

성별 및 출산이 기업가정신에 미치는 영향: 여성 기업가정신 활성화 방안에 대한 함의*

추승엽 (경기대학교 융합교양대학 조교수)**

공혜원 (중앙대학교 미래일터연구소 책임연구원)**

국 문 요 약

국가의 기업가정신은 혁신을 추구하고 실패 위험을 감수하며 진취적으로 대응하여 기회를 선도하려는 보편적인 국민 개인들의 행동성향의 정도로서 국가 성장 잠재력의 원천이 될 수 있다. 특히 저성장이 고착화되고 있는 한국의 경제상황에서는 전체 국민의 창업 및 경제활동참여를 활성화시킬 수 있도록 남성에 비해 상대적으로 낮은 수준으로 나타나는 여성의 기업가정신을 제고시켜야 할 필요성이 제기되고 있다. 이에 본 연구에서는 단순히 기업가정신 수준의 성별 차이 자체에 주목하는 것이 아닌 기업가정신의 성별 차이를 발생시키는 사회적 맥락의 숨겨진 영향력에 초점을 두었다. 구체적으로 본 연구는 성별과 기업가정신 수준 간 관계에 있어 한국의 사회적 맥락을 반영하는 요인인 출산의 조절효과를 검증하였다.

실증분석결과에 따르면, 성별 및 출산의 독립적인 효과 이외에 이들 변수들의 상호작용 효과를 포함하여 검증한 모형에서는 성별 효과가 사라진 반면, 출산 변수와 성별 및 출산의 상호작용 변수의 효과가 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 성별 및 출산여부를 바탕으로 네 가지 유형의 처리집단을 생성하여 기업가정신의 차이를 검증한 추가분석결과에 따르면, '여성 및 출산' 집단이 다른 모든 집단에 비해 기업가정신이 유의하게 낮았으며, 나머지 처리집단들 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 일반적으로 관찰되는 성별 간 기업가정신 수준의 차이에 있어서는 남녀의 고유한 특성 자체가 아닌 자녀출산 및 육아부담을 여성이 전적으로 감당하는 한국의 사회적 맥락 효과가 중첩되어 있음을 의미하고 있다. 본 연구는 여성의 기업가적 행동 성향을 억제하는 한국의 사회적 맥락을 고려 함으로서 여성의 창업 또는 경제활동참여 활성화를 촉진할 수 있는 실효성 있는 정책 방안 마련을 위한 시사점을 제시하고 있다.

핵심주제어: 기업가정신, 여성 기업가정신, 성별차이, 사회적 맥락, 출산

1. 서론

기업가정신(entrepreneurship)은 그 국가 내에서 경쟁과 혁신 그리고 시장구조의 변화를 촉진하여 새로운 일자리를 창출하고 실업률을 감소시킴으로서 경제성장에 직간접적으로 기능하는 것으로 알려져 있다(Schumpeter, 1942; Audretsch & Thurik, 2001; Audretsch et al., 2002; 김중호·오준병, 2009; 이민규·이윤준, 2013). 이와 같이 높은 수준으로 발현되는 국가의 기업가정신은 국가 성장잠재력의 원천이 될 수 있다는 점에서 정부는 '혁신성장'의 정책적 방향성을 제시하며 기업가정신 제고와 창업 활성화에 주목하고 있는 상황이다(기획재정부, 2019).

이에 더 나아가 오늘날 한국경제의 저성장 기조를 극복하고 국가의 성장잠재력을 확보하기 위해서는 성별, 연령, 계층 등에 있어서 특정 집단만이 아닌 국민 전체를 포괄하는 국가

수준의 기업가정신 함양 및 창업 등의 경제활동참여 활성화가 요구된다고 할 수 있다. 특히 저출산 및 고령화에 문제에 직면한 현재 한국의 환경에서는 그동안 상대적으로 경제활동참여에 있어서 그 중요성이 간과되어왔던 여성의 역할 비중 증대가 절실한 상황이다. 실제 여성의 기업가정신 고양을 통한 여성 기업인의 육성 및 창업 활성화는 국가 내의 고용 다양성을 향상시킴으로서 경제성장에 기여할 수 있다(De Bruin, et al., 2006).

그러나 세계경제포럼(World Economic Forum: WEF)이 2018년 제시한 국가경쟁력 평가 결과에 따르면, 총 140개국 중 한국은 종합 순위 15위의 높은 순위에 위치하였음에도 불구하고 여성의 경제활동참가율은 전체 53위에 머물러 남성과 큰 차이를 보이고 있다(Schwab, 2018). 구체적으로 2018년 한국의 고용동향을 검토하면 남성의 경제활동참가율 73.7%에 대비하여 여성은 52.9%로서 뚜렷한 성별 간 차이가 관찰된다(통계청, 2019). 특히 기업가정신 수준과 관련하여 한국 국민을 대

* 이 논문은 2019년도 정부(중소벤처기업부)의 재원으로 (재)한국청년기업가정신재단의 지원을 받아 수행된 연구사업임.

** 주저자, 경기대학교 융합교양대학, 조교수, schoo@kgu.ac.kr

*** 교신저자, 중앙대학교 미래일터연구소, 책임연구원, chomiri79@cau.ac.kr

· 투고일: 2019-09-09 · 수정일: 2019-10-11 · 게재확정일: 2019-10-26

표하는 12,038명을 대상으로 한 2018 기업가정신 실태조사 심층연구 결과에 따르면, 성별에 따른 기업가적 특성들은 혁신성, 위험 감수성, 시장 선도성, 자율성, 경쟁 추구성, 성취욕구의 모든 부문에서 여성이 남성보다 상대적으로 낮은 수준을 가지는 것으로 나타났다(한국청년기업가정신재단, 2018).

이와 같은 경험적 결과에 근거한 일반적인 기존 연구의 흐름은 기업가정신에 있어서 성별 차이가 나타나는 현상 자체만을 설명하는데 그쳤다는 한계를 가지고 있다. 즉 남성이 여성보다 높은 기업가정신 수준을 나타낸다는 결과를 바탕으로 한 기존 연구들의 일관된 흐름은 성별을 기업가정신을 결정하는 여러 요인 중 독립적인 하나의 요인으로 인식하여 왔다(김중호, 2008; 주승엽·공혜원, 2019)

그러나 성별의 효과는 단순히 기업가정신 수준에 독립적으로 영향을 미치는 것이 아니라 다양한 개인적, 사회적 맥락요인들과 중첩되어(overlap) 나타남으로써 그 영향이 직접적이지 않을 수 있다. 즉 경험적 결과로서 관찰되는 ‘기업가정신 수준의 성별 차이’에는 개인특성 및 사회적 맥락요인들이 어우러져 형성되는 규명되지 못한 과정(black box)의 영역이 존재할 수 있다. 즉, 기업가정신의 성별 차이는 각 성별에 내재된 고유의 특성에 따르는 것이 아니라 개인이 속한 그 국가의 사회적 맥락에 따라 나타날 수 있는 것이다(Walter & Dohse, 2012). 특정 국가에 형성된 문화적 가치는 각 성별에 직업선택에 있어서의 사회적 역할 및 고정 관념을 형성하여 기업가정신 수준의 성별 차이에 영향을 미칠 수 있다(Zahra & Wright, 2011; De Vita et al., 2014).

따라서 본 연구에서는 기업가정신 수준에 있어서 단순히 성별 차이가 존재하는지에 주목하는 것이 아니라 기업가정신의 성별 차이를 발생시키는 사회적 맥락에 초점을 두고자 한다. 구체적으로 본 연구에서는 성별과 기업가정신 수준 간 관계에 있어 대표적인 한국적 맥락요인으로서 자녀출산의 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구가 사회적 맥락으로서 출산을 고려하는 것은 한국에서는 전통적으로 여성이 높은 비중으로 출산 및 육아에 대한 부담을 감당하고 있으며, 출산 후 경력 단절을 경험한 다수 여성이 노동시장 재진입에 어려움을 겪거나 남성에 비해 상대적으로 저숙련·저임금 직종에 한정된다는 현상에 근거한 것이다(김중호, 2013; 전해진·박재환, 2015).

