



스포츠 기업에서 관리자의 조직기업가정신이 운영성과에 미치는 영향 - 직무몰입의 매개효과 중심으로

신상현 · 이완영[†]
(경북대학교 · [†]서울대학교)

The Influence of Managerial Organizational Entrepreneurship on Management Performance in Sports Companies

Sang-Hyun SHIN · Wan-Young LEE[†]
(Kyungpook National University · [†]Seoul National University)

Abstract

The study aimed to demonstrate the relationship among organized entrepreneurship, job involvement and operational performance of sports companies, thereby providing suggestions for enhancing the competitiveness of domestic sports companies. To that end, a survey was conducted on the members of the participating companies at the S International Sports Leisure Industry Exhibition held at COEX in Seoul from February 22 to 25, 2018. Of the 350 companies involved in the sports industry, 232 of the 248 companies surveyed were used as valid data. The results of the study are as follows : First, organized entrepreneurship had a significant (+) effect on the operational performance of sports companies. Second, organized entrepreneurship was affecting task involvement with emotion (+). Third, job involvement had a significant effect on operational performance. Fourth, organized entrepreneurship was affecting task involvement with the influence of emotion (+), and task involvement with the influence of emotion (+) on operational performance was verified. Furthermore, as the organizational entrepreneurship has a positive impact on operational performance, it had partial effect rather than full effect.

Key words : Organization Entrepreneurship, Performance of Company, Job Involvement

I. 서론

조직기업가정신(organization entrepreneurship)은 개인적인 차원의 기업가정신에서 발전된 개념으로 1983년 Miller에 의해 처음 제안되었다. 이는 조직 내에서 관리자의 기업가적 노력에 의해 나타나며(Yun & KIM, 2006), 기업가정신(entrepreneurship)이 지난 30여 년 동안 지속적으로 중요성이 강조되어 온 것을 기반으로 기업의

신규 사업 개발과 지속성을 갖추는데 중요한 역할을 하고 있는 요인으로 구분되고 있다(Jang & Ha, 2012).

기업가정신은 조직의 이익 증대를 유발하는 신규 사업을 창출하는데 많은 기여를 하고 있다. 또한 기업의 운영성과와 조직몰입의 창의성, 직무만족 뿐만 아니라 구성원의 사기 진작 및 복지에도 큰 영향을 미치고 있다(Kim & Cho, 2008).

특히 조직기업가정신은 벤처기업에서 다양한

[†] Corresponding author : babalicoool@naver.com

* 본 연구는 글로벌경영학회 2016년 춘계학술대회 발표 본을 수정, 보완한 것임.

자원 및 정보에 접근 가능한 중요한 역할을 수행한다는 연구가 진행되어 왔다(Chung & Roh, 2010). 벤처기업은 새로운 사업을 진행함에 있어 혁신성이 강조되며, 이에 따른 조직기업가정신의 필요성이 다른 유형의 기업보다 중요하다고 판단되는 영역이다. 이러한 벤처기업의 상황과 유사하게 최근 지속적인 성장세를 보이고 있는 스포츠 관련 기업에서 조직기업가정신의 도입이 요구되고 있다. 이는 경제성장에 따른 가치분 소득의 증대로 개인의 다양한 스포츠에 대한 욕구가 증대됨에 따라 스포츠기업에 대한 수요가 꾸준히 증가하는데서 기인한다. 이러한 스포츠기업에 대한 소비자의 수요를 충족시키고, 경쟁적이고 빠르게 변화하는 시장에 대응하기 위해 혁신의 필요성이 강조되고 있다.

한편 스포츠기업은 빠르게 변화하는 시장에 대처하기 위해 대규모 자원을 활용하여 큰 수익을 창출하기 힘든 산업이다. 스포츠기업은 일반 산업처럼 한정된 자원을 활용하여 제품을 생산하거나 시장경제 체제하에서 성과를 보상받는 구조와는 구분된다. 이러한 상황은 구성원의 직무 만족감과 근속성에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 구성원이 기업에 애착심을 가지고 기업과 자신의 발전을 위해 필요한 개념이 바로 직무몰입이다. 기업의 인적자원은 직무몰입을 통해 기업 및 개인의 성과를 발전적인 방향으로 나아갈 수 있으며, 결과적으로 기업과 구성원 모두에게 유리한 상황을 가져올 수 있다.

