

# 기업가정신의 성별 차이: 사회적 맥락의 영향

추승엽  
경기대학교 교양학부 조교수

## Gender Differences in Entrepreneurship: The Impact of Social Context

Seungyoup Choo  
Assistant Professor, Division of General Studies, Kyonggi University

요약 본 연구는 기업가정신에 있어 성별 간 차이가 나타나는 현상 자체가 아닌 기업가정신의 성별 차이를 발생시키는 사회적 맥락의 영향을 확인하는 데에 초점을 둔다. 구체적으로 본 연구는 글로벌 기업가정신 트렌드 리포트(GETR)의 20개국 데이터를 사용하여 사회적 맥락이 성별과 기업가정신 간 관계에 미치는 조절효과를 검증하였다. 사회적 맥락의 함의와 관련된 가설검증을 위하여, 본 연구에서는 Hofstede의 문화차원 요인인 권력 거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피와 제도적 요인인 양성평등, 사회보장을 사회적 맥락을 반영하는 구체적 변수로 사용하였다. GLM을 사용한 실증분석 결과 성별은 기업가 정신에 독립적으로 영향을 미치지 않았으며, 성별은 각각 권력 거리, 개인주의, 불확실성 회피, 양성 평등, 사회 보장 변수와 상호 작용하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 본 연구의 결과는 기업가정신의 성별 차이가 각 성별에 내재된 고유의 특성에 기인한 것이 아니라, 개인이 속한 그 국가의 사회적 맥락 수준에 따라 나타날 수 있음을 시사한다.

주제어 : 기업가정신, 성별 차이, 사회적 맥락, Hofstede 문화차원, 제도, 여성기업가정신

Abstract This study focused on examining the impact of the social context that causes gender differences in entrepreneurship, not the phenomenon itself. Specifically, this study verified the moderating effect of the social context on the relationship between gender and entrepreneurship using data from 20 countries in the Global Entrepreneurship Trend Report (GETR). In order to test hypotheses involving social context implications, Hofstede's cultural dimension factors such as power distance, individualism, masculinity, and uncertainty avoidance variables, and institutional factors such as gender equality and social security are used as specific variables reflecting the social context. Empirical analysis through GLM found that gender did not independently influence entrepreneurship, and gender had a significant effect by interacting with power distance, individualism, uncertainty avoidance, gender equality, and social security variables, respectively. Such empirical results show that the gender difference in entrepreneurship is not due to the unique characteristics inherent in each gender but on the level of the country's social context to which the individual belongs.

Key Words : Entrepreneurship, Gender difference, Social context, Hofstede's cultural dimensions, Institution, Female Entrepreneurship

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

\*Corresponding Author : Seungyoup Choo(schoo@kgu.ac.kr)

Received July 12, 2021

Revised July 25, 2021

Accepted October 20, 2021

Published October 28, 2021

## 1. 서론

오늘날 한국은 코로나19(COVID-19)로 인한 글로벌 차원의 위기와는 별도로 급속한 저출산 및 고령화에 따른 저성장 지속 위기에 직면하고 있는 상황이다. 이와 같은 위기를 극복할 수 있도록 국가 성장잠재력을 확보하기 위해서는 특정 계층만을 넘어 전체 국민을 포괄하는 국가 수준의 기업가정신 함양과 활성화가 요구된다. 특히 한국은 한정된 생산가능인구 내에서 그동안 남성에 비해 상대적으로 간과되어 왔던 여성의 기업가정신 활성화 및 경제활동 참여 촉진을 필수적으로 고려할 필요가 있다 [1]. 실제 한국의 고용동향을 살펴보면, COVID-19 위기 이전 상황인 2019년 통계청 경제활동인구연보 자료를 기준으로 여성의 경제활동참가율은 52.9%로 남성의 73.7%에 비해 상대적으로 낮게 나타나는 뚜렷한 성별 차이가 관찰된다. 이와 같은 배경에서 기업가정신 함양을 통한 여성 창업 및 기업인 육성은 고용다양성을 증가시킴으로써 국가 경제성장에 기여할 수 있다[2].

한편, 일반적으로는 기업가정신 관련 선행연구들의 경험적 결과에 따라 남성이 여성에 비해 기업가정신 수준이 높다는 인식이 자리매김 되어 왔다. 실제로 한국의 2018 기업가정신 실태조사 결과에 주목하면 기업가정신과 관련된 혁신성, 위험감수성, 시장선도성, 자율성, 경쟁추구성, 성취욕구 등 모든 기업가적 특성 요인들에 있어서 남성이 여성보다 높은 수준을 가지는 것으로 파악된다[3].

같은 맥락에서 기존 선행연구들은 성별을 기업가정신을 결정짓는 다양한 요인 중 하나의 독립적인 요인으로 파악하여 왔다. 즉 기존 연구들은 기업가정신 결정요인 분석에 있어 기타 인구통계학적 변수 및 인지적 개인특성 변수들과 함께 성별을 미시적인 차원의 독립적인 요인으로서 사용하고[4-8], 거시적인 차원의 사회, 정치 경제적 환경요인들[9]과 함께 각기 독립적인 효과를 검증하는 방식을 취하고 있다.

그러나 기존 연구들은 기업가정신의 성별 간 차이가 나타나는 현상 자체에만 주목하고 있으며, 그 차이를 유발하는 요인 및 과정에 대해 고려하고 있지 못하였다. 결과적으로 나타나는 기업가정신 수준에 있어서 남녀 성별 간 차이가 존재할 수도 있으나, 이를 단순히 일반화시키는 것은 성역할을 고정된 것으로 바라보는 인식론적 한계에 빠지게 할 위험이 있다[10].

기업가정신의 성별 차이는 각 성별 고유의 특성에 의해 발현되는 것이 아니라 그 국가의 사회적 맥락에 영향

을 받은 것일 수 있다[11]. 즉, 특정 국가 대상 연구에서 남성에 비해 여성이 낮은 기업가정신 수준을 가지는 현상은 기업가 활동과 관련된 사회구조가 남성 중심 관점에서 형성되어 실행된 데에 기인할 수 있다[12]. 특정 국가의 사회적 맥락을 반영하는 문화적 가치는 각 성별에게 적합한 직업에 대한 사회적 역할 및 고정 관념을 형성시키기 때문에[13], 그 국가가 처한 맥락을 반영하는 방식으로서 여성과 남성의 기업가정신 수준에 미치는 영향 요인을 비교하여 파악할 필요가 있다[14].

따라서 본 연구는 단순히 기업가정신의 성별 차이 존재에 주목하는 것이 아닌, 기업가정신에 있어서 성별 차이를 발생시키는 '사회적 맥락'의 영향력을 규명하는 데에 목적이 있다. 구체적으로 본 연구에서는 글로벌 기업가정신 트렌드 리포트(GETR)의 20개 국가 데이터를 바탕으로 성별에 따른 기업가정신에 있어서 각 국가가 내재하고 있는 국가 수준의 문화, 제도와 같은 사회적 맥락 차이를 반영하여, 기업가정신의 성별 차이가 실제 존재하는지를 확인하는 한편 성별 간 기업가정신 차이를 유발하는 주요 맥락 요인의 영향력을 탐색하고자 한다.

특히, 본 연구는 본 연구는 사회적 맥락을 구성하는 문화적, 제도적 요인을 반영하였다. 문화적 요인으로는 Hofstede의 국가 문화가치 차원 개념(권력거리, 개인주의/집단주의, 남성성/여성성, 불확실성 회피)을, 제도적 요인으로는 성평등 수준, 사회보장을 활용하였다. 이를 바탕으로 본 연구의 분석에서는 국가 내 개인들이 내재된 2개 수준 다층 자료를 활용하여 위계적 선형 모델(hierarchical linear model, HLM) 분석을 통해 가설 검증을 시도하였다.

이와 같은 본 연구의 실증분석 결과는 전반적인 기업가정신 육성방안을 넘어 상대적으로 부족한 여성의 기업가적 활동 및 노동시장 참여를 촉발할 수 있는 한국 사회에 적합한 지원 정책안 모색에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

## 2. 문헌고찰 및 가설설정

### 2.1 기업가정신

기존 국가 수준 기업가정신 선행연구들은 기업가정신의 개념과 그 측정에 있어서 직접적인 창업여부 및 창업 활동 활성화 정도에 초점을 두어 전체 국민의 잠재적 행동 성향으로서 국가 경제 단위의 기업가정신 수준을 반영하고 있지 못하였다[15].

