한국진로창업경영학회지 ISSN 2586-5242
The Journal of Korean Career·Entrepreneurship & Business Association
Vol. 7, No. 4, pp. 47-64, July. 2023

http://dx.doi.org/10.48206/kceba.2023.7.4.47

Received 23 Jun 2023
Revised 05 July 2023
Accepted 13 July 2023

기업 핵심인재 역량특성이 창업의지에 미치는 영향 : 기업가정신의 매개효과를 중심으로

임재성*

[국문요약]

본 연구의 목적은 기업 직장인을 대상으로 핵심인재 역량특성인 학습지속성, 보상만족도, 고용가능성이 창업의지와의 관계에서 미치는 영향에 대해 검증하고 기업가정신이 핵심인재 역량특성과 창업의지 간의 사이를 매개하는지를 검증하였다. 전국 기업의 직장인을 대상으로 조사한 358건의 유효한 설문지를 연구에 활용하였다. 연구의 실증분석을 위해 SPSS와 PROCESS macro를 활용하였다.

연구 결과를 요약하면, 첫째, 기업 핵심인재 역량특성의 학습지속성이 창업의지를 높이는 것을 확인되었다. 직장에서 학습지속성을 통해 기술 및 전문역량이 축적된다면 향후 창업의지에 큰 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 둘째, 기업 핵심인재 역량특성 보상만족도는 창업의지에 유의한 영향을 미치지 않았음을 확인하였다. 이는 보상만족이 높을수록 조직에서 인정받고 있다는 인식이 강해 창업이라는 위험보다는 안정성을 추구한 것으로 판단된다. 셋째, 기업 핵심인재 역량특성 고용가능성이 창업의지에 영향을 미치는 것이 확인되었다. 개인의 전문성과 경력의 정도가 높아도 고용불안정성은 완전해소되지 않아, 중장기적으로 퇴직을 대비한다는 관점에서 창업의지에 영향을 미친 것으로 판단된다. 넷째, 기업 핵심인재 역량특성인 학습지속성, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 기업가정신이 매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 다만 보상만족도와 창업의지 간의 관계에서 기업가정신의 매개효과는 없는 것으로 확인되었다. 이는 산업생태계의 불확실성이 해소되지 않으면 현재의 조직에서 직무몰입 및 전문역량을 강화하여 조직 내 안정적 성장을 추구하는 것으로 판단된다.

이에 따라 직장인들은 조직 내 성장을 위해 학습하고 전문역량 확보를 통해 학습지속성과 고용가능성이 강화된다면 창업가로 전환될 가능성이 향상될 것으로 기대한다. 본 연구는 경제활동의 대부분을 차지하는 직장인을 대상으로 한 연구로서의 차별화되어 사회적으로 파급효과가 클 것으로 기대하며, 창업이 활성화에 긍정적으로 작용한다면 고령화 및 실업 문제의 해소 등 고용지표 개선에 영향을 줌으로써 사회 및 경제적으로 선순환 구조로의 변화에 기여할 것으로 기대된다.

핵심주제어 : 핵심인재 역량특성, 창업의지, 학습지속성, 보상만족도, 고용가능성, 기업가정신

* 제1저자, 경영학박사, 삼성전기주식회사 상생협력팀 프로, ljs3131@naver.com

Ⅰ. 서 론

1.1 연구배경 및 목적

지난 2020년 3월부터 유행하던 코로나 팬데믹은 경제의 대변혁을 요구하고 있다. 그동안 힘겹게 방어해오던 기업들도 생존을 위협받고 불가피하게 한계사업정리, 재배치와 해고 등 인력조정으로 직장인의 고용불안정성은 커지고 있다. 따라서 안정적인 삶에 대한 욕구실현과 지속적인 경제활동의 대안으로 창업을 제시하고 이를 통해 산업생태계의 선순환을 위한 창업관련 다양한 연구가 필요한 상황이다.

한국경제연구원(2023)「경제동향과 전망」에 따르면 경제성장률 1.3%로 0.2%p 하향 전망하였다. 수출부진, 내수경기 회복세 약화 등의 심화로 불투명성은 불가피하다고 밝혔다. 또한 중소기업중앙회(2023)「6월 경기전망조사」에 따르면 경기전망지수(SBHI)는 81.1로 전월 대비 2.7p 하락하였으며, 평균가동률도 전월 대비 0.7%p 하락했다. 경영 애로는 '내수부진' 비중이 61.2%로 가장 높았다. 인건비 상승, 업체 간 과당경쟁, 원자재 가격 상승, 고금리 순이었다.

한편, 잡코리아(2023) 조사에 의하면 직장인 10명 중 7명이 창업을 희망하고 있다. 창업을 고민하는 이유는 현 직장에서 고용불안감이 높아 퇴직 후를 대비하기 위한 것이다. 또한 잡코리아(2022) 직장인 체감 정년 '평균 51.8세'로 조사되었다. 직장인 2명중 1명은 퇴직 이후 경제적 노후준비를 하지 못하고 있다고 답했다.

전경련(2022)「중장년 구직활동 실태조사」에서 구직자 10명중 7명(65.6%)은 70세 이후에도 계속 일하기를 희망하는 것으로 분석됐다. 중장년 구직자의 10명 중 7명(73%)은 권고사직, 명예퇴직, 정리해고, 계약종료(53%), 사업부진, 휴.폐업(12%) 등 비자발적 퇴직으로 조사되었다.

한편, 기업들은 경쟁우위를 위한 투자와 핵심인재의 확보 및 역량특성을 강화하고 있다. 탁월한 역량을 갖춘 핵심인재는 조직성과 및 경쟁력 확보에 긍정적 영향을 주고 있다(Lepak & Snell, 1999).

자원기반이론(resource based theory)에 따르면 핵심역량을 갖춘 인적자원 확보 및 관리와 육성은 경쟁하는 기업들이 쉽게 모방하기 어렵고, 독특하며, 단기간에 쉽게 전이되지 않기 때문에 경쟁우위를 확보하는 데 매우 중요한 요소다(Wright & McMahan, 1992). 구성원은 조직에서 요구하는 새로운 지식과 기술을 습득하고 개발하기 위해 끊임없이 학습주기를 반복하는 학습지속성은 매우 중요하다(DeShon & Gillespie, 2005).

인적자원 개발요소는 McLagan(1989)이 제시한 'human resource wheel(인적자원 수레바퀴)'에서 HRM 영역의 보상 및 복지, 직원지원은 확보 및 유지를 목적으로 직원만족시키는 과정으로 보았다(Swanson, 2001). 또한 보상체계의 관리 및 보상만족을 컨트롤 할 수 있다면 유능한 직원들이 조직에 더 오래 근무하게 된다(백유성, 2017). 반면, 임금만족도가 높음에도 불구하고 직무를 만족하는 직원은 적었다. 임금만족도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 긍정의 가설은 기각되었다(김현미, 2020).

일반적으로 기업가의 진로와 고용가능성은 차원이 다른 시각으로 보여질 수 있으나 현실적으로 조직에서는 사업성과 창출을 위해 기업가적 역량을 갖춘 직원을 기대하고 있으며 고용가능성의 역량을 강화시킬 기회를 창출하는데 있어 직원들의 핵심역량으로 기업가적 스킬이 요구하고 있다(Rae, 2007). 또한 기업관점에서 고용가능성은 핵심인재 역량관리 차원에서 조직의 유연성 확보를 위한 수단으로 활용하였다(Thijssen et al., 2008). 핵심 인재는 기업경쟁력을 높이고 긍정적 가치를 창출하는 것으로 핵심역량을 갖춘 인재를 찾고, 고용하고, 개발하고, 유지하는 활동이 중요하다(Warman et al., 2022). 즉 핵심역량 함양을 위해 끊임없이 학습기회 제공하고, 성과에 대한 충분한 보상을 통해 Retention을 유도하고, 조직에 필요한 전문역량 강화로 지속적 고용가능한 인재로 개발하는 등을 강화된 인재를 핵심인재라 볼수 있다. 따라서 앞선 선행연구와 추론을 통해 핵심인재 역량특성으로 학습지속성, 보상만족도, 고용가능성의 변수와 기업가정신 및 창업의지에 관련된 선행연구를 통해 탐구해보고자 하였다.

본 연구의 목적은 세 가지로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직에서 성공을 위해 학습지속성, 고용가능성을 높여 보상만족을 추구하려는 핵심인재의 특성역량이 퇴직 후 지속적 경제활동의 대안인 창업으로도 발현될 수 있는지에 대한 연구가 미흡하여 학문적 의의가 있다고 할 수 있다.

둘째, 창업으로 전환에 긍정적인 영향에 대한 검증한 기업가정신(박남규 외, 2015; Fragoso et al., 2020)과 창업의지와의 영향에 관한 연구도 많다. 따라서 불안정성이 지속되는 직장인들에게 창업의지를 높일 수 있는 검증된 요인으로 기업가정신을 제안하고 기업가정신이 핵심인재 역량특성과 창업의지 간의 관계에서 매개역할을 하는지 실증 분석하고자 하였다.

셋째, 전체 경제활동인구 중 직장인이 90%가 넘는데도 불구하고 창업관련 학술연구 대상은 대부분이 학생이고, 직장인은 미미한 수준으로 연구의 가치가 있다고 본다. 직

장인을 대상 연구는 삶과 및 경제적 영향력이 매우 클 것으로 판단되며, 창업가로 성공적인 전환에 있어 기여할 것으로 기대하며, 이에 대한 시사점을 찾아보고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 창업의지

창업은 일반적으로 새로운 조직을 창조하는 하나의 과정이며(Gartner, Bird, & Starr, 1992), 사전에 다양한 방법으로 충분한 시간을 통해 준비하는 창업가의 의도가 내포된 행동의 단계이다(Katz & Gartner, 1988; Bird, 1988). 창업에 대한 인식은 개인 수준의 성취된 삶을 위한 전략의 하나로 보는가 아니면 국가 수준의 사회활동의 한 형태로 보는가에 따라 창업 인식은 상이하게 달라질 것이다(정헌배, 2016).

