

The Effect of Self-leadership and Entrepreneurship on Employment Competency -The Moderating Effect of Nationality-

JuChoel Choi*

Abstract

This study aimed to explore the effect of college students' self-leadership and entrepreneurship on employment competency and identify the moderating effect of nationality. To this end, the validity of data collected from 450 college students attending a four-year university in Seoul was tested using structural equation modeling and AMOS statistical software. The study showed the following results. First, self-leadership was found to have a significant effect on entrepreneurship. Second, entrepreneurship was found to have a significantly positive effect on employment competency. Third, it was found that nationality exerted a partial effect on the relationship of self-leadership and entrepreneurship to employment competency. Based on these findings, this study indicated that developing college student's employment competency through self-leadership and entrepreneurship training according to their nationality can help resolve the severe employment crisis in the age of the fourth industry.

▶ Keyword: Self-leadership, Entrepreneurship, Employment competency, The fourth industry

I. Introduction

최근 4차산업혁명 시대에 도래에 따라 기존의 전통적인 일 자리는 점차 감소할 것으로 예상되고 있으며 현재 정부의 다양한 일자리 창출 노력에도 불구하고 수년간 지속적으로 청년 실업률이 크게 높아지고 있다. 이에 대한 근본적인 해결 방안으로 각 대학교와 정부기관에서는 4차 산업 관련한 창업을 적극 장려하고 창업관련 교육이 활발히 진행되고 있다. 산업구조 변경에 따라 필요한 융합형 인재를 키운다는 목표 아래 여러 대학과 대학원들은 비 이공계열에서도 기존의 경영정보론이나 인사조직론 등 전통적인 교육과목에서 탈피하고 있다. 그리고 인공지능, 스마트기기, 자율주행자동차 등 각종 소프트웨어개발에 핵심인 '코딩'을 필수 과목으로 지정하고 있는 추세이다. 이러한 컴퓨팅 사고력은 여러 가지 복합적인 창의·융합능력을 내포하고 있고, 협력적 문제해결력에는 협력적 컴퓨팅 사고능력, 디지털 의사소통능력, 공유와 협업능력 등 핵심역량을 포함하고 있다[8]. 핵심역량은 지식 및 정보의 단순한 축적으로부터

벗어나 습득한 지식을 적극적으로 이용하고, 지식과 정보를 새롭게 발견하고 만들 수 있는 역량을 말한다. 핵심역량을 육성하여 변화된 사회와 생활 방식에 적절히 대응하고 나아가 미래 세상을 주도할 수 있도록 하기 위하여 학교 교육에서 학습능력이 중시되고 있다[15]. 대학생들도 공무원, 공기업, 대기업 취업 등 안정적인 직업을 택하기보다 기업가 정신으로 도전하는 청년들이 속속 등장하고 있다. 특히 기업가정신과 창업교육이 전 세계적으로 확대되고 있는 가장 큰 요인은 창업에 대한 교육이 창업과 관련된 개인의 태도나 행동에 많은 영향을 미치기 때문이다[21]. 국내에서 대학생 창업이 점차 증가하는 다른 이유는 극심한 취업난으로 취업에 곤란을 겪는 많은 학생이 창업으로 방향을 선회하고 있으며, 대학이 창업 교육 프로그램을 대폭 확대하고 있기 때문이다. 실제로 2017년에는 교육부 '사회맞춤형 산학협력 선도대학' 육성 사업으로 선정한 일반대학교 55개와 전문대학 44개를 통해 창업교육 강좌 및 지원프로그램

• First Author: JuChoel Choi, Corresponding Author: JuChoel Choi

*JuChoel Choi (choijc@khu.ac.kr), Dept. of Business Incubator Kyung Hee University

• Received: 2018. 02. 02, Revised: 2018. 02. 06, Accepted: 2018. 02. 24.

으로 창업지원을 시도하고 있다. 그러나 대학, 정부 등에서 적극적인 지원과 노력을 하고 있으나 대학생들에게 창업을 하는 것은 취업만큼이나 어려운 결정이지 않을 수 없다. 특히 대학생 창업의 경우, 4차 산업 창업에 대한 열의는 높으나 대다수 학생이 관련 교육과 지식이 부족하고 창업을 하더라도 성공할 수 있는 생존율이 극히 낮기 때문에 더욱 부담되는 것이 현실이다. 대학생 창업을 활성화시키고 창업 성공률을 향상시키기 위해서는 우선 정부, 학교 등의 지원과 창업과 관련된 필수 지식과 경험을 쌓을 수 있도록 교육환경이 변화되어야 할 것이다.

본 연구에서는 기업가정신과 취업에 관한 선행연구들을 바탕으로 지금까지 연구되지 못했던 한국과 중국 대학생의 대학생들의 셀프리더십과 기업가 정신이 취업 의지에 미치는 영향의 구조적인 관계를 분석하고자 한다. 본 논문의 구성은 2장에서는 관련 연구로 셀프리더십과 기업가정신에 대하여 기술하고, 3장에서는 연구방법과 가설을 설정하고 4장에서는 수집된 자료를 검증하고, 마지막으로 5장에서는 결론으로 구성한다.