만면 본 연구에서 조명하는 국가 수준의 기업가정신은 국민 개인 수준의 성향의 총합으로서 소위 '기업가적 지향성(entrepreneurial orientation)'을 지닌 인적자본을 반영하는 개념이다. 기업가적 지향성을 내포하는 기업가정신 개념은 일반적으로 혁신성(innovativeness), 위험감수성(risk-taking), 진취성(proactiveness)의 행동성향적 구성요소를 가진다[16]. 일부 연구들에 있어서는 창조성, 가치지향, 리더십, 경쟁적 공격성, 자율성, 성취욕구 등 요인들이 고려되기도 하였으나, 학계에서는 전술한 세 가지 구성요인을 가진다는 점에 대한 합의가 이루어져왔다[17-20].

이에 기업가정신을 실제 창업여부나 창업활동을 나타내는 지수(index) 형태가 아닌 '혁신 추구, 실패 위험 감수, 진취적으로 기회를 선도하려는 특성을 갖는 국민들의 보편적 행동성향'으로 개념화하고 분석에 반영하였다.

## 2.2 성별 관점의 기업가정신 선행연구

Ahl and Nelson(2010)는 성별 및 기업가정신에 대한 연구 동향 분석을 통해 기업가를 남성·여성이라는 이원 독립 변수로 사용하여 경험적 연구 결과를 비교하여야 할 필요성을 제기하였다. 또한 이들은 기업가정신 연구는 남·여의 생물학적 성(sex)과 구분되는 여성성 또는 남성성을 포함하는 성별(gender)이라는 사회적으로 나타나는 현상적 개념으로 사용함으로써 다른 결과가 나타날 수 있다고 주장하였다. 즉, 생물학적 성관점이 아니라 '여성이 하는 일'과 '남성이 하는 일'의 관점에서 기업가정신이 구별되는 과정을 이해해야 한다고 강조한 것이다[21].

이와 같은 관점에서 성별 관점에서 기업가정신을 조명한 초기 연구들은 남성과 여성 기업가가 무엇이 다른 지에 초점을 다루고 있다. Birley(1989)는 여성 기업가와 남성 기업가의 가장 큰 차이점이 시장 진출의 선택이라고 제시하였다[22]. 즉, 단순히 기업가의 성별과 같은 개인 특성에 따른 기업가정신 수준 차이를 조명하는 것을 넘어 각 성별이 처한 문화적 조건과 경험 등과 같은 요인들에 있어서의 차이를 검증할 필요가 있다고 제안하였다. 1980년대까지 대부분의 서구 경제에서 여성의 역할은 아내와 어머니의 역할로 간주되었기 때문에 여성들은 기본적으로 사업 네트워크가 부족하고, 결과적으로 여성들의 시장진입선택 방법이 차이가 있다고 설명하였다. Birley(1989)의 연구는 여성 창업의 도래가 변화하는 사회를 반영하고 있으며 변화하는 상황에 맞춰 여성 기업가에 대한 연구의 필요성을 제기하는 데에 공헌하였다.

더 나아가 Brush(1992)는 남성과 여성은 인구통계학적 특징, 일부 심리적 특성 및 사업 기술 등은 유사하나, 교육배경, 직업, 창업동기, 비즈니스 창출 및 성장에 있어서는 차이가 있음을 보고하였다[23]. 이와 같은 결과는 여성과 남성의 기업가정신 및 기업가 활동에서의 차이가 사회구조적인 이유로 나타날 수 있음을 제시하는 것이다.

Ahl(2006)은 오랜 기간 동안 다수 국가에 있어서는 기업가정신 및 기업가적 활동과 관련된 사회적 맥락이 남성 중심으로 형성되어 왔다고 주장한다[12]. 기본적으로 여성 기업가를 둘러싸고 있는 기업가적 생태계 즉 여성 창업 생태계가 여성 기업가 활동에 영향을 미치게 되는데[24], Goyal & Yadav(2014)은 특정 국가에서는 남성에 비해 여성은 상대적으로 시장 진입 장벽에 가로막힐 가능성이 높고, 기업가적 활동에 있어 자원확보와 네트워크 확보 등에 있어 불평등을 경험하게 될 가능성이 상대적으로 높다고 제시하고 있다[25]. 특히 추승엽과 공혜원(2019)은 실증연구를 통해, 한국은 출산 및 육아부담을 상당수준 여성이 부담하는 사회적 분위기가 형성되어 왔기 때문에, 이와 같은 맥락이 여성 창업과 기업 활동에 부정적 영향을 미침으로써 결과적으로 기업가정신의 성별 차이를 발생시키게 됨을 확인하였다[26].

이와 같은 연구 결과들은 기업가정신에 있어서의 성별 차이가 개인이 속한 각 국가마다 다양한 면모로 나타나는 사회적 맥락에 의해 발생할 수 있음을 유추가능하게 한다. 따라서 본 연구는 기업가정신에 대한 성별 차이를 결정하는 국가 수준의 사회적 맥락 요인의 영향력을 규명하는 데 초점을 두고자 하였다.

## 2.3 기업가정신 성별차이와 사회적 맥락

### 2.3.1 사회적 맥락 : 문화 및 제도적 요인

기업가정신의 성별 차이에 영향을 미칠 수 있는 요인을 예측함에 있어 개인 특성 요인만이 아닌, 보다 거시적인 영향을 미치는 국가 수준의 문화, 제도와 같은 사회적 맥락 요인을 고려하는 것이 중요하다.

사회적 맥락을 구성하는 문화적 요인으로는 Hofstede의 국가 문화가치 차원 개념을 고려할 수 있다. Hofstede의 국가 문화가치 차원은 주어진 특정 사회 내 사람들의 행동 선호도를 간결하게 분류하고 설명하고 있다는 점에서[27], 국가 간 문화 차이를 반영하는 연구에 일반적으로 사용되어 왔다[28, 29]. Hofstede(1980; 2001)[30,31]와 Hofstede, Hofstede, and Minkov(2005)[32]는 사람들의 행동 패턴에 영향을 미

치는 6 가지 주요 문화적 차원을 주요 문화가치 차원은 권력거리(power distance), 개인주의/집단주의(individualism/collectivism), 여성성/여성성(masculinity/femininity), 불확실성 회피(uncertainty avoidance), 장/단기 지향성(long-term/short-term orientation) 및 쾌락/절제(indulgence/restraint)와 같은 차원에서 문화를 구분하고 있다. 다만 국가의 문화가치차원에 있어서 장/단기 지향성 및 쾌락/절제 차원은 최근 반영된 요인으로서 다수 국가들의 정보가 누락되어 있는 상황이기 때문에 일반적인 연구에서는 논의와 분석에 있어서 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피의 네 가지 문화차원에 주목하고 있다.

사회적 맥락의 제도적 차원으로서의 그 사회의 성평등 수준 및 사회보장 수준을 고려할 수 있다. 특히 남성 중심적 문화가 지배적인 한국에서는 여성 기업가가 성차별적인 대우, 남성 기업가에 비해 상대적으로 자금조달 및 기술인력 확보에 불리, 여성 기업에 대한 사회적 인식 부족, 영업활동과 인적 네트워크상의 한계 등에 기인하여 창업시도 및 사업 운영상에서 상당한 어려움을 겪고 있다. 또한 특정 국가가 성 격차를 줄이기 위한 제도를 구축하는 노력과 국가가 질병·노령화·실업·산업재해·빈곤 등 사회적 위협으로부터 국민을 보호하기 위한 제도적 장치를 구축하는 것은 기업가정신의 성별 차이를 완화시키는 요인으로 작동할 수 있다.

### 2.3.2 권력거리와 기업가정신 성별 차이

권력거리 차원은 한 나라의 개인이 조직이나 국가 내에 권력이 불평등하게 분배되어 있다고 받아들이는 정도를 반영하는 개념이다. 즉, 권력거리가 긴 문화(높은 권력거리 지수)는 권력과 부의 불평등이 존재하며, 그 문화권 안에서는 이를 관용되고 있다는 것을 의미한다[30]. 예를 들어, 계급이나 카스트 제도처럼 상류사회로의 이동을 가로막고 있지만 이를 사회가 수용하고 있는 것과 같다.

높은 권력거리는 남성적 문화로 기업가정신에 유리한 환경을 조성하고 잠재적으로 창업활동을 촉진할 수 있다 [28]. Busenitz and Lau(1996)는 높은 권력거리가 기업가적 활동을 촉진한다고 주장하였고[33], 마찬가지로 Mitchell, Smith, Seawright and Morse(2000)은 권력거리가 배치 결정(arrangement), 능력(ability) 및 의지(willingness) 인식에 영향을 미쳐 결국 스타트업 의사결정에 영향을 미친다는 것을 확인하였다[34].

