

중소기업 CEO의 외향성과 개방성이 기업혁신성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과

선혜영

탁진국[†]

광운대학교

본 연구는 중소기업 CEO의 성격특성인 외향성과 개방성이 혁신행동과 기업의 혁신성과에 미치는 영향관계를 살펴보고, 혁신행동의 매개역할을 검증하고자 하였다. 본 연구의 가설검증을 위하여 서울, 경기 소재 중심의 중소기업 CEO 264명과 임원 563명을 대상으로 설문 실시하였다. 조사된 자료의 분석은 SPSS와 AMOS를 이용하여 상관분석, 확인적 요인분석과 구조방정식 모형분석을 통하여 연구모형과 가설을 검증하였다. 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 중소기업 CEO의 성격특성인 외향성은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 성격특성인 개방성도 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 혁신행동이 기업의 혁신성과에 미치는 영향 관계에서도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 넷째, 혁신행동이 외향성과 기업의 혁신성과 간의 관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 나타났으나, 개방성의 경우는 유의하지 않았다. 마지막으로 중소기업의 혁신활동에 있어서 연구의의, 이론적, 실무적 시사점과 제한점 및 추후연구를 위한 제안을 제시하였다.

주요어 : 중소기업(SMEs), 최고경영자(CEO), 혁신행동, 외향성, 개방성, 기업혁신성과

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 교수, 서울 노원구 광운로 20, tak@kw.ac.kr, 02-940-5114, 010-7262-5424

오늘날 기업인들은 인류 역사의 4번째 새로운 변곡점에 와 있다(세계지식포럼, 2018). 4차 산업혁명 시대가 언급된 이래로 산업현장 곳곳에 사물인터넷(IoT)과 디지털화를 비롯해 스마트팩토리 시대를 선포하고 있으며 시대에 걸맞게 모든 역량을 재정렬할 것을 권장 받기도 했다(Mrosik, 2019).

빠르게 변화하는 환경에서 기업이 생존하기 위해서는 대·중·소 기업을 막론하고 혁신이 당면 과제로 대두된다. 특히 물질, 인적자원의 확보 측면에서 어려운 여건에 처해 있는 중소기업의 경우 기업의 생존과 지속가능성을 담보할 수 있는 혁신에 관한 관심이 클 수밖에 없다. 그러나 이러한 기업수준의 혁신은 기업의 모든 수준에서 동시에 수행되어야 할 필요가 있고, 기업의 전체 구성원들이 주도적인 노력과 혁신을 위한 실제적 행동이 필수적이다. 즉 기업 내에서의 개인의 혁신행동에 주목해야 할 필요가 있는 것이다.

Scott과 Bruce(1994)는 혁신행동을 “새로운 아이디어를 실행하는 데 필요한 예산을 세우고 확보하고, 아이디어 실행을 위해 적절한 계획과 일정에 대해 관리를 할 수 있어야 하며, 창의적인 발상으로 다른 사람들에게 아이디어를 자극시키고 증진하는 것”으로 설명하고 있다. 개인특성 중 특히 기업 CEO의 혁신역량이 기업의 지속가능경영에 있어서 경쟁우위의 확보와 조직의 생존과 성장발전에 있어 필수적이라고 하였다(Janssen, 2000; Yuan & Woodman, 2010). 즉 조직이 상대적으로 간소한 중소기업의 경우, 창업자이자 경영자인 CEO의 개인적 특성이나 행동이 조직에 미치는 영향이 크고 매우 중요한 파급력을 갖고 있다고 할 수 있다.

그러나 그동안의 연구는 기업CEO대상의 연

구는 극히 드물었으며(Olakitan, 2011), 조직구성원 대상의 연구가 대부분으로, 혁신행동의 선행변인으로 성격특성에 관한 연구 역시 소수에 불과하였다(송운석, 이민호, 2011; 어윤선, 2013; Chen et al., 2010; Abdullah et al., 2016에서 재인용; Luo et al., 2018; Yesil & Sozbilir, 2013).

변인 간 선행연구를 살펴보면, 먼저 혁신행동과 유사개념인 창의성과 성격특성 간의 관계에 대한 국외 연구에서 외향성, 개방성과 창의성과의 관련성은 대체적으로 지지되었으며(Costa & McCrae, 1985; Furnham & Bachtiar, 2008; King et al., 1996; Stavridou & Furnham, 1996; Wolfradt & Pretz, 2001; Abdullah et al., 2016에서 재인용; Tehran & Khaledi, 2014), 다른 성격특성들은 연구자들마다 다른 견해가 제출되고 있다(Batey & Furnham, 2006; Dollinger et al., 2004; Esfahani et al., 2012; Feist, 1998; King et al., 1996; Leith, 1972; Martindale & Dailey, 1996; Matthews, 1989; Nusbaum & Silvia, 2011; Silvia, et al., 2008; Silvia, et al., 2009; Abdullah et al., 2016에서 재인용).

