

중소기업 경영자의 기업가정신과 조직구성원의 목표지향성이 조직효능감에 미치는 영향: 구조방정식 모형 접근

Effects of CEO's Entrepreneurship in Small and Medium Enterprises and Goal Orientation of Employees on Collective Efficacy: Approaching Structural Equation Model

강성두, 강영순

제주대학교 대학원 경영학과, 제주대학교 경상대학 경영학과

Sung-Doo Kang(sungdoo@naver.com), Young-Soon Kang(ksyoung@jejunu.ac.kr)

요약

본 연구는 우리나라의 중소기업을 대상으로 경영자의 기업가 정신(혁신·진취성, 위험감수성), 조직구성원의 집단목표지향성(학습목표지향성, 성과목표지향성), 조직효능감의 최적구조모형을 규명할 목적으로 수행되었다. 최적구조모형의 검증결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 경영자의 기업가의 혁신·진취성은 조직구성원의 집단학습목표지향성과 집단성과목표지향성에 정(+)의 영향을 미치고, 위험감수성은 영향을 미치지 않고 있다. 둘째, 조직구성원의 집단학습목표지향성과 집단성과목표지향성은 조직효능감에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 셋째, 경영자의 혁신·진취성은 조직구성원의 집단목표지향성(학습목표, 성과목표지향성)을 매개로 조직효능감에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 연구표본은 서울/경기/제주 소재의 중소기업 경영자 162명과 종업원 486명을 대상으로 하였으며, 종업원 응답의 처리는 각각의 기업별로 3개 부서에서 측정된 평균값을 162개 기업에 적용하였다. 연구방법은 설문지법을 활용하였으며, 연구모형의 검증을 위해 공분산 구조분석을 실시하였다. 연구결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 첫째, 리더십 범주에 머물렀던 목표지향성의 선행변수를 기업가 정신으로 확장하여 실무적용 가능성을 높였다. 둘째, 그동안 개인목표지향성과 조직효능감에 머물렀던 연구 범주를 집단목표지향성으로 확대하였다. 셋째, 기업가정신과 조직효능감 사이에 또 다른 심리적 매커니즘의 작용 가능성을 제시하였다.

■ 중심어 : | 기업가정신 | 목표지향성 | 학습목표지향성 | 성과목표지향성 | 조직효능감 |

Abstract

The purpose of this study is to identify the best structural model among CEO's entrepreneurship(innovation·proactiveness and risk-taking) in small and medium enterprises, group goal orientation(learning and performance goal orientation) and collective efficacy of employees. The result of verifying the best structural model is as follows. First, it indicated that innovation·proactiveness of CEO's entrepreneurship positively affected group learning goal orientation and group performance goal orientation of employees while it did not affect risk-taking. Second, it indicated that group learning goal orientation and group performance goal orientation of employees positively affected collective efficacy. Third, it indicated that CEO's innovation·proactiveness positively affected collective efficacy through group goal orientation of employees(learning and performance goal orientation). In this study, we targeted 162 CEOs and 486 employees in small and medium enterprises located in Seoul, Gyeonggi and Jeju and applied the responses of employees to 162 enterprises by using the average value measured in three divisions of each enterprise. We conducted a survey as a study method and conducted covariance structure analysis to verify the study model. Implications of the research are as below. First, we provided academic discussions by expanding the study category of goal orientation with an individual level into a group level. Second, we expanded the study category with individual goal orientation and collective efficacy into group goal orientation. Third, we suggested the possibility of another mechanism's effect between entrepreneurship and collective efficacy.

■ keyword : | Entrepreneurship | Goal Orientation | Learning Goal Orientation | Performance Goal Orientation | Collective Efficacy |

I. 서론

최근 기업을 둘러싼 환경이 과거와는 비교되지 못할 정도로 급변하고 있어 그 어느 때보다도 최고 경영자의 역할이 강조되고 있으며, 그 핵심개념으로 기업가 정신에 대한 연구가 진행되고 있다. 특히, 조직과 운영시스템을 체계적으로 갖춘 대기업에 비해, 생산은 물론 연구개발과 유통 및 운영까지 최고 경영자가 관리해야 하는 중소기업에서 기업가 정신은 더욱 중요할 수밖에 없다. 국가적 차원에서 경제의 성장잠재력 확충과 일자리 창출 확대 차원 측면에서 기업가정신의 중요성이 크게 강조되고 있다. Audretsch & Thurik(2010)에 따르면 선진국들은 1980년 이후 관리형 경제에서 기업가적 경제로 전환되고 있다고 밝혔다[1]. 관리형 경제에서는 규모의 경제와 대기업의 역할이 강조되지만, 기업가적경제에서는 경제성장과 고용창출을 위한 기업가정신과 중소기업의 역할이 강조되고 있다. 오늘날 기업가와 기업가정신의 연구는 개인, 집단, 조직, 국가 등 다차원적 수준에서 이루어지고 있으며, 개인적인 차원에서는 경영자의 기업가 정신과 종업원의 심리적 반응과의 관계에 대한 연구가 시도되고 있으며, 이러한 심리적 반응과 직무성과의 관계도 연구되고 있다[2]. 본 연구는 경영자의 기업가 정신과 종업원 집단의 심리적 반응과의 관계에 한정하여 연구하고자 한다.

한편 기업의 성장을 위해서는 경영자는 조직구성에게 목표의식을 확립시키고 목표달성에 대한 강한 자신감을 심어주어야 한다. 최근 교육학, 심리학 분야에서 주로 연구되어 왔던 내재동기이론 중 목표지향성(goal orientation) 이론을 경영학 분야에 적용하고자 하는 시도들이 진행되고 있다. 목표지향성은 업무수행에 있어 새로운 지식과 경험 등의 학습을 강조하는 학습목표지향성과 과업목표달성을 강조하는 성과목표지향성으로 나누어진다.

그동안 목표지향성 연구는 개인수준의 동기이론의 범주에서 수행되어 왔다. 본 연구는 이를 집단수준으로 확장하고자 한다. 물론 목표지향성이 집단수준으로 확대할 수 있는 개념인가에 대한 논란이 여지는 있다. 조직효능감(collective efficacy)은 조직의 능력에 대한 신념으로 개인효능감(self efficacy)의 개념을 확장함으로

써 두 개념의 변별력이 수용되고 있다. 경영학에서 그동안 연구되었던 목표설정이론은 동기에 초점을 맞추고 있는 반면, 목표지향성 이론은 능력에 초점을 맞추고 있다[3]는 점에서 조직효능감의 접근방식을 집단목표지향성에도 적용할 수 있을 것이다. 집단은 구성원의 상호작용을 통해 태도와 행동이 발현된다. 조직효능감도 조직내 구성원들 간의 상호작용의 결과로 형성되는 것이다. 같은 맥락에서 집단의 목표지향성도 집단 구성원의 상호작용을 통해 형성될 수 있을 것이다. 또한 Goleman(2002)은 조직에도 나름대로의 욕구가 있으며, 욕구에 따른 집단적 행동 방식이 다르게 나타났다고 하였다[4]. 집단의 인지적, 정서적 상태는 개인들이 집단 또는 맥락적 수준의 요인으로부터 연계 되는 개인수준의 인지적, 정서적 요인의 결과이다[5]. 따라서 집단목표지향성은 개인과 집단의 상호작용을 통해 연계 되는 개인 수준의 목표지향성들이 공유된 결과이다.