기업은 혁신성과 신속성을 앞세워 시장 경쟁력을 강화할 수 있다. 이에 조직기업가정신을 통해 경쟁력 강화 욕구를 충족할 수 있다. 또한 관리자의 행위에 영향을 받는 직무몰입의 특성을 고려할 때, 직무몰입도 동반적으로 상승하는 효과를 가져올 수도 있다고 판단된다.

국내 스포츠 기업은 스포츠산업 시장의 협소함으로 인해 사업 기반이 양질적으로 견고하지 못한 상황이다. 이에 사업 운영에 있어 효율적인 운영과 인적 자원의 활용은 중요한 연구 과제라

고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 스포츠기업의 조직기업가정신과 직무몰입, 운영성과 간에 관계를 실증적으로 증명하여, 국내 스포츠 기업의 성과향상을 위한 경쟁력 강화에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 조직기업가정신

조직기업가정신은 연구 주제와 연구자의 견해에 따라 다양한 정의가 존재한다. Miller(1983)는 최초로 조직기업가정신 개념을 제시하였으며, 개인 기업가정신이 조직수준으로 발전하였다. 이후 많은 연구자들에 의해 조직기업가정신에 대한 정의가 이루어져 왔다. Druker(1987)는 기업가정신은 개인 뿐 만 아니라 집단에서도 적용될 수 있는 개념이라고 주장하였다. Zahra(1995)는 신규 사업 창출을 위해 필요한 것은 혁신, 쇄신, 위험감수, 진취성을 조직기업가를 정의하는 요소라고 하였다. 이렇듯 다양한 개념들이 공존하지만 그 가운데 공통 요소는 신규 사업 창출을 위한 혁신, 진취성, 위험감수성이 제시된다(Barringer, 1995). 국내 연구에서는 Kim, Sang Yong & Cho, Kyung Dong(2008)이 조직기업가정신의 혁신성, 위험감수성, 진취성 등으로 3가지 요소로 구성하였다. 혁신성은 시장지향적인 아이디어를 기회로 전환하여 경쟁 우위를 확보하기 위해 변화와 혁신을 이룩하는 것이며, 위험감수성은 확실성이 부족한 환경에서도 위험을 감수하며 사업을 진행하는 것, 진취성은 타 경쟁기업 보다 한 발 앞서 행동하여 시장의 선구자가 되고 공격적 경영을 실시하는 것으로 설명할 수 있다.

상술한 내용을 정리하면, 조직기업가정신은 기업이 부족한 자원 때문에 발생할 수 있는 제약을 극복하기 위해서는 혁신, 위험감수, 진취적인 요인들을 통해 기업 성과를 향상시키는 것이라 할 수 있다. 이에 Ahn, Young Jin(2011)은 혁신이 기

업 성과에 중요한 영향을 미치고, 기업의 성패를 바꾸는 역할을 한다고 설명하였다. 또한 기업이 위협을 감수하면서도 전진하고자 하는 노력은 기업 성장 동력으로 작용하고 이는 성과로 대변할 수 있다.

따라서 많은 선행연구에서 논의된 내용을 바탕으로 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 1: 스포츠 기업 관리자의 조직기업가정신은 운영 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 직무몰입

인적자원관리 분야에서 조직구성원이 직무와 관련되어 형성하고 있는 몰입에 대한 내용은 폭 넓고 심도 있게 다루어져 왔다(Morrow, 1993). 직무몰입은 심리학, 사회학, 경영학 등에서 활발하게 연구되며 다양한 관점을 내포하고 있다.

먼저 심리학에서는 직무몰입을 일 자체에 내재적 가치를 부여하는 직업윤리의 개념으로 간주되고 있다(Jeon, 2006). 또한 직무몰입을 위해서는 직무에 대한 의미, 감독의 적정성, 개인 주변에 있는 조직 환경에 중점을 둔다. Guion(1958)은 직무몰입을 직무수행에 있어 가장 중요한 것으로 개인이 직무를 인식하는 정도의 의미로 정의하였다. 그리고 Hosek & Saleh(1976)은 직무 몰입을 개인과 직무를 동일시하며, 적극적으로 수행하고, 이에 따른 성과가 자아 가치에 중요하게 여겨지는 정도라고 주장 하였으며, 이를 인지, 행동, 감정 등으로 범주화하여 묘사 하였다(Kanungo, 1982),

사회학에서는 개인 직무 노력 정도가 자신의 직업 규범, 자신의 가치를 직무를 통해 나타내는 사회화 과정이라는 견해를 보인다. 따라서 사회학적 관점에서 직무몰입은 직무에 몰입하는 정도에 따라 자신이 사회에서 가지는 가치가 달라진다는 것을 의미한다. 직무몰입이 작용하게 되는 조건은 주변 환경이 한 개인을 직무성과에 따라 가치를 결정한다고 보기 때문에 직무몰입이 높은

개인은 직무와 직무성과를 중요하게 여기게 되고 뛰어난 성과를 위해 노력하게 된다(Choi · Yang & Chang, 2014).

