Proceedings of Conference on Business Venturing and Entrepreneurship, Fall 2021
Nov. 12, 2021. pp.69-76

군 장병 창업 프로그램이 개인의 자기효능감, 문제해결능력, 조직성과에 미치는 영향

서민지*
(사)스파크, 팀장
황보윤**
국민대학교 글로벌창업벤처대학원, 교수

국 문 요 약

국가 경제의 활력을 위해 창업은 더없이 중요하다. 창업은 일자리를 새로이 창출하고, 기업 활동에 혁신을 도입하며, 경제성장을 유발하여 국가경제의 발전과 성장에도 기여한다고 할 수 있겠다. 위와 같은 창업의 중요성으로 인해, 창업을 촉진하는 것은 전 세계적으로 최우선 과제로 진행하고 있으며, 우리나라도 창업을 활성화하기 위해 정부 차원의 많은 지원과 노력을 아끼지 않고 있다. 최근 청년 실업률의 증가와 함께 특히 청년층의 진로 대안 마련이라는 사회적 문제가 큰 논점으로 부상하면서 우리 군에서도 청년층의 실업 문제의 해결과 새로운 고용의 창출을 위한 방안으로써 창업 프로그램을 도입하여 운영하고 있다.

본 연구는 군 장병 대상 창업 프로그램을 창업교육, 창업 멘토링, 창업 경진대회로 구분하여 각각의 프로그램 중 어떤 창업 프로그램이 군 장병의 자기효능감과 문제해결능력에 영향을 미치는지를 고찰한다. 또한, 군 창업 프로그램이 조직성과에도 영향을 미치는지에 대해 실증분석을 실시하며, 자기효능감과 문제해결능력을 매개로 조직성과에 영향을 미치는지를 확인하고자 한다. 본 연구의 검증 결과를 토대로 군 창업 프로그램의 중요성과 효과성을 알리고 현재 시행되고 있는 군 장병 창업 프로그램의 개선과 더불어 향후 군 장병에 대한 창업 지원정책 수립과 발전에 그 근거를 제공하고자 한다.

본 연구는 군 장병의 자기효능감과 문제 해결능력을 함양하기 위해 도입한 군 창업 프로그램의 실효성과 군 창업 프로그램이 자기효능감과 문제해결능력을 매개로 하여 조직성과에 유의미한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

핵심어: 군 창업 프로그램, 자기효능감, 문제해결능력, 조직성과, 창업멘토링, 창업교육, 창업경진대회

Ⅰ. 서론

병역법 제 3조 1항에는 “대한민국 국민인 남성은 대한민국헌법과 이 법에서 정하는 바에 따라 병역의무를 성실히 수행하여야 한다. 여성은 지원에 의하여 현역 및 예비역으로만 복무할 수 있다.”라고 규정하고 있다. 통계청 자료에 따르면 연평균 약 22만 7천여 명의 청년이 군 입대를 하고(병무통계연보, 2021), 매년 전역하는 청년 장병이 27만여 명으로 이 중 약 8만여 명이 전역 후 사회 취업 시장으로 나오는 점을 고려한다면 이들 또한 청년층의 범위 내에서 청년실업 해소를 위한 지원책이 마련될 필요가 있다(박효선·황영아, 2020).

군 입대를 하는 청년들은 대학교육을 비롯하여 사회적으로도 경력이 단절되는 경험을 한다. 이에 우리 군은 2018년부터 군 복무가 청년들에게 사회와 단절된 채 시간만 채우는 인생의 낭비 기간이 아닌 인생의 꿈과 미래를 준비하는 기회의 장이 될 수 있도록 지원하는 ‘청년 DREAM, 국군 드림’ 정책을 추진 중에 있다. ‘DREAM’의 핵심 추진 분야 중 ‘R-창업·취업 기회를 높여주는 국군(Raising Job Opportunities)’사업의 일환으로 이루어지는 창업·취업 프로그램을 통해 군 내에서의 진로설계 뿐 아니라 군 복무 가치의 제고와 전투력 향상을 기대하기 때문이다.

우리나라의 창업지원 관련 예산은 일자리 창출과 비대면 기업 육성 등 정책적 중요성에 따라 매년 증가하고 있으며, 2021년 올해 창업지원 예산은 전년도(1조 4,517억 원) 대비 662억 원(4.6%) 증가한 1조 5,179억 원으로 역대 최

* spark_mj@kakao.com
** yun88@kookmin.ac.kr

고치를 기록했다(중소벤처기업부, 2021). 국방부는 지난해(2020)부터 8억 8,000만 원의 예산을 투입해 장병들의 창업 역량 강화를 지원하고 있으나 그 내용과 시간으로 볼 때, 창업에 대한 이해도와 창업교육의 효과를 이끌어 내기에 많은 한계를 지니고 있다(머니투데이, 2021).

