



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 원 저작자를 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 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)



석사학위논문

직장인의 개인적 특성, 창업역량 및
직무만족이 창업의지에 미치는 영향



한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

허 병 준

석사학위논문
지도교수 정수환

직장인의 개인적 특성, 창업역량 및
직무만족이 창업의지에 미치는 영향

The Effects of Personal Characteristics,
Entrepreneurship Competency and Job Satisfaction
on Entrepreneurial Intentions

HANSUNG
UNIVERSITY

2019년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

허 병 준

석사학위논문
지도교수 정수환

직장인의 개인적 특성, 창업역량 및
직무만족이 창업의지에 미치는 영향

The Effects of Personal Characteristics,
Entrepreneurship Competency and Job Satisfaction
on Entrepreneurial Intentions

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

허 병 준

허병준의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2019년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심사위원 _____(인)

심사위원 _____(인)

국 문 초 록

직장인의 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족이
창업의지에 미치는 영향

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

허병준

본 연구는 직장인을 대상으로 창업의지 및 창업 효능감에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 창업의지 및 창업효능감에 어떤 요인들이 유의한 영향을 미쳤는지 이론적 연구모형을 설정하고 실증 분석하였다. 이를 위해, 직장인 개인의 특성과 창업역량, 직무만족이 창업의지 미치는 영향을 파악하기 위해 창업의지 설문을 통하여 리커드 5점 척도로 조사하고 신뢰도를 확인하였으며, 다중회귀 분석 및 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 본 연구에서 실증분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인적 특성 요인 중 위험감수성은 창업의지에 영향을 미치지 않고 성취욕구만이 창업의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 창업역량 요인 중 기술역량과 창의역량이 창업의지에 영향을 미치나 관리역량은 창업의지에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족 요인 보상만족과 대인관계만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미치고 업무만족은 창업의지에 유의한 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 넷째, 창업효능감은 창업의지에 영향을 주는 것으로 나타났다. 다섯째, 개인적 특성 중 성취욕구는 창업효능감에 영향을 주지 못하고 위험감수성만 영향

을 주는 것으로 파악 되었다. 여섯째, 창업역량 요인인 기술역량, 창의역량, 관리역량 모두 채택되어 창업효능감에 유의한 영향을 미치는 것을 나타났다. 일곱째, 직무만족은 창업 효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여덟째, 개인적 특성이 창업 의지에 미치는 영향 관계에서 창업효능감은 매개 효과가 없는 것으로 나타났다. 아홉째, 창업역량과 창업의지간에 영향 관계에서 창업효능감은 기술역량과 창의역량을 부분매개하는 것으로 나타났다. 열번째, 직무만족이 창업의지간에 창업효능감은 매개 효과가 없는 것으로 나타났다. 또한 위계적 회귀분석을 통한 검증 결과 창업의지에 영향을 주는 변수들간의 상대적 영향력을 평가하면 창업효능감이 창업의지에 가장 큰 영향력을 보여주는 변수로 나타나고 있으며, 다음 순서로는 성취욕구, 창의역량, 보상만족, 기술역량, 대인관계만족 순으로 나타났다. 또한, 창업효능감을 향상시킬 수 있는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가하면 기술역량이 창업효능감에 가장 큰 영향력을 보여주고, 위험감수성, 관리역량, 창의역량 순으로 나타났다. 본 연구의 시사점은 직장인 개인의 특성 중 성취욕구가 창업의지에 미치는 영향을 확인하였으므로 직장인의 성취 욕구를 높이기 위해 기업가 정신교육, 멘토링을 통해 통해 직장인의 창업 의지를 높일 필요가 있다. 또한, 창업효능감이 직장인의 창업 의지에 가장 큰 영향을 미치고 있으므로 이를 높이기 위해서는 직장인의 기술역량과 창의역량을 높여 나갈 수 있도록 사내외 교육 및 정부의 정책 차원에서 지원이 필요할 것으로 판단 된다. 또한, 창업효능감의 직무만족 중 보상만족 및 대인관계 만족이 창업의지에 부(-)의 영향을 미치는 것이 확인되었으나 업무 만족은 창업의지에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 일에 대한 만족도 보다는 보상 및 대인 관계에 대한 만족이 창업의지에 영향을 미치는 것을 파악할 수 있었다.

【주요어】 창업역량, 직무만족, 창업의지, 개인적 특성, 창업효능감, 직장인 창업의지

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경과 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 방법	4
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 창업의지	6
1) 창업의지의 개념	6
제 2 절 창업효능감	8
1) 창업효능감의 개념	8
제 3 절 개인적 특성	10
1) 개인적 특성의 개념	10
2) 개인적 특성의 구성 요소	11
제 4 절 창업역량	15
1) 창업역량의 개념	15
2) 창업역량의 구성 요소	17
제 5 절 직무만족	22
1) 직무만족의 개념	22
2) 직무만족의 영향 요인	24
제 3 장 연구 설계 및 방법	31
제 1 절 연구모형	31
제 2 절 연구가설	32
제 3 절 변수의 조작적 정의	41
제 4 절 설문지 구성	43
제 5 절 자료의 수집 및 분석 방법	44

제 4 장 연구 결과	46
제 1 절 표본의 일반적 특징	46
제 2 절 타당도 분석	47
제 3 절 신뢰도 분석	50
제 4 절 상관 관계 분석	51
제 5 절 가설 검증	52
제 5 장 결 론	63
제 1 절 연구 결과의 요약	63
제 2 절 연구의 시사점	66
제 3 절 연구의 한계와 향후 연구 방향	67
참 고 문 헌	69
부 록	87
ABSTRACT	94

표 목 차

[표 2-1] 창업의지의 정의	8
[표 2-2] 창업효능감의 정의	01
[표 2-3] 개인적 특성의 구성 요소	21
[표 2-4] 창업역량의 정의	71
[표 2-5] 창업역량의 구성 요소	02
[표 2-6] 직무만족의 정의	32
[표 2-7] 직무만족의 영향 요인	62
[표 3-1] 변수의 조작적 정의	24
[표 3-2] 설문지 구성	44
[표 4-1] 표본의 일반적 특징	64
[표 4-2] 요인 분석	84
[표 4-3] 최종요인 분석 결과	94
[표 4-4] 신뢰도 분석	15
[표 4-5] 상관 분석	15
[표 4-6] 독립변수와 종속변수 (창업의지) 분석결과 요약	3·5
[표 4-7] 독립변수와 종속변수 (창업의지) 위계적 회귀분석결과 요약	5·5
[표 4-8] 독립변수와 종속변수 (창업효능감) 분석결과 요약	6·5
[표 4-9] 독립변수와 종속변수 (창업효능감) 위계적 회귀분석결과 요약	8·5
[표 4-10] 매개효과 분석결과 요약	95
[표 4-11] 가설검증 요약	06

그 림 목 차

[그림 3-1] 연구 모형 13



제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

직원의 역량 강화가 무한 경쟁 시대의 기업의 경쟁력으로 인식되고 있고 많은 기업에서 직원의 역량 강화를 위한 프로그램을 시행하고 있다. 최근 들어서는 업무역량뿐만 아니라 개인의 자기 계발 방안을 관리 하는 목표관리제를 시행하는 기업도 늘고 있다. 이러한 직장에서의 업무역량 강화는 기업의 경쟁력뿐만 아니라, 최근 정리해고, 조기/명예퇴직 및 구조 조정 등으로 불안한 직장 생활을 하고 있는 직장인들이 직장에서의 쌓은 업무역량을 바탕으로 기회형 창업을 할 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

벼룩시장구인구직이 2017년에 실시한 직장인 1104명에게 창업을 주제로 설문을 진행한 결과, ‘창업에 한 번쯤 창업에 도전해 볼 가치가 있다’고 응답자의 74.9%가 답해 창업에 대다수가 긍정적인 것으로 나타났으며, ‘창업을 실제 고려해 본 적이 있는지’에 대한 질문에는 응답자의 45.5%가 ‘창업을 생각해 본 적이 있다’라고 응답하였다. 이를 통해서 많은 직장인이 창업에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있으며, 이에 따라 직장인의 창업 의지에 미치는 요인과 영향에 대한 연구의 필요성이 있다.

정부가 청년 창업 활성화를 위해 많은 투자를 하고 있지만 통계청의 ‘2016년 기준 기업 생멸 행정통계’에 따르면, 창업기업의 5년 생존율(2016년 기준)은 28.5%로, 창업가 10명 가운데 7명 이상이 5년 내 실패하는 것으로 나타났다. 39세 이하의 청년 창업의 경우엔 사정이 이보다 좋지 않아 30세 미만 창업가의 5년 생존율은 18.1%에 불과했고, 30대 창업가는 27.3%에 그쳤다. 곽동철, 주영혁, 조봉현 (2016)의 창업기업 생존율 영향 요인 고찰에 대

한 연구는 5만 개 이상 창업자를 대상으로 13년 동안의 생존과 폐업 자료의 체계적인 분석(Cox's proportional hazard model)을 통해 청년 창업은 일반 창업에 비하여 생존율이 유의적으로 낮은 것을 확인하였다.

Pierre Azoulay & Benjamin Jones & J. Daniel Kim & Javier Miranda (2018)의 미국 인구 조사국의 행정 데이터를 사용하여 지난 10년간 성장 지향적 스타트업 창업자의 연령에 대한 연구에서 성공적인 기업가는 젊지 않고 중년이라는 것이며 1,000개의 가장 빠르게 성장하는 새로운 벤처 기업 중 1명의 평균 설립자 연령은 45세였고 한다. 그리고 특정 산업에서의 사전 경험 때문에 기업가적 성공률이 훨씬 높을 것으로 예측하였다. 또, 성공적인 회사를 만들기 위한 “타율”은 나이가 들어감에 따라 급격히 증가하고 있음을 발견하였다. 따라서, 대학생, 청년 예비창업자들의 창업뿐만 아니라 직장 경험을 통해 성공 확률이 높은 직장인들의 창업을 유도가 필요하며 이를 위해 직장인의 창업 의지에 영향을 미치는 요인을 파악할 필요성이 있다.

‘2018년 기준 중소기업생멸 통계’에 따르면 기업의 1년 내 평균 생존율은 65.9%, 5년 내 생존율은 28.5%이나 생계형 창업으로 많이 선택하는 숙박 및 음식점의 1년내 평균 생존율은 61%, 5년 내 생존율은 18.9%로 기업의 1년내 평균 생존율 60.9%, 5년내 생존율 25.4%로 평균보다 낮았다. ‘기회형 창업’은 안정된 직장을 다니다 새로운 기회를 포착해 기술·지식 기반의 창업을 하는 것으로 흔히 벤처·스타트업이 이에 속한다. 반면 ‘생계형 창업’은 다른 직업을 선택할 기회가 없어 어쩔 수 없이 나서는 것으로 흔히 외식업 등 자영업이 이에 속한다. 따라서 직장에서의 직장 경험과 직장 재직 중 업무 역량 강화를 통해 기회형 창업이 이루어지도록 하여 창업 생존율을 높일 수 있도록 해야 한다.

2019년 글로벌기업가정신연구협회(GERA)가 발표한 ‘2018년 글로벌기업 가정신연구(GEM) 결과에 따르면 지난해 한국의 기회형 창업은 전년 대비 2.9% 상승한 67.1%로 조사에 참여한 49개국 중 4위를 차지했다. 반면 생계

형 창업은 전년비 1% 하락한 21%를 기록하여 전체 국가 중 27위로 4단계 개선 되었다고 한다. 다행히 창업 생태계가 개선되고 있는 것으로 보인다고 했다. 하지만 창업에 대한 개인적 인지인 ‘실패의 두려움(32.8%, 전년 대비 0.6%p 증가, 28위)’은 소폭 증가(7단계 상승)하며 상대적으로 악화된 것으로 나타났다. (이데일리 뉴스 2019. 1월 21일)

또한, 앞서 기술한 벼룩시장 구인구직이 실시한 직장인을 상대한 설문조사에서 ‘창업에 대해 생각해 본 적이 없다’라고 응답한 직장인의 경우 그 이유로 창업시 성공에 대한 불확실성과 불안정성 (49.4%)로 가장 높았고, 성공이 보장되는 창업 아이템을 찾지 못해서 (10.1%), 만족스러운 직장생활 때문에 (9%) 등의 응답이 있었다. (한국프랜차이즈 저널. 2017. 12월 14일) 따라서, 직장인의 창업을 활성화하기 위해 직장인의 창업의지를 영향을 주는 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족에 대한 연구의 필요성이 있다.

기존 창업의지에 대한 연구는 예비창업자, 대학생을 대상으로 한 연구가 대부분이었으며, 기업가정신, 창업교육, 창업지원제도 등과 관련된 연구가 많았다. 하지만, 창업자의 가장 많은 인력을 배출하고 있는 직장인의 창업의지에 관한 연구는 많지 않았고 대부분, 은퇴자, 퇴직 예정자, 특정 업종 종사자 등을 대상으로 하여 노후, 은퇴와 관련한 창업의지 연구가 많았다.

기존 통계 조사에서 볼 수 있듯이 생계형 창업의 경우 창업 생존율이 매우 낮고, 청년창업자의 경우도 창업 성공율이 낮은 것으로 연구되었기 때문에 직장에서 쌓은 경험 및 역량을 기반으로 한 직장인의 기회형 창업에 대한 의지를 높여, 양질의 일자리를 제공하고 창업생태계를 건강하게 할 필요가 있다는 측면에서 연구에 접근하고자 한다.

또한, 창업은 개인적 의지와 같은 정신적 요인을 고려하지 않을 수 없기 때문에 직장인의 개인적 특성과 직장에서의 경험과 교육을 통해 다양한 업무 역량이 창업 효능감과 창업의지에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 하며, 또

한, 직장인의 직장에서의 직무만족도가 창업의지에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 한다. 즉, 개인의 특성 및 역량적인 개인 내부 요인과 직장 근무 여건에서 주는 외부적 요인을 같이 고려하여 창업 효능감과 창업의지에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 또한, 각 창업의지의 영향 요인으로 설정한 요인들의 상대적 영향력을 파악하여 창업의지를 보다 더 높일 수 있는 요인을 지원 및 육성하는 정책적 방향을 제시하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 선행 연구를 통해 직장인의 개인적 특성, 창업역량, 직무만족이 창업의지와 창업효능감에 미치는 영향을 실증적으로 확인하고자 하며, 이를 통하여 창업의지와 창업효능감을 높일 수 있는 요인들에 대하여 검증하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위와 방법

본 연구에서는 직장인의 개인적 특성, 창업역량과 직무만족이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구를 고찰하고, 선행연구를 토대로 하여 연구설계와 연구 모형을 개발하고 가설을 설정한다.

따라서, 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족을 독립변수로 설정하고 창업의지와 창업효능감을 종속변수로 설정하였다. 또한, 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족이 창업효능감을 매개로 창업의지에 미치는 영향을 실증적으로 확인하고자 한다. 따라서, 창업효능감을 매개변수로 설정하여 매개 효과를 분석하고 검증하고자 한다.

본 연구에서는 현재 직장에 재직 중인 정규직 직장인을 대상으로 하여 설문지를 활용하여 자료 수집한다. SPSS Ver. 2.2 통계 프로그램을 활용하여 인구 통계학적 분석 및 타당성과 신뢰성도 확보를 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시하고 변수들간의 상관 관계 분석 및 다중 회귀분석을 실시하고 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족과 창업의지 및 창업효능감 영향에 대해 어떤 독립변수가 가장 큰 영향을 미치며 그 다음 영향력을 미치는 독립변수가 무

엇인지를 파악하기 위해 위계적 통계 분석을 실시한다. 그리고, 통계분석을 통한 실증 분석에 근거하여 연구의 시사점 및 한계점과 향후 연구 방향에 대해 제언한다.



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 창업의지

1) 창업의지의 개념

많은 연구자들이 새로운 사업의 출현을 예측하고 밝히기 위해 Ajzen (1991)의 계획 행동 이론 (Theory of Planned Behavior) 을 사용하였다. 이 모델은 의도가 실제 행동의 기초가 된다고 가정한다. 따라서 많은 연구자들이 개인이 창업을 할지 여부에 대한 결정을 조사하는 수단으로 창업 의도를 조사하기 위한 이론적 기초로 채택하여 사용해 왔다.

계획 행동 이론 (TPB)에 근거하여 인간의 의도는 주관적 규범 및 개인 태도와 같은 지표에 의해 결정된다. 이 모델은 Krueger & Carsrud (1993)의 창업 의도를 측정하기 위해 처음 사용되었다. 이 모델에 따르면, 행동 의도 (BI)는 특정 행동을 수행하려는 의도의 강도를 측정하는 것으로 정의된다. (Fishbein & Ajzen, 1975).

기업가 정신의 맥락에서, 기업가 의도 (Entrepreneurial Intentions)는 행동 의도 (Behavioral intention)를 대체한다. Wilson et al. (2007)은 창업 의도는 기업가가 되기 위한 지각적인 목표로 간주 된다고 주장했다. 계획 행동 이론 (TPB)의 기본 원칙에 따라 Van Gelderen et al. (2017)은 새로운 사업의 창출은 의도적인 행동이며 자발적으로 발생하는 것이 아니라고 주장했다. 마찬 가지로 Fishbein & Ajzen (2010)은 일단 의도가 형성되면 기회가 생기면 개인이 그러한 의도에 따라 행동하는 경향이 높다고 예상한다.

Bird (1988) 및 Learned (1992)는 창업의지를 새로운 벤처 설립에 대한 개인의 인지적 동의라고 정의하였다. 또한 Bird (1988)는 창업의지는 기업가 정신에서 기업 형성을 위한 일련의 행동에서 처음이므로 기업가 정신에서 필수적인 과정이다라고 하였다. Douglas & Fitzsimmon (2008)는 창업 의지를 그 특정한 행동과 개인의 자기 효능감의 최종 결과에 대한 개인적인 태도에 대한 동의라고 하였다.

Van Gelderen et al. (2015)는 창업 의도가 긍정적이며 개인이 취하는 창업 행동과 상당히 관련이 있음을 보여주고, 또한, Kautonen et al. (2015) 및 Shinnar et al. (2018)는 창업 의도와 창업 행동 사이에 긍정적인 연관성을 확인하였다. Bird (1988)는 창업의지를 계획된 창업 행동에 대한 직접적인 개인적 관심, 경험, 행동을 지시하는 의식적인 마음의 상태로 정의한다.

Krueger (2000, 2007)은 사람들은 우연히 기업가정신에 관여하지 않고 그들은 선택의 결과로 의도적으로 그것을 한다고 한다. 따라서 창업의지는 창업 활동의 가장 강력한 중심적 예측변수이고 현대 창업 활동 연구에서 중심적이고 폭넓게 연구 되어지는 결과 변수로 간주 되어진다.

Luthje & Franke (2003)는 창업의지를 위험 감수 성향, 통제 소재, 예측 변수로써 자영업에 대한 태도를 가지고 사업을 시작할 준비 정도라고 정의하였다. Hmieleski & Corbett (2006)는 창업의지를 고성장 사업을 시작하려는 의도로써 창업 의지를 조작적 정의 하였다.

박지선(2015)은 선행 연구를 바탕으로 자신의 사업을 소유하거나 새로운 사업을 시작하려는 욕구를 창업의지라 하였다. 문성식(2017)은 선행 연구를 바탕으로 창업의지를 향후 창업을 하고자 하는 개인의 의지 혹은 열정으로 정의하였다.

김명숙(2018)는 창업의지는 제2의 커리어를 준비하는 이들이 창업을 하고자 하는 열정과 창업의지가 기업가적 행동으로 이어져 본인의 업을 하겠다

는 의지로 정의한다.

[표 2-1] 창업 의지의 정의

연구자	정의의 내용
Bird (1988) 및 Learned (1992)	새로운 벤처 설립에 대한 개인의 인지적 동의
Bird (1988)	계획된 창업 행동에 대한 직접적인 개인적 관심, 경험, 행동을 지시하는 의식적인 마음의 상태
Luthje & Franke (2003)	위험 감수 성향, 통제 소재, 예측 변수로 써의 자영업에 대한 태도를 가지고 사업을 시작할 준비 정도
Hmieleski & Corbett (2006)	고성장 사업을 시작하려는 의도
Douglas & Fitzsimmon (2008)	특정한 행동과 개인의 자기 효능감의 최종 결과에 대한 개인적인 태도에 대한 동의
박지선(2015)	새로운 사업을 시작하거나 자신의 사업을 소유하거나 하려는 욕구
문성식(2017)	향후 창업을 하고자 하는 개인의 의지 혹은 열정 제2의 커리어를 준비하는 이들이 창업을 하고자 하는 열정과 창업의지가 기업가적 행동으로 이어져 본인의 업을 하겠다는 의지
김명숙(2018)	

*자료출처: 연구자 정리

제 2 절 창업효능감

1) 창업효능감의 개념

Bandura (1977)는 자기 효능감 (self-efficacy)은 특정 상황에서 원하는 결과를 얻기 위해 행동을 성공적으로 조직하고 수행 할 수 있는 (또는 불가능한) 사람의 신념이라 하였다. 또한, 개인의 자기 효능은 그 사람이 과제나 목표에 접근하는 방식에 큰 영향을 준다고 하였다. 자기 효능감은 Bandura 의

사회적인지 이론에서 중요한 부분이다. 특정 행동에 대한 높은 자기 효능을 가진 사람들은 적어도 특정 상황에서 자신의 환경을 통제 할 수 있는 능력이 있다고 믿고 사람들의 자기 효능감은 그들이 배우기로 선택하는 것, 배우는 정도, 그리고 그것을 고수할지 포기할지에 영향을 미친다.

