

창업의도에 대한 연구: 기업가정신과 업무만족의 조절효과를 중심으로¹⁾

Research on Entrepreneurial Intention:
Focus on Moderating Effect of Job Satisfaction

허병준 (Byungjun Huh) 한성대학교 대학원²⁾
이형용 (Hyoung-Yong Lee) 한성대학교 경영학부³⁾

〈 국문초록 〉

빠르게 변화하는 기업 환경에서 새롭게 창업을 하려는 창업의도가 직장인사이에서 강화되어지고 있다. 본 연구에서는 지식경영의 관점에서 창업의도에 영향을 미치는 효과를 확인하기 위하여, 위험감수성, 성취욕구, 혁신성으로 이루어진 2차 요인인 기업가정신과 기술역량과 업무만족이 창업의도에 미치는 영향과 관계를 분석하였다. 이를 위해서 PLS 구조방정식(Partial Least Square Structural Equation Model)을 이용하여서 제안된 연구모형을 통계적으로 검증하였다. 이를 위해 현재 직장에 재직중인 직장인 280명을 대상으로 Online으로 설문자료를 수집하였으며, 구조방정식모형을 통해 연구모형을 실증적으로 분석하였다. 분석 결과 제안된 모든 변수들이 창업의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 업무만족은 기업가정신과 상호작용하여서 창업의도에 부(-)의 조절효과를 미치는 것을 확인하였다. 연구의 결과는 지식 경영관점에서 실무적, 이론적인 시사점을 제공하여 줄 것으로 기대된다.

주제어: 기술역량, 지식경영, 기업가정신, 창업의도, 업무만족

1) 이 연구는 한성대학교 교내연구비 지원과제임.
2) 제1저자, hbj914@nate.com
3) 제2저자, 교신저자, leemit@hansung.ac.kr

1. 서론

1.1. 연구의 배경 및 목적

직원의 역량 강화가 무한 경쟁 시대의 기업의 경쟁력으로 인식되고 있고 많은 기업에서 직원의 역량 강화를 위한 프로그램을 시행하고 있다. 최근 들어서는 업무역량뿐만 아니라 개인의 자기 계발 방안을 관리하는 목표관리제를 시행하는 기업도 늘고 있다. 이러한 직장에서의 업무역량 강화는 기업의 경쟁력뿐만 아니라, 최근 정리해고, 조기/ 명예퇴직 및 구조 조정 등으로 불안한 직장 생활을 하고 있는 직장인들이 직장에서 쌓은 업무역량을 바탕으로 창업을 할 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

Azoulay et al.(2018)은 미국 인구 조사국의 행정 데이터를 사용하여 지난 10년간 성장 지향적 스타트업(Startup) 창업자의 연령에 대한 연구를 수행한 결과 성공적인 기업가는 중년층이라는 것이며 1,000개의 가장 빠르게 성장하는 새로운 벤처 기업의 설립자 평균 연령은 45세였다. 그리고, 특정 산업에서의 사전 경험이 기업가적 성공률에 높은 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 또, 성공적인 회사를 만들 확률은 나이가 들어감에 따라 급격히 증가하고 있음을 발견하였다. 따라서, 대학생, 청년 예비창업자들의 창업뿐만 아니라 직장 경험을 통해 성공 확률이 높은 직장인들의 창업을 유도하는 것이 필요하며 이를 위해 직장인의 창업의도에 영향을 미치는 요인을 파악할 필요성이 있다. 이에 직장인의 창업을 활성화하기 위해 직장인의 창업의도에 영향을 주는 개인적 특성인 기업가정신, 그리고, 기술역량 및 업무만족에 대한 연구의 필요성이 있다.

창업은 개인적 의지와 같은 요인을 고려하지 않을 수 없기 때문에 직장인의 개인적 특성과 직장에서의

경험과 교육을 통해 함양한 기술역량이 창업의도에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 하며, 또한, 직장인의 직장에서의 업무만족이 창업의도에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 선행 연구를 통해 직장인의 개인적 특성인 기업가정신과 기술역량, 업무만족이 창업의도에 미치는 영향을 실증적으로 확인하고자 하며, 이를 통하여 창업의도를 높일 수 있는 요인들간의 관계에 대하여 검증하고자 한다. 개인적 특성인 기업가정신을 혁신성과 성취욕구와 위험감수성으로 2차 요인으로 구성하고, 기업가정신과 기술역량을 독립변수로 설정하고 창업의도를 종속변수로 설정하여 업무만족이 기업가정신과 상호작용한 조절 효과를 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 현재 직장에 재직 중인 직장인을 대상으로 하여 online 설문을 google에서 진행하였다. SPSS Ver. 27을 활용하여 인구 통계학적 분석 및 타당성과 신뢰성 확인을 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시하고 요인들간의 관계를 파악하기 위하여 SmartPLS Ver.3 을 이용하여서 구조모형을 분석하였다. 논문의 이후 부분은 기존문헌 연구와 가설 검증 및 통계분석을 통한 실증 분석에 근거하여 연구의 시사점 및 한계점과 향후 연구 방향으로 구성하였다.

2. 기존문헌 연구

2.1. 창업의도

많은 연구자들이 새로운 사업의 출현을 예측하고 밝히기 위해 Ajzen(1991)의 계획 행동 이론(Theory of Planned Behavior)을 사용하였다. 이 모형은 의도가 실제 행동의 기초가 된다고 가정한다. 따라서 많은 연구

자들이 개인이 창업을 할지 여부에 대한 결정을 조사하는 이론적 기초로 채택하여 창업의도를 조사하기 위한 수단으로 사용하여 왔다.

Ajzen(1991)의 계획 행동 이론(Theory of Planned Behavior:TPB)을 사용하여-인간의 의도는 주관적 규범 및 개인 태도와 같은 지표에 의해 결정된다- Krueger & Carsrud(1993)은 실험을 통해서 계획 행동 이론에 기반하여서 창업의도를 측정하였다. 이 모형에 따르면, 행동 의도(Behavioral Intentions)는 특정 행동을 수행하려는 의도의 강도를 측정하는 것으로 정의된다 (Fishbein & Ajzen, 1975).

기업가정신의 맥락에서, 창업의도(Entrepreneurial Intentions)는 행동의도(Behavioral intention)를 대체한다. Wilson et al.(2007) 은 창업의도는 기업가가 되기 위한 목표로 간주 된다고 주장했다. 계획 행동 이론의 기본 원칙에 따라 van Gelderen et al.(2018)은 새로운 사업의 창출은 의도적인 행동이며 자발적으로 발생하는 것이 아니라고 주장했다. 마찬가지로 Fishbein & Ajzen(2011)은 일단 의도가 형성되고 기회가 생기면 개인이 그러한 의도에 따라 행동하는 경향이 높다고 예상한다.

