

기업가정신과 사회적 경험이 사업가적 도전성에 미치는 영향

한미경*

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정

하규수**

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 교수

국 문 요 약

최근의 사회 경제적 현상에 비추어 우리나라 젊은이들은 취업에 많은 고민을 하고 있으며 이의 극복을 위해 많은 시간과 노력을 할애하고 있다. 우리나라는 경제규모가 세계 10위권대 임에도 불구하고 취업시장은 매우 어려운 상황이어서 돌파구가 있어야 하는 상황이다. 지금의 세계경제는 4차 산업시대로 빠르게 변화하고 있다. 이러한 변화의 중심은 세계적 대기업이 아닌 IT기반의 플랫폼 사업의 개인 창업가들이며, 이 개인 창업가들이 엄청난 속도로 성장하여 지금의 글로벌기업을 이끌고 있다. 최근 창업에 관한 인식 변화와 함께 관심을 갖고 실제로 창업에 도전하는 현상이 늘어나고 있으며, 이의 성공여부가 본인은 물론 우리나라의 경제를 활성화 시킬 수 있는 원동력이 된다고 생각한다.

본 연구를 통해 생애전반에 걸쳐 교육과 취업이나 창업의 많은 사회적 경험활동이 사업가적 도전성에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 한다. 실질적인 성과를 낼 수 있는 경험자들이 창업에 도전성에 어떤 영향을 주고 있는지 알아보고자 한다. 본 연구는 사회적 경험활동이 기업가적 도전성에 어떤 영향을 미치는지 알아보는 연구로 개인적 특성, 사회적 경험, 창업실패에 대한 인식이 사업가적 도전성에 어떤 영향을 미치는지 검증하고, 사회적 지지가 사업가적 도전성에 조절효과가 있는지 검증하고자 한다.

창업이 국가의 경제성장이나 개인의 취업 및 경제활동 욕구를 충족시키는 요소라면 사업가적 도전성을 개개인의 사회적 경험에 앞서 학교 교육과정에서부터 체득될 수 있는 환경을 조성해서 창업에 도전성이 더욱 더 성장될 수 있도록 성장과정에서 교육적 사회적 책무를 가지고 환경조성을 한다면 사회적 경제적 비용을 줄일 수 있을 뿐 아니라 건전한 사회를 만들 수 있다고 생각한다.

핵심어: 기업가정신, 사회적 경험, 창업인식, 사회적지지, 도전성, 이행성

1. 서론

세계 경제 환경의 변화가 IT기반 플랫폼의 창업자에 의해 엄청난 변화를 하고 글로벌 경제의 트렌드를 바꾸고 세계경제의 변화를 주도하고 있으며 경제적 모든 상황을 이끌고 있는 현상이다. 이러한 변화는 결국 우리나라의 산업구조에 변화가 올 것 이라고 생각하며 이것은 단지 외형상의 변화로는 될 수 없으며 근본적으로 의식이 변화되어야 우리 사회가 빠르게 대처하며 변화할 수 있을 것이라고 생각한다.

우리나라 및 세계기업의 성장률이 과거와 같이 높은 성장률을 보이지 않고 있으며 여러 가지 경제적 어려운 상황 때문에 실업률은 점점 늘어나고 있어서 청년들의 일자리에 대한 열망에 비해 턱없이 모자란 일자리로 인해 젊

은 청년들의 심리적 갈등과 자존감이 바닥을 치고 있는 상황이다. 더욱이 코로나 19로 인한 팬데믹 상황이 일 년 이상 진행되고 있으며, 가까운 시일 내에 종식을 장담하기 어려운 상황이다. 코로나 팬데믹 상황으로 모든 경제활동에 먹구름이 끼어 있는 상황이지만 무엇보다도 안타까운 것은 취업 및 경제활동의 스타트 선상에 있는 젊은 청년들이다. 즉, 취업환경의 어려운 상황에 젊은 청년들의 의식변화가 어떻게 변하고 있는 어떤 선택을 하여 자신의 앞길을 개척하고자 노력하는지 그 변화가 궁금하다. 또한 이러한 변화는 취업 환경의 변화에 따른 당연한 연구과제일 수 있다. 그래서 실지로 이를 위한 타겟책으로 취업이 아닌 창업과 창직 등으로 자신의 앞날을 개척하고자 하는 젊은 청년들의 내재적 동기요소와 경제적 환경변화에 따른 구체적 요소를 찾아보고 대응 할 필요가 있다.

