

# 기업 내 기업가정신과 감성지능, 지원적 리더십, 적응성과의 관계

김종관<sup>1</sup>, 박기홍<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>부산대학교 경영대학 교수, <sup>2</sup>부산대학교 대학원 미래경영학전공 박사과정

## Relations between Intrapreneurship and Emotional Intelligence, Supportive Leadership and Adaptation Performance in Organization

JongKwan Kim<sup>1</sup>, KiHong Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, School of Business, Pusan National University

<sup>2</sup>Ph.D. Candidate, Dept. of Future Business Administration, Pusan National University

요 약 사내기업가정신은 기업 내 기업가정신으로 지칭되기도 하며, 조직 내에서 변화의 기회를 인식하고, 평가하고, 적극적으로 실천해 나가는 기업 혁신의 원동력으로 사내기업가정신이 발휘되는 모든 조직에서는 높은 경영성과를 창출해 낸다는 연구들이 제시되고 있다. 본 연구는 사내기업가정신과 개인의 적응성과의 관계에서 감성지능의 매개효과를 검증하고, 사내기업가정신과 개인의 적응성과의 관계에서 지원적 리더십의 조절효과를 실증 분석하고자 하였다. 이를 위해서 부산광역시경제권의 기업에 종사하는 종업원(편의상 부산대학교 경영대학원 졸업생, 재학생 중 지역기업에 재직하고 있는 종업원)을 대상으로 2018년 9월 설문조사하여 총 113명의 설문결과를 통해서 이들 변수들의 관계를 실증 분석하였고 그 결과, 유의미한 결과가 검증되었다. 따라서 사내기업가정신과 개인의 적응성과의 관계에서 감성지능의 매개효과와 지원적 리더십의 조절효과가 검증되었다.

주제어 : 사내기업가정신, 감성지능, 지원적 리더십, 적응성, 부산·울산·경남 기업

**Abstract** The purpose of this study is to examine the mediating effects of emotional intelligence on the relationship between internal entrepreneurship and individual adaptation performance and to analyze empirically the effect of supportive leadership on the relationship between internal entrepreneurship and individual adaptation performance. In order to do this, we conducted a questionnaire survey of employees in Busan Metropolitan Economic Area in September 2018 (for convenience, graduates of Pusan National University Business School and employees of local companies among current students). As a result, the mediating effect of emotional intelligence and the moderating effect of supportive leadership were verified in the relation between entrepreneurship and individual's adaptation performance.

**Key Words** : Intrapreneurship, Emotional Intelligence, Supportive Leadership, Adaptive Performance, Busan·Ulsan·Gyeongnam Companies

\*Corresponding Author : KiHong Park(kipark@chunha.com)

Received October 9, 2018

Accepted November 20, 2018

Revised November 7, 2018

Published November 28, 2018

## 1. 서론

기업가정신은 산업혁명의 원동력으로 인식되면서 산업현장에서는 물질 자원 이상으로 그 중요성이 강조되고 있다. 경영학계에서도 기업가정신에 대한 지속적인 연구가 진행되어 왔으며, 4차 산업혁명의 시대에 진입하면서 그 중요성은 더욱 더 강조되고 있다.

기업가정신에 관한 초기 연구는 창업가와 기업가 연구가 그 중심을 이루었다.

최근 기업가정신의 유형론 연구에서 다양한 관점의 기업가정신이 연구되고 있으며, 특히 사내기업가정신이 주목받고 있다. 이미 20세기 경영·경제학자들의 연구에서 자본주의 체제 속에서 산업 및 경제 변화의 역동성을 이해하기 위해서는 기업가정신과 혁신성의 중요성이 강조되어 왔다[1, 2].

그러나 21세기에 진입하면서 무한 경쟁의 시대가 열리고 기업의 생존을 위해 창의성, 융복합성, 자기 주도적 문제해결능력, 도전정신과 같은 조직 구성원의 역량이 더욱 더 절실히 요구되고 있다[3, 4].

이러한 맥락에서 조직의 변화는 새로운 시장 창출, 새로운 비즈니스 기회 추구, 또는 새로운 영역으로 회사의 운영 범위를 확대할 뿐만 아니라 전략적 갱신 프로세스를 포함한다. 이와 같이 사내기업가정신은 혁신, 새로운 제품, 서비스, 프로세스로 변환될 수 있는 지식의 개발이 이루어지는 지속적인 탐사, 탐사 및 내부 적응을 통해 외부 환경의 복잡성과 고속 변화에 대처하는 조직을 위한 메커니즘을 제공할 수 있다. 따라서 관리 시스템, 조직, 계열사 및 고객이 있어 중심에 있는[5] 사내기업가정신은 기업 프로세스로서 Apple, 3M, Procter & Gamble, Google 및 Philips와 같은 성공 사례를 통해 수익성, 시장 점유율 및 성장 측면의 재무성과 증가와 더불어 바람직한 내부 프로세스 혁신과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이를 근거로 많은 연구자들에게 기업 내 기업가정신 프로세스를 구성하는 요소 분석은 상당한 관심을 불러일으켰다[6].

또한 기업가정신의 관행은 다른 조직 구성원들과의 상호작용이 요구되고 있으며, Lechner(2005)는 사회적 맥락(공식 및 비공식적인 사회적 관계)이 전략적 이니셔티브에 상당한 영향을 미치는 것을 제안하고 있다. 따라서 기업가 정신의 맥락에서 다른 조직 구성원의 감정 표현은 기업가의 행동, 인식 및 감정에 영향을 줄 것으로 예상된다[7].

한편 오늘날 경영환경은 직무의 자율성과 복잡성이 고조되고 있는 만큼 경영조직에서는 리더의 지원적 역할과 임파워먼트가 중요하다(Kirkman & Rosen, 1999). 즉 오늘날은 비전과 방향성을 리더가 제시하기 보다는 구성원들의 욕구를 충족시키는데 집중하여 팀의 효율성을 향상시킬 수 있게 된 것이다(Morgeson, DeRue, & Karam, 2010). 따라서 지원적 리더십은 현대 리더십의 필수적인 리더십 역할로 분류되고 있다[8]. 부하에게 자율적인 의사결정 권한을 부여하고 신뢰감을 갖기 때문에 부하들은 직무를 책임감 있게 수행하는 내재적 동기부여 형성에 도움을 주는 지원적 리더십은 특히 자율성(사내 기업가정신 하위요인)과 관련해 주목을 받고 있다. 즉, 지원적 리더십은 직원에 대한 감정적인 지원을 제공하고 직원의 니즈와 복지에 대한 행동을 표현하므로 인간의 기본 욕구인 자율성, 역량, 유대감 같은 심리적 욕구에 많은 도움이 되는 역할을 할 수 있다[9].

이러한 맥락을 고려하여 본 연구는 사내기업가정신이 개인의 적응성과 어떠한 영향을 미치는지 검증하고, 이에 감성지능이 매개역할을 하는지 함께 검증하며, 지원적 리더십이 조절작용을 하는지 검토해보고자 한다.

## 2. 이론적 배경 및 연구가설

### 2.1 사내기업가정신

슈뎬터(Schumpeter) 이후 기업가정신에 대한 연구가 지속적으로 이루어진 가운데 한국에서의 기업가정신에 대한 연구는 1990년대에 시작되었고[10], 이러한 기업가정신은 기업의 열정이나 의지에서부터 기업가의 능력이나 산업에서의 역할까지 다양한 의미로 쓰이고 있다[11].

