

대학교 창업동아리원의 기업가정신이 동아리 효과성에 미치는 영향: 동아리 구성원 다양성의 조절효과를 중심으로

신정신 (순천대학교 경상학부 교수)*

이재은 (순천대학교 경상학부 부교수)**

국 문 요 약

최근 사회적으로 청년창업에 대한 관심이 증대되면서, 정부는 다양한 창업지원 정책들을 수립하고 적극적으로 그러한 정책들을 수행하고 있다. 특히, 청년창업을 활성화하기 위한 한 방안으로써 창업동아리의 육성이 제시되고 있으며, 창업동아리의 중요성은 날로 커져가고 있다. 이를 반영하듯, 정부는 대학교의 창업동아리를 지원하기 위한 예산을 매년 늘려가며 창업동아리에게 필요한 자금과 공간을 적극적으로 지원하고 있다. 하지만 안타깝게도 늘어가는 창업동아리의 중요성과 정부의 적극적인 지원에도 불구하고 창업동아리가 얼마나 효과적으로 운영되고 있는지를 살펴보는 학술적 시도는 아직 충분하지 못한 것이 사실이다. 이러한 이유로 본 연구에서는 대학교 창업동아리원의 기업가정신이 창업동아리의 효과성에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 보다 구체적으로 본 연구에서는 선행연구에서 강조하는 바와 같이 창업동아리원의 기업가정신을 위험감수성, 진취성, 혁신성으로 구분하고 이러한 요인들이 창업동아리의 효과성에 미치는 영향을 창업동아리 구성원 다양성의 조절효과를 중심으로 실증 분석한다. 전라남북도 소재 12개 대학교 1112명의 창업동아리 구성원들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 첫째, 창업동아리 구성원의 기업가정신 즉, 위험감수성, 진취성 및 혁신성은 모두 창업동아리의 효과성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 많은 선행연구들이 강조하는 것과 일치되는 결과로서 위험을 감수하려는 성향이 높을수록, 어려움을 헤치고 앞으로 나아가려는 성향이 높을수록, 그리고 기존의 틀을 탈피하고 새로운 것을 추구하는 성향이 높을수록 창업동아리의 효과성이 높아진다는 것을 시사한다. 둘째, 창업동아리 구성원 다양성의 조절효과를 검증한 결과 창업동아리 구성원 다양성은 동아리원들의 진취성과 동아리 효과성 간의 관계를 부(-)의 방향으로 조절한다는 증거가 발견되었다. 즉, 창업동아리 구성원의 진취성이 창업동아리의 효과성에 미치는 긍정적인 영향은 다양한 전공의 동아리 구성원을 보유한 동아리의 경우 그러한 긍정적인 경향이 약화된다는 것을 의미한다. 본 연구의 결과는 그동안 상대적으로 많은 관심을 받지 못했던 창업동아리의 효과성의 영향요인들을 규명함으로써, 향후 창업동아리에 관한 후속 연구를 진행함에 있어 의미 있는 이론적·실무적 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

핵심주제어: 위험감수성, 진취성, 혁신성, 창업동아리 구성원 다양성, 창업동아리 효과성

1. 서론

일반적으로 창업이란 독립적인 사업체를 새롭게 만들어 내는 것으로 정의할 수 있다(Learned, 1992; Low & MacMillan, 1988). 이러한 창업의 정의는 우리나라의 법률적 기준으로도 사용되고 있는데, 우리나라의 중소기업창업지원법(법률 제 15421호, 2018)에서는 ‘중소기업을 새로 설립하는 것’을 창업으로 정의하고 있다. 즉, 창업이 새로운 사업체를 만들어 내는 것이라면 대학생 창업동아리는 창업을 목적으로 결성된 학생들의 모임으로 볼 수 있다. 윤병섭·홍효석(2004)은 대학생 창업동아리를 창업이라는 목적을 가지고 “자발적·능동적으로 활동하는 유기체 조직(윤병섭·홍효석, 2004, p.268)”으로 정의하였으며, 이와 유사하게 조원길 외(2016)은 “다양한 특성을

가진 2명 이상의 학생들이 상호 소통하고 협력하는 활동을 통해 새롭고 유용한 아이디어를 생성하거나 새로운 아이템을 발굴하는 등 창업에 필요한 제반 활동을 수행하는 조직(조원길 외, 2016, p.71)”을 창업동아리로 정의하였다. 본 연구에서는 이러한 선행연구들을 참고하여 대학생 창업동아리를 ‘창업을 목적으로 2명 이상의 대학생들이 자발적이고 능동적으로 서로 상호작용하는 조직’으로 정의한다. 창업동아리가 창업생태계에서 중요한 역할을 수행하며, 청년창업 활성화에 있어 대학생 창업동아리의 역할이 점점 더 중요해지고 있지만 안타깝게도 학술적으로 창업동아리의 효과성 (effectiveness)을 심도 있게 고찰한 연구는 찾아보기 힘든 것이 사실이다. 비록 몇몇 선행연구들이 창업동아리 성공사례들을 통해 창업동아리의 활성화 방안을 고찰하거나(윤병섭·홍효석, 2004), 창업의도의 영향요인으로 창업동아리활동을 살펴보거나(조원길 외,

* 주저자, 순천대학교 경상학부 교수, jsshin@snu.ac.kr

** 교신저자, 순천대학교 경상학부 부교수, sky2u@snu.ac.kr

· 투고일: 2018-09-03 · 수정일: 2018-10-23 · 게재확정일: 2018-10-31

2016), 창업동아리 구성원의 만족도에 영향을 미치는 요인들을 규명하려는 시도를 해왔지만(강현순·김형진, 2013), 창업동아리의 효과성을 고려한 연구는 아니었다. 일반적으로 조직효과성은 기 설정된 조직의 목표 달성도로 볼 수 있는데, 이러한 조직효과성은 해당 조직의 성과를 측정하는 주요한 수단으로 활용될 수 있다(송승숙·이동수, 2015). 즉, 창업동아리의 효과성은 창업동아리의 성과를 측정하는 하나의 중요한 지표로 활용될 수 있으며, 창의적인 아이디어를 바탕으로 청년창업을 활성화하는데 기여할 수 있는 중요한 지표가 될 수 있다. 하지만 이처럼 창업동아리 효과성이 지니는 중요성에도 불구하고 선행연구들은 이에 대한 체계적인 연구결과를 제시하지 못하고 있다. 특히, 많은 선행연구들은 창업의도를 높이는 중요한 영향요인으로 (예비)창업자들의 기업가정신이 중요하다는 점을 강조하여 왔지만(Hmieleski & Corbett, 2006; Zhang, et al., 2015), 이러한 기업가정신과 창업동아리 효과성 간의 관계를 규명하려는 시도는 거의 찾아보기 힘든 것이 사실이다. 이와 같은 선행연구들의 한계를 극복하고자 본 연구에서는 창업동아리 구성원들의 기업가정신이 창업동아리 효과성에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 또한 창업동아리 구성원들의 다양성을 조절변수로 상정하고 그 효과를 살펴보고자 한다. 보다 구체적으로 본 연구에서 규명하고자 하는 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 창업동아리 구성원들의 기업가정신(위험감수성, 진취성, 혁신성)은 창업동아리 효과성에 어떠한 영향을 미치는가? 둘째, 창업동아리 구성원 다양성은 기업가정신(위험감수성, 진취성, 혁신성)과 창업동아리 효과성 간 관계에 어떠한 영향을 미치는가?

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장에서는 연구가설을 도출하기 위한 관련 문헌들을 검토한 후에 이를 바탕으로 일련의 연구가설을 도출한다. 제3장에서는 구체적인 연구방법을 설명하고 제4장에서는 가설검증을 위한 실증분석 결과를 제시한다. 그리고 마지막 제5장에서는 결론 및 시사점을 제시한다.

II. 관련문헌 검토 및 연구가설 설정

2.1 관련문헌 검토

‘2017년 대학 창업통계 조사 결과 보고서’에 따르면 2016년 기준으로 창업동아리를 보유한 대학은 우리나라의 422개 대학(일반대학 및 전문대학)들 중 63.5%인 총 268개교로 나타났다. 총 창업동아리 수는 5,468개, 총 회원 수는 45,387명인 것으로 나타났다(창업진흥원, 2018). 아래 <표 1>에서 볼 수 있듯이 창업동아리 보유대학의 수, 창업동아리 수, 창업동아리 회원 수는 매년 증가하고 있음을 알 수 있다.

뿐만 아니라 창업동아리에 대한 정부의 자금지원 및 공간지

원도 상당히 활발하게 수행되고 있는데, 2016년 기준으로 정부는 9,302.3억 원(창업동아리 1개 당 평균 2.1 백만 원)의 자금을 창업동아리에 지원했으며, 130,444.9㎡(창업동아리 1개 당 평균 43㎡)의 공간을 창업동아리에 지원한 것으로 나타났다(창업진흥원, 2018). 이처럼 사회적으로 청년창업에 대한 관심이 날로 증가하고 있으며, 상당히 많은 창업동아리가 결성되고, 이에 대한 정부의 자금 및 공간지원도 적극적으로 수행되고 있는 상황에서 창업동아리의 효과를 분석하는 것은 상당히 중요하지만 안타깝게도 학술적 측면에서 창업동아리의 효과성을 분석한 연구들은 쉽게 찾아보기 힘든 것이 사실이다.

