

창업지원 매니저의 역량 특성이 창업지원단 몰입도와 업무성과에 미치는 영향: 매니저의 자기효능감을 중심으로

강혜정 (한밭대학교 창업경영대학원 창업학 석사)*
양영석 (한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 교수)**
김명숙 (한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 교수)***

국 문 요 약

2011년 이후, 정부의 창업지원 사업 규모가 급속히 커지며 이를 전담하는 창업지원 매니저의 규모 또한 증가하며 이들에 대한 역할과 역량의 중요성이 커지고 있지만, 창업지원 매니저들에 대한 역할과 역량에 대한 구체적인 개념이나 창업지원 매니저의 요구역량과 보유역량 간의 간극이 커지며 자기효능감이 감소하고 이것이 창업지원단의 몰입도와 업무성과에 부정적인 영향으로 이어지는 문제가 대두되고 있다.

본 연구는 창업지원 매니저의 정의와 창업기업의 성공적인 사업수행을 돕기 위해 요구되는 핵심역량에 따라 매니저가 조직에 몰입할 수 있는 정도와 업무성과에 미치는 영향에 대해 실증분석하는 것에 초점 두며, 이를 통해, 창업지원 매니저의 역량 강화 방안을 제시하여 이들의 자기효능감을 배가하여 창업지원단 업무에 몰입하고 성과를 높이기 위한 정책시사점 도출과 이를 통해 향후 창업지원 매니저 관련 연구에 유용하게 사용될 수 있는 기초자료를 제공을 목적으로 하고 있다.

이를 위해 본연구는 크게 네 가지의 연구를 수행하였고 각각의 연구 결과를 도출하였다. 첫째, 관련 법률적 근거를 가지고 창업지원 매니저에 대한 개념을 제시하였다. 둘째, 창업지원 사업 운영에 있어 창업기업의 성공적인 육성을 위해 매니저에게 요구되는 핵심역량이 무엇인지 도출하였다. 셋째, 창업지원 매니저의 핵심역량에 대한 요인들을 나열하고, 창업보육 매니저들과의 비교를 통해 창업지원 매니저의 역량 차이점을 분석하였다. 넷째, 실증분석을 통해 정부 지원사업의 현실에 따른 창업지원 매니저의 고용 형태, 근무 환경 및 상황 등 창업지원단 조직몰입도와 업무성과 등을 자기효능감을 통해 어떠한 영향을 보여주는지 분석하였다.

본 연구를 통해 창업지원 매니저의 차별적 필요역량은 창업자 발굴역량, 프로젝트 관리역량, 검증·보강역량, 투자유치 컨설팅역량으로 정의하였다. 실증분석 결과 창업지원 매니저역량은 업무성과와 창업지원단 몰입도, 자기효능감에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 자기효능감은 창업지원 매니저의 역량과 업무성과, 창업지원단 몰입도 사이에서 매개효과를 나타내는 결과를 얻었다. 기초적인 업무 지식부터 전문적인 지식 습득을 위한 단계적, 맞춤형, 집중 교육 훈련, 창업자들의 빠른 성장을 위한 액셀러레이터 역량 강화 교육 등 이 뒷받침 되어야 하는 점을 시사점으로 제시하고 있다. 이러한 역량 강화 교육 훈련이 이뤄진다면 창업지원 매니저들의 자기효능감은 높아질 것이고 자기효능감이 커질수록 창업지원 매니저는 본인의 역량을 크게 펼칠 수 있고, 이는 조직의 업무성과와 창업지원단 몰입도에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 이론적 기여로는 기존 창업보육 매니저의 역량과는 달리 창업자 발굴역량, 프로젝트 관리역량, 검증·보강 역량, 투자유치 컨설팅역량이라는 새로운 창업지원 매니저역량을 도출하였다.

핵심주제어: 창업지원 매니저 정의, 창업지원 매니저역량, 창업지원 매니저 자기효능감

1. 서론

중소벤처기업부에 따르면 2021년 중앙정부 15개 부처, 17개 광역지자체에서 총 1조 5,179억 원 규모의 창업지원 사업이 실시되며, 지난해 대비 4.6% 증가한 규모라고 밝혔다. 그중에서도 중소벤처기업부의 간판 창업지원 사업인 예비창업패키지, 초기창업패키지, 창업도약패키지 사업의 예산이 속해 있는 창업 활성화 지원사업의 예산도 2020년 대비 455억 원 늘

어난 4,462억 원으로 책정되었다(중소벤처기업부 창업지원사업 통합공고, 2021).

창업지원에 대한 다양한 정책들이 쏟아지고 운영되는 가운데 창업지원과 관련한 고용 창출도 꾸준히 상승해 왔다. 예산이 늘어난 만큼 정부지원 사업을 운영하는 창업지원 매니저의 수도 급격히 늘어 패키지 사업을 기준으로 2011년 기준 100명 미만이었던 지원 매니저의 수는 2021년 기준 400여 명으로 10년 사이 4배로 늘어나 2011년부터 지금까지 계속 사

* 주저자, 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 석사, hjkiki0203@naver.com

** 교신저자, 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 교수, ytony@hanbat.ac.kr

*** 공동저자, 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 교수, kmsjws@hanbat.ac.kr

· 투고일: 2022-01-11 · 1차 수정일: 2022-02-13 · 2차 수정일: 2022-02-23

· 게재확정일: 2022-02-25

업의 규모를 확대해 가고 있는 상황이다.

보육지원 사업에서 사업화지원 사업으로 변하는 시대의 흐름에 따라 사업의 규모도 커지고 변화를 추구하고 있으며 그에 따라, 각 사업에 주관기관에 속해 있는 창업지원단의 규모도 커지고 있고 매니저들의 역할과 역량도 중요시되고 있다.

그러나 창업지원 매니저들에 대한 역할과 역량에 대한 구체적인 개념이나 이를 근거로 한 체계적인 창업지원 매니저에 대한 훈련강화 프로그램 등의 개발과 실행이 이루어지고 있지 않아 창업지원 매니저의 요구역량과 보유역량 간의 간극이 커지며 자기효능감이 감소하며 창업지원단의 몰입과 업무성과에 부정적인 영향으로 이어지는 문제가 대두되고 있다.

한편, 창업 관련 매니저와 관련된 선행연구는 주로 창업보육과 창업보육 매니저 그리고 창업보육센터의 성공 요인, 지원 서비스와 경영성과의 인과관계, 보육시스템 및 창업자의 특성에 따른 기업의 성과, 성공기업 육성을 위한 지원 서비스 등이 주된 연구의 소재로 다루어져 왔다. 이에 반해, 창업지원단 소속 창업지원 매니저에 대한 선행연구는 최근 창업지원의 정책을 수행하는 중요한 주체로 급부상 함에도 불구하고 매니저가 갖추어야 할 창업지원 매니저의 역량에 관한 연구는 많지 않은 초기 단계이다.

본 연구는 창업지원 매니저의 정의와 창업기업의 성공적인 사업수행을 돕기 위해 요구되는 핵심역량에 따라 매니저가 조직에 몰입할 수 있는 정도와 업무성과에 미치는 영향에 대해 실증분석하는 것에 초점 두며, 이를 통해, 창업지원 매니저의 역량 강화 방안을 제시하여 이들의 자기효능감을 배가하여 창업지원단 업무에 몰입하고 성과를 높이기 위한 정책 시사점 도출과 이를 통해 향후 창업지원 매니저 관련 연구에 유용하게 사용될 수 있는 기초자료를 제공을 목적으로 하고 있다.

본 연구는 크게 네 가지의 세부 연구내용 설정함으로써 창업지원 매니저에게 요구되는 핵심역량을 도출하고자 한다. 첫째, 관련 법률적 근거를 가지고 창업지원 매니저에 대한 개념을 제시하였다.

둘째, 창업지원 사업 운영에 있어 창업기업의 성공적인 육성을 위해 매니저에게 요구되는 핵심역량이 무엇인지를 확인하기 위해 선행연구 고찰을 통해 기초 항목들을 조사하여, 정부 지원사업에서 요구하는 필요역량을 나열하고 창업지원 매니저에게 필요한 핵심역량을 도출하였다.

셋째, 선행연구에 근거하여 창업지원 매니저의 핵심역량에 대한 요인들을 나열하고, 창업보육 매니저들과의 비교를 통해 창업지원 매니저의 역량 차이점을 분석하였다.

넷째, 실증분석을 통해 정부 지원사업의 현실에 따른 창업지원 매니저의 고용 형태, 근무 환경 및 상황 등 조직몰입도와 업무성과 등을 자기효능감을 통해 어떠한 영향을 보여주는지 분석하였다.

II. 이론적 배경

2.1 창업지원제도 및 지원기관 개요

2.1.1 창업지원의 정의

창업지원이란 정부에서 창업 활성화를 위해 창업 절차를 간소화하고, 창업과 관련된 규제를 완화하고, 창업과 관련된 정보를 제공, 창업에 필요한 공간을 지원하는 등과 같은 창업 과정에 필요한 전체적인 인프라를 제공하여 창업을 유도하는 것을 의미한다(홍영진, 2017).

창업을 촉진하기 위해 중소벤처기업부를 중심으로, 중앙정부 및 지방자치 단체인 과학기술정보통신부, 문체부, 고용노동부 등에서는 다양한 창업지원 사업을 실시하고 있다. 현재 예비창업자들과 창업기업의 성공 창업을 돕기 위한 정부의 창업지원 사업은 크게 직접지원과 간접지원으로 구분할 수 있다. 직접지원은 자금을 지원해주는 금융지원이 해당하고, 멘토링·컨설팅, 시설·공간, 창업 교육, 사업화, R&D, 네트워크 지원 등은 간접지원으로 구분 지을 수 있다. 경제의 저성장 문제를 해결하기 위한 정부의 창업지원 예산은 매년 증액되는 추세를 보이고 있다.

2021년 창업지원 통합공고에 따르면 2021년 창업지원 사업은 총 1조 5,179억 원으로 2020년 대비 662억 원(4.6%) 증가한 것을 확인할 수 있다(중소벤처기업부, 2021).

정부의 지원사업을 해당 중앙부처 15개 부처 90개 사업, 광역지자체 17개 시도 104개 사업을 진행하였으며, 그중에 중소벤처기업부가 1조 2,330억 원(81.2%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

정부의 지원사업을 지원 유형별로 살펴보면 아래의 <표 1> 유형별 예산 현황과 같이 6개 유형 194개의 사업을 진행하고, 그중 사업화가 94개 사업 8,745억 원의 사업을 진행하는 것으로 가장 많은 부분을 차지하는 것을 확인할 수 있다.

<표 1> 2021년 창업지원 통합공고 유형별 예산

(단위 : 개, 억 원)

구분	사업화	R&D	시설·보육	창업교육	멘토링	행사	합계
예산	8,745	4,207	1,080	828	229	90	15,179
사업수	94	6	46	15	19	14	194

출처: 2021년 중소벤처기업부 창업지원 통합공고, 2021.

