Journal of Engineering Education Research
Vol. 19, No. 4, pp. 47~59, July 2016

창업·취업교육이 대학생의 창업·취업의도 영향요인에 미치는 효과

김성우*·강민형**,†
*건국대학교 기술경영학과 박사수료
**건국대학교 신산업융합학과 교수

Entrepreneurial·Job Search Education's Effects on the Antecedents of University Students' Entrepreneurial·Job Search Intention

Kim, Sungwoo*·Kang, Minhyung**,†
*Department of Technology Management, Konkuk University
**Department of Advanced Industry Fusion , Konkuk University

ABSTRACT

This paper explores antecedents of entrepreneurial and job search intentions based on the theory of planned behavior. Additionally, it examines the impact of entrepreneurship and job search education on these antecedents of entrepreneurial and job search intentions. The research model has been validated by analyzing 1,432 responses from undergraduate students in South Korea. The results of analysis provide several findings: First, entrepreneurship attitude, entrepreneurship subjective norm, and entrepreneurship self efficacy showed significant positive effects on entrepreneurial intention, but their effects on job search intention were insignificant. Second, while job search attitude showed significant positive effects on both intentions, job search subjective norm showed a significant effect only on job search intention, and job search self efficacy showed a significant effect only on entrepreneurial intention. Third, entrepreneurship education increased all the antecedents of entrepreneurial intention, and reduced job search attitude. These results imply that entrepreneurship and job search education should be managed comprehensively, considering their cross-effects on the antecedents of entrepreneurial and job search intentions.

Keywords: Entrepreurship, Entrepreurship education, Job search education, Theory of Planned Bebavior

I. 서 론

최근 기업가정신을 장려하는 정부정책은 전 세계적으로 증가하는 추세이며(Allan O'Connor, 2013), 많은 나라들이 공개적으로 기업가정신을 기능적 경제이론으로 받아들이고 있다(Jennings et al, 2005; Perrenn and Jennings, 2005; Pittaway, 2005). 특히 많은 나라들이 기업가정신의 발전을 국가정책의 중심에 두고 있다(Hannon, 2006). 우리나라 역시 현 정부가 들어서면서 기업가정신 활성화로 경제를 발전시키고자 하는 이른바 '창조경제'를 국가핵심전략으로 삼고 있다. 한편 세계적인 저성장 경제의 영향으로 신규 일자리 창출이 어려워지고 청년 실업률이 높아지면서 취업에 대한 관심 또한 크게 높아졌다. 그래서 기업가정신과 취업은 경제발전을 위해 가장 주목받는 연구 분야이며 이에 대한 관심도 증가하고 있다. 이를 반영하듯 많은 대학들이 기업가정신강좌와 취업강좌를 개설하여 기업가정신을 고취하고 청년층의 취업률을 높이기 위해 노력하고 있는 상황이다. 그러나 창업교육의 직접적인 경제적 이익을 입증하기는 매우 어려울 뿐만 아니라, 정책제안자들과 교육자들이 추구하는 목적과 부합하는 교육프로그램을 정확히 찾게 도와 줄 창업교육에 대한 이론적인 토대가 부족하며(Allan O'Connor, 2013), 취업교육의 효과에 대한 명백한 증거도 역시 부족하다(Peter R. Creed et al., 2001). 그리고 지금까지의 연구들을 살펴보면 몇 가지 제한되는 점들이 있었다. 첫째, 대부분의 강좌들이 몇 주 혹은 며칠의 단기강좌를 대상으로 한 연구들이 대부분이었다. 이는 교육의 효과를 실증하기에는 교육기간이 다소 짧다고 할 수 있다. 더불어 창업 프로그램과 과정은 내용과 접근방식에서 통일된 것이 없으며(Falk & Alberti, 2001), 창업교육의 내용과 학교 및 학습형태가 다양하다는 점에 주목하면서 하나의 프로그램이 긍정적인 결과를

Received March, 2, 2016; Revised May 31, 2016
Accepted July 30, 2016
† Corresponding Author: minhkang@konkuk.ac.kr

낳았다고 해서 다른 프로그램도 비슷한 결과를 가져온다고 할 수는 없다(Peterman & Kennedy, 2003). 둘째, 대부분의 기존 연구들은 교육의 효과를 측정할 때 창업교육은 창업의도, 취업교육은 취업의도에만 제한하여 교육의 효과를 찾으려고 하였다. 하지만 교육은 공동체의 성장과 발전에 있어 인적자본의 이슈로 언급되어 왔고, 이런 관점에서 창업교육은 글로벌 경제활동영역 내에서 사람들이 일할 수 있도록 준비하게 하는 것이고, 개인에게 그들이 살고 있는 사회와 경제적 측면에 대한 이해를 제공하는 것이며, 그 속으로 빠르게 퍼져 나가는 변화의 과정이다(Taylor & Plummer, 2003). 또한 창업교육은 학생들에게 미래 직업선택에 대한 정보를 제공하거나 학생들이 올바른 직업경로를 스스로 선택할 수 있도록 도와줄 수 있다(Von Graevenitz et al., 2010). 따라서 저자는 기존의 접근법이 창업·취업교육과 창업의도·취업의도의 영향요인 간의 중요한 상호교차효과를 숨길 수 있기 때문에 잘못된 접근일 수도 있으며, 창업교육이 피교육자들에게 창업을 하는 것에만 도움을 주는 것이 아니라 취업을 잘 할 수 있도록 도와줄 수도 있고, 취업교육 역시 취업뿐만이 아니라 창업을 잘 하도록 도움을 줄 수 있다고 생각한다. 셋째, 대부분의 선행연구에서는 설문대상자들이 해당 교육과정을 스스로 선택하고 참여하였는데 이것은 교육의 목적인 창업의도와 취업의도에 잠재적으로 영향을 미칠 수 있었다.

이러한 기존 연구의 한계를 극복하기 위한 노력과 연구목표는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 대학 정규교육과정에 개설된 15주의 창업교육과 취업교육에 참가한 학생들을 대상으로 실시한 사전-사후 설문에서 획득한 자료를 바탕으로 실증연구를 함으로서 연구의 신뢰성과 타당성을 높이고자 하였다. 둘째, 본 연구는 창업교육과 취업교육이 각각 목표로 하는 교육의 효과뿐만 아니라, 상호교차효과에 대해 실증 분석함으로써 교육의 간접적, 사회적 효과에 대해 알아보고자 하였다. 셋째, 본 연구는 학생이 스스로 선택한 강좌뿐만 아니라, 의무적으로 수강해야 하는 강좌도 함께 설문조사하여 잠재적인 영향을 최소화하도록 하였다.

본 연구는 Ajzen(1991)의 계획행동이론(Theory of Planned Bebavior)을 이론적 기반으로 하고, 기업가정신과 취업에 관한 선행연구들을 바탕으로 대학생의 창업·취업의도와 선행요인 간의 구조적인 관계를 파악하고, 창업·취업교육이 창업·취업의도의 선행요인에 미치는 영향을 파악하는데 목적이 있다. 이를 통해 지금까지 논의된 적 없었던 창업교육이 취업의도의 선행요인에 미치는 영향과 취업교육이 창업의도의 선행요인에 미치는 영향에 대해서 상호교차 분석하고자 한다.

이후 본 논문의 구성은 다음과 같다.

