

# 경영자의 기업가정신이 주관적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구: 직무스트레스 요인과 관계성을 중심으로

## Research on the Effects of Entrepreneurship of Enterpriser on Subjective Well-being: Focusing on job stress factors and relationship

변희지, 서영욱

대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과

Hee-Ji Byun(dm-lab@naver.com), Young-Wook Seo(ywseo@dju.ac.kr)

### 요약

기업가정신에 대한 학술연구는 오랜 기간 다양한 방법으로 연구 되어 왔지만, 기업가정신과 주관적 웰빙과의 관계에 대한 연구는 미비한 상황이다. 본 연구는 국내 기업의 경영자를 대상으로 기업가정신이 주관적 웰빙에 미치는 영향에서 도전적스트레스와 방해적스트레스가 주관적 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 이 관계에서 개인적 특성인 자기결정성 요소 중 관계성이 매개효과를 가지고 있는지를 확인하고자 한다. 그 연구결과로 첫째, 기업가정신은 도전적스트레스와 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 주는 반면, 방해적스트레스에는 부정의 영향을 주었다. 둘째, 도전적스트레스는 관계성에 긍정의 영향을 주었고, 주관적 웰빙에는 긍정의 영향을 주었으나 미비하였으며, 방해적스트레스는 관계성과 주관적 웰빙에 모두 부정적인 영향을 주었다. 셋째, 도전적스트레스와 방해적스트레스는 관계성을 통해 모두 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 주었다. 이러한 연구 결과를 종합해 볼 때, 경영자의 기업가정신은 주관적 웰빙에 도움을 주고, 방해적스트레스는 주관적 웰빙을 방해 할 수 있는 요인이며, 관계성은 경영자의 주관적 웰빙을 높이는데 중요한 역할을 하고 있음을 확인하였다. 이와 같은 연구결과를 바탕으로 결론을 논의하고 시사점 및 후속연구의 방향을 제시하였다.

■ 중심어 : | 기업가정신 | 직무스트레스 | 관계성 | 주관적 웰빙 |

### Abstract

Academic research on entrepreneurship has long been studied in various fields, but research on the relationship between entrepreneurship and subjective well-being is insufficient. This study aims to examine how challenge and hindrance stress affect subjective well-being in the impact of entrepreneurship on subjective well-being in the enterpriser of domestic company, and to determine whether the relationship among the individual characteristics of self-determination factors in this relationship has a mediating effect.

According to research results, First, entrepreneurship had a positive effect on challenge stress and subjective well-being, while hindrance stress had an effect of negative. Second, challenge stress had a positive effect on relationships and subjective well-being had a positive influence but was insufficient and hindrance stress had a negative effect on both relational and subjective well-being. Third, Challenge stress and hindrance stress both influenced positive on subjective well-being through relationships. When you summarize the results of the research, It has been confirmed that the entrepreneurship of enterpriser effects subjective well-being, that hindrance stress is a factor that can interfere with subjective well-being, and that relationships play an important role in enhance subjective well-being of enterpriser. Based on these findings, conclusions were discussed and implications and directions for follow-up research were presented.

■ keyword : | Entrepreneurship | Job Stress | Relationship | Subjective Well-being |

접수일자 : 2020년 07월 02일

수정일자 : 2020년 07월 24일

심사완료일 : 2020년 07월 24일

교신저자 : 서영욱, e-mail : ywseo@dju.ac.kr

## I. 서론

기업가정신에 대한 학술연구는 오랜 기간 다양한 방면으로 연구되어 온 반면 기업가정신과 주관적 웰빙과의 관계에 대한 연구는 최근 들어 관심을 받으며 연구되기 시작하였다[1]. 기업의 경영자들은 개인의 사업소득을 얻는 경영과정 그 자체만으로도 성장을 실현시킬 수 있는 과정으로 인식하고, 수입이 적고 일하는 시간이 길지라도 높은 수준의 직업 및 삶의 만족도를 보인다는 연구 결과가 있다[2]. 기업가정신이 정서적으로 까다롭고 불확실한 과정으로 기업가정신은 높은 수준의 스트레스와 두려움, 슬픔을 유발한다고 보았다[3]. 이렇듯 다양한 분야의 연구가 나오고 있지만, 기업가정신이 주관적 웰빙에 영향을 미치는 직·간접 심리적메커니즘에 대한 이론적인 틀과 체계적인 경험적분석은 여전히 부족하다[4].

Deci and Ryan(2009)의 연구에 의하면 자기결정성이론(SDT)에 대한 논리를 통해 자율적 역량 및 관계성의 기본적인 심리적 욕구 만족을 주관적 웰빙에 중요한 요인으로 보고 있다. 경영자가 경영업무에 참여하는 것은 개인의 기본적인 심리적 필요성을 뒷받침해주고 있으며, 개인의 심리적 필요성이 동기부여 됨으로써 일터에서 더 높은 수준의 자율역량과 관계성을 도출해내는 것이 가능하다고 주장하였다[5].