본 연구는 군 장병 대상 창업 프로그램을 창업교육, 창업 멘토링, 창업 경진대회로 구분하여 각각의 프로그램 중 어떤 창업 프로그램이 군 장병의 자기효능감과 문제해결능력에 영향을 미치는지를 고찰한다. 또한, 군 창업 프로그램이 조직성과에도 영향을 미치는지에 대해 실증분석을 실시하며, 자기효능감과 문제해결능력을 매개로 조직성과에 영향을 미치는지를 확인하고자 한다.

본 연구의 검증결과를 토대로 군 창업 프로그램의 중요성과 효과성을 알리고 현재 시행되고 있는 군 장병 창업 프로그램의 개선과 더불어 향후 군 장병에 대한 창업 지원정책 수립과 발전에 그 근거를 제공하고자 한다.

II. 연구 배경

2.1. 군 장병 관련 연구

군대는 우리 사회를 구성하고 있는 여러 조직 중 국가 방위라는 가장 전문적이며 특수한 임무를 수행하는 조직이다. 군 복무 시간 동안 재사회화된 병사들을 건강한 모습으로 다시 가정과 사회로 돌려보내는 것도 군 조직이 감당해야 할 중요한 의무이다(송경재, 2011).

군에 입대하는 청년들은 가능성이 많은 나이에 미래 준비를 위한 시간 단절 경험을 하고 있다. 장병 조사 결과 장병들의 취업 고민이 67%에 달하며, 30%가 자기계발을 위한 준비가 필요한 것으로 보고하였다(국방저널, 2012).

정철영 외(2013)은 군 복무하는 장병들의 79%가 진로 고민을 하고 있으며, 32%는 전역 후 취업과 군 복무의 의미 함양을 위해 자기계발을 가장 필요한 것으로 꼽았다. 이는 대다수 장병의 복무 중 주요 관심사가 전역 후 진로준비임을 알 수 있다. 이민수(2012)는 장병 자기계발의 중요성을 언급하면서 자기계발이 전투력향상에 기여함을 보여주었다. 즉, 자기계발은 군 생활의 만족도를 높이며, 전투사기를 함양하고, 부대를 단합하고 팀워크를 함양하는 것과 상관관계가 있음을 제시하고 있다. 김성훈(2015)은 군 역량개발 요인(능력계발, 체력 및 건강, 대인관계 및 의사소통, 리더십, 인내심 등)이 진로결정 자기효능감에 긍정적 영향을 주며, 군 복무 중 장병들을 대상으로 적절한 진로교육 및 위업 준비를 위한 다양한 정보들을 제공하고 준비하게 하는 것은 장기적으로 청년 취업문제들을 해소 할 수 있는 중요한 방안이 되며, 특히 군 장병들 대다수가 20대 초반임을 감안하고 이들이 시간적으로 준비할 수 있는 시간적 효과를 가질 수 있음을 시사하였다. (군 인적자원개발 프로그램이 구직활동, 진로결정 자기효능감 및 직무만족에 미친 영향, 2015) 이에 국방부는 2015년 1월 국방부 산하 공공기관으로서 전역을 앞둔 군인의 사회복귀를 지원하고 현역 군인 대상 전직교육을 효율적으로 관리하기 위해 전직교육 전담 교육기관인 국방전직교육원을 개원하였다(국방전직교육원, 2021). 조기에 군 특수성이 반영된 전직 지원 체계를 정립하고 다양한 전직 교육 프로그램 도입하기 위해서이다.

국가 경제의 활력을 위해 창업은 더없이 중요하다. 창업은 일자리를 새로이 창출하고, 기업 활동에 혁신을 도입하며, 경제성장을 유발하여 국가 경제의 발전과 성장에도 기여한다고 할 수 있겠다. 위와 같은 창업의 중요성으로 인해, 창업을 촉진하는 것은 전 세계적으로 각 국가들의 정부에 의해 최우선 국가 과제로 진행하고 있다. 또한, 우리나라도 창업을 활성화하기 위해 정부 차원의 많은 지원과 노력을 아끼지 않고 있다. 최근 청년 실업률의 증가와 함께 특히 청년층의 진로 대안 마련이라는 사회적 문제가 큰 논점으로 부상하면서 이러한 청년층의 실업 문제의 해결과 새로운 고용의 창출을 위한 방안으로써 창업을 유도하고 지원하는 방향으로 노력을 기울이고 있으며, 우리 군에서도 창업 프로그램을 도입하여 운영하고 있다. 가장 대표적인 군 창업 지원 프로그램으로는 찾아가는 군 창업 멘토링 프로그램과 국방 스타트업(Start-up) 챌린지가 있다(이재석, 2015). 찾아가는 군 창업 멘토링 프로그램은 장병들의 생산적 군 복무 여건을 조성하고 건전한 병영문화를 조성하기 위해 2020년 시작된 사업으로 창업에 관심 있는 장병을 대상으로 창업인식교육과 창업 멘토링을 제공한다. 총 사업비는 8억 8,500만 원으로 2020년 총 545팀이 참여했다(국방전직교육원, 사업실명제 『2021년 창업동아리 멘토링 위탁사업』).

