

觀光學碩士 學位論文

조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이
창업의지에 미치는 영향

慶州大學校 文化觀光福祉 大學院

觀光外食産業學科

朴 期 東

2016年 6月

조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이
창업의지에 미치는 영향

指導教授 金 保 成

이 論文을 碩士學位 論文으로 提出함

2016년 6월

慶州大學校 文化觀光福祉大學院

觀光外食産業學科

朴 期 東

朴 期 東 의 碩 士 學 位 論 文 을 認 准 함

審 查 委 員 長 印

審 查 委 員 印

審 查 委 員 印

慶州大學校 文化觀光福祉大學院

2016年 6月

감사의 글

“세상을 살아가면서 해야 할 49가지 일”이라는 책의 내용 중에 ‘살면서 감사한 마음을 꼭 전하라’는 글귀를 보고 감사한 분들에게 고마움을 전하고 싶었으나 좀처럼 쉽게 말로 표현하지 못해서 항상 죄송스러운 마음을 간직하고 있었는데 이번 글을 통해 전할 수 있어 다행이라고 생각합니다. 어린 시절 일하기를 마냥 즐거워하고 내 손으로 무엇을 만들고 칭찬을 받는 것이 좋아 조리사라는 직업을 천직이라 생각하고 이 길을 걸어왔습니다. 서울 가장 높은 곳 63city에서 세상을 내려 보게 해주신 최성욱(노비아 갈라) 이사님, 김광익(한국조리사협회 수석부회장)님께 먼저 감사의 인사를 올립니다. 대학원을 다닐까 하고 망설일 때 그리고 마흔이라는 나이가 되면서 새로운 인생과 도전을 가르쳐 주신 정영도(대한민국 조리 명장)부사장님께 감사의 인사를 올립니다.

학문의 길에서 많은 가르침과 격려로 양질의 논문을 쓰게 해주신 김보성 교수님, 최용석 교수님, 박진영 교수님께 감사의 인사를 드리며 경주대 대학원생으로서 자부심과 긍지를 심어주신 대학원 교수님들께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 5학기 동안 서로에게 힘과 용기를 준 동기분들, 이윤호 교수님(충청대학교), 이상원 교수님(마산대학교), 최희중 교수님(연암대학교), 김수현 교수님(강원대학교), 김은희 교수님(숭실대학교), 이병주 부장님(루나미엘레)께 감사드립니다. 가정에 충실하지 못하는 남편이자 아버지인 저에게 사랑으로 모든 걸 포용해준 나의 아내와 소운, 재원에게 감사의 인사를 드립니다. 그리고 이렇게 성장하는데 무한한 사랑으로 보살펴주신 어머니님, 장인, 장모님 사랑합니다. 아들의 졸업식을 보지 못하고 하늘로 떠나가신 “아버지” 항상 가슴속

에 아픔으로 사랑으로 간직하고 살겠습니다. 항상 제 옆에서 가장 힘이 되어 주신 분들께 감사한 마음을 평생 잊지 않고 마음속 깊이 새기면서 살아가겠습니다.

고마운 분들께 행운과 행복이 가득하시길 기원합니다.

2016년 6월 7일

박기동

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제의 제기 및 연구의 목적	1
1. 문제의 제기	1
2. 연구의 목적	3
제 2 절 연구의 방법 및 범위와 구성	4
1. 연구의 방법	4
2. 연구의 범위	5
3. 연구의 구성	6
제 2 장 이론적 배경	8
제 1 절 직업가치관	8
1. 직업가치관의 개념	8
2. 직업가치관의 구성요인	10
3. 직업가치관에 관한 선행연구	13
제 2 절 근로생활의 질	16
1. 근로생활의 질의 개념	16
2. 근로생활의 질의 구성요인	18
3. 근로생활의 질에 관한 선행연구	21
제 3 절 창업의지	23
1. 창업의지의 개념	23
2. 창업의지에 영향을 미치는 요인	26
3. 창업의지에 관한 선행연구	30

제 3 장 연구설계	33
제 1 절 연구의 모형 및 연구의 가설	33
1. 연구의 모형	33
2. 연구의 가설	34
제 2 절 설문지의 구성 및 변수의 측정	36
1. 설문지의 구성	36
2. 변수의 조작적 정의 및 측정항목	38
제 3 절 조사대상 및 분석방법	40
1. 조사대상	40
2. 자료의 분석방법	41
제 4 장 실증분석 결과	42
제 1 절 표본의 인구통계학적 특성	42
제 2 절 신뢰성 및 타당성 검증	44
1. 변수의 신뢰성 검증	44
2. 변수의 타당성 검증	45
제 3 절 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이 검증	49
제 4 절 가설의 검증	52
1. 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향	52
2. 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향	53
제 5 장 결론 및 제언	55
제 1 절 연구의 요약 및 시사점	55
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향	57

참 고 문 헌	59
부 록	70
Abstract	75

표 목 차

<표 2-1> 직업가치의 구성요소	12
<표 2-2> 직업가치관에 관한 선행연구의 요약	15
<표 2-3> 근로생활의 질에 관한 선행연구의 요약	22
<표 2-4> 창업의지에 관한 선행연구의 요약	32
<표 3-1> 설문지의 구성 요약	37
<표 3-2> 변수의 조작적 정의	38
<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성	43
<표 4-2> 신뢰성 분석 결과	45
<표 4-3> 직업가치관에 관한 요인분석 결과	47
<표 4-4> 근로생활의 질에 관한 요인분석 결과	49
<표 4-5> 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이 분석	51
<표 4-6> 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향 분석	53
<표 4-7> 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향 분석	54

그 립 목 차

<그림 1-1> 연구의 구성	7
<그림 3-1> 연구의 모형	34

제 1 장 서 론

제 1 절 문제의 제기 및 연구의 목적

1. 문제의 제기

우리나라는 비약적인 경제발전과 더불어 과학과 기술에 의해 산업과 직업의 구조가 급격하게 전문화, 분업화가 이루어지고 있으며, 점차 대기업 중심에서 중소기업 및 벤처 기업을 중심으로 변화하는 사회의 환경 변화 속에서 국내의 기업 환경도 고용의 안정성이 감소하고 평생직장의 개념과는 멀어지고 있는 추세이다. 소득수준 향상과 주5일 근로로 인한 외식산업 발달로 외식시장의 대형화, 평생직장에 대한 사고 변화, 청년 실업 고용불안정 및 경력정체 노령화 등의 사회문제가 더욱 대두되고 있다. 그리고 이러한 사회적 문화의 변화가 개인의 가치관에 변화를 주게 되며, 직업 가치관도 영향을 미치게 되었다.

기존 세대와 현 세대와의 직무태도의 차이에 대한 연구에서 현 세대가 기존의 세대 보다 쉽게 직업을 포기하고, 주변 동료의 태업을 쉽게 모방하며, 특별한 이유 없이 쉽게 직업을 바꾸고 끈기 없이 쉽게 포기해버리는 ‘자기 중심적 행동’을 볼 수 있다(David, 2011; 김진성, 2013). 또한 이들이 가지고 있는 특성으로 인해 기성세대의 고정관념과의 충돌, 조직의 관성 및 위계질서로 인한 문제 및 가치관의 차이로 사회적 관심이 되고 있고 조직 내 이들의 구성비가 늘어남에 따라 현세대들이 지각하는 목표와 선호도, 가치는 각각의 구성원마다 다르게 나타날 것이다.

직업의 가치관이 자신의 직무와 잘 어울리지 못한다면 직무만족에 영향을

받게 될 것이며, 일에 있어서도 스트레스를 받게 될 것이다(Chiu & Kosinski, 1999).

가치관의 이해와 분석을 통해 조직 내에서 서로 다른 가치관을 가지고 있는 조직 구성원들의 행동 관리 효과인 팀 몰입, 직무만족이 필요하며, 이는 조직원들의 이직율을 낮추는 방법 중의 하나가 될 것이다. 그리고 근로생활의 질(QWL: quality of working life) 수준 향상의 목적은 근로자로 하여금 자기가 근무하는 기업조직에 기여하고 이익을 얻고자하는데 있다(추현, 1996; 11).

경제성장과 생활수준의 향상에 따라 일에 대한 가치관의 변화, 여가 생활에 대한 보다 높은 요구 등과 함께 사람들의 노동관도 변화하였다. 과거에 근로행위를 단순한 생존수단으로 인식하였다면 오늘날은 근로생활에 있어서 인간으로서 삶의 질(quality of life)을 갈구하고 있다. 인적 자원을 효율적으로 활용하여 생산성을 높이고 개인 수준에서의 직무만족 향상과 더불어 일에 대한 긍지를 높일 수 있는 근로생활의 질(QWL)을 향상시키는 것이 대단히 중요한 의미를 지니게 되었다.

이러한 상황을 볼 때 직업의 가치관과 근로생활의 질이 호텔 종사원들의 창업이직 의도에 영향을 미치게 되는 요인이 무엇인지 파악해볼 필요가 있다.

창업(entrepreneurship)은 개인이 지금까지 해오던 일이나 업종의 범위를 벗어나 새로운 사업이나 업종을 선택하여 회사를 구성하거나 운영한다는 의미로 정의할 수 있다. 창업활동은 한 국가의 경제 발전과 경쟁력에 큰 영향을 미치는 중요한 요인으로 알려져 있다. 특히 고용의 창출을 통해 경제의 건전성에 공헌하고 혁신을 이끌어내며, 더 나은 상품과 서비스를 생산하여 산업의 생산성과 경쟁력을 강화하는 것이다.

최근 경기가 둔화됨에도 불구하고 고용은 자영업 창업 확대의 영향으로 증가하고 있으며, 임금 근로자 고용은 감소하는 반면 자영업자의 증가세는 빠르게 확대되고 있다. 대부분의 직장인들이 직무의 스트레스로 인한 불만족의 영향으로 이직 또는 창업에 대한 관심이 증가하고 있는 추세이며, 또한 미래에 대하여 불안해하면서 다양한 미래 계획들을 준비하고 있다.

이러한 상황에서 호텔들은 전략적으로 서비스의 생산성 향상과 고객의 충성심을 얻기 위해 직업에 가치를 두고 일에 대해 의욕을 가지며, 적극적이고 창조적으로 업무를 수행하는 직원을 안정적으로 확보하고 활용할 수 있도록 노력을 기울여야 한다. 또한 고품질의 고객 서비스를 상품화하기 위해서 직원들의 개별적인 활동이 아니라 기업의 목표달성을 위한 협력의도 및 동기를 이끌어 낼 수 있어야 한다.

즉 기업 경쟁력을 제고시키기 위해서는 우수한 인력을 확보하고 효과적으로 활용하기 위해 인적 자원관리에 관심과 노력을 기울여야 한다(Wirtz, Heracleous & Pangarkar, 2008). 이러한 시점에서 창업을 통한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하는 본 연구의 필요성을 제시한다.

2. 연구의 목적

우리나라의 지속적인 경제발전과 더불어 산업화는 자동화(automation)와 전문화(specialization)에 따른 신분 및 힘의 불확실성, 대규모화로 인한 조직 내의 갈등과 전통을 밀어내고 차츰 인간을 지배하고 있는 규칙 및 규제, 그리고 무엇보다도 현대 산업사회의 문제인 인간 소외의 문제를 던져주고 있다.

경제성장과 생활수준의 향상에 따라 일에 대한 가치관의 변화, 여가생활과

문화생활에 대한 보다 높은 요구 등과 함께 사람들의 노동관도 변화하였다.

과거에 단순한 생존수단으로 인식하였던 근로행위가 아니라 근로 행위를 통한 만족감과 자아실현을 추구하고, 이 같은 개인의 만족과 자아실현의 추구는 조직과 개인의 생활 전반에 큰 영향을 미치게 되었다.

이러한 상황에서 본 연구는 직업의 가치관, 근로생활의 질이 호텔 조리 종사자들의 창업의도에 미치는 영향을 선행연구 및 실증조사·분석을 통해 파악함으로써 호텔기업의 조직운영 방향을 제시해 주고자 하였다.

본 연구의 세부적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 선행연구의 검토를 통해 직업가치관의 개념과 그 구성요인을 내재적 가치 및 외재적 가치의 영역으로 나누어 살펴보고, 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향을 실증연구를 통해 파악하고자 한다.

둘째, 근로생활의 질의 이론적 개념과 그 구성요인을 개인적 차원, 조직적 차원, 관리적 차원으로 나누어 살펴보고, 이러한 근로생활의 질이 창업의지에 어떤 영향을 미치는지를 실증연구를 통해 파악하고자 한다.

제 2 절 연구의 방법 및 범위와 구성

1. 연구의 방법

본 연구는 상기의 연구 목적을 달성하기 위하여 첫째, 기존의 직업가치관, 근로생활의 질 및 창업의지에 대한 이론적 고찰을 통해 직업가치관과 근로생활의 질을 구성하는 하위 변수들의 정의 및 이들의 관계성을 파악하였다.

둘째, 선행 연구를 검토하여 본 연구의 목적에 가장 부합되는 연구모형 및

가설을 설정하였다.

셋째, 가설과 연구모형을 실증적 데이터를 수집하여 분석하였다.

마지막으로, 결론에서는 본 연구의 의의와 한계 및 향후 연구 과제를 제시하였다.

이를 위한 본 연구의 방법은 문헌연구와 실증분석을 병행하였다. 문헌연구 방법으로 국내·외 관련 서적과, 간행물, 연구논문 등을 이용하였다. 실증조사와 분석은 서울시내 특급 호텔의 조리사를 대상으로 하였다.