이와 같은 기업가정신의 성별 차이에 있어서 사회적 맥락요인으로서 출산의 영향력을 탐색하려는 본 연구의 시도는 상대적으로 낮은 수준의 여성의 창업활동 또는 경제활동참여를 제고할 수 있는 실효성 있는 정책적 시사점을 도출하는 데에 기여할 수 있을 것이라 판단된다.

II. 문헌고찰 및 가설의 설정

2.1 기업가정신

대표적인 국제 기업가정신 연구인 Global Entrepreneurship

Monitor(GEM, 2007)은 기업가정신의 개념과 측정에 있어서 직접적인 창업활동에 초점을 두고 창업활동지수를 활용하고 있다(Bosma et al., 2008). 그러나 이와 같은 접근 방식은 단순한 창업여부를 넘어 국가 단위에서 국민들에게 잠재된 기업가적 행동 성향과 수준을 반영하지 못하는 것이다. 이와 같은 맥락에서 경영학 일반 및 전략경영의 분야에서는 Miller(1983)에 의해 기업가정신 개념이 소개된 이후 ‘기업가적인 전략적 자세(entrepreneurial strategic posture)’(Covin & Slevin, 1989), ‘기업가적 지향성(entrepreneurial orientation)’ (Lumpkin & Dess, 1996)이라는 용어로 연결되며 기업가정신은 단순한 창업활동을 의미하는 것이 아닌 일반 개인 또는 조직의 구성원들이 기업가로서 갖추어야 하는 특정한 행동성향으로서의 개념상합의가 형성되어 왔다.

기업가정신의 개념에 있어서는 학자들마다 각기 다른 정의와 구성요소를 제시되어 왔지만 보편적으로는 Miller(1983) 및 Covin & Slevin(1989)이 제시한 바와 같이 혁신성(innovativeness), 위험감수성(risk-taking), 진취성(proactiveness)의 세 가지 구성요인 공통적으로 수용하고 있다(Stevenson & Jarillo, 1990; Kreiser et al., 2002). 이외에도 Lumpkin & Dess(1996) 및 Lumpkin, et al.(2009)는 기존 혁신성, 위험감수성, 진취성의 세 가지 요소를 바탕으로 자율성(autonomy) 및 경쟁적 공격성(competitive aggressiveness)을 추가적으로 제시하였고, McClelland(1965)의 성취욕구(need for achievement) 등의 동기부여의 요인(Shane et al., 2003)을 반영하였다. 또한 국내의 영향력 있는 기업가정신 연구 프로그램인 Global Entrepreneurship Trend Report에서는 기존 연구에서 도출된 구성문항을 바탕으로 도전정신, 창조성/혁신성, 리더십/자기주도성, 가치지향의 네 가지를 반영하는 글로벌 기업가정신 지수를 생성하여 적용하는 등(한국청년기업가정신재단, 2014) 기업가정신의 다면적 속성을 파악하려고 하는 시도가 지속되어 왔다.

기업가정신의 구성 개념 및 측정에 있어서는 학자들마다 어느 정도 견해차이가 존재할 수 있지만, 학문적으로 검증되고 공통적으로 합의될 수 있는 변수와 측정문항이 사용될 필요가 있다. 실제 요인분석결과 혁신성, 위험감수성, 진취성은 공통요인이었으나 성취욕구 등의 기타 동기부여 변수들은 별도의 요인으로 나타나는 등(주승엽·공혜원, 2019), 일반적으로는 기업가정신의 개념에 있어서 혁신성, 위험감수성, 진취성의 세 가지 구성요인을 필수적으로 적용하는 것에 대해 합의되고 있다(Kreiser et al., 2002).

이에 근거하여 본 연구에서는 기업가정신을 ‘혁신을 추구하고 실패 위험을 감수하며 진취적으로 대응하여 기회를 선다 하려는 보편적인 국민 개인들의 행동성향’으로 개념적으로 정의하고 선행연구의 공통된 관련 문항을 사용하였다(Miller, 1983; Covin & Slevin, 1989; Lumpkin & Dess, 1996; Stevenson & Jarillo, 1990; Kreiser et al., 2002). 또한 기업가정신은 특정 개인이 천부적으로 타고난 자질(trait)과 같은 고정된 개인특성이 아니라, 개인의 행동 성향으로서 어떤 특정 시점에 있어서

발현되는 기업가적 지향성의 정도를 나타내는 개념이기 때문에 개인의 연령, 교육, 직업, 결혼, 출산 등 처한 상황변화에 따라 그 수준이 변화될 수 있다.

2.2 기업가정신의 성별 차이와 사회적 맥락

기존 연구들은 일반적으로는 기업가정신의 성별 차이를 발생시키는 원인으로서 성별 간 창업동기, 창업기회 등에 대한 상이한 인식 차이에 주목하여 왔다. 구체적으로 남녀는 각기 직면한 현상 인식과 관련하여 인지적 과정(cognitive process) 및 지각(perception)에 있어서 차이를 보이며, 이것이 결과적으로 기업가정신 수준의 성별 차이로 나타난다는 것이다(Koellinger, et al., 2013). 창업동기는 가장 필수적인 기업가정신 결정요인으로 고려되어 왔다(Baron & Henry, 2011). 이와 관련하여 여성의 기업가정신 및 기업가적 활동 추구는 남성에 비해 더욱 다양한 동기에 기인하는 것으로 파악된다. 이를테면 남성이 강한 성취욕구에 기반하여(DeMartino, et al., 2006) 기업가적 성공과 성과를 중요시 하는 반면(Sullivan & Meek, 2012), 여성은 삶의 질과 관련하여 직업 선택에 대한 제약(Buttner & Moore, 1997) 및 불리한 근무 조건(Zapalska, 1997)을 인식하고 이를 극복하거나, 일과 가정의 균형을 추구(DeMartino & Barbato, 2003; Parasuraman & Simmers, 2001)하기 위한 동기에서 기업가정신이 영향을 받는 것으로 알려져 있다.

또한 창업기회에 대한 인식 및 그에 따른 기업가정신의 성별 간 차이가 존재한다. 일반적으로는 기업이 능력 및 창업기회에 대한 긍정적인 평가를 받은 개인이 부정적인 평가를 받는 대상보다 더 높은 기업가적 기대를 가지지만, 긍정·부정적 평가조건에 관계없이 남성이 여성보다 더 높은 기업이 활동에 대한 기대를 가지는 것으로 나타났다(Gatewood, et al., 2002). 이와 같이 창업기회에 대한 인식과 기업가정신의 관계에 있어서 남녀 간 차이가 존재함에도 불구하고, 여전히 여성에게 있어서도 창업기회에 대한 인식이 기업가정신을 추구 가능성과 긍정적으로 관련된다는 사실이 확인되고 있다(Langowitz & Minniti, 2007).

특정 개인은 자신이 속한 사회 관계망(social network) 또는 이전 직장, 생활 경험, 재무적 자원에 대한 접근성 등(Greve & Salaff, 2003, Harrison & Mason, 2007)을 토대로 창업기회를 인식하게 되는데, 각 성별이 인식하고 추구하는 기회의 유형은 다르게 나타날 수 있다. 일반적으로 남성과 여성은 모두 새로운 아이디어를 논의하고 기회 인식과 획득에 도움이 되는 활동에 참여하는 과정에서 사회 관계망에 깊게 의존하지만, 여성은 남성에 비해 일반적인 사회 관계망 속에서의 외부주체 보다는 자신과 가까운 가족에 더 많이 의존하는 경향을 보인다(Greve & Salaff, 2003). 또한 남성은 시장 수요를 새롭게 파악함으로써 창업기회를 인식하는 반면, 여성은 이전 직업관련 업무를 통해 얻은 정보 및 생활 경험에 의존해 창업

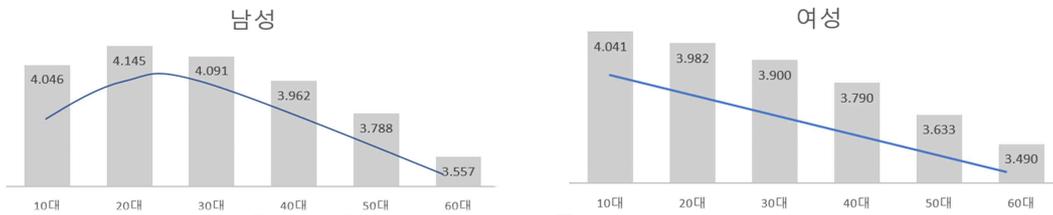
기회를 인식하는 경향을 보이며(DeTienne & Chandler, 2007) 이에 따라 여성의 창업기회 추구는 새로운 고성장 사업영역 보다는 일반 서비스 및 소매업 등 저성장·저성과 산업과 밀접한 관련을 가지게 된다(DeTienne & Chandler, 2007).