국방 스타트업(Start-up) 챌린지는 장병들에게 기업가 정신을 함양하고, 청년들의 창업을 위해 사전 교육과 실효성 있는 창업 아이디어를 발굴하고 공유하기 위해 2016년 시작된 프로그램이다. 예선리그인 육·해·공군·해병대 각 군 대회를 통해 선발된 팀이 국방 스타트업(Start-up) 챌린지에 진출할 수 있으며, 국방 스타트업 챌린지에서 우수한 성적을 거둔 상위팀은 각 부처 창업경진대회인 도전 K-startup에 국방리그 대표로 출전하게 된다. 첫해인 2016년 805개의 팀이 참가한 것을 시작으로 지난 해인 2020년 코로나19 사태에도 불구하고 역대 최대인 940개의 팀이 대회에

참가하였으며, 마시는 경구용 수액 '링티'와 불가사리 추출 성분을 활용해 친환경 제설제를 만드는 '스타스테크' 등이 국방 스타트업 챌린지를 통해 배출되었다(한국일보, 2021).

2.2. 창업 교육

창업교육에 대한 여러 학자의 정의를 살펴보면 창업교육으로 세계적 명성을 가진 Babson College의 창업교육의 체계를 잡은 Ronstadt는 창업교육이란 '사업의 아이디어를 탐색하고, 구체적으로 사업을 계획하며, 계획한 사업을 성공적으로 운영하는데 필요한 창업 지식, 기능, 태도 등을 가르치는 것'이라고 정의하였으며, 창업을 위한 교육만이 기업가를 발견하고 육성시킬 수 있다는 시선에서 창업교육을 직업을 위한 교육의 한 방법으로 인식하였고 창업교육을 받는 예비창업가 및 학생을 잠재적인 창업가와 기업가로 인식하여야 한다고 주장하였다(Ronstadt, 1985).

Garavan & O'Cinneide는 창업교육을 '기업가정신에 필요한 지식을 습득하고, 사업을 수행하기 위한 계획 수립 및 상황 분석 능력을 획득하며, 창업가적 자질, 추진력과 능력을 확보하고, 여러 분석적 기법을 통해 위험회피 기법을 학습하는 것이며, 기업가정신에 대한 공감과 애정을 습득하고, 변화에 대한 긍정적 태도를 확보하며, 새로운 사업이나 벤처를 장려하는 것'이라고 정의했다(Garavan & O'Cinneide, 1994). 그는 창업교육이 매우 중요한 역할을 한다고 주장하면서 창업가에 필요한 혁신성과 창의성, 유연성, 그리고 서로 다른 상황에 대응하는 능력 및 자기통제와 자기표현과 같은 능력을 어떻게 획득하게 하고 창업을 이끌어 내는가 하는 것이 결국 이러한 창업 교육의 궁극적 목적이라고 주장했다(Garavan & O'Cinneide, 1994).

Kourilsky는 창업교육을 '기회를 인식하고 위험상황에 대비하는 자원을 배분하여 모험기업(Business Venture)을 설립할 수 있도록 교육하는 것'으로 정의하였으며(Kourilsky, 1995), Rae는 청업교육을 '새롭고 혁신적인 사업을 개발하는 인간이 갖추어야 할 자질과 기술을 가르치는 것'이라 정의했다(Rae, 2004).

창업교육이 가장 잘 이루어지고 있는 미국에서는 1980년대 창업교육이 본격화되면서 창업교육에 대한 연구 역시 활발해지기 시작했다(Kuratko, 2005). 우리나라의 창업교육은 90년대 중반부터 활성화되기 시작했다. 특히 IMF를 경험하면서 퇴직자가 급증하고, 경기침체에 따른 극심한 취업난으로 인한 청년 실업자의 증가로 창업이 취업의 대안으로 자리 잡으면서 창업교육 수요가 크게 증가하였다(정지호, 2014).

지금까지 시행되었던 취업을 위한 직업교육이 주로 사업체가 필요로 하는 피고용자로서의 교육을 강조한 것이라면 창업교육은 소규모의 사업이더라도 창업을 통해 기업가가될 수 있는 기회를 제공해 주는 교육이라는 점에서 잠재적 창업가에게 꿈과 희망을 심어주고 미래를 계획하게 하는 미래지향적인 교육이라는 특성을 지닌다(이재석, 2015).