그러므로, 본 연구에서는 기업가정신이 주관적 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 경영자들이 받는 직무스트레스를 Cavanaugh et al.(2000)가 제시한 도전적스트레스와 방해적스트레스[6]로 나누어 주관적 웰빙에 미치는 영향을 살펴볼 것이며, 이 관계에서 개인적 특성인 자기결정성 요소 중 관계성이 매개효과를 가지고 있는지를 확인하고자 한다.

## II.이론적 배경

### 1. 기업가정신

기업을 운영하는 경영자들이 기업가로서 가져야 할 전략적 자세인 기업가정신은 변화하는 환경에 대응하여 새로운 기회를 추구하고 사업관련 위험감수와 기업

의 경쟁우위 확보를 위하여 혁신과 변화를 추구하기 위한 자세로 정의하였다[7]. 기업가정신은 창업가 또는 기업가뿐만 아니라 기존기업에도 적용되는 개념으로 기업과 관련된 위험을 적극적으로 극복하고 창의성을 발휘하여 기업을 발전시키는 정신이라고 하였다[8]. 또한, 이전에 활용되지 않았던 기회의 발견과 활용, 조직의 신규진입, 새로운 벤처를 진수시키는 활동, 기회포착, 새로운 가치창출, 그리고 위험감수성향 뿐만 아니라 나아가 사고방식과 행동까지 모두 포함하는 것이라고 주장하기도 하였다[9]. 기업가정신은 아무것도 없는 것으로부터 무엇인가를 창조하고 건설하는 능력, 인간 창의적인 실천행동이며, 새로운 모험기업의 창조, 기업가가 불확실성과 위험을 인내함으로부터 얻는 이익으로 보았다[10]. 이렇듯 기업가정신은 자본주의 경제에서 끊임없는 혁신을 통해 창조적인 파괴 과정으로 발전되어 왔으며 그와 같은 발전의 원동력으로 기업가정신을 정의하였다[11]. 이런 기업가정신의 구성 요인을 혁신성, 위험감수, 진취성, 선제적 행동 또는 미래 지향성의 세 가지 요인으로 제시하기도 하였다[12].

이에 본 연구에서는 기업가정신을 혁신적이고, 위험을 감수하며 진취적인 생각을 가지고 새로운 가치를 창조해 가는 기업가적 활동으로 정의하여 연구를 진행하였다.

### 2. 직무스트레스

Parker and DeCotiis(1983)는 직무스트레스를 직무의 중요한 결과를 얻는 과정에서 기회 및 제약으로부터 자신의 직무수행을 제대로 하지 못하도록 영향을 받고 있다고 느끼는 인식이라 정의하였고[13], Hunter and Thatcher(2007)는 직무와 관련된 직접적인 요인 이외에도 직무수행 과정 중에서 발생할 수 있는 다양한 환경적 변화를 모두 포함하여 인지하게 되는 현상이라 정의하였다[14]. 기업의 경영자가 실제 경영환경에서 받는 직무스트레스는 다양하다. Bennis and Nanus (2005)는 경영자는 위기 상황을 정확히 파악하고 미래의 비전을 제시하여 위기 상황을 극복해야 하는[15] 막중한 책무를 가지므로 높은 업무 강도와 스트레스를 갖고 있다고 하였다[16]. 이렇듯 직무스트레스와 관련된 연구들은 직무스트레스의 부정적 영향에 대해 많이 연구되어왔으나 Cavanaugh et al.(2000)은 직무스트레스 요인을 새

롭게 분류하여 제시하였다. 하나는 긍정의 요인인 도전적스트레스로 업무량, 책임감, 시간적 압박 등의 요인이고, 또 하나는 부정의 요인인 방해적스트레스로 역할의 모호성, 역할의 갈등, 사내정치 등의 요인이다[17].

이에 본 연구에서는 직무스트레스를 도전적스트레스와 방해적스트레스로 나누고 Firth et al.(2014)가 정의한 도전적스트레스는 목표를 달성하고자 하는 마음에서 겪는 긍정의 스트레스로 정의하고, 방해적스트레스는 목표 달성을 저해하는 환경에서 겪는 부정의 스트레스로 정의하여 연구하였다[18].

