



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에
따른 사회적 자본과 직업 정체성에
미치는 영향

－ 직업의식의 조절효과 －

2017년

한성대학교 경영대학원

호텔관광외식경영학과

외식경영전공

안정관

석사학위논문
지도교수 우성근

베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에
따른 사회적 자본과 직업 정체성에
미치는 영향

－ 직업의식의 조절효과 －

The Effects on Social Capital and Job Identity Followed
by Social Support Perceived by The Bakery employee
－ Moderating Effects of Job Consciousness －

2017년 6월 일

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원

호텔관광외식경영학과

외 식 경 영 전 공

안 정 관

석사학위논문
지도교수 우성근

베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에
따른 사회적 자본과 직업 정체성에
미치는 영향
- 직업의식의 조절효과 -

The Effects on Social Capital and Job Identity Followed
by Social Support Perceived by The Bakery employee
- Moderating Effects of Job Consciousness -

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 6월 일

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원

호텔관광외식경영학과

외 식 경 영 전 공

안 정 관

안정관의 경영학 석사학위 논문을 인준함

2017년 6월 일

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국문초록

베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른
사회적 자본과 직업 정체성에 미치는 영향
-직업의식의 조절효과-

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원
호 텔 관 광 외 식 경 영 학 과
외 식 경 영 전 공
안 정 관

본 연구에서는 베이커리 관련 산업 종사자를 모집단으로 하여 사회적 지지원의 유형과 정도를 파악하고 사회적 지지와 사회적 자본의 영향관계, 사회적 자본과 직업 정체성의 영향관계, 또한 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향관계에서 직업의식의 조절관계를 실증적으로 규명하였다. 본 연구의 궁극적인 목적은 베이커리 종사자로서 종사함에 있어 전문직업인으로서 사회로부터의 인정 및 자리매김과 지속 성장을 위한 지지원의 유형과 정도, 즉 지지원의 필요성과 중요성을 고찰해 보고자 함이다. 또한 실증적 규명 후 그 결과를 바탕으로 개개인적으로는 평생 경제활동의 기여, 삶의 질적 향상과 관련 산업 조직적 측면에서의 인사 및 조직관리, 목표달성이라는 발전적 기여에 필요한 적극적인 지지원의 활용방안, 사회적 자본의 형성, 사회적 자본과 직업의식의 강화를 통해 직업 정체성을 더욱더 고취 시킬 수 있는 새로운 방안의 필요성

을 시사하고 타 분야로의 효율적 적용을 위한 기초적 자료로 제공하고자 위함이다. 자료의 수집 방법은 자기직접기입식의 설문조사와 모바일 조사 방식을 병행 활용하였으며 최종적으로 얻어진 279부의 설문지 중 불성실답변 등 25부를 제외하고 총 254부를 실증 분석에 사용하였다. 본 연구를 수행하기 위해 Window SPSS ver 18.0을 이용, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 조절다중회귀분석을 시행하였고, 검증을 위한 연구가설의 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 설정하였다. 위와 같은 시행을 통하여 본 연구의 결과를 다음과 같이 도출하였다. 첫째, 본 연구의 각 변수에 대한 타당성 및 신뢰성은 유의한 것으로 분석되었다. 요인분석 결과 사회적 지지는 가족지지, 친구지지, 전문가지지 3개의 구성요인, 사회적 자본은 신뢰, 참여, 규범, 네트워크 4개의 구성요인, 직업 정체성은 13개 항목 단일요인, 직업의식은 11개 항목 단일요인으로 구성되었다. 둘째, 사회적 지지는 사회적 자본에 유의한 정(+)의 영향이 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 사회적 자본 중 참여, 규범, 네트워크는 직업 정체성에 유의한 정(+)의 영향이 미치는 것으로 나타났으나 신뢰는 유의한 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향 관계에서 직업의식의 조절효과는 유의한 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다.

따라서 베이커리 종사자가 지각한 적극적인 지지원의 지지는 무형적 자산인 사회적 자본을 형성하는데 도움을 주며 형성된 사회적 자본을 통해 직업 정체성을 확립할 수 있는 것으로 확인되었다. 이는 곧, 베이커리 종사자와 관련 산업의 동반 지속 성장을 위해 지지원의 적극적인 활용과 사회적 자본을 형성하여 직업 정체성을 확고히 할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 등 꾸준한 연구 및 방안 모색의 필요성을 시사한다. 그러나 사회적 자본과 직업 정체성 간 직업의식의 조절효과는 예측과는 달리 유의한 영향이 미치지 않는 것으로 확인되었는데, 베이커리 종사자에게는 직업의식 보다는 직업 정체성이 강해 직업의식이 직업 정체성에 흡수 되었을 것으로 판단된다. 각각의 결과는 오히려 베이커리 종사자의 현 실정과 학문적 의식 수준 정도를 예측하고 문제점을 고민해 볼 수 있는 계기를 제공해 주었다. 이는 곧 베이커리 종사자가 기술적 의존도가 높고 육체적 단순 노동을 제공하는 생계형태의 현 실정에서

벗어날 수 있는 새로운 방안 모색의 중요성과 인식 전환의 필요성, 치열한 생존 경쟁에서 살아남기 위한 경영, 관리측면의 학문적 함양이 절실히 필요함을 시사하였다.

【주요어】 사회적 지지, 사회적 자본, 직업 정체성, 직업의식

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 문제의 제기와 연구의 목적	1
1) 문제의 제기	1
2) 연구의 목적	3
제 2 절 연구의 방법 및 범위	4
1) 연구의 방법	4
2) 연구의 범위	5
제 2 장 연구의 이론적 배경	7
제 1 절 사회적 지지	7
1) 사회적 지지의 개념	7
2) 사회적 지지의 구성요인	10
3) 사회적 지지의 선행연구	15
제 2 절 사회적 자본	16
1) 사회적 자본의 개념	16
2) 사회적 자본의 구성요인	19
3) 사회적 자본의 선행연구	23
제 3 절 직업 정체성	25
1) 직업 정체성의 개념	25
2) 직업 정체성의 구성요인	28
3) 직업 정체성의 선행연구	33

제 4 절	직업의식	34
1)	직업의식의 개념	34
2)	직업의식의 구성요인	37
3)	직업의식의 선행연구	40
제 3 장 연구의 설계와 분석방법		41
제 1 절	연구모형과 가설	41
1)	연구모형	41
2)	연구가설	42
제 2 절	연구변수의 정의와 분석방법	45
1)	연구변수의 정의 및 측정도구	45
2)	설문지 구성	50
3)	자료수집 방법	51
4)	분석방법 및 절차	51
제 4 장 분석결과		53
제 1 절	표본의 일반적인 특성	53
제 2 절	연구변수의 타당성 및 신뢰성 분석	55
제 3 절	상관관계 분석	60
제 4 절	연구 가설의 검증	62
1)	가설 1의 검증	63
2)	가설 2의 검증	65
3)	가설 3의 검증	67
4)	가설의 검증 요약	75

제 5 절 추가분석	76
제 5 장 결 론	78
제 1 절 연구결과의 요약	78
제 2 절 연구결과의 의의	79
제 3 절 연구결과의 시사점	80
제 4 절 연구의 한계점 및 향후 제언	81
참고문헌	83
설문지	90
ABSTRACT	96

표 목 차

<표3-1> 사회적 지지 측정문항	46
<표3-2> 사회적 자본 측정문항	47
<표3-3> 직업 정체성 측정문항	48
<표3-4> 직업의식 측정문항	49
<표3-5> 설문지 구성 내용	50
<표3-6> 표본 분석방법 및 절차	52
<표4-1> 표본의 인구통계학적 특성에 대한 빈도분석 결과	54
<표4-2> 사회적 지지의 타당성 및 신뢰성 검증결과	56
<표4-3> 사회적 자본의 타당성 및 신뢰성 검증결과	57
<표4-4> 직업 정체성의 타당성 및 신뢰성 검증결과	58
<표4-5> 직업의식의 타당성 및 신뢰성 검증결과	59
<표4-6> 상관관계 분석	61
<표4-7> 사회적 지지와 사회적 자본과의 다중회귀분석 결과	64
<표4-8> 사회적 자본과 직업 정체성과의 다중회귀분석 결과	66
<표4-9> 신뢰, 직업의식, 직업정체성 간의 조절다중회귀분석결과 ·	68
<표4-10> 참여, 직업의식, 직업정체성 간의 조절다중회귀분석결과	70
<표4-11> 규범, 직업의식, 직업정체성 간의 조절다중회귀분석결과	72
<표4-12> 네트워크, 직업의식, 직업정체성 간의 조절다중회귀분석결과	74
<표4-13> 가설 검증의 요약	75
<표4-14,15,16> 사회적자본, 직업의식, 직업정체성 간의 추가조절회분석결과 ...	77

그 립 목 차

<그림1-1> 연구의 흐름도	6
<그림3-1> 연구의 모형	41

제 1 장 서론

제 1 절 문제의 제기와 연구의 목적

1) 문제의 제기

현대의 시장 및 기업 환경이 빠르게 변화하고 있는 상황 속에서 핵심적인 경쟁우위를 발전시키려는 전략으로 타 기업조직에서 모방하기 힘든 무형 자산의 중요성이 점차 강조되면서 무형자산 중에서 가치 있고 모방하기 힘든 인적자원인 조직구성원의 활용이 더욱 중요시 되고 있으며(최우성, 2012), 일반적으로 조직이 달성해야 하는 많은 과제들 중에는 물적 자원이나 인적자원의 동원으로 해결할 수 없는 복잡한 상황이 전개되기 때문에 물적·인적자원들의 부족한 점을 상호 보완하기 위하여 높은 수준의 사회적 자본 형성의 필요성이 제기되고 있으므로 즉, 물적 자본, 인적 자본과 더불어 제3의 자본인 사회적 자본의 효용성이 강조되고 있다고 하였다(안병일, 2008)(이순오,2013, 인용)¹⁾. 최근 전 세계는 산업4.0으로 대변되는 급격한 변화의 소용돌이에 직면해 있으며, 이는 제조업과 정보통신기술이 접목된 차세대 산업혁명을 의미하는데 정보통신기술의 발달로 촉발된 급격한 변화는 기존 기업 등에게 변화의 수용 및 적절한 대응에 실패하면 생존조차 보장될 수 없다는 냉혹한 현실을 강요하고 위협적이고 불완전한 경영환경 속에서 생존을 확보하기 위한 협력과 경쟁이 필요하다고 하였다(서장덕, 2016)²⁾. 이는 현대 산업의 발전과 더불어 기계설비의 전자동화시스템화로 인한 인간의 일자리 축소 등을 의미하기도 하는데 치열한 생존 경쟁 속에 또 다른 위기라고 할 수 있을 것이다. 인간 상호간 뿐만 아니라 기계화의 경쟁 속에서 생존하기 위해서는 직업적 전

1) 이순오. (2013). 음악줄넘기 조직의 사회적 자본과 지도자의 직업 정체성 및 직업의식 간의 구조모형. 「한국체육과학학회지」, 22(1), 인용. 135-151.

2) 서장덕. (2016). 「중소기업 기업가의 성격특성과 셀프리더십이 사회적 지지를 매개로 사회적 자본에 미치는 영향」. 숭실대학교 대학원. 박사학위논문. p.1.

문성의 필요성은 더욱 요구될 것이다. 과거 연구 주제로 많이 사용되었던 서비스 스케이프 등 물리적인 환경변인에 대한 연구는 이미 많은 선행 연구자들에 의해 일반화가 되어 많은 분야에서 기본적, 기초적 정보로써 활용이 되고 있는 실정이다. 더 이상 단순 물리적 환경요소만으로는 경쟁력 우위 확보라든가 개인적, 조직적 유익함을 제공하는 등 성과 증진의 효과를 기대하기에는 많은 부족함이 있는 상황이다. 시대적 흐름에 따라 사회는 더욱더 전문 직업인으로서의 전문성을 요구하고 있으나 개인 및 기업적 측면의 전문인으로서 성장하기 위한 물적·인적·무형적 제도의 장치가 부족한 실정이다. 더욱이 식음료 등 외식산업에 종사하는 종사자의 경영학적 측면의 요인들에 대한 인지 및 의식이 다소 낮은 상태이기도 하다. 현재까지도 기술적인 측면의 의존성이 높기 때문이다. 본 연구는 외식 관련 종사자에게 경영학적 측면의 연구 주제로 제시되어지는 무형적 제도인 사회적 지지, 사회적 자본, 직업 정체성, 직업의식의 변수를 복합적으로 접목시킨 최초의 연구라는 것에 의미를 가진다. 어느 때 보다도 생존경쟁이 치열한 현 사회에서 개인적으로는 평생 경제활동의 기회와 기여, 기업적인 측면에서는 인사 및 조직적 성과의 향상, 목표달성의 기여를 위해 사회적 지지의 중요성, 사회적 자본의 형성, 직업 정체성의 확립, 직업의식 강화의 필요성은 절실하다. 따라서 베이커리 종사자에게 사랑, 인정, 칭찬, 존경 등으로 지각되어 얻어진 사회적 지지는 심리적 안정 등 자신감을 얻게 되어 인적·물리적 자본에 대응하는 무형요소인 사회적 자본의 형성 및 확립에 중요한 작용 역할을 할 것이다. 이에 구성원간 인적 상호작용을 통해 확고히 확립된 사회적 자본의 신뢰, 규범, 참여, 네트워크는 곧 직업 정체성 향상에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 또한 직업에 대한 의식이 높고 강할수록 직업 정체성의 확립은 더욱더 확고해 질 것이므로 구성원의 개인적 측면에서는 임금인상, 장기근속, 승진, 직무에 대한 만족도 상승으로 삶의 질을 향상 시킬 것이다. 이는 조직에 대한 충성도가 자연스럽게 높아짐은 물론, 조직성과, 목표 달성이라는 밀접한 관계를 가지고 있으므로 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성, 직업의식 간의 관련성을 규명하는 연구의 필요성이 제기된다.

2) 연구의 목적

본 연구는 베이커리 종사자를 대상으로 하여 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성의 관계 및 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 관계를 실증적으로 규명한다. 본 연구의 궁극적인 목적은 베이커리 종사자라는 전문직업인으로서 사회로부터의 인정 및 자리매김과 지속적 성장을 위하여 누구의 지지가 필요하며, 어떻게 적극적으로 활용할 것인지, 사회적 자본의 형성, 직업 정체성의 확립, 직업의식을 강화 시킬 수 있는 방안을 모색 제시하는 것이다. 그리고 개개인적으로는 평생 경제 활동에 기여 하고, 조직 및 기업적인 측면에서는 인사 및 조직관리, 목표달성에 기여하기 위함이다. 이는 곧 종사자와 베이커리 산업의 동반 발전을 의미한다.

이러한 목적 달성을 위한 연구목적을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 선행연구를 고찰하여 사회적 지지, 사회적 자본, 직업 정체성, 직업의식의 이론적 개념을 정립하고자 한다.

둘째, 베이커리 종사자에게 지각된 적극적인 사회적 지지는 문제를 최소화하여 비용을 줄이고 기업의 목적달성을 위한 사회적 자본 형성과 관련이 있는지를 규명하여 보고자 한다.

셋째, 베이커리 종사자의 사회적 자본의 형성은 전문직업인으로서의 지속 성장을 위한 직업 정체성 확립과 관련이 있는지를 규명하여 보고자 한다.

넷째, 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향 관계는 직업의식의 조절역할과 관련이 있는지를 규명하여 보고자 한다.

제 2 절 연구의 방법 및 연구의 범위

1) 연구의 방법

본 연구에서는 사회과학 연구방법론에 입각, 베이커리 종사자들을 대상으로 문헌적 연구방법과 실증적 조사 방법을 병행하였으며 설정된 연구 목적을 달성하고자 다음과 같이 연구방법을 구성하였다.

첫째, 본 연구와 관련성이 있는 국내·외 선행연구 논문, 학술지, 등의 여러 문헌을 바탕으로 가설 설정을 위한 이론적 배경을 정립하고자 고찰을 시행하였다.

둘째, 이론적 배경을 기초로 하여 연구모형을 설계하고 가설을 설정하였다.

셋째, 자료의 수집을 위하여 변수의 정의 및 측정도구를 선정, 재구성하였다.

넷째, 서울, 경기 지역을 중심으로 호텔내, 프렌차이즈, 개인베이커리, 교육기관 등에 종사하는 베이커리 종사자를 표본으로 하고, 성실한 응답을 위하여 직접 방문 배포 및 회수하는 방식의 자기기입식 설문조사와 모바일을 통한 방식을 병행하여 자료 수집을 실시하였다. 총 279부(설문지 112부, 모바일설문 167부)를 회수, 불성실응답 25부를 제외하고, 최종 254부를 실증분석에 사용하였다.

다섯째, 수집된 자료의 실질적인 검증과 분석을 위하여 Windows SPSS ver. 18.0 통계 프로그램을 이용 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 조절다중회귀분석을 시행하였다.

2) 연구의 범위

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 범위를 공간적, 시간적, 내용적 범위로 구성하였다.

공간적 범위는 그 연구대상과 관련된 개념으로 본 연구에서는 서울·경기를 중심으로 호텔내, 프렌차이즈, 개인베이커리, 교육기관 등의 베이커리 종사자들을 대상으로 한다.

시간적 범위는 본 연구의 실증 설문조사가 실시되는 2017년 4~5월로 한다. 내용적 범위의 구성은 총 5장으로 설정, 세부적인 내용은 다음과 같다.

제1장은 서론이며 연구에 대한 문제의 제기와 연구의 목적, 연구의 방법 및 범위로 서술하였다.

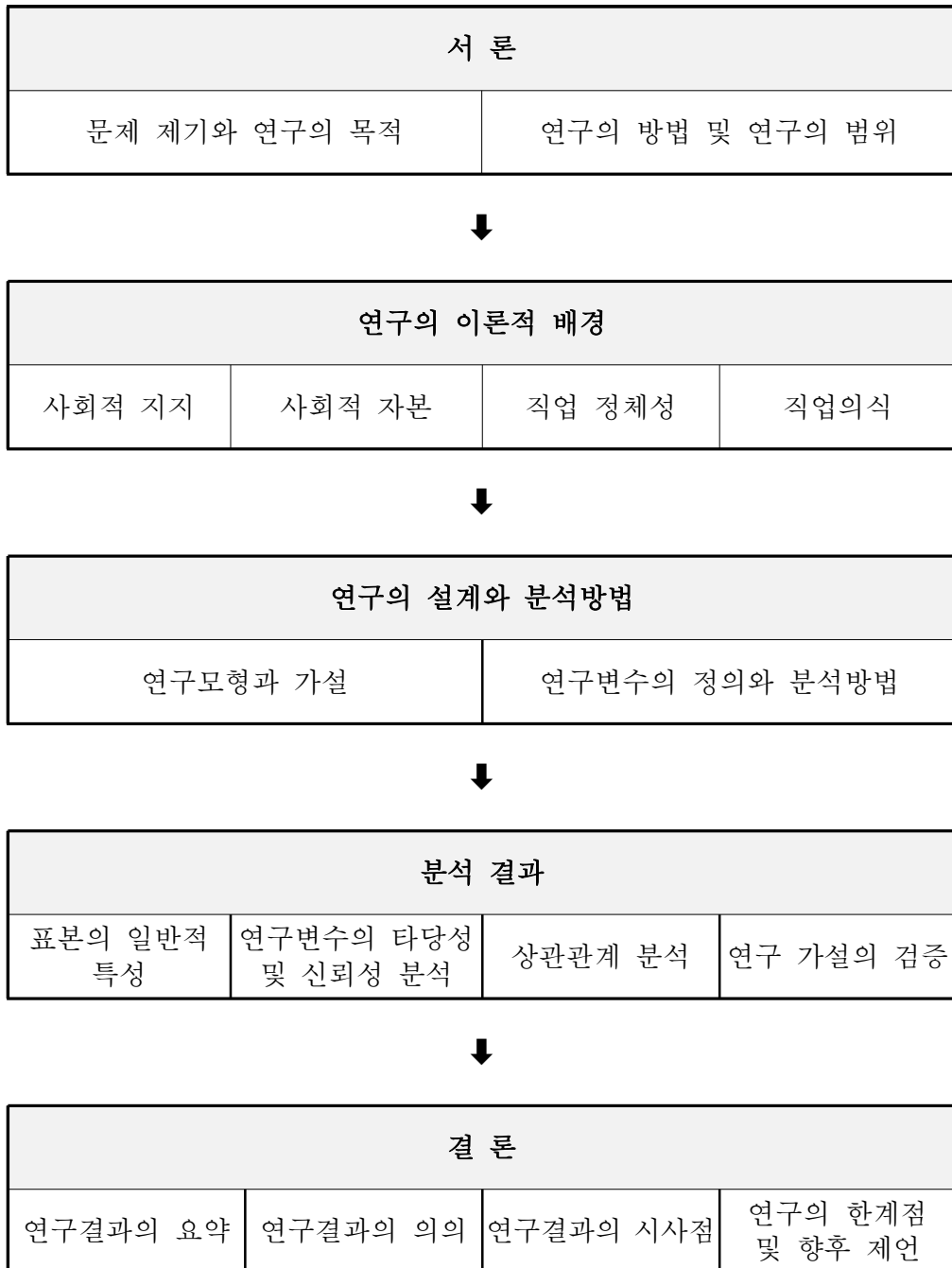
제2장은 연구의 이론적 배경으로 제1절에서는 사회적 지지의 개념, 구성요인과 선행연구, 제2절에서는 사회적 자본의 개념, 구성요인과 선행연구, 제3절에서는 직업 정체성의 개념, 구성요인과 선행연구, 제4절에서는 직업의식의 개념, 구성요인과 선행연구를 연구의 목적과 관련된 문헌을 바탕으로 서술하였다.

제3장은 연구의 설계로 연구모형의 설계와 가설의 설정, 연구 설계와 분석 방법으로 서술하였다.

제4장은 분석결과로 표본의 일반적인 특성을 기술하고, 연구변수의 타당성 및 신뢰성 분석, 상관관계 분석, 다중회귀분석, 조절다중회귀분석을 통한 연구가설의 검증을 서술하였다.

제5장은 결론으로 연구결과의 요약, 연구결과의 의의를 종합적으로 정리 서술 하였으며, 본 연구결과의 시사점과 연구의 한계점을 고찰하고 향후 제언을 제시하였다.

위 내용을 바탕으로 본 연구의 전체적인 구성과 흐름은 <그림1-1>과 같다.



<그림1-1> 연구의 흐름도

제 2 장 연구의 이론적 배경

제 1 절 사회적 지지

1) 사회적 지지의 개념

사회적 지지(social support)를 일반적인 의미로 “사람들이 사회적 관계를 통하여 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원이며 사랑, 존중, 인정 등 정신적인 도움이나 물질적인 도움을 포함하는 것”이라고 정의하였으며(서장덕, 2016), “타인으로부터 얻을 수 있는 관심, 도구, 정보, 긍정적인 평가 등 대인행위”(House, 1981)로 보는 견해와 더불어 사회적 지지는 가족, 친구, 이웃 등 자연발생적인 지원체제, 자원봉사집단 등의 의도적 지원체제, 전문기관에 의한 사회제도화 지원체제가 있지만 이것들을 어떻게 동원하고 활용하느냐가 중요한 과제인데 이는 즉 개인이 객관적으로 지원 받을 자원이 있다하여도 그 중요성을 알지 못하면 자원으로서의 진정한 가치가 없다고 하였다(Vaux, 1988)(서장덕, 2016, 인용)³⁾.

또한 사회적 지지(social support, 사회적 지원)란 “일반적으로 사회적 관계 속에서 개인이 타인이나 대상으로부터 얻는 긍정적 자원을 총체적으로 일컫는 용어로서, 인정, 존중, 사랑 등과 같은 상징적이고 물리적 도움이 포함되는 개념이며 사회적 관계에서 형성된 애정, 호의, 소속감을 비롯해 실질적 감정요소를 가족, 친구, 이웃, 기타 사람(기관 및 정부)들을 통해 제공받아 지각하고 나누게 되는 상호작용이라고 할 수 있고 다수의 선행연구는 이러한 다양한 사회적 지원으로 작용하는 일련의 도움활동을 ‘사회적 지지’라는 용어를 사용하여 이론을 정리하고 있다”고 정의하였다(박성희, 2016)⁴⁾.

3) 서장덕. 전개논문, 인용, p.47.

4) 박성희. (2016). 「소상공인의 성격특성이 사업성파에 미치는 영향: 사업자기효능감 및 사회적 자본 확보의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과」. 숭실대학교 대학원, 박사학위논문. p.34.

사회적 지지는 대상으로 하여금 자신이 사랑과 보살핌을 받고 존경과 존중을 받으면서 조직 속에서 한 일원이라고 믿도록 하는 정보라고 정의하고, 또한 조직의 대상으로부터 제공되는 존경, 신뢰, 관심, 애정, 경정, 등의 정서적 지지는 스트레스를 감소시켜 개인이 속한 환경 속에서 안정적으로 적응할 수 있도록 도와주는 것으로 이러한 지지를 받게 되면 정서적 안정과 존중, 사랑을 통해 안락함을 느끼게 된다(임섿별, 2014)⁵⁾.

