

경영자의 직무스트레스가 기업네트워크와 흡수역량을 통해 의사결정품질에 미치는 영향에 관한 연구

변희지¹, 서영욱^{2*}

¹대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정, ²대전대학교 융합컨설팅학과 교수

A Study on the Influence of Enterpriser Job Stress on Decision Quality through Corporate Network and Absorption Capacity

Hee-Ji Byun¹, Young-Wook Seo^{2*}

¹Ph.D. Program, Department of Convergence Consulting, Daejeon University

²Professor, Department of Convergence Consulting, Daejeon University

요 약 본 연구는 경영자가 합리적인 의사결정을 할 때 경영자의 직무스트레스가 의사결정품질에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고, 기업네트워크와 흡수역량을 통해 의사결정품질을 높일 수 있는지에 대해 실증분석 하고자 하였다. 이를 위해 중소기업 경영자를 대상으로 356명의 설문 데이터를 수집하였고, SPSS v.25와 AMOS v.24를 활용하여 분석하였다. 연구결과 직무스트레스 중 도전적스트레스는 의사결정품질에 정(+)의 영향을 주었고, 방해적스트레스는 의사결정품질에 부(-)의 영향을 주었으며, 기업네트워크와 흡수역량은 모두 의사결정품질에 정(+)의 영향을 주었다. 또한, 도전적스트레스와 방해적스트레스는 기업네트워크와 흡수역량을 통해 의사결정품질에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과를 통해 직무스트레스의 도전요인이 의사결정품질에 긍정적 영향을 주는 것을 검증하였으며, 기업네트워크와 흡수역량이 의사결정품질을 높이는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이와같이 결론을 논의하고 시사점 및 후속연구의 방향을 제시하였다.

주제어 : 직무스트레스, 도전적스트레스, 방해적스트레스, 기업네트워크, 흡수역량, 의사결정품질

Abstract This study was intended to examine how the job stress of enterpriser affects decision quality when they make rational decision making, and to empirical analysis on whether decision quality can be enhanced through corporate network and absorption capacity. For this purpose, 356 survey data were collected from small business enterpriser and analyzed using SPSS v.25 and AMOS v.24. Studies have shown that among job stress, challenging stress has positive(+) influence on decision quality, disturbing stress has negative(-) influence on decision quality, and both corporate network and absorption capacity have positive(+) influence on decision quality. In addition, challenge stress and hindrance stress have been shown to have a positive(+) influence on decision quality through corporate network and absorption capacity. These findings confirmed that the challenge factors of job stress had a positive effect on decision quality, and confirmed that the corporate network and absorption capacity were important factors in enhancing decision-making products. As such, conclusions were discussed and implications and directions for follow-up studies were presented.

Key Words : Job stress, Challenging stress, Hindrance stress, Corporate network, Absorption capacity, Decision quality

*Corresponding Author : Young-Wook Seo(ywseo@dju.ac.kr)

Received August 12, 2020

Accepted September 20, 2020

Revised September 8, 2020

Published September 28, 2020

1. 서론

빠르게 변화하는 융복합시대의 불확실한 경영환경에서 기업 경영자의 합리적인 의사결정은 매우 중요하다. 중소기업의 경우 기업운명에 결정적인 영향을 주는 중요한 의사결정을 경영자 혼자 결단해야 하는 경우가 많고 그에 대한 책임 또한 경영자가 감수하여야 한다[1].

그 외에도 경영자는 사업 기회를 발굴하고 전략을 수립하며 직원들을 동기부여 시켜 조직이 추구하는 목표를 달성하도록 이끄는 핵심적 위치에 있으므로, 경영자의 역할이 어떤 요인보다도 중요하게 경영성과에 영향을 미친다[2].

이처럼 중요한 업무와 책임감 때문에 경영자는 다른 종류의 업무에 비해 상대적으로 많은 직무스트레스를 받게 된다[3]. 이런 경영자의 직무스트레스로 인해 경영성과 저하에서 오는 경제적 손실이 있음을 인지하고 이에 대한 대책 마련에 많은 관심을 갖고 있다. 국외에서는 이에 대한 연구가 진행되고 있으나, 국내에서는 활발히 이루어지지 않고 있다. 그동안 진행된 직무스트레스 연구들은 대부분 스트레스의 부정적 측면에 대해 다루어 왔다. 그러나 Cavanaugh, Marcie A. & Wendy R. Boswell(2000)[4]에 의해 직무스트레스와 관련된 새로운 분류가 제시되면서 직무스트레스의 긍정적 영향에 대한 연구가 진행되고는 있으나, 경영자의 직무스트레스에 대한 연구는 미비한 상황이다. 본 연구에서는 직무스트레스의 긍정적 영향을 포함시켜, 도전요인과 방해요인으로 분류하여 경영성과에 중요한 영향을 미치는 의사결정품질에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구하였다.