Bird(1988) 및 Learned(1992)는 창업의도를 새로운 벤처 설립에 대한 개인의 인지적 동의라고 정의하였다. 또한 Bird(1988)는 창업의도는 기업가정신에서 기업 형성을 위한 일련의 행동에서 처음이므로 기업가정신에서 필수적인 과정이라고 하였다. Douglas &

Fitzsimmons(2008)은 창업의도를 특정한 행동과 개인의 자기 효능감의 최종 결과에 대한 개인적인 태도에 대한 동의라고 하였다.

Van Gelderen et al.(2015) 은 창업의도가 긍정적이며 개인이 취하는 창업 행동과 상당히 관련이 있음을 보여주고, 또한, Kautonen et al.(2015) 및 Shinnar et al.(2018)은 창업의도와 창업 행동 사이에 긍정적인 연관성을 확인하였다. Bird(1988)는 창업의도를 계획된 창업 행동에 대한 직접적인 개인적 관심, 경험, 행동을 지시하는 의식적인 마음의 상태로 정의한다.

Krueger(2000, 2007)은 사람들은 우연히 기업가정신에 관여하지 않고 그들은 선택의 결과로 의도적으로 관여한다고 한다. 따라서 창업의도는 창업활동의 가장 강력한 중심적 예측변수이고 현대 창업 활동 연구에서 중심적이고 폭넓게 연구되어지는 결과 변수로 간주되어진다(Krueger Jr, 2007; Krueger Jr기타, 2000).

Lüthje & Franke(2003)는 창업의도를 위험 감수 성향, 통제 소재, 예측 변수로써 자영업에 대한 태도를 가지고 사업을 시작할 준비 정도라고 정의하였다. Hmieleski & Corbett(2006)은 창업의도를 고성장 사업을 시작하려는 의도로써 창업의도를 조작적 정의하였다.

2.2. 기업가정신

Frese & Gielnik(2014)은 창업자는 창업자, 투자자,

〈표 1〉 창업의도 정의 관련 연구

연구자	창업의도 정의
Bird (1988) 및 Learned (1992)	새로운 벤처 설립에 대한 개인의 인지적 동의
Bird (1988)	계획된 창업 행동에 대한 직접적인 개인적 관심, 경험, 행동을 지시하는 의식적인 마음의 상태
Luthje et al. (2003)	위험 감수 성향, 통제 소재, 예측 변수로써 자영업에 대한 태도를 가지고 사업을 시작할 준비 정도
Hmieleski et al. (2006)	고성장 사업을 시작하려는 의도
Douglas et al. (2008)	특정한 행동과 개인의 자기 효능감의 최종 결과에 대한 개인적인 태도에 대한 동의

전문가 등으로 활동하기 위한 능력을 만드는 몇 가지 개인적 특성이 있다고 하였다. Brockhaus(1982)는 기업가적 행동과 일관되게 관련된 세 가지 속성을 구별하였고, 기업가적 행동과 연관된 세 가지 요인으로 성취욕구, 내적 통제소재, 위험감수성향을 확인했다.

McClelland(1962)은 성취도가 높은 사람은 특정 유형의 상황에서 가장 잘 작동할 수 있는 특성을 가지고 있다고 하였다. 성취욕구가 강한 사람들의 세가지 특징으로 첫 번째는 문제 해결에 책임을 갖고 개인이 완수하려는 욕구이며 두 번째는 적당한 성취목표를 설정하고 이를 성취함으로써 개인적 만족을 얻고자 하는 것이며 세 번째는 설정한 성취 목표에 대한 성취 결과에 대한 확실한 피드백이라고 했다. 이러한 피드백이 없다면 자신이 한 일에 대해서 개인적 만족을 느낄 수가 없기 때문이라고 하였다. 또한 성취 욕구가 강한 사람은 창업자가 될 가능성이 높다고 하였다.

Brandstätter(1997)는 오스트리아 기업가를 연구하였고, 기업가가 일반인들보다 위험 감수, 외향성, 사회적 인식 및 변화에 대한 준비에서 구별되는 특성이 있다는 것을 발견하였다. Fagenson(1993)은 관리자와 기업가의 비교에서 이들 그룹이 다른 가치 체계를 가지고 있음을 발견했고 관리자와 달리 기업가는 자신의 잠재력을 자유롭게 달성하고 실현하기를 원한다는 것을 발견하였다.

이루리, 이소영(2016)은 창업의도에 성취욕구, 자기 효능감, 위험감수성이 영향을 주는 것을 확인하였다.

본 연구에서는 선행연구를 기초로 위험감수성, 성취욕구, 혁신성을 개인적 특성요인으로 구분하여 1차

요인(First order factor)으로 선정하고 기업가정신이라는 2차 요인(Second order factor)을 구성하는 모형을 연구하고자 한다.

2.2.1. 위험감수성

Lumpkin & Dess(1996)에 따르면, 기업가 지향적 조직은 종종 기업가정신을 설명하기 위해 종종 위험감수성 개념을 사용한다. 반면 Miller & Friesen(1982)은 위험감수성은 기업가가 많은 자원을 투입하고자 하는 약속의 정도를 의미한다고 언급한다.

House & Bartz(1979)은 최고경영자는 미래를 위해서 일반 구성원들이 불가능하다고 판단하는 것에 위험을 감수하면서 투자를 한다고 했다.

2.2.2. 성취욕구

McClelland(1965)은 성취욕구는 높은 성과를 얻기 위해 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 욕구라 정의하였고 성취욕구가 강한 사람은 도전적으로 목표를 성취하고 목표설정과 모험성을 중시하여 자신의 일에 집중하는 경향이 있다고 하였다. Demirci(2013)은 동기 부여의 기초로서 성취욕구는 기업가의 중요한 특성으로 인식된다고 했다. Caird(2013)는 성취도 점수가 높은 기업가들은 성공하기를 간절히 원하며 일을 완수하기 위해 최선을 다한다고 했다. DeCarlo & Lyons(1979)은 다른 집단에 대비하여 최고경영자가 성취욕구가 높은 것으로 나타나며 사업운영을 성공적으로 달성하는데 성취욕구가 영향을 준다고 했다.

<표 2> 기업가정신(개인적 특성) 정의 관련 연구

연구자	기업가정신(개인적 특성) 구성요인
이루리·이소영 (2016)	성취욕구, 자기 효능감, 위험감수성
Brockhaus (1982)	성취욕구, 내적 통제소재, 위험감수성향
Brandstätter (1997)	위험 감수, 외향성, 사회적 인식 및 변화

2.2.3. 혁신성

Schumpeter(1942)는 기업가관점에서 혁신의 중요성을 지적한 개척자였고 그는 혁신성이 참신하고 창의적인 프로세스와 실험을 통해 새로운 아이디어의 개발을 추구하고 지원하는 것이라 하였다.

