

창업 의지의 결정요인: 개인특성 및 환경요인

윤방섭

연세대학교 정경대학 경영학과 부교수

E-mail: bsyoon@dragon.yonsei.ac.kr

국문초록

본 연구는 창업의지의 결정요인으로서 개인특성요인과 환경요인의 효과를 살펴보았다. 개인특성요인으로서 개인의 경력지향성과 창업에 대한 자기유능성을 살펴보았으며, 환경요인으로서 개인적 환경요인인 사회적 지원세력과 성공적 역할모델, 그리고 사회적 환경요인인 기업가에 대한 사회적 인식을 살펴보았다. 경영학 전공의 대학생과 같은 전공의 졸업생을 대상으로 설문을 통해 자료를 수집하였으며, 각각 208명과 81명의 자료가 최종 분석에 사용되었다.

분석결과, 경력지향성은 대체적으로 창업의지에 영향을 주었다. 구체적으로, 사업지향성은 창업의지에 긍정적인 영향을 주었으며, 안정지향성은 한계적으로 부정적인 영향을 주었다. 그러나 자율지향성은 기대와는 달리 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 창업에 대한 자기유능성은 창업의지에 가장 크게 긍정적인 영향을 주는 요인이었다. 개인적 환경요인인 사회적 지원과 성공적 역할모델은 응답자들로부터 구분된 변수로 인식되지 못하여, '네트워크 환경'이라는 새로운 변수로 통합하여 분석하였는데, 네트워크 환경은 창업의지에 긍정적 영향을 주었다. 그러나 사회적 환경요인인 기업가에 대한 사회적 인식은 창업의지에 유의한 영향을 주지 못하였다. 마지막으로, 경력지향성, 자기유능성, 네트워크 환경에 대한 본 연구의 결과가 창업을 활성화하기 위한 방안에 시사하는 바가 제시되었다.

창업 의지의 결정요인: 개인특성 및 환경요인

윤방섭(연세대학교 정경대학 경영학과)

I. 서론

새로운 일터를 창출하고, 산업의 혁신과 다양성을 이루며, 경제가 안정적으로 성장하는데 중소기업은 매우 중요한 역할을 수행한다. 또, 새로운 기술을 바탕으로 한 중소기업의 창업은 새로운 경제성장의 엔진역할을 수행할 수 있으며, 우리 산업구조에 미래지향적 재편을 선도하고 산업조직에 경쟁성을 부여할 수 있다. 그러므로 정부도 중소기업을 활성화하고 창업을 촉진하기 위한 다양한 정책을 도입하고 있다. 예를 들어, 과학기술부, 재정경제부, 산업자원부, 정보통신부, 중소기업청, 특허청, 중소기업진흥공단, 기술신용보증기금 등의 정부기관을 통하여, 자금지원, 신용보증, 기술개발지원, 인력지원, 판로지원, 조세지원, 입지지원, 경영지원 등을 수행하고 있으며, 중소기업지원 및 벤처기업 육성에 관련된 법률을 제정하여 제도적 지원을 하고 있다.

중소기업의 창업이 활성화되려면 무엇보다도 잠재적 창업가들인 기업의 근로자나 학생들이 임금근로자로 남아있기보다는 창업을 결정하고 실천해야 한다. 그리고 개인의 창업 의사결정과 행동이 있으려면 창업 의지, 즉 창업에 대한 긍정적 태도가 선행되어야 한다. 창업 의지는 창업과정을 이해하는데 핵심적인 개념으로서(Krueger, 1993), 창업 연구에서 개념적으로 또는 실증적으로 많은 연구가 이루어졌다(Krueger & Brazeal, 1994; Katz & Gartner, 1988; Krueger, 1993). 창업 의지는 창업에 대한 행위의도적 태도를 의미하며, 창업이라는 긴 과정의 첫 단계이다. 또, 의지와 행동의 관계에 대한 대부분의 연구 결과는 창업에도 적용할 수 있는 것으로서(Krueger & Carsrud, 1993), 의지는 행동을 결정하는 가장 중요한 변수이다(Fishbein & Ajzen, 1975). 창업 의지는 개인의 태도와 경험을 창업이라는 행동으로 매개하는 역할을 하는 것이다. 본 연구에서는 개인의 창업 의지에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

어떤 요인들이 개인의 창업 의지에 영향을 주는가와 관련하여 가장 많은 연구가 이루어진 것은 창업을 선택하는 사람들의 개인적인 특질(trait)이다. 창업 과정에 영향을 주는 개인적 특질로 가장 많이 연구된 것은 개인의 위험선호 성향이나, 통제위 위치(locus of control), 성취욕구 등(Brockhaus & Horwitz, 1986; 이지우, 2000)이며, 그밖에 자율욕구(Sexton & Bowman, 1986), 개인적 통제욕구(personal control, Greenberger & Sexton, 1988) 등도 연구되었다. 창업 과정에 영향을 주는 요인으로서 개인 특질에 관한 연구가 가진 약점 중의 하나는 기존의 연구대상이 된 특질이 왜, 그리고 어떻게 창업에 영향을 주는지에 대한 이론적 근거가 미약하다는 것이다(Gartner, 1989). 또, 많은 연구가 이루어진 통제위 위치, 성취

욕구, 위험성향 등의 특질이 창업 과정을 이해하기 위한 목적으로 개발된 것이 아니라, 다양한 상황에 적용될 수 있도록 개발된 일반적 개인 성향을 의미하기 때문에 창업 동기와 의지를 규명하는데 유용성이 떨어진다는 것이다(Robinson, Stimpson, Huefner, & Huntet, 1991). 창업을 하겠다는 것은 임금근로자가 되는 것과는 다른 경력을 선택하겠다는 것이다. 그러므로 본 연구에서는 개인의 경력선택을 이해하고, 예측하기 위한 목적으로 개발된 개인차 변수인 경력지향성(career orientation)이 창업의 경력을 선택하고자하는 창업 의지를 이해하는데 도움을 주는지를 살펴보고자 한다.

창업 의지에 영향을 주는 또 다른 개인특성 요인은 창업에 대한 자기유능성이다(Kreuger & Brazeal, 1994). 창업에 대한 자기유능성은 창업을 잘 할 수 있다는 자신감을 의미한다. 자기유능성은 특질(trait)처럼 다양한 상황에 적용될 수 있는 일반적 경향의 개인차이가 아니라, 과업의존적인 자신감을 의미하므로 창업 의지를 규명하는데 유용성이 높을 가능성이 높다. 자기유능성은 동기와 성과를 예측하는 강력한 개인 변수로서 조직에서 광범하게 연구가 이루어져 왔다. 자기유능성은 과업수행의 노력, 지속성, 성과에 긍정적 영향을 주며, 무엇보다 과업의 선택과 목표의 선택에 영향을 준다(Gist, 1987; Locke, Frederick, Buckner, & Bobko, 1984; Bandura, 1977; Bandura & Cervone, 1983). 그러므로 창업에 대한 자기유능성은 창업 의지에 긍정적 영향을 줄 것이다.

