

공공조직의 사내기업가정신 인식이 조직유효성에 미치는 영향: 국내 공공기관 사례를 중심으로*

박영상 (국민대학교)**

이우진 (국민대학교)***

국 문 요 약

본 연구는 그동안 깊이 있게 다루지 않았던 공공부문에서의 조직 내 사내기업가정신 (Corporate Entrepreneurship)이 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 국내 공공기관 사례를 중심으로 연구하였다. 선행연구를 통해 도출된 조직기업가정신의 네 가지 요인으로 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 자율성이 공공조직의 유효성 요인인 창의성발휘, 직무만족, 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 실증연구를 통해 분석하였다. 그리고 조직 내 구성원의 개인적 기업가정신 요인으로 혁신추구성과 위험감수성, 목표지향성이 조직유효성에 어떠한 매개역할을 하는지에 대하여 분석하였다.

실증분석결과 공공조직에서의 사내기업가정신은 조직유효성에 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 개인의 기업가정신 함양여부 정도에 따라 조직유효성에 부분적으로 매개체 역할을 하고 있음이 확인되었다. 따라서 공공부문에서 기업가정신이 조직성과에 의미 있는 영향을 미치기 위해서는 조직차원과 개인차원의 기업가정신이 공공조직 문화로 확산되기 위한 파괴적 혁신과 변화를 자체적으로 시행하는 노력이 필요하며 이를 통한 혁신과 변화를 장기적으로 지속, 발전시켜야 할 것이다. 아울러 전 국가적 차원에서 공공부문에 기업가정신 관련 정책보급을 확대하는 노력이 필요할 것이며, 향후 다양한 연구를 통해 지속적으로 공공부문에서의 업무와 분야를 바탕으로 좀 더 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

핵심주제어: 기업가정신, 조직기업가정신, 공공조직, 조직유효성

I. 서론

기업가정신 (Entrepreneurship)의 정의에 대해 많은 학자들은 다양한 견해를 주장해 왔고, 창업학 분야의 초기 연구자인 Schumpeter(1934)는 기업가정신이 창조적 파괴 (Creative Destruction)를 통하여 기존의 균형과 틀을 깨는 과정이라고 주장하였다.

이후 학자마다 기업가정신에 대한 다양한 정의를 주장하여 창업학 연구에 있어 합의된 개념을 제시하지 못하고 있는 측면이 있다(Hébert & Link, 1989). 이러한 기업가정신에 대한 정의를 바탕으로 창업가의 개념을 살펴보면 혁신가 (Innovator), 의사결정자, 산업 지도자 (Industrial Leader), 경영자 또는 감독자, 불확실성이 연루된 위험을 감당하는 자, 금융자본의 공급자 (Supplier of Financial Capital), 경제자원을 조직 또는 조정하는 자 (Organizer and Coordinator), 사업체 소유자 (Owner of an Enterprise), 계약자 (Contractor), 차익을 추구하는 중개거래자 (Arbitrageur), 대체적 용도 간에 자원을 배분하는 자, 신사업 창업자 (Person who Realizes a Startup of a New Business)와

같이 역시나 많은 연구들에서 다양한 정의를 제시하고 있다.

이렇게 다양한 정의가 제시되기 이전의 초기 연구에서는 Cantillion(1730)이 창업가를 경제학 이론에 도입하여 경제주체를 지주, 창업가, 종업원의 세 분으로 분류하고 창업가란 불확실한 상황에서 사업활동 (Business Engagement)에 종사하는 사람으로 설명하였다.

기업가정신에 대한 연구는 1980년대 이후 본격적으로 이루어지기 시작하였으며(Gibb, 1990), 이에 따른 주제도 인류학, 역사학, 심리학, 사회학, 경제학, 경영학 등으로 다양하게 나타났다(Hébert & Link, 1988). 이러한 기업가정신에 대한 많은 연구들은 초기에는 개인적 수준에서 창업가들에 대한 행동 특성 등이 주 연구대상이었으나, 근래에는 조직수준의 기업가정신에 대한 연구들이 많이 나타나고 있다(Covin & Slevin, 1991; Barringer, 1995). 학자들은 조직 환경에서의 기업가정신은 개인에 의해서 수행되기 보다는 오히려 거대한 조직체계에서 수행되어 왔음을 주장하였고(Kanter, 1989; Reich, 1987), 조직의 기업가정신을 위해 개인의 노력에 초점을 맞추기보다는 오히려 기업이라는 조직을 강조해야 한다고 제안하였다

* 이 논문은 저자 박영상의 석사학위 논문(국민대학교)을 바탕으로 작성된 것임.

** 제 1저자, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원 창업학과 석사, syskernel@kookmin.ac.kr

*** 교신저자, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원 교수, drlee@kookmin.ac.kr

투고일: 2016-11-16 · 수정일: 2016-12-21 · 게재확정일: 2016-12-30

(Reich, 1987; 윤종록 외, 2003). 이러한 조직 수준에서의 기업가정신은 조직기업가정신 (Corporate Entrepreneurship)으로 정의되고 있으며, 이를 구성하고 있는 주요한 요인으로는 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 민첩성, 신속성, 유연성, 경쟁적 공격성을 포함하고 있다.

이러한 요인들은 국가별로 측정하는 기업가정신 지수의 의미를 유추할 수 있게 한다. 한국경제연구원의 2015년 조사에 따르면 GEI에서 한국의 기업가정신 지수는 130개국 중 28위이지만, OECD 34개국 내에서 한국의 순위는 22위에 머물러 있고, 아시아에서는 대만 (8위)과 싱가포르 (10위)보다 한참 낮은 것으로 나타났다(황인학, 2015). 또한 한국의 기업가정신 지수의 변화추이는 37년 새 절반 이상 하락하였고 2009년 금융위기 이후 가장 낮은 것으로 분석되었다. 이러한 감소추세는 공무원의 경쟁력 지표가 포함된 정치기업가정신 (Political Entrepreneurship)의 공공부문 기업가정신 지수가 큰 폭으로 낮아졌기 때문이다. 즉, 공공부문의 기업가정신 수준의 하락은 민간부문의 생산적 기업가정신을 위축시키는 요인으로 작용하고 있다고 보았다(황인학, 2016). 바로 이렇게 위축되고 있는 특성들을 앞서 조직기업가정신을 구성하는 요인인 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 민첩성, 신속성, 유연성, 경쟁적 공격성과 같은 부분이라고 할 수 있다.

본 연구는 이러한 논점에서 한국경제가 지금 같은 저성장 기조에서 벗어나 지속가능한 성장 궤도에 재진입하기 위해 공공조직에서부터 변화와 혁신이 필요하며, 기업가정신의 개념과 기능에 대한 올바른 이해와 함양을 바탕으로 공공조직 내 기업가정신을 함양하는 것에 대한 중요성을 설명하였다. 이에 따라 공공의 조직에서도 안정적인 업무를 선호하고 위험한 업무를 회피하는 등의 수동적 패턴에서 벗어나 조직 차원에서 기업가정신을 발휘할 수 있는 환경조성과 조직적 정책지원을 활성화해야 한다. 창업교육의 역사가 60여년이 넘은 미국과는 달리 국내의 기업가정신교육과 창업에 대한 새로운 패러다임은 이제 본격적으로 확산되고 있다(이우진·황보윤, 2015). 이러한 기조에 힘입어 우선적으로 구성원들의 새로운 아이디어를 통한 조직 내 혁신에의 적극적인 참여 및 창업에의 도전을 활성화해야 한다. 빠르게 확산되고 있는 기업가정신 교육과 구체적인 지원방안을 확대하여 창업과 기존기업의 혁신을 넘어 국내 공공조직의 질적 유효성을 극대화 할 필요가 있다.

이렇듯 민간의 영역이라 생각할 수도 있는 기업가정신을 공공조직에 적용하여 새로운 경영방식을 개발, 활용하고 이를 통한 공공부문의 조직성과를 극대화 하는 것이 필요하다. 이러한 시대적인 중요성에도 불구하고, 공공조직이 안고 있는 혁신성의 도태와 전략적 마인드의 부재를 극복하기 위한 창의적이고 혁신적인 변화에 대한 통찰을 제공할 수 있는 공공조직에서의 조직기업가정신에 대한 연구가 부족한 실정이다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 공공분야의 조직기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향을 실증적으로 연구 고찰한다. 둘째, 개인기업가정신 (혁신추구성, 위험감수성, 목표지

향성)의 매개효과를 실증적으로 연구 고찰한다. 셋째, 조직기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 개인기업가정신 특성의 매개효과를 검증해 본다. 본 연구를 통하여 공공부문의 기업가정신에 대한 필요성에 대해 제고하고 조직 내 기업가정신을 고도화 할 수 있는 기초적 통찰을 제시할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

2.1 기업가정신 (Entrepreneurship)

기업가정신은 불확실한 시장 상황 속에서 현재의 상황에 대한 면밀한 진단을 통해 미래를 예측하고 위험을 감수하며 조직의 자원을 효과적으로 조합 및 배분, 할당하여 기회를 포착함으로써 혁신적인 조직과 새로운 가치를 창출하는 의지를 총칭하는 것이다(박상용, 2003; 황상규, 2013). 이러한 기업가정신의 주요 구성개념으로는 혁신추구성, 민첩성, 위험감수성, 민첩성의 요인이 있다(오종석·이용탁, 1999). 장대성·임성배 (2005)는 기업가정신 성향 (Entrepreneurship Orientation)이 경영성과에 미치는 영향 연구를 통해 자율성, 혁신성, 위험감수성, 적극성, 경쟁성 중 자율성과 경쟁성이 창업기업의 성과에 유의한 영향을 준다고 하였다(최무진, 2013). 특히, 참여한 시장에서의 위험감수적이고 혁신적인 중소기업의 활동은 기업의 성과에 긍정적인 역할을 한다(조세근 외, 2015).

Schumpeter(1934)는 기업가정신을 창조적 파괴과정이라 표현하면서 기업가는 신제품을 개발하고 새로운 생산방식을 도입하며 신시장을 개척하고 새로운 원료, 부품의 공급, 새로운 조직의 형성 및 노동생산성 향상 등의 역할을 하는 경제성장의 원동력이라고 주장하였다. 즉, Schumpeter이론에서 기업가정신은 창조적 파괴 (Creative Destruction)의 과정으로 기존의 균형과 틀을 깨뜨리는 역할하는 것이다. Knight(1921)는 기업가를 불확실성을 감수하는 대가로 이윤을 얻는 사람으로 설명하며, 이때의 불확실성 (Uncertainty)은 사전적인 확률분포를 통해 보험으로 대응 가능한 위험 (Risk)과 다름을 강조하였고 기업가는 기업가적 활동을 통해 시장을 균형으로 이끄는 역할을 하는 혁신가로 정의하였다. 또한, 오스트리아 학파의 기업가정신 이론에서는 기업가의 이윤기회에 대한 인지능력을 강조하며 회사 창업자뿐 아니라 기업가적 발견 (Entrepreneurial Discovery)에 참여하는 모든 경제주체를 기업가로 보았다. 오스트리아 학파는 기업가는 현재의 충족되지 않은 니즈를 충족시키거나 또는 시장의 비효율과 결함을 개선하고 경제를 새로운 균형으로 이끄는 역할을 수행한다고 주장하였다.