*주저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정, mkhahn@yonsei.ac.kr

**공동저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 교수, ksh@hoseo.edu

최근의 사회 경제적 현상에 비추어 우리나라 젊은이들은 취업에 많은 고민을 하고 있으며 이를 극복하기 위하여 많은 노력과 시간을 할애하고 있다. 우리나라는 경제규모가 세계 10위권대 임에도 불구하고 취업시장은 매우 어려운 상황이어서 돌파구가 있어야 하는 상황이다. 지금의 세계경제는 4차 산업시대로 빠르게 변화하고 있다. 이러한 변화의 중심에는 세계적 대기업이 아닌 IT기반의 플랫폼 사업의 개인 창업가들이며, 이 개인 창업가들이 지금의 글로벌기업을 이끌고 있다. 최근 창업에 관한 인식변화와 함께 관심을 갖고 실제로 창업에 도전하는 현상이 늘어나고 있으며, 이의 성공여부가 본인은 물론 우리나라 경제를 지속적으로 활성화 시킬 수 있는 원동력이라고 생각한다.

본 연구를 통해 생애전반에 걸쳐 교육과 취업이나 창업의 많은 사회적 경험활동이 사업가적 도전성에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 한다. 실질적인 성과를 낼 수 있는 경험자들이 창업에 도전성에 어떤 영향을 주고 있는지 알아보고자 한다. 본 연구는 사회적 경험활동이 기업가적 도전성에 어떤 영향을 미치는지 알아보는 연구로 개인적 특성, 사회적 경험, 창업실패에 대한 인식이 사업가적 도전성에 어떤 영향을 미치는지 검증하고, 사회적 지지가 사업가적 도전성에 조절효과가 있는지 검증하고자 한다.

창업이 국가의 경제성장이나 개인의 취업 및 경제활동 욕구를 충족시키는 요소라면 사업가적 도전성을 개인의 사회적 경험에 앞서 학교 교육과정에서부터 체득될 수 있는 환경을 조성해서 창업에 도전성이 더욱 더 성장될 수 있도록 성장과정에서 교육적 사회적 책무를 가지고 환경 조성을 한다면 사회적 경제적 비용을 줄일 수 있을 뿐 아니라 건전한 사회를 만들 수 있다고 생각한다.

II. 연구 배경

2.1. 기업가정신

창업가들이 창업 성공을 위하여 갖추어야 요인으로는 차별화된 아이템 및 자본을 비롯하여 다양한 요인들이 있다. Start-up 자체가 잘 갖춰진 시스템에서 창업을 하는 것이 아니기 때문에 성공을 위해서는 무엇보다 중요하게 요구되는 것이 창업자의 역량이다. Schumpeter(1934)는 이러한 창업자의 역량을 연구한 가장 오래된 학자로 이 연구에서 창업자는 혁신가로서의 역할로 제품 및 서비스의 생산이나 유통 그리고 기업구조에 변화시킬 이끌어내는 혁신을 강조하였다.

Mahmoud & Norshafizah(2013)는 창업자의 도전정신을 중

요하게 강조하였다. 백서인 외(2015)는 기업가정신에서 하위요인의 중요성을 강조한 대표적인 연구를 하였다. 즉 기업가정신을 단지 하나의 개념으로 본다면 기업가정신의 중요함과 성과를 제대로 보기 힘들다는 점을 말하면서 다양한 측면의 기업가정신 성과를 강조하였다. Covin & Slevin(1991), Miller(1983), Stevenson & Gumpert(1985), 박재환·김우중(2015)의 연구에서 복합적 요인으로 진취성, 혁신성, 위험감수성 등의 기업가정신을 연구하였다. 기업의 성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 이러한 기업가정신의 하위요인은 주로 연구되었다. 그 중에서 혁신성은 가장 많이 언급되는 기업가정신의 구성개념이다.

