

서비스경제시대 중소기업 경영자의 기업가지향성과 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향 연구

안 세 흥*, 김 현 수**

목 차

요약	4. 분석 결과
1. 서론	4.1 인구통계학적 특징
2. 이론적 배경	4.2 기술통계 및 상관분석
2.1 서비스경제	4.3 요인분석 및 가설 검증
2.2 기업가지향성과 CEO역량	5. 결론 및 토의
2.3 경영성과	5.1 연구결과
3. 연구 모형과 가설	5.2 연구시사점
3.1 연구모형 및 가설	5.3 연구한계점 및 토의
3.2 변수정의 및 설문구성	참고문헌
	Abstract

요약

인류는 서비스경제시대를 맞이하였다. 새로운 경제는 새로운 경영을 필요로 한다. 새로운 경영의 핵심주체는 최고경영자다. 경영자 의사결정의 결과가 기업의 성과로 나타나며, 미래 성장동력의 기반이 된다. 본 연구는 중소기업 경영자의 CEO역량, 기업가지향성, 경영성과가 서로 어떠한 영향을 미치는가를 실증분석 하였다. 연구에선 8개 변수간의 가설이 설정되었다. 또한 그동안 연구되어지지 않았던 기업가지향성과 CEO역량과의 관계도 규명하였다. CEO역량의 측정항목으로 개인효과성, 혁신의지, 기회인식, 정보인식, 관계형성, 사업관리, 리더십, 조직문화, 인적자원관리를, 기업가지향성 측정항목으로 위험감수성, 진취성, 혁신성을 설정하고 본 연구에 부합하게 조작적 정의를 한 후 분석을 진행하였다. 분석 결과 기업가지향성은 경영성과에 유의미한 결과를 도출하지 못했다. 그리고 CEO역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미치는 결과를 나타내었다. 이는 관리적 변인인 CEO역량이 경영성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 판단할 수 있다. 또한 기업가지향성과 CEO역량과의 관계에서도 유의미한 결과가 나타났다. 혁신성, 진취성, 위험감수성이 CEO역량에 긍정적인 결과를 나타낸데 시사점이 있다. 마지막으로, 기업가지향성은 CEO역량을 매개로 경영성과에 통계적으로 유의한 결과를 나타내었다. 연구 당시가 COVID19 바이러스의 세계적 대유행(팬데믹)의 발현시기라는 점에서 본 연구 결과에 주목할 만하다 하겠다. 향후 더욱 변화된 경제환경에서의 CEO관련 요인과 경영성과간의 관계에 대한 심층 연구가 필요하다.

표제어: 서비스경제, 기업가지향성, CEO역량, 경영성과, 혁신성, 진취성

접수일(2020년 7월 9일), 수정일(1차:2020년 9월 14일), 게재확정일 (2020년 9월 15일)

* (주)덕림 대표, saeyena@naver.com

** 교신저자, 국민대 경영대학 경영학부 교수, hskim@kookmin.ac.kr

1. 서론

21세기의 경영환경은 제4차 산업혁명을 맞아 급격한 패러다임의 변화가 예고되고 있다. 따라서 기업들은 혁신적으로 변화하지 못하고 기술적 진화에 대응하지 못한다면 도태될 것이 분명하다. 지난 수십 년간 한국의 기업들은 고도의 성장을 이루어 왔다. 하지만 이제는 새로운 서비스경제시대에 맞춰 경쟁력을 확보해야하며 양적팽창을 쫓았던 과거 성과주의 혁신에서 벗어나기 위해서는 사람중심의 핵심역량 강화에 주력해야만 새로운 혁신을 이끌어낼 수 있다(Lee et al., 2018).

더불어 기업들이 경영 환경의 변화에 보다 더 적극적으로 대응하고 지속적으로 성장하기 위해서는 혁신적 융합 기술 역량을 강화해야 한다. 중소기업들은 끊임없이 혁신적인 제품과 서비스를 개발하여 국내외 시장에서 경쟁력 우위를 점하기 위한 노력을 강화하고 있다. 그리고 CEO의 혁신역량을 강화하고 이상적인 경영혁신 역량강화 활동에 노력을 배가하고 있는 실정이다(Song, 2016).

중소기업을 이끌어 나가는 경영활동의 핵심주체는 최고경영자이다. 따라서 중소기업의 최고경영자는 외부 환경변화에 민감하게 대응하면서 기회를 잡기 위한 혁신적인 사고를 가져야 한다. 그리고 이러한 사고를 통해 시장에서 새로운 가치를 창조해야한다(Park et al., 2011). 그리고 기업이 이윤을 창출하기 위해서는 최고 경영자의 리더십이 요구되고 있다. 중소기업은 대기업에 비해 ‘최고경영자’의 역량이 경영 성과에 많은 영향을 준다. 따라서 중소기업 최고경영자의 경영능력이 미흡할 경우 기업은 경쟁력을 잃기도 한다. 또한 경영 운영상 발휘되는 최고경영자의 다양한 역량은 기업과 조직의 가장 중요한 핵심 자산인 동시에 성공 요인이라고 할 수 있다. 따라서 중소기업에서 기업의 성과와 경쟁력에 가장 큰 영향력을 미치는 것은 바로 최고경영자의 역량이라 할 것이다

(Park, 2011).

기술개발과 새로운 경쟁자의 등장으로 기업 환경은 더욱 복잡해지고 있다. 따라서 이를 극복하기 위해 선행되어야할 역량이 바로 최고경영자의 기업가 정신이다(Bae, 2020). 기업가 정신은 위험이 있는 신규 사업을 운영하기위한 경영자의 모험적이고 창의적인 성향을 의미하며 한정된 자원에 구속되지 않고 새로운 사업기회를 추구하는 정신으로 정의되고 있다(Kim et al., 2013). 이러한 측면에서 최고 경영자에 대한 기업가 정신과 CEO역량 그리고 경영성과와의 관계를 살펴볼 필요가 있을 것이다. 지금까지 기업가 정신과 관련한 선행연구는 기업가 정신과 혁신역량에 관한 연구(Lee, 2013; Song, 2016; Noh, 2020; Bae, 2020)가 주를 이루어왔다. 그리고 기업가 정신이 경영성과에 유의미한 영향을 미친다는 연구(Lee, 2016; Lee, 2017)로 밝혀져왔다. 하지만 기업가 정신이 CEO역량에 미치는 영향에 관한 논의는 부족한 상황이다.

따라서 본 연구에서는 기업을 경영하는 중소기업의 최고경영자의 기업가적 지향성과 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 위해 기업 설립이 5년 이상 된 중소중견기업의 최고경영자들을 대상으로 연구를 실시하고자 한다.

이러한 연구를 통해서 본 연구가 가지는 목적은 다음과 같다.

첫째, 서비스경제시대에서 중소기업 최고경영자의 기업가 지향성이 경영성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 둘째, 중소기업 최고경영자의 기업가 지향성이 CEO역량에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 셋째, 중소기업 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이와 같은 연구 결과를 통하여 중소기업의 경영성과 향상을 위한 최고경영자의 기업가 지향성과 CEO역량의 중요성을 강조하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 서비스경제

‘서비스’라는 용어 자체는 여전히 혼란스럽다. 사람들은 금융 서비스 또는 서비스 마케팅과 같은 다른 지식 영역에 대한 접두사 또는 접미사로 서비스라는 용어를 사용하는 경향이 있다. 그리고 학자들도 “서비스”에 대한 공통된 인식을 갖지 못하고 있는 상황이다(Lee et al., 2018).

서비스의 개념은 2016년 세계경제포럼의 크라우스 슈밥에 의해 세계적으로 이슈화된 “제 4차 산업혁명”으로부터 더욱 광의적이고 포괄적인 개념으로 발전하게 되었다. 그리고 전 세계적으로 “서비스혁명”이 가속화되면서 서비스 산업 육성 정책 수립이 각국 정부와 각 산업계에서 중요한 과제가 되었다.

우리나라 기획재정부는 2016년 7월 경제관계회의에서 서비스-제조업의 융합발전안, 서비스경제 인프라 혁신안, 7대 유망서비스업 육성안 등 3대 추진전략 로드맵을 제시하며 서비스경제 발전전략을 확정하였다(Ministry of Economy and Finance, 2016). 또 영국은 IoT관련 방송통신규제위원회(Ofcom)의 보고서에서 2024년까지 연평균 약 36% 성장해 1억5천 700만 건의 사물인터넷 연결이 증가할 것이라고 관측하며, 무인자동차, 인공지능 연구 등을 위해 챌린지 기금을 확보하고 2035년까지 280억 파운드 이상의 경제적 가치를 제공할 수 있다고 하였다. 그밖에 정통적인 제조업의 혁명인 독일의 ‘인더스트리 4.0’과 중국의 ‘메이드인 차이나 2025’을 비롯해 프랑스의 금융서비스에 도입된 AI인 ‘Brain’등은 서비스경제를 맞아 국가 간 경쟁우위를 점하기 위한 노력이라 할 수 있겠다(The Korea Industry Daily, 2018).

