

# 재직자의 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향: 혁신행동 매개효과 중심으로

임재성 (호서대 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정)\*

양동우 (호서대 벤처대학원 벤처경영학과 교수)\*\*

## 국 문 요 약

최근 한국은 직장의 폐업과 정리해고, 경영부진 등 비자발적으로 일자리를 잃은 실업자는 21년 10월 78.8만명으로 지난 8월보다 4.4만 명 증가되었다(통계청, 2021a). 직장인의 퇴직 평균연령도 49.7세로 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 기업가적 지향성과 지속학습, 보상만족, 고용가능성이 창업의지와 어떠한 상관관계를 가지고 있는가를 조사하고 혁신행동이 그 사이를 매개하는지를 살펴보았다.

연구결과를 요약하면, 첫째, 기업가정신의 혁신성과 위험감수성이 직장인의 창업의지에 정(+)의 효과를 미치는 것을 확인하였다. 직장에서 끊임없는 도전과 혁신적 사고는 창업의지를 높이는데 중요한 변수임을 확인하였다. 둘째, 보상만족, 지속학습, 고용가능성도 창업의지에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. 이는 급변하는 기업환경으로 인해 직장의 고용불안정성이 증가됨에 따라 현재 조직에서 생존을 위해 노력할 것인지, 지속가능한 경제활동을 위해 창업을 준비할 것인지를 고려할 때 보상만족이 높아도 더 나은 보상을 위해 창업할 의향이 있다는 것으로 판단된다. 또한 지속학습을 통한 실무역량과 전문성 확보와 조직에서 원하는 경력을 갖춘 고용가능성은 창업의지를 높이는데 중요한 변수임도 확인하였다. 셋째, 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계에서 혁신행동이 매개하고 있음이 확인되었다.

핵심어: 기업가적 지향성, 지속학습, 보상만족, 고용가능성, 혁신행동, 창업의지

## 1. 서론

### 1.1 연구배경

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 미흡한 상황이다. Boyacigiller & Adler(1991)은 조직은 직장인들에게 지속적 성장과 고용안정을 위한 충성심이 곧 몰입일 가능성이 있다. 김형준(2004)의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 보상만족과 직무만족이 유의미한 영향을 미치고 있다. 또한 조직몰입은 직무역량, 조직 공정성(보상, 승진), 학습지원, 직무만족과 고용가능성 등에 의해 영향을 받으며, 목표성취 노력과 성과를 높이고 결근율, 이직의도, 이직행동 등의 부정적인 경향을 감소시키는 효과를 갖는다(Meyer, et al., 2002). 기업가적 지향성과 조직몰입과의 관계에서 기업가적 지향성이 조직몰입에 대해 정(+)에 영향을 미친

다는 사실을 검증하였다(박정우, 2014). 한편 코로나-19와 같은 불안정한 기업환경에서는 고용불안 심리가 혁신행동에 영향을 준다(김석주·한진수, 2021). 새로운 지식이나 기술의 변화, 혁신행동의 끊임없는 변화를 도출하기도 한다(Sessa et al., 2011). 새로운 경험을 하게 되는 지속학습과 역량개발은 창업의지에 영향을 미치며(최중석, 2017), 박국근(2021)은 직장인들의 창업의지에 미치는 영향 요인을 직무수행 역량으로 축적된 학습과 기술, 전문성과 실무경험 등이 창업의지와 영향관계를 검증하였다. 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 창업의지에 긍정의 영향을 미치는 것을 검증한 기업가정신(Fragoso et al., 2020, 박남규 외, 2015, 홍진기, 2016)과 창업의지에 관한 연구도 많다. 직장인 개개인의 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성 등은 조직행동 분야에서 ‘조직몰입’을 종속변수로 하는 연구도 많다. 조직몰입과 혁신행동관련 변수가 직장인에게 밀접한 영향을 미치는데도 불구하고 창업의지와 관련한 선행연구가 거의 없어 학문적 의의가 있을 수 있다.

\* 주저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정, lj3131@naver.com

\*\* 교신저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 교수, dwyang11@nate.com

· 투고일: 2021-12-30 · 1차 수정일: 2022-02-14 · 2차 수정일: 2022-02-23

· 3차 수정일: 2022-02-24

· 게재확정일: 2022-02-25

둘째, 제4차 산업혁명의 시대에 재직자들의 창업의지를 실질적으로 높일 수 있는 요인으로 혁신행동을 제안하고 혁신행동이 창업의도에 미치는 영향을 물론 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성 간의 관계에 대한 혁신행동의 매개효과를 실증적으로 분석하고자 한다.

셋째, 경제활동인구의 97%를 차지함에도 불구하고 학술적 연구가 상대적으로 6% 대로 낮은 직장인을 대상으로 하여 사회경제적 영향력이 높을 것으로 판단되며, 성공적인 창업가로의 전환에 기여할 것으로 기대한다. 또한 기업유형별 비교분석을 통해 차별화점을 추구하였으며 이에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 가설설정

### 2.1. 창업과 창업의지

중소기업창업 지원법 제2조에서는 창업을 중소기업을 설립해 사업을 새롭게 시작하는 것을 말하며, 창업자는 중소기업을 창업하는 자와 기업을 창업해 사업을 개시한 날로부터 7년이 지나지 아니한 자로 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 et al., 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 가능해진다(Krueger et al., 2000). Raffice(2017)은 직장을 다니며 창업을 한 사람이 실패할 확률이 더 낮다. 직장을 계속 다니면서 창업을 하는 게 나올까, 아니면 그만두고 창업하는 게 나올까? 이 조사결과에 의하면, 창업에 집중한 사람들은 위험을 감수자인 것으로 나타났다. 직장을 존속하면서 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 실패할 확률이 33%나 높았다. 그 이유는 앞에서 언급했듯이 위험을 대하는 자세와 관계가 있다. 그러나 창업가가 본업을 유지하면서 창업의 예상되는 위험을 회피하고 사업에 대해 의구심을 갖고 단계적으로 추진한다면 살아남을 가능성이 높다. 창

업에 있어 본업으로 인해 집중도는 떨어지지 않을까? 기존 직장을 유지하게 되면 안정감을 통해 다른 분야에서 자유롭게 독창성과 혁신성을 창출하게 된다.

### 2.2. 기업가적 지향성과 창업의지

기업가정신을 단어로 해석하면 ‘기업가의’, ‘기업가적인’ 정신을 의미한다(박상용·김연정, 2004). 기업가정신은 기업의 규모나 업력, 업종 등 범위를 제한하지 않고 기업적인 행동에서 모두 나타난다고 했다(Kraus et al, 2012). 따라서 기업가정신은 시대적 배경과 환경요인에 따라 지속적으로 발전해 오고 있다.

한국청년기업가정신재단 “2019년 기업가정신 실태조사”(2020.5)은 기업가적 특성은 개인 또는 조직 멤버들의 기업가적 성향을 의미하는 것으로 기업가적 지향성(Entrepreneurial Orientation, EO)이라는 의미로 왕성하게 연구되었다. 특히, EO 관련 연구는 본격적으로 Miller(1983)에 의해 체계적인 구성요소를 혁신성, 위험감수성, 진취성으로 분류한 연구로 볼 수 있다(이윤준 외, 2014). Miller(1983), Covin & Slevin(1991)는 조직수준에서 EO를 개인수준으로 적용하는데 한계가 있었다. 하지만 경영자의 개인적 특성이 조직 전반에 영향력이 있으며(Dickson & Weaver, 1997), 조직의 EO를 개인수준으로 보고자 하는 연구가 이루어졌다. 경영자가 기업에 미치는 영향과 데이터 수집 과정의 한계 등으로 EO의 개념은 조직에서 개인수준으로 확장되었으며, 개인수준의 특징으로서 혁신성, 위험감수성, 진취성 등을 반영한 연구가 진행되었다(권기환 외, 2018). 이후에는 EO는 설문조사 등을 통해 창업활동 및 조직성과에 미치는 영향에 관해 개인 혹은 조직 수준으로 측정되어 실증연구로 확대되었다. 임진혁·김재형(2018) 기업가정신은 창업과 밀접한 연관성이 있어 연구되어 왔고, 점차 기업가정신의 개념이 창업기업에 적용되는 개념에서 벗어나 사내기업가정신으로, 공공부문에서는 공공기업가정신으로 반영되면서 범정부차원에서도 기업가정신의 필요성을 강조하고 있다. 또한 EU에서도 기업가정신을 창업을 넘어 학생들의 진로교육에 포함하고 강조하고 있다. 한편 기업가정신에 대한 개념 및 하위요인에 대해 연구자마다 약간의 차이가 있으나 Miller(1983)는 기업가정신의 핵심 요인으로 혁신성, 진취성, 위험감수성에 의해 자신과 시장을 보완하는 과정이라고 표명하면서 리더의 특성에 따라 결정됨을 입증하였다. 또한 기업가정신이 조직이 혁신적 성장으로 복잡해짐에 따라 새로운 기회의 개념화 및 추구가 꾸준한 변화의 필요성을 강조하면서, 기업가정신을 자원을 재분배하거나 통합하는 과정으로 정의하였다.

기업가정신을 협의의 의미로 연구한 연구자들로 강재학·양동우(2016)는 한정된 자원 내에서 위험을 감수하면서 혁신적이고 다양한 수단을 통해 완전히 새로운 가치를 창출하려는 진취적 기업가적 특질이라고 정의하였다. 또한 기업가정신을

광의의 의미로 김정근·양동우(2016)은 현재의 처한 상황을 판단하여 향후 다가올 불확실성의 위험을 감수하여 새로운 기회를 창출하려는 역량이라고 정의하였다. 창업의지와 관련한 선행연구를 살펴보면 Ajzen(1991)의 계획행동이론과 Shapero & Sokol(1982)의 창업이벤트 모델을 통해 체계적인 연구모델을 기반으로 실증연구가 발전되어왔음을 확인할 수 있었다.

<표 2> 기업가적 지향성과 창업의지와와의 관계

저자	시기	독립	종속	영향
윤백중	2012	혁신성, 진취성	창업의지	정(+)
박남규 외	2015	혁신성, 진취성, 위험감수성	창업의지	정(+)
김정근 양동우	2016	혁신성, 위험감수성	창업의지	정(+)
강재학 양동우	2016	혁신성	창업의지	정(+)
홍진기	2016	기업가정신	창업의지	정(+)
Stirzaker & Galloway	2017	자율성, 성취욕구	창업의지	정(+)
Fragoso et al.	2020	위험감수성, 성취욕구	창업의지	정(+)

중소벤처기업부(2017) 개인과 기업 대상 실시된 기업가정신 실태에 대해 심층연구조사에서 기업가적 특성으로 개인 또는 단위조직(기업)별 구성원들의 성향을 의미하는 것으로 기업가적 지향성(EO:Entrepreneurial Orientation)을 중심으로 조사한 결과 및 시사점에서 개인의 기업가정신에서는 ‘기업가적 태도 및 의도(51.0점)’가 가장 높고, 그 중에 ‘창업 및 창업가에 대한 사회의 긍정적인 인식(59.7점)’이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 기업가정신 활성화를 방해하는 요인으로는, 첫째는 안정된 직업에 대한 선호와, 둘째로는 실패에 대한 두려움이 있는 것으로 결과가 표출됨을 알 수 있다. 이를 살펴보면 기업가정신이 창업의지에는 중요한 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다. 윤백중(2012)은 기업가정신의 하위변수인 혁신성과 진취성이 창업의도를 높이고, 혁신성과 위험감수성이 창업의도를 높이는 것을 확인하였다(김성희·엄기용 2018; 안은주·양동우, 2021). 김정근·양동우(2016), 박남규 외(2015)는 기업가정신의 혁신성, 진취성, 위험감수성 모든 요소가 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. Fragoso, et al(2020)는 위험감수성이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 증명하였다. 즉 기업가정신은 창업의 기회를 구체화하는데 영향을 주기 때문에, 창업의지를 강화할 것으로 해석할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기업가정신이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대하였다(박남규 외, 2015; Stirzaker & Galloway, 2017; Fragoso et al., 2020; Džananović & Tandır, 2020). 또한 Fragoso, et al.,(2020)은 기업가정신은 사내 특성, 자기효능 및 기업가적 태도가 강하고 이는 창업의도를 더 높이며, 미래에 기업가가 될 수 있다는 결론을 도출했다. 따라서 기업가정신은 점차 불확실성이 높아지는 기업환경과 고령화에 의한 조기퇴직 이후 창업의도를 높이는 핵심요인이라 할 수 있다. 이와 같은 사회적 배경과 선행연구의 이론적

배경에 의해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설1: 기업가적 지향성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

- 1-1: 혁신성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 진취성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3: 위험감수성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**2.3. 보상만족과 창업의지**

보상은 상호 주고받는 관계로서 기업과의 고용 관계에서 개인이 수행한 업무가 경영에 기여된 공헌 정도에 합리적인 대가로 경제적 또는 비경제적인 각종 보상으로 정의하고 있다. 즉, 근로자에게 직접 제공하는 경제적 보상으로 임금, 스톡옵션 등이나 학자금, 휴가비, 의료비, 자기계발비 등 간접적으로 보상하는 각종 복리후생 등을 말하며, 직장에서의 직무 안정성이나 개인의 경력개발 등 경력 관리상 개인의 직위, 신분과 인정 등 사회적인 위상 등을 포함한 비경제적인 보상을 포함하고 있다(김재곤김기영, 2016). 따라서 보상은 자신의 경력개발과 비전을 실현하는데 중요한 수단으로 근로자의 행동과 태도에 영향을 주며 기업의 핵심자원을 확보, 유지하는데 결정적인 작용을 한다(장헌문, 2010; 김재곤김기영, 2016).