비록, 몇몇 예외적인 연구들이 상대적으로 활발하게 연구되지 않은 창업동아리를 주된 연구대상으로 삼고 연구를 수행함으로써 이 분야에 의미 있는 이론적, 실무적, 정책적 시사점들을 제시하고는 있지만, 안타깝게도 이러한 연구들은 창업동아리의 효과성에 주된 관심을 보이지는 않았다. 예컨대, 오희화(2017)는 창업동아리 구성원 34명을 대상으로 Q방법론을 이용하여 창업인식 유형을 분석한 결과 창업동아리 구성원들의 창업인식이 ‘창업신중형(15명)’, ‘창업적극형(11명)’, ‘창업소극형(8명)’ 등과 같은 유형으로 구분될 수 있음을 제시하였다. 이와 유사하게, 양영석·김명숙(2015)은 274명의 특성고등학교 학생들을 대상으로 창업동아리활동 여부에 따라 창업의지에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t-test를 실시하였다. 분석결과 저자들은 창업동아리 활동여부에 따라 창업의지가 차이가 있음을 확인하고 창업동아리 활동의 중요성을 강조하였다. 또, 윤병섭·홍효석(2004)은 중소기업청(현 중소벤처기업부)이 실시한 ‘전국대학생창업동아리연합회 창업동아리 활동현황’을 바탕으로 창업동아리의 특성을 기술통계분석으로 살펴보았다. 그리고 이러한 분석결과를 바탕으로 저자들은 창업동아리 활성화 방안을 대학생 자신의 노력 측면, 대학의 지원 측면, 정부의 지원 측면으로 구분하여 제시하였다. 한편, 조원길 외(2016)는 창업동아리활동을 수행하고 있는 990명의 대학생들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 창업지원정책, 창업문화에 대한 긍정적 인식, 창업동아리활동에 대한 적극적 태도가 창업의도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 그리고 홍효석·설병문(2013)은 92명의 대학(원)생을 대상으로 창업교육 및 창업동아리 활동이 청년창업계획과 창업환경인식에 미치는 영향을 실증 분석한 결과 창업동아리 경험은 미래창업계획에 긍정적인 영향을 미치지만 창업환경인식에는 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과를 제시하였다. 마지막으로 안태욱·이인아(2017)는 393명의 대학생들을 대상으로 멘토링과 자기효능감이 창업의지에 미치는 영향을 분석함에 있어 창업동아리활동의 조절효과를 규명하고자 하였으나 분석결과 자기효능감과 창업의지 간 관계에서 창업동아리 활동은 유의한 조절효과를 보이지 않는 것으로 나타났다.

<표 1> 창업동아리 현황(2012~2016년)

	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
창업동아리 보유대학 수	182	190	212	223	268
창업동아리 수	1,222	1,833	2,949	4,070	5,468
창업동아리 회원 수	18,027	22,463	29,583	38,762	45,387

출처: 창업진흥원(2018), 2017 대학 창업통계 조사 결과 보고서.

이상에서 살펴본 바와 같이 창업동아리를 연구대상으로 하는 일부의 예외적 연구들은 주로 창업동아리 운영현황에 대한 통계자료를 바탕으로 기술통계분석을 실시(윤병섭·홍효석, 2004)하거나, t-test 등을 통해 현상을 분석하고(양영석·김명숙, 2015; 오희화, 2017) 그 결과를 바탕으로 실무적·정책적 제안을 하고 있지만, 창업동아리의 효과성에 영향을 미치는 영향요인을 규명하는 것에는 주된 관심을 두지 않았다. 본 연구에서는 이러한 선행연구들의 한계를 극복하고자 창업동아리 효과성에 주된 초점을 맞추고자 한다.

앞서 논의한 대로 본 연구에서는 창업동아리를 ‘창업’을 목적으로 2명 이상의 대학생들이 자발적이고 능동적으로 서로 상호작용하는 조직’으로 정의한다. 하지만 안타깝게도 창업동아리 자체의 효과성을 규명하고자 하는 시도는 거의 찾아보기 힘든 것이 사실이다. 일반적으로 조직이론 (organizational theory) 분야에서 효과성 (effectiveness)은 조직의 성과를 나타내는 중요한 개념으로 간주되고 있지만, 학자마다 조직효과성에 대한 상이한 기준과 정의를 내세우고 있기 때문에 아직 조직효과성에 대한 보편적인 의견일치가 이루어지지 않았다(Gavgani, et al., 2015). 몇몇 선행연구들은 ‘설정된 목표의 달성 정도’를 조직효과성으로 보기도 하고(Etzioni, 1964; Drucker, 1986; Gavgani et al., 2015; Zheng, et al., 2010), 또 다른 연구들은 행태론적 관점 (예컨대, 조직몰입이나 직무만족 등)이나 경영성과적 관점 (예컨대, 재무성과, 경영실적, 운영성과)으로 조직효과성을 고려하기도 한다(김근세·이경호, 2005; 주현정·김중규, 2015). 뿐만 아니라, 조직효과성을 연구한 많은 선행연구들은 공통적으로 조직효과성의 영향요인들로 개인적 특성 (예컨대, 리더십, 조직시민행동, 심리자본 등), 조직적 특성 (예컨대, 조직문화, 조직규모, 조직구조 등) 그리고 환경적 특성 (예컨대, 외부환경, 제도 등) 등을 제시하고 있다(Denison & Mishra, 1995; Walz & Niehoff, 2000; 김영호 외, 2012; 주현정·김중규, 2015). 본 연구에서는 창업동아리를 주된 연구대상으로 삼고 창업동아리 구성원들의 개인적 특성으로서 기업가정신 (entrepreneurship)에 주된 초점을 맞추고자 한다. 창업동아리가 ‘창업’을 목표로 형성된 조직이기 때문에 무 (無)에서 유 (有)를 창조하기 위해, 새롭고 유용한 가치를 창출해내고, 끊임없이 도전하며, 변화를 추구하고자 하는 동아리 구성원들의 기업가정신은 결국 동아리효과성에 필수적인 요인이 될 수 있기 때문이다(Drucker, 1985; Timmons &

Spinelli, 1999). 따라서 본 연구에서는 창업동아리 구성원의 기업가정신을 창업동아리 효과성의 주요한 선행요인으로 고려하였다. 뿐만 아니라, 창업동아리 구성원의 다양성을 창업동아리의 의사결정 및 지식획득 과정에 영향을 미칠 수 있는 주요한 요인으로 간주하고 기업가정신과 창업동아리 효과성 간 관계를 조절하는 조절변수로 고려하였다. 보다 자세한 연구가설은 다음과 같다.

2.2 연구가설 설정

2.1.1 위험감수성과 창업동아리 효과성

많은 학자들은 기업가정신의 하위차원으로 위험감수성에 주목해 왔다(Covin & Slevin, 1991; Lumpkin & Dess, 1996; Zhang, et al., 2015). 위험감수성 (risk-taking propensity)은 불확실한 상황에서도 기회를 포착하기 위해서 위험을 기꺼이 감수하려는 기업가의 성향을 의미한다(Sexton & Bowman, 1986; Sitkin & Pablo, 1992; 최용석 외, 2016). 상당수의 연구들은 이러한 위험감수성을 기업가의 차별적인 특성으로 간주하며 창업의도나 창업의 성공가능성을 높이는 중요한 요인들 중 하나로 제시하고 있다(Hmieleski & Corbett, 2006; Zhang, et al., 2015). 높은 위험감수성을 지닌 개인은 그렇지 않은 사람에 비해 위험상황에서 일을 처리하는데 보다 편안함을 느끼며, 객관적으로 동일한 위험상황이라고 하더라도 다른 사람들에 비해 상황을 덜 위험하다고 느끼는 경향을 지닌다(Sitkin & Weingart, 1995; Zhao, et al., 2005). 그렇기 때문에 위험감수성이 높은 사람들은 불확실한 환경 하에서 기회를 포착할 가능성이 위험감수성이 낮은 사람들에 비해 높아진다는 것이다. 이러한 이유로 많은 선행연구들은 위험감수성이 창업의도를 높이는 주요한 요인이라는 점을 강조한다. 예컨대, Zhang et al.(2015)은 미국 남부에 위치한 대학 내 275명 경영대 학부생들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 단기간에 걸친 위험감수성이 창업의도에 긍정적인 영향을 미친다는 증거를 발견하였으며, 이와 유사하게 Zhao, et al.(2005)도 미국 내 5개 대학 265명의 MBA학생들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 위험감수성이 자기효능감을 높이는 요인이며, 이러한 자기효능감이 창업의도를 높인다는 점을 강조하였다. 또한, Gürol & Atsan(2006)도 터키 대학생들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 창업가적 성향이 있는 학생들과 창업가적 성향이 없는 학생들 간에는 위험감수성에 유의한 차이가 있다는 결과를

