

경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향 연구: 사회적자본의 매개효과를 중심으로

강경란 (부산대학교 박사과정 수료)*

박철우 (부산가톨릭대학교 소프트웨어학과 교수)**

국 문 요 약

본 연구는 주된 일자리에서 은퇴했거나 은퇴를 앞둔 베이비붐 세대 직장인들을 대상으로 은퇴 이후 창·재취업의도에 영향을 미치는 요인과 사회적자본의 매개효과를 규명하고자 한다. 2010년 이후 베이비붐 세대의 대규모 퇴직이 시작되고 있으나 경제적 노후준비를 충분히 확보하지 못한 상태에서의 대규모 은퇴는 노동시장의 불안정과 사회복지비용 지출증가 등 사회·경제적으로 커다란 이슈가 되고 있다. 퇴직 후 30년 이상의 새로운 커리어를 시도할 수 있는 준비를 하도록 개인의 인식변화와 제도적인 지원이 구체화 되어야 한다.

연구결과, 경력지향성과 사회적자본간의 영향관계에서 관리지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미치고 자율지향성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경력지향성과 창·재취업의도간의 영향관계에서 관리지향성은 창업의도에 영향을 미치지 않으나 재취업의도에 정(+)의 영향을 미치고, 자율지향성은 창업의도와 재취업의도 둘 다 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적자본은 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미치며, 경력지향성과 창·재취업의도간의 영향관계에서 사회적자본의 매개효과가 확인되었다.

따라서 잠재적 은퇴자인 베이비붐 세대 직장인들이 재직하는 기간 동안에 개인의 경력지향에 맞는 교육, 훈련, 재취업 프로그램을 체계적으로 지원받고, 네트워크나 신뢰 등 사회적자본을 강화하여, 은퇴 후 상대적으로 폭넓은 창·재취업의 기회를 얻고, 퇴직 후에도 노동시장에 오랜 기간 머물도록 함으로써 경제적 안정과 공적연금 등 사회적 비용증가에 대한 해결책이 될 시사점을 얻을 수 있었다.

핵심주제어: 경력지향성, 사회적자본, 창업의도, 재취업의도

I. 서론

1차 베이비붐 세대인 1955년생을 시작으로 712만명의 대규모 퇴직 이후 2차 베이비붐 세대인 1974년생까지 앞으로 10년 이상 대규모 퇴직이 진행되고 있다(송양민, 2010). 베이비붐 세대 대다수가 노후자금을 충분히 확보하지 못한 상태에서 구조조정, 조기퇴직 등으로 최소한의 생계보장인 공적연금 수급 시기까지 10년 이상 소득의 공백 기간이 존재한다. 수명연장으로 50대의 퇴직자는 약 30년 이상의 경제활동을 해야 하는 시간이 있어 평생에 걸쳐 여러 직업을 가져야 하는 시대를 맞이하고 있다. 새로운 노동시장으로 진입할 준비가 되지 않은 상태에서의 비자발적 퇴직은 경력이나 전문성과는 상관없는 단순 직무로의 재취업이나 진입장벽이 낮지만, 과당경쟁으로 실패 가능성이 높은 생계형 자영업에 내몰리게 되어 퇴직과 동시에 빈곤계층으로 전락할 가능성이 커진다. 따라서 퇴직 후 30년 이상의 새로운 커리어를 시도할 수 있는 준비를 위하여 개인의 인식변화와 제도적인 지원이 구체화 되어야 한다. 본 연구에서는 직장인의 경력지향성과 사회적자

본이 창업 및 재취업의도에 미치는 영향연구를 통하여 본인의 경력과 의도에 맞는 교육, 훈련, 프로그램 지원 등을 체계적으로 제공하고 주된 직장에서 은퇴 후에도 안정적으로 사회·경제 활동에 적응할 수 있도록 지역산업체, 정부기관, 교육단체의 지원이 필요함을 제기한다.

II. 경력지향성과 사회적자본 및 창·재취업에 관한 선행연구

2.1 경력지향성의 개념

경력(career)은 과거와 현재, 미래를 연결해주는 개념으로 미래에 대한 계획과 기대를 포함하며, 또한 현재 한 개인의 행동들이 어떻게 축적되고 그 행동들의 의미가 어떻게 구성되어 있는지에 대해서 알려준다(오창환, 2012). Schein(1978)은 경력지향성을 직업 선택, 삶의 관점, 이와 관련된 목표 등에 지속적인 영향을 주는 개인의 동기, 태도, 가치의 중심을 잡아주는 특

* 제1저자, 부산대학교 박사과정 수료, kg1128@pusan.ac.kr/kg1128@naver.com

** 교신저자, 부산가톨릭대학교 소프트웨어학과 교수, cwpark@cup.ac.kr

· 투고일: 2017-08-31 · 수정일: 2017-10-18 · 게재확정일: 2017-10-21

성으로 보였다. 경력지향성은 Schien(1977)의 경력 닻(Career Anchor) 개념을 기반으로 후속연구를 한 Delong(1982)에 의해 처음 발표되었다. 경력지향성의 유형은 Goundler(1957)가 최초로 조직인 지향성과 전문인 지향성 개념을 제시하였으나, 근래 연구들은 이분법적인 경력지향성에서 탈피하여 보다 다양한 경력지향성 개념을 제시하고 있다. 윤방섭(2004)은 Schein(1978)이 처음 제시한 5개의 주요 경력 닻을 근거로 사업지향성, 관리지향성, 기술지향성, 자율지향성, 안전지향성으로 분류하였다. 본 연구에서는 윤방섭의 5가지 경력지향성 유형인 기술지향성, 관리지향성, 안정지향성, 자율지향성, 사업지향성 중에서 기존 연구자들의 연구결과 창업의도의 영향요인으로 대부분 채택한 사업지향성과 대부분 기각한 기술지향성, 안정지향성을 제외하고 기각과 채택이 엇갈리는 관리지향성과 자율지향성만을 경력지향성의 하위변수로 분류하였다.

<표 1> 경력지향성에 대한 정의

연구자	내용
오창환 (2012)	경력에 과거와 현재, 미래를 연결해주는 개념으로 미래에 대한 계획과 기대를 포함하며, 한 개인의 행동들이 어떻게 촉진되고 그 행동들의 의미가 어떻게 구성되어 있는지에 대해서 알려줌. 경력지향성은 경력 관련 결정에 영향을 미치는, 경력에 대한 가치와 목표, 태도, 욕구에 관한 개인적인 선호도를 말함으로 정의함.
Delong (1982)	업무형태, 업무성과 기준, 조직에서의 인정유형 등 개인의 경력 가치와 태도, 목표, 욕구만을 경력 지향성이라는 개념으로 재구성함.
Schein (1978)	경력지향성은 자신의 재능, 자신의 욕구와 동기, 자신의 태도와 가치 등이 어우러져 형성된 직업과 관련된 자기 이미지로서, 여러 가지 삶의 경험과 다른 사람으로부터의 피드백 등을 통해서 형성됨. 5가지 경력의 닻으로 구분함.
윤방섭 (2004)	사람들은 자신의 이미지와 일치하는 직업과 직장을 선택하거나, 자신의 이미지와 일치하지 않는 직업이나 직장을 가진 경우 일치하는 직업이나 직장으로 변경할 가능성이 높음으로 정의함.
이상미 김흥국 (2010)	개인적 관점의 경력을 개념화하는 방법의 하나가 경력지향성이며, 개인의 경력지향성은 개인이 직업과 직장을 선택하는 등의 직업에 관한 의사결정에 영향을 주며 개인이 특정 경력개발 활동에 참가하려는 의지에 영향을 줌으로 정의.

2.1.1 관리지향성

관리지향성은 조직의 장이 되고 최고의 경영자가 되고자 하는 유형으로 조직에서의 권한과 권력, 영향력을 발휘할 수 있는 역할에 대한 관심이 높고 자신의 노력과 능력을 통해 조직 내에서 업적을 달성하고자 하는 사람들이다(Schein,1978; 윤방섭 2004; 유연호 2009). 조직 모든 계층에 있는 담당자들과의 원만한 관계구축을 통해 조직의 목적을 더욱 효율적으로 달성하는 방향으로 감독, 통제하며 동기 부여 시킬 수 있는 능력과 문제점을 종합적으로 인식하여 분석하고 해결방안을 제시하며 과중한 책임과 위기상황을 견뎌내는 강한 정서적 역량이 요구된다(오창환, 2012). 관리지향성은 자기에게 주어진 관리 책임의 크기로 자신의 성공을 평가한다. 그러므로 관리지향성을 지닌 사람들은 일차적으로 임금 근로자로서 관리자의 경력을 추구하겠지만, 장기적으로 직장에서 관리자로서의 지속적인 승진이 어려워질 것이라고 느껴지면, 창업을 통하여 자기 자신의 사업 속에서 관리 역량을 발휘할 기회를 선호할 가능성도 있다(윤방섭, 2004).

