

창업지원 제도에 대한 공정성 지각이 기대효과 및 만족도에 미치는 영향: 창업인턴제 수혜자를 중심으로

김대진 (중앙대학교 시간강사)*

박종석 (중앙대학교 일반대학원 박사과정)**

박다인 (중앙대학교 일반대학원 박사과정)***

국 문 요 약

창업은 신기술 및 아이디어를 기반으로 산업의 양적/질적 확대가 가능한 국가경쟁력 향상의 수단이다. 이에 따라 전 세계적으로 국가적 차원의 창업 지원 정책을 시행하고 있으며, 이는 실제 성과로 이어져 글로벌 기업으로 성장하기도 한다. 또한 창업에 대한 지원을 통해 잠재된 창의적 인재를 배출할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 우리나라에서도 창업에 적합한 인재를 양성하기 위해 기본 역량 강화 및 기존 기업과의 교류 확립을 목적으로 창업인턴제를 실시하고 있다.

본 연구는 창업인턴제의 인턴 참여자를 대상으로 공정성 이론을 활용하여 제도의 실효성을 검증하고자 하였다. 연구의 정확도를 높이기 위해 참여자 전수조사를 실시하였으며, Smart PLS 2.0을 통해 실증분석을 실시하였다. 분석결과, 공정성 변수 중 분배적 공정성과 상호작용 공정성은 기대효과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 기대효과는 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 절차적 공정성의 경우에는 기대효과에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 창업인턴제가 실시된 지 2년 밖에 지나지 않았으며, 제도와 관련된 이해관계자(기업, 예비창업자, 정부기관) 간의 절차에 대한 합의가 다소 부족한 상황이 반영된 결과라고 판단된다.

본 연구 결과는 공정성 이론을 기반으로 창업인턴제의 미비한 부분을 도출했다는 측면에서 의의가 있다. 즉, 창업인턴제의 정책적 효과를 높이기 위해서는 단순히 목적과 취지만의 강조가 아니라 절차적 측면을 보완한 정책 방향 수립이 요구된다.

핵심주제어: 창업, 창업인턴제, 공정성 이론, 기대효과, 만족도

1. 서론

창업은 신기술 및 아이디어를 기반으로 산업의 양적 확대 및 질적 향상을 위한 국가 경쟁력 향상의 수단이다. 특히 글로벌 금융위기 이후, 일자리 창출 및 경제 회복에 대한 중요성이 증대되면서 창업에 대한 중요성을 강조하고 있다. 전 세계적으로 국가적 차원의 창업 지원정책을 시행하고 있으며, 이는 실제 성과로 이어져 글로벌 기업으로 성장하기도 한다.

국내의 경우에도 창업에 대한 중요성을 인식하고, 청년 창업 활성화를 위한 정책적 노력을 기울였다(이우진, 2013). 이러한 창업 활성화를 위한 정책으로는 법제도 개선, 자금지원, 조세지원, R&D 지원 등 다양한 정책을 운영하고 있다(박남규 외, 2015). 그러나 이러한 창업정책을 단순히 이용할 목적으로 창업을 시작하거나, 창업 역량을 갖추지 못한 채로 창업을 시작하는 사람들이 증가하면서 창업기업의 폐업률이 높아지고 있다(Reynolds et al., 2002). 특히, 청년층의 일자리 부족 문제

가 심화되고 있어 청년들이 근시안적으로 창업에 무분별하게 뛰어들고, 이에 따라 창업에 대한 부정적인 시각이 증대되고 있다(박재환·안태욱, 2016).

이러한 창업의 부정적 시각을 낮추고, 창업의 성공률을 높이기 위해서는 단순히 일회성 지원에 그쳐서는 안 된다(박남규 외, 2015). 즉, 선순환 창업생태계를 구축하기 위해서는 새로운 창업기업이 출현해 건강한 경쟁을 지속해야하며, 이를 기반으로 성장 및 성숙 과정을 거쳐 창업기업과 기존기업이 긍정적으로 상호작용이 가능한 환경을 조성하는 것이 필요하다(Reynolds et al., 2002).

선순환 창업 생태계를 구축하기 위해서는 창업에 적합한 인재를 양성하는 것도 중요하다. 이에 따라 기업가정신 및 창업 지식 제고를 위한 창업 교육 강화 지원 사업 등을 수행하고 있다(이우진, 2013). 또한 창업교육의 강화를 위해 창업진흥원에서는 청소년, 대학생, 대학원생, 시니어 창업자 등 다양한 수요자를 대상으로 창업 교육을 실시하고 있다. 특히, 창업인

* 주저자, 중앙대학교 시간강사, yauchee@empal.com

** 교신저자, 중앙대학교 일반대학원 박사과정, mercifulrcy@nate.com

*** 공동저자, 중앙대학교 일반대학원 박사과정, cweds517@gmail.com

· 투고일: 2017-05-10 · 수정일: 2017-06-19 · 게재확정일: 2017-06-28

턴제의 경우, 예비창업자를 대상의 창업 교육을 실시함으로써 창업의 성공적 창업을 도모하는 하는 제도이다. 창업인턴제는 기업의 현장 근무를 지원함으로써 창업 지원과정에서 필요한 지식을 습득할 수 있도록 간접적 경험을 제공하고, 과정 수수료 시에는 사업화 자금을 지원함으로써 창업 지원의 효과를 높이고자 시행한 제도이다(창업진흥원, 2017).

창업인턴제의 경우 2014년 시작된 제도로서 다수의 창업 인력을 양성하였으며, 그 규모를 확대하고 사업을 고도화시키기 위해서는 현황분석을 통한 개선방안 도출이 필요한 시점이다.

이에 본 연구에서는 창업인턴제의 수혜자 (창업인턴)를 대상으로 창업인턴제에 대한 기대효과 및 만족도에 미치는 영향요인을 분석하고자 한다. 또한 공정성 이론을 기반으로 연구를 실시함으로써 수혜자들이 공정성 지각과 기대효과 및 만족도 간의 영향관계를 분석함으로써 제도적 발전 방향을 모색하고자 한다. 특히, 예비창업자 관점에서 창업 준비 과정에의 공정성 인식이 창업에 대한 기대효과 및 지원 제도 만족도에 어떤 영향을 미치는지 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 창업인재 양성을 위한 교육지원

2.1.1 창업 및 창업 준비 지원

창업은 신기술 및 비즈니스 모델을 기반으로 새로운 기업을 설립하거나 기존 기업을 대체하는 비즈니스 활동을 의미한다. 즉, 창업 활동은 기업가정신을 기반으로 새로운 비즈니스 기회를 모색하며, 성과를 창출할 수 있는 전략을 구사하는 것을 의미한다(Stevenson, 1983). 창업의 목적은 개인의 부를 창출하는 것이지만, 이를 통한 일자리 창출, 재화나 용역 생산을 통한 새로운 가치 창출, 새로운 기술 개발 촉진 등의 역할을 수행함으로써 국가적인 경쟁력 증대에 기여하는 활동이다(박남규 외, 2015). 이렇게 국가 경쟁력 발전에 창업에 대한 중요성이 증대되면서, 창업지원정책에 대한 중요성이 증가하였다. 창업지원정책은 자금 뿐만 아니라 기술, 교육, 사후관리의 통합적 제공을 의미한다(Johnson, 1990). 국내의 경우에도 중소기업 설립을 촉진하고, 창업 환경을 조성하기 위해 지속적인 창업 지원 정책을 추진하고 있으며, 특히 일자리 창출의 일환으로 창업에 대한 지원 정책을 확대하고 있다(박남규 외, 2015). 그러나 이러한 창업 지원 정책에도 불구하고 청년층 창업가는 지속적으로 감소하고 있는 추세이다(통계청, 2017).