제시하기도 하였다. 이러한 연구결과들은 국내 연구들에서도 일관되게 나타나고 있는데, 유봉호(2013)는 113명의 청년창업자들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 위험감수성이 창업효능감을 높이는 선행요인임을 확인하였다. 이와 유사하게 장수덕·이재훈(2014)은 9개 창업선도대학 769명의 대학생들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 위험감수성향은 대학생들의 창업의도에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 뿐만 아니라 조영준·이승희(2012)도 대구·경북 지역의 대학생 및 회사원 304명을 대상으로 실증 분석을 실시한 결과 위험감수성은 창업의도 및 창업성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구들이 강조하는 바와 같이 창업 자체가 상당히 많은 불확실성을 내포하고 있으며(Blanchflower & Oswald, 1998), 그러한 창업을 목표로 하는 창업동아리의 활동은 다른 일반적인 동아리에 비해 높은 수준의 불확실성과 위험을 지닐 뿐만 아니라 일반 동아리 보다 더 많은 모험정신을 강조한다는 점을 감안한다면(윤병섭·홍효석, 2004), 창업동아리 구성원들의 위험감수성은 창업동아리의 효과성을 높이는 중요한 요인이 될 수 있다. 높은 수준의 위험감수성을 지닌 구성원으로 조직된 창업동아리의 경우 그렇지 못한 창업동아리에 비해 동아리 활동 중에서 직면하게 되는 다양한 위험요소들과 실패에 대한 두려움에서도 보다 편안하게 사업기회를 추구하며(Sitkin & Weingart, 1995; Zhao, et. al., 2005), 보다 혁신적이고도 모험적인 도전을 통해 창업동아리의 효과성을 높일 수 있을 것이다(Sitkin & Weingart, 1995; Zhang, et. al., 2015). 이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 도출하였다.

가설1. 창업동아리원의 위험감수성은 창업동아리 효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.1.2 진취성과 창업동아리 효과성

많은 선행연구들은 기업가정신의 또 다른 하위차원으로 진취성을 제시한다(Bateman & Crant, 1993; Covin & Slevin, 1991; Lumpkin & Dess, 1996). 진취성 (proactiveness)은 어려운 상황에서도 적극적으로 새로운 기회를 포착하고 경쟁자보다 앞서 나아가려는 기업가의 성향을 의미하는데(Bateman & Crant, 1993; Lumpkin & Dess, 1996; 유봉호, 2013; 이재은 외, 2017), 일반적으로 진취성을 지닌 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 미래지향적이며 목표지향적인 성향을 지닌다(Kickul & Gundry, 2002). 뿐만 아니라 진취적인 사람들은 적극적이고 능동적으로 끊임없이 변화를 추구하면서 새로운 기회를 탐색함으로써, 자신이 설정한 목표를 달성하려고 노력한다(Bateman & Crant, 1993; Lumpkin & Dess, 1996). 이러한 특성들 때문에 진취성을 지닌 창업동아리 구성원들은 그렇지 않은 경우보다 창업동아리 활동을 효과적으로 수행할 수 있다. 즉, 진취성을 지닌 창업동아리 구성원은 동아리 활동을 수행하기에 어려운 여건 하에서도 현재 상황에 구애받지 않

으며 창업동아리의 목표를 달성하기 위해 노력을 기울일 것이다(Bateman & Crant, 1993; Kickul & Gundry, 2002). 뿐만 아니라 진취성이 높은 창업동아리 구성원들은 보다 도전적인 자세로 미래지향적인 활동들을 능동적으로 수행할 수 있다(Covin & Slevin, 1991; Kickul & Gundry, 2002; Lumpkin & Dess, 1996; 최용석 외, 2016). 뿐만 아니라 진취성이 높은 창업동아리 구성원들은 그렇지 않은 사람들에 비해 보다 적극적으로 정보를 탐색하고 다양한 학습활동을 통해 창업동아리 활동에 도움이 되는 지식을 습득함으로써 창업동아리의 효과성을 높일 수 있을 것이다(Bateman & Crant, 1993; Covin & Slevin, 1991; 유봉호, 2013; 강재학·하규수, 2015; 최용석 외, 2016; 이재은 외, 2017). 이상의 논의에 따라 다음의 가설을 도출하였다.

가설2. 창업동아리원의 진취성은 창업동아리 효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.1.3 혁신성과 창업동아리 효과성

혁신 (innovation)은 창의적인 사고를 바탕으로 아이디어나 지식을 새로운 가치로 변환시키는 과정으로 정의할 수 있으며(Ozaralli & Rivenburgh, 2016), 혁신성 (innovativeness)은 창의적으로 생각하며, 새롭거나 실용적인 아이디어 및 신시장을 창출하고, 신제품과 서비스를 소개하는 기회를 인지하는 기업가의 능력 혹은 기업가의 성향으로 정의할 수 있다(Ozaralli & Rivenburgh, 2016; Chen, 2007; Gupta, et al. 2004). 많은 선행연구들은 혁신성을 기업가정신의 또 다른 중요한 하위 차원으로 제시하고 있는데(Covin & Slevin, 1991; Lumpkin & Dess, 1996), 혁신성을 지닌 기업가는 창의적인 사고를 바탕으로 기존의 틀을 깨고 끊임없이 새로운 관점으로 아이디어를 개발하려는 노력을 경주하며, 새로운 사업을 시작하는 강력한 동기를 지니고 있다고 보기 때문이다(Schumpeter, 1934; Kimberly, 1981; Shane & Venkataraman, 2000; Hisrich, et al. 2008; Gürol & Atsan, 2006; 최용석 외, 2016; 이재은 외, 2017). 예컨대, Ozaralli & Rivenburgh(2016)은 미국 및 터키 대학생들을 대상으로 국가 간 비교 연구를 실시한 결과 대학생들의 혁신성은 미국 및 터키 대학생들의 창업의도에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 이와 유사하게 Koh(1996)도 홍콩의 MBA학생들을 대상으로 실증분석을 수행한 결과 혁신성이 창업의도에 긍정적인 영향을 미친다는 증거를 발견하였다. 또한, Mueller & Thomas(2001)도 15개국에 분포된 25개 대학의 3-4학년들을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 혁신성이 창업의 주요한 동기임을 제시하였다.

Gürol & Atsan(2006)도 터키 대학생들을 대상으로 창업가적 성향이 있는 학생들과 창업가적 성향이 없는 학생들 간에는 혁신성에 유의한 차이가 있다는 결과를 제시하기도 하였다. 국내연구들에서도 혁신성을 기업가정신의 중요한 하위차원으로 간주하며, 창업가가 지녀야 할 중요한 요인임을 강조하고

있다. 예컨대, 김영중 외(2014)은 수도권 대학의 조리과, 호텔·외식경영학과 학생들 248명을 대상으로 실증분석을 실시한 결과 혁신성이 창업의도를 높이는 요인임을 확인하였다. 이상의 국내외 선행연구들에서 살펴본 바와 같이 혁신성은 창의적인 사고를 바탕으로 새로운 아이디어를 개발하고 새로운 사업체를 시작하려는 강력한 동인이 되기 때문에 창업동아리의 효과성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다(Hisrich, et al. 2008; Gürol & Atsan, 2006). 즉, 혁신성을 지닌 창업동아리 구성원은 동아리 활동을 수행하는 과정에서 창의적인 사고를 바탕으로 새로운 아이디어를 개발하고 그러한 아이디어에 가치를 부여함으로써 새로운 사업을 수행할 수 있는 동력을 지닐 수 있다(Kimberly, 1981; Shane & Venkataraman, 2000; Chen, 2007). 뿐만 아니라 혁신성이 높은 창업동아리 구성원들은 항상 새로운 기회를 추구하기 위해 노력하기 때문에(Zacharakis, 1997), 보다 효과적으로 동아리 활동을 수행할 수 있을 것이다. 이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 도출할 수 있다.