창업 과정은 창업자의 개인적 요인으로만 설명될 수는 없다. 창업은 개인의 특질과 환경의 상호작용을 통해 이루어진다(Greenberger & Sexton, 1988). Reynolds(1992)는 창업의사결정에 영향을 주는 요인으로서 (1) 경제적 환경 특징 (2) 개인의 삶이나 경력 환경의 특징 (3) 개인의 성향을 제시하였다. 또, Gnyawali & Fogel(1994)은 창업에 영향을 주는 환경요인을 집중 분석하여 정부정책, 사회경제적조건, 창업 및 경영 기술, 재무적 지원, 비재무적 지원을 분류하여 설명하였다. Naffziger 등(Naffziger, Hornsby, & Kuratko, 1994)은 전체 창업과정을 살펴보려면 창업 시작 단계의 의사결정뿐만이 아니라, 창업 후 그 사업의 지속여부를 결정하는 과정도 포함해야한다고 보고, 전체 창업과정에 영향을 주는 요인으로, (1) 창업자 개인의 특징 (2) 가족관계와 성별과 같은 창업자의 개인적 환경 (3) 창업을 통해 추구하고자 하는 개인의 목표 (4) 창업에 대한 사회적 인식과 자금획득의 용이성과 같은 사업적 환경 (5) 구체적 사업 아이디어 (6) 창업 행동이 이익과 매출, 시장점유율과 같은 성과를 가져올 것이라는 기대 등의 다양한 요인을 제시하였다.

본 연구에서는 창업 의지에 영향을 주는 요인을 살펴봄에 있어서, 이러한 사전 연구들을 기초로 하여 위에서 언급한 개인특성 요인인 (1) 경력지향성(career orientation) (2) 창업에 대한 자기유능성과 더불어 (3) 개인적 환경 요인인 창업에 대한 사회적 지원과 성공적 역할 모델의 존재 (4) 사회적 환경 요인인 사회적 인식의 영향을 살펴보고자한다.

II. 이론적배경

1. 개인특성요인

(1) 경력지향성

경력지향성은 자신의 재능, 자신의 욕구와 동기, 자신의 태도와 가치 등이 어우러져 형성된 직업과 관련된 자기이미지로서, 여러 가지 삶의 경험 및 근무경험, 다른 사람으로부터의 피드백 등을 통해서 형성되는 것이다(Schein, 1978). 사람들은 자신의 이미지와 일치하는 직업과 직장을 선택하거나, 선택한 직업과 직장이 자신의 이미지와 일치하지 않는 경우 일치하는 직업이나 직장으로 변경할 가능성이 높다. 그러므로 경력지향성은 자신이 인지한 자신의 이미지가 정확한 것인가의 여부를 떠나 경력 선택에 영향을 줄 것이다(Schein, 1975). Schein(1978)은 개인의 경력지향성 유형으로서 5개의 주요 경력 닻(career anchor)을 제시하였다. 나중에 3개의 유형을 더 추가하였지만(Schein, 1996), 본 연구에서는 관련된 많은 연구에서 사용되었던 처음 제시된 5가지 경력 닻, 즉 안정성(security), 자율성(autonomy), 기술역량(technical competence), 관리 역량(managerial competence), 사업적 창의성(entrepreneurial creativity)의 닻에 근거하여, 안정지향성, 자율지향성, 기술지향성, 관리지향성, 사업지향성의 유형을 살펴보고자 한다.

대학생들의 경우, 전공을 선택할 때 이미 일반적 수준에서의 경력 선택은(예를 들어, 문과인가 경영인가) 이루어졌다고 볼 수 있으나, 같은 전공 내에서도 다양한 경력의 선택이 있다. 예를 들어, 경영학을 전공하는 학생은 자기사업을 경영하기를 선호하거나, 특정 기능의 전문가를 선호하거나(회계전문가), 대기업의 관리자를 선호할 수 있다. 개인의 경력지향성은 자기탐색과 자기인식의 과정을 통해 형성되고, 수정되는 것이므로, 시간이 지나면서 직장생활이나 사회생활의 경험을 통해 좀더 명확해지고 구체화될 가능성이 높다.

관리(managerial competence) 지향성을 지닌 사람은 조직에서 권한, 권력, 영향력을 발휘할 수 있는 일반 관리자 역할에 대한 관심이 높고, 자신의 노력과 능력을 통해 조직에서 업적을 달성하고자 하는 사람이다(Schein, 1978). 이들은 자기에게 주어진 관리 책임의 크기로 자신의 성공을 평가한다. 그러므로, 관리 지향성을 지닌 사람들은 일차적으로 임금근로자로서 관리자의 경력을 추구하겠지만, 장기적으로 직장에서 관리자로서의 지속적인 승진이 어려워질 것이라고 기대한다면, 창업을 통하여 자기 자신의 사업 속에서 관리역량을 발휘할 수 있는 기회를 선호할 가능성도 있다.

기술(technical competence) 지향성을 지닌 사람은 특정한 기술 역량 혹은 기능 역량을 중심으로 경력을 만들어가는 경향이 있다(Schein, 1978). 이들은 특정한 분야에서 전문성을 쌓을 수 있는 경력에 관심이 많으므로, 일반 관리직보다 전문기술직에서 일할 가능성이 높으며, 관리자로서 승진하기보다는 자신의 전문적 영역 내에서 승진하기를 바란다(Feldman, 1988). 이들은 자신의 전문분야에서 전문가로 인정받기를 원하기 때문에, 자신의 전문분야가 아니라면, 창업에 별다른 관심을 보이지 않을 것이다.

사업(entrepreneurial creativity) 지향성을 지닌 사람은 무언가 새로운 것을 창조하려는 욕구를 지닌 사람들이다(Schein, 1978). 이들은 자신의 아이디어를 구체화하고 창의성을 발휘

하고 싶어서 창업을 통해 자기사업을 하고자 하는 경향이 있다(Feldman & Bolino, 2000). 과거 연구에 의하면 사업지향성을 지닌 사람은 매우 적지만(Igbaria, Greenhaus, & Parasuraman, 1991), 이 지향성을 지닌 사람은 자신의 창의적 재능을 발휘할 기회를 제공해 줄 수 있는 창업에 대해 적극적인 태도를 가질 것이다.

안정(security) 지향성을 지닌 사람은 직장안정성과 장기적 안정성을 가져다 주는 조직에 남아있기를 원하며, 혹 조직이 자신의 능력을 인정하지 않거나 조직에서 자유가 손상되더라도 현재의 조직을 떠나려 하지 않는다(Schein, 1978). 그들은 직장안정성과 안정된 미래를 얻기 위해 조직이 요구하는 것을 받아들이는 경향이 있으며(Kolvereid, 1996), 조직의 가치와 규범에 순응하는 경향이 있다. 그러므로 안정지향성을 지닌 사람들은 위험이 수반되는 창업에 대한 의지가 낮을 것으로 기대된다.

