

Print ISSN 2093-9582, Online ISSN 2508-4593
http://dx.doi.org/10.21871/KJFM.2017.06.8.2.25

The Effect of Entrepreneurial Mentoring Quality on Educational Satisfaction, Recommendation Intention and Entrepreneurial Intention : Focused on Female College Students

창업 멘토링 기능이 교육만족과 추천의도 그리고 창업의도에 미치는 영향 : 여대생을 중심으로

Jee-Eun Bae(배지은)*, In-Su Han(한인수)**, Phil-Soo Lee(이필수)***

Received: February 28, 2017. Revised: May 23, 2017. Accepted: June 01, 2017.

Abstract

Purpose – Recently, entrepreneurship education has been revitalized with interest in entrepreneurship. Entrepreneurship education is an educational service activity that is provided for entrepreneurship and individual start-up success within a certain period of time. According to previous studies on entrepreneurship and entrepreneurship, the satisfaction of entrepreneurship education affects entrepreneurship and as a result increases entrepreneurship. In recent years, the number of female entrepreneurs has also increased as the number of entrepreneurial issues has increased. Based on previous studies, this research proposed the theoretical framework about the structural relationships among mentoring quality (career development, psychological social, role modeling), education satisfaction, recommendation intention and entrepreneurial intention. This study is to find out the possibility of attempting to create a theoretical basis for entrepreneurial mentoring education in entrepreneurship education program.

Research design, data, and methodology - In this model, mentoring quality consists of three sub-dimensions such as career development, psychological social, and role modeling. In order to test research model and hypotheses, the data were collected from 203 female college students who participated in entrepreneurial education. The data were analyzed using frequency analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis, and structural equation modeling with SPSS 24.0 and SmartPLS 3.0 statistical program.

Result – The results of the study are as follows. First, role modeling has a positive effect on recommendation intention and entrepreneurial intention. Second, career development has a strong negative effect on the entrepreneurial intention. Third, career development and role modeling had a positive effect on educational satisfaction, and educational satisfaction had positive influence on recommendation intention and entrepreneurial intention.

Conclusions – As women's social advancement becomes more active, start-up support programs including entrepreneurship mentoring are increasing. The results of this study suggest how to use the mentoring program mix and how to allocate the resources for the education program when the entrepreneurial education manager plans and executes the mentoring education program. For example, this study shows that career development and role modeling enhance educational satisfaction, and in turn increase recommendation intention and entrepreneurial intention. This means that entrepreneurship education should consist of contents that include career development functions such as sponsorship, guidance, protection, and provision of challenging work. In addition, the findings of this study indicate that mentors should perform the function of allowing the participants to have confidence and professional thinking ability at the time of start up based on their experiences.

Keywords: Mentoring quality, Career development, Psychological social, Role modeling, Education satisfaction, Recommendation intention, Entrepreneurial Intention

1. 서론

전 세계적으로 저출산과 고령화가 진행되고 있는 상황에서 아이러니하게도, 청년실업 또한 심각하게 진행되고 있다. 이러한 상황에서 차 세대의 창업과 경력 개발에 대한 지원이 국가 지속성을 위한 매우 중요한 과제로 제시 되고 있다 (Shane & Venkataraman, 2000). 이것은 창업교육을 통한 창업 마인드 구축과 경력개발 제시가 기업의 경쟁력 제고와 지속가능성에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 창업교육은 일정한 기간 내에 창업에 관련한 내용과 개인의 창업 성공을 위해 제공하는 교육 서비스 활동이라고 할 수 있다 (Jain et al., 2010). 따라서 최근 지방자치단체 뿐 아니라 대학교, 공공기관 등에서 창업지원, 창업교육, 창업 멘토링 등의 다양한 창업지원 프로그램이 확산되는 추세이다. 대학생들의 활발한 창업은 창업을 통해 고용이 창출되고, 더 나은 상품과 서비스를 생산하여, 기업 활동과 혁신이 활성화된다는 측면에서 국가경제에 중요한 역할임은 분명하다(Park & Kang, 2010). 그러나 학생 창업이나 청년창업은 취업의 어려움을 극복하기 위해 단순한 아이디어만으로 창업현장에 도전하는 사례가 많아 성공보다는 실패하는 경우가 많다 (Noh & Kang, 2012). 창업에 대한 심리적 불안감과 두려움을 극복하고, 멘토링을 통해 창업에 관한 개념과 패러다임 전환으로 청년창업의 활성화 및 성공창업에 필요한 핵심 프로그램으로써 창업 멘토링 프로그램이 강화되고 있다 (Oh & Yang, 2014).

창업 멘토링 교육은 성공적인 창업을 경험한 유능한 선배 멘토(mentor)가 자신의 경험과 노하우를 예비창업자(protége)에게 전수하고, 그들이 가진 잠재력을 개발시켜 성공적인 창업을 할 수 있도록 조력하는 것을 말한다(Klauss, 1981). 멘토라는 말은 원래 신화에 등장하는 남성 명칭 멘톨(Mentor)의 어원으로 멘톨은 오디세우스왕의 조언자 겸 왕의 아들(Telemachus)의 교육자의 역할을 담당하는 인물로 나타나 있다. 최근, 멘토(Mentor)는 경험이 풍부한 사람이며, 지도자, 후견인, 조언자, 교육자, 또는 지원하는 역할을 모두 수행하는 사람을 의미하는 말로 그 개념이 확장되어 사용되고 있다.

한편, 경제 사회의 활성화와 함께 여성들의 사회 참여가 늘어나면서, 여성 창업에 대한 관심이 높 아짐에 따라, 관련 부처 및 지방자치단체를 중심으로 다양한 관련 기관이 여성을 대상으로 한 창업 지원을 실시하고 있다. 특히, 멘토링은 여성의 경력 개발과 경력성공에 대해 중요한 역할을 한다 (Kanter, 1977; Phillips, 1977; Ragins & Cotton, 1993). 그러나 아직 국내 뿐 아니라, OECD 회원국과 EU 국가에서도 남성에 비해 여성 창업 기업 수는 현저하게 적을 뿐 아니라, 규모도 작기 때문에 여성 지원 정책과 교육 강화가 필요한 시점이다(Piacentini, 2013).