### 3. 관계성

관계성은 자기결정성 요소 중 하나이다. 자기결정성은 보상이나 외압에 의해 강요된 것이 아닌 스스로의 선택과 자신의 행동을 결정할 수 있는 심리적 자신감을 말하며, 자기결정성이론은 개인의 성격 발달과 행동에 대해 자기조절을 구분하기 위한 내재적 근거를 강조한 이론이다[19]. 개인이 타고난 능력을 최적화할 수 있도록 촉진시키는 필수요소로 자율성, 유능성, 관계성을 들고 이런 요소들은 자기결정력을 높일 수 있도록 조력해주는 인간 본연의 감정이라고 설명하였다[20].

이중 관계성은 타인과 친밀한 관계를 유지하고 다른 사람의 관심을 받고 싶어 하며, 타인과 자신이 속한 사회와 연결되어 있다는 소속감을 느끼고자 하는 욕구이다[21]. 타인과의 상호작용으로 관계의 질이 높아질수록 개인은 더욱 독창적이고 새로운 활동을 한다고 보고 있다[22]. 자기결정성이론(SDT)에서 내재적인 동기를 유지하기 위해 관계성의 욕구 충족은 필수적이라고 설명하였다[23]. 이렇듯 관계성은 타인과의 정서적 유대관계 및 타인으로부터의 지지와 심리적 어려움을 극복하고 외적 원인의 내재적 동기의 지속성을 높이는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 관계성을 타인과 친밀한 관계를 유지하고, 타인과 자신이 속한 사회와 연결되어 있다는 소속감을 느끼고자 하는 욕구로 정의하여 연구하였다.

### 4. 주관적 웰빙

동서양을 막론하고 과거부터 사람들이 추구하는 가장 중요한 목표의 하나는 행복이지만, 이를 학문적 연

구로 시작한 것은 1970년대이다[24]. 웰빙은 학문 분야에 따라 행복, 주관적 웰빙, 삶의 만족도를 유사한 용어로 사용하고 있다[25]. 이런 주관적 웰빙은 정서적인 평가를 반영하는 인지적 판단의 차원으로 3가지 구성에 대한 개념의 특징을 가진다. 첫째, 개인이 만족하는 삶의 질에 대한 인지적 차원의 평가이고, 둘째, 긍정적 감정은 삶이 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하며, 셋째, 부정적 감정을 낮게 경험함으로써 삶의 만족도를 높게 자각하는 것이다[26].

이에 본 연구에서는 주관적 웰빙을 삶의 만족도로 정의하여 연구하였다.

## III. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구를 위해 2019년 12월부터 2020년 02월까지 국내 기업의 경영자들을 대상으로, 총 800부의 온라인 및 오프라인 설문을 배포하여 회수된 486부 중 비경영자와 불성실한 응답자를 제외한 356부의 데이터를 분석하여 연구를 시행하였다.

### 2. 가설설정

#### 2.1 기업가정신과 도전적스트레스 및 방해적스트레스와의 관계

May(2004)의 연구에 의하면 경영자의 진취성은 도전적스트레스에 긍정적 영향을 주고, 방해적스트레스에는 부정의 영향을 주었다[27]. Stephan(2018)의 연구에서는 기업가정신은 책임감, 시간압박 등의 도전적스트레스를 기회로 평가하고 또 다른 요인인 역할갈등, 사내정치 등의 방해적스트레스는 반대의 결과가 나타났다[28].

이와 같은 선행연구를 바탕으로 기업가정신은 도전적스트레스에 긍정의 영향을 미치고, 방해적스트레스에는 부정의 영향을 미칠 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 1] 기업가정신은 도전적스트레스에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 기업가정신은 방해적스트레스에 부(-의) 영

향을 미칠 것이다.

## 2.2 도전적스트레스 및 방해적스트레스와 관계성과의 관계

도전적스트레스 요인은 동기부여와 직무몰입에 도움이 될 뿐만 아니라, 조직몰입 향상에도 긍정적 영향을 미치며[27], 이와는 반대로 방해적스트레스 요인은 직무몰입 및 조직몰입 향상에 부정적 영향을 미친다[29]. 김태욱 외(2018)의 연구에 의하면 방해적스트레스는 직원과의 불만족스런 관계성으로 인해 이직 의도에 영향을 주었다[30]. Bakker et al.(2017)의 연구에서 도전적스트레스는 고객과의 상호작용을 활발하게 하고 방해적스트레스는 고객과의 상호작용을 감소시켰다[31].

긍정적 영향을 미치는 도전적스트레스와 부정적 영향을 미치는 방해적스트레스의 선행연구[27][29]를 바탕으로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

[가설 3] 도전적스트레스는 관계성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 4] 방해적스트레스는 관계성에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2.3 기업가정신, 도전적스트레스 및 방해적스트레스, 관계성과 주관적 웰빙과의 관계

Wach(2020)의 연구에서는 기업인의 업무특성은 웰빙에 긍정적 관계를 보였고[32], Bradley(2004)는 기업가는 다른 사람들에 비해 높은 직무 만족도를 보인다고 하였다[33]. Millan(2011)의 연구에서는 기업인의 근로 시간이 길수록 높은 직업만족도를 보였으며, Nadav et al.(2019)의 연구에 의하면 기업가정신은 주관적 웰빙에 긍정적 영향을 주었다[34].