Kim(2017)은 그의 연구에서 현대 경제의 기본개화는 서비스라고 정의한 후 서비스산업이 경제의 70%이상을 차지하며, 현대 산업의 중심재화는 눈에

보이지 않는 무형적 형질이고 관계에 의해 가치가 창출되는 서비스재화라고 이유를 설명하였다.

이처럼 산업계뿐 아니라 학계에서도 현대경제사회에서 서비스의 중요성이 증대되면서 서비스에 대한 연구도 꾸준히 확대되어 왔다. 또한 서비스마케팅과 서비스운영 등 산발적으로 연구되어오던 서비스연구가 2004년 서비스사이언스로 1차 통합되면서 활성화의 계기를 마련하였고, 2015년 서비스학 연구 프레임워크가 제안되면서 거시적인 학문체계가 정립되었다(Kim, 2015). 이렇게 현대 경제는 민·관·학에서 국가별 전략적 지위를 갖추기 위해 서비스경제 시대를 맞아 각종의 노력을 기울이고 있는 실정이다.

2.2 기업가지향성과 CEO역량

많은 연구에서 기업가(적) 지향성(entrepreneurial orientation)은 기업가정신(entrepreneurship)으로도 혼용해서 사용하고 있으며 기업가 태세라고도 표현되어진다. 기업가적 지향성에 관한 정의로 Lumpkin & Dess(1996)는 다른 기업과 차별될 수 있는 혁신적인 서비스와 이를 개발하고자 하는 행동 또는 의사결정 프로세스를 기업가 지향성(entrepreneurial orientation)이라고 하였다. 그리고 Naman & Slevin (1993)은 기업이 지향성을 새로운 시장기회를 추구하고 현재의 사업을 개선하고 확장하려는 노력이라고 했으며, 위험성을 가진 사업을 수용하려는 기업가의 성향, 목표를 이루기 위해 대담한 행동을 하고자 하는 조직적인 성향으로 정의하였다. 또한 Miller & Friesen(1983)는 척도 개발과 서로 다른 종류의 조직 내 기업가정신의 결정요소들에 대한 연구를 통해 기업이 지향성의 개념을 구체화하였으며, 기업가 지향성에 위험감수성(Risk-taking), 진취성(Proactiveness), 혁신성(Innovation)으로 구성하였다.

국내에선 한국 중소기업업을 대상으로 국제 기업가적 지향성과 역량을 매개로 수출성과에 미치는

영향 연구(Kim, 2015)에서 심리적 거리, 경제적 환경, 기술적 환경을 매개로 하고 통제 변수로는 기업 규모를 측정하였다. 그 결과로 수출성파에 미치는 국제 기업가적 지향성은 다수의 항목에서 유의미한 영향을 미치는 결과가 도출되었다.

또 Kim(2018)의 가족기업 후계자의 기업가정신과 역량이 지속경영에 미치는 영향 연구에서는 외생변수로 Miller & Friesen(1983)의 위험감수성, 진취성, 혁신성과 후계자 역량의 의지, 능력, 경영자관계를 설정하였다. 연구 결과 경로분석에서 기업가 지향성과 기업성과와의 매개효과에서는 모든 항목이 정(+)의 영향을 미친다는 결론을 내었으며, 종속변수인 지속경영과도 정(+)의 영향을 미쳤다.

다른 연구에서 기업가적 지향성과 기업성과와의 관계연구에서 동적역량과 조직 앙트러프러너십의 역할, 벤처캐피탈의 역할을 조절변수로 연구를 진행하였고, 경로분석 결과에서 기업가지향성과 동적역량을 제외하고 나머지 가설들은 채택되었고, 매개효과 검증에서도 기업가지향성→동적역량→기업성과를 제외하고 나머지 가설들은 채택되었다(Lim, 2017). 이외에도 기업가정신이 경영성과에 미치는 관계 연구(Lee, 2016; Lee, 2017)에서 많은 연구자가 유의미한 결과를 내었다.

다음으로 CEO역량에 관한 개념의 이해와 문헌적 고찰이다. 역량(Competency)이란, 조직 구성원이 지식과 기술, 행동양식, 가치관, 성격 등 다양한 요소들을 종합적으로 활용하여 높은 성과를 낼 때 나타나는 측정 가능한 행동 특성이라고 정의하고 있다. 또한 역량은 '특정한 일에 있어서 효과적이며 우수한 성과와 인과적으로 관계된 개인의 잠재된 특성, 경험, 동기, 기타 특성 등으로 구성된 특성의 집합'이라고 Boyatzis(1982)는 정의하였다. 그 중 최고경영자의 역량은 인적자원관리의 효율적 성과와 관리를 위해 매우 중요한 개념으로 그동안 수많은 학자들로부터 연구되어져 왔다. 따라서 기업은 전문경영인(Chief Executive Officer: CEO)의 역량이 매우 중요하다.

즉 최고경영자는 전략적 역량, 사업화 역량, 융합 기술 역량 등과 같이 시대가 요구하는 전략을 구사하고 새로운 가치 창출을 위한 다양한 전략을 발굴하면서 기업의 환경을 재편해 나가야 한다.

CEO역량에 관한 연구는 활발히 진행되어왔다. 그 중 Park(2011)은 CEO역량 도출을 위한 혼합연구를 진행하였다. 7명의 중소기업 최고경영자와의 행동사건인터뷰(Behavior Event Interview, BEI)를 기법과 절차에 맞춰 진행을 하였다. 이렇게 도출된 역량요소들로부터 잠재역량을 찾아내어 정리를 하였고, 역량들의 의미를 더 정확하게 파악할 수 있도록 하기위해 이를 일정한 틀에 의해 분류하여 체계화 시킨 역량구조화 작업을 실시하였다.

이렇게 구분된 역량을 '역량영역'과 '역량군'으로 나뉘었으며, 역량군의 하위개념으로 역량군을 설명할 수 있는 9개의 측정요소들을 구성하였다. 역량영역으로는 기본역량, 직무역량, 리더역량으로 나뉘었으며, 역량군으로는 개인효과성, 혁신의지, 기회인식, 정보인식, 관계형성, 사업관리, 리더십, 조직문화, 인적자원관리로 각 역량영역에 3개씩의 역량군을 추출하는 연구 결과를 도출해내었다.

그리고 CEO역량과 경영성과의 관계연구에서는 소상공인의 기업가 정신과 경영자 역량이 경영성과에 미치는 영향연구를 진행한 Jang(2016)이 기업가 지향성과 CEO역량이 경영성과에 유의미한 영향을 미친다는 결론을 내었다. 또 사회적 자본을 매개로하여 기업가정신과 경영자 역량이 기업성과에 미치는 영향 연구에서 가설검증 결과 채택의 결론을 도출해낸 연구(Kim, 2018)와 또 다른 최신 연구에서 Noh(2020)는 벤처기업의 CEO 기술역량과 경영역량이 경영성과에 정(+)의 영향을 미친다는 결론을 내었다. 연구에 사용된 제품차별화와 사업계획 적절성의 매개효과로 하였으며 기업의 3개년 평균 매출액과 평균영업이익을 경영성과로 측정해 연구의 차별성을 두었다. 그 외 많은 연구에서 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향 연구(Lee, 2016; Kim et al., 2017)들이 있다.

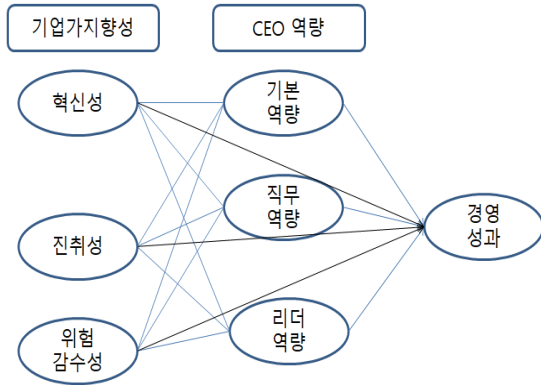


Fig. 3-1 The Research Model

2.3 경영성과

경영학 연구에서 기업과 조직의 경영성과를 변수로 사용하는 연구는 매우 많다. 기업의 경영성과는 기업의 목표 달성 여부의 결과로 재무적으로 나타나는 것이 일반적이다. 하지만 조직의 만족도나 직무의 만족도, 조직의 활성화 등과 같이 경영에 영향을 미칠 수 있는 비재무적인 특성으로 나타나기도 한다 (Song, 2016). 국내에서는 경영성과를 평가하는 방법에 대한 기준을 국가 기관인 중소벤처기업부에서 정량적 평가방법과 정성적 평가방법으로 제시하였다.

