

조직 내 기업가정신이 자기효능감과 기업성과에 미치는 영향 -경남지역 중소 제조업체를 대상으로-

황 상 규*

*한국국제대학교 경영학과

The Effects of Corporate Entrepreneurship on Self-Efficacy and Firm Performance in Small and Medium-sized Firms of Gyeongnam Region

Sang-Kyu Hwang*

*Dept. of Business Administration, International University of Korea

Abstract

The purpose of this study includes: the relationships between corporate entrepreneurship(innovation, proactiveness, risk-taking) and firm performance(non-financial performance, financial performance) and the mediating effect of the self-efficacy on the relationship between corporate entrepreneurship and firm performance. In order to verify the relationships and mediating effect, data were collected from 368 individuals in employees working in small and medium-sized firms at Gyeongnam region to test theoretical model and its hypotheses. All data collected from the survey were analyzed using with SPSS 18.0. This study reports findings as follows: first, the relationship between the corporate entrepreneurship(except innovation) and the employee's self-efficacy is positively related. Second, there was also a positive correlation between the employee's self-efficacy and firm performance. Third, the relationship between the corporate entrepreneurship and the non-financial performance is positively related. The relationship between the corporate entrepreneurship(except innovation) and the financial performance is positively related. Finally, the employee's self-efficacy played as a partial mediator on the relationship between risk-taking and firm performance. The employee's self-efficacy played as a fully mediator on the relationship between proactiveness and non-financial performance. The employee's self-efficacy played as a partial mediator on the relationship between proactiveness and financial performance. However, there was no empirical evidence for the mediating effect of employee's self-efficacy on the relationship innovation and firm performance. Based on these findings, the implications and the limitations of the study were presented including some directions for future studies.

Key words: Corporate Entrepreneurship, Self-Efficacy, Firm Performance, Mediation.

† Corresponding Author: Prof, Sang-Kyu Hwang, Dept. of Business Administration,
International University of Korea. M·P: 010-6298-2301, E-mail: hsklmh@hanmail.net

Received October 18, 2013; Revision Received December 4, 2013; Accepted December 4, 2013.

1. 서론

오늘날 기업은 국가의 경제성장과 사회발전에 주도적인 역할을 하므로 기업의 건전한 성장 없이는 국가의 경쟁력을 키울 수 없을 뿐만 아니라, 국민의 삶의 질도 높아질 수 없다. 기업이 목표를 설정하고 바람직한 조직변화와 혁신을 통해 지속적으로 성장하고 발전해 나가기 위해서는 기업가 정신(entrepreneurship)에 대한 이해와 재정립이 중요한 요인으로 대두되고 있다[21].

이러한 기업가정신은 기업들의 경쟁력 확보와 성장을 위한 핵심원동력으로 인식되고 있다[23]. 아웃소싱과 제휴 활동의 확대로 대다수 중소기업도 대기업의 제품과 서비스 공급자로서의 역할에서 벗어나 대기업으로부터 생산성과 효율성을 향상시킬 수 있는 진보된 기술이나 경영기법 등을 획득하고, 대기업이 가진 다양한 고객 기반을 바탕으로 적극적으로 새로운 시장 진출의 기회를 모색하여 새로운 포지셔닝 및 안정적 판로 확보와 더 나아가 규모의 경제를 달성할 수 있다[22]. 하지만 대기업에 비하여 자원이 부족하고 혁신의 범위가 좁은 중소기업의 내재적 특성 상 필요한 모든 자원과 역량을 확보하기 어렵다는 점에서 자원기반관점의 연구결과를 중소기업에 그대로 적용할 수 없다[24].

한편 조직이론 관점에서는 기업가정신이 단순히 창업가 또는 설립자의 개인적 현상에 국한되는 것이 아니라 조직 내부의 일반구성원들이나 조직의 하위부서 또는 조직 전체수준의 경영활동 및 성과를 포함하는 조직현상으로 인식되고 있으며, 최근 다양한 분야에까지 활용범위를 넓혀가고 있다[25]. 최근 기업을 둘러싼 환경의 변화가 기업들로 하여금 보다 창의적이며, 새로운 사업기회의 추구하고 포착에 있어 적극적인 기업가적 조직을 요구한다는 데 동의하고 있다[7].

이러한 상황에서 중소기업은 변화무쌍한 환경변화에 대처하면서 끊임없이 성장하고, 동종 사업에서 기업성과를 높이기 위해서는 조직내 기업가정신(corporate entrepreneurship)이 매우 중요한 요소 중의 하나를 차지하고 있다. 조직내 기업가정신이란, 기존 기업 내에서, 조직구성원이 신규 사업을 개발하거나 조직을 전략적으로 쇠퇴하는 과정에서 나타나는, 기업가적 사고방식 및 행동양식이다[2]. 따라서 중소기업은 기업경영 환경 변화에 대비하여야 할 것이며 각 중소기업의 성과를 향상시킬 수 있는 조직내 기업가 정신을 함양하여 만족스러운 기업성과를 유도할 수 있어야 할 것이다. 하지만 기업성과는 아무리 훌륭한 조직내 기업가정신이 함양되어도 조직구성원이 이를 수용하지 못하고 적용하지 못하면 불가능하기 때문에 조직구성원 요인

도 중요하다. 이를 위해 조직구성원의 자기효능감(self-efficacy)도 기업성과에 중요한 영향을 미칠 수 있는 요소 중의 하나로 볼 수 있다.

자기효능감은 심리적 요인의 개인성과 뿐만 아니라 조직 내의 성과를 이끌어 낼 수 있다. 이는 궁극적으로 자기효능감을 연구하는 목적으로서 기업성과를 이끌어 내고자 하는 것이기 때문이다. 최근 심리학적 연구들은 자기효능감, 임파워먼트 등과 같이 직무동기와 밀접한 관련이 있는 심리적 기제들이 성과의 향상뿐만 아니라 혁신성향의 증진에도 중요한 역할을 수행하고 있다는 결과들을 제시하고 있다[32].

기업가적 특성과 성과간의 관계는 기업가적 특성이 성과에 직접적으로 영향을 미치기보다는 조직구성원의 전문역량, 동기부여, 경쟁전략과정을 통해 간접적으로 영향을 준다고 하였다[5]. 또한 기업가정신이 성과에 직접적인 영향을 주기보다는 조직구성원의 자발적인 동기부여와 관련된 개념으로 임파워먼트와 자기효능감 등의 매개과정을 통해 성과에 영향을 줄 수 있다는 점에 착안하여 기업가정신과 성과간의 관계를 밝히는 연구들이 더 필요하다는 주장이 제기되었다[27]. 하지만 지금까지 중소기업을 대상으로 조직내 기업가정신과 성과간의 관계에 있어서 매개변수의 효과를 입증한 연구는 전무하다. 이러한 맥락에서 본 연구는 중소기업에서 기업경쟁력의 원천인 조직구성원이 동기부여되어 기업목표달성에 기여하는 역할에 주목하여, 조직내 기업가정신이 기업성과에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 매개 역할을 분석해 보고자 한다.