2장은 이론적 배경을 설명하고, 3장은 이를 기반으로 연구모형과 연구가설을 제시한다. 4장에서는 연구대상 및 분석방법, 조사도구 등 연구방법을 설명한다. 5장은 실증분석 단계이며 표본의 특성, 신뢰성과 타당성 검증, 구조모형의 검증 및 인구통계학적 변수의 조절효과를 포함한다. 마지막으로 6장은 본 연구의 결론 및 이론적, 실무적 시사점을 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 계획행동이론(Theory of Planned Bebavior)

Ajzen과 Fishbein(1980)은 의도적으로 계획된 행동에 관한 인지적 과정을 설명하는 이론적인 틀을 개발했고, 그 최신 이론인 계획행동이론(Theory of Planned Bebavior)은 사회심리학에서 의도와 관련한 연구 분야에서 유용하게 사용되고 있다. 의도란 아직 실행되지 않은 행동을 원하는 심리적 상태를 말한다. 계획행동이론은 의도와 행동이 일치한다는 가정을 전제로 하고 있으며, 행동에 대한 태도, 주관적 규범, 자기효능감의 세 가지 요소를 통해 의도의 생성을 예측한다(Ajzen, 1991). 따라서 연구자들은 계획행동이론을 통해서 어떤 외생적 영향이 태도와 의도를 만드는 유의한 선행변수인지를 쉽게 이해할 수 있을 뿐만 아니라, 어떤 방식이나 형태의 외생적 영향이 목표로 하는 행동을 하도록 만드는지를 명확하게 이해 할 수 있다. 계획행동이론은 태도와 의도를 예측할 수 있기 때문에 Table 1과 같이 창업의도를 예측하는데 자주 이용되어 왔다. 본 연구에서는 Ajzen(1991)의 가설에 따라 각 개념들을 다음과 같은 구체적인 행동으로 적용하였다.

가. 인지된 바람직함(Perceived Desirability)

인지된 바람직함은 행동에 대한 태도를 말한다. 용어상으로 태도와 행동에 대한 태도의 혼란을 막기 위해 인지된 바람직함으로 사용한다. 해당 행동을 향한 인지된 바람직함은 개인이 그 행동을 긍정적이거나 부정적으로 평가하는 정도이다. 인지된 바람직함은 정보에 기반하고, 활용 가능한 일련의 행동적 신념들에 의해 결정된다. 이 행동적 신념은 행동이 긍정적이거나 부정적인 성과를 만들 것이라는 주관적인 가능성이다. 즉, 행동에 내재되어 있는 가능한 결과에 대해서 주관적으로 평가하고 측정한 각 행동적 신념의 강도는 인지된 바람직함을 결정한다. 그러므로 인지된 바람직함은 가용한 정보를 얻은 후에 창업하는 것과 취업하는 것의 성과에 대한 차이를 반영한다. 창업의도 모형에서는 창업에 대한 태도, 취업의도 모형에서는 구직에 대한 태도라고 한다.

나. 인지된 주관적 규범(Perceived Subjective Norm)

인지된 주관적 규범은 해당 행동을 하거나 하지 않도록 만드는 인지된 사회적 압력이다. 인지된 주관적 규범은 정보를 기반으로 활용 가능한 일련의 규범적 신념들에 의해 결정된다. 이런 규범적 신념들은 배우자, 가족, 친구, 주변 사람들과 같은 개인의 준거집단이 행동을 지지하는지 아니면 반대하는지를 알려준다. 각자의 준거집단에 부응하고자 하는 동기를 측정한 규범적 신념의 강도는 인지된 주관적 규범의 크기를 결정한다. 즉, 인지된 주관적 규범은 기업가적 경력을 시작하거나 혹은 조직에 취업을 하도록 다른 사람으로부터 인지된 압력을 의미한다. 창업의도 모형에서는 창업에 대한 주관적 규범, 취업의도 모형에서는 구직에 대한 주관적 규범이라고 한다.

Table 1 Studies on the effects of entrepreneurship education by theory of planned behavior.

저자 (년도)	제목	연구방법	연구결과
Tkachev, A. and Kolvereid, L. (1999)	Self-employment intentions among Russian students	- 러시아 의과대학, 기술대학생 561명 - 설문조사	- 창업의도는 영향력의 크기순으로 인지된 행동통제, 인지된 주관적 규범 그리고 인지된 바람직성으로부터 도출
Kolvereid, L. and Isaksen, E. (2006)	New business start-up and subsequent entry into self-employment	- 노르웨이 기업가 297명	- 인지된 바람직성, 사회적 규범과 창업의도 사이에 가설된 양의 관계를 확증 - 인지된 행동통제가 창업의도에 주는 양의 영향에 대한 가설을 지지하는데 실패
Fayolle, A., Gailly, B. and Lassas-Clerc, N. (2006)	Effect and Counter-effect of Entrepreneurship Education and Social Context on Student's Intentions	- 프랑스 경영학과 학생 144명 - 교육과정 전과 후를 검증 - 설문조사	- 이전에 기업가정신 과정에 참여한 적이 없고 가족을 통해서 기업가정신을 경험한 적이 없는 학생들의 창업의도에 이 과정이 갖는 긍정적인 효과를 확인 - 매우 낮은 기업가적 사전 의도를 가진 학생들의 경우에는 과정의 영향이 긍정적으로 유의하게 나타났고, 반면에 높은 기업가적 사전 의도를 가진 학생의 경우에는 부정적으로 유의하게 나타남 - 인지된 사회적 규범이 창업의도에 가장 큰 양의 영향을 미침
Souitaris, V., Zerbiuati, S. and Al-Laham, A. (2007)	Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial iutention of science and engineering students? The effect of learning, iuspiration and resources	- 사전-사후 설문 - 처치그룹(124명) - 통제그룹(126명)	- 창업의도와 기업가적 활동과는 관계가 없음 - 교육과정은 인지된 사회적 규범과 창업의도에 긍정적인 영향을 미침
Walter, S. G. and Walter, A. (2008)	Deutsche Universitiiten als Griindungsinkubaloren: Der Beitrag der Griindungsausbildung zur Griindungsintention von Slodierenden	- 독일 30개 대학 2,621명(컴퓨터과학, 전기정보공학,경영학) - 비응용 기반 기업가정신교육과 응용기반 기업가정신 교육을 구분	- 비응용 기반 과정을 제공한 대학은 창업의도에 중대한 영향을 줄 수 없음 - 응용 기반 과정의 경우 단지 남학생들만 흥미를 가졌던 것으로 드러남
Oosterbeek, H., van Praag, M. and Ijsselstein, A. (2010)	The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation	- 사전-사후 설문 - 처치그룹(104명) - 통제그룹(146명)	- 프로그램이 기업가적 기술이나 특성에 대한 효과가 없음을 증명 - 창업의도에 주는 효과조차 부정적임
Von Graevenitz, G., Harhoff, D. and Weber, R. (2010)	The effects of entrepreneurship education	- 사전-사후 설문 - 독일 대학생 189명	- 창업의도가 과정동안에 감소 - 학생들이 과정을 통해서 얻은 정보 때문에 자기 스스로 올바른 직업경로를 선택. 따라서, 창업의도가 아닌 취업의도를 높이는 것은 아닌지 검증할 필요
Kolvereid, L. (1996a)	Prediction of Employment Status Choice Intentions	- 노르웨이 학생 128명 - 설문지	- 창업의도는 영향력의 크기순으로 인지된 행동통제, 인지된 주관적 규범 그리고 인지된 바람직성으로부터 도출된다며 기업가정신 연구에서 계획행동이론이 적용될 수 있음을 확증
Kolvereid, L. and Moen, 0. (1997)	Entrepreneurship among business graduates: does a major in entrepreneurship make a difference?	- 노르웨이 학생 374명 - 기업가정신 전공 경영학 졸업생 vs 다른 전공 졸업생	- 기업가정신 전공 학생들이 다른 전공 학생들보다 창업을 할 확률이 훨씬 더 높고 더 강한 창업의도를 가지고 있음

