

재직자의 기업가정신, 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향: 혁신행동 매개효과 중심으로

임재성*

호서대학교 벤처대학원 박사과정

양동우**

호서대학교 벤처대학원 교수

국문요약

20년 3월부터 본격화된 코로나 팬데믹은 전세계경제에 큰 충격으로 불확실성은 더욱 커져 경제생태계 대변혁의 시대를 맞이하고 있는 가운데 고령 인구의 증가, 생산인구의 감소와 더불어 20년 12월 기준 직장의 폐업과 정리해고, 경영부진 등 비자발적인 일자리를 떠난 사람이 19년 대비 48.9%(2020 통계청) 증가, 직장인의 퇴직 평균연령도 51.7세로 직장인 의지와 관계없이 조기 은퇴가 불가피한 상황이다. 한편 직장 근로자 10명중 8명은 창업할 의지가 있는 것으로 나타나 이제는 직장인의 창업은 선택이 아닌 필수로 인식하고 있다. 본 연구의 목적은 직장인의 기업가정신과 지속학습, 보상만족, 고용가능성이 창업의지와 어떠한 상관관계를 가지고 있는지를 조사하고 혁신행동이 매개역할을 하는지에 대해 분석하는데 있다.

본 연구에서는 직장 재직자의 기업가정신과 직장생활 과정에서 지속학습, 보상만족, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구를 혁신행동의 매개효과를 중심으로 진행하였다. 따라서 본 연구에서는 재직자의 기업가정신과 지속학습, 보상만족, 고용가능성이 혁신행동을 증가시키고, 증가된 혁신행동이 창업의지에 영향을 미칠 것이라는 인과적 경로를 검증하고자 한다. With Corona의 불확실한 경제여건에서 조직은 생존을 위한 끊임없는 변화를 추구함에 따른 재직자의 고용불안은 가중될 것이며, 100세 시대를 준비해야 하기에 창업은 필수적 상황으로 창업의지를 종속변수로 설정하여 본 연구를 진행하였다.

핵심어: 기업가정신, 지속학습, 보상만족, 혁신행동, 창업의지

1. 서론

2020년 3월부터 본격화된 코로나 팬데믹은 전세계경제에 큰 충격으로 불확실성은 더욱 커져 향후 방향을 예측하기 힘든 상황이며, 경제생태계 대변혁의 시대를 맞이하고 있는 가운데 기업은 생존을 위한 변화와 혁신전략에 기인하여 직장인들의 의도치 않은 퇴직이 증가하고 있으며, 이에 따른 대책과 고령화 대응을 위한 연구가 필요해 보인다.

통계청 고령자통계(2020) 2020년 조사결과에 따르면 2025년에는 65세 이상 고령인구가 전체인구의 20%이상 되어 초고령화 사회로 가속화될 것으로 전망했다.

통계청 경제활동인구조사(2020) 한국의 2020년 12월 기준 직장의 폐업과 정리해고, 경영부진 등 비자발적인 사유로

일자리를 떠난 지 1년 미만인 사람¹⁾이 역대 처음으로 219만명을 넘어선 것으로 2019년보다 48.9% 증가된 것이며 2000년 이후 역대 최고치로 분석하였다. 또한 잡코리아(2021)은 직장인 퇴직 평균연령 51.7세에 ‘부장급’으로 정년퇴직할 것이라 예상했다. 또한 직장인 10명 중 8명은 창업에 도전할 의지가 있다. 현재 직장인들은 100세 시대를 준비하기 위해 퇴직 이후 40년 이상의 삶에 대한 준비가 필요한 상황이다. 코로나19 이후, 고용시장의 어려움은 가중되고 있으며, 고용동향에 따르면 15~64세의 고용률은 65.9%로 전년 동기 대비 0.9% 하락하였고, 실업률은 4.0%로 전년 동기 대비 0.2%상승했다.(통계청 2021)

직장인의 업무 경험은 창업할 때 창업자가 주도적으로 예상되는 문제에 대해 사전에 고려하여 해결하고 창업자

* ljs3131@naver.com

** dwyang@hoseo.edu

1) 비자발적 실직자는 ‘직장이 휴업 또는 폐업’, ‘희망퇴직·조기퇴직·구조정에 의한 해고’, ‘해야 할 일이 없어서 또는 경영부진’ 등 노동환경적 이유로 직장을 잃은 사람을 의미한다. 가사문제, 육아문제, 장애, 정년퇴직, 처우 불만족 등 자발적인 이유로 퇴직한 사람은 포함하지 않는다.

