

조직문화가 여성기업가정신에 미치는 영향에 관한 연구: 경력개발행동의 조절효과를 중심으로

안혜성 (명지대학교 경영대학 국제통상학과 조교수)*

오혜미 (세종대학교 경영학부 조교수)**

국문 요약

최근 들어 여성 특유의 여성기업가정신(female entrepreneurship)이라는 개념이 주목받기 시작하였다. 그러나 기존 문헌은 여성이 창업한 기업 혹은 여성창업가 중심으로 연구가 주로 이루어지는 데 그쳤고 무엇보다 여성의 전반적인 수준의 여성기업가정신의 선행요인에 대한 이해가 부족하다. 이에 따라 본 연구에서는 기업차원에서의 조직문화가 여성기업가정신에 미치는 영향에 관하여 살펴보고자 한다. 구체적으로, 조직문화의 특성 중에서 수평 정도에 주목하여 수평적인 조직문화가 여성기업가정신을 증대시키는지 연구하였다. 나아가 수평적인 조직문화에 있는 여성 조직구성원이 개인 차원에서 설정된 경력목표를 달성하기 위해서 취하는 경력관리 관련 행동에 적극적인 경우, 수평적인 조직문화가 여성기업가정신에 미치는 긍정적인 효과가 강화되는지 살펴보았다.

제시된 연구모형의 검증은 한국여성정책연구원에서 조사한 한국여성관리자패널조사(Korea Women Manager Panel: KWMP)의 2022년 3차 조사 데이터를 활용하였다. 가설검증 결과에 따르면 모든 가설은 지지되었다. 따라서, 수평적인 조직문화를 가진 기업일수록 여성기업가정신이 증대되는 긍정적인 효과가 있다. 나아가 경력개발행동에 적극적인 여성일수록, 기업의 조직문화의 수평 정도와 여성기업가정신 간의 정(+)의 관계는 강화되었다. 이런 결과를 토대로 전반적인 수준의 여성기업가정신을 증대시킬 수 있는 선행요인에 대해서 시사점을 제공하고 있다.

핵심주제어: 여성기업가정신, 조직문화, 경력개발행동, 한국여성관리자패널조사

I. 서론

최근 들어 기업을 둘러싼 외부환경의 변화는 더욱 급격해지고 예측이 어려워지는 가운데 여성들의 학력과 사회적 지위가 높아지면서 남성과 동등한 주체로서의 경제활동도 점차 증가하고 있다(Poggesi et al., 2016). 이로 인해 조직 내에서 능력 있는 여성들의 지위가 상승하면서 조직 내 여성의 역할이 커지고 있다(Verheul et al., 2006). 여성이 가진 섬세성, 감수성, 직관력 등과 같은 강점을 통해 불확실한 환경에 능동적으로 대처하고 새롭게 도래되고 있는 지식경제사회에서 국가 경제발전의 지속성에도 기여하고 있다(박철우, 2016; Henry et al., 2016).

이렇게 여성의 경제활동 참여가 양적인 성장을 이뤄내면서 동시에 여성 특유의 기업가정신인 여성기업가정신(female entrepreneurship)이라는 개념이 주목받기 시작하였다(Brush, 1992; De Bruin et al., 2006; De Vita et al., 2014). 그 이유는 여성기업가정신은 다양한 긍정적인 효과로 이어지기 때문이다. 우선, 여성기업가정신이 높은 여성일수록 자기 주도적으

로 기회를 발견하고 실행하고자 하기 때문에(Bygrave, 1995)

경제활동을 하는 여성인구의 증가가 가능하다(Poggesi et al., 2016). 또한 여성기업가정신이 증가하면 단순히 남녀차별이 해소되고 gender diversity만 높아지는 것이 아니라, 상품, 생산 공정, 조직의 형태 및 목표시장 등 경제 전반에 걸쳐 다양한 요소에서의 다양성으로 이어진다(Verheul et al., 2006). 이를 통해 경제성장률을 높이고 고용창출 효과도 동시에 발생한다. 여성기업가정신을 갖춘 여성 인력은 일반적으로 남성과 비교했을 때 경제적인 목표보다는 사회적 목표를 중시하는 경향이 있기 때문에 여성기업가정신의 증진은 경제발전 등을 통해 여성이 속한 사회에 장기적으로 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높다(Hanson, 2009; Jennings & Brush, 2013).

이때 여성기업가정신이라는 개념은 새로운 기회를 인지 및 포착하고 외부환경의 변화에 창의적이고 혁신적으로 대응하는 힘으로 정의되는 기업가정신(entrepreneurship)에서 파생되었다(Drucker, 1985; Schumpeter, 1934). 그러나 여성기업가정신이라는 개념은 여기서 나아가 여성의 기업가정신이 발휘되기 위해서는 남성과는 다른 유형의 장벽에 직면하거나 보다 높

* 주저자, 명지대학교 경영대학 국제통상학과 조교수, hsahn@mju.ac.kr

** 교신저자, 세종대학교 경영학부 조교수, hyemioh@sejong.ac.kr

· 투고일: 2024-03-09 · 1차 수정일: 2024-04-07 · 2차 수정일: 2024-04-20 · 게재확정일: 2024-04-22

은 수준의 어려움을 겪을 가능성이 높다는 점에 주목하고 있다. 그렇기 때문에 성별의 구분 없이 일반적인 기업가정신을 종합적으로 연구하게 되면 여성의 기업가정신을 증진시키는 요인에 대한 이해가 부족해질 것이다(Hurley, 1991).

나아가 성별은 단순히 기업가정신의 수준을 결정짓는 하나의 선행요인으로만 인식될 수 있다(추승엽·공혜원, 2019a). 따라서 여성인력이 지닌 기업가정신에 집중하여 연구가 진행되기 시작하면서 여성기업가정신을 다루는 독립적인 연구흐름이 발전하기 시작하였다(De Bruin et al., 2006; Meyer, 2018).

이처럼 여성기업가정신의 중요성이 강조되기 시작했지만 기존 문헌에서는 여전히 다음과 같은 한계점이 존재한다.

첫째, 여성기업가정신에 대한 기존 연구는 여성이 창업한 기업 또는 여성창업가 위주로만 연구가 주로 이루어졌다는 한계점이 있다. 이에 따라 여성기업가정신에 대한 이해는 주로 여성창업가의 특징을 파악하는 데만 그치고 있다. 하지만 여성기업가정신이라는 개념은 실제로 여성창업가뿐만 아니라 여성 인력이 전반적으로 지녀야 하는 중요한 특징이다. 즉 기업을 실제로 창업하고 운영하고 있지 않은 여성이라도 여성기업가정신을 갖추고 속한 기업에 긍정적인 영향을 미치고 성과에 기여할 수 있다. 따라서 단순히 여성창업가만이 지닌 여성기업가정신의 특징을 넘어서서, 경제활동을 하고 있는 여성이 전반적으로 지닌 여성기업가정신에 대한 폭넓은 이해가 연구되어야 할 필요가 있다.