혁신성은 기술혁신, 제품디자인 등 경영활동 요소를 적극적으로 추진하며 관리시스템을 적극적으로 도입하는 활동이라고 정의되었다(장성희·마운주, 2011). 즉 혁신성은 시장지향적인 아이디어로 지속적으로 새로운 제품이나 서비스를 만들어 내는 능력이라고 했다. 이유우(2020)는 기업가정신의 비공식 네트워크는 그 자체로 근로자의 외부고용 가능성을 높이기도 하지만, 경력적응력의 매개효과를 검증하여, 일 능력, 비공식 네트워크, 기업가정신과 외부고용 가능성의 메커니즘을 확인하였다고 강조했다.

Barney(1991)는 자원기반이론에서 기업가정신의 중요성을 이야기했다. 기업가정신은 흉내나 대체가 어려운 독특한 특징을 가지고 있어 기업가 스스로가 기업의 특성이나 문화에 적합하게 기업가정신을 만들어야 한다는 점을 강조하였다. Miller(1983), Stevenson & Gumpert(1985), Covin & Slevin(1991), 박재환·김우중(2015)은 기업가정신의 구성요인으로 진취성, 도전성, 혁신성, 위험감수성, 경쟁추구성 등을 제시하였다. 연구자들은 이러한 기업가정신의 하위요인들을 다 다양하게 제시하고 이들 변수들은 기업성과와 관련으로 다루어진 연구가 많다. 윤남수(2012)는 기업가정신은 제품과 시장에서 혁신을 추구하고 위험을 어느 정도 감수하며, 진취적이면서 경쟁자에게 기선을 제압할 수 있는 자세가 창업의지에 유의한 영향을 미친다고 분석하였다. 기업가정신은 Start-up에서는 상대적으로 그 중요성이 높다고 할 수 있으며, 혁신성과 진취성은 중요한 변수로 볼 수 있다.

2.2. 사회적 경험

사회적 경험은 창업가가 성인이 되는 과정과 사회생활을 하는 과정에 경험하는 교육활동, 경제활동, 사회적 관계 활동과 사회에 많이 노출되고 있는 미디어 역량 등이 있다. 이 부분의 변수가 창업가의 사업가적 도전성에 어떠한

결과를 초래하는지가 연구의 주 목적이다. 경험이란 어떤 사건을 직접 관찰 혹은 행동에 참가함으로써 나타난 결과로 지식, 기술, 실천 등으로 개인의 삶을 형성하는 사실로 경험하는 주체로서의 마음과 대상으로서의 객체인 사물이 다 포함된다. 그러나 경험에 학자의 약간의 차이가 있는데 플라톤(Platon)은 경험을 관념과 분리하여 물질적 현상으로 제한하고 경험의 세계는 일시적 환상이라고 보고 참지식 범주에서 제외하였다. 경험론자인 로크(Locke)는 반대로 선천적인 선형적 표상(idea)을 부정하고 지식과 관념은 감각과 그것을 토대된 반성적 경험을 통해서 얻어진 것이라고 했다. 헤겔(Hegel)은 경험을 안의 감각적인 것과 정신적인 것을 포함하는 것으로 위의 양자를 종합하였다. 듀이(Dewey)는 경험에 대해 행동과 행동에서 얻어진 결과를 앞뒤로 연결하여 얻어진 것으로 마음과 육체적 행동의 연속성이므로 마음과 몸을 분리하는 이원론을 배격했다.

사회적 경험의 내용으로는 성장경험 유형으로 경제적 변화와 흐름 인식, 경제성을 추구하는 과정에서의 경영의 의사결정은 직관과 전문지식의 중요성을 습득하고 자아는 한계와 가능성, 인간관계와 관련하여 친밀감과 거리두기 등의 관계성으로 조직내외의 네트워크의 중요성을 필요로 한다. 이러한 영역은 상반된 것처럼 보이나 적절한 균형과 조화를 필요로 한다고 할 수 있다. 교육경험과 네트워크의 경험은 그 영역이 매우 다양하고 깊다고 볼 수 있어 어떻게 보면 그 한 부분의 한 요소가 각각 커다란 경험요소로 작용하는 것이라고 볼 수 있다. 사회적 경험요소로 교육과 미디어의 영향은 사업가적 도전성에 커다란 영향을 보일 것이라고 생각한다. 경험은 자신이 실제로 해 보거나 거기서 얻은 지식이나 기능으로 전달받는 지식과 달리 체득하는 데 탁월한 효과가 있다. 그러므로 경험적 요소는 개인의 성장과정이나 창업가로서 사업가적 도전성을 이해하고 받아들이는데 다른 부분과 차별성이 있다고 할 수 있다.