인간은 사회적 존재이며 사회적 관계 속에서 사회화가 되고 성장 발전하므로 사회적 욕구를 가지게 되며, 이는 사회적 상호작용을 통해 충족되는데, 사회적 지지는 개인을 둘러싸고 있는 사회적 관계를 통해 개인의 신체적, 물질적, 정서적 욕구를 충족시키기 위한 모든 행위를 포함한 것이며 이 과정에서 다른 사람과의 의미 있는 상호작용의 결과로 얻게 되는 것이 사회적 지지이다(백기동, 2013)⁶⁾. 사회적 지지를 한 개인을 둘러싸고 있는 가족, 친구, 친척, 이웃 그리고 기타 사람들로 부터 제공받는 다양한 형태의 도움이나 원조라고 정의하고 욕구와 지지 정도에 따라 실제상황에서 지각이 다르게 반영된다고 주장하였다(박지원, 1985)(박성희, 2016, 인용)⁷⁾.

인간은 사회적 존재이므로 사회 속에서 끊임없이 타인과 상호작용하며 살아가고, 이러한 상호작용의 결과로 얻게 되는 긍정적 자원을 사회적 지지라고 할 수 있으며, 또한 사회적 지지는 인간의 기본적인 사회적 욕구를 충족시켜 주고 환경에 대한 통제감을 제공해줌으로써 인간의 건강한 발달과 적응에 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다(장유미 외1, 2011)⁸⁾. 사회적 지지의 개념 논의와 관련해서 세 가지를 고려해야 하는데 첫째는 사회적 지지의 기능 또는 역할에 대한 것으로, 사회적 지지가 주 효과를 갖는가 아니면 완충효과를 갖는가에 대한 것인데 ‘완충효과’란 스트레스가 낮은 상황에서 사회적 지지가 높고 낮음에 관계없이 적응 상에는 별다른 영향을 주지 않으나 스트레스가

5) 임섿별. (2014). 「호텔직원이 지각한 사회적 지지가 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향」. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문. 인용. p.8.

6) 백기동. (2013). 「사회적 지지와 가족지지가 실직자의 자살 생각에 미치는 영향」. 경일대학교 대학원 석사학위논문. p.30.

7) 박성희. 전개논문. 인용. p.34.

8) 장유미, 임성혜. (2011). 노인일자리사업 참여와 사회적자본 형성과의 관계연구: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 「한국노인복지학회」, p. 105-130

높은 상황에서는 사회적 지지가 부정적인 정서반응을 억제하며, 반면 ‘주효과’는 개인이 처한 스트레스의 높은 낮은 간에 관계없이 사회적 지지가 부정적인 정서반응을 낮추는 역할을 하고, 둘째는 사회적 지지의 범위에 대한 것, 셋째는 사회적 지지의 유형에 대한 것, 이는 지지 제공자로부터 어떤 종류의 도움을 받는가에 대한 것인데 우리나라에서 대표적인 예로 박지원(1985)은 물질적지지, 정보적지지, 정서적지지, 그리고 평가적지지로 구분하였다(장유미 외1, 2011)⁹⁾.

사회적 스트레스가 생리적, 심리적 장애를 촉발하는 원인으로 작용한다는 것을 심리학자들에 의해 알려지면서 사회적 지지가 건강에 부적 영향을 주는 심리적, 생물적 상태 요인 못지않게 영향을 준다는 현상에 주목하기 시작했고(송선주, 2016), 사회적 지지의 개념은 연구자별로 다양하게 정의하고 있는데 “자기 자신이 주변 사람에게 존경, 사랑, 보호를 받고 있고 자신의 존재를 값지다고 생각하며, 사회에 소속되어 있다고 믿게 하는 정보”라고 정의하고(Cobb, 1976), 사회적 지지의 근간이 되는 중요한 요소는 자신의 자존감이며 다른 사람과의 의미 있는 상호작용의 결과로 얻어지는 것인데, 인간은 스트레스를 받으면 타인으로부터 동정, 지지, 정보, 충고를 얼마나 받을 수 있는지 생각하는 동시에 타인으로부터 도움을 받을 수 있다면 스트레스가 경감되며 상대와 공평하게 사회적 지지를 교류한다고 느낄 때 우리는 흡족함을 느끼게 된다(송선주, 2016)¹⁰⁾.

9) 장유미, 임성혜, 전계논문, p.105-130.

10) 송선주. (2016). 「성격감정, 사회적지지 및 공감의 행복에 미치는 영향」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. 인용. p.17-18.

2) 사회적 지지의 구성요인

사회적 지지는 여러 가지 측면에서 사회적 지지의 원천과 유형으로 분류할 수 있는데 사회적 지지원은 주로 가족, 친구, 전문가 등으로 구성되고 지지원의 다양성에 따른 지지유형은 주로 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 그리고 평가적지지 등으로 나눌 수 있으며, 또한 사회적 지지의 기능으로써 기업가가 지각하는 정서, 정보, 물질, 평가 등은 기업경영에 필요한 사회적 자본요소를 직·간접적으로 제공할 뿐만 아니라 사회에 대한 적응, 우울, 등의 내적·정서적 요인에도 영향을 미쳐 기업가적 활동을 증진시키거나 혹은 위축시킬 수 있다(서장덕, 2016)¹¹⁾.

사회적 지지의 척도는 간접적으로 지각한 지지, 직접적으로 지각한 지지의 두 가지 차원으로 나누어 질 수 있는데, 간접적 지지는 지지의 유형을 말하는 것으로 정서적 지지, 물질적 지지, 정보적 지지, 평가적 지지로 구성되어 있고, 직접적 지지는 실제적으로 제공받은 지지로써 사회관계에서 느끼는 주의 사람에 대한 신뢰도, 유대감, 사회생활에 대한 자신감의 자아지각 정도의 내용으로 구성된다고 주장하였다(김정립, 2015)(최미경, 2015, 인용)¹²⁾.

사회적 지지의 유형을 네 가지로 구분하여 설명할 수 있는데 존경, 애정, 신뢰를 포함하는 정서적 지지와는 달리 정보적 지지는 문제에 대처할 수 있는 정보의 제공을 말하고, 도구적 지지는 일을 대신해주거나 직접적으로 물질적인 도움을 주는 것을 말하며, 평가적 지지는 자신에 대한 인정 혹은 부정 등 자기평가와 관련된 정보의 제공을 의미한다(서장덕, 2016). 사회적 지지는 누구로부터 제공되느냐와 어떠한 유형의 지지를 받는가에 따라 개인이 느끼는 심리적 안정감이 달라지므로 정보교환과 사회적 지지의 동기가 동시에 존재하며 특정된 행동을 통해 많은 사람들에게 중요한 영향을 미친다고 하였다(Wellman, 1996)(이항 외1, 2011, 인용)¹³⁾.

11) 서장덕, 전제논문, p.49.

12) 최미경. (2015). 「고등학생이 지각한 부모, 친구, 교사의 사회적 지지가 정서조절능력에 미치는 영향」. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문. 인용. p.19.

13) 이항, 김준환. (2011). 온라인 소셜 네트워크 특성이 사회적 지지와 구전활동에 미치는 영향. 「e-비즈니스연구」, 12(3), 197-222.

이러한 선행연구를 통하여 본 연구에서는 베이커리 종사자라는 전문직업인으로서 성장하기 위한 자신감, 높은 적극성, 긍정적 사고를 향상시키는데 도움이 될 수 있는 가장 기본적이고 핵심이라 할 수 있는 사회적 지지의 원천인 지지원 즉, 가족지지, 친구지지, 전문가지지를 구성요인으로 구성한다.

가) 가족 지지

가족의 근본기능은 구성원과 사회의 욕구를 충족시켜주는 것이며, 가족 기능은 가족구조의 결과물이라고 하였는데 정서적 기능을 중요한 기능으로 설명하고, 정서적 기능은 가족구성원의 심리적 욕구 충족과 성격유지, 안정화를 이루는 한 기능으로 보았으며 사회 심리적 보호와 가족 구성원의 지지 및 가족 구성원의 사회 심리적 욕구를 충족시킴으로써 그 구성원들이 건강한 발달이나 성장을 지지하는 역할을 수행한다고 하였다(Friedman, 1986). 가족은 지지 체계로서 위기상황에서 잘 적응하도록 하며 부정적인 정서를 경감시켜주는 중요한 역할을 하며 또한 “가족체계가 구성원들 간의 상호작용을 도와주는 기능을 하며 위기에 대처하고 변화에 적응하도록 에너지를 투입함으로써 스트레스를 완화시키고 어려움을 감소시킬 수 있다”고 주장하였다(김재영, 2011)(김태영, 2015, 인용)¹⁴⁾.

가족의 지지는 세계에 대한 정보를 수집하고 제공하는 기능을 하며 가족 구성원들이 자신의 행동에 대해 무엇을 느끼는지 알고 이에 적응하는 방법을 배우게 해주며, 한 개인의 신념체계, 가치체계, 및 자신의 행동 신조를 알게 해주는 원천, 문제 해결의 안내자, 중재자로서의 기능을 하는 동시에 재정적 도움과 질병이나 사고 등의 위기 시의 도움과, 휴식처의 역할을 하고 정서에 기여함으로써 사랑과 안위를 제공하는 즉, 가족 구성원들 간의 상호작용을 통해 사회적 규범으로 인정된 사랑과 지지를 교환하는 것이다(최지은, 2010)¹⁵⁾.

14) 김태영. (2015). 「치매노인 주부양자의 마음챙김과 가족지지가 스트레스 대처행동에 미치는 영향」. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문. 인용. p.11

15) 최지은. (2010). 「가족, 친구, 교사의 지지가 자아정체감에 미치는 영향 비교」. 경성대학교 대학원 석사학위논문. p.4-5.

부모의 지지는 부모로부터 받는 사랑, 도움, 인정 관심을 말하고 부모와의 상호작용하는 과정 속에서 얻을 수 있는 긍정적 자원을 의미하며(송선주, 2016, 인용)¹⁶⁾, 부모의 지지란 부모와의 의미있는 상호작용의 결과로 심리적 적응을 돕고, 좌절을 극복하게 해주며, 문제해결의 도전을 받아들이게 하는 긍정적인 모든 자원을 말하고, 부모와의 상호작용은 가장 본질적인 관계로 모든 인과관계의 바탕이 되며 자녀의 지적, 정서적, 사회적, 신체적, 발달의 원천으로 자녀에게 큰 영향력을 미치는 지지원이라 하였다(이상숙, 2009)(최미경, 2015, 인용)¹⁷⁾.

가족이란 효율적 관계와 대화를 통해 사랑, 존중, 가치를 주고받는 충분한 과정을 이용하여 관계적 통합을 달성하는 집단이며 지지, 양육, 사회화 같은 하나의 내적 과정을 의미하고(Roy, 2001), 또한 가족은 생물학적, 감정적, 또는 법적으로 연관된 사람들의 집합체로 사회의 가장 기본적인 단위의 집단으로 개인에게 있어서 유력한 지지체계가 될 수 있다(백기동, 2013). 대상자에게 의미 있는 가족 구성원이 대상자를 돌보아주고 사랑하고 존중하며 가치감을 갖도록 해주고 환자 자신이 의사소통과 상호책임의 조직망 속에 속한다는 것을 믿도록 해주는 것을 의미하고, 대상자에게 위기에 대처하도록 하는 촉진제 역할도 수행한다(Cobb, 1976). 지지체계로서 가족은 건강상태와 심리적 상태에 영향을 미치고 가족구성원의 위기를 조절하여 스트레스를 완화시켜 줌으로써 환자가 질적인 생활을 하도록 하는 중요한 기능을 하고 있다고 하였다(김기미 외1, 1996)(백기동, 2013, 인용)¹⁸⁾.

16) 송선주, 전제논문, 인용, p.19.

17) 최미경, 전제논문, 인용, p.14.

18) 백기동, 전제논문, 인용, p.32.

나) 친구 지지

친구의 지지는 친구관계 형성을 좌우할 뿐만 아니라 자아정체감 발달에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으며, 부모나 형제 등의 혈연적인 관계와는 달리 자발적 상호 의존적인 관계라는 새로운 대인관계로서, 가족원으로부터 제공받는 지지와는 다른 성질의 중요한 사회적 지지원이라고 할 수 있다(최미경, 2015)¹⁹⁾. 청소년기는 친구와의 관계가 증가하는 시기로서, 친구가 제공하는 지지는 청소년의 심리, 사회적 발달에 중요한 의미를 지니며 특히 그들은 가족들보다 더 많은 시간을 보낼 정도로 친구와의 관계는 이들의 발달에 중요한 영향을 미치고 있으며(송명자, 1994), 친구와의 관계는 부모나 형제 등의 혈연적인 관계와는 달리 자발적 상호 의존적인 관계라는 새로운 대인관계로서, 친구의 지지는 가족원으로부터 제공받는 지지와는 다른 성질의 중요한 사회적 지지원이라고 할 수 있다(최지은, 2010, 인용)²⁰⁾. 친구의 지지는 청소년에게 또래 친구는 긍정적 자원으로 사회적 관계를 맺을 수 있는 대상이며 즐거움, 기쁨, 심리적 안정감, 친밀감 등을 느낀다(송선주, 2016)²¹⁾. 또한 친구나 친한 또래들과 사회적 관계를 맺음으로써 얻을 수 있는 기쁨이나 즐거움, 친밀감, 심리적 안정감 등의 긍정적 자원을 의미하며(한미현, 1966), 친구와의 상호작용 속에서 관계망을 넓혀 가는데 친구를 통해서 타인과 상호작용하는 방법, 사회적 기술, 적응 능력 등을 배우고 소속감을 느끼게 되며, 나름의 문화를 내면화 시켜나가고(이윤경, 2007), 청소년들은 부모와의 정서적 이유로 인한 정서적 의존의 욕구를 친한 친구 집단에서 충족 받고 싶어 하며 맞벌이 가정이 늘고 부모와의 상호작용이 단절된 청소년들에게 친한 친구로부터의 지지는 가족과 사회를 연결하는 역할을 할 수 있을 것이라고 하였다(장윤정, 1996)(최미경, 2015, 인용)²²⁾.

19) 최미경, 전제논문, p.15.

20) 최지은, 전제논문, 인용, p.5-6.

21) 송선주, 전제논문, p.19.

22) 최미경, 전제논문, 인용, p.16-17.

다) 전문가 지지

전문가란 “어떤 분야를 연구하거나 그 일에 종사하여 그 분야에 상당한 지식과 경험을 가진 사람”(표준국어대사전)²³⁾이라고 정의한다. 전문가 지지란 전문 직업인으로서 성장 및 조직성장에 유효한 영향을 미칠 수 있는 역량을 만들어 나갈 수 있도록 물질적, 정보적, 평가적, 정서적(박지원, 1985)인 교·강사, 교수, 스승, 상사 등의 지지를 의미하며, 이를 통해 문제를 해결하고 자신감, 적극성, 긍정적 사고를 향상시킬 수 있는 도움을 얻는다.

본 연구에서는 전문가를 “자격증을 보유한 제과제빵기능사, 제과기능장으로서 베이커리 관련 직무에 종사하는 중·고등학교의 교사, 직업전문학교 및 학원의 교·강사, 전문대학 및 대학교의 교수, 직장 내의 상사, 또는 스승”으로 정의한다.

23) 표준국어대사전

3) 사회적 지지의 선행연구

사회적 지지는 심리학을 중심으로 연구가 활발하게 이루어졌는데 부모, 친구 등의 사회적 지지가 높은 개체일수록 부담감이 생겼을 경우, 그것을 이겨낼 수 있는 능력이 그렇지 않은 개체에 비해 높은 것으로 설명하였다(정신박, 2013)(박성희, 2016)²⁴). 자신의 사회적 지지 수준을 높게 지각하는 기업가는 자신이 지지받고 있으며, 심리적 지원이 제공된다는 생각으로 인해 자신의 능력에 대한 믿음이 강하고 자신감 또한 높은 것으로 알려지며(한주희 외, 2010), 중소기업 기업가가 사회적 관계로부터 얻은 사회적 지지는 자원과 정보의 조달비용을 줄일 수 있다는 의미 있는 연구결과를 도출하였다(서장덕, 2016, 인용)²⁵). 최근에는 기업가 정신을 연구하는 분야에서도 사회적 지지를 지각할수록 성과에 영향을 미친다는 관점에서 주목하고 있는데, 사업 활동에서 네트워킹 활동과 같은 사회적 자본과 사회적 지지가 기업성과에도 영향을 미친다는 연구가 수행되기도 했으며(유정환, 2012), 소상공인을 대상으로 정부와 창업전문기관의 지원이 갖는 조절효과를 연구한 정대용, 박성희(2016)의 연구결과에서도 사회적 지지는 사회적 자본 확보에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(박성희, 2016, 인용). 사회복지학 측면의 연구인(김재영, 2013; 곽성혜, 2002; 심미경, 2004)은 가족의 지지를 통해 환자 및 환자 가족의 부정적인 정서를 경감시켜주고, 위기상황에서 보다 잘 적응하며, 스트레스를 완화, 질병으로 인해 겪게 되는 어려움을 감소시킬 수 있다는 연구결과를 보여주었다(김재영, 2013, 인용)²⁶). 호텔 경영학적 측면의 연구인(안대회, 박종철, 2011; 손혜경, 2011; 임샛별, 2014)은 호텔 종사원들이 지각한 사회적 지지를 통해 안정된 자기 효능감에 의해 기업의 장기적인 목표를 달성시킬 수 있고 직무 만족감은 상승시키고 직무스트레스 등의 소진은 적게 느낄 수 있다는 것을 실증 분석하였다(임샛별, 2014)²⁷).

24) 박성희, 전계논문, 인용, p.36.

25) 서장덕, 전계논문, 인용, p.51.

26) 김재영, 전계논문, 인용, p.30.

27) 임샛별, 전계논문, 인용, p.15.

제 2 절 사회적 자본

1) 사회적 자본의 개념

사회적 자본(Social capital)은 인적·물적 자본에 대응되는 개념으로서 일반적으로 ‘사회구성원들이 힘을 합쳐 공동문제를 해결하기 위해 적극적으로 참여하는 사회특성’이라는 관점으로부터 출발한다(박성희, 2016, p.22). 사회관계 연결망 속에서 실재하는 잠재적 자원으로 사회적 자본을 정의하고, 그 지속적 구성원이 되었을 때 얻게 되는 자원의 총합이며, 불평등한 자원의 내부 매커니즘을 통해 사회적 자본이 사회계층화에도 영향을 미치고 또한 사회적 자본은 사회적 경쟁 도구로 사용할 수 있는 모든 에너지라고 봄으로써 사회양상을 다차원적으로 분석할 수 있도록 하였는데 사회적(관계)자본, 문화자본, 경제자본, 그리고 상징 자본으로 구분하여 설명하였다(Bourdieu, 1986)(박성희, 2016, 인용)²⁸⁾. 사회적 자본이란 용어는 미국 사회의 특성을 설명하기 위해 사용되기도 하였는데, 사회적 자본이 일정한 동질적 가치나 규범을 통해 신뢰관계를 형성한다고 설명하였고(Putman, 1993), 즉 사회 구성원들의 상호작용에 의해 서로의 가치와 규범을 학습함으로써 일정한 수준의 신뢰관계를 형성하게 되는데 사회적 자본이 네트워크를 구성하는 사람들이 집단적 가치와 규범을 벗어나려 할 때 이에 대한 압력으로 작용한다고 보았다(이승배, 2013)(박성희, 2016, 인용)²⁹⁾.

사람들은 여러 타인들과 관계를 맺는데, 그 중에서 특정 개인의 인정 유대관계가 경쟁우위의 원천이 될 때 사람이 가진 그 유대관계를 사회적 자본이라고 하였으며 이러한 논의에 따라서 특정경제주체가 자신의 사회적 유대관계를 통해 접근하고 확보하며 자기 자신의 목적 달성에 도움을 주는 무형자산의 집합이라 정의하였다(이경목, 1996, p.265-290). 지속적인 네트워크를 소유함으로써 개인이나 집단이 획득하게 된 실재적 혹은 잠재적 자원의 결합

28) 박성희, 전개논문, 인용, p.22-23.

29) 이승배, (2013). 「중소벤처기업 창업자의 사회적 자본이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구-초기창업자 행동을 매개로」. 건국대학교 대학원 박사학위논문.

박성희, 전개논문, 인용, p.22-23.

체라고 하였고 개인이 보유한 사회적 자본의 양은 자신이 동원할 수 있는 연결망의 크기와 연결된 사람들이 소유하고 있는 경제적·사회적·문화적 자본의 양에 달려 있다고 보았다(Bourdieu, 1986)(유관배, 2014, 인용)³⁰⁾.

사회적 자본은 경제학에서 분류하고 있는 금융자본이나 물적 자본과 같이 개개인이 소유할 수 있는 자본이 아니라 개인이나 사회공동체를 연결하는 네트워크에서 만들어진 자원을 말하는데 이는 즉, 사회적 자본은 구성원간의 연결패턴과 연결을 통해 형성된 관계 속에 존재하며 사회적 교환을 통해 창출된다고 정의하였고(박노운, 2004), 심리적 해석은 사회적 자본을 사람들로 하여금 서로간의 협력을 용이하게 하는 호혜성 규범과 신뢰 그리고 연결망 등과 같은 사회조직의 특성으로 파악하고 있다(김태영, 2001)(구성일, 2013, 인용)³¹⁾. 사회적 자본은 인적 자본, 물적 자본 등 다른 자본 유형과는 다른 특징을 가지고 있다고 정의하면서(Bae & Yun, 2010), 첫째는 인적자본과 물적 자본은 개인의 속성을 나타내지만 사회적 자본은 사회적 관계 즉, 사회적이라는 것, 둘째는 인적 자본은 사람, 물적 자본은 유형의 사물을 지칭하지만 사회적 자본은 무형의 것으로 직접 눈으로 보기에 어렵고, 셋째는 사회적 자원은 무형의 도덕적 자원이며, 넷째는 이러한 사회적 자원은 긍정적인 측면에서 목적이나 행동을 촉진시킬 수도 있고 반면에 이것을 저해하는 요인이 될 수 있으며, 다섯째는 사회적 관계 속에 존재하는 개체들은 항상 평등하고 공정한 관계를 형성하지 않는 경우도 있다고 하였고 동료, 지인 혹은 인적, 물적 자원에 대한 접근기회를 제공할 수 있는 사람들과의 관계를 사회적 자본(Social capital)이라고 하였다(Fornoni et al, 2012)(서장덕, 2016, 인용)³²⁾.

학자들은 사회적 자본의 정의를 명백히 하고 발전시키기 위해서는 기존의 정의들을 접근에 따라 분류하고 이를 체계화 할 필요가 있다는 것에 공감하고 있으며 사회적 자본은 기회주의적 행동의 가능성이 높은 시장에서 거래비용을 줄이는 효과적인 수단으로 주목 받기도 하며, 더 나아가 사회적 자본은 가족이나 친족 혹은, 이웃과 같은 전통적 공동체의 역할이 점차 감소하는 상

30) 유관배. (2014). 「호텔조리사의 사회적 자본이 조직냉소주의와 문제해결능력에 미치는 영향」. 한성대학교 경영대학원 석사학위논문. 인용. p.6-7.

31) 구성일. (2013). 「해양레저스포츠 이벤트를 통한 지역주민의식이 사회적 자본형성에 미치는 영향」. 인하대학교 대학원 석사학위논문. 인용. p.26.

32) 서장덕, 전개논문, 인용, p.56-59.

황에서 개인을 포함한 사회구성원들에게 소속감이나 정체성 그리고 결속력을 제공해 주는 효율적인 장치로 인식되기도 한다(Coleman, 1988; Bourdieu, 1986)(이석기, 2015, 인용)³³⁾.

사회적 자본이란 사회적이라는 의미와 자본이라는 의미를 함축하는데 한 개인에 배타적으로 소유되는 것이 아니라 관계적인 것(relational)이며 집단에 의해서 공유되는 공공재(public good)이기도 하다(장유미·임성혜, 2011). 사회적 자본은 한 개인이 참여함으로써 특정한 행동을 가능하게 해주는 사회구조 혹은 사회적 관계의 한 측면이며(Coleman, 1990), 구조화된 행위를 촉진함으로써 사회의 효율을 높일 수 있는 신뢰, 규범, 연결망 등과 같은 사회구조적 특성으로 규정되고(Putman, 1993), 흔히 사회적 자본이란 경제, 정치, 사회적 자원의 동원을 가능하게 하는 사회관계를 지칭하는 것으로서 정보의 교환 및 유대감, 통제를 통해 사회적 자원의 동원을 효율적으로 제고시킨다는 점에서 ‘신뢰’는 대표적인 사회적 자본으로 일컬어진다고 하였다(장유미 외1, 2011). 또한, 사회적 자본은 다양한 층위의 사회적 집단, 가정, 학교, 시민사회 등을 통해 형성되는데 가정은 사회적 자본 형성의 초석이며 가족 내의 인적 관계는 물질적, 정서적 필요 충족 및 호혜성에 기초하며 가정 외에서 다른 사람들이나 사회기관과의 신뢰와 협력을 촉진한다(Woolcock, 1998)(장유미 외1, 2011, 인용)³⁴⁾.

33) 이석기. (2015). 「해양스포츠 산업 종사자의 사회적 자본과 직업의식, 역할만족 및 직업 정체성의 관계」. 단국대학교 대학원 박사학위논문. p.13.

34) 장유미, 임성혜. (2011). 노인일자리사업 참여와 사회적자본 형성과의 관계연구: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 「한국노인복지학회」, <한국노인복지학회학술발표회>, p.105-1 30.