이러한 선행연구 결과들은 높은 권력거리의 국가는 남

성성이 강한 국가로 성별 간 불평등의 정도를 심화시킴으로써 여성의 기업가정신 형성에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 기업가정신에 대한 성별차이는 권력거리가 높은 국가에서 더 크게 나타날 수 있음을 유추할 수 있다. 이에 가설 1을 설정하였다.

가설 1: 국가의 권력거리 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 권력거리 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.3 개인주의와 기업가정신 성별 차이

개인주의 차원은 개인이 집단 구성원으로서의 활동보다 개인으로서의 활동을 선호하고 개인의 권리를 다른 무엇보다 앞세우는 정도를 의미한다. 개인주의 반대 축인 집단주의(저 개인주의)는 자신이 소속되어 있는 집단 내의 다른 구성원을 살피고 보호해 주기를 기대하는 강력한 사회적 틀을 강조한다. 즉 개인주의 사회의 사람들은 개인의 자유, 자율성 및 개인의 이익을 소중하게 생각하는 반면, 집단주의 사회의 사람들은 자신을 더 상호 의존적이며 다른 사람과의 차별화가 적고 개인 목표보다는 집단 목표에 전념하며, 응집력 있는 집단에 통합된 것으로 간주한다.

개인주의 문화는 물질적 성취와 부에 초점을 두며 기업가적 활동을 강하게 지지한다[28]. 또한, 기업가정신에 대한 영향력은 개인주의 문화에서는 성별 및 동기, 인지적 특성과 같은 개인의 특성이, 집단주의적 문화에서는 사회, 정치, 경제적 외부 환경 요인의 영향력이 크게 작용하는 것으로 알려져 있다[9]. 이와 같은 이유에서 개인주의 및 집단주의의 상대적인 문화배경 차이에 따라 전반적인 국가의 기업가정신 수준이 결정될 수도 있으며, 더 나아가 성별이 기업가정신에 미치는 영향에 다르게 나타날 수 있다. 이와 같은 논지에 따라 다음의 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 개인주의 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 개인주의 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.4 남성성과 기업가정신 성별 차이

남성성 차원은 그 사회가 추구하는 문화적 가치 특성

이 전통적 남성의 성향(성취, 권력, 통제 등)을 중시하는 것을 의미한다. 높은 남성적 기질의 문화란 남녀 간의 역할이 구분되어 있고 전통적인 남성적 기질의 역할을 강하게 추구하는 지배하는 사회를 말한다. 반면 남성성 기질의 반대 축인 여성성(=저 남성성)은 남녀 간의 역할 지향에 거의 차이가 없는 사회를 의미한다.

남성성이 높은 문화는 수입, 인식, 발전 및 도전과 같은 전통적인 남성 가치를 중요하게 고려한다[35]. Hofstede(1998)에 따르면, 남성성이 강한 사회는 남성이 단독적이고 강하며 물질적 성공에 집중할 것을 기대하는 반면, 여성은 더 겸손하고 부드러운 삶에 관심을 가지는 것으로 알려져 있다[36].

이와 같이 높은 남성성 문화에서는 성역할이 더욱 강조될 수 있다는 점에서 성별 차이가 더욱 크게 나타날 수 있다[32]. 높은 남성성 문화에서는 일반적으로 사업은 남성 영역으로 간주되는 경향이 있으며, 사업에 필요한 자질 역시 남성적인 것으로 여겨지고 있다. 따라서 기업가정신의 주요 특성 요인이 남성과 관련된 독립성, 공격성, 자율성 및 용기와 같은 특성이 필요한 것으로 인식된다는 점을 고려할 때[37] 기업가정신에 대한 성별 차이는 남성성이 약한 국가보다 남성성이 강한 국가에서 보다는 더 크게 나타날 수 있다. 이와 같은 논지에서 가설 3을 설정하였다.

가설 3: 국가의 남성성 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 남성성 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.5 불확실성 회피와 기업가정신 성별 차이

불확실성 회피는 한 나라의 국민이 비구조적인 상태보다 구조적인 상태를 선호하는 정도를 의미하는 것으로, 구성원이 불확실하거나 알려지지 않은 상황에 의해 느끼는 위협을 회피하고자 하는 성향이다[31]. 불확실성 회피가 높은 문화 속에서는 사회구성원들이 불확실성과 모호한 상태에 대해 불안감을 느끼므로 법규나 통제활동을 통해 불확실성을 감소시키려 하는 경향을 보인다. 낮은 불확실성 회피 문화에서는 사람들이 모호성을 받아들이고 제도 지향성이 낮으며 위협을 부담하고 더 신속하게 변화를 수용한다. 따라서 낮은 수준의 불확실성 회피는 개인이 얼마나 위협을 가까이 감수할 수 있는가를 의미하는 것으로 불확실한 기회를 포착하고 적극적으로 실행

하고자 하는 기업가정신과 밀접한 관련이 있을 수 있다.

국가수준의 불확실성 회피 문화는 여성의 위험 회피성향[38]과 결합하여 기업가정신에 대한 성별차이에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 불확실성 회피성향이 높은 국가는 불확실성과 모호한 상태에 대해 불안감을 느끼게 되는데 이러한 사회문화 국가의 여성은 더욱 여성은 남성보다 더 많은 불확실성과 모호성에 대한 불안감을 느낄 수 있다. 따라서 성별이 기업가정신에 미치는 영향력이 그 해당국가 국민들의 불확실성 회피 수준에 따라 달라질 수 있다.

가설 4: 국가의 불확실성 회피 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 불확실성 회피 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.6 성평등과 기업가정신 성별 차이

국가의 성평등 수준은 여성의 사회적, 경제적 참여를 촉진함으로써 경제 성장과 사회적 진보에 기여할 수 있다. 국가의 성평등 수준은 사회가 성평등에 대한 비전을 가지고 있고 다양한 사회 분야에서 성 격차를 줄이기 위해 제도적으로 제공하는 노력 정도로 정의 될 수 있다[39]. 국가의 성평등 수준은 경제적 참여 기회(economic participation and opportunity), 교육(educational attainment), 건강(health and survival), 정치적 권한 부여(political empowerment) 등 총 네 가지 핵심 영역을 포함한다.

성평등 수준이 높은 국가는 기본적으로 남녀 모두에게 교육, 사회 및 경제 활동에 참여할 기회를 제공하는 반면, 성평등 수준이 낮은 국가는 성역할 고정관념이 사회 전반적으로 배태되어 있으며, 교육 및 경제활동 참여에 대한 불평등이 존재한다[40]. 따라서 제도적으로 구현되는 성평등 수준에 따라 기업가정신에 대한 성별 차이가 발생할 수 있다. 즉, 각 국가의 성평등 수준에 따라 성별이 기업가정신에 미치는 영향력이 다르게 나타날 수 있다. 이에 가설 4를 설정하였다.

가설 5: 국가의 성평등 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 성평등 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.7 사회보장과 기업가정신 성별 차이

사회보장과 같은 사회문화적 특성은 기업가의 태도와 행동을 형성할 수 있다[28]. 사회보장은 국가가 질병·노령화·실업·산업재해·빈곤 등 사회적 위험으로부터 국민을 보호하기 위한 제도적 장치 구축을 의미한다[3]. 이러한 사회보장 제도는 개인의 미래에 대한 불확실성 인식에 영향을 미칠 수 있으며 더 나아가 기업가정신에도 영향을 미칠 수 있다.

일반적으로는 불확실성, 실패에 대한 두려움이 개인이 기업가 활동을 저해하게 하나[28], 국가의 사회보장제도가 잘 구축된 경우에는 불확실성이나 실패에 대한 두려움을 감소시키는 형태로 개인의 인식에 영향을 미치게 되어 기업가정신을 촉발할 수 있다.

더욱이 여성은 남성보다 사회안전망에 의해 영향을 받을 수 있다. 일반적으로 여성은 남성보다 위험회피 성향이 높다고 알려져 있음은 물론이며[38], 보다 다양하고 특수한 상황(예: 자산 관리)에서도 위험 회피율이 높은 경향을 보이는 것으로 알려져 있다[41, 42]. 이에 사회보장제도 인식에 대한 민감도는 여성이 남성보다 높을 수 있다. 따라서 기업가정신에 대한 성별차이는 개인이 속한 국가의 사회보장제도 수준에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 이와 관련된 가설 6을 설정하였다.

