

## 창업경험자에 대한 기업채용 선호도의 인식조사: 창업경험자와 일반구직자 비교를 중심으로

허제인 (한양대학교 경영학과 겸임교수)\*

### 국 문 요 약

본 연구는 기업의 채용선호도는 창업경험자와 일반 구직자 간의 차이 없이 입사가 이루어질 수 있을지에 대한 의문에서 시작하게 되었다. 따라서 연구의 목적은 첫째 구직자에 대한 기업의 채용선호도에 영향을 미치는 창업 관련 요인을 확인하고, 둘째 일반 구직자와 창업경험이 있는 구직자 간의 창업 관련 요인의 차이를 분석하고, 셋째 창업경험 구직자와 일반 구직자 간의 채용선호도 차이를 보기 위함이다.

연구모형의 독립변수는 기업가정신, 창업동기, 구직자특성으로 하고 종속변수로는 채용선호도로 설정하였으며, 조절변수로는 구직자 구분(창업경험자 vs 일반구직자)으로 제시하였다.

본 연구의 대상은 설립 연도 5년 이상의 기업 100개, 설립년수 5년 미만의 신생기업 100개의 인사담당자이며 설문지는 총 두 종류로 배포되어 최종적으로 101명, 일반 구직자 88명 총 189명의 응답자료를 분석에 활용하였다.

연구결과는 첫째 창업경험자와 일반구직자 모두를 대상으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 기업가정신만이 채용선호도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 구직자 구분의 조절효과는 창업동기와 채용선호도 간의 관계에서만 발견되었다. 셋째, 창업경험자를 기준으로 한 다중회귀분석 결과는 창업동기와 채용선호도와 창업자 특성과 채용선호도의 관계가 통계적으로 유의하게 나타났다. 반면 창업자 특성과 채용선호도는 기각되었다. 넷째, 일반구직자를 기준으로 한 연구결과에서는 구직동기가 오히려 채용선호도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다.

본 연구의 한계는 적은 표본과 다양한 업종과 전통적 기업과 벤처기업의 인식차이 결과는 제시하지 못하였다. 또한, 창업경험자에 대해 명확한 정의를 하지 않았다는 점이다. 하지만 창업경험자가 창업을 접고 자신의 진로를 취업으로 전환하였을 때 어떠한 준비를 하면 되는지에 대해 시사점과 기업가정신의 중요성과 일반 구직자들도 기업이 선호하는 채용선호도 무엇인지 정확히 인지하고 성공적인 취업을 준비할 수 있게 도움을 주고 앞으로의 창업 활성화의 방향에 시사점을 제시한 데 의의가 있다고 할 수 있다.

핵심주제어: 창업경험자, 일반구직자, 채용선호도, 기업가정신, 창업동기, 창업자특성, 구직동기, 구직자특성, 인사담당자 기업

## I. 서론

최근 한국은 취업난이 심화되며 심각한 사회 문제로 인식되고 있다. 통계청이 발표한 ‘2018년 12월 연간 고용동향’에 따르면 2018년 15-29세 청년층 실업률은 9.5%로 1999년 이후 가장 높은 수치를 기록했다. 이는 외환위기 후 최고치의 기록으로 갈수록 청년들의 구직은 더욱 어려워질 것으로 전망되고 있다(통계청, 2019). 이처럼 청년실업의 문제와 일자리 부족으로 새로운 일자리 창출은 사회적으로 중대한 쟁점이 되고 있다. 이에 정부는 혁신을 강조하면서 새로운 일자리 창출을 위한 노력을 강화하고 있다.

이러한 일환으로 창업 교육과 함께 청년들이 손쉽게 창업할 수 있는 창업 확산 문화를 장려하고 있다. 과거 정부에서 현 정부에 이르기까지 청년 창업에 대한 사회적 논의는 활발하게 이루어지고 있다. 또한, 대학에서는 창업을 위한 수업 개설을 늘리고 대학생 역시 대학생활 중에 경험해 볼 수 있는

창업의 기회들이 점점 많아지고 있다(김규동, 2108).

변화와 혁신을 주도하는 기업에서는 사내 벤처를 육성하는 경우도 있다. 최근의 사회적 분위기는 GEM 보고 연구서에서도 알 수 있듯, 대기업에서 창업을 육성하고 장려하며 대학의 창업관련 교육과 동아리, 선대대학을 통한 지원사업 등을 진행한다. 이와 더불어 각 기관에서도 아낌없는 지원과 투자가 이어지면서 창업에 대한 사회적 분위기와 인식이 달라지고 있음도 알 수 있다(박대한 외, 2019; 송윤화 외, 2019).

이와 같은 상황은 고무적이긴 하나 창업경험자들이 창업에서 취업으로 자신의 진로를 바꾸었을 때의 대안도 필요하다. 정부의 시책과 최근의 경향은 졸업 이후 대학생들의 수요와 관계없이 창업 교육으로 이어지고 있다. 현 시점에서 창업을 통해 성공 가도를 걷고 있는 청년 창업자도 많이 나타나고 있으나, 창업에 실패하는 창업자의 수 역시 매년 증가하고 있다. 이에 대한 대안으로 제도약 특례 보증 등만 있을 뿐 재취업으로 자신의 진로 방향을 바꾸고 취업 시장으로 돌아와 취

\* 허제인, 한양대학교 경영학과 겸임교수, kshuc72@naver.com

· 투고일: 2019-07-26

· 수정일: 2019-11-29

· 수정일: 2019-12-27

· 게재확정일: 2019-12-28

업준비생들이 되는 창업자에 대한 대안은 찾아보기 어렵다(김형호·윤현덕, 2015).

창업은 일자리 문제를 해결하려는 방안임은 틀림없으나 현 시점의 창업은 양질의 창업이라 보기 힘들다. 중소 벤처기업 부에서 발표한 2019년도 정부 창업지원사업에 따르면 정부의 청년창업에 지원한 금액은 1조 1,180억 원에 달하는 것으로 나타났다(중소벤처기업부, 2019). 이러한 정부의 지원사업은 창업과 관련하여 상업화, R&D, 창업교육, 시설, 멘토링, 컨설팅, 행사, 네트워크 등 다양한 지원을 제공하고 있다. 하지만 준비 없는 창업은 높은 실패율을 유발할 수 있다. 이는 정부가 기대한 아이디어를 중심으로 한 청년 창업보다는 취업의 도피처로 창업을 선택할 수도 있기 때문이다. 특히, 경쟁력 있는 벤처기업에서는 오히려 20~30대 창업이 감소하고 있으며, 정부 인증 벤처기업의 최고경영자(CEO) 중 20~30대 청년층의 비중이 줄어들고 있는 실정이다(창업진흥원, 2019).

창업에 실패한 창업경험자들을 다시 구직시장으로 내몰리면서 일반 구직자들과 경쟁해야 하는 상황에 처해지고 있다. 더욱이 창업에 실패한 창업경험자들은 창업에 투자한 시간만큼 나이가 많아지게 되는데, 취업시장에서는 연령이 많을수록 재취업률이 낮아지게 된다(채구목, 2013). 이처럼 기업은 구직시장에서 창업경험자를 부정적으로 보는 경향이 있어 창업경험자들이 창업에서 취업으로 진로 방향을 바꾸었을 때, 기업들은 창업경험자들에 대해 일반 구직자와 동일한 눈높이로 보기보다는 오히려 부정적인 시각으로 바라본다. 그 이유로 창업가들은 독자적으로 일하고 싶거나, 자신이 하는 일에 대해 더욱 높은 통제력을 얻기 위해서, 또는 더 많은 돈을 벌기 위해서 조직을 벗어나 재창업을 하려는 경향이 있기 때문이다(Shane Kolvereid & Westhead, 1991).

하지만 이러한 창업자들의 특성 중 기업가정신은 오히려 구직자들의 취업 가능성을 높이는 요인이 되기도 한다(백유미, 2018). 기업가정신은 창업하는 기업가들에게는 필수적인 요건이지만, 취업 가능성을 갖는 데에도 필요한 요인이기도 하다(Berglund, 2013).

일반적인 구직자들도 기질적으로 기업가정신을 갖고 있겠으나 창업경험자와는 달리 바라볼 필요가 있다. 왜냐하면 창업을 경험한 구직자들은 창업에 대한 의지와 실행력을 바탕으로 창업하였던 자들이기 때문이다. 창업은 새로운 사업을 시작하거나 기존의 사업을 이어서 새롭게 시작하는 것으로(Longenecker et.al, 1997), Schumpeter(1934)는 창조적 파괴에 앞장섬으로써 혁신적인 기업가가 될 수 있다고 하였다.

창업하는 사람들은 평범함을 거부하고, 안정보다는 기회를 택하며, 새로운 도전을 선택하는 데 익숙하기 때문에 일반 구직자들의 기업가정신과는 차이를 보일 것이다.

창업자들의 창업에 대한 의지와 실행력은 이들의 개인적, 환경적 요인 등에 의해 영향을 받는다(김홍, 2012). 창업경험자들은 창업을 위해 기업가정신 외에도 기회동기, 성취동기, 독립동기와 같은 명확한 창업동기가 필요하다(강순빈, 2012). 또한, 나이, 학력, 경험과 같은 개인적인 특성이 창업에 영향

을 주기도 한다(김완재, 2007). 이러한 창업가적 특성은 4차산업 혁명시대에서 요구되는 인재상과 관련이 있으며 교육현장에 적용되고 있다(백유미, 2018).

이러한 사회적인 변화에도 불구하고 창업경험자에 대한 채용선호도에 관한 연구는 거의 없는 실정이다. 또한, 창업경험이 있는 경험자와 창업동기와 창업가 정신을 가진 단순 구직자에 대한 채용선호도에 관한 연구도 진행되지 않았다. 더욱이 채용선호도의 경우 관련 연구는 전무하며 기업의 인재상에 대한 논의에 국한되어 있다(이신철, 2009; 황상민·권태연, 2012). 황상민·권태연(2012)이 기업 채용 담당자를 대상으로 한 한국의 인재상 연구에서는 기업들이 원하는 인재상 중 하나로 ‘패기 넘치고 믿음직하고 카리스마 있으면서 성과를 잘 내는 팀장’의 모습을 꼽았다. 오너십을 가진 주도적인 직원을 선호한다고 하였는데, 이러한 성향은 기업가정신을 비롯한 창업자의 특성과 유사하다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 첫째, 인사담당자의 관점에서 구직자의 기업가정신, 창업동기, 구직자 특성이 채용선호도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 둘째, 기업가정신, 창업동기, 구직자 특성과 채용선호도에 대한 인사담당자의 인식이 구직자 구분(창업경험자, 일반구직자)에 따라 차이가 있는지 살펴보는 것이다.

이에 본 연구가 가지는 차별성은 기업가정신과 성과의 관계에 집중된 연구에 비해 더욱 현실적인 접근방법을 시도했다는 점이다.