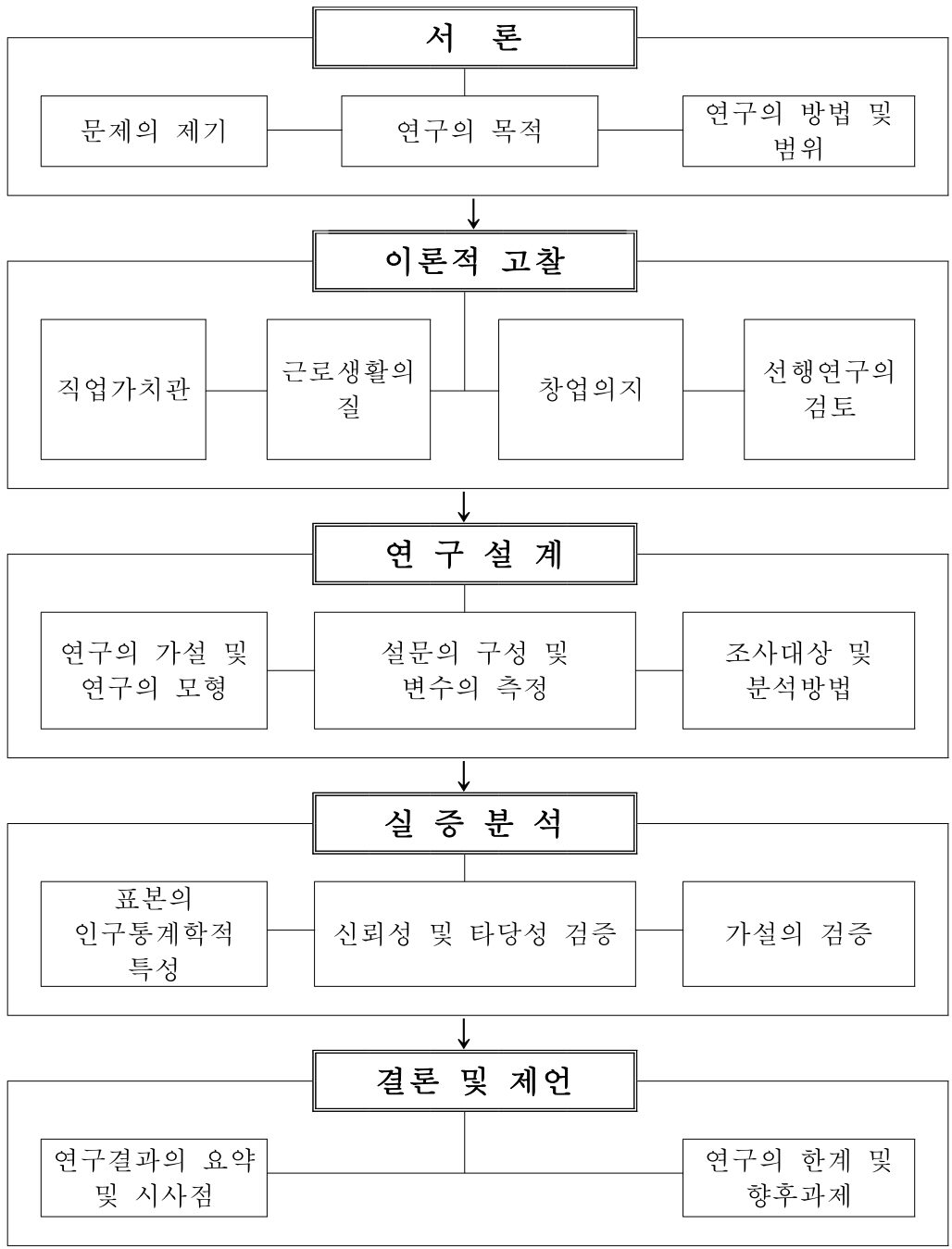
2. 연구의 범위

본 연구는 상기한 연구의 목적을 달성하기 위하여 공간적 범위를 서울시내 특급호텔에 종사하는 조리사를 대상으로 하였으며, 시간적인 범위는 2016년 4월 25일부터 5월 10일까지로 하였다.

내용적인 범위는 전체 구성을 5장으로 구분하고 제 1 장은 서론으로 문제의 제기, 연구의 목적, 연구의 방법 및 범위를 다루었고, 제 2 장은 연구의 이론적 배경으로 직업가치관과 근로생활의 질에 관한 이론, 창업의지에 관한 이론 및 선행연구 등을 다루었다. 제 3 장은 실증적 연구의 설계로, 본 연구의 가설과 모형을 제시하고, 변수의 조작적 정의 및 설문문의 구성과 조사대상 및 분석 방법을 제시하였다. 제 4 장은 직업가치관과 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 밝혀내기 위해 설문조사를 통한 실증분석을 수행하였다. 제 5 장은 결론으로서 연구의 요약 및 시사점과 본 연구의 한계 및 향후 연구 과제를 제시하였다.

3. 연구의 구성

본 연구는 <그림 1-1>에서 보는 바와 같이 조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이 외식 창업의지에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 서론과 이론적 배경, 연구 설계, 그리고 실증분석을 통하여 결론 및 향후 제언의 순서로 구성하여 제시하였다.



<그림 1-1> 연구의 구성

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 직업가치관

1. 직업가치관의 개념

직업가치관의 개념을 살펴보기 전 상위개념인 가치관의 개념과 유사한 의미의 직업관에 대해 살펴보고 직업가치관의 개념을 정리하고자 한다.

가치관은 철학적 차원에서 볼 때 문화·인류학에서의 사회 존속과 유지를 위한 규범으로 사회학에서는 사회 구성원들의 이념이나 이상으로, 교육학이나 심리학에서는 개인적인 차원에서 인간의 행동과 상태도, 사회·문화 및 개인의 진로나 가정이나 대인관계 등의 영역에 대한 신념, 태도, 판단 등으로 해석된다.

다시 말해서 가치관은 사회화되는 규범적 의식으로써 일상생활 중의 실천 및 경험 그리고 가치 선택 활동 중에 존재하고 있으며, 인간의 감정, 취미, 의지와 태도를 조절, 여과 또는 통제한다. 사람들은 하나의 가치체계를 가지고 있는데, 이 가치체계는 자유, 기쁨, 자존, 성실, 순종, 평등과 같은 가치관에 부응하는 상대적 중요성에 따라 결정되는 것이다. 사람들은 누구나 가치관들을 갖고 있으며, 우리가 중요하다고 생각하는 가치들은 각자의 태도나 행위에 영향을 미치게 된다(이승배, 1994).

직업관의 백과사전적 의미는 ‘직업의 의의나 목적가치 등에 대한 견해나 입장’으로 정의되었으며, 직업의식을 ‘각각의 직업에 종사하는 자의 특유한 태도, 가치관, 도덕 따위를 통틀어 이르는 말’로 정의되어 있다.

직업관을 직업가치관으로 보는 견해(이정근, 1988; 이진세, 1983)로서는 직업관을 자기가 소속하고 있는 혹은 종사하려는 직업에 대한 어떤 가치를 부여하는 것으로 직업관의 개념을 ‘한 사회의 구성원들이 가지는 일과 지위에 관련된 가치관’으로 정의하고 있다. 포괄적 개념으로서(정우현 외, 1989)는 직업관을 ‘직업에 종사하는 사람의 특유한 의식이나 태도, 도덕, 가치관 등을 일컫는 것’으로(김경동, 1983) 단지 ‘직업에 대하여 갖는 관념’으로 정의하고 있다.

직업가치관은 직업 만족과 관련되어 발전되어진 개념이다. ‘work values’라는 용어로 직업의 가치관을 사용하는 미국은 직업을 일의 활동으로 보고 그 일에 대한 가치관을 측정함으로써 사회집단의 직업선호도나 선택 그리고 직업만족도를 높이기 위해 연구되는 것이 일반적이다.

직업가치관(work values)이라는 용어를 처음 사용한 사람은 Hoppock & Supper라는 것이 지배적인 주장이다. Hoppock(1935)는 직업만족에 관해 연구하던 중 직업만족과 보수, 직업시간, 승진, 타인을 돕는 기회, 다양성, 경영정책이 서로 연관되어 있음을 알고, 이를 더욱 발전시켜 진로발달에 있어 평가되어야 할 변인으로 간주하여 이를 직업가치관이라 명명했다.

Kinnane & Pable(1962)은 직업가치관을 ‘특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도’라고 정의하였고, 개인의 직업가치관은 가족과 같은 개인적인 환경 뿐 아니라 사회매체와 상호작용을 통하여 발달한다고 하였다. Zytowski(1970)는 직업가치관은 ‘진로 결정시 고려하는 일에 대한 가치관으로서 개인의 정의적 지향과 유사한 정도의 만족을 주는 외부개체들 사이를 중재하는 개념’이라고 정의하였다.

국내에서 직업가치관의 정의를 살펴보면, 강재태·표은영(1987)은 직업가치

관을 ‘개인이 가지고 있는 일에 대한 관념 및 태도, 일에 대한 가치뿐만 아니라 가족이나 학교, 직업 환경, 사회매체와의 상호작용을 통해 형성되는 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 관점 또는 견해’로 정의하였으며, 최동선(1997)은 ‘한 개인이 혹은 사회가 직업 활동에 대하여 지니는 가치관’이라고 정의하였다. 그리고 김충기(1999)는 ‘직업에 대한 관점이나 현재나 미래에 종사하려는 직업 활동에 대한 어떠한 가치를 부여하는 것’으로 정의하였고, 김영애(1999)와 송강영·이태용(2009)은 ‘개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치판단이 함축된 가치부여를 뜻하며, 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관’을 의미한다고 하였다.

다른 여러 연구들에 의해 정의된 직업가치관의 정의를 살펴보면 ‘개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표’(임언 외, 2000), 그리고 ‘개인이 어떠한 직업 및 직업적 활동에 대하여 어떠한 생각과 태도 가치를 부여하는 포괄적인 개념’(배혜련, 2004) 등으로 정의되고 있다.

지금까지 직업가치관의 개념을 종합해보면 연구자의 의도나 목적에 따라 조금씩 상이한 점은 있으나 ‘직업에 대한 일반화된 개념과 직업에 대한 태도’라는 점에서 일치하고 있음을 알 수 있다.

본 연구에서는 조리사들의 직업가치관을 개인적 개념으로서 직업과 관련된 여러 가지 보상 중 무엇을 중요하게 생각하는지로 보고, 이러한 직업에 대한 가치척도가 외식업 창업의지에 어떠한 영향을 주는지 파악하고자 하였다.

2. 직업가치관의 구성요인

직업가치관과 관련된 연구들을 살펴보면 직업 활동의 어느 측면에 가치를

둘 것인가에 따라 여러 종류의 분류가 가능하며, 직업 활동의 결과 또는 부수적 효과에 가치를 두느냐에 따라 특유의 직업가치관으로 범주화가 가능하다(장경혜, 2008). 직업가치관을 일의 특성이나 보상의 종류에 따라서 내재적 가치관과 외재적 가치관으로 분류하기도 한다.

내재적 가치(intrinsic values)는 직업자체의 가치나 중요성에 의미를 둔 것으로서 적성과 흥미추구, 사회헌신, 인간관계 중심주의, 이상주의, 자기표현 등을 포함하여 자신이 좋아하는 일과 관련된 가치를 의미하며(Prediger & Staples, 1996), 사회적 봉사, 타인과 더불어 일하는 것, 자신의 특성을 발휘할 수 있는 것을 중시하는 경우 내재적 가치를 지녔다고 볼 수 있다. 이는 윤리가 강조하고 있는 일 자체가 보상적인 성격을 의미하며, 일이 외적 보상을 얻기 위한 수단적 성격이 아니라 사람에게 주어진 시간을 유익하게 보내는 방법으로써 가치 있는 것이라는 점을 강조하는 업무지향적인 직업 가치관을 의미한다(Poter et. al., 1974; Dawis, 1991).

외재적 가치(extrinsic values)는 개인 가치를 의미하며(Prediger & Staples, 1996), 외적인 부분의 일을 하면서 수반되는 성과 또는 주어진 일들에 대한 금전적인 보상이나 권력, 직업의 안정성 등을 중시하며, 경제적 수입, 신분상승에 초점을 두는 활동 지향적인 직업가치관이라고 할 수 있다(Poter et. al., 1974; Dawis, 1991).

외재적 가치가 충족되었을 때 근무환경이나 안정성과 같은 외재적 직무 만족도가 향상될 것으로 예측된다.

〈표 2-1〉 직업가치의 구성요소

연구자	영역	내용
김병숙·김덕환· 김민정(2011)	내재적 가치	창의, 전문지식/과학 봉사, 도전, 자기실현
	외재적 가치	급진, 명성/ 권위, 안정, 인정, 규칙
오성욱·이승구 (2009)	내재적 가치	전공분야의 관련성, 업무내용, 개인 발전가능성 및 직업 자체의 미래 전망
	외재적 가치	급여, 직장 안정성, 회사 규모, 근로시간, 근무환경·복리후생 및 출퇴근 거리
박정란(2006)	내재적 가치	자기 능력, 사회·국가헌신, 인간관계 중심주의, 자기표현
	외재적 가치	경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구
남순현(2005)		내재성, 외재성, 대인관계 지향성, 위생성, 이타성
김병숙·강일규· 진미석·장원섭· 김해동·권진희· 정윤경·김현식· 이양구(1998) 양동은(2012)	내재적 가치	자기능력, 사회헌신, 인간관계중심주의, 이상주의, 자기표현
	외재적 가치	권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안 정추구
백영균(1980)	내발적 측면	봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립
	외발적 측면	보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성
Kalleberg (1977)	내재적 가치	직업 자체
	외재적 가치	임금, 복리 후생, 직업안정
Super(1970)	내재적 영역	애타성, 창의성, 독립성, 지적 자극, 심미성, 성취, 관리
	외재적 영역	생활방식, 안정성, 위신, 보수
	병재적 영역	환경, 경영주와의 관계, 동료와의 관계, 다양성
Rosenberg (1957)	내재적 가치	남을 돕기 위해, 창의적 기회를 얻고 특별한 재능 을사용하기 위한 가치
	외재적 가치	많은 돈을 벌기위해, 사회적 지위와 명성을 얻기 위한 가치
Ginzberg(1952)	내재적 가치	직업 활동 자체
	외재적 가치	경제 및 위신
	부수적 가치	사회적, 환경적 영역

출처: 선행연구를 바탕으로 저자 작성

이러한 선행 연구를 검토한 결과 내재적 가치는 자신의 흥미, 적성, 성격에 의해 일이나 직업을 선택하는 경향인 ‘자기능력’, 일이나 직업을 사회적 봉사라는 입장에서 보람을 찾는 ‘사회헌신’, 인간관계를 중시하고 사회구성원의 임무를 우선 고려하는 경향인 ‘인관관계 중심주의’, 자신의 이상을 실현하는 도구로서 직업을 선택하는 경향인 ‘이상주의’, 일과 삶을 통해서 자신을 표출하려는 ‘자기표현’ 등으로 나누어 볼 수 있다.

외재적 가치는 직업을 선택할 때 신분, 명성과 명예를 중시하는 경향인 ‘권력추구’, 수입, 경제적 자립 등에 의하여 일이나 직업을 선택하는 경향인 ‘경제우선’, 건강과 노후대책 등에 영향을 받아 일이나 직업을 선택하는 경향인 ‘개인주의’, 사회신분의 척도로서 주위의 평가를 고려하는 성향인 ‘사회인식중시’, 가정의 평화나 일신상의 안정을 추구하는 경향인 ‘안정추구’로 구분할 수 있다 (최우성, 2014).

3. 직업가치관에 관한 선행연구

직업가치관에 대한 기존 연구는 크게 두 가지 경향으로 분류해 볼 수 있다.

첫째, 직업가치관의 개념을 명확히 하고자 하는 학문적 노력이다.

이러한 연구는 직업가치관을 개념적으로 그리고 조작적으로 정의하고 구성요인을 찾아내어 이에 근거하여 직업가치관을 측정할 수 있는 체계적인 도구를 개발하려는 의도를 가지고 있다(Wollack, Goodale, Wijting & Smith, 1971).

둘째, 직업가치관의 구성요소인 내재적 가치, 외재적 가치로 직업가치관의 차이로 인하여 발생할 수 있는 여러 가지 결과들의 연구이다. 직무태도로서

직무만족, 직무몰입 등에 대한 조직 구성원들의 행동차이를 분석하는 것으로 (한동훈, 1999), 직업가치관이 직무특성과 직무사이에서 조절변수로서의 역할을 하며(Hackman & Lawler 1971), 직무만족은 직업가치관과 함께 환경적 요인의 상호작용에 의하여 영향을 받는다고 하였다(Robey, 1974).

선행연구들에 따르면 직업가치관의 영역은 내재적 가치와 외재적 가치로 나뉘며, 내재적 가치의 하위 영역으로는 봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립성 등이 있으며, 외재적 가치의 하위영역에는 보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성 등이 있다. 여학생이 남학생보다 더 강한 내재적 가치지향성을, 또한 농촌보다는 도시 지역의 학생들이 그리고 학년에서도 학년이 올라갈수록 내재적 가치지향을 강하게 보이고 있다. 이러한 직업가치관에 대한 여러 연구를 종합해 볼 때, 직업가치관과 인생의 가치관과는 관련이 있으며, 직업가치관은 직업선택에 중요하게 작용을 하는 것으로 나타난다.