2.1.2 자율지향성

자율(Autonomy)지향성을 지닌 사람은 자신의 개인적인 삶을 추구하고자 하며 상사로부터 간섭받지 않고 일을 자기 독자적으로 하는 데 기본욕구를 둔다. 조직의 규정과 상사의 통제에서 벗어나기를 바라며(Schein, 1990), 자기가 원하는 일을 자기의 방식대로 수행할 수 있는 직무환경을 추구한다. 대부분 조직은 이 유형에 대한 보상시스템에 매우 취약한데 조직의 관리시스템 자체에 대해 이들이 거부감을 갖고 있기 때문이다(오창환, 2012). 자율지향성을 지닌 사람은 임금근로자로서 타인의 조직에 얽매어 근무하기보다는 전통적 조직생활에서는 얻기 힘든 자유와 자율을 제공해줄 수 있는 창업에 대한 의지가 높고, 경력으로서 창업을 선택할 가능성이 높을 것이다(윤방섭, 2004).

2.2 사회적자본

Bourdieu(1986)은 사회적자본을 서로 면식이 있는 다소간 제도화된 관계들의 영속적인 네트워크 소유와 연계된 실질적 혹은 잠재적 자원의 집합이라 정의하였다. 사회적자본은 개인 간의 협력을 촉진함으로써 사회의 생산성을 높여주는 신뢰, 규범, 네트워크 등 사회적 관계에서 발생하는 일체의 무형자산을 말한다. 사회적 자본은 거래 비용을 절감해 물적·인적 자원의 생산성을 높이며, 구성원간 신뢰 관계를 구축해 사회 안정에도 기여한다(이동원 외, 2009).

사회적자본의 구성요소는 연구목적에 따라 다르게 제시되고 있는데 Bourdieu(1986)와 Nahapiet & Ghoshal(1998)은 네트워크, 호혜적규범을 구성요소로 제시하였고 Coleman(1988)은 신뢰, 호혜적 규범으로, Putnam(1993a)은 신뢰, 호혜적 규범, 네트워크로 구성하였다.

재취업이나 창업에 영향을 미치는 사회적자본의 구성요소로 엄미아(2012)는 공식·비공식 네트워크, 공·사적 신뢰, 호혜성, 규범으로 연구하였고, 박지유(2014)도 네트워크 환경, 신뢰, 호혜적 규범으로 연구하였다. 대다수 선행연구에서 네트워크(엄미아, 2012; 김은경, 2015; 유연호, 2009; 최양애, 2017; 박지유, 2014)와 신뢰(엄미아, 2012; 박지유, 2014)가 중요한 변수로 확인되기에 본 연구에서도 사회적자본의 하위변수로 네트워크와 신뢰를 구성하였다.

2.3 창업의도

창업은 새로운 상품, 새로운 서비스, 새로운 자원, 새로운 생산방법, 새로운 시장, 새로운 조직 형태로 회사형 조직을 탄생시키는 행위이다(Schumpeter, 1934). 창업의도는 실질적인 창업이 아니라, 장래에 스스로 창업할 가능성이 있는 것을 의미하며, 장래에 창업하고자 하는 열망과 기업가적 행동으로 표출할 가능성으로 볼 수 있다. 창업의도는 신조직을 설립하기 위한 토대를 형성하기 때문에 창업과정을 이해하는 데 있

어 중요한 개념으로 창업가정신을 바탕으로 새로운 기업조직의 건설이라는 목적을 두고자 하는 개인의 의지로 정의하였다(정용희·하규수, 2012).

창업의도 결정요인을 초기에는 개인 특성요인, 심리적 특성요인, 환경요인 등으로 구분하였으나 점차 연구대상이 동기부여, 기술력, 비전과 목표, 창업교육 등으로 확대되고 있다(김성순, 2009). 잠재적 창업가의 창업을 하고자 하는 의지는 국가·지역의 경제가 침체에서 벗어날 수 있는 회복력과 자기혁신적 특성을 갖추게 되므로 잠재적 창업가의 창업의지는 그 역할이 매우 중요하다고 강조하였다(Shaper, 1981).

2.4 재취업의도

재취업이란 퇴직으로 인하여 주된 일자리에서 물러난 후 다시 취업한 경우를 말한다. 주된 일자리에서 취득한 지식과 경험을 살리지 못하는 단순 노무직이나 일용직을 제외하며, 취업할 수 없어 어쩔 수 없이 창업한 경우도 제외한다.

재취업 과정에서 경험하는 불안, 위기, 어려움은 퇴직준비가 얼마나 체계적으로 이루어졌는가에 따라 결과가 확연히 다르므로 나타났다(이응목, 2016). 장지연(2003)은 45세 이상 취업자의 경력 이동분석을 통해 은퇴과정을 유형화한 연구에서 전일제 취업자로 일하던 사람이 근로시간 단축 경로로 노동시장에 잔류하는 것은 현실적으로 가능성 매우 낮고, 임시직 또는 자영업 경로를 통한 경력이동 가능성도 상대적으로 크지 않아 개인에 따라 다양한 경력이동의 경로가 존재한다고 보았다.

조순점(2010)은 고령자 인력뱅크에 등록된 55세 이상 고령자 및 실무종사자들의 구직활동 실태 및 취업 결정요인에 관한 연구에서 고령자 취업을 돕는 프로그램 개발이 많을수록 취업할 확률이 높으며 취업활동과 고령자의 취업교육프로그램과의 상관관계가 지지가 되는 것으로 나타났다.

III. 연구의 분석틀 및 조사설계

3.1 변수별 영향요인 도출

본 연구는 직장인의 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향요인으로 정의하고, 사회적자본의 매개효과를 고려요인으로 도출하였다. 또한, 요인별 영향력에 대한 분석을 연구과제로 제시하였다. 이에 따라 선행연구를 통하여 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향요인에 대한 고찰 및 창·재취업의도를 활성화하기 위한 중요 변수요인을 검토하였다.

이에 관리지향성과 자율지향성을 본 연구의 주요 검토사항으로 도출하였다(Schien, 1978; 윤방섭, 2004; 오창완, 2012; 이상미·김홍국 2010; 김은경, 2015). 다음으로 경력지향성과 창·재취업의도의 영향관계에서 사회적자본이 매개효과를 미치는 주요 검토 사항으로 도출하였다.

3.2 연구 분석도구 및 가설설정

경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향요인을 검토하면서, 앞서 제시한 관리지향성과 자율지향성, 사회적자본 및 창·재취업의도 요인에 대한 연구의 조작적 정의와 분석방법은 <표 2>와 같다. 본 연구는 상기에서 제시한 <표 2>의 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향 요인별 조작적 정의 및 <표 1>의 경력지향성 정의에 따라 관리지향성과 자율지향성이 사회적자본을 매개효과로 창·재취업에 미치는 요인 도출 및 요인별 영향력을 검증하기 위해 가설을 설정하고, 연구 방법론으로 가설 검증을 수행하였다.

경력지향성과 사회적자본간의 선행연구는 국내에서 극히 드문 편이다. 김희진(2012)은 경력지향성 유형에 따라 네트워킹 행동이 다르게 나타남을 검증하였는데 일반관리자 지향성이 강할수록 내·외부 네트워킹 행동에 보다 적극적인 반면, 전문가 지향성이 강할수록 자신의 전문성을 높일 수 있는 유형의 모임이나 사교적인 모임에 관심을 갖는다고 밝혔다. 유사한 연구로 김은경(2015)은 관리지향성과 자율지향성이 사회적 네트워크에 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다. 관리지향성은 조직 내에서의 성장과 장기적인 안정을 염두에 두고 다른사람들과 상호 협력하고 신뢰를 중요시 여기므로 사회적자본 형성이 높아진다고 볼 수 있다. 자율지향성도 자신의 전문분야나 관심있는 모임에서 네트워킹 행동이 활발할 것으로 보아 가설 1을 도출하였다.

