

## 중소기업 최고경영자(CEO 및 임원)의 커리어 야망과 자기자비가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구\*

최진숙 (중앙대학교 창업학과 박사수료)\*\*

황금주 (중앙대학교 경영학과 교수)\*\*\*

### 국 문 요 약

중소기업의 혁신의 주체가 최고 경영자라는 점을 고려할 때 최고 경영자 개인수준의 혁신행동에 대한 연구는 매우 중요하다. 본 연구는 중소기업 최고 경영자의 혁신행동에 영향을 주는 요인을 검증하고자 하였다. 혁신행동의 선행요인으로 최고 경영자의 심리적 특성 중 동기부여 변인인 커리어 야망과 긍정심리자본을 그리고 개인의 심리적 성장과 잠재력 발휘를 나타내는 정서지능 요인인 자기자비와 자기초월이 혁신행동에 미치는 영향을 분석했다. 연구가설을 검증하기 위해서 자동차 부품 및 제조업 중심의 중소기업 CEO와 임원을 대상으로 회수한 설문지 238부를 실증 분석하였다. 중소기업 최고 경영자들의 혁신행동에 영향을 미치는 요인들은 분석한 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 커리어 야망은 긍정심리자본에 정(+ )의 영향을 미쳤으며, 둘째, 긍정심리자본은 혁신행동에 정(+ )의 영향을 미쳤다. 셋째, 최고 경영자의 자기자비는 자기초월에 정(+ )의 영향을 미쳤으며, 넷째, 최고 경영자의 자기초월은 혁신행동에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 중소기업 최고 경영자의 커리어 야망, 긍정심리자본, 자기자비, 자기초월, 혁신행동 간의 영향관계를 확인하였으며, 특히 중소기업 최고 경영자의 긍정심리자본과 자기초월이 혁신행동 간의 영향관계를 확인하였다는데 의의가 있다. 마지막으로 연구결과를 바탕으로 이론적, 실무적 시사점을 논의 하였고, 연구의 한계점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

핵심 주제어: 커리어 야망, 긍정심리자본, 자기자비, 자기초월, 혁신행동

## I. 서론

글로벌 경제 주체는 대기업 중심에서 점진적으로 중소기업 중심으로 변화돼 가고 있다(Zahra, 2005). 이는 국가경제 발전에 따라 중소기업이 국민경제에 중요한 요인으로 자리 잡고 있다는 것이다. 최근 통계 자료에 의하면 우리나라 중소기업은 전체 기업체 수의 99.9%, 고용 측면에서는 87.9%, B2B(Business-to-Business)기업의 비중은 91.3%를 차지하며 수출은 19.8%를 점하고 있는 것으로 나타나고 있다(통계청: 중소벤처기업부, 2014). 즉, 중소기업이 우리나라 경제에 기여하는 역할은 급변하는 환경에 대응하여 경기 변동 폭을 줄일 수 있는 조정자로서 신규 고용창출 뿐만 아니라 산업 규모의 확대, 신기술 활성화 등 산업전체에 혁신을 촉진하는 역할을 수행하고 있다(유동준 외, 2015).

오늘날 같은 불확실한 경영환경에서 기업의 성공과 생존은 시장, 산업 및 기술 표준을 선점하는데 달려 있다. 특히 중소기업에게 있어서 미래의 경쟁력을 확보하고 유리한 위치를 차지하기 위해서는 혁신 (innovation)이 필수적인 실천 활동

요인이자 경쟁우위의 핵심원천이다(O'Regan, et al., 2006). 중소기업의 혁신활동 추진실태 조사에 의하면 기업들의 혁신활동은 회사 성장에 큰 영향을 준 것으로 나타났다. 그러나 최근 3년간 혁신활동 추진 경험이 없다는 대답이 49%로 중소기업의 혁신활동이 활발하지 않은 것으로 평가되고 있다(대한상공회의소, 2013).

혁신 활동은 기업 규모에 따른 차이가(Rothwell & Dodgson, 1994)있다. Graves & Langowitz(1995)는 대기업이 가지고 있는 기존의 판매망, 소비자 신뢰, 마케팅 전략 등으로 인해 시장 개척이 훨씬 용이 하므로 혁신에서 대기업이 우위에 있다고 하였다. 반면 중소기업의 혁신활동은 자본의 한계와 판매처 발굴에 대한 부담감 등으로 혁신의 단독 실행에 어려움을 겪는 취약한 상황에 놓여 있다(Hottemrott & Lopes-Bento, 2014). 또한 전문성 미흡과 혁신에 대한 임직원들의 인식 부족 같은 애로사항(대한상공회의소, 2013)으로 인해 혁신성과를 달성하기에는 상당한 무리가 있다. 이처럼 중소기업은 대기업에 비해 혁신을 추진할 자본력과 전문 인력이 부족하다는 문제를 안고 있다(홍완기·안관영, 2016).

\* 이 논문은 2016년도 중앙대학교 연구년 결과물로 제출됨

\*\* 주저자, 중앙대학교 창업학과 박사과정 수료, esmile2001@nate.com

\*\*\* 교신저자, 중앙대학교 경영학과 교수, kumju@cau.ac.kr

· 투고일: 2018-03-10 · 수정일: 2018-04-20 · 게재확정일: 2018-04-28

중소기업 혁신에 영향을 주는 요인은 다양한데, Jansen, et al.,(2006)은 기업 혁신 활동에 영향을 주는 요인으로 최고 경영자가 핵심적 위치에 있다고 주장하였다. 따라서 중소기업 최고 경영층의 혁신의지는 중소기업의 혁신성과를 증진시키는 중요한 자원이 될 수 있다. 즉, 중소기업 혁신의 성공에 있어서 최고 경영자의 혁신 의지는 혁신을 주도하기 위한 강력한 동인이 된다(강석민, 2014). 그렇기 때문에 중소기업의 혁신성과를 달성하기 위해서는 조직 내 최고 경영자의 혁신 의지 및 행동은 필수적인 요인이다(Tidd, et al., 2001).

최고 경영자의 개인적 특성과 혁신활동에 관한 영향을 규명한 연구들은 일반적으로 경영자의 특성이 혁신활동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 규명하고 있다(Huffman & Hegarty, 1993). Hambrick & Mason(1984)이 제시한 최고 경영진 이론(UET: Upper Echelon Theory)에서는 최고 경영자의 심리적 특성이 전략적 선택과 조직성과로 이어진다고 하였다. Elenkov, et al.(2005)은 최고 경영자의 높은 개방성과 외향적인 성격이 혁신활동에 영향을 주어 혁신성과를 증진시킨다고 하였다.

이처럼 지금까지 중소기업의 혁신과 관련하여 최고 경영자의 특성에 대한 연구는 지속적으로 이루어졌으나(최용호 외, 2003), Boyatzis(1982)이후 혁신행동에 영향을 미치는 최고 경영자의 개인적 특성보다는 최고 경영자의 역량 특성의 중요성이 강조되고 있다. McClelland(1987), Chandler & Hanks(1994) 등의 선행연구에 의하면 기업의 혁신과 관련한 최고 경영자의 주요 역량으로 리더십, 마케팅 능력, 기술적 능력, 네트워크 능력 등과 같은 리더의 관리역량이 중요 변수로 반복적으로 사용되고 있다. 하지만 중소기업의 최고 경영층을 대상으로 하는 혁신연구는 여전히 부족하다(안영갑 외, 2010). 그 이유는 중소기업의 최고 경영자는 유일한 전략적 의사결정권자로서 조직 내 비전을 행동으로 쉽게 전환하도록 지원하는 위치에 있다. 또한 최고 경영자의 전략 기획 역량과 성장에 대한 동기부여 능력 등은 혁신 전략이나 기업 성과에 큰 영향을 미친다(Majumdar, 2010). 이러한 이유로 중소기업 최고경영자를 조직 내 혁신의 주체로 인식하기보다는 혁신의 지원자나 현상유지자로 인식하고 있으며, 오히려 중간관리자를 혁신의 원천이자 실천가(Kanter, 1982)로 여기고 있어 중소기업의 혁신연구에 있어서 중간관리자나 구성원들을 대상으로 하는 연구들이 주로 이루어져 왔다.

중소기업의 혁신활동에 있어서 가장 중요한 역할을 하는 것은 최고 경영자이다(최석봉·하귀룡, 2011; 신주훈 외, 2018). 또한 최고 경영자의 사회·심리적 특성으로 간주되는 성취욕구와 위험 감수성향, 변화에 대한 수용성 등은 조직 구성원들의 혁신행동에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(Amabile & Conti, 1999). 그러나 Hambrick(2007)은 아직까지 최고경영층의 혁신행동에 대한 연구에서 최고 경영자의 심리적, 사회적 과정 (social processes)을 간과하고 있다고 하였다. 이처럼 최고 경영진 이론에서도 중소기업 최고 경영자의 혁신과 관련하여 경영층의 심리적 특성에 초점을 맞추는 연구의 필요성을 제시하고 있다. 하지만 중소기업 최고 경영층의

혁신의지와 관련하여 최고 경영자 개인차원의 정서적 특성과 혁신과의 연관성은 연구되지 않고 있는 실정이다(Strese, et al., 2016).

본 연구에서는 다음과 같이 중소기업 최고 경영자의 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 심리적 변인을 구체적으로 살펴보고자 한다. 이를 위해 두 가지 차원에서의 심리적 변인을 구분하여 제시하고자 하며, 이러한 심리적 변인들이 혁신행동에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 본 연구의 구체적인 심리 변수들은 다음과 같다. 첫째, 개인이나 조직의 성과 향상과 관련이 있는 동기부여 변수인 커리어 야망 (career ambition)과 긍정심리자본 (positive psychological capital)을 제시한다. 그 이유는 최고 경영자의 혁신행동을 성공시키기 위해서는 끊임없는 목표를 향한 성취욕구와 스스로를 동기부여 할 수 있는 심리적 자원을 필요로 하기 때문이다.

야망이 높은 개인은 성장 지향적이며, 최대의 잠재력을 달성하기 위해 성취 지향적 업무를 수행하려는 의도를 실제로 실천할 가능성이 더 크다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; El Baroudi, et al., 2017). 혁신은 매출 및 이익을 통한 성장목표를 달성하여 사업을 다각화 하려는 야심 찬 계획에 중요한 역할을 한다(Rubera & Kirca, 2012). 이처럼 혁신적인 행동을 하는 사람들은 적극적인 성향을 가지고 있으며, 성취동기도 높은 편이다(정재금·최석봉, 2015). 성취동기는 최고 경영자들이 가지고 있는 공통적인 성향으로서 기업의 성과와 성장에 가장 큰 영향을 주는 심리적 특성이다(Sexton & Bowman, 1985), 개인의 커리어에 대한 야망을 나타낸다(Atkinson & Feather, 1966).

개인의 심리적 자원이 긍정적이면 다른 사람들에게 도움이 되는 행동이 증가하며, 더 생산적이고, 삶에서 열망하는 목표들에 도달할 가능성을 높인다(Diener, et al., 1999). 그런 의미에서 긍정심리자본은 성과 향상을 향한 개인의 긍정적 동기부여적인 성향과 관련이 있다(Luthans, et al., 2004). 이러한 내재적 동기부여 수준이 높을수록 혁신행동은 증가하고, 변화지향적인 성향의 특성을 보이는 성격일수록 높은 혁신행동을 보인다(박경환·한인수, 1999). 그러나 이를 직접적으로 확인하기 위한 실증연구는 매우 부족한 실정이다(Avey, et al., 2010a; Avey, et al., 2010b).

둘째, 최근 개인의 심리적 성장 및 잠재력과 관련된 정서지능 변수로 자기자비 (self-compassion)와 자기초월 (self-transcendence)을 제시한다. 그 이유는 최고 경영자는 혁신으로 인한 스트레스와 불안으로부터 자신의 심리적 안정을 유지해야 하며, 혁신에서 오는 모호함과 두려움을 감당할 수 있어야 한다. 정서지능의 변수는 혁신으로 인한 불안감과 좌절감으로부터 스스로를 안정시키고 보호하며, 자기 내·외부와의 유대감을 증진을 통해 혁신의 주체와 후원자로서의 역할을 수행하는데 도움을 주기 때문이다.

자기자비는 부정적 자극과 스트레스를 조절하여 적응을 도움으로써 심리적 건강을 유지시켜 준다(Neff, et al., 2005).

자기자비 수준이 높은 사람들은 실패와 같은 힘든 상황에서

도 평정심과 안정적인 자기 가치감을 유지시키며, 방어적인 태도를 적게 보인다(Leary, et al., 2007). 혁신에는 위험이 수반되는 판단과 선택의 상황에 놓이게 된다. 따라서 최고 경영자가 심리적 여유를 가질 경우 혁신에 필요한 객관성과 분별력을 유지할 수 있게 된다. 그러나 중소기업의 최고 경영자를 대상으로 한 자기자비에 대한 논의는 드문 상태이다.