2.3. 창업실패 경험

우리나라 경제성장의 발전과 취업구조는 대기업과 공무원 중심 구조로 되어있어서 취업대상자들이 취업을 우선으로 하고 그것도 대기업과 안정성이 있는 공무원이 되는 것을 선호하고 있다. 이는 이미 산업의 변화가 3차 산업을 공존하면서 4차 산업을 변화하는 격동의 흐름에 너무 안일한 대처방식이라는 생각이다. 이는 취업을 하고자 하는 사람만을 탓할 수 없는 구조적 문제점도 많다. 기업이 생산과 투자를 안 해서 생산적인 기업이 더 이상 발생되지

않고 미래를 보고 기업의 투자 및 연구개발 등에 투자를 하지 않으며, 단기 성과에만 급급하여 인건비, 고정비, 물류비등의 비용 축소로 단기 성과에만 급급하고 있다. 이러한 것은 결국 산업구조를 악화시키고 거기에 동참하여 일하여 할 인력들이 갈 곳을 잃고 방황하는 현상으로 나타나게 되었다.

같은 맥락으로 사회구조가 많은 변화가 있었음에도 불구하고 취업을 하고자 하는 사람들도 미래를 보지 않고 단기적인 관점에서 안정적인 기업에 취업을 하고자 많은 노력을 하고 있는 현상이다. 이런 세계적 경제변화에 대응하지 못하는 상황이 되면 한순간에 경제적 어려움에서 허덕이는 현상이 나타날 수도 있다. 지금의 글로벌 기업을 이끄는 기업가는 창업을 기반으로 엄청난 성장과 성공을 한 것이고, 그런 성공한 사람을 롤모델로 하여 젊은 사람들에게는 창업에 관한 인식이 많이 좋아지고 있으며, 관심을 갖는 현상이 나타나기는 했지만 아직은 미미한 상태이다.

그럼에도 불구하고 창업에 관한 저변이 확보되지 않아 준비 없거나 실패한 사람들이 많이 발생하여 창업에 인식이 회복되지 않고 있다는 생각이다.

창업실패에 따른 두려운 요소들이 얼마나 많이 반영하는지, 창업실패에 대한 부분에 대한 창업가의 혁신성과 진취성을 가지고 대응하여 위기에서 더 많은 기회를 찾고자 하는 긍정요소가 작용하여 사업가적 도전성이 커지도록 작용하는지를 알아보는 것은 의미가 크다고 생각한다.

실패에 대한 두려움은 실패의 혐오적인 결과에 대한 비합리적 신념이라고 정의할 수 있다. 1970년대 이전에는 실패의 두려움 개념을 독립적인 연구대상이라고 보지 않으며, 성취동기(Achievement Motivation) 연구에서 파생된 개념이다. 성취동기란 탁월하려는 욕구와 우수함을 기반으로 성공으로 향한 욕망의 개념이다. (McClelland, et al. 1953). Feather(1966)는 성취동기를 원하는 동기와 실패에 대한 두려움으로 구분하여 보았다. 실패에 대한 두려움은 부정적인 자극을 피하려는 동기이다. 어떤 과제에 성공을 추구하는 동기보다 실패에 대한 두려움이 더 크다면, 개인은 실패에 대한 불안을 줄이기 위해 직면한 상황을 회피한다. 그러나 이후 연구에서는 실패에 대한 두려움은 단순한 동기변인보다 다차원적인 변인으로 개념이 정의되었다.

