

대학생의 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향 -성별의 조절효과를 중심으로-

백유미

중부대학교 원격대학원 교육상담심리학과

The Effects of Entrepreneurship on Employability of the College Student

-Focusing on the Moderating Effects of Gender-

Yu-Mi Baek

Education Counseling and Psychology, Graduate School of Cyber, Joongbu University

요 약 본 연구는 창업의도에 영향을 미치는 기업가정신이 취업가능성에 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 특히 취업을 앞두고 있는 대학생의 기업가정신이 취업가능성에 영향을 미치는지와 성별에 따라 취업가능성에 조절효과가 있는지도 탐색적으로 확인하였다. 연구 결과 첫째, 대학생의 기업가정신은 취업가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 성별에 따라 기업가 정신이 구직기술, 취업가능성에 미치는 영향력은 차이가 있었다. 즉, 성별에 따라 구직기술과 취업가능성에 유의미한 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 기업가정신 상위 및 하위집단 각각에서 조절변인에 따른 두 집단 간 취업가능성(직업의식, 직업탐색, 구직기술)의 평균점수를 비교해보니 남자 대학생보다 여자 대학생의 평균이 현저히 높은 편이었다. 이러한 연구 결과에 근거하여 시사점을 제시하고 미래 연구를 제안하였다.

주제어 : 기업가 정신, 취업가능성, 성별, 대학생, 조절효과

Abstract The purpose of this study is to examine if entrepreneurship that can influence entrepreneurial intention affects job-getting possibility. Particularly, this author has questingly investigated if the entrepreneurship of undergraduates who are supposed to get a job influences job-getting possibility and if sex has regulating effects on job-getting possibility. According to the results, first, undergraduates' entrepreneurship influences job-getting possibility. Second, according to sex, there is difference found in the effects of entrepreneurship on job-seeking skills and job-getting possibility. In other words, sex has significant regulating effects on job-seeking skills and job-getting possibility. Third, according to the results of comparing the mean values of two groups, upper and lower groups of entrepreneurship, regarding their job-getting possibility(work ethic, occupational exploration, & job-seeking skills) in accordance with moderating variables, female undergraduates gained significantly higher mean values than male undergraduates. Based on the results, this author suggests implications and presents proposals for follow-up research.

Key Words : Entrepreneurship, Employability, Gender, College Student, Moderating Effect

1. 서론

통계청의 2018년 3월 발표에 의하면 현재 실업자 수는

125만 7천명이며 특히 청년 실업률이 11.6%로 역대 최고치를 보이고 있다[1]. 이러한 직업의 불안정성을 입증하듯이 4년제 일반대학을 졸업한 뒤 전문대에 다시 입학한

*This paper was supported by Joongbu University Research & Development Fund, in 2018

*Corresponding author : Yu-Mi Baek(edubym@jbm.ac.kr)

Received April 2, 2018

Accepted April 20, 2018

Revised April 13, 2018

Published April 30, 2018

‘유턴 신입생’이 올해 1천 500명을 넘어선 것으로 분석됐다. 이러한 이유로 최근 정부는 청년실업률이 증가하면서 일자리 창출의 또 다른 수단으로 창업활성화 정책을 추진하고 있고, 학문의 추세가 기존의 학문적 패러다임을 뛰어넘는 창업적 특성을 제공하는 것이 큰 관심과 이슈로 진행되고 있다[2]. 다시말해 창업을 취업으로 인식할 수 있을 정도로 인식의 변화가 필요한 시점이다. 이에 최근 대학가에서는 창직의 메시지를 안고 청년 대학생들이 대학기간 내에 준비해야하는 역량이나 지식, 기술이 이전과 많이 달라지고 있으며 기업가정신을 함양하기 위한 창업캡스톤디자인 교육과정과 창업동아리, 창업경진대회 등 다양한 비교과프로그램에 참여하고 있다.

또한 기업가정신 및 기업가적 역량은 최근 4차 산업혁명시대에 요구되는 역량과 관련되어 진로탄력성 및 취업가능성이 화두가 되는 가운데 이 둘의 공통적인 부분이 바로 급격하게 변화되는 환경에 적응하고 유연하게 대응하는 능력이라고 할 수 있다[3].