따라서 다음과 같은 연구의 목적을 설정하고자 한다. 본 연구는 조직내 기업가정신이 자기효능감과 기업성과에 어떤 영향을 주는지와 조직내 기업가정신과 기업성과 사이에 자기효능감이 매개역할을 하는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 조직내 기업가정신과 자기효능감

기업가정신은 기업가의 단순한 열정이나 의지뿐만 아니라 기업가의 능력이나 산업에서의 역할 등 기업가정신을 정의하는 학자의 입장이나 대상에 따라 매우 다양한 의미로 쓰이고 있다[19]. 박상용[35]은 기업가정신을 불확실한 시장 상황 속에서 현재의 상황에 대한 진단을 통해 미래를 예측하여 위험을 감수하고 자원을 효과적으로 조합 및 배분, 할당하여 기회를 포착함으로써 혁신적인 조직을 창출하고 새로운 가치를 창출하려

는 의지나 행위를 충칭하는 것이라고 하였다.

Drucker[10]에 의하면 기업가정신은 어떠한 조직 집단에서나 나타날 수 있다고 한다. 심지어 학교, 병원, 공공기관까지 개인수준 뿐만 아니라 집단, 더 나아가 전체 조직수준에까지 모두 적용될 수 있는 개념으로 확장된다고 하였다. 최근 기업가정신은 개인수준에서의 창업가 또는 기업가뿐만 아니라 최고 경영자, 중간관리자, 조직구성원들도 기업가정신을 수행할 수 있으며, 조직 규모적 측면에서 소기업뿐만 아니라 중소기업 및 대기업에 모두 적용될 수 있는 개념으로 확장되고 있다[26].

기업가정신의 주요특성을 연구자들의 관점에 따라 다양하게 제시하고 있는데, 미래예측력, 혁신추구성, 자원의 생산적 조합 배분 및 할당, 이윤추구, 위험감수, 혁신적, 조직창출, 새로운 가치창출, 민첩성, 기회포착 능력 등의 특성들이 있음을 알 수 있다[27]. 기업가정신을 심리상태라기보다는 기업가에게 요구되는 능력 그 자체, 혹은 행동으로 인식하게 되면서 기업가정신의 구성요소는 혁신성(innovation), 진취성(proactiveness), 위험감수성(risk-taking) 등 3개로 수렴되었고, 광범위한 합의가 이루어져 있는 상태다[4, 9, 35]. 이 3개 구성요소들은 개인 차원의 기업가정신과 조직 차원의 기업가 정신에 공통적으로 언급되고 있다[17]. 특히 이 세 가지 특성들은 기업가정신 뿐만 아니라 조직내 기업가정신을 포함한 모든 다른 형태의 기업가정신에도 공통분모라고 할 수 있으며[9], 또한 조직내 기업가정신에서도 핵심요소가 된다[6].

김상용·공경동[21]에 의하면 조직내 기업가정신의 3개 구성요소인 혁신성, 진취성, 위험감수성 등에 다음과 같이 설명하고 있다. 혁신성은 시장지향적인 아이디어를 기회로 전환시키고, 시장에서 경쟁적 우위를 확보하기 위해 변화와 혁신을 선호하고 축하는 것이다. 이 같은 혁신성은 기술혁신을 강조하고, 제품의 생산에서부터 디자인, 포장, 광고판촉에 이르기까지 철저히 시장지향적으로 결정하며, 공정혁신, 관리기법의 혁신을 적극적으로 도입하려는 경영활동을 의미한다.

위험감수성은 불확실성이 매우 높아 위험을 수반하는 사업임에도 불구하고 이에 도전하여 사업을 추진하는 것이다. 이 같은 위험감수성은 불확실성이 존재하는 사업의 의사결정에 있어 위험에도 불구하고 과감히 도전하려는 의지의 정도로서, 위험에 무관심하고 위험을 즐기려는 정도를 의미한다.

진취성은 다른 경쟁기업들 보다 앞서 행동하고 공격적으로 경영하는 것을 의미한다. 다시 말하면, 진취성은 시장에서 주도권 확보를 위해 경쟁자의 반응에 능동적으로 대처하거나 새로운 시장을 창출하고 선점하기 위해 공격적인 경영을 하는 것을 의미한다.

한편 자기효능감은 또한 개인의 자원을 정렬시키고 직무환경에 역점을 두어 다루기 위한 적절한 반응 전략을 전개할 수 있는 개인의 능력에 대한 확신의 정도라고 정의된다. 자신의 역할에 대한 개인 지향성을 인지하는 부분으로서의 자기효능감은 구체화된 내재적 과업동기부여의 증대를 의미한다[39].

기업가정신이 기업을 효과적으로 혁신시키고, 대외적 경쟁력뿐만 아니라 조직구성원의 사기와 생산성을 높이며, 본질적으로 기업성과를 증대시킨다[36].

하지만, 조직내 기업가 정신과 자기효능감 간의 관계를 다룬 실증적 연구는 거의 없는 실정이다. 그러나 최고경영자(CEO: chief executive officer)의 기업가정신과 자기효능감 간의 관계에 있어서 논리적 근거를 살펴보면, 기업가정신은 조직구성원의 사고와 행동에 영향을 미치고 구성원의 능력 발휘와 동기부여를 촉진하는 역할을 수행하게 되어, 조직구성원의 자기확신에 다른 자발적 동기유발을 끌어내는 자기효능감에도 영향을 미치게 된다[27]. 그러므로 이러한 논리적 근거와 함께 CEO의 특성이 조직분위기와 기업내의 조직문화에 의해 조직으로 동화되어 자기효능감은 조직내 기업가정신에 의해 영향을 받을 것으로 기대된다.

실증적 연구로는 이기화·신용준[27]의 연구를 발견할 수 있다. 이 연구에서는 조선기자재 벤처기업 CEO의 기업가정신이 조직구성원의 자기효능감에 영향을 미치는 영향을 분석하기 위해 실증적 연구를 수행하였는데, 그 결과 기업가정신의 혁신성과 위험감수성이 조직구성원의 자기효능감에 통계적으로 유의적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 I: 조직내 기업가정신은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-1: 위험감수성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-2: 진취성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I-3: 혁신성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 자기효능감과 기업성과

자신의 업무수행 능력에 대한 자기효능감은 조직변화를 위한 개별구성원의 노력을 이끌어내는데 핵심적 역할을 한다[29]. 사회인지이론(social cognitive theory)에서 자기효능감은 동기부여를 촉진한다고 밝히고 있

다. 또한 많은 실험적 연구를 통해, 자기효능감이 자기 조절의 프로세스(self-regulatory process)와 노력, 인내, 목표 수준, 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다[30].