경영자의 의사결정품질에 영향을 미치는 요인으로 기업네트워크와 흡수역량을 들 수 있는데, Xue Yang, Huan Wang & Xin Gu(2020)는 네트워크의 특성인 관계 강도 및 관계품질이 의사결정에 긍정적인 영향을 미치며, 흡수역량의 지식획득능력, 지식소화능력, 지식적용능력은 의사결정에 긍정적 영향을 미친다고 하였다[5]. 즉, 산업간 융복합이 일어나고 있는 디지털 환경에서 기업간 네트워크를 통해 시장환경에 대한 다양한 정보수집과 자원의 확대 그리고 그 외부의 정보, 자원을 흡수하고 재구성 및 활용하는 것은 의사결정품질을 높이는데 더욱 중요한 요인이 될 것이다.

그러므로 본 연구에서는 경영자의 직무스트레스를 도전적요인과 방해적요인으로 구분하여 이 요인들이 의사결정품질에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고 이러한 영향 관계에서 기업네트워크와 흡수역량이 의사결정품질

을 높일 수 있는지를 검증하고자 하였다.

2. 이론적 배경 및 연구가설의 설정

2.1 이론적 배경

2.1.1 직무스트레스

직무스트레스는 직무의 중요한 결과를 얻는 과정에서 기회 및 제약으로부터 구성원이 자신의 직무수행을 제대로 하지 못하도록 영향을 받고 있다는 인식이라 할 수 있다[6]. Hunter & Thatcher(2007)는 직무스트레스를 직무와 관련된 요인들뿐 아니라 직무수행 과정에서 발생할 수 있는 다양한 환경적 변화를 모두 포함한다고 하였다[7].

기업의 경영자가 실제 경영환경에서 받게 되는 경영자의 직무스트레스는 다양하다. 경영자는 기업의 운명에 결정적 영향을 미치는 중요한 의사결정을 혼자 결정해야 하고 그에 대한 책임도 혼자 감당해야 하므로 높은 업무강도와 스트레스를 갖고 있다[1]. 그러므로 단 하나라도 실수하지 않아야 한다는 강박관념과 완벽주의에 가까워 지려고 노력하게 된다[8]. 경영자의 직무스트레스는 첫째, 직무의 누적과 끊임없는 요구 둘째, 역할 수행 시 시간의 부족 셋째, 다양한 요구들에 적절한 대응 넷째, 즉각적 주의를 요구하는 뜻하지 않는 일들의 위협등이 있다[9].

직무스트레스와 관련된 연구는 연구자들마다 다르게 적용되어왔다. 초기 연구들은 직무스트레스의 부정적 영향에 대해 연구되어왔으나 Cavanaugh, Marcie A. & Wendy R. Boswell(2000)은 직무스트레스 요인을 도전적스트레스와 방해적스트레스로 분류하여 제시하였다[4]. 도전적스트레스는 스트레스의 상황임에도 불구하고 업무의 능력이 증가하고 개인의 성장과 미래의 발전을 가져다 줄 수 있다는 직무요구로 평가되며 업무강도, 시간의 압박, 업무의 높은 난이도, 일에 대한 책임 등이 이에 속한다. 또 다른 하나인 방해적스트레스는 개인의 성장과 목표달성을 방해하는 스트레스가 심한 직무요구로 평가되며 역할갈등, 역할 모호성, 조직 내 정치, 관료적 형식주의가 이에 속한다[10].

그 후로 진행된 연구결과를 보면 도전적스트레스는 직무만족을 높임으로써 더욱 효율적인 직무태도와 직무활동을 이끌어 내었고[11], 방해적스트레스는 직무저하 또는 직장에서의 위축과 같은 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[12]. 이렇듯 두 가지의 요인이 구성원간의 직무성과 및 몰입에 있어 서로 상반되는 연구결과를 보였다. 경영자의 직무스트레스와 관련하여 도전적스

트레스 요인과 방해적스트레스 요인에 대한 연구가 해외와는 다르게 국내에서는 아직까지 활발히 이루어지지 않고 있는 게 현실이다.

2.1.2 기업네트워크

Rickne(2006)는 기업네트워크를 외부의 다양한 자원과 정보의 공유를 통해 긍정적인 기업성과를 올릴 수 있는 조직 간의 연결이라 정의하였고[13], Dollinger & Marc J(2008)은 기업의 이익추구를 위해 상호 협력적 관계라는 정의와 경영성과 강화를 위한 기업 간 핵심자원의 공유 및 합의를 네트워크라 정의하였다[14].

현재와 같이 불확실한 경영환경 속에서 경쟁력 확보가 어려운 상황에서는 협력할 수 있는 기업이나 타인과의 연계를 통하여 외부자원을 확보하고, 이렇게 확보한 외부자원을 기업의 경영환경에 맞게 사용할 수 있는 기업네트워크의 역할이 매우 중요하다[15]. 또한, 기업들과의 많은 네트워크 구축과 활동으로 시장 환경에 대한 다양한 정보수집과 자원의 확대, 경쟁우위 기반구축 강화를 통해 지속 가능한 성장과 경쟁우위의 성과를 높이는데 집중하여야 한다[16].