2) 사회적 자본의 구성요인

일반적으로 사회적 자본에 대한 학자들의 공통된 개념은 공동체의 구성원들간의 신뢰, 규범, 참여, 협력, 네트워크 등을 중심으로 한 공동체의 힘을 사회적 자본이라는 개념으로 정의하고 있다(구서일, 2013)³⁵⁾. 개인이나 집단과 사회적 네트워크를 형성하고 유지함으로써 신뢰와 협력을 통하여 획득할 수 있는 현실적 또는 잠재적 자원이며(Bourdieu, 1986), 이런 관점에서 사회적 자본은 참여, 네트워크, 신뢰, 규범, 등의 개념을 통하여 잘 이해될 수 있고 이를 구성요인으로 분류하여 해석하였다(이석기, 2016, 인용)³⁶⁾.

사회적 자본을 사람들은 여러 타인들과 관계를 맺는데, 그 중에서 특정 개인의 인정 유대관계가 경쟁우위의 원천이 될 때 사람이 가진 그 유대관계를 사회적 자본이라고 정의하며 사회적 자본의 구성요소를 참여, 신뢰, 규범, 네트워크로 구분하였다(유관배, 2014)³⁷⁾. 사회적 자본의 핵심은 바로 사람들이 사회적 상호작용을 통해 사용가능 하게 한 자원인데 연계, 규범, 그리고 신뢰 등으로 구성되며, 특정분야에서의 성공적인 협력은 연대의 신뢰를 구축하는데 이는 관련이 없는 분야에서도 필요한 협력을 용이하게 한다면 사회적 자산이 될 수 있다고 하였다(Putnam, 1993)(서장덕, 2016, 인용)³⁸⁾. 사회적 자본을 측정하기 위한 구성요소와 종류는 학자들마다 견해를 달리하지만 일반적으로 상호 신뢰, 사회적 연계망, 상호호혜의 규범, 믿음, 규율(규범) 등을 모두 포함하고 있으며 그 중에서도 가장 핵심이 되는 구성요소는 신뢰, 사회적 연계망, 상호호혜의 규범이라고 할 수 있다(박성희, 2016)³⁹⁾.

이러한 선행연구를 기초로 본 연구에서는 베이커리 종사자라는 전문직업인으로서 지속 성장하기 위한 사회적 자본 형성의 필요성과 중요성을 부각시키며 사회적 자본의 핵심인 신뢰, 참여, 규범, 네트워크를 구성요인으로 구성한다.

35) 구서일, 전계논문, p.27.

36) 이석기, 전계논문, 인용, p.16.

37) 유관배, 전계논문, p.8-13.

38) 서장덕, 전계논문, 인용, p.59.

39) 박성희, 전계논문, 인용, p.26.

가) 신뢰

신뢰는 기본적으로 개인 간의 비공식적 상호작용에서 출발하며 이것을 개인적 신뢰라고 하는데 개인 간의 사적인 신뢰라고 할 수 있으며, 또한 배신의 가능성이 있음에도 불구하고 그 위험에 무릅쓰고 상대방에게 호의를 베푸는 것이다(Coleman, 1990)(유관배, 2014, 인용)⁴⁰⁾. 공동체의 구성에 있어서 가장 기본적인 요소를 신뢰라고 주장하고 있으며, 특히 현대 사회에서의 크고 작은 모든 공동체의 조직에 있어서 기반은 신뢰라고 하였다(구서일, 2013)⁴¹⁾. 사회에 존재하는 신뢰(trust)로부터 사회적 자본이 창출될 수 있다고 보고 종교, 역사, 전통 등과 같은 문화적 메커니즘을 통해 발생하고 확산되기 때문에 이전의 다른 형태의 자본들과는 차이가 있음을 강조하였다(Fukuyama, 2001)(박성희, 2016, 인용)⁴²⁾.

신뢰는 사람과 사람의 관계를 이끌어 주는 줄이라고 할 수 있으며, 조직의 소통으로 협력을 통하여 조직의 성과 및 창출과 밀접한 관련이 있는데 이는 사회이론에 기초한 사람들이 일반적인 사회적 관계 속에서 신뢰가 형성되기 때문이며, 신뢰는 조직의 협력을 촉진할 뿐 아니라 정직, 약속이행, 의무준수, 상호주의 등 사회결속을 이루는 전통적 미덕과 밀접한 연관성이 있다(Fukuyama, 1999)(이석기, 2015, 인용)⁴³⁾.

나) 참여

어떠한 수준의 참여이든 간에 문제해결이라는 관점에서는 다양한 수준의 참여가 바람직하며, 사회적 자본 이론가들은 일반적으로 조직사회 활동에 대한 조직구성원들의 참여가 사회적 자본의 지표인 동시에 사회적 자본의 형성에 중요한 수단이므로 즉, 참여를 통하여 사회적 자본을 증가시킬 수 있는 것이라고 하였다(Putnam, 2000)(유관배, 2014, 인용)⁴⁴⁾.

40) 유관배, 전계논문, 인용, p.9.

41) 구서일, 전계논문, p.28.

42) 박성희, 전계논문, 인용, p.26.

43) 이석기, 전계논문, 인용, p.19.

44) 유관배, 전계논문, 인용, p.8.

공동체에서 참여는 구성원의 이기적 행동을 방지하고 동시에 공동체를 이끌어 가는 집행부를 견제하는 기능을 지니고 있으므로 자발적인 참여는 본인이 속해 있는 집단에 관심을 유도하고 나아가 공동체의 공공이익을 창출하는데 기반이 되는 것이다(구서일, 2013)⁴⁵⁾. 참여는 상황에 따라 다양한 방법으로 해석될 수 있는데 정도나 수준에 따라 다르게 정의할 수 있고, 또한 사회적 자본에 관한 문헌에서는 일반적으로 관여와 참여를 혼용하여 사용하고는 있으나 정확히 말하자면 전자는 소극적 참여를, 후자는 적극적 참여를 지칭하는 것으로 사용되고 있다(이석기, 2015)⁴⁶⁾. 사회적 자본은 기본적으로 개인의 수준에서 출발하지만 사회적 또는 집합적 수준으로 발전하고, 일반적으로 사회적 자본의 유용성을 논의 할 때는 주로 개인수준의 참여보다는 사회적 또는 집합적 수준의 참여를 말하는데, 이는 개인의 이익이 집단 또는 조직사회 전체의 이익을 침해하지 말아야 한다고 하였다(신소정, 2013)(유관배, 2014, 인용)⁴⁷⁾.

다) 규범

조직의 성과 향상을 위해 구성원이 반드시 지켜야 할 사회적 자본 중의 하나로서, 구성원이 네트워크 내에서 어떤 행동을 할지에 대하여 영향을 미치는데 이러한 규범은 조직 목표와 사회적 시스템에서 적절한 행동이 무엇인가에 관하여 조직 구성원간 공통의 이해를 촉진하는 공유된 코드로 정의할 수 있다(박혜원, 2005)⁴⁸⁾. 이러한 규범은 호혜성을 기본으로 하는데 호혜성은 보상이 미래의 불특정한 시기에 돌아오며, 사회적 쟁점을 해결할 때 쟁점의 당사자 모두에게 이익이 되는 방향으로 문제를 해결하는 가정 위에 성립하는 개념이다(한상미, 2007)(유관배, 2014, 인용)⁴⁹⁾. 구성원들이 공유하고 있는 공식적인 제도와 규율들은 사회적 연결망, 규범, 신뢰 등에 영향을 미치게 되고

45) 구서일, 전제논문, p.30.

46) 이석기, 전제논문, p.16.

47) 유관배, 상제논문, 인용, p.8.

48) 박혜원. (2005). 「집단의 사회적 자본이 집단 효과성에 미치는 영향에 관한 연구」. 고려대학교 대학원 박사학위논문. p.28.

49) 유관배, 상제논문, 인용. p.10.

결과적으로 이 구성요소들에 의해 사회적 자본이 형성되는데 구성원들은 언젠가 자신이 필요할 때 보답을 받을 수 있다는 일반적 기대를 가지고 다른 사람들을 돕게 되는 친사회적 행동과 태도라 할 수 있다(Adler and kwon, 2002)(박성희, 2016, 인용)⁵⁰⁾. 규범은 기본적으로 사회적 시스템 내에서의 합의의 정도를 의미하며, 내면화 혹은 외부적 제재를 통해서 유지되는 규범은 공공재의 문제를 해결할 수 있는 중요한 역할을 수행하고, 이러한 사회적 규범은 교육을 포함하는 조직의 사회화나 조직 내의 상호작용 및 차별과 같은 기제를 통해서 유지되고 강화된다(이석기, 2015)⁵¹⁾.

라) 네트워크

사람들은 사회의 집단과 조직에 참여함으로써 일정한 사회적 관계를 형성하는데, 이것을 사회적 네트워크(social network)라고 하며 사람들이 갖고 있는 네트워크는 필요한 자원에 접근하거나 자원을 확보할 수 있으며 정보와 지식을 비롯한 다양한 자원에 접근할 수 있도록 도와주는 기능을 한다(유관배, 2014). 개인이 집단에 참여함으로써 형성하는 네트워크는 개인이 필요로 하는 자원을 보유하고 있어야 하고, 상호 간의 신뢰와 협력에 기초한 일정한 지속성을 지녀야 하며(Bourdieu, 1986), 개인은 네트워크에 의하여 개인 스스로는 성취할 수 없는 일정한 목표를 달성할 수 있게 해주며 또한 자신이 속한 조직사회의 목적을 증진시킬 수 있다(Putnam, 2000)(유관배, 2015, 인용)⁵²⁾. 현대는 물론 전통 사회 속에서도 사람들 사이의 의사소통, 상호 교환을 위한 수단으로써 지속적으로 존재하는 특성을 가졌다고 볼 수 있으며 특히, 사회적 자본을 형성하기 위한 네트워크는 개인과 집단 간의 관계를 이어주게 되는데 주로 자발적이고 수평적으로 형성되어 왔다(박성희, 2016)⁵³⁾.

50) 박성희, 전계논문, 인용, p.27.

51) 이석기, 전계논문, p.19.

52) 유관배, 전계논문, 인용, p.11.

53) 박성희, 전계논문, p.27.

3) 사회적 자본의 선행연구

호텔조리사의 사회적 자본이 조직냉소주의와 문제해결능력에 미치는 영향 연구를 통하여 사회적 자본의 참여, 신뢰, 규범에 대한 지각이 높아질수록 문제해결능력에 정(+)의 영향이 미친다고 분석하였다(유관배, 2015). 사회적 자본과 혁신간의 관계를 구조방정식을 통해 검증한 결과, 사회적 자본과 혁신의 관계는 사회적 자본이 지식의 교환과 결합을 촉진함으로써, 혁신에 영향을 미친다고 주장하였고(허문구, 2010), 사회적 자본이 매출 증가, 기업의 시장위치, 상품의 질 등과 같은 기업성파에 영향을 미치고 있다고 보고하였다(이영현 외1, 2008)(이석기, 2015, 인용)⁵⁴⁾, 해양스포츠산업 종사자들이 사회적 자본의 연결을 통해 직업에 대한 태도를 높일 수 있고, 이를 통하여 직장(센터)에서 업무 수행의 긍정적 효율성을 증대시킴으로써 해양스포츠산업이라는 전문직 종사에 대한 주체성을 높일 수 있음을 시사하였다(이석기, 2015)⁵⁵⁾. 기업가적 네트워킹 활동이 ‘사회적 자본’ 창출이라는 관점에서 기업 성과에 영향을 미친다고 보았는데, 조직과 기업에 정보를 제공하는 중요 수단이며, 특히 기업가들에게 확보되는 사회적 자본은 전략적 의사결정을 위한 중요한 통로 역할을 한다고 분석하였다(유정환, 2012)⁵⁶⁾. 사회적 지지를 통해 형성된 사회적 자본은 소상공인에게 중요한 변인으로 자각하였으며 이는 사업성과에 유의한 영향이 미친다는 실증 분석을 하였다(박성희, 2016). 중소기업 기업가의 성격특성과 셀프리더십, 사회적 지지는 사회적 자본 확보에 긍정적이고 유의한 영향을 미친다고 규명하였으며 이는 사회적 관계에서 타인으로부터 얻게 된 지지가 자원과 정보의 조달비용을 줄일 수 있음을 시사하였다(서장덕, 2016). 음악줄넘기 조직의 사회적 자본은 지도자의 직업 정체성과 직업의식에 유의하고 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이순오, 2013)⁵⁷⁾.

54) 이석기, 전제논문, 인용, p.21.

55) 이석기, 전제논문, 인용, p.92.

56) 유정환. (2012). 「기업가적 네트워킹 활동이 기업성과에 미치는 영향: 이업종 교류기업의 사회적 자본과 지지를 매개로」. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

57) 이순오, 전제논문, 인용, p.135-151.

사회적 자본이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구에서 사회적 자본 중 신뢰, 네트워크, 규범 및 호혜성이 높고 좋을수록 취업을 더욱 많이 하며 고령자 취업에 영향을 준다고 하였고(엄미아, 2012), 사회적 자본과 노인 생활만족도의 관계에 관한 연구를 통하여 사회적 자본의 네트워크와 호혜성이 노인들의 생활만족도에 영향을 미친다고 하였다(임우석, 2009)(엄미아, 2012, 인용)⁵⁸). 사회적 자본이 직무만족, 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 사회적 자본 변수의 네트워크와 신뢰 요인은 직무만족을 향상시키는 요인으로 의미가 크다고 하였으며(김문규, 2015), 기업조직에서 개인의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 도구적인 관계가 강하게 연결되어 만난 기간이 길고, 외부만남 빈도수가 높을 때, 직무만족이 높은 것으로 분석하였다(강주희, 2007), 또한 경찰 사회자본과 직무만족 연구에서 사회적 자본을 구성하는 신뢰, 규범, 네트워크들 간에 상당한 상관관계가 있고 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향이 있으며, 신뢰와 네트워크는 그 자체가 생산요소로서의 기능을 수행하여 경찰 조직의 성과에 직접적 영향을 미친다고 하였다(문유석 외1, 2009)(김문규, 2015, 인용)⁵⁹). 팀의 사회적 자본이 구성원의 고객지향성에 미치는 영향 연구에서 사회적 자본의 신뢰는 고객지원 욕구에 유의한 정의 영향을 미치고 신뢰와 규범은 고객지원 흥미에 유의한 정의 영향이 미친다고 분석하였고(장정윤, 2011), 사회적 자본의 구성요소인 신뢰가 팀의 효율성을 증대시키는 기능을 담당하여 팀원 간 신뢰가 형성될 경우 팀에 대한 헌신이나 몰입, 창의성, 직무만족을 높임으로써 팀의 성과를 높이는 핵심점 자원이라고 지목하였다(김왕배 외1, 2002). 또한 팀제로 운영 및 관리되는 항공사 객실승무원들을 대상으로 한 연구를 통해 멤버 간에 서로를 신뢰하며 정보를 공유하는 등의 긍정적인 관계형성이 구성원의 고객지향적인 태도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 밝혀냈다(김순희, 2010)(장정윤, 2011, 인용)⁶⁰).

58) 엄미아. (2012). 「사회적 자본이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구 : 대전광역시를 중심으로」. 국제신학대학원대학교 사회복지학과 박사학위논문. 인용. p.140-143.

59) 김문규. (2015). 「사회적 자본이 직무만족, 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향 : 노인 일자기관 고용 노인을 대상으로」. 우송대학교 박사학위논문. 인용. p.50-51, 122.

60) 장정윤. (2011). 「팀의 사회적 자본이 구성원의 고객지향성에 미치는 영향」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. 인용. p.30-31, 54.

제 3 절 직업 정체성

1) 직업 정체성의 개념

현대 사회에는 매우 다양한 직업군이 존재하며, 각 직업에는 전문화된 분야로 나누어져 고유의 정체성을 지닌 직업 정체성이 있고, 그 직업 정체성은 “개인의 근로자성에 대한 의식적 자각이다”(Skorikov Vondra cek, 2011)라고 정의하였으며, 한 개인이 자신의 직업에 대하여 자각하는 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도로(유홍준, 2014), 또한 직업 정체성이란 특정 직업을 가진 한 개인이 스스로 인식한 직무와 관련된 영역에서의 주체성을 의미하며(류채형, 2010), 간호조무사가 스스로를 인식하는 자기 주체성이 정립된 상태를 직업 정체성이라 정의하였다(이진희, 2016)(이진희, 2016, 인용)⁶¹⁾.

근대자본주의사회에서는 일이 인간의 정체성을 갖게 하는 절대적 요인으로 작용해 왔으며 현대사회에 들어서면서 일은 곧 직업을 의미하게 되었고, 이에 따라 개인의 정체성은 일차적으로 직업을 기반으로 하여 인간의 삶이 바로 직업이라는 관념을 갖게 되었으며, 직업의 상실은 정체성의 상실이자 사회 속에서의 인간의 위치가 상실되는 것을 의미한다(이영자, 2004)⁶²⁾. 정체성이란 용어는 누구인가가 되는 것이 무엇을 의미하는지를 규정하는 사회적 역할 또는 상황 속에서 자기에게 적용되는 일련의 의미를 일컬으며(Hardccastle, 1981), 또 다른 의미로 전문 직종에 종사하는 사람이 스스로가 전문직업인이라고 생각하는 주관적 평가를 일컫고 전문직업인으로서의 정체성을 말하며 이 직업 정체성은 종사자가 수행하는 업무의 성격이나 독특성이 잘 묘사되면 더욱 잘 발휘될 수 있다. 직업정체성은 직무에 종사하고 있는 종사자가 스스로 인식한 주체성으로 설명할 수 있다(이석기, 2015)⁶³⁾.

61) 이진희. (2016). 「간호조무사 교육만족도가 직업정체성에 미치는 영향」. 단국대학교 보건복지대학원 석사학위논문. 인용. p.5-6.

62) 이영자. (2004). 여성의 직업활동과 정체성. 「성평등연구학술지」, 8, 85-119.
이석기, 전개논문, 인용, p.29.

63) 이석기, 전개논문, p.29.

정체성은 내가 자신에 대해 정의를 내릴 때 보다 때로는 남이 바라보는 나의 정체성이 더 정확하다고 판단될 때도 있으며, 우리 직업이 무슨 혹은 어떤 직업인가라는 질문 역시 추상적이고 대답이 쉽지만 정체성은 행위와 선호를 규정하는 중요한 원인이 된다는 점에서 중요성을 지진다고 하였다(Pratt & Foreman, 2000)(김규년, 2015, 인용)⁶⁴. 직업 정체성은 직업의 선호와 형태를 파악, 예측하기 위해 반드시 필요한 개념이라 할 수 있으며, 또한 전문적 개념에서 접근하여 전문 직업성, 전문직, 정체성, 전문직 태도 등으로 사용되고 있다(조성은, 2008)⁶⁵. 자신과 자신의 집단에 대해 가지는 감정적 동일시, 역사적 산물, 실무자가 느끼는 주체성을 전문직업 정체성이라 하였고(이윤희, 1999), 다른 직업과 구별되는 직업에 대한 자기 의식이라고 보고 직업과 관련된 감성, 성향 그리고 무의식으로(유태호, 2000), 직업의 본질, 다른 직업과 구분되는 본질적인 역할을 직업 정체성이라 하였다(이현재, 2005)(김규년, 2015, 인용)⁶⁶.

조직정체성은 자신이 속한 조직에 의하여 자신을 정의 내리게 되는 반면(Van Maanen & Barley, 1984), 직업 정체성은 개인으로 하여금 자신이 수행하고 있는 일을 통하여 자신을 정의 내리는 것이며 이는 즉, 특정 직업을 가진 한 개인이 스스로 인식한 직무와 관련된 영역에서의 주체성을 의미하고(김재환, 2007; 류채영, 2010), 자신과 자신의 직업과의 일체감 지각으로 정의 내리며 개인은 자신의 직업과 정체성의 정도에 따라 자신과 직업을 공동 운명체로 느끼게 되어, 직업의 명성이 자신의 명성이라고까지 인식하게 되는 것이다(김원형, 1988; 박승배, 이동수, 김삼수, 2011)(이순오, 2013, 인용)⁶⁷. 또 다른 연구자는 일반적인 직업과는 구별되는 특성으로 전문직업에 의한 정체성을 정의하기도 하였으며, 전문직이란 이론적 정의는 높은 학문적 지식 체계를 바탕으로 한 전문적 기술을 보유함으로써 상당한 사회적 권한과 높은 사회적 권한과 높은 사회적 지위를 누리는 직업이며, 또한 전문직은 의

64) 김규년. (2015). 「호텔종사원의 직업정체성이 선제적 행동에 미치는 영향에 관한 연구」. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문. 인용. p.11-12.

65) 조성은. (2008). 「조직정체성의 형성과 변화:방송위원회와 정보통신부의 비교연구」. 고려대학교 대학원 박사학위논문. 김규년, 전제논문, 재인용, p.11-12.

66) 김규년, 전제논문, 인용, p.11-12.

67) 이순오, 전제논문, 인용, p.137

사결정의 기능을 함께 높은 수준의 정신 활동을 요하고, 학문적 및 경험적 훈련을 요하는 직업을 말한다(Zastrow, 1978)(김진기, 2010, 인용)⁶⁸⁾.

직업 정체성이라는 용어는 맥락에 따라 두 가지 의미로 사용되고 있는데 하나는 전문직으로서 전문 경호업무의 정체성을 일컫고 또 다른 의미는 전문직의 종사자 스스로가 전문 직업인이라고 내리는 주관적 평가를 일컫는 말인데, 즉 경호업무의 직업으로써의 정체성이 아니라 전문직의 구성원인 경호원들이 주장하는 전문직업인으로서의 정체성을 말한다(정주섭, 2005)⁶⁹⁾.

전문직업적 정체성은 여러 연구에서 전문성 인식, 직업적 전문성, 전문직 태도 등과 유사한 의미로 사용되기도 하는데, 이는 모두 전문성이란 개념을 바탕으로 하고 있으며, 전문성이란 클라이언트에게 서비스를 전달할 때 전문직의 지식, 기술, 자격을 소유하고 활용하며 전문직의 가치와 윤리를 선봉하는 정도를 말하고 이는 단지 전문직으로 알려졌다거나 사회적으로 인정받고 있는 전문직의 구성원이라고 해서 높은 전문직업적 정체성을 가지는 것과는 별개임을 의미한다(곽선행, 2008)⁷⁰⁾. 정체성(identity)은 어떤 존재의 본질적인 특성을 말하고, ‘전적으로 동일한 것’, ‘자기 자신’, ‘정체’ 등을 의미하며 사회사업백과사전(1995)에서는 정체성을 “다양한 환경에서 지속적으로 유지하는 가치, 행동 사고뿐만 아니라 기본적으로 통합, 개인의 자기인식, 유일성”으로 정의하고 또한 다른 사람과의 분리와 자신의 내적 일관성을 의미하는데 시간과 장소가 변하거나 처해있는 상황이 변해도 나는 언제나 나일 수 있는 의식의 일관성을 갖는다(이진경, 1997)(조남신, 2012, 인용)⁷¹⁾.

68) 김진기. (2010). 「태권도사범 지도자의 전문직업적 정체성이 직업의식에 미치는 영향」. 경희대학교 테크노경영대학원 석사학위논문. 인용. p.18.

69) 정주섭. (2005). 「경호원의 전문성인식과 직업정체성 형서의 관계:미디어 수용경험을 중심으로」. 경기대학교 대학원 박사학위논문. p.23.

70) 곽선행. (2008). 「여성 체육인의 커리어요인과 전문직업적 정체성, 성차별의식 및 직업의식의 관계」. 건국대학교 대학원 석사학위 논문. p.22.

71) 조남신. (2012). 「사회복지사의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 인천대학교 대학원 박사학위논문. 인용. p.27.

2) 직업 정체성의 구성요인

직업 정체성은 스스로를 인식하는 직업에 대한 자기 주체성으로서 이것은 매우 주관적인 평가이기 때문에 정확히 구분 짓고 측정하는 것이 어려우며, 전문직업인으로서의 직업 정체성에 대한 행동의 준거로서의 전문조직에 대한 신념, 서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념으로 구분하였다(Hall, 1968)(이진희, 2016, 인용)⁷²⁾. 어떤 직업이 사회로부터 전문직으로 인정받는 것과 그 직업의 구성원이 높은 전문 직업적 정체성을 가지는 것은 별개이며, 이러한 인식아래 해양스포츠산업 종사자의 업무에 대한 실천적 태도, 신념, 가치관 등은 직업 정체성의 정도를 알아보는 주요한 요소이고 이를 위해 구성요인으로 준거로서의 전문조직 기반, 서비스에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념을 구성하였다(이석기, 2015)⁷³⁾. 관료제라는 조직구조와 전문직화의 관계를 연구하기 위한 연구에서 다른 일반적인 직업들과 전문직을 구분해 줄 수 있는 일련의 중요한 속성들을 제시해 주는 준거인 전문직의 모델(professional model)를 제시하고 태권도사범 지도자의 전문직 태도적 속성을 공공서비스에 대한 신념, 자기통제에 대한 신념, 해당분야에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념의 구성요인으로 구성하였다(Hall, 1976)(김진기, 2010, 인용)⁷⁴⁾. 경호업무를 구성하는 전문적 특성들의 성공적 내면화는 경호업무의 전문성 향상으로 나타나고, 전문성 향상은 경호원으로서 강한 직업적 태도를 함양함에 따라 나타나게 되는데, 이와 같은 과정을 통하여 경호원들은 서로 많은 공통점을 가지게 되며, 바로 이러한 공통점이 직업정체성 형성에 핵심적 역할을 하게 되는 것이라고 설명하고 준거로서의 전문조직 활용, 서비스에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념을 경호원의 직업 정체성 형성 구성개념으로 구성하였다(정주섭, 2005)⁷⁵⁾.

