

금융기관 종사자의 이직 및 창업의도에 영향을 미치는 요인 연구

이재명(호서대학교 벤처경영학과 박사과정)*

강신기(호서대학교 글로벌창업대학원 교수)**

국 문 요 약

본 연구의 목적은 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도의 영향 요인을 밝히는데 있으며, 직무만족과 직무불안정, 은퇴기대 및 은퇴준비활동이 이직 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하였다. 조사대상은 서울 및 수도권에 거주하는 금융기관 종사자이며, 총 508명의 표본이 분석 자료로 활용되었다. 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도에 영향을 미치는 요인으로서 직무만족, 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동을 분석하였다. 연구 결과에 따르면, 첫째, 직무만족의 모든 요인이 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치고 있었고, 보상만족과 대인관계만족이 창업의도에 부(-)적인 영향을 미치고 있었다. 둘째, 직무불안정은 이직의도와 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있어 직무가 불안정할수록 이직 및 창업의도가 높아지고 있었다. 셋째, 은퇴기대의 강요된 좌절과 계속이 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었으며, 강요된 좌절과 새로운 출발, 계속은 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 넷째, 은퇴준비활동의 창업준비와 사회적 준비, 신체적 준비가 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었고, 경제적 준비는 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치고 있었으며, 창업준비는 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 즉, 은퇴를 대비하여 창업준비를 많이 할수록 이직 및 창업의도가 높아진다고 할 수 있다. 금융기관 종사자 특성상 타 업종 대비 높은 임금에도 불구하고 이직의도와 창업의도에 대해 나타난 유의미한 결과는 직무만족과 직무불안정, 은퇴에 대한 기대와 준비활동이 이직 및 창업의도와와의 관계에서 중요한 변수로 작용하고 있다고 할 수 있다. 이러한 결과는 금융기관 종사자들이 실제 창업을 했을 때의 성공사례와 실패사례에 대한 이해를 증가 시킬 수 있는 다양한 교육 프로그램과 이직 및 창업지원 프로그램 개발의 필요성을 시사하고 있다.

핵심주제어: 금융기관, 이직 및 창업의도, 직무만족, 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동

I. 서론

1.1 연구배경

한때 정년보장으로 대표되던 금융기관들은 1997년 IMF 위기 이후 대규모의 구조 조정과 조직 혁신 및 M&A(인수합병) 등으로 인하여 구성원들의 고용불안이 매우 높은 산업 중 하나로 변화되었다(Park & Choi, 2006). 연이어 1999년 은행의 펀드 취급, 2003년 방카슈랑스(Bancassurance)도입, 2009년 이후 금융기관의 환경 변화로 인해 기존의 비교적 단순하고 정형화된 업무를 규정과 절차에 따라 처리하던 금융기관에서는 은행, 보험, 증권업의 업종 간 영업장벽이 무너지면서 다른 업종의 금융기관을 상대로 예금, 펀드, 보험상품 판매 등에 있어 극심한 경쟁을 하기에 이르렀다(Han, 2013). 그러한 와중에도 금융은 계속 혁신하고 있다. ATM, 인터넷뱅킹, 스마트뱅킹, 핀테크로 인해 금융기관은 점포를 줄이고 인력을 줄이고 있다. 한국은행이 2015년 3월 발표한 '주요 금융기관 점포수(해외 영업점 제외) 통계를 보면, 2014년 일반은행과 농·수협 및 기업·산업은행 등 특수은행의 국내 영업점은 2014년말 현

재 7,433개로 집계됐다. 1년 전보다 268곳 줄었고 단기 정점을 찍었던 2012년(7,747개)과 비교해서도 314개 감소했다.

이러한 상황에서 '60세 정년연장법'의 도입으로 각 금융기관은 임금피크제를 도입하고 있지만 임금피크제를 선택하는 금융기관 종사자는 매우 적은 편이다. 2015년 조선일보에서 국민·우리·하나·외환·기업은행 등 임금피크제를 시행하는 5개 은행을 조사한 결과, 임금피크제 선택률은 31.3%로 집계되었다. 우리은행은 2012년 이후 대상자 1,120명 중 710명(63.4%)이 임금피크제를 선택했고, 지난 2010년과 2015년 희망퇴직을 실시한 국민은행은 임금피크제를 선택한 비율이 41.1%(1,363명 중 560명)였다. 반면 기업은행(12.7%·최근 10년), 외환은행(6.1%·최근 7년), 하나은행(0.5%·최근 6년)에서는 대상자 대부분이 조기 퇴직을 선택해 임금피크제가 유명무실했다.

임금피크제를 선택하지 않고 희망퇴직을 하는 경우, 취업을 하지 못한다면 선택할 수 있는 대안은 자영업이다. 하지만, 국세청이 제출한 국정감사 자료에 따르면 2004년~2013년 자영업자의 창업은 949만개이고 폐업은 793만개로 집계되어 생존율 16.4%로 창업 후 6개중 1개정도만 생존하는 것으로 나타나 자영업을 한다는 것 또한 결코 쉬운 선택이 아님을 알 수 있다.

* 호서대학교 벤처경영학과 박사과정, jss1998@hanmail.net

** 교신저자, 호서대학교 글로벌창업대학원 교수, go2015go@hoseo.edu

· 투고일: 2015-09-30 · 2015-10-27 · 게재확정일: 2015-10-28

기업입장에서 보면 적당한 이직은 경영조직의 강화를 위해 통풍작용을 하기도 하지만 이직에 의해 조직을 이탈하는 직원들의 숫자가 늘어나게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되고 신규직원의 모집, 선발 교육 훈련에 막대한 비용의 손실을 초래하게 된다(Oh & Chung, 2003). 인간의 삶의 최고 목표는 행복이다. 행복을 증진시키는 것에는 외향성, 대인관계, 돈, 종교 등과 같이 수많은 요인들이 있다. 그 중에서 일은 성인지 행복 증진에 중요한 원천이 된다(Kwon, 2010). 행복증진에 주요 원천인 일에 있어 중요한 요인은 직무만족이지만, 금융기관 종사자의 업무 특성상 직무를 통한 불안정도 느낄 수 있다. 금융기관 종사자들이 직무에 만족할 경우 이직과 창업의도가 낮아지지만 불안정한 종사자들은 이직 혹은 창업을 하고자 하는 의도를 가질 수 있으며, 이직과 창업의도에 대해서는 은퇴에 대한 기대와 은퇴준비활동도 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. Diener(1994)등은 행복과 직업에 대한 만족은 높은 상관관계가 있다고 하였다. 직업만족은 정신 건강에 직접적인 영향을 미치며 삶의 만족도에도 중요한 역할을 한다.(Hart, 1999). 또한 주관적 안녕감은 생산성을 촉진하는 역할을 한다. 경제가 급성장하면서 삶의 질을 향상하고자 하는 인간의 노력은 질병 없이 젊고 건강하게 사는 것이 무엇보다 중요하다는 것을 인식하게 되었고 덕분에 직장인의 퇴직 후 창업 비즈니스가 성장할 수 있었다.(Ham, 2005). 이와 같이 이직의도와 창업의도에는 직무와 관련된 요인과 은퇴기대 및 은퇴준비활동이 영향을 미치는 것으로 예측되나, 금융기관 종사자를 대상으로 한 연구에서는 금융기관 종사자의 성과에 영향을 미치는 개인적 특성으로 주목을 받아왔다. 특히 성취욕구, 창업의도, 직무만족 및 은퇴기대와 준비활동, 통제위치, 위험감수 수용력은 여러 연구자들로부터 가장 많은 주목을 받아왔다(Chung & Kim, 2001).