자율(autonomy) 지향성을 지닌 사람은 조직의 규정과 상사의 통제로부터 벗어나기를 바라며(Schein, 1990), 자기가 원하는 삶을 살고자하는 욕구가 크므로(Feldman과 Bolino, 2000), 자기가 원하는 일을 자기의 방식대로 수행할 수 있는 직무환경을 추구한다. 그러므로 자율 지향성을 지닌 사람은 임금근로자로서 타인의 조직에 억매여 근무하기보다는 전통적 조직생활에서는 얻기 힘든 자유와 자율을 제공해줄 수 있는 창업에 대한 의지가 높을 것으로 기대된다.

결과적으로 사업 지향성을 지닌 사람과 자율 지향성을 지닌 사람은 창업하고자 하는 의지가 높을 것이며, 안정 지향성을 지닌 사람은 창업의 의지가 낮을 것으로 기대된다. 또, 관리 지향성과 기술 지향성을 지닌 사람은 창업 의지에 영향을 주지 않을 것으로 기대된다.

[가설 1] 개인의 경력지향성은 창업 의지에 영향을 줄 것이다. 사업지향성과 자율지향성은 창업 의지에 긍정적 영향을 줄 것이며, 안정지향성은 창업 의지에 부정적 영향을 줄 것이다.

(2) 자기유능성

자기유능성이란 어떤 특정한 과업의 수행 능력에 대한 개인의 믿음이다. 자기유능성은 다양한 하위기술을 단순히 사용하는 것이 아니라, 그 하위기술들을 효과적으로 사용할 수 있는 능력에 관한 것으로서, 목표 달성을 위한 행위에 영향을 주는 가장 중요한 요인 중의 하나이다(Bandura, 1986)이다. 자기유능성이 높은 사람은 개인이 지닌 직무상황이나 대인관계에 능숙하게 대처할 수 있다는 믿음이 높으며, 과업이나 상황을 통제하거나 영향을 줄 수 있다는 자신감이 있는 사람이다(Conger & Kanungo, 1988). 창업에 대한 자기유능성이 높은 사람은 창업의 상황이 가져다 줄 수 있는 다양한 도전과 위험에 능숙하게 대처하고, 통제할 수 있다는 믿음이 있으며, 환경 속에서 기회를 찾아 활용할 수 있다는 믿음이 있으므로, 창업에 대한 의지에 긍정적 영향을 줄 것이다(Kreuger & Brazeal, 1994). 실증적 연구에서도 자기유능성은 창업 의지와 긍정적 관계가 있었으며(이지우, 2000), 모험 기업을 창업하고, 유지하는데 중요한 영향을 주는 요인으로 제시되었다(Chandler & Jansen, 1992). 그러므로 창

업에 대한 자기유능성은 창업 의지에 긍정적 영향을 줄 가능성이 높다.

[가설 2] 창업에 대한 자기유능성은 창업 의지에 긍정적 영향을 줄 것이다.

그밖에 성별은 창업 경험이 있는 부모의 존재여부 등과 더불어 개인의 창업에 대한 태도와 행동에 영향을 줄 수 있는 것으로 연구되어왔던 변수이다. 창업 의지에 대한 몇몇 실증적 연구들은 여성은 남성에 비해서 창업 의지가 낮다는 것을 보여주기도 한다(Brockhaus & Horwitz, 1986; Brenner, Pringle, & Greenhaus, 1991; Crant, 1996). 그러나 창업동기와 관련해서 남성과 여성이 차이가 있다는 주장(예를 들어, 여성은 밀어내기 요인에 의한 창업이 많다)과 차이가 없다는 주장이 혼재하고 있는 것처럼, 전체적으로는 아직 여성창업가에 대한 충분한 연구가 축적되지 않았으므로(한정화, 백윤정, 2003), 성별이 창업 의지에 미치는 영향과 관련하여 본 연구에서는 성별을 통제 변수로 다루고자 한다.

2. 환경요인

(1) 개인적 환경요인

창업에 영향을 주는 개인적 환경요인으로서 많이 연구되어왔던 변수는 부모의 창업 경험이다. Cooper & Dunkelberg(1987)는 890명의 창업자를 대상으로 한 연구에서 50%는 적어도 부모 중 1명이상이 자기사업을 했었다는 것을 보여주었다. Crant(1996)도 경영학과 학부생과 대학원 학생들을 대상으로 한 연구에서 창업자 부모의 존재여부가 창업 의지에 긍정적 영향을 준다는 것을 보여주었다. 창업자 부모는 자녀들에게 역할모델의 과정을 통해서 자녀들의 창업 결정에 영향을 준다(Ronstadt, 1984, Scott & Twomey, 1988). 영향과정을 구체적으로 살펴보면, 창업자로서 성공한 부모의 존재가 사회적 학습 과정을 통해 자녀들의 창업에 대한 자신감, 창업 경력에 대한 기대, 창업가가 되기 위한 교육과 훈련에 대한 욕구를 높여줌으로써 자녀들은 창업을 선호하게 된다(Scherer, Adams, Carley, & Wiebe, 1989). 부모는 개인이 성장하는 과정에서 가장 강력한 역할모델이 되지만, 역할모델은 부모외에도 가까운 친지, 친구, 멘토, 교사, 현직 혹은 전직 회사의 창업주, 유명한 기업가 등 다양하게 존재할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 부모를 포함한 다양한 역할 모델을 포함할 수 있는 개념으로서 성공적 역할모델의 존재가 창업 의지에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 성공적 역할모델의 존재는 창업 의지를 높여줄 것이다.

창업에 영향을 줄 수 있는 또 다른 개인적 환경요인은 창업을 할 경우 정서적, 기술적 도움을 받을 수 있는 사회적 지원세력의 존재이다(Carsrud, Gaglio, & Olm, 1987; Gnyawali & Fogel, 1994). 사회적 지원세력은 창업에 있어서 (1)지원과 동기부여, (2)사례와 역할모델, (3)전문적 조언과 상담, (4)기회, 정보, 자원에의 접근을 제공한다(Manning, Bieley, & Norbuen, 1989). 따라서, 창업자들은 창업과정에 발생하는 어려움을 극복하고, 창업을 성공적으로 이끌기 위하여 초창기 창업단계에서 다른 사업자들이나 관련된 사람과 접촉하고 네

트위크를 구축하는데 상당한 시간을 투입한다. 창업에 대한 사회적 지원 정도는 창업의 성공 기대를 높여줄 것이므로, 사회적 지원세력의 존재는 창업 의지에 긍정적 영향을 줄 것이다.

[가설 3] 성공적 역할모델 및 사회적 지원세력은 개인의 창업 의지에 영향을 줄 것이다.