박윤희(2004)는 '창업교육은 어떤 교육보다도 상황과 현실에 입각한 교육이 되어야 한다. 창업자들의 가장 큰 창업실패 원인은 현장 중심의 교육 내지 경험이 부족하다는 것이다. 그럼에도 불구하고 많은 정규교육의 과목뿐만 아니라 비정규과목에서 조차도 여전히 이론 중심적 교육이 이루어지고 있다'고 지적한 바 있다. 이에 정지호는 '청년창업가를 육성하기 위한 창업교육은 잠재적 창업가를 육성한다는 차원에서 직업개발의 관점으로 접근해야 하며, 이론 강의보다는 체험식 학습 방법이 강조되어 실제 창업의 프로세스를 이해할 수 있도록 설계되어야 하며, 창업교육의 효과를 제고하기 위해서는 학습 참여자의 전문성과 비전을 제시하고 이를 성과로 도출시킬 수 있는 개인적인 동기와 경력, 전공, 가정 등의 과거의 성장 환경요인 등을 고려할 필요가 있다'고 하였다(정지호, 2014).

2.3. 창업 멘토링

멘토에 대한 여러 학자의 정의를 살펴보면 Levinson (1978)은 '멘토는 멘티가 도움을 받고자 하는 특정한 분야에서 풍부한 경험을 가진 연장자'라고 정의하였고, Kram(1983)은 '멘토(Mentor)란 그들이 속한 조직 내에서 개인과 조직의 이익은 멘티에게 다양한 분야의 기술과 경험을 전파하고, 지속적인 상담 및 지원을 통해 멘티의 개별적인 성장을 도울 수 있는 충분한 영향력을 발휘하는 사람'이라고 했다. 또, Noe는 멘토를 '경험이 많은 연장자로서 조직의 후배들에게 역할 모형이 되고 조직에 진입하는 신입 구성원에게 그들의 경력계획과 대인관계 개발과 관련된 지원, 지도, 피드백을 제공하는 경험이 풍부한 연장자'라고 하였다(Noe, 1988). 한편, 멘토에게 도움받는 사람을 멘티(Mentee)라 하며 이들이 서로 신뢰를 쌓으면서 역량 개발과 경력 개발, 미래 전망 등의 목적으로 의사소통하는 것을 멘토링이라고 한다(Sour & Rasmusse, 2003). 멘토링이란 포괄적인 의미에서, 도움을 주는 멘토와 수혜를 받는 멘티 사이의 상호 교류과정이라 정의할 수 있다. Shea(1995)는 멘토링이란 '멘티의 잠재능력을 발전시키기 위하여 멘토와 멘티가 함께 상호작용하는 과정'이라 하였

다. 멘토링(Mentoring)의 개념은 1970년대 후반 조직 행동을 연구하는 학자들이 주목하기 시작하였으며, 1978년 하버드대학에서 발간하는 '하버드 비즈니스 리뷰'의 조사 연구결과 성공한 기업가에게 훌륭한 멘토가 있었다는 것이 발표되면서 그 중요성이 알려지기 시작했다(호병환, 2016). 멘토링은 경력 개발 기능과 사회 심리적 기능을 바탕으로 멘토가 멘티에게 행동적(Behavioral), 태도적(Attitudinal), 건강관련(Health-related), 관계적(Relational), 경력상(Career), 동기적(Motivational) 성과를 제공한다고 하였다(Eby et al., 2007).

방혜민(2013)은 이러한 멘토링의 기능은 창업과정에서도 유용하게 적용될 수 있으며, Watson(2004)은 창업행동(Entrepreneurial performance), 창업기술 및 경영기술(Entrepreneurial&management skills), 성취동기(Performance motivation) 등을 창업 멘토링 모델의 구성요소로 설정하였다(Watson, 2004). 창업 행동에는 개인 사업 설립, 사업의 순이익 증가, 사원 채용, 초기 단계 완료, 수익 증대, 생산수준 향상이 포함된다. 성취동기에는 개인적 동기가 포함되며, 창업기술에는 창의성과 혁신, 기회인지, 위험성 그리고 역할 모델이 포함된다. 경영기술에는 의사소통 기술, 경영 기획, 일반 경영기술, 마케팅 기술, 재정 경영 기술, 운영 기술, 법률적 지식, 그리고 인적자원 관리 기술이 속한다. 이와 같이 창업 행동 모델을 성공적으로 이끌어내기 위해 <표1>과 같은 창업 멘토링의 구성 요소를 설정할 수 있다(남정인, 2013).

<표 1> 창업 멘토링의 구성 요소

창업행동	성취동기	창업기술	경영기술
-개인사업설립 -초기단계완료 -사업순익증대 -사원채용 -생산수준향상 -이익증대	-건설적인 비판제공 -가이드라인제시 -격려 -경청과 반응 -변화관리를 조력	-창의성과 혁신 -위험성 -기회인지 -역할모델	-경영기획 -의사소통기술 -전략적경영기술 -재정관리기술 -마케팅기술 -운영기술 -인적자원관리기술 -법률적 지식

자료: 남정인(2013)

창업 멘토링은 사업을 계획하고 성공적으로 운영하는데 필요한 지식, 기능, 태도 등을 예비창업자에게 가이드 및 조언하는 일이라고 정의할 수 있다(목영두·최명길, 2012). 창업 멘토링의 목표는 예비창업자에게 창업에 필요한 이론실무적 지식과 정보를 제공하고, 이들의 창업역량 및 창업가 정신을 강화하여 창업 성공률을 높이는 데 있다(박윤희, 2004).