가설 6: 국가의 사회보장 수준은 성별과 기업가정신 관계를 조절할 것이다. (즉, 기업가정신에 대한 성별 차이는 국가의 사회보장 수준에 의해 나타날 것이다.)

### 2.3.8 개념적 연구모형

본 연구는 기본적으로 성별을 독립변수로 하여 기업가정신과의 관계를 설정하는 기존 연구들의 관점에 근거한다[21]. 또한 전술한 문헌 고찰 내용에 근거하여 설정된 가설 1~6을 바탕으로 본 연구의 개념적 모형을 도식화하면 다음의 Fig. 1.과 같다.

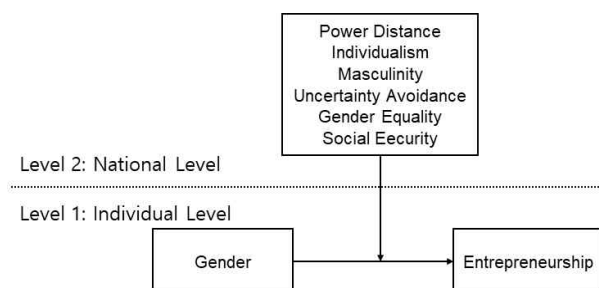


Fig. 1. Research Model

## 3. 연구방법

### 3.1 연구자료 및 표본설정

본 연구는 남녀가 처해 있는 사회적 맥락(문화 및 제도를 포함)을 반영하여 기업가정신에 있어서 성별 차이가 어떻게 발생하는지를 탐색하기 위해 기업가정신 현황에 대한 글로벌 국가간 비교 정보를 제공하는 글로벌 기업가정신 트렌드 리포트(Global Entrepreneurship Trend Report, 이하 GETR) 조사 자료를 활용하였다. GETR은 중소벤처기업부(구, 중소기업청)와 한국청년기업가정신재단이 국내 기업가정신 현황에 대한 정확한 진단과 주요 국가 간 비교를 통해 기업가정신 생태계를 활성화하고자 2015~2016의 2년에 걸쳐 수행한 조사이다.

GETR의 조사대상은 한국을 포함하여 총 20개국을 대상으로 하였다. 아시아 지역은 한국, 일본, 중국, 인도, 인도네시아, 싱가포르 총 6개국, 유럽 지역은 영국, 독일, 러시아, 덴마크, 핀란드 총 6개국, 중동 지역은 터키, UAE, 이스라엘 총 3개국, 아프리카 지역은 이집트, 이집트 총 2개국, 미주 지역은 미국, 브라질, 칠레 총 3개국, 오세아니아 지역은 호주를 조사 대상국으로 선정하여 설문조사가 시행되었다. GETR의 기업가정신 지수는 국가별 문화적 성향에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 모든 권역을 고르게 분포하여 구성하였고, 기업가정신 지수가 국가의 경제발전 수준에 따라 다르게 발현될 수 있는 점을 고려하여 GDP를 기준으로 선진국에 속하는 국가와 개발도상국에 속하는 국가를 고르게 포함하고 있다. 또한 GETR의 목표 모집단의 범위는 조사대상 20개국의 경제활동인구(15~64세)로 설정하였다.

전술한 바와 같이 본 조사는 한국을 포함하여 총 20개국을 대상으로 하였으며, 국가별 최소 2,000명을 샘플링하여 유효 응답자 기준 총 40,388명이 설문에 응답하였다. 이중 여성 표본은 19,053명으로 47.2%를 차지하였다. 그러나 각 주요 변인에 대한 각 응답자별 표준 편차를 분석한 결과 불성실 응답자는 최종 자료 분석과정에서 삭제되어 총 40,355개의 사례가 분석에 활용되었다.

최종 분석에 활용된 표본 특성을 살펴본 결과, Table 1.과 같이 한국이 2,000개를 비롯한 호주 2,033개 등 응답자 사례 분포가 고르게 분포되었다. 전체 응답자 40,355명 중 여성은 19,053명(47%), 남성은 21,302명(53%)으로 확인되었다.

Table 1. Number of Samples by Nation and Gender

Nation	N	Female		Male	
		N	%	N	%
Korea	2,000	953	48%	1,047	52%
Japan	2,000	992	50%	1,008	50%
China	2,057	957	47%	1,100	53%
India	2,000	824	41%	1,176	59%
Indonesia	2,000	868	43%	1,132	57%
Singapore	2,068	988	48%	1,080	52%
UK	2,037	985	48%	1,052	52%
Germany	2,022	986	49%	1,036	51%
Russia	2,011	998	50%	1,013	50%
Denmark	2,000	983	49%	1,017	51%
Finland	2,021	954	47%	1,067	53%
Turkey	2,021	994	49%	1,027	51%
UAE	2,000	694	35%	1,306	65%
Israel	2,000	984	49%	1,016	51%
South Africa	2,028	995	49%	1,033	51%
Egypt	2,054	944	46%	1,110	54%
US	2,000	952	48%	1,048	52%
Brazil	2,000	1,022	51%	978	49%
Chile	2,003	984	49%	1,019	51%
Australia	2,033	996	49%	1,037	51%
Total	40,355	19,053	47%	21,302	53%

### 3.2 측정

본 연구의 종속변수인 기업가정신은 Miller(1983)[17], Covin & Slevin(1989)[18], Lumpkin and Dess(1996)[19]가 공통적으로 제시한 혁신성, 위험감수성, 진취성의 세 가지 구성개념별로 각 3문항씩, 총 9문항을 이용하여 측정하였다. 혁신성의 측정하는 구체적 문항은 “나는 창의적이고 혁신적인 전략 및 아이디어를 존중하고 적극적으로 수용한다.”, “나는 새로운 아이디어의 제안, 개선과 혁신을 적극 장려한다.”, “나는 무언가를 함에 있어서 새롭고 다른 방식을 찾는 편이다”의 세 문항이었다. 위험감수성은 “나는 의미 있거나 흥미로운 일을 만나면 성공 가능성이 불확실하더라도 일단 시도하고 본다.”, “나는 무언가를 함에 있어서 새롭고 다른 방식을 찾는 편이다.”, “나는 안전하지만 수익이 적은 투자보다 조금 위험하더라도 수익이 큰 투자를 선호한다.”의 문항이었다. 진취성의 측정은 “나는 기회를 잡기 위해 적극적으로 행동하는 편이며 실패를 두려워하지 않는다.”, “나는 경쟁적 상황에서도 위축되지 않고 경쟁을 즐기면서 임하는 편이다.”, “나는 더 이상 효과가 없거나 필요하지 않다고 판단되는 일은 과감하게 중단하는 편이다.”는 문항을 사용하였다.

최종적으로 종속변수인 기업가정신은 이들 9개 응답 문항의 평균값으로 측정하였다. Table 2.의 요인분석결과와 같이 기업가정신의 세 가지 구성개념에 관련 문항들이 단일 요인으로 나타났으며, Cronbach- $\alpha$ 는 .884로 확인되어 신뢰도와 타당도가 확보된 것으로 판단된다.

Table 2. Results of Exploratory Factor Analysis and Reliability for Entrepreneurship

Variable		Item	Factor1	Cronbach- $\alpha$
Entrepreneurship	Innovativeness	item 1	.783	.884
		item 2	.772	
		item 3	.762	
	Risk-taking	item 4	.699	
		item 5	.654	
		item 6	.608	
	Proactiveness	item 7	.763	
		item 8	.761	
		item 9	.545	
Eigenvalues after rotation			4.534	
Explanation Variance(cumulative, %)			50.3%	

\* Factor extraction method : Varimax rotation

본 연구의 독립변수인 성별은 남성과 여성을 구분하는 명목척도로 측정되었고 더미변수(남성 ‘1’, 여성 ‘2’)를 생성하여 본 연구의 분석에 사용하였다.

본 연구에서 조절변수로 사용된 각 국가의 문화 차원의 사회적 맥락을 반영하는 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피 수준은 Hofstede Center 공식 웹 사이트에서 제공하는 세부 문화 차원의 공식 지수를 활용하여 측정하였다. 구체적으로 권력거리는 한 나라의 국민이 기관이나 조직 내에 권력이 불평등하게 분배되어 있다고 받아들이는 정도를 의미한다. 개인주의는 개인이 집단 구성원으로서의 활동보다 개인적 활동을 선호하고 개인의 권리를 다른 무엇보다 앞세우는 정도를 의미한다. 남성성은 그 사회가 추구하는 문화적 가치 특성이 전통적 남성의 성향(성취, 권력, 통제 등)을 중시하는 것을 의미한다. 불확실성 회피는 한 나라의 국민이 모호한 비구조적 상태보다 구조적인 상태를 선호하는 정도를 의미한다.