역사적으로 살펴보면 사내기업가정신의 개념은 지난 40년 동안 진화해왔고 정의는 시간이 지남에 따라 상당히 다양해졌다[12].

1970년대 초기 연구는 벤처 팀과 기존 조직 내부의 기업가정신이 어떻게 발전할 수 있었는지에 초점을 두었다(Hill and Hlavacek 1972; Peterson and Berger 1972; Hanan 1976).

1980년대 연구자들은 다양한 유형의 가치 창출 혁신을 개발하기 위해 기업가적 행동을 사내기업가정신(CE)으로 개념화했다(Alterowitz 1988; Burgelman 1983a, b, 1984; Pinchott 1985; Kanter 1985; Schollhammer 1982).

사내기업가정신의 최초 개념정의는 Miller(1983)에 의

해서 조직 관점(기업가 지향성)으로 이루어졌으며, 기업가적 행동으로 묘사하고 세부적으로 혁신성(innovativeness), 진취성(proactiveness), 위험감수성(risk-taking)으로 분류하였다.

1980년대에(e.g., Duncan et al. 1988; Morse 1986), 또 다른 학자는 관료주의적 조직구조에서 기업가적 행동을 하는 것은 가능하지 않을 것이라고 주장하였다. 또 다른 학자는 규모에 따라 기업가적 행동이 가능할 뿐 아니라 장려되어야 함을 제안하였다(Burgelman 1984; Kanter 1985; Kuratko and Montagno 1989). 이후 Covin and Slevin(1989)은 기업가적 태세로 개념화 하였고, 분류는 Miller(1983)와 동일하다. Lumpkin and Dess(1996)는 “시장 기회에 직면한 기업이 혁신적이고 위험을 감수하고, 적극적으로 행동하려는 성향”으로 보고 자율성(autonomy), 경쟁적 공격성(competitive aggressiveness)을 추가하여 분류하였다. Lumpkin and Dess(1996)의 분류를 따르고 있는 Vivien E. Jancenelle, Susan Storrud-Barnes & Rajshekhar Javalgi(2017)는 “새로운 비즈니스 방식을 개발하거나 혁신하는 것과 같은 다양한 기업 활동을 통해 새로운 성장 노력을 발견하고 추구하는 것과 관련된 기업차원의 구조”로 정의하고 있다. 전반적으로 사내기업가정신을 조직 관점(기업가 지향성)에서 프로세스 또는 조직 갱신으로 정의되었다(Sathe 1989).

따라서 90년대는 사내기업가정신이 혁신적인 기술을 개발할 수 있는 능력으로 이를 강화하고 향상시키는데 주력했다(Jennings and Young 1990; Kuratko et al. 1990; Zahra 1991; Merrifield 1993; Brazeal 1993; Hornsby et al. 1993; Zahra and Covin 1995; Barringer and Bluedorn 1999; Borch et al. 1999).

한편 1990년대에는 포괄적인 정의가 구체화되기 시작했다. Guth and Ginsberg(1990)은 두 가지 주요 유형 즉, 기존 조직 내의 새로운 벤처 창출(venture creation)과 전략적 갱신(strategic renewal)을 통해 진행 중인 조직의 변화를 포괄한다고 강조했다[13].

즉, 기업가 지향성인 조직 관점이 아닌 활동적인 관점에서 “제품 및 프로세스 혁신과 시장 개발과 같은 새로운 사업을 창출하기 위한 공식적 또는 비공식적 활동”으로 정의(Zahra(1991))하고, 기업의 경쟁력 및 재무성과를 향상시킬 수 있음을 제시하였다.

사내기업가정신이란 “기업의 수익성이나 경쟁력 제고를 위해 기존 기업 내부에서 새로운 사업을 시작하거나

전략적으로 쇄신하는 과정”(Zahra, 1996)으로, 참신한 아이디어를 창출하고 위험을 감수하고 독창성을 발휘하는 개인의 활동으로 개념화 하고 있다[13].

지금까지의 개념은 환경과 조직이라는 두 가지 광범위한 범위를 전제로 한 결과 기술 및 관리역량(Yiu, Lau, and Bruton, 2007), 기업 지배 구조(Zahra, 1996), 자원(Hornsby, et al., 2009; Kelly, Peters, and O’Conner, 2009; Simsek, Veiga, and Lubatkin, 2007; Yiu and Lau, 2008), 전략적 의사결정 프로세스(Heavey et al., 2009) 및 관리 프랙티스 및 시스템(Barringer and Bluedorn, 1999)과 같은 조직적 요소가 있기 때문에 역동성, 복잡성 및 탁월성과 같은 환경 측면이 사내기업가정신에 영향을 미치게 된다(Simsek Veiga, and Lubatkin, 2007; Zahra, 1993). 따라서 기업은 외부환경에 적응하고 경쟁력을 확보하며 효과적으로 성과를 창출하게 된다(Guth and Ginsberg, 1990; Hitt et al., 2011; Ireland, Covin, and Kuratko, 2009; Shimizu, 2012; Zahra, 1996)[14].

한편 기업이 새로운 활동과 방법을 발견하고 추구할 수 있게 기회를 제공해주는 것을 근거로 (Hayton and Kelley, 2006) 강한 기업가적 추진력은 사내기업가정신으로 특징지어지고 때로는 “기업가 지향”(Dess and Lumpkin, 2005p. 147)이라고도 한다.

기업가지향성(entrepreneurial orientation)은 기업가정신과 기업가의 역할이나 능력과 같은 의미에서 동일시 사용되며(Morris and Kuratko, 2002) 기업가정신의 기업차원의 행동 및 활동 과정으로 볼 수 있다(Peneder, 2009)[15].

사내기업가정신의 확장된 견해는 Miller(1983)가 밝힌 기업가 성향의 차원(Lumpkin and Dess, 1996)을 토대로 한 것이며, 이는 위험감수, 혁신성 및 사전행동에만 초점을 맞추고 있다. 따라서 5가지 차원의 프레임 워크는 기업성과에 영향을 줄 수 있는 기업가 정신 차원을 연구하는 능력을 허용하기 때문에 연구의 가치가 인정된다.

### 2.1.1 Proactiveness 진취성

회사가 적극적으로 기회 확대에 참여하고자 하는 미래지향적인 관점을 통해 미래의 문제, 필요 또는 변화를 예상하여 행동하는 것(Lumpkin and Dess, 1996)을 말한다.

기업 프로세스에서 이니셔티브를 다루며(Lumpkin and Dess, 1996) 능동적인 관리자는 기회주의적인 확장을 촉진하는데 필요한 비전과 상상력을 제공한다(Penrose, 1959).

결과적으로 확고한 수익성과 성장을 이끌어낼 수 있다.

### 2.1.2 Autonomy 자율성

자율성의 개념은 Lumpkin & Dess가 제시한 프레임 워크의 중요한 차원이다. 자율성은 조직 내 직원과 팀에게 부여되는 자유를 의미한다. 즉 개인과 팀이 창의력을 발휘하고 유망한 아이디어와 기회를 추구할 수 있도록 기존 회사 내에 자치가 존재하는 것이 중요하다. 직원에게 자율권을 부여하는 회사는 권한 부여, 열린 의사소통, 정보에 대한 제한 없는 접근, 간섭 없이 사고하고 행동하는 권한을 제공해주기에 자신의 능력을 발휘하고 결정을 내리고 독립적으로 행동할 수 있는 능력을 보여줄 수 있다.