2.4. 창업 경진대회

창업 경진대회는 기업가정신을 함양하고 창업을 지원하기 위하여 예비창업자, 창업 초기기업 등을 대상으로 일련의 평가 과정을 통해 우수 사업아이템을 발굴하고 육성하기 위해 개최되는 행사를 말한다. 궁극적으로 경진대회 참여과정을 통해 창의적인 사업아이템 개발 능력을 계발하여 창업 붐 조성과 고용창출에 기여하는 것은 물론 청년 벤처 기업가를 발굴 양성함을 그 목적으로 하며, 현재 정부차원의 다양한 창업지원정책의 일환으로 대학별, 민·관 차원의 다양한 창업 경진대회가 개최되고 있다(장명진, 2015).

정주영 창업경진대회(2021)는 2012년부터 10년간 총 5,000여 팀이 지원한 '실전현 창업 지원 프로그램'으로 매년 아산나눔재단에서 개최하고 있다. 예비창업팀 또는 창업 2년 이내의 기업을 대상으로하며 선발된 팀은 창업지원센터인 마루180에 입주해서 약 14주간의 액셀러레이팅을 통해 성장시킨다. 정주영 창업경진대회에서 수상한 팀으로는 1회 대회에서 수상한 고객맞춤형 여행가이드 서비스 '마이리얼트립', 7회 대회에서 수상한 대학생 실시간 질의응답 플랫폼 '클라썸' 등이 대표적이다. 도전! K-스타트업은 2016년부터 매년 개최하고 있는 국내 최대 규모의 '부처 합동 창업경진대회'이다. 중소벤처기업부가 주최하고 창업진흥원이 총괄하여 진행하는 도전! K-스타트업은 각 부처 별 예선리그를 통해 선발된 팀을 대상으로 예비창업리그와 창업리그로 예비창업자와 기창업자로 트랙을 나누어 대회를 진행한다. 통합본선 진출자 및 왕중왕전 진출팀에는 예비창업패키지 서류 평가 면제 등 후속연계지원이 있다. 대표적으로는 예선리그인 국방부리그를 통해 도전! K-스타트업에서 우수한 성적을 거둔 불가사리를 활용해 친환경 제설제를 개발한 '스타스테크' 등이 있다.

2.5. 자기효능감

자기효능감은 Bandura(1997)에 의해 발전된 사회학습 이론의 개념 중 하나로 Bandura, A.(1994)는 자기효능감을 결과를 만들어낼 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의했다. 자기효능에 대한 믿음은 사람들이 어떻게 느끼고, 생각하고, 스스로 동기를 부여하고, 행동하는지를 결정한다(Bandura, A., 1994).

자기효능이론에 따르면 개인의 행동 변화에 영향을 미치는 기대는 두 종류가 있으며, 자기효능감의 정의는 이 두 가지 기대 종류간의 차이를 통해 규명할 수 있다(Shere et

al., 1982).

Bandura(1977)는 개인이 업무수행을 하기 위해서 효능기대(Efficacy Expectation)와 결과기대(Outcome Expectation)의 차이가 영향을 주고 있다는 것을 제시하였다(Bandura, 1977).

효능기대는 개인이 어떠한 성공적 결과를 만들어 내는데 필요한 행동을 실행 할 수 있다고 자신하는 것이며, 결과기대는 특정 행동이 어떤 결과로 이어질 것이라는 개인의 예상과 인과적 평과를 설명하였다(Bandura, 1977). 효능기대가 높은 사람의 특징은 조직에서 힘들고 어려운 상황이 발생하였을 때 스스로 심리적 안정감을 찾기 위해 노력하고, 위기에 대응하거나 실패를 통해 성장하면서 성과를 내기 위해 더 많은 노력을 기울일 수 있으며, 이것은 결과를 얻기 위해서 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 의미한다(Schaubroeck & Merritt, 1977; Bandura, 1986). 결과기대는 특정한 행동이 어떤 결과를 낼 수 있느냐 하는 개인의 추측이나 판단을 의미하며, 결과기대가 높은 사람의 특징은 긍정적인 결과를 기대하기 때문에 이를 성취하기 위해 수행하는 과정이 매우 적극적으로 나타날 수 있다(Bandura, 1986).

자기효능감(Self-Efficacy)은 자신감, 자아존중감, 자긍심과는 다른 개념으로 개념적 차이가 있다. 자신감(Self-Confidence)은 자신의 가치나 능력에 대한 개인의 확신 및 신념의 정도를 나타내는 것이며, 자아존중감(Self-Esteem)은 자신이 가치있는 존재이고, 자신이 수행하는 임무를 잘 수행할 수 있을만한 유능한 사람이라고 믿는 주관적인 자기평가를 의미하며, 자긍심(Self-Worth)은 스스로에게 긍지를 갖는 것으로, 자신이 이 세상에서 매우 가치있는 존재라고 믿는 정도를 말하며, 마지막으로 자기효능감(Self-Efficacy)은 단순한 추상적인 믿음이 아니라 믿음의 구체화가 이루어진 상태를 말한다(임경민, 2012).