(2) 사회적 환경요인

창업에 영향을 줄 수 있는 사회적 환경요인의 하나는 창업 혹은 기업가에 대한 사회적 인식이다. 창업이 국가와 사회에 기여한다는 사회적 인식, 그리고 기업가에 대한 긍정적인 사회적 인식은 창업에 대한 개인의 긍정적 태도 형성에 영향을 주며, 결국, 개인이 경력 선택으로서 창업을 적극적으로 고려하고, 결정하는데 영향을 줄 것이다. 반면, 창업자에 대한 부정적 사회적 인식은 창업을 저해하는 요인으로 작용한다(Gnyawali & Fogel, 1994). 그러므로 각국에서는 우수한 창업가를 시상하거나, 이민정책에 있어서 창업자의 아이디어와 자본을 가진 사람에게 혜택을 주는 등 다양한 정책을 통하여 창업의 중요성과 가치를 일깨워주고 창업에 대한 긍정적인 사회적 인식을 제고하기 위하여 노력하고 있다(Gnyawali & Fogel, 1994). 그러므로, 창업과 기업가에 대한 사회적 인식은 창업 의지에 영향을 줄 것이다.

[가설 4] 창업과 기업가에 대한 사회적 인식은 창업 의지에 영향을 줄 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집과 조사대상

본 연구는 잠재적 창업가 집단으로서 경영학 전공의 대학생과 동일 전공의 졸업생을 대상으로 연구하였다. 우리나라의 경우, 진로와 경력에 대한 결정은 주로 대학 입학시 대학의 전공을 선택하는 과정에서 이루어지거나 계열로 입학하는 경우 대학 입학 1년 후 전공을 결정하는 과정에서 이루어진다. 본 연구의 자료는 계열로 모집하는 한 대학의 경영학과 2, 3, 4학년 재학생과 같은 학과의 졸업생을 대상으로 설문조사의 방법을 통하여 수집되었다. 재학생에 대한 설문조사는 2004년도 5월 중 2학년 필수과목과 3, 4학년 필수과목의 수업시간을 이용하여 총 300부가 배포되어, 익명으로 응답한 후 자발적으로 제출하도록 하였다. 총 225부가 회수되었으며, 응답이 부실한 17매를 제외하고 총 208부가 분석에 사용되었다. 졸업생에 대한 설문은 설문 당시 이메일 주소가 확보된 총 384명의 졸업생에게 이메일을 통하여 설문을 실시하였다. 설문은 익명이 보장되도록 하였으며, 총 110명이 응답하여 28%의 응답

를 보였다. 졸업생 설문은의 경우, 다른 목적의 설문이 동시에 진행되어 설문 화면의 수가 많았으므로, 응답율이 저조하였다. 응답자 중에는 일부 설문 화면과 문항에는 응답하지 않은 경우가 있었으나, 체계적 오류는 발견하기 어려워, 부분적인 응답도 가능한 한 모두 분석에 활용하였다. 총 110명의 졸업생 응답자 중에서 자기사업자를 제외하고, 임금근로자인 총 81명의 설문이 본 연구를 위한 최종 분석에 사용되었다.

응답자의 인구통계학적 특징을 살펴보면, 재학생의 경우, 남자가 72%, 여자가 28%였으며, 1학년 학생이 2명, 2학년 학생이 85명, 3학년 학생이 51명, 4학년 학생이 67명, 학년을 표시하지 않은 학생 3명, 총 208명이었다. 1학년 학생이 수강하는 경우는 전공 선택을 염두에 두고 과목을 수강하는 복학생들이므로, 분석대상에 포함시켰다. 졸업생의 경우, 성별을 표시한 84명 중 남자는 90%, 여자는 10%였으며, 응답자의 평균 연령은 31.2세였다. 졸업생 응답자 중에서 자기사업을 운영하고 있는 사람은 29명(26%)였으며, 임금근로자는 81명(74%)이었다. 임금근로자 중 기업체 규모를 표시한 73명을 살펴보면, 종업원 500명 이상의 대기업에 취업하고 있는 응답자는 30명(41%)이었으며, 500미만의 중소기업에 취업하고 있는 응답자는 43명(59%)였다.

2. 변수의 측정

경력지향성은 41개 문항으로 이루어진 경력지향성척도(career orientation inventory)의 측정문항을 수정하여 사용하였다(Schein, 1990). 이 척도는 각 경력의 중요성을 묻는 21개의 문항과 각 경력의 선호에 대한 동의정도를 묻는 20개의 문항으로 이루어져 있다. 문항의 수를 줄이고 통일된 형식의 문항으로 바꾸기 위하여 다른 과목을 수강하는 독립된 학생집단을 대상으로 설문을 실시하였다. 요인분석을 통하여 애매하게 적재된 문항을 제거하고, 요인별로 가장 적재치가 높고 신뢰도에 문제가 없는 문항 3개씩, 총 15문항을 선정하였으며, 모든 문항을 각 경력의 선호에 대한 동의정도를 묻는 형식으로 바꾸어 설문을 작성하였다.

창업에 대한 자기유능성은 이지우(2000)와 Jones(1986)의 문항을 바탕으로 3문항으로 측정하였다.

사회적 지원은 Sparrowe, Liden, & Kraimer(2001)의 사회적 네트워크 문항을 참조하여 4개의 문항을 개발하여 측정하였다. 성공적 역할모델은 본 연구를 위해 3개의 문항을 만들어 사용하였다. 척도의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시한 결과, 사회적 지원과 성공적 역할모델은 구분되어 인식되지 못하고 하나의 요인으로 인식되는 것으로 나타났다(<표 2>). 그러므로 본 연구는 자료를 분석함에 있어서 사회적 지원과 성공적 역할모델을 구분하지 않고, '네트워크 환경'이라는 새로운 변수로 통합하여 분석하였다.

사회적 인식을 측정하기 위해 기업가에 대한 사회적 인식과 창업에 대한 사회적 인식을 묻는 3개의 문항을 만들었으나, 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 문제가 드러난 창업에 대한 사회적 인식 문항을 제거하고 2개의 문항을 사용하였다. 그러나 창업에 대한 사회적 인식 문항이 제거됨으로서, 결과적으로 본 연구의 분석에서 사용한 사회적 인식은 '기업가에 대한 사회적 인식'으로 의미가 제한되었다.

창업 의지는 Crant(1996)의 척도를 번역하여 사용한 이지우(2000)의 3문항과 Gartner(1988)를 참조하여 만든 하나의 문항("나는 머지않아 내 사업체를 설립할 분명한 계획이 있다")을 추가하여 총 4개의 문항으로 측정하였다.

경력지향성, 자기유능성, 사회적 지원, 성공적 역할모델, 사회적 인식, 창업 의지의 문항은 모두 리커트의 5점 척도('전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점)를 통해 측정되었다.