성격5요인과 혁신행동 간의 관계에 대한 국외 연구에서는 기업가 대상의 연구에서는 외향성과 개방성이 유의한 관계를 가진다고 하였으나(Olakitan, 2011), 일반 직원대상의 연구에서는 외향성, 개방성, 호감성 등이 언급됨으로써 다소 일치하지 않은 결과를 보고하였으며(Chen et al., 2010; Abdullah et al., 2016에서 재인용; Luo et al., 2018; Yesil & Sozbilir, 2013), 이는 국내의 연구결과도 유사한 경향을 보인다(김영훈, 2015; 송운석, 이민호, 2011; 어윤선, 2013). 이와 같이 선행연구 결과를 살펴보았을 때, 외향성, 개방성이 혁신행동의 유사변인인 창의성과 관련성이 있다는 데 대체적으로 일

치된 견해를 보였으며, 기업가 대상의 연구에서 외향성과 개방성이 혁신행동에 유의한 예측변인이었다는 점은 주목해볼 만하다.

혁신행동은 ‘새로운 아이디어와 그 아이디어를 실행하는 행위’(Janssen, 2005)에 초점을 둬으로써, 그 대표적 특징은 창의성과 적극적 행동력이라 할 수 있다. 이러한 행동특성은 성격특성 중 개방성과 외향성이 가장 잘 대표한다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 기업 CEO의 행동이 조직 구성원에게 미치는 파급효과를 고려하여, 상대적으로 연구가 미흡했던 중소기업 CEO 혁신행동의 선행변인으로 CEO의 개인 성격특성인 외향성과 개방성에 주목하고, 이러한 개인 특성이 CEO혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 궁극적으로 기업의 혁신성과로 연결되는지를 확인하고자 한다.

또한 우리나라 중소기업의 경우 CEO의 개인적 특성이 조직에 미치는 강력한 영향을 고려하였는데, 그간의 연구에서 성격은 장기적인 개입 없이는 변화하기 어려운 것으로 인식되어 왔으나(McCrae & Costa, 2003), 근래에는 코칭을 통해 유의미하게 변화할 수 있다는 국내외연구 결과(탁진국, 조지연, 정현, 조진숙, 2017; Martin, Oades, & Caputi, 2014; Spence & Grant, 2005)가 제시되고 있다. 그러므로 개방성이나 외향성 등 혁신행동에 영향을 주는 행동적 요소에 대한 개입활동을 통해 변화가 가능하다면, 혁신행동에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 혁신행동에 유의미한 영향요인으로서 특정한 성격특성에 대해 초점을 맞춘 탐색은 의미 있는 작업이라 볼 수 있다.

한편, 혁신행동은 아이디어의 생성만을 포함하는 것만이 아니라 성과향상을 위한 방안을 실천하는 행동까지도 포함하고 있다. 즉

혁신행동은 기업의 혁신성과를 향상하기 위한 목적의식적 활동이다. 그러나 지금까지 산업장면의 연구에서는 혁신행동이 결과변인으로서 혁신행동에 영향을 미치는 선행변인들과의 인과관계연구가 대부분이었으며, 혁신행동이 직접적으로 기업의 혁신성과에 미치는지에 대한 영향 관계 분석은 거의 없었다. Janssen (2000)은 “혁신은 창의성보다 광범위하며, 혁신행동은 아이디어의 제안, 채택, 실행까지를 포함하여 개인과 기업의 혁신성과를 향상하는데까지 포함하고 있다.”라고 하며 혁신행동과 혁신성과가 서로 긴밀히 연결된 개념임을 강조하였다.

본 연구에서는 중소기업 CEO의 혁신행동이 기업경쟁력을 확보하기 위한 성과창출을 목표로 하며, 혁신성과는 혁신행동의 결과로 획득된다는 점을 감안하여 상대적으로 연구가 미흡했던 혁신행동의 결과 변인인 혁신성과에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고자 한다.