2.6. 문제해결능력

문제해결능력은 직면한 문제를 도전적으로 해결하기 위해 유연한 사고를 바탕으로 정확히 문제를 인식하여 판단하고, 다른 사람과 자신의 경험을 활용하여 가능성 있는 해결방안을 선택하는데 있어 최선의 결정을 만들어 낼 수 있는 능력이다. 인간은 일상 생활속에서 매순간 전혀 예측하지 못했던 문제의 상황에 직면하게 되고, 그때 현재의 상황을 정확히 인식하고 현재 자신의 지식체계 속에서 효과적으로 적응적으로 문제를 해결하는 능력을 필요로 한다(황지영, 2017).

문제해결능력에 대한 여러 학자의 정의를 살펴보면, Spivack & Shure(1974)은 일상생활 속에서 야기되는 대인관계에서의 새롭고 다양한 문제들을 효과적으로 해결하는 기술이나 방법들을 발견하고 창조하는 능력을 문제해결능력이라 했다(Spivack & Shure, 1974).

Heppner & Petersen(1982)는 내적 또는 외적인 요구와 도전에 적응하기 위한 정서적, 인지적, 행동적 과정의 복합적인 상호작용이라 하였다(Heppner & Petersen, 1982).

D'Zurilla & Nezu(1990)은 각 개인이 일상적인 생활에 있어서 문제가 발생한 상황에 직면했을 때 적극적이면서도 효과적인 대응 방안을 찾아내려는 개인의 정서적, 인지적, 행동적 능력이라 정의하였다(D'zurilla & Nezu, 1990).

박재진(2012)는 그의 연구에서 문제가 되고 있는 상황을 해결하기 위해 유연한 사고를 바탕으로 문제를 정확하게 인식하고 판단하며, 경험을 활용하여 가능성 있는 대안을 선택하는 데 있어서 최선의 결정을 끌어내는 능력이라 정의하였다(박재진, 2012).

Cropley & Urban(2000)에 의하면, 문제해결에서 '해결'은 크게 두 가지 의미로 해석할 수 있는데, 하나는 현재 상황에서 장애가 되는 요소나 어려움을 제거하는 것이고, 다른 하나는 문제의 상황을 더욱 효과적으로 다루는 경우를 일컫는다. 따라서 문제해결능력은 '문제해결'이라는 소극적인 의미와 '상황개선'이라는 적극적인 의미를 동시에 가지고 있다고 할 수 있다(정태영, 2011).

높은 문제해결능력은 더 많은 대안을 찾게 하고 대안을 실행할 수 있는 가능성을 높여서 적응적인 행동을 하게 한지만, 낮은 문제해결능력은 일상생활 문제에 부딪혔을 때 정서적으로 우울하게 하고, 자살 위험성을 증가시키며, 우울한 정서는 대안을 탐색하고 새로운 대안을 행동화하는 것을 저해하고 위험행동을 증가시킨다(김혜원, 2015).

2.7. 조직성과

성과(Performance)란 조직의 목표를 달성하기 위한 조직원들의 행동을 효과성과 효율성의 관점에서 정량화시킨 것이라고 정의 할 수 있다(김은지, 2005). 조직성과는 일반적으로 영리를 추구하는 기업에서 활발히 논의되었다. 비영리조직의 성과에 관련한 연구는 외국의 경우 1970년대 후반부터 시작되었으며 우리나라에서는 1990년 이후에야 출발하였다고 할 수 있다.

일반적으로 조직성과는 재무적 성과와 운영성과(비재무적 성과)로 구분할 수 있다. 재무적 성과란 수익달성 정도를 의미하며, 운영성과는 재무적 성과가 제외된 비재무적 성

과를 의미한다(Venkatraman & Ramanujam, 1986).

비재무적 성과측정을 활용하는 것은 현장으로부터 업무 활동에 대한 모니터링 등을 통해 현장의 효과적인 통제와 관리를 할 수 있기 때문이다. 성과를 특정함에 있어 비재무적 성과는 친환경(environment), 투명한 지배구조(governance), 사회적 기여(social) 등의 분야에서의 성과를 가리킨다. 또한, 책임감 증대, 직무만족, 조직몰입, 신뢰도, 고객만족도, 브랜드 인지도 등의 성과결정 요인이 있는데, Porter는 조직몰입, 직무만족, 구성원들의 사기 등을 비재무적 성과를 나타내는 지표로 보았다(Porter, 1980).