Ajzen (1991)은 개인이 특정한 행동을 할 때 자기효능감이 높을수록 행동 의도에 더 많은 지각된 행동 통제력을 가진다고 했다.

창업효능감은 자기효능감으로부터 확장된 개념으로 창업효능감이란 개념을 Boyd & Vozikis (1994)이 처음 제안하였고 창업효능감이 창업의지에 영향을 주는 변수라고 주장 하였다.

Chen, et al (1998)은 창업효능감은 청년들이 창업을 선택하고, 창업의지에 영향을 미치는 대표적인 요인이다 라고 했다. Krueger, et al. (2000)은 창업효능감을 초기 창업 의지의 영향 요인으로 개인의 성격이나 특성이 초기 창업 의지에 영향을 미치는 요인으로 강조하였다.

장재학 (2015)은 창업효능감을 선행 연구를 참조하여 창업에 대한 개인의 자신감 즉, 성공이나 고난 극복, 의사결정 및 자금 관리 등의 자신감으로 정의하였다.

호병환 (2015)은 자기 효능감이란 어떤 일에 대하여 뜻한 대로 이루어 낼 수 있다고 스스로의 능력을 믿는 굳센 마음이라고 정의할 수 있다고 하였다.

이강임 (2018)은 창업효능감은 구체적인 목표를 성취하기 위해 주어진 과제를 해낼 수 있다는 자신감이라 할 수 있다 하였다.

[표 2-2]. 창업효능감의 정의

연구자	정의의 내용
Bandura (1977)	특정 상황에서 원하는 결과를 얻기 위해 행동을 성공적으로 조직하고 수행 할 수 있는 (또는 불가능한) 사람의 신념
Boyd & Vozikis(1994)	창업효능감은 자기 효능감으로부터 확장된 개념으로 창업효능감이라는 개념을 제안하였고 창업효능감이 창업의지에 영향을 주는 변수라 함
장재학(2015)	개인의 자신감 즉, 의사 결정이나 자금 관리 등과 성공이나 고난 극복 등의 자신감
호병환(2015)	뜻한 대로 어떤 일에 대하여 이루어 낼 수 있다고 스스로의 능력을 믿는 굳센 마음
이강임(2018)	구체적인 목표를 성취하기 위해 주어진 과제를 해낼 수 있다는 자신감

*자료출처: 연구자 정리

제 3 절 개인적 특성

1) 개인적 특성의 개념

Sharma, Bozatzis 및 Jain (2011)은 기업가가 없는 기업가정신이 없을 수 있다고 생각했고 기업가 정신에 필요한 특별한 개인특성이 없기 때문에 누구나 기업가가 될 수는 없다고 했다. Deáková et al. (2010)은 창업가의 가장 중요한 개인적 자질로서 자립, 용기, 책임감, 결단력, 창의성, 인내와 같은 자질과 특징과 능력을 고려한다. Soomro 및 Shah (2015)는 연구에서 지식, 기술 및 태도가 예비 창업가의 주요 특성에 속한다고 선언했으며, Sidik (2012)는 기업가가 강력하고 구체적인 개인특성을 사용하여 비즈니스를 관리하는 경향이 있음을 확인하였다.

Frese & Gielnik (2014)는 창업가는 창업가, 투자가, 전문가 등으로 활동

하기 위한 능력을 만드는 몇 가지 개인적 특성이 있다고 했고 Soomro & Shah (2015) 지식, 기술, 태도가 예비창업자의 중요한 특성에 속한다고 하였다. Brockhaus (1982)는 기업가적 행동과 일관되게 관련된 세 가지 속성을 구별하였고, 기업가적 행동과 연관된 세 가지 요인으로 성취욕구, 내적 통제 소재, 위험감수성향을 확인했다.

McClelland (1962) 은 성취도가 높은 사람은 자신이 특정 유형의 상황에서 가장 잘 작동 할 수 있는 특정 특성을 가지고 있다고 하였다. 성취욕구가 강한 사람들의 세가지 특징으로 첫 번째는 문제에 대한 해결책을 개인적인 책임을 지고 하는 것에 대한 욕구이며 두 번째는 적당한 성취목표를 설정하고 이를 성취함으로써 개인적 만족을 얻고자 하는 것이며 세 번째는 설정한 성취 목표에 대한 성취 결과에 대한 확실한 피드백이라고 했다. 이러한 피드백이 없다면 자신이 한 일에 대해서 개인적 만족을 느낄 수가 없기 때문이라하였다. 또한 성취 욕구가 강한 사람은 창업가 될 가능성이 높다고 하였다.

Brandstätter (1997)는 오스트리아 기업가를 연구하였고, 기업가가 일반 오스트리아인들 보다 위험 감수, 외향성, 사회적 인식 및 변화에 대한 준비에서 구별되는 특성이 있다는 것을 발견하였다. Fagenson (1993)은 관리자와 기업 가의 비교에서 이들 그룹이 다른 가치 체계를 가지고 있음을 발견했고 관리자와 달리 기업가는 자신의 잠재력을 자유롭게 달성하고 실현하기를 원한다는 것을 발견하였다.

2) 개인적 특성의 구성 요소

이강임 (2018)은 대학생의 창업가특성을 성취욕구, 자기효능감, 위험감수성으로 구분하였다. 이루리 (2014)는 개인적 특성을 성취욕구, 위험감수성, 자기 효능감으로 정의하였고 위험 감수성, 자기 효능감은 창업의지에 유의한 영향을 주나 개인의 성취 욕구는 창업의지에 영향을 주지 못하는 것을 연구하였다. 이루리, 이소영 (2016) 은 창업의지에 성취욕구, 자기 효능감, 위험감수

성이 영향을 주는 것을 확인하였다.

박지선(2015)은 기업가정신 관련 선행연구를 기초로 개인적 특성에 영향을 미치는 요인으로 성취욕구, 위험감수성, 혁신성을 선정하였다. 박지유(2014)는 창업가 특성은 성취성향, 진취성향, 위험감수성향, 창의성향으로 이루어져 있으며 창업가 특성은 창업의지에 영향을 준다는 것을 확인하였다.

강태원(2019)은 기업가정신을 자기혁신성, 진취성, 위험감수성, CSR의식네 가지 선정하였고 기업가정신과 자기효능감이 유의미한 관계를 지니고 있음을 확인하였다.

본 연구에서는 선행연구를 기초로 독립변수를 위험감수성, 성취욕구, 혁신성을 개인적 특성요인으로 구분하여 연구하고자 한다.

[표 2-3] 개인적 특성의 구성 요인

연구자	개인적 특성 구성 요인
이루리 (2014)	성취욕구, 위험감수성, 자기 효능감
박지선 (2015)	성취욕구, 위험감수성, 혁신성
박지유 (2014)	성취성향, 진취성향, 위험감수성향, 창의성향
이소영 (2016)	성취욕구, 자기 효능감, 위험감수성
강태원 (2019)	혁신성, 진취성, 위험감수성, CSR의식

*자료출처: 연구자 정리

(1) 위험 감수성

Lumpkin & Dess (1996)에 따르면, 기업가 지향적 조직은 종종 기업가 정신을 설명하기 위해 종종 사용 되어지는 특성으로 인식되는 위험 감수 개

념으로 설명된다. 반면 Miller & Friesen (1982)은 위험 감수는 기업가가 많은 자원을 투입하고자 하는 약속의 정도를 의미한다고 언급했다.

House & Baetz (1979)는 최고경영자는 일반 구성원들이 불가능하다고 판단하는 것을 미래를 위해 위험을 감수하면서 투자를 한다고 했다. 위험 감수성을 장정용 (2015)은 사업 성공을 위해 창업가가 불확실한 위험을 통제 가능하다고 판단되었을 때 위험을 감수하면서 프로젝트를 진행하는 것이라고 하였다.

박지유 (2014)는 위험감수성향이란 급변하는 환경변화에 대처하는 것을 하는 것을 선호하거나 또는 모험적이고 도전적인 성향을 의미한다고 했고 창업가의 중요한 심리적 특성 중 하나라고 했다. 박주언(2018)은 예비 창업자의 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향에 대해 연구하였고 개인적 특성을 위험감수성, 혁신성, 진취성으로 정의하였고 위험 감수성이 창업 의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이강임 (2018)은 위험 감수성은 불확실하거나 급변하는 환경 변화에 대처하는 것을 선호하거나 모험적이고 도전적인 성향을 의미한다고 했고 이에 대한 연구에서 위험감수성은 창업의지에 영향을 미치고, 위험감수성이 높을수록 창업의지가 높은 것으로 나타났다.

(2) 성취욕구

McClelland (1965)는 성취 욕구는 높은 성과를 얻기 위해 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 욕구라 정의하였고 성취욕구가 강한 사람은 도전적으로 목표를 성취하고 목표설정과 모험성을 중시하여 자신의 일에 집중하는 경향이 있다고 한다. Demirci (2013)은 동기 부여의 기초로서 성취욕구는 기업가의 중요한 특성으로 인식된다고 했다. Caird (2006)는 성취도 점수가 높은 기업가들은 성공하기를 간절히 원하며 일을 완수하기 위해 최선

을 다한다고 했다. DeCarlo & Lyons (1979)는 다른 집단의 성향에 대비하여 최고 경영자가 성취욕구가 높은 것으로 나타나며 사업운영을 성공적으로 달성하는데 성취욕구는 영향을 준다고 했다.

최서윤 (2016)은 창업자에게 성취욕구는 문제 해결 동기요소이고 성취욕구가 높을수록 주도적으로 문제 해결이라는 목표를 달성하기 열정적으로 노력하는 성향이 있는 것이다 라고 했다.

박지선 (2015)은 성취 욕구를 개인이 일에 대해 성공하기 위해 노력하고 도전하는 것으로 정의하였다. 이보옥 (2017)은 대학생 창업자의 성취 욕구도 창업선후도에 많은 영향을 미치고, 창업에 대한 선호도를 높이기 위해서는 창업하고자 하는 성취도를 높이는 것이 필요하다고 하였다. 장영미 (2018)는 시니어의 창업 의지에 미치는 심리적 특성으로 성취 욕구와 위험감수성으로 정의하였고 시니어의 성취 욕구가 창업 의지에 영향을 끼치는 것을 확인하였다.

(3) 혁신성

Schumpeter (1942)는 기업가적 과정에서 혁신의 중요성을 지적한 개척자였고 그는 혁신성이 참신하고 창의적인 프로세스와 실험을 통해 새로운 아이디어의 개발을 추구하고 지원하는 것이라 하였다.

Mahmood & Hanafi (2013)에 따르면 혁신성은 새로운 제품과 서비스, 존재하고 있는 서비스나 제품의 기술적 특성을 강화시킬 수 있는 실험과 창의성으로 이루어진 새로운 기회를 발굴하는 노력이라고 설명하였다. 또한, Hult et al. (2004)은 혁신은 필수적이며 기업가정신은 관리자가 육성해야 할 중요한 방향으로 나타나기 때문에 기업가들 사이에서 창의성과 혁신성은 기업가 지향성의 중요한 동인으로 간주 된다고 했다.

Drucker (1985)는 혁신에 대해 자원을 부를 창출 할 수 있는 새로운 능력에 부여하는 행위라고 정의하였다.

장정용 (2015)은 혁신성을 기준의 경영활동에서 벗어나 방법과 수단을 개발하고 받아들여서 신규 시장의 창출과 새로운 제품 개발을 통해 새로운 수익을 창출 하는 과정이라 정의하였다. 신하성 (2018)은 선행 연구를 통해 혁신성이 높은 사람일수록 새로운 기술에 대한 수용력이 타집단 혹은 개인보다 높고 개인의 역량을 높여 준다는 것을 파악하였고 개인의 혁신성이 창업 의도에 영향을 미치는 것을 연구하였다.

제 4 절 창업역량

1) 창업역량의 개념

McClelland (1973)는 기준의 성과 및 지능 점수가 성공을 예측할 수 없을 수 있으며 주어진 작업을 효과적으로 수행하는 데 필요한 정확한 역량을 프로파일링하고 다양한 테스트를 사용하여 이를 측정하여 필요한 데이터를 제시하였다. 그는 역량을 효과적이고 우수한 직무 수행을 할 수 있는 개인의 특성 또는 습관, 즉 직무 수행에 있어 명확한 경제적 가치를 높이는 능력이라고 정의하였다.

Chandler & Jansen (1992)은 창업기업의 초기 성과에 창업가의 특성과 능력이 큰 영향을 미치기 때문에 창업가의 역량이 창업성공에 매우 중요한 요소라고 했고 경영자의 역량 부분을 기업가적 능력, 관리적 능력, 기술적·기능적 능력으로 구분하였다.

Boyatzis (1982, 2007)는 역량을 업무에서 우수한 성과와 우연히 관련된 개인의 기본 특성이라고 정의하였다. Spencer & Spencer (1993)는 역량은 실무 경험, 생활 경험, 학습 또는 훈련을 통해 얻을 수 있는 기술 및 능력이라고 했다. Minet & Morris (2000)는 적용은 창업가 역량의 핵심이라고 주장하였다. Huck & McEwen (1991)은 관리, 계획 및 예산 책정 및 마케팅 / 판매가 창업자에게 가장 중요한 세 가지 역량 분야라는 것을 발견하였다. Sony & Iman (2005)은 창업가 역량을 관리 능력, 산업 기술, 기회 기술 및 기술력의 네 가지 차원으로 구분하였다. Baum et al. (2001)은 역량을 특정 역량

과 일반 역량을 구분하였다. 특정 역량은 산업 기술과 기술적 능력으로 구성되는 반면 일반 역량은 조직화 기술과 기회 인식 기술을 포함한다.

Man et al. (2002)은 창업역량을 성격 특성, 기술 및 지식을 포괄하는 높은 수준의 특성으로 정의했으며, 이는 창업가 성공적으로 일을 수행 할 수 있는 종합적인 능력으로 볼 수 있다 했다. 6 가지 주요 역량 영역은 (1) 기회, (2) 조직, (3) 전략, (4) 관계, (5) 혁신 및 (6) 개념 역량이다.

임아름 (2015)은 선행 연구를 바탕으로 창업역량은 창업에 필요하고 창업을 성공으로 이끌 수 있는 필수적인 창업자의 특성이나 능력으로 정의하였고 창업역량이 창업 성공에 미치는 영향이 크기 때문에 창업가 역량을 위한 노력이 필요하다고 하였다. 곽동신 (2016)은 선행 연구를 기반으로 기업가 역량은 기업인으로서의 성공적으로 역할을 수행하기 위해서 개인이 갖추어야 할 특성이라고 정의하고 창업가 역량은 성공적인 창업을 위해 창업가가 갖추어야 할 특성이라고 정의하였다.

이웅희 (2015)는 예비창업자의 역량을 성취역량, 창의성역량, 개념화 역량으로 구분하였고 기업가 역량에 대한 선행연구를 바탕으로 창업역량을 개인이 기업인으로서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해서 갖추어야 할 특성이라고 정의하였고 했다. 또한, 창업가 역량은 성공적인 창업을 하기 위해 창업가가 갖추어야 할 특성이라고 정의할 수 있다고 하였다. 김용태 (2017) 또한 기업가적 역량은 개인이 기업가로서 역할을 성공적으로 수행하기 위해 갖추어야 할 특성이라고 정의하였다.

장영미 (2018)는 선행 연구를 토대로 ‘창업역량’은 성공적인 창업활동 결과를 가져올 수 있는 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술 및 능력 등 개인의 내적특성으로 정의하였다. 또한, 창업역량을 경험, 자금조달역량, 기술적역량으로 정의하고 창업역량이 창업 의지에 미치는 영향을 연구하였으며 이 세 가지 역량이 창업의지에 시니어의 창업에 유의한 영향을 미치는 것을

확인하였다. 장명균 (2019)은 기업가 정신과 자원기반 관점에서의 마케팅 및 네트워크 역량이 균형 있게 결합 될 때 창업 성과로 이루어 질 수 있다고 했다.

선행 연구에서 볼 수 있듯이 창업역량을 구성하는 요소도 연구자에 따라 상이하게 설정하고 있다. 본 연구에서는 선행 연구를 참조하여, 기술 역량, 관리역량, 창의적 역량을 창업역량으로 정하고 창업효능감과 창업 의지에 미치는 영향에 대해 연구하였다.

[표 2-4] 창업역량의 정의

연구자	정의의 내용
McClelland(1973)	역량은 효과적이고 우수한 직무 수행을 할 수 있는 개인의 특성 또는 습관, 즉 직무 수행에 있어 명확한 경제적 가치를 높이는 능력
임아름(2015)	창업에 필요하고 창업을 성공으로 이끌 수 있는 필수적인 창업자의 특성이나 능력
이웅희(2015)	예비창업자의 역량을 성취역량, 창의성역량, 개념화역량으로 구분. 기업인으로서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해서 갖추어야 할 특성
곽동신(2016) 김용태(2017)	선행 연구를 기반으로 기업가 역량은 개인이 기업인으로서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해서 갖추어야 할 특성
장영미(2018)	창업역량을 ‘성공적인 창업활동 결과를 가져올 수 있는 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술 및 능력 등 개인의 내적특성’으로 정의

*자료출처: 연구자 정리

2) 창업역량의 구성 요소

곽동신, 김명숙, 정화영 (2015)은 성취 역량, 창의성 역량, 개념화 역량,

사회적 역량을 창업역량으로 정의하고 창업역량이 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

오재우, 양동우 (2014)는 선행연구를 바탕으로 창업역량을 일반적으로 새로운 조직을 창업하고 성장시키는데 필요한 자원의 획득, 조직화, 창업가가 보유한 특정 역량들의 수준으로 정의하였으며, 창업역량을 조직적 역량, 전략적 역량, 기술적 역량, 창의적 역량으로 구분하였다.

임아름 (2015)은 Chandler & E Jansen(1992) 의 선행연구를 참조하여 청년 창업가 역량의 구성요인으로 기업가적 역량, 관리적 역량, 기술적·기능적 역량, 창의역량 네 가지를 설정하여 창업자 역량과 창업 성과에 대한 연구를 하였다.

김지현 (2016)은 창업역량을 기술, 관리, 창의역량으로 설정하고 이들 역량이 창업 성과에 영향을 주는 것을 확인하였다. 최대수, 성창수 (2017)은 IT 역량, 창의성 역량, 사회적 역량, 시장인지 역량을 창업역량으로 설정하고 이를 역량이 자기 효능감과 창업 의도에 미치는 영향을 연구하였다. IT 역량 중 IT기획역량, 창의성 역량, 시장인지 역량이 자기효능감을 매개로 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

서성열 (2017)은 창업역량을 기술적 역량과 창의적 역량으로 선정하고 이를 역량이 창업 의지에 미치는 영향을 연구하였고 기술적 역량과 창의적 역량이 창업 의지에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김문성, 이준우 (2017)는 시장감지역량, 창의성 역량, 기술적 역량, 전략적 역량 네 가지로 창업가역량을 검토하였고 TEC 창업교육 만족도가 창업의지간 창업자 역량의 조절효과를 분석하였다.

장영미, 하규수 (2018)는 창업역량을 경험, 자금조달역량, 마케팅역량으로 세분화하여 분석한 시도와 이를 통해 경험, 자금조달 역량, 마케팅 역량의 증

요성을 확인하였고 창업역량이 창업의지에 미치는 영향을 검증한 결과에서는 경험, 자금조달역량, 마케팅역량이 창업의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김용태 (2018)는 기업가적 역량을 인지 역량, 대인관계 역량, 사업화 역량으로 정의하였고 기업가적 역량이 창업의지에 영향을 미치고, 창업교육을 통해 기업가적 역량에 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하였다. 윤종록, 김현철 (2019)는 성공적인 벤처기업가의 가장 핵심적인 역량으로 볼 수 있는 세 가지 역량을 기업가적 역량, 관리적 역량, 기술. 기능적 역량이라 하였고 이들 역량이 경영 전략에 미치는 영향을 연구하였다.