관리지향성과 창업의지와의 영향관계에 관한 선행연구 결과 학자들 간에 기각(이상기, 2016; 유연호, 2009; 김은경, 2015)과 채택(정두식, 2016; 박재환·김우중, 2015)이 엇갈리고 있다. 자율지향성과 창업의도와 영향관계에서도 영향을 미친다는 연구(정용희·하규수, 2012; 정두식, 2016)와 영향을 미치지 않는다는 연구(이상기, 2016; 윤방섭, 2004; 유연호, 2009)로 연구결과가 엇갈리고 있다. 벤처창업과 기업이 정신에 있어 창업자의 유형이 매우 중요한데 창업자가 갖추어야 할 특성으로 아이디어 사업화 능력, 자금조달 및 제품 판매망 확보, 대외 네트워킹 능력 등이 요구되며 특정 부문에 뛰어난 전문능력보다도 전반적인 관리능력을 창업자가 갖추어야 할 특성으로 보았다(최종열·정해주, 2016). 따라서 관리지향성과 자율지향성이 창·재취업의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 보아 가설 2를 도출하였다.

사회적자본과 창·재취업의도 관련 연구(정대용·박경임, 2010; 이승배, 2013; 유연호, 2009; 엄미아, 2012)에서 사회적자본이 창업의도 및 재취업의도에 주요한 영향관계가 있음을 알 수 있다. 기업가정신이 지식경영성과에 미치는 영향연구(박철우, 2016)에서 여성CEO의 수평적, 개방적, 소통 능력이 상대방과의 신뢰를 형성하게 되어 위험과 어려움을 극복하는데 중요한 요소로 작용한다고 밝혔다. 베이비붐 세대 직장인들이 오랜 기간 직장과 사회생활을 해오면서 축적해 온 사회적자본이 창업 및 재취업의도에 성공적인 롤 모델, 조언이나 도움,

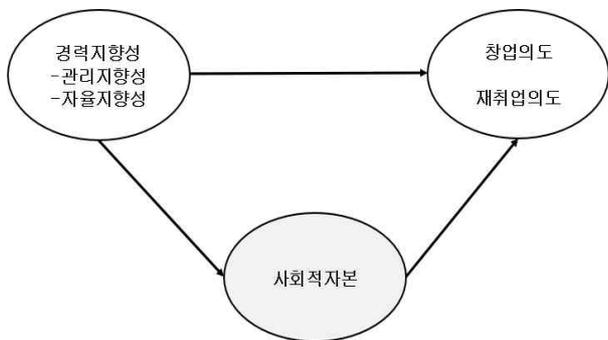
지지 등의 영향을 미침으로써 창·재취업의도가 높아질 것으로 본야 가설 3을 도출하였다.

사회적자본은 창업의도와 재취업의도에 직접적인 영향효과가 있으며, 김은경(2015)의 연구에서 확인 하였듯이 사회적 네트워크의 매개효과도 있을 것으로 예상된다. 따라서 경력지향성과 창업의도간의 영향관계에서 사회적자본은 매개효과가 있을 것으로 보아 가설 4를 도출하였다.

잠재적 은퇴자인 베이비부머 직장인들이 은퇴 후 창·재취업 기회를 확대하기 위해서는 사회적자본이 높아져야 한다는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구는 개인적 특성인 경력지향성과 창·재취업의도, 사회적자본의 영향 관계를 분석 및 검증하고자 아래와 같은 가설을 설정하였다.

<표 2> 경력지향성이 사회적자본을 매개효과로 창·재취업 의도에 미치는 영향요인별 조작적 정의

변수	조작적 정의	연구자
창·재취업 의도	내 사업을 하고자 하는 욕구, 기회가 된다면 아이디어 사업화 의사, 나의 일을 하면 성공할 수 있을 확신, 자신의 사업을 시작하고 구축하는 꿈, 창업관련 정보 유심히 봄, 실패하더라도 사업이 매력적임, 조직내에서 나의 가치를 발휘 가능, 원치 않은 직종이라도 일할 가치 있음, 조직에 소속되어야 사회적 명성 지킴, 조직에 소속되어야 경제적 안정감 가짐, 조직에 기여할 수 있는 좋은 자질 많음.	최양애(2017) 김재욱 (2013) 양인숙(2002) 임연숙 (2012) 박지유 (2014)
관리지향성	성과 달성을 위해 협력과정 중요시, 조직내에서 능력발휘로 성과 달성, 타인의 의견을 적극 반영, 책임을 맡아 일하는 것에 성취감 느낌,조정하고 통합하는 직책을 선호	Schein (1978) 윤방섭 (2004) 유연호 (2009) 김성순 (2009)
자율지향성	규정준수 보다 소신대로 일하는게 중요, 업무수행 과정을 스스로 통제가능, 시간사용을 나의 계획에 맞춰 진행 원함, 스스로 최선의 결정 할수 있음, 스스로 자신의 일을 찾아서 함	Schein (1990) Feldman & Bolino (2000) 윤방섭 (2004) 유연호 (2009) 김성순 (2009)
사회적자본	문제해결과정에서 상대를 정직하게 대함, 주위사람으로부터 신뢰를 받는 편임, 문제해결 과정에서 상대를 성실히 대함, 일과 관련된 정보나 지식에 접근 가능, 손해를 보더라도 약속을 잘 지키는 편임, 관계를 맺고 있는 사람들을 신뢰하는 편임.	박지유 (2014) 김은경 (2015) 길태호 (2017)



<그림1> 연구모형

가설 1: 경력지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 관리지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 자율지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 경력지향성은 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 2-1: 관리지향성은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2: 관리지향성은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-3: 자율지향성은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-4: 자율지향성은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 사회적자본은 창·재취업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 3-1: 사회적자본은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 3-2: 사회적자본은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 경력지향성은 사회적자본을 매개로 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 4-1: 관리지향성은 사회적자본을 매개로 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 4-2: 관리지향성은 사회적자본을 매개로 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 4-3: 자율지향성은 사회적자본을 매개로 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 4-4: 자율지향성은 사회적자본을 매개로 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이는 앞서 언급한 바와 같이 경력지향성인 관리지향성과 자율지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향관계와 사회적자본이 매개효과로서 정(+)의 영향을 미치는지를 검증하기 위함이다.

IV. 연구 조사 설계 및 방법론

2017.6.16~7.4 일까지 부산경남지역에 근무하는 40세 이상 직장인을 대상으로 무작위 표본 추출, 웹 설문지(5점 척도 적용)를 활용하여, 총 220부를 배포, 136부 회수(회수율 61.82%)하고, SPSS 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. <그림 1>의 연구모형에 따라 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 요인 도출 및 요인별 영향력을 검증하기 위해 가설을 설정하고, 연구 방법론으로 가설 검증을 수행하였다.

<표 3> 설문지 구성

요인		설문문항 번호	문항수
종속 변수	창업의도	44, 46, 48, 52, 54, 56	6
	재취업의도	43, 45, 49, 53, 55	5
독립 변수	관리지향성	1, 3, 5, 8, 10,	5
	자율지향성	2, 4, 6, 13, 14	5
매개 변수	사회적자본	30, 35, 36, 37, 40, 41	6

첫째, 척도 구성을 위한 기초적인 분석으로 요인분석 (Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 하여 각 요인의

타당성과 신뢰성을 분석한 후 요인들의 하위 관측 영향요인들을 범주화하였다. 둘째, 연구 대상별 수립한 설문 문항을 통해 인식하고 있는 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 요인에 대해서는 평균, 표준편차를 분석하였다. 셋째, 경력지향성이 사회적자본을 매개효과로 창·재취업의도에 미치는 영향의 유무를 검증하기 위하여 회귀분석을 사용하여 인과관계를 검증하고, 종속변수의 영향력의 크기를 측정하였다.

V. 실증 분석결과

5.1 표본특성 및 타당성·신뢰성 분석

경력지향성이 사회적자본을 매개효과로 창·재취업의도에 미치는 영향요인을 도출, 요인별로 미치는 영향력을 실증적으로 검증하기 위한 설문 응답 자료 표본의 인구통계학적특성은 다음 <표 4>과 같다.