창업가가 갖는 역량과 창업 성과에 관계에서 자금지원의 조절 효과를 검증하였을 때는 창업 성과에 통계적으로 긍정적인 영향을 미쳤으며, 창업가 역량 중의 기술적 역량과 창업 성과와의 관계에서 조절 효과 역시 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다고 주장하였다(김지현, 2017).

또한, 사회적 창업가정신 및 경영역량, 조직문화가 사회적기업의 경제적 성과 및 사회적 성과에 미치는 영향에 있어서 정부 지원정책 활용도와 사회적 네트워크가 유의한 조절 효과를 나타내는 것으로 분석되었으며(김용태, 2012), 정부가 시

행하는 창업지원 정책 중 창업 교육, 멘토링, 자금지원이 창업 성과를 향상시키는데 긍정적인 영향을 미친다는 것을 주장하였다(김종식, 2017). 이 연구에서는 창업 성과와 관련하여서는 자금지원이 가장 큰 영향력을 띄고, 차 순위로 교육지원의 영향력에 주목하였다.

반면에, 기업가의 창업 의지에 영향을 미치는 요인에 관한 분석에서 가장 큰 영향을 미치는 창업지원 제도는 멘토링 프로그램으로 분석되었으며, 공간지원의 경우 창업 의지와 기업성과 모두에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다(임승준, 2016). 추가적으로 자금지원의 경우 기업성과에 부의 방향으로 영향을 미치는 것으로 분석한 경우도 있다.

<표 2> 창업지원 제도에 대한 선행연구

연구자	내용
김지현 (2017)	기업가의 역량과 창업성과와의 사이에서 자금지원은 순수조절변수로써 창업성과에 통계적으로 유의미한 정의 영향을 미쳤으며 자금지원은 창업가 역량 중 기술 역량과 창업성과의 관계에서 유사조절변수로써 통계적으로 유의미한 정의 영향을 미쳤다
김종식 (2017)	교육 강좌 지원과 멘토링 지원, 자금지원은 창업성고를 향상시키는데 유의한 영향을 미친다는 것을 파악할 수 있었다. 또한, 창업성과와 관련하여 상대적으로 자금 지원의 영향력이 가장 크고 뒤이어교육지원의 영향력이 크다
임승준 (2016)	멘토링 프로그램이 창업의지에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났으며 공간지원은 창업의지, 기업성과 모두 영향을 미치는 것으로 나타났고 창업지원금 지원이 기업성과에 부의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.
노민택 (2017)	창업보육센터 지원서비스 중 기술지원서비스와 자금지원서비스가 입주기업 성과창출에 중요한 요소임을 확인하였다

최근 들어 창업보육 센터와 창업지원센터가 곳곳에서 많이 등장하는데, 창업보육 센터에 입주한 기업의 성과 창출에는 기술지원과 자금지원이 가장 중요한 요소임을 주장한 연구들도 있다(노민택, 2017).

2.1.2 창업지원단 설립의 법률적 근거

중소벤처기업부는 2011년 청년창업 활성화를 위해 창업지원 인프라 및 실적 등이 우수한 대학을 지역의 창업거점을 육성하기 위한 “창업선도대학 육성사업” 시행계획을 공고하고, 고등교육법 제2조의 각호에 해당되는 대학 및 특정연구육성법 제2조에 해당하는 기관 중 교육 기능을 수행하는 기관 등 15개 대학을 선정하였다. 창업지원의 지속적인 성장과 확산으로 2019년 초기창업패키지로 전환하였고, 2021년 현재까지 운영하고 있다(중소벤처기업부 창업지원포털, 2021).

창업선도대학 육성사업을 운영하기 위해서는 기존 산학협력단과는 별도의 조직으로 신설하는 것을 원칙으로 자체 창업지원 계획 수립, 예비창업자 발굴, 사후관리 등 기능을 전담할 수 있는 조직을 구성해야 한다. 창업지원단은 법률상 법인격을 가지지는 않으나, 총장 산하의 학교 조직으로 구성되어 운영되고 있다(국가법령정보센터, 2021).

창업지원단은 중소벤처기업부에서 운영하는 창업지원 사업의 전담 조직으로 유망 창업아이템 및 고급기술을 보유한 창업기업에 사업화 자금 및 특화프로그램을 통해 창업기업의 안정화와 성장을 지원 역할을 수행한다.

중소기업창업 지원법과 창업선도대학 육성사업 시행계획 공고문에 따른 창업지원단에 관한 정의를 <표 3>과 같이 정리한다.

<표 3> 창업지원단 설립의 법률적 근거

구분	정의
중소기업창업 지원법 제7조의2	대학은 대학 내 창업촉진사업을 수행하기 위하여 학교규칙으로 정하는 바에 따라 창업지원업무를 전담하는 조직(이하“창업지원 전담조직”이라 한다)을 둘 수 있다
중소기업창업 지원법 제7조의3	법 제7조의2제1항에 따른 창업지원업무를 전담하는 조직(이하 “창업지원 전담조직”이라 한다)은 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 대학 내 창업지원업무의 총괄 기획·조정 2. 대학 내 도전정신, 창의력, 혁신역량 등(이하 “기업가정신”이라 한다) 및 창업 교육 제고 3. 창업자 발굴 및 사업화 지원4. 대학 내 창업보육센터 등 창업지원기구 관리5. 해당 대학 내 창업기업에 대한 투자, 인력, 기술, 판로 등에 대한 지원 6. ‘벤처기업육성에 관한 특별조치법’ 제2조제5항에 따른 실험실공장과 같은 조 제8항에 따른 신기술 창업전문회사에 대한 자금 등 지원7. 창업 수요 및 활동에 대한 정보의 수집·제공 및 홍보 8. 해당 대학 내 창업지원사업 관련 업무 담당자에 대한 교육 및 훈련 9. 대학 간 창업지원사업의 연계 및 조정
창업선도대학 육성사업 시행계획 공고문(중소기업청 공고 제2010-180호)	창업선도대학의 창업관련 인력 부서를 「창업지원단」으로 독립적으로 조직화 할 경우 우대 한다. 창업지원단은 기존 산학협력단과는 별도의 조직으로 신설하는 것을 원칙으로 하고, 자체 창업지원계획 수립, 예비창업자 발굴, 사후관리 등 기능을 전담 할 수 있는 조직으로 구성 한다.

출처: 국가법령정보센터(2021), 창업지원포털(2021)

창업지원단은 창업선도대학을 운영하기 위한 산학협력단과는 별도의 조직으로 신설하는 것을 원칙으로 하고 다양한 창업지원 기능을 전담할 수 있는 조직으로 구성하는 것을 우대 사항으로 하였으나, 2019년 초기창업패키지로의 전환으로 대학뿐만 아니라, 공공 및 민간기관 등의 참여를 확대하면서 창업지원단에서 창업지원 전담 조직이라는 명칭으로 바뀌어 사용되고 있다.

2.1.3 창업지원 매니저의 정의와 필요역량 선행연구

2.1.3.1 창업지원 매니저와 창업보육 매니저의 선행연구

중소벤처기업부 창업사업화 지원사업 통합관리지침(2020) 개정에 따르면 창업지원 매니저를 전담 인력이라 칭하고 있으며 이는 사업을 수행하는 주관기관에 소속된 자로서 사업을 실무적으로 운영하는 자를 말한다. 통합관리지침에서 사업의

실무적 운영은 창업자 발굴·육성에서부터 창업자의 사업 안정화 성장지원, 스케일업까지 사업화 지원사업의 전반적인 업무를 담당하는 것을 말한다. 창업지원 사업에 선정된 창업기업들이 가장 많이 접하게 되는 지원 인력은 창업지원단의 사업화 자금운영과 사업 성공을 위한 성장 촉진을 지원하는 창업지원 매니저이다.

창업지원 매니저는 창업지원 사업의 가장 중요한 역할인 사업화 자금 지원과 짧은 기간 성장 촉진을 위한 실질적인 액셀러레이터 기능을 수행하는 중요한 역할을 담당하고 있다.

중소벤처기업부 창업사업지원 신규 주관기관 모집공고를 통해 창업지원 사업별로 수행해야 할 역할을 구분하고 필요역량을 도출해 낼 수 있다.

<표 4> 창업 지원사업별 수행 업무

구분	예비창업 패키지	초기창업 패키지	창업도약 패키지
지원 기준	예비창업자	창업3년 이내	창업3년~7년 이내
지원 기간	10개월 이내	10개월 이내	10개월 이내
지원 예산	1,002억 원	1,002.6억 원	1,020억 원
지원 규모	1,530개사	960개사 내외	총 1,080개사 내외
지원 내용	·최대1억원 지원 (평균51백만원) ·창업교육(40시간) ·프로그램 운영 ·전담멘토 1:1매칭, 사업계획 검토, 보완, 경영자문 서비스 제공	·최대 1억원 (평균65백만원) ·시제품제작, 지재권취득, 마케팅 등 ·창업아이템 검증, 성장지원 등	·최대3억원 (평균1.5억원) ·사업화자금 및 특화프로그램

출처: 예비창업, 초기창업, 창업도약패키지 모집공고(창업진흥원, 2021)

창업보육 매니저의 역량에 대한 선행연구로는 마케팅, 자금 및 산업재산권, 사업화, 의사소통과 네트워킹, 기업관리 역량을 전문 매니저의 필요역량이라고 박동열·하규수(2014)은 정의하였고, 최강득·김영문(2015)은 매니저의 노하우, 이론적 지식, 기업지원 관심도, 정보제공의 성실성 등을 매니저의 역량으로 명명하였다. 배영임(2016)은 창업지원 관련 지식과 노하우 보유 수준, 관련 전문가 네트워크 구축, 기업지원에 대한 관심도와 적극성, 다양한 정보 획득 및 제공 능력, 신속한 행정지원 서비스 제공 능력을 매니저의 역량으로 정리하였다.

위 선행연구를 바탕으로 두 매니저의 역량 차이점을 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 창업지원 매니저와 창업보육 매니저의 역량 비교

구분	역량
창업지원 매니저	창업자 발굴, 사업화 자금지원, 행정지원, 네트워크, 창업 교육, 투자 지원, 후속지원 등
창업보육 매니저	창업 장소제공, 경영 및 사업지원, 재무 지원, 기술지원, 법률지원, 네트워킹 연계, 투자 지원 등

선행연구를 바탕으로 창업지원 매니저와 창업보육 매니저의 역량 비교를 통해 차이점을 도출하면 창업지원 매니저의 역량은 다음과 같이 정리할 수 있다. 1) 창업자 발굴역량, 2) 프로젝트 관리역량, 3) 검증·보강역량 4) 투자유치 컨설팅역량이다.