보상만족은 근로자가 노동의 대가로 사용자로부터 받는 보상으로 주관적이고 심리적 만족을 의미한다(김신숙박인아, 2014). 보상만족은 근로자가 자신의 비전 실현을 위해 노동력을 제공하고, 사용자로부터 받는 근로의 대가로 안정적인 생활 보장, 개인의 성장추구와 자아실현 등의 목적을 달성할 수 있다(정병재, 2002). MeCONOMY magazine(2021) “혁신제품은 공정한 보상철학에서 나온다.” 한국기업들의 기술경쟁력으로 글로벌화를 보여주듯 바이트는 대통령이 반도체 웨이퍼를 손에 들고 흔들면서 인텔과 삼성 기업대표들이 참석한 화상회의를 주재하는 모습은 충격적이라는 인식이다.

김진희(2018) 직장인의 임금공정성 만족도가 낮을수록 Hybrid 창업의지는 높아지고, 임금이 공정하지 않다고 생각하는 직장인은 Hybrid 창업의지가 더 높게 나타났다. 한편 승진이나 보상이 높을수록 이직의도가 낮아지고 있었고, 이처럼 대부분의 선행연구에서 보상만족은 직무만족과 직무몰입을 높이는 반면 이직의도와 창업의지를 낮출 것이라는 일반적인 선행연구의 결과를 확인하였다. 다만 극히 일부에서 연관된 선행연구(이태화·이창원, 2013)은 직무만족과 조직몰입을 매개한 이직의도에 관한 연구에서는 보상만족이 의외로 이직의도에 유의미한 영향이 없다는 것을 확인하였다. 높은 임금만족에서는 직무에 만족하는 사람이 적었다. 또한 금전적보상은 직무만족에 정(+)의 가설이 기각되었으며, 직무적보상은 이직

의도에 유의한 영향을 미쳤다(김현미, 2020). 다만, 보상만족이 창업의지에 직접적으로 미치는 영향에 관한 선행연구는 찾아볼 수 없었지만, 장선아·고정훈(2021)은 보상만족은 자기효능감에 긍정적인 영향을 주고 있다. 이현경·이한일(2016)은 자기효능감은 창업의지에 긍정적 영향을 미친다. 이처럼 앞의 선행연구들이 복합적으로 상호작용해서 재직자의 창업의도를 높일 것이라고 추론할 수 있다. 또한 이하린·박윤희(2020)는 창업의도에 관한 통합적 문헌 고찰에서 코로나19 이후 달라지는 산업생태계를 고려할 때 창업의도의 영향요인으로 간주되어 온 변인들과 창업의도간의 관계를 역으로 설정해 볼 것을 제안한 바 있다. 따라서 최근 기업환경의 불안정성으로 인한 실업자는 증가되고 있고, 창업환경과 창업생태계 변화, 정부의 창업지원 확대 등 창업의 장점과 중요성이 과거에 비해 증가되고 있다. 따라서 재직자의 보상만족이 진취적으로 발산되는 경우 도전의식을 자극할 수 있다는 점을 고려하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설2: 보상만족은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.4. 지속학습과 창업의지

지속학습에 대해 신수진(2016)은 급변하는 조직 환경에 맞는 새로운 지식습득과 혁신을 위해 개인이 주도적으로 학습활동 계획을 수립하고, 다양한 형태의 활동에 참여하며, 학습 내용을 실무에 적용하고 개발하는 과정을 의미한다(London & Mone, 1999; 신수진, 2016). 직업 환경을 둘러싼 경제적 여건은 글로벌 경제환경의 급변에 따라 평생직장 개념이 점차 감소 추세이다(Gilley et al., 2002). 직업에 대한 인식이 조직중심보다 자기 주도적 변화와 특성화가 강조되고 있다(장지현·장원섭, 2011; 안민, 2020). 특히 최근 급변하는 기술 혁신과 글로벌화로 경력의 변화관리에 능동적 대응을 위해서는 지속적 학습을 통해 자신만의 남다른 역량 개발과 전문화의 필요성을 강조하고 있다(신수진, 2016). 이전 경력개발에서의 학습은 조직에서 담당하는 관련 직무에 요구되는 전문지식과 실무역량의 개발이었다면, 최근의 경력개발을 위한 학습은 자신의 중장기적 비전 실현을 위한 자기 주도적 관점에서 경력관리를 위한 역량 개발에 집중하고 있다(신수진, 2016; 안민, 2020; Carbery & Garavan, 2007; London & Smither, 1999).

특히 최근의 경력 환경에 부합하는 학습형태는 주기적인 반복 학습을 고려하면 지속적 학습의 중요성은 한층 높아지고 있고, 끊임없는 성공을 위해서는 지속적인 학습의 필요성을 강조하고 있다(Hall & Mirvis, 1995). 경력관리를 위한 지속적 학습활동이 취업뿐만 아니라 향후, 창업의지를 높이는 데도 긍정적인 영향을 준다고 하였다(한정희·조진, 2015). 이를 고려해 볼 때, 경력관리를 위한 역량개발관련 계획된 행동은 고용뿐 아니라 창업의지에도 정(+)의 영향을 미칠 것으로 추론할 수

있다(가혜영·전혜진, 2020).

Keith et al.(2016)은 무형식적 학습이 직장에서의 학습에 있어 중요하고 직장인의 성장에 도움이 된다는 기존선행연구에 더해 창업가의 성공이라는 결과에도 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 근로자가 능동적으로 학습을 계획하고 실행하는 자기 주도성은 무형식학습에서 중요한 요소로 영향을 줄 뿐만 아니라 지속적 학습을 동기화에 크게 영향을 미친다(이영선·유기웅, 2012). 따라서 선행연구의 이론적 배경에 의해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설3: 지속학습은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.5. 고용가능성과 창업의지

급변하는 글로벌 경영환경 속에서 기업은 생존을 위한 기업의 구조조정, 인력운영의 유연성 제고, 인수합병 등으로 인한 노동시장 환경의 변화에 따른 고용의 불안감으로 직장인 개인도 고용불안을 극복하고 성장하기 위해서는 경력관리에 있어 하나의 조직에 의존하지 않는 시대이며, 조직에 대한 충성심은 약화되고 미래를 위한 고용가능성에 관심이 높아지고 있다(장지현, 2021; 유계영, 2021).

고용가능성은 고용을 뜻하는 ‘고용하다(employ)’와 ‘능력(ability)’의 합성어다. 사전적 의미로 고용가능성은 훈련 및 개발을 통해 노동시장에서 고용될 가능성이나 잠재성으로 고용 창출할 수 있는 능력이다(박용호·한상국, 2014). 1960년대, 1970년대 학자들은 인적자원의 고용시장에서 근로자의 이동성(mobility)보다는 실업의 문제와 고용시장 접근과정에서 발생하는 어려움을 다루었다. 이 시대적 상황은 직장에 고용되면 평생 고용되는 문화였으나, 최근에는 개인별로 향후 진로 방향을 모색하고 진화해가려는 의지인 고용가능성이 중요하게 인식되고 있다(Thijssen, et al, 2008). 일반적인 생각에서는 고용가능성과 창업의지와는 대립된다고 판단할 수 있다. 그러나, 선진국의 고등교육에 대한 연구에서 기업가정신과 고용가능성간의 관계가 상호 교환할 수 있다고 보고 있다(Sewell & Pool, 2010). 기업가로 가는 것과 고용가능성은 확연하게 다른 개념으로 볼 수 있으나 실제로 기업에서는 기업가적 역량을 갖춘 직원을 기대하며 고용가능성의 기회를 강화시킬 기회를 접근하는데 직장인들에게 기업가적 스킬이 요구되고 있다(Rac, 2007). 관련하여 기업가정신의 많은 선행연구에서 창업의지에 미치는 영향에 많은 역할을 한다(Krueger et al., 2000; 양준환, 2015). 또한 고용가능성에 대한 최근의 연구 흐름에 비추어 보면 지속적인 고용가능성 확보를 위한 경력개발은 지속적인 성장가능성에 관심을 갖고 있는 개인들은 중장기적으로 자신만의 고유한 사업이나 창업에 관심이 있을 것이다(Kuckertz & Wagner, 2010). 그러므로 고용가능성 창업의지에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 또한 김정인·가혜영(2018)은 고용

가능성과 기업가정신은 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 기업가정신과 고용가능성간의 관계는 서로 교환할 수 있다고 보는 선행연구(Sewell & Pool, 2010)와 일치하고 있으며, 개인이 조직에서 인식하는 고용안정성이 낮아질수록(나빠질수록) 미래를 준비하는 자신의 핵심 역량과 차별화 기술을 기반으로 기회를 포착하고 창업하려는 의지가 커질 수 있다. 또한, 현재의 고용안정성이 매우 안정적이고 높다고(좋다고) 하더라도 현재 조직에서의 고용안정성을 기반으로 미래를 대비한 창업의지에도 영향을 줄 수 있다(정종식·양동우, 2020). 정대용·채연희(2006), 김정인·가혜영(2018) 등은 고용가능성은 창업의도에 유의한 긍정의 영향을 미친다. 이는 사전 계획적 행동으로서 창업의지를 고려할 때 기업가적 기질로 기회를 포착하는 남다른 특질과 민감성, 사업에 대한 사전지식, 새로운 가치 창출, 사회연결망 등이 활용한다고 보는 견해에 따라(Ardichvili et al., 2003) 고용가능성의 역량이 창업의도를 높일 수 있다고 본다. 이에 따라 선행연구의 이론적 배경에 의해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설4: 고용가능성은 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.6. 혁신행동과 창업의지

혁신행동(innovation behavior)이란 변화하는 글로벌 경영환경에서 조직 또는 개인의 직무 성과향상에 기여하는 새로운 아이디어를 기존과는 전혀 다르게 생각하고 계획하며, 도입, 확보, 반영하는 일련의 과정이다(유준·박재춘, 2020; Maria, et al., 2017). 즉, 혁신행동은 직무활동에 있어 새로운 기술이나 개선의 아이디어를 도출하고, 행동하기 위한 적합한 활동계획과 일정을 자의적으로 수립하며 행동하는 과정으로 근로자 개개인이 기존업무를 보완하고 변화를 추구하고자 하는 행동을 의미한다(Maria et al., 2017). 반면 이와 유사한 기업가정신의 하부 요인 혁신성은 기존 관행에서 벗어나 새로운 아이디어들을 도입하여 현재 최고의 상태를 벗어나려고 하는 의지와 새로운 기회를 추구하려는 성향이다(Miller, 1983). 이처럼 혁신행동은 행동 관점이고, 혁신성은 추구하려는 기질관점으로 차별화 되어있다. 따라서 혁신행동은 조직구성원들의 새롭고 참신한 아이디어와 실천력은 조직의 변화와 혁신의 바탕이 되며, 모든 형태의 조직과 그리고 조직 내 모든 직무에 필요한 필수요건이 되었다(Shalley & Gilson, 2004). 이러한 혁신행동은 기존의 관행이나 표준적인 프로세스에 변화를 줄 수 있는 새로운 아이디어와 개선방법을 인식하는 데에서 발생한다(Van Dyne & LePine, 1998). 혁신적인 행동을 많이 하는 근로자일수록 자신의 직무와 부서, 조직의 직무성과를 한 단계 더 높이 창출하기 위해 참신한 아이디어를 제안 및 발의하고 촉진하며(이주연·박태경, 2019), 외재적, 내재적 보상이 조직 내 혁신성 인식에 유의한 긍정적인 영향을 미쳤음을 확인하

였다. 이러한 결과는 재직자가 직무 수행 과정에서 체감하는 충족 정도와 만족 정도와 같은 물질적 보상 제도가 재직자의 혁신적 기업 문화를 체감할 수 있는 기본 바탕이 될 수 있다는 의미이다. 혁신적 직무 행동은 주요변수로 제시된 직무도전, 학습동기, 지속학습 등이 유의한 것으로 나타났다(이수기, 2017). 또한 재직자의 보상 만족은 조직의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다. 보상에 만족하면 동기는 강화된다.