지금까지 많은 학자들에 의하여 조직성과(Organizational Performance)에 대한 연구가 다양하게 이루어져 왔으나, 성과를 정의하는 시각이 다양하기 때문에 그 개념 또한 다양하다. 조직성과(Organizational Performance)의 포괄적인 개념을 살펴보면, Price는 조직성과를 '목표달성도'라고 정의하고, 여기서 목표란 '조직 현실의 활동 방침을 통해서 추구하는 목표를 의미하며 조직이 현재 실행하려 하고 있는 것' 이라고 하였다(Price, 1968). 또한, 신형섭은 조직성과를 조직이 목표를 달성하는 정도, 조직이 필요로 하는 자원획득을 위한 환경의 개척능력, 변화하는 환경에 대한 적응 및 생존 능력, 인적자원 개발과 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있는 조직능력, 기업의 생산성 또는 수익성 등으로 다양하게 정의하고 있으며, 구성원 목표와 조직목표를 결합한 개념이라 정의하였다(신형섭, 2002).

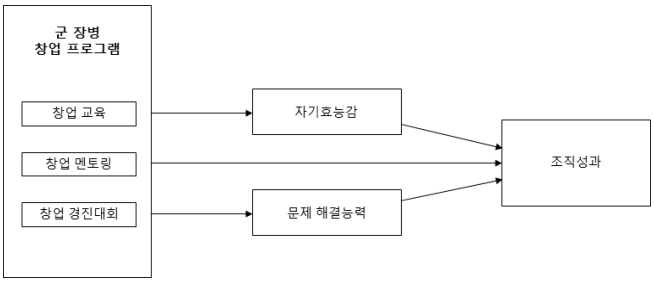
성과의 평가 또한 질적인 측면과 양적인 측면으로 설명하게 되는데, 조직성과를 질적으로 평가할 것인가, 양적으로 평가할 것인가, 그리고 그 지표가 합리적인가에 대해서 많은 이견을 보인다(오을임 외, 2002). 이러한 이유로 조직성과를 하나의 기준으로 모든 조직의 성과향상 여부를 판단하는 것은 어렵다고 할 수 있겠다. 이 것은 모든 조직에 공통적으로 적용할 수 있는 단일 성과판단 기준은 없다고도 볼 수 있다(남승하, 2008).

Ⅲ. 연구방법

3.1. 가설설정 및 연구모형

선행연구에서 창업 프로그램이 자기효능감과 창업의지에 미치는 영향에 대한 연구들은 많이 이루어졌지만 창업자에게 필요한 중요한 능력임에도 불구하고 문제해결능력은 창업자역량의 다양한 역량 중 ᄒᆞ로서 연구되어져 왔다. 또한 창업프로그램이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하려는 연구들이 아직 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 군 장병을 대상으로 한 창업 프로그램의 영향력을 입증하고, 창업 프로그램 중 어떤 요인이 자기효능감과 문제해결능력 나아가 조직성과에 중요한 영향을 미치는지에 대해 실증 연구하고자 한다. 또한, 자기효능감과 문제해결능력이 창업프로그램과 조직성과의 관계에서 매개효과를 갖고 있는지에 대해 분석하고자 한다.

본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같이 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 창업프로그램은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 창업프로그램은 문제해결능력에 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 자기효능감은 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 문제해결능력은 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 군 창업 프로그램이 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 창업 프로그램과 조직성과 간의 관계에서 자기효능감의 매개 효과가 있을 것이다.

가설 7: 창업 프로그램과 조직성과 간의 관계에서 문제해결능력의 매개효과가 있을 것이다.

3.2. 연구대상 및 분석방법

연구 표본은 군 창업 프로그램에 참여한 경험이 있는 장병을 대상으로 2021년 10월 18일부터 10월 31일까지 실시하였다.

통계처리를 위해 SPSS 21.0을 활용하여 조사대상자의 일

반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하고, 척도의 타당성을 검증하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하하며, 연구의 가설 검증을 위해 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하려한다.

참고문헌

김기홍(2020). *창업보육센터 내 멘토링 기능과 창업기업 종사자들의 조직몰입, 직무만족의 관계*. 국내석사학위논문, 연세대학교 정경·창업대학원.

김성훈(2015). 군 인적자원개발 프로그램이 구직활동, 진로결정 자기효능감 및 직무만족에 미친 영향. *국방정책연구*, 31(2), 127-158.

김용재·김종완(2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *인적자원개발연구*, 11(2), 1-23.

김은지(2005). *비영리조직 균형성과표(BSC)를 적용한 직영급식 학교 경영평가지표 개발*. 석사학위논문, 연세대학교대학원.

김혜원(2015). *남자 청소년을 위한 학교 기반 문제해결능력 증진 프로그램의 개발 및 효과*. 국내박사학위논문, 서울대학교 대학원.

남정인(2013). *창업멘토링이 창업태도와 창업의도 간에 미치는 조절효과에 관한 연구*. 국내석사학위논문 중앙대학교 산업·창업경영대학원.

목영두·최명길(2012). 대학의 창업교육 체계화를 위한 창업학교육과정 개발 모형 연구. *대한경영학회지*, 25(2), 833-857.