<표 1> 청년층 창업가 증감률 추이

연도		2005년	2012년	2013년	2014년
연령	전체	6,172명	5,718명	5,651명	5,647명
	29세 이하	248명 (4.0%)	188명 (3.3%)	170명 (3.5%)	169명 (2.9%)
	30세-39세	1,245명 (20.2%)	814명 (14.2%)	795명 (14.1%)	793명 (14%)

출처 : 통계청(2017)

위와 같은 창업 지원 정책의 확대에도 불구하고 창업 활동이 지속적으로 감소하는 것은 창업 성공률이 낮다는 사실에 기인한 것으로 보인다. 충분한 사전준비, 계획, 창업역량 등이 미비한 상태에서 진행되는 창업은 결국 실패로 이어지고 있는 추세이다(김춘화 외, 2013). 특히 비즈니스 환경 및 기술 변화가 빨라지면서 창업 아이템의 수익성 및 시장성도 빠르게 변화하고 있기 때문에 역량을 갖추지 않고 창업 시장에 뛰어드는 경우 너무 큰 손해를 입게 된다.

이에 많은 학자들이 창업을 준비하기 위해서는 예비창업활동이 선행되어야 한다고 주장한다(강영욱·하규수, 2012). 예비창업활동은 새로운 비즈니스 아이디어 혹은 기술을 포착하고, 시장성을 높일 방안을 강구한 후 어떻게 시장에 선보일 것인가에 대한 일련의 계획을 수정, 보완 하는 활동을 의미한다.

이용희·박수홍(2014)에 따르면 창업에 실패하는 가장 큰 원인은 준비되지 않은 상태에서의 창업 추진, 독자적 판단에 의한 검증 부족이다. 창업에 대한 준비는 위기 상황에 대처할 수 있는 대응력을 높여주고, 예측 불가능한 환경을 탐색할 수 있는 능력을 길러주어 창업 성공에 중요한 역할을 수행한다(강영욱·하규수, 2012). 즉, 예비창업활동 단계에서는 새로운 기회를 탐색하고, 변화하는 환경을 캐치하고, 시장성 있는 비즈니스 모델을 구축한 후 피드백 받는 과정을 거쳐야한다. 박재환·안태욱(2016)은 이와 같은 창업 준비가 매우 중요함에도 관련 선행연구가 미비함을 지적한 바 있다.

선행연구들의 의견을 종합해보면, 성공적 창업을 위한 창업 지원 정책은 중요한 사안이다. 그러나 창업에 대한 전주기적 관리를 통한 창업지원정책이 이루어져야 하는 것이 필요하다. 특히, 예비창업자 대상의 창업 지원 정책을 강화함으로써 성공적 창업을 유도하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 예비창업자의 교육을 지원하는 창업인턴제 수혜자를 대상으로 예비창업자들에게 어떤 방식으로 창업지원이 이루어져야 하는지 방향성을 도출하고자 한다. 또한 지원 제도의 목적이나 의미 보다는 지원 과정에 초점을 맞추어 예비창업자들의 만족도를 높이는 요인을 도출하고자 한다.

2.1.2 창업 교육 지원

국내 창업 교육은 약 20년간 양적 확대가 이루어졌으며, 최근에는 창업 교육의 대상과 목적을 고려한 교육 프로그램이 다양화 되고 있는 추세이다(하규수·여경은, 2016). 창업에 대한 교육의 기본적 목적은 창업에 대한 중요한 요인인 기업가정신을 높이는 것이다. 기업가정신은 새로운 기업 또는 조직을 만들어내어 리더십을 발휘할 수 있는 정신을 의미한다(Gartner, 1985). 기업가정신을 지닌 창업가는 위험을 감수하며 혁신을 추구하고 진취적으로 행동한다(Miller, 1983) 따라서 예비창업자에게 기업가정신은 기업가적 태도를 갖추기 위한 매우 중요한 요소이다(Matlay & Owusu-Mintah, 2014). 이러한 창업 교육을 통해 예비창업자들에게 창업 성공률 제고를 위해 다양한 교육프로그램을 제공하고 있다.

하지만 교육의 내용 및 방법 면에서 부족한 측면이 있다.

특히, 교육 내용이 창업에 필요한 지식을 단 방향적으로 전달하기 위한 교과목을 위주로 교육과정이 개설되어 있다는 단점이 있다(한길석, 2007).

이러한 단점을 보완하고 창업의 성공률 제고를 위해서는 경험을 통한 학습의 중요성이 강조되고 있으며, 창업 아이템과 관련된 실무적 경험을 제공하는 것이 중요하다. 또한 창업 경험이 있는 사람이 경험과 노하우를 전수하는 형태로 제공하는 것이 필요하며, 실무적인 측면을 강화하여 현장감을 살려서 제공하는 것이 중요하다(이용희·박수홍, 2014).

선행연구들의 의견을 종합해보면, 국내에서도 창업에 대한 중요성이 강조되면서 창업 교육에 대한 양적 성장이 이루어져왔다. 그러나 교육의 대상이나 특성을 고려하지 않는 교육 실시와 이론 위주의 교육으로 그 한계점을 나타내고 있다. 이러한 한계점을 극복하고자 실무적 지식을 전달하고, 창업 과정에서 즉각적인 피드백이 가능하도록 정부에서는 예비창업자를 대상으로 창업인턴제를 실시하고 있다. 이러한 창업인턴제의 만족도에 미치는 영향요인을 분석함으로써 추후 정책 방향에 대해 연구를 진행하고자 한다.

2.2 공정성 이론

공정성 (Justice)은 자신이 투입한 정도와 그에 대해 보상 받은 산출 간 비율을 주위의 타인과 비교해 느끼는 정도를 의미한다(Adams, 1963). Adams(1963)는 자신과 타인을 비교한 결과, 성과 보상 비율을 공정하다고 느끼는 경우 투입 활동을 지속하고자 하고, 불공정하다고 느끼는 경우 투입 활동을 최소화 하며 노력 하지 않게 된다고 주장한다. Homans(1961)는 공정성 이론을 체계적으로 구체화 시켜 분배의 정의(Distributive Justice)에 대한 중요성을 주장하였다. 사회라는 큰 조직 내에서 공동생활을 추구하는 개인들은 필연적으로 교환관계를 형성하게 되는데, 이 때 자신이 투입한 정도만큼 혹은 그 이상 보상 받을 때 구성원들의 공정성에 대한 만족도가 높아진다고 보았다. 인간은 상호간 교환에 투입하는 비용은 최소화 시키되 보상은 최대치로 올리기 위해 노력한다. 따라서 공정성이란 행동의 행위자가 교환관계에서 발생하는 비용의 정도와 보상 간 비율에 대해 개인적으로 갖는 일종의 기대치라고 볼 수 있다.