창업자 발굴역량은 창업보육 매니저와 차별점을 갖는 첫 번째 역량이다. 중기부는 창업기업 육성정책 혁신전략(2016.4)에 따라 성공 가능성이 높은 고부가가치 기술을 보유한 전문인력 창업자를 능동적으로 발굴하는 “기술창업스카우터” 제도를 도입(2016.5)하였으며, 대학연구소 등의 우수 기술인력을 대상으로 창업자 육성사업 안내 및 창업 준비과정을 측면 지원하고, 기술적 혁신성과 시장성 등을 평가하여, 창업선도대학 등 기술창업 육성프로그램 등에 추천하는 역할을 말한다. 또한, 기술창업 스카우터를 창업지원 사업 참여 주관기관(창업선도대학 외2 기관)에 최초 배치하여 우수창업자를 상시 발굴, 창업사업에 추천·연계 실시하고 있다(창업진흥원, 2018).

스카우터를 통해 발굴될 수 있는 대상자는 신사업, 미래성장 동력 분야 업종 영위자, 교수·연구원·퇴직기술인력, 해외 특허 보유자 등 기술창업자를 대상으로 하고 있으며, 대학 자체, 지역 내 연구기관, 센터, 타 대학 등 관계기관 및 경진대회 등을 통해 유망 창업자를 상시적으로 발굴할 수 있도록 하였다(창업진흥원, 2018).

프로젝트 관리역량은 창업지원 매니저들은 창업기업의 협약 시작부터 종료까지 창업 기업에게 가장 중요한 사업화 자금을 수시 점검하고, 필요에 따라 점검반을 통해 현장 실태조사 등을 실시, 사업운영위원회를 통해 창업기업의 사업지원금 사용 내용을 검토 승인 절차를 진행하기도 한다.

프로젝트 관리 역량과 관련된 선행연구를 찾아보면 최강득·김영문(2015)은 창업보육 매니저의 역할은 창업보육센터 운영과 관련하여 입주기업의 성장을 위해 지원해주는 역할을 담당하는 것으로 센터 운영 및 관리뿐만 아니라 입주기업 선정에서 성장을 위한 경영·기술·행정 지원, 네트워킹 등을 포함한다고 하였다(최강득·김영문, 2015).

매니저의 역량을 5가지 세부 항목으로 구성한 배영임(2016)은 그중 신속한 행정지원 서비스 제공 능력을 매니저역량으로 구성하였다. 본 연구에서는 통합관리지침과 선행연구를 바탕으로 프로젝트 관리 역량을 두 번째 역량으로 정의한다.

검증·보강역량은 예비창업패키지, 초기창업패키지, 창업도약 패키지 사업은 10개월 이내의 협약 기간 동안 아이টে을 검증하고, 창업자에게 맞는 창업 교육, 멘토링, 네트워크, 투자 연계지원 등 집중지원을 통한 창업 성장 촉진 역할을 한다.

창업 사업화 지원사업에서도 창업지원단에 액셀러레이터 기능을 부여하기 시작하여 창업자 발굴, 육성, 자금지원, 투자, 성장의 단계에 이르는 창업 성장 촉진을 수행하고 있다. 이러한 창업 성장 촉진 시키기 위한 아이টে의 검증과 보강역량은 액셀러레이터와 유사하다고 볼 수 있다.

액셀러레이터(Accelerator)란 창업 아이디어나 아이টে만 존재하는 단계의 신생 스타트업을 발굴해 업무공간 및 마케팅, 흥

보 등 비핵심 업무를 지원하는 역할을 하는 단체를 이룬다. 스타트업 액셀러레이터는 창업기업에 사무실, 컨설팅 서비스를 제공할 뿐 아니라 마케팅·전략 등 각 분야의 세계적 전문가들을 멘토로 연결해 주기도 한다.

투자유치 컨설팅역량은 창업 사업화 지원사업 통합관리지침(중소벤처기업부, 2020) 제 59조에 의하면 “주관기관장은 창업기업의 협약 기간 종료 후 5년간 지속적인 사후관리를 하여야 하며, 창업기업 실태조사 등에 필요한 제반 요청사항에 대하여 창업기업과 함께 성실히 협조해야 한다”라고 명시되어 있다

창업지원 매니저들은 창업기업의 협약종료 후 수혜기업의 매출, 고용, 투자 등 성과 취합 실적 관리를 하고 있으며, 수혜기업의 더 큰 발전을 위해 관련 분야 네트워크, 판로개척, 글로벌 진출 등의 프로그램을 개발하여 지속적인 지원을 하기도 한다.

창업기업들의 가장 큰 고민은 자금 확보로 ‘2020년 창업기업실태조사’에 의하면 창업 1년~7년 차의 창업기업들의 창업 이후 추가 필요자금 조달 방법은 자기 자금이 전체 88.5% 이상으로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 정부 출연금은 0.9%, 투자 자금은 0.3%로 비중이 낮은 것으로 조사되었다(2020 창업기업실태조사, 2021.05.11). 창업기업의 지속 성장을 위해 창업지원 매니저들은 자금 확보를 위한 R&D 사업 정보제공, 투자유치를 위한 IR 행사 참여 유도 및 자금 확보 컨설팅, 비즈니스모델 컨설팅 등의 활동을 지속적으로 지원하고 있다.

박상문(2010)은 창업기업들의 입주부터 졸업 이후까지의 종합적인 지원 체계를 강화할 필요가 있다고 시사점을 내어놓았고, 김성민(2015)은 졸업기업의 지역경제 발전을 위해 졸업기업의 자생력을 키워주기 위한 창업보육센터와 지자체 그리고 중앙정부의 노력이 필요하다고 하였다.

2.1.3.2 창업지원 매니저

창업지원 사업의 가장 중요한 역할은 예비창업자 또는 창업기업이 성공적인 사업화를 지원하고 성공률 제고를 위해 자금·교육·투자네트워크 등을 지원하는 일이다. 그 일을 수행하기 위해서는 전담 조직과 전담 인력이 필요하다.

중소벤처기업부 공고 제2020-506호 「창업사업화 지원사업 통합관리 지침」 제2조 용어의 정의에 따르면 전담 기관의 창업기업 지원업무의 일부를 위임받아 직접적으로 창업기업을 지원하는 기관으로 국내의 창업지원 기관을 주관기관이라 명하고 있다.

주관기관에서는 창업지원 사업을 운영하기 위한 전담 조직을 설치 운영하고 사업을 전담할 창업지원 관련 경력 3년 이상인 자를 필수 확보하여 전담 조직을 구성해야 한다. 전담 인력은 주관기관에 소속된 자로서 사업을 실무적으로 운영하는 자를 말한다. 창업지원 사업의 실무적인 내용은 각 사업에서 요구되는 지원내용을 통해 구분할 수 있다.

2.1.3.3 창업지원 매니저의 필요역량

Boyatzis(1982, 2007)는 역량을 업무에서 우수한 성과와 우연히 관련된 개인의 기본 특성이라고 정의하였다.

Spencer & Spencer(1993)는 역량은 실무 경험, 생활 경험, 학습 또는 훈련을 통해 얻을 수 있는 기술 및 능력이라고 했다.

역량은 기본적으로 능력에 관한 의미를 갖고 있다. 역량 보유의 기준은 그 일을 해낼 수 있는지 없는지로 판단되기 때문이다. 역량은 본래 직업 교육이나 훈련 분야, 혹은 성인교육 분야에서 논의되어 온 것으로, 숙달하고자 하는 직무나 업무를 성공적으로 수행해내는 것과 관련된 개념이며 핵심기술, 핵심역량, 일반기술, 핵심 자질 등 교육계에서 사용하는 역량 관련 용어는 이러한 관심을 반영한다고 하였다(소경희, 2007).

창업지원 매니저의 역량을 강화해야 하는 이유는 창업기업의 안정화와 지속적인 성장을 지원하기 위함이다.

송영경(2010)은 매니저의 역량 강화를 위해 장기간 근무 여건 마련, 업무집중 환경 구성, 객관적이고 합리적인 보상시스템 마련, 개인 특성에 맞는 교육 훈련 및 지원정책을 제시하였다. 이운재(2004)는 매니저의 전문성 확보, 전문화된 교육, 인센티브 제도, 매니저 양성 프로그램 개발 등의 역량 강화 방법을 제시하였다. 김영문(2017)은 매니저 교육 훈련 프로그램 개발 및 예산지원을 제시하였다.

2.2 변수의 선행연구

2.2.1 창업지원단 조직몰입도

마치(March-Simon, 1958) 등이 최초로 사회과학에 도입한 개념으로 조직몰입은 조직의 입장에서는 인적 자원의 효율적 관리라는 측면에서 조직 구성원의 입장에서는 조직으로부터 얻을 수 있는 보상의 최대화라는 측면에서 주요한 관심의 대상이 되고 있다(김기갑, 2019). 이렇듯 조직몰입은 사회학에서 사용된 개념으로 개인 또는 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다가 1960년대 조직행태론 연구에서 조직몰입이라는 개념이 사용되었다(이민자, 2021).

조직몰입은 조직과 조직 구성원의 연결이라는 인지에서 시작되며, 조직과 구성원 간의 관계가 좋을수록 직원 만족으로 이어지고, 이직 의사를 감소시키고 동시에 생산성을 향상시킬 수 있다(김연선, 2008). 그러므로 연구자들은 지속적으로 조직몰입과 관련된 연구를 수행하고 있으며, 연구 조사가 많아짐에 따라 조직몰입 정의도 여러 가지로 나타나고 있다.

Jason, et al(2015)은 조직몰입은 조직의 일원으로 남으려는 종업원의 열망으로 정의하고 세 가지 몰입의 형태를 제시하였다. 지속적 몰입은 이직에 따른 비용을 인식하여 조직에 남아있고 싶은 종업원의 욕망을 가리키고, 정서적 몰입은 감정적 애착으로 인해 조직 구성원으로 남고자 하는 구성원의 욕구를 말하며, 규범적 몰입은 의무감 때문에 조직 구성원으로 남으려 하는 구성원의 열망이라고 정의하였다(Jason, et al, 2015). 본 연구에서는 Jason, et al(2015)의 정의를 채택하여 지속적, 정서적, 규범적 몰입을 포함한 개념을 사용한다.

2.2.2 업무성과

Dalton et al(1980)은 업무성과의 평가지표를 경제적 성과지표인 수익성, 성장성, 생산성, 매출액과 심리적 성과지표인 사기, 직무만족, 조직몰입 등으로 구분하고 기존의 연구자들은 경제적 성과지표보다는 심리적 성과지표를 더 많이 사용하여 왔다고 지적하였다. 업무성과란 현재 자신이 맡은 업무가 공식적으로 조직에서 요구하는 성과와 기대 수준을 성공적으로 달성해 나가고 있는 정도를 말한다(Williams & Anderson, 1991). 즉, 업무성과란 조직의 목표를 달성한 정도이다. 조직 구성원들이 맡은 업무들은 직무기술서상에서 제시된 상태로 고정되어 있기보다는 계속해서 변화하게 되며 이렇게 변화된 업무들은 즉각적으로 직무기술서상에 반영되기 쉽지 않으므로 업무성과를 통한 측정이 항상 정확하다고는 볼 수는 없다(이정환, 2015). 그런데도 업무성과는 조직 구성원들이 자신에게 주어진 기본적인 사항들을 잘 이행하고 있는지 그리고 조직에 중요한 이바지 하고 있는지를 평가할 수 있는 기준이 된다. 따라서 조직 구성원들의 업무성과는 조직 차원에서 중요하게 인식할 필요가 있다.

