뿐만 아니라 연령, 근속 등을 모두 포함해 측정했다[22]. TMT 다양성은 박종훈과 이호욱[29], 윤희중[30], 노현탁[32]의 연구에서 사용된 척도를 사용, 총 6개의 항목을 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정했다.

기업 소유 및 지배구조의 경우, 피설문자가 현재 속한 기업의 소유 구조가 소유 직접 경영인지, 아니면 소유 경영이 분리돼 있는지를 구분하여 측정했다. 설문은 김아리의 소유유형과 기업성과 및 기업가치에 관한 연구에 따라 측정했다[33].

중속변수인 기업 성과는 Covin과 Slevin의 연구에서 사용한 척도를 김상훈과 김윤배[15]가 활용했고, 본 연구는 이 척도를 적용하여 재무적 3개 항목을 5점 리커트 척도로 측정했다.

기업규모와 관련된 종업원수와, 재무적 성과인 매출액, 그리고 기업의 존속 기간은 통제변수로 사용했다.

3. 연구분석 방법

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)을 독립변수로, TMT의 다양성 및 지배구조 유형을 조절변수로, 재무적 기업성 성과를 종속변수로 설정했다. 종속변수인 기업성과의 특성을 고려하여 매출액, 종사자 수, 기업 년도를 통제변수로서 구성하고 회귀분석(H1)과 조절회귀분석(H2, H3)을 실시했다.

V. 분석 결과

1. 기술통계량 및 상관관계분석

[표 1]은 기술통계량으로 설문 집단의 기업가적 지향성은 평균이 3점을 넘어, 벤처기업의 성향을 지닌 엔터테인먼트 기업으로서 보다 혁신적이고, 진취적이며, 위험감수성이 존재한다고 할 수 있다. 그러나 재무적 성과는 3점 이하로 나타나, 아직까지 성장단계임을 유추할 수 있다.

표 1. 기술 통계량

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
혁신성	86	1.0	5.0	3.464	0.770
진취성	86	2.0	5.0	3.470	0.768
위험감수성	86	1.0	5.0	3.279	0.815
TMT다양성	86	1.0	4.7	3.242	0.654
재무적성과	86	1.0	5.0	2.743	1.167
지배구조유형	86	0	1	0.500	0.503
매출액	86	-1	10	5.500	2.039
종사자 수	86	0	8	4.510	1.570
존속년수	86	1	4	2.720	0.762

아울러 본 연구에서 사용된 변수들 간의 관계의 밀접한 정도를 확인하기 위하여 상관관계(Correlation) 분석을 실시했다. [표 2]의 분석 결과와 같이 재무적 성과는 혁신성, 진취성, 위험감수성, TMT 다양성, 지배구조 유형과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

표 2. 상관관계분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	0.650***	1							
3	0.620***	0.452***	1						
4	0.415***	0.459***	0.492***	1					
5	0.288***	0.479***	0.369***	0.657***	1				
6	-0.324***	-0.454***	-0.344***	-0.572***	-0.786***	1			
7	-0.170	-0.162	-0.182*	-0.160	-0.009	0.052	1		
8	-0.115	-0.085	-0.262*	-0.113	0.002	0.104	0.830***	1	
9	-0.186*	-0.135	-0.157	-0.186*	-0.087	0.184	0.636***	0.593***	1

