



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

중소기업 최고경영자의 개인적 특성이
재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구

－ 신뢰관계 조절효과를 중심으로 －

2016년



HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

서 순 필

석사학위논문
지도교수 박현우

중소기업 최고경영자의 개인적 특성이 재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구

— 신뢰관계 조절효과를 중심으로 —

A Study on the Effect of the SME's CEO's Characteristic on
the Financial Performance
— focused on the moderating effect of CEO's trust in
Subordinate

2015년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

서 순 필

석사학위논문
지도교수 박현우

중소기업 최고경영자의 개인적 특성이 재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구

— 신뢰관계 조절효과를 중심으로 —

A Study on the Effect of the SME's CEO's Characteristic on
the Financial Performance

— focused on the moderating effect of CEO's trust in
Subordinate

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2015년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

서 순 필

서순필의 컨설팅학 석사학위논문을 인준함

2015년 12월 일



심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

국 문 초 록

중소기업 최고경영자의 개인적 특성이 재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 신뢰관계 조절효과를 중심으로 -

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과
매니지먼트컨설팅 전공
서 순 필

중소기업의 성장은 기술수준의 향상, 산업구조의 고도화, 신규 고용창출 등 중요한 경제적 의미를 가지고 있다. 따라서 중소기업에 큰 관심을 가지고, 중소기업육성을 위한 각종 정책적·제도적 지원을 아끼지 않고 있는 것이다. 오늘날 중소기업이 경영성과나 가치창출을 통해 지속적인 성장을 할 수 있도록 다방면의 연구가 활발히 진행되고 있다. 지금까지의 연구 대부분은 중소기업 경영자에 초점이 되어 있다. 이는 중소기업의 성공적 역할에 중요한 요인이라고 생각되기 때문일 것이다. 따라서 본 연구에서는 중소기업의 경영자 특성 중 어떤 요인들이 경영성과와 관련이 있는지를 실증분석 하는데 연구 목적을 두고 있다. 연구목적 달성을 위해, 우선 중소기업 경영자특성요인 중 경영성과와 관련된 요인에 관하여 선행연구들을 종합적으로 검토하며, 이러한 선행연구에 대한 종합적 분석을 통해 연구모형을 제시한 후, 연구가설을 설정하여 이를 실증분석 하였다.

실증 분석한 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경영자의 심리적 특성을 성취욕구, 위험감수성향, 모호함의 인내성향으로 구분하여 분석한 결과 심리적 특성요인은 재무적성과에 유의적

영향을 미쳤으나 신뢰관계는 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 경영자의 역량특성을 의사소통, 의사결정, 경영관리로 구분하여 분석한 결과 역량특성요인은 재무적성과에 유의적 영향과 신뢰관계가 부분적으로 조절작용을 하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 경영자의 배경특성을 연령, 학력, 경력으로 구분하여 분석한 결과 배경특성요인은 재무적성과에 유의적 영향을 부분적으로 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 경영자의 조직원에 대한 신뢰는 심리적 특성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 경영자의 조직원에 대한 신뢰는 역량특성에 부분적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론적으로, 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 부분적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 최고경영자의 심리적 특성의 성취욕구, 위험감수 성향과 역량특성의 의사소통, 의사결정은 경영성과에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 기대와는 다르게 경영자의 조직구성원에 대한 신뢰는 경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향에서 부분적으로 조절작용을 하는 것으로 나타났다.

본 연구는 경기북부지역 중소기업 성과요인에 관한연구가 부족한 상황에서 실증적으로 분석 하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 이러한 연구에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있으며 향후 연구 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 경기북부지역에 있는 중소기업 최고경영자를 대상으로 하였기에 우리나라 전체 중소기업의 경영자특성을 대표한다고 할 수는 없다. 따라서 향후 연구에서는 기업규모별, 업종별, 지역별로 비교 연구를 진행해 볼 것을 제안한다.

둘째, 연구 분석에 있어서 경영성과에 대해서 보다 정확한 재무적 비교결과를 보여주지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 경영성과를 재무적인 부분에서 보다 정확한 정보와 이를 정기적으로 분석하여 비교해 보는 연구가 필요하다.

셋째, 연구모형의 설계에 있어 최고경영자의 특성만을 고려함으로써 경영자 이외의 근로자, 상황변화, 환경 등 보다 다양한 독립변수를 고려하지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 경영성과에 미치는 다양한 특성을 파악하여 연구를 해볼 것을 제안한다.

넷째, 경영자특성이 경영성과에 미치는 기간까지는 많은 시간이 필요하다. 따라서 향후 연구에서는 통제변수로서 경영자특성을 기간별로 구분하여, 경영성과를 측정하여 차이를 비교해 볼 수 있는 연구를 해 볼 필요가 있다.

다섯 째. 신뢰에 있어 경영자에 대한 신뢰뿐 만 아니라 조직에 대한 신뢰, 조직구성원에 대한 경영자의 신뢰 등 다양한 각도에서의 경영성과에 미치는 신뢰 요인에 관한 연구도 필요할 것으로 여겨진다.

【주요어】 중소기업, 경영자특성, 역량특성, 심리적특성, 신뢰, 경영성과



목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 목적	1
1.2 연구의 범위와 방법	3
II. 이론적 배경	4
2.1 중소기업의 개념	4
2.1.1 중소기업의 정의	4
2.1.2 중소기업의 범위	5
2.1.3 중소기업의 특성	8
2.1.4 중소기업과 대기업의 차이	10
2.1.5 중소기업의 현황과 실태	10
2.2 중소기업경영자의 특성	13
2.2.1 심리적 특성	13
2.2.2 역량 특성	14
2.2.3 경력 특성	15
2.2.4 배경 특성	16
2.3 최고경영자의 개인적 특성에 관한 선행연구	17
2.3.1 최고경영자의 심리적 특성	17
2.3.2 최고경영자의 역량특성	19
2.3.3 최고경영자의 배경특성 및 경력특성	20

2.4 신뢰에 관한 선행연구	23
2.4.1 신뢰의 정의	23
2.4.2. 신뢰의 개념	24

2.5 경영성과에 관한 선행연구	27
-------------------------	----

III. 연구 설계 29

3.1 연구모형	29
3.2 연구가설의 설정	30
3.3 변수 선정 및 조작적 정의	35
3.3.1 최고경영자의 심리적 특성	35
3.3.2 최고경영자의 역량특성	36
3.3.3 최고경영자의 배경특성과 경력특성	36
3.3.4 조직원에 대한 상사의 신뢰	37
3.4 자료수집 및 분석방법	39
3.4.1 표본의 선정 및 자료수집	39
3.4.2 측정도구의 구성	39
3.4.3 분석방법	40

IV. 실증분석 및 연구결과 41

4.1 표본의 일반적 특성	41
4.2 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석	45
4.2.1 변수의 타당성 분석	45
4.2.2 변수의 신뢰도 분석	47

4.3 상관관계 분석	48
4.4 다중공선성 분석	49
4.5 가설 검증	52
4.5.1 다중 회귀 분석	52
4.5.2 ANOVA 분석	54
4.5.3 조절효과 분석	63
4.6 연구가설의 검정 결과	69
V. 결 론	73
5.1 연구의 결론 및 시사점	73
5.1.1 연구의 결론	73
5.1.2 연구의 시사점	74
5.2 연구의 한계 및 향후 연구 방향	76
참고문헌	78
부록: 설문지	82
ABSTRACT	88

【 표 목 차 】

<표 2-1> 국내 중소기업 분류 기준	6
<표 2-2> 외국 중소기업 분류 기준	7
<표 2-3> 연도별 국내 중소기업 현황	12
<표 2-4> 중소기업의 경제발전 기여율	12
<표 4-1> 최고경영자의 경험연수	41
<표 4-2> 최고경영자의 연령	41
<표 4-3> 최고경영자의 최종 학력	42
<표 4-4> 최고경영자의 전공분야	42
<표 4-5> 최고경영자의 경영 이전 직장경험	43
<표 4-6> 최고경영자의 직장경험과 현재 생산제품 관련성	43
<표 4-7> 최고경영자의 과거 경영 성공경험	43
<표 4-8> 최고경영자의 과거 경영 실패경험	44
<표 4-9> 최고경영자의 심리적 특성의 요인분석	45
<표 4-10> 최고경영자의 역량특성의 요인분석	46
<표 4-11> 요인분석 결과 채택 문항	46
<표 4-12> 변수의 신뢰도 검증 결과	47
<표 4-13> 독립변수의 상관관계 분석 결과	48
<표 4-14> 매출액 증가율에 대한 다중공선성 검증 결과(1)	40
<표 4-15> 매출액 증가율에 대한 다중공선성 검증 결과(2)	50
<표 4-16> 총자산증가율에 대한 다중공선성검증 결과	50
<표 4-17> 영업이익률에 대한 다중공선성검증 결과	50
<표 4-18> 시장점유율에 대한 다중공선성검증 결과	51
<표 4-19> 경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(1)	52
<표 4-20> 경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(2)	53
<표 4-21> 경영자의 역량 특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(1)	53
<표 4-22> 경영자의 역량 특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(2) · ..	54
<표 4-23> 기술통계	55

<표 4-24> 아노바(ANOVA)분석	53
<표 4-25> 연령에 따른 심리적 특성의 차이분석	56
<표 4-26> 학력에 따른 심리적 특성의 차이분석	56
<표 4-27> 연령에 따른 역량 특성의 차이분석	56
<표 4-28> 학력에 따른 역량 특성의 차이분석	57
<표 4-29> 경영경험에 따른 심리적 특성의 차이분석	57
<표 4-30> 직장경험에 따른 심리적 특성의 차이분석	58
<표 4-31> 성공경험에 따른 심리적 특성의 차이분석	58
<표 4-32> 실패경험에 따른 심리적 특성의 차이분석	58
<표 4-33> 경영경험에 따른 역량 특성의 차이분석	59
<표 4-34> 직장경험에 따른 역량 특성의 차이분석	59
<표 4-35> 성공경험에 따른 역량 특성의 차이분석	60
<표 4-36> 실패경험에 따른 역량 특성의 차이분석	60
<표 4-37> 연령에 따른 경영성과의 차이분석	61
<표 4-38> 학력에 따른 경영성과의 차이분석	61
<표 4-39> 경영경험에 따른 경영성과의 차이분석	62
<표 4-40> 직장경험에 따른 경영성과의 차이분석	62
<표 4-41> 성공경험에 따른 경영성과의 차이분석	62
<표 4-42> 실패경험에 따른 경영성과의 차이분석	63
<표 4-43> 모형 결과 요약	64
<표 4-44> 심리적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)	65
<표 4-45> 심리적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(2)	66
<표 4-46> 역량 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)	66
<표 4-47> 역량 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(2)	67
<표 4-48> 개인적 특성과 경영관리에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)	67
<표 4-49> 개인적 특성과 경영관리에 대한 신뢰의 조절작용 검정(2)	68
<표 4-50> 연구 가설 1~2에 대한 검정 결과	69
<표 4-51> 연구 가설 3~5에 대한 검정 결과	70
<표 4-52> 연구 가설 6~8에 대한 검정 결과	71

<표 4-53> 연구 가설 9에 대한 검정 결과	72
----------------------------------	----



【 그림 목 차 】

[그림 3-1] 실증연구모형	29
-----------------------	----



I. 서 론

1.1 연구의 목적

2013년 우리나라 중소기업의 사업체 수는 99.9%, 종사자 수는 전체의 87.5%에 달하고, 우리나라 전체생산액의 47.7%, 전체부가가치의 49.7%를 담당하고 있다. 또한 중소기업은 신성장 동력산업에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 미래의 지식정보화경제시대엔 중소기업의 역할이 더 중요하게 될 것이다. 이런 의미에서 중소기업의 경쟁력 강화는 국내 산업경쟁력 및 국가경제 경쟁력과 직결된 문제이다. 이처럼 우리나라의 중소기업은 국민경제에서 차지하는 비중이 매우 크고 중요성 또한 높다. 하지만 갈수록 치열하고 빠르게 변화하는 경영 환경 속에서 중소기업이 생존하고 지속적으로 성장하기는 매우 어려운 현실이다. 실제로 많은 중소기업들이 빠르게 변화하는 경영 환경에 대비하지 못해 도태하는 모습을 보여 왔다. 따라서 중소기업은 생존과 성장을 위해 경영환경의 변화에 부합할 수 있는 새로운 기업 전략을 모색해야 한다. 특히 최고경영자의 능력과 자질이 기업의 전략 및 성과에 중요한 영향을 미친다는 점을 고려해 보았을 때, 소유경영체제를 띄고 있는 우리나라 중소기업의 경우 최고경영자의 특성을 고려한 연구는 필수적이다.

오늘날 중소기업이 경영성과나 가치창출을 통해 지속적인 성장을 할 수 있도록 다방면의 연구가 활발히 진행되고 있다. 특히, 중소기업 경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구를 찾아보면, 국외에서는 경영자의 배경특성을 고려하여 산업구조와 전략의 중요성을 강조한 연구(Sandberg & Hofer, 1987), 경영자의 배경특성, 역량, 동기부여, 전략 연구(Baum, 1994) 등이 있으며, 국내 연구에서는 중소기업 최고경영자의 기술혁신과 경쟁전략을 분석한 연구(신진교, 2002), 중소기업의 최고경영자, 전략 및 구조요인 등을 바탕으로 성과모형을 분석한 연구(최용호, 신진교, 김승호, 2003), 환경, 전력 및 조직특성의 변화와 성과변화 등을 분석한 연구(장수덕, 송영화, 2003), 최고경영자의 리더십요인에 따른 경영성과를 분석한 연구(김인재, 2009), 최고경영자의 개인적 특성과 고객지향성 요인에 따른 경영성과를 분석한 연구(주

인숙, 2009), 중소기업 최고경영자의 개인적 특성이 사업전환에 미치는 영향 (전봉만, 2012)등이 있다. 또한 이미 오래전부터 Selznick(1957)의 연구를 통해 경영자의 특성이 조직성과에 중요한 영향을 미친다는 것을 인식하고 있었으며, 최근까지의 선행 연구는 최고경영자의 특성, 전략, 조직구조 등의 변수가 경영성과에 직간접적으로 영향을 미치는 요인임을 밝히고 있는 것이다.

선행연구를 살펴보면 경영성과를 결정하는 하나의 요인으로 최고경영자의 특성을 지금까지 다루어 왔다. 그러나 중소기업 최고경영자의 배경특성과 상사들의 신뢰관계를 통제변수로 하여 심리적 특성, 역량특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 연구는 미흡하다. 우리나라 대부분의 중소기업들이 최고경영자를 중심으로 의사결정을 하고 경영성과를 창출하는 환경에 놓여 있어 최고경영자가 지닌 특성을 분석하지 않고서는 선진기업의 경영시스템을 도입 하더라도 그 효과는 크지 않을 것이다. 더욱이 중소기업이 국민경제에 차지하는 비중이 큰 우리나라 기업환경에서 중소기업 최고경영자의 배경특성과 신뢰관계를 고려한 중소기업 최고경영자의 심리적 특성과 역량특성이 경영성과에 미치는 영향에 대하여 알아보는 것이 의미가 있을 것이라고 판단하였다.

본 연구의 목적은 경기북부지역소재 중소기업 최고경영자의 배경특성 및 신뢰를 통한 심리적, 역량특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하는 데 있다. 어떤 특성이 경영성과에 긍정적 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하여, 경기북부지역 중소기업 최고 경영자에게 경영 성과 향상에 유용한 정보를 제공한다면 , 합리적인 의사결정을 하는데 도움이 될 것이다.

본 연구의 구체적인 연구목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 최고경영자의 심리적 특성과 역량 특성이 경영성과에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

둘째, 최고경영자의 배경 특성에 따른 심리적 특성과 역량 특성이 경영성과에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

셋째, 최고경영자의 조직원에 대한 신뢰가 심리적 특성과 역량 특성에 조절작용을 하여 경영성과에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

넷째, 최고경영자의 심리적, 역량 특성, 배경 및 신뢰가 경영성과에 미치는 통합적인 관계를 알아보고자 한다.

1.2 연구의 범위와 방법

본 연구는 경기북부지역을 중심으로 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하는 목적을 달성하기 위해 문헌연구와 실증적인 연구를 병행하였다. 최고경영자의 심리적 특성과 역량 특성이 경영성과에 어떠한 영향을 주는지, 또한 최고경영자의 배경 특성과 신뢰관계를 고려할 경우 경영성과에 어떠한 영향을 주는지를 조사하기 위하여 선행연구를 통해 연구모형을 제시하고 연구가설을 설정하여 이를 실증분석하였다.

본 연구에서 실증분석을 위한 자료 수집은 설문지법을 사용하였으며, 선행연구를 통해 작성된 설문지는 업종에 관계없이 경기북부지역에 소재하고 있는 중소기업 최고경영자에게 150부를 배포하고 이 중 130부를 회수하여 실증분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS19.0을 사용하여 통계분석을 실시하였으며, 통계기법으로는 빈도분석, 요인분석, 상관관계분석, 회귀분석, ANOVA분석 등을 사용하였다.

II. 이론적 배경

2.1 중소기업의 개념

2.1.1 중소기업의 정의

일반적으로 300인 미만의 기업을 중소기업이라고 정의하는데 이것만으로 중소기업에 대한 이해는 어렵다. 중소기업이란 대기업에 비해서 상대적으로 규모가 작은 기업을 말하는데 이러한 중소기업은 기업규모에서 중소기업에 속하는 기업이지만, 반드시 어떤 범위의 규모에 속하는 기업만을 중소기업이라고 할 수는 없다. 즉, 중소기업이라는 것은 상대적인 개념으로서 경제사회 내에 존재하는 기업군중 자본, 기술, 경영능력 등에 있어서 대기업에 비하여 열세한 기업들을 총괄하여 지칭하는 것이다. 중소기업 고유분야 이외의 산업 분야에서는 기업자본의 유기적 구성이 높아지고 그 적정규모도 커지므로 중소기업의 범위도 달라진다(이정의, 2002). 규모를 기준으로 기업을 분류할 경우 어디까지나 상대적인 것에 지나지 않기 때문이며, 중소기업의 정의가 시대와 업종 및 나라에 따라 다를 수 있기 때문이다. 중소기업을 정의할 때는 종업원 수, 총자산, 자본금, 매출액등의 양적기준과 경제지원정책기업의 사업 활동형태, 생산품의 Life Cycle, 기업경영의 동기등과 같이 질적 기준이 이용되지만 중소기업의 정의를 단적으로 구분하기는 매우 어렵고 대부분의 경우는 질적 특성을 무시하지 않는 범위 내에서 양적특성을 고려해야 한다는 것이 일반적이다(박성범, 2001). 실정법상 규정된 중소기업은 매출액 및 자산총액 등 양적인 기준에 의하여 그 범위가 정하여지고 대기업과 중소기업 간의 규모가 구분되고 있다. 하지만 이 경우에도 구체적으로 어떤 양적기준으로 정의하는 것이 바람직할 것인가의 문제가 생긴다. 일본에서는 중소기업을 종업원 수와 자본금을 기준으로 정의하도록 관계법규에 규정하고 있으며, 미국의 경우는 종업원 수와 매출액을 중소기업 정의기준으로 사용하고 있다(Clifford. M. & Baumbach, 2000).

세계 여러 나라에서 일반적으로 중소기업을 지원하는 시책을 다양하게 전

개하면서도 이를 법률로써 정의하고 있는 경우는 오히려 소수에 지나지 않는다. 따라서 중소기업을 법률적 기준으로 규정하기 보다는 동업자간, 업계 또는 학계의 관습적인 구분에 따라 정의되고 있다(한덕기, 2009). 우리나라의 경우는 중소기업기본법에서 근로자수, 자본금 또는 매출액의 규모기준으로 중소기업규모를 정의하고 있다.