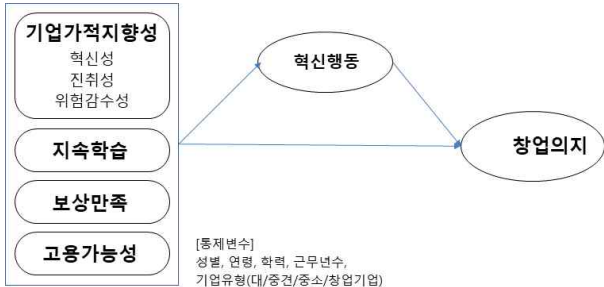
지속학습과 혁신행동에 대한 연관성을 보면, 지속학습은 실무와 연계되어 개인의 직무역량을 주도적으로 한단계 높게 향상하는 활동으로(London & Mone, 1999), 재직자들이 지속학습에 대해 자기 주도적인 접근이다. 또한 급변하는 글로벌 시장의 흐름에 적극적 대응을 위해서는 지속학습은 경력관리의 성공률을 향상시키는데 영향을 준다(이상호, 2019). 또한 과거 직장에서 경험한 실무지식과 직무사례는 창업 성공에 도움이 되었다(김윤규, 2018). Gustari & Widodo(2020)은 고용가능성은 혁신적인 리더십에 영향을 받아 혁신행동에 긍정의 영향을 미쳤다. Frago, et al(2020)은 기업가정신은 창업의도 메커니즘에 대한 이해와 창업의도를 형성하는데 중요한 역할을 하고 있다는 분석결과를 도출하였다. 또한 기업가정신은 혁신행동에 매우 긍정적인 행동을 이끌어 낼 수 있는 요인임을 선행연구를 통해 확인하고 있다. 방태연(2015)과 백성욱·한진옥(2017)은 직장인 대상으로 한 사내기업가정신의 핵심 요인과 창업의도 및 혁신행동 간 연관성에 관한 심층연구를 통해, 사내기업가정신이 혁신행동에 긍정적인 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 한은수 외(2020)는 직장인을 대상으로 예술적 역량이 기업가정신을 매개로 혁신행동에 미치는 영향 연구에서 기업가정신이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 백성욱·한진옥(2017)은 혁신행동은 조직의 성격, 직업특성, 보상, 근무관계의 질 등 다양한 요인들이 영향을 미치고 있다. 또한 기업가정신이 근로자의 혁신행동에 정의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 배창봉·김정희(2019)은 기업가정신의 하위요소인 혁신성, 위험감수성, 진취성 모두 혁신행동에 긍정의 영향을 주었다. 한편 구조화되지 않은 경영 환경에서 새로운 경험을 하게 되는 지속적 학습형태는 창업의지에 영향을 있으며(최중석, 2017), 새로운 지식이나 기술의 변화, 혁신행동의 끊임없는 변화를 도출하기도 한다(Sessa et al., 2011). 또한 서재교·홍아정, (2015)은 지속학습이 혁신행동에 긍정의 영향을 미친다. 또한 새로운 경험을 접할 수 있는 학습형태는 창업의도에 영향을 미치는 연구결과를 확인(최중석, 2017)할 수 있었다. 따라서 선행연구의 이론적 배경에 의해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

**가설5: 혁신행동은 혁신성, 진취성, 위험감수성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 매개할 것이다.**

### III. 연구 방법

#### 3.1. 연구의 모형 및 가설의 설정

본 장에서는 제 II장에서 이론적 배경과 선행연구를 근거로 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구의 모형

#### 3.2 변수의 조작적 정의 및 측정도

본 연구는 국내의 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. 연구변수의 조작적 정의 및 측정도구는 <표 3>와 같다.

창업의지는 “향후 창업을 하고자 하는 개인의 의지 혹은 열정”라 정의하고, 이선협(2020)등의 측정도구를 참고하여 “나는 종업원으로 있기보다 새로운 기업을 창업하고 싶다” 등 5개의 문항으로 구성하였다. 기업가적 지향성은 “제한된 자원과 불투명한 환경의 위협에서 새로운 기회와 혁신적인 방법으로 새로운 기회를 창출하려는 정신의 정도”라 정의하고, 김우중(2016), 안은주·양동우(2021)등의 측정 도구를 참고하여 “나는 새로운 제품이나 기술 등에 관심이 많다” 등 12개의 문항으로 구성하였다. 보상만족은 “조직의 더 높은 직무성적을 창출하기 위해 조직성과와 연동하여 정한 임금 수준에 대한 만족도”라 정의하고, 장현문(2010) 등의 측정도구를 참고하여 “최근에 있었던 급여 인상분에 대해 만족하십니까?” 등 12개의 문항으로 구성하였다. 지속학습은 “새로운 지식과 기술 함양을 위한 계획과 참여의 정도”라 정의하고, 한태영·김지혜(2011) 등의 측정도구를 참고하여 “나는 업무와 관련된 성과, 행동, 스킬에 대해 상사로부터 긍정적 피드백을 받았다” 등 11개의 문항으로 구성하였다. 고용가능성은 “노동시장환경에서 고용 가능한 자신의 지식과 역량의 인식정도”라 정의하고, 가혜영·전혜진(2020) 등의 측정도구를 참고하여 “내가 이제까지 획득한 기술과 경험을 고려해 볼 때 나에게 앞으로 많은 구직 기회가 있을 것이다” 등 4개의 문항으로 구성하였다. 혁신행동은 “과업수행을 위해 새로운 아이디어를 활용하기

위한 자발적인 실행 정도”라 정의하고, 배창봉·김정희(2019) 등의 측정도구를 참고하여 “업무수행의 어려운 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다.” 등 9개의 문항으로 구성하였다.

<표 3> 연구변수의 조작적 정의와 설문지 구성

연구 변수	변수의 조작적정의	측정문항	선행 연구
창업 의지	향후 창업을 하고자 하는 계획적이고 의도적인 행동의 지 및 열정	나는 종업원보다 새로운 기업을 창업하고 싶다. 나는 창업에 많은 관심 있어 창업정보를 유심히 본다. 나는 차별화된 기술과 경험으로 창업을 할 수 있다. 나는 가까운 장래에 직접 창업하거나 기존 업체를 인수하여 경영할 것이다. 사업에는 많은 위험이 있음에도 불구하고 사전에 철저히 준비해서 나는 창업을 하고 싶다.	임교순 (2014), 이선협 (2020)
혁신성	창의적 아이디어로 혁신을 추구하는 정신	나는 항상 새로운 제품이나 기술 등에 관심이 많다. 나는 창의력이 뛰어나고 독창력이 풍부하다. 나는 새로운 아이디어를 높이 평가한다. 나는 독창적이고 혁신적인 아이디어를 적극 수용한다.	김우중 (2016), 강재학·양동우 (2016), 안은주·양동우 (2021)
진취성	새로운 기회를 경쟁자보다 빠르게 기회를 선점하는 정도	무슨 일이든 일단 결심이 서면 밀고 나간다. 나는 진보적, 개혁적이라고 생각한다. 나는 현실에 맞추기보다는 진취적인 일을 하고 싶다. 나는 전통이나 구습에 얽매는 것은 불필요하다.	김우중 (2016), 강재학·양동우 (2016), 안은주·양동우 (2021)
위험감수성	미래 불확실성에도 불구하고 과감하게 위험을 감수하고 기회를 포착하려는 정도	잠재적 기회를 위해 위험을 감수하고라도 적극적인 자세를 취해야 한다고 생각한다. 나는 불확실하더라도 과감하게 결정하는 편이다. 나는 새로운 기회에 따라오는 위험을 감수하는 편이다. 나는 위험하더라도 이익이 크면 추진하려는 편이다.	김우중 (2016), 강재학·양동우 (2016), 안은주·양동우 (2021)
보상만족	조직의 직무성과를 창출하기 위해 조직성과와 연계하여 정한 임금의 수준에 대한 만족 정도	최근에 있었던 급여 인상분에 대해 만족한다. 현재 받고 있는 매월 급여액에 만족한다. 현재 총임금(월급+상여금+복리후생 등)에 만족한다. 나는 상대적으로 현재 임금 수준은 적정하다. 귀사의 복리후생제도에 대해 만족한다. 귀사에서 지급하는 복리후생 종류(휴가비, 교통비, 의료비, 자녀학자금, 교육훈련비 등)은 만족한다. 현재 복리후생 비용만 놓고 볼 때 만족한다. 회사 복리후생 종류는 동종업계에 비해 만족한다. 나의 상급자가 급여에 미치는 영향력에 만족한다. 근로자들 간의 급여차이에 대해 만족한다. 회사가 급여관련 정보제공 정도에 대해 만족한다. 귀사의 급여제도의 일관성에 대해 만족하십니까?	장현문 (2010), 장영희 (2017)
지속 학습	새로운 지식과 기술을 습득하기 위한 다양한 학습활동을 계획하	나는 업무관련 자격증 혹은 면허취득을 도전하고 있다. 나는 이전에 요구되지 않았던 새로운 업무, 혁신과제, 프로젝트 등도 맡아 보았다. 나는 나보다 경험이 많은 사람과 함께 일하	한태영, 김지혜 (2011), 안민 (2021)

고 참여하는 자발적인 개발과정의 정도	면서 새로운 지식이나 기술을 배웠거나 배우고 있다.	가혜영·전혜진 (2020), 장지현 (2021)
	나는 다양한 업무 경험을 위해 다른 사람들과 업무변경 또는 다른 부서에서 근무한 적이 있다.	
	나는 직무관련새로운지식이나기술을배우기위해회사가지원해준교육프로그램에참가한다.	
	나는직무나경력개발에필요한외부워크숍이나동호회,교육프로그램에참가한다.(ex. 학습기관)	
고용가능성	개인이 노동 시장에서 지속적 고용이 될 수 있을지에 대해 지식과 실무 역량을 스스로 인식하는 정도	가혜영·전혜진 (2020), 장지현 (2021)
	내가 이제까지 획득한 기술과 경험을 고려해 볼 때 나에게겐 앞으로 많은 구직 기회가 있을 것이다.	
	나는 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 쉽게 구할 수 있다고 생각한다.	
혁신행동	직무수행을 위해 문제의식을 근간으로 새로운 아이디어를 활용하기 위해 노력하는 조직 구성원의 자발적인 행동	Janssen (2000), 방태연 (2015), 배창봉 (2020)
	업무수행의 어려운 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다.	
	업무수행에 활용 가능한 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾기 위해 노력한다.	
	직장에서문제가생겼을때,종종창의적인해결책을제시한다.	
	혁신적인 아이디어에 대한 지원을 얻어내고 노력한다.	
	혁신적아이디어에대한공감을형성하려고노력한다.	
	혁신적인 아이디어에 대한 상사의 승인을 잘 얻어내는 편이다.	
	혁신적 아이디어를 잘 다듬어 유용하게 쓸 수 있도록 만든다.	
혁신적 아이디어를 실제 업무현장에 적용하도록 노력한다.		
혁신적 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따져본다.		
배경변수	(인구통계학적 특성) 성별, 연령, 학력, 회사유형(규모), 업종, 직책, 직장생활 경험, 결혼여부, 부양가족 구성원, 월평균소득	

### 3.3 연구방법

연구는 재직자의 창업의지에 미치는 영향요인에 관한 실증 검증을 위해 2020년 9월 10일부터 11월 10까지 62일간, 국내 소재 기업에 재직중인 근로자를 대상으로 웹(web)기반 설문시스템으로 설문조사를 실시하여 500부가 회수되었다. 이 중에 답변이 불성실하거나 요인분석을 위한 정제과정을 통해 성별 각각 50% ±2%, 회사유형별(창업기업, 중소기업, 중견기업, 대기업) 각각 25% ±2% 수준으로 표본의 정당성을 고려하여 총 358건의 유효한 설문지를 추출하였다.

