

# 창업유경험자에 대한 기업의 채용선호도 관련 인식에 대한 실증연구: 기업 설립 년차 수에 따른 비교

허제인\*

단국대학교 벤처경영학과 석사과정

남정민\*\*

단국대학교 벤처경영학과 교수

## 국 문 요 약

얼마 전까지만 해도 창업유경험자들이 다양한 사유로 인해 창업을 접고 다시 안정적인 보수를 위해 취업을 하려고 해도 창업을 했었다는 이유가 입사의 걸림돌이라는 인식이 강하였는데 최근의 창업 바람은 정부 3.0시대를 맞이하면서 창업은 필수불가결의 요소로서 사회 분위기가 형성되고 있다. 이러한 영향으로 기업에서도 창업유경험자에 대한 인식과 사회적 분위기가 달라지고 있음에 착안하여 본 연구를 실시하였다. 최근의 인식 변화와 함께 어떠한 점이 달라지고 있는지에 대한 요인을 밝혀 기업이 창업유경험자를 채용할 시에 고려해야할 사항들과 창업유경험자들도 기업마다의 문화를 재인식하여 건강한 기업문화와 창업생태계를 육성하는데 있다.

## 1. 서론

본 연구는 연구자가 7년 동안 헤드헌팅 업무를 해 오면서 기업 채용담당자들이 구직자들 중 창업을 했던 경험이나 오히려 경력에 있으신 분들은 후보자에서 제외 시켜 달라는 요청을 자주 받으면서 창업에 대한 경험이 기업의 입장에서 부정적인 인식을 가지고 있다고 인식해 오고 있었다. 이유로서는 전통적인 유교적 사고방식의 뿌리가 남아 있는 대한민국의 사회 분위기 상 오히려 창업의 경험을 했던 사람들의 대부분은 권위의식이 높고 보수나 평가 체계에 대한 불만족과 자기 중심적 사고로 인해 조직 적응력이나 직무 만족도 대인관계 능력이 떨어지고 쉽게 이직을 생각하여 성과기여에 아무런 영향을 미치지 못한다는 인식이 있는 것으로 생각하고 있었다.

선행연구에서도 창업동기에 관한 연구결과에 의하면, 창업자들은 독자적으로 일을 하고 싶거나 자신이 하고 있는 일에 대해 보다 높은 통제력을 얻기 위해서, 또는 보다 많은 돈을 벌기 위해서 창업을 하려는 것으로 나타났다 (Shane Kolvereid & Westhead, 1991).

하지만 최근의 사회적 분위기는 GM 보고 연구서에서도 알 수 있듯이 대기업에서 창업을 육성하고 장려하며 대학

의 창업관련 교육과 동아리, 선대대학을 통한 지원사업은 물론, 각 기관에서도 아낌없는 지원과 투자가 이어지면서 창업에 대한 사회적 분위기와 인식이 달라지고 있음에 의문을 가지게 되었다.

또한 채용 방식 면에서도 기존의 스펙위주의 채용방식에서 문제해결력이나 도전정신, 주인의식이 기업의 중요한 인재상으로 자리 잡으면서 달라지는 채용방식의 변화를 감지하면서 기업의 창업경험에 대한 인식에 대해 궁금증을 갖게 되면서 본 연구를 진행하게 되었다.

본 연구는 창업유경험자들의 창업동기, 창업자 특성, 창업경력, 독립변수로 정하고 창업유경험이 기업의 채용선호도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 변수를 종속 변수로 설정하여 가설을 수립하였다.

## II. 연구배경

### 2-1. 기업의 창업지원 활동 예

대구 창조경제혁신센터와 삼성이 손잡고 연 2회 공모전을 통해 40여개 팀을 선발, '6개월 내 창업에서 해외진출까지'를 목표로 전 과정을 지원한다고 한다.

\* kssk0708@gmail.com

\*\* drkim@kookmin.ac.kr

이를 위해 삼성과 대구시는 200억 원 규모의 펀드를 조성해 팀당 2000만원의 초기 운영비를 지원하고, 우수 창업팀에 대해서는 최대 3억원을 집중 지원한다. 또 삼성의 노하우와 미국 현지 네트워크를 활용해 이들의 해외진출을 돕는다.