박동열·하규수(2014)는 창업보육센터의 자체 성과에 관한 연구를 통해 입주기업의 성과로 매출 증가, 고용증가, 기술 상업화, 인증, 지식재산권 등으로 측정하였고, 창업사업화 지원사업 통합관리지침(2020)의 제24조(주관기관 성과평가)에서 관리기관 또는 전담 기관장은 주관기관에서 제출한 최종보고서 및 사업추진 성과(매출, 고용, 지재권, 투자유치, 수출성과 등) 등의 평가내용을 종합하여 성과를 평가하여야 한다고 명시되어 있다. 본 연구에서 업무성과는 창업지원단 성과평가 기준에 가장 큰 부분을 차지하고 있는 창업기업의 매출, 고용, 투자 등 창업기업의 성과를 기준으로 하고자 한다.

2.2.3 자기효능감

조직 구성원의 직무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 동기부여(Motivation)는 매우 중요하게 다루어지고 있다(Vroom, 1964; Bandura, 1977). 동기부여란 구성원의 내적·외적 업무환경에서 나타나는 강력한 에너지의 집합체이며, 이는 직무를 수행하기 위해 노력하고 집중하게 만들고, 직무의 방향성을 제시하며, 그 직무에 지속성을 부여하는 근간이 된다. 구성원의 동기부여를 설명하는 연구는 기대이론, 목표설정 이론, 공정성 이론 등 다양하지만, 본 연구에서는 창업지원 매니저로서 어떤 과업을 수행하기 위해 다양한 행동 중에서 어떤 행동을 선택할지 결정하는 과정을 설명하는 기대이론을 적용하고자 한다(Vroom, 1964). 기대이론에서는 어떤 업무를 수행할 때 자기효능감이 기대를 형성하게 하는 중요한 요인으로 작용한다. 여기서 기대(expectancy)란 어떤 과업에 대해 최선을 다해서 성공적으로 완성했을 때 나타날 것이라고 믿는 결과물을 일컫는다.

기대이론에서 자기효능감(Self-Efficacy)은 빙산 모형에서 잠재 부분에 해당하는데, 특정한 직무를 성공적으로 수행하는데

필요한 능력을 자신이 갖고 있다고 믿는 심리상 태를 일컫는다. 이처럼 자기효능감은 일종의 스스로에 대한 자신감이나 일과 관련한 자존감 등과 유사한 개념으로서, 과거의 성취 경험과 간접경험, 친구, 동료, 상사 등이 ‘당신은 잘 할 수 있다’라고 칭찬을 들을 때 생기며, 효능감은 일종의 감정적 기제이다(Bandura, 1977). 즉 두려움, 걱정은 업무수행 능력을 의심하게 만들며, 자긍심과 열정은 자신감을 높인다. 자기효능감은 직무수행성과에 긍정적 영향을 미친다(Bandura & Wood 1989).

동기부여 측면에서 자신감이 어떠한 일을 잘 할 수 있는 능력이 있다는 믿음으로서(Thomas & Velthouse, 1990) 자기효능감과 동일 개념으로 사용하기도 하지만, 또 다른 연구에서는 자기효능감에 자신감, 자기 존중감, 자아개념 등을 포함한 포괄적 개념으로 정의하기도 한다(Feltz & Lirgg, 1998).

Bandura(1977)는 자기효능감을 이루고 있는 본질을 다음과 같이 설명하고 있다. 우선 자기효능감을 구체적인 상황에서의 자신의 가치와 능력에 대한 확신인 자신감(self-confidence)이라고 볼 수 있으며, 이는 자기 가치에 대한 판단인 자기존중감(self-esteem)과는 구분된다. 자신의 능력에 대한 확신인 자신감과 자기 자신을 좋아하거나 싫어하는 것은 특별한 관계가 없기 때문이다. 따라서 자신의 능력에 대한 개인의 확신인 자신감은 능력을 요구하는 행위를 할 때, 자신이 얼마나 잘 할 수 있을지에 대한 효능성에 관한 판단을 도와준다. 이러한 자신감은 자신의 능력에 대한 인지적 판단 과정을 통해 성립되며 정서적 반응으로 표출된다(Bandura, 1977).

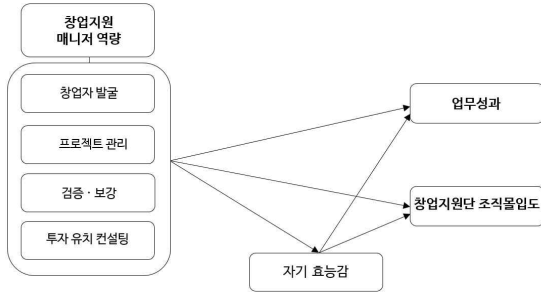
본 연구에서는 자기효능감을 포괄적 개념으로 사용한다.

III. 연구의 설계 및 방법

3.1 연구모형

선행연구에서 도출한 이론적 배경을 토대로 본 연구는 창업지원 매니저의 역량이 창업지원단 조직몰입도와 업무성과에 긍정적인 영향을 도울 줄 것이라고 가정하고 연구모형을 구성하였다.

개인의 역량 특성들이 심리적 특성과 성과요인에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 개인 역량 특성을 통해 형성된 매니저의 자기효능감은 창업지원 매니저의 창업지원단 조직몰입과 업무성과에 영향을 줄 것으로 추정한다. 본 연구는 다음 그림과 같은 연구모형을 제시하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2 가설설정

창업지원 매니저의 선행연구가 부족한 상황이다. 창업 매니저로 많은 선행연구가 돼 있고 창업지원 매니저와 가장 비슷한 업무를 보고 있는 창업보육 매니저와 창업지원 매니저의 역할들을 비교해보고 차이점을 창업지원 매니저의 역량으로 도출하였다.

배영임(2016)은 창업보육센터 지원 서비스 중 ‘물리적 시설 및 장비 지원’, ‘경영/법률 지원’, ‘네트워크지원’, ‘자금지원’, ‘기술지원’ 만족도는 입주기업의 경제적 성과에 유의한 영향을 미친다고 밝혔다. 박상호·강신철(2021)은 매니저의 자기효능감을 매개로 업무성과에 간접적인 영향을 미친다는 결과와 조직몰입도는 업무성과에 영향을 미치지 않는다고 밝혔다. 이목화(2004)는 자기효능감은 조직몰입에 긍정적 영향을 주고 자기효능감과 조직몰입 사이의 관계를 조절하는 것으로 연구하였다. 이민자(2021)는 자기효능감은 조직몰입 간 매개효과를 나타낸다는 연구 결과를 밝혔다. 이를 바탕으로 창업 사업화에서 가장 중요한 창업자 발굴과 프로젝트 관리, 지속적인 성공 창업을 위한 액셀러레이터 역할인 검증·보강, 졸업 후의 지속적인 성장지원을 위한 투자유치 컨설팅역량이 매니저의 자기효능감, 창업지원단 조직몰입도, 업무성과에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 1: 창업지원 매니저역량은 업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3: 창업지원 매니저의 검증·보강역량은 업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-4: 창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 창업지원 매니저역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 2-1: 창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 창업지원단

조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 2-2: 창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-3: 창업지원 매니저의 검증·보강역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-4: 창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 창업지원 매니저역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 3-1: 창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 3-2: 창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 3-3: 창업지원 매니저의 검증·보강역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 3-4: 창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 자기효능감은 업무성과에 매개효과가 있을 것이다.

가설 5: 자기효능감은 창업지원단 조직몰입도에 매개효과가 있을 것이다.

3.2 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 창업사업화 지원사업 통합관리지침과 선행연구를 바탕으로 연구의 목적에 맞게 창업지원 매니저의 역량을 창업자 발굴역량, 프로젝트 관리역량, 검증·보강 역량, 투자유치 컨설팅역량으로 구분하였다. 조작적 정의는 다음<표 6>과 같다.

창업지원 매니저의 역량 중 창업자 발굴역량은 성공 가능성이 높은 고부가가치 기술을 보유한 우수창업자를 수시 발굴, 사업계획 수립 등 창업 사업화에 추천연계 등으로 창업진흥원에서 정의한 내용을 활용하여 4가지 항목으로 구성하였다.

프로젝트 관리역량은 창업기업의 선정부터 협약종료까지 사업비 집행, 창업시스템 관리, 회계감사 등의 행정을 지원하는 서비스로 배영임(2016), 최강득·김영문(2015)의 선행연구와 창업사업화 지원사업 통합관리지침을 내용을 활용하여 5가지 항목으로 구성하였다. 검증·보강 역량은 아이템을 검증하고, 창업 교육, 멘토링, 네트워크 투자 연계 등을 통한 창업기업 성장 촉진으로 고병기(2020), 최중빈(2019)의 선행연구를 활용하여 6개 항목으로 구성하였다. 투자유치 컨설팅역량은 졸업기업의 지속적인 성장을 위한 사업화 연계지원 및 컨설팅 제공으로 창업사업화 지원사업 통합관리지침과 김성민(2015)의 선행연구를 활용하여 5개 항목으로 구성하였다.

<표 6> 변수의 조작적 정의

구분	조작적 정의	참고
창업자 발굴역량	성공 가능성이 높은 고부가가치 기술을 보유한 우수창업자를 수시 발굴, 사업계획 수립 등 창업 사업화에 추천 연계	창업진흥원(2018)
프로젝트 관리역량	창업기업의 선정에서부터 협약종료까지의 사업비 집행, 창업시스템 관리, 회계, 감사 등 행정서비스 지원	창업사업화 지원사업 통합관리지침 개정 (제53조) 배영인(2016) 최강득·김영문(2015)
검증 보강역량	아이템을 검증하고, 창업자에게 맞는 창업 교육, 멘토링, 네트워킹, 투자 연계지원을 통한 창업 성장 촉진	고병기(2020) 최중빈(2019)
투자유치 컨설팅 역량	졸업기업의 지속적인 성장을 위한 사업화 연계지원 및 컨설팅 제공	통합관리지침 개정 (제59조) 김성민(2015)
창업지원단 조직몰입도	창업지원단과 창업지원 매니저의 연결 관계로 창업지원단의 일원으로 남으려는 욕구와 조직에 대한 애착 정도	Jason, et al(2015) 김연선(2008)
업무성과	창업지원단 운영과 창업기업의 지원업무를 성공적으로 수행한 결과	창업사업화 지원사업 통합관리지침 개정 (2020) 박동열·하규수(2014)
자기 효능감	창업지원단 운영과 선정기업의 창업지원 업무를 수행하는데 맡은 업무를 잘 할 수 있다고 믿는 자신감, 자기 존중감의 정도	Thomas & Velthouse (1990) Feltz & Lirgg(1998)

IV. 연구 방법 및 연구 결과

4.1 연구 방법

4.1.1 자료수집

본 연구는 창업지원 매니저를 대상으로 매니저의 역량 특성이 창업지원단 조직몰입과 업무성과에 미치는 영향을 알아보는 데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 선행연구를 고찰하고, 정부에서 시행하고 있는 창업지원 사업을 참고하여 창업지원 매니저의 자기효능감, 창업지원단 조직몰입, 업무성과에 영향을 미치는 요인으로 4가지 독립변수를 측정하기 위해 설문조사를 실시하였다.