가설3. 창업동아리원의 혁신성은 창업동아리 효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.1.4 동아리 구성원 다양성의 조절효과

조직의 인력다양성은 해당 조직의 성과에 중요한 영향을 미칠 수 있다(Jackson, et al., 2003; Williams & O'Reilly, 1998). 일반적으로 선행연구들은 조직구성원들의 다양성이 조직의 문제해결 및 의사결정 과정에 도움을 준다고 보는 긍정적인 관점(Bantel & Jackson, 1989; Cox, 1994; Jackson, 1992; Wiersema & Bantel, 1992)과 조직 구성원들의 다양성이 조직 내에서 갈등을 유발하고 효과적인 문제해결 및 의사결정에 장애물이 될 수 있다고 보는 부정적인 관점(Ancona & Caldwell, 1992; Hambrick & D'Aveni, 1992; Tajfel & Turner, 1986; Williams & O'Reilly, 1998)으로 구분할 수 있다. 조직의 인력다양성이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보는 긍정적 관점은 주로 조직 구성원들이 지닌 다양한 지식이나 경험들로부터 폭넓은 정보를 획득할 수 있으며(Bantel & Jackson, 1989; Wiersema & Bantel, 1992), 다양한 지식이나 경험들이 보다 혁신적이고 창의적인 문제해결을 가능하게 한다는 점에 주목한다(Cox, 1994; Jackson, 1992). 반면, 조직의 인력다양성이 조직성과에 부정적인 영향을 미친다고 보는 부정적 관점은 주로 조직구성원들이 보유한 상이한 경험 및 지식이 조직 내 갈등을 유발하게 되고 이러한 갈등이 의사결정의 효율성을 저해시킨다는 점을 강조한다(Tajfel & Turner, 1986; Williams & O'Reilly, 1998). 뿐만 아니라 조직구성원들은 사회적 비교 (social comparison) 과정을 통해 자신과 유사한 배경을 지닌 구성원들을 내집단 (in-group)으로, 자신과 상이한 배경을 지닌 구성원들을 외집단 (out-group)으로 구분함으로써, 내집단 구성원들에게는 호의적인 태도를 형성하는 반면, 외집

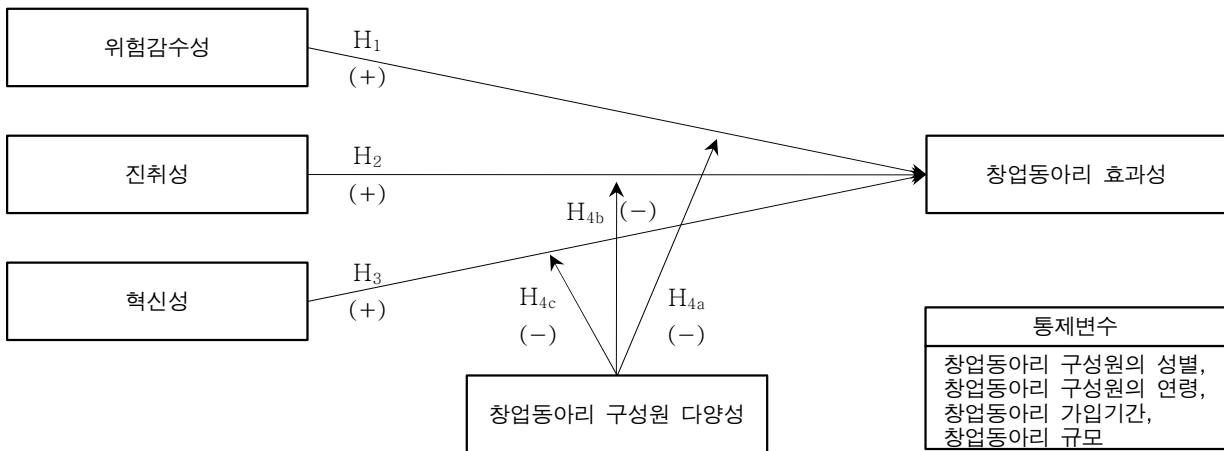
단 구성원들에게는 비호의적인 태도를 형성함으로써 집단 내 응집성이 저해될 수 있다는 점 역시 부정적 견해가 주목하는 다양성의 역기능 중 하나이다(Brewer, 1979; Brewer & Brown, 1998; Hewstone, et al., 2002; Knight et al., 1999; Smith et al., 1994). 이와 같이 조직 구성원들의 다양성은 긍정적 관점과 부정적 관점이 공존하기 때문에 일부의 선행연구들은 조직 구성원들의 다양성을 양날의 검 (double edged sword)으로 설명하기도 한다(Milliken & Martin, 1996).

본 연구에서는 이와 같은 상이한 관점들 중에서 부정적 관점을 따르는데, 그 이유는 본 연구의 주된 연구대상이 창업동아리에 속해 있는 대학생이기 때문이다. 일반적으로 대학생들은 이제 막 자신들의 전공분야를 선택하고 전공 분야의 학습을 시작했기 때문에 해당 분야의 전문지식이나 경험이 제한적일 수 있다(박소연·송영수, 2008; 선헤연, 2011). 예컨대, 박소연·송영수(2008)은 대졸 신입사원과 대기업 인사교육담당자 간 인식차이를 분석한 연구에서 대졸 신입사원에게 '요구되는 역량 수준'과 '현재 역량 수준' 간에는 유의한 차이가 있음을 확인하였다.

또한, 선헤연(2011)은 학부생과 대학원생 그리고 성인학습자 간 진로성숙수준을 비교분석한 결과 성인학습자가 학부생이나 대학원생에 비해 높은 진로성숙수준을 보이고 있다는 것을 확인하였다. 뿐만 아니라, 신정철 외(2011)는 우리나라 대학의 교육과정을 분석한 결과 각 분과학문의 경우 타 학문 영역과의 통합성이 낮은 것을 확인하였다. 즉, 이러한 연구결과들을 바탕으로 본 연구에서는 다양성의 부정적 관점을 채택하였다. 즉, 대학생들은 일반 기업조직의 구성원들에 비해 전문성이 높지 않으며, 우리나라 교육과정의 특성상 상이한 전공배경을 지닌 동아리 구성원들이 자신들의 전공지식을 바탕으로 상호 보완적인 지식을 개발하기가 쉽지 않기 때문에(신정철 외, 2011), 다양성의 긍정적 관점보다는 오히려 의사결정과정에서 발생하는 갈등과 같은 다양성의 부정적 효과가 더 클 수 있다고 판단하였기 때문이다(Ancona & Caldwell, 1992; Tajfel & Turner, 1986). 따라서 본 연구에서는 다양성의 부정적 관점을 따라 창업동아리 구성원들의 다양성은 창업동아리 내 갈등을 유발할 수 있으며, 의사결정의 효율성을 저해시킬 수 있어 창업동아리 구성원들의 기업가정신 (위험감수성, 진취성, 혁신성)이 창업동아리 효과성이 미치는 긍정적인 영향을 약화시킬 것으로 판단하였다. 이상의 논의에 따라 다음의 가설들을 설정하였다.

가설4a. 창업동아리 구성원의 다양성은 위험감수성과 창업동아리 효과성 간의 관계를 부(-)의 방향으로 조절할 것이다.

가설4b. 창업동아리 구성원의 다양성은 진취성과 창업동아리 효과성 간의 관계를 부(-)의 방향으로 조절할 것이다.



<그림 1> 연구모형

가설4c. 창업동아리 구성원의 다양성은 혁신성과 창업동아리 효과성 간의 관계를 부(-)의 방향으로 조절할 것이다.

이상에서 논의한 내용들을 도식화한 연구모형은 <그림 1>에 제시하고 있다.

III. 연구방법

3.1 연구표본과 자료의 수집

본 연구는 창업동아리 구성원들의 기업가정신이 동아리의 효과성에 미치는 영향을 창업동아리 구성원 다양성의 조절효과를 중심으로 실증분석하고 있다. 본 연구에서는 전라남도 및 전라북도 지역 소재의 12개 대학교 (동신대학교, 목포대학교, 목포해양대학교, 순천대학교, 순천제일대학교, 원광대학교, 전남대학교, 전남도립대학교, 전북대학교, 전주대학교, 조선대학교, 호남대학교)의 창업동아리 구성원들을 주요한 설문 대상으로 선정하고 설문조사를 실시하였다. 설문지는 다음과 같은 절차를 통해 개발하였는데, 먼저 선행연구 검토를 통해 실증분석을 위한 설문지의 초안을 작성한 후 창업관련 전문가의 검토를 받았다. 그리고 난 후 전문가의 의견을 반영하여 설문지를 수정한 후 설문조사에 사용할 설문지를 최종적으로 확정하였다. 설문조사는 2017년 4월말부터 6월초까지 약 2개월에 걸쳐 진행하였다. 총 1300부의 설문지를 온·오프라인으로 배포하고 이중 1112부의 설문지를 회수하여 실증분석에 활용하였다.

3.2 변수의 측정

3.2.1 종속변수

본 연구의 종속변수는 창업동아리의 효과성이다. 창업동아리의 효과성은 Sequeira, et al.,(2007)의 연구를 참고하여 우리 동아리는 i) 지적재산권 확보 측면, ii) 사업자 등록의 측면, iii) 시제품 및 서비스 개발 측면, iv) 창업 팀 멤버 구성의 측면, v) 비즈니스 플랜 작성 측면, vi) 동아리 운영관리의 측면, vii) 전반적인 측면 등에서 효과적으로 운영될 등 총 7개 문항에 대해 동의하는 정도를 리커트식 5점척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=매우 그러함)로 측정하였다.

3.2.2 독립변수

본 연구에서 고려하는 독립변수는 창업동아리 구성원의 기업가정신이며, 본 연구에서는 기업가정신을 선행연구에서 강조하는 바와 같이 위험감수성, 진취성, 혁신성 등 3개의 하위 개념으로 측정하였다(Bateman & Crant, 1993; 최용석 외, 2016). 먼저 위험감수성은 최용석 외(2016) 및 장수덕·이재훈(2014) 등의 연구를 참고하여 나는 i) 실패를 담보로 과감한 도전을 할 수 있음, ii) 성공확률이 낮더라도 하고자 하는 일을 선택하는 것을 두려워하지 않음, iii) 안정보다 성장을 지향하는 편임, iv) 다소 위험이 따르더라도 새롭고 도전적인 일을 좋아함, v) 잠재적인 기회를 포착하기 위해 약간은 무모하더라도 도전하는 것을 좋아함, vi) 비록 위험한 일이라도 그것을 꼭 해결하기를 원함 등 총 6개 문항들에 대해 동의하는 정도를 리커트식 5점척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=매우 그러함)로 측정하였다.