Birney, et al.(1969)는 이전의 연구자들과 달리 각각 독립적인 요인으로 성취동기와 실패에 대한 두려움을 보았다. Birney et al.(1969)는 실패의 정의는 종종 목표를 이루지 못한 것이므로, 사람들은 실패 그 자체를 두려워하기보다 실패로 인한 파생되어지는 결과를 두려워하는 것이라고 주장하였다. 또한 이러한 생각에서 실패했을 때의 결과는 자기가치의 감소, 사회적 가치의 감소, 비자아차별이 있

다. 본 연구에서는 창업실패에 관한 인식으로 경제사회적 가치에 대한 인식과 경제적 요인 외에 심리적으로 파생되는 정서적 가치에 대한 내용을 검토하여 혁신적 창업가는 이러한 내재된 생각을 떨쳐버리고 과감하게 도전하는지를 알아보고자 한다.

2.4. 사회적 지지

사회적지지가란 개인이 갖는 특성이라기보다 개인을 둘러싼 다양한 요인 중에서 창업에 영향을 주는 특성이다. 여기에는 가족의 창업 경험, 다른 지인의 창업경험과 그리고 창업에 관해 조언을 해줄 수 있는 부모님과 지인 등이 있다. 특히, 창업에 영향을 주는 사회적지지로 가장 많이 연구된 변수는 부모의 창업 경험이다. 창업을 경험한 부모는 자녀들에게 역할모델이 되고 창업에 대한 이미지를 형성하게 하며 이는 자녀들의 창업결정에 영향을 준다고 하였다(Ronstadt, 1984; Scott & Twomey, 1988). 창업을 경험한 부모가 자녀들에게 창업에 영향을 주는 과정은 창업자로서 성공한 부모는 사회적인 학습과정으로 자녀들에게 창업 경력에 대한 기대, 창업의 자신감과 창업자가 성공하기 위한 교육과 훈련 등에 높은 욕구를 부여함으로써 자녀들은 그 영향으로 창업에 긍정적인 인식을 하게 된다. (Scherer, et al., 1989). 창업을 경험한 부모가 자녀가 성장하는 과정 속에서 가장 큰 영향력을 보이는 역할모델이 되지만 이는 부모 이외에도 가까운 친인척, 유명한 기업가, 전·현직 기업의 창업주, 교사, 친구, 선·후배 등으로 다양하게 존재한다. 윤방섭(2004)에 따르면 '성공적인 역할모델'은 부모를 포함하여 여러 가지 역할 모델을 할 수 있는 주변인들을 포함한 창업 의지에 미치는 영향을 연구를 통해 성공적인 역할모델은 창업의지에 긍정적인 영향을 미친다고 했다.

그리고 창업의지에 영향을 주는 다른 개인적 환경요인으로 창업을 할 경우 정서적인 측면과 기술적 도움을 받을 수 있는 사회적 지원세력이 존재하는가의 유무를 들 수 있다(Casrud, et al., 1987; Gnyawali & Fogel, 1994). 이때 사회적 지원세력은 창업하는데 있어서 지원을 하고 동기를 부여하며, 사례를 제공하고 역할모델을 하며, 전문적 조언과 상담을 제공하고, 기회를 제공하며, 정보를 제공하고 자원에 접근할 수 있는 권한을 제공한다고 정의하였다(Manning, et al., 1989). 이는 창업지원 제도와 유사하지만 개인의 사회적 지원으로 한정해서 성공적인 역할모델과 개인의 사회적 지원세력을 묶은 개념으로 네트워크 환경을 정의하고 개인이 갖는 환경적인 요인으로 분류하였다.

사회적 지지는 가족의 지원이 필요할 때 가족구성원이 제공하는 정서적 관심과 지원, 도구적 지원과 정보, 상사 및 동료의 지원 한 개인이 직장 내 사람들 즉, 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 지원, 가족친화적인 제도 및 프로그램의 시행과 프로그램을 말한다.