이처럼 기업가정신 함양교육은 단순히 창업을 하거나 기업을 직접 경영하는 것 뿐만 아니라 창의성, 진취성, 리더십과 연대의식 등을 함양하게 하는 교육을 의미하며, 노동시장에서 사용할 수 있는 일반적인 직업역량을 강화시키는 것으로 창업교육이나 직업역량 강화교육의 의미로도 해석될 수 있다[4].

관련하여 최근 국외의 취업가능성 연구에서도 빠르게 변화하는 시대흐름에 필요한 역량을 갖추기 위해서는 기업가정신교육이 매우 필요하다고 강조하고 있다[5]. 그러나 국내에서는 대학생들을 대상으로 한 기업가정신이 취업가능성에 영향을 미칠 수 있는지 살펴본 연구가 부족한 실정이다. 또한 취업준비 행동 및 진로결정요인이 성차에 따라 다르다는 선행연구 결과도 있다[6,7]. 성별에 따라 취업가능성이 차이가 나는 이유를 여학생들은 취업환경이 자신들에게 불리하다고 인식하는 사회경제적 인식이 작용하기 때문이라고 보았다[8]. 따라서 기업가정신 연구에서 새로운 환경에서 위험을 감수하기 보다는 안정적인 삶을 지향하는 여성이 남성보다 상대적으로 기업가정신이 낮을 것이라는 고정관념도 있다. 그렇다면 실제로 기업가정신이 취업가능성에 얼마나 영향력을 미치는지, 성별에 따른 차이점이 있는지에 대한 연구가 필요하다. 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향이 남학생과 여학생에 따라 다르게 나타난다면 취업가능성을 높이기 위하여 성별을 고려한 차별화된 교육처치가 필요할 것이

다. 이에 본 연구는 선행 연구에서 간과되었던 대학생의 기업가정신과 취업가능성과의 관계에서 성별의 조절효과를 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 기업가정신

기업가정신 정의는 다양하지만 최근의 연구에서는 새로운 기업을 만드는 것에 초점이 맞추어 지고 있다[9].

현재까지 수행되어온 기업가정신의 요인과 관련된 선행연구는 기업가들의 심리적 특성에 초점을 맞춘 성취욕구, 통제소재, 위험감수성 등의 연구가 진행되어 왔다[10]. 그러나 Gartner(1985)은 기업가의 심리적 특성이 기업가정신을 명확하게 설명할 수 없다는 한계를 제시하였으며[11], Mintzberg & McHugh(1985)는 이러한 이유로 기업가정신을 심리적이 아닌 행동에 바탕을 둔 연구를 수행하였다[12]. 행동에 바탕을 둔 연구는 기업가정신이 심리적 특성이라기보다는 성장을 위해 위험을 추구하고 진취적이며, 혁신적으로 행동한다는 것이다[13]. 이러한 행동적 접근법의 기업가정신의 구성요인은 대부분 혁신성, 위험감수성, 진취성, 사전대응성 등을 척도로 사용하고 있다. 본 연구에서는 Miller(1983)의 연구에서 제시하고 있는 기업가정신의 행동적 접근법의 구성요소인 진취성, 혁신성, 위험감수성을 대학생의 기업가정신의 요인으로 구성하였다[14].

관련한 연구로서 기업가정신은 기업 또는 조직의 성과나 성장, 개인의 창업의도에 영향을 미치는 요인으로서 연구되지만[15], 개인적으로도 후천적으로 함양되는 기업가정신이 선천적인 성장환경보다 청소년 창업의지에 더욱 크게 기여한다는 연구를 통해 취업가능성으로서 기업가정신 교육의 중요성이 강조되고 있다[16]. 이처럼 기업가정신은 기본적으로 대학생들이 갖춰야 할 취업가능성의 일반적 기술이라는 것을 알 수 있다[17].

2.2 취업가능성

최근의 취업가능성의 개념은 자신이 보유한 지식 및 기술의 측정 뿐만 아니라 환경의 변화에 잘 적응하고 그 변화를 자신의 취업 기회로 활용할 수 있는 적극성 및 실천역량으로 측정될 수 있다. 이는 새로운 기회를 인식하고 그것을 활용하여 새로운 가치, 조직을 만들어내는 기

업가적 역량과 맞닿아 있다고 볼 수 있다[18].

