

MZ세대의 창업의도에 미치는 요인에 관한 연구 : 직무스트레스, 그릿(Grit) 조절효과

A Study on the Factors Affecting the Entrepreneurship intention of the MZ Generation : Job Stress, Grit moderating effect

윤재만¹, 장봉임^{2*}

Jae-Man Yoon¹, Bong-Im Jang^{2*}

요 약

본 연구는 현재 대한민국 청년창업을 주도하고 있는 MZ세대의 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향에 관한 실증연구이다. 연구결과 직무 스트레스는 기업가정신의 위험감수성과 창업 의도 간의 관계에서 완충적(buffering) 조절 효과가 있는 것으로 나타났으며, 그릿의 관심은 기업가정신의 혁신성, 위험 감수성이 정(+)의 조절 효과가 있는 것으로 확인되었고, 진취성은 완충적 조절 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 통한 정책적 제언으로는 첫째, MZ세대가 근무하는 직장에서 창업에 도전할 수 있도록 사내벤처 프로그램지원을 지원하여 청년창업 활성화를 지원해야 한다. 둘째, MZ세대의 그릿 수준을 높일 수 있도록 현재 운영하고 있는 창업교육 프로그램에 그릿 프로그램을 새롭게 추가해야 한다. 셋째, MZ세대가 온라인, 오프라인 시장에 영향력이 크기 때문에, 중소벤처기업 관리자들은 MZ세대의 특징을 이해하고, 기업 성장에 이바지할 수 있도록 기업문화를 유연하게 변화해야 한다.

핵심어 : MZ세대, 기업가정신, 직무 스트레스, 그릿(Grit), 창업 의도

Abstract

This study is an empirical study on the effect of entrepreneurship of the MZ generation, which is leading young entrepreneurship in Korea, on entrepreneurship intention. As a result of the study, it was confirmed that job stress had a buffering moderating effect in the relationship between entrepreneurship risk sensitivity and entrepreneurship intention, and Grit's interest had a positive moderating effect in entrepreneurship innovation and risk sensitivity, and initiative had a buffering moderating effect. As a policy suggestion based on the results of this study, first, It is necessary to support Internal corporate venture program so that MZ generation can challenge startups using business models at work. Second, grit programs should be added to the current start-up education program to upgrade the grit level of the MZ generation. Third, since the MZ generation has a large influence on the online and offline markets, managers of small and medium-sized venture companies should understand the characteristics of the MZ

1 Sejong Center for Creative Economy & Innovation, Sejong, Korea [Senior Researcher]

e-mail: jaemanyoon@naver.com (First author)

2 Industry Professional Practice Center, Pai Chai University [Senior Researcher]

e-mail: jjang@pcu.ac.kr (Corresponding author)

Received(February 28, 2022), Review Result(1st: March 15, 2022, 2nd: April 1, 2022), Accepted(April 13, 2022), Published(April 30, 2022)



© 2022 The Authors. Published by NCISS.

This is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

generation and change the corporate culture so that they can contribute to corporate growth.

Keyword : Generation MZ, Entrepreneurship, Job Stress, Grit, Intention of Start-up

1. 서론

현재 MZ세대는 청년창업 붐을 일으키는 주요 핵심세대라고 할 수 있으며, 새로운 영역에 도전하기 위해 창업에 뛰어드는 MZ세대가 많이 증가하고 있다. 정부에서는 MZ세대의 창업증가 현상을 정책적으로 반영하기 위해 최근 중소벤처기업부에서 MZ세대를 위한 창업 전담부서를 출범하였다(2021.9.7.). 또한, MZ세대 창업이 증가하고 있는 현상을 통계적으로 살펴보면, MZ세대 청년창업 기업이 25만7877개(2021년)로 최근 3년간 지속해서 성장하는 추세이며, 2020년 벤처업계에서만 5만 3000개의 일자리가 창출되었다. 이러한 배경에 근거로 청년창업을 이끌어가는 MZ세대 창업증가 현상에 관하여 MZ세대 창업증가 현상에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? MZ세대가 창업에 도전하기 위한 기업가정신을 가지고 창업에 미치는 요인은 무엇인가? 라는 질문과 함께 연구를 시작하였다. 또한, 자기가 관심이 있는 사항을 중요시하고 적극적으로 도전하는 MZ세대 특징을 고려하였을 때, 관심 분야 중심으로 장기적인 목표를 달성하기 위해 포기하지 않고 노력하는 마음가짐을 그릿 요인으로 설정하였고, 사회생활에서 자신에게 주어지는 일에 대해 체감하는 직무 스트레스를 창업 증가 요인으로 설정하였다. 즉, 본 연구는 MZ세대의 인지된 기업가정신이 창업 의도에 미치는 영향에서 직무 스트레스, 그릿이 창업 의도에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하고자 하였으며, MZ세대 중심으로 증가하고 있는 청년창업 증가 현상에 대해 체계적이고 객관적으로 접근하고자 한다. 본 논문의 연구결과는 MZ세대에 대한 연구가 시작되고 있는 현재 시점부터 향후 MZ세대의 창업 활성화를 위한 정책수립 및 새로운 일자리창출 방향 모색을 위한 시사점을 제공한다.