혁신성과의 정의와 관련한 선행연구를 살펴보면, 혁신성과는 크게 정량적 지표(직접성과)와 정성적 지표(간접성과)로 구분된다. 직접성과로서 혁신성과에 대해 Henard와 Szymanski (2001)는 ‘기업이 새로운 제품 또는 서비스와 관련된 목표에 있어서 이것을 성취한 정도’, Damanpour(1991)는 ‘혁신을 통한 매출액, 수익성, 시장점유율 증가와 같은 성과, 조직 목표달성과 기업전략 목표달성’으로 정의하였다. 간접성과로서 혁신성과는 Keidel(1994)은 ‘효과성, 효율성, 고객 만족과 종업원의 개발’, 김종우와 이지우(2013)는 ‘새로운 아이디어를 개발하거나 다른 조직으로부터 혹은 외부에서 창조한 아이디어를 도입, 실행함으로써 구성원 자신의 업무성과를 효과적, 효율적으로 달성하는 정도’로 개념을 정리하였다(이금심, 황복

주, 2016에서 재인용). 따라서 그간의 연구들은 혁신성과를 간접성과에 초점을 맞추어 진행하거나(김종우, 이지우, 2012; 최석봉, 양필석, 2011), 직접성과에만 초점을 맞추어 진행한 연구 중심으로 이루어져왔다(박은미, 서정해, 2021; 송신근, 2021; 윤호열, 최상욱, 2021). 본 연구에서는 이 두 가지 지표를 종합하여 기업의 혁신성과지표를 실질적 직접성과를 측정할 수 있는 객관적 지표(양청강, 정진섭, 2015)와 간접적성과를 측정할 수 있는 주관적 지표(김종우, 이지우, 2013)로 나누어 살펴볼 것이다.

본 연구는 조직심리학 연구분야에 있어 상대적으로 부족했던 중소기업 CEO를 대상으로, 성격이론의 관점에서 성격특성이 변화혁신지향에 어떻게 관계되는지를 확인하여 중소기업 CEO의 혁신행동을 향상시킬 수 있는 요인을 밝히는 데 그 의의가 있다. 또한 4차 산업혁명과 COVID-19의 세계적 대유행으로 인한 경

영환경의 급격한 위축 등 어려움을 겪는 중소기업 CEO들에게 CEO 자신의 혁신행동이 곧 기업의 혁신성과로 이어질 수 있는지 여부를 검증함으로써 중소기업 경영활동에 있어 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

중소기업(Small and Medium - Sized Enterprises)

중소기업은 일반적으로 대기업과 비교해 상대적으로 규모가 작은 기업을 중소기업이라고 일컫는다(중소벤처기업부, 2018년 현재 국내 중소기업 수는 3백8십만 개가 넘고, 전체 고용의 88%, 산업 전체의 99%를 차지하며, 대다수가 서울, 경기도에 분포되어있는 것으로 나타났다(통계청, 2018).

기업의 유지존속 성장발전 관점에서 중소기업은 특히 낮은 수익성문제, 금융자원 조달문제, 대기업간의 불공정한 하도급 문제, 인적자

표 1. 중소기업의 경영적, 조직적, 환경적 측면의 특성

구 분	경영 특성
경영적측면	<ul style="list-style-type: none"> • 창업자 경영자가 대부분 • CEO중심 최종의사결정 • CEO중심 경영운영
조직적측면	<ul style="list-style-type: none"> • 간소한 업무조직체계 • 조직이 분권화되지 못함 • 조직이 작고 CEO와 구성원의 밀접한 관계 • 조직의 사적 공적 민감성이 기업의 성과에 영향을 미침 • 표준화된 업무절차나 규범 등이 모호하며 권한이 불분명
환경적측면	<ul style="list-style-type: none"> • 자금, 인력, 기술 등의 한계점 • 정보체계 미흡 • CEO와 구성원 간의 정보공유 미흡 • 구성원의 보상체계가 약하며 이직률이 높음

주. 문현정(2009)의 연구에서 인용 후 재정리함.

원 확보 등 여러 취약점을 가지고 있어(조태근, 2010), 기업의 지속가능한 경영활동이 매우 불안정할 수밖에 없다. 반면, 대기업과 비교해서 중소기업은 의사결정구조가 비교적 단순하기 때문에 혁신기술을 도입하고 창의적인 아이디어를 시장에 바로 적용하기에 비교적 빠른 속도를 낼 수 있어, 인적, 물적 혁신을 추구하는데 유리한 측면도 있다. 표 1에서 제시된 바와 같이 중소기업경영의 특성이 지닌 중소기업의 한계점인 분권화의 예를 들자면, 조직구성원들의 의사결정 참여도가 혁신성이 낮은 기업보다 혁신성이 높은 기업에서 높게 나타났다(문현정, 2009). 분권화는 의사결정과 정에서 조직구성원들이 보다 적극적으로 참여할 수 있게 함으로써 기업의 혁신활동을 촉진하게 된다. 반면에 권한의 집중은 조직 내의 원활한 의사소통의 흐름을 제한하고 유용한 정보를 제약할 가능성을 크게 하므로, 혁신활동의 저해요인으로 작용할 것이란 관점에서 집권화와 혁신과는 부정적 상관관계를 예상할 수 있다(송광선, 1995; 황수정, 신진교, 2009). 이러한 저해요인을 해소하고 시대적 변화에 대응하기 위해 다양한 측면에서 중소기업에 적합한 현실적 대안을 찾을 필요성이 제기된다.