각 국가의 제도적 차원의 사회적 맥락 변수인 성평등 수준의 측정에 있어서는 2006년부터 매년 WEF(World Economic Forum)에서 발표하는 성 격차 지수(GGI: Gender Gap Index)를 사용하였다. GGI 지수는 개별 국가들이 경제적 참여 기회, 교육, 건강, 정치적 권한 부여 등 총 네 가지 핵심 영역에서 제도적으로 제공하는 수

준과 관련된 여성과 남성의 상대적 격차를 비율로 변환하여 제공한다. 본 연구에서는 이들 네 가지 핵심 항목에 대한 평균으로 성평등 수준을 측정하였다.

국가의 제도적 차원의 사회적 맥락 변수인 사회보장 수준은 GETR 자료에서 사회문화를 측정하고 있는 단일 문항을 사용하였으며, 구체적으로는 “귀 국가의 경우, 질병 노령화 실업산업재해 빈곤 등 사회적 위험으로부터 국민을 보호하기 위한 제도적 장치가 잘 구축되어있다고 생각합니까?”의 문항에 대해 각 국가에 속한 개인이 인지하는 정도로 리커트 7점 척도(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

본 연구에서는 통제 변인으로 1수준에서는 연령, 연령자승, 결혼여부, 자녀유무, 학력, 창업교육경험을, 2수준에서는 GDP를 사용하여 이들 효과를 통제하였다.

### 3.3 분석방법

본 연구에서는 주요 가설검증에 앞서 t-test를 통해 기업가정신의 성별 차이를 사전적으로 파악하여, 이의 일반화 가능성을 점검한다. 이를 바탕으로 본 연구는 위계적 선형 모델(hierarchical linear model, HLM) 분석을 통해 설정된 가설의 검증을 시도하였다. 본 연구의 분석 자료는 국가 내 개인들이 내재된 2개 수준의 다층 자료로 구성되어 있다. 분석에 있어서 다층 구조를 고려하지 않을 경우, 맥락효과가 무시될 수 있다는 문제점과  $R^2$ 에 대한 F값이 과대 추정될 수 있다는 문제점이 존재하며, 또한 수준별 분석을 하지 않았을 때 발생할 수 있는 생태학적 오류(ecological fallacy)와 원자적 오류(atomistic fallacy)가 발생할 수 있다[43]. 따라서 이와 같은 문제의 극복을 위해 본 연구에서는 다층 구조 분석에 적합한 위계적 선형 분석을 사용하였다.

가설검증을 위해 1수준(개인수준) 독립변인으로 성별이 투입되었고, 연령, 연령자승, 결혼여부, 자녀유무, 학력 등이 통제변수로 투입하였다. 또한 종속변인으로 기업가정신이 투입되었으며, 범주형 변수는 모두 더미 변수로 변환하여 투입하였다. 2수준(국가수준)에는 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성회피, 성평등, 사회보장 등 국가 수준의 변인이 2수준 조절변인으로 투입되었다. 자료 중심화는 더미변수의 경우 중심화 하지 않았고, 1 및 2수준 변인에 대해서는 전체 평균 중심화를 사용하였다[44].

## 4. 분석결과

우선, 본 연구 분석에 앞서 성별에 따라 기업가정신에 차이가 존재한다는 선행연구들의 전통적인 관점이 일반화 가능한지 여부를 사전적으로 파악하였다. 구체적으로는 글로벌 20개 국가 전체 표본 및 개별 국가 표본을 대상으로 성별 간 기업가정신의 평균차이 검증을 위해 t-test를 실시하였다.

사전조사 검증결과는 다음의 Table 3.에 제시되어 있다. 분석결과, 글로벌 20개 국가의 전체 표본에서는 남성(평균=4.87, 표준편차=1.03)이 여성(평균=4.93, 표준편차=1.05)보다 기업가정신이 통계적으로 유의하게 높은

Table 3. Difference of Means in Entrepreneurship between Female and Male (t-test)

Entrepreneurship		N	Mean	Std	Mean Difference	t
Global Total	Female	19,053	4.87	1.03	-.061	-5.872**
	Male	21,302	4.93	1.05		
Korea	Female	953	4.16	.85	-.21	-5.53***
	Male	1047	4.38	.88		
Japan	Female	992	3.51	1.02	-.34	-7.47***
	Male	1008	3.85	1.01		
China	Female	957	5.09	.90	.01	.321
	Male	1100	5.07	.89		
India	Female	824	5.14	1.17	.06	1.06
	Male	1176	5.07	1.37		
Indonesia	Female	868	5.33	.75	-.17	-4.97***
	Male	1132	5.50	.78		
Singapore	Female	988	4.82	.87	-.13	-3.32***
	Male	1080	4.95	.95		
UK	Female	985	4.70	.95	-.08	-1.88
	Male	1052	4.78	.91		
Germany	Female	986	4.55	.98	-.09	-2.11*
	Male	1036	4.64	.98		
Russia	Female	998	4.89	.89	.08	1.95
	Male	1013	4.81	1.00		
Denmark	Female	983	4.45	.83	.05	1.25
	Male	1017	4.40	.92		
Finland	Female	954	4.45	.92	.07	1.78
	Male	1067	4.37	.96		
Turkey	Female	994	5.32	.91	.12	2.71*
	Male	1027	5.21	1.00		
UAE	Female	694	5.17	.96	.03	.60
	Male	1306	5.14	.96		
Israel	Female	984	4.77	.89	-.09	-2.13*
	Male	1016	4.86	.99		
South Africa	Female	995	5.37	.82	-.06	-1.61
	Male	1033	5.43	.86		
Egypt	Female	944	5.61	.84	.11	2.62*
	Male	1110	5.50	.97		
US	Female	952	5.05	.95	-.11	-2.55*
	Male	1048	5.16	.98		
Brazil	Female	1022	5.17	.99	-0.01	-.189
	Male	978	5.18	.99		
Chile	Female	984	5.27	.75	-.04	-1.28
	Male	1019	5.31	.76		
Australia	Female	996	4.79	.89	-.05	-1.26
	Male	1037	4.84	.93		

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



것으로 나타났다( $p < .001$ ). 그러나 각 국가별로 성별 간 기업가정신의 평균차이 검증한 t-test 분석결과, 한국, 일본, 인도네시아, 싱가포르, 독일, 터키, 이스라엘, 이집트, 미국 등 일부 국가에서만 성별 간 기업가정신 평균차이가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 그 외 다수 국가에서는 기업가정신의 성별차이가 유의하지 않게 나타났을 뿐만 아니라, 터키 및 이집트와 같은 국가의 경우에는 오히려 남성에 비해 여성의 기업가정신 수준이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

전체 국가 표본 대상의 단편적 분석 결과에서는 기업가정신에 있어서 성별 차이가 발견되었으나, 개별 국가마다 결과가 각기 상이하게 나타난 사전조사 결과는 기업가정신의 성별 차이를 단순히 일반화할 수 없다는 것을 시사하고 있다. 즉, 기업가정신에 있어서 성별은 단순히 직접적이고 독립적인 영향을 미치는 것이 아닐 수 있으며, 성별 및 기업가정신 간 관계에 있어서는 각 성별(남성 또는 여성)이 처한 사회적 맥락요인의 조절적 영향이 작용할 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

이와 같은 사전분석 결과를 바탕으로 기업가정신의 성별 차이에 대한 국가 수준에서의 사회적 맥락요인의 조

절효과를 검증하기 위해 위계적 선형 모델 분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 변수인 사회적 맥락요인인 문화 및 제도와 기업가정신 평균값의 국가별 정보에 제시되어 있다. 또한 본 분석에 사용된 변수들의 기술 통계량은 다음의 Table 5.와 같다.