공정성 이론은 기업 내 조직과 구성원의 역할이 중요해지면서 결과물 중심으로 세분화 되어 연구되기 시작하였다. 조직 공정성 (Organization Justice)은 직무에 대해 조직 구성원들이 부여 받는 보상과 조직 구성원들의 노력 사이의 긍정적 인과 관계이다(Goodman, 1974). 투입과 산출 비율에 근거한 공정성의 기본 개념처럼 개인이 조직을 위해 어떠한 행위를 구체화 시키면 그에 상응하는 산출 결과가 정당할 것이라는 심리적 믿음에 기인한다. 인간은 사회적, 심리적 안정을 확보하고 자신의 목표와 니즈를 실현시키기 위해 조직을 형성한다. 또한 조직은 공동의 목표를 지닌 사람들이 모여 목표를 달성하기 위한 노력을 전개한다. 즉, 조직과 조직 구성원은 계약

(Contract)으로 묶이게 되며 상호 간 계약 조건을 이행하기 위한 노력을 전개한다. 이때 조직 구성원은 자신의 노력 수준에 대한 조직의 보상이 기대만큼 충족되어야 조직 내 역할을 지속적으로 유지하고 싶은 욕망이 생긴다. 따라서 조직 내 구성원들이 공정성을 느낄 수 있도록 노력해야하며, 조직 성과로 이어질 수 있도록 관리해야 한다.

공정성 이론은 조직 및 서비스 분야에서 다양하게 적용되어왔다. 공정성 이론은 결과 중심적인 해석보다는 과정상에서 공정성 인지에 따라 만족도나 몰입에 영향을 미친다는 연구들이 다수 존재한다. 이에 본 연구에서는 창업인턴제의 정책 만족도의 선행요인으로서 공정성 이론을 기반으로 연구를 진행하고자 한다.

2.2.1 분배적 공정성

분배적 공정성 (Distributive Justice)은 보상이나 의사결정에 대해 공정하다고 인식하는 정도(Homans, 1961)로 크게 두 가지 개념으로 구분된다. 첫째, 의사결정 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금이나 승진, 조직 내에서의 인정 등을 통한 결과물 분배에 관련해 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도이다(Adams & Rosenbaum, 1962). 둘째, 직무 수행 결과물로 제시된 보상 정도가 얼마나 공정하게 배분 되었는가에 대한 지각 정도이다. 즉, 분배적 공정성을 고려할 때는 투입과 결과물을 중요하게 생각한다. 자신의 노력 투입 정도와 산출된 보상의 비율을 자기가 선택한 비교대상의 투입과 산출의 비율에 대비하여 공정성을 판단하고 행동의 방향을 결정한다(Price & Mueller, 1986). 해당 요인에서는 필요 (Need)와 균등 (Equality), 형평 (Equity)을 중요시한다(Lerner, 1997).

2.2.2 절차적 공정성

절차적 공정성 (Procedural Justice)은 의사결정과정과 절차에 대해 공정하다고 인식하는 정도이다(Thibaut & Walker, 1975). 조직의 보상 배분에 적용된 절차와 규칙에 대해 개인이 지각하는 공정성이다(Greenberg & Folger, 1983). 절차적 공정성은 6개의 기본 원칙을 따른다(Leventhal, 1980). 첫째, 일관성 원칙 (Consistency Rule)은 분배의 절차가 모두 구성원과 시작에 대해 일관성이 있는가를 확인한다. 둘째, 편견 억제 원칙 (Bias-Suppression Rule)은 절차가 모든 편견으로부터 독립적인가를 확인한다. 셋째, 정확성 원칙 (Accuracy Rule)은 관련된 절차가 정확한 정보에 근거하고 있는가를 확인한다. 넷째, 수평가능성 원칙 (Correctness Rule)은 절차가 모든 구성원의 이익을 대표할 수 있는가를 확인한다. 다섯째, 윤리성 원칙 (Ethicality Rule)은 절차가 사회에서 공유하고 있는 윤리와 도덕적 기준에 부합하는가를 확인한다. 여섯째, 대표성 원칙은 관련 당사자 간 이해관계를 정확하게 반영했는가를 확인한다. 실적에 근거한 고과, 고과점수에 근거한 임금과 승진 결정 등을 고려한다. 절차적 측면에서는 일관성 있는 기준의 적용,

피고과자의 직무에 대한 고과자의 지식, 고과 이전의 투입에 대해 독려한다(Greenberg, 1990).

2.2.3 상호작용 공정성

상호작용 공정성 (Interactional Justice)은 조직 내 구성원들이 느끼는 상호간 의사소통 정도에 따라 공정성 인식이 달라지는 정도를 의미한다(Bies & Moag, 1986). 조직 내 구성원들은 보상에 대한 절차 과정에 있어 스스로 인지하는 조직 내 자신의 평가 정도를 심리적으로 예측하게 된다. 즉, 규정된 절차대로 평가 되는 과정에서 상급자와 하급자 간 의사소통 과정에서 자신의 상태를 느끼는 인지 정도를 의미한다. 보상 배분 절차가 실행되는 과정에서 발생하는 상급자와 구성원 간 인간적 대우의 질 (Quality of Interpersonal Treatment)에 대한 고려는 앞서 살펴본 분배적 공정성과 절차적 공정성의 결합된 개념이라고 볼 수 있다. 따라서 분배적 공정성에 대한 지각과 절차적 공정성에 대한 지각은 각각 별개로 이루어질 수 없으며 해당 개념들은 구성원의 반응인 직무 만족, 조직 몰입, 조직 충성도 등을 설명하는데 영향을 미친다(Brockner & Wiesenfeld, 1996).

상호작용 공정성을 주장하는 학자들은 절차적 공정성과 분배적 공정성을 별개로 보는 선행연구들의 한계점을 비판한다. 두 공정성이 상호작용 할 수 있음에도 불구하고 각 개념의 주 효과만 연구하는 경우, 중요 분산 설명요인을 생략하게 되는 큰 오류를 불러일으키게 된다. 별개의 주효과만 고려한 연구 모델은 적합성 여부에 심각한 문제를 야기할 수 있다. 따라서 상호작용 효과 고려를 통해 공정성 지각에 따른 구성원 반응에 대한 결정요인을 다양하게 설명할 수 있게 된다 (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Bies & Moag, 1986).