Mahmood & Hanafi(2013)에 따르면 혁신성은 새로운 제품과 서비스, 존재하고 있는 서비스나 제품의 기술적 특성을 강화시킬 수 있는 실험과 창의성으로 이루어진 새로운 기회를 발굴하는 노력이라고 설명하였다. 또한, Hult et al.(2004)은 혁신은 필수적이며 기업가정신은 관리자가 육성해야 할 중요한 방향으로 나타나기 때문에 기업가들 사이에서 창의성과 혁신성은 기업가정신의 중요한 동인으로 간주된다고 하였다.

Drucker(1985)는 혁신에 대해 자원으로 부를 창출할 수 있는 새로운 능력에 부여하는 행위라고 정의하였다.

신하성(2018)은 선행 연구를 통해 혁신성이 높은 사람일수록 새로운 기술에 대한 수용력이 타 집단 혹은 개인보다 높고 혁신성이 개인의 역량을 높여 준다는 것을 파악하였고 혁신성이 창업의도에 영향을 미치는 것을 연구하였다.

2.3. 기술역량

Chandler & Jansen(1992)의 연구에 따라 청년 창업

자 역량의 구성요인으로 기업가적 역량, 관리적 역량, 기술적·기능적 역량, 창의역량 네 가지를 설정하여 창업자 역량과 창업 성과에 대한 연구를 하였다.

오재우, 양동우(2014)는 선행연구를 바탕으로 창업역량을 일반적으로 새로운 조직을 창업하고 성장시키는데 필요한 자원의 획득, 조직화, 창업자가 보유한 특정 역량들의 수준으로 정의하였으며, 창업역량을 조직적 역량, 전략적 역량, 기술적 역량, 창의적 역량으로 구분하였다.

최대수, 성창수(2017)는 IT 역량, 창의성 역량, 사회적 역량, 시장인지 역량을 창업역량으로 설정하고 이들 역량이 자기 효능감과 창업의도에 미치는 영향을 연구하였다. IT 역량 중 IT기획역량, 창의성 역량, 시장인지 역량이 자기효능감을 매개로 창업의도에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

김문성, 이준우(2017)는 시장감지역량, 창의성역량, 기술역량, 전략적 역량, 네 가지로 창업자역량을 검토하였다.

장영미, 하규수(2018)는 창업역량을 경험, 자금조달 역량, 마케팅역량으로 세분화하고 이를 통해 경험, 자금조달 역량, 마케팅역량의 중요성을 확인하였고 창업역량이 창업의도에 영향을 미치는 것을 확인했다.

김용태(2016)는 기업가적 역량을 인지역량, 대인관계 역량, 사업화역량으로 정의하였고 기업가적 역량

〈표 3〉 창업역량 정의 관련 연구

연구자	창업역량 구성 요소
McClelland (1973)	역량은 효과적이고 우수한 직무 수행을 할 수 있는 개인의 특성 또는 습관, 즉 직무 수행에 있어 명확한 경제적 가치를 높이는 능력
Chandler et al. (1992)	창업에 필요하고 창업을 성공으로 이끌 수 있는 필수적인 창업자의 특성이나 능력
김용태(2016)	선행 연구를 기반으로 기업가 역량은 개인이 기업인으로서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해서 갖추어야 할 특성
오재우, 양동우 (2014)	창업역량을 일반적으로 새로운 조직을 창업하고 성장시키는데 필요한 자원의 획득, 조직화, 창업자가 보유한 특정 역량들의 수준으로 정의
최대수, 성창수 (2017)	창업역량을 IT 역량, 창의성 역량, 사회적 역량, 시장인지 역량으로 정의
김문성, 이준우 (2017)	시장감지역량, 창의성역량, 기술역량, 전략적 역량으로 정의

이 창업의도에 영향을 미치고, 창업교육을 통해 기업가적 역량에 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하였다.

윤종록, 김형철(2009)은 성공적인 벤처기업가의 가장 핵심적인 역량으로 볼 수 있는 세 가지 역량을 기업가적 역량, 관리적 역량, 기술. 기능적 역량이라 하였고 이들 역량이 경영 전략에 미치는 영향을 연구하였다.

안태욱, 한동희, 강태원(2019)은 선행 연구를 기반으로 기업가적 역량, 관리적 역량 및 기술역량으로 구분하였고 관리역량과 기술역량이 창업성과에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 창업역량을 기업가적 역량, 기술역량, 관리적 역량으로 정하고 기술역량과 관리적 역량이 창업 성과에 영향을 주는 것을 확인하였다.

곽동신, 정화영, 김명숙(2015)은 창업역량을 성취역량, 창의적 역량, 개념화 역량, 사회적 역량으로 선정하였고 창업역량이 창업의도에 유의한 영향을 주는 것을 확인하였다.

<표 3>의 선행 연구에서 볼 수 있듯이 창업역량을 구성하는 요소도 연구자에 따라 상이 하게 설정하고 있다. 본 연구에서는 선행 연구를 참조하여, 기술역량을 창업역량으로 정하고 창업의도에 미치는 영향에 대해 연구하였다.

2.4. 업무만족

Locke(1969)는 지금까지 업무만족에 대해 가장 완

벽한 검토와 이론적 세부 내역을 제공하였다. Locke에 따르면 업무만족은 자신의 직업으로 자신의 중요한 직업가치를 충족시키거나 성취할 수 있다는 자각으로부터 기인하는 기분 좋은 감정의 상태라고 하였다. 이러한 가치 판단은 급여, 승진, 업무 그 자체, 감독과 동료와 같은 업무 경험에 따라 판단되어진다고 했다. Scarpello & Vandenberg(1992)은 업무만족을 자신의 직무가 수행될 것에 대한 기대감에 대한 정도라고 하였다.

Spector(1997)는 업무만족은 사람들이 자신의 직업을 좋아하는 정도(만족도) 또는 직업을 싫어(불만족)하는 정도라고 정의하였다.

이재명, 강신기(2015)는 업무만족을 개인이 자신이 담당하는 업무에 대해 가지는 긍정적인 정서 상태로 정의하였고 업무만족이 낮을수록 창업의도가 강해진다고 하였다.

Locke(1969)는 승진, 직무, 임금, 안정감, 작업조건, 복리후생, 상사의 관리 방식, 동료나 회사의 경영방침 등 9개를 제시하였고, Vroom(1964)은 업무만족의 요소로 승진기회, 감독, 작업시간, 임금을 제시하였다.

Mottaz & Potts(1986)은 업무만족 모형에서 관리자, 동료, 근무조건, 급여, 승진기회를 포함한 다섯 가지 외부 영역을 평가함으로써 만족감을 찾을 수 있다고 확인했다. Spector(1985)는 업무만족 요인으로 급여 및 보수, 승진기회, 상사, 부가 혜택, 보상, 운영 절차, 동료, 일의 성격, 조직 내 커뮤니케이션을 제시하였다.