로서 기본체계를 구성하는 데에 긍정적 영향을 받아 창업 성공의 직접적인 영향이 있다(백서인 외, 2015). 통계청 경제고용동향(2021.8) 15세 이상 경제활동인구 2,834만명 중 임금근로자가 2,760만명으로 97%를 차지하는데도 불구하고 창업의지와 관련한 학술지를 2000년부터 2021년 9월까지 총 512건 조사한 결과 대학생 및 학생 68%, 일반인 12%, 기업가 또는 창업가 대상 11%, 직장인 6% 순으로 직장인에 대한 연구가 상대적으로 미흡하여 중장기적으로 개인의 미래와 국가 경쟁력을 위해서는 창업의 활성화는 불가피한 상황으로 보여진다.

본 연구는 직장인들의 안정적 창업을 위해서는 재직중에 준비가 필요하다. 따라서 수많은 선행연구를 통해 창업의지에 긍정적 영향을 끼친다고 알려져 있는 기업가정신(김성환 외, 2015; 강만구 외, 2018)과 혁신활동을 중심으로 기본 연구모형을 구성하였으며, 직장인을 대상으로 성공적인 직장생활을 위해 중요하다고 생각하는 보상만족과 고용가능성, 지속학습활동이 창업의지에 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 또한 기업규모별 비교분석으로 차별화점을 추구하고자 한다.

II. 연구 배경

2.1. 창업과 창업의지

『중소기업창업 지원법』 제2조에서는 창업은 중소기업을 설립해 사업을 새롭게 시작하는 것을 말하며, 창업자는 기업을 창업하거나 창업하여 사업을 시작한 날로부터 7년 미만자로 정의되어 있다. 창업은 사전에 계획적이고 의도된 행동을 통해 이루어지는 과정이다(Bird, 1988; Katz & Gartner, 1988).

창업의지(Entrepreneurial Intention)는 창업에 대한 행동과 관련한 의지 및 행동을 결정하는 태도이며 기업가정신을 포함하여 계획된 행동을 가장 잘 예측하는 요소로 입증되었다(Krueger & Carsrud, 2000). 또한 동기부여 특성을 가진 미래지향적인 의식적 사고 인지구조로 어떤 경험이 미래에 실현되고, 창조되도록 하는 심리적 과정, 상태 또는 현재의 의식적인 행동을 경험하려고 한다(Bird, 2015).

Ajzen(1991)은 연구 계획된 행동의 이론에서 불완전한 의지적 통제를 가지고 있는 행동의 수행은 의도와 인지된 행동의 관심 있는 특정 상황에서 예측되는 행동과 호환되고, 예상되는 행동의 결과에 영향을 제공한다. 따라서 창업은 창업 행동의 실행을 예측하고 지지해 주는 창업의지 개념을 통해 설명하는 것이 설득력이 높다는 평가가 가능

해진다(Krueger et al., 2000).

창업진흥원(2019) 창업 실태조사에서 창업하기 직전 평균 근무경력이 127개월인 것으로 조사되었다. 이는 직장에서 직장인들이 전문적 실무경험과 지식 및 인적 네트워크를 기반으로 창업하고 있음을 확인할 수 있었다. 직장을 다니며 창업을 하는 하이브리드형 기업가가 실패할 확률이 더 낮다(Joseph Raffiee & Jie Feng 2014; Kurczewska et al., 2020). 직장을 계속 다니면서 창업을 하는 게 나올까, 아니면 그만두고 창업하는 게 나올까? 이 조사결과에 의하면, 창업에 집중한 사람들은 위험을 감수자들인 것으로 나타났다. 직장을 유지하면서 실패에 대비한 기업가들은 확고한 확신이 없어 위험을 회피한 것으로 나타났고, 다른 한편의 사람들은 위험을 극복하려는 의지를 갖고 창업에 전념한 사람들이 훨씬 성공가능성이 높을 것이라고 예측하겠지만 결과는 정반대였다. 직장을 퇴직하고 창업한 기업가들이 실패 확률이 33%정도 높았다. 그 배경은 앞에서 언급했듯이 위험을 대하는 자세와 관계가 있다.