창업은 우리의 삶과 삶의 질적 수준의 향상과 탄력성을 제공할 수 있는 바탕으로 그 영향력은 매우 큽니다. 또한, 창업은 국가와 사회 전체의 부의 크기를 증가시키고 개인의 부에 기여합니다(Gielnik et al., 2020).

창업의지(Entrepreneurial Intention)와 관련된 이론적 연구모델은 1980년대부터 진행되었다. 이중 대표적으로 Ajzen(1991)이 제시한 "계획된 행동이론"과 Shapero & Sokol(1982)가 제시한 "창업이벤트모델이론"이 있다. 창업은 계획된 행동이론(TPB)에 의하면 창업은 사전에 충분한 검토와 계획이 필요하고, 위험하고 복잡한 의사결정 행동으로서 기업가정신을 프로세스의 많은 요인에 의해 영향을 받는다. 창업의도는 기업가 태도 및 행동의 중요한 요소로 작동된다. 즉 계획된 행동모델에 따르면 기업가적 의도에 기업가정신 연구가 적용되고 있다(Shi et al., 2020).

창업준비는 창업의도에 유의하다(김수진·김종성, 2020; 김명한, 2023). 창업은 창업자의 사전에 계획된 행동이라 인식됨에 따라 창업의지에 대한 개념적 이해는 창업과 관련된 창업준비가 전제적 조건으로 인식되고 있다(박시사, 강성일, 2007).

2.2 학습지속성

학습지속(continuous of learning)활동은 시대적 변화와 조직의 환경에서 요구되는 전문역량을 확보하여 개인과 조직의 성장에 영향을 미칠 수 있도록 학습계획을 스스로 수립하고 다양한 학습활동에 지속적으로 참여하며 개인의 성장과정이다(London & Mone, 1999). 오창수(2014)는 학습을 지속하려는 학습지속 활동이 창업의지에 긍정의 영향을 확인하였다. 이는 학습지속성이 자기 성장 욕구도 포함되어 있어 개인의 배움을 스스로 계획하고 이론적 지식과 새로운 정보를 찾기 위해 자기주도적으로 학습을 지속하려는 성향을 가진다(오창수, 2014).

특히 경력관리를 위한 역량개발과 경력환경에 적합한 학습활동은 주기적이고 반복적임을 고려하면 학습지속의 중요성은 증가되고 있다(Hall & Mirvis, 1995). 직원의 잠재력을 결합하고 역량을 발현할 수 있도록 역량개발 프로그램 통해 지속적 학습 참여를 권장하는 인재육성 활동은 채용, 배치, 승진, 경력계획 및 보상관리 활동에 속한다(Warman et al., 2022).학습을 지속적으로 실행하는 직원이 정보와 기술을 업그레이드하고 전문성을 높이는 중요한 기능을 하고 창업가적 의도를 넓히는데 영향을 미친다(신수진, 2016; Lomineishvili, K., 2021). 개인의 핵심역량 및 경력관리를 위한 학습지속성은 더 나은 취업 시장으로 연결될 뿐만 아니라 향후, 학습한 분야의 창업의지를 높이는데도 긍정적 영향을 확인하였다(한정희·조건, 2015). 위와 같이 학습지속성은 개인의 성장 욕구에 의해 형성되는 핵심역량 개발은 조직에서의 성장뿐만 아니라 재취업 또는 창업의지에도 유의미한 영향을 미칠 것으로 추론될 수 있다는 판단으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설1. 학습지속성은 창업의지에 유의한 긍정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 보상만족도

보상은 조직과 개인 간의 고용된 종속적 관계에서의 주고받는 교환관계로 개인의 업무실적이 조직성과에 영향을 준 정도의 대가로 조직이 개인에게 제공되는 경제적 또는 비경제적인 종합적 보상으로 정의하고 있다. 경제적 보상은 임금, 스톡옵션 등과 의료비, 학자금, 휴가비 등의 각종 복리후생 등을 포함하며, 비경제적 보상은 개인의 경력개발 및 직무안정성 등 경력관리와 사회적인 위상 등으로 구성된다(김재곤・김기영, 2016). 경제적 보상은 직무몰입과 직무만족도에 영향을 미친다(Malka & Chatman, 2003; 김정민, 2009). 따라서 보상은 개인의 경력개발과 성공적인 비즈니스를 실현하는데 중요한 요소로 재직자의 사고와 행동에 영향을 미치며 조직의 핵심자원을 확보, 유지하는데 핵심적인 기능을 한다(장헌문, 2009; 김재곤・김기영, 2016).

김진희(2018) 조직의 경쟁력은 공정한 보상, 즉 직원에 대한 임금공정성 만족도는 조직에서의 성장에 매우 중요하게 작용될 수 있다. 한편, 임금공정성의 만족도가 낮을수록 조직을 이탈하려는 Hybrid 창업의지는 증가하고, 임금이 불공정인식이 높다면 Hybrid 창업의지가 증가함을 확인하였다. 이는 조직에서의 승격과 승진으로 보상이 증가할수록 이직의도는 낮아지는 경향을 확인하였다. 이처럼 다수의 선행연구에서 보상만족도는 직무몰입을 높이는 반면에 이직의도와 창업의지를 낮출 것이라는 반대의 선행연구의 결과를 검증하였다(김진희, 2018).

한편 이태화·이창원(2013) 직무만족과 조직몰입을 매개로 한 이직의도에 미치는 연구에서 보상만족이 의외로 이직의도에 유의미하지 않은 것이 확인되었다. 임금만족도가 높음에도 불구하고 직무를 만족하는 직원은 적었다. 임금만족도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 긍정의 가설은 기각되었다(김현미, 2020). 또한 보상만족이 이직의도에 유의한 영향 관계가 없다는 결과에 경제적인 보상보다 다른 요인에 관심을 두고 있다고 판단하였다(유승완·이찬, 2022). 앞선 선행연구 고려해보면 보상만족이 창업의지에 직접적으로 영향을 미치는 선행연구는 찾을 수 없었다. 다만, 창업의지에 관한 통합적 고찰에서 코로나 이후 산업생태계의 변화를 전망해볼 때 창업의지에 미치는 영향 요인으로 인식되어 온 주요 변인들과 창업의지 간의 관계를 역 설정을 제안한 바 있다(이하린·박윤희, 2020). 평생직장의 개념이 강했던 과거에는 보상에 대한 만족이 창업의지나 이직의도를 강력하게 억제하는 효과가 있었음을 다수의 연구에서 확인할 수 있었지만, 인터넷의 범용화, 온라인 비즈니스의 혁신적 가치 및 유니콘 기업에 대한 기대상승, 정부의 창업지원정책 확대, 아마존이나 애플 등 글로벌 창업가들의 성공, 창업에 의한 신분 상승 기회의 확대 등 4차 산업혁명 시대의 장점이 부각됨에 따라 보상만족도 및 자기효능감이 높은 핵심인재의 직장 이탈은 충분히 가속화될 여지가 있다. 이에 따라 직장인의 보상만족이 자기효능감으로 발현되는 경우 창업에 대한 열정을 자극할 수 있다는 점을 고려하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

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

2.4 고용가능성

고용가능성은 사전적 의미로 “고용될 가능성이나 잠재성”을 뜻하는 ‘고용하다’와 ‘능력’의 합성어다. 고용가능성은 노동시장에서 고용 창출할 수 있는 개인의 자질(지식, 기술, 태도 등을 포함) 또는 능력이다(박용호·한상국, 2014). 코로나 이후 급변하는 글로벌 비즈니스 환경에서 기업은 생존을 위한 인력 탄력성 증대, 구조조정, 인수합병(M&A) 등으로 인한 노동시장 환경의 변화가 진행되고 있습니다. 직원들은 한 조직에 의존하지 않고 조직에 대한 충성도가 약해지며, 미래를 위한 역량개발을 통한 고용가능성에 관심이 고조되는 시대이다(장지헌, 2021; 유재영, 2021). 개인별로 지금보다 더 나은 진로 방향을 모색하고 성장 의지가 내포된 고용가능성에 대한 인식이 높아지고 있다(Thijssen et al., 2008). 다수의 연구에서 고용가능성은 외부 및 내부의 자신의 고용역량에 대한 노동시장에서의 가치성으로 인식되어 현재의 조직에서의 경력성공 및 이직에서의 성공에 기여한다(Direnzo et al., 2015; Nimmi et al., 2020; Cortellazzo et al., 2020). 따라서 보편적으로 고용가능성과 창업의지와는 상반된다고 예상할 수 있다. 그러나, 고등교육에 관한 연구에서 고용가능성과 기업가정신 간의 관계가 상호 교환할 수 있다(Sewell & Pool, 2010). 창업가로 전환되는 것과 고용가능성은 다른 개념으로 인식될 수 있으나 실제로 조직에서 구성원들에게 기업가적 역량을 갖추기를 기대하고 있다(Rae, 2007).

기업가정신 관련한 다수의 선행연구에서 창업의지에 미치는 영향에 긍정적으로 작용한다(Krueger et al., 2000). 또한 고용가능성 관련 연구 흐름을 고려해보면 고용가능성 확보를 위해 끊임없는 경력개발은 지속성장 가능성의 기회로 인식하고 있는 구성원들에게 중장기적 측면에서 자신만의 지식과 기술 등을 고려한 창업에도 관심을 가지게 된다(Kuckertz & Wagner, 2010). 따라서 고용가능성은 창업의지를 높이는데 긍정적으로 작용할 것이라고 추론할 수 있다. 또한 개인의 고용안정성이 불안할수록 미래를 위한 준비로 개인의 경력과 기술을 바탕으로 한 창업의 기회를 찾고 활용하려는 의지가 증가될 수 있다. 그러므로 고용가능성과 기업가정신은 창업의도에 긍정의 영향을 미친다(김정인·가혜영, 2018; Kuckertz & Wagner, 2010).