그러나 전술한 바와 같이 창업동기 및 창업기회의 인식에 있어서 성별 간 차이가 나타나는 것은 단순히 개인이 지각하는 인지적 차원의 수준을 넘어서는 거시적 수준의 외부요인에 영향을 받은 결과일 수 있다. 여성이 남성과 달리 직업선택에 대한 제약이나, 일과 가정의 균형 관련 문제, 경제적 여유 추구에 더 큰 동기를 가지거나 적은 기회를 부여 받는 것은 각 성별에 내재된 고유의 특성이 아닌 각 성별에게 고유한 역할을 부여하는 사회적 맥락과 밀접한 관련이 있기 때문이다(Zahra & Wright, 2011; De Vita et al., 2014). 즉 경험적으로 관찰되는 기업가정신의 성별차이는 개인 차원의 흥미, 가치, 동기, 욕구, 능력, 품성 등 내부적인 요인에 기인할 수도 있지만 그 이외에 여성의 경력단절을 유발하는 사회적 제약요인, 문화적 가치, 환경요인 등 외부 요인의 영향을 크게 받은 것일 수 있다(Mcwhitter, 1997; Lent et al., 2000; Sohn & Kim, 2002). 이와 같은 논지에서 ‘기업가정신 수준에 있어서의 성별 차이는 개인이 처한 사회적 맥락의 영향을 받는다.’라는 명제를 도출할 수 있다.

2.3 가설의 설정 및 연구모형

본 연구는 기업가정신 수준의 성별 차이에 영향을 미치는 한국의 사회적 맥락요인으로서 자녀출산과 육아부담의 성역할에 초점을 두고자 한다. 일반적으로 한국은 스웨덴 등 유럽의 여성 친화적 평등 문화 또는 미국 등의 자유주의 노동시장 문화와 달리 남성이 높은 수준으로 가족을 부양하는 유교적 전통의 가족지향적 문화가 형성되어 있다(Sung, 2014). 이와 같은 사회적 맥락에서는 개인 보다는 가족을 중요시 하고 가족 내 남성과 여성의 역할이 이분법적으로 뚜렷하게 구분되어 나타난다. 특히 한국에서는 전통적으로 남성이 가족부양의 역할을 감당하고 자녀출산 및 육아에 대한 부담이 사회화되지 못하여 개인 가정의 일로서 여성의 역할로 부여되어 온 것이다. 이에 제한된 시간 및 경제적 여건 속에서 여성은 임금노동의 경제적 활동과 출산·육아 사이에 선택을 요구받게 되기 때문에 남성에 비해 기업가적 성향의 발현이 어렵게 된다(Blau & Ferber, 1992).

2017년 기업가정신 실태조사(한국청년기업가정신재단, 2017)를 바탕으로 한 추승엽·공혜원(2019)의 연구에 따르면, 한국의 기업가정신수준에 있어서 남성의 경우 연령과 기업가정신 사이에 역U자형의 관계가 나타나는 반면, 여성의 경우 연령이 높아질수록 기업가정신이 감소하는 경향성이 확인된다. 이들 연구에 사용된 2017년 기업가정신 실태조사의 결과를 도식화하면 <그림 1>과 같다. 남성 및 여성의 기업가정신의 추이가 명확하게 구분되는 연령대는 20~30대로 판단된다.

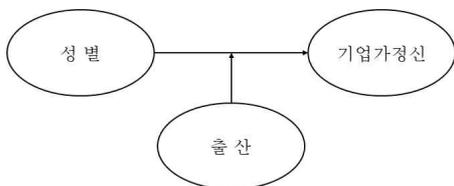


<그림 1> 연령대별 기업가정신 수준 추이: 성별 비교(N=10,000)

10대 이후 20~30대에 기업가정신 수준이 증가하는 남성과 달리, 10대에 남성과 유사한 수준을 보였던 여성의 경우, 활발한 경제활동참여가 예상되는 20~30대에서도 기업가정신 수준이 계속 감소하는 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 이러한 기업가정신에 있어서의 연령에 따라 성별 차이가 발생하는 현상은 출산과 그 이후 미취학 자녀의 수가 많을수록 노동시장 진입 또는 재진입이 낮아지는 선행연구의 결과(김주영, 2010)와 유사한 것으로 성역할과 관련한 한국의 사회적 맥락을 반영하고 있다. 이상의 논의를 종합하면 기업가정신에 있어서의 성별 차이는 그 국가의 사회적 맥락상 자녀출산 및 육아에 대한 부담을 전적으로 여성 또는 특성성에 또는 상대적으로 균등하게 부담하는지 여부에 기인하여 나타날 것으로 추론할 수 있다. 특히 한국에서는 여성의 자녀출산 및 육아로 인한 부담이 여성의 기업가정신 수준을 떨어뜨리는 대표적인 사회적 맥락요인으로 작용할 것으로 예측된다. 따라서 본 연구에서는 국가 기업가정신 수준에 영향을 미치는 사회적 맥락요인으로서 자녀 출산의 효과의 영향력을 검증하기 위한 다음의 연구가설을 설정하였다.

연구가설: 자녀출산은 성별이 기업가정신에 미치는 영향을 조절할 것이다.

또한 설정된 연구가설을 바탕으로 본 연구의 개념적 연구모형을 제시하면 다음의 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 개념적 연구모형

III. 연구방법

3.1 자료수집 및 연구표본

본 연구는 중소벤처기업부 및 (재)한국청년기업가정신재단이 주관하고 발표한 2017 기업가정신 실태조사(개인편) 설문자료를 기초자료로 활용하였다. 기업가정신 실태조사(개인편)은 2016~2018년에 걸쳐 연도별로 수행되었으며, 대한민국 국민

전체를 대상으로 국민 개인의 기업가적 특성, 기업가적 역량, 기업가적 태도 및 의도에 대한 심층적인 설문을 통해 국가 기업가정신의 다차원적 속성과 그 수준에 대한 정보를 제공하고 있다. 다만 최근 자료인 2018년 조사에는 본 연구의 핵심변수인 ‘출산’ 관련 정보가 누락되어 있기 때문에 해당 정보를 포함하고 있는 2017년 자료를 본 연구의 분석에 사용하였다.

구체적으로 2017 기업가정신 실태조사는 국내 거주 국민 중 만 13세 이상부터 69세 범위를 목표 모집단으로 하였으며, 표본추출틀로서 통계청 2016년 인구주택총조사를 바탕으로 지역별*성별*연령별 층화추출방법을 통해 유효표본 10,000개를 확보하고 있다. 해당 실태조사 설문 배포와 수집은 2017년 8월에서 10월까지 공신력을 있는 국내 기관인 과학기술정책연구원(STEPI)과 한국기업데이터(주)를 통해 시행되었으며, 수집된 표본조사 결과를 활용하여 모집단 값을 추정할 결과 신뢰도 95%, 표본오차 ±0.98%로서 2017년 기업가정신 실태조사 기초자료는 한국 전체 국민에 대한 대표성을 가질 수 있을 것으로 판단된다. 특히 본 연구는 한국의 기업가정신 수준에 있어서 성별과 자녀출산이 어우러져 나타나는 효과를 파악하는 데에 초점을 두고 있기 때문에 기초자료 중에서도 전체 연령층이 아닌 13~19세부터 출산 직후 및 출산이후 미취학 자녀에 대한 육아 부담을 가지는 40세 미만까지의 남녀만을 연구대상으로 한정하였다. 본 연구 분석에 앞서 2017년 기업가정신 실태조사 기초자료를 바탕으로 연령 및 성별을 반영하는 단계적 사전조사를 실시하였으며, 조사결과를 바탕으로 최종 연구표본을 확정하기 위한 기준적용을 모색하였다. 우선적으로 연령에 따른 기업가정신 수준의 차이가 존재하는지를 분석한 결과, <표 1>에 제시된 바와 같이 연령대별 기업가정신 수준은 10~30대는 기업가정신 수준이 동질적 집단으로 나타났다으며, 이후 높은 연령대일수록 기업가정신 수준이 상대적으로 낮아지는 결과가 확인되었다.