본 연구는 집단목표지향성을 집단학습목표 지향성과 집단성과목표 지향성으로 구분하고 있는데, 전자는 집단의 역량을 확장하고 개발하고자 하는 집단구성원의 공유의식이고, 후자는 집단의 역량을 성과로 증명하려는 공유의식이다. 이러한 공유의식은 집단구성원간의 상호작용을 통해서 형성된다. 사회정체성이론에 따르면 이러한 공유의식은 집단에 대한 애착을 증대시켜 집단행동으로 나타난다고 하고 있다. 최근 책임경영체계가 확산됨으로써 개인목표보다 집단목표 달성이 강조되고 있다. 이러한 환경 하에서 공유된 집단목표 지향성은 집단정체성을 증대시켜 조직에 대한 심리적 반응에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

본 연구는 그동안 리더십 범주에 머물렀던 경영자의 특성과 조직구성원의 목표지향성의 관계를 기업가 정신으로 확장하여, 기업가 정신과 조직구성원의 집단목표지향성 그리고 조직효능감간의 최적 구조모형을 규명하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 기업가 정신의 개념 및 구성요소

기업가정신이란 새로운 사업을 준비하고 만들어내는

태도와 행동을 의미한다. 작은 구멍가게든 비즈니스 생태계를 바꾸는 혁신기업이든 잘되는 기업의 출발과 성장, 미래를 성공으로 이끄는 것이 바로 기업가정신이다. 미국의 경제학자 Schumpeter(1942)는 혁신관점에서 기업가정신을 정의하였는데 ‘혁신을 존재하던 사물에 새로움을 부가하는 과정, 혹은 전혀 새로운 사물을 만들어내는 과정’으로 정의했다[6]. 이런 혁신을 선도하는 것이 기업가 정신이며 기업가정신을 가진 전진한 창업자를 양성하는 것이 중요하다고 강조했다. Drucker(1985)는 기업가정신을 ‘일종의 과학도, 특별한 기예도 아닌 하나의 실천이다.’ 라고 요약하고 있으며, 기업가 정신은 개인이 발휘하는 것이든 조직에서 발휘하는 것이든 간에 고유한 특성을 지니고 있으며, 성격적 특성이 아니라고 주장한다[7]. 그리고 Stevenson(1983)은 기업가정신을 ‘현재 보유하고 있는 자원에 구애받지 않고, 기회를 추구하는 것’으로 보았으며[8], Timmons(1994)는 기업가 정신을 ‘기회에 초점을 두고 총체적 접근방법과 균형 잡힌 리더십을 바탕으로 하는 사고 및 추론과 행동방식’으로 정의하여 기업가 정신을 사고방식뿐만 아니라 구체적인 행동을 동반하는 것임을 강조하고 있다[9]. 기업가 정신은 최근 불확실성의 높은 경영환경에서 기업 성공과 관련하여 핵심요인으로 조명 받고 있다. 그 이유는 기업가 정신의 경제발전에 견인차 역할을 하고 기업의 성과 향상과 지속성장에도 큰 역할을 한다는 공감대가 형성되고 있기 때문이다.

기업가정신의 구성요소로서 여러 학자들의 다양한 개념을 정리한 것을 종합하여 보면 혁신성, 진취성, 위험감수성의 세 가지 측면으로 설명된다[10]. 혁신성은 기업가정신의 핵심개념으로 Schumpeter(1950)가 제시한 이후 여러 학자들이 기업가의 대표적인 속성으로 인정하고 있다. Schumpeter는 혁신이란 일상적인 활동에서 벗어나 모든 인적 물적 요소를 새로이 결합하는 것이라며, 이러한 새로운 결합이 경제발전의 원동력이 된다고 말했다[11]. 새로운 결합이란 연구개발, 끊임없는 신제품과 새로운 서비스 개발, 생산기술 개선, 일반적인 기술향상 등을 추구하는 경향을 말한다[12]. 혁신성은 창업가가 시장지향적인 아이디어를 기회로 전환시키는 과정이다. 조직차원에서 새로운 아이디어를 유용한 제

품, 서비스, 공정 등으로 변환하는 과정인 동시에 아이디어의 실천 확신과 관련이 있다[13]. 신제품, 새로운 서비스, 새로운 경험, 기술적인 리더십, 그리고 새로운 프로세스의 개발, 창조성을 장려하는 혁신성이야말로 기업가 정신의 중요한 구성개념이라고 할 수 있다.

진취성은 시장기회에 대한 기업의 반응으로, 기업이 시장기회를 빨리 포착하거나 시장에서 주도적 지위를 차지하는 것을 의미한다[14]. 또한 경쟁자들보다 한발 앞서 시장변화에 참여하는 적극적 행동[15], 적극적으로 새로운 시장수요에 부응하려는 경영활동이다[16]. Lumpkin & Dess(1996)은 ‘시장 내 경쟁자에 대한 적극적인 경쟁의지와 우월한 성과를 창출하려는 의지를 보이거나 시장 내 지위를 변화시키기 위해 경쟁업체에 대해 직접적이고 강도 높은 수준으로 도전하는 자세’라고 하였다[17]. 진취적인 창업가는 다른 창업가 보다 공격적으로 경쟁하며, 단순히 경쟁자들의 행동에 대응하기 보다는 자신이 먼저 신제품, 새로운 서비스, 새로운 관리기법 등을 소개하고자 시도한다[18]. 진취성은 기업의 경쟁우위를 창출하는데 매우 효과적인 수단으로서, 기업은 지속적인 신제품 개발과 신기술 도입 등과 같은 진취적인 활동을 통해 경쟁우위를 강화할 수 있다[19]. 기업가의 진취성은 시장상황에서 미래 수요를 예측하여 행동할 수 있는 시장의 리더로서의 역할을 수행하게 된다. 강한 진취적 성향은 기업가에게 시장에서의 변화나 욕구를 예측할 수 있는 능력을 부여하며, 이러한 진취성은 기업성과에 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[20].