대구 지역 벤처 투자를 가속화하기 위해 ‘삼성벤처 파트너스데이’를 매월 개최해 향후 5년 동안 최대 100억원을 투자한다. 이것으로 경쟁력 있는 창업기업과 벤처기업을 발굴해 시장 진입에 필요한 자금을 회사별로 최대 2억원까지 투자한다. 창조경제혁신센터는 지역의 산업, 인적자원, 지리적 특성에 따라 최대한 자율적으로 운영하고 정부는 지역과 기업의 역량을 최대한 끌어내기 위해 정책적·재정적으로 지원하고 관련 제도를 마련한다고 한다.

## 2-2. 기업이 요구하는 100대 인재상

<표 1> 100대 인재상

연도	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위
2008년	창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정
2013년	도전정신	주인의식	전문성	창의성	도덕성	열정	팀워크
2014년	도전정신	전문성	가치	열정	책임	고객중심	창의성

기업이 요구하는 인재상의 변화에서도 볼 수 있듯이 산업 혁명을 겪은 기업이나 생산 중심의 전통적 기업과 지식을 중심으로 하는 신생기업들 간의 인재상에도 변화가 나타나고 있다.

## III. 연구 가설 및 모형

### 3.1 연구가설

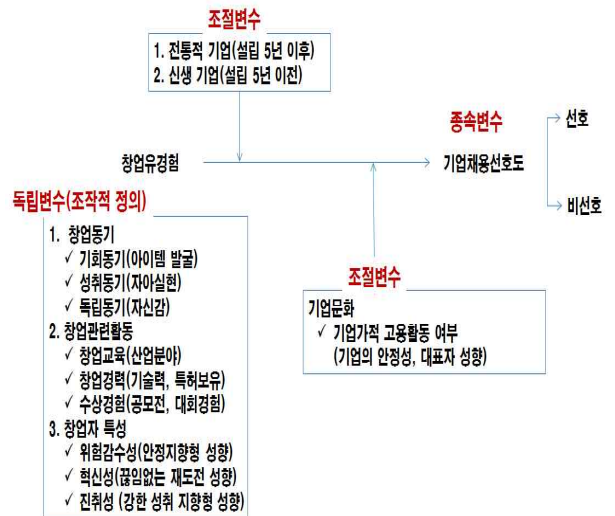
가설 1: 창업유경험은 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.(선호 혹은 비선호)

가설 2: 창업유경험은 기업 문화(설립 년차에 따른 구분: 전통기업, 신생기업)에 따라 채용선호도에 통제 영향을 미칠 것이다.(두 집단 비교)

가설 3: 기업가적 고용활동(=기업내 창업활동)을 하는 기업은 채용선호도에 조절변수로 영향을 미칠 것이다.

<표 2> 연구가설

가설	내용
가설1	창업동기는 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.(기업년차수를 기준으로)
1.1	창업동기 중 변수 아이템 발굴은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
1.2	창업동기 변수 중 자아실현은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
1.3	창업동기 변수 중 자신감은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
가설2	창업관련활동은 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.(기업년차수를 기준으로)
2.1	창업관련활동 변수 중 산업분야는 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
2.2	창업관련활동 변수 중 기술력 및 특허보유는 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
2.3	창업관련 활동 변수 중 공모전 및 대회경험은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
가설3	창업자의 특성은 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
3.1	창업자의 특성 변수 중 안전지향형 성향은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
3.2	창업자의 특성 변수 중 끊임없는 재도전 성향은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
3.3	창업자의 특성 변수 중 강한 성취 지향형 성향은 기업 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.



<그림 2> 연구모형

## IV. 설문지 구성 방법과 분석방법

### 4.1 설문지 구성

#### 1) 변수의 조작적 정의

선행연구와 이론적 배경의 검토를 통해서 검증된 변수들에 대해 개념적 정의만을 가지고 변수들을 측정하기는 어렵다. 따라서 본 연구에서 가설로 구성되어 있는 변수들의 개념을 측정하기 위하여 변수들에 대하여 조작적 정의를 내리고 이러한 변수들을 측정하기 위해서 선행연구에서 검증된 문항을 바탕으로 연구의 목적에 맞게 일부를 수정하여 설문지를 구성하였다.

선행 논문을 바탕으로 도출한 독립변수는 창업 동기, 창업관련활동, 창업자 특성으로 설정하여 창업동기의 하위 변수는 선행연구의 기회동기, 성취동기, 독립동기로 각각의 조작적 정의는 아이템 발굴, 자아실현, 자신감으로 설정하고 창업관련활동에 대한 하위 변수로는 선행연구의 창업교육, 창업경력, 수상경험으로 설정하고 조작적 정의는 산업분야, 기술력 및 특허보유, 공모전 대회경험으로 구분하였으며, 창업자 특성에서 선행연구의 위험감수성, 혁신성, 진취성의 조작적 정의로 안전지향성 성향, 끊임없는 재도전 성향, 강한 성취 지향형 성향으로 설정하여 설문을 구성하였다.