여성 멘토링 연구를 살펴보면, 1990년 이후로 남성과 여성의 경험을 통합하고 초점을 맞추는 멘토링 프로그램이 증가했다(Blake, 1999; Cox & Nkomo, 1991; Ragins, 1997; Thomas et al., 1990). 일반적으로 여성 창업에 대한 연구에서, 남성은 여성보다 창업의도가 더 높게 나타났지만 (Scherer, Brodzinski, & Wiebe, 1990), 멘토링의 경우 여성과 소수 민족이 백인 남성들보다 조직적 제휴, 지위 및 개인적 특성이 다른 다양한 멘토에게 의존 할 가능성이 높은 것으로 나타났다(Maniero, 1994). 국내 연구로는 Chang and Hong(2001)은 동일한 창업교육 후, 남학생이 창업의지가 높게 나타남을 밝히면서, 여대생 대상의 창업경영의 교육에서 창업 지식과 함께 심리적 교육이 더욱 중요함을 주장했다. 그러나 Eagly(1987)는 사회적 역할이론을 근거로 하여 여성 창업의 필요성이 부족하다는 인식으로 인해 창업의도를 제한 할 가능성이 높을 수 있으므로 (Bandura, 1992; Weber, 2011) 창업의도에 대한 창업교육의 영향은 남성보다 여성이 효과적일 수 있다고 주장했다. 심리적 요소에 대하여 행동심리학적 측면, 특히 여성 임파워먼트를 중심으로 연구가 활발하였는데, Tornqvist(2009)는 여성 임파워먼트를 남녀 평등에 기여하는 가장 중요한 요소라고 주장했다. 이어 Diana Wu(2013)는 여성의 경제적 임파워먼트 요소를 검토하기 위해 ①행위주체성, ②제도, 환경, 규범, 의지, 입장 ③사회관계, 책임, 네트워크, 영향력, ④경제적 상황의 4가지 영역의 프레임워크를 제안하면서, 여성 기업인의 경제 능력을 분석할 때, 비즈니스의 성장과 기술의 향상 뿐 아니라, 개인적 측면을 포함한 역할과 인간관계 등 생활 전체를 다면적으로 파악하는 것이 중요하다고 주장했다. 다시 말하면, 여성 창업은 여성의 경제적 능력을 키우기 위한 효과적인 수단일 뿐 아니라, 심리적 측면 뿐 아니라 남녀평등에 있어서도 매우 중요한 의미를 가진다.

따라서 여성 중 특히 창업에 대한 정보가 부족한 여대생들이 창업에 도움이 될 수 있는 멘토링 교육에 대하여 어떻게 지각을 하며, 그 결과 멘토링 교육 만족도와 창업의도, 그리고 창업교육 추천의도에 미치는 영향을 미치는 가를 분석할 필요가 있다. 본 연구의 이러한 시도는 향후 여대생뿐만 아니라 여성들을 위한 멘토링 교육 프로그램 개선 방향을 제시해 줄 수 있다는 점에서 의의가 있다.

2. 이론적 배경

2.1. 멘토링 개념

멘토는 어떤 사람이 진입하려고 하는 세계에 대한 경험이 풍부한 사람, 혹은 연장자 (Levinson et al., 1978)라고 정의 된다. Phillips(1983)는 멘토를 전통적 멘토, 지원적인 상사, 조직의 스폰서, 전문가, 후원자(보호자), invisible god parent의 6가지 유형으로 분류했다. 이후, Bolton(1980)은 멘토는 발전 단계의 미성숙한 프로 테제에게 다양한 지원과 지침을 제공하며, 역할모델이자 가이드, 보호자, 코치, 친구로 활동하는 사람이라고 주장했다. 한편, Day and Allen(2002)은 멘

* First Author, President of Addit Co., Ltd, Seoul, Korea.
Tel: +82-2-6012-0007, E-mail: ceo@additcorp.com

** Co-author, Lecture, Depart. of Industrial Management, Daelim University College, Tel: +82-31-467-4949,
E-mail: his3223@hanmail.net

*** Corresponding Author, Executive Director, Infrnics Co., Seoul, Korea, Tel: +82-2-598-3221, E-mail: soo3@infrnics.com

토를 연장자로 제한한 점에서 탈피하여, 멘토란 '프로테제에게 조직과 직무에 관해 많은 기술을 전수하고 상담과 심리적 지원을 제공하여 자신감을 갖게 해주며, 이를 통해 프로테제가 성장할 수 있도록 영향력을 미치는 사람'으로 정의하고 있다.

멘토의 상대 개념으로 사용되는 단어인 '프로테제(protége)'의 어원은 프랑스어로 피지원자, 피후견인의 의미를 갖는다. 일부 문헌에서 같은 의미를 가진 단어로 멘티(Mentee)가 사용되지만, 학술 연구에서는 프로 테제라는 용어가 많이 사용되고 있으므로(Wilson & Elman, 1990), 본 연구에서는 피멘토 즉, 멘티를 지칭하는 단어로 프로 테제를 채택하기로 한다.

초기 멘토링 연구에서는 비즈니스 사회에서 멘토와 프로테제에 의해 멘토링이 만들어 내는 다양한 효과와 중요성에 대한 연구는 이루어지지 않았으나, 1970년대 후반부터 미국을 중심으로 경영조직을 주제로 하는 멘토링 연구가 시작되었다(Roch, 1979). Roch(1979)는 미국의 기업가를 대상으로 면접조사 결과, 2/3의 기업가가 멘토링의 중요성을 인식하고 있다고 주장하면서, 멘토를 가지고 있는 기업가들과 가지고 있지 않은 기업가들을 비교하면, 보다 높은 급여와 인센티브 등을 받고 있음을 실증했다. 1980년대의 멘토링 연구는 멘토링 활동과 멘토-프로테제 관계에 중점을 두기 시작하면서, 멘토링이 프로 테제의 경력을 발달시켜 나가는 데 있어서 중요한 역할을 수행함이 실 증연구들에 의해 증명되었다(Noe, 1988). 1990년대 무렵부터 멘토, 프로테제, 경영조직의 세 관점에서 멘토링 활동을 측정하는 척도 개발에 관한 연구가 시작되었다(e.g., Dreher & Ash, 1990; Ragins & McFarlin, 1990; Tepper, Shaffer & Tepper, 1996). 이후, 멘토링의 효과에 대한 연구와 함께 멘토와 프로 테제 관계 및 활동에 영향을 미치는 선행요인을 밝히는 실 증연구가 활발해졌다.

선행연구를 통해 멘토링은 멘토와 프로 테제 양자 간의 경력개발(e.g., Hunt & Michael, 1983; Kram, 1983; Phillips-Jones, 1982), 직업만족(e.g., Fagenson, 1989; Roch, 1979; Riley & Wrench, 1985), 경력성공(Hunt & Michael, 1983; Roch, 1979; Whitely, Dougherty & Dreher, 1991)에 중요한 효력이 나타나고 있음을 볼 수 있다. 특히, 멘토링이 프로 테제가 수여 받는 경력 개발 기능면에서 매우 긍정적 효과를 보이고 있으며(Dougherty & Dreher, 1991). 구체적으로는 멘토링 프로테제의 경제적 보상이나 승진에 효과적으로 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다(Dreher & Ash, 1990; Roch, 1979; Turban & Dougherty, 1994). 이러한 선행연구들을 요약하면, 멘토는 프로 테제 경력 개발에 영향력을 가진다고 할 수 있다(Hunt & Michael, 1983). 최근에는 멘토링에 관한 응용 연구로 멘토링 프로그램 개발 등 보다 실천적인 연구가 진행되고 있다.