이러한 직업관은 성별, 연령, 배경 등에 따라 다른 가치관이 발달되는 것을 알 수 있다. 그러나 직업관은 그 사회의 지배적인 문화가 반영된 그 사회의 직업에 대한 가치관으로 볼 수 있기 때문에 한 사회의 직업관은 그 사회의 문화, 가치관과 관련하여 파악되고 이해되어야 할 것이다. 개인이 가지고 있는 직업가치관도 결국은 그 사회의 전통적인 문화, 습관, 전통 등이 반영되어 있는 것으로 볼 수 있다.

직업가치관에 관한 선행연구들을 요약하면 다음의 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 직업가치관에 관한 선행연구의 요약

학자명(연도)	내 용
배혜련(2004)	개인이 어떠한 직업 및 직업적 활동에 해하여 어떠한 생각과 가치를 부여하는 포괄적 개념
김영애(1999)	개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치판단이 함축된 가치 부여를 뜻하며, 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관
Brenner et. al.(1991)	종사원의 직업가치관과 기업가치관이 일치하지 않을 때 직무만족도가 낮아 질 수 있으며 이직의도가 생김
최동선(1997)	한 개인이 혹은 사회가 직업 활동에 대하여 지니는 가치관
Prediger & Staples(1996)	내재적 가치는 직업자체의 가치나 중요성에 의미를 둔 것으로써 적성과 흥미추구, 사회헌신, 인간관계 중심주의, 이상주의, 자기표현 등을 포함하며 자신이 좋아하는 일과 관련된 가치를 의미한다고 주장함
Kanchier & Unrch(1988)	직업가치관은 이직의도에 대한 유의한 영향을 미침
김경동(1983)	직업에 대하여 갖고 있는 관념
Robey(1974)	직무만족은 직업가치관과 함께 환경적 요인의 상호작용에 의하여 영향을 받음
Poter et. al.(1974), Dawis(1991)	외적인 부분의 일을 하면서 수반되는 성과 또는 주어진 일들에 대한 금전적 보상이나 권력, 직업의 안전성 등을 중시하며, 경제적 수입, 신분 상승에 초점을 두는 활동이라고 함
Hackman & Lawler(1971)	직업가치관이 직무특성과 직무만족사이에서 조절변수로서의 역할
Kinnane & Pable(1962)	특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서 직업에 대한 개인태도

출처: 선행연구를 바탕으로 저자 작성

제 2 절 근로생활의 질

1. 근로생활의 질의 개념

근로생활의 질 혹은 직장생활의 보람이란 의미로 Quality of working life(QWL)라는 영어식 표현이며, Davis & Cherns(1975)가 처음 사용한 용어로 미국 및 유럽국가에서 1970년대부터 많은 관심을 가지고 사용되어 왔다. 유사한 개념으로 노동의 인간화라는 Humanization of work life라는 용어가 사용되어지고 있다.

1960년대에 시도된 평등고용 기회와 수많은 직무충실화 같은 넓은 의미를 지니고, 1970년대의 QWL개념은 초기의 핵심적인 가치를 포함하고 사용자들의 인간적인 욕구와 열망이 포함되어 있다고 주장했다(Walton, 1973: 12-6).

그리고 QWL에 관한 개념을 제시하였는데, 첫째, 적정하고 공정한 보상, 둘째, 안전하고 쾌적한 근로조건, 셋째, 성장과 안정을 위한 기회, 넷째, 근로생활과 사생활의 조화, 다섯째, 인간의 능력 이용과 개발기회, 여섯째, 근로생활의 사회적 적합성이다.

또한 프랑스어를 사용하는 국가들은 근로 조건개선이라는 Improvement of working condition을 사용하고 있으며, 일본은 일의 보람이라는 개념으로 사용되고 있다. QWL의 개념은 많은 학자들 및 국가에 따라 또는 해석하는 입장에 따라 조금씩 다르게 사용되며 학자들마다 다소 차이가 있는데 근로생활의 질을 종업원의 참여 또는 노동과 경영의 결합으로, 생산성을 향상시키기 위한 일단의 개입으로, 종업원의 일을 인간화하기 위한 방법으로 인간에게 직장조건을 적합시켜 단순노동에 의한 노동소외 상태를 극복하여 일의 보람을 갖게

하는 것으로 정의되기도 한다.

Szilagyi & Wallace(1987: 682)는 근로생활의 질을 ‘경영자와 종업원간의 공동의 결정, 공동작업 및 상호 존중을 만들어가는 과정’이라고 정의하고, 불만족 요인, 종업원 욕구, 근로환경, 조직 구조, 조직의 유효성, 갈등의 요인을 찾는 것이 QWL의 이상이라고 주장하였다.

ILO(International Labor Organization)의 연구에 따르면 QWL은 직무에 관련된 생활의 모든 측면을 다루는데, 여기에는 임금과 근로시간 및 작업환경, 복지혜택, 경력개발, 그리고 인간관계 등 근로자의 직무만족과 동기에 영향을 주게 됨으로써 궁극적으로 생산성에 영향을 주는 제 요인이 포함된다.

QWL의 개념에 관한 국내 연구를 살펴보면, 최종태(2001)는 ‘직무만족의 수준향상과 근로환경의 민주화를 통한 노동생활에 있어서 인간성 회복’으로 보았으며, 윤대혁(2003)은 ‘광의의 의미는 노동자의 인간적 제 욕구를 충족하는 활동이고, 사회의 진행에 역행하려는 제 조건 및 작업환경을 없애려는 운동’이며, 협의의 의미는 ‘직무내용의 변경에 의해서 근로자의 만족을 향상시키는 노동관 수단’으로 설명하였다. 김응수(2008)는 ‘QWL은 근로자의 인간적인 여러 가지 욕구를 충족시켜 주면서 인간이 노동소외를 극복하고 일에서 진정으로 주체성을 갖도록 하는 기업 경영의 모든 활동을 말하며, 높은 생산성과 능률을 달성하는데 기여하면서 종사원들이 일에 대해 보다 유쾌하고 만족하고 즐거워하는 절차들을 고안하는데 관심을 기울이는 활동’이라고 하였다.

본 연구에서는 QWL을 근로자들이 작업장에서 근로의 보람과 만족을 얻기 위한 보상, 작업조건, 인간관계, 조직관련 요인 등 제반요인을 통하여 직무만족을 증가시키고 보람을 찾는 전반적인 활동이라고 정의한다.

2. 근로생활의 질의 구성요인

1) 개인적 차원

Walton(1975: 93-101)은 자신의 개인적 관찰과 경험, 가치관 그리고 인간본성에 관한 가정에 근거하여 근로생활의 질을 여덟 가지 범주로 나누어 제시하였다. 첫째, ‘적정하고 공정한 보상’은 적절한 소득, 공평한 보상으로, 이것은 상대적 개념으로 완전하고 보편타당성 있는 측정척도는 없다 하더라도 보상의 적정성과 공정성을 판단하는 데 사용할 수 있는 가능한 방법을 최대한 활용하여 적정성과 공정성을 확보해야 한다. 둘째, ‘안전하고 쾌적한 작업조건’은 물리적 작업조건과 근무시간으로, 이것은 현대 산업사회의 구성원은 과거보다 안전하고 건전한 작업환경에서 일하기를 원하며 그러한 환경의 창조 없이는 근로자에게 일하는 보람을 부여할 수 없도록 되어 있다. 셋째, ‘능력개발 및 능력을 발휘할 수 있는 기회제공’은 직무자율성, 기술다양성, 의미 있는 정보 획득, 작업계획 참여를 말한다. 넷째, ‘안정, 공동체 의식과 직장분위기’는 직무가 아닌 승진 기회의 초점으로, 이것은 합리적인 승진을 통한 고용안정과 적정한 소득을 통한 생활의 안정도 누릴 수 있도록 해야 한다. 다섯째, ‘작업조직의 제도화’는 종업원의 사회생활 보장, 자유로운 의사소통, 공정한 대우, 법에 의한 지배를 말한다. 여섯째, ‘직장생활과 사생활의 조화’는 잦은 인사이동은 친교생활과 같은 사회생활에 손실을 초래하게 되므로 직장생활과 사생활간에 조화가 이루어지도록 노력해야 함을 말한다. 일곱째, ‘근로생활의 사회적 유익성’은 근로자 각자가 수행하는 작업이 사회적으로 적합한 것이라고 스스로 생각할 수 있도록 기업조직은 사회적 책임을 이해하도록 포괄적이고 장기

적인 전략적 의사결정을 하여야 한다. 여덟째, ‘작업 조직 속에서의 사회적 통합’으로 구성원 사이의 상호작용, 인간관계 등을 말한다. 그리고 QWL을 ‘근로 현장에서 겪는 인간체험의 질(quality of human experience in work place)’이라고 정의하였다.

그는 자신의 객관적 관찰과 경험가치관 그리고 인간 본성에 관한 가정에 근거하여 문화, 사회계층, 가족배경, 교육정도와 성격차이로 인하여 개인 간의 서로 상이한 QWL이 존재하고 또한 결정기준의 범위를 직무뿐만 아니라 조직과 관련된 환경까지 포함하고 이를 노동현장에서 겪는 인간체험의 질 차원에서 정의하였다.

2) 조직적 차원

Albrecht(1983: 76-78)은 QWL을 조직 구성원으로서 종업원이 지각하는 조직의 모든 측면에 관한 질이라고 정의하고, 개별 작업자의 가치관, 욕구 및 필요라는 점에서 일할 가치 있는 직무, 즉 적절한 숙련 및 능력을 통한 조직의 목표에 가치 있는 공헌을 하도록 하며, 직무수행과 직접 관련된 육체적·심리적 조건을 안전하고 인간적으로 만든다고 하였다. 그리고 적절한 임금과 작업에 대한 보상, 직무안정, 일하기를 언제까지 일할 수 있다는 확신, 경영자의 능동적 지원과 긍정적인 대우, 성장과 발전을 위한 기회, 승진에 대한 공정한 기회훈련, 상위직의 승진 가능성, 가치관과 대인관계의 안정화, 공정성과 정당한 경쟁 등이 QWL에 포함된다고 하였다.

3) 관리적 차원

Boisvert(1977: 156)는 종업원과 연구자들 사이에 존재하는 QWL 개념의 차이를 설문 조사법을 이용하여 분석하였다. 종업원들은 QWL 개념을 직무 내 재적인 측면에 제한하는 경향이 있는 반면, 연구자들은 QWL 개념을 조직과 경력활동의 영역까지 확대하고 있다.

Boisvert(1977)가 제시한 QWL은 작업에 대한 통제, 자신판단의 사용 정도, 행해진 결정의 중요성, 학습기회, 기능과 능력의 활용, 작업적정성의 기준에 관한 통제, 성과에 대한 피드백, 직무에 있어서의 도전, 작업의 다양성, 동료작업자와의 상호작용, 작업에서의 인정, 자신의 작업에 긍지를 가지는 가능성, 조직의 최종생산물과 자신의 작업이 관련되는 가능성, 바람직한 노동의 미래에 대한 직무의 준비 정도, 조직의 의사결정에 참여 등이 포함되어 있다.

Szilagyi& Wallace(1987)는 QWL을 ‘경영자와 근로자들 간의 공동의사 결정 협력 및 상호존중을 구축하는 과정’이라고 정의하고, 아래와 같은 물음에 대한 해답을 찾는 것이 이상적 제시라고 하였다.

첫째, 근로자의 욕구는 무엇인가, 둘째, 근로자들의 불만족과 만족의 요인은 무엇인가, 셋째, 현재의 기술과 조직구조가 노동조건을 결정짓는데 얼마나 영향을 주고 있는가, 넷째, QWL이 조직의 효율성과 공익에 어떠한 영향을 주고 있는가, 다섯째, 기업의 경제행위(economic performance)와 근로자의 QWL에 갈등이 있지는 않은가 이다. 이상에서 Szilagyi& Wallace(1987)는 QWL의 목적을 ‘작업장에서의 분위기를 변화시켜 근로자들이 조직에 대해서 더 많이 기여할 수 있고, 고용으로부터 더 많은 것을 얻을 수 있도록 하는 것’이라고 주장하였다.

그들은 QWL의 복잡한 개념을 작업설계, 보상체계, 집단과 집단의 상호관계,

경영참가 등의 요인들을 세분하여 접근하는 방법으로 개인 집단과정 구조차원의 QWL 구성요인을 제시한 것이다.

3. 근로생활의 질에 관한 선행연구

기타 여러 학자들이 제시한 QWL 구성요소들을 요약하여 보면 다음과 같다.

Levine(1983: 216-220)은 마이크로 칩 생산 공장의 종업원들을 대상으로 델파이기법(Delphi methodology)을 사용하여 종업원 스스로가 개발한 QWL 측정도구의 여섯 가지 범주를 제시하고 있다. 첫째, 가정생활과 직장생활의 관련성, 둘째, 기본적인 개인의 욕구, 셋째, 개방범위, 넷째, 위원회의 대표제, 다섯째, 노동과 연관된 활동들의 성장 가능성, 여섯째 생산수량의 확인 등이다. Levine은 이러한 변수들이 산업과 기술, 조직설계, 개인적인 배경과 경험뿐만 아니라, 외부환경 조건들에 따라 QWL의 중요한 예측지표에 어떠한 영향을 주는지를 계속적으로 연구할 수 있을 것이라고 주장하였다.

Rosow(1981: 37-52)는 미국에서 가장 중요한 QWL 쟁점들을 다음과 같이 제시하고 있다. 임금이 가장 중요하며 복리수행, 직무안정, 교대 근무제, 직무스트레스, 의사결정의 참여, 직장에서의 민주주의, 이윤분배, 연금권, 노동자 복지향상을 위한 사회의 프로그램, 그리고 주4일 근무제 등이다.

Lewin(1981)은 단체교섭과 QWL이라는 논문에서 QWL의 구성요소로 임금과 부가급, 고용조건, 고용안정, 작업통제, 자율성, 인정, 감독자와의 관계, 소구절차(노동조합이 있는 경우에는 고충처리 절차), 작업수행을 위한 적절한 자원 그리고 하부급 계약의 제한 등을 들고 있다.

한국에서의 QWL에 관한 실증 연구로는 신구범(1985: 115-157), 정재훈

(1985: 147-165)의 연구가 있고 이들은 QWL 수준 측정을 위하여 서구의 여러 학자들의 선행연구를 기초로 하고 있다.