새로운 유형의 기업가정신인 공공기업가정신의 적실성을 탐색·연구하는 학자들이 연구한 이론에 따르면 Bellone & Goerl(1992)은 공공기업가정신이 새로운 수입원을 창출하고 향상된 서비스를 제공하며 시민들에게 교육과 직접 참여를 돕는 행정적 책임성에 대한 적극적인 접근이라고 정의하였으며, Osborne & Gaebler(1992)는 공공기관에 대한 효율성과 효

과성을 강화시키기 위해 새로운 방법으로 자원을 적용하는 끊임없는 시도라고 정의하였다. 또한, Linden(1990)은 공공부문에서 조직 구조와 조직 운영상의 혁신적 변화를 위한 목적적이고도 조직적인 추구라고 정의하였다. 그밖에도 Morris & Jones(1999)는 공공기업가정신에 대하여 사회적인 기회를 탐색하기 위해 공공분야 및 민간자원을 상호 독특한 배합에 의거하여 시민들을 위한 가치를 창출하는 과정으로 정의하고 기업가정신을 공공분야 조직에서도 적용할 수 있는 보편적인 요소라고 하면서 공공기업가정신과 기업가정신은 유사하다고 주장하였다. 한편 Roberts & King(1996)은 공공기업가정신을 정책부문에서의 창조·설계·실행이라는 전체 혁신과정을 통하여 새로운 아이디어를 개발하고 육성하는 것으로 정의하고 다수의 많은 사람들의 조직적·집단지 노력인 집단 기업가정신(Collective Entrepreneurship)을 의미한다고 주장하였다. 또한 공공기업가정신의 개념을 정의할 때 혁신이 가장 많이 공유되고 있음을 볼 때, 혁신은 공공기업가정신의 주된 특징으로 고려되고 있다(김명희, 2014).

<표 1> 기업가정신 연구의 경영학적(조직이론적)접근

조직내부차원에 초점을 둔 이론	조직 환경적 차원에 초점을 둔 이론
① 조직의 성장 단계론적인 접근	① 조직 군에서의 생태학적인 접근
② 조직행동 및 인적자원관리적 접근	② 사회적인 네트워크 이론적 접근
③ 기업행동 및 전략론적인 접근	③ 조직경제학적인 접근
④ 자원기초이론적인 접근	④ 자원의존이론적인 접근

출처: 이춘우, 1999

따라서, 본 연구에서 정의하는 기업가정신 (Entrepreneurship)은 공공부문의 특성과 더불어 미래의 불확실성과 위험에도 불구하고 새로운 문제해결과 기회에 도전하며 혁신적인 활동을 통해 새로운 가치를 창조하고자 인식하는 태도 및 실천적 역량으로 정의하였다. 기업가정신에 대한 여러 연구적 활동들에 대한 개념적 정리는 <표 1>과 같다.

2.2 조직기업가정신 (Corporate Entrepreneurship)

기존의 기업가정신에 대한 연구에서는 개인수준에서 기업가들의 창업과정에서 출발하였으나, 최근 경영환경과 활동들이 다양해지고 복잡해짐에 따라 기업이 전반적으로 기업가적인 행동을 하는 것으로 기업수준 (Firm-Level)의 기업가정신에 대한 의미를 해석하고 있다(Covin & Miles, 1999). Zahra(1991a)는 기업수준의 기업가정신을 Corporate Entrepreneurship (CE)으로 칭하며 혁신과 벤처링 (기회포착과 사업화), 전략적 혁신과 같은 구체적인 기업 활동이 포함되어야 함을 주장하였다(최무진, 2013). 조직기업가정신은 개인들의 사내기업가정신의 발현에 대한 노력에 의해 나타나고 있으며, 내부적으로 올바른 환경만 조성해준다면 조직기업가들은 많이 존재한다고 보았다(Barrett, 1996). 이러한 함의를 바탕으로 Khandwalla(1977)의 학술연구를 기반으로 Miller(1983)는 조직수준의 기업가정신이

라는 개념을 처음으로 연구에 적용하였다. 기업가정신에 대해 경영학적인 접근법을 통해 연구하는 학자들은 조직이론 및 경영학과 관련한 학문적 배경과 연구기법들이 모두 사용, 적용되고 있으며, 새로운 벤처의 형성, 벤처캐피탈, 벤처 경영, 혁신과 기술 및 공공정책 분야에까지 그 활용범위가 넓어지고 있다고 하였다(Burgelman, 1985; 김종관, 1994). 기업가정신의 경영학적 접근에서 조직이론적 접근의 경우 조직내부차원에 초점을 둔 이론과 조직 및 환경차원에 초점을 둔 이론들로 나누어 정리된다고 하였다(이춘우, 1998). 조직내부차원의 초점을 둔 이론과 조직환경 차원에 초점을 둔 이론의 경우 조직내부차원에 초점을 둔 자원기초이론적 접근방법(이춘우, 1999, 2002)에 대한 이론적 배경을 포함한다.

조직기업가정신 (Corporate Entrepreneurship) 분야의 대표적인 학자 Drucker(1985a)도 개인과 기관에 대한 고유 특성을 구분하였다. 즉, 기업가정신을 개인이 발휘하는 것이든 기관이 발휘하는 것이든 고유한 특성을 갖고 있으며 개인적인 성향의 특성이 아니라고 주장을 하였다. 이러한 기업가정신은 개인수준의 창업가 또는 기업가일 뿐만 아니라 조직 내 최고 경영자, 관리자 및 조직 모든 구성원들도 기업가정신을 수행해 낼 수 있고 조직의 규모 측면에서 벤처기업 (Start-up) 및 소기업 뿐만 아니라 중소기업과 대기업에 모두 적용될 수 있는 개념으로 확장되어 오고 있다(Drucker, 1985b; Lumpkin & Dess, 1996; Morris & Kuratko, 2002; 이정호, 2004; 윤대혁·박민생, 2007; 고종남 외, 2012). Zahra(1996)는 조직기업가정신에 대한 정의에서 사업창출과 벤처기업 창출에 목적을 둔 혁신적이고 전략적인 쇄신과 급진적인 제품혁신 및 위험감수, 진취성을 포함하는 개념이라고 주장하였다. 또한, 조직기업가정신은 기존의 조직 내에서 기업가정신을 실현하는 사람들과 독립, 자생적으로 이를 실현하는 사람들로 구분하였으며(Herron, 1992), 조직에서의 관행 및 조직생성 과정, 기존의 조직 내 사내 창업과정을 지칭하기도 하였다(Block & MacMillian, 1993). 또한 조직과 관련된 사내기업가정신에 대한 연구를 살펴보면 사내기업가정신 (CE)이 조직 내 구성원들의 업무에 대한 몰입을 가져오며 집중도를 높일 뿐만 아니라 기업의 비전과 미션, 목표를 달성하기 위해 전 구성원이 일치된 방향으로 갈 수 있는 요소로 작용할 수 있는 것으로도 분석하고 있다. 이러한 사내기업가정신은 학자들마다 각기 조금씩 다른 정의를 통해 연구되어져 왔지만 핵심적 특성으로 Lumpkin & Dess(1996), Lassen et al.(2006)에서 언급된 혁신추구성 (Innovativeness), 진취성 (Proactiveness), 위험감수성 (Risk-taking), 자율성 (Autonomy), 경쟁적 공격성 (Competitive Aggressiveness)의 다섯 가지 요인을 주장하였다.

이러한 요인들 중 진취성 및 경쟁적 공격성은 미래지향적 특성을 가지고 있다. 본 연구에서는 개인수준의 기업가정신 구성요인 중 목표지향성은 이러한 미래지향성과 유의한 개인 능력의 특성개념으로 설정하고, 목표지향성이란 개인이 추구하는 목표설정 여부에 따라 발현되는 성취동기의 한 유형으로 정의한 부분을 바탕으로 본 연구를 위한 조작적 정의를 하였

다(Dweck & Elliot, 1983). Dweck(1986)은 목표지향성을 두 가지 차원인 학습목표지향성 (Learning Goal Orientation)과 성과 목표지향성 (Performance Goal Orientation)으로 구분하였다. 학습목표지향성은 도전적인 상황 환경 속에서 지속적인 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발, 확대하려는 하는 성향을 의미하며, 성과목표지향성은 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 성향을 의미하고 있다(강성두·강영순, 2012).

이러한 목표지향성은 교육심리학에 이론적인 근거를 두고 있으며, 목표설정은 조직심리학 분야에 이론적인 근거를 두고 있다. 목표설정 연구의 초점은 근본적으로 지극히 개인의 동기에 연구의 초점을 두고 있지만, 목표지향성 연구는 개인의 능력에 초점을 두고 있는 점이 다르다(Seijts, 2004). 즉, 본 연구에서 요인으로 설정한 목표지향성은 개인이 가지고 있는 능력에 초점을 두고 있다(강성두·강영순, 2012). 이러한 이론적 기반은 전략적 쇄신, 혁신, 사내벤처조직에 모두 중요한 개념이라고 할 수 있다. 전략적 쇄신의 경우 조직의 구조적인 혁신활동에 관계가 있으며, 혁신은 새롭게 시장을 선점하여 나아가는 활동과 관계가 있다. 사내벤처조직은 조직 내에서 새로운 사업조직의 창출 및 새로운 아이디어에 대한 기업가적인 노력들을 의미하고 있다(Kuratko & Wlsch, 2003).

이러한 의미들을 두 가지 측면으로 정리하면 첫째, 조직기업가정신은 개인차원의 기업가정신에서 발전된 개념이므로 기업가정신의 특성을 연계하여야 할 필요가 있다. 둘째, 조직기업가정신은 벤처조직과 같은 기존 조직 내에 벤처조직을 창출하는 집중기업가정신과, 사내기업가정신과 같이 벤처조직과 같은 조직을 형성하지 않지만 조직구성원들로 하여금 기업가정신을 발휘하도록 하는 분산기업가정신을 포함한다(윤종록 외, 2003). 여기에서 지칭된 두 개념 모두를 본 연구에서는 조직기업가정신으로 보았다.

따라서 본 연구에서는 조직기업가정신의 구성개념으로 공공적 측면의 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 자율성을 포함하여 연구를 진행하였다. 또한 선행연구를 기반으로 공공의 조직기업가정신을 ‘공공의 이익을 위해 혁신적이고 위험감수적이며 자율적이고 진취적인 기업가정신과 조직구성원의 혁신과 목표지향적인 개인기업가정신을 통하여 조직을 활성화시키고, 창의적인 접근으로 새로운 제품과 서비스를 창출해 나가는 과정’ 이라고 정의하였다.