자기초월 경향이 높아지면 자신에 대한 높은 이해와 외부 환경에 대한 폭 넓은 조망이 가능해진다(Ardelt, 2004). 또한 의미, 가치, 창의적 비전을 중시하며, 무엇보다 가장 중요한 것은 새로운 것으로 변화할 수 있는 힘을 가지게 된다(Zohar & Marshall, 2000). 따라서 최고 경영자는 과제와 과업 수행에 있어 장애를 극복하고 높은 수준에 도달하기 위해서는 자신을 초월하려는 인간의 심리적 특성이(임선아·강성은, 2013) 필요하다. 그러나 지금까지 중소기업 최고 경영자를 대상으로 한 자기초월과 혁신행동과의 관계를 밝힌 연구는 전무한 상태이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 커리어 야망이 긍정심리자본에 미치는 영향을 탐색해 보는 것이며, 둘째, 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향을 규명해보고자 한다. 셋째, 자기자비가 자기초월에 미치는 영향관계를 파악하고, 마지막으로, 자기초월이 중소기업 최고 경영자의 혁신행동과의 관계에서 어떤 역할을 할 수 있는지 분석하고자 한다. 즉, 중소기업 최고 경영자의 커리어야망과 자기자비가 최고 경영자의 혁신행동에 미치는 영향을 보고자 한다. 또한 중소기업 최고 경영자의 커리어 야망과 긍정심리자본, 자기자비와 자기초월의 심리적 특성이 최고 경영자의 혁신행동에 미치는 영향력을 연구하고자 한다. 이를 통해 이론적, 실무적 관점에서 최고 경영자 커리어 야망과 자기자비, 긍정심리자본, 자기초월이 혁신행동을 성공시키는 중요한 변수임을 밝히고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 중소기업 최고 경영자의 혁신행동에 대한 문헌 고찰

최고 경영자의 경영 방식과 관련된 혁신 의지는 혁신의 첫 단계에서 혁신적 노력을 촉진하는 중요한 역할을 한다. 따라서 최고 경영자의 혁신의지는 조직 내에서 이루어지는 의사결정에 영향을 미치게 된다(Crossan & Apaydin, 2010). 그 이유는 최고 경영자는 복잡하고 동태적인 경영환경과 기업 간 접점에 있고 상당한 영향력을 발휘하기 때문에 그들의 선택과 행동은 조직에 영향을 미칠 수밖에 없다. 따라서 조직 전체의 혁신 성과나 혁신 시스템도 중요하지만 개인 차원의 혁신 행동을 유발하는 연구가 중요하므로(Scott & Bruce, 1994) 조직 내 의사결정권자인 최고 경영자 개인차원의 혁신행동에 대한 연구가 필요하다. Zaltman, et al.(1973)는 혁신 채택에 있어서 조직 내 개인의 인식의 중요성을 강조하였다. 이는 어떤

유형의 혁신이든 그 근원은 새로운 아이디어이며, 이러한 아이디어를 창조하고 확산하고 실행하는 주체는 사람이기 때문이다(이지우 외, 2003; Scott & Bruce, 1994).

Scott & Bruce(1994)는 혁신적 업무 행동 (innovative work behavior)이라는 개념을 제시하였는데, 개인 수준의 혁신을 가장 잘 포괄하는 개념으로 평가를 받고 있다. 또한 Scott & Bruce(1994)는 혁신행동의 정의를 자신의 과업 역할이나 소속 집단 또는 조직의 성과 향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 창조, 도입, 적용하는 활동이라고 하였다(이지우 외, 2003; Janssen, 2000). 즉, 혁신행동은 개인 및 조직의 발전과 성과를 위해 유용한 아이디어를 창출하고 이를 직접적으로 적용하여 실천해 가는 일련의 모든 활동을 의미 한다(West & Farr, 1990; Robbins, 2005).

혁신활동을 대상과 분석 수준에 따라 유형을 크게 두 가지로 구분하면 조직수준 혁신과 개인수준 혁신이다. 첫째, 조직수준의 혁신이란 조직이 새로운 아이디어, 제품, 서비스, 프로그램, 제도, 과정 또는 정책 등을 말한다. 이는 조직 내 자체적으로 창조, 개발, 실용화하거나 이미 활용되고 있는 아이디어, 제품, 서비스, 제도, 등을 도입하여 사용하는 일련의 행위를 말한다(King, 1990). 둘째, 개인수준의 혁신 행동은 조직 변화를 위해한 과업이나 직무 수행을 개선하고 효율성을 높이는 등 개인 구성원의 역할에 초점을 두고 있다(Scott & Bruce, 1994). 또한 혁신행동의 구성요인과 관련하여 Scott & Bruce(1994)는 혁신인식과 혁신실행으로 구분 하였고, Janssen(2000)은 혁신행동을 아이디어 개발, 홍보, 실행을 제시 하였다.

최근 혁신에 관한 연구들은 조직 내 구성원의 특성과 관련된 동기부여, 창의성, 자기 효능감, 적극성, 인내심, 다면적 사고능력, 문제해결유형, 업무강도, 성취욕구 등이 있다(최석봉 외, 2013). 조직의 내부 환경과 혁신 행동과의 관계에 대한 연구들로는 기업이 정신, 조직의 문화, 조직 구조, 조직의 분위기, 학습 분위기, 리더 상사의 지원, 조직 지원 인식, 직무의 자율성, 정보화 시스템 수준, 팀 동료들과의 과업, 수행관계, 조직이 처한 경쟁압력 등과 같은 조직 수준의 연구들이 이루어지고 있다(Yuan & Woodman, 2010). 즉, 조직 수준의 혁신 연구는 기업의 집단 내 구성원의 혁신행동에 초점을 맞추어 이루어지고 있다(Janssen, 2000). 이처럼 지금까지의 혁신연구는 주로 대기업과 중소기업의 조직 차원에서 리더와 구성원과의 관계에 관한 혁신 연구들이다.

리더와 혁신의 관계에 대한 연구는 크게 두 가지 분야로 나뉜다. 하나는 혁신을 촉진하는 최고 경영자의 연령, 학력, 경력 등과 같은 인구통계학적 특성과 관련된 것이고, 다른 하나는 혁신 추구 과정에서 최고 경영자의 바람직한 역할이 무엇인가에 관한 심리적 특성에 관한 연구들이다. 예를 들어 전인·오선화(2016)의 제조업을 대상으로 한 최고 경영진의 혁신 의지와 기술혁신 역량간의 관계에 관한 연구에서 최고 경영진의 혁신의지가 연구개발 집중도 중 연구개발 인력에만 유의미한 효과를 보였다. 또한 연구개발 인력은 최고 경영진의

혁신 의지와 혁신역량 간의 매개 역할을 수행한다고 하였다. 정기영 외(2015)는 중소기업 구성원들을 대상으로 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 실증연구에서 관리자의 변혁적 리더십이 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다. Kraiczy, et al.(2014)의 메타연구에서는 중소 제조 기업 최고 경영진의 혁신의지는 연구개발 집약도와 기업성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 성장성이 낮은 기업에서 혁신에 대한 최고 경영진의 의지와 연구개발 집약도가 높게 나타났다. 최근 Strese, et al.(2016)의 중소기업 CEO를 대상으로 한 혁신 연구에서 CEO의 혁신에 대한 열정과 같은 개인차원의 특성은 구성원들이 비전 공유와 상관관계가 있으며, CEO의 열정과 같은 깊은 수준의 심리적 특성은 기업성과와 연관성이 있다고 하였다.

이와 같은 연구결과들을 종합해보면 혁신을 실행하고자 하는 최고 경영자의 결정이나 행동은 전략을 만들고 혁신이 실행 가능하도록 하는 시스템을 만드는 역할(Crossan & Apaydin, 2010)을 한다. 따라서 조직에서 리더의 혁신 의지나 태도는 구성원의 혁신행동을 촉진함으로써 환경변화에 신속히 적응하거나 대응할 수 있고 이를 통해 경쟁력을 갖출 수 있을 것으로 기대할 수 있다(이지우 외, 2003; Oldham & Cummings, 1996). 그러나 이와 같이 중소기업의 최고 경영자의 역할이 중요함에도 불구하고 최고 경영자를 대상으로 하는 혁신 연구에서는 다양한 리더십과 구성원의 혁신행동과의 관계만을 다루고 있다(Amabile, et al., 1996; Howell & Higgins, 1990).

중소기업은 CEO의 성격, 확고한 의사결정, 견고한 전략 및 회사 구조가 밀접하게 연관되어 있기 때문에(Miller & Toulouse, 1986), 성공적인 혁신을 위해서는 직원을 신속하게 혁신 이끌 수 있는 최고 경영자의 열정적인 성격이 필요하다. 그러나 중소기업의 최고 경영자의 심리적 특성에 대한 연구는 아직 까지 입증되지 않았다(Strese, et al., 2016). 특히 혁신의 성공에 영향을 미치는 주요한 요인이 CEO라는 점을(King, 1990; Osborne, 1998, Schin & McClomb, 1998) 감안 할 때 중요한 한계점이라고 할 수 있다.

## 2.2 긍정심리자본(Positive psychological capital)

긍정심리자본이란 목표를 성취하고 성공을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태 (positive psychological state)를 의미한다(Luthans, et al., 2007). 긍정심리자본은 인간이 가진 강점과 미덕의 육성을 통해 개인의 잠재력을 실현하여 최고의 조직 성과와 개인의 행복감을 추구하고 있다는 관점을 지닌 긍정심리학에서 대두 되었다(Luthans, 2002; Seligman, 1998). 이후 긍정조직행동 (POB: Positive Organizational Behavior)분야와 더불어 발전된 개념이다(Youssef & Luthans, 2007). 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 심리상태가 개발 및 개선이 가능한 상태적 (state-like)인 특성이라고 보았다(Luthans, et al., 2007).

긍정심리자본은 개인수준의 긍정적인 인지상태라는 공통점을 가지고 있는 자기 효능감 (self-efficacy), 희망 (hope), 낙관주의 (optimism), 복원력 (resiliency)의 4개 요인으로 구성된다. 이들 4개의 요인을 통합한 상위개념이 “긍정심리자본 (positive psychological capital; PsyCap)”이며(Luthans & Youssef, 2007), 하위 요인들의 개별적인 효과보다는 통합적인 심리상태로 인지할 할 때 개인의 행동이나 동기부여에 대한 효과성이 더 크고 광범위하게 작용할 수 있다(Luthans, et al., 2007).

긍정심리자본의 하위 요인을 살펴보면 가장 먼저 자기 효능감 self-efficacy)은 자신에 대한 신념으로 자신에게 주어진 도전적 과업을 성공적으로 완수 할 수 있다는 자신감을 의미하며(Bandura, 1997), 희망 hope)은 원하는 목표를 향한 의지 agency)와 목표 달성을 위한 계획 pathway)사이에서 생성되는 긍정적 에너지를 의미한다(Snyder, et al., 1991). 낙관주의 (ptimism)는 좌절과 실패 상황에서도 미래에 대한 긍정적인 기대감 Expectancy)으로 절망하지 않는 태도(Goleman, 1995)를 말하며, 마지막으로 복원력 resilience)은 역경과 좌절 상황에서 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어 넘을 수 있는 수용력으로 정의된다(Luthans, et al., 2007). 이와 같은 개인의 긍정적인 심리상태는 개인의 정신적, 육체적 건강뿐만 아니라 개인과 조직의 성과를 향상 시키는데 도움을 주는 역할을 한다(Seligman, 1998). 즉, 자기 역량에 대한 긍정적 믿음이 실제 성과의 향상을 가져 온다는 것이다(김학수·최종인, 2015; Choi & Lee, 2014).

긍정심리자본에 대한 연구는 초기 긍정심리자본과 직무만족·직무몰입과 같은 구성원의 태도 간의 직접적인 영향 관계에 대한 연구로부터 출발하였다. 반면 긍정심리자본의 선행요인을 찾고자 하는 연구는 2000년대 후반부터 시작되어 일부 조직 차원 변수와 리더의 행동에 대한 변수들이 고려되어 연구되기 시작한 상태로 아직 초기 단계이다(이동섭·최용득, 2010). 긍정심리자본의 선행변수로는 변혁적 리더십, 진정 리더십, 오센틱 리더십, 임파워링 리더십을 통한 지원적 조직 분위기 형성과 같은 관리자나 리더의 역량과의 관계를 다루고 있다. 현재까지 긍정심리자본의 연구동향은 주로 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도, 이탈행동, 냉소주의 등과 같이 개인 특성이나 조직성과 또는 업무행동에 미치는 영향관계를 검증하는 결과 변수에 중점을 두고 있다(Luthans, et al., 2010; Walumbwa, et al., 2011). 국내에서는 김경재·정범구(2007)는 연구조직과 기업 조직을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본이 신뢰와 혁신행동 관계에 긍정적 영향을 미친다고 보고하였다. 김형진·심덕섭(2013)의 연구에서는 조직구성원의 긍정심리자본이 혁신행동에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 국내·외 연구에서 긍정심리자본은 개인의 태도 및 성과에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 중소기업 최고 경영자를 대상으로 한 긍정심리자본에 대한 연구는 거의 이루어지고 있지 않다. 이러한 점을 감안할 때, 조직의 혁신이나 성과 창출에 동인이 될 수 있는 최고 경영자의 긍정심리자본에 대한 연구가 필요하다 .

## 2.3 자기초월(Self-transcendence)

자기초월 (self-transcendence)이란 개인적으로 자신의 경계를 넓힐 수 있는 능력을 말한다. 또한 대인관계와 개인 내적 및 개인적으로 초월한 관점을 얻기 위해 일상의 경계와 한계를 확장하는 것이다(Elleman & Reed, 2001). 즉, 자신의 삶의 다양한 측면에 대한 정확한 인식을 바탕으로 자신의 자아나 견해 등에 얽매이지 않고 이를 넘어서는 것이다. 자기초월은 인간의 성장과 성숙을 중시하는 관점에서 인생의 발달과업이자 인간의 최종목표로 언급되고 있다(Levenson, et al., 2005). 즉, 자기초월 경향이 높은 사람은 타인들의 의견이나 기대와 관계없이 자신의 삶을 살 수 있는 자기 수용적인 사람들로 간주되고 있다(Levenson, et al., 2005; Maslow, 1969). 예를 들면, 자기초월 경향이 높은 사람들은 힘들고 고통스러운 상황에서 더 긍정적이고 수용적인 태도로 접근한다(Bruyneel, et al., 2015; Kim, et al., 2014). 또한 자기에 대한 이해와 통찰이 높기 때문에 자신의 긍정적 측면과 부정적 측면에 대해서 폭넓게 인식한다(Le, 2011). 이처럼 자기초월은 삶에 있어서 자기 가치에 대해 자신의 감정을 향상시키는(Coward, 1990) 역할을 한다. 더불어 ADL (Activities of Daily Living : 일상생활 활동) 능력(Upchurch, 1999)과도 관련성을 가지고 있어(Nygren, et al., 2005) 일상에서의 어려움을 해결하고 삶에서 행복감을 주는 역할을 한다. 따라서 자기초월성을 통한 인간의 초월적 실현은 개인의 근본적인 삶의 태도를 바꾸게 하며, 새로운 사고로 세상에 대한 인식을 확장시켜준다(Maslow, 1993). 자기초월을 통해 개인의 의식이 발달하게 되면 긍정적인 태도와 공감 및 관용을 통해 개인의 내·외적인 사건과 상황에 대한 이해도가 높아지고, 외적으로 개방성이 확장되어 타인·집단·사회와의 관계성도 넓어지게 된다(용홍출·황경열, 2004).