<표 2-3> 근로생활의 질에 관한 선행연구의 요약

학자명(연도)	내 용
현숙정(2003)	1.일에 대한 보람 2.충분한 능력과 기술발휘 3.개인적 발전에 대한 만족 4.전문지식 발휘 여건 5.새로운 지식 습득의 기회
Szilagyi & Wallace(1987)	1.개인차원(작업재설계, 경력개발, 훈련) 2.집단차원(팀 형성, 품질관리 분임조, 자주관리, 참가) 3.과정차원(이익분배, 스캘론플론, 유동작업시간, 승진계획) 4.구조차원(유연한 구조, 관료성의 감소, 목표의 확정)
Marks(1986)	1.일반적인 태도 2.직무측면 3.과업과 직무의 역할특성 4.작업집단의 기능 5.감독 6.임금
정재훈(1985)	1.직무특성 2. 보상관리 3.복리후생 4.작업조건 5.조직분위기 6.인사의 7.교육훈련 8.노동과 여가의 조화 9.노사 관계 10.조직관리
Levine(1983)	여섯 가지 범주를 제시하고 있다. 첫 번째, 가정생활과 직장생활의 관련성, 둘째, 기본적인 개인의 욕구, 셋째 개방범위, 넷째, 위원회의 대표제, 다섯째, 노동과 연관된 활동들의 성장가능성, 여섯째 생산수량의 확인
Rosow(1981)	1.임금 2.복리후생 3.직무안정 4.교대근무제 5.자율성 6.인정감 7.감독자와의 관계 8.소구절차(고정처리) 9.작업수행을 위한 적절한 지원 10.연공 11.하도급 계약의 제한
Lewin(1981)	임금과 부가급, 고용조건, 고용안정, 작업통제, 자율성, 인정, 감독자와의 관계, 소구절차, 작업수행을 위한 적절한 자원 그리고 하부급 계약의 제한
Wallton(1975)	1.적절하고 공정한 보상 2.안전하고 건전한 작업조건 3.인간능력의 활용과 개발기회 4.지속적인 성장과 안정을 위한 기회 5.작업조직 속에서의 사회적 통합 6.작업조직의 제도화 7.직장생활과 사회생활의 조화 8.근로생활의 사회적 유익성

출처: 선행연구를 바탕으로 저자 작성

제 3 절 창업의지

1. 창업의지의 개념

창업은 하나의 조직을 출현시키는데 있어 개인에 의해 수행되는 과정이며, '존재 그 자체라기보다는 존재이기 위한 과정'이라는 의미로 해석되어진다.

창업에 대한 사전적 의미로는 '사업의 기초를 세우고 처음으로 시작함을 의미하는 것으로 새로 제품 또는 용역을 생산하거나 판매하는 목적을 가지고 건물, 설비 등을 갖춘 다음 필요한 인원을 배치하는 것을 말하며, 창업은 하나의 조직을 창출하는 과정'으로 정의된다.

Ronstadt(1984)는 창업이란 부가적 부(富)를 창출하는 역동적인 과정이며, 이 부(富)는 자산, 시간, 직업에 대한 헌신 등의 위험을 감수하는 개인에 의해서만 가능하다고 정의하였다. Dollinger(1995)는 창업을 위험과 불확실성 상황에서 성장과 이윤을 추구하는 혁신적·경제적 조직체의 탄생이라 정의하고 있다. 창업의 요소 중 창의성, 혁신, 자원의 수집, 경제적 조직체의 설립, 이윤 추구의 기회 등을 핵심적 요소로 꼽았다.

국내 연구에서는 창업이란 다른 사람들이 무질서와 혼돈이라고 여기는 곳에서 절호의 기회를 찾아내고, 그러한 기회를 살리기 위하여 자기나 타인이 소유한 자원을 발견하고 보관하고 통제하는 것을 포괄하는 개념이라고 주장했다(이장우, 1997). 창업이란 사업가적인 능력을 보유한 개인 또는 집단이 사업 아이디어를 가지고 이윤창출을 위해 사업목표를 세워 적절한 사업기회에 자본, 인력, 설비, 원자재 등 경영 자원을 확보하여 재화의 생산 또는 용역, 서비스를 제공하는 사업체를 설립하는 것이라고 주장했다(김용식, 2010).

박시사(1997)는 위험과 불확실한 상황 하에서 사업기회를 발견하여 영리 추구를 목적으로 새로운 사업체를 만드는 행위가 창업이라 정의하였다. 백형기(1999)는 사업의 기초를 세우는 것으로, 창업자가 창업 아이디어와 일정한 사업목표 아래 생산요소를 적절히 결합하여 제품 생산 등에 적합한 기업을 설립하는 행위로서 창업을 하기 위해서는 창업자, 창업 아이디어, 생산요소라는 세 가지 요소가 필요하다고 정의하고 있다. 즉 창업은 미래의 이윤을 목적으로 개인이나 집단이 사업 아이디어를 가지고 자본 등을 동원하여 특정한 상품(제품이나 서비스)을 생산, 제공하는 기업을 세우는 것을 의미한다.

창업의지는 실질적인 창업 여부가 아니라 미래에 스스로 창업할 가능성에 대한 자신의 평가이다. 창업의지는 새로운 조직을 설립하기 위한 토대를 형성하기 때문에 창업과정을 이해하는데 있어 가장 핵심적인 개념이 된다 (Veciana, Alponete & Urbano, 2005).

창업의지는 기업의 설립과 관련한 첫 번째 단계로 본다. 창업의지가 없으면 기업의 설립은 존재할 수 없고, 따라서 창업행위로 이어지지 않기 때문이다. 즉, 창업의지는 새로운 조직의 건설이라는 목적을 두고 있기 때문에 창업과정을 이해하는데 가장 핵심적인 개념이 된다(강성일, 2007).

창업의지에 관한 이론적·실증적 연구(Bird, 1988; Scott & Twomey, 1988; Brenner, Pringle & Greenhouse, 1991; Krueger, 1993a, 1993b; Krueger & Brazeal, 1994; Crant, 1996; Karz & Gartner, 1988)의 주된 연구 주제는 창업자들이 개인적으로 매력을 느끼는 기회가 주어지면 잠재적인 기질을 발휘해 창업관련 행동을 주도하는 것이 중요하다는 것이다.

Robinson et. al.(1991)은 창업의지를 개인적 특성과 인구통계학적 특징으로

설명하며, 창업태도 지향성으로 정의하고 있다. 창업의지를 개인의 4가지 심리적 특성(성취감, 자기효능감, 개인통제, 혁신감)과 다른 3가지 태도(감정, 인식, 노력)의 상호작용으로 표현하였다.

이러한 과정적 측면에서 창업을 보는 관점은 창업이 시간의 경과에 따라 일어나기 때문에 창업의지(entrepreneurship intention)는 기업 설립과 관련한 첫 번째 단계로 본다. 즉 창업의지는 창업에 대한 행위, 의도적 태도를 의미하며, 창업이라는 과정의 첫 단계이며, 창업가의 태도와 경험을 창업이라는 행동으로 매개하는 역할을 하는 것이라고 하였다(윤방섭, 2004).

Krueger & Carsrud(1993)는 창업과정의 첫 번째 단계에 해당하는 창업의지는 새로 설립될 기업의 초기특성을 결정짓는 핵심 역할을 하기 때문에 창업의지에 관한 이해는 창업과 관련된 전반적 현상을 설명하는데 필수적이라고 했다. Crant(1996)는 경영학과 학부생과 대학원 학생들을 대상으로 한 연구에서 창업의지는 교육수준과 유의한 관계를 가지며, 교육수준이 높을수록 창업의지 또한 높았고, 창업자 부모의 존재 여부가 긍정적 영향을 준다는 것을 보여주었다. 부모의 성공적 역할모델의 존재는 창업의지를 높여준다는 것이다(윤방섭, 2004).

개인적으로 매력을 느끼는 기회가 주어지면 창업가적 기질을 발휘하여 창업 관련 행동을 주도하는 잠재적 창업자들이 충분히 존재할 때 지역, 조직 그리고 집단 등이 탄력성을 갖추게 된다는 것이다(이지우, 2000). 직업성격 유형 중 창업의지에 영향력이 가장 높은 유형부터 나열하면, 설득적 유형, 현실적 유형, 관습적 유형, 탐구적 유형 순으로 연구되었으며, 이는 창업의지가 높을수록 설득적 직업성격의 유형이 강함을 의미한다. 김동진 · 임태성 · 변광인

(2009)의 초기 연구에서는 창업가의 창업의도 결정요인을 개인 특성요인, 심리적 특성요인, 환경 요인 등으로 구분하였으나, 점차 연구대상이 동기부여, 기술력, 비전과 목표, 창업교육 등으로까지 확대되고 있다(김성순, 2010).

Shapero(1981)는 국가나 지역 경제 또는 조직이 침체로부터 벗어날 수 있는 회복력(resilience)과 자기 쇄신(self renewing) 특성을 갖추기 위해서는 창업의지를 갖고 있는 잠재적 창업가들의 역할이 중요하다고 강조하였다.

개인적으로 매력을 느끼는 기회가 주어지면 창업가적 기질을 발휘하여 창업 관련 행동을 주도하는 잠재적 창업가들이 충분히 존재할 때 지역, 조직 그리고 집단 등이 탄력성을 갖추게 된다는 것이다. 이와 같은 중요성에 따라 창업의지는 창업에 관한 이론적 문헌과 실증연구에서 자주 다루어지는 주요 주제로 등장하고 있다.

2. 창업의지에 영향을 미치는 요인

1) 개인특성 요인

개인특성 요인은 창업의지에 영향을 주는 가장 중요한 요인으로 가장 많은 연구가 이루어진 부분이며, 심리적 특성을 다룬 연구들 대부분이 자기효능감, 성취욕구, 통제의 위치 등을 주요 영향요인으로 보고 있다.

자기효능감은 Bandura(1977)의 연구에 의하면 어떤 결과를 이루기 위한 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 자신만의 능력에 대한 판단이다. 즉 개인의 행동이 주변의 상황을 얼마나 잘 헤쳐 나갈 수 있는지에 대한 신념으로 개인의 행동에 크게 영향을 미친다. 높은 수준의 자기 효능감을 가지고 있는

사람은 자신에게 필요한 행동을 익히면서 숙달될 수 있다는 자신감을 갖고 있다. 또한 미래에 닥쳐올 상황에 대비하는 행동을 취할 수 있다는 자신에 대한 강한 믿음을 가지고 있다. 상호주의적 관점에서 보면 사람의 행동은 내적·외적으로 통제될 수 있고, 개인의 행동 중 상당부분이 외부환경의 영향을 받으며, 외부환경 역시 사람에 의해 형성되는 것이라고 했다. 자기효능감은 자신의 주변 환경을 창조할 가능성을 시사하는 개념으로 보았다.

Murray(1938)의 연구로부터 유래된 성취욕구는 어떠한 것들을 신속하고 가능한 한 잘 이행하려는 심적 경향으로 볼 수 있다. 성취욕구와 창업 간의 관계를 최초로 연구한 McClelland(1961)는 성취욕구가 강한 사람은 개인적 책임을 지고 문제를 해결하기 위해 상당히 어려운 목표를 설정하여 어느 정도의 위험을 감수하며, 성과에 대한 구체적 피드백을 원하는 경향이 강하다고 주장하였다.

내재적 통제위치(internal locus of control)란 개인이 자신의 삶에 있어 관련이 있는 사건을 스스로 통제할 수 있다고 느끼거나 자신과 관련 없어 통제할 수 없다고 느끼는 정도를 말하는 것이다. 이도화(1995)와 Rotter(1966)는 통제소재가 내적인 개인은 자신의 행동을 신뢰하며 운명, 행운 또는 영향력 있는 타인 같은 외적인 힘에 의존하지 않는 경향을 갖고 있기 때문에 내적인 통제소재는 높은 성취동기와 관련되어 있다고 주장하였다.

창업은 불확실한 미래와 실패의 가능성을 가진 위험한 길이므로 창업의지는 내적 통제 소재에 영향을 받는다는 것을 의미한다.

Sexton & Bowman(1985)에 따르면 창업에 영향을 미치는 내재적인 통제소재를 가진 사람들의 또 다른 측면은 정보수집과정이다. 지식의 증가는 불확실

성을 감소시키고 성공가능성을 증가시키므로 정보를 더 많이 소유한 사람은 자신과 관련한 환경을 통제하거나 영향력을 미칠 수 있다는 것을 의미한다.

2) 환경요인 네트워크

사업을 시작하는 것과 관련하여 창업가가 맺고 있는 네트워크는 창업의지를 자극할 수 있다(Burt, 1992). 창업의지에 영향을 미치는 환경요인은 크게 개인적 환경요인과 사회·문화·경제적 환경요인으로 구분할 수 있다. 개인적 환경요인으로서 많이 제시되고 있는 요인은 본인이나 가족의 창업경험이다. 창업가는 가족과의 네트워크를 통해 정서적 지원과 같은 무형의 자원을 얻을 수 있어 창업 과정에서 높은 위험감수를 가능하게 할 수 있다(Bruderl & Preisnedorfer, 1998). Cooper & Dunkelberg(1987)가 창업가를 대상으로 한 연구에서는 50%의 창업가들이 적어도 부모 중 1명 이상이 자기성업을 했었다는 결과가 나타났다. Crant(1996)의 경영학과 학부생과 대학원학생들을 대상으로 한 연구에서 창업자 부모의 존재 여부가 창업의지에 긍정적인 영향을 준다는 결과가 입증되었다. 또 다른 개인적 환경요인은 개인적 네트워크라고 할 수 있는 사회적 지원세력이다(Carsrud, Gaglio & Olim, 1987; Gnyawali & Fogel, 1994).

부모 이외의 역할 모델인 가까운 친지, 친구, 멘토, 교사 혹은 전직 회사의 창업주, 유명한 기업가 등이 이에 속하며, 이들은 창업에 대한 관심을 높여 줄 뿐 아니라 창업과정에 도움을 받을 수 있는 네트워크를 구성할 수 있는 원동력이 된다. 창업의지와 관련하여 훌륭한 창업가는 저절로 태어나는 것이 아닌 창업가의 역량이 양성될 수 있는 사회적 문화적 배경에서 교육을 통하여 성장

될 수 있다고 하였다(장대성, 2003).

경제적 환경측면에서 바라본 창업의지에 대한 영향요인으로서 Evans & Jovanovic(1989)은 창업 의사결정의 재무적 자원과 제약요인으로서 소득에 대해 언급하고 있다. 이들 연구에 의하면 소득은 창업의사결정에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 즉 창업자들은 유동성에서 제약받고 있기 때문에 좀 더 나은 소득을 가진 사람들이 고용인에서 창업자로 직위를 이동할 가능성이 높다. Arenius & Minniti(2005) 또한 Gnyawali & Fogel(1994)는 창업에 영향을 주는 환경요인에 대한 분석을 통해 정부정책, 사회·경제적 조건, 창업 및 경영기술, 재무적 지원을 구분하여 언급하였다.

Crant(1996)는 창업의지는 교육수준과 유의한 관계를 가지며, 교육수준에 따라 창업의지 수위가 결정된다고 하였다.

이러한 연구들을 통해 입증되어온 창업의 의지에 대한 사회의 전반적인 문화와 심리적 요인, 교육 등의 영향으로 창업의 의지를 높이고 있다.

창업의지에 영향을 주는 요인과 관련하여 개인적 특성 및 성질이 가장 많이 연구되어 왔다. 그러나 창업자의 개인적 요인만으로는 설명될 수 없고 개인의 특질과 환경간의 상호작용을 통해서 이루어지고 있다(Greenberger & Sexton, 1988). 창업이 얼마나 활발하게 이루어지고 있는가 하는 것은 창업의지가 어느 정도인가에 따라 결정되며, 창업의지는 크게 개인특성 요인과 환경요인의 영향을 받아서 형성되는 것으로 파악할 수 있다.

이러한 논리는 Schein(1978)의 경력의 닻(career anchor) 모델에 기초한다.

이 연구는 경력주기 이론으로서 이전까지 연구되어왔던 여러 각도의 경력관련 이론을 종합하여 체계적으로 발전시킨 이론이다. 이는 개인의 욕구 및 강

점을 조직의 현실에 부합시켜 상호균형을 이루는 경력관리를 하려는 데 목적을 두고 있다(Leibowitz, Farren & Kaye, 1989).