현행 우리나라 중소기업의 정의는 2014년 4월에 개정된 중소기업기본법 제2조 1항 및 시행령 3조에서 중소기업의 범위는 중소기업육성시책의 대상이 되는 중소기업자는 업종의 특성과 자산규모, 매출액등을 참작하여 그 규모가 대통령이 정하는 기준이하이고, 그 소유 및 경영의 실질적인 독립성이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업을 영위하는 자로 함으로 규정하고 있다. 중소기업의 법적범위는 헌법 제123 조 제3항, 제5항에 따라 1966년 중소기업법 제정 이후 많은 관련법을 제정하고 있다.

2.1.2 중소기업의 범위

2.1.2.1 국내 중소기업의 범위

- 중소기업기본법 제2조(중소기업자의 범위)
 - 중소기업을 육성하기 위한 시책의 대상이 되는 중소기업자는 업종별로 상시 근로자 수, 자본금, 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령이 정하는 기준에 맞고, 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령이 정하는 기준을 충족하는 기업을 영위하는 자로 한다.
- 중소기업기본법 시행령 제3조(중소기업자의 범위)
 - 중소기업기본법 제2조 제1항 제1호에 따른 중소기업은 다음 각 항목의 기준을 모두 갖춘 기업으로 한다.
 - 해당 기업이 영위하는 주된 업종과 해당 기업의 평균매출액 또는 연간 매출액(이하 "평균매출액등"이라 한다)이 <표 2-1>의 기준에 맞을 것.

<표 2-1> 국내 중소기업 분류 기준

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
1. 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	C 14	평균매출액등 1,500억원 이하
2. 가죽, 가방 및 신발 제조업	C 15	
3. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	C 17	
4. 1차 금속 제조업	C 24	
5. 전기장비 제조업	C 28	
6. 가구 제조업	C 32	
7. 농업, 임업 및 어업	A	평균매출액등 1,000억원 이하
8. 광업	B	
9. 식료품 제조업	C 10	
10. 담배 제조업	C 12	
11. 섬유제품 제조업(의복 제조업은 제외한다)	C 13	
12. 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업은 제외한다)	C 16	
13. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	C 19	
14. 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제조업은 제외한다)	C 20	
15. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업	C 22	
16. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제조업은 제외한다)	C 25	
17. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	C 26	
18. 그 밖의 기계 및 장비 제조업	C 29	
19. 자동차 및 트레일러 제조업	C 30	
20. 그 밖의 운송장비 제조업	C 31	
21. 전기, 가스, 증기 및 수도사업	D	
22. 건설업	F	
23. 도매 및 소매업	G	
24. 음료 제조업	C 11	평균매출액등 800억원 이하
25. 인쇄 및 기록매체 복제업	C 18	
26. 의료용 물질 및 의약품 제조업	C 21	
27. 비금속 광물제품 제조업	C 23	
28. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	C 27	
29. 그 밖의 제품 제조업	C 33	
30. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	E	
31. 운수업	H	
32. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	J	
33. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	평균매출액등 600억원 이하
34. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	N	
35. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
36. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	R	
37. 수리(修理) 및 기타 개인 서비스업	S	평균매출액등 400억원 이하
38. 숙박 및 음식점업	I	
39. 금융 및 보험업	K	
40. 부동산업 및 임대업	L	
41. 교육 서비스업	P	

※ 개정 2014.4.14.

※ 주된 업종별 평균매출액등의 규모 기준(제3조제1항제1호가목 관련)

※ 비고. 해당 기업의 주된 업종의 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

2.1.2.2 외국 중소기업의 범위

나라마다 분류 기준이 차이가 있는데, 외국의 경우는 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 외국 중소기업 분류 기준

국명	업종	구분
일본	제조업, 건설업, 운송업, 기타	자본금 3억 엔 이하 또는 종사자 수 300인 이하
	도매업	자본금 1억 엔 이하 또는 종사자 수 100인 이하
	서비스업	자본금 5천만 엔 이하 또는 종사자 수 100인 이하
	소매업	자본금 5천만 엔 이하 또는 종사자 수 50인 이하
미국	농업, 임업, 어업, 수렵	세부업종별로 연간매출액 75만 달러(250만, 125만, 700만, 400만 달러) 미만
	광업, 석유·가스 채취업	종사자 수 500인 미만
	제조업	세부업종별로 종사자 수 500인(750인, 1,000인, 1,500인) 미만
	도매업	종사자 수 100인 미만
	소매업	세부업종별로 연간 매출액 2,300만 달러(700만, 1,000만, 1,400만, 1,900만, 2,700만, 3,000만, 3,550만 달러) 미만
	교육서비스	세부업종별로 연간 매출액 700만 달러(1,000만, 1,400만, 1,900만, 2,550만, 3,000만, 3,550만 달러) 미만
	의료, 복지	세부업종별로 연간 매출액 700만 달러(1,000만, 1,400만, 1,900만, 2,550만, 3,000만, 3,550만 달러) 미만
	숙박, 음식업	세부업종별로 연간 매출액 700만 달러(1,000만, 2,550만, 3,000만 달러) 미만
	기타 서비스	세부업종별로 연간 매출액 700만 달러(1,000만, 1,400만, 1,900만, 2,550만, 3,000만, 3,550만 달러) 미만
중국	농업, 임업, 목축업, 수산업	연간 영업수익 2억 위안 미만
	공업	종사자 수 1,000인 미만 또는 연간 영업수익 4억 위안 미만
	건축업	연간 영업수익 8억 위안 미만 또는 자산총액 8억 위안 미만
	도매업	종사자 수 200인 미만 또는 연간 영업수익 4억 위안 미만
	소매업	종사자 수 300인 미만 또는 연간 영업수익 2억 위안 미만
	교통운송업	종사자 수 1,000인 미만 또는 연간 영업수익 3억 위안 미만
	창고업	종사자 수 200인 미만 또는 연간 영업수익 3억 위안 미만
	우정업	종사자 수 1,000인 미만 또는 연간 영업수익 3억 위안 미만
	숙박업	종사자 수 300인 미만 또는 연간 영업수익 1억 위안 미만
	음식업	종사자 수 300인 미만 또는 연간 영업수익 1억 위안 미만
	정보전송업	종사자 수 2,000인 미만 또는 연간 영업수익 10억 위안 미만
	소프트웨어및정보기술서비스업	종사자 수 300인 미만 또는 연간 영업수익 1억 위안 미만
	부동산개발경영	연간 영업수익 20억 위안 미만 또는 자산총액 1억 위안 미만
	아파트관리	종사자 수 1,000인 미만 또는 연간 영업수익 5천만 위안 미만
	임대및비즈니스서비스업	종사자 수 300인 미만 또는 자산총액 12억 위안 미만
	기타 업종	종사자 수 300인 미만
영국	전산업	연매출 2천5백만 파운드 미만, 종사자 수 250인 미만, 총자산 1천2백5십만 파운드 미만의 조건 중 2가지 조건 충족

※ 출처.

일본: 일본중소기업백서, 미국: U. S, Small Business Administration(SBA),

중국: 중화인민공화국국가통계국, 영국: Department for Business Innovation&Skills(BIS),

독일: 독일 통계청, Eurostat, IFM Bonn, 프랑스: INSEE, EU: Eurostat

2.1.3 중소기업의 특성

중소기업은 조직구조가 대기업에 비해 계층 구조가 단순하기 때문에 환경 변화에 대한 유연하게 대응할 수 있으며, 경영자와 종업원들 간에 상호공동체 의식이 자연스럽게 형성시킬 수 있어 경영자와 종업원들의 의사소통이 원활하게 이루어질 수 있다는 장점을 가지고 있다. 이러한 장점을 잘 활용하게 되면 중소기업이 활력을 얻게 된다.

반면에 인적자원의 한계로 인한 여러 가지의 업무를 많이 맡게 됨으로써 과중한 업무로 인한 스트레스와 피로도 누적이 중소기업 종업원들의 애로사항으로 나타나고 있다. 또한 한사람이 여러 일을 하게 됨으로써 업무분장(R&R)이 제대로 이루어지지 않거나 의사결정권한이 중소기업 경영자 1인에게 집중되는 경향이 많아 의사결정의 지연, 종업원의 수동적, 비 자율적 태도를 취하게 되어 자기개발 기회가 주어지지 않는 문제가 발생하기도 한다.

즉, 업무나 책임만 종업원들에게 부여되고 권한은 위양되지 않아 종업원의 자율성과 창의성을 저하시키고 업무를 기피하는 등의 원인이 되기도 한다. 따라서 중소기업도 그 규모에 적합한 조직구성 설계를 전략적으로 해야 한다. 조직이란 자신들의 의도하는 목적을 달성하기 위해 설계된 분명한 계획 시스템 및 구조를 지닌 사람들의 목적 지향적인 결합이며, 조직이 할 일을 면밀히 협조시키기 위해 의도적으로 설계된 권한과 책임관계의 계층적 패턴이고 조직 내 직무들의 수직적인 배열이기 때문에 중소기업의 특성을 살려 새롭게 설계를 해야 한다는 것이다.

중소기업은 대기업과 비교하여 볼 때 장점보다는 부족한 경영자원, 기업에 대한 낮은 인지도, 대기업과의 불리한 관계, 자금조달의 어려움, 사업의 좁은 폭, 치열한 경쟁 환경, 높은 실패율 등 단점이 일반적으로 많이 거론되고 있다. 이처럼 중소기업의 특징은 대기업과의 비교를 통해 그 위상을 정확히 파악할 수 있다. 즉 대기업의 단점이 중소기업의 장점이 되고, 중소기업의 단점이 대기업의 장점이기도하기 때문이다. 그래서 한나라의 산업을 숲으로 볼 때 숲속에서 자라는 나무는 기업군에 해당한다. 이때, 숲속에서 높이 자란 나무를 대기업이라고 한다면 무수한 작은 나무들은 중소기업에 비유할 수 있다.

거목이 잘 자라려면 울창한 숲속에서 키 작은 나무들과 함께 성장해야 하며, 인공적인 조림만으로는 장기적으로 건실한 성장을 해나가기 어렵기 때문이다 (이홍, 2000).

중소기업의 경영은 대기업의 자본적·제도적 경영에 대해 인적내지는 사적 경영으로 소유와 경영의 미 분리 현상이 두드러진다. 합리적인 관리방법 보다는 주먹구구식 또는 직관에 의한 관리가 행해지고 있다. 경영자의 형태도 전문경영자보다 창업주가 소유경영자인 경우가 많은 수를 차지하고 있다. 또한 소유경영자체제하의 중앙집권적이며 혁신적 도전적 목표를 가지면서 신속한 의사결정을 내린다. 경영규모가 상대적으로 작기 때문에 간접비용이 적게 들고 경기변동에 신속적으로 대응할 수가 있다. 일반적으로 대기업이 안정적·보수적인 성향을 갖는데 비해 중소기업은 혁신적·진보적·도전적이다.

중소기업은 환경적응에 있어서 대기업에 비해 탄력적이고 신속한 환경적응을 해나간다. 이것은 조직의 인적특성에서 나타나는 유연성 때문에 가능하며, 이해관계자집단과 최고경영자의 직접접촉에 의한 원활한 커뮤니케이션 통로가 개방되어 있는데 기인한다고 볼 수 있다.

중소기업은 시장구조(market structure)적인 문제와 조직의 생존주기(life cycle)로 인한 본질적 어려움을 가지고 있다. 시장구조적인 면에서 볼 때, 중소기업이 속해 있는 대부분 산업이 진입장벽이 낮고, 경쟁자의 수가 많으며, 상대적인 협상력이 약하기 때문에 구조적으로 낮은 수익성을 벗어나기 어렵다(한정화, 2013).

또한 지역시장을 그 대상으로 하고 경쟁이 매우 치열하다. 그리고 중소기업의 지역사회관계는 대기업보다 밀접하며 지역문화의 형성에 큰 역할을 담당하고 있다. 지역사회와의 접촉이 매우 빈번하여 소비자의 만족가능성이 높지만 재무적, 사회적 인식 등의 일반적 여건은 상대적으로 불리하다.

중소기업은 생산 및 기술적 측면에서 대기업처럼 계획에 의한 소품종 다량 생산에 의하여 시장수요에 대응하기보다는 주문에 의한 다품종소량생산에 의존하고 있다. 중소기업의 제품은 부품 및 소재, 중간제품이 많으며, 이를 이용해서 대기업은 조립 및 완제품형태의 생산을 하고 있다. 중소기업은 규모의 중요성으로 인해 경공업분야에 치중하고 있으며 노동집약적인 성격을 가지고

있다. 그리고 중소기업의 기술수준은 일반적으로 대기업보다는 낮은 편이지만 기술개발의 가능성은 매우 높으며, 이것이 중소기업 발전의 원동력으로 작용하고 있다.

최종적으로 중소기업은 비록 제한된 시장에서 한정된 고객만을 상대로 하고 있지만 소비자의 다양한 기호를 충족시킬 수 있는 이점을 가지고 있으며, 직접 판매를 통해 중간이익을 흡수할 수 있고 개인적서비스를 강화할 수 있다. 또한 적은 인력으로 전문화된 생산이 가능하며 생산성도 쉽게 높일 수 있어 품질향상과 원가절감에 유리하다(한덕기, 2009).

2.1.4 중소기업과 대기업의 차이

우리나라에서는 중소기업 범위를 규정하고 있는데 대기업은 중소기업의 상시근로자와 자본금의 초과 기준을 모두 만족할 때 대기업의 조건을 갖추었다고 할 수 있으며 중소기업과 대기업은 상시근로자 수 및 자본금의 차이로부터 근로조건의 우월성 임금의 격차 및 복리후생, 근로환경, 인센티브(Incentive), 사회적 지위에서 차이를 보이고 있다.

중소기업의 경영은 창업자 개인의 기술과 관리능력 등에 지나치게 의존하는 경향과 대기업 조직에 비해 단순하며 모든 의사결정이 대부분 오너의 독단으로 이루어지며 현장중심에 운영구조를 가지고 있다. 이에 비해 대기업 조직은 우수한 인재확보가 중소기업에 비해 쉽고 개인의 능력을 중요시하는 경향을 보이고 있으며, 위험 관리가 잘 되어 있다.

하지만 종업원의 자율성은 대기업조직이 중소기업조직에 비해 많은 규정과 규칙이 적용됨에 따라 유연성이 낮으며 조직의 업무가 세분화되어 있는 대기업에 비해 중소기업조직의 종업원은 인적열세에 따라 업무의 다중처리(Multi-player)능력이 요구되는 차이가 있다.

2.1.5 중소기업 현황과 실태

지난 10여 년간 중소기업은 급격하게 구조변화를 겪고 있다. 중소기업의

고용비중은 빠르게 증가 하였지만, 생산성증가는 그에 못 미치고 있으며 중소기업중 하위규모 계층의 고용비중은 증가였지만 상위규모의 고용비중은 감소하였다. 이에 따라 규모 계층 간 생산성격차는 증가하고 있는 소위 양극화 현상이 심화되고 있다. 이러한 변화는 과도기적 현상으로 외환위기 이후 대기업의 구조조정에 따라 생산부문의 외주화가 빠르게 진행되었기 때문이지만 그럼에도 불구하고 우리나라의 기업규모 계층 간 생산성 격차는 다른 선진국에 비하여 과다한 것으로 판단된다. 전반적으로 볼 때 중소기업의 경쟁력은 독일, 이탈리아 등 중소기업의 경쟁력이 있는 국가에 비하여 매우 낮은 것으로 판단되며, 삼성이나 현대 등 한국을 대표하는 대기업이 세계적인 다국적기업이 되어 가고 있는 점을 감안한다면 현재의 국가경제 발전정도에 비하여 상대적으로 중소기업의 경쟁력은 낮은 편이다.

한국의 산업구조를 보면 국제무역에서의 특화가 빠르게 일어나고 있는 바와 같이 일부산업으로의 수출 집중도가 급격하게 높아지고 있으며 이에 따라 의류 등 경공업 중심 중소기업이 주로 담당하는 산업의 무역특화계수를 보면 많은 부문이 수입특화로 전환되었음을 알 수 있다. 이것은 중소기업의 국제경쟁력이 급격하게 상실되며, 중소기업의 주요 수출품목이 중국 등 후발공업국에 의하여 빠르게 잠식되고 있다는 증거이다. 중소기업 사업체수가 전체사업체수의 99.5%, 고용비중은 88.1%를 차지하는 상황에서 중소기업이 발전하지 못하면 국민의 보편적인 삶의 질은 나아질 수 없다고 단언한다. 그러나 중소기업의 경쟁력현황은 매우 취약하다.

중소기업하면 제조업중심의 정책을 생각하게 마련인데, 건설업, 도소매업, 숙박 및 음식점 업에서도 다수의 중소기업이 있으며, 제조업은 1/3에 불과하다. 중소기업 중에서도 10인 이하의 영세한 기업이 88.6%로 절대 다수를 구성하고 있다. 대기업과 중소기업의 매출액 영업이익률을 보면 대기업은 2000년대 이후 개선되는 반면 중소기업은 지속적으로 하락하여 왔다. 100인 이하 중소기업(제조업)에서의 R&D가 정체되었고 이로 인한 기술역량도 대기업과 큰 차이를 보이고 있다는 것이다. 연도별 국내 중소기업 현황과 중소기업의 경제발전 기여율은 <표 2-3>, <표 2-4>와 같다.

<표 2-3> 연도별 국내 중소기업 현황

		1990	2000	2010	2012	2013	연평균 증감률(%)		
							'90~'00	'00~'13	'12~'13
사업체수 (개, %)	전체	68,872	98,110	113,515	116,174	118,600	3.60	1.47	2.09
	중소기업 (5~299인)	67,679 (98.3)	97,379 (99.3)	112,897 (99.5)	115,500 (99.4)	117,970 (99.5)	3.71	1.49	2.14
종사자수 (명, %)	전체	3,019,816	2,652,590	2,968,460	3,095,327	3,106,134	1.29	1.22	0.35
	중소기업 (5~299인)	1,864,189 (61.7)	1,962,908 (74.0)	2,289,339 (77.1)	2,363,961 (76.4)	2,418,585 (77.9)	0.52	1.62	2.31
생산액 (억원, %)	전체	1,773,088	5,648,341	13,866,296	15,681,546	15,538,345	12.28	8.10	0.91
	중소기업 (5~299인)	757,130 (42.7)	2,675,619 (47.4)	6,514,106 (47.0)	7,171,505 (45.7)	7,398,595 (47.6)	13.46	8.14	3.17
부가가치 (억원, %)	전체	709,245	2,194,246	4,547,758	5,021,589	5,013,491	11.96	6.56	0.16
	중소기업 (5~299인)	314,318 (44.3)	1,101,508 (50.2)	2,157,359 (47.4)	2,392,607 (47.6)	2,481,834 (49.5)	13.36	6.45	3.73

- 주. 1. 중소기업은 종사자 5~299인 기준.
 2. 2008년 기준부터 5~9인에 대한 조사 미실시로 전년도 자료로 추정하였으며, 10인 이상은 개인 및 회사법인 대상임(자세한 내용은 P.33 「2013년 기준 자료 이용시 유의사항」 참조)
 3. ()안은 전체에 대한 중소기업의 비중(%)이며, 연평균 증감률은 기하평균임.
 4. 출하액은 전체 출하액 기준.
 5. 부가가치는 생산액에서 주요생산비(원재료비, 연료비, 전력비, 용수비, 외주가공비, 수선비)를 공제한 것임.