다음으로 진취성은 Becherer & Maurer(1999) 및 유봉호(2013)의 연구를 참고하여 나는 i) 무슨 일이든 일어난 일만 결심이면 밀고 나가는 성향임, ii) 목표달성을 위해 진취적인 계획 수립 및 실행하려는 성향을 가지고 있음, iii) 내가 하는 일에 대해 대단한 의욕을 가지고 있음, iv) 어려운 상황 속에서도 남보다 앞서 가려는 경향을 가지고 있음, v) 내가 하는 일에

대해 명확한 목표를 가지고 있음, vi) 현재의 문제보다 미래의 기회를 먼저 생각하는 진취적인 성향을 가지고 있음 등 총 6개 문항들에 대해 동의하는 정도를 리커트식 5점척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=매우 그러함)로 측정하였다.

마지막으로 혁신성은 Chen, et al.,(1998) 및 Gurel, et al.,(2010)의 연구를 참고하여 나는 i) 혁신적인 아이디어와 개선점을 적극적으로 찾음, ii) 문제가 발생하면 기존 방법보다 혁신적인 새로운 해결책에 더 큰 가치를 둠, iii) 문제해결 과정에서 새로운 방법, 독창적인 방법을 찾으려고 노력함, iv) 문제해결 과정에서 창조적이고 독창적인 아이디어를 중시함, v) 새롭고 독창적인 아이디어를 적극적으로 수용함 등 총 5개 문항에 대해 동의하는 정도를 리커트식 5점척도(1=전혀 그렇지 않음, 5=매우 그러함)로 측정하였다.

3.2.3 조절변수

본 연구에서는 창업동아리 구성원의 기업가정신 즉, 위험감수성, 진취성, 혁신성이 창업동아리 효과성에 미치는 영향이 동아리 구성원 다양성에 따라 달라질 것으로 예상하였다. 다양한 전공배경을 가진 동아리 구성원을 보유한 동아리 즉, 동아리 구성원 다양성이 높으면 의사결정과정 및 동아리 운영 전반에서 여러 긍정적, 부정적 효과가 나타날 수 있기 때문이다. 동아리 다양성의 경우 단일 전공소속의 동아리 구성원으로 동아리가 구성된 경우는 '0'으로, 상이한 2개 이상의 전공소속 동아리 구성원으로 동아리가 구성된 경우에는 '1'의 값을 갖는 더미변수를 생성하여 회귀분석 모형에 포함시켰다.

3.2.4 통제변수

본 연구에서는 동아리 구성원의 성별, 연령, 동아리 가입기간 및 동아리 규모 등을 통제변수로 고려하고 회귀분석 모형에 포함시켰다. 먼저 동아리 구성원의 성별은 남자의 경우 '0', 여자의 경우 '1'의 값을 갖는 더미변수를 생성하였으며, 동아리 구성원의 연령은 실제 나이로 측정하였다. 동아리 가입기간은 동아리에 가입한 후 경과한 개월 수로 측정하였다. 마지막으로 동아리의 규모는 동아리 구성원의 수로 측정하였다.

IV. 실증분석 결과

4.1 타당성 및 신뢰성분석 결과

<표 2>는 본 연구의 분석에 사용한 변수들의 타당성 및 신뢰성 분석결과를 제시하고 있다. 먼저, 측정변수의 타당성을 검증하기 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 직각회전 방식 (varimax rotation)을 사용하여 요인들 간의 독립성이 유지될 수 있게 하였다. <표 2>에서 볼 수 있듯이, 요인분석 결과 본 연구에서 활용한 각 요인들의 적재 값들이 선행연구에서 제시하는 기준인 0.5보다 높게 나타나는 것을 확인할 수

있었다. 다음으로 각 변수들의 Cronbach's Alpha값을 확인한 결과 각 변수들의 α 값이 모두 0.8이상으로 나타나 변수들의 신뢰성에도 큰 문제가 없다는 것을 확인하였다.

4.2 상관관계분석 결과

아래 <표 3>은 변수들의 상관관계 분석 (correlations analysis) 결과와 기초통계량 (descriptive statistics)을 보여주고 있다. 이 표에서 볼 수 있듯이 전반적으로 변수 간 상관관계는 만족스러운 수준이었지만, 진취성과 혁신성 간 상관관계 값이 0.614로 다소 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서는 다중공선성 (multicollinearity)의 문제를 확인하기 위해서 추가분석을 실시하였다. 본 연구에서는 분산팽창지수(VIF) 값이 10이하이거나, 상태지수 (Condition Index) 값이 30이하이면 다중공선성의 가능성을 크게 우려하지 않아도 된다는 선행연구의 기준을 적용하였다(Chatterjee, et al., 2006; Hair, et al., 1998). 분석결과 본 연구에서는 CI값의 최대치가 25.314(최소: 1.000, 평균: 9.841), VIF값의 최대치가 1.801(최소: 1.093, 평균: 1.545)로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이 CI 및 VIF 값들은 모두가 선행연구들이 제시한 기준치를 충족하고 있기 때문에 본 연구에서는 다중공선성의 문제는 우려할 만한 수준은 아닌 것으로 판단하고 다음 분석을 진행하였다.

4.3 회귀분석 결과

<표 4>는 회귀분석 결과를 보여주고 있다. 이 표의 모델 1은 통제변수들만을 분석모형에 포함한 모델이며, 모델 2는 통제변수에 독립변수 및 조절변수를 포함하여 회귀분석을 실시한 모형이다. 그리고 상호작용 변수들을 각각 포함한 분석결과는 모델 3부터 모델 5까지 제시하고 있다.

먼저 모델 1을 살펴보면 동아리의 규모($\beta=.094, t=2.983, p<0.01$)는 창업동아리의 효과성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 큰 규모의 동아리일수록 동아리의 효과성이 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

모델 2를 살펴보면 통제변수인 동아리원의 성별($\beta=.080, t=2.433, p<0.05$)과 연령($\beta=.074, t=2.149, p<0.05$)은 동아리 효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 독립변수인 위험감수성($\beta=.196, t=5.805, p<0.001$), 진취성($\beta=.111, t=2.850, p<0.01$), 혁신성($\beta=.119, t=3.189, p<0.001$)은 창업 동아리의 효과성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조절변수인 동아리 다양성($\beta=-.185, t=-6.072, p<0.001$)은 동아리 효과성에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 위험감수성과 동아리 효과성 간 정(+)의 관계를 예측한 가설 1, 진취성과 동아리 효과성 간 정(+)의 관계를 예측한 가설 2, 혁신성과 동아리 효과성 간 정(+)의 관계를 예측한 가설 3은 모두 지지되었다.

다음으로 모델 3에서는 위험감수성과 동아리 다양성 간 상호작용항 (위험감수성 × 창업동아리 구성원 다양성)을 회귀분

석 모형에 포함하여 조절효과를 검증하였다. 그 결과 이 상호작용 변수는 창업 동아리의 효과성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 4a는 지지되지 않았다.

같은 방법으로 모델 4에서는 진취성과 동아리 다양성 간의 상호작용 변수 (진취성 × 창업동아리 구성원 다양성)를 분석

모형에 포함하여 분석을 실시하였다. 분석 결과 이 상호작용 변수는 창업 동아리의 효과성에 유의한 부(-)의 영향 ($\beta = -.552, t = -3.198, p < 0.001$)을 미치는 것으로 나타나 가설 4b는 지지되었다.