낮은 수준의 자기효능감을 가진 조직구성원들은 어렵고 힘든 시도를 극복할 수 없는 도전과제로 인식한다. 또한 환경의 요구를 충족시키기 위해 필요한 역량이 부족하다고 믿을 때, 조직구성원들은 이를 수행하기 위한 투자를 쓸데없는 것으로 생각하는 경향이 높다. 반면, 충분한 자기효능감과 함께 목표를 탐색하는 조직구성원들은 더 높은 성공의 가능성을 보려 하며, 시간과 노력 등의 투자에 대한 수익을 가져올 가능성이 높다.

한편 기업성과는 일반적으로 기업활동의 결과, 즉 기업의 목표나 내·외적 환경과 관련하여 이루어진 활동의 결과를 의미한다[38]. 이러한 기업성과의 측정은 연구하는 연구자의 연구주제 및 범위에 따라 성과를 측정하는 요인이 다소차이가 나타날 수 있다. 일반 기업의 경우 점차 기업 환경이 빠르게 변화하고 복잡해지면서 재무성과 측정만으로는 기업의 성과를 제대로 평가할 수 없다고 판단하여 비재무성과에 대한 측정도 중요하게 여기는 추세다[1]. 일반적으로 선행연구에 의하면 기업성과는 비재무성과와 재무성과로 구분할 수 있는데[33], 이에 따라 본 연구에서도 고객만족 관련 3개 문항을 비재무성과의 지표로, 시장점유율과 매출액을 재무성과의 지표로 선정하였다.

높은 수준의 자기효능감은 개인수준의 역량과 신뢰감으로 인해 조직 내의 타인의 역량을 키우면서 파워를 발전시키게 되며, 그 결과 기업성과로 이어진다고 할 수 있다[20].

자기효능감과 기업성과간의 직접적인 관계에 대한 실증 연구는 미비한 실정이지만 임파워먼트가 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 이들 관계에 대한 논리적 근거를 찾을 수 있다. 그 내용을 정리하면 다음과 같다.

임파워먼트는 공식적인 조직관행과 비공식적인 기법을 가지고 조직구성원에게 무력감을 발생시킬 수 있는 조건을 확인하고 제거함으로써 조직구성원의 자기효능감을 향상시키는 과정이다. 이러한 임파워먼트의 하위차원 중의 하나인 역량감(competence)은 특정 과업수행을 위한 자신의 기술과 능력에 대한 믿음을 의미한다[11]. 이는 자기효능감과 유사한 개념으로, 자신의 지식이나 기술로 부여된 업무나 역할을 수행할 수 있다고 믿는 태도나 지각을 말하며, 과업성과로 연결시킬 수 있는 스스로의 잠재역량에 대한 지각 정도를 의미한다[37]. Zimmerman[42]은 임파워먼트의 수준을 개인, 조직, 지역사회차원의 접근으로 설명하고 있는데 개인적인 수준에서 임파워먼트는 자존감, 자기효능감과 관련이 있다고 하였다.

이를 지지하는 실증연구로 여행기업 종사자를 연구 대상으로 한 강수동[18]의 연구에서 임파워먼트의 역량이 비재무성과와 재무성과에 모두 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 또한 다양한 업종의 기업들에서 근무하고 있는 조직구성원들을 연구대상으로 한 정종식[16]과 남정숙[30]의 연구에서 조직구성원들의 자기효능감은 업무성과와 영업성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상과 같은 이론적 근거와 선행 실증연구의 결과를 통해, 다양한 직무를 수행하며, 작업에 대한 흥미를 높이고, 작업 활동을 더욱 도전적하게 만드는 동기유발 효과를 발생시키게 되므로 궁극적으로 기업성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 조직구성원으로 하여금 자유롭게 자신의 지식 및 노력을 투입하여 생산성 향상에 기여하고, 조직구성원의 역량개발에 중점을 두는 인적자원관리는 구성원의 자발적이며 적극적인 역량발휘를 통하여 기업성과에 기여하게 된다. 이에 따라 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 II: 자기효능감은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-1: 자기효능감은 비재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-2: 자기효능감은 재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 조직내 기업가정신과 기업성과

치열한 경쟁시장에 보다 나은 재화와 서비스를 제공하기 위해서는 중소기업이 시장개척에 따른 투자위험을 감수하고 급변하는 시장에 능동적으로 대응할 수 있는 높은 혁신성과 진취성이 요구된다[28].

이러한 기업가정신이 기업성과에 영향을 미치는 기존 연구들을 살펴보면, Person[36]은 기업가정신이 기업을 효과적으로 혁신시키고, 대외적 경쟁력 뿐만 아니라 종업원의 사기와 생산성을 높이며, 본질적으로 기업성과를 증대시킨다고 하였다. Covin and Slevin[9]은 먼저 기업행동으로서 기업가정신의 개념적 모형을 제시하고, 이러한 모형에 따라 기업가적 태도로서 혁신추구성과 진취성, 그리고 위험감수성이 환경 전략, 조직의 내적인 변수와의 관계 검증 및 경영성과와의 관계를 이론적으로 연구하였고 기업가정신의 궁극적인 종속변수는 기업성과가 되어야 함을 강조하고 있다.

Zahra[41]은 기업가정신이 기업의 재무성과에 대체적으로 정(+)의 상관관계가 있음을 실증적으로 입증하였다. 또한 Barringer[4]도 기업가정신이 기업성과에 영향

을 미치고 있다고 주장하였다.

오종석·이용택[31]은 벤처기업의 기업가의 혁신성, 진취성, 민첩성, 위험감수성이 벤처기업의 성과에 정(+)의 영향을 미침을 보고하였다. 외식산업 종사자를 연구 대상으로 한 박기용[34]의 연구에서는 기업가정신의 혁신성과 진취성은 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 위험감수성은 기업성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한 조직내 기업가정신은 시장 기회의 포착과 기회 추구에 필요한 자원들의 독특한 조합을 통해 새로운 가치의 창조, 경쟁력 제고, 조직의 변화와 혁신, 그리고 기업성과 등에 기여할 수 있는 것으로 논의되고 있다[40].