안태욱, 한동희, 강태원 (2018)은 선행 연구를 기반으로 기업가적 역량, 관리적 역량 및 기술적 역량으로 구분하였고 관리역량과 기술적 역량이 창업 성과에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 안태욱, 한동희 (2019)는 창업 역량을 기업가적 역량, 기술적 역량, 관리적 역량으로 정하고 기술적 역량과 관리적 역량이 창업 성과에 영향을 주는 것을 확인하였다.

윤희연 (2019)는 시장지향성, 마케팅 역량, 네트워크 역량을 창업역량으로 선정하고 이들 역량들이 창업 성과에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 곽동신, 정화영, 김명숙(2015)은 창업역량을 성취역량, 창의적 역량, 개념화 역량, 사회적 역량으로 선정하였고 창업역량이 창업 의지에 유의한 영향을 주는 것을 확인하였다.

본 연구에서는 선행 연구를 참조하여, 기술 역량, 관리역량, 창의적 역량을 창업역량으로 정하고 창업효능감과 창업 의지에 미치는 영향에 대해 연구하고자 한다.

[표 2-5] 창업역량의 구성 요소

연구자	창업역량 구성 요소
곽동신, 김명숙, 정화영 (2015)	성취역량, 창의성 역량, 개념화 역량, 사회적 역량을 창업역량으로 정의
임아름 (2015)	Chandler & E Jansen (1992)의 선행연구를 참조하여 청년창업가 역량의 구성요인으로 기업가적역량, 관리 적역량, 기술적·기능적역량, 창의역량 네가지를 설정
김지현 (2016)	창업역량을 기술, 관리, 창의 역량으로 설정
서성열 (2017)	창업역량을 기술적 역량과 창의적 역량으로 설정
성창수 (2017)	IT 역량, 창의성 역량, 사회적 역량, 시장 인지 역량을 창업역량으로 설정
김문성·이준우 (2017)	시장감지역량, 창의성 역량, 기술적 역량, 전략적 역량 네 가지로 창업가역량을 검토
안태욱, 한동희, 강태원 (2018)	선행 연구를 기반으로 기업가적 역량, 관리적 역량, 기 술적 역량으로 구분
김용태 (2018)	인지 역량, 대인관계 역량, 사업화 역량으로 정의
장영미, 하규수 (2018)	경험, 자금조달역량, 마케팅역량으로 세분화
윤희연 (2019)	시장지향성, 마케팅 역량, 네트워크 역량을 창업역량으로 설정

*자료출처: 연구자 정리

(1) 기술적 역량

임아름 (2014)은 기술창업 기업은 기술을 사업화하려는 의도를 가지고, 연구 개발 활동을 적극적으로 하는 중소기업의 특성상 뛰어난 기술력을 가지는 것이 생존과 성과에 중요한 요인이기 때문에 창업가의 기술적역량이 창업의 지에 미치는 영향이 크다라고 하였다. 오재우, 양동우 (2014)는 기술적 역량을 기술 제휴능력 및 문제해결능력, 기술인력 확보 및 활용능력, 기술혁신 및 사업화 능력으로 정의하였다

김문성, 이준우 (2017)는 기술적 역량은 기술의 획득, 제휴 및 기술적 문

제 해결 능력, 기술 활용과 기술혁신 능력으로 정의하였다. 고영훈 (2018)은 기술 역량의 요인 중 하나인 기술 혁신 능력이 높을수록 창업효능감과 함께 창업 의도가 높은 것으로 확인하였다. 김준근 (2014)은 기술적 역량은 기술에 기반하여 제품 개발 및 생산과 관련된 제반기술능력을 보유하고 있는 정도로 정의하였다. 서성열 (2017)은 창업하고자 하는 분야에 전문적인 기술을 가지고 있고, 기술 문제를 해결하며 전문화된 기술을 사용할 수 있는 능력으로 기술 혁신능력과 기술 활용능력으로 분류하였다.

(2) 창의적 역량

오재우, 양동우 (2014)는 창의성 역량은 복잡한 기업 시스템 내에서 개인들이 서로 협력함으로써 가치 있고 유용한 상품, 서비스, 프로세스를 창조하는 중요한 기업자산으로 정의 하였다

김문성, 이준우 (2017)는 창의성 역량은 타인보다 새로운 아이디어를 잘 도출하고 독창적인 유추나 은유 및 참신한 생각과 다른 분야의 장점을 벤치 마킹하는 능력으로 조작적 정의를 내렸다.

서성열 (2017)은 창의적 역량이란 창의성을 가지고 있는 개인의 역량이라 할 수 있고 즉, 개인이 새로운 아이디어를 발상하는 능력으로 문제해결을 위한 능력을 소유한 것이라 할 수 있다고 하였다. 또한, 창업가 역량을 기술적 역량과 창의적 역량으로 구분하고 청년 창업가의 역량 중 기술적 역량과 창의적 역량은 창업의지에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 확인하였다.

최대수, 성창수 (2017)는 창업의지의 영향요인으로 확인된 IT기획역량, 창의성역량, 시장인지역량에 대해 자기효능감이 매개하는 것으로 확인하였고 창의성 역량과 시장인지 역량은 자기효능감과 창업의지에 의미 있는 영향을 미치는 것을 확인하였다.

(3) 관리역량

임아름 (2015)은 Chandler & Hanks(1994)의 연구를 기초로 하여 관리역량은 자원을 획득하고 효율적으로 관리할 수 있는 역량이며 사람들에게 동기부여해서 경영성과를 달성할 수 있는 역량, 자원을 배분하고 과업을 통합하고 조정시킬 수 있는 역량과 감독과 설득을 통해 지도할 수 있는 역량, 권한을 효과적으로 위임하는 역량, 조직관리역량으로 분류하였다.

김용태(2009)에 따르면 기업가에게 요구되는 역량은 크게 기술적 역량, 경영관리역량, 개인 기업가적 역량 등으로 구분하였다.

제 5 절 직무만족

1) 직무만족의 개념

Locke (1969, 1976)는 지금까지 직무만족도에 대해 가장 완벽한 검토와 이론적 세부 내역을 제공하였다. Locke 에 따르면 직무만족도는 자신의 직업이 자신의 중요한 직업가치를 충족시키거나 성취할 수 있다는 각으로부터 기인하는 기분 좋은 감정의 상태라고 하였다. 이러한 가치 판단은 급여, 승진, 업무 그 자체, 감독과 동료와 같은 업무 경험 또는 개별 측면의 수에 따라 판단 되어진다고 했다. Scarpello& Vandenberg (1992)는 직무만족을 자기의 직무가 수행될 것에 대한 기대감에 대한 정도라고 하였다.

Spector (1997)는 직무만족도는 사람들이 그들의 직업을 좋아하는 정도(만족도) 또는 직업을 싫어(불만족)하는 정도라고 정의하였다. Russell L. Handlon (2009)는 직무만족도는 개인의 직업에 대한 피고용인의 행복을 결정하는 중요한 구성 요인으로 확립되어왔다고 했고 직원의 결근, 동기 부여, 이직 의도와 관련이 있다고 하였다.

Gaertner (1999)는 직무만족의 구조적 결정 요인과 조직의 혁신을 연구했

으며, 대부분의 구조적 결정 요인은 직무만족과 관련이 있음을 발견했다. 이러한 결정 요인에는 동료의 지지, 업무량, 역할 충돌, 역할 모호성, 자율성, 승진 기회, 분배 정의 및 감독 지원이 포함된다고 하였고 직무만족은 조직에 대한 혼신에 중요한 영향을 끼친다고 하였다.

Dobre (2013)은 직무만족도는 종업원이 동기 부여, 행동과 생산성에 관련이 있어 왔다고 했다. 또한, Saeed et al (2013)은 종업원의 직무만족은 보상, 근무 환경, 조직환경, 리더십에 대한 종업원의 경험과 같은 요소에 영향을 받는다고 했다.

송성재 (2014)는 선행 연구를 바탕으로 직무만족이란 개인이 자신의 일을 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태로서 상사의 감독의 적절성, 직무자체에 대한 만족도, 구성원간의 친밀성, 만족할 만한 조직의 목표와 제도의 효율성, 그리고 경제적, 사회·심리적 보상에 대한 만족도, 육체적, 정신적인 건강의 정도 등 직무와 관련된 제반 요소들에 대해서 갖는 일련의 감정적 태도라고 정의할 수 있다고 했다.

정찬범 (2014)은 직무란 행동의 중요한 결정요인이 되며 직무만족은 개인적 측면 이외 조직적 측면에서도 중요한 차원의 문제가 된다고 했다.

이재명, 강신기 (2015)는 개인이 자신이 담당하는 직무 대해 가지는 긍정적인 정서 상태로 정의하였고 직무만족도가 낮을 수록 창업 의지가 강해 진다고 하였다.

[표 2-6] 직무만족의 정의

연구자	정의의 내용
Locke (1969, 1976)	자신의 직업이 자신의 중요한 직업가치를 충족 시키거나 성취할 있다는 자각으로부터 기인하는 기

	분 좋은 감정의 상태
Spector(1997)	사람들이 그들의 직업을 좋아하는 정도(만족도) 또는 직업을 싫어(불만족)하는 정도
Scarpello & Vandenberg(1992)	자기의 직무가 수행될 것에 대한 기대감에 대한 정도
Russell L. Handlon (2009)	개인의 직업에 대한 피고용인의 행복을 결정하는 중요한 구성 요인
송성재 (2014)	개인이 자신의 일을 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태
이재명, 강신기 (2015)	개인이 자신이 담당하는 직무 대해 가지는 긍정적인 정서 상태

*자료출처: 연구자 정리

2) 직무만족의 영향 요인

Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959)는 직무만족 요인을 위생 요인과 동기 요인 두 가지로 분류하였고 Maslow 의 연구를 확대하여 직무만족을 욕구 측면이 아니 욕구를 충족시켜주는 동기 요인 측면에서 접근하여 위생(Hygiene)-동기(Motivation) 이론을 개발하였다. 동기 요인으로는 직무의 내용과 관련된 성취감, 직무내용, 책임감, 성장과 발전 등의 5가지가 요인이라고 하였다. 위생 요인이라란 개인의 불만족을 방지해 주는 효과를 가지고 오는 것으로서 회사의 정책이나 관리, 감독, 작업 환경 조건, 대인관계, 임금이나 지위 등 환경요인 등 5가지 요인이라고 했다. 그는 두 가지 동기 및 위생 요인이 충족되더라도 동기 부여로 이어지는 것이 아니며 이를 욕구는 충족되어도 단순히 불만을 방지하는 효과밖에 없다고 했다.

Locke (1976)는 승진, 직무, 임금, 안정감, 작업조건, 복리후생, 상사의 관리 방식, 동료나 회사의 경영방침 등 9개를 제시하였고, Vroom (1964)은 직무만족의 요소로 승진기회, 감독, 작업시간, 임금을 제시하였다.

Mottaz & Potts (1986)는 직무만족 모델에서 관리자, 동료, 근무조건, 급

여, 승진기회를 포함한 5가지 외부 영역을 평가함으로써 만족감을 찾을 수 있다고 결정했다. Spector (1985)는 직무만족 요인으로 급여 및 보수, 승진기회, 상사, 부가 혜택, 보상, 운영 절차, 동료, 일의 성격, 조직 내 커뮤니케이션을 제시하였다.

Khalid, Irshad & Mahmood (2012)는 근무 환경, 급여, 승진, 공정성, 직업 안정성과 직장에서 관계 경험이 직무만족도에 영향을 끼치고, Khalid et al. (2012)은 급여, 업무 효율성, 관리 감독, 동료 간의 상호 관계가 직무만족도에 가장 중요한 영향을 미친다고 하였다. K.R.Sowmya & N. Panchanatham (2011)은 은행 종사자를 대상으로 한 직무만족도 조사에서 급여 및 승진, 조직 측면, 관리자의 행동, 업무와 직장 환경, 동료들이 직무만족에 영향을 끼친다고 확인하였다.

송성재 (2014)는 Locke (1976)의 9가지 요인을 바탕으로 직장인의 직무만족을 위한 요인으로 일에 대한 만족, 보상만족, 승진만족, 대인관계 만족, 근무 환경 만족과 같은 5가지 직무만족 결정 요인을 선정하였다. 이 연구에서 보상만족은 만족도가 낮을수록, 승진만족은 만족도가 높을수록 창업의지에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 또한, 개인적 특성요인(성취욕구, 위험감수성, 자기효능감)이 높을수록 직무만족과 창업의지 사이에서 조절영향을 미치는 것을 확인하였다.

이상희 (2014)는 한식 체인레스토랑의 종사원을 대상으로 고용형태에 따른 직무만족 요인과 이직의도와의 영향에 관한 연구에서 직무만족 요인 중 업무만족과 상사만족 요인에서 두 집단 간 유의적인 차이를 보였으며, 이직의도에 미치는 직무만족 요인의 영향 관계는 업무만족, 승진만족, 보수만족 순서로 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

김지윤 (2018)은 직무만족의 영향을 주는 여러 가지 요인 중 직무 내적 요인과 관계되어 있는 업무만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족 항목을

사용하여 연구하였다.

김진희 (2018)는 직무만족의 하위변수를 시간 적합성, 임금 공정성, 승진 공정성으로 구성하였다. 주요 내용으로 시간 적합성과 임금 공정성, 승진 공정성을 설명하였다.

Spector (1997)의 업무 만족 조사 (JSS)에 기초하여 업무 만족은 수행하는 일 유형에 대한 만족, 보상 만족은 금전적일 필요는 없지만 훌륭한 성과에 대한 보상 만족, 승진만족은 승진기회에 대한 만족, 대인관계 만족은 직장 동료들과의 관계 만족이라 정의하였다.

직무만족을 구성하는 요인에 대해서 많은 연구자들이 연구를 해 왔지만 그 구성 요인에 대한 주장은 서로 다름을 알 수 있으나, 직무만족은 직무에 대한 태도로 직무에 대한 긍정적 마음 상태를 의미하는 정서적 직무만족과 임금, 근무 시간, 복지 등의 요인에 대한 개인별 만족도를 나타낸다.

Gruneberg (1979)는 Hertzberg 의 동기-위생요인과 맥락에서 유사한 직무만족에 영향을 미치는 요소로 직무 자체 요인인 내재적 요인 및 맥락적 요인인 급여, 안정성, 의사결정 참여, 직장에서의 사회적 환경 등을 외재적 요인로 구분해서 제시하였다.

동 연구에서는 Locke (1976), Mottaz & Potts (1986), Spector (1985) 의 선행 논문을 근거로, 승진만족, 보상만족, 대인관계 만족을 직무만족의 구성 요소로 정하고 연구하고자 한다.

[표 2-7] 직무만족의 영향 요인

연구자	직무만족 영향 요인
Locke(1976)	승진, 직무, 임금, 안정감, 작업조건, 복리후생, 상

	사의 관리 방식, 동료나 회사의 경영방침
Vroom(1964)	일에 대한 만족, 보상만족, 승진만족, 대인관계 만족, 근무 환경 만족
Spector (1985)	급여 및 보수, 승진기회, 상사, 부가 혜택, 보상, 운영 절차, 동료, 일의 성격, 조직내 커뮤니케이션
Mottaz & Potts (1986)	관리자, 동료, 근무조건, 급여, 승진기회
Khalid, Irshad & Mahmood (2012)	근무 환경, 급여, 승진, 공정성, 직업 안정성, 직장에서 관계 경험
K.R.Sowmya & N. Panchanatham (2011)	급여 및 승진, 조직 측면, 관리자의 행동, 업무와 직장 환경, 동료
이재명, 강신기(2015)	업무, 보상, 승진, 대인관계, 환경
김지윤(2018)	업무만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족
김진희 (2018)	직무만족의 하위변수를 시간 적합성, 임금 공정성, 승진 공정성으로 구성

*자료출처: 연구자 정리

(1) 업무 만족

Hackman, Oldham (1975)는 조직 구성원의 핵심 직무 차원을 기술 다양성, 과업 정체성과 과업의 중요성, 자율성, 피드백으로 분류하였다. Spector (1997)는 업무 만족은 수행하는 일 유형에 대한 만족이라고 했다.

송성재 (2014)는 일은 직무가 가지고 있는 가치와 속성을 의미하고 직무의 성격 (직무의 중요성, 자율성, 다양성 등) 직무의 범위가 클수록 직무만족이 높다고 하였다. 또한, 그는 업무에 대한 지식과 기술, 흥미도, 자율성, 안정도 등을 들 수 있으며 직무가 조직 내 또는 사회적으로 가치가 있는가에 따라 직무만족의 정도도 달라진다 라고 했다.

손정숙, 최경숙, 김현주 (2016)는 업무 만족을 조직에서 개인이자 자신의 업무 경험에 대해 느끼는 호의적인 태도와 긍정적인 감정으로 정의했다. 김은영, 권순범, 진미정 (2018)은 선행 연구 고찰을 통해 업무 만족은 직무만족과 달리 개별 업무에 대한 만족을 의미하는 것이 타당하다라고 했고 종사자의 직무에 대한 타인의 긍정적 인식이 업무 만족에 주는 영향과 종사자들의 지식, 경험, 기술의 활용 가능성이 업무 만족에 주는 영향을 연구하였다.

(2) 승진 만족

유경민, 박정하 (2007)는 일반적으로 승진이 지니는 의미는 조직의 입장에서 볼 때 결원 보충의 중요한 수단이고, 조직 구성원의 동기를 유발하고 자기 발전 노력을 자각하는 수단이라 한다. 또한, 승진 결정은 구성원들에게 바람직한 조직원상에 대한 평가기준이 무엇인가를 알리는 강력한 수단이 되며 조직 내에서 위계질서를 확립하고 구성원에게는 자아발전의 욕구를 충족시켜주는 수단이 되며, 조직에서는 효율적인 인적자원 개발의 근원이 된다라고 하였다.

정우열 (2018)은 경찰관을 대상으로 한 연구에서 승진과 직무만족에 승진과 관련된 의사결정과정과 그 결과에 대해 공정하다고 인식할수록 상위직급의 직무만족은 향상된 것으로 개인적 차원인 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 의미로 판단할 수 있다라고 하였다.

(3) 보상 만족

Reynolds & Shister (1949)는 보상과 관련해서는 공정성에 대한 태도(절대적 수준과 상대적 수준도 포함)가 만족도를 결정하는 중요한 요인이라고 할 수 있다고 했다.

Cranney, Smith, & Stone (1992)은 급여란 개인 자존심의 원천일 뿐만 아

니라 금전적으로 살 수 있는 것들에 대한 기회도 포함되어 진다고 설명하였다.

Dulebohn & Werling (2007)은 직원에 대한 보상은 조직의 인적 자원 관리의 핵심 요소라고 하였다. 그리고 Vroom 의 기대이론 (1964), Adams의 형평이론 (1965), Lawler 의 성과차이 이론 (1971) 과 같은 주요 동기 이론에 따르면, 보상이 직원의 바람직한 행동과 태도를 자극하고 (성과, 헌신) 불리한 것은 (이직, 결근) 억제하는 것으로 입증되었다.

장현문, 백유성, 권오영 (2010)은 교직원들을 대상으로 한 보상 만족과 직무 태도에 대한 연구에서 보상만족 (임금만족, 복리후생만족, 절차만족)이 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 것을 연구로 확인하였다.

심영국, 류재숙 (2006)은 임금제도 만족도와 임금 정책 만족도가 높을수록 직무만족도가 올라간다는 것을 연구를 통해 확인하였다. 곽대영 (2009)의 여행사 종사자를 대상으로 한 직무만족 연구에서 조직의 보상제도가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 것 확인하였고 따라서 여행업체들이 공정한 보상제도 운영에 노력을 기울여야 한다고 했다.

(4) 대인관계 만족

상사의 감독, 동료의 관계 등 대인관계 만족은 직무만족을 결정하는 중요한 요인이며 대부분의 연구에서 직무만족의 구성 요인으로 포함 되어 있다.

Hertzberg (1969) Mausner, Peterson, & Capwell (1957) 연구에서도 직무의 사회적 측면을 직무만족의 중요한 요인으로 들고 있으며 직장에서의 동료는 가족과 친구보다 더 많은 시간을 보내면서 관계를 형성하기 때문에 직무만족에 미치는 영향이 크다고 설명한다.