※ 출처. 통계청, 『광업·제조업조사』 각 년도에서 재편·가공

<표 2-4> 중소기업의 경제발전 기여율

(단위 : %)

		1960년대 (‘63~‘69)	1970년대 (‘70~‘79)	1980년대 (‘80~‘89)	1990년대 (‘90~‘99)	2000년대 (‘00~‘09)	2010년대 (‘10~‘13)	전체 (‘63~‘13)
사업체수	중소기업	94.0	94.8	99.4	102.2	101.0	99.8	99.6
	대기업	6.0	5.2	0.6	2.2	1.0	0.2	0.4
종사자수	중소기업	38.1	47.1	81.9	6.8	128.7	93.9	78.8
	대기업	61.9	52.9	18.1	93.2	28.7	6.1	21.2
생산액	중소기업	26.5	32.2	45.7	50.3	47.8	52.9	47.0
	대기업	73.5	67.8	54.3	49.7	52.2	47.1	53.0
부가가치	중소기업	25.7	35.7	47.7	50.5	50.8	69.7	47.4
	대기업	74.3	64.3	52.3	49.5	49.2	30.3	52.6

※ 주. 기여율은 제조업 전체 순 증감분에 대한 대·중소기업 증감분의 백분비(%)임.

※ 출처. 통계청, 『광업·제조업조사』 각 년도에서 재편·가공

2.2 중소기업 경영자의 특성

중소기업에 관한 초기연구에서부터 경영자의 특성은 경영성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 간주되어 왔으며, 많은 학자들에 의해 현재까지 연구가 지속적으로 이루어지고 있다. 경영자의 특성에 관한 연구에 대한 학자들의 관심은 성공한 경영자에게는 남다른 특징이 있다는 것을 전제로 하고 그러한 요소들이 무엇인지를 찾으려고 노력하였다. 경영자 특성과 경영성과의 관계에 관한 선행연구는 인구통계학적 특성(배경 특성), 심리적 특성, 행위적 특성, 역량 특성, 리더십, 동기적 특성, 경영자 능력 등의 연구로 구분되고 있으나, 경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구들은 연구자들마다 접근방법이 상이하며, 변수로 고려하는 특성들이 매우 다양하기 때문에 아직까지 일치된 결과를 보이지 않고 있다.

따라서 본 연구에서는 경영자특성을 심리적 특성, 역량 특성, 경력 특성, 배경 특성을 중심으로 살펴보고자 한다.

2.2.1 심리적 특성

최고경영자의 심리적 특성은 성취욕구(need of achievement), 위험감수성향(high risk-taking propensity), 모호함에 대한 인내(tolerance of ambiguity), 내적통제 위치(internal locus of control)등으로 세분화 할 수 있다.

성취욕구란 기업의 경영목표를 신속하고 가능한 한 잘 이행하려는 바람 또는 심적 경향을 말하는데 창업자는 다른 집단에 비해서 성취욕구가 높고, 높은 성취 욕구를 가진 최고경영자들이 성공적인 사업운영을 하는 경향이 있다 할 수 있다(Sexton & Bowman, 1965).

위험감수성은 개인이 의사결정상황에서 기회를 잡기 위해 개인이 위험을 감수하려는 의지를 나타내는 것이다. 사람들은 일반적으로 기회를 취하고, 위험을 감수하려는 의지에서 차이를 보인다.

Begley와 Boyd(1987)는 위험감수성향이 높은 최고경영자는 더 높은 재무

성과를 달성하고, 위험을 감수할 수 있는 성향이 없다면 도전의욕을 갖지 못하여 결국 성공할 확률이 줄어들 것이라 하였다.

모호성에 대한 인내는 불확실한 상황에 대한 인내의 정도를 의미한다. 모호성에 대한 인내심의 정도가 비창업경영자보다 창업자가 더 높음을 발견하였으나, 성과와 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 통제 위치는 경영자가 어떠한 일에 대한 결과의 원인을 내부 또는 외부에 기인하는 것으로 판단하려는 심리적 특성을 말한다. 즉, 경영자 개인이 특정일의 결과를 개인적 통제범위이상에 존재하는 행운, 운명 등의 결과라고 인식하려는 외재적 통제 성향과 일의 결과가 자신의 행동이나 특성에 수반 되는 것이라고 인식하려는 내재적통제성향이 있다(김효중, 2006)

2.2.2 역량 특성

최고경영자의 역량 특성은 의사소통(communication), 의사결정(decision-making), 경영관리 (business administration) 등으로 세분화된다.

의사소통(communication)은 사람의 의사나 감정의 소통 등을 말하는 것으로 흔히 커뮤니케이션(Human Communication)이라고도 한다. 의사소통은 주로 기업이나 회사활동은 사람들에게 중요시 여겨지며, 특히 상사와 부하사이에서는 더 더욱 문제된다. 훌륭한 의사소통을 위해서는 자신이 주장하고자 하는 만큼 타인의 의견을 경청할 줄 알아야하고, 자신이 상대를 설득하고자 하는 만큼 상대의 진지한 대안제시에 자신도 설득당할 수 있다는 마음의 자세를 갖추어야 한다.

의사결정(decision-making)은 장래의 행동방향을 모색하고 그에 대한 결단을 내리는 과정이다. 이것은 문제를 발견하고 해결대안을 탐색하고 대안을 선택하여 문제를 해결하는 과정이다. 쉽게 말해서 어떤 행동을 하기 전에 그 결과를 미리 생각해보는 과정이라고 할 수 있으며, 목표에 이르는 수단이기 때문에 문제의 발생에서 시작해서 해결책을 얻으면 끝이 난다.(임창희, 2006)

경영관리(business administration)는 목표를 능률적 효과적으로 달성하기 위하여 동원되는 여러 수단들을 계획화 조직화 충원하고 지휘하며 통제하는

일련의 활동과 과정의 집합을 말한다(김인호, 2002).

Baum(1994)의 연구에 의하면 최고경영자의 역량 특성은 기업성장에 긍정적인 영향을 미치며, 성과에 직접적인 영향을 미치기도 하고, 전략과 조직구조를 통해 간접적으로 영향을 미치기도 한다고 주장하였다. 최용호, 신진교, 김승호(2003)의 연구에서는 경영관리와 기술적전문성이 기업의 행동성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들은 경영자의 역량특성 중 경영관리 능력과 기술적 전문성은 행동성장에 직접적인 영향을 미치고, 의사소통 능력과 의사결정은 전략 및 조직구조변수를 통해 간접적인 영향을 미친다는 사실을 밝혔다.

2.2.3 경력 특성

최고경영자의 경력 특성은 창업 및 경영경험, 직장경험, 지식정도 등 최고경영자의 개인적 경험에서 나오는 특성을 말한다.

경험(experience)이란 인간이 감각이나 내성을 통해서 얻는 것 및 그것을 획득하는 과정으로서, 여기서는 최고경영자가 과거에 기업을 창업하고 경영했던 경험을 말하는 것으로 기본적으로 관련 산업에서의 경험이 풍부하면, 그만큼 경영관리에 도움을 줄 수 있는 것이다. 경영자의 다양한 경험들이 기업의 경영성장에 미치는 영향에 대해서는 아직 이론적 정립을 이루지 못하고 있는 실정이라 할 수 있으나, 실무적 관점에서 벤처 캐피탈리스트들은 벤처기업 경영자의 경험을 매우 의미 있는 것으로 여기고 있으며, 특히 벤처기업 경영자의 기업가 경험은 경영성장에 상당한 영향력을 미치는 것으로 판단하고 있다(한태인, 2001). Sexton과 Bowman(1985)은 경력, 경험, 기술력이 성과에 유의한 영향을 미친다고 주장하였고, Roure와 Maidique(1986)는 경영자의 관련 산업에서의 근무경험과 창업 팀의 완전성 및 직무수행경험은 성과를 제고시킨다고 주장하였다. 한태인(2001)은 한국벤처기업의 경영자 특성과 성과와의 관계에 관한 연구에서 기업가의 경험, 창업경험 그리고 관련 산업에서의 근무경험등과 경영성과는 유의한 상관관계가 없다고 밝혔다.

2.2.4 배경특성

최고경영자의 배경특성은 경영자의 연령, 학력, 교육수준 등의 인구통계학적 특성을 말한다. 최고경영자가 연령이 낮을수록 위험감수성향을 보이며, 최고경영자의 연령이 높을수록 재무적인 문제 또는 경력 상의 안전문제로 인하여 위험한 결정을 회피하는 성향이 높으며, 최고경영자의 연령이 높을수록 많은 지식의 축적이 이루어지고 풍부한 경험을 갖고 있다는 장점이 있지만 새로운 아이디어에 대한 개방성과 열정은 낮을 수 있다. 최고경영자의 학력은 기업에 투자된 초기인적자본의 성격을 나타내고 있으며, 이는 최고경영자의 인생경험과 네트워크형성 그리고 성공적인 기업운영에 필요한 자원에 대한 간접적인 측정변수로서의 역할을 한다고 규정하고 있다(권기찬, 2009).

Carland, J. W., Hoy, Boulton 및 Carland, J. A.(1984)는 경영인의 연령과 성격, 경험, 교육, 가족배경 등이 기업성가에 유의적인 영향을 미치는 것을 발견하였다. 한태인(2001)은 한국벤처기업의 경영자특성과 성과와의 관계에 관한 연구에서는 기업가의 학력, 연령 등은 경영성과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이처럼, 경영자의 배경특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 결과와 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 혼재하고 있다.

2.3 최고경영자의 개인적 특성에 관한 선행연구

2.3.1 최고경영자의 심리적 특성

최고경영자의 심리적 특성은 성취욕구, 위험감수성향, 모호함에 대한 인내, 내적통제위치, 자기효능감 등으로 세분화할 수 있다.

성취 욕구는 사업에 대한 끊임없는 노력과 인내, 몰입 등으로 최고경영자가 꼭 갖추어야 할 핵심 특성이다(MacMillan, Block & Narasimha, 1986). Smith와 Miner(1984)는 성취욕구가 성장률에 미치는 긍정적인 영향을 보고하고 있다.

McClelland(1961)는 성취욕구가 강한 사람은 문제를 해결하려는 열망이 강하고 목표를 설정하여 달성하는 것을 즐기고, 자신의 과업수행을 피드백받기 원하는 특성을 지닌다고 주장하고 있다. 이는 최고경영자가 강한 인내와 노력을 가지고 사업에 몰두하는 성취욕구의 중요성을 강조하는 것이다. (Begley & Boyd, 1987; Amit, Glosten & Muller, 1993; Baum, 1994; 조형래, 1995)

이장우와 장수덕(1999)은 우리나라 대부분의 중소기업 최고경영자는 기술력과 아이디어를 바탕으로 창업을 하는 경우가 많기 때문에 최고경영자의 성취욕구가 중요하다고 주장하였다.

한편 McClelland(1961)는 성취욕구가 강한 사람은 적절한 위험감수성향을 가진다는 사실을 관찰하였다. Sexton과 Bowman(1985)은 최고경영자의 위험감수성향은 보통이며, 일반관리자와 차이가 없다는 결과를 보고하고 있다. Begley와 Boyd(1987)는 위험감수성향이 낮은 최고경영자보다 높은 최고경영자가 높은 재무적성과를 달성한다고 밝히고 있다. 그러나 Brockhaus(1975)는 위험감수성향이 재무성과에 미치는 직접적인 영향을 밝힐 수 없다는 연구결과 보고를 하고 있다.

모호함에 대한 인내성향은 불확실성에 대한 인내의 정도를 의미한다. Gasse(1982)는 최고경영자는 불확실성을 심각한 위협이라기보다는 흥미 있는 자극으로 받아들인다고 보고하고 있다. 그리고 Sexton과 Bowman (1985)은

최고경영자가 일반관리자보다 모호함에 대한 인내성향이 높다고 보고하고 있으며, 더 나아가 미래최고경영자와 미래경영관리자간 모호함에 대한 인내도의 차이를 조사한 결과 최고경영자가 경영관리자보다 모호함에 대한 인내성향이 더 높은 것으로 보고 하고 있다. Begley&Boyd(1987)는 최고경영자와 경영관리자간 모호함에 대한 인내도의 차이를 조사한 결과 최고경영자가 경영관리자보다 모호함에 대한 인내도가 더 높음을 발견하였다.

그 외에도 최고경영자의 심리적 특성이 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구는 통제위치(VandeVen, Hudson & Schroeder, 1984), 자기 효능감(Bavdura, 1986; dge, Erez & Bono, 1998) 등이 있다.

최고경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 인과적 영향을 분석한 선행연구결과를 종합해보면 다음과 같다.

첫째, 성취 욕구는 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Sexton & Bowman, 1985; 조형래, 1995; 박철민, 2005; 안형정, 2007)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Begley & Boyd ; 1987)가 있다.

둘째, 위험감수성향은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Sexton & Bowman, 1985; Begley & Boyd, 1987)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Stuart & Abetti, 1990; 안형정, 2007)가 있다.

셋째, 모호성에 대한 인내는 경영성과에 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Begley & Boyd, 1987)가 있다.

넷째, 통제 위치는 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Baum, 2001; 조형래, 1995; 박철민, 2005; 안형정, 2007)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Sexton & Bowman, 1985)가 있다.

따라서 이들의 선행연구결과를 비추어 볼 때, 최고경영자의 심리적 특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과와 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 혼재하고 있으나, 연구결과를 종합해 보면 경영자의 심리적 특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

따라서 본 연구에서는 심리적 특성의 성취욕구, 위험감수성향, 모호함의 인내성향변수를 독립변수로 하여 경영성과에 미치는 영향에 대해 실증적으로 연구해 보고자 한다.

2.3.2 최고경영자의 역량특성

최고경영자의 역량특성 변수는 의사소통, 의사결정, 경영관리, 대인관계 등이다. Selznick(1957)은 조직리더의 의사결정은 경영성과를 향상시킨다고 하였다. 더 나아가 조직의 리더는 의사소통을 통하여 기업의 기본적인 목적과 비전을 반영할 수 있도록 기업을 조직화하고 구조화하며, 내·외부의 위협으로부터 기업의 독특한 가치와 기업의 독특한 비전 등 정체성을 보호하는데 관심을 둔다고 보고하고 있다. 조직구조와 결합된 이러한 조직비전은 조직의 독특한 역량을 정의하는데 도움을 주며, 결국 경영성과를 향상시키는 결과를 가져다준다. Baum(1994)에 의하면 최고경영자의 역량 특성은 경영성과에 직접적인 영향을 미치기도 하고, 전략과 구조를 통해 간접적 영향을 미치기도 한다고 주장하고 있다.

최고경영자의 역량특성이 경영성과에 미치는 인과적 영향을 분석한 선행연구결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 관리적 능력은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Chandler & Jansen, 1992; 최용호, 선진교, 김승호, 2003)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(양희순, 2002; 김효중, 2006)가 있다.

둘째, 기업가적 능력은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Chandler & Jansen, 1992; Baum, 1994)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(양희순, 2002; 박철민, 2005; 김효중, 2007)가 있다.

따라서 이들의 선행연구 결과를 비추어 볼 때, 최고경영자의 역량특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과와 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 혼재하고 있으나, 연구결과를 종합해보면 경영자의 역량특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

이에 본 연구에서는 역량특성의 의사소통, 의사결정, 경영관리 변수를 독립변수로 하여 경영성과에 미치는 영향에 대해 실증적으로 연구해보고자 한다.

2.3.3 최고경영자의 배경 특성 및 경력 특성

2.3.3.1 최고경영자의 배경 특성

Smith와 Miner(1984)는 최고경영자의 연령의 경우, 일반적으로 낮은 연령이 높은 위험감수성향을 보인다는 결과를 보고하고 있다. 한편 성공한 최고경영자의 연령 최고경영자의 평균연령보다 높다는 미국의 선행연구도 있다.(Birley & Norburn, 1987) 그리고 최고경영자의 연령이 높을수록 많은 지식의 축적이 이루어지고 풍부한 경험을 갖고 있다는 장점이 있지만 새로운 아이디어에 대한 개방성과 열정은 낮을 수 있다는 보고도 있다(Bates, 1990) 더 나아가 최고경영자연령이 높을수록 실패할 가능성이 높다는 조사결과도 있다(Hall, 1944) 짧은 설립역사를 지니는 중소기업은 조직에 적합한 특정기술의 습득, 생산 및 사업운영, 소비자 및 이해관계자들과의 신뢰 등의 측면에서 낮은 구조적 관성으로 높은 실패가능성이 있음을 밝히고 있다(Bruderl, Preisendorfer & Ziegler, 1992).

최고경영자의 배경특성이 경영성과에 미치는 인과적 영향을 분석한 선행연구 결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 연령은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Chandler & Jansen, 1992; 양희순, 2002)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Stuart & Abetti, 1990)가 있다.

둘째, 학력은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Chandler & Jansen, 1992; Cooperetal, 1994; 조형래, 1985; 양희순, 2002; 윤보현, 2007)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(Sandberg & Hofer, 1987; 한태인, 2001; 조정희, 2006)가있다.

따라서 이들의 선행연구 결과를 비추어 볼 때, 최고경영자의 배경특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과와 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 혼재하고 있다. 이에 본 연구에서는 연령, 학력 등으로 대표되는 배경특성변수를 통제변수로 고려하여 경영성과에 미치는 영향에 대해서 실증적으로 연구해 보고자 한다.

2.3.3.2 최고경영자의 경력특성

최고경영자의 경력특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 연구는 많다. 경영연수(장수덕, 송영화, 2003), 산업경험(Roure & Madique, 1986; Sandberg & Hofer, 1987; 조형래, 1995; 박영배, 윤창석, 2001; 최용호, 신진교, 김승호, 2003), 실패경험과 성공경험(Sandberg & Hofer, 1987), 직장경험(Vande Venetal, 1984; Sandberg & Hofer, 1987; Stuart & Abetti, 1987; 조형래, 1995; 박영배, 윤창석, 2001; 최용호, 신진교 & 김승호, 2003)등 경력 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하고 있다.

권명중(2000)은 생존한 창업기업을 실증 조사한 연구에서 경영진의 경력은 수요 위축기 등의 경영위기에 잘 대처할 수 있는 요인임을 밝히고 있다. 이와 같이 경영경험은 시장평가와 사업운영상의 문제해결, 현실적 경영계획 수립 등을 가능토록 하는 장점을 지닌다(MacMillan, Block & Narasimha, 1986). 즉, 경영경험과 관련 산업에 대한 경험부족은 잠재적 실수가능성을 내포하고 있기 때문에 기업성공에 부정적인 영향을 미친다(Keeley & Knapp, 1995). 중소기업 최고경영자의 이전 직장경험은 경영성과에 영향을 주지 못하거나 오히려 경영성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구가 있다(Roure & Keele, 1990; Starr & Bygrave, 1992).

우리나라의 경우 창업자의 경영경험이나 창업경험이 경영성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(조형래, 1995; 이장우, 장수덕, 1999).

조형래(1995)는 창업자의 다양한 경력이나 경험중 수익성에 긍정적인 영향을 주는 것은 학력과 유사한 사업경험이며, 부정적인 영향을 주는 것은 경영경험, 창업경험임을 보고하고 있다. 또한 성장성에 긍정적인 영향을 주는 것은 관련 산업경험이며, 부정적인 영향을 주는 것은 경영경험, 고성장경험, 창업경험임을 보고하고 있다.

최고경영자의 경력 특성이 경영성과에 미치는 인과적 영향을 분석한 선행연구결과를 종합해보면 다음과 같다.

첫째, 이전 직장근무경험은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Roure & Madique, 1986; Stuart & Abetti, 1987; 박철민, 2005)와 유의적

인 영향을 미치지 않는다는 연구(Sandberg & Hofer, 1987)가 있다.