Khalid et al.(2012)은 근무 환경, 급여, 승진, 공정성, 직업 안정성과 직장에서 관계 경험이 업무만족에 영

<표 4> 업무만족 정의 관련 연구

연구자	업무만족의 내용
Locke (1969)	자신의 직업이 자신의 중요한 직업가치를 충족 시 키거나 성취할 있다는 자각으로부터 기인하는 기분 좋은 감정의 상태
Spector (1997)	사람들이 그들의 직업을 좋아하는 정도(만족도) 또는 직업을 싫어(불만족)하는 정도
Scarpello et al. (1992)	자기의 직무가 수행될 것에 대한 기대감에 대한 정도
이재명, 강신기 (2015)	개인이 자신이 담당하는 직무 대해 가지는 긍정적인 정서 상태

〈표 5〉 업무만족의 영향요인 관련 연구

연구자	업무만족 영향 요인
Locke (1976)	승진, 직무, 임금, 안정감, 작업조건, 복리후생, 상사의 관리 방식, 동료나 회사의 경영방침
Vroom (1964)	일에 대한 만족, 보상만족, 승진만족, 대인관계 만족, 근무 환경 만족
Spector (1985)	급여 및 보수, 승진기회, 상사, 부가 혜택, 보상, 운영 절차, 동료, 일의 성격, 조직내 커뮤니케이션
Mottaz et al. (1986)	관리자, 동료, 근무조건, 급여, 승진기회
Khalid et al. (2012)	근무 환경, 급여, 승진, 공정성, 직업 안정성, 직장에서 관계 경험
Sowmya et al. (2011)	급여 및 승진, 조직 측면, 관리자의 행동, 업무와 직장 환경, 동료
이재명, 강신기(2015)	업무, 보상, 승진, 대인관계, 환경

향을 끼치고, 급여, 업무 효율성, 관리감독, 동료 간의 상호 관계가 업무만족에 가장 중요한 영향을 미친다고 하였다. Sowmya & Panchanatham(2011)은 은행 종사자를 대상으로 한 업무만족 조사에서 급여 및 승진, 조직 측면, 관리자의 행동, 업무와 직장 환경, 동료들이 업무만족에 영향을 끼친다고 확인하였다.

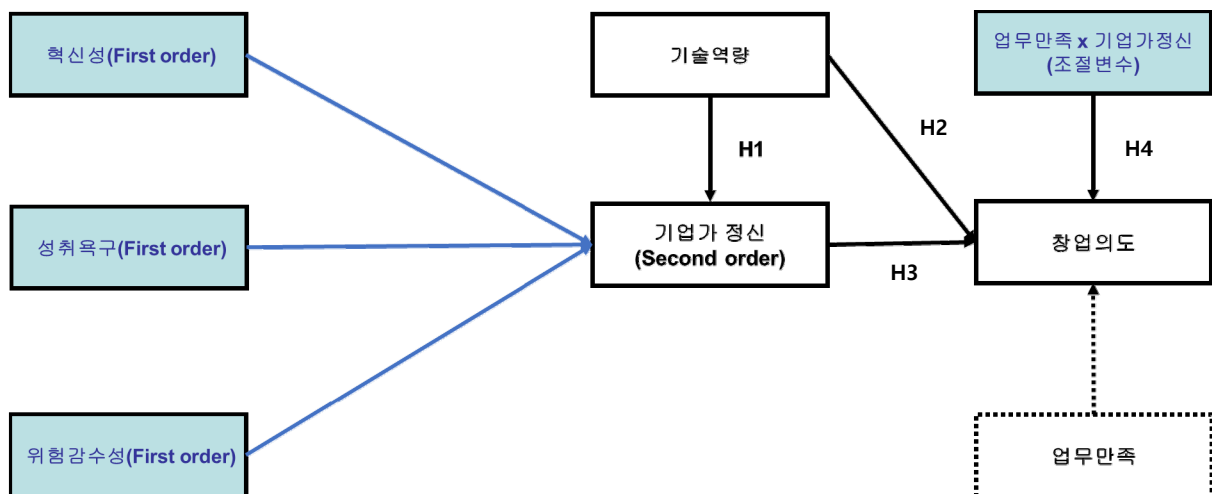
Spector(1997)의 업무만족 조사에 기초하여 업무만족은 수행하는 일 유형에 대한 만족, 보상 만족은 금전적일 필요는 없지만 훌륭한 성과에 대한 보상 만족, 승진만족은 승진기회에 대한 만족, 대인관계 만족은 직장 동료들과의 관계 만족이라 정의하였다.

본 연구에서는 Locke(1969), Mottaz & Potts(1986), Spector(1985)의 선행 논문을 근거로, 승진만족, 보상

만족, 대인관계 만족을 업무만족의 구성요소로 정하고 연구하고자 한다.

3. 연구모형 및 가설수립

본 연구에서는 기업가정신을 혁신성, 성취욕구, 위험감수성으로 구성된 2차요인으로 형성하고 기술역량과 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향을 살펴보고 한다. 특히, 창업의도에 기업가정신이 미치는 영향에 업무만족이 부정적인 조절효과를 나타내는 관계를 분석하고 제시한다. 본 연구에서 사용된 연구모형은 <그림 1>과 같다.



〈그림 1〉 연구모형

기술역량 중 IT 기술 사용에 대한 자신의 능력에 대해 긍정적으로 평가하는 IT 자기 효능감(IT Self-Efficacy)이 기업가정신에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(김대수의 2018). IT 기술에 대한 혁신적인 성향을 갖고, 좀 더 높은 목표를 세우고, 달성하려는 진취적인 의식으로 위험을 무릅쓰고 달성하려는 기업가정신에 기술역량이 정(+의) 영향을 미치는 관계를 갖고 있다는 가설을 설정하였다.

H1: 기술역량은 기업가정신에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

IT 기술에 대한 혁신성과 IT 기술 수용 역량이 정보 기술(Information Systems) 문헌에서 기술역량으로 개념화되어지고, Agarwal et al.(2000)의 연구에서 기술역량을 구성하는 IT 자기효능감과 IT 기술에 대한 혁신성을 지닌 기업가의 경우 기업의 정보시스템을 사용하는 경험을 증진시키려는 성향이 있다고 논의하였다. Albashrawi & Alashoor(2017)은 인지적 요인(Cognitive Factor)인 일반적인 컴퓨터 자기 효능감(General Computer Self-Efficacy)이 창업의도에 정(+의) 관계를 갖고 있는 것을 분석하였다. 이에 기술역량이 창업의도에 정(+의) 영향을 미치는 관계를 갖고 있다는 가설을 설정하였다.

