벤처창업연구 제18권 제4호 (통권88호) ISSN 1975-7557
Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship Vol. No. pp.193-206 e-ISSN 2671-9509

직장역경과 직무열정이 창업의도에 미치는 영향: 직무창의성 매개효과 중심으로

임재성 (삼성전기(주) 상생협력팀 프로)*

국 문 요 약

본 연구의 목적은 직장생활과정에서 직장역경으로 자원이 소진되거나 직무열정을 통해 자원이 획득하는 직장인이 창업가로 전환되는 과정에서 영향을 주는 요인들과 어떠한 경로를 통해 창업의도가 생성되는지 검증하고자 하였다. 이를 위해 국내 직장인 대상으로 직장역경 및 직무열정이 창업의도에 미치는 영향을 탐구하였다. 또한 직장역경과 직무열정이 직무창의성의 매개를 통해 창업의도 간에 미치는 영향을 실증분석함으로써 직장인이 창업으로 전환되는 요인 및 시사점을 도출하고자 하였다. 온라인 설문조사로 확보한 333명의 data를 근거로 SPSS와 AMOS 통계패키지를 활용하였으며, 연구의 결과를 다음과 같다.

첫째, 직장역경은 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 확인하였다. 이는 부정적으로 인식되는 직장역경이 오히려 창업의도를 높이는 중요한 변수임을 확인하였다. 둘째, 직장역경은 직무창의성에 정(+)의 영향을 확인하였다. 이는 직장역경을 극복하는 방법으로 직무창의성이 효과적인 요소임을 확인하였다. 셋째, 직무열정은 창업의도에 정(+)의 영향을 확인하였다. 확보된 자원을 집중하고자 열정이 창업의도를 높이는데 중요한 요소임을 확인하였다. 넷째, 직무열정은 직무창의성에 정(+)의 영향을 확인하였다. 이는 목표 달성을 위해서는 창의적 방법이 효과적인 것으로 확인되었다. 다섯째, 직무창의성은 창업의도에 정(+)의 영향을 확인하였다. 창의성은 창업 전에 선행되는 의도나 행동으로서 직무창의성이 높은 경우 창업에 성공 가능성에 기대감이 반영된 것으로 판단된다. 여섯째, 직무창의성은 직장역경과 창업의도 간의 사이에서 매개효과가 확인되었다. 일곱째, 직무창의성은 직무열정과 창업의도 간의 사이에서도 매개효과가 확인되었다. 이는 직무창의성은 창업가로 전환되는 과정에서 직장인의 역경을 완화시키고 직무열정을 증가시키기 위한 효과적인 요소임을 확인하였다.

학문적으로는 국내에서 직장인 대상 역경 관련 선행연구가 거의 없었는데 본 연구에서 직장인 대상 연구라는 점에서 차별화 및 연구대상을 확장시킨 연구라고 할 수 있다. 또한 실무적으로는 부정적인 직장역경도 창업의도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인하였다. 이는 직장인 경력관리 측면에서 부정적인 역경적 상황도 직장 경험이 반영된 창업이 대안으로 작용될 수 있다는 것이 확인되어 실무적으로 의미가 있다.

핵심주제어: 직장역경, 직무열정, 창업의도, 직무창의성, 자원보존이론

Ⅰ. 서론

코로나 팬데믹 이후 산업생태계의 불안정성과 4차 산업혁명의 가속화로 생각지 못한 직업군들의 생성과 소멸이 롤러코스터를 타듯 예측할 수 없는 상황이 지속되고 있다. 이런 환경으로 기업은 공격적으로 사업재편, 인력 재배치 및 정리해고 등의 생존전략을 실행하면서 직장인들에게는 예상치 못한 부정적인 환경요인 즉 직무스트레스, 직무불안 등으로 고난과 역경의 상황에 노출되고 있다.

대한상공회의소(2022)는 '기업문화' 직장인 대상 설문조사에서 60% 정도가 세대 간 갈등 문제로 출근에 대해 두려움을 가지고 있었다. 또한 취업포탈 사람인(2019)의 '직장 내 인간관계' 설문조사에서 직장인 80%가 직장에서 관계갈등과 직무스트레스를 경험한 것으로 조사되었다. 직장인들은 조직에서 긴장과 스트레스, 두려움 등으로 사람 간에 문제나 사건으로 불면증과 우울증 등의 직장에서의 역경을 경험하면서 심할 경우 정신질환으로 이어진다(Yanez, 2019).

잡코리아(2021a) '체감하는 정년퇴직'에 의하면, 평균 퇴직나이 51.7세로 법정 정년보다 빠르다. 100세 시대에 질적인 행복 추구를 위해 70대 이후까지 경제활동을 기대하고 있으며, 이의 대안으로 창업을 생각하고 있다. 또한 잡코리아(2021b) 조사에서도 직장에서 퇴직 후 창업에 도전할 의향이 있다고 밝힌 직장인과 대학생의 비중이 80%로 나타났다.

국내 학술연구정보서비스에서 역경을 주제로 조사한 결과, 2000년부터 지금까지 관련 논문이 130여 건 추출되었으며 대부분 청소년과 대학생, 운동선수 대상으로 다루어졌고 직장인을 대상으로 연구는 거의 찾아볼 수 없었다.

본 연구는 직장생활에서 개인이 체감하는 부정적 요소인 '직장역경'과 긍정적인 요소인 '직무열정'을 내포하고 있는

* 주저자, 경영학박사, 삼성전기(주) 상생협력팀 프로(Principal Professional), ljs3131@naver.com
· 투고일: 2023-06-30 · 1차 수정일: 2023-08-09 · 2차 수정일: 2023-08-17 · 게재확정일: 2023-08-28

직장인을 창업가로 직업을 전환함으로써, 개인적으로는 지속적 경제활동의 기회로 삶의 질을 높이고, 사회적으로는 일자리 문제 및 소득불균형의 해소와 국가적으로는 균형발전 등에 기여될 수 있기에 관련 요인 및 시사점을 탐구하고자 다음과 같은 연구 목표로 진행되었다.

첫째, 직장인의 직장역경 및 직무열정이 창업의도에 미치는 영향을 실증분석 한다. '직장역경', '직무열정' 관련 선행연구를 통해 직장생활에서 역경적 상황 및 직무열정이 창업의도와의 영향 관계를 검증함으로써 창업활성화에 실질적인 핵심요소인지와 기존 선행연구와의 차이점을 탐색한다.

둘째, 직장역경 및 직무열정이 창업의도 간의 관계에서 직무창의성의 매개효과를 실증분석한다. 직장역경을 극복하고 직무열정으로 성과 창출을 위해 문제 해결의 대안을 제시할 수 있는 직무창의성을 매개변수로 실증적 분석하고자 한다.

셋째, 분석결과 및 가설검증을 통해 본 연구의 차별성, 학문적 및 실무적 관점의 시사점 등을 제시한다. 또한 국내 경제활동 인구 비중이 가장 높은 직장인의 '역경' 연구는 연구 대상의 차별성과 연구범위 확대 및 고도화 측면에서 학문적 가치성이 있고, 선행연구에서 다소 부족했던 창업의도 간의 관련성을 다루어봄으로써 실무적 파급효과가 적지 않을 것으로 추론된다.

II. 이론적 배경 및 가설

2.1. 자원보존이론

자원보존 이론(COR)*은 조직심리 및 인간 행동에서 인용되는 이론 중 하나로 Hobfoll(1989)가 제안한 이론으로서 사람들이 가치로 인식하는 것들을 확보, 성장 및 보호하기 위해 시작되었다. COR은 부정적인 역경의 상황에서 고유한 자원이 손실로부터 위협을 받을 때나 손실될 때 또는 상당한 노력이 필요할 때 생존을 위해 자원을 확보하고 보존해야 한다는 이론이다.

본 연구에서 다루는 고난과 역경이 새로운 창의적 행동을 수행하려는 성향을 자극할 수 있다(Hobfoll, 1989). 직장생활에서 의도치 않게 유발하는 부정적인 사건과 상황, 직무스트레스 등이 의미하는 소진에도 COR로 검증될 수 있다. 자원의 손실과 자원의 지출에 따른 보유자원 부족 상황의 위협이 있을 때 자원의 상태와 조건이 중시된다(Hobfoll et al., 2018).

Hobfoll(1989)에 따르면 사람들은 가능한 범위에서 최대한의 자원을 획득하려는 기본적 특성이며, 획득한 자원은 유지하거나 보존하려는 경향이 있다. 또한 사람들은 의도치 않은 자원의 손실을 인지하거나 경험하게 되면 심리적 부담으로 스트레스가 증가, 직무 불만족 또는 고용불안이 가중되고 때로는 극도의 상실감을 경험하게 된다. 따라서 사람들은 자원 손실을 최소화하기 위해 지속적인 자원확보의 노력을 통해 손실된 자원을 회복하고자 한다(박지성·채희선, 2020).