<표 4> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	비율(%)	
연령	50세 이상	96	70.6
	49세 이하	40	29.4
고용상황	재직	103	75.7
	퇴직	33	24.3
업종	제조업	31	22.8
	비제조업	55	40.4
	금융업	50	36.8
경력	관리직	103	75.7
	기술직	33	24.3
창업교육	받은적 있다	39	28.7
	받은적 없다	97	71.3
재취업교육	받은적 있다	36	26.5
	받은적 없다	100	73.5

본 연구에서는 요인측정 항목의 타당성을 검증하기 위하여 선형연구 검토를 통해 구성된 문항들의 구조를 파악하는 요인분석을 수행하였다. 요인분석에서는 Principle Component Analysis(주성분 분석)를 이용하여 항목 타당성 추출을 하였고, 다중 공선성 문제를 방지하기 위해 실시하는 요인회전 방식 중에 직각 회전방식 중 하나인 Varimax방법을 사용하였다. 또한, Eigenvalue(고유치) 1 이상인 요인만을 추출하였으며, Factor loading(요인 적재치)은 0.4 이상인 요인만을 추출하였다. 그리고 측정요인 중 불성실 응답 문항을 비롯한 요인별 변수로 묶을 수 없는 변수들은 제외하였다.

요인분석 결과, 요인별 요인적재 값은 최대 0.881에서 최저 0.461로 분석되었으며, 고유치는 최대 4.150에서 최저 2.254로 분석되었다. 또한, 요인분석에서 상관관계 행렬 상의 모든 상관관계 값의 전체적인 유의성에 사용하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.735로 분석되었다.

Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱값은 132.647로 분석되었으며, 변수 간 상관관계는 유의 확률이 0.000으로 변수 간의 상관관계는 유의적인 것으로 분석되었다. 요인분석의 결과

5개 요인의 고유치는 1 이상 누적 백분율이 48.262%로 분석되었다. 측정항목들의 신뢰도를 측정하기 위해 실시한 Cronbach's α 분석 결과에서, 변수 구성 설문 항목의 신뢰도를 보여주는 Cronbach's α 계수가 모두 0.6 이상으로써, 본 연구의 변수들의 측정을 위해 구성하는 항목들의 신뢰도는 통계적으로 유효하며 각 항목에 대한 일관성을 확보하고 있다고 할 수 있다.

<표 5> 측정항목의 신뢰도분석 및 요인분석

항목	요인분석					신뢰도분석	
	관리 지향성	자율 지향성	사회적 자본	창업 의도	재취업 의도	Cronbach's Alpha if Item Delete	Cronbach's Alpha
관리5	.777					.709	.781
관리2	.757					.725	
관리3	.728					.739	
관리1	.713					.740	
관리6	.595					.790	
자율7		.836				.609	.695
자율6		.833				.596	
자율2		.516				.640	
자율3		.503				.657	
자율1		.461				.720	
사회4			.845			.843	.883
사회6			.832			.861	
사회5			.723			.877	
사회1			.704			.866	
사회3			.694			.866	
사회2			.589			.864	
창업5				.881		.849	.891
창업2				.833		.869	
창업1				.819		.867	
창업6				.762		.873	
창업7				.737		.882	
창업3				.693		.888	
취업6					.816	.689	.747
취업4					.744	.697	
취업7					.721	.673	
취업1					.643	.702	
취업2					.518	.746	
eigenvalue	2.895	2.254	4.150	4.037	2.565	-	-
분산설명력	28.950	22.544	29.641	36.696	23.314	-	-
KMO of sampling adequacy.	.735					-	-
Bartlett's test of sphericity Sig.	0.000					-	-

5.2 기술통계 분석

기술통계분석은 수집된 자료에 대한 특성을 효과적으로 설명할 방법으로써 요인별 설문 문항에 대한 평균, 표준편차를 검토하였으며, 다음과 같이 기술통계 분석 결과가 도출되었다. 분석 결과, 평균값이 3.0점 이상으로 분석되어, 관리지향성, 자율지향성, 사회적자본과 창업 및 재취업의도의 연구 요인에 대한 인식이 긍정적인 것으로 분석되었다.

<표 6> 요인별 기술통계 분석결과

요인	평균	표준편차	요인	평균	표준 편차
관리지향성	4.1132	.60989	창업의도	3.3542	.83726
자율지향성	3.6529	.62313	재취업의도	3.5794	.62077
사회적자본	3.9926	.58798			

5.3 경력지향성과 사회적자본이 창·재취업의도에 미치는 영향연구에 대한 상관관계 분석

독립변수 경력지향성의 하위변수인 관리지향성과 자율지향성이 사회적자본을 매개효과로 창업 및 재취업의도에 미치는 영향에 대한 분석을 위해 어느 한 변수와 다른 한 변수 사이의 상관관계를 확인하는 단순상관관계 분석을 하였다. 이를 위하여 본 연구는 상관관계 분석에 Pearson 상관관계 분석을 이용하였다.

단순 상관관계 분석 결과, 사회적자본과 창·재취업의도 두 요인의 상관관계 계수가 매우 높게 나타나고 있으며, 측정 요인 전반적으로 정(+)의 관계를 갖는 것으로 분석되었다.

<표 7> 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향요인 간 상관관계 분석 (N=136)

		상관관계				
		관리 지향성	자율 지향성	사회적 자본	창업 의도	재취업 의도
관리 지향성	Pearson 상관	1				
자율 지향성	Pearson 상관	.471**				
사회적 자본	Pearson 상관	.372**	.244**			
창업 의도	Pearson 상관	.220*	.279**	.402**		
재취업 의도	Pearson 상관	.371**	.318**	.485**	.354**	1

** 상관계수가 0.01 수준에서 유의합니다(양측).
* 상관계수가 0.05 수준에서 유의합니다(양측).

5.4 경력지향성과 사회적자본이 창·재취업의도에 미치는 영향연구에 대한 회귀분석

경력지향성과 사회적자본이 창·재취업의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 본 연구에서는 Multiple Regression Analysis를 하였다. 다중회귀분석을 함에 있어 독립변수들을 동시에 포함하여 분석하는 동시 입력 방식(Enter)을 이용하였다.

경력지향성이 사회적자본에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 하위변수인 관리지향성과 사회적자본의 상관관계는 0.372이며 자율지향성과 사회적자본의 상관관계는 0.244로 관리지향성이 다소 높은 상관관계를 보인다. 그리고 수정된 R 제곱=0.132로 나타났는데, 이는 독립변수인 관리지향성과 자

율지향성이 사회적자본에 대한 전체 설명력을 13.2%로 나타내는 것이다. Durbin-Watson은 1.664의 수치로 나타났는데, 그 수치가 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없다. 분석 모형의 F값은 11.265이며, 유의 확률은 0.000으로 관측변수를 설명하는데 회귀식이 유용하다고 볼 수 있다. 또한, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)의 값이 최대 1.286, 공차한계 값이 최소 0.778로 다중공선성의 문제는 나타나지 않는다고 파악될 수 있다. 좀 더 구체적으로 말하면, 유의확률 0.05 수준에서 관리지향성은 유의미한 변수로 분석되어 채택되었고 자율지향성은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 표준화된 회귀계수(β)의 값을 통하여 사회적자본에 영향을 미치는 독립변수의 영향력을 살펴보면, 정(+)의 측면에서 관리지향성($\beta=0.0331$)의 영향이 미치는 것으로 나타났다.

경력지향성이 창업의도에 미치는 영향에 대한 종속변수 간의 상관관계에서 자율지향성은 통계적으로 유의미하게 나타났으나 관리지향성은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 수정된 R 제곱=0.074로 나타났는데, 이는 독립변수인 경력지향성이 종속변수인 창업의도에 대한 전체 설명력을 7.41%로 나타내는 것이다. 주요관측 요인별 유의확률 0.05 수준에서 자율지향성은 통계적으로 유의미한 변수로 분석되었다. 표준화된 회귀계수(β)의 값을 통하여 창업의도에 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력을 살펴보면, 창업의도에 나타내는 정(+)의 측면에서 자율지향성($\beta=0.225$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력지향성이 재취업의도에 미치는 영향에 대한 종속변수 간의 상관관계는 유의미하게 나타났다. 그리고 수정된 R 제곱=0.151로 나타났는데, 이는 독립변수인 경력지향성이 종속변수인 재취업의도에 대한 전체 설명력을 15.1%로 나타내는 것이다. 주요관측 요인별 유의확률 0.05 수준에서 관리지향성, 자율지향성은 통계적으로 유의미한 변수로 분석되었다. 표준화된 회귀계수(β)의 값을 통하여 재취업의도에 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력을 살펴보면, 재취업의도에서 나타내는 정(+)의 측면에서 관리지향성($\beta=0.284$)의 영향이 자율지향성($\beta=.184$)보다 더 크게 미치는 것으로 나타났다.