중소기업 CEO의 역할과 특성

중소기업 CEO는 기업의 지속가능한 경영을 위해 내·외적으로부터 발생한 다양한 문제점을 해결해야 하는 일당백의 역할이 요구되고, 경쟁에서 살아남기 위한 전략으로 시장에 맞게 변화혁신을 꾀하며, 취약한 자본력과 정보력을 극복하고 리스크 관리에 총력을 기울여야 하는 기업의 주체이다. 4차 산업혁명 시대

가 도래함에 따라 중소기업의 CEO에게는 패러다임의 변화에 따른 새로운 기회와 가치를 창출하고(Rabin, 2018), 혁신행동의 주체로서 기업에 관련한 이해당사자 및 조직구성원들 사이에서 핵심적인 역할을 수행하는 등 기업의 성장발전을 추구해야 하는 역할들이 강조되고 있다. Timmons(1999)는 “현재 보유한 활용 가능한 자원에 의해 기업경영을 하기 보다는 새로운 기회를 추구하고 실현 가능성을 탐색하는 모험심이 탁월한 자”로서의 기업가의 역할을 강조하였다. 특히 최고경영자의 중요성과 영향력은 다른 임원진들에 비해 비교할 수 없이 크다(김광우, 2018; 박철순, 유진탁, 1999). 또한, Hambrick과 Mason(1984)도 최고경영자이론(upper echelons theory)에서 기업의 최고경영진의 경험, 가치관과 성격특성은 기업 CEO의 개인적 선호와 행동뿐만 아니라 그들이 이끄는 조직의 구조 및 기업의 성과전략에도 반영된다고 주장하였다.

경영자의 특성에 관한 연구를 살펴보면, 박철민(2005)은 중소기업 최고경영자의 개인특성이 기업의 경영성과에 미치는 영향 연구에서 환경특성과 경쟁전략 관점으로, 중소기업 최고경영자의 심리적 특성(성취동기, 모호함에 대한 인내성향)과 역량 특성(의사소통, 의사결정)은 환경특성(경쟁강도)을 조절하여 경영성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 발견하였다.

이와 같은 선행연구들은 경영자의 개인적 특성인 성격특성이나 위험감수성향, 인지적 특성 및 혁신행동과 같은 역할행동이 기업의 혁신활동에 중요한 영향을 미치며, 시장경쟁에서도 의미 있는 결과를 얻어 기업의 성과를 높이는데 기여를 한다는 점을 제시하고 있다. 따라서 기업의 최고경영자는 위험을 감수하고

끊임없이 혁신활동을 추진해 나갈 때 기업의 발전 가능성 또한 커지게 되며, 이러한 요인들이 불확실성이 가중된 격동의 시기에 위기를 돌파하는 중요한 수단이자 기회로 작용할 것으로 보인다.

혁신행동(Innovation Behavior)

혁신(Innovation)은 “무언가를 새롭게”라는 라틴어의 “innovare”에서 유래하였으며, Schumpeter(1934)가 처음 경영학에서 사용한 이래 연구자에 따라 그 개념을 다양하게 정의하고 있다(김남호, 2016; Popa, Preda & Boldea, 2010). Rogers(1995)는 혁신이란 개인이나 기업, 산업, 사회 전반에 새로운 것으로 인식되는 아이디어와 제품, 공정, 시스템, 장치(device)라고 정의하였다(김선영, 박상문, 정예림, 최윤정, 2015). 혁신에 대한 연구자들의 정의에서 공통으로 언급되는 내용을 종합하면 ‘기업에서 새로운 아이디어를 산출하고 개발하며, 그 아이디어를 채택하여 경영환경에서 실행하는 것’으로 함축할 수 있다(김남호, 2016). 혁신은 기업과 국가의 경쟁력을 유지하기 위한 중요한 자산으로 인식되고 있으며(Mone, McKinley, Barker III, 1998), 특히 기업 일선 현장에서의 혁신은 복잡하고 동태적인 경영환경 속에서 조직의 생존과 성장, 조직 유효성과 지속가능성을 확보하기 위한 필수 불가결한 요소이다(최지원, 이희수, 2020; Amabile, 1988; Janssen, 2000; Kanter, 1988). 이렇듯 혁신은 조직의 장기적인 생존을 가능하게 하는 원동력으로, 기업의 모든 수준에서 동시 수행되는 것으로 전체 구성원들의 주도적인 노력이 필요하며(Griffin, Rafferty, & Mason, 2004; Yukl, 2006), 혁신을 위한 실제행동도 중요하다하겠다.