둘째, 이전 직장경영경험은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구(Vande Venetal, 1984; Stuart & Abetti, 1987; Sandberg & Hofer, 1987; 박철민, 2005)와 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구(조형래, 1995; 장수덕, 송영화, 2003; 최용호, 신진교, 김승호, 2003; 윤보현, 2007)가 있다.

따라서 이들의 선행 연구결과를 비추어 볼 때, 최고경영자의 배경특성은 경영성과에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과와 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 혼재하고 있다.

이에 본 연구에서는 경영경험, 직장경험, 성공경험, 실패경험 등으로 대표되는 경력특성변수를 통제변수로 고려하여 경영성과에 미치는 영향에 대해서 실증적으로 연구해 보고자 한다.



2.4 신뢰에 관한 선행연구

2.4.1. 신뢰의 정의

신뢰는 사회적 자본으로서 단순한 윤리적 가치를 뛰어넘어 경제적 번영의 필수조건으로 간주되고 있다(Fukuyama, 1995). 조직 내에 형성되어 있는 높은 신뢰하는 거래비용을 감소시키고 구성원 간의 자발적 사회화를 촉진하며 조직의 권위에 대한 원활한 순응을 이끌어 내기 때문에(Kramer, 1999) 조직의 지속적 경쟁우위 달성에 기여하는 중요한 조직자원이다(Alvarez, Barney & Bosse, 2003) 한국사회의 경우 조직 내에 형성되어 있는 다양한 형태의 신뢰유형들 중에서 수평적 신뢰(예: 동료 간, 부서 간, 조직간)보다는 수직적 신뢰(예: 조직-구성원 간, 부서-구성원 간, 혹은 상사-부하 간 신뢰)가 조직 효과성에 더 큰 영향을 미친다는 주장(이영석, 오동근, 서용원, 2004)이 있으며 한국사회가 수평적 보다는 수직적 인간관계에 더 큰 무게를 두며, 특히 상사 개인의 책임과 의무가 강조되는 위계화 된 집단 문화적 특성을 가지고 있다고 한다.

조직 내에서 중간관리자들은 부하와 맺고 있는 사회적 교환관계의 질을 향상시킬 책임을 조직으로부터 부여받고 있으며(Whitener et al., 1998), 상사-부하 간 사회적 교환관계에서의 핵심은 부하에 대한 신뢰이다(Brower, Schoorman & Tan, 2000). 만일 상사가 부하를 신뢰한다면 부하와의 관계에 존재하는 위험요소들을 보다 적극적으로 감수하게 되고, 이는 부하로 하여금 상사로부터의 신뢰를 더 크게 자각하도록 만든다. Kuhnert와 Lewis(1987)는 신뢰는 리더십의 기초로 주장하면서 아무리 전문적인 역량이 뛰어나고 사람들을 관리하는 기술을 갖추었다 하더라도 상사와 부하간의 신뢰가 구축되지 않으면 그러한 역량은 리더십으로 발휘될 수 없다고 주장하였다.

Rousseau(1998)는 신뢰란 ‘대상자의 의도 혹은 행위에 관한 긍정적 기대에 기초하여, 자신의 취약 가능성을 수용하는 의도를 포함하는 심리적 상태’라고 정의하였다. Podsakoff, Mackenzie 및 Moorman(1990)은 신뢰를 상사에 대한 믿음과 충성심이라고 정의했다. 그동안 신뢰에 대해 경제학, 심리학,

사회학, 윤리학 등의 학문분야에서 다양하게 연구되어 왔으나, 개념정의에 합의할 수 있는 못하고 있다. 일반적으로 신뢰는 타인의 행위에 대한 믿음으로 위험을 기꺼이 감수하려는 의지로서 사회 심리적 상태로 이해된다(Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998).

Doney, Cannon 및 Mullen(1998)은 신뢰를 교환관계에서의 모든 사람들이 공유하는 일련의 기대로 정의하였으며, Whitener, Brodt, Korsgard 및 Werneret(1998)은 신뢰를 타인에 대한 긍정적인 태도로 보았고, Jones와 George(1998)는 신뢰란 타인이 갖고 있는 가치관에 대한 확신, 서로의 호의적인 태도, 상호관계에서 느껴지는 긍정적인 감정 상태라고 하였다. Mayer, Davis 및 Schoorman(1995)은 상대방이 행동을 수행할 것이라고 예견하면서 상대방의 행동에 따라 발생할 수 있는 자신의 취약함을 기꺼이 감수하는 것이라고 정의하였다. 그들의 연구에는 신뢰에 대한 세 가지 공통된 구성요소를 가지고 있음을 알 수 있다. 그 공통의 구성요소는 자발성, 긍정적 기대(optimistic expectation), 위험감수의지(risk-taking)등을 포함한다(Mayer et al., 1995; Hosmer, 1995; 원숙연, 2001; 김민강, 2008; 원지숙, 2011).

2.4.2 신뢰의 개념

신뢰에 대한 연구는 1980년대에 시작하여 1990년대 중반 이후부터 연구가 활성화되어 많은 서적과 논문들이 나왔다. 이는 시대가 발전함에 따라 신뢰에 대해 그만큼 중요시함을 알 수 있다. 조직 구성원들이 리더를 믿고 몰입하여 자발적으로 노력한다면 과거 명령과 통제가 아닌 리더와 부하와의 관계에서 달성하고자 하는 목표와 성과를 높일 수 있다. 신뢰(trust)는 경제학뿐만 아니라 심리학, 사회학 등 여러 학문분야에서 많은 관심과 연구가 이루어지고 있었으며(Lewicki & Bunker, 1995) 경제학적 관점에서 신뢰는 사회적 관계의 가능성보다는 이기적이고 합리적인 계산을 강조한다. 합리적인 행위자로서의 신뢰는 서로간의 상호작용의 잠재적 비용과 편익에 대한 계산에 의한 일종의 기대로 보고 있다. 심리학적 관점은 성격이론 관점과 사회심리학적 관점으로 나누어진다. 먼저 성격이론 관점에서 신뢰한 초기 심리 발전단계에 형성된 개

인의 특성이나 경험에 따라 형성되는 타인에 대한 일반적인 기대, 혹은 감정으로 정의하고 있다(Lewicki & Bunker, 1995)

이에 비해 사회심리학적 관점은 신뢰를 불확실한 상황에서 다른 사람(신뢰 대상)에 대한 기대로 정의하였다. 사회학적 관점에서는 신뢰에 대한 위험상황에서 신뢰를 향상시킬 수 있는 사회적 제도의 창출에 초점을 둔다. 사회학적 관점에서 신뢰는 심리적 성향이나 경제적 선택의 문제로 환언될 수 없는 사회적 실체로 정의하고 있다. 그리고 신뢰는 사회적 기능에 초점을 두고 있는데 이는 신뢰를 사회적 복잡성과 불확실성을 감소시키는 기능적 선행요인으로 보고 있다.

1980년대 이후 대인간 신뢰(inter-personal trust), 조직간 신뢰(inter-organizational trust), 조직신뢰 (organization trust) 및 제도에 대한 신뢰(institutional trust) 등 여러 측면에서 연구되어 왔다. 대인간 신뢰란 상사와 부하간의 수직적 신뢰와 동료 상호간의 수평적 신뢰로 구분할 수 있으며 조직간 신뢰는 기업과 기업 간 형성되는 신뢰를 의미하며 조직신뢰란 조직과 개인 간에 형성되는 신뢰를 의미한다.

Rousseau et al.(1998)은 신뢰의 가변성을 주장하면서 계산적 신뢰, 관계적 신뢰, 규제적 신뢰로 범주화하였다. 조직생활에서 가장 중요한 영향을 미치는 사람이 상사인데, 상사에 대한 부하의 신뢰는 업무수행 뿐 아니라 직장생활 적응에도 많은 영향을 미치게 된다. 또한, 신뢰 개념은 다차원적인 속성인 인지적 차원과 정서적 차원으로 구분되는데(Lewis & Weigert, 1985; McAllister, 1995) 이는 신뢰자가 신뢰대상에 대해 느끼는 심리적인 평가라고 볼 수 있다. Lewis와 Weigert(1985)는 정서적 신뢰는 상호관계에서의 감성적 유대에 근거 서로의 정서적 관계에 내재적 가치를 믿는 것이며 인지적 신뢰는 신뢰대상에 대한 믿을 만한 객관적, 합리적인 이유에 기반 한다고 주장하였다.

2.4.2.1 인지기반 신뢰

인지기반 신뢰란 타인과의 상호작용을 통해 얻어진 신뢰객체에 대한 합리

적 지식과 토대로 능력, 공정성, 신뢰성 면에서 자신에게 피해를 주지 않을 것이라는 믿음에 기초해서 상대방에 의지하는 것이다. Lewis와 Weigert (1985)는 인지적 신뢰를 어떤 합리적 이유에서 상대방을 신뢰할 것인가를 결정하는 것이라고 주장하였다. 인지기반 신뢰는 능력, 일관성, 개방성에 기반을 두고 상대방의 행동을 알고 이해하는 능력을 바탕으로 상대방에 대한 예측가능성에 기초하여 형성되는 신뢰유형이며, 상대방을 예측할 수 있을 만큼 충분한 지식이 모아졌을 때 형성된다(Schoorman, Mayer, & Davis, 2007).

2.4.2.2 정서기반 신뢰

정서기반 신뢰는 신뢰를 심리학적 감정적 과정의 산물로 보는 관점으로 (McAllister, 1995; Bigley & Pearce, 1998) 배려, 유사성, 감정적, 유대와 상호이해를 기반으로 신뢰자와 피신뢰자 사이의 신뢰를 의미한다. Lewis와 Weigert(1985)는 감성을 기반으로 한 신뢰는 지속적인 상호작용을 통하여 상대방을 믿고 의지하는 것에 따른 잠재적 위험을 충분히 감수할 만큼의 가치가 있을 때에 신뢰가 형성된다고 주장하였다.

따라서 본 연구에서는 대인간 신뢰(interpersonal trust)중 경영자의 조직구성원에 대한 신뢰가 경영성과에 미치는 영향을 실증적으로 연구해 보고자 한다.

2.5 경영성과에 관한 선행연구

기업의 경영성과(management performance)는 기업의 인적, 물적 자원의 효과적이고 효율적인 관리를 통하여 얻어지는 결과이다. 기업의 경영성과란 기업을 구성하는 각 사업부문, 기능, 업무, 집단 및 개인이 기업의 목표를 실현하기 위하여 달성한 결과, 즉 책임단위의 성과를 모두 합한 것으로 볼 수 있다. 기업은 일정기간동안 조직이 달성해야 할 다양한 목표를 가지고 있으며, 조직의 목표달성 여부는 성과로서 표현될 수 있다.

일반적으로 성과란 생산성, 적시성, 대응성, 효과성 등을 포함하는 개념으로 이해된다(안형정, 2007). 성과의 측정은 항상 인과관계가 불명확하기는 하지만 만족과 밀접하거나 지대한 영향이 있을 것이라는 가정 하에 거의 반세기동안 학자들과 경영자들 사이에서 주된 관심사였다(김지윤, 2000).

성과기준은 경영목표가 어느 정도 달성되었는가를 알기 위한 척도이며, 경영목표의 달성도를 표시하는 것이 라고 말할 수 있으며, 기업의 성과를 정의하여 측정하는 것은 성과 향상의 기본단계이므로 성과측정은 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다.

일반적으로 기업의 경영성과를 측정하는 연구에서 사용되는 지표는 객관적 성과와 주관적 성과, 그리고 재무적 성과와 비재무적성으로 구분할 수 있다(최용호, 신진교, 김승호, 2003).

재무적성과는 수익성, 생산성, 시장점유율, 매출액증가율, 투자수익률 측면에서 구체적으로 분석한 연구가 있으며, 비재무적 성과는 시장/제품, 자원유형측면에서 분석한 연구가 있다. 재무적성과는 가장 협의의 개념이며 기업의 경제적 목표에 영향을 미치는 재무적 지표에 기초한다.

Timmonsetal(1985)는 계량적 측정으로 매출액, 고용 성장률, 수익성, 자기 자본수익률, 종업원 대비매출액, 자산대비 매출액등의 지표로 하여 측정하였고, 주관적 측정으로 원래 기대목표의 달성정도, 생존확률, 외부자본조달능력, 종업원만족도, 사회에의 기여 등을 지표로 하여 조사한 후 그 평균치로서 실증적으로 측정한 바 있다.

Tsaietal(1991)은 성과측정의 정확성을 기하기 위해서는 객관적 지표와 주

관적 지표 두 가지를 함께 사용하는 것이 바람직하다고 주장하였다. 이들은 객관적 지표는 절대적 기간 또는 산업이나 주요한 경쟁자들에 대한 상대적인 기업의 성과를 평가하는데 도움이 되고, 주관적 지표는 소유주나 경영자의 성과에 대한 만족기준에 의해 측정된 객관적 지표를 증대 시키는데 도움을 주거나 또는 재무적 비율에 의해 쉽게 포착할 수 없는 차원에서의 성과를 평가하는데 도움을 줄 수 있다고 하였다.

양희순(2002)은 벤처기업의 성공요인에 관한 실증연구에서 제품의 개발진척도, 경영자의 만족도, 브랜드인지도, 제품주문횟수, 매출액성장률, 이익률, 시장점유율, 수익성, 자본도입에 대한 산출효과 등 9개 항목을 사용하여 주관적성으로 측정하였다.

최용호, 신진교, 김승호(2003)는 최고경영자, 전략 및 구조요인이 중소기업의 성과에 미치는 영향에 관한 실증연구에서 재무적 성과와 종업원의 행동성과라는 두 가지 성과측정 자료를 사용하였다. 이들은 행동성과 지표로 조직몰입과 직무만족에 관련된 10개 항목을 사용하였다.

지금까지 살펴본 선행연구에서는 경영성과가 객관적으로 인정되고 통일된 측정방법이 정립되어있지 않는 것을 알 수 있다.

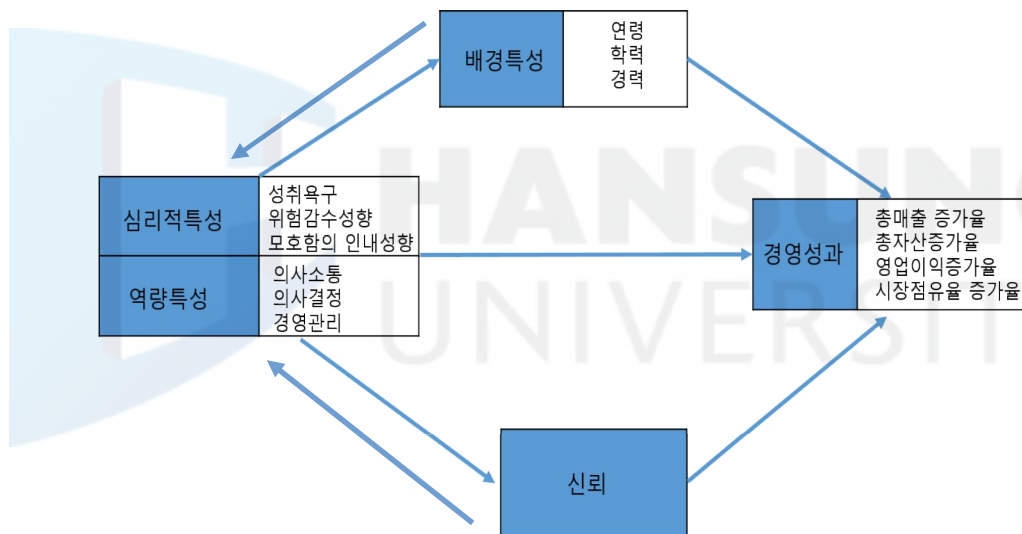
따라서 본 연구에서는 객관적인 자료로 활용되는 재무적 성과지표로 3년간 총매출증가율, 총자산증가율, 영업이익률, 시장점유율 증가율을 사용하여 측정하기로 한다.

Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구모형

본 연구의 목적은 경기북부지역을 중심으로 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다.

따라서 본 연구는 [그림 3-1]과 같이 독립변수인 최고경영자의 심리적 특성과 역량특성이 최고경영자의 배경특성과 경력특성 등의 통제변수를 고려할 경우 조절변수인 신뢰관계가 종속변수인 경영성과에 조절작용을 하는지를 분석한다.



[그림 3-1] 연구모형

본 연구에서는 최고경영자의 심리적 특성을 성취욕구, 위험감수성향, 모호함의 인내성향의 세 가지 변수로 분류하였으며, 역량 특성은 의사소통, 의사결정, 경영관리로 세 가지 변수로 분류하여 독립변수로 설정하였다. 그리고 신뢰관계를 조절변수로 설정하였으며, 배경 특성은 연령, 학력으로 분류하고, 경력특성은 경영경험, 직장경험, 성공경험, 실패경험으로 분류하여 통제변수로 설정하였다. 그리고 경영성과로 총매출액증가율, 총자산증가율, 영업이익률, 시장점유증가율로 분류하여 종속변수로 설정하였다.

3.2 연구가설의 설정

본 연구는 경기북부 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정한다.

첫째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 심리적 특성이 경영성과에 영향을 미치는지를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 성취욕구, 위험감수성향, 모호함에 대한 인내성향이 높을수록 경영성과도 높은지를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 중소기업 최고경영자의 심리적 특성은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 중소기업 최고경영자의 성취 욕구는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 중소기업 최고경영자의 위험감수성향은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 중소기업 최고경영자의 모호함에 대한 인내성향은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

둘째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 역량특성이 경영성과에 영향을 미치는지를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 의사소통, 의사결정, 경영관리역량이 클수록 경영성과도 높은지를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 2. 중소기업 최고경영자의 역량특성은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 중소기업 최고경영자의 의사소통 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을미칠 것이다.

가설 2-2. 중소기업 최고경영자의 의사결정 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 중소기업 최고경영자의 경영관리 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

셋째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 심리적 특성은 배경특성에 따라 차이가 있는지를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 연령, 학력 등 배경특성에 따른 심리적 특성의 차이여부를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 3. 중소기업 최고경영자의 배경특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 3-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 3-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

넷째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 역량특성은 배경특성에 따라 차이가 있는지를 분석한다. 즉 중소기업 최고경영자의 연령, 학력 등 배경특성에 따른 역량특성의 차이여부를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 4. 중소기업 최고경영자의 배경특성에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 4-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 4-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

다섯째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따른 심리적 특성의 차이여부를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 경영경험, 직장경험,

경영성공경험 유무, 경영실패 경험유무 등의 경력특성에 따라 심리적 특성이 차이가 있는지를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 5. 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 5-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 5-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 5-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공 경험유무에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

가설 5-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패 경험유무에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.

여섯 째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따른 역량특성의 차이여부를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 경영경험, 직장경험, 경영성공경험 유무, 경영실패 경험유무 등의 경력특성에 따라 역량특성이 차이가 있는지를 분석한다. 경영자의 경영연수는 5년 미만, 5년 이상~10년 미만, 10년 이상~15년 미만, 15년 이상~20년 미만, 20년 이상으로 구분하여 차이 분석을 수행하고자 한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 6. 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 6-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 6-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 6-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공경험 유무에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

가설 6-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패경험 유무에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이다.