2. 이론적 배경

2.1 MZ세대

MZ세대는 1980년~2000년 초에 태어난 밀레니얼(M) 세대와 1990년대 중반부터 2000년대 초반에 태어난 Z세대를 함께 부르는 신조어이다 [1]. 인구 총조사에 의하면, MZ세대에 해당하는 인구가 약 1,797만 명으로 우리나라 전체인구의 1/3(34.7%)을 차지한다. 향후 10년 내 세계 노동인구의 약 75%를 차지하여 경제활동과 소비의 주축을 이룰 것으로 예상하며, MZ세대 특징을 살펴보면, 일과 삶의 균형 중시 및 보장 요구(62.1%, 복수 응답), 조직보다 개인의 이익을 우선(59%), 개인의 개성을 존중받기 원함(36.4%)으로 나타나고 있으며 개인 중심 성향을 가지고 있고, 과도한 업무와 야근에 순응하지 않고 자신을 온라인상의 정보교류에 익숙한 특징이 있다 [2].

2.2 기업가정신

기업가정신이란 용어는 프랑스 경제학자 Cantillon이 처음 사용하였는데, 기업가를 위험부담을 갖고 자신의 사업을 하는 사람으로 정의하고 기업가를 모험적이고 도전적인 성향으로 나타내고 있다 [3]. Knight는 불확실한 상황에서 주관적으로 평가한 위험을 근거로 위험을 감수하고 사업을 하는 사람을 창업자라 하였으며 [4], Schumpeter는 기존 시장 및 사회구조를 창조적으로 파괴하고 완전히 새로운 가치를 창조하는 혁신을 기업가정신의 중요한 요소로 정의하였다. 기업가정신의 구성요소에 관련된 연구를 살펴보면 [5], 혁신성은 Schumpeter가 처음 기업가정신의 중요 핵심 개념으로 언급하면서 ‘창조적 파괴’라는 측면에서 혁신성의 역할을 기업가적 과정에서 설명하고 있으며, Drucker는 기업가는 변화를 탐구하고 이에 대응하며 변화를 기회로 활용한다고 하였으며, 이것이 바로 기업가와 기업가정신이라 정의하였다 [6]. 위험 감수성은 불확실한 환경에서 위험 선호적인 의사결정을 하는 기업가의 성향을 의미하고, 위험을 평가절하거나 받아들이며 [7], 변화하는 환경에 모험정신을 가지고 기회를 추구하고 도전하고자 하는 성향이다. 진취성은 시장 내 경쟁자에 대해 성과를 창출하려는 의지이고 경쟁 의지로 시장 내 지위를 변화시키기 위해 도전하는 것이며, 새로운 조직을 설립하고 운영하는 과정에서 스스로 이상을 가지고 전략적으로 사고하며 환경에 영향을 미친다 [8]. 또한, 문제를 능동적으로 해결하고, 기회를 포착하기 위해 새로운 것을 추구하는 성향이며, 미래 시장의 수요예측 및 신제품 출시를 통해 시장을 주도하려는 미래지향적이고 목표 지향적인 행동성향이며, 기존의 틀에 얽매이지 않는 새로운 방안을 제시하기 위해 정보를 탐색하고 능동적으로 문제를 해결해나가는 성향이다 [9].

2.3 직무 스트레스

직무 스트레스는 개인에게 위협적인 자극 요인으로 행동 변화에 영향을 미치게 되고 [10], 개인의 능력 및 욕구, 직무환경, 자원의 환경이 불일치할 때 직무 스트레스가 표출된다 [11]. 하지만 시간 압박, 과중한 작업량 같은 직무 스트레스는 책임감, 도전의식을 갖는 것으로 확인되었으며 [12], 업무 과부하, 시간 압박, 업무 책임과 같은 도전적 요구가 업무 성과에 긍정적 영향을 미친다 [13]. 즉, 직장인의 직무 만족이 이직 및 창업 의도에 영향을 미치고, 직무 불안정이 이직 및 창업 의도를 높인다는 점에서 실직 및 해고 등 과도한 스트레스는 창업에 유의한 영향을 미치게 된다 [14].

2.4 그릿

그릿은 Angela Duckworth에 의해 처음 소개되었으며, 장기적인 목표를 달성하기 위해 개인이 가지고 있는 재능이 부족하더라도 목표를 위해 포기하지 않고, 지속해 나가는 열정과 포기하지 않는

집념으로 장기적인 성공을 예측하는 핵심요인으로 본다 [15]. 그릿 수준이 높은 사람은 목표에 대한 시간을 장기적으로 접근하여, 목표를 이루는 과정에서 포기하지 않고, 지속적인 관심과 끈기를 가지고 어려운 상황에 직면했을지라도 굴복하지 않으며, 장기적인 측면에서 성공에 집중하며 [16], 자기통제와는 다르게 장기적 성과성향에 미치는 영향력이 크다고 할 수 있다 [15].