II. Related Research

2.1. Definition and Components of Self-Leadership

셀프리더십 개념의 주창자는 셀프리더십 개념은 자아 발견과 자기만족을 위한 여행이고 스스로 영향력을 행사하는 방법이자 자기 효능감 향상을 위한 기술이고 행동통제의 기초이며 자아완성에 대한 학습 과정으로 정의하였다[2]. 그리고 셀프리더십은 개인의 효율성을 향상시키는 과정으로 자신이 진정으로 하려는 일이 무엇인지 스스로 질문하고 자신이 원하는 일을 실행하기 위한 일련의 내적과정이라고 정의하였다[3]. 즉 셀프리더십은 개인의 리더십을 통해 자신과 타인에게 영향력을 줄 뿐 아니라, 타인의 잠재력을 발견하여, 다른 사람에게 공감을 형성할 수 있는데, 대학생들의 셀프리더십은 대학생활을 적응해나가는 과정에서 발생하는 내·외부의 환경을 극복하며, 개인의 효율성을 발전시키는 수단이라 할 수 있다[14]. 특히 자기효능감은 특정한 상황아래서 적절한 행동을 할 수 있는 기대와 신념으로 정의할 수 있다[16]. 또한, 셀프리더십은 스스로의 행동을 통제하려는 의도와 자신의 효율성을 향상시키기 위해 노력하는 영향력으로 자기 목표에 도달하기 위한 행동과 생각의 통제를 셀프리더십으로 정의하였다[14]. 그리고 하위변인은 행위 지향적 · 자연적 보상 · 건설적 사고전략으로 구분된다고 하였다[16]. 셀프리더십의 하위변인을 살펴보면 첫째, 행동 중심전략은 자기관찰, 자기 목표설정, 자기보상, 자기 처벌, 자기단서 등으로 구성되어 있으며, 성공적인 결과를 얻을 수 있는 긍정적이고 바람직한 행동을 장려하며, 부정적이고 바람직하지 않은 행동을 억제한다[4]. 행위 중심적 전략이란 좋아하지 않은 일이라도 필요한 일이면 반드시 해야 하는 자기 행동관리 전략으로 볼 수 있다. 즉 자신의 행동을 스스로 관리 할 수 있도록 하는

자아인지 (self-awareness) 의 역량을 높이는 전략이다[5]. 행위 중심적 전략은 자기관찰(self-observation), 자기목표설정 (self-goal setting), 자기보상(self-reward), 자기징벌 (self-punishment), 자기진단서 (self-cueing) 등을 포함한다[19]. 둘째, 자연 보상전략에서는 자신의 역량과 자기 결정에 대한 감정을 형성 하는데 도움이 되며, 개인의 업무와 업무의 즐거움에 초점을 두고 업무와 연관된 행동으로 성과 향상 정도를 높일 수 있다[4,16]. 자연 보상적 전략은 원하는 목표를 달성했는가 하는 결과적 측면에만 집착하기보다는 설정한 목표를 달성해 나가는 일련의 과정 자체에 더 큰 가치를 부여하고 진행과정 속에서 즐거움을 찾고 의미 있는 가치를 발견하는 전략을 뜻한다. 이러한 자연 보상적 전략을 통하여 내적인 보상을 스스로 찾아내고 이끌어낼 수 있으며 유능함과 자기결정력을 향상 시킨다고 하였다[12]. 자연보상전략은 이처럼 특정한 작업이나 행위로부터 쾌락을 느낌으로써 보상을 받거나 동기부여를 이루는 상황을 만들려는 전략이다[5]. 셋째, 건설적 사고전략은 개인의 생각과 패턴을 통합하여 반복하고 패턴을 낙관적인 사고로 바꾸고, 이를 이용하여 기회를 만들어내고 추구하는 목표를 달성하는데 나타나는 어려움을 잘 극복하고 대처할 수 있도록 한다[1]. 건설적 사고 전략이란 스스로 과제를 성공적으로 잘 수행하고 있는 자신의 모습을 상상하여 머릿속에 그려 본다든지, 중요한 과제를 나는 잘 해결할 수 있다고 자신의 마음속에 응원을 하는 등 생각의 패턴과 습관들을 건설적인 방향으로 바꾸는 전략을 말한다[12]. 즉 긍정적인 자신과의 대화와 건설적사고 전략으로 과제 수행성과에 긍정적인 영향을 미친다. 건설적사고 전략은 성과에 긍정적 영향을 마치도록 사고하는 습관을 기르고 건설적으로 사고할 수 있도록 의도하는 전략이다[5]. 건설적 사고란 비합리적인 신뢰나 부정적인 가정을 긍정적인 자기설득이나 정신적 이상으로 대체하려는 노력이다. 정신적인 이상은 행동으로 도출되기 이전에 특정한 경험이나 과업과 관련된 숨겨진 인식의 세계로 볼 수 있다. 과업을 수행하기 전에 미리 성공적인 결과를 희망하는 사람일수록 그렇지 않은 사람들에 비해 실제과업을 실행 하였을 때 보다 성공적으로 과업을 완료한다[5]. 또한 계획 행동이론에서는 의도와 행동이 일치한다는 하나의 가정을 전제로 하고, 행동에 관한 태도, 주관적 규범, 자기효능감 세 가지 요소로 의도의 생성을 예측한다[13].