Bakker et al.(2017)의 연구에서는 도전적스트레스는 직무만족을 높이고, 방해적스트레스는 직무만족을 감소시켰다[31]. May(2004) and LePine(2005)의 연구에서도 도전적스트레스 요인은 삶에 긍정적 영향을 주고 방해적스트레스 요인은 삶에 부정적 영향을 주었다[27][29].

Patrick(2007)는 관계성의 욕구가 만족 될수록 생활 만족도는 높은 수준으로 보이고, 관계성 욕구가 미충족

될 경우 심리적 안정감에 부정적 영향을 준다고 하였다[35]. 오현옥(2019)에 의하면 관계성이 높을수록 주관적 웰빙도 높은 것으로 나타났으며[36], Bakker et al.(2017)의 연구에서도 고객과의 상호작용이 높을수록 웰빙의 수준도 높은 것으로 나타났다[31].

Bradley(2004)의 연구에서는 도전적스트레스는 직무만족도와 삶의 만족도에 긍정적 영향을 주었고, 방해적스트레스는 반대의 결과가 나타났다.

이와 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 5] 기업가정신은 주관적 웰빙에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 6] 도전적스트레스는 주관적 웰빙에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 7] 방해적스트레스는 주관적 웰빙에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 8] 관계성은 직무스트레스(도전적스트레스와 방해적스트레스)와 주관적 웰빙 사이를 매개할 것이다.

## 3. 연구모형

본 연구는 기업가정신이 주관적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구로 AMOS ver. 24를 활용하여 구조분석을 통해 규명하고자 한다. 기존 선행연구들에서는 기업가정신과 기업의 재무성과나 비재무성과에 대한 영향만의 연구가 대다수였다. 본 연구에서는 기업의 경영자만을 대상으로 기업가정신이 주관적 웰빙에 미치는 영향과 관계성이라는 매개변수를 통해 주관적 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하기 위해 아래의 [그림 1]과 같은 연구모형을 설계하였다.

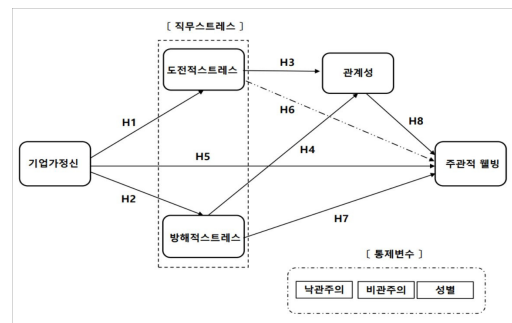


그림 1. 연구모형

## IV. 연구결과

### 1. 표본의 일반적 특성

본 연구의 설문에 응답한 경영자의 일반적 특성은 다음 [표 1]과 같다.

표 1. 경영자의 일반적 특성

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	263	73.9
	여성	93	26.1
연령	30 - 39세	23	6.5
	40 - 49세	140	39.3
	50 - 59세	170	47.8
	60세 이상	23	6.5
학력	고졸 이하	23	6.5
	초대졸	40	11.2
	대졸	170	47.8
	석사졸	79	22.2
	박사졸	37	10.4
	기타	7	2.0
연봉	5천만원 미만	57	16.0
	5천만 - 1억원 미만	144	40.4
	1억 - 1억 5천만원 미만	90	25.3
	1억 5천만 - 2억원 미만	24	6.7
	2억 - 2억 5천만원 미만	20	5.6
	2억 5천만 - 3억원 미만	9	2.5
	3억원 이상	12	3.4
사업분야	제조업	63	17.7
	서비스업	114	32.0
	유통/도소매	65	18.3
	IT/지식서비스	76	21.3
	기타	38	10.7
고용규모	1인 기업	62	17.4
	5인 미만	114	32.0
	5~10인 미만	74	20.8
	10~20인 미만	57	16.0
	20~50인 미만	24	6.7
	50인 이상	25	7.1

### 2. 신뢰도 및 수렴 타당도 분석

본 연구의 변수들을 측정하기 위해 사용한 설문지 문항의 신뢰도 및 수렴 타당도 분석결과는 다음[표 2]과 같다.