H2: 기술역량은 창업의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

기업가정신은 시대가 변화되어 가면서 다양한 형태로 변화되었지만, 위험을 감수하면서 미지의 기회를 창출하며 성취하기 위하여서 혁신적인 활동을 수행하고 강화하는 역할을 한다. 따라서 미래에 대응하여서 발전하여 나가는 과정이 기업가정신의 핵심이 되고, 이것이 기업을 창업하고 성장시키는 주요한 요소이다. 이에 기업가정신이 창업의도에 정(+의) 영향을 미치는 관계를 갖고 있다는 가설을 설정하였다.

H3: 기업가정신은 창업의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

현재 자신의 상황에 만족하고, 업무와 직장에 만족하는 경우에는 스스로가 결과를 이끌어 낼 수 있는 새로운 기업을 창업하여서 미래에 대한 불확실성이라는 위험을 무릅쓰고, 자신의 역량과 능력을 발휘하려는 욕구가 감소하게 되어진다. 안정적인 환경을 벗어나서 경험하지 못했던 환경으로 자신의 업무를 주도적으로 처리하며 성과를 높이려는 의식이 줄어들게 된다. 이에 업무만족은 기업가정신이 창업의도에 미치는 긍정적인 효과와 상호작용하여서 그 영향력을 감소시키는 부(-)의 조절효과를 미치는 요인이 된다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4: 업무만족은 기업가정신에서 창업의도에 미치는 영향에 부정적인 조절효과를 미칠 것이다.

4. 연구방법

4.1. 설문 측정문항의 개발

기존문헌에서 타당성과 신뢰성이 확보된 설문문항을 기반으로 측정문항을 구성하였으며 현재 재직하고 있는 직장인을 대상으로 설문을 진행하였다. 모든 항목은 5점 리커트 척도로 측정되었다. Google을 이용하여서 Online 설문을 진행하였다. 변수의 조작적 정의 및 관련문헌을 <표 6>과 같이 요약 정리하였다.

4.2. 자료수집 및 표본의 특성

현재 직장인을 대상으로 Online 설문조사를 진행하였다. e-mail 등으로 배포하여 Google 을 이용하여서 327개를 수집하고 280개를 최종분석에 사용하였다. 인구통계학적 분석을 <표 7>과 같이 정리하였다.

〈표 6〉 변수의 조작적 정의 및 관련문헌

연구변수	조작적 정의	관련문헌
기술역량	IT 기술을 비롯하여 다양한 기술을 수행할 수 있는 능력과 개인의 특정 업무를 실행하는데 있어 요구되는 기술에 대한 지식과 과제를 수행하는 능력의 정도	Albashrawi et al. (2017) 최대수 외 (2017)
기업가정신	경쟁적이고 불확실한 환경하에서 자원의 한계나 통제성에 구애받지 않고 새로운 기회를 찾아 혁신성, 성취욕구, 그리고 위험감수성을 발휘하는 것으로, 이를 통해 미래의 불확실성을 낮추고 극복하려는 자세와 능력의 정도	Schumpeter (1934)
성취욕구	성취욕구는 높은 성과를 얻기 위해 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 욕구정도	McClelland (1965)
위험감수성	급변하는 환경변화에 대처하는 것을 선호하거나 또는 모험적이고 도전적인 성향 정도	Lumpkin et al. (1996)
혁신성	주어진 업무를 효과적으로 수행하고 창의적이고 혁신적인 새로운 대안을 도출할 수 있는 능력의 정도	Argawal et al. (1998)
업무만족	개인이 자신의 일을 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태에서 상사의 감독의 적절성, 직무자체에 대한 만족도, 구성원 간의 친밀성, 만족할 만한 조직의 목표와 제도의 효율성, 그리고 경제적, 사회·심리적 보상에 대한 만족도, 육체적, 정신적인 건강의 정도 등 업무와 관련된 제반 요소들에 대해서 갖는 일련의 감정적 태도	Gaertner (1999)
창업의도	개인이 새로운 기업을 창업하고 운영하려는 계획된 의향 혹은 열정의 정도	Chen et al. (1998)

〈표 7〉 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	225	80
	여자	55	20
	합계	280	100
학력	전문대 졸	20	7
	대학교 졸	180	64
	대학원 졸	80	29
	합계	280	100
응답자의 연령 분포	20~29세	19	7
	30~39세	49	17
	40~49세	120	43
	50~59세	92	33
	합계	327	100

5. 분석 및 결과

5.1. 측정모형

IBM SPSS Statistics 27 공분산기반인 LISREL이나 AMOS가 아닌 PLS(Partial Least Square) 기반의 SmartPLS Ver. 3을 사용하여 신뢰도(Reliability), 집중타당성(Convergent Validity), 판별타당성(Discriminant Analysis)

분석을 수행하였다. 집중타당성, 판별타당성, 신뢰성 분석을 수행하였다. 선행 연구에서 사용된 방법론 절차(Anderson & Gerbing, 1988; 이승호, 광기영, 2018)에 따라서, 집중타당성 분석을 진행하기 위하여서 요인 적재량 값이 0.6 이하의 측정변수를 하나씩 차례대로 제거하였다(Bagozzi & Yi, 1988; 광기영, 2019). 신뢰도 분석은 Cronbach's Alpha 값을 살펴보았으며, 0.7 이상의 권고수준(Hair Jr et al., 2014; 광기영, 2019)을 만족

시키고 있어 적합하다고 판단하였다.

판별타당성은 요인에 대한 평균분산추출의 제공근 값과 다른 요인과의 상관계수를 비교하여 <표 9>와 같

이, 표의 대각으로 이루어진 칸에 표시되어져 있는 요인에 대한 평균분산추출의 제공근 값이 그 변수와 좌방이나 하방에 있는 다른 변수들간의 상관계수 값을

<표 8> 1차 집중타당성 및 신뢰도 분석 결과

요인		측정변수	요인 적재량	Average Variance Extracted	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
기술역량		기술역량1	0.871	0.782	0.908	0.935
		기술역량2	0.864			
		기술역량3	0.932			
		기술역량4	0.869			
기업가 정신	성취 욕구	성취욕구2	0.852	0.659	0.826	0.885
		성취욕구3	0.784			
		성취욕구4	0.744			
		성취욕구5	0.861			
	위험 감수성	위험감수성1	0.832	0.730	0.877	0.915
		위험감수성2	0.904			
		위험감수성3	0.839			
		위험감수성4	0.843			
	혁신성	혁신성1	0.709	0.732	0.876	0.915
		혁신성2	0.898			
		혁신성3	0.907			
		혁신성4	0.893			
창업의도		창업의도1	0.926	0.893	0.97	0.977
		창업의도2	0.948			
		창업의도3	0.951			
		창업의도4	0.958			
		창업의도5	0.943			
업무만족		업무만족1	0.820	0.668	0.899	0.923
		업무만족2	0.916			
		업무만족3	0.721			
		업무만족4	0.877			
		업무만족5	0.771			
		업무만족6	0.783			