Cranny, Smith, & Stone (1992)은 감독의 개념은 리더쉽과 관련된 개념으로 상사의 피드백 제공 및 과업에 대한 지시 등이 포함되며 바람직한 동료 관계를 추구하는 것은 업무에 대한 관계에서 뿐만이 아니라 필요할 경우 동료로부터 도움을 받을 수 있는 가능성 또한 중요한 요인이라 하였다. Steer (1984)는 직무만족 결정요인으로 임금, 승진 등의 보상 관련 요인 및 직무 관련 요인 이외에 상사 및 동료와의 인간관계가 있다고 하였다.

곽대영 (2008)은 연구에서 조직 내 인간관계가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였고 동료들과 좋은 관계를 유지할수록 직무만족과 조직몰입이 가능하다고 했다. 따라서, 동료들 간에 좋은 관계 형성을 위해 사내 분위기 조성이 필요하다고 했다.



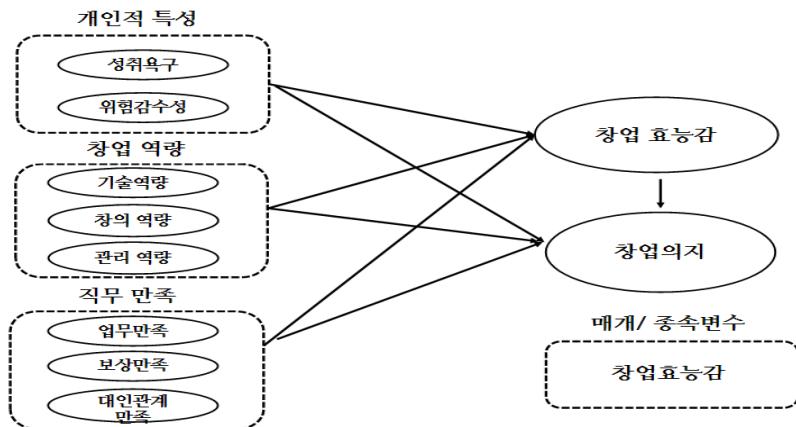
제 3 장 연구 설계 및 방법

제 1 절 연구 모형

본 연구의 목적은 직장인의 개인적 특성, 창업역량, 직무만족이 창업효능감과 창업 의지에 미치는 영향을 살펴보고, 개인적 특성, 창업역량, 직무만족과 창업의지간 창업효능감의 매개효과를 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 선행연구의 토대로 개인적 특성을 성취욕구, 위험 감수성으로 선정하였고, 창업역량을 기술역량, 관리역량, 창의역량으로 선정하였다. 또한, 직무만족을 업무만족, 보상만족, 대인관계 만족으로 선정하여 이들 요인이 창업효능감과 창업 의지에 미치는 영향 관계를 연구 모형으로 개발하여 자료 수집과 분석을 통해 검정하고자 한다.

[그림3-1] 연구 모형



제 2 절 연구 가설

위에서 구성된 연구 모형을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

1) 개인 특성과 창업의지에 대한 가설

정용희, 하규수 (2012)는 직업 공무원들을 예비 창업자로 보고 성취욕구, 위험감수성, 자기유능감을 개인 특성 요인으로 보았다. 이 연구에서 창업의지에 영향을 미치는 요인으로 예비창업자의 개인적 특성요인의 효과를 살펴 보았고 창업자의 개인적 특성요인 중 성취욕구와 위험감수성은 창업의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

오상훈 (2013)은 기업가 정신을 청장년 및 시니어 그룹의 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구에서 개인 차원의 기업가 정신을 진취성, 자율성, 위험 감수성이라 구분하고 기업가 정신이 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 개인 특성 요인을 박지유 (2014)는 성취성향, 혁신성향, 진취성향, 위험 감수성향, 창의성향으로 구분하였고 이 특성들이 창업의지와의 관계에서 모두 유의하게 나타났다.

강유미 (2014)는 중장년층의 창업의지에 영향을 주는 요인에 관한 연구를 통해 중장년층인 경우도 위험감수성과 성취욕구가 높을수록 창업의지에 영향을 미치는 것을 연구를 통해 확인하였다. 박남규 (2015)는 창업가정신인 혁신성, 위험감수성, 진취성이 창업의지에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

권석일 (2016)은 개인적 특성이 창업의지에 영향을 미치기 때문에 창업의지에 영향을 주는 창업자 각 개인의 심리적 특성은 서로 다르며 창업 연구에서 중요한 설명 요인이라 하고 개인의 심리적 특성을 위험감수성, 혁신성, 성취욕구로 구분하고 위험감수성과 혁신성은 농식품 예비창업자의 창업의지에 영향을 주는 것을 확인하였다. 최서윤 (2016)은 개인적 특성을 성취욕구, 위험감수성, 진취성으로 정의하고 개인적 특성이 창업의지에 영향을 미친다고 하였다.

이보옥 (2017)은 개인적 특성과 창업효능감에 대한 연구를 통해 개인적 특성 중 창업지원 제도, 네트워크, 성취 욕구가 창업 의지에 영향을 미치는 것을 알아 보았다.

정서우 (2019)는 창업의지와 창업가적 특성에 창업 멘토링이 미치는 영향에 관한 연구에서 창업가적 특성을 성취욕구, 위험감수성, 창업효능감으로 구분하였고 이러한 창업자 특성이 예비, 초기 창업자의 창업의지에 긍정적인 영향을 나타내는 것을 확인하였다. 예비 창업자의 경우 특히, 창업을 결정하고 행동 할 수 있는 요인이 될수 있다는 것을 연구를 통해 확인하였다. 이러한 선행연구에 근거하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설1. 개인적 특성은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1. 성취욕구는 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 위험감수성은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 창업역량과 창업의지에 대한 가설

이루리 (2014)는 글로벌 역량과 개인특성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구에서 글로벌 역량은 창업 의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 곽동신, 정화영, 김명숙 (2015)은 연구를 통해 교육만족이 창업역량에 영향을 미치며 창업역량이 창업의지에 높은 영향력을 미친다는 것을 확인하였다. 그리고 이러한 결과는 교육만족이 창업의지에 영향을 미치는데 창업역량을 통하여 간접적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

고영훈 (2018)은 역량 (기술역량과 사고 역량)이 창업 의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 창업가 역량을 전략적 사고 역량과 기술적 역량으로 보고 창업효능감과 창업 의도에 대한 영향을 연구하였다. 이 연구에서 전략적 사고 역량의 하위요인인 전략적사고 능력과 미래비전 설립능력이 높을수록 창업효

능감과 함께 창업 의도가 높은 것으로 확인되었다. 그리고, 기술적 역량의 하위요인인 기술 혁신 능력이 높을수록 창업효능감과 더불어 창업 의도가 높은 것으로 확인되었다. 창업효능감이 전략적 사고 역량과 창업 의도 간의 관계를 부분 매개한 것을 확인하였다. 따라서 전략적사고 능력과 미래비전 설립 능력이 높을 경우 창업에 대한 긍정적 사고와 자신감 등 창업효능감이 높아지게 되어 결과적으로 창업 의도가 높아진다고 하였다. 또한, 창업효능감이 창업 의도와 기술적 역량과 창업 의도 관계에서도 부분 매개한 것을 확인하였다.

김용태 (2017)는 기업가 역량을 인지, 대인관계, 사업화 역량으로 구분하였고 개인의 기업가적 역량의 증가는 창업 의지 증가에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 서성열 (2017)은 청년창업가의 역량 하위 요소인 기술적 역량과 창의적 역량이 창업의지에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 확인하였다. 이러한 결과를 통해 청년창업가의 역량이 창업의지에 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있으며 많은 예비창업자들의 역량이 높을수록 창업의지가 높아지는 것을 알 수 있다.

장영미 (2018)는 시니어의 내적요인과 외적요인이 창업의지에 미치는 영향에서 창업역량 (경험, 자금 조달, 기술적 역량)이 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김유경 (2018)은 기업가적 자기효능감과 창업의지의 상관관계에 관한 연구에서 경력, 기술적 능력은 자기 효능감에 영향을 미치고 자기 효능감은 창업의지에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 선행 연구에 근거하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설2. 창업역량은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1. 기술역량은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

가설2-2. 창의역량은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

가설2-3. 관리역량은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

3) 직무만족과 창업의지에 대한 가설

이재명 (2015)은 금융권 종사자를 대상으로 한 연구에서 직무만족과 대인관계만족이 높을수록 창업의지가 낮아지는 것을 확인하였다. 송성재 (2014)는 직무만족 중 일에 대한 만족, 승진만족, 대인관계 만족이 창업의지에 영향을 주는 것을 파악하였고 보상만족, 승진만족, 대인만족이 개인적 특성 중 위험 감수성의 조절효과에 의해 창업의지에 영향을 주는 것을 연구하였다. 김진희(2018) 직무만족은 HYBRID 창업의지에 부(-)의 영향을 주는 것을 파악하였다. 조직 상태가 좋지 않으면 직업 만족도가 낮아져 창업을 시작하려는 욕구가 생길 수 있으며 낮은 직업 만족도와 창업 의도 사이의 긍정적인 관계는 창업 푸시 이론 (Push theory of entrepreneurship)에 잘 나타나 있다.

Gilad 와 Levine (1986)은 창업동기에 대한 두 가지 밀접한 설명인 '푸시 (Push) 이론' 과 '풀 (Pull) 이론' 을 제시하였다. 푸시 (Push) 이론은 개인이 직업 불만족, 해고 등의 부정적 요인에 의해 창업을 하도록 떠밀려지며, 반면에 풀 (Pull) 이론은 개인이 자신이 가지고 있는 기술이나 경험을 최적으로 사용하기 위해 창업 활동을 하는 것에 매료된다고 제시하였다.

불만스러워하는 직장인은 창업을 대안적인 직업의 길로 생각할 가능성이 더 높다. (Brockhaus, 1980; Cromie & Hayes, 1991; Henley, 2007). Eisenhauer (1995)는 임금 고용에 대한 만족도가 자영업에서 도출된 인식 만족도보다 낮으면 개인이 자신의 사업을 시작하려는 동기가 있다고 했다. Couger (1988)은 기업가 의도에 대한 낮은 직업 만족도의 푸시 효과는 IT 전문가들 사이에서 특히 관련이 있으며 이러한 개인은 종종 도전에 의해 동기를 부여받고 높은 성취 욕구를 가지고 있기 때문이라 했다. 따라서 본 연구에서는 이러한 선행 연구를 바탕으로 하기의 가설을 설정하였다.

가설3 직무만족은 창업의지에 부 (-)의 영향을 미칠 것이다.

가설3-1 업무만족은 창업의지에 부 (-)의 영향을 미칠 것이다.

가설3-2 보상만족은 창업의지에 부 (-)의 영향을 미칠 것이다.

가설3-3 대인관계만족은 창업의지에 부 (-)의 영향을 미칠 것이다.

4) 개인 특성과 창업효능감에 대한 가설

강재학, 양동우 (2016)는 위험 감수성, 혁신성 및 진취성을 기업가의 요소로 구분하였고 창의성과 혁신적인 사고방식을 가지고 있으며 위험 감수성이 높은 대학생일수록 창업효능감이 높아지고 대학생의 기업가 정신이 창업효능감에 미치는 분석한 결과 위험감수성과 혁신성이 창업효능감에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이보옥 (2017)은 개인적 특성과 창업효능감에 대한 연구를 통해 개인적 특성 중 혁신성과 네트워크가 창업효능감에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 박연순 (2018)은 기업가 정신을 혁신성과 진취성으로 선정하고 이들 기업가 정신이 창업효능감에 영향을 주는 것을 확인하였다.

문성식 (2018)은 기업가정신의 혁신성과 위험감수성이 시니어의 창업의지를 높이는 것으로 확인하였고 자기효능감은 기업가정신의 혁신성과 시니어의 창업의지간에, 위험감수성과 시니어의 창업의지간에 부분매개영향을 주는 것을 확인하였다.

정유선 (2018)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 개인적 특성 중 성취욕구와 위험감수성은 자기효능감에 영향을 미치는 것을 확인하였고 통제위치는 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다.

이러한 선행 연구에 근거하여 하기와 같이 가설을 설정하였다.

가설4. 개인적 특성은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4-1. 성취욕구는 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4-2. 위험감수성은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

5) 창업역량과 창업효능감에 대한 가설

권혁찬 (2018)은 소공인의 경영자 특성이 자기효능감과 네트워크 및 협업 전략을 매개로 경영성과에 미치는 영향에서 소공인의 경영자 역량은 자기효능감을 통해 경영성과에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

최대수, 성창수 (2017)는 대학생의 창업역량과 창업의지의 관계에서 기술역량을 IT 역량이라 보고 비기술적 창업역량으로 시장인지 역량, 창의성, 사회적 역량으로 제시하고 IT역량은 부분적으로 자기효능감과 창업의지에 영향을 미치고 IT기획역량 (IT를 이해하고 활용하는 능력)은 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 창의성 역량과 시장인지 역량은 자기효능감과 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하고 창업의지의 영향 요인으로 확인된 IT기획역량, 창의성 역량, 시장인지역량에 대해 자기효능감이 매개하는 것으로 연구되었다.

자오징징 (2016)은 기업가 역량, 기술역량, 창의 역량, 관리역량이 창업효능감에 유의미한 영향을 주는 것을 확인하였다. 이러한 선행 연구를 바탕으로 하기의 가설을 설정하였다.

가설5. 창업역량은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5-1. 기술역량은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5-2. 창의역량은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

가설5-3. 관리역량은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

6) 직무만족과 창업효능감에 대한 가설

자기 효능감이 직무만족에 주는 선행 연구는 많으나 직무만족이 효능감에 미치는 연구는 거의 없을 뿐더러 직무만족이 창업효능감에 영향을 미치는 선행 연구는 거의 찾기 어려웠다. 하지만 창업효능감은 창업으로 자기 효능감이

확장된 개념 (Boyd & Vozikis, 1994)이기 때문에 직무만족이 창업효능감에 영향을 주는 것으로 개념을 확장할 수 있을 것이다.

정영길 (2014)의 항공종사자의 직무만족이 자기효능감 및 고객서비스 제공수준에 미치는 영향에서 직무만족은 자기 효능감에 영향을 주는 것이 확인이 되었고 최승호 (2012)의 개인택시 운송사업자의 직무 스트레스와 직무만족이 자기 효능감에 미치는 영향에서도 직무만족이 자기 효능감에 유의미한 영향을 주는 것을 확인되었다.

김진희 (2018)는 직무만족을 시간 적합성, 임금 공정성, 승진공정성으로 정리하였고, 시간 적합성이 있을 때 HYBRID 창업의지가 있으며, 창업자기 효능감은 HYBRID 창업의지에 간접적으로 영향을 주며 직무만족도는 선행의식을 매개로 HYBRID 창업의지에 간접 효과가 있다고 하였다.

본 연구에서는 이러한 선행 연구를 바탕으로 하기의 가설을 설정하였다.

가설6 직무만족은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설6-1 업무만족은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

가설6-2 보상만족은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

가설6-4 대인관계만족은 창업효능감에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다

7) 창업효능감과 창업의지에 대한 가설

Ajzen (1991)의 계획된 행동이론에 의해서 창업의 자기효능감과 창업의지 간의 관계는 연구가 시작되었다고 볼 수 있으며, 최명길, 박은주 (2012)는 대학생의 심리적 요인인 자기효능감은 인지된 욕구와 인지된 적성에 영향을 미치고 창업의지에 유의미한 영향을 미치는 것을 검증하였다.

박재환, 최민정 (2015)은 창업효능감이 창업 의지에 대한 영향을 연구하였고 창업효능감이 대학생들의 창업 의지에 유의한 영향을 미친다는 사실을 규

명하였으며 대학생들의 창업효능감을 높일 수 있는 효과적인 방법이 필요하다고 하였다.

정대용, 김재형 (2015)은 창업실패관련 평가와 창업자기효능감이 창업의지에 미치는 영향을 연구하였고 이를 통해 창업자기효능감은 창업의지에 영향을 주는 것을 확인하였고 창업자기효능감은 창업의지에 긍정적 관계를 미치는 것으로 나타났다는 주장(Cox et al.,2002; McGee et al.,2009)을 확인한 것이라 하였다. 정대용, 최연희 (2016)는 대학생의 창업의지에 미치는 영향에서 셀프리더십은 창업효능감에 유의한 영향을 미치고 창업효능감은 성격특성 개방성과 창업의지 관계를 ‘완전매개’ 함을 확인하였다.

서상혁 (2018)은 지각된 규범, 창업효능감 및 창업가적 탄력성은 창업의지를 높인다는 사실을 확인하였다.

김명숙 (2015)은 창업교육만족도와 가족지지가 창업효능감에 영향을 미치고 창업효능감은 창업의지에 영향을 미치는 것을 확인하였고 창업효능감은 창업교육만족도 및 가족지지와 창업의지 간의 관계를 완전매개하는 것을 연구를 통해 확인하였다. 이러한 선행 연구에 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설7 창업효능감은 창업의지에 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

8) 개인적 특성이 창업의지간 창업효능감 매개에 대한 가설

박지선 (2015)은 개인적 특성요인과 환경적 인식요인이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구에서 개인적 특징을 성취욕구, 위험감수성, 혁신성이라고 하였고 이러한 개인적 특징이 창업의지와 창업효능감에 영향 주고 창업효능감은 창업 의지에 영향을 주는 것을 확인하였다.

반면, 정유선 (2018)의 대학생의 개인특성과 창업교육 및 자기 효능감이

창업의지에 미치는 영향에서는 개인특성 (성취욕구, 위험감수성, 통제위시) 과 창업의지 사이에 자기효능감의 매개효과는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

김미숙, 김영국 (2012)은 관광 관련 대학생의 개인적 특성과 창업 의도와의 관계에 관한 연구에서 개인특성 요인과 창업의도의 관계에서 창업 자기효능감의 매개효과를 연구하였으며, 연구결과에 의하면 개인의 내재적 통제위치는 창업의도의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다. 본 연구에서는 하기와 같이 가설을 설정하였다.

가설8 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설8-1 성취욕구이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설8-2 위험감수성이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

9) 창업역량과 창업의지간 창업효능감 매개에 대한 가설

앞서 기술한 최대수, 성창수 (2017)과 자오징징 (2016)의 선행 연구에서 창업역량이 창업효능감에 영향 주는 것을 확인하였고 또한, 박재환, 최민정 (2015) 등의 선행 연구에서 창업효능감이 창업의지에 영향을 주는 것을 확인하여, 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설9 창업역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설9-1 기술역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설9-2 창의역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설9-3 관리역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

10) 직무만족과 창업의지간 창업효능감 매개에 대한 가설

Lee et al (2011)은 싱가폴의 IT 전문가를 대상으로 한 직무만족이 창업의지에 미치는 영향에 대해서 연구하였고, 이 연구에서 직무만족과 창업의지 두 변수 간에 창업 자기효능감이 조절 효과가 있음을 확인하였다. 또한 앞서 기술한 선행 연구에서 직무만족이 자기효능감 또는 창업효능감에 영향을 미치고 창업 효능감은 창업의지에 영향을 미치는 것으로 확인되어 하기와 같이 가설을 설정하였다.

가설10 직무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설10-1 업무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설10-2 보상만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.

가설10-3 대인관계만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개 할 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 측정변수는 직장인들의 직무만족 요소인 업무만족, 보상만족, 승진만족, 대인관계만족과 개인적 특성인 혁신성, 성취욕구, 위험감수성 및 창업효능감과 창업의지로 나누어 볼 수 있다.

각 변수에 대해 [표 3-1] 에서와 같이 조작적 정의를 내리고 선행 연구에서 검증되었던 각 변수의 측정 문항 들을 연구에 맞게 재구성하였다.