그리고 본 연구와 부합하는 여러 연구에서 기업가 정신과 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향 연구 (Lee, 2013; Jang, 2016; Noh, 2016; Lim, 2017; Bae, 2020)들이 있으며 본 연구에서는 Noh(2016) 연구의 측정항목에서 10개의 문항을 측정도구로 사용하였다.

3. 연구 모형과 가설

3.1 연구모형 및 가설

본 연구를 위한 연구모형은 [Fig.3-1]에서 제시하였다. 본 연구에서 독립변수인 기업가적 지향성은

Yoon(2012)의 연구에서 사용한 3개의 변수(혁신성, 위험감수성, 진취성)를 활용하였다. 그리고 매개변수인 CEO 역량은 Park(2011)이 중소기업 최고경영자의 역량모델 개발을 위해 사용하였던 기본역량, 직무역량, 리더역량을 사용하였다. 그리고 경영성과는 Noh(2016)가 연구에서 사용한 10개의 항목들을 사용하였다.

3.1.1 기업가지향성과 경영성과의 관계

기업가 지향성과 경영성과에 관한 연구는 많은 연구자들에게 의해 연구되어졌다. 기업가 지향성이 경영성과에 미치는 영향 연구는 최근까지 다수의 연구가 있다. 그 중 매개변수와 조절변수등을 사용해 가설검정 결과를 도출해낸 연구(Kim, 2015; Lee, 2016; Lee, 2017; Lim, 2017; Kim, 2018)들이 있으며, 연구 당시의 세계적 대유행(팬데믹)의 거시 환경적 상황을 고려한다면 사업진행의 측정항목으로 이뤄진 기업가지향성과 경영성과와의 관계 연구는 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설1. 기업가지향성은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

1-1 혁신성은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

1-2 위험감수성은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

1-3 진취성은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

3.1.2 기업가지향성과 CEO역량 관계

기업가지향성(Entrepreneurial Orientation)과 CEO역량의 관계 효과를 분석한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 특히 Park(2011)이 개발한 기본역량, 직무역량, 리더역량의 하위 항목들은 기존의 연구적으로 거의 사용되어지지 않았다. 두 변수는 서로 대조적 개념의 측정항목으로서 서로의 상관관계가 어떤

영향을 미치는지 영향을 보는데 의미가 있다. CEO역량과 기업가정신이 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 기존 연구(Hue et al., 2019)들을 토대로 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설2. 기업가지향성은 CEO의 기본역량에 영향을 미칠 것이다.

2-1 혁신성은 CEO기본 역량에 영향을 미칠 것이다.

2-2 위험감수성은 CEO기본 역량에 영향을 미칠 것이다.

2-3 진취성은 CEO기본 역량에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 기업가지향성은 CEO의 직무역량에 영향을 미칠 것이다.

3-1 혁신성은 CEO의 직무 역량에 영향을 미칠 것이다.

3-2 위험감수성은 CEO 직무 역량에 영향을 미칠 것이다.

3-3 진취성은 CEO 직무 역량에 영향을 미칠 것이다.

가설4. 기업가 지향성은 CEO의 리더역량에 영향을 미칠 것이다.

4-1 혁신성은 CEO 리더 역량에 영향을 미칠 것이다.

4-2 위험감수성은 CEO 리더 역량에 영향을 미칠 것이다.

4-3 진취성은 CEO 리더 역량에 영향을 미칠 것이다.

3.1.3 CEO역량과 경영성과의 관계

CEO역량은 기술역량과 혁신역량 그리고 경영역량 등 다양한 관점으로 연구가 진행되었으며 본 연구에서는 관리적 요소인 CEO역량이 경영의 재무적 성과에 어떤 영향을 미치는지를 보았으며 사업진행의 요인으로 분류되는 기업가지향성과 어떤 연구 결과를 이루는지를 보는데 의미가 있다 하겠다. 기존의 연구들에선 경영진의 전문지식수준 조절효과를 중심으로 경영성과에 미치는 연구(Lee, 2016)와 기업평판을 매개로 CEO경영역량이 성과에 미치는 영향 연구(Kim et al., 2017), 그리고 기업가정신과 CEO역량이 사회적자본의 조절효과로 기업성과에 미치는 영향 연구(Kim, 2018)와 벤처기업의 CEO 기술역량과 경영역량이 사업계획 타당성과 제품차별화의 조절효과를 중심으로 경영성과에 미치는 관계연구(Noh, 2020)등 최근 연구들을 토대로 본 연구의 가설을 설정한다.

가설5. CEO역량은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

5-1 기본역량은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

5-2 직무역량은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

5-3 리더역량은 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

3.1.4 기업가지향성, CEO역량, 경영성과의 관계

기업가 지향성이 CEO역량을 매개로 경영성과에 미치는 영향을 분석한 연구는 국내, 외 연구에서 거의 이뤄지지 않았다. 다만 최근에 연구되어진 기업가정신과 경영성과와의 관계에서 CEO의 혁신역량과 행동을 매개로 분석한 연구(Bae, 2020)있으며, 본 연구에서는 Yoon(2012), Joo(2017)의 연구에서 사용한 기업가 지향성 측정항목과 Park(2011)이 개발한 CEO역량의 3개 요인과 7개의 하위항목으로 Noh(2016)의 연구에서 사용한 10개의 설문항목으로 경영성과에 미치는 매개효과 분석을 진행하였다.

본 가설을 도시하여 [Fig. 3-1]에서 제시 하였다.

가설6. 기업이 지향성은 CEO 기본역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

6-1 혁신성은 CEO 기본 역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

6-2 위험감수성은 CEO 기본 역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

6-3 진취성은 CEO 기본 역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

가설7. 기업이 지향성은 CEO 직무역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

7-1 혁신성은 CEO 직무역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

7-2 위험감수성은 CEO 직무역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

7-3 진취성은 CEO 직무역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

가설8. 기업이 지향성은 CEO 리더역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

8-1 혁신성은 CEO 리더역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

8-2 위험감수성은 CEO 리더역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

8-3 진취성은 CEO 리더역량을 매개로 경영성과에 영향을 미칠 것이다.

3.2 변수정의 및 설문구성

3.2.1 조작적정의 및 설문구성

본 연구의 통계적 유의성을 수행하기 위해 선행연

구를 통하여 본 연구와 부합하는 요인을 추출하고 조작적 정의를 [Tab. 3-1]과 같이 정의하였다. 설문지는 5점 리커트 척도로 구성하였다. 그리고 설문을 구성하여 배포하기 전에 설문 문항의 이해가 필요하거나 삭제 필요하다고 판단되는 문항들을 산업 및 학계전문가들의 도움을 받아 보완을 실시한 후에 설문조사를 실시하였다. 독립변수로 사용한 3개 요인에 대해서는 Yoon(2012)과 Joo(2017)가 연구에 사용한 문항을 본 연구에 맞게 재구성하였다. 자세한 연구의 조작적 정의와 설문의 구성은 혁신성을 ‘기술적 우위를 갖추기 위한 혁신과 신기술 개발에 대한 노력’으로 조작적 정의하였고, 설문 문항으로는 ①지난3년간 서비스라인의 변화 ②기술적 우위와 혁신의 강조 ③지난3년간 다수의 서비스라인보유 ④신기술개발의 노력과 좋은 평판으로 4문항으로 구성하였으며 진취성은 ‘경쟁사보다 앞서기 위한 아이디어 도입과 기술적, 영업적 행동’으로 정의후 ①신제품, 관리기법, 기술등의 먼저 도입 ②경쟁사보다 먼저 액션을 취함 ③신제품,아이디어를 경쟁사보다 앞서 도입 ④영업활동 중 기회잡기위한 행동으로 설문 구성하였다. 위험감수성은 ‘높은 수익을 위해 과감하고, 위험을 감수하는 투자 성향’으로 조작적 정의 후 4개 설문항을 ①리스크가 높더라도 높은 수익위한 수행 ②불확실한때 기회탐색위한 과감한 의사결정 ③기업목표달성위해 과감하고 폭넓은 행동 ④우리회사 최고경영자는 위험감수 투자성향으로 구성하였다.

또 매개변수인 CEO역량은 Park(2011)이 개발한 역량 모델을 본 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 기본역량은 하위변인 2개로 개인효과는 ‘긍정적사고로 사업열정을 갖고 출선수범하는 태도로 상도덕을 중시’라고 조작적 정의 후 ①긍정적사고와 확신 및 자부심 ②사업에 대한 열정과 시간 할애 ③스스로 모범이 되고자 출선수범 ④상도덕중시와 윤리경영에 대한 관심으로 4개 문항을, 기회인식은 ‘새로운 시장 창출과 시대를 앞서는 기업 성장을 위한 감각과 대처’로 정의한 후에 ①새로운 시장 창출과 시장 환경에

민감 대처 ②앞서가는 기업이 되기 위한 변화 점검, 조치 ③변화에 귀 기울이고 창의적 방안 실천 ④외부 감각 잃지 않고 세계적 관점 유지로 4문항을 측정하였다.