다. 인지된 행동적 통제(Perceived Behavioral Control)

인지된 행동적 통제와 사회적 학습 이론에서의 인지된 자기 효능감은 중복되는 부분이 많다. Bandura(1991)는 인지된 자기 효능감은 자신의 기능 수준과 자신의 삶에 영향을 미치는 사건들을 통제하는 능력에 대한 개인적인 신념으로 정의했다. 즉, 인지된 자기 효능감은 과거의 경험과 미래의 장애에 대한 예측에 근거해서 어떤 목적의 달성 여부를 결정한다. Bandura(1977, 1982, 1997)는 인지된 자기 효능감이 특정 임무와 분야 지향적인 것으로 간주하였다. 따라서 개인은 특정한 분야에서 매우 강한 자기 효능감을 보일 수 있고 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 확신하지만 다른 분야에서는 그렇지 못할 수도 있다고 하였다. 그리고 관심 있는 행동을 하기 위해 필요한 가용 자원과 기술, 기회 그리고 다른 전제조건들을 실제적인 행동적 통제라고 하였다.

Liñán(2004)은 개인은 어떤 행동을 실행할 수 있는 능력범위 안에 있다고 인지할 때, 개인은 실제로 관심 행동을 실행하기 위해서 노력한다고 하였다. 다시 말해 인지된 행동적 통제는 주어진 행동을 수행할 능력에 대한 개인의 인식을 뜻하고, 가능한 일련의 통제 신념이라는 행동의 수행을 촉진하거나 지연시킬 수 있는 요소가 존재한다는 인식에 의해 결정된다. 결론적으로 인지된 행동적 통제는 창업을 하거나 경영을 하는 것, 기업가가 되는 것과 관계된 업무를 성공적으로 수행하기 위한 주관적으로 인지된 통제 가능성을 나타낸다. 본 논문의 창업의도 모형에서는 창업효능감, 취업의도 모형에서는 구직효능감이라고 한다.

2. 교육유형별 계획행동이론 적용사례

가. 창업교육

Kolvereid(1996a)는 기업가적 활동을 예측하기 위해서 계획행동이론을 이용하였고 창업의도는 인지된 행동통제, 인지된 주관적 규범 그리고 인지된 바람직성 순으로 영향을 준다고 밝혔으며, 기업가정신 연구에서 계획행동이론이 적용될 수 있음을 확증하였다. Garavan과 O'cinneide(1994a)는 고등교육기관에 개설된 대부분의 강좌들이 기업가적 인식교육의 범주에 포함된다고 주장하였으며, Curran과 Stanworth(1989)도 역시 많은 단기적인 기업가정신 강좌들 기업가적 인식교육으로서의 역할을 한다고 보았다. Cox et al.(2002)은 기업가정신 강좌들이 학생 자신의 자질과 적성을 평가하고, 자신의 미래 직업에 대한 결정을 조금 더 면밀하게 검토할 수 있도록 하며, 학생들의 직업 의도가 아직 분명하지 않은 신입생에게 시행된다고 하였다. Fayolle et al,(2006)과 Souitaris et al.(2007)의 연구에서는 창업에 대한 주관적 규범이 창업의도에 가장 큰 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Kolvereid와 Isaksen(2006)의 연구에서 창업효능감이 창업의도에 양의 영향을 준다는 가설을 지지하는데 실패하였다. 그러나 Hack et al.(2008)이 독일 학생들을 대상으로 한 연구에서는 창업효능감이 창업의도에 양의 영향을 주는 것으로 나타났으며, 창업에 대한 태도가 창업의도에 가장 강한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 취업교육

Kanfer와 Hulin(1985)은 구직자의 구직효능감이 클수록 구직행위와 재취업이 증가한다고 확인하였으며, Rife와 Kilty(1990)은 구직을 단념한 실업자들은 구직을 원하는 근로자보다 낮은 구직효능감을 가지고 있다고 주장하였다. 또한 Van Ryn과 Vinokur(1992)는 구직행동과 재취업의 결정요인을 규명하기 위하여 계획행동이론을 구직 과정에 적용한 결과, 구직효능감이 취업의도와 단기간의 구직 행동에 직접 영향을 미치고 구직행동에 대한 주관적인 규범과 태도에 간접적인 영향을 미쳐서 구직 프로그램의 효과를 매개하는 것으로 나타났다. C.R. Wanberg et al.(1996)은 취업의도가 즉각적인 행동으로 이어지지는 않지만, 잠재적인 행동으로 이어질 가능성이 높다고 주장하였다. Van Hooft, E. A.와 De Jong, M.(2009)의 연구에서는 구직자들의 구직행위를 예측한 결과, 구직에 대한 태도가 취업의도에 매우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 외생적인 영향으로서의 창업교육과 취업교육이 인지적 기반의 태도와 간접적으로 의도에 어떤 영향을 주는지를 계획행동이론이 설명할 수 있다는 전제로부터 시작되었고, 국내 대학생들의 창업의도, 취업의도와 관련된 각각의 세 가지 태도 요소를 살펴보았다. 이러한 전제를 바탕으로 태도 요소들이 각자의 의도에 미치는 영향과 다른 의도에 미치는 영향에 대한 연구모형 및 가설을 3장에서 제시하였다.

III. 연구모형 및 가설

1. 연구모형

이론적 배경 및 선행연구들을 기반으로 Fig. 1과 같이 본 연구의 연구모형을 설정하였다. 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감은 창업의도와 취업의도에 긍정적인 영향을 미치며, 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감 역시 창업의도와 취업의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 그리고 창업·취업교육이 창업·취업의도의 선행요인에 미치는 상호교차효과를 분석하기 위하여 창업교육이 창업의도의 선행요인인 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감에 긍정적인 영향을 미치고, 취업의도의

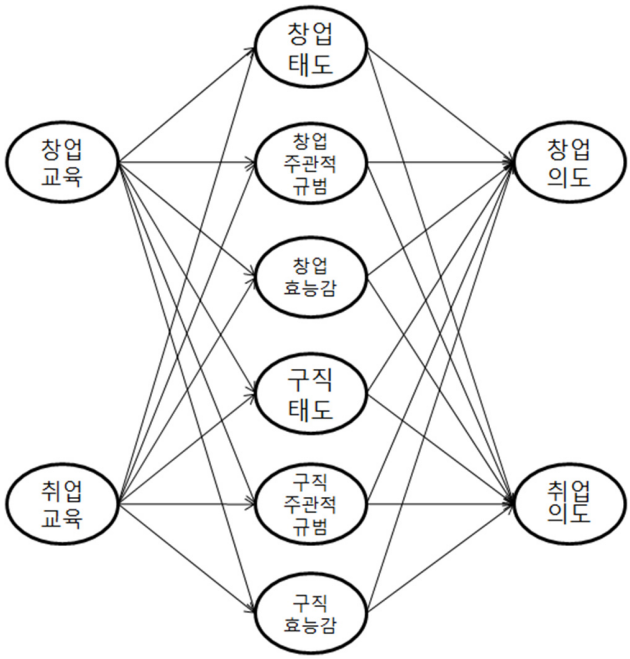

Fig. 1 Research Model

선행요인인 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하였다. 더불어 취업교육도 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감, 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 추가적으로 인구통계학적 변수인 성, 계열, 연령의 조절효과를 분석하였다.