본 연구를 통해 창업경험 이후 재취업 전환 시 기업의 창업경험자에 대한 채용선호도에 대한 실증분석 자료를 제공할 수 있을 것이다. 또한, 창업자들이 취업하고자 결정할 때 기업에서 가지는 창업경험자의 인식을 살펴봄으로써 창업 교육 및 창업 확산 문화를 만들어 가는 데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

### 2.1 기업가정신에 관한 선행연구

역사적으로 기업가정신이 언제부터 나타났는지는 명확하지 않다. 김중관(1994)은 산업혁명 이전에도 무역에서 기업가의 역할이 대두되고 있었음을 부인할 수 없으나, 진정한 의미의 기업가정신은 산업사회의 등장과 함께 대두되었다는 것으로 정리하였다. 즉, 농업사회, 상업사회에서 산업사회로 이행되는 과정은 사회경제적으로 일대 변혁기였으며, 이러한 변혁의 중심점은 산업혁명으로 고찰될 수 있다. 그는 기업가정신은 이러한 과정에서 자율적으로 태동되어 기업경영의 중요한 원동력이 되었다고 강조하였다. 그리고 모범적인 산업혁명으로 평가되는 영국의 산업혁명은 경험적이며 합리적인 단계였으며, 그 속에서 나타난 기업가정신 역시 비슷한 성격으로 간주된다고 하였다. 더불어 당시의 기업가는 자본가이고 공장관리자

이며, 상인으로서 경험주의자이고 합리주의적 행동을 발휘하는 기업가로 인식되었다고 주장하였다.

기업가정신과 관련된 대표적 학자로는 미국의 경제학자 슈페터(Joseph Alois Schumpeter)를 빼놓을 수 없다. 그는 새로운 생산방법과 새로운 상품개발을 기술혁신으로 규정하고, 기술혁신을 통해 창조적 파괴(creative destruction)에 앞장서는 기업가를 혁신자로 보았다. 그리고 그는 혁신자가 갖추어야 할 요소로 신제품 개발, 새로운 생산방법의 도입, 신시장 개척, 새로운 원료나 부품의 공급, 새로운 조직의 형성, 노동생산성 향상 등을 제시하였다(문형주, 2010).

기업가정신에 대한 개념은 시대와 국가를 막론하고 끊임없이 바뀌어 왔기 때문에 한 마디로 정의하기는 어렵지만, 어느 시대 어떤 상황에서도 기업가가 갖추어야 할 본질적 정신은 크게 다르지 않다고 생각한다. 이 본질은 기업은 이윤획득을 목적으로 운용하는 자본 조직단위이기 때문에 생존을 위해 먼저 이윤창출을 목적으로 해야 한다. 동시에 창출된 이윤을 사회에 환원한다는 점에서 사회적 책임도 가지고 있다고 할 수 있다. 그러므로 기업가는 이윤을 창출하면서도 사회적 책임을 지는 정신이 있어야 한다. 다시 말해 올바른 기업가정신을 가지기 위해서는 언제나 이 두 가지가 필수 조건으로 전제되어야 할 것이다.

기업가정신의 구성요소에 관한 선행연구를 살펴보면 기업가정신의 대표적인 학자라고 할 수 있는 Schumpeter(1934)는 혁신성과 진취성을 기업가정신의 구성요소로 보았다. 여기에 위험 감수성을 포함 시킨 학자도 있다(Autio et al., 2000; Zahra, 1991).

이 외에도 Timmons(1977)는 목표지향성, 자존심, 창의성으로 구분하였고, Welsch & White(1981)는 자기통제욕구, 도전의식, 위험 추구성으로 정리하였다. Dunkelberg & Cooper(1982)는 성장지향성, 독립성, 장인정신이라 하였고, Hornaday & Aboud(1971)는 성취욕구, 자율성, 독립성으로, Borland(1974)는 내적 통제 위치를 구성요인으로 제시하였다.

그리고 Miller(1983)는 기업가정신을 한 개인이나 소집단에 의존하기보다는 기업수준에서 기업 전체에 의존하는 과정이라고 최초로 제안하였다. 그는 기업가적 특성으로 혁신성, 위험감소성향, 진취성을 강조하였다. 김상용(2008)은 기업가정신의 구성요소는 연구자의 관점에 따라 다양하게 제시된다고 주장하였다. 그는 많은 연구자가 혁신성, 위험감수성, 진취성을 채택하여 연구를 진행한다고 주장하면서 그 역시 이러한 세 가지를 채택하여 연구를 진행하였다.

최문경(2015)은 기업가정신을 구분함에 있어 Schumpeter(1934)가 제시한 경영능력, 진취성, 창의성, 혁신성을 사용하였다. Cooper et al.(1988)는 기업가적인 지향성에 대한 설명에서 기업가정신의 구성요소를 독립성, 성장지향성, 위험 감수성, 위기의식으로 구분하였다. 위험감수성은 얻어질 성과가 불확실한 상황에도 불구하고 도전적인 의사결정을 통해서 성과를 극대화하고자 인적 및 물적 자원을 투입하려는 구성원의 경향을 나타낸다(Dess & Lumpkin, 2005). 이러한 내

용을 바탕으로 최문경(2015)은 연구에서 위험감수성, 진취성, 혁신성을 사용하였다.

대체로 기업가정신의 선행연구들을 살펴보면 기업가정신의 구성요소를 정리해 보자면 많은 학자가 혁신성, 진취성, 위험 감수성으로 보는 견해가 지배적임을 알 수 있다.

본 연구에서는 선행연구를 토대로 전통적인 기업가정신의 구성요소를 기반으로 가장 많이 강조되고 있는 세 가지 구성요인 즉, 혁신성, 진취성, 위험 추구성을 기업가정신 구성요인으로 채택하고자 한다.

## 2.2 창업동기에 관한 선행연구

기업가정신 연구에 의하면 기업가들은 대체로 외적인 성과 즉 돈, 권력, 사회적 위치 등에 의해 동기가 부여된다고 한다. 개인이 창업가적인 행동이나 태도에 사로잡히게 되는 이유는 혁명이 아닌 자극에서 비롯된다. 창업가들은 창업을 시작해야겠다는 자극을 받게 되며, 바로 행동에 옮기게 되는데 이는 본질적인 동기와 과거에 있던 내적 및 외적의 보상으로 인한 것이다(Carsrud & Brännback, 2011). 또한, 창업가들은 독자적으로 일하고 싶거나 자신이 하는 일에 대해 더욱 높은 통제력을 얻기 위해서, 또는 더욱 많은 돈을 벌기 위해서 창업을 하려는 것으로 나타났다(Shane, Kolvareid & Westhead, 1991).

대부분의 기업가는 불필요한 요소들을 최소화할 것이며 실패할 것이라는 가능성을 성공할 수 있다는 믿음과 신념으로 버티나간다. 궁극적으로 외적인 동기부여나 보상은 사회적 위치 및 권력, 그리고 눈에 보이는 돈이나 주식옵션 등 또 다른 보상으로 인해 이루어진다(Carsrud & Brännback, 2009). 기업을 창업하는 데 있어서 창업 동기는 창업 자체의 성공여부 뿐만 아니라 창업기업의 특성이나 성공에 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 다루어져 왔다(Begley & Boyd, 1987).

그리고 창업 동기는 창업뿐 아니라 창업 이후 기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 다루어져 왔다(Begley & Boyd, 1987). 창업동기 요인을 통해 기업가정신을 자극할 수 있고, 근본적으로는 예비 창업자에게는 창업 의지를 불러일으켜 실제 창업을 할 수 있는 기반과 동기에 영향을 미치게 될 것이다. 그리고 기창업자에게는 창업기업의 성과로 이어지게 할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것이다.

Shapiro(1975)의 창업행동모형에서는 동기 부여된 개인의 창업 행동을 이끌어내는 가장 중요한 요인 중 하나로서 창업에 대한 자기 효능감을 설명하였다. 창업 동기는 기회탐색, 위험감수, 직업선택 등과 밀접한 관련이 있는 것으로, 창업분야에 있어 매우 중요한 요인으로 발전시켰다(Krueger & Dickson, 1994).

창업동기의 구성요소에 관한 선행연구에 따르면 창업 동기 중 개인의 창업동기 요인으로는 개인적인 특질(Trait)을 들 수 있다(윤방섭, 2004). 창업 동기는 개인의 창업동기요인과 기업가정신에 영향을 주는 환경요인으로 구분될 수 있으며, 이 중 환경요인은 개인적 환경요인과 사회적 환경요인으로 구분될

수 있다. 창업과정에 영향을 미치는 개인적 특질로 가장 많이 연구된 요인은 개인의 위험선호 성향, 성취욕구, 자기유능성, 자기효능감, 자율욕구 등을 들 수 있다(Sexton & Bowman, 1985; Kreuger & Brazeal, 1994; Greenberger & Sexton, 1988).

Reynolds(1992)는 창업의사 결정요인으로 경제적 환경, 경력 환경, 개인의 성향을 제시하였다. 그 이후의 이론으로는 창업 과정은 창업자의 개인요인으로만 설명될 수 없고 환경의 상호 작용을 통해 이루어진다고 하였다(Greenberger & Sexton, 1988).

본 연구에서의 창업자의 동기는 강순빈(2012)의 연구에서 채택했던 기회동기, 성취동기, 독립동기를 사용하고자 한다. 창업경험자들이 이러한 창업 동기를 가지고 창업했다고 했을 때 기업에서는 이러한 동기를 어떻게 평가할 것인가에 대해 주안점을 두고 연구 방향을 설정하고자 한다.

### 2.3 창업자 특성에 관한 선행연구

일반적으로 창업자의 특성으로는 심리적 특성, 행위적 특성, 배경적 특성, 역량 특성 등으로 분류하여 연구되고 있다. 이러한 특성 중 배경적 특성은 가정환경, 교육수준, 성, 연령, 경력 등이며, 역량 특성은 기회개발 역량, 관리 역량, 사회적 역량 등을 핵심 특성으로 언급하고 있다(김완재, 2007).

창업자의 심리적 특성은 성취동기, 위험감수성, 모호함에 대한 인내성향, 통제위치, 자기효능감과 같은 변수로 설명되며, 성취동기는 사업에 대한 끊임없는 노력과 인내, 몰입 등으로 창업자가 가져야 할 핵심 특성이다. 또한, 창업자의 성공적인 창업을 위해서는 목표에 대한 성취욕구가 있어야 하며, 상황에 따라 위험을 감수할 수 있는 능력과 창업 전의 풍부한 실무경험을 가지고 창업하는 것이 필요할 것으로 보인다. 이러한 내용을 기반으로 김종하(2009)는 창업자의 심리적 특성과 경력특성이 기업성과에 영향을 미친다는 결론을 도출하였다.