[표 3-1] 변수의 조작적 정의

잠재 변수	측정 변수	조작적 정의	관련 연구
개인 특성	혁신성	새로운 아이디어를 발굴하고 이를 통해 새로운 것을 발견하거나 개발하는 것	McClelland (1965) 박지선(2016) 이강임(2018) 박지유(2014)
	성취욕구	높은 성과를 얻기 위하여 도전적인 목표를 정하고, 이것을 달성하기 위해 도전하고 노력하는 것	
	위험감수성	개인이 어떤 일을 도전하기 위해 수반되는 위험을 회피하는 것이 아니라 이에 대해 적극적으로 도전하는 것을 선호하거나 모험적인 성향	
창업 역량	창업역량은 성공적인 창업을 하기 위해 창업가가 갖추어야 할 특성		
	기술역량	개발, 생산과 관련된 기술능력을 보유하고, 기술 인력을 확보 및 활용하고, 기술에 대한 전문지식의 보유 및 활용능력을 의미	Chandler & Hanks(1994) 임아름(2015) 김용태(2017) 장영미(2018) 서성열(2017)
	창의역량	개인이 새로운 아이디어를 발상하는 능력으로 문제해결을 위한 능력을 소유한 것	
	관리역량	조직의 자원을 획득하고 효율적으로 관리할 수 있는 역량	
직무 만족	직무만족은 개인이 자신이 담당하는 직무 대해 가지는 긍정적인 정서 상태		
	업무만족	조직에서 개인이나 자신의 업무 경험에 대해 느끼는 호의적인 태도와 긍정적인 감정	Vroom(1964) Locke (1969,1976) Spector(1997) Scarpello & Vandenberg
	보상만족	임금제도 및 보상제도에 대한 만족도 및 이에 대한 상대적 수준(공정성)에 대한 긍정적인 감정	

	승진만족	현재 직급 수준에 대한 만족도 및 회사의 승진평가 체계, 기회 등에 대해 느끼는 공정성에 대한 긍정적인 감정의 정도	(1992)
	대인관계 만족	직장 상사 및 직장 동료들과의 관계 만족 정도	
창업효능감		창업에 대한 개인의 자신감으로 창업과정에서 창업자에게 요구되는 역할과 업무를 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하는 자신감의 정도	Boyd & Vozikis(1994) 장재학 (2015) 이강임(2018)
창업의지		창업을 하고자 하는 개인의 의지 및 열정	Bird (1988) Learned (1992) Luthje & Franke(2003) 박지선(2015) 문성식(2017) 김명숙(2018)

제 4 절 설문지 구성

본 연구의 선행 연구를 바탕으로 하여 개인적 특성, 창업역량, 직무만족, 창업효능감 및 창업 의지를 5개의 그룹으로 구분하였으며 변수 측정은 리커드 (Likert) 의 5점 척도를 사용 하였다. 첫 번째 분류는 개인 특성을 측정하기 위하여 혁신성 4개 문항, 성취욕구 6개 문항, 위험 감수성 4개 문항으로 구성하였다. 두 번째 분류는 창업역량을 측정하기 위해 기술역량 5개 문항, 창의역량 7개 문항, 관리역량 6개 문항으로 구성하였다. 세 번째 분류는 직무만족을 측정하기 위해 업무 만족 6개 문항, 보상 만족 4개 문항, 승진 만족 5개 문항과 대인관계 만족 4개 문항으로 구성하였다. 네 번째 분류는 창업효능감 측정을 위해 5개 문항으로 구성하였으며 다섯째 분류는 창업의지를 측정하기 위해 5개 문항으로 질문을 구성하였다. 인구 통계학적 특성에 대한 질문

으로는 성별, 나이, 직급, 결혼 유무, 근무 연한, 근무 직종 등을 포함한 8개 항목으로 구성하였다.

[표 3-2] 설문지의 구성

잠재 변수	측정 변수	항목수	출처
개인 특성	혁신성	4	장재학 (2015)
	성취욕구	6	
	위험감수성	4	
창업역량	기술역량	5	서성열 (2017) 임아름 (2015) 김지현 (2016)
	창의역량	7	
	관리역량	6	
직무만족	업무만족	6	이재명 (2015) 송성재 (2014)
	보상만족	4	
	승진만족	5	
	대인관계만족	4	
창업효능감		5	허유진 (2018) 장재학 (2015)
창업 의지		5	장수진 (2018)
인구 통계학적 특성		8	

제 5 절 자료 수집 및 분석 방법

1) 자료의 수집

본 연구는 측정 도구로 설문지를 사용하였으며 직장인의 개인특성, 창업역량, 직무만족과 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향을 조사하기 위해 기업의 정규직 종사자를 대상으로 하였다.

본 조사는 2019년 9월 15일부터 2019년 10월 15일까지 기업의 정규직 종사자에게 설문지를 배포 하였다. 배포 방법은 E-Mail 및 온라인 설문지를 통해 이루어졌으며 총 327개의 설문지를 회수하여 응답자의 기초 통계 조사 를 실시하였다.

2) 자료의 분석방법

본 연구에서는 조사자의 일반적 특성 파악을 위해 빈도 분석과, 타당성 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한 상관 관계 분석을 통해 변수들 간의 상관 관계를 파악한다.

다중회귀분석을 통해 가설을 검증하고 위계적 통계 분석을 통해 상대적으로 종속 변수에 영향을 크게 미치는 독립변수가 무엇인지를 파악한다. 통계분석을 위해 SPSS 22.0 버전을 사용하여 설문조사에서 수집되어진 자료의 분석 을 실시하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 표본의 일반적 특징

설문에 참여한 응답자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 <표4-1>과 같이 실시하였다. 성별 분포는 남성과 여성이 각각 83.2%와 16.8%로 나타났고, 연령 별 분포는 40~49세 45%로 가장 많았으며, 50~59 세 34.3%, 30~39세 15%, 30세 미만이 5.8%의 순서로 나타났다.

학력별로는 대졸 이상 67.6%, 대학원 졸이 상이 26.3%, 전문대 졸이 6.1% 순서로 나타났다. 소득은 501만원 이상이 45.6%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 근무 직종은 사무직이 37%, 영업직이 31.2%, 관리직이 23.2% 순으로 나타났다.

직급별 분포는 부장급이 34.9%, 임원급이 23.5%, 차장급이 13.5% 순으로 나타났다. 근속연수는 20년 이상이 32.4%, 15~20년 미만이 21.1%, 5~10년 미만이 18.3% 순으로 나타났다.

[표 4-1] 표본의 일반적 특징

변수	구분	빈도 (명)	퍼센트 (%)	변수	구분	빈도 (명)	퍼센트 (%)
성별	남자	272	83.2	결혼	기혼	254	77.7
	여자	55	16.8		미혼	73	22.3
	총계	327	100.0		총계	327	100.0

연령	30세 미만	19	5.8	직종	영업직	102	31.2
	30~39세	49	15.0		사무직	121	37.0
	40~49세	147	45.0		관리직	76	23.2
	50~59세	112	34.3		연구직	21	6.4
	총계	327	100.0		생산직	7	2.1
소득	151~200 만원	10	3.1	직급	총계	327	100.0
	201~250 만원	28	8.6		사원급	26	8.0
	251~300 만원	27	8.3		대리급	32	9.8
	300~350 만원	32	9.8		과장급	34	10.4
	351~400 만원	32	9.8		차장급	44	13.5
	401~450 만원	23	7.0		부장급	114	34.9
	451~500 만원	26	8.0		임원급	77	23.5
	501만원 이상	149	45.6		총계	327	100.0
	총계	327	100.0		5년 미만	44	13.5
학력	전문대 졸	20	6.1	근속 년수	5~10년 미만	60	18.3
	대학교 졸	221	67.6		10~15년 미만	48	14.7
	대학원 졸 이상	86	26.3		15~20년 미만	69	21.1
	총계	327	100.0		20년 이상	106	32.4
					총계	327	100.0

제 2 절 타당도 분석

각 변수와 요인간의 상관관계는 요인적재치의 정도로 나타나고 각 변수들의 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유값은 특정 요인에 적재된 모든 변수의 적재량을 제곱하여 합한 값을 말하는 것으로, 특정 요인에 관련된 표준화된 분산을 가리킨다. 일반적으로 고유값(eigen value)은

1.0이상, 요인적재치는 0.40 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다. 1차 요인 분석 결과 [표 4-2]와 같이 개인적 특성의 하위 요소인 혁신성과 직무만족의 하위 요소인 승진 만족이 각각 창의역량 및 보상만족과 같은 요인으로 분류되어 두 요인을 제거 후 요인 분석을 재실행하였다.

[표 4-2] 1차 요인 분석 결과

회전 성분 행렬^a

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
창의역량2	.789	.117	.225	.116	.200	.192	.059	.035	.028	.142
창의역량3	.788	.117	.205	.198	.120	.129	.124	-.039	.036	.130
창의역량7	.782	.077	.288	.088	.271	.081	.049	.075	.078	-.061
창의역량1	.771	.110	.322	.078	.223	.154	.074	.044	.031	.094
창의역량5	.748	.058	.246	.112	.157	.246	.200	.127	.135	.053
창의역량6	.713	.057	.100	.162	.131	.284	.233	.085	.145	-.016
창의역량4	.708	.135	.114	.207	.171	.285	.137	.127	.074	.046
혁신성4	.664	.016	.132	.190	.164	.058	.180	.223	.013	.319
혁신성3	.660	.065	.264	.111	.122	.102	.138	.243	.003	.260
혁신성2	.649	.124	.210	.099	.107	.184	.182	.196	-.013	.375
보상만족3	.157	.856	.011	.015	.076	-.037	.085	.011	-.058	-.034
보상만족2	.028	.841	-.050	.059	.118	-.015	.109	.065	.049	.053
보상만족1	.099	.809	.014	.206	.058	.157	.037	.112	.013	-.017
승진만족3	.113	.743	.090	.124	-.020	.042	-.033	-.069	.203	.135
승진만족5	.044	.708	-.004	.252	.132	-.009	-.009	.018	.339	.104
승진만족2	.050	.690	-.128	.245	.046	.123	.121	.004	.370	-.051
승진만족4	.010	.660	.009	.216	.019	.143	.055	.085	.384	.110
승진만족1	.108	.592	-.006	.292	-.184	.058	.134	.038	.263	.055
창업의지4	.296	-.017	.855	.121	.162	.119	.073	.185	-.016	.071
창업의지2	.218	-.025	.854	.161	.106	.116	.074	.177	.062	.183
창업의지3	.304	-.059	.816	.169	.132	.204	.053	.141	.032	.168
창업의지5	.322	-.011	.816	.085	.198	.124	.163	.134	-.008	.092
창업의지1	.350	-.025	.799	.075	.158	.039	.143	.094	.015	.182
직무만족4	.192	.227	.176	.781	.035	.103	.113	.071	.175	.027
직무만족2	.255	.277	.117	.755	.113	.164	.056	.173	.173	.067
직무만족5	.119	.328	.127	.659	.105	.100	.180	.035	.114	.091
직무만족1	.182	.272	.150	.610	.222	.184	.214	.165	.174	-.024
직무만족6	.147	.360	.177	.602	.046	.288	.103	.011	.090	.088
직무만족3	.210	.134	.057	.587	.118	.066	-.057	.324	.139	.203
기술역량4	.231	.030	.159	.177	.804	.140	.035	.081	.121	.113
기술역량3	.350	.058	.222	.098	.796	.117	.068	.074	.089	.099
기술역량1	.314	.084	.157	.104	.762	.031	.084	-.059	.042	.193
기술역량2	.467	.142	.339	.016	.581	.107	.169	.041	.059	.149
기술역량5	.375	.097	.430	.138	.455	.208	.112	.149	.142	.160
관리역량4	.367	.062	.192	.217	.109	.710	.194	.106	.056	.179
관리역량3	.390	.093	.162	.228	.041	.700	.066	.258	.078	.120
관리역량5	.443	.018	.172	.176	.166	.649	.216	.097	.150	.150
관리역량2	.348	.132	.145	.172	.157	.635	.236	.139	.033	.206
관리역량1	.404	.218	.208	.162	.138	.613	.155	.175	.069	.140
위험감수성3	.248	.038	.185	.141	.039	.133	.779	.126	.144	.050
위험감수성2	.312	.175	.232	.097	.085	.169	.728	.103	.032	.218

위험감수성1	.222	.173	.032	.143	.163	.196	.707	.193	.043	.138
위험감수성4	.466	.186	.126	.072	.065	.164	.493	.138	.064	.354
성취욕구5	.298	.059	.071	.158	-.003	.067	.172	.784	.109	.033
성취욕구4	.038	.093	.222	.064	.066	.198	-.072	.757	-.061	.065
성취욕구2	.075	-.049	.280	.105	-.011	.093	.320	.744	.108	-.042
성취욕구3	.344	.070	.067	.358	.148	.163	.292	.489	.034	.150
성취욕구6	.400	.130	.138	.216	.016	.093	.338	.414	.083	.393
대인만족3	.044	.303	-.029	.157	.090	.087	.109	-.020	.760	.010
대인만족4	.144	.267	.164	.053	.117	.008	.096	.184	.690	.080
대인만족1	.067	.430	-.062	.338	.043	.111	.061	.049	.632	.060
대인만족2	.087	.372	.070	.421	.113	.054	-.043	-.036	.621	.135
창업효능4	.371	.152	.333	.067	.228	.224	.108	.089	.099	.645
창업효능3	.174	.009	.213	.100	.173	.233	.154	.075	.068	.578
창업효능2	.322	.128	.367	.151	.277	.199	.224	-.040	.095	.567
창업효능1	.251	.169	.419	.167	.346	.099	.213	-.018	.144	.532

<표4-3> 은 최종 요인분석에 대한 결과이고 고유값(eigen value)가 1.0 이상인 설명된 총 분산은 78.05%로 나타났다. 또한, 상관관계가 다른 변수에서 잘 설명되었는지 검정하기 위해 Kaiser Meyer-Olkim(KMO) 검정을 진행하였다. 본 연구에서 사용한 척도 모두의 KMO 값이 0.9 이상 (0.931)으로 매우 양호하게 나타남으로써 요인분석을 위한 변수들의 선정에는 문제가 없는 것으로 판단되었다. 이와 함께, 선정된 변수들로 Bartlett-구형성 검정에서 P=0.000 <0.05 이므로, 요인분석의 사용이 적합하다고 판단되었다. 혁신성과 창의역량 두 변수를 제외하여도 연구자의 연구 방향에 문제가 없을 것으로 판단하여 두 변수를 제외하고 연구를 진행하였다.

[표 4-3] 최종 요인분석 결과

변수	회전 성분 행렬 ^a										공통성
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
창의역량3	.787	.206	.213	.155	.149	.126	.077	.026	.024	.232	.830
창의역량7	.782	.300	.118	.095	.080	.269	.063	.105	.063	-.025	.823
창의역량2	.764	.241	.134	.232	.095	.211	.112	.082	.032	.177	.819
창의역량1	.743	.343	.106	.188	.103	.222	.118	.076	.038	.131	.814
창의역량5	.707	.263	.135	.287	.244	.173	.032	.150	.118	.042	.798
창의역량6	.702	.109	.169	.311	.253	.127	.035	.118	.123	.016	.741
창의역량4	.674	.135	.245	.319	.173	.182	.086	.146	.073	.034	.732
창업의지4	.246	.871	.129	.139	.082	.159	-.005	.181	-.012	.037	.922
창업의지2	.161	.869	.163	.140	.088	.116	-.036	.179	.066	.140	.905
창업의지3	.249	.836	.161	.232	.066	.141	-.052	.149	.035	.124	.906
창업의지5	.264	.830	.096	.149	.171	.205	-.004	.133	-.004	.070	.883
창업의지1	.284	.828	.079	.085	.172	.171	-.011	.088	.016	.121	.861
업무만족4	.196	.160	.808	.093	.124	.024	.091	.084	.184	-.018	.791
업무만족2	.231	.113	.791	.175	.075	.106	.135	.186	.188	.041	.829
업무만족5	.067	.112	.703	.114	.176	.129	.191	.053	.146	.124	.647
업무만족6	.128	.144	.684	.267	.105	.035	.205	.023	.105	.135	.661

업무만족1	.159	.156	.672	.175	.237	.192	.171	.137	.188	-.118	.722
업무만족3	.158	.078	.567	.119	-.049	.125	.060	.350	.166	.205	.580
관리역량4	.288	.207	.242	.740	.211	.122	.031	.107	.051	.139	.825
관리역량3	.327	.176	.250	.725	.075	.043	.064	.269	.086	.107	.828
관리역량5	.364	.196	.181	.693	.231	.187	.005	.103	.151	.088	.814
관리역량2	.275	.182	.197	.676	.258	.168	.138	.129	.051	.067	.741
관리역량1	.330	.226	.224	.647	.187	.139	.171	.161	.071	.086	.750
위험감수3	.209	.199	.162	.136	.789	.032	.016	.113	.136	-.021	.783
위험감수2	.230	.248	.129	.214	.753	.103	.161	.099	.054	.158	.818
위험감수1	.161	.028	.164	.225	.713	.171	.150	.199	.042	.135	.724
위험감수4	.385	.152	.086	.236	.522	.084	.198	.158	.104	.335	.702
기술역량4	.179	.179	.172	.173	.047	.832	.017	.090	.124	.062	.845
기술역량3	.314	.241	.116	.136	.082	.809	.044	.084	.086	.077	.872
기술역량1	.270	.179	.104	.069	.093	.785	.100	-.038	.070	.175	.793
기술역량2	.438	.357	.075	.119	.211	.569	.128	.038	.069	.093	.739
보상만족3	.151	.008	.167	-.047	.058	.028	.893	-.016	.099	.010	.865
보상만족2	.010	-.061	.201	-.015	.085	.080	.832	.044	.183	.098	.796
보상만족1	.092	.013	.370	.131	.037	.031	.752	.079	.139	-.070	.761
보상만족4	.071	-.025	.001	.224	.142	.063	.737	.040	.234	.101	.689
성취욕구5	.249	.081	.167	.088	.202	.002	.019	.799	.093	.037	.795
성취욕구4	.001	.216	.070	.194	-.073	.065	.114	.775	-.032	.071	.718
성취욕구2	.029	.301	.113	.091	.345	-.019	-.058	.717	.080	-.162	.782
성취욕구3	.283	.081	.361	.194	.331	.173	.020	.508	.014	.101	.662
성취욕구6	.320	.172	.222	.157	.394	.045	.109	.440	.102	.328	.687
대인만족3	.044	-.041	.213	.092	.109	.101	.155	-.022	.805	-.038	.754
대인만족4	.128	.165	.097	.031	.104	.100	.195	.177	.754	.060	.717
대인만족1	.060	-.083	.426	.109	.067	.019	.261	.043	.663	.109	.730
대인만족2	.073	.054	.489	.066	-.023	.103	.217	-.038	.663	.145	.772
창업효능4	.307	.356	.119	.266	.177	.242	.093	.122	.108	.628	.826
창업효능2	.268	.374	.193	.230	.272	.282	.062	-.008	.089	.591	.817
창업효능1	.193	.435	.217	.129	.248	.338	.121	-.002	.160	.551	.809
Eigen Value	5.959	5.347	4.675	3.711	3.296	3.240	3.190	2.888	2.604	1.771	
분산설명 (%)	12.680	11.376	9.946	7.896	7.013	6.893	6.788	6.145	5.541	3.768	
누적분산 설명 (%)	12.680	24.056	34.002	41.898	48.911	55.804	62.592	68.737	74.278	78.046	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 = .931
Bartlett의 단위행렬 검정 근사 카이제곱(χ^2) = 14846.912, df=1081(p = .000)

제 3 절 신뢰도 분석

신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 것이다. 즉, 동일한 개념에 대해 측정을 반복하였을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성을 말한다.

신뢰도 분석의 결과는 Cronbach's α 와 같은 신뢰도 척도를 계산한 값을 가지고 판단하며 본 연구에서는 Cronbach's α 값을 가지고 신뢰도를 측정하고자 한다. 통상 사회과학 분야에서는 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 본다. <표

4-3> 의 결과에서처럼 Cronbach's α 값이 최소 0.846 이상 나와 신뢰도가 매우 높다고 하겠다.

[표 4-4] 신뢰도 분석

구성개념	변수	Cronbach's α
개인특성	위험감수성	.877
	성취욕구	.846
창업역량	창의역량	.948
	관리역량	.928
	기술역량	.908
직무만족	업무만족	.899
	보상만족	.880
	대인관계만족	.852
창업효능감		.916
창업의지		.970

제 4 절 상관 관계 분석

<표4-4>에서 창업의지와 창업효능감의 상관계수는 .645로 높은 상관관계를 보이고 있고 그 다음이 기술역량으로 .544, 관리역량 .537, 성취욕구 .497, 업무역량 .404, 대인관계만족은 .164로 가장 낮은 상관관계를 보였다. 또한, 창업효능감은 기술역량 .643, 창의역량 .637, 관리역량 .616, 업무만족 .491의 상관관계를 보였다.

[표 4-5] 상관분석

구분	창의 역량	창업 의지	업무 만족	관리 역량	위험 감수	기술 역량	보상 만족	성취 욕구	대인 만족	창업 효능
창의 역량	1									
창업 의지	.600**	1								
업무 만족	.518**	.404**	1							

관리 역량	.721**	.537**	.588**	1						
위험 감수	.604**	.465**	.490**	.632**	1					
기술 역량	.647**	.544**	.423**	.518**	.452**	1				
보상 만족	.268**	.066	.447**	.292**	.329**	.229**	1			
성취 욕구	.514**	.497**	.519**	.569**	.589**	.344**	.212**	1		
대인 만족	.310**	.164**	.610**	.352**	.330**	.309**	.508**	.277**	1	
창업 효능	.637**	.645**	.491**	.616**	.597**	.643**	.270**	.442**	.364**	1

**P<.01

제 5 절 가설 검증

1) 개인적 특성, 창업역량, 직무만족 과 창업의지 영향

개인적 특성, 창업역량, 직무만족이 창업의지에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시 하였다.