위험감수성은 불확실성이 존재하는 사업의 의사결정에 있어 위험에도 불구하고 기회를 포착하려는 위험 선호적 의사결정을 의미한다[21]. 또한 위험감수성은 불확실한 결과가 예상됨에도 불구하고 과감히 도전하려는 의지의 정도으로써, 위험에 무관심하고 위험을 즐기는 정도를 의미한다[22]. 그리고 Slevin & Covin(1989)은 위험감수성은 낮은 위험의 프로젝트보다 높은 위험의 프로젝트를 선호하는 경향으로, 적극적으로 기회를 추구하고자 하는 의욕이라고 정의하였다[23]. Lumpkin & Dess(1996)는 기업의 경쟁우위를 달성하는 주요 요인으로 위험감수성은 새로운 사업성공의 확신이 없을지

라도 과감하게 활동해서 기꺼이 새로운 사업기회를 포착하는 능력을 의미한다고 하였다[24]. 기업가의 위험 감수성은 전략적인 경영의 필수 요소이며, 위험한 프로젝트에 대하여 실행하고자 하는 기업의 의욕이다. 위험 감수성은 위험을 감수하는 그 자체의 의미가 있는 것이 아니라 위험의 있음에도 불구하고 기회를 포착하는 태도에 의미가 있다고 할 수 있다.

2. 기업가 정신과 목표 지향성의 관계

목표지향성이란 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형으로 정의할 수 있다[25]. Dweck(1986)는 목표지향성을 두 가지 차원인 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구분하였다[26]. 학습목표지향성은 도전적인 상황에서 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미하며, 성과목표지향성은 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성을 의미한다. 목표설정 연구의 이론적 근거는 조직심리학에 있는데 반하여, 목표지향은 교육심리학에 그 근원을 두고 있다. 목표설정 연구의 초점은 근본적으로 개인의 동기에 연구의 초점을 두고 있지만, 목표지향성 연구는 개인의 능력에 초점을 두고 있다[3]. 목표설정 연구에서 사용된 과업은 연구 참여자들의 노력과 지속성을 강조하고 있으며, 목표지향 연구에 사용된 과업은 지식과 기술의 획득에 초점을 두고 있다. 이러한 접근방법의 차이는 인지적, 감정적 행위적 구성요인이 적응적 비적응적 유형에 미치는 영향에 기인한다. Elliott & Dweck(1988) 연구에 의하면 지능이론(theory of intelligence)을 근거로, 지능이 고정되어 있다고 인식하는 실체이론(entity theory)은 목표지향성이 성과목표지향을 추구하게 되고, 목표달성을 개인의 능력에 대한 긍정적인 판단을 획득하고자 하고 부정적인 판단을 회피하게 된다. 반면 지능이 변할 수 있다고 인식하는 증대이론(incremental theory)은 목표가 개인의 역량을 증대시킬 수 있다고 인지하고, 학습목표지향을 추구하게 된다[27].

학습목표지향성은 기술이나 능력을 향상시키고자 하

며, 목표달성이나 성취상황을 개인의 능력향상 기회로 인지하고, 도전적인 직무상황을 선호하며, 실수에 연연하지 않는다[28]. 그리고 학습목표지향성을 가진 조직 구성원은 개인의 성장감에 가치를 부여하며, 그들 직무의 숙달에 진정한 직무의 가치를 둔다. 이들은 과업을 통하여 개인의 능력을 향상 시키고, 새로운 것을 학습하려는 노력을 아끼지 않으며[27], 또한 자신의 과거 성과에 비추어 현재의 능력 및 기술 개발에 초점을 둔다[29]. 따라서 학습목표지향성은 새로운 기술획득과 새로운 상황의 숙달 및 경험을 통한 학습에 의한 개인의 역량개발에 초점을 둔다[30]. 이러한 개인학습목표 지향성을 집단으로 확장하면, 집단학습목표 지향성을 도전적인 상황에서 학습을 통해 능력을 확장하고 집단의 역량을 개발하고자 하는 집단의 공유된 지향성으로 정의할 수 있다.

성과목표지향성은 개인의 능력에 대한 긍정적인 판단을 추구하고, 그들의 능력을 증명하거나 정당화함으로써 부정적인 판단을 회피하는데 중점을 둔다[27]. 이는 증명(proving)성과지향성과 회피적(avoiding)성과지향성으로 구분하기도 한다[31]. 이와 같은 성과목표지향성은 종업원으로 하여금 보다 도전적인 업무에 도전하게 하는 유인이 되기도 하지만 경우에 따라서는 달성하기 쉬운 업무를 선호하는 경향을 보이게 할 수 있다. 특히 회피적 성과지향형은 성과를 달성하지 못한 원인들이 자신이 아닌 타인이나 환경의 탓으로 돌리려는 성향을 보일 수 있다[32]. 이러한 개인성과목표 지향성을 집단으로 확장하면, 집단성과목표 지향성을 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 집단의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성으로 정의할 수 있다.

한편 경영자의 기업가 정신과 조직구성원의 목표지향성간의 관계를 연구한 결과는 찾아보기 힘들다. 더구나 집단목표지향성과의 관계는 더욱 그러하다. 따라서 여기서는 관련 연구들을 탐색하여 양자의 관계를 추론하고자 한다. 경영자는 조직을 이끌고 업무를 지시하는 과정에서 성과목표 및 성과목표 달성을 위한 학습목표의 중요성을 강조하는 메시지를 전달하게 된다. 따라서 경영자의 어떤 성향을 보이는가에 따라 종업원 개인 및

종업원 집단의 학습 및 성과목표 지향성이 다르게 발현될 수 있다.

목표지향성연구에 있어 리더십 유형과 부하의 목표지향성간의 관계를 검증한 Coad & Berry(1998)의 연구에 의하면 부하가 지각하는 상사의 리더십 유형에 따라 부하의 목표지향성이 다르게 나타난다고 하였다[33]. 그리고 Sosik, Godshalk & Yammarino(2004)의 연구에서도 변혁적리더십과 부하의 학습목표지향성간의 긍정적 관계가 있다고 주장하였다[34]. 고수일(2011) 연구에서는 변혁적 리더십이 조직구성원의 학습목표지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[35]. 변혁적 리더십이 조직구성원들이 혁신을 추구한다는 점에서 이들의 연구는 경영자의 혁신적 기업가 정신과 종업원 개인 및 집단의 학습목표지향성간의 관계를 유추할 수 있다. 또한 진취성, 위험감수성도 변화를 강조하는 기업가 정신을 포함하고 있기 때문에 과거보다 더 성장하고자 하는 개인 및 집단의 학습목표지향성을 자극할 수 있을 것이다.