금융기관 종사자는 임금피크제 선택율이 낮으며 퇴직이후에 성공적인 이직이나 창업을 하는 경우가 많지 않다. 이러한 상황에서 본 연구는 금융기관 종사자들의 이직 및 창업에 대한 실태분석을 통하여 새로운 프로그램 개발의 필요성에 대한 가이드라인이나 참고자료로 활용될 것으로 기대된다. 본 연구에서는 이미 오래전부터 퇴직자의 창업의도의 중요성을 인식하고 시장 환경변화에 맞추어 적극적인 창업 전략을 세워 높은 운영성과를 이루어 내고 있는 기업들의 예를 보면서 마케팅 이론을 창업 비즈니스에 접목시켜 보고자 한다. 또한 마케팅 이론을 바탕으로 직장인의 퇴직 후 창업 요인을 분석하고, 금융기관 직장인의 직무만족도와 은퇴교육의 영향관계를 파악함으로써 퇴직 후 창업 운영 방향에 도움을 주고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도의 영향 요인을 밝히는데 있으며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 선행연구 및 문헌고찰을 통하여 직무만족과 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동, 이직의도, 창업의도에 대한 측정 척

도를 제시하고자 한다.

둘째, 금융기관 종사자의 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

셋째, 금융기관 종사자의 직무불안정이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

넷째, 금융기관 종사자의 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

다섯째, 금융기관 종사자의 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

이러한 실증연구의 결과를 토대로 실무적, 정책적인 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 직무만족

Kim(1997)에 의하면 직무만족은 “조직 구성원들의 직무 경험에 따른 평가로 나타나는 구성원들의 긍정적 또는 부정적인 감정의 상태”라고 정의하고 있다. 직장에서 한 종업원이 자신의 일에서 바라고 있는 것을 업무에서 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것이다. Smith, Organ & Near(1983)은 “개인적인 직무를 통하여 경험하는 좋고 싫은 감정의 조화, 혹은 좋고 싫은 감정의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도”라고 정의하고, Locke(1986)은 직무만족을 “개인이 자신의 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정적인 형태”라고 정의하였다. 또한 Porter & Lawler(1968)는 직무만족을 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것이라고 정의하고, 실제의 보상이 정당하다고 인지되는 수준에 미달하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 하였다. 여러 학자들의 선행연구를 종합하여 보면, 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 있다.(Song, 2013). 직무만족도가 높으면 일을 더 잘 수행하게 되어 조직의 산출을 증대시키고 결국은 조직에 경제적으로 이익을 주는 반면(Kim, 2008; Kim, Chung & Choi, 2006), 직무에 만족하지 않는 근로자들은 이직하는 경향이 있기 때문에 선행연구에서는 직무만족을 조직행동이론의 핵심적인 변수로 간주해왔다(Bruck, Allen & Spector, 2002; Chung, 2009).

2.2 직무불안정

직무불안정성은 직무안정의 상반되는 개념이다. 직무안정(job security)은 종업원 개개인이 자신이 역량과 기술을 발휘

할 수 있도록 공정한 기회를 가짐으로써, 구성원은 자신의 중요성과 기여도를 인정받으며 이에 따른 보상을 받는 사회적 교환관계로 정의될 수 있다(Graham & Organ, 1993). 직무안정의 반대개념으로서 직무불안정은 안정성을 기대하는 인간의 기본적인 욕구에 대한 상대적인 개념으로 Greenhalgh & Rosenbaltt(1984)에 의해 정립되었다. Greenhalgh & Rosenbaltt (1984)의 정의에 따르면 직무불안정은 ‘위협을 느끼는 직무 상태에서 영속성을 유지하는데 무기력함을 느끼는 상태’라고 하였다. 즉, 직무불안정은 기업의 환경변화에 따른 어떠한 위협으로부터 구성원들이 대처할 수 없다고 지각한 무력한 상태로 정의를 내리고 있다. 또한 Cavanaugh & Noe (1999)는 고용전반에 대한 개념으로 자신의 직무를 상실하게 될 지도 모른다는 직무상실 가능성의 개념으로 정의하고 있다.

2.3 은퇴 기대

은퇴에 대한 관점은 크게 두 가지로 나뉘어진다. 하나는 은퇴를 위기의 시기로 보는 것이며 다른 하나는 오래 전부터 예견해 온 단계로 긍정적인 태도를 보이는 것이다. 은퇴를 위기로 간주한 대표적인 연구자는 Miller였다. 은퇴를 지위와 자아정체감이 상실, 비생산적인 여가시간, 무능력하다는 사회적 낙인으로 인한 커다란 위기로 보는 것이다(Miller, 1965). 이에 반해 후자의 경우는 은퇴를 생활주기 연속선상의 한 가지 사건으로 바라보면서 다른 생활사건과 마찬가지로 적극적인 역할수행을 통해 정체감의 혼란 없이 생활이 지속된다는 입장이다(Campione, 1987). 은퇴는 일생의 연속적인 한 부분이며 인생주기에 있어 오래 전부터 예견해 온 단계로 여기면서 은퇴에 대해 너무 지나치게 비관적이거나 부적응 상태에 빠질 필요가 없다고 주장하고 있다(Atchley, 2000). 반면, 일부 연구에서는 은퇴기대를 다차원적으로 접근하고자 하는 시도가 이루어졌다. Hornstein & Wapner(1985)는 개인들이 실제로 은퇴를 경험하는 방식의 실체를 이해하기 위해 직업분야별로 선정된 24명을 대상으로 퇴직 전 한 달부터 퇴직 후 여덟 달까지 심층면접을 하여 노인으로서의 전환, 새로운 출발, 계속, 강요된 좌절의 4가지 은퇴기대 양식을 도출해내고 이를 통해 은퇴기대도구(Retirement Expectation Inventory)를 개발하였고 이후에 Hanson & Wapner, Gee & Baillie가 다시 재확인하였다(Bae & Jeon, 2006). 본 연구에서 이용한 도구는 Gee & Baillie(1999)가 Hornstein & Wapner(1985)의 은퇴기대양식을 수정하여 요인분석한 4가지 차원으로 그 내용은 다음과 같다.

2.3.1 강요된 좌절

은퇴를 강요된 좌절로 여기는 사람들은 대부분 일에 많은 투자를 했던 사람들로 은퇴를 선택으로 보는 것이 아니라 외부의 힘에 의해 강요된 것으로 좌절감 및 상실감을 주는 부정적인 것으로 생각한다. 이 집단에 속한 사람들에게 직업의 상실은 정체감의 핵심부분 상실로 받아들이며 은퇴를 결코 받아들일 수 없는 사건으로 생각하며 일을 대신할 어떤 것도

없다고 여긴다.

2.3.2 계속

은퇴를 일의 지속으로 받아들이는 것으로 중요한 사건이나 결정적 변화가 없는 것으로 생각한다. 이 집단에 속하는 사람들에게 일은 자신의 인생에서 여전히 중요한 요인이며 은퇴란 시작도 끝도 아닌 아무런 사건도 아니라고 여긴다.

2.3.3 휴식으로의 전환

은퇴를 새로운 활동을 시작하는 시기가 아닌 인생의 휴식으로 여기며 단계적인 활동축소 또는 일로부터 일탈하여 쉬면서 노화를 준비하는 시간이라고 본다. 이 집단에 속하는 사람들에게 은퇴는 은퇴 전의 긴장으로 가득 찬 일의 부담에서 벗어나 한가로운 휴식과 즐거움을 가져다주는 시기로 받아들인다.

2.3.4 새로운 출발

은퇴를 새로운 생활의 출발점으로 본다. 즉 은퇴는 새로운 일에 도전할 수 있고 삶을 보다 풍요롭게 해주는 시기이며, 자기 자신의 욕구와 목표를 위하여 다른 사람의 요구로부터 자유롭게 살 수 있는 기간으로 나를 위한 시간이라고 여긴다.