2.3 조직기업가정신과 조직유효성 (Corporate Entrepreneurship & Organization Effectiveness)

조직유효성 (Organizational Effectiveness)은 조직이 달성하고자 하는 목표의 바람직한 상태이며(Etzioni, 1964), 1957년부터 17년간 조직유효성에 대하여 연구를 한 결과 총 14가지의 측정기준이 체계적으로 정리되었다(Steers, 1975). 이는 조직유효성에서 적응성과 유연성이 가장 많이 나타나고 있으며, 그 다음으로 직무만족과 생산성이 조직의 유효성을 설명하고 있다(이재익·정수진, 2011). Campbell(1977)은 조직유효성에 대한 지표

를 심리적 지표, 경제적 지표, 관리적 지표로 세분화하여 조직유효성을 평가하였다. 이후의 연구에서는 조직유효성에 대한 평가지표로 정량적 변수인 수익성, 성장성, 총매출액, 생산성을 지표로 삼았고, 정성적 변수인 조직구성원의 사기진작, 직무만족도, 조직몰입이 평가지표로 연구되었다(김민환·이옥범, 2003; 고종남 외, 2012). 또한 조직유효성에 관련된 국내의 연구에서는 기업가정신과 리더십의 조직유효성과의 유의한 영향관계를 조직몰입과 직무만족, 이직의사의 변수를 통해 분석하였다(이상진 외, 2010). 기업가정신과 조직유효성인 조직몰입, 창의성, 직무만족에 영향을 미치는 것으로 연구된 위홍복(2003)의 연구에서는 측정 자료에서도 크게 심리적 지표, 경제적 지표, 관리적 지표로 구분하여 연구되어져 왔다.

기업가정신은 기업의 성과에 직접적이고 긍정적인 영향관계가 있다고 주장한 Covin & Slevin(1991)의 연구에서 기업행동으로서 기업가정신의 개념적 모형을 제시하면서 조직기업가정신이 성과에 직접적으로 관련이 있으며, 동시에 조직기업가와 내부변수, 외부환경, 그리고 전략적인 변수간의 관계를 서술하였다. 이러한 결과로 조직기업가정신이 기업성과 또는 조직유효성과 정(+)의 관계에 있으며 그 강도는 시간이 경과하면서 더욱 커진다고 강조하였다(Covin & Slevin, 1995; 윤종록 외, 2003). 또한, 많은 연구들은 조직기업가정신이 조직유효성에 영향을 미치고 있다고 주장하였고(Barringer, 1995), 사업성과에도 영향을 미치고 있다고 주장하였다(Barrett, 1996).

Zahra(1991b)와 Guth & Ginsberg(1990)는 조직기업가정신의 영역을 두 개의 유형으로 구분하면서 내적 혁신인 현 조직 내에서 새로운 사업의 창출을 위한 혁신적인 벤처와 조직 내 운영을 변혁시키는 주도적인 전략적 쇄신 등을 말하면서 이 모형의 주요 구성요소로 언급한 환경, 전략적 리더, 조직형태, 그리고 성과를 포함하고 있다. 여기에서 성과는 효과성, 효율성, 주주의 만족을 들었다.

<표 2> 조직성과 측면의 조직유효성에 대한 정의

연구자	정의
Etzioni(1964)	조직이 주어진 목표를 달성하는 정도
Haberstroh(1965)	조직에서의 목표달성 정도
Argyris(1964)	동일 또는 절감되는 투입으로 같은 산출 얻을 때
Bernard(1968)	협동적 행위가 지향하는 획일 된 목표의 달성
Mott(1972)	조직에서의 권력 중심을 활동, 생산, 적응 등에 동원시키는 조직의 능력
Perrow & Pennings(1975)	조직에서의 환경 적합성
Katz&Kahn(1978)	조직에서의 수익 극대화 정도
Robbins(1990)	조직의 장단기 목표에 대한 달성도

출처: 류병곤·이호선, 2011

따라서 본 연구는 선행연구를 기반으로 조직유효성의 심리적 지표 중 직무만족과 조직몰입, 창의성발휘와 같은 기업적

성과가 공공분야에서 조직 및 개인기업가정신에 매개효과를 가지고 있는지를 검증하였다. 직무만족 (Job Satisfaction)이란 조직 내 구성원 개인이 직무로부터 진정한 만족감을 느끼는 심리적이고 생리적이며 환경적인 결합체로써 개인이 자신의 직무에 대하여 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정적인 형태로 정의할 수 있다(Locke, 1976). 또한, 직무만족을 직무에 대하여 가지고 있는 하나의 개인적 태도로서, 태도에는 인지 (신념, 지식), 정서, 행동들의 복합체로 정의하고 있다. 즉, 직무만족을 통해 구성원들은 기업이 달성하고자 하는 목표에 헌신적인 자세로 임할 수 있으며, 구성원들은 직무자체의 즐거움을 통해 행복감을 느끼게 된다(고종남 외 2012). 그리고 조직몰입 (Organizational Commitment)이란 조직 구성원으로서 일체감, 소속감, 충성도 등의 인간의 내재적 심리가치로써 조직의 목표와 개인의 목표가 점차로 결합되는 과정으로 정의하였고(Hall, 1980), 최근 조직들은 조직구성원에게 특정의 업무만을 수행하도록 요구하지 않고 다양한 업무수행 능력을 요구하고 있다. 이는 조직에서는 직무 자체에 대한 몰입보다는 거시적인 차원에서 조직에 대한 몰입이 조직구성원의 행동성과와 더 밀접하게 연계되는 것이다(Farber, 1999; 고환상, 2011; 고종남 외 2012). 마지막으로 창의성발휘는 기업가정신과 매우 밀접한 관계를 가지고 있는 변수로써 조직기업가정신과 유의미한 영향관계를 가지고 있으며, 창조성은 기업가정신이며 조직기업가정신은 창조적이어야 한다고 하였다(Morris & Kuratko, 2002). 창의성이란 새로운 무엇을 발견하려는 개인 차원의 호기심과 정신적인 능력이며, 조직기업가정신에서는 창의성 발휘를 포함한 직무만족, 조직몰입이 조직성과인 조직유효성을 의미한다(윤종록 외, 2003).

이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 공공부문에서 조직기업가정신(CE)은 조직유효성(OE)에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 창의성발휘에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-4: 조직기업가정신 중 위험감수성은 창의성발휘에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-5: 조직기업가정신 중 위험감수성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-6: 조직기업가정신 중 위험감수성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-7: 조직기업가정신 중 목표지향성은 창의성발휘에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-8: 조직기업가정신 중 목표지향성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-9: 조직기업가정신 중 목표지향성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-10: 조직기업가정신 중 자율성은 창의성발휘에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-11: 조직기업가정신 중 자율성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-12: 조직기업가정신 중 자율성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직기업가정신과 개인기업가정신 (Corporate Entrepreneurship & Private Entrepreneurship)

조직기업가정신은 조직특성과 개인특성간의 상호작용에 의해 일어난다(Hornsby et al 1993). 기업가정신과 개인 및 조직환경간의 관계에서 자아효능감, 직무만족, 외재적 동기, 좌절감과 같은 개인특성 변수가 유의한 매개효과를 나타내는 것이 다양한 연구를 통해 검증되었다(Brockhaus, 1980; Cromie & Hayes, 1991; Eisenhauer, 1995; Henley, 2007; 이재익·정수진, 2011). 이러한 연구들은 조직구성원들의 개인특성 요소를 조직요인과 개인요인들 간의 상호작용에 초점을 맞추면서, 성공적인 조직기업가정신을 이끌어 내기 위해서는 조직이 촉매 역할을 해 주어야 한다고 주장하였다(Morris & Kuratko, 2002). 이러한 선행연구를 통해 개인의 동기와 조직효과성 간의 관계에 있어서 개인 또는 조직이라는 매개체가 매우 유의미하고 중요하게 작용하고 있음을 알 수 있다(김민영 외, 2015).

개인수준에서의 조직구성원을 고려한 실증연구의 부족이 있을 수 있으나, 기업조직에서의 전략적이고 혁신적인 일련의 개인적 성향을 조직기업가정신으로 본다(Schumpeter, 1950).

이러한 조직기업가정신이 사업벤처조직이나 기업의 유무형 성과를 가져오거나, 사내기업가정신에 의해서 발휘된다고 할 때 반드시 조직수준과 관련된 요인만이 영향을 미치는 것은 아니므로(Hornsby et al. 1993), 본 연구에서 다루고자 하는 조직기업가정신에 있어서 조직구성원들의 개인기업가정신 특성 요인인 혁신추구성과 위험감수성, 목표지향성에 영향을 미칠 것으로 보고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2 : 공공부문에서 조직기업가정신(CE)은 개인기업가정신(PE)에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 개인기업가정신의 혁신추구성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 개인기업가정신의 위험감수성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-3: 조직기업가정신 중 혁신추구성은 개인기업가정신의 목표지향성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-4: 조직기업가정신 중 위험감수성은 개인기업가정신의 혁신추구성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-5: 조직기업가정신 중 위험감수성은 개인기업가정신의 위험감수성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-6: 조직기업가정신 중 위험감수성은 개인기업가정신의 목표지향성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-7: 조직기업가정신 중 목표지향성은 개인기업가정신의 혁신추구성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 구성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 2-8: 조직기업가정신 중 목표지향성은 개인기업가정신의 위험감수성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 2-9: 조직기업가정신 중 목표지향성은 개인기업가정신의 목표지향성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 2-10: 조직기업가정신 중 자율성은 개인기업가정신의 혁신추구성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 2-11: 조직기업가정신 중 자율성은 개인기업가정신의 위험감수성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 2-12: 조직기업가정신 중 자율성은 개인기업가정신의 목표지향성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

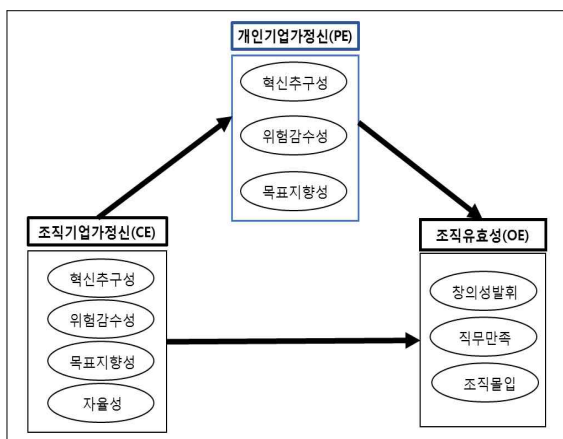
또한, 앞서 설정된 가설 1의 조직기업가정신과 조직유효성의 관계에서 개인기업가정신 특성 요인인 혁신추구성과 위험감수성, 목표지향성이 매개효과를 나타낼 것으로 예측을 하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3 : 공공부문에서 조직기업가정신(CE)과 조직유효성(OE)의 관계에 구성원들의 개인기업가정신(PE)이 매개역할을 할 것이다.

- 3-1 : 조직기업가정신과 조직유효성의 관계에 개인기업가정신의 혁신추구성(PE)은 매개효과를 가질 것이다.
- 3-2 : 조직기업가정신과 조직유효성의 관계에 개인기업가정신의 위험감수성(PE)은 매개효과를 가질 것이다.
- 3-3 : 조직기업가정신과 조직유효성의 관계에 개인기업가정신의 목표지향성(PE)은 매개효과를 가질 것이다.

III. 연구방법

3.1 연구모형



<그림 1> 연구 모형

선행연구를 바탕으로 본 연구를 통해 분석하고자 하는 조직기업가정신, 개인기업가정신, 그리고 조직유효성의 관계를 검증할 수 있는 요인들을 설정하였고, 이들 변수간의 영향력을 검증하기 위해 조직기업가정신이 개인기업가정신을 매개로하

여 조직유효성에 미치는 영향관계를 <그림 1>과 같이 연구모형으로 설정하였다.