Schein(1978)에 따르면 개인은 직업적 환경과 상호 자신의 직업에 관련한 자기 개념 즉 인지하는 능력 혹은 재능, 동기 욕구 및 태도와 가치관 등을 정립하게 된다. 또한 그 직업에 대한 자기개념을 경력에 관한 개인의 선택이나 의사 결정을 하는 중요한 지표가 된다고 하였다. 여기서 의사 결정을 하는 중요한 지표가 바로 경력의 닻 개념이다. Schein(1978)이 파악한 5가지 개념은 전문적 기능 추구형, 관리적 적성 추구형, 안정 및 안정적 적성 추구형, 독자성 및 독립적 적성 추구형이다.

3. 창업의지에 관한 선행연구

창업의지는 창업에 대한 행위 의도적 태도를 의미하며, 실질적인 창업여부가 아니라 미래에 스스로 창업할 가능성에 대한 자신의 평가이며, 창업이라는 긴 과정의 첫 단계이다. 창업의지는 개인의 창업의사결정과 행동의 선행요인으로서 창업과정을 이해하는데 있어 핵심적인 개념이다(Krueger, 1993).

Smith & Miner(1984)는 성취동기가 성장률에 긍정적인 영향을 미치고, 창업자의 배경특성으로 교육수준, 경험 그리고 심리특성인 성취욕구, 위험감수성향, 통제의 소재 등을 창업의지의 영향요인으로 주장하였다.

Sandberg & Hoffer(1987)는 창업자의 창업경험이 성과에 유의한 영향을 미치고, 관련 산업의 경영경험이 성공적인 창업자의 중요한 특성이며, 창업자의 관련 산업의 경험은 성과와 상관관계가 있다고 보았다.

이렇듯 창업의지는 새로운 조직을 설립하기 위한 토대를 형성하는 가장 핵심 요소(Veciana, Aponte & Urbano, 2005)이기 때문에, 국가나 지역경제 또는 조직이 침체로부터 벗어날 수 있는 회복력과 자기 쇄신적 특성을 갖추기 위해서는 창업의지를 갖고 있는 잠재적 창업가들의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다(Shapero, 1981).

이처럼 초창기 창업의지에 관한 전통적 연구가 창업자의 행동모델을 제공하기 위해 개인의 심리적 특성, 관련 산업의 성과와 관계에 중점을 둔 반면 그 이후 연구는 행동의지, 비전과 목표, 동기부여와 기술력, 사업의 성패와 관련된 부담과 스트레스, 창업지원프로그램과 연계한 방향으로 넓혀가고 있다.

Hayashi(1988)의 연구에 의하면 창업결정에 있어서 아시아 문화권의 특징적인 사항은 체면(face)을 중시하고, 사회적 관계(social relation)와 조화(accord)를 중요시하며, 체면과 신분을 상승시키는데 높은 가치를 부여한다는 것이다. Redding(1982)도 창업결정은 성공으로 얻어지는 신분상승과 사업 실패로 잃는 위상손상(shame)이라는 요인이 가장 중요하다고 주장하였다.

창업의지에 대한 선행연구들을 보면, 초기에는 창업자의 창업의지 결정시 창업자의 개인특성, 심리특성, 배경특성 등에 관심을 두다가 점차 동기부여, 기술력, 비전과 목표 등으로 확대되어 창업교육까지로 연구되고 있다(박영수 · 고재윤, 2011)

<표 2-4> 창업의지에 관한 선행연구의 요약

학자명(연도)	내 용
장대성(2003)	훌륭한 창업가는 저절로 태어나는 것이 아닌 창업가의 역량이 양성될 수 있는 사회적 문화적 배경에서 교육을 통하여 성장될 수 있음
Crant(1996)	창업의지는 교육수준과 유의한 관계를 가지며, 교육수준에 따라 창업의지 수위가 결정됨
Krueger(1993)	창업의지는 개인의 창업의사결정과 행동의 선행요인으로서 창업과정을 이해
Burt(1992)	창업자가 맺고 있는 네트워크는 창업의지를 자극 할 수 있음
Evans & Jovanovic(1989)	소득은 창업의사결정에 영향을 미침
Jovanovic(1989)	창업의사 결정의 재무적 자원과 제약요인으로서 소득이 창업의사 결정에 영향을 줌
Hayashi(1988)	아시아 문화권의 특징으로 체면, 사회적 관계와 조화를 중요시 하며 신분을 상승시키는데 높은 가치가 있다고 주장함
Smith & Miner(1984)	창업자의 배경특성으로 교육수준, 가족배경, 경험 그리고 심리 특성인 성취욕구, 위험감수성향, 통제의 소재 등을 영향요인이라고 주장함
Bandura(1977)	자기효능감 - 개인의 행동이 주변의 상황을 얼마나 잘 헤쳐나갈 수 있는지에 대한 신념으로 개인의 행동에 크게 영향을 미침
Murray(1938)	성취욕구는 어떠한 것들을 신속하고 가능한 한 잘 이행하려는 심적 경향으로 볼 수 있음

출처: 선행연구를 바탕으로 저자 작성

제 3 장 연구설계

본 장에서는 제2장의 이론적 고찰을 바탕으로 연구모형과 가설을 제시하였다. 즉 특급호텔에서 근무하고 있는 조리사를 대상으로 직업가치와 근로생활의 질이 창업의지에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다.

본 연구의 구성개념들을 살펴보면, 먼저 결과변수인 창업의지에 영향을 미치는 직업가치관의 구성요인으로는 내재적 가치와 외재적 가치를 구성하였으며, 근로생활의 질은 개인적 차원과 조직적 차원 및 관리적 차원으로 구성하였다. <그림 3-1>과 같이 연구모형을 제시하였으며, 이에 따른 연구가설 및 변수에 대한 조작적 정의를 규정하였다.

제 1 절 연구의 모형 및 연구의 가설

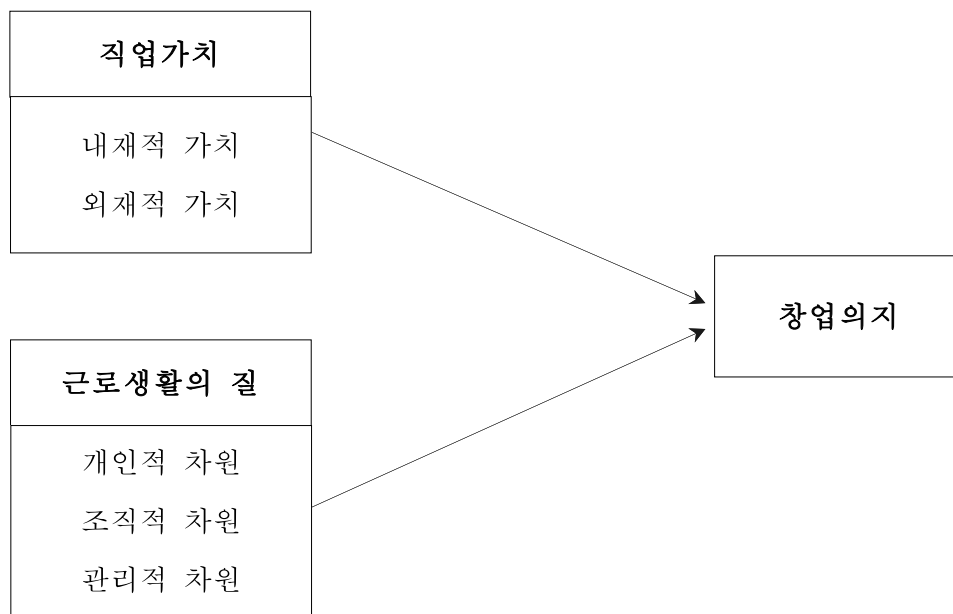
1. 연구의 모형

본 연구에서는 독립변수(independent variable)로 직업가치관과 근로생활의 질을 설정하였고, 종속변수(dependent variable)는 창업의지로 설정하였다.

직업가치관을 내재적 가치의 영역(봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립성)과 외재적 가치의 영역(보수, 명예, 안전성, 권력, 생활양식, 상향성)으로 구성하고, 이 영역들이 창업의지에 영향을 미치는 것(Hackman & Lawler, 1971; Robey, 1974; Maccoby, 1978; 최학수 & 김만술, 2002)으로 보았다. 또한 근로 생활의 질 구성요인을 개인적 차원, 조직적 차원, 관리적 차원으로 나누어 이러한 요인들이 창업의지에 영향을 미치는 것으로 보았다(Walton,

1975; Albrecht, 1983; Boisvert, 1977; Seashore, 1981; Szilagy & Wallace, 1987).

따라서 이들의 연구를 종합하여, 본 연구에서는 조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 파악하고 그 구성요인들과의 관계를 알아보하고자 <그림 3-1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 3-1> 연구의 모형

2. 연구의 가설

1) 직업가치관과 창업의지간의 관계에 대한 가설

김경동(1983), Kinnane & Pable(1962), Hackman & Lawler(1971), Robey(1974)는 직업가치관이 직무특성과 직무만족 사이에서 조절변수로서 역

할을 하며, 직무만족은 직업가치관과 함께 환경적 요인의 상호작용을 하며, 직업가치관을 내재적 가치와 외재적 가치의 영역으로 분류하였다. 내재적 가치는 보람, 직무몰입, 활동 선호성 등 일 자체와 관련된 것들을 얼마나 중요하게 생각하는가를 나타내며, 외재적 가치는 임금, 후생 복지, 직업안정 등과 같은 일에 따르는 물질적 보상이나 조건을 얼마나 생각하는 가를 나타낸다. 또한 직업 가치관은 사회적·문화적 경험과 학습에 따라 형성되고 변화될 수 있다.

직업가치관을 내재적 가치의 영역과 외재적 가치의 영역으로 구성하고, 이 영역들이 창업의지에 영향을 미치는 것(Hackman & Lawler, 1971; Robey, 1974; Maccoby, 1978; 최학수 & 김만술, 2002)으로 보아 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 1] 조리사의 직업가치관은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-1> 조리사의 내재적 직업가치관은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-2> 조리사의 외재적 직업가치관은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2) 근로생활의 질과 창업의지간의 관계에 대한 가설

Walton(1975), Albrecht(1983), Seashore(1981), Boisvert(1977), Szilagyi & Wallace의 QWL의 선행연구를 통해 본 연구에서는 근로생활의 질을 개인적 차원, 조직적 차원, 관리적 차원으로 구성하였으며, 이러한 요인이 창업의지에

영향을 미치는 것으로 보았다.

이상의 내용을 바탕으로 다음과 같은 가설을 이끌어 낼 수 있다.

[가설 2] 조리사의 근로생활의 질은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2-1> 조리사의 개인적 차원의 근로생활의 질은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2-2> 조리사의 조직적 차원의 근로생활의 질은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2-3> 조리사의 관리적 차원의 근로생활의 질은 창업의지에 유의한 영향을 미칠 것이다.

제 2 절 설문지의 구성 및 변수의 측정

1. 설문지의 구성

설문지의 각 문항은 문헌조사를 통해 기존 연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 설문문항을 토대로 각 변수를 측정할 문항을 추출하였다. 완성된 설문지 초안은 대학원 석·박사과정 학생들을 대상으로 하여 설문항목의 내용이나 용어의 적절성 및 난이도, 응답시간 등을 파악하여 문제점을 수정한 후, 조사대상 조리사 20명을 대상으로 예비조사를 거쳐 최종적으로 완성하였다.

<표 3-1>은 본 연구의 실증분석을 위한 설문 문항을 정리한 것이다.

<표 3-1> 설문지의 구성 요약

변수 (construct)		문항 내용	연구자	문항수
직업가치 (Vocational Value)	내재적 가치	자기능력, 인간관계중심, 사회헌신 (I -1 ~ 12)	Wollack Goodale Wijting & Smith(1971) 박현주(2007), 양동은(2012), 임태근(2016)	12
	외재적 가치	경제우선, 사회인식중시, 안정추구 (I -13 ~ 24)		12
근로생활의 질 (Quality of Working Life)	개인적 차원	교육훈련요인과 직무설계요인 (II-1 ~ 6)	Szilagyi & Wallace(1987) 조재근(2005)	6
	조직적 차원	관료성감소 요인과 목표관리요인 (II-7 ~ 11)		5
	관리적 차원	임금요인과 승진요인 (II-12 ~ 17)		6
창업의지 (Entrepreneurial Intentions)		창업의지 (III-1 ~ 6)	Scott & Twomey(1988), Scherer et. al(1989), 이형용·박슬기(2009) Crant(1996), 윤방섭(2004)	6
표본의 인구통계학적 특성		성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직급, 월평균 소득		7
합계		총 54문항		

2. 변수의 조작적 정의 및 측정항목

1) 변수의 조작적 정의

본 연구를 수행하기 위해서 창업의지, 직업가치 및 근로생활의 질을 측정하기 위한 변수들로 총 6개의 변수가 사용되었다. 각 변수들에 대한 조작적 정의는 <표 3-2>에서 정리하였다.

<표 3-2> 변수의 조작적 정의

변 수		정 의
창업의지 (Entrepreneurial Intentions)		실질적인 창업여부가 아니라 미래에 창업가능성에 대한 자신의 평가
직업가치관 (Vocational Value)	내재적 가치	직업 자체에 가치를 두는 업무 지향적인 직업가치
	외재적 가치	개인의 가치를 의미하며, 외적인 부분에서 수반되는 성과나 보상
근로생활의 질 (Quality of Working Life)	개인적 차원	인간 체험의 질, 자신의 객관적 관찰과 경험가치관, 그리고 인간본성에 관한 것
	조직적 차원	조직 구성원으로서 종업원이 지각하는 조직의 모든 측면의 질
	관리적 차원	경영자와 근로자들 간의 공동의사 결정, 협력 및 상호 존중으로 개인 집단과정의 구조차원의 질

2) 측정항목

기본적으로 측정항목은 기존의 연구 문헌을 참고하였으며, 각 변수에 대한 항목들을 본 연구 성격에 맞게 재정리하였다. 사용된 측정 항목들은 연구의

성격상 응답자의 지각상태를 측정하고 있으며, 동의와 부동의의 정도를 측정하는 리커트 유형의 5점 척도를 사용하였다.

(1) 직업가치관

내재적 가치관인 업무 자부심은 업무 수행을 통한 성취감을 중요시하는 것, 조직 관심은 조직과 동료들 간의 관계와 자신의 직무수행과 관련된 여러 가지의 활동에 대한 평가, 활동 선호성은 일에 대한 행동을 선호하는 것이며 업무지향적인 직업가치관으로 볼 수 있다. 외재적 직업가치관인 경제적 수입은 업무를 통해 얻을 수 있는 경제적 가치를 중요시 하는 정도, 신분 상승은 직업을 통해 조직내부에서 승진이나 신분 상승을 중요시 하는 것으로 활동 지향적 직업가치관으로 볼 수 있다. 직업가치관은 Wollack, Goodale, Wijting & Smith(1971)의 'Development of the survey of work values'의 측정치를 근간으로 사용하였으며, 박현주(2007), 양동은(2012), 임태근(2016)의 연구에서 사용한 문항을 수정·보완하여 내재적 가치 12문항, 외재적 가치 12문항을 리커트 유형의 5점 척도로 측정하였다.