일곱 째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 배경특성에 따른 경영성과의 차이여부를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 연령, 학력 등 배경특성에 따라 경영성과가 차이가 있는지를 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 7. 중소기업 최고경영자의 배경특성에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

가설 7-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

가설 7-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

여덟 째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따른 경영성과의 차이 여부를 분석한다. 즉, 중소기업 최고경영자의 경영경험, 직장경험, 경영성공경험 유무, 경영실패경험 유무 등의 경력특성에 따라 경영성과의 차이가 있는지를 분석한다. 경영자의 경영연수는 5년 미만, 5년 이상~10년 미만, 10년 이상~15년 미만, 15년 이상~20년 미만, 20년 이상으로 구분하여 차이 분석을 수행하고자 한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 8. 중소기업 최고경영자의 경력특성에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

가설 8-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

가설 8-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

가설 8-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공경험 유무에 따라 경영성과는

차이가 있을 것이다.

가설 8-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패경험 유무에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.

아홉 번째, 경기북부지역 중소기업 최고경영자의 경영자특성과 경영성과의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계 조절작용을 분석한다. 즉, 최고경영자의 심리적특성, 역량특성이 경영성과의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계 조절작용을 분석한다. 이에 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 9. 중소기업 최고경영자의 경영자특성과 경영성과의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계가 조절작용을 할 것이다.

가설 9-1. 중소기업 최고경영자의 심리적 특성과 경영성과와의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰는 조절작용을 할 것이다.

가설 9-2. 중소기업 최고경영자의 역량특성과 경영성과와의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰는 조절작용을 할 것이다.

3.3 변수선정 및 조작적 정의

3.3.1 최고경영자의 심리적 특성

최고경영자의 심리적 특성은 성취욕구, 위험감수성향, 통제위치, 모호함의 인내성향 등으로 구분할 수 있다. 최고경영자의 심리적 특성에 대한 선행연구는 성취욕구(Smith & Miner, 1984; Sexton & Bowman, 1985; Amit, Glosten & Muller, 1993), 위험감수성향(Sexton & Bowman, 1985; Amit, Glosten & Muller, 1993; Baum, 1994), 모호함의 인내성향(Gasse, 1982; Sexton & Bowman, 1985; Begley & Boyd, 1987)등이 있다.

본 연구에서는 성취욕구, 위험감수성향, 모호함의 인내성향을 최고경영자의 심리적 특성 변수로 채택하였다.

성취욕구 변수의 측정은 Edward(1969)가 개발한 EPPS(Edwards Personal Preference Schedule)의 항목 중 일부를 사용하여 4문항으로 구성한다. 성취동기는 신제품을 개발해서 업계가 놀라고 부러워할만한 근사한 일을 하려고 하는 정도, 해야 할 일이 있을 때 잠을 자지 않고서도 하려고 하는 정도, 남이 하지 아니한 새로운 일이나 신기한 일을 이루고 싶어 하는 정도, 다른 사람이 하지 못하고 포기한 일이라도 장래가능성이 있다면 끝까지 해내려고 하는 정도 등이다.

위험감수성향 변수는 Jackson Personality Inventory(Jackson, Hourany & Vidlllar, 1977)를 수정·보완(박영배, 윤창석, 2001; 안형정, 2007)하여 3문항으로 구성하였다. 확실함보다는 높은 위험과 수익성이 있는 사업을 더 선호하는 정도, 불확실한 상황이 오면 움츠리기보다는 과감히 대처하는 정도, 소심하고 점진적 행동으로 변화에 대처하기보다는 역동적인 변화추구를 선호하는 정도 등이다.

모호함에 대한 인내성향 변수는 Bunder(1962)의 Scale of Tolerance - Intolerance of Ambiguity의 일부를 사용(박영배, 윤창석, 2001; 안형정, 2007)하여 3문항으로 구성하였다. 오랫동안 같은 직장에서 같은 일을 한다는 것은 행복한 삶이라 여기는 정도, 모험적이고 도전하는 사람들이 보수적인 사

람보다는 더 잘된다고 생각하는 정도, 투자에 대한 결정은 회수기간보다 회수 성과를 고려하여 결정하는 정도 등이다.

3.3.2 최고경영자의 역량특성

최고경영자의 역량특성에 대한 선행연구는 의사소통(Naffziger, Homsby & Kuratko, 1994; Baum, 1994; Baron, 2000; 최용호, 신진교, 김승호, 2003; 안형정, 2007), 의사결정(Selznick, 1957; Naffziger, Homsby & Kuratko, 1994; Baum, 1994; 최용호, 신진교, 김승호, 2003; 안형정, 2007), 경영관리(Selznick, 1957; Naffziger, Homsby & Kuratko, 1994; Baum, 1994; 최용호, 신진교, 김승호, 2003; 안형정, 2007)등이 있다.

본 연구에서는 최용호, 신진교, 김승호(2003), 안형정(2007)의 연구에서 활용한 설문항목 중 일부를 사용하여 의사소통, 의사결정, 경영관리를 최고경영자의 역량특성변수로 채택하였다. 의사소통 변수는 구두 표현력, 문장 표현력, 요점 파악능력 등 3문항으로 구성하였다. 의사결정 변수는 위험대체능력, 조직 외부에 대한 감각, 조직 내부에 대한 감각 등 3문항으로 구성하였다. 경영관리 변수는 계획조직력, 통제력, 부하육성 등 3문항으로 구성하였다.

3.3.3 최고경영자의 배경특성과 경력특성

최고경영자의 배경특성으로는 연령, 학력, 전공, 가족, 지식정도 등으로 구분할 수 있다.

중소기업 최고경영자의 경우에는 대체적으로 연령이 낮으며, 연령이 낮은 남성의 경우가 여성에 비하여 위험감수성향이 높은 것으로 조사되고 있다 (Smith & Miner, 1983). 박영배, 윤창석(2001)의 연구에서도 연령별로 경영 성과에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 나이가 적을수록 경영성고가 높다고 하였다.

이장우(1998)는 성공한 벤처기업 최고경영자의 경우, 학력수준이 높은 것으로 조사되고 있다. 이장우, 장수덕(2001)의 연구에서도 학력, 전공과의 관련

성이 벤처기업창업단계에서 매우 중요하다고 하였다.

이에 본 연구에서는 안형정(2007)의 연구에서 활용한 설문항목 중 일부를 사용하여 연령, 학력을 최고경영자의 배경 특성 변수로 채택하였다.

최고경영자의 경력특성으로는 경영경험, 직장경험, 성공 및 실패경험으로 구분 할 수 있다.

경영경험이란 과거에 기업을 창업하고 경영했던 경험을 말한다. 직장경험은 관련 산업에서 직장경험을 말하며, 성공 및 실패경험은 과거에 기업을 경영하면서 성공 혹은 실패한 경험을 말한다.

특히 중소기업의 최고경영자가 경영과 관련된 업무에서의 경험이 풍부하면, 그만큼 경영관리에 도움을 줄 수 있다는 것이다. 그것은 최고경영자에게 기회를 인식하고 위험을 평가, 관리하는데 필요한 주요역량 및 내부정보를 제공하기 때문이다(정성한, 김해룡, 2001).

이에 본 연구에서는 이현정(2004)의 연구에서 활용한 설문항목 중 일부를 사용하여 경영경험, 직장경험, 성공 경험, 실패경험을 최고경영자의 배경 특성 변수로 채택 하였다.

3.3.4 조직원에 대한 상사의 신뢰

신뢰는 “상대방이 특정 행동을 수행할 것이라는 기대감을 바탕으로 상대방의 행동에 취약할 의지”로 정의된다(Mayer et al., 1995, p.712).

신뢰연구에 의하면, 상대방이 업무에 대한 탁월한 능력·지식·역량을 보유하고 있거나, 상대방이 자신을 위해 좋은 일을 할 것이라는 믿을 가지고 있을 때에 신뢰가 형성되며(Colquitt et al., 2007; McAllister, 1995), 이러한 신뢰는 상호 호혜성을 바탕으로 상대방에 대한 존경, 배려, 충성심 있는 행동을 이끌어 냄으로써 상호간에 좋은 질의 관계를 형성하는 데에 도움을 준다고 한다(Maslyn & Uhl-Bien, 2001).

상사의 부하신뢰는 부하의 능력은 물론 상호존경과 배려에 기반한 부하에 대한 믿음으로서 McAllister(1995)의 설문문항의 일부를 발췌하여 활용하였다. 설문문항은 “나는 나의 부하와 서로의 생각, 느낌, 기대 등을 자유롭게 공

유하는 관계이다”, “나의 부하는 나에게 업무에 대한 어려움을 자유롭게 이야기할 수 있으며, 나 역시 이를 듣기를 원한다.”, “나의 부하는 전문성을 갖고 업무를 수행한다.”, “나의 부하의 과거 경력을 고려 시, 직무수행 능력에 의심할 여지가 없다”등 4문항으로 구성하였다.



3.4 자료수집 및 분석방법

3.4.1 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 설문지를 이용하여 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향에 대하여 측정하였다. 설문지는 본 연구의 내용에 맞게 최고경영자의 특성의 심리적 특성, 역량특성, 배경특성, 경력특성과, 신뢰관계, 경영성과에 대한 이론적 근거로 구성되었으며, 조사대상은 업종에 관계없이 경기북부지역에 소재하고 있는 중소기업의 최고경영자를 조사대상으로 하였다. 설문지는 2015년 10월 10일부터 10월 30일까지 20일간 실시하였다.

대부분의 중소기업에 평균 5부를 배포하였으나, 기업규모에 따라 근로자수가 100명이 넘는 중소기업에는 5부를 배포하였다. 설문회수율을 보다 높이기 위해 각 기업의 임원에게 설문지를 나누어 실시하였으며, 직접방문, 팩스, 우편을 통해 설문조사를 실시하였다.

총 150부를 작성하여 배포하였으나 설문지 회수의 일부 어려움으로 인하여 최종적으로 130부를 회수하였으며, 이는 다 유의한 설문으로 인정되어 총 130부의 설문지를 가지고 통계분석에 사용하였다.

3.4.2 측정도구의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위한 조사방법으로는 기술조사 중 횡단조사에 의한 표본조사를 실시하였다. 본 연구는 이러한 방법에 의해 설문지의 구성 및 내용은 크게 5부분으로 나누어 이루어져 있다.

첫째, 최고경영자의 심리적 특성인 성취동기 4문항, 위험감수성향 3문항, 모호함에 대한 인내 3문항 등 11문항으로 구성하였다.

둘째, 최고경영자의 역량특성인 의사소통역량 3문항, 의사결정역량 3문항, 경영관리역량 3문항으로 구성하였다.

셋째, 조직원에 대한 상사의 신뢰 4문항 등 총 24문항으로 구성하였다.

넷째, 배경특성인 연령 1문항, 학력 및 전공 3문항, 실패경험 1문항으로

총 5문항으로 구성하였다.

다섯 째, 경력특성인 경영경험 1문항, 직장경험 2문항, 경영성공경험 1문항, 실패경험 1문항으로 총 5문항으로 구성하였다.

이와 같이 구성된 설문지는 선행연구를 통해 구성된 설문문항을 보완·수정한 후 설문지 구성과 내용을 설계 하였으며, 본 설문에서 응답자의 일반적 특성을 제외한 모든 문항에 대한 평가척도로 Likert의 5점 척도를 사용하였다.

3.4.3 분석방법

본 연구의 주된 분석은 경기북부지역 소재 중소기업 최고경영자의 심리적, 역량특성과 경영성과와의 직접적인 관계뿐만 아니라, 최고경영자의 배경특성인 연령, 학력 등의 차이에 따른 경영성과와의 관계, 최고경영자의 경력특성인 경영경험, 직장경험, 성공 및 실패 경험에 따른 경영성과와의 관계를 파악하는 것이다. 이를 위해 설문지를 통해 수집한 기초자료를 바탕으로 유효 표본에 대한 분석은 사회과학 분야에서 널리 활용되는 통계패키지SPSS19.0을 사용하였으며, 다음과 같은 분석방법을 이용하였다.

첫째, 표본의 일반적인 사항에 대한 특성을 파악하기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 실시하여 표본의 일반적인 특성을 파악하였다.

둘째, 설문문항에 대한 신뢰성을 검증하기 위하여 크론바하의 알파(Cronbach`s α)값을 측정 하였으며, 설문의 타당도를 분석하기 위하여 요인 분석(factor analysis)을 실시하였다.

셋째, 연구모형에서 제시된 변수들 간의 관계를 파악하기 위해 상관관계분석(correlation analysis)을 하였으며, 변수들 간의 영향관계를 분석하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

넷째, 중소기업 최고경영자의 배경특성, 경력특성에 따라 심리적 특성, 역량특성이 차이가 있는지를 단일 변량분산분석(analysis of variance: ANOVA)을 실시하여 검증하였다.

IV. 실증분석 및 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

연구모형과 가설을 검증하기 위하여 실증자료를 바탕으로 분석하고자 한다. 이를 위해 먼저 표본의 특성과 설문응답자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

표본의 일반적 특성은 각 질문에 대해 개별적으로 정리하였다. 먼저 최고경영자의 경험연수 분포를 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 최고경영자의 경험연수

직장경험	빈도수	%	유효%	누적%
5년 미만	5	3.5	3.8	3.8
5년 이상~10년 미만	8	6.1	6.2	10.0
10년 이상~15년 미만	25	19.1	19.2	29.2
15년 이상~20년 미만	32	24.6	24.6	53.8
20년 이상	60	46.2	46.2	100.0
합 계	130	99.2	100.0	

최고경영자의 경험연수 분석결과, 경험 연수는 5년 미만이 5명(3.5%), 5년 이상~10년 미만은 8명(6.1%), 10년 이상 15년 미만은 25명(19.10%), 15년 이상~20년 미만은 32명(24.6%), 20년 이상은 60명(46.2%)으로 나타났다.

최고경영자의 연령 분포를 살펴보면 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 최고경영자의 연령

연령	빈도수	%	유효%	누적%
20대	0	0	0	0
30대	1	0.8	0.8	0.8
40대	15	11.5	11.5	12.03
50대	66	50.4	50.8	63.1
60대	48	36.6	36.9	100
합 계	130	99.2	100	

조사대상 기업의 최고경영자의 연령 분포를 살펴 보면, 20대는 한 명도 없었으며, 30대 1명(0.80%), 40대 15명(11.50%), 50대 66명(50.4%), 60대 48명(36.6%)으로 나타났다. 경기북부지역 최고경영자의 연령은 대부분 40대 이상이며, 50대 이상이 87.0%인 것으로 나타났다.

최고경영자의 최종 학력 분포를 살펴보면 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 최고경영자의 최종 학력

학력	빈도수	%	유효%	누적%
중졸 이하	0	0	0	0
고졸	30	22.9	23.1	23.1
전문대졸	18	13.7	13.8	36.9
대졸	75	57.3	57.7	94.6
대학원졸	7	5.3	5.4	100
합 계	130	99.2	100	

최고경영자의 최종학력 분석결과 중졸 이하는 0명(0.0%), 고졸 30명(22.90%), 전문대졸 18명(13.70%), 대졸 75명(57.30%), 대학원졸 7명(5.30%)으로 나타났다. 경기북부지역 최고경영자의 학력은 대부분 고졸이상의 학력을 가지며, 전문대졸이상이 76.9%를 차지하고 있어 고학력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

최고경영자의 전공 분야를 살펴보면 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 최고경영자의 전공분야

전공	빈도수	%	유효%	누적%
공학(엔지니어)	9	6.9	9.0	9.0
자연과학	16	12.2	16.0	25.0
경영/경제학	46	35.1	46.0	71.0
인문/사회과학	26	19.8	26.0	97.0
기타	3	2.3	3.0	100
합 계	100	76.3	100	

※ 본 문항은 전문대졸 이상 응답자에 한함

최고경영자의 전공분야 분석결과 공학(엔지니어) 9명(6.90%), 자연과학 16

명(12.20%), 경영/경제학 46명(35.1%), 인문/사회과학 26명(19.80%), 기타 3명(2.30%)으로 나타났다. 경기북부지역 최고경영자의 전공분야는 대부분 경상/사회과학 계열인 것으로 나타났다.

최고경영자의 경영 이전 직장경험을 살펴보면 <표 4-5>과 같다.

<표 4-5> 최고경영자의 경영 이전 직장 경험

직장경험	빈도수	%	유효%	누적%
있다	100	76.3	76.9	76.9
없다	30	22.9	23.1	100
합 계	130	99.2	100	

최고경영자의 경영 이전 직장경험 분석결과 직장경험이 있다 100명(76.30%), 직장경험이 없다 30명(22.9%)으로 나타났다.

최고경영자의 직장경험과 현재 생산제품의 관련성을 살펴보면 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 경영자의 직장경험과 현재 생산제품의 관련성

관련성	빈도수	%	유효%	누적%
있다	52	39.7	52.5	52.5
없다	47	35.9	47.5	100
합 계	99	75.6	100	

최고경영자의 직장경험과 현재 생산제품의 관련성 분석결과 관련성이 있다 52명(39.70%), 관련성이 없다 47명(35.9%)으로 나타났다.

최고경영자의 과거 경영성공경험을 살펴보면 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 경영자의 과거 경영성공경험

성공경험	빈도수	%	유효%	누적%
있다	88	67.2	67.7	67.7
없다	42	32.1	32.3	100
합 계	130	99.2	100	

최고경영자의 과거 경영 성공경험 빈도분석 결과, 성공경험이 있다 88명(67.2%), 과거 성공경험이 없다 42명(32.1%)으로 나타났다.

최고경영자의 과거 경영실패경험을 살펴보면 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 경영자의 과거 경영실패경험

실패경험	빈도수	%	유효%	누적%
있다	64	48.9	49.2	49.2
없다	66	50.4	50.8	100
합 계	130	99.2	100	

최고경영자의 과거 경영실패경험 분석결과 실패경험이 있다 64명(48.9%), 과거 성공경험이 없다 66명(50.4%)으로 나타났다.



4.2 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

4.2.1 변수의 타당성 분석 : 요인분석

다음 <표 4-9>와 <표 4-10>은 최고경영자의 심리적 특성과 경영자의 역량 특성항목에 용인 분석 결과를 보여준다.

<표 4-9> 최고경영자의 심리적 특성 요인분석

측정항목	요인1	요인2	요인3
	성취욕구	위험감수성향	모호함에 대한 인내성향
심리 A-1	.852		
심리 A-2	.831		
심리 A-3	.858		
심리 A-4	.784		
심리 B-1		.841	
심리 B-2		.802	
심리 B-3		.415	
심리 C-1			.862
심리 C-2			.733
심리 C-3			.582
고유치	4.057	1.838	1.072
설명분산(%)	31.854	19.863	17.959
누적분산(%)	31.854	51.717	69.676

<표 4-10> 최고경영자의 역량 특성 요인분석

측정항목	요인1	요인2
	의사소통	의사결정&경영관리
역량 D-1	.895	
역량 D-2	.903	
역량 D-3	.574	
역량 E-1		.800
역량 E-2		.786
역량 E-3		.756
역량 F-1		.711
역량 F-2		.592
역량 F-3		.523
고유치	1.062	4.699
설명분산(%)	37.361	37.361
누적분산(%)	64.012	26.651

역량 요인의 경우 성분이 두 개로 나뉘었다. 결과를 확인하였을 때 요인을 의사소통 하나와 의사결정과 경영관리로 나뉜 것으로 보인다. 의사결정과 경영관리 역량에서 비슷한 응답을 보이고 있음을 알 수 있다.