<표 1> 연령에 따른 기업가정신 차이 분산분석 및 동질적 부분집합(N=10,000)

연령	N	유의수준 = 0.05에 대한 부분집합				F value
		1	2	3	4	
60대	1534	3.524				77.805***
50대	1824		3.710			
40대	1836			3.876		
30대	1754				3.997	
20대	1401				4.043	
10대	1651				4.067	
유의확률		1.000	1.000	1.000	.510	

* Scheffe, *** p<.001

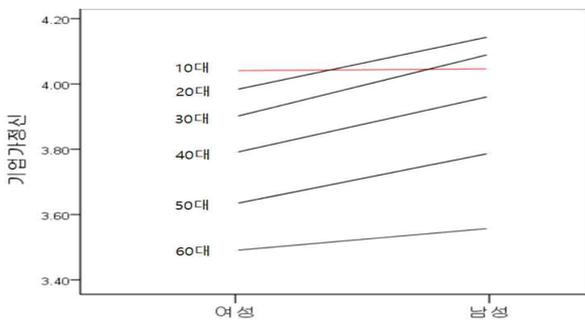
다음으로 기업가정신에 있어서 연령 이외에도 성별을 추가적으로 반영하여 분석한 결과, <표 2>와 같이 한국의 기업가정신 수준에 있어서는 성별차이가 존재하였으며, 남성이 여성에 비해 전반적으로 높은 수준을 가지는 것을 나타냈다. 특히 10대 및 60대에서는 성별간 차이가 유의하지 않았으며, 20대부터 50대까지는 통계적으로 유의하게 남성이 여성보다 평균적으로 기업가정신 수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 연령대에 따른 성별 간 기업가정신 차이(N=10,000)

연령	성별	N	평균	표준편차	t	p value
전체	남성	5055	3.936	.993	6.960	.000***
	여성	4945	3.799	.976		
10대	남성	719	4.046	.999	.105	.916
	여성	682	4.041	.975		
20대	남성	857	4.145	.970	3.403	.001**
	여성	794	3.982	.968		
30대	남성	892	4.091	1.000	4.081	.000***
	여성	862	3.900	.960		
40대	남성	920	3.962	.964	3.767	.000***
	여성	916	3.790	.994		
50대	남성	908	3.788	.941	3.511	.000***
	여성	916	3.633	.935		
60대	남성	759	3.557	.970	1.393	.164
	여성	775	3.490	.916		

* Levene의 등분산 검정결과, 10~60대 각 연령대별 분석은 등분산이 가정되었으며, 전체연령은 이분산이었음(F=4.069, p<.044), ** p<.01, *** p<.001

<표 1> 및 <표 2>의 10,000개 전체표본을 대상으로 한 사전조사를 도식화하면 다음의 <그림 3>과 같다. 사전조사결과를 종합하면 기업가정신의 성별 차이가 나타나는 핵심 연령층은 10~30대로 파악된다. 남성 및 여성 모두 40대에서 60대로 갈수록 전반적으로 기업가정신이 낮아지는 연령효과가 관찰되는 반면 10~30대에서는 성별에 따른 기업가정신 수준 차이가 연령대별로 상이한 경향을 보이고 있다. 구체적으로 10대에서는 남녀의 기업가정신의 차이가 없었으나, 20대 및 30대에서 여성이 남성보다 기업가정신이 낮아졌으며 이러한 경향이 이후 연령대에 걸쳐 지속되고 있다. 즉, 연령이 높아질수록 기업가정신 수준이 감소하는 일반적인 경향이 나타나지만, 기업가정신의 성별 차이에 주목하면 기업가정신 수준이 동질적이었던 10대와 달리 실질적인 경제활동에 참여하는 20~30대에서는 남성이 여성보다 기업가정신 수준이 높아지는 형태로 성별차이가 명확하게 나타난 것이다.



<그림 3> 성별 및 연령에 따른 기업가정신 수준 도식화

전체 연령층을 대상으로 한 단편적인 분석에서는 기업가정신에 있어서 성별차이가 존재하며 남성이 여성보다 높은 기업가정신 수준을 갖는 것으로 나타났으나, 성별과 연령을 바탕으로 한 사전조사 결과는 이를 단순히 일반화할 수 없다는 것을 시사하고 있다. 10대에서 성별 간 동질적이었던 기업가정신 수준이 사회·경제적 활동을 활발히 시작하는 20대부터 성별 간 차이를 뚜렷하게 나타낸다는 점에서 기업가정신에 대해 성별은 그 자체로 독립적인 영향을 미치는 것이 아니며 성별과 기업가정신 간 관계에 있어서는 각 남녀 성별이 처한 사회적 맥락요인의 영향이 존재할 것으로 추론할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 연구목적과 관련하여 기업가정신 성별 차이에 숨겨진 한국의 사회적 맥락요인으로서 특히 출산의 영향력을 파악하기 위해서 2017 기업가정신 실태조사의 전체 10,000개 표본 중 10~30대에 해당하는 4,806개를 본 연구가설 검증을 위한 연구표본으로 선정하는 것이 타당할 것으로 판단하였으며, 최종적으로 이를 본 연구의 분석에 사용하였다. 본 연구의 분석대상인 최종 연구표본(4,806개)의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 3>과 같다. 또한 본 연구가설과 관련된 성별 및 출산여부에 따른 표본분포는 다음의 <표 4>에 제시되어 있다. 전반적으로 출산 비중이 23.4%로 낮은 경향을 보이고 있으며, 이는 최종 연구표본이 10~30대만을 대상으로 하고 있으므로 미혼이거나 경제활동에 참여하지 않는 학생 비중이 높은 연구표본의 내재적 특성에 기인한 것으로 판단된다. 한편, <표 4>와 같이 최종 연구표본 중 출산을 경험한 사람들 중에서도 여성의 출산은 27.5%로 남성의 출산 19.5% 보다 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있다.

<표 3> 연구표본의 인구통계학적 특성(n=4,806)

변수	분류	빈도	비율(%)
성별	남	2,468	51.4
	여	2,338	48.6
출산	출산	1,127	23.4
	미출산	3,679	76.6
연령	10대	1,401	29.2
	20대	1,651	34.4
	30대	1,754	36.5
교육수준	중학교	281	5.8
	고등학교	1,521	31.6
	전문대학	988	20.6
	대학교	1,981	41.2
	대학원 석사	29	0.6
	대학원 박사	6	0.1
소득	100만원 미만	2,754	57.3
	~300만원 미만	1,580	32.9
	~500만원 미만	447	9.3
	500만원 이상	25	0.5

<표 4> 성별 및 출산여부 교차표 (n=4,806)

성별	출산 여부				빈도	성별%
	출산		미출산			
	빈도	%	빈도	%		
여성	644	27.5	1,694	72.5	2,338	48.6
남성	483	19.6	1,985	80.4	2,468	51.4
전체	1,127	23.4	3,679	76.6	4,806	100

3.2 측정

본 연구에서 변수 측정에 사용된 설문문항은 ‘2017 기업가 정신 실태조사: 개인편’ 보고서를 참조하였다. 구체적으로 본 연구의 종속변수인 기업가정신 변수는 기업가정신의 구성요소로서 Miller(1983)과 Covin & Slevin(1989)의 혁신성, 위험감수성, 진취성의 세 가지 개념들을 각기 반영하는 6개씩의 문항(역코딩 포함), 총 18개 문항이 설계되었으나, 본 연구의 실증분석에서는 요인분석 및 신뢰도 검증을 통해 역코딩된 문항을 제외한 총 9개 문항을 확정하여 사용하였다. 특히 요인분석결과 단일 요인으로 나타났기 때문에 이들의 평균값을 최종적으로 기업가정신의 측정값으로 사용하였다.