상호작용 공정성은 분배적 공정성과 절차적 공정성을 충분히 고려하면서 분석할 수 있으며 크게 세 가지로 구분해 연구된다(Brockner & Wiesenfeld, 1996). 첫째, 절차적 공정성의 보상이나 소속된 조직에 대한 반응에 미치는 영향력의 강도가 조절 되는 조건에 대한 연구이다. 해당 분야의 연구자들은 분배적 공정성보다는 절차적 공정성으로 인한 효과에 주안점을 두면서, 이 구성개념의 영향력을 조절할 수 있는 변수가 분배적 공정성이라고 보았다. 둘째, 분배적 공정성의 보상이나 소속된 조직에 대한 반응에 미치는 영향력의 강도가 조절되는 조건에 대한 연구이다. 해당 분야의 연구자들은 절차적 공정성보다는 분배적 공정성으로 인한 효과에 주안점을 두면서, 이 구성개념의 영향력을 조절할 수 있는 변수가 절차적 공정성이라고 보았다. 셋째, 공정성과 관련해 보상이나 소속된 조직에 대한 반응이 가장 극단적 혹은 긍정적, 부정적 반응으로 나타날 수 있는 조건에 대한 연구가 가능하다.

상호작용 공정성은 사회적 교환 관계를 통해 체계적으로 형성되기 때문에, 경제적 교환을 기반으로 하는 분배적 공정성, 절차적 공정성보다 비교적으로 상호 개인 간 신뢰 관계에 더 큰 영향을 받게 된다(Lind & Tyler, 1988; Rousseau & McLean, 1993). 즉, 상급자와 구성원 간 의사소통 과정에서

공정한 대우를 받는가에 대한 지각된 정도를 의미하며 상호간 인간적 대우에 대한 공정성을 강조한다(Bies & Tripp, 1996). 이와 같이 상호작용 공정성은 의사소통과정에서 명확하고 적절한 설명이 이루어져야 하며, 상대를 정중하게 대우해야 한다고 주장한다(Bies & Moag, 1986). 또한 절차를 실행하는 과정에 있어 권리를 존중하고, 편견을 배제하고, 의견을 존중해주는 등의 행위를 통해 구성원들이 대인적 관계의 공정성을 지각할 수 있도록 해야 한다.

2.3 기대효과

기대란 자신의 어떠한 행위 혹은 투입한 노력이 특정 결과로 이어질 것이라는 믿음, 확률적 신념을 의미한다(Vroom, 1964). 즉 노력에 의한 성과가 창출될 것으로 믿는 정도로 보상에 대한 니즈가 강한 측면이 있다. 이는 창업을 준비하는 예비 창업자들도 기본적으로 갖는 신념이며, 창업을 위해 교육을 받는 예비창업자들의 경우 해당 과정에 투입하는 자신의 노력이 특정 결과를 가져올 것이라는 감정을 느끼게 된다 (김상수 외, 2014).

정홍준문계완(2015)의 연구에서는 비정규직의 조직 공정성과 직무만족 간의 관계에 대해 기대의식이 매개효과를 나타내는 것을 검증하였다. 공정성 이론에서는 기대에 대한 개념을 활용한 연구는 많지 않지만, 본 연구는 예비창업자 대상의 교육을 실시하는 특성을 반영하여 공정성 인식이 창업에 대한 기대효과를 높일 것이라는 가설을 수립하고자 한다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 수립하여 검증하고자 한다.

- H1. 분배적 공정성은 기대효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
- H2. 절차적 공정성은 기대효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
- H3. 상호작용 공정성은 기대효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

2.4. 만족도

만족에 대해 설명하는 대표적인 연구는 Oliver(1980)의 기대 불일치이론을 들 수 있다. 사용자들의 기대보다 지각된 성과가 높게 되면 긍정적 불일치를 느끼고, 사용자들의 기대보다 지각된 성과가 낮게 되면 부정적 불일치를 느끼게 된다. 이처럼 사용자 만족은 소비자가 갖는 복합적인 감정의 전체적 상태를 의미한다. 기대란 예측적 기준 (Predictive Standards)으로 자신이 제공받을 것이라고 느끼는 감정이기 때문에 기대한 바가 충족된다면 만족감을 느끼게 된다(Parasuraman et al., 1994). 즉, 기대일치 현상이 발생할 경우에는 만족으로 연계된다고 할 수 있다.

만족은 조직 내 성과를 측정하는 주요 지표 중 하나이다 (Locke, 1976). 조직의 어떤 사건들에 대한 만족도는 조직 운영 및 관리 차원에서 매우 중요한 역할을 수행한다. 따라서 조직 연구자들은 조직구성원들을 대상으로 매우 긴 시간동안

만족도를 느낄 수 있는 요인들을 확인하기 위한 노력을 전개하였다(Rainey, 2009). 조직에 대한 만족은 구성원의 개인적 측면과 연결되며 내면적 가치관 및 자아 형성과 매우 밀접한 연관성을 갖는다. 조직에 대한 구성원들의 만족도는 조직성과와 연결되기 때문에 조직이론에서 매우 중요한 영역이라고 볼 수 있다(Mercer & Reilly, 2006). 예를 들어 어떠한 교육 프로그램에 참여하는 학습자는 해당 프로그램에 참여함으로써 얻고자 하는 목표가 있다(Hole, 1961). 프로그램을 통해 얻고자 하는 효과는 학습자별로 상이하지만 대부분 의도적인 목적을 지닌 참여자들이기 때문에 기대효과가 충족되면 프로그램에 대한 만족도가 높아진다.

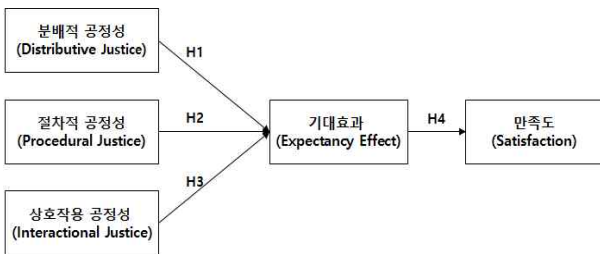
창업 분야에서도 김정인·이일한(2014)은 인터넷 쇼핑몰 창업 교육 이수자를 대상으로 창업교육 서비스 품질이 자기 효능감, 기대 성취욕구 및 교육만족도 간의 관련성을 확인하였다. 연구 결과 창업교육 전문성, 창업교육 운영이 기대 성취 욕구에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 기대 성취욕구는 교육 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 수립하여 검증하고자 한다.

H4. 기대효과는 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구 방법

3.1 연구 모형

본 연구에서는 창업인턴제의 효과성을 검증하고, 제도적 발전 방향을 모색하기 위해 선행연구를 기반으로 수혜자들의 만족도에 미치는 영향요인을 분석하고자 한다. 특히, 조직 공정성 이론을 기반으로 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호작용 공정성이 기대효과에 영향을 미치고, 기대효과가 만족도에 영향을 미치는지 검증하고자 다음과 같은 연구 모형을 제시하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2 자료 수집 및 분석 방법

본 연구에서는 연구결과의 정확도를 높이기 위해 창업인턴제 (2016년 8월 31일 기준)에 참여하고 있는 수혜자 (창업인턴)을 97명을 대상으로 전수조사를 실시하였다. 자료 수집은

2016년 9월 10일부터 9월 20일까지 11일간 실시하였으며, 인터넷 설문 (Google Drive)을 통해 실시하였다.