COR 기반으로 한 다수의 연구에서 확보된 자원의 손실을 인식하게 되면 긍정적인 측면의 사고와 태도, 행동 즉, 직무만족, 조직몰입, 직무활동 등에 부정적인 영향을 주지만, 부정적인 측면의 인식과 태도로 직무스트레스, 직무성과, 이직의도 및 이직 등에는 긍정의 영향을 미친다(Halbesleben et al., 2014). Ng & Clercq(2021)은 직장에서 직원의 다양한 경험적 관점에서 COR은 관련성이 높지만, 다양한 부문 및 환경요소에도 적용될 수 있다. 열정적인 노력에 대한 제한된 규범적 지원에 대한 직원 인식, 직무창의성 및 창업의도 사이의 연결은 자원보존 이론에 영향이 있다(Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018).

2.2. 직장역경

역경은 현재 부정적인 상황으로 일이 의도한 대로 되지 않는 불리한 상황, 그로 인해 견디기 힘든 것, 외상 사건(trauma), 디스트레스 등 부정적인 상황이다. 또한, 목표하는 일이 생각만큼 원활하게 진행되지 않거나 불리한 상황, 생각지 못한 사건 등이 직장생활의 과정에서 발생되는 것을 사회적 역경 혹은 직장역경이라고 한다(Tugade & Fredrickson, 2004). 역경의 유사어로 고통, 불안, 재난, 사고, 문제 등으로 추상적인 성격을 띠고 있으며 보편적으로 역경을 특정 기간의 상태 혹은 처해진 상황으로서 불운한 사건으로 통용된다(Jackson et al., 2007; 최권호, 2021).

직장인들은 직장역경을 사유로 불가피하게 일터를 떠난다. 반면, 남아 있는 직장인들은 이로 인한 자원의 소진과 같은 스트레스 등으로 어려움을 경험한다(Jackson et al., 2007; Strachota et al., 2003). 사람들은 한평생 스트레스 또는 역경에 직면하고 극복해야 한다(Rutter, 1999). 사람들은 역경적인 삶을 보완하기 위한 요소로 기업가적 행동을 활용할 수 있다(Shepherd et al., 2022). 기업가적 행동은 기업가정신을 행동으로 옮기기 직전의 과정으로 인식, 의도, 태도와 긍정적인 인과관계가 있다(Fragoso et al., 2020). 직장역경을 대처하기 위해 창의적 아이디어로 새로운 방법과 기회를 엿볼 가능성이 있다. 부정적인 직장생활과 환경은 파괴적 창의력을 내포한 직무창의성을 촉진한다(De Clercq & Pereira, 2019). 정보와 지식으로 통합된 창의적 아이디어와 사고방식은 창업에 대한 동기부여가 될 수 있다(왕혁, 2022).

직장인의 과중한 업무, 높은 수준의 과제, 시간적 압박 등으로 유발되는 직장역경이 직원의 직무창의성 향상에 긍정의 영향을 준다(Hon et al., 2013). 이는 직장 내 역경이 도전과 성취감을 유발하는 긍정적인 기회로 작용되었다고 추정된다. 또한, 직장역경 중 직무스트레스와 창의성 관련 연구에서 도전과 관

* 자원보존 이론(COR; Conservation Of Resources theory)은 Hobfoll(1989) 박사가 제안한 인간 행동 유전학의 핵심인 생존을 위한 자원을 획득하고 보존해야 하는 진화론적 필요에 기반하여 인간 행동의 많은 부분을 설명하는 동기부여 이론이다(Hobfoll et al., 2018).

련된 스트레스는 창의성에 정의 영향을 미치는 반면, 방해와 관련된 스트레스는 영향을 미치지 않았다(Wang-Biyin, 2021).

한편, 직장역경은 직장에서 예상치 못한 돌발적인 부정적 상황과 통제 가능한 범위를 초과하는 환경적 요소인 직무불안정성도 포함한다(MacDonald, 2010; Musa Abdul, 2021에서 재인용). 또한 직무불안정성은 창업의도에 긍정적인 영향을 규명하였다. 이는 직무불안정성은 끊임없는 경제활동과 연관성이 있으며, 불안정성의 해결 대안으로 창업을 고려할 수 있다(오희정, 2021). 따라서 직장역경이 창업의도에 긍정의 영향을 추론할 수 있다.

직장생활에서 직무창의성 발현이 제한된다면 창업의도가 낮아진다(Biraglia & Kadile, 2017). 이는 반대로 직무창의성이 발현될 경우 창업의도가 높아질 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 직장역경이 직무창의성에 긍정의 영향이 있을 것으로 추론할 수 있다. 이에 본 연구는 선행연구 및 추론 결과를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: 직장인의 직장역경은 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 직장인의 직장역경은 직무창의성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3. 직무열정

직무열정은 개인적 성향으로 직무를 대하는 과정에서 자발적으로 투자하는 시간과 정서적, 육체적 에너지로 Kahn(1990)에 의해 개념이 최초로 학계에 도입되었다. 강태원(2019)은 열정을 활력이 넘치는 긍정적인 감정과 의지를 표현한 태도이며, 확고한 목표의식을 갖고 성취하려는 행동으로 정의하였다. 또한, 직무수행에 있어 장애물에 대해서도 적극적으로 대응하고 확고한 목표에 지속적으로 집중하려는 에너지의 정도로 정의하였다(Bignetti et al., 2021).

다수의 선행연구는 직장에서 열정의 개념을 탐구하고 실행하는 과정에서 확보된 정보에서 구성원 개인의 직업과 직무에 대한 열정이 함양될 수 있음을 시사했고, 직무열정은 개인들의 성공을 유도할 수 있다는 것이 확인되었다(Hill, 2002; Marques, 2007).

새로운 벤처창업에 있어 핵심적 역할을 하는 기업가적 열정은 창업의도에 긍정적인 관계가 있음을 확인하였다(Biraglia & Kadile, 2017; Kiani et al., 2020). 직장에서 개인의 자원을 감소시키는 역경에서 직무열정이 높은 직원은 손실된 자원을 회복하고자 스스로 방법을 강구하게 된다(Vallerand et al., 2003). 직무에 대한 열정은 창업을 위한 사업기회 활동에도 긍정적이며, 직무창의성과 위험감수성을 높일 가능성이 있다(Kiani et al., 2020).

강민정 외(2021)는 예비창업가 대상으로 한 직무열정과 창업의도 간의 관계 연구에서 예비창업가의 확고한 목표의식, 성취욕구와 도전의지의 직무열정은 창업의도에도 긍정적인 영향을 미친다(Biraglia & Kadile, 2017; Anjum et al., 2021; 강민정 외, 2021). 개인의 직무열정은 역경으로 인해 감소되는 직무창의성과 창업의도를 완화시키는 조절작용을 한다(Ng & Clercq, 2021). 한편, 확고한 목표의식을 갖고 장애물에 적극적으로 대응하려는 직무열정은 직무창의성에 긍정적인 영향을 미친다(강태원, 2019; Pollack et al., 2020).

일을 대하는 직원의 열정은 문제에 봉착했을 때 업무에 참여하려는 동기 부족을 완화시킨다. 직원들은 문제 해결에 도전하기를 즐기는 경향으로 과도하게 어려운 상황에서 창의적인 행동을 한다(Vallerand et al., 2003; De Clercq & Belausteguigoitia, 2019). 이에 본 연구는 선행연구 및 추론 결과를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3: 직장인의 직무열정은 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 직장인의 직무열정은 직무창의성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4. 직무창의성

직무창의성은 직장에서 개인 또는 조직원과 함께 직무를 수행함에 있어 새로운 아이디어 또는 문제 해결의 유용한 스킬을 창출하는 역량을 의미한다(Liu & Shi, 2014). 창의성은 새로운 제품개발이나 고품격 서비스를 생성할 수 있는 잠재력이 있는 새로운 아이디어를 탐색하고 구현할 수 있는 역량과 관련이 있다(Shalley & Gilson, 2004).

글로벌 경쟁 구도의 심화와 급변하는 산업생태계로 인해 다수의 조직에서 직원의 직무창의성은 혁신과 성과 창출의 핵심 요소로 인식하고 있다(Sacramento et al., 2013). 이에 끊임없이 성장하는 조직은 새롭고 독창적이고 가치있는 아이디어의 생성하는 역량인 직무창의성을 촉진하고 활성화에 역점을 둔다(Amabile, 1996).

직장인의 직무창의성은 직장역경과 창업의도 간의 관계에서 긍정의 영향을 미치게 하는 통로 역할도 있다. 또한 직장인은 부정적인 역경적 상황을 호전시키기 위해 새로운 아이디어를 도출하려는 직무창의성은 조직의 성공에 기여할 수 있다(Maimone & Sinclair, 2014). 따라서 직장역경이 직무창의성에 긍정의 영향이 있을 것으로 추론할 수 있다.

또한 남다른 직무창의성 역량이 있는 인재의 태도와 성향은 창업에 대한 동기와 열망을 함유할 가능성이 높다. 직무창의성이 탁월한 직원은 자신의 비즈니스를 새롭게 구축할 기회를 포착하고 창의적인 재능을 발현하여 사업을 시작하려는 특성도 더 높다(Feldman & Bolino, 2000). 경제성장에 있어 직무창의성은 핵심적인 요소로서 독창적이고 새로운 가치를 생

산한다는 의미로 일부 학자들은 직무창의성을 창업의도에 영향을 주는 필수 요인이다(Bloom et al., 2013).