그리고 직무 역량은 하위변인이 3개이며 먼저 정보인식은 ‘소비자욕구 파악과 국가지원 및 전문적 지식 습득과 아이템 획득의 안목과 인식’로 조작적 정의하였고, 설문항은 ①소비자욕구파악 및 충족 노력 ②국가 시행 규제 및 지원파악, 활용 ③전문적 지식 습득과 활용 ④미래사업 아이템에 대한 안목으로 구성하였다. 관계형성은 ‘사업적으로 도움이 되는 협력 업체간 소통과 사내외의 네트워크 및 신뢰 관계형성’으로 정의하였고, ①협력업체간의 협력관계 유지 ②사내외 네트워크 위한 경청과 효과적 소통 ③사업에 도움이 되는 정보 획득 ④내외부간에 신뢰를 가장 중시 4개의 설문을 구성하였다. 마지막으로 사업관리는 ‘경영인으로서 신뢰형성, 위기대처능력, 중요의사 결정 및 효율적 계획 수립’으로 조작적 정의 후 4개의 설문항을 ①경영인으로서 신뢰와 원칙 준수 ②사업관리시 위기 대처와 기회 탐색 ③결정적 사안에 대한 의사결정과 자신감 ④축적된 노하우로 전략적 계획 수립으로 설정하였다.

리더십 역량은 2개의 하위 항목으로 설정하였고, 먼저 리더십은 ‘목표달성을 위한 조직원들간 공감형성, 미래예측 및 경청과 책임감’으로 본 연구에 부합한 조작적 정의를 실행한 후 ①조직원들에게 감정호소 등 공감을 이끔 ②개념적 사고를 통해 미래 예측 ③타인의 말에 경청하고 자아성찰 ④가치관에 의한 의사결정과 책임으로 4개의 설문항을 구성하였다. 또 인적자원 관리는 ‘조직원들에게 경영목표제시, 공평한 대우 및 동기부여와 효과적 인력관리’로 정의하였고 ①비전제시와 구체적 경영목표 ②효과적 인재확보 및 인력관리 ③일관성있는 언행과 엄격하고 공평한 대우 ④성과 치하와 감사표시 등 동기부여로 각각 4문항을 측정하였다.

마지막으로 경영성과의 설문은 Noh(2016)가 연구

에서 사용한 10개 문항을 본 연구의 목적에 맞게 재구성한 후 재무적 경영성과와 비재무적 경영성과를 구분 없이 사용하였다. 내용은 경쟁사대비 매출 수익률, 투자 수익률, 당기순이익, 연매출액, 고용증가율, 영업이익, 자산이익률, 시장점유율, 미래성장 잠재력, 연매출 증가율로 10개 설문 항목을 구성하여 연구를 진행하였다.

3.2.2 연구 측정 및 설계

본 연구의 대상은 매일경제가 배포하고 한국콘텐츠 미디어가 제작한 ‘한국 smtp 2016’의 기업정보 DB에서 5년 이상의 중견법인기업을 모집단으로 하였다. 업종과 지역의 구분 없이 정확한 이메일정보가 있는 업체들로 선정하여, Google survey form을 이용하였다. 설문 기간은 2020년 2월 12일~21일까지 2차례의 이메일 배포로 진행되었다. 본 연구를 위한 분석은 SPSS 24와 AMOS 21을 활용하였다. 분석은 인구통계학적인 분석, 기술통계 및 신뢰도 분석, 상관관계 분석 그리고 확인적 요인분석, 마지막으로 경로 분석을 실시하여 가설검정을 진행하였다.

4. 분석 결과

4.1 인구통계학적 특징

본 연구에서 목적을 실증분석하기 위하여 구조화된 설문지 1,000부를 배포하여 216부(21.6%)를 연구 자료로 활용하였다. 성별은 남자 119명(59.5%) 여자 81명(40.5%)로 확인되었다. 연령대로는 20대 9명(4.0%) 30대 42명(21.0%) 40대 69명(29.6%) 50대 71명(36.6%) 60대 이상 20명(10.0%)이었으며, 학력은 고졸이하 26명(13.0%) 대졸(전문대졸)이 139명(69.6%) 대학원이상 36명(17.6%)으로 집계되었다. 사업장은 서울. 수도권이 126개(62.6%)로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로 경상권이 37개(19.6%)

Tab. 3-1 Operational Definition and Questionnaire Composition

구분	요인	조작적 정의	설문 문항	출처
독립 변수	혁신성	기술적 우위를 갖추기 위한 혁신과 신기술 개발에 대한 노력	①지난3년간 서비스라인의 변화 ②기술적 우위와 혁신의 강조 ③지난3년간 다수의 서비스라인보유 ④신기술개발의 노력과 좋은 평판	Yoon (2012) Joo (2017)
	진취성	경쟁사보다 앞서기 위한 아이디어 도입과 기술적, 영업적 행동	①신제품, 관리기법, 기술등의 먼저 도입 ②경쟁사보다 먼저 액션을 취함 ③신제품,아이디어를 경쟁사보다 앞서 도입 ④영업활동중 기회잡기위한 행동	
	위험 감수성	높은 수익을 위해 과감하고, 위험을 감수하는 투자 성향	①리스크가 높더라도 높은 수익위한 수행 ②불확실할때 기회탐색위한 과감한 의사결정 ③기업목표달성위해 과감하고 폭넓은 행동 ④우리회사 최고경영자는 위험감수 투자성향	
매개 변수	개인 효과성	긍정적사고로 사업열정을 갖고 솔선수범하는 태도로 상도덕을 중시	①긍정적사고와 확신 및 자부심 ②사업에 대한 열정과 시간 할애 ③스스로 모범이 되고자 솔선수범 ④상도덕중시와 윤리경영에 대한 관심	Park (2011)
	기회 인식	새로운 시장 창출과 시대를 앞서는 기업 성장을 위한 감각과 대처	①새로운 시장 창출과 시장환경에 민감 대처 ②앞서가는 기업이 되기위한 변화 점검, 조치 ③변화에 귀기울이고 창의적방안 실천 ④외부감각 잃지않고 세계적관점 유지	
	정보 인식	소비자욕구 파악과 국가지원 및 전문적 지식 습득과 아이템 획득의 안목과 인식	①소비자욕구파악 및 충족 노력 ②국가 시행 규제 및 지원파악, 활용 ③전문적 지식습득과 활용 ④미래사업 아이템에 대한 안목	
	관계 형성	사업적으로 도움이 되는 협력업체 간 소통과 사내외의 네트워크 및 신뢰 관계형성	①협력업체간의 협력관계 유지 ②사내외 네트워크 위한 경청과 효과적 소통 ③사업에 도움이되는 정보 획득 ④내외부간에 신뢰를 가장 중시	
	사업 관리	경영인으로서 신뢰형성, 위기대처 능력, 중요의사결정 및 효율적 계획 수립	①경영인으로서 신뢰와 원칙 준수 ②사업관리시 위기 대처와 기회 탐색 ③결정적 사안에 대한 의사결정과 자신감 ④축적된 노하우로 전략적 계획 수립	
	리더쉽	목표달성을 위한 조직원들간 공감 형성, 미래예측 및 경청과 책임감	①조직원들에게 감정호소등 공감을 이끔 ②개념적 사고를 통해 미래 예측 ③타인의 말에 경청하고 자아성찰 ④가치관에 의한 의사결정과 책임	
인적자원관리	조직원들에게 경영목표제시, 공평한 대우 및 동기부여와 효과적 인력관리	①비전제시와 구체적 경영목표 ②효과적 인재확보 및 인력관리 ③일관성있는 언행과 엄격하고 공평한 대우 ④성과 치하와 감사표시등 동기부여		
종속 변수	경영 성과	경쟁사대비 수익률, 당기순이익, 매출액, 영업이익, 시장점유율, 자산이익율등의 증가	경쟁사대비①매출액/수익률↑②투자액/수익률↑③당기순이익↑④고용증가율↑⑤연매출액↑⑥영업이익↑⑦시장점유율↑⑧자산이익률↑⑨미래성장잠재력↑⑩연매출액 증가율↑	Noh (2016)
합계	10개		총50문항	

로 두 번째로 많았다. 그리고 충청권 16개(9.0%) 전라권 15개(7.5%) 강원,제주권 7개(3.5%)로 나타났다. 업종별로는 제조업이 107개(63.6%)로 가장 많았으며, 정보통신업 67개(29.6%) 유통서비스업 33개(16.6%) 농축수산업 3개(1.6%)로 나타났다. 또 설립기간은 16년~20년이 69개(29.6%)로 가장 많은 비중이었고 5년~10년이 19개(6.9%)로 적게 나타났다. CEO는 오너경영인이 126명(62.6%)으로 가장 많았으며, 재직기간은 설립기간과 같은 10년~20년이 82명(41.0%)으로 가장 높은 비중을 차지했다. 각 조사대상 기업들의 연 매출액은 본 통계항목에서 가장 낮은 매출액인 30억 미만에 많은 수치가 몰려있고, 연 매출액이 높을수록 낮은 비중을 차지했다. 본 결과를 [Tab.4-1]에 정리하였다.