독립변수인 조직기업가정신을 구성하는 요인은 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 자율성이며 종속변수인 조직유효성을 나타낸 변수로는 창의성발휘, 직무만족, 조직몰입이다.

조직수준에서 이러한 구성요인들은 조직유효성에 유의미한 영향관계를 나타낼 수 있으며(Barringer, 1995; Barrett, 1996), 매개변수인 개인기업가정신은 조직구성원 개인이 소유하고 있는 특성적 요소로 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성을 설정하였다(Morris & Kuratko, 2002). 이러한 구성요인들은 각각 조직기업가정신과 함께 조직유효성에 유의미한 영향관계를 나타낼 수 있다.

3.2 조사대상 및 표본특성

선행연구에서 기업의 성과와 관련된 선행 변수로 많은 부분 조직기업가정신이 매우 중요한 요소로 분석되어짐에 따라서 본 연구에서는 목적에 가장 부합하는 자료수집방법으로 설문조사를 선택하였다. 또한, 공공부문에서의 기업가정신 연구를 수행하기 위해 서울시 공공기관에 종사하는 구성원들과 서울시 유관 공기업 4곳에 대하여 설문을 실시하였으며, 공공부문에서의 전략과 혁신실행의 경험 그리고 관련 교육 유무를 조사하고 기업가정신과 관련된 활동들과 환경 및 개인적인 특성을 알아볼 수 있는 개인기업가정신 수준을 측정하여 조사하였다.

조사기간은 2016년 3월 11일부터 4월 5일까지 서울시에 200부 설문지 우편배송과 서울시 산하기관 및 유관기관 4곳에 전자우편(이메일) 3,200부 및 설문지 우편배송 200부를 발송하였다. 이 중 전자우편 회수 72부, 우편배송 회수 40부, 직접대면설문지 50부를 수집하여 통계처리가 가능한 최종 132부를 가지고 실증분석 하였다.

설문 응답자의 구성을 보면 총 132명중 남성이 68.2%, 여성 31.8%로 나타났다. 연령별 분포는 30대가 40.2%로 가장 많았으며 20대가 5.3%, 40대는 38.6%, 50대 이상은 15.9%로 나타났다. 거주 지역은 서울권역 76.5%, 경기권역 23.5%로 집계되었다. 부서별로는 본사 및 현장부서에서 고르게 다양한 응답을 보였고, 기업가정신 측면에서의 창업경험 유무에서는 12.1%만이 창업 경험이 있다고 답하였으며, 창업의 환경적 요인으로는 부모님 및 친인척의 사업체 운영경험은 42.4%가 경험이 있다고 응답했다. 또한 동료나 선후배 및 지인의 사업체 운영 경험측면에서는 80.3%가 경험을 하였다고 응답하였다. 공공부문 종사자의 창업 초기기업 (Start-up)에 입사했던 경험은 35.6%로 이들은 3년 이내의 벤처기업에서 종사했었다는 결과를 나타냈다.

3.3 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서는 가설검증을 위한 변수들의 조작적 정의와 관련연구를 <표 3>과 같이 정리하였다.

<표 3> 변수의 조작적 정의와 관련연구

변수	구성개념	조작적 정의	측정항목	연구자
조직 기업가정신	혁신 추구성	· 제품/서비스의 질적 개선과 효율성을 추구하고자 하는 성향	· 지속적 R&D투자를 통한 제품/서비스의 차별화 시도 · 혁신을 위한 조직(위원회, 팀)의 운영, 사원들이 · 창의적 아이디어를 제공할 수 있는 채널과 인센티브, 사원들의 창의적 아이디어에 대한 수용	Schumpeter(1961) Zahra(1991a) 오종석·이용탁(1999) Balabanis & Katsikea (2003) 고종남 외(2012) Lassen et al.(2006), Lieberman & Montgomery(1988), Venkatraman(1989), Covin & Slevin(1986), 이정호(2004), 박상용(2003), 이재훈·김경근(2007), 정찬근·정동섭(1997)
	위험 감수성	· 조직구성원들이 위험을 무릅쓰고 혁신지향적인 위험을 선호하는 업무자세	· 성과를 위한 위험선호, 업무에 대한 위험감수 · 어려운 환경에 대한 도전정신과 활동, 연구개발 활동의 회사지원 · 재무적 위험감수, 실패에 대한 두려움 · 안정보다는 성장 지향적 자세	
	목표 지향성	· 조직내 구성원들이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기 · 조직구성원들이 업무에 대한 목표를 달성하고자 하는 욕구	· 도전적인 상황 하에서 숙련과 경험을 통해 능력을 확대시키고 역량을 개발하고자 하는 지향적인 태도 · 부정적인 평가와 평단을 회피하고 호의적인 평가를 추구하고자 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성	
	자율성	· 새로운 아이디어와 미래 비전을 향하여 목표를 달성하고자 하는 개인 또는 팀의 독립적인 행동	· 조직에서의 자율적인 분위기 및 자발적인 아이디어 출현 · 팀 구성원 중시, 신제품 개발을 위한 팀, 조직 재편성 · 조직제안 시스템구축 · 구성원 간 아이디어공유	
개인 기업가정신	혁신 추구성	· 구성원 개인이 제품/서비스의 질적 개선과 효율성을 추구하고자 하는 성향	· 지속적 투자를 통한 제품/서비스의 차별화시 혁신을 위한 조직 (위원회, 팀) 운영 · 사원들이 창의적 아이디어를 제공할 수 있는 채널과 인센티브 · 조직구성원들의 창의적 아이디어에 대한 수용	Miller(1983) Zahra(1991a) Morris & Kuratdo (2002)
	위험 감수성	· 구성원 개인이 업무와 관련한 위험을 얼마나 선호하는지를 의미	· 성공을 위한 적절한 위험을 선호, 위험성이 높은 고수익의 프로젝트 추구 · 실험적 연구개발 프로젝트의 지원 정도 · 새로운 이종산업에 대한 진입 정도	
	목표 지향성	· 구성원 개인이 업무에 대한 목표를 달성하고자 하는 욕구를 의미	· 조직구성원들이 업무에 대한 목표를 달성하고자 하는 욕구	
조직유효성	창의성 발휘	· 창의적인 사고와 창의적인 제안이 이루어지고 있는지를 의미	· 창의적인 아이디어를 제시하고 실패에 대한 두려움 없이 업무추진, 새로운 아이디어를 조직 개선에 활용, 불필요한 부분 과감히 개선, 생활 중에 아이디어 다수 발생	Morris & Kuratdo(2002) Mowday et al.,(1979) Steers(1975) Campbell(1977) Dalton et. al(1980), 이상진 외(2010), 위홍복(2003)
	직무만족	· 조직원 자신의 직무에 만족감을 느끼는 심리적, 생리적, 환경적인 상태	· 어려운 직무에 수행 만족감, 직무를 수행 성취감, 직무의 회사의 중요성, 업무대비 임금 수준 적정 정도, 회사의 업무관련 지원 만족, 성장에 따른 복리후생 제도 만족정도	
	조직몰입	· 조직 내 구성원으로서 일체감과 소속감 및 충성도 등의 인간 의 내재적 심리와 가치	· 회사의 강한 소속감, 가치관 유사, 회사는 내게 상당한 의미, 회사에 대한 애착, 회사의 계속적 소속 유지, 회사 이직에 대한 고려여부, 조직원들과 직무 수행 의무감, 회사로부터 많은 지원, 급여수준적정, 자신의 업무가 능력과 적성에 적합, 업무내용 및 업무량에 만족, 작업 환경 적합 또는 과중한 업무수행중인 동료지원, 상사/동료와 원만한 인간관계, 상사 리더십스타일 만족	

3.4 분석방법

<표 3>과 같은 관련 연구들을 기반으로 많은 연구자들이 측정했던 변수들의 항목은 다음과 같이 개발·응용하였다. 첫째로 조직기업가정신의 경우, Covin & Slevin(1986)이 개발한 9개 항목으로 이루어져 있으며(Barringer, 1995, Khandwalla(1977)과 Miller & Friesen(1982)의 연구를 기반으로 하였다. 그리고 Barringer(1999), Lieberman & Montgomery(1988), Venkatraman(1989), Zahra(1991a), 오종석·이용탁(1999), 고종남 외(2012) 연구에서 쓰인 개념을 기반으로 사용된 항목을 활용하였다. 민간과는 다르게 공공부문에서 필요한 인자로 인식되고 있는 자율성의 경우엔 박상용(2003), 이정호(2004), 이재훈·김경근(2007), 정찬근·정동섭(1997)에서 제시한 개념과 Miller & Friesen(1982) 및 Barringer(1999)의 개념을 사용하여 항목을 개발하였다. 이는 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성, 자율성 등으로 각각 5 항목으로 이루어졌다. 둘째로 조직구성원의 개인기업가정신과 관련된 특성 중 혁신추구성의 경우, 오종석·이용탁(1999), Balabanis & Katsikea(2003) 및 고종남 외(2012)에서 연구되어진 개념을 기반으로 한 항목을 사용하였다.

위험감수성은 Miller(1983), Zahra(1991a)의 연구에서 기업가정신의 구성요인인 위험감수성 5개 항목을 사용하였으며, 목표지향성은 Morris & Kuratko(2002)에서 제시한 개념을 중심으로 윤종록 외(2003)에서 개발한 항목을 사용하였다. 세번째로 종속변수로서 창의성발휘는 조직기업가정신에서의 창의성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있다고 정의(윤종록 외, 2003)한 이론을 바탕으로 Morris & Kuratko(2002)에서도 제시된 개념을 중심으로 선행 개발되어진 항목을 사용하였다.

직무만족은 일반적으로 많이 사용되어지고 있는 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)에서 개발한 항목중 5개 항목을 선별하여 사용하였으며 JDI, JSI 지표도 참고하여 활용하였다. 조직몰입은 Mowday, etl al.(1979)의 연구에서 개발되어진 항목중 5개 항목을 사용하였다. 이상과 같이 기존 연구들에서 중점 개발된 항목들을 모두 5점 Likert 척도화 하여 사용하였다. 통계적 유의성 검증을 위해 SPSS 23 IBM을 사용하였으며 분석방법은 표본의 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한 항목간의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 요인분석과 신뢰성분석을 실시하였으며, 가설 검증을 위하여 Baron & kenny의 3단계 회귀분석을 실시하였다.

IV. 실증연구 결과

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 항목 일부를 제거하였다. 먼저, 타당성 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 변수들 간의 상관관계 정도에 따라 변수들을 묶어 새로운 요인으로 구분해주는 기법이다. 모든 측정변수는 구성 요인 추출을 위해서 주성분 분석(Principle Component Analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 Varimax 방식(직교회전방식)을 채택하였다. 본 연구에서의 문항의 선택기준은 초기 고유값(Eigen Value)은 1.0 이상으로 하였으며 항목들 간에 상관관계가 적은 항목들을 사전에 제거시킨 후 요인분석을 실시한 결과만을 제시

하였고 요인적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다. 조직기업가정신은 4개의 요인으로 구분되었으며, 총 30개 문항 중 10개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거를 하였으며 최종적으로 20개 문항을 분석에 이용하였다.