둘째, 구체적으로 어떠한 환경에서 이러한 여성의 전반적인 수준의 여성기업가정신이 발생하고 혹은 증진될 수 있는지에 대한 이해가 부족하다. 여성의 기업가정신은 창업으로만 발현되는 것이 아니라 개인과 조직수준에서 발현되기 때문에, 여성의 기업가정신을 발현시키고 함양시키는 환경적인 선행요인에 대해 탐색할 필요가 있다. 이는 일반적으로 기업가정신을 증진시키는 선행요인이라도 여성기업가정신도 증진시키는 효과가 있는지 살펴보는 것은 의미하기도 한다. 그 이유는 일반적으로 여성은 기업가정신을 발전시키는데 있어서 남성과는 다른 유형의 장벽에 부딪히게 되고 직면하게 되는 기회도 차이가 있기 때문이다(Meyer, 2018). 그렇기 때문에 성별차이로 인한 기업가정신의 차이를 이해하는 것을 넘어서서, 여성기업가정신 자체를 증진시키는 환경적인 선행요인에 대한 더 깊이 있는 탐색이 필요하다.

이에 따라 본 연구에서는 기업차원에서의 수평적인 조직문화가 여성기업가정신을 증진시키는데 기여하는지에 대해서 탐색하고자 한다. 구체적으로 조직문화의 수평 정도에 주목하여 여성기업가정신의 수준에 미치는 영향을 살펴보았다. 특히 본 연구는 일반적으로 남성 중심적이고 위계적인 조직문화를 가진 한국기업에 소속된 여성인력을 표본으로 활용하고 있기 때문에 이러한 관계를 탐색하는 것이 의미 있다. 나아가 여성의 경력개발행동이 조직문화의 수평 정도와 여성기업가정신 간의 관계에 미치는 조절효과에 대해서 살펴보고 있다. 연구가설의 실증적인 검증을 위해서 한국여성정책연구원에서 제공하고 있는 한국여성관리자패널조사(Korea Women Manager

Panel KWMP:)의 2022년도 3차 조사 데이터를 활용하였다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장에서는 여성기업가정신과 조직문화에 대한 선행연구를 소개하여 이론적 배경을 제시한 후, 조직문화의 수평 정도와 여성기업가정신 간의 관계에 대한 연구가설을 제시한다. 나아가 조직문화의 수평 정도가 여성기업가정신에 미치는 긍정적인 영향을 강화시키는 조절변수로 경력개발행동을 소개하고 이에 대한 연구가설을 제시한다. 제3장에서는 가설검증을 위해 사용된 자료와 방법론을 소개하고, 제4장에서는 실증분석에 대한 결과를 제시한다. 마지막으로 제5장에서는 연구의 결론 및 시사점과 더불어 한계점 및 추후 연구방향을 논의하며 마친다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

2.1. 여성기업가정신

기업가정신(entrepreneurship)이라는 개념은 폭넓게 기회를 인지하고 포착하여 창의적이고 혁신적으로 외부환경의 변화에 진취적으로 대응하는 힘이라고 정의된다(Drucker, 1985; Schumpeter, 1934). 이는 반드시 기업을 새롭게 창업하는 창업자에게만 필요한 역량이 아닌, 사회의 모든 구성원이 본질적으로 갖추어야 할 덕목으로 여겨지고 있다(박철우, 2016). 이에 따라 기업가정신 수준이 높은 사회는 경쟁과 혁신이 촉진되어 새로운 일자리가 창출되는 등 경제성장을 이룰 수 있을 뿐만 아니라 성장잠재력 역시 높아진다(Schumpeter, 1942; 이민규·이윤준, 2013). 구체적으로 기업가정신은 다음의 세 가지 핵심요소로 구성된다는 의견이 지배적이다(Covin & Slevin, 1989; Kreiser, et al., 2002; Miller, 1983).

첫째, 혁신성(innovativeness)은 창의적인 아이디어를 활용하여 공정과정을 개선하는 등 기회로 전환하는 특징을 의미한다. 둘째, 진취성(proactiveness)은 불확실성 속에서도 미래에 의미 있을 새로운 기회를 포착하고 이를 활용하기 위해 적극적으로 대처하고 노력하는 행동을 의미한다(Lumpkin & Dess, 1996). 셋째, 위험감수성(risk-taking)은 불확실성이 존재해도 과감히 도전하려는 의지를 의미한다(Sexton & Bowman, 1986).

이처럼 기업가정신은 여러 특징으로 구성되는 다면적인 속성을 지녔기 때문에 이에 대한 다양한 정의가 혼재되어 있다. 하지만 기업가정신은 단순히 특정 개인이 태생적으로 보유하는 자질(trait)이 아니다. 대신, 개인이 기업가정신을 키우기 위해 기울이는 노력에 따라 증대되거나 감소할 수도 있다. 혹은 개인이 직면한 상황적인 특징에 따라서 기업가정신의 수준이 상이해질 수 있다. 따라서, 기업가정신은 개인이 직면하고 있는 특정 상황이나 특정 시점의 영향을 받는 기업가적 지향성의 정도로 이해되어야 한다(추승엽 & 공혜원, 2019b).

즉 동일한 인물이어도 연령, 교육수준, 직업, 결혼여부, 출산 여부 등의 상황적인 변화 및 처한 상황에 따라서 기업가정신의 수준 역시 달라질 수 있음을 의미한다.