위험감수성향은 높은 위험을 감수하고 불확실한 상황에 과감히 대처하는 정도이며, McClelland(1967)는 성취동기가 강한 사람은 적절한 위험감수성향을 가진다고 하였다. 모호함에 대한 인내력은 비결정적인 상황 하의 일을 수행하기 위한 능력을 의미한다.

창업자의 통제 위치는 특정한 일에 관한 결과가 자신의 특성이나 행동에 의해 결정된다는 내재적 통제성향과 자신의 노력과 행동보다는 행운이나 운명이 결과에 큰 영향을 준다고 인식하는 외적통제성이 있다. 창업자의 행위적 특성에 대해서는 창업동기, 실패 가능성이나 위험에 대한 대처노력, 신뢰성 등이 중요한 요인으로 연구되고 있다(박영배·윤창석, 2001).

창업자 특성의 구성요소와 관련한 연구로 창업자의 가족배경, 교육수준, 가치관, 연령, 직장경력, 창업동기, 닦고 싶은 다른 창업자(role model) 등의 배경적 특성을 중심으로 창업자의 공통된 특성을 밝히려는 연구가 이루어졌다(설병문·홍효석, 2013).

창업자의 특성이 그 기업의 경영성과에 영향을 주었는지는 연구자에 따라 다르게 정의되고 있다. 김종하(2009)의 연구에 의하면 창업자에게 있어 성별과 학력요인은 기업의 경영성과에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 업종경험이나 창업경험은 경영성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구매대상 및 판매망의 확보, 우호적 네트워크 형성, 보다 많은 정보의 접근가능성, 효율적인 사업장 운영 등에서 과거의 업종경험 및 창업경험이 도움되고 이는 곧 경영성과로 이어지기 때문이다.

김완재(2007)는 창업자의 특성을 배경적 특성과 심리적 특성으로 나누어 연구하였다. 이러한 연구 내용에 따라 본 연구에서도 성별, 연령, 학력, 창업경험 등의 배경적 특성에 관한 선행연구를 더욱 자세히 살펴보고자 한다.

성별/나이에 대한 구분은 대한민국에서는 전통적 인식으로 인해 기업의 채용 선호도에 영향을 미쳐 왔다. 2000년대 들어서면서 성별 나이에 대한 차별이 많이 없어지기는 하였으나 아직도 성별/나이에 대한 기업의 채용 선호도는 업종과 직종에 따라 나타나고 있다.

학력에 대한 연구로 Roberts(1970)는 창업자의 학력에 대한 연구결과에서 첨단제품과 관련된 벤처산업의 경우에 학력과 성과 간에는 유의한 관련성이 있음을 제시하였다. 그러나 일반제품과 관련한 기업을 표본으로 했을 때는 학력과 성과 간에 유의한 관련성을 찾지 못하였다(Sendberg & Hofer, 1987) 그리고 조형래(1994)는 제품의 혁신성이 높은 경우는 학력과 성과 간의 관련성이 매우 높다고 하였고, 혁신성이 낮은 제품은 그 관련성이 낮다는 연구결과를 제시하였다.

경험에 관한 연구로 Bird(1993)는 성공적인 창업자는 자신의 이전 업종 경험의 의미를 이해한다고 하였다. 그리고 그 업종에서 사업체가 직면하고 있는 문제점들을 평가할 수 있는 능력이 있다고 주장하였다. 이처럼 관련 업종에 대한 경험은 창업자가 새로운 사업체를 더욱 쉽게 창업할 수 있게 도와줄 뿐 아니라 창업 경험을 통해 전반적인 프로세스를 다 익혀보았기 때문에 관련 기업으로 입사했을 때에도 좋은 성과를 낼 수 있다는 전제하에 하위 요인을 정하고 연구를 하였다.

### 2.4 채용 선호도에 관한 선행연구

채용에 관한 정의를 살펴보면, 김미영(2013)은 채용(recruitment)이란 충원이라고 부르는 관리기능의 하나로서, 인적자원을 확보하는 것으로 조직이 요구하는 최적의 지원자를 어떻게 선발하느냐의 문제라고 하였다.

Chruden & Sherman(1976)은 “채용에 응시한 지원자 가운데에서 조직이 필요로 하는 직무에 가장 적합한 자질을 갖추었다고 판단되는 인적자원을 고용하는 것을 결정하는 과정”으로 정의하였다. 임창희(2003)는 인력을 모집한 후에 여러 가지 도구를 가지고 각 지원자를 평가하여 적합한 자를 선발(selection)하고 그들을 필요한 직무에 배치(placement)하는 과

정이 채용의 관리 대상이 된다고 하였다.

정규엽(2010)은 인사관리는 사람을 채용하는 것에서부터 시작되며, 채용은 인사관리의 출발점으로 인사관리의 성패를 좌우하는 중요한 부분이라고 주장한다. 이 때문에 직원의 채용에서 최고의 인재보다는 최적의 인재를 선발해야 한다고 하였다. 그리고 김창의(2001)는 채용은 지원자 중에서 조직이 필요로 하는 직무에 가장 적합한 자질을 갖추었다고 판단되는 인력을 선발할 것을 결정하는 과정을 말한다고 하였다. 또한, 이수희·김맹선(2015)은 이와 같은 직원 채용의 과정에서 가장 중요한 것은 직무명세서와 직무기술서이며, 선발 대상자는 직무명세서상에 제시된 기술과 지식, 그리고 능력을 보유해야 한다고 하였다. 따라서 채용제도는 경영목표 달성을 위한 경영자원의 확보라는 측면에서 기업 경영에서 중요한 역할을 하며 개인 및 사회에 미치는 파급효과도 크다고 할 수 있다(김미영, 2013).

최근 기업의 채용방식은 과거의 채용 방식(대규모, 정기 공개채용)에서 탈피하여 사회 변화에 발맞춰 새로운 채용 방식(소규모, 수시채용)을 도입하고 있다. 채용을 담당하는 기업 쪽에서도 신입 직원보다 바로 성과를 도출할 수 있는 경력직 채용을 선호하는 방식으로 바뀌어 가고 있다. 채용방식에 따른 구분으로는 경력으로 구분한 신입 채용과 경력 채용으로 나눌 수 있고, 시기별 구분으로는 정기 및 수시 채용, 채용형식에 따른 구분으로는 공개채용, 추천제를 통한 채용, 인턴제를 통한 채용, 헤드헌팅을 통한 채용 등으로 나눌 수 있다.

기업에서 인력을 선발할 때 구직요건을 검토하여 적합한 인재를 발굴하는 것이다(조성인·김은애, 2014). 기업이 이러한 구직요건을 활용하는 이유는 Arrow(1973)의 선별가설 이론을 통해 설명할 수 있다. 이 이론에서는 교육이 생산성에 직접적인 영향을 미치는 것은 아니지만, 교육을 구직자 선별 기제로 사용한다. 즉 개개인의 모든 역량을 평가하기에는 많은 비용이 소요되므로 채용 시 학위, 자격, 성적, 학력, 성별, 경력, 나이 등과 같은 상대적으로 측정이 쉬운 기준을 선택한다는 것이다(조성인·김은애, 2014). 따라서 본 연구에서는 채용 선호도를 구직요건이 기업의 요구에 충족된 정도를 의미하는 것으로 정의하고자 한다.

### III. 연구모형과 연구가설

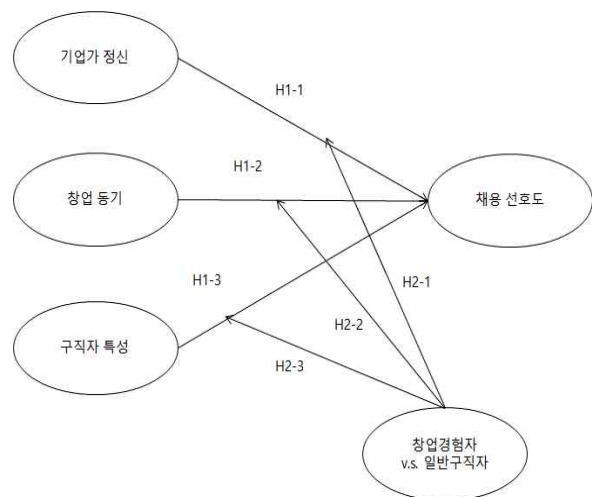
#### 3.1 연구모형

3장에서는 이론적 배경에서 종합적으로 살펴보았던 선행연구와 이 연구가 가지는 차별성을 기반으로 연구모형을 설정하여 제시하고 연구가설을 설정하였다.

연구의 목적은 첫째, 구직자에 대한 기업의 채용선호도에 영향을 미치는 창업관련 요인을 확인하기 위함이다. 둘째, 일반 구직자와 창업경험이 있는 구직자 간의 창업관련 요인의 차이를 분석하기 위함이다. 셋째, 창업경험 구직자와 일반 구

직자 간의 채용선호도 차이를 보기 위함이다. 이러한 연구를 위하여 가설을 검증하고 결론 도출 후 시사점과 한계점을 제시하고자 한다.

본 연구 목적을 위해 독립변수는 기업가정신(문형주, 2010), 창업(구직) 동기(강순빈, 2012), 창업자(구직자) 특성(김완재, 2007)으로 하였다. 그리고 종속변수는 채용선호도(이은준, 2002)로 설정하였으며, 구직자 구분(창업경험자 v.s. 구직자)을 조절변수로 한 연구모형을 <그림 1>과 같이 제시하였다. 더불어 본 연구에서는 창업경험을 가진 구직자와 일반 구직자 간의 기업가정신, 창업동기, 그리고 창업자 특성에 차이가 있는지 차이분석을 실시하고자 한다.



<그림 1> 연구모형

#### 3.2 연구가설의 설정

박홍상(2007)은 기업들은 혁신성, 진취성, 위험감수성이 높은 인재를 찾으려고 한다고 하였다. 이상석(2006), 송광선(2000) 등의 창업동기에 대한 선행 연구를 통해서 창업동기에 따라 기업의 채용 선호도가 달라질 것이라고 하였다. 강순빈(2012)은 창업가 정신의 위험감수성, 진취성 혁신성이 기업의 성과에 영향을 미친다고 주장하였다.

이은준(2002)은 Senge(1994)는 미래의 뛰어난 기업은 사람들의 능력을 최대한 계발시키는 방법을 찾아내는 기업이 될 것임을 지적하였고, 또한 그는 LG전자의 사례로 어떤 기업이라도 구체적인 인재상 설정이 무엇보다 중요하고 기업의 생존 전략은 곧 동전의 양면과 같은 것이라 강조하였다.

조성인·김은애(2014)는 인사담당자와 구직자 모두 일정한 기준의 구직요건을 고려하고 있으며, 많이 알려진 구직 요건에 대해서 인사담당자와 구직자의 인식 차이가 있다고 주장하였다. 또한 김교성(2005)은 구직자가 재취업을 하게 될 경우 성별, 연령, 교육수준과 개인적인 특성이 재취업에 영향을 주요 요인이라고 주장하였다.