개인이 조직에서 체감하는 고용안정성에 대한 불안정성 인식은 자신의 직무역량과 핵심기술 기반으로 새로운 기회를 포착하려는 창업의지가 높아질 수 있다. 반대로 정종식·양동우(2020)은 현재 고용안정성이 안정적이고 좋더라도 미래를 고려하여 창업의지에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이는 창업의지가 사전에 계획적 행동임을 고려할 때 기업가적 특질로 새로운 기회를 포착하는 남다른 특성, 직무경험과 지식, 사회적 네트워크 등이 활용된다

(Ardichvili et al., 2003)는 견해에 따라 고용가능성이 창업의도를 높일 수 있다고 추론된다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 고용가능성은 창업의지에 유의한 긍정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.5 기업가정신

기업가정신은 '기업가의', '기업가적인' 정신이라는 단어로 정의한다(박상용·김연정, 2004). 기업가정신은 기업 단위로 업종이나 업력, 인력 또는 매출 규모 등 범위에 제한없이 기업적인 행동에서 전반적으로 나타난다(Kraus et al, 2012). 기업가정신을 '한정된 범위 내 자원에서 혁신성으로 새로운 가치를 창출하려는 진취적 도전과 위험을 감수하려는 기업가적 특질'과 '현재 처한 상황을 직시하여 미래 불확실성에 대한 위험을 감수하더라도 새로운 기회를 잡고 창출하려는 능력'으로 정의하였다(김정곤·양동우, 2016). 위험하고 복잡한 의사결정 행동으로서 기업가정신을 프로세스의 많은 요인에 의해 영향을 받는다. 기업가적 의도에 기업가정신 연구가 적용되고 있다(Shi et al., 2020).

다수의 선행연구들이 기업가정신과 창업의지 간의 관계에서 긍정적인 인과관계가 있음을 보여주고 있다. 기업가정신과 창업의지 간의 해외 선행연구에서 창업의지는 창업을 준비하고 실행하는 과정을 이해하는데 중요한 요소로서 기업가정신은 개념적 또는 실증적으로 다양한 계층의 연구가 이루어졌다(Krueger & Brazeal, 1994).

창업의지 간의 관계 연구에서는 기업가정신, 지속학습, 교육훈련, 사회적지지, 외부환경지원, 경력관리 등이 중요하게 다루어지고 있다(Hartshorn & Hannon 2005). 국내에서도 정부를 중심으로 기업가정신 교육, 훈련을 포함한 인프라 및 기술과 자금 등 창업지원 정책이 확대되고 있다. 이에 따라, 대학을 중심으로 기업가정신과 창업의도 간의 관계 연구도 왕성하게 진행되고 있다(안은주·양동우, 2020).

통계청(2022)「2022 기업가정신 실태조사」에서 기업가정신을 개인적 관점으로 "새로운 가치를 창출하기 위해 개인이 갖추어야 할 특성, 역량으로 이를 통해 혁신적이고 진취적으로 문제를 해결하고 주위 자원을 활용하는 활동 또는 과정"으로 정의하였다. 실태조사 결과, 개인의 기업가정신 종합점수는 56.4점으로 2019년 49.1 점 대비 7.3 점 높아졌다. 항목별로는 기업가적 지향성(9.2점↑), 기업가적 역량(8.4점↑), 기업가적 태도(4.5점↑) 등 모든 항목에서 상승했다. '기업에 대한 인식' 항목에서는 기업에 대한 긍정적 인식(64.0점)이 반기업정서(57.6점)보다 높았다. 기업군별 긍정적 인식은 스타트업(64.9점), 벤처기업(64.5), 대기업(63.8), 중소기업(62.8) 순으로 나타났다. 중소벤처기업부는 "전반적으로 향상된 기업가정신 수준이 혁신과 성장의 원동력이 되길 바란다"고 밝혔다. 이를 살펴보면 국민들은 기업가정신과 스타트업 및 벤처기업에 대한 긍정적 인식과 관심이 향상된 것을 고려할 때 창업의지에 핵심적인 역할을 할 것으로 판단할 수 있다.

기업가정신의 진취성, 위험감수성, 혁신성의 요인이 창업의지에 유의한 긍정의 영향을 미친다(박남규 외, 2015; 김정곤·양동우, 2016). 따라서 기업가정신은 창업에 대한 확신을 실행으로 옮기는 것에 영향을 미칠 수 있기에, 창업의지를 높일 것으로 해석될 수 있다. 변화와 혁신을 위해서는 지속적 학습이 필요하다. 또한 학습지속에 의해 가치를 창출하는데 영향을 미친다. 학습지속성을 갖은 개인이 창업의도에 긍정적 영향을 미친다(Aykan et al, 2019). 또한 기업가정신과 학습지속성 사이에 긍정적인 관계가 있다(Sezen-Gultekin & Gur-Erdogan, 2016).

일반적으로 고용가능성과 창업의지와는 대칭된다고 생각할 수 있다. 그러나 기업가적 정신과 고용가능성 간의 관계에서 두 변수는 교환될 수 있다고 보는 견해가 있다(Sewell & DacrePool, 2010). 고용가능성은 개인의 역량뿐 아니라 고용과 관련된 예상되는 상황까지 고려해 종합적으로 접근할 필요가 있다(가혜영, 2019).기업가정신에 대해 통합적 인식을 위한 교육 및 확대의 필요성을 강조하였다(채연희, 2017). 국내 대학생을 대상으로 고용가능성이 창업의도에 관한 실증연구에서 정(+)의 영향을 검증하였다(정대용·채연희, 2016).

직장인에 대한 적절한 보상은 직장인의 적극적 자세와 동기부여에 긍정적인 영향을 미치며 이는 기업의 발전과 성과에 기여한다(Kaya, 2006). 적절한 보상은 직장인의 자존감을 높이고 도전적 성향과 혁신적 동기를 함향시켜 사내기업가정신에 긍정적인 영향을 미친다(Schmelter et al., 2010).

기업가정신은 직장인의 고용만족, 학습지속성, 고용만족도는 불확실성이 심화되는 산업생태계와 생존경쟁에 따른 의도치 않은 조기퇴직 이후 창업의도에 긍정적인 영향을 미치는 핵심요인이라 할 수 있다. 이에 본 연구는 사회적 배경과 선행연구 및 추론을 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 기업가정신은 기업 핵심인재의 학습지속성과 창업의지 간의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

가설 5: 기업가정신은 기업 핵심인재의 보상만족도와 창업의지 간의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

가설 6: 기업가정신은 기업 핵심인재의 고용가능성과 창업의지 간의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

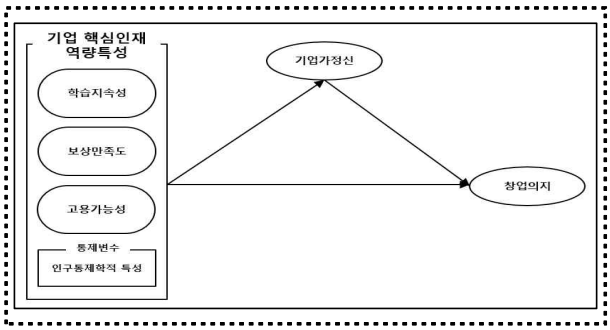
Ⅲ. 연구 방법

3.1 연구대상

본 연구는 국내 직장인을 대상으로 창업의지에 미치는 영향에 관한 실증검증하기 위해 국내 재직중인 근로자를 대상으로 웹기반 설문조사를 실시하여 358건의 유효한 설문지를 추출하였다.

3.2 연구모형

앞선 이론적 배경과 가설을 기반으로 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

3.3 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구는 선행연구에서 측정 도구로 활용되어 신뢰성 및 타당성이 검증된 도구를 본 연구목적에 부합하도록 부분 수정하여 사용하였다. 설문지는 Likert 7점 척도(1 = '전혀 그렇지 않다', 7 = '매우 그렇다')로 측정하였다. 본 연구변수의 조작적 정의와 측정도구는 다음의 [표 1]과 같다.

학습지속성은 "새로운 지식과 기술 함양을 위해 학습활동을 계획하고 참여하는 정도"으로 정의하고, 신수진(2016) 등의 설문지를 참조하여 "나는 직무관련된 자격증 혹은 면허취득에 도전할 계획이다" 등 7문항으로 구성하였다.

보상만족은 "조직의 직무 성과 창출을 위해 임금 수준의 만족 정도, 임금 외 부가적인 보상의 만족 정도"로 정의하고, 장영희(2017) 등의 설문지를 참조하여 "나는 현재 지급받는 총임금에 만족하는가" 등 12문항으로 구성하였다.

고용가능성은 "노동시장에서 고용이 가능한 자신의 지식과 실무역량의 인식 정도"라 정의하고, 장지헌(2021) 등의 설문지를 참조하여 "나는 내가 원할 경우 새로운 직장을 쉽게얻을 수 있다" 등 4문항으로 구성하였다.

창업의지는 "미래에 창업을 하고자 하는 의도적인 행동 및 열정"이라 정의하였으며, 이선협(2020) 등의 설문지를 참조하여 "나는 가까운 장래에 창업할 예정이다." 등 5개의 문항으로 구성하였다.

기업가정신은 "한정된 자원과 혁신적인 방법으로 위험을 감수하더라도 새로운 가치를 창출하려는 성향의 정도"라고 정의하였으며, 김우종(2016) 등의 설문지를 참조하여 "나는 창의력이 뒤어나고 독창력의 풍부한 정도" 등 12문항으로 구성하였다.