주) N=86, * p(0.10, ** p(0.05, *** p(0.01

1=혁신성, 2=진취성, 3=위험감수성, 4=TMT다양성, 5=재무적성과, 6=지배구조유형, 7=매출액, 8=종사자 수, 9=존속년수

2. 척도의 타당성 및 신뢰성

독립변수인 기업가적 지향성, 조절변수인 TMT의 다양성, 종속변수인 기업 성과에 대한 내적일관성(Internal consistency)을 측정했다. Cronbach's α 신뢰성 분석 결과는 [표 3]에 제시했다. 세부적으로는 기업가적 지향성의 혁신성 3가지 문항의 Cronbach's α = 0.884, 진취성 3가지 문항의 Cronbach's α = 0.921, 위험감수성 3가지 문항의 Cronbach's α = 0.820로 나타났다. TMT 다양성의 6가지 문항의 Cronbach's α = 0.792로 나타났다. 기업 성과의 재무적 성과 3가지 문항의 Cronbach's α = 0.890으로 바람직하게 나타났다. 본 연구에 사용된 모든 변수들은 허용수준이상의 값으로 나타났으며 모든 항목을 분석에 사용했다.

표 3. 신뢰성 분석 결과

변수		문항	Cronbach's α
독립변수	혁신성	3	.884
	진취성	3	.921
	위험감수성	3	.820
조절변수	TMT 다양성	6	.792
종속변수	재무적 성과	3	.890
	비재무적 성과	4	.840

3. 가설검증

3.1 가설 1에 대한 검증

가설 1은 기업가적 지향성이 높을수록 기업 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상했다. 이를 분석하기

표 4. 기업가적 지향성이 기업성과에 미치는 영향분석

변 수	가설 1-1		가설 1-2		가설 1-3	
	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)
상수	1,338	1,601 (0,836)	0,218	0,290 (0,752)	0,810	1,050 (0,771)
혁신성	0,433	2,614** (0,166)				
진취성			0,728	4,812*** (0,151)		
위험 감수성					0,573	3,767*** (0,152)
매출액	0,004	0,031 (0,129)	0,050	0,423 (0,119)	-0,055	-0,442 (0,124)
종사자 수	0,090	0,532 (0,169)	0,032	0,205 (0,156)	0,231	1,397 (0,166)
존속 년 수	-0,196	-0,818 (0,240)	-0,158	-0,722 (0,219)	-0,256	-1,124 (0,228)
R ²	0,095		0,487		0,165	
Adjusted R ²	0,050		0,199		0,124	
F-값	2,127		6,286		4,003	

주) N=86, * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

위해, 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성을 독립변수로 그리고 기업 성과를 종속변수로 통제변수는 매출액, 종사자 수, 존속 년수로 적용하여 회귀분석을 실시했다. 가설 1의 검증을 위한 회귀분석 결과 [표 4]에 나타난 바와 같이, 기업가적 지향성이 재무적 성과에 미치는 영향은 혁신성($\beta=0.433$, $t=2.614$, $p<0.05$), 진취성($\beta=0.728$, $t=4.812$, $p<0.01$), 위험감수성($\beta=0.573$, $t=3.767$, $p<0.01$)으로 모두 유의하게 나타났다. 이처럼 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)이 기업 성과에 정(+의) 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 가설 1은 지지됐다.

3.2 가설 2에 대한 검증

가설 2는 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)이 기업 성과에 미치는 영향은 최고경영층(TMT)의 다양성이 높을수록 기업 성과가 더 크게 나타날 것이라고 가정했다. 이를 분석하기 위해 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성을 독립변수, 기업 성과를 종속변수로 설정했고 최고경영층의 다양성을 조절변수로, 매출액, 종사자 수, 존속 년수는 통제변수로 적용하

여 조절회귀분석을 실시했다.

가설 2의 검증을 위한 조절회귀분석 결과, [표 5]에 나타난 바와 같이 산출됐다. 재무적 성과의 경우, 상호작용항 ‘혁신성 × TMT 다양성’의 계수는 ‘+’이며 유의($t=2.536$, $p<0.05$), ‘진취성 × TMT 다양성’의 계수는 ‘+’이며 유의($t=2.446$, $p<0.05$), ‘위험감수성 × TMT 다양성’의 계수는 ‘+’이며 유의적($t=2.082$, $p<0.05$)으로 나타났다.