직원은 현재 어려운 상황을 전환시키기 위해 참신하고 새로운 아이디어를 개발하고 적용함으로써 조직의 성과에 기여할 수 있다(Maimone & Sinclair, 2014). 확고한 목표의식을 갖고 장애물에 적극적으로 대응하려는 직무열정은 직무창의성에 긍정적으로 영향을 미친다(강태원, 2019; Pollack et al., 2020).

하지만 직무창의성이 직장역경과 창업의도, 직무열정과 창업의도 간의 매개효과에 관한 선행연구는 찾을 수가 없었다.

앞서 기술한 직장역경과 직무창의성, 직무창의성과 창업의도, 직무열정과 직무창의성, 직무열정과 창업의도 간의 관계를 다룬 선행연구를 바탕으로 고려해볼 때 직무창의성은 직장역경과 창업의도, 직무열정과 창업의도 사이를 매개할 것으로 추론된다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 5: 직장인의 직무창의성은 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 직무창의성은 직장인의 직장역경과 창업의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7: 직무창의성은 직장인의 직무열정과 창업의도 간의 관계를 매개할 것이다.

2.5. 창업의도

창업은 기존에 없는 조직을 새로운 방법으로 창조하는 과정(Gartner et al., 1992)이며, 의도는 목적이 있는 의식적인 태도가 행동으로 전환되는 과정이다(Boyd & Vozikis, 1994). '창조적 파괴', '기업가정신' 등의 키워드와 함께 널리 알려진 경제학자 Schumpeter는 창업을 끊임없이 새로운 제품개발과 사업을 도전하면서 새로운 기업을 설립하는 활동으로 설명하였다. 또 그는 창업가는 "기존의 낡은 것을 파괴하고 새로움을 창조하는 창조적 파괴자"라고 정의하였고 창업의 핵심개념은 창의와 혁신은 세상에 없는 과업을 실행하는 과정으로 설명하였다(Schumpeter, 1934; Croitoru, 2012에서 재인용).

Bird(1988), Katz & Gartner(1988)은 창업에 대해 개인의 전문성을 고려하여 사전에 충분한 검토 및 계획하는 태도와 생각이 포함되어 행동으로 전환되는 과정이다. 따라서 창업은 계획된 행동이론(Theory of planned behaviour)에 의하면 성공적인 창업을 위해서는 철저한 계획과 사전 준비가 필요하며, 창업을 실행하기 전 단계로 "창업 행동을 수용 또는 적용하려는 의도에 의해서 예측 가능하다는 전제"에서 창업의도 모델이 활용되고 있다(Ajzen, 1991).

직장인이 퇴직 이후에 창업을 생각하고 준비하는 창업가보다 직장을 재직하면서 창업을 고려하고 경력을 축적하면서 사전 준비하여 도전한 창업가가 성공할 확률이 상대적으로 더 높았다. 이는 의도치 않은 갑작스럽게 퇴직 이후 창업을 도전한 창업가들이 오히려 33% 정도 실패 확률이 더 높았다(Kritskaya et al., 2017; 임재성·양동우 2022에서 재인용). 창업생태계 환경에서 창업하기 전에 직장에서 경험하게 되는 다양한 직무 활동은 창업을 바라보는 인식과 태도 사이에서 긍정적인 인과관계가 있음을 확인하였다. 이는 재직 과정에서 취급하는 정보, 전문적 기술과 사업 역량의 경험, 관련 분야의 인적 네트워크를 기반으로 창업에 도전하는 것으로 확인되었다(Yukongdi & Cañete, 2020).

미국 MIT 슬론 경영대학원의 '나이와 성장하는 창업가' 연구에서 "직장인 40대 이상 창업가의 성공적인 창업이 높은 배경으로 재직 과정의 실무경험을 바탕으로 한 기술력과 전문성 그리고 경험에 의한 노하우, 인적 네트워크 등의 경험"이 중요한 요소로 작용한다(Azoulay et al., 2020).

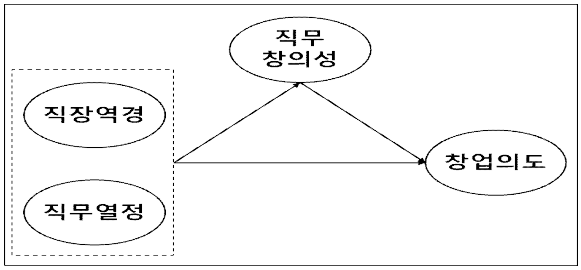
직장인들은 조직에서 끊임없이 새로운 방법 또는 독창적인 아이디어 창출을 요구받고 있으며, 더 나은 변화와 혁신의 길을 찾으려는 직무창의성이 창업의도에 긍정의 영향을 미치는 것을 확인하였다(Biraglia & Kadile, 2017; 왕혁, 2022). 또한 직장에서 부여된 직무목표를 명확하게 인지하고 성공에 대한 희망과 기대감으로 시간과 노력을 집중하려는 태도인 직무열정이 창업의도에 긍정의 영향을 미치는 것을 다수의 연구에서 확인하였다(Bignetti et al., 2021; Biraglia & Kadile, 2017; Anjum et al., 2021).

창업은 개인의 질적인 삶의 수준 향상과 폭넓은 유연성을 제공해주는 근간으로 영향력이 크다. 그리고 창업은 국가 및 사회 전반의 전체적인 부와 개인의 부를 함께 증가시킨다(Gielnik et al., 2020). 이처럼 창업의 활성화는 개인과 국가의 경제활동에 중요한 이슈로 정부와 각 지자체에서도 시대적 변화에 맞춰서 다양한 창업 정책을 펼치고 있다.

Ⅲ. 연구 방법

3.1. 연구모형

본 연구는 산업생태계 격변의 시대에 마주하는 현대 직장인들이 다양한 형태의 고난과 역경을 겪고 있다. 역경으로 손실되는 자원을 유지 또는 확보를 통해 지속적 경제활동을 기대하고 있다. 이에 직장역경이 기업가적 행동과 관련된 창의적 행동을 자극할 수 있다는 동기부여이론인 Hobfoll(1989)가 제안한 '자원보존이론'을 기반으로 직장인 대상으로 직장역경과 창업의도 간의 영향을 줄 수 있는 요소를 고려하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2. 변수의 조작적정의 및 측정도구

본 연구는 직장인의 직장역경과 직무열정이 창업의도에 미치는 영향력과 직무창의성의 매개효과에 대해 실증분석을 통해 살펴보기 위하여 국내 소재 기업의 직장인들을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 설문조사에 앞서 이론적 고찰을 통해 연구변수에 대한 설문문항을 개발한 다음 실제 현장에서 측정 및 관찰 가능한 형태로 진술을 구체화하는 조작적정의 과정을 거쳤다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 7점으로 하는 리커트 7점 척도를 사용하여 측정하였다.

3.2.1. 창업의도

창업의도는 '새로운 사업기회를 포착하여 창업을 실행으로 전환하고자 하는 개인의 계획된 의도 또는 욕구의 정도'로 정의하였다. 창업의도는 Liñán & Chen(2009)이 개발해 사용하고 Douglas & Shepherd(2002), Ranga & Venkateswarlu(2019), 가혜영(2019), 안은주(2021) 등이 활용한 측정 도구를 본 연구목적에 부합하도록 수정하였으며 총 8개의 설문 문항으로 구성하였다.

3.2.2. 직장역경

직장역경은 '직장에서 발생할 수 있는 직장 상사와 동료, 고객들로부터 유발되는 부정적인 경험이나 사건(소통 부재, 폭언, 폭행, 인격모독, 왕따, 직무배제, 낙인, 비판, 직원 및 고객과의 갈등 등으로 출근이 꺼려지는 상황)으로 인해 개인이 느끼는 고통이나 위협의 정도'로 정의하였다. 직무역경은 McLarnon & Rothstein(2013)이 WRI(Workplace Resilience Inventory)에서 개발한 평가도구로 Yanez(2019), 최권호(2021) 등이 선행연구에서 활용한 측정 도구를 본 연구목적에 부합하도록 수정하였으며, 총 5개 문항으로 구성하였다.

3.2.3. 직무열정

직무열정은 '직장에서 부여된 직무목표를 명확하게 인지하고 성공에 대한 희망과 기대감을 갖고 시간과 노력을 집중하려는 개인의 의지와 태도의 정도'로 정의하였다. 직무열정은 Vallerand et al.(2003)이 제안한 14개의 항목과 김민수(2017) 등이 선행연구에서 활용한 측정 도구를 본 연구목적에 부합하도록 수정하였으며 총 8개의 문항으로 구성하였다.

3.2.4. 직무창의성

직무창의성은 '직무과정에서 변화와 혁신을 위해 새로운 방식이나 독창적인 아이디어를 통해 문제 해결의 대안을 찾는 능력의 정도'로 정의하였다. 직무창의성을 측정하기 위해, Biraglia & Kadile(2017) 선행연구에서 활용한 측정 도구를 본 연구목적에 부합하도록 수정하였으며 총 8개의 문항으로 구성하였다.