<표 1> 조작적 정의, 설문항목

변수	조작적 정의	설문항목	문헌
학습 지속성	새로운 지식과 기술을 함양을 위해 학습활동을 계획하고 참여하는 정도	자격증 혹은 면허취득에 도전	Han(2003),신수진(2016), 송수종(2018)
		신규업무, 혁신과제 등 담당	
		새로운 지식, 스킬 학습	
		다른 지역, 부서에서 근무	
		회사의 교육 프로그램	
		직무 워크숍, 동호회 등 참가	
		직무 세미나, 학회 등 참가	
보상 만족도	조직의 직무 성과 창출을 위해 임금 수준의 만족 정도, 임금 외 부가적인 보상 만족 정도	급여 인상	Scarpello, Huber&Vandenberg(1988), 장헌문(2010), 장영희(2017)
		월 급여액	
		월급, 상여금, 복리후생 등	
		상대적 임금 수준	
		복리후생제도	
		복리후생의 다양성	
		복리후생 비용	
		동종업계 대비 복리후생	
		급여에 미치는 상사 영향력	
		근로자들 간 급여 차이	
		급여 관련 정보 제공 정도	
		급여제도 일관성	
고용 가능성	노동시장에서 고용이 가능한 자신의 지식과 실무역량의 인식 정도	앞으로 구직 기회가 많음	가혜영(2019),장지헌(2021),Harvey(2003)
		새로운 직장 쉽게 구함	
		동등한 조건의 일 쉽게 얻음	
		나를 유능한 자원으로 간주	
창업 의지	미래에 창업을 하고자 하는 의도적인 행동 및 열정	창업 정보에 대해 관찰	노현철·현병환(2017), 이선협(2020), Smith(2021)
		종업원보다 새로운 기업 창업	
		차별화 기술로 창업 가능	
		가까운 장래에 창업 예정	
		사전에 준비하여 창업할 생각	

변수	조작적 정의	설문항목	문헌
기업가 정신	한정된 자원과 혁신적인 방법으로 위험을 감수하더라도 새로운 가치를 창출하려는 성향의 정도	새로운 제품, 기술에 관심	김우종 (2016), Gonzalez-Benito et al.(2009)
		뛰어난 창의성과 독창성	
		새로운 아이디어 높이 평가	
		독창적이고 혁신성 적극수용	
		일단 결심이 서면 추진	
		진보적, 개혁적	
		진취적인 일 선호	
		전통이나 구습은 불필요	
		잠재적 기회에 위험 감수	
		불확실하더라도 과감히 결정	
		새로운 도전이나 기회	
		위험하더라도 이익되면 추진	
통제 변수	(인구통계학적) 성별, 회사규모, 학력, 직책, 연령, 업종, 결혼, 직장경험, 부양가족, 월평균 소득		

3.4 분석방법

본 연구의 가설을 검정하기 위하여 각 연구변수에 대한 조작적 정의 과정을 거쳐 설문조사를 실시하고 수집된 자료의 통계처리 및 실증분석을 위해 SPSS와 PROCESS macro를 활용하였다. 분석방법 및 절차는 다음과 같다. 첫째, 빈도(Frequency) 분석을 실시하여 표본의 일반적 특성을 살펴보았으며, 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, 탐색적 요인분석으로 변수의 타당성을 검증하였다.

요인추출을 위한 주성분 분석과 직교 3회전 방법(Varimax Method)을 활용하여 탐색적 요인분석을 진행하였다. 셋째, 연구변수 간의 관계 및 연구가설의 법칙타당성을 검정하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 다중회귀분석을 통해 연구가설을 검정하였다. 다섯째, PROCESS macro의 Model 4를 활용하여 간접효과의 통계적 유의성을 검정하였다. 연구가설의 채택과 기각은 유의수준 p<0.05에서 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 시행한 결과, 제1요인 설명력은 34.226%로 총 설명력의 50% 이하로, 동일방법편의로 인한 왜곡 현상은 그리 크지 않는 것으로 판단하였다.

Ⅳ. 분석 결과

4.1 일반적 특성 및 기술통계

4.1.1 표본의 일반적 특성 분석

연구표본의 성별, 연령, 학력, 근무연수, 소득수준, 회사규모 등 본 연구표본의 일반적 특성은 〈표 Ⅳ-Ⅰ〉과 같다. 대기업 25.70%, 중견기업 24.30%, 중소기업 25.70%, 창업기업 24.30%로 나타났으며, 성별로는 남성 51.12%, 여성 48.88%로 유사한 분포를 보여주고 있어 연구결과의 일반화에 기여할 수 있는 적절한 표본의 구성이라고 판단된다.

<표 Ⅳ-1> 일반적 특성 (N=358)

변수	항목	인원수	%	변수	항목	인원수	%
직책	직원	116	32.40	성별	남자	183	51.12
	대리	67	18.72		여자	175	48.88
	과장	65	18.16	연령대	20~29(세)	33	9.22
	차장	35	9.78		30~39(세)	130	36.31
	부장	51	14.25		40~49(세)	126	35.20
	임원	23	6.42		50~59(세)	64	17.88
	기타	1	0.28		60(세)~	5	1.40
조직 규모	대기업	92	25.70	최종 학력	고졸 이하	37	10.34
	중 견	87	24.30		대학(2년제)	42	11.73
	중 소	92	25.70		대학(4년제)	238	66.48
	창 업	87	24.30		대학원 이상	41	11.45
월 평균 소득 (만원)	0~200	37	10.34	현직장 근속 연수	10년미만	142	39.66
	200~299	92	25.70		10~19년	135	37.71
	400~599	103	28.77		20~29년	72	20.11
	600~8799	83	23.18		30~39년	8	2.23
	800이상	43	12.01		40년이상	1	0.28

변수	항목	인원수	%	변수	항목	인원수	%
결혼 여부	기 혼	229	63.97	업종	제조업	85	23.74
	미 혼	129	36.03		서비스업	47	13.13
부양 가족 인원	1명	56	15.64		음식점업	16	4.47
	2명	53	14.80		유통업	46	12.85
	3명	102	28.49		IT업	39	10.89
	4명	120	33.52		기술서비스업	38	10.61
	5명	21	5.87		부동산업	17	4.75
	6명 이상	6	1.68		금융업	16	4.47
					기타	54	15.08

4.1.2 기술통계 분석

본 연구의 독립변수, 종속변수, 매개변수 및 주요 통제변수의 평균, 최소값, 최대값, 표준편차 등 기술통계는 〈표 Ⅳ-2〉와 같다. 기업가정신과 학습지속성의 평균값이 4.77과 4.55로 높은 변수군이며, 보상만족도와 창업의지의 평균값이 4.00과 3.77로 상대적으로 낮은 변수군으로 나타났다. 이는 산업생태계의 급변에 능동적 대응 및 조직에서의 성공을 위해 기업가정신과 학습지속성에 대한 핵심역량 개발, 실업증가 및 일자리 문제 등 경제활동 이슈에 따른 결과로 추론된다. 반면 창업 생태계 시스템이 불안정하여 창업에 대한 실패두려움을 더욱 크게 인식됨에 따른 보상만족도와 창업의지의 평균값이 상대적으로 저조한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-2> 기술통계 분석 결과(N=358)

구분	평균	최소값	최대값	표준편차	왜도	첨도
학습지속성	4.55	1.14	7.00	1.12	−.49	.15
보상만족도	4.00	1.00	7.00	1.18	−.29	.04
고용가능성	4.08	1.00	7.00	1.23	−.15	−.49
기업가정신	4.77	2.17	6.83	.86	−.22	−.02
창업의지	3.77	1.00	6.80	1.47	−.25	−.72

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

4.2.1 타당성 분석

본 연구에서는 연구변수의 개념이 정확하게 측정되었는지 검정하기 위하여 〈표 Ⅳ-3〉과 같이 주성분분석과 Varimax 회전방식에 의해 탐색적 요인분석(EFA)을 수행하였다. 타당성 분석 결과, KMO 값은 0.935, Bartlett 구형성 검정 결과에서 유의확률 p값은 0.000으로 나타나 표본 및 모형이 요인분석을 진행에 있어 적절한 것으로 판단되었다.

측정도구의 강건성과 연구결과의 타당성을 극대화하기 위하여 모든 연구변수를 동시에 추정하는 방식으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 고유값이 1보다 크고 요인적재량이 .5 이상인 7개의 단일요인이 추출되었고, 7개 요인의 전체 설명력은 73.5122%이며 40개 설문문항 중 제거된 문항은 없는 것으로 확인되었다.

학습지속성, 보상만족도, 고용가능성, 창업의지 모두 선행연구와 같이 단일요인으로 추출되었으며 고유값과 설명력은 각각 4.813과 12.033%, 8.618과 21.544%, 3.066과 7.665%, 4.341과 10.854%로 나타났다. 기업가정신 또한 선행연구와 같이 진취성, 위험감수성, 혁신성 등 3개의 하위요인으로 추출되었으며 고유값과 설명력은 각각 2.844와 7.110%, 2.575와 6.437%, 3.147과 7.868%로 확인되었다.