상호작용항의 부호와 유의성을 통해서 가설 2의 조절회귀분석을 실시한 결과, TMT의 다양성은 재무적 성과의 경우 기업가적 지향성 3가지 요소 모두에 긍정적 조절효과를 발휘하는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 2는 지지됐다.

3.3 가설 3에 대한 검증

가설 3은 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)이 기업 성과에 미치는 영향은 경영자 지배구조인 경우 더 크게 나타날 것이라고 가정했다.

분석에 앞서 조절변수인 지배구조 유형은 범주변수로서 지배구조 유형을 ‘소유와 경영의 분리/소유 직접

경영(1/0)'으로 더미 변수화 하여 실험을 실시했다. 가설 3의 검증을 위해 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성을 독립변수, 기업 성과를 종속변수로 설정하였고 지배구조 유형을 조절변수로, 매출액, 종사자 수, 존속 년수는 통제변수로 적용하여 조절회귀분석을 실시했다.

조절회귀분석 결과는 [표 6]에 나타난 바와 같다. 재무적 기업성과는 상호작용항 '혁신성 × 지배구조 유형'의 계수는 '-'이며 유의(t=-2.419, p<0.05)적으로 나타났다.

'진취성 × 지배구조 유형'의 계수는 '-'이며 유의(t=-2.995, p<0.01), '위험감수성 × 지배구조 유형'의 계수는 '-'이며 유의적(t=-2.437, p<0.01)인 것으로 확인됐다.

상호작용항의 부호와 유의성을 통해서 가설 3의 조절회귀분석을 실시한 결과, 지배구조 유형은 기업가적 지향성(혁신성, 진취성, 위험감수성)과 기업 성과의 관계에 긍정적 조절효과를 발휘하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 지지됐다.

표 5. TMT 다양성의 조절효과

변 수	가설 2-1		가설 2-2		가설 2-3	
	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)
상수	3.068	1.598 (1.920)	2.681	1.433 (1.871)	0.945	0.674 (1.402)
혁신성	-1.400	-2.401** (0.583)				
TMT 다양성	-0.420	-0.648 (0.647)				
혁신성 × TMT다양성	0.475	2.536** (0.187)				
진취성			-0.762	-1.380 (0.552)		
TMT 다양성			-0.708	-1.157 (0.612)		
진취성 × TMT다양성			0.419	2.446** (0.171)		
위험 감수성					-0.752	-1.687* (0.446)
TMT 다양성					0.167	0.346 (0.484)
위험감수성 × TMT다양성					0.300	2.082** (0.144)
매출액	0.046	0.466 (0.099)	0.034	0.338 (0.100)	-0.005	-0.050 (0.101)
종사자 수	0.032	0.245 (0.130)	0.013	0.097 (0.131)	0.134	0.977 (0.137)
존속 년수	0.016	0.086 (0.187)	-0.102	-0.546 (0.187)	-0.047	-0.253 (0.186)
R ²	0.482		0.483		0.474	
Adjusted R ²	0.442		0.444		0.434	
F-값	12,240		12,307		11,849	

주) N=86, * p(0,10, ** p(0,05, *** p(0,01

표 6. 소유 및 지배구조 유형의 조절효과

변 수	가설 3-1		가설 3-2		가설 3-3	
	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)	회귀계수	t-값 (표준오차)
상수	1,543	1,925* (0,801)	0,779	1,035 (0,753)	1,349	2,105 (0,641)
혁신성	0,420	2,272** (0,185)				
지배구조 유형	0,042	0,052 (0,808)				
혁신성 × 지배구조 유형	-0,541	-2,419** (0,224)				
진취성			0,620	3,520*** (0,176)		
지배구조 유형			0,603	0,750 (0,804)		
진취성 × 지배구조 유형			-0,661	-2,995*** (0,221)		
위험감수성					0,484	3,288*** (0,147)
지배구조 유형					-0,232	-0,354 (0,657)
위험감수성 × 지배구조 유형					-0,472	-2,437** (0,194)
매출액	-0,138	-1,731* (0,080)	-0,106	-1,347** (0,078)	-0,180	-2,332** (0,077)
종사자 수	0,224	2,144** (0,104)	0,209	2,057** (0,102)	0,307	2,984*** (0,103)
존속 년수	0,127	0,852 (0,149)	0,066	0,463 (0,143)	0,087	0,605 (0,144)
R ²	0,672		0,695		0,689	
Adjusted R ²	0,647		0,671		0,665	
F-값	26,926		29,951		29,140	