요인분석결과 선택되어진 항목을 가지고 신뢰도 검증을 하였다. 요인분석과 신뢰도 분석을 종합해 보면 독립변수인 조직기업가정신은 30개 항목 중 10개 항목을 제외한 20개 항목이, 개인기업가정신은 25개 항목 중 8개를 제외한 17개 항목이 3개 요인으로 묶였다. 종속변수인 조직유효성은 17개 항목 중 7개 항목을 제외한 10개 항목이 3개 요인으로 묶였다. 조직기업가정신 특성 및 조직 구성원들의 개인기업가정신 특성과 종속변수인 조직유효성에 대한 요인 간 타당성과 신뢰도 계수 값은 <표 4>, <표 5>, <표 6>와 같다.

<표 4> 조직기업가정신에 대한 타당성 및 신뢰성 검증 결과

항목 조직기업가정신 (Corporate Entrepreneurship)	요인	변수명	요인 적재량	공통성	고유값 (Eigen-value)	분산 설명 (%)	신뢰도	
							Alpha if Item Deleted	Cronbach α
문제 창의적 해결하는 환경적 특성	혁신 추구성	CEinno3	.725	.683	4.192	20.960	.875	.887
다양한 의사 전달력		CEinno2	.714	.582			.873	
주위 협력적 관계 유지		CEinno4	.710	.730			.866	
좋은 팀과 동료 보유		CEinno6	.694	.638			.868	
아이디어수용 기회제공환경 및 인센티브 제공		CEinno5	.687	.612			.870	
기술과 지식 보유		CEinno8	.659	.638			.873	
혁신관련 팀 운영		CEinno1	.572	.544			.877	
아이디어 수용 및 배려		CEinno7	.568	.537			.879	
개인행동 개선 위한 인재교육프로그램 운영	목표 지향성	CEgoal3	.810	.747	3.547	17.735	.820	.867
도전적 목표설정 및 달성노력지속도		CEgoal4	.796	.694			.840	
목표설정 후 달성노력		CEgoal2	.781	.705			.834	
성과위한 뚜렷한 목표		CEgoal5	.700	.604			.846	
새로운 업무 추진위한 자원과 시간 투입		CEgoal1	.570	.576			.855	
상사의 눈치(자유로운 업무처리)	자율성	CEautonomy6	.762	.676	3.026	15.128	.790	.825
동료/부하의 눈치(자율적 업무처리)		CEautonomy5	.718	.664			.771	
업무 외 창업관련 지식습득시간투자		CEautonomy4	.715	.685			.776	
창업진로 컨설팅, 재정지원 등 제반준비		CEautonomy7	.707	.706			.780	
위험하고 혁신적 업무 장려	위험 감수성	CErisk1	.801	.738	2.235	11.176	.488	.711
새로운 도전, 기회에 따른 위험 감수 독려		CErisk4	.716	.645			.664	
새 아이디어를 통한 창업진로(경력개발) 인식여부		CErisk7	.578	.590			.699	

<표 5> 개인기업가정신에 대한 타당성 및 신뢰성 검증 결과

개념	요인	변수명	요인 적재량	공통성	고유값 (Eigen-value)	분산 설명 (%)	신뢰도	
							Alpha if Item Deleted	Cronbach α
개인기업가정신 (Private Entrepreneurship)	목표지향성	PEgoal3	.766	.597	3.111	23.932	.793	.817
		PEgoal1	.750	.606			.778	
		PEgoal5	.711	.620			.769	
		PEgoal8	.710	.615			.772	
		PEgoal4	.585	.520			.792	
	위험감수성	PERisk2	.840	.774	3.058	23.522	.811	.857
		PERisk1	.822	.765			.805	
		PERisk4	.774	.687			.822	
		PERisk5	.636	.582			.848	
		PERisk6	.561	.565			.847	
	혁신추구성	PEinno3	.830	.717	2.007	15.439	.543	.676
		PEinno2	.723	.606			.553	
		PEinno4	.622	.523			.653	

이러한 요인 간 타당성을 분석하여 묶여진 항목들 간의 신뢰성 검증 결과로, 요인에 따른 신뢰도는 모두 0.676 이상으로 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서는 Nunnally(1978)가 제시한 측정타당화 과정 (Measure Validation Process)을 바탕으로

신뢰도 수준에 문제가 없는 것으로 볼 수 있다. 일반적인 요인적재량인 Cronbach α 값이 사회과학에서는 0.6 이상도 적합한 기준으로 볼 수 있음으로(Chin, 1998) 신뢰도 수준에는 문제가 없는 것으로 본다.

<표 6> 조직유효성에 대한 타당성 및 신뢰성 검증 결과

개념	요인	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력	신뢰도	
							Alpha if Item Deleted	Cronbach α
조직유효성 (Organization Effectiveness)	조직몰입	OE17	.799	.639	2.803	28.025	.805	.822
		OE16	.795	.692			.771	
		OE12	.743	.646			.780	
		OE11	.732	.723			.746	
	창의성발휘	OE1	.818	.715	2.567	25.668	.748	.796
		OE2	.790	.763			.728	
		OE4	.730	.641			.744	
		OE5	.595	.637			.762	
	직무만족	OE7	.853	.836	1.579	15.788	-	.681
		OE6	.533	.655				

변수들 간의 인과관계 파악을 위하여 요인분석과 신뢰성 분석을 통하여 변수 정화 작업을 거쳤다. 가설 검증 전 변수 간

관련성의 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 실행결과는 아래 <표 7>과 같다.

<표 7> 변수간의 상관관계분석

개념	연구단위	평균	표준편차	구성개념간 상관관계 (Inter-Construct Correlations)			
				1	2	3	4
조직기업가정신	혁신추구성	2.9176	.61931	1.00			
	목표지향성	3.0697	.74792	.566**	1.00		
	자율성	2.6307	.82856	.497**	.468**	1.00	
	위험감수성	2.7298	.76737	.492**	.373**	.584**	1.00
개인기업가정신	목표지향성	3.6561	.57866	1.00			
	위험감수성	3.3576	.72429	.528**	1.00		
	혁신추구성	3.3939	.61065	.467**	.512**	1.00	
조직유효성	조직몰입	3.3125	.80218	1.00			
	창의성발휘	3.4489	.64259	.363**	1.00		
	직무만족	3.3939	.78154	.580	.607	1.00	

**상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

위의 <표 7>은 가설검정에 포함된 모든 변수들 간의 관련성의 정도와 방향을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 모든 변수들 간에는 유의수준 0.01하에서 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 변수들 간의 상관관계수 값은 높은 수준 또는 다소 높은 수준으로 분석되었으며 조직기업가정신의 하위요인인 혁신추구성과 혁신추구성 간의 상관관계수는 1이다. 자기변수와의 상관관계수는 항상 1이며 행렬표상 대각선상으로 나타나고 있다. 혁신추구성과 목표지향성 간의 상관관계수는 0.556으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 혁신추구성과 자율성 간의 상관관계수는 0.497로 다소 높은 상관관계를 보이며 혁신추구성과 위험감수성 간에는 0.492로 다소 높은 상관관계를 유지하고 있다.

매개변수인 개인기업가정신에서의 목표지향성과 목표지향성 간의 상관관계수는 1이며 목표지향성과 위험감수성 간 상관관계수는 0.528로 다소 높은 상관관계 값을 보이고 있다. 목표지향성과 혁신추구성 간의 상관관계수는 0.467로 다소 높은 관계를 보이고 있다. 종속변수인 조직유효성에서의 조직몰입과 조

직몰입 간의 상관관계수는 1이며 조직몰입과 창의성발휘 간 상관관계수는 0.363으로 다소 낮은 상관관계를 보이고 있다. 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계수는 0.580으로 다소 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

4.2 가설검증

<표 8>에서와 같이 조직기업가정신은 독립변수로서 종속변수인 조직유효성의 창의성발휘, 직무만족, 조직몰입에 부분 유의적인 영향을 미치는 변수인 것으로 나타났다.

조직기업가정신의 독립변수 중 (CE) 혁신추구성은 (OE) 창의성발휘 (종속변수)에 미치는 영향을 회귀분석으로 분석한 결과 값은 베타가 -0.042이고 유의확률이 0.634이므로 통계적으로 유의하지 않게 나왔으며, 직무만족 (종속변수)에 미치는 영향은 베타가 0.170이고 유의확률이 0.050이므로 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. (CE) 혁신추구성이 조직몰입 (종속변수)에 미치는 영향 분석에서 베타가 0.230이고 유의확률이 0.008이므로 유의하게 나왔다.

<표 8> 조직기업가정신(CE)이 조직유효성에 미치는 영향 분석

독립변수	종속변수	표준화된 베타	t	P	VIF	R ²
조직기업가정신(CE)	조직유효성(OE)					
(CE)혁신추구성	창의성발휘	-.042	-.477	.634	1.000	.002
	직무만족	.170	1.968	.050	1.000	.029
	조직몰입	.230	2.699	.008	1.000	.053
(CE)위험감수성	창의성발휘	.025	.281	.779	1.000	.001
	직무만족	.083	.954	.324	1.000	.007
	조직몰입	.189	2.193	.030	1.000	.036
(CE)목표지향성	창의성발휘	-.054	-.613	.541	1.000	.003
	직무만족	-.023	-.257	.789	1.000	.001
	조직몰입	.152	1.750	.082	1.000	.023
(CE)자율성	창의성발휘	.052	.595	.553	1.000	.003
	직무만족	.253	2.981	.003	1.000	.253
	조직몰입	.265	3.139	.002	1.000	.163

이는 공공부문 조직 내 혁신을 추구하는 과정에서의 조직구성원들의 창의성 측면에선 유의하지 않게 나왔으나 혁신추구 과정에서 직무적 만족감과 조직몰입을 가져올 수 있음을 시사한다. 조직기업가정신 변수인 (CE) 위험감수성은 창의성 발휘 결과 값으로 베타가 0.025이고 유의확률이 0.779이므로 통계적으로 유의하지 않으며, 직무만족에 미치는 영향 또한 유의하지 않은 것으로 분석되었다($\beta=0.083, P=0.324$). 조직몰입은 베타값이 0.189이고 유의확률이 0.030이므로 통계적으로 유의한 값을 이루고 있다. 이는 공공부문에서 조직 구성원들이 위험을 무릅쓰고 혁신 지향적인 직무와 성장 지향적 자세 이외에 안정적인 업무를 선호하는 영향으로 인해 창의성과 직무만족은 유의하지 않게 나왔다. 새로운 프로젝트나 아이디어에 대한 연구개발 지속 활동을 통한 조직에서의 몰입도 증가와 안정적인 업무를 통해 조직구성원들의 소속감과 애착 등을 높일 수 있음을 보여주고 있다. 조직기업가정신의 또 다른 변수인 (CE) 목표지향성의 경우, 종속변수인 (OE) 창의성 발휘에 미치는 영향은 베타가 -0.054이고 유의확률이 0.541이므로 유의하지 않으며, 직무만족에 미치는 영향도 통계적으로 유의하다고 할 수 없다($\beta=-0.023, P=0.789$). 조직몰입에 미치는 영향도 통계적으로 유의하다고 할 수 없다($\beta=0.152, P=0.082$). 이는 조직 내의 성취동기가 다소 발현되지 못함을 의미하며 목표에 대한 성취동기가 낮다는 것은 업무에 대한 목표를 달성코자 하는 요구 등의 활동이 낮게 나온 것으로 해석할 수 있다. 향후, 공공부문은 도전적 상황 속에서 구성원들의 숙련된 기술과 노하우 등의 경험을 통해 능력을 확대시켜야 하며, 개인의 역량개발을 가속화하는 지향적 분위기를 조직내부에서 만들어 가야 함을 의미한다. 목표를 달성코자 함은 부정적인 평가와 판단에 두려워 말고 자신의 역량과 능력을 증명해야 한다. 목표달성을 위하여 성취욕구와 동기부여를 조직적 차원에서 지속적으로 부여해야 함을 의미한다.