2.2. 기업가정신과 창업의지

먼저 기업가정신에 대한 개념을 Miller(1983)는 기업가정신의 주요 결정 요인으로 혁신성, 진취성, 위험감수성에 의해 자신과 시장을 갱신하는 과정이라고 제시하면서 리더의 특성에 의해 결정된다고 입증하였습니다. 또한 기업가정신에 대해 조직이 성장하고 복잡해짐에 따라 새로운 기회의 개념화 및 추구가 지속적으로 필요하다고 강조하면서, 기업가정신을 자원을 재분배하거나 통폐합하려는 과정이라고 정의하였다. 기업가정신을 협의의 의미로 연구한 연구자들로 강재학·양동우(2016)는 정해진 자원 내에서 위험을 감수하여 혁신적인 다양한 방법을 통해 전혀 새로운 가치를 창출하려는 진취적 기업가적 특성이라고 정의하였다. 또한 기업가정신을 광의의 의미로 김정근(2016)은 현재의 처한 상황을 판단하여 불확실한 다가올 위험을 감수하여 기회를 새롭게 창출하려는 역량이라고 정의하였다.

기업가정신은 기업의 규모 및 업종, 업력 등에 제한하지 않고 기업가적인 행동에서 모두 나타난다고 했다(Kraus, 2012).

따라서 기업가정신은 시대와 환경에 따라 계속 진화해 오고 있다. 한편, Miller(1983)는 개인적인 수준의 기업가정신을 조직 전체에 적용하는 개념을 주장하였다. 이후 연구자들에 의해 기업가적 지향성(entrepreneurial orientation) 개념으로 확장되었으며(윤현중, 2015), 구성요소로서 진취성, 혁신성, 위험감수성 등이 제시되었고, 박남규 외(2015), Fragoso et al.(2020), Sturzaker(2017), Džana nović &

Tandir(2020)의 연구 결과를 고려해, 기업가정신이 창업의도에 정의 영향을 미칠 것으로 기대하였다.

2.3. 보상만족

보상은 상호 주고받는 관계로서 근로자에게 직접 제공하는 경제적 보상으로 임금, 스톡옵션 등이나 의료비, 휴가비, 학자금 등 간접적으로 보상하는 각종 복리후생 등을 말하며, 직장에서의 경력 관리상 개인의 직위, 신분과 인정 등 사회적 위상 등을 포함한 비경제적인 보상을 포함한다. 따라서 보상은 자신의 경력개발과 비전을 실현하는데 중요한 수단으로 근로자의 행동과 태도에 영향을 주며 기업의 핵심자원을 확보, 유지하는데 결정적인 작용을 한다.(Milkovich & Newman 1996; 장현문, 2009; 김재곤·김기영, 2016).

보상만족은 근로자가 노동의 대가로 사용자로부터 받는 보상으로 주관적이고 심리적 만족을 의미한다(김신숙·박인아, 2014). “혁신제품은 공정한 보상철학에서 나온다”(이상용, 2021) 한국기업들의 기술경쟁력으로 글로벌화를 보여 주듯 바이든 대통령이 반도체 웨이퍼를 손에 들고 흔들면서 인텔과 삼성 기업대표들이 참석한 화상회의를 주재하는 모습은 충격적이라는 인식이다. 글로벌 경영의 핵심 경쟁력 요인으로 핵심인재 확보와 유지이며, 기업이 경영상 이익을 상당히 내는데도 불구하고 조직원에 대한 적절한 보상으로 피드백하지 않는 태도로 일관한다면 조직원들의 충성도는 약화될 수 있다. 이런 상황에서 경쟁사에서의 스카우트 제의가 온다면 이직 또는 창업을 고려하게 된다.

2.4. 지속학습

직업 환경을 둘러싼 주변 여건은 글로벌 경제 환경의 급격한 변화로 평생직장의 개념이 점차 사라지는 추세이다(Gilley et al, 2002). 직업의 변화과정에서 조직중심의 역할보다 자기 주도적 노력과 특성화가 강조되고 있다.(장원섭, 2011; 안민, 2020). 특히 급격한 기술진화와 글로벌화 추세로 경력 환경 변화에 능동적으로 대응하기 위해 지속적 학습을 통해 자신만의 남다른 역량의 필요성이 강조되고 있다(신수진, 2016).

과거 경력개발에서의 학습은 조직 주도로 담당 직무에 요구되는 전문성과 실무능력의 개발이었던 반면, 최근의 경력개발 학습은 자신의 중장기적 비전을 위한 자기 주도적 관점에서 역량개발에 역점을 두고 있다(신수진, 2016; 안민 2020; Carbery & Garavan, 2007; London & Smither,

1999). 특히 경력 환경에 맞는 학습은 단기적 학습들의 주기적인 반복임을 고려하면 지속적인 학습의 중요성은 더욱 높아지고 있고, 지속적인 성공을 위해서는 지속적인 학습이 필요하다(Hall & Mirvis, 1995).