주) N=86, * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01

VI. 결론

본 연구는 한국의 대표적 성장산업으로 꼽히는 국내 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성(EO, Entrepreneurial Orientation)이 그 기업의 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 수행됐다. 중소 벤처기업의 주된 연구대상이던 기업적 지향성의 개념을 벤처캐피탈의 새로운 투자처로 급부상한 엔터테인먼트 분야에 도입, 창조와 혁신을 일궈내고 있는 기업가들과 그 기업의 성과에 대한 관계를 연구하기 위함이었다. 이를 위해 한국 엔터테인먼트 기업들이 지닌 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성이 기업성과에 미치는

영향력을 확인했다. 또한 엔터테인먼트 기업의 혁신성, 진취성, 위험감수성이 기업 성과에 미치는 영향에 있어서, 최고경영층(TMT)의 다양성과 소유 및 지배구조 유형의 조절효과를 검증했다.

다시 말하면 기술이나 특허, 기계장치보다 ‘사람’의 역량이 크게 작용하는 엔터테인먼트 분야의 특성을 반영하기 위해 엔터테인먼트 기업 최고 경영층(TMT)의 다양성 개념을 도입하였고, 그 조절효과에 대해 검증해 보았다. 또한 엔터테인먼트 기업의 소유와 경영이 일치하는지, 분리되어 있는지가 기업가적 지향성이 기업 성과에 미치는 영향에 조절효과를 발휘할 수 있는지도 살펴 보았다.

본 연구에서 제시된 가설들의 실증 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 엔터테인먼트 기업이 지닌 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성은 기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 나타냈다. 둘째, 엔터테인먼트 기업의 기업가적 지향성과 기업성과에 관계에 있어서 TMT 다양성은 혁신성, 진취성, 위험감수성 모두에서 조절효과를 발휘하는 것으로 나타났다. TMT가 다양하게 구성된 엔터테인먼트 기업일수록 최고 의사결정 차원에서 진취적이고 혁신적인 의견을 수렴할 수 있으며, 이는 경영자의 기업가적 지향성이 성과로 이어지는데 긍정적인 영향을 주고 있다고 볼 수 있다. 셋째, 엔터테인먼트 기업이 지닌 기업가적 지향성이 기업성과로 연결되는 과정에서 경영자 지배의 조절적 영향은 유의하게 나타났다. 대주주가 직접 경영하는 엔터테인먼트 기업일수록 기업가적 지향성은 기업성과를 높이는 데 더욱 확실한 모멘텀 역할을 하고 있는 것으로 풀이된다.

연구결과, 벤처기업에 대한 연구의 중요한 개념으로 부상하고 있는 기업가적 지향성은 창조정신과 벤처정신으로 무장한 한국의 엔터테인먼트 기업들에게도 적절한 판단의 기준을 제시하고 있음을 확인할 수 있었다. 제조업이 주류였던 한국에서 엔터테인먼트 기업들이 성장할 수 있었던 것은, 무엇보다도 기업 최고경영자들이 혁신적으로 국내와 해외시장의 기회를 탐색하고, 진취적으로 실행에 옮겼으며, 위험을 무릅쓰고 적극적인 전략을 펼쳤기 때문이라고 할 수 있다. 또 엔터테인먼트 기업들이 다각화되고 대형화되면서 다양한 전문가들이 최고경영층(TMT)을 형성하고, 이들이 경영에 참여하는 일은 기업 성과에 긍정적인 영향을 발휘할 수 있을 것으로 관측된다.