선행연구에 따르면 취업가능성을 갖는 사람들의 잠재되어 있는 욕구 속에는 새로운 조직을 만들어 내고자 하는 욕구가 있다[19]. 특히 Berglund(2013)은 기업가적 자아(enterprising self)가 기업가가 되는 것과 취업가능성을 갖는 것에 모두 필요한 핵심요인이라고 주장했다[20]. 그러므로 기업가정신 교육의 중요성을 연구함에 있어 취업가능성은 취업에만 국한되는 것이 아니라 기업가적 진로를 선택하기 위해서도 중요하다는데 의견이 모아지고 있다[21]. 특히 미국이나 유럽과 같은 선진국에서도 실업률을 낮추고 개인의 취업을 가능하도록 경력 계획을 세우는데 있어 개인이 역량과 기업가정신을 개발시키는 것이 핵심적 정책 사안이라고 보고 있다. 선행연구에서는 이러한 취업가능성 측정에 있어 자기인식적인 측면이 있을 수밖에 없음을 보고한다[22]. 이는 고용가능성이 고용되고자 하는 또는 지속적으로 고용될 수 있는 역량이 있다고 보는 자기능력에 대한 신념으로서 파악되기 때문이다. 그러므로 자기보고식 측정을 통해 주로 내·외부 환경에서 자기에 대한 평가로부터 구직 자신감이나 일에 대한 인식, 그리고 전반적인 일에 대한 전문성 등을 체크할 수 있다. 구체적으로 Johnson(2001)은 고용가능성을 '현재 소속된 조직 밖에서도 필요할 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도'라고 정의하여 총 7개의 문항으로 측정하였는데, 이는 일에 대한 자신감, 직업적 전문성, 그리고 구직에 대한 자신감에 대한 인식적인 측면을 측정하였다[21]. 이와 같은 선행연구들의 결과를 통해 취업가능성을 갖는 대상들의 성취욕구나 성장욕구, 자율욕구, 실패내성 등의 개인적 특성과 네트워크 역량이란지, 직무 몰입이라는 환경적 특성을 갖게 됨을 볼 수 있다. 또한 이러한 역량들이 실제 불확실한 사회환경에 적용하고 대처할 수 있게 하는 독특한 핵심역량으로 개발되어지고 있음을 확인할 수 있다[23].

2.3 조절효과

기업가정신과 취업가능성과의 관계에서 성별에 따른 조절변수를 수행한 연구는 매우 부족한 실정이다. Kolvereid & Moen(1997)은 개인의 전공 선택과 창업은 밀접한 관계가 있다고 하였고[24], Schwarz et al.(2008) 등은 공대생들이나 경영학 전공생들이 창업의도에 더 밀접한 관련이 있는 것으로 보고하고 있다[25]. Arenius & Minniti(2005)은 여성이 남성에 비해 창업률이 상대적으로

로 낮다고 하였으나[26], Crant(1996)은 여성이 남성에 비해 취업기회에 대해 차별을 받고 있기 때문에 창업의도는 여성이 남성에 비해 높다고 하였다[27].

한편 여성은 위험회피성향을 갖고 있으며 일과 삶의 균형을 중시하기에 결국 여성은 더 적은 인적자본과 더 적은 산업 내에서의 경험을 지니는 것으로 나타났다[28]. 따라서 본 연구에서는 기업가정신이 취업가능성(직업의식, 직업탐색, 구직기술)에 미치는 영향력이 남녀에 따라 차이가 있는지 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H1 : 성별에 따라 기업가 정신이 직업의식에 미치는 영향력은 차이가 있을 것이다.
- H2 : 성별에 따라 기업가 정신이 직업탐색에 미치는 영향력은 차이가 있을 것이다.
- H3 : 성별에 따라 기업가 정신이 구직기술에 미치는 영향력은 차이가 있을 것이다.
- H4 : 성별에 따라 기업가 정신이 취업가능성(직업의식, 직업탐색, 구직기술)에 미치는 영향력은 차이가 있을 것이다.