<표 1> 변수의 조작적정의 및 측정도구

변수	조작적정의	측정문항	출처
창업의도	새로운 사업 기회를 포착하여 창업을 실행에 옮기고자 하는 개인의 계획된 의도 혹은 욕구의 정도	1) 종업원보다 기업의 창업 2) 퇴직 후 취업보다 창업 고려 3) 실무경험과 직무 기술로 창업 4) 좋아하고 즐길 수 있는 창업 5) 관심을 가지고 창업 정보 탐색 6) 비전이 보이면 창업 7) 철저히 준비해 창업 8) 기회가 주어진다면 창업	Douglas & Shepherd (2002) Ranga & Venkateswarlu (2019) 가혜영(2019) 안은주(2021)
직장역경	직장에서 발생할 수 있는 직장 상사와 동료, 고객들로부터 유발되는 부정적인 경험이나 사건으로 인해 개인이 느끼는 고통이나 위협의 정도	- 나는 직장에서 1) 상사와의 갈등으로 출근꺼려 2) 동료와의 갈등으로 출근꺼려 3) 동료·고객의 위협,폭력 4) 동료·고객으로부터 문제 5) 지지층의 존재없어 출근꺼려	Yanez(2019) 최권호(2021)
직무열정	직무열정을 직장에서 부여된 직무목표를 명확하게 인지하고 성공에 대한 희망과 기대감을 갖고 시간과 노력을 집중하려는 개인의 의지와 태도의 정도	- 나는 직장에서 1) 현재 업무는 다양한 경험 기회 2) 현재 업무에 나의 역량이 필요 3) 현재 업무의 새로운 것에 감사 4) 현재 업무에 열정적으로 임함 5) 업무 경험들이 열정 견인 6) 현재의 업무 몰입이 열정 견인 7) 현재 업무는 미래에 도움이 됨 8) 열정이 사라진 삶은 불가능	Vallerand et al. (2003) 김민수(2017)
직무창의성	직무과정에서 변화와 혁신을 위해 새로운 방식이나 독창적인 아이디어를통해 문제 해결의 대안을 찾는 능력의 정도	- 나는 직장에서 1) 새로운 방법과 생각으로 업무 2) 문제에 대한 새로운 접근방식 3) 창의성을 향상 아이디어 4) 독창성, 실용적인 아이디어 5) 혁신적이고 새로운 방식 6) 기존 아이디어의 활용 및 개선 7) 기존 생각보다 새로운 방식 8) 새로운 생각의 홍보	Biraglia & Kadile(2017)

3.3. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 대한민국에 거주하는 직장인 450명을 대상으로 2022년 6월부터 7월까지 2개월에 걸쳐 웹(web) 기반 설문시스템을 활용하여 설문조사를 실시하고 데이터를 확보하였다. 응답 내용 중에 이상치가 발견되거나 불성실한 응답지를 제외하고 총 333개의 데이터를 최종 표본으로 선정하였다.

본 연구의 가설을 검정하기 위하여 각 연구변수에 대한 조작적 정의 과정을 거쳐 설문조사를 실시하고 수집된 자료의 통계처리 및 실증분석을 위해 SPSS와 AMOS를 활용하였다. 분석방법 및 절차는 다음과 같다.

첫째, 빈도(Frequency) 분석하여 표본의 일반적 특성을 살펴

보았으며, 기술통계(Descriptive) 분석을 통해 연구변수의 최저값, 최고값, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등 기술통계량을 확인하였다. 둘째, 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 도출하여 측정도구의 신뢰성을 검증하고, 확인적 요인분석(Comfirmatory Factor Analysis)을 통해 연구변수의 타당성을 검증하였다. 셋째, 연구변수 간의 관계 및 연구가설의 법칙타당성을 검정하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 구조방정식을 구축하고 AMOS 통계 프로그램을 통해 연구가설을 검정하였다. 다섯째, AMOS Bootstrapping 기법을 활용하여 간접효과의 통계적 유의성을 검정하였다. 연구가설의 채택과 기각은 유의수준 $p<0.05$에서 판단하였다.

본 연구에 활용되고 있는 데이터는 동일한 응답원으로부터 독립변수 및 종속변수 자료를 수집함으로써 발생하는 동일방법편의(common method bias)의 문제를 가지고 있다. 이에 따라 Harman의 단일요인 검정방식에 의해 검정을 수행하였다(Podsakoff et al., 2003). 주축요인 추출 방식으로 설정하여 요인을 추출하고 추출할 요인은 1로 고정하여 검정을 실시한 결과, 제1요인 설명력은 36.935%로 총설명력의 절반에 미치지 않으므로, 동일방법편의로 인한 왜곡현상이 크지 않은 것으로 판단하였다.

Ⅳ. 실증 분석 결과

4.1. 일반적 특성 및 기술통계 분석

4.1.1. 표본의 일반적 특성 분석

본 연구에서는 통계청(2022) 6월 고용동향 보고자료를 바탕으로 전체 취업자의 성별과 연령은 경제활동인구의 구성비를 고려하였으며, 기업유형별로 표본 수를 편의 할당하고 웹(web) 기반 설문 시스템을 활용하여 데이터를 수집하였다.

설문조사는 전국 직장인을 대상으로 2개월간(2022년 6월 1일~7월 30일) 실시하였다. 총 450개의 데이터 중에서 이상치 및 불성실한 응답을 제외하고 333개 데이터를 SPSS와 AMOS를 활용하여 최종 분석하였다. 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 소득수준, 재직기간 등 본 연구표본의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 표본의 일반적 특성

변수	요소	빈도수 (n=333)	퍼센트	누적 퍼센트
성별	남성	168	50.5	50.5
	여성	165	49.5	100.0
연령	29세 이하	45	13.5	13.5
	30-39세	72	21.6	35.1
	40-49세	81	24.3	59.5
	50세 이상	135	40.5	100.0
결혼	미혼	105	31.5	31.5
	기혼	228	68.5	100.0
학력	고졸 이하	56	16.8	16.8
	2년제 대학	48	14.4	31.2
	4년제 대학	163	48.9	80.2
	대학원 이상	66	19.8	100.0
가족수 (본인 포함)	1인	57	17.1	17.1
	2인	63	18.9	36.0
	3인	73	21.9	58.0
	4인	115	34.5	92.5
	5인	17	5.1	97.6
	6인 이상	8	2.4	100.0
소득수준 (월)	200만원 미만	17	5.1	5.1
	200-400만원 미만	87	26.1	31.2
	400-600만원 미만	101	30.3	61.6
	600-800만원 미만	52	15.6	77.2
	800만원 이상	76	22.8	100.0
직책	사원·주임	104	31.2	31.2
	대리·과장	75	22.5	53.8
	차장·부장	97	29.1	82.9
	임원	34	10.2	93.1
	기타	23	6.9	100.0
재직기간	10년 미만	116	34.8	34.8
	10-20년 미만	91	27.3	62.2
	20-30년 미만	83	24.9	87.1
	30-40년 미만	40	12.0	99.1
	40년 이상	3	.9	100.0
회사규모	창업기업(7년미만)	78	23.4	23.4
	중소기업	89	26.7	50.2
	중견기업	78	23.4	73.6
	대기업	88	26.4	100.0
산업	제조업	103	30.9	30.9
	ICT	46	13.8	44.7
	유통(도소매)	32	9.6	54.4
	서비스·음식업	69	20.7	75.1
	금융·보험업	16	4.8	79.9
	기타	67	20.1	100.0

4.1.2. 기술통계 분석

본 연구의 독립변수, 종속변수 및 매개변수의 평균, 최소값, 최대값, 표준편차 등 기술통계는 <표 3>와 같다.

직무열정과 직무창의성의 평균값이 각각 4.75과 4.17로 상대적으로 높은 변수군이며, 창업의도와 직장역경의 평균값이 각각 3.87과 2.33으로 비교적 낮은 변수군이었다.

산업기술의 혁신으로 융복합화 및 급변의 환경에서 기업생존을 위한 조직의 역동성이 커지면서 직장인들의 불안요인이 증가되고 현 조직에서 인정받고 성장하고자 하는 욕구가 증가됨에 따라 직무열정과 직무창의성에 영향을 준 것으로 보여진다. 반면에 창업생태계의 불안정성도 커져서 창업 실패에 대한 부담감으로 창업의지가 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보여지며, 역경적 상황에서는 생계를 유지하는 방법을 먼저 생각하고 삶의 경험을 통해 불리한 환경에 맞게 삶을 조절할

수 있다(Pavlidis, 2009). 따라서 직장역경이 있더라도 현재 직장에서 생계를 위해 직장역경을 표출하지 않으려는 심리가 작용되어 직장역경의 평균값이 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보여진다.

<표 3> 기술통계 분석 결과(n=333)

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
창업의도	1.00	7.00	3.87	1.69	.034	-.94
직장역경	1.17	7.00	2.33	1.26	.807	-.32
직무열정	1.00	7.00	4.75	1.26	-.527	.13
직무창의성	1.00	7.00	4.17	1.34	-.18	-.49

4.2. 구성개념타당성 및 신뢰도 검증

확인적 요인분석은 특정한 가설을 설정하고 data에서 관찰되는 관계를 얼마나 설명되고 있는지를 표현하는 기법으로서 집중타당성과 판별타당성을 통해 구성개념의 타당성을 검증할 수 있다. 연구자는 관련된 지식이나 이론적 고찰의 결과를 가설의 형태로 모형화하고 일부분 원소의 값을 제약하게 된다. 확인적 요인분석은 관측하려는 변수와 잠재적 변수 간의 요인부하량 측정과 모델 적합도를 전반적으로 평가할 수 있어 구성개념타당성(Construct Validity)을 측정하는데 많이 활용되고 있다(우종필, 2015).