2.4 은퇴준비 활동

은퇴는 책임과 역할에서 벗어나 자유로운 삶을 영위할 수 있는 기회이기도 하지만 준비없는 은퇴는 위기일 수도 있다. 어떻게 은퇴를 준비했느냐에 따라 은퇴이후의 행복에 영향을 미칠 것이기 때문이다. 이러한 은퇴준비는 연구자들마다 노후 준비 행동유형을 다양한 차원에서 설명하고 있는데, Seo & Park(1992)과 Bae & Jeon(2004)은 신체적, 심리적, 경제적 준비로 구분하였고, Lee(2012)은 가족관계, 사회관계, 경제적, 신체적, 여가적 노후준비로 구분하였다(Park, 2015). 이 외에 노후 준비행동에 대한 선행연구를 살펴보면, 다수의 연구들은 노후 준비를 경제적, 신체적, 정서적, 사회적 은퇴준비로 구분하는 경향을 보이는 것을 알 수 있다(Park, 2012). 이와 같이 연구의 동향을 살펴보면 공통적으로 경제적 노후준비와 신체적 노후준비를 포함하고 있음을 알 수 있지만, 정서적, 사회적, 여가적인 차원의 노후준비에 대해 학자마다 다른 양상을 보이는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 은퇴준비의 영역을 사회적, 경제적, 신체적, 심리적, 창업을 위한 준비로 구분하였다.

2.5.1 사회적 준비

현대사회의 급속한 사회변화는 핵가족화 현상, 개인주의의 팽배 등을 야기하였으며, 이러한 현상들은 노인의 심리적 위축 및 소외문제를 더욱 가중시키고 있다(Kim & Lee, 2008). 특히 세대 간 교육수준의 차이와 이에 따른 가치관의 차이는 노인들을 가족과 집안일의 결정에서 배제시키는 현상을 초래하고 있다. 개인이 가지고 있는 사회적 관계의 범위는 노년기 삶의 질을 결정하는 중요한 요소이다. Kim(2002)은 우리의 인

생주기 어느 시점에서나 일, 교육, 여가가 균형을 이룬 연령 통합사회의 장점을 강조하였다. 따라서 노년기 사회적 활동, 사회적 관계에 대한 사전준비로 일, 교육, 여가가 균형을 이루는 시간표를 만드는 것도 좋은 방법이다(Kang, 2014).

2.4.2 경제적 준비

2015년 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 보고서에 따르면 지난 2012년 기준 65세 이상 노인층의 상대적 빈곤율이 49.6%로 OECD 평균(12.6%)을 웃돌아 회원국들 중 가장 높은 수치를 나타냈다(매일경제 2015.5.23.). 이렇듯 노년기에는 소득은 급속하게 줄어드는 반면 의료비 증가 등으로 지출은 늘어나게 되어 경제적 어려움을 겪게 된다. 급속한 고령화로 인한 평균 수명이 연장되고 사회보장제도가 미흡한 우리나라에서는 노후 생활을 위한 경제적 준비의 필요성은 선진국에 비해 중요하다고 할 수 있다. 경제적 노후준비란 노후에 필요한 생활자금과 기대되는 수입 예산액을 계산하여 행복하고 성공적인 노후생활을 유지하기 위한 준비라고 할 수 있다(Kang, 2014).

2.4.3 신체적 준비

신체적 측면에서의 노후준비는 건강을 위해 평소에 노력하는 것을 뜻한다(Park, 2012). 노년기는 신체적인 노화로 인해 신체구조 및 신체내부의 세포조직장기 등 신체 전반에 걸쳐 발달이 쇠퇴하게 되면서 신체기능이 저하되고 질병을 앓게 될 가능성이 높아진다. 노년기의 신체적 건강은 삶의 질과 관련이 있다. 즉 노년기의 신체적 건강은 노후생활의 삶의 질 및 만족여부를 좌우하는 요소이다. 노인의 신체적 준비상태가 좋을수록 노년기의 적응 및 생활만족도가 높으며, 신체적 건강문제가 노후생활에서 가장 문제가 될 것으로 예상하였다(Kang, 2014).

2.4.4 심리적 준비

직장에서 은퇴한 중고령자는 갑작스러운 역할상실로 인해 소외감과 상실감을 느낄 수 있으며 이는 삶의 질에 결정적인 영향을 미치므로 가족과 친구와의 관계를 통해 정서적인 안정감을 찾고 사회적인 관계를 통해 사회의 구성원으로서의 사회통합감 및 자아통합감을 가질 수 있는 정서 및 사회적 노후준비가 필요하다(Lee, 2009). 이러한 정서 및 사회적 노후준비는 중년기부터 긍정적인 태도로 원만한 인간관계를 유지함으로써 준비되어야 하지만 경제적, 신체적 노후준비에 비해 크게 부각되지 않은 채 노후생활에 진입하는 경우가 많은 것으로 나타났다(Lee, 2010).

2.4.5 창업 준비

창업동기에 관한 연구 결과에 의하면, 창업가들은 독자적으로 일을 하고 싶거나 자신이 하고 있는 일에 대해 보다 높은 통제력을 익기 위해서, 또는 보다 많은 돈을 벌기 위해서 창업을 하려는 것으로 나타났다(Shane, Kolvereid, & Westhead, 1991). Buttner & Moore(1997)은 창업을 하는데 있어서 직장에

서의 제한된 승진기회나 불안정한 직장생활과 같은 부정적 창업촉진 요인보다는 긍정적인 창업촉진 요인이 더 큰 영향을 미칠 것으로 보았다. 위험을 감수한 창업을 위한 준비는 향후 10년 이내의 창업, 훌륭한 아이템이 생길 경우의 창업, 창업으로 인한 성공 가능성 등은 창업을 하려는 준비된 의도로 보아야 한다.

2.5 이직(Turnover)의도

Allen & Meyer(1990)에 의하면 이직의도는 근로자가 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다. 즉, 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 태도나 경향을 의미한다. 이직의도가 중요한 이유는 근로자 개인이 형성하고 있는 이직에 관한 태도가 실제 행동으로 이어질 가능성이 높기 때문이다(Fishbein & Ajzen, 1975). 이직의도를 이직과 동등하게 판단할 필요는 없으나 이직의도가 실제 이직으로 이어지는 확률이 매우 높고, 이직의도와 이직은 상당한 유의수준에서 정(+)의 상관관계가 있다는 것을 실증연구를 통하여 확인된 바 있다. Steel & Ovalle(1984)의 연구에 의하면 평균적으로 이직의도와 이직간의 상관관계수는 .05로 상당한 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다.

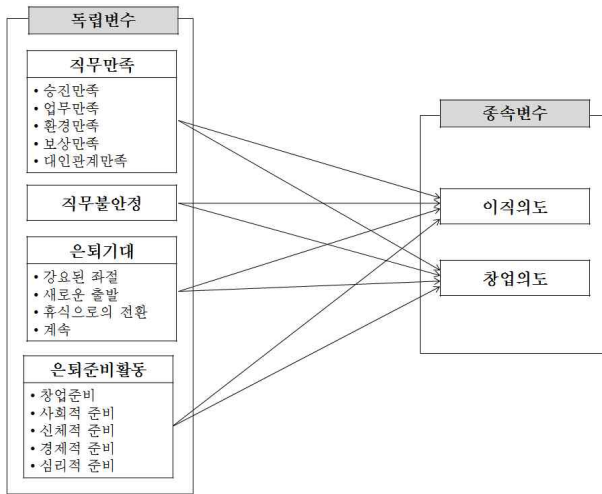
2.6 창업의도

창업의도는 잠재적 창업가가 미래에 창업할 가능성이 있는 것이라고 정의할 수 있다. Crant(2000)에 따르면, 기업가가 창업을 하기 위해서는 기업가정신과 창업에 대한 긍정적이고 적극적인 의지가 먼저 선행되어야 한다고 하였다. Kang, Oh & Yang(2007)는 창업의도가 창업을 진행함에 있어 영향을 미치는 첫 번째 단계라고 설명하였다. 따라서 창업은 계획된 행동이라 볼 수 있으므로 창업의도에 관한 이해는 창업과 관련된 전반적인 현상을 이해하는데 전체사항이라고 할 수 있다. 따라서 창업을 측정하는 데 있어 반드시 선행되어야 하거나 또는 같은 수준으로 간주할 수 있는 것이 바로 창업의도인 것이다. 선행 연구자들의 연구를 종합해 볼 때, 창업의도는 창업행위에 대한 의도적인 태도로 정의될 수 있으며, 계획된 행동으로써 창업에 있어서 결정적인 영향을 미치는 변수로 작용한다. 또한 개인의 태도와 경험을 창업이라는 행동으로 매개하는 역할을 하기 때문에 창업기업 초기 특성을 결정짓는 중요한 역할을 한다고 판단할 수 있다.