Scott과 Bruce(1994)는 조직의 생존을 위해 혁신의 중요성을 제기하며, 혁신의 기반이 되는 것은 새로운 아이디어를 개발하고 수행하는 개인임을 강조하였다. 따라서 혁신연구는 과거에는 주로 조직 차원의 혁신행동에 초점을 맞추어 진행하였다면, 이후 점차 개인 차원의 혁신행동에 초점을 맞춘 연구들이 증가하고 있는 추세이다.

혁신행동(Innovation Behavior)은 “새로운 아이디어의 도출을 위한 계획적인 행동, 새로운 아이디어에 대한 도입과 응용, 그리고 확산하는 행위”이다(Janssen, 2005). Scott과 Bruce(1994)에 의하면 직장에서 개인의 혁신행동은 첫째, 현재의 문제를 식별하고 문제의 해결을 위한 아이디어를 제시하거나 채택하고, 둘째, 조직의 내외부에서 자신의 아이디어를 지지받기 위해 노력하고, 셋째, 아이디어를 적용하는 행동 단계를 거친다고 하였다. 즉 혁신행동은 개인이 문제를 식별 한 후 해결방안을 찾고, 문제 해결을 위해서 지원을 촉진하고 실제로 그 아이디어를 구현하는 것까지를 포함한다.

혁신행동 관련 연구를 메타 분석한 Hammond 등(2011)의 연구에서는 혁신행동에 영향을 주는 요인을 크게 개인특성과 상황적 특성으로 구분하였는데, 개인특성으로는 성격, 교육수준, 내재적 및 외재적 동기부여 수준과 자기 유능감이, 상황적 특성으로는 자율성, 직무 복잡성, 창의성, 직무요구, 긍정적 분위기, 상사의 지원과 리더십 등이 나타났다고 보고하였다(박경규, 신이현, 최항석, 2012).

중소기업의 경우 기업의 창업, 존속과 발전 과정에 CEO 개인의 특성과 역량 그리고 행동이 특히 깊은 영향을 미친다. 이는 본 연구가 CEO 개인의 혁신행동과 그것에 영향을 미치는 개인적 특성에 초점을 맞추는 이유이다.

혁신행동에 영향을 미치는 선행변인에 관한 기존연구 중 개인적 특성에 해당되는 변인들은 성격, 적극성, 성취욕구, 자율성욕구, 자기효능감, 정서지능, 동기, 직무열의와 같은 것들이다. 따라서 본 연구는 중소기업을 경영하는 기업가에게서 공통으로 나타나는 긍정적 성격특성에 초점을 맞추어 CEO 혁신행동의 선행변인들을 검토해볼 것이다.

혁신행동의 결과 변인에 대한 연구는 극히 소수에 불과하다. 대부분은 혁신행동의 긍정적 결과로 혁신성과(김중우, 이지우, 2012; 이금심, 황복주, 이영희, 2016), 직무성과(양심파, 권기환, 2017) 및 기업성장(Stenholm, 2011)에 주목하고 있고, 일부분은 혁신행동의 부정적 측면의 결과로서 동료들 간의 갈등(Janssen, 2003; 박경규 외, 2012) 유발에 영향을 미친다는 연구들이 있을 뿐이다.

요약해보면, 혁신행동은 조직에서 새로운 아이디어를 도출, 도입, 응용 및 확산을 하는 행위로서 역할 외 행동이며 조직의 경쟁력 강화에 중요한 기여를 한다. 특히 중소기업 CEO의 경우 기업의 창업, 유지와 발전과정에 CEO 개인의 특성과 행동이 특히 깊은 영향을 미치기 때문에 CEO가 행하는 혁신행동은 기업 수준의 혁신 및 사업의 성과와 높은 관련성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

성격 5요인 이론

McCrae와 Costa(1985, 1987)는 개인특성 요인으로 외향성, 호감성, 성실성, 개방성, 신경증 등 5개 요인을 제시하였으며, 6년 동안의 종단적 연구를 통해 5개의 동일한 차원들이 세월의 흐름과 관계없이 안정적인 성격 요인으로 나타났다고 설명하였다. 오늘날 대부분의