3. 연구 방법

3.1 측정 도구

본 연구에서 사용된 변수들의 측정도구는 선행연구를 바탕으로 구성되었다. 기업가정신은 Miller(1983), Zahra(1991) 등 제시한 3가지 차원 즉 위험추구, 혁신성, 진취성 차원을 사용하였다[14, 29]. 이와 관련된 문항 9개를 Likert의 5점 척도로 측정하였다. 고용가능성은 소속된 조직 밖에서 필요한 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도를 말하며 Johnson(2001), 오성욱·유지현(2008)의 연구에서 직업의식, 직업탐색, 구직기술 등 각각 3문항씩 총 9개 문항으로 Likert의 5점 척도로 측정하였다[30,31].

3.2 조사 설계 및 분석방법

본 연구의 실증분석을 위해서 대학생을 대상으로 2017년 11월 10일부터 12월 10일까지 조사를 실시하였다. 총 250부의 설문지가 배포되었으며 이중 본 연구의 자료로 활용이 가능한 213부의 자료를 추출하여 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 먼저 기술통계량과 변인 간 상관관계계수를 산출하여 변인들의 일반적인 특징을 검토하

였다. 기업가정신, 취업가능성(직업의식, 직업탐색, 구직기술), 기업가정신×취업가능성을 투입변인으로 하는 위계적 중다회귀분석을 차례로 수행하였다. 회귀분석 결과, 조절효과가 유의미하게 나타나는 경우, 조절효과의 양상을 구체적으로 살펴보기 위하여 Frazier, Tix와 Barron(2004)가 제안한 방법에 따라 기업가정신의 평균 ±표준편차 값을 기준으로 상위·하위집단을 구분하고 투입변인인 기업가정신 상위 및 하위집단 각각에서 조절변인에 따른 두 집단 간 취업가능성(취업의식, 직업탐색, 구직기술)의 평균점수를 비교하였다[32].

3.3 표본의 특성 분석

본 연구에 응답한 응답자들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별로는 남자 94명(44.1%), 여자 119명(55.9%)로 나타났고, 학년별로는 1학년 82명(38.5%)로 가장 높은 분포를 보였으며 2학년 70명(32.9%), 3학년 51명(23.9%), 4학년 10명(4.7%)의 순으로 나타났다.

4. 분석 결과

4.1 연구변인의 기술통계량

본 연구의 실증 분석을 위하여 주요 측정 도구에 대해 각각 기술통계량 및 변인 간 상관계수를 산출한 결과는 차례로 Table 1, Table 2 와 같다.

Table 1을 보면 남학생의 경우 직업의식의 평균이 4.09로 가장 높았고, 직업탐색, 취업가능성, 기업가정신, 구직기술 순으로 나타났다. 여학생의 경우 직업의식의 평균이 4.07로 가장 높았고, 직업탐색, 취업가능성, 기업가정신, 구직기술 순으로 나타났다. 특히 성별에 따른 기업가정신의 평균차이는 유의미하게 나타났다.

Table 1. Mean, standard deviations

Scale	Gender	N	M	SD	t
work ethic	male	94	4.09	.63	.17
	female	119	4.07	.66	
occupational exploration	male	94	3.56	.70	1.19
	female	119	3.68	.82	
job-seeking skills	male	94	3.12	.66	.61
	female	119	3.18	.78	
job-getting possibility	male	94	3.59	.50	.72
	female	119	3.65	.63	
entrepreneurship	male	94	3.59	.51	2.23*
	female	119	3.43	.56	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Table 2. Inter-Construct Correlations

Scale		entrepreneurship	work ethic	occupational exploration	job-seeking skills	job-getting possibility
work ethic	male	.35*				
	female	.52***				
occupational exploration	male	.42**	.32*			
	female	.49***	.62***			
job-seeking skills	male	.13	.05	.62***		
	female	.54***	.50***	.55***		
job-getting possibility	male	.40**	.59***	.88***	.76***	
	female	.61***	.82***	.87***	.82***	1.00

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Table 2를 보면 대학생의 기업가정신과 직업의식, 직업탐색, 구직기술, 취업가능성간의 상관관계 범위는 .35 ~ .88로 상관관계를 보이고 있다. 그러나 남학생의 기업가정신과 구직기술 간의 상관관계는 없는 것으로 나타났다.