1) 설문 대상자는 인사 담당자 또는 채용책임자에게 설문하고 실증연구에 필요한 표본은 설립 년도 5년 이상의 전통적 기업 200개, 설립년 수 5년 미만의 신생기업 200개를 대상으로 실시한다.

2) 전통기업과 신생(벤처)기업의 집단간 창업유경험자에 대한 기업의 인식에 대한 차이를 알 수 있는 설문으로 구

성하였다.

3) 기업 내 창업활동이 이루어지고 있는 기업들의 창업유경험에 대한 인식을 알 수 있는 설문으로 구성하였다.

[표Ⅳ-5] 설문응답자의 재취업을 원하는 사유

구분	응답자수	비율	누적	누적비율
안정된 수익 기대	40	31.7	40	31.7
사회적인 소속감	25	19.8	65	51.5
과거경력 활용	8	6.3	73	57.8
새로운 영역에 대한 도전	20	15.9	93	73.7
장기적인 직업소유	24	19.0	117	92.7
기타	2	1.6	119	94.3
무응답	7	5.7	126	100.0

표에서 제시한 창업동기 관련 설문과 재취업을 원하는 사유와 창업을 원하는 사유에 관한 설문은 일반인을 대상으로 한 설문이나 본 연구에서는 기업 인사 담당자를 전통적 기업과 신생기업의 두 부류로 나누어 기업 채용담당자의 입장에서 본 설문으로 구성하여 결과값을 도출하여 비교 분석하는 방식으로 연구한다.

[표Ⅳ-4] 설문응답자의 창업을 원하는 사유

구분	응답자수	비율	누적	누적비율
아이디어 사업화	7	6.6	7	6.6
높은 수익에 대한 기대	18	17.0	25	23.6
사회적인 성공	11	10.4	36	34.0
전문영역의 확장	16	15.1	52	49.1
장기적인 직업소유	36	34.0	88	83.1
기타	8	7.5	96	90.6
무응답	10	9.4	106	100.0

<표 3-1> 창업동기의 항목

항목	선행연구
나의 창업은 기존의 직무에 대하여 만족하지 못해서다.	이상석(2006)
창업에 대한 좋은 기회가 주어졌다고 생각한다.	
취업이 어려워서 창업을 선택하였다.	
창업은 생계를 유지하기 위하여 필요하였다.	김선화 (2008)
소자본으로 창업이 가능하여 창업을 한 것이다.	
나에게 새로운 사업기회가 다가온 것이다.	
나의 창업은 시장의 요구에 부응하기 위한 것이다.	
나는 창업 당시 전 직장(업)에서의 명예퇴직 등의 예로사항이 없었다.	송광선(2000)
창업을 할 당시에 주위의 권유가 있었다.	
나의 창업은 과거에 비하여 창업여건이 좋아졌기 때문이다.	한정화, 박윤정 (2003)

도출한 결과값을 통해 변수들이 기업 채용담당자의 입장에서 설문을 했을 때 어떠한 결과가 되는지를 연구해 나간다

## 4.2 분석방법

### 1) 신뢰도 분석

신뢰성(reliability)은 연구대상을 반복으로 측정하였을 때 동일한 결과가 일관성 있게 나타나는 정도를 말한다. 이는 어떤 지표를 구성하는 항목들 간에 일관성(internal consistency)이 있다는 것을 의미한다.

다중항목척도를 사용한 측정변수의 신뢰성을 검증하는 방법으로는 항목 분석(item analysis)을 사용할 수 있으며 항목분석 방법으로는 여러 가지방법이 있으나 본 연구에서는 다중항목 중 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내서 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 크론바흐의 알파(cronbach's Alpha)를 이용한다.

### 2) 요인 분석

타당성(validity)은 측정하고자 하는 추상적인 구성개념을 측정도구가 제대로 측정하고 있는가를 의미한다.

여러 가지 타당성 중에서 측정도구가 실제로 무엇을 측정하였으며 또는 조사자가 측정하고자 하는 추상적인 개념이 실제로 도구에 의해서 적절하게 측정되었는가를 검증하기 위한 방법으로 구성타당성(construct validity)이 있다.