사회적자본과 창업의도간의 상관관계는 유의미하게 나타났다. 그리고 수정된 R 제곱=0.155로 나타났는데, 이는 독립변수인 사회적자본이 종속변수인 창업의도에 대한 전체 설명력을 15.5%로 나타내는 것이다. 주요관측 요인별 유의확률 0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 변수로 분석되었다. 표준화된 회귀계수(β)의 값을 통하여 창업의도에 영향을 미치는 사회적자본에 대한 상대적 영향력은 창업의도에 미치는 정(+)의 측면에서 $\beta=0.402$ 로 영향이 매우 크게 미치는 것으로 나타났다.

사회적자본과 재취업의도간의 상관관계도 유의미하게 나타났다. 수정된 R 제곱=0.230으로 나타났는데, 이는 독립변수인 사회적자본이 종속변수인 재취업의도에 대한 전체 설명력을 23.0%로 나타내는 것이다. 주요관측 요인별 유의확률 0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 변수로 분석되었다. 표준화된 회

귀계수(β)의 값을 통하여 재취업의도에 영향을 미치는 사회적자본에 대한 상대적 영향력은 재취업의도에 미치는 정(+)

측면에서 $\beta=0.485$ 로 창업의도보다 영향이 더 크게 미치는 것으로 나타났다.

<표 8> 경력지향성이 사회적자본에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	sig. *	공선성 통계량	
		B	표준오차	β			공차한계	VIF
관리 지향성	사회적 자본	.319	.088	.331	3.638	.000	0.778	1.286
자율지향성		.084	.086	.089	0.974	.332	0.778	1.286
<i>R</i> 0.381		<i>R</i> ² 0.145		<i>R</i> _{adj} ² 0.132		F 11.265		sig. 0.000

*. $p < 0.05$

<표 9> 경력지향성이 창업의도에 미치는 영향요인 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	sig. *	공선성 통계량	
		B	표준오차	β			공차한계	VIF
관리지향성	창업의도	.156	.129	.114	1.210	.228	0.778	1.286
자율지향성		.302	.126	.225	2.395	.018	0.778	1.286
<i>R</i> 0.296		<i>R</i> ² 0.088		<i>R</i> _{adj} ² 0.074		F 6.387		sig. 0.002

*. $p < 0.05$

<표 10> 경력지향성이 재취업의도에 미치는 영향요인 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	sig. *	공선성 통계량	
		B	표준오차	β			공차한계	VIF
관리지향성	재취업의도	.289	.092	.284	3.163	.002	0.778	1.286
자율지향성		.183	.090	.184	2.042	.043	0.778	1.286
<i>R</i> 0.405		<i>R</i> ² 0.164		<i>R</i> _{adj} ² 0.151		F 13.026		sig. 0.000

*. $p < 0.05$

<표 11> 사회적자본이 창업의도에 미치는 영향요인 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	sig. *	공선성 통계량	
		B	표준오차	β			공차한계	VIF
사회적 자본	창업 의도	.573	.113	.402	5.083	.000	1.000	1.000
<i>R</i> 0.402		<i>R</i> ² 0.162		<i>R</i> _{adj} ² 0.155		F 25.838		sig. 0.000

*. $p < 0.05$

<표 12> 사회적자본이 재취업의도에 미치는 영향요인 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	sig. *	공선성 통계량	
		B	표준오차	β			공차한계	VIF
사회적 자본	재취업 의도	.512	.080	.485	6.420	.000	1.000	1.000
<i>R</i> 0.485		<i>R</i> ² 0.235		<i>R</i> _{adj} ² 0.230		F 41.220		sig. 0.000

*. $p < 0.05$

5.5 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 사회적자본에 대한 매개효과분석

매개변수는 독립변수와 같이 종속변수에 영향을 미치는 변수이지만, 순서상인 측면에서 독립변수와 종속변수의 사이에 있는 변수이다. 그래서 본 논문에서 경력지향성이 창·재취업

의도에 미치는 사회적자본에 대한 매개효과를 검증하였다.

경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본은 매개 역할을 할 것이라는 가설4, 가설4-1, 가설4-2, 가설4-3, 가설4-4를 검증하기 위하여 매개분석을 하였다. 분석 결과는 <표 13> 다음과 같다.

관리지향성이 창업의도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본

의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 표준화된 베타 값 회귀계수는 0.372로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 0.220, 3단계에서는 독립변수가 0.081, 매개변수가 0.372의 값을 나타내고 있다. *t*값과 *p*값은 1단계서, 2단계에서 유의한 결과를 나타내었으나 3단계 독립변수의 측정값 *t*값과 *p*값은 유의하지 않으므로 가설4-1은 기각되었다.

관리지향성이 재취업의도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 표준화된 베타 값 회귀계수는 0.372로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 0.371, 3단계에서는 독립변수가 0.221, 매개변수가 0.403의 값을 나타내고 있다. *t*값과 *p*값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 나타내고 있다. 또한, 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설4-2는 채택되었다.

설명력을 나타내는 R^2 값은 1단계에서 13.9%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 13.8%, 그리고 3단계에서는 27.7%의 설명력을 제시하고 있다.

자율지향성이 창업의도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다.

1단계 표준화된 베타 값 회귀계수는 0.244로 정(+)의 영향을

미치고 있고, 2단계에서는 0.279, 3단계에서는 독립변수가 0.192, 매개변수가 0.355의 값을 나타내고 있다. *t*

값과 *p*값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 나타내고 있다. 2단계의 독립변수의 효과가 3단계 독립변수의 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설4-3은 채택되었다. 설명력을 나타내는 R^2 값은 1단계에서 6%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 7.8%, 그리고 3단계에서는 19.6%의 설명력을 제시하고 있다.

자율지향성이 재취업의도에 미치는 영향 관계에서 사회적자본의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 표준화된 베타 값 회귀계수는 0.244로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 0.318, 3단계에서는 독립변수가 0.212, 매개변수가 0.433의 값을 나타내고 있다. *t*값과 *p*값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 나타내고 있다. 또한, 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설4-4는 채택되었다. 설명력을 나타내는 R^2 값은 1단계에서 6.0%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 10.1%, 그리고 3단계에서는 27.7%의 설명력을 제시하고 있다.

<표 13> 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 사회적자본에 대한 매개효과분석 결과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	<i>t</i> 값	<i>p</i> 값	R^2
관리지향성→사회적자본 →창업의도	단계 1	.372	4.646	.000	.139
	단계 2	.220	2.607	.010	.048
	단계 3(독립변수)	.081	.952	.343	.167
	단계 3(매개변수)	.372	4.361	.000	
관리지향성→사회적자본 →재취업의도	단계 1	.372	4.646	.000	.139
	단계 2	.371	4.623	.000	.138
	단계 3(독립변수)	.221	2.781	.006	.277
	단계 3(매개변수)	.403	5.070	.000	
자율지향성→사회적자본 →창업의도	단계 1	.244	2.919	.004	.060
	단계 2	.279	3.357	.001	.078
	단계 3(독립변수)	.192	2.391	.018	.196
	단계 3(매개변수)	.355	4.430	.000	
자율지향성→사회적자본 →재취업의도	단계 1	.244	2.919	.004	.060
	단계 2	.318	3.878	.000	.101
	단계 3(독립변수)	.212	2.785	.006	.277
	단계 3(매개변수)	.433	5.699	.000	

5.6 분석결과 종합 및 연구가설 검증

본 연구는 베이비부머 직장인이 주된 일자리에서 은퇴 후 창·재취업을 촉진하기 위하여 고려해야 할 되어야 할 요인에 대해 가설을 설정하고 통계기법을 활용하여 실증분석을 하였다. 우선 회귀분석을 통한 연구가설을 검증해보면, 경력지향성이 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 부분채택된 것을 볼 수 있다.

다음, 경력지향성이 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠

것이라는 가설 2도 부분 채택된 것을 볼 수 있다. 관리지향성은 창업의도에는 유의한 영향을 미치지 않으나 재취업의도에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

자율지향성은 창업 및 재취업의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1은 기각, 2-2, 2-3, 2-4는 채택되었다. 이는 관리지향성과 창업의지와 영향관계에 관한 선행연구 결과에서도 기각과 채택이 혼재하고 있다.