한편 높은 성과목표지향성을 지닌 조직은 낮은 목표지향성을 지닌 조직에 비해 새로운 것을 배우려는 것을 장려하고, 실수나 오류를 인정하는 성향이 강하다. 만일 기업가 정신이 강한 리더가 이끄는 조직에서 업무를 수행한다면 새로운 것을 추구하는 조직분위기가 강해질 것이다. 따라서 경영자의 기업가 정신은 조직이 부정적 평가와 판단에 대한 두려움을 없애주고 자신의 역량과 능력을 증명하려는 종업원 개인 및 집단의 성과목표지향성을 강화시켜줄 것이다. 이러한 논의를 토대로 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

가설1: 경영자의 기업가정신은 조직구성원의 집단학습목표지향성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 혁신/진취성은 집단학습목표지향성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 위험감수성은 집단학습목표지향성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 경영자의 기업가정신은 조직구성원의 집단성

과목표지향성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 혁신/진취성은 집단성과목표지향에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 위험감수성은 집단성과목표지향에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 집단목표지향성과 조직효능감과의 관계

Bandura(1986)는 사회인지이론(Social cognitive theory)에서 조직효능감 개념을 소개하면서, 사회가 발전하기 위해서는 개인효능감뿐만 아니라 개인이 속해 있는 조직에 대한 효능감도 중요함을 강조했다[36]. 조직효능감은 자기효능감의 개념을 조직수준으로 확대한 것으로, 특정 과제를 하는데 있어 필요한 일련의 행동을 조직하고 실행할 수 있는 능력을 집단이 가지고 있다고 믿는 조직구성원의 공유된 신념이다[37]. 조직효능감은 조직구성원의 조직내에 남고자 하는 의지나 학습, 자기개발, 그리고 조직속에서 상호의존적으로 일하는 구성원의 능력 등에 긍정적인 영향을 준다[38]. 조직효능감은 조직내에서의 구성원간의 상호작용의 결과로서 형성된다. 그러므로 발현된 조직의 특성은 개인특성의 합 이상이며, 단순히 구성원들 각각의 개인효능감의 합이 아니라 통합적으로 나타나는 조직차원의 속성이 다[39].

목표지향성은 학습전략을 매개변인으로 학업성취도와 학업태도에 영향을 미치며, 자기효능감에도 지대한 영향을 미치는 변인으로 보고되고 있다[40]. Schunk(1994)의 연구에서는 학습목표지향과 자기효능감 간에 정(+)적 상관이 있음을 규명하였고[41], Dweck(1986)은 학습자들의 목표지향성이 자기효능감과 상호작용하여 학습과제 해결을 위한 노력의 정도에 영향을 준다고 주장하였다[42]. Phillips & Gully(1997)의 연구에서는 학습목표지향성과 성과목표지향성 모두 자기효능감에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[43]. 또한 김희수(2004)와 한상훈(2002)은 성인학습자의 목표지향성과 자기효능감 간에는 유의미한 정적 상관이 있고, 목표지향성 중에서도 숙달목표지향과 더 밀접한 관련이 있고 하였다[44][45]. 한편 손진아·이선

회(2012)의 연구에 따르면 학습목표지향성이 직업효능감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[46]. 이상의 연구들은 대부분 목표지향성과 개인효능감간의 관계에 초점을 맞추고 있지만, 많은 연구에서 개인효능감의 연구결과를 조직효능감으로 확장하고 있다. 따라서 본 연구는 개인목표지향성과 개인효능감의 결과를 집단목표지향성과 조직능감으로 확장하여 연구하고자 한다. 이를 규명하기 위한 연구가설은 아래와 같다.

- 가설3: 조직구성원의 집단목표지향성은 조직효능감에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 3-1: 집단학습목표지향성은 조직효능감에 정(+의) 영향을 미칠 것이다
- 3-2: 집단성과목표지향성은 조직효능감에 정(+의) 영향을 미칠 것이다

III. 연구의 설계

1. 연구모형의 설계

본 연구는 경영자의 기업가정신의 구성요인으로 혁신성, 진취성, 위험감수성을 제시하였고, 조직구성원의 집단목표지향성의 구성요인으로 학습목표지향성과 성과목표지향성을 제시하였다. 본 연구모형은 기업가정신이 집단목표지향성에 정(+의) 영향을 미치고, 집단목표지향성은 조직효능감에 정(+의)에 영향을 미칠 것으로 예측하고 있다.

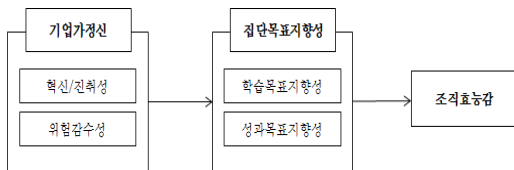


그림 1. 연구모형

2. 연구방법

2.1 변수정의 및 측정도구

경영자의 기업가정신이란 불확실한 상황 하에서 위험을 감수하면서 새로운 상품과 서비스를 창출하기 위

해 기회를 추구하는 것이다[47]. 본 연구에서는 Covin & Slevin(1986)[48]이 개발한 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 구성문항은 혁신성 3 문항, 위험감수성 3문항, 진취성 3문항으로 리커트식 7 점 척도로 측정하였다.

집단목표지향성이란 집단이 추구하는 어떤 일을 성취하는데 있어 목표에 따라 발현되는 집단행동목표를 말한다. 이러한 목표지향성은 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구성된다. 학습목표지향성은 도전적인 상황에서 학습을 통해 능력을 확장하고 집단의 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미하며, 성과목표지향성은 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 집단의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성을 의미한다. 본 연구에서는 김병용(2007)[49], Brett & VandeWalle(1999)[50], Button, Mathieu & Zajac(1996)[51]에서 이용하였던 문항들을 기초로 연구목적에 맞게 수정하였다. 본 연구는 개인수준에서 측정된 목표지향성을 집단수준에서 측정하도록 조작화 하였다. 즉, 집단구성원이 소속집단의 학습목표지향성과 성과목표지향성을 측정할 수 있도록 조작화한 후, 한 집단에서 여러 명이 측정한 결과의 총합을 집단의 목표지향성 수준으로 측정하였다. 총 10개 문항을 집단목표지향성의 측정문항으로 이용하여 리커트식 7 점 척도로 구성하였다.

조직효능감은 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 조직의 능력에 대한 조직구성원 개인의 믿음으로 정의될 수 있다. 본 연구에서 이상호(1998)[52]의 조직효능감 측정도구에서 4개의 문항을 발췌하여 리커트식 7 점 척도로 측정하였다.

2.2 조사방법 및 표본특성

본 연구의 설문조사는 2012년 4월 12일부터 2012년 6월 17일까지 서울/경기/제주에 소재한 중소기업가 및 종업원들을 대상으로 하였다. 설문은 기업가용 설문과 종업원용 설문으로 구분하여 서로 쌍을 이루도록 설계하였다. 기업가용 설문은 162부, 종업원용 설문은 486부를 회수하였다. 조사방법은 1:1대면조사방식으로 이루

어졌으며, 종업원 응답의 처리는 각각의 기업별로 3개 부서에서 측정한 평균값을 162개 기업에 적용하였다.

본 연구의 실증분석에 포함된 표본의 특성은 [표 1]과 같다. 조사 대상 기업가의 연령은 50대가 44.4%로 가장 많았으며, 40대가 40.7%로 나타났다. 기업의 창립 또는 최고경영자로 재직 기간은 11년 이상 15년 미만이 35.8%로 가장 많은 비중을 보였다. 조사기업의 소재지를 살펴보면 경기도 38.3%, 서울특별시 32.7%, 제주특별자치도 29%이며, 기업규모별로는 종업원 20인 미만 기업의 50.6%를 나타내었다. 조사대상 업종으로는 제조업이 28.4%이며, 그 다음으로 정보처리 및 S/W 업종이 24.5%의 비중을 나타내었다.