조직기업가정신의 (CE) 자율성의 경우에는 창의성발휘 변인에서는 베타가 0.052이고 유의확률이 0.553이므로 유의하지 않으며 직무만족 변수는 베타가 0.253이며 유의확률이 0.003이므로 통계적으로 유의한 값으로 분석되었다.

조직몰입은 결과 값이 베타가 0.265이고 유의확률이 0.002이므로 통계적으로 유의하게 나왔다. 조직기업가정신의 자율성 변수는 새로운 아이디어와 미래 비전을 향해 목표를 달성코자 하는 개인과 팀들이 존재하고 있으며 그 속에서 자율적 분위기와 아이디어 출현에 대한 보상들과 제안 시스템 등이 잘 구축되어 있다. 또한, 조직에 대한 소속감과 직무에 대한 만족감과 조직 내부의 각종 복리후생 제도들에 대하여 조직구성원들이 갖는 만족도가 매우 높음을 알 수 있다. 이는 조직 구성원들의 자율적 측면에서 조직 내부에서 조직몰입과 직무만족을 주고 있음을 알 수 있다. 그러나 조직기업가정신에서의 (CE) 자율성은 창의성발휘와는 별다른 관계가 없음을 볼 때 창의성 발휘는 자율적 상황에서는 영향을 받지 않고 조직수준에서 창의성을 발휘할 수 있는 분위기를 조성해 주거나, 조직 내 개인적 수준에서 창의성을 발휘코자 하는 노력이 수반되어야 발생하는 것으로 분석될 수 있다. 공공부문에서 조직은 혁신적이고 위험감수적이며 목표지향적인 조직으로서 자율성을 보이게 된다면 조직 구성원들은 창의적 업무 개선과 조직구성원들의 몰입을 가져올 수 있으며, 직무만족을 유발 시킬 수 있음을 알 수 있다. 공공부문의 조직이 조직기업가정신을 보임으로써 목표지향성을 제외한 조직유효성에 유의한 영향을 미치고 있음이 입증되었다. 따라서 가설 1의 조직기업가정신은 직무만족과 조직몰입에 유의미한 가설로 채택되었다.

가설 2, 가설 3은 조직구성원들의 조직기업가정신과 함께 종속변수에 영향을 줌으로 인하여 개인기업가정신 (PE) 변수인 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성이 매개체 역할을 하는지 알아보기 위해 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 매개검증을 사용하여 매개효과를 검증하였다.

4.3 연구모형 분석결과

<표 9>는 Baron & Kenny의 3단 회귀분석 매개효과 검증에 대한 가설 검증 결과와 <표 10>은 연구모형 경로분석에 대한 검증 결과이다.

<표 9> 연구모형 경로분석

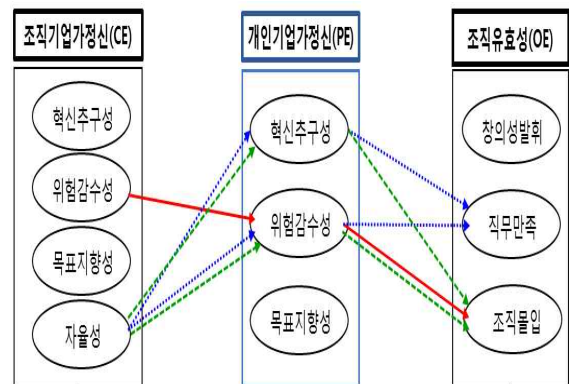
가설	경로(가설방향)		표준화된 베타	t	P	VIF	R ²	결과		
가설 I (독립→종속)	I-1	혁신추구성 → 창의성발휘	-.042	-.477	.634	1.000	.002	기각		
	I-2	혁신추구성 → 직무만족	.170	1.968	.050**	1.000	.029	채택		
	I-3	혁신추구성 → 조직몰입	.230	2.699	.008**	1.000	.053	채택		
	I-4	위험감수성 → 창의성발휘	.025	.281	.779	1.000	.001	기각		
	I-5	위험감수성 → 직무만족	.083	.954	.324	1.000	.007	기각		
	I-6	위험감수성 → 조직몰입	.189	2.193	.030**	1.000	.036	채택		
	I-7	목표지향성 → 창의성발휘	-.054	-.613	.541	1.000	.003	기각		
	I-8	목표지향성 → 직무만족	-.023	-.257	.789	1.000	.001	기각		
	I-9	목표지향성 → 조직몰입	.152	1.750	.082	1.000	.023	기각		
	I-10	자율성 → 창의성발휘	.052	.595	.553	1.000	.003	기각		
	I-11	자율성 → 직무만족	.253	2.981	.003**	1.000	.253	채택		
	I-12	자율성 → 조직몰입	.265	3.139	.002**	1.000	.163	채택		
가설 II (독립→매개)	II-1	혁신추구성 → 혁신추구성	.093	1.067	.288	1.000	.009	기각		
	II-2	혁신추구성 → 위험감수성	.058	.663	.508	1.000	.003	기각		
	II-3	혁신추구성 → 목표지향성	.064	.726	.469	1.000	.004	기각		
	II-4	위험감수성 → 혁신추구성	-.026	-.300	.764	1.000	.001	기각		
	II-5	위험감수성 → 위험감수성	.189	2.193	.030**	1.000	.036	채택		
	II-6	위험감수성 → 목표지향성	-.016	-.183	.855	1.000	.000	기각		
	II-7	목표지향성 → 혁신추구성	.137	1.573	.118	1.000	.019	기각		
	II-8	목표지향성 → 위험감수성	-.146	-1.684	.095	1.000	.021	기각		
	II-9	목표지향성 → 목표지향성	.145	1.676	.096	1.000	.021	기각		
	II-10	자율성 → 혁신추구성	.168	1.941	.044**	1.000	.028	채택		
	II-11	자율성 → 위험감수성	.243	2.861	.005**	1.000	.059	채택		
	II-12	자율성 → 목표지향성	.040	.460	.646	1.000	.002	기각		
가설 III (독립+매개→종속)	III-1	독립	자율성	직무만족 (종속)	.176	2.301	.023**	1.029	.520	채택
		매개	혁신추구성		.461	6.049	.000***	1.029		
		독립	자율성	조직몰입 (종속)	.214	2.615	.010**	1.029	.163	
		매개	혁신추구성		.308	3.773	.000***	1.029		
	III-2	독립	위험감수성	조직몰입 (종속)	.101	1.294	.198	1.037	.245	채택
		매개	위험감수성		.466	5.989	.000***	1.037		
		독립	자율성	직무만족 (종속)	.090	1.384	.169	1.063	.484	
		매개	위험감수성		.669	10.258	.000***	1.063		
		독립	자율성	조직몰입 (종속)	.157	2.003	.047**	1.063	.259	
		매개	위험감수성		.447	5.724	.000***	1.063		
	III-3	독립	-	-	-	-	-	-	기각	
		매개	-	-	-	-	-	-		

** : p<0.05, *** : p<0.01

*가설 III 나머지 결과 값 : 기각

<표 10> 조직기업가정신과 조직유효성 간 개인기업가정신의 매개효과 검증결과 요약

종속변수	매개변수	독립변수			
		혁신추구성	위험감수성	목표지향성	자율성
창의성발휘	혁신추구성	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음
직무만족		매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	부분매개
조직몰입	위험감수성	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	부분매개
창의성발휘		매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음
직무만족	목표지향성	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	완전매개
조직몰입		매개효과 없음	완전매개	매개효과 없음	부분매개
창의성발휘	자율성	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음
직무만족		매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음
조직몰입		매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음	매개효과 없음



<그림 2> 연구모형에서 본 유의미한 매개효과 경로

위의 결과와 같이 가설 2의 공공부문에서 독립변수인 조직기업가정신은 매개변수인 개인기업가정신에 영향을 미치는 것으로 나타나 부분 가설이 채택되었다. 독립변수인 조직기업가정신과 종속변수인 조직유효성의 관계에서 조직구성원들의 개인기업가정신인 혁신추구성, 위험감수성, 목표지향성의 특성이 조직유효성에 일부 유의미한 매개 효과를 미치고 있음이 입증되었다. 따라서 가설 2와 가설 3은 일부 유의미한 가설로 채택되었다.

V. 결론 및 제언

5.1 연구결과 및 시사점

공공부문에서 조직기업가정신이 조직성과에 유효한 영향을 미치는지 여부와 공공조직에서 종사하는 구성원들의 개인기업가정신 특성이 조직기업가정신과 조직유효성에 있어서 매개변수로서의 역할을 하고 있는지를 검증하였다. 연구결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 공공부문에서 조직기업가정신이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 조직차원에서 혁신추구성과 위험감수성, 목표지향성, 자율성이 조직 구성원들에게 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 밝혀졌으나, 창의성발휘 측면에서의 영향은 거의 없는 것으로 나타났다. 이것은 조직기업가정신이 공공부문에서도 부분적으로 조직몰입, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있고 또한 공공부문에서 내부적 혁신 및 경쟁력 제고에 중요한 변수로 인식할 수 있다. 단, 창의성발휘에는 큰 영향은 없는 점으로 보아 공공부문에서의 창의성과 관련된 다양한 각도로 재연구가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 공공부문 조직기업가정신 요인 중 조직유효성에 유의미한 영향을 준 것으로 밝혀진 혁신추구성과 위험감수성, 자율성은 개인기업가정신 특성 중 위험감수성과 혁신추구를 매개하는 역할에 있어서도 조직의 몰입과 직무에 만족을 줄 수 있는 변수로 역할을 하고 있음이 밝혀졌다. 또한, 위험감수성은 조직몰입에 매개적 역할을 하고 있음을 밝혀졌으며 직무만족 등에도 매개적 영향을 주고 있다. 하지만, 종속변수인 조직유효성의 창의성발휘에는 매개역할을 하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이는 위험에 대한 감수성이 높은 조직구성원일수록 그리고 업무적 아이디어와 미래비전 및 목표달성에 대하여 자율적인 조직일수록 조직기업가정신에서의 위험감수성과 자율성은 더욱 크게 발휘됨에 따라 조직에 대한 몰입도가 높아지고 직무에 대해 만족하고 있지만 창의성발휘와는 관련성이 없음을 알 수 있다. 개인기업가정신 특성 중 혁신추구성의 경우도 직무만족과 조직몰입을 높여주는 것으로 나타났다. 공공부문에서의 혁신추구와 목표지향은 조직에서 조직적 미션과 비전으로 크게 다루지 않음과 동시에 지표 개선과 혁신적 측면에서 조직화되어 흡수되어 활용되어지지 않고 있음을 알 수 있다.