표 2. 변수의 신뢰도 및 수렴 타당도 분석 결과

변수	문항수	평균	S.E	Chronbach- $\alpha$	C.R	AVE
기업가정신	12	5.27	.89	.88	.93	.53
도전적스트레스	5	5.26	1.15	.89	.86	.57
방해적스트레스	2	3.49	1.44	.86	.85	.74
관계성	6	5.55	.91	.89	.89	.59
주관적 웰빙	5	5.07	1.10	.89	.91	.68

\* 신뢰도:  $\alpha$ >0.7, 복합신뢰도(CR): CR>0.7, 평균분산추출값: AVE>0.5

변수요인을 구성하는 항목의 신뢰도인 내적 일관성 신뢰도 계수(Chronbach- $\alpha$ )가 0.7 이상일 경우 부합 여부인 신뢰도에 부합한 것으로 본다. [표 2]에서 각각의 변수들의 내적 일관성 신뢰도 계수(Chronbach- $\alpha$ )가 모두 0.7 이상인 것을 확인할 수 있어 제시되어있는 변수 모두가 부합되는 변수로 사용할 수 있다. 또한, 수렴 타당도를 검증할 때, 복합 신뢰도(CR)는 0.7 이상, 평균 분산 추출값(AVE)이 0.5 이상이면 내적 일관성이 있다고 판단하였다[37].

[표 2]의 분석결과에서 보듯이 각각의 변수들의 복합 신뢰도(CR)를 보면 모두 0.7 이상이고 평균분산 추출값(AVE)은 모두 0.5 이상으로 본 연구의 변수를 측정할 방법 및 측정치는 신뢰도 및 수렴 타당도를 모두 확보하였다고 볼 수 있다.

### 3. 판별 타당도 분석

본 연구에서 관측변수의 타당도 검증을 위한 확인적 요인분석인 수렴 타당도와 판별 타당도 분석을 실시하였고, 분석결과는 다음 [표 3]과 같다.

표 3. 판별 타당도 분석결과

변수	기업가정신	도전적스트레스	방해적스트레스	관계성	주관적 웰빙
기업가정신	.72				
도전적스트레스	.43	.75			
방해적스트레스	-.16	.01	.86		
관계성	.57	.36	-.18	.76	
주관적웰빙	.45	.22	-.27	.47	.82

※ 대각선은 AVE의 제곱근 값

판별 타당도(Discriminant Validity)는 평균분산추출(AVE)의 제곱근 값과 변수들 사이의 상관 계수들을 비교하여 검증할 수 있다. 평균분석추출(AVE) 제곱근 값이 변수들 사이의 상관 계수 값보다 크면 판별 타당도가 통계적으로 유의미하다고 할 수 있다.

[표 3]에서 보는 바와 같이 변수들의 상관 계수 값보다 대각선상의 평균 분산 추출(AVE) 제곱근 값이 크기 때문에 이 연구의 측정 문항에 대한 판별 타당도는 확보되었다고 볼 수 있다.

4. 경로 분석결과 및 연구모형 검증결과

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 구조 방정식 모형의 경로 분석을 진행하였으며, 분석결과는 다음[표 4]와 같다. 선행연구[34]를 고찰한 결과, 종속변수에 영향을 미치는 낙관주의, 비관주의 및 성별을 통제 변수로 설정하였다.

표 4. 경로 분석결과

가설	경로	경로 계수	T값	검증결과
1	기업가정신 → 도전적스트레스	.44	9.13***	채택
2	기업가정신 → 방해적스트레스	-.16	-3.14**	채택
3	도전적스트레스 → 관계성	.36	7.54***	채택
4	방해적스트레스 → 관계성	-.18	-3.80***	채택
5	기업가정신 → 주관적 웰빙	.26	5.98***	채택
6	도전적스트레스 → 주관적 웰빙	.01	.13	기각
7	방해적스트레스 → 주관적 웰빙	-.18	-3.89***	채택
8	관계성 → 주관적 웰빙	.30	.59***	채택

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

[표 4]에서 보는 것처럼, [가설 6]을 제외한 모든 경로가 통계적으로 유의미하여 가설이 채택되었다. 연구모형 검증을 위한 구조모형의 적합도를 판단하기 위하여 적합도 지수를 살펴보았으며, 그 결과는 다음 [표 5]와 같다.

표 5. 모형 적합도 검증결과

적합도	$\chi^2$ (CMIN)p	GFI	NFI	CFI	RMR	RMSEA
측정값	94.504***	.915	.947	.945	.009	.036

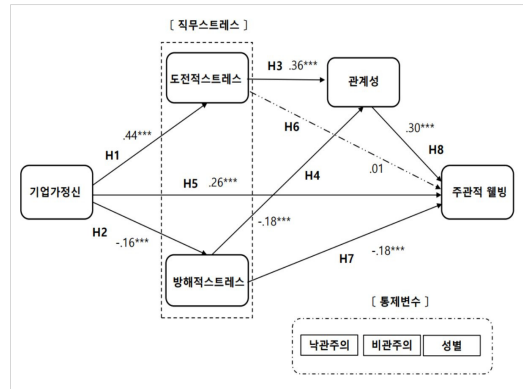
$\chi^2$ (CMIN)p>.05, GFI ≥ .80~.90, NFI ≥ .80~.90, CFI ≥ .80~.90, RMR ≤ .08, RMSEA ≤ .08

[표 5]의 검증결과와 같이 관측변수의 타당도 검증을 위한 확인적 요인분석을 실시하였다.