분석방법은 첫째, SPSS를 이용하여 빈도분석(Frequency Analysis)과 기술통계(Descriptive Statistics) 분석을 실시하고 표본의 인구통계학적 특성과 연구변수의 통계량을 확인하였다. 둘째, 측정의 타당성 및 신뢰성 확보를 위해 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 주성분 분석과 직교 3회전을 활용하였으며, 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha$ 를 통해 검증하였다. 본 연구에서는 선행연구의 측정도구를 활용하고 있으나

연구주체에 적합하도록 문항을 일부 수정하였으므로 확인적 요인분석보다 탐색적 요인분석이 타당하다고 판단하였다. 또한 확인적 요인분석은 측정도구의 집중타당성과 판별타당성을 검증하는 절차로서 AMOS 통계패키지를 활용하여 가설 검증하는 경우에 주로 제시하므로 본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과만을 제시하였다. 셋째, 연구 변수들 간의 관계 확인을 위해 상관분석을 하였고, 회귀분석을 활용하여 연구가설을 검증하여 유의확률  $p < 0.05$ 에서 채택과 기각을 판단하였다.

## IV. 실증 분석 결과

### 4.1 특성 및 기술통계

설문 응답자들의 인구통계학적 특성은 <표 4>와 같다. 남성이 51.1%, 30~59세가 89.4%, 대기업 25.7%, 중견기업 24.3%, 중소기업 25.7%, 창업기업 24.3%로 응답하였으며, 표본이 비교적 적절하여, 연구결과 일반화에 적합한 것으로 확인되었다. 표본의 일반적 특성은 <표 4>과 같다. 성별을 살펴보면 남성 183명(51.1%), 여성 175명(48.9%)로 비슷한 분포를 보여 주고 있다.

<표 4> 인구통계학적 특성(n=358)

구분	항목	명	백분율	구분	항목	명	백분율
성별	남자	183	51.1	직책	일반직원	116	32.4
	여자	175	48.9		주임/대리급	67	18.7
연령	20-29세	33	9.2		과장급	65	18.2
	30-39세	130	36.3		차장급	35	9.8
	40-49세	126	35.2		부장급	51	14.2
	50-59세	64	17.9		임원급	23	6.4
	60세이상	5	1.4	기타	1	0.3	
학력	고졸 이하	37	10.3	회사 규모	대기업	92	25.7
	2년제 대학	42	11.7		중견기업	87	24.3
	4년제 대학	238	66.5		중소기업	92	25.7
	대학원 이상	41	11.5		창업기업	87	24.3
근무 연수	10년 미만	142	39.7	월평균 소득	200만원 미만	37	10.3
	10-20년 미만	135	37.7		200-299만원	92	25.7
	20-30년미만	72	20.1		400-599만원	103	28.8
	30-40년 미만	8	2.2		600-8799만원	83	23.2
	40년 이상	1	0.3		800만원 이상	43	12
업종	제조업	85	23.7	결혼 유무	기혼	229	64
	교육서비스업	47	13.1		미혼	129	36
	음식점업	16	4.5	부양 가족	1인	56	15.6
	유통업(도소매)	46	12.8		2인	53	14.8
	정보통신업(IT)	39	10.9		3인	102	28.5
	전문과학기술서비스업	38	10.6		4인	120	33.5
	부동산/임대업	17	4.7		5인	21	5.9
	금융/보험업	16	4.5		6인 이상	6	1.7
	기타	54	15.1				

본 연구의 잠재변수들에 대한 기술통계량은 <표 5>와 같다. 기업가정신의 혁신성과 진취성의 평균값이 각각 4.9832와 4.7577로 가장 높은 변수군이었으며, 창업의지와 보상만족의 평균값이 각각 3.7721과 3.9993으로 비교적 낮은 변수군이었다. 이는 기업환경의 동태성과 복잡성, 치열한 글로벌 경쟁하에서 생존을 위한 기업가정신의 혁신성과 진취성에 대한 직간접적 교육, 부단한 사회적 이슈화의 결과로 판단된다. 반면 창업 생태계가 정상적으로 작동되지 못하고 실패 리스크가 크게 부각됨에 따라 창업의지와 보상만족의 평균값은 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

<표 5> 연구변수의 기술통계

연구변수	최소값	최대값	평균	표준편차
혁신성	1.00	7.00	4.9832	.98112
진취성	1.00	7.00	4.7577	.96713
위험감수성	1.00	7.00	4.5817	1.11574
보상만족	1.00	7.00	3.9998	1.17693
지속학습	1.14	7.00	4.5539	1.11998
고용가능성	1.00	7.00	4.0768	1.22662
혁신행동	1.29	7.00	4.6385	.97265
창업의지	1.00	6.80	3.7721	1.46706

### 4.2 변수의 타당성 및 신뢰성 분석

변수의 신뢰성 및 타당성 결과는 <표 6>과 같다. 총 49개의 설문문항에 대해 요인분석을 실시한 결과 혁신행동 7번과 9번 문항이 탈락하고 보상만족, 혁신행동, 지속학습, 창업의지, 위험감수성, 고용가능성, 혁신성, 진취성 등 8개 요인으로 추출되었다. 고유값은 각각 8.758, 4.909, 4.742, 4.468, 3.203, 3.061, 2.661, 2.603이며 전체 설명력은 73.203%로 나타났다. Cronbach's  $\alpha$ 에 의한 신뢰성 결과는 각각 0.961, 0.926, 0.912, 0.948, 0.905, 0.915, 0.864, 0.819로 나타나 모두 검정기준을 충족하고 있음이 확인되었다. 또한 KMO는 0.943으로서 요인분석 변수들은 양호한 것으로 확인되었으며, Bartlett 구형성 유의확률도 0.000으로서 상관행렬의 단위행렬이 아닌 것으로 확인되었으며 요인분석을 실시하기에 적합한 모형임이 검증되었다.

<표 6> 연구변수의 탐색적 요인분석과 신뢰성 검정

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	
보상만족	임금_3	.882	.050	.086	.067	.011	.060	.055	.114
	복리후생_6	.846	.152	.107	.073	.016	.092	.013	.095
	임금_2	.832	.029	.113	.094	-.015	.061	.072	.100
	복리후생_8	.822	.121	.001	.137	.095	.072	-.021	.052
	임금_4	.821	.024	.084	-.021	-.010	.065	.067	.084
	복리후생_7	.817	.151	-.003	.167	.060	.056	-.023	.047
	절차만족_12	.805	.113	.075	-.017	.123	.126	.100	.036

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	
혁신행동	임금_1	.803	.044	.146	.118	-.005	.089	.114	.121
	복리후생_5	.800	.214	.180	.036	-.027	.042	.003	.033
	절차만족_11	.794	.104	.038	.045	.109	.224	.051	.024
	절차만족_10	.770	.134	.027	.037	.166	.214	.069	.014
	절차만족_9	.738	.172	.144	.072	.072	.132	.070	-.062
	혁신행동_4	.216	.735	.208	.226	.177	.132	.151	.113
	혁신행동_5	.154	.728	.248	.089	.129	.111	.236	.132
	혁신행동_2	.147	.722	.284	.107	.139	.110	.153	.122
지속학습	혁신행동_3	.211	.708	.230	.159	.123	.147	.177	.183
	혁신행동_6	.247	.706	.164	.045	.163	.186	.165	.102
	혁신행동_1	.210	.661	.337	.190	.147	.120	.149	.179
	혁신행동_8	.115	.631	.226	-.016	.154	.178	.265	.155
	교육훈련_9	.140	.254	.792	.099	.072	.122	.111	.047
	교육훈련_10	.165	.167	.783	.198	.177	.144	.130	-.010
	직무경험_5	.061	.178	.736	.083	.060	.138	.094	.170
	교육훈련_11	.162	.187	.718	.214	.195	.176	.208	-.064
창업의지	직무경험_6	.116	.310	.691	.183	.192	.098	.183	.193
	직무경험_8	.135	.284	.568	.167	.263	.081	.041	.119
	직무경험_7	.122	.282	.554	.145	.248	.120	.219	.206
	창업의지_5	.054	.068	.149	.877	.088	.091	.095	.047
	창업의지_2	.123	.079	.154	.876	.086	.086	.088	.097
	창업의지_4	.140	.083	.111	.864	.122	.184	.011	.078
	창업의지_1	.096	.142	.129	.855	.053	.048	.126	.095
	창업의지_3	.135	.165	.209	.840	.104	.154	.074	.110
위험감수성	위험감수성_12	.092	.211	.189	.174	.788	.049	.169	.159
	위험감수성_11	.078	.232	.239	.161	.780	.098	.101	.202
	위험감수성_10	.061	.151	.232	.091	.779	.152	.115	.272
	위험감수성_9	.117	.196	.205	.065	.707	.065	.221	.213
고용가능성	고용가능성_7	.217	.142	.174	.167	.110	.835	.111	.007
	고용가능성_6	.280	.162	.158	.206	.055	.808	.063	.075
	고용가능성_8	.261	.255	.183	.098	.126	.743	.106	.066
	고용가능성_5	.292	.212	.223	.161	.072	.730	.027	.128
혁신성	혁신성_3	.096	.293	.207	.070	.183	.026	.777	.128
	혁신성_4	.085	.292	.162	.078	.156	.078	.746	.190
	혁신성_2	.130	.287	.198	.229	.160	.149	.628	.130
	혁신성_1	.083	.315	.323	.168	.170	.104	.606	.158
진취성	진취성_8	.110	.160	-.011	.124	.137	-.024	.057	.736
	진취성_6	.137	.150	.129	.122	.254	.058	.131	.724
	진취성_7	.065	.212	.156	.212	.290	.137	.224	.680
	진취성_5	.157	.240	.296	-.011	.184	.146	.187	.625
Eigen Value	8.758	4.909	4.742	4.468	3.203	3.061	2.661	2.603	
% of Variance	18.634	10.446	10.090	9.506	6.814	6.513	5.662	5.538	
Cumulative %	18.634	29.080	39.170	48.676	55.490	62.003	67.665	73.203	
Cronbach's $\alpha$	.961	.926	.912	.948	.905	.915	.864	.819	
KMO / Bartlett 구형성 검정	.943/0.000( $\chi^2=14634.607$ , df=1081)								



### 4.3 상관관계 분석

가설검증에 앞서 <표 7>와 같이 법칙 타당성을 검증하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 종속변수인 창업의지는 모든 독립변수들과 정(+)의 상관관계를 보여주고 있어 가설의 방향과 일치하고 있으며 법칙 타당성을 충족하고 있음이 확인되었다. 기업가정신은 혁신행동과 지속학습과 상당히 높은 정(+)의 상관관계를 가지고 있으며 보상만족과 창업의지의 상관계수는 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 7> 상관관계 분석

	혁신성	진취성	위험감수성	보상만족	지속학습	고용가능성	혁신행동	창업의지
혁신성	1							
진취성	.535**	1						
위험감수성	.544**	.601**	1					
보상만족	.282**	.296**	.248**	1				
지속학습	.597**	.469**	.562**	.340**	1			
고용가능성	.394**	.343**	.367**	.469**	.499**	1		
혁신행동	.679**	.550**	.552**	.420**	.671**	.526**	1	
창업의지	.371**	.341**	.349**	.258**	.440**	.394**	.378**	1

\*\* 0.01 수준에서 유의, \* 0.05 수준에서 유의함.