셋째, 종속변수 측면에서 결과를 종합해 보면 조직몰입의 경우 독립변수인 조직기업가정신 중 위험감수성 및 자율성과 매개변수인 위험감수성은 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 직무만족의 경우에는 조직기업가정신 중 자율성과 매개변수인 위험감수성과 혁신추구성에서만 영향을 보이고 있다. 창의성발휘는 독립변수인 조직기업가정신 및 매개변수인 개인기업가정신 모두 영향이 없는 것으로 밝혀졌다.

넷째, 공공부문에서 조직기업가정신에 대한 연구는 조직 내 기업가정신의 중요성을 제시하고, 조직 구성원들의 체계적인 기업가정신 육성과 함양이 필요하다는 것을 함께 제시한다.

본 연구를 통해 공공부문 기업가정신의 중요성을 논의하고, 조직 내·외부 환경 변화와 전략에 대하여 적극적이고 진취적이며 창의·혁신적인 형태로 변화 할 수 있도록 공공부문 조직과 개인의 기업가정신에 대해 연구한 결과를 제시하였다. 그러한 의미에서 본 연구는 공공부문 조직기업가정신에 대하여 지속적이고 체계적인 방향을 제시함과 동시에 공공부문의 기업가정신 육성과 발전에 대한 향후 후속 연구에 도움을 줄 것으로 판단된다.

본 연구에서는 공공부문 조직에서 조직기업가정신은 대체적으로 조직유효성에 부분적으로 유의미한 영향을 미치고 있으며 위험감수성과 혁신추구성에 대한 공공부문에서의 매개효과를 실증분석을 통해 검증하였다. 이러한 의미 있는 결과에도 불구하고 조직기업가정신의 변인을 측정함에 있어 정도의 차이만을 확인할 수 있는 단편적인 부분이 있었으며, 조직구성원 개인들이 인지하고 있는 주관적인 조직기업가정신으로 측정이 되어 공공기관별 특성에서 객관성이 고려되지 못한 부분이 있을 수 있다. 향후 연구에서는 조직의 기업가정신에 영향을 미치는 변수간의 영향관계를 명확히 규명하기 위해 매개변수 측정 시 다양한 변수들을 통제함으로써 보다 정확한 검증이 가능할 것이다. 또한, 깊이 있는 결과 도출을 위해서 또한, 보다 정확한 가설의 검증과 연구결과의 일반화를 위해서 다양한 다수의 표본을 대상으로 측정을 진행하고 더 나아가 해당 기관별 특성을 도출하여 결론에 적용하는 것이 필요하다. 그리고 공공부문 업무별, 업태별, 형태별, 조직구조별로 구분하여 조직기업가정신에 영향을 미치는 요인들에 대한 후속 연구가 필요하며 공공부문의 조직규모별로 매개적, 조절적 변인에 대하여 객관적으로 조직성과를 고려한 연구가 필요하다. 또한, 실제 조직기업가정신을 실현하고 있고 진취적으로 미션을 실행하고 있는 공공부문 조직과 전혀 실행되고 있지 않는 조직 간의 비교연구 등이 보다 더 다양하게 후속 연구들이 지속되어야 할 것으로 생각한다.

REFERENCE

- 강성두·강영순(2012), 중소기업 경영자의 기업가정신과 조직구성원의 목표지향성이 조직효능감에 미치는 영향, *한국콘텐츠학회 논문지*, 12(10), 439-452.
- 고종남·도만승·권주형·김영수(2012), 사내기업가정신이 기술혁신을

- 매개로 한 조직유효성에 미치는 영향, *경영교육연구*, 27(2), 477-502.
- 고환상(2011), 상사의 리더십과 개인의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향, *경영교육연구*, 26(5), 347-377.
- 김민영·김희연·오현규·박성민(2015), 공직봉사동기와 기업가정신에 관한 실증 연구: 공공부문의 개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로, *한국행정논집*, 27(4), 1135-1164.
- 김민환·이옥범(2003), 중등학교장의 리더십과 임파워먼트, 조직몰입 및 직무만족의 관계에 관한 연구, *한국경영교육학회 학술대회 발표논문집*, 127-145.
- 김명희(2014), 새로운 유형의 기업가정신, *한국콘텐츠학회지*, 12(2), 44-51.
- 김종관(1994), 기업가정신의 개념과 연구접근방법, *대한경영학회지*, 9, 27-52.
- 류병곤·이호선(2011), 조직구조와 조직문화가 변혁적/거래적 리더십과 조직몰입 관계에 미치는 조절효과 연구, *한국인사관리학회 학술대회 발표논문집*, 258-282.
- 박상용(2003), 벤처기업 CEO의 기업가정신 구성원의 임파워먼트, 조직유효성의 관계에 대한 구조적 모형, 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위논문, 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위 논문.
- 오종석·이용탁(1999), 벤처기업의 기업가정신과 성과와의 관계, *대한경영학회지*, 22, 285-307.
- 윤대혁·박민생(2007), 경영자의 기업가정신의 결정요인에 관한 연구, *인적자원관리연구*, 14(2), 99-121.
- 윤종록·위홍복·최광신(2003), 조직기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구-환경특성변수와 개인특수변수의 조절효과 검증을 중심으로, *대한경영학회지*, 16(3), 869-888.
- 이상진·유왕진·정동우·이동명(2010), 기업가정신과 리더십이 중소기업의 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, *한국경영공학회지*, 15(2), 159-176.
- 이우진·황보윤(2015), 대한민국 창업교육 연대기, *벤처창업연구*, 10(3), 171-183.
- 이정호(2004), 기업가정신 조직구조 조직문화 및 조직성과간의 관련성에 관한 연구, 영남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이재익·정수진(2011), 직무불안정성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, *경영교육연구*, 26(4), 141-163.
- 이재훈·김경근(2007), 가족 및 학교 내 사회자본과 학업성취, *한국교육학연구* (구 안암교육학연구), 13(2), 175-208.
- 이춘우(1998), 앙트라프러뉴십 연구의 개관과 핵심연구주제의 설정, 서울대학교 경영대학 경영학과 경曹.
- 이춘우(1999), 조직앙트라프러뉴십의 역할과 조직성과에 관한 연구, 서울대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이춘우(2002), 자원기초이론의 비판적 고찰을 통한 벤처기업의 핵심경영자원에 관한 개념적 연구, *한국인사조직학회 발표논문집*, 161-194.
- 위홍복(2003), 기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구, 조선대학교박사 학위 논문.
- 장대성·임성배(2005), EO(Entrepreneurship Orientation)와 창업성과간의 관계에 관한 연구, *대한경영학회지*, 18(3), 1121-1143.
- 정찬근·정동섭(1997), 한국 중소기업에서의 기업가적 경향과 조직구조의 유기성간의 관련성, *중소기업연구*, 19(1), 213-230.
- 조세근·손중서·이우진(2015), 창업지향성과 학습지향성이 중소기업의 성과에 미치는 영향에 관한 연구, *벤처창업연구*, 10(6), 1-13.
- 최무진(2013), 기업가정신이 경영성과에 미치는 영향, *경영교육연구*, 28(1), 235-255.
- 황상규(2013), 조직 내 기업가정신이 자기효능감과 기업성과에 미치는 영향, *대한안전경영과학회지*, 15(4), 345-356.
- 황인학(2015), 한국의 기업가정신의 실상과 과제(15-26), KERI Insight: 한국경제연구원.
- 황인학(2016), 기업가정신 지수의 장기변화 추이 분석(16-03), KERI Insight: 한국경제연구원.
- Balabanis, G. I. & Katsikea, E. S.(2003), Being an entrepreneurial exporter: does it pay?, *International Business Review*, 12(2), 233-252.
- Barrett, H.(1996), Relations among corporate entrepreneurship, marketing mix factors, and business performance, *School of Business and Entrepreneurship*, Nova Southeastern University.
- Barringer, B. R.(1995), *The Performance Implications of Achieving a Fit Between Corporate Entrepreneurship and Strategic Management Practices*, The Graduate School University of Missouri-Columbia a Dissertation of Ph.D.
- Barringer, B. R. & Bluedorn, A. C.(1999), The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management, *Strategic Management Journal*, 20(5), 421-444.
- Bellone, C. J. & Goerl, G. F.(1992), Reconciling Public Entrepreneurship and Democracy, *Public Administration Review*, 52(2), 130-134.
- Block, Z. & MacMillan, I.(1993), *Corporate Venturing*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Burgelman, R. A.(1985), Managing corporate entrepreneurship: New structures for implementing technological innovation. *Technology in Society*, 7(2-3), 91-103.
- Brockhaus, R. H.(1980), The effect of job dissatisfaction on the decision to start a business, *Journal of Small Business Management (pre-1986)*, 18(000001), 37.
- Campbell, J. P.(1977), On the nature of organizational effectiveness, *New perspectives on organizational effectiveness*, 13, 55.
- Choi, M. J.(2013), Effects of Entrepreneurship on Managerial Performances: Centering on Control Effects of Region, *Korean Business Education Review*, 28(1), 235-255.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P.(1986), The development and testing of an organizational-level entrepreneurship scale, *Frontiers of entrepreneurship research*, 1(1986), 626-639.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P.(1991), A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior, *Entrepreneurship theory and practice*, 16(1), 7-25.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P.(1995), Entrepreneurship as firm behavior: A research model. *Advances in Entrepreneurship, firm emergence, and growth*, 2, 175-224.
- Covin, J. G. & Miles, M. P.(1999), Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage, *Entrepreneurship: Theory and practice*, 23(3), 47-47.
- Cromie, S. & Hayes, J.(1991), Business ownership as a means of overcoming job dissatisfaction. *Personnel Review*, 20(1), 19-24.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G., J. &