3. 척도의 타당도 및 신뢰도 분석

경력지향성의 척도가 타당도를 갖는지 살펴보기 위해 재학생과 졸업생의 자료를 대상으로 요인분석을 실시하였다. 아이겐값(eigen value)이 1보다 큰 요인을 선택하고, 직교회전(varimax rotation)으로 요인분석한 결과, <표 1>에서처럼 각 문항은 의도했던 5개의 독립된 요인으로 적재되었으며, 5개의 요인은 총 분산의 76.15%를 설명하였다.

<표 1> 경력지향성의 척도의 요인분석 결과

변수	측정문항	요인				
		1	2	3	4	5
관리 지향	나는 조직에서 여러 가지 기능을 수행하는 사람들을 감독하고 통합하는 역할을 주로하는 책임있는 자리까지 올라가고 싶다.	.226	.040	.171	-.051	.788
	나는 여러 계층의 사람들을 관리, 감독, 통제하고 이끌어가는 과정을 중요하게 생각한다.	.040	.106	.034	.094	.823
	나는 전체 조직의 책임을 맡아 일하는 것을 중요하게 여긴다.	.184	-.018	.051	.124	.815
기술 지향	내 전문분야가 아닌 곳에서 승진하는 것보다 내 전문분야에 남는 것을 선호한다.	.028	.111	-.043	.847	.009
	전 경력을 통해 내 전문분야에 남는 것을 추구하고자 한다.	.028	.130	.050	.870	.078
	특정한 기술(기능)분야에서 내 경력을 쌓아나가는 것은 매우 중요한 일이다.	.076	.179	.116	.767	.087
사업 지향	나는 늘 내 자신의 사업을 할 수 있는 아이디어를 찾는다.	.857	.142	-.095	.004	.149
	나는 늘 내 자신의 사업을 시작하고 구축하는 것을 꿈꾼다.	.903	.130	-.055	.066	.177
	사업활동은 내 경력에서 중심되는 부분이다.	.860	.100	.030	.073	.123
안정 지향	안정된 고용과 봉급, 좋은 퇴직 프로그램 등을 제공해주는 것이 중요하다.	.042	.079	.835	.016	.094
	장기적 고용안정을 보장하는 조직인지를 중요하게 고려한다.	-.034	.083	.909	.042	.034
	나는 장기고용을 보장해주는 조직에서 일하고 싶다.	-.117	.026	.841	.061	.106
자율 지향	조직의 규정에 얽매이지 않고 내 방법대로 자유롭게 일할 수 있는가는 매우 중요하다.	.128	.892	.051	.138	.052
	조직의 제약으로부터 자유로운 직업(경력)을 갖기를 원한다.	.137	.896	.076	.108	-.002
	일과 시간의 사용에 있어서 최대한의 자유와 자율을 허용하는 경력을 추구한다.	.104	.822	.077	.210	.092
고유값		4.006	2.470	2.152	1.610	1.184
설명된 분산의 백분율		26.71	16.47	14.35	10.74	7.90

창업에 대한 자기유능성, 사회적 지원, 성공적 역할모델, 사회적 인식의 척도가 타당도를 갖는지 살펴보기 위해 재학생과 졸업생의 자료를 대상으로 요인분석을 실시하였다. 아이겐 값(eigen value)이 1보다 큰 요인을 선택하고, 직교회전(varimax rotation)으로 요인분석한 결과, <표 2>에서처럼 사회적 지원과 성공적 역할모델이 구분되지 않고 하나의 요인(네트워크 환경)으로 인식되어 총 3개의 요인으로 나타났으며, 3개의 요인은 총 분산의 65.89%를 설명하였다.

각 척도의 신뢰도는 최하 .672(사회적 인식), 최고 .888(창업 의지)로서, 대체로 수용가능한 수준이었다(<표 3>).

<표 2> 자기유능성, 사회적 지원, 성공적 역할모델, 사회적 인식 척도의 요인분석 결과

변수	측정문항	요인		
		1	2	3
자기 유능성	나는 내 사업을 성공적으로 운영할 자신이 있다.	.245	.818	-.097
	나는 내 업체를 소유하여 운영하는데 필요한 지식, 경험, 기술을 충분히 갖추고 있다.	.161	.755	.103
	내가 내 기업을 운영하는 능력은 다른 동료들과 동일한 수준 또는 그 이상된다고 자신하고 있다.	.233	.823	.023
네트워크 환경	나는 창업과 관련하여 조언이나 도움을 얻을 수 있는 사람을 지니고 있다.	.798	.191	-.039
	나는 사업과 관련하여 고민을 털어놓을 수 있는 사람을 지니고 있다.	.799	.205	.013
	사업에 어려운 일이 발생한다면 의지할만한 친구나 선배가 있다.	.706	.135	-.019
	사업과정에서 문제가 생기면 의지할만한 가족이나 친지를 지니고 있다.	.709	.127	-.031
	나는 주변에 성공적으로 사업을 하고 있는 사람을 잘 알고 있다.	.832	.143	-.018
	내가 창업한다면 잘 아는 사람 중에 모델로 삼을만한 사람이 있다.	.765	.192	.066
	내 가까운 사람 중에는 창업해서 성공한 사람이 있다.	.745	.182	.074
사회적 인식	사업가는 사회에서 부정적으로 인식되고 있다.	-.018	.054	.859
	기업가 중에서 사회에서 존경받는 경우는 매우 드물다.	.032	-.021	.871
고유값		4.960	1.538	1.409
설명된 분산의 백분율		41.34	12.82	11.74

IV. 분석결과

1. 기술적 통계치 및 상관관계

연구 변수들의 평균, 신뢰도 및 변수들 간의 상관관계는 <표 3>에 나타나있다. <표 3>에 의하면, 경력지향성의 평균점수를 살펴보면 관리지향성 점수가 가장 높았으며(4.25), 사업지향성 점수가 가장 낮았다(3.61). 경력지향성 중에서 관리지향, 사업지향, 자율지향은 창업의 지와 긍정적인 상관관계를 보이고 있으며, 안정지향은 부정적인 상관관계를 보이고 있고,

기술지향은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 자기유능성은 창업 의지와 높은 긍정적 상관 관계를 보이고 있으며, 네트워크 환경도 긍정적 상관관계를 보이고 있으나, 사회적 인식은 예상과는 달리 별 관계가 없는 것으로 나타났다.