이상기(2016), 유연호(2009), 김은경(2015)의 연구에서는 관리지향성이 창업의지에 영향을 미치지 않는다고 나타났지만, 정두식(2016), 박재환·김우중(2015)의 연구에서는 관리지향성이

창업의도에 유의적인 영향을 미친다고 나타났다.

한편 윤방섭(2004)은 경영학 전공의 대학생과 졸업생을 대상으로 창업과 임금근로의 경력선택에 관한 연구에서 관리지향성을 지닌 사람은 기대빈도보다 높게 창업을 선택하여, 경력으로서 임금근로와 창업의 선택에 있어 큰 차이가 없을 것으로 기대한다고 보았다.

자율지향성과 창업의도와의 영향관계에서 영향을 미친다는 연구(정용희·하규수, 2012; 정두식, 2016)와 영향을 미치지 않는다는 연구(이상기, 2016; 윤방섭, 2004; 유연호, 2009)로 연구결과가 엇갈리고 있다. 유연호와 윤방섭의 연구에서 자율지향성이 창업의지에 유의한 영향을 미치지 못한 이유는 연구 대상이 사회경험이 없거나 자유와 자율의 가치에 대한 인식이 적은 잠재적 창업자인 대학생을 대상으로 하여 영향관계를 나타내지 못한 것으로 본다.

사회적자본이 창·재취업의도에 미치는 영향요인에 대한 분석결과 매우 높은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되어 가설 3은 채택되었다. 이는 최양애(2017), 윤방섭(2004), 박지유(2014), 유연호(2008), 김은경(2015)의 연구와 일치하는 결과이다. 한편 김은경·강영숙(2016) 연구에서는 사회적 네트워크가 창업의도에 부정적인 영향을 미친다고 나타났는데 이는 창업에 대한 불안하고 위협적인 인식으로 창업에 대한 권고보다는 보다 안정적으로 취업이나 다른 요소를 권고하는 것으로 사회적 네트워크가 강할수록 창업의도가 낮아진다고 볼 수 있다고 주장했다.

경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향관계에서 사회적자본의 매개효과를 분석한 결과 가설4는 부분채택 되었다. 관리지향성이 사회적자본을 매개로 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설4-1은 기각되었다. 이는 관리지향성과 창업의도간에 사회적네트워크가 매개한다는 김은경(2015)의 연구결과와는 다른 결과이다.

관리지향성이 사회적자본을 매개로 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설4-2는 채택되었다. 자율지향성이 사회적자본을 매개로 창업 및 재취업의도에 정(+)의 영향을 미치다는 가설4-3, 4-4는 채택되었는데 이는 자율지향성과 창업의도와의 영향관계에서 사회적네트워크의 매개효과를 검증한 김은경(2015)의 연구와 유사한 결과이다.

<표 14> 경력지향성이 사회적자본에 미치는 영향요인 가설검증 결과

가설	여부
가설1. 경력지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
1-1: 관리지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2: 자율지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각

<표 15> 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향요인 가설검증 결과

가설	여부
가설 2: 경력지향성은 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
2-1: 관리지향성은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-2: 관리지향성은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-3: 자율지향성은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-4: 자율지향성은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

<표 16> 사회적자본이 창·재취업의도에 미치는 영향요인 가설검증 결과

가설	여부
가설 3: 사회적자본은 창·재취업 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3-1: 사회적자본은 창업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3-2: 사회적자본은 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

<표 17> 경력지향성이 창·재취업의도에 미치는 영향관계에서 사회적자본의 매개효과 가설검증 결과

가설	여부
가설 4: 경력지향성은 사회적자본을 매개로 창·재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
4-1: 관리지향성은 사회적자본을 매개로 창업의도에 (+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
4-2: 관리지향성은 사회적자본을 매개로 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4-3: 자율지향성은 사회적자본을 매개로 창업의도에 (+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4-4: 자율지향성은 사회적자본을 매개로 재취업의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

5.7 선행연구와 차별성

베이비붐 세대에 대한 지금까지의 연구는 주로 노후준비의 필요성, 준비상태, 재정설계, 공·사적 연금준비의 필요성 등 주로 경제적인 노후준비 분야에서 이루어졌다. 창업의도에 관한 연구도 국내에 많이 있으나 주로 대학생과 시니어를 대상으로 연구되어 왔었다(성창수, 2011; 김은경·강영숙, 2016). 재취업의도에 관한 연구는 더 부족한데 그나마 연구대상도 주로 중고령자, 시니어를 대상으로 재취업의 결정요인, 고용안정성, 일자리 만족도에 관한 연구가 주를 이루고(방하남·신인철, 2011; 강순희, 2016; 박예은·정영순, 2016; 박강석, 2015; 장지연, 2003) 베이비부머 직장인들 대상으로 재취업 관련 연구는 거의 이루어지지 않았다고 볼 수 있다.

본 연구가 기존연구와 다른 점은, 첫째, 직장인 근로자의 은퇴경로인 창업과 재취업을 통합적으로 검토하였다. 기존연구에서는 창업의도나 재취업의도 하나만을 종속변수로 연구하였으나 본 연구는 직장인의 개인적, 심리적 특성인 경력지향과 사회적자본이 은퇴경로에 미치는 영향효과에 대해 통합적으로 연구하였다.

둘째, 본 연구는 경력지향성이 사회적자본에 미치는 영향과 창·재취업의도간에 사회적자본의 매개효과에 대하여 규명하고자 하였다. 사회적자본에 관한 기존 연구들은 사회적자본을 선행요인으로, 사회적자본의 효과에 관한 연구가 대부분이었으나 본 연구에서는 베이비붐 세대 직장인이 오랜 기간 직장 생활을 해오면서 축적해 온 사회적자본의 형성배경과 창·재취업의도에 미치는 매개효과에 대하여 살펴보았다.

셋째, 본 연구는 생애 주기적 접근이며 예방적인 차원의 연구이다. 1차 베이비붐 세대 대부분은 주된 일자리에 퇴직을 했거나 일부 진행하고 있지만, 2차 베이비붐 세대인 1968~1974년 생 직장인들은 퇴직 후 새로운 노동시장에 참여할 커리어를 준비할 기회가 있다. 잠재적 창업가인 베이비붐 세대 직장인들이 재직하는 기간 동안 본인의 개인적, 심리적 특성인 경력지향성과 창·재취업의도에 맞는 교육, 훈련, 프로그램 지원으로 장래를 대비토록 하여, 퇴직 후 상대적으로 폭넓은 양질의 창·재취업의 기회를 얻도록 문제를 제기하였다.

VI. 결론

본 연구는 베이비붐 세대 직장인이 주된 일자리에 은퇴 후 창·재취업을 촉진하기 위하여 고려해야 할 되어야 할 요인에 대해 가설을 설정하고 통계기법을 활용하여 실증분석을 하였다. 우선 회귀분석을 통한 연구가설을 검증해보면, 경력지향성은 사회적자본에 부분적으로 정(+)의 영향을 주었다. 구체적으로 관리지향성은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미치고, 자율지향성은 사회적자본에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 경력지향성과 창·재취업의도와의 영향관계에서 관리지향성은 창업의도에는 영향을 미치지 않으나 재취업의도에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자율지향성은 창업과 재취업 둘다 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 사회적자본은 창·재취업의도 둘다 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력지향성과 창·재취업의도간의 영향관계에서 사회적자본의 매개효과가 자율지향성에서는 정(+)의 영향을 주었으나, 관리지향성에는 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

베이비붐 세대는 오랜 기간 직장생활로 그동안 축적한 자산이나 네트워크, 신뢰 등 사회적자본을 바탕으로 창업에 필요한 경력, 자산 및 기술 등 측면에서 청년층보다 나올 수 있다. 그러나 은퇴 후 창업은 상당부분의 노후자금을 창업에 투자하기에, 실패할 경우 만회할 시간이 부족하여 청년창업보다 더 많은 준비가 필요하다.