구성개념 타당성은 <표 4>과 같이 집중타당성 및 판별타당성으로 검증할 수 있다. 집중타당성은 한 측정 방법의 측정결과와 다른 측정 방법의 결과 간에 상관되는 정도로 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 측정치 간에 높은 상관관계의 정도를 나타내는 개념이며, 판별타당성은 서로 다른 잠재변수들이 독립적으로 판별되는 차이를 나타내는 개념이다.

<표 4> 구성개념 타당성 검증기준

구분	방법	
집중 타당성	요인부하량·유의성	0.5~0.95 (0.7 이상 적정)·0.05 미만
	평균분산추출(AVE)	0.5 이상
	개념신뢰도(C.R.)	0.7 이상
판별 타당성	AVE와 상관계수 비교	해당 변수 AVE 제곱근>상관계수

평균분산추출(AVE)은 Fornell & Larcker(1981)가 제시한 개념으로 표준화된 요인의 부하량을 제곱한 값들의 합을 표준화된 요인부하량의 제곱의 합과 오차분산의 합으로 나눈 값이다. 개념신뢰도(C.R.)는 표준화된 요인부하량 합의 제곱을 표준화된 요인부하량 합의 제곱과 오차분산의 합으로 나눈 값이다(Fornell & Larcker, 1981).

4.2.1. 신뢰성 분석

본 연구에서는 연구변수의 개념이 일관성 있게 측정되었는지 검정하기 위하여 <표 5>과 같이 내적일관성 방식에 의한 측정도구의 신뢰성 분석(Reliability Analysis)을 수행하였다. 탐색적 요인분석을 통해 확보한 29개 문항 4개 요인에 대하여 신뢰성 분석을 한 결과, 8개의 문항이 탈락하였으며, 모든 변수의 Cronbach's α 계수가 0.8 이상으로 확인되어 신뢰성 기준을 충족한 것으로 판단하였다.

<표 5> 신뢰성 분석 결과

연구변수	최초문항	최종문항	Cronbach's α
창업의도	8	4	.935
직무역경	5	4	.864
직무열정	8	5	.921
직무창의성	8	4	.919
문항 수	29	21	8 문항 제거

4.2.2. 집중타당성 분석

확인적 요인분석에 의해 집중타당성을 검증한 결과, <표 6>와 같이 연구변수들의 구성개념은 모두 요인부하량이 0.5 이상과 $p<0.01$ 수준에서 유의하게 나타났다. 평균분산추출(AVE)과 개념신뢰도에 대해 살펴보면, 직무열정은 0.528와 0.848, 창업의도는 0.516와 0.810, 직무창의성은 0.569와 0.840, 직장역경은 0.548과 0.829로 각각 측정되어 모두 검증기준을 만족하였다.

<표 6> 집중타당성 검증결과

변수		비표준화계수	S.E.	C.R.	요인부하량	오차분산	AVE	개념신뢰도
직장역경	직장역경5	1			0.835	0.64	0.548	0.829
	직장역경4	1.039	0.054	19.121	0.871	0.508		
	직장역경3	0.972	0.051	18.931	0.864	0.472		
	직장역경2	0.93	0.055	16.899	0.799	0.725		
직무창의성	직무창의성6	1			0.811	0.296	0.569	0.840
	직무창의성5	1.135	0.06	18.872	0.867	0.662		
	직무창의성2	1.039	0.059	17.736	0.831	0.711		
	직무창의성4	1.216	0.058	20.918	0.934	0.582		
직무열정	직무열정7	1			0.783	0.435	0.528	0.848
	직무열정6	1.09	0.066	16.51	0.825	0.599		
	직무열정2	1.097	0.062	17.577	0.866	0.531		
	직무열정3	1.003	0.06	16.646	0.83	0.833		
	직무열정4	1.059	0.059	17.922	0.879	0.737		
창업의도	창업의도8	1			0.848	0.619	0.516	0.810
	창업의도5	0.964	0.047	20.596	0.868	0.506		
	창업의도2	1.088	0.047	23.145	0.927	0.798		
	창업의도1	0.985	0.045	21.836	0.897	1.023		

4.2.3. 판별타당성 분석

확인적 요인분석으로 판별타당성을 검증한 결과, <표 7>과 같이 각 구성개념의 AVE 제곱근이 각 상관계수보다 큰 것으로 나타나 판별타당성을 충족시키고 있다. 직무열정과 직무창의성의 상관계수가 0.603로 가장 크고, 창업의도 AVE제곱근이 0.718로 가장 작으므로 이 두 수치를 비교한 결과, 창업의도의 AVE제곱근 값이 더 크므로 각 구성개념의 판별타당성에는 문제가 없다.

<표 7> 판별타당성 검증결과

연구변수	창업의도	직장역경	직무열정	직무창의성	AVE제곱근
창업의도	1				0.718
직장역경	0.158**	1			0.740
직무열정	0.296**	-0.107	1		0.727
직무창의성	0.350**	0.126*	0.603**	1	0.754

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

4.3. 상관분석 및 연구모형 적합도 검증

본 연구에서 설정된 가설들의 법칙타당성을 검증하기 위하여 <표 8>와 같이 피어슨 상관관계 분석한 결과, 본 연구모형이 제시하는 모든 변수들의 상관관계 및 방향이 통계적으로 유의하며 연구가설의 방향과 모두 일치하고 있어 법칙타당성도 충족하고 있음이 확인되었다. 특히 독립변수들인 직장역경과 직무열정은 통계적으로 비유의한 음(-)의 관계로서 다중공선성으로부터 자유로울 것으로 판단되므로 독립변수로 적절히 활용되고 있음을 알 수 있다.

본 논문에서 설정한 연구가설을 검증하기 위하여 <표 8>과 같이 연구모형의 적합도를 분석하였다.

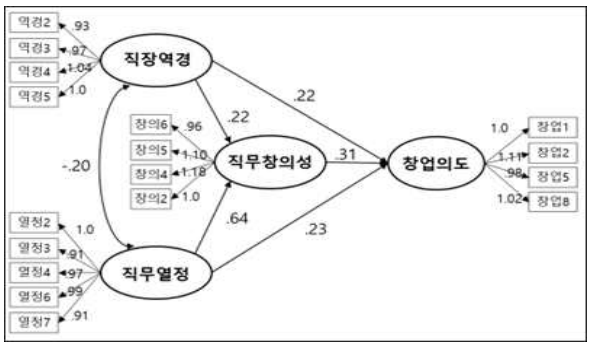
연구모형의 적합도는 χ^2과 AGFI, GFI, RMSEA 등은 모형의 전반적인 적합도를 설명하는 절대적합지수와 IFI, NFI, CFI, TLI는 기초모델에 대한 제안모델의 적합도를 나타내는 증분적합지수가 검증기준의 충족 여부에 따라 판단한다. 표본의 크기가 적정한 경우에만 조건을 충족시키는 χ^2을 제외하고 본 연구모형은 권장되는 대부분의 적합도 충족기준에 부합함으로 가설검증을 위한 구조방정식으로 적정하다고 판단할 수 있다.

<표 8> 연구모형 적합도 검증결과

적합도지수		기준	측정결과
절대 적합지수	CMIN(d.f., p)	p>.05	220.066 (113, p=.000)
	GFI	.9 이상 권장	.929
	AGFI	.9 이상 권장	.904
	RMSEA	.1 이하 보통 .08 이하 양호 .05 이하 좋음	.053
증분 적합지수	NFI	.9 이상 권장	.952
	IFI	.9 이상 권장	.976
	TLI	.9 이상 권장	.971
	CFI	.9 이상 권장	.976

4.4. 연구가설 검정

연구가설을 검정하기 위해 구조방정식을 구축하고 AMOS 통계 프로그램을 통해 <그림 2>와 같이 인과관계를 분석하였다. 총효과, 직접효과, 간접효과 등 매개효과는 AMOS Bootstrapping을 이용하여 분석하였다.



<그림 2> 구조방정식 분석 결과

4.4.1. 직장역경이 창업의도에 미치는 영향

직장역경이 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증한 결과, <표 9>과 같이 경로계수 0.22, C.R. 값 2.868로서 유의수준 *p<0.05*에서 채택되었다. 이는 의도치 않게 마주하게 되는 직장에서의 고난과 역경은 직장생활을 위해 극복하여도 끊임없이 유발될 것으로 예상되어 안정적인 직장생활의 지속성에는 한계가 있다고 인식한 것으로 판단된다.

<표 9> 직장역경이 창업의도에 미치는 영향 검증결과

구분	경로	경로계수	S.E.	C.R.	p값	방향	검증
H1	직장역경→ 창업의도	0.22	0.077	2.868	0.004**	+	채택

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

4.4.2. 직장역경이 직무창의성에 미치는 영향

직장역경이 직무창의성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증한 결과, <표 10>과 같이 경로계수 0.22, C.R.값 4.545로서 유의수준 *p<0.05*에서 채택되었다. 이는 직장역경이 자신의 한계를 넘는 조직의 높은 수준의 요구에 대해 극복하려는 강한 의지가 유발되어 직무창의성을 발현하는데 긍정적으로 작용할 것으로 판단된다.