<표 3>의 위치

2. 가설검증

개인의 경력지향성이 창업 의지에 영향을 줄 것이라는 [가설 1]은 두 가지 방법으로 검증하였다. 하나는 경력지향성을 개인의 지배적 유형으로 분류하여 경력지향성 유형간 창업 의지의 차이가 있는지를 검증하였고, 다른 하나는 경력지향성을 지배적 유형으로 분류하지 않고, 각 경력지향성의 정도를 개인차(individual difference) 요인으로 간주하여 각 경력지향성 수준이 창업 의지에 영향을 주는지를 검증하였다. 먼저 개인의 지배적 경력지향성 유형을 결정하기 위하여 경력지향성의 각 차원별 평균값의 상대적인 점수를 비교하여 가장 높은 평균점수를 보인 경력지향성을 지배적 경력지향성 유형으로 결정하였으며, 만약 두 경력지향성의 점수가 동일하게 높은 경우는 분석에서 제외하였다. 개인의 지배적 경력지향성 유형을 분류한 결과, 유형의 분포는 관리지향성이 41%(n=84), 기술지향성이 15%(n=32), 사업지향성이 10%(n=21), 안정지향성이 14%(n=28), 자율지향성이 20%(n=41)로서, 관리지향성이 가장 많았고, 사업지향성이 가장 적었다(<표 4>). 경력지향성 유형에 따라 창업 의지가 차이가 있는지를 검증하기 위하여 분산분석을 실시한 결과, 경력지향성 유형별로 창업 의지가 차이가 났으며($F=5.723, p < .01$), 지배적 유형이 사업지향인 사람들의 창업 의지가 가장 높았고(4.29), 안정지향의 사람들이 가장 낮았다(3.02). 유형별 집단간 비교를 위하여 Scheffe 검증을 한 결과, 사업지향성 유형만이 다른 모든 집단과의 비교에서 유의한 차이를 보였으며, 다른 유형들 사이에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 4> 경력지향성 유형간 경력지향성 평균점수의 차이검증

경력지향성 점수	지배적 경력지향성 유형					Mean	F
	관리지향 유형 (n=84)	기술지향 유형 (n=32)	사업지향 유형 (n=21)	안정지향 유형 (n=28)	자율지향 유형 (n=41)		
관리지향성	4.72	3.79	4.11	3.75	3.91	4.22	38.187**
기술지향성	3.53	4.64	3.60	3.65	3.61	3.74	16.525**
사업지향성	3.42	3.15	4.86	3.24	3.50	3.51	19.865**
안정지향성	3.55	3.16	3.30	4.60	3.63	3.62	22.436**
자율지향성	3.60	3.65	3.78	3.67	4.76	3.86	26.019**
창업 의지	3.33	3.05	4.29	3.02	3.40	3.34	5.723**

개인의 각 경력지향성 수준을 포함하여 개인특성 요인과 환경요인이 창업의지에 영향을 준다는 [가설 1]-[가설4]를 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 창업 의지를 종속변수로 하는 회귀방정식에 개인의 5개 경력지향성 점수를 모두 독립변수로 간주하여 입력하였으며,

개인적 환경 요인인 성공적 역할모델과 사회적 지원은 '네트워크 환경' 변수로 통합하여 입력하였다. 그밖에 자기유능성, 사회적 인식이 독립변수로서 입력되었으며, 성별이 통제변수로서 입력되었다. 회귀분석의 결과는 <표 5>에 나타나있다.

회귀분석 결과, 성별, 경력지향성, 자기유능성, 네트워크 환경, 사회적 인식은 창업 의지 변량의 61.7%(F=46.201, p=.000)를 설명하였다. 개인의 경력지향성이 창업 의지에 영향을 줄 것이라는 [가설 1]과 관련하여 사업지향의 경력지향성은 유의한 영향을 주었으며, 안정지향의 경력지향성은 한계적인 유의수준으로 영향을 주었다. 그러나 자율지향의 경력지향성은 유의한 영향을 주지 못하였다. 창업 의지에 대한 영향의 방향은 예측한대로 사업지향성은 긍정적, 안정지향성은 부정적이었다. 지배적 경력지향성 분류를 통한 앞의 분석결과를 함께 고려할 때, 개인의 경력지향성이 창업 의지에 영향을 줄 것이라는 것은 [가설 1]은 전체적으로 입증되었으나, 가설의 구체적 내용에 있어서는 사업지향성만 검증되었으며, 안정지향성은 한계적으로 검증되었고, 자율지향성은 검증되지 않았다. 그러므로 [가설 1]은 부분적으로 검증되었다. 자기유능성의 영향에 대한 [가설 2]는 검증되었을 뿐만 아니라, 자기유능성은 창업 의지에 가장 영향을 크게 주는 변수임이 드러났다($\beta = .465$). 개인적 환경 요인인 네트워크 환경도 창업 의지에 긍정적 영향을 주어서, [가설 3]은 검증되었으나, 사회적 인식은 창업 의지에 유의한 영향이 나타나지 않아, [가설 4]는 검증되지 않았다.

<표 5> 창업 의지의 영향 요인 분석

독립변수	β	sig.
성별	-.040	.329
경력지향성		
관리지향	.057	.180
기술지향	-.038	.340
사업지향	.319	.000**
안정지향	-.075	.063[†]
자율지향	.002	.962
자기유능성	.465	.000**
네트워크 환경	.096	.029*
사회적 인식	-.013	.735
R^2	.617	

* p<.05, ** p<.01, [†] p<.10

V. 결론

개인의 경력지향성에 따라 창업 의지에 차이가 날 것이라는 가설은 부분적으로 검증되었

다. 개인의 지배적 경력지향성 유형별로 창업 의지가 차이가 났으며($F=5.723, p < .01$), 집단 간 비교 결과, 사업지향성 유형은 다른 모든 집단과의 비교에서 유의한 차이로 창업 의지가 높게 나타났다. 개인의 경력지향성 수준의 영향을 살펴본 결과, 사업지향의 경력지향성은 창업 의지에 유의한 영향을 주었으며, 안정지향의 경력지향성은 한계적으로 유의한 영향을 주었으며, 자율지향성은 유의한 영향을 주지 않았다. 과거 연구가 밝히고 있는 창업자들의 대표적인 두 가지 동기가 첫째, 사업지향성에 근거하여, 창의성, 도전, 큰 보상의 기회를 얻고자 하는 것과, 둘째, 자율지향성에 근거하여, 자기가 원하는 방식으로 자기 삶을 통제하고자 하는 것(Feldman & Bolino, 2000)이라는 점을 염두에 둘 때, 자율지향성이 유의한 영향을 주지 못한 결과는 주목할 만한 것이다. 그러나 자율지향성이 창업 의지에 영향을 주지 않은 본 연구의 결과는 최근의 다른 연구 결과와 유사한데, 즉, Lee & Wong(2004)은 과학자와 기술자를 대상으로 한 연구에서 안정지향성은 창업 의지에 부정적 영향을 주었으나, 자율지향성은 창업 의지에 영향을 주지 않았음을 보여주었다. Lee & Wong(2004)은 자율지향성이 창업 의지에 영향을 주지 않은 이유를 연구대상의 특징에서 찾았는데, 과학자와 기술자들은 이미 자율성을 보장된 분야에 근무하고 있어 자율지향성의 영향력이 나타나지 않았을 것이라고 주장하였다. 본 연구에서도 표본의 많은 부분을 구성하고 있는 재학생들은 직장의 경험이 없으므로, 상대적으로 임금근로가 지닌 조직과 상사의 통제와 구속을 실감하지 못하고, 자유와 자율의 가치에 대한 인식이 적어, 자율지향성의 영향력이 나타나지 않았을 가능성이 있다. 이러한 가능성을 살펴보기 위하여 재학생과 졸업생을 분리하여 회귀분석을 각각 실시한 결과에 의하면, 재학생 집단에서 자율지향성이 창업 의지에 미치는 영향을 거의 나타나지 않은 반면($\beta = -.001$), 졸업생 집단에서는 유의한 수준은 아니었으나 긍정적 방향의 영향을 준 것으로 나타났다($\beta = .048$). 그러나 졸업생 집단에서도 그 영향력이 크지 않은 것을 고려할 때, 자율지향성이 창업의지에 미치는 영향은 좀 더 많은 연구가 이루어질 때까지 그 결론을 유보하는 것이 옳을 것이다.