Table 5. Descriptive Statistics

LEVEL-1 (N=40,355)				
Variable	Mean	Std	Min	Max
Gender	0.53	0.50	0	1
Age	3.32	1.28	1	6
Marriage	0.54	0.50	0	1
Children	0.47	0.50	0	1
Education Level	4.16	1.08	1	6
Entrepreneurial Education	1.07	1.30	.00	4.00
Entrepreneurship	4.90	1.04	1	7
LEVEL-2 (N=20)				
Variable	Mean	Std	Min	Max
Power Distance	56.65	23.27	13	93
Individualism	47.3	25.63	14	91
Masculinity	50.5	17.58	16	95
Uncertainty Avoidance	60.7	25.37	8	95
Gender Equality	70.0	6.00	61	85
Social Security	3.82	0.35	3.23	4.43
GDP	27183.4	20282.0	1582.0	56328.0

Table 4. Mean Values of Key Variables by Country

Country	Culture				Institutions		Entrepreneurship
	P	I	M	U	G	S	
Korea	60	18	39	85	65	3.52	4.28
Japan	54	46	95	92	66	3.63	3.68
China	80	20	66	30	68	3.87	5.08
India	77	48	56	40	68	3.96	5.10
Indonesia	78	14	46	48	68	3.86	5.43
Singapore	74	20	48	8	71	4.26	4.89
UK	35	89	66	35	75	4.24	4.74
Germany	35	67	66	65	77	4.07	4.60
Russia	93	39	36	95	69	3.56	4.85
Denmark	18	74	16	23	75	3.84	4.43
Finland	33	63	26	59	85	4.43	4.41
Turkey	66	37	45	85	62	3.81	5.27
UAE	90	25	50	80	64	3.85	5.15
Israel	13	54	47	81	72	4.30	4.82
South Africa	49	65	63	49	76	3.85	5.40
Egypt	70	25	45	80	61	3.31	5.55
US	40	91	62	46	72	3.39	5.11
Brazil	69	38	49	76	69	4.08	5.17
Chile	63	23	28	86	70	3.42	5.29
Australia	36	90	61	51	72	3.23	4.82

※ P: Power Distance; I: Individualism; M: Masculinity; U: Uncertainty Avoidance; G: Gender Equality; S: Social Security

위계적 선형 모형(다층모형)을 활용해 가설을 검증할 경우, 가설검증에 앞서 독립변수가 투입되지 않은 기초모형(null model)을 통해 분산을 추정하게 된다[44]. 기업가정신에 영향을 미치는 개인수준, 국가 수준 변량, 그리고 기업가정신에 총 분산 중 국가 간 차이로 설명되는 분산 비율인 ICC(intraclass correlation coefficient, ICC)를 통해 설명량을 파악할 수 있다. Table 6.의 분석결과에 따르면, 기업가정신에 대한 기초모형의 ICC는 .190로 약 19%를 국가 간 차이로 설명할 수 있는 것으로 확인되었다( $ICC = \tau_{00} / (\sigma^2 + \tau_{00}) = 0.208 / (0.885 + 0.208) = 0.190$ ). 이러한 결과는 개인의 기업가정신은 개인만이 아닌 국가와 같은 고차원 수준에 의해 함께 설명될 수 있음을 의미한다.

Table 6. Unconditional Means Model

Fixed effect	Coefficient	SE	t
Intercept	4.903	.102	48.021***
Random effect	SD	Variance	Chi-square
LEVEL-2	.456	.208	9004.469***
LEVEL-1	.940	.885	

\*\*\* p<.001

성별이 기업가정신에 미치는 영향에 대한 무선절편 (random intercept) 기술키 모형 분석결과는 다음의 Table 7.과 같다. 1수준(개인수준) 및 2수준(국가수준) 변수를 모두 투입한 분석결과, 국가 간 분산이 ICC에 따르면 19%에서 16.3%로 감소하였으나, 여전히 통계적으로 유의하였다. 우선적으로 기업가정신에 대한 통제변수의 영향력을 검토하면 연령, 결혼유무, 자녀유무, 학력, 창업교육의 효과는 통계적으로 유의하지 않았으며, 연령 상승만이 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 가지는 것으로 확인되었다. 또한 본 연구의 주요 변수들 간 관계를 검토하면, 성별과 사회적 맥락 변수인 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피, 성평등, 사회보장 변수의 독립적인 영향력은 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p<.05).

다음으로 본 연구에서 설정된 가설 1~6의 검증과 관련하여 성별-기업가정신 간 관계에 있어 사회적 맥락 변

수인 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피, 성평등, 사회보장 변수들의 조절효과를 확인한 결과는 다음과 같다. 구체적으로는 성별과 권력거리의 상호작용(B=.003, p<.001), 성별과 개인주의의 상호작용(B=-.001, p<.05), 성별과 불확실성회피 수준의 상호작용(B=-.003, p<.001), 성별과 성평등의 상호작용(B=.893, p<.01), 그리고 성별과 사회보장의 상호작용(B=-.149, p<.001) 변수들의 기업가정신에 대한 영향력이 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 다만 성별과 남성성의 상호작용은 유의하지 않은 것으로 나타나(B=.000, p=.588) 설정된 가설 2는 기각되었으나, 나머지 모든 가설들(가설 1, 2, 4, 5, 6)이 지지되어 본 연구에서 예측한 바를 전반적으로 확인하는 결과가 도출되었다.

이상의 성별-사회적 맥락-기업가정신 간 관계에 대한 분석결과를 Fig. 2.와 같이 기술키분석으로 도식화하였으며, 이와 함께 Table 4.에 제시된 국가별 사회적 맥락 점수를 참조하여 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 권력거리가 먼 사회적 맥락의 국가(러시아, UAE, 중국 등)가 짧은 국가(이스라엘, 덴마크, 핀란드 등)에서보다 기업가정신의 성별차이가 더 큰 것으로 나타났다. 둘째, 개인주의 국가(미국, 호주, 영국 등)에서는 여성의 기업가정신 수준이 남성보다 더욱 높아지는 경향으로 집단주의 국가(인도네시아, 한국, 중국 등)의 국가보

Table 7. Results of Hierarchical Linear Modeling Analysis on Entrepreneurship

Fixed effect		Coef.	SE	t	Coef.	SE	t	Coef.	SE	t
	Intercept	4.909	.103	47.510***	4.909	.095	51.557***	4.903	.093	52.803***
Level-1	Gender	-.003	.009	-.287	-.003	.009	-.288	-.003	.009	-.282
	Age	-.001	.004	-.283	-.001	.004	-.260	-.002	.004	-.409
	Age <sup>2</sup>	-.003	.001	-6.603***	-.003	.001	-6.583***	-.004	.001	-6.764***
	Marriage	.005	.019	.284	.005	.019	.284	.002	.019	.080
	Children	-.004	.019	-.225	-.004	.019	-.235	-.001	.019	-.057
	Education Level	-.001	.005	-.261	-.001	.005	-.263	-.001	.005	-.232
	Entrepreneurship Education	-.003	.005	-.532	-.003	.005	-.543	-.003	.005	-.681
Level-2	GDP				.000	.000	-2.022	.000	.000	-2.010
	Power Distance				.005	.007	.751	.004	.007	.564
	Individualism				.007	.007	1.029	.008	.007	1.130
	Masculinity				-.008	.006	-1.345	-.008	.006	-1.317
	Uncertainty Avoidance				-.006	.004	-1.403	-.004	.004	-.999
	Gender Equality				-2.302	3.105	-.741	-2.747	3.111	-.883
Interaction	Social Ecurity				-.038	.364	-.103	.038	.365	.104
	Gender × Power Distance							.003	.001	3.770***
	Gender × Individualism							-.001	.001	-1.964*
	Gender × Masculinity							.000	.001	-.541
	Gender × Uncertainty Avoidance							-.003	.000	-7.831***
	Gender × Gender Equality							.893	.314	2.844***
	Gender × Social Ecurity							-.149	.037	-4.045***
Random effect		SD	Variance	Chi-square	SD	Variance	Chi-square	SD	Variance	Chi-square
	LEVEL-2	.451	.204	8823.785	.415	.172	4703.924	.414	.171	4704.356
	LEVEL-1	.940	.883	***	.940	.884	***	.939	.881	***

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

다 기업가정신 성별 차이가 크게 나타났다. 셋째, 기업가정신에 대한 성별 차이에 있어 남성성 문화 수준에 따른 기울기 경향성의 차이가 나타나지 않았으나, 여성성 국가(덴마크, 핀란드 등)는 남성성 국가(일본, 독일, 영국 등)보다 남녀 모두의 기업가정신 수준이 높은 경향이 관찰되었다. 넷째, 불확실성과 모호한 상태를 감내하는 불확실성 회피 성향의 국가(싱가포르, 덴마크, 중국 등)에 대

국가(이집트, 터키, UAE)가 성평등이 수준이 높은 국가(핀란드, 독일, 남아공 등)에 비해 기업가정신 수준이 높게 나타나는 가운데 성별 간 기업가정신의 차이는 성평등한 국가에서 좀 더 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 사회보장 수준이 높은 국가(핀란드, 이스라엘, 싱가포르 등)가 낮은 국가(호주, 이집트, 미국 등)에서 보다 남녀 모두의 기업가정신이 높은 경향을 보였으나, 성별 간 기업가정신 차이는 사회보장 수준이 높은 국가에서 좀 더 큰 것으로 나타났다.