이러한 선행연구를 기반으로 창업경험자의 창업가 정신, 창

업동기, 창업자 특성과 채용선호도와와의 관계에서 다음과 같은 가설 설정이 가능하겠다.

**가설 H1: 구직자의 기업가정신, 창업동기, 창업자특성은 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.**

- H1-1: 구직자의 기업가정신은 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
- H1-2: 구직자의 창업동기는 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.
- H1-3: 구직자의 창업자특성은 기업의 채용선호도에 영향을 미칠 것이다.

**가설 H2: 구직자의 기업가정신, 창업동기, 구직자특성이 채용선호도에 미치는 영향은 창업경험자와 일반구직자에 따라 차이가 있을 것이다.**

- H2-1: 구직자의 기업가정신이 기업의 채용선호도에 미치는 영향은 창업경험자와 일반구직자에 따라 차이가 있을 것이다.
- H2-2: 구직자의 창업동기가 기업의 채용선호도에 미치는 영향은 창업경험자와 일반구직자에 따라 차이가 있을 것이다.
- H2-3: 구직자의 구직자 특성이 기업의 채용선호도에 미치는 영향은 창업경험자와 일반구직자에 따라 차이가 있을 것이다.

**3.3 연구가설을 위한 설문 구성 및 연구 방법**

연구를 위한 설문의 구성을 함에 있어 도출된 요인들에 대한 조작적 정의를 한 후 연구의 목적에 맞게 설문을 구성하였다. 설문자료의 측정은 인구통계학적인 문항을 제외한 모든 문항을 리커트(Likert)의 5점 척도를 이용하였다. 이를 위하여 선행연구자를 기반으로 설문 문항을 추출하였고, 본 연구 목적에 맞는 조작적 정의를 실시하였다.

**3.3.1 설문의 구성과 조작적 정의**

설문 대상자는 설립 연도 5년 이상의 전통적 기업(100개)과 설립연수 5년 미만의 신생기업(100개) 재직 중인 인사담당자 또는 채용책임자이며, 이들을 대상으로 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 또한, 각 설문지의 설문 문항들은 다음과 같이 구성하였다.

첫째, 기업가정신은 Khandwalla(1977), Miller & Friesen(1983), Covin & Slevin(1991), 김종관(1994), 위홍복(2003), 이정호(2004) 등이 개발한 설문을 연구목적으로 조합하여 총 15문항을 사용하였다. 각각 선택형 5문항을 사용하였다.

설문 문항을 구성하기 위해 혁신성은 가치 창출을 기반으로 영속적인 성장을 목표로 기존의 틀에서 벗어나 새로운 방식

으로 성과를 도출하려고 하는 의지로 정의하였다.

위험감수성은 불확실한 결과가 예상됨에도 불구하고 과감히 도전하려는 의지로 정의하였다. 진취성은 시장 상황에서 미래 수요를 예측하여 행동할 수 있는 시장의 리더로서 정의하였다.

둘째, 창업 동기는 이상석(2006), 송광선(2000), 한정화·백운정(2003), 강순빈(2012)이 개발한 설문을 연구 목적으로 조합하여 총 15문항을 사용하였다. 각각 선택형 5문항을 사용하였다. 설문문항을 구성하기 위해, 채택한 기회 동기는 기회가 주어졌을 때 실천으로 옮기는가로 정의하였다. 성취동기는 목적 달성을 위해 자신이 원하는 목표를 향해 포기하지 않고 끝까지 추진하는가로 정의하였다. 독립 동기는 누구의 지시를 받기보다 독자적으로 자신의 일과 생활을 수행하고자 하는 욕구로 정의하였다. 본 연구의 초점은 창업경험자이며 이들의 창업동기를 일반구직자와 비교하여 창업동기가 인사담당자들에게 어떠한 인식을 갖도록 하는지 파악하는 것이 연구의 주요 목적이다. 본 연구에서는 일반구직자들을 대상으로 한 창업동기 설문 역시 창업경험자의 창업동기와 동일한 내용으로 구성하여 창업경험자와 일반구직자 간 비교가 가능하도록 하였다. 따라서 일반구직자들의 창업동기는 창업동기의 개념을 기준으로 한 구직동기로 해석할 수 있으며, 연구의 결과의 해석과 논의에서는 구직자의 창업동기는 구직동기로 간주하여 해석하였다.

셋째, 창업자 특성으로는 이승현(2014)이 개발한 설문을 연구목적으로 조합하여 총 10문항을 사용하였다. 각각 선택형으로 3문항, 2문항, 5문항을 사용하였다. 설문문항은 구직자 특성에 상관없이 채용할 의사가 있는지를 질문하였다. 설문으로 구성하기 위해 선택한 나이/성별은 나이와 성별에 따른 채용선호도 차이의 변화를 알아보기 채택하였다. 학력은 학력의 차이에 따라 채용선호도의 영향이 있는지 알아보기 위해 채택하였다. 창업경험은 공모전 수상이나 특허보유, 창업과 관련한 다양한 경험으로 정의하였다.

넷째, 채용 선호도에 관해서는 이은준(2002)과 이신철(2009)의 한국 대기업 인재상의 변화를 기반으로 각각의 독립 변수들에 대해 채용선호도 여부에 대한 선택형 설문으로 구성하여 연구를 진행하였다.

마지막으로, 구직자 구분 변수는 창업경험 여부를 구분하는 변수로써 더미변수로 처리하여 조절회귀분석에 투입하였다.

**3.3.2 분석방법**

연구모형을 수립하고 가설을 설정한 후, 본 연구에 맞는 조작적 정의를 하였다. 그리고 자료 분석을 위해 전문가의 도움을 받아 설문 문항에 이상이 없는지 확인하였다. 설문지 회수 이후 응답자의 일반 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 그리고 탐색적 요인분석을 실시하여 공통성과 구형성 검증, 단일 차원성을 확인하였다. 다음으로 설문문항의 신뢰성을 검증하기 위하여 신뢰도를 측정된 후, 가설 검증에 앞서

상관관계분석으로 변수 간의 관계를 살펴보았다. 그 이후 조절회귀분석 및 다중회귀분석을 실시하였고, 독립표본 t-test를 활용하여 요인별 차이분석을 실시하였다.

본 연구에서는 독립변수가 기업가정신, 창업(구직)동기, 창업자(구직자) 특성과 같이 3개의 요인으로 설정하였다. 또한 각각의 변수는 3개의 하위 요인으로 구성되어 있는데, 기업가정신은 혁신성, 위험감수성, 진취성으로, 창업(구직)동기는 기회동기, 성취동기, 독립동기로, 창업자(구직자)특성은 성별/나이, 학력, 경험 요인으로 구성되어 있다.

본 연구에서는 각각의 하위요인들이 존재하나 회귀분석에서는 모형의 간소화를 위해 독립변수들의 하위요인들을 평균화하여 독립변수를 3개의 요인으로 축소하여 분석을 실시하였다. 단, 창업경험자와 일반구직자의 차이 분석에서는 독립변수의 하위요인을 비교분석하였으므로, 척도의 타당도, 신뢰도, 상관관계 분석을 하위요인 수준에서 분석을 실시하였다.

#### IV. 실증분석

##### 4.1 자료수집 및 분석

###### 4.1.1 자료의 수집

설문지는 총 두 종류로 배포가 되었다. 창업경험자에 대한 채용 선호 여부를 묻는 설문지가 총 150부 중 106부가 (70%) 회수되었으며, 일반구직자에 대한 채용 선호 여부를 묻는 설문지가 총 150부 중 98부(65%)가 회수되어 총 300부 중 204부(68%)가 회수되었다.

창업경험자에 대한 채용 선호 여부를 묻는 설문에서 불성실한 응답지 5부를 제외한 총 101부(67%), 일반구직자에 대한 채용 선호 여부를 묻는 설문지는 불성실한 10부를 제외하여 총 88부(63%)가 유효한 설문지로 사용되어 총 189부(63%)가 채택되었다.

###### 4.1.2 자료의 분석

###### 4.1.2.1 빈도분석

본 연구의 분석 자료로 활용된 표본의 통계적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 1>과 같다. 분석결과 구직자에 대한 연구를 위한 응답 역시 인구통계학적으로 고른 분포를 보임을 확인하였다.

<표 1> 응답자의 인구통계학적 분석 결과

구분	창업자		일반구직자		
	빈도	%	빈도	%	
업종	서비스업	55	56	52	59.1
	제조업	23	22.7	22	25
	유통업	21	22	1	11.4
	기타	2	2	4	4.5
직원수	50명 미만	40	39.6	38	43.3
	50~100명	1	1	5	5.7
	100~300명	7	6.9	10	11.4
	300~1천명	4	4	2	2.3

설립연수	1천명 이상	16	15.8	18	20.5
	3년 미만	4	4	12	13.6
	3~5년	10	9.9	13	14.8
	5~10년	27	26.7	13	14.8
	10~20년	29	28.7	19	21.6
	20년 이상	17	16.8	31	35.2
직책	사원급	7	6.9	4	4.5
	대리급	9	8.9	4	4.5
	과차장급	21	20.8	21	23.9
	부장 및 임원급	34	33.7	29	33
매출액	대표이사	30	29.7	30	34.1
	50억 미만	29	28.7	34	35.6
	50~100억	6	5.9	5	5.7
	100~1천억	14	13.9	13	14.8
	1천~5천억	9	8.9	6	6.5
	5천억~1조	2	2	4	4.5
1조이상	10	9.9	12	13.6	

다음으로 창업경험자에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 2>와 같다. 결과에서 나타난 바와 같이 여전히 창업경험자에 대한 부정적 인식이 남아 있다는 것이 창업을 활성화하고 건강한 창업 생태계를 구축하는 데 걸림돌이 되고 있다고 하겠다.

다음으로 구직자가 갖추어야 할 역량에 대한 조사결과이다. 전체 10가지 역량 중에서 복수 응답을 허용하였고 전체 157개의 응답 중에서 문제해결능력이 빈도가 54(29%)로 가장 높았다. 다음으로 의사소통 37명(20%), 대인관계 29명(16%), 조직이해 13명(7%), 도전정신 13명(7%), 기술력 11명(6%), 리더쉽 10명(5%), 자기개발 9명(5%), 자원관리 6명(3%), 수리능력 5명(3%)으로 조사되었다. 즉, 기업은 직무를 잘 수행해내고, 조직에 쉽게 적응할 수 있는 역량을 보유한 구직자를 선호하는 경향이 발견되었다.