선택된 문항들의 요인 적재량이 모두 0.4보다 크므로 모든 문항을 분석에 사용이 가능하다. 요인분석 결과, 각 변수와 관련하여 채택된 문항은 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 요인분석 결과 채택 문항

변수		문항수	채택 문항	
심리적 특성	성취욕구	4	A-1 , A-2, A-3, A-4	제거된 문항 없음
	위험감수성향	3	B-1, B-2, B-3	
	인내성향	3	C-1, C-2, C-3	
역량특성	의사소통	3	D-1, D-2, D-3	
	의사결정	3	E-1, E-2, E-3	
	경영관리	3	F-1, F-2, F-3	

4.2.2 변수의 신뢰도 : 크론바하의 알파

신뢰도 분석은 측정의 안정성, 일관성, 예측 가능성, 정확성 등의 개념을 포함한 분석 방법이다. 신뢰도 통계량을 확인하면 된다. 보통 0.6 이상의 값을 가지면 수용할 수 있다고 하고 0.8에서 0.9정도의 숫자가 나오면 신뢰도가 매우 높은 통계량이라고 이야기 할 수 있다. 나머지 설문 문항들을 바탕으로 한 신뢰도 분석 결과는 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12> 변수의 신뢰도 검증 결과

변수	성취 욕구	위험감수 성향	인내 성향	의사 소통	의사 결정	경영 관리	신뢰
α 계수	.867	.738	.653	.877	.830	.712	.797

모든 변수의 알파 값이 0.6보다 크므로 어느 정도 신뢰할 수 있는 데이터라고 할 수 있다.

4.3 상관관계 분석

각 변수간에 상관관계가 있는지에 대한 검정 방법으로 여러 가지 방법이 있으나 그 중 Pearson 카이제곱 검정을 이용한 방법을 주로 사용한다.

결과는 성취 요구와 인내성향의 상관관계가 매우 적다고 확인할 수 있으며 나머지 변수들의 상관관계는 신뢰구간 하에서 유의하다고 할 수 있다.

<표 4-13> 독립변수의 상관관계 분석 결과

변수		성취 욕구	위험감 수성향	모호성의 인내성향	의사 소통	의사 결정	경영 관리	신뢰
심리적 특성	성취욕구	1						
	위험감수 성향	.469**	1					
	인내성향	.162	.420**	1				
역량 특성	의사소통	.176*	.273**	.454**	1			
	의사결정	.408**	.395**	.478**	.551**	1		
	경영관리	.442**	.449**	.552**	.525**	.688**	1	
신뢰		.181*	.307**	.639**	.563**	.513**	.671**	1

4.4 다중 공선성 분석

회귀분석에 있어서 다중공선성이 존재하면 회귀계수의 분산이 커져 순수한 효과를 도출하기 힘든 경우가 많다. 이를 검정하기 위해 다중공선성 테스트를 실시한다. 결과는 아래와 같다.

<표 4-14> 매출증가율에 대한 다중공선성 검증 결과(1)

모형	계수 ^a						
	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	1.333	.519		2.568	.011		
성취요구	-.072	.094	-.075	-.760	.449	.647	1.545
위험감수	.171	.108	.157	1.580	.117	.648	1.544
인내성향	-.124	.135	-.103	-.919	.360	.506	1.977
의사소통	-.204	.094	-.229	-2.170	.032	.574	1.741
의사결정	.387	.150	.305	2.576	.011	.454	2.204
경영관리	.413	.169	.334	2.449	.016	.344	2.911
신뢰	-.016	.158	-.013	-.104	.917	.400	2.498

a. 종속변수: 총매출증가

다중공선성을 확인하기 위해서는 오른쪽 공선성 통계량을 확인하면 된다. 공선성 통계량은 공차한계와 분산 팽창요인(VIF)을 통해 확인이 가능하다. 여기서 VIF는 공차한계의 역수 값이다. 공차한계의 값이 작을수록 다중공선성을 유발시킬 가능성이 크다. 이를 통해 VIF값이 10 이상이 되는 값은 회귀분석에서 제외 하는 것이 좋다. 결과를 관찰해보면 대체로 작은 값을 가지고 있는 것을 알 수 있다.

이와 마찬가지로 총 매출증가, 순이익증가, 시장점유율에 대한 다중공선성을 점검할 수 있으며 결과는 각각 <표 4-15>, <표 4-16>, <표 4-17>, <표 4-18>과 같다.

<표 4-15> 매출액증가율에 대한 다중공선성 검증 결과(2)

변수	공선성통계량	
	공차한계	VIF
성취욕구	.647	1.545
위험감수성향	.648	1.544
보호성에 대한 인내성향	.506	1.977
의사소통	.574	1.741
의사결정	.454	2.204
경영관리	.344	2.911
신뢰	.400	2.498

<표 4-16> 총자산증가율에 대한 다중공선성 검증 결과

변수	공선성통계량	
	공차한계	VIF
성취욕구	.650	1.539
위험감수성향	.652	1.534
보호성에 대한 인내성향	.505	1.980
의사소통	.581	1.721
의사결정	.449	2.227
경영관리	.342	2.927
신뢰	.404	2.478

<표 4-17> 영업이익율에 대한 다중공선성 검증 결과

변수	공선성통계량	
	공차한계	VIF
성취욕구	.647	1.545
위험감수성향	.506	1.977
보호성에 대한 인내성향	.574	1.741
의사소통	.454	2.204
의사결정	.344	2.911
경영관리	.400	2.498
신뢰	.648	1.544

<표 4-18> 시장점유율에 대한 다중공선성 검증 결과

변수	공선성통계량	
	공차한계	VIF
성취욕구	.647	1.545
위험감수성향	.506	1.977
보호성에 대한 인내성향	.574	1.741
의사소통	.454	2.204
의사결정	.344	2.911
경영관리	.400	2.498
신뢰	.648	1.544

모든 변수들이 다중공선성이 크지 않기 때문에 분석에 사용하여도 상관이 없다고 할 수 있다.



4.5 가설 검증

가설검증을 함에 있어서 인과관계 분석에는 다중회귀 분석, 집단 간의 차이를 분석하기 위해서는 아노바를 사용한다.

가설 1과 2의 경우 다중회귀분석을 이용한 인과관계분석, 3부터 8까지는 아노바 분석, 9번은 변형된 회귀분석 식을 이용한 조절효과 분석을 사용하였다. 다중회귀분석의 경우 위 다중공선성 추정하는 방법을 사용하면 된다.

4.5.1 다중회귀분석

<표 4-19>와 <표 4-20>은 최고경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 가설 1의 검증 결과를 보여준다.

<표 4-19> 최고경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향 검증(1)

종속변수	독립변수	비표준화계수	표준화계수(β)	t값	유의도
총 매출액 증가율	상수	1.977		3.991	.000***
	성취욕구	.104	.110	1.136	.258
	위험감수성향	.223	.204	1.948	.054*
	모호함의 인내성향	.079	.066	.702	.484
	$R^2=.094$, $F_{값}=4.374$, $P=.006***$				
총 자산 증가율	상수	1.970		4.313	.000***
	성취욕구	.072	.081	.848	.398
	위험감수성향	.235	.230	2.230	.027**
	모호함의 인내성향	.142	.127	1.371	.173
	$R^2=.122$, $F_{값}=5.823$, $P=.001***$				
영업 이익률	상수	1.953		4.398	.000***
	성취욕구	.120	.139	1.453	.149
	위험감수성향	.192	.195	1.875	.063*
	모호함의 인내성향	.092	.085	.917	.361
	$R^2=.110$, $F_{값}=5.172$, $P=.002***$				
시장 점유율 증가율	상수	2.232		4.968	.000***
	성취욕구	.289	.326	3.468	.001***
	위험감수성향	.100	.099	.968	.335
	모호함의 인내성향	-.069	-.062	-.676	.500
	$R^2=.135$, $F_{값}=6.539$, $P=0.000***$				

* $p<.1$ ** $p<.05$ *** $p<.01$

<표 4-20> 경영자의 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(2)

종속변수	독립변수	비표준화계수	표준화 계수(β)	t값	유의도
경영 성과	상수	2.033		5.447	.000
	성취욕구	.146	.197	2.112	.037**
	위험감수성향	.188	.222	2.198	.030**
	모호함의 인내성향	.061	.065	.720	.473
	$R^2=.149$, $F_{값}=7.368$, $P=.000***$				

나머지 변수들의 인과관계는 유의하지 않으나 최고경영자의 위험감수성향에는 유의한 것으로 나타났다. 다만 시장 점유율 증가율의 경우 성취욕구에 유의하지만 위험 감수성향에는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

총매출증가, 총자산증가, 영업이익증가, 시장점유율 증가들의 평균값인 경영성과의 경우에는 최고경영자의 성취욕구와 위험감수성향이 신뢰구간 95% 상에서 유의하게 나타났다.

<표 4-21>과 <표 4-22>는 최고경영자의 역량특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 가설 2의 검증 결과를 보여준다.

<표 4-21> 경영자의 역량특성이 경영성과에 미치는 영향 검정(1)

종속변수	독립변수	비표준화계수	표준화 계수(β)	t값	유의도
경영 성과	상수	2.033		5.447	.000
	성취욕구	.146	.197	2.112	.037**
	위험감수성향	.188	.222	2.198	.030**
	모호함의 인내성향	.061	.065	.720	.473
	$R^2=.149$, $F_{값}=7.368$, $P=.000***$				
총 매출액 증가율	상수	1.374		3.084	.003***
	의사소통	-.204	-.228	-2.316	.022**
	의사결정	.373	.295	2.555	.012**
	경영관리	.367	.298	2.635	.009***
	$R^2=.206$, $F_{값}=10.903$, $P=0.000***$				
총 자산	상수	1.681		4.088	.000***
	의사소통	-.241	-.287	-2.959	.004***

증가율	의사결정	.374	.316	2.776	.006***
	경영관리	.369	.320	2.871	.005***
	$R^2=.229$, $F_{값}=12.453$, $P=0.000***$				
영업 이익률	상수	2.043		5.385	.000***
	의사소통	-.427	-.527	-5.686	.000***
	의사결정	.486	.425	3.911	.000***
	경영관리	.302	.271	2.543	.012**
	$R^2=.296$, $F_{값}=17.694$, $P=0.000***$				
시장 점유율 증가율	상수	1.957		4.706	.000***
	의사소통	-.310	-.373	-3.772	.000***
	의사결정	.295	.251	2.166	.032**
	경영관리	.387	.338	2.975	.004***
	$R^2=.201$, $F_{값}=10.554$, $P=0.000***$				

<표 4-22> 경영자의 역량특성이 경영성파에 미치는 영향 검정(2)

종속 변수	독립변수	비표준화계수	표준화 계수(β)	t값	유의도
경영 성파	상수	1.758		5.513	.000
	의사소통	-.296	-.423	-4.673	.000
	의사결정	.382	.388	3.649	.000
	경영관리	.358	.374	3.588	.000
	$R^2=.323$, $F_{값}=20.021$, $P=0.000***$				

최고경영자의 역량특성의 경우는 모든 역량이 경영성파에 유의한 영향을 끼치나 성취욕구의 경우 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

4.5.2 ANOVA 분석

ANOVA 분석은 집단을 구분하여 집단 간의 변수의 분포가 유의하게 차이가 존재하느냐를 나타내는 방법으로 아래와 같은 결과가 도출 되었다. <표 4-23>은 각 연령에 따른 각 변수별 기술통계 결과를 보여주며, ANOVA 분석 결과는 <표 4-24>와 같다.

<표 4-23> 기술통계

		N7	평균	표준편차	표준오차	평균에 대한 95% 신뢰구간		최소값	최대값
						하한	상한		
성취 욕구	30대	1	4.2500	.	.	.	.	4.25	4.25
	40대	15	3.7333	.85808	.22156	3.2581	4.2085	2.25	5.00
	50대	66	4.0417	.70654	.08697	3.8680	4.2154	2.25	5.00
	60대	48	3.7031	.89570	.12928	3.4430	3.9632	2.00	5.00
	전체	130	3.8827	.80766	.07084	3.7425	4.0228	2.00	5.00
위협 감수	30대	1	2.6667	.	.	.	.	2.67	2.67
	40대	15	3.6667	.47140	.12172	3.4056	3.9277	3.00	4.33
	50대	66	3.8712	.71778	.08835	3.6948	4.0477	2.33	5.00
	60대	48	3.6389	.73363	.10589	3.4259	3.8519	2.33	5.00
	전체	130	3.7526	.70840	.06213	3.6296	3.8755	2.33	5.00
인내 성향	30대	1	3.6667	.	.	.	.	3.67	3.67
	40대	15	3.5333	.79482	.20522	3.0932	3.9735	2.00	4.67
	50대	66	4.0859	.59717	.07351	3.9391	4.2327	2.33	5.00
	60대	48	4.1528	.59134	.08535	3.9811	4.3245	2.33	5.00
	전체	130	4.0436	.64217	.05632	3.9322	4.1550	2.00	5.00

<표 4-24> 아노바 분석

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
성취욕구	집단-간	3.685	3	1.228	1.924	.129
	집단-내	80.463	126	.639		
	전체	84.149	129			
위협감수	집단-간	2.839	3	.946	1.927	.129
	집단-내	61.896	126	.491		
	전체	64.735	129			
인내성향	집단-간	4.738	3	1.579	4.106	.008***
	집단-내	48.460	126	.385		
	전체	53.197	129			

집단 간에 차이가 있냐를 확인하고 싶은 경우 아노바 탭의 유의확률을 확인하면 된다. 95% 신뢰구간을 기준으로 한다면 0.05보다 값이 작을 경우 요인 간 변수의 차이가 유의하다고 할 수 있다.

<표 4-25>와 <표 4-26>은 최고경영자의 연령에 따른 심리적 특성은 차이가 있을 것이라는 가설 3에 대한 검증 결과를 보여준다.

최고경영자의 연령에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표 4-25>와

같다.

<표 4-25> 연령에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	30대	40대	50대	60대	F값	유의도
성취욕구	4.25	3.73	4.04	3.88	1.924	.129
위험감수성향	3.67	3.87	3.64	3.75	1.927	.129
모호함의인내성향	3.67	3.53	4.08	4.15	4.106	.008***

최고경영자의 인내성향은 연령별로 차이가 있음을 확인할 수 있으나 성취욕구와 위험감수는 연령대별 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 학력에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표 4-26>과 같다.

<표 4-26> 학력에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	고졸	전문대	대졸	대학원	F값	유의도
성취욕구	3.77	3.71	3.94	4.21	1.005	.393
위험감수성향	3.76	3.78	3.71	4.14	.807	.492
모호함의인내성향	3.97	3.98	4.07	4.24	.454	.715

최고경영자의 최종학력 역시 심리적 특성을 유의하게 구분하지 못하는 것을 확인할 수 있다.

<표 4-27>과 <표 4-28>은 최고경영자의 배경특성에 따라 역량특성은 차이가 있을 것이라는 가설 4에 대한 검증 결과를 보여준다.

최고경영자의 연령에 따른 역량 특성의 차이분석 결과는 <표 4-27>과 같다.

<표 4-27> 연령에 따른 역량특성의 차이분석

구분	30대	40대	50대	60대	F값	유의도
의사소통	3.00	3.57	4.19	4.07	2.767	.045**
의사결정	3.75	3.98	4.22	4.11	.877	.455
경영관리	3.00	3.73	4.02	3.92	1.651	.181

최고경영자의 연령별 역량특성의 경우 의사소통은 95% 신뢰구간에서 유의한 차이를 보인다고 할 수 있고 의사결정과 경영관리는 유의한 차이를 보이지 않고 있다.

최고경영자의 학력에 따른 역량특성의 차이분석 결과는 <표 4-28>과 같다.

<표 4-28> 학력에 따른 역량 특성의 차이분석

구분	고졸	전문대	대졸	대학원	F값	유의도
의사소통	3.85	3.97	4.15	4.36	1.198	.313
의사결정	4.11	4.08	4.16	4.43	.605	.613
경영관리	3.93	3.80	3.95	4.24	.841	.474

최고경영자의 학력별 역량특성은 모두 유의한 차이를 보이고 있지 않다. <표 4-29>, <표 4-30>, <표 4-31> 그리고 <표 4-32>는 최고경영자의 경력특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이라는 가설 5에 대한 검증 결과를 보여준다.

최고경영자의 경영경험에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표 4-29>와 같다.

<표 4-29> 경영경험에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	5년 미만	5~10년	10~15년	15~20년	20년이상	F값	유의도
성취욕구	3.15	4.03	4.06	3.80	3.89	1.497	.207
위험감수성향	3.47	3.71	3.84	3.66	3.79	.483	.748
모호함의인내성향	3.27	3.92	3.96	4.08	4.14	2.484	.047

최고경영자의 경영경험에 따른 심리적 특성은 모호함의 인내성향은 95%에서 차이가 유의하다고 할 수 있으나 성취욕구와 위험감수 성향은 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 직장경험에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표4-27>과 같다.

<표 4-30> 직장경험에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
성취욕구	3.91	3.78	.588	.444
위험감수성향	3.76	3.74	.005	.943
모호함의인내성향	4.12	3.80	5.821	.017**

최고경영자의 직장경험에 따른 심리적 특성은 모호함의 인내성향은 95%에서 차이가 유의하다고 할 수 있으나 성취욕구와 위험감수성향은 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 성공경험에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표 4-31>과 같다.

<표 4-31> 성공경험에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
성취욕구	3.93	3.79	.894	.346
위험감수성향	3.75	3.75	.000	.988
모호함의인내성향	4.14	3.84	6.417	.013**

최고경영자의 성공경험에 따른 심리적 특성은 모호함의 인내성향은 95%에서 차이가 유의하다고 할 수 있으나 성취욕구와 위험감수성향은 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 실패경험에 따른 심리적 특성의 차이분석 결과는 <표 4-32>와 같다.

<표 4-32> 실패경험에 따른 심리적 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
성취욕구	3.95	3.82	.854	.357
위험감수성향	3.79	3.71	.435	.511
모호함의인내성향	3.93	4.15	3.871	.051*

최고경영자의 실패경험에 따른 심리적 특성은 모호함의 인내성향은 90%에서 차이가 유의하다고 할 수 있으나 성취욕구와 위험감수성향은 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

<표 4-33>, <표 4-34>, <표 4-35> 그리고 <표 4-36>은 최고경영자의 경력특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이라는 가설 6에 대한 검증 결과를 보여준다.

최고경영자의 경영경험에 따른 역량 특성의 차이분석 결과는 <표 4-33>과 같다.

<표 4-33> 경영경험에 따른 역량 특성의 차이분석

구분	5년 미만	5~10년	10~15년	15~20년	20년 이상	F값	유의도
의사소통	3.40	4.06	4.14	4.06	4.09	.806	.523
의사결정	3.45	4.38	4.05	4.06	4.27	3.032	.020**
경영관리	3.67	4.08	3.90	3.76	4.05	1.496	.207

최고경영자의 경영경험에 따른 역량특성은 의사결정은 95%에서 차이가 유의하다고 할 수 있으나 의사소통과 경영관리는 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 직장경험에 따른 역량 특성의 차이분석 결과는 <표 4-34>과 같다.

<표 4-34> 직장경험에 따른 역량 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
의사소통	4.17	3.73	6.055	.015**
의사결정	4.19	4.03	1.681	.197
경영관리	4.00	3.74	3.806	.053*

최고경영자의 직장경험에 따른 역량특성은 의사소통은 95% 신뢰구간에서 차이가 유의하다고 할 수 있으며 경영관리는 90% 신뢰구간에서 유의하다고 할 수 있다. 그러나 의사결정은 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 성공경험에 따른 역량 특성의 차이분석 결과는 <표 4-35>와 같다.

<표 4-35> 성공경험에 따른 역량 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
의사소통	4.18	3.82	5.166	.025**
의사결정	4.22	4.01	3.299	.072*
경영관리	4.03	3.74	6.594	.011**

최고경영자의 성공경험에 따른 역량특성은 의사소통은 95% 신뢰구간에서 차이가 유의하다고 할 수 있으며 의사결정은 90% 신뢰구간에서 유의하다고 할 수 있다. 경영관리는 95%신뢰구간에서 차이가 유의하다고 할 수 있다.