본 연구는 예비창업패키지, 초기창업패키지, 창업도약패키지를 운영하는 전국 108개 기관에 소속된 창업지원 매니저 271명을 대상으로 온라인 설문조사를 하였고, 설문 형식은 선다형 질문으로 리커트 5점 척도를 이용하였다.

2021. 10. 8.~11. 10.까지 설문조사를 통해 총 122부가 회수되었고, 통계분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 설문의 신뢰성 분석과 측정된 구성개념들의 타당성 분석을 실시하였다. 또한, 설정된 가설의 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

4.1.2 인구통계학적 특성

빈도분석을 통한 설문 대상자들의 일반적인 특성을 정리해보면, 여성 비율이 남성보다 1.4배 높은 편이며, 창업 연령대는 20~30대가 84.4%를 차지할 정도로 압도적인 비율을 차지하고 있다. 근무 년 수는 1년~5년까지 다양하게 분포해 있

며, 기간 제한이 있거나 사업 기간별 계약직이 대부분으로 77.8%를 차지하는 불안한 근무 형태이다. 주당 초과근무는 93.4%가 초과근무를 하고 있고, 이 중 58.5%가 과다 업무로 인해 초과근무를 하는 것으로 나타났다.

<표 7> 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남	50
	여	72
지역	서울, 경기, 인천	23
	강원	8
	충남, 충북, 세종, 대전	62
	전남, 전북, 광주	10
	경남, 경북, 부산, 울산	19
근무 연수	1년 미만	22
	1년~3년 미만	36
	3년~5년 미만	30
	5년 이상	34
근무 형태	기간 제한 있는 계약직	37
	사업 기간별 계약직	58
	정규직	27
초과근무 횟수	1회	24
	2회	35
	3회	38
	4회	9
	5회 이상	8
	없음	8
초과근무 이유	과다 업무	69
	창업자 요구사항 해결	33
	상위기관 자료 요청	16

4.2 탐색적 요인분석 및 상관관계 분석

4.2.1 탐색적 요인분석

본 연구에서 측정하고자 하는 변수의 타당성 및 신뢰성 검증에 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다.

<표 8> 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

변수	측정 문항	요인 적재값	분산 (%)	누적 분산 (%)	신뢰도 (크론바흐 알파값)
창업자 발굴역량	발굴1	.748	20.747	20.7747	a=.691
	발굴3	.683			
	발굴4	.677			
프로젝트 관리역량	관리1	.725	11.803	32.55	a=.656
	관리2	.707			
	관리3	.554			
검증 보강역량	검증보강1	.556	8.839	41.289	a=.744
	검증보강2	.710			
	검증보강4	.754			
	검증보강5	.577			
투자유치 컨설팅 역량	투자컨설팅1	.843	7.702	48.991	a=.892
	투자컨설팅2	.787			
	투자컨설팅3	.823			
	투자컨설팅4	.840			
	투자컨설팅5	.790			
자기효능감	자기효능감1	.755	6.983	55.974	a=.932
	자기효능감2	.819			
	자기효능감3	.825			
	자기효능감4	.883			

	자기효능감5	.833			
	자기효능감6	.747			
창업지원단 조직몰입도	조직몰입 1	.626	6.851	62.825	a=.847
	조직몰입 2	.583			
	조직몰입 3	.565			
	조직몰입 4	.531			
	조직몰입 5	.511			
업무성과	업무성과 1	.617	5.99	68.814	a=.874
	업무성과 2	.538			
	업무성과 3	.556			
	업무성과 4	.578			
	업무성과 5	.688			

<표 8>과 같이 요인 적재 값이 0.4미만인 것을 제외하고 0.5 이상 근접한 것만은 포함(임종원 외, 2001)하여 창업자 발굴 3문항, 프로젝트 관리 역량 3문항, 검증보강 역량 4문항, 투자유치 컨설팅역량 5문항, 자기효능감 6문항, 창업지원단 조직몰입도 5문항, 업무성과 5문항으로 변수 개념의 타당성을 확보하였다. 또한 변수의 신뢰성 검증 결과 모든 변수는 신뢰도(Cronbach's a α: 크론바흐 알파 값) 0.6이상을 얻어 신뢰성을 확보하였다.

창업자 발굴역량의 발굴2 항목과 프로젝트 관리역량의 4번, 5번 항목, 검증보강 역량의 3번, 6번 항목은 요인 적재 값이 0.4미만으로 값을 제외하였다.

4.2.2 상관관계 분석

본 연구에서는 창업지원 매니저의 역량, 자기효능감, 업무성과, 창업지원단 조직몰입도 간의 관계를 분석하기 위한 목적으로 상관관계 분석을 실시하였다.

측정 변수들 간의 상관관계를 분석하기 위해 가장 폭넓게 사용되고 있는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)를 사용하여(김정곤·양동우, 2016) 변수 간의 상관관계를 확인한 결과 <표 9>와 같다.

<표 9> 구성개념 간 상관관계 분석

구분	상관관계						
	발굴	관리	검증보강	컨설팅	효능감	업무성과	몰입도
발굴	1						
관리	.423*	1					
검증보강	.382**	.398**	1				
컨설팅	.264**	.268**	.389**	1			
효능감	.162	.219*	.287**	.056	1		
업무성과	.153	.274**	.292**	.069	.652**	1	
몰입도	.224*	.171	.389**	.148	.692**	.587**	1

** 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽). * 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

창업자 발굴역량과 프로젝트 관리 역량 간의 상관관계수는 0.428로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있다. 그리고 창업자 발굴역량과 검증보강 역량 간의 상관관계수는 0.382로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있으며, 창업자 발굴역량과

투자유치 컨설팅역량은 0.264로 역시 낮은 상관관계를 나타내고 있다. 또한, 프로젝트 관리 역량과 검증보강 역량 간의 상관관계수는 0.398로 다소 낮은 상관관계를 나타냈으며, 프로젝트 관리 역량과 투자유치 컨설팅은 0.268로 역시 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 검증보강 역량과 투자유치 컨설팅역량 간의 상관관계수는 0.389로 상관관계가 나타나고 있다. 계수 값이 ±0.9 이상은 매우 높음, ±0.7~±0.9 미만은 높음, ±0.4~±0.7 미만은 다소 높음, ±0.2~±0.4 미만은 낮음, ±0.2 미만은 상관 관계없음이다. 그 결과 창업자 발굴역량, 프로젝트 관리역량, 검증보강역량, 투자유치 컨설팅역량의 독립변수들 간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다.

4.3 가설검증 및 결과분석

4.3.1 가설검증

본 연구는 창업지원 매니저를 중심으로 매니저의 역량이 업무성과와 조직몰입에 미치는 영향을 탐색적으로 살펴보고 자기효능감을 매개로 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 하였다.

창업지원 매니저역량 자기효능감을 매개로 업무성과와 창업지원단 조직몰입도에 영향을 미치는지 가설검증을 위해 위계적 회귀분석을 통해 직접 효과와 함께 매개효과에 대한 분석을 실시한 결과 다음과 같이 나타났다.

4.3.1.1 주요 변수 간 직접 효과

창업지원 매니저의 역량이 업무성과와 창업지원단 조직몰입도, 자기효능감 주요 변수 간의 직접적인 관계를 살펴보면, <표 10>과 같이 나타난다.

가설 1의 창업지원 매니저역량 중에 프로젝트 관리와 검증보강이 업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 창업자 발굴과 투자 컨설팅역량은 유의한 의미가 없는 것으로 확인되었다.

가설 2의 창업지원 매니저역량 중에 검증·보강역량만 창업지원단 조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 투자 컨설팅역량은 유의한 의미가 없는 것으로 확인되었다.

가설 3의 창업지원 매니저역량 중에 검증·보강역량만 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 투자 컨설팅역량은 유의한 의미가 없는 것으로 확인되었다.

<표 10> 주요 변수들의 직접 효과

가설	경로	비표준 계수		t값
		β	표준 오차	
가설1	1-1.창업자 발굴→업무성과	-.007	.118	-.056
	1-2.프로젝트관리→업무성과	.244	.122	1.995
	1-3.검증·보강→업무성과	.309	.129	2.394

	1-4.투자컨설팅→ 업무성과	-.080	.097	-.821
R ² =.120, F=3.990 p=.005				
가설2	2-1.창업자 발굴→ 조직몰입도	.098	.102	.953
	2-2.프로젝트관리 → 조직몰입도	-.010	.106	-.097
	2-3.검증·보강→ 조직몰입도	.407	.112	3.644
	2-4.투자컨설팅→ 조직몰입도	-.014	.084	-.172
R ² =.159, F=5.511 p=.000				
가설3	3-1.창업자 발굴→ 자기 효능감	.033	.102	.319
	3-2.프로젝트관리 → 자기 효능감	.131	.106	1.240
	3-3.검증·보강→ 자기 효능감	.280	.112	2.509
	3-4.투자컨설팅→ 자기 효능감	-.075	.084	-.900
R ² =.102, F=3.331 p=.013				

4.3.1.2 위계적 회귀분석을 통한 매개효과 분석

가설 4는 자기효능감이 창업지원 매니저의 역량과 업무성과 사이를 매개하는지 여부를 가설5는 자기효능감이 창업지원 매니저의 역량과 창업지원단 조직몰입도 사이를 매개하는지 여부를 확인해 보는 것이다. Baron & Kenny(1986)가 제시한 3 단계로 이어지는 매개효과 분석을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였는데, 위계적 회귀분석은 단계별로 변수를 투입할 서로 다른 형태의 회귀분석을 통해 최종 모형에서 매개변수의 매개 역할 여부를 확인하는 분석이다. 그리고 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치지 않으면 완전매개효과(Full Mediation)가 존재한다고 말하며, 유의할 경우에는 부분매개효과(Partial Mediation)가 있다고 할 수 있다(Baron & Kenny, 1986). 가설 4의 검증을 위한 매개효과 분석 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 창업지원매니저의 역량과 업무성과에서 자기효능감의 매개효과

가설	단계	독립변수	종속변수	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
가설 4	1 단계	창업자발굴	자기 효능감	.061b	.642	.522	0.83
		프로젝트 관리		.125b	1.311	.192	
		검증·보강		.287	3.286	.001	
		투자컨설팅		-.066b	-.690	.492	
	2 단계	창업자발굴	업무 성과	-.014c	-.137	.891	.115
		프로젝트 관리		.118	2.000	.048	
		검증·보강		.217	2.307	.023	
		투자컨설팅		-.079c	-.835	.406	
	3 단계	창업자발굴	업무 성과	.049b	.691	.491	.425
		프로젝트 관리		.138b	1.969	.051	
		검증·보강		.114b	1.584	.116	
		투자컨설팅		.033b	.468	.641	
3단계 (매개변수)	자기효능감		.652	9.421	.000		

창업지원 매니저의 역량과 업무성과에서 자기효능감이 어떠한 매개효과를 갖는 지 3단계 절차에 따라 분석한 결과 위의 <표 11>과 같다. 자기효능감을 매개변인으로 설정하고 분석

한 결과, 창업지원 매니저의 역량에서 1단계 회귀계수는 검증·보강 .287으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 프로젝트관리 .118, 검증·보강 .217, 3단계에서는 매개변수가 .652의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 창업지원 매니저의 역량과 업무성과에서 자기효능감은 부분 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 8.3%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 11.5%, 그리고 3단계에서는 42.5%의 설명력을 제시하고 있다. 한편 창업지원 매니저역량의 하위 요인이 창업자 발굴, 투자 컨설팅역량에서의 자기효능감의 매개효과는 검증을 위한 단계별 조건에 충족되지 못해 매개효과를 확인할 수 없었다.