본 연구는 제시한 가설을 검증하기 위해 컴포넌트 기반 구조방정식 기법인 SmartPLS 2.0을 이용하였다. PLS 분석 방법은 적은 수의 데이터로도 유용한 분석 결과를 도출할 수 있는 장점을 가지고 있다(Hair et al., 2013). 본 연구는 특성 상 전수 조사임에도 불구하고 상대적으로 적은 데이터를 확보하였다. 이에 본 연구에서는 PLS 분석 방법을 활용하여 연구 가설을 검증하고자 한다.

3.3 측정문항 개발

본 연구에서는 분석하고자 하는 변수들에 대해 선행연구를 기반으로 본 연구 목적에 맞게 수정하였다. 인구통계학적 특성을 제외한 구성변수의 각 문항은 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다. 측정항목은 분배적 공정성 3문항, 절차적 공정성 3문항, 상호작용 공정성 4문항, 기대효과 4문항, 만족도 6문항으로 구성하였다.

<표 2> 구성개념 및 측정항목

구성개념	측정항목	선행연구
분배적 공정성	인턴십 기간의 적정성	chou et al.(2013)
	인턴십 근무 시수의 적정성	
	인턴십 인건비의 적정성	
절차적 공정성	창업에 필요한 다양한 정보 획득	Moorman(1991)
	계약 근무시수와 실제 근무시수의 동일	
	업무 개선에 대한 의견 반영 가능	
상호작용 공정성	멘토의 업무 관련 즉각적인 피드백	Niehoff & Moorman(1993), Moorman(1991)
	멘토의 업무 관련 개인 경험 공유	
	멘토의 업무 처리 관련 정보 제공	
기대효과	멘토의 업무 처리 관련 존중 정도	D'abate et al.(2009), Barron & Maxwell(1993)
	인턴십 과정의 창업 도움정도	
	인턴십 과정의 직무능력 향상 도움정도	
	인턴십 과정의 창업 이해도 도움정도	
만족도	수행기업의 멘토의 지속적 자문	D'abate et al.(2009), Thiel & Hartley(1997)
	인턴십의 전반적 만족도	
	채용기업의 전반적 만족도	
	수행한 업무에 대한 전반적 만족도	
	수행한 업무의 창업 도움 정도	
인턴십 과정과 수립한 목표의 일치정도		
인턴십 과정의 주변 추천 의향		

IV. 연구 결과

4.1 표본의 인구통계학적 특성

본 연구의 표본 특성을 파악하기 위해 인턴 근무 기업의 형

때, 인턴의 성별, 연령, 학력, 전공분야 등을 분석하였다. 우선 인턴의 성별은 ‘남자’ 73명(75.3%), ‘여자’ 24명(24.7%)으로 나타났다. 남자의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 연령은 ‘25~30세’ 67명(69.1%), ‘25세 미만’ 18명(18.6%), ‘31~35세’ 10명(10.3%), ‘35세 이상’ 2명(2.1%)의 순으로 나타났다. 창업인턴제의 특성 상 대부분 20대인 것을 확인할 수 있다. 학력인턴제의 특성 상 대부분 20대인 것을 확인할 수 있다. 학력의 경우 ‘대학교 졸업’ 49명(50.5%), ‘대학교 재학’ 36명(37.1%), ‘대학원 재학’ 5명(5.2%), ‘고등학교 졸업’과 ‘대학원 졸업’ 각 3명(3.1%), 전문대학교 졸업 1명(1.0%)의 순으로 나타났다. 이러한 결과 역시 창업인턴제의 특성을 반영한 결과로 대학생 재학과 졸업이 대부분을 차지하는 것을 알 수 있다. 마지막으로 인턴의 전공분야의 경우 ‘공학’ 40명(41.2%), ‘사회과학’ 27명(27.8%), ‘예술체육학’ 12명(12.4%), ‘인문학’ 9명(9.3%), ‘자연과학’ 5명(5.2%), ‘기타’ 4명(4.1%)의 순으로 나타났다. 표본의 인구통계학적 특성을 정리하면 다음과 같다.

<표 3> 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도	비율	내용	빈도	비율
인턴성별	남	73	75.3	여	24	24.7
인턴연령	25세 미만	18	18.6	31 - 35세	10	10.3
	25 - 30세	67	69.1	35세 이상	2	2.1
인턴학력	고등학교 졸업	3	3.1	대학교 졸업	49	50.5
	전문대학교 재학	0	0	대학원 재학	5	5.2
	전문대학교 졸업	1	1.0	대학원 졸업	3	3.1
	대학교 재학	36	37.1	-		
인턴전공분야	인문학	9	9.3	의약학	0	0.0
	사회과학	27	27.8	농수해양학	0	0.0
	자연과학	5	5.2	예술체육학	12	12.4
	공학	40	41.2	기타	4	4.1

4.2 신뢰성 및 타당성 분석 결과

4.2.1 요인의 신뢰성 및 집중타당성 분석

본 연구의 가설 검증을 이전에 신뢰성 및 타당성 분석을 실시하였다. 타당성 평가는 집중타당성 (Convergent Validity)과 판별타당성 (Discriminant Validity)으로 나누어서 평가하였다.

먼저 집중타당성은 측정문항과 변수 간의 상관관계를 나타내는 개념으로 PLS의 부트스트랩 (Bootstrap) 방식을 활용하여 측정문항의 요인 적재량 값과 t값을 분석하여 검증하였다. 요인적재량 값은 모두 기준 값인 0.7 이상이고, t값이 2.576 이상으로 나타나 유의수준 0.01 수준에서 모두 유의하므로 집중타당성이 있다고 판단할 수 있다(Fornell & Larcker, 1981).

신뢰성평가는 크론바흐 알파 (Cronbach's α)값과 합성신뢰도 (Composite Reliability)을 검증하였다. 먼저 크론바흐 알파 값은 0.7 이상이면 만족하는 수준이며, 0.6이상이면 수용 가능한 수준이다(Nunnally, 1978). 본 연구에서 사용된 개념의 크

론바흐 알파 값은 분배적 공정성 변수를 제외하고 모두 0.7 이상의 값을 기록하였으며, 분배적 공정성의 경우에도 0.688로 수용 가능한 수준으로 나타났다. 합성신뢰도 값은 기준 값인 0.7이상으로 나타났으며, AVE (Average Variance Extracted) 값은 0.5이상으로 나타나 신뢰성이 있는 것으로 판단할 수 있다(Nunnally & Bernstein, 1994).