최고경영자의 실패경험에 따른 역량 특성의 차이분석 결과는 <표 4-36>과 같다.

<표 4-36> 실패경험에 따른 역량 특성의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
의사소통	4.02	4.11	.421	.518
의사결정	4.14	4.16	.038	.845
경영관리	3.90	3.98	.579	.448

최고경영자의 실패경험에 따른 역량특성은 모두 신뢰구간 내에서 유의하게 차이가 없다고 할 수 있다.

<표 4-37>과 <표 4-38>은 최고경영자의 배경특성에 따라 경영성과에 차이가 있을 것이라는 가설 7에 대한 검증 결과를 보여준다.

최고경영자의 연령에 따른 경영성과 차이분석 결과는 <표 4-37>과 같다.

<표 4-37> 연령에 따른 경영성과의 차이분석

구분	30대	40대	50대	60대	F값	유의도
총매출증가율	3.00	3.60	3.73	3.27	3.674	.014**
총자산증가율	3.00	3.87	3.88	3.44	4.379	.006***
영업이익률	4.00	3.73	3.61	3.31	2.467	.065*
시장점유증가율	3.00	3.60	3.56	3.25	2.182	.093*

최고경영자의 연령대별 경영성과의 경우 총매출 증가율은 95%신뢰구간에
서 집단 간 차이가 유의하다고 할 수 있고 총자산 증가율은 99% 신뢰구간에
서 집단 간 차이가 유의하다고 할 수 있으며 영업이익률과 시장점유 증가율
은 90% 신뢰구간 내에서 차이가 유의하다고 할 수 있다.

최고경영자의 학력에 따른 경영성과 차이분석 결과는 <표 4-38>과 같다.

<표 4-38> 학력에 따른 경영성과의 차이분석

구분	고졸	전문대	대졸	대학원	F값	유의도
총매출증가율	3.53	3.44	3.55	3.71	.211	.889
총자산증가율	3.70	3.83	3.68	3.71	.217	.885
영업이익률	3.60	3.39	3.48	3.86	.973	.408
시장점유율증가율	3.60	3.28	3.43	3.43	.810	.491

최고경영자의 학력에 따른 경영성과의 차이 분석은 신뢰구간 내에서 차이
가 유의하지 않다고 할 수 있다.

<표 4-39>, <표 4-40>, <표 4-41> 그리고 <표 4-42>는 최고경영자의
경력특성에 따라 경영성과에 차이가 있을 것이라는 가설 8에 대한 검증 결과
를 보여준다.

최고경영자의 경영경험에 따른 경영성과의 차이분석 결과는 <표 4-39>와
같다.

<표 4-39> 경영경험에 따른 경영성과의 차이분석

구분	5년 미만	5~10년	10~15년	15~20년	20년 이상	F값	유의도
총매출증가율	3.60	3.63	3.60	3.53	3.50	.108	.979
총자산증가율	3.80	3.63	3.72	3.75	3.68	.091	.985
영업이익률	3.60	3.63	3.52	3.53	3.48	.101	.982
시장점유율증가율	4.20	3.63	3.56	3.22	3.43	2.604	.039**

최고경영자의 경력 특성에 따른 경영성과의 경우 시장점유율 증가율은 95% 신뢰구간 내에서 차이가 유의하다고 할 수 있으며, 총매출 증가율, 총자산증가율, 영업이익률은 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 직장경험에 따른 경영성과 차이분석 결과는 <표 4-40>과 같다.

<표 4-40> 직장경험에 따른 경영성과의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
총매출증가율	3.51	3.63	.592	.443
총자산증가율	3.66	3.87	1.914	.169
영업이익률	3.48	3.63	1.121	.292
시장점유율증가율	3.41	3.57	1.106	.295

최고경영자의 직장경험에 따른 경영성과의 차이의 경우 모두 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 성공경험에 따른 경영성과 차이분석 결과는 <표 4-41>과 같다.

<표 4-41> 성공경험에 따른 경영성과의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
총매출증가율	3.57	3.48	.405	.526
총자산증가율	3.72	3.69	.035	.851
영업이익률	3.49	3.57	.401	.528
시장점유율증가율	3.44	3.45	.005	.946

최고경영자의 성공경험에 따른 경영성과의 차이의 경우 모두 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

최고경영자의 실패경험에 따른 경영성과 차이분석 결과는 <표 4-42>와 같다.

<표 4-42> 최고경영자의 실패경험에 따른 경영성과의 차이분석

구분	있다	없다	F값	유의도
총매출증가율	3.53	3.55	.011	.917
총자산증가율	3.63	3.79	1.671	.198
영업이익률	3.45	3.58	1.009	.317
시장점유율증가율	3.42	3.47	.144	.705

최고경영자의 실패경험에 따른 경영성과의 차이 분석의 경우 모두 차이가 유의하지 않다고 할 수 있다.

4.5.3 조절효과(Moderating Effect) 분석

조절효과는 한 변수가 다른 종속변수와 독립변수의 관계를 변화시키는 변수인가에 대한 분석이다. 본 분석은 3단계로 이루어진다. 1단계로 독립변수와 종속변수의 회귀분석을 실시하여 통계적으로 유의한지 확인하고 2단계로 독립변수, 조절변수와 종속변수의 회귀분석을 통하여 통계적으로 유의한지 확인한다. 마지막으로 독립변수, 조절변수, 상호작용 변수(독립변수x조절변수)와 종속변수의 회귀분석을 통하여 이가 유의한지 확인한다.

3단계 과정을 위하여 상호작용 변수를 생성하여야 한다. 이는 앞에서 설명하였던 변수계산 DB를 이용하여 변수를 생성하면 된다. 본 가설검정에 있어 종속변수는 경영성과이며 독립변수는 심리적 특성, 역량특성, 개인특성이며 조절변수는 신뢰이다. 즉 ‘성취욕구, 위험감수, 인내성향, 의사소통, 의사결정, 경영관리, 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무, 신뢰’, 이 13개 변수에 각각 신뢰를 곱해주면 된다.

세 번째로 독립변수와 조절변수와 함께 독립변수 곱하기 조절변수로 생성

한 변수를 투입한다.

즉 경영관리 변수를 종속변수로, 역량적 특성을 독립변수로, 신뢰를 조절 변수로 사용하는 분석은 세 가지 과정에서 변수들은 아래와 같이 투입된다.

1단계 : 경영관리 = 의사소통, 의사결정, 경영관리

2단계 : 경영관리 = 의사소통, 의사결정, 경영관리, 신뢰

3단계 : 경영관리 = 의사소통, 의사결정, 경영관리, 신뢰, 의사소통x신뢰, 의사결정x신뢰, 경영관리x신뢰

아래와 같은 모형결과요약은 <표 4-43>과 같이 도출되었다.

<표 4-43> 모형결과 요약

모형	R	R제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준 오차	통계량 변화량				
					R제곱변화량	F변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
1	.568a	.323	.307	.49971	.323	20.021	3	126	.000
2	.571b	.326	.304	.50055	.003	.579	1	125	.449
3	.611c	.374	.338	.48836	.048	3.107	3	122	.029

a. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정

b. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰

c. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰, 의사소통X신뢰, 경영관리X신뢰, 의사결정X신뢰

<표 4-44>, <표 4-45>, <표 4-46> 그리고 <표 4-47>은 최고경영자의 경영자특성과 경영성과와의 영향 관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계가 조절작용을 할 것이라는 가설 9에 대한 검정 결과를 보여준다.

다음 <표 4-44>과 <표 4-44>은 최고경영자의 역량특성과 경영성과에 대한 신뢰관계의 조절작용에 관한 가설 9-1의 검정 결과를 보여준다.

<표 4-44> 경영자의 심리적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
총매출 증가율	모형a	.094	.094	4.374	.006
	모형b	.103	.009	1.193	.277
	모형c	.128	.025	1.154	.330
총자산 증가율	모형a	.122	.122	5.823	.001
	모형b	.122	.001	.072	.789
	모형c	.141	.018	.868	.460
영업이익 증가율	모형a	.110	.110	5.172	.002
	모형b	.110	.000	.012	.912
	모형c	.129	.019	.882	.452
시장 점유율 증가율	모형a	.135	.135	6.539	.000
	모형b	.135	.000	.004	.949
	모형c	.148	.014	.651	.584

모형a. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수

모형b. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수, 신뢰

모형c. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수, 신뢰, 성취욕구X신뢰, 인내성향X신뢰, 위험감수X신뢰

모형3의 유의확률 F 변화량을 확인하시면 조절효과가 존재하는지 알 수 있다. 통계량이 0.029임을 알 수 있는데 이 숫자가 0.05보다 작으므로 95% 신뢰구간에서 신뢰 변수가 조절작용을 하고 있음을 알려준다.

<표 4-44> 경영자의 심리적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(2)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
경영관리	모형a	.149	.149	7.368	.000
	모형b	.151	.002	.243	.623
	모형c	.175	.024	1.191	.316

모형a. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수

모형b. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수, 신뢰

모형c. 예측자: (상수), 인내성향, 성취욕구, 위험감수, 신뢰, 성취욕구X신뢰, 인내성향X신뢰, 위험감수X신뢰

경영관리의 평균치를 통한 추정의 경우, 신뢰가 조절변수로 작용하고 있지

못하고 있음을 알 수 있다.

다음 <표 4-46>과 <표 4-47>은 최고경영자의 역량특성과 경영성과에 대한 신뢰관계의 조절작용에 관한 가설 9-2의 검정 결과를 보여준다.

<표 4-46> 경영자의 역량특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
총매출 증가율	모형a	.206	.206	10.903	.000
	모형b	.208	.002	.363	.548
	모형c	.255	.047	2.551	.059*
총자산 증가율	모형a	.229	.229	12.453	.000
	모형b	.231	.003	.443	.507
	모형c	.265	.033	1.847	.142
영업이익 증가율	모형a	.296	.296	17.694	.000
	모형b	.299	.003	.495	.483
	모형c	.337	.038	2.306	.080*
시장 점유율 증가율	모형a	.201	.201	10.554	.000
	모형b	.219	.018	2.881	.092
	모형c	.246	.027	1.476	.224

모형a. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정
 모형b. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰
 모형c. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰, 의사소통X신뢰, 경영관리X신뢰, 의사결정X신뢰

총매출증가율, 영업이익 증가율은 90%신뢰구간 내에서 신뢰가 조절변수로 작용하고 있음을 알 수 있다. 그러나 총 자산 증가율과 시장 점유율 증가율은 신뢰가 조절변수로 작용하고 있다고 이야기 할 수 없다.

<표 4-47> 최고경영자의 역량특성과 경영성과에 대한 신뢰관계의 조절작용 검정(2)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
경영 관리	모형a	.323	.323	20.021	.000
	모형b	.326	.003	.576	.449
	모형c	.374	.048	3.107	.029**

모형a. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정

모형b. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰

모형c. 예측자: (상수), 경영관리, 의사소통, 의사결정, 신뢰, 의사소통X신뢰,
경영관리X신뢰, 의사결정X신뢰

평균적인 경영관리에서는 신뢰가 조절변수로 작용하고 있다고 이야기 할 수 있다.

<표 4-48>과 <표 4-49>는 최고경영자의 개인적 특성과 경영성과에 대한 신뢰관계의 조절작용에 관한 가설 9의 최종 검정 결과를 보여준다.

<표 4-48> 경영자의 개인적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(1)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
총매출 증가율	모형a	.069	.069	1.157	.336
	모형b	.096	.027	2.700	.104
	모형c	.113	.017	.230	.977
총자산 증가율	모형a	.079	.079	1.325	.254
	모형b	.125	.046	4.870	.030
	모형c	.142	.017	.238	.975
영업이익 증가율	모형a	.069	.069	1.140	.345
	모형b	.086	.017	1.753	.189
	모형c	.104	.018	.243	.973
시장 점유율 증가율	모형a	.063	.063	1.043	.403
	모형b	.073	.010	.977	.326
	모형c	.080	.007	.098	.998

모형a. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무

모형b. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무,
신뢰

모형c. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무,
신뢰, 전공분야, 직장경험X신뢰, 실패경험X신뢰, 경영연수X신뢰, 연령X신뢰,
최종학력X신뢰, 성공경험X신뢰

<표 4-49> 경영자의 개인적 특성과 경영성과에 대한 신뢰의 조절작용 검정(2)

구분		R^2	R^2 변화량	F 변화량	유의 확률 F 변화량
경영 관리	모형a	.110	.110	1.912	.087
	모형b	.451	.342	57.290	.000
	모형c	.473	.021	.495	.836

- a. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무
b. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무, 신뢰
c. 예측자: (상수), 실패경험유무, 연령, 최종학력, 직장경험, 경영연수, 성공경험유무, 신뢰, 전공분야, 직장경험X신뢰, 실패경험X신뢰, 경영연수X신뢰, 연령X신뢰, 최종학력X신뢰, 성공경험X신뢰



4.6 연구가설의 검정 결과

지금까지 분석에 따른 본 연구 가설검정을 통한 채택여부를 정리하면 <표 4-50>, <표 4-51>, <표 4-52>, 그리고 <표 4-53>과 같다.

<표 4-50>은 다중회귀분석을 통한 가설 1~2에 대한 검정 결과이다.

<표 4-50> 연구 가설 1~3에 대한 검정 결과

연구 가설	가설 채택여부
가설 1. 중소기업 최고경영자의 심리적 특성은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 1-1. 중소기업 최고경영자의 성취 욕구는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-2. 중소기업 최고경영자의 위험감수성향은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-3. 중소기업 최고경영자의 모호함에 대한 인내성향은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 2. 중소기업 최고경영자의 역량 특성은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 2-1. 중소기업 최고경영자의 의사소통 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-2. 중소기업 최고경영자의 의사결정 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-3. 중소기업 최고경영자의 경영관리 역량은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

<표 4-51>은 아노바분석을 통한 가설 3~5에 대한 검증결과이다.

<표 4-51> 연구 가설 3~5에 대한 검정 결과

연구 가설	가설 채택여부
가설 3. 중소기업 최고경영자의 배경 특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 3-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 3-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 4. 중소기업 최고경영자의 배경 특성에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 4-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	채택
가설 4-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 5. 중소기업 최고경영자의 경력 특성에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 5-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 5-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 5-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공경험 유무에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	기각
가설 5-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패경험 유무에 따라 심리적 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택

<표 4-52>은 아노바분석을 통한 가설 6~8에 대한 검증결과이다.

<표 4-52> 연구 가설 6~8에 대한 검정 결과

연구 가설	가설 채택여부
가설 6. 중소기업 최고경영자의 경력 특성에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	채택
가설 6-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 6-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 6-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공경험 유무에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	채택
가설 6-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패경험 유무에 따라 역량 특성은 차이가 있을 것이다.	채택
가설 7. 중소기업 최고경영자의 배경 특성에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 7-1. 중소기업 최고경영자의 연령에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	채택
가설 7-2. 중소기업 최고경영자의 학력에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	기각
가설 8. 중소기업 최고경영자의 경력 특성에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 8-1. 중소기업 최고경영자의 경영경험에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	부분채택
가설 8-2. 중소기업 최고경영자의 직장경험에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	기각
가설 8-3. 중소기업 최고경영자의 경영성공경험 유무에 따라 경영성과는 차이가 있을 것이다.	기각
가설 8-4. 중소기업 최고경영자의 경영실패경험 유무에 따라 경영성과 차이가 있을 것이다.	기각

<표 4-53>은 변형된 회귀분석을 이용한 조절효과 분석을 토한 가설 9의 검증결과이다.

<표 4-53> 연구 가설 9에 대한 검정 결과

연구 가설	가설 채택여부
가설 9. 중소기업 최고경영자의 개인적 특성과 경영성과의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계가 조절작용을 할 것이다.	부분채택
가설 9-1. 중소기업 최고경영자의 심리적 특성과 경영성과와의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰는 조절작용을 할 것이다.	기각
가설 9-2. 중소기업 최고경영자의 역량특성과 경영성과와의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰는 조절작용을 할 것이다.	부분채택



V. 결 론

5.1 연구의 결론 및 시사점

5.1.1 연구의 결론

본 연구는 경기북부 지역 중소기업을 대상으로 설문조사를 실시하여 이들 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 영향을 미치는 요인들을 실증 분석하였다. 중소기업의 경영성과 영향요인은 선행연구를 토대로 경영자의 심리적 특성, 역량 특성, 경력 특성, 배경특성으로 구분하고, 객관적 경영성과인 총매출, 총자산증가율, 영업이익, 시장점유율증가율의 과거 3년간 기준으로 각 변수들과 경영성과간의 영향요인에 관하여 회귀분석을 실시하였다.

그 결과는 다음과 같다.

첫째, 경영자의 심리적 특성을 성취욕구, 위험감수성향, 모호함의 인내성향으로 구분하여 분석한 결과 심리적 특성 요인은 경영성과에 유의적 영향을 부분적으로 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 경영자의 역량 특성을 의사소통, 의사결정, 경영관리로 구분하여 분석한 결과 역량특성 요인은 경영성과에 유의적 영향을 부분적으로 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 경영자의 배경 특성을 연령, 학력으로 구분하여 분석한 결과 배경 특성 요인은 유의적 영향을 부분적으로 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 경영자의 경력 특성을 경영경험, 직장경험, 경영성공경험 유무, 경영실패경험 유무로 구분하여 분석한 결과 경력 특성 요인은 경영성과에 유의적 영향을 부분적으로 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 경영자의 개인특성과 경영성과와의 영향관계에 있어서 조직원에 대한 최고경영자의 신뢰관계는 부분적으로 유의미한 조절작용을 하는 것으로 나타났다.

결론적으로 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 부분적으로 유의미

한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 최고경영자의 심리적 특성의 성취욕구, 위험감수성향과 역량특성의 의사소통, 의사결정, 경영관리, 경영경험 등은 경영성과에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 심리적 특성의 인내성향, 배경특성의 연령, 학력, 그리고 경력 특성의 직장경험, 경영성공 및 실패의 경험유무는 경영성과는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 최고경영자의 조직원에 대한 신뢰는 개인특성과 경영성과에 부분적으로 조절작용을 하는 것으로 나타났다. 종합적으로 기업경영의 성과는 경영자의 특성, 외부적인 요인, 조직을 둘러싸고 있는 여러 가지 환경이 복합적으로 작용하며 경영성과에 대한 상대적 중요도를 비교한다면, 어느 한쪽 요인이 중요하다고 보는 것보다 경영자의 종합적 특성이 경영성과에 영향을 더 많이 주는 것을 알 수 있다.

5.1.2 연구의 시사점

본 연구는 경기북부지역 중소기업 성과요인에 관한 연구가 부족한 상황에서 실증적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 그리고 경영자의 특성요인을 다차원적으로 파악하였다는 데 그 의의가 있다고 할 것이다.

본 연구가 갖는 시사점은 경기북부지역 중소기업의 경영성과를 규명하는데 있어서 경영자의 다양한 특성 요인들을 체계적으로 분류하여 연구를 수행한 점에서 의미를 살펴볼 수 있으며 시사점은 다음과 같다.

첫째, 중소기업 최고경영자의 특성 파악에 있어서, 선행연구에 나타난 다양한 요인들을 행태적 특성이라는 범주에서 체계화시키고 있다. 최고 경영자의 특성을 심리, 역량, 경력, 배경으로 분류한 후 전체를 행태적 특성으로 인식하여, 경영성과와의 관계를 분석하였다.