<표 10> 직장역경이 직무창의성에 미치는 영향 검증결과

구분	경로	경로계수	S.E.	C.R.	p값	방향	검증
H3	직장역경→ 직무창의성	0.22	0.048	4.545	***	+	채택

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

4.4.3. 직무열정이 창업의도에 미치는 영향

직무열정이 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3를 검증한 결과, <표 11>과 같이 경로계수 0.234, C.R.값 2.386으로서 유의수준 $p<0.05$에서 채택되었다. 이는 일시적으로 산업생태계가 안정되더라도 직장인의 고용불안정성은 완전히 해소되지 않는다는 것을 인지하고 중장기적으로 창업에 대한 방향성에 시간과 에너지를 집중하려는 강한 의지가 반영된 것으로 판단된다.

<표 11> 직무열정이 창업의도에 미치는 영향 검증결과

구분	경로	경로계수	S.E.	C.R.	p값	방향	검증
H2	직무열정→ 창업의도	0.234	0.098	2.386	0.017**	+	채택

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

4.4.4. 직무열정이 직무창의성에 미치는 영향

직무열정이 직무창의성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 4를 검증한 결과, <표 12>과 같이 경로계수 0.22, C.R.값 .545로서 유의수준 $p<0.05$에서 채택되었다. 이는 직무열정이 내포하고 있는 성장 욕구, 목표를 향한 진념 등에 개인의 시간과 에너지를 투입하기 위한 효과적인 방법으로 새로운 창의적 아이디어 또는 방법 등이 작동하는 직무창의성을 복합적으로 활용한 것으로 판단된다.

<표 12> 직무열정이 직무창의성에 미치는 영향 검증결과

구분	경로	경로계수	S.E.	C.R.	p값	방향	검증
H4	직무열정→ 직무창의성	0.22	0.048	4.545	***	+	채택

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

4.4.5. 직무창의성이 창업의도에 미치는 영향

직무창의성이 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 5를 검증한 결과, <표 13>와 같이 경로계수 0.31, C.R.값 3.043으로서 유의수준 $p<0.05$에서 채택되었다. 이는 창업 실행을 위해 새로운 아이디어와 독창성은 문제 해결 및 새로운 개발을 위한 직무창의성은 창업을 위한 중요한 선행요인으로 추정된다.

<표 13> 직무창의성이 창업의도에 미치는 영향 검증결과

구분	경로	경로계수	S.E.	C.R.	p값	방향	검증
H5	직무창의성→ 창업의도	0.31	0.102	3.043	0.002**	+	채택

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

4.4.6. 직무창의성의 매개효과

직무창의성이 직장역경과 창업의도, 직무열정과 창업의도 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 6과 가설 7을 검증한 결과, <표 14>와 같이 간접효과의 유의성이 각각 0.004와 0.009로 나타나 모두 채택되었다. 완전매개 및 부분매개효과 여부는 경로계수의 통계적 유의성 수준으로 판단하는 방법과 대안모형의 설정을 통해 두 모형 간의 χ^2(CMIN) 차이를 검증하여 판단하는 방법 등이 있으며, 본 연구는 경로계수의 통계적 유의성 검정을 통해 완전매개 또는 부분매개 효과여부를 판단하였다. 이는 직원의 직무창의성은 직장역경을 극복하고 새로운 아이디어 창출을 통해 창업가로 전환에 중요한 경로로 판단되며, 개인의 지속적 성장에 대한 욕구를 실현하기 위해 시간과 에너지를 투자하려는 직무열정과 직무창의성의 통합적 작용은 창업의지를 높이는 중요한 변수가 될 수 있을 것으로 판단된다.

<표 14> 직무창의성의 매개효과 유의성 검증결과

구분	경로	직접 효과	간접 효과	총효과	간접효과 유의성	매개효과	판단
H6	직장역경→ 직무창의성→ 창업의도	.168	.22*.236 =.052	.22	.004**	부분매개	채택
H7	직무열정→ 직무창의성→ 창업의도	.185	.667*.236 =.157	.342	.009**	부분매개	채택

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

Ⅴ. 결론

5.1. 연구결과

미·중 관계, 러·우 전쟁, 인플레이션, 산업의 급속한 변화 등 글로벌경제의 불투명성이 여전히 상존하는 상황이다. 그 영향으로 고용불안정성과 직무에 대한 피로도에 대한 체감도는 생각보다 크다는 견해가 많다. 이로 인한 직장역경으로 개인의 자원이 소진되고 있는 직장인이 있는 반면에 위기를 기회로 만들려는 직무열정이 높은 직장인들에게는 기대되는 시기일 수도 있다.

관련 선행연구를 보면 직무열정이 직장역경 및 창업의도에 영향을 미친다(이용찬·유재원, 2016; Biraglia & Kadile, 2017; Soni & Bakhru, 2021; Bignetti et al., 2021; 김지윤, 2022). 그리고 기업가정신, 열정, 직무창의성에 관한 연구에서 직무열정이 직무창의성 긍정의 영향을 미친다(Biraglia & Kadile, 2017; Bignetti et al., 2021; 강태원, 2019). 한편에는 직장생활에서 의도치 않게 부정적인 상황인 고난과 역경의 과정에 있다. 직장인들은 직장역경으로 인해 육체적 피로감과 심리적 스트레스를 호소하면서 이직이나 퇴직 후 창업을 고려하게 된다(Shepherd et al., 2022). 직장역경에는 위험과 기회가 동반한다는 인식이 필요하다. 직장역경은 극복하게 되면 경력의 기회로 작용된다(Stolz & Weihenmayer, 2010). 불리한 조건의 역경을 지속적인 생존과 변화를 위한 촉매제로 인식하고, 창조적 자본의 한 형태로 사용하여 창조적 전술로 창의성을 발현하게 된다(Suckley & Nicholson, 2018).

직장인들은 직장에서 창의성이 발현된 직무경험과 기술력, 기업가적 역량, 사회적 네트워크 등은 창업시장으로 성공적인 진입에 필수적인 요소들로 성공 가능성이 높은 편이다

(Yukongdi & Cañete, 2020). 직장인의 창업으로의 전환에 관한 연구는 사회 및 국가의 경쟁력에 기여 가능한 요인 및 시사점을 도출하고자 하였다. 따라서 본 연구는 직장역경과 직무열정의 직장인을 창업으로 전환하기 위한 영향 관계를 탐구하였다. 본 연구의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직장역경은 재직자의 창업의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직에서 경험하게 되는 다양한 부정적인 상황과 사건들은 완전히 해소될 수 없다는 인식과 중장기적으로 지속적 경제활동의 대안으로 창업을 심각하게 고려하고 있는 것으로 판단된다.

둘째, 직장역경이 직무창의성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 재직하면서 경험하게 되는 부정적인 역경의 상황을 적극적으로 대응하기 위해 다양한 방법과 새로운 아이디어를 창출하려는 노력할 것이다. 따라서 직장역경에 직무창의성은 효과적으로 대응하는데 중요하게 작용되는 요소임이 확인되었다,

셋째, 직무열정은 창업의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무열정이 높은 직장인들은 지속적 경제활동의 대안으로 창업을 고려하고 사전에 준비의 필요성을 인식하고 시간과 에너지를 활용할 것으로 판단된다.

넷째, 직무열정은 직무창의성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무열정이 높은 직장인은 목표달성을 위해 더 효과적인 방법과 새로운 아이디어 창출에 시간과 에너지를 집중할 것으로 판단된다.

다섯째, 직무창의성은 창업의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무창의성은 창업 전에 선행되는 의도나 행동으로서 직무창의성이 높은 경우 새로운 기술이나 제품개발의 경험을 통해 자신의 강점을 확인하고 자신만의 새로운 사업 기회에 대한 기대감이 반영된 것으로 판단된다.

여섯째, 직무창의성은 직장역경과 창업의도 간의 사이에서 매개효과가 확인되었다. 직원의 직무창의성은 직장역경을 극복하고 새로운 아이디어 창출을 통해 창업가로 전환하려는 창업의지에 중요한 경로임을 알 수 있었다.

일곱째, 직무창의성은 직무열정과 창업의도 간의 사이에서 매개효과가 확인되었다. 이는 자신의 분야에서 전문가로서 끊임없이 시간과 에너지를 효과적으로 투입하기 위해 새로운 방법과 창의적 아이디어는 창업에 대한 기회를 포착하는 계기로 작동하여 직무창의성의 매개효과가 나타난 것으로 판단된다.

5.2. 시사점 및 향후 연구방향

본 연구결과의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 국내에서 창업의도를 종속변수로하여 직장역경 및 직무열정 요소로 다룬 연구는 거의 없었다. 따라서 직장인의 직장역경과 창업의도 간의 관계를 분석함으로써 연구의 대상과 범위 그리고 직장인의 경력관리 경로를 확장에 기여하고 있다.

둘째, 자원보존이론 기반 연구모형과 가설을 통해 연구설계의 타당성과 신뢰성을 높였으며, 직장역경과 직무열정이 창의적 행동을 자극할 수 있다는 연구 결과의 일반화에 신뢰를 주고 있다. 창업활성화 측면에서 자원보존이론의 적용에 기여할 수 있다.