2.2 Entrepreneurship

기업가정신은 현재 다양한 산업 분야에서 취업·창업관련 연구와 관련하여 활발하게 연구되는 주제 중의 하나이다. 기업가정신은 어느 정도 위험성을 감수하며, 시장 환경에 따라서 적극적으로 대응하고 제품 및 시장에 혁신을 만들어가는 성향이라고 했다[10,20]. 또한, 기업가정신을 현재 가지고 있는 자원에 제약 받지 않고, 새로운 기회를 추구하여, 균형적 리더십을 기반으로 하는 사고와 추론 그리고 행동방식으로 정의하였다[9]. 본 연구에서는 기업가정신을 선행연구에서 제시한 혁신성, 진

취성, 위험 감수성으로 정의 하였다. 첫째, 혁신성은 창업가정신의 현재 창업가 정신의 기본이라고 볼 수 있다. 혁신성은 새로운 아이디어를 비즈니스의 기회로 바꾸는 동적 과정으로 창의적 아이디어와 도전적인 자세로 새로운 제품이나 서비스를 만들어내는 능력을 말한다. 둘째, 진취성은 미래지향적이면서 목표지향적인 행동 성향을 보여주는 낙관적인 사고를 말한다 [2,3]. 또한 진취성은 기존의 틀에서 벗어나 새로운 방법과 의지로 난관을 극복하고 목표에 도달하는 정신이다. 셋째 위험감수성은 불확실한 결과가 예측되는 상황이라도 위험성을 개인이 감수하고 도전하려는 성향이다[7]. 그리고 위험 감수성이 높으면 창업 의도가 높아진다고 볼 수 있으며 이론적 연구 모형에서 기업가정신과 조직성과는 정적인 영향을 미치고 셀프리더십이 가지고 있는 자연 보상과 건설적 전략과의 상호연계성을 유추할 수 있다[16].

2.3 Employment Capacity

취업역량의 개념을 도출하기 위해서는 우선 진로개발과 관련된 개념, 고용 가능성, 직업기초능력 등의 개념을 고찰하고 구직능력은 구직이라는 목표를 달성하기 위한 다양한 요소들이 결합한 총체적인 능력으로 볼 수 있다[18]. 이는 처음 취업 단계에서 요구되는 직무관련 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 취업 후 주어진 분야에서의 직무를 성공적으로 완수하고 지속적으로 발전시키기 위한 능력들도 포함되어야 한다. 취업역량은 구직 지식, 구직 기술, 구직 태도, 직무 적응 군으로 구분하고, 이러한 역량 군은 구직을 위해 모두 필수적인 역량이지만 취업이라는 시점을 기준으로 그 영향 범위와 구직 단계별 적 중요도는 다소 차이가 있다고 하였다[18]. 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 하여 취업을 위해 대학생들에게 반드시 필요한 중요한 취업역량으로 취업지식, 취업기술, 취업 태도를 선정하였다.

III. Research Methodology

3.1 Research model and hypotheses.

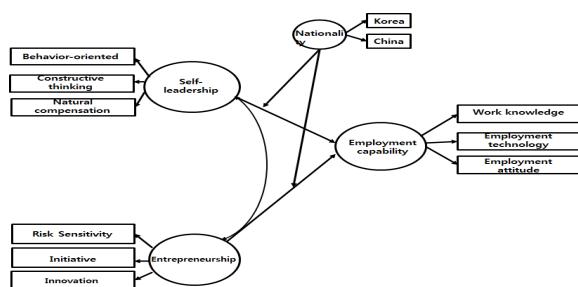


Fig. 1. Research model

본 연구에서는 지금까지 살펴본 이론적 배경과 여러 선행연구 고찰을 통하여 자기효능감과 기업가정신이 취업역량에 영향

을 미치고, 국적에 따라 그 관계가 달라질 것으로 추론하여 Fig 1과 같이 연구모형을 구축하였다.

3.2. The Effect of Self-Leadership on Employment Capability

대학생들의 창업에 대한 이해도와 창의성 차이에 따른 셀프리더십과 기업가정신 역량간의 구조적관계를 파악하고자 하였다. 그리고 창업교육에 대한 이해도와 셀프리더십의 행동 전략에서 행동중심적전략, 자연보상적전략, 건설적전략에 주는 영향을 분석하였다[16]. 위와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 셀프리더십이 취업역량에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 셀프리더십은 취업역량에 유의적인 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3.3 The Impact of Entrepreneurship on Employment Capacity

기업가정신의 효과를 창업분야로 집중되었던 기존의 선행연구와 차별되게 취업의지에도 직접적인 효과성을 검증함으로써 대학생들의 취업의지를 향상시키기 위해서 기업가정신을 고취시켜야 한다는 의미 있는 시사점을 도출하였다. 자기효능감과 대학생활에 대한 만족도는 전반적으로 취업역량에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 높은 대학생 집단일수록 취업역량이 더 높은 것으로 나타났으며 이는 자기효능감이 예비적, 적극적 직업탐색행위에 정(+의 영향을 주는 연구결과를 뒷받침하고 있다[19]. 기존 선행연구에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설2. 기업가정신은 취업역량에 유의적인 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3.4 Moderating Effect of Nationality

중국은 급속한 경제발전에도 따라 대학에서 기업가정신에 대한 교육과정을 강화하고 있으며 기본적으로 중국 대학생들은 기업가정신이 강하다는 민족적 특성을 지니고 있다. 이와 비교하여 한국 대학생들은 높은 실업률 속에서 대학 졸업 이후 생활을 위한 대책과 기회를 마련해야 하는 급박한 상황에 처해 있다[17]. 앞에서 언급한 국가 간 비교한 선행연구 결과가 중국 대학생들의 기업가정신이 한국 대학생들보다 더 높음을 보여주고 있고 국가별 환경적 특성에 따라 차이가 있음을 보여주고 있다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설3. 국적에 따라 셀프리더십과 취업역량, 기업가정신과 취업역량 간의 관계가 달라질 것이다.