2.1.3 흡수역량

흡수역량은 기업이 외부로부터 지식, 기술, 자원, 정보, 등을 습득하고 이해하여 받아들이는 것을 의미하는 잠재적 역량과 외부로부터 습득된 지식, 등을 활용가능하도록 변형 및 응용하는 실행적 역량으로 나눌 수 있다[17]. 이런 흡수역량을 통해 내부 역량을 개발하고 발전시키는 것이 기업의 능력을 구체화 시킬 수 있으며 장기적 경쟁우위의 원천이 될 수 있다고 주장하였다[18].

흡수역량은 기업의 기본적 자원과 지식흡수역량과의 상관관계에서 기업의 성과를 이끌어 내는데 긍정적 영향을 주며[18], 기업의 조직 간 관계에서 도출된 무형자원을 활용할 수 있는 핵심적인 재창출 능력으로[19] 우수한 흡수역량은 조직의 경쟁력을 강화시켜 기업의 성과를 높일 수 있다[20].

2.1.4 의사결정품질

의사결정이란 문제에 당면했을 때 그를 해결하기 위해 반응하고 취할 수 있는 다양한 행동들의 대안을 평가 및 선택하는 행위이다[21]. 이런 의사결정의 질을 높이는 대안으로 Kahneman, D. & Egan, P(2011)는 조직관점에서 의사결정 프로세스를 구축하여야 한다고 하였다

[22]. 이러한 의사결정 프로세스를 통해 부적절하고 낮은 의사결정 확률을 줄임으로써 기업은 경제적 손실을 낮추고 경영성과를 높여 지속적인 성장이 가능하다고 할 수 있다[23]. 그러므로 기업의 의사결정품질을 높이는 것은 매우 중요하다.

2.2 연구가설의 설정

2.2.1 직무스트레스와 기업네트워크

직무스트레스중 도전적스트레스 요인은 직무몰입에 도움을 주는 반면, 방해적스트레스 요인은 직무몰입을 감소시며[24], 좀 더 성장하고 목표를 이룩하고자 하는 마음속에서 겪는 스트레스인 도전적스트레스가 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 안정적이고 수준 높은 업무능력을 보인다고 하였다[25]. Hoang(2003)의 연구에 의하면 경영자의 활발한 네트워크는 잠재적 고객의 숫자가 늘어나서 기업의 성과를 높일 수 있다고 하였다[26].

즉, 도전적스트레스 요인의 목표를 이루고자 하는 마음에서 겪는 책임감과 도전의식이 강한 경영자는 더 많은 정보와 아이디어를 얻고, 주변 협력 업체들과 소통하고 융합하기 위해 더 활발한 네트워크 활동을 할 것으로 예상되고, 그와 반대인 방해적스트레스 요인은 네트워크 활동을 저조하게 할 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 도전적스트레스는 기업네트워크에 정(+의 영향을 줄 것이다.
- 가설 2. 방해적스트레스는 기업네트워크에 부(-의 영향을 줄 것이다

2.2.2 기업네트워크와 흡수역량

기업네트워크의 특성 중 네트워크의 크기, 네트워크의 중심성 및 관계품질은 기업의 흡수능력에 긍정적인 영향을 미치며[5], 네트워크의 연결 강도와 다양성이 개인 창의성에 미치는 영향 연구에서 흡수역량이 매개되는 결과를 보여주었다[28]. 윤재우(2018)의 연구에서도 네트워크 행위를 적극적으로 행하는 조직원일수록 높은 흡수역량을 보였다[23]. 이와 같은 연구결과로 볼 때 네트워크를 기반으로 얻어지는 새로운 정보와 아이디어를 자신의 업무에 활용하기 위해 새로운 정보를 취득해가는 과정에서 흡수능력이 발전된다고 볼 수 있다. 이는 곧 활발한 네트워크는 높은 흡수능력을 가질 수 있다고 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 기업네트워크는 흡수역량에 정(+)¹의 영향을 줄 것이다.

2.2.3 직무스트레스와 의사결정품질

경영자는 기업경영을 위하여 기업 내 자원을 관리하고, 인적자원시스템을 활용한 효율적인 의사결정을 통하여 기업성과를 높여야 하고[29], 사업의 기회를 발굴하여 전략을 수립하고, 직원들을 동기 부여시켜 조직이 추구하는 목표를 달성하도록 이끄는 핵심적 위치에 있으므로, 경영성과에 지대한 영향을 미친다[2]. 이러한 중요한 업무에서 받게 되는 직무스트레스 중 도전적스트레스는 좀 더 성장하고 목표를 이룩하고자 하는 마음속에서 겪는 스트레스로 도전적스트레스가 높은 사람은 수준 높은 업무 능력을 보인다고 하였고[25], 도전적스트레스 상황에서 시간과 노력을 투자한 만큼 보상이 따른다면 업무에 더욱 몰입하게 되어 좋은 성과를 낸다고 하였다[24]. 그렇기 때문에 구성원에게 책임과 의미를 부여하여 직무몰입과 동기부여를 향상시킬 수 있고[30], 수준 높은 업무 능력은 의사결정품질에도 좋은 영향을 줄 것이다. 그와는 반대로 방해적스트레스는 조직몰입 및 직무몰입에 부정적 영향을 주어 업무능력이 떨어진다[31].