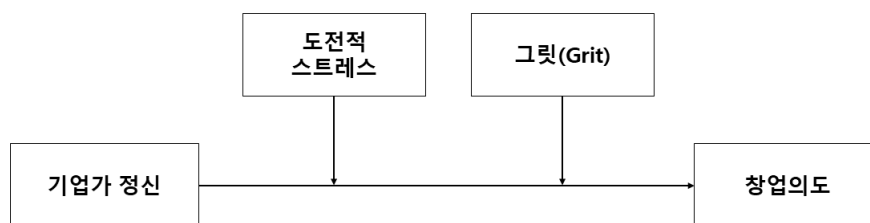
2.5 창업 의도

창업 의도는 Shapero의 연구에 기초하고 있으며 개인이 창업을 매력적이고 타당하게 수행할 수 있는지를 지각한 후에 실제 창업행위를 적극적으로 수행하려는 행동성향으로 정의한다 [17]. 새로운 조직을 창조하는 실제 창업 과정의 출발점이며, 특정한 목표를 달성하기 위해 창업에 대한 행위를 예측하고 창업 과정을 이해함에서 중요한 개념이며, 침체한 경제 주체들에 활력을 불어넣어 새로운 가치 창출을 예측하는 중요한 역할을 의미한다 [18]. 즉, 창업 의도에 관한 연구는 기업가 정신연구 분야에서 독립적인 한 분야로서 이루어져 왔으며, 창업은 마음가짐으로 시작할 수 있는 것이 아닌, 오랜 시간 계획하고 의도적으로 실행을 해야 한다 [18].

3. 연구방법 및 가설

3.1 연구모형

본 연구는 MZ세대의 지각한 기업가정신이 창업 의도에 미치는 구조적인 관계에서 도전적 스트레스, 그릿 요인의 조절 효과를 실증하기 위한 연구이다. 지금까지 살펴본 이론적 배경과 선행연구에 대한 고찰을 통해 [그림 1]과 같은 연구모형을 구성하였다.



[그림 1] 연구모델

[Fig. 1] Research model

3.2 가설설정

3.2.1 기업가정신과 창업 의도

기업가정신은 진로 결정 자기효능감에 정(+)의 유의미한 영향을 미치고, 창업 의도에 정(+)의 영

향을 미친다고 주장하였고 [19], 대학생의 기업가정신은 창업 의도에 미치는 영향에서 성별과 관계 없이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다 [20]. 손윤정·최종인의 연구에서는 국립대학 교원의 기업가 지향성이 창업 의지에 미치는 영향에서 기업가 지향성은 교원의 창업 의지에 정(+)의 영향을 준다고 확인하였다 [21]. 이와 같은 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H1 : MZ세대의 지각한 기업가정신은 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H1-1> 혁신성은 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H1-2> 위험 감수성은 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H1-3> 진취성은 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 직무 스트레스 조절 효과

직무 스트레스 간의 관계에서 기업가정신은 직무 스트레스에 유의한 결과를 미치는 것으로 확인되었으며 [22], 직무 스트레스가 창업 의도에 미치는 영향에서 직무 스트레스가 창업 의도와 이직 의도를 높이는 것으로 확인되었고 [23], 중소기업 퇴직예정자와 근로자의 직무 스트레스가 창업 의도에 미치는 영향에서 직무 스트레스의 보상 불만족, 불확실한 미래, 과도한 업무시간은 창업 의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 [24]. 이와 같은 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H2 : MZ세대의 직무 스트레스는 기업가정신과 창업 의도 간 관계를 조절할 것이다.

<H2-1> MZ세대의 직무 스트레스는 혁신성과 창업 의도 간 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H2-2> MZ세대의 직무 스트레스는 위험감수성과 창업 의도 간 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H2-3> MZ세대의 직무 스트레스는 진취성과 창업 의도 간 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 그릿 조절 효과

그릿은 창업자뿐만 아니라, 모든 분야에서 높은 수준의 성공을 달성하는 데 필요한 요인으로서 자신에게 주어진 과업의 목표달성 측면에서 중요한 요인으로 볼 수 있으며 [25], 정서적 영향 측면에서는 우울감과 같은 부정적인 정서에서 삶의 만족도와 정신적, 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 [26], 교육, 훈련, 경력 등 성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다 [19]. 배창봉, 김정희는 예비창업자의 그릿이 창업의도에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였으며 [27], 교육에서 그릿은 장애물과 도전을 극복하여 장기적인 목표를 달성할 수 있다고 확인하였다. 이와 같은 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H3: MZ세대의 그릿은 기업가정신과 창업의도 간 관계를 조절할 것이다.

<H3-1> MZ세대의 관심은 혁신성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H3-2> MZ세대의 관심은 위험감수성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H3-3> MZ세대의 끈기는 진취성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H3-4> MZ세대의 끈기는 혁신성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H3-5> MZ세대의 끈기는 위험감수성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<H3-6> MZ세대의 끈기는 진취성과 창업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수의 정의 및 측정방법

설문에 활용한 변수들은 모두 7점 리커트(Likert) 척도를 활용하여 측정하였다. 연구목적에 부합하도록 설문지를 기업가정신, 직무 스트레스, 그릿, 창업 의도 등 구성개념 측정을 위하여 총 39개 문항으로 보완하여 구성하였다. 변수의 조작적 정의는 참고문헌 연구를 통해 이전 연구에서 신뢰성 및 타당성이 검증된 설문 측정 도구를 인용하여, [표 1]과 같이 조작적 정의를 제시하였다.