경영학에서는 조직 구성원이 책임감을 가지고 자신의 업무를 주도적으로 진행하게 되면 직무몰입이 높아지고, 직무몰입이 높아짐에 따라 소속된 조직과 자신의 목표가 같아지며 직무 수행에 대한 노력이 더 높게 발휘된다. 따라서 직무몰입이 높을 때 조직의 성과가 좋게 나타날 가능성이 높아진다. Kanungo(1982)는 자신이 수행하고 있는 직무에 관한 신념을 바탕으로 직무에 얼마만큼 몰두하고 있는가에 대한 정도로 직무몰입을 정의하였다. 이는 직무를 수행할 때 개인의 심리적 일체감을 활용하여 직무를 수행함을 의미한다.

한편 Hackman & Oldham(1976)은 직무특성이론을 제시하였다. 직무를 수행하는 조직구성원의 성장욕구와 직무의 특성이 같은 방향으로 부합되어야 직무가 개인에게 의미가 있으며 이를 통해 책임감 있는 행동을 한다고 주장하였다. 직무 특성 이론에서 제시된 직무의 중요성과 직무에 대한 책임감은 직무몰입의 중요한 판단 기준이 될 수 있다(Joo, Young Ju & Ha, Young Ja, 2005). 그리고 Lodahl & Kejner(1965)는 직무에 대한 애착과 중요성은 개인의 목표, 직무와 연관 정도를 통해 직무를 수행함에 있어서 느끼는 개인적인 감정으로 정의하고 있다. 이것은 직무를 수행함에 있어 개인이 직무와 심리적 공감대를 형성하는 것을 의미한다. 또한 내가 하고 있는 일이 곧 직무라는 일체감에 중요성을 부여하는 과정이며 직무몰입에서도 개인 차원의 관점과 연결될 수 있는 부분이다.

이렇듯 직무 책임감은 ‘환경적 요인 또는 자발적 요인으로 인하여 개인이 직무에 대해 책임을 지려는 정도’로 정의 할 수 있다. 이는 직무를 일의 일환으로 생각하지 않고 개인이 직무에 얼마만큼 몰입하느냐에 따라 더 높은 성취를 달성할 수 있는 대상으로 판단하는 것이다. 그리고 더 나은 결과를 추구하기 위해서는 책임감을 가지고

직무를 수행하는 정도라고 할 수 있다. 이에 직무몰입은 직무에 대한 애착 및 중요성과 직무 책임감으로 간주되며, 조직구성원이 자신의 일에 대해 집중하여 개인의 중요도와 우선순위에 직무를 배치시키는 것이라고 정의 할 수 있다. 이와 같이 다양한 선행연구들의 정의들은 직무몰입의 역할이 단순히 직무에 애착을 가지는 것뿐만 아니라 직무에 대한 책임과 성취감을 발휘하는 것으로, 이는 곧 더 나은 결과인 기업의 운영성과에 기여한다고 추론 할 수 있으며, 이에 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 2: 스포츠 기업 구성원의 직무몰입은 운영성과에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

3. 직무몰입의 매개효과

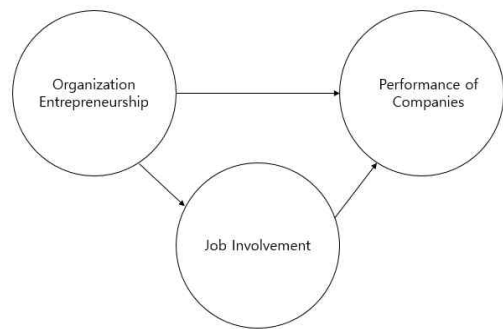
앞서 논의된 바와 같이 조직기업가정신과 직무몰입은 운영성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 이에 다른 한편으로 직무몰입이 조직기업가정신과 운영성과 사이에 어떤 역할을 하는지 살펴볼 필요가 있다. 상술한 내용들을 정리해보면, 조직의 구성원이 조직기업가정신을 가지고 있다면 경쟁기업과 비교하여 볼 때 소속 기업의 혁신성, 진취성, 위험 감수성을 인지할 수 있을 것이다. 또한, 조직의 자부심, 소속감과 함께 높은 공감대를 형성하여 조직몰입을 높일 수 있으리라 판단된다. 그 결과 높은 단계의 기업 성과에 오를 수 있는 선순환구조를 추론해 볼 수 있다. 이를 토대로 본 연구에서는 중요성이 강조되고 있는 직무몰입이 조직기업가정신과 운영사이에서 어떠한 매개역할을 하는지 알아보하고자 다음과 같은 가설을 수립한다.