4.2 기술통계 및 상관분석

4.2.1 신뢰도분석

본 연구를 위해 사용된 변수에 대한 평균과 표준편차 그리고 첨도와 왜도를 확인하였다. 왜도는 2미만 첨도는 7미만이면 정규분포에 이상이 없음을 간주하는데 본 연구에서 사용된 요인의 첨도와 왜도는 문제가 없는 것을 확인할 수 있었다.

그리고 설문 문항에 대한 정확성을 측정하고자 사회과학에서 가장 많이 활용되는 Chronbach's Alpha를 사용하였다. α 계수는 내적 일치성을 의미하고, 반복적으로 측정을 하여도 측정값의 결과가 일치하는 정도를 나타내는 것으로 0.7 이상이면 신뢰성이 있다고 보며 SPSS 24.0으로 측정된 결과, 요인들의 결과값 중에서 가장 낮은 값인 혁신성이 .829로 모두 0.7 이상을 나타내어 신뢰성이 확보되었고, 내적일관성에 문제가 없다고 판단하였다. [Tab, 4-2]에 정리 제시하였다.

Tab. 4-1 Demographic Analysis Results

구분	세부	N(200)	%
성별	남자	119	59.5
	여자	81	40.5
연령대	20대	8	4.0
	30대	42	21.0
	40대	59	29.5
	50대	71	35.5
	60대 이상	20	10.0
학력	고졸이하	26	13.0
	대졸(전문대졸)	139	69.5
	대학원이상	35	17.5
사업장	서울, 경기	125	62.5
	충청권	16	8.0
	전라권	15	7.5
	경상권	37	18.5
	강원, 제주	7	3.5
업종	제조업	107	53.5
	유통서비스업	33	16.5
	농축수산업	3	1.5
	정보통신	57	28.5
설립기간	5년~10년	19	9.5
	10년~15년	37	18.5
	15년~20년	59	29.5
	20년~25년	57	28.5
	30년 이상	28	14.0
형태	창업자[오너]	125	62.5
	2세경영	10	5.0
	전문 경영	9	4.5
	기타 관리	56	28.0
재직기간	3년미만	24	12.0
	3년~5년	9	4.5
	5년~10년	19	9.5
	10년~20년	82	41.0
	20년이상	66	33.0
매출액	30억미만	90	45.0
	30억~50억	42	21.0
	50억~100억	33	16.5
	100억~200억	20	10.0
	200억~500억	10	5.0
	500억~1000억	5	2.5

Tab. 4-2 Technical Statistics and Reliability Analysis Results

	평균	표준편차	왜도	첨도	Cronbach의 알파
위험감수성	3.08	.87	-.277	-.390	.889
혁신성	3.19	.80	-.369	.210	.823
진취성	3.19	.80	-.152	.097	.869
기본역량	3.66	.65	-.533	.545	.897
직무역량	3.68	.60	-.268	.165	.912
리더역량	3.58	.68	-.333	.677	.922
경영성과	2.99	.67	-.010	.672	.936

4.2.2 상관관계 분석

변수 간에 상관관계를 확인하기 위해서 피어슨 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과로 모든 변수 간에는 유의한 상관관계를 확인할 수 있었으며 [Tab.4-3]에 요약 제시하였다.

4.3 요인분석 및 가설 검증

4.3.1 확인적 요인분석

SPSS를 사용하여 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석 이후 본 연구가설을 검증하기위해서 AMOS 21.0을 사용하였고 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 구조방정식을 통해 가설을 검증하기 전에 자료적합도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 실시하는 방법으로는 첫째, 모

형적합도를 확인하다. 다음으로 개념타당도를 확인하고 수렴타당도 확인을 통해서 C.R값과 개념신뢰도, 분산추출지수를 확인하였다. 그리고 판별타당성분석을 실시함으로써 구성된 연구 모형이 적합한지를 확인하였다.

먼저 본 연구를 위한 모형적합도는 크게 절대적합지수, 증분적합지수, 간명적합지수로 나눌 수 있다. 절대적합지수(Absolute fit index)는 모형의 전반적인 적합도를 평가하는 지수로 적합지수(GFI), 잔차평균 제곱이중근(RMR), 근사 오차 평균자승의 제곱근(RMSEA)으로 평가할 수 있다. GFI(적합지수)의 권장되는 수용 수준은 0.9 이상이며, 표본크기가 200 이상이라면 제안모델의 적합도를 판단하는 데 무리가 없는데 본 연구의 표본은 200부이고 GFI가 0.878로 기준치에 근사함을 알 수 있다.

RMR(잔차평균제곱이중근)은 주로 0.5 이하이면 좋은 모델로 평가되는데 본 연구 결과는 0.07로 충족된다. 절대 적합지수의 마지막 평가로 RMSEA(근사 오차평균자승의 제곱근)는 0.05~0.08 범위 이내일 경우 모델이 수용할 수 있는 것으로 간주한다. 본 연구의 결과에서는 0.068로 적합하다고 판단되었다.

다음으로 증분 적합지수(Incremental index)를 평가하였다. 증분 적합지수(Incremental index)는 제안 모델을 기초모델과 비교하는 지수로서 NFI(표준적합지수)와 TLI(터커-루이스지수)로 평가를 하였다. NFI는 0.9 이상이면 적합하다할 수 있고 본 연구의 결과 값이 0.888로 근사치로 확인되었다. 또한 TLI의 권

Tab. 4-3 Correlation Analysis Result

	위험감수성	혁신성	진취성	기본역량	직무역량	리더역량	경영성과
위험감수성	1						
혁신성	.584**	1					
진취성	.525**	.644**	1				
기본역량	.419**	.593**	.528**	1			
직무역량	.256**	.434**	.371**	.608**	1		
리더역량	.277**	.400**	.303**	.642**	.693**	1	
경영성과	.289**	.478**	.419**	.324**	.324**	.312**	1

장 수용 기준 0.9 이상으로 본 연구의 결과값이 0.906으로 적합하다고 할 수 있겠다.

마지막으로 간명 적합지수(Parsimonious fit index)으로써 AGFI(조정적합지수)와 CMIN/DF를 평가하였다. AGFI 값은 0.843으로 기준치에 근사하였으며, CMIN/

DF는 5보다 적어야 전반적인 적합도를 만족할 수 있다고 하였으며 본 연구의 결과는 3.630으로 이를 충족했음을 알 수 있다. 따라서 본 연구의 연구 모형은 수용 가능한 모델인 것으로 확인되었다. 적합도를 판단한 값들에 대하여 [Tab.4-4]에 요약하여 제시하였다.

Tab. 4-4 Confirmative Factor Analysis Summary

구분		비표준화	표준화	S.E.	C.R.	P	개념신뢰도	평균분산추출(AVE)	
혁신성	→	혁신성4	1	0.755			0.864	0.612	
	→	혁신성3	0.897	0.7	0.091	9.809			***
	→	혁신성2	1.176	0.796	0.104	11.287			***
	→	혁신성1	1.019	0.695	0.105	9.73			***
위험_감수성	→	위험감수성4	1	0.822			0.881	0.635	
	→	위험감수성3	0.907	0.824	0.069	13.149			***
	→	위험감수성2	0.882	0.841	0.065	13.495			***
	→	위험감수성1	0.932	0.789	0.075	12.421			***
진취성	→	진취성4	1	0.7			0.829	0.594	
	→	진취성3	1.4	0.856	0.127	11.057			***
	→	진취성2	1.331	0.822	0.125	10.677			***
	→	진취성1	1.328	0.791	0.129	10.307			***
기본 역량	→	개인효과성	1	0.788			0.834	0.618	
	→	기회인식	1.031	0.832	0.077	13.475			***
직무 역량	→	정보인식	1	0.779			0.817	0.587	
	→	관계형성	1.029	0.782	0.087	11.875			***
	→	사업관리	1.1	0.819	0.087	12.579			***
리더 역량	→	리더십	1	0.921			0.847	0.612	
	→	인적자원관리	0.979	0.864	0.058	17.019			***
경영 성과	→	경영성과7	1.293	0.87	0.11	11.776	***	0.812	0.634
	→	경영성과8	1.256	0.84	0.11	11.388	***		
	→	경영성과9	1.288	0.805	0.118	10.924	***		
	→	경영성과10	1.306	0.86	0.112	11.645	***		
	→	경영성과6	1.112	0.754	0.109	10.237	***		
	→	경영성과5	1.06	0.67	0.116	9.121	***		
	→	경영성과4	1.102	0.715	0.113	9.721	***		
	→	경영성과3	1.158	0.764	0.112	10.376	***		
	→	경영성과2	0.98	0.711	0.101	9.669	***		
→	경영성과1	1	0.704						

$\chi^2(828.528)$, $df(356)$, $p(.000)$, $CMIN/DF(2.327)$, $RMR(.049)$, $GFI(.878)$, $AGFI(.829)$, $NFI(.921)$, $TLI(.943)$, $RMSEA(.072)$

다음으로 연구모형의 개념타당성과 수렴타당성 그리고 판별타당성을 평가하였다. 개념타당성은 동일한 개념을 측정하기 위해 서로 다른 방법으로 측정된 값 사이에서 높은 상관관계가 있어야 한다. 구조방정식 모델은 개념타당성을 평가하기 위해 표준화된 적재치가 0.5 이상이어 하는데 본 연구에서는 최소값이 0.67(경영성파10)로 0.5 이상임을 확인하였다.