2.2. 멘토링 기능

다양한 차원에서 멘토링 기능이 분류되어 왔으나, 기본 구성 개념은 Kram(1986)의 기능을 구성하는 하위 개념을 기초로 2가지 차원의 멘토링 기능이 가장 근간이 되고 있다. Kram(1986)은 멘토와 프로 테제간 관계 형성 과정을 밝혔으

며, 멘토링 기능이 스폰서십, 지도, 보호, 노출, 전략적 업무 제공 등의 경력 개발기능과, 역할모델, 상담(counseling), 수용과 승인, 우정 등의 심리사 회기능으로 분류된다고 주장 했다. 이외에도 경력 개발기능과 심리사 회기능 2가지 차원에서 멘토링 활동을 파 악한 연구는 Carroll, Olian, and Giannantonio(1988), Hunt and Michael(1983), Noe(1988) 등이 있다. Ragins and Cotton(1999)는 멘토링 관계와 프로테제의 태도에서의 멘토링 만족도에 대해 영향을 미칠 수 있는 다양한 차원이 있다고 주장하였다.

Burke(1984)와 Scandura and Katterburg(1988)는 기존의 Kram(1986)의 연구에서 심리사 회기능에 포함되어 있던 역할 모델기능을 재 분류하여, 경력개발(Career Development), 심리사회(Psychological Social), 역할모델(Role Modeling)의 세 가지 기능으로 분류하였다. 첫째, 경력개발기능(Career Development)은 후원, 지도, 보호, 표출, 도전적인 업무의 제공으로 분류된다. 후원이란 멘토의 프로 테제의 경력 개발을 지원하는 관계를 지칭한다. 지도는 프로 테제의 실력과 잠재력을 촉진하기 위해 긍정적 또는 적절한 비판을 제공한다. 보호는 프로 테제의 통제 불가능한 실패에 대하여 책임을 지거나, 완충 조치를 취하는 것을 말한다. 프로테제의 능력을 다른 사람에게 보여 줄 수 있는 기회를 만들어 주는 것을 표출로 정의하고, 도전적인 업무의 제공은 보다 고급 직장이거나 직위에서의 성장과 준비에 자극을 주고, 프로테제의 지식과 기술을 향상시킬 지원을 의미한다. 둘째, 심리사회기능(Psychological Social)은 경력개발 기능보다 좀 더 관계적인 측면을 갖게 되며, 상담, 수용과 승인, 우정의 제공으로 분류된다. 구체적으로, 개인적, 전문적인 딜레마를 찾기 위해 조력과 신뢰의 대화의 장으로써 멘토는 프로 테제와의 상담을 갖게 되며, 프로테제에게 지속적인 지지, 존중, 칭찬을 제공함으로써 프로테제의 자신감과 자기 이미지를 강화시켜 가치 부여 및 조직 기여 요인을 증대시키는 수용과 용인을 제공한다. 마지막으로 멘토는 과업의 요청에서 더 나아가 성숙한 대응과 친근감을 가지는 우정을 제공한다. 셋째, 역할 모델기능(Role Modeling)은 Kram(1986)의 연구에서 심리 사회 기능에 해당되었으나, 향후 달성 능력, 자신감, 전문적 사고능력을 증대시키기 위한 가치행동, 태도, 기능을 지칭하는 역할모델 기능으로 분리되었다. 즉, 역할모델 기능은 멘토가 조직 내에서 프로 테제의 역할 수행의 전수자로 활동하며, 적절한 행동방식과 가치관을 배양하도록 도와주고 이를 통해 프로 테제의 역할수행의 효율성을 올리는데 중요한 역할을 하게 된다. 한편, Caruso(1992)는 특정 학습기능, 경력 개발기능, 개인지원기능의 세 가지 차원으로 멘토링 기능을 주장했으며, Turban and Dougherty(1994)는 경력관련, 심리 사회, 보호-지원의 세 가지 차원으로 멘토링 기능을 구분하였다. Dayhoff(1983)의 경우는 문제해결기능, 기술정보기능, 상담기능, 지원기능의 네 가지 차원에서 멘토링 기능을 정의 하였다.

본 연구에서는 Kram(1986)의 연구를 기반으로 하는 다양한 선행연구를 참고하여 창업 멘토링에서 멘토가 제공하는 기능을 경력 개발기능(CD) 심리사회기능(PS), 역할모델기능(RM)의 세 가지로 분류하였다.

2.3. 만족도와 추천 의도

많은 기업들이 새로운 경영이념으로서 고객만족의 개념을 중요시하면서 교육에서도 역시 고객으로서의 수강생의 교육만족도에 대한 연구가 확대되고 있다 (Jung & Cha, 2008). Astin(1993)은 교육만족도를 '교육 실시 후 교육경험에 대한 교육생의 주관적인 반응을 관찰하는 것'이라고 정의하였다. 교육서비스에 대한 만족도는 피교육자의 인지된 교육서비스 품질과 기대수준의 충족이 복합적인 요인으로 나타나는 결과물이다(Kim et al., 2013). Park and Kim(2009)은 교육 프로그램 만족도를 교육 프로그램에 대해서 가지고 있는 기대심리에 비례하여 학습자가 느끼는 즐겁고 유쾌한 정서적 감정 상태나 태도 및 욕구의 만족 정도를 의미한다고 하였다. Kammeyer-Mueller and Uge(2008)는 멘토링을 기반으로 예상되는 경력 결과의 모델을 검증하여 멘토링 기능(경력개발 기능 및 심리사회기능)이 직무 또는 경력에 대한 만족과 관련이 있음을 발견했다.

Choi(2005)는 학생만족을 교육서비스에 대한 전반적인 평가 및 정서적 반응으로 측정하였다. Zerzan et al.(2009)은 관계나 프로그램의 세부내용에 큰 영향 없이, 프로테제의 멘토링 프로그램 만족도는 높게 나타난다고 주장했다. Bang and Jeon(2013)은 멘토링이 창업성과 만족도에 미치는 영향을 분석하여 멘토 역할이 만족도에 영향을 미친다고 하였다.

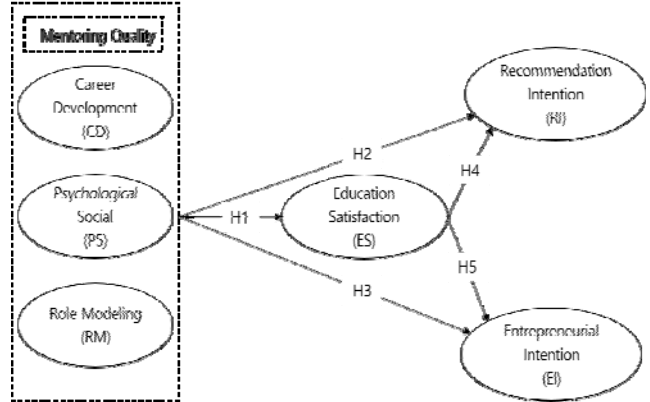
2.4. 창업의도

창업을 위해서는 개인의 창업의사결정과 행동의 선행요인으로 창업에 대한 긍정적인 태도, 즉 창업의지가 발생되어야 한다. 창업의지는 창업 행위의 의도적 태도를 의미하며, 창업이라는 과정의 첫 번째 단계이다. 또, 의지와 행동의 관계에 대한 대부분의 연구 결과는 창업 분야에도 적용될 수 있기 때문에, 창업의지는 개인의 태도와 경험을 창업이라는 행동으로 매개하는 중요한 변수이다(Krueger & Carsrud, 1993). 창업은 오래전부터 많은 학자들에 의해 계획된 행동(planned behavior)이라는 관점에서 해석이 되어 왔으며, 이러한 계획된 행동인 창업을 예측할 수 있는 적합한 방법은 바로 창업의지(Entrepreneurial Intention)를 측정하는 것이다 (Katz & Gartner, 1988).