이와 같은 분석결과를 종합하면, 성별은 전반적으로 사회적 맥락과 상호작용하여 기업가정신 수준을 결정하는 것으로 나타나, 성별-기업가정신 간 관계에서 사회적 맥락의 조절적 영향력이 확인되었다. 이는 성별 간 기업가정신 차이가 단순히 일반화될 수 없으며, 사회적 맥락에 따라 다르게 나타날 수 있음을 의미하는 결과이다.

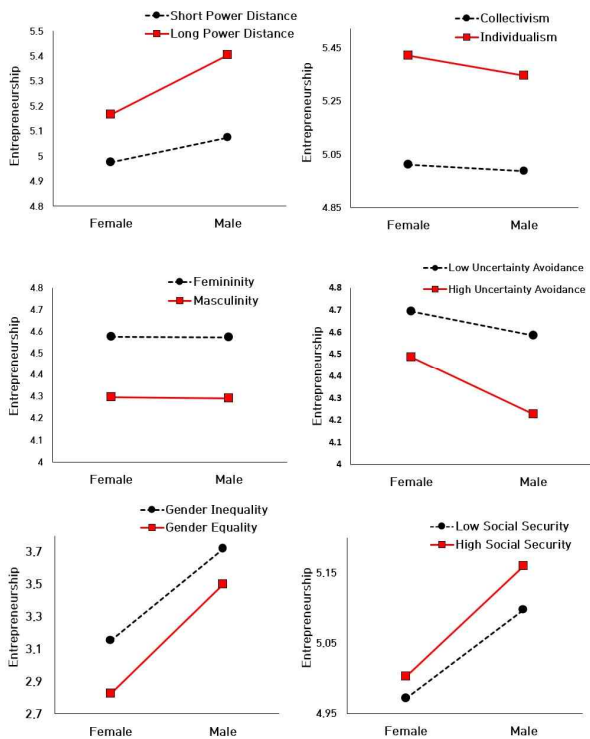


Fig. 2. Interaction plot

Table 8. Results of a Hypothesis Testing

Hypothesis		Results
H 1	Moderating effect of <b>power distance</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	accept
H 2	Moderating effect of <b>individualism</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	accept
H 3	Moderating effect of <b>masculinity</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	reject
H 4	Moderating effect of <b>uncertainty avoidance</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	accept
H 5	Moderating effect of <b>gender equality</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	accept
H 6	Moderating effect of <b>social security</b> on the relationship between gender and entrepreneurship	accept

비하여 불확실성 감수 성향의 국가(러시아, 일본, 칠레 등)에서는 남성의 기업가정신이 상대적으로 낮아지는 경향으로 기업가정신의 성별 간 차이가 더 큰 것으로 확인되었다. 다섯째, 전반적으로 성평등 수준이 낮은 불평등

## 5. 결론

본 연구는 글로벌 20개 국가들을 대상으로 남녀가 처해 있는 사회적 맥락(문화 및 제도)을 반영함으로써 기업가정신에 있어서 성별 차이가 어떻게 발생하는지를 규명하고자 하였다. 이에 국가별 사회적 맥락 차이를 반영하는 구체적 변수로 Hofstede의 국가 문화가치 차원 요인인 권력거리, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피 변수와 함께 제도적 요인인 성평등, 사회보장의 변수들을 사용하여 성별과 기업가정신 간 관계에서 이들 사회적 맥락 변수들의 조절적 영향력을 분석하였다.

본 연구의 분석결과에 따르면 성별-기업가정신 관계에 있어 권력거리, 불확실성회피, 개인주의, 성평등, 사회보장제도의 조절효과가 검증되었다. 다만 남성성 변수의 조절효과는 유의하지 않았다. 즉, 기업가정신의 성별 차이는 국가 수준의 문화 및 제도적 측면을 포괄하는 전반적인 사회적 맥락 차이에 따라 각기 다르게 나타날 수 있음이 확인되었다.

본 연구는 다음과 같은 이론적 공헌 및 정책적 시사점을 제공한다.

첫째, 본 연구는 기업가정신 관련 연구 분야에 있어서 막연하게 가정되어 왔던 기업가정신에서의 성별 차이(남성이 여성보다 기업가정신 수준이 높게 나타날 것이라는 전제)가 단순히 일반화할 수 없다는 차별적 시각을 통해 이론적 공헌을 제공한다. 기존 선행연구들은 성별을 기업가정신에 직접적인 영향을 미치는 요인 중 하나로서

인식함으로써, 성별을 독립변수 또는 통제변수의 역할로 활용하여 왔다[45-48]. 이와는 달리 본 연구결과는 기업가정신의 성별 차이가 남녀의 각 성별에 내재된 특성 자체에 따르는 것이 아닌 거시적인 차원의 사회적 맥락 특성이 중첩되어 나타난다는 차별적 발견을 제시하였다.

둘째, 본 연구는 여성의 기업가정신과 경제활동참여를 촉진하기 위한 정책적 방향을 시사한다. 여성의 기업가정신을 제고하기 위한 정책방안은 단순히 ‘성차별’ 극복의 논의가 아닌 ‘인적자원 저활용’ 극복의 관점으로 접근하여야 한다[26]. 오늘날 한국은 사회적 맥락은 여전히 여성의 경력 단절 문제를 해결하지 못하고 있는 상황이다[49]. 최근 한국에서는 여성의 승진 기회를 제한하는 ‘유리 천장(glass ceiling)’ 문제를 극복하여 단기간에 여성 성공 모델을 배출을 모색하는 정책적 접근이 시도되고 있다[50]. 그러나 더 중요한 것은 소수의 성공이 아닌 다수 여성들이 성역할 고정관념에 제약되지 않고 경제활동 참여 기회를 동등하게 부여받을 수 있는 사회적 분위기를 형성이 필요하다. 본 연구결과는 여성의 경력단절을 극복하고 기업가적 행동성향을 발산시킬 수 있도록 하는 사회문화적 차원의 제도 및 정책 마련이 필요함을 시사한다.

본 연구는 다음의 한계점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언 사항을 가진다. 첫째, 본 연구는 사회적 맥락 요인으로 국가 문화가치 차원 및 제도적 변수에 주목하였다. 그러나 이외에도 성별-기업가정신 간 관계 또는 여성의 기업가정신에 영향을 미칠 수 있는 다양한 사회적 맥락 요인이 존재할 수 있다. 따라서 후속 연구들에 있어서는 본 연구에서 다루지 못한 사회적 맥락 변인들의 영향 규명을 시도하는 한편, 한국적 맥락을 반영할 수 있는 적합한 변수들을 탐색하고 적용하는 연구결과의 축적이 요구된다. 둘째, 본 연구에서 사용된 글로벌 20개국 대상 연구자료는 GETR의 마지막 조사가 시행된 특정연도만을 반영한 횡단적 분석이 이루어졌다. 후속 연구에 있어서는 연구대상의 인구통계학적 정보의 변화에 따른 기업가정신 수준 변화를 반영할 수 있는 패널 데이터의 구축을 통한 종단적 분석이 이루어질 필요가 있다.