먼저, 공선선 통계량에서 모든 독립변수의 공차한계는 >.1 (즉, VIF 10)으로 독립변수들 간의 다중 공선성은 문제가 없는 것으로 나타났으며, Durbin Watson 계수가 0과 4에서 멀고 2에 가까운 1.702으로 독립성도 확보되었으므로 본데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

분산 분석표에서 F값은 42.168, p=.000 으로 독립변수 중 어느 하나라도 종속변수에 선형적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 R²= .545로 54.5%의 설명력을 가지고 있다.

독립변수 중 어느 변수가 종속변수에 선형적으로 영향을 미치는지 알아보기 위해 계수표를 확인한 결과, 성취 욕구 p=.000, 기술역량 p=.016, 창의역량 p=.003, 보상만족 p=.002, 대인만족 p=.028, 창업효능감 p=.000 으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 H1-1,

H2-1, H2-2, H3-2, H3-3, H-7 은 채택되었다.

[표 4-6] 독립변수와 종속변수(창업의지) 분석 결과 요약

가설		경로		표준 오차	베타	t값	유의 확률	공차 한계
		상수		.310		-1.516	.130	
H1	H1-1	성취 욕구	→	창업 의지	.090	.203	3.971	.000*** .547
	H1-2	위험 감수	→	창업 의지	.080	-.042	-.743	.458 .451
H2	H2-1	기술 역량	→	창업 의지	.070	.132	2.429	.016* .486
	H2-2	창의 역량	→	창업 의지	.088	.193	3.023	.003** .350
	H2-3	관리 역량	→	창업 의지	.091	.029	.468	.640 .364
H3	H3-1	직무 만족	→	창업 의지	.085	.086	1.463	.144 .420
	H3-2	보상 만족	→	창업 의지	.054	-.141	-3.103	.002** .695
	H3-3	대인 만족	→	창업 의지	.072	-.113	-2.206	.028* .549
H7		창업 효능	→	창업 의지	.071	.392	6.738	.000*** .425
R=.738, R제곱=.545, 수정된 R제곱=.532, F=42.168, P=.000, Durbin-Watson=1.702								

*.P<0.05 **.P<0.01 *** .P<0.001

2) 개인적 특성, 창업역량, 직무만족과 창업효능감의 창업의지 영향에 대한
위계적 회귀분석

개인적 특성, 창업역량, 직무만족과 창업효능감의 창업의지 영향에 대해
어떤 독립변수가 창업의지에 가장 큰 영향을 미치며 그 다음 영향력을 미치는
독립변수가 무엇인지 파악하기 위해 위계적 통계분석을 추가로 실시하였
다. 아래의 표는 창업의지에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀모델이다.
먼저 모델 1을 살펴보면, 개인적 특성은 창업의지의 변량을 29.2% 설명하고
있으며, 위험감수성 ($t=4.568$, $p=.000$) 과 성취욕구 (성취욕구 $t=5.906$,

$p=.000$)가 높을수록 창업의지에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

모델 2는 모델 1에 창업역량 하위요인인 창의역량, 관리역량, 기술역량을 추가로 회귀시킨 것으로 모델 1에 비해 16.1% 더 잘 설명하고 있다. 또한, 성취욕구 ($t=4.120, p=.000$) 와 창의역량 ($t=3.572, p=.000$), 기술역량 ($t=4.656, p=.000$)은 창업의지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 위험감수성 ($t=.177 p=.860$)과 관리역량 ($t=1.435, p=.152$)은 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 3은 모델 2에서 직무만족 하위요인인 보상만족, 대인관계만족, 업무만족을 추가로 회귀시킨 결과이다. 모델 3은 창업의지의 변량을 48% 설명하고 있으며 모델 2 보다 2.7% 더 설명하고 있는 결과이다. 성취욕구 ($t=3.694, p=.000$), 창의역량 ($t=3.557, p=.000$), 기술역량 ($t=4.910, p=.000$)은 종속변수에 긍정적인 영향을 미치고, 보상만족 ($t=-3.052, p=.002$)은 창업의지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

모델 4는 모델 3에서 창업효능감을 추가로 회귀시킨 결과이다. 모델 4는 창업의지의 변량을 54.5% 설명하고 있으며, 이는 모델 3에 비해 6.5% 더 설명하고 있는 결과이다. 성취욕구 ($t=3.971, p=.000$), 창의역량 ($t=3.023, p=.003$), 기술역량 ($t=2.429, p=.016$), 창업효능감 ($t=6.738, p=.000$)은 종속변수에 긍정적인 영향을 미치고 보상만족 ($t=-3.103, p=.002$) 및 대인만족 ($t=-2.206, p=.028$)은 종속변수에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

창업의지를 향상 시킬 수 있는 변수 들간의 상대적 영향력을 평가하면 창업효능감 ($\beta=.392$)로 창업의지에 가장 큰 영향력을 보여주는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 성취욕구 ($\beta=.203$)이 두 번째로 큰 영향력을 보이는 변수이다. 세 번째로는 창의역량 ($\beta=.193$), 네 번째로는 보상만족 ($\beta=-.141$), 다섯 번째로는 기술역량 ($\beta=.132$), 여섯 번째로는 대인관계만족 ($\beta=.113$) 순으로 나타난다. 이를 통해 창업의지에 영향을 미치기 위해서는 창업효능감

을 높이는 것이 가장 중요하다는 시사점을 주고 있다.

[표 4-7] 독립변수와 종속변수(창업의지) 위계적 회귀 분석 결과 요약

독립 변수	모델 1			모델 2			모델 3			모델 4			
	SE	베타	t값 (유의도)	SE	베타	t값 (유의도)	SE	베타	t값 (유의도)	SE	베타	t값 (유의도)	공차 한계
상수	.347		-7.798 (.425)	.317	6	-2.963 (.003)	.331		-1.715 (.087)	.310		-1.516 (.130)	
위험 감수	.081	.264	4.568 (.000***)	.083	.010	.177 (.860)	.083	.048	.827 (.409)	.080	-.042	-.743 (.409)	.451
성취 욕구	.101	.341	5.906 (.000***)	.094	.223	4.120 (.000***)	.096	.202	3.694 (.000***)	.090	.203	3.971 (.000***)	.547
창의 역량				.095	.247	3.572 (.000***)	.093	.242	3.557 (.000***)	.088	.193	3.023 (.003**)	.350
관리 역량				.095	.094	1.435 (.152)	.096	.094	1.412 (.159)	.091	.029	.468 (.640)	.364
기술 역량				.070	.254	4.656 (.000***)	.069	.265	4.910 (.000***)	.070	.132	2.429 (.016*)	.486
보상 만족							.058	-.14 8	-3.052 (.002**)	.054	-.14 1	-3.103 (.002**)	.695
대인 만족							.077	-.08 4	-1.548 (.123)	.072	-.11 3	-2.206 (.028*)	.549
직무 만족							.091	.101	1.618 (.107)	.085	.086	1.463 (.144)	.420
창업 효능										.071	.392	6.738 (.000***)	.425
	R ² =.292, 수정된 R ² =.288, F=66.955, p=.000	R ² =.453, 수정된 R ² =.444, F=53.094, p=.000	R ² =.480, 수정된 R ² =.467, F=36.648, p=.000	R ² =.545, 수정된 R ² =.532 F=42.168, p=.000 Durbin-Watson=1.702									

*.P<0.05 **.P<0.01 ***.P<0.001

3) 개인적 특성, 창업역량, 직무만족과 창업효능감에 영향

다음으로는 개인적 특성, 창업역량, 직무만족이 창업효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저, 공선선 통계량에서 모든 독립변수의 공차한계는 >.1 (즉, VIF 10)으

로 독립변수들 간의 다중 공선성은 문제가 없는 것으로 나타났으며, Durbin Watson 계수가 0과 4에서 멀고 2에 가까운 1.661으로 독립성도 확보되었으므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

분산 분석표에서 F값은 53.774, p=.000으로 독립변수 중 어느 하나라도 종속변수에 선형적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 $R^2=.575$ 로 57.5%의 설명력을 가지고 있다.

독립변수 중 어느 변수가 종속변수에 선형적으로 영향을 미치는지 알아보기 위해 계수표를 확인한 결과, 위험감수성 p=.000, 기술역량 p=.000, 창의역량 p=.046, 관리역량 p=.007로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 H4-2 H5-1, H5-2, H5-3 은 채택되었다.

[표 4-8] 독립변수와 종속변수(창업효능감) 분석 결과 요약

가설		경로		표준 오차	베타	t값	유의 확률	공차 한계
		상수		.246		-.828	.408	
H4	H4-1	성취 욕구	→	창업 효능감	.071	-.004	-.075	.940
	H4-2	위험 감수	→	창업 효능감	.061	.231	4.361	.000***
H5	H5-1	기술 역량	→	창업 효능감	.051	.340	6.970	.000***
	H5-2	창의 역량	→	창업 효능감	.069	.123	2.001	.046*
H6	H6-3	관리 역량	→	창업 효능감	.072	.164	2.735	.007**
	H6-1	업무 만족	→	창업 효능감	.067	.039	.697	.486
	H6-2	보상 만족	→	창업 효능감	.043	-.018	-.407	.685
	H6-3	대인 만족	→	창업 효능감	.057	.073	1.484	.139
R=.758, R제곱=.575, 수정된 R제곱=.564, F=53.774, P=.000, Durbin-Watson=1.661								

*.P<0.05 **.P<0.01 *** .P<0.001

4) 개인적 특성, 창업역량, 직무만족 과 창업효능감 영향에 대한 위계적

회귀분석

개인적 특성, 창업역량, 직무만족과 창업효능감의 영향에 대해 어떤 독립 변수가 창업효능감에 가장 큰 영향을 미치며 그 다음 영향력을 미치는 독립 변수가 무엇인지 파악하기 위해 위계적 통계분석을 추가로 실시하였다. 아래의 표는 창업효능감에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀모델이다. 먼저 모델 1을 살펴보면, 개인적 특성은 창업효능감의 변량을 37% 설명하고 있으며, 위험감수성 ($t=9.451$, $p=.000$) 과 성취욕구 ($t=2.544$, $p=.011$) 가 높을수록 창업효능감에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

모델 2는 모델1에 창업역량 하위요인인 창의역량, 관리역량, 기술역량을 추가로 회귀시킨 것으로 모델 1에 비해 19.9% 더 잘 설명하고 있다. 위험감수성 ($t=4.569$, $p=.000$) 과 창의역량 ($t=2.002$, $p=.046$), 관리역량 ($t=3.210$, $p=.001$), 기술역량 ($t=7.322$, $p=.000$) 은 창업효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 성취욕구 ($t=.214$, $p=.831$) 는 통계적 유의 수준하에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타 났다.

모델 3은 모델 2에서 직무만족 하위요인인 보상만족, 대인관계만족, 업무만족을 추가로 회귀시킨 결과이다. 모델 3은 창업효능감의 변량을 57.5% 설명하고 있으며 모델 2 보다 6% 더 설명하고 있는 결과이다. 위험감수성 ($t=4.361$, $p=.000$), 창의역량 ($t=2.001$, $p=.046$), 관리역량 ($t=2.735$, $p=.007$), 기술역량 ($t=6.970$, $p=.000$)은 창업효능감에 긍정적인 영향을 미치고, 보상만족, 대인관계만족, 업무만족은 창업효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

창업효능감을 향상 시킬 수 있는 변수들간의 상대적 영향력을 평가하면 기술역량 ($\beta=.340$)로 창업효능감에 가장 큰 영향력을 보여주는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 위험감수성 ($\beta=.231$)이 두 번째로 큰 영향력을 보이는 변수이다. 세 번째로는 관리역량 ($\beta=.164$), 네 번째로는 창의역량 ($\beta=.123$), 순으로 나타난다. 이를 통해 창업효능감에 영향을 미치기 위해서는 기술역량

높이는 것이 가장 중요하다는 시사점을 주고 있다.

[표 4-9] 독립변수와 종속변수(창업효능감) 위계적 회귀 분석 결과 요약

독립변수	모델 1			모델 2			모델 3			
	SE	베타	t값 (유의도)	SE	베타	t값 (유의도)	SE	베타	t값 (유의도)	공차 한계
상수	.269		2.311 (.021)	.231		-.223 (.824)	.246		-.828 (.408)	
위험 감수	.063	.516	9.451 (.000***)	.061	.239	4.569 (.000***)	.061	.231	4.361 (.000***)	.478
성취 욕구	.078	.139	2.544 (.011*)	.069	.010	.214 (.831)	.071	-.004	-.075 (.940)	.547
창의 역량				.069	.123	2.002 (.046*)	.069	.123	2.001 (.046*)	.355
관리 역량				.070	.187	3.210 (.001**)	.072	.164	2.735 (.007**)	.372
기술 역량				.051	.355	7.322 (.000***)	.051	.340	6.970 (.000***)	.561
보상 만족							.043	-.018	-.407 (.685)	.695
대인 만족							.057	.073	1.484 (.139)	.553
업무 만족							.067	.039	.697 (.486)	.420
	R ² =.370, 수정된 R ² =.366 F=94.944, p=.000	R ² =.569, 수정된 R ² =.562, F=84.611, p=.000	R ² =.575, 수정된 R ² =.564 F=53.774, p=.000 Durbin-Watson=1.702							

*.P<0.05 **.P<0.01 *** .P<0.001

5) 개인적 특성, 창업역량 및 직무만족의 창업의지간 창업효능감의 매개 효과

개인적 특성, 창업역량 및 직무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계에서 창업효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설을 검증하기 위하여 매개회귀분석을 실시하였다.

분석의 결과는 아래의 표에서 제시된 것과 같다. 구체적으로 1단계에서는

업무만족, 보상만족, 성취욕구, 대인만족은 창업효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 창의역량 ($p=.046$), 관리역량 ($p=.007$), 위험감수성 ($p=.000$), 기술역량 ($p=.000$)은 통계적 유의 수준하에서 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다.

2단계에서는 창의적 역량과 기술 역량이 통계적 유의 수준하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보상만족, 성취욕구는 1단계에 유의하지 않았기 때문에 매개효과 검정이 의미가 없는 변수가 되었다.

마지막 3단계에서 매개변수인 창업효능감 ($p=.000$)이 창업의지에 99% 신뢰수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 3단계의 조건을 만족하는 것으로 나타났다. 여기서 3단계의 독립변수인 창의역량 ($\beta=.193$)과 기술역량 ($\beta=.132$)의 표준화된 회귀계수값은 2단계 창의역량 ($\beta=.242$)과 기술역량 ($\beta=.265$) 보다 작은 값으로 나타나 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

좀 더 구체적으로는 3단계에서 창의역량과 기술역량이 통계적 유의 수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 부분 매개 효과가 있는 것으로 밝혀졌다.

설명력을 나타내는 R^2 의 값은 1단계에서 57.5%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 48%, 그리고 3단계에서는 54.5%의 설명력을 제시하고 있다.

[표 4-10] 매개 효과 (창업효능감) 분석 결과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	표준화된 베타값	t값	p값	R제곱
--------------	------	------	-------------	----	----	-----

1단계	창의역량	창업 효능감	.123	2,001	.046*	0.575
	업무만족		.039	.697	.486	
	관리역량		.164	2.735	.007*	
	위험감수		.231	4.361	.000***	
	기술역량		.340	6.970	.000***	
	보상만족		-.018	-.407	.685	
	성취욕구		-.004	-.075	.940	
	대인만족		.073	1.484	.139	
2단계	창의역량	창업의지	.242	3.557	.000***	0.480
	업무만족		.101	1.618	.107	
	관리역량		.094	1.412	.159	
	위험감수		.048	.827	.409	
	기술역량		.265	4.910	.000***	
	보상만족		-.148	-3.052	.002**	
	성취욕구		.202	3.694	.000***	
	대인만족		-.084	-1.548	.123	
3단계 (독립변수)	창의역량	창업의지	.193	3.023	.003**	0.545
	업무만족		.086	1.463	.144	
	관리역량		.029	.468	.640	
	위험감수		-.042	-.743	.458	
	기술역량		.132	2.429	.016*	
	보상만족		-.141	-3.103	.002**	
	성취욕구		.203	3.971	.000***	
	대인만족		-.113	-2.206	.028*	
3단계 (매개변수)	창업효능	창업의지	.392	6.738	.000***	

*.P<0.05 **.P<0.01 *** .P<0.001

6) 가설 검증 요약

[표 4-11] 가설 검증 요약

가설	결과
H1 개인적 특성은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H1-1 성취욕구은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

H1-2 위험감수성은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H2 창업역량은 창업 의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H2-1 기술역량은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H2-2 창의역량은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H2-3 관리역량은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	기각
H3 직무만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	
H3-1 업무만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-2 보상만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-3 대인관계만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4 개인적 특성은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H4-1 성취욕구는 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H4-2 위험감수성은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H5 창업역량은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H5-1 기술역량은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H5-2 창의역량은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H5-3 관리역량은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H6 직무만족은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
H6-1 업무만족은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H6-2 보상만족은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H6-3 대인관계만족은 창업효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H7 창업효능감은 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H8 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	
H8-1 성취욕구이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	기각
H1-2 위험감수성이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	기각
H9 창업역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	
H9-1 기술역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	부분 매개

H9-2 창의역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	부분 매개
H9-3 관리역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	기각
H10 직무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	
H10-1 업무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	기각
H10-2 보상만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이다.	기각
H10-3 대인관계만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능 감이 매개할 것이다.	기각



제 5 장 결론

제 1 절 연구의 요약

본 연구는 명퇴, 조기 퇴직, 구조 조정 등으로 미래가 불안해지고 있는 직장인들의 개인 특성, 창업역량과 직무만족이 창업효능감과 창업 의지에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이를 위해 선행 연구와 문헌 고찰을 통해 개인적 특성 (위험감수성, 성취욕구), 창업역량 (기술역량, 창의적 역량, 관리역량), 직무만족 (보상만족, 대인관계만족, 업무만족)의 요인들을 다각적으로 규명하였다.

본 연구는 크게 10가지 가설을 설정하고 하위로 24개 가설을 설정하였다. 첫째, 개인적 특성 (2개 하위변수로 위험 감수성과 혁신성) 둘째 창업역량 (3개의 하위 변수로 기술역량, 창의역량, 관리역량) 셋째 직무만족도 (3개의 하위 변수로 업무만족, 보상만족, 대인관계 만족)가 창업효능감, 창업의지에 미치는 영향과 개인적특성, 창업역량, 직무만족도가 창업효능감을 매개로 창업 의지에 영향 미칠 것이라는 연구 가설을 설정하였다.

첫째, 개인적 특성과 창업의지에 대한 가설 검증 결과 위험감수성은 창업 의지에 영향을 미치지 않고 성취욕구만이 창업의지에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존의 다수의 선행 연구에서 위험감수성이 창업의지에 정(+)의 영향을 미친다는 연구 결과와 다르게 나왔으나 시니어를 대상으로 한 장영미 (2018)의 연구와는 동일한 연구 결과를 보였다.

기존 다수의 선행 연구와 다른 결과는, 본 연구의 표본 대상이 40대 이상 비중이 높고 또한 부장, 임원급의 비중이 높은 특성으로 기인한 것으로 추측된다. 또한, 대학생 및 예비창업자를 대상으로 한 선행 연구와는 달리 어느 정도 경제적 및 사회적으로 안정된 지위를 점하고 있는 표본 특성상 위험 감

수성은 창업의지에는 영향을 미치지 않는 것으로 추측된다.

둘째, 창업역량이 창업의지에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 검증 결과 관리역량을 제외한 기술역량과 창의역량이 창업의지에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 청년 창업가를 대상으로 한 서성열 (2019)의 선행 연구와 동일한 연구 결과이며 창업 역량의 창업의지 영향 효과에 있어서는 청년 창업가와 직장인 간의 차이는 없는 것이 파악되었다.

셋째, 직무만족이 창업의지에 부(-) 영향을 미칠 것이라는 가설 검증 결과 업무 만족을 제외한 보상만족과 대인관계만족은 창업의지에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 이재명 (2016)의 금융기관 종사자들을 대상으로 한 연구와 동일한 결과로 보상만족과 대인관계만족은 창업의지에 부의 영향을 미치는 것으로 재확인되었다.

넷째, 창업효능감이 창업의지에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설은 채택되어 창업효능감이 창업의지에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 대학생을 대상으로 한 박재환, 최민정 (2015) 과 박지선 (2015)의 선행 연구 동일한 결과로 직장인의 창업효능감은 창업의지에 영향을 주는 것으로 파악되었다.