<표 Ⅳ-3> 탐색적 요인분석 결과

구분	구성요소						
	1	2	3	4	5	6	7
보상만족도3	.882	.083	.070	.016	.060	.038	.109
보상만족도6	.852	.128	.074	.016	.108	.053	.109
보상만족도2	.831	.104	.096	−.007	.059	.041	.092
보상만족도8	.826	.022	.137	.094	.086	.013	.066
보상만족도7	.823	.023	.165	.060	.076	.028	.063
보상만족도4	.821	.072	−.015	−.002	.062	.035	.076
보상만족도5	.810	.210	.036	−.020	.067	.065	.051
보상만족도12	.808	.086	−.015	.126	.134	.110	.042

구분	구성요소						
	1	2	3	4	5	6	7
보상만족도1	.802	.135	.121	.002	.088	.090	.111
보상만족도11	.798	.053	.048	.115	.228	.050	.029
보상만족도10	.775	.045	.039	.174	.223	.083	.021
보상만족도9	.745	.173	.076	.081	.144	.094	-.049
학습지속성5	.151	.822	.103	.079	.131	.137	.060
학습지속성6	.169	.795	.198	.176	.144	.130	-.007
학습지속성1	.066	.750	.082	.059	.142	.113	.173
학습지속성7	.167	.735	.214	.197	.179	.213	-.061
학습지속성2	.129	.732	.181	.200	.116	.240	.209
학습지속성4	.147	.614	.163	.268	.103	.108	.142
학습지속성3	.133	.591	.141	.256	.139	.269	.220
창업의지5	.055	.160	.879	.087	.091	.097	.049
창업의지2	.124	.160	.877	.091	.089	.093	.097
창업의지4	.139	.125	.864	.124	.188	.020	.084
창업의지1	.101	.148	.857	.062	.059	.155	.102
창업의지3	.140	.234	.839	.112	.166	.106	.120
위험감수성4	.100	.222	.175	.795	.059	.202	.170
위험감수성3	.086	.273	.160	.789	.113	.144	.216
위험감수성2	.064	.247	.092	.783	.154	.127	.274
위험감수성1	.124	.225	.066	.719	.075	.244	.216
고용가능성3	.217	.190	.166	.111	.840	.122	.012
고용가능성2	.281	.176	.204	.064	.819	.081	.081
고용가능성4	.269	.219	.100	.138	.761	.152	.082
고용가능성1	.298	.248	.163	.086	.745	.059	.138
혁신성3	.109	.239	.067	.193	.043	.814	.137
혁신성4	.098	.200	.081	.164	.089	.781	.203
혁신성2	.141	.230	.223	.169	.170	.680	.141
혁신성1	.096	.360	.165	.176	.128	.666	.174
진취성4	.117	.016	.126	.141	-.014	.094	.749
진취성2	.141	.146	.123	.261	.063	.144	.727
진취성3	.072	.185	.213	.296	.145	.249	.691
진취성1	.165	.323	-.011	.192	.162	.223	.639
고유값	8.618	4.813	4.341	3.147	3.066	2.844	2.575
설명변량	21.544	12.033	10.854	7.868	7.665	7.110	6.437
누적변량	21.544	33.578	44.431	52.300	59.965	67.076	73.512

표준형성 적절성의 KMO 측도= .935
Bartlet 구형성 검정 카이제곱= 12272.195, 자유도= 780, 유의확률= .000

4.2.2 신뢰성 분석

본 연구에서는 연구변수의 개념이 일관성 있게 측정되었는지 검정하기 위하여 내적일관성 방식에 의한 측정도구의 신뢰성 분석(Reliability Analysis)을 수행하였다. 탐색적 요인분석을 통해 확보한 40개 문항 7개 요인에 대하여 신뢰성 분석을 한 결과, 〈표 Ⅳ-4〉와 같이 모든 변수의 Cronbach's α 계수가 0.9 이상으로 확인되어 신뢰성 기준을 충족한 것으로 판단하였다.

<표 Ⅳ-4> 신뢰성 분석 결과

연구변수	최초문항	최종문항	Cronbach's α
창업의지	5	5	.948
학습지속성	7	7	.912
보상만족도	12	12	.961
고용가능성	4	4	.915
혁신성	4	4	.864
진취성	4	4	.819
위험감수성	4	4	.905
문항 수	40	40	문항제거 없음

4.3 상관관계 분석

본 연구에서 설정된 가설들의 법칙타당성을 검증하기 위하여 〈표 Ⅳ-5〉와 같이 피어슨 상관관계 분석한 결과, 모든 변수들의 상관관계 및 방향이 통계적으로 유의하며 연구가설의 방향과 일치하고 있어 법칙타당성도 충족하고 있음이 확인되었다.

<표 Ⅳ-5> 상관관계 분석 결과

구분	창업 의지	학습 지속성	보상 만족도	고용 가능성	기업가 정신
창업의지	1				
학습지속성	.440**	1			
보상만족도	.258**	.340**	1		
고용가능성	.394**	.499**	.469**	1	
기업가정신	.420**	.647**	.326**	.438**	1

* P< .05, ** P< .01, *** P< .001

4.4 연구의 가설검정

연구가설을 검정하기 위해 〈표 Ⅳ-6〉과 같이 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 다중회귀분석을 수행하였다. 총효과, 직접효과, 간접효과 등 매개관계는 PROCESS macro의 병렬다중매개모형인 Model 4를 이용하였다. 연구 결과의 타당성을 제고하기 위하여 성별, 연령, 학력, 결혼, 소득, 회사규모 등 명목변수들을 더미변수화하여 통제하였다.

<표 Ⅳ-6> 인과관계 가설검정 결과

독립변수		비표준화 계수		표준화계수	t	유의 수준	다중공선성	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
상수		.491	.299		1.641	.102		
통제 변수	성별더미_여	-.219	.155	-.075	-1.417	.157	.739	1.354
	결혼더미_미혼	.035	.210	.011	.167	.868	.435	2.298
	연령더미_20대	.350	.278	.069	1.258	.209	.684	1.462
	연령더미_40대	-.259	.194	-.084	-1.332	.184	.513	1.948
	연령더미_50대	-.095	.255	-.025	-.373	.710	.463	2.161
	연령더미_60대	-.332	.622	-.027	-.534	.594	.828	1.207
	학력더미_고졸	.356	.252	.074	1.411	.159	.750	1.334
	학력더미_2년대졸	-.070	.229	-.015	-.304	.761	.816	1.225
	학력더미_대학원졸	-.290	.229	-.063	-1.267	.206	.833	1.201
	업종더미_교육	.181	.247	.042	.733	.464	.637	1.570
	업종더미_음식	.358	.365	.050	.979	.328	.776	1.288
	업종더미_유통	.124	.249	.028	.498	.618	.637	1.571
	업종더미_정보	.191	.256	.041	.747	.456	.695	1.439
	업종더미_전문	-.538	.262	-.113	-2.056	.041	.679	1.473
	업종더미_부동산	.132	.350	.019	.377	.707	.796	1.257
	업종더미_금융	-.107	.366	-.015	-.293	.770	.773	1.294
	업종더미_기타	-.138	.226	-.034	-.612	.541	.675	1.481
	직책더미_주임대리	.405	.220	.108	1.842	.066	.600	1.666
	직책더미_과장급	.502	.229	.132	2.189	.029	.565	1.770
	직책더미_차장급	.221	.279	.045	.792	.429	.642	1.558
	직책더미_부장급	.493	.274	.118	1.801	.073	.483	2.069
	직책더미_임원급	.562	.327	.094	1.719	.087	.689	1.451
	직장경험더미_20년	.110	.187	.036	.586	.559	.536	1.867

독립변수		비표준화 계수		표준화계수	t	유의 수준	다중공선성	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
	직장경험더미_30년	.300	.239	.082	1.254	.211	.480	2.083
	직장경험더미_40년	.078	.528	.008	.148	.883	.727	1.376
	부양가족더미_1인	-.287	.267	-.071	-1.075	.283	.469	2.133
	부양가족더미_2인	-.419	.226	-.102	-1.857	.064	.689	1.452
	부양가족더미_3인	-.174	.176	-.053	-.988	.324	.703	1.422
	부양가족더미_5인	.467	.312	.075	1.496	.136	.822	1.217
	소득더미_200만미만	.079	.315	.016	.252	.801	.479	2.087
	소득더미_400만미만	.125	.200	.037	.626	.532	.576	1.735
	소득더미_800만미만	.054	.196	.016	.278	.781	.647	1.546
	소득더미_800만이상	-.725	.243	-.161	-2.976	.003	.705	1.418
	회사더미_대기업	-.035	.206	-.010	-.171	.865	.546	1.831
	회사더미_중견	.093	.206	.027	.453	.651	.565	1.770
	회사더미_창업	.308	.212	.090	1.455	.147	.536	1.866
독립 변수	학습지속성	.444	.075	.339	5.885	.000	.621	1.609
	보상만족도	.068	.068	.054	.993	.321	.688	1.453
	고용가능성	.198	.074	.165	2.667	.008	.536	1.866

* 종속변수: 창업의지, R=.583 R2=.340, F=29.581(p=.000)
* 통제변수: 성별(남=0), 연령(30대=0), 학력(4년제대졸=0), 결혼(기혼=0), 업종(제조=9), 직책(일반직원=0), 직장경험(10년미만=0), 부양가족(4인=0), 소득(400~600만원=0), 회사규모(중소기업=0)

회귀모형은 적합한 것으로 나타났고(F=4.299, p=.000), 회귀식에 대한 설명력도 적합하였다(R=.588, R2=.345). 다중공선성 진단 결과, VIF는 10 이내이고 공차한계는 0.1보다 큰 것으로 나타나 독립변수 간의 상관에 따른 상호 간섭은 없음을 확인하였다.

4.4.1 학습지속성이 창업의지에 미치는 영향

학습지속성이 창업의지에 미치는 영향력을 분석한 결과, p<.05 수준에서 기업 핵심인재의 학습지속성은 창업의지에 통계적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되어 가설 1은 채택되었다(B=.444, p=.000).