최근 중소기업 내에서도 기업가정신의 실천이 기업 성과에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 연구들이 국내·외적으로 많이 발표되고 있다[8]. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 III: 조직내 기업가정신은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-1: 위험감수성은 비재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-2: 진취성은 비재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-3: 혁신성은 비재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-4: 위험감수성은 재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-5: 진취성은 재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III-6: 혁신성은 재무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 자기효능감의 매개작용

자기효능감의 매개작용은 조직내 기업가정신이 자기효능감과 기업성과에 미치는 영향, 자기효능감이 기업성과에 미치는 영향관계의 결합으로 설명될 수 있다. 앞에서 제시한 기존 연구를 종합해보면, 조직내 기업가정신은 자기효능감에 긍정적 영향을 미치며, 자기효능감은 기업성과에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 자기효능감은 조직내 기업가정신이 기업성과에 영향을 미치는 매커니즘으로 볼 수 있다.

기업가적 특성과 성과간의 관계는 기업가적 특성이 성과에 직접적으로 영향을 미치기보다는 조직구성원의 전문역량, 동기부여, 경쟁전략과정을 통해 간접적으로

영향을 준다고 하였다[5].

기업가적 특성이 조직구성원의 태도와 행동과의 상호 작용 과정 속에서 조직의 성과로 이어지고 있음을 알 수 있으며, 조직내 기업가정신이 조직구성원의 사기에 영향을 미치고, 이는 곧 조직구성원의 생산성 증대로 이어진다고 할 수 있다. 따라서 선행연구를 통하여 조직내 기업가정신은 기업의 성과를 개선시켜 나가며, 조직이 위험을 추구하고 혁신적이고 진취적으로 행동할수록 성과가 높게 나타나게 된다는 것을 알 수 있다. 이 과정에서 조직내 기업가정신이 직접적으로 기업성과에 영향을 미치기 보다는 조직구성원의 자기효능감을 통하여 기업성과로 이어지는 과정을 유추할 수 있다.

실증적 연구로는 정준이 등[15]의 연구에서는 기업가정신이 직접적으로 기업성과에 영향을 주지는 않았지만 간접적으로 기업성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 이기화·신용준[27]의 연구에서도 기업가정신의 요소 중에서 혁신성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 완전매개 효과가 나타났으며, 위험감수성이 직무만족에 미치는 영향에 대해 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 IV: 자기효능감은 조직내 기업가정신과 기업 성과간의 관계를 매개할 것이다.

가설 IV-1: 자기효능감은 위험감수성과 비재무 성과간의 관계를 매개할 것이다.

가설 IV-2: 자기효능감은 진취성과 비재무성과간의 관계를 매개할 것이다.

가설 IV-3: 자기효능감은 혁신성과 비재무성과간의 관계를 매개할 것이다.

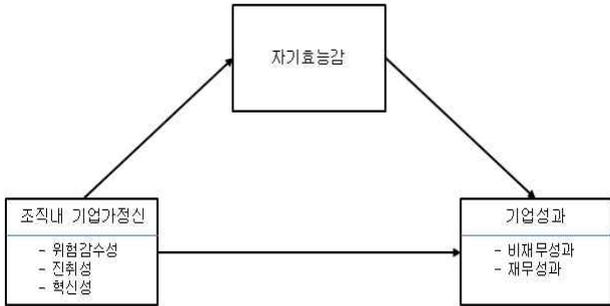
가설 IV-4: 자기효능감은 위험감수성과 재무성과간의 관계를 매개할 것이다.

가설 IV-5: 자기효능감은 진취성과 재무성과간의 관계를 매개할 것이다.

가설 IV-6: 자기효능감은 혁신성과 재무성과간의 관계를 매개할 것이다.

2.5 연구모형

본 연구는 조직내 기업가정신이 자기효능감과 기업 성과에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 조직내 기업가정신과 기업성과간의 관계에 있어서 자기효능감이 매개 역할을 하는지에 대해 연구하는데 연구목적이 있다. 따라서 가설적 관계를 근거로 <Figure 1>과 같은 연구모형을 설계하여 제안하고자 한다.



<Figure 1> Hypothetical Model

3. 연구방법 및 분석결과

3.1 표본 및 자료수집방법

본 연구의 표본은 경남 지역에 소재하고 있는 25개 중소기업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구자가 해당 기업체를 직접 방문하여 설문취지를 설명하고 설문지 500부를 배부하였다. 2013년 04월 15일부터 05월 31일까지 약 45일간 총 397부의 설문지가 회수되었으며 이들 가운데 응답이 불성실한 29부를 제외한 368부가 본 연구의 자료로 사용되었다. 모든 설문 문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다.

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 <Table 1>과 같다. 응답자의 56.5%가 남성, 43.5%가 여성으로 나타났다. 기혼자가 76.9%, 미혼자가 23.1%이었고, 학력은 고졸 16.3%, 전문대졸 9.2%, 대졸 72.0%, 대학원졸 2.4%로 나타났다. 고용형태는 정규직이 92.4%, 비정규직이 7.6%이었다. 그리고 재직기간은 1년 미만 5.4%, 1~5년 미만 22.0%, 5~10년 미만 25.3%, 10~20년 미만 36.1%, 20년 이상이 11.2%이었다.

<Table 1> General characteristic of Sample

구분	항목	빈도수	백분율
성별	남	208	56.5
	여	160	43.5
결혼유무	기혼	283	76.9
	미혼	85	23.1
학력	고졸	60	16.3
	전문대졸	34	9.2
	대졸	265	72.0
	대학원졸	9	2.4
고용형태	정규직	340	92.4
	비정규직	28	7.6
재직기간	1년 미만	20	5.4
	1~5년 미만	81	22.0
	5~10년 미만	93	25.3
	0~20년 미만	133	36.1
	20년 이상	41	11.2

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

조직내 기업가정신은 중소기업의 경쟁우위를 확보하기 위해 기업의 조직구성원으로서 개인이나 소집단이 기업 내에 새로운 조직이나 사업을 창출하거나 전체조직을 혁신적으로 변화시키는 과정에서 나타나는 조직구성원이 스스로 위험을 감수하며 기회를 찾고자 하는 진취적 자세 및 행동을 의미하며, 유봉호[38]의 위험감수성 3개 문항, 진취성 3개 문항, 혁신성 3개 문항 등 총 9개 문항을 측정도구로 사용하였다.

자기효능감은 자신의 목표와 그것을 달성하고자 하는 의지, 극복하는 마음, 진행되는 일에 대한 믿음의 정도를 의미하며, 홍의숙[14]의 실증연구를 통해 타당성이 검증된 8개 문항을 사용하였다.

기업성과는 기업의 목표를 달성한 정도를 의미하며, 기업성과는 하세근[12]의 연구에서 사용한 비재무성과 3개 문항과 재무성과 2개 문항의 총 5개 문항을 사용하였다.