셋째, 직장역경은 개인에게 불안정성을 초래함으로써 처해진 현실을 직시하고 적극적으로 창업기회를 탐색하는 기회로 작용하기도 한다. 또한 직무열정이 높은 경우 부여된 직무에 쉽게 몰입하며 본인의 역량을 적극적으로 발휘한다.

넷째, 기업에서는 직장역경 완화 및 준비된 퇴직경로 과정과 기능을 포함한 인적자원관리 체계의 설계가 필요하다. 또한 창업관련 정부차원의 지원정책 활성화를 추진하는 가운데 대기업 및 중견기업 주도의 사내기업가 또는 창업에 필요한 교육 프로그램 등을 운영하는 경우 기업에 혜택을 주는 지원을 확대하여 저변 확산시킬 수 있는 정책이 도입되어야 한다.

끝으로 본 연구에서 표본의 선정 및 분석과정에서 몇 가지의 한계 및 향후 연구발전에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 연구 설문지 조사에서 일반적으로 발생하는 '동일방법편의' 문제를 완전히 해소되지 못했다. 단일요인적 검증방식으로 오류를 최소화하여 왜곡 현상이 그다지 크지 않음을 확인하였지만 향후 응답자를 달리하는 조사 방법으로 보완하거나 종단연구를 통해 '동일방법편의' 문제를 해소해야 할 것이다.

둘째, 직장역경이 창업의도에 미치는 실증연구임에도 불구하고 직장역경의 유형을 광범위하게 통합적으로 단순화하고 있다. 향후에는 직장역경 유형을 세분화하고 유형별로 창업의도에 미치는 영향을 비교 분석할 필요가 있다.

셋째, 직무열정에 대한 변수도 긍정적인 측면의 열정과 부정적인 측면의 열정으로 분리되는데도 불구하고 세분화하지 못한 점 등의 한계가 있다. 향후 연구에서는 직무와 열정을 세분화하여 좀 더 미세하게 연구할 필요성이 있다.

REFERENCE

가혜영(2019). *대학생의 프로티언 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 중앙대학교.

강민정·이새롬·김병근(2021). 예비창업가의 열정이 창업의도에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 16(4), 71-84.

강태원(2019). *기업가정신이 자기효능감, 열의, 그리고 창의성에 미치는 영향*. 박사학위논문, 세종대학교.

김민수(2017). *창업기업의 직무설계가 창업지향성에 미치는 영향*. 박사학위논문, 중앙대학교.

김지윤(2022). *밀레니얼 세대의 직무스트레스가 직무열의에 미치는 영향*. 석사학위논문, 경기대학교.

대한상공회의소(2022). *직장 내 세대갈등과 기업문화 종합진단 보고서 "직장인 10명 중 6명 세대차이 느낀다"*, Retrieved (2023.4.22.) from http://www.korch am.net /nCham/Service /Economy/appl/KcciReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20120932732&CHAM_CD=B001.

박지성·채희선(2020). 주도적 성격, 상사 지원, 동료의 사회적 태만, 조직시민행동 간 관계에 관한 연구: 자원보존이론과 특성활성화이론을 활용한 대립가설 검증을 중심으로. *인적자원관리연구,* 27(2), 1-21.

사람인(2019). *직장인 81% '사람 싫어' 퇴사 결심, 직장 내 인간관계 갈등 원인 1위는?,* Retrieved (2023.4.12.) from http://digitalchosun.dizzo.com/site/data/html_dir/2019/03/26/2019032680050.html.

안은주(2021). *직장인의 고용환경 요인과 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구.* 박사학위논문, 호서대학교.

오희정(2021). *직장인의 직무 불안정성과 개인적 특성이 창업의도에 미치는 영향.* 석사학위논문, 한양대학교.

왕혁(2022). *중국 예술계열 대학생의 창업 교육 경험과 창업의도 간의 구조적 관계.* 박사학위논문, 우석대학교.

우종필(2015). 구조방정식모델에서 다차원성 개념의 항목묶음 편향에 대한 연구. *경영학연구,* 44(4), 1131-1147.

이용찬·유재원(2016). 중소기업 제품 판매원의 역할스트레스가 직무열의와 적응판매에 미치는 영향: 기업가정신과 창의성 조절효과를 중심으로. *中小企業硏究*, 38(2), 1-24.

임재성·양동우(2022). 재직자의 기업가적 지향성, 보상만족, 지속학습, 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향: 혁신행동 매개효과 중심으로. *벤처창업연구,* 17(1), 89-106.

잡코리아(2021a). *직장인 체감하는 정년퇴직, 평균 51.7세,* Retrieved (2023.04.10.) from https://www.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=19205&schCtgr=0&schTxt=%EC%A0%95%EB%85%84%ED%87%B4%EC%A7%81&Page=4.

잡코리아(2021b). *직장인과 대학생 10명 중 8명, 창업하고 싶어,* Retrieved (2023.04.10.) from https://www.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=18836&schCtgr=0&schTxt=%EC%B0%BD%EC%97%85%ED%95%98%EA%B3%A0&Page=8.

최권호(2021). 사회복지사의 행복과 이직 의도는 서로 같은 직장역경에 기인하는가?. *한국사회복지행정학,* 23(1), 65-98.

통계청(2022). *경제활동인구 조사, 2022년 6월 고용동향.* Retrieved (2023.04.10.) from https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=419267&tag=&nPage=4&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=.

Ahn, E. J.(2021). *A study on the effects of employment environment factors and entrepreneurship of office workers on entrepreneurial intention.* Doctoral Dissertation, Hoseo University.

Ajzen, I.(1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Amabile, T. M.(1996). Creativity and innovation in organizations(Vol 5). Boston: *Harvard Business School.*

Anjum, T., Heidler, P., Amoozegar, A., & Anees, R. T.(2021). The impact of entrepreneurial passion on the entrepreneurial intention: moderating impact of perception of university support. *Administrative Sciences*, 11(2), 45.

Azoulay, P., Jones, B. F., Kim, J. D., & Miranda, J.(2020). Age and high-growth entrepreneurship. *American Economic Review: Insights*, 2(1), 65-82.

Bignetti, B., Santos, A. C., Hansen, P. B., & Henriqson, E.(2021). The influence of entrepreneurial passion and creativity on entrepreneurial intentions. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 22.

Biraglia, A., & Kadile, V.(2017). The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American home brewers. *Journal of small business management*, 55(1), 170-188.

Bird, B.(1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intenti on. *Academy of management Review,* 13(3), 442-453.

Bloom, N., Romer, P. M., Terry, S. J., & Van Reenen, J.(2013). A trapped-factors model of innovation. *American Economic Review*, 103(3), 208-13.

Boyd, N. G., & Vozikis, G. S.(1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(4), 63-77.

Choi, K. H.(2021). Do social workers' happiness and turnover intentions come from the same workplace adversity?. *Korean Social Welfare Administration*, 23(1), 65-98.

Croitoru, A.(2012). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle. *Journal of comparative research in anthrop ology and sociology*, 3(2), 137-148.

De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I.(2019). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy enhancing resources. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 5-18.

De Clercq, D., & Pereira, R.(2019). Resilient employees are creative employees, when the workplace forces them to be. *Creativity and Innovation Management*, 28(3), 329-342.

Douglas, E. J., & Shepherd, D. A.(2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 81-90.

Feldman, D. C., & Bolino, M. C.(2000). Career patterns of the setf-etnployed: career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-68.

Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 18(3).

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.

Ga, H. Y.(2019). *A study on the effects of college students' professional career attitude on their employability and entrepreneurial intention*. Doctoral dissertation, Chung-Ang University.

Gartner, W. B., Bird, B. J., & Starr, J. A.(1992). Acting as if: Different iating entrepreneurial from organizational behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(3), 13-32.

Gielnik, M. M., Bledow, R., & Stark, M. S.(2020). A dynamic account of self-efficacy in entrepreneurship. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 487.

Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M.(2014). Getting to the "COR" understanding

the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.

Hill, R. P.(2002). Managing across generations in the 21st century: Important lessons from the ivory trenches. *Journal of Management Inquiry*, 11(1), 60-66.

Hobfoll, S. E.(1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M.(2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.

Hon, A. H., Chan, W. W., & Lu, L.(2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424.

Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M.(2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1-9.

JobKorea(2021a). *Retirement experienced by office workers, average age 51.7,* Retrieved (2023.04.10.) from https://www.jobkorea.co.kr/ GoodJob/Tip/View?News_No=19205&schCtgr=0&schTxt=%EC%A0%95%EB%85%84%ED%87%B4%EC%A7%81&Page=4.

JobKorea(2021b). *8 out of 10 office workers and college students want to start a business,* Retrieved (2023.04.1 0.) from https://www.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=18836&schCtgr=0&schTxt=%EC%B0%BD%EC%97%85%ED%95%98%EA%B3%A0&Page=8.

Kahn, W. A.(1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

Kang, M. J., Lee, S. R., & Kim, B. G.(2021). The Effect of Entrepreneur's Passion on Entrepreneurship Intention. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 16(4), 71-84.