3.5 Operational definition of variables and measurement tools

본 연구는 선행연구에서 검증된 측정도구들을 활용하되 연구목적에 부합하도록 수정하여 구성하였다. 설문지는 셀프리더십, 기업가정신, 취업역량 등 3개의 구성개념을 측정하기 위해

총 41개의 문항으로 구성하였다. 셀프리더십은 자연적보상전략, 건설적사고전략, 행동중심적전략 등 3개의 하위변수마다 각 5개 문항, 총 15문항, 기업가정신은 혁신성, 진취성, 위험감수성 등 3개의 하위변수마다 각 4개 문항, 총 12개 문항, 취업역량은 취업지식, 취업기술, 취업태도 등 3개의 하위변수마다 각각 5문항, 5문항, 4문항 등 총 14문항으로 구성하였다. 설문항목은 ‘매우 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 하는 리커트 척도(Likert scale)를 활용하였다.

3.6 Data Collection and Analysis Methods

본 연구를 위하여 서울시에 소재한 4년제 대학의 1학년부터 4학년까지 총 450명을 대상으로 2017년 11월 10일부터 31일까지 약 20여일에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지 423부 가운데 결측치가 있거나 불성실한 응답지 15부를 제외하고 총 408부를 최종 분석대상으로 선정하였다. 본 연구의 연구모형과 가설을 검증하기 위하여 각 연구변수에 대해 조작적 정의를 내리고 자료를 수집하였으며 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 빈도(Frequency) 분석을 실시하여 표본의 일반적 특성을 알아보고, 연구변수의 평균, 표준편차 등을 기술통계(Descriptive) 분석을 통해 살펴보았다. 둘째, 연구모형의 신뢰성을 확인을 위해 신뢰도계수(Cronbach's α)를 검증하고 연구변수의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인 분석(Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인 분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 요인추출을 위한 탐색적 요인분석(EFA)은 주성분분석과 직교 3회전 방법(Varimax Method)을 이용하였으며, 확인적요인분석(CFA)에서는 요인부하량, 평균분산추출지수(AVE), 개념신뢰도(C.R.) 값으로 집중타당성과 판별타당성을 검증하였다. 셋째, 확인적 요인 분석을 통해 절대적합지수와 증분적합지수를 산출하고 연구모형의 적합성을 검증하였다. 넷째, 구조방정식모형(SEM)을 사용하여 AMOS 통계패키지를 통해 3개의 연구가설의 타당성을 검증하였다. 다섯째, AMOS 통계패키지를 통해 국적에 따른 조절효과를 살펴보았다. 연구가설의 채택과 기각은 유의수준 $p < 0.05$ 에서 판단하였다.

IV. Data Analysis

4.1. General Characteristics and Descriptive Statistics of the Sample

본 연구의 표본은 서울 소재 모 대학 1학년부터 4학년까지의 학생들로 구성되었으며, 표본의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

연구표본의 국적은 한국이 279명(68.4%)이며 중국이 124명(30.4%), 기타 5명(1.2%)로 나타났다. 중국국적 학생들이 한국보다 적은 이유는 설문지 회수율이 낮기 때문으로 판단된다. 성별을 살펴보면, 남성이 224명(54.93%), 여성이 184명(45.1%)으로 남학생이 여학생보다 훨씬 높은 수치를 보이고 있다. 학년

을 살펴보면, 4학년이 178명(43.6%)으로 가장 많았고, 3학년이 131명(32.1%), 2학년이 51명(12.5%), 1학년이 48명(11.8%)로 나타났다. 학과가 소속된 계열을 살펴보면, 상경계열이 200명(49.0%)으로 압도적으로 높았고, 인문사회계열이 83명(20.3%), 공학계열이 46명(11.3%), 예체능계열이 43명(10.5%), 기타 36명(8.8%)로 나타났다. 과거 창업교육을 받아본 경험을 가지고 있는 학생은 272명(66.7%)로 창업교육을 받아보지 못한 학생 136명(33.6%)보다 2배 이상 높았다. 최근 전세계적 이슈로 떠오르고 있는 4차산업혁명 교육을 받아본 학생은 213명(52.2%)로 교육을 받아보지 못한 학생 195명(47.8%)보다 높은 수치를 보여 주었다.

Table 1. General Characteristics of the Sample

Division	Article	Frequency (N=408)	Percent	Accumulate percent
Nationality	Korea	279	68.4	68.4
	China	124	30.4	98.8
	Etc	5	1.2	100.0
	Sum	408	100.0	
Gender	Male	224	54.9	54.9
	Female	184	45.1	100.0
	Sum	408	100.0	
Grade	4	178	43.6	43.6
	3	131	32.1	75.7
	2	51	12.5	88.2
	1	48	11.8	100.0
	Sum	408	100.0	
Major	Business Department	200	49.0	49.0
	Society Of Humanity	83	20.3	69.4
	Engineering (Science)	46	11.3	80.6
	Art, Music And Physical Education	43	10.5	91.2
	Etc	36	8.8	100.0
	Sum	408	100.0	
Start-up Education	Experience	272	66.7	66.7
	Inexperience	136	33.3	100.0
	Sum	408	100.0	
4th Industry Education	Experience	213	52.2	52.2
	Inexperience	195	47.8	100.0
	Sum	408	100.0	

본 연구의 독립변수 및 종속변수, 매개변수의 최솟값, 최댓값, 평균, 표준편차 등 기술통계는 Table 2와 같다. 종속변수인 취업역량의 평균이 3.500으로 가장 높고, 독립변수인 셀프리더십의 평균은 3.490으로 가장 낮았다.