72) 이진희, 전계논문, 인용, p.9-10.

73) 이석기, 전계논문, p.30.

74) 김진기, 전계논문, 인용, p.26.

75) 정주섭, 전계논문, p.24.

한 직업에서의 종사원이 전문직업적 정체성을 높이는 것은 매우 중요한 사안이며 이러한 정체성하에 베이커리 종사자라는 전문직업인으로서 평생 경제활동 기여와 조직성과 향상을 위해 필수적인 직업 정체성을 확보하기 위한 중요한 구성요인으로 업무에 관한 소명의식, 서비스 신념, 자율성, 준거적 전문조직에 대한 신념을 구성하였다.

가) 직업에 대한 소명의식

현재의 직업이 적성에 맞고, 자신의 능력에도 적합하다고 생각하고, 자신의 온갖 성의와 정열을 다 바쳐서 주어진 직무에 최선을 다하는 진지한 태도라 할 수 있으며(이진희, 2016), 또한 자신의 직업에 대한 사랑과 열정에서 출발하는데 조직의 관리자들에게는 조직원의 사랑과 열정을 키우는 것이 중요하다(정주섭, 2005)⁷⁶⁾. 소명은 종교적 개념으로서 ‘신의 부름을 받은 일’의 의미로 사용되었으나 일반화되면서 개인적, 사회적으로 의미 있는 일을 발견하여 그것에 헌신하는 것을 지칭하는 용어로 발전해 왔으며 자신의 직업에 대하여 보람을 느끼고 사랑과 열정을 갖고 외부적 보상 없이도 평생 헌신하고자 하는 의지를 갖게 되는 것을 의미한다고 주장하였다(이성천, 2011)(이석기, 2015, 인용)⁷⁷⁾. 소명의식은 일자리에서 모든 직무수행 자체를 신의 소명에 따른 과제 수행의 일환으로 보고 최대한 성심성의껏 수행하는 자세로 보았고(Weber, 2009), 업무수행에 따른 물질적 보상이 없더라도 특정한 직업에 종사하기 때문에 가져야 하는 사명감으로 소명의식을 정의하고 있다(김동원 외, 2012)(정윤경, 박천수, 윤수린, 2014, 인용)⁷⁸⁾. 자신의 일에 대한 전문가의 헌신과 외부의 보상이 적다할지라도 그 일을 하고 싶다는 느낌을 반영하며, 전문직은 자신의 일에 대해서 단순히 목적을 위한 수단이 아닌 목적 그 자체이다(김진기, 2010)⁷⁹⁾.

76) 정주섭, 전개논문, 인용, p.25.

77) 이석기, 전개논문, 인용, p.31.

78) 정윤경, 박천수, 윤수린. (2014). 한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014). 「한국직업능력개발원」, 30-31.

79) 김진기, 전개논문, p.26.

나) 서비스에 대한 신념

서비스란 전문직의 필수불가결한 요소이며 전문직이 수행하는 일은 일반 시민과 실천가 양자 모두에 도움이 된다는 점을 의식하는 것이고(Gross, 1958), 서비스의 신념은 전문 직업정체성을 고취, 향상시킴과 동시에 자신은 물론이고 자신이 속한 조직을 발전시키는 데 중요한 역할을 한다(이석기, 2015)⁸⁰⁾. 자신의 직업이 없어서는 안 될 직업이며 그 직업이 고객이나 일반 시민에게도 이득이 된다는 견해를 의미하는데 이는 즉, 자신의 고객이나 공공에게 양질의 전문 서비스를 제공함으로써 직장인으로서의 성취감과 전문성에 대한 자신감을 심어주어 직업 정체성을 향상시키고, 궁극적으로 자신이 속한 조직을 발전시키는데 매개체가 되는 것이라고 하였다(류채형, 2010)⁸¹⁾(이진희, 2016, 인용). 클라이언트(Client) 및 공중에 대한 서비스 이상은 전문직업인의 일차적 목표이며(곽선행, 2008)⁸²⁾, 자신의 직업이 없어서는 안 될 직업이라는 것과 그 직업이 일반인과 실천가들에게도 이득이 된다는 견해이다(김진기, 2010, p.26). 고객 및 공중에 이상적인 서비스는 직업인의 일차적 목표이며(김재환, 2007), 이러한 서비스에 대한 신념은 전문 직업인의 정체성을 높여주는 동시에 자신은 물론이고 자신이 속한 조직을 발전시키는데 중요한 매개체가 되는데, 특히 사회에 무엇인가 도움이 되는 일을 하고 있거나 해야 한다는 서비스 정신은 오히려 바로 자신을 스스로 돕기 위한 것임을 알게 될 때 더 큰 힘을 발휘한다고 하였다(정주섭, 2006)(김규년, 2015, 인용)⁸³⁾. 사회에서 없어서는 안 될 직업이고 일반인에게 이득이 된다고 생각하는 것을 의미하며, 공공에 대한 서비스를 실현하는 것이 전문직업인의 일차적 목표가 된다(조남신, 2012)⁸⁴⁾.

80) 이석기, 전계논문, 인용, p.30.

81) 류채형. (2010). 「한국 여성경찰관의 직업정체성과 직무태도와의 관계에 관한 연구」. 동국대학교 대학원 박사학위논문. 이진희, 전계논문, 인용, p.10.

82) 곽선행. 전계논문, p.24.

83) 김규년, 전계논문, 인용, p.20.

84) 조남신, 전계논문, p.18.

다) 자율성에 대한 신념

자율성에 대한 신념은 직무에 대한 모든 일을 스스로 판단하고 독자적으로 실행한다는 의미가 아니라 업무와 관련된 많은 상황에서 자신이 주체가 되어 적극적으로 추진한다는 의미이다(이진희, 2016)⁸⁵⁾. 직업적인 수준에서의 자율성이란 전문직의 구성원이 그들의 일에 대한 궁극적 권위를 가지며(Freidson, 1970), 이러한 자율성은 자신의 직무를 수행할 때 재량권을 발휘할 수 있는 것을 말하며 수행결과에 대해서도 자신이 책임감을 갖는 것을 의미한다고 주장하였다(김원형, 2009)(이석기, 2015, 인용)⁸⁶⁾.

클라이언트(Client), 전문직이 아닌 사람, 고용조직으로부터의 외부적 압력 없이 스스로 결정을 내려야 한다는 느낌을 말하며, 구성원이 그들의 일에 대한 궁극적 권위를 가짐을 의미하고, 또한 개인적인 수준에서의 자율성에 대한 믿음은 구성원들이 스스로 그러한 권위를 가져야 한다고 믿는 것을 의미한다(곽선행, 2008)⁸⁷⁾. 자율성은 조직구성원의 내적동기와 외적동기를 향상시키므로 능동적으로 활동하게 하고 직무에 만족하게 하는 동기요소가 되며(장재욱, 2012), 자율성이 확보되면 전문직으로서의 자신감과 권위가 생기고(박승규, 2001), 이러한 자율성은 직무에 영향을 미쳐서 자율성이 높으면 직무성고가 높아진다고 할 수 있다(김규년, 2015, 인용)⁸⁸⁾. 자신의 일에 대해서 외부의 압력 없이 스스로 결정을 내릴 수 있을 것이라는 느낌을 말하며, 전문직의 윤리성에 대한 교육이 필요하고 도덕성을 가지고 근무에 임하도록 접합한 윤리강령을 제정, 실천할 수 있는 지침을 마련해야 한다(김진기, 2010)⁸⁹⁾.

베이커리 종사자의 자율성은 관련 산업 분야에서 업무에 대한 모든 일을 스스로 판단하고 결정하고 독단적으로 업무를 이행 하는 것이 아니라 업무와 관련된 많은 상황에서 종사자인 자신이 주체임을 인식하는 것이 기본이 되어야 할 것이다.

85) 이진희, 전계논문, p.10.

86) 이석기, 전계논문, 인용, p.31.

87) 곽선행, 전계논문, p.24.

88) 김규년, 전계논문, 인용, p.17-18.

89) 김진기, 전계논문. p.26.

라) 준거로서의 전문조직에 대한 신념

직업 활동과 관련하여 전문조직은 직업에 종사하는 직장인이 일을 할 때 사고와 판단의 주요한 근원이며 공식조직과 비공식 동료집단을 모두 고려하는 것을 포함하며(류채형, 2010)⁹⁰⁾, 이를 통해 전문직의 공동체 의식이 생겨나고 이러한 공동체 의식을 가지고 직업 조직들은 직업의 가치와 신념 및 정체성을 강화한다(정주섭, 2005)⁹¹⁾. 공동체 의식을 가지고 자신이 속한 조직에 의지하고 원활히 활용코자 하는가 하는 문제는 직업 정체성의 중요한 문제이며 자신의 직업과 관련된 분야 신문이나 잡지 등의 접촉, 관련 모임의 참석 등은 소속 조직에 대한 적극적 관심을 나타내는 것이다(이석기, 2015)⁹²⁾. 실천적, 학문적 측면에서 특정 학문의 체계가 확고하게 정립되어야 한다는 것인데 사고와 판단의 근거로써 공식·비공식 조직이나 동료집단을 고려하는 것을 의미하며, 이를 통해 자신들의 전문직 문화를 확인하고 결속력을 강화하며 전문직으로서의 정체성을 강화해 나간다는 것이다(곽선행, 2008)⁹³⁾. 전문조직의 활용은 직무를 수행함에 있어서 판단의 원천이 되는 공식·비공식 동료조직의 활용을 의미하며 이 활용은 전문직의 핵심이 되며, 이를 통해서 공동체의식의 형성된다(조남신, 2012)⁹⁴⁾. 전문조직 활용은 전문조직을 통해 서로 간의 의견과 정보를 교류함으로써 신념과 목표를 정립하고 지적인 욕구를 충족시키며 그를 통해 공동의식이 생겨나고(조연주, 2008), 이러한 공동체의식은 공동체와 관련된 모든 활동에 능동적으로 참여하는 태도를 의미하는 것으로 참여활동은 구성원간의 친밀감, 신뢰가치에 대한 인식 등이 태도를 결정하여 적극적이고 능동적으로 활동하게 한다고 하였다(유원식, 2000)(김규년, 2015, 인용⁹⁵⁾).

90) 류채형, 전계논문, p.11.

91) 정주섭, 전계논문, p.24.

92) 이석기, 전계논문, 인용. p.30.

93) 곽선행, 전계논문, p.23.

94) 조남신, 전계논문, p.21-22.

95) 김규년, 전계논문, 인용, p.17.

3) 직업 정체성의 선행연구

음악줄넘기 조직의 사회적 자본과 지도자의 직업 정체성 및 직업의식 간의 구조모형 연구를 통하여 지도자의 직업 정체성이 지도자의 직업의식에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타내었으며 이는 곧 직업 정체성을 높게 지각하면 직업의식이 강하게 되고 조직에 대한 적응력이 높아지게 된다고 하였다(이순오, 2013). 직업 정체성은 폭력 경험과 소진간의 사이에서 긍정적인 조절효과를 보이는 것으로 나타나 직업 정체성을 갖도록 하는 사회적 자본의 강화는 조직차원에서 구성원의 직업의식을 증진하도록 하는 매우 중요한 자원임을 확인시켜주었다(김미영, 2010). 김지경(2002), 최나리(2006)는 직업 정체성이 여성의 직업의식, 커리어 지향 등 개인적 직업성취와 만족에 영향을 미친다고 보고하였다(이순오, 2013, 인용)⁹⁶⁾. 호텔 종사원의 직업 정체성은 선제적 행동에 유의한 영향을 미쳐 높은 직업 정체성을 가질수록 자신의 직업에 애착을 가지고 자신의 일을 하고 있는 조직이나 기업을 지원한다고 하였으며, 또한 소명의식과 서비스에 대한 신념은 경력몰입에 유의한 영향을 미쳐 직업 정체성이 높은 종사원은 경력몰입이 높게 나타났다(김규년, 2015). 태권도사범 지도자의 전문직업적 정체성과 직업의식의 영향 관계를 통해 지도자의 전문직업적 정체성은 직업의식에 영향을 미친다고 규명하였다(김진기, 2010). 평생교육사의 전문직업적 정체성과 직무태도의 연구를 통해 평생교육사가 자신의 직업을 전문직이라고 인식하여 사명감을 가질수록 직무에 만족하고 조직의 상황에 더욱 몰입한다는 것을 규명하였고(임수정, 2016), 사회적 자본은 전문직업적 정체성과 상호작용하여 직무태도에 조절효과를 검증하였다. 평생교육사의 직업 정체성에 관한 연구를 통하여 평생교육사의 직업 정체성 정도와 성별, 연령, 학력, 직업에 따른 차이를 분석하였고(김소영, 2003)⁹⁷⁾, 간호조무사 교육만족도와 직업 정체성간의 영향관계(이진희, 2016)를, 경호원의 전문성인식과 직업 정체성 형성의 관계(정주섭, 2005)를 실증 분석하였다.

96) 이순오, 전제논문, 인용, p.147.

97) 김소영. (2003). 「평생교육사의 직업적 정체성에 관한 연구」. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

제 4 절 직업의식

1) 직업의식의 개념

직업은 지속적인 인간 활동의 하나로 이 활동의 목적은 생계를 유지하는 수단이라고 할 수 있으며 사람들은 직업에 종사함으로써 일정한 사회의 일원이 되고, 사회적 역할을 수행함으로써 그 사회에 기여하고 공헌하게 된다(이석기, 2015). 또한 수동적 의미로는 생계유지를 위해 보수를 얻기 위한 계속적인 인간의 활동으로 정의할 수 있으며, 이에 사람들은 각각의 직업들에 대해 고유한 느낌을 가지게 되는데 심리학적 측면의 개념을 도입하면 직업의식이란 개개인이 가지고 있는 직업에 대한 느낌이라고 할 수 있다(이석기, 2015, p.22).

직업이란 광범위한 의미로 일정한 사회 전체 시스템의 한 유기체로서 시스템이 유지 되도록 사회적 분담 또는 사회적 역할의 지속적 수행이라고 할 수 있으며, 사람들은 직업에 종사함으로써 일정한 사회의 일원이 되고, 사회적 역할을 수행함으로써 그 사회에 기여하고 공헌하게 된다(박옥신, 2011)⁹⁸⁾(류효인, 2014, 인용⁹⁹⁾). 일반적 개념으로 직업의식은 직업의 선택과 직업 생활 및 여가에 대해 사람들이 가지고 있는 가치와 태도를 뜻하며, 직업에 대한 가치관, 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈, 직업에 대한 태도 등을 의미하는데, 즉 개인이 직업에 대해서 가지고 있는 태도나 가치지향이다(이석기, 2015)¹⁰⁰⁾. 직업의식은 직업관, 직업적 가치관, 취업의식 등의 용어와 비슷한 의미로 사용되고 있는데 이는 개인이 직업에 대해서 가지고 있는 태도나 가치지향을 의미하는 것이지만 본질적으로는 한 조직의 구성원들이 직업에 대해서 가지고 있는 일반적 생각을 의미 즉, 직업에 대한 개인의 내면화된 인식이며 이러한 인식은 역할이라는 형태로 외양화 된다(김진기, 2010)¹⁰¹⁾.

98) 박옥신. (2011). 「요양보호사의 직업의식과 직무특성이 직무만족에 미치는 영향」. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

99) 류효인. (2014). 「가전영업사원의 직업의식이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과」. 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문. 인용. p.6.

100) 이석기, 전제논문, p.22.

101) 김진기, 전제논문, p.27

사람들은 각각의 직업들에 대해 고유한 느낌을 갖는데 심리학적 측면의 개념을 도입하면 직업의식이란 개개인이 가지고 있는 직업에 대한 느낌이라고 할 수 있으나 직업은 어느 시대에도 사회적 관점으로써 논하여지는 것으로 개인적인 관점으로만 정의하는 데는 한계가 있으므로 일반적 개념으로 직업의식은 직업의 선택과 직업생활 및 여가에 대해 사람들이 지니고 있는 가치와 태도를 뜻하며, 보다 구체적으로는 특정 직업에 종사하는 사람이 가지게 되는 특유한 의식이나 태도로써 사회, 경제, 문화적 변화에 따라 유동성을 갖는다(박옥신, 2011)¹⁰²⁾. 직업의식은 개인에 따라서 차이가 나지만 전체적으로 보면 사회적·조직적 공통성을 발견할 수 있고, 개인의 직업의식은 사회적 영향을 받기 때문인데 이를 “직업의식의 사회성”이라고 한다(차경수, 1984)¹⁰³⁾ (곽선행, 2008, 인용, p.40). 직업의식에 대한 개념은 절대적으로 변하지 않는 것이 아니라 연령과 시대에 따라 다양한 양상으로 변하는 것으로 시대적 가치관의 변화에 따라 동시에 변화될 수 있는 유동적인 것이며, 직업의식이 시대적 상황에 따라 변화할 수 있다는 사실은 사회적으로도 중요한 의미를 갖는다(Van Fleet & Albanese, 1983)¹⁰⁴⁾. 또한 일반적 가치 또는 가치관의 특별한 활용법으로 간주하고 직업 행위에 관해서 개인이 가진 이상적인 생각이라 정의하고(Williams, 1992)¹⁰⁵⁾, 조직에 대한 태도와 직무에 대한 태도로 나눌 수 있는데 직무관련 태도는 자신이 맡고 있는 일에 대한 자긍심, 업무수행 시 일에 대한 몰입, 업무능력 향상을 위한 노력, 잔업에 대한 태도 등을 포함하는 것이며 조직에 대한 태도는 자신의 일과 회사의 발전 사이의 연계의식, 근속기대, 사내 행사 참여에 대한 태도, 회사에 대한 자긍심과 동일시 등을 포함하는 것으로 보았다(김양희, 1998)¹⁰⁶⁾.

102) 박옥신. 전계논문, p.12.

103) 차경수. (1984). 진로교육의 목표 및 내용추출을 위한 전통적 직업의식의 분석연구. 「한국교육개발원」.

104) Van Fleet, D. D. & Albanese, R. (1983). Organizational behavior: A managerial viewpoint. Dryden Press.

105) Williams, R. M. (1992). The Concept of Values in David L. Sills (ed.), International Encyclopedia of the Social Sciences. 16. Crowell, Collier & Macmillan, 283.

106) 김양희. (1998). 사회 및 성격: 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인 : 프로그램 개발을 위한 기초연구. 「한국심리학회지」, 사회 및 성격, 12(2), 97-117.

대부분의 학자들도 직업의식을 ‘일에 관한 판단’ 혹은 ‘일에 대한 정신적 태도’ 정도로 정의하고 개개인의 태도에서 직업의식을 도출하려 하고 있는데 즉, 직업의식이란 일에 대해 개개인이 지니고 있는 가치관 혹은 정신적 태도이며, 사회적으로는 어느 특정한 시대에 지배되는 직업에 대한 총체적 의식이라고 정의할 수 있다(김윤경, 2003)¹⁰⁷⁾. 직업의식에 영향을 주는 요인으로는 매우 여러 가지의 변수들이 복잡하게 존재하지만, 일반적으로 내재적 변수, 편의 금전적 문제, 동료관계, 경력, 복리후생들이 있다(Kalleberg, 1977)¹⁰⁸⁾. 직업의식의 변화와 관련 한국직업능력개발원은 1998년, 2002년, 2006년에 한국인의 직업의식을 조사하였는데 1998년 조사에서는 직업의식을 직업에 대한 신념체계로의 가치, 직업에 대한 의견, 행동의 표상인 태도, 그리고 일에 대하여 번번히 반복되는 행동적 습관을 포괄하는 것으로 정의하였다(정윤경 외2, 2014). 2002년 조사에서는 직업의식을 생애주기 관점에서 취업준비, 취업, 직장생활, 직업전환, 직업은퇴 등 직업 활동 전반에 대하여 사람들이 가지고 있는 가치와 의식을 이르는 것으로 접근하였으며, 2006년 조사에는 직업의식의 기본 구조를 객체로서의 직업에 대한 인식과 주체로서의 직업에 대한 인식으로 구분하였다(정윤경 외2, 2014). 객체로서의 직업의식이란 직업인이든 비직업인이든 관계없이 직업 일반 또는 특정 직업에 대해 그 속성을 인지하고 평가하는 방식에 관한 것이며 직업위세, 직업윤리수준, 일의가치, 일의 중요도를 포함하며, 2010년 조사에는 직업에 대한 가치, 인식, 태도를 직업의식으로 정의하였고 일 중요성에 대한 인식, 직업가치, 전문직업성과 직업위세를 하위요소로 포함하였다(정윤경 외2, 2014). 2014년 조사에는 직업의식을 ‘직업과 자신의 일의 다양한 측면을 평가, 판단하여 행동을 이끄는 개인의 신념체계로서 가치, 인식, 태도를 포함하는 것’으로 정의하였으며 또한, 이를 파악하기 위해 하위요소로 직업에 대한 가치, 태도, 인식 및 직업위세, 일중요성을 구성하였다(정윤경 외2, 2014)¹⁰⁹⁾

107) 김윤경. (2003). 「비서의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향」. 이화여자대학교 석사학위논문. p.9.

108) Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards : A theory of job satisfaction. American Sociological Review, 42(1), 124-143. 김윤경, 상계논문, p.9.

109) 정윤경·박천수·윤수린. (2014). 한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014). 「한국직업능력개발원」, p. 30-31

2) 직업의식의 구성요인

직업은 개인의 인생에서 중요한 부분을 차지하는 것은 물론 사회 발전의 결정적인 요소의 하나로 작용하므로 종사자 개개인의 직업의식은 관련 분야 산업 발전의 중요한 요소의 하나라고 정의하고 구성요인으로 직무헌신도, 근속의지, 전문성 인식을 구성하였다(이석기, 2015, p.36). 전문직의 구성요인을 구조적 측면, 태도적 측면, 조직적 측면으로 나누어 분석하였으며, 그 중에서 태도적 측면은 전문, 조직의 활용, 공중에 대한 서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성으로 구분하여 전문성을 측정하였다(Hall, 1968)(임동진, 2015)¹¹⁰⁾. 가전 영업사원의 직업의식이 이직의도에 미치는 영향 관계 연구를 통하여 직업의식을 직업의 선택과 직업생활 및 여가에 대해 사람들이 지니고 있는 가치와 태도로 정의하는 가운데, 이를 검증하기 위한 직업의식의 하위요인으로 전문성 인식, 직무에 대한 헌신도, 직업에 대한 긍지, 근속 의지를 구성하였다(류효인, 2014, p.10). 태권도사범의 직업의식이 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향 연구에서 직업의식은 일반적으로 개인이 직업에 대해서 가지고 있는 태도나 가치지향을 의미하는 것이며, 직무에 대한 헌신도, 직업에 대한 긍지, 전문성인식을 직업의식의 하위요인으로 구성하였다(권순관, 2013)¹¹¹⁾. 직업의식의 구성요소 또는 하위영역은 학자들마다 다양하게 제시되고 있는데 군인을 대상으로 한 연구에서는 책임성, 전문성, 단체성(이영우, 2006), 학생들을 대상으로 한 연구에서는 직업이해, 진로교육, 직업준비, 직업선택(김영애, 1999) 영역으로 구분하였다(양진만, 2015, 인용)¹¹²⁾.

110) 임동진. (2015). 「호텔 주방종사자의 전문성 인식이 조직유효성에 미치는 영향」. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문. 인용. p.8

111) 권순관. (2013). 「태권도사범의 직업의식이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향」. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문. p.18.

112) 양진만. (2015). 「요양보호사의 직무스트레스가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향: 직업의식의 조절변수를 중심으로」. 한영신학대학교 대학원 박사학위논문. 인용. p.37.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 기초로 베이커리 산업 분야에 종사하는 종사자 개인의 직업의식이 전문직업인으로서의 지속 성장, 평생 경제활동 기여와 베이커리 산업 발전의 중요한 요인이라 할 수 있으며, 그 중요성과 필요성을 고찰하기 위해 직업의식의 구성요인으로 전문성인식, 직무헌신도, 근속의지를 구성하였다.

가) 전문성인식

사전적 의미로서 전문성(professionalism)이란 전문적인 성질, 또는 특성으로 어떤 영역에서 보통 사람이 흔히 할 수 있는 수준 이상의 수행능력을 보이는 것으로 매우 장기적이고 체계적인 훈련을 통해 획득 될 수 있는 것으로 볼 수 있다(임동진, 2015, p.7). 전문성이란 특정인이 담당해야할 역할과 직무를 수행하는 과정에서 사회적으로 인정된 어느 정도의 자질이나 자격을 갖추고 있느냐에 대한 해답으로부터 출발하며(김재현, 2011)¹¹³⁾, 전문인으로서 자기 직업에 대한 의지, 사상, 견해 등 잠재의식과 함께 "자신의 직업을 자율적이고 독점적 권위를 가지는 전문적으로 인식하는 정도와 일에 대한 소명의식과 공익을 추구하는 봉사심, 자기통제에 대해서 믿음을 갖는 태도" 라고 정의하였다(Hall, 1968)(임동진, 2015)¹¹⁴⁾. 스스로의 직무에 대해 상당 기간의 교육훈련이 선행되어야만 수행할 수 있는 일로 인식하고 있는지의 여부라고 정의하였다(유호정, 2010)(서유선, 2015, 인용)¹¹⁵⁾.