### 2.1.3 Innovativeness 혁신성

혁신성의 역할은 경제의 역동적인 진화를 추진하는 혁신적인 새로운 조합의 경쟁력 있는 항목으로 Shumpeter(1934)의 초기 연구에서 강조되었다. Lumpkin & Dess는 혁신성이란 “새로운 제품, 서비스 또는 기술 프로세스를 초래할 수 있는 새로운 아이디어, 참신함, 실험 및 창조적 프로세스에 참여하고 지원하는 회사의 경향”으로 정의하였다. 혁신성은 차별화의 수단으로 개념화되어 왔으며 많은 연구에서 혁신성과 성과 사이의 긍정적인 연결성을 지적한다.

### 2.1.4 Competitive aggressivess 경쟁적 공격성

경쟁적 공격성은 시장에서 경쟁 업체를 능가하고 훼손하려는 특징을 보인다. Lumpkin & Dess는 기업의 경쟁 우위 달성에 대한 공격성에 대해 설명했으나 적극적인 기업은 일대일 대결(예: 생산 능력에 대한 적극적인 계획 사용, 제품 서비스 또는 마케팅), 또는 비 통상적인 경쟁 방식의 채택, 높은 시장 공유 목표를 설정하거나 공격을 인하고 수익을 회생시키기도 한다. 경쟁력 있는 공격성은 가치 창출 능력이 뛰어나 긍정적인 시장 반응을 불러일으킬 수 있다.

### 2.1.5 Risk-taking 위험 감수

위험을 감수하는 것은 회사가 위험한 프로젝트에 참여하는 경향이 있음을 의미한다. 위험은 다양한 형태를 취할 수 있다. Venkatraman(1989)은 관리자가 예상 수익이 확실한 검증된 경로와 프로젝트에서 위험을 감수하는 경향이 있음을 위험 요인으로 보고 있다. 위험 감수는 결과가 매우 불확실한 프로젝트, 활동 및 솔루션에 지원을

투자하려는 회사의 태도로 나타난다. 기업이 새로운 기회를 모색하기 위해 기존의 일상과 전통에서 벗어나야 하므로 위험을 감수하는 회사는 성과 이득을 경험할 수 있다. 해를 끼치는 등 수동적이며 활동하지 않는 경향이 있으므로 성과 침체를 경험할 수 있다. 따라서 위험 감수는 긍정적인 시장 반응을 유발할 수 있다[16].

사내기업가정신은 다차원적 구조를 가졌으며, 주로 위험 감수, 혁신성, 진취성, 경쟁력(Sharma and Chrisman, 1999; Dess et al., 2003)을 주요 요인으로 연구가 많이 진행되었으나 기업 성과와의 연관성에 대한 연구는 충분히 진행되지 못하고 있다(Zahra, 1991; Antoncic and Hisrich, 2004). 하지만 몇몇 학자들은 사내기업가정신이 기업에 미치는 영향을 이해하는 것이 중요하다고 한다(Covin and Miles, 1999; Hornsby et al., 2002). 연구를 통해 사내기업가정신은 다차원 효과를 반영하기에 기업의 양적, 질적 개선에 중요한 역할을 하는 것을 발견하였고, 기업가의 능동적이고 혁신적인 행동은 기업의 장기적 발전에도 큰 역할을 할 것으로 예상할 수 있다[1]. 즉, 기업가정신은 최근 새로운 기업을 만드는 것에 초점이 맞추어지고 있다[17].

사내기업가정신의 발휘에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 리더십을 고려해볼 수 있다. 관리자의 리더십 스타일은 직원의 사내기업가적 행동에 영향을 미치는 것으로 가정하는 것은 합리적이다. 따라서 리더는 사명감을 공유하고, 멘토링이나 코칭을 제공하고, 직원들이 새로운 방식으로 사고하도록 유도하고, 그들로부터 신뢰와 확신을 얻는다면 기업의 성공을 가장 효과적으로 달성할 수 있다[18].

사내기업가정신이 높은 직원들에게는 개인의 잠재력을 향상시킬 수 있도록 많은 복지를 제공하게 될 것이고, 이는 결과적으로 작업 참여 수준을 높여 업무를 효과적으로 수행할 수 있게 된다[13].

한편 2000년 이후 경영환경에서 감성은 많은 주목을 받고 있고, 리더십 연구에 있어서 감성지능을 갖춘 리더가 조직에 유효한 영향을 미치는 것으로 많은 관심을 받고 있고(Humphery, 2002; Zhou & George, 2003; 정현우, 2015), 타인의 감성을 잘 이해하고 활용한다면 장기적인 관점에서 기업의 성과와도 연결될 수 있다[19].

## 2.2 감성지능

감성적인 지능을 가진 개인은 조직 내에서 리더십을

발휘하는 경우가 많다. 과거 연구결과에 따르면 인지 지능, 성격 특성 및 인구통계학적 특성과 같은 개인차가 리더십 역할분배를 예측한다는 것을 발견하고 감성지능이 리더십 출현의 차이를 설명한다고 제시하였다.

감성지능(Emotional Intelligence)의 기원은 1920년대 초 Edward L. Thorndike로부터 제시되었다. 조직에서 “개인의 성공은 EQ(감성지능)가 80%의 비율을 차지한다는 사실을 최초로 제시하였고, 이후 D. Goleman(1998)에 의해 감성지능 연구가 대중화되었다.

1990년대부터 지적능력에 대한 연구가 체계화 되었고, “감성지능이란 사회 지능의 하위요소로 다른 사람의 감정을 파악하고 차이를 구분하며, 그러한 감정에 대한 정보를 행동하는데 활용하는 능력”으로 개념화 되었다(Salovey and Mayer, 1990). Daniel Goleman(1995)은 감성지능을 스스로 인식할 수 있는 능력으로 서로 다른 감정을 적절히 표시하는 행위로 정의하였다.

Hay-McBer역량모델로부터 유래된 25가지 역량 모델을 12개 집단을 대상으로 20가지 역량으로 축소한 D.Goleman(1998)은 세 가지 관점을 가지고 감성지능의 개인적 요소에 대한 실증 연구를 실시한 후, ‘감성지능을 감성적이고 사회적으로 능숙한 행동’(Bar-On, 2000:364)의 개인적인 성향으로 인식하게 되었다[19].

Wong & Law(2002)에 따르면 감성지능은 “개인의 감성을 인식하고, 타인의 감성을 공감하며, 상황에 맞게 감성을 조절하고 문제를 해결하고 성과를 달성하기 위해 감성을 행동으로 표현하는 능력”으로 세부적으로 자기감정 인식, 타인감정 인식, 감정조절, 감정활용이라는 4가지 능력으로 분류하고 있다[20].

한편 감성지능은 자기와 타인의 감성을 이해하고 이를 잘 활용하여 적절히 감성을 조절하는 능력으로 이는 조직몰입을 이끌어 내는 매개체 역할을 하며, 조직몰입이 떨어질 경우 업무성과에도 영향을 미칠 수 있기에 성과 향상에 중요한 변수가 되고 있다[21].