4. 실증분석

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 제안된 가설들을 검증하기 위해 SPSS 18.0을 이용하여 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 측정도구에 대한 신뢰성은 선형적인 경우에는 전체적인 크론바하 알파계수의 값이 0.5 이상일 때 의미가 있는 것으로 인정되고 있다[13]. <Table 2>와 <Table 3>에서 제시된 모든 연구변수의 크론바하 알파계수는 0.7 이상으로 신뢰성이 양호한 것으로 나타났다. 측정도구의 요인분석은 보편적으로 활용하는 기법인 요인추출방법으로 주성분분석을 통한 직각회전을 이용하였다. <Table 2>는 독립변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 조직내 기업가정신은 진취성이 3개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌으며, 위험감수성이 3개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌고, 혁신성도 3개 문항이 1 이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 3개 요인은 전체 분산의 약 68%를 설명해주고 있다. <Table 3>은 매개변수와 종속변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 자기효능감은 8개 문항이 1 이상의 고유치를 가졌으며, 기업성과는 비재무성과가 3개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌고, 재무성과가 2개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 3개 요인은 전체 분산의 약 71%를 설명해주고 있다.

<Table 2> Reliability and validity analysis of independent variable.

		독립변수			
변수	요인	문항	요인1	요인2	요인3
조직내 기업가정신	진취성	기회요인을 규명하는데 탁월한 진취적 능력이 있다.	0.829	0.122	0.187
		미래의 기회를 먼저 생각하는 진취적인 성향이 있다.	0.756	0.193	0.342
		진취적인 행동을 권장하는 직장분위기이다.	0.733	0.290	0.086
	위험감수성	새로운 생각으로 위험을 기꺼이 감수하고자 한다.	0.003	0.766	0.350
		불확실하지만 잠재적 기회를 위해 위험을 감수한다.	0.315	0.758	0.104
		위험은 있지만 과감하고 용감한 행동이 필수적이다.	0.416	0.715	0.043
	혁신성	혁신적인 아이디어와 개선점을 적극적으로 찾는다.	0.138	0.143	0.811
		어떤 상황에서도 혁신적이고 독창적으로 행동한다.	0.353	0.014	0.713
		연구개발, 기술혁신, 기술적 리더십을 강조한다.	0.087	0.404	0.671
아이겐값			3.981	1.105	1.037
누적 분산비율			44.236	56.519	68.041
신뢰계수			0.788	0.732	0.706

<Table 3> Reliability and validity analysis of mediate/dependent variable.

		매개 및 종속변수			
변수	요인	문항	요인1	요인2	요인3
자기효능감	자기효능감	다른 사람보다 일을 잘 할 수 있다.	0.823	0.208	0.048
		많은 장애물을 효과적으로 극복할 수 있다.	0.810	0.030	0.177
		대체로 내가 한 일에서 중요한 성과들을 얻을 수 있다.	0.782	0.078	0.190
		어려운 과제가 주어져도 그것을 해낼 수 있다.	0.779	0.074	0.311
		어려운 상황에서도 많은 일을 잘 해낼 수 있다.	0.767	0.192	0.101
		내가 정한 대부분의 목표를 달성할 수 있다.	0.752	0.049	0.280
		어려운 일을 효과적으로 수행할 수 있다고 믿는다.	0.748	0.147	0.040
하고자 마음 먹은 일을 해낼 수 있다.			0.737	0.069	0.345
기업성과	비재무성과	신규고객의 증가	0.118	0.896	0.133
		단골고객의 증가	0.101	0.875	0.218
		기존 고객 유지율의 증가	0.158	0.842	0.150
	재무성과	경쟁사보다 높은 시장점유율	0.206	0.214	0.826
		경쟁사보다 높은 매출액	0.204	0.272	0.811
아이겐값			6.002	2.204	1.058
누적 분산비율			46.167	63.120	71.261
신뢰계수			0.918	0.882	0.776

<Table 4> descriptive statistics and Correlations

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	1.43	0.50	1										
2.	1.23	0.43	.097	1.000									
3.	3.60	0.79	.031	.137**	1.000								
4.	1.08	0.27	.203**	.082	-.284**	1.000							
5.	124.25	93.86	-.177**	-.415**	-.342**	-.281**	1.000						
6.	3.76	0.61	-.066	-.022	-.057	.163**	-.068	1.000					
7.	3.66	0.62	-.124*	-.069	-.085	.133*	.088	.482**	1.000				
8.	3.72	0.58	-.125*	-.108*	.081	.067	.055	.518**	.489**	1.000			
9.	3.50	0.63	-.105*	-.091	-.064	-.001	.073	.290**	.266**	.263**	1.000		
10.	3.39	0.62	-.131*	-.064	-.033	-.048	.054	.456**	.404**	.583**	.303**	1.000	
11.	3.52	0.72	-.067	-.059	.052	-.001	.026	.401**	.451**	.343**	.436**	.438**	1.000

주) 1.성별, 2.결혼유무, 3.학력, 4.고용형태, 5.제작기간(월), 6.위험감수성, 7.진취성, 8.혁신성, 9.자기효능감, 10.비재무성과, 11.재무성과
 *p < 0.05, **p < 0.01

4.2 변수들의 상관관계

<Table 4>는 가설검증을 위한 선행단계로 SPSS 18.0을 이용하여 연구변수들과 통제변수들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계를 보여준다. 상관관계 분석을 통해서 연구변수들은 서로 높은 관련성이 있음을 확인하였다. 전체적으로 연구변수들 간의 유의한 상관관계를 살펴보면 조직내 기업가정신의 혁신성과 기업성과의 비재무성과 간의 관계가 가장 높은 것으로 나타났고, 조직내 기업가정신의 혁신성과 자기효능감 간의 관계가 가장 낮은 것으로 나타났다.

4.3 가설검증

본 연구의 가설검증에 앞서 연구변수들 간의 다중공선성 검토를 위해 분산팽창요인(VIF: variance inflation factor)을 조사하였다. 일반적으로 VIF의 값이 10을 넘지 않으면 다중공선성의 가능성이 없다고 할 수 있다. 연구변수들 간의 VIF의 값을 확인한 결과, 가장 큰 값이 1.649로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다. SPSS 18.0을 이용하여 회귀분석을 실시하여 검증한 결과는 다음과 같다.

가설 I 은 조직내 기업가정신과 자기효능감의 관계에 관한 것이다. <Table 5>에서 위험감수성, 진취성은 자기효능감에 대해 유의한 수준($\beta=.183, p<.01; \beta=.123, p<.05$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면에 혁신성은 자기효능감에 대해 비유의한 수준($\beta=.096, p=.120$)에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 I-1, I-2는 지지되었고, 가설 I-3은 기각되었다.

가설 II는 자기효능감과 기업성과의 관계에 관한 것

이다. <Table 5>에서 자기효능감이 비재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.289, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감이 재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.436, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 II-1과 II-2는 지지되었다.