2. 가설

선행연구와 연구모형에 따라 다음과 같이 총 24개 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 창업에 대한 태도는 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 창업에 대한 태도는 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 구직에 대한 태도는 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 구직에 대한 태도는 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 창업에 대한 주관적 규범은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 창업에 대한 주관적 규범은 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 구직에 대한 주관적 규범은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 구직에 대한 주관적 규범은 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 창업효능감은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 창업효능감은 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 구직효능감은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4. 구직효능감은 취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1. 창업교육은 창업에 대한 태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2. 창업교육은 창업에 대한 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-3. 창업교육은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-4. 창업교육은 구직에 대한 태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-5. 창업교육은 구직에 대한 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-6. 창업교육은 구직효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-1. 취업교육은 창업에 대한 태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-2. 취업교육은 창업에 대한 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-3. 취업교육은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-4. 취업교육은 구직에 대한 태도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-5. 취업교육은 구직에 대한 주관적 규범에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-6. 취업교육은 구직효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅳ. 연구의 방법

1. 연구대상 및 분석방법

본 연구를 위한 자료 수집을 위해 서울지역 중위권 대학인 'D'대학교 재학생 중에서 정규교과과정에 편성된 창업 및 취업

강좌를 수강하는 학생들을 대상으로 2014년 3월 17일부터 6월 13일 동안 2회의 설문조사를 실시하였다. 조사 기간 동안 유효한 설문응답 1,432부를 SPSS 23과 SmartPLS 3.0을 이용하여 분석하였다. 분석방법은 빈도분석, 기술통계, 경로분석 및 대응표본검증을 실시하였다.

2. 조사도구

창업의도는 Linãn과 Chen (2009)의 연구에서 사용된 6개 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였고, 창업에 대한 태도는 Gundry와 Welch(2001)의 연구에서 사용된 5개 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였으며, 창업에 대한 주관적 규범은 Lars Kolvereid와 Espen Isaksen(2006)의 연구에서 사용된 3개 문항에 5개 문항을 추가하여 총 8개의 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였다. 그리고 창업효능감은 Alexei Tkachev와 Lars Kolvereid(1999)의 연구에서 사용된 6개 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였다. 취업의도, 구직에 대한 태도는 Van Hooft, E. A.와 De Jong, M.(2009)의 연구에서 사용된 각각 3개, 4개 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였으며, 구직에 대한 주관적 규범은 창업에 대한 주관적 규범에서 사용된 8개 문항을 취업에 적용하여 7점 리커트 척도로 측정하였고, 구직효능감은 Nunnally(1978)의 연구에서 사용된 6개 문항을 7점 리커트 척도로 측정하였다. 1차로 작성된 설문지에 대해 학생 112명을 대상으로 예비조사를 실시하였고, 이와 함께 창업·취업전문가를 대상으로 면접 조사를 실시하여 설문지 구성 및 측정 방법에 관한 의견을 수집하였다. 이러한 사전조사 과정을 거쳐 부적절한 문항이나 모호한 항목 등을 수정하여 최종 설문이 작성되었다.

V. 실증분석

1. 표본의 특성

전체 설문 중에 남학생이 769명(53.7%), 여학생은 663명(46.3%)이 응답하여 성별 비율은 비슷한 것으로 나타났다. 교육유형별로는 창업교육 625명(43.6%), 취업교육 807명(56.4%)으로 취업교육 수강생의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 계열별로는 인문사회계열 722명(50.4%), 이공계열 654명(45.7%)으로 비슷하지만 예체능계열은 56명(3.9%)으로 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 2012년 이후 입학한 학생은 1,030명(71.9%), 2012까지 입학한 학생은 402명(28.1%)로 나타났다. 연령은 20세 이하 872명(60.9%)로 가장 많으며, 23~25세 280명(19.6%), 21~22세 203명(14.2%), 26세 이상 77명(5.4%) 순으로 나타났다.

Table 2 Sample characteristics.

구 분		빈도	비율(%)
전 체		1,432	100.0
성별	여성	663	46.3
	남성	769	53.7
교육유형별	창업교육	625	43.6
	취업교육	807	56.4
계열별	인문사회	722	50.4
	이공	654	45.7
	예체능	56	3.9
입학연도별	2013~2014	1,030	71.9
	2012 이하	402	28.1
연령별	20세 이하	872	60.9
	21~22세	203	14.2
	23~25세	280	19.6
	26세 이상	77	5.4
설문시기별	ex-ante	790	55.2
	ex-post	642	44.8

2. 신뢰성과 타당성 검증(측정모델)

구조모형의 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 구성개념의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 각 개념의 집중타당성을 검증하기 위해 측정치를 대상으로 확인적 요인분석을 사용하였다. 확인적 요인분석을 실시하기 전에 탐색적 확인분석을 통해 창업에 대한 태도 1문항(PD5), 창업에 대한 주관적 규범 4문항(SN2, 4, 6, 8), 창업효능감 2문항(PBC4, 6)과 구직에 대한 태도 4문항(JSSN2, 4, 6, 8)을 제외시켰다. 확인적 요인분석의 결과는 Table 3에 제시되어 있다. 구성개념과 변수구성의 내적 일치도를 평가할 수 있는 Cronbach's α값은 0.852에서 0.945로 나타나고, 개념신뢰성(Composite Reliability)값도 0.900에서 0.957로 나타나 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

변수와 지표간의 관계를 설명하는 Outer Loadings값이 0.757에서 0.911로 나타나 모두 0.7이상이고, 분산추출지수(Average Variance Extracted)값이 0.642에서 0.868로 나타나 모두 0.5 이상이기 때문에 집중타당성에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

구성개념간의 상관관계와 판별타당성을 검증하기 위하여 Fornell-Larcker 기준에 따라 Table 4에 정리하였다.

Table 4에 따르면 각 요인 사이의 상관관계 계수의 값이 AVE 제곱근의 값보다 작게 나타났으며, 측정모델 내에서 각 지표와 다른 요인과 상관관계를 나타내는 Cross Loadings에서 모든 지표들이 의도한 요인에 대한 Loadings값이 의도하지 않은 요인에 대한 Loadings값 보다 큰 것으로 확인하였으므로 판별타당성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 따라서 측정모델의 평가기준이 충족되었으므로 신뢰성과 타당성을 확보한 것으로 판단할 수 있다.

Table 3 Reliability and convergent validity analysis of indicators.