이상과 같은 선행연구를 종합해 볼 때 도전적스트레스로 인한 동기부여와 직무몰입은 의사결정품질에 긍정적 영향을 줄 것이고, 그와는 반대인 방해적스트레스는 의사결정품질에 부정적 영향을 줄 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 도전적스트레스는 의사결정품질에 정(+)¹의 영향을 줄 것이다.

가설 5. 방해적스트레스는 의사결정품질에 부(-)¹의 영향을 줄 것이다.

2.2.4 기업네트워크와 의사결정품질

Simatupang(2005)는 기업네트워크의 활동을 통한 시너지로 기업이이익이 확대된다고 하였고[32], 김윤미 & 정동섭(2014)은 조직구성원들의 네트워크 활동은 조직의 협력과 의사결정품질에 좋은 영향을 준다고 하였다[33]. Zahra & George(2002)의 연구 역시 조직간 활발한 네트워크는 합리적 의사결정에 중요한 영향을 준다고 밝혔다[17]. 이상과 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 기업네트워크는 의사결정품질에 정(+)¹의 영향을 줄 것이다.

2.2.5 흡수역량과 의사결정품질

개인의 흡수역량은 의사결정의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고[34], 흡수역량을 통한 지식활용은 개인의 업무 문제를 개선함으로써 신속한 대응 및 의사결정에 도움이 되어 업무프로세스를 향상시킨다고 하였다[35]. 이상과 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 흡수역량은 의사결정품질에 정(+)¹의 영향을 줄 것이다.

상기와 같은 가설로 < Fig. 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

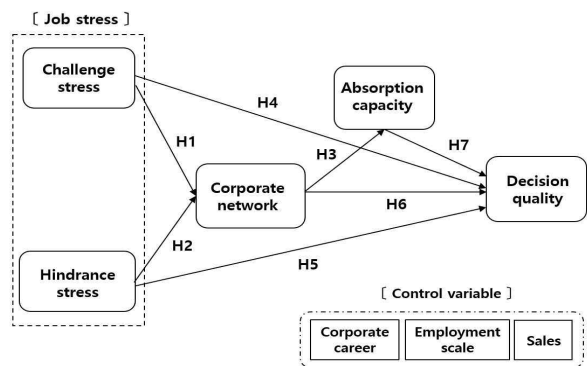


Fig. 1. Research Model

3. 연구방법

3.1 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에서 설문지 구성은 선행연구의 변수와 조작적 정의를 참고하여 본 연구의 목적과 방법에 맞게 선정 및 수정하여 재구성하였다.

3.1.1 직무스트레스

직무스트레스를 도전적스트레스와 방해적스트레스로 나누어 연구하였으며[4], 도전적스트레스는 좀 더 성장하고 목표를 이고루자 하는 마음속에서 겪는 스트레스로 업무강도, 시간의 압박, 업무의 높은 난이도, 일에 대한 책임 등으로 보았고, 방해적스트레스는 개인의 성장과 목

표달성을 방해하는 스트레스로 역할갈등, 역할모호성, 조직 내 정치, 관료적 형식주의로 보았다[10]. 직무스트레스 측정은 Cavanaugh, Marcie A. & Wendy R. Boswell(2000)[4]의 연구를 바탕으로 9문항(도전적스트레스 5문항, 방해적스트레스 4문항)으로 구성하고, '전혀 그렇지 않다(1점)' 부터 '매우 그렇다(7점)' 까지의 Likert 7점 척도로 구성하여 측정하였다.

3.1.2 기업네트워크

본 연구에서의 기업네트워크란 선행연구를 토대로 기업의 이익추구를 위한 상호 협력관계로 기업 간 핵심자원의 공유 및 합의라 정의하였다[13,14]. 이를 위한 측정은 이재희 & 조상미(2015)[36]의 연구를 바탕으로 4문항, '전혀 그렇지 않다(1점)' 부터 '매우 그렇다(7점)' 까지의 Likert 7점 척도로 구성하여 측정하였다.

3.1.3 흡수역량

흡수역량이란 외부로부터 얻은 지식과 정보 등을 활용하여 가치를 재해석 및 변형하여 상업화시킬 수 있는 능력으로 정의하고, 이를 측정하기 위해 Zahra & Geroge(2002)[17], 손인배 & 허철무(2017)[37]의 설문 문항을 참조하여 잠재적 흡수역량과 실행적 흡수역량으로 나누고, 6문항(잠재적 흡수역량 3문항, 실행적 흡수역량 3문항)으로 구성하여 Likert 7점 척도로 측정하였다.