표 1. 표본의 특성

기업가 성별	빈도 (명)	비율 (%)	창립 기간	빈도 (명)	비율 (%)
남성	151	93.2	3년 미만	13	8.0
여성	11	6.8			
합계	162	100.0	3~5년	12	7.4
기업가 연령	빈도 (명)	비율 (%)	5~10년	35	21.6
30~39세	18	11.1			
40~49세	66	40.7			
50~59세	72	44.4			
60세이상	6	3.7			
합계	162	100.0	11년~15년	58	35.8
			15년 이상	44	27.2
			합계	162	100.0

종업원 수	빈도 (명)	비율 (%)	업종	빈도 (명)	비율 (%)
20인미만	246	50.6	제조업	138	28.4
20~50인	153	31.5	정보처리, S/W	119	24.5
51~100인	45	9.3	연구개발, 서비스	65	13.4
101~200	27	5.6	건설, 운수	63	13.0
200인 이상	15	3.1	도, 소매업	66	13.6
합계	486	100.0	기타	35	7.2
			합계	486	100.0

기업유형 (복수)	빈도 (명)	비율 (%)	소재지	빈도 (명)	비율 (%)
이노비즈기업	39	7.08	서울특별시	159	32.7
경영혁신기업	31	5.63	경기도	186	38.3
벤처기업	165	29.95	제주도	141	29.0
일반기업	316	57.35	합계	486	100.0
합계	551	100.0			

IV. 실증분석

1. 변수의 신뢰도 및 타당성 검토

본 연구에서 수집된 자료 분석을 위하여 SPSS V18.0 통계프로그램과 AMOS V20.0 구조방정식프로그램을 이용하여 분석하였다. 측정항목에 대해 확인적 요인분석을 실시 한 결과 혁신성과 진취성이 동일요인으로 묶였으며, 이 중 SMC가 .4이하로 나타난 2개 항목(기업가 45)을 제거하여 4개 요인을 혁신·진취성으로 분석에 사용하였다. 그리고 성과목표지향성 5개 문항 중 2개 문항(목표지향성 9,10)이 SMC가 기준보다 낮아 제거하여 최종 3개 문항으로 선정하였다. 나머지 측정항목들은 예측한 바를 벗어나지 않고 있다.

한편 확인요인분석의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 , χ^2 에 대한 p값, RMR(Root Mean square Residual), GFI(Goodness-of-Fit Index), NFI(Normed Fit Index), IFI(Incremental Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index) 등을 이용하였다. 그 결과 [표 2]에 제시된 바와 같이 $\chi^2=245.223$, $df=139$, $p=.000$, $CMIN/DF=1.764$, $RMR=.048$, $GFI=.865$, $NFI=.907$, $IFI=.958$, $TLI=.947$, $CFI=.957$, $RMSEA=0.069$ 로 나타났다. 절대적합지수중 GFI만이 기준치인 0.9이상에 미치지 못하였지만 χ^2 통계량, RMR, GFI, RMSEA는 기준치를 충족시켰다. 증분적합지수에서도 NFI, TLI, CFI 등 모두 기준치인 0.9이상을 충족하여 전체 적합도는 수용 가능한 수준으로 평가 할 수 있다[53].

신뢰도는 구성변수들의 내적일관성을 확인하기 위해 Cronbach's alpha 값을 산출하였다. 분석결과는 [표 2]와 같다. 학습목표지향성이 .936으로 가장 높았으며, 기업가정신의 하위개념인 혁신·진취성이 가장 낮은 0.802로 나타났다. 사회과학분야에서는 Cronbach's alpha 값이 일반적으로 적어도 0.6 이상 이어야 하고, 1에 가까울수록 좋은 측정도구로 평가된다[54]. 따라서 본 연구의 측정변수의 신뢰도는 만족할 만한 수준이다.

또한 측정모델 분석 후 해당모델의 타당성을 평가하였다. 측정모델의 타당성은 집중타당성과 판별타당성으로 구분하여 실시하였는데, 집중타당성을 평가하기 위해 개념신뢰도값을 이용하였고, 판별타당성을 평가하기 위해 평균분산추출값(AVE)을 이용하였다. 그 결과 개념신뢰도는 모든 변수들이 0.7 이상의 값을 보였

표 2. 측정모형의 확인적 요인분석

구성 개념	분석 항목수	최종 항목수	변수	표준화된 회귀계수	S.E.	C.R.	SMC	Cronbach's alpha	개념 신뢰도	AVE
혁신·진취성	6	4	기업가_1	.776			.601	.802	.809	.518
			기업가_2	.740	.113	8.733	.548			
			기업가_3	.756	.109	8.889	.572			
			기업가_6	.580	.112	6.864	.337			
위험감수성	3	3	기업가_7	.814			.662	.868	.801	.574
			기업가_8	.889	.081	11.752	.790			
			기업가_9	.789	.091	10.760	.622			
학습목표지향성	5	5	목표지향성_1	.836			.699	.936	.956	.812
			목표지향성_2	.828	.057	17.631	.686			
			목표지향성_3	.878	.076	14.187	.771			
			목표지향성_4	.889	.071	14.473	.790			
			목표지향성_5	.856	.079	13.586	.732			
성과목표지향성	5	3	목표지향성_6	.749			.561	.862	.894	.739
			목표지향성_7	.872	.110	11.320	.760			
			목표지향성_8	.854	.116	11.070	.729			
조직효능감	4	4	효능감_1	.926			.858	.935	.960	.859
			효능감_2	.883	.058	17.940	.779			
			효능감_3	.853	.082	14.218	.727			
			효능감_4	.899	.067	18.771	.808			

$\chi^2=245.223$, $df=139$, $p=.000$, $CMIN/DF=1.764$ $RMR=.048$, $GFI=.865$, $NFI=.907$, $IFI=.958$, $TLI=.947$, $CFI=.957$, $RMSEA=0.069$

다. 평균분산추출(AVE) 값은 모두 기준치인 0.5이상의 수치로 나타나 집중타당성이 확보되었다[55].

2. 상관관계 분석

연구모형에 투입된 변수들 간의 관계가 어떤 방향이며, 어느 정도 관계를 갖는지를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다. 기업가 정신 중 혁신·진취성과 학습목표 지향성 및 성과목표 지향성은 정(+)의 상관관계를 보인 반면 위험감수성은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 학습목표 지향성 및 성과목표 지향성과 조직효능감은 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 이러한 분석결과는 위험감수성을 제외하고는 연구모형 및 가설에서 예측한 바와 크게 다르지 않고 있다. 그러나 상관관계에 의존하여 결론을 내리기는 성급하다. 왜냐하면 그와 같은 관계는 제 삼의 변수에 의한 거짓의 관계(spurious effect)일 수도 있기 때문이다.