3. 연구모형과 연구가설

3.1. 연구모형

본 연구는 창업 멘토링 기능이 창업의도와 교육추천의도에 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 <Figure 1>의 연구모형을 설정하였다. <Figure 1>에서와 같이, 멘토링 기능은 경력개발기능(CD), 심리사회기능(PS), 역할모델기능(RM)의 3가지 하위차원으로 구성되었으며, 멘토링 기능이 창업교육 프로그램 만족도, 교육 추천의도, 그리고 창업의도에 어떠한 영향을 미치는가가 분석되었다.



<Figure1> Proposed Model

3.2. 연구가설의 설정

3.2.1. 멘토링 기능과 교육만족도와의 관계

Choi and Kwon(2014)은 소상공인 창업교육의 수강자 만족도와 관련하여 교육 서비스품질 및 교육만족과 창업의도 간의 인과관계를 분석하여 소상공인 창업교육 서비스품질이 교육 만족도에, 소상공인 창업교육 서비스품질과 교육만족이 창업의도에 유의한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<H1> 멘토링 기능은 교육만족도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.

- <H1-1> 경력개발기능은 교육만족도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.
- <H1-2> 심리사회기능은 교육만족도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.
- <H1-3> 역할모델기능은 교육만족도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.

3.2.2. 멘토링 기능과 추천의도와와의 관계

Casidy and Wymer(2016)는 대학 교육에 대한 경험 지각이 구전에 직접 영향을 미친다고 하였다. 고객만족은 기업이 미지, 특정 제품이나 상품구매 후 보이는 소비자 태도, 그리고 소비자의 재방문의사와 추천의도 등에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Yoon, Yoo, & Lee, 2003). 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<H2> 멘토링 기능은 멘토링 교육 추천의도에 정(+의 영향을 줄 것이다.

- <H2-1> 경력개발기능은 멘토링 교육 추천의도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.
- <H2-2> 심리사회기능은 멘토링 교육 추천의도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.
- <H2-3> 역할모델기능은 멘토링 교육 추천의도에 정 (+)의 영향을 줄 것이다.

<Table 1> Mentoring Scale

Constructs and Items	출처	
Mentoring Quality (Career Development)		
Mentor provides constructive criticism	Kram,(1983) Noe(1988) Scandura(1992) Moon & Hwang(2007)	
Mentor provides advice on startups		
Mentor encourages encouragement.		
Mentor gives practical advice		
Mentoring Quality (Psychological Social)		
Mentor helps develop ideas for new products (services)		
Mentor helps identify risk for items and risk management strategies .		
Mentors helps the establishment of entrepreneurial items by identifying and evaluating the entrepreneurial opportunities.		
Mentor helps to realize entrepreneurial items through grasping and evaluating start-up opportunities.		
Mentors helps starting a business with appropriate advice on crisis and opportunity		
Mentoring Quality(Role Modeling)		
Mentor helps writing a business plan.		
Mentor helps the founder to make decisions and solve problems.		
Mentor helps developing marketing mixes and marketing strategies.		
Mentor helps with human resource management.		
Mentor helps understanding the intellectual property rights, taxes, and labor laws		
Education Satisfaction		
I am satisfied with the decision to receive this entrepreneurial education.	Lee, Jang & Park(2002)	
I feel very good about this entrepreneurial education.		
My feelings about this entrepreneurial education are satisfactory.		
Overall, I am satisfied with this entrepreneurial education.		
Recommendation Intention		
I will speak positively about this education to my friends or people who are going to start a business.	Ahn et al.(2012)	
I would recommend this entrepreneurial education if people interested in entrepreneurs seek advice on entrepreneurial education.		
I would like to receive this entrepreneurial education again if I have a chance to get entrepreneurial education next.		
Entrepreneurial Intention		
I think I am fully aware of entrepreneurship.	Yoon(2012) Yoo et al.(2016)	
I will succeed if I start a business.		
I will find a new start-up opportunity.		
I have plans to start some day.		
I try to create opportunities with new ideas.		
I have taken or will be taking entrepreneurial education to prepare for start-up.		
I think that entrepreneurship is my future vision.		

3.2.3. 멘토링 기능과 창업의도와와의 관계

창업교육은 프로그램 또는 기업 경영과 기술에 대한 교육 과정으로 구성되어 있으며 창업의도를 높일 수 있다 (Fayolle, Gailly, & Lassas, 2006). 또한 창업에 다양한 주관적 규범과 진입 장벽을 해결하기 위해 활용할 수 있는 기술 축적과 지식을 자극할 수 있다 (Davey, Plewa, & Struwig, 2011; Jones et al., 2011; Packham et al., 2010)는 점에서 중요성을 갖는다. Turker and Sonmez(2009)는 터키의 300 명의 대학생을 대상으로 연구를 실시하고, 창업교육 지원이 학생들의 창업의도에 영향을 미친다고 주장 했다. 다른 연구 자들도 멘토링은 의사결정 동기와 긍정적 태도와 관련이 있음을 주장하였다 (Eby et al., 2008). Ragins and Cotton (1999)은 멘토링 초기에 성과목적을 설정하는데 경력 개발기능(CD)이 유의한 영향을 미침을 밝혀냈다. 최근 창업 멘토링의 효능이 창업의지에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나

타난 연구 결과도 있다 (Yook & Jeon, 2014). 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<H3> 멘토링 기능은 창업의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

- <H3-1> 경력개발기능은 창업의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.
- <H3-2> 심리사회기능은 창업의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.
- <H3-3> 역할모델기능은 창업의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

3.2.4. 교육만족도와 추천의도, 창업의도와와의 관계

Park and Kim(2009)은 창업교육 참여 동기와 이수 후 창

업교육의 만족도가 향후 창업의지에 미치는 영향을 분석하고, 창업교육 만족도가 창업의지 및 창업 기술에 유의한 영향을 미친다고 밝혀냈다. Oh and Yang(2014)은 정부에서 운영하는 창업 멘토링 프로그램의 실 증 분석을 통해 창업 멘토링이 창업역량에 유의한 영향을 미친다고 주장하였다 . 또한, Kang and Kang(2013)도 창업교육 만족이 창업의도에 유의한 영향을 미친다고 하였다. Allen(2006)은 멘토의 경력 개발기능(CD), 심리사회기능(PS), 역할모델기능(RM)이 프로 테제의 효능감이 멘토링 퀄리티에 유의한 영향을 미친다고 밝혀냈다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4: 교육만족도는 추천의도에 정(+의 영향을 줄 것이다.

H5: 교육만족도는 창업의도에 정(+의 영향을 줄 것이다.

3.3. 변수의 정의 및 측정

본 연구의 연구 모형과 설정된 가설을 검증하기 위하여 설문지에 이용된 모든 항목들은 “1점 = 전혀 그렇지 않다”에서 “7점 = 매우 그렇다”의 7점 리커트 척도로 측정되었다.