<표 12> 자기효능감 추가에 따른 R² 변화량

단계	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	통계량 변화량		
					R제곱 변화량	F 변화량	유의확률 p변화량
2	.346 ^a	.120	.090	.82960	.449	18.879	.000
3	.670 ^a	.449	.425	.65950			

단계2 : 창업지원 매니저의 역량, 업무성과
단계3 : 창업지원 매니저의 역량, 자기효능감, 업무성과

<표 12>는 매개효과를 측정하는 독립변인이 하나씩 추가됨에 따라 R²의 변화량을 평가하여 보면 단계 2에서 12%, 단계 3에서 44.9%로 유의한 의미가 있다고 볼 수 있다.

가설 5의 검증을 위한 매개효과 분석 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 창업지원매니저의 역량과 조직몰입도에서 자기효능감의매개효과

가설	단계	독립변수	종속변수	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
가설 5	1 단계	창업자발굴	자기 효능감	.061b	.642	.522	0.83
		프로젝트 관리		.125b	1.311	.192	
		검증·보강		.287	3.286	.001	
		투자컨설팅		-.066b	-.690	.492	
	2 단계	창업자발굴	조직 몰입도	-.088b	.964	.337	.152
		프로젝트 관리		.019b	.204	.839	
		검증·보강		.389	4.632	.000	
		투자컨설팅		-.005b	-.051	.959	
	3 단계	창업자발굴	조직 몰입도	.049c	.715	.476	.519
		프로젝트 관리		-.061c	-.872	.385	
		검증·보강		.208	3.128	.002	
		투자컨설팅		.037c	.533	.595	
3단계 (매개변수)	자기효능감		.633	9.532	.000		

창업지원 매니저의 역량과 창업지원단 조직몰입도에서 자기효능감이 어떠한 매개효과를 갖는 지 3단계 절차에 따라 분석한 결과 위의 <표 13>과 같다. 자기효능감을 매개변인으로 설정하고 분석한 결과, 창업지원 매니저의 역량에서 1단계 회귀계수는 검증·보강 .287으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2

단계에서는 검증·보강 .389, 3단계에서는 독립변수가 .208, 매개변수가 .633의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 창업지원 매니저의 역량과 조직몰입 관계에서 자기효능감은 부분 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 8.3%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 15.2%, 그리고 3단계에서는 51.9%의 설명력을 제시하고 있다. 한편 창업지원 매니저역량의 하위 요인이 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 투자 컨설팅에서의 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위한 단계별 조건에 충족되지 못해 매개효과를 확인할 수 없었다.

<표 14> 조직몰입도 추가에 따른 F² 변화량

단계	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	통계량 변화량		
					R 제곱 변화량	F 변화량	유의확률 F 변화량
2	.398 ^a	.159	.130	.71714	.528	25.931	.000
3	.726 ^a	.528	.507	.53953			

단계2 : 창업지원 매니저의 역량, 조직몰입도

단계3 : 창업지원 매니저의 역량, 자기효능감, 조직몰입도

<표 14>는 매개효과를 측정하기 독립변인이 하나씩 추가됨에 따라 R²의 변화량을 평가하여 보면 단계2에서 15.9%, 단계3에서 52.8%로 유의한 의미가 있다고 볼 수 있다.

4.4 연구모델 분석 및 결과분석

이상에서 서술한 대로 본 연구는 창업지원 매니저의 역량이 업무성구와 창업지원단 조직몰입도에 영향을 미치는지를 확인하고, 자기효능감이 창업지원 매니저의 역량과 업무성구 사이에 매개효과를 갖는지와, 창업지원 매니저의 역량과 창업지원단 조직몰입도 사이에서 매개효과를 갖는지를 각각 확인해 보기 위한 것이다.

본 연구에서 제시되었던 개념적 연구모형과 이를 통해 설정된 가설에 대한 검증을 위해 위계적 회귀분석으로 분석을 했으며 그 검증 결과를 정리하면 <표 15>와 같다.

<표 15> 연구가설의 검증 결과 요약

연구가설		결과
H1	창업지원 매니저역량은 업무성구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H1-1	창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 업무성구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H1-2	창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 업무성구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	창업지원 매니저의 검증·보강역량은 업무성구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-4	창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 업무성구에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각

H2	창업지원 매니저역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H2-1	창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-3	창업지원 매니저의 검증·보강역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-4	창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3	창업지원 매니저역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H3-1	창업지원 매니저의 창업자 발굴역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-2	창업지원 매니저의 프로젝트 관리역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-3	창업지원 매니저의 검증·보강역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-4	창업지원 매니저의 투자유치 컨설팅역량은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H4	자기효능감은 업무성구에 매개 역할을 할 것이다.	채택
H5	자기효능감은 창업지원단 조직몰입도에 매개 역할을 할 것이다.	채택

가설검증 결과에 관한 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 창업지원 매니저역량의 업무성구에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 1은 부분 채택으로 프로젝트 관리 역량과 검증·보강역량은 업무성구에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 1의 검증 결과, 프로젝트 관리($\beta=.244, t=1.995, p<.005$)와 검증·보강($\beta=.309, t=2.394, p<.005$)은 긍정적(+)으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 ‘매니저의 역량’과 ‘교육지원’이 입주기업의 성과에 통계적으로 유의하지 않다는 배영임(2016)의 연구 결과와 반대되는 결과이다. 창업기업의 매출, 고용, 수출, 투자 등의 성과가 창업지원단의 평가 기준으로 업무성구 기준이 되는 점을 고려할 때 창업지원 매니저들의 프로젝트 관리역량과 검증·보강은 창업자의 성과에 직접적인 도움을 줄 수 있는 역량으로 업무성구와 관계가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 창업지원 매니저역량은 창업지원단 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 부분 채택으로 창업자 발굴과 검증·보강은 창업지원단 조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 2의 검증 결과, 창업자 발굴($\beta=.098, t=.953, p<.000$)과 검증·보강($\beta=.407, t=3.644, p<.000$)은 긍정적(+)으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

우수한 창업자를 발굴하고 성장을 촉진하는 검증·보강역량은 곧 창업지원단의 업무성구(매출, 고용, 투자유치금액 등)에 영향을 미친다고 볼 수 있고 창업지원단의 업무성구와도 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다. 창업지원단의 업무성구는 지속적인 사업 영위로 연결되어 창업지원 매니저가 지속적인 조직몰입을 할 수 있을 것이라고 해석할 수 있다. 하지만 가장 많은 업무를 하게 되는 프로젝트 관리역량이 채택되지 않은 것은 의외의 결과이다.

셋째, 창업지원 매니저역량은 자기효능감에 정(+의 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 부분 채택되었다. 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 검증·보강은 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 검증 결과, 창업자 발굴($\beta=.033, t=.319, p<.013$), 프로젝트 관리($\beta=.131, t=1.240, p<.013$), 검증·보강($\beta=.280, t=2.509, p<.013$)은 긍정적(+)으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 자기효능감은 구체적인 상황에서 자신의 가치와 능력에 대한 자신감(self-confidence)이다(Bandura, 1977). 이를 토대로 볼 때, 창업지원 매니저의 역량(창업자 발굴, 프로젝트 관리, 검증·보강)을 갖추고 이 역량들이 높을수록 자기효능감이 높아지고 주어진 일을 잘할 수 있고 해낼 수 있다는 자신감이 강해진다고 해석할 수 있다. 하지만 많은 경험과 역량을 필요로 하는 투자유치 컨설팅역량이 채택되지 않은 이유로 투자유치 컨설팅역량의 강화가 필요할 것으로 판단된다.

넷째, 가설 4의 창업지원 매니저역량과 업무성과에서 자기효능감의 매개효과를 3단계 절차에 따라 분석한 결과 1단계 회귀계수는 성장지원 .287으로 정(+의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 행정지원 .118, 성장지원 .217, 3단계에서는 매개변수가 .652의 값을 나타내고 있어 부분 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다. 이는 자기효능감이 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과(이목화, 2004; Bandura, 1977)를 근거로 잘할 수 있다고 믿고, 해낼 수 있다는 자신감은 업무성과에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

다섯째, 가설 5의 창업지원 매니저의 역량과 창업지원단 조직몰입도에서 자기효능감의 매개효과를 3단계 절차에 따라 분석한 결과 1단계 회귀계수는 검증·보강 .287로 정(+의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 검증·보강 .389, 3단계에서는 독립변수가 .208, 매개변수가 .633의 값을 나타내고 있어, 부분 매개 효과를 갖는다고 할 수 있다.

자기효능감이 업무성과에 간접적인 영향을 미친다는 연구 결과(박상호·강신철, 2021)와 자기효능감이 조직몰입에 매개 역할을 한다는 기존의 연구 결과(이민자, 2021)를 바탕으로 창업지원 매니저의 역량 특성이 업무성과와 조직몰입에 직접 영향을 미치기보다는 창업지원 매니저의 자기효능감을 매개로 조직몰입에 간접적인 영향을 미친다는 것을 나타낸다.

V. 결론

본 연구는 창업지원 매니저의 정의와 창업기업의 성공적인 사업수행을 돕기 위해 요구되는 핵심역량에 따라 매니저가 조직에 몰입할 수 있는 정도와 업무성과에 미치는 영향에 대해 실증분석하는 것에 초점 두며, 이를 통해, 창업지원 매니저의 역량 강화 방안을 제시하여 이들의 자기효능감을 배가하여 창업지원단 업무에 몰입하고 성과를 높이기 위한 정책 시사점 도출과 이를 통해 향후 창업지원 매니저 관련 연구에 유용하게 사용될 수 있는 기초자료를 제공을 목적으로 하고 있다.