<표 2> 창업경험자에 대한 인식 조사

창업경험자는~	명(%)				
	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
조직적응력이 떨어질 것 같다	15 (17)	16 (15.2)	15 (20.5)	27 (30.7)	12 (13.6)
자기주장이 강할 것 같다	15 (20.5)	31 (35.2)	20 (22.7)	15 (17.0)	4 (4.5)
근속 기간이 길지 않을 것 같다	17 (19.3)	24 (27.3)	25 (31.5)		3 (3.4)
협업이 어려울 것 같다	15 (17)	9 (10.2)	26 (29.5)	30 (34.0)	5 (9.1)
회사내규의 연봉에 만족하지 못할 것 같다	19 (21.6)	22 (25.0)	26 (29.%)	17 (19.3)	4 (4.5)

###### 4.1.2.2 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석을 실시하기 전, 추출된 요인들에 의해서 각 변수가 얼마나 설명되는지를 나타내는 공통성 (Communality)을 측정하였다. 공통성은 기준치 0.5 이상인 경우 양호하다고 할 수 있다(Hair et al., 2010).

<표 3> 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

변수	요인	구분	창업자			구직자			
			공통성	요인적재치	신뢰도	공통성	요인적재치	신뢰도	
독립변수	기업가 정신	혁신성1	.864	.929	.947	.863	.870	0.92	
		혁신성2	.898	.948		.888	.915		
		혁신성3	.899	.948		.762	.850		
		혁신성4	.861	.928		.824	.903		
		혁신성5	.625	.791		.985	0.139(삭제)		
		위험감수성1	.827	.910	.949	.751	.866	0.922	
		위험감수성2	.875	.935		.778	.882		
		위험감수성3	.826	.909		.882	.939		
		위험감수성4	.862	.928		.779	.882		
		위험감수성5	.775	.880		.622	.789		
		진취성1	.835	.914	.925	.728	.853	0.845	
		진취성2	.834	.913		.771	.878		
		진취성3	.556	.745		0.210(삭제)	.459		
		진취성4	.831	.911		.636	.798		
	진취성5	.815	.903	.560		.748			
	창업 동기	기회동기1	.751	.866	.925	.849	.919	0.802	
		기회동기2	.637	.798		.814	.884		
		기회동기3	.870	.933		.484(삭제)			
		기회동기4	.841	.917		.591	0.02(삭제)		
		기회동기5	.762	.873		.768	0.083(삭제)		
		성취동기1	.903	.950	.969	.825	.908	0.891	
		성취동기2	.905	.952		.604	.777		
		성취동기3	.894	.946		.662	.814		
		성취동기4	.900	.949		.720	.848		
		성취동기5	.853	.924		.685	.828		
		독립동기1	.799	.894	.941	.750	.866	0.908	
		독립동기2	.798	.893		.781	.884		
		독립동기3	.819	.905		.675	.821		
		독립동기4	.843	.918		.759	.871		
	독립동기5	.788	.888	.693		.832			
	구직자 특성	성별나이1	.843	.918	.856	.944	.972	0.923	
		성별나이2	.824	.908		.915	.956		
		성별나이3	.661	.813					
학력1		.699	.836	.890	.788	.888	0.869		
학력2		.865	.930		.672	.820			
학력3		.679	.824		.795	.892			
학력4		.768	.876		.626	.791			
경험1		.778	.882	.925	.701	.837	0.871		
경험2		.642	.801		.678	.824			
경험3		.793	.890		.514	.717			
경험4		.821	.906		.750	.866			
경험5		.818	.904		.664	.815			
종속변수		채용선 호도	채용선호도1	.662	.814	.951	.783	.885	0.9
			채용선호도2	.672	.819		.655	.810	
	채용선호도3		.704	.839	.761		.872		
	채용선호도4		.745	.863	.739		.860		
	채용선호도5		.699	.836	.645		.803		
KMO			.868 (유의확률 .000)			0.806 (유의확률 .000)			
총설명력(%)			84.212			71.653			

창업경험자를 기준으로 요인별로 공통성이 가장 낮은 값을 살펴보면 다음과 같다. 독립변수 중에서 기업가정신에서 진취성3(.556), 창업동기에서 기회동기2(.798), 창업특성은 경험2(.642)가 가장 낮은 값을 보였으나, 모두 기준치인 0.5 이상임을 확인하였다. 그리고 종속변수는 채용선호도 1(.662)로 가

장 낮았으나 0.5 이상으로 양호함을 확인하였다.

일반구직자를 기준으로 공통성을 살펴보면 기업가정신에서 진취성2(.210), 창업동기에서 기회동기3(.484)이 0.5보다 낮아 제거하였으며 나머지 측정 문항들은 모두 기준치 이상으로 양호함을 확인하였다. 공통성이 0.5 이하인 문항을 제거한 후



수집된 자료가 적합한지를 평가하기 위해 자료의 적합성 검증을 실시하였다.

정성적 관점에서 일반적으로 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검증을 통해 표본의 적절성을 평가한다.

절대적인 기준은 없으나 연구자들의 경험적 기준에 의하면 KMO값이 0.6 이상이면 표본은 적절하며 주요 요인분석을 수행하는데 문제가 없다고 판단할 수 있다(Hair et al., 2010).

검증 결과 KMO는 창업경험자(0.868), 일반구직자(0.806)로 0.6보다 높게 나타났으며 구형성 검증에서도 귀무가설이 유의 확률 0.000으로 기각되었으므로 전체 상관관계 행렬이 요인분석에 적합하다고 할 수 있음을 확인하였다.

다음으로 요인분석 적합성을 판단하기 위해서, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 창업경험자 기준으로 요인분석 결과 측정 변수 모두 요인적재치가 0.4이상으로 단일차원성이 확보가 되었음을 확인하였다. 반면 일반구직자 기준으로 요인분석을 실시한 결과 단일 차원성을 확보하지 않은 항목(혁신성5, 기회동기4, 기회동기5)을 제거하였다. 그리고 회전요인분석을 통하여 요인을 추출하였다. 추출된 요인의 총설명력은 경험적 기준치인 60%를 상회하는 창업자 84%, 구직자 71%로 매우 양호한 설명 수준을 보임을 확인하였다.

4.1.2.3 신뢰도 분석

공통성 분석과 탐색적 요인분석에서 제거된 측정문항을 제외하고 설문 문항에 대한 신뢰성을 측정하였다.

본 연구에서는 사회과학 연구에서 대표적이고 널리 사용되는 신뢰성 검사 방법인 Chronbach's Alpha를 사용하였다.  $\alpha$ 계수는 내적일치성(Internal Consistency)을 통해 신뢰성을 검사하는 계수이며 0.7이상이면 신뢰성이 있다고 본다.

창업경험자 기준으로 혁신성(.947), 위험감수성(.949), 진취성(.925), 기회동기(.925), 성취동기(.969), 독립동기(.941), 창업자 특성(.856)으로 모두 기준치인 0.7이상으로 확인되었고, 일반구직자 기준으로 혁신성(.920), 위험감수성(.922), 진취성(.845), 기회동기(.802), 성취동기(.891), 독립동기(.908), 창업자특성(.923)으로 모두 기준치인 0.7이상으로 확인되어 신뢰성이 확보되었음을 확인하였다.

4.1.2.4 상관관계 분석

본 연구의 각 변수 간의 상관관계를 살펴보면 각 측정변수 간의 유의한 상관관계를 가지는 것을 확인할 수 있으며 상관계수의 값이 0.181~0.819로 확인되었다(<표 4> 참조). 하지만, 독립변수와 종속변수와의 관계에서는 상관관계가 통계적으로 낮은 상관관계를 확인할 수 있다.

<표 4> 상관관계분석 결과

	혁신성	위험감수성	진취성	기회동기	성취동기	독립동기	성별나이	학력	경험	채용선호도
혁신성	1									
위험감수성	.793***	1								
진취성	.812***	.822***	1							
기회동기	.689***	.655***	.669***	1						
성취동기	.817***	.758***	.819***	.736***	1					
독립동기	.719***	.765***	.741***	.773***	.780***	1				
성별나이	.580***	.539***	.545***	.604***	.594***	.580***	1			
학력	.527***	.532***	.540***	.583***	.551***	.532***	.551	1		
경험	.520***	.645***	.590***	.650***	.562***	.673***	.633***	.644***	1	
채용선호도	.262***	.308***	.277***	.211**	.300***	.205**	.181*	.247***	.310***	1

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

4.1.2.5 가설의 검증

다음 단계로 본 연구를 위한 가설 검증을 위하여 창업경험자와 일반구직자를 조절변수로 하여 조절 회귀분석을 실시하였다(가설H1, H2)(<표 5> 참조). 먼저 모델 1에서는 기업가정신, 창업동기, 창업자 특성이 채용선호도에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 반면, 모델 2에서 구직자 구분(창업경험자, 일반구직자) 더미변수가 투입되었을 때, 기업가정

신, 창업동기, 창업자 특성이 채용선호도에 미치는 영향은 <표 5>의 모델 2의 결과와 같다. 분석결과 기업가정신은 채용선호도에 영향을 미치는 것으로 나타났으나( $\beta=.231, p<.05$ ), 창업동기와 채용선호도는 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타났다. 따라서 가설1-2만이 지지되고, 가설1-1, 가설1-3은 기각되었다.

<표 5> 조절회귀분석 결과

종속변수: 채용선호도	모델 1			모델 2			모델 3			가설결과
	B	표준오차	t	B	표준오차	t	B	표준오차	t	
(상수)	2.321	.217		2.34	.216	10.810	1.709	.238	7.167	
구직자 구분 (창업=0 일반=1)				-.193	.140	-1.377	2.213	.469	4.715***	
기업가정신	.215	.113	1.903	.231	.113	2.045*	.006	.157	.037	H1-1 채택
창업동기	-.076	.126	-.602	-.051	.127	-.401	.275	.157	1.760	H1-2 기각
구직자특성	.152	.097	1.567	.134	.098	1.367	.268	.124	2.172*	H1-3 기각
구직자구분 ×기업가정신							.214	.214	1.002	H2-1 기각
구직자구분 ×창업동기							-.864	.245	-3.525**	H2-2 채택
구직자구분 ×구직자특성							-.107	.185	-.579	H2-3 기각
F	6.992***			5.743***			9.162***			
R2	.102			.112			.263			
R2 변화량				.010			.151			

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

조절효과 분석을 위해 구직자 구분 변수와 기업가정신, 창업동기, 창업자특성의 상호작용 변수를 투입하였으며 그 결과는 모델 3에 나타나 있다. 분석결과 구직동기와 구직자구분의 상호작용항 만이 채용선호도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = -.864, p < .01$ ). 반면 기업가정신과 창업자특성은 상호작용이 유의하지 않은 것으로 나타났다.