다음으로 수렴타당성을 확인하기 위하여 독립변수가 종속변수에 대해 미치는 영향을 나타내는 비표준화 계수에서 제시되는 C.R값을 확인하였다. C.R값은 1.96 이상이어야 한다. 본 연구에서 사용된 측정문항은 모두 1.96 이상임을 확인되었다. 다음으로는 개념 신뢰도가 0.7 이상이어야 하며 평균분산추출(AVE)가 0.5 이상이어야 하는 기준을 모두 충족함으로써 수렴 타당성이 확보되었음을 확인하였다. 모형 적합도의 마지막 단계로 판별 타당성을 확인한 결과 조건에 부합하다는 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 본 연구에서 사용하고자 하는 변수들은 타당도가 확보되었다고 할 수 있겠다. 확인적 요인분석을 통해 모형적합도와 개념타당도, 개념신뢰도 그리고 판별타당도를 확인하였다. 다음으로 본 연구에서 제시한 가설 검정을 위한 분석을 실시하였다.

경로분석을 통해 가설검정을 하기 전, 본 연구모형의 적합도를 확인하였다. 절대적합지수 GFI(.878), AGFI(.827), RMSEA(.073), 증분적합지수 NFI(.0916), TLI(.948), 간명적합지수 CMIN/DF(2.377)로 기준을 충족하거나 근사값을 보임에 따라 모형적

합도가 문제없음을 확인하였다.

4.3.2 가설검증

AMOS를 활용한 결과로 가설채택 유무를 판단한 결과는 다음 [Tab.4-6]과 같다.

분석에 대한 경로를 살펴보면 먼저 유의한 경로는 CEO역량중 기본역량중심으로는 혁신성[H2-1], 위험감수성[H2-2], 진취성[H2-3]이 기본역량에 유의한 것으로 확인되었다. 그리고 직무역량도 혁신성[H3-1], 위험감수성[H3-2], 진취성[H3-3]이 직무역량에 유의하였고, 리더역량 역시 혁신성[H4-1], 위험감수성[H4-2], 진취성[H4-3]에 유의한 것으로 확인되었다.

그리고 경영성파를 중심으로는 CEO역량인 기본역량[H5-1], 직무역량[H5-2], 리더역량[H5-3] 모두 경영성파에 유의한 결과를 나타냈다. 그러나, 기업가적 지향성 요인인 혁신성[H1-1], 위험감수성[H1-2], 진취성[H1-3]은 경영성파에 유의하지 못한 결과가 도출되었다. 이에 대한 경로분석의 요약과 경로 검정 결과 요약은 [Tab.4-6]과 [Tab.4-7]로 가설을 요약 정리하였다.

또한 본 연구에서는 독립변수인 기업가지향성의 하위요소가 CEO역량을 매개로 경영성파에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해서 가설을 수립하였다. 그리고 역량의 매개효과를 검정하기 위하여 부트스트래핑을 실시하였다. 부트스트래핑은 선행연구에서 보편적으로 사용되는 매개효과 검정 방법이다

Tab. 4-5 Discriminant Feasibility Summary

	위험감수성	혁신성	진취성	기본역량	직무역량	리더역량	경영성파
위험감수성	0.612						
혁신성	0.311***	0.635					
진취성	0.426**	.482**	0.594				
기본역량	0.241***	.206**	.463**	0.618			
직무역량	0.431*	.364**	.418**	.218**	0.587		
리더역량	.208**	.485**	.339**	.287**	.341**	0.612	
경영성파	.243**	.447**	.314***	.327**	.327**	.244**	0.634

Tab. 4-6 Hypothesis Test Results

구분	가설세부	결과
H1-1	혁신성은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	기각
H1-2	위험감수성은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	기각
H1-3	진취성은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	기각
H2-1	혁신성은기본역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H2-2	위험감수성은기본역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H2-3	진취성은기본역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H3-1	혁신성은직무역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H3-2	위험감수성은직무역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H3-3	진취성은직무역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H4-1	혁신성은리더역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H4-2	위험감수성은리더역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H4-3	진취성은리더역량에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H5-1	기본역량은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H5-2	직무역량은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	채택
H5-3	리더역량은경영성과에정(+의영향을미칠것이다.	채택

Tab. 4-7 Route Analysis Summary

가설	경로		비표준화	표준화	S.E.	C.R.	P	결과
H1-1	혁신성	→	0.258	0.151	0.033	0.014	0.989	유의안함
H1-2	위험_감수성	→						
H1-3	진취성	→						
H2-1	혁신성	→	0.487	0.495	0.088	3.964	***	유의
H2-2	위험_감수성	→						
H2-3	진취성	→						
H3-1	혁신성	→	0.759	0.881	0.266	3.891	***	유의
H3-2	위험_감수성	→						
H3-3	진취성	→						
H4-1	혁신성	→	0.337	0.547	0.107	3.916	***	유의
H4-2	위험_감수성	→						
H4-3	진취성	→						
H5-1	기본역량	→	0.541	0.491	0.148	9.368	***	유의
H5-2	직무역량	→						
H5-3	리더역량	→						

$\chi^2(853.451), df(359), p(.000), CMIN/DF(2.377), RMR(.050), GFI(.874), AGFI(.827), NFI(.916), TLI(.948), RMSEA(.073)$

Tab. 4-8 Results of Mediating Effect Analysis

가설	경로		비표준화 기준			표준화 기준			결과	
			총효과	직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과		
H6-1	혁신성	기본역량	경영성공	0.521	0.258	0.2634**	0.394	0.151	0.243**	채택(완전매개)
H6-2	위험_감수성			0.809	0.542	0.266*	0.375	0.005	0.3697**	채택(완전매개)
H6-3	진취성			0.527	0.111	0.416**	1.032	0.613	0.419**	채택(완전매개)
H7-1	혁신성	직무역량		0.802	0.258	0.544***	0.908	0.151	0.756***	채택(완전매개)
H7-2	위험_감수성			0.994	0.542	0.451**	0.563	0.005	0.558***	채택(완전매개)
H7-3	진취성			0.263	0.111	0.152*	1.181	0.613	0.5677**	채택(완전매개)
H8-1	혁신성	리더역량		0.431	0.258	0.172*	0.414	0.151	0.263**	채택(완전매개)
H8-2	위험_감수성			0.865	0.542	0.322**	0.418	0.005	0.413**	채택(완전매개)
H8-3	진취성			0.541	0.111	0.429**	0.869	0.613	0.255*	채택(완전매개)

(Shrout et al., 2002).

본 연구에서는 매개효과를 확인하기 위해 일반적인 부트스트래핑 방법인 신뢰구간95%, 500회 부트스트래핑을 수행하였다. 그리고 각 변수의 매개효과에 대한 유의성 값이 유의수준 95%($p < .05$)를 기준 적용하였다. 부트스트래핑을 통한 매개효과를 검정함에 있어 총효과, 직접효과, 간접효과를 살펴보고 이를 [Tab,4-8]에 제시하였다. 분석 결과 혁신성, 위험감수성, 진취성은 기본역량, 직무역량, 리더역량을 매개로 경영성공에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 기업가 지향성이 경영성공에 미치는 관계에서 있어서 기본역량, 직무역량, 리더역량은 완전매개를 하는 것을 확인 할 수 있었다.

5. 결론 및 토의

5.1 연구결과

본 연구는 5년 이상 기업을 운영해온 전국의 CEO를 대상으로 기업가 지향성과 CEO역량이 경영성공에 미치는 관계를 규명하고자 실시하였다. 이를 위해 선행연구를 기반으로 연구모형을 도출하고 가설을 설정하였다. 그리고 본 연구의 목적과 부합한 조작적

정의를 통해 설문조사를 실시하였다.

그리고 본연구의 분석을 위해 SPSS 24와 AMOS 21을 활용하였다. 본 연구의 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 기업가적 지향성과 경영성공에 대한 연구결과이다.