신수진(2016)은 급변하는 조직 환경에 맞는 새로운 지식 습득과 혁신을 위해 개인이 주도적으로 학습활동을 계획하고, 다양한 활동에 참여하며, 학습 내용을 직무에 적용하고 개발하는 과정을 의미한다(London & Mone, 1999; 신수진, 2016).

지속적인 학습활동과 혁신행동의 관련성을 보면, 지속적 학습활동은 직무와 연계하여 개인의 역량을 주도적으로 개선하는 활동으로(London & Mone, 1999), 구성원들이 학습활동에 대해 주도적이고 자발적인 접근이다. 직무에 대해 능동적 접근은 학습 의지에 대한 행동의 원인이 내포되어 있어 가능하며, 이로 인해 변화하는 직무에 대한 혁신과정의 내재적 의지에 의해 이루어지는 것을 의미한다. 또한 급변하는 시대의 흐름에 능동적 대응을 위해서는 지속적학습활동은 경력관리의 성공률을 높이는데 영향을 준다(이상호, 2019). 또한 과거 직장에서 배운 실무지식과 업무경험은 창업성공에 도움이 되었다(김윤규, 2018).

2.5. 고용가능성

급변하는 글로벌 경영환경 속에서 노동시장 환경의 변화에 따른 고용의 불안감을 극복하고 성장하기 위해서는 경력관리에 있어 하나의 조직에 의존하지 않는 시대이며, 조직에 대한 충성심은 약화되고 미래를 위한 고용가능성에 관심이 높아지고 있다 (장지현, 2021; 유재영, 2021).

고용가능성은 사전적 의미로 훈련 및 개발을 통해 인력 시장에서 고용될 가능성이나 잠재성으로 고용 창출할 수 있는 능력(박용호·한상국, 2014). 1960년대, 1970년대 학자들은 고용시장에서 근로자의 유동성(mobility)보다는 실업의 문제와 고용시장에서 발생하는 어려움을 다루었다. 또한 최근에는 개인별로 향후 진로 방향을 모색하고 진화되는 고용가능성이 중요하게 인식되고 있다(Thijssen et al., 2008).

일반적인 생각에서는 고용가능성과 창업의지와는 대칭된다고 판단할 수 있다. 그러나, 선진국의 고등 교육에 대한 연구에서 기업가정신과 고용가능성간의 관계가 상호 교환할 수 있다고 보고 있다(Sewell & DacrePool, 2010). 기업가의 길과 고용가능성은 다른 개념으로 인식될 수 있으나 현재 기업에서는 기업가적 역량을 갖춘 직원을 기대하며 고용가능성의 기회를 강화시킬 기회를 접근하는데 직장인

들에게 기업가 역량이 요구되고 있다(Rae, 2007). 관련하여 기업가정신의 많은 선행연구에서 창업의지에 미치는 영향에 많은 역할을 한다(Krueger et al., 2000; 양준환, 2015). 또한 지속적인 고용가능성 확보를 위한 경력개발은 지속성장 가능성에 관심을 갖고 있는 개인들은 중장기적으로 자신만의 고유한 사업이나 창업에 관심이 있을 것이다(Kuckertz & Wagner, 2010).

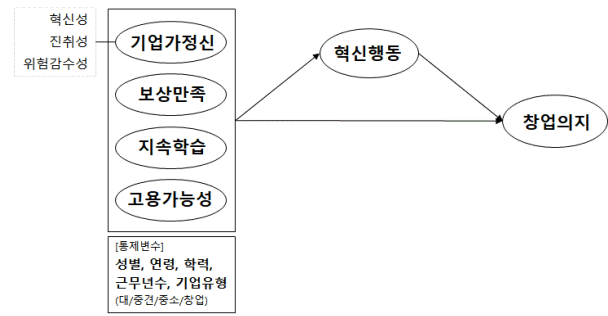
2.6. 혁신행동

글로벌 경영환경이 급변하는 상황 속에서 기업들은 창의적인 형태로 끊임없는 혁신활동을 통해 사업을 영위해야만 한다. 이체는 조직구성원들의 창의적이고, 참신하고 획기적인 아이디어와 실천력은 조직의 변화와 혁신의 바탕이 되며, 다양한 유형의 조직과 그리고 조직 내에서 거의 모든 업무에 적용되는 요건이 되었다(Amabile, et al., 1996; Scott & Bruce, 1994; Shalley & Gilson, 2004). 혁신행동(innovative behavior)이란 자신의 과업 또는 조직의 목표 달성에 기여되는 행동이며(West, 1989), 특히 자신의 과업과 조직이 추구하는 목표 달성에 도움이 되는 창의적 아이디어를 개발하거나 접목하는 활동(Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1990)이라 할 수 있다. 이러한 혁신행동은 과거의 관행이나 프로세스에 도전하는 혁신적 아이디어와 방법을 인지하고 실행하는 데서 발생한다(LePine & Van Dyne, 1998).