가설 3: 스포츠기업 관리자의 조직기업가정신과 운영성과의 관계에서 직무몰입은 매개효과를 가질 것이다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 가설의 검정모형

본 연구는 스포츠 기업 관리자의 조직기업가정신이 운영성과에 미치는 영향을 알아보고, 직무몰입이 매개변수로서 종속변수에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 이에 앞서 설명한 선행연구의 이론적 배경을 토대로 본 연구에서 밝히고자 하는 내용을 [Fig. 1]의 연구모형으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

2. 변수 조작적 정의와 설문 구성

1) 조직기업가정신

조직기업가정신은 기업이 시장 내에서 경쟁우위를 갖추기 위해서 기업의 구성원 및 부서가 새로운 사업을 창출하고 혁신의 기회를 찾아 움직이는 진취적인 자세이며 위험감수성에 대한 내용이다. 이에 Hwang, Sang Kyu(2013)와 Chung, Dae Yong & Yoo, Bong Ho(2009)의 측정도구를 사용하여 혁신성과 위험감수성, 진취성의 3가지 항목으로 구성하였다.

2) 직무몰입

직무몰입은 Lodahl & Kejner(1965)가 처음 제시하고 Joo, Young Ju & Ha, Young Ja(2005)의 연구에서 사용된 직무몰입에 대한 문항을 활용하였다. 이에 직무 애착 및 중요성은 13가지 항목으로 구성하였다.

3) 운영성과
 운영성과는 재무적인 성과와 비 재무적인 성과를 포함하여 측정하였는데 Venkataraman과 Ramanujam(1986)의 연구에서 활용한 수익성 증대, 시장점유율 향상, 매출증대와 같은 재무성과

와 비재무성과로써 직접 개발한 VOC 만족도, 신규고객 확보 등을 사용하였다.

위의 내용을 바탕으로 <Table 1>과 같은 문항을 구성하여 연구에 활용하고자 하였다.

<Table 1> Evaluation standard

Big Category	Small Category	Measurement Details	Researcher
Organization Entrepreneurship	Progressiveness	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Have an excellent initiative in identifying opportunities ◦ Have initiative in thinking about future opportunities first ◦ The atmosphere at work encourages initiative 	Hwang(2013) Yoo(2009)
	Risk Sensitivity	<ul style="list-style-type: none"> ◦ I am willing to take risks with new ideas ◦ It is uncertain but takes risks for a potential opportunity ◦ There is danger, but bold and brave action is essential 	
	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Active search for innovative ideas and improvements ◦ To act innovative and creatively in any situation ◦ Highlight R&D, technological innovation, and technical leadership 	
Job Involvement		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Most of the personal goals are related to the task ◦ I spend most of my time on my duties ◦ The most important things that have happened in life are related to my duties ◦ My own duties in life should be considered important ◦ I think my duties are an opportunity to utilize my abilities ◦ I feel joy and happiness in my job ◦ I enjoy working more than leisure time ◦ I am quite preoccupied with my duties, and most of my interests come from my duties ◦ My duties are inseparable from mine ◦ I am willing to take responsibility for my duties ◦ They also take on other people's work in the common business ◦ My work helps me deal with my duties and clients ' needs ◦ They want to know what other employees or clients want and try to satisfy them 	Lodahl & Kejner(1965) Ha(2005)
Performance of Companies		<ul style="list-style-type: none"> ◦ The company's profit margin is higher than that of its competitors ◦ The company's sales are higher than its competitors ' ◦ Market share is higher than its competitors ◦ There is less time and resources wasted on business ◦ The number of new customers has increased ◦ The retention rate of existing customers has increased 	Venkataraman & Ramanujam (1986)

3. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 2018년 2월 22일부터 25일까지 4일간 서울 코엑스에서 개최된 S국제스포츠레저산업 전시회의 참가기업에 종사하는 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이번 전시회에는 헬스/피트니스, 스포츠용품, 캠핑카, 아웃도어/캠핑, 자전거/익스트림스포츠, 수중/수상스포츠 등 스포츠 산업 관련 350여개의 기업이 참가하였다. 표본추출방법은 비확률 표본추출법 중에서 편의표본추출법(Convenience Sampling Method)이 이용되었고, 실증 분석의 정확성을 높이기 위하여 수집된 자료 248부중 불성실 응답을 실시한 16부의 설문지를 제외한 232개의 설문지가 연구 분석에 사용되었다. 설문 응답자에 대한 인구통계학적 특징은 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Characteristics of participants

Characteristics		N	%
Gender	Male	138	59.5
	Female	94	40.5
Age	Below 20~30	98	42.2
	30~40	81	34.9
	40~50	38	16.4
	50 and above	15	6.5
Employment Period (Year)	Below 1	48	20.7
	1-2	64	27.6
	3-4	71	30.6
	5-6	26	11.2
	7-8	17	7.3
	9 and above	6	2.6

4. 변수의 신뢰도 및 타당도

설문지를 통해 다시 한 번 동일한 연구 목적을 달성하기 위한 설문을 실시하였을 때 지금과 같

은 결과를 얻을 수 있는가에 대한 내적일관성을 측정하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하고, 이를 통해 Cronbach's Alpha 계수를 도출 하였다. Cronbach's Alpha 계수는 평균적으로 0.6 이상면 신뢰도가 있다고 판단한다. 이에 본 연구를 위해 사용된 요인 신뢰도 분석결과 <Table 3>에서 처럼 모든 변수의 Cronbach's Alpha 계수가 0.6 보다 높게 나왔기 때문에 신뢰도를 갖춘 것으로 판단하였다.

<Table 3> Reliability analysis results

Factor		Item Count	Cronbach's Alpha
Organization Entrepreneurship	Progressiveness	3	0.872
	Risk Sensitivity	3	0.916
	Innovation	3	0.836
Job Involvement		13	0.787
Performance of Companies		6	0.878

측정 변수의 타당성을 알아보기 위해 AMOS 18.0을 통해 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구자가 활용한 변수들은 대부분 다양한 항목을 활용하기 때문에 요인들의 단일 차원성(Unidimensionality)을 조사를 실시해야 한다. 단일 차원성은 각 개념의 측정을 위한 변수들이 단일 요인 모델에 수용이 가능한 적합도를 보이는지를 나타내는 것으로써 확인적 요인분석을 활용하여 단일 차원성을 저해하는 항목들을 제거하는 작업을 실시하였다. 또한, 확인적 요인분석은 앞서 실시된 선행연구에서 확인된 요인들을 재검증하는데 사용한다. 따라서 본 연구 요인에서도 선행연구에서 탐색적 요인분석을 통해 규정된 요인들을 확인적 요인분석을 활용하여 재검증 하였다.

초기 확인적 요인분석 결과 증분적합도지수(CFI, NFI)의 적합도가 충분하지 않게 나타났다. 증분적합도지수 개선을 위해 조직몰입 측정 항목 중 SMC가 0.4 이하인 항목을 제거시켰다. 다음 <Table 5>는 제거된 항목을 보여주고 있다.

<Table 4> Results of a positive analysis of organizational entrepreneurship and Job Involvement(Early)

Goodness-of-fit index	Evaluation standard	Model value	Decision
CMIN / DF	2 and below	1.684	Fit
GFI	0.9 and above	0.727	Nonconformity
CFI	0.9 and above	0.896	Nonconformity
NFI	0.9 and above	0.792	Nonconformity
RMSEA	0.05 ~ 0.1 and above	0.083	Fit

<Table 5> Items removed from the confirmatory analysis of Organizational Entrepreneurship and Job Involvement

Factor	Item	SMC
Job Involvement2	I spend most of my time on my duties	0.276

적합도 향상과정을 거쳐 나타난 최종 확인적 요인분석은 증분적합도를 나타내는 CFI값이 적합한 수준으로 나타났다. 각 요인의 모형 적합도는 절대적합도지수(absolute fit indices)와 증분적합도지수(incremental fit indices)에서 만족할 만한 수준을 보이고 있다. 다음 종속변수인 기업성과에 관한 확인적 요인분석을 실시하였고 결과는 <Table 6>과 같다.