성격 및 조직심리 연구들이 대표적인 성격 이론으로 성격의 5요인 모형을 채택하고 있다(McCrae & Costa, 1997). 성격 5요인을 구체적으로 살펴보면 외향성(Extroversion)은 일반적으로 활동적이고 낙관적이며 적극적이고 사교적이며 자기주도적으로 개인 및 그룹의 대인관계에 있어서 상호작용을 잘하며 흥미를 추구하는 경향을 말한다(김도영, 유태용, 2002; Zhao & Seibert, 2006). 호감성(Agreeableness)은 타인과 조화로운 관계를 유지하려 하는 특성을 가지며, 호감성이 높은 사람들은 대체로 이타적이고 협동적이며 대인관계 지향으로 신뢰로우며 유연하고 온유하며 따뜻하다(김도영, 유태용, 2002). 반면 호감성이 낮은 사람들은 적대적이고 무관심하며 자기중심적 경향을 가지고 있다(김도영, 유태용, 2002; Zhao & Seibert, 2006). 성실성(Conscientiousness)은 사회적 규범 등 원칙을 기꺼이 지키고자 하며 사람들을 조직화하고, 지속성이 있으며, 책임감이 강하고 계획성이 있고 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다(김도영, 유태용, 2002). 그러나 높은 수준의 성실성은 업무수행에 완벽함을 도모하고 냉철함과 일중독과도 같은 부정적인 행동을 나타낼 수 있으며, 반면 낮은 성실성의 경우 원칙 적용에 지나치게 엄격할 수 있다(정경희, 2018; Ariani, 2013). 신경증(Neuroticism)은 정서적으로 불안감, 우울, 공포, 슬픔, 적대감, 분노 등 부정적인 감정 상태를 종종 경험하는 경향을 말한다(김도영, 유태용, 2002). 높은 수준의 신경증을 보이는 개인의 특성은 걱정이 많고, 긴장되어 있고 의기소침하며 다소 까다로운 편이며 비합리적 사고, 충동적인 행동, 스트레스 상황에서 취약한 대처능력을 보이는 경향이 있다(Rothmann & Coetzer, 2003). 개방성(Openness, Openness to Experience)은 지적 호기

심이 있고 다양성을 추구하며, 새로운 체험 등 능동적이고 풍부한 상상력, 유연성, 자율성이 높고, 내재적 감각에 주의를 기울이는 경향을 말한다(Rothmann & Coetzer, 2003). 개방성이 높은 개인들은 새로운 경험을 추구하고 아이디어를 탐구하며, 창의적이고, 혁신적이며, 비전통적이라 할 수 있다(정경희, 2018).

산업 및 조직장면에서 성격연구는 전통적으로 5요인 성격특성이론에 기초하여 성격과 직무수행의 관계성을 다루어 왔고, 성격유형이 직무수행을 예측하는 주요변인으로 일관되게 주장되고 있다. 성격특성과 직무수행과 관련된 국내외의 메타분석연구를 살펴본 결과, 우선 Barrick과 Mount(1991)는 성실성은 전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직의 5개 직업군 모두에서 직무수행과 관련이 있었고, 외향성은 기술 관리직과 영업직에서 수행수준과 관련되어있다 하였다(유태용, 2007에서 재인용). Salgado(1997)는 유럽지역에서 성격5요인과 수행간의 관계를 다룬 36개의 연구를 통합분석한 결과, 성실성과 정서적 안정성이 수행준거의 종류와 직업종류에 관계없이 수행에 대한 타당한 예측변인이라는 것을 밝혔다(유태용, 2007에서 재인용). 국내 연구도 이와 유사한 결과를 보고하였는데, 유태용과 민병모(2001)는 성격관련 10개의 연구를 통합분석해본 결과, 성실성, 정서적 안정성, 외향성이 다양한 수행준거 및 연구대상자들에 걸쳐 타당한 예측변인으로 나타났으나, 호감성과 개방성은 수행을 예측하지 못하는 것으로 나타났다고 하였다.

한편 조직의 사회적, 심리적 환경을 지원해주는 측면의 활동인 맥락수행에 초점을 맞춘 김도영과 유태용(2002)의 연구에서는 호감성과 개방성 역시 맥락수행과의 관련성이 있는 것

으로 보고하였고, 특히 개방성의 경우 맥락수행 요인 중 조직에 대한 헌신, 타인에 대한 도움, 직무에 대한 헌신, 분위기 고취, 정보공유 및 제안과의 상관이 유의한 것으로 나타났다.