감성지능과 리더십 역량은 이론화되어 결합될 수 있다(Boyatzis and Sala, 2003, Boyatzis, 1982, Boyatzis, 2000). 리더십 이론은 변화하는 상황에 적용할 수 있는 카리스마 있고 영감을 주는 것을 중요하게 인식하고 있기에 직원들이 내적 동기부여, 성취감 및 진취적이고 자신감 넘치는 태도를 이끌어내는데 중요한 역할을 한다. 연구 결과에 따르면 리더는 부하 직원에게 영향을 미치는데 특히나 감성지능에 많은 관심을 가져야 한다. 리더

의 지도력은 팀 성과에 중요한 영향을 미치게 되는데 리더가 긍정적인 환경을 조성하여 구성원들 간 감정을 자유롭게 공유하고 표현하게 된다면 개인들은 좀 더 능동적으로 행동하고 다른 사람들과 적극적인 네트워킹 활동을 할 것이다[22].

즉, 감성지능이 높은 조직에서는 스트레스를 효과적으로 예방하고 관리할 수 있고, 주어진 창업환경에 대한 복원력이 높고 능동적인 태도를 보일 것이다[23].

또 다른 연구에서 사내기업가정신은 감성적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고(Donavan, Tom & John, 2004; Elmadag, Ellimger & Frank, 2008; Rod & Ashill, 2009; 최동주, 2011; 유봉호, 2013), 종합적으로 종업원들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 제시하고 있다[24].

이에 따라 본 연구는 이론적 근거와 선행연구들을 통해 다음의 가설을 설정하였다.

가설1. 사내기업가정신은 감성지능에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.3 개인의 적응성과

오늘날 기업은 불확실하고 역동적인 환경으로부터 끊임없이 새로운 기회를 추구해야 하는 필요성에 직면하고 있고, 기업은 이렇게 급변하는 비즈니스 환경에 전략적으로 대응하는 것이 중요하다[15].

적응성과란 조직 내외부의 변화와 불확실성을 이해하고, 변화하는 환경에 적절히 적응하는 성과요인으로 정의(Pulakos et al., 2000)되며, 이는 변화하는 경영 패러다임에 필수적인 혁신과도 매우 밀접한 관련이 있다(박혜진·유태용, 2009)[25].

적응력의 개념은 역동적인 상황에 적용할 수 있는 개인의 능력으로 정의된다(Hesketh & Neal, 1999). 종업원은 자신의 행동을 작업 상황과 새로운 상황에 맞게 조정함으로써 적응력을 발휘하게 된다(Pulakos., 2000).

적응행동의 중요성은 학자들(Allworth & Hesketh, 1996; Hesketh & Neal, 1999; Hollenbeck, LePine & Ilgen, 1996; Ilgen, 1994; London & Mone, 1999; Murphy & Jackson, 1999)에 의해 강조되고 있으며, 개념의 최종 정의는 Pulakos et al.(2000)이다[26].

적응성과의 선행변수를 통합적으로 고찰한 연구는 많지 않다. 하지만 적응성과에 영향을 미치는 요인을 밝히

고자 하는 시도가 많이 있었으며, 그 결과 적응행동에는 유연하고 능동적인 관점이 중요한 영향을 주는 변수로 증명되고 있다. 직무에서 성공적인 수행을 보이는 개인에게 보다 능동적인 학습의 관점을 제공하고 긍정적인 피드백을 통해 본인의 잠재적인 역량을 북돋워주면 비일상성에 대한 적응이 필요한 환경에서도 효과적인 성과를 보여줄 것이다[27].

이에 따라 본 연구는 이론적 근거와 선행연구들을 통해 다음의 가설을 설정하였다.

가설2. 감성지능은 개인의 적응성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 사내기업가정신은 개인의 적응성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4. 감성지능은 사내기업가정신과 개인의 적응성공에 있어 매개역할을 할 것이다.

## 2.4 지원적 리더십

지난 수 십 년 동안 리더십 연구는 추종자들의 결과에 대한 변혁적 리더십의 영향력의 연구가 주를 이루어왔다. 이처럼 변혁적 리더십에 대해 많은 연구가 이루어져온 반면 지원적 리더십의 역할에 대해서는 관심을 기울이지 않았다[8].

한편 조직 구성원의 행동과 태도는 조직성공에 직접적인 영향을 미치는데 구성원의 행동과 태도에 긍정적인 영향력을 지속적으로 발휘하는 것은 모든 관리자의 중요한 이슈가 될 수밖에 없다. 이에 따라 리더의 가치와 아이디어는 종업원들이 자신의 개념을 형성하는데 기여한다[28].

리더의 지원적인 행동은 직원들의 태도와 자신감 형성에 유의한 관계가 있다(House et al., 2004). 지원적 리더십의 연구들(Fiedler, 1996; Hersey & Blanchard, 1993; House & Mitchell, 1974)은 지도자의 행동이 자기효능감의 부차적인 감정을 형성하는 긍정적인 영향을 미친다고 제안하고 있다(Bandura, 1986; Shamir, 1990).

지원적인 리더십은 부하 직원들을 효율적으로 이끌고 역할을 배우도록 안내함으로써 목표달성을 돕는 개념으로[29] 조직의 고위 간부가 지원적인 지도력 행동을 한다면 팀 구성원들과 직접적인 상호 작용을 할 수 있고 진취성 장려, 책임의 명확화, 그룹 내 관계 향상 및 팀 구성원 간의 신뢰 증진을 이끌어낼 수 있다(Carmeli et al., 2010;

Vande Ven and Chu, 1989). 사회교환이론과도 일치하며 (Blau, 1964), 팀 구성원의 동기부여 및 의사결정에 영향을 미치기 때문에 리더의 지원적인 행동은 팀의 기능에 중요한 역할을 한다(Mumford et al., 2002; Rhoades and Eisenberger, 2002). 또한 조직적인 차원에서 팀 내 갈등을 건설적으로 관리하여 응집력을 향상시키는데 중요한 역할을 하며, 양심적으로 행동할 수 있는 능력을 강화시킨다[30]. 지원적인 리더의 행동이 구성원들과 조화로운 협력 관계가 촉진되어(Greene & Schriesheim, 1980; House & Dessler, 1974) 구성원들의 업무 만족도와 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있으나, 매출 목표와는 부정적인 관련이 있음도 알 수 있다(Gagnon & Michael, 2004; Ng & Sorensen, 2008; Parker, Axtell, & Turner, 2001). 하지만 지원적 리더십이 발휘된다면 리더와 추종자의 관계를 강화하고 직원들의 불안을 낮추는데 보상의 효과를 발휘하여 직원들의 스트레스를 완화하는데 도움이 될 수 있다. 반면 지도자가 지원적이지 않다면 직원들의 스트레스 수준과 우울의 수준이 증가하고 있는 연구 결과가 나타났다[31].

종합적으로 지원적 리더십은 구성원들의 욕구와 복지에 대한 관심의 표현을 포함하고 감정적인 지원을 제공하는 리더의 행동으로 정의(House, 1971; Rafferty & Griffin, 2004)[8]되고, 추종자들의 필요와 복지에 대한 관심과 리더와 추종자 간의 상호작용을 위한 바람직한 분위기 조성과 관련이 있다. 그리고 구성원들이 리더와 동등한 지위를 얻고 스스로 권한을 부여하고 개발을 장려할 수 있고[32], 구성원들에 대한 우려를 표현하고 개인의 필요사항을 고려할 수 있다[33].