표 3. 기술통계 및 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5
혁신·진취성	1				
위험감수성	.423**	1			
학습목표지향성	.349**	.143	1		
성과목표지향성	.173*	-.025	.757**	1	
조직효능감	.316**	.139	.814**	.792**	1
Mean	5.859	4.932	5.489	5.526	5.427
SD	.7875	1.1330	.7173	.7852	.7179

** .p<.01 * .p<.05

3. 연구모형 및 가설검증

연구가설을 검증하기 위해 설정한 연구모형을 분석한 결과만을 가지고 최적모형이라는 결론을 내리기에 는 무리가 있다. 비단 이 연구모형이 우수한 적합성을 보이더라도 연구모형을 대체할 수 있는 다른 모형이 더 낫은 부합치를 보일 수 있는 만큼, 이 모형이 다른 경쟁 모형들과 비교해 최선의 모형인지를 평가하여야 한다. 최적구조모형을 도출하는 위한 방법으로 구조방정식 모델을 이용한 단계적 χ^2 검증을 실시하였다.

단계적 χ^2 검증 절차는 미지수를 적게 설정한 모델과 많이 설정한 모델 간 증분 χ^2 값이 유의하면 미지수를 많이 설정한 모델이 지지되고, 증분 χ^2 값이 유의하지 않으면 미지수를 적게 설정한 모델이 간명 모델로 지지된다. 주의할 점은 χ^2 검증은 표본크기 및 다변량 정상 분포의 가정에 민감하기 때문에 표본크기가 크고 측정 변수가 많을 때는 표본과 재생 공분산 행렬 간에 약간의 차이만 있어도 χ^2 값이 유의하게 나타날 수 있다는 것이다. 따라서 공분산 구조분석의 여러 부합치를 고려하여 판단하여야 한다. 특히 표준부합치(NFI: normed fit index)는 이론모형의 χ^2 값과 모든 측정변수들이 독립적이라고 가정하는 독립모델의 χ^2 값을 비교한 것으로서, 표본 크기나 자유도에 영향을 받지 않기 때문에 중요하다[56].

본 연구의 단계적 χ^2 검증을 통해 최적 모형을 제시하기 위한 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구모형에 투입된 모든 변수의 경로를 연결한 완화모형1(혁신·진취성→조직효능감, 위험감수성→조직효능감 경로 추가)과 연구모형을 단계적 χ^2 검증을 통해 비교한다. 둘째, 첫 번째 단계에서 지지된 모형과 완화모형2(연구모형에 혁신·진취성→조직효능감 경로 추가)를 비교하여 단계적 χ^2 검증을 통해 비교하여 더 좋은 설명모형을 확인한다.

표 4. 구조모형들의 부합치 및 단계적 χ^2 검증

모형	χ^2	df	p	GFI	NFI	CFI	RMR
연구모형	249.859	141	p<.001	.864	.906	.956	.050
완화모형1	245.223	139	p<.001	.865	.907	.957	.048
완화모형2	246.936	140	p<.001	.865	.907	.957	.048
단계적 χ^2 검증				지지모형			
연구모형-완화모형1	4.646	2	p>.05	연구모형			
연구모형-완화모형2	2.923	1	p>.05	연구모형			

완화모형1: 연구모형에 혁신·진취성→ 집단효능감, 위험감수성→집단효능감 경로 추가
 완화모형2: 연구모형에 혁신·진취성→ 집단효능감 경로 추가

먼저 연구모형과 완화모형1를 χ^2 검증을 통해 비교한 결과 [표 4]와 같이 자유도 2에서 χ^2 변화량(4.646)이 유의하지 않은 것으로 나타나 경로계수가 적게 설정된 연구모형이 우수한 모형으로 지지 되었다. 두 번째 단계로 첫 번째 단계에서 우수한 모형으로 판명된 연구모형과

완화모형2를 단계적 χ^2 검증을 통해 비교하였다. 연구모형과 완화모형2이 차이는 χ^2 변화량(2.923)은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 연구모형이 우수한 모형으로 지지되었다.

최적모형으로 판명된 연구모형에 대한 적합도 지수는 $\chi^2=249.859$, $df=141$, $p<.001$, $CMIN/DF=1.772$, $RMR=.050$, $GFI=.864$, $NFI=.906$, $IFI=.957$, $TLI=.947$, $CFI=.956$, $RMSEA=0.069$ 로 나타났다. 적합도 평가기준과 비교할 때 GFI가 기준치에 조금 미치지 못하였으나, NFI, IFI, CFI가 기준치 0.9를 만족하고 있으며, RMR과 RMSEA는 각각 .05와 .08를 밑돌아 기준치를 충족하는 것으로 나타나 전반적으로 수용할 만한 수준이라고 판단할 수 있다. 구조방정식 모델을 통한 연구가설의 검증결과는 [표 5]와 같다.

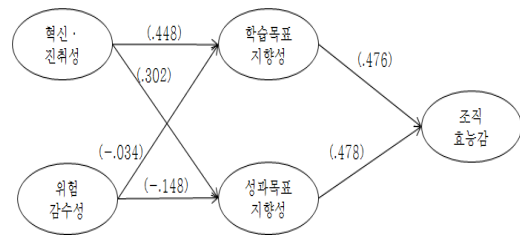


그림 2. 최적구조모형

표 5. 경로분석 결과

가설	경로	표준화 계수	S.E.	C.R.	P	채택 여부
H1-1	혁신·진취성 → 학습목표지향성	.448	.095	4.109	.000	채택
H1-2	위험감수성 → 학습목표지향성	-.034	.061	-.348	.728	기각
H2-1	혁신·진취성 → 성과목표지향성	.302	.093	2.658	.008	채택
H2-2	위험감수성 → 성과목표지향성	-.148	.062	-1.382	.167	기각
H3-1	학습목표지향성 → 조직효능감	.476	.089	5.022	.000	채택
H3-2	성과목표지향성 → 조직효능감	.478	.099	4.826	.000	채택

본 연구의 실증분석 결과를 정리하면, 기업가 정신이 집단목표지향성 중 집단학습목표지향성에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증한 결과 기업가정신 중 혁신·진취성은 경로계수=.448, $p<.001$ 의 수준에서 학습

목표지향성에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만, 위험감수성은 집단학습목표지향성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(경로계수 = -0.034 , $p > .05$). 따라서 가설 1은 부분 채택되었다. 기업가정신과 집단성과목표지향성과의 관계에서 혁신·진취성은 경로계수 = 0.302 , $p > .01$ 수준에서 집단성과목표지향성에 정(+의 영향을 미치는 반면, 위험감수성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(경로계수 = -0.148 , $p > .05$). 따라서 가설 2는 부분 채택되었다.