<표 2> 타당성 및 신뢰성 분석결과

	위험감수성	진취성	혁신성	창업동아리 효과성
위험감수성 1	.771	.133	.111	.131
위험감수성 2	.782	.141	.097	.097
위험감수성 3	.690	.100	.166	.084
위험감수성 4	.700	.195	.188	.088
위험감수성 5	.743	.129	.106	.133
위험감수성 6	.763	.271	.098	.099
진취성 1	.323	.684	.165	.074
진취성 2	.165	.715	.167	.074
진취성 3	.107	.713	.225	.093
진취성 4	.212	.660	.226	.124
진취성 5	.180	.718	.243	.098
진취성 6	.084	.689	.282	.107
혁신성 1	.167	.330	.628	.115
혁신성 2	.080	.190	.736	.049
혁신성 3	.148	.264	.709	.069
혁신성 4	.194	.253	.670	.098
혁신성 5	.180	.202	.772	.150
창업동아리 효과성 1	.084	-.011	.088	.721
창업동아리 효과성 2	.089	.018	.108	.780
창업동아리 효과성 3	.056	.106	.079	.738
창업동아리 효과성 4	.063	-.002	.082	.819
창업동아리 효과성 5	.089	.116	.082	.807
창업동아리 효과성 6	.091	.182	.047	.779
창업동아리 효과성 7	.195	.188	.012	.595
Eigen Value	3.706	3.501	2.926	4.134
공통변량(%)	15.440	14.590	12.193	17.224
누적공통변량(%)	15.440	30.030	42.223	59.447
Cronbach's Alpha	.867	.854	.828	.881

<표 3> 기술통계 및 상관관계 분석결과

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) 창업동아리 효과성	1								
(2) 창업동아리 구성원의 성별	.043	1							
(3) 창업동아리 구성원의 연령	.008	-.441**	1						
(4) 창업동아리 가입기간	.015	-.006	.287**	1					
(5) 창업동아리 규모	.094**	.046	-.054	.077*	1				
(6) 위험감수성	.288**	-.047	-.046	-.022	-.019	1			
(7) 진취성	.269**	-.029	-.010	-.057	-.043	.420**	1		
(8) 혁신성	.277**	-.046	-.046	-.111**	.026	.479**	.614**	1	
(9) 창업동아리 구성원 다양성	-.204**	-.052	.054	-.089**	-.273**	-.008	-.001	-.033	1
평 균	3.984	0.401	23.85	9.734	10.64	3.755	3.639	3.646	0.461
표준편차	0.627	0.490	1.790	6.859	7.464	0.693	0.660	0.660	0.499
최 대 값	5.000	1.000	36.00	48.00	45.00	5.000	5.000	5.000	1.000
최 소 값	1.000	0.000	20.00	1.000	1.000	1.330	1.500	1.800	0.000

(계): * $p < .05$ ** $p < .01$

<표 4> 회귀분석 결과

동아리 효과성						
변수		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
통제변수	창업동아리 구성원의 성별	0.056 (1.577)	0.080* (2.433)	0.077* (2.351)	0.076* (2.326)	0.081* (2.450)
	창업동아리 구성원의 연령	0.038 (1.033)	0.074* (2.149)	0.070* (2.027)	0.070* (2.024)	0.075* (2.164)
	창업동아리 가입기간	-0.003 (-0.083)	-0.005 (-0.157)	-0.004 (-0.119)	0.002 (0.071)	-0.005 (-0.166)
	창업동아리 규모	0.094** (2.983)	0.050 (1.631)	0.047 (1.557)	0.040 (1.319)	0.050 (1.641)
독립변수	위험감수성 (H1)		0.196*** (5.805)	0.227*** (5.640)	0.197*** (5.851)	0.195*** (5.755)
	진취성 (H2)		0.111** (2.850)	0.109** (2.790)	0.181*** (4.059)	0.112** (2.856)
	혁신성 (H3)		0.119*** (3.189)	0.122*** (3.261)	0.116** (3.113)	0.111** (2.624)
조절변수	창업동아리 구성원 다양성		-0.185*** (-6.072)	0.048 (0.286)	0.355* (2.071)	-0.259 (-1.478)
조절효과	위험감수성 × 창업동아리 구성원 다양성 (H4a)			-0.239 (-1.402)		
	진취성 × 창업동아리 구성원 다양성 (H4b)				-0.552*** (-3.198)	
	혁신성 × 창업동아리 구성원 다양성 (H4c)					0.076 (0.431)
R ²		0.012	0.166	0.168	0.175	0.166
Adjusted R ²		0.008	0.159	0.160	0.167	0.159
Δ R ²			0.154	0.156	0.163	0.154
F		2.933*	24.507***	22.024***	23.125***	21.787***

주: 회귀계수는 표준화 계수이며, 괄호 안은 t값임. † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

마지막으로 모델 5에서는 혁신성과 동아리 다양성 간 상호작용 변수(혁신성 × 창업동아리 구성원 다양성)를 분석모형에 포함하였다. 그 결과 이 상호작용 변수는 창업 동아리의 효과성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 4c는 지지되지 않았다.

V. 토의 및 결론

청년창업 활성화에 있어 창업동아리를 효과적으로 활용하는 것은 중요한 의미를 가진다. 본 연구는 전라남도 및 전라북도에 위치한 12개 대학 1112명의 창업동아리 구성원들을 대상으로 창업동아리 구성원의 기업가정신이 창업동아리 효과성에 미치는 영향을 동아리 구성원 다양성의 조절효과를 중심으로 실증 분석하였다. 분석결과 창업동아리 구성원들의 기업가정신 즉, 위험감수성, 진취성, 혁신성은 모두 창업동아리 효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구들이 강조하는 바와 같이 창업동아리 구성원이 위험을 감수하려는 성향이 높을수록(Hmieleski & Corbett, 2006; Zhang et al., 2015), 어려움을 헤치고 앞으로 나아가려는

성향이 높을수록(Bateman & Crant, 1993; Lumpkin & Dess, 1996), 그리고 기존의 틀을 탈피하고 새로운 것을 추구하는 성향이 높을수록(Hisrich et al. 2008; Gürol & Atsan, 2006) 창업동아리의 효과성이 높아진다는 것을 시사한다. 다음으로 창업동아리 구성원 다양성의 조절효과를 검증한 결과 창업동아리 구성원 다양성은 창업동아리 구성원들의 진취성과 창업동아리 효과성 간의 관계를 부(-)의 방향으로 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 창업동아리 구성원의 진취성이 창업동아리의 효과성에 미치는 긍정적인 영향은 다양한 전공의 동아리 구성원을 보유한 동아리의 경우 그러한 긍정적인 경향이 약화된다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 조직구성원들이 보유한 상이한 경험 및 지식이 조직 내 갈등을 유발하게 되고 이러한 갈등이 의사결정의 효율성을 저해시킨다는 점을 강조하는 선행연구들의 주장과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다(Tajfel & Turner, 1986; Williams & O'Reilly, 1998).

본 연구는 다음과 같은 시사점을 지닌다. 첫째, 본 연구에서는 그동안 학술적인 관심을 받지 못했던 창업동아리의 효과성에 초점을 맞추고 있기 때문에 본 연구는 향후 창업동아리 관련 연구활성화에 시발점이 될 수 있다. 그동안 청년창업 활성화에 있어 창업동아리의 역할이 중요하다는 사회적 인식이

형성되어 왔지만, 학술적으로 창업동아리의 효과성을 분석하려는 시도는 거의 찾아보기 힘들었던 것이 사실이다. 본 연구를 시발점으로 창업동아리의 효과성을 규명하려는 시도가 보다 활발하게 진행되기를 기대한다. 둘째, 본 연구에서는 동아리 구성원의 기업가정신과 창업동아리 효과성 간 관계에서 조직구성원 다양성의 조절효과를 규명했다는 점이다. 선행연구들이 강조하는 바와 같이 조직구성원 다양성은 조직성과에 중요한 영향을 미칠 수 있으며, 그러한 영향은 때로는 조직성과에 긍정적인 영향을 미치기도, 또 부정적인 영향을 미치기도 하는 양날의 검 (double edged sword)이 될 수 있다 (Milliken & Martin, 1996). 해당 분야의 전문지식이나 경험이 상대적으로 제한적인 대학생의 경우 동아리 구성원 다양성의 긍정적 효과보다는 부정적 효과로 인해서, 창업동아리 구성원의 진취성이 창업동아리의 효과성에 미치는 긍정적인 영향이 약화될 수 있다는 증거를 발견하였다. 따라서 본 연구의 결과는 창업동아리를 결성하고 운영함에 있어, 다양한 전공배경을 지닌 구성원으로 창업동아리를 구성하기보다는 동일한 전공 지식을 지는 구성원들로 동아리를 결성하여 운영하는 것이 동아리의 효과성을 높일 수 있다는 실무적 시사점을 제시할 수 있다.

반면, 본 연구는 다음과 같은 한계점 역시 지니고 있다. 첫째, 연구의 대상이 전라남도 및 전라북도 내 창업동아리 구성원으로 제한되어 있기 때문에 연구의 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 향후에는 전국의 대학생들을 대상으로 혹은 다른 국가의 창업동아리 구성원들을 대상으로 실증분석을 실시하여 보다 일반화된 연구결과를 도출하거나 국가 간 비교연구를 수행하여 의미 있는 시사점을 도출할 필요가 있다. 둘째, 비록 통계적으로 동일방법편의의 가능성이 큰 문제가 아님을 확인하였지만, 본 연구의 자료가 전적으로 설문에 의존하고 있기 때문에 응답자의 주관적 견해가 설문에 반영되어 있을 수 있다. 향후에는 창업동아리의 효과성을 측정함에 있어 설문조사 이외의 객관적 척도를 개발하여 주관적 응답으로부터 발생될 수 있는 문제들을 해결할 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 창업동아리 구성원의 다양성을 전공다양성의 측면으로만 고려하고 있기 때문에 인구통계학적인 특성 등 다양성을 측정할 수 있는 여러 요인들을 충분히 반영하지 못하고 있다. 향후에는 동아리 구성원들의 다양성을 측정할 수 있는 여러 요인들을 복합적으로 고려하여 연구를 진행할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구는 설문조사를 통해 횡단면적인 연구를 진행하였다는 한계점을 지닌다. 비록, 본 연구에서는 동아리 구성원의 다양성이 기업가정신과 동아리효과성의 관계를 부(-)의 방향으로 조절한다는 증거를 발견하였지만, 이는 정태적 측면의 효과만을 살펴본 것이기 때문에 본 연구에서는 동태적 측면을 충분히 고려하지 못했다. 즉, 시간의 흐름에 따라 동아리 구성원들의 전문성이나 역량수준이 달라질 수 있고 이로 인해 동아리 다양성의 조절효과의 방향이나 유의성 역시 달라질 수 있다. 그렇기 때문에 향후 연구에서는 동태적 특성을 충분히 고려한 종단면적인 연구 설계를 통해

보다 심도 깊은 연구를 진행할 필요가 있다.