[표 1] 변수의 조작적 정의 및 측정항목

[Table 1] Operational Definition of variable and measurement of variables

변수		조작적 정의	측정항목	출처
기업가 정신	혁신성	새롭고 독특한 아이디어를 강조하고 도입하는 성향	혁신성 1~6	Covin & Slevin. Miller.
	위험 감수성	불확실한 환경에서 위험 선호적인 의사결정	위험 감수성 1~6	
	진취성	미래지향적인 기업가 성향으로 시장변화에 행동하는 것	진취성 1,~6	
그릿	관심	흥미 유지는 ‘일관된 관심’, 노력의 지속은 ‘끈기’로 정의하여 사용	관심 1~4	Duckworth et al.
	끈기		끈기 1~4	
직무 스트레스		도전적인 직무요구와 관련된 자기 보고 스트레스	직무 스트레스 1~5	Cavanaugh et al.
창업 의도		자신의 사업을 소유하는 의도이며 자신의 사업을 시작하려는 욕구	창업 의도 1~5	Chen et al.
인구통 계학적	일반 현황		성별, 경력, 직무	

3.4 자료수집 및 분석방법

본 연구는 MZ세대를 대상으로 진행하였으며, 설문조사 기간은 2022년 3월 1일부터 2022년 3월 21일까지 약 3주간 이루어졌다. 최종 195명의 MZ세대 응답 자료를 기반으로 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였고 통계적 검정은 유의수준 .05로 설정하였다. 분석방법은 응답자의 특성을 확인하기 위한 빈도분석, 측정 도구의 적합성 여부를 확인하기 위한 요인분석, 신뢰성

분석의 Cronbach's Alpha 계수(α)를 이용하였고, 변수의 관계에 대한 조절 효과 분석을 위해 위계적 회귀분석을 이용하여 연구가설을 검증하였다.

4. 실증분석

4.1 표본의 일반적 특성

본 연구의 표본의 일반적 특성은 다음과 같다. 주요 내용을 살펴보면, 성별은 남성 92명(47.2%), 여성 103명(52.8%), 경력은 1년 미만 34명(17.4%), 1년 이상~3년 미만 42명(21.5%), 3년 이상~5년 미만 44명(22.6%), 5년 이상~10년 미만 70명(35.9%), 10년 이상 5명(2.6%)으로 나타났으며, 담당업무는 마케팅/영업 25명(12.8%), 연구개발 32명(16.4%), 생산기술 23명(11.8%), 지원관리/사무직 46명(23.6%), 기타(대학생 포함) 69명(35.4%)으로 나타났다.

4.2 요인분석 및 신뢰도 분석

기업가정신, 직무 스트레스, 그릿, 창업 의도에 대한 하위 요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 주축요인을 실시하였고, 베리맥스 회전을 통해 검증하였다. 또한 변수의 신뢰성을 파악하기 위해 신뢰성 분석을 하였으며, [표 2]와 같이 확인할 수 있다. 분석 결과 33개 항목 중 8개 항목은 타당도를 저해하여 분석에서 제외하였고, 총 25개 항목으로 요인분석을 하였다. KMO측도는 .826으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05미만으로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 판단되었다. 누적분산이 61.496%로 나타나, 구성된 7개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 요인 적재 값은 모두 0.4 이상으로 나타나, 전반적인 타당도를 만족하였다. 변수의 신뢰성은 내적 일치성을 기준으로 판단했으며, 내적 일치성은 Cronbach's α 값으로 평가하였다. 요인분석결과 개별 변수로 묶인 설문 항목들만을 대상으로 신뢰도를 분석하여 Cronbach's α 값이 0.7 이상인 경우에만 전체 문항을 하나의 변수로 간주하여 분석에 적용하였다.

[표 2] 요인분석 및 신뢰도 분석

[Table 2] Factor analysis & Reliability and validity analysis

구분	1	2	3	4	5	6	7	Cronbach's alpha
위험 감수성_4	.818	.059	.068	.110	.001	.168	.109	.852
위험 감수성_2	.714	.007	.093	.161	-.109	.115	.072	
위험 감수성_3	.701	.108	.036	.153	.049	.186	.205	
위험 감수성_5	.690	.300	.186	-.055	-.016	.109	.103	
위험 감수성_6	.465	.286	.189	.168	-.120	.143	.182	
위험 감수성_1	.444	.286	.047	.169	.136	-.015	.025	