이 결과는 글로벌 기업환경의 급변에 능동적으로 대응하려는 직장인들이 새로운 지식과 기술을 탐구하는 학습지속성은 창업의도에 긍정의 영향을 제공하며(최중석, 2017), 학습을 지속적으로 실행하려는 학습지속성이 정보와 기술을 한 단계 높이고, 전문성을 강화하는데 중요한 역할을 하고 창업의도를 연계하는데 영향을 미친다(신수진, 2016; Lomineishvili, K., 2021). 학습지속활동은 취업 및 향후 창업의지에도 유의미한 정의 영향(한정희·조건, 2015)의 연구 결과와 일치하고 있다. 이는 학습지속성으로 획득한 정보와 노하우, 전문자격증 및 면허 취득 등으로 강화되어 높아진 자신감으로 창업의지에도 긍정적으로 작동될 것으로 기대된다.

4.4.2 보상만족도가 창업의지에 미치는 영향

보상만족도가 창업의지에 미치는 영향력을 분석한 결과, p<.05 수준에서 기업 핵심인재의 보상만족도는 창업의지에 통계적으로 유의한 영향이 없는 것으로 확인되어 가설 2는 기각되었다(B=.068, p=.321).

이 결과는 이태화·이창원(2013) 직무몰입과 직무만족을 매개로 한 이직의도 와의 연구에서 보상만족이 이직의도에 관한 연구에서 유의한 영향을 미치지 않는 결과와 일치하였다. 또한 보상만족이 이직의도에 유의한 영향 관계가 없다는 결과로 경제적인 보상보다 다른 요인에 관심을 두고 있다고 판단하였다(유승완·이찬, 2022). 한편, 다수의 선행연구는 조직에서의 제공하는 보상만족이 높을수록 창업의지는 낮아진다(허병준·이형용, 2021)는 유의한 결과를 보여준 것과는 달리 유의하지 않은 결과이다. 이는 최근 산업생태계의 불확실성이 커짐에 따라 창업에 관심보다는 보상만족도가 높아지면 현재의 조직에서 인정받고 있다는 인식이 강해 직무몰입 및 전문역량 강화하여 안정성을 추구할 것으로 판단된다.

4.4.3 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향

고용가능성이 창업의지에 미치는 영향력을 분석한 결과, p<.05 수준에서 기업 핵심인재의 고용가능성은 창업의지

에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 3은 채택되었다(B=.198, p=.008).

고용가능성과 기업가정신은 창업의도와의 관계에서 유의한 실증연구(Kuckertz & Wagner, 2010; 정종식·양동우, 2020)의 결과와 일치하는 것으로 분석되었다. 하지만 다수의 연구에서 고용가능성은 외부 및 내부의 노동시장에서의 자신의 고용 가치성으로 인식되어 경력성공 및 이직에서의 성공에 기여한다(Direnzo et al., 2015; Nimmi et al., 2020; Cortellazzo et al., 2020).

따라서 일반적으로 고용가능성과 창업의지와는 상반된다는 일반적인 견해가 많지만, 고등학습에 대한 연구에서 고용가능성과 기업가정신 간에 상호 교환관계가 될 수 있다(Sewell & Pool, 2010). 또한 창업가로 변화되는 것과 고용가능성은 서로 다른 개념으로 분별될 수 있으나 현실적으로 조직에서 직원들에게 기업가적 역량이 확보되기를 바라고 있다(Rae, 2007). 끊임없는 경력개발을 통해 고용가능성이 높을수록 직원은 자신만의 독창적 기술과 전문성 등을 고려한 창업에 관심을 보이게 된다(Kuckertz & Wagner, 2010). 이는 조직에서 요구되는 경력과 기술성이 확보되어 고용가능성이 높다고 하더라도 중장기적 측면에서 미래를 위한 준비한다는 관점에서 창업의지가 작동된 것으로 판단된다.

4.4.4 기업가정신의 매개효과

매개효과를 검정하기 위해서는 첫째, 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미치고(1단계) 둘째, 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미치며(2단계) 셋째, 독립변수와 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것을 확인해야 한다(3단계). 매개효과 유무에 대한 판단은 매개변수 개입이 없이 도출된 2단계 독립변수의 베타값이 3단계에서 도출된 독립변수 베타값보다 크면 매개효과가 있다고 판단한다(Baron & Kenny, 1986).

가. 매개효과 유무에 대한 판단

기업가정신의 매개효과 유무를 살펴보기 위하여 〈표 IV-7〉과 같이 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형은 모두 적합한 것으로 나타났고(1단계 F=8.997, p=.000, 2단계 F=4.299, p=.000, 3단계 F=4.438 p=.000), 회귀식에 대한 설명력도 양호하였다(1단계 R=.724 R^2=.525, 2단계 R=.588, R^2=.345, 3단계 R=.599 R^2=.625). 다중공선성 진단 결과 모두 VIF는 10 이내이고 공차한계는 .1보다 큰 것으로 나타나 독립변수 간의 상관에 따른 상호 간섭은 없음을 확인하였다.

독립변수들 중에서 학습지속성, 고용가능성은 매개변수인 기업가정신에 미치는 영향력은 모두 통계적으로 유의하였으며(1단계), 매개변수의 개입 여부에 상관없이 종속변수인 창업의지에 미치는 영향력도 모두 통계적으로 유의하였다(2단계, 3단계). 마지막으로 2단계 표준화 베타값과 3단계 표준화 베타값의 크기를 비교한 결과, 학습지속성과 고용가능성의 2단계 표준화 베타값은 각각 β=0.339, β=.165로서 3단계 표준화 베타값 β=0.244, β=0.146보다 큰 것으로 나타나 기업가정신의 매개효과가 존재하고 있음이 확인되었다. 한편, 보상만족도와 창업의지 간의 관계에 대한 기업가정신의 매개효과는 없는 것으로 확인되어 가설 5는 기각되었다.

<표 IV-7> 기업가정신의 매개효과 유무 판단 결과

구분	독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	유의 수준	다중공선성	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
1단계 종속변수: 기업가정신	학습지속성	.427	.038	.556	11.338	.000	.621	1.609
	보상만족도	.056	.034	.077	1.657	.099	.688	1.453
	고용가능성	.081	.037	.115	2.183	.030	.536	1.866
2단계 종속변수: 창업의지	학습지속성	.444	.075	.339	5.885	.000	.621	1.609
	보상만족도	.068	.068	.054	.993	.321	.688	1.453
	고용가능성	.198	.074	.165	2.667	.008	.536	1.866
3단계 종속변수: 창업의지	학습지속성	.320	.089	.244	3.612	.000	.442	2.260
	보상만족도	.051	.068	.041	.757	.450	.683	1.465
	고용가능성	.174	.074	.146	2.354	.019	.528	1.894
	기업가정신	.290	.111	.170	2.607	.010	.475	2.103

* 통제변수: 성별(남=0), 연령(30대=0), 학력(4년제대졸=0), 결혼(기혼=0), 업종(제조=9), 직책(일반직원=0), 직장경험(10년미만=0), 부양가족(4인=0), 소득(400~600만원=0), 회사규모(대기업=0)

나. 간접효과의 통계적 유의성 검정

학습지속성과 창업의지, 고용가능성과 창업의지 간의 관계에서 기업가정신의 매개효과 크기 및 간접효과의 통계적 유의성을 검정하기 위하여 〈표 Ⅳ-8〉과 같이 PROCESS macro의 Model 4를 통해 분석하였으며. Bootstrapping은 총 5,000회를 수행하였다.학습지속성과 창업의지 간의 관계 및 고용가능성과 창업의지 간의 관계에서 기업가정신의 간접효과는 각각 IE=.1979, CI=.0805~.3334 IE=.1604, CI=.0939~.2352로서 모두 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의한 것으로 확인되었으며 가설 4와 가설 6은 채택되었다. 기업가정신은 학습지속성과 고용가능성이 창업의지에 미치는 영향관계에서 정(+)의 방향으로 매개하는 것으로 확인되었다.

<표 Ⅳ-8> 간접효과의 통계적 유의성 검정 결과

매개변수	독립변수	Total	Direct	Indirect	SE (Boot)	LLCI (Boot)	ULCI (Boot)
기업가정신	학습지속성	.5763	.3784	.1979	.0637	.0805	.3334
	고용가능성	.4718	.3114	.1604	.0359	.0939	.2352

* 종속변수: 창업의지

Ⅴ. 결론

5.1. 연구의 결과

산업생태계의 불안정성이 지속되는 가운데 직장인들은 중장기적으로 지속적 경제활동을 위한 대안으로 창업의 필요성을 인식하고 새로운 도전에 대한 의지를 다지고 있다.

본 연구는 기업조직의 핵심인재의 역량특성에서 학습지속성과 보상만족도, 고용가능성이 창업의지에 영향을 미치는 과정에서 기업가정신이 매개역할을 하는지를 검증하였다.

첫째, 기업 핵심인재의 학습지속성이 창업의지를 높이는 것을 확인되었다. 경력관리를 위한 역량개발 및 직무만족에 중요한 요소(Hall & Mirvis, 1995)이며, 학습을 지속적으로 실행하면 전문역량이 강화되어 창업가적 의도에 영향을 미친다(Lomineishvili, K., 2021).는 결과를 지지하고 있다. 이는 조직 생활에서 학습지속성을 통해 기술 및 전문역량이 축적된다면 향후 창업의지를 높이는데 긍정적으로 작용할 변수임을 확인하였다.

둘째, 기업 핵심인재의 보상만족도는 창업의지에 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 이는 보상만족이 이직의도에 유의한 영향 관계가 없다는 결과를 지지하고 있다(유승완·이찬, 2022). 최근 산업생태계의 불확실성이 커짐에 따라 보상만족이 높을수록 조직에서 인정받고 있다는 인식이 강해 창업이라는 위험보다는 안정성을 추구한 것으로 판단된다.