최근에 논의되기 시작한 여성기업가정신이라는 개념은 여성 인력이 지닌 기업가정신을 지칭한다. 즉 여성이 갖추고 태어난 자질(trait)이 아닌, 개인의 노력 혹은 환경적인 요인에 따라서 증대되거나 감소할 수 있는 특징이다. 이는 여성인력이 경제활동의 양적인 증가와 더불어 주목받기 시작한 개념으로 노동시장에서 여성인력의 질적인 참여를 높이기 위해서 그 중요성이 인식되기 시작하였다(Meyer, 2018). 그럼에도 불구하고 아직까지의 여성기업가정신을 다루고 있는 대다수의 기존 연구는 일반적으로 여성이 창업한 기업을 중심으로 조사가 이루어지는 경향이 있다(김운선·이일한, 2022; 오혜미 외, 2014, 최탁열·이상석, 2007). 실제로 여성기업가정신에 대한 기존 문헌은 여성창업가의 기업에 대한 특성을 파악하는 기술적(descriptive)인 연구인 경우가 많다(임이숙, 2020). 이러한 접근방식은 여성기업가정신이 단순히 기업을 새롭게 창업하여 경영하는 여성 기업가만이 갖춘 덕목으로 오인될 수 있는 큰 한계점이 있다. 나아가 여성창업가 위주로만 여성기업가정신을 연구하게 되면 기업가정신의 수준 차이를 성별의 차이에서 기인하는 특징으로만 오해할 수 있다(오지선·김영환, 2016; Koellinger, et al., 2013). 예를 들어, 여성창업가를 중심으로 조사된 기존 연구에서는 여성기업가정신을 증대시키는 요인으로 일과 가정의 균형의 추구, 자기만족(self-fulfilment), 자율성 및 독립성에 대한 열망, 시간의 자유로운 이용(Al Matroushi et al., 2020; Bennett & Dann, 2000; Mattis, 2004; Walker & Webster, 2007) 등과 같은 주로 삶의 질과 관련된 동기부여 요인이 중요함을 발견하고 있다. 이는 기업가정신 수준이 높은 남성의 주요 동기부여가 강한 성취욕구라는 연구결과와 상반된다(DeMartino et al., 2006; Sullivan & Meek, 2012).

하지만 여성기업가정신 역시 기업가정신이라는 개념의 본연의 의미와 같은 맥락에서 이해되어야 한다. 즉 여성기업가정신은 여성창업가만이 지닌 특성이 아닌, 위험을 감수하는 혁신적이고 창의적인 태도 및 행위와 관련된 더 폭넓은 개념이다. 이와 같은 맥락에서 여성기업가정신이라는 개념 역시 여성창업가만이 지닌 고유의 태생적인 자질(trait)으로부터 기인된 특징이 아닌, 여성이 직면하는 거시적인 수준의 상황적인 맥락과 함께 고려되어야 할 것이다. 즉 여성기업가정신이라고 해서 단순히 남성이 지닌 기업가정신과 단순 비교해서 이해하는 것은 여성기업가정신에 영향을 미칠 수 있는 상황의 특수성이 간과된다는 한계점이 있다. 그보다는 여성기업가정신 수준에 영향을 미칠 수 있는 여성을 둘러싼 환경적 영향에 대한 이해가 반드시 선행되어야 한다(임이숙, 2020). 따라서 본 연구에서는 여성이 속한 기업의 환경의 중요한 구성요소인 조직문화가 여성기업가정신에 미치는 영향이 무엇인지 살펴보고자 한다.

2.2. 조직문화

조직문화(organizational culture)는 구성원들 사이에서 공통으로 공유하는 규범이나 가치체계(shared values)로 구성원들의 행동양식 및 태도를 결정짓는 데 영향을 미치는 중요한 요소이다(Homburg & Pflesser, 2000; Saffold, 1988). 구성원들은 학습을 통해서 조직문화를 공유하고 계승하는데 그 과정에서 조직마다 고유한 문화가 형성된다(Weber & Tarba, 2012). 그리고 기업마다 상이한 고유의 조직문화는 기업 내에서 발생하는 다양한 상황에서 적합한 행위가 무엇인지 결정 짓는다(Fiol, 1991). 또한 조직문화는 구성원 간의 의사소통 방식에도 영향을 미친다(Simoneaux & Stroud, 2014).

각 조직의 구성원은 조직에 소속되기 전에 이미 형성된 개인적인 특징이 있더라도 조직 내에서 고유하게 형성된 문화의 영향을 받는다. 이는 조직문화에 내재 되어 있는 고유의 가치가 결국에는 구성원의 가치관과 일치(congruence)되는 현상이 일어나기 때문이다. 조직문화는 특히 조직 내에서 어떻게 행동하는 것이 적절한지에 대한 암묵적인 규칙을 결정짓기도 한다. 그렇기 때문에 조직구성원은 조직문화의 특징과 크게 벗어나는 성격의 개인적인 역량을 개발하기는 어려움에 부딪히게 된다. 예를 들어, 위계질서가 중시되는 수직적인 조직문화에 속한 조직구성원이 해당 조직에서 속한 기간이 길어질수록 창의성을 요구하는 혁신성 및 자유로운 의사소통 역량이 강화될 가능성은 적다. 즉 조직구성원이 혁신적이고 의사소통 역량을 강화하기 위해서는 그에 맞는 조직문화에 소속될 필요가 있을 것이다.

따라서 조직 내에서 구성원이 여성기업가정신과 같은 개인적인 수준에서의 혁신적이고 진취적인 역량을 키우기 위해서는 의사소통을 자유롭게 하고 스스로 진취적으로 행동할 수 있는 기회가 존재해야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 조직문화의 다양한 특성 중에서도 수평정도에 집중하고자 한다.

2.3. 수평적 조직문화가 여성기업가정신에 미치는 영향

조직문화의 수평정도는 구성원 간의 상호작용과 의사소통이 얼마나 자유롭게 이루어지고 권위와 위계질서가 조직 내에서 중요시 되는지 여부를 결정짓는다. 수평적인 조직문화에서는 공동체의 목표를 중심으로 구성원들 간의 상호작용과 교류를 중시하고, 지위의 격차나 권위와 같은 위계질서는 중요시하지 않는다(이상완·박상협, 2020). 즉 구성원 간의 지위격차나 위계성 및 권위의 획득보다는 상호작용과 수평적인 교류를 중시한다(Triandis & Gelfand, 1998). 또한 수평적인 조직문화는 구성원의 행동 제약을 최소화시켜 개인의 아이디어를 존중한다. 결과적으로 구성원들 간의 상호작용이 자유롭고 신뢰를 바탕으로 서로 지식이나 정보 및 아이디어를 자발적으로 공유하는 것이 자연스러운 분위기가 형성된다(Chenhall et al., 2011).

이에 따라 수평적인 조직문화에서 지향하는 공동체적 목표는 위계질서 하에서 탑다운(top-down)으로 지시가 내려온 조직목표가 아닌 구성원들 간의 합의에 의해서 자발적으로 형성된 공동체의 목표일 가능성이 높다. 즉 상임자의 일방적인 지시와 같은 외부적인 요인보다는 구성원들의 자유로운 의사소통 과정에서 자발적으로 내적 참여 동기로 형성된 공동체의 목표인 셈이다(이준호·이진규, 2010).