회귀식에서 창업동기가 독립적으로 채용선호도에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았으나 상호작용이 유의한 영향을 미치고 있다는 것은 독립변수와 종속변수간의 관계가 조

절변수(창업경험자, 일반구직자)에 따라 다른 결과를 나타낸다고 할 수 있다. 따라서 가설2-2 창업동기가 채용선호도에 미치는 영향은 창업자와 일반 구직자에 따라 다를 것이라는 가설은 지지되었다.

상호작용 변수가 음의 변수로 나타났기 때문에 일반구직자의 창업동기가 채용선호도에 미치는 영향은 창업자에 비해 낮은 것으로 볼 수 있다. 구체적인 결과는 창업자와 일반구직자를 구분하여 회귀분석을 실시하여 살펴보고자 한다(<표 6>, <표 7> 참조).

<표 6> 다중회귀분석 결과: 창업자

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (*<.05, **<.01)	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	1.709	.192		8.915	.000		
	기업가정신	.006	.126	.008	.046	.964	.173	5.782
	창업동기	.275	.126	.384	2.189	.031*	.183	5.472
	창업자특성	.268	.099	.330	2.702	.008*	.377	2.651

R=.678, R2=0.460, F=27.271(유의확률.000), Durbin - Watson=1.7937

4.1.2.6 창업경험자와 구직자 비교

다음 단계로 가설검증 결과를 구체적으로 살펴보기 위하여 창업경험자를 대상으로 다중 회귀분석을 실시하였다(<표 6>, <표 7> 참조). 먼저 창업경험자를 대상으로 한 회귀분석 결과 독립변수와 종속변수 상관관계를 확인하기 위해 R값을 확인한 결과 0.678로써, 높은 상관관계(4이상 높은 상관관계 간주)를 확인할 수 있었다. 다음으로 종속변수가 독립변수에 의해 설명되는 정도를 확인하기 위해 R<sup>2</sup>을 확인한 결과 46%로 나타났다.

본 가설이 회귀모형에 적합한지 확인하기 위해 Durbin-Watson을 체크한 결과 1.793으로 2에 근접하여 회귀모형에 적합함을 확인하였다. 또한, 분산분석에서 유의 확률이 0.000으로 적합함을 확인하였다. 다중공선성에 문제를 확인하기 위해 공차 한계가 0.1이상이고 VIF가 10미만으로서 다중공선성에도 문제가 없음을 확인할 수 있었다. 마지막으로 유의 확률을 확인 결과 창업동기와 창업자 특성이 통계적으로 유의함을 확인하였다. 즉, 창업동기와 창업자특성이 기업의 채용선호도에 영향을 미친다고 할 수 있다.

<표 7> 다중회귀분석 결과 - 일반구직자

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (*<0.05, **<0.01)	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.922	.479		8.186	.000		
	기업가정신	.220	.172	.191	1.282	.203	.491	2.035
	창업동기	-.589	.224	-.490	-2.632	.010*	.314	3.188
	구직자특성	.161	.164	.150	.983	.329	.464	2.155

R=.496, R2=0.2880, F=26.695(유의확률.000), Durbin - Watson=2.152

다음으로 일반구직자를 대상으로 다중 회귀분석을 실시하였다. R값을 확인한 결과 0.496으로써, 높은 상관관계를 확인할 수 있었다. R<sup>2</sup>을 확인한 결과 28.8%로 나타났다. 본 가설이 회귀모형에 적합한지 확인하기 위해 Durbin-Watson을 체크한 결과, 2.152이고 유의확률이 0.000으로 나타났다. 다중공선성에 문제를 확인하기 위해 공차한계가 0.1이상이고 VIF가 10미만으로서 다중공선성에도 문제가 없음을 확인할 수 있었다. 마지막으로 유의확률을 확인한 결과 창업 동기만이 채택됨을 확인했다. 즉, 구직자의 창업 동기는 기업의 채용선호도에 영향을 미친다고 할 수 있으나, 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 가설2-2 창업동기가 채용선호도에 미치는 영향은 창업경험자와 일반구직자에 따라 다르다는 결과를 창업자와 구직자의 회귀분석 결과를 통해 구체적으로 파악할 수 있

다. 즉, 창업경험자의 창업동기는 채용선호도에 긍정적인 영향을 미치지만, 일반구직자의 창업동기는 채용선호도에 부정적인 영향을 미치고 있었다.

4.1.2.7 가설의 검정 (차이분석)

다음으로 각 변수에 대한 설문응답자들이 창업경험자와 일반구직자 간의 차이가 있는지 확인하기 독립표본 t-test를 사용하였다. 분석결과를 아래 <표 8>과 같이 정리하였다.

분석결과 독립동기, 경험, 채용선호도 부분에서 창업경험자와 일반구직자에 대한 인식의 차이가 없는 것을 확인하였고, 나머지 항목은 모두 인식의 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 전체적으로 일반구직자에 비해 창업경험자의 인식수준이 낮은 것으로 확인되었다.

<표 8> 창업경험자-일반구직자 차이분석표

Factor	창업경험자(N=101)		일반구직자(N=89)		t-test		차이유무
	평균	Standard Deviation	평균	Standard Deviation	t-value	p value (*<0.05, **<0.01)	
혁신성	3.0525	1.37961	3.9545	.89326	-5.399	.000**	O
위험감수성	2.6733	1.35107	3.1114	1.10125	-2.455	.015*	O
진취성	2.8015	1.23200	3.4545	.81409	-4.348	.000**	O
기회동기	2.6822	1.24791	3.4705	.76356	-5.309	.000**	O
성취동기	3.0054	1.39700	3.9773	.81336	-5.932	.000**	O
독립동기	3.0054	1.39700	3.0295	1.09861	-.133	.895	X
성별(남:1)	3.0924	1.28851	3.5606	1.09398	-2.701	.008*	O
학력	2.9736	1.18638	3.3693	1.08674	-2.378	.018*	O
경험	2.7599	1.18598	2.6818	1.06766	.473	.637	X
채용선호도	3.2455	.47062	3.2341	1.00583	.097	.923	X

V. 결론 및 향후과제

5.1 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 창업경험자가 다양한 이유로 창업을 접고 기업의 일원으로 돌아가 안정적인 생활을 영위하고자 할 때 일반구직자와의 차이가 있는지 규명하고자 하였다. 이는 기업으로서 창업경험자의 다양한 경험을 인정해 주고 때로는 일반 구직자보다 그 역량을 더욱 인정하여 채용할 것인지 아니면 오히

려 더욱 부정적인 시각을 가지고 일반구직자보다 부정적인 잣대로 채용의 기준을 적용하는지 실증분석을 통해 확인하기 위함이다. 이를 위해 창업경험자와 일반구직자를 대상으로 연구를 진행하였다.

연구 분석을 위해 설문조사를 실시한 뒤, 총 189부를 통계 분석에 활용하였다. SPSS 24 프로그램을 사용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 조절회귀분석, 다중회귀분석, t-test를 실시하였으며, 도출된 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 창업경험자와 일반구직자 모두를 대상으로 다중회귀 분석을 실시한 결과 기업가정신, 창업동기, 구직자 특성이 채용선호도에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 결과를 나타냈다. 하지만 구직자 구분(창업경험자, 일반구직자) 변수가 투입되었을 때, 기업가정신만이 채용선호도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구직자 유형이라는 기준을 고려하지 않는다면 기업입장에서는 기업가정신을 가진 지원자를 선호한다는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 창업경험자를 기준으로 한 다중회귀분석 분석결과, 창업동기와 채용선호도와 창업자특성과 채용선호도의 관계가 통계적으로 유의하게 나타났다. 반면, 기업가정신과 채용선호도는 기각되었다. 이는 창업동기(기회동기, 성취동기, 독립동기)가 명확한 창업경험자를 기업에서는 기존의 창업 경험자에 대한 선입견과 상관없이 채용할 의사가 있다는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 창업경험자의 나이/성별, 학력, 경험 등이 기업의 특성과 부합한다면 채용하는 데 문제가 없음을 의미한다고 하겠다.

셋째, 일반구직자를 기준으로 한 연구 결과에서는 창업동기가 오히려 채용선호도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 이는 채용을 함에 있어 구직동기의 의미에 대한 재해석의 필요성을 제시하고 있다. 즉, 구직자는 지원동기를 포함하여 앞으로의 포부를 통해 왜 내가 이 기업에 입사해야 하는지에 대한 명확한 동기를 설명하는 데 있어 기업은 부정적으로 바라본다는 것이다. 즉, 인사담당자들은 구직자들의 지원동기가 과대 포장되어 있다는 인식을 갖고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 구직자들의 진정성이 부족하다면 채용선호도에도 그만큼 영향을 주지 못한다는 것을 시사한다.

넷째, 인사담당자들은 일반구직자에 비해 창업경험자의 기업가정신(혁신성, 위험감수성, 진취성), 동기(기회동기, 성취동기), 성별(나이), 학력을 낮게 평가하는 것으로 나타났다. 창업 실패는 개인의 의지를 낮추는 원인이 된다(하규수, 2010). 따라서 창업에 실패한 구직자들이 이러한 경험과 태도를 갖고 있을 것이며, 이러한 인식이 인사담당자들에게 반영된 결과임을 시사한다. 하지만 일반구직자와 창업경험자의 채용선호도에 대한 차이가 없다는 것은 인사담당자들이 창업경험 자체에 대한 선입견을 두지 않는다는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구를 위한 가설 검정의 결과와 강순빈(2012)의 연구 결과를 비교한 후 시사점을 확인해보고자 한다. 그는 연구에서 창업자와 관련한 실증분석에서 종속변수를 기업의 성과와 연관을 시켰다. 반면 본 연구의 종속변수는 기업의 채용선호도로 적용하였으나 비슷한 의미로 받아들일 수 있을 것이다. 연구 결과에서 그는 창업 동기는 기업의 성과와 연관이 없다고 하였으며 이는 본 연구의 내용과 유사한 결과임을 확인할 수 있다. 그리고 기업가 정신은 기업의 성과에 영향을 미친다는 결론을 제시하였는데 이 또한 본 연구의 결과와 일치하는 결론이다.