절대 적합지수인 RMSEA는 .036, GFI는 .915이며, 증분 적합도 지수: NFI,CFI) .8 이상, CFI) .945 로 분석되었으며, 구조모형검증시 절대적합지수인 RMSEA는 .036, SRMR는 .029, GFI는 .915로 전체적인 모형 적합도는 적합한 수준인 것으로 확인되었다.

본 연구는 아래 [그림 2]의 연구모형 검증결과를 요약하여 설명하면 다음과 같다.

기업가정신은 도전적스트레스에 정(+)의 영향을 주며, 방해적스트레스에 부(-)의 영향을 준다. 도전적스트레스는 관계성에 정(+)의 영향을 주며, 방해적스트레스는 관계성에 부(-)의 영향을 준다. 기업가정신 및 관계성 각각은 웰빙에 정(+)의 영향을 준다. 하지만 분석결과 도전적스트레스는 주관적 웰빙에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다.



\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001. 실선: 채택, 점선: 기각

그림 2. 연구 모형 검증 결과

5. 관계성의 매개 효과 분석

[그림 1]에서 보는 것과 같이 관계성은 도전적스트레스와 주관적 웰빙의 관계를 매개할 것으로 보인다. 그래서 부가적으로 관계성의 매개 효과검증을 실시하였다. AMOS의 부트스트랩을 실시하고 총효과, 직접 효과, 간접효과를 비교한 결과는 아래 [표 6]과 같다.

표 6. 도전적스트레스와 주관적 웰빙 사이에서 관계성의 매개 효과 분석결과

구분	도전적스트레스	주관적 웰빙
관계성	총효과	.36***
	직접 효과	.36***
	간접 효과	-
도전적 스트레스	총효과	.10***
	직접 효과	-
	간접 효과	.10***

위 [표 6]의 매개 분석 결과를 볼 때, 관계성은 도전적스트레스와 주관적 웰빙의 관계를 완전매개 하는 것으로 확인되었다.

[그림 1]에서 보는 것과 같이 관계성은 방해적스트레스와 주관적 웰빙의 관계를 매개할 것으로 보인다. 그래서 부가적으로 관계성의 매개 효과검증을 실시하였다. AMOS의 부트스트랩을 실시하고 총효과, 직접효과, 간접효과를 비교한 결과는 아래[표 7]와 같다.

표 7. 방해적스트레스와 주관적 웰빙 사이에서 관계성의 매개 효과 분석 결과

구분	방해 스트레스	주관적 웰빙
관계성	총효과	-.18***
	직접 효과	-.18***
	간접 효과	-
방해적 스트레스	총효과	-
	직접 효과	-.23***
	간접 효과	-.18***
		-.05***

위 [표 7]의 매개 분석결과를 볼 때, 관계성은 방해적스트레스와 주관적 웰빙의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 기업가정신이 주관적 웰빙에 미치는 영향에서 도전적스트레스와 방해적스트레스가 주관적 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 이 관계에서 개인적 특성인 자기결정성 요소 중 관계성이 매개효과를 가지고 있는지를 확인하고자 하였다. 이를 위해 국내 기업의 경영자를 대상으로 설문조사를 수행하였고, 그 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 기업가정신은 도전적스트레스와 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 주는 반면, 방해적스트레스에는 부정의 영향을 주었다. 둘째, 도전적스트레스는 관계성에 긍정의 영향을 주었고, 주관적 웰빙에는 긍정의 영향을 주었으나 미비하였으며, 방해적스트레스는 관계성과 주관적 웰빙에 모두 부정적인 영향을 주었다. 셋째, 도전적스트레스와 방해적스트레스는 모두 관계성을 통해 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 주었다.

이러한 연구결과를 종합해 볼 때, 경영자의 기업가정신은 주관적 웰빙에 도움을 주고, 방해적스트레스는 주관적 웰빙을 방해 할 수 있는 요인이며, 관계성은 경영

자의 주관적 웰빙을 높이는데 중요한 역할을 하고 있음을 확인하였다.

이상의 연구결과로 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 찾을 수 있다.