가설 III은 조직내 기업가정신과 기업성과의 관계에 관한 것이다. <Table 5>에서 위험감수성, 진취성, 혁신성이 비재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.186, p<.01; \beta=.093, p<.05; \beta=.436, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 III-1, III-2, III-3은 지지되었다. <Table 5>에서 위험감수성과 진취성은 재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.211, p<.01; \beta=.317, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면에 혁신성은 재무성과에 대해 비유의한 수준($\beta=.082, p=.145$)에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 III-4, III-5는 지지되었고, 가설 III-6은 기각되었다.

가설 IV는 조직내 기업가정신과 기업성과 간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과에 관한 것이다. 가설 IV를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny[3]는 매개작용을 완전매개와 부분매개로 구분하고 각 매개작용이 성립되기 위해서는 네 가지 조건들이 충족되어야 한다. 즉 (1) 1단계에서 독립변수는 매개변수에 유의적인 영향을 미쳐야 하고, (2) 2단계에서 매개변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야하며, (3) 3단계에서 독립변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야 한다. (4) 매개변수를 포함한 회귀방정식에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 조건 (3)의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다. 감소한 경우는 부분매개효과가 존재함을 의미하며 없는 경우는 완전매개효과가 존재함을 의미한다.

<Table 5> Regression analysis of firm performance

독립변수 \ 종속변수	1단계 (독립->매개)	비재무성과			재무성과		
		2단계 (매개->종속)	3단계(독립, 매개->종속)		2단계 (매개->종속)	3단계(독립, 매개->종속)	
			매개통제(O)	매개통제(X)		매개통제(O)	매개통제(X)
통제변수:							
성별	-.048	-.111**	-.048	-.042	-.026	.011	.026
결혼유무	-.049	-.021	.012	.018	-.023	-.026	-.011
학력	-.035	.033	.040	.044	.107*	.092*	.102**
고용형태	-.045	.094	.010	.015	.045	-.054	-.040
재직기간	.016	.043	.048	.046	.029	.015	.010
연구변수:							
위험감수성	.096		.186***	.164***		.211***	.165***
진취성	.183***		.093**	.078		.317***	.279***
혁신성	.123**		.436***	.425***		.082	.053
자기효능감		.289***		.120***	.436***		.308***
R ²	.124	.109	.384	.397	.200	.731	.736
수정R ²	.104	.094	.371	.382	.186	.719	.723
F	6.347***	7.377***	28.002***	26.169***	15.012***	63.635***	58.492***

*p < 0.10 **p < 0.05 ***p < 0.01

<Table 5>는 종속변수 비재무성과에 대한 단계별 회귀분석결과를 보여준다. 먼저 1단계에서 위험감수성과 진취성은 자기효능감에 대해 유의한 수준($\beta=.183, p<.01; \beta=.123, p<.05$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(1)이 충족되었다. 2단계에서 자기효능감은 비재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.289, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(2)가 충족되었다. 3단계에서 위험감수성과 진취성이 비재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.186, p<.01; \beta=.093, p<.05$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 매개회귀분석 조건(3) 또한 충족되었다. 마지막으로 3단계에서의 비재무성과에 대한 자기효능감을 동시 투입한 위험감수성의 영향이 조건(3)에 비해 감소($\beta=.186, p<.01$ 에서 $\beta=.164, p<.01$)하였으며, 반면에 진취성의 영향력은 없어져($\beta=.093, p<.05$ 에서 $\beta=.078, p=.121$) 조건(4)도 충족시키고 있다. 이러한 결과는 위험감수성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 진취성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감이 완전매개효과가 있는 것으로 검증되었고, 혁신성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 없는 것으로 검증되었다. 따라서 가설 IV-1, IV-2는 지지되었다. 반면에 가설 IV-3는 매개회귀분석 조건(1)이 충족되지 않기 때문에 기각되었다.

<Table 5>는 종속변수 재무성과에 대한 단계별 회귀분석결과를 보여준다. 먼저 1단계에서 위험감수성과 진취성은 자기효능감에 대해 유의한 수준($\beta=.183, p<.01; \beta=.123, p<.05$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(1)이 충족되었다. 2단계에서 자기효능감은 재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.436, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(2)가 충족되었다. 3단계에서 위험감수성과 진취성이 재무성과에 대해 유의한 수준($\beta=.211, p<.01; \beta=.317, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 매개회귀분석 조건(3) 또한 충족되었다. 마지막으로 3단계에서의 재무성과에 대한 자기효능감을 동시 투입한 위험감수성과 진취성의 영향이 조건(3)에 비해 감소($\beta=.211, p<.01$ 에서 $\beta=.165, p<.01, \beta=.317, p<.01$ 에서 $\beta=.279, p<.01$)하여 조건(4)도 충족시키고 있다. 이러한 결과는 위험감수성 및 진취성과 재무성과 간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 혁신성과 재무성과간의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 없는 것으로 검증되었다. 따라서 가설 IV-4, IV-5는 지지되었다. 반면에 가설 IV-6은 매개회귀분석 조건(1)이 충족되지 않기 때문에 기각되었다.

5. 토의 및 결론

중소기업 경쟁력의 원천인 조직구성원들을 동기부여시켜 조직목표달성에 기여하는 방향으로 이끌고 가는 조직내 기업가정신의 역할에 주목하여, 조직내 기업가정신이 기업성과에 미치는 영향에 있어서 조직구성원의 자기효능감의 매개작용을 밝히려는 연구는 매우 큰 의미가 있다.

본 연구는 선행연구를 토대로 조직내 기업가정신이 기업성과에 미치는 영향과 함께 자기효능감이 이들 사이의 관계를 매개하고 있는지를 조사하였다. 연구의 목적을 위해 경남지역에 소재하고 있는 제조업체 직원을 대상으로 설문조사를 통해 실증적으로 검증하였다.

첫째, 조직내 기업가정신의 위험감수성과 진취성은 자기효능감에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면에 혁신성은 자기효능감에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 CEO의 기업가정신을 다룬 이기화·신용준[27]의 연구와 일부 일관성을 가진다. 즉, CEO의 기업가정신이나 조직내 기업가정신의 위험감수성이 조직구성원의 자기효능감에 영향을 미친다는 결과가 일치한다는 것은 중소기업의 핵심적인 경쟁우위 요소로서 조직구성원의 능력과 동기가 중요하며, 불확실성이 존재하는 사업의 의사결정에 있어 위험에도 불구하고 과감히 도전하기 위해서는 조직구성원의 자기확신에 따른 자발적인 동기를 유발할 수 있는 자기효능감이 필요하다는 것을 시사한다.