본 연구의 독립변수인 성별은 남성과 여성을 구분하는 더미변수(남성=1, 여성=0으로 코딩)로, 출산은 출산경험 여부를 구분하는 더미변수(1=출산, 0=미출산)를 생성하여 측정하였다. 또한 본 연구에서는 성별과 출산의 상호작용 효과를 분석하기 위하여 이들 독립 변수들의 곱의 형태(성별×출산)로 상호작용 변수를 생성하여 분석에 반영하였다.

또한 본 연구에서는 통제변수로서 학력, 창업교육경험, 소득수준과 함께 응답자가 지각하는 성취욕구, 창업기회를 측정하여 이들의 효과를 통제하였다. 구체적으로 학력은 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 학사, 석사, 박사까지 학력수준을 반영한 연속형 변수로, 창업교육경험은 과거 경험 유무를 판단하는 더미변수(1=있음, 0=없음)로 측정하였다. 또한 소득수준은 월평균 소득을 기준으로 등간척도를 사용하였다.

인지적 개인 특성인 성취욕구와 창업기회는 7점 리커드 척

도(Likert scale)를 활용하여 다음의 <표 5>에 제시된 해당 문항에 대해 설문응답자가 지각하는 정도를 각각 두 문항 및 세 문항을 사용하여 측정하였다.

본 연구에서 사용된 종속변수인 기업가정신과 통제변수 중 성취욕구 및 창업기회와 관련하여 설문응답자가 인지하는 정도를 측정하는 세부 문항에 대한 타당성 및 신뢰도를 검토한 결과는 다음의 <표 5>와 같다. <표 5>에 따르면 요인분석을 통해 고유치 1이상의 세 가지 요인(모든 문항 요인 적재치 0.6 이상)을 도출하였으며, 각 요인을 측정하는 문항들은 Cronbach- α 값이 0.7이상으로 나타나 본 연구에서 사용된 측정문항들은 충분한 타당성과 신뢰도를 나타내었다. 특히 예측하여 전술한 바와 같이 혁신성, 위험감수성, 진취성의 세 가지 기업가정신 구성개념은 한 개의 요인으로 나타났으며, 일부 선행 연구(Shane et al., 2003)에서 기업가정신의 구성개념으로 사용된 성취동기와는 별도의 요인으로 구분되었다.

3.3 분석방법

본 연구에서는 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증한 후, 위계적 회귀분석을 통해 성별과 기업가정신 간 관계에 있어서 사회적 맥락요인인 출산의 조절효과를 검증하였다.

또한 연구모델에 내포된 조절효과를 종합적으로 검증하고 구체화하고자 기술통계분석과 분산분석 및 Scheffe 방법을 활용한 사후분석을 실시하였다. 본 연구의 분석은 SPSS 23.0 통계패키지를 사용하였다.

<표 5> 인지적 측정문항에 대한 타당성 및 신뢰도 분석결과

요인		측정항목	요인1	요인2	요인3	Cronbach- α
기업가정신	혁신성	개선과 혁신을 적극적으로 채택	.721	.028	.154	.884
		운영방법에 있어 '독창적 방법'으로 해결	.732	.111	.043	
		업무처리에 있어 '새로운 방법'을 모색	.732	.059	.110	
	위험감수성	'위험감수'를 긍정적 속성으로 간주	.721	.143	.120	
		새로운 아이디어에 불확실성이 있더라도 받아들임	.683	.113	.091	
		사업기회에 대한 탐험과 실험을 강조	.698	.133	.076	
	진취성	경쟁자보다 먼저 앞서서 전략이나 행동을 시작	.704	.126	.224	
		기회 포착에 뛰어남	.668	.121	.093	
		상대방이 따라올 행동을 먼저 시작	.665	.098	.170	
성취 동기	한번 시작한 일은 어떤 어려움이 있더라도 끝까지 밀어붙임	.344	.103	.840	.812	
	어려움이 있더라도 다른 방법으로 전환하여 새로운 해결책을 모색	.125	-.004	.920		
창업 기회	창업 준비 및 시작에 풍부한 기회	.125	.696	.141	.703	
	사업을 시작할 기술과 지식 보유	.104	.820	-.018		
	3년 이내 내 사업을 시작할 의사	.154	.819	-.027		
회전 후 고유값			4.633	1.946	1.727	
설명분산(누적)			33.092%	46.992	59.328	

* 요인추출방식 : 배리맥스 직각회전(varimax rotation)

IV. 분석결과

본 연구에서 사용된 변수들의 기술통계량 및 상관관계는 다음의 <표 6>과 같다. 본 연구의 종속변수인 기업가정신은 성별, 출산, 창업교육, 성취욕구, 창업기회와 유의한 상관관계를 나타내었으며($p < .01$), 특히 출산과는 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다($\beta = -.046, p < .01$). 반면, 기업가정신과 학력, 소득과의 상관관계는 유의하지 않았다($p > .05$).

<표 6> 기술통계량 및 변수 간 상관관계 분석결과(n=4,806)

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7
1 기업가정신	4.034	.981	1						
2 성별	.514	.500	.065**	1					
3 출산	.235	.424	-.046**	-.094**	1				
4 학력	4.995	.999	-.013	.063**	.138**	1			
5 창업교육	.0685	.253	.110**	.045**	.023	.098**	1		
6 소득	1.530	.683	.001	.146**	.297**	.250**	.063**	1	
7 성취욕구	3.914	1.286	.443**	.047**	-.031*	.014	.063**	.004	1
8 창업기회	3.303	1.232	.280**	.045**	.052**	.060**	.106**	.147**	.110**

* $p < .05$, ** $p < .01$

한국에서 성별과 출산여부가 기업가정신에 미치는 영향을 탐색하고자 하는 연구문제와 관련된 회귀분석 결과는 다음의 <표 7>과 같다. <표 7>의 회귀분석 결과 중 모델 1은 통제변수만을 투입하여 분석한 결과이며, 모델 2은 본 연구의 독립변수인 성별과 출산, 모델 3은 성별과 출산의 상호작용 항을 추가적으로 반영한 회귀분석 결과를 정리한 것이다.

<표 7> 기업가정신 회귀분석결과(n=4,806)

통제 / 독립변수	종속변수	기업가정신		
		모델 1	모델 2	모델 3
학력		-.031*	-.030*	-.031*
창업교육		.064**	.063**	.063**
소득		-.032*	-.028*	-.039**
성취욕구		.414**	.411**	.411**
창업기회		.235**	.234*	.235**
성별			.035**	.016
출산			-.031*	-.063**
성별 × 출산				.056**
R-Square		.256	.259	.260
Adj. R-Square		.256	.258	.259
F-value		331.056**	239.329**	210.895***

* $p < .05$, ** $p < .01$

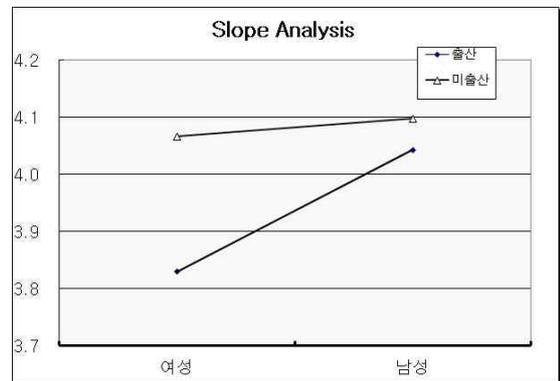
우선적으로 통제변수의 효과를 검토하면, 통제변수만을 사용한 <표 7>의 모델 1.에서는 기업가정신에 있어서 학력($\beta = -.031, p < .05$), 연령($\beta = -.032, p < .05$)은 통계적으로 유의한 부의 영향을 나타내는 한편, 창업교육경험($\beta = .064, p < .01$), 성취욕구($\beta = .414, p < .01$), 창업기회($\beta = .235, p < .01$)는 유의한 정 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이와 같은 통제변수들과 기업가정신과의 관계는 모델 2.와 모델 3.에 걸쳐 동일한 패턴을 보이는 것으로 나타났다.