반면에 조직문화가 수직적(hierarchical)인 경우에는 권위와 위계질서가 중시되기 때문에 기본적으로 의사결정이 소수의 상임자에게 집중되고 조직 내에서의 의사소통은 주로 공식적인 수단을 통해 이루어지는 경향이 있다(이준호·이진규, 2010). 따라서 조직문화일 때와 비교했을 때 구성원들 간에 신뢰가 상대적으로 쌓이기 어렵고 아이디어의 자유로운 공유나 의사소통이 자유롭지 않은 경직된 분위기가 형성될 가능성이 높다(Bunderson, 2003; Jaworski & Kohli, 1993).

무엇보다 구성원을 독립적 개인보다는 조직의 구성원으로 여기는 경향이 강하므로 집단 차원에서의 융합과 질서를 우선시한다(Triandis & Gelfand, 1998). 그렇기 때문에 조직구성원은 조직 차원에서 제시된 목표에 집중하고 개인 차원에서의 여성기업가정신을 증진시킬 기회가 더욱 적어질 것이다.

이처럼 수평적인 조직문화를 지닌 기업에서는 모든 구성원 간의 평등성을 토대로 자유로운 의사소통이 장려된다. 공동체의 목표를 설정하기 위해서 구성원들에게 있어서 조직 대내외적으로 존재할 수 있는 새로운 기회를 인식하고 포착하는 기회포착능력이 중요시된다. 조직 차원에서 제시되는 조직목표가 아닌 자발적인 의사소통을 통해 조직목표를 형성해 나가는 동안 구성원은 새로운 사업기회를 포착하는 경험을 쌓고 혁신적으로 진취적인 태도를 키워나갈 수 있다. 또한 조직 내에서 문제가 발생하면 구성원들은 자유롭게 각자의 의견을 공유하고 해결책을 찾아나가는 과정 속에서 개별 구성원의 문제해결능력 역시 증진될 수 있다. 실제로 수평적 조직문화에서는 구성원들 간의 관계가 경직되어 있지 않고 자유로운 의사소통이 용이하기 때문에 구성원들의 창의성에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 존재한다(Kusunoki et al., 1998).

여성기업가정신 역시 문제에 직면해도 기꺼이 위험을 감수하고 적극적으로 해결하여 기회로 활용하려는 역량인 만큼, 수평적인 조직문화 속에 있는 여성 구성원은 여성기업가정신을 증진시킬 다양한 역량을 키울 수 있다.

이와 같이 수직적인 조직문화에서 보다 수평적인 조직문화일 때 여성 조직구성원의 여성기업가정신이 증대될 가능성이 높아진다. 따라서 조직문화의 수평정도와 여성기업가정신 간의 관계에 대한 다음의 가설을 설정한다.

가설 1: 기업의 조직문화가 수평적일수록 여성기업가정신은 증대될 것이다.

2.4. 경력개발행동의 조절효과

경력개발행동은 개인 차원에서 설정된 경력목표를 달성하기 위하여 계획을 수립하고 취하는 다양한 경력관리 행동을 의미한다(De Vos et al., 2009; Sullivan, 1999). 이는 조직 차원에서 요구하는 바에 맞춰 하는 수동적인 행동이 아닌, 개인이 목표로 하고 원하는 방향으로 경력 관련 변화를 이끌어 내기 위한 주도적인 행동이다(King, 2004; Kossek et al., 1998).

경력관리행동의 예로는 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위해서 지속적으로 정보와 지식을 습득하는 활동과정이 있다. 또한, 설정된 경력과 관련된 목표를 달성하기 위해서 조직 내에서의 자신의 역량과 성과에 대한 피드백을 추구하여 경력을 점검하는 행동도 포함된다(De Vos & Soens, 2008). 이때의 경력목표는 반드시 현재 개인이 속한 조직 내에서의 경력개발에만 국한된 것이 아닌, 조직 외 이동성을 고려하는 새로운 경력기회의 개발까지 포괄하고 있다(조영아·정철영, 2015).

조직구성원이 경력개발행동에 적극적일수록, 수립된 경력목표를 달성하기 위한 활동들을 파악하기 위해 자신을 둘러싼 조직 내부 및 외부 환경을 탐색하고 관련 정보와 지식을 습득하기 위해서 주변인들과 더 활발하게 의사소통을 할 것이다. 특히 환경변화가 예측하기 힘들고 불확실성이 더 큰 상황에서는 경력관리에 있어서 타인의 피드백과 다양한 의견을 참조하는 것이 중요해질 수 있다. 실제로 경력관리행동의 성과를 결정짓는 중요한 요소로 경력목표를 달성하기 위한 실질적인 활동들을 의미하는 경력전략실행이 있다.

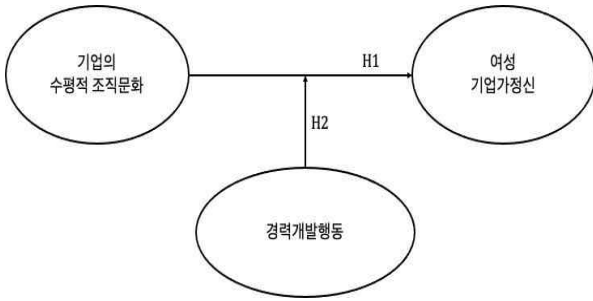
경력전략실행의 대표적인 예로는 네트워킹이 있는데, 이는 인적 네트워크를 형성하여 경력과 관련된 정보나 조언 및 지원을 받는 것을 의미한다(Orpen, 1994; 조영아·정철영, 2015).

네트워킹에 적극적으로 임하는 조직구성원은 형성된 경력목표를 달성하는 데 도움이 될 조언과 지원을 제공해줄 수 있는 조직 내부뿐만 아니라 외부의 다양한 인물들을 찾아 관계를 맺도록 노력한다. 이는 타인과의 의사소통이 자유롭고 상호작용이 얼마나 용이한 환경인지의 영향을 받을 수밖에 없을 것이다. 따라서, 개인이 속한 조직문화가 수평적일수록 네트워킹과 같은 경력개발행동에 적극적으로 임할 수 있을 것이다.

따라서, 여성의 경력개발행동이 많을수록 수평적인 조직문화가 여성기업가정신을 증대되는 긍정적인 효과가 강화될 것이라는 가설을 설정한다.

가설 2: 경력개발행동이 많을수록, 기업의 조직문화의 수평정도와 여성기업가정신 간의 정(+)의 관계는 강화될 것이다.