본 연구의 결과, 자기유능성은 창업 의지에 가장 큰 영향을 주는 요인으로 나타났으며, 네트워크 환경도 창업 의지에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 결국 본 연구의 결과는 전체적으로 창업 의지와 관련하여 개인의 경력지향성이 중요하다는 점, 특히 사업지향의 경력지향성이 중요하다는 점과 창업에 대한 자기유능성과 네트워크 환경이 중요하다는 점을 시사하고 있다.

경력지향성은 (1) 다양한 근무환경 속에서의 실제 성과를 바탕으로 형성된 자신의 재능에 대한 인식이며, (2) 자기 분석과 타인으로부터의 피드백을 바탕으로 형성된 자신의 동기와 욕구에 대한 인식이며, (3) 기업이나 사회가 요구하는 가치와 규범을 경험하면서 형성된 자신의 태도와 가치에 대한 인식으로서(Schein, 1990), 개인의 경력 선택에 큰 영향을 주는 요인이므로, 개인이 자신에게 적합한 경력을 선택하기 위해서는 다양한 실제 경험을 통하여 경력에 관련한 정확한 자기인식을 가질 필요가 있다. 창업을 활성화하려면, 창업과정과 기업 경영을 직, 간접적으로 체험할 수 있는 기회를 많이 제공하여 창업에 대한 자신의 재능과 가치, 욕구를 발견하고 분명한 자아개념을 형성할 수 있도록 도와줄 필요가 있다.

창업에 대한 자기유능성은 창업과 관련된 기회를 적극적으로 활용할 수 있고 위험을 극복할 수 있다는 자신감을 말하는 것으로서, 자기유능성은 불확실한 행동을 선택하고, 지속하게 하며, 위협에 따른 경직성이나 무력감의 경험가능성을 줄여주고(이지우, 2000), 어려움 속에서도 좌절하지 않고, 더 많은 노력을 기울이게 한다(Bandura & Cervone, 1983). 자기유능성은 반복적인 성공의 경험, 대리 경험, 언어를 통한 설득 등에 의해 형성되므로(Bandura, 1986), 창업에 대한 자기유능성을 형성시키려면, 창업과정과 기업경영에 대한 풍부한 학습과 직, 간접적 체험을 통해, 능력과 기술을 향상시키는 것이 필요하다. 그러므로 창업에 대한 체계적인 교육과정과 훈련이 중요하며, 단순한 지식의 전달이 아닌, 자기유능성 형성을 염두에 두고 핵심 성공요인을 구체화하여 점진적으로 그것을 정복하도록 교육과정을 체계화하는 것이 필요하며(Gist, 1987), 강의보다는 간접경험이 이루어질 수 있는 게임이나 시뮬레이션, 행동 모델링 등의 방법을 개발할 필요가 있다.

창업자로서 성공한 역할모델이 있다는 것과 창업을 할 경우 정서적, 기술적 도움을 받을 수 있는 사회적 지원세력의 존재한다는 것은 창업 의지에 긍정적 영향을 주는 변수이다. 부모가 성공적 창업자라면 가장 강력한 역할모델이 되겠지만, 역할모델은 부모 외에도 가까운 친지, 친구, 멘토, 유명한 기업가 등 다양하게 존재할 수 있다. 그러므로, 창업 동기를 유발하기 위해서는 역할모델을 적극적으로 발견하도록 도와줄 필요가 있다. 여러 방면에서 다양한 유형의 성공한 창업자들을 소개하고, 그들을 깊이 이해하는 기회를 제공함으로써, 자신과 가치, 성격, 관심, 개인적 환경 면에서 유사한 성공모델을 발견할 수 있도록 하며, 더 나아가 그들과 네트워크를 만들어주면, 그들의 삶에 대한 현실적, 심층적 이해를 통해 역할모델로서 강력한 영향을 받을 수 있을 것이다. 역할모델의 존재는 창업을 성공적으로 할 수 있다는 자기유능성을 높여줄 것이고, 창업에 대한 관심을 높여 줄 것이다. 또, 창업과정에서 도움을 받을 수 있는 네트워크를 구성할 수 있도록, 다양한 제도와 지원책을 마련하여 창업에 대한 정보와 전문적인 도움을 얻을 수 있도록 할 필요가 있다.

최근 창업을 활성화하기 위해 정부가 시행하는 다양한 정책적, 제도적 지원은 창업 의지를 지닌 사람들로 하여금 실제 창업을 실천하도록 하는데 도움을 주겠지만, 창업과정의 우선적 단계라고 할 수 있는 창업 의지를 형성하는데 있어서는 한계가 있다. 본 연구는 창업과정에 대한 체계적인 연구가 부족한 상황에서 창업 의지의 영향 요인으로서 경력지향성을 포함한 다양한 변수들의 역할을 살펴보았다는데 의의가 있다.

본 연구의 한계는 우선, 본 연구가 실제 창업 행동이 아닌 창업 의지를 다루었다는 점과 횡단적 연구방법에 의존하고 있어 인과관계를 추론하기가 어렵다는데 있다. 창업 의지가 실질적 창업 행동과 관련이 높다고 하더라도, 실제 창업에 이르기까지에는 다양한 변수들이 영향을 줄 것이므로, 앞으로는 종단적 연구를 통해 개인의 특성을 먼저 측정한 후, 환경의 변화와 더불어 창업 의지의 변화를 측정하고, 궁극적으로 창업 행동으로 나아가는 과정을 연구할 필요가 있다. 또, 본 연구는 잠재적 창업자라고 할 수 있는 경영학과 학생들과 같은 학과의 졸업생을 대상으로 연구를 하였으나 단일 전공의 학생들만 대상으로 한 점, 그리고 졸업생의 충분한 표본을 확보하지 못한 점으로 인하여 연구의 결과를 일반화하는데 한계가

있다. 앞으로는 다양한 전공의 학생을 대상으로 연구하고, 체계적인 표본 선정을 통한 다양한 산업, 다양한 기업근로자들을 대상으로 연구함으로써 창업 의지에 대한 연구를 체계적으로 수행할 필요가 있다. 또, 선행변수와 결과변수를 모두 동일한 대상이 평가하는데 따른 동일방법변량(common method variance)의 문제가 한계로 지적될 수 있다.