<표 9> 1차 판별타당성 분석 결과

	기술역량	성취욕구	업무만족	위험감수성	창업의도	혁신성
기술역량	0.884					
성취욕구	0.314	0.812				
업무만족	0.424	0.486	0.817			
위험감수성	0.501	0.515	0.488	0.854		
창업의도	0.554	0.464	0.405	0.473	0.945	
혁신성	0.595	0.525	0.480	0.626	0.590	0.856

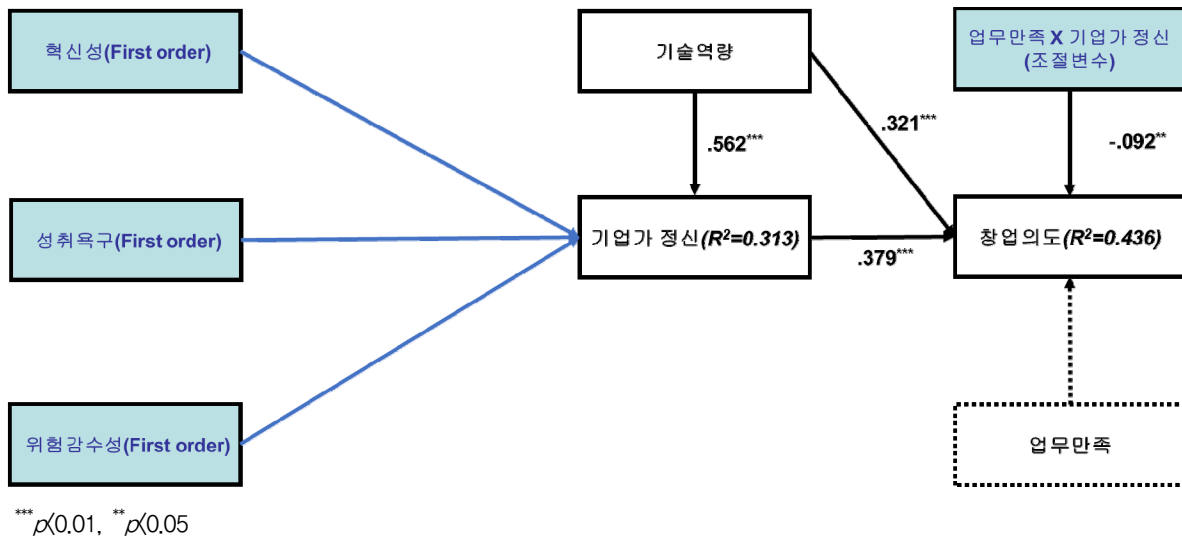
주: 대각선 값은 평균분산추출의 제공근 값을 나타내며, 비 대각선의 값들은 변수들 간의 상관계수를 나타냄

상회함을 확인하여서 유의성을 평가하였다. 분석 결과에 따라서 판별타당성이 유의한 것을 확인하였다.

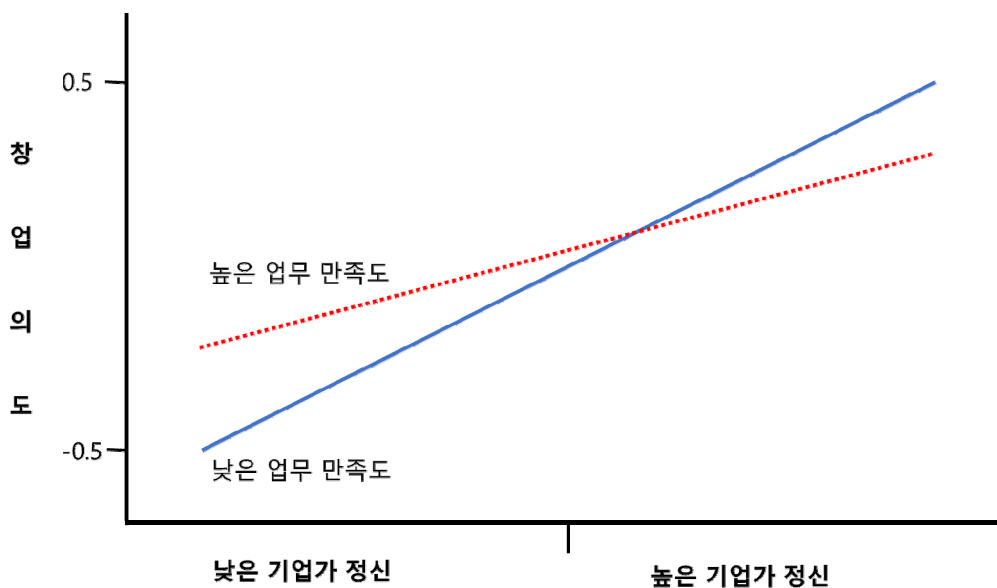
5.2. 구조모형 및 가설검정

본 연구에서는 가설검증을 위하여 계층적 구성요소 모형(Hierarchical Component Model) -2차 요인 모형

(Second order factor model)을 이용하였다. 성취욕구, 위험감수성, 혁신성의 반영적(Reflective) 1차 요인(First order factor)을 기업가정신이라는 형성적(Formative) 2차 요인(Second order factor)으로 구성하여서 PLS 구조방정식으로 분석하였다. 이를 위해서 1차 요인의 잠재변수 점수(Latent variable score)를 이용하여서 2단계(Two-Stage) 모형으로 분석하였다(Hair Jr et al., 2014).



〈그림 2〉 연구모형 분석결과



〈그림 3〉 업무만족도의 창업의도로의 조절효과

공분산 기반의 구조방정식 분석 도구인 Lisrel, Amos와 달리 모형적합도의 평가가 필요하지 않다는 장점을 지닌 PLS 구조방정식은 소규모 표본이나, 이론이 확립되지 않은 경우나, 정규분포를 이루지 않은 비모수 자료의 경우에도 사용이 가능한 우수성을 갖고 있다. 수행한 경로분석의 결과는 신뢰수준 99%와 95% 수준에서 신뢰할 만한 수준에 있다고 할 수 있고 PLS 구조방정식 분석결과는 <그림 2>와 같다.

이 모형에서 중요한 것이 업무만족이 창업의도에 기업가정신과 상호작용하여서 영향을 미치는 것을 분석하는 것이다. <그림 3>에서 보이는 것처럼, 높은 업무만족을 갖고 있을 경우 기업가정신이 새로운 기업을 창업하려는 의도에 부정적인 영향을 더 강하게 미친다. 반대로, 낮은 업무만족도를 갖고 있는 경우 새로운 기업을 창업하려는 의도에 부정적인 영향을 더 약하게 미친다. 다시 말해서 현재 직장에서의 업무에 만족하지 못할수록 새로운 기업을 창업하려는 의도가 만족하는 경우보다 강하다고 예측할 수 있다.