자기초월에 대한 선행연구에서는 다양한 대상을 상대로 자기초월이 삶의 질의 향상과 주관적 심리에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 밝혔다(Kim, et al., 2014; Norberg, et al., 2015; Haugan & Innstrand, 2012). Coward(1996)의 연구에서는 자기초월이 일반 성인들의 일체감, 자존감, 희망, 정서적 안녕감과 강한 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. McCarthy, et al.(2013)는 자기초월이 성숙한 태도와 긍정적 관계가 있다고 보고 하였다. 또한 지혜를 연구한 학자들도 자기초월을 인간의 사라지지 않는 강점인 지혜의 속성 또는 지혜 그 자체로 보았다(Grossmann & Kross, 2014). 이와 같은 선행 연구들을 비추어 볼 때 자기초월은 최종적으로 인간을 성숙시키는 주요 심리적 원천이라고 할 수 있다(Reed, 1991). 따라서 자기초월이 높게 되면 주도적이고 독립적인 삶을 통해서 모범이 될 수 있는 행동을 발전시킬 수 있는 힘을 가지게 되며, 더 넓은 조망 능력을 통해 삶을 영위할 수 있게 된다. 즉, 자기초월은 궁극적으로 인간의 삶을 이끌며, 새로운 것을 발견해내고 창조적 능력을 발휘시키는 자기실현의 이상적인 모습이다(Gecas, 1982).

중소기업은 최고 경영자 한 사람에 의해 소유와 경영이 동시에 이루어져 있고, 조직의 운영을 개인적인 경험이나 직관적인 판단에 의해 주관적으로 결정되는 경향이 있다(Willard, et al., 1992). 그렇기에 중소기업의 최고 경영자는 객관적이고 균형 잡힌 사고가 필수적이며, 올바른 혁신 행동을 가능케 하고 촉진시킬 수 있는 심리적 성숙이 이루어져야 한다. 따라서 최고 경영자의 자기초월적 성향에 대한 관심을 기울일 필요가 있다. 그러나 아직까지 최고 경영자의 자기초월에 대해서는 연구가 매우 부족하다.

## 2.4 커리어야망. 긍정심리자본. 혁신행동의 관계

### 2.4.1 커리어야망과 긍정심리자본의 관계

커리어에 대한 야망은 야심적인 개인에게 매력적인 또 다른 성공의 신호로 작용한다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 커리어 야망은 개인의 성취동기(Atkinson & Feather, 1966)의 발현이며, 성취 행동의 방향, 강도 및 지속성을 포함한 행동의 근본적인 원동력이 된다(Atkinson, et al., 1974). Judge et al.(2004, p.339)는 커리어 야망 (Career ambition)을 “미래의 최고 위치를 성취하고, 높은 지위를 가지며, 직장에서 승진 활동을 하기 위해 노력하는 ‘개인의 (individuals)’ 의도” 라고 정의하였다. 한편 최근에는 단지 직장에서 지위와 연봉을 높이기 위한 수단으로써의 개념이 아니라 좀 더 포괄적인 접근을 하려는 노력을 하고 있다. 이에 Judge & Kammeyer-Mueller(2012, p.759)는 야망을 “성공, 성과 및 업적을 위한 지속적이고 일반화된 노력” 이라고 정의하였다. 즉, 커리어 야망이란 개인들이 갖고자 하는 이상적 직업 또는 일에 대한 생각들이 개인의 열망으로 연결 된 것으로(Farmer & Chung, 1995) 그 열망을 실현하고 싶어 할 때 개인은 성장하게 된다는 것이다(Powell & Butterfield, 2003). 그러나 다수의 학자들은 직업과는 독립적으로 커리어 성공이라는 개념을 정의하는 것을 목표로 삼았으나 포괄적인 정의에 대해서는 아직까지 합의가 이루어지지 않았다(Arthur, et al., 2005). 따라서 본 논문은 커리어 야망을 직업적 명성, 소득과 같은 외재적 성공에만 국한하지 않고, 삶의 목표로 개인의 커리어 발전을 위한 확장된 개념으로써의 커리어 야망에 초점을 맞추었다.

이와 같이 커리어 성공에 대한 야망의 중요성에도 불구하고 그 동안 크게 외면되었다. 그 이유는 지나친 야망을 가진 구성원들은 조직 내에서 문제가 될 수 있었기 때문에 심리학 분야에서 소외되어 왔다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 이러한 맥락에서 특정 표본을 대상으로 커리어 야망에 초점을 맞춘 연구는 아직까지 없으며, 전문직 그룹에 대한 커리어 성공 연구도 매우 부족한 실정이다(Sobiraj, et al., 2016). 연구자들도 커리어 성공에는 상당히 관심을 가지고 있지만 커리어와 관련된 특성이나 성향과의 관계에 대한 연구도 거의 없다는 점을 지적하고 있다(Romero, et al., 2009).

하지만 최근 중소기업 최고 경영자의 야망에 대한 연구가

진행되고 있는데, Braidford, et al.(2017)은 중소기업 CEO를 대상으로 중소기업 기업가의 성장 야망과 개인적 태도와와의 관계 연구에서 성장에 대한 야망을 크게 가지고 있는 기업가들은 그렇지 않은 기업가들 보다 좀 더 적극적이고 도전적인 행동을 통해 장애물을 극복하고 자신의 성공목표를 성취하는 것으로 나타났다. 또한 야망과 성장을 가로막는 장애물에 대한 인식, 목표 달성을 위해 취한 행동들은 개인의 성향에 의해 형성된다고 하였고, 이는 기업가 마다 다르게 나타난다고 보고 하였다.

커리어 성공과 관련해서 광범위한 성격적 성향이 거론되는 데(Judge, et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001), 야망은 커리어 성공과 가장 밀접하게 연관된 성격 특성이다(Hogan & Chmorro-Premuzic, 2015; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 야망을 외향성과 관련이 있다고 보는데, 외향성은 사회적 위치나 지위를 위해 열정적으로 노력하는 것과 긴밀한 관계가 있다(Goldberg, 1990). 또한 외향적인 사람들은 외부 환경으로부터 많은 에너지를 끌어 들이고 이러한 자극을 자신의 목적 달성을 향한 적극적인 행동으로 전환하는 경향이 있다(Roberts, et al., 2004). 이처럼 외향성은 커리어 성취에 대한 많은 영역에서 자신감과 관련이 있는 것으로 나타났다(Hartman & Betz, 2007; Jin, et al., 2009; Romero, et al., 2009). 이를 정리하면 야망이란 포부가 있는 성격이며, 동시에 동기 부여 하는 과정이다. 즉, 야망을 가진 사람은 유능하고, 단호하며, 성취 지향적이며, 자신감이 있고, 높이 오르려는 성향 가지고 있을 가능성이 높다고 볼 수 있다(Hansson, et al., 1983).

사회인지 이론 (social cognitive theory)에 따르면 야망을 달성할 것이라고 믿으면 사람들은 목표를 향해 더 많은 노력을 기울이는 방법을 사용한다고 하였다(Bandura, 1999). 이는 성공으로 이끄는 심리적 특성을 가진 최고 경영자는 더 큰 야망을 가지게 되며, 목표 달성을 위한 노력을 위해 스스로 긍정적인 동기부여를 한다고 볼 수 있다. 예를 들면 Vianen(1999)은 구성원을 대상으로 한 직책에 대한 야망과 자기 효능감과의 영향관계 연구에서 조직 내 직책에 대한 야망을 가지게 되면 자신에 대한 기대치가 높아져서 자기 효능감을 향상시키는데 도움을 준다고 하였다.

이를 유추하여 볼 때, 커리어 야망은 개인이 도전 과제에서 성공하기 위해 필요한 노력을 기울이고 수행 할 수 있다는 자신감인 자기 효능감(Luthans, et al., 2007)에도 영향을 미칠 것으로 추론해 볼 수 있다. 또한 야망의 척도가 높은 사람들은 장기적인 목표를 가지고 있으며, 목표가 성취 될 때까지 추구하는 성향을 보이거나 새로운 목표를 찾는 경향을 가지고 있다(Jones, et al., 2017). 이는 원하는 목표를 성취하고자 하는 의지를 나타내는 희망(Snyder, et al., 1996)과 성취지향성과 뚜렷한 생애목적, 긍정적 가치(Garney, 1971)등의 특징을 지닌 복원력에도 영향을 미칠 가능성이 높다고 볼 수 있다. 더불어 커리어 야망이 성공 하게 되면 지속적인 업무의 결과로 인해 축적된 긍정적인 심리상태를 가져오게 된다(Judge, et

al., 1995). 이러한 긍정적인 심리상태는 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적으로 전망하는 낙관주의(Luthans, et al., 2007)에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 커리어 야망은 긍정심리자본의 하위요인에 영향을 미치므로 긍정심리자본에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

#### 가설 1: 중소기업 최고 경영자의 커리어 야망은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 2.4.2 긍정심리자본과 혁신행동의 관계

긍정심리자본이 중요한 이유는 하위 네 요인들이 공통적으로 업무나 목표 달성을 위한 인지상태와 동기를 부여하는 경향과 관련이 있으며, 결과변수에 대한 긍정적 영향을 줄 수 있기 때문이다(Luthans, et al., 2010). Fredrickson(2003)의 연구에서는 긍정적인 사람은 조직의 성과와 발전을 위해 창의적인 아이디어를 제안하는 등의 역할과 관련한 행동을 더 많이 하고 있다고 보고 하였다. 또한 선행연구들을 보면 긍정심리자본은 직무성과 뿐만 아니라 혁신행동에도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(김형진·심택섭, 2013; Youssef & Luthans, 2007).

긍정심리자본을 구성하는 개별차원들과 혁신 행동 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 Bandura(1997)는 자기효능감이 높은 구성원은 경쟁자보다 더 빠르게 상황 및 환경에 대응하고 더 적극적인 전략을 취해 높은 성과를 추구한다고 하였다. 반면 자기 효능감이 낮은 사람들은 노력을 덜 하거나 스스로 포기하는 경향이 있다고 하였다(Bandura & Locke, 2003). 예를 들어 Gong, et al.(2009)과 Zhang & Bartol(2010)의 연구에서는 자신이 유능하다고 스스로 지각할수록 적극적으로 창의와 혁신을 추구하려는 경향이 강하다고 하였다. Gibson(1999)에 의하면 복잡한 과업, 불확실한 환경에서 자기 효능감이 높은 구성원은 새롭고 유용한 생각과 아이디어를 도출하여 조직의 혁신 및 성장에 기여한다고 하였다. 희망을 지닌 사람들은 목표 달성에 대한 의지가 높기 때문에 문제해결을 위한 독창적인 방법을 제시하고자하는 동기를 보유하고 있고 이를 통해 창의적인 방법을 추구하는 경향이 있다(Youssef & Luthans, 2007). 이는 희망적인 사람은 혁신행동 추구과정에서도 이러한 특징을 보일 것이라고 예상할 수 있다. 낙관주의 성향의 개인은 일반적인 개인보다 미래지향적인 긍정적 성향을 가질 가능성이 높다. 또한 낙관론자는 비판론자와 다르게 문제와 도전에 접근하는 방식과 역경에 대처하는 방식, 성공 방식에 있어서 서로 다르며, 자신의 직무에서 진정 즐거움과 보람을 찾고 어려운 상황에서도 성공을 기대하며 보다 더 노력한다(Carver & Scheier, 2002; Youssef & Luthans, 2007). 따라서 낙관주의 성향이 높으면 혁신과정에서 유발되는 시행착오 및 난관에 대해 긍정적으로 조망하고 혁신행동이 지속되도록 긍정적인 영향을 줄 것이다.

마지막으로 복원력이 높은 사람들은 실수를 두려워하지 않

고 긍정적 태도로 새로움을 추구한다(김주환, 2011). 조영복·이나영(2014)의 연구에서도 구성원들의 복원력이 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. Peterson, et al.(2009)는 최고 경영자의 긍정심리자본에 관한 연구에서 창업기업과 기존기업의 CEO들 대상으로 조사한 결과 CEO들 중에서 희망적이고 낙관적이며, 탄력성이 높은 CEO가 더 혁신적이라는 평가를 받았다는 것을 밝혀냈다. 또한 CEO의 긍정적인 심리적 특성이 혁신성을 발휘하여 기업 성과에 영향을 미치는 수단이라고 보고 하였다. 이와 같은 논의를 바탕으로 중소기업 최고 경영자의 긍정심리자본이 혁신행동에 영향을 미칠 것으로 가정해 볼 수 있다.

**가설 2: 중소기업 최고 경영자의 긍정심리자본은 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.5 자기자비 · 자기초월 · 혁신행동의 관계

### 2.5.1 자기자비와 자기초월의 관계

Neff(2003a)는 자기자비(Self-compassion)를 개인이 고통이나 실패를 경험할 때 혹독한 자기 비난이나 고통을 회피하고 무시하기보다는 비 판단적인 이해와 온화한 태도로 자신의 한계를 수용하고 친절함으로 자신을 돌보려는 소망을 일으키는 것으로 정의하였다. 즉, 자기자비는 고통의 상황에서 자신을 혹독하게 비난하지 않고 온정적으로 태도로 돌보는 것을 의미한다. 자기자비가 중요한 이유는 자신과 환경에 대한 부정적 결과를 수용할 수 있는 심리적 여유(Neff, 2009)가 없을 경우 객관적인 사고와 관점을 잃게 될 수 있기 때문이다.

Neff(2003a; 2003b)는 자기자비와 관련하여 자기친절(self-kindness), 보편적 인간성(common humanity), 마음챙김(mindfulness)의 세 가지 구성요소를 제안하였다. 먼저 자기 친절(self-kindness)은 실패나 고통스러운 상황에서 온정적으로 자신을 돌보는 것으로 자신의 행동, 감정, 충동이 부적절하다고 느껴지더라도 자신을 비난하거나 비판하지 않고 관대하게 수용적인 자세를 유지하는 것을 뜻한다. 다음으로 보편적 인간성(common humanity)은 개인이 삶에서 부정적 경험이나 고통스러운 상황을 개인화 하여 고립감을 느끼지 않고 누구나 같은 상황과 고통에 처할 수 있음을 인식함으로써 타인들과의 유대감을 지속적으로 유지 하는 것을 의미한다. 마지막으로 마음챙김(mindfulness)은 고통스러운 감정과 생각들을 회피하거나 과장하지 않고 있는 그대로 관찰하는 것이다. 자기자비의 세 가지의 구성요소들은 상호작용을 통해 자신의 고통을 분명하게 인식함으로써 객관적인 시각과 균형감을 유지하여 자기 합리화나 자기 동정으로 이어지지 않도록 돕는다(Neff, 2003a; 2003b).