2.5. 사업가적 도전성

도전성이란 직무 수행자의 지식, 기능, 능력이 그 직무로 인하여 사용되고 증가된다고 인지하는 정도를 의미한다(Walsh & Beehr, 1980). Mark(1986)는 도전성을 개인이 자신의 수행직무에 사용할 수 있는 정신적 능력의 정도의 의미라고 하였다. Amabile·Gryskiewicz(1989)는 직무도전성은 자신의 수행과업에서 도전정신을 느끼고 자신이 소유한 전문 지식 수준에 상응하며, 업무수행과정에서 창의적인 아이디어 개발 및 행동이 동원되는 중요한 역할을 하는 스스로 지각하는 정도로 정의하였다. 직무 도전성에 관하여 학자들은 직무 만족 혹은 직무 몰입과 같은 요인과의 관계 연구를 통해 직무 도전성이 중요함을 제시하였다. Locke(1968)는 의식적 목표설정과 직무성과와의 관계를 목표 설정이론을 제시하며 설명하였다. 이는 개인은 의식적 의지를 갖고 직무관련행동을 조절한다는 것으로 더 구체적이고 특정한 도전을 요구하는 목표가 있는 사람의 성과는 일반적인 목표와 그렇지 않은 사람들의 성과보다 훨씬 높음을 제시하였다. Latham·Yulk(1975)는 구체적 목표 설정이 있으면 업무 성과의 증진으로 나타나고 어려운 목표는 쉬운 목표보다 더 높은 성과를 얻는다고 주장하였다.

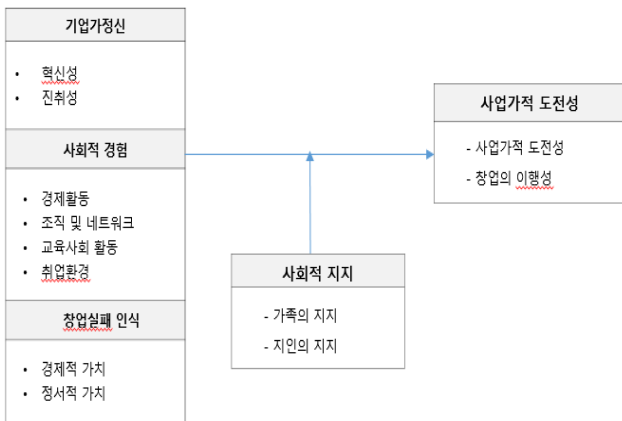
한편 직무도전성이란 한 개인이 자신의 직무를 수행하는데 있어서 필요한 정신적 능력을 의미(Medford, 1986) 하는데 Medford(1986)에 의하면 이것은 개인이나 직무의 단독적인 기능이 아니라 개인과 직무의 관계에 의해 결정되는 것으로 직무의 양적인 특성보다는 질적인 특성에 근거한다. 이를 지지하는 연구에 의하면 과도한 업무는 창의성을 저해했으며 업무량이 적절했거나 당면한 문제들이 지적으로 도전적이었을 때 창의성 향상에 긍정적인 영향이 있었다는 것이다(Amabile, et al., 2005). 직무도전성의 중요성이 강조되어온 이후로 이와 관련된 연구를 살펴보면 직무도전성은 혁신적 분위기와 혁신적 업무행동사이에 조절효과(Oh, 2006)가 있으며 임파워먼트와 창의적 행동에 매개역할이 있고(Bae, 1999), 경력몰입에도 정적인 영향이 있으며(Hong, 2007) 업무성과에도 정적인 영향이 있어(Wang & Kim, 2010) 조직에서의 직무도전성의 중요함이 파악되고 있다. 지금까지의 조사를 정리해보면 인지스타일은 창의적 행동

에 영향이 있으며(Dew, 2009), 직무도전성 정도도 창의적 행동에 영향이 있음이 파악되었는데(Amabile et al, 2005) 이런 관계를 볼 때 인지스타일과 창의적 행동 그리고 직무도전성과의 관계를 파악하는 것은 의의가 있다고 본다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형

본 연구는 선행연구에서 다루었던 기업가정신, 사회적 지지, 도전성을 바탕으로 기업가 정신이 사회적 경험을 통해 사업가적 도전성에 어떤 영향을 미치는지에 연구모형을 구성했다. 기업가 정신과 사회적 경험, 창업실패 인식을 독립변수로 사회적 지지를 조절변수로 사업가적 도전성을 종속변수로 하여 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정했다.



<그림 1> 논문모형

3.2. 연구대상

이 연구에서 연구대상은 성인이 되고 다양한 사회활동을 하는 성인을 대상으로 교육관련 활동, 경제활동, 사회 및 네트워크 활동을 하는 일반인을 대상으로 사회적 경험을 바탕으로 지속가능한 직업을 선택하는 과정에 있어 개인의 초기 인식에서 어떻게 변화하고 그 중에서 창업에 관한 인식은 어떻게 변화했으면 이를 지원하는 도전성의 변화에 대하여 조사하고 한다. 이를 위해 Likert 5점 척도를 이용하여 자기기입식 설문조사를 실시하고자 한다.