전문성이란 전문적 직업에서의 태도, 행동 양식의 개인적 특성을 말하고, 전문적 태도는 자기 일의 가치에 대한 신념을 뜻하는 것으로, 오랫동안 그 분야에서 활동을 해야 하므로 전문지식에 근거를 하여 본인 스스로 결정을 내릴 수 있어야 한다(정순임, 2015)¹¹⁶⁾.

113) 김재현. (2011). 「평생교육사의 직업 전문성인식에 따른 보수교육 요구에 관한 연구」. 대구대학교 대학원 석사학위논문, pp.22-26

114) 임동진, 전제논문, 인용, p.8.

115) 서유선. (2015). 「평생교육사의 개인특성이 직업의식과 직무만족에 미치는 영향」. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문. 인용. p.47-48.

116) 정순임. (2015). 「보육교사의 교직지향성과 전문성인식이 직무만족도에 미치는 영향」. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문. p.9.

나) 직무헌신도

조직헌신도와 혼용하여 사용되기도 하며 서로 구별되어 사용되기도 하는 개념으로 개인이 조직의 욕구를 수용하기 위해서는 직무에 대한 헌신이 필요하며, 직무헌신의 수준은 개인의 기대수준과 조직목표를 내재화하는데 관련이 있다고 본다(이석기, 2015)¹¹⁷⁾. 업무의 중요성을 인식하고 조직의 목표달성을 위해 헌신하려는 정도라고 정의하였으며(김윤경, 2002)¹¹⁸⁾, 개인이 조직의 요구를 수용하기 위한 개인의 기대수준과 조직 목표를 내재화하는 정도라 하였다(박옥신, 2011)¹¹⁹⁾. 직무헌신은 일 자체(Work itself)에 대해 어떠한 태도를 보이느냐에 관계된 것으로 일과 자신의 정체성을 일치시키는 정도이며 일에 대한 흥미, 일을 통한 자기 개발, 일에 대한 중요성 인식, 일에 대한 몰입을 포함하여 정의하였다(김혜선, 1996)¹²⁰⁾

다) 근속의지

자신이 속한 조직에 대한 애착이 기본적으로 수반되며, 다른 조직의 업무 조건 및 기타 조건에도 불구하고 현 소속조직에서 근무하고자 하는 의지라 할 수 있는데 이러한 현상은 종사자가 자신의 조직에 대한 강한 소속감이 있어야 한다(이석기, 2015, p.23). 평생직업으로 인식하고 비서직을 지속적으로 수행하고자 하는 의지라고 정의하였으며(김윤경, 2002, p.29), 기관에서 지속 근무 예정, 기관에 대한 애착심, 경제적인 이유가 있더라도 간병 업무를 계속 할 정도, 노인들을 돌보는 일을 그만두고 싶은 정도라 하였다(박옥신, 2011, p.28).

117) 이석기, 전계논문, p.23.

118) 김윤경, 전계논문. p.29.

119) 박옥신, 전계논문. p.28.

120) 김혜선. (1996). 「성차별의식이 여성의 직업의식에 미치는 영향: 금융사무직을 중심으로」. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문. p.38-39.

3) 직업의식의 선행연구

사설경호원의 직업의식과 관련된 연구를 통해서 조직이 구성원에게 제공하는 혜택과 구성원의 조직에 대한 긍정적인 인식이 직업의식을 강화하여 조직에 긍정적인 영향을 미친다는 특성을 파악하였으며(이기세, 2007), 볼링 지도자의 직업의식이 높을수록 직무스트레스가 낮아지고 직무에 대한 만족도가 높아진다는 보고를 통하여 직업에 대한 긍정적 인식과 의식이 조직성과 증진에 유익함을 시사해 주었다(오승현 외1, 2011)(이순오, 2013, 인용)¹²¹⁾. 전통적인 직업의식 연구 방법론을 살펴보면, 비교연구를 주로 사용하였으며, 주된 연구대상은 언론인, 간호사, 교사 등 전문직 직업군이었고, 주된 관심은 그 직업의 특성과 관련하여 역할인식과 직업만족도 등을 파악하려는 목적으로 꾸준한 연구가 진행 되었다(김윤경, 2003). 체육학 분야에서 수행된 직업의식에 대한 연구는 스쿼시 지도자의 직업의식 실태를 조사한(김장환·엄대영·김우철, 2004), 사설경호원의 직업의식을 관찰한(이기세, 2007; 정주섭, 2005), 여성 태권도 지도자 성역할정체감과 성차별의식, 역할만족 및 직업의식의 관계를 규명한(홍이수, 2011), 등의 연구가 보고되고 있다(이석기, 2015, 인용)¹²²⁾. 해양스포츠산업 종사자의 사회적 자본과 직업의식, 역할만족 및 직업정체성 간에는 인과관계가 있으며 종사자가 지닌 직업의식 수준에 따라 직무만족과 직무수행의 결과 그리고 조직의 성과가 달리 나타났다고 규명하였으며, 이는 ,직업의식을 높일수록 직업정체성 형성에 명확하고 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명하였다(이석기, 2015). 호텔 주방 종사자의 전문성인식은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 주며 직무만족과 조직몰입이 향상될 때 조직의 경영성파로 성장할 수 있다고 주장하였다(임동진, 2015). 가전 영업사원의 직업의식이 의지의도에 미치는 영향에 관한 연구를 통하여 영업사원의 직업의식은 의지의도와 직무만족에 유의한 영향을 미쳐 직업의식이 높을수록 의지의도는 낮아지고 직무만족은 높아짐을 실증 분석 규명하였다(류효인, 2014).

121) 이순오, 전계논문, 인용. p.137.

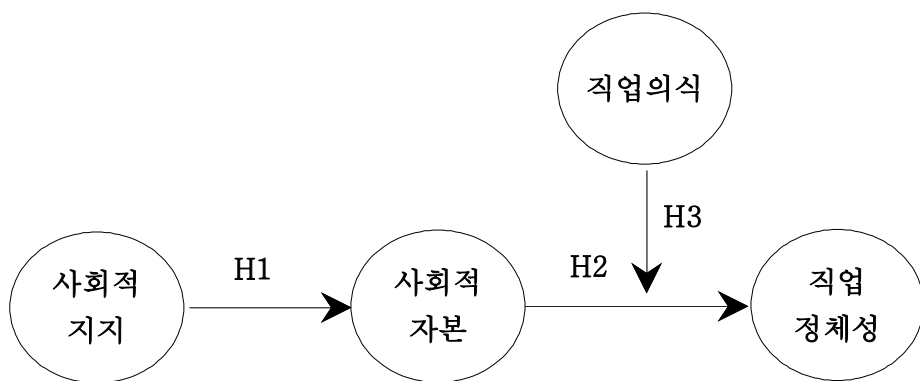
122) 이석기, 전계논문, 인용. p.24.

제 3 장 연구의 설계와 분석방법

제 1 절 연구모형과 가설

1) 연구모형

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경 및 선행연구를 기초로 연구모형을 제시하였으며 <그림3-1>과 같다. 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성에 미치는 영향, 사회적 자본, 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절 역할을 규명하기 위한 본 연구는 사회적 지지를 독립변수로 하고 하위요인으로는 가족지지, 친구지지, 전문가지지를 선정하였다. 사회적 자본을 사회적 지지 간의 관계에서 종속변수로 직업 정체성 간의 관계에서 독립변수로 하였다. 사회적 자본의 하위요인으로는 신뢰, 참여, 규범, 네트워크를 선정하였다. 직업 정체성을 단일요인으로 하여 사회적 자본 간의 관계에서 종속변수로 하고, 직업의식을 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 조절변수로 설정하였다.



<그림3-1> 연구의 모형

2) 연구가설

본 연구에서는 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성에 미치는 영향, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절효과를 규명하기 위하여 제시한 연구모형을 기초로 구체적인 가설을 설정하여 검증하고자 한다. 그 가설은 다음과 같다.

가) 사회적 지지와 사회적 자본 간의 가설

소상공인의 성격특성이 사업성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 정부 및 창업전문기관을 통한 사회적 지지는 성격특성과 사회적 자본 확보 사이에서 약하지만, 긍정적인 조절효과가 있는 것으로 보고하고, 다년간 정부 및 창업전문기관은 소상공인들의 네트워킹을 지원할 뿐만 아니라 다른 업종의 사업자와 교류 및 정보를 얻을 수 있는 프로그램을 운영하는데 이러한 지지활동에 참여하거나 인지하는 소상공인의 경우 사회적 자본의 사업적 효과성을 어느 정도 체감하는 것으로 분석되어진다고 하였다(박성희, 2016)¹²³⁾. 중소기업 기업가의 사회적 지지가 사회적 자본 확보에 긍정적이고도 유의한 영향을 미쳤으며, 이는 사회적 관계에서 타인으로부터 얻게 된 지지가 자원과 정보의 조달비용을 줄일 수 있음을 의미하고 또한 기업가 주변에 그를 지지해 주는 다양한 지지 네트워크가 존재한다면, 그는 경쟁자보다 자신에게 필요한 정보와 자원조달 측면에서 우위를 가질 수 있으므로, 사회적 자본 확보에 있어서 사회적 지지는 중요한 선행요인이라고 주장하였다(서장덕, 2015)¹²⁴⁾.

이와 같은 선행연구의 근거를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1 : 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지는 사회적 자본에 유의한 정 (+)의 영향이 미칠 것이다.

123) 박성희, 전계논문, p.80-81.

124) 서장덕, 전계논문, p.69

나) 사회적 자본과 직업 정체성 간의 가설

해양스포츠산업 종사자의 사회적 자본과 직업의식, 역할만족 및 직업 정체성의 관계를 규명한 이석기(2015)의 연구에서는 사회적 자본이 직업 정체성에 긍정적으로 영향을 미치고 있음을 규명하였으며, 해양스포츠산업 종사자들의 사회적 자본의 중요성을 인식하고, 조직 및 해양스포츠산업 종사자들 간에 원활하고 적절한 의사소통으로 조직 내 문제를 신속, 융통성 있게 해결해 나감으로써 직업 정체성을 높일 수 있을 것으로 판단된다고 주장하였다(이석기, 2015)¹²⁵⁾. 음악줄넘기 조직의 사회적 자본과 지도자의 직업정체성 및 직업의식 간의 구조모형 연구를 통하여 사회적 자본인 협력, 참여, 및 신뢰가 지도자의 직업 정체성에 유의한 영향이 있음을 밝힘에 따라 음악줄넘기 조직은 사회적 자본을 강화할 수 있는 조직구조와 문화 및 환경을 조성하는 것이 중요함을 인식하여야 할 것이며, 특히 신뢰자본을 강화할 수 있는 전략을 수립해야 할 것으로 사료된다고 주장하였다(이순오, 2013)¹²⁶⁾.

이와 같은 선행연구의 근거를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H2 : 베이커리 종사자의 사회적 자본은 직업 정체성에 유의한 정(+)의 영향이 미칠 것이다.

다) 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절효과에 관한 가설

해양스포츠산업 종사자의 사회적 자본과 직업의식, 역할만족 및 직업 정체성의 관계를 규명한 이석기(2015)의 연구에서 직업의식을 높일수록 직업 정체성 형성에 명확하고 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝히고, 해양스포츠산업 분야에 종사하는 개개인의 직업의식은 해양스포츠산업 발전의 중요한 요소의 하나이며, 종사자들이 지닌 직업의식 수준에 따라 직무만족도와 직무수

125) 이석기, 전계논문, p.87.

126) 이순오, 전계논문, p.145-146.

행의 결과 그리고 조직의 성과가 달리 나타나는 것뿐만 아니라 해양스포츠산업 종사자의 직무에 대한 헌신도를 높이고 해양스포츠산업에 대한 애착이 기본적으로 수반될 때 직업 정체성이 뚜렷하게 형성될 수 있을 것으로 판단한다고 주장하였다(이석기, 2015)¹²⁷⁾. 경호원의 전문성인식과 직업 정체성 형성의 관계를 규명한 연구에서는 경호원의 미디어 수용경험을 통한 전문성인식이 직업정체성에 미치는 영향은 매우 크다고 하였으며, 정부나 경호 관련기관에서는 경호원이 직업 전문직이 될 수 있도록 표준화된 전문지식 교육체계를 마련하고, 경호관련 미디어 등 다양한 매체를 활용하여 직업 정체성을 강화하도록 경호 관련 정책을 전개해 나아가야 할 것이라고 주장하였다(정주섭, 2005)¹²⁸⁾.

이와 같은 선행연구의 근거를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H3 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식이 조절 역할을 할 것이다.

H3-1 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 신뢰와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

H3-2 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 규범과 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

H3-3 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 참여와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

H3-4 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 네트워크와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

127) 이석기, 전제논문, p. 90.

128) 정주섭, 전제논문, p. 55-59.

제 2 절 연구변수의 정의와 분석방법

1) 연구변수의 정의 및 측정도구

본 연구에서는 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성에 미치는 영향에 대하여 이해를 돕고자 다음과 같이 변수를 정의하였다.

가) 지각된 사회적 지지

‘지각(知覺)’이란 사전적 의미로 “알아서 깨달음 또는 그런 능력, 사물의 이치나 도리를 분별하는 능력, 감각기관을 통하여 인식함, 또는 그런 작용, 그 작용의 결과로 지각체가 형성되는 것” 등으로 정의하고 있다(표준국어대사전). 또한 ‘지지(支持)’란 사전적 의미로 “어떤 사람이나 단체 따위의 주의·정책·의견 따위에 찬동하여 이를 위하여 힘을 씀 또는 그 원조, 무거운 물건을 받치거나 버팀” 이라고 정의하고 있으며, 사회적(社會的)’이란 사전적 의미로 “사회에 관계되거나 사회성을 지닌, 또는 그런 것” 이라고 정의하고 있다(표준국어대사전)¹²⁹⁾. 본 연구에서 지각된 사회적 지지는 “사회적 존재인 베이커리 종사자가 사회적 관계 속에서 타인과의 상호작용을 통해 얻을 수 있는 사랑, 존중, 인정 등 정신적, 물리적 도움을 포함하여 인지 또는 기대되는 모든 긍정적인 도움 또는 자원” 이라고 정의하고 지지의 원천인 가족지지, 친구지지, 전문가지지(교사, 스승, 상관 등)의 3개 하위요인을 구성하였다.

서장덕(2016), 박성희(2016), 최미경(2015), 김태영(2015), 임셋별(2014), 백기동(2013), 김재영(2013), 최지은(2010), 선행연구의 측정도구 및 측정항목을 참조하여 본 연구의 목적에 맞게 보완 및 수정 활용하였다. 하위요인인 ‘가족지지’ 4문항, ‘친구지지’ 4문항, ‘전문가지지’ 4문항 총 12문항으로 구성하고, 측정척도는 1=‘매우 그렇지 않다’에서 5=‘매우 그렇다’ 까지로 1~5로 등분하는 리커트 5점 척도(Likert 5-scale)로 구성, 측정하였다.

129) 국립국어원 표준국어대사전.

<표3-1> 사회적 지지 측정문항

가족 지지	a1. 가족은 언제나 내가 사랑과 보살핌을 받고 있다고 느끼게 해준다
	a2. 가족은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다고 생각한다
	a3. 가족은 내가 필요로 하는 돈, 물건을 최선을 다해 마련해 줄 것이다
	a4. 가족은 나를 인격적으로 존중해 준다고 생각한다
친구 지지	a5. 친구는 언제나 나에게 믿음과 신뢰를 주고 있다
	a6. 친구는 내가 어려울 때 현명한 대안을 제시해 줄 것이다
	a7. 친구는 내가 마음 놓고 의지할 수 있는 사람이라고 생각한다
	a8. 친구는 내가 요청할 때마다 기꺼이 시간을 내주고 응해 줄 것이다
전문가 지지	a9. 전문가는 나의 직무상 필요한 경영, 기술, 정보 등을 제공해 주고 있다
	a10. 전문가는 내가 중요한 선택을 할 때 충고와 조언을 해 줄 것이다
	a11. 전문가는 나의 행동에 대하여 객관적으로 평가해 주고 있다
	a12. 전문가는 내가 배울 점이 많은 존경할 만한 사람이다

나) 사회적 자본

‘사회적(社會的)’이란 사전적 의미로 “사회에 관계되거나 사회성을 지닌, 또는 그런 것”이라고 정의하고 있으며, ‘자본(資本)’이란 사전적 의미로 “장사나 사업 따위의 기본이 되는 돈, 상품을 만드는 데 필요한 생산 수단이나 노동력을 통틀어 이르는 말”이라고 정의하고 있으며 사회 자본 또는 사회 간접 자본이라는 용어와는 전혀 다른 의미를 가진다(표준국어대사전)¹³⁰⁾.

본 연구에서 사회적 자본은 “사회적 존재인 베이커리 종사자가 직무와 관련하여 사회적 관계 속에서 타인 또는 단체 등과의 상호작용을 통해 자신의 목적 달성에 도움을 주고 확보하게 되는 인적, 물적 자본에 대응되는 무형적 자산의 총체, 또는 그 자원을 동원할 수 있는 사회적 원동력”이라고 정의하였다. 박성희(2016), 서장덕(2016), 이석기(2015), 유관배(2014), 구서일(2013), 이순오(2013), 선행연구의 측정도구 및 측정항목을 참조하여 본 연구

130) 국립국어원 표준국어대사전.

의 목적에 맞게 보완 및 수정 활용하였으며, 총 14문항으로 구성하고 측정척도는 1=‘매우 그렇지 않다’에서 5=‘매우 그렇다’ 까지로 1~5로 등분하는 리커트 5점 척도(Likert 5-scale)(서장덕, 2016)로 구성, 측정하였다.

<표3-2> 사회적 자본 측정문항

신뢰	b1. 나와 관계를 맺고 있는 사람들을 대체로 존경한다
	b2. 직장내에서 동료간의 의견을 존중하고 반영하도록 노력한다
	b3. 내가 참여하고 있는 협회 및 단체 등을 신뢰하고 있다
	b4. 동료들과 나의 개인적인 삶에 대하여 이야기를 한다
참여	b5. 직무와 관련된 다양한 정보 혹은 지식을 접할 수 있다
	b6. 직무에 관련된 단체, 기관의 활동에 직·간접적으로 참여한다
	b7. 직무 이외에 다른 사교모임에도 적극적으로 참여한다
	b8. 직무에 관련된 모든 일을 자발적으로 참여한다
규범	b9. 직장에서 시행하는 모든 교육프로그램에 적극적으로 참여한다
	b10. 직무와 관련된 규정, 규칙을 잘 알고 있으며 성실히 준수한다
	b11. 직장내 동료들의 법규 준수 의식 수준은 높은 편이다
네트워크	b12. 직무와 관련하여 모임 또는 자주 연락하는 사람들이 있다
	b13. 직무와 관련하여 인력 양성 또는 인재 채용에 대한 정보를 잘 받고 있다
	b14. 직무와 관련하여 경영 및 기술 등의 정보나 지원을 잘 받고 있다

다) 직업 정체성

‘직업(職業)’이란 사전적 의미로 “생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일” 이라고 정의하였으며, ‘정체성(正體性)’이란 사전적 의미로 “변하지 아니하는 존재의 본질을 깨닫는 성질 또는 그 성질을 가진 독립적 존재” 라고 정의하였다(표준국어대사전). ‘주체성(主體性)’이란 사전적 의미로 “인간이 어떤 일을 실천할 때 나타내는 자유롭고 자주적인 성질, 현대 철학에서 의식과 신체를 가지는 존재가

자기의 의사로 행동하면서 주위 상황에 적응하여 나가는 특성.≡자발적 능동성”이라고 정의하였다(표준국어대사전)¹³¹⁾.

본 연구에서 직업 정체성은 “베이커리 종사자가 사회적 존재 및 일원으로서 사회적 역할을 수행, 그 사회에 대한 기여 및 공헌과 경제적 보상을 위해 관련 직업을 선택하고 종사하게 되는데 베이커리 종사자인 자기 직업에 대하여 스스로 지각한 주관적 평가 또는 주체성”이라고 정의하였다.

이진희(2016), 조남신(2016), 이석기(2015), 김진기(2010), 박선행(2008) 정주섭(2005), 선행연구의 측정도구 및 측정항목을 참조하여 본 연구의 목적에 맞게 보완 및 수정 활용하였으며, 총 16문항으로 구성하였다. 측정척도는 1=‘매우 그렇지 않다’에서 5=‘매우 그렇다’까지로 1~5로 등분하는 리커트 5점 척도(Likert 5-scale)(서장덕, 2016)로 구성, 측정하였다.

<표3-3> 직업 정체성 측정문항

c1. 직업에 대한 확실한 동기가 있기 때문에 베이커리 분야에 종사하게 되었다
c2. 내가 받는 보수보다 직무를 수행하면서 느끼는 성취감이 더 중요하다
c3. 직업에 대한 확고한 가치와 윤리의식을 가지고 있다
c4. 나의 직무를 위하여 개인적인 시간은 얼마든지 희생할 수 있다
c5. 직무와 관련된 모든 상황에서 스스로 주체임을 자부한다
c6. 직무를 수행함에 있어 책임감 있는 자율적 판단을 한다
c7. 직무를 수행함에 있어 나 자신의 판단이 최종임에 틀림없다
c8. 직무와 관련된 분야에 있어서 지식적 체계는 확고히 잡혀있다
c9. 나의 직업은 사회에 공헌하고 있다
c10. 나의 직업이 가장 중요한 것은 고객이 만족할 서비스를 제공하는 것이다
c11. 나의 직업은 다른 전문직보다 사회공헌도가 높다
c12. 나의 직업 분야가 악화, 위축되는 것은 사회적으로 바람직하지 않다
c13. 직업과 관련된 자격제도는 직업으로서의 체계가 확고히 잡혀있다
c14. 직업의 능력향상을 위하여 실무 재교육에 언제나 참여할 수 있다
c15. 직업과 관련된 분야의 잡지나 신문, 간행물을 적극적으로 접한다
c16. 나의 직무는 직업으로서의 탁월한 기술과 지식이 필요하다

131) 국립국어원 표준국어대사전.

라) 직업의식

‘직업(職業)’이란 사전적 의미로 “생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일” 이라고 정의하였고 ‘의식(意識)’이란 사전적 의미로 “깨어있는 상태에서 자기 자신이나 사물에 대하여 인식하는 작용, 사회적, 역사적으로 형성되는 사물이나 일에 대한 개인적·집단적 감정이나 견해나 사상” 이라고 정의하였다(표준국어대사전)¹³²⁾.

본 연구에서 직업의식은 “베이커리 종사자가 사회적 존재 및 일원으로서 사회적 역할을 수행, 그 사회에 대한 기여 및 공헌과 경제적 보상을 위해 직업을 선택하고 종사하게 되는데 베이커리 종사자인 자기 직무(일)에 대하여 가지고 있는 일반적인 생각, 가치, 느낌, 태도” 라고 정의하였다.

이석기(2015), 양진만(2015), 류효인(2014), 박옥신(2011) 김진기(2010), 박선행(2008), 선행연구의 측정도구 및 측정항목을 참조하여 본 연구의 목적에 맞게 보완 및 수정 활용하였으며, 총 11문항으로 구성하였다. 측정척도는 1=‘매우 그렇지 않다’에서 5=‘매우 그렇다’ 까지로 1~5로 등분하는 리커트 5점 척도(Likert 5-scale)(서장덕, 2016)로 구성, 측정하였다.

<표3-4> 직업의식 측정문항

d1. 나의 직업은 전공자와 비전공자의 능력 차이가 존재한다고 생각한다
d2. 나의 직업은 새로운 분야에 대한 지속적 교육 및 훈련이 필요하다
d3. 나의 직업에 대한 직무를 수행하기 위해서는 최소 6개월 이상의 훈련기간을 필요로 한다
d4. 나의 직무는 직장에서 매우 중요하다
d5. 직무에 관한 사항을 상급자의 지시가 없더라도 미리 준비하고 확인한다
d6. 직무에 도움이 되는 전문지식이나 기술을 습득하기 위해 노력한다
d7. 직무를 위하여 개인적인 시간은 얼마든지 희생할 수 있다
d8. 베이커리 분야는 사회에 반드시 필요한 직업의 하나이다
d9. 베이커리 분야에 종사하는 것을 자랑스럽게 생각한다
d10. 현재 나의 직업은 평생직업이라고 생각한다
d11. 더 좋은 조건을 제시하는 다른 직종의 직무가 주어지더라도 현 직무의 종사자로서 근무할 것이다

132) 국립국어원 표준국어대사전.

2) 설문지 구성

본 연구에서 연구모형 상 가설의 상관관계를 실증 분석하기 위한 조사도구는 자기기입식에 기초한 구조화된 설문지로 구성하였다. 독립변수로 사회적 지지, 사회적 자본을 측정하는 문항, 종속변수로 사회적 자본과 직업 정체성을 측정하는 문항, 그리고 조절변수로 직업의식을 측정하는 문항이다. 완성된 설문지의 주요 구성 내용은 <표3-5>과 같다.