Table 2. Variable 's Technology

	Minimum	Maximum	Average	Standard Deviation
Self-Leadership	2.07	5.00	3.490	0.5564
Entrepreneurship	1.00	5.00	3.492	0.548
Employment Capability	1.07	5.00	3.500	0.603

4.2 Reliability and Validity Test

본 연구에서 독립변수, 종속변수, 매개변수로 활용되고 있는 연구변수에 대한 신뢰성 및 타당성 분석 결과는 다음과 같다. 먼저 셀프리더십 15개 문항에 대한 탐색적 요인분석을 수행한 결과는 Table 3 과 같으며, 15개의 문항중 탈락한 문항은 없이 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인별 고유향과 분산값을 살펴보면, 건설적사고는 3.304와 22.029, 자연적보상은 3.114와 20.763, 행동중심적은 2.604와 17.357로 각각 나타났고 전체 설명력은 60.150%를 보여 주었다. Cronbach's α에 의한 신뢰성 분석결과 건설적사고는 0.845, 자연적보상은 0.853, 행동중심적은 0.735로 나타나 전반적으로 양호한 수준임을 알 수 있다.

요인분석의 적합성과 표본의 적절성을 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. 변수의 수와 Case 수가 적절한지를 판단하는 기준인 KMO 측도는 0.874로 0.7이상으로 나타났고, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하다고 나타나($\chi^2=2628.6540$, $p<0.001$) 요인분석을 실시하기에 적합한 모형으로 확인되었다.

Table 3. Exploratory Factor Analysis and Reliability Analysis of Self-Leadership

Observed variable	Questionnaire Item	Constructive thinking	Natural compensation	Behavior-Oriented
Constructive Thinking	Constructive Thinking1	.821	.125	.131
	Constructive Thinking4	.780	.164	.156
	Constructive Thinking3	.759	.053	.227
	Constructive Thinking2	.735	.227	.162
	Constructive Thinking5	.579	.223	.354
Natural Compensation	Natural Compensation2	.048	.863	.002
	Natural Compensation1	.075	.859	.054
	Natural Compensation3	.235	.827	.068
	Natural Compensation4	.303	.657	.148
	Natural Compensation5	.487	.524	.183
Behavior-Oriented	Behavior-Oriented2	.212	.145	.762
	Behavior-Oriented3	.196	.168	.760
	Behavior-Oriented5	.164	.053	.668
	Behavior-Oriented4	.260	.163	.619
	Behavior-Oriented1	.031	-.121	.556
Eigen Value		3.304	3.114	2.604
% of Variance		22.029	20.763	17.357
Cumulative %		22.029	42.793	60.150
Cronbach's α		0.845	0.853	0.735
KMO / Bartlett Sphericity Test		0.874/0.000($\chi^2=2628.650$)		

기업가정신 12개 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과는 Table 4 와 같다. 12개의 문항 중 진취성4 문항이 탈락하고 나머지 문항은 선행연구와 같이 각각 3개의 요인으로 추출되었

다. 추출된 요인별 고유향과 분산값을 살펴보면, 혁신성은 3.020과 27.451, 위험감수성은 2.198과 19.980, 진취성은 1.673과 15.209로 각각 나타났고 전체 설명력은 62.640%를 보여 주었다. Cronbach's α에 의한 신뢰성 분석결과 혁신성은 0.852, 위험감수성은 0.735, 진취성은 0.601로 나타나 전반적으로 양호한 수준임을 알 수 있다.

요인분석의 적합성과 표본의 적절성을 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. 변수의 수와 Case 수가 적절한지를 판단하는 기준인 KMO 측도는 0.855로 0.7이상으로 나타났고, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하다고 나타나($\chi^2=1506.789$, $p<0.001$) 요인분석을 실시하기에 적합한 모형으로 확인되었다.

Table 4. Exploratory Factor Analysis and Reliability Analysis of Employment Capacity

Observed Variable	Questionnaire Item	Innovation	Risk Sensitivity	Initiative
Innovation	Innovation1	.843	.151	.037
	Innovation2	.842	.184	.130
	Innovation4	.829	.151	.168
	Innovation3	.649	.179	.248
Risk Sensitivity	Risk Sensitivity1	-.022	.817	.040
	Risk Sensitivity2	.147	.774	.142
	Risk Sensitivity3	.305	.669	-.006
	Risk Sensitivity4	.359	.579	.223
Initiative	Initiative2	.052	.031	.810
	Initiative3	.199	.165	.772
	Initiative1	.453	.094	.493
Eigen Value		3.020	2.198	1.673
% of Variance		27.451	19.980	15.209
Cumulative %		27.451	47.431	62.640
Cronbach's α		0.852	0.735	0.601
KMO / Bartlett Sphericity Test		0.855/0.000($\chi^2=1506.789$)		

취업역량 14개 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과는 Table 5 와 같다. 14개의 문항은 선행연구와 같이 각각 취업지식, 취업기술, 취업태도 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인별 고유향과 분산값을 살펴보면, 취업기술은 3.654와 26.101, 취업지식은 2.691과 19.224, 취업태도는 2.499와 17.848로 각각 나타났고 전체 설명력은 63.173%를 보여 주었다. Cronbach's α에 의한 신뢰성 분석결과, 취업기술은 0.847, 취업지식은 0.821, 취업태도는 0.790으로 나타나 전반적으로 양호한 수준임을 알 수 있다.