Kang, T. W.(2019). *The effects of entrepreneurship on self-efficacy, enthusiasm, and creativity*. Doctoral dissertation, Sejong University.

Katz, J., & Gartner, W. B.(1988). Properties of emerging organizations. *Academy of management review*, 13(3), 429-441.

Kiani, A., Liu, J., Ghani, U., & Popelnukha, A.(2020). Impact of future time perspective on entrepreneurial career intention for individual sustainable career development: The roles of learning orientation and entrepreneurial passion. *Sustainability*, 12(9), 3864.

Kim, J. Y.(2022). *The effect of job stress on job enthusiasm of millennials*. Master's thesis, Kyonggi University.

Kim, M. S.(2017). *The effect of job design of start-up companies on start-up orientation*. Doctoral dissertation, Chung-Ang University.

Korea Chamber of Commerce and Industry(2022). *Comprehens ive Diagnosis Report on Generational Conflict and Corporate Culture in the Workplace "6 out of 10 office workers feel a generational gap",* Retrieved (2023.4.22.) from http://www.korch am.net /nCham/Service /Economy/appl/KcciReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20120932732&CHAM_CD=B001.

Kritskaya, L., Kolvereid, L., & Isaksen, E. J.(2017). Hybrid entrepreneurs: characteristics and achievements. *Entreprendre Innover*, (3), 7-19.

Lee, Y. C., & Yoo, J. W.(2016). The Effects of Role Stress on Job Enthusiasm and Adaptive Sales of SME Product Salespersons: Focusing on Moderating Effects of Entrepreneurship and Creativity. *Small and Medium Business Research*, 38(2), 1-24.

Lim, J. S., & Yang, D. W.(2022). The Effects of Entrepreneuri al Orientation, Compensation Satisfaction, Continuous Le arning, and Employability of Entrepreneurial Entrepreneu rs on Entrepreneurial Will: Focusing on the Mediating Effect of Innovative Behavior. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship,* 17(1), 89-106.

Liñán, F., & Chen, Y. W.(2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 593-617.

Liu, B. C., & Shi, M. H.(2014). Job insecurity, work-related stress and employee creativity: Proactive personality and team climate for innovation as moderators. *In 2014 International Conference on Management Science and Management Innovation,* 2014, 749-754.

MacDonald, J.(2010). When Life Is Hard. *Moody Publishers*.

Maimone, F., & Sinclair, M.(2014). Dancing in the dark: creativity, knowledge creation and (emergent) organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 27(2), 344-361.

Marques, J. F.(2007). Leadership: emotional intelligence, passion and… what else?. *Journal of Management Development*, 26(7), 644- 651.

McLarnon, M. J., & Rothstein, M. G.(2013). Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 63.

Musa Abdul, H.(2021). *Exploring midwives' experiences of workplace adversity and resilience in northern Nigeria: a constructivist grounded theory.* Doctoral dissertation, Cardiff University.

Ng, P. Y., & Clercq, D. D.(2021). Explaining the entrepreneurial intentions of employees: The roles of societal norms, work-related creativity and personal resources. *International Small Business Journal*, 39(8), 732-754.

Oh, H. J.(2021). *The effect of job instability and personal characteristics of office workers on entrepreneurial intention.* Master's thesis, Hanyang University.

Park, J. S., & Chae, H. S.(2020). A Study on the Relationship among Proactive Personality, Superior Support, Colleagues' Social Negligence, and Organizational Citizenship Behavior: Focusing on Verification of the Alternative Hypothesis Using Resource Conservation Theory and Trait Activation Theory. *Human Resource Management Research*, 27(2),

1-21.

Pavlidis, A.(2009). *The Diverse Logics of Risk: Young People's Negotiations of the Risk Society*. Griffith University.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P.(2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.

Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L.(2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.

Ranga, V., Jain, S., & Venkateswarlu, P.(2019). Exploration of Entrepreneurial Intentions of Management Students Using Shapero's Model. *Theoretical Economics Letters*, 9(04), 959.

Rutter, M.(1999). Resilience concepts and findings: Implications for family therapy. *Journal of family therapy*, 21(2), 119-144.

Sacramento, C. A., Fay, D., & West, M. A.(2013). Workplace duties or opportunities? Challenge stressors, regulatory focus, and creativity. *Organizational behavior and human decision processes*, 121(2), 141-157.

Saramin(2019). *81% of office workers decide to quit due to 'hate people', what is the number one cause of conflict in human relations at work?*, Retrieved (2023.4.12.) from http://digitalchosun.dizzo.com/site/data/html_dir/2019/03 /26/2019032680050.html.

Schumpeter, J. A.(1934). The theory of economic development. translated by Redvers Opie. *Harvard: Economic Studies*, 46(1600), 0404.

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.

Shepherd, D. A., Parida, V., & Wincent, J.(2022). Entrepreneurial Responses to Chronic Adversity: The Bright, the Dark, and the in Bet ween. *Springer Nature*, 125-148.

Soni, A., & Bakhru, K. M.(2021). Personality traits and entrepreneurial intention among Chartered Accountancy students. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 136.

Strachota, E., Normandin, P., O'brien, N., Clary, M., & Krukow, B.(2003). Reasons regkwlaks gistered nurses leave or change employment status. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.

Statistics Korea(2022). *Economically Active Population Survey, June 2022 Employment Trends,* Retrieved (2023.04.10.) from https://kostat.go.kr/board.es? mid=a10301030100&bid =210&act=view&list_no=419267&tag=&nPage=4&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=.

Stolz, P. G., & Weihenmayer, P.(2010). *The Adversity Advantage*.

Suckley, L., & Nicholson, J.(2018). Enhancing creativity through workspace design. *The Palgrave handbook of creativity at work*, 245-263.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L.(2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J.(2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.

Wang, B.(2021). *The Two-sided Effects of Passion Focusing on the Mediating effects of challenge-hindrance-related self-reported stress.* Doctoral dissertation, Kyung-Hee University.

Wang. H.(2022). *Structural Relationship between Entrepreneur ship Education Experience and Entrepreneurial Intention of Chinese Art University College Students.* Doctoral Dissertation, Woosuk University.

Woo, J. P.(2015). A Study on the Bias of Item Bundles in the Concept of Multidimensionality in Structural Equation Models. *Journal of Business Administration*, 44(4), 1131-1147.

Yanez, A.(2019). *I Think I Can: Taking Risks when Faced with Adversity in the Workplace.* Doctoral dissertation, Azusa Pacific University.

Yukongdi, V., & Cañete, J. M.(2020). The Influence of Family, Human, Social Capital & Government Support Services on Women Entrepreneurial Start-up Decisions: A Qualitative Study. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 307-318.

The Effects of Workplace Adversity and Job-Related Passion on Entrepreneurial Intention: Focusing on the Mediating Effect of Job-Related Creativity

Lim, Jae Sung*

Abstract

In a workplace, workers exhaust their resources due to workplace adversity or acquire resources through job-related passion. The purpose of this study is to verify the factors that affect the conversion of workers to entrepreneurs and through what paths entrepreneurial intention is generated. To this end, the effects of workplace adversity and job-related passion on entrepreneurial intention were explored with workers in Korea. Also, by empirically analyzing the effects of workplace adversity and job-related passion on entrepreneurial intention through the mediation of job-related creativity, this author attempted to derive the factors and implications associated with the conversion of workers to entrepreneurs. Analyzing 333 workers' data acquired through online surveys with the statistical packages of SPSS and AMOS, this study has gained the following results.

First, workplace adversity is found to have positive(+) effects on entrepreneurial intention. This implies that workplace adversity that is negatively regarded is rather a crucial variable that increases entrepreneurial intention. Second, workplace adversity has positive(+) effects on job-related creativity. It means that job-related creativity is an effective factor to overcome workplace adversity. Third, job-related passion is found to have positive(+) effects on entrepreneurial intention. The passion to concentrate on the resources secured is an important factor to elevate entrepreneurial intention. Fourth, job-related passion is verified to have positive(+) effects on job-related creativity. It implies that creative methods can be effective in achieving the goal. Fifth, job-related creativity is found to have positive(+) effects on entrepreneurial intention. Creativity is an intention or action that precedes starting up a business, and it is judged that high job-related creativity reflects high expectation about the possibility of success in starting up a business. Sixth, job-related creativity is found to have mediating effects in correlation between workplace adversity and entrepreneurial intention. Seventh, job-related creativity is found to have mediating effects in correlation between job-related passion and entrepreneurial intention. This means that job-related creativity is an effective factor to alleviate the adversity of workers and increase job-related passion in the process of becoming entrepreneurs.

Academically, there were few previous studies related to the adversity of workers in Korea. As this study targets office workers, it can be said that it is a differentiated study extending the range of subjects. Also, practically, it has been learned that negative workplace adversity, too, is an important variable that affect entrepreneurial intention positively. This is practically meaningful in terms of office workers' career management because even in adverse situations that are negative, starting up a business through work experiences may work as an alternative.

KeyWords: Workplace Adversity, Job-Related Passion, Entrepreneurial Intention, Job-Related Creativity, Conservation Of Resources theory

* First Author, Ph.D.in Business Administration, Samsung Electro-Mechanics Co., Ltd. Principal Professional, ljs3131@naver.com