본 연구는 크게 네 가지의 세부 연구 내용을 설정함으로써 창업지원 매니저에게 요구되는 핵심역량을 도출하고자 하였다. 첫째, 관련 법률적 근거를 가지고 창업지원 매니저에 대한 개념을 제시하였다. 둘째, 창업지원 사업 운영에 있어 창업기업의 성공적인 육성을 위해 매니저에게 요구되는 핵심역량이 무엇인지를 확인하기 위해 선행연구 고찰을 통해 기초 항목들을 조사하여, 창업지원 매니저에게 필요한 핵심역량을 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 검증·보강, 투자유치 컨설팅역량을 도출하였다. 셋째, 선행연구에 근거하여 창업지원 매니저의 핵심역량에 대한 요인들을 나열하고, 창업보육 매니저들과의 비교를 통해 창업지원 매니저의 역량 차이점을 분석하였다. 넷째, 실증분석을 통해 정부 지원사업의 현실에 따른 창업지원 매니저의 고용 형태, 근무 환경 및 상황 등 창업지원단 조직몰입도와 업무성과 등을 자기효능감을 통해 어떠한 영향을 보여주는지 분석하였다.

설문자료를 수집하여 탐색적 요인분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀분석을 통해 매니저의 자기효능감을 매개로 하여 업무성과와 창업지원단 조직몰입도에 어떤 영향을 미치는가를 검증하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 창업지원 매니저의 역량은 업무성과와 창업지원단 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 창업지원 매니저의 역량은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 창업지원 매니저의 자기효능감은 창업지원 매니저의 역량과 업무성과, 창업지원단 조직몰입도 사이에서 매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점은 그동안 창업보육 매니저 중심의 연구에서 최근 부각되고 있는 창업지원 매니저에 대한 깊이 있는 역량에 대해 고찰해 본 것에 의미가 있다. 이에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 창업보육 매니저와는 다른 개념의 창업지원 매니저에 대해 창업 사업화 지원사업 통합관리지침, 중소기업 창업지원법, 창업보육 매니저의 선행연구를 통해 차별적인 정의가 필요함을 인지하고, 창업지원 매니저라는 개념을 연구에 사용한 것에 의미가 있다.

둘째, 지금까지의 매니저의 역량에 관한 연구는 대부분 창업보육 매니저를 중심으로 이루어진 상황에서 창업지원 매니저의 역량에 관해 선행연구를 고찰하여 창업보육 매니저의 역량과 차별점을 도출하고 창업지원 매니저의 역량을 창업자 발굴, 프로젝트 관리, 검증·보강, 투자유치 컨설팅역량으로 조작적 정의하였다는 데 의미가 있다. 본 연구는 창업지원 매니저가 우수한 창업자 발굴을 위해 기존 창업지원 프로그램들과 연계하여 창업자들을 대상으로 예비 및 초기창업지원 사업에 대한 접근성을 높이는 실전 창업 교육 프로그램을 기획 운영하며 적극적인 발굴 노력을 기울여야 하고, 창업자들이 해당 사업을 수주한 후 수주한 예산을 기한 내에 요구된 성과 창출을 하도록 주 단위의 밀착형 진도관리를 수행하여야 하며, 창업자의 아이টে를 Seed 투자자와 후속 투자자들과 네트워킹하여 찾아가는 IR 형식을 빌어 창업기업에 방문해 투

자관점에서 검증·보강하는 지원을 수행함이 중요함을 구체적으로 제시하여 기존 창업보육 매니저와의 차별성을 둔 점에 의미가 있다. 셋째, 선행연구를 근거하여 창업지원 매니저의 핵심역량을 나열하고, 창업보육 매니저들과의 비교를 통해 창업지원 매니저의 역량 차이점을 분석하였다.

넷째, 창업지원 매니저의 역량이 업무성과와 창업지원단 조직몰입도, 자기효능감에 영향을 준다는 연구 결과와 내가 맡은 일을 잘할 수 있을 것이라는 믿음, 확신 자신감 등 자기효능감이 창업지원 매니저의 역량과 업무성과, 창업지원단 조직몰입도 사이에서 매개 역할을 한다는 결과를 얻었다. 창업지원 사업 규모의 확대에 따른 창업지원 매니저의 역량이 중요해지는 시점에 매니저의 역량이 미치는 영향을 연구한 결과와 자기효능감의 매개 역할은 매니저의 역량 강화가 필요함을 시사하고 있다.

기초적인 업무 지식부터 전문적인 지식 습득을 위한 단계적, 맞춤형, 집중 교육 훈련, 창업자들의 빠른 성장을 위한 액셀러레이터 역량 강화 교육 등이 뒷받침 되어야 할 것이다. 이러한 역량 강화 교육 훈련이 이뤄진다면 창업지원 매니저들의 자기효능감은 높아질 것이고 자기효능감이 커질수록 창업지원 매니저는 본인의 역량을 크게 펼칠 수 있고, 이는 조직의 업무성과와 창업지원단 조직몰입도에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 창업지원 매니저의 창업자 발굴, 기술평가, 액셀러레이터, 투자자로서의 역할을 할 수 있는 역량 강화를 통해 창업지원 매니저의 성장과 창업자의 성공 창업을 위한 성공적인 매개 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

마지막으로 창업지원 매니저들의 인구통계학적 특성을 통해 불안한 근무 형태와 과도한 업무로 인한 초과근무 등의 애로사항이 있음을 밝혔다. 근무 환경과, 근무 형태 등 처우 개선이 되고 역량 강화에 대한 기대감 등을 해소할 수 있도록 창업지원 매니저들을 위한 역량 강화 지원이 이뤄진다면 창업지원 매니저들의 창업지원 매니저로서 자부심을 고취시킬 수 있을 것으로 생각된다.

지금까지의 연구는 창업보육 센터, 창업보육 매니저의 역량에 관한 연구가 대부분으로 창업보육 매니저의 역량과 관련된 선행연구에서는 마케팅 관련 역량, 자금 및 산업재산권 관련 역량, 사업화 관련 역량, 의사소통과 네트워킹 역량, 매니저의 노하우, 이론적 지식, 창업지원 관련 지식과 노하우 보유 수준, 관련 전문가 네트워크 구축 능력, 창업 관련 다양한 정보 획득 및 제공 능력, 신속한 행정지원 서비스 제공 능력 등을 보육 매니저의 역량으로 정의하였다.

본 연구에서는 정부 정책과 창업지원 사업에서 요구하는 역량을 창업보육 매니저와의 역량 비교하여 창업자 발굴역량, 프로젝트 관리역량, 검증·보강 역량, 투자유치 컨설팅역량이라는 새로운 창업지원 매니저역량을 부각시켰다는데 의미가 있다.

이러한 시사점에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 연구의 대상을 창업지원 사업 중 대표적인 예비창업

패키지, 초기창업패키지, 창업도약패키지 3개 사업 창업지원 매니저로 제한하여 설문 대상이 규모가 충분히 크지 못해 설문 데이터의 표본 수가 충분치 못하다는 한계가 있었다. 향후 연구에서는 확대되는 창업지원 사업들로 연구대상을 확대하고 연구대상자의 응답률을 제고하는 방식으로 연구대상자의 표본 수를 확대하고자 한다.

둘째, 해마다 창업지원 사업 규모가 커지고 있고 창업지원 매니저들에게 요구되는 역량도 더 커지고 있는 상황이지만, 본 연구는 창업지원 매니저들이 현장에서 필요로 하는 밀착형 창업기업 경영지원역량에 대한 보다 체계적인 내용 개발을 개발하는 데는 연구초점이 자기효능감 통한 창업지원단 조직몰입도에 미치는 영향에 두어지며 한계가 있다. 향후 연구는 창업지원 매니저들을 위한 지원정책을 구체적으로 개발하기 위해 창업지원 매니저가 창업기업의 지원을 위해 필요로 하는 경영지원역량의 구체적인 내용과 강화 방안을 초점을 두는 연구를 진행하고자 한다.

REFERENCE

- 고병기(2020). *액셀러레이터 관계 효익이 스타트업 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: 기회 역량의 매개 효과 중심으로*, 석사학위논문, 중앙대학교 산업창업경영대학원.
- 김기갑(2019). *경찰관의 직무스트레스가 회복탄력성에 따라 조직몰입에 미치는 영향*: 박사학위논문, 대구가톨릭대학교 대학원.
- 김성민(2015). *대학 창업보육센터의 사후 지원에 대한 졸업기업의 성과에 관한 연구*: 석사학위논문, 한성대학교 대학원.
- 김정곤·양동우(2016). 대학생의 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향: 창업공모전 참여동기를 매개변수로. *한국콘텐츠학회*, 16(4), 477-487.
- 김연선(2008). *셀프리더십이 팀워크와 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향: 특급호텔 Wine&Eining Restaurant을 중심으로*: 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 김영문(2017). *창업보육매니저의 핵심역량에 관한 연구*: 박사학위논문, 군산대학교.
- 김용태(2012). *사회적기업의 창업성과 영향요인에 관한 실증적 연구: 정부지원정책과 사회적 네트워크를 중심으로*: 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김지현(2017). *청년 창업가 역량이 창업성과에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 정부 지원 조절효과를 중심으로*: 석사학위논문, 광운대학교 경영대학원.
- 김종식(2017). *정부의 창업지원정책이 창업성과에 미치는 영향에 대한 실증 연구: 창업역량을 매개 변수로하여*: 석사학위논문, 한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원.
- 노민택(2017). *창업보육센터 보육지원서비스가 입주기업 성과창출에 미치는 영향 연구: 인적 자원 조절효과를 중심으로*: 박사학위논문, 가톨릭대학교 대학원.
- 박동열·하규수(2014). 창업보육센터 운영시스템과 매니저 특성에 따른 성과에 관한 연구. *한국산학기술학회논문지*, 15(12), 7118-7133.
- 박상문(2010). 실리콘밸리 창업보육프로그램 운영방식: 산호세시 사례 기업가정신과 벤처연구, 13(4) 163-183.
- 박상호·강신철(2021). 창업보육센터 매니저의 역량 특성이 조직몰입과 업무성과에 미치는 영향: 매니저의 자기효능감을 중심으로. *벤처창업연구*, 16(1), 71-85.