끈기_3	.042	.756	.158	.047	.056	.144	.155	.839
끈기_2	.311	.709	.262	.068	.124	-.033	.043	
끈기_1	.279	.649	.152	.134	.226	-.057	-.044	
끈기_4	.103	.631	.259	.065	.049	.144	.337	
직무 스트레스_3	.122	.261	.810	.181	.021	.113	-.006	.813
직무 스트레스_2	.117	.265	.769	.026	-.002	.165	.176	
직무 스트레스_1	.226	.141	.627	.073	-.167	.191	.309	
직무 스트레스_4	.034	.071	.555	-.001	-.092	-.059	-.086	
진취성_5	.143	.062	-.019	.878	-.034	.143	.052	.814
진취성_2	.090	.099	.066	.712	-.112	.024	.155	
진취성_3	.338	.067	.215	.561	-.105	.122	.341	
진취성_4	.279	.105	.298	.417	-.125	.056	.308	
관심_2	.028	.120	-.029	-.017	.808	-.105	.102	.757
관심_1	-.039	.013	-.046	-.168	.759	-.045	.025	
관심_3	-.023	.171	-.120	-.030	.566	-.042	-.211	
창업 의도_1	.235	.119	.106	.101	-.104	.885	.177	.880
창업 의도_2	.282	.038	.127	.146	-.127	.762	.040	
혁신성_4	.172	.101	.052	.140	-.009	.065	.695	.772
혁신성_5	.230	.230	.011	.319	-.015	.133	.668	
아이겐값	3.268	2.478	2.408	2.137	1.773	1.676	1.634	
공통분산(%)	13.073	9.914	9.632	8.547	7.091	6.704	6.536	
누적분산(%)	13.073	22.986	32.618	41.165	48.256	54.960	61.496	

KMO=.826, Bartlett's $\chi^2=2584.789(P<0.001)$

4.3 상관관계

변수 간의 상관 정도를 피어슨(Pearson) 상관관계 분석으로 [표 3]과 같이 확인하였으며, 분석 결과 혁신성은 위험 감수성($r=.406$, $p < 0.01$), 진취성($r=.491$, $p < 0.01$), 끈기($r=.341$, $p < 0.01$), 직무스트레스($r=.229$, $p < 0.01$), 창업의도($r=.290$, $p < 0.01$)에 유의한 정(+)적인 상관관계를 보였고, 위험 감수성은 진취성($r=.452$, $p < 0.01$), 끈기($r=.444$, $p < 0.01$), 직무스트레스($r=.339$, $p < 0.01$), 창업 의도($r=.439$, $p < 0.01$)에 유의한 정(+)적인 상관관계를 보였다. 진취성은 관심($r=-.196$, $p < 0.1$)에 음(-)의 상관관계, 끈기($r=.304$, $p < 0.01$), 직무스트레스($r=.326$, $p < 0.01$), 창업의도($r=.349$, $p < 0.01$)에 정(+)적인 상관관계를 보였고, 관심은 끈기($r=.188$, $p < 0.1$)에 정(+)적인 상관관계, 창업 의도($r=-.194$, $p < 0.1$)에 유의한 음(-)의 상관관계를 보였다. 끈기는 직무스트레스($r=.451$, $p < 0.01$), 창업의도($r=.219$, $p < 0.1$)에 유의한 정(+)적인 상관관계, 직무스트레스는 창업의도($r=.293$, $p < 0.01$)에 정(+)의 상관관계를 보였다. 반면에 관심은 혁신성, 위험 감수성, 직무스트레스는 관심에 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

[표 3] 상관관계 분석

[Table 3] Correlation analysis

변수	1	2	3	4	5	6	7
혁신성	1						
위험 감수성	.406***	1					
진취성	.491***	.452***	1				
관심	-.040	-.035	-.196**	1			
끈기	.341***	.444***	.304***	.188**	1		
직무 스트레스	.229**	.339***	.326***	-.121	.451***	1	
창업 의도	.290***	.439***	.349***	-.194**	.219**	.293***	1

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

4.4 가설검증

4.4.1 가설 1 검증

가설 1을 검증하기 위하여 [표 4]와 같이 기업가정신과 창업 의도 간 회귀분석을 하였다. 분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=18.497$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 22.5%로 나타났다($R^2=.225$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.955로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 기업가정신의 위험감수성($\beta=.595$, $p<.001$), 진취성($\beta=.290$, $p<.05$)은 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 기업가정신의 위험감수성, 진취성이 높을수록 창업의도가 높아지는 것으로 확인하여, 본 연구의 가설 1-2, 1-3는 지지 되었다. 그러나 혁신성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

[표 4] 회귀분석

[Table 4] Regression analysis

종속변수	독립변수	B	SE	β	t	P
창업 의도	혁신성	0.166	0.166	.075	0.997	.320
	위험 감수성	0.595	0.131	.335	4.562***	.000
	진취성	0.290	0.139	.161	2.087*	.038

$F=18.497^{***}$ ($p<.001$) $R^2=.225$, D-W=1.955

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

4.4.2. 가설 2 검증

가설 2를 검증하기 위해 [표 5]와 같이 혁신성, 위험 감수성, 진취성과 직무 스트레스 간 회귀분석을 하였다. 분석 결과 회귀모형은 1단계($F=18.497$, $p<.01$), 2단계($F=14.945$, $p<.01$), 3단계($F=9.759$, $p<.01$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 22.5%(수정된 R 제곱은 21.3%), 2단계에서 23.9%(수정된 R 제곱은 22.3%), 3단계에서 26.8%(수정된 R 제곱은 24.0%)로 나타났다. 한편, Durbin-Watson 통계량은 2.045로 2에 근사한 값을 보여 잔차의

독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중 공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증결과, 1단계에서는 위험 감수성(33.5%, $p < 0.01$)이 유의하게 나타났다. 2단계에서는 직무 스트레스가 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 3단계에서는 위험 감수성과 직무 스트레스 간 상호작용 변수가 음(-)으로 유의하게 나타났다($\beta = -.167$, $p < .05$). 즉, 도전적 스트레스는 기업가정신의 위험 감수성이 창업 의도에 미치는 긍정적인 영향을 도전적 스트레스가 감소하는 완충적인 조절 효과가 있다고 해석할 수 있다. 따라서 가설 2-2는 지지 되고, 2-1, 2-3은 기각되었다.