### 4.4 가설검증

연구의 가설들을 검증하기 위해 성별, 결혼, 연령, 학력, 업종, 직책, 근무연수, 결혼유무, 부양가족 수, 월평균소득을 통제하고 SPSS 통계 패키지를 활용하여 <표 8>과 같이 회귀분석을 실시하였다. 모형 1부터 모형 7까지 회귀모형 모두 통계적으로 적합한 것으로 확인되었으며, 공차는 모두 0.1이상으로 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다.

모형 1은 통제변수와 창업의지 간의 관계를 분석한 모형으로써 창업의지에 대한 설명력은 16.3%로 나타났다. 각 더미변수는 성별 남성, 결혼 기혼, 연령 30대, 학력 4년제 대학 졸업, 업종 제조업, 직책 일반직원, 경험 10년 미만, 부양가족 4인, 소득 400만부터 600만원을 기준으로 설정하여 분석하였다. 분석결과, 20대는 30대보다 창업의지가 높고 주임과 부장은 일반직원보다 창업의지가 높지만 800만원 이상 고소득자는 400만원부터 600만원 소득자에 비해 창업의지가 낮은 것으로 확인되었다.

<표 8> 창업의지에 대한 회귀분석 검정결과

독립변수	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6	모형7
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
성별더미여	-0.097	-0.076	-0.087	-0.072	-0.088	-0.085	-0.069
결혼더미미혼	-0.027	-0.021	-0.007	.001	-0.002	-0.023	.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_2년제졸	-.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_주임부	.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*
기업규모_중견기업						.029	
기업규모_중소기업						-.078	
기업규모_창업기업						-.004	
F	25.729	3.771	2.443	4.395	3.412	1.823	4.488
R <sup>2</sup>	.179	.297	.205	.316	.264	.170	.355
adj.R <sup>2</sup>	.172	.218	.121	.244	.187	.077	.276
ΔR <sup>2</sup>	.132	.135	.042	.154	.102	.007	.192

#### 4.4.1 기업가적 지향성이 창업의지에 미치는 영향

본 연구는 <표 8>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.

윤백중(2012)은 기업가적 지향성의 하위변수인 혁신성과 진취성이 창업의도를 높이고, 혁신성과 위험감수성이 창업의도를 높이는 것을 확인하였다(김성희·엄기용, 2018; 안은주·양동우, 2021). 김정곤·양동우(2016), 박남규 외(2015)는 기업가정신의 혁신성, 진취성, 위험감수성 모든 요소가 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 선행연구가 있었지만, 금번 연구에서는 김성희·엄기용(2018) 와, 안은주·양동우(2021)의 연구와 같이 혁신성과 위험감수성이 창업의도를 높인다는 실증분석 연구를 지지하는 결과이다. 창업은 변화를 추구하는 혁신적인 행동이며, 위협적인 환경 속에서 위험감수를 통해 최대의 이윤을 추구하는 활동이기에 창업의도를 높이는 것으로 판단된다.

#### 4.4.2 보상만족이 창업의지에 미치는 영향

본 연구는 <표 8>의 가설검정 결과의 모형 3에서 보는 바와 같이 보상만족이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2( $\beta=0.217, p<0.01$ )을 채택하고 있다. 이는 다수의 선행연구에서 이는 회사에서의 보상을 만족할수록 창업의도가 낮아진다는 실증분석의 연구결과와 이재명·강신기(2015), 허병준·이형용(2021)의 연구결과와 반대되는 결과가 도출되었다. 이는 지금은 보상만족을 하더라도 중장기적으로 조직을 떠날 수밖에 없다는 인식과 창업에 대한 사회적 변화, 창업환경과 생태계의 변화, 정부의 지원과 사회적 지지도의 변화에 기인한 것으로 판단된다.

#### 4.4.3 지속학습이 창업의지에 미치는 영향

본 연구는 <표 8>의 가설검정 결과의 모형 4에서 보는 바와 같이 지속학습이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3( $\beta=0.425, p<0.01$ )을 지지하고 있다.

이는 급변하는 글로벌 기업환경에서 직장인들이 새로운 경험을 하게 되는 지속학습 형태는 창업의도에 영향을 미치며(최중석, 2017), 경력관리를 위한 지속적 학습활동이 취업과 연계될 뿐만 아니라 향후, 창업의지를 높이는 데도 긍정적인 영향을 미친다(한정희·조건, 2015). 또한 김성우·강민형(2016)는 창업관련 학습이 창업태도 및 창업효능감이 창업의도에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 Keith et al(2016)은 무형식적 학습이 직장에서의 학습에 있어 중요하고 직장인의 성장에 도움이 된다는 연구결과를 지지하는 것을 확인하였으며, 이는 지속학습은 4차 산업혁명시대 급변하는 기업환경에 적극적으로

로 대응하기 위해 개인의 직무성과와 전문성을 향상시키는데 영향을 미치고 있어 조직내에서의 성장에도 연관성이 높지만 이직 및 창업에 대한 준비에도 영향을 미칠 것으로 판단된다.

#### 4.4.4 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향

본 연구는 <표 8>의 가설검정 결과의 모형 5에서 보는 바와 같이 고용가능성이 창업의지에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 4( $\beta=0.356, p<0.01$ )을 지지하고 있다.

일반적인 생각에서는 고용가능성과 창업의지와는 상반된다고 판단할 수 있다. 그러나, 선진국의 고등교육에 대한 연구에서 기업가정신과 고용가능성간의 관계분과 상호 교환할 수 있다고 보고 있다(Sewell & Pool, 2010). 또한 고용가능성과 고용안정성이 창업의지에 긍정적 영향을 미친다(Kuckertz & Wagner, 2010, 김정인·가혜영, 2018, 정종식·양동우, 2020)는 연구를 지지하는 결과이다. 이는 개인이 조직에서 인식하는 고용안정성이 좋다고 하더라도 현실을 직시하고 불투명한 미래를 대비한다는 관점에서 창업의지가 작용된 것으로 판단된다.

#### 4.4.5 소속기업 유형이 창업의지에 미치는 영향

본 연구는 <표 8>의 가설검정 결과의 모형 6에서 보는 바와 같이 소속기업유형에 따라 창업의지에 유의한 차이가 있을 것이라는 가설 5는 유의확률  $p<0.05$  수준에서 기각되었다. 기업유형별로 창업기업, 중소기업, 중견기업, 대기업 순으로 생산규모나 경영규모 등의 경영자원의 크기가 다르다. 이에 따른 임금수준, 교육체계, 전문역량 등의 차이로 인해 창업의지에도 차이가 있을 것이라는 일반적인 생각과는 달리 기업유형에 따라 유의하지 않은 결과가 도출되었다. 급변하는 기업환경을 고려해볼 때 현재 직장에서의 고용안정성을 중요하게 고려한 것으로 판단된다.

#### 4.4.6 혁신행동의 매개효과

본 연구는 <표 9>에서 보는 바와 같이 혁신성, 진취성, 위험감수성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 혁신행동이 매개한다는 가설 5를 지지하고 있다. 매개효과 검정은 독립변수(X)와 매개변수(M) 간의 관계(1 단계)가 유의하고, 독립변수(X)와 종속변수(Y) 간의 관계(2 단계)가 유의한지 여부를 확인한 다음, 독립변수(X)와 매개변수(M)가 종속변수(Y)에 미치는 영향을 분석한다(3 단계).

마지막으로 2 단계의 독립변수 표준화 베타값과 3 단계의 독립변수 표준화 베타값을 비교하여 2 단계의 독립변수 표준화 베타값이 더 크면 매개효과가 있다고 판단한다(4 단계)(Baron & Kenny, 1986). 매개효과에 대한 통계적 유의성을 검증하기 위하여 Process Macro를 이용하여 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다(Preacher & Hayes, 2004).

통계변수를 투입하고 가설 6을 검증한 결과, 모든 경로에서 1 단계와 2 단계가 통계적으로 유의하고 2 단계 독립변수의

표준화 베타값이 3 단계 독립변수의 표준화 베타값보다 크므로 혁신행동은 혁신성, 진취성, 위험감수성과 창업의지, 보상만족과 창업의지, 지속학습과 창업의지, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 매개하고 있음이 확인되었다. 재추출 표본의 수를 5,000회로 설정하고 부트스트래핑을 수행한 검정결과에서도 모든 경로에서 매개효과계수의 하한신뢰값과 상한신뢰값 사이에 0을 포함하고 있지 않아 매개효과는 유의한 것으로 확인되었다. 이는 Fragoso, et al.(2020)의 연구에서 기업가정신이 창업의도 메커니즘에 대한 이해와 창업의도를 형성하는데 중요한 역할을 하고 있다는 분석결과를 도출하였다. 또한 서재교·홍아정(2015)은 지속학습이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다. Gustari & Widodo(2020)은 고용가능성은 혁신적인 리더십에 영향을 받아 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 기존연구들과 일치하는 것을 확인할 수 있었다.

<표 9> 혁신행동의 매개효과 검정결과

경로	매개효과 검정단계	표준화된 베타값(β)	t값	유의도	부트스트래핑				판단	
					매개효과	표준편차	LLCI	ULCI		
혁신성	단계1(X-M)	.483	10.559	.002**	.2387	.0757	.0908	.3396	유의	
	단계2(X-Y)	.217	3.591	.000**						
	단계3	X-Y	.141	2.048						.041*
		M-Y	.157	2.251						.025*
진취성	단계1(X-M)	.185	3.854	.000**	.2282	.0582	.1161	.3442	유의	
	단계2(X-Y)	.135	2.135	.033*						
	단계3	X-Y	.106	1.652						.099
		M-Y	.157	2.251						.025*
위험감수성	단계1(X-M)	.177	3.667	.000**	.1937	.0519	.0977	.2991	유의	
	단계2(X-Y)	.150	2.352	.019*						
	단계3	X-Y	.122	1.891						0.59
		M-Y	.157	2.251						.025*
보상만족	단계1(X-M)	.383	7.758	.000**	.1717	.0366	.1035	.2451	유의	
	단계2(X-Y)	.217	4.124	.000**						
	단계3	X-Y	.099	1.798						.073
		M-Y	.308	5.430						.000**
지속학습	단계1(X-M)	.644	15.424	.000**	.1331	.0633	.0103	.2591	유의	
	단계2(X-Y)	.425	8.519	.000**						
	단계3	X-Y	.348	5.309						.000**
		M-Y	.120	1.810						.071
고용가능성	단계1(X-M)	.530	10.922	.000**	.1487	.0408	.0701	.2280	유의	
	단계2(X-Y)	.356	6.677	.000**						
	단계3	X-Y	.235	3.840						.000**
		M-Y	.229	3.823						.000**

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

## V. 결론

### 5.1 연구결과

4차 산업혁명의 시대적 환경에서 2020년초 예상치 못한 코로나 팬데믹의 여파로 인해 불확실성은 더욱 커지고 경제가 위축되면서 기업은 생존을 위한 다양한 전략이 작동되고, 직

장인들의 고용불안도 증가되는 가운데 극복을 위한 정부와 기업, 국민들의 노력으로 2021년 10월부터 with코로나로 전환되어 안정화를 찾아가는 가운데 오미크론이라는 변종이 확산 추세로 글로벌 경제여건은 다시 위축되는 것을 우려하는 목소리가 높아지고 있는 가운데 4차 산업혁명의 흐름 속에 경쟁은 더욱 심화 될 것으로 전망된다. 이를 극복하기 위해 국가와 정부, 기업과 국민 모두의 노력이 요구되는 시기로 특히 직장인들은 어려운 기업환경에서 나름대로의 슬기로운 대응책으로 역량을 개발하고 창의적인 사고로 끊임없이 벤처창업의 꿈을 향한 도전을 요구받고 있다.