5. 연구모형 적합도 검증

가설검증을 위한 분석의 이전 단계로써 확인적 요인분석과 측정모델 분석을 실시하였고 도출된 결과를 토대로 하여 연구 모형의 경로분석을 실시하였다. 연구 모형 적합도 검증 결과는 <Table 7>과 같이 나타나 전반적으로 모형 적합도 평가 기준을 만족시키는 것으로 나타났다.

<Table 6> Results of a positive analysis of organizational entrepreneurship and Job Involvement(Final)

Goodness-of-fit index	Evaluation standard	Model value	Decision
CMIN / DF	2 and below	1.326	Fit
GFI	0.9 and above	0.783	Nonconformity
CFI	0.9 and above	0.949	Fit
NFI	0.9 and above	0.872	Nonconformity
RMSEA	0.05 ~ 0.1 and below	0.072	Fit

<Table 7> Research Model Fitness

Goodness-of-fit index	Evaluation standard	Model value	Decision
CMIN / DF	2 and below	1.6785	Fit
GFI	0.9 and above	0.868	Nonconformity
CFI	0.9 and above	0.928	Fit
NFI	0.9 and above	0.894	Nonconformity
RMSEA	0.05 ~ 0.1 and below	0.076	Fit

III. 연구 결과

1. 경로분석 및 가설 검증 결과

다음 <Table 8>은 경로분석 결과를 나타내고 있다. 우선 가설 1은 조직기업가정신이 운영성과에 정(+)의 영향을 줄 것 이라는 경로계수 값이 .297로써 $T=2.271$, $P<.01$ 로 나타나 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었으며, 이에 가설 1은 채택되었다. 두 번째로 직무몰입이 운영성과에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설 2의 경로계수 값은 .632로써 직무몰입이 1씩 증가할 때 운영성과는 .632씩 증가한다는 결과를 보여주며 $Tp=4.131$, $P<.001$ 로 나타났다. 따라서 직무몰입은 운영성과를 높여주는 선행 변수로 밝혀졌으며 가설 2는 채택 되었다. 마지막으로 직무몰입이 조

<Table 8> Path analysis results

			Coefficient value	C.R.(T)	p
Organization Entrepreneurship	=>	Performance of Companies	.297	2.271	.012**
Organization Entrepreneurship	=>	Job Involvement	.663	4.769	.000***
Job Involvement	=>	Performance of Companies	.632	4.131	.000***

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

직기업가정신과 운영성과 사이에서 매개역할을 할 것이라는 가설 3에서는 조직기업가정신이 직무몰입에 경로계수 .663, $T=4.769$, $P<.001$ 로 유의미한 영향을 주고 있다. 그리고 직무몰입과 운영성과의 관계는 가설 2에서 나타난 것처럼 유의미한 정(+)의 관계를 가지고 있다. 또한 조직기업가정신과 운영성과에 대한 가설 1의 결과를 통해 유의미한 정(+)의 관계를 가지고 있으므로 부분 매개효과가 성립된다. 따라서 직무몰입은 조직기업가정신과 운영성과 사이에서 매개변수 역할을 하고 있으며 가설 3은 채택되었다.

<Table 9>와 [Fig. 2]는 전체가설 검증의 결과와 이에 대한 경로를 나타내고 있다.

V. 결론 및 시사점

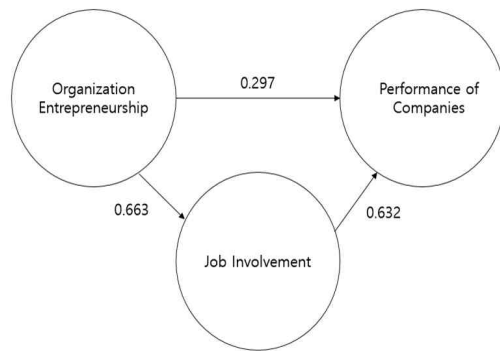
건강과 여가라는 개인의 삶에 밀접한 스포츠는 향후 지속적인 성장이 기대되는 산업이다. 프로 스포츠부터 지역생활권의 체육관까지 규모, 종목, 그리고 모든 연령대를 아우르는 산업수용력을 갖추고 있으며 소득증대와 경제 발전에 따라

필연적으로 발전 전망을 가지고 있는 매력적인 산업에 속한다고 할 수 있다. 하지만 이러한 현상과는 별도로 더욱 더 경쟁력 있는 분야가 되기 위해서는 스포츠산업을 선도하고 있는 기업 내부에서 부터 성공과 발전을 위한 노력이 필요한 것은 사실이다. 본 연구에서는 다양한 선행연구와 실증 분석을 통하여 조직을 위한 성과창출에 있어서 조직기업가정신, 직무몰입이 운영성과에 어떠한 기

여를 하고 있는지 실증적으로 분석해 보았다.