4.2 조절효과

대학생의 기업가정신과 취업가능성간의 관계에서 성별의 조절효과가 있는지 분석한 결과를 Table 3에 제시하였다. 먼저 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 구체적으로 살펴보면 남자 대학생의 경우 기업가정신이 직업탐색, 취업가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여자 대학생의 경우 기업가정신이 직업의식, 직업탐색, 구직기술, 취업가능성 전체 β계수에서 유의미하게 나타났다(p<.05) 남학생의 기업가정신이 직업의식과 구직기술에 미치는 영향력이 유의미하지 않게 나타났다.

Table 3. Multiple Regression Analysis

model	Variables	Gender	B	S.E	β	t
model1	→ entrepreneurship	male	.429	.120	.350	1.20
		female	.612	.094	.516***	
model2	→ occupational exploration	male	.576	.130	.419***	.81
		female	.718	.119	.487***	
model3	→ job-seeking skills	male	.165	.135	.127	3.40***
		female	.754	.109	.538***	
model4	→ job-getting possibility	male	.390	.093	.400***	2.44**
		female	.694	.083	.610***	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

둘째, 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향력이 남녀 간에 차이가 있는지를 알아보았다. 모형1~모형4를 보면 모형3인 기업가정신이 구직기술에 미치는 영향과

모형4인 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향력이 남녀간 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 모형1과 모형2는 유의미하지 않았으나 β 계수가 여성이 남성보다 일관되게 큰 것을 알 수 있다. 이러한 영향력을 좀 더 시각적으로 나타내기 위해 그림 1과 같이 나타내었다.

남녀에 따라 기업가정신이 취업가능성 설명력을 나타내는 회귀계수에 차이가 있어 각각 기울기가 다를 수 있다. Table 3에서 알 수 있는 것처럼 통계적 유의미성은 구직기술과 취업가능성 전체에서 회귀계수 차이가 있지만, Fig. 1의 그래프를 보면 직업의식, 직업탐색도 대체로 남녀 차이가 있는 것으로 나타났다.

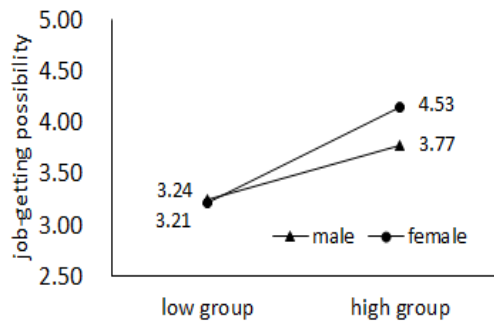


Fig. 1. Average score

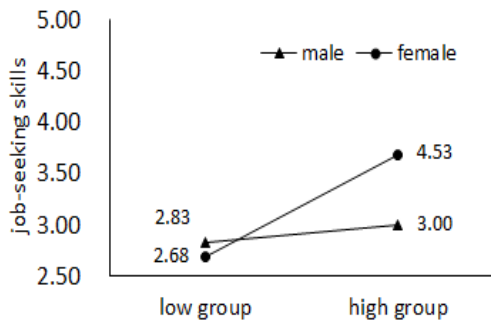
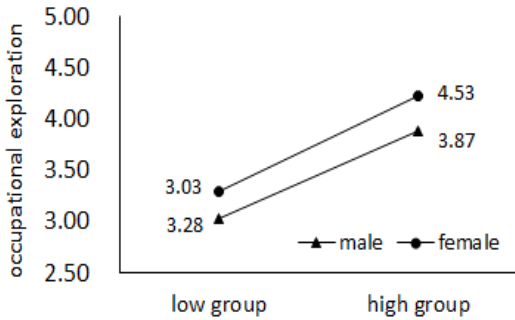
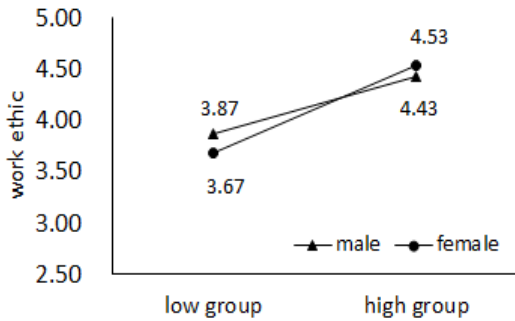