(2) 근로생활의 질

근로생활의 질은 Szilagyi & Wallace(1987), 조재근(2005)의 측정치를 기초로 하였다. 구체적인 항목은 개인적 차원(교육훈련 기회, 업무능력향상, 개인의 발전 및 성장, 능력 및 기술의 활용성, 창의력 발휘가능성, 업무 순환 가능성), 조직적 차원(상사와 커뮤니케이션, 업적 평가의 객관성, 개인능력 평가의 객관성, 경영방침 홍보, 회사 동향에 대한 홍보), 관리적 차원(임금 수준의 적

절성, 양호한 복지후생 혜택, 승진기회의 공평성, 작업환경의 적절성 등)의 17개 항목을 리커트 유형의 5점 척도로 측정하였다.

(3) 창업의지

개인의 창업의사 결정과 행동의 선행요인으로 창업의도, 즉 창업에 대한 긍정적 태도가 선행되어야 한다. 창업의지는 창업에 대한 행위의 의도적인 태도를 의미하며, 창업이라는 긴 과정의 단계이다. 또한 의도와 행동의 관계에 대한 대부분의 연구 결과는 창업에도 적용할 수 있는 것으로서(Krueger & Carsrud, 1993), 창업의지의 의지는 행동을 정하는 가장 중요한 변수(Fishbein & Ajzen, 1975)라고 주장한 바 있다. 본 연구에서는 Linan & Chen(2009)의 설문항목을 활용 6개의 항목을 리커트 유형의 5점 척도로 측정하였다.

제 3 절 조사대상 및 분석방법

1. 조사대상

본 연구는 서울시내 특급호텔에 근무하고 있는 조리사를 대상으로 설문조사를 하였다.

본 연구의 조사대상은 서울시내에 소재한 10개의 특급호텔을 대상으로 각 호텔별로 각각 25부씩, 총 250부의 설문지를 배포하였다.

설문조사는 2016년 4월 25일부터 5월 10일까지 15일간에 걸쳐서 실시하였으며, 자기 평가 기입법으로 응답하도록 하여 회수하였다. 본 연구에서는 조사자가 사전에 본 연구의 목적과 조사의 취지를 충분히 숙지하도록 하였다.

전체 250매의 설문지 중 회수된 것은 247매로 회수율은 98.8%였으며, 이 중 불성실하게 응답하거나 자료가 누락된 9부를 제외하고 총 238부를 분석에 이용하였다.

2. 자료의 분석방법

회수된 설문지는 통계 프로그램(SPSS 23.0 : Statistical Package for Social Science)을 이용하여 분석하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 측정변수의 신뢰성은 크론바하 알파(chronbach's alpha)를 통해 조사하였다.

셋째, 특급호텔 조리사의 직업가치관 및 근로생활의 질에 관한 각각의 문항은 주성분분석(principal component analysis)을 실행한 후 Varimax rotation을 통해서 요인분석(factor analysis)을 실시하여 사용된 측정도구의 타당성을 검증하였다.

넷째, 인구통계학적 특성에 따른 창업의지 정도의 차이를 파악하기 위하여 T-검정(T-test) 및 분산분석(ANOVA : analysis of variance)을 실시하였다. 이때 통계적으로 유의한 차이가 있는 변인을 구체적으로 살펴보기 위해 scheffe방법을 이용하여 사후검증을 실시하였다.

다섯째, 특급호텔 조리사의 직업가치관 및 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하였다.

제 4 장 실증분석 결과

제 1 절 표본의 인구통계학적 특성

본 연구의 표본은 다음의 <표 4-1>에 나타난 바와 같이 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 근무기간, 직급, 월평균 소득별로 그 특성을 보여주고 있다.

본 연구의 표본은 남자가 163명(68.5%)으로 여자 75명(31.5%)보다 월등히 많은 비중을 차지하고 있으며, 연령은 30대가 80명(33.6%)으로 가장 많았으며, 20대가 71명(29.8%), 40대가 64명(26.9%), 50대 이상이 23명(9.7%)을 차지하고 있다. 결혼여부는 기혼이 123명(51.7%)으로 미혼 115명(48.3%)보다 약간 많은 비중을 차지하였으며, 교육수준은 전문대 재학/졸업이 127명(53.4%)으로 가장 많았으며, 대학교 재학/졸업이 65명(27.3%), 고졸이 32명(13.4%), 대학원 재학 이상이 14명(5.9%)으로 나타났다. 조리사 근무기간은 5년 이상-10년 미만이 76명(31.9%)으로 가장 많은 비중을 차지하였고, 5년 미만이 65명(27.3%), 10년 이상-15년 미만이 61명(25.6%), 15년 이상이 36명(15.1%)의 순으로 나타났다. 직급은 사원이 88명(37.0%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 주임이 54명(22.7%), 과장 이상이 49명(20.6%), 대리가 47명(19.7%)를 차지하였다. 끝으로 월평균 소득은 200만원 이상-250만원 미만이 94명(39.5%)으로 가장 많았으며, 200만원 미만이 60명(25.2%), 250만원 이상-300만원 미만이 50명(21.0%), 300만원 이상이 34명(14.3%)을 차지하였다.

<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	163	68.5
	여자	75	31.5
연령	20대 미만	71	29.8
	30대	80	33.6
	40대	64	26.9
	50대 이상	23	9.7
결혼여부	미혼	115	48.3
	기혼	123	51.7
학력	고졸	32	13.4
	전문대학 재학/졸업	127	53.4
	대학교 재학/졸업	65	27.3
	대학원 재학 이상	14	5.9
근무기간	5년 미만	65	27.3
	5년 이상 ~ 10년 미만	76	31.9
	10년 이상 ~ 15년 미만	61	25.6
	15년 이상	36	15.1
직급	사원	88	37.0
	주임	54	22.7
	대리	47	19.7
	과장급 이상	49	20.6
월평균 소득	200만원 미만	60	25.2
	200만원 이상 ~ 250만원 미만	94	39.5
	250만원 이상 ~ 300만원 미만	50	21.0
	300만원 이상	34	14.3
합 계		238	100.0

제 2 절 신뢰성 및 타당성 검증

1. 변수의 신뢰성 검증

신뢰성은 측정도구의 정확성 또는 정밀성을 나타내는 것으로 동일한 개념을 독립된 측정 방법으로 측정한 경우 결과가 비슷하게 나와야한다는 것을 말한다. 이는 측정결과에 오차가 들어있지 않은 정도를 측정하는 중요한 요소로서, 본 연구에서는 동일한 개념을 측정한 여러 항목으로 구성된 변수들의 신뢰도를 검증하였다.

일반적인 신뢰성 분석방법에는 재측정법(retest method), 대체적 형태법(alternative-form method), 항목 이분할법(split-halves method), 내적 일관성법(internal consistency method) 등이 있다. 그러나 가장 널리 사용되는 방법 중 하나는 크론바하(cronbach)의 알파(α) 계수를 이용한 내적 일관성법이다. 알파(α)는 테스트의 내적 일관성, 즉 테스트 문항이 동질적인 요소로 구성되어 있는지를 알아보는 것에 그 초점을 두고 있다(정충영·최이규, 1999). 보통 cronbach's alpha값이 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 보며, 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석할 수도 있다. 본 연구에서도 이러한 cronbach's alpha 값을 계산하여 신뢰성을 검증하였다.

본 연구에서 사용된 변수들의 측정항목들의 신뢰성 분석결과가 <표 4-2>에 나타나 있다. 우선 각 변수에 해당하는 항목들을 모두 포함하여 측정한 후 신뢰도를 저해하는 항목들을 제거함으로써 신뢰도 개선을 시도하였다.

제거된 항목을 살펴보면, 창업의지 변수에서 '향후 5년 이내에 창업을 하겠다'는 항목이 제거되었다.

<표 4-2> 신뢰성 분석 결과

측정항목		항목 수	최초의 α값	제거된 항목 수	최종 α값
직업가치관	내재적 가치	12	.855	-	.855
	외재적 가치	12	.867	-	.867
근로생활의 질	개인적 차원	6	.851	-	.851
	조직적 차원	5	.873	-	.873
	관리적 차원	6	.861	-	.861
창업의지		6	.880	1	.885

2. 변수의 타당성 검증

본 연구에서는 연구 모형을 구성하고 다양한 측정 항목들의 구성개념타당성을 위해 최종 문항을 가지고 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석(factor analysis)은 수많은 변수의 상호관련성을 소수의 기본적인 요인(factor)으로 집약하는 방법의 하나로 전체변수에 공통적인 요인이 있다고 가정하고 이 요인을 찾아내어 각 변수가 어느 정도 영향을 받고 있는지 그 정도를 산출하기도 하고 그 집단의 특성이 무엇인가를 기술하려는 통계분석방법이다(원태연·정성원, 2007: 393).

요인추출 방법으로는 고유값(eigenvalues) 1이상을 갖는 요인의 수만큼 추출하는 방법을 적용하였으며, 각 변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내어 주는 요인적재값(factor loading)은 0.5이상의 것을 사용하였다.

또한 본 연구에서는 표준형성 적절성의 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와

Bartlett의 구형성 검증을 이용하여 요인분석의 적합성을 검증하였다. 우선 KMO 는 단순상관계수와 부분상관계수의 크기를 비교하여 표본의 적절성을 결정하는 측정치로 범위는 0에서 1사이인데 1에 가까울수록 바람직하고, 최소한 0.5이상이면 요인분석을 하기에 적합하다고 판단할 수 있다(차석민 외, 2001: 222).

1) 직업가치관에 관한 요인분석

직업가치관을 측정하는 변수들의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시한 결과 <표 4-3>에서 보는 바와 같이, KMO의 표본적합도는 .801, Bartlett의 구형성 검정치는 카이제곱이 2412.093, 유의수준이 .000으로 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 요인분석 결과 선행연구로부터 추출된 24개의 변수 중 2개 요인에 중복 적재된 변수인 ‘성공을 위한 원만한 인간관계’와 ‘직장 내 인간관계의 중요’, ‘전문가로서의 명성’ 및 ‘타인에게 영향력 행사하는 직업 선호’의 4개 문항을 제거하였다. 최종적으로 20개의 문항이 2개의 요인으로 나타났으며, 각각 ‘내재적 가치’와 ‘외재적 가치’로 명명하였다. 직업가치관에 대한 변수들의 누적분산 설명력은 70.31%이었으며, 요인 1의 분산 설명력은 41.973%, 요인 2는 28.341%였다.

요인별 내적 일관성 검정을 위한 cronbach's alpha 값은 요인 1은 .849, 요인 2는 .855로 나타나 각 요인들의 전체 신뢰도는 0.8 이상으로 매우 높은 측에 속하는 것으로 분석되었다.

<표 4-3> 직업가치관에 관한 요인분석 결과

요 인	Cronbach's α	변 수	요인적재량	
			1	2
외재적 가치	.849	안심하고 계속 근무	.774	
		고용 안정성 확보의 중요성	.736	
		가장 중요한 기준이 돈	.725	
		돈 버는 일에 대해 관심	.682	
		구조조정, 해고 스트레스	.672	
		정년보장	.666	
		부가 성공의 기준	.654	
		타인으로부터 중요하다는 평가	.579	
		사회적 지위나 명예 획득	.577	
		돈 많이 버는 직업에 대한 관심	.529	
내재적 가치	.855	여러 사람을 위해 일하는 보람		.727
		새로운 지식과 기술 습득		.712
		일을 통해 타인을 도움		.693
		도전을 통한 삶의 만족		.680
		새로운 지식, 기술, 정보 등 추구		.674
		사회봉사활동 희망		.664
		타인의 이익을 위한 일 희망		.641
		흥미에 적합한 직업		.580
		상·하간 신뢰하는 분위기가 중요		.553
		믿고 협조하며 근무		.520
Eigenvalues			10.074	6.801
% of variance			41.973	28.341
Cumulative % of variance			70.31%	

* KMO=0.801, Bartlett 검정(카이제곱 값: 2412.093, 자유도: 190, P값: 0.000)

2) 근로생활의 질에 관한 요인분석

근로생활의 질을 측정하는 변수들의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석을

실시한 결과 <표 4-4>에서 보는 바와 같이, KMO의 표본적합도는 .907, Barlett의 구형성 검정치는 카이제곱이 1885.294, 유의수준이 .000으로 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 요인분석 결과 선행연구로부터 추출된 17개의 변수 중 2개 요인에 중복 적재된 변수인 ‘교육훈련 기회의 공평성’과 ‘승진기회의 공평성’의 2개 문항을 제거하였다. 최종적으로 15개의 문항이 3개의 요인으로 나타났으며, 각각 ‘조직적 차원’, ‘개인적 차원’ 및 ‘관리적 차원’으로 명명하였다. 근로생활의 질에 대한 변수들의 누적분산 설명력은 63.65%이었으며, 요인 1의 분산 설명력은 47.366%, 요인 2는 9.700%, 요인 3은 6.585%였다.

요인별 내적 일관성 검정을 위한 cronbach's alpha 값은 요인 1은 .873, 요인 2는 .819, 요인 3은 .833으로 나타나 각 요인들의 전체 신뢰도는 0.8 이상으로 매우 높은 측에 속하는 것으로 분석되었다.

<표 4-4> 근로생활의 질에 관한 요인분석 결과

요 인	Cronbach's α	변 수	요인적재량		
			1	2	3
조직적 차원	.873	상사로부터의 업무 인정	.824		
		능력이나 실적평가의 객관성	.757		
		업무성과나 업적의 승진반영	.703		
		회사동향에 대한 홍보	.685		
		경영방침 홍보	.649		
개인적 차원	.819	적성 부합 및 창의력 발휘 가능성		.800	
		업무순환 가능성		.703	
		개인 성장과 발전에 기여		.691	
		능력과 기술의 활용 가능성		.666	
		교육훈련을 통한 업무능력 향상		.499	
관리적 차원	.833	자가 마련, 자녀학비 등 지원			.871
		노후대책 배려			.757
		양호한 복지후생 혜택			.671
		급여수준의 적절성			.639
		양호한 작업환경			.554
Eigenvalues			7.105	1.455	.988
% of variance			47.366	9.708	6.585
Cumulative % of variance			63.65%		

* KMO=0.907, Bartlett 검정(카이제곱 값: 1885.294, 자유도: 105, P값: 0.000)

제 3 절 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이 검증

조리사의 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이를 파악하기 위하여 T-검정(T-test) 및 분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 <표 4-5>에서 보는 바

와 같이 성별, 학력, 직급 및 월평균 소득 요인에 있어 유의수준 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 성별에 따라서는 남자가 여자보다 창업의지가 더 강한 것으로 나타났으며, 학력에 따라서는 사후검증 결과 전문대 재학/졸업과 대학교 재학/졸업 사이에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 대학교 재학/졸업의 고학력이 창업의지가 더 강한 것을 알 수 있었다. 직급에 따라서는 주임과 과장 이상 사이에 유의한 차이가 있었는데, 과장 이상으로 직급이 높을수록 창업의지가 강한 것으로 나타났다. 끝으로 월평균 소득은 200만원 미만과 300만원 이상 사이에 유의한 차이가 있었는데, 월평균 소득이 300만원 이상으로 높을 경우 창업의지가 더 강한 것을 알 수 있었다.

대체로 남자의 창업의지가 강하며, 학력이 높고 직급이 높으며, 월평균 소득이 높을수록 창업을 하려는 의지가 강한 것을 알 수 있었다.