[표 5] 직무 스트레스 조절 효과 분석

[Table 5] Job-stress moderating effect analysis

단계	변수	B	S.E	β	t	p	F	R ² adj(R ²)
1	(상수)	4.813	0.127		37.758***	<.000	18.497***	.225 (.213)
	혁신성	0.166	0.166	.075	0.997	.320		
	위험 감수성	0.595	0.131	.335	4.562***	.000		
	진취성	0.290	0.139	.161	2.087*	.038		
2	(상수)	3.696	0.606		6.101***	<.000	14.945***	.239 (.223)
	혁신성	0.156	0.165	.071	0.944	.346		
	위험 감수성	0.542	0.133	.305	4.083***	.000		
	진취성	0.243	0.140	.135	1.727	.086		
3	직무 스트레스	0.213	0.113	.130	1.884	.061	9.759***	.268 (.240)
	(상수)	3.811	0.643		5.927***	<.000		
	혁신성	0.118	0.171	.053	0.691	.490		
	위험 감수성	0.553	0.132	.311	4.183***	.000		
	진취성	0.223	0.140	.124	1.590	.113		
	직무 스트레스	0.211	0.120	.128	1.761	.080		
	혁신성×직무 스트레스	-0.056	0.138	-.031	-0.409	.683		
	위험 감수성×직무 스트레스	-0.225	0.092	-.167	-2.436*	.016		
	진취성×직무 스트레스	0.039	0.094	.030	0.418	.676		

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

4.4.3. 가설 3 검증

가설 3을 검증하기 위해 혁신성, 위험 감수성, 진취성과 그릿의 관심, 끈기 요인을 구분하여 회귀분석을 하였으며, 그릿의 관심이 유의한 결과가 확인되어 [표 6]과 제시하였다. 첫째, 그릿의 관심은 분석 결과 회귀모형은 1단계($F=18.497$, $p < 0.01$), 2단계($F=15.654$, $p < 0.01$), 3단계($F=11.517$, $p < 0.01$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 22.5%(수정된 R 제곱은 21.3%), 2단계에서 24.8%(수정된 R 제곱은 23.2%), 3단계에서 30.1%(수정된 R 제곱은 27.5%)로 나타났다. 한편, Durbin-Watson 통계량은 2.001로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중 공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증결과, 1단계에서는 위험 감수성(33.5%,

$p < 0.01$), 진취성(16.1%, $p < 0.5$)이 유의하게 나타났다. 2단계에서는 그릿의 관심(-15.4%, $p < 0.5$)이 부(-)정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 3단계에서는 혁신성과 관심(18.2%, $p < 0.5$) 간 위험감수성과 관심(16.5%, $p < 0.5$) 간 상호작용 변수가 정(+)적으로 유의하게 나타났으며, 진취성과 관심(-17.1%, $p < 0.5$) 간 상호작용 변수는 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 그릿의 관심은 기업가정신의 혁신성, 위험 감수성이 창업 의도에 정(+)의 영향을 미치는 조절효과를 보이는 것으로 확인되었고, 기업가정신의 진취성은 창업 의도와 관계에서 감소하는 완충적인 조절효과를 확인하였다. 따라서 가설 3-1, 3-2, 3-3은 지지 되었으며, 세부내용은 [표 6]과 같다.

[표 6] 그릿의 관심 조절 효과 분석

[Table 6] Grit's interest moderating effect analysis

단계	변수	B	S.E	β	t	p	F	R ² adj(R ²)
1	(상수)	-0.726	0.907		-0.800***	<.000	18.497***	.225 (.213)
	혁신성	0.166	0.166	.075	0.997	.320		
	위험 감수성	0.595	0.131	.335	4.562***	.000		
	진취성	0.290	0.139	.161	2.087	.038		
2	(상수)	0.122	0.963		0.127***	<.000	15.654***	.248 (.232)
	혁신성	0.187	0.165	.085	1.135	.258		
	위험 감수성	0.610	0.129	.344	4.727***	.000		
	진취성	0.220	0.140	.122	1.570	.118		
3	관심	-0.218	0.091	-.154	-2.397	.017	11.517***	.301 (.275)
	(상수)	0.506	0.944		0.535***	<.000		
	혁신성	0.132	0.164	.060	0.804	.423		
	위험 감수성	0.588	0.128	.331	4.598***	.000		
	진취성	0.267	0.142	.148	1.889	.061		
	관심	-0.288	0.092	-.204	-3.138**	.002		
	혁신성×관심	0.318	0.134	.182	2.373*	.019		
	위험 감수성×관심	0.179	0.076	.165	2.346*	.020		
	진취성×관심	-0.184	0.083	-.171	-2.219*	.028		