<표3-5> 설문지 구성 내용

구분	변 수	문항	문항수	척도
A	사회적 지지	친구지지(4)	a1~a4	리커트(Likert) 5점 척도
		가족지지(4)	a5~a8	
		전문가지지(4)	a9~a12	
B	사회적 자본	신뢰(4)	b1~b4	리커트(Likert) 5점 척도
		규범(4)	b5~b8	
		참여(3)	b9~b11	
		네트워크(3)	b12~b14	
C	직업 정체성	c1~c16	16	리커트(Likert) 5점 척도
D	직업의식	d1~d11	11	리커트(Likert) 5점 척도
E	인구통계	성별, 연령, 학력, 경력 직책, 월소득, 영업장형태	7	명목척도

3) 자료수집 방법

본 연구에서는 연구가설의 영향관계를 규명하기 위하여 측정도구인 설문지를 활용하였으며, 조사대상자에게 배포하여 자신이 직접 설문내용에 응답 후 완성된 설문지로 회수하는 방법과 모바일설문지 방식을 병행하였다. 조사대상자는 베이커리 종사자를 표본으로 하였고 시간적·공간적 제약으로 인하여 서울·경기를 중심으로 한정하였다. 설문조사 기간은 우선 사전조사를 2017년 3월 1일부터 2017년 3월 15일까지 시행하였으며, 사전조사를 통하여 수정·보완된 설문지를 바탕으로 본 조사는 2017년 4월 16일부터 2017년 5월 7일까지 22일만에 걸쳐 실시하였다. 설문지는 총 279부를 회수(지면설문지 112부, 모바일설문지 167부)하였으며 불성실한 응답자의 설문지 25부를 제외한 총 254부가 최종 실증분석에 이용되었다.

4) 분석방법 및 절차

본 연구에서 설정된 가설의 상관관계를 실증적 분석을 위하여 Windows SPSS ver 18.0 통계 프로그램을 활용 분석하였으며 분석방법 및 절차는 <표 3-6>과 같다.

첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석(Frequencies Analysis)을 실시하였다.

둘째, 연구변수의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석(Factor Analysis)과 신뢰도분석(Reliability Analysis, Cronbach's α)을 실시하였다.

셋째, 기초통계로 연구변수들 간의 관련성을 검증하기 위한 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

넷째, 사회적 지지와 사회적 자본, 사회적 자본과 직업정체성 간의 미치는 영향관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

다섯째, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절효과를 분석하기 위하여 조절다중회귀분석을 실시하였다.

<표3-6> 표본분석방법 및 절차

연구가설	내 용	분석방법
	인구 통계학적 특성	빈도분석
	연구변수의 타당성과 신뢰성	요인분석 신뢰도분석
연구가설 H1	사회적 지지와 사회적 자본 간의 가설	다중회귀분석
연구가설 H2	사회적 자본과 직업 정체성 간의 가설	다중회귀분석
연구가설 H3	사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절효과	조절다중 회귀분석
연구가설 H3-1	사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 신뢰와 직업의식의 조절효과	
연구가설 H3-2	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 참여와 직업의식의 조절효과	
연구가설 H3-3	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 규범과 직업의식의 조절효과	
연구가설 H3-4	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 네트워크와 직업의식의 조절효과	

제 4 장 분석결과

제 1 절 표본의 일반적 특성

본 연구의 설문에 응답한 베이커리 종사자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 총 254명의 빈도분석을 실시하였으며 그 결과는 <표4-1>과 같다. 성별은 남자가 142명으로 55.9%, 여성이 112명, 44.1%로 조사되었다.

연령별로는 20대가 72명으로 28.3%, 30대가 68명으로 26.8%, 40대가 78명으로 30.7%, 50대가 31명으로 12.1%, 60대 이상이 5명, 1.9%로 조사되었다.

학력별로는 고졸 이하가 35명으로 13.8%, 전문대 재학/졸업이 71명으로 27.9%, 대학교 재학/졸업이 96명으로 37.8%, 대학원 이상이 52명, 20.5%로 조사되었다.

경력별로는 1년 이하가 14명으로 5.5%, 1~2년이 25명으로 9.9%, 3~4년이 46명으로 18.1%, 5~7년이 46명으로 18.1%, 8~10년이 32명으로 12.6%, 11년 이상이 92명, 35.8%로 조사되었다.

직책별로는 계약직이 29명으로 11.4%, 사원이 92명으로 36.2%, 주임이 38명으로 15.0%, 대리가 37명으로 14.6%, 과장이 28명으로 11.0%, 부장급 이상이 30명, 11.8%로 조사되었다.

월평균소득별로는 200만원 이하가 79명으로 31.1%, 200~299만원 이하가 82명으로 32.3%, 300~399만원 이하가 50명으로 19.7%, 400~499만원 미만이 17명으로 6.7%, 500만원 이상이 26명, 10.2%로 조사되었다.

영업장형태로는 호텔내가 90명으로 35.4%, 프렌차이즈가 53명으로 20.9%, 개인베이커리가 62명으로 24.4%, 교육기관이 49명으로 19.3%로 조사되었다.

<표4-1> 표본의 인구통계학적 특성에 대한 빈도분석 결과 (N : 254)

구 분	내 용	표본수	비율(%)
성 별	① 남 성	142	55.9
	② 여 성	112	44.1
	합 계	254	100
연 령	① 20대	72	28.3
	② 30대	68	26.8
	③ 40대	78	30.7
	④ 50대	31	12.2
	⑤ 60대 이상	5	2.0
	합 계	254	100
학 력	① 고졸 이하	35	13.8
	② 전문대 재학/졸업	71	27.9
	③ 대학교 재학/졸업	96	37.8
	④ 대학원 이상	52	20.5
	합 계	254	100
경 력	① 1년 이하	14	5.5
	② 1~2년	25	9.9
	③ 3~4년	46	18.1
	④ 5~7년	46	18.1
	⑤ 8~10년	32	12.6
	⑥ 11년 이상	91	35.8
	합 계	254	100
직 책	① 계약직	29	11.4
	② 사원	92	36.2
	③ 주임	38	15.0
	④ 대리	37	14.6
	⑤ 과장	28	11.0
	⑥ 부장급 이상	30	11.8
	합 계	254	100
월평균 소 득	① 200만원 이하	79	31.1
	② 200~299만원	82	32.3
	③ 300~399만원	50	19.7
	④ 400~499만원	17	6.7
	⑤ 500만원 이상	26	10.2
	합 계	254	100
영업장 형 태	① 호텔내	90	35.4
	② 프렌차이즈	53	20.9
	③ 개인베이커리	62	24.4
	④ 교육기관	49	19.3
	합 계	254	100

제 2 절 연구변수의 타당성 및 신뢰성 분석

연구변수의 타당성이란, 측정하고자 하는 개념 또는 속성을 정확히 측정하였는지를 의미하는 것으로 측정도구를 구성하고 있는 항목들이 측정하고자 하는 개념을 대표하고 있는 정도를 나타낸다(우성근, 2004). 각각의 측정수단을 이용하여 측정을 실시한 후 각 문항들 간의 상관관계에 따라 타당성을 평가할 수 있는데 이를 위한 방법으로 요인분석(Factor analysis)을 실시하였다. 요인분석은 변수간의 상관관계를 이용 유사한 변수끼리 묶어주는 통계기법으로 방향성은 없으며, 변수들을 축소하고 불필요한 변수들을 제거한다. 요인분석의 적절성(가능성) 판단 기준을 위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) and Bartlett(Bartlett Test of sphericity)(유관배, 2014)를 측정하는데 KMO 값은 표본의 적합도를 의미하며 값이 작을수록 변수선택이 좋지 못함을 나타내고 0.5 이상인 경우 적합성을 가진다. 요인의 수는 고유값(Eigen values)이 1 이상을 갖는 요인의 수만큼을 채택하고, 아이엔 값이 크다는 것은 변수의 분산을 잘 설명하고 있음을 의미한다. 요인 적재량(Factor loading, 부하량)은 각 변수와 각 요인간의 상관관계 방향과 강도가 어느 정도인지를 나타내는 값으로 0.4 이상이면 적재량은 유의성이 있다고 간주하지만 보통 사회과학에서는 0.6 이상을 요구한다. 요인 적재량의 단순화를 위하여 직각회전방식인 베리맥스회전(Varimax rotation)을 실시하였다. 설명력(%분산(누적))은 추출된 요인들이 전체 분산의 몇 %를 설명하는 가를 나타내는데, 절대기준은 없으나 사회과학에서는 60%정도를 일반적인 기준으로 한다. 연구변수의 신뢰성이란, 어떠한 측정방법이나 측정도구가 형식이나 시간, 설문항목, 평가대상 집단, 평가자에 관계없이 일관성 있는 측정결과를 도출해 낼 수 있는 정도를 말하며 조사결과가 부정확한 측정 자료에서 우연히 발견된 것이 아니라는 것에 대해 확신성을 줄 수 있다는 의의가 있다(우성근, 2004). 이를 위한 방법으로 크로바하 알파계수(Cronbach's α)를 산출하였다. 계수의 값은 0에서 1사이의 값을 가지며, 높을수록 좋고 0.8 이상이면 바람직하고 일반적으로 사회과학분야에서의 신뢰도 값은 0.6 이상인 경우를 수용한다.

1) 사회적 지지의 타당성 및 신뢰성 분석

<표4-2>는 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 대한 타당성 및 신뢰성을 검증한 분석결과이다. 분석결과 사회적 지지는 3개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인의 아이겐값(eigen value)은 1을 기준으로 하였다(우성근, 2004). 또한 누적 분산값이 70.84%로 요인분석에 의해 추출된 사회적 지지 요인이 전체의 70.84%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 각각의 추출된 사회적 지지 요인은 연구자가 항목별 특성을 고려하여 “F1 가족지지”요인, “F2 친구지지”요인, “F3 전문가지지”요인으로 명명하였다. “F1 가족지지”요인은 4개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 1.472, 신뢰도 계수는 0.842로 나타났다. “F2 친구지지”요인은 4개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 4.955, 신뢰도 계수는 0.861로 나타났다. “F3 전문가지지”요인은 4개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 2.075, 신뢰도 계수는 0.863로 나타났다. KMO 값은 0.869, 전체 신뢰도 계수는 0.868로 높게 나타났다. 본 연구에서 사용된 사회적 지지 평가항목은 선행연구를 통해 정제한 12개의 지지 요소로써 요인분석 결과 제거된 항목 없이 항목의 3개 요인으로 명명하였다.

<표4-2> 사회적 지지의 타당성 및 신뢰성 검증결과

요인	항 목		요인 적재치	아이겐 값	% 분산	% 분산 (누적)	α
F2 친구 지지	a7	의지할 수 있는 사람	.848	4.955	41.289	41.289	.861
	a6	어려울때의 현명한 대안 제시	.818				
	a8	시간적 할애 및 응대	.791				
	a5	믿음과 신뢰	.778				
F3 전문 가 지지	a11	나의 행동에 대한 객관적 평가	.852	2.075	17.296	58.584	.863
	a12	배울점 많은 존경할 사람	.840				
	a10	중요한 선택시 충고와 조언	.814				
	a9	경영, 기술, 정보의 제공	.788				
F1 가족 지지	a2	나의 일에 대한 관심과 걱정	.865	1.472	12.263	70.848	.842
	a1	사랑과 보살핌	.855				
	a3	돈과 물건의 최선 마련	.712				
	a4	인격적 존중	.702				

KMO : 0.869, Bartlett의 검정 : $\chi^2=1504.424$ p=0.000

2) 사회적 자본의 타당성 및 신뢰성 분석

<표4-3>는 사회적 자본에 대한 타당성 및 신뢰성을 검증한 분석결과이다. 분석결과 사회적 자본은 4개의 요인으로 추출되었으며, 누적 분산값이 69.4%로 요인분석에 의해 추출된 사회적 자본 요인이 전체의 69.4%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 각각의 추출된 사회적 자본 요인은 연구자가 항목별 특성을 고려하여 “F1 신뢰”요인, “F2 참여”요인, “F3 규범”요인, “F4 네트워크”요인으로 명명하였다. “F1 신뢰”요인은 5개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 2.420, 신뢰도 계수는 0.773로 나타났다. “F2 참여”요인은 2개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 1.885, 신뢰도 계수는 0.759로 나타났다. “F3 규범”요인은 3개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 1.971, 신뢰도 계수는 0.729로 나타났다. “F4 네트워크”요인은 2개 항목으로 명명되었으며, 아이겐값은 2.058, 신뢰도 계수는 0.859로 나타났다. KMO 값은 0.876, 전체 신뢰도 계수는 0.872로 나타났다. 본 연구에서 사용된 사회적 자본 평가항목은 선행연구를 통해 정제한 14개의 요소로써 요인분석 결과 2개 항목이 제거 (Factor loading 값 : 0.45미만)된 12개 항목의 4개 요인으로 명명하였다.

<표4-3> 사회적 자본의 타당성 및 신뢰성 검증결과

요인	항 목	요인 적재치	아이 겐값	% 분산	% 분산 (누적)	α
F1신뢰 F2참여	b1 관계적 사람들에 대한 존경	.779	2.420	20.168	20.168	.773
	b2 동료간의 의견존중, 반영의 노력	.752				
	b3 협회 및 단체 등에 대한 신뢰	.662				
	b4 개인적 삶에 대한 동료간 이야기	.490				
	b5 다양한 정보 및 지식의 접근	.491				
F4 네트워크	b13 인력양성 및 채용에 대한 정보	.890	2.058	17.153	37.322	.859
	b14 경영 및 기술 등의 정보나 지원	.827				
F3규범 F2참여	b9 교육프로그램에 적극적 참여	.799	1.971	16.424	53.746	.729
	b10 규정, 규칙의 성실 준수	.739				
	b8 모든 일에 대한 적극적 참여	.667				
F2참여	b7 사교모임에 대한 적극적 참여	.796	1.885	15.709	69.455	.759
	b6 단체, 기관의 활동에 대한 참여	.759				

KMO : .876 Bartlett의 검정 : $\chi^2=1439.484$ $p=0.000$

3) 직업 정체성의 타당성 및 신뢰성 분석

<표4-4>는 직업 정체성에 대한 타당성 및 신뢰성을 검증한 분석결과이다. 분석결과 직업 정체성은 1개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인은 아이겐 값(eigen value)은 1을 기준으로 하였다(우성근, 2004). 누적 분산값이 60.3%로 나타나 요인분석에 의해 추출된 직업 정체성 요인이 전체의 60.3%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 각각의 추출된 직업 정체성 요인은 연구자가 특성을 고려하여 “직업 정체성” 단일요인으로 명명하였다. 아이겐값은 1.108, 신뢰도 계수는 0.880, KMO 값은 0.886로 나타났다. 이 연구에서 사용된 직업 정체성 평가항목은 선행연구를 통해 정제한 16개의 요소로써 요인분석 결과 3개 항목이 제거(Factor loading 값 : 0.45미만)된 13개 항목의 1개 단일요인으로 명명하였다.

<표4-4> 직업 정체성의 타당성 및 신뢰성 검증결과

요인	항 목		요인 적재치	아이겐 값	% 분산	% 분산 (누적)	α
직 업 정 체 성	c5	스스로 주체임에 대한 자부	.764	1.108	6.925	60.378	.880
	c3	확고한 가치와 윤리의식	.731				
	c4	개인적 시간의 희생	.686				
	c6	책임감 있는 자율적 판단	.686				
	c8	지식적 체계에 대한 확고	.685				
	c2	직무 수행함에 느끼는 성취감	.621				
	c11	다른 전문직보다 높은 사회공헌도	.603				
	c15	잡지, 신문, 간행물의 적극 구독	.597				
	c13	직업적 자격제도의 확고한 체계	.587				
	c14	실무 재교육의 적극적 참여	.587				
	c7	자신의 판단이 최종임에 확신	.585				
	c10	고객 만족 서비스에 대한 중요성	.578				
	c9	사회에 대한 공헌	.565				
KMO : .886 Bartlett의 검정 : $\chi^2=1430.213$ p=0.000							

4) 직업의식의 타당성 및 신뢰성 분석

<표4-5>는 직업의식에 대한 타당성 및 신뢰성을 검증한 분석결과이다. 분석결과 직업의식은 1개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인은 아이겐값(eigen value)은 1을 기준으로 하였다(우성근, 2004). 분석결과 직업 정체성은 1개의 요인으로 추출되었으며, 누적 분산값이 61.28%로 나타나 요인분석에 의해 추출된 직업 정체성 요인이 전체의 61.2%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 각각의 추출된 직업 정체성 요인은 연구자가 특성을 고려하여 “직업의식” 단일요인으로 명명하였다. 아이겐값은 1.885, 신뢰도 계수는 0.842, KMO 값은 0.849로 나타났다. 본 연구에서 사용된 직업 정체성 평가항목은 선행연구를 통해 정제한 11개의 요소로써 요인분석 결과 제거된 항목 없이 11개 항목의 1개 단일요인으로 명명하였다.

<표4-5> 직업의식의 타당성 및 신뢰성 검증결과

요인	항 목		요인 적재치	아이겐 값	% 분산	% 분산 (누적)	α
직업의식	d8	직업의 사회적 필요성	.721	1.885	17.141	61.283	.842
	d9	직무 종사의 자부심	.701				
	d10	평생 직업이라는 소명	.693				
	d4	직장 내에서 중요성	.674				
	d2	지속적인 교육, 훈련의 필요성	.649				
	d7	개인적 시간의 희생	.640				
	d6	전문지식, 기술 습득의 노력	.631				
	d11	현 직무 종사자로서의 근속의지	.625				
	d3	최소6개월 이상의 훈련기간 필요	.550				
	d1	전공자, 비전공자의 능력 차이	.524				
	d5	지시전 업무의 사전 준비성	.502				
KMO : .849 Bartlett의 검정 : $\chi^2=920.853$ p=0.000							

제 3 절 상관관계 분석

상관분석(Correlation Analysis)의 개념은 변수와 변수와의 관계로 둘 또는 그 이상의 변수들에 있어서 한 변수가 변동함에 따라 다른 변수가 어떻게 변동하는가를 측정하는 분석기법이다. 즉 변수와 변수와의 관계가 어느 정도 밀접한가를 측정하는 것이다. 변수간의 관계의 정도와 방향을 하나의 수치로 요약해 표시해 주는 지수를 상관계수라 하며, 보편적인 것은 Pearson(피어슨) 상관계수이다. 관계의 정도는 0에서 1사이의 절대값과 -1에서 0, 0에서 +1사이의 값을 취하게 된다. 0에 가까울수록 상관관계는 낮아지는 것이며 1에 가까울수록 높아지는 것을 의미한다. 관계의 방향을 +, -로 표현하는데 한쪽이 증가하면 다른 쪽도 증가하는 증감의 방향이 같은 경우 +의(양, 정적인) 상관관계가 있고, 한쪽이 증가하면 다른 쪽이 감소하는 즉 증감의 방향이 반대인 경우 -의(음, 부적인) 상관관계가 있는 것이다.

가설 검증을 위한 자료 분석에 앞서 연구 단위 변수 간 영향관계의 방향성과 상관계수를 산출하고 다중회귀분석을 위한 기본 가정, 독립변수들 간의 다중공선성을 확인하기 위하여 피어슨 상관(Pearson Correlation Analysis)분석을 실시하였으며 분석 결과는 <표4-6>과 같다.

<표4-6> 상관관계 분석

변수명	1 사회적 지지	2 신뢰	3 참여	4 규범	5 네트 워크	6 직업 정체성	7 직업 의식
1. 사회적 지지	1						
2. 신뢰	.491**	1					
3. 참여	.355**	.572**	1				
4. 규범	.493**	.495**	.497**	1			
5. 네트 워크	.390**	.513**	.500**	.405**	1		
6. 직업 정체성	.567**	.449**	.484**	.563**	.199**	1	
7. 직업 의식	.374**	.394**	.258**	.427**	.449**	.597**	1

* p<0.05, ** p<0.01 *** p<0.001

제 4 절 연구 가설의 검증

본 연구의 가설검증을 규명하기 위하여 실시한 회귀분석에는 연구의 좀 더 명확한 분석을 위하여 통제(배경)변수를 투입하였다. 통제변수의 역할은 독립변수와 종속변수의 명확한 관계를 조사하고자 하는 것이며, 회귀분석에서 통제변수가 투입되는 경우 독립변수에서 통제변수의 종속변수에 미치는 영향력이 제거되어 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력만 남게 된다. 통제변수의 해석은 양적변수는 일반 회귀분석과 동일하게 하고, 범주형변수는 더미변수의 해석과 동일하게 한다. 그러나 통제변수가 유의한 경우 굳이 해석을 하지 않아도 되는데, 그 이유는 통제변수는 그 자체의 역할로 충분하기 때문이다. 가설 3과 추가분석은 독립변수들 간의 다중 공선성을 최소화하기 위해 각 독립변수의 값을 평균변환(mean centering)(우성근, 2004) 후 조절회귀분석을 하였다. 그리고 조절다중회귀분석 실시 전 적합한 회귀모형을 확보하고자 기울기에 영향을 주는 이상값(outlier)과 영향관측값을 진단하여 이상값인 표준화된 잔차의 절대값(ZRE) ± 3 이상, 표준화된 DFFIT 절대값(SDF) ± 2 이상인 데이터 3개가 발견되어 이를 제거 후 분석하였다. 평균변환(mean centering)은 회귀분석에서 주효과와 상호작용 효과를 검토하는 경우 척도의 종속성, 다중공선성, 해석상의 문제를 해결하여 주며, 각 개별변수를 결합한 후 결합변수에서 평균값을 빼는 방식이다.

1) 가설 1의 검증

H1 : 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지는 사회적 자본에 유의한 정(+)의 영향이 미칠 것이다.

가설1은 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지가 사회적 자본에 미치는 영향이 유의한 정(+)의 관계에 있는지를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(우성근, 2004). 사회적 지지를 독립변수로 하고 사회적 자본을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과는 <표4-7>에 나타나 있다. 분석결과 사회적 지지와 사회적 자본의 관계에 대한 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.339으로 나타나 전체의 33.9%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 11, 242에서 분산분석에 의한 F 통계량이 11.273로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 독립변수들간의 다중공선성(multi-collinearity)을 점검하기 위해서 공차한계(tolerance limit)와 분산팽창계수(VIF : variance inflation factor)를 검증하였으며, 공차한계값이 클수록 분산팽창계수 값이 작을수록 다중공선성이 낮다고 할 수 있다(우성근, 2004). 공차한계는 한 독립변수가 다른 독립변수들에 의해서 설명되지 않는 부분을 의미하며, 분산팽창계수는 공차한계값의 역수이다. 공선성 판단을 위한 일반적인 기준은 공차한계값이 0.1 이상으로 최대값은 1이며, 분산팽창계수는 10 이하이며 분석결과 모든 회귀계수들의 공차한계가 0.1 보다 크며, 분산팽창계수는 10보다 작아 허용한계 범위 내에 있음을 보여 주고 있어, 독립변수들간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 볼 수 있다(우성근, 2004). 종속변수인 사회적 자본에 사회적 지지가 미치는 영향력의 크기는 “F3 전문가지지(0.324)”, “F1 가족지지(0.201)”, “F2 친구지지(0.200)”, 순으로 나타났다. 따라서, 사회적 지지가 사회적 자본에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다.

<표4-7> 사회적 지지와 사회적 자본과의 다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	.810	.285		2.842	.005		
D1성별(여)	-.063	.068	-.053	-.930	.353	.851	1.176
D1연령30대	.097	.089	.073	1.093	.275	.620	1.613
D2연령40대	.218	.088	.170	2.483	.014*	.582	1.718
D3연령50대	.242	.110	.134	2.206	.028*	.740	1.351
D4연령60대	.554	.235	.130	2.358	.019*	.898	1.114
D1학력전문대	.110	.105	.084	1.054	.293	.435	2.300
D2학력대학교	.112	.101	.092	1.110	.268	.401	2.494
D3학력대학원	.127	.112	.086	1.133	.258	.469	2.131
F1 가족지지	.189	.060	.201	3.153	.002**	.675	1.481
F2 친구지지	.185	.058	.200	3.198	.002**	.702	1.425
F3 전문가지지	.279	.050	.324	5.558	.000***	.805	1.242

모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.582	.339	.309	.49315	1.562

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	30.157	11	2.742	11.273	.000
잔차	58.854	242	.243		
합계	89.011	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

2) 가설 2의 검증

H2 : 베이커리 종사자의 사회적 자본은 직업 정체성에 유의한 정(+)의 영향이 미칠 것이다.

가설 2는 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 미치는 영향이 유의한 정(+)의 관계에 있는지를 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(우성근, 2004). 사회적 자본을 독립변수로 하고 직업 정체성을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과는 <표4-8>에 나타나 있다. 분석결과 사회적 자본과 직업 정체성의 관계에 대한 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.419로 나타나 전체의 41.9%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 12, 241에서 분산분석에 의한 F 통계량이 14.472로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 독립변수들간의 다중공선성(multi-collinearity)을 점검하기 위해서 공차한계(tolerance limit)와 분산팽창계수(VIF : variance inflation factor)를 검증하였으며, 공차한계값이 클수록 분산팽창계수 값이 작을수록 다중공선성이 낮다고 할 수 있다(우성근, 2004). 공차한계는 한 독립변수가 다른 독립변수들에 의해서 설명되지 않는 부분을 의미하며, 분산팽창계수는 공차한계값의 역수이다. 공선성 판단을 위한 일반적인 기준은 공차한계값이 0.1 이상으로 최대값은 1이며, 분산팽창계수는 10 이하이며, 분석결과 모든 회귀계수들의 공차한계가 0.1 보다 크며, 분산팽창계수는 10보다 작아 허용한계 범위 내에 있음을 보여 주고 있어, 독립변수들간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 볼 수 있다(우성근, 2004). 종속변수인 직업 정체성에 사회적 자본이 미치는 영향력의 크기는 “F2 참여 (0.276)”, “F4 네트워크(0.204)”, “F3 규범 (0.202)”, “F1 신뢰 (0.027) 순으로 나타났다. 따라서, 사회적 자본 중 참여, 네트워크, 규범이 직업 정체성에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었으며, 신뢰는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다.