요인분석의 적합성과 표본의 적절성을 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. 변수의 수와 Case 수가 적절한지를 판단하는 기준인 KMO 측도는 0.912로 0.7이상으로 나타났고, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성 검정 결과는 통계적으로 유의하다고 나타나($\chi^2=2788.490$, $p<0.001$) 요인분석을 실시하기에 적합한 모형으로 확인되었다.

Table 5. Validation of Validity of Configuration Concept

Observed Variable	Questionnaire Item	Employment Technology	Work Knowledge	Employment Attitude
Employment Technology	Employment Technology4	.822	.147	.186
	Employment Technology1	.715	.302	.201
	Employment Technology2	.714	.278	.279
	Employment Technology3	.693	.198	.264
	Employment Technology5	.571	.102	.342
Work Knowledge	Work Knowledge2	.165	.771	.005
	Work Knowledge1	.045	.748	.362
	Work Knowledge3	.455	.658	.202
	Work Knowledge4	.545	.638	.075
	Work Knowledge5	.462	.481	.265
Employment Attitude	Employment Attitude2	.165	.211	.807
	Employment Attitude1	.358	.039	.763
	Employment Attitude3	.252	.167	.693
	Employment Attitude4	.432	.393	.445
Eigen Value		3.654	2.691	2.499
% of Variance		26.101	19.224	17.848
Cumulative %		26.101	45.325	63.173
Cronbach's α		0.847	0.821	0.790
KMO / Bartlett Sphericity Test		0.912/0.000($\chi^2=2788.490$)		

신뢰성 및 탐색적 요인분석에 이어 최대 우도법에 의한 확인적 요인분석을 실시하였으며, 확인적 요인분석에 의해 본 구성개념의 집중타당성을 분석한 결과는 Table 6과 같다.

집중타당성 검증결과, 창업교육, 기업가정신, 취업역량의 구성개념은 모두 요인부하량이 0.5 이상이고, $p < 0.01$ 수준에서 모두 유의하였다. 각 구성개념의 평균분산추출(AVE)과 개념신뢰도의 경우 셀프리더십은 0.595와 0.818, 기업가정신은

Table 6. Results of Convergent Validity

Latent Variable	Observed Variable	Unstandardized Coefficients	S.E.	C.R.	Factor Loading	Estimated Error Variance	AVE	Construct Reliability
Self-Leadership	Behavior-Oriented	1			0.609	0.254	0.595	0.813
	Natural Compensation	1.279	0.135	9.483	0.611	0.412		
	Constructive Thinking	1.279	0.129	10.738	0.75	0.224		
Entrepreneurship	Innovation	1			0.697	0.279	0.588	0.809
	Initiative	0.741	0.084	8.848	0.531	0.37		
	Risk Sensitivity	0.867	0.08	10.802	0.689	0.22		
Employment Capability	Employment Attitude	1			0.739	0.212	0.787	0.917
	Employment Technology	1.174	0.075	15.762	0.838	0.149		
	Employment Attitude	1.104	0.072	15.433	0.815	0.158		

0.588과 0.809, 취업역량은 0.787과 0.917로 각각 나타나 모두 검정기준을 충족하였다.

판별타당성 검증결과, Table 7과 같이 각 구성개념의 AVE 제공근이 각 상관계수보다 큰 것으로 나타나 판별타당성 또한 충족되었다.

Table 7. Discrimination Feasibility Test Result

	Self-Leadership	Entrepreneurship	Employment Capability	AVE
Self-Leadership	<i>0.771</i>			0.562
Entrepreneurship	0.536	<i>0.767</i>		0.789
Employment Capability	0.619	0.549	<i>0.887</i>	0.597

Italic is the square root of AVE

본 연구에서 연구변수에 대한 상관관계 분석 결과는 Table 8과 같다. 창업교육, 기업가정신, 취업역량 간 상관관계는 모두 연구가설의 방향(+)과 일치하고 있으며, 유의확률 0.01 수준에서 모두 유의하였다. 상관계수는 전반적으로 양호한 수준을 보이고 있는 바, 셀프리더십과 취업역량 간의 관계가 0.619로 가장 높았으며, 기업가정신과 취업역량 간의 관계가 0.549로 가장 낮았다.

Table 8. Correlation Analysis Result

	Self-Leadership	Entrepreneurship	Employment Capability
Self-Leadership	1		
Entrepreneurship	0.586**	1	
Employment Capability	0.619**	0.549**	1

** = significant at the 0.01 level

본 논문의 연구가설을 검증하기 위하여 Table 9와 같이 연구모형의 적합도를 분석하였다. 본 연구모형은 χ^2 을 제외하고 모든 적합도 기준을 충족하고 있으므로 가설검증을 위한 구조방정식으로 적당하다고 판단할 수 있다.