다음으로 기업가정신에 대한 영향요인으로서 성별과 출산

변수를 추가한 <표 7>의 모델 2.의 결과는 기업가정신에 있어서 성별은 정의 영향($\beta = .035, p < .01$)을, 출산은 부($\beta = -.031, p < .05$)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 성별 및 출산의 독립적인 효과 이외에 이들 변수들의 상호작용 효과를 추가한 <표 7>의 모델 3.의 분석결과에 따르면, 모델 2에서 유의하였던 성별 효과가 사라진 반면($\beta = .016, p > .05$), 출산($\beta = -.063, p < .01$)과 성별 및 출산의 상호작용 변수($\beta = .056, p < .01$)의 유의한 효과가 확인되었다.

이와 같은 성별이 기업가정신에 미치는 영향에 대한 출산의 조절효과를 시각적으로 파악할 수 있도록 단순기울기분석을 통해 도식화하면 다음의 <그림 4>와 같다. 성별에 따른 두 집단 간 기울기 차이를 검증하기 위하여 부트스트랩(bootstrap) 1,000번 반복을 통해 표본을 추출하여 분석한 결과, 출산 집단의 기울기 즉, 성별이 기업가정신에 미치는 영향이 미출산 집단에 비해 크게 나타났다($t = 3.009, p = .002, two-tailed$). 이와 같은 결과에 따라 자녀출산이 성별이 기업가정신에 미치는 영향을 조절할 것이라고 예측된 본 연구가설이 지지되었다.



<그림 4> 출산에 따라 성별이 기업가정신에 미치는 영향

추가적으로 성별 및 출산여부를 바탕으로 네 가지 유형의 처리집단을 생성하여 기업가정신의 차이를 검증한 분산분석 및 Scheffe 방법으로 사후분석을 실시한 결과는 다음의 <표 8>과 같다. ‘여성_출산’ 집단이 타 처리집단에 비해 기업가정신이 유의하게 낮았으며, 타 처리집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 남녀 성별에 따른 기업가정신 수준의 차이에 있어서는 자녀출산의 효과가 중첩되어 있음을 나타내는 것이다.

<표 8> 성별-출산 처리집단별 기업가정신 차이(n=4,806)

성별	출산여부	N	기업가정신		F value
			유의수준 = .05에 대한 부분집합 1	2	
여성	출산	644	3.841		11.930**
	미출산	1,694		4.018	
남성	출산	483		4.103	
	미출산	1,985		4.095	
유의확률			1.000	.359	

** $p < .01$

* 분산분석 및 사후검증(Scheffe)을 통해 동질적 부분집합을 검토한 결과임.

한편 본 연구 분석에 있어서는 표본선정과 관련하여 10대(13~19세 이하)를 포함시킴으로써 전체 표본 4,806개의 29.2%에 해당하는 미출산 인원이 과다 계상되어 있을 수 있다. 전술한 바와 같이 본 연구에서는 사전조사결과를 바탕으로 기업가정신의 성별 차이가 나타나는 핵심 연령층을 10~30대로 파악하여 이들 모두를 연구표본으로 사용하였으나, 사전적으로 연구자의 임의적인 판단이 개입되어 표본 선택 편향(sampling bias)이 내포되어 있을 가능성이 존재한다. 따라서 표본선택 상의 문제점을 극복하고 본 연구결과와 강건성(robustness)을 확인하기 위해 미혼·미출산에 해당하는 10대를 제외한 20~30대만을 대상으로 한 추가분석을 실시하였다.

추가분석결과는 다음의 <표 9>와 <표 10>과 같다. 20~30대만을 대상으로 한 추가분석결과는 10~30대를 대상으로 한 본 연구의 가설검증결과와 통계적으로 유의하게 동일한 패턴을 보이는 것으로 나타났다. <표 9>의 20~30대 대상 회귀분석 결과에 따르면 본 분석과 달리 표본 중 중고등학교 학력에 다수 해당하는 10대가 배제됨으로서 ‘학력’ 변수의 영향력이 유의하지 않게 나타난 차이가 있었으나, 나머지 모든 변수 간 관계의 유의성이 본 분석결과와 동일한 것으로 확인되었다. 또한 <표 10>에 따르면 10대 표본이 제외됨으로서 남성과 여성 모두 ‘미출산’에 해당하는 집단 평균값의 미미한 변화가 있었으나, ‘여성-출산’ 집단과는 구분되어 나머지 모든 집단들은 통계적으로 동질적인 집단으로서 높은 기업가정신 수준을 보이는 것으로 나타나 본 연구의 가설검증결과와 일치하였다. 이와 같은 추가분석결과는 본 연구의 가설검증에 있어서 연구표본 선정의 임의성이 연구결과와 신뢰성에 큰 영향을 미치지 않고 있음을 나타낸다.

V. 결론

본 연구는 경험적으로 관찰되는 기업가정신의 성별 간 차이가 나타나는 현상 자체가 아닌 그 성별 차이를 발생시키는 사회적 맥락의 영향에 주목함으로써 한국 경제의 성장잠재력 확보에 기여할 수 있는 실효성 있는 여성 기업가정신 촉진 정책 방향을 탐색하고자 하였다. 구체적으로 본 연구는 성별과 기업가정신 수준 간 관계에 있어 한국의 사회적 맥락을 반영하는 대표적인 요인으로서 출산의 조절효과를 확인하는 실증분석을 실시하였다.

본 연구의 실증분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 계층적 회귀분석을 통해 성별 및 출산의 독립변수만을 고려한 모형에서는 이들 변인이 각기 기업가정신에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 구체적으로 남성이 여성보다 기업가정신이 높고 출산을 경험한 경우가 기업가정신 수준이 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 성별 및 출산의 독립적인 효과 이외에 이들 변수들의 상호작용 효과를 포함하여 검증한 모형에서는 성별 효과의 유의성이 사라졌으며, 출산 변수의 효과와 함께 성별 및 출산의 상호작용 변수가 기업가정신에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 성별 및 출산여부에 따라 처리집단을 생성하여 기업가정신의 차이를 검증한 추가분석결과에 따르면, ‘여성 및 출산’집단이 다른 모든 집단에 비해 가장 낮은 기업가정신 수준을 가지는 것으로 나타났다.

본 연구의 다음과 같은 의의와 이론적·정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 본 연구는 기업가정신 관련 연구분야에 있어서 경험적 결과에 입각하여 전제되어 왔던 성별의 효과의 가정(기업가정신에 있어서 성별 차이가 존재하며, 여성이 기업가정신을 추구할 가능성이 적고 사업상 성공을 거두지 못함)에 대한 본질을 규명하려는 시도였다는 점에서 이론적 시사점을 제공한다. 기존 연구들은 성별 요인을 기업가정신을 결정하는 여러 요인 중 독립적인 하나의 요인으로 인식하여 직접적인 효과를 파악하거나, 다른 기업가정신 관련 변수들 간 관계에서 통제변수의 역할로 활용하여 왔다(김종호, 2008; 주승엽·공혜원, 2019; Koellinger, et al., 2013; Shinnar, et al., 2014; Wieland, et al., 2016). 그러나 본 연구의 분석결과는 기업가정신의 성별 차이는 남성 및 여성에게 내재된 고유한 특성 그 자체에 기인하는 것이 아니라 자녀출산 및 육아부담이 전적으로 여성에게 부여되는 성역할과 관련된 한국의 사회적 맥락 효과가 중첩되어 나타나는 것임을 함의하고 있다.