III. 연구 설계

3.1 연구가설 및 연구모형

본 연구는 금융기관 종사자의 직무만족과 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동이 이직 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같은 연구모형과 가설을 설정하였다.



<그림1> 연구모형

가설 1. 금융기관 종사자의 직무만족은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 금융기관 종사자의 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 금융기관 종사자의 직무만족은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 금융기관 종사자의 직무불안정은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 금융기관 종사자의 직무불안정은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 금융기관 종사자의 직무불안정은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 금융기관 종사자의 은퇴기대는 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 금융기관 종사자의 은퇴기대는 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 금융기관 종사자의 은퇴기대는 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 4-1. 금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 4-2. 금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2 측정도구의 타당도 및 신뢰도

3.2.1 직무만족

직무만족은 24문항으로 구성되어 5점 리커트척도(Likert scale)로 측정하였으며, 요인분석 결과에서는 5개의 요인이 도출되었다. 이들 요인은 승진만족, 업무만족, 환경만족, 보상만족, 대인관계만족으로 명명하였고, 총 분산은 65.677%였으며, Cronbach's α 계수가 0.8 이상으로 나타나 측정 변수의 타당성

과 신뢰성이 입증되었다.

3.2.2 직무불안정

직무불안정에 관한 6문항은 5점 리커트 척도로 측정하였고, 요인분석 결과에서는 1개의 요인이 도출되었다. 요인의 총 분산은 60.534%였고, 모든 문항의 요인 값이 0.5이상으로 나타나 측정 변수의 타당성이 입증되었으며, Cronbach's α 계수가 0.869로 신뢰성이 높게 나타났다.

3.2.3 은퇴기대

은퇴기대에 관한 29문항을 요인분석한 결과에서는 4개의 요인이 도출되었다. 이들 요인은 강요된 좌절, 새로운 출발, 휴식으로의 전환, 계속으로 명명하였고, 총 분산은 63.989%였으며, Cronbach's α 계수가 0.8 이상으로 나타나 측정 변수의 타당성과 신뢰성이 입증되었다.

3.2.4 은퇴준비활동

은퇴준비활동에 관한 28문항을 요인분석 한 결과 도출된 5개의 요인은 창업준비, 사회적 준비, 신체적 준비, 경제적 준비, 심리적 준비라 명명하였다. 이들 요인의 총 분산은 62.878%였고, Cronbach's α 계수가 0.8 이상으로 나타나 측정 변수의 타당성과 신뢰성이 입증되었다.

3.2.5 이직의도

이직의도에 관한 7문항을 요인분석 한 결과 1개의 요인이 도출되었다. 요인의 총 분산은 68.848%였고, 모든 문항의 요인 값이 0.5이상으로 나타나 측정 변수의 타당성이 입증되었으며, Cronbach's α 계수가 0.924로 높게 나타났다.

3.2.6 창업의도

창업의도에 관한 6문항을 요인분석 한 결과 1개의 요인이 도출되었다. 요인의 총 분산은 76.357%였고, 모든 문항의 요인 값이 0.5이상으로 나타나 측정 변수의 타당성이 입증되었으며, Cronbach's α 계수가 0.937로 높게 나타났다.

3.3 자료수집 및 분석

본 연구는 서울, 경기도와 수도권 지역에 근무하는 금융기관 종사자 남·여를 대상으로 설문조사를 통하여 자료를 수집하였다. 2015년 7월 1일 ~ 2015년 8월 31일까지 2개월 간 설문조사를 진행하였으며, 직접 면담의 방식으로 설문지를 배포하고 수거하였다. 수집된 550부의 자료 중에서 결측치가 없는 총 508부를 분석에 사용하였다.

자료 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석 및 단순회귀분석, T-test, ANOVA, 다중회귀분석을 실시하였다.

첫째, 대상자의 인구사회학적 특성에 대해서는 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도를 위한 내적일관성은 Cronbach's α 를 이용하였으며, 구성타당도를 검증하기 위해

베리맥스 회전을 이용한 요인분석을 실시하였다. 셋째, 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도에 영향을 미치는 요인의 영향관계 검증에 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3.4 조사대상자의 특성

연구대상의 인구통계학적 특성을 빈도분석한 결과, 성별 분포를 보면, 남성이 342명(67.3%), 여성이 166명(32.7%)으로 남성의 비중이 더 높았고, 연령은 20대 84명(16.5%), 30대 144명(28.4%), 40대 212명(41.7%), 50대 68명(13.4%)으로 30대, 40대의 비중이 높았다. 결혼여부에서는 기혼이 383명(75.4%), 미혼이 125명(24.6%)이었으며, 학력은 고등학교 졸업이하 60명(11.8%), 전문대학교 졸업 106명(20.9%), 대학교 졸업 300명(59.0%), 대학원 졸업이상 42명(8.3%)으로 나타났다.

금융기관 근무경력은 5년 미만 106명(20.9%), 5~10년 미만 123명(24.2%), 10~15년 미만 84명(16.5%), 15~20년 미만 66명(13.0%), 20년 이상 129명(25.4%)이었으며, 업종은 은행업권이 301명(59.3%), 증권업권이 80명(15.7%), 보험업권이 127명(25.0%)으로 은행업권의 비중이 높았다. 직급은 사원급 52명(10.2%), 주임/대리급 145명(28.6%), 과장급 99명(19.5%), 차장급 90명(17.7%), 부지점장급 73명(14.4%), 지점장(부장)급 49명(9.6%)으로 나타났다.

연봉수준은 2천5백만원 미만 38명 (7.5%), 2천5백만원~5천만원 미만 114명(22.4%), 5천만원~7천5백만원 미만 135명(26.6%), 7천5백만원~1억원 미만 104명(20.5%), 1억원~1억2천5백만원 미만 85명(16.7%), 1억2천5백만원 이상 32명(6.3%)이었다. 거주지역은 대도시 345명(67.9%), 중소도시 132명(26.0%), 군지역 31명(6.1%)으로 대도시 거주자의 비중이 높았고, 건강상태는 건강하지 않다 30명(5.9%), 보통이다 122명(24.0%), 건강하다 188명(37.0%), 매우 건강하다 168명(33.1%)으로 대체로 건강한 것으로 나타났다.

IV. 연구 결과

4.1 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

금융기관 종사자의 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 직무만족의 요인인 승진만족, 업무만족, 환경만족, 보상만족, 대인관계만족을 독립변수로 투입하고, 이직의도 및 창업의도를 종속변수로 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 과정에서 인구통계학적 특성을 통제변수로 투입하였고, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위한 VIF값의 경우 1.076~4.876으로 나타나 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다. 종속변수인 이직의도와 창업의도 각각에 대한 직무만족의 영향력을 분석하였으며, 그 결과는 <표 1>과 같다.

첫째, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과,

인구통계학적 특성에서는 성별, 업종, 직급, 연봉수준, 건강상태가 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 직무만족의 경우 모든 요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 승진만족이 $t=-9.094$, $p<.001$ 에서, 업무만족이 $t=-6.264$, $p<.001$ 에서, 환경만족이 $t=-2.400$, $p<.05$ 에서, 보상만족이 $t=-2.539$, $p<.05$ 에서, 대인관계만족이 $t=-2.745$, $p<.01$ 에서 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치고 있었다. 요인의 상대적 영향력은 승진만족에서 가장 높게 나타났고, 이직의도에 대한 직무만족 요인의 전체 설명력은 31.6%였다. 따라서 금융기관 종사자가 회사에서의 승진제도와 업무, 환경, 보상 및 대인관계에 만족할수록 이직의도가 낮아진다고 할 수 있다.