REFERENCE

- 강재학·하규수(2015). 대학생의 셀프리더십이 창업기회인식과 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 기업가정신의 매개 효과를 중심으로, *벤처창업연구*, 10(4), 1-12.
- 강현순·김형진(2013). 창업지원기관의 지원활동이 창업동아리 구성원의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구, *한국공학·예술학회 논문지*, 5(1), 63-74.
- 김근세·이경호(2005). 책임행정기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허시험관리단을 중심으로, *한국행정학보*, 39(3), 179-204.
- 김영중·권영국·윤혜현(2014). 대학생의 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구, *외식경영연구*, 17(2), 7-26.
- 김영호·류은영·류병곤(2012). 조직환경과 조직구조가 조직효과성에 미치는 영향: 47개 한국중앙행정기관을 중심으로, *한국인사행정학회보*, 11(3), 185-215.
- 박소연·송영수(2008). 대졸 신입사원의 역량에 대한 대기업 인사교육담당자와 대학생의 인식차이 분석, *기업교육과 인재연구*, 10(1), 24-45.
- 선혜연(2011). 대학 학부생과 대학원생, 성인학습자 간의 진학 목적 및 진로성숙도 차이, *인간이해*, 32(2), 165-179.
- 송승숙·이동수(2015). 사회자본이 조직효과성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로, *지방정부연구*, 18(4), 459-480.
- 신정철·윤세정·정지선·이소연·정혜주(2011). 우리나라 대학 전공교육과정의 구조적 특징 분석, *아시아교육연구*, 12(1), 69-91.
- 안태욱·이인아(2017). 멘토링 교육이 자기효능감과 창업의지에 미치는 영향: 대학 창업동아리 활동을 조절효과 중심으로, *한국자치행정학보*, 31(3), 141-160.
- 오희화(2017). Q방법론을 활용한 대학 창업동아리 창업인식 연구, *한국창업학회지*, 12(3), 219-237.
- 양영석·김명숙(2015). 특성화 고등학생들의 창업동아리활동이 창업의지와 진로성숙도에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 10(5), 233-240.
- 유봉호(2013). 청년창업자의 심리특성과 내재적 동기가 창업성공 가능성에 미치는 영향, *대한경영학회지*, 26(10), 2669-2690.
- 윤병섭·홍효석(2004). 한국 대학생 창업동아리 결성현황과 활성화 방안, *벤처경영연구*, 7(1), 265-299.
- 이재은·강지원·박정민(2017). 청소년의 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향: 사회적 지원세력의 조절효과를 중심으로, *생산성논집*, 31(1), 113-141.
- 장수덕·이재훈(2014). 대학생 창업활동에 대한 실증적 연구: 대학생 중심의 인지기 모델과 대학지원의 통합적 접근, *벤처창업연구*, 9(4), 65-76.
- 조영준·이승희(2012). 창업특성이 창업의도에 미치는 영향연구: 창업성과를 매개효과로, *디지털정책연구*, 10(5), 143-154.
- 조원길·정화민·박철영(2016). 대학창업동아리 창업의도 영향요인에 관한 연구, *한국지역경제연구*, 33, 69-89.
- 주현정·김종규(2015). 기업의 융복합 문화경영이 조직 효과성에 미치는 영향: 조직 커뮤니케이션의 매개효과를 중심으로, *디지털융복합연구*, 13(8), 191-206.
- 창업진흥원(2018). 2017년 대학 창업통계 조사 결과 보고서, 대전: 창업진흥원.
- 최용석·이재은·강지원·김선구·한가록(2016). 청소년의 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향: 학업성적의 조절효과를 중심으로, *벤처창업연구*, 11(6), 15-27.

- 홍효석·설병문(2013). 창업교육과 창업동아리 경험이 청년창업에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 8(2), 141-151.
- Ahn, T. U., & Lee, I. A.(2017). The Effects of Mentoring Education on Self-efficacy and Entrepreneurial Intention: Focusing on College Start-up Clubs Activity Moderating Effects, *Korean Journal of Local Government & Administration Studies*, 31(3), 141-160.
- Ancona, D., & Caldwell, D.(1992). Demography and Design: Predictors of New Product Team Performance, *Organization Science*, 3(3), 321-341.
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E.(1989). Top Management and Innovation in Banking: Does the Composition of the Top Team make a Difference?, *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107-124.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlate, *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G.(1999). The Proactive Personality Disposition and Entrepreneurial Behavior among Small Company Presidents, *Journal of Small Business Management*, 37(1), 28-36.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J.(1998). What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Brewer, M.(1979). In-group Bias in the Minimal Intergroup Situation: A Cognitive-motivational Analysis, *Psychological Bulletin*, 86(2), 307-324.
- Brewer, M., & Brown, R.(1998). Intergroup Relations, in Gilber, D. and Fiske, S.(eds), *Handbook of Social Psychology*, Boston: McGraw-Hill, 553-594.
- Chang, S. D., & Lee, J. H.(2014). An Empirical Study of Students' Start-Up Activities: Integrated Approach of Student-Focused Cognitive Model and Supportive Activities of University, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(4), 65-76.
- Chatterjee, S., Hadi, A. S., & Price, B.(2006). *Regression Analysis by Example*, Hoboken, NJ: Wiley-Interscience.
- 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.
- Chen, M. H.(2007). Entrepreneurial Leadership and New Ventures: Creativity on Entrepreneurial Teams, *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249.
- Cho, W. G., Jung, H. M., & Park, C. Y.(2016). A Study on Influential Factors on the Foundation Intentions of Start-up Student Groups, *Journal of Korea Regional Economics*, 33, 69-89
- Choi, Y. S., Lee, J. E., Kang, J. W., Kim, S. G., & Han, G. R.(2016). Youth Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention: Focusing on the Moderating Effect of Scholastic Performance, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(5), 15-27.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-26.
- Cox, T.(1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K.(1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness, *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Drucker, P.(1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*, New York: Haper and Row.
- Drucker, P.(1986). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, New York: Truman Talley Books.
- Etzioni, A.(1964). *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Gavgani, A. N., Aghazadeh, S. M., & Kheirabadi, M.(2015). A Survey on Relation between Customer Relationship Management and Organizational Effectiveness: The Case Study of Emam Reza Hospital in Tabriz, *Extensive Journal of Applied Sciences*, 4(1), 19-28.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G.(2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260.
- Gurel, E., Altinay, L., & Daniele, R.(2010). Tourism Students' Entrepreneurial Intentions, *Annals of Tourism Research*, 37(3), 646-669.
- Gürol, Y., & Atsan, N.(2006). Entrepreneurial Characteristics amongst University Students: Some insights for Entrepreneurship Education and Training in Turkey. *Education and Training*, 48(1), 25-38.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C.(1998). *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hambrick, D. C., & D'Aveni, R. A.(1992). Top Team Deterioration as Part of the Downward Spiral of Large Corporate Bankruptcies, *Management Science*, 38(10), 1445-1466.
- Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H.(2002). Intergroup Bias. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 575-604.
- Hisrich, R. D., Peters, P. M., & Shepard, D. A.(2008). *Entrepreneurship*. McGraw Hill Education.
- 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.
- Hong, H. S., & Seol, B. M.(2013). Effects of Entrepreneurship Education and Students' Business Incubation Club on Youth Start-ups, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(2), 141-151.
- Jackson, S. E.(1992). Consequences of Group Composition for the Interpersonal Dynamics of Strategic Issue Processing, In Shrivastava, P., Huff, A. and Dutton, J.(eds), *Advances in Strategic Management*, JAI Press: Greenwich, 345-382.
- Jackson, S. E., Joshi, A., & Erhardt, N. L.(2003). Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications, *Journal of Management*, 29(6), 801-830.
- Jang, S. H., & Ma, Y. J.(2011). The Effects of Entrepreneurship and Market Orientation on the Social