자기자비는 타인의 안녕감을 도모하면서도 자신에게 친절하고 비 판단적인 태도이다. Neff, et al.(2005)의 연구에서는 높은 수준의 자기자비를 지닌 사람들은 업무 수행이나 외부 기대에 대해 독립적으로 긍정적인 자기 평가를 하며, 여러 성취

상황에서 속달감을 보이는 것으로 나타났다. 그 이유는 자기자비가 높게 되면 자신의 한계에 대한 폭 넓은 지식 및 확신성(Neff, 2003a)이 있기 때문이다. 즉, 자기자비는 자기 개선과 관련된 특성 또는 행동과 관련이 있어 실제 자기개선을 용이하게 한다(Breines & Chen, 2012) 또한 자기자비는 심리적 안녕감, 행복감, 정서지능 및 사회적 유대감과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 더불어 스트레스 증상과 같은 심리적 문제나 대인관계와 관련한 부정적인 피드백, 과거의 부정적 사건을 회상할 때 정서를 조절하는 중요한 완충작용의 역할을 하는 것으로 밝혀졌다(안류연·조용래, 2016; MacBeth & Gumley, 2012). 자기자비는 자기 개선과 관련된 특성 또는 행동과 관련이 있어 실제 자기 개선을 용이하게 한다(Breines & Chen, 2012)고 하였다.

이와 같은 연구들에서 보고된 자기자비는 인간의 고통스러운 현실을 과장 없이 자각(awareness)하게 하며, 고통을 감내하고 장기적인 행복을 추구하고자 하는 자신에 대한 건강한 수용능력을 포함한다. 여기서 수용이란 자신의 중요 영역에서 의식적인 통제를 하지 않고 생각과 감정을 ‘단지 알아차리는’ 행동의 개념으로써 있는 그대로를 경험하는 것을 의미한다(Hayes, 1994). 이는 자기자비를 지닌 사람들은 마음챙김이라는 자각을 통해 균형 잡힌 관점으로 자신의 경험을 더 큰 인간적인 맥락에서 인식하는 것이다(Neff, 2003a). 즉, 자기자비는 문제의 상황에 직면했을 때 회피로 대처하기 보다는 능동적인 형태의 “감정적 접근” 대처법을 강조하고 있다(Salovey & Mayer, 1990, Stanton, et al. 1994).

따라서 자기자비는 고차원의 감정적 접근과 관련이 높다고 볼 수 있다(Neff, 2003a).

Vago & Silbersweig(2012)은 자기초월도 마음챙김의 하나의 수단이라고 하였다. 그 이유는 자기초월의 목적이 부정적 상황과 고통스러운 마음에 대한 수용과 치유를 통해 자아를 초월하고 안정된 행복으로 나아가는 것이기 때문이다. 따라서 자기초월은 자기자비의 마음챙김과 그 뜻을 같이 한다고 볼 수 있다. 자기자비를 높게 지닌 개인은 어려운 삶의 사건을 성공적으로 다룰 수 있으며, 부정적인 감정으로 휩쓸 리지 않게 노력함으로써 긍정적인 감정을 더 경험하도록 한다(Akin & Akin, 2015). 이는 자기초월이 자신의 높은 이해를 바탕으로 감정에 대한 폭 넓은 인식을 한다는 것과 같은 의미이다.

지금까지 자기자비가 자기초월에 영향을 미친다는 직접적인 연구는 부족하지만, 이와 같은 논의를 바탕으로 최고 경영자의 자기자비는 자기초월을 실현시키는 전제조건으로서의 역할을 수행할 것으로 유추 해볼 수 있다.

**가설 3: 중소기업 최고 경영자의 자기자비는 자기초월에 정(+의 영향을 미칠 것이다.**

## 2.5.2 자기초월과 혁신 행동의 관계

혁신 관련 연구에서는 최고 경영자가 추구하는 혁신 노력의 방향성이 구성원의 혁신태도와 일치할 때 비로소 신속하면서도 가치 있는 혁신 성과로 이어지게 된다고 하였다(김태형·김은호, 2006). 고성과를 창출하는 기업의 공통된 문화적 특성은 최고 경영자가 새로운 아이디어에 매우 개방적이며 적극적이고, 구성원들이 새로운 아이디어 개발을 통하여 조직목표를 달성할 수 있도록 동기부여를 하고 있다는 것을 알 수 있다(Hanna, 1988). 이는 최고 경영자가 새로운 아이디어나 가치 기준 방법 절차 등과 같은 창의적인 인간 행동(김장기·신윤창, 2009)의 가치를 갖게 되면 혁신을 위한 높은 열정과 경영 의사결정에 창의적인 경향을 나타낸다는 것이다(Ford & Gioia, 2000). 즉, 사람은 자신의 가치에 따라 생각의 방향과 우선순위를 정하고 행동한다는 것이다. 일치성이론(Congruence Theory)에 의하면 개인적인 가치관의 선호도에 따라 조직 구조나 전략 방향을 설정하게 되기 때문에 개인가치는 조직성과에 영향을 준다고 하였다(Hatton & Raymond, 1994).

가치란 어떤 행위의 바람직한 최종적인 태도 또는 이상적인 목표에 대한 개인의 추상적 신념체계이다. 이러한 가치는 인간의 기본적 욕구로부터 비롯되며, 이상적인 목표나 당위성에 대한 주관적 인식의 표현이다(Bardi, et al., 2014). 즉, 가치는 일상생활에서의 각종 의사결정 및 행동이 추구하고자 하는 궁극적 지향점이다(Schwartz, 1992). 가치체계이론(Value System Theory)에 따르면 가치는 크게 자기초월성(Self-Transcendence), 개방성(Openness to change), 보존성(Conservation), 자기향상성(Self-Enhancement)의 네 가지 차원으로 구분 된다. 먼저 자아초월성은(Self-Transcendence) 타인의 복지에 대한 관심을 가지며, 자신과 타인이 평등하다는 것을 받아들이는 성향, 개방성(Openness to change)은 변화에 적극적이며 능동적인 성향, 자기 향상성(Self-Enhancement)은 자신의 성공을 추구하는 성향, 마지막으로 보존성(Conservation)은 기존의 것을 유지하고 보존하려는 성향이라고 하였다. 이를 종합해보면 가치는 개인의 내면화를 가져와 어떤 사회적 행동 표출에 영향을 주는 동기 기능을 하는 것이라고 할 수 있다. 이 중에서도 최근 중요하게 인식되는 요소 중의 하나가 바로 자기초월이다. 자기초월(Self-Transcendence)은 넓은 인식의 확장으로 타인을 도우려는 의지를 나타내는 능력(Elleman & Reed, 2001)의 의미를 내포하고 있다. 따라서 이와 같은 정의는 가치의 자기초월성의 개념과 유사하다고 볼 수 있다.

혁신 행동을 일으키는 영향요인에 대한 연구와 관련하여 아직까지 체계적으로 이론적 틀을 제시할 만큼 축적되지 못한 상황이다(West & Farr, 1990). 그러나 혁신에 대한 선행연구에서 혁신을 유도하는 일반적인 특성으로 모호함에 대한 인내가 높거나, 위험 선호 성향이 강하거나(Howell & Higgins, 1990), 독립심, 높은 자신감 등을 제시 하고 있다(Farr & Ford,

1990). 또한 지능이나 창의성이 높고, 관심의 폭이 넓으며, 다면적인 사고방식을 하는 사람이 혁신행동을 하는 것으로 나타났다(Kirton, 1976). 반면 혁신행동을 일으키는 개인의 특성적 여러 요인 중에는 문제를 인식하고 해결하려고 하는 개인적 성향이 있다(Howell & Higgins, 1990). 이러한 성향은 자기결정성(Self-Determination)과 관련이 있으며, 자기결정성이란 자기 스스로 자신의 행동을 선택하는 것이다. 자기 결정에 의해 행동하려면 행위자의 원인, 의지, 행동, 선택권이 자신에게 있어야 하고, 그 행동을 할 수 있는 능력이 있다는 자기지각(Self-Perception)이 우선 되어야 한다(Vallerand, et al., 1997). 자기지각은 자기초월성의 실현을 통해서 가능하다. 즉, 최고 경영자의 혁신행동이 성공하기 위해서는 최고 경영자의 심리 욕구들이 충족 되어야 한다(Deci & Ryan, 1985). 따라서 최고 경영자의 자기초월과 같은 심리적 욕구 충족은 개인의 혁신활동 전 과정에 걸쳐서 이루어져야 한다(Ryan & Frederick, 1997).

또한 인간은 자신에게 잠재된 능력을 실현하려는 경향을 가지고 있다(Maslow, 1970). 이처럼 자기실현의 욕구가 충만한 사람은 자발성과 문제해결 능력이 증가하고, 창의성을 바탕으로 개혁적인 방법을 시도 한다(김병원, 2000). 자기초월 역시 자신의 인식과 경험에 기초한 심리적 성장과 가능성 및 잠재력 발휘와 관련된 자기실현의 의미를 포함하고 있다. 따라서 자기실현의 한 차원이며, 지혜와 창조적 영감의 원천(Assagioli, 1991)인 자기초월이 이루어진다면 혁신행동이 실현될 가능성이 높을 것이다.

자기초월이 리더십, 자기 수용, 자아실현, 자기고양, 행복 등에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 조금씩 진행되고 있다. 하지만 자기초월과 혁신 행동에 대한 연구는 지금까지는 전무하다. 그러나 이상과 같은 이론과 연구들을 비추어 볼 때 최고 경영자의 자기초월성이 실현되면 일상에서의 의식의 확장으로 모호함에 대한 인내가 높아지게 되고, 다면적인 사고가 가능해지므로 창의적 사고가 발현 될 것이다. 이러한 창의적 사고는 혁신행동의 기초가 된다.

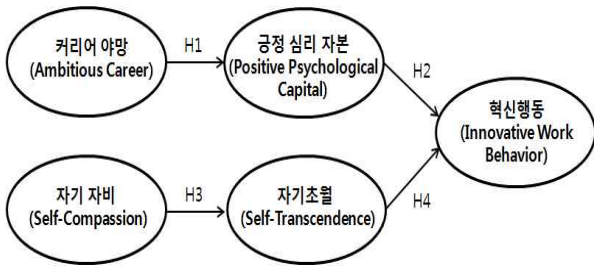
**가설 4: 중소기업 최고 경영자의 자기초월은 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

## III. 연구방법

### 3.1 자료수집 및 연구대상

본 연구는 선행연구를 바탕으로, 중소기업 최고 경영자들의 커리어 야망이 긍정심리자본을 매개로 혁신행동에 미치는 영향과 자기자비가 자아초월을 매개로 혁신행동에 미치는 영향을 검증하고자 하는 본 연구는 4개의 가설을 설정하였다. 이러한 관계를 개념적이 그림으로 나타내면 <그림 1>에서 보는 바와 같다.





<그림 1> 연구모형

설문지 배포 전인 2017년 2월 16일부터 2월 18일까지 창업가 5명을 대상으로 집단토론편집 (Focus Group Interview)을 실시하였고, 설문 구성 항목들이 번역이 잘 되었는지, 이해가 잘되는지, 연구에 적절한지 등을 확인하여 수정하였다. 본 연구를 위한 자료 수집은 중소기업 최고 경영자를 연구 대상으로 실시하였다.

본 연구의 연구가설을 검증하기 위하여 각 변수에 대하여 작성된 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 설문조사는 2017년 4월 20일부터 6월 15일까지 5주 동안 실시하였고, 설문의 대상은 자동차 부품 및 제조 중소기업 CEO와 임원을 대상으로 연구자가 직접 방문하여 설문 응답 요청 및 회수 하였다. 총 284개의 설문을 회수 했으며, 회수 된 설문지 중 설문 대상에서 제외 된 중간관리자의 응답과 불성실한 응답 46개를 제외 하여 중소기업 최고 경영자들로만 구성된 총 238개(84%)를 분석에 활용했다.

238개의 표본의 특성을 보면 성별로 남성이(95.8%), 여성(4.2%)의 분포를 보였으며, 학력은 대졸 이상(85.3%), 고졸 이상(13.4%)등의 분포를 보였으며, 50대(50.4%)가 가장 높은 비중을 차지했으며, 창업기간은 5~10년 미만(24.4%)이 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 조사되었다(<표 1> 참조).

### 3.2 변수의 조작적 정의와 측정도구 및 신뢰성 검증

‘커리어 야망’은 성공, 성과 및 업적을 위해 지속적이고 일관화된 노력을 하는 개인에 초점을 맞췄다. 미래의 전문적인 좋은 경력을 실현하는데 전념하는 야심을 가진 개인에 초점을 맞췄다. 커리어 야망의 척도는 Elchardus & Smits(2008)의 문항을 참고 후, 연구에 적합하게 수정하여 5문항(미래 계획,

야심, 목표, 성공할 수 있는 직업 희망, 경력)을 사용하였고, 내적 신뢰도 (Chronbach's  $\alpha$ )계수는 .833이다.

‘자기자비’는 고통의 상황에서 자신을 혹독하게 비난하지 않고 온정적으로 돌보는 태도를 취하는 것으로 조작적 정의를 했다. Neff(2003a)의 연구를 참고하여 연구에 적합하게 수정하여 6문항(성격이해, 배려와 온정, 실패 수용, 부족 수용, 고통 수용, 감정의 평정)을 사용했다. 내적 신뢰도 (Chronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .776이다.