3.1.4 의사결정품질

의사결정이란 문제에 당면했을 때 그를 해결하기 위해 반응하고 취할 수 있는 다양한 행동들의 대안을 평가 및 선택하는 행위로 정의하고[21], 본 연구는 Chang & Wang,(2011)[38]의 선행연구를 참조하여 의사결정품질로 재분류 하였으며, 이를 측정하기 위해 5문항으로 구성하여 Likert 7점 척도로 측정하였다.

3.2 연구대상 및 분석방법

본 연구를 위해 2019년 12월부터 2020년 02월까지 국내 중소기업의 경영자들을 대상으로 총 800부(온라인 500부, 오프라인 300부)의 설문을 배포하여, 회수된 486부(온라인 439부, 오프라인 47부) 중 비경영자와 불성실한 응답자를 제외한 356부의 데이터를 분석하였다. 본 연구 표본의 일반적 특성, 신뢰도, 타당도분석은 SPSS v.25를 사용하였고, 확인적 요인분석, 경로분석, 연구모형 검증은 AMOS v.24를 사용하여 분석하였다.

4. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

본 연구의 설문에 응답한 경영자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. General Characteristics of Enterpriser

Sortation	Classification	Frequency (persons)	Percentage (%)
Gender	male	263	73.9
	female	93	26.1
Age	30 - 39	23	6.5
	40 - 49	140	39.3
	50 - 59	170	47.8
	Over 60	23	6.5
Academic background	High School	23	6.5
	College	40	11.2
	University	170	47.8
	Master degree	79	22.2
	Ph.D. graduate	37	10.4
	etc	7	2.0
Business field	Manufacturing	63	17.7
	Service industry	114	32.0
	Distribution/wholesale and retail	65	18.3
	IT/Knowledge Se	76	21.3
	etc	38	10.7
Employment scale (Person)	1 person Corp	62	17.4
	less than	114	32.0
	less than 5~10	74	20.8
	less than 10~20	57	16.0
	less than 20~50	24	6.7
	Over 50	25	7.1
Corporate career (year)	less than 1~5	65	18.3
	less than 5~10	69	19.4
	less than10~15	62	17.4
	less than15~20	65	18.3
	less than20~25	53	14.9
	Over 25	42	11.7
Sales (hundred million)	less than 1~5	149	41.9
	less than 5~10	57	16.0
	less than 10~30	71	19.9
	less than 30~50	27	7.6
	Over 50	52	14.6

4.2 신뢰도 및 수렴타당도 분석

본 연구의 변수들을 측정하는데 사용한 척도(설문지)

문항의 신뢰도 및 수렴타당도 분석결과는 아래 Table 2와 같다.

Table 2. Confirmative Factor Analysis & Reliability Analysis

Variable	Question	Average	SE	Chronbach- α	CR	AVE
Hindrance stress	2	3.84	1.33	.86	.85	.74
Challenge stress	5	5.26	1.15	.89	.86	.57
Corporate network	4	5.46	1.04	.89	.89	.68
Absorption capacity	6	5.23	1.01	.90	.90	.62
Decision quality	5	5.37	.97	.92	.92	.70

Reliability : $\alpha > 0.7$, Composite reliability(CR): $CR > 0.7$, Mean variance extraction value: $AVE > 0.5$

일반적으로 신뢰도 계수(Chronbach- α)가 0.7 이상이면 신뢰도를 확보한 것으로 본다. Table 2에서 각 변수들의 신뢰도 계수(Chronbach- α)를 보면 모두 0.7 이상인 것을 확인할 수 있다. 또한 수렴타당도를 검증할 때 복합 신뢰도(CR)는 0.7 이상, 평균분산추출(AVE) 값이 0.5 이상이면 내적 일관성이 있다고 판단된다[39].

Table 2에서 각 변수들의 복합신뢰도(CR)가 모두 0.7 이상이고 평균분산추출(AVE) 값은 모두 0.5 이상이다. 따라서 본 연구의 변수를 측정하는 도구(설문지) 및 측정 방법은 신뢰도 및 수렴 타당도 기준을 모두 충족하였다고 할 수 있다.

4.3 판별 타당도 분석

본 연구에서 사용한 척도(설문지)의 타당도 분석을 위하여 수렴 타당도와 함께 판별 타당도 분석을 실시하였고 그 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Discriminant Validity Analysis

Variable	Hindrance stress	Challenges stress	Corporate network	Absorption capacity	Decision quality
Hindrance stress	.86				
Challenge stress	.43	.75			
Corporate network	.41	.45	.82		
Absorption capacity	.42	.39	.57	.78	
Decision quality	.48	.41	.54	.60	.83

The diagonal is the square root value of AVE.

판별 타당도는 평균분산추출(AVE)의 제곱근 값과 변수들의 상관계수들을 비교하여 검증할 수 있다. 평균분산추출(AVE) 제곱근 값이 변수들의 상관계수 값보다 크면 판별 타당도가 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. Table 3에서 보는 바와 같이 변수들의 상관계수 값보다 대각선상의 평균분산추출(AVE) 제곱근 값이 크기 때문에 이 연구의 척도(설문지)에 대한 판별 타당도는 확보되었다고 할 수 있다.