참고문헌

강선자·변상해(2017). 예비창업자의 심리적 특성, 창업준비 특성이 창업의도에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 12(4), 85-96.

권영성(2019). *청년예비창업가의 창업가정신과 창업동기가 창업의지에 미치는 영향*, 국내석사학위논문, 한밭대학교 창업경영대학원.

금융필·김관수·장영혜(2020). 창업가의 호기심이 도전성, 혁신성 및 경쟁추구성에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 15(2), 253-265.

김나미·이종선·김동수(2020). 기업가의 창업 실패 경험과 재교육이 재창업에 미치는 영향: 창업 동기의 조절효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 15(2), 33-45.

김용태(2017). 창업교육, 기업가적 역량 및 태도가 대학생 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 12(2), 13-20.

김정현(2020). *개인적 특성과 사회적 환경이 창업의지에 미치는 영향*, 국내석사학위논문, 광운대학교 대학원.

박재환·김우종(2015). CEO의 경력지향성이 기업성공에 미치는 영향: 기업가정신의 매개효과. *중소기업연구*, 37(2), 69-86.

박준규(2019). *창업환경과 실패경험이 재창업의지에 미치는 영향*, 국내석사학위논문, 호서대학교 벤처대학원.

백서인·이성민·장현준(2015). 기업가정신과 업무경력에 관한 탐색적 사례연구: 기업유형별 기회포착, 기회실현, 위기관리 전략. *중소기업연구*, 37(2), 107-146.

윤남수(2012). 잠재적 창업자의 창업동기 요인이 기업가정신 및 창업의지에 미치는 영향. *산업경제연구*, 25(2), 1537-1557.

윤방섭(2004). 창업 의지의 결정요인: 개인특성 및 환경요인. *산학경영연구*, 17(2), 89-110.

윤혜숙·송인방·김연중(2018). 네트워크 마케팅 독립사업자 창업가의 개인 특성, 배경 특성이 기업가정신과 인지된 경영성공에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 13(4), 233-244.

이인태·김우재(2015). 창업 멘토링이 창업의지에 미치는 영향. *서비스경영학회지*, 16(2), 115-133.

장성희·마운주(2011). 기업가정신이 시장지향성 및 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는 요인: 성별차이분석을 중심으로. *산업경제연구*, 24(5), 2777-2802.

최승은(2014). *문화예술적 경험이 개인의 창의성과 업무성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 국내박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.

황윤민·이건창(2016). 기업가정신의 사회적 학습이 창의성에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 11(5), 165-174.

Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. D.(1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity research journal*, 2(4), 231-253.

Barney, J.(1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Cassar, G.(2006). Entrepreneur opportunity costs and intended venture growth. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 610-632

Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1991). New Venture Strategic Posture, Structure and Performance: An Industry Life Cycle Analysis. *Journal of Business Venturing*, 5, 123-135

Dewey, J.(1929). Qualitative thought. *John Dewey: the later works*, 5, 243-262

- Gnyawali, D. R., & Fogel, D. S.(1994). Environments for Entrepreneurship Development: Key Dimensions and Research Implications, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(4), 43-62.
- Locke, E. A.(1968), Toward a theory of task performance and incentives, *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189
- Mark, O. M.(1986). Perceived challenge as a determinant of job satisfaction and involvement as moderated by individual differences. *Unpublished Doctoral Dissertation. Claremont Graduate School.*
- McClelland, D. C.(1961). *The achieving society*, Princeton, NJ: Van Nostrand
- Miller, D.(1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Patton, M.(1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*,(2nd), Newbury Park, CA: SAGE Publications
- Schumpeter, J.(1934). *The theory of economic development*. MA: Harvard University Press.
- Stevenson, H. H., & Gumpert, D.(1985). The Heart of Entrepreneurship. *Harvard Business Review*, 85, 85-94
- Walsh, T. D., & Beehr, T. A.(1980), Perceived mobility channels: Criteria for intra- organizational job mobility, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 252-267.