종합적으로, <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구의 모형

III. 연구 방법

3.1. 연구 대상 및 연구방법

본 연구에서 제시하고 있는 연구가설을 검증하기 위해 한국 여성정책연구원에서 정기적으로 조사되는 한국여성관리자패널조사(Korea Women Manager Panel: KWMP) 데이터를 사용하였다. 본 데이터는 여성관리자들을 대상으로 개인적, 조직적, 상황적 변인 등의 정보를 정기적으로 조사하고 있는 유일한 국내 데이터이다. 기업의 여성인력현황을 파악하고 여성관리자 개인의 경력형성과 역량 강화를 위한 기초데이터를 구축하기 위한 목적으로 조사되고 있다. 본 연구에서는 2기 조사 데이터 중 2022년 3차 조사 데이터를 사용하였으며, 3차 데이터 중 본 연구에서 사용한 변수들에 대한 항목에 응답한 2,527명을 대상으로 분석하였다.

본 연구의 주요 변수는 다음과 같은 방식으로 측정하였다. 첫째, 종속변수인 여성기업가정신은 5점 척도로 측정된 위험감수 성향, 비전설정 역량, 기회포착 역량 관련 항목을 활용하였다. 위험감수 성향은 새로운 아이디어를 제안하고 기회를 포착하는 데 있어 발생하는 위험에 대해 두려워하지 않고 긍정적인 태도와 흥미 있는 자극으로 받아들이는 것이다(Hughes & Morgan, 2007). 이를 측정하기 위해 위험에 대해 두려워하지 않고 위험을 받아들이는 성향에 대해 측정하였다(Matsumoto et al., 2002). 비전설정 역량은 구체적인 목표를 설정하고 이를 실현시키기 위함으로, 미래의 목표를 설정할 수 있는 능력을 측정하였다(Baum, 1995). 기회포착 역량은 기회를 확인하고 창출하며 다른 사람들보다 먼저 좋은 기회를 인지하여 기회를 극대화할 수 있는 능력이다(Bygrave, 1995). 이를 측정하기 위해 다양한 상황 속에서 좋은 기회를 포착할 수 있는 능력을 측정하였다(Lee & Venkataraman, 2006).

둘째, 본 연구의 독립변수인 조직문화의 수평정도는 구성원이 성별 등의 개별적인 특징과는 무관하게 동등하게 대우되고 신뢰받고 존중되고 있는지, 인사관리관행이 합리적이고 투명한지, 하급자가 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있는지, 그리고 성과가 중시되는 조직문화인지를 측정한 5점 척도의 항목을 활용하였다.

셋째, 조절변수인 경력개발행동은 여성인력 개인이 경력개

발을 위한 노력여부를 묻는 5점 척도 항목을 활용하였다. 경력개발행동을 측정하는 항목의 예로는 외국어 능력향상을 위한 노력여부, 관리 및 리더십 교육 수강여부, 현업관련 자격 취득여부, 상위 학위 취득여부, 인적 네트워킹 축적을 위한 노력여부 등이 있다.

본 연구에서 설정한 가설을 규명하고자 R4.3.1 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구 대상자의 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였으며, 독립변수, 종속변수, 조절변수 간의 영관계를 분석하기 위해 회귀분석과 조절효과분석을 실시하여 가설을 검증하였다.

IV. 실증 분석 결과

4.1. 기술통계분석

본 연구 대상자의 특성은 <표 1>과 같다. 연구 대상자들이 소속되어 있는 기업형태는 회사법인인 1640명(64.9%)이 가장 많았으며, 다음으로 국가/지방자치단체(490명, 19.4%), 회사이외법인(243명, 9.6%), 비법인단체(154명, 6.1%) 순으로 나타났다. 기업이 속해 있는 산업은 사회서비스업이 774명(30.6%)으로 가장 많았으며 다음으로 사업서비스업(672명, 26.6%), 유통서비스업(335명, 13.3%), 농업/광업/제조업(294명, 11.6%), 건설업(239명, 9.5%), 개인서비스업(213명, 8.4%)으로 나타났다. 기업의 규모는 100~199인 995명(39.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 500인 이상(766명, 30.3%), 200~299인(415명, 16.4%), 300~499인(351명, 13.9%)순으로 나타났다.

조사 대상자들의 나이는 40대 1121명(44.4%)가 가장 많았으며, 다음으로는 50대(712명, 28.2%), 30대(595명, 23.5%), 60대 이상(85명, 3.4%), 20대(14명, 0.6%)로 나타났다. 학력은 대학교 졸업(4년제 이상) 1277명(50.5%)이 가장 많았으며, 다음으로는 대학(교) 졸업(4년제 이하)(497명, 19.7%), 대학원 졸업(석사)(386명, 15.3%), 고졸 이하(231명, 9.1%), 대학원 졸업(박사)(136명, 5.4%) 순으로 나타났다. 직급은 과장급이 1435명(56.8%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 차장급(819명, 32.4%), 임원급(335명, 1.4%), 부장급(238명, 9.4%)의 순으로 나타났다.

<표 1> 연구 대상자의 특성

구분		명	%
소속 기업형태	회사법인	1640	64.9
	회사이외법인	243	9.6
	국가/지방자치단체	490	19.4
	비법인단체	154	6.1
소속 산업	농업/광업/제조업	294	11.6
	건설업	239	9.5
	개인서비스업	213	8.4

	유통서비스업	335	13.3
	사업서비스업	672	26.6
	사회서비스업	774	30.6
소속 기업의 규모	100~199인	995	39.4
	200~299인	415	16.4
	300~499인	351	13.9
	500인 이상	766	30.3
연령	20대	14	0.6
	30대	595	23.5
	40대	1121	44.4
	50대	712	28.2
	60대 이상	85	3.4
학력	고졸 이하	231	9.1
	대학(교) 졸업(4년제 이하)	497	19.7
	대학교 졸업(4년제 이상)	1277	50.5
	대학원 졸업(석사)	386	15.3
	대학원 졸업(박사)	136	5.4
직급	과장급	1435	56.8
	차장급	819	32.4
	부장급	238	9.4
	임원급	335	1.4
현재 팀장여부	예	729	28.8
	아니오	1798	71.2

4.2. 회귀분석 결과

설정된 가설 1을 검증하기 위해 회귀분석은 독립변수가 종속변수에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위한 분석방법인 회귀분석을 활용하였다. 가설검증 결과는 <표 2>와 같다.

모형 1은 주요 설명변수인 조직문화의 수평성을 포함하였으며, 모형 2는 조절변수인 경력개발행동을 포함하고 있다. 마지막으로 모형 3은 연구모형에서 사용된 모든 변수와 조절효과를 검증하기 위한 조직문화의 수평성과 경력개발행동 간의 상호작용(interaction term)까지 포함하고 있다.