<표4-8> 사회적 자본과 직업 정체성과의 다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	1.480			6.917	.000		
D1성별(여)	-.034	.285	-.030	-.573	.567	.859	1.165
D1연령30대	-.032	.068	-.026	-.415	.679	.619	1.615
D2연령40대	.100	.089	.084	1.302	.194	.578	1.731
D3연령50대	.201	.088	.119	2.082	.038*	.732	1.367
D4연령60대	.180	.110	.045	.888	.375	.926	1.080
D1학력전문대	.151	.235	.123	1.651	.100	.434	2.304
D2학력대학교	.150	.105	.132	1.704	.090	.399	2.503
D3학력대학원	.196	.101	.144	2.043	.042*	.485	2.060
F1 신뢰	.023	.112	.027	.403	.687	.553	1.809
F2 참여	.182	.060	.202	3.336	.001***	.660	1.514
F3 규범	.220	.058	.276	3.670	.000***	.425	2.352
F4 네트워크	.150	.050	.204	3.079	.002**	.547	1.829

모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.647	.419	.390	.43098	2.001

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	32.258	11	2.688	14.472	.000
잔차	44.764	242	.186		
합계	77.022	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

3) 가설 3의 검증

H3 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업 의식이 조절 역할을 할 것이다.

H3-1 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 신뢰와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

가설3-1은 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 영향을 미칠 때 직업의식의 정도가 조절변수로서 작용하게 되면 어떻게 변화하는지를 규명하고자 하였다. <표4-9>는 사회적 자본(신뢰), 직업의식, 직업 정체성간의 조절다중회귀분석결과이다. 분석결과 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수(우성근, 2004)는 신뢰와 직업의식 변수인 것으로 나타났다. 신뢰는 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 0.241이다. 직업의식은 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(우성근, 2004), 영향력은 0.473이다. 상호작용항인 신뢰*직업의식 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 -0.003이다. 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.413으로 나타나 전체의 41.3%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 11, 242에서 분산분석에 의한 F통계량 17.203으로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 가설3-1의 주효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 조절효과에서 상호작용항인 신뢰*직업의식은 유의확률 0.949로 직업 정체성에 영향을 주지 않는 것으로 나타나 가설 3-1은 기각되었다.

<표4-9> 사회적 자본(신뢰), 직업의식, 직업 정체성 간의
조절다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	3.603	.099		36.490	.000		
D1성별(여)	-.040	.058	-.036	-.694	.488	.853	1.173
D1연령30대	-.073	.077	-.059	-.955	.341	.612	1.635
D2연령40대	.074	.076	.062	.966	.335	.566	1.766
D3연령50대	.077	.095	.046	.810	.418	.722	1.385
D4연령60대	.093	.198	.024	.470	.639	.926	1.080
D1학력전문대	.212	.089	.173	2.370	.019*	.436	2.293
D2학력대학교	.200	.086	.176	2.314	.022*	.401	2.496
D3학력대학원	.203	.094	.149	2.163	.032*	.488	2.048
신뢰	.222	.049	.241	4.513	.000***	.814	1.228
직업의식	.499	.057	.473	8.783	.000***	.800	1.250
신뢰*직업의식	-.005	.076	-.003	-.065	.949	.926	1.080

모형 요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.662	.439	.413	.42262	2.117

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	33.799	11	3.073	17.203	.000
잔차	43.223	242	.176		
합계	77.022	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

H3-2 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 참여와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

가설3-2는 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 영향을 미칠 때 직업의식의 정도가 조절변수로써 작용하게 되면 어떻게 변화하는지를 규명하고자 하였다. <표4-10>는 사회적 자본(참여), 직업의식, 직업 정체성간의 조절다중회귀분석결과이다. 분석결과 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수(우성근, 2004)는 참여와 직업의식 변수인 것으로 나타났다. 참여는 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 0.343이다. 직업의식은 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(우성근, 2004) 영향력은 0.484이다. 상호작용항인 참여*직업의식 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 -0.031이다. 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.498으로 나타나 전체의 49.8%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 11, 242에서 분산분석에 의한 F통계량 21.819으로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 가설 3-2의 주효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났으나 조절효과에서 상호작용항인 참여*직업의식은 유의확률 0.507로 직업 정체성에 영향을 주지 않는 것으로 나타나 가설 3-2는 기각되었다.

<표4-10> 사회적 자본(참여), 직업의식, 직업 정체성 간의
조절다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	3.597				.000		
D1성별(여)	-.031	.055	-.028	-.571	.568	.859	1.165
D1연령30대	-.053	.071	-.043	-.748	.455	.631	1.584
D2연령40대	.046	.072	.039	.649	.517	.577	1.732
D3연령50대	.068	.090	.040	.753	.452	.728	1.374
D4연령60대	0.93	.189	.023	.491	.624	.913	1.095
D1학력전문대	.218	.084	.178	2.583	.010**	.438	2.283
D2학력대학교	.223	.081	.196	2.747	.006**	.406	2.465
D3학력대학원	.197	.089	.144	2.208	.028**	.486	2.057
참여	.213	.030	.343	7.183	.000***	.908	1.101
직업의식	.510	.051	.484	9.933	.000***	.875	1.143
참여*직업의식	-.035	.053	-.031	-.664	.507	.937	1.067

모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.706	.498	.475	.39974	2.127

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	38.352	11	3.487	21.819	.000
잔차	38.671	242	.160		
합계	77.022	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

H3-3 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 규범과 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

가설3-3은 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 영향을 미칠 때 직업의식의 정도가 조절변수로써 작용하게 되면 어떻게 변화하는지를 규명하고자 하였다. <표4-11>는 사회적 자본(규범), 직업의식, 직업 정체성간의 조절다중회귀분석결과이다. 분석결과 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수(우성근, 2004)는 규범과 직업의식 변수인 것으로 나타났다. 규범은 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 0.357이다. 직업의식은 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(우성근, 2004) 영향력은 0.413이다. 상호작용항인 규범*직업의식 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 -0.029이다. 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.494으로 나타나 전체의 49.4%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 11, 242에서 분산분석에 의한 F통계량 21.461으로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 가설3-3의 주효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 조절효과에서 상호작용항인 규범*직업의식은 유의확률 0.534로 직업 정체성에 영향을 주지 않는 것으로 나타나 가설 3-3은 기각되었다.

<표4-11> 사회적 자본(규범), 직업의식, 직업 정체성 간의
조절다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	3.639	.093		39.093	.000		
D1성별(여)	-.050	.055	-.045	-.917	.360	.864	1.158
D1연령30대	-.048	.072	-.039	-.673	.502	.628	1.593
D2연령40대	.075	.072	.063	1.045	.297	.581	1.720
D3연령50대	.068	.090	.041	.759	.449	.727	1.375
D4연령60대	.165	.189	.042	.871	.384	.918	1.089
D1학력전문대	.174	.085	.142	2.043	.042*	.433	2.307
D2학력대학교	.159	.083	.140	1.922	.056	.396	2.526
D3학력대학원	.169	.090	.124	1.880	.061	.484	2.065
규범	.197	.028	.357	6.949	.000***	.792	1.262
직업의식	.436	.055	.413	7.906	.000***	.766	1.306
규범*직업의식	-.028	.045	-.029	-.623	.534	.945	1.059

모형 요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.703	.494	.471	.40139	2.127

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	38.033	11	3.458	21.461	.000
잔차	38.989	242	.161		
합계	77.022	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

H3-4 : 베이커리 종사자의 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 네트워크와 직업의식은 조절 역할을 할 것이다.

가설3-4은 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 영향을 미칠 때 직업의식의 정도가 조절변수으로써 작용하게 되면 어떻게 변화하는지를 규명하고자 하였다. <표4-12>는 사회적 자본(네트워크), 직업의식, 직업 정체성 간의 조절다중회귀분석결과이다. 분석결과 유의수준 0.05이하에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수(우성근, 2004)는 네트워크와 직업의식 변수인 것으로 나타났다. 네트워크는 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다으며 영향력은 0.333이다. 직업의식은 직업 정체성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(우성근, 2004), 영향력은 0.505이다. 상호작용항인 네트워크*직업의식 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 영향력은 -0.001이다. 회귀분석의 전체 설명력을 의미하는 R^2 가 0.495으로 나타나 전체의 49.5%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 급간 자유도와 급내 자유도가 11, 242에서 분산분석에 의한 F통계량 21.575으로 나타났으며, 이에 따른 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(우성근, 2004). 가설3-4의 주효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 조절효과에서는 상호작용항인 네트워크*직업의식은 유의확률 0.985로 직업 정체성에 영향을 주지 않는 것으로 나타나 가설 3-4는 기각되었다.

<표4-12>사회적자본(네트워크), 직업의식, 직업정체성간의
조절다중회귀분석 결과

분석 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준 오차	β			TOL	VIF
(상수)	3.592	.093		38.585	.000		
D1성별(여)	-.018	.055	-.016	-.321	.748	.847	1.180
D1연령30대	-.058	.072	-.047	-.801	.424	.618	1.618
D2연령40대	.075	.072	.063	1.045	.297	.577	1.732
D3연령50대	.089	.090	.053	.986	.325	.722	1.385
D4연령60대	.044	.189	.011	.232	.817	.917	1.091
D1학력전문대	.205	.085	.167	2.424	.016*	.438	2.284
D2학력대학교	.198	.082	.175	2.432	.016*	.405	2.470
D3학력대학원	.192	.089	.141	2.151	.032*	.488	2.049
네트워크	.215	.030	.333	7.047	.000***	.933	1.072
직업의식	.532	.051	.505	10.528	.000***	.907	1.103
네트워크*직업의식	-.001	.055	-.001	-.019	.985	.960	1.041

모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	추정값의 표준오차	Durbin- Watson
1	.704	.495	.472	.40086	2.100

분산분석b

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1 선형회귀분석	38.135	11	3.467	21.575	.000
잔차	38.887	242	.161		
합계	77.022	253			

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

*통제변수 중 명목변수인 성별, 연령, 학력을 Dummy Variable화하여 분석하였다.

성별 : 남자=0, 여=1, 연령 : 20대=0, 30대=1, 40대=2, 50대=3, 60대=4,

학력 : 고졸=0, 전문대=1, 대졸=2, 대학원=3.

4) 가설 검증의 요약

본 연구는 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향관계와 종사자의 직업의식 정도가 사회적 자본과 상호 작용하여 직업 정체성 형성에 미치는 영향 관계를 규명하였다. 또한 베이커리 종사자라는 전문직업인으로서 지속 성장하기 위한 사회적 자본 형성의 틀을 마련하고, 개인적 측면으로는 평생 경제활동의 기여, 조직적 측면으로는 조직 성과 달성이라는 목적을 수행하기 위한 직업의식의 강화와 직업 정체성 확립에 필요한 기초적 자료를 마련, 제공하는 것을 목적으로 하였다. 연구모형을 기초로 설정된 각 가설 간의 영향관계를 실증 분석한 결과의 요약은 <표 4-13>와 같다.

<표4-13> 가설 검증의 요약

연구가설	내 용	채택여부
연구가설 H1	사회적 지지와 사회적 자본 간의 가설	채택
연구가설 H2	사회적 자본과 직업 정체성 간의 가설	부분채택
연구가설 H3	사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 직업의식의 조절효과	기각
연구가설 H3-1	사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 신뢰와 직업의식의 조절효과	기각
연구가설 H3-2	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 참여와 직업의식의 조절효과	기각
연구가설 H3-3	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 규범과 직업의식의 조절효과	기각
연구가설 H3-4	회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 네트워크와 직업의식의 조절효과	기각

제 5 절 추가분석

본 분석결과 사회적 자본과 직업의식의 조절효과를 기대했던 모든 가설은 기각되었다. 그러나 조절역할의 재확인과 좀 더 명확한 연구를 위하여 연구방법을 달리한 후 추가분석을 하였다.

독립변수는 사회적 자본을, 종속변수는 직업 정체성을, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향관계에서 조절역할을 할 조절변수는 직업의식으로 구성하였으며, 사회적 자본은 선행연구를 통해 정제한 14개의 요소로써 요인분석 결과 제거된 항목 없이 14개 항목의 1개 단일요인으로 명명하였다. 직업 정체성은 본 분석과 동일하였으며 직업의식은 선행연구를 통해 정제한 11개의 요소로써 요인분석 결과 제거된 항목 없이 11개 항목의 3개 요인인 전문성인식(3개 항목), 직무헌신도(3개 항목), 근속의지(5개 항목)로 명명하였다.

추가분석은 베이커리 종사자의 사회적 자본이 직업 정체성에 영향을 미칠 때 직업의식의 정도가 조절변수로써 작용하게 되면 어떻게 변화하는지를 규명하고자 하였다. <표4-14>는 사회적 자본, 직업의식(전문성인식, 직무헌신도, 근속의지), 직업 정체성간의 조절회귀 추가분석결과이며, 통제변수의 기재는 생략하였다. 상호작용항인 사회적자본*전문성인식 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향, 영향력은 -0.028로 나타났다. 회귀분석의 전체 설명력인 R^2 의 값은 0.437로 43%를 설명하는 것으로 나타났으나 p값은 0.581로 영향이 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다. 사회적자본*직무헌신도 변수는 직업 정체성에 부(-)의 영향, 영향력은 -0.011로 나타났다. 회귀분석의 전체 설명력인 R^2 의 값은 0.452로 45%를 설명하는 것으로 나타났으나 p값은 0.818로 영향이 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다. 사회적자본*근속의지 변수는 직업 정체성에 부(+)의 영향, 영향력은 0.054로 나타났다. 회귀분석의 전체 설명력인 R^2 의 값은 0.540로 54%를 설명하는 것으로 나타났으나 p값은 0.234로 영향이 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었다.

통제변수는 사회적자본*직무헌신도에서 연령50대, 학력대학교 및 대학원이, 사회적자본*근속의지에서 학력전문대, 대학교, 대학원이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표4-14> 사회적자본, 전문성인식, 직업정체성 간의 조절회귀 추가분석 결과

변수	분석	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
		B	표준 오차	β			TOL	VIF
	사회적자본	.532	.051	.527	10.398	.000	.906	1.104
	전문성인식	.171	.047	.187	3.610	.000	.864	1.158
	사회적자본*전문성인식	-.047	.085	-.028	-.553	.581	.928	1.077
R ² : 0.437 수정된 R ² : 0.411 F : 17.056 ***								

<표4-15> 사회적자본, 직무헌신도, 직업정체성 간의 조절회귀 추가분석 결과

변수	분석	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
		B	표준 오차	β			TOL	VIF
	사회적자본	.501	.052	.497	9.662	.000	.857	1.167
	직무헌신도	.238	.051	.235	4.631	.000	.881	1.135
	사회적자본*직무헌신도	-.021	.089	-.011	-.231	.818	.942	1.062
R ² : 0.452 수정된 R ² : 0.427 F : 18.142 ***								

<표4-16> 사회적자본, 근속의지, 직업정체성 간의 조절회귀 추가분석 결과

변수	분석	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성통계량	
		B	표준 오차	β			TOL	VIF
	사회적자본	.418	.049	.414	8.511	.000	.804	1.244
	근속의지	.334	.039	.429	8.483	.000	.744	1.344
	사회적자본*근속의지	.062	.052	.054	1.192	.234	.911	1.098
R ² : 0.540 수정된 R ² : 0.519 F : 25.795 ***								

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 베이커리 종사자의 사회로부터의 인정 및 자리매김과 지속적인 평생 경제활동의 기여를 위해 무형적 자산인 사회적 자본을 중심으로 직업 정체성을 확립하기 위한 직업의식을 강화 시킬 방안을 연구하고자 하였으며, 실증적 규명을 위한 연구의 문제 즉, 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지가 사회적 자본에 어떠한 영향을 미치는지, 형성된 사회적 자본은 직업 정체성에 어떠한 영향을 미치는지, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향 관계에서 직업의식은 조절역할을 할 것인지를 제시하였다. 베이커리 관련 산업에 근무하는 종사자를 표본으로 하여 자료를 수집하였으며, Window SPSS ver 18.0 의 통계 프로그램을 이용 빈도분석(Frequency Analysis), 요인분석(Factor Analysis), 신뢰도분석(Reliability Analysis), 상관관계분석(Correlation Analysis), 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)(정주섭, 2005), 조절다중회귀분석(Moderating Multiple Regression Analysis)을 통하여 실증적 분석을 한 결과의 요약을 다음과 같다.

첫째, 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지는 사회적 자본에 정(+)의 유의한 영향이 미치는 것으로 나타났으며, 사회적 지지 중 전문가지지가 사회적 자본에 가장 높은 영향력을 미치고 다음으로 친구지지, 가족지지의 순으로 나타났다. 이는 또한 베이커리 종사자라는 전문 직업인으로서 종사함에 있어 전문가의 도움을 가장 많이 받고 있다고 지각되었음이 확인 되었다.

둘째, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 관계에서 사회적 자본 중 신뢰는 기각되어 직업 정체성 형성과는 무관한 것으로 확인되었으며, 참여, 규범, 네트워크는 직업 정체성에 정(+)의 유의한 영향이 미치는 것으로 확인되었다.

셋째, 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향관계에서 사회적 자본의 신뢰, 참여, 규범, 네트워크는 직업의식과 각 상호작용하여 직업 정체성에 조절효과는 부(-)의 영향력을 나타냈으나 유의한 영향은 미치지 않는 것으로 확인되었다.

제 2 절 연구결과의 의의

본 연구는 우선 베이커리 종사자 즉, 포괄적인 의미의 외식 산업 관련 종사자에게 경영학적 측면으로 복합적 변수를 접목시킨 최초의 연구라는데 큰 의미를 가진다. 연구 단위별 변수의 영향관계가 입증된 선행연구를 기초로 하여 이 연구는 수행되었으며, 얻어진 연구결과의 의의는 다음과 같다.

첫째, 사회복지학 측면에서 많이 다루어진 사회적 지지는 사회적 자본 확보에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 점을 고려해 본다면 경영학 측면에서의 성과를 높여주는 사회적 자본 확보의 중요한 선행요인임을 의미한다.

둘째, 베이커리 종사자라는 전문 직업인으로서 인정 및 지속 성장을 위하여 적극적인 지지원의 도움 즉, 지지원의 역할이 중요함을 의미한다. 적극적인 지지원의 도움을 통해 문제를 해결하고 자신감을 얻어 전문 직업인으로서의 직무를 원활히 수행할 수 있으며, 종사자의 원활한 직무수행은 개인적 측면으로는 승진, 임금인상, 장기근속 등과 같은 유익함을, 조직적 측면으로는 조직의 성과달성이라는 긍정적 결과에 기여할 수 있다는 중요한 의미이기도 하다.

셋째, 적극적인 지지원의 도움을 통하여 확보되며 자신의 목적 달성에 도움을 주는 무형적 자산인 사회적 자본은 자원과 정보의 불필요한 조달비용을 줄여 경쟁자보다 생존적 경쟁 우위를 확보하고 조직목표 달성과 조직의 유효성 증진에 중요한 역할을 하는 요인이라는 점에 중요한 의미를 갖는다. 조직 내 구성원 간 또는 관련 산업과 관계에 있는 타인과 형성된 사회적 자본은 종사자 개개인의 직무 수행 능력을 향상 시키고 기업에게도 긍정적인 영향을 주는 중요한 요인이다. 그러나 사회적 자본 중 정신적 형태의 신뢰는 기각되었는데 이는 베이커리 종사자가 정신적, 지혜적 보다는 참여, 규범, 네트워크와 같은 가시적이고 육체적 단순 활동을 더 선호함을 의미하기도 하는 것이다.

넷째, 사회적 관계 속의 타인과 형성된 사회적 자본은 직업 정체성을 더욱 확고히 하는데 중요한 선행요인이며, 확고한 직업 정체성은 전문 직업인으로의 지속 성장, 경제활동의 기여, 삶의 질적 향상 및 사회적으로 인정받게 할 수 있는 중요한 요인임을 의미한다.

다섯째, 기각된 직업의식의 조절효과는 현 베이커리 종사자의 학문적 의식수

준을 예측하고 기술의 의존과 단순 노무를 제공하는 생계형태의 현 실정을 반영하는 결과라는데 의미가 있으며, 또한 베이커리 종사자에게는 직업 정체성이 강해 직업의식은 직업 정체성에 흡수되어지거나 직업의식의 인지 수준이 매우 낮음을 의미한다.

제 3 절 연구결과의 시사점

본 연구의 결과와 의의를 종합해보면 베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지원의 적극적인 도움은 사회적 자본 형성에 유의한 영향을 미치고 형성된 사회적 자본은 직업 정체성을 확립하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으나 사회적 자본과 직업 정체성 간의 영향관계에서 직업의식의 조절역할은 유의한 영향이 미치지 않는 것으로 확인되었다. 도출된 연구결과를 통하여 제언하고 하고자하는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사회적 지지와 사회적 자본의 유의한 영향관계는 베이커리 종사자가 전문 직업인으로서 지속 성장, 사회적 인정과 자리매김을 위해선 가장 기본적으로 지지원의 적극적인 도움과 역할이 필요하고 적극적인 지지원의 도움을 통해 문제점을 해결하며 자신감을 얻어 직무 수행 능력을 높일 수 있음을 시사한다. 즉, 사회적 지지는 사회적 자본 형성의 기초가 되는 중요한 요인이므로, 개개인적, 조직적 측면의 의미로 지지원의 적극적인 활용방안 모색과 멘토, 멘티와 같은 제도적 마련의 필요성을 시사하는 것이다.

둘째, 사회적 자본과 직업 정체성의 유의한 영향관계는 사회적 자본의 무형적 가치로 중요한 변수임을 확인 시켜주었고 형성된 무형적 자산인 사회적 자본은 불필요한 문제해결 비용을 줄여 경쟁력 우위를 확보하고 조직 목표달성 기여하므로 이를 위하여 조직은 종사자 개인의 내·외적 사회적 관계를 통하여 자본을 형성할 수 있는 제반 여건 조성의 필요성, 조직 운영 및 인사관리 적용의 필요성을 시사함과 동시에 종사자들의 사회적 자본의 연결을 통해 직장 내 직무 수행의 긍정적 효율성을 증대시킴으로써 베이커리 산업이라는 전문직 종사에 대한 정체성을 높임에 수 있음을 시사한다.

셋째, 확고한 직업 정체성 확립은 베이커리 종사자라는 직업 전문인으로서 성장, 지속시키기 위한 매우 중요한 요인으로서 이는 종사자와 조직의 동반 발전임을 시사하므로 직업 정체성을 더욱 확고히 할 수 있는 제도적 장치 마련과 종사자 개개인의 의식 함양 및 인식 전환이 시급히 필요하다.

넷째, 본 분석결과와 또 다른 분석방법을 통하여 얻어진 추가분석결과에서 재차 확인된 직업의식 조절효과의 기각은 베이커리 종사자의 현 실정과 학문적 의식 수준 정도를 예측, 문제점을 고민해 볼 수 있는 기회를 제공해 주었는데 다소 기술력 의존과 육체적 단순 노무 제공의 생계형태인 현 실정에서 벗어날 수 있는 새로운 방안 모색의 중요성 및 필요성, 인식 전환의 필요성, 치열한 생존 경쟁에서 살아남기 위한 경영, 관리측면의 학문적 함양이 절실히 필요함을 시사하였다. 그러나 또 다른 측면에서는 향후 타 연구자에 의한 베이커리 종사자를 모집단으로 한 후속 연구 검토 시 직업의식 변수의 선정은 매우 무의미함을 시사한다.

제 4 절 연구의 한계점 및 향후 제언

본 연구결과의 의의 및 시사점에도 불구하고 연구수행 과정 중 몇 가지 연구의 한계를 파악하게 되었으며, 후속 연구의 질적 향상을 위해 그 한계점을 제시하고자 한다.

첫째, 비록 현재 사회가 고학력의 시대이기는 하나 기술적 의존도가 높은 베이커리 종사자에겐 이 연구에서 다루어진 모든 변수의 개념적 인식이 다소 낮아 설문 응답의 이해도가 부족하기에 성실적 응답이 이루어지지 않았을 가능성이 높다. 이에 더욱 충분한 사전 교육을 통하여 인식을 높일 필요성이 있으며, 이는 곧 결과의 완성도를 높여 줄 것이다.

둘째, 외식 산업 및 외식 관련 종사자에게 경영학적 측면으로 접목시킨 차별성에도 불구하고 모집단 전체를 대표하기에는 매우 부족한 자료수집으로 인하여 결과를 일반화 시키는 데에는 부족함이 있다. 이에 지역의 확대 등 충분한 자료수집의 필요성이 제시된다.

셋째, 베이커리 종사자에게 경영학적 측면의 4개의 변수를 복합적으로 구성한 최초의 연구라는 의의는 있으나 모든 외식 산업 관련 종사자에게도 동일한 결과를 얻을 것이라는 일반화에는 어려움이 있으므로 좀 더 다양한 외식 분야 종사자를 대상으로 연구할 가치가 있다.