둘째, 본 연구결과는 여성 기업가정신의 고양 및 여성 경제 활동참여 활성화를 위해 전제되어야 할 정책적 방향성을 제시한다. 여성의 기업가정신 제고 및 여성 경제활동 참여에 대한 관심과 정책적 지원은 단순 ‘성차별(gender discrimination)’의 차원을 넘어 ‘인적자원 저활용(underutilization of human resources)’의 관점으로 연결되어야 하는 것이 타당하다. 최근 한국에서는 여성에 대한 승진과 기회를 제한하는 보이지 않

통제 / 독립변수	기업가정신		
	모델 1	모델 2	모델 3
학 력	-.001	-.011	-.016
창업교육	.080**	.077**	.077**
소 득	-.026	-.030*	-.042**
성취욕구	.414**	.411**	.411**
창업기회	.257**	.255*	.255**
성 별		.050**	.027
출 산		-.035*	-.067**
성 별 × 출 산			.054*
R-Square	.279	.283	.284
Adj. R-Square	.278	.282	.283
F-value	263.484**	191.813**	168.747***

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

※ 본 연구표본 중 10대를 제외하고 20~30대만을 대상으로 추가분석한 결과임.

<표 10> 20~30대 성별·출산 처리집단별 기업가정신 차이(n=3,405)

성 별	출산여부	N	기업가정신		F value
			유의수준 = .05에 대한 부분집합		
			1	2	
여 성	출 산	644	3.841		13.126**
	미출산	1,012		4.002	
남 성	출 산	483		4.103	
	미출산	1,266		4.123	
유의확률			1.000	.129	

** p<.01

※ 분산분석 및 사후검증(Scheffe)을 통해 동질적 부분집합을 검토한 결과임.

는 장벽을 의미하는 ‘유리 천장(Glass ceiling)’문제를 극복하기 위해 사회적 논의와 정책적 접근이 이루어지고 있다. 그러나 단기간에 여성 성공 모델을 배출가능하게 함으로서 유리 천장을 극복하는 것도 어느 정도 의미가 있을 수 있지만, 무엇보다 시급한 것은 국가의 모든 인적자원을 적극적으로 활용하여야 한다는 점에서 여성 다수가 경험하는 경력단절을 극복할 수 있는 접근방법에 대한 우선적 고민이 필요하다. 이와 관련하여 본 연구결과는 기업가정신 활성화 정책 방안에 있어서 여성이 경제활동참여에서 배제되지 않으며 경력지속을 가능하게 할 수 있는 ‘견고한 바닥’을 다지는 것이 우선적으로 고려되어야 한다는 점을 시사하고 있다.

셋째, 본 연구가 주목한 출산 및 육아에 대한 부담이라는 사회적 맥락의 영향력에 초점을 두면, 여성의 경력단절을 극복하고 창업 및 기업가적 행동성향을 촉진하기 위한 구체적인 실천적 정책방안을 고려해 볼 수 있다. 우선적으로는 여성의 경력단절 위험에 따르는 비용을 공공화 함으로서 이 문제를 극복할 수 있도록 출산, 돌봄 등 일과 가정이 양립 가능하게 하는 지원 정책이 강화되어야 한다는 점을 제시할 수 있다(양인숙·강민정, 2012; OECD, 2017), 그러나 현재 한국의 경우, 육아 휴직 등의 일-가족 양립을 가능하게 하는 제도적 개선은 지속되고 있으나 실제 이를 활용할 수 있는 사회문화적 인식이 자리 잡지 못하여 여전히 여성의 경력 단절 문제의 극복이 제약되고 있는 상황이다. 따라서 기업가정신의 성별 차이를 발생시키는 사회적 맥락의 영향을 규명한 본 연구의 결과는 일-가정 양립지원 정책의 형식주의만이 아닌 성역할 고정관점으로부터 탈피하여 출산 이후 육아부담을 넘겨가 함께 부담하는 사회적 분위기를 형성시킬 수 있는 사회문화적 정책방안 마련이 요구됨을 시사하고 있다.

한편, 본 연구는 다음의 한계점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언 사항을 가진다.

첫째, 본 연구의 분석에 있어서는 연구 자료인 설문조사 설계상 특정 개인의 자녀출산 여부와 관련된 단편적 정보만이 활용되었으며 실제 출산 및 미취학 아동의 육아부담과 같은 깊이 있는 정보가 반영되지 못하였다는 한계가 존재한다. 따라서 본 연구결과의 강건성을 확보하기 위해서는 후속 연구를 통해 결혼, 출산시기와 자녀의 현재 연령, 자녀 수, 재직 및 휴직 관련 직업정보, 맞벌이 유무 등의 본 연구의 분석에서 누락된 추가정보가 반영되어 출산 및 육아부담의 실질적인 영향력이 검증될 필요가 있다.

둘째, 본 연구가 주목한 출산 효과 이외에도 기업가정신의 성별 차이, 또는 여성의 기업가정신에 영향을 미칠 수 있는 다양한 사회적 맥락 요인이 존재할 수 있다. 후속 연구에 있어서는 교육수준, 소득, 가족사항, 직업, 지역, 재무적-제도적 지원을 포함하는 창업기회의 차이 또는 상이한 생애주기에 따른 여성 간 경험 차이를 반영하는 연구결과의 축적이 요구된다.

셋째, 본 연구는 한국이라는 특수한 단일 국가영역의 사회적 맥락만을 반영하였다는 점에서 성별-사회적 맥락-기업가정

신 관계에 대한 본 연구의 결과는 일반화가 어려울 수 있다. 따라서 글로벌 수준에서 다수의 국가를 대상으로 국가 간 사회적 맥락 차이를 반영하여 이들 기업가정신 결정요인의 영향력을 확인할 필요가 있다.

REFERENCE

- 기획재정부(2019). *2019년도 나라살림 예산개요* 세종: 기획재정부.
- 김정호(2013). 여성 경력단절의 원인과 임금효과. *사회경제평론*, 41, 97-127.
- 김중호(2008). 우리나라 기업가정신과 그 결정 요인. *KIET 산업경제*, 2008, 11, 53-66.
- 김중호·오준병(2009). *규제, 기업가정신과 경제성장 간의 관계 분석* 산업연구원.
- 김주영(2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. *노동리뷰*, 2010, 8, 36-50
- 양인숙·강민정(2012). *여성기업 육성 정책의 새로운 패러다임 모색* 한국여성정책연구원
- 이민규·이윤준(2013). 기업이 정신이 국가 경제성장에 미치는 영향 분석: GEM 자료를 중심으로. *중소기업연구*, 35(4), 217-234.
- 전혜진·박재환(2015). 창업생태계 변화가 여성창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(2), 85-96.
- 추승엽·공혜원(2019). 한국의 기업가정신 결정요인에 대한 탐색적 연구: 성별 차이를 중심으로. *한국창업학회지*, 14(2), 104-122.
- 통계청(2019). *2018 경제활동인구연보* 대전: 통계청.
- 한국청년기업가정신재단(2014). *글로벌 기업가정신 지수 개발* 서울: 한국청년기업가정신재단.
- 한국청년기업가정신재단(2017). *2017 기업가정신 실태조사: 개인편* 서울: 한국청년기업가정신재단.
- 한국청년기업가정신재단(2018). *2018 기업가정신 실태조사 심층연구* 서울: 한국청년기업가정신재단.
- Audretsch, D. B., Carree, M. A., Van Stel, A. J., & Thurik, A. R.(2002). Impeded Industrial Restructuring: the Growth Penalty. *Kyklos*, 55(1), 81-98.
- Audretsch, D. B., & Thurik, R.(2001). Linking Entrepreneurship to Growth. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2001/2, OECD Publishing.
- Baron, R. A., & Henry, R. A.(2011). Entrepreneurship: the genesis of organizations, in Zedeck, S. (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, APA, Washington, DC, 241-73.
- Blau, F., & Ferber, M.(1992). *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs, NJ 1992.
- Bosma, N., Jones, K., Autio, E., & Levie, J.(2008). *Global Entrepreneurship Monitor*. Executive Repor, Babson Park. MA and London, UK: Babson College and London Business School, 5-20.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P.(1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-reported Motivations and Correlates with Success. *Journal of Small Business Management*, 35, 34-46.
- Choo, S. Y., & Kong, H.(2019). An Exploratory Study on the Determinants of Entrepreneurship in Korea: Focusing