가설 1은 조직문화의 수평정도가 여성기업가정신에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예측하고 있다. <표 2>의 모형 1에 따르면, 독립변수인 조직문화의 수평성이 종속변수인 여성의 기업가정신을 설명하는 정도는 수정된 R² 값이 0.082로 나타났다. 또한 모형 1의 회귀모형의 적합도는 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=226.3, p<.001). 따라서, 여성이 속한 기업의 조직문화가 수평적일수록 여성의 기업가정신이 증대될 것이라는 가설 1의 예측은 검증결과 지지되었다($\beta=.016, p<.001$).

<표 2> 가설검증 결과

변수	모형1				모형2				모형3			
	Estimate	Std.Error(β)	t-value	p	Estimate	Std.Error(β)	t-value	p	Estimate	Std.Error(β)	t-value	p
(상수)	2.811	0.055	51.33	0.000***	2.699	0.055	48.348	0.000***	3.012	0.137	21.961	0.000***
조직문화의 수평정도	0.242	0.016	15.04	0.000***	0.215	0.016	13.281	0.000***	0.119	0.041	2.882	0.003**
경력개발행동					0.067	0.008	8.094	0.000***	0.037	0.042	0.885	0.037*
조직문화의 수평정도* 경력개발행동									0.031	0.012	2.498	0.012*
Residual standard error	0.517				0.511				0.510			
R ²	0.082				0.105				0.107			
Adjusted R ²	0.082				0.104				0.106			
F	226.3				148.8				101.5			
p	0.000***				0.000***				0.000***			

Notes: *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001

4.3. 조절회귀분석 결과

가설 2는 여성의 경력개발행동이 조직문화의 수평정도와 여성기업가정신 간의 긍정적인 관계를 강화할 것으로 예측하고 있다. 독립변수와 조절변수의 상호작용변수(조직문화*경력개발행동)를 투입된 <표 2>의 모형 3에 따르면, 조직문화의 수평성과 여성의 기업가정신과의 관계에 있어 경력개발행동의 조절효과는 유의한 것으로 나타났다($\beta=.012, p<.05$). 또한 모형 3의 적합도는 통계적으로 유의미하게 나타났으며(F=101.5, p<.001), 설명하는 정도의 수정된 R² 값이 0.107로 나타났다.

따라서 가설검증결과 여성의 경력개발행동은 조직문화의 수

평정도와 여성기업가정신 간의 정(+)의 관계를 강화함을 발견하여 가설 2는 지지되었다.

참고로 모형 2에서는 연구의 조절변수인 경력개발행동만을 포함하고 있는데, 여성의 경력개발행동은 여성기업가정신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.008, p<.001$).

모형 2의 적합도는 통계적으로 유의미하게 나타났으며(F=148.8, p<.001) 설명하는 정도의 수정된 R² 값이 0.105로 나타났다.

V. 결론 및 시사점

5.1. 결론

최근 경제활동에 참여하는 여성들과 여성인력의 수요도 증가하고 있기때문에, 국가와 기업에서도 여성들이 안정적으로 경제활동을 할 수 있도록 정책적 및 환경적인 지원을 하기 위해 많은 노력을 하고 있다.

우리나라도 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있지만, 여성들의 사회적 성장을 위한 노력과 지원이 지속적으로 더 필요하다. 특히 한국의 전반적인 기업가정신 수준을 높이기 위해서 여성기업가정신에 대한 관심은 필수적이다. 이에 본 연구는 여성관리자들을 대상으로 여성기업가정신에 영향을 미치는 선행요인에 대해 실증적 연구를 진행하였다.

5.2. 연구의 시사점

연구의 결과를 통해 다음과 같은 이론적 및 실증적 시사점을 제공하고 있다. 첫째, 여성들이 기업가정신을 함양할 수 있도록 조직차원에서 문화를 조성해 주어야 한다. 여성이 조직 내에서 지속적인 성장을 하기 위해서는 남녀가 평등한 수평적인 조직문화가 조성되어야 한다. 현재에도 다수의 조직에서는 여성보다는 남성 중심의 조직문화를 가지고 있어, 여성들이 자신의 역량을 발휘하는 데 있어 많은 장애요인이 존재한다. 조직의 성장을 위해서는 역량 및 성과 중심의 조직문화를 조성하여 여성들이 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 한다면 개인과 조직의 성장에 긍정적 영향을 가져올 뿐만 아니라 더 나아가 국가 경제발전에 기여할 것이다.

둘째, 여성들의 기업가정신을 더 함양시켜 주기 위해 경력개발할 수 있는 환경을 마련해주어야 한다. 남녀차별적 관행이 상당 부분 사라지고 조직의 인사제도도 양성평등 의식 확산으로 인해 조직 구성원 모두 동등하게 대우하는 조직들이 많아지고 있다. 그러나 여전히 이러한 제도 및 환경과는 별개로 경력개발 및 경력관리에 있어 남성에 비해 여성이 구조적으로 많은 장벽이 여전히 존재하고 있다. 여성들도 자신의 역량을 함양하여 기업가정신이 발현될 수 있도록 경력개발을 할 수 있는 환경을 조성해주어야 한다. 기업 또는 정부, 민간에서 제공하거나 지원한 교육프로그램에 적극적으로 참여시키거나 개인적으로 업무와 관련된 전문 능력을 개발하여 경력개발을 할 수 있도록 한다면 여성 개인뿐만 아니라 조직의 발전에도 기여할 것이다.

셋째, 본 연구는 실제 기업에서 관리직으로 종사하고 있는 여성들을 대상으로 조사하여 여성 기업가정신 연구 대상을 확장하였다는 것에 의미가 있다. 여성 기업가정신에 대한 학문적 관심은 증가하고 있지만 여성기업가정신에 대한 단편적 연구가 주로 이루어져 왔으며, 지속적인 연구가 이루어지고 있지 않다. 지속적이고 체계적인 연구가 이루어져야 일시적인

방안이 아닌 현실에 적용할 수 있는 제언 및 방안을 제시할 수 있다.

본 연구에서는 정기적으로 조사하고 있는 한국여성관리자패널 데이터를 사용하였기 때문에, 본 연구의 결과와 더 나아가 향후 축적된 데이터를 통해 다양한 연구를 진행하여 여성기업가정신 연구에 이론적으로 기여할 수 있다.

5.3. 한계점 및 추후 연구방향

본 연구를 통해 조직문화가 여성기업가정신에 미치는 긍정적인 역할을 규명하고 경력개발행동의 조절효과에 대한 실증적인 검증을 이루었지만, 향후 연구에서 확장하여 연구해볼 수 있는 한계점을 지니고 있다.