둘째, 금융기관 종사자의 직무만족이 창업의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 성별, 연봉수준, 거주지역이 창업의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 직무만족의 보상만족, 대인관계만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족의 보상만족이 $t=-2.077$, $p<.05$ 에서, 대인관계만족이 $t=-4.462$, $p<.001$ 에서 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치고 있었다. 요인의 상대적 영향력은 보상만족보다 대인관계만족에서 더 높게 나타났고, 창업의도에 대한 직무만족 요인의 전체 설명력은 12.7%였다. 즉, 금융기관 종사자가 회사에서의 보상이나 대인관계에 만족할수록 창업의도가 낮아지고 있었다. 따라서 회사의 복리후생제도가 다른 회사보다 좋고 급여수준에 만족하며 동료나 상사와의 관계에 대해 만족할수록 창업의도가 낮아진다고 할 수 있다.

<표 1> 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

독립변인	종속변인	이직의도			창업의도		
		β	t	P	β	t	P
인구통계학적 특성	성별(남성=0, 여성=1)	-.136	-2.856**	.004	-.136	-2.535*	.012
	연령	-.063	-.871	.384	.017	.213	.832
	결혼여부(미혼=0, 기혼=1)	-.092	-1.923	.055	-.090	-1.656	.098
	학력	-.026	-.582	.561	.044	.883	.378
	근무경력	.165	1.953	.051	.087	.907	.365
	업종(은행업권=0) 업종(증권업권=1)	.133	3.108**	.002	-.021	-.428	.669
	업종(보험업권=1)	.157	3.427**	.001	.006	.117	.907
	직급(사원급=0) 직급1(주임/대리급=1)	.067	.998	.319	-.102	-1.353	.177
	직급2(과장급=1)	.143	1.987*	.048	-.089	-1.100	.272
	직급3(차장급=1)	.194	2.203*	.028	.019	.188	.851
	직급4(부지점장급=1)	.270	3.259**	.001	.083	.889	.374
	직급5(지점장급=1)	.178	2.264*	.024	.090	1.020	.308
	연봉수준	-.319	-4.262***	.000	-.214	-2.531*	.012
	거주지역(대도시=0) 거주지역1(중소도시=1)	.011	.258	.796	.098	2.024*	.044
직	거주지역2(군지역=1)	-.027	-.648	.517	.046	.978	.329

무만족	건강상태	-.090	-2.207*	.028	.052	1.134	.257
	승진만족	-.398	-9.094***	.000	-.053	-1.074	.283
	업무만족	-.244	-6.264***	.000	.068	1.543	.123
	환경만족	-.097	-2.400*	.017	-.022	-.475	.635
	보상만족	-.108	-2.539*	.011	-.100	-2.077*	.038
	대인관계만족	-.109	-2.745**	.006	-.200	-4.462***	.000
F		10.671***			3.379***		
R2		.316			.127		
Adj R2		.286			.090		

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

4.2 직무불안정이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

금융기관 종사자의 직무불안정이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 직무불안정을 독립변수로 투입하고, 이직의도 및 창업의도를 종속변수로 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 과정에서 인구통계학적 특성을 통제변수로 투입하였고, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위한 VIF값의 경우 1.191~4.688로 나타나 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다. 종속변수인 이직의도와 창업의도 각각에 대한 직무불안정의 영향력을 분석하였으며, 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과는 <표 2>와 같다.

첫째, 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 결혼여부, 근무경력, 업종, 직급, 연봉수준, 건강상태가 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 직무불안정이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 직무불안정은 $t=4.204$, $p<.001$ 에서 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었고, 이직의도에 대한 직무불안정 요인의 전체 설명력은 14.1%였다. 따라서 앞으로 10년 이내 자신의 직업을 잃을 가능성이 있고, 실직 및 해고의 우려가 있으며, 과도한 실직에 대한 부담으로 스트레스를 받거나 회사에서 직원의 은퇴준비 및 창업준비 활동에 부정적일수록 이직의도가 높아진다고 할 수 있다.

둘째, 금융기관 종사자의 직무불안정이 창업의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 성별, 연봉수준, 거주지역이 창업의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 직무불안정이 창업의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무불안정은 $t=4.755$, $p<.001$ 에서 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었고, 창업의도에 대한 직무불안정 요인의 전체 설명력은 11.7%였다. 따라서 앞으로 10년 이내 자신의 직업을 잃을 가능성이 있고, 실직 및 해고의 우려가 있으며, 과도한 실직에 대한 부담으로 스트레스를 받거나 회사에서 직원의 은퇴준비 및 창업준비 활동에 부정적일수록 창업의도가 높아진다고 할 수 있다.

<표 2> 직무불안정이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

독립변인	종속변인	이직의도			창업의도		
		β	t	P	β	t	P
인구통계학적 특성	성별(남성=0, 여성=1)	-.038	-.736	.462	-.139	-2.650**	.008
	연령	.008	.098	.922	.064	.799	.425
	결혼여부(미혼=0, 기혼=1)	-.130	-2.460*	.014	-.095	-1.775	.076
	학력	.074	1.552	.121	.038	.788	.431
	근무경력	.255	2.727**	.007	.042	.441	.660
	업종(은행업권=0, 업종1(증권업권=1)	.130	2.745**	.006	.030	.622	.534
	업종2(보험업권=1)	.147	3.094**	.002	.086	1.785	.075
	직급(사원급=0, 직급1(주임/대리급=1)	.075	1.031	.303	-.068	-.929	.353
	직급2(과장급=1)	.120	1.543	.124	-.058	-.736	.462
	직급3(차장급=1)	.093	.988	.324	-.015	-.152	.880
	직급4(부지점장급=1)	.237	2.615**	.009	.078	.849	.396
	직급5(지점장급=1)	.103	1.211	.226	.116	1.345	.179
	연봉수준	-.490	-5.955***	.000	-.280	-3.350**	.001
	거주지역(대도시=0, 거주지역1(중소도시=1)	-.051	-1.098	.273	.100	2.122*	.034
	거주지역2(군지역=1)	-.057	-1.232	.219	.041	.880	.380
	건강상태	-.104	-2.282*	.023	.090	1.952	.051
직무불안정	.217	4.204***	.000	.250	4.766***	.000	
F		4.722***			3.830***		
R2		.141			.117		
Adj R2		.111			.087		

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

4.3 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

금융기관 종사자의 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 은퇴기대의 요인인 강요된 좌절, 새로운 출발, 휴식으로의 전환, 계속을 독립변수로 투입하고, 이직의도 및 창업의도를 종속변수로 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 과정에서 인구통계학적 특성을 통제변수로 투입하였고, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위한 VIF값의 경우 1.063~4.805로 나타나 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다. 종속변수인 이직의도와 창업의도 각각에 대한 은퇴기대의 영향력을 분석하였으며, 은퇴기대가 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과는 <표 3>과 같다.

첫째, 은퇴기대가 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 결혼여부, 학력, 근무경력, 업종, 연봉수준, 거주지역, 건강상태가 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 은퇴기대의 강요된 좌절과 계속이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 강요된 좌절이 $t=7.895$, $p<.001$ 에서, 계속이 $t=2.155$, $p<.05$ 에서 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 요인의 상대적 영향력은 계속보다 강요된 좌절에서 더 높게 나타났고, 이직의

도에 대한 은퇴기대 요인의 전체 설명력은 22.5%였다. 따라서 금융기관 종사자가 은퇴 이후의 삶이 소외 및 좌절의 시기이면서도 일이나 가정생활이 그대로 지속되는 등 현재의 삶과 크게 변화가 없이 계속된다고 인지할수록 이직의도가 높아지고 있었다. 그러나 이직의도에 대한 새로운 출발과 휴식으로의 전환의 영향력은 나타나지 않았으므로 은퇴 이후의 삶이 새로운 출발을 하는 시기이고 자유로운 휴식기간이라고 인지한다고 해서 이직의도가 높아지는 것은 아니라고 할 수 있다.