먼저, 멘토링 기능은 Moon and Hwang(2007)의 연구를 바탕으로 14개 항목으로 측정되었으며, 경력개발기능(4개 항목), 심리사회기능(5개 항목), 역할모델기능(5개 항목)의 세 가지 하위차원으로 측정되었다. 교육만족도는 Lee, Jang, and Park(2002)의 연구에서 사용된 4개의 항목을 본 연구에 적합하도록 수정하여 측정되었으며, 추천의도 문항은 Ahn et al.(2012)의 연구를 바탕으로 3개 항목으로 측정되었다. 마지막으로, 창업의도는 Yoon(2012)과 Yoo et al.(2016)의 연구에서 사용된 7개의 항목으로 측정되었다.

4. 실증분석

4.1. 표본설계 및 분석방법

본 연구는 연구가설을 검증하기 위하여 창업 멘토링 프로그램에 참여한 여대생 응답자들을 대상으로 설문 조사가 실시되었으며, 총 202부가 회수되어 분석에 활용되었다. 수집

된 자료는 SPSS 21.0과 SmartPLS 3.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석이 실시되었다. 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석, 측정도구의 신뢰도와 타당도 측정을 위해 확인적 요인 분석 및 상관관계 분석이 실시되었으며, 제안된 연구 모형 검증을 위해 구조 모형분석이 실시되었다.

4.2. 표본의 일반적 특성

본 연구 설문지의 응답자 202명의 일반적 특성은 다음과 같다. 먼저, 전공은 이공계가 92%(185명)로 가장 많았으며, 인문계가 5%(9명), 사회과학계가 1%(3명), 예체능계 2%(5명)인 것으로 나타났다. 이전에도 창업교육의 수요이력이 있는 학생은 25%(51명)였으며, 이들의 이전 교육 횟수는 1번이 11%(23명)로 가장 많았다.

4.3. 측정항목의 신뢰성 및 타당성 분석

다항목으로 구성된 연구단위의 단일차원성은 SmartPLS 3.0을 이용하여 분석되었다(Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016; Park, Kim, Jeon, & Lee, 2016). 먼저, 신뢰성 분석은 Cronbach's α 와 연구단위 신뢰도 (Composite Reliability: CR)를 이용하여 분석되었다. <Table 2>에서와 같이, 경력개발기능, 심리사회기능, 역할모델기능, 교육만족도, 추천의도, 그리고 창업의도의 연구단위에 대한 Cronbach's α 는 .847-.933, CR 값은 .897-.946으로 요구되어지는 기준인 .70을 넘는 것으로 나타났다.

다음으로, 타당성은 수렴타당성과 판별타당성으로 구분되어 검증되었다. <Table 2>에서와 같이, 각 요인에 적재된 요인적재값은 .70 이상이며, AVE값이 .50 이상으로 나타나 각 연구단위들의 수렴타당성이 입증되었다. 판별타당성은 Fornell-Larcker 기준으로 판별타당성을 검증한 결과, <Table 3>에서와 같이, AVE 값의 제곱근 값이 상관관계 계수 값보다 컸으며, 쌍을 이룬 연구단위들 간의 상관관계 값의 자승 값이 AVE 값보다 작은 것으로 나타나 각 연구단위들 간의 판별타당성이 입증되었다. 또한, 상관계수 값의 이질성-단질성 특성 비율을 나타 내는 HTMT(the heterotrait-monotrait) 값을 살펴본 결과, .442-.883($p<.01$)로 나타나 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

<Table 2> Measurement model

Item	Factor loadings	Cronbach's Alpha	rho_A	CR	AVE
Mentoring Quality(Career Development)		.847	.851	.897	.686
Mentor provides constructive criticism	.803				
Mentor provides advice on startups	.854				
Mentor encourages encouragement.	.859				
Mentor gives practical advice	.794				

Item	Factor loadings	Cronbach's Alpha	rho_A	CR	AVE
Mentoring Quality(Psychological Social)		.927	.927	.945	.775
Mento helps develop ideas for new products (services)	.877				
Mentor helps identify risk for items and risk management strategies	.879				
Mentors helps the establishment of entrepreneurial items by identifying and evaluating the entrepreneurial opportunities.	.863				
Mentor helps to realize entrepreneurial items through grasping and evaluating start-up opportunities.	.881				
Mentors helps starting a business with appropriate advice on crisis and opportunity	.901				
Mentoring Quality(Role Modeling)		.916	.921	.937	.750
Mentor helps writing a business plan.	.876				
Mentor helps the founder to make decisions and solve problems.	.855				
Mentor helps developing marketing mixes and marketing strategies.	.907				
Mentor helps with human resource management.	.872				
Mentor helps understanding the intellectual property rights, taxes, and labor laws	.817				
Education Satisfaction		.917	.917	.941	.800
I am satisfied with the decision to receive this entrepreneurial education.	.894				
I feel very good about this entrepreneurial education.	.912				
My feelings about this entrepreneurial education are satisfactory.	.896				
Overall, I am satisfied with this entrepreneurial education.	.875				
Recommendation Intention		.888	.889	.930	.817
I will speak positively about this education to my friends or people who are going to start a business.	.917				
I would recommend this entrepreneurial education if people interested in entrepreneurs seek advice on entrepreneurial education.	.908				
I would like to receive this entrepreneurial education again if I have a chance to get entrepreneurial education next.	.886				
Entrepreneurial Intention		.933	.934	.946	.715
I think I am fully aware of entrepreneurship.	.785				
I will succeed if I start a business.	.818				
I will find a new start-up opportunity.	.842				
I have plans to start some day.	.864				
I try to create opportunities with new ideas.	.896				
I have taken or will be taking entrepreneurial education to prepare for start-up.	.861				
I think that entrepreneurship is my future vision.	.850				

<Table 3> Fornell-Larcker Criterion

Item	1	2	3	4	5	6
Career Development	.828					
Psychological Social	.766	.880				
Role modeling	.777	.815	.866			
Education Satisfaction	.693	.645	.668	.894		
Recommendation Intention	.645	.668	.675	.746	.904	
Entrepreneurial Intention	.395	.489	.506	.619	.539	.846

* Bold numbers indicate the square root of AVE

4.4. 연구모형의 평가

본 연구의 연구 모형 평가를 위해 SmartPLS 3.0이 사용되었다. PLS는 내생변수의 설명력 최대화하는 분석방법으로써 분산설명력의 최대화 또는 구조 오차를 최소화하기 위한 연구에 적 합한 분석 방법 (Chin, 1998b; Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010; Park et al., 2016)이다. PLS는 다음의 방법으로 평가되었다(Chin, 1998b; Hair, Ringle, & Sarstedt, 2013; Hulland, 1999; Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005; Park et al., 2016). 먼저, 설명력과 예측적합도가 평가되었다. 첫째, 다중공산성을 진단하기 위하여 분산팽창요인(variance inflation factor: VIF)이 5보다 작 아야 하는데, 본 연구에서는

2.122-2.907로 나타나 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 내생변수의 설명력을 나타내는 결정계수인 R²에 의해서 예측적합도가 판정되는데, 본 연구에서는 교육만족도가 .529(52.9%), 추천의도가 .626(62.6%), 그리고 창업의도가 .429(42.9%)로 Falk and Miller(1992)가 제시한 .100(10%)보다 높게 나타났다. Chin(1998b)은 설명력 크기의 기준을 .67(강), .33(중), .19(약)로 제시하기도 하였다. 셋째, 내생변수의 중복성을 나타내는 연구단위 교차타당성의 중복성(construct cross-validated redundancy; Q2) 값은 예측적합도 지수로 사용되는데, 이 값이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단된다. 본 연구에서는 교육만족도가 .391, 추천의도가 .474, 그리고 창업의도가 .281로 나타나 예측적합도의 기준을 충족시켰다. 또한, RMSR(the root mean square residual)이 .056으로 기준치인 1 또는 .08보다 작은 것으로 나타나 모형의 예측력이 좋은 것으로 나타났다.