둘째, 중소기업 최고경영자의 특성을 설명함에 있어서, 경영자의 경력, 배경, 특성을 변수로 선정함으로써 경영자의 일반적 특성과 인구통계학적 특성을 고려하고 있다. 즉 경영자의 특성과 경영성과의 관계에 관한 분석과 경영자 특성 자체에 영향을 미치는 변수들을 파악하고 있는 것이다.

셋째, 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 영향을 미치는 과정에 있

어서, 경영자의 심리적, 역량 특성이 경영성과에 영향을 미치는 중요한 변수로 나타났다. 본 연구가 중소기업 경영자의 특성 분석이라는 점에서 예비 중소기업 경영자들에게 있어서 앞으로 자신의 어떠한 행태적 특성을 발휘해야 하는지 또는 자신의 부족한 경영자적 특성을 보완해 줄 수 있는지에 대해서 방향성을 제시하고 있다고 할 수 있다. 또한, 보다 높은 기업의 경영성과를 기대하는 경영자는 본인의 특성을 분석하는 데 유익한 자료로 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 중소기업의 경영 실무적 시사점으로 살펴보면, 높은 위험성과 신속성이 요구되는 현대 중소기업 경영에서 최고경영자의 심리적 특성의 성취욕구, 역량특성의 의사결정은 높은 위험성과 불확실한 미래에 대처하기 위한 중소기업의 장기적 계획수립에 최고 경영자의 명확한 비전 경영에 있어서 중요한 특성 요인이라 할 수 있다.



5.2 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구는 중소기업 경영자의 심리적 특성, 역량특성, 경력특성, 배경특성이 경영성과에 영향을 미치는 것에 관한 것으로서 선행연구에서 한 걸음 더 나아가 경영자의 특성을 체계적으로 분류하여 경영성과에 미치는 영향을 살펴봄으로써 연구의 범위를 확장하여 살펴보았다.

그러나 이러한 연구에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있으며, 그에 따른 향후 연구 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 경기북부지역에 있는 중소기업 최고경영자로서 이 표본이 우리나라 전체 중소기업에 대한 결과가 아니므로 모든 중소기업의 경영자특성을 대표한다고 할 수는 없는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 기업규모별, 업종별, 지역별, 국제적 비교연구를 진행하는 것이 보다 더 의미 있는 연구가 될 수 있을 것으로 여겨진다.

둘째, 연구의 분석에 있어서 경영성과에 대해서 보다 정확한 재무적 비교를 하지 못하고 있다. 경영자의 특성은 잘 파악하고 있으나, 경영성과인 재무적 부분, 회계적 부분은 아직까지 대다수 중소기업들이 외부기관에 의존하고 있기 때문에 정확한 재무정보를 고려하고 있지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 경영성과를 재무적인 부분에서 보다 정확한 정보와 이를 정기적으로 분석하여 비교해보는 연구가 필요하다.

셋째, 연구모형의 설계에 있어 종속변수인 경영성과에 영향을 미치는 독립변수로서 최고경영자의 특성만을 고려함으로써 경영자 이외의 근로자, 경영환경 등 보다 다양한 독립변수를 고려하고 있지 못하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 경영자와 근로자로 구분하여 경영성과에 대한 연구를 진행하여 경영성과에 미치는 다양한 특성을 파악해 볼 필요가 있다.

넷째, 경영자 특성은 즉각적으로 나타나는 것이 아니며, 경영자 특성이 경영성과에 미치기까지는 많은 시간이 필요하다. 현 시점에서 경영자 특성을 지각하고 있어도 경영성과에 영향을 미쳤다고 측정하기는 어렵다. 경영자의 특성이 2년~3년 후에 영향을 미칠 수도 있기 때문이다. 따라서 향후 연구에서는 통제변수로서 경영자 특성을 기간별로 구분하여 경영성과를 측정하여 차

이를 비교해 볼 필요성이 있다. 또한 내·외국의 경우를 비교하는 연구의 수행도 향후 바람직하다고 생각된다.

다섯 째, 신뢰관계에 있어 경영자에 대한 신뢰뿐 만 아니라 조직에 대한 신뢰, 조직구성원 간의 상호신뢰, 조직구성원의 경영진에 대한 신뢰 등 다양한 각도에서 재무적성과에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

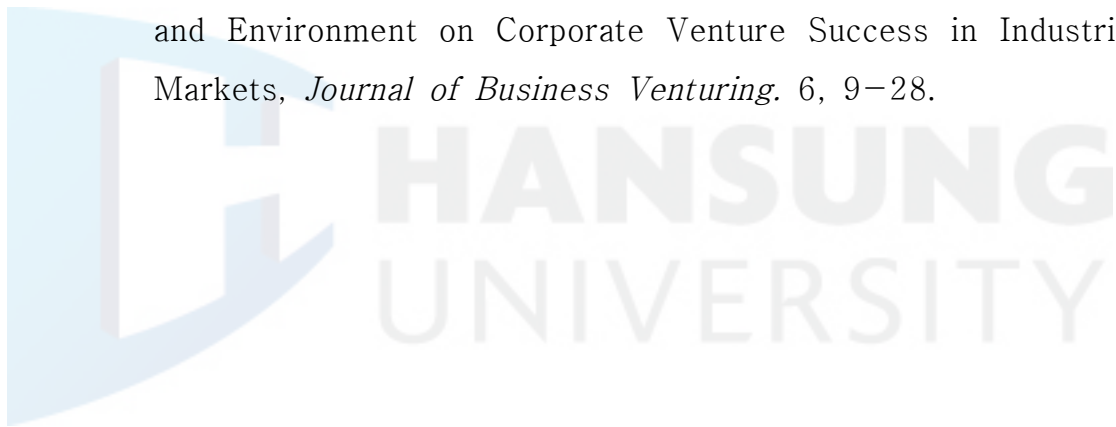
- 권기찬(2009), 「최고경영자의 특성, 리더십, 기업이미지 및 고용브랜드 가치 간 관계연구」. 경원대학교, 박사학위논문, p.9.
- 김인호(2002), 『경영전략론』, 비봉출판사, p.10.
- 김지윤(2000), 「기업환경과 호텔마케팅전략이 경영성과에 미치는 영향」. 계명대학교, 석사학위논문, p.20.
- 김효중(2006), 「중소·벤처기업의 경영성과 영향요인에 관한 실증 연구」, 경기대학교, 박사학위논문, pp.15~16.
- 박성범(2001), 『중소기업 전략론·운영론』, 삼양사, pp.12~15.
- 박원우, 류승민, 안성익(2007), 「상사로부터의 신뢰인식과 부하의 조직신뢰 간 관계에서 상사신뢰의 매개효과」, 『경영학연구』, 36(3), pp.679-704.
- 박철민(2005), 「영남지역 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향」, 『산업경제연구』, 18(3), p.1080.
- 신진교(2002), 「정보기술 네트워크, 조직구조 및 경쟁전략에 관한 실증연구. 중소기업연구」, 『한국중소기업학회』, 24(1), pp.277-307.
- 안형정(2007), 「경영자의 특성이 전략유형과 경영성과에 미치는 영향에 관한 실증연구」. 창원대학교, 석사학위논문, p.30.
- 양희순(2002), 「한국 벤처기업의 성공요인에 관한 실증적 연구」, 인천대학교, 박사학위논문, pp.25~36.
- 이경의(2002), 『현대 중소기업경제론』, 지식산업사, pp.22-29.
- 이명자(2009), 「최고경영자의 특성이 경영전략에 미치는 영향에 관한 실증연구」. 창원대학교, 석사학위논문, pp.10~17.
- 이병헌(2009), 「중소기업의 혁신역량강화를 위한 정책과제」, 미래발전연구

- 원, pp.23-63.
- 이영석, 오동근, 서용원(2004), 「회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 17(2), pp.147-186
- 이홍(2000), 「중소기업의 경쟁력과 최고경영자의 역할」, 원광대학교, 석사학위논문, pp.20-21.
- 임창희(2006), 『조직행동론』, 학현사, p.289.
- 임효창, 이봉세, 박경규(2006), 「조직내 상사-부하간 상호신뢰에 관한 연구」. 『대한경영학회지』, 19(3), pp.809-840.
- 장수덕, 송영화(2003). 「환경, 전략 및 조직특성의 변화와 벤처기업의 성과변화」. 『중소기업연구』, 25(1), pp.27~50.
- 정혜영(2001), 「최고 경영자의 특성이 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구」, 중앙대대학원, 석사학위논문.
- 조희영, 박상범(2001), 『우리나라 중소기업경영론』, 삼영사, p.24.
- 주외숙(2009), 「최고경영자의 특성이 고객지향성과 경영성장에 미치는 영향에 관한 연구」, 창원대학교, 석사학위논문, pp.14.
- 중소기업중앙회(2014), 『2013년 중소기업현황』, pp.8~16.
- 최병권(2014), 「피드백추구행동이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향: 육성적 피드백과 상사의 부하신뢰의 역할」, 『대한경영학회지』, 27(2).
- 최용호, 신진교, 김승호(2003), 「최고경영자, 전략 및 구조요인이 중소기업의 성과에 미치는 영향」, 『중소기업연구』, 25(2), pp.103-125.
- 한상길(2002), 「최고경영자의 특성이 기업발전에 미치는 영향에 관한 연구」, 건국대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 한덕기(2009), 「우리나라 중소기업 교육훈련의 실태와 성과에 관한 연구」, 부경대학교, 석사학위논문, pp.4-9.
- 한태인(2001), 「한국벤처기업의 경영자특성과 성과와의 관계에 관한 연구」, 동아대학교, 박사학위논문, p.36.
- 허경(2008), 「최고경영자특성이 기업의 전략적 행위와 장기적 경영성장에 미치는 영향」, 연세대학교, 석사학위논문, pp.27-31.

2. 국외문헌

- McAllister, D. J.(1995). Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Baum, J. R.(1994). The Relation of Traits ,Competencies, Vision, Motivation, and Strategy to Venture Growth. Doctoral Dissertation Maryland University.
- Begley, T. M. & D. P. Boyd(1987). Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firman Smaller Business. *Journal of Business Venturing*, 2, 127-132.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. & J. A. Carland(1984). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owner: A onceptualization, *Academy of Management Review*, 9, 354-359.
- Clifford. M. & Baumbach(2000). *How to Organize and Operate A Small Business*, Prentice-Hall, 3.
- Fukuyama, F.(1995). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*, New York. Free Press.
- Kramer, R. M.(1999). Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 569-598.
- Nadler, A., S. Ellis & I. Bar(2003). "To seek or not to seek: The relationship between help seeking and job performance evaluations as moderated by task-relevant expertise," *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 91-109.
- Roure, J. B. & M. A. Maidique(1986). Linking Prefunding Factors and High-Technology Venture Success An Exploratory Study. *Journal of Business Venturing*, 3, 295-306.

- Sandberg, W. R. & W. Hofer(1987). Improving New Venture Performance: The Role of Strategy ,Industry, and the Entrepreneur, *Journal of Business Venturing*, 2, 5–28.
- Selznick, P.(1957). *Leadership and Administration*, New York: Harper and Row.
- Sexton, D. I. & Bowman(1965). The Entrepreneurship: A Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389–392.
- Sexton, D. I. & Bowman(1985). The Entrepreneur: A Capable Executive and More. *Journal of Business Venturing*, 1, 129–140.
- Timmons, J. A., Smollen, L. E., & Dingee, A. L.(1985). *New Venture Creation*. Irwin Homewood.
- Tsai, W. M, Mac Millan, I. C. & M. B. Low(1991). Effects of Strategy and Environment on Corporate Venture Success in Industrial Markets, *Journal of Business Venturing*. 6, 9–28.



부 록

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 “최고경영자의 조직원에 대한 신뢰에 대한 조절효과에 따른 중소기업 최고경영자의 개인적 특성이 재무적성과에 미치는 영향”에 관한 연구 목적으로 작성된 것이다.

설문에 대한 귀하의 모든 응답 내용은 오직 본 연구의 목적을 위해서만 사용하며, 그 외의 목적으로는 사용하지 않습니다. 아울러 귀하의 모든 응답 내용은 통계법 13조 규정에 의거하여 비밀이 보장됩니다.

본 연구의 결과는 중소기업을 운영하시는 경영자분들에게 도움이 될 것이라고 생각합니다.

설문에 대해 솔직하고 정확하게 답변해 주시기 바라며, 문항을 읽고 바로 떠오르는 해당 내용의 항목 위에 “√” 또는 “○” 표시를 해주시기 바랍니다.

다시 한 번 설문 응답에 감사를 드리며, 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2015. 10

-
- 지도교수 : 박현우(한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 교수)
 - 연 구 자 : 서순필(한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사과정)
 - 문 의 : 010-2420-4925, doam2842@naver.com (연구자 : 서순필)

※ 다음 항목 중 귀사의 최고경영자 특성을 가장 잘 표현하고 있다고 생각되는 번호에 표시(✓)해 주십시오.

I. 최고경영자의 심리적, 역량 특성

A. 성취욕구

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
A-1	신제품을 개발해서 업계가 놀라고 부러워할만한 근사한 일을 하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
A-2	해야 할 일이 있을 때 잠을 자지 않고서도 하는 성격이다.	①	②	③	④	⑤
A-3	남이 하지 아니한 새로운 일이나 신기한 일을 이루고 싶어 한다.	①	②	③	④	⑤
A-4	다른 사람이 하지 못하고 포기한 일이라도 장래가능성이 있다면 끝까지 해내고 마는 성격이다.	①	②	③	④	⑤

B. 위험 감수 성향

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
B-1	보통 수준의 확실한 수익보다는 위험이 높더라도 수익이 높은 사업을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
B-2	불확실성에 직면했을 경우 신중하게 일이 돼 가는 형편을 살피기보다는 과감하고 공격적인 자세로 취한다.	①	②	③	④	⑤
B-3	소심하고 점진적 행동으로 변화에 대처하기보다는 역동적인 변화추구를 선호한다.	①	②	③	④	⑤

C. 인내 성향

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
C-1	오랫동안 같은 직장에서 같은 일을 한다는 것이 행복한 삶이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
C-2	모험적이고 도전적인 사람들이 체계적이고 순서에 따라 일을 하려는 사람보다 더 잘된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
C-3	투자에 대한 결정은 회수기간보다 회수성과를 고려하여 결정한다.	①	②	③	④	⑤

D. 의사 소통

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
D-1	구두표현력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
D-2	문장표현력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
D-3	요점 파악능력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤

E. 의사 결정

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
E-1	위험 대처능력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
E-2	조직 내부에 대한 감각이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
E-3	조직 외부에 대한 감각이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤

F. 경영 관리

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
F-1	계획조직력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
F-2	통제력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
F-3	부하 육성능력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤

G. 조직원에 대한 신뢰

	설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
G-1	나는 나의 부하와 서로의 생각, 느낌, 기대 등을 자유롭게 공유하는 관계이다.	①	②	③	④	⑤
G-2	나의 부하는 나에게 업무에 대한 어려움을 자유롭게 이야기할 수 있으며 나 역시 이를 듣기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
G-3	나의 부하는 전문성을 갖고 업무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
G-4	나의 부하의 과거 경력을 고려 시, 직무수행 능력에 의심할 여지가 없다.	①	②	③	④	⑤

※ 귀사의 최고 경영자에 관한 사항입니다. 해당 번호에 표시(✓)해 주십시오

II. 최고경영자 배경특성

1. 현재의 연령대

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

2. 최종학력

- ① 중졸 이하 ② 고졸 이하 ③ 전문대졸 이하
④ 대졸 이하 ⑤ 대학원 졸

3. 전공분야 (2번 문항에서 전문대졸 이상 체크하신 분만 응답가능)

- ① 공학(엔지니어) ② 자연과학 ③ 경영/경제학 ④ 인문/사회과학 ⑤ 기타

4. 전공분야와 현재 생산제품(서비스)의 관련성(전문대졸 이상인 분만 응답)

- ① 있다 ② 없다

5. 최고 경영자의 경영경험연수

- ① 5년 미만 ② 5년 이상-10년 미만 ③ 10년 이상-15년 미만
④ 15년 이상-20년 미만 ⑤ 20년 이상

6. 창업 또는 경영 이전에 직장생활 경험 유무

- ① 있다 ② 없다

7. 직장경험과 현재 생산제품(서비스)의 관련성 유무

- ① 있다 ② 없다

8. 과거 창업(또는 경영) 성공 경험 유무

- ① 있다 ② 없다

9. 과거 창업(또는 경영) 실패 경험 유무

- ① 있다 ② 없다

※ 귀사의 경영성과에 관한 문항 중 해당되는 번호에 표시(✓)해 주십시오.

Ⅲ. 경영성과(유사규모 주요경쟁사와 비교한 최근 3년 경영성과)

설문 항목	아주 낮다	다소 낮다	보통	다소 높다	매우 높다
총매출증가율	①	②	③	④	⑤
총자산증가율	①	②	③	④	⑤
영업이익율	①	②	③	④	⑤
시장점유율	①	②	③	④	⑤



ABSTRACT

A Study on the Effect of the SME's CEO's Characteristic on the Financial Performance

– focused on the moderating effect of CEO's trust in
Subordinate

Seo, Soon Phil

Major in Management Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

The growth of medium and small enterprises has much important economic meaning; The improvement of technical level, higher the degree of industrial structure, the creation of jobs. So the government has supported this enterprises with the system and political methods for nurturing enterprises in many ways. Today, to continuous growth of it, Researches have been doing in many directions vigorously through the management performance and the value creation, and many researches have been focused on the CEO of small and medium enterprises.

It is because that the CEO is important factor in successful role of this enterprises. The purpose of this research is empirical analysis about some factor of CEO's quality related with management performance. To achieve this goal of studies, I have examined

precedent general study about the management result of this enterprises's manager quality factors. Then I proposed new study model and set up assumption of this study and I did empirical analysis.

The summary of this research shows as it follows.

First, as I analyzed this enterprises's psychological quality classified by desire to accomplish, the risk-taking disposition, endure the disposition of ambiguity, the psychological quality effected profitably and partly.

Second, when I analyzed manager's quality classified like the idea mutual understanding, the idea determination, the management administration, the capacity quality effect profitably on that effect.

Third, when background quality of manager was classified with age, scholarship, financial performance effect partly and profitably.

Fourth, when the manager's work experience was classified with the success of management and the failure experience of management. The work experience factor effected on financial performance partly and profitably.

In conclusion, the CEO's characteristic has mutual relation with the management performance in small and medium enterprises.

Specially, the desire to accomplish, the risk-taking disposition, endure the disposition of ambiguity, the psychological quality, the idea mutual understand, the idea determination and the failure experience of the career quality effect on the performances respectively.

This research has the meaning of empirical analysis in spite of lack of the study about medium and small enterprise's performance factor of enterprises in northern Gyeonggi province. Unfortunately this study has many limitation as I admitted.

So, I will propose new study direction as it follows.

First, this research has been limited on the best manager of SMEs in northern Gyeonggi province. And this sample is not sufficient for the result of our whole country, new research is needed in comparison on the job, industrial scale, district scale.

Second, this research was not acted with strict financial comparative analysis about the management performance, So it needed to be more periodical comparative analysis and correct information of the financial statement.

Third, in study model, it deals with only best manager quality. Therefore, it did not deal with the employee, the circumstances of management. So it needs to be added more variable qualities effected on the management result.

Fourth, it has to take much more time to analyze performance on the management quality. So my new research will be periodic interval classification on the quality of manager, measure of the management performance as variable control and then to compares their differences.

Finally, the study of various directions is needed on the trust of CEO, the trust of organization, the trust of CEO about members of organization.

Keywords: Small and Medium-sized Enterprises(SMEs), Characteristics of CEO, Characteristics of Ability, Psychological Characteristics, Trust, Business Outcome