6. 시사점 및 연구의 한계

본 연구에서 다수의 이론적·실무적 시사점을 볼 수 있다. 이론적 시사점으로는 지식경영 관점에서 미래에 대한 불확실성의 위험을 감수하고, 새로운 목표를 달성하고, 혁신을 꾀하려는 기업가정신이 새로운 창업을 하려는 창업의도에 미치는 영향에 업무만족이 부(-)의 조절효과를 제공하는 것을 제시하고 기술적 역량과 기업가정신, 그리고 창업의도와 업무만족의 영향 관계에 대한 이론적인 모형을 분석하였다. 이미, 다양한 창업 관련 역량에 대한 연구가 진행되어왔으나, IT 기술을 포함한 기술역량이 기업가정신과 업무만족과 함께 창업의도에 영향을 미치는 지식경영의

효과에 대한 연구로 의의가 있다. 특히, 기업가정신을 1차 요인인 위험감수성, 혁신성, 성취욕구의 2차 요인으로 분석하고, 잠재변수 점수를 이용한 2단계 분석으로 통계적인 유의성을 확보하였다. 향후에 다양한 추가분석을 통하여서 유용한 이론적으로 확장된 모형을 발전시키고 제시해 줄 수 있을 것으로 기대한다.

실무적인 시사점으로는 실제 직장에 다니고 있는 재직자를 대상으로 업무만족과 창업의도간의 관계를 규명하였다는 의의가 있다. 이는 현재 기업의 인재 채용과 인재의 사내 성장 및 교육을 담당하고 계획의 수립 및 집행을 수행하는 인사 담당자가 지식경영의 관점에서 조직의 안정적인 발전과 성장을 위해서 인재를 어떤 기준에서 관리하고 평가하는지에 대한 기준을 개발하고 사용할 수 있는 통찰력을 제공해 주었다. 기업의 자원 중에서 가장 중요한 인적자원인 인재의 관리를 위하여서 본 연구에서 제공한 내용이 차별화되고 효율적인 평가 관리 체계와 제도를 정비하고 구비하는데 미약하나마 기여할 것으로 기대된다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖고 있다. 설문수집을 진행하다 보니, 남성과 여성의 비율이 판이하게 차이가 발생하였다. 추후에 여성 창업자에 대한 연구를 위해서도 여성 표본에 대한 측정이 추가되어야 할 것으로 보인다. 그리고, 연령도 40대와 50대 응답자의 비율이 압도적으로 높아서, 창업을 고려하고 있는 20대와 30대 직장인들에 대한 유의한 결과를 얻기에는 적은 수의 표본이다. 앞으로 진행될 연구는 실질적인 창업을 고려하고 있는 중년층뿐만 아니라 젊은 세대에 대한 측정이 추가되어야 한다. 그리고, 직급에서도 부장이나 임원 등의 고위 직급에 대한 자료가 상대적으로 적은 것으로 관측된다. 추후 연구를 진행함에 따라서 다양하고 충분한 표본을 수집하는 작업이 필요할 것으로 보인다.

7. 결론

본 연구는 기업가정신을 갖추고 IT 기술에 대한 지식과 능력을 갖고 있는 직장인이 창업을 꿈꾸고 새로운 도전에 나서는 상황에 현 직장의 업무만족도가 창업의도에 어떤 영향을 미치는가를 실증적으로 분석하였다. 기업의 지식경영 관점에서 관리되어야 하는 인재가 새로운 창업을 꿈꾸고 있을 때, 어떠한 역량과 과정을 거쳐서 창업의도를 강화하게 되는가에 대한 연구를 진행하였다. 업무만족이 기업가정신을 갖고 있는 기업내 인재의 창업의도에 부(-)의 영향을 미치는 조절효과를 갖고 있는 것을 확인하였다. 향후에 추가적인 연구를 통하여서, 다양한 역량이 창업의도에 미치는 영향 관계에 대한 분석을 진행 보완하겠다.

<참고문헌>

[국내 문헌]

1. 광기영 (2019a). R을 이용한 구조방정식모델링: 분석절차 및 방법. **지식경영연구**, 20(1), 1-26.
2. 광기영 (2019b). R을 이용한 구조방정식모델링: 매개효과분석 / 조절효과분석 및 다중집단분석. **지식경영연구**, 20(2), 1-24.
3. 광동신, 정화영, 김명숙 (2015). 대학의 창업교육 서비스 품질이 교육만족과 창업역량, 창업의지에 미치는 영향. **벤처창업연구**, 11(4), 37-48.
4. 광동철, 주영혁, 조봉현 (2016). 창업기업 생존율 영향 요인 고찰: 청년창업을 중심으로. **중소기업연구**, 38(4), 77-94.
5. 김대수, 이종완 (2018). 자기효능감이 창업의지에 미치는 영향에 있어 기업가정신의 매개효과. **산업교육연구**, 32(3), 169-193.
6. 김문성, 이준우 (2017). TEC 창업교육 만족도가 창업의지에 미치는 영향: 창업자 역량의 조절효과. **한국창업학회지**, 12(1), 310-334.
7. 김용태 (2016). 창업교육, 기업가적 역량 및 태도가 대학생 창업의지에 미치는 영향. **벤처창업연구**, 12(2), 13-20.
8. 신하성 (2018). IT 분야 예비창업자의 성격 5 요인이 개인혁신성, 자기효능감, 창업의지에 미치는 영향. **전산회계연구**, 16(1), 111-133.
9. 안태욱, 한동희, 강태원 (2019). 창업가 역량 특성이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 창업지원제도 매개효과 중심으로. **벤처창업연구**, 14(1), 73-83.
10. 오재우, 양동우 (2014). 멘토링기능이 청년창업역량에 미치는 영향에 관한 실증연구: 창업예비기간 · 창업희망기간의 조절효과를 중심으로. **벤처창업연구**, 9(5), 115-127.
11. 윤종록, 김형철 (2009). 벤처기업의 창업가특성과 차별화전략이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 22(6), 3693-3721.
12. 이우리, 이소영 (2016). 개인특성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 글로벌역량의 매개변수를 중심으로. **디지털융복합연구**, 14(5), 217-225.
13. 이승호, 광기영 (2018). SNS 몰입이 사회성에 미치는 영향. **지식경영연구**, 19(20), 21-45.
14. 이재명, 강신기 (2015). 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도에 영향을 미치는 요인 연구. **벤처창업연구**, 10(5), 151-163.

15. 장영미, 하규수 (2018). 시니어의 창업역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 실증연구. **벤처창업연구**, 13(3), 13-36.
16. 최대수, 성창수 (2017). 대학생의 창업역량과 창업의지의 관계. **벤처창업연구**, 12(1), 101-109.