따라서 현재 주어진 자원에 제약을 받지 않고, 기회를 추구하며, 균형 있는 리더십을 바탕으로 하는 사고와 추론 및 행동 양식인 기업가정신에 유의한 영향을 줄 것으로 판단된다[34]. 한편, 감성지능이 높은 사람은 자신의 존재와 정체성, 처한 상황, 타인과의 관계와 갈등 상황을 올바르게 인식할 수 있고, 만약 어떤 문제가 발생하면 그것을 빨리 인지하고 해결함으로써 자신이 원하는 결과를 얻을 수 있다[35].

이에 따라 본 연구는 이론적 근거와 선행연구들을 통해 다음의 가설을 설정하였다.

가설5. 지원적 리더십은 사내기업가정신과 개인의 적응성공의 관계를 조절할 것이다.

### 3. 연구설계

#### 3.1 연구모형

본 연구는 사내기업가정신과 개인의 적응성과의 관계를 살펴보고, 그 관계에서 감성지능이 매개효과가 있는지, 그리고 사내기업가정신과 감성지능이 개인의 적응성과에 있어서 지원적 리더십이 조절효과가 있는지를 규명해보기 위해 Fig. 1과 같은 연구모형을 설계하였다.

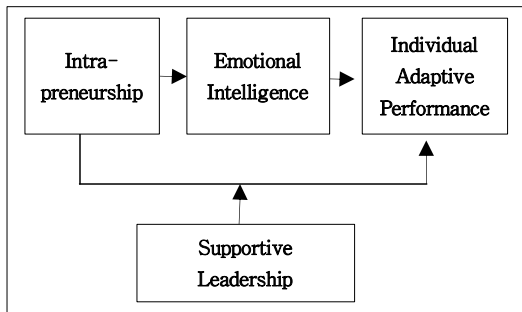


Fig. 1. Research Model

#### 3.2 연구대상과 표본

본 연구에서는 가설 검증을 위해 부산·울산·경남지역에 종사하는 종업원들을 대상으로 임의표본추출방법을 사용하여 자료 수집을 하였다. 조사방법은 2018년 9월 20일부터 10월 2일까지 직접 방문의 서면작성방법으로 총 150부를 배포하였으며, 128부가 회수되었고, 타당하지 않은 설문지 15부를 제외한 총 113부를 최종분석에 사용하였다.

표본의 특성으로 남성 99명(87.6%), 연령은 40대 49명(43.4%), 학력은 대학교 졸업 89명(78.8%), 업종은 제조업 50명(44.2%), 업무부서는 일반관리·기획은 43명(38.1%), 직급은 중간관리자 37명(32.7%), 재직기간의 경우 10년 이상 79명(69.9%), 팀원 수는 1~5명이 37명(32.7%)이 가장 많이 차지하는 것으로 나타났다.

#### 3.3 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구는 사내기업가정신이 개인의 적응성과에 미치는 영향, 그리고 감성지능의 매개효과, 지원적 리더십의 조절효과를 검증하는데 목적이 있다.

사내기업가정신은 “진취적이고 혁신적이며, 경영목표를 달성하기 위해 일정수준의 위험을 충분히 감수하려는

기업의 방침으로 기업 내에서 새로운 조직이나 사업을 창출하거나 조직을 혁신적으로 변화시키는 과정”으로 측정도구는 Lassen et al.(2006), Hisrich(2001), 김종관(1994)이 사용한 설문문항은 수정·번안하여 사용하였다. 사용된 설문항목은 총 25개이다. 사내기업가정신의 하위요소는 기업가지향적인 조직 관점에서는 주로 혁신성, 위험감수성, 진취성, 자율성, 경쟁적 공격성으로 분류하고 있고, 기업 내부에서 새로운 사업을 창출하거나 혁신적으로 변화시키는 과정에서 나타나는 관점인 활동적 관점에서는 혁신, 사내벤처링, 전략적 쇄신으로 분류하고 있다. 본 연구에서는 사내기업가정신의 하위요소를 조직 관점의 하위요소를 적용하고자 하는데, 위험감수성은 설문항목 내용이 유사하여 구성요인에서 제거하고자 한다. 위험감수성이란 위험 선호적 의사결정으로, 위험한 프로젝트를 실행하고자 하는 의욕을 의미한다(Miller, 1983; Zahra, 1993). 이는 새로운 가능성을 예측하고 추구하여 신흥 시장에 참여하려는 자세인 진취성(proactiveness)[36]과 내용이 유사하여 구성개념에서 제거하였다. 따라서 위험감수성을 제외하고 민첩성을 추가하여 하위요소로 혁신성(innovativeness), 진취성(proactiveness), 경쟁적 공격성(competitive aggressiveness), 자율성(autonomy), 민첩성(alertness)의 다섯 가지로 구분하고자 한다.

감성지능은 “정서를 정확하게 인식하고 감정을 표현하고 표현할 수 있는 능력, 사고를 촉진할 때 감정으로 접근하고, 감정과 정서적 지식을 이해하는 능력, 감정을 조절하여 정서적 및 지적 성장을 촉진할 수 있는 능력”으로 David 등(1998)이 제시한 감성지능 측정도구 WLEIS(설문문항 응답방식의 자기보고식 측정도구)를 개발한 Wong & Lee(2002)의 20개 항목을 사용하였다. 하위요소는 자기감정 인식, 타인감정 인식, 감정조절, 감정 활용으로 분류하고자 하며, 측정은 Likert 5점 척도를 활용하였다. 본 연구는 개별적 하위차원이 아닌 전반적인 개념에 초점을 맞추고 있기에 하위차원들을 하나로 결합한 측정도구를 사용하고자 한다.

지원적 리더십은 Rafferty & Griffin(2006) 연구를 기반으로 “구성원들이 자신의 업무에 자발적으로 참여하고 창의력을 향상시킬 수 있도록 책임과 권한을 부여하여 구성원들이 조직에 헌신하여 높은 성과가 달성되도록 동기를 부여하는 리더의 행동”으로 정의 정의하고자 한다. 측정도구는 Rafferty & Griffin(2006)이 개발한 6개 항목을 리커트 5점 척도로 측정하고자 한다.

개인의 적응성과는 Polyhart & Bliese(2006) 연구를 기반으로 “개인의 능력, 기술, 기질, 의지 및 동기를 변화 시키거나 다른 업무, 사회적 또는 환경적 특징에 적절하게 적용할 수 있는 능력”으로 정의하고자 한다. 측정도구는 Polyhart & Bliese(2006)가 개발한 21개 항목을 리커트 5점 척도로 측정하고자 한다. 하위요소는 첫째 창의적 문제해결, 둘째 불확실하거나 예측할 수 없는 직무상황을 처리하는 행위, 셋째 새로운 과업, 기술, 처리방법을 배우는 행위, 넷째 대인관계에서 적응성을 보이는 행위, 다섯째 문화적 적응성을 보이는 행위, 여섯째 육체적인 적응력, 일곱째 직무스트레스 조정, 여덟째 위급상황 처리 등 8개로 분류되고 있다. 하지만 8가지 측면을 평가하는 것은 설문문항도 60개가 넘고 오랜 설문 시간이 소요되기에 I-ADAPT와 같은 포괄적이고 자체보고적인 방법을 개발[37]하였고 이 측정방법을 활용하여 측정하고자 한다.