<Table 9> Hypothesis testing result

Hypot hesis	Contents	Result
H1	Organizational entrepreneurship will have a positive (+) effect on a firm's operational performance.	Adopt
H2	Job involvement by employees will have a positive impact on operational performance	Adopt
H3	Job involvement will serve as a bridge between organizational entrepreneurship and operational performance	Adopt



[Fig. 2] Path and Hypothesis results model

조직기업가정신은 전반적인 운영성과에 영향을 주고 있었으며 직무몰입 또한 운영성과에 유의미한 영향을 주고 있었다. 또한 직무몰입은 조직기업가정신과 운영성과 사이에서 부분 매개 역할을 수행하고 있었다. 이상의 연구결과를 토대로 경

영적 시사점을 도출하자면 다음과 같다.

첫째, 조직기업가정신은 스포츠 기업의 운영성과에 정(+)¹의 유의미한 영향을 주고 있었다. 스포츠는 도전과 경쟁의 분야이면서 협동과 성취감을 내포하고 있는 분야이다. 조직기업가정신이 표방하는 혁신적이고 진취적인 내용과 결을 같이 하는 분야라고 판단 할 수 있다. 따라서 스포츠와 같이 스포츠 기업의 운영에 있어서도 이러한 정신을 계승하여 성과를 높이고 있다고 판단된다.

둘째, 선행연구와 마찬가지로 조직기업가정신은 직무몰입에 정(+)¹의 영향을 미치고 있었다. 이는 조직기업가정신의 특징이기도 한 조직을 위한 기업가정신이라는 점에서 개인주의 성향을 접어 두고 조직과 개인을 일치시키기 위한 직무에 몰입하는 결과를 가져오는 것으로 판단된다. 스포츠 기업에 몸담고 있는 구성원은 직접적으로는 스포츠 관련 활동을 실시하여 강사나 운영을 맡고 있는 개인이며, 스포츠 관련 활동이 기존에 미진하였다라도 간접적으로 스포츠를 체험하고 운영하는 개인인 만큼 스포츠를 통해 추구하는 일체성, 공동목표 달성 등의 성격과 동질화되는 모습으로 판단되며 자신이 수행하는 직무에 몰입하여 조직과 일치성을 지니게 된다.

셋째, 직무몰입은 운영성과에 정(+)¹의 유의미한 영향을 주고 있었다. 이는 개인의 과업을 수행함에 있어 책임감을 가지고 업무 목표를 성취하고자 하는 행동 양식으로 인해 스포츠 기업의 운영 성과를 높이고 있는 것으로 판단된다.

넷째, 조직기업가정신은 직무몰입에 정(+)¹의 영향을, 직무몰입이 운영성과에 정(+)¹의 영향을 주면서 직무몰입의 매개효과가 검증 되었다. 더 나아가 조직기업가정신이 운영성과에 정(+)¹의 영향을 주고 있는 만큼 완전매개효과가 아닌 부분매개효과를 지니고 있었다. 조직기업가정신이 직접적으로 운영성과에 영향을 주고 있는 만큼 직무몰입의 역할이 다소 낮아 보일 수 있으나, 이는 실증분석 결과를 채택하여 해석하자면 선부른 판단으로 볼 수 있다. 조직기업가정신과 운영성과

의 경로계수는 .297인데 반해 조직기업가정신과 직무몰입은 .663이며 직무몰입이 운영성과에 .632의 경로계수를 가지는 것으로 판단해 볼 때, 조직기업가정신이 운영성과에 직접적으로 끼치는 영향보다 직무몰입을 통해서 가지는 영향력이 더 크다고 판단 할 수 있다. 따라서 조직기업가정신은 직무몰입을 통해서 운영성과에 영향을 줄 때 그 기능을 십분 발휘하게 되는 것으로 판단할 수 있으며 직무몰입의 부분매개효과가 가지는 가치는 높게 책정해야 할 것이다.