또한 집단목표지향성과 조직효능감간의 관계에서 집단학습목표지향성(경로계수 = 0.476 , $p < .01$)과 집단성과목표지향성(경로계수 = 0.478 , $p < .01$)은 모두 조직효능감에 정(+의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

한편 기업가 정신과 집단목표지향성 그리고 조직효능감간의 구조적 관계를 보면 혁신·진취성은 집단학습목표지향성과 집단성과목표지향성을 매개로 조직효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론

본 연구는 우리나라의 중소기업을 대상으로 경영자의 기업가 정신(혁신·진취성, 위험감수성), 조직구성원의 집단목표지향성(학습목표지향성, 성과목표지향성), 조직효능감의 최적구조모형을 규명할 목적으로 수행되었다. 검증결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 경영자의 기업가의 혁신·진취성은 조직구성원의 집단학습목표지향성과 집단성과목표지향성에 정(+의 영향을 미치고, 위험감수성은 영향을 미치지 않고 있다. 둘째, 조직구성원의 집단학습목표지향성과 집단성과목표지향성은 조직효능감에 정(+의 영향을 미치고 있다. 셋째, 혁신·진취성은 집단목표지향성(학습목표, 성과목표지향성)을 매개로 조직효능감에 정(+의 영향을 미치고 있다.

본 연구결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 기업가 정신과 목표지향성간의 관계를 규명하고 있다. 그동안 경영학 분야에서 목표지향성 연

구는 리더십과 조직구성원의 목표지향성간의 관계에 초점을 맞추어 왔다[34][35]. 본 연구는 이를 기업가 정신으로 확장하였다. 특히 중소기업에 있어서 최고 경영자는 경영 전반에 영향을 미치고, 그 영향력도 절대적이기 때문에 기존에 연구되었던 중간관리자의 리더유형이 조직구성원의 목표지향성에 미치는 영향과는 차원이 다르다. 연구결과에 따르면 기업가의 혁신·진취성은 집단목표지향성의 선행요인으로 작용하고 있는데, 이는 치열한 경쟁 환경에 있는 중소기업의 경우 기업가의 혁신·진취성이 집단의 학습목표 및 성과목표를 자극하여 기업 경쟁력을 제고하는 원천이 될 수 있음을 시사하는 것이다.

둘째, 조직구성원의 집단목표지향성이 조직효능감 향상에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 조직성원들이 공유된 조직역량 개발의식과 조직역량에 대한 긍정적 인식이 조직의 미래 업무수행 능력에 대한 믿음을 증대시켜 주고 있음을 의미한다. 그동안 조직효능감에 대한 선행연구들이 수행되어 왔지만, 대부분의 연구들이 개인목표지향성과 조직효능감의 관계에 한정되었다[43-45]. 본 연구는 이러한 개인수준의 연구결과들이 집단수준으로 확장될 수 있음을 보여주고 있다.

셋째, 조직구성원의 집단목표지향성은 기업가의 혁신·진취성과 조직구성원의 조직효능감간의 관계를 매개역할을 하는 변수임을 밝히고 있다. 이는 기업가 정신과 조직효능감 사이에 또 다른 심리적 변수가 작용할 수 있음을 보여주는 것이다. 본 연구 결과는 향후 기업가 정신에 대한 연구 범주를 확장해야할 필요성을 제기하고 있다. 기업가 정신에 대한 보다 심도 있는 연구를 위해서는 기업가 정신이 결과변수에 효과적으로 작용하기 위한 심리적 매커니즘을 밝히는 연구들이 활발히 진행되어야 할 것으로 여겨진다.

이러한 시사점에도 불구하고는 본 연구는 몇 가지 한계를 노출하고 있다. 첫째, 집단목표지향성의 개념을 도입하고 있지만 이에 대한 선행연구가 없어 논리전개가 탄탄하지 못한 측면이 있다. 둘째, 결과변인으로 인지적 변인인 조직효능감만을 제시하고 성과변인에 대한 연구를 수행하지 못하였다. 향후 연구에는 성과변인을 연

구모형에 투입하여 연구범위를 확장할 필요가 있다. 셋째, 횡단적 연구의 한계를 지니고 있다. 동기요인들은 여러 상황에 따라 영향을 받는 가변적 변수로 시간적 간격을 두고 종단적 접근이 필요하지만 본 연구는 그러지 못한 한계를 지니고 있다.

참고 문헌

- [1] D. B. Audretsch and A. R. Thurik, *Unraveling the Shift to the Entrepreneurial Economy*, Tinbergen Institute Discussion Paper, TI2010-080/, 2010.
- [2] 김범성, “창업가의 심리적 특성과 기업가정신에 관한 연구: 과정모형을 중심으로”, *유라시아연구*, 제9권, 제1호, pp.119-152, 2012.
- [3] G. H. Seijts, G. P. Latham, K. Tasa, and B.W. Latham, “Goal Setting and Goal Orientation: An Integration of Two Different yet Related Literatures,” *Academy of Management Journal*, Vol.47, pp.227-239, 2004.
- [4] D. Goleman, R. Boyatzis, and A. Mckee, *Primal Leadership: Realization the Power of Emotional Intelligences*, Boston: Havard Business School Press, 2002.
- [5] J. K. Kelly and S. G. Barsade, “Mood and Emotions in Small Team and Work Teams,” *Organizational Behavior and Decision Processes*, Vol.86, No.1, pp.99-130, 2001.
- [6] J. A. Schumpeter, *Capitalism, Socialism, and Democracy*, Harper, New York. 1942.
- [7] P. F. Drucker, *Innovation and Entrepreneurship*, Haper and Row, New York., 1985.
- [8] H. Stevenson, “A Perspective on Entrepreneurship,” *Harvard Business School Working Paper No.9*, pp.384-131, 1983.
- [9] J. Timmons, *New Venture Creation Entrepreneurship for the 21st Century*, 4th edition, Irwin. 1997.
- [10] J. G. Covin and D. P. Slevin, “A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.16, No.1, pp.7-25, 1991.
- [11] 박상용, *벤처기업 CEO의 기업가정신, 구성원, 임파워먼트, 조직유효성의 관계에 대한 구조적 모형*, 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위 논문, 2004.
- [12] 강병오, *중소기업 CEO의 창업가 정신이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원, 박사학위 논문, 2011.
- [13] G. R. Oldham and A. Cummings, “Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work,” *Academy of Management Journal*, Vol.39, pp.607-634, 1996.
- [14] 김상용, *기업가정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*, 용인대학교 대학원, 박사학위 논문, 2008.
- [15] 김종관, *경영조직에서의 기업가정신과 그 영향 요인 및 성과와의 관계*, 부산대학교 대학원, 박사학위 논문, 1994.
- [16] 이춘우, *조직앙트라프러뉴십의 역할과 조직성과에 관한 연구*, 서울대학교 대학원, 박사학위 논문, 1999.
- [17] G. T. Lumpkin and G. G. Dess, “Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance,” *Academy of Management Review*, Vol.21, No.1, pp.135-172, 1996.
- [18] D. Slevin and J. Covin, “A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.16, No.1, pp.7-25, 1991.
- [19] 강병오, *중소기업 CEO의 창업가 정신이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원, 박사학위 논문, 2011.
- [20] 위홍복, *기업가정신이 조직유효성에 미치는 영*