5. 가설검정

5.1. 연구가설의 검증

멘토링 기능이 교육만족도, 추천의도, 그리고 창업의도에 미치는 구조적 관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. H1은 멘토링 기능이 교육만족도에 미치는 영향을 분석하기 위한 것이다.

분석 결과, 경력 개발기능($\beta=.391$, t-value=3.789, $p<.01$)과 역할모델기능($\beta=.246$, t-value=2.354, $p<.05$)은 교육만족도에 정(+)의 유의적 영향을 미치는 것으로 나타나, H1-1과 H1-3은 지지되었다.

그러나 심리사 회기능($\beta=.145$, t-value=1.203, n.s)은 교육만족도에 정(+)의 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 H1-2는 지지되지 않았다. H2은 멘토링 기능이 추천의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 것으로, 분석 결과, 경력 개발기능($\beta=.023$, t-value=.252, $p<.01$)이 추천의도 미치는 영향은 정(+)의 유의적 영향을 미치는 것으로 나타나, H2-1은 지지되었다.

<Table 4> Standardized structural estimates

Hypothesis	Paths	Estimate	t-value	p-value	f2	Results
H1-1	Career Development → Education Satisfaction	.391	3.789	.000	.112	Accepted
H1-2	Psychological Social → Education Satisfaction	.145	1.203	.229	.013	Rejected
H1-3	Role Modeling → Education Satisfaction	.246	2.354	.019	.036	Accepted
H2-1	Career Development → Recommendation Intention	.023	.252	.801	.000	Rejected
H2-2	Psychological Social → Recommendation Intention	.197	1.898	.058	.030	Rejected
H2-3	Role Modeling → Recommendation Intention	.169	1.801	.072	.021	Accepted
H3-1	Career Development → Entrepreneurial Intention	-.305	2.699	.007	.050	Rejected
H3-2	Psychological Social → Entrepreneurial Intention	.178	1.679	.093	.016	Rejected
H3-3	Role Modeling → Entrepreneurial Intention	.216	1.975	.048	.022	Accepted
H4	Education Satisfaction → Recommendation Intention	.490	5.538	.000	.302	Accepted
H5	Education Satisfaction → Entrepreneurial Intention	.571	5.777	.000	.269	Accepted
			R2			Q2
	Education Satisfaction		.529			.391
	Recommendation intention		.626			.474
	Entrepreneurial Intention		.429			.281

f2 : .02 (small), .15 (medium), .35 (large)

<Table 5> Mediation test using bootstrapping

Hypothesis Paths	Direct Effects (t-value)		Indirect Effects (t-value)		Mediation
Career Development → Education Satisfaction → Recommendation Intention	.023(0.252)	ns	.192(.004)	**	Full mediator
Psychological Social → Education Satisfaction → Recommendation Intention	.169(1.898)	ns	.120(.025)	*	Full mediator
Role Modeling → Education Satisfaction → Recommendation Intention	.197(1.801)	ns	.071(.245)	ns	-
Career Development → Education Satisfaction → Entrepreneurial Intention	-.305(2.699)	*	.223(.004)	**	Partial mediator
Psychological Social → Education Satisfaction → Entrepreneurial Intention	.178(1.679)	ns	.140(.038)	*	Full mediator
Role Modeling → Education Satisfaction → Entrepreneurial Intention	.216(1.975)	*	.083(.226)	ns	-

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

그러나 심리사 회기능($\beta=.197$, $t\text{-value}=1.898$, n.s)과 역할 모델기능($\beta=.169$, $t\text{-value}=1.801$, n.s)은 추천의도에 정(+)의 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 H2-2와 H2-3은 지지되지 않았다. H3는 멘토링 기능이 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 것으로, 분석 결과, 역할모델기능($\beta=.216$, $t\text{-value}=1.975$, $p<.05$)은 창업의도에 정(+)의 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 H3-3은 지지되었다. 반면에, 경력 개발기능($\beta=-.305$, $t\text{-value}=2.699$, $p<.01$)과 심리사회기능($\beta=.178$, $t\text{-value}=1.679$, n.s)은 창업의도에 정(+)의 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 H3-1과 H3-2는 지지되지 않았다. H4와 H5는 교육만족도가 추천의도와 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 것이다. 분석 결과, 교육만족도가 추천의도($\beta=.490$, $t\text{-value}=5.538$, $p<.01$)와 창업의도($\beta=.571$, $t\text{-value}=5.777$, $p<.01$)에 미치는 영향은 정(+)의 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 H4와 H5는 지지되었다.

5.2. 효과 크기 (f^2) 분석

효과크기(effect size, f^2) 분석은 종속변수들에 대한 독립 변수들의 상대적 효과를 설명하는데(Chin, 1998), .02(소), .15(중), .35(대)의 세 기준으로 분류된다(Cohen, 1988). <Table 4>에서와 같이, 독립변수인 심리사 회기능(.030), 역할모델기능(.021)이 종속변수인 추천의도에 미치는 효과크기는 중간 이하로 나타났으나, 경력 개발기능(.000)의 효과크기는 없는 것으로 나타났다. 그리고 교육만족도에 미치는 독립 변수의 효과크기는 경력 개발기능(.112)과 역할모델기능(.036)이 중간 이하로 나타났으며, 심리사 회기능(.013)이 약하게 효과를 미치는 것으로 나타났다. 창업의도에 미치는 독립 변수의 효과 크기는, 경력 개발기능(.050)과 역할모델기능(.022)이 중간 이하로 나타났으며, 심리사 회기능(.016)이 작은 것으로 나타났다. 한편, 교육만족도가 추천의도와 창업의도에 미치는 효과 크기는 각각 .302와 .269로 나타나 중간 이상으로 나타났다.

5.3. 매개역할 분석

Bootstrapping을 이용한 매개역할 분석이 <Table 5>에서와 같이 실시되었다. 분석 결과, 멘토링 기능과 추천의도 간의 관계에 있어서 교육만족도는 경력 개발기능 → 추천의도 간의 관계, 심리사 회기능 → 추천의도 간의 관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 역할모델기능 → 추천의도 간의 관계에 있어서는 매개역할이 없는 것으로 나타났다. 다음으로, 멘토링 기능과 창업의도 간의 관계에 있어서 교육만족도는 경력 개발기능 → 창업의도 간의 관계에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 심리사 회기능 → 창업의도 간의 관계에 있어서는 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 마지막으로 역할모델기능 → 창업의도 간의 관계에 있어서 교육만족도는 매개역할이 없는 것으로 나타났다.