III. 연구방법

3.1. 연구모형 및 가설

본 장에서는 선행연구를 근간으로 직장인의 기업가정신과 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향을 살펴보고, 그 관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인하기 위해 연구모형을 <그림 1>과 같이 구성하였다.



<그림 1>연구모형

본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설1: 재직자의 기업가정신은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2: 재직자의 보상만족은 창업의지에 유의한 (+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3: 재직자의 지속학습은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4: 재직자의 고용가능성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설5: 혁신행동은 기업가정신, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계에 있어 매개역할을 할 것이다.

3.2. 분석방법

본 연구는 국내 직장인을 대상으로 자기보고식 설문을 진행하였으며, 선행연구에서 사용되어 신뢰성과 타당성이 검증된 측정도구들을 본 연구목적에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 모든 설문지는 Likert 7점 척도(1='전혀 그렇지 않다', 7='매우 그렇다')로 측정하였다.

본 설문은 2020년 9월10일부터 11월 10일까지 국내소재 기업의 재직중인 직장인 500여명을 웹(web)기반 조사를 실시하여 총 358건의 유효설문지를 추출하였다.

분석방법은 SPSS 활용하여 빈도분석(Frequency Analysis), 기술통계(Descriptive Statistics)분석을 통해 표본의 인구통계학적 특성과 연구변수의 통계량을 확인하였다.

첫째, 측정의 타당성, 신뢰성 확보를 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 주성분 분석과 직교 3회전을 활용하였으며, 신뢰성은 Cronbach's α 를 통해 검

증하였다.

둘째, 변수들 간의 관계 확인을 위해 상관분석을 하였고, 회귀분석을 활용하여 연구가설을 검증하였다.

IV. 분석결과

연구가설들을 검증하기 위해 성별, 결혼, 연령, 학력, 업종, 직책, 근무연수, 결혼유무, 부양가족수, 월평균소득을 통제하고 SPSS 통계 패키지를 활용하여 회귀분석을 실시하였다. 모형1부터 모형7까지 회귀모형 모두 통계적으로 적합한 것으로 확인되었고, 공차는 모두 0.1이상으로 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다.

모형 1은 통제변수와 창업의지 간의 관계를 분석한 모형으로써 각 더미변수는 성별 남성, 결혼 기혼, 연령 30대, 학력 4년제대학 졸업, 업종 제조업, 직책 일반직원, 경험 10년미만, 부양가족 4인, 소득 400만부터 600만원을 기준으로 설정하여 분석하였다. 분석결과, 20대는 30대보다 창업의지가 높고 주임과 부장은 일반 직원보다 창업의지가 높지만 800만원 이상 고소득자는 400만원부터 600만원 소득자에 비해 창업의지가 낮은 것으로 확인되었다.

<표 1> 창업의지에 대한 회귀분석 검정결과

독립변수	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6	모형7
	β	β	β	β	β	β	β
성별더미_여	-.097	-.076	-.087	-.072	-.088	-.085	-.069
결혼더미_미혼	-.027	-.021	-.007	.001	-.002	-.023	.007
연령더미_20대	.128*	.081	.122*	.068	.087	.131	.055
연령더미_40대	-.119	-.089	-.080	-.120	-.049	-.110	-.071
연령더미_50대	-.050	-.094	-.020	-.049	.019	-.041	-.038
연령더미_60대	-.017	-.022	-.025	-.011	-.022	-.016	-.019
학력더미_고졸	.035	.084	.042	.079	.040	.047	.085
학력더미_2년대졸	-.082	-.060	-.064	-.025	-.046	-.077	-.019
학력더미_대학원졸	-.044	-.041	-.047	-.059	-.056	-.052	-.058
업종더미_교육	.033	.041	.054	.029	.054	.040	.049
업종더미_음식	.077	.089	.079	.073	.045	.069	.068
업종더미_유통	.053	.041	.069	.033	.045	.048	.038
업종더미_정보	.048	.051	.056	.034	.065	.041	.049
업종더미_전문	-.090	-.069	-.080	-.120*	-.087	-.096	-.091
업종더미_부동산	-.001	.034	.014	.003	.037	-.002	.037
업종더미_금융	-.028	-.008	-.029	-.031	-.008	-.033	-.012
업종더미_기타	-.035	-.019	-.027	-.029	-.044	-.036	-.028
직책더미_주임대리	.173**	.118*	.147*	.113	.115	.179	.09
직책더미_과장급	.155*	.149*	.144*	.142*	.109	.158	.126*
직책더미_차장급	.057	.058	.069	.032	.049	.063	.043
직책더미_부장급	.191**	.141*	.183**	.130*	.116	.208	.103