<표 4> 요인의 신뢰성 및 집중타당성 분석

구성 개념	측정 문항	요인 적재량	t값	Cronbach's α	Composite Reliability	AVE
EE	EE1	0.884	32.181	0.893	0.929	0.766
	EE2	0.863	24.057			
	EE3	0.888	33.528			
	EE4	0.865	37.065			
SA	SA1	0.815	14.365	0.936	0.949	0.757
	SA2	0.879	26.356			
	SA3	0.873	25.164			
	SA4	0.884	38.344			
	SA5	0.911	53.866			
	SA6	0.856	23.354			
DJ	DJ1	0.831	17.248	0.688	0.828	0.616
	DJ2	0.760	10.299			
	DJ3	0.762	14.226			
IJ	IJ1	0.942	69.460	0.917	0.942	0.802
	IJ2	0.912	45.536			
	IJ3	0.880	25.395			
	IJ4	0.846	16.015			
PJ	PJ1	0.871	30.571	0.803	0.884	0.719
	PJ2	0.795	15.480			
	PJ3	0.875	34.367			

* 기대효과(EE), 만족도(SA), 분배적공정성(DJ), 상호작용공정성(IJ), 절차적공정성(PJ)

4.2.2 요인의 판별타당성 분석

또한 연구의 변수들의 개념적 차이가 있는지 검증하기 위해 판별 타당성 분석을 실시하였다. 판별 타당성의 경우, 각 변수들의 상관관계 분석 값 보다 AVE의 제곱근 값이 커야 판별 타당성을 확보했다고 할 수 있다(Fornell & Larcker, 1981). 본 연구에서 활용된 변수들의 상관관계 분석 값보다 AVE의 제곱근 값이 모두 높기 때문에 판별 타당성을 확보했다고 할 수 있다.

<표 5> 요인의 판별타당성 분석

구분	평균	표준편차	EE	SA	DJ	IJ	PJ
EE	4.005	0.859	0.875				
SA	3.889	0.924	0.720	0.870			
DJ	4.038	0.878	0.673	0.507	0.785		
IJ	4.034	0.918	0.714	0.676	0.520	0.895	
PJ	4.005	0.859	0.670	0.589	0.587	0.771	0.848

* 대각선 값은 \sqrt{AVE} 값임

* 기대효과(EE), 만족도(SA), 분배적공정성(DJ), 상호작용공정성(IJ), 절차적공정성(PJ)

4.3 가설 검증 결과

가설검증에 앞서 본 연구에서 제시한 구조모형의 적합도를 평가 하였다. 구조모형에 대한 적합도는 Redundancy 값이 양수이면 적합하다고 평가한다(Chin, 1998). 또한 R^2 값이 0.26 이상이면 적합도가 ‘상’으로 평가한다. 그리고 전체 모형 적합도는 R^2 의 평균 값과 공통성 (Communality)의 평균 값을 곱하여, 이를 제곱근 한 값으로 평가하는데, 0.36 이상이면 ‘상’으로 평가한다(Tenenhaus, et al., 2005). 본 연구 모델의 적합도는 모든 값이 기준치를 상회하기 때문에 모형 적합도를 확보하였다고 판단할 수 있다.

<표 6> 구조모형의 적합도 분석

변수	R Square	Redundancy	Communality
기대효과	0.640	0.284	0.766
만족도	0.518	0.391	0.757
분배적공정성			0.616
상호작용공정성			0.802
절차적공정성			0.719
평균값	0.579		0.732
모형 적합도	$\sqrt{0.579 \times 0.732} = 0.651$		

본 연구의 구조모형의 경로 유의성을 검증하기 위해 표본을 반복적으로 추출하는 방법인 부트스트랩을 실시하였으며, 반복 샘플 (Resamples) 수는 3,000회를 실시하였다.

본 연구에서 제안한 연구 모델에 대한 가설의 경로계수와 t 값을 제시함으로써 유의성을 검증하였다. 구조모형의 분석 결과는 다음과 같이 도출되었다.

첫째, 분배적 공정성은 기대효과에 긍정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다($\beta=0.224, p<0.01$). 이러한 결과는 창업인턴제 수혜자들이 인턴제도 참여에 대한 보상이나 산출물이 공정하다고 인식하였고, 창업에 대한 기대효과에 긍정적인 영향을 미쳤다는 선행연구의 결과와 일치했다고 할 수 있다.

둘째, 절차적 공정성은 기대효과에 긍정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되지 않았다. 이러한 결과는 창업인턴제 수혜자들이 인턴제도의 운영상의 절차에 대한 공정성 인식과 창업에 대한 기대효과 간의 영향관계가 없다는 것을 의미한다. 실제로 창업인턴제 참여자들에 대해 인터뷰를 실시한 결과, 창업 정보에 대한 다양한 공유채널을 만들어 달라는 의견과 행정처리 상의 명확한 가이드라인을 제시해달라는 의견이 도출되었다. 즉, 창업인턴제에 대한 향후 발전을 위해서는 절차적 공정성을 인식할 수 있도록 제도를 개선하는 정책적 개선이 필요하다.

셋째, 상호작용 공정성이 기대효과에 긍정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다($\beta=0.410, p<0.01$). 이러한 결과는 창업인턴제의 수혜자들이 멘토 (기업)와의 상호작용에 대한 공정성을 인식하였고, 창업에 대한 기대효과에 긍정적인 영향을 미쳤다는 선행연구의 결과와 일치했다고 할 수 있다.

마지막으로 기대효과가 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다($\beta=0.520, p<0.01$). 이러한 결과는 창업에 대한 기대효과가 창업인턴제에 대한 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다는 선행연구의 결과와 일치했다고 할 수 있다.

<표 7> 구조모형 분석결과

연구가설	β	T-Statistics	결과
[가설 1] 분배적공정성 → 기대효과	0.224	3.906***	채택
[가설 2] 절차적공정성 → 기대효과	0.082	0.786	기각
[가설 3] 상호작용공정성 → 기대효과	0.410	3.270***	채택
[가설 4] 기대효과 → 만족도	0.520	7.804***	채택

* ** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05

V. 결론

5.1 연구의 요약

창업은 국가경쟁력 향상의 수단이자 일자리 창출 및 경제 회복에 중요한 수단으로 활용하고 있다. 국가적 차원에서 선순환 창업 생태계를 구축하기 위해 다양한 정책적 지원을 하고 있는 상황이다. 이에 본 연구에서는 창업의 활성화를 위해 창업 지원 정책에 대한 방향성을 제시하고자 하였다. 특히, 창업 인재 양성을 위한 창업인턴제의 수혜자를 대상으로 전수조사를 실시하여 연구를 진행함으로써 창업인턴제에 대한 평가 및 제도적 발전 방향을 모색하고자 하였다.

본 연구모형은 공정성 이론을 기반으로 공정성 인식이 창업에 대한 기대효과에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 창업인턴제의 만족도에 긍정적인 영향을 준다는 연구모형을 제시하였다. 선행연구를 기반으로 연구 모형을 제시하였으며, SmartPLS 2.0을 활용하여 구조 모형에 대한 실증 분석을 실시하였다. 실증 분석 결과 분배적 공정성과 상호작용 공정성은 기대효과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 기대효과는 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 절차적 공정성은 기대효과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과는 창업 지원 정책에 대한 정책적 방향성을 제시할 것으로 판단되며, 특히, 창업인턴제와 같은 예비창업자들의 인재양성에 대한 방향성을 제시할 것으로 판단된다.