재취업을 준비할 때는 직장에서 축적한 전문분야 이후에 무엇을 할 것인지 점검해 봐야 한다. 전문성과 경험을 가진 많은 사람이 자신의 전문분야에서도 취업이 쉽지 않은데 전문성이 없거나 떨어지는, 경력이 필요치 않은 단순 직무를 수행하는 자리에서 경쟁이 심하다. 재취업과 연계해서 그 분야에서 은퇴 후 무엇을 할 것인지 장기적으로 준비할 수 있는

환경을 조성해줘야 한다. 재취업 의도가 강한 직장인이 자신의 경력을 살려 재취업하려는 경우 미리부터 인적 네트워크, 신뢰 등 사회적자본을 강화하고 직무능력과 경쟁력을 갖추어야 한다. 새로운 분야로 재취업을 희망하는 경우에는 해당 직무를 수행하기 위한 기본적인 교육과정과 현장 실습을 위한 준비기간이 필요하다. 직장인의 경력과 전문성을 살려서 재취업을 할 것인지 창업을 할 것인지를 재직기간 중에 미리부터 계획하고 준비해야 한다. 따라서 재직하는 동안 미리 개인의 경력지향에 맞는 교육, 훈련, 재취업 프로그램 등으로 은퇴 이후의 커리어를 준비하고 사회적자본을 강화토록 지원하여야 한다. 체계적으로 훈련받은 베이비붐세대가 상대적으로 폭넓은 창·재취업의 기회를 얻도록 지역 산업체, 정부, 교육기관으로부터 다양한 각도의 제도적 지원이 필요하다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 잠재적 창업가인 베이비붐 세대 직장인에게 재직기간 동안 미리 본인의 경력지향과 창·재취업의도에 맞는 교육, 훈련, 프로그램 지원으로 장래를 대비토록 지원함이 필요하다. 그동안 전직 전환프로그램이나 창·재취업 관련 교육, 훈련 등이 퇴직 즈음이나 퇴직 직후 지원됨으로써 효율성이 의문시 되어왔다. 재취업관련 선행연구에서 대부분의 연구자들이 퇴직 후 구직기간이 길어질수록 재취업성공률이 낮아짐을 밝히고 있다(박예은·정영순, 2016; 박강석, 2015; 방하남·신인철, 2011).

둘째, 기업체나 정부 기관에서의 조직문화 변화가 필요하다. 대다수의 직장인들이 제2의 인생을 위한 경력개발이나 교육, 훈련으로 미래를 준비하고 싶어도 눈치를 보거나 드러내 놓고 준비 못하는 분위기이다. 기업체에서 간부급 등 일정 직급 이상 직원이나 40세 이상 직원들에게 매 2년마다 경력개발 프로그램을 정기적으로 제공하는 등 제도적으로 뒷받침 되어야 하고 생애 설계 차원에서 장기적으로 미리 준비한다는 조직문화가 정착되어야 한다.

셋째, 베이비붐 세대는 기존 노인 인구와는 달리 교육수준이 높고 경험과 전문성을 갖추고 있고, 활동적이다. 소비시장과 투자시장을 여전히 주도하며 30년 이상 경제·사회 활동을 할 수 있는 시간자원이 있다. 은퇴 후 창업이나 재취업을 할 때 네트워크나 신뢰 등 사회적자본은 인적, 물적 자본보다도 중요하다고 볼 수 있다. 은퇴 경로 관리와 창·재취업을 촉진하기 위하여 재직기간 중에 사회적 네트워크와 신뢰 형성 확대가 필요하다고 본다. 베이비붐 세대 직장인이 은퇴 후 상대적으로 폭넓은 양질의 창·재취업의 기회를 얻고 노동시장에서 오래 머물 수 있도록 정부기관, 교육기관, 지역산업체의 지원이 절실히 필요하다고 판단된다.

REFERENCE

강순희(2016). 중고령자 재취업의 결정요인, 일자리 만족도 및 고용 안정성, *취업진로연구*, 7(3), 117-140.

- 길대호(2017). 은퇴예정자의 사회적자본과 지적자본이 창업의지에 미치는 영향, 한밭대학교 창업경영대학원, 석사학위논문.
- 김성순(2009). 한국과 중국의 잠재적 창업가의 창업의지에 관한 비교연구, 호서대학교, 박사학위논문.
- 김은경(2015). 개인적 경력지향성과 노후준비도가 창업의도에 미치는 영향 사회적 네트워크의 매개효과를 중심으로, 호서대학교 벤처대학원, 박사학위논문.
- 김은경·강영숙(2016). 노인준비와 사회적네트워크가 창업의지에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 47(5), 105-115.
- 김재욱(2013). 창업가정신과 개인적 특성이 창업의지에 미치는 영향연구, 중앙대학교, 석사학위논문.
- 김희진(2012). 경력지향성과 네트워킹 행동이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박강석(2015). 중·노년층의 재취업 의지 및 재취업에 영향을 미치는 요인, *한국산학기술학회논문지*, 16(6), 3845-3857.
- 박철우(2016). 기업가정신과 자기효능감이 지식경영성과에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 11(6), 11-26.
- 박예은·정영순(2016). 재취업 중고령 임금근로자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석, *사회복지정책*, 43(1), 235-257.
- 박재환·김우중(2015). CEO의 경력지향성이 기업성과에 미치는 영향: 창업가정신의 매개효과, *중소기업연구*, 37(2) 69-85.
- 박지유(2014). 창업가 특성과 사회적 자본이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구, 호서대학교 대학원, 박사학위논문.
- 방하남·신인철(2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석, *한국사회학*, 45(1), 73-108.
- 성창수(2011). 시니어창업 의사결정에 미치는 영향요인에 관한 연구, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문.
- 송양민(2010). 밥·돈·자유 : 베이비붐 세대의 어제 오늘 그리고 내일, 서울: 2세기 북스.
- 양안나(2002). 관리직 전문직 경력자의 재취업 결정요인 및 전직의도 분석, 경기대학교, 석사학위논문.
- 엄미아(2012). 사회적 자본이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구 대전광역시를 중심으로, 국제신학대학원대학교, 박사학위논문.
- 오창환(2012). 대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유행화와 관련된 변인, 서울대학교, 박사학위논문.
- 유연호(2009). 창업의지의 영향요인에 관한 실증연구, 호서대학교, 박사학위논문.
- 윤방섭(2004). 창업과 임금근로의 경력선택: 근로가치와 경력지향성의 영향, *중소기업연구*, 26(4), 141-166.
- 이동원·정갑영·박준·채승병·한준(2009). 제3의 자본, 서울: 삼성경제연구소, 25-32.
- 이상기(2016). 예비창업자의 심리적 특성 및 경력지향성이 창업의도에 미치는 영향, 호서대학교, 석사학위논문.
- 이상미·김홍국(2010). 간호사의 경력지향성과 조직몰입에 관한 연구, *인적자원관리연구*, 17(1), 151-171.
- 이승배(2013). 중소벤처기업 창업자의 사회적 자본이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구 기창업자 행동을 매개로, 건국대학교대학원, 박사학위논문.
- 이응목(2016). 퇴직한 중년남성의 재취업과정 탐색, 숭실대학교, 박사학위논문.
- 임연숙(2012). 컴퓨터 직업교육훈련이 중고령자의 재취업의도에 미치는 영향에 관한 연구, 한양사이버대학교, 석사학위논문.
- 장지연(2003). 중·고령자의 경력이동, *한국사회학*, 37(2), 95-121.
- 정대용·박경임(2010). 사회적 네트워크가 창업의도를 매개로 창업에 미치는 영향, *한국산학기술학회논문지*, 11(12), 4780-4786.
- 정두식(2016). 창업가 특성 및 경력지향성이 창업의지에 미치는 영향에 관한 실증연구, (사) 한국산업경제학회 춘계학술발표대회 논문집, 235-257.
- 정용화·하규순(2012). 예비창업자 개인적 특성요인이 창업의지에 미치는 영향: 예비창업자 경력의 조절효과를 중심으로, *유통정보학회지*, 15(4), 41-53.
- 조순점(2010). 고령자 구직활동 실태 및 취업결정요인에 관한 연구, 한영신학대학교, 박사학위논문.
- 최양애(2017). 시니어들의 노후 준비도와 환경적 요인이 창업의도에 미치는 영향, 호서대학교, 석사학위논문.
- 최종열·정해주(2016). *벤처창업과 기업가정신*, 서울: 탐북스, 25-34.
- Bourdieu, P.(1986). The Forms of Capital. in J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood. 241-258.
- Chang, J. Y.(2003). Career Transitions of the Older Workers : Part-time Work and Self-employment as an Alternative Retirement Process, *Korean Journal of Sociology*, 37(2), 95-121.
- Cheong, Y. H., & Ha, K. S.(2012). A Study on Individual Characteristic Factors Affecting Entrepreneurial Intentions of Startup Business Candidate, *Journal of Digital Convergence*, 15(4). 41-53.
- Cho, S. J.(2010). *A Study on Actual Status of the Old's Employment Activities and Employment Decision Factors*. Doctor's thesis, Hanyung University.
- Choi, J. Y., & Chung, H. J.(2016). *Venture business & entrepreneurship*. Seoul: Top Books. 25-34.
- Choi, Y. A.(2017). *The Impact of Seniors Preparedness and Environmental Factors on the Intention of Start-up*. Master's thesis. Hoseo University.
- Coleman, J. S.(1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 94(supplement): 95-120.
- Chung, D. Y., & Park, K. I.(2010). The Effects of Social Network on Entrepreneurial Activities Which are Mediated by Entrepreneurship. 11(12), 4780-4786.
- DeLong, T. J.(1982). Reexamining the Career Anchor Model. *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C.(2000). Career Patterns of the Self-employed: Career Motivations and Career Outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 33-67.
- Goundner, A. W.(1957). Cosmopolitans and Locals: Towards Analysis of Latent Social Roles, *administrative Science Quarterly*, 2(4), 281-306.
- Im, Y. S.(2012). *A Study on Effects of Computer Vocational Education and Training on Re-employment Intention of the Middle and Old Adults*. Master's thesis, Hanyang Cyber University.
- Jung, D. S.(2016). An Emperical Study on Factors Affecting Start-up Intention: Focused on Individual Characteristics and Career Orientation, *Korean Industrial Economic association*. 29(4), 235-257.
- Kang, S. H.(2016). A Study on reemployment determinants, Job satisfaction and Employment Stability of the Aged, *The Journal of Employment and Career*, 9(3).
- Kil, D. H.(2017). *Department of Entrepreneurial Management Graduate School of Entrepreneurial Management*,