- 향에 관한 실증연구, 조선대학교 대학원, 박사학위 논문, 2003.
- [21] 김상용, 기업가정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 용인대학교 대학원, 박사학위 논문, 2008.
- [22] D. L. Sexton and N. B. Bowman, *Validation of Personality Index: Comparative Psychological Characteristics Analysis of Female Entrepreneurs, Managers, Entrepreneurship Student, and Business Students. Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA, Babson College. 1996.
- [23] D. Steven and J. Covin, "Judging Entrepreneurial Style and Organization Structure: How to Get Your Act together," *Sloan Management Review*, Vol.31, No.2, pp.43-54, 1989.
- [24] G. T. Lumpkin and G. G. Dess, "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance," *Academy of Management Review*, Vol.21, No.1, pp.135-172, 1996.
- [25] C. S. Dweck and E. Elliot, "Achievement Motivation," In EM. Hetherington, *Handbook of child psychology*, New York: Wiley, Vol.4, pp.643-691, 1983.
- [26] C. S. Dweck, "Motivational Processes Affecting Learning," *American Psychologist*, Vol.41, pp.1040-1048, 1986.
- [27] E. S. Elliott and C. S. Dweck, "Goal: An Approach to Motivation and Achievement," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.54, No.1, pp.5-12, 1988.
- [28] C. S. Dweck and E. L. Leggett, "A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality," *Psychological Review*, Vol.95, pp.256-273, 1988.
- [29] J. M. Harackiewicz and A. J. Elliot, "Achievement Goals and Intrinsic Motivation," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.65, pp.904-915, 1993.
- [30] D. VandeWalle, W. L. Cron, and J. W. Slocum, "The Role of Goal Orientation Following Performance Feedback," *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.4, pp.629-640, 2001.
- [31] O. Janssen and N. W. Van Yperen, "Employees' Goal Orientation, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol.47, No.3, pp.368-384, 2004.
- [32] 유희경, 김원, 신용두, "특급호텔의 지식경영시스템, 직원의 목표지향성과 성과의 관계분석", 호텔경영학연구, 제19권, 제1호, pp.159-178, 2010.
- [33] A. F. Coad and A. J. Berry, "Transformation leadership and Learning orientation," *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.19, No.3, pp.164-172, 1998.
- [34] J. J. Sosik, V. M. Godshalk, and F. J. Yammarino, "Transformational Leadership, Learning goal Orientation, and Expectations for Career Success in Mentor-Protege Relationships: A Multiple Level of Analysis Perspective," *The Leadership Quarterly*, Vol.15, pp.241-261, 2004.
- [35] 고수일, "혁신행동에 대한 변혁적·거래적 리더십의 효과: 목표지향성의 매개 역할", 조직과 인사관리연구, 제35집, 제2권, pp.1-21, 2011.
- [36] A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1986.
- [37] D. H. Lindsley, D. J. Brass, and J. B. Thomas, "Efficacy-Performance Spirals: A Multilevel Perspective," *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, pp.645-678, 1995.
- [38] A. T. Pescosolido, "Group Efficacy and Group Effectiveness: The Effects of Group Efficacy

- Overtime on Group Performance and Development,” *Small Group Research*, Vol.34, No.1, pp.20-42, 2003.
- [39] 김아영, *학업적 자기효능감*, 학지사, 2007.
- [40] E. M. Skaalvik, “Self-Enhancing and Self-Defeating Ego Orientation: Relations with Task and Avoidance Orientation, Achievement, Self-Perceptions, and Anxiety,” *Journal of Educational Psychology*, Vol.89, No.1, pp.71-81, 1997.
- [41] D. H. Schunk, *Self-Regulation of Self-Efficacy and Attributions in Academic Settings*, In D. H. Schunk and B. J. Zimmerman(Eds.), *Self-Regulation of Learning and Performance: Issues and Educational Applications*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1994.
- [42] C. S. Dweck, “Motivational Processes Affecting Learning,” *American Psychologist*, Vol.45, pp.1040-1048, 1986.
- [43] J. M. Phillips and S. M. Gully, “Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No.5, pp.792-801, 1997.
- [44] 김희수, “대학생의 목표지향성과 자아효능감”, *연세대학교 미래교육연구*, Vol.17, No.2, pp.35-53, 2004.
- [45] 한상훈, “성인학습자의 목표지향성과 자아효능감의 관계”, *교육학연구*, Vol.40, No.6, pp.152-178, 2002.
- [46] 손진아, 이선희, “완벽주의가 직무탈진 및 직업 효능감에 영향을 미치는 과정에서의 목표지향성의 매개효과”, *한국심리학회지 산업 및 조직*, Vol.25, No.1, pp.85-104, 2012.
- [47] R. A. Baron and S. A. Shane, *Entrepreneurship: A Process Perspective*, Cincinnati, Ohio: Thompson South-Western. 2005.
- [48] J. G. Covin and D. P. Slevin, *The Development and Testing of An Organizational Level Entrepreneurship Scale*, *Frontiers of Entrepreneurship Research* 1986.
- [49] 김병용, “호텔 판매사원의 목표지향성, 판매행동, 그리고 판매성과간의 연구”, *관광연구*, Vol.22, No.3, pp.183-204, 2007.
- [50] J. F. Brett and D. VandeWalle, “Goal Orientation and Goal Content as Predictors of Performance in a Training Program,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.6, pp.863-873, 1999.
- [51] S. B. Button, J. E. Mathieu, and D. M. Zajac, “Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.67, pp.26-48, 1996.
- [52] 이상호, “셀프애피커시와 집단애피커시에 대한 개인의 지각 차별성: 확증적 요인분석을 중심으로”, *인사-조직연구*, 제6권, 제2호, pp.1-36, 1998.
- [53] 홍현경, 정규엽, 김원희, “자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원 행동에 미치는 영향: 근무형태에 따른 조절효과 중심으로”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제5호, pp.415-430, 2012.
- [54] 송우용, 황경연, “벤처기업의 전략 및 성과에 대한 외부환경과 조직자원 및 능력의 영향”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제2호, pp.369-387, 2012.
- [55] 이종만, “이러닝에서 사회적, 사용용이성, 유용성, 즐거움이 수용의향에 미치는 영향 연구: 확장된 기술수용모델 관점”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제4호, pp.417-425, 2012.
- [56] 김성훈, 강영순, “리더-부하의 교환관계 질, 부하 저항, 과업수행간의 구조적 관계”, *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.13, No.6(B), pp.3121-3134, 2011.

저 자 소 개

강 성 두(Sung-Doo Kang)

정회원



- 1997년 2월 : 제주대학교 경영학
과(경영학사)
- 2001년 2월 : 경희대학교 경영대
학원(경영학석사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 제주대학
교대학원 경영학과(박사과정)

<관심분야> : 조직행동, 리더십, 기업가정신

강 영 순(Young-Soon Kang)

종신회원



- 1996년 2월 : 제주대학교대학원
경영학과(경영학 박사)
- 2012년 현재 : 제주대학교 경상
대학 경영학과 부교수

<관심분야> : 조직행동, 동기이론, 리더십