Table 9. Results of the Fesearch Model Fit Test

Comparative Fit Index		Reference Value	Measure	Judgment
Absolute Indices of Fit	CMIN (d.f., p)	p>.05	81.323 (24, p=.000)	Reject
	RMR	.05 or less	0.020	Accept
	GFI	.9 or more	0.955	Accept
	AGFI	.9 or more	0.915	Accept
	RMSEA	.1or less usually .08or less good .05or less excellent	0.077	Accept
Incremental Fit Index	NFI	.9 or more	0.941	Accept
	IFI	.9 or more	0.957	Accept
	TLI	.9 or more	0.935	Accept
	CFI	.9 or more	0.957	Accept

본 논문의 연구가설을 검증하기 위해 AMOS 통계패키지를 활용하여 구조방정식 모델을 분석하였다.

4.3 The Effects of Self-Leadership and Entrepreneurship on Employment Capability (H1, H2)

본 연구는 Table 10에서 보는 바와 같이 셀프리더십이 기업가정신에 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1과 기업가정신이 취업역량에 유의적인 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 지지하고 있다. 가설 1을 검증한 결과, 경로계수 0.751, C.R.값 4.66으로서 유의수준 p<0.01에서 셀프리더십이 취업역량에 유의적인 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다. 본 연구결과는 창업교육이 기업가정신에 긍정적인 영향을 미친다는 기존연구 결과와 일치하고 있다[8]. 가설 2를 검증한 결과, 경로계수 0.294, C.R.값 2.495로 유의수준 p<0.05에서도 유의한 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 이러한 연구결과는 기업가정신이 취업역량에 유의적인 정(+)

Table 10. The Effects of Self-leadership and Entrepreneurship on Job Capability

	Path	Direction	Direction	S.E.	C.R.	p-Value	Verify
H1	Self-Leadership→ Employment Capability	+	0.752	0.161	4.66	***	Accept
H2	Entrepreneurship → Employment Capability	+	0.284	0.114	2.485	**	Accept

*** = significant at the 0.01 level, ** = significant at the 0.05 level

Table 11. Moderating Effect of Nationality

	Path	Nationality	Direction	Path Coefficient	S.E.	C.R.	p-Value	Verify
H3	Self-Leadership→ Employment Capability	Korea	+	0.912	0.226	4.042	***	Accept
		China	+	0.469	0.24	1.949	0.051	Reject
	Entrepreneurship → Employment Capability	Korea	+	0.170	0.164	1.033	0.302	Reject
		China	+	0.675	0.253	2.665	***	Accept

*** = significant at the 0.01 level, ** = significant at the 0.05 level

의 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하는 결과라 할 수 있다[21].

4.4 Moderating Effect of Nationality(H3)

본 연구는 Table 11에서 보는 바와 같이 국적에 따라 셀프리더십과 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향이 달라질 것이라는 가설 3을 부분적으로 지지하고 있다. 가설 3을 검증한 결과, 셀프리더십이 취업역량에 미치는 영향관계의 경우, 한국은 경로계수 0.912, C.R.값 4.0428로서 유의수준 p<0.01에서 유의하였으나 중국은 경로계수 0.469, C.R.값 1.949로서 유의수준 p<0.05에서 기각되었다. 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향관계의 경우, 한국은 경로계수 0.170, C.R.값 1.088로서 유의수준 p<0.05에서 기각되었으나, 중국은 경로계수 0.675, C.R.값 2.665로서 유의수준 p<0.01에서 채택되었다. 본 연구 결과는 국적에 따라 셀프리더십과 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향이 달라질 것이라는 선행 연구결과와 부분적으로 일치하고 있다[22].

V. Conclusions

본 연구에서는 셀프리더십과 기업가 정신이 취업역량에 미치는 영향을 한국과 중국 대학생들의 국적의 조절효과로 분석하였다. 현재 대학생들의 극심한 취업난 해결을 위하여 대학 및 기업을 비롯하여 사회 각계각층의 관심과 노력을 기울이고 있으나, 취업에 대한 대학생의 전망은 그리 순탄하지 않은 것이 현실이다. 이러한 관점에서 본 연구는 취업에 대한 대학생의 적극적인 태도와 스스로의 대처가 취업에 대한 경쟁력에 효과가 있는 것으로 인식하고, 셀프리더십 역량이 대학생들에게 취업 준비에 긍정적 결과를 도출할 수 있음을 검증하고자 하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 셀프리더십이 취업역