직책더미_임원급	.102	.127*	.103	.113*	.085	.108	.111*
부양가족더미_1인	-.053	-.044	-.042	-.084	-.070	-.052	-.07
부양가족더미_2인	-.113	-.083	-.111	-.131*	-.071	-.114	-.094
부양가족더미_3인	-.065	-.054	-.050	-.072	-.049	-.063	-.053
부양가족더미_5인	.107	.084	.095	.081	.085	.113	.071
소득더미_200만미만	-.018	-.004	-.036	.046	-.014	-.011	.023
소득더미_400만미만	.021	.075	.015	.050	.024	.026	.06
소득더미_800만미만	.033	.035	.012	.024	.009	.032	.018
소득더미_800만이상	-.170**	-.159**	-.179**	-.166**	-.152**	-.171	-.153**
혁신성		.208**					.08
진취성		.116					.082
위험감수성		.150*					.050
보상만족			.217**				.031
지속학습				.425**			.235**
고용가능성					.356**		.147*
기업규모더미_중견기업						.029	
기업규모더미_중소기업							-.078
기업규모_창업기업							-.004
F	25.729	3.771	2.443	4.395	3.412	1.823	4.488
R ²	.179	.297	.205	.316	.264	.170	.355
adj.R ²	.172	.218	.121	.244	.187	.077	.276
ΔR ²	.132	.135	.042	.154	.102	.007	.192

본 연구는 <표 1>의 가설검정 결과의 모형 2에서 보는 바와 같이 혁신성과 위험감수성이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1($\beta=0.208, p<0.01$)과 가설 1-3($\beta=0.150, p<0.05$)을 지지하고 있다. 그러나 진취성은 창업의지에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 기각되었다. 따라서 기업가정신이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 부분적으로 채택되었다. 모형 3에서 보는 바와 같이 보상만족이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2($\beta=0.217, p<0.01$)을 기각하고 있다. 모형 4에서 보는 바와 같이 지속학습이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3($\beta=0.425, p<0.01$)을 지지하고 있다. 모형 5에서 보는 바와 같이 고용가능성이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 4($\beta=0.356, p<0.01$)을 지지하고 있다. 모형 6에서 보는 바와 같이 소속기업유형에 따라 창업의지에 유의한 차이가 있을 것이라는 가설 5는 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 기각되었다. 모형 6에서 보는 바와 같이 소속기업유형에 따라 창업의지에 유의한 차이가 있을 것이라는 가설 5는 유의확률 $p<0.05$ 수준에서 기각되었다.

<표 2> 혁신행동의 매개효과 검증결과

경로	매개효과 검증단계	표준화된 베타값(β)	t값	유의도	Sobel-T	판단	
혁신성	단계1(독립-매개)	.483	10.559	.002**	2.208 (p=0.027)	유의	
	단계2(독립-종속)	.217	3.591	0.000**			
	단계3	독립-종속	.141	2.048			.041*
		매개-종속	.157	2.251			.025*
진취성	단계1(독립-매개)	.185	3.854	.000**	1.950 (p=0.051)	비유의	
	단계2(독립-종속)	.135	2.135	.033*			
	단계3	독립-종속	.106	1.652			.099
		매개-종속	.157	2.251			.025*
위험감수성	단계1(독립-매개)	.177	3.667	.000**	1.925 (p=0.054)	비유의	
	단계2(독립-종속)	.150	2.352	.019*			
	단계3	독립-종속	.122	1.891			0.59
		매개-종속	.157	2.251			.025*
보상만족	단계1(독립-매개)	.383	7.758	.000**	5.045 (p=.000)	유의	
	단계2(독립-종속)	.217	4.124	.000**			
	단계3	독립-종속	.099	1.798			.073
		매개-종속	.308	5.430			.000**
지속학습	단계1(독립-매개)	.644	15.424	.000**	6.121 (p=.000)	유의	
	단계2(독립-종속)	.425	8.519	.000**			
	단계3	독립-종속	.348	5.309			.000**
		매개-종속	.120	1.810			.071
고용가능성	단계1(독립-매개)	.530	10.922	.000**	5.703 (p=.000)	유의	
	단계2(독립-종속)	.356	6.677	.000**			
	단계3	독립-종속	.235	3.840			.000**
		매개-종속	.229	3.823			.000**