- Performance of Social Enterprise: Focused on the Gender Differences, *Journal of Industrial Economics and Business*, 24(5), 2777-2802.
- Jo, Y. J., & Lee, S. H.(2012). A Study on the Influence of Entrepreneurial Characteristic of Entrepreneurial Intentions, Focused on the Mediating Effects of Entrepreneurial Performance, *The Society of Digital Policy and Management*, 10(5), 143-154
- Ju, H. J., & Kim, J. G.(2015). The Influence of Convergence Corporate Cultural Management Activities upon Organizational Effectiveness: Focusing on the Mediating Effects of Organizational Communication, *Journal of Digital Convergence*, 13(8), 191-206.
- Kang, H. S., & Kim, H. G.(2013). A Study on the Influence of Satisfaction for the Foundation Circle Members via Supporting Activities of Entrepreneurship Organizations, *Journal of the Engineering & Arts Society in Korea*, 5(1), 63-74.
- Kang, J. H., & Ha, K. S.(2015). A Study of Effect of Self-leadership by College Student on Recognition of Opportunity on Establishment of Company and Will of Establishing Company: Centered on Mediated Effect of Entrepreneurship, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(4), 1-12.
- Kickul, J., & Gundry, L. K.(2002). Prospecting for Strategic Advantage: The Proactive Entrepreneurial Personality and Small Firm Innovation, *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97.
- Kim, K. S., & Lee, K. H.(2005). Organizational Culture and Effectiveness of Executive Agency in Korea, *Korean Public Administration Review*, 39(3), 179-203.
- Kim, Y. H., Ryu, E. Y., & Ryu, B. G.(2012). The Effect of Organizational Environment and Organizational Structure on the Organizational Effectiveness, *Korean Public Personnel Administration Review*, 11(3), 185-215.
- Kim, Y. J., Kwon, Y. K. & Yoon, H. H.(2014). A Study on the Relationship between Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention of College/University Students, *Journal of Food service Management Society of Korea*, 17(2), 7-26.
- Kimberly, J. R.(1981). Managerial Innovation, In Nystrom, P. C. and Starbuck, W. H.(eds), *Handbook of Organizational Design*, New York: Oxford University Press, 84-104.
- Knight, D., Pearce, C. L., Smith, K. G., Olian, J. D., Sims, H. P., Smith, K. A., & Flood, P.(1999). Top Management Team Diversity, Group Process, and Strategic Consensus, *Strategic Management Journal*, 20(5), 445-465.
- Koh, H. C.(1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics A Study of Hong Kong MBA Students, *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25.
- Learned, K. E.(1992). What Happened before the Organization? A Model of Organization Formation, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 17(1), 39-49.
- Lee, J. E., Kang, J. W., & Park, J. M.(2017). The Effect of Youth Entrepreneurship on the Entrepreneurial Intention: Focusing on the Moderating Effect of Social Support, *Productivity Review*, 31(1), 113-141.
- Lee, J. H.(2013). A Study on the Ways to Vitalize Students' Entrepreneurship, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(2), 63-74.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C.(1988). Entrepreneurship: Past Research and Future Challenges, *Journal of Management*, 14(2), 139-161.
- 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.
- Milliken, F. J., & Martins, L. L.(1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402-433.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S.(2001). Culture and Entrepreneurial Potential: A nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75.
- Oh, H. H.(2017). A Study on the Recognition about Foundation for University Start-up Club using the Q-methodology, *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 12(3), 219-237.
- Ozaralli, N., & Rivenburgh, N.(2016). Entrepreneurial Intention: Antecedents to Entrepreneurial Behavior in the U.S.A. and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(3), 1-32.
- Park, S. Y., & Song, Y. S.(2008). Different Perceptions on College-graduated Employee's Competency: HRD Practitioners vs. College Students. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 10(1), 27-45.
- Schumpeter, J. A.(1983). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Mass: Harvard University Press.
- Seon, H. Y.(2011). The Differences in Career Maturity and Purpose of Entering Graduate School Among Undergraduates, Graduate Students, and Returning-adults Students, *Understanding of Human*, 32(2), 165-179.
- Sequeira, J., Mueller, S. L., & McGee, J. E.(2007). The Influence of Social Ties and Self-efficacy in Forming Entrepreneurial Intentions and Motivating Nascent Behavior, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 21(3), 275-293.
- Sexton, D. L., & Bowman, N. B.(1986). Validation of Personality Index: Comparative Psychological Characteristics Analysis of Female Entrepreneurs, Managers, Entrepreneurship Students and Business Students, Wellesley, MA: *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 40-51.
- Shane, S., & Venkataraman, S.(2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research, *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shin, J. C., Youn, S. J., Jung, J. S., Lee, S. Y., & Jung, H. J.(2011). Structural Characteristics of Undergraduate Subject Major Curriculum in Korea, *Asian Journal of Education*, 12(1), 69-91.

- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L.(1992). Reconceptualizing the Determinants of Risk Behavior, *Academy of Management Review*, 17(1), 9-38.
- Sitkin, S. B., & Weingart, L. R.(1995). Determinants of Risky Decision-making Behavior: A Test of the Mediating Role of Risk Perceptions and Risk Propensity, *Academy of Management Journal*, 38(6), 1573-1592.
- Smith, K. G., Smith, K. A., O'Bannon, D. P., Olian, J. D., Sims, H. P., & Scully, J.(1994). Top Management Team Demography and Process: The Role of Social Integration and Communication, *Administrative Science Quarterly*, 39(3), 412-438.
- Song, S. S., & Lee, T. S.(2015). The Effect of Social Capital on the Effectiveness of Organization: Focuseed on the Medium Effect of Organizational Immersion, *The Korean Journal of Local Government Studies*, 18(4), 459-480.
- Tajfel, H., & Turner, J.(1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, In Worchel, S. and Austin, W.(eds), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Timmons, J. A., & Spinelli, S.(1999) *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*, McGraw-Hill Higher Education.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P.(2000), Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness, *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Wiersema, M. F., & Bantel, K.(1992). Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change, *Academy of Management Journal*, 35(1), 91-121.
- Williams, K., & O'Reilly, C. A.(1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research, In Staw, B. M. and Cummings, L. L.(eds), *Research in Organizational Behavior*, JAI Press: Greenwich, 77-140.
- Yang, Y. S., & Kim, M. S.(2015). An Assessment Study for the Impact of Startup Club Activity by Bizcool Students on their Entrepreneurship Will and Maturing their Career Path, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(5), 233-240.
- Yoo, B. H.(2013). The Effect of Young Entrepreneurs' Psychological Characteristics and Intrinsic Motivation on the Possibility of Sart-up Success, *Korean Journal of Business Administration*, 26(10), 2669-2690.
- Yoon, B. S., & Hong, H. S.(2004). A Study on the Present Condition for Organization of Korean College Student Entrepreneur Club and How to Activate It, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 7(1), 265-299.
- Zacharakis, A. L.(1997). Entrepreneurial Entry into Foreign Markets: A Transaction Cost Perspective, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(3), 23-40.
- Zhang, P., Wang, D. D., & Owen, C. L.(2015). A Study of Entrepreneurial Intention of University Students, *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1), 61-82.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hill, G. E.(2005). The Mediating Role of Self-efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions, *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N.(2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management, *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.

The Effect of Entrepreneurship of University Start-up Club Members on the Effectiveness of Start-up Club: Focus on the Moderating Effect of Club Members' Diversity

Shin, Jeong-Shin*

Lee, Jae-Eun**

Abstract

In recent years, as interest in youth startup has increased, the Korean government has established various policies to support young entrepreneurs and actively implements such policies. Especially, as a way to promote youth startup, the development of startup clubs in universities is being suggested, and the importance of startup clubs is growing day by day. As reflected in these points, the Korean government is increasing its budget every year to support the startup clubs of universities, and actively supports the funds and space required for the startup clubs of universities. Unfortunately, however, despite the growing importance of startup clubs and the active support of the government for the startup clubs, academic attempts to see how effectively the startup clubs are operating are not enough. For this reason, this study analyzes the effect of entrepreneurship of university start-up club members on the effectiveness of start-up club. More specifically, in this study, entrepreneurship of club members is classified as risk-taking propensity, proactiveness, and innovativeness, as emphasized in previous researches. We empirically analyzed the effects of these independent variables on the effectiveness of the start-up clubs, focusing on the moderating effect of club members' diversity. We conducted empirical analyses on 1112 start-up club members from 12 universities located in Jeollanam-do and Jeollabuk-do, and the analysis results are as follows. First, the entrepreneurship of the start-up club members, namely risk taking propensity, proactiveness and innovativeness, all have a positive effect on the effectiveness of the start-up club. These results are consistent with the emphasis of many previous studies. The higher the tendency to take risks, the more inclined to move forward through difficulties, and the higher the tendency to break out of the existing framework and pursue new things, suggesting that the effectiveness of the club is enhanced. Second, as a result of verifying the moderating effect of the club members' diversity, it was found that club members' diversity moderates the relationship between the proactiveness of club members and club effectiveness in the negative (-) direction. In other words, the positive effect of the entrepreneurship of club members on the effectiveness of the start-up club means that the proactiveness is weakened in the case of a club having members from different major backgrounds. The results of this study are expected to provide meaningful theoretical and practical implications by identifying the influencing factors of the start-up club's effectiveness, which has not received much attention so far.

Keywords: Risk Taking Propensity, Proactiveness, Innovativeness, Diversity of Start-up Club Members, Effectiveness of Start-up Club

* First Author, Professor, Suncheon National University, Division of Business and Commerce, jsshin@snu.ac.kr

** Corresponding Author, Associate Professor, Suncheon National University, Division of Business and Commerce, sky2u@snu.ac.kr