이론적 시사점은 첫째, Nadav(2019)의 연구에서 자기결정성이론의 적용범위를 확장시켰다는 점이다[34]. 즉, 자기결정성이론이 기업 경영자들의 기업가정신, 직무스트레스, 주관적 웰빙이라는 심리적 변수들 간의 영향 관계에도 적용되는 것을 확인하고 확장한 것이다. 둘째, Nadav(2019)의 연구 결과로 서양에서는 자기결정성 요소중 자율성이 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 주었지만[30], 국내에서는 관계성이 긍정의 영향을 미칠 것이라는 가설이 검증되어 자기결정성이론의 이론적 토대를 확장하였다는 점이다. 셋째, 기업가정신에 관한 대부분의 연구는 종속변수로 기업의 경영성과만을 다루고 있지만, 본 연구에서는 기업가정신이 경영자 개인의 정신적 측면 즉, 주관적 웰빙에 미치는 영향이라는 새로운 관점에서 연구가 진행되었다. 넷째, 그 동안 국내에서 직무스트레스는 부정적 요인으로만 연구가 되어왔으나, 본 연구에서는 직무스트레스를 긍정과 부정의 요인으로 나누어 연구하였으므로, 향후 기업 및 조직에서 직무스트레스의 긍정적 영향과 부정적 영향에 대한 인과관계를 규명하는 연구의 기초가 될 것이다.

실무적 시사점은 첫째, 경영자의 기업가정신이 직무스트레스와 주관적 웰빙에 긍정의 영향을 미치므로, 기업가정신과 관련된 교육 및 멘토링 제도를 활성화하여 기업가정신을 고취시켜 주관적 웰빙을 높이려는 노력을 해야 한다. 둘째, 방해적스트레스가 주관적 웰빙에 부정적 영향을 미치므로, 방해적스트레스를 줄이도록 경영환경개선과 직무교육을 함으로써 기업들이 안정적이고 지속적인 성장을 할 수 있는 기틀을 마련해야 한다. 셋째, 경영자들의 관계성은 주관적 웰빙에 긍정적 영향을 미치므로, 경영자 연합회 등을 통한 네트워킹의 장을 마련해서 관계성을 높이려는 노력이 필요하다.

본 연구의 한계점과 향후 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 기업의 경영자이므로, 1인기업과 조직구성원이 있는 기업의 경우에는 차이가 있을 수 있으므로, 향후 기업의 규모 및 업종에 따른 연구의 필요성이 제기된다. 둘째, 경영자를 대상으로 진행된

연구로, 경영자의 주관적 웰빙과 기업의 경영성과와의 관계에 관한 연구가 필요할 것이다.

### 참 고 문 헌

- [1] M. D. Foo, M. A. Uy, and C. Murnieks, "Beyond affective valence: Untangling valence and activation influences on opportunity identification," *Entrepreneurship theory and practice*, Vol.39, No.2, pp.407-431, 2015.
- [2] GEM, "GEM 2013 global report. Recuperado de," <http://gemconsortium.org/docs/2013>.
- [3] A. S. Jenkins, J. Wiklund, and E. Brundin, "Individual responses to firm failure: Appraisals, grief, and the influence of prior failure experience," *Journal of Business Venturing*, Vol.29, No.1, pp.17-33, 2014.
- [4] T. A. Williams and D. A. Shepherd, "Victim entrepreneurs doing well by doing good: Venture creation and well-being in the aftermath of a resource shock," *Journal of Business Venturing*, Vol.31, No.4, pp.365-387, 2016.
- [5] E. L. Deci and R. M. Ryan, "The what and why of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior," *Psychological Inquiry*, Vol.11, No.4, pp.27-268, 2009.
- [6] M. A. Cavanaugh, W. R. Boswel, M. V. Roehling, and J. W. Boudreau, "An empirical examination of self- reported work stress among U.S.managers," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.1, pp.65-74, 2000.
- [7] J. G. Covin and D. P. Slevin, "A Conceptual model of entrepreneurship as firm ehavior," *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.16, No.1, pp.7-25, 1991.
- [8] 김예정, 오영호, "기업가정신이 기업성과에 미치는 영향 활동의 매개요인을 중심으로," *CSR.글로벌경영학회지*, 제14권, 제5호, pp.303-331, 2014.
- [9] Hit tet al, "Strategic entrepreneurship: entrepreneurial strategies for wealth creation," *Strategic Management Journal*, Vol.22, No.6-7, pp.479-491, 2001.
- [10] J. A. Timmons, "New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21," 1994.
- [11] J. Schumpeter, *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, ambridge, MA, 1934.
- [12] D. Miller, "The correlates of entrepreneurship in three types of firms," *Management Science*, Vol.29, No.7, pp.770-791, 1983.
- [13] D. F. Parker and T. A. DeCotis, "Organizational Determinants of Job Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32, No.2, pp.160-17, 1983.
- [14] L. W. Hunter and S. M. B. Thatcher, "Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience," *Academy of Management Journal*, Vol.50, No.4, pp.953-968, 2007
- [15] W. Bennis and B. Nanus, 리더와 리더십 [Leaders] (김원석역), 서울: 황금부엉이(원전은 1985년출판), 2005.
- [16] N. Branden, 자존감[Self-esteem at work] (고빛샘역), 서울:비전과리더십, 2009.
- [17] Marcie A. Cavanaugh, Wendy R. Boswell, Mark V. Roehling, and John W. Boudreau Cornell University, "An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.1, pp.65-74, 2000.
- [18] B. M. Firth, G. Chen, B. J. Kirkman and K. Kim, "Newcomers abroad: Expatriate adaptation during early phases of international assignments," *Academy of Management Journal*, Vol.57, No.1, pp.280-300, 2014.
- [19] E. L. Deci and R. M. Ryan, "The general causality orientations scale:Self-determination inpersonality," *Journal of Research in Personality*, Vol.19, No.1, pp.109-134, 1985.
- [20] 윤지연, *팀터칭 보육교사의 자기결정성이 조직현실에 미치는 영향*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2013.
- [21] R. M. Ryan and E. L. Deci, "Self-determination



- theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing,” *American Psychology*, Vol.52, No.1, 2000.
- [22] W. C. Becker, “Teaching reading and language to the disadvantaged : What we have learned from field research,” *Harvard Educational Review*, Vol.47, No.4, pp.518-543, 1976.
- [23] R. M. Ryan and E. L. Deci, “Overview of self-determination theory : An organismic dialectical perspective. Rochester, New York: University of Rochester Press,” 2002.
- [24] E. Diener, “Subjective well-being,” *Psychological Bulletin*, Vol.95, No.3, pp.542-575, 1984.
- [25] S. Dolnicar, K. Lazarevski, and V. Yanamandram, “Quality of life and tourism: A conceptual framework and novel segmentation base,” *Journal of Business Research*, Vol.6, No.6, pp.724-729, 2013.
- [26] M. A. Busseri and S. W. Sadava, “A review of the tripartite structure of subjective well-being, implications for conceptualization, operationalization, and synthesis,” *Personality and Social Psychology Review* 15, pp.290-314, 2011.
- [27] D. R. May, R. L. Gilson, and L. M. Harter, “The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.7, No.1, pp.1-37, 2004.
- [28] U. Stephan, “Entrepreneurs mental health and well-being: a review and research agenda. *Acad. Manag. Perspect.*,” Vol.32, No.3, pp.290-322, 2018.
- [29] J. A. LePine, N. P. Podsakof, and M. A. LePine, “A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.48, No.5, pp.764-75, 2005.
- [30] 김태욱, 권진희, 윤선미, “호텔종사원의 도전적.방해 적 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의와 직무만족의 매개효과를 중심으로,” Vol.22, No.3, pp.677-702, 2018.
- [31] A. B. Bakker and E. Demerouti, “Job demands resources theory: taking stock and looking forward,” *J. Occup Health Psychol*, Vol.22, No.3, pp.273-285, 2017.
- [32] D. Wach, U. Stephan, E. Weinberger, and J. Wegge, “Entrepreneurs’ stressors and well-being: A recovery perspective and diary study,” *Journal of Business Venturing*, Vol.35, 2020.
- [33] D. E. Bradley and J. A. Roberts, “Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *J. Small Bus. Manag.*,” Vol.42, No.1, pp.37-58, 2004.
- [34] Nadav Shir, Boris N. Nikolaev, and Joakim Wincent, “Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness,” *Journal of Business Venturing*, Vol.34, pp.105-875, 2019.
- [35] H. Patrick and C. R. Kne, A. Canevelo, and C. Lonsbary, “The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.92, No.3, pp.434-457, 2007.
- [36] 오현욱, “필라테스 참여자의 자기결정성 동기와 심리적 웰빙, 만족, 행동의도와의 관계,” *한국여성체 학회지*, 제33권, 제4호, pp.63-81, 2019.
- [37] Fornell. Claes, F. David and Larcker, “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, pp.39-50, 1981.

저 자 소 개

변 희 지(Hee-Ji Byun)

정회원



- 2015년 2월 : 한밭대학교 창업경영대학원 테크노경영학과(경영학 석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과(기술경영) 박사 과정

〈관심분야〉 : 중소기업 경영 및 컨설팅, 직무스트레스, 웰빙

서 영 욱(Young-Wook Seo)

정회원



- 2000년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학 석사)
- 2008년 2월 : 성균관대학교 일반대학원(경영학 박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과 교수

〈관심분야〉 : 중소기업 경영 및 컨설팅, 직무스트레스, 웰빙