#### 4. 실증분석

Table 1. Reliability and Validity analysis result

Variable	Cronbach's a	item	Variable	Cronbach's a	item
Intrapreneurship	Innovativeness	.723	Emotional Intelligence	SEA	.816
	Procativeness	.802		OEA	.861
	Competitive aggressiveness	.815		UOE	.877
	autonomy	.852		ROE	.817
	alertness	.767	Adaptative Performance	.900	21
			Supportive Leadership	.917	6

Table 2. Correlation analysis result

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Sex	1															
2. Age	-.34**	1														
3. Education	.041	-.264**	1													
4. Type	.016	-.203*	-.007	1												
5. Department	-.145	.138	-.022	.106	1											
6. Position	-.102**	.587**	-.151	.101	.190*	1										
7. Period	-.233*	.507**	.116	-.286**	.008	.228**	1									
8. Team number	-.069	.337**	-.012	-.075	-.085	.150	.261**	1								
9. I.V	-.098	.216*	-.309**	-.186*	.023	.055	.015	.102	1							
10. P.A	-.025	.091	-.195*	.024	-.050	-.050	-.151	.170	.726**	1						
11. C.A	-.122	.317**	-.294**	-.130	.063	.267**	-.030	.236*	.673**	.666**	1					
12. A.N	-.064	.086	-.331**	.101	-.046	.112	-.146	.093	.622**	.681**	.597**	1				
13. A.L	.054	.183	-.203*	-.128	-.039	.231*	.052	.302**	.520**	.408**	.550**	.431**	1			
14. E • I	-.065	.157	-.237*	.037	.111	.183	.031	.087	.520**	.434**	.328**	.427**	.541**	1		
15. S • L	-.245**	.312**	-.333**	.156	.189*	.383**	.050	.153	.469**	.403**	.457**	.477**	.527**	.331**	1	
16. A • P	-.073	.085	-.173	-.036	.124	.128	-.165	.045	.377**	.357**	.462**	.359**	.384**	.236*	.230*	1

#### 4.1 신뢰성과 타당성

신뢰성은 측정하고자 하는 개념이 일관되게 측정되는지를 확인하는 분석이며, 타당성은 개념이 정확히 측정되었는지 확인하는 분석을 의미한다.

본 연구 변수들의 신뢰도를 분석한 결과 Table 1과 같다. 본 연구는 변수 별로 .929(.723, .802, .815, .852, .767), .897(.816, .861, .877, .817), .900, .917로 변수들의 신뢰도가 높고 내적일관성이 있는 것으로 판단된다. 변수의 타당성을 확인하기 위해 요인구조를 파악하였다. 요인적재량 값이 0.5이하로 나타날 경우 타당성을 저해하는 요인으로 보고 분석 결과는 Table 1과 같다.

#### 4.2 상관관계분석

하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한지, 어떻게 변화하는지를 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였고, 상관관계 계수는 0.6 이상인 경우 상관관계가 높고, 0.8 이상인 경우 다중공선성이 높은 것으로 판단할 수 있다.

다중공선성이 높다는 것은 세 개 이상의 변수 관계로 수치가 높으면 설명력이 낮은 것을 의미한다.

본 연구의 상관관계분석 결과는 Table 2와 같다.



4.3 가설검증

연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS 23을 사용하여 회귀분석을 실시하였다.

가설 1인 사내기업가정신과 감성지능에 대한 분석을 한 결과는 Table 3에 제시하였다. 사내기업가정신과 감성지능의 관계를 분석한 결과 β값은 .520, .434, .328, .427, .541이고, p<0.001의 수준에서 유의하게 나타나므로 가설 1은 모두 채택되었다. 감성지능과 적응성과의 관계에 대한 가설 2에서는 β값은 .631, p<0.001의 수준에서 유의하게 나타나 가설2는 채택되었다.

가설 3은 사내기업가정신과 적응성과의 관계에 대한 가설 3에서는 β값은 .469, .403, .457, .477, .527이고, p<0.001의 수준에서 유의하게 나타나 가설3은 모두 채택되었다. 가

설 4인 사내기업가정신과 적응성과의 관계에서 감성지능의 매개효과를 검증한 결과는 다음 Table 6과 같이 제시하였다.

분석결과를 살펴보면 감성지능을 매개변수로 도입함으로써 사내기업가정신의 영향력이 매개변수와 함께 작용하여 유의하게 나타났다 (β=.129, .078, -.059, .169, .345, p<0.001→ β=.363, p<0.001). 또한 설명력 R<sup>2</sup>은 .529에서 .599로 증가한 것으로 보아 감성지능이 매개하는 것으로 나타나 가설 4는 채택되었다. 가설 5의 검증결과는 <Table 7>에 제시하였다. β값이 .023, -.009, .088, .152, .207, p<0.001에서 β값이 -1.662, 1.948, .291, -1.141, 1.377, p<0.001, 그리고 R<sup>2</sup>이 .604에서 .651로 증가하므로 가설5는 채택되었다.

Table 3. Hypothesis 1 analysis result

	Emotional Intelligence	
	Beta	t
Innovativeness	.520	6.417
Proactiveness	.434	5.080
Competitive aggressive	.328	3.654
Autonomy	.427	4.975
Alertness	.541	6.779
F		15.012
R <sup>2</sup>		.412
ΔR <sup>2</sup>		.385

Dependent variable : EI / N=113, \*: p<.05, \*\*: p<.001, \*\*\*: p<.0001

Table 4. Hypothesis 2 analysis result

	Adaptative Performance	
	Beta	t
Emotional Intelligence	.631	8.569
F		73.428
R <sup>2</sup>		.398
ΔR <sup>2</sup>		.393

Dependent variable : AP / N=113, \*: p<.05, \*\*: p<.001, \*\*\*: p<.0001

Table 5. Hypothesis 3 analysis result

	Adaptative Performance	
	Beta	t
Innovativeness	.469	5.600
Proactiveness	.403	4.640
Competitive aggressive	.457	5.420
Autonomy	.477	5.710
Alertness	.527	6.534
F		12.374
R <sup>2</sup>		.366
ΔR <sup>2</sup>		.337

Dependent variable : AP / N=113, \*: p<.05, \*\*: p<.001, \*\*\*: p<.0001

Table 6. Hypothesis 4 analysis result

	Step1		Step2		Step3	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
Sex	-.109	-1.170	-.121	-1.526	-.131	-1.784
Age	.056	.425	.066	.587	.071	.673
Education	-.276*	-3.031	-.128	-1.594	-.099	-1.327
Type of Business	.139	1.526	.196*	2.412	.168*	2.220
Department	.114	1.318	.137	1.888	.092	1.355
Position	.214	1.920	.136	1.322	.089	.922
Period	-.012	-.111	.047	.515	.021	.246
Team member number	.115	1.270	-.018	-.227	.002	.033
Innovativeness			.129	1.052	.020	.173
Proactiveness			.078	.606	-.010	-.087
Competitive aggressive			-.059	-.509	.067	.599
Autonomy			.169	1.563	.145	1.439
Alertness			.345**	3.786	.188*	2.031
Emotional Intelligence					.363***	4.148
F	5.011***		.013***		.047***	
R <sup>2</sup>	.278		.529		.599	
ΔR <sup>2</sup>	.223		.467		.542	