다섯째, 비록 베이커리 종사자라는 연구 대상자를 통하여 사회적 자본과 직업 의식의 조절효과는 기각되어 유의한 영향이 미치지 않는 것으로 확인되었으나, 다른 외식·조리 계열의 종사자 및 타 분야 종사자와 현 사회적으로 전문 직업인이라고 일컫는 의사, 변호사와 같은 고학력 직군의 모집단을 연구 대상으로 한 연구가 이루어져 직업의식에 대한 인식을 좀 더 명확히 규명해볼 가치가 있을 것이다.

위와 같은 한계점을 극복한 후속 연구가 수행되면 외식 관련 분야뿐만 아니라 모든 산업 분야에 더욱 활용도 높은 정보로 제공되어 개인적 측면으로는 치열한 생존 경쟁 속에서 경쟁력 우위를 확보하여 전문 직업인으로서의 지속 성장, 자리매김, 사회로부터의 인정, 평생 경제활동의 기여 및 조직적인 측면에서는 효율적인 조직, 인사관리로 인한 목표 달성에 매우 유익한 결과를 얻게 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강주희. (2007). 기업조직에서 개입의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 「사회과학연구」, 33(1), 19-39.
- 곽선행. (2008). 「여성 체육인의 커리어요인과 전문직업적 정체성, 성차별의식 및 직업의식의 관계」. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 권순관. (2013). 「태권도사범의 직업의식이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향」. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구성일. (2013). 「해양레저스포츠이벤트를 통한 지역주민의식이 사회적 자본형성에 미치는 영향」. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 김규년. (2015). 「호텔종사원의 직업정체성이 선제적 행동에 미치는 영향에 관한 연구」. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김문규. (2015). 「사회적 자본이 직무만족, 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향 : 노인일자기관 고용 노인을 대상으로」. 우송대학교 박사학위논문
- 김소영. (2003). 「평생교육사의 직업적 정체성에 관한 연구」. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수병. (2016). 「지방정부의 사회적자본 형성 결정요인에 관한 연구」. 제주대학교 대학원. 박사학위논문.
- 김순희. (2010). 「항공사 객실승무원의 팀내 친밀감이 고객지향성에 미치는 영향」. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 김왕배, 이경용. (2002). 사회자본의 신뢰와 조직몰입. 「한국사회학」. 36(3), 1-23.
- 김윤경. (2002). 「비서의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향」. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김양희. (1998). 사회 및 성격 : 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인 : 프

- 로그래밍 개발을 위한 기초연구. 『한국심리학회지』. 사회 및 성격, 12(2), 97-117.
- 김재영. (2013). 「소아암 환자 부모의 우울, 불안, 스트레스, 가족지지 및 사회적 지지가 삶의 질에 미치는 영향」. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김정림. (2015). 「유아기 자녀를 둔 어머니의 성인애착과 사회적 지지가 어머니의 정서조절 양식에 미치는 영향」. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김진기. (2010). 「태권도사범 지도자의 전문직업적 정체성이 직업의식에 미치는 영향」. 경희대학교 테크노경영대학원 석사학위논문.
- 김태영. (2016). 「치매노인 주부양자의 마음챙김과 가족지지가 스트레스 대처 행동에 미치는 영향」. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
- 류채형. (2010). 「한국 여성경찰관의 직업정체성과 직무태도와의 관계에 관한 연구」. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 류효인. (2014). 「가전영업사원의 직업의식이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과」. 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.
- 문유석,허용훈,김형식. (2009). 경찰 사회자본과 직무만족: 경찰관의 인식분석을 중심으로, 『한국공안행정학회보』, 101-136.
- 박성희. (2016). 「소상공인의 성격특성이 사업성과에 미치는 영향: 사업자기 효능감 및 사회적 자본 확보의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과」. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지원. (1985). 「사회적지지 척도 개발을 위한 일 연구」. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박옥신. (2011). 「요양보호사의 직업의식과 직무특성이 직무만족에 미치는 영향」. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 박현미. (2011). 「가족지지와 청소년 진로태도 성숙과의 관계: 자기효능감의 매개효과」. 상명대학교 복지상담대학원 석사학위논문.
- 박혜원. (2005). 「집단의 사회적 자본이 집단 효과성에 미치는 영향에 관한 연구」. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

- 백기동. (2013). 「사회적 지지와 가족지지가 실직자의 자살 생각에 미치는 영향」. 경일대학교 대학원 석사학위논문.
- 서유선. (2015). 「평생교육사의 개인특성이 직업의식과 직무만족에 미치는 영향」. 서강대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 서장덕. (2016). 「중소기업 기업가의 성격특성과 셀프리더십이 사회적지지를 매개로 사회적 자본 확보에 미치는 영향」. 숭실대학교 대학원 박사학위논문 .
- 손정주. (2010). 「가족지지가 청소년의 대인관계능력에 미치는 영향에 관한 연구」. 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 송명자. (1994). 한국 중고 대학생의 심리 사회적 성숙 진단 및 평가. 「한국 심리학회지」. 발달, Vol.7:35.
- 송선주. (2016). 「성격감정, 사회적지지 및 공감의 행복에 미치는 영향」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신소정. (2013). 「보육교직원의 사회적 자본이 문제해결능력과 이직 의도에 미치는 영향」. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 엄미아. (2012). 「사회적 자본이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구 : 대전광역시를 중심으로」. 국제신학대학원대학교 박사학위논문.
- 안병일. (2008). 「청소년단체 참여활동이 사회적자본형성에 미치는 영향」. 명지대학교 대학원. 미간행 박사학위논문.
- 우성근. (2004). 「호텔 고객의 만족과 구매 후 행동 간의 패러독스에 관한 연구」. 한성대학교 경영대학원 박사학위논문.
- 유관배. (2014). 「호텔조리사의 사회적 자본이 조직냉소주의와 문제해결능력에 미치는 영향」. 한성대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 유정환. (2012). 「기업가적 네트워크 활동이 기업성장에 미치는 영향: 이업종 교류기업의 사회적 자본과 지지를 매개로」. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤금숙. (2004). 경호직무분야 발전방안에 관한 연구. 「정기학술발표회」, 3, 11-136.

- 이경목. (1996). 사회적 자산의 형성과 활용. 「노사관계연구」, 7, 265-290.
- 이석기. (2015). 「해양스포츠산업 종사자의 사회적 자본과 직업의식, 역할만족 및 직업정체성의 관계」. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이성천. (2011). 「직무환경이 지방공무원들의 소명의식에 미치는 영향에 관한 연구」. 단국대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 이순오. (2013). 음악줄넘기 조직의 사회적 자본과 지도자의 직업 정체성 및 직업의식간의 구조모형. 「한국체육과학회지」, 22(1), 135-151.
- 이승배. (2013). 「중소벤처기업 창업자의 사회적 자본이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 초기창업자 행동을 매개로」. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이영자. (2004). 여성의 직업활동과 정체성. 「성평등연구학술지」, 8, 85-119.
- 이영현, 유한구. (2008). 기업의 사회적 자본이 지식활동에 미치는 영향. 「직업능력개발연구」, 11(1), 119-141.
- 이윤경. (2007). 「한 부모 가정과 양부모 가정 중학생들의 사회적 지지 및 학교 생활 적응 연구」. 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 이진희. (2016). 「간호조무사 교육만족도가 직업정체성에 미치는 영향」. 단국대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 이향, 김준환. (2011). 온라인 소셜 네트워크 특성이 사회적 지지와 구전활동에 미치는 영향. 「e-비즈니스연구」, 12(3), 197-222.
- 임동진. (2015). 「호텔 주방종사자의 전문성 인식이 조직유효성에 미치는 영향」. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 임샛별. (2014). 「호텔직원이 지각한 사회적 지지가 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향」. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 임수정. (2016). 「평생교육사의 전문직업적 정체성이 직무태도에 미치는 영향과 사회적 자본의 조절효과」. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원. 석사학위논문.
- 임우석. (2009). 「사회적 자본과 노인 생활만족도의 관계에 관한 연구」. 서울시립대 대학원 박사학위논문.

- 장유미, 임성혜. (2011). 노인일자리사업 참여와 사회적자본 형성과의 관계연구: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 「한국노인복지학회」, <한국노인복지학회학술발표회>, p. 105-130.
- 장윤정. (1996). 「아동·청소년의 일상적 스트레스, 사회적 지지 및 적응행동에 관한 연구」. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정신박. (2013). 「중국 청년 창업가의 창업자기효능감을 매개로 사회적지지가 창업의도에 미치는 영향」. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 장정윤. (2011). 「팀의 사회적 자본이 구성원의 고객지향성에 미치는 영향」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정주섭. (2005). 「경호원의 전문성인식과 직업정체성 형성의 관계」. 경기대학교 대학원 경호안전학과 박사학위청구논문.
- 정윤경, 박찬수, 윤수린. (2014). 한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014). 「한국직업능력개발원」, 30-31.
- 조남신. (2012). 「사회복지사의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 인천대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성은. (2008). 「조직정체성의 형성과 변화: 방송위원회와 정보통신부의 비교연구」. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 차경수. (1984). 진로교육의 목표 및 내용추출을 위한 전통적 직업의식의 분석연구. 「한국교육개발원」.
- 최미경. (2015). 「고등학생이 지각한 부모, 친구, 교사의 사회적 지지가 정서조절능력에 미치는 영향」. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최우성. (2012). 호텔신입종사원의 감정노동이 조직적응에 미치는 영향: 직업정체성의 조절효과를 중심으로. 「관광경영연구」, 제52호, 636-386.
- 최지은. (2010). 「가족, 친구, 교사의 지지가 자아정체감에 미치는 영향 비교」. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 한미현. (1996). 「아동의 스트레스 및 사회적 지지 지각과 행동 문제」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 한상미. (2007). 「사회복지사들의 사회자본 연구」. 카톨릭대학교 대학원 박

사학위논문.

- 한주희, 박혜원, 강은주. (2010), 팀 내에서 네트워크 중심성이 사회적 지지와 자기효능감에 미치는 영향. 「경영교육연구」, 제62권, pp. 47-71.
- 허문구. (2010). 사회적 자본과 혁신. 「한국인사관리학회지」, 1, 1-29.
- 황정희. (2010). 사회적 네트워크, 사회적 자본, 지식 이전 간 관계에 관한 개념적 연구. 「경영관리연구」, 3(1), 81-104.

2. 국외문헌

- Adler, P. S. and S. W. Kwon. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. 『The Academy of Management Review』. 27(1). 17-40.
- Bourdieu, P. (1986), "The Forms of Capital", in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Greenwood, New York, 241-258.
- Cobb, S. (1976). The antecedents self-esteem. San Francisco: Freeman.
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress, Psychosomatic Medicine. 38(5): 300-314.
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of Social Theory. Cambridge : Harvard University Press.
- Fornoni, M., Arribas, I. and Vila, J. E. (2012), "An entrepreneur's social capital and performance", Journal of Organizational Management, 25(5), pp. 682-698.
- Fukuyama Francis (1995), Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity, NY: The Free Press.
- Fukuyama, F. (1999). Social Capital and Civil Society. Prepared for delivery at the IMF. Conference on Second Generation Reforms.
- Gross, E. A. (1958). Work and Society, New York: Thomas Y. Crowell Co, 77-82

- Hardcastle, D. (1981). The Profession, Professional Organization, Licencing and Private Practice, Handbook of the Social Services, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall Inc. 667.
- Hall, Richard H(1968). Professionalization and Ureaucrization, American Sociological Review, 33(1): p.92.
- Hall, Douglas T(1976). Career in organization. Santa Monica, Calif. : Goodyear Pub.
- House, J. S (1981), "work stress and social support", Reading, Ma: Addison–Wesley PuBlishing Company.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work valuesand job rewards : A theory of job satisfaction. American Sociological Review, 42(1), 124–143.
- Putman, R. D. (1993), Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Putnam, R. D. (2000). Social Capital: Measurement and Consequences. OECD.
- Skorikov, Vladimir B & Vondracek, Fred W(2011). Occupational Identity in Hnndbook of Identity Theory and Research, S.J, Schwartz et.al.(eds.), Springer Science Business Media, LLC. pp. 693–694.
- Van Fleet, D. D. & Albnese,R. (1983). Organizational behavior; A managerial viewpoint. DrydenPress.
- Vaux, A. (1988), Social Support: Theory, Research and Intervention, Praeger, New York.
- Weber, Max(2009). Die Protestantische Ethik, und der Geist des Kapitalismus
- Williams, R. M. (1992). The ConceptofValues in David L.sills (ed.), International Encyclopedia of the Social Sciences.16.Crowell, Collier& Macmillan, 283.
- Zastrow, Charles(1978). Introduction to social welfare instituions. Hornewood, III. : Dorsey press.

설 문 지

베이커리 종사자의 사회적 지지와 사회적 자본 그리고 직업 정체성 및 직업의식에 관한 설문조사

--	--	--	--

안녕하십니까?

본 설문조사는 『베이커리 종사자가 지각한 사회적 지지에 따른 사회적 자본과 직업 정체성에 미치는 영향: 직업의식의 조절효과』에 관한 내용입니다. 본 설문을 통해 얻어진 자료는 모두 익명으로 통계 처리되며 ‘통계법 제13조’에 의해 개별적으로 공개되지 않으며 학술적 연구 목적 이외의 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 질문에는 정답이 없으며, 선생님의 귀중한 응답 하나 하나가 본 연구의 귀중한 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 이 조사에 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 선생님의 무궁한 발전을 기원합니다.

2017년 5월

한성대학교 경영대학원 호텔관광외식경영학과

지도교수 : 경영학 박사 우 성 근

연구자 : 외식경영전공 안 정 관

e-mail : 4916hiba@naver.com 문의 : 010-5228-8261

A. 다음은 『지각된 사회적 지지』에 대한 질문으로 가장 적절하다고 생각하는 항목에 “체크(✓)”해 주시기 바랍니다.

<‘지각된 사회적 지지’란 사회적 관계 속에서 타인과의 상호작용을 통해 얻을 수 있는 정신적, 물리적 도움을 포함하여 기대되는 모든 긍정적인 도움 또는 자원을 의미합니다. ‘전문가’란 교사, 스승, 상사 등을 말합니다. >

항 목		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
가 족 지 지	1. 가족은 언제나 내가 사랑과 보살핌을 받고 있다고 느끼게 해준다	①	②	③	④	⑤
	2. 가족은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
	3. 가족은 내가 필요로 하는 돈, 물건을 최선을 다해 마련해 줄 것이다	①	②	③	④	⑤
	4. 가족은 나를 인격적으로 존중해 준다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
친 구 지 지	5. 친구는 언제나 나에게 믿음과 신뢰를 주고 있다	①	②	③	④	⑤
	6. 친구는 내가 어려울 때 현명한 대안을 제시해 줄 것이다	①	②	③	④	⑤
	7. 친구는 내가 마음 놓고 의지할 수 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
	8. 친구는 내가 요청할 때마다 기꺼이 시간을 내주고 응해 줄 것이다	①	②	③	④	⑤
전 문 가 지 지	9. 전문가는 나의 직무상 필요한 경영, 기술, 정보 등을 제공해 주고 있다	①	②	③	④	⑤
	10. 전문가는 내가 중요한 선택을 할 때 충고와 조언을 해 줄 것이다	①	②	③	④	⑤
	11. 전문가는 나의 행동에 대하여 객관적으로 평가해 주고 있다	①	②	③	④	⑤
	12. 전문가는 내가 배울 점이 많은 존경할 만한 사람이다	①	②	③	④	⑤

B. 다음은 『사회적 자본』에 대한 질문으로, 가장 적절하다고 생각하는 항목에 “체크(✓)”해 주시기 바랍니다.

<‘사회적 자본’이란 사회적 관계 속에서 타인과의 상호작용을 통해 자신의 목적 달성에 도움을 주는 무형적 자산 또는 자원을 동원하는 사회적 원동력을 의미합니다.>

항 목		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
신 뢰	1. 나와 관계를 맺고 있는 사람들을 대체로 존경한다	①	②	③	④	⑤
	2. 직장내에서 동료간의 의견을 존중하고 반영하도록 노력한다	①	②	③	④	⑤
	3. 내가 참여하고 있는 협회 및 단체 등을 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
	4. 동료들과 나의 개인적인 삶에 대하여 이야기를 한다	①	②	③	④	⑤
참 여	5. 직무와 관련된 다양한 정보 혹은 지식을 접할 수 있다	①	②	③	④	⑤
	6. 직무에 관련된 단체, 기관의 활동에 직·간접적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
	7. 직무이외에 다른 사교모임에도 적극적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
	8. 직무에 관련된 모든 일을 자발적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
규 범	9. 직장에서 시행하는 모든 교육프로그램에 적극적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
	10. 직무와 관련된 규정, 규칙을 잘 알고 있으며 성실히 준수한다	①	②	③	④	⑤
	11. 직장내 동료들의 법규 준수 의식 수준은 높은 편이다	①	②	③	④	⑤
네 트 워 크	12. 직무와 관련하여 모임 또는 자주 연락하는 사람들이 있다	①	②	③	④	⑤
	13. 직무와 관련하여 인력양성 또는 인재 채용에 대한 정보를 잘 받고 있다	①	②	③	④	⑤
	14. 직무와 관련하여 경영 및 기술 등의 정보나 지원을 받기가 용이하다	①	②	③	④	⑤

C. 다음은 『직업 정체성』에 대한 질문으로 가장 적절하다고 생각하는 항목에 “체크(✓)”해 주시기 바랍니다.

<‘직업 정체성’이란 직업 종사자가 자기 직업에 대하여 스스로 지각한 주관적 평가 또는 주체성, 즉 자신에게 직업이 차지하는 중요도를 의미합니다.>

항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 직업에 대한 확실한 동기가 있기 때문에 베이커리 분야에 종사하게 되었다	①	②	③	④	⑤
2. 내가 받는 보수보다 직무를 수행하면서 느끼는 성취감이 더 중요하다	①	②	③	④	⑤
3. 직업에 대한 확고한 가치와 윤리의식을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무를 위하여 개인적인 시간은 얼마든지 희생할 수 있다	①	②	③	④	⑤
5. 직무와 관련된 모든 상황에서 스스로 주체임을 자부한다	①	②	③	④	⑤
6. 직무를 수행함에 있어 책임감 있는 자율적 판단을 한다	①	②	③	④	⑤
7. 직무를 수행함에 있어 나 자신의 판단이 최종임에 틀림없다	①	②	③	④	⑤
8. 직무와 관련된 분야에 있어서 지식적 체계는 확고히 잡혀있다	①	②	③	④	⑤
9. 나의 직업은 사회에 공헌하고 있다	①	②	③	④	⑤
10. 나의 직업이 가장 중요한 것은 고객이 만족할 서비스를 제공하는 것이다	①	②	③	④	⑤
11. 나의 직업은 다른 전문직보다 사회공헌도가 높다	①	②	③	④	⑤
12. 나의 직업 분야가 악화, 위축되는 것은 사회적으로 바람직하지 않다	①	②	③	④	⑤
13. 직업과 관련된 자격제도는 직업으로서의 체계가 확고히 잡혀있다	①	②	③	④	⑤
14. 직업의 능력향상을 위하여 실무 재교육에 언제나 참여할 수 있다	①	②	③	④	⑤
15. 직업과 관련된 분야의 잡지나 신문, 간행물을 적극적으로 접한다	①	②	③	④	⑤
16. 나의 직무는 직업으로서의 탁월한 기술과 지식이 필요하다	①	②	③	④	⑤

D. 다음은 『직업의식』에 대한 질문으로 가장 적절하다고 생각하는 항목에 “체크(✓)”해 주시기 바랍니다.

<‘직업의식’이란 직업 종사자가 자기 직무(일)에 대하여 가지고 있는 일반적인 생각, 가치, 느낌, 태도를 의미합니다.>

항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나의 직업은 전공자와 비전공자의 능력 차이가 존재 한다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2. 나의 직업은 새로운 분야에 대한 지속적 교육 및 훈련이 필요하다	①	②	③	④	⑤
3. 나의 직업에 대한 직무를 수행 하기 위해서는 최소 6개월 이상의 훈련기간을 필요로 한다	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무는 직장에서 매우 중요하다	①	②	③	④	⑤
5. 직무에 관한 사항을 상급자의 지시가 없더라도 미리 준비하고 확인한다	①	②	③	④	⑤
6. 직무에 도움이 되는 전문지식이나 기술을 습득하기 위해 노력한다	①	②	③	④	⑤
7. 직무를 위하여 개인적인 시간은 얼마든지 희생할 수 있다	①	②	③	④	⑤
8. 베이커리 분야는 사회에 반드시 필요한 직업의 하나이다	①	②	③	④	⑤
9. 베이커리 분야에 종사하는 것을 자랑스럽게 생각한다	①	②	③	④	⑤
10. 현재 나의 직업은 평생 직업이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
11. 더 좋은 조건을 제시하는 다른 직종의 직무가 주어지더라도 현 직무의 종사자로서 근무할 것이다	①	②	③	④	⑤

E. 다음은 『인구 통계학적 문항』에 대한 질문으로, 해당되는 항목에 “체크 (✓)”해 주시기 바랍니다. 기타에 해당되면 직접 기술해주시기 바랍니다.

E. 다음은 귀하의 일반적인 사항입니다. 해당 번호에 (V)표 하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남성 ② 여성
2. 귀하의 연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대
 ⑤ 60대 이상
3. 귀하의 교육수준은? ① 고졸 이하 ② 전문대 재학/졸업
 ③ 대학교 재학/졸업 ④ 대학원 이상
4. 귀하의 근무 연수는? ① 1년 이하 ② 1~2년 ③ 3~4년 ④ 5~7년
 ⑤ 8~10년 ⑥ 11년 이상
5. 귀하의 직책은? ① 계약직 ② 사원 ③ 주임 ④ 대리 ⑤ 과장
 ⑥ 부장급 이상
6. 귀하의 월평균 소득은? ① 200만원 이하 ② 200~299만원
 ③ 300~399만원 ④ 400~499만원
 ⑤ 500만원 이상
7. 귀하의 영업장형태는? ① 호텔내 ② 프렌차이즈 ③ 개인베이커리
 ④ 교육기관

.....
 끝까지 질문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.
.....

ABSTRACT

The Effects on Social Capital and Job Identity
Followed by Social Support Perceived by The
Bakery employee
– Moderating Effects of Job Consciousness –

An, Jeong-Kwan

Major in Food Service Management

Dept. of Hotel, Tourism and Restaurant
Management

Graduate School of Business Administration

Hansung University

In this study, the type and extent of the social support sources were identified by the population of industry workers related to the bakery, and the control relationship of job consciousness in the effect relationship between social support and social capital, the effect relationship between social capital and job identity, and also the effect relationship between social capital and job identity were investigated empirically. The ultimate goal of this study is to consider the necessity and importance of support source including the recognition from society, type and degree of support for positioning and sustainable growth as a professional in working as a bakery worker, to investigate the effect relationship between social

capitals, which are intangible assets, depending on perceived social support, the effect relationship between job identities by the social capital and the control relationship between job identities through the interaction of social capital and job consciousness, and based on these results, to suggest the need for a new approach, which can further enhance job identity through the contribution of lifelong economic activity personally, human resources and organization management in the industrial organizational aspect related to quality enhancement of life, the active using method of support source required to make a progressive contribution as a goal achievement, the formation of social capital and the strengthening of social capital and job consciousness, and to provide the basic data for efficient application to other fields. As the collecting method of data the self-filling questionnaire and mobile investigation methods were used in parallel, and a total of 254 cases except for 25 cases including false answers out of 279 questionnaires obtained finally were used for the empirical analysis. To conduct this study, the frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, multiple regression analysis and controlled multiple regression analysis were performed by using Window SPSS ver. 18.0, and the significance level of study hypothesis for the verification was set as $\alpha = 0.05$. Through the above-mentioned performance, the results of this study were derived as follows: Firstly, the feasibility and reliability for each variable in this study were analyzed as significant. By the results of factor analysis, the social support was composed of 3 components such as family support, friend support and professional support; the social capital in 4 components such as trust, participation, norm and network; the job identity in single factor of 13 items and the job consciousness in single factor of 11 items. Secondly, it showed that the social support has a significant positive (+) effect on social capital. Thirdly, the participation,

norm and networks among the social capital showed a significant effect of positive (+) on job identity, however the trust showed no significant effect. Fourthly, the moderating effects of job consciousness in the relationship between social capital and job identity showed no significant effect.

Therefore, it was confirmed that the support of active support sources perceived by the bakery workers helps to form an intangible asset, social capital, and the job identity could be established through the formed social capital. This, namely, suggests the steady study and the necessity of finding a solution such as the creation of institutional arrangements, by which the job identity can be consolidated through the active use of support sources and the formation of social capital for the accompanied sustainable growth of industries related to the bakery workers. However, it was confirmed that the moderating effects of job consciousness between social capital and job identity had no significant effect unlike the predictions, it is assumed that the job consciousness has been absorbed in job identity, as the job identity for bakery workers is stronger than the job consciousness. The results of dismissal provided rather an opportunity to predict the current situation and level of academic consciousness of bakery workers and to worry about the problems. This, namely, suggested that the bakery workers have a high technical dependency and it is urgently required for them to cultivate the importance of finding new ways to escape the current situation in form of the livelihood providing the simple physical labor, the necessity for recognition shift, the management to survive under the intense competition and the academic training of management aspect.

【Key words】 Social Support, Social Capital, Job Identity, Job Consciousness