경 로	적재값	개념신뢰성	Cronbach's α	분산추출지수
EI1 ← 창업의도	0.798	0.957	0.945	0.787
EI2 ← 창업의도	0.883			
EI3 ← 창업의도	0.918			
EI4 ← 창업의도	0.930			
EI5 ← 창업의도	0.907			
EI6 ← 창업의도	0.881			
PD1 ← 창업에 대한 태도	0.844	0.926	0.895	0.759
PD2 ← 창업에 대한 태도	0.881			
PD3 ← 창업에 대한 태도	0.901			
PD4 ← 창업에 대한 태도	0.858			
SN1 ← 창업에 대한 주관적 규범	0.804	0.951	0.931	0.831
SN3 ← 창업에 대한 주관적 규범	0.940			
SN5 ← 창업에 대한 주관적 규범	0.941			
SN7 ← 창업에 대한 주관적 규범	0.953			
PBC1 ← 창업효능감	0.836	0.900	0.852	0.694
PBC2 ← 창업효능감	0.867			
PBC3 ← 창업효능감	0.826			
PBC5 ← 창업효능감	0.801			
JSI1 ← 취업의도	0.896	0.952	0.924	0.868
JSI2 ← 취업의도	0.961			
JSI3 ← 취업의도	0.937			
JSA1 ← 구직에 대한 태도	0.915	0.935	0.908	0.782
JSA2 ← 구직에 대한 태도	0.935			
JSA3 ← 구직에 대한 태도	0.788			
JSA4 ← 구직에 대한 태도	0.892			
JSSN1 ← 구직에 대한 주관적 규범	0.836	0.944	0.920	0.807
JSSN3 ← 구직에 대한 주관적 규범	0.926			
JSSN5 ← 구직에 대한 주관적 규범	0.904			
JSSN7 ← 구직에 대한 주관적 규범	0.925			
JSSE1 ← 구직효능감	0.800	0.915	0.890	0.642
JSSE2 ← 구직효능감	0.852			
JSSE3 ← 구직효능감	0.757			
JSSE4 ← 구직효능감	0.776			
JSSE5 ← 구직효능감	0.807			
JSSE6 ← 구직효능감	0.814			

Table 4 Fornell-Larcker criterion.

요인	창업의도	구직에 대한 태도	취업의도	구직 효능감	구직에 대한 주관적 규범	창업 효능감	창업에 대한 태도	창업에 대한 주관적 규범
창업의도	0.887							
구직에 대한 태도	-0.143	0.884						
취업의도	0.006	0.545	0.932					
구직효능감	0.239	0.233	0.143	0.802				
구직에 대한 주관적 규범	-0.010	0.472	0.472	0.191	0.899			
창업효능감	0.624	-0.198	-0.075	0.304	-0.057	0.833		
창업에 대한 태도	0.717	-0.275	-0.110	0.172	-0.105	0.578	0.871	
창업에 대한 주관적 규범	0.755	-0.237	-0.080	0.190	-0.023	0.642	0.669	0.912

3. 구조모형의 검증

본 연구에서는 Fig. 1의 연구모형과 1-1.부터 3-4.에 제시된 12개의 가설을 토대로 구조방정식모형을 설계하였다. 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감, 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감을 창업의도와 취업의도에 대한 직접적인 변인으로 투입하였다. 구조모형의 공선성을 확인한 결과는 Table 5에 제시되어 있다. VIF값이 1.236에서 2.236로 모두 5보다 작게 나타나므로 구조모형에서의 예측변수들에 대한 공선성은 문제가 되지 않는 것으로 판단된다.

창업의도에 대한 외생변수들의 상대적인 중요도는 창업에 대한 주관적 규범(0.435)이 가장 중요하고, 그 다음은 창업에 대한 태도(0.359), 창업효능감(0.143)의 순이다. 또한, 취업의도에 대한 외생변수들의 상대적인 중요도는 구직에 대한 태도(0.431), 구직에 대한 주관적 규범(0.276), 구직효능감(-0.020)의 순으로 나타났다. 창업에 대한 주관적 규범의 어느 측면을 강조해야 하는지를 확인한 결과, '나와 가까운 친구들', '나와 가까운 사람들', '나의 대학 동기들', '나의 가족'의 순으로 나타났다. 이는 나와 가까운 친구들과의 관계가 창업의도에 영향을 가장 많이 준다는 것을 알려준다.

Table 5 Collinearity test.

구 분	창업의도	취업의도
창업에 대한 태도	1.998	1.998
창업에 대한 주관적 규범	2.236	2.236
창업효능감	1.952	1.952
구직에 대한 태도	1.492	1.492
구직에 대한 주관적 규범	1.314	1.314
구직효능감	1.236	1.236

구조모형의 유의성 검증 및 분석 결과는 Table 6에 제시되어 있다. 구조모형의 유의성 검증 결과에 따르면, 총 12 가설 중 5개의 가설은 기각되었으며, 7개의 가설은 채택되었다.

가설 1-1.과 가설 1-2.에서 창업에 대한 태도가 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나므로 채택되었고(경로계수: 0.359, t값: 14.183), 창업에 대한 태도가 취업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 기각되었다(경로계수: 0.033, t값: 1.074). 즉, 창업에 대한 신념의 강도가 클수록 창업의도에 긍정적인 영향을 미치지만 취업의도에는 영향을 미치지 못한다.

가설 1-3.과 가설 1-4.에서는 구직에 대한 태도가 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나므로 채택되었고(경로계수: 0.079, t값: 3.986), 구직에 대한 태도가 취업의도에 미치는 효과에 대한 가설 역시 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나므로 채택되었다(경로계수: 0.431, t값: 13.391). 이것은 구직에 대한 신념의 강도가 클수록 창업의도와 취업의도에 모두에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

가설 2-1.과 가설 2-2.는 창업에 대한 주관적 규범이 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나므로 채택되었고(경로계수: 0.435, t값: 15.257), 창업에 대한 주관적 규범이 취업의도에 미치는 효과는 기각되었다(경로계수: 0.002, t값: 0.062). 즉, 창업에 대한 규범적 신념의 강도가 클수록 창업의도에 긍정적인 영향을 미치지만 취업의도에는 영향을 미치지 못한다.

가설 2-3.과 가설 2-4.에서 구직에 대한 주관적 규범이 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 기각되었고(경로계수: 0.002, t값: 0.092), 구직에 대한 주관적 규범이 취업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.01에서 유의하게 나타

Table 6 Significance validation and analysis of Structural model.

가설	경 로	경로계수	t값	채택/기각	95%신뢰구간
가설1-1	창업에 대한 태도→창업의도	0.359	14.183	채택	[0.667, 0.768]
가설1-2	창업에 대한 태도→취업의도	0.033	1.074	기각	[0.000, 0.124]
가설1-3	구직에 대한 태도→창업의도	0.079	3.986	채택	[0.118, 0.197]
가설1-4	구직에 대한 태도→ 취업의도	0.431	13.391	채택	[0.798, 0.926]
가설2-1	창업에 대한 주관적 규범→창업의도	0.435	15.257	채택	[0.813, 0.928]
가설2-2	창업에 대한 주관적 규범→ 취업의도	0.002	0.062	기각	[-0.062, 0.075]
가설2-3	구직에 대한 주관적 규범→창업의도	0.002	0.092	기각	[-0.036, 0.038]
가설2-4	구직에 대한 주관적 규범→ 취업의도	0.276	7.739	채택	[0.482, 0.623]
가설3-1	창업효능감→창업의도	0.143	5.830	채택	[0.236, 0.336]
가설3-2	창업효능감→ 취업의도	0.012	0.376	기각	[-0.037, 0.085]
가설3-3	구직효능감→창업의도	0.032	1.790	채택	[0.031, 0.103]
가설3-4	구직효능감→ 취업의도	-0.020	0.744	기각	[-0.091, 0.013]

나므로 채택되었다(경로계수: 0.276, t값: 7.739). 이것은 구직에 대한 규범적 신념의 강도가 클수록 취업의도에는 영향을 미치지만 창업의도에는 영향을 미치지 못한다는 것을 의미한다.