성격특성과 혁신행동과 관련된 국내외 연구를 살펴보면, 혁신행동과 유사개념인 창의성과 성격특성 간의 관계에 관해서 외향성, 개방성은 창의성과의 관련성을 대체적으로 지지하였으며(Costa & McCrae, 1985; Furnham & Bachtiar, 2008; King et al., 1996; Stavridou & Furnham, 1996; Wolfradt & Pretz, 2001; Abdullah et al., 2016에서 재인용; Tehran & Khaledi, 2014), 신경증, 호감성, 성실성과 창의성 간의 관계에 대해서는 연구자들 마다 서로 다른 견해를 제출하고 있다(Barey & Furnham, 2006; Dollinger et al., 2004; Esfahani et al., 2012; Feist, 1998; King et al., 1996; Leith, 1972; Martindale & Dailey, 1996; Matthews, 1989; Nusbaum & Silvia, 2011; Silvia, et al., 2008; Silvia, et al., 2009; Abdullah et al., 2016에서 재인용).

성격5요인과 혁신행동 간의 관계에 대해서는 Olakitan(2011)의 기업가 대상 연구에서 외향성과 개방성이 유의한 관계를 가진다는 것을 밝혔으며, Luo 등(2018)의 직원대상의 연구에서는 외향성이 혁신행동에 영향을 주며 조직의 혁신적 문화가 이를 촉진할 수 있다 하였다. Chen 등(2010)의 연구에서는 호감성, 외향성, 개방성이 혁신행동의 아이디어 수집과 아이디어 촉진 단계에서 서로 정적 관계가 있다고 하였다(Abdullah et al., 2016에서 재인용). 반면 Yesil과 Sozbilir(2013)의 직원대상의 연구에서는 5개 요인 중 개방성만이 혁신행동과 영향관계가 있다고 하였다. Patterson(2002)은 성격요인 중 본질적으로 개방성이 혁신과 정적

관련이 있고 호감성이나 성실성은 관련성이 약한 반면, 혁신과정과 혁신의 구현이 직무역할의 중요한 부분인 관리직의 경우 외향성이 매우 중요할 수 있음을 시사함으로써, 직업적 맥락에서 추가적 연구가 필요함을 역설하였다.

성격5요인과 혁신행동 간의 관계에 관한 국내연구는 매우 드물며, 혁신행동에 대한 영향요인으로 외향성이 정적영향을 미치며 호감성과 신경증은 부적 영향을 미친다는 결과(어운선, 2013), 개방성, 성실성과 정서적 안정성(송운석, 이민호, 2011), 호감성, 성실성, 외향성(김영훈, 2015)이 혁신행동에 영향을 미친다는 결과 등 다소 엇갈린 결과를 보고하고 있다.

이상의 성격특성과 혁신행동과 관련한 선행연구들을 종합적으로 살펴보았을 때, 기업가 대상의 Olakitan(2011)의 연구에서 외향성과 개방성이 혁신행동과의 관련성이 유효하였다는 점, 그리고 본질적으로 개방성이 혁신행동과 큰 관련이 있는 성격특성이라는 Patterson(2002)의 견해 등은 주목해볼만하다.

혁신행동은 조직 내에서 문제를 인식하고, 문제해결을 위한 새로운 아이디어를 찾고, 주위사람들의 지지와 지원을 촉구하며, 궁극적으로는 그 아이디어를 직접 적용하고 실행하는 행위이다(Janssen, 2005). 이러한 행위를 구성하는 핵심적 특징은 창의성과 적극적 행동력이라 할 수 있으며, 성격특성 중 개방성과 외향성이 이러한 특성을 가장 잘 대표한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구결과와 혁신행동의 본질적 특성을 감안하여 중소기업 CEO의 혁신행동과 가장 관련성이 높은 성격특성으로 외향성과 개방성을 선정하였다. 또한 성격과 혁신주제와의 관계에 대한 기존의 연구들은 주로 조직구성원들을 대상으로 진행한 연구가 대다수였으므로, 직업적 맥

락에서 추가적 연구의 필요성을 반영하여, 기업 CEO를 주 연구대상으로 하였다.