## REFERENCES

- [1] Statistics Korea. (2019). *2018 Annual Report on The Economically Active Population Survey*. Daejeon: Statistics Korea.
- [2] A. De Bruin, C. G. Brush & F. Welter. (2006). Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 585-593. DOI : 10.1111/j.1540-6520.2006.00137.x
- [3] Science & Technology Policy Institute. (2018). *In-depth Study of 2018 Entrepreneurship Survey*. Seoul: Korea Entrepreneurship Foundation.
- [4] P. Arenius & M. Minniti. (2005). Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233-247. DOI : 10.1007/s11187-005-1984-x
- [5] G. Segal, D. Borgia & J. Schoenfeld. (2005). The Motivation to Become an Entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 11(1), 42-57. DOI : 10.1108/13552550510580834
- [6] Y. Zhang, G. Duysters & M. Cloodt. (2014). The Role of Entrepreneurship Education as a Predictor of University Students' Entrepreneurial Intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(3), 623-641. DOI : 10.1007/s11365-012-0246-z
- [7] S. J. Kwon. (2018). Building a Theory of Korean Venture Growth from Cases: Opportunity Pursuit Mechanism driven by Entrepreneurship, Industrial Environment, and Government Policy. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 13(3), 140-167. DOI : 10.24878/tkes.2018.13.3.140
- [8] Y. H. Kim & T. Y. Yang. (2013). Researching Entrepreneurship over the Last Decade : A Challenge for the 21st Century. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 35(3), 347-376. UCI : G704-SER000001590.2013.35.3.009
- [9] J. C. Hayton, G. George & S. A. Zahra. (2002). National Culture and Entrepreneurship: A Review of Behavioral Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 33-52. DOI : 10.1177/104225870202600403
- [10] Ahl, H. (2002). The Construction of the Female Entrepreneur as the Other. In Czarniawska-Joerges, B., B. Czarniawska, and H. Höpfl(Eds.). *Casting the Other: The Production and Maintenance of Inequalities in Work Organizations*, Psychology Press. 52-67. DOI : 10.4324/9780203994221
- [11] S. G. Walter & D. Dohse. (2012). Why Mode and Regional Context Matter for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10), 807-835. DOI : 10.1080/08985626.2012.721009
- [12] H. Ahl. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621. DOI : 10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x
- [13] L. De Vita, M. Mari & S. Poggesi. (2014). Women

- Entrepreneurs in and from Developing Countries: Evidences from the Literature. *European Management Journal*, 32(3), 451–460.  
DOI : 10.1016/j.emj.2013.07.009
- [14] S. A. Zahra & M. Wright. (2011). Entrepreneurship's Next Act. *Academy of Management Perspectives*, 25(4), 67–83.  
DOI : 10.5465/amp.2010.0149
- [15] J. B. Park, H. K. Joo & H. b. Yang. (2009). Cultivating the Entrepreneurship in Korea Based on the Analysis of Survey on Entrepreneurial Phenomena. *The Journal of Business Education*, 23(2), 145–164.  
UCI : G704–001402.2009.23.2.005
- [16] P. M. Kreiser, L. D. Marino & K. M. Weaver. (2002). Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Scale: A Multi-Country Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 71–92.  
DOI : 10.1177/104225870202600405
- [17] D. Miller. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770–792.  
DOI : 10.1287/mnsc.29.7.770
- [18] J. G. Covin & D. P. Slevin. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75–87.  
DOI : 10.1002/smj.4250100107
- [19] G. T. Lumpkin & G. G. Dess. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.  
DOI : 10.5465/amr.1996.9602161568
- [20] H. H. Stevenson & J. C. Jarillo. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11, 17–27.  
DOI : 10.3846/1648715x.2007.9637558
- [21] H. Ahl & T. Nelson. (2010). Moving Forward: Institutional Perspectives on Gender and Entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 5–9.  
DOI : 10.1108/17566261011044259
- [22] S. Birley. (1989). Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different? *Journal of Small Business Management*, 27(1), 32–35.
- [23] C. G. Brush. (1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, A New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5–30.  
DOI : 10.1177/104225879201600401
- [24] T. Bates, W. E. Jackson III & J. H. Johnson Jr. (2007). Advancing Research on Minority Entrepreneurship. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 613(1), 10–17.  
DOI : 10.1177/0002716207303405
- [25] P. Goyal & V. Yadav. (2014). To Be or Not to Be a Woman Entrepreneur in a Developing Country. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 2(2), 68–78.
- [26] S. Choo & H. Kong. (2019). The Effects of Gender and Childbirth on Entrepreneurship: Implications for the Activation of Female Entrepreneurship. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 14(5), 93–104.  
DOI : 10.16972/apjbve.14.5.201910.93
- [27] B. McSweeney. (2002). The Essentials of Scholarship: A Reply to Geert Hofstede. *Human relations*, 55(11), 1363–1372.  
DOI : 10.1177/00187267025511005
- [28] R. S. Shinnar, O. Giacomini & F. Janssen. (2012). Entrepreneurial Perceptions and Intentions: The Role of Gender and Culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 465–493.  
DOI : 10.1111/j.1540–6520.2012.00509.x
- [29] R. Shneor, S. Metin Camgöz & P. Bayhan Karapinar. (2013). The Interaction between Culture and Sex in the Formation of Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(9–10), 781–803.  
DOI : 10.1080/08985626.2013.862973
- [30] G. Hofstede. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.  
DOI : 10.1080/00208825.1980.11656300
- [31] G. Hofstede. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage publications.
- [32] G. Hofstede & R. R. McCrae. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52–88.  
DOI : 10.1177/1069397103259443
- [33] L. W. Busenitz & C.–M. Lau. (1996). A Cross-cultural Cognitive Model of New Venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(4), 25–40.  
DOI : 10.1177/104225879602000403
- [34] R. K. Mitchell, B. Smith, K. W. Seawright & E. A. Morse. (2000). Cross-cultural Cognitions and the Venture Creation Decision. *Academy of Management Journal*, 43(5), 974–993.  
DOI : 10.2307/1556422
- [35] G. Hofstede, G. J. Hofstede & M. Minkov. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. (Vol. 2): Citeseer.
- [36] G. Hofstede. (1998). Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts. *Organization studies*, 19(3), 477–493.  
DOI : 10.1177/017084069801900305
- [37] V. K. Gupta, D. B. Turban, S. A. Wasti & A. Sikdar. (2009). The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*,

- 33(2), 397-417.  
DOI : 10.1111/j.1540-6520.2009.00296.x
- [38] D. Kanze, L. Huang, M. A. Conley & E. T. Higgins. (2018). We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding. *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614.  
DOI : 10.5465/amj.2016.1215
- [39] R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman & V. Gupta. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage publications.
- [40] T. J. Bae, S. Qian, C. Miao & J. O. Fiet. (2014). The Relationship between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-analytic Review. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 217-254.  
DOI : 10.1111/etap.12095
- [41] L. Borghans, J. J. Heckman, B. H. Golsteyn & H. Meijers. (2009). Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 649-658.  
DOI : 10.1162/JEEA.2009.7.2-3.649
- [42] F. M. Fossen. (2012). Gender Differences in Entrepreneurial Choice and Risk Aversion—a decomposition Based on a Microeconomic Model. *Applied Economics*, 44(14), 1795-1812.  
DOI : 10.1080/00036846.2011.554377
- [43] S. W. Raudenbush & A. S. Bryk. (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods (Vol. 1)*. Sage.
- [44] D. A. Hofmann, M. A. Griffin & M. B. Gavin. (2000). The Application of Hierarchical Linear Modeling to Organizational Research. In Klein, K. J. and Kozlowski, S. W. J. (Eds.). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions* (pp. 467-511). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- [45] P. Koellinger, M. Minniti & C. Schade. (2013). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.  
DOI : 10.1111/j.1468-0084.2011.00689.x
- [46] R. S. Shinnar, D. K. Hsu & B. C. Powell. (2014). Self-efficacy, Entrepreneurial Intentions, and Gender: Assessing the Impact of Entrepreneurship Education Longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 561-570.  
DOI : 10.1016/j.ijme.2014.09.005
- [47] A. Wieland, M. Kimmelmeir & B. McKelvey. (2016). The Gender Congruence Bias in Entrepreneurship. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2016.  
DOI : 10.5465/ambpp.2016.14183abstract
- [48] S. Choo & H. Kong. (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.  
DOI : 10.24878/tkes.2019.14.2.104
- [49] H. K. Kwon & M. G. Ahn. (2021). The Effect of Firm Characteristics on the Female Employment Ratio. *Journal of Digital Convergence*, 19(1), 177-186.  
DOI : 10.14400/JDC.2021.19.1.177
- [50] K. D. Suh. (2016). The Effect of Glass Ceiling Induced Factors and Perception on Job Commitment: Focusing on the Comparison between Local Medical Practitioners and Private Medical Practitioners. *Journal of Digital Convergence*, 14(11), 225-232.  
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.11.225

추 승 엽 (Seungyoun Choo)

[정회원]



- 2001년 2월 : 중앙대학교 경영학부(경영학사)
- 2004년 8월 : 중앙대학교 경영학과(경영학석사)
- 2013년 8월 : 중앙대학교 경영학과(경영학박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 교양

학부 조교수

- 관심분야 : 전략경영, 벤처경영, 기업가정신, 문화산업경영
- E-Mail : schoo@kgu.ac.kr