이러한 결과는 소득이 창업의사결정에 영향을 미친다고 보았던 Evans & Jovanovic(1989)의 연구와도 일치한다. 또한 교육수준과 창업의지가 유의한 관계가 있다고 보았던 Crant(1996)와 Smith & Miner(1984)의 연구와도 같은 결과를 보이고 있다.

<표 4-5> 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이 분석

구 분		평균	표준편차	t or F	p
성별	남자	3.5436	.8112	5.189	.000*
	여자	2.9573	.8063		
연령	20대	3.3493	.9476	.329	.804
	30대	3.3025	.7690		
	40대	3.4438	.9081		
	50대 이상	3.3478	.6775		
결혼여부	미혼	3.3461	.8544	-.222	.824
	기혼	3.3707	.8546		
학력	고졸	2.8313	.8098	5.061	.002*
	전문대 재학/졸업	3.4567	.8284		
	대학교 재학/졸업	3.4338	.8121		
	대학원 재학 이상	3.3286	.9942		
근무기간	5년 미만	3.1662	.8430	2.458	.064
	5년 이상-10년 미만	3.3553	.8767		
	10년 이상-15년 미만	3.4066	.8222		
	15년 이상	3.6333	.8177		
직급	사원	3.3000	.9561	3.790	.011*
	주임	3.1519	.6906		
	대리	3.3617	.7583		
	과장 이상	3.6898	.8307		
월평균 소득	200만원 미만	3.1467	.8713	3.812	.011*
	200만원 이상-250만원 미만	3.3149	.8262		
	250만원 이상-300만원 미만	3.4400	.8212		
	300만원 이상	3.7353	.8352		

주 : * 는 $P < 0.05$ 에서 유의함

제 4 절 가설의 검증

조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

1. 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향

특급호텔 조리사의 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표 4-6>에서 보는 바와 같이 직업가치관의 창업의지에 대한 설명력은 36%로 나타났으며, F값은 4.407, p값은 .013으로 본 회귀모형은 통계적으로 유의하였다. 직업가치관 중 외재적 가치는 회귀계수가 .246, 유의도가 .012로 유의수준 5% 수준에서 창업의지에 정의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 내재적 가치는 창업의지에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 못하였다. 따라서 가설 1은 부분적으로 채택되었다.

이러한 결과를 볼 때 조리사들은 돈을 많이 벌 수 있는 직업을 우선시하고 일을 통해 사회적 지위나 명예를 얻고자 하며, 고용의 안정성을 확보하는 것을 중요시하는 외재적 직업가치관을 강하게 갖고 있을수록 창업에 대한 의지가 강하게 나타남을 알 수 있었다.

<표 4-6> 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	R ²	F값	F 유의도	b값 (회귀계수)	표준 오차	beta	t값	유의도
창업 의지	Constant	.036	4.407	.013**	1.880	.518		3.633	.000
	내재적 가치				.133	.101	.085	1.315	.190
	외재적 가치				.246	.097	.163	2.535	.012**

주 : * : P < 0.1 ** : P < 0.05 *** : P < 0.001

2. 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향

특급호텔 조리사의 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 근로생활의 질의 창업의지에 대한 설명력은 9%로 매우 낮게 나타났으며, F값은 .705, p 값은 .550으로 나타났다. 근로생활의 질을 구성하는 모든 요인이 창업의지에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다.

이러한 결과를 볼 때 근로생활의 질 자체보다는 기존의 선행연구 결과와 같이 개인적 특성 요인 및 환경적 요인이 창업의지에 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있다.

<표 4-7> 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	R ²	F값	F 유의도	b값 (회귀계수)	표준 오차	beta	t값	유의도
창업 의지	Constant	.009	.705	.550	3.276	.312		10.504	.000
	개인적 차원				-.017	.133	-.012	-.127	.899
	조직적 차원				-.099	.114	-.085	-.867	.387
	관리적 차원				.159	.114	.119	1.394	.165

주 : * : P < 0.1 ** : P < 0.05 *** : P < 0.001

제 5 장 결론 및 제언

제 1 절 연구의 요약 및 시사점

호텔의 경쟁력을 제고시키기 위해서는 우수한 인력을 확보하고 효과적으로 활용하기 위해 인적자원 관리에 관심과 노력을 기울여야 한다. 즉 전략적으로 서비스의 생산성 향상과 고객의 충성심을 얻기 위해 직업에 가치를 두고 일에 대해 의욕을 가지며, 적극적이고 창조적으로 업무를 수행하는 직원을 안정적으로 확보하고 활용해야 한다. 이에 본 연구는 창업을 통한 이직률을 낮추어야 할 필요성이 있다고 보고, 직업가치관과 근로생활의 질이 호텔 조리 종사자들의 창업의도에 미치는 영향을 파악함으로써 호텔기업의 조직운영 방향을 제시해 주고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 직업가치관, 근로생활의 질 및 창업의지에 대한 이론적 배경 및 선행연구들을 정리하여 연구모형 및 가설을 설정하고, 서울시내에 소재한 10개의 특급호텔에 근무하는 조리사를 대상으로 실증 연구를 수행하였다.

본 연구의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 표본은 남자가 163명(68.5%)으로 여자 75명(31.5%)보다 월등히 많은 비중을 차지하고 있으며, 연령은 30대가 80명(33.6%)으로 가장 많았으며, 기혼이 123명(51.7%)으로 미혼 115명(48.3%)보다 약간 많은 비중을 차지하였다. 또한 교육수준은 전문대 재학/졸업이 127명(53.4%)으로 가장 많았으며, 조리사 근무기간은 5년 이상-10년 미만이 76명(31.9%)으로 가장 많은

비중을 차지하였고, 직급은 사원이 88명(37.0%)으로 가장 많았다. 끝으로 월평균 소득은 200만원 이상-250만원 미만이 94명(39.5%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

둘째, 직업가치관에 관한 요인분석 결과 24개의 변수 중 4개의 변수가 삭제되어 최종적으로 20개의 변수가 ‘내재적 가치’와 ‘외재적 가치’의 2개 요인으로 추출되었다. 또한 근로생활의 질은 17개의 변수 중 2개가 삭제되어 최종적으로 15개의 변수가 ‘조직적 차원’, ‘개인적 차원’ 및 ‘관리적 차원’의 3개 요인으로 추출되었다. 이들 요인들의 cronbach's alpha 값은 모두 0.8 이상으로 매우 높게 나타나 신뢰도에 문제가 없었다.

셋째, 조리사의 인구통계학적 특성에 따른 창업의지의 차이를 파악하기 위하여 T-검정(T-test) 및 분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 남자의 창업의지가 강하며, 학력이 높고 직급이 높으며, 월평균 소득이 높을수록 창업을 하려는 의지가 강한 것을 알 수 있었다.

넷째, 특급호텔 조리사의 직업가치관이 창업의지에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 외재적 가치만이 유의수준 5% 수준에서 창업의지에 정의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 부분적으로 채택되었다. 즉 조리사들은 경제적인 부분이나 사회적 인식을 중시하는 직업가치관을 강하게 갖고 있을수록 창업에 대한 의지가 강하게 나타남을 알 수 있었다.

다섯째, 특급호텔 조리사의 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 근로생활의 질을 구성하는 모든 요인이 창업의지에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타나

가설 2를 기각하였다.

이러한 연구결과를 바탕으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외재적 가치에 대해 높게 지각할수록 창업의지가 높아지므로, 호텔에서는 기업 전체의 이미지 강화를 통해 종사원들이 사회적으로 인정받을 수 있도록 함과 동시에 고용에 대한 안정성을 확보함으로써 창업을 통한 이직률을 낮추어야 할 것이다.

둘째, 종사원들이 자신의 직무나 직업에 대해 확신과 긍지를 가질 수 있도록 하기 위해 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 정서적 후원뿐만 아니라 경제적 혜택을 주는 등 다양한 프로그램 및 정책을 개발해야 할 것이다.

셋째, 종사원들의 능력에 맞는 급여 및 다양한 근로시간 조건과 복리후생 혜택 등을 꾸준히 개발하여 안정적으로 일할 수 있는 제도와 환경을 조성해 줄 필요가 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 한계점 및 이를 바탕으로 한 향후 연구방향은 다음과 같다.

본 연구는 호텔의 경쟁력을 제고시키기 위한 인적자원 관리 방안을 마련하는 데 있어 도움을 주었다는 점에서 의의를 얻을 수 있다. 그러나 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 이를 보완한 연구가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 본 연구는 조리사의 직업가치관과 근로생활 질이 창업의지에 미치는 영향만을 살펴보았다. 하지만 향후 연구에서는 종사원의 태도 및 환경적 요인 등 좀 더 다양한 변수 도출이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 직업가치관 변수에 있어 하위구성변수들에 대해 한정적으로 연구를 수행하였다. 따라서 향후 연구에서는 직업가치관을 구성하는 다양한 하위구성 요소들에 대한 세부적인 비교 분석을 통해 여러 차원의 분석이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 호텔만을 대상으로 하였으나 직업가치관과 근로생활의 질은 기업에 따라 다양한 차이를 보일 것이다. 이에 향후 연구에서는 기업문화 및 다양한 경영형태에 따른 차이 연구를 위해 표본의 범위 확대가 필요할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 서울지역의 특급호텔을 중심으로 하여 표본추출이 이루어졌기 때문에, 전국적인 호텔 분야의 효과측정은 이루어지지 못했다. 따라서 향후 이러한 한계를 극복하여 보다 일반화할 수 있는 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강성일(2007), “관광 중소기업 소유경영자의 기업가 정신과 성과의 관계에 관한 연구”, 제주대학교 대학원, 박사학위논문.
- 강재태·표은영(1987), “공업 고등학교 학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한 비교 연구”, 새마을연구, 5, 109-127.
- 김경동(1983), “직업관과 사회구조”, 사회과학과 정책연구, 5(3), 31-67.
- 김동진·엄태성·변광인(2009), “잠재창업자의 직업 성격 유형이 창업 의지에 미치는 영향: 외식·조리 전공 재학 대학생을 대상으로”, 한국조리학회지, 15(1), 67-78.
- 김병숙 외 8인(1998), “한국인의 직업의식 조사, 서울: 한국직업능력 개발원.
- 김병숙·김덕환·김민정(2011), “고등학생의 Holland 성격유형별 대뇌반구 지배적 특성과 직업가치의 관계분석”, 진로 교육연구, 24(3), 77-98.
- 김성순(2010), “한국과 중국의 잠재적 창업가의 창업의지에 관한 비교연구”, 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위논문.
- 김영애(1999), “일반계와 실업계 고등학생 간의 직업의식에 관한 비교연구”, 청주대학교, 석사학위논문.
- 김용식(2010), “전역예정 직업군인의 내적, 외적요인이 창업의욕에 미치는 영향 - 창업지원 프로그램의 매개 효과를 중심으로”, 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위논문.
- 김응수(2008), “근로 생활의 질과 노동조합주의가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 창원대학교 대학원, 박사학위논문.

- 김진성(2013), “Y세대 종사원의 직무만족과 자아존중감에 대한연구: 허즈버그의 동기·위생이론을 중심으로”, 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김충기(1999), “진로발달 접근을 통한 진로계획에 관한 연구”, 진로교육연구, 10, 135-182.
- 남순현(2005), “전공몰입과 직업가치: 성별, 지역별, 계열별 차이를 중심으로”, 교육심리연구, 19(1), 223-242.
- 박시사(1997), “한국 여행업의 창업결정에 관한 연구”, 한양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박영수·고재윤(2011), “외식업 예비창업자의 심리적 특성이 창업교육 만족도, 창업스킬, 창업의지에 미치는 영향”, 외식경영학회, 14(1), 157-179.
- 박정란(2006), “여성 새터민의 직업가치와 진로의사결정 과정연구”, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박현주(2007), “전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석”, 경기대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 배혜련(2004), “중학생의 개인적 특성에 따른 직업가치관과 직업적 포부”, 부산대학교 대학원, 석사학위논문.
- 백영균(1980), “초, 중,고등학생의 직업에 대한 가치관 연구”, 고려대학교 대학원, 석사학위논문.
- 백형기(1999), 『벤처 기업 창업과 경영전략』, 서울: 미래와 경영.
- 송강영·이태용(2009), “전문대학 체육전공자의 개인특성에 따른 직업가치관 차이분석”, 한국콘텐츠학회, 9(11), 400-406.
- 신구범(1985), “QWL, 관리행동 및 성과의 관계”, 동의대학교 산경논집, 3, 115-117.
- 양동은(2012), “정보통신서비스 재직자의 직업가치가 개인-환경 적합성에 미치는 영

- 향”, 경기대학교 일반대학원, 석사학위논문.
- 오성욱·이승구(2009), “대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향”, 진로교육연구, 22(2), 1-19.
- 원태연·정성원(2007), 『통계조사방법』, 도서출판 한나래.
- 윤대혁(2003), “협력적 노사관계를 통한 근로생활의 질향상 방안”, 대한경영학회지, 40(11).
- 윤방섭(2004), “창업과 임금근로의 경력선택: 근로가치와 경력지향성의 영향”, 중소기업연구, 26(4), 141-166.
- 이도화(1995), “근로윤리의 결정요인에 관한 연구: 인적 특성, 사회화, 직무관련 특성의 영향”, 경영학 연구, 24(3), 265-299.
- 이승배(1994), “직업가치관이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 4.
- 이정근(1988), 『진로지도의 실제』, 서울: 성원사.
- 이장우(1997), “창업에서 초일류 기업으로”, 매일경제신문사, PP.57-71.
- 이지우(2000), “개인특성과 창업의지와 관계”, 중소기업연구, 22(1), 129.
- 이진세(1983), “진로교육을 통한 공업 전문대 학생의 직업관에 대한 연구”, 연세대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이형룡·박슬기(2009), “경력정체가 직무관련 개인성향과 주관적 경력성공간의 관계에 미치는 매개효과에 관한 연구”, 관광·레저연구, 21(1), 249-269.
- 임언·손유미(2000), 『실업계 고등학교 전공학과 선택을 위한 검사 개발』, 서울: 한국 직업능력개발원.
- 임태근(2016), “외식업체 신입사원이 지각하는 직업가치가 이직의도에 미치는 영향에 있어 조직후원인식의 조절효과”, 호남대학교 대학원, 석사학위논문.
- 장경혜(2008), “대학생들의 직업 가치관에 관한 연구: 패션관련 전공 학생을 중심으로

- 로”, 한국의류학회지, 32(1), 110-122.
- 장대성(2003), “한국과 미국의 창업교육 비교를 통한 한국 벤처창업 교육전략 수립”, 한국컴퓨터정보학회논문지, 8(1), 129-139.
- 정우현·구별림·이무근(1989), 『직업기술교육론』, 경기도: 교육과학사.
- 정재훈(1985), “한국기업의 QWL수준에 관한 기업간 비교연구”, 인사관리연구, 9, 147-165.
- 조재근(2005), “호텔 직원 근로생활의 질(QWL)이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 일-가족 갈등의 조절효과를 중심으로”, 세종대학교 대학원, 석사학위논문.
- 차석민 외 4인(2001), 『다변량 분석의 이론과 실제』, 현학사.
- 최동선(1997), “고등학생의 직업적 성격과 학업성취도, 학교에의 적응, 직업가치관과의 관계분석”, 서울대학교 대학원, 석사학위논문.
- 최우성(2014), “호텔 및 관광전공 학생들의 직업선택에 대한 직업가치 연구: 수단-목적 사슬모형 및 리더링 기법의 적용”, 관광연구, 29(4), 123-149.
- 최종태(2001), 『현대인사 관리론』, 박영사.
- 최학수·김만술(2002), “관광호텔 종사원의 근로가치관이 조직 몰입에 미치는 영향 - 경주지역 관광호텔을 중심으로”, 관광연구, 17(1), 35-54.
- 추현(1996), 『조직 행동론』. 서울: 형설출판사.
- 한동훈(1999), “종업원의 근로 가치관과 조직행동에 관한 연구: 경주지역 근로자를 중심으로”, 경주연구, 8, 255-269.
- 현숙정(2003), “공동개원 형태에 따른 의업생활의 질(QWL)과 만족도 및 효과성에 관한 연구”, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Albrecht Karl.(1983), *Organization Development*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice, Inc.
- Arenius, P., & Minniti, M.(2005), "Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship", *Small Business Economics*, 24(3), 233-247.
- Bandura, A.(1977), "Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bird, B.(1988), "Implementing Entrepreneurial Ideas : The Case for Intentions", *Academy of Management Review*, 13, 442-454.
- Boisvert Maurice Philippe.(1977), "The Quality of Working Life: An Analysis". Human Relations, Vol. 30.
- Brenner, O. c., Pringle, C. D., & Greenhouse, J. H.(1991), "Perceived Fulfillment of Organizational Employment Versus Entrepreneurship: Work Values and Career Intentions of Business College Graduates", *Journal of Small Business Management*, 29(3), 62-74.
- Bruderl, J. & Preisendorger, P.(1998), "Network Support and the Success of Newly Founded Business", *Small Business Economics*, 10, 213-225.
- Burt, R. S.(1992), *Structural Hales : The Social Structure of Competition*, Harvard University Press : Cambridge, MA.
- Carsrud, A. L., Gaglio, C. M., & Olm , K. W.(1987), "Entrepreneurs-Mentors, Networks, and Successful Venture Development: An Exploratory Study", *Entrepreneurship : Theory and Practice*, 12(2), 13-18.