엔터테인먼트가 한국의 새로운 성장동력으로 각광을 받으면서, 벤처캐피탈의 엔터테인먼트 기업 투자가 확대되고 있다. 기존의 엔터테인먼트 기업들의 기업공개(IPO)가 활발해지면서, 다시 신생 엔터테인먼트 기업으로 벤처캐피탈의 자금이 투입되는 선순환 구조도 형성되는 모습이다.

엔터테인먼트 기업들은 급변하는 시장 트렌드에 발 빠르게 대응해야 하는 숙명을 안고 있다. 시장을 선도하

기 위해 새로운 의상, 춤, 리듬, 멜로디를 선보이기도 하고, 장기간의 투자와 훈련을 수행하기도 하는데 이 과정에서 단기적 대응과 중장기적 대응을 병행할 수 있는 경영자의 의지와 판단력이 매우 중요하다. 본 연구에서 기업가적 지향성의 혁신성, 진취성, 위험감수성이 기업 성과에 긍정적 영향을 발휘한 점은 이 같은 엔터테인먼트의 특성과 무관치 않다. 과거 제조, IT 기업에 투자를 많이 해온 벤처캐피탈이나 투자자들의 입장에서, 엔터테인먼트 기업 경영자들의 단기적 대응은 혁신적이고 진취적이라기보다 돌발적이고, 신중치 못한 것으로 여겨질 수 있다. 단기간 수익창출이 어려운 가수나 배우, 그룹, 작품, 콘텐츠에 대한 장기적인 투자 역시 위험을 감수한다기보다는 과도하고 무모한 투자로 인식될 수도 있다. 그러나 본 연구결과는 엔터테인먼트 기업 경영자의 기업가적 지향성을 존중하는 투자자의 자세야말로 기업성과를 올려 투자수익을 극대화하는 지름길이 될 수 있다는 점을 시사하고 있다.

엔터테인먼트 기업 TMT의 다양성이 긍정적 조절효과를 발휘한 점은, 경영자와 투자자들이 TMT그룹을 적극적으로 활용하는 것이 바람직하다는 점을 시사한다. 경영자 독단적인 엔터테인먼트 기업보다는, 최고경영층을 다양하게 구성해 여러 의견을 수렴하는 엔터테인먼트 기업의 성과가 더 긍정적으로 나타났기 때문이다.

본 연구가 가지는 한계점은 다음과 같다. 첫째, 기업들의 재무성과를 측정하는데 있어서 리커트 척도를 사용한 점을 꼽을 수 있다. 한국에서 독립적인 엔터테인먼트 기업들이 태동한 역사가 그리 길지 않고 설립기업들의 연속성도 크지 않아 20년 넘는 역사를 가진 엔터테인먼트 기업들이 숫자가 충분치 못했다. 2010년 이후부터 거래소에 직접 상장하는 엔터테인먼트 기업도 늘어났지만, 대다수 상장기업은 후회상장한 기업들이어서 재무 데이터를 활용한 양적연구에는 한계가 있었다. 둘째, 엔터테인먼트 기업의 지배구조도 보다 심층적이고 객관적으로 분석될 필요가 있다. 본 연구에서는 소유와 경영 일치인지 분리인지로만 검증을 실시하였기 때문에 엔터테인먼트 기업들의 다양한 지배구조 특성을 반영하는 데는 한계가 있었다. 향후 엔터테인먼트 기업에 관한 데이터들이 축적되면서 보다 구체적인 실

중연구가 이뤄질 수 있을 것이다. 기업의 집단을 상장 여부, 외감여부, 단일업종여부 등으로 특정하거나, 대기업 계열사와 창업자 중심 중소기업 등으로 분류하고 인수합병(M&A), 투자, 전략적 제휴의 양상에 대해 살펴보는 것도 후속 연구로서 의미가 있을 것이다.