기업가적 지향성중 혁신성[가설1-1], 위험감수성[가설1-2], 진취성[가설1-3]은 모두 경영성공에 유의하지 못한 결과를 나타내 기각되었다. 본 연구의 결과는 Lim(2017)과 Kim(2018)의 연구를 일부 지지하는 결과이다. Lim(2017)은 동적역량과 조직양트러프러너십을 매개로 한 결과에서 기업가 지향성이 동적역량을 매개로 기업성공에 미치는 가설이 기각되었고 조직양트러프러너십은 채택되었다. 이는 동적역량의 하위 요인인 통합, 재구성, 학습등이 부정적 역할을 한 것으로 나타났다. 또 Kim(2018)의 연구에서는 기업가정신과 재무적 성과, 비재무적 성과의 영향에서 유의한 결과를 나타냈다. 이는 가업승계를 앞둔 후계자를 대상으로 한 설문에서 의욕을 보인 응답자가 정(+)의 영향을 미친 것으로 보인다.

그리고 기업가적 지향성이 CEO역량에 미치는 영향 연구의 결과이다. 기업가 지향성이 기본역량[가설2]에 미치는 영향에서 모든 하위항목에 정(+)의 영

향을 미치는 결과가 나왔고 직무역량[가설3]에서도 유의미한 결과를 나타내었다, 그리고 리더역량[가설 4]도 유의미한 결과값을 도출해 내었다. 이는 기업이 지향성의 혁신성, 위험감수성, 진취성의 3개 항목이 CEO역량인 기본역량, 직무역량, 리더역량과의 유의성을 보는 첫 연구로서 의미가 있다 하겠다.

중소기업의 CEO역량이 경영성과에 미치는 영향 연구의 결과이다. 기본역량[가설5-1], 직무역량[가설 5-2], 리더역량[가설5-3]은 모두 경영성과에 유의한 영향을 미치는 결과로 나타났다. 이는 CEO역량과 경영성과의 유의한 관계를 검증한 여러 연구(Lee, 2016; Kim et al., 2017; Kim, 2018)를 지지하는 결과이며, Noh(2020)의 연구를 일부 지지하는 결과이다.

마지막으로 기업이 지향성이 CEO역량을 매개로 경영성과에 완전매개 효과의 결과를 나타내었다. 기업이 지향성과 경영성과에 유의미한 결과를 나타내지 못하였던 [가설1]과 다르게 CEO역량을 매개로 한 [가설6], [가설7], [가설8]에서 정(+)의 영향 관계를 보였다.

5.2 연구시사점

본 연구는 국내 5년 이상의 중견 중소기업 CEO와 관리자를 대상으로 기업이 지향성이 CEO역량에 미치는 영향관계를 규명하였다, 본 연구가 시사하는 바를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업가지향성이 경영성과에 유의미하지 않은 결과를 나타냈다. 이는 세계적 대유행(팬데믹)의 출현과 같은 거시적 위기환경과 국내에서도 COVID19 바이러스로 인한 중소중견기업의 불확실성 미래예측이 조절변인으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 위기 환경에서 거시적 경영환경의 불확실성은 주가의 폭락등 경제적 불안요소와 기업의 생존DNA로 인해 혁신적이고 진취적이며 위험을 감수하는 기업이 지향성향의 각종의 사업을 진행하지 않는 경향으로 이해될

수 있다.

둘째, 기업가지향성이 CEO역량에 정(+)의 영향을 미치는 결과를 내었다. 이는 기업이 지향성(혁신성, 위험감수성, 진취성)의 진보적인 속성적 특질이 CEO역량의 하위요인인 개인효과성, 기회인식, 정보인식, 관계형성, 사업관리, 리더십, 인적자원관리 등과의 영향을 본 첫 관계 연구라는데 의미가 있다 하겠다.

셋째, Park(2011)이 개발한 CEO역량의 하위항목들이 경영성과에 유의미한 영향을 미친다는 결과를 검증하였다. 거시적 경제, 경영환경의 불확실성이 기업이 지향성과 경영성과의 관계에 유의하지 않았으나 관리적인 속성의 CEO역량은 경영성과에 유의미한 결과가 나타났다. 이는 안정적 경영환경을 유지하려는 중소 중견기업 CEO의 성향을 보여줌으로서 시사하는 바가 크다고 하겠다.

넷째, 매개효과이다. 중소 중견 기업의 기업이 지향성이 CEO역량을 매개로 경영성과에 유의미한 결과를 나타내었다. [가설1]과 반대의 결과를 보인 완전매개 효과를 보인 것에 시사하는 바가 있다 하겠다.

5.3 연구한계점 및 토의

본 연구에서는 5년 이상된 중견 중소기업의 CEO와 관리자를 대상으로 하였으며 연구의 일반화를 위해 국내 모든 지역을 대상으로 하였다. 그리고 성별 및 연령의 구분 없이, 창업주에서 2세 경영까지 다양하게 연구대상을 선별하였다. 이러한 측면에서 연구의 차별성을 갖는다고 할 수 있지만 다음과 같은 연구의 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구의 연구대상인 5년이상된 중견기업으로 한정함으로써 신규기업이나 벤처기업 등의 다양한 형태와 기업 경력을 대변하는데 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 다양한 기업경력의 중소기업을 대상으로 한 연구가 이뤄져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 서비스경제 환경에서의 기업이 지향성과 CEO역량이 경영성과에 미치는 관계연

구였지만 충분한 서비스경제 환경을 연구에 반영하지 못함으로써 후속 연구에서는 보다 면밀한 서비스 환경의 조절변수를 사용하여 내용과 가치가 깊은 연구가 이뤄져야 하겠다.

셋째, 본 연구에서는 구조화된 설문지로 연구결과를 제시하였다. 하지만 경영성과의 항목을 재무적인 항목에 치중하여 비재무적인 경영성과를 측정하는데 한계를 지니고 있다. 따라서 향후 후속연구에서는 재무적 경영성과와 비재무적 경영성과를 모두 측정하는 연구가 필요하다 할 것이다.

References

- [1] Bae, Changbong(2020), The Mediating Effects of Innovation Capability and Innovation Behavior on the relationships between Business Startups Entrepreneurship and Business Performance. doctoral dissertation, Jeju University Graduate School, Jeju, Korea. (배창봉(2020), 창업기업의 기업가정신과 경영성과와의 관계에서 혁신역량과 혁신행동의 매개효과, 제주대학교 대학원, 박사학위 논문).
- [2] Boyatzis, R. E. (1982), The Competent Manager: A Model for Effective Performance, New York: Wiley.
- [3] Huh, Dahee, Tae keun Kim, Ho Lee(2019).A Study on the Influence of CEO*Competence Characteristics and Entrepreneurship on Business Performance : Focusing on the Firms of Business Incubation Centers in Jeollabuk-do, *Journal of Distribution and Management Research*, Vol.22, No.6, pp:19-134. (허다희, 김태근, 이호(2019) CEO의 역량과 특성 그리고 기업가정신이 경영성과에 미치는 영향, *유통경영연구*, 제22권, 제6호, pp: 119-134).
- [4] Jang, Changkwon (2016), The Effects of Entrepreneurship and Management Competence of Small Business on Business Performance, doctoral dissertation, Soongsil University Graduate School, Seoul, Korea. (장창권 (2016), 소상공인의 기업가 정신과 경영자 역량이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문).
- [5] Joo, Choelkeun(2017), An Empirical Study on the Effect of Organizational Culture on SME's Business Performance, doctoral dissertation, Hoseo University, Graduate School, Chunan, Korea. (주철근(2017), 중소기업의 조직문화가 경영성과에 미치는 영향에 관한실증 연구, 호서대학교 대학원 박사학위논문).
- [6] Kim, Hyunsoo(2015) A Suggestion on the New Service Research Framework, *Journal of Service Research and Studies*, Vol.5, No.2, pp:199-216. (김현수(2015), 서비스연구의 프레임워크 제안, *서비스연구*, 제5권, 제2호, pp: 199-216).
- [7] Kim, Hyunsoo(2017) A Study on Korean Traditional Philosophy as the Service Economy Philosophy, *Journal of Service Research and Studies*, Vol.7, No.3, pp: 105-118. (김현수(2017), 서비스경제철학으로서의 한국 고유사상 정합성연구, *서비스연구*, 제7권, 제3호, pp: 105-118).
- [8] Kim, Unjung(2015), How National Characteristics Moderate the Effects of International Entrepreneurial Orientation and Capabilities on Export Performance for Small Technology Firms in Korea, doctoral dissertation, Hanyang University Geaduate School, Seoul, Korea. (김언정 (2015), 한국 중소 기술기업의 국제기업가 지향성과 역량이 수출 성과에 미치는 영향; 국가 특성 변수의 조절효과를 중심으로, 한양대학교 대학원, 박사학위 논문).