량에 유의적인 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타나 셀프리더십 함양을 통해 대학생들 취업역량을 높인데 기여 할 수 있을 것으로 기대 된다. 둘째, 기업가정신이 취업역량에 유의적인 정(+)의 영향을 미친다는 가설 2는 지지 되어 기업가정신은 창업에 필요할 뿐만 아니라 취업역량에도 영향을 주는 것을 알 수 있다. 셋째, 국적에 따라 셀프리더십과 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향이 달라질 것이라 가설이 부분적으로 일치하고 있다. 이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 현재 대학생들에게 4차산업 시대에 필수적인 셀프리더십 역량을 기를 수 있도록 자율적인 행동으로 이어질 수 있는 교육체계가 마련되어야 할 필요가 있다. 또한, 대학생이 구체적인 취업역량이 부족하고 대부분이 학적관리에 치중되어 있어 저학년부터 체계적으로 취업역량을 높일 수 있도록 하는 교육프로그램과 단계별 로드맵이 구축되어야 할 것이다. 둘째, 기업이 정신이 셀프리더십과 함께 취업역량에 공통적으로 영향을 주고 있어 기업이 정신을 높일 수 있는 교육이 이루어진다면 취업역량 개발에 큰 효과가 있을 것으로 기대된다. 셋째, 대학생 국적에 따라 셀프리더십과 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향이 다르므로 글로벌화를 통해 우수한 부분을 발휘하도록 기대한다. 본 연구결과는 셀프리더십과 기업가정신이 취업역량에 미치는 영향이 달라지는 현재 대학생들의 일면을 국적 조절 효과로 파악하였다는데 큰 의의가 있다. 그러나 하나의 대학을 대상으로 하고 코딩과 같은 4차 산업시대에 필요한 융합 교육이 충분히 실시되지 않은 실증 연구가 가지고 있는 한계점이 있다. 따라서 향후 연구 대상을 확대하고 질적 연구방법이 보완된다면 보다 양질의 연구 결과를 얻을 것이다.

REFERENCES

- [1] A. Carmeli, R. Meitar, J. Weisberg, "Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work", *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1, pp.75-90, 2006.
- [2] C. C. Manz, "Self-Leadership Toward an Expanded Theory of Self-Influence Process in Organization". *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, pp.585-600, 1986.
- [3] C. C. Manz, H. P. Sims, Jr, "*Super leadership: Leading Others to Lead Themselves*", New York: Mcgraw-Hill, 1989.
- [4] C. P. Neck, J. D. Houghton, Two decades of Self-leadership Theory and Research: Past Development Present Trends, and Future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 4, pp.270-295, 2006.
- [5] C. C. Manz, C.P. Neck, "*Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, 3rd ed*", Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, 2004.
- [6] G. Covin, D. P. Slevin, "New Venture Strategic Posture, Structure, and Performance: An Industry Life Cycle Analysis", *Journal of Business Venturing*, Vol. 5, No. 2, pp.123-135, 1990.
- [7] H. C. Koh, "Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: A study of Hong Kong MBA Students", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11, No. 3, pp.12-25, 1996.
- [8] H. J. Choe, T. W. Lee, "A Study on the Development and Implementation of Computational Thinking Education Framework", *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, Vol. 1, No. 9, pp.177-182, 2016.
- [9] H. H. Stevenson, "Perspective on Entrepreneurship" Harvard Business School Working Paper No.9-384-131, Harvard Business School, Boston, 1983.
- [10] H. H. Stevenson, J. Jarillo, Carlos, "A Paradigm of Entrepreneurship : Entrepreneurial Management", *Strategic Management Journal*, Vol. 11(Summer Special Issue), pp.7-27, 1990.
- [11] H. S. Shin, Y. Y. Ahn, "The Influence of Food Service Entrepreneurship Education Perceived by Pre-Entrepreneur on Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention", *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 28, No. 2, pp.433-452, 2015.
- [12] H. I. Koh, J. S. Song, G. S. Jang, "The Effects Of Self-Leadership On Trust In Supervisor And Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 18, No. 1, pp.47-69, 2011.
- [13] I. Ajzen, "The Theory of Planned Behavior. Organizational" *Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, No. 2, pp. 179-211, 1991.
- [14] I. S. Choi, E. J. Joo, "Influence of College Life Adjustment on Career Preparation Behavior Focusing on Mediating Effects of Self-Leadership and Social Support", *Korea Youth Research Association*, Vol. 23, No. 6, pp.145-173, 2016.
- [15] J. B. Song, "A Study on the Effectiveness of Smart Education Based on Learning Ability", *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, Vol. 21, No. 9, pp.165-176, 2016.
- [16] J. D. Houghton, C. P. Neck, "The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, pp.672-691, 2002.
- [17] J. H. Yang, Z. Xi "A Study on the Effect of Entrepreneurship of Korean and Chinese University Students on Entrepreneurial Intention: Focused on Mediating of Self-efficacy", *International Business Review*, Vol.19, No.4, pp.25-53.
- [18] J. S. Go, G. N. Lee, S. N. Kim, J. H. Byun, "A Study

on Defining the Concept and Estimating the Weight of Employment Competency for the Youth”, The Journal of Vocational Education Research, Vol. 29, No. 2, pp.17-42, 2010.

- [19] K. Y. Ahn “The Relationship Between Individual Difference and Job Search Behavior“ Korean Business Education Review, Vol. 38 pp.103-123, 2005.
- [20] D. Miller, “The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms”, Management Science, Vol. 29, No. 7, pp.770-791, 1983.
- [21] T. S. Hatten, S. K. Ruhland, “Student Attitude Towards Entrepreneurship as Affected by Participation in an SBI Program”, Journal of Education for Business, Vol. 70, No. 4, pp.224-228, 1995.

Authors



Ju Choel Choi received the B.S. degree in Mechanical Engineering from Kyunghee University, Korea, in 1988. and he received the M.S. and Ph.D. degrees in Business Administration from Kyunghee University, Korea, in 2005 and 2009, respectively.

Dr. Choi joined the Department of Business Incubator Center at Kyunghee University, Korea, since 2012. He is interested in recommended algorithm and Big Data Analysis.