<표 2>에서 보는 바와 같이 혁신성, 진취성, 위험감수성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 혁신행동이 매개한다는 가설 5를 부분적으로 지지하고 있다. 매개효과 검증은 독립변수와 매개변수 간의 관계(1단계)가 유의하고, 독립변수와 종속변수 간의 관계(2단계)가 유의한지 여부를 확인한 다음, 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석한다(3단계). 마지막으로 2단계의 독립변수 표준화 베타값과 3단계의 독립변수 표준화 베타값을 비교하여 2단계의 독립변수 표준화 베타값이 더 크면 매개효과가 있다고 판단한다(4단계). 매개효과 검증 방법인 소벨 테스트(Sobel Test)의 경우 검증통계량이 +1.96보다 크거나 -1.96보다 작으면 매개효과가 유의하다고 판단한다(Baron & Kenny, 1986).

통계변수를 투입하고 가설 6를 검증한 결과, 모든 경로에서 1단계와 2단계가 통계적으로 유의하고 2단계 독립변수의 표준화 베타값이 3단계 독립변수의 표준화 베타값보다 크므로 혁신행동은 혁신성, 진취성, 위험감수성과 창업의지, 보상만족과 창업의지, 지속학습과 창업의지, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 매개하고 있음이 확인되었다. 그러나 Sobel Test 검증결과, 진취성과 창업의지, 위험감수성과 창업의지 간의 관계에서는 검증통계량이 1.96보다 적어 매개효과가 기각되었다.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 직장생활을 통해 창업의지를 높이는 요인의 경로를 밝히는 연구로서, 직장생활을 통해 기업가정신을 갖고 지속적 학습을 통해 업무성적을 창출하여 보상만족 있는 직장인들이 고용가능성도 높지만 창업의지 또한 높을 것이라는 관계를 고찰하였다. 본 연구를 통해 다음과 같은 결과를 확인할 수 있었다.

첫째, 기업가정신의 혁신성과 위험감수성이 직장인의 창업의지를 높이는 것을 확인하였다. 직장에서 끊임없는 도전과 혁신적 사고는 창업의지를 높이는데 중요한 변수임을 확인하였다.

둘째, 보상만족, 지속학습, 고용가능성도 창업의지를 높이는 것이 확인되었다. 이는 직장생활을 하면서 지속적 학습을 통해 역량을 높이면 성과로 이어져 보상을 높이는 작용하는 것으로 직장생활에서 좋은 성과의 경험을 쌓는다면 고용가능성에 긍정적인 영향으로 작용될 것으로 보여진다.

셋째, 기업가정신, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 혁신행동이 부분 매개효과를 확인하였다. 직장에서 지속적인 변화와 혁신을 실천이 직무역량을 높이는데 중요한 변수임을 확인할 수 있었다.

참고문헌

강만규·김재형·표민찬(2018). 기업가정신이 스타트업 창업의지에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 31(5), 1033-1054

강재학·양동우(2016). 대학생의 기업가정신이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 창업기회인식의 매개효과를 중심으로. *한국산학기술학회 논문지*, 17(1), 493-507.

김성환·복경수·박재춘(2015). 예비창업자의 자기결정성이 기업가정신과 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(5), 15-26.

김신숙·박인아(2014). 노인요양시설 요양보호사의 보상만족과 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향 연구. *보건사회연구*, 34(1), 159-182.

김윤규(2018). Discourse Markers in the L2 Classroom: From Rationale to Practice. *학습자중심교과교육연구*, 18, 907-922.

김재곤·김기영(2016). 여행사종사원의 보상요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구. *관광연구저널*, 30(7), 49-63.

김정곤·양동우(2016). 대학생의 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향: 창업공모전 참여동기를 매개변수로. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), 477-487.