둘째, 금융기관 종사자의 은퇴기대가 창업의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 성별, 결혼여부, 연봉수준이 창업의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 은퇴기대의 강요된 좌절, 새로운 출발, 계속이 창업의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 은퇴기대의 하위요인 중 강요된 좌절이 $t=3.592, p<.001$ 에서, 새로운 출발이 $t=5.482, p<.05$ 에서, 계속이 $t=4.711, p<.001$ 에서 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 요인의 상대적 영향력은 새로운 출발에서 가장 높게 나타났고, 창업의도에 대한 은퇴기대 요인의 전체 설명력은 18.7%였다. 따라서 금융기관 종사자가 은퇴 이후의 삶이 소외 및 좌절의 시기이면서도 새로운 출발을 하는 시기이며, 일이나 가정생활이 그대로 지속되는 등 현재의 삶과 크게 변화가 없이 계속된다고 인지할수록 창업의도가 높아지고 있었다. 그러나 창업의도에 대한 휴식으로의 전환의 영향력은 나타나지 않았으므로 은퇴 이후의 삶이 자유로운 휴식기간이라고 인지한다고 해서 창업의도가 높아지는 것은 아니라고 할 수 있다.

<표 3> 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

독립변인	종속변인	이직의도			창업의도		
		β	t	P	β	t	P
인구통계학적 특성	성별(남성=0, 여성=1)	-.022	-.442	.659	-.130	-2.558*	.011
	연령	.050	.647	.518	.149	1.875	.061
	결혼여부(미혼=0, 기혼=1)	-.129	-2.560*	.011	-.111	-2.152*	.032
	학력	.117	2.537*	.012	.076	1.613	.107
	근무경력	.253	2.863**	.004	.130	1.441	.150
	업종(은행업권=0) 업종1(증권업권=1)	.118	2.643**	.008	-.012	-.265	.791
	업종2(보험업권=1)	.166	3.643***	.000	.062	1.327	.185
	직급(사원급=0) 직급1(주임/대리급=1)	.059	.849	.396	-.101	-1.434	.152
	직급2(과장급=1)	.064	.869	.385	-.134	-1.759	.079
	직급3(차장급=1)	.053	.594	.553	-.062	-.672	.502
	직급4(부지점장급=1)	.169	1.935	.054	-.043	-.482	.630
	직급5(지점장급=1)	.031	.381	.703	-.004	-.049	.961
	연봉수준	-.435	-5.507***	.000	-.243	-3.000**	.003
	거주지역(대도시=0) 거주지역1(중소도시=1)	-.118	-2.609**	.009	.017	.377	.706
	거주지역2(군지역=1)	-.074	-1.666	.096	.000	-.010	.992
	건강상태	-.094	-2.189*	.029	.053	1.201	.230

은퇴기대	강요된 좌절	.343	7.895***	.000	.160	3.592***	.000
	새로운 출발	.044	1.066	.287	.231	5.482***	.000
	휴식으로의 전환	.077	1.824	.069	.051	1.197	.232
	계속	.093	2.155*	.032	.209	4.711***	.000
F		7.089***			5.589***		
R2		.225			.187		
Adj R2		.194			.153		

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

4.4 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

금융기관 종사자의 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 은퇴준비활동의 요인인 창업준비, 사회적 준비, 신체적 준비, 경제적 준비, 심리적 준비를 독립변수로 투입하고, 이직의도 및 창업의도를 종속변수로 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 과정에서 인구통계학적 특성을 통제변수로 투입하였고, 독립변수 간 다중공선성을 확인하기 위한 VIF값의 경우 1.117~4.704로 나타나 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다. 종속변수인 이직의도와 창업의도 각각에 대한 은퇴준비활동의 영향력을 분석하였으며, 은퇴준비활동이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과는 <표 4>과 같다.

첫째, 은퇴준비활동이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 근무경력, 업종, 직급, 연봉수준, 거주지역, 건강상태가 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 은퇴준비활동의 창업준비, 사회적 준비, 신체적 준비, 심리적 준비가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 창업준비가 $t=5.329, p<.001$ 에서, 사회적 준비가 $t=3.268, p<.01$ 에서, 신체적 준비가 $t=3.045, p<.01$ 에서 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었고, 심리적 준비는 $t=-4.414, p<.001$ 에서 부(-)적인 영향을 미치고 있었다. 요인의 상대적 영향력은 창업준비에서 가장 높게 나타났고, 이직의도에 대한 은퇴준비활동 요인의 전체 설명력은 20.9%였다. 따라서 금융기관 종사자가 은퇴 이후의 창업을 준비하고, 사회적, 신체적으로 은퇴 이후를 준비할수록 이직의도가 높아지고 있었다. 하지만, 심리적으로 은퇴를 준비할수록 이직의도가 낮아지고 있었으며, 경제적 준비를 한다고 해서 이직의도가 높아지지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 금융기관 종사자의 은퇴준비활동이 창업의도에 미치는 영향을 검증한 결과, 인구통계학적 특성에서는 학력, 연봉수준이 창업의도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 은퇴준비활동에서는 창업준비가 창업의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 창업준비는 $t=15.487, p<.001$ 에서 창업의도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었고, 창업의도에 대한 은퇴준비활동 요인의 전체 설명력은 38.3%였다. 따라서 금융기관 종사자가 은퇴 이후의 창업을 준비하고 있을수록 창업

의도가 높아진다고 할 수 있다. 하지만, 사회적, 신체적, 경제적 및 심리적 준비는 창업의도에 영향을 미치지 않았으므로 은퇴 이후를 사회적, 신체적, 경제적 및 심리적으로 준비한다고 해서 창업의도가 높아지지는 않는다고 할 수 있다.

<표 4> 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향

독립변인	종속변인	이직의도			창업의도		
		β	t	P	β	t	P
인구통계학적 특성	성별(남성=0, 여성=1)	.012	.231	.817	-.036	-.796	.426
	연령	-.030	-.392	.695	.087	1.279	.202
	결혼여부(미혼=0, 기혼=1)	-.082	-1.590	.113	-.055	-1.210	.227
	학력	.076	1.622	.105	.087	2.088*	.037
	근무경력	.283	3.171**	.002	.061	.777	.437
	업종(은행업권=0) 업종1(증권업권=1)	.071	1.574	.116	-.024	-.602	.547
	업종2(보험업권=1)	.098	2.137*	.033	.000	.008	.994
	직급(사원급=0) 직급1(주임/대리급=1)	.094	1.329	.184	.012	.189	.850
	직급2(과장급=1)	.099	1.309	.191	-.080	-1.201	.230
	직급3(차장급=1)	.097	1.059	.290	-.005	-.058	.954
	직급4(부지점장급=1)	.203	2.319*	.021	.032	.411	.681
	직급5(지점장급=1)	.035	.417	.677	-.008	-.103	.918
	연봉수준	-.404	-5.018***	.000	-.145	-2.033*	.043
	거주지역(대도시=0) 거주지역1(중소도시=1)	-.140	-3.029**	.003	-.010	-.240	.811
	거주지역2(군지역=1)	-.111	-2.434	.015	.015	.370	.712
건강상태	-.198	-4.391***	.000	.009	.234	.815	
은퇴준비활동	창업준비	.232	5.329***	.000	.596	15.487***	.000
	사회적 준비	.139	3.268**	.001	.054	1.445	.149
	신체적 준비	.134	3.045**	.002	.032	.813	.417
	경제적 준비	-.010	-.228	.820	.042	1.105	.270
	심리적 준비	-.189	-4.414***	.000	.006	.165	.869
	F		6.100***			14.358***	
R2		.209			.383		
Adjusted R2		.174			.356		

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

4.5 가설검증 결과

본 연구에서 가설을 검증한 결과를 요약하면 <표 5>와 같다. 첫째, 금융기관 종사자의 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족의 모든 요인이 이직의도에 영향을 미치고 있었고, 보상만족과 대인관계 만족이 창업의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 가설 1(금융기관 종사자의 직무만족은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)은 부분적으로 채택되었고, 세부 가설인 1-1(금융기관 종사자의 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)은 채택, 1-2(금융기관 종사자의 직무만족은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 부분적으로 채택되었다.

둘째, 금융기관 종사자의 직무불안정이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무불안정이 이직의도와 창업의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 가설 2(금융기관 종사자의 직무불안정은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 채택되었고, 세부 가설인 2-1(금융기관 종사자의 직무불안정은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다), 2-2(금융기관 종사자의 직무불안정은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 채택되었다.