Table 4. Difference in average

Scale	Group	N	M	AD	SD	t
work ethic	entrepreneurship_high	20	4.43	.57	.53	2.83**
	entrepreneurship_low	20	3.87	.72	.72	
m occupational exploration	entrepreneurship_high	20	3.87	.83	.74	4.26***
	entrepreneurship_low	20	3.03	.47	.47	
l job-seeking skills	entrepreneurship_high	20	3.00	.17	.82	.87
	entrepreneurship_low	20	2.83	.23	.23	
job-getting possibility	entrepreneurship_high	20	3.77	.52	.54	3.64**
	entrepreneurship_low	20	3.24	.32	.32	
f work ethic	entrepreneurship_high	34	4.53	.86	.47	5.73***
	entrepreneurship_low	38	3.67	.76	.76	
e occupational exploration	entrepreneurship_high	34	4.22	.93	.64	5.04***
	entrepreneurship_low	38	3.28	.90	.90	
a job-seeking skills	entrepreneurship_high	34	3.67	.98	.83	5.58***
	entrepreneurship_low	38	2.68	.66	.66	
e job-getting possibility	entrepreneurship_high	34	4.14	.93	.54	6.78***
	entrepreneurship_low	38	3.21	.61	.61	

기업가정신 상위 및 하위집단 각각에서 조절변인에 따른 두 집단 간 취업가능성(취업의식, 직업탐색, 구직기술)의 평균점수를 비교해보니 남자 대학생보다 여자 대학생의 평균이 현저히 높은 편이었다. 구체적으로 살펴보면 남자 대학생의 평균차이가 .17~.83이고, 여자 대학생의 평균차이는 .08~.98이었다. 특히 여학생의 경우 기업가정신에 따라 두드러진 차이가 나는 것은 취업가능성이었다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 창업의도에 영향을 미치는 기업가 정신이 취업가능성에 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 특히 취업을 앞두고 있는 대학생의 기업가 정신이 취업가능성에 영향을 미치는지와 성별에 따라 취업가능성에 조절효

과가 있는지도 탐색적으로 확인하였다.

분석 결과 첫째, 대학생의 기업가정신은 취업가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다[34,35]. 이러한 결과는 대학생의 취업가능성과 기업가정신에 대한 구조적 관계를 밝힌 선행연구와 일치한다[17,36]. 따라서 기업가정신은 창업의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 대학생들의 취업가능성을 높일 수 있는 요인이므로 취업을 준비하고 있는 모든 대학생들에게 기업가정신 교육이 필요함을 시사하고 있다[36].

둘째, 성별에 따라 기업가 정신이 구직기술, 취업가능성에 미치는 영향력은 차이가 있었다. 모형 3인 기업가정신이 구직기술에 미치는 영향과 모형 4인 기업가정신이 취업가능성에 미치는 영향력이 남녀간 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 모형1과 모형2는 유의미하지 않았으나 β 계수가 여성이 남성보다 일관되게 큰 것을 알 수 있다. 구체적으로 살펴보면 남자 대학생의 경우 기업가정신이 직업탐색, 취업가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여자 대학생의 경우 기업가정신이 직업의식, 직업탐색, 구직기술, 취업가능성 전체 β 계수에서 유의미하게 나타났다($p < .05$). 이것은 성별에 따라 취업가능성과 기업가능성의 차이를 밝힌 선행연구와 일치한다[33]. 따라서 여자 대학생이 남자 대학생보다 기업가정신이 취업가능성(직업의식, 직업탐색, 구직기술)에 미치는 영향이 크므로 취업을 준비하고 있는 여학생을 위한 기업가정신 교육프로그램이 신설되어 운영할 필요가 있다.