본 연구는 엔터테인먼트 사업을 영위하는 기업 뿐 아니라 다양한 인력확충을 통해 E&M으로의 전환을 시도하는 기업들, 엔터테인먼트를 포함한 다양한 사업 포트폴리오를 준비하는 여러 기업들의 전략수립에 도움을 줄 수 있을 것이다. 아울러 엔터테인먼트 기업에 대한 관심과 투자를 늘리고 있는 증권업계와 벤처캐피탈, 사모펀드(PEF) 등이 투자 전략을 수립하는데도 교훈을 줄 수 있으며, 향후 벤처 기업, 엔터테인먼트 기업 연구와 산업 융성을 위한 제도적 장치를 마련하는 데에도 도움이 될 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- [1] 한국콘텐츠진흥원, *2015년 콘텐츠 산업 백서*, pp.67-112, 2016.
- [2] Lumpkin, G. Tom, and Gregory G. Dess, "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance," *Academy of Management Review*, Vol.21, No.1, Vol.21, No.1, pp.135-172, 1996.
- [3] 손대현, "한국 엔터테인먼트 산업과 환류분석," *관광레저연구*, 제19권, 제2호, pp.339-354, 2007.
- [4] 이영우, "엔터테인먼트 콘텐츠 특집을 내면서," *한국콘텐츠학회지*, 제10권, 제4호, pp.11-12, 2012.
- [5] 서경, 유왕진, "연예 매니지먼트 산업 CEO의 특성과 경영전략이 기업성과에 미치는 영향 분석," *한국창업학회지*, 제3권, 제2호, pp.193-210, 2008.
- [6] Frank H. Knight, *Risk, uncertainty and profit*, New York: Hart, Schaffner and Marx, 1921.
- [7] Joseph Alois. Schumpeter, *Socialism, capitalism and democracy*, Harper and Brothers, 1942.
- [8] D. Miller and Peter H. Friesen, "Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum," *Strategic Management Journal*, Vol.3, No.1, pp.1-25, 1982.
- [9] Jeffrey G. Covin, and Dennis P. Slevin, "Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments," *Strategic Management Journal*, Vol.10, No.1, pp.75-87, 1989.
- [10] 윤현중, "기업가적 지향성에 대한 이론적 동향 연구," *벤처창업연구*, 제10권, 제5호, pp.45-62, 2015.
- [11] C. W. Lee, K. M. Lee, and Johannes M. Pennings, "Internal capabilities, external networks, and performance: a study on technology based ventures," *Strategic Management Journal*, Vol.22, No.6, pp.615-640, 2001.
- [12] Nenkat. Venkatraman, "The concept of fit in strategy research: Toward verbal and statistical correspondence," *Academy of Management Review*, Vol.14, No.3, pp.423-444, 1989.
- [13] Shaker A. Zahra and Jeffrey G. Covin, "Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis," *Journal of business venturing*, Vol.10, No.1, pp.43-58, 1995.
- [14] R. J. Smith, T. E. Hazen, and J. R. Miner, "Manure management in a 700-head swine-finishing building; two approaches using renovated waste water," *Livestock Waste Management and Pollution Abatement Proc.* 1971.
- [15] 김상훈, 김윤배, "기업가적 지향성과 기업성과의 상관관계 연구: 지식창출절차와 개방형혁신의 조절효과를 중심으로," *생산성논집 (구 생산성연구)*, 제28권, 제4호, pp.33-68, 2014.
- [16] Susan E. Jackson, Aparna Joshi, and Niclas L. Erhardt, "Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and