셋째, 금융기관 종사자의 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 강요된 좌절과 계속이 이직의도에 영향을 미치고 있었고, 강요된 좌절과 새로운 출발, 계속이 창업의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 가설 3(금융기관 종사자의 은퇴기대는 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)은 부분적으로 채택되었고, 세부 가설인 3-1(금융기관 종사자의 은퇴기대는 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다), 3-2(금융기관 종사자의 은퇴기대는 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 부분적으로 채택되었다.

넷째, 금융기관 종사자의 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 창업준비, 사회적 준비, 신체적 준비, 심리적 준비가 이직의도에 영향을 미치고 있었고, 창업준비가 창업의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 가설 4(금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 이직의도 및 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 부분적으로 채택되었고, 세부 가설인 4-1(금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다), 4-2(금융기관 종사자의 은퇴준비활동은 창업의도에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 부분적으로 채택되었다.

<표 5> 가설검증 결과의 요약

가설		채택 여부
H1	직무만족 → 이직의도, 창업의도	일부 채택
H1-1	직무만족 → 이직의도	채택
H1-2	직무만족 → 창업의도	일부 채택
H2	직무불안정 → 이직의도, 창업의도	채택
H2-1	직무불안정 → 이직의도	채택
H2-2	직무불안정 → 창업의도	채택
H3	은퇴기대 → 이직의도, 창업의도	일부 채택
H3-1	은퇴기대 → 이직의도	일부 채택
H3-2	은퇴기대 → 창업의도	일부 채택
H4	은퇴준비활동 → 이직의도, 창업의도	일부 채택
H4-1	은퇴준비활동 → 이직의도	일부 채택
H4-2	은퇴준비활동 → 창업의도	일부 채택

V. 결론 및 시사점

5.1 연구 결과의 요약

본 연구는 금융기관 종사자의 직무만족과 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동이 이직 및 창업의도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과에 따르면, 첫째, 금융기관 종사자의 직무만족이 이직 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 승진이나 업무, 환경, 보상 및 대인관계에 의한 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지고 있었고, 보상만족과 대인관계 만족이 높을수록 창업의도가 낮아지고 있었다.

둘째, 금융기관 종사자의 직무불안정이 이직 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 실직 및 해고의 우려가 있고, 과도한 실적에 대한 부담으로 스트레스를 받거나 회사에서 직원의 은퇴준비 및 창업준비 활동에 부정적이어서 직무불안정이 높을수록 이직의도와 창업의도가 높아지고 있었다.

셋째, 금융기관 종사자의 은퇴기대가 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 은퇴 이후의 삶이 소외 및 좌절의 시기이면서도 일이나 가정생활이 그대로 지속되는 등 현재의 삶과 크게 변화가 없이 계속된다고 인지할수록 이직의도와 창업의도가 높아지고 있었고, 은퇴 이후의 삶이 새로운 출발을 하는 시기라고 인지할수록 창업의도가 높아지고 있었다.

넷째, 금융기관 종사자의 은퇴준비활동이 이직의도 및 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과 은퇴 이후의 창업준비, 사회적 준비, 신체적 준비, 심리적 준비를 많이 할수록 이직의도가 높아지고 있었고, 창업준비를 많이 할수록 창업의도가 높아지는 것으로 나타났다.

5.2 연구의 시사점

본 연구의 시사점은 금융기관 종사자의 이직 및 창업의도의 영향요인을 직무만족과 직무불안정, 은퇴기대, 은퇴준비활동의 측면에서 밝혔다는 점에 있다. 창업을 활성화하기 위해 정부가 시행하는 다양한 정책적, 제도적 지원은 창업의지를 지닌 종업원들로 하여금 실제 창업을 실천하도록 하는 측면에서 도움이 될 것이며, 국내 금융기관과 산업동력 자금지원의 중추적인 역할을 하는 금융기관 종사자의 이직의도 및 창업의도를 파악하고 실무 적용 가능성을 확보함과 동시에 이직의도 및 창업의도 연구의 영역을 확장한 것에 의미를 가진다고 하겠다. 금융기관 종사자의 특성상 타 업종 대비 높은 임금에도 불구하고 이직의도와 창업의도와와의 관계에서 유의미한 결과는 직무만족과 직무불만족 그리고 근무환경이나 직원들과의 관계가 이직 및 창업의도의 관계에서 중요한 변수로 작용하고 있다는 것이다. 이는 이직자들이 실제 창업을 했을 때의 성공사례와 실패사례에 대한 이해를 증가 시킬 수 있는 다양한 교육프로그램과 이직 및 창업지원 프로그램 개발의 필요성을 시사하고 있다.

결론적으로 창업 이외의 은퇴준비가 잘 되어 있으면 창업의도가 적고, 창업준비가 잘 되어 있다면 창업의도가 있다. 그러나 이직의도와 창업의도는 이러한 잠재적 역할도 필요하지만 청년창업프로그램과 은퇴에 대한 사전적 정부교육과 정책이 필요하다는 뒷받침이다.

5.3 연구의 한계점 및 제언

본 연구 결과에서의 한계점과 이를 통한 향후 연구 과제를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울 경기지역 대도시 금융기관에 종사하는 직장인을 대상으로 진행된 결과이기 때문에 일반화하기에 한계가 있고, 직무만족 요인들과 개인적 요인들의 문항을 재구성하고 표본수를 확대하여 추가적인 연구가 필요하다.

둘째, 여성의 사회진출이 늘어나면서 기업 내 여성근로자들이 점차 늘어나고 있으며 금융기관도 업무의 특성상 여성 근로자가 많은 조직이다(금융감독원자료에 따르면 2015년 6월말 현재 11개 은행권에서 여성이 차지하는 비율은 45.6%에 이르고 있다). 그러나 금융기관 여성근로자의 경우 하위직 분포가 많으며 평균 근수년수도 남성근로자보다 짧아 이직 및 창업에 대한 의지는 여성보다 남성이 더 적극적일 가능성이 높아 보인다. 따라서 남녀성비가 인구통계학적으로 적절한 비율인지에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구는 금융기관 종사자의 직무만족이 이직의도 및 창업의도에 따른 실증분석을 다루었다. 창업의지가 창업행동으로까지 이어지는가와 그 결과에 대한 추적조사를 하면 더욱더 의미가 있을 것이다. 또한 개인적 특성이 창업의지에 한정된 영향을 주고 쉽게 변하거나 향상시키기가 어렵기 때문에 연구목적의 실용성 차원에서 많은 제한이 있다. 그러므로 향후 연구방향으로는 창업의지가 창업행동으로 이어지는 과정을 연구 할 필요가 있다.

넷째, 금융기관 직급별·업권별로 은행, 증권, 보험을 개별 분석할 필요가 있다. 금융기관 종사자들은 은행, 증권회사, 보험회사의 업무환경이 다르므로 각 직급별·업권별 차별성에 대하여 심도있는 연구가 필요하다.

이상으로 본 연구의 주요 분석 결과와 그 결과로부터 얻은 결론 및 시사점을 제시하고, 본 연구 수행 중에서 발견된 한계점을 토대로 하여 향후 연구 방향을 서술하였다. 본 연구의 검증결과를 토대로 금융기관종사자의 근로자들이 겪는 고충문제를 해결하여 종사자들을 효율적으로 관리하는데 기여할 수 있기를 기대한다.

마지막으로, 베이비부머의 퇴직과 현 직장의 직무에 대한 만족 또는 불만족 요인으로 인한 이직, 현 직장에 잔류, 창업 등의 상황에서 직장인들에게 이직 및 창업에 대한 체계적인 교육이 필요하며, 그에 대한 연구 또한 지속적으로 진행되어야 할 것이다.