- [9] Kim, Yongki(2018), A Study on the Effect of Entrepreneurship and Capabilities of Family Successor on Sustainable Management, Doctoral Dissertation, Soongsil University, Graduate School. Seoul, Korea. (김용기 (2018), 가족기업 후계자의 기업가정신과 역량이 지속경영에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교 대학원 박사학위논문).
- [10] Kim, Kidae(2018), An Effect Business Performance of Entrepreneurship and Entrepreneurial Competence; Focusing on the Moderate Effect of Social Capital, doctoral dissertation, Kyungpook National University Graduate School, Daegu, Korea. (김기대(2018), 기업가정신과 경영자 역량이 기업성과에 미치는 영향, 경북대학교 대학원 석사학위 논문).
- [11] Kim, Kwichul, Byungduk, Suh (2017), The Effects of Social Enterprise Characteristics and CEO's Management Capability on Business Performance, *The Journal of Eurasian Studies*, Vol.14, No.2, pp:47-80.(김기철,서병덕(2017), 사회적기업 특성과 CEO의 경영 역량이 경영성과에 미치는 영향, *유라시아연구*, 제14권, 제2호, pp: 47-80).
- [12] Lee, Jeungsun, Hyunsoo Kim(2018) A Study on the Influence of Characteristics of Service Nature Dynamic Capabilityon Organizational Innovation of Small and Medium size Manufacturing Firms, *Journal of Service Research and Studies*, Vol.8, No.1, pp:27-39. (이정선, 김현수(2018) 서비스본질 특성과 동태적 역량이 중소 제조기업의 조직혁신에 미치는 영향, *서비스연구*, 제8권, 제1호, pp:27-39).
- [13] Lee, Jinseok(2017), The Impact relations of Entrepreneurship on Corporate Social Responsibility(CSR) Management Innovation and Corporate Performance, doctoral dissertation, Pusan University, Graduate School, Pusan, Korea. (이진석 (2017), 기업가정신이 기업의 사회적 책임(CSR), 경영혁신 및 기업성과에 미치는 영향. 부산대학교, 박사학위 논문).
- [14] Lee, Inki(2016), An Empirical Study on the Effect of CEO Technological Capability on Management Performances in SMEs, doctoral dissertation, Hoseo University Graduate School, Asan, Korea. (이인기(2016), 중소기업의 CEO 기술역량이 경영 성과에 미치는 효과에 관한 실증 연구, 호서대학교 대학원 박사학위 논문).
- [15] Lee, Sangdoon (2013), An Empirical Study on the Firm's Performance and Technological Innovation of Entrepreneurial Orientation in Inno-Biz SMEs' CEO, Doctoral Dissertation, Kyungsoong University Graduate School, pusan, Korea. (이상두(2013) 중소기업 최고경영자의 기업가 지향성이 기술혁신과 경영성과에 미치는 영향, 경성대학교 대학원 박사학위논문).
- [16] Lim, Eunchen (2017), Two essays on Entrepreneurship and Firm Performance in Korea: - 1.The Mediating roles of Dynamic Capabilities and Corporate Entrepreneurship, 2.Venture Capital Financing, Doctoral Dissertation, Kookmin University Graduate School, Seoul, Korea. (임은천(2017), 앙트러프러너십과 기업성과의 관계, 국민대학교 대학원 박사학위논문).
- [17] Lumpkin, G. T., Dess, Gregory, G. (1996), Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *Academy of Management Review*, Vol.20, No.1, pp: 135-172.
- [18] Miller D., Friesen, P. H. (1983). Strategy-Markingand Environment: The Third Link, *Strategic Management Journal*. Vol.4, No.3, pp: 221-235.
- [19] Ministry of Economy and Finance (2016),

- <http://www.moef.go.kr/> 기획재정부 (2016. 07. 05) 서비스경제 발전전략.
- [20] Naman, John, L., Slevin, Dennis, P. (1993), Entrepreneurship and the Concept of Fit: A Model and Empirical Tests, *Strategic Management Journal*, Vol.14, No.2, pp:137-153.
- [21] Noh, Eunsik (2016), A Study on the Effects Global Directivity of Global Small-and-MediumSized Corporate's on Business Performance, *Journal of Practical Business*, Vol.11, No.1, pp:29-56. (노은식 (2016), 글로벌 중소기업의 글로벌 지향성이 기업의 경영성과에 미치는 영향, *실습 경영연구*, 제11권, 제1호, pp: 39-56).
- [22] Noh, Jaewuk (2020), A Study on the Effect of Venture Business CEO's Management Competence and Technical Competence on Management Performance, Doctoral Dissertation. Korea University, Seoul, Korea. (노재욱 (2020), 벤처기업 CEO의 기술역량 및 경영역량이 경영성과에 미치는 영향 연구, 고려대학교 석사학위 논문).
- [23] Park, Shinyoon, Chan Lee (2011) Development of a Competency Model for CEO in SMEs, *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development* Vol.43, No.1, pp:87-106 (박신윤, 이찬(2011), 중소기업 최고 경영자의 역량개발 연구, *농업교육과 인적자원개발*, 제43권, 제1호, pp: 87-106).
- [24] Park, Sinyoon (2011) Development of a Competency Model for Chief Officers in Small and Medium enterprises, doctoral dissertation, Seoul National University Graduate School, Seoul, Korea. (박신윤 (2011), 중소기업 최고경영자의 역량모델 개발, 서울대학교 대학원, 박사학위논문).
- [25] Shrout, P. E. & Bolger, N. (2002). Mediation in experiment a landn on experimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, Vol.7, No.4, 2002, pp: 422.
- [26] Song, Dongseok (2016), The Role of Entrepreneurship and Managerial Innovation Capability Activity on the SMEs' Business Performance: The Moderating Effect of Government Financial Institutions' Policy Financing and Management Support on SME. doctoral dissertation, Kyonggi University, Graduate School, Suwon, Korea. (송동석(2016), 기업가정신과 경영혁신 역량활동이 중소기업 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 박사학위 논문).
- [27] The Korea Industry Daily (2018,02) <https://www.kidd.co.kr/news/200460>. *산업 일보*(2018,02,22), 영국, 독일, 프랑스의 4차 산업혁명.
- [28] Yoon, Hyunjoong (2012), A Study of Entrepreneurial Orientation and Firm Performance, Doctoral Dissertation, Seoul National University, Graduate School, Seoul Korea(2012), (윤현중(2012), 벤처기업의 기업가적 지향성과 조직성과 간의 관계에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문).

Sehong An (saeyena@naver.com)



An, Sehong is the CEO of Duklim Co. Ltd, He is a Doctoral Candidate of Service Management at the Graduate School of Kookmin University. He acquired Master's degree in Business Administration from the Kookmin University Graduate School. He has led innovation in the service industry with in-depth knowledge and experience for over 20 years. His major research interests are in innovation in the service and industry development in the service economy.

Hyunsoo Kim (hskim@kookmin.ac.kr)



Hyunsoo Kim is a Professor of Service Management at Kookmin University in Seoul, Korea. He majored in nuclear engineering at Seoul National University and acquired Master's degree in management science from the Korea Advanced Institute of Science and Technology, and received his Ph.D. degree at the University of Florida with business administration major. Currently he serves as the chairman of the Society of Service Science, and the chairman of the Korea Research Institute of Service Industry as well as the chairperson of Service Korea Initiative. Based on those experiences and knowledge on Service industry and academia, he devotes himself to the researches on Service Science and Service innovation.

A study on the effect of entrepreneurship and CEO competency on management performance of SME managers in the service economy era

Sehong An* · Hyunsoo Kim**

ABSTRACT

Humanity has reached the age of service economy. A new economy requires new management. The chief executive of new management is the CEO. The results of management decision-making are reflected in the company's performance, and are the basis for future growth engines. This study empirically analyzed the effect of CEO competence, corporate orientation, and management performance of small and medium-sized mid-sized business managers on each other. In the study, a hypothesis was established between eight variables. In addition, the relationship between corporate orientation and CEO competency, which has not been studied, was also identified. Set personal effectiveness, willingness to innovate, opportunity recognition, information perception, relationship formation, business management, leadership, organizational culture, and human resource management as measures of CEO competency. After defining the operation in accordance with this study, the analysis was conducted. As a result of the analysis, corporate orientation did not produce a meaningful result in management performance. And CEO competency showed a positive (+) effect on management performance. It can be judged that the CEO variable, a management variable, had a positive effect on management performance. Also, there was a significant result in the relationship between corporate orientation and CEO competency. Innovativeness, initiative, and risk-taking have positive implications for CEO competency. Lastly, corporate orientation showed statistically significant results on management performance through the mediation of CEO competency. It is worth noting the results of this study in that the time of the study was the timing of the global pandemic (fendermic) of the COVID19 virus. In the future, in-depth research is needed on the relationship between CEO-related factors and management performance in a more changed economic environment.

Keywords: Service Economy, Entrepreneur Orientation, CEO Competency, Management Performance, Innovation Mind, Proactiveness

* CEO Duklim Co., Ltd. saeyena@naver.com

** Corresponding Author, School of Business Administration, Kookmin University, hskim@kookmin.ac.kr