셋째, 기업가정신 상위 및 하위집단 각각에서 조절변인에 따른 두 집단 간 취업가능성(취업의식, 직업탐색, 구직기술)의 평균점수를 비교해보니 남자 대학생보다 여자 대학생의 평균이 현저히 높은 편이었다. 특히 여학생의 경우 기업가정신에 따라 두드러진 차이가 나는 것은 취업가능성이었다. 이러한 결과는 남자 대학생의 기업가정신은 취업가능성을 높일 수 있는 여러 가지 중요한 요소 중 하나이지만, 여자 대학생의 경우는 기업가정신을 함양한다는 것은 취업가능성을 높일 수 있는 중요한 변인임을 시사하고 있다. 따라서 대학에서의 기업가정신 교육과정은 반드시 필요하며 사전검사를 통해 기업가정신 상위 및 하위집단을 구분하여 차별처치를 할 필요가 있다.

본 연구는 앞서 제시한 시사점을 가지고 있지만 향후 연구를 위해 다음과 같이 제안하고자 한다. 본 연구에서는 대학생의 기업가정신과 취업가능성과의 관계에서 성

별의 조절효과를 분석하였으나 향후 연구에서는 대학생의 다양한 심리·정서적, 환경적 특징을 접목시켜 살펴보는 것도 연구의 의미가 있겠다. 또한 선행연구를 기반으로 양적연구를 시행했지만 보다 타당한 결과를 얻기 위해서 질적 연구를 통해 연구의 성과를 높일 수 있을 것으로 판단된다.

REFERENCES

- [1] Statistics Korea. (2018). Employment trend. Statistics Korea.
<http://kostat.go.kr/portal/eng/index.action>
- [2] D. A. Kirby. (2005). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge? *Education+training*, 46(8/9), 510-519.
DOI : 10.4337/9781847201652.00009
- [3] J. Y. Lee. (2017). Direction of youth career education in preparation for the fourth industrial revolution. *The Korean Society for the study of career Education*, 65-96.
- [4] European Commission. (2013). *Entrepreneurship 2020 Action Plan 2013*. European Commission.
<https://ec.europa.eu/>
- [5] A. Huq & D. H. Gilbert. (2013). Enhancing graduate employability through work-based learning in social entrepreneurship: A case study. *Education Training*, 55(6), 550-572.
- [6] T. A. Judge, J. E. Bono & E. A. Locke. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237.
DOI : 10.1037//0021-9010.85.2.237
- [7] S. C. Kim & H. Y. Moon. (2014). An Exploratory Study of the Influence Factors for Career Decision Making by Science and Engineering College Students. *Human Resources Development*, 215-245.
- [8] J. C. Lee & A. J. Hong. (2012). Difference and Impact of University Students Personal Characteristics on Self-Leadership, Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behavior, and Employability. *Education Studies*, 50(3), 177-206.
DOI : 10.18211/kjhrdq.2013.15.3.009
- [9] Z. T. Bae & M. S. Cha. (2005). Recent Trend in Entrepreneurship and Venture Management Research: A Comparative Analysis of Korean and American Journals (1998-2004). *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 8(3), 57-94.