박남규·김명숙·고종욱(2015). 정부의 창업지원정책이 창업가의

- 기업가정신 및 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(6), 89-98.
- 박용호·한상국(2014). 홀리스틱 교육의 관점에서 본 리더-구성원 교환관계(LMX)와 조직몰입의 관계. *홀리스틱융합교육연구*, 18(1), 107-129
- 백서인·이성민·장현준(2015). 기업가정신과 업무경력에 관한 탐색적 사례연구: 기업유형별 기회포착, 기회실현, 위기관리 전략. *중소기업연구*, 37(2), 107-146.
- 신수진(2016). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속 학습활동, 경력정체성 및 경력적응성. *프로티언 경력지향성간의 구조적 관계*. 국내박사학위논문 고려대학교 대학원
- 안민(2020). 일의 의미가 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향: 국내석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 유재영(2021). 주관적 경력성공의 선행변인에 관한 메타분석 연구. 국내박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 윤현중(2015). 기업가적 지향성에 대한 이론적 동향 연구. *벤처창업연구*, 10(5), 45-62.
- 이상호(2019). 기업 HRD 담당자의 지속학습활동과 주관적 경력성공의 관계에서 사회적 자본의 조절효과. *휴먼웨어 연구*, 2(1), 29-57.
- 장지현(2021). *프로티언 경력태도와 기업가정신 고용가능성, 직무성과간의 구조적인 관계에 관한 연구*. 국내박사학위논문 순천향대학교 대학원.
- 장지현·장원섭(2011). 개발지원 관계망 특성이 조직사회화의 학습 및 태도 결과에 미치는 영향. *직업교육연구*, 30(3), 373-403.
- 장현문(2009). 개인특성과 조직공정성이 보상만족과 직무태도에 미치는 영향: 교직원을 중심으로. 박사학위논문, 동양대학교 대학원.
- 창업진흥원(2020), 2019년 창업기업실태조사, Retrieved (2020.10.03)from:www.kised.or.kr > boarddownload.es.
- 잡코리아(2021), 직장인 체감하는 정년퇴직, '평균 51.7세' Retrieved (2021.10.15) from : https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/View?News_No=19205&schCtgr=120001&Page=1&cmpid=vm_viral_blog
- 통계청(2020), 2021년 고령자통계, Retrieved (2021.10.20) from : https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=385322
- 통계청(2021), 2020년 12월 및 연간 고용동향, Retrieved (2021.10.10) from https://eiec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=209489
- 통계청 경제활동인구조사(2021), 2021년 8월 고용동향, Retrieved (2021.2.22.) fromhttps://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=402948&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- MBC경제매거진(2021), 혁신제품은 공정한 보상철학에서 나온다, Retrieved (2021.7.22.) from:http://www.m-economynews.com/news/article.html?no=30925
- Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M.(1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.
- Bird, B.(1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453.
- Bird, B.(2015). Entrepreneurial intentions research: A review and outlook. *International Review of Entrepreneurship*, 13(3), 143-168.
- Carbery, R., & Garavan, T. N.(2007). Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework. *Human Resource Development Review*, 6(4), 394-418.
- Card, D., & Krueger, A. B.(2000). Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: reply. *American Economic Review*, 90(5), 1397-1420.
- Simonton, D. K.(1992) Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 679-681.
- Džananović, Đ., & Tandir, N.(2020). Motivational and Limiting Factors for Female Entrepreneurship. *Open Journal for Research in Economics*, 3(1), 1-8.
- Gilley, J. W., Maycunich, A., & Quatro, S. A.(2002). Comparing the roles, responsibilities, and activities of transactional and transformational HRD professionals. *Performance Improvement Quarterly*, 15(4), 23-44.
- Katz, J., & Gartner, W. B.(1988). Properties of Emerging Organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429-441.
- Kraus, S., Rigtering, J. C., Hughes, M., & Hosman, V. (2012). Entrepreneurial orientation and the business performance of SMEs: a quantitative study from the Netherlands. *Review of Managerial Science*, 6(2), 161-182.
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L.(2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Kuckertz, A., & Wagner, M.(2010). The influence of sustainability orientation on entrepreneurial intentions: Investigating the role of business experience. *Journal of business venturing*, 25(5), 524-539.
- Kurczewska, A., Mackiewicz, M., Doryń, W., & Wawrzyniak, D.(2020). Peculiarity of hybrid entrepreneurs-revisiting Lazear's theory of entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*, 21(1), 277-300.
- London, M., & Smither, J. W.(1999). Empowered self-

- development and continuous learning. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(1), 3-15.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C.(1996). *Compensation*. IL: Irwin, Homewood.
- Miller, D.(1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, 29(7), 770-791.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Sewell, P., & Pool, L. D.(2010). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. *Education+ Training*, 52, 89-94.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S.(2008). Toward the employability: link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human resource development review*, 7(2), 165-183.
- Thorgren, S., Nordström, C., & Wincent, J.(2014). Hybrid entrepreneurship: The importance of passion. *Baltic journal of management*, 9(3), 314-329.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A.(1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1), 108-119.