5.2 연구의 시사점 및 한계점

본 연구는 다음과 같은 시사점을 지니고 있다. 첫째, 예비창업자들에게 창업 교육 제공 시, 적절한 보상 체계를 설계해야 한다는 것이다.

본 연구 결과, 분배적 공정성이 창업에 대한 기대효과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 도출되었다. 즉, 단순히 창업 교육을 제공하는 것이 아니라 교육 과정 상에서도 적절

한 보상이 제공되어야 창업에 대한 기대효과를 높일 수 있다는 것이다. 특히, 소위 ‘열정 페이’ 등과 같이 결과론적으로 접근하는 경우에는 창업에 대한 기대효과를 오히려 낮추는 부정적 효과를 창출할 가능성이 높다.

둘째, 예비창업자들에게 창업 멘토와의 상호작용의 토대를 마련하여 제공하는 것이 필요하다. 본 연구결과 상호작용 공정성이 창업에 대한 기대효과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 봤을 때, 멘토와의 상호작용이 창업에 대한 기대효과를 높일 수 있다는 것이 중요하다는 것을 도출하였다.

기존 창업 지원 정책의 경우에도 다양한 네트워크 지원 활동을 지원하였으나, 일회성이나 일방적 교육 등으로 구성되어 한계점을 나타내었다. 즉, 단순히 상호작용의 토대를 마련하는 것이 아니라 예비창업자들에게 즉각적 피드백 및 존중하는 태도로 접근할 수 있는 상호작용의 토대를 마련하는 것이 중요하다.

셋째, 창업인턴제는 절차적 측면을 보완한 정책 방향 수립이 요구된다. 본 연구결과 절차적 공정성이 기대효과에 영향을 미치지 않는다고 도출되었다. 또한 창업인턴제 수혜자 대상의 인터뷰 실시 결과에서도 절차상의 문제점을 지적하고, 개선할 필요성이 있다는 의견을 제시하였다. 특히, 창업과 관련된 다양한 공유 체계를 만들어야 한다는 의견과 행정처리상의 명확한 가이드라인을 제시해달라는 의견이 제시되었다. 이에 창업인턴제의 확대 및 제도적 실효성을 높이기 위해서는 절차적인 보완절차가 필요하다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지닌다. 첫째, 창업 멘토 역할을 수행하는 기업의 입장을 반영하지 못하였다. 창업인턴제의 경우, 창업 인턴만 존재하는 것이 아니라 멘토의 역할을 수행하는 기업도 존재한다. 그러나 본 연구에서는 창업 인턴만을 대상으로 연구를 진행하였다는 한계점을 지니고 있다. 그러므로 향후 연구에서는 연구 대상을 기업까지 확대하여 제도의 발전 방향을 제시하는 것이 필요하다. 특히, 기업과 인턴 간의 집단 간 비교 분석을 통해 시각의 차이를 줄이는 제도적 발전 방향을 도출하는 것이 필요하다.

둘째, 창업에 대한 기대효과 및 창업인턴제 만족도를 측정하는 선행요인으로 공정성 이론만을 활용했다는 점이다. 창업에 대한 기대효과 및 창업인턴제 만족도에 대한 선행요인은 다양하게 존재할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 공정성 이론으로만 선행요인을 설정하였다는 한계점을 지니고 있다. 그러므로 향후 연구에서는 선행요인으로 다양한 이론을 제시하는 것이 필요하다.

셋째, 창업인턴제의 효과 측정을 위해서는 창업인턴제를 통해 실제 창업한 기업을 대상으로 연구를 수행하는 것이 필요하다. 아직 창업인턴제의 시행 기간이 얼마 되지 않아 창업에 대한 성패여부를 판단하기 힘들기 때문에, 추후 연구에서는 창업인턴제를 수행한 인턴들의 창업 성공률 및 창업 성공 요인을 분석하는 연구 수행이 필요하다.

REFERENCE

- 김상수·김영찬·이지형(2014). 경영시물레이션게임 교육과 창업교육 효과에 관한 실증적 연구. *경영교육연구*, 29(5), 117-146.
- 김정인·이일환(2014). 창업교육 서비스 품질이 자기효능감, 기대 성취욕구 및 교육만족도에 미치는 영향: 인터넷 쇼핑몰 창업 교육을 중심으로. *벤처창업연구*, 9(6), 21-31.
- 김춘화·강병오·윤형보(2013). 점포창업자의 창업 전 창업교육 및 현장체험이 점포의 운영성과에 미치는 영향에 관한 실증. *한국산학기술학회*, 14(3), 1135-1147.
- 강영욱·하규수(2012). 소상공인 창업자특성과 창업준비과정이 창업 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감 매개효과를 중심으로. *디지털정책학회*, 10(9), 239-251.
- 박재환, 안태욱(2016). 기업가정신과 창업준비가 사업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 창업인프라 활용 매개효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 11(1), 39-47.
- 박남규·김명숙·고종욱(2015). 정부의 창업지원정책이 창업가의 기업가정신 및 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(6), 89-98.
- 이용희·박수홍(2014). 벤처기업 창업자의 성공요인 분석을 통한 창업교육에 대한 시사점 탐색. *벤처창업연구*, 9(6), 231-244.
- 이우진(2013). 대학생의 직업선택 동기가 창업에 대한 자아효능감과 창업의지에 미치는 영향에 대한 연구. *벤처창업연구*, 8(3), 113-124.
- 정홍준·문계완(2015). *비정규직의 조직공정성과 직무태도: 정규직전환 기대의식의 매개효과*. 한국인사관리학회 학술대회, 서울: 한국인사관리학회.
- 창업진흥원(2017). *창업인턴제*. Retrieved(2017.05.01) from <http://www.kised.or.kr>.
- 통계청(2017). *창업률*. Retrieved(2017.05.01.) from <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- 하규수·여경은(2016). 창업교육 전문가 양성과정의 현황과 개선방안에 관한 연구. *벤처창업연구*, 11(3), 221-231.
- 한길석(2007). 창업교육 체계화 방안에 대한 연구. *경영교육연구*, 47, 379-405.
- Adams, J. S.(1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S., & Rosenbaum, W. B.(1962). The Relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 161.
- Barron, P. & Maxwell, G.(1993). Hospitality Management Students' Image of the Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 5(5), 23-26.
- Bies, R. J., & Moag, J. S.(1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1(1), 43-55.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M.(1996). Beyond Distrust. *Trust in Organizations*, 246-260.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M.(1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures. *Psychological Bulletin*, 120(2), 189.
- Chin, W. W.(1998). Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 52-104.
- Chou, T. Y., Seng-cho, T. C., Jiang, J. J., & Klein, G.(2013).