본 연구의 결과를 통해 창업경험자의 창업동기와 창업자특성은 기업의 채용선호도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었

다. 또한, 일반 구직자의 경우는 구직동기가 기업채용 선호도에 진정성 있는 구직동기를 표명해야 한다는 것을 알 수 있었다. 이와 더불어 아무리 기업가정신이 우수하다 하더라도 창업경험이 있는 구직자는 창업동기의 진정성과 창업자 특성에 따라 기업에 채용될 수도 있고 채용되지 않을 수도 있다는 것이다. 또한, 일반 구직자는 구직동기가 기업의 채용선호도에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과를 볼 때, 진정성이 결여된 구직동기는 도움이 되지 못한다는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 회귀분석 결과에서는 구직자의 기업가정신과 채용선호도의 관계가 유의하지 않은 것으로 나타났으나 상관관계분석에서는 창업경험자의 기업가정신(혁신성, 위험감수성, 진취성)과 채용선호도 간의 관계는 유의하였고, 일반구직자는 그렇지 못한 것으로 나타났다. 이는 기업가정신을 중요시하는 기업일수록 일반구직자보다는 창업경험자를 더욱 선호한다는 것을 확인할 수 있었다. 현재 정부는 일자리 문제의 심각성을 해소하기 위해 정부차원의 창업교육과 청년들이 손쉽게 창업할 수 있는 창업 확산 문화를 만들어 가고 있다. 하지만 모든 창업자가 성공하는 것은 아니며 상당수의 창업자가 실패 또는 포기를 하게 된다. 즉, 창업은 장단점이 공존하는 양날의 검과 같은 특성이 있다고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 창업 경험자도 언제나 자신의 의지에 따라 구직활동을 활발히 할 수 있고 이들의 경험이 취업에 도움이 될 수 있다는 점을 확인함으로써 정부의 창업확산 문화를 만들어 가는데 일조할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구결과를 통해 창업동기와 창업자 특성이 기업의 채용선호도에 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 창업(구직)동기 요인 중에서는 성취동기를 기회동기와 독립동기보다 높게 평가함을 확인하였다. 그리고 창업경험자(일반구직자)특성 면에 있어서 성별/나이를 학력과 경험보다 더 중요하게 생각함을 확인할 수 있었다. 창업경험자는 기업에 입사를 준비하는 과정에서 기업에 대한 철저한 조사와 함께 자신이 왜 다시 기업의 일원이 되고 싶은지에 대한 동기와 자신의 창업 경험에서 습득하게 된 경험을 어떻게 기업의 성과에 이바지할 것 인지에 대해 구체적으로 설명할 수 있을 때, 입사기회를 잡을 수 있을 것이다.

한편, 창업경험자들은 자신이 진정으로 창업하고자 하는 동기와 자신의 특성을 파악하고 창업을 하는 것이 바람직할 것이다. 기업과 사회의 인식 역시 창업경험자는 조직 적응력이 낮고, 자기주장이 강하며, 근속 기간이 짧고, 협업이 어려우며, 높은 연봉만 선호한다는 부정적인 인식을 변화시킬 필요가 있다. 본 연구는 창업경험자가 일반 구직자로 돌아갔을 때, 기업이 원하는 역량이 어떤 부분이고 어떤 점을 고려하고 있다는 점을 밝힌 것에 의의가 있을 것이다. 그리고 올바른 창업 문화 확산을 위해 사회적 흐름에만 휩쓸려 창업을 했다는 식으로 창업자에 대한 부정적인 선입견에서 벗어나, 그들이 가진 실력과 능력을 제대로 인정해 주는 인식전환을 강조하고자 한다. 또한, 창업경험자들이 보유한 고유의 능력을 발휘할 수 있는 조직문화와 보상체계를 만들어 근무 환경을 개

선해 나간다면, 기업의 매출 향상과 함께 창업경험자의 기업 충성도를 높이는 결과와 함께 한국의 건강한 산업 생태계를 만들어 나가는 데 이바지할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점은 적은 표본의 수로 인해 결과를 일반화 시킬 수 없다는 점과 다양한 업종별 차이점, 전통적인 기업과 벤처기업의 인식 차이 결과는 제시하지 못했다는 점을 들 수 있다. 또한, 채용시 중요한 기준이 될 수 있는 학력, 전공 등과 같은 구직자의 배경이 포함되지 않아 향후 연구에서는 실질적인 채용요건을 고려한 연구가 요구된다. 마지막으로, 창업경험자에 대한 정의를 명확하지 않음에 있다. 이에 다음 연구에서는 더욱 넓은 표본을 확보하여 더욱 심도 깊은 연구가 진행되기를 바라는 바이다.

## REFERENCE

- 김순빈(2012). *창업자의 창업동기 및 창업가정신 창업사전준비가 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김교성(2005). 실업자의 재취업형태에 관한 연구: 생존표 분석과 이산시간분석. *한국사회복지학*, 57(2), 253-275.
- 김규동(2018). 국내 3개 대학기업가센터 공동 캐시클래스의 실천 창업체험형 교육사례연구: 설계, 운영 및 창업효능감 상승효과를 중심으로. *한국창업학회지*, 13(1), 246-273.
- 김미영(2013). *채용방식이 직무행태에 미치는 영향에 대한 연구*. 박사학위 논문, 서울대학교 대학원.
- 김상용(2008). *기업가정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 김완재(2007). *창업자 특성과 소기업 사업성과 간 관계에 관한 연구*. 석사학위논문, 한밭대학교 대학원.
- 김종관(1994). 기업가정신의 개념과 연구접근방법. *대한경영학회지*, 9, 27-52.
- 김중하(2009). *청년창업자의 창업특성이 사업성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 호서대학교 대학원.
- 김창의(2001). *신인사관리론*. 서울: 두남.
- 김형호·윤현덕(2015). 실패기업인의 재창업지원 제도에 관한 국제 비교연구. *벤처창업연구*, 10(6), 235-252.
- 김홍(2012). 대학생의 창업요인과 창업의지와의 관계 연구. *벤처창업연구*, 7(1), 263-271.
- 문형주(2010). *기업가 정신이 종업원의 개인역량 및 조직성과에 미치는 영향*. 박사학위논문, 동신대학교 대학원.
- 박대한·성창수·정경희(2019). 창업기업 업종 분류체계의 개선방안에 관한 탐색적 연구. *벤처창업연구*, 14(1), 59-71.
- 박영배·윤창석(2001). 벤처기업 경영성과의 영향요인에 관한 탐색적 연구. *기업가정신과 벤처연구*, 4(1), 3-34.
- 박홍상(2007). *기업의 채용기준과 대학졸업예정자들의 취업준비 적합성에 관한 연구*. 석사학위논문, 인제대학교 대학원.
- 백유미(2018). 대학생의 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향: 성별의 조절효과를 중심으로. *융합정보논문지*, 8(2), 113-120.
- 설병문·홍효석(2013). 창업자 특성과 사업기회의 상황 간에 관한 연구. *벤처창업연구*, 8(1), 19-28.
- 송광선(2000). 창업보육센터 입주기업의 특성에 관한 연구. *기업가정신과 벤처연구*, 3(1), 73-103.
- 송윤화·양윤재·유창조(2019). 'SK 텔레콤의 창업지원 활동내용과 성과'를 통한 CSV 사례연구. *Korea Business Review*, 23(1), 1-27.
- 위홍복(2003). *기업가정신이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구*. 박사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 윤방섭(2004). 창업의지 결정요인: 개인특성과 환경요인. *산학경영연구*, 17(2), 89-106.
- 이상석(2006). 여성기업의 창업동기, 성공요인, 성과간의 관계에 관한 연구. *중소기업연구*, 28(4), 45-64.
- 이수희·김맹선(2015). 호텔직원 채용 평가항목에 대한 연구. *관광레저연구*, 27(2), 231-249.
- 이승현(2014). *창업자의 특성 및 창업가정신 그리고 정부의 창업지원정책이 기업경영성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 이신철(2009). *한국 대기업 인재상의 변화*. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 이은준(2002). *바람직한 인재상 설정을 통한 기업의 생존전략: LG 전자의 사례를 중심으로*. 박사학위논문, 부산대학교 대학원.
- 이정호(2004). *기업가 정신, 조직구조, 조직문화 및 조직성과 간의 관련성에 관한 연구*. 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 임창희(2003). *인적자원관리*. 서울: 명경사.
- 정규엽(2010). *Hotel Hospitality Marketing*. 서울: 연경문화사.
- 조성인·김은애(2014). 구직요건(SPEC)에 대한 기업 인사담당자와 취업준비생의 인식 차이. *취업진로연구*, 4(1), 41-61.
- 조형래(1995). *창업자의 특성, 제품혁신성과 벤처기업 성과간의 상 황적 관계*. 박사학위논문, 한국과학기술원.
- 중소벤처기업부(2019). *2019년도 정부 창업지원사업 통합공고*. Retrieved (2019.11.11.) from [https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10301000000&bid=0004&list\\_no=1171&act=view](https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10301000000&bid=0004&list_no=1171&act=view).
- 창업진흥원(2019). *2018 창업기업 실태조사 보고서*. Retrieved (2019.11.11.) from [https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10309000000&bid=0008&act=view&list\\_no=1228&tag=&nPage=1](https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10309000000&bid=0008&act=view&list_no=1228&tag=&nPage=1).
- 채구묵(2013). 실업자의 재취업 영향요인 연구. *비판사회정책*, 40, 251-293.
- 최문경(2015). *여성창업가의 기업가정신이 조직성과에 미치는 영향*. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 통계청(2019). *2018년 12월 연간 고용동향*. Retrieved (2019.11.11.) from [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/11/index.board?bmode=read&aSeq=372640](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/11/index.board?bmode=read&aSeq=372640).
- 한정화·백윤정(2003). 여성벤처기업의 창업동기와 경영특성에 관한 탐색적 연구. *중소기업연구*, 25(3), 329-355.
- 황상민·권태연(2012). 조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 59-83.
- Shapero, A.(1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur. *Psychology today*, 9(6), 83-88.
- Arrow, K. J.(1973). Higher Education As a Filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- Autio, E., Sapienza, H. J., & Almeida, J. G.(2000). Effects of age at entry, knowledge intensity, and imitability on international growth. *Academy of management journal*, 43(5), 909-924.
- Back, Y. M.(2018). The effects of entrepreneurship on employability of the college student: Focusing on the moderating effects of gender. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(2), 113-120.
- Begley, T. M., & Boyd, D. P.(1987). Psychological

- characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of business venturing*, 2(1), 79-93.
- Berglund, K.(2013). Fighting against all odds: Entrepreneurship education as employability training. *Ephemera*, 13(4), 717.
- Bird, B.(1993). Demographic approaches to entrepreneurship: The role of experience and background. *Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth*, 1, 11-48.
- Borland, C. M.(1974). *Locus of control, need for achievement and entrepreneurship*. Unpublished Dissertation. University of Texas.
- Carsrud, A. L., & Brännback, M.(2009). *Understanding the entrepreneurial mind*. New York: Spinger.
- Carsrud, A., & Brännback, M.(2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know?. *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9-26.
- Chai, G. M.(2013). A study on the factors influencing reemployment of the unemployed. *Journal of Critical Social Welfare*, 40, 251-293.
- Cho, H. R.(1995). *The relationship between entrepreneurial characteristics, product innovativeness and venture firm performance*. Doctoral dissertation, Korea Advanced Institute of Science and Technology.
- Choi, M. K.(2015). *The Influence of Women Entrepreneurship on Organization Performances*. Doctoral dissertation, Soongsil University.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W.(1976). *Readings in personnel management*. Cincinnati, Ohio: Southwestern Publishing Company.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-21.
- Dess, G. G., & Lumpkin, G. T.(2005). The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 147-156.
- Dunkelberg, W. C., & Cooper, A. C.(1982). Entrepreneurial Typologies: An Empirical Research. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson Conference for Entrepreneurial Studies, Wellesley, MA: Babson College.
- Greenberger, D. B., & Sexton, D. L.(1988). An interactive model of new venture initiation. *Journal of small business management*, 26(3), 1-7.
- Hair, J. F. K., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E.(2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Han, J. H., & Baeg, Y. J.(2003). An exploratory study of business start-up reasons of women entrepreneurs and management characteristics. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 25(3), 329-355.
- Hornaday, J. A., & Abound, J.(1971). Characteristics of Successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24(2), 141-153.
- Im, C. H.(2003). *Human Resource Management*. Seoul: Myungkyungsa.
- Jo, S. I., & Kim, E. A.(2014). The study on the difference of awareness about job requirements(SPEC) between human resources manager and university student preparing for job placement. *The Journal of Employment and Career*, 4(1), 41-61.
- Jung, K. Y.(2010). *Hotel Hospitality Marketing*. Seoul: Yeonkyung Media.
- Kang, S. B.(2012). *Report on Corporation Performance Influenced by Entrepreneur's Motive, Entrepreneurship, and Advanced Preparation: Small Business Entrepreneurs*. Master thesis, Chung-Ang University.
- Khandwalla, P. N.(1977). *The Design of Organizations*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Kim S. Y.(2008). *An Empirical Study on the Effects of Entrepreneurship and Organizational Culture on the Organizational Effectiveness*. Doctoral dissertation, Yonjin University.
- Kim, C. E.(2001). *New Human Resource Management*. Seoul: Doonam.
- Kim, H. H., & Yoon, H. D.(2015). International Comparison of Re-start up Support system for Failed Businessmen. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(6), 235-252.
- Kim, H.(2012). The entrepreneurial factors and entrepreneurial intention on student. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(1), 263-271.
- Kim, J. G.(1994). Concepts of entrepreneurship and its research approach. *Korean Journal of Business Administration*, 9, 27-52.
- Kim, J. H.(2009). *Influence of a Young Entrepreneur's Traitson Business Outcome: Based on Small Business Entrepreneur*. Master thesis, Hoseo University.
- Kim, K. D.(2018). A Case study on the joint cash-class of three university entrepreneurship centers in Korea: Focusing on course design, process, and its effect on entrepreneurial efficacy of the participants. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 13(1), 246-273.
- Kim, K. S.(2005). Discrete data analysis of the re-employment pattern. *Korean Journal of Social Welfare*, 57(2), 253-275.
- Kim, M. Y.(2013). *A Study on How the Recruitment Method Affect to Job Behavior: With a Focus on Korea Southern Power Co. Cases*. Master thesis, Seoul National University.
- Kim, Y. J.(2007). *A Study on the Relationship between Entrepreneur Characteristics and the Performance of Small Firms*. Master Thesis, Hanbat University.
- Korea Institute of Startup & Entrepreneurship Development(2019). *2018 survey Report on Startup Companies*. Retrieved(2019.11.11.) from [https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10309000000&bid=0008&act=view&list\\_no=1228&tag=&nPage=1](https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10309000000&bid=0008&act=view&list_no=1228&tag=&nPage=1).
- Krueger Jr, N. F., & Brazeal, D. V.(1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(3), 91-104.
- Krueger Jr, N., & Dickson, P. R.(1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision sciences*, 25(3), 385-400.

- Lee, E. J.(2002). *A Study on Corporate Survival Strategy Through the Establishment of Criteria for Desirable and Qualified Human Resources*. Doctoral dissertation, Pusan National University.
- Lee, J. H.(2004). *Relationships among Corporate Entrepreneurship, Organizational Structure, Organizational Cultures, and Organizational Performances*. Doctoral dissertation, Yeungnam University.
- Lee, S. C.(2009). *Changes in the Talents of Large Companies in Korea*. Master thesis, Korea University.
- Lee, S. H., & Kim, M. S.(2015). The evaluation criteria of hotel employees' recruitment. *Journal of Tourism Leisure Research*, 27(2), 231-249.
- Lee, S. H.(2014). *A Study on Effect of Entrepreneur Characteristics, Entrepreneurship and Entrepreneurial supporting policy on Business Performance: Focused on The Support Services of Business Incubator Center*. Master thesis, Chung-Ang University.
- Lee, S. S.(2006). A Study on the relationship of the motivation, critical success factors and performance in women owned business. *The Korean Small Business Review*, 28(4), 45-64.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., & Petty, J. W. (1997). *Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis*. South-Western College Publishing, Cincinnati, OH.
- McClelland, D. C.(1967), *Achieving society*. Simon and Schuster.
- Miller, D., & Friesen, P. H.(1983). Strategy-Marking and Environment: The Third Link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221-235.
- Miller, D.(1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, 29(7), 770-791.
- Ministry of SMEs and Startups(2019). *Integrated Announcement of Government Start-up Support Project in 2019* Retrieved (2019.11.11.) from [https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10301000000&bid=0004&list\\_no=1171&act=view](https://www.kised.or.kr/board.es?mid=a10301000000&bid=0004&list_no=1171&act=view).
- Mun, H. J.(2010). *The Effects of Entrepreneurship Upon Group Outcome and the Personal Capability of Group Members*. Doctoral Dissertation, Dongshion University.
- Park, D. H., Sung, C. S., & Jung, K. H.(2019). An exploratory study on the improvement of industry classification system of start-ups. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 14(1), 59-71.
- Park, H. S.(2007). *A Study on the Compatibility between the Hiring Criteria of the Firms and the Employment Preparation of the University Students*. Master thesis, Inje University.
- Park, Y. B., & Yoon, C. S.(2001). An exploratory study on the determinants of management performance to venture business. *The Journal of Small Business Innovation*, 4(1), 3-34.
- Reynolds, P. D.(1992). Sociology and entrepreneurship: Concepts and contributions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(2), 47-70.
- Roberts, E. B.(1970). How to Succeed in a New Technology Enterprise. *Technology Review*, 73, 25-35.
- Sandberg, W. R., & Hofer, C. W. (1987). Improving new venture performance: The role of strategy, industry structure, and the entrepreneur. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 5-28.
- Schumpeter, J. A.(1934). *Change and the Entrepreneur*. Essays of JA Schumpeter.
- Senge, P. M.(1994). *The fifth discipline fieldbook*. New York: Currency Doubleday.
- Seol, B. M., & Hong, H. S.(2013). A study on the business opportunity source and search according to the characteristic of entrepreneur. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(1), 19-28.
- Sexton, D. L., & Bowman, N.(1985). The entrepreneur: A capable executive and more. *Journal of business venturing*, 1(1), 129-140.
- Shane, S., Kolvereid, L., & Westhead, P.(1991). An exploratory examination of the reasons leading to new firm formation across country and gender. *Journal of business venturing*, 6(6), 431-446.
- Shapiro, A.(1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur. *Psychology today*, 9(6), 83-88.
- Song, G. S.(2000). A study on the characteristics of the firms ion Korean business incubators. *The Journal of Small Business Innovation*, 3(1), 73-103.
- Song, Y. H., Yang, Y. J., & Yoo, C. J.(2019). SK Telecoms CSV Case Study about supporting and growing startups. *Korea Business Review*, 23(1), 1-27.
- Statistics Korea(2019). *Annual Employment Trends in Dec. 2018*. Retrieved (2019.11.11.) from [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=372640](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=372640).
- Timmons, J. A., Smollen, L. E., & Dingee, A. L.(1977). *New venture creation*. Homewood, IL: Irwin.
- Welsch, J., & White, J.(1981). A Small Business Is Not a Little Big Business. *Harvard Business Review*, 59(4), 18-32.
- Whang, S. M., & Kwon, T. Y.(2012). The secrets behind talents companies crave: Who do they want?. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 59-83.
- Wi, H. B.(2003). *An Empirical Research on the Effecting Factors of Entrepreneurship in Organizational Effectiveness*. Doctoral Dissertation, Chosun University.
- Yoon, B. S.(2004). Determinants of entrepreneurial intentions: Individual characteristics and environmental factors. *Korean Business Review*, 17(2), 89-106.
- Zahra, S. A.(1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of business venturing*, 6(4), 259-285.

# A Study on the Perception of Preferences of Corporate Recruitment for Start-up Experiencer: Focusing on the Comparison between the Job Seekers with Start-up Experiences and the General Job Seekers

Hue, Je-In\*

## Abstract

This study started from the question of whether the preference of corporate recruitment can be achieved without any difference between the start-up experiencer and the general job seekers. Therefore, the purpose of the study is to identify the factors related to start-ups that affect the preference of job seekers for companies, and to analyze the differences in the factors related to start-ups between general job seekers and job seekers with start-up experience. Third, it is to see the difference in the preference for employment between job seekers with start-up experiences and general job seekers.

The independent variables of the research model were entrepreneurship, motivation for start-up (job search), and characteristics of the job seekers (founder). The dependent variables were job preference, and the moderating variables were presented as job seekers' classification (job seekers with start-up experience vs. general job seekers).

The subjects of the study were personnel managers of 100 companies with more than 5 years of establishment and 100 new companies with less than 5 years of establishment. The questionnaire was distributed in two types, and 189 respondents, including 101 job seekers with start-up experiences and 88 general job seekers, were finally used for analysis.

The results of the study were as follows. First, as a result of multiple regression analysis on both experienced start-up experiencers and general job seekers, only entrepreneurship had an effect on preference for recruitment. Second, the moderating effect of job seekers' classification was found only in the relationship between motivation for start-up and preference for employment. Third, the result of multiple regression analysis based on the start-up experiencers showed that the relationship between the motivation for start-up, the preference for recruitment, the characteristics of founders and the preference for recruitment was statistically significant. On the other hand, the characteristics of the founder and the preference for employment were rejected. Fourth, the results of the study based on general job seekers showed that the motivation for job search decreased the preference for employment.

The study did not provide the results of differences in recognition between different industries, traditional enterprises and venture businesses due to the limitation of small examples. There is no clear definition of start-up experiencers either. However, it is meaningful to suggest the implications of what preparations should be made when the start-up experiencers close their start-ups and turn their career into employment and to help them to accurately recognize the importance of entrepreneurship. It also provides the preference of the general job seekers for the company, the preparation for successful employment, and the implications for the direction of the future start-up revitalization.

*Key words: Start-up Experiencer, General Job Seekers, Preference for Recruitment, Entrepreneurship, Start-up Motivation, Characteristics of Founder, Motivation of Job Search, Characteristics of Job Seeker, Personnel Manager of Company*

\* First Author, Adjunct Professor, Hanyang University Business School, kshue72@naver.com