셋째, 기업 핵심인재의 고용가능성이 창업의지에 유의한 영향이 있는 것으로 확인되었다. 이는 다수의 선행연구와 반대되는 결과로 고용가능성은 외부 및 내부의 노동시장에서의 자신의 고용역량으로 인식되어 경력성공 및 이직에서의 성공에 기여한다(Cortellazzo et al., 2020; Nimmi et al., 2020). 하지만 조직에서 요구되는 전문성과 경력의 정도가 높아도 고용불안정성은 해소되지 않을 것이고, 중장기적으로 의도치 않게 은퇴해야 하는 상황을 대비한다는 관점에서 창업의지에 영향을 미친 것으로 판단된다.

넷째, 기업 핵심인재의 역량특성으로 학습지속성, 고용가능성과 창업의지 간의 관계를 기업가정신이 매개역할이 확인되어 선행연구를 통해 설정한 가설과 일치하였다. 이는 다수의 선행연구들에서 기업가정신과 창업의지 간의 관계에서 긍정적인 인과관계가 있음을 보여주고 있는 것을 지지하고 있다. 다만 보상만족도와 창업의지 간의 관계에서 기업가정신의 매개효과는 없는 것으로 확인되었다. 이는 보상만족이 창업의지와의 직접적으로 영향을 미치는 연구가 없었다. 또한 기업가정신과 인과관계가 유의하지 않은 결과였으며 기업가정신 창업의지에 영향을 미치는 요인으로 보상만족보다는 다른 요인으로 작동된 것으로 판단된다. 산업생태계의 불확실성이 해소되지 않으면 현재의 조직에서 직무몰입 및 전문역량을 강화하여 안정성을 추구할 것으로 판단된다.

5.2 시사점 및 향후 과제

금번 연구는 국내 경제활동인구의 대부분을 차지하는 직장인을 대상으로 한 연구로서 법정 정년 또는 의도치 않게 조기퇴직을 할 때 출구전략으로 창업이 대안이 될 수 있다. 기업가정신과 창업의지와의 영향 연구는 다수 있지만 직장인을 대상으로 한 학습지속성, 보상만족, 고용가능성의 요소는 직장생활에서 요구하는 핵심인재 역량특성으로 직장인들이 느끼는 체감도는 높게 인식될 것으로 판단되어 기존 연구와 차별화되었다고 할 수 있다.

본 연구 결과의 정책적 시사점으로는 첫째, 직장인에게 창업 및 기업가정신에 대한 교육과 프로그램을 기업에서

진행할 수 있도록 정부의 정책홍보 및 기업에 대한 지원 정책 확대할 필요가 있다. 둘째, 특히 기업에 대한 정부의 평가 항목에 기업가정신, 사내기업가 운영, 창업 정책의 교육 이수율 등을 평가지표로 삼고, 기업에게는 세금인하 등의 인센티브를 부여한다면 창업인식의 전변확대에 기여할 것으로 기대된다.

실무적 시사점으로는 첫째, 기업은 생존을 위해 한계사업 정리, 정리해고 및 실직으로 의도치 않은 퇴직이 점차 증가하는 추세이다. 퇴직 후 창업을 대안으로 고려할 때에 성공적인 창업으로 전환을 위해서는 재직 중에 창업을 고려한 끊임없는 학습과 관련 전문역량의 강화가 중요하다. 둘째, 대기업에 정부의 창업보육센터를 운영할 경우 인센티브 제도를 통해 직장인들이 창업보육에 대한 접근성을 제고된다면 재직중에 창업에 대해 고려하는 직장인이 증가될 것으로 기대된다.

학술적 시사점으로는 첫째, 학습지속성과 고용가능성은 창업의지에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 직장인을 창업가로 전환시키는 중요한 변수임을 확인하였다. 둘째, 일반적으로 직장에서의 학습지속성과 보상만족, 고용가능성 등은 성공적인 조직생활에 긍정적으로 인식되는 변수에 대해 급변하는 산업생태계의 불확실성 속에서 창업의지에도 긍정적일 수도 있겠다는 역설계로 진행하였다는 점에서 학술적 가치가 있다고 판단하였다.

끝으로 연구의 한계점 및 향후 연구방향도 있다.

첫째, 본 연구의 학습지속성과 보상만족이 창업의지에 영향을 주는 선행연구가 그다지 많은 편이 아니어서 설문지를 구성에 있어 보통 수준의 난이도로 문항을 다소 보수적으로 활용하였다. 향후에는 설문 문항을 좀 더 확대하고 다양한 난이도로 재구성의 필요성이 있다. 둘째, 직장 근무 중 특정 시점에 1회 측정한 한계점이 있다. 그리고 “독립변수와 종속변수 간에 동일한 측정도구와 응답자로 측정할 때 유발될 수 있는 「동일방법편의」 문제”는 없어 보이지만 그렇다고 문제가 완전히 해소되었다고 할 수 없다. 따라서 “종단연구 또는 응답의 원천을 분리”하는 등의 체계적이고 정교한 연구 노력이 요구된다. 셋째, 독립변수로 기업 핵심인재 특성역량이 직장인들의 특성을 전부 대변할 수 없다는 것과 독립변수의 상호작용에 대한 연구가 다소 미흡하다는 한계점도 있다. “대학생, 예비창업자 등 기존의 연구범위를 직장인으로 확장시켜 논의함에 따라 연구변수 탐색 등에 있어서도 조심스럽게 접근하다 보니 기업가정신 하위변인들의 다중매개효과나 독립변인 간의 상호작용 효과 등에 대해 추가적으로 분석을 진행하지 못하였다. 향후 연구에서는 본 연구결과를 토대로 연구변수의 확장 및 분석방법의 다양화를 시도할 필요가 있다. 넷째, 학습지속, 보상만족, 고용가능성이 기업가정신과 연계되어 창업의도를 통해 현실적으로 창업으로 실행되는지에 대한 확장연구할 필요가 있다. 다섯째, 직장인이라는 특성이 가지는 조직의 통제나 활동상의 제약, 가족 부양 등 경제적 부담이 있을 수 있으므로 향후 연구에서는 좀 더 의미 있는 통제변수를 분석에 추가함으로써 연구의 지평을 넓힐 수 있어야 할 것이다.

위에 언급한 연구한계에도 불구하고 차별성을 바탕으로 한 연구결과의 시사점들을 적용한다면 급변하는 창업생태계에 능동적 대응을 위한 직장 경험이 창업성공 및 활성화에 기여 될 것이다. 더불어 고령화와 실업 해소를 위한 일자리 창출로 고용지표개선, 경제활성화 등 국가경쟁력에 긍정적인 역할로 기여할 것으로 기대된다.

참고문헌

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

김명한(2023). 직장인의 개인성향, 성취욕구 및 창업준비가 창업의도에 미치는 영향 : 창업기회인식과 기업가 사회적인식의 병렬매개모형 중심으로. **한국진로창업경영학회지** 7(3), 17-37.

김수진·김종성(2020). 예비창업자의 창업역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구 : 기업가정신의 매개효과를 중심으로. **한국진로창업경영학회지** 4(1), 180-208.

김우종(2016). *창업가정신과 전략지향성이 기업성과에 미치는 영향: 디지털리터러시와 학습지향성의 조절된 매개효과*. 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원

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.

김정민(2009). *채용경로 및 보상만족이 직무몰입에 미치는 영향의 關한 硏究*. 국내석사학위논문 한양대학교 산업경영디자인대학원.

김정인·가혜영(2018). 전문대학생의 프로티언 경력태도가 창업의도 에 미치는 영향: 고용가능성과 기업가정신의 매개 및 실습 경험의 조절효과. **벤처창업연구**, 13(6), 89-101.

김진희(2018). 기업의 이직률 결정요인에 대한 연구. **직업과 고용서 비스 연구**, 13(1), 39-48.

김현미(2020). *피부미용 종사자의 보상이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 남부대학교.

노현철·현병환(2017). 예비창업가의 개인특성과 정부지원정책이

창업의지에 미치는 영향: 정부지원 정책의 조절효과를 중심으로. **생산성논집 (구 생산성연구)**, 31(3), 35-66.

박남규·김명숙·고종욱(2015). 정부의 창업지원정책이 창업가의 기업 가정신 및 창업의지에 미치는 영향. **벤처창업연구**, 10(6), 89-98

박상용·김연정(2004). 벤처기업 CEO의 기업가정신과 조직유효성의 관계에 관한 연구. **기술혁신학회지.** 7(3), 479-505.

박시사·강성일(2007). 개인특성과 창업의지의 관계에 관한 연구: 여행업 종사자를 중심으로. **관광학연구**, 31(2), 187-204.

박용호·한상국(2014). 홀리스틱 교육의 관점에서 본 리더-구성원 교 환관계(LMX)와 조직몰입의 관계. **홀리스틱융합교육연구**. 18(1), 107-129

백유성(2017). 자기효능감이 보상만족과 조직몰입에 미치는 영향. **질서경제저널** 20(4), 79-96.

송수종(2018). *공공기관 사무직 근로자의 경력적응력과 사회적 네트워크 자본, 직무자율성, 지속적 학습활동 및 직무효능감의 구조적 관계*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

신수진(2016). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 지속 학습활동, 경력정체성 및 경력적응성, 프로티언 경력지향성간의 구조적 관계*. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

안은주·양동우(2020). 직장인의 직무불안정성과 기업가정신이 창업의도에 미치는 영향: Shapero의 창업이벤트모델을 중심으로. **中小企業硏究**, 42(3), 275-304.

오창수(2014), *자기관이 창업효능감, 학습지향성, 창업교육과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 중앙대학교 산업창업경영대학원 석사학위논문.

유승완·이찬. (2022). 대기업 사무직 MZ 세대 근로자의 이직의도와 조직공정성, 보상만족, 경력개발지원 및 직무열의의 관계. **기업교육과 인재연구**, 24(4), 1-41.

유재영(2021). 주관적 경력성공의 선행변인에 관한 메타분석 연구. 박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.