- implications," *Journal of Management*, Vol.29, No.6, pp.801-830, 2003.
- [17] Donald C. Hambrick and Phyllis A. Mason, "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers," *Academy of Management Review*, Vol.9, No.2, pp.193-206, 1984.
- [18] M. F. Wiersema and K. A. Bantel, "Top management team demography and corporate strategic change," *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.1, pp.91-121, 1992.
- [19] Jackson S. Bantel, "Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference," *Strategic Management Journal*, Vol.10, pp.107-124, 1989.
- [20] S. Finkelstein and D. C. Hambrick, *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*, South-Western Pub. 1996.
- [21] Marilyn B. Brewer, "In-Group Bias In the Minimal Intergroup Situation: A Cognitive-motivational Analysis," *Psychological Bulletin*, Vol.86, No.2, p.307, 1979.
- [22] C. A. O'Reilly III, K. Y. Williams, and S. Barsade, *Group demography and innovation: Does diversity help?*, 1998.
- [23] Oliver E. Williamson, "Corporate finance and corporate governance," *The journal of finance*, Vol.43, No.3, pp.567-591, 1988.
- [24] 조동근, 변민식, *기업의 소유 지배구조와 기업가치간의 관계 - IMF 외환위기 이후의 한국의 경험*, 한국경제연구원, 2008.
- [25] 권경택, 홍규태, "기업소유구조와 기업가치," *영상저널*, 제12호, pp.1-23, 2004.
- [26] E. S. Herman, *Corporate Control, Corporate Power*, London: Cambridge University Press. 1981.
- [27] R. Stuart and P. A. Abetti, Start-up ventures: "Towards the prediction of initial success," *Journal of Business Venturing*, Vol.2, No.3, pp.215-230, 1987.
- [28] Susan E. Jackson, Veronica K. Stone, and Eden B. Alvarez, "Socialization amidst diversity—the impact of demographics on work team oldtimers and newcomers," *Research in organizational behavior*, Vol.15, pp.45-109, 1992.
- [29] H. Demsetz and K. Lehn, "The Structure of Corporate Ownership: Causes and Consequences," *Journal of Political Economy*, Vol.93, No.6, pp.1155-1177, 1985.
- [30] 윤현중, *벤처기업의 기업가적 지향성과 조직성파간의 관계에 관한 연구*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, pp.15-27, 2012.
- [31] 박중훈, 이호욱, "최고경영진의 직무관련 다양성과 기업성과," *경영학 연구*, 제34권, 제2호, pp.375-400, 2005.
- [32] 노현탁, "인력 성별다양성과 기업성과: 산업환경역동성의 조절효과 검증," *동서연구*, 제26권, 제2호, pp.31-57, 2014.
- [33] 김아리, *소유유형과 경영성과 및 기업가치에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, pp.8-221, 2009.

저 자 소 개

김 동 하(Dong-Ha Kim)

정회원



- 2003년 8월 : 고려대학교 정치의 교학과(학사)
 - 2010년 1월 : KDI국제정책대학원 MBA(석사)
 - 2013년 12월 : 머니투데이 기자/팀장
 - 2015년 12월 : IHQ이사/HQ인베스트 부사장
 - 2017년 8월 : 홍익대학교 경영학과(박사)
 - 현재 : 한성대학교 융복합교양교육과정 교수
- <관심분야> : 미디어, 콘텐츠, 엔터테인먼트

유 건 재(Gun Jea Yu)

정회원



- 2000년 2월 : 서강대학교 경영학과(학사)
- 2008년 5월 : Purdue University (경영학석사)
- 2013년 8월 : Cornell University (School of Industrial and Labor Relations(ILR) 박사, 거시조직 행동 전공)

▪ 현재 : 홍익대학교 경영학과 조교수

<관심분야> : 혁신 (탐색과 활용), R&D 매니지먼트

이 광 철(Kwang chul Lee)

정회원



- 1980년 2월 : 서울대학교 경영대학 졸업(학사)
- 1986년 12월 : 미국 University of South Carolina(경영학박사/국제경영 전공)
- 현재 : 홍익대학교 경영대학 교수

<관심분야> : 국제전략, 문화예술경영