- Master's thesis, Hanbat National University.
- Kim, E. K.(2015). *The Effects of Individual Career Orientation and Preparation of the Old Age on the Entrepreneurial Intention: Focused on the Mediating Effects of the Social Networks*, Doctor's thesis, Hoseo University.
- Kim, E. K., & Kang, Y. S.(2016). Effects of the Preparation for the Old Age and Social Networks on Entrepreneurial Intentions. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(5), 105-115.
- Kin, H. J.(2012). *The Effects of Career Orientation and Networking Behavior on Turnover Intention*, Master's thesis. The Graduate School of Ewha Womans University.
- Kim, J. W.(2013). *A Study on Effects of Entrepreneurship and Personal Characteristics on Intention for Business Start-up*. Master's Thesis. Chung-Ang University.
- Kim, S. S.(2009). *A Comparative Study of the Entrepreneurial Intention between Korea and China*. Doctor's thesis. Hoseo University.
- Lee, D. W., Cheng, K. Y., Park, J., Choe, S. B, & Han. J.(2009). *Rebuilding trust*. Seoul: Samsung economic research.
- Lee, E. M.(2016). *An Exploration of the Reemployment Process of Retired Middle-Aged Men*. Doctor's Thesis. Soongsil University,
- Lee, S. B.(2013). A Study on the Effects of Entrepreneur's Social Capital on Start-up Performances mediated by Nascent Entrepreneur's Behaviors. Doctor's Thesis. Konkuk University.
- Lee, S. G.(2016). *Factors Influencing the Degree of Preparedness in Startup Intention: Focusing on Professionals*, Doctor's Thesis. Hoseo University,
- Lee, S. M., & Kim, H. K.(2010). Relationships Between Nurse' Career Orientation and Organizational Commitment: *An Empirical Analysis*, 17(1), 151-171
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S.(1998). Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage, *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Oh, C. H.(2012). *Identification of Career Orientation Types and Related Variables of Office Workers in Large Corporations*, Doctor's Thesis, Seoul University.
- Park, C. W.(2016). A Study on the Effect of Entrepreneurship and Self-Efficacy on Knowledge Management: Focusing on Female CEO, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6), 11-26.
- Park, J. W., & Kim, W. J.(2015). The Effects of CEO's Career Orientation on the Firm Performance: Mediation Effect of Entrepreneurship. *Asia Pacific Journal of Small Business*. Vol.37 (2), 69-86.
- Park, J. Y.(2014). *The Influence of Entrepreneurial Characteristics and Social Capital on Entrepreneurial Intentions : Focusing on the effects of mentoring*, Doctor's Thesis, Hoseo University.
- Park, K. S.(2015). Factors Affecting Re-employment will and Re-employment of the Elderly Workers, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 16(6) 3845-3857.
- Park, Y. E., & Chung, Y. S.(2016). An Analysis of Factors Affecting the Entry of Middle and Old Aged Workers into Good Jobs, *Social Welfare Policy*, 43(1), 235-257.
- Phang, H. N., & Shin, I. C.(2011). A Forced Choice: The Dynamics of Retirement and Reemployment of Old-aged Workers in Korean. *Korean Journal of Sociology*, 45(1), 83-108.
- Putnam, R. D.(1993a). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13, 35-42.
- Shapero, A.(1981). *Social Dimensions of Entrepreneurship*. In C. Kent, D. Sexton and K. Vesper.eds. *The Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 72-90.
- Schein, E. H.(1977). Increasing Organizational Effectiveness through better Human Resource Planning and Development. *Sloan Management Review*, 19(1), 1-20.
- Schein, E. H.(1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs* 24, (Vol. 6834). Addison Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H.(1990). *Career Anchors* (Rev. Ed.) San Diego: Pfeiffer. Inc. 1990 Schein Career Anchors 1990.
- Schumpeter, J. A(1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, 55, Transcation Publishers.
- Song, Y. M.(2010). *Eating. Money. Freedom : Yesterday, Today and Tomorrow of Babyboomer*, 21 Century Books.
- Sung, C. S.(2011). *a Study on the Factors Influencing Senior Entrepreneurship*, Doctor's Thesis, The Graduate School of Chung-Ang University,
- Um, M. A.(2012). *Study on the Effects of Social Capital on the Employment of the Aged : focused on Daejeon Metropolitan City*, Doctor's Thesis. Kukje Theological University,
- Yang, A. N.(2002). *An Analysis of Determinants on Reemployment and Turnover Intention of Managers and Professionals*. Master's Thesis. Kyungki University,
- Yu, Y. H.(2009). *An Empirical Study on Factors Affecting Entrepreneurial Intention: Focused on Career Orientation, Social & Cultural Perception, and Intentions to Participate in Entrepreneurial Support programs*. Doctor's Thesis, Hoseo University.
- Yoon, B. S.(2004). Career Choice for Entrepreneurship and Organizational Employment: The Effects of Work Values and Career Orientations, *www.kasbs.or.kr* . 26(4), 141-166.

The Effects of Career Orientation on the Entrepreneurial·Reemployment Intention: Focused on the Mediating Effects of the Social Capitals

Gyung Lan Kang*

Cheol Woo Park**

Abstract

The purpose of this research is to investigate the factors which effect the intention to reemploy after the retirement and the mediation effect of the social capitalism for retired and prospective retired baby boomers. Starting from 2010, baby boomers have been retiring at a large scale. However retirement at a large scale without securing provision for financial wise in later life can lead to many issues regarding social and financial wise such as instability of labour market and increase of spending in society welfare cost and such on. Change of individual's self prospective and institutional support to help prepare find new career for next 3decade after the retirement needs to be concretized.

The results of this study suggest that the management orientation affects the social capital positively and the autonomous orientation does not affect the relationship between career orientation and social capital. In terms of the relationship between career orientation and reemployment intention, management orientation does not affect the intention of the entrepreneur but affects the reemployment intention positively, while the autonomous intention affects neither entrepreneurial intention nor reemployment intention (+), Respectively. Social capital has a positive effect on the intention of reemployment, and the mediating effect of social capital on the relationship between career orientation and reemployment.

Also, while in the work force, potential retiring baby boomer workers should be systematically supported with education, training and reemployment program based on individual's career orientation and allowing them to stay for a longer period in the labour market can be the implication to the solution for the economic stability and increasing social cost such as public pensions.

Keywords; Career Orientation, Social Capital, Entrepreneurial Intention, Re-employment Intention.

* First Author, Pusan National University, kg11128@pusan.ac.kr/kg11128@naver.com

** Corresponding Author, Professor, Catholic University of Pusan, Department of Software, cwpark@cup.ac.kr