본 연구는 직장에서 재직자들의 기업가적 지향성과 보상만족정도, 고용가능성, 지속적학습 등이 창업의지에 영향을 미치는 과정에서 혁신행동이 매개역할을 하는지 검증하였다.

첫째, 기업가적 지향성의 하위변수 중 혁신성과 위험감수성이 직장인의 창업의지를 높이는 것을 확인하였다. 직장에서 끊임없는 도전과 혁신적 사고는 창업의지를 높이는데 중요한 변수임을 확인하였다.

둘째, 보상만족은 많은 선행연구와 달리 가설의 방향대로 창업의지에 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 최근 코로나19로 인한 기업불안정성 증가에 따라 의도치 않은 조기퇴직을 고려해야 하고, 창업자의 증가와 정부의 지원정책의 확대 등 창업생태계의 긍정적인 측면이 고려된 것으로 판단된다.

셋째, 지속학습은 창업의지를 높이는 것으로 확인되었다. 이는 직장생활을 하면서 전문성 함양을 통해 개인의 역량이 높아지는 좋은 경험을 쌓는다면 창업의지를 높이는 긍정적인 영향으로 작용할 것으로 판단된다.

넷째, 고용가능성은 창업의지를 높이는 것으로 확인되었다. 개인이 조직에서 인정을 받고 있다고 하더라도 4차 산업혁명의 가속화 및 고령화로 인해 기존의 일자리는 점차 감소하고 새로운 형태의 비즈니스 사업의 변화 등으로 미래를 대비한다는 관점에서 창업의지가 작용된 것으로 판단된다.

다섯째, 혁신성, 진취성, 위험감수성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 혁신행동이 매개하고 있음이 확인되었다.

여섯째, 창업의지에 영향을 미치는 기업유형별 비교분석한 결과 유의하지 않음을 확인하였다. 이는 현재 기업의 크고 작은 규모보다는 기업의 지속가능성, 경영실태, 고용불안정 등 기업환경에 영향이 클 것으로 판단된다.

### 5.2 시사점 및 향후 연구과제

본 연구의 대상은 학술연구가 상대적으로 낮은 취업근로자이며, 이는 국내 경제활동인구 중 97%를 차지하고 있는 직장인으로 개인의 지속적 경제활동은 사회적 파급력과 국가 경쟁력에 기여할 것으로 판단하였다. 또한 재직 중 직장에서의 성공을 위해서 지속학습과 고용가능성을 높이기 위한 활동이 퇴직을 고려한 성공적인 출구전략의 일환이 될 수 있다고 생

각한다. 창업의지에 미친다는 기업가적 지향성이 다수 있지만 지속학습과 고용가능성을 포함한 연구는 직장인들에게 체감도가 높은 요인이라 판단되어 기존 연구와 차별점이라 할 수 있다. 또한 창업의도는 재직중인 직장인이 직장생활 과정에서 현실성이 높은 개인특성의 핵심변수라고 생각되는 보상만족, 지속학습과 고용가능성 등에 대해 구체적으로 영향도를 확인하였다는 점에서 의미가 있다.

본 연구의 결과에서 주는 시사점으로 다음과 같다.

첫째, 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 et al., 2000). 직장인은 끊임없는 변화와 혁신의 필요성을 인식하고 새로운 제품이나 기술 등에 많은 관심을 갖고 새롭고 혁신적인 아이디어를 적극 수용하는 직장인들의 기업가적 정신, 보상만족, 지속학습과 고용가능성은 창업의지에 긍정적 영향을 미치고 있는 것을 확인되었으며, 혁신행동도 창업의지를 강화하는 중요변수임을 확인할 수 있었다.

둘째, 급변하는 글로벌 경영환경에 능동적으로 대응하기 위한 기업의 생존전략으로 인한 불가피한 정리해고, 실직 등 의도치 않은 조기은퇴 시기는 점점 빨라지고 있다. 또한 100세 시대를 고려하여 은퇴이후 안정적인 가치 있는 삶을 위해서는 지속적인 일의 터전이 필요성을 고려하여 창업은 불가피한 상황이고 불투명한 경영환경은 창업의 생존률도 낮아 직장생활을 하면서 창업에 대해 충분한 시간을 갖고 준비함으로써 창업의 성공률이 제고될 것으로 판단된다.

셋째, 다년간의 직장생활에서 다양한 도전과 좋은 경험을 한 직장인은 기업가적 지향성을 체득하게 된다. 또한 새로운 기업을 창업하여 차별화된 기술과 경험에 대한 창업인식을 높이는 것으로 확인된 만큼 창업활성화를 위한 정부와 기업에서의 정책적 노력도 필요하고 직장인들도 지속학습을 통해 창업에 대한 긍정적 인식을 고취시키는 것은 창업의지를 높이는 방안이 될 것으로 판단된다. 창업활동이 성공적으로 활성화된다면 일자리, 고령화 등 사회적 문제도 해결되면서 경제 활성화에도 기여할 것으로 기대된다.

끝으로 본 연구는 표본의 선정과 분석과정에서 다음과 같은 몇 가지 한계점을 갖고 있다.

첫째, 본 연구에서는 보상만족, 지속학습이 창업의지에 미치는 선행연구가 많지 않은 관계로 설문지를 구성함에 있어 난이도를 보통 수준으로 보수적 문항을 활용하였다. 향후에는 좀 더 설문문항을 증가하고 난이도를 다양하게 재구성할 필요가 있다. 둘째, 재직중인 특정시점에서 1회 측정하였다는 한계점이 있다. 또한 독립변수와 종속변수를 동일한 측정도구와 응답원에 의해 측정할 때 발생할 수 있는 동일방법 편이의 문제는 없어 보이지만 문제가 해결되었다고 볼 수 없어 종단연구를 수행하거나 응답의 원천을 분리하는 등의 좀 더 정교하고 체계적인 연구 노력이 필요하다. 셋째, 독립변수로

직장인의 특성을 모두 대변할 수 없는 한계점이 있다. 직장인의 개인적 특성, 환경적 특성, 요인적 특성, 시대적 특성 등 좀 더 광범위한 다양성에 대한 연구의 필요성이 있다. 넷째, 기업가정신, 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 혁신행동과 창업의도를 통해 실질적인 창업 행동으로 연결되는지에 대한 확장연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

위에 제시한 연구의 한계에도 불구하고 연구의 차별성을 바탕으로 연구결과에서 제시하는 시사점들을 잘 활용한다면 4차 산업혁명의 시대에 직장 경험이 성공적 창업활성화에 도움 될 것이다. 뿐만 아니라 새로운 일자리 창출을 통해 고용지표개선, 경제성장의 선순환 구조로의 전환에 작지만 긍정적인 역할에 기여할 것으로 기대된다.

## REFERENCE

- 가혜영·전혜진(2020). 대학생의 무형식학습이 구직능력 및 창업의도에 미치는 영향: 팀 학습 만족도의 조절효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 15(3), 121-132.
- 강재학·양동우(2016). 대학생의 기업가정신이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 창업기회인식의 매개효과를 중심으로. *한국산학기술학회 논문지*, 17(1), 493-507.
- 권기환·김선우·최종인(2018). 대학생의 기업가정신 교육 활동과 기업가지향성 간의 관계. *한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집*(0), 105-123.
- 김석주·한진수(2021). 호텔 종사원의 개인-환경 적합성에 따른 혁신행동이 조직성과에 미치는 영향 연구: 서울지역에 위치한 5성급 호텔을 중심으로. *관광레저연구*, 33(12), 255-274.
- 김성우·강민형(2016). 창업·취업교육이 대학생의 창업·취업의도 영향요인에 미치는 효과. *공학교육연구학회지* 19(4), 47-59.
- 김성희·엄기용(2018). 대학생의 기업가정신이 창업의지에 미치는 영향. *사회과학연구*, 37, 1-21.
- 김신숙·박인아(2014). 노인요양시설 요양보호사의 보상만족과 소명 의식이 조직몰입에 미치는 영향 연구. *보건사회연구*, 34(1), 159-182.
- 김우중(2016). *창업가정신과 전략지향성이 기업성과에 미치는 영향: 디지털리더십과 학습지향성의 조절된 매개효과*. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김윤규(2018). 외국어 교실에서의 담화표지어 학습을 위한 이론과 실제. *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.
- 김정인·가혜영(2018). 전문대학생의 프로티언 경력태도가 창업의도에 미치는 영향: 고용가능성과 기업가정신의 매개 및 실습경험의 조절효과. *벤처창업연구*, 13(6), 89-101.
- 김진희(2018). 기업의 이직률 결정요인에 대한 연구. *직업과 고용서비스 연구*, 13(1), 39-48.
- 김현미(2020). *피부미용 종사자의 보상이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 남부대학교
- 김형준(2004). *사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구*. 광주 전남 사회복지전문대학원을 대상으로 석사학위논문, 광주대학교 사회복지전문대학.
- 박국근(2021). *직장인들의 퇴직이후 창업의지 영향요인에 관한 연*