이상의 시사점을 종합적으로 살펴보자면, 스포츠 기업 관리자의 조직기업가 정신은 기업의 운영성과에 직·간접적인 영향을 주고 있으며 그 사이에서 직무몰입이 중요한 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 해당 산업에 소속된 기업들은 관리자의 조직기업가 정신 함양을 인적관리 차원에서 교육 및 사내 분위기, 문화조성을 통해 장려하고 증폭할 필요성이 있음을 의미하며, 이를 통해 직무몰입 수준을 향상시켜 업무 효율 및 성과를 촉진하여 경쟁력 향상을 위한 운영성과 향상의 토대로 삼는 것이 필요하다고 판단된다.

References

- Ahn, Young Jin(2011). Change and Innovation, Seoul:PAKYOUNGSA
- Appelbaum, E.(2000). "Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off". New York: Cornell University Press.
- Barringer, BR(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. 23~44.
- Choi, Hyun-Jung · Yang, Jong-Hyun & Chang Dong Min (2014). Impact of Internal Marketing on Job Satisfaction, Job Commitment, Organizational Commitment, and Customer Orientation in Hospital Employees, The Korea Contents Society, 14(11), 783~797.

- Chung, Dae Yong & Yoo, Bong Ho(2009). The Mediating Role of Entrepreneurship between Market Information and Management Performances of the Real Estate Development Company. *Korea Journal of Business Administration*, 22(4), 1749~1775.
- Chung, Dae Young & Roh, Kyoung Hoon(2010). The Effects of Entrepreneurs' Self-efficacy and Network Types on the Performances of New or Growing firms. *Korea Journal of Business Administration*, 23(1), 385-403.
- Drucker, P. F.(1987). "Innovation and entrepreneurship". New York: Newbridge Communications.
- Guion, R. M.(1958). "Industrial morale (a symposium): I". The Problem of Terminology. *Personnel Psychology*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1976). "Motivation Through the Design of Work: Test of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hosek, J. & Saleh, S. D.(1976). "Job Involvement: Concepts and Measurements". *Academy of Management Journal*, 19(2), 213~224.
- Hwang, Sang Kyu(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. T, 15(4), 345~356.
- Jang, Sung-Hee & Ha Gab Jin (2012). The Effects of Market Orientation on the Performance of Social Enterprise and Moderating Effect of Entrepreneurship. *The Korea Entrepreneurship Society*, 7(2), 105~127.
- Jeon, Sang Gil(2006). An Empirical Study on the Relationships of Thinking Style, Job Competency and Job Involvement in Korean Bankers. *Korea Journal of Business Administration*, 19(2), 735-760.
- Joo, Young Ju & Ha, Young Ja(2005). Motivation Variables as Predictors of Learning Effectiveness and Job Involvement. *Journal of educational studies*, 36(2), 65~90.
- Kanungo, R. N.(1982). "Measurement of Job and Work Involvement". *Journal of applied psychology*, 67(3), 341~357.
- Kim, Sang Yong & Cho, Kyung Dong(2008). An Empirical Study on the Effects of Entrepreneurship on Organizational Effectivity. *Industrial management review*, 15.
- Kuratko D. F. & R. M. Hodgetts(2001). "Entrepreneurship: A Contemporary Approach". San Diego : Harcourt College Publishers.
- Lee, J & Miller, D.(1996). "Strategy, Environment and Performance in Two Technological Contexts: Contingency Theory in Korea", *Organization Studies*, 5, 729~750.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M.(1965). "The Definition and Measurement of Job Inventory". *Journal of Applied Psychology*, 43, 24~33.
- Meyer, J. P. · Allen, N. J. & Smith, C. A.(1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of applied psychology*, 78(4), 538~551.
- Miller, D.(1983). "The correlates of entrepreneurship in three types of firms". *Management Science*, 29(7), 770~791.
- Morrison, E. W. & Phelps, C. C.(1999). "Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change". *Academy of management Journal*, 42(4), 403~419.
- Morrow, P. C.(1993). "The Theory and Measurement of Work Commitment". Jai Press.
- Mowday, R. T. · Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224~247.
- Yun, Jong Rok & Kim, Hyoung Chel(2006). An Empirical Research on Organizational Entrepreneurship - Focus on Moderating Effect of Environmental characteristics. *The Korea Entrepreneurship Society*, 1(1), 66~103.
- Zahra S. & Covin J.(1995). "Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis". *Journal of Business Venturing*. 10(1), 43~58.

• Received : 12 June, 2018

• Revised : 25 June, 2018

• Accepted : 22 July, 2018