[국외 문헌]

17. Agarwal, R., Sambamurthy, V., & Stair, R. M. (2000). The evolving relationship between general and specific computer self-efficacy-An empirical assessment. **Information Systems Research**, 11(4), 418-430.
18. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 50, 179-211.
19. Albashrawi, M., & Alashoor, T. M. (2017). The role of IT on entrepreneurial intention: The effect of general computer self-efficacy and computer anxiety. **AMCIS 2017**.
20. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. **Psychological Bulletin**, 103(3), 411-423.
21. Azoulay, P., Jones, B., Kim, J. D., & Miranda, J. (2018). *The average age of a successful startup founder is 45*. Harvard Business Review On-Line.
22. Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 16(1), 74-94.
23. Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. **Academy of Management Review**, 13(3), 442-453.
24. Brandstätter, H. (1997). Becoming an entrepreneur-A question of personality structure? **Journal of Economic Psychology**, 18(2/3), 157-177.
25. Brockhaus, R. H. (1982). *The psychology of the entrepreneur*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
26. Caird, S. (2013). *General measure of enterprising tendency test*.
27. Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's

- self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, *7*(3), 223-236.
28. Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, *13*(4), 295-316.
 29. DeCarlo, J. F., & Lyons, P. R. (1979). A comparison of selected personal characteristics of minority and non-minority female entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings*, *1979*(1), 369-373.
 30. Demirci, A. E. (2013). Cross-cultural differences in entrepreneurial tendencies: An exploratory view in Turkey and Canada. *International Journal of Entrepreneurship*, *17*, 21-112.
 31. Douglas, E., & Fitzsimmons, J. (2008). Individual intentions towards entrepreneurship vs intrapreneurship. *Proceedings of the 5th AGSE International Entrepreneurship Research Exchange*, 937-951.
 32. Drucker, P. (1985). *Entrepreneurship and innovation: Practice and principles*. NY: Harper Business.
 33. Fagenson, E. A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, *8*(5), 409-430.
 34. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Intention and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley, Reading, MA.
 35. Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Taylor & Francis.
 36. Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annual Review Industrial and European Journal of Work and Organizational Psychology*, *9*(1), 45-62.
 37. Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, *26*(2), 106-121, doi:10.1108/EBR-10-2013-0128
 38. Hmieleski, K. M., & Corbett, A. C. (2006). Proclivity for improvisation as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, *44*(1), 45-63.
 39. House, R., & Baetz, M. (1979). Leadership: Some empirical generalizations and new research directions. In B. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1). JAI Press: Greenwich, Conn.
 40. Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, *33*(5), 429-438.
 41. Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *39*(3), 655-674.
 42. Khalid, S., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International journal of Business and Management*, *7*(1), 126-136.
 43. Krueger Jr, N. F. (2007). What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *31*(1), 123-138.
 44. Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, *15*(5/6), 411-432.
 45. Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, *5*(4), 315-330.
 46. Learned, K. E. (1992). What happened before the organization? A model of organization formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *17*(1), 39-48.
 47. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*(4), 309-336.
 48. 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.
 49. Lüthje, C., & Franke, N. (2003). The 'making' of an entrepreneur: Testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&D Management*,

- 33(2), 135-147.
50. Mahmood, R., & Hanafi, N. (2013). Entrepreneurial orientation and business performance of women-owned small and medium enterprises in Malaysia: Competitive advantage as a mediator. *International Journal of Business and Social Science (IJBS)*, 4(1), 82-90.
 51. McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.
 52. McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.
 53. McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
 54. Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum. *Strategic Management Journal*, 3(1), 1-25.
 55. Mottaz, C., & Potts, G. (1986). An empirical evaluation of models of work satisfaction. *Social Science Research*, 15(2), 153-173.
 56. Scarpello, V., & Vandenberg, R. J. (1992). Generalizing the importance of occupational and career views to job satisfaction attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 125-140.
 57. Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism and democracy*. New York: Harper & Row.
 58. Shinnar, R. S., Hsu, D. K., Powell, B. C., & Zhou, H. (2018). Entrepreneurial intentions and start-ups: Are women or men more likely to enact their intentions? *International Small Business Journal*, 36(1), 60-80.
 59. Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76-79.
 60. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
 61. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
 62. Van Gelderen, M., Kautonen, T., & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 655-673.
 63. Van Gelderen, M., Kautonen, T., Wincent, J., & Biniari, M. (2018). Implementation intentions in the entrepreneurial process: Concept, empirical findings, and research agenda. *Small Business Economics*, 51(4), 923-941.
 64. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
 65. Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.

저 자 소 개



허 병 준 (Byungjun Huh)

현재 전자저울을 중심으로 산업용 및 상업용 계량 시스템을 생산하는 (주)CAS의 Global 사업부 임원으로 재직중이다. 홍익대학교 무역학과를 졸업하고 한성대학교에서 석사 학위를 취득하였다. 현재 한성대학교 박사과정에 재학중이다.

주요 연구 관심분야는 Global 조직의 리더십 (Leadership), 동기부여(Motivation), 글로벌조직관리(Global Organizational Management), 조직문화(Organizational culture), 창업의도 (Entrepreneurial Intention) 등이다.



이 형 용 (Hyoung-Yong Lee)

현재 한성대학교 경영학부 교수로 재직 중이며, 성균관대학교 경제학부를 졸업하고, KAIST 경영대학에서 석사와 박사학위를 취득하였다. SKT, (주)SK, 전국신용연합재단, LG U+, 산업자원부등 산업체와 정부의 프로젝트를 수행하고, Expert Systems with applications, International Journal of Mobile Communications, Technological Forecasting & Social Change 등에 논문을 게재하였고, PACIS, HICSS, AMCIS등의 conference에서 논문을 발표하였다. 주요 연구 관심 분야는 Behavioral Intention on IT/Startup, Virtual community, Trust, Financial Fraud Detection, Accounting Auditing 등이 있다.

〈 Abstract 〉

Research on Entrepreneurial Intention: Focus on Moderating Effect of Job Satisfaction

Byungjun Huh*, Hyoung-Yong Lee**

In the rapidly changing business environment, the intention to start a new business is strengthening. In this study, in order to confirm the effect on the entrepreneurial intention, the relationship and the effect among technical capability, and job satisfaction, and entrepreneurship, which are the second order factor consisting of risk taking, desire for achievement, and innovativeness, on entrepreneurial intention were analyzed to identify the effect of business intentions from the perspective of knowledge management.. To this end, the proposed research model was statistically verified using the Partial Least Square Structural Equation Model. Under analysis, survey data were collected online for 280 employees currently in the workplace, and the research model was empirically analyzed through the structural equation model. As a result of the analysis, it was confirmed that all the suggested variables had a significant effect on the entrepreneurial intention, and that job satisfaction had a negative moderating effect on entrepreneurial intention by interacting with entrepreneurship. The results of this study are expected to provide practical and theoretical implications from a knowledge management perspective.

Key Words: Technological capacity, Knowledge management, Entrepreneurship, Entrepreneurial intention, Job satisfaction

* Hansung University, Graduate school

** Hansung University, School of Management