4.4 경로 분석결과 및 연구모형 검증

본 연구의 가설검증을 위해 구조방정식 모형의 경로분석을 실시하였으며 분석결과는 Table 4와 같다. 선행연구를 고찰한 결과, 업력, 고용규모, 매출액이 종속 변수에 영향을 줄 수 있으므로 이 변수들을 통제 변수로 설정하였다.

Table 4. Path Analysis

Hypothesis	Path	Coefficient	T	Result
1	Challenge stress → Corporate network	.45	9.43***	Adoption
2	Hindrance stress → Corporate network	-.20	-5.93*	Adoption
3	Corporate network → Absorption capacity	.58	13.36***	Adoption
4	Corporate network → Decision quality	.25	5.89***	Adoption
5	Absorption capacity → Decision quality	.40	8.66***	Adoption
6	Hindrance stress → Decision quality	-.24	-6.10***	Adoption
7	Challenge stress → Decision quality	.18	4.09***	Adoption

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

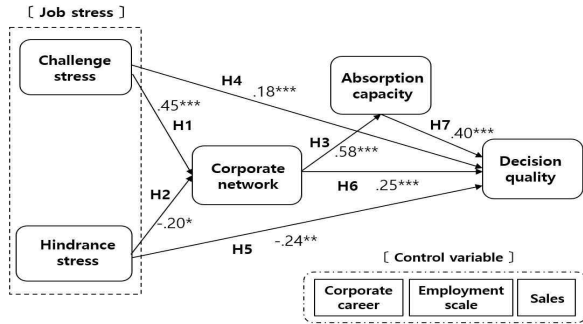
Table 4의 경로 분석결과에서 보는 것처럼 모든 경로가 통계적으로 유의미하여 가설이 채택되었다. 연구모형의 적합도를 판단하기 위하여 적합도 지수를 살펴보고 그 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Model suitability Verification

Goodness of fit	χ^2 (CMIN) p	GFI	NFI	CFI	RMR	RMSEA
Measured value	57.06***	.94	.88	.88	.00	.19

χ^2 (CMIN) $p > .05$, $GFI \geq .80 \sim .90$, $NFI \geq .80 \sim .90$, $CFI \geq .80 \sim .90$, $RMR \leq .08$, $RMSEA \leq .08$

Table 5의 검증결과와 같이 GFI는 .94이며 NFI는 .88, CFI는 .88로 분석되었다. 구조모형 검증 시 절대 적합 지수인 RMR은 .00, RMSEA는 .19로 전체적인 모형 적합도는 적합한 수준으로 확인되었다. 본 연구모형 검증 결과는 아래 Fig. 2와 같다.



*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Fig. 2. Verification of Research Model

Fig. 2의 연구모형 검증 결과를 요약하면 다음과 같다. 도전적스트레스는 기업네트워크에 정(+의 영향을 주며, 방해적스트레스는 기업네트워크에 부(-의 영향을 주었다. 기업네트워크는 흡수역량에 정(+의 영향을 주고, 의사결정품질에도 정(+의 영향을 주었다. 또한, 흡수역량은 의사결정품질에 정(+의 영향을 주었다.

4.5 흡수역량의 매개효과 분석

Fig. 2에서 보는 것과 같이 흡수역량은 기업네트워크와 의사결정품질의 관계를 매개할 것으로 보인다. 그래서 부가적으로 흡수역량의 매개효과 검증을 실시 하였다. AMOS의 부트스트랩을 실시하고 총효과, 직접효과, 간접효과를 비교한 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Verification of Absorption Capacity Mediation Effect

Sortation		Corporate Network	Decision quality
Corporate Network	Total effect	-	.53***
	Direct effect	-	.29***
	Indirect effect	-	.24***
Absorption capacity	Total effect	.57***	.43***
	Direct effect	.57***	.43***
	Indirect effect	-	-

위 Table 6의 매개 분석결과를 볼 때 기업네트워크가 흡수역량을 통해 의사결정품질에 영향을 주는 총효과는

.53(p<.001)이었다. 이를 분해하면 기업네트워크가 의사결정품질에 영향을 주는 직접효과는 .29(p<.001)이었으며 간접효과는.24(p<.001)이었다. 따라서 흡수역량은 기업네트워크와 의사결정품질의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다.

5. 결론 및 논의

본 연구는 경영자의 직무스트레스가 의사결정품질에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고 기업네트워크와 흡수역량을 통해 의사결정품질을 높일 수 있는지에 대해 실증분석 하고자 하였다. 이를 위해 중소기업 경영자들을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 설정된 가설에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기업을 운영하는 경영자들의 도전적스트레스는 기업네트워크에 긍정적인 영향을 주고, 방해적스트레스는 기업네트워크에 부정적인 영향을 주었다. 둘째, 기업네트워크는 흡수역량에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 도전적스트레스는 의사결정품질에 긍정적인 영향을 주는 반면, 방해적스트레스는 의사결정품질에 부정적 영향을 주었다. 마지막으로 기업네트워크와 흡수역량은 의사결정품질에 모두 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다.