가설 3-1.과 가설 3-2.의 창업효능감이 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.01에서 유의하게 나타나므로 가설은 채택되었고(경로계수: 0.143, t값: 5.830), 창업효능감이 취업의도에 미치는 효과는 기각되었다(경로계수: 0.012, t값: 0.376). 이것은 창업에 대한 자신감이 창업의도에는 영향을 미치지만 취업의도와는 상관이 없다는 것을 의미한다.

가설 3-3.과 가설 3-4. 에서 구직효능감이 창업의도에 미치는 효과에 대한 가설은 유의수준 0.1에서 유의하게 나타나므로 가설은 채택되었고(경로계수: 0.032이며, t값: 1.790), 구직효능감이 취업의도에 미치는 효과는 기각되었다(경로계수: -0.020, t값: 0.744). 이는 구직에 대한 자신감과 취업의도가 무관하며, 오히려 창업의도가 커질 수 있다는 것을 의미한다.

구조모형에서 예측의 정확성을 측정하는 결정계수(R2)는 창업의도가 0.672로 비교적 높게 나타났으며, 취업의도가 0.358로 중간수준보다 약간 낮은 것으로 나타났다.

선행변수가 결정계수에 실질적인 영향을 미치는지 평가하기 위한 f2효과크기를 확인한 결과, 창업의도의 선행변수인 창업에 대한 주관적 규범(0.258), 창업에 대한 태도(0.196)가 중간수준(0.15)보다 높은 f2효과크기가 나타났으며, 취업의도의 선행변수인 구직에 대한 태도(0.194) 역시 중간수준 이상의 f2효과크기가 나타났다.

4. 교육유형별 창업 · 취업의도 영향요인에 대한 효과분석

본 연구에서는 Fig 1.의 연구모형과 4-1.부터 5-6.에 제시된 12개 가설을 토대로 창업교육과 취업교육이 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감, 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감에 미치는 영향을 분석하기 위하여 사전-사후 설문에 모두 응답한 481명을 대상으로 대응표본검증(Paired t-test)을 실시하였으며 검증 및 분석 결과는 Table 7에 제시되어 있다.

가설 4-1.부터 가설 4-6.을 검증한 결과, 창업교육이 창업의도의 선행요인인 창업에 대한 태도(0.16176, p=0.024), 창업에 대한 주관적 규범(0.03865, p=0.000) 및 창업효능감(0.19853, p=0.002)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 취업의도의 선행요인인 구직에 대한 태도(-.25735, p=0.000)에는 음(-)의 영향을 미치고, 구직에 대한 주관적 규범 및 구직효능감에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가설 5-1.부터 가설 5-6.을 검증한 결과, 취업교육이 창업의도의 선행요인인 창업에 대한 태도(0.13374, p=0.072)와 창업에 대한 주관적 규범(0.22119, p=0.001)에는 정(+)의 영향을 미치지만, 창업효능감에는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 한편 취업의도의 선행요인인 구직에 대한 태도에는 음(-)의 영향을 미치고, 구직에 대한 주관적 규범과 구직효능감에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

5. 인구통계학적 변수의 조절효과분석

본 연구에서 설정한 가설 이외에 성(性), 계열, 나이가 창업의도와 취업의도에 유의한 영향을 미칠 수도 있기 때문에 조절효과를 추가로 분석하였다.

가. 성(Sex)

교육유형과 성별 대응표본검증 결과는 Table 8에 제시되어

Table 7 Paired t-test by each type of education.

가설	교육	영향요인	평 균	표준편차	95% 신뢰구간		t	자유도	기각/채택	유의확률 (양측)
					하한	상한				
4-1.	창업교육	창업에 대한 태도	.16176	1.09568	.02185	.30168	2.278	237	채택	.024
4-2.	창업교육	창업에 대한 주관적 규범	.38655	1.02281	.25594	.51716	5.830	237	채택	.000
4-3.	창업교육	창업효능감	.19853	.98792	.07237	.32468	3.100	237	채택	.002
4-4.	창업교육	구직에 대한 태도	-.25735	1.11883	-.40023	-.11448	-3.549	237	기각	.000
4-5.	창업교육	구직에 대한 주관적 규범	-.08824	1.59974	-.29252	.11605	-.851	237	기각	.396
4-6.	창업교육	구직효능감	.07843	.82587	-.02703	.18389	1.465	237	기각	.144
5-1.	취업교육	창업에 대한 태도	.13374	1.15378	-.01205	.27954	1.807	242	채택	.072
5-2.	취업교육	창업에 대한 주관적 규범	.22119	1.00164	.09462	.34776	3.442	242	채택	.001
5-3.	취업교육	창업효능감	.09671	1.08565	-.04048	.23389	1.389	242	기각	.166
5-4.	취업교육	구직에 대한 태도	-.11111	.91786	-.22709	.00487	-1.887	242	기각	.060
5-5.	취업교육	구직에 대한 주관적 규범	-.00514	1.12940	-.14786	.13757	-.071	242	기각	.943
5-6.	취업교육	구직효능감	.05487	.85694	-.05342	.16316	.998	242	기각	.319

있다. 창업교육은 창업의도와 취업의도에 미치는 영향에 있어서 성별에 따른 차이가 없다고 나타났다. 한편, 취업교육이 창업의도에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 없으나 취업의도에는 남자(-0.39089, p=0.001)가 여자보다 더 많은 음(-)의 영향을 받는 것으로 나타났다.

나. 계열(Affiliation)

교육유형과 계열별 대응표본검증 결과는 Table 9에 제시되어 있다. 창업교육과 취업교육이 창업의도와 취업의도에 미치는 영향을 학생이 속한 계열별로 구분하여 비교한 결과, 창업교육은 창업의도에는 인문사회계열 학생보다 이공계열 학생(0.22540, p=0.060)과 예체능계열 학생(0.875, p=0.006)에게 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 반면에 취업의도에는 이공계열과 예체능계열 학생보다 인문사회계열 학생(-0.65101, p=0.000)에게 강한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업교육은 창업의도에는 계열별로 차이가 없지만, 취업의도에는 인문사회계열과 예체능계열 학생보다 이공계열 학생(-0.24378, p=0.021)에게 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다. 나이(Age)

교육유형과 나이별 대응표본검증 결과는 Table 10에 제시되어 있다. 창업교육과 취업교육이 창업의도와 취업의도에 미치는 영향을 학생의 나이별로 구분하여 비교한 결과, 창업교육이 창업의도에 미치는 영향은 나이별로 차이가 없는 것으로 나타났으나, 취업의도에 미치는 영향은 20세 이하(-0.52509, p=0.000)와 21-22세(-0.78261, p=0.045)에서 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 취업교육이 창업의도에 미치는 영향은 20세 이하(0.22566, p=0.036)에는 양(+)의 영향을 미치고, 26세 이상(-0.47368, p=0.099)에는 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 취업의도에 미치는 영향은 20세 이하(-0.32448, p=0.011)에서 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 0

Table 8 Paired t-test by each type of education and sex.