- The Organizational Citizenship Behavior of IS Personnel: Does Organizational Justice Matter?. *Information & Management*, 50(2), 105-111.
- D'abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E.(2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-539.
- Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gartner, W. B.(1985). A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *Academy of Management Review*, 10(4), 696-706.
- Goodman, P. S.(1974). An examination of Referents used in The Evaluation of Pay. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 170-195.
- Greenberg, J.(1990). Organizational justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., & Folger, R.(1983). *Procedural Justice, Participation, and the Fair Process effect in groups and organizations*. Newyork: Springer.
- Ha, K. S., & Yeo, K. E.(2016). A Study on the Improving Training Program for Entrepreneurship Educators. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(3), 221-231.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M.(2013). Editorial-partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Han, K. S.(2007). The Systematization Plan of Entrepreneurship Education. *Korean Business Education Review*, 47, 379-405.
- Hole, C. O.(1961). *The Importance of adult Education, in Study-discussion Group Yechniques for Parent Education Leader*. Chicago: National Congress of Parent and Teacher.
- Homans, G. C., & Behavior, S.(1961). Its Elementary Forms. Social Behavior. *American Anthropologist*, 488-531.
- Johnson, B. R.(1990). Toward a Multidimensional Model of Entrepreneurship: The Case of Achievement Motivation the Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 39-54.
- Jung, H. J., & Moon, K. W.(2015). *Organizational Justice of Subcontracted Workers and Job Attitudes: The Mediating Role of Expectation toward Standard Employment*, 2015 Korean Academy of Organization and Management Conference Proceedings, Seoul: Korean Academy of Organization and Management.
- Kang, Y. U., & Ha, K. S.(2012). Characteristics of Small Business Start-Up and Effect of Preparation of Small Business Start-up on Business Performance, *The Society of Digital Policy & Management*, 10(9), 239-251.
- Kim, C. H., Kang, B. O., & Yun, H. B.(2013). An Empirical Study on the Influence of Store Entrepreneur's Start up Education and Experience before Start up to Performance of Stores, *Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(3), 1135-1147.
- Kim, J. I., & Lee, I. H.(2014). The Impact of Service quality in Entrepreneurial Education on the Self-efficacy, the Achievement Need and the Satisfaction of Entrepreneurial Education: Focusing on the Entrepreneurial Education of Internet Shopping Mall. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(5), 21-31.
- Kim, S. S., Kim, Y. C., & Lee, J. H.(2014). An Empirical Study on the Effect of Start-up Education and Business Simulation Game. *Korean Business Education Review*, 29(5), 117-146.
- Korea Institute of Startup & Entrepreneurship Development(2017). *창업인턴제*. Retrieved (2017. 05. 01) from <http://www.kised.or.kr>.
- Lerner, M. J.(1997). The Justice Movies: Some Hypothesis as to it's Origins and Forme. *Journal of Personality*, 45(1), 1-52.
- Lee, Y. H., & Park, S. H.(2014). A Study on the Success Factors of Venture Entrepreneurs and Entrepreneurship Education. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(6), 231-244.
- Lee, W. J.(2013). The Study on the College Students' Career Reasons Affecting on Self-efficacy and Entrepreneurial Intention. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(3), 113-124.
- Leventhal, G. S.(1980). *Social exchange*. US: Springer.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R.(1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. US: Springer Science & Business Media.
- Locke, E. A.(1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Matlay, P., & B. Owusu, M. S.(2014). Entrepreneurship Education and Job Creation for Tourism Graduates in Ghana. *Education + Training*, 56(8/9), 826-838.
- Mercer, M., & Reilly, P. A.(2006). *Agents of Delivery : Managing Agency Workers*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Miller, D.(1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Moorman, R. H.(1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H.(1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nunnally, J. C.(1978). *Psychometric Theory(2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H.(1994). *Psychometric Theory(3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Oliver, R. L.(1980). A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decision. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. & Berry, L. L.(1994). Alternative Scales for Measuring Service Quality: A Comparative Assessment based on Psychometric and

- Diagnostic Criteria. *Journal of Retailing*, 70(3), 201-230.
- Price, J. L., & Mueller, C. W.(1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. Bingley: JAI press.
- Park, J. H., & Ahn, T. W.(2016). Study on the Influence of Young Entrepreneurs Entrepreneurship and Entrepreneurial Preparation upon the Entrepreneurial Performance: Centered on Mediated Effect of Entrepreneurial infra System Using. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(1), 39-47.
- Park, N. G., Kim, M. S., & Ko, J. W.(2015). The Effect of the Government's Entrepreneurial Support Policy on Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(6), 89-98.
- Rainey, H. G.(2009). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Reynolds, P. D., Bygrave, W. D., Autio, E., Cox, L. W., & Hay,M.(2002). *Global Entrepreneurship Monitor 2002 Executive Report*. Wellesley: Babson College and London Business School.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J.(1993). The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15.
- National Statistical Office(2017). *창업률*. Retrieved (2017.05.01.) from <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- Stevenson, H. H.(1983), *A Perspective on Entrepreneurship*(13). Massachusetts: Harvard Business School Cambridge.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C.(2005). PLS Path Modeling, *Computational Statistics and Data Analysis*, 48(1), 159-205.
- Thiel, G. R., & Hartley, N. T.(1997). Cooperative education: A Natural Synergy between Business and Academia. *SAM Advanced Management Journal*, 62(3), 19-24.
- Thibaut, J. W., & Walker, L.(1975). *Procedural Justice: A psychological analysis*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.

Effects of Justice Perception of Start-Up Support System on Expectancy Effect and Satisfaction: Focusing on Venture For Korea

Kim, Dae Jin*
Park, Jong Seok**
Park, Da In***

Abstract

Entrepreneurship is a means of improving national competitiveness that can expand the industry quantitatively and qualitatively based on new technologies and ideas. As a result, we are implementing a nationwide initiative support policy around the world. It leads to actual results and grows into a global company. It also has the advantage of being able to produce potential creative people through support for startups. In order to cultivate talented people suitable for startup in Korea, Venture For Korea, the internship program is being carried out with the aim of strengthening basic capabilities and establishing an exchange with existing companies.

The purpose of this study is to verify the effectiveness of the system by using justice theory among the interns of the startup internship. In order to improve the accuracy of the study, the survey was done by a complete enumeration and the results were analyzed through Smart PLS 2.0. As a result of the analysis, the distributive justice and interactional justice among the fairness variables have a positive effect on the expectancy effect, and the expectancy effect has a positive effect on the satisfaction. However, procedural justice did not appear to have an effect on expectancy effects. This is because it's been only two years after the start of the internship program, and it seems to reflect the lack of consensus about the process among the stakeholders (enterprise, pre-entrepreneur, the government) related to the system.

The results of this study are meaningful in that it deduces the insufficient part of the startup internship based on the justice theory. In other words, in order to increase the policy effect of the startup internship, it is necessary not only to emphasize only the purpose, but also to establish a policy direction complementing the procedural aspect.

Keywords: Entrepreneurial, Venture For Korea, Justice Theory, Expectancy Effect, Satisfaction

* First Author, Part-time Lecturer, Chungang University, yauchee@empal.com

** Corresponding Author, The Doctor's Course in Department of Management, Chungang University, mercifulrey@nate.com

*** Co-Author, The Doctor's Course in Department of Management, Chungang University, cweds517@gmail.com