- [10] Sexton, D. L. & N. B. Bowman. (1986). *Validation of a Personality Index: Comparison of Psychological Characteristics of Female Entrepreneurs, Managers, Entrepreneurship Students, and Business Students*. In Ronstadt, J. A, *Frontiers of entrepreneurship*. Boston, Mass: PWS-Kent publishing Company.
- [11] W. B. Gartner. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10 (1), 696-706.
DOI : 10.4337/9781783476947.00006
- [12] H. Mintzberg & A. McHugh. (1985). Strategy formulation in an adhocracy. *Administrative Science Quarterly*, 30 (1), 160-197.
- [13] M. A. Hitt, R. D. Rreland, S. M. Camp & D. L. Sexton. (2001). Guest editors' introduction to the special issue strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 479-491.
- [14] D. Miller. (1983). The correlaties of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
DOI : 10.1287/mnsc.29.7.770
- [15] T. Dohmen, A. Falk, D. Huffman, U. Sunde, J. and Schupp & G. G. Wagner. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*. 9(3), 522-550.
DOI : 10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x
- [16] Y. M. Hyeong, J. W. Lee & I. M Song. (2016). The Effect of the Entrepreneurship and Psychological Growth Environment of Specialized High School Students on their Entrepreneurial Intrntion. *Journal of Social Science*, 35(1).
- [17] D. Y. Cung, C. J. Im & Y. H. Hyuk. (2017). The Structural Relationship among Personality Traits, Employability and Entrepreneurship of the College Student, and Moderating Effect of Gender. *Korean Society for Management Education*, 32(3), 249-269.
DOI : 10.23839/kabe.2017.32.3.249
- [18] A. Rothwell & J. Arnold. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*. 36(1), 23-41.
DOI : 10.1108/00483480710716704
- [19] B. Costea, K. Amiridis & N. Crump. (2012). Graduate employability and the principle of potentiality: An aspect of the ethics of HRM. *Journal of Bbusiness Ethics*. 111(1), 25-36.
DOI : 10.1007/s10551-012-1436-x
- [20] K. Berglund. (2013). Fighting against all odds: Entrepreneurship education as employability training. *Ephemera*, 13(4), 717-735.
- [21] C. D. Johnson. (2001). *In Search of Traditional and Contemporary Career Success: What's an African American Male to do?*. Doctoral dissertation. University of Georgia, USA.
- [23] Y. H. Chae. (2016). *The Effect of Employability of the University Student on the Entrepreneurial Intention-Focused on the Serial Multiple Mediation Effect of Self-leadership and Self-efficacy and on the Moderating Effect of Major*. Doctoral thesis. Soongsil University, Seoul.
- [24] L. Kolvereid & O. Moen. (1997). Entrepreneurship among business graduates: Does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training*, 21(4), 154-166.
DOI : 10.1108/03090599710171404
- [25] R. Schwarzer. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology*. 57(1), 1-29.
DOI : 10.1111/j.1464-0597.2007.00325.x
- [26] P. Arenius & M. Minniti. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24, 233-247.
DOI : 10.1007/s11187-005-1984-x
- [27] J. M. Crant. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42-49.
- [28] E. Kepler & S. Shane. (2007). *Are male and female entrepreneurs really that different?* Office of Advocacy. US Small Business Administration.
<https://www.sba.gov/advocacy/office-advocacy-staff>
- [29] S. Zahara. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
DOI : 10.1016/0883-9026(91)90019-a
- [30] C. D. Johnson. (2001). *In Search of Traditional and Contemporary Career Success: What's an African American Male to do?*. Doctoral dissertation. University of Georgia, USA.
- [31] S. U. Oh & S. G. Lee. (2008). A Study on the Observation of the Employability Factors and Measurement of Employment Effectiveness for Job-seekers of the Public Employment Service in Incheon. *The Journal of Career Education Research*, 21(3), 87-103.

- [32] P. A. Frazier, A. P. Tix & K. E. Barron. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal Counsel Psychol*, 51(1), 115.
DOI : 10.1037/0022-0167.51.1.115
- [33] I. J. Hyuk. (2017). A Study on the Effects of Entrepreneurship and Leadership on Perceived Success: Focusing on Mediated Effect of Self-Efficacy and Moderating Effect of Gender. Doctoral thesis. Soongsil University, Seoul.
- [34] M. K. Kwon & H. S. Yang. (2016). The Influence of Entrepreneurial Supporting Policy and Entrepreneurship on Entrepreneurial Intention in the fusion of industries-Considering the moderating effect of the business failure burden and self-efficacy-. *Journal of Digital Convergence*, 14(5), 21-37.
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.5.21
- [35] M. J. Lee & J. G. Kim. (2013). The Effects of Entrepreneurial Intention and Entrepreneurship on Entrepreneurial Success. *Journal of Digital Convergence*, 11(9), 55-65.
- [36] J. Y. Kim. (2017). The Convergence of the Servant Leadership of SMEs on Interpersonal Relations of University Students, *Convergence Society for SMB*, 7(4), 165-170.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.4.165

백 유 미(Yu-Mi Baek)

[정회원]



- 2009년 8월 : 한남대학교 대학원 교육학과 박사
- 2011년 9월 ~ 현재 : 중부대학교 원격대학원 교육상담심리학과 교수
- 관심분야 : 청소년 상담, 가족상담, 기업가정신

▪ E-Mail : edubym@jbm.ac.kr