교육구분	의도구분	성별	평균	표준편차	신뢰구간(95%)		t	자유도	유의확률(양측)
					하한	상한			
창업교육	창업의도	여	.00847	1.08294	-.18896	.20591	.085	117	.932
		남	.15833	1.08720	-.03819	.35485	1.595	119	.113
	취업의도	여	-.53390	1.86747	-.87437	-.19343	-3.106	117	.002
		남	-.47500	1.81274	-.80267	-.14733	-2.870	119	.005
취업교육	창업의도	여	.13141	1.02653	-.06822	.33104	1.305	103	.195
		남	-.01439	1.07236	-.19424	.16546	-.158	138	.875
	취업의도	여	-.02244	1.20701	-.25717	.21230	-.190	103	.850
		남	-.39089	1.31811	-.61195	-.16982	-3.496	138	.001

Table 9 Paired t-test by each type of education and affiliation.

교육구분	의도구분	계열별	평균	표준편차	신뢰구간(95%)		t	자유도	유의확률(양측)
					하한	상한			
창업교육	창업의도	인문사회계열	-.01790	1.08344	-.19330	.15750	-.202	148	.840
		이공계열	.22549	1.08857	-.00931	.46029	1.910	84	.060
		예체능계열	.87500	.25000	.47719	1.2728	7.000	3	.006
	취업의도	인문사회계열	-.65101	1.82300	-.94613	-.35588	-4.359	148	.000
		이공계열	-.27451	1.88012	-.68004	.13102	-1.346	84	.182
		예체능계열	.08333	.68718	-1.0101	1.1768	.243	3	.824
취업교육	창업의도	인문사회계열	-.10833	.97941	-.30267	.08600	-1.106	99	.271
		이공계열	.12065	1.05595	-.05978	.30108	1.323	133	.188
		예체능계열	.70370	1.50872	-.45600	1.8634	1.399	8	.199
	취업의도	인문사회계열	-.20333	1.35247	-.47169	.06503	-1.503	99	.136
		이공계열	-.24378	1.20993	-.45052	-.03704	-2.332	133	.021
		예체능계열	-.40741	1.64804	-1.6742	.85939	-.742	8	.480

Table 10 Paired t-test by each type of education and age.

교육구분	의도구분	나이별	평균	표준편차	신뢰구간(95%)		t	자유도	유의확률 (양측)
					하한	상한			
창업교육	창업의도	20세 이하	.10305	1.09035	-.05468	.26077	1.289	185	.199
		21-22세	-.19565	1.17814	-.70512	.31381	-.796	22	.434
		23-25세	.27193	.93163	-.17710	.72096	1.272	18	.219
		26세 이상	.01667	1.08141	-.75693	.79026	.049	9	.962
	취업의도	20세 이하	-.52509	1.89728	-.79955	-.25063	-3.774	185	.000
		21-22세	-.78261	1.76558	-1.5461	-.01912	-2.126	22	.045
		23-25세	-.36842	1.40938	-1.0477	.31088	-1.139	18	.269
		26세 이상	.26667	1.52186	-.82200	1.3553	.554	9	.593
취업교육	창업의도	20세 이하	.22566	1.12927	.01518	.43615	2.124	112	.036
		21-22세	-.07692	.94887	-.38451	.23067	-.506	38	.616
		23-25세	-.02546	.89060	-.23474	.18382	-.243	71	.809
		26세 이상	-.47368	1.18798	-1.0462	.09891	-1.738	18	.099
	취업의도	20세 이하	-.32448	1.32696	-.57182	-.07715	-2.599	112	.011
		21-22세	-.18803	1.32849	-.61868	.24261	-.884	38	.382
		23-25세	-.18981	1.27554	-.48955	.10992	-1.263	71	.211
		26세 이상	.05263	.92472	-.39307	.49833	.248	18	.807

Ⅵ. 결론 및 시사점

본 연구는 대학생들을 대상으로 창업의도와 취업의도에 영향을 미치는 선행요인을 확인하고, 변수들 간의 구조적인 관계를 분석하며, 창업·취업교육이 창업·취업의도의 선행요인에 미치는 상호교차효과를 확인하는데 목적이 있다. 구조방정식을 이용한 분석결과 및 대응표본검증 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 창업의도에 대한 선행변수인 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감은 모두 창업의도에 정(+)의 영향을 미치고 취업의도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 취업의도에 대한 선행변수 중에서 구직에 대한 태도는 창업의도와 취업의도에 모두 정(+)의 영향을 미치며, 구직에 대한 주관적 규범은 창업의도에 영향을 미치지 않고 취업의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 구직효능감은 반대로 창업의도에는 정(+)의 영향을 미치지만 취업의도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 창업의도에 실질적인 영향을 미치는 변수는 창업에 대한 주관적 규범, 창업에 대한 태도이며, 취업의도에 실질적인 영향을 미치는 변수는 구직에 대한 태도인 것으로 나타났다.

넷째, 창업교육은 창업의도의 선행요인인 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감에 정(+)의 영향을 미치고, 취업의도의 선행요인 중에서는 구직에 대한 태도에 음(-)의 영향을 미치고 구직에 대한 주관적 규범과 구직효능감에는 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다.

다섯째, 취업교육은 창업의도의 선행요인인 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범,에 정(+)의 영향을 미치고, 창업효능감에는 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 또한 취업의도의 선행요인인 구직에 대한 태도에는 음(-)의 영향을 미치고 구직에 대한 주관적 규범과 구직효능감에는 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다.

이러한 연구 결과는 학술적, 실무적으로 몇 가지 시사점을 제시한다.

첫째, 본 연구에서 다루어진 변수들은 많은 선행연구에서 이용된 것들이다. 하지만 이러한 변수들의 구조적인 관계를 분석한 연구들은 아직까지 부족하다. 따라서 본 연구는 선행연구에서 검증된 변수들 간의 인과적인 관계를 명확하게 함으로써 창업의도와 취업의도 그리고 행동을 조금 더 체계적으로 예측할 수 있을 것이다.

둘째, 대부분의 선행연구들은 창업교육과 취업교육의 효과를 측정할 때 단지 창업의도와 취업의도에 미치는 긍정적인 효과만을 찾으려고 하였다. 저자는 이런 접근방식이 중요한 상효교차효과를 숨길 수 있기 때문에 잘못될 수도 있다고 가정하였다. 예컨대, Von Graevenitz et al.(2010)의 연구결과와 같이 창업교육 이후에 창업의도가 오히려 감소했지만 교육과정을 통해서 미래 직업 선택에 대한 정보를 제공하거나 자기 스스로 올바른 직업경로를 선택할 수 있도록 도와줄 수 있을 것이라는 점을 확인하고자 하였다. 그래서 본 연구는 창업의도의 선행변수가 창업의도에 미치는 효과와 취업의도의 선행변수가 취업의도에 미치는 효과에 대한 분석과 함께 창업의도의 선행변수가 취업의도에 미치는 효과와 취업의도의 선행변수가 창업의도에 미치는 효과에 대한 분석을 동시에 하였다. 이를 통해 창업교육과 취업교육이 창업의도와 취업의도의 선행변수들에 미치는 상호교차효과를

분석하였다. 지금까지의 선행연구에서 이러한 접근을 한 연구가 거의 없다는 점에서 학술적인 의의가 있다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구는 설명적인 단계를 뛰어넘는 큰 표본크기를 이용해서 실증분석을 함으로서 가설들을 확인할 수 있는 믿을 만한 방법을 사용하였다. 즉 창업교육과 취업교육의 효과를 높이기 위해서 선행변수들 중에서 어떤 요인들을 강조해야 하는지에 대한 명확한 시사점을 제공하고 있다.