다섯째, 개인적 특성이 창업효능감에 영향에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설은 성취욕구는 영향을 주지 못하고 위험감수성만이 영향을 주는 것으로 파악되었다. 이보옥 (2017)의 대학생을 대상으로 한 기준의 선행 연구들에서는 성취욕구와 위험감수성이 모두 창업효능감에 영향 미치지 못하였고 강재학, 양동우 (2016)의 연구에서는 위험감수성이 창업 효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 직장인의 위험감수성이 창업효능감에는 더 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

여섯째, 창업역량이 창업효능감에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설은 기

기술역량, 창의역량, 관리역량 모두 채택되어 창업효능감에 영향을 미치는 것을 나타났다. 자오징징 (2016)의 중국 청년사업가를 대상으로 한 연구와 유사한 결과를 보였다.

일곱째, 직무만족이 창업효능감에 정(+)의 영향을 줄 것이라는 가설은 모두 기각되어 창업효능감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기존 직무 만족이 자기효능감에 영향을 미친다는 항공종사자를 대상으로 연구한 정영길 (2014)과 개인택시 운송 사업자를 대상으로 한 최승호 (2012)의 선 행 연구 결과 와는 달랐으며 이는 대상 표본 및 창업 효능감과 자기 효능감의 차이로 추측된다.

여덟째, 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개 할 것이라는 가설은 모두 기각되어 매개 효과가 없는 것으로 나타났다. 이 결과는 정유선 (2018)의 대학생들 대상으로 한 개인특성과 창업교육, 자기효능감에 창업의지에 미치는 영향에 대해 연구한 결과와 동일하다.

아홉째, 창업역량이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이라는 가설은 창업효능감이 기술역량과 창업의지의 영향 관계를 부분 매개하고 창의역량과 창업의지의 영향 관계 또한 부분매개하는 것으로 나타났다.

열째, 직무만족이 창업의지에 미치는 영향 관계를 창업효능감이 매개할 것이라는 가설은 모두 기각되어 매개 효과가 없는 것으로 나타났다.

또한 가설 검증 결과 창업의지에는 창업효능감 (.393), 성취욕구 (.203), 창의역량 (.193), 보상만족 (-.141), 기술역량 (.132) 대인만족 (-.113) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고 창업효능감에는 기술역량 (.340), 위험감수성 (.232), 관리역량 (.164), 창의역량 (.123) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제 2 절 연구의 시사점

본 연구를 통해 하기와 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 개인의 특성 중 위험감수성은 창업효능감에 영향을 미치고 성취욕구는 창업의지에 영향을 미치므로, 기존 선행 연구에서 기업가정신을 높일 수 있는 것으로 확인된 기업가정신교육, 멘토링 등을 통해 위험 감수성과 성취욕구를 높이고, 이를 통해 직장인의 창업의지와 효능감을 높일 필요가 있다는 것을 확인하였다.

둘째, 창업역량 중 기술역량과 창의역량이 창업효능감 및 창업의지에 긍정적 영향을 미치고 창업효능감을 매개로 창업의지에 영향을 줄 수 있다는 것이 확인이 되어 창업역량이 창업효능감과 창업 의지에 영향을 미치는 매우 중요한 요인임을 증명할 수 있었다.

특히, 직장인이 창업을 고려할 때 창업을 망설이는 주요 요인들이 창업 아이템이나 새로운 비즈니스를 발굴 할 수 있는 기술 역량과 창의 역량 부족 때문으로 볼 수 있기 때문에 기술 역량과 창의 역량이 창업효능감과 창업 의지 영향을 미친다는 것을 확인한 것은 의미가 있다고 하겠다.

따라서, 직장 내외 업무에서 기술적 역량을 높이도록 지속적인 사내외 교육이 제공 되어지도록 정책 차원에서 지원되어야 하며, 창업적 역량 배양을 위해 문제 해결 기법으로 교육 되고 있는 트리즈 교육 등을 활성화하는 것도 방안이 될 것으로 판단 된다.

반면, 관리역량이 창업효능감에는 영향을 미치나 창업 창업의지에 영향을 미치 않는 것은 관리역량이 있는 직장인은 직장 내에서 성공하거나, 할 수 있다는 자신감 때문에 창업의지가 높지 않다는 것으로 해석할 수 있을 것 같다.

셋째, 직무만족 중 보상만족 및 대인관계 만족이 창업의지에 부(−)의 영향을 미치는 것이 확인되었다. 업무 결과에 따른 승진 및 물질적 보상과 직장 동료와 상사의 관계가 직장인이 퇴사를 통해 창업을 고려하게 만드는 부정적 직접 영향 요인이기 때문에 기업의 인사 관리 담당 및 경영진은 이에 대한 시스템적 보완이 필요할 것으로 보인다. 하지만, 직장 생활에 만족하고 있는 퇴직을 앞둔 시니어 직급의 직장인을 위해서는 창업역량 교육 강화와 함께 창업의지 활성화를 위한 교육의 제공이 필요할 것이다.

향후 정부는 청년 창업에 대한 지원뿐만 아니라 직장인의 창업의지에 영향을 주는 요인을 파악하고, 본 연구에서 파악된 창업의지 영향 요인에 대한 지원을 강화하여 계속 증가하고 있는 직장인의 창업 의도에 맞춰 정책적 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한, 이를 통해서 기회형 창업을 활성화하여 건전한 창업생태계를 만들어 나갈 수 있도록 해야 할 것이다.

제 2 절 연구의 한계와 향후 연구 방향

본 연구는 앞서 제시한 바와 같이 유용한 시사점을 제시함에도 불구하고 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 직장인의 창업 의지에 영향을 미치는 요인이 개인적 특성, 창업역량, 직무만족 뿐만 아니라 다양한 요인에 의해 결정되는 만큼 다양한 변수를 통한 직장인의 창업 의지에 영향을 미치는 요인을 연구해 볼 필요가 있다.

둘째, 개인적 특성, 창업역량, 직무만족을 구성하는 다양한 요인이 있는 만큼 다양한 요인에 대한 연구를 통해 직장인의 창업 의지에 미치는 영향을 연구해 볼 필요가 있을 것이다.

셋째, 직장인의 재직 회사의 규모 및 근로 조건이 다양 할 수 있으므로 직

장인 재직 회사의 규모, 업종에 따른 직장인에 대한 창업의지에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 실제 직장인의 창업 의지 및 창업효능감에 대한 영향을 보다 정확히 파악하기 위해 보다 표본의 수를 더욱 많이 확보하여 연구가 필요할 것으로 보인다.

위에 언급한 연구의 한계점을 향후 연구에서 보완하여 가장 많은 창업자를 배출하고 있는 직장인의 창업의지에 미치는 요인에 대한 연구를 더욱 발전 시켜 나가야 할 필요가 있다고 생각한다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 장재학. (2016). “대학생의 셀프리더십과 기업가 정신이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 벤처대학원 박사논문.
- 장재학, 양동우. (2016). “대학생의 기업가정신이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국산학기술학회』 Vol. 17, No. 1 pp. 493–507.
- 강유미. (2014). “한국 중장년층의 창업의지에 영향을 미치는 요인 탐색에 관한 연구”. 중앙대학교 대학원 석사논문.
- 장태원. (2019). “기업가정신이 자기효능감, 열의, 그리고 창의성에 미치는 영향”. 세종대학교 대학원 박사논문.
- 곽대영. (2009) 보상제도, 인간관계 및 이직기회가 여행업 종사자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 관광연구저널, 23(4), 37–52.
- 곽동신, 정화영, 김명숙. (2015). “대학의 창업교육 서비스 품질이 교육만족과 창업역량, 창업의지에 미치는 영향” 『벤처창업연구』 제11권 제4호 (통권46호) 37–48(12쪽)
- 곽동신. (2016). “대학의 창업교육 서비스 품질이 교육만족과 창업역량 창업의지에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사논문.
- 곽동철, 주영혁, & 조봉현. (2016). 창업기업 생존율 영향 요인 고찰: 청년창업을 중심으로. 중소기업연구, 38(4), 77–94.
- 고영훈. (2018). “전략적 사고 역량과 기술적 역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 성균관대학교 대학원 석사논문.
- 권석일. (2016). “농식품 예비창업자의 개인적 및 환경적 특성이 창업의지에

- 미치는 영향에 관한 연구”. 국민대학교 대학원 석사논문.
- 권혁찬. (2018). “소공인의 경영자 특성이 자기효능감과 네트워크 및 협업전략을 매개로 경영성과에 미치는 영향”. 건국대학교 대학원 박사논문.
- 김문성, 이준우. (2017). “TEC 창업교육 만족도가 창업의지에 미치는 영향 : 창업자 역량의 조절효과”. 『한국창업학회지』 12(1), 310–334.
- 김명숙. (2018). “창업교육만족도와 가족지지가 창업의지에 미치는 영향”. 영남대학교 대학원 석사논문.
- 김미숙, 김영국. (2012). “관광관련 대학생들의 개인적 요인, 교육과 조직적 요인이 창업의지에 미치는 영향”. 『외식경영연구』 2012, vol.15, no.4, 통권 50호 pp. 61–84 (24 pages)
- 김연주. (2013). “IT인력의 경력지향성이 창업의지에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사논문.
- 김완기. (2018). “대학생의 지각된 위험, 지각된 규범 및 창업효능감이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 김유경. (2018). “기업가적 자기효능감과 창업의지의 상관관계에 관한 연구”. 고려대학교 대학원 석사논문.
- 김용태. (2009). “창업교육의 효과 및 개선방안에 관한 연구”. 중앙대학교 대학원 석사논문.
- 김용태. (2016). “창업교육, 기업가적 역량 및 태도가 대학생 창업의지에 미치는 영향”. 『벤처창업연구』 제12권 제2호 (통권50호) pp.13–20
- 김은영, 권순범, 진미정. (2018). “지역학부모지원센터 종사자의 업무만족 영향요인 분석”. 『인간발달연구』 25(2): 163–180
- 김유경. (2018). “기업가적 자기효능감과 창업의지의 상관관계에 관한 연구”. 고려대학교 대학원 석사논문.
- 김진희. (2018). “직무만족과 창업 자기효능감이 HYBRID 창업의지에 미치는

- 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 김지윤. (2018). “조직구성원의 지각된 공신력과 커뮤니케이션 능력이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 경희대학교 석사논문
- 김지현. (2016). “청년 창업가역량이 창업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구”. 광운대학교 대학원 석사논문.
- 김춘근. (2014). “창업지원시스템과 창업가역량이 초기 기술창업기업 성과에 미치는 영향 연구”. 한국산업기술대학교 대학원 박사논문.
- 문성식. (2017). “기업가정신과 사회적 자본이 시니어의 창업의지에 미치는 영향”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 박남규. (2015). “창업지원정책 및 창업가정신이 창업의지에 미치는 영향”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 박재환, 최민정. (2015). “대학생의 창업효능감이 창업의지에 미치는 영향”. 『벤처창업연구』 제11권 제2호 (통권44호) pp.9-19
- 박주언. (2018). “예비창업가의 특성이 창업의지와 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구” 중앙대학교 대학원 석사논문.
- 박지유. (2014). “창업가 특성과 사회적 자본이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 박지선. (2015). “개인적특성요인과 환경적인식요인이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 국민대학교 대학원 석사논문.
- 송성재. (2014). “직무만족과 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사논문.
- 서성열. (2017). “청년 창업가 역량이 창업의지와 창업행동에 미치는 영향”. 조선대학교 대학원 박사논문.
- 손정숙, 최경숙, 김현주 (2016). “수술실 간호사의 물품관리 업무역량과 업무만족도 연구”. 『한국산학기술학회논문지』 . 17(6), 449-458.

- 김완기. (2018). “대학생의 지각된 위험, 지각된 규범 및 창업효능감이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 신하성. (2018). “IT분야 예비창업자의 성격5요인이 창업의지에 미치는 영향”. 경일대학교 대학원 박사논문.
- 심영국, 류재숙(2006). “호텔의 인사정책 공정성과 임금만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 『호텔관광연구』 . 6(4).
- 안태욱, 강태원(2017). “창업가 역량이 취업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 기업가정신 매개효과 중심으로”. 『유통경영학회지』 . 20(5), 81–89.
- 안태욱, 한동희, 강태원(2019). “창업가 역량 특성이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 『벤처창업연구』 . 제14권 제1호 (통권61호) pp.73–83.
- 양수희, 김명숙, 정화영. (2011). “기술창업기업의 기업가 역량과 기술사업화 능력이 경영성과에 미치는 영향”. 『한국벤처창업학회』 . 학술저널 수록면1–23(23쪽).
- 오상훈. (2013). “청장년 및 시니어 그룹의 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 오재우, 양동우(2014). “멘토링기능이 청년창업역량에 미치는 영향에 관한 실증연구”. 『벤처창업연구』 . 9(5), 115–127.
- 오재우, 고복수, 강진규. (2015). “멘토링기능이 기업가정신에 미치는 영향에 관한 실증연구”. 『벤처창업연구』 . 129–141(13쪽)
- 유경민, 박정하. (2007). “호텔 종사원의 승진욕구가 직무만족, 이직의도, 조직몰입 , 서비스품질에 미치는 영향에 관한 연구”. 『외식경영연구』 10권 65–87(23쪽)
- 윤종록, 김형철. (2009). “창업가의 역량특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 차별화전략의 매개효과 검증”, 『생산성논집』 (한국생산성학회). 23(4), 401–427

- 윤희연. (2019). “창업가의 창업준비특성이 창업성과에 미치는 영향”. 중앙대학교 대학원 석사논문.
- 이강임. (2018). “대학생의 창업가적 개인특성이 창업교육과 창업지원제도인식에 따라 창업의지에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사논문.
- 이루리·이소영(2016). “개인특성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구: 글로벌역량의 매개변수를 중심으로”. 『디지털융복합연구』 . 14(5), pp.217–225
- 이루리. (2014). “글로벌 역량과 개인특성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 호서대학교 대학원 석사논문.
- 이보옥. (2017). “대학생 창업자 특성이 창업 자기효능감 및 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구”. 원광대학교 대학원 석사논문
- 이상희. (2014). “종사원의 고용형태에 따른 직무만족과 이직의도 영향 관계”. 『한국콘텐츠학회논문지』 . 14(8), 442–452.
- 이재명. (2015). “금융기관 종사자의 이직 및 창업의지에 미치는 요인연구”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 이재석, 이상명. (2015). “창업교육과 창업의지의 관계”. 『벤처창업연구』 10(3), 61–74.
- 이웅희. (2015). “창업적성 및 창업교육 만족도가 예비창업자의 역량에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사논문.
- 임아름. (2015). “청년창업가의 역량이 창업행동과 창업성과에 미치는 영향”. 조선대학교 대학원 박사논문.
- 임아름, 김형철, 김권필(2015). “청년창업가의 역량이 창업행동과 창업성과에 미치는 영향”. 『경영컨설팅연구』 . 15(3), 143–154.
- 정대용, 김재형. (2015). “창업실패관련 평가와 창업자기효능감이 창업의지에 미치는 영향”. 『상업교육연구』 vol.29, no.5, pp. 277–301 (25

pages).

- 정용회, 하규수. (2012). “예비창업자 개인적 특성요인이 창업의지에 미치는 영향”. 『한국유통경영학회』 (구 한국유통정보학회) Vol.15 No.4 .41–53(13쪽).
- 정영길. (2014). “항공종사자의 직무만족이 자기효능감 및 고객서비스 제공수준에 미치는 영향”. 한국 항공대학교 대학원 석사논문.
- 정우열. (2018). “경찰관의 승진 공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향”. 『경찰학논총』 . 13(3), 105–135.
- 정유선. (2018). “대학생들의 개인특성이 창업교육, 창업관련지식, 자기효능감에 의해 창업의지에 미치는 영향”. 한밭대학교 대학원 석사 논문
- 장현문, 백유성, 권오영. (2010). “보상만족이 직무태도에 미치는 영향” 『한국산업경영학회』 . Vol.2010 No.2. 1–10(10쪽)
- 장명균. (2019). “창업기업의 기업가정신과 창업역량이 경쟁우위와 기업성과에 미치는 영향”. 『전문 경영인 연구』 . 제22권 제1호(통권 제57호) 4월(pp. 207~228).
- 장영미, 하규수. (2018). “시니어의 창업역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 실증연구”. 『벤처창업연구』 . 13(3), 13–36.
- 장영미. (2018). “시니어의 내적요인과 외적요인이 창업의지에 미치는 영향”. 호서대학교 대학원 박사논문.
- 자오징징. (2016). “중국 청년사업가의 개인적 역량이 창업성공에 미치는 영향”. 부산대학교 대학원 석사논문.
- 장정용. (2015). “예비창업가의 창업가정신과 개인적 특성이 창업의지와 프랜차이즈 선택 요인에 미치는 영향에 관한 연구”. 중앙대학교 대학원 석사논문.

- 정대용, 채연희. (2015). “대학생의 창업의지에 미치는 영향”.
『한국경영학회』 통합학술발표논문집, Vol.2015 No.08.
2378–2404(27).
- 정서우. (2019). “창업 멘토링이 창업가적 특성과 창업의지에 미치는 영향에
관한 연구”. 성균관대학교 대학원 석사논문.
- 정우열. (2018). “경찰관의 승진 공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향”.
『학술지명경찰학논총』 수록면107–135(29쪽)
- 최명길, 박은주(2012). “청년층의 창업교육이 창업의지에 미치는 영향에 대한
연구”. 『관광레저연구』 . 24:201–220; 한국관광레저학회.
- 최승호. (2012). “개인택시 운송사업자의 직무 스트레스와 직무만족이 자기
효능감에 미치는 영향”. 한세대학교 대학원 석사논문
- 최서윤. (2016). “대학생의 개인적, 환경적, 교육적 특성이 창업의지에 미치는
영향”. 국민대학교 대학원 석사논문.
- 최대수, 성창수. (2016). “대학생의 창업역량과 창업의지의 관계”.
『벤처창업연구』 제12권 제1호(통권49호) pp.101–109
- 호병환. (2015). “대학 및 사회의 창업지원과 대학생의 창업의지간의 관계”.
충남대학교 대학원 박사논문.

2. 국외문헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191–215.
- Baum, J.R., Locke, E.A. and Smith, K.G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*. 44(2), 292-302.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case of intentions. *Academy of management Review*, 13, 442-454
- Bird, B. (1995). Towards a theory of entrepreneurial competency. Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth. 2, 51–72.
- Boyd, N. G. & Vozikis, G. S. (1994). *The Influence of Self-efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions, Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 63–77
- Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager. New York: John Wiley.
- Boyatzis, R. (2007). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1): 5–12.
- Brandstätter, H. (1997). Becoming an entrepreneur— A question of personality structure?. *Journal of economic psychology*, 18(2–3), 157–177.