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

둘째, 그릿의 끈기 1단계에서는 독립변수인 혁신성, 위험 감수성, 진취성이 창업 의도에 미치는 영향을 검증하였고, 2단계에서는 조절변수인 그릿의 끈기를 추가로 투입하였다. 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간 상호작용 변수를 투입하였다. 회귀모형은 1단계($F=18.497$, $p < 0.01$), 2단계($F=13.802$, $p < 0.01$), 3단계($F=8.608$, $p < 0.01$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 22.5%(수정된 R 제곱은 21.3%), 2단계에서 22.5%(수정된 R 제곱은 20.9%), 3단계에서 24.4%(수정된 R 제곱은 21.5%)로 나타났다. 한편, Durbin-Watson 통계량은 1.937로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중 공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증결과, 1단계에서는 혁신성이 유의하게 나타나지 않았다. 2단계에서는 그릿의 끈기에 유의한 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 3단계에서는 혁신성, 위험 감수성, 진취성이 그릿의 끈기에 유의하게 나타나지 않았다. 즉, 혁신성, 위험 감수성, 진취성이 창업 의도에 영향을 미치는 데 있어 R제곱 값이 증가하여 조절 효과가 있는 것으로 확인할 수 있으나, 상호조절변수의 유의확률 F 변화량이 0.5를 모두 초과하기 때문에 창업 의도에서 그릿의 끈기 조절 효과가 있다고 판단할 수 없다. 따라서 가설 3-4, 3-5, 3-6은 기각되었다.

5. 결론

본 연구는 MZ세대의 기업가정신이 창업 의도에 미치는 영향에 대한 실증분석을 통해 MZ세대 창업 활성화를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 하였으며, 연구결과는 다음과 같다. 첫째, MZ세대의 기업가정신의 위험 감수성과 진취성은 창업 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무 스트레스는 기업가정신과 창업 의도 간의 관계에서 위험 감수성이 완충적인 조절 효과를 나타낸 것으로 직무 스트레스가 증가할수록 위험 감수성이 창업 의도에 미치는 영향이 감소함을 알 수 있었다. 셋째, 그릿의 ‘관심’ 요인이 기업가정신과 창업 의도 간의 관계에서 혁신성과 위험 감수성은 양(+)의 조절 효과가 발생하여 ‘관심’이 증가할수록 창업 의도가 향상될 수 있음을 검증하였으며, 진취성은 완충적인 조절 효과를 보여 ‘관심’이 증가할수록 진취성이 창업 의도에 미치는 영향이 감소함을 알 수 있었다. 본 연구에서 나타난 연구결과를 기반으로 정책적 시사점을 제시한다. 첫째, MZ세대의 잠재능력을 활용하여 아이디어가 창업으로 이어질 수 있도록 중소벤처기업 사내벤처 지원정책을 활성화할 필요가 있다. 직무스트레스가 ‘이직’이 아닌, ‘사내창업’으로 전환될 수 있도록 MZ세대를 위한 사내벤처 지원정책을 추진하여 사내벤처 기업 간 협업 비즈니스 조성 및 일자리창출 효과를 기대할 수 있다. 둘째, MZ세대가 그릿의 수준을 제고하여 포기하지 않는 집념을 가지고 성공적으로 창업할 수 있도록 세무/회계, 사업기획, 지식재산, 법률 등 기존창업 교육과정에 예비창업자의 능력뿐만 아니라, 위기를 대처하고 포기하지 않는 마음가짐이 창업의 지속성 측면에서 영향을 미칠 수 있다는 점에서 예비창업자 대상으로 창업준비 단계에서 높은 수준의 그릿을 갖출 수 있도록 그릿 교육을 제공할 필요가 있다. 셋째, MZ세대는 기성세대와 달리 정보의 접근 및 소통이 SNS 중심으로 이루어지기 때문에, 개인의 목표와 관심 사항을 중시한다는 점에서 기성세대와 차이점이 있다. 기업은 MZ세대 직원의 가치관을 이해하고 차이를 수용하기 위해 기업문화를 변화시켜야 한다. 현재 MZ세대는 온라인 시장을 주도하고 있으며, MZ세대의 수요는 기업의 매출 및 시장점유율에서 영향을 미친다는 점에서 기업이 시대의 변화 흐름을 읽고 발전하기 위해서는 새로운 세대를 유연하게 받아들일 수 있는 조직문화가 필요하다. 본 연구는 정책적, 실무적 의미에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 횡단 연구의 한계를 지닌다. MZ세대의 인지된 기업가정신이 창업 의도에 미치는 데는 시간의 흐름이 필요하다. 둘째, MZ세대

에 대한 기업가정신, 창업 의도, 직무 스트레스, 그릿 등 기존 선행연구가 부족하여 후속 연구에서는 조사대상을 세분화하고 조사범위를 확대할 필요가 있다.