‘긍정심리자본’은 목표를 성취하고 성공을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태로 조작적 정의를 했다. Luthans, et al.(2007)이 개발한 PCQ (Psychological Capital Questionnaire)의 24문항(문제 분석 자신, 업무 설득 자신, 도움이 될 자신, 목표설정 자신, 외부인 만남 자신, 정보제공 자신, 난관극복, 목표달성 열정, 문제 해결 가능, 하는 일이 성공적, 다양한 목표 달성방안 생각, 창업계획 달성, 좌절 회복, 어려움, 혼자 힘 일 처리, 스트레스 극복, 힘든 시간 극복, 많은 일 처리 가능, 최상의 결과 기대, 일 체념, 긍정적 시각, 낙관적 미래, 원하는 방식의 일, 좋은 일에 대한 믿음)을 연구에 적합하게 수정하여 사용했다. 긍정심리자본은 ‘자기효능감’ ‘희망’ ‘회복력’ 과 ‘낙관주의’로 총 4개의 항목으로 구성되어 있는데(Luthans, et al., 2007), 다 항목으로 구성된 변수는 항목에 대한 평균값을 이용하여 분석이 가능하기 때문에(서성무, 2007; 우종필, 2012), 네 항목의 평균값을 최종 분석에서 긍정심리자본의 구성항목으로 사용하였다. 내적 신뢰도 (Chronbach's  $\alpha$ )계수는 .766이다.

‘자기초월’은 타인에 대한 관심의 증대와 개인의 이익을 초월한 가치로 조작적 정의를 했다. Schwartz(1992)가 사용한 6 문항 (정직함, 타인 도움, 관용, 평등, 사회적 공정성, 너그러움)을 본 연구에 적합하게 수정하여 활용했고, 내적 신뢰도 (Chronbach's  $\alpha$ )계수는 .891이다.

‘혁신행동’은 아이디어를 창출하고 적용, 실천하는 행동으로 조작적 정의를 했다. Scott & Bruce(1994)의 연구에 사용된 6 문항(새로운 아이디어, 독창적 아이디어, 아이디어 소개, 새로운 아이디어 자원을 얻기 위한 노력, 추진 계획, 혁신적)을 연구에 적합하게 수정하였고, 내적 신뢰도 (Chronbach's  $\alpha$ )계수는 .872이다. 모든 변수는 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용 하였다.

<표 1> 표본의 인구통계학적자료

구분	빈도	구성비(%)	구분	빈도	구성비(%)
	성별			직급	
남자	228	95.8	대표이사	151	63.4
여자	10	4.2	임원	87	36.6
	연령			창업 경험	
30대	9	3.8	없음	65	27.3
40대	50	21.0	1번	124	52.1
50대	120	50.4	2번	39	16.4
60대	53	22.3	3번 이상	10	4.2

70대 이상	6	2.5			
	학력		창업 기간		
초등학교 졸업	1	0.4	5~10년 미만	58	24.4
중학교 졸업	1	0.4	10~15년 미만	44	18.5
고등학교 졸업	32	13.4	15~20년 미만	41	17.2
대학교 졸업 이상	203	85.3	20~30년 미만	57	23.9
기타	1	0.4	30년 이상	38	16.0
	소재지		종업원 수		
경기···	140	58.8	50~100명 미만	166	69.7
경상···	28	11.8	100~150명 미만	34	14.3
전라···	18	7.6	150~200명 미만	11	4.6
충청···	48	20.2	200~250명 미만	3	1.3
강원···	4	1.7	250~300명 미만	7	2.9
			300명~500명 미만	4	1.7
			500명 이상	13	5.5
총 238명(100%)					

### 3.3 분석방법

연구에서 사용한 척도의 신뢰성 검증은 평균상관관계를 바탕으로 Chronbach's alpha 값을 산출했다. Chronbach's alpha 결과 값이 Nunnally & Bernsein(1994)이 제시한 기준이 .70 이상이기 때문에 측정항목의 내적 일관성을 가진다는 것을 확인할 수 있다.(<표 2> 참조). 이후 변수 간의 판별타당성, 관계 분석을 진행하기 위해 상관관계 분석과 확인적 요인 분석을 실시 하였다. 최종분석에 사용한 연구 모형을 검증하기 위해 AMOS 22.0을 사용하여 구조모형 검증을 실시 및 변수 간의 관계에 대한 각 가설검증과 연구 변수들의 관계를 포함한 모델의 적합성을 검증 하였다.

## IV. 실증 분석 결과

### 4.1 확인적 요인분석 결과

각각의 구성개념을 측정항목이 적절하게 설명하고 있는지를 확인하기 위하여 확인적 요인분석 (CFA)를 실시하였다. <표 2>와 같이 적합도 평가기준을 만족시키고 있다. 확인적 요인 분석 결과를 검증 시 모델에 대한 타당성을 검증하기 위한 적합도 지수는 일반적으로 GFI (Goodness-of-fit Index), AGFI(A djusted goodness-of-fit Index), NFI (Normed fit Index), 그리고 RMSEA (Root mean square error of approximation)값 등을 사용한다. GFI, AGFI, NFI는 0.8 이상이면 적절, 0.9이상이면 이상적이라고 판단하며, RMSEA는 0.05 이하의 값이 나올 때 이상적으로 판단 한다(Bagozzi & Yi, 1988; Bagozzi & Dholakia, 1999). 특히, CFI는 모델의 간명성을 고려하지 않지만 표본 크기에 영향을 받지 않으며 모형의 오류를 반영한 지표이며, TLI는 표본 크기에 영향을 받지 않으며 모형의 간명성이 높을 때 증가하는 적합도 지표이다(서성무, 2007; 홍세희, 2000). 확인적 요인 분석의 적합도 수치는 GFI(=.876), AGFI(=.848), NFI(=.852), TLI(=.933), CFI(=.941), RMSEA(=.048)로 확인되었다(<표 2> 참조). GFI, AGFI는 표본의 수

에 영향을 받는 지표이지만(김계수, 2005), 표본의 수에 영향을 받지 않는 지표인 CFI와 TLI의 결과 값이 우수하며, 모형의 간명성과 오류를 동시에 반영한 RMSEA결과 값이 우수하기 때문에 구성개념 사이의 영향관계를 설명하기에 적절한 모형으로 인정된다(서성무, 2007; 홍세희, 2000).

또한 구성개념의 집중타당성을 검증하기 위해 평균 분산 추출 값 (average variance extracted: AVE)과 개념 신뢰도 (construct reliability: CR)를 산출했다. 평균 분산 추출 값 (AVE) 산출 결과, 모든 변수가 일반적 기준(0.5 이상)을 충족시켰다(<표 2> 참조). 개념 신뢰도 (CR)는 표준화 요인 부하량과 오차 분산 값으로 산출했으며, 모두 일반적 기준(0.7 이상)을 충족시켰다(<표 2> 참조). 따라서 각각의 구성 개념에

<표 2> 측정항목들의 확인적 요인분석 결과

구성 개념	측정변수	회귀계 수	T값	Cronbach's α	개념신뢰도 (CFI)	평균추출 값 (AVE)
커리어 야망	미래 계획	1.000		.833	.908	.665
	야심	1.032	10.305			
	목표	0.943	11.397			
	성공	0.717	8.848			
	경력	0.952	10.218			
자기자비	상경 이해	1.000		.776	.887	.570
	은정	1.738	6.458			
	실패 수용	1.530	6.104			
	부족 수용	1.400	5.638			
	고통 수용	1.455	6.268			
긍정 심리 자본	평정	1.360	6.160	.766	.934	.783
	자기효능감	1.000				
	희망	1.047	9.141			
	회복력	0.908	11.412			
	낙관주의	0.651	8.759			
자아 초월	정직함	1.000		.891	.935	.711
	도움	1.273	8.932			
	관용	1.452	9.484			
	평등	1.385	9.139			
	사회적공정성	1.352	9.143			
혁신 행동	너그러움	1.546	9.515	.872	.936	.726
	탐색	1.000				
	독창성	1.125	11.957			
	소개	1.114	10.916			
	지원	0.949	10.487			
추진 계획	0.918	10.741				
혁신	1.185	11.063				

Chi-square/df=479.992/310, GFI(=.876), AGFI(=.848), NFI(=.852), TLI(=.933), CFI(=.941), RMSEA(=.048)

대한 항목들이 집중 타당성을 갖는다고 판단한다.

다음으로 연구 변수 사이의 상관관계 분석 결과는 <표 3>에 제시하였다. 결과를 살펴보면 연구 변수간의 상관관계 분석 결과 모든 변수가 정의 상관관계( $p < .01$ )가 있다. <표 3>의 대각선 값은 평균분산추출 값의 제곱근이다. 평균분산추출

값의 제곱근이 0.707을 초과(Yi & Davis, 2003)하며, 상관계수 값을 상회하면 각 구성 개념 간에 타당성이 있다고 할 수 있다. 모든 변수에 대한 평균분산 추출 값의 제곱근이 개념간의 모든 상관계수를 상회하기 때문에 판별 타당성이 있다고 판단한다(Fornell & Larker, 1981).

<표 3> 상관관계분석 결과

변수	평균	S.D	1	2	3	4	5
1 커리어야망	4.021	.556	.815				
2 자기자비	3.642	.464	.225**	.755			
3 긍정 심리 자본	3.739	.385	.425**	.376**	.885		
4 자기초월	3.718	.609	.256**	.453**	.405**	.843	
5 혁신 행동	3.852	.518	.425**	.439**	.636**	.456**	.850

1.N=238; 2. \*\*:  $p < .01$ , 양측검증결과 3; 대각선 값: AVE의 제곱근

## 4.2 가설검증

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 모두 4개의 가설을 설정하였으며, 연구 가설을 검증하기 위해 구조 방정식 모형을 설정하여 구성개념 사이의 관계에 대한 경로분석을 진행하였다. 경로계수 추정에는 최대우도법 (Maximum Likelihood Estimation)을 선택했다. 구조 방정식의 분석 시 모델의 모형 적합도를 확인하기 위하여 GFI, AGFI, NFI, TLI, RMSEA 등의 지수를 활용한다. 일반적으로 GFI, AGFI, NFI, TLI는 0.8 이상일 때 적절, 0.9 이상일 때 이상적이라고 판단하며, RMSEA는 0.05 이하의 값이 나올 때 이상적으로 판단한다(Bagozzi & Yi, 1988; 우종필, 2012). 연구 모형의 모형 적합도 수치는, GFI(=.874), AGFI(=.848), NFI(=.845), TLI(=.927), CFI(=.934), RMSEA(=.050)로 분석되었다.<표 4> 참조). GFI, AGFI는 표본의 수에 영향을 받는 지표이다(김계수, 2005).

첫째, 중소기업 최고경영자의 커리어 야망은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미친다는 가설1을 검증해보면 커리어 야망은 긍정심리자본( $\beta=.583, t=7.403$ )에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 1이 채택 되었다. 둘째, 긍정심리자본이 혁신행동( $\beta=.712, t=8.954$ )에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 2는 채택 되었다. 셋째, 자기자비는 자기초월( $\beta=.568, t=4.895$ )에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 3도 채택 되었다. 넷째, 자기초월은 혁신행동( $\beta=.234, t=3.826$ )에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 4도 채택 되었다. <표 4>에 나타나 있는 구조 방정식 모형 분석 결과를 바탕으로 최종모형을 확정했다(<그림 2> 참고).

<표 4> 연구가설 검증 결과

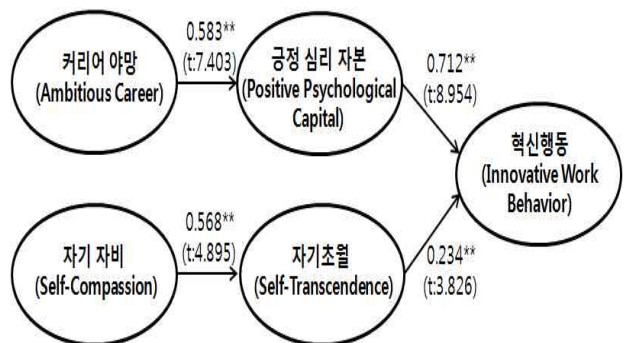
경로	회귀 계수	SE	C.R	검증결과
가설1 커리어 야망 → 긍정 심리 자본	.583	.055	7.403	채택
가설2 긍정 심리 자본 → 혁신 행동	.712	.093	8.954	채택
가설3 자기자비 → 자기초월	.568	.163	4.895	채택
가설4 자아 초월 → 혁신 행동	.234	.068	3.826	채택

Chi-square/df=505.171/313, GFI(=.874), AGFI(=.848), NFI(=.845), TLI(=.927), CFI(=.934), RMSEA(=.050)

본 연구는 추가적으로 매개효과를 검증하기 위해, 연구모형에는 없는 경로이지만 독립변수와 종속 변수 상이의 직접 경로를 설정하여 변수 사이의 직접 효과를 산출하는 방법을 통하여(이보라·황금주, 2017), 변수 사이의 직접 효과를 확인했다. 매개 효과 검증 방법으로 Preacher & Hayes(2004, 2008)의 부트스트래핑 (Bootstrapping)테스트를 실시했다. 매개효과 검증 결과'커리어 야망→혁신행동'경로에 매개변수인 긍정심리자본이 개입 되었을 때, 긍정심리자본은 완전매개효과를 가졌다. '자기자비→혁신행동'경로에 자기초월이 개입되었을 때, 자기초월은 부분매개 효과를 가진다는 것을 검증했다(<표5> 참고).

<표 5> 매개효과 검증 결과

독립변수 → 매개변수 → 종속변수	직접경로 유의확률	간접경로 유의확률	검증 결과
1 커리어 야망 → 긍정 심리 자본 → 혁신 행동	.381	.004	완전 매개
2 자기자비 → 자기초월 → 혁신 행동	.040	.004	부분 매개



<그림 2> 연구모형

## V. 결론

### 5.1 연구결과 요약 및 의의

혁신은 기업의 경쟁우위의 원천으로 조직의 성장과 생존에 필수적인 활동이라고 할 수 있다(Yuan & Woodman, 2010; Janssen, 2000; Oldham & Cummings, 1996). 그러나 중소기업의 혁신은 대기업에 비해 부족한 자원과 시스템으로 인해 쉽게 이루어지기 어려운 실정이다. 특히 중소기업은 최고 경영자의 역할에 따라 혁신의 성공을 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 따라서 최고 경영자의 혁신행동에 영향을 미치는 심리적 특성에 대한 연구가 필요하다. 기존의 선행연구들은 구성원의 혁신행동을 유발시키는 최고 경영자의 관리역량 차원에서 리더십에 초점을 두었다. 그러나 본 연구는 선행연구들이 최고 경영자의 혁신행동의 중요성에 대해서는 언급하고 있지만 상대적으로 연구가 미흡했던 중소기업 최고 경영자의 혁신행동의 선행요인 중에서 심리적 특성에 주목하였다는데 의의가 있다. 또한 이를 실증적 검증을 하였다는데 차별적 시사점을 가진다.