- 배영입(2016). 창업보육센터 지원서비스와 매니저 역량이 입주기업의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 11(2), 145-155.
- 국가법령정보센터(2021). *중소기업창업 지원법*. Retrieved 2021.10.21. from <https://www.law.go.kr/LSW>
- 소경희(2007). 학교 교육의 맥락에서 본 '역량(competency)'의 의미와 교육 과정적 함의 교육과정연구. *교육과정연구*, 25(3), 1-21.
- 송영경(2010). *창업보육매니저의 직무역량 강화 방안에 관한 연구*. 석사학위논문, 한밭대학교 창업경영대학원.
- 이목화(2004). *자기효능감이 조직몰입도에 미치는 영향: 직무의경력유용성과 집단효능감의 조절효과를 중심으로* 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 이민자(2021). *직장인의 그릿(Grit) 직무 스트레스 직업적 자기효능감 조직몰입간의 관계* 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 이윤재(2004). *창업보육매니저의 현황 및 개선방안에 관한 연구*, 석사학위논문, 호서대학교.
- 이정환(2015). *진정성리더십이 조직몰입 업무성과 및 창의적 행동에 미치는 영향* 박사학위논문, 성균관대학교 경영전문대학원.
- 임승준(2016). *창업지원사업이 청년창업성과에 미치는 영향과 실효성 분석* 석사학위 논문, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원.
- 임종원·박형진·강명수(2001). *마케팅 조사방법론* 과주: 법문사.
- 중소벤처기업부(2020). *창업사업화 지원사업 통합관리지침*. Retrieve(2021.10.23.) from <https://mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=126&bcIdx=1017871>
- 중소벤처기업부(2021). *2021년 창업지원 시행계획*. Retrieved (2021.10.12) from <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86>
- 창업지원포털(2021). *2021년 창업지원 통합공고*, Retrieved (2021.01.09.) from <https://www.k-startup.go.kr/common/announcement/announcementList.do?mid=30004&bid=701&searchAppAt=A>
- 창업진흥원(2018). *기술창업 스카우터 활성화 방안 연구*. Retrieved(2021.10.12.) from <https://www.kised.or.kr>
- 창업진흥원(2021). *2020년 창업기업실태조사*. Retrieved(2021.10.12.) from <https://www.kised.or.kr>
- 창업지원포털(2021). *2010년 창업선도대학육성사업 시행계획*, Retrieved(2021.10.12.) from <https://www.k-startup.go.kr/common/announcement/announcementList.do?mid=30004&bid=701&searchAppAt=A>
- 최강득·김영문(2015). 창업보육센터 매니저의 역량이 입주기업 경영 성과에 미치는 영향. *산업경제연구*, 28(1), 551-574.
- 최중빈(2019). *엑셀러레이터의 관계효익이 서비스 관계질과 장기지향성이 미치는 영향 연구* 박사학위 논문, 인하대학교대학원.
- 홍영진(2017). *창업지원제도를 활용하는 기업들의 기업성과에 관한 연구* 석사학위논문, 중앙대학교 산업창업경영대학원.
- Bae, Y. L.(2016). Impact of Business Incubator's Support Service and Manager's Capabilities on the Start-Up Performance. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 11(2), 145-155.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A., & Wood, R.(1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Boyatzis, R.(1982). *The Competent Manager*. New York: John Wiley.
- Boyatzis, R.(2007). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Choi, K. D., & Kim, Y. M.(2015). The Effect of Business Incubator Manager Capability on the Firm's Management Performance: Focusing on the Mediating Role of Support Services Factor. *Journal of Industrial Economics and Business*, 28(1), 551-574.
- Choi, J. B.(2019). *A Study on the Effect of Relational Benefits of Accelerators on Relationship Quality and Long-term Orientation*. Doctoral Dissertation, Inha University.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L. W.(1980). Organizational structure and performance: A critical review. *Academy of Management Journal*, 8, 49-64.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D.(1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83, 557-564.
- Goh, B. K.(2020). *The influence of Accelerator's Relation Benefits on Start-up Performance:Focusing on Mediated Effect of Opportunity Competency*. Master's Thesis, Chung-Ang University.
- Hong, Y. J.(2017). *A Study of the Corporate Performance of Enterprises with Start-up Support Programs: Focusing on the Mediating Effect of the Ability to Use Start-up Support Programs*. Master's Thesis, Chung-Ang University.
- Jason, A. C., Michael, J. W., & Jeffery, A. L.(2015). *Organizational Behavior: Improving Performance 4th Edition*. Seoul: McGraw Hil Education Korea.
- KISED(2018). *Research on ways to revitalize technology start-up scouts*. Retrieved(2021.10.12.) from <https://www.kised.or.kr>.
- KISED(2018). *Research on ways to revitalize technology start-up scouts*. Retrieved(2021.10.12.) from <https://www.kised.or.kr>
- Kim, Y. M.(2017). *A Study on the Cor Competencies of Business Incubation Managers*. Doctoral Dissertation, Kunsan National University.
- Kim, K. G.(2019). *The Effect Of Police Officer's Job Stress On Organizational Commitment According To Resilience*. Doctoral Dissertation, Daegu Catholic University.
- Kim, S. M.(2015). *A study on the performance of the graduation firms from the business incubator center for support of the University Business Incubator: Focused on graduated firms of Gyeonggi province*. Master's Thesis, Hansung University, Seoul.
- Kim, Y. S.(2009). *The Effect of the Self-leadership on Team-work, Self-efficacy, Job satisfaction, Organizational commitment and Job performance: Focused on Deluxe Hotel's Wine&Dining*. Doctoral Dissertation, Sejong University.
- Kim. Y. T.(2012). *An empirical study on the factors*

- influencing the start-up performance of social enterprises: Focusing on government support policies and social networks. Doctoral Dissertation, Chung-Ang University.
- Kim, J. G., & Yang, D. W.(2016). An Empirical study on Relationship between the Entrepreneurship of Undergraduate Student and Entrepreneurial Intention: Focused on the Motivation for Participating in the Start-up Idea Contest as a Mediator. *The Korea Contents Association*, 16(4), 477-487.
- Kim, J. H.(2017). *The Effect of Youth Entrepreneurs's Competence on Entrepreneurial Performance: Focusing on moderating Effect of Government Support*. Master's Thesis, KwangWoon University.
- Kim, J. S.(2016). *A Study on the Influence of Government Start-up Support Policy on the establishment Performance: With the entrepreneurial capacity as a parameter*. Master's Thesis, Hansung University.
- Korean Information Center(2021). *SME Startup Act*. Retrieved 2021.10.21. from <https://www.law.go.kr/LSW>
- Lee, M. J.(2021). *A Relationship among Office Workers' Grit, Job Stress, Occupational Self-efficacy and Organizational Commitment*. Doctoral Dissertation, Seoul Venture University.
- Lee, M. H.(2004). *Effect of self-efficacy on organizational commitment.: Focusing on the moderating effect of job career usefulness and collective efficacy*. Master's Thesis, Korea University.
- Lee, Y. J.(2004). *A Study on the Current State and Improvement Strategies of Business Incubator Managers*. Master's Thesis, Hoseo University.
- Lee, J. H.(2015). *The Effects of Authentic Leadership on Organizational Commitment, Task Performance and Creative Behavior*. Doctoral Dissertation, SungKyunkwan University.
- Lim, J. W., Park, H. J., & Kang, M. S.(2001). *Marketing research methodology*. paju: Bubmoonsa.
- Lim, S. J.(2016). *The Analysis of The Impact and Effectiveness of Government Start-Up Support Program on The Performance of Young Entrepreneurship*. Master's Thesis, Kookmin University.
- March, J. G., & Simon, H. A.(1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Ministry of SMEs and Startups(2020). *Start-up commercialization support project Integrated management guidelines*. Retrieve(2021.10.23.) from <https://mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=126&bcIdx=1017871>.
- Ministry of SMEs and Startups(2021). *2021 Integrated announcement of start-up support*. Retrieved (2021.10.12) from <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86>.
- Noh, M. T.(2017). *A study on the effects of supporting services of business incubator on the firm's performance: Focused on moderating effect of human resources of B. I.*. Doctoral Dissertation, Catholic University.
- Park, D. Y., & Ha, K. S.(2014). Performance of Business Incubator According to Operating System and Manager Characteristic. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(12), 7118-7133.
- Park, S. M.(2010). Business Incubating Program in Silicon Valley: the Case of City of San Jose. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 13(4) 163-183.
- Park, S. H., & Kang, S. C.(2021). Business Incubator Manager's Competency Characteristics Affect Organizational Commitment and Work Performance: Focused on the Manager's Self-Efficacy. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 16(1), 71-85.
- So, K. H.(2007). 'Competency' in the Context of Schooling: It's Meaning and Curricular Implications. *The Journal of Curriculum Studies*, 25(3), 1-21.
- Song, Y. G.(2010). *A Study on The Competency of Business Incubation Manager*. Master's Thesis, Hanbat National University.
- Spencer, L., & Spencer S.(1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York.: John Wiley & Sons,
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and Motivation*. New York: iley
- Williams, L. J., & Anderson. S.(1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

The Effect of Start-up Accelerating Manager's Enabling Characteristics on Their Full Commitment & Performance to Start-up Support Groups: In The Center of Manager's Self-Efficacy

Kang, Hye Jung*
Yang, Young Seok**
Kim, Myung Seuk***

Abstract

Korean Government Budget Supports for startups have been spiked and resulted in increasing the number and scaling up Startup Accelerating managers. It have skyrocketed the strong demand for their qualified roles. However, unclear role description and gap between required role and their capability have discouraged startup manager's self-efficacy resulted in declining their full commitment and causing poor role performance.

The focus of this research falls on empirical analysis to the effect of startup accelerating manager's capability characteristics on their full commitment and performance to start-up support groups. This research is expected to deliver diverse policy alternatives to build up manager's core competencies to accelerate their self-efficacy leading their full role commitments and finally pushing up policy performance. In addition, this research will found more strong literature review for the following researches in this emerging fields.

This research is brought four highlighting results with respect to four research problems. First, it propose proper concept of startup accelerating manager based upon its legal entitlement. Second, it drive required core competencies of manager for successful their accountability. Third, it analyze the unique features of startup accelerating manger's capabilities against business incubation manger. Fourth, it empirically analyze in coming with government startup funding, the effect of self-efficacy including employment status, job environment, etc. on their organizational commitment and job performance.

This research reveal the required unique core competencies of manger into founder sourcing ability, project managing ability, startup proving and pivoting ability, consulting ability for successful investment raising. As of this empirical research results, First, manager's ability have positively effect on their job performance, full commitment, and self-efficacy. Second, self-efficacy have a mediating effect on manager's ability, job performance, full commitment. This research derive key policy implication of requiring to build up more accelerating ability, of manager from the basics to advance level by customized and algorithm based traing program. This accelerating ability buildup program will not only surge self-efficacy of manger resulting in making full commitment and better job performance, but also devote to categorizing the unique new feature and position of manger as seed investment and supporter.

Keywords: Start-up Accelerating Manager's Entitlement, Satart-up Accelerating Manager's Capability, Start-up Accelerating Manager's Self-Efficacy

* First Author, Hanbat National University, Graduate School of Entrepreneurial Management, hjkiki0203@naver.com

** Corresponding Author, Associate Professor, Hanbat National University, Graduate School of Entrepreneurial Management, ytony@hanbat.ac.kr

*** Corresponding Author, Associate Professor, Hanbat National University, Graduate School of Entrepreneurial Management, kmsjws@hanbat.ac.kr