이런 구성타당성을 측정하기 위한 방법으로 요인분석(factor analysis)과 다속성다측정방법(multitrait-multimethod matrix: MTMM)이 있는데 본 연구에서는 요인분석을 이용하여 측정도구에 대한 타당성을 검증하고자 한다.

### 3) 다중회귀 분석

독립변수들과 종속변수들의 관계를 파악하는 기법으로 종속변수의 변화에 영향을 미치는 여러 개의 독립변수들을 분석하여 종속변수의 변화를 예측하는 기법으로 회귀분석은 시간에 따라 변화하는 데이터나 어떤 영향, 가설적 실험, 인과 관계의 모델링등의 통계적 예측에 이용될 수 있다.

### 4) 집단비교 분석

생산 중심의 전통적 기업과 지식 중심의 신생(벤처)기업의 두 집단간의 차이를 비로 분석하는 방식을 채택하였다.

## IV. 결론

설문의 정확성을 기하기 위해 아직 정확한 결과값을 얻지는 못하였지만 본 연구를 통하여 창업유경험이 기업의 채용선호도에 영향을 미치는 것을 알 수 있을 것으로 예상된다. 데이터 분석을 통해 요인변수들 중 어떠한 요인이 창업유경험에 있어 기업의 채용선호도에 가장 영향을 미치는 것인지 요인을 밝혀내어 창업유경험자가 기업에서의 안

정적인 보수를 받으며 근무하고 자 할 때 다른 요인들로 인해 채용의 걸림돌이 되지 않고 자신의 능력으로 공정하게 평가 받아 입사하여 자신의 꿈을 이루어 나가는데 방향성을 제시 하고자 하였다.

또한 기업의 년차에 따른 전통적 기업과 신생 (벤처)기업 간의 창업유경험자에 대한 인식에 대한 두 집단간의 비교를 통해 창업유경험자가 기업 입사시의 대처사항에 대한 정확한 가이드를 제시하고자 하였다.

창업이 취업대란의 해결책으로 제시된 후 각종 지원이 시작됐고, 정부의 창조경제까지 더해지면서 청년 창업에 대한 사회적 지원은 더욱 활발해지면서 정부의 시책과 최근의 트렌드 바람을 타고 창업의 교육이 많이 이루어지고 있는 현시점에서 창업을 통해 성공 가도를 걷고 있는 청년 창업자도 많이 나타나고 있으나 창업을 실패하고 다시 취업 시장으로 자신의 진로 방향이 바뀐 취업 준비생이나 창업을 접고 경력직 취업을 희망하고 있는 창업유경험자들이 다시 취업시장으로 진출 하려고 할 때, 채용기업의 입장에서 어떠한 점을 고려해서 채용을 해야 하는지와 창업유경험자의 특성에 맞는 조직문화를 형성하는데 방향성을 제시하여 오래도록 안정적으로 근무할 수 있는 여건을 만드는 데 기여하려고 노력하였다.

창업유경험자 및 채용기업은 사회적 흐름에만 휩쓸려 창업을 하거나 창업에 대해 인식하는 것이 아니라 정확한 방향성을 가지고 창업에 대한 올바른 인식 개선을 통해 사회 전반적으로 4차 혁명 시대를 맞이해 나가야 할 것이다. 그래서 창업유경험자가 기업에서 근무하고 자 할 때 채용기업은 창업유경험자의 어떠한 점을 고려하여 조직문화와 보상체계를 만들어 채용해야 하는지를 제대로 알아 기업의 매출 향상과 함께 창업유경험자의 기업 충성도를 높이는 결과와 함께 우리나라의 건강한 산업 생태계를 만들어 나가는데 이바지 할 수 있을 것이다.

## V. 참고문헌

김영문, 대학생의 창업교육과 창업의지에 미치는 영향요인에 관한 연구  
 서근태, 바람직한 인재상 설정을 통한 기업의 생존전략 LG전자 박상용, 벤처기업CEO의 기업가정신, 구성원의 미파워먼트, 조직 유효성의 관계에 대한 구조적 모형  
 김명희, 스웨덴 여성기업가정신정책 사례연구  
 김지연, 중소기업의 대기업과의 협력이 기업성파에 미치는 영향  
 서리빈, 중소기업의 혁신역량과 기업가정신이 기술경영성파에 미치는 영향  
 조윤희, 창업자의 기업가정신이 엔젤투자에 미치는 영향  
 류동희, 한국대기업의 채용패턴