첫째, 조직문화의 수평정도가 여성기업가정신에 미치는 긍정적인 영향을 일반적인 기업가정신에 미치는 영향과 비교 분석해볼 필요가 있다. 본 연구에서는 조직문화가 수평적일수록 여성기업가정신을 증진시킨다는 사실을 발견하였는데 이러한 효과가 일반적인 기업가정신보다 여성기업가정신에서 유독 강한 것인지 규명해야 할 것이다. 만약 조직문화의 수평정도가 여성기업가정신에서 특히 의미가 있다고 발견된다면, 여성들의 기업가정신을 장려하기 위해서는 그들이 속한 기업 자체의 문화를 의사소통 및 상호작용이 자유로운 수평적인 문화로 바뀌어야 한다는 시사점을 제공할 것이다. 이와 유사한 맥락에서 추후 연구에서는 여성기업가정신에만 영향을 미치는 고유한 선행요인을 더 적극적으로 발굴하고 계량적으로 검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 집중하고 있는 조직문화의 수평정도 외의 조직문화의 다양한 차원(dimension)을 고려하여 여성기업가정신을 증진시키는 조직문화의 특징에 대해서 추가적인 연구는 의미가 있을 것이다.

셋째, 경력개발행동이라는 개인적인 측면의 변수의 조절효과를 검증하였지만, 추후 연구에서는 여성기업가정신을 증진시키는 데 영향을 미칠 수 있는 환경적인 측면의 변수를 검증해 볼 필요가 있다. 이를 통해 여성기업가정신을 증진시키는 정책 수립의 방향성을 제시하여 노동시장에서의 여성인력의 대표성을 높이는 정책적 측면에서의 실무적 시사점을 도출할 수 있을 것으로 예상된다.

넷째, 본 연구에서는 가설검증을 위하여 한국여성관리자패널조사의 설문 개선 작업이 실시된 이후에 개선된 설문문항으로 조사된 2022년 3차 조사를 활용하고 있다. 추후 연구에서는 동일한 설문문항으로 실시되는 데이터를 추가하여 계량적인 검증의 타당성을 강화할 필요가 있다.

REFERENCE

김윤선·이일한(2022). 여성창업 활성화를 위한 여성창업가의 특성 요인에 관한 연구: 사례연구를 중심으로. *벤처창업연구*, 17(5), 49-65.

박철우(2016). 기업가정신과 자기효능감이 지식경영성공에 미치는 영향연구: 여성CEO 중심으로. *벤처창업연구*, 11(6), 11-26.

이민규·이윤준(2013). 기업가 정신이 국가 경제성장에 미치는 영향 분석: GEM자료를 중심으로. *중소기업연구*, 35(4), 217-234.

이상완·박상협(2020). 수평적 조직문화, MCS의 역동적 긴장, 그리고 고 혁신성 간의 관계에 관한 연구. *회계와 정책연구*, 25(4), 223-243.

이준호·이진규(2010). 집단주의 조직문화에서의 창의적 성과를 위한 커뮤니케이션의 역할. *대한경영학회지*, 23(1), 183-203.

임이숙(2020). 중소기업연구 40년간의 여성기업/여성창업 관련 연구와 해외 연구 동향, 향후 연구 방향에 대한 제언. *중소기업연구*, 42(3), 77-100.

오지선·김영환(2016). 한국 기혼여성 창업가의 경영방식에 대한 사례연구: 가정과 일 병행전략을 중심으로. *중소기업연구*, 38(4), 27-52.

오혜미·이창영·김진수(2014). 여성창업가의 심리적, 환경적, 개인적 특성이 창업동기와 창업성과에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 9(2), 45-60.

조영아·정철영(2015). 경력관리행동 척도 개발 및 타당화. *진로교육연구*, 28(4), 157-178.

최탁열·이상석(2007). 여성기업의 경영자 특성과 기업성과간의 관계 연구: 여성창업기업을 중심으로. *벤처창업연구*, 2(3), 123-143.

추승엽·공혜원(2019a). 한국의 기업가정신 결정요인에 대한 탐색적 연구: 성별 차이를 중심으로. *한국창업학회지*, 14(2), 104-122.

추승엽·공혜원(2019b). 성별 및 출신이 기업가정신에 미치는 영향: 여성 기업가정신 활성화 방안에 대한 함의. *벤처창업연구*, 14(5), 93-104.

Al Matroushi, H., Jabeen, F., Matloub, A., & Tehsin, M.(2020). Push and Pull Model of Women Entrepreneurship: Empirical Evidence from the UAE. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(3), 588-609.

Bennett, R., & Dann, S.(2000). Like Mother Like Daughter? A Study of the Impact of Age on Entrepreneurial Women in Australia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6(1), 50-76.

Brush, C. G.(1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, A New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.

Bunderson, J. S.(2003). Recognizing and Utilizing Expertise in Work Groups: A Status Characteristics Perspective. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 557-591.

Bygrave, W. D.(1995). Mom-and-pops, High Potential Startups, and Intrapreneurship: Are They Part of the Same Entrepreneurship Paradigm. In Katz, J. A. & Brockhaus, R. H. (Eds.) *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 1-20, Greenwich, CT: JAI Press.

Chenhall, R. H., Kallunki, J. P., & Silvola, H.(2011). Exploring the Relationships between Strategy, Innovation, and Management Control Systems: The Roles of Social Networking, Organic Innovative Culture, and Formal Controls. *Journal of Management Accounting Research*, 23(1), 99-128.

Cho, Y. A., & Jyung, C. Y.(2015). The Development and Validation of the Career Management Behavior Scale. *The Journal of Career Education Research*, 28(4), 157-178.

Choi, T. Y., & Lee, S. S.(2007). The Study of Relations Between CEO Characteristics and Performance of Woman's Enterprise. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 2(3), 123-143.

Choo, S. Y., & Kong. H. W.(2019a). An Exploratory Study on the Determinants of Entrepreneurship in Korea: Focusing on Gender Differences. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 14(2), 104-122.

Choo, S. Y., & Kong. H. W.(2019b). 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.

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., & 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.

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.

De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D.(2009). The Professional Career on the Right Track: A Study on the Interaction Between Career Self-Management and Organizational Career Management in Explaining Employee Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80.

De Vos, A., & Soens, N.(2008). Protean Attitude and Career Success: The Mediating Role of Self-Management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.

Drucker, P. F.(1985). Entrepreneurial Strategies. *California Management Review*, 27(2), 9-25.

Fiol, C. M.(1991). Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 191-211.

Hanson, S.(2009). Changing Places Through Women's Entrepreneurship. *Economic Geography*, 85(3), 245-267.