둘째, 자기효능감이 비재무성과와 재무성과에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 임파워먼트의 역량감이 비재무성과와 재무성과에 영향을 미친다는 것을 입증한 강수동[18]의 연구와 맥락을 같이 한다고 하겠다. 기존의 실증적 연구에 의하면 자기효능감은 업무무성과[16], 영업성과[30] 등에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 하지만, 자기효능감이 기업성과에 어떤 영향을 주는지에 대한 연구는 아직까지 부족하다. 이러한 연구결과는 자기효능감이 높은 구성원들은 조직을 위해 중요한 직무를 수행할 수 있는 역량을 가지게 됨에 따라 보다 높은 기업성과를 가져오며, 중소기업의 현 직장에서 조직구성원들의 직무를 수행하는데 없어서는 안 될 매우 중요한 요인임을 시사해 주고 있다. 따라서 기업은 조직구성원이 스스로 동기를 유발할 수 있는 조직 분위기와 조직문화를 정착시켜 나가야 할 것이다.

셋째, 위험감수성, 진취성, 혁신성이 비재무성과에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는

것으로 나타났다. 위험감수성과 진취성은 재무성과에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면에 혁신성은 재무성과에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 기업가정신이 기업성과에 영향을 미친다는 Zahra[41], Barringer[4] 등의 연구에서 제시한 이론적 기대와는 달리 오종석·이용택[31], 박기용[34] 등의 실증연구결과와 마찬가지로 기업가정신의 각 하위차원들이 기업성과에 미치는 영향은 일관된 결과를 보여주지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 향후 연구에서는 기업규모와 다양한 업종에 따라 보다 정교한 연구계획을 수립하여 일관성을 도출할 수 있는 심도 깊은 연구가 축적되어 나가야 할 것으로 사료된다. 하지만 상이한 연구대상에 따른 일관성의 다소간의 결여에도 불구하고 Yuan et al.[40]의 연구에서 주장한 바와 같이 조직내 기업가정신은 시장 기회의 포착과 기회추구에 필요한 자원들의 독특한 조합을 통해 새로운 가치의 창조, 경쟁력 제고, 조직의 변화와 혁신, 그리고 기업성과 등에 기여할 수 있다고 하겠다. 넷째, 매개효과에 대한 검증결과를 살펴보면 위험감수성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 진취성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감이 완전매개효과가 있는 것으로 검증되었고, 혁신성과 비재무성과 간의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 없는 것으로 검증되었다. 또한 위험감수성 및 진취성과 재무성과간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 혁신성과 재무성과간의 관계에서 자기효능감은 매개효과가 없는 것으로 검증되었다. 기존 실증연구[27]에서 CEO의 기업가정신과 조직유효성의 관계에서 자기효능감이 어떠한 매개역할을 하는지를 규명했지만, 조직내 기업가정신과 기업성과간의 관계에 있어 자기효능감이 매개역할을 하는지에 대한 연구는 매우 미약한 수준에 머물러 있다. 위험감수성과 진취성이 조직구성원의 자기효능감을 매개로 기업성과에 영향을 미치고 있다는 연구결과는 기업가적 특성과 성과간의 관계는 기업가적 특성이 성과에 직접적으로 영향을 미치기보다는 조직구성원의 전문역량, 동기부여, 경쟁전략과정을 통해 간접적으로 영향을 준다고 한 Baum et al.[5]의 관점을 지지하고 있다. 따라서 중소기업이 기업가적인 조직이 되기 위해서는 무엇보다 조직구성원들 스스로 조직내 기업가정신의 필요성을 지각하고 자기효능감의 증진을 통해 중소기업이 가지고 있는 자원의 한계를 극복하는 과정이 매우 중요하다 하겠다.

이러한 분석결과는 중소기업이 인적자원관리의 중요성에 대한 인식과 효율적인 실행이 매우 부족한 상황

하에서 중소기업의 핵심적인 경쟁우위 요소로서 조직구성원의 능력과 동기가 중요하며, 이를 위해서는 조직구성원의 자기확신에 따른 자발적인 동기를 유발할 수 있는 자기효능감이 필요하다는 것을 제시할 수 있다. 그리고 기업성과를 높이기 위해서는 조직내 기업가정신을 활성화시켜야 하고, 자기효능감을 향상시켜야 한다는 것을 시사하고 있다. 특히 자기효능감은 개발 가능한 능력이며 이러한 자기효능감을 발전시키기 위해서 조직내 기업가정신의 중요함을 강조할 수 있다. 따라서 조직구성원들의 자기효능감을 개발 증진하기 위해서는 습관화된 친근감을 조성하고, 아이디어의 유연성을 기르며, 전문성과 신념을 구축할 수 있는 학습지향적 조직분위기를 조성할 것을 제안할 수 있겠다.

본 연구는 자기보고식 설문지, 한정된 조사대상, 횡단적 연구 설계 등의 한계점을 내포하고 있어 점차적으로 이를 보완해나가는 노력이 필요하다고 본다. 향후 연구에서는 CEO의 기업가정신과 조직내 기업가정신의 보다 엄밀한 비교분석이 필요하며, 기업의 규모에 따른 대기업과 중소기업의 다양한 업종을 대상으로 한 보다 정교한 연구모형 및 가설을 도출하고, 이에 대한 논의가 이루어져야 할 것이다. 또한 조직내 기업가정신과 성과간의 관계에 있어서 다양한 매개변수와 조절변수에 대한 실증적 연구가 진행되어 조직내 기업가정신 이론을 확장해나가야 할 것이다.

6. References

- [1] An, S. H., T. Y. Chun, J. H. Nam, and Y. K. Lee(2009), "The Effect of Trust and Relationship Learning on Long-term Orientation and Relationship Performance in Foodservice Franchise Industry," *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 34:31-48.
- [2] Bae, Z. T. and M. S. Cha(2009), "Expanding and Revitalizing Entrepreneurship in Korea," *The Asian Pacific Journal of Small Business*, 31(1): 109-128.
- [3] Baron, R. M. and D. A. Kenny(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [4] Barringer, B. R.(1995), "The performance implications of achieving a fit between corporate entrepreneurship and strategic management