- on Gender Differences. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 14(2), 104-122.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F.(2006). Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 585-593.
- DeMartino, R., & Barbato, R.(2003). Differences between Women and Men MBA Entrepreneurs: Exploring Family Flexibility and Wealth Creation as Career Motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6), 815-832.
- DeMartino, R., Barbato, R., & Jacques, P. H.(2006). Exploring the Career/achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: the Impact of Sex and Dependents. *Journal of Small Business Management*, 44(3), 350-68.
- DeTienne, D. R., & Chandler, G. N.(2007). The Role of Gender in Opportunity Identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 365-386.
- De Vita, L., Mari, M., & Poggesi, S.(2014). Women Entrepreneurs in and from Developing Countries: Evidences from the Literature. *European Management Journal*, 32(3), 451-460.
- Gatewood, E. J., Shaver, K. G., Powers, J. B., & Gartner, W. B.(2002). Entrepreneurial Expectancy, Task Effort, and Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 187-206.
- Global Entrepreneurship Monitor(2007). *Executive Report*. 2007 & each year.
- Greve, A., & Salaff, J. W.(2003). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 28(1), 1-22.
- Harrison, R. T., & Mason, C. M.(2007). Does gender matter? Women business angels and the supply of entrepreneurial finance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 445-472.
- Jeon, H. J., & Park, J. W.(2015). A Study on Changes of Entrepreneurial Ecosystem on Women Entrepreneurial Intentions. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(2), 85-96.
- Kim, J. H.(2008). Korean Entrepreneurship and its Determinants, *KIET Industrial Economic Review*. 2008(11), 53-66.
- Kim, J. H., & Oh, J. B.(2009). *Analysis of the Relationship between Regulation, Entrepreneurship and Economic Growth*. Korea Institute for Industrial Economics & Trade (KIET).
- Kim, J. H.(2013). Cause and Consequence of Career Interruption Among Female Workers. *The Review of Social & Economics Studies*, 41, 97-127.
- Kim, J. Y.(2010). Women's Career Discontinuance and Labor Market Re-entry. *Labor review*, 2010(8), 36-50.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C.(2013). *Gender Differences in Entrepreneurial Propensity*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 75(2), 213-234.
- Korea Entrepreneurship Foundation.(2014). *Development of Global Entrepreneurship Index*. Seoul: Korea Entrepreneurship Foundation.
- Korea Entrepreneurship Foundation.(2017). *2017 Entrepreneurship Survey: Individuals*. Seoul: Korea Entrepreneurship Foundation.
- Korea Entrepreneurship Foundation.(2018). *In-depth Study of 2018 Entrepreneurship Survey*. Seoul: Korea Entrepreneurship Foundation.
- Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver, K. M.(2002). Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Scale: A Multi-country Analysis. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 26(4), 71-92.
- Langowitz, N., & Minniti, M.(2007). The Entrepreneurial Propensity of Women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lee, M. K., & Lee, Y. J.(2013). A Study on Impacts of Entrepreneurship on National Economic Growth: Focusing on GEM Data. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 35(4), 217-234.
- Lent, R. W., Brown. S. D., & Hackett. G.(2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- 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.
- Lumpkin, G. T., Cogliser, C. C., & Schneider, D. R.(2009). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 47-69.
- McClelland, D. C.(1965). N Achievement and Entrepreneurship: A longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.
- McWhirter, E. H.(1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of vocational behavior*, 50(1), 124-140.
- Miller, D.(1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-792.
- Ministry of Economy and Finance(2019). *Summary of Budget for FY 2019*. Sejong: Ministry of Economy and Finance.
- OECD(2017). *Economic Policy Reforms: Going for Growth*. Organization for Economic Cooperation and Development.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A.(2001). Type of Employment, Work-family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Schumpeter, J. A.(1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Schwab, K.(2018). *The Global Competitiveness Report 2018*, In: *World Economic Forum*. Retrieved(Aug. 2nd, 2019) from <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J.(2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource*

- Management Review*, 13(2), 257-279.
- Shinnar, R. S., Hsu, D. K., & Powell, B. C.(2014). Self-efficacy, Entrepreneurial Intentions, and Gender: Assessing the Impact of Entrepreneurship Education Longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 561-570.
- Sohn, E. R., & Kim, K. H.(2002). The Factors of Career Barriers Perceived by Female College Students. *The Korea Journal of Counseling and Psychotherapy*, 14(1), 121-139.
- Statistics Korea(2019). *2018 Annual Report on the Economically Active Population Survey*. Daejeon; Statics Korea.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C.(1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Sullivan, D. M., & Meek, W. R.(2012). Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458.
- Sung, S.(2014). *Work-Family Balance Issues and Policies in Korea: Towards an Egalitarian Regime, in Gender and Welfare States in East Asia: Confucianism or Gender Equality*. New York: Palgrave Macmillan.
- Walter, S. G., & Dohse, D.(2012). Why Mode and Regional Context Matter for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10), 807-835.
- Wieland, A., Kimmelmeir, M., & McKelvey, B.(2016). The Gender Congruence Bias in Entrepreneurship. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2016.
- Yang, I. S., & Kang M. J.(2012). *A Search for a New Paradigm in the Policies to Develop Women's Enterprise*. Seoul; Korean Women's Development Institute.
- Zahra, S. A., & Wright, M.(2011). Entrepreneurship's Next Act. *Academy of Management Perspectives*, 25(4), 67-83.
- Zapalska, A.(1997). A Profiles of Woman Entrepreneurs and Enterprises in Poland. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 76-82.

The Effects of Gender and Childbirth on Entrepreneurship: Implications for the Activation of Female Entrepreneurship*

Choo, Seungyoup**

Kong, Hyewon***

Abstract

The entrepreneurship can be a source of national growth potential as behavioral tendencies of people who seek innovation, take risks of failure, and proactively respond to opportunities. In particular, in the economic situation of Korea where growth has been stagnated, it is necessary to strengthen the entrepreneurship of women which is relatively lower than men's in order to activate the start-up and economic participation of the whole people. In this regard, this study focuses not only on gender differences in entrepreneurship but also on the hidden impact of social contexts that cause gender differences in entrepreneurship. Specifically, this study examined the moderating effects of childbirth, a factor that reflects the social context of Korea in the relationship between gender and entrepreneurship. According to the results of the model that includes the interaction effect of these variables in addition to the independent effects of gender and childbirth, the gender effect disappeared, while the significant effect of both the childbirth variable and the interaction variable of gender and childbirth were confirmed. Furthermore, according to additional analysis, which identified the differences in entrepreneurship by creating four types of treatment groups based on gender and childbirth status, entrepreneurship was significantly lower in the 'female and childbirth' group than in all other groups. The difference between the remaining treatment groups was not statistically significant. These results indicate that differences in entrepreneurship levels between men and women overlap not with the unique trait of men and women, but with the social contextual effects of Korea, where women are under the full burden of childbirth and parenting. This study suggests implications that effective policy measures to promote women's entrepreneurship or economic activity should be taken by taking into account the social context of Korea that suppresses women's entrepreneurial behavior.

Keywords: Entrepreneurship, Female Entrepreneurship, Gender difference, Social Context, Childbirth

* This research was supported by Research Program through the Korea Entrepreneurship Foundation funded by the Ministry of SMEs and Startups(2019).

** First Author, Assistant Professor, College of Liberal Arts and Interdisciplinary Studies, Kyonggi University, schoo@kgu.ac.kr

*** Corresponding Author, Ph.D. Business Administration, Chung-Ang University, chomiri79@cau.ac.kr