- 구, 박사학위논문, 호서대학교 벤처대학원.
- 박남규·김명숙·고종욱(2015). 정부의 창업지원정책이 창업가의 기업가정신 및 창업의지에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(6), 89-98.
- 박상용·김연정(2004). 벤처기업 CEO의 기업가정신과 조직유효성의 관계에 관한 연구. *기술혁신학회지*, 7(3), 479-505.
- 박용호·한상국(2014). 홀리스틱 교육의 관점에서 본 리더-구성원 교환관계(LMX)와 조직몰입의 관계. *홀리스틱융합교육연구*, 18(1), 107-129
- 박정우(2014). 조직기업가정신이 기업성공에 미치는 영향: 외식산업 종사자들의 조직몰입 매개효과를 중심으로. *한국의식산업학회지*, 10(2), 23-33.
- 방태연(2015). *사내기업가정신의 결정요인과 창업의도 및 혁신행동간 관련성에 관한 실증연구*. 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 배창봉(2020). *창업기업의 기업가 정신과 경영성과와의 관계에서 혁신역량과 혁신행동의 매개효과*. 박사학위논문, 제주대학교 대학원.
- 배창봉·김정희(2019). 창업기업의 기업가 정신이 혁신역량, 혁신행동, 경영성과에 미치는 영향. *유통경영학회지*, 22(4), 33-45.
- 백성욱·한진옥(2017). 유소년 스포츠클럽 경영자의 기업가정신이 종사자의 혁신행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과 및 조직공정성의 조절효과. *한국체육학회지*, 56(5), 371-385.
- 서재교·홍아정(2015). 공유리더십이 혁신행동에 미치는 영향과 무형식학습, 직무배태성의 매개효과. *대한경영학회지*, 28(3), 981-1008.
- 신수진(2016). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속학습활동, 경력채형성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계*. 박사학위논문, 고려대학교 대학원
- 안민(2020). *일의 의미가 지속학습활동을 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향*. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 안은주·양동우(2021, June). 직장인의 직무불안정성이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구. *In 한국창업학회*. (2021), 1-7.
- 양준환(2015). 한국 대학생들의 창업의도에 영향을 미치는 환경요인에 관한 연구. *경영교육연구*, 30(1), 25-45.
- 유재영(2021). *주관적 경력성공의 선행변인에 관한 메타분석 연구*. 박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 유준·박재춘(2020). 가족친화적 조직문화, 사내기업가정신 및 혁신행동의 관계: 성별의 조절효과. *벤처창업연구*, 15(5), 191-202.
- 윤백중(2012). *대학생의 기업가정신과 창업동기가 창업의지에 미치는 영향요인*. 박사학위논문, 호서대학교.
- 이상호(2019). 기업 HRD 담당자의 지속학습활동과 주관적 경력성공의 관계에서 사회적 자본의 조절효과. *휴먼웨어 연구*, 2(1), 29-57.
- 이선협(2020). *여성창업자의 성격특성(Big 5)이 창업만족도에 미치는 영향*. 박사학위논문 호서대학교 벤처대학원.
- 이수기(2017). *대기업 R&D 인력의 혁신적 업무행동과 직무 도전성, 학습동기, 무형식학습 활동의 관계*. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 이영선·유기웅(2012). 수동적인 초기성인학습자의 자기주도성 변화 연구. *한국성인교육학회 (IJACE)*, 15(3), 173-207.
- 이윤준·김영환·김석관·배용호·임송·고명주(2014). 기업가정신의 국제비교를 통한 창업 환경 진단 및 개선방안. *정책연구*, 1-242.
- 이재명·강신기(2015). 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도에 영향을 미치는 요인 연구. *벤처창업연구*, 10(5), 151-163.
- 이주연·박대경(2019). 사내기업가정신을 위한 조직의 준비태세(OPCE)와 혁신행동: 회복탄력성의 매개효과. *중소기업연구*, 41(2), 79-97.
- 이태화·이창원(2013). 우리나라 노인요양보호사의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *한국사회와 행정연구*, 24(2), 643-672.
- 이하린·박윤희(2020). 창업의도에 관한 통합적 문헌 고찰. *기업교육과 인재연구*, 22, 257-295.
- 이현경·이일환(2016). 대학생의 개인 창의성과 자기효능감이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 11(3), 111-120.
- 임교순(2014). *창업의지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 국내석사학위논문 호서대학교 글로벌창업대학원, 충청남도
- 임진혁·김재형(2018). 기업가적 지향성과 인지된 정량 및 정성적 성공과의 관계에서 자기효능감의 매개효과: 서울소재 중소기업을 중심으로. *대한경영학회지*, 31(1), 131-157.
- 장선아·고정훈(2021). 요양보호사의 보상체계가 직무만족도에 미치는 영향: 자기효능감 매개 효과 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 21(4), 473-486.
- 장영희(2018). *개인특성과 보상만족이 조직신뢰와 조직유효성에 미치는 영향*. 국내박사학위논문 동양대학교, 경상북도
- 장지현(2021). *프로티언 경력태도와 기업가정신, 고용가능성, 직무성과간의 구조적인 관계에 관한 연구*. 박사학위논문, 순천향대학교 대학원.
- 장지현·장원섭(2011). 개발지원 관계망 특성이 조직사회화의 학습 및 태도 결과에 미치는 영향. *직업교육연구*, 30(3), 373-403.
- 장헌문(2010). *개인특성과 조직공정성이 보상만족과 직무태도에 미치는 영향: 교직원을 중심으로*. 박사학위논문, 동양대학교 대학원.
- 정대용·채연희. (2016). 고용가능성이 창업의도에 미치는 영향과 셀프리더십과 자기효능감의 이중매개효과. *대한경영학회지*, 29(3), 467-488.
- 정병재(2002). 보상에 대한 지각이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. *HRD 연구(구 인력개발연구)*, 4(2), 52-70.
- 정종식·양동우(2020). 중장년층의 자립욕구, 창업성공가능성, 고용안정성이 Pull-창업의지에 미치는 영향: Push-창업의지의 매개효과 중심으로. *중소기업연구*, 42(3), 221-243.
- 중소벤처기업부(2017). *2017년 기업가정신 실태조사 결과*. Retrieved (2018.01.30.) from : <https://mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbldx=86&bcfdx=1004993>.
- 최종석(2017). 팀 학습을 통한 대학생의 창업교육에 있어서 팀원의 창업의지, 다양성 및 조력자의 지원활동이 팀 학습 유효성 및 창업교육 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 12(4), 159-174.
- 통계청(2021a). *2021년 8월 고용동향*. Retrieved (2021.9.15.) from [https://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=402948](https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=402948)
- 한국청년기업가정신재단(2020). *2019년 기업가정신 실태조사(개인평가판) 결과: 심층연구보고서*. Retrieved (2020.05.13.) from: [http://www.koef.or.kr/board/data\\_list.php?BOARD\\_ID=6&page=1&SEARCH\\_COND=&SEARCH\\_WORD=&CATEGORY\\_SEQ=](http://www.koef.or.kr/board/data_list.php?BOARD_ID=6&page=1&SEARCH_COND=&SEARCH_WORD=&CATEGORY_SEQ=)
- 한은수·정철호·성을현(2020). 예술적 지향성과 기업가정신의 조직몰입에 대한 결합효과 분석. *기술혁신학회지*, 23(2), 387-406.
- 한정희·조건(2015). 대학생들의 경력개발과 관련된 계획된 행동들이 창업실행에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(1), 111-118.
- 한태영·김지혜(2011). 지속학습활동에 대한 영향요인 고찰. *기업교육과 인재연구*, 13, 53-78.

- 허병준·이형용(2021). 창업의도에 대한 연구: 기업가정신과 업무만족의 조절효과를 중심으로. *지식경영연구*, 22(1), 121-138.
- 홍진기(2016). *창업자의 개인특성, 사회적자본, 창업정책환경이 창업의지에 미치는 영향*. 박사학위논문 서울벤처대학원대학교.
- McCONOMY magazine(2021). *혁신제품은 공정한 보상철학에서 나온다*. Retrieved (2021.7.22.) <http://www.m-economynews.com/mobile/article.html?no=30925>
- Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- An, E. J., & Yang, D. W.(2021). A study on the effect of job instability on entrepreneurship intention of office workers: Focusing on the moderating effect of employability. *Korea Entrepreneurship Association Conference*, (2021), 1-7.
- An, M.(2020). *The Mediating Effects of Continuous Learning Activity on Relationship between Meaningful work and Subjective Career Success*. Master's thesis, Yonsei University Graduate School of Education.
- Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S.(2003). A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. *Journal of Business venturing*, 18(1), 105-123.
- Back, S. W., & Han, J. O.(2017). The Impact of Youth Sports Club Manager's Entrepreneurship on Employee's Innovative Behaviors: A Mediating Effect of Organizational Commitment and Moderating Effect of Organizational Justice. *The Korean Journal of Physical Education*, 56(5), 371-385.
- Bae, C. B.(2020). *The Mediating Effects of Innovation Capability and Innovation Behavior on the relationships between Business Startups' Entrepreneurship and Business Performance*. Doctoral dissertation, Jeju National University Graduate School.
- Bae, C. B., & Kim, J. H.(2019). The effects of business startups' entrepreneurship on innovation capacity, innovation behavior, and business performance. *Journal of distribution and management research*, 22(4), 33-45.
- Bang, T. Y.(2015). *An study on the determinants of corporate entrepreneurship, its mediating effects on entrepreneurial intention, and innovative behavior: focused on the moderating effects of perceived organizational supports and role models*. Doctoral dissertation, Graduate School of Business Administration Yeungnam University.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- 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.
- Boyacigiller, N. A., & Adler, N. J.(1991). The parochial dinosaur: Organizational science in a global context. *Academy of management Review*, 16(2), 262-290.
- 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.
- Choi, J. S.(2017). A Study about the Effect of Team Members' Entrepreneurial Intention, Diversity, and Supporting Activities of Assistants on Team Learning Effectiveness and Educational Satisfaction in the Entrepreneurial Education of University Students through Team Learning. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 12(4), 159-174.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(1), 7-26.
- Dickson, P. H., & Weaver, K. M.(1997). Environmental determinants and individual-level moderators of alliance use. *Academy of Management Journal*, 40(2), 404-425.
- Džananović, Đ., & Tandir, N.(2020). Motivational and Limiting Factors for Female Entrepreneurship. *Open Journal for Research in Economics*, 3(1), 1-8.
- Fragoso, R., Rocha-Junior, W., & Xavier, A.(2020). Determinant factors of entrepreneurial intention among university students in Brazil and Portugal. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(1), 33-57.
- 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.
- Gustari, I., & Widodo, W.(2020). Investigating The Mediation Effect of Employability and Innovative Behavior on Job Involvement: *Perspective of Transformational Leadership*.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H.(1995). Careers as lifelong learning. In A. Howard (Ed.). *The changing nature of work*, Jossey-Bass. 323-361.
- Han, E. S., Jung, C. H., & Sung, E. H.(2020). Combined Effect between Artistic Orientation and Entrepreneurship on Organizational Commitment. *Journal of Korea technology innovation society*, 23(2), 387-406.
- Han, J. H., & Cho, G.(2015). Entrepreneurial intentions for University students Based on Theory of Planned Behaviors, *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 10(1), 111-118.
- Han, T. Y., & Kim, J. H.(2011). An Investigation of the Factors that Affect Continuous Learning Activity: Individual Goal Orientation and Team Learning Behavior. *Korea Society for Learning and Performane*, 13, 53-78.
- Hong, J. G.(2016). *The Effects of Individual Characteristics, Social Capital, Foundation Policy Environment of Founder on Entrepreneurial Intention: Focusing on Entrepreneurship and Value Orientation*. Doctoral thesis Seoul Venture Graduate University.
- Huh, B. J., & Lee, H. Y.(2021). Research on Entrepreneurial Intention: Focus on Moderating Effect of Job Satisfaction. *Korea Knowledge Management Society*,

- 22(1), 121-138.
- Im, G. S.(2014) *Affecting Entrepreneurial Intention: Focused on Government's Business Start-up Supporting Policies of Small and Medium size Firms*. Master's thesis, Hoseo University Graduate School of Global Entrepreneurship, Chungcheongnam-do.
- Jung, D. Y., & Chae, Y. H.(2016). The Effect of Employability on the Entrepreneurial Intention: Focus on Double Mediation Role of Self-Leadership and Self-Efficacy. *DAEHAN Association of Business Administration, Korea*, 29(3), 467-488.
- Jang, H. M.(2009). *The effects of individual traits and organizational justice on compensation satisfaction and job attitudes: focusing on teachers*. Doctoral dissertation, Graduate School of Dongyang University.
- Jang, J. H., & Jang, W. S.(2011). The Effects of Developmental Network Characteristics on Proximal Socialization Outcomes and Distal Socialization Outcomes in the Early Careers. *The Journal of Vocational/ Education Research*, 30(3), 373-403.
- Jang, J. H.(2021). *A study on the structural relationship between protean career attitude and entrepreneurship, employability, and job performance*. Doctoral thesis Soonchunhyang University Graduate School.
- Jang, S. A., & Go, J. H.(2021). Effect of Caregiver's Compensation System on Job Satisfaction-Focusing on the effect of mediating self-efficacy. *Journal of the Korean Contents Association*, 21(4), 473-486.
- Jang, Y. H.(2018). *The Effects of Personal Characteristics and Compensation Satisfaction on Organizational Trust and Organizational Effectiveness*. Doctoral dissertation, Dongyang University.
- Janssen, O.(2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Jung, B. J.(2002). Effects of Reward Perception on the Job Satisfaction and the Turnover Intention in Korean Organization. *The Korean Society Oo Human Resorie Development*, 4(2), 52-70.
- Jung, J. S. & Yang, D. W.(2020). The Effects of Desire for Independence, Possibility of Start-up Success and Employment Stability to Pull-entrepreneurship in the Middle Age: Focusing on Mediating Effects of Push-entrepreneurship. *Asia pacific journal of small business*, 42(3), 221-243.
- Ka, H. Y., & Jein. H. J.(2020). The Effect of Informal Learning of University Students on Employment Competency and Entrepreneurial Intention: Focusing on the Satisfaction Level of Team-based Learning. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 15(3), 121-132.
- Kang, J. H., & Yang, D. W.(2016). Study on Effect of the University Student's Entrepreneurship on Entrepreneurial Self-efficacy and Entrepreneurial Intention: Focusing on Mediating Effect of Opportunity Recognition. *Journal of the Korea academia-industrial cooperation society*, 17(1), 493-507.
- Katz, J., & Gartner, W. B.(1988). Properties of Emerging Organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429-441.
- Keith, N., Unger, J. M., Rauch, A., & Frese, M.(2016). Informal learning and entrepreneurial success: A longitudinal study of deliberate practice among small business owners. *Applied Psychology*, 65(3), 515-540.
- Kim, H. J.(2004). *A Study on the Job Factors Affecting Organizational Commitment of Social Workers: Oriented on the Social Welfare Officers' Public Sector in Gwangju City and Jeollanam-do Province*. Master's thesis, Department of Social Welfare Graduate School of Social Welfare Gwangju University.
- Kim, H. M.(2020). *The effect of compensation for skin care workers on job satisfaction and turnover intention*. Master's thesis, Nambu University.
- Kim, J. G., & Kim, K. Y.(2016). A study on how the reward factors of travel agency employees influence organizational commitment and job satisfaction. *Tourism Research Journal*, 30(7), 49-63.
- Kim, J. G., & Yang, D. W.(2016). An Empirical study on Relationship between the Entrepreneurship of Undergraduate Student and Entrepreneurial Intention: Focused on the Motivation for Participating in the Start-up Idea Contest as a Mediator. *Journal of the Korean Contents Association*, 16(4), 477-487.
- Kim, J. H.(2018). A study on the determinants of the company's turnover rate. *The Korean Society for the Study of Job and Employment Service*, 13(1), 39-48.
- Kim, J. I., & Ka, H. Y.(2018). The Effects of the Protean Career Attitude on Entrepreneurial Intention: Mediating role Employability and Entrepreneurship & Moderating role of Mentoring Experience. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 13(6), 89-101.
- Kim, S. H., & Om, K. Y.(2018). The Effect of Entrepreneurship of College Students on Entrepreneurship Will. *Social science research*, 37, 1-21.
- Kim, S. H., Bok, K. S., & Park, J. C.(2015). Relationship Among Self-Determination, Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention of University Students in Korea. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 10(5), 15-26.
- Kim, S. J., & Han, J. S.(2021). A Study on the Influence Relations of Person-Environment Fit, Innovative Behavior, and Job Performance of Hotel Employees: Focusing on Five Star Hotels in Seoul Region. *The Korea Academic Society Of Tourism And Leisure*, 33(12), 255-274.
- Kim, S. S., & Park, I. A.(2014). Compensation Satisfaction and Calling on Organizational Commitment of Care Givers in Long-term Care Facilities for the Elderly. *Health and Social Welfare Review*, 34(1), 159-182.
- Kim, S. W., & Kang, M. H.(2016). Entrepreneurial·Job Search Education's Effects on the Antecedents of University Students' Entrepreneurial·Job Search Intention. *Journal of engineering education research*, 19(4), 47-59.
- Kim, W. J.(2016). *The Effects of Entrepreneurship and Strategic Orientation on the Firm Performance:*