REFERENCE

- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Atchley, R. C.(2000), *Socail forces and aging(9th ed.)*, Belmont, California: Wadsworth.
- Bae, M. J., & Jeon, K. Y.(2004), The effect of variables on attitudes and preparations toward retirement, *Journal of the Korean Home Economics Association*, 42(7), 89-102.
- _____ (2006), The Effect of Retirement Expectation on Pre-retirement Planning Program, *Journal of the Korean Home Economics Association*, 25(85), 145-158.
- Bruck, T., Allen, T. D., & Spector. P. E.(2002), The relation between work? Family conflict and job aatisfaction: A finer-grained analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P.(1997), Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success, *Journal of Small Business Management*, 24(4), 18-29.
- Campione, W. A.(1987), The married woman's retirement decision: A methodological comparison, *Journal of Gerontology*, 42(4), 381-386.
- Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A.(1999), Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract, *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 323-340.
- Chung, A. R.(2007), *A study on preparation for elderly life of middle-aged-Focused on Gwangju ·Jeonnam male-headed households-*, Master's thesis, Mokpo National University.
- Chung, D. S.(2009), An impact emotional labour on the job satisfaction and turnover intention, *Journal of The Korean Data Analysis of Society*, 11(62B), 3221-3234.
- Chung, S. H., & Kim, H. Y.(2001), An Exploratory Study on Success Factors in Small Business Startups, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 4(2), 3-29.
- Crant, J. M.(2000), *Proactive behavior in organizations*, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Diener, E.(1994), Assessing subjecell-being Progress and opporitities Sociainducaors Research, 31, 103-157.
- Fishbein, M., & Ajzen, I.(1975), *Belief, attitude, intention and behavior*, MA: Addison—Wesley.
- Gee, S., & Baillie, J.(1999), Happily ever after? An exploration of retirement expectations, *Educational Gerontology*, 25(2), 109-128.
- Graham, J. W., & Organ, D. W.(1993), Commitment and the covenantal organization, *Journal of Managerial Issues*, 5(4), 483-502.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z.(1984), Job insecurity : Toward conceptional clarity, *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Ham, G. R.(2005), *A Study on Innovating Hospitals' Organizational Structures*, Master's thesis, Dongguk University.
- Han, S. Y.(2013), A Study on the Influence of Mental Health and Job Satisfaction on Perceived Job Stress of Financial Companies, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(4), 1612-1619.
- Hart, P. M.(1999), Predictuing employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and non-work experience, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Hornstein, G. A., & Wapner, S.(1985), Modes of Experiencing and Adapting to Retirement. *International Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.
- Kang, S. I., Oh, S. H., & Yang, P. S.(2007), Relationships of individual characteristics, entrepreneurship, and performance: A case of Jeju tourism businesses, *Korean Journal of Tourism Research*, 22(1), 487-504.
- Kang, S. K.(2014), *A study on the effect of the financial education, retirement expectations, social supports for middle-aged on the preparation for their old age*, Doctoral dissertation, Hoseo University.
- Kim, A. S.(2002), *Adult development and life design*, Seoul: Sigma Press.
- Kim, B. S.(1997), *Organizational behavior*, Seoul: Hyungseul Press.
- Kim, J. W.(2008), A study on the effects of job satisfaction and service involvement on firm performance in travel agency, *Journal of The Korean Data Analysis of Society*, 10(3), 1703-1715.
- Kim, S. O., Chung, H. T., & Choi, S. B.(2006), The effects of service orientation on employee's job satisfaction, organization involvement and service quality level, *Journal of The Korean Data Analysis of Society*, 8(2), 737-749.
- Kim, Y. E., & Lee, C. W.(2008), A study on preparation Level for old age of the middle-aged, *Korean Journal of Social Welfare Research*, 19, 55-82.
- Kwon, S. M.(2010), The Relation between Desire and Happiness from the Viewpoint of Psychology, *Institute of Philosophy*, 36, 121-152
- Lee, J. H.(2009), The middle aged's perception of aging and physical, financial & social preparation for later life : Focus on gender differences, *The Korean Society of Community Living Science*, 20(2), 275-289.
- Lee, M. S.(2012), *Baby-boom generation's support for their elderly parents and level of later life preparation*, Master's thesis, Sookmyung Women's University.
- Lee, Y. J.(2010), *The degree of preparation for the old age and the aging anxiety of middle-aged couples*, Master's thesis, Hanseo University.
- Locke, E.(1986), *The nature and causes of job satisfaction*, In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and organizational Psychology*, 1297-1349.
- Miller, S. J.(1965), The social Dilemma of the Aging Leisure Participant. In A. Rose and W. Petersen(Eds.), *Older People and Their Social World*. Philladelphia: Davis.
- MK.com Digital news Station(2015, May 23), *OECD Korea elderly poverty rates No. 1*, how to solve the income gap one, MK Business News, Retrieved from

<http://news.mk.co.kr/newsRead.php?year=2015&no=492181>

- Oh, J. S., & Chung, H. W.(2003), An empirical study on management plan of turnover, *Business College Journal*, 74, 227-246.
- Park, E. S.(2015), *The effects of preparation for old age on life satisfaction of the retirees*, Master's thesis, University of Seoul.
- Park, H. S.(2012), Research on relationship between the preparation for the old age of the baby boomer generation and their successful aging, *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 58, 281-302.
- Park, S. J., & Choi, H. J.(2006), The Influence of the Role Ambiguity, Role Conflict, and Self-efficacy on Job Attitude of Bankers in Busan, *Human Resource Management*, 13(3), 79-94,
- Porter, L., & Lawler, E.(1968), *Managerial attitudes and performance, Homewood, III* : Richard. D. Irwin.
- Seo, J. & Park, H, H.(1992), A Study on the Supporting Behavior and the Preparation for the Declining Ages: Focused on the Middle Aged parents, *Journal of Living Science Research*, 18, 143-166
- Shane, S., Kolvereid, L., & Westhead, P.(1991), An Exploratory Examination of the Reasons Leading to Firm Formation Across Country and Gender(Part1), *Journal of Business venturing*, 6, 431-446.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, L. P.(1983), Organizational citizenship behavior : It's nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663
- Song, S. J.(2013), *A Effects of job satisfaction and personal characteristics on start-up intention*. Master's thesis, Hanbat National University.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K.(1984), A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.

A Study on Factors Having Effect on the Turnover and Entrepreneurial Intention of Financial Institution Workers

Lee, Jae Myeong *

Kang, Sin Ki **

Abstract

This study aims to clarify factors having effect on the turnover and entrepreneurial intention of financial institution workers. Particularly, this study analyzed the effect of job satisfaction, job insecurity, retirement expectation and retirement preparation activities. As research subjects, this study selected financial institution workers residing in Seoul and the capital area and used a total of 508 samples as analysis data. This study analyzed job satisfaction, job insecurity, retirement expectation and retirement preparation activities as factors having effect on the turnover and entrepreneurial intention of financial institution workers. The research results can be summarized as follows; Firstly, all the factors of job satisfaction had negative (-) effect on their turnover intention, and compensation satisfaction and interpersonal relation satisfaction also had negative (-) effect on their entrepreneurial intention. Secondly, since job insecurity had positive (+) effect on their turnover intention and entrepreneurial intentions, the more insecure their jobs became, the more their turnover and entrepreneurial intention increased. Thirdly, in the retirement expectation, forced frustration and continuation had positive (+) effect on their turnover intention, and forced frustration, new start and continuation also had positive (+) effect on their entrepreneurial intention. Fourthly, in the retirement preparation activity, entrepreneurial preparation, social preparation and physical preparation of retirement preparation activity had positive (+) effect on their turnover intention, but economical preparation had negative (-) effect on their turnover intention, while entrepreneurial preparation had positive (+) effect on their entrepreneurial intention. In other words, as they prepare business start-up more for retirement, their turnover and entrepreneurial intentions increase more. Although they receive higher wages than other workers in different job fields as financial institution workers, they showed significant results about turnover and entrepreneurial intentions, which indicates that job satisfaction, job insecurity, retirement expectation and preparation activities function as important variables in the relation with their turnover and entrepreneurial intentions. Such research results imply that it is necessary to develop various educational programs and turnover and business start-up support programs so that financial institution workers may have better understanding of both success and failure cases when they actually work on business start-ups.

Keywords: Financial institution, Turnover and entrepreneurial intention, Job satisfaction, Job insecurity, Retirement expectation, Retirement preparation activity

* Deputy General Manager, Shinhan bank

** Professor, Hoseo University