6. 결과 및 고찰

6.1. 연구결과의 요약 및 시사점

최근 지방자치단체 뿐 아니라 대학교, 공공기관 등에서 창업지원, 창업교육, 창업 멘토링 등의 다양한 창업지원 프로그램이 확산되는 추세이다. 창업교육이란, 일정 기간 내에 창업에 관련한 내용과 개인의 창업성공을 위해 제공하는 교육 서비스 활동이라고 할 수 있다(Jain et al., 2010). 창업교육과 창업의지에 대한 선행연구들에 따르면, 창업교육의 만족도가 창업의지에 영향을 미쳐 창업을 증가시키는 원인이 된다는 결과가 대부분이다. 최근 세계적으로 창업에 대한 이슈가 증가하면서 여성 창업 또한 증가하는 경향을 보인다.

전술한 선행 연구를 통해 여성 창업은 여성의 경제적 능력을 키우기 위한 효과적인 수단일 뿐 아니라, 심리적 측면 뿐 아니라 남녀평등에 있어서도 매우 중요한 의미를 가진다는 사실을 확인할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 선행 연구들을 바탕으로, 여대생들을 대상으로 실시하는 창업 멘토링 프로그램을 창업 멘토링 기능의 하위 요인들과 창업 교육만족도, 추천의도, 창업의도간의 영향관계를 파악하기 위하여 연구가설을 제시하고 실증분석을 실시하였다.

'창업 멘토링 교육'의 모델로 IBWA 멘토링 교육을 설정하여 창업 멘토링 기능의 하위 요인을 분석한 결과, 경력개발기능(CD), 심리사회기능(PS), 역할모델기능(RM)의 3가지 요인이 도출되었으며, 3가지 요인이 각각 창업 멘토링 교육만족도와, 교육 추천의도, 창업의도에 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 설문조사와 통계 분석을 시행하였다. 이에 따른 결과와 시사점을 제시하면, 다음과 같다.

첫째, 창업 멘토링의 기능 중 역할모델기능만이 추천의도와 창업의도에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 멘토링 교육을 받는 여대생들은 조언이나 지도, 보호와 같은 경력 개발기능이나 카운슬링, 관계강화와 같은 심리사회기능보다는 실질적으로 역할수행의 효율성을 강화할 수 있는 멘토의 역할모델기능에 더 긍정적인 행동의도를 보였다. 따라서 멘토는 타인에의 교육추천의도, 창업의도와 같은 프로 테제의 긍정적 행동의도를 이끌어내기 위하여 프로 테제에게 전문적인 사고능력과 달성능력을 배양할 수 있는 실질적인 전략수립에 도움을 주어야 할 것이다.

둘째, 경력개발기능이 멘토링 성과목적을 달성하는 데에 유의한 영향을 미친다는 Ragins and Cotton(1999)의 연구와는 반대로 경력 개발기능은 창업의도에 강한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 창업 멘토링 프로그램을 실시하는 목적이 프로 테제의 창업의도를 향상시키기 위한 것이라면 경력 개발기능을 포함하는 프로그램을 배제하거나 수 차례 검토하여 참가자들의 창업의도를 약화시키는 일이 없도록 해야 한다.

셋째, 경력개발기능과 역할모델기능은 교육만족도에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육만족도는 추천의도와 창업의도에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 관계나 프로그램의 세부내용과 큰 상관없이 프로테제의 멘토링 프로그램 만족도는 높게 나타난다고 한

Zerzan et al.(2009)의 주장과 부분 일치하는 결과이며, 교육 만족도가 높을수록 창업의도가 높 아진다는 선행연구들과 일치하는 결과를 보였다 (Choi & Kwon, 2014; Oh & Yang, 2014; Park & Kim, 2009; Kang & Kang, 2013). 특히, 프로 테제를 후원하고 전략적인 업무를 제공하는 경력 개발기능은 창업의도에 부(-)의 영향을 미쳤으나 교육만족도를 부분매개로 할 때에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과에 따라, 멘토링 교육 프로그램을 계획하고 실행할 때에는 참가자들의 교육만족도를 최대한 높일 수 있는 멘토링 기능 관련 프로그램을 모색해야하며, 이를 위해 지속적인 피드백으로 프로그램을 발전시켜 나가야 할 것이다.

넷째, 심리사회기능은 프로 테제의 긍정적 행동의도(추천의도, 창업의도, 교육만족도)에 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Oh and Yang(2014)에 따르면, 심리사회기능이 프로 테제의 행동의도에 무의미한 것은 창업이 갖는 특성으로 해석될 수 있다. 창업을 하려는 창업자는 이미 자신의 기술을 기반으로 창업에 대한 자존감, 자신감, 자기 효능감을 형성하고 있기 때문에, 구체적인 관계노력을 기울이고 네트워크를 강화하고자 하는 심리사회기능은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다. 따라서 멘토링 교육 프로그램을 기획 단계에서 심리사회기능은 최소화 혹은 배제하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

6.2. 연구의 한계점과 향후 연구방향

본 연구는 창업 멘토링의 기능이 교육만족도 및 타인예의 교육 추천의도, 그리고 창업의도에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 구조적 관계를 실 증적으로 분석하고, 이에 대한 이론적 시사점과 실무적 시사점을 제시하였다. 특히, 남학생이 포함되어 있지 않고, 여대생들을 대상으로 창업 교육이 실행되었을 경우에 남녀학생이 함께 교육을 받을 때 나타날 수 있는 심리적 요소를 제거하고, 창업 멘토링 기능이 미치는 영향에 대하여 분석하였다는 점에서 의의를 가진다.

그럼에도 불구하고 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

먼저, 본 연구는 멘토링이라는 프로그램의 특성상, 정확한 최종 결과를 제시하기에 한계가 있다. 또한, 연구의 표본을 창업 멘토링 교육 프로그램에 참가한 여대생으로 한정하여 설문을 진행하였다는 점은 일반화의 한계점을 갖는다. 따라서 향후 연구에서는 교육프로그램의 종류 및 대상, 연령 등 인구통계학적 변수들을 적절히 고려하여 연구의 일반화가 가능하도록 후속 연구를 진행할 필요가 있다. 다음으로, 교육만족도, 창업의도 및 추천의도에 미치는 선행요인으로 멘토링 기능만을 고려하였다는 한계점이 있다. 기업가 정신, 자기효능감 등 다양한 변수들이 교육만족도와 창업의도, 추천의도에 영향을 미칠 수 있으므로 향후 연구에서는 이러한 요인들을 고려하여 연구를 진행할 필요가 있다.