- practices,” Unpublished doctoral dissertation, Missouri-Columbia University.
- [5] Baum, J. R., E. A. Locke, and K. G. Smith(2001), “A multidimensional model of venture growth,” *Academy of management Journal*, 44(2):292-303.
- [6] Carrier, C.(1996), “Intrapreneurship in small businesses: An exploratory study,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(1):5-20.
- [7] Chang, S. D. and S. B. Choi(2013), “Middle-Level Managers’ Perception of Corporate Entrepreneurship and Their Innovative Work Behaviors in SMEs,” *Journal of Human Resource Management Research*, 20(2):27-54.
- [8] Chang, S. D. and T. H. Kang(2010), “The Effects of Environmental Uncertainty, Organizational Slack, and Paternalism on Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: An Empirical Study of SMEs in Korea,” *The Asian Pacific Journal of Small Business*, 32(3):65-87.
- [9] Covin, G. J. and D. P. Slevin(1991), “A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1):7-25.
- [10] Drucker, P. F.(1985), *Innovation and entrepreneurship*, New York, NY: Harper & Row.
- [11] Gist, M. E. and T. R. Mitchell(1992), “Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability,” *Academy of Management Review*, 17(2):183-211.
- [12] Ha, S. K.(2011), “A Study on SMEs’ export business environment and performance,” Ph. D. dissertation paper of Kyunghee University.
- [13] Hair, J. E., R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black(2006), *Multivariate data analysis*, Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- [14] Hong, E. S.(2009), “The Effect of Leadership Coaching Mediated by Self Efficacy on Job-related Performance at Small and Medium Enterprises,” Ph. D. dissertation paper of Soongsil University
- [15] Jeong, J. E., G. M. Kyon, and S. S. Bahn(2007), “The Effect of Entrepreneurship and Corporate Performance : The Centered on a Moderating Role of Alliance Capability between Company and Nonprofit Organization,” *Korean Journal of Business Administration*, 20(4):1797-1820.
- [16] Jung, J. S(2005), “An effect of salesperson’s solution orientation and its psychological process on sales performance,” Ph. D. dissertation paper of Hongik University.
- [17] Kang, B. O., J. S. Kim, and S. S. Ahn(2010), “An Empirical Study on the Influence of Entrepreneurship of Franchisor’s CEO on Franchisor’s Performance ,” *Journal of Channel and Retailing*, 15(4):87-117.
- [18] Kang, S. D.(2010), “A study on the effects of the empowerment of customer orientation and business performance in the travel service organizations,” M.A. thesis paper of Silla University.
- [19] Kang, Y. M.(2013), “Perceptions and Educational Needs Assessment of Corporate Entrepreneurship between Employees in Large Corporations and College Students,” M.A. thesis paper of Hanyang University.
- [20] Kanter, R. M.(1983), *The change master*, New-York, Simon & Schuster.
- [21] Kim, S. Y. and G. D. Cho(2008), “An empirical study on the effects of entrepreneurship on the organizational effectiveness,” *Industrial management review*, 15:1-17.
- [22] Kim, Y. S. and J. Y. Kim(2013), “A Study on the Effects of Collaboration with Large Enterprises of SMEs give to Company Performance: Focusing on Moderating Effect of Entrepreneurship and Market Orientation,” *Korean Corporation Management Review*, 20(2):169-190.
- [23] Kuratko, D. F. and R. M. Hodgetts(2007), *Entrepreneurship: theory, process, practice*, 7th edition, Canada: Thomson South- Western.
- [24] Kwak, K. Y.(2013), “The Effects of Global Entrepreneurship and Social Capital Within supply Chain on the Export Performance of SMEs,” Ph. D. dissertation paper of Soongsil University.
- [25] Lee, H. T. and M. S. Chae(2007), “Empirical Study Focused on Foreign Investment Firms = The Relationship between Entrepreneurship, IT Competency, Market Orientation, and Performance,” *Journal of International Trade and Industry Studies*, 12(3):206-229.
- [26] Lee, J. H.(2005), “Relationships among Corporate Entrepreneurship, Organizational Structure, Organiza-

- tional Cultures, and Organizational Performances,” Ph. D. dissertation paper of Yeung nam University.
- [27] Lee, K. H. and Y. J. Sin(2010), “A Study on the Effect of CEO Characteristics and Human Resource Management on the Self-efficacy and Organizational Effectiveness in the Ventures of Marine Equipment Industry,” *Journal of Industrial Economics and Business*, 23(3): 1259-1295.
- [28] Lumpkin, G. T. and G. G. Dess(1996), “Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance,” *Academy of Management Review*, 21(3):135-172.
- [29] Morrison, E. W. and C. Phelps(1999), “Taking charge: Extra-role efforts to initiate workplace change,” *Academy of Management Journal*, 42(4):403-419.
- [30] Nam, J. S.(2011), “The effect of emotional leadership on creativity and task performance : focusing on the mediating effect of self-efficacy and job involvement,” Ph. D. dissertation paper of Sungkyunkwan University.
- [31] Oh, C. S. and Y. T. Lee(1999), “Relationship Between Entrepreneurship and Performance in Venture Business,” *Korean Journal of Business Administration*, 22:285-307.
- [32] Oh, J. C. and T. S. Yang(2010), “Effects of Creative Leadership and Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Innovative Behavior in Service Firms,” *Korean Corporation Management Review*, 36:131-148.
- [33] Park, J. H.(2007), “A Study on Business Strategy and Employee Empowerment's Effect for Outcome in Tour Business Companies,” *Journal of Human Resource Management Research*, 14(3):107-125.
- [34] Park, K. Y.(2009), “A Study on Entrepreneurship and Its Effects on Corporate Performance in the Foodservice Industry,” *The Korean Journal of Culinary Research* 15(3):153-165.
- [35] Park, S. Y.(2003), “Structural Model of the Relationships between CEO's Entrepreneurship in Venture Business, the Empowerment on the Members and Organizational Effectiveness,” Ph. D. dissertation paper of Hoseo University.
- [36] Person, G. J.(1989), “Promoting entrepreneurship in large companies,” *Long Range Planning*, 22(3):87-97.
- [37] Spreitzer, G. M.(1995), “Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation,” *Academy of management Journal*, 38(5):1442-1465.
- [38] Yoo, B. H.(2008), “The Mediating Effects of Entrepreneurial Orientation between Market Orientation and Management Performances of the Company,” Ph. D. dissertation paper of Soongsil University
- [39] Yoo, S. J., Y. T. Kim, and T. S. Yang(2006), “A Study on the Leadership Influencing the Job Attitudes, Employee's Empowerment, and Service Quality,” *Journal of Korea Service Management Society*, 7(4):3-27.
- [40] Yuan, Z. T. and Y. Liu(2008), “Moderating effects of entrepreneurial orientation on market orientation-performance linkage: Evidence from Chinese small firm,” *Journal of Small Business Management*, 46(1):113-133.
- [41] Zahra, S. A.(1991), “Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study,” *Journal of Business Venturing*, 6(4):259-285.
- [42] Zimmerman, M. A.(2000), “Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis,” In J. Rappaport, & E. Sediman(eds.), *Handbook of community psychology*, New York: Plenum, 43-63.

저자소개

황 상 규



동아대학교 무역학과를 졸업, 동아대학교 대학원 무역학과 석사, 동아대학교 대학원 무역학과 박사학위(경제학박사)를 취득하였다. 현재 한국국제대학교 경영학과에 재직 중이다. 주요 관심분야는 서비스 마케팅, 서비스품질, 셀프리더십, 서번트 리더십, 혁신행동 등이다.

주소: 경상남도 문산읍 동부로 965 한국국제대학교 경영학과