본 연구에서 최고 경영자의 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 심리적 특성 중 동기부여 변인과 정서 지능 요인을 적용하여 혁신행동에 영향을 미치는 관계임을 증명하였다. 동기부여와 관련한 심리적 특성의 변인으로 커리어 야망과 긍정심리자본을 제안하였으며, 정서지능과 관련한 심리적 특성 변인으로는 자기자비와 자기초월을 적용하였다. 이를 위하여 제조업 중심의 중소기업 CEO와 임원을 대상으로 설문을 실시하였으며, 수립한 연구가설의 검증을 위하여 구조방정식 모델링을 통해 변수들 간의 영향관계를 증명하였다.

본 연구의 분석결과 4개의 가설 모두 채택 되었으며, 연구결과와 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 커리어 야망이 긍정심리자본에 미치는 영향력을 분석한 결과 커리어 야망이 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Jones et al.(2017)의 연구결과와 일치한다. 이와 같은 결과가 나타내는 이론적 시사점은 교육학 분야에서 주로 연구되던 커리어 성취와 야망을 통합한 커리어 야망이라는 개념을 도입해 조직행동 분야의 사조인 긍정심리자본에 대한 영향력을 검증하였다. 이는 최고 경영자로서 사회적 성공을 달성하려는 야망이 원대 할수록 목표 성취를 위해 긍정적인 심리상태를 고취시키거나 발전시킨다는 것을 알 수 있다.

둘째, 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향력을 분석한 결과 긍정심리자본이 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Strese, et al.(2016), 김형진·심덕섭(2013)의 연구결과와 일치한다. 긍정 심리가 높은 경우 혁신에 대한 두려움보다는 새로운 변화를 추구하려는 진취적인 태도를 보인다는 것을 알 수 있다. 그러므로 긍정 성향이 높은 최고 경영자는 문제에 대해 창의적이거나 책임을 지려는 경향이 강하므로 혁신의 실행력이 그 만큼 높다는 것이다.

셋째, 자기자비가 자기초월에 미치는 영향력을 분석한 결과 자기자비가 높을수록 자기초월에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Neff(2003a,b)의 연구결과와 같은 맥락이다. 지금까지 개인의 심리적 성장과 관련된 자기자비라는 개념을

도입해 중소기업 최고 경영자를 대상으로 한 연구는 없었다. 그러나 본 연구는 최고 경영자의 정서지능 변인인 자기자비가 최고 경영자의 자기초월을 현실화 시키는 선행요인으로써 혁신에 따른 리스크와 두려움을 감소시킨다는 것을 알 수 있었다.

마지막으로, 자기초월이 혁신행동에 미치는 영향력을 분석한 결과 자기초월이 높으면 혁신행동이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 김종관(2017), 정기영 외(2015)과 Ellerman & Reed(2001)의 연구결과와 일치한다. 본 연구를 통해 중소기업 최고 경영자의 자기초월적 성향이 혁신행동에 중요한 선행변수로서의 역할을 할 수 있다는 것을 실증적으로 밝혀냈는데 이론적 시사점을 지닌다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

혁신에는 위험감수와 변화에 대한 두려움을 동반한다. 따라서 조직의 혁신을 성공시키고 최고 경영자의 혁신행동을 독려하기 위한 동기부여 교육 프로그램이 필요하다.

첫째, 목표지향적인 야심 찬 최고 경영자는 기업의 성장에 유리하게 행동하고자 한다. 그러나 그동안 커리어 야망은 개인의 과도한 성공을 위해 수단과 방법을 가리지 않는다는 부정적인 측면으로 여겨져 왔다. 하지만 커리어 야망이 긍정심리자본에 영향을 미치는 변수이기 때문에 조직전체의 발전을 위한 야망이 될 수 있도록 최고 경영자의 야망에 대한 긍정성을 강화시키고 부정적인 측면을 감소시킬 수 있는 교육 프로그램이 필요하다.

둘째, 지금까지는 긍정심리자본과 관련하여 조직의 유지나 조직몰입, 조직 활성화, 팀워크에 대한 연구가 진행 되어왔다. 그러나 이제는 긍정심리자본이 혁신행동에 직접적인 영향이 미친다는 점에서 혁신이나 창의적인 아이디어를 개발하고 추진하는데 동기부여 차원에서의 교육 프로그램이 필요하다.

셋째, 혁신의 추구에는 리스크와 불확실성으로 인한 두려움이 따른다. 자기자비와 자기초월은 혁신이 주는 리스크와 두려움으로 인한 불안을 완화시키고 스트레스를 해소 시켜주는 데 긍정적으로 도움이 된다. 따라서 최고 경영자의 자기자비와 자기초월을 함양하고 긴장감을 이완시킬 수 있는 명상 등의 심리적 이완 프로그램의 개발이 필요하다.

넷째, 혁신을 성공으로 이끌기 위해서는 중소기업 최고 경영자의 리더십 향상을 통한 관리역량 강화가 필요하다. 조직의 리더가 혁신을 추진하고자 하는 의지가 없거나 혁신성이 부족하면 어떠한 혁신도 성공하기 어렵다(Hage & Dewar, 1973). 따라서 혁신의 실행은 최고 경영자가 혁신의 필요성과 혁신을 통한 조직의 비전을 명확하게 제시할 수 있어야 한다(Kanter, 1988). 이를 위해 최고 경영자는 자기초월의 실현을 통한 변혁적 리더십을 활용할 수 있다. 자기초월성을 기반으로 하는 변혁적 리더십으로 구성원들에게 욕구와 희망에 대한 실현 가능성을 제시하고 명확한 목표 설정을 위한 동기부여를 한다. 또한 최고 경영자는 술선수법을 보임으로써 자기초월을 실현하여 구성원 스스로가 변화에 적응하고자 하는 자발적 유연성 (spontaneous flexibility)(Georgsdottir & Getz,

2004)을 유도해낸다. 이는 최고 경영자가 추구하는 혁신의 방향에 대해 적극적인 지지와 동참할 수 있는 긍정적 조직문화를 조성하여 혁신에 대한 반감이나 이기주의의 문화를 감소시킬 필요가 있기 때문이다. Jang, et al.(2010)은 국내의 제조업 종의 중소기업에서 진행되고 있는 혁신활동이 효과성 있는 경영성과로 이어지기 위해서는 최고 경영자를 중심으로 구성원의 자발적인 혁신 수용과 참여가 뒷받침 되는 조직문화를 구축하는 것이 필요하다는 것을 확인하였다.

## 5.2 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 중소기업 최고 경영자의 긍정심리자본과 자기초월이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 시사점을 제시해 주고 있지만, 다음과 같은 한계점 및 향후 연구의 필요성을 지니고 있다.

첫째, 자료 수집에 있어 업종이 제조업과 성별이 남성으로 편중되어 졌기 때문에 본 연구의 결과를 모든 업종의 중소기업 최고 경영자들에게 일반화하는데 그 한계가 있다. 따라서 차후 연구에서는 다양한 업종을 대상으로 하여 이러한 현상에 대한 보다 구체적인 검토가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 중소기업 최고 경영자를 대상으로 한 혁신행동에 대한 연구를 진행하였으나, 구성원의 혁신행동에 있어서도 같은 결과가 나올지는 미지수이다. 각 변수들의 측정에서 커리어야망, 긍정심리자본, 자기자비, 자기초월, 혁신행동에 관한 자기보고 (self-report)를 통해 평가하였기 때문에 변수들 간의 관계가 이른바 동일방법편의 (common method variance)가 내재되었을 가능성이 있다. 데이터 수집과정에서 최고 경영자를 단일근원으로 한 자기 보고에서 있을 수 있는 잠재적 편향을 최소화하기 위해 향후 연구에서는 다면적 방법을 통한 평가로 이러한 일반적 방법론의 오류를 극복해야 할 것이다. 따라서 연구의 범위를 전 구성원으로 확대하여 공통점과 차이점을 연구하고 조직 내의 실무에 어떻게 적용할 수 있는지에 대한 활용방안을 모색해보는 것도 향후 연구 주제가 될 수 있다.

셋째, 본 연구에서는 혁신행동에 대한 선행 변수로 긍정적 영향을 미치는 요인에 초점을 맞추었지만 혁신 행동을 감소시키거나 방해하는 부정적 요인이 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 혁신행동에 부정적 영향을 미치는 요인에 대한 추가 검증이 필요하다.

넷째, 본 연구는 자기자비와 자기초월에 대한 측정도구를 비록 선행연구에서 언급한 항목들을 사용하고 있지만 향후 연구를 통해 이들 측정도구들을 정교화 할 필요가 있다. 자기자비와 자기초월은 조직 행동론적 접근이 부족했으며, 조직행동 상황에 적합한 측정도구가 부족한 상황이다. 따라서 차후 연구에서는 조직행동 상황에서 이를 보다 정확하게 측정할 수 있는 측정도구의 개발이 필요하다.

다섯째, 논문에서 적시했듯이 중소기업은 최고 경영자의

의사결정이 혁신의 실행과 성공을 결정짓는 요인이 된다. 그러나 지금까지 중소기업 최고 경영층을 대상으로 하는 혁신행동 연구는 매우 부족하다. 따라서 향후 연구에서는 중소기업 최고 경영자의 혁신행동의 경험에 따른 차이를 분석하고 CEO와 임원, 중간 관리자의 조직 내 위치에 따른 혁신의 내용과 과정에 대한 차이를 비교 분석하는 연구가 필요하다. 이와 같은 차이를 통해 계층 간 혁신행동의 영향력을 검증하는 추가 연구가 이루어져야 한다.

## REFERENCE

- 강석민(2014). 기술혁신 의지, 기술혁신 능력, 혁신성과에 관한 실증연구, *경영경제*, 47(1), 29-41.
- 김경재·장범구(2007). 사회자본과 심리자본이 혁신성과에 미치는 효과, *생산성논집*, 21(1), 191-217.
- 김계수(2005). 인터넷 커뮤니티 서비스와 E-가치 창출 전략: 구조방정식 모형분석-개인형 홈페이지 서비스를 중심으로, *경영학연구*, 34(4), 1101-1123.
- 김병원(2000). A. H. Maslow의 「자아실현 욕구」의 개념과 禪思想, *한국 행정 학보*, 34(2), 289-304.
- 김장기·신운창(2009). 공공기관 혁신문화의 정착과 추진방안 정부 산하기관을 중심으로, *한국조직학회보*, 6(1), 121-143.
- 김종관(2017). 자동차 산업에서의 조직시민행동과 혁신행동에 대한 감성지능의 영향과 진정성리더십의 조절효과, *디지털융복합연구*, 5(2), 67-80.
- 김주환(2011). *회복탄력성 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀* 위즈덤 하우스.
- 김태형·김은호(2006). 혁신행동에 영향을 미치는 창의성의 발현에 관한 연구, *한국산업경영학회 발표논문집*, 1, 361-375.
- 김학수·최종민(2015). 연구개발팀 성과에 대한 다원주의자의 비율 영향 및 팀 긍정심리자본 의 조절역할, *인사조직연구*, 23(3), 73-107.
- 김형진·심덕섭(2013). 심리적 자본이 혁신행동에 미치는 영향-인적 자본 개발노력과 사회적자본 개발노력의 매개효과를 중심으로, *대한경영학회지*, 26(11), 3003-3028.
- 대한상공회의소(2013). *창조경제시대 중소기업의 혁신추진실태조사*, Retrieved 2018.01.31, from [http://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/KcCiReportDetail.asp?SEQ\\_NO\\_C010=20120927089&CHAM\\_CD=B001](http://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/KcCiReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20120927089&CHAM_CD=B001)
- 박경환·한인수(1999). 혁신행동에 영향을 미치는 개인성격과 작업 환경: R&D 연구원 및 기술 인력을 중심으로, *경영학연구*, 28(2), 477-504.
- 서성무(2007). 명상 이론의 관점에서 본 물질주의와 웰빙, *소비문화연구*, 10(4), 55-81.
- 신주훈·조근태·박상혁(2018). 경영자의 개인창의성이 기업 혁신성과에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 13(1), 73-87.
- 안류연·조용래(2016). 외상 생존자들의 자기 자비와 심리적 증상들의 관계에 있어서 외상 후 부정적 신념의 매개효과, *인지행동치료*, 16(3), 365-381.
- 안영갑·김현관·이선로(2010). 기업의 혁신역량이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: 의료기기 산업의 중소기업을 중심으로, *대한 경영학회지*, 23(4), 2305-2328.
- 이동섭·최용득(2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구, *경영학연구*, 39(1), 1-28.
- 이보라·황금주(2017). 친환경레스토랑 방문 소비자들의 장소정체성