참고문헌

- 이지우 (2000). “개인특성과 창업 의지 사이의 관계” 「중소기업연구」 제22권, 제1호, 121-146.
- 한정화·백윤정 (2003). “여성벤처기업의 창업동기와 경영특성에 관한 탐색적 연구” 「중소기업연구」 제25권, 제3호, 329-355.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028.
- Brenner, O.C., Pringle, C.D., & Greenhaus, J.H. (1991). Perceived fulfillment of organizational employment versus entrepreneurship: Work values and career intentions of business college graduates. *Journal of Small Business Management*, 29(3), 62-74.
- Brockhaus, R.H., & Horwitz, P.S. (1986). The psychology of entrepreneur. In Sexton, D.L. & Smilor, R.W.(Eds.) *The Art and Science of Entrepreneurship*. Cambridge, Mass.: Ballinger, 25-48.
- Carsrud, A.L., Gaglio, C.M., & Olm, K.W. (1987). Entrepreneurs-mentors, networks, and successful venture development: An exploratory study. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 12(2), 13-18.
- Chandler, G.N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowering process: Integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Cooper, A.C., & Dunkelberg, W.C. (1987). Entrepreneurial research: Old questions, new

- answers, and methodological issues. *American Journal of Small Business*, 13(2), 49-64.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.
- Feldman, D.C. (1988). *Managing Careers and Organizations*. Glenview, IL.: Scott Foresman.
- Feldman, D.C., & Bolino, M.C. (2000). Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-67.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, New York, NY: Addison-Wesley.
- Gartner, W.B. (1989). Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 14(1), 27-37.
- Gist, M.E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management, *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Gnyawali, D.R., & Fogel, D.S. (1994). Environments for entrepreneurship development: Key dimensions and research implications. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(4), 43-62.
- Greenberger, D.B., & Sexton, D.L. (1988). An interactive model of new venture creation. *Journal of Small Business Management*, 26(3), 107
- Hofstede, G., 1980, *Cultural Consequences: International Differences in Work-Related Values*. 김성수(역), 「경영문화의 국제비교」 (한국생산성본부).
- Igbaria, M., Greenhaus, J.H., & Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly*, 15, 151-169.
- Jones, G.R.(1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Katz, J.A., & Gartner, W.B. (1988). Properties of emerging organizations. *Academy of Management Review*, 13, 429-441.
- Kolvereid, L. (1996). Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 20(3), 23-31.
- Krueger, N.F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, Jr., N.F., & Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- Krueger, N.F., & Carsrud, A.L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of

- planned behavior, *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(3), 315-330.
- Lee, S.H., & Wong, P.K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: a career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19, 7-28.
- Locke, E.A., Frederick, E., Buckner, E., & Bobko, P. (1984). Effect of previously assigned goals on self-set goals and performance, *Journal of Applied Psychology*, 69, 694-699.
- Manning, K., Bieley, S., & Norburn, D. (1989). Developing a new ventures strategy. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 14(1), 68-76.
- Moy, J.W., & Lee, S.M. (2002). The career choice of business graduates: SMEs or MNCs? *Career Development International*, 7(6), 330-347.
- Naffziger, D.W., Hornsby, J.S., & Kuratko. (1994). A proposed research model of entrepreneurial motivation. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(3), 29-42.
- Reynolds, P.D. (1992). Predicting new firm births: Interactions of organizational and human populations. In Sexton, D.L., & Kasarda, J.D. (Eds.), *The State of the Art of Entrepreneurship*, 268-297. Boston: PWS-Kent Publishing.
- Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C., & Hunt, H.K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 15(4), 13-31.
- Ronstadt, R.C. (1984). *Entrepreneurship*. Dover, MA: Lord Publishing.
- Schein, E.H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E.H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E.H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego, Calif.: Pfeiffer and Company.
- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 80-88.
- Scherer, R.F., Adams, J.S., Carley, S.S., & Wiebe, F.A. (1989). Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 13(3), 53-71.
- Scott, M.G., & Twomey, D.F. (1988). The long-term supply of entrepreneurs: Students' career aspirations in relation to entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 26(4), 5-13.
- Sexton, D.L., & Bowman, N.B. (1986). Validation of a personality index: Comparative psychological characteristics analysis of female entrepreneurs, managers, and entrepreneurship students and business students. In Ronstadt, R., Hornaday, A., Peterson, R., & Vesper, K.H.(Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 40-51.

Wellesley, MA: Babson College.

Sparrowe, R.T., Liden, R.C., Wayne, S.J., & Kraimer, M.L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *Academy of Management Journal*, 44, 316-325.

<표 3> 변수들의 평균, 표준편차, 신뢰도, 상관관계

	평균	표준편차	신뢰도	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별(남1, 여2)	1.22	.42										
2. 관리지향	4.25	.72	.770	-.155**								
3. 기술지향	3.86	.81	.797	.011	.149**							
4. 사업지향	3.61	.98	.880	-.215**	.334**	130*						
5. 안정지향	3.64	.87	.841	.095	.192**	102	-.063					
6. 자율지향	4.00	.83	.876	.005	.145**	333**	274**	150**				
7. 자기유능성	3.29	.81	.768	-.181**	.154**	019	.561**	-.061	.134*			
8. 네트워킹환경	3.38	.87	.893	-.069	.105	014	.311**	-.054	.157**	.460**		
9. 사회적인식	2.32	.83	.672	-.093	-.167**	-.010	-.034	.012	-.026	.032	.020	
10. 창업외지	3.39	1.05	.888	-.223**	.242**	-.002	.641**	-.144*	.140*	.710**	.429**	-.025

Determinants of Entrepreneurial Intentions: Individual Characteristics and Environmental Factors

Bang Seob Yoon*

Abstract

This study examined individual characteristic factors and environmental factors as determinants of entrepreneurial intentions. As for individual characteristic factors, individuals' career orientations and entrepreneurial self-efficacy were examined. As for environmental factors, social supports and successful role models, labeled as personal environmental factors, were examined, and social perceptions for entrepreneurs, labeled as social environmental factors were also examined. Data were collected from undergraduates of business department, and graduates of the same department. The samples of 208 and 81 for each group were used for final analysis.

Results showed that as a whole, career orientations affected entrepreneurial intentions. Specifically, entrepreneurial orientations had positive effects, and security orientations had marginally negative effects on entrepreneurial intentions, while, unexpectedly, autonomy orientations had no significant effects. Entrepreneurial self-efficacy had the strongest positive effects on entrepreneurial intentions. Social supports and successful role models, which were not identified as distinct variables by the respondents, were integrated as a new variable of 'network environments' for analysis in this study. Network environments positively affected on entrepreneurial intentions. Social perceptions for entrepreneurs, however, did not affect on entrepreneurial intentions. Based on the results of career orientations, self-efficacy, and network environment, the implications for activating entrepreneurship were discussed.

Associate Professor, Department of Business Administration, Yonsei University, Wonju, Korea.