References

- Ahn, K. H., Han, S. H., Chung, N. H., & Lee, Y. K.(2012). The structural relationships among customer trust, satisfaction, and loyalty in social commerce context: Focusing on social commerce providers. *Journal of Commodity Science and Technology*, 30(1), 145-161.
- Bang, H. M., & Jeon, I. O. (2015). A study on the effect of mentoring skills and mentoring functions on initial start-up performance and satisfaction. *Journal of the Korea Contents Association*, 15(5), 444-454.
- Blake-Beard, S. D. (1999). The costs of living as an outsider within: An analysis of the mentoring relationships and career success of black and white women in the corporate sector. *Journal of Career Development*, 26(1), 21-36.
- Bolton, E. B. (1980). A conceptual analysis of the mentor relationship in the career development of women. *Adult Education*, 30(4), 195-207.
- Burke, R. J. (1984). Mentors in organizations. *Group & Organization Studies*, 9(3), 353-372.
- Casidy, R., & Wymer, W. (2016). Linking prestige perception with consumption experience, loyalty, and WOM. *Marketing Intelligence & Planning*, 34(4), 540-558.
- Chin, W. W. (1998), The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Choi, K. H. (2005). An effects of evaluation on the satisfaction and behavioral intention in tourism education. *Research of Consumption Culture*, 8(1), 135-152.
- Choi, S. C., & Kown, Y. J. (2014). A study on the effect of small business start-up education service quality on learner satisfaction and entrepreneurial intention. *Culinary Science and Hospitality Research*, 20(4), 86-99.
- Cox, T. H., & Nkomo, S. M. (1991). A race and gender-group analysis of the early career experience of MBAs. *Work and Occupations*, 18(4), 431-446.
- Davey, T., Plewa, C., & Struwig, M. (2011). Entrepreneurship perceptions and career intentions of international students. *Education+ Training*, 53(5), 335-352.
- Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 539-546.
- Eagly, A. H., & Kite, M. E. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 451-462.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary

- meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron, OH, US: University of Akron Press.
- Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology. *Journal of European Industrial Training*, 30(9), 701-720.
- Hair Jr, J. F., & Hult, G. T. M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. California, US: Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1/2), 1-12.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Hunt, D. M., & Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of management Review*, 8(3), 475-485.
- Jones, P., Miller, C., Jones, A., Packham, G., Pickernell, D., & Zbierowski, P. (2011). Attitudes and motivations of polish students towards entrepreneurial activity. *Education+ Training*, 53(5), 416-432.
- Jung, Y., & Cha, S. (2008). The impact of service quality in higher education on students' satisfaction and loyalty: A case study of tourism-related graduate school. *Korean Journal of Tourism Research*, 23(2), 139-155.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 269-283.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Katz, J., & Gartner, W. B. (1988). Properties of emerging organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429-441.
- Klauss, R. (1981). Formalized mentor relationships for management and executive development programs in the federal government. *Public Administration Review*, 41(4), 489-496.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kram, K. E. (1986). Mentoring in the workplace. *Career Development in Organizations*, 6(3), 160-201.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315-330.
- Lee, Y.-K., Jang, B. J., & Park, Y. K. (2002). The effects of university's environments on overall service quality, service value, and student satisfaction in undergraduate higher education. *Asia Marketing Journal*, 4(1), 77-100.
- Mainiero, L. A. (1994). Getting anointed for advancement: The case of executive women. *The Academy of Management Executive*, 8(2), 53-64.
- Moon, Y. J., & Hwang, M. K. (2007). The impact of mentoring experience and mentoring function on professional identity of social welfare officials. *Korean Journal of Human Resource Management*, 11, 14(S), 93-111.
- Noe, R. A. (1988). Women and mentoring: A review and research agenda. *Academy of Management Review*, 13(1), 65-78.
- Oh, J. W., & Yang, D. W. (2014). The empirical study on the relationship between mentoring functions and young generation start-up competence: Focusing on moderating effect of start-up preliminary period & start-up aim period. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(5), 115-127.
- Olian, J. D., Carroll, S. J., Giannantonio, C. M., & Feren, D. B. (1988). What do protégés look for in a mentor? Results of three experimental studies. *Journal of Vocational Behavior*, 33(1), 15-37.
- Packham, G., Jones, P., Miller, C., Pickernell, D., & Thomas, B. (2010). Attitudes towards entrepreneurship education: A comparative analysis. *Education+ Training*, 52(8/9), 568-586.
- Park, C., & Kang, Y. R. (2010). A comparative study on entrepreneurship Among Korea, China, Mongolia, and Cambodia. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 32(2), 225-246.
- Park, E. A., Kim, E. J., Jeon, S. K., & Lee, Y.-K. (2016). The effect of customer experiential value on action flow, performance satisfaction, and loyalty in performing arts market. *Journal of Korea Culture Industry*, 16(4), 133-145.
- Park, J. H., & Kim, Y. T. (2009). An empirical study of effect and improvement of entrepreneurship education. *Review of Business and Economics*, 22(2), 959-977.
- Phillips-Jones, L. (1983). Establishing a formalized mentoring program. *Training & Development Journal*, 37(2), 38-42.
- Ragins, B. R. (1997). Diversified mentoring relationships in organizations: A power perspective. *Academy of Management Review*, 22(2), 482-521.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1993). Gender and willingness to mentor in organizations. *Journal of Management*, 19(1), 97-111.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529.
- Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of

- mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 321-339.
- Riley, S., & Wrench, D. (1985). Mentoring among women lawyers. *Journal of Applied Social Psychology*, 15(5), 374-386.
- Roch, G. R. (1979). Much ado about mentors. *Harvard Business Review*, 57(1), 14-20.
- Scandura, T. A., & Katerberg, R. J. (1988). *Development of an instrument*. anaheim, US: In Meeting of the National Academy of Management.
- Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., & Wiebe, F. A. (1990). Entrepreneur career selection and gender: A socialization approach. *Journal of Small Business Management*, 28(2), 37.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Tepper, K., Shaffer, B. C., & Tepper, B. J. (1996). Latent structure of mentoring function scales. *Educational and Psychological Measurement*, 56(5), 848-857.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688-702.
- Turker, D., & Sonmez Selçuk, S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students?. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 142-159.
- Venis, M. A., Thomas, E. W., Barbier-Brygoo, H., Ephritikhine, G., & Guern, J. (1990). Impermeant auxin analogues have auxin activity. *Planta*, 182(2), 232-235.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., and Amato, S. (2010), *PLS path modeling: From foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement*. *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 47-82), Berlin Heidelberg, Germany: Springer
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34(2), 331-350.
- Wilson, J. A., & Elman, N. S. (1990). Organizational benefits of mentoring. *The Executive*, 4(4), 88-94.
- Yoo, J, S., Seo C, S., Yoo, Y, H., & Kim, Y, S.(2016). University students' starts-up intention and its antecedents: Focusing on entrepreneurship education for freshman orientation. *Asia Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(5), 91-104.
- Yook, C. H., & Jeon, I. O. (2014). Effect of entrepreneurs characteristics on the intention of entrepreneurship-focusing on the moderating effect of entrepreneurship mentoring in Korean. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 661-676.
- Yoon, N. S. (2012). The effect of potential entrepreneurial motivations on entrepreneurship and commitment to starts-up: Mediating role of entrepreneurship. *Journal of Industrial Economics and Business*, 25(2), 1537-1557.
- Yoon, N. S., Yoo, D. K., & Lee, Y. K. (2003). A study on moderating role of switching gains in relationship between customer satisfaction & trust and customer loyalty for internet shopping malls. *Journal of the Korean Operations Research and Management Science Society*, 28(4), 85-104.
- Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). Making the most of mentors: A guide for mentees. *Academic Medicine*, 84(1), 140-144.