- 과 윤리적 자아정체성이 인지적 만족을 매개로 충성도와 협조에 미치는 영향: 마음챙김의 조절효과, *소비자학 연구*, 28(3), 47-75.
- 이지우·김종우·김일천(2003). 심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원 직원들의 혁신적 업무행동에 미치는 영향, *보건행정학 회지* 13(1), 46-69.
- 임선아·강성은(2013). 성취동기측정 도구의 개발 및 타당화, *교육심리연구*, 27(3), 575-593.
- 우종필(2012). *구조방정식모델 개념과 이해*, 서울, 한나래 아카데미.
- 유동준·김종길·최명선(2015). 제 2015년 개정판 *알기쉽게 풀어쓴 중소기업 범위해설* 대전, 중소기업청 정책홍발과.
- 용홍출·황경열(2004). 의식의 과정 및 상담심리학적 패러다임: 초월심리학을 중심으로, *한국동서정신과학회지*, 7(2), 27-42.
- 정기영·정현유·류태모(2015). 중소기업에서 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구, *인적자원관리연구*, 22(1), 191-212.
- 중소기업청(2014). *기술통계조사: 거래처별 매출액 비중*, Retrieved 2018.03.04, from [http://220.71.4.163:8000/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT\\_34006C\\_008&conn\\_path=I3](http://220.71.4.163:8000/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT_34006C_008&conn_path=I3)
- 전인·오선희(2016). 최고 경영진의 혁신의지와 기술 혁신역량 간 관계, *대한경영학회지*, 29(2), 213-235.
- 정재금·최석봉(2015). 슈퍼리더십과 혁신행동 간의 관계: 팔로워십과 긍정심리자본의 매개효과, *경영연구*, 30(2), 1-30.
- 조영복·이나영(2014). 회복탄력성이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향-조직지원과 실책관리문화의 조절효과, *경영과 정보연구* 33(5), 155-169.
- 최석봉·김정은·장수덕(2013). 임파워링 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향 : 창의성의 매개효과 및 혁신지원분위기의 조절효과, *인적자원관리연구*, 20(3), 209-229.
- 최석봉·하귀룡(2011). 국내 제조기업의 기술혁신 결정요인 중요도 분석, *한국산업경제학회*, 24(1), 1-24.
- 최용호·신진교·김승호(2003). 최고경영자, 전략 및 구조요인이 중소기업의 성과에 미치는 영향, *중소기업연구*, 25(2), 103-125.
- 통계청: 중소기업본부(2014). *중소기업 일반현황*, Retrieved 2018.03.04, from [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1181](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1181)
- 홍세희(2000). 특별기고, 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거, *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 홍완기·안관영(2016). 중소기업 구성원의 임파워먼트와 혁신행동의 관계 및 심리적 주인의식의 조절효과, *벤처창업연구*, 11(3), 145-155.
- Ahn, R. Y., & Cho, Y. R.(2016). Post-Traumatic Negative Beliefs as a Mediator in the Relationship between Self-Compassion & Psychological Symptoms among Trauma Survivors, *Cognitive Behavior Therapy in Korea*, 16(3), 365-381.
- Ahn Y. K., Kim, H. G., & Lee, S. R.(2010). A Study about the Impacts of Firm's Innovation Competence on Management Performance : Focusing on the SME in the Medical Equipment Industry, *Korea Journal of Business Administration*, 23(4),2305-2328.
- Akin, A., & Akin, U.(2015). Examining the predictive role of self-compassion on flourishing in Turkish university students, *Anales de Psicologia/Annals of Psychology*, 31(3), 802-807.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M.(1996). Assessing the work environment for creativity, *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T. M., & Conti, R.(1999). Change sin the work environment force activity during downsizing, *Academy of Management Journal*, 42(6), 630-640.
- Ardelt, M.(2004). Wisdom as expert knowledge system: A critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept, *Human development*, 47(5), 257-285.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C .P. M.(2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 2, pp. 177-202.
- Assagioli, R.(1991). *Psychosynthèse : Principes et techniques [Psychosynthesis: A manual of principles & techniques]*, Paris: Épi.
- Atkinson, J. W., & Feather, N. T.(Eds.)(1966). *A theory of achievement motivation* (66), New York: Wiley.
- Atkinson, J. W., Raynor, J. O., & Birch, D.(1974). *Motivation & achievement*, Washington, DC: Winston, 113, 114-115.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M.(2010a). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes & behaviors, *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Graber Pigeon, N.(2010b). Two field studies examining the association between positive psychological capital & employee performance, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Bagozzi, R. P., & Y. I.(1988). On the Evaluation of Structural Equation Models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bagozzi, R. P., & Dholakia, U.(1999). Goal setting & goal striving in consumer behavior, *The Journal of Marketing*, 19-32.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Bandura, A.(1999). A social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory & research* (2nd ed., 154-196), New York, NY: Guilford Press.
- Bandura, A., & Locke, E. A.(2003). Negative self-efficacy & goal effects revisited, *Journal of applied psychology*, 88(1), 87-99.
- Bardi, A., Buchanan, K. E., Goodwin, R., Slabu, L., & Robinson, M.(2014). Value stability & change during self-chosen life transitions: Self-selection versus socialization effects, *Journal of personality & social psychology*, 106(1), 131-147.
- Boyatzis, R. E.(1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, New York: Wiley.
- Braidford, P., Drummond, I., & Stone, I. (2017). The impact of personal attitudes on the growth ambitions of small business owners. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), 850-862.

- Breines, J. G., & Chen, S.(2012). Self-compassion increases self-improvement motivation, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133-1143.
- Bruyneel, L., Li, B., Ausserhofer, D., Lesaffre, E., Dumitrescu, I., Smith, H. L., Sloane, D. M., Aiken, L. H., & Sermerus, W.(2015). Organization of hospital nursing, provision of nursing care, & patient experiences with care in Europe, *Medical Care Research & Review*, 72(6), 643-664.
- Carver, C., & Scheier, M.(2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. Lopez (eds.), *Handbook of positive psychology*: 231-243, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H.(1994). Founder Competence, the Environment and Venture Performance, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 77-90.
- Choi, S. B., & Ha, G. R.(2011). A Study of Critical Factors for Technological Innovation of Korean Manufacturing Firms, *Journal of Industrial Economics and Business*, 24(1), 1-24.
- Choi, S. B., Kim, J. E., & Chang, S. D.(2013). The Effects of Empowering Leadership on the Innovative Behavior: Creativity as a Mediator & Innovative Support as a Moderator, *Journal of Human Resource Management Research*, 20(3), 209-229.
- Cho, Y. B., & Lee, N. Y.(2014). The effects of Resilience on employee's Innovative Work Behavior: moderating effect of Organizational Support & Organizational Error Management Culture, *Management Information Systems review*, 33(5), 155-169.
- Choi, Y. D., & Lee, D. S.(2014). Psychological capital, big five traits, & employee outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
- Choi, Y. H., Sin J. G., & Kim S. H.(2003). The Impact of Top Management, Strategy, & Structure on Performance of Small & Medium Sized Firm, *Asia Pacific Journal of Small Business Review*, 25(2), 103-125.
- Coward, D. D.(1990). The lived experience of self-transcendence in women with advanced breast cancer, *Nursing Science Quarterly*, 3(4), 162-169.
- Coward, D. D.(1996). Self-transcendence & correlates in a healthy population, *Nursing Research*, 45(2), 116-21.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M.(2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature, *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M.(1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York: Plenum Press.
- Diener, E., Sub, e. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L.(1999). Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Elchardus, M., & Smits, W.(2008). The vanishing flexible: Ambition, self-realization & flexibility in the career perspectives of young Belgian adults, *Work, Employment & Society*, 22(2), 243-262.
- Elenkov, D. S., Judge, W., & Wright, P.(2005). Strategic leadership & executive innovation influence: an international multi-cluster comparative study, *Strategic Management Journal*, 26(7), 665-682.
- Ellerman, C. R., & Reed, P. G.(2001). Self-transcendence & depression in middle-age Adults, *Western Journal of Nursing Research*, 23(7), 698-713.
- El Baroudi, S., Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P., & Richardson, J.(2017). Ambition at work & career satisfaction: The mediating role of taking charge behavior & the moderating role of pay, *Career Development International*, 22(1), 87-102.
- Farmer, H. S., & Chung, Y. B.(1995). Variables related to career commitment, mastery motivation, & level of career aspiration among college students, *Journal of Career Development*, 21(4), 264-78.
- Farr, J. L., & Ford, C. M.(1990). "Individual Innovation", In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work* (pp. 63-80), New York, Wiley.
- Ford, C. M., & Gioia, D. A.(2000). Factors influencing creativity in the domain of managerial decision making, *Journal of Management*, 26(4), 705-732.
- Fornell, C., & Larcker, David F.(1981). Evaluation Structural Equation Models with Unobservable Variables & Measurement Error, *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fredrickson, B.(2003). The value of positive emotions, *American Scientist*, 91(July-August), 330-335.
- Garmezzy, N.(1971). Vulnerability research & the issue of primary prevention, *American Journal of orthopsychiatry*, 41(1), 101-116.
- Gecas, V.(1982). The self-concept, *Annual review of sociology*, 8(1), 1-33.
- Georgsdottir, A. S., & Getz, I.(2004). How flexibility facilitates innovation and ways to manage it in organizations, *Creativity & Innovation Management*, 13(3), 166-75.
- Gibson, C. B.(1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy & group effectiveness across tasks & cultures, *Academy of Management Journal*, 42(2), 138-152.
- Goleman, D.(1995). *Emotional Intelligence*, New York: Bantam Books.
- Goldberg, L. R.(1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure, *Journal of personality & social psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L.(2009). Employee learning orientation, transformational leadership, & employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy, *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Graves, S., & Langowitz, J.(1995). Innovation Productivity and Reform to Scale in the Pharmaceutical Industry, *Strategic Management Journal*, 14, 593-605.
- Grossmann, I., & Kross, E.(2014). Exploring Solomon's Paradox: Self-distancing Eliminates the self-other asymmetry in wise reasoning about close relationships in younger & older adults, *Psychological science*, 25(8), 1571-1580.

- Hage, J., & Dewar, R.(1973). Elite Values Versus Organizational Structure in Predicting Innovation, *Administrative Science Quarterly*, 18(3), 279-290.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A.(1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers, *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hambrick, D. C.(2007). Upper Echelons Theory: An Update, *Academy of Management Review*, 32(2), 334-43.
- Hanna, D. P.(1988). Designing organizations for high performance (12693), *Ft Press*.
- Hansson, R. O., Hogan, R., Johnson, J. A., & Schroeder, D.(1983). Disentangling Type A behavior: The roles of ambition, insensitivity, & anxiety, *Journal of Research in Personality*, 17(2), 186-197.
- Hartman, R. O., & Betz, N. E.(2007). The five-factor model & career self-efficacy: General & domain-specific relationships, *Journal of Career Assessment*, 15(2), 145-161.
- Hatton, L., & Raymond, B.(1994). Developing small business effectiveness in the context of congruence, *Journal of Small Business Management*, 32(3), 76-89.
- Haugan, G., & Innstrand, S. T.(2012). The Effect of Self-Transcendence on Depression in Cognitively Intact Nursing Home Patients, *ISRN Psychiatry*, 1-10.
- Hayes, S. C.(1994). Content, context, & the types of psychological acceptance. In S. C. Hayes, N.S. Jacobson, V. M. Follette, & M. J. Dougher (Eds.), *Acceptance & change: Content & context in psychotherapy*(13-32), Reno, NV: Context Press.
- Hogan, R., & Chamorro-Premuzic, T.(2015). Personality & career success, *Handbook of personality processes & individual differences*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Hottemrott, H., & Lopes-Bento, C.(2014). R&D Collaboration & SMEs: The Effectiveness of Targeted Public R&D Support Schemes, *Research Policy*, 43: 1055-1066.
- Hong, S. H.(2000). The Criteria for Selecting Appropriate Fit Indices in Structural Equation Modeling & Their Rationales, *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- Hong, W. K., & Ahn, K. Y.(2016). The Relationship Between Empowerment and Innovative Behavior, and the Moderating Effect of Psychological Ownership in Small Musiness, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(3), 145-155.
- Howell, J. M., & Higgins, C. A.(1990). Champions of technological innovation, *Administrative science quarterly*, 35(2), 317-341.
- Huffman, R. C., & Hegarty, W. H.(1993). Top management influence on innovations: Effects of executive characteristics & social culture, *Journal of management*, 19(3), 549-574.
- Jang, K. S., Kim, Y. B., & Koo, I. S.(2010). A Study on the Relationship between Innovation Activity & Business Results - Focused on the Small & Medium Manufacturing Enterprises, *Journal of the Korean Society for Quality Management*, 38(4), 512-520.
- Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management science*, 52(11), 1661-1674.
- Janssen, O.(2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness & innovative work behaviour, *Journal of Occupational & organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Jeong, J. G., & Choi, S. B.(2015). Exploring the Relationship Between Super-leadership & Innovation Behavior : Mediating Effects of Followership & Positive Psychological Capital, *Journal of Business Research*, 30(2), 1-30.
- Jeng, K. Y., Jung, H. W., & Ryn, T. M.(2015). The Effects of Transformational Leadership on Innovative Behavior in the Small & Medium-sized Enterprises: The Mediating Effect of Psychological Ownership, *Journal of Human Resource Management Research*, 22(1), 191-212.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M.(2009). Personality, career decision self-efficacy & commitment to the career choices process among Chinese graduate students, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
- Jones, A. B., Sherman, R., A. & Hogan, R. T.(2017). Where is ambition in factor models of personality?, *Personality & Individual Differences*, 106, 26-31.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, & career success across the life span, *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. & De Pater, I. E.(2004). Emotional stability, core self-evaluations, & job outcomes: A review of the evidence & an agenda for future research, *Human performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D.(2012). On the value of aiming high: The causes & consequences of ambition, *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758-775.
- Jun, I., & Oh, S. H.(2016). The Relationship of Top Management Team's Willingness to Innovate & Technological Innovation Capability : Focusing on the Mediating role of R&D Intensity & the Moderating Role of Innovative Organizational Cult, *Korea Journal of Business Administration*, 29(2), 213-235.
- Kang, S. M.(2014). An Empirical Study on Technology innovation Readiness, Technology Innovation Capability, & Innovation Performance, *BUSINESS MANAGEMENT REVIEW*, 47(1), 29-41.
- Kanter, R. M.(1982). The Middle Manager as Innovator, *Harvard Business Review*, 59, 95-105.
- Kanter, R. M.(1988). When a thous& flowers bloom: Structural, collective & social conditions for innovation in organization, *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.