- Porter, L. W.(1980), Organizational Structure and Performance, *Academy of Management Review*, 5(1), 49-64.
- Dweck, C. S.(1986), Motivational Processes Affecting Learning, *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048.
- Dweck, C. S. & Elliot, E.(1983), Achievement Motivation, In EM. Hetherington, *Handbook of child psychology*, New York: Wiley, 4, 643-691.
- Drucker, P. F.(1985a), Innovation and Entrepreneurship, *Practice and Principles*, Harper & Row, New York.
- Drucker, P. F.(1985b), The principle of innovation. *Harvard Business Review*, 85(3), 67-80.
- Eisenhauer, J. G.(1995), The entrepreneurial decision: Economic theory and empirical evidence, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 19(4), 67-80.
- Etzioni, A.(1964), Modern organizations (No. HMI131 E8), ISO 690
- Farber, S.(1999), *CE Within the Small Single Business Firm*, the Graduate University of Claremont a Dissertation of Ph.D.
- Gibb, A. A.(1990), Entrepreneurship and Intrepreneurship-exploring the differences. *New Findings and perspectives in Entrepreneurship*, Avebury, Gower Publishing Company Ltd, 33-67.
- Guth, W. D. & Ginsberg, A.(1990), Guest editors' introduction: Corporate entrepreneurship, *Strategic management journal*, 5-15.
- Hall, W. K.(1980), Survival strategies in a hostile environment. *Harvard Business Review*, 58(5), 75-85.
- Hébert, R. F. & Link, A. N.(1988), *The entrepreneur: mainstream views & radical critiques*, Praeger Publishers.
- Hébert, R. F. & Link, A. N.(1989), In search of the meaning of entrepreneurship, *Small Business Economics*, 1(1), 39-49.
- Henley, A.(2007), Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data, *Entrepreneurship & Regional Development*, 19(3), 253-280.
- Herron, L.(1992), Cultivating corporate entrepreneurs, *Human Resource Planning*, 15(4), 3-3.
- Hornsby, J. S., Naffziger, D. W., Kuratko, D. F. & Montagno, R. V.(1993), An interactive model of the corporate entrepreneurship process, *Entrepreneurship: Theory and practice*, 17(2), 29-38.
- Hwang, I. H.(2015), *Realities and challenges of entrepreneurship in South Korea(15-26)*, KERI Insight: Korea Economic Research Institute.
- Hwang, I. H.(2016), *Long-term trend analysis of the entrepreneurship index(15-26)*, KERI Insight: Korea Economic Research Institute.
- Hwang, S. K.(2013), The Effects of Corporate Entrepreneurship on Self-Efficacy and Firm Performance in Small and Medium-sized Firms of Gyeongnam Region, *Journal of Korea Safety Management & Science*, 15(4), 345-356.
- Jo, S. K., Son, J. S. & Lee, W. J.(2015), The Study on The Effect of Entrepreneurial Orientation and Learning Orientation Toward to SME's Performance. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(6), 1-13.
- Jung, C. K. & Jung, D. S.(1997), Articles: The Interrelationship of Entrepreneurial Orientation and Oraganicity of Oraganizational Structure in Korean Small & Medium., *Asia Pacific Journal of Small Business*, 19(1), 213-230.
- Jang, D. S & Im, S, B.(2005), A Study on the Relationships between EO(Entrepreneurial Orientation) and the Success of Venture Creation, *Korean journal of Business Administration*, 18(3), 1121-1143.
- Kang, S. D. & Kang, Y. S.(2012), Effects of CEO's Entrepreneurship in Small and Medium Enterprises and Goal Orientation of Employees on Collective Efficacy, *International Journal of Contents*, 12(10), 439-452.
- Kanter, R. M.(1989), *When giants learn to dance: mastering the challenge of strategy*, Management and Careers in the 1990s.
- Kim, M. Y., Kim, H. Y., Oh, H. G. & Park, S. M.(2015), An Empirical Study on public service motivation and Entrepreneurship, *Korean public administration Quarterly*, 27(4), 1135-1164.
- Kim, J. G.(1994), Entrepreneurship concept and research approach, *Korean Journal of Business Administration*, 9, 27-52.
- Kim, M. H. & Lee, U. B.(2003), Relationship of principals & Leadership, Perceptions of Empowerment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Secondary Schools, *Korean Business Education Review*, 127-145.
- Kim, M. H.(2014), A New Type of Entrepreneurship: Discussion on the Relevance of Public Entrepreneurship, *The Korea Contents Association*, 12(2), 44-51.
- Khandwalla, P. N.(1977), *The design of organizations*, Houghton Mifflin Harcourt P.
- Knight, F.(1921), Risk, uncertainty, and profit. Hart Schaffner and Marx prize essays no 31, *Boston and New York: Houghton Mifflin*.
- Ko, J. N., Do, M. S., Kwon, J. H. & Kim, Y. S.(2012), The Influence of Corporate Entrepreneurship on organizational effectiveness Mediated by Technology Innovation, *Korean Business Education Review*, 27(2), 477-502.
- Ko, H. S.(2011), The Effects of the Supervisor's Leadership and Individual Self-Leadership on the Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Korean Business Education Review*, 26(5), 347-377.
- Kuratko, D. F. & Welsch, H. P.(2003), Strategic entrepreneurial growth, *Recording for the Blind & Dyslexic*.
- Lassen, A. H., Gertsen, F. & Riis, J. O.(2006), The nexus of corporate entrepreneurship and radical innovation, *Creativity and Innovation Management*, 15(4), 359-372.
- Lee, S. J., Yoo, W. J., Jung, D. U. & Lee, E. M.(2010), The study aims to look into the effects of entrepreneurship and leadership of small and medium-sized companies on organizational effectiveness, *Journal of the Korea management engineers society*. 15(2), 159-176.
- Lee, C. W.(1998), *Research Overview of the Entrepreneurship and set of key research topics*, Department of Business Administration, Seoul National University.
- Lee, C. W.(1999), *A Study on the role and performance Corporate Entrepreneurship*, Doctor's thesis, Graduate School of Seoul National University.
- Lee, C. W.(2002), A Conceptual Study on the Core Management of Venture Companies through Critical Review of the Theory of Natural Resources, *Korean Journal of Management*, 161-194.

- Lee, J. H.(2004), Relationships among Corporate Entrepreneurship, Organizational Structure, Organizational Cultures, and Organizational Performances, Doctor's thesis, Graduate School of Yeungnam University.
- Lee, J. H & Kim, K. K.(2007), The Effect of Social Capital within Family and School on the Student's Academic Achievement, *The Korea Educational Review*, 13(2), 175-208.
- Lee, J. I & Jung, S. J.(2011), A Study on the Moderating Effect of Job Insecurity and Organizational Performance by Self Efficacy, *Korean Business Education Review*, 26(4), 141-163.
- Lee, W. J. & HwangBo, Y.(2015), The Chronology of Korean Entrepreneurship Education: The feature analysis and future development of entrepreneurship education. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(3), 171-183.
- Lieberman, M. B. & Montgomery, D. B.(1988), First-mover advantages, *Strategic management journal*, 9(S1), 41-58.
- Linden, R. M.(1990), *From vision to reality: Strategies of successful innovators in government*, Lel Enterprises.
- Locke, E. A.(1976), The nature and causes of job satisfaction, *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G.(1996), Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Miller, D.(1983), The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firm, *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Miller, D. & Friesen, P. H. (1982), The longitudinal analysis of organizations: A methodological perspective, *Management Science*, 28(9), 1013-1034.
- Morris, M. H. & Kuratko, D. F.(2002), *Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations*, South-Western Pub.
- Morris, M. H. & Jones, F. F.(1999), Entrepreneurship in established organizations: The case of the public sector, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 24(1), 71-71.
- Mowday, R. T., Steer, R. M. & Porter, L. W.(1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nunnally, F. C.(1978), *Psychometric theory(2nd ed.)*, New York: Mcgraw-hill.
- Oh, J. S. & Lee, Y. T.(1999), Relationship Between Entrepreneurship and Performance in Venture Business. *Korean journal of Business Administration*, 22, 285-307.
- Osborne, D. & Gaebler, T.(1992), *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, Reading, MA: Addison-Wesley Public Comp.
- Park, S. Y.(2003), *(A) Structural Model of the Relationships between CEO's Entrepreneurship in Venture Business, the Empowerment on the Members and Organizational Effectiveness*. Doctor's thesis, Graduate School of Hoseo University.
- Reich, R.(1987), Entrepreneurship Reconsidered: The Tam as Hero., *Havard Business Review*, 65(3), 77-84.
- Roberts, N. C. & King, P. J.(1996), *Transforming Public Policy. Dynamics of Policy Entrepreneurship and Innovation*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Ryu, B, G. & Lee, H. S.(2011), Moderation Effect of Organizational Structure and Organizational Culture on the Relationship Between Transformational/Transactional Leadership and Organizational Effectiveness, *Journal of Organization and Management*, 258-282.
- Seijts, G. H.(2004), Coworker perceptions of outcome fairness of breastfeeding accommodation in the workplace, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(3), 149-166.
- Schumpeter, J. A.(1934), The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle, *Transaction publishers*, 55.
- Schumpeter, J. A.(1950), The march into socialism, *The American Economic Review*, 40(2), 446-456.
- Steers, R. M.(1975), Problems in the measurement of organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 546-558.
- Venkatraman, N.(1989), The concept of fit in strategy research: Toward verbal and statistical correspondence, *Academy of management review*, 14(3), 423-444.
- Wi, H. B.(2003), *An Empirical Study on the Effecting Factors of Entrepreneurship in Organizational Effectiveness : Focus on Moderator of Dynamic Environment and Personality of CEO*, Doctor's thesis, Graduate School of Chosun University.
- Youn, D, H. & Park, M. S.(2007), A Study on the Determinant Factor of Entrepreneurship of Manager in Korea, *Journal of Human Resource Management Research*, 14(2), 99-121.
- Yun, J. L. & Wi, H, B. & Choi, K. S.(2003), Empirical Study on the Effecting Factors of Corporate Entrepreneurship in Organizational Effectiveness: Focus on Moderator of Dynamic Environment and Personality of CEO, *Korean journal of Business Administration*, 16(3), 869-888 권
- Zahra, S. A.(1991a), Environment, Corporate Entrepreneurship and Financial Performance: A Taxonomic Approach, *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340.
- Zahra, S. A.(1991b), Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study, *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
- Zahra, S. A.(1996), Governance, ownership, and corporate entrepreneurship: The moderating impact of industry technological opportunities, *Academy of management journal*, 39(6), 1713-1735.

Effects of Corporate Entrepreneurship Awareness on Organizational Effectiveness in Public Organizations: Focusing on Domestic Public Sector Practices*

Park, Young Sang**

Lee, Woo Jin***

Abstract

This study investigated the effects of corporate entrepreneurship awareness on organizational effectiveness using a case study of a domestic public institution—something that had not been done before. The main purpose of this study was to examine the correlation between corporate entrepreneurship and the personal entrepreneurship of each organization member. Specifically, we studied the effects of four aspects of corporate entrepreneurship—innovation, risk sensitivity, goal orientation, and autonomy—on the effectiveness of the organization with regard to personal entrepreneurship, defined by creativity, job satisfaction, and organizational commitment, in a public institution. We examined the mediating role of the facets of private entrepreneurship—innovation, risk sensitivity, and goal orientation—on the effectiveness of organizations. In addition, we examined the correlation between the recognition of an organization and individual innovation, creativity, and entrepreneurship in domestic public institutions. We found that corporate entrepreneurship significantly influences organizational effectiveness. We also found that private entrepreneurship has partially influenced organizational effectiveness. This result indicates that specifically personal entrepreneurship in a public organization with a corporate structure contributes in part to organizational effectiveness. Therefore, the efforts made for disruptive innovation and the innovative strategies of corporates with personal entrepreneurship should be kept up for the long haul in order to influence the achievements of organizations in the public sector significantly. The need of the hour is for public institutions to disseminate and extend entrepreneurship at the national level. Furthermore, studies on corporate entrepreneurship in different fields in organizations in the public domain are needed.

Keywords : *Entrepreneurship, Corporate Entrepreneurship, Organizational Effectiveness, risk sensitivity, goal orientation, autonomy, Organizational Involvement, Creativity, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

* This manuscript an addition based on the author's master's thesis from Kookmin University.

** (First author) Master's Dept. of Entrepreneurship Major, Graduate School of Global Entrepreneurship Kookmin University, syskernel@kookmin.ac.kr

*** (Corresponding Author) Professor Dept. of Entrepreneurship Major, Graduate School of Global Entrepreneurship Kookmin University, drlee@kookmin.ac.kr