- Moderated Mediation Effect of Digital Literacy and Learning Orientation*, Doctoral dissertation, The Graduate School of Chung-Ang University.
- Kim, Y. K.(2018). Discourse Markers in the L2 Classroom: From Rationale to Practice. *Study on learner-centered subject education*, 18, 907-922.
- Korea Entrepreneurship Foundation(2020). *Results of 2019 Entrepreneurship Survey (Individual/Corporate)-In-depth Research Report*. Retrieved (2020.05.13.) from:[http://www.koef.or.kr/board/data\\_list.php?BOARD\\_ID=6&page=1&SEARCH\\_COND=&SEARCH\\_WORD=&CATEGORY\\_SEQ=](http://www.koef.or.kr/board/data_list.php?BOARD_ID=6&page=1&SEARCH_COND=&SEARCH_WORD=&CATEGORY_SEQ=)
- Korea Institute of Startup(2020). *2019 Survey on Entrepreneurship*. Retrieved (2020.10.03.)from:[www.kised.or.kr boarddownload.es](http://www.kised.or.kr/boarddownload.es).
- 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.
- Lee, H. K., & Lee, I. H.(2016). The Study of the Effects of College Students Creativity and Self-efficacy on Entrepreneurial Intention. *Korean Society of Business Venturing*, 11(3), 111-120.
- Lee, H. L., & Park, Y. H.(2020). An integrated literature review on entrepreneurial intentions. *Corporate Education and Human Resources Research*, 22, 257-295.
- Lee, J. H., & Park, T, K.(2019). Linking OPCE with Innovative Behavior: The Mediating Effect of Resilience. *Asia pacific journal of small business*, 41(2), 79-97.
- Lee, J. M., & Kang, S. K.(2015). Korea Venture Entrepreneurship Conference. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 10(5), 151-163.
- Lee, S. H.(2019). The moderating effects of Social capital on the relationship between Continuous Learning activity and Subjective Career Success of HRD Practitioners in Corporation. *Humanware Research Journal*, 2(1), 29-57.
- Lee, S. H.(2020). *(A) study on the effect of woman entrepreneur's personality traits(Big 5) on entrepreneurial satisfaction: focusing on the mediation effect of entrepreneurial orientation and entrepreneurial intention with startup owners for cosmetics stores*. Doctoral dissertation, Hoseo University Graduate School of Venture, Chungcheongnam-do.
- Lee, S. K.(2017). *The Relationship among Innovative Work Behaviors, Job Challenge, Learning Motivation, and Informal Learning Activities of R&D Workers in Large Corporations*. Doctoral dissertation, Graduate School of Seoul National University.
- Lee, T. H., & Lee, C. W.(2013). A study on the determinants of turnover intention of elderly caregivers in Korea, Focusing on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Korean Society and Public Administration Studies*, 24(2), 643-672.
- Lee, Y. J., Kim, Y. H., Kim, S. K., Bae, Y. H., Lim, S., & Ko, M. J.(2014). Global Entrepreneurship Index andIts Implications on Korean Start-up Environment. *policy research*, (2014) 1-242.
- Lee, Y. S., & Yu, G. U.(2012). A study on self-directed change in passive early adult learners. *Interdisciplinary journal of adult & continuing education (IJACE)*, 15(3), 173-207.
- Lim, J. H., & Lim, J. H.(2018). Mediating Effect of Self-Efficacy in Relationship between Entrepreneurial Orientation and Perceived Quantitative and Qualitative Success: Focused on Small and Medium Enterprises in Seoul. *DAEHAN Association of Business Administration*, Korea, 31(1), 131-157.
- 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.
- Maria, S. R., Jong, A. D., & Zacharias, N. A.(2017). Frontline employees' innovative service behavior as key to customer loyalty: Insights into FLEs' resource gain spiral. *Journal of Product Innovation Management*, 34(2), 223-245.
- McCONOMY magazine(2021). *Innovative products come from the philosophy of fair compensation*, Retrieved (2021.7.22.) <http://www.m-economynews.com/mobile/article.html?no=30925>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnitsky, L.(2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, D.(1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, 29(7), 770-791.
- Ministry of SMEs and Startups(2017). *Results of the 2017 Entrepreneurship Survey*. Retrieved(2018.01.30.)from: <https://mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bcIdx=1004993>.
- Park, J. W.(2014). The Effect of Organization Entrepreneurship on Firm's Performance-Focus on the Organization Commitment of Food Service Industry Employee. *FoodService industry journal*, 10(2), 23-33.
- Park, K. G.(2021). *Study on The Factors Affecting on Willingness of Retired Workers to Start-up Business: Focusing on the Mediating Effect of Willingness to Economic Activities*. Doctoral dissertation, Hoseo University Graduate School of Ventures.
- Park, N. G., Kim, M. S., & Ko, J. W.(2015). The Effect of the Government's Entrepreneurial Support Policy on Entrepreneurship and Entrepreneurial Intention. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 10(6), 89-98.



- Park, S. Y., & Kim, Y. J.(2004). A Study on Relationship between CEO' s Entrepreneurship in Venture Business and Organizational Effectiveness: Focused on Innovativeness, Risk-taking and Proactiveness. *Journal of Korea technology innovation society*, 7(3),479-505.
- Park, Y. H., & Han, S. G.(2014). The Mediating Effect of Employability on the Relationship between Leader-member Exchange(LMX) and Organizational Commitment from the Holistic Perspective. *Journal of holistic education*, 18(1), 107-129
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Rae, D.(2007). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum?. *Education+Training*.
- Raffiee, J.(2017). Employee mobility and interfirm relationship transfer: Evidence from the mobility and client attachments of United States federal lobbyists, 1998-2014. *Strategic Management Journal*, 38(10), 2019-2040.
- Seo, J. K., & Hong, A. J.(2015). The Effect of Shared Leadership on Innovative Work Behavior and the Mediating Effect of Job Embeddedness and Informal Learning. *Korea Journal of Business Administration*, 28(3), 981-1008.
- Sessa, V. I., London, M., Pingor, C., Gullu, B., & Patel, J.(2011). Adaptive, generative, and transformative learning in project teams. *Team Performance Management: An International Journal*.
- 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.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L.(2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shapero, A., & Sokol, L.(1982). The social dimensions of entrepreneurship. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.
- Sin, S. J.(2016). *The Structural Relationship among Subjective Career Success, Continuous Learning Activity, Career Identity, Career Adaptability and Protean Career Orientation of Office Workers in Large Corporations*. Doctoral dissertation, Korea University Graduate School.
- Statistics Korea(2021a). *Employment trend in August 2021*. Retrieved (2021.9.15.) from [https://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=402948](https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=402948)
- Stirzaker, R. J., & Galloway, L.(2017). Ageing and redundancy and the silver lining of entrepreneurship. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(2), 105-114.
- 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.
- 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.
- Yang, J. H.(2015). A Study on the Effect of Contextual Factors on Entrepreneurial Intention of Korean University Students. *Journal of the Korean Management Education Research Society*, 30(1), 25-45.
- Yoo, J., & Park, J. C.(2020). The Relationships between Family-Friendly Organizational Culture, Corporate Entrepreneurship, and Innovative Behavior: Moderating Effects of Gender. *Korea Venture Entrepreneurship Conference*, 15(5), 191-202.
- Yoo, J. Y.(2021). *A meta-analysis on antecedents of subjective career success*. Doctoral dissertation, Sookmyung Women's University Graduate School.
- Yun, B. J.(2012). *The effects of entrepreneurial spirit and motivation-driven entrepreneurship on establishment of new business by undergraduate student*. Doctoral dissertation, Hoseo University.

# The Effects of Entrepreneurship, Reward Satisfaction, Continuous Learning, and Employability on the Will to Start a Business: Focusing on the Mediating Effects of Innovative Behavior

Lim, Jae Sung\*  
Yang, Dong Woo\*\*

## Abstract

Recently, in Korea, the number of unemployed people who have lost their jobs involuntarily due to closure of workplaces, layoffs, and poor management stood at 788,000 in October 21, an increase of 44,000 from last August (Statistics Office, 2021). The average retiring age of workers is 49.7, so regardless of their intention, they often end up retiring early unavoidably. Meanwhile, it has been found that eight out of ten workers have startup intention; therefore, now their startup is regarded to be essential, not selective. The purpose of this study is to investigate if workers' entrepreneurial orientation, continuous learning, satisfaction with remuneration, and employment prospect are correlated with entrepreneurial intention and examine if innovative behavior mediates the relations.

To sum up the results, first, innovativeness and risk sensitivity in entrepreneurship are found to have positive effects on workers' entrepreneurial intention. Restless challenges and innovative thinking at work are crucial variables to enhance entrepreneurial intention. Second, satisfaction with remuneration influences entrepreneurial intention positive effects, and continuous learning and employment prospect, too, have positive effects on entrepreneurial intention. As employment instability is increasing at work due to the rapidly changing corporate environment, Considering whether the current organization will strive for survival or prepare to start a business for sustainable economic activity, it is judged that there is a willingness to start a business for better compensation even if the satisfaction of compensation is high. In addition, it was confirmed that the possibility of employability with the career desired by the organization as well as the securing of practical competency and expertise through continuous learning are important variables in increasing the will to start a business. Third, relations between entrepreneurial orientation, satisfaction with remuneration, continuous learning, employment prospect, and entrepreneurial intention are found to be mediated by innovative behavior; however, its mediative effect in relations between innovativeness, risk sensitivity, and entrepreneurial intention in entrepreneurship is dismissed. Innovative behavior at work are found to be major variables to elevate entrepreneurial intention in relations between continuous learning, employment prospect, and satisfaction with remuneration.

*KeyWords: entrepreneurship, continuous learning, reward satisfaction, innovative behavior, the willingness to start a business.*

---

\* First Author, Ph.D. candidate, Graduate School of Ventures, Hoseo University, Department of Venture Management, ljs3131@naver.com

\*\* Corresponding Author, Professor, Graduate School of Ventures, Hoseo University, Department of Venture Management, dwyang@hoseo.edu