- King, N.(1990). *Innovation at work: the research literature*, In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation & creativity at work*. NY: Wiley.
- Kim, B. W.(2000). A Comparative Study on the Concept of Self-Actualization Need by A. H. Maslow & the Thought of Seon, *Korean Public Administration Review*, 34(2), 289-304.
- Kim, G. S.(2005). Virtual Internet Community Service & e-Value Creation: Using Structural Equation Modeling, *korean management review*, 34(4), 1101-1123.
- Kim, H. S., & Cho, J. I.(2015). The Moderating Role of Team Positive Psychological Capital in the Relation between Percentage of Dualist & Team Performance in R&D Teams, *Korea Journal of Management*, 23(3), 73-107.
- Kim, H. J., & Shim, D. S.(2013). The Influence of Psychological Capital on Innovative Behavior : The Mediating Effects of Human Capital Development Efforts & Social Capital Development Efforts, *Korea Journal of Business Administration*, 26(11), 3003-3028.
- Kim, J. G., & Shin, Y. C.(2009). A Searching for Settling & Driving Innovative Culture in Public Sector: Focusing on W Governmental Affiliated Agency, *The Korean Association for Organizational Studies*, 6(1), 121-143.
- Kim, J. K.(2017). The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior & Innovative Behavior in Manufacture of Automobile industry, *Journal of Digital Convergence*, 5(2), 67-80.
- Kim, J. H.(2011). Resilience-A pleasant secret that turns trials into luck, *Wisdom House*.
- Kim, K. J., & Chung, B. K.(2007). A Study on the Effects of Social Capital & Psychological Capital on Innovation Performance, *Productivity Review*, 21(1), 191-217.
- Kim, S. S., Hayward, R. D., & Reed, P. G.(2014). Self-transcendence, spiritual perspective, & sense of purpose in family care giving relationships: a mediated model of depression symptoms in Korean older adults, *Aging & Mental Health*, 18(7), 905-913.
- Kim, T. H., & Kim, E. H.(2006). A Study on the Expression of Creativity Affecting Innovation Behavior, *Korean Association of Industrial Business Administration Publications*, 1, 361-375.
- Kirton, M.(1976). Adaptors & Innovators: a Description & Measure, *Journal of Applied Psychology*, 61, 622-629.
- Korea Chamber of Commerce and Industry(2013). *Survey on the Innovation Promotion of Small and Medium Enterprises in the Age of Creation Economy*, Retrieved Jan. 31, 2018. from [http://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/Kc ciReportDetail.asp?SEQ\\_NO\\_C010=20120927089&CHAM\\_CD=B001](http://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/Kc ciReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20120927089&CHAM_CD=B001)
- Kraiczy, N. D., Hack, A., & Kellermanns, F. W.(2014). CEO innovation orientation and R&D intensity in small and medium-sized firms: The moderating role of firm growth, *Journal of Business Economics*, 85(8), 851-872.
- Le, T. N.(2011). Life satisfaction, openness value, self-transcendence, & wisdom, *Journal of Happiness Studies*, 12(2), 171-182.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, B. A., & Hancock, J.(2007). Self-compassion & reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly, *Journal of Personality & Social Psychology*, 92(5), 887-904.
- Lee, B. R., & Hwang, K. J.(2017). Green Restaurant Consumers' Place Identity & Ethical Self-Identity Mediated by Cognitive Satisfaction Affecting Loyalty & Cooperation: Moderating Effects of Mindfulness, *Journal of consumer studies*.28(3), 47-75.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D.(2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations, *korean management review*.39(1), 1-28.
- Lee, J. W., Kim, J. W., & Kim, I. C.(2003). Psychological Empowerment, Organizational Supports, & Innovative Work Behavior of General Hospital Employees, *Health Policy & Management*, 13(1), 46-69.
- Lim, S. A., & Kang, S. E.(2013). Development & Validation Study of the Achievement Motivation Scale, *Korean Journal of Educational Psychology*, 27(3), 575-593.
- Levenson, M. R., Jennings, P. A., Aldwin, C. M., & Shiraiishi, R. W.(2005). Self-transcendence: Conceptualization & measurement, *The International Journal of Aging & Human Development*, 60(2), 127-143.
- Luthans, F.(2002). The need for & meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C.(2004). Positive psychological capital: Beyond human & social capital, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M.(2007). Positive psychological capital: measurement & relationship with performance & satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive edge, *Oxford: UK, Oxford University Press*.
- Luthans, F., & Youssef, C. M.(2007). Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J.(2010). The development & resulting performance impact of positive psychological capital, *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- MacBeth, A., & Gumley, A.(2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion & psycho pathology, *Clinical Psychology Review*, 32(6), 545-552.
- McClelland, D. C.(1987). Characteristics of Successful Entrepreneurs, *Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219-233.
- McCarthy, V. L., Ling, J., & Carini, R. M.(2013). The role of self-transcendence: A missing variable in the pursuit of successful aging?, *Research in Gerontological Nursing*, 6(3), 178-186.

- Majumdar, S.(2010). 'How do they plan for growth in auto component business?'-A study on small foundries of western India, *Journal of business venturing*, 25(3), 274-289.
- Maslow, A. H.(1969). Various meanings of transcendence, *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 56-66.
- Maslow, A. H.(1970). Motivation & personality, *New York: Harper & Row, Publishers*.
- Maslow, A. H.(1993). *Vers une psychologie de l'Être*, Paris: Fayard.
- Miller, D., & Toulouse, J. M.(1986). Chief Executive Personality and Corporate Strategy and Structure in Small Firms, *Management Science*, 32(11), 1389-1409.
- Neff, K. D.(2003a). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself, *Self & Identity*, 2(2), 85-102.
- Neff, K. D.(2003b). The Development & validation of a scale to measure self-compassion, *Self & Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D., Hsieh, Y. P., & Dejithirath, K.(2005). Self-compassion, achievement goals, & coping with academic failure, *Self & Identity*, 4(3), 263-287.
- Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L.(2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning & personality traits, *Journal of research in personality*, 41(4), 908-916.-
- Neff, K. D.(2009). Self-compassion. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 561-573), New York: The Guilford Press.
- Norberg, A., Lundman, B., Gustafson, Y., Norberg, C., Fischer, R. S., & Lovheim, H.(2015). Self-transcendence among very old people- Its associations to social & medical factors & development over five years, *Archives of Gerontology & Geriatrics*, 61(2), 247-253.
- Nunnally, J. D., & Bernstein, I. H.(1994). *Psychological Theory*, New York: MacGraw-Hill.
- Nygren, B., Aléx, L., Jonsén, E., Gustafson, Y., Norberg, A., & Lundman, B.(2005). Resilience, sense of coherence, purpose in life & self-transcendence in relation to perceived physical & mental health among the oldest old, *Aging & mental health*, 9(4), 354-362.
- Oldham, G. R. & Cummings, A.(1996). Employee Creativity: Personal & Contextual factors at work, *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- O'Regan, N., Ghobadian, A., & Sims, M.(2006). Fast tracking innovation manufacturing SMEs, *Technovation*, 26(2), 251-261.
- Osborne, S. P.(1998). Naming the beast: Defining & classifying service innovations in social policy, *Human relations*, 51(9), 1133-1154.
- Park, K. H., & Han, I. S.(1999). Individual Personalities & Work Environments on Innovative Behavior in Engineers & R&D Employees, *Korea Business Review*, 28(2), 477-504.
- Paul B., Drummond, I., & Stone, I.(2017). The impact of personal attitudes on the growth ambitions of small business owners, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), 850-862.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms, *Journal of management*, 35(2), 348-368.
- Powell, G. N., & Butterfield, D A.(2003). Gender identity, & aspirations to top management, *Women in management Review*, 18(1/2), 88-86.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models, *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2008). Asymptotic & resampling strategies for assessing & comparing indirect effects in multiple mediator models, *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Reed, P. G.(1991). Toward a nursing theory of self-transcendence: Deductive reformulation using developmental theories, *Advances in Nursing Science*, 13(4), 64-7.
- Robbins, S. P.(2005). *Organizational Behavior 11th edition* : Prentice Hall.
- Roberts, B. W., O'donnell, M., & Robins, R. W.(2004), Goal & personality trait development in emerging adulthood, *Journal of Personality & Social Psychology*, 87(4), 541-550.
- Romero, E., Villar, P., Luengo, M. Á., & Gómez-Fraguela, J. A.(2009). Traits, personal strivings & well-being, *Journal of Research in Personality*, 43(4), 535-546.
- Rothwell, R., & Dodgson, M. (1994), Innovation & Size of Firm', in Dodgson, M., & Rothwell, R., *The Handbook of Industrial Innovation*, Aldershot Hants: Edward Elgar.
- Rubera, G., & Kirca, A. H.(2012). Firm Innovativeness and Its Performance Outcomes: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration, *Journal of Marketing*, 76(3), 130-147.
- Ryan, R. M., & Frederick, C.(1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being, *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
- Salovey, P., & Mayer, J. D.(1990). Emotional intelligence. Imagination, *Cognition & Personality*, 9, 185-211.
- Seligman, M. E. P.(1998). *Learned optimism: How to change your mind & your life (2nd ed.)*, New York: Pocket Books.
- Schin, J., & MaClomb, G. E.(1998). Top executive leadership & organizational innovation: An investigation of nonprofit human service organizations, *Social Work Administration*, 22(3), 11-21.
- Schwartz, S. H.(1992). Universals in the content & structure of values: Theoretical advances & empirical tests in 20 countries, *In Advances in experimental social psychology*, 25 , 1-65, Academic Press.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management*

- Journal*, 37(3), 580-607.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L.(2001). The five-factor model of personality & career success, *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- Sexton, D. L., & N. B. Bowman.(1985). The entrepreneur, A capable executive & more, *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140.
- Shin, J. H., Cho, K. T., & Park, S. H.(2018), The Effect of Creativity of Executives on Innovative Performance of Firms, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 13(1), 73-87.
- Small & Medium Business Administration(2014). *Technical Statistics Survey: Sales portion by sales volume*, Retrieved March 04, 2018 from [http://220.71.4.163:8000/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT\\_34006C\\_008&conn\\_path=I3](http://220.71.4.163:8000/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT_34006C_008&conn_path=I3).
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J.(1991). Hope & health: Measuring the will & the ways, In Snyder, C. R., & D. R. Forsyth(Eds), *Hanbook of social & clinical psychology*(285-305), New York: John Wiley & Sons.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L.(1996). Development & validation of the State Hope Scale, *Journal of personality & social psychology*, 70(2), 321-335.
- Sobiraj, S., Schladitz, S., & Otto, K.(2016). Defining & explaining career success in psychologists using person & job based resources, *Psychology & Education Journal*, 53(2), 1-20.
- Stanton, A. L., Danoff-Burg, S., Cameron, C. L., & Ellis, A. P.(1994). Coping through emotional approach: Problems of conceptualization and confounding, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 350-362.
- Statistics Korea: Minsitry of SMEs & Startups(2014). General status of SMEs,, Retrieved March 04, 2018 from [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1181](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1181)
- Strese, S., Keller, M., Flatten, T. C., & Brettel, M.(2016). CEOs' passion for inventing and radical innovations in SMEs: The moderating effect of shared vision. *Journal of Small Business Management*.
- Suh, S. M.(2007). Materialism & Wellbeing from A Meditation Theory Perspective, *Journal of consumption culture*, 0(4), 55-81.
- Tidd, J. E., Bessant, J., & Pavitt, K. K.(2001). Managing Innovation: Integrating Technological, Market & Organizational Change, *John Wiley & Sons Ltd*.
- Upchurch, S.(1999). Self-transcendence and activities of daily living: The woman with the pink slippers, *Journal of Holistic Nursing*, 17, 251-266.
- Vago, D. R., & David, S. A.(2012). Self-awareness, self-regulation, & self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness, *Frontiers in human neuroscience*, 6, 296. 1-30.
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F.(1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout, *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1161-1176.
- Vianen, A. E.(1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies, and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position, *Journal of Applied Social Psychology*, 29(3), 639-665.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A.(2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital & trust, *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.
- West, M. A., & Farr, J. L.(1990). Innovation at work, In M. A. West & J. L. Farr(Eds.), *Innovation & Creativity at work*, 1-13, New York: Wiley.
- Willard, G. E., Krueger, D. A., & Feeser, H. R.(1992). In order to grow, must the founder go: a comparison of performance between founder & non-founder managed high growth manufacturing firms, *Journal of Business Venturing*, 7(3), 181-194.
- Woo, J. P.(2012). *Concept and understanding of structural equation model*, Seoul, Hannarae Academy.
- Yi, M. Y., & Davis, F. D.(2003). Developing & Validation & Observational Learning Model of Computer Software Training & Skill Acquisition, *Information System Research*, 14(2), 146-169.
- Yong, H. C., & Hwang, K. Y.(2004). Process of Consciousness & Counseling Psychological Paradigm-Transpersonal Psychological Review, *The Korea Journal of East West Science*, 7(2), 27-42.
- Yoo, D. J., Kim, J. K., & Choi, M. S.(2015). *Revised edition of the 2015 edition Explanation of the range of small & medium enterprises*, Daejeon, Small & Medium Business Administration Policy oversight,
- Youssef, C. M., & Luthans, F.(2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, & resilience, *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Yuan, F., & Woodman, R. W.(2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance & image outcome expectations, *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zahra, S.(2005). A theory of international new ventures: a decade of research, *Journal of International Business Studies*, 36(1), 20-28.
- Zohar, D., Marshall, I., & Marshall, I. N.(2000), SQ: Connecting with our spiritual intelligence. *Bloomsbury Publishing USA*.
- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J.(1973). *Innovations & organizations*, New York: Wiley.
- Zhang, X., & Bartol, K. M.(2010). Linking empowering leadership & employee creativity, The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, & creative process engagement, *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

# An Empirical Study on the Effects of Career Ambition and Self-Compassion on Innovation Work Behavior of CEOs and Executives of SMEs\*

Jinsook Choi\*\*  
Kumju Hwang\*\*\*

## Abstract

Considering that the subject of innovation of SMEs is the CEO, it is very important to study the innovation behavior of the CEO at the individual level. The purpose of this study is to examine factors affecting innovation work behavior of SME CEOs. The purpose of this study was to examine the effects of self-compassion and self-transcendence on innovation work behavior, which are the emotional intelligence factors that show the psychological growth and potential of individual, and the career ambition and positive psychological capital did.

In order to verify the research hypothesis, we analyzed 238 questionnaires collected from CEOs and executives of SMEs focused on auto parts and manufacturing. Factors affecting innovation behavior of SME CEO are summarized as follows. First, career ambition has a positive effect on positive psychological capital. Second, positive psychological capital has a positive effect on innovation work behavior. Third, self-compassion of CEO has positive influence on self - transcendence. Fourth, the self-transcendence of CEO has a positive effect on innovation work behavior.

This study confirms the relationship between CEO career ambition, positive psychological capital, self-compassion, self-transcendence, and innovation work behavior of SME CEO and confirms the influence relationship between positive psychological capital and self-transcendence It is meaningful. Finally, theoretical and practical implications were discussed based on the results of the study.

*Key words: Career ambition, Positive psychological capital, Self-compassion, Self-transcendence, Innovation work behavior.*

\* This research was supported by the Chung-Ang University research grant in 2016

\*\* First Author, Ph. D Candidate, Chung-Ang University, esmile2001@nate.com

\*\*\* Corresponding Author, Associate professor, Chung-Ang University, kumju@cau.ac.kr