Dependent variable : AP / N=113, \*: p<.05, \*\*: p<.001, \*\*\*: p<.0001

Table 7. Hypothesis 5 analysis result

	Step1		Step2		Step3	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
Sex	-.109	-1.170	-.135	-1.847	-.136	-1.892
Age	.056	.425	.072	.690	.177	1.542
Education	-.276*	-3.031	-.098	-1.316	-.051	-.683
Type of Business	.139	1.526	.165*	2.178	.225*	2.807
Department	.114	1.318	.102	1.489	.101	1.482
Position	.214	1.920	.089	.927	.037	.365
Period	-.012	-.111	.006	.066	-.056	-.656
Team member number	.115	1.270	-.002	-.025	.031	.426
Innovativeness			.023	.201	.746	1.305
Proactiveness			-.009	-.073	-.960	-1.670
Competitive aggressive			.088	.775	-.002	-.003
Autonomy			.152	1.515	.701	1.524
Alertness			.207*	2.202	-.434	-1.152
Supportive Leadership			-.085	-1.127	-.452*	-2.434
Interaction1					-.1662*	-1.260
Interaction2					.1948*	1.742
Interaction3					.291*	.269
Interaction4					-.1141*	-1.138
Interaction5					1.377*	1.740
F	5.011***		9.872***		8.591***	
R <sup>2</sup>	.278		.604		.651	
ΔR <sup>2</sup>	.223		.543		.575	

Dependent variable : AP / N=113, \*: p<.05, \*\*: p<.001, \*\*\*: p<.0001

## 5. 결론

### 5.1 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 선행연구를 토대로 사내기업가정신과 적응성과의 관계와 감성지능의 매개효과, 지원적 리더십의 조절효과를 검증하기 위해 실증분석을 하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사내기업가정신은 감성지능에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 내에서 관심과 감성은 기업가정신 학자들에 의해 받아들여졌으며, 개인 수준의 기업가정신으로 주장되고 있다(e.g. Baron, 1999; 2009; Cardon et al., 2005, 2009; Shepherd et al., 2009;

Shepherd, 2003; 2009). 즉 감성지능은 기업가능력을 구축하는데 중요한 역할을 한다[7].

둘째, 감성지능은 적응성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인이 변화하는 과업을 잘 수행하는 정도를 의미하는 적응성과는 잠재적인 하위 차원의 요인들이 있다. 그 중에는 대인관계에서 적응성을 보이는 행위와 직무 스트레스 조정의 측면이 있다.

우선 대인관계에서 적응성을 보일 수 있다. 다른 사람과 상대할 때 유연하고 개방적이며, 타인과의 의견 교환을 할 때 부정적인 피드백도 적극적으로 수용한다. 따라서 다양한 성격의 사람들과 일을 효과적으로 할 수 있다. 그리고 직무 스트레스를 조정할 수 있다. 어려운 환경에서 침착하고 평온한 상태로 수행할 수 있고, 타인을 탓하기보다 건설적인 해결안을 도출할 수 있다. 따라서 사람들을 진정시키고 안정시키는 영향력을 발휘할 수 있다[38].

셋째, 사내기업가정신은 적응성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사내기업가정신은 경제 유지가능성의 중요한 동인으로 혁신 및 성과 창출을 위한 중요한 동기부여 책으로 제시되고 있다. 따라서 리더들은 조직의 생존과 지속가능성을 위한 전략으로 혁신에 집중하고 있다[39]. 그리고 급변하는 경영환경에서 구성원들의 적응능력은 필수적으로 요구되고, 적응성과는 기업경영 패러다임으로 자리 잡고 있고, 변화와 혁신과도 매우 밀접한 관련이 있으며 궁극적으로 기업의 유효성에 많은 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[25].

넷째, 사내기업가정신과 적응성과의 관계에 있어서 감성지능이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 감성지능은 개인 또는 조직의 성과 향상에 많은 잠재력을 발휘한다. 이러한 감성지능은 또한 기업가능력을 구축하는데 중요한 역할(Baron and Markman, 2003)을 한다. 높은 감성지능을 지닌 직원들은 구성원들과 긍정적인 관계를 유지할 수 있고, 자발적으로 역할을 수행하기 때문에 직무성과 역시 긍정적으로 나타낼 수 있다[40].

다섯째, 지원적 리더십은 사내기업가정신, 감성지능과 적응성과에서 조절하는 것을 발견하였다. 지원적 리더십을 발휘하는 조직은 복지를 중요시하고 따뜻함, 존경심, 신뢰감이 높다.

이에 따라 기업들은 불확실성을 극복하기 위해 지원적 리더십, 자율적인 조직분위기를 통해 혁신행동을 유발하고 있다. 특히 상사가 자신을 지원할 것이라고 인식

하게 된다면 아이디어를 개발하고 실현하기 위해 적극적으로 나설 것이다. 따라서 지원적 리더십은 직장 내 혁신 행동에 있어 중요한 영향을 미칠 것이다[41].

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

감성지능이 높은 조직원들은 어려운 상황에서도 자신의 감정을 통제하면서 언제나 진취적이고 낙천적으로 성과를 도출하며, 감정에 대한 지식을 이해하고 타인의 감성변화를 잘 읽어 조직에서 조화로운 협력을 유도하는 등 우수한 관리능력에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 또한 뛰어난 감성지능을 가진 조직원은 기업가 정신의 성과변수를 더욱 활성화시킬 수 있다. 하지만 감성지능과 같은 인간적인 면과 관리적인 면을 다루는 연구가 중요함에도 전략 및 협력과 같은 환경적인 상황 변수들과 주로 연구가 되고 있다[42]. 따라서 본 연구는 새로운 가치를 창출하는 과정에서 겪는 어려움을 잘 헤쳐 나갈 수 있도록 돕는 감성지능과의 관계를 조망하여 연구의 지평을 넓혔다. 또한 리더가 이상적 목표와 관련하여 대화를 많이 하고 지원을 하게 된다면 개인의 향상초점 동기가 강화된다. 즉 리더가 대화를 많이 하고 실제로 지원하게 된다면 개인들은 행동을 학습하면서 자연스럽게 자신들의 목표 수준을 높이고 동기가 강화된다는 연구[43]를 바탕으로 연구의 범위를 확대한데 본 연구가 의의가 있다고 본다.

## REFERENCES

- [1] J. Augusto Felicio, R. Rodrigues & V. R. Caldeirinha. (2012). The effect of intrapreneurship on corporate performance, *Management Decision*, 50(10), 1717-1738.
- [2] 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.
- [3] S. G. Kim & J. W. Kim. (2016). A Study on the Effect of Cooperative Industrial Relations on Trust and Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 137-150.
- [4] Y. M. Baek. (2018). The Effects of Big 5 personality on Entrepreneurship of the College Student: Focusing on the Moderating Effects of Flow and Self-efficacy. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(3), 137-144.
- [5] T. Turner & W. W. Pennington. (2015). Organizational networks and the process of corporate entrepreneurship: how the motivation, opportunity, and ability to act affect firm knowledge, learning, and innovation. *Small Bus*