References

- [1] H. S. Lee, J. H. Kim, "Analysis of food consumption behavior due to COVID-19; Focusing on MZ generation", *Journal of Digital Convergence*, vol. 19, no. 3, March 2021, pp. 47-54, doi: 10.14400/JDC.2021.19.3.047.
- [2] Y. H. Kim, "Generation MZ, which company do you most hate to join?", *Saramin.com*, <https://bit.ly/3L9eZ5y>, (accessed March 20, 2022).
- [3] R. Cantillon, *Essay on the nature of general commerce in general*, Routledge Public, 2001.
- [4] F. H. Knight, *Risk, uncertainty and profit*, Houghton Mifflin Public, 1921.
- [5] J. A. Schumpeter, *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, Transaction Publishers, 1982.
- [6] P. F. Drucker, *The rise of the knowledge society*, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 1993.
- [7] D. L. Sexton, N. Bowman, "The Entrepreneur: A Capable Executive and More", *Journal of Business Venturing*, vol. 1, no. 1, pp. 129-140, December 1985, doi: 10.1016/0883-9026(85)90012-6.
- [8] A. Rauch, F. Michael, "Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, vol. 16, no. 4, November 2017, pp. 363-385, doi: 10.1080/13594320701595438.
- [9] G. T. Lumpkin, G. G. Dess, "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", *Academy of Management Review*, vol. 21, no. 1, Spring 1996, pp. 135-172, doi: 10.5465/amr.1996.9602161568.
- [10] J. G. Miller, *The development of experimental stress-sensitive tests for predicting performance in military tasks*, Psychological Research Associates, 1953.
- [11] D. Zapf, C. Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 10, no. 4, pp. 497-522, September 2010, doi: 10.1080/13594320143000834.
- [12] C. D. McCauley, M. N. Ruderman, P. J. Ohlott, J. E. Morrow, "Assessing the developmental components of managerial jobs", *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, no. 4, April 1994, pp. 544-560, doi: 10.1037/0021-9010.79.4.544.
- [13] M. A. Cavanaugh, W. R. Boswell, M. V. Roehling, J. W. Boudreau, "An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers". *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no 1, January 2000, pp. 65-74, doi: 10.1037/0021-9010.85.1.65.
- [14] J. M. Lee, S. K. Kang, "A Study on Factors Having Effect on the Turnover and Entrepreneurial Intention of Financial Institution Workers", *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, vol. 10, no 5, pp. 151-163, October 2015. doi : 10.16972/apjbve.10.5.201510.151.

- [15] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, D. R. Kelly, "Grit: perseverance and passion for long-term goals", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 92, no. 6, pp. 1087-1101, June 2007, doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087.
- [16] A. Duckworth, J. J. Gross, "Self-control and grit: Related but separable determinants of success", *Current Directions in Psychological Science*, vol. 23, no. 5, pp. 319-325, October 2014, doi: 10.1177/0963721414541462.
- [17] A. Shapero, *The displaced, uncomfortable entrepreneur*, University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, 1975.
- [18] B. Bird, "Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention", *Academy of Management Review*, vol. 13, no. 3, July 1998, pp. 442-453, doi: 10.5465/amr.1988.4306970.
- [19] J. S. Youn, B. H. Hyun, "A Study on Effect of the Entrepreneurship on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention", *Daehan Academy Of Management Information Systems*, vol. 38, no. 3, May 2019, pp. 171-186, doi: 10.29214/damis.2019.38.3.011.
- [20] Y. B. Byung, J. H. Lee, "The Moderating Effects of Gender and Major on the Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Entrepreneurial Intention", *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, vol. 13, no. 6, December 2018, pp. 63-74, doi: 10.16972/apjbve.13.6.201812.63.
- [21] Y. J. Son, J. I. Choi, "The Influence of Entrepreneurial Orientation on Entrepreneurial Intention in National University Professors: A Mediating Effect of Needs for Money", *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, vol. 16, no. 4, August 2021, pp. 26-51, doi: 10.24878/tkes.2021.16.4.26.
- [22] H. J. Byun, Y. W. Seo, "Research on the Effects of Entrepreneurship of Enterpriser on Subjective Well-being: Focusing on job stress factors and relationship", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 20, no. 8, August 2020, pp. 128-137, doi: 10.5392/JKCA.2020.20.08.128.
- [23] J. M. Lee, S. K. Kang, "A Study on Factors Having Effect on the Turnover and Entrepreneurial Intention of Financial Institution Workers", *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, vol. 10, no. 5, October 2015, pp. 151-163, doi: 10.16972/apjbve.10.5.201510.151.
- [24] Y. K. Lee, "A study on the effect of job stress of retired persons and workers in small and medium enterprises on the intention of start-up", Master's thesis, The Graduate School of Entrepreneur Consulting, Chung-Ang University, Republic of Korea, 2021. [Online]. Available: <http://dcollection.cau.ac.kr/common/orgView/000000234282>.
- [25] P. Tough, *How Children Succeed: Grit, Curiosity, and The Hidden Power of Character*, Houghton Mifflin Harcourt, 2012.
- [26] A. Salles, G. L. Cohen, C. M. Mueller, "The relationship between grit and resident well-being", *The American Journal of Surgery*, vol. 207, no. 2, February 2014, pp. 251-254, doi: 10.1016/j.amjsurg.2013.09.006.
- [27] C. B. Bae, J. H. Kim, "The Effect of Pre-Business Leaders' Mindset on Grit, Self-Efficacy, and the Entrepreneurship Intention", *Journal of Distribution and Management Research*, vol. 23, no. 6, December 2020, pp. 137-151, doi: 10.1016/j.amjsurg.2013.09.006.