- Chiu & Kosinski(1999), The Role of Affective Dispositions in Job Satisfaction and Work Strain: Comparing Collectivist and Individualist Societies, *International Journal of Psychology*, 34(1), 19-38.
- Cooper, J. A., & Dunkelberg, W. C.(1987), "Entrepreneurial Research Old Questions, New Answers, and Methodological Issues", *American Journal of Small Business*, 13(2), 49-64.
- Crant, J. M.(1996), "The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions", *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.
- David Solnet & Anna Kralj(2011), "Generational Differences in Work Attitudes" : Evidence from the Hospitality Industry, *Hospitality Review*, 29(2), 2-3.
- Davis L. E. & Cherns A.(1975), *The Quality of Working Life*, New York: Free Press.
- Dawis, V.(1991), "Vocational Interests, Values and Preference In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 833-871.
- Dollinger, M. J.(1995), *Entrepreneurship : Strategies & Resources*, Burr Tidge IL : Austen Press, pp.6-8.
- Evans, D. & Jovanovic, B.(1989), "An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints", *Journal of Political Economy*, 97, 808-827.
- Fishbein & Ajzen(1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior*, Addison-Wesley, Reading, MA.

- Ginzberg, E.(1952), "Toward a Theory of Occupational Choice", *Personnel and Guidance Journal*, 4, 491-510.
- Gnyawali, D. R. & Fogel, D. S.(1994), "Environments for Entrepreneurship Development : Key Dimensions and Research Implications", *Entrepreneurship : Theory and Practice*, 18(4), 43-62.
- Greenberger, D. B. & Sexton, D. L.(1988), "An Interactive Model of New Venture Creation", *Journal of Small Business Management*, 26(3), 107.
- Greenhause, J. H. Parasuraman, S. & Wormley, W. M.(1991), Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(2), 478-493.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E.(1971), "Employee Reaction to Job Characteristic", *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hayashi, S.(1988), "Culture and Management in Japan", (trans. by Frank Baldwin), Tokyo : University of Tokyo.
- Hoppock Robert(1935), Job Satisfaction, New York, Harper & Row.
- Jovanovic(1989),"An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints", *Journal of Political Economy*, 97, 808-827.
- Kanchier & Unrch(1988), W. R. Occupational Change: What makes Changes Difference[J], *Journal of Career Development*, 15(3), 174-187.
- Katz, J. A. & Gartner, W. B.(1988), "Properties of Emerging Organizations", *Academy of Management Review*, 13, 429-441.
- Kalleberg. A. L.(1977), "Work Values and Job Rewards", *Sociological Review*, 42, 124-143.

- Kinnane, J. F. & Pable, M. W.(1962), "Family Background and Work Value Orientation", *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 320-325.
- Krueger, N. F.(1993a), "Growing up Entrepreneurial : Developmental Consequences of Early Exposure to Entrepreneurship", *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 53, 80-84.
- _____ (1993b), "The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability", *Entrepreneurship : Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- _____ & Carsrud, A. L.(1993), "Entrepreneurial Intentions : Applying the Theory of Planned Behavior", *Entrepreneurship and Regional Development*, 5(3), 315-330.
- _____ & Brazeal, D. V.(1994), "Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs", *Entrepreneurship : Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- Leibowitz, Farren & Kaye(1989), "What to do about Career Gridlock", *Training & Development Journal*, 44(4).
- Levine, M. F.(1983), "Self- Developed Quality of Working Life Measures", *Academy of Management Proceedings*.
- Lewin, D. V.(1981), "Collective Bargaining and the Quality of Work Life", *Organizational Autumn*, 37-52.
- Linan & Chen(2009), "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-617.
- Maccoby(1978), *Why Work Leading the New Generation*, New York: Simon &

- Schuster.
- Marks, M. L.(1986), "Employee Participation in Quality Circle Program Impact on Quality of Working Life, Productivity, and Absenteeism", *Journal of Applied Psychology*, 71, 61-69.
- McClelland. D. C.(1961), *The Achieving Society*, Princeton, NJ : Van No Strand.
- Murray, H. A.(1938), *Explorations in Personality*, New York Oxford Univ. Press.
- Poter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V.(1974), "Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Prediger, D. J. & Staples, J. G.(1996), "Liking Occupational Attribute Preference to Occupation", *American Call Testing Research Report*. 96(3), 1-96.
- Redding, S .G.(1982), "Cultural Effects in the Marketing Process in South-east Asia", *Journal of the Market Research Society*, 24, 98-114.
- Robey, Daniel.(1974), "Task Design, Work Value and Worker Response, An Experimental Test", *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 80-107.
- Robinson, P. B., D. V. Stimpson, J. C. Huefner & H. K. Hunt(1991), "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(4), 13-31.
- Ronstadt, R. C.(1984), "Entrepreneurship: Text, Cases and Notes", Dover, Ma : Loral Publishing.
- Rosenberg. M.(1957), *Occupation Values*, Glence. The Free Press.
- Rotter, J. B.(1966), "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control

- of Reinforcement", *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Sandberg, W. R. & C. W. Hoper(1987), "Improving New Venture Performance : The Role of Strategy, Strategy, Industry Structure and The Entrepreneur", *Journal of Business Venturing*, 2, 5-28.
- Schein, E. H.(1978), *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, Mass : Addison - Wesley.
- Scott, M. G. & Twomey, D. F.(1988), "The Long- term Supply of Entrepreneurs : Students Career Aspirations in Relation to Entrepreneurship", *Journal of Small Business Management*, 26(4), 5-13.
- Scherer et. al.(1989), "Role Model Performance Effects on Development of Entrepreneurial Career Preference", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 13(3), 53-71.
- Sexton D. & N. Bowman(1985), "Growth Orientation as a Distinguishing Factor between Entrepreneurship and Small Business", *Proceedings of the 30th Annual Meeting of the International Council for Small Business*.
- Shapero, A.(1981), Social Dimensions of Entrepreneurship, In C. Kent, D. Sexton and K. Vesper, eds., *The encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, pp. 72-90.
- Smith, N. R. & Miner, J. B.(1984), "Motivational Considerations in the Success of Technologically Innovative entrepreneurs", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson College, pp.488-495.
- Super, D. E.(1970), *Work Values Inventory: Manual*. Riverside Publishing Company.

- Szilagyi, A. D. & Wallace, M. J.(1987), *Organizational Behavior and Performance* 4th ed., Glenview, Illinois : Scott, Foreman & Co., p.683.
- Veciana, Alponete & urbano(2005), "University Students Attitudes Towards Entrepreneurship: A two Countries Comparison", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 165-182.
- Walton, R. E.(1973), "Quality of Working Life : What is it?", *Sloan Management Review*, Fall, 15(1), 12-21.
- Walton, R. E. (1975), "Criteria for Quality of Working Life", ed., L. E. Davis & A. B. cherns, *The Quality of Working Life*, New York : The Free Press, pp. 93-104.
- Wirtz, Heracleous & Pangarkar(2008), "Managing Human Resources for Service Excellence and Cost Effectiveness at Singapore Airlines", *Managing Service Quality*, 18(1), 4-19.
- Wollack, S. J., Goodale, J., Wijting, J. P. & Smith.(1971), "Development of the Survey of Work Values", *Journal of Applied Psychology*, 55, 331- 338.
- Zytowski, D. G.(1970), "The Concept of Work Values", *Vocational Guidance Quarterly*, 18(3), 176-186.

설문지

--	--	--	--

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.

저는 경주대학교 대학원 석사학위과정에 재학 중인 박기동이라고 합니다.

본 설문지는 조리사의 직업가치관과 근로생활의 질이 창업의지에 미치는 영향 이라는 석사학위논문을 위해 작성된 것입니다.

여러분이 작성해 주신 설문지는 본 연구를 위해서 중요하게 사용될 것이며, 조사내용은 익명으로 처리되며, 오직 학술적인 목적으로만 사용될 것입니다.

바쁘시더라도 여러분의 귀한 시간을 할애하셔서 정확한 연구결과를 위한 적극적인 협조를 부탁드립니다. 본 설문에 대한 문의는 아래 전화나 저의 이메일로 보내주시기 바랍니다.

대단히 감사합니다.

2016. 4.

지도교수 : 경주대학교 대학원 관광학과 김 보 성

조 사 자 : 경주대학교 대학원 석사과정 박 기 동

전화(010-8951-1812 / kd5210@naver.com)

I . 다음은 직업가치관에 관한 질문입니다.

귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 V 표시 하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 흥미에 적합한 직업을 가져야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 끊임없이 새로운 지식, 기술, 정보 등을 추구하는 직업이 좋다.	①	②	③	④	⑤
3. 일을 하는 것은 도전을 통한 삶의 만족을 얻기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤
4. 새로운 지식과 기술을 습득하기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤
5. 인간관계가 원만해야 직업에서 성공할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 직장에서 제일 중요한 것은 인간관계라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 서로 믿고 협조하며 일할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
8. 상·하간 신뢰하는 좋은 분위기에서 일하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
9. 일을 통해 여러 사람을 돕는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
10. 여러 사람들을 위해 일할 때 더욱 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11. 기회가 된다면 사회봉사 활동을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
12. 자신의 이익보다 여러 사람에게 더 이로운 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
13. 돈을 많이 벌 수 있는 직업에 관심이 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 세상을 살아갈 때 가장 중요한 것은 돈이다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 성공에 대한 기준을 부로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
16. 성공하고자 한다면 돈 버는 일에 관심을 가져야 한다.	①	②	③	④	⑤
17. 일을 통해 사회적 지위나 명예를 얻고 싶다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 어느 한 분야의 전문가로서 이름을 날리고 싶다.	①	②	③	④	⑤
19. 다른 사람에게 영향력을 행사할 수 있는 직업이 좋다.	①	②	③	④	⑤
20. 다른 사람으로부터 중요하다고 평가 받는 일이 좋다.	①	②	③	④	⑤
21. 고용의 안정성을 확보하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
22. 안심하고 계속 일할 수 있다는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
23. 정년보장이 되어서 오랫동안 일할 수 있는 직업이 좋다.	①	②	③	④	⑤
24. 직장생활을 하면서 구조조정, 해고가 가장 큰 스트레스이다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 근로생활의 질에 관한 질문입니다. 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 V 표시하여 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 맡고 있는 업무는 나의 적성에 부합되며, 창의력 발휘가 가능하다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 호텔의 조직구조는 상호간의 업무 순환이 가능하도록 편성되었다.	①	②	③	④	⑤
3. 내가 현재 맡고 있는 업무는 나의 성장과 발전에 기여한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 직무수행에 있어 능력과 기술을 최대한 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 호텔은 능력개발에 도움이 되는 교육 훈련의 기회를 공평하게 부여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 교육훈련(연수 교육, OJT 등)을 통해 업무능력이 향상 되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 회사에서는 경영방침이나 회사의 목표를 나에게 주지시켜준다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 부서는 호텔 내의 어떤 뉴스(좋은, 나쁜)에 대해서 사실대로 전달되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 능력이나 실적을 올바르게 평가받고 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 내가 업무를 훌륭히 수행했을 때 상사는 이를 인정한다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 업무성과나 업적은 승진에 반영된다.	①	②	③	④	⑤
12. 나의 경력과 호텔의 규모를 고려해볼 때 다른 회사와 같은 처지에 있는 동료의 급여(임금+상여금)수준과 비교해서 현재 적절하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13. 우리 호텔의 복지후생 혜택(통근 편의, 휴게실, 체육시설, 목욕시설)은 다른 호텔과 비교하여 양호한 편이다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리 호텔은 종업원의 자가 마련, 자녀학비 등을 지원하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 우리 호텔은 노후대책의 일환으로 정년연장, 연금 및 퇴직금 제도 등 제반 사항에 근무할 수 있도록 배려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16. 우리 호텔의 승진기회는 모두 종업원에게 공평하게 주어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17. 우리 호텔의 현재 작업환경(온도, 조명, 소음, 통풍, 작업시간 등)은 건강과 안전을 위해 양호하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

The Effects of Vocational Value and Quality of Working Life of Cooks on Entrepreneurial Intentions

Park, Ki Dong

Dept. of Tourism Management
Graduate School of
Kyungjoo University

Advised by Prof. Kim, Bo Seung

(Abstract)

The purpose of this study is to investigate the effects of vocational value and quality of working life of cooks on entrepreneurial intentions.

To achieve such purpose, the study conducted theoretical study(composing factors of vocational value, quality of working life and entrepreneurial intentions) and the quantitative research.

The survey was conducted from April 25th to May 10th, 2016. 250 questionnaires were distributed to the employees of 10 selected five-star hotels in Seoul. 238 questionnaires were used for the analysis and research model was tested by SPSS Win 23.0 program in terms of frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, t-test, analysis of variance and regression analysis.

The major findings of the study are summarized as follows;

First, extrinsic vocational value had positive effects on the entrepreneurial intentions. Otherwise intrinsic vocational value had no effects on the

entrepreneurial intentions.

Second, there was statistically significant differences in entrepreneurial intentions according to demographic factors such as sex, education, position and income.

Third, quality of working life had no effects on the entrepreneurial intentions.

Based upon the results of analysis, it is necessary to develop various programs and policies for heightening the pride and confidence of job in hotel business. Also it is important to provide economic benefits and increase stability of employment for hotel employees.

Future researchers have to study about vocational value deeply and analyze accurate factors affecting entrepreneurial intentions.