- Economics*, 45(2), 447-463.
- [6] G. Elia & A. Margherita. (2018). Assessing the maturity of crowdventuring for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 61(2), 271-283.
- [7] M. G. Biniari. (2012). The emotional embeddedness of corporate entrepreneurship: The Case of Envy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 141-170.
- [8] Y. H. Shin, W. K. Oh, C. H. Sim & J. Y. Lee. (2016). A multilevel study of supportive leadership and individual work outcomes: The mediating roles of team cooperation, job satisfaction, and team commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(1), 55-70.
- [9] S. h. Kim, D. S. Shim & H. J. Kim. (2017). The effects of supportive leadership on intrinsic motivation and job performance: Moderated mediating effect of generalized self-efficacy. *Korean Journal of Business Administration*, 30(9), 1535-1558.
- [10] Y. J. Han. (2016). Research Trend of Entrepreneurship in Korea. *Journal of Digital Convergence*, 14(12), 121-131.
- [11] I. S. Kim, K. S. Yoo & Y. D. Kim. (2017). A Study on the Effects of Entrepreneurship and Innovation Activities of Venture Enterprises on the Increase Firms' Revenue. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(12), 329-341.
- [12] D. F. Kuratko & D. B. Audretsch. (2013). Clarifying the domains of corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323-335.
- [13] J. C. Gawke, M. J. Gorgievski & A. B. Bakker. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- [14] J. Chen & S. Nadkarni. (2017). It's about Time! CEO's Temporal Dispositions, Temporal Leadership, and Corporate Entrepreneurship. *Administrative Science Quarterly*, 62(1), 31-66.
- [15] W. J. Lee & W. K. Lim. (2017). Effects of Entrepreneurial Orientation and Firm's Resource on Technological Innovation Performance and Ambidextrous Innovation: with Meditation Effects of Dynamic Capabilities. *Journal of Digital Convergence*, 15(10), 133-150.
- [16] V. E. Jancenelle, S. Storrud-Barnes & R. R. G. Javalgi. (2017). Corporate entrepreneurship and market performance: A content analysis of earning conference calls. *Management Research Review*, 40(3), 352-367.
- [17] Y. M. Baek. (2018). The Effects of Entrepreneurship on Employability of the College Student: Focusing on the Moderating Effects of Gender. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(2), 113-120.
- [18] J. A. Moriano, F. Molero, G. Topa & J. P. L. Mangin. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- [19] J. K. Kim. (2017). The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior and Innovative Behavior in Manufacture of Automobile industry. *Journal of Digital Convergence*, 15(2), 67-80.
- [20] C. S. Wong & K. S. Law. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- [21] E. J. Lee. (2018). Effects of Emotional Intelligence and Convergent Nurses' Work Environment on Nursing Performance among Clinical Nurses as Career-beginners. *Journal of Digital Convergence*, 16(5), 351-359.
- [22] E. C. Stubbs. (2005). *Emotional Intelligence Competencies in the Team and Team Leader: a Multi-level Examination of the Impact of Emotional Intelligence on Group Performance*. Doctoral dissertation., Case Western Reserve University, Cleveland.
- [23] S. J. Lee & J. C. Park. (2015). On the relationship between creativity, emotional intelligence, entrepreneurship and entrepreneurial intention. *Korean corruption studies review*, 20(4), 95-116.
- [24] Y. B. Yoon. (2015). The Influence of Corporate Entrepreneurship on New Service Development and Affective Performance. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 29(7), 149-164.
- [25] B. H. Kim & H. C. Shin. (2018). The Relationship between Transformational Leadership and Adaptive Performance: The Mediating Effects of P-E Fit. *Korean Journal of Business Administration*, 31(1), 103-129.
- [26] A. Charbonnier-Voirin & P. Roussel. (2012). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadienne des Sciences de Administration*, 29(3), 280-293.
- [27] T. Y. Han & Y. S. Cha. (2011). The Investigation of Individual & Team Adaptive Performance: A Test of a Homologous Model affected by Performance Coaching & Feedback Environment. *Korean Journal of Management*, 19(1), 1-40.
- [28] Y. H. Kim & H. K. Kim. (2016). The moderating roles of employees' self-efficacy and trust in leader on the relationship between ethical leadership and employees' behaviors. *Journal of Digital Convergence*, 14(3), 71-81.
- [29] M. Banai & W. D. Reisel. (2007). The influence of

supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476.

[30] J. J. Jansen, K. C. Konstantinos, O. R. Mihalache & A. Papalexandris. (2016). A Socio-Psychological Perspective on Team Ambidexterity: The Contingency Role of Supportive Leadership Behaviours. *Journal of Management Studies*, 53(6), 939-965.

[31] P. N. Sharma & M. J. Pearsall. (2016). Leading Under Adversity: Interactive Effects of Acute Stressors and Upper-Level Supportive Leadership Climate on Lower-Level Supportive Leadership Climate. *The Leadership Quarterly*, 27(6), 856-868.

[32] B. Schyns, M. van Veldhoven & S. Wood. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: the example of supportive leadership climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(7), 1-30.

[33] A. E. Rafferty & M. A. Griffin. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329-354.

[34] J. C. Choi. (2018). Effects of Employment Competence on Entrepreneurship and Entrepreneurial Intentions: Focused on Moderating Effect of Nationality. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(4), 223-232.

[35] S. J. Joh. (2017). A Field Experimental Study on the Effects of Coaching on Emotional Intelligence and Communication Competence. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(6), 245-253.

[36] T. Y. Bang. (2015). *An Study on the Determinants of Corporate Entrepreneurship, Its Mediating Effects on Entrepreneurial Intention, and Innovative Behavior: Focused on the Moderating Effects of Perceived Organizational Supports and Role Models*. Doctoral dissertation. Yeungnam University, Gyeongsan.

[37] R. E. Ployhart & P. D. Bliese. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. *Emerald Group Publishing Limited*, 6, 3-39.

[38] B. S. Bae. (2007). *A Study on Multi-level Relationship of Adaptive Performance*. Doctoral dissertation, Korea University, Seoul.

[39] S. Berzin, M. Pitt-Catsouphes & P. Gaitan-Rossi. (2016). Innovation and Sustainability: An Exploratory Study of Intrapreneurship Among Human Service Organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(5), 540-552.

[40] S. D. Yoon & M. J. Kim. (2017). The Effects of Transformational Leadership and Subordinates' Emotional Intelligence on Job Performance: Focused on the mediating effect of emotional intelligence and the moderating effect of self efficacy. *Journal of Korean Association of Human Resource Development*, 20(4), 109-135.

[41] D. M. Yang, J. H. Jang, H. J. Lee & S. W. Ha. (2009). Mediating Effects of Intrinsic Motivation on the Relationships between Supportive Leadership and Innovative Behavior, and between Perceived Organizational Support and Innovative Behavior. *Commerce and economics reviews*, 25(2), 73-104.

[42] S. H. Ahn. (2013). *A Study on the influence of Technological Entrepreneurship on Technological Innovation and Commercialization: Focusing on the moderating effects of Emotional Intelligence*. Doctoral dissertation. Kum-oh National Institute of Technology University, Gumi.

[43] H. Lee. (2018). How Does Individual Creativity in an Organization Emerge?: Centered on the Role of Promotion Focus Motivation and Help Seeking/Help Giving. *Korean Journal of Management*, 26(3), 89-124.

김 중 관(Kim, Jong Kwan)

[정회원]



- 1995년 2월 : 부산대학교 경영학과(경영학사)
- 1997년 2월 : 부산대학교 경영학과(경영학석사)
- 1994년 2월 : 부산대학교(경영학박사)

- 1997년 2월 ~ 현재 : 부산대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 인적자원관리, 노사관계관리
- E-Mail : jkk@pusan.ac.kr

박 기 흥(Park, Ki Hong)

[정회원]



- 1984년 2월 : 동아대학교 동물학과(동물학학사)
- 2014년 2월 : 부산대학교 국제전문대학원 글로벌비즈니스전공(국제학석사)

- 2015년 3월 ~ 현재 : 부산대학교 미래경영학전공 박사과정
- 관심분야 : 기업가정신, 리더십
- E-Mail : kipark@chunha.com