박윤희(2004). 실업계 고등학교 창업교육 활성화를 위한 과제. *직업교육연구*, 23(3), 83-110.

박재진(2012). *기업체 중간관리자의 코칭리더십, 학습조직, 구성원의 문제 해결 능력 및 조직유효성 변인 간의 구조적 관계*. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.

박효선·황영아(2020). 청년 장병의 군 취업지원제도에 관한 인식 및 요구 분석. *Crisisonomy*, 16(1), 133-151.

서정현(2015). *자기효능감이 조직성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.

송경재(2011). *한국적 의사소통 교육 프로그램 개발과 효과*. 박사학위논문, 고려대학교 대학원.

송유준(2016). *대학생의 자기주도학습능력이 문제해결능력에 미치는 영향*. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.

안태욱·박재환(2018). 창업교육이 대학생의 진로에 미치는 효과성 연구. *벤처창업연구*, 13(2), 177-192.

유경득(2021). *기업가정신이 비영리조직의 조직문화와 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.

이미경(2020). *사회적기업가의 경영역량과 창업지원프로그램이 경제적·사회적 성과에 미치는 영향*. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.

이봉철(2019). *경영컨설턴트의 문제해결 능력 측정도구 개발에 관한 실증연구*. 박사학위논문, 한성대학교.

이재석(2015). *창업교육과 창업의지의 관계*. 박사학위논문, 한양대학교 대학원.

이정란·장규순(2018). 대학생 창업지원프로그램이 창업효능감, 기회인식, 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 13(1), 43-60.

장명진·김면(2015). 창업경진대회 입상경험이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구: 창의적 역량 조절효과를 중심으로. *한국창업학회지*, 10(4), 45-71.

정수성·김도현(2019). 군복무 경험 특성이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 14(5), 141-157.

정영란(2009). *치위생과 학습자의 문제해결능력, 자기주도적 학습능력, 의사소통능력의 향상을 위한 문제중심학습(PBL) 패키지 개발 및 적용*. 박사학위논문, 건국대학교.

정지호(2014). 창업교육이 기업가정신과 창업 및 경영성과에 미치는 영향에 관한연구. 박사학위논문, 건국대학교.

조대연(2010). *관리자의 코칭행동과 조직구성원의 문제해결 및 직무성과의 관계*, 한국연구재단 연구지원시스템.

조인아(2021). *군 장병의 개인특성과 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향에 대한 연구*. 석사학위논문, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원.

호병환(2016). *대학 및 사회의 창업지원과 대학생의 창업의지간의 관계*. 박사학위논문, 충남대학교 대학원.

황지영(2018). *팀 프로젝트 기반 창업교육이 대학생의 기업가정신과 문제해결능력에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 단국대학교 정보·지식재산대학원.

유용원(2021.02.09.). *유용원의 밀리터리 시크릿] 국방스타트업이 뜨고 있다!*, 조선일보, Retrieved from https://www.chosun.com/politics/politics_general/2021/02/09/KLEBPS7STFFYNNSMM5A2ZM5QDU/.

아산나눔재단(2021). *정주영창업경진대회, history*, Retrieved 2021.10.18. from https://startup.asan-nanum.org/ Home.

Bandura, A.(1994). *Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press.

Cropley, A. J., & Urban, K. K.(2000) *Programs and strategies for nurturing creativity. InK. A. Heller, F. J. Mnks, R. J. Sternberg, & R. E. Subotnik, International handbook of giftedness and talent(2nd)*, Oxford, UK: ElsevierScience, Pergamon.

D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M.(1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory (SPSI). *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 156-163.

D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M.(2007). *Problem solving therapy*. New York: Springer Publisher.

Eby, L. T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D.(2007). Definition and evolution of mentoring. *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*, 7-20.

Garavan T. N., & O'Cinneide, B.(1994). Entrepreneurship education and training programmes: a review and evaluation-Part 1. *Journal of European Industrial Training*, 18(8), 3-12.

Heppner, P. P., & Petersen, C. H.(1982). The development

and implication of a personal problem-solving inventory. *Journal of counseling psychology*, 29(1), 66-75.

Kourilsky, M.(1995). Entrepreneurship Education: Opportunity in Search. of Curriculum. *Business Education Forum*, 50(10), 11-15.

Kuratko, D. F.(2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577-597.

Rae, D.(2004). Entrepreneurial learning: a practical model from the creative industries. *Education+Training*, 46(8/9), 492-500.

Ronstadt, R.(1985). The Educated Entrepreneurs: A New Era of Entrepreneurial Education is Beginning. *American Journal of Small Business*, 10(1), 7-23.

Sour, R., Rasmussen, S.(2003). Butterfly Power in the Art of Mentoring Deaf and Hard of Healing College Students, *Mentoring and Tutoring*, 11(2), 255-272.

Spivack, G., & Shure, M. B.(1974). *Social adjustment of young children*. San Francisco: Jossey-Bass.