이러한 연구결과로 볼 때 좀 더 성장하고 목표를 이루고자 하는 마음속에서 겪는 도전적스트레스 요인은 기업들 간의 네트워크도 활발하게 할 뿐만 아니라, 의사결정품질을 높이는데 도움을 주는 반면, 역할갈등, 관료적 형식주의 등과 같은 방해적스트레스 요인은 기업들 간의 네트워크를 저조하게 하고, 의사결정품질도 떨어지게 하는 요인임을 확인할 수 있었다. 경영자가 받는 직무스트레스 상황에서 활발한 기업들 간의 네트워크와 높은 흡수역량은 경영자의 의사결정품질을 높이는데 중요한 역할을 하고 있음이 본 연구를 통해 증명되었다.

분석결과를 종합해 볼 때 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 찾을 수 있다.

먼저 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경영자들에게 내재된 다양한 직무스트레스에는 의사결정품질을 좌우하는 중요한 요인들이 작용한다는 것을 확인했다. 둘째, 의사결정품질에 직무스트레스라는 심리적 요인과의 관계를 검증한 것은 새로운 관점에서 연구가 진행된 것이다. 셋째, 기존의 부정적인 의미의 직무스트레스를 긍정적인 영향을 주는 도전적스트레스와 부정의 영향을 주

는 방해적스트레스로 분류하여 검증하였다. 이는 긍정적 영향은 증가시키고 부정적 영향은 감소시키는 방법들을 탐색하기 위한 기초가 될 것이다.

다음으로 실무적 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 경영자의 도전적스트레스와 방해적스트레스는 의사결정품질에 서로 상반되는 영향을 미쳤다. 긍정적 요인은 증가시켜 의사결정품질에 반영하는 반면, 방해적 요인이 파악되면 제도 보완 및 교육을 통하여 방해적 요인을 줄임으로써 기업의 경제적 손실을 막고 경영성과를 높이는 노력을 해야 할 것이다. 둘째, 기업네트워크와 흡수역량은 의사결정품질에 긍정적 영향을 줌으로 경영자들은 경영자 연합회 등 기업 간의 네트워크가 활발하게 이루어질 수 있도록 네트워킹의 장을 마련해 주고, 흡수역량을 높일 수 있도록 다양한 경영활동을 전개해야 할 것이다.

본 연구의 한계점과 향후 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 중소기업의 경영자를 대상으로 연구되었다. 그러나 1인 기업과 소기업 및 중견기업의 경영자가 받는 직무스트레스의 강도나 종류는 다를 것이므로 이를 고려한 향후 연구가 필요할 것이다. 둘째, 기업의 경영자를 대상으로 진행된 연구인만큼 경영자의 직무스트레스와 경영성과 및 비재무 성과와의 관계에 관한 연구도 병행하여 추후 진행해 볼 필요성이 제기된다.

REFERENCES

- [1] Branden & N. (2009). *Self-esteem at work*. Seoul: Vision and Leadership.
- [2] J. J. Jung. (2013). Effect of Fitness Among CEO characteristics, Company's Innovation, Management on the Performance of Organization. *The Korea Contents Society*, 13(5), 37-386.
- [3] C. O. Chung & S. K. Kim. (2010). A Study of Job Stress and Burnout of Child Care Center Directors. *The Korea Association Of Child And Education*, 64, 285-306.
- [4] Marcie A. Cavanaugh & Wendy R. Boswell. (2000). Mark V. Roehling, and John W. Boudreau Cornell University, An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- [5] Xue Yang, Huan Wang & Xin. Gu. (2020). Impact of Enterprise Innovation Network Characteristics on Relationship Learning: Mediating Effect of Absorptive Capacity. *Proceedings of the Fourteenth International Conference on Management Science and Engineering Management*, 687-703.
- [6] D. F. Parker & T. A. DeCotis. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-17.
- [7] L. W. Hunter & S. M. B. Thatcher. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953-968.
- [8] K. W. Seo. (2012). *To Live as a President*. Flow Publishing, 39.
- [9] B. K. Kang. (1995). Consideration on the factors of the principal's job stress and how to cope with it. *Academic Studies in Education Administration*, 13(3), 137-152.
- [10] E. R. Crawford, J. A. LePine & B. L. Rich (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- [11] T. A. Behr. and J. E. Newman. (2011). Perceived organizational support and police performance. *The moderating influence of social emotional needs*, 31(4), 65-69.
- [12] J. R. Webster, T. A. Behr & K. Love. (2011). Extending the challenge-hindrane mode of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Occupational Behavior*, 79(2), 505-516.
- [13] A. Rickne. (2006). Connectivity and performance of science-based firms. *Small Business Economics*, 26(4), 393-407.
- [14] Dollinger & J. Marc. (2008). *Entrepreneurship: Strategies and Resources*, 4th ed, y Marsh Publications LLC.
- [15] A. Walter, M. Auer & T. Ritter. (2006). The impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university spin-off performance. *Journal of Business Venturing*, 21(4), 541-567.
- [16] D. Y. Chung, J. H. Yang & C. K. Kim. (2013). The Influence of Self-Efficiency on the Intention of Start-up through Participation in Start-up: Focusing on Chinese college students. *Journal of Management Education Research*, 28(81), 545-574.
- [17] S. A. Zahra & G. George. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203
- [18] P. J. Lane, B. R. Koka & S. Pathak. (2006). The Reification of Absorptive Capacity: A Critical Review and Rejuvenation of the Construct. *Academy Management Review*, 31(4), 833-863.
- [19] Gölgecia. Ismail & Olli Kuivalainenb. (2020). Does social capital matter for supply chain resilience? The role of absorptive capacity and marketing-supply chain management alignment. *Industrial Marketing Management*, 84, 63-74.
- [20] Y. H. Cho, B. C. Han, E. K. Kim, C. S. Song & S. K. Lee. (2018). A Study on the Moderating Effects of