넷째, 본 연구는 창업교육과 취업교육의 교육과정을 설계하는 정책입안자들과 교육자들에게 도움을 줄 수 있는 이론적으로 명확한 개념적 토대를 제공한다고 할 수 있다. 즉, 창업의도를 향상시키기 위해서는 선행요인인 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감과 구직에 대한 태도, 구직효능감의 지표를 향상시키기 위한 정책과 교육과정이 필요하며, 취업의도를 향상시키기 위해서는 선행요인인 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범의 지표를 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

다섯째, 본 연구는 창업의도를 향상시키기 위해서 20세 이하 학생을 대상으로 취업교육을 강화하고, 이공계열 학생에게 창업교육을 확대해야 하며, 인문사회계열 학생의 취업의도를 높이기 위해서 취업교육을 강화할 필요가 있다는 시사점을 제공한다.

본 연구가 제공하는 결과와 시사점에도 불구하고 몇 가지 한계점을 갖고 있으며 이를 통해 향후 연구의 방향을 제시할 수 있다. 첫째, 연구의 대상을 서울지역 중위권 대학인 'D'대학교 재학생만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과의 일반화에 제한이 있을 수 있다. 그러므로 후속 연구에서는 대상자들을 확대하여 창업의도와 취업의도의 선행요인들의 영향력을 실증하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 창업의도와 취업의도를 설명하기 위하여 창업에 대한 태도, 창업에 대한 주관적 규범, 창업효능감과 구직에 대한 태도, 구직에 대한 주관적 규범, 구직효능감만을 선행변수로 이용하였다. 하지만 오랜 기간 동안의 연구를 통하여 다양한 선행변수들이 소개되었다. 특히 Franke와 Lüthje(2004)는 창업교육은 모든 학생들에게 같은 효과를 주지 않는다고 하였다. Henry et al.(2005)은 개인적인 배경 특징을 고려하지 않을 경우 기업가정신의 효과에 대한 측정이 편향된 결과로 이어질 수 있다고도 하였다. 따라서 본 연구 결과는 창업의도와 취업의도를 예측하는데 한계점을 가질 수가 있다. 그러므로 후속 연구에서는 본 연구에서 사용된 변수들뿐만 아니라 사전경험 및 개인특성을 반영한 추가적인 변수들의 매개효과와 조절효과에 대한 분석이 필요할 것이다. 이처럼 다양한 분석을 통한 연구들이 이루어진다면 보다 가치 있는 연구 결과가 될 것이다.

참고문헌

1. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.
2. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behaviour.
3. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191.
4. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*(2), 122.
5. Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism.
6. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control Macmillan.
7. Cox, L., Mueller, S., & Moss, S. (2002). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial self-efficacy. *International Journal of Entrepreneurship Education, 1*(2), 229-245.
8. Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. Community, *Work & Family, 4*(3), 285-303.
9. Curran, J., & Stanworth, J. (1989). Education and training for enterprise: Problems of classification, evaluation, policy and research. *International Small Business Journal, 7*(2), 11-22.
10. Falk, J., & Alberti, F. (2000). The assessment of entrepreneurship education. *Industry and Higher Education, 14*(2), 101-108.
11. 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.
12. Franke, N., & Lüthje, C. (2004). Entrepreneurial intentions of business students—A benchmarking study. *International Journal of Innovation and Technology Management, 1*(03), 269-288.
13. Garavan, T. N., & O'Cinneide, B. (1994). Entrepreneurship education and training programmes: A review and evaluation-part 1. *Journal of European Industrial Training, 18*(8), 3-12.
14. Gundry, L. K., & Welsch, H. P. (2001). The ambitious entrepreneur: High growth strategies of women-owned enterprises. *Journal of Business Venturing, 16*(5), 453-470.
15. Hack, A., Rettberg, F., & Witt, P. (2008). Gründungsausbildung und gründungsabsicht: Eine empirische untersuchung an der TU dortmund. *Zeitschrift Für KMU Und Entrepreneurship,* (56), 3.
16. Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: Can entrepreneurship be taught? part

I. *Education Training, 47*(2), 98-111.
17. Jennings, P. L., Perren, L., & Carter, S. (2005). Guest editors' introduction: Alternative perspectives on entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory and Practice, 29*(2), 145-152.
18. Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology, 38*(4), 835-847.
19. Kolvereid, L., & Isaksen, E. (2006). New business start-up and subsequent entry into self-employment. *Journal of Business Venturing, 21*(6), 866-885.
20. Kolvereid, L., & Moen, Ø. (1997). Entrepreneurship among business graduates: Does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training, 21*(4), 154-160.
21. Kolveried, L. (1996). 'Organizational employment versus selfemployment: Reasons for career choice intentions. Entrepreneurship: *Theory & Practice, 20*(3), 23-31.
22. Liñán, F. (2004). Intention-based models of entrepreneurship education.
23. Liñán, F., & Chen, Y. (2009). Development and Cross-Cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. Entrepreneurship *Theory and Practice, 33*(3), 593-617.
24. Matlay, H., & Hannon, P. D. (2006). Teaching pigeons to dance: Sense and meaning in entrepreneurship education. *Education Training, 48*(5), 296-308.
25. Nunally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978). Psychometric theory.
26. O'Connor, A. (2013). A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes. *Journal of Business Venturing, 28*(4), 546-563.
27. Oosterbeek, H., van Praag, M., & Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review, 54*(3), 442-454.
28. Perren, L., & Jennings, P. L. (2005). Government discourses on entrepreneurship: Issues of legitimization, subjugation, and power. *Entrepreneurship Theory and Practice, 29*(2), 173-184.
29. Peterman, N. E., & Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 28*(2), 129-144.
30. Pittaway, L. (2005). Philosophies in entrepreneurship: A focus on economic theories. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 11*(3), 201-221.
31. Rife, J., & Kilty, K. (1990). Job search discouragement and the older worker: Implications for social work practice. *Journal of Applied Social Sciences*.
32. Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? an examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. American *Journal of Community Psychology, 20*(5), 577-597.
33. Souitaris, V., Zerbinati, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? the effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing, 22*(4), 566-591.
34. Taylor, M., & Plummer, P. (2003). Promoting local economic growth: The role of entrepreneurship and human capital. *Education Training, 45*(8/9), 558-563.
35. Tkachev, A., & Kolvereid, L. (1999). Self-employment intentions among russian students. *Entrepreneurship & Regional Development, 11*(3), 269-280.
36. Van Hooft, E. A., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 295-316.
37. Von Graevenitz, G., Harhoff, D., & Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. *Journal of Economic Behavior & Organization, 76*(1), 90-112.
38. Walter, S. G., & Walter, A. (2008). Deutsche universitäten als gründungsinkubatoren: Der bei-trag der gründungsausbildung zur gründungsintention von studierenden.
39. Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76.

김성우 (Kim, Sungwoo)
1995년: 동국대 정보관리학과 졸업
2011년 : 동 경영전문대학원 석사
2012년~현재: 건국대 대학원 기술경영학과 박사수료
관심분야: 기업가정신, 기술경영, 기술사업화, 기술창업 등
E-mail : kimsw@dongguk.edu

강민형 (Kang, Minhyung)
1997년: 서울대 기계설계학과 졸업
1999년: KAIST 경영대학 경영공학석사 졸업(MIS전공)
2007년: 동 경영대학 경영공학박사 졸업(MIS전공)
2012년~현재: 건국대 신산업융합학과 교수
관심분야: 소셜네트워크분석, IT기반 혁신, 지식경영, 기술경영 등
E-mail : minhkang@konkuk.ac.kr