Henry, C., Foss, L., & Ahl, H.(2016). Gender and Entrepreneurship Research: A Review of Methodological Approaches. *International Small Business Journal*,

- 34(3), 217-241.
- Homburg, C., & Pflesser, C.(2000). A Multiple-Layer Model of Market-Oriented Organizational Culture: Measurement Issues and Performance Outcomes. *Journal of Marketing Research*, 37(4), 449-462.
- Hughes, M., & Morgan, R. E.(2007). Deconstructing the Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Business Performance at the Embryonic Stage of Firm Growth. *Industrial Marketing Management*, 36(5), 651-661.
- Hurley, A. E.(1999). Incorporating Feminist Theories into Sociological Theories of Entrepreneurship. *Women in Management Review*, 14(2), 54-62.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K.(1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53-70.
- Jennings, J., & Brush, C.(2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature?. *Academy of Management Annals*, 7(1), 661-713.
- Kim, Y. S., & Lee, I. H.(2022). Study on Characteristic Factors of Female Entrepreneurs for Vitalization of Female Entrepreneurship: Focusing on Case Studies. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 17(5), 49-65.
- King, Z.(2004). Career Self-management: Its Nature, Causes and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C.(2013). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.
- Kossek, E. R., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B.(1998). Career Self-Management: A Quasi-Experimental Assessment of the Effects of a Training Intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-960.
- 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.
- Kusunoki, K., Nonaka, I., & Nagata, A.(1998). Organizational Capabilities in Product Development of Japanese Firms: A Conceptual Framework and Empirical Findings. *Organization Science*, 9(6), 625-753.
- Lee, J. H., & Venkataraman, S.(2006). Aspirations, Market Offerings, and the Pursuit of Entrepreneurial Opportunities. *Journal of Business Venturing*, 21(1), 107-123.
- Lee, J. H., & Lee, J. K.(2010). The Role of Communication in Producing Creative Outcomes in Organizational Collectivism. *Korean Journal of Business Administration*, 23(1), 183-203.
- 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.
- Lee, S. W., & Park, S. H.(2020). The Relationships Among Horizontal Organizational Culture, Dynamic Tension of MCS, and Innovativeness. *Review of Accounting and Policy Studies*, 25(4), 223-243.
- Lim, E. Y.(2020). Female Entrepreneurship/Enterprise Research in the Asia Pacific Journal of Small Business: Review and Future Research Direction. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 42(3), 77-100.
- 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.
- Matsuno, K., Mentzer, J. T., & Özsomer, A.(2002). The Effects of Entrepreneurial Proclivity and Market Orientation on Business Performance. *Journal of Marketing*, 66(3), 18-32.
- Mattis, M. C.(2004). Women Entrepreneurs: Out From Under the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 19(3), 154-163.
- Meyer, N.(2018). Research on Female Entrepreneurship: Are We Doing Enough?. *Polish Journal of Management Studies*, 17(2), 158-169.
- Miller, D.(1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-792.
- Oh, H. M., Lee, C. Y., & Kim, J. S.(2014). The Study on the Women Entrepreneurs' Psychological, Environmental, Personal Factors Affecting on Entrepreneurial Motivation and Performance. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(2), 45-60.
- Oh, J. S., & Kim, Y. H.(2016). The Case Study of the Management Style of Korean Married Women Entrepreneurs: Based on the Work-Life Balance Strategy. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 38(4), 27-52.
- Orpen, C.(1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Park, C. W.(2016). A Study on the Effect of Entrepreneurship and Self-Efficacy on Knowledge Management: Focusing on Female CEO. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6), 11-26.
- Poggesi, S., Mari, M., & De Vita, L.(2016). What's New in Female Entrepreneurship Research? Answers from the Literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12, 735-764.
- Saffold, G. S.(1988). Cultural Traits, Strengths, and Organizational Performance: Moving Beyond "Strong" Culture. *Academy of Management Review*, 13(4), 546-558.
- Schumpeter, J. A.(1934). *Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital Credit, Interest and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A.(1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Sexton, D. L., & Bowman, N. B.(1986). Validation of a Personality Index: Comparative Psychological Characteristics Analysis of Female Entrepreneurs, Managers, Entrepreneurship Students and Business Students. In Ronstadt, R., Hornaday, J. A., Peterson, R., & Vesper, K. H. (Eds.). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 40-61. Wellesley, MA:

Babson College.

- Simoneaux, S., & Stroud, C.(2014). A Strong Corporate Culture is Key to Success. *Journal of Pension Benefits*, 22(1), 51-53.
- Sullivan, S. E.(1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Sullivan, D. M., & Meek, W. R.(2012). Gender and Entrepreneurship: A Review and Process Model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J.(1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- Verheul, I., Stel, A. V., & Thurik, R.(2006). Explaining Female and Male Entrepreneurship at the Country Level. *Entrepreneurship & Regional Development*, 18(2), 151-183.
- Walker, E. A., & Webster, B. J.(2007). Gender, Age and Self-employment: Some Things Change, Some Stay the Same. *Women in Management Review*, 22(2), 122-135.
- Weber, Y., & Tarba, S. Y.(2012). Mergers and Acquisitions Process: The Use of Corporate Culture Analysis. *Cross-Cultural Management: An International Journal*, 19(3), 288-303.

The Impact of Organizational Culture on Female Entrepreneurship: The Moderating Role of Career Self-Management Behavior

He Soung Ahn*

Hyemi Oh**

Abstract

Although female entrepreneurship has started to receive scholarly attention, existing literature narrowly focus on firms founded by women or female founders thereby causing a lack of understanding about the antecedents of female entrepreneurship at a general level. To address this gap in the literature, the aim of our study is to explore the impact of organizational culture on female entrepreneurship. Specifically, we examine whether the horizontal nature of firms' organizational culture enhances female entrepreneurship. Futhermore, the moderating role of career self-management behavior is examined.

Our empirical analysis is based on the third survey of 2022 Korea Women Manager Panel (KWMP) conducted by the Korea Women's Development Institute. All hypotheses were supported. We find that when companies have more horizontal organizational culture in place, the level of female entrepreneurship increases. Moreover, the positive relationship between horizontal organizational culture and female entrepreneurship is stronger when female employees are more proactive in career self-management behavior in order to achieve their individually set career goals. Overall, our study contributes to the literature on female entrepreneurship by providing implications for its antecedents.

Keywords: Female entrepreneurship, Organizational culture, Career self-management, Korea Women Manager Panel

* First Author, Assistant Professor, Myongji University, hsahn@mju.ac.kr

** Corresponding Author, Assistant Professor, Sejong University, hyemioh@sejong.ac.kr