- Motivation in Technological Entrepreneurship, Absorption Capacity and Creative Product in the Convergence Era. *Journal of Digital Convergence*, 16(12), 243-256.
- [21] Simon & H. A. (1992). What is an explanation of behavior. *Psychological science*, 3(3), 150-161.
- [22] D. Kahneman & P. Egan. (2011). Thinking, fast and slow, New York: Farrar, Straus and Giroux. 1.
- [23] J. W. Yoon. (2018), Converged Design Strategies and Decision-making Processes by Moving from Manufacturing to Service Industry. *Journal of Korean Society for Product Culture and Design*, 53, 1-15.
- [24] W. H. Macey & B. Schneider. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- [25] B. M. Firth, G. Chen, B. J. Kirkman, & K. Kim. (2014). Newcomers abroad: Expatriate adaptation during early phases of international assignments. *Academy of Management Journal*, 57(1).
- [26] H. Hoang, & B. Antoncic. (2003). Network-based research in entrepreneurship A critical review. *Journal of Business Venturing*, 18, 165-187.
- [27] S. J. Han & K. H. Na. (2015). The Effect of Social Network (Informal Network and Mentoring) on Learning Transfer through Absorptive Capacity. *Daehan Association of Business Administration Korea*, 28(7), 1835-1857.
- [28] Y. J. Kang. (2016). The Impact of Network Diversity, Strength of Network Ties, Social Capital of Social Networking Service on Individual Creativity : The Mediating Role of Absorptive Capacity. *Global e-Business Association*, 17(4), 89-106.
- [29] C. Chadwick, J. F. Super & K. Kwon. (2015). Resource orchestration in practice: CEO emphasis on SHRM, commitment-based HR systems, and firm performance. *Strategic Management Journal*, 36, 360-376.
- [30] Y. Fried & G. R. Feris. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-32.
- [31] J. A. LePine, N. P. Podsakof & M. A. LePine. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- [32] T. M. Simatupang & R. Sridharan. (2005). The Collaboration Index: a Measure for Supply Chain Collaboration. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 35(1), 44-62.
- [33] Y. M. Kim & D. S. Chung. (2014). Impact of Social Networking Service on the Team Cooperation, Quality of Decision Making and Job Performance. *Korea Multimedia Society*, 17(2), 180-190.
- [34] K. C. Lee, Y. W. Seo & M. H. Hahn. (2009). Empirical Analysis of the Effect of Ubiquitous DSS on Task Performance, Job Involvement, and Decision Quality Through Individual Absorptive Capacity. *Korean Academic Society Of Business Administration*, 38(5), 1307-1328.
- [35] F. H. Rusly, J. L. Corner & P. Sun. (2012). Positioning Change Readiness in Knowledge Management Research. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 329-355.
- [36] J. H. Lee & S. M. Cho. (2015). Effects of Inter-organizational Network Characteristics of Social Enterprises on Organizational Performance: Focusing on Network Centrality. *Academy Of Korean Social Welfare Administration*, 17(2), 89-125.
- [37] I. B. Sohn & C. M. Huh. (2017). A Study on the Effects of Absorptive Capacity in SME's on Product Competitiveness: Considering the Moderating Effect of CEO's Entrepreneurship. *Korean Society of Business Venturing*, 12(4), 61-72.
- [38] H. H. Chang & I. C. Wang. (2011). Enterprise information portals in support of business process, and design teams for collaboration commerce performance. *International Journal of Information Management*, 31(2), 171-182.
- [39] Claes. Fornell, F. David & Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

변희지(Hee-Ji Byun)

【장학원】



- 2015년 2월 : 한밭대학교 창업경영대학원 테크노경영학과(경영학 석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과(기술경영)
- 관심분야 : 중소기업 경영 및 컨설팅, 직무스트레스

· E-Mail : dm-lab@naver.com

서영욱(Young-Wook Seo)

【장학원】



- 2000년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학 석사)
- 2008년 2월 : 성균관대학교 일반대학원(경영학 박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과 교수
- 관심분야 : 중소기업 경영 및 컨설팅, 직무스트레스

· E-Mail : ywseo@dju.ac.kr