- Brockhaus, R. H. (1982). The psychology of the entrepreneur. *Encyclopedia of entrepreneurship*, 39–57.
- Brockhaus, R.H. (1980). The effect of job dissatisfaction on the decision to start a business. *Journal of Small Business Management* 18, 37–43.
- Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). “Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment”, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139.
- Burgelman, R. A., & Maidique, M. A., & Wheelwright, S. C.(1996). “Strategic management of technology and innovation (2)”, Chicago.
- Caird, S. (2013). General measure of Enterprising Tendency test. www.get2test.com. Retrieved April 12, 2017, from https://www.researchgate.net/publication/301347695_General_measure_of_Enterprising_Tendency_testwwwget2testnet.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The Founder's Self-Assessed Competence and Venture Performance, *Journal of Business Venturing*, 7, 223–236.
- Chen, C. C., Greene, P. G. & Crick, A. (1998). Does Entrepreneurial Self-efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers?, *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295–316.
- Christian Lüthje Nikolaus Franke (2003) the ‘making’ of an entrepreneur: *testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT First published: 21 February 2003*
- Couger, J.D., (1988). Motivators versus demotivators in the IS

- environment. *Journal of Systems Management* 39 (6), 36–41.
- Cox, L. W., Mueller, S. L., & Moss, S. E. (2002). "The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Self-efficacy", *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(2), pp.229–245.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1991), Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: *Lexington Books*.
- Cromie, S., Hayes, J. (1991). Business ownership as a means of overcoming job dissatisfaction. *Personnel Review* 20 (1), 19–24.
- Culbertson, S. S., Smith, M. R. & Leiva, P. I. (2010). Enhancing Entrepreneurship: The Role of Goal Orientation and Self-efficacy, *Journal of Career Assessment*, 19(2), 115–129.
- DeCarlo, J. F., & Lyons, P. R. (1979). A Comparison of Selected Personal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1979, No. 1, pp. 369–373). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Demirci, A. E. (2013). Cross-cultural differences in entrepreneurial tendencies: An exploratory view in Turkey and Canada. *International Journal of Entrepreneurship*, 17, 21–40.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5(1).
- Douglas, E. J., & Fitzsimmons, J. R. (2008). Individual intentions toward entrepreneurship vs. intrapreneurship. Proceedings of the 5th Australian Graduate School of Entrepreneurship *International Entrepreneurship Research Exchange* (pp. 937–951). Melbourne,

- Australia: Australian Graduate School of Entrepreneurship.
- Dubinsky, A.J., Anderson, R.E. and Mehta, R. (2000). 'Importance of alternative rewards. Impact of managerial level'. *Industrial Marketing Management*, 29: 5, 427-440.
- Deáková, K., Drážovská, K., Grznárik, D., Kondášová, I. (2010). Entrepreneurship. Bratislava: SOPK.
- Eisenhauer, J.G., (1995). The entrepreneurial decision: economic theory and empirical evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice* 19 (4), 67-80
- Fagenson, E. A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, 8(5), 409–430.
- Fishbein, M., and I. Ajzen. (1975). Belief formation. In Belief, Attitude, Intention, and Behavior: *An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). Predicting and changing behavior: *The reasoned action approach*. Psychology press.
- Frese, M., Gielnik, M. M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1, 413 – 438.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9, 479–493.
- Gilad, B. and Levine, P. (1986) 'A behavioral model of entrepreneurial supply', *Journal of Small Business Management*, Vol. 24, No. 4, pp.45-54

- Gruneberg, M. M. (1979). Understanding job satisfaction. Great Britain: Weatherby Woolnough.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2): 159–170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2): 250–279.
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: *evidence from British longitudinal data. Entrepreneurship and Regional Development* 19 (3), 253–280.
- Hertzberg, F. (1969). Work and the nature of man. Cleveland: *World Publishing Co.* Volume: 11 issue: 1, page(s): 78–80
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1957). Job attitudes: *Review of research and opinion*. Pittsburgh, PA: Psychological Service of Pittsburgh.
- Huck , John F. and McEwen, Thaddeus. (1991). Competencies Needed for Small Business Success: *Perceptions of Jamaican Entrepreneurs. Journal of Small Business Management*. 29(4), 90–93.
- Hmieleski, K. M., Corbett, A. C. (2006). Proclivity for improvisation as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management* 44(1), 45–63
- House, Robert J. and Mary L. Baetz. (1979). "Leadership: Some Empirical Generalizations and New Research Directions" in *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1, Barry M. Staw, ed. Greenwich, CT: JAI Press, Inc.,
- Hult, G. T. M.; Hurley, R. F.; & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial*

- Marketing Management*, 33(5), 429–438.
- Jones, B. F., Kim, N. J. D., & Miranda, M. J. (2018). Age and High-Growth Entrepreneurship.
- Khalid, S., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International journal of Business and Management*, 7(1), 126.
- K. R. Sowmya and N. Panchanatham. (2011). Influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, *India Journal of Law and Conflict Resolution* Vol. 3(5), pp. 76–79, May 2011 Available online at <http://www.academicjournals.org/JLCR> ISSN 2006–9804 ©2011 Academic Journals
- Krueger, N. F., and A. L. Carsrud. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development* 5 (4): 315–330.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D. & Carsrud, A. L.(2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions, *Journal of Business Venturing*, 15(5–6), 411–432.
- Kshitiz Sharma. (2012). Relative Importance of Push & Pull Factors in *Entrepreneurial Selection for Tourismpreneur Journal of Entrepreneurship and Management* Volume 4 Issue 3 October 14–19
- Kuckertz, A., and M. Wagner. (2010). The influence of sustainability orientation on entrepreneurial intentions – Investigating the role of business experience. *Journal of Business Venturing* 25 (5):524–539.
- Lawler, E.E. (1971). Pay and Organizational Effectiveness:

- A Psychological View*, New York: McGraw-Hill
- Learned, K. E. (1992). What happened before the organization? A model of organization formation. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 17, 39–48.
- Lee, L., Wong, P. K., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of business venturing*, 26(1), 124–136.
- Locke, E. A. What is job satisfaction?. (1969). *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297–1343.
- Lumpkin, G. T.; & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135–172.
- Mahmood, R.; & Hanafi, N. (2013). Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Women-Owned Small and Medium Enterprises in Malaysia: Competitive Advantage as a Mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 82–90.
- Man, Thomas W.Y., Theresa Lau. and K.F. Chan. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*. 17, 123–142
- Markman, G., Balkin, D., & Baron, R. (2002). Inventors and new venture formation: The effects of general self-efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 27(2), 149–166. doi:10.1111/1540-8520.00004

- Miller, D.; & Friesen, P. H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum. *Strategic Management Journal*, 3(1), 1–25.
- Mole, V., Dawson, S., Winstanley, D., and Sherval, J. (1993). Researching managerial competencies. *Paper Presented to the British Academy of Management Annual Conference*. Milton Keynes, September.
- McClellnad, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 99–112.
- McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of personality and Social Psychology*, 1(4), 389
- McClelland D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28 (1): 1–14.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S.L. & Sequeira, J. M. (2009). "Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure", *Entrepreneurship theory and Practice*, 33(4), pp.965–988.
- Minet, Schindehutte and Morris, Michael. (2000). Adaptation as a core entrepreneurial competency: Components, antecedents, and Outcomes. *American Marketing Association. Conference Proceedings*; 2000; 11, ABI/INFORM Global.
- Mottaz, C., & Potts, G. (1986). An empirical evaluation of models of work satisfaction. *Social Science research*, 15(2), 153–174.
- M.M. Gielnik, S. Barabas, M. Frese, R. Namatovu-Dawa, F.A. Scholz, J.R. Metzger, T. Walter A temporal. (2014). Analysis of how entrepreneurial goal intentions, positive fantasies, and action planning affect starting a new venture and when the effects wear

- off *Journal of Business Venturing*, 29 (6), pp. 755–772
- M.W. Van Gelderen, T. Kautonen, M. Fink. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action related doubt, fear, and aversion *Journal of Business Venturing*, 30 (5), pp. 655–673
- M.W Van Gelderen, T. Kautonen, J. Wincent, M. Biniari. (2017). Implementation intentions in the entrepreneurial process: Concept, empirical findings, and research agenda *Journal of Small Business Economies*, pp. 1–19
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: *Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Steers, R. M. & Mowday, R. T. (1981), Employee Turnover and Post-decision Accommodation Processes, Research in Organizational Behavior, 3: 235–281.
- N.F. Krueger. (2007). What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking Entrepreneurship: *Theory and Practice*, 31 (1), pp. 123–138
- Peter F. Drucker. (1985). Innovation and entrepreneurship: *Practice and principles*, 277 pp
- Robert J. Vandenberg, Vida Scarpello. (1992). Multitrait–Multimethod Validation of the Satisfaction with My Supervisor Scale First Published March 1, 1992
- R.S. Shinnar, D.K. Hsu, B.C. Powell, H. Zhou. (2018). Entrepreneurial intentions and start-ups: Are women or men more likely to enact their intentions? *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 36 (1) (2018), pp. 60–80
- Reynolds, L. G. & Shister, J. (1949), Job Horizons, A study of job satisfaction and labor mobility. New York: Harper and Brothers.

- Russell L. Handlon. (2009). The Departure of the insurance agent: The impact organization commitment, organizational justice and Job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayyab, H. H., Mussawar, S., & Yaseen, S. (2013). Factors influencing job satisfaction of employees in telecom sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1476–1482.
- Scarpello, V., & Vandenberg, R. J. (1992), “Generalizing the importance of occupational and career views to job satisfaction attitudes”, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 125–140.
- Sony, Heru Priyanto. and Iman, Sandjojo. (2005). Relationship between entrepreneurial learning, entrepreneurial competencies and venture success: empirical study on SMEs. *Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management*. 5(5/6), 454–468.
- Spencer L. & Spencer S. (1993). Competence at Work: *Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693–713.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, socialism and democracy. Harper and Brothers, New York. Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, New York.
- Sidik, G. I. (2012). Conceptual framework of factors affecting SME development: Mediating factors on the relationship of

- entrepreneur traits and SME performance. *Procedia Economics and Finance* 4, 373–383. DOI 10.1016/S2212-5671(12)00351-6.
- Sharma, R; Boyatzis, R; Jain, R. (2011). Entrepreneurial Competencies. Vision: *The Journal of Business Perspective*. 15, 2, 127–152.
- Soomro, B. A., Shah, N. (2015). Developing attitudes and intentions among potential entrepreneurs. *Journal of Enterprise Information Management*, 28(2), 304–322.
- T. Kautonen, M. Gelderen, M. Fink. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions Entrepreneurship: *Theory & Practice*, 39 (3) , pp. 655–674
- Vroom VH. (1964) Work and motivation. NY Wiley, 334 p.
- Wilson, F., J. Kickul, and D. Marlino. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice* 31 (3): 387-406.

부 록

설 문 지

직장인의 개인적 특성, 창업역량과 직무만족이 창업의지에 미치는
영향

안녕하십니까?

귀중한 시간을 허락해 주셔서 감사합니다.

본 설문은 석사 학위 논문 "직장인 개인적 특성, 창업역량과 직무만족의 창업의지 영향 연구"에 대해 알아 보기 위한 설문 문항입니다.
귀하께서 어려우시더라도 잠시 시간을 내어 주셔서 정확한 판단과 의견을 제시해 주시면 감사하겠습니다.

본 설문은 무기명이며, 귀하의 응답은 모두 통계자료로 처리되어 학문적인 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 다시 한 번 진심으로 감사드립니다. 혹시 설문내용 대한 의문사항이 있으시면 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

귀하의 무궁한 발전과 건강을 기원합니다.

2019년 9월

지도교수: 한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 정수환 교수

연구자: 한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 허병준

이메일: hbj914@nate.com

I-1. 다음은 창업 의지에 영향을 주는 개인적 특성 (혁신성) 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나는 새로운 도전에 대한 두려움이 없다					
2. 나는 창의성이 뛰어나고 혁신적인 사고 방식을 가지고 있다					
3. 나는 끊임없이 주변에 관심을 가지고 새로운 것에 대한 창의적인 아이디어를 생각한다					
4. 나는 어떤 일을 하든 독창적이고 혁신적인 아이디어를 찾으려고 노력한다					

I-2. 다음은 창업 의지에 영향을 주는 개인적 특성 (성취욕구) 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나는 적극적인 방식으로 행동하려는 욕구가 있다.					
2. 나는 동료나 친구들 보다 더욱 성공하고 싶은 욕구가 있다					
3. 나는 어떤 일이건 더욱 잘해낼 수 있는 방법을 찾고 싶어 한다.					
4. 나는 주변의 여러 사람들로부터 인정을 받고 싶어 한다.					
5. 나는 무엇을 하든 늘 남보다 잘 하고 싶어 한다.					
6. 나는 좀 어렵다는 생각이 드는 일이 내게 맡겨져도 그것을 꼭 해내야겠다는 의지가 있다.					

I-3. 다음은 창업 의지에 영향을 주는 개인적 특성 (위험감수성) 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나는 해야 할 일이라면 어느정도 위험을 감수하더라도 수행한다.					

2. 불확실한 상황일지라도 주저하기보다는 과감하게 결정하는 편이다.					
3. 잠재적 기회를 탐색하기 위해서는 위험을 무릅쓰더라도 공격적인 자세를 취해야 한다고 생각한다.					
4. 나는 일을 하는 과정에서 위험을 감지하면 이를 극복할 방법을 적극적으로 찾아낸다.					

II-1. 다음은 직무요인별 직무만족 (업무만족)에 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나의 인생계획과 목표가 현재하고 있는 일과 업무 관련이 있다고 생각한다.					
2. 회사에서의 업무가 나의 성장에 도움이 된다고 생각된다.					
3. 맡은 업무를 충실히 수행했을 때 어느 정도 성취감을 느끼는 편이다.					
4. 현재 맡고 있는 일을 나에게 새로운 지식과 기술을 습득할 기회를 준다.					
5. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.					
6. 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.					

II-2. 다음은 직무요인별 직무만족 (보상만족)에 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 회사의 복리후생제도가 나에게 혜택을 주고 있다고 생각한다.					
2. 현재 내가 하고 있는 일에 대한 급여 수준에 대해 만족한다.					
3. 우리 회사의 복리후생 제도는 다른 회사와 비교 해 보면 좋은 편이다					
4. 현재 받고 있는 봉급만으로					

생활을 유지할 수 있다					
--------------	--	--	--	--	--

II-3. 다음은 직무요인별 직무만족 (승진만족)에 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어 볼 때 적절하다.					
2. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치등)가 공정하고 합리적이다.					
3. 우리 회사는 오래 근무하면 그 만큼 대우가 향상된다.					
4. 나는 일을 열심히 하면 계속 승진할 수 있다고 생각한다.					
5. 우리 회사는 다른 회사에 비해 승진이 유리하다고 생각한다.					

II-4. 다음은 직무요인별 직무만족 (대인관계만족)에 대한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나의 상사는 내가 맡은 일을 잘 수행하였을 때 인정해 준다고 생각한다.					
2. 나의 상사는 부하의 의견을 받아들이려고 노력하고 있다고 생각한다.					
3. 업무가 힘들거나 지연될 때 동료들 간의 협조가 잘 이루어진다고 생각한다.					
4. 회사에서 같이 일하고 있는 사람들끼리 서로 친하게 지내고 있다					

III. 다음은 창업자기효능감에 관한 문항입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
1. 나는 창업하면 어떤 고난이 있더라도 극복할 자신이 있다					
3. 나는 창업을 하면 위험한 상황에서도 확실하게 의사결정을 할 자신이 있다.					
4. 나는 창업을 하면 자금을 잘 관					

리할 자신이 있다.				
5. 나는 창업과정에서 문제가 발생하면 잘 해결할 자신이 있다.				
6. 나는 창업을 하면 반드시 성공할 자신이 있다.				

IV-1. 다음은 창업역량 (기술적 역량)에 관한 문항입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
2. 나는 다른 사람과 비교하여 기술 문제 해결 능력이 있다.					
4. 나는 시장에서 성공할 제품이나 서비스를 개발할 능력이 있다					
5. 나는 다른 사람과 비교하여 기술 활용 능력이 있다					
6. 나는 전문화된 분야의 기술을 사용할 수 있는 능력이 있다.					
7. 나는 창업해서 성공할 아이템을 선정할 능력이 있다.					

IV-2. 다음은 창업역량 (창의 역량)에 관한 문항입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
3. 나는 새로운 아이디어를 다른 사람보다 잘 생각해 낸다.					
2. 나는 새로운 생각을 자주 만들어 내는 편이다.					
3. 나는 생각이 참신하다는 말을 잘 듣는다.					
4. 나는 나만의 새로운 방법으로 어떤 일을 해본 경험이 많다.					
5. 나는 대담하고 독창적으로 새로운 것을 잘 이용한다.					
6. 나는 문제를 해결할 때 나만의 방법을 잘 사용한다.					
7. 나는 창의적인 아이디어로 주변 사람들 을 놀라게 한 경험이 많다.					

IV-3. 다음은 창업역량 (관리역량)에 관한 문항입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤

1. 사람들을 동기 부여 함으로써 경영성과를 달성하는 능력을 가지고 있다.					
3. 자원을 배분하고 과업을 조정 시키는 역량을 가지고 있다..					
4. 사람들을 감독하고 설득하며 지도하는 역량을 가지고 있다.					
5. 조직 장악 할 수 있는 역량이 있다.					
6. 조직 구성원들에게 권한을 효율적으로 위임하는 역량을 가지고 있다.					
7. 조직구성원에게 비전을 갖도록 전달할 수 있다.					

V. 다음은 창업의지에 관한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	매우 아니다 ①	아니다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 ⑤
2. 나는 창업을 할 생각을 매우 진지하게 가지고 있다.					
4. 나는 언젠가 창업하겠다는 생각을 가지고 있다.					
5. 나는 기회가 닿으면 창업을 하고 싶다.					
6. 나는 장차 창업할 확고한 의지가 있다.					
7. 창업에는 많은 위험이 있음에도 불구하고 창업을 하고 싶다					

VI. 다음은 인구통계학적 정보를 위한 질문입니다. 해당하는 번호에 (v) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	내용
1. 귀하의 성별은?	① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은?	① 30세 미만 ② 30세~39세 ③ 40세~49세 ④ 50세~59세 ⑤ 60세 이상
3. 귀하의 결혼 상태는?	① 기혼 ② 미혼
4. 귀하의 학력은?	① 고졸 이하 ② 전문대 졸 ③ 대학교 졸 ④ 대학원 졸 이상
5. 귀하의 월소득은?	① 150만원 이하 ② 151~200만원 ③ 201~250만원 ④ 251~300만원 ⑤ 300~350만원 ⑥ 351~400만원

	⑦ 401~450만원 ⑧ 451~500만원 ⑨ 501만원 이상
6. 귀하의 근무직종은?	① 생산직 ② 사무직 ③ 영업직 ④ 관리직 ⑤ 연구직
7. 귀하의 지위는?	① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 ⑥ 임원급 ⑦ 기타
8. 귀하의 총 근속 연수는?	① 5년 미만 ② 5~10년 미만 ③ 10~15년 미만 ④ 15~20년 미만 ⑤ 20년 이상



ABSTRACT

The Effects of Personal Characteristics, Entrepreneurship Competency and Job Satisfaction on Entrepreneurial Intentions

Huh, Byungjun

Major in Management consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service
Consulting

Hansung University

This study analyzed the factors influencing the Entrepreneurial intentions, and established a theoretical research model and empirically analyzed the factors influencing the Entrepreneurial intention. To this end, to identify the characteristics of individual employees, Entrepreneurial competency and the effect of job satisfaction on Entrepreneurial intentions, the survey was conducted on the Richard five-point scale through Entrepreneurial intentions questionnaire, and the reliability was verified. It was. The results of empirical analysis in this study are as follows. First, risk-taking propensity among personal characteristics did not affect the Entrepreneurial intentions, but only the achievement need affects the Entrepreneurial intentions. Second, the technical competency and the creative competency influenced the Entrepreneurial intentions, but the management competency did not affect the Entrepreneurial intentions. Third, reward satisfaction and interpersonal relationship satisfaction which are factors of job satisfactions had a negative effect on the Entrepreneur intention, but work satisfaction did not have a significant effect on the

Entrepreneurial intentions. Fourth, the Entrepreneurial self-efficacy had a significant effect on the Entrepreneurial intentions. Fifth, achievement need of personal characteristics did not affect Entrepreneurial self-efficacy but only risk-taking propensity. Sixth, technology competency, creative competency and management competency, which are factors of entrepreneurship competency, were all adopted to have a significant effect on entrepreneurial self-efficacy. Seventh, job satisfaction did not affect Entrepreneurial self-efficacy. Eighth, there was no mediating effect on Entrepreneurial self-efficacy in relation to the influence of personal characteristics on the Entrepreneurial intentions. Ninth, the entrepreneurial self-efficacy between entrepreneurial competency and entrepreneurial self-efficacy was found to partially mediate technological and creative competency. Tenth, there was no mediating effect of entrepreneurial self-efficacy between job satisfaction and entrepreneurial intentions. In addition, when evaluating the relative influence between variables affecting the Entrepreneurial intentions through hierarchical regression analysis, entrepreneurial self-efficacy is shown as the variable showing the greatest influence on the Entrepreneurial intentions, followed by achievement need, creative competency, reward satisfaction, technical competency and interpersonal satisfaction. In addition, when evaluating the relative influence between variables that can improve Entrepreneurial self-efficacy, technology competency showed the greatest influence on the Entrepreneurial self-efficacy, followed by risk-taking propensity, management competency and creative competency. The implications of this study were to identify the influence of achievement need on the Entrepreneurial intentions among the personal characteristics of employees. Therefore, in order to increase achievement need, it is necessary to increase the Entrepreneurial intentions by providing entrepreneurship education and mentoring for start-ups. Since the entrepreneurial self-efficacy has the biggest influence on Entrepreneurial intentions of employees to start their own business, it is also necessary to provide support in terms of internal venture and government policies to increase the technical and creative competency of the workers.

While it was confirmed that reward satisfaction and interpersonal satisfaction had a negative effect on the Entrepreneur intentions, work satisfaction did not affect the Entrepreneur intentions. So, it was found that reward satisfaction and interpersonal relationships influenced the Entrepreneurial intentions rather than work satisfaction.

【Keywords】 Entrepreneurship Competency, Job Satisfaction, Entrepreneurial Intentions, Personal Characteristics, Entrepreneurial self-efficacy