이선협(2020). *여성창업자의 성격특성(Big 5)이 창업만족도에 미치는 영향*. 박사학위논문 호서대학교 벤처대학원.

이태화·이창원(2013). 우리나라 노인요양보호사의 이직의도 결정요 인에 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.

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

잡코리아(2023). 직장인 10명중 7명, '창업할 것', Retrieved(2023.05.16.). from https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No21015.

잡코리아(2022). 직장인 체감 정년 '평균 51.8세' Retrieved(2022.08.24.), from https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view? News_No=19895

장영희(2018). *개인특성과 보상만족이 조직신뢰와 조직유효성에 미치는 영향*. 국내박사학위논문 동양대학교, 경상북도

장지헌(2021). *프로티언 경력태도와 기업가정신, 고용가능성, 직무 성과간의 구조적인 관계에 관한 연구*. 박사학위논문, 순천향 대학교 대학원.

장헌문(2010). *개인특성과 조직공정성이 보상만족과 직무태도에 미 치는 영향: 교직원을 중심으로*. 박사학위논문, 동양대학교 대학원.

전경련(2022). "중장년 구직활동 실태조사", Retrieved(2022.11.01.), from https://www.fkilsc.or.kr/su b01/sub015 view.html ?no=812, FKI.

정대용·채연희(2016). 고용가능성이 창업의도에 미치는 영향과 셀프리더 십과 자기효능감의 이중매개효과. **대한경영학회지**, 29(3), 467-488.

정종식·양동우(2020). 중장년층의 자립욕구, 창업성공가능성, 고용안정성이 Pull-창업의지에 미치는 영향: Push-창업의지의 매 개효과 중심으로. **중소기업연구,** 42(3), 221-243

정헌배(2016). 창업학의 정의와 연구과제에 대한 탐색적 연구. **벤처창업 연구**, 11(3), 77-85.

중소기업중앙회(2023). "2023년6월 중소기업경기전망조사 보고서", Retrieved(2023.06.10.), from https://www.kbiz.or.kr/ko/contents/bbs/view. do?mnSeq=324&seq₩=154561, K-BIZ.

채연희(2017). 대학생의 기업가적역량이 취업가능성과 창업의도에 미치는 영향과 창업실패인식의 조절효과. **경영교육연구** 32.4, 165-183.

최중석(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(2022) "기업가정신 실태조사".Retrieved(2023.02.23.) from https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10403040000&bid=107&act=view&list_no=419856, 통계청.

한국경제연구원(2023). "2023년 경제성장률 1.3%로 0.2%p" Retrieved(2023.06.12.).from http://www.keri.org/web/www/ news_02, Keri.

한정희·조건(2015). 대학생들의 경력개발과 관련된 계획된 행동들이 창업실행에 미치는 영향. **벤처창업연구**, 10(1), 111-118.

허병준·이형용(2021). 창업의도에 대한 연구: 기업가정신과 업무만족의 조절효과를 중심으로. **지식경영연구**, 22(1), 121-138

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

Ardichvili, A., Cardozo, R. & Ray, S.(2003). A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. **Journal of Business venturing**, 18(1), 105-123.

Aykan, E., Karakuş, G. & Karakoç, H. (2019). The effect of university students' individual innovation and

lifelong learning trends on entrepreneurship orientation. **Sustainability**, 11(22), 6201.

Bird, B.(1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. **Academy of Management Review**, 13(3), 442-453.

Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F. & Batista-Foguet, J. M.(2020). Protean career orientation: behavioural antecedents and employability outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 116(Part A), 103-343.

DeShon, R. P. & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. **Journal of Applied Psychology**, 90(6), 1096.

Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work- life balance: A resource perspective. **Journal of Organizational Behavior**, 36(4), 431-452.

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.

Gartner, W. B., Bird, B. J. & Starr, J. A.(1992). Acting as if: Differentiating 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.

Gonzalez-Benito, O., Gonzalez-Benito, J. & Munoz-Gallego, P. A. (2009). Role of Entrepreneurship and Market Orientation in Firms' Success.. 43(3/4), 500-522.

Hall, D. T. & Mirvis, P. H.(1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. **Journal of vocational behavior**, 47(3), 269-289.

Hartshorn, C. & Hannon, P. D. (2005). Paradoxes in entrepreneurship education: chalk and talk or chalk and cheese? A case approach. Education+ Training, 47(8/9), 616-627.

Han, T. Y. (2003). *Mulilevel approach to individual and team adaptive performance.* Unpublished Doctoral Dissertation. State University of New York.

Harvey, L. (2003). *Employability & transitions from higher education to work*. LTSN Generic Centre.

Katz, J. & Gartner, W. B.(1988). Properties of Emerging Organizations. **Academy of Management Review,** 13(3), 429-441

Kaya, N.(2006). The Impact of Human Resource Management Practices and Corporate Entrepreneurship on Firm Performance: Evidence from Turkish firms. **International Journal of Human Resource Management**, 17(12), 2074-2090.

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.

Krueger Jr, N. F. & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. Entrepreneurship theory and practice, 18(3), 91-104.

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.

Lepak, D. P. & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. **Academy of management review**, 24(1), 31-48.

Lomineishvili, K.(2021). How Entrepreneurial Management and Continuous Learning Affect the Innovation and Competitiveness of Companies?, **Economic Alternatives**, 3, 459-468.

London, M. & Mone, E. M.(1999). Continuous learning. Pulakos (Eds.), The changing nature of performance: Implications for staffing. **motivation, and development,** 119-153.

Malka, A. & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 29(6), 737-746.

McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. **Training & development journal,** 43(9), 49-60.

Nimmi, P. M., Zakkariya, K. A. & Nezrin, R. (2020). Insight to impact: the effect of protean career attitude on employability perceptions of IT professionals. **Colombo Business Journal**, 11(1), 1-23.

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.

Rae, D.(2007). Connecting enterprise and graduate employment prospect: challenges to the higher education culture and curriculum?. **Education+ Training.**

Scarpello, V., Huber, V. & Vandenberg, R. J. (1988). Compensation satisfaction: Its measurement and

dimensionality. Journal of Applied Psychology, 73(2), 163.

Schmelter, R., Mauer, R., Börsch, C. & Brettel, M. (2010). Boosting corporate entrepreneurship through HRM practices: Evidence from German SMEs. **Human Resource Management,** 49(4), 715-741.

Sewell, P. & Pool, L. D. (2010). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. **Education+ Training.**

Sezen-Gultekin, G. & Gur-Erdogan, D. (2016). The relationship and effect between lifelong learning tendencies and social entrepreneurship characteristics of prospective teachers. **The Anthropologist,** 24(1), 113-118.

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.**

Shi, Y., Yuan, T., Bell, R. & Wang, J. (2020). Investigating the relationship between creativity and entrepreneurial intention: the moderating role of creativity in the theory of planned behavior. **Frontiers in Psychology**, 11, 1209.

Smith, K. R. (2021). *Resiliency, adversity, & autonomy experiences of sex work employees* (Doctoral dissertation, George Fox University).

Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. **Human Resource Development International**, 4(3), 299-312.

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.

Warman, M. A., Maarif, S., Sukmawati, A., & Affandi, J. (2022). Creating A Superior Talent Development Model To Prepare Future Leaders In The Era Of Change. **Journal of Positive School Psychology**, 9415-9430.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. **Journal of management**, 18(2), 295-320.

[abstract]

The Effect of the Competency Characteristics of Core Human Resources on the Will to entrepreneurial intentions: Focusing on the Mediating Effect of Entrepreneurship

Lim Jae-Sung*

The purpose of this study is to verify how major talent competency characteristics such as learning persistence, reward satisfaction, and employment prospect influence entrepreneurial intentions and also whether entrepreneurship mediates the correlation between major talent competency characteristics and entrepreneurial intentions targeting office workers. This research used 358 valid questionnaire sheets surveying office workers selected across the country. For empirical analysis of this study, SPSS and PROCESS macro were utilized.

To sum up the results of this study, first, learning persistence, one of the major talent competency characteristics, increases entrepreneurial intentions. This implies that if skills and professional competencies are accumulated through learning persistence in the workplace, it can be the factor to influence entrepreneurial intentions considerably afterwards. Second, reward satisfaction, one of the major talent competency characteristics, is not found to influence entrepreneurial intentions significantly. The higher the reward satisfaction, the stronger the perception that they are recognized by the organization; therefore, they tend to pursue stability instead of the risk of starting a business. Third, it has been confirmed that employment prospect, one of the major talent competency characteristics, influences entrepreneurial intentions. Even if the degree of individual expertise and career is high, employment instability is not completely resolved; therefore, their entrepreneurial intentions seem to be affected as they prepare for retirement in the mid- to long-term perspective. Fourth, it has been found that entrepreneurship plays mediating roles in the correlation between entrepreneurial intentions and major talent competency characteristics such as learning persistence and employment prospect. In the correlation between reward satisfaction and entrepreneurial intentions, however, no mediating effects of entrepreneurship were examined. This confirms that if uncertainty in the industrial ecosystem is not resolved, they tend to seek stable growth in the organization by enhancing their job commitment and professional competencies in their current organization.

Accordingly, if learning persistence and employment prospect are elevated by learning for growth in the organization and acquiring professional competencies, it is expected that office workers will be likely to turn into entrepreneurs. This is a differentiated study targeting office workers that account for the majority of economic activities, and it is expected to have great ripple effect socially. If starting a business works positively for activation, it will influence the improvement of employment indicators by solving problems related with aging or unemployment and contribute to changing the society and economy through a virtuous cycle.

Keywords : Entrepreneurial intentions, learning persistence, reward satisfaction, employment prospect, entrepreneurship

* First Author, SAMSUNG ELECTRO-MECHANICS Co.,Ltd. Partner Collaboration Team, Principal Professional, ljs3131@naver.com