외향성(Extroversion)

외향성(Extroversion)이 높은 사람들은 일반적으로 활동적이고 낙관적이며 적극적이고 사교적이며 자기 주도적으로 개인 및 그룹의 대인관계에 있어서 상호작용을 잘하며 흥미를 추구하는 경향이 있다(김도영, 유태용, 2002; Zhao & Seibert, 2006). 외향성이 높은 사람일수록 외부적인 환경에 대해 우호적이고 긍정적인 성격이 강하게 나타나며 타인들과의 관계에서 높은 사교적인 특징을 보이고(Little, 2014), 사회관계에서 특히 타인을 리드하려는 경향이 강하다(신하성, 2018). 또한, 외향성은 활동적, 낙관적, 적극적, 사교적인 성격특성으로서 대인관계에서도 긍정적이고 우호적 상호작용을 잘한다. 이러한 성격특성은 조직에서 특히 높은 대인관계능력이 필요한 관리직, 영업직의 직무수행수준과 관련되어 있으며, 기업 CEO의 경우도 이와 같은 맥락에서 주목해볼 만한 성격특성이라 할 수 있다.

기업활동에 있어서 CEO의 성격특성은 매우 중요한 작용을 하는데, 성격유형에 따라 조직구성원들과의 소통방식이나 의사결정과정에서의 태도나 행동 양상에서 차이를 보이기 때문이다. 이러한 성격특성은 혁신행동에도 서로 다른 영향을 미칠 것으로 보인다. 특히 외향성이 가진 긍정성, 적극성, 주도성, 사회성과 같은 특징들은 CEO의 혁신행동에 촉진적 영향을 미칠 것으로 보인다. 외향성과 혁신 사이의 연관성은 연구자마다 일치된 견해를 내놓지는 않는다. MacKinnon(1962)은 혁신적 사고 경향을 반영하는 창의적 사고테스트에서

외향적인 사람보다 내향적인 사람이 더 높은 점수를 받았다고 보고하였으며, Leith(1972)와 Rump(1982) 역시 외향성과 혁신 사이의 연관성을 발견하지 못했다 하였다. 반면 Aguilar-Alonso(1996), Martindale & Dailey(1996), King, Walker & Broyles(1996)는 외향성과 혁신 사이에 긍정적인 연관성이 있다고 보고한다. 한편 Salgado(1997; Patterson, 2002에서 재인용)는 외향성이 직무와 관련된 메타분석에서 대인관계 요인이 중요한 역할을 하는 직무의 경우 유효한 예측변수임을 보고하였다. 이는 혁신이 직무 역할의 중요한 부분인 관리직과 전문직에서는 외향성이 중요한 역할을 할 가능성이 있음을 시사한다. 따라서 기업의 최고경영자로서 기업의 내·외부 구성원들과의 상시적 접촉을 해야 하는 중소기업 CEO의 경우 외향성은 특히 더 혁신행동을 예측할 수 있는 요인이 된다고 할 것이다. 이상의 선행연구를 종합해보았을 때, 중소기업 CEO의 외향성이 높을수록 자신의 혁신적 아이디어뿐만 아니라 직원들의 혁신적 사고를 자극하는 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있으며, 따라서 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 중소기업 CEO의 외향성은 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

개방성(Openness, Openness to Experience)

Costa와 McCrae(1992)는 개방성을 '새로운 아이디어와 색다른 가치를 기꺼이 즐기는 성향과 '내적 외적 세계 모두에 대한 호기심과 삶에 대한 풍부한 실험정신'으로 묘사한다. 개방성이 높은 개인들은 새로운 경험을 추구하고 아이디어를 탐구하며, 창의적이고, 혁신적이며,

비전통적이라고 설명할 수 있다(정경희, 2018). 개방성이 높은 사람은 새로운 기술, 정보, 문화에 대한 적응도가 아주 높은 편이며 새로운 것을 창조하는 능력이 다른 성격특성에 비해 높은 편이다.

성격과 직무 관련 변인과의 관계에 관한 연구에서 개방성은 전반적으로 수행과는 낮은 상관이거나 0에 가까운 상관을 가짐으로써, 다른 성격특성 변인보다 수행을 잘 예측하지 못하는 것으로 조사되었다(유태용, 민병모, 2001). 반면 직무교육 관련 학습성취도와는 정적 상관이며(유태용, 김명언, 이도형, 1997), 유태용과 이도형(1997)의 직군에 따른 상사 평정수행에서 보험 증권직의 경우 개방성과 수행이 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

Martindale과 Dailey(1996; Patterson, 2002에서 재인용)의 실험연구에 따르면 혁신수준이 높은 개인은 새로운 자극에 접근하려는 동기가 더 많은 것으로 나타났다고 보고한다. 또한 King, Walker과 Broyle(1996)는 개방성이 창의적 능력과 창의적 성취 사이를 매개하며, 개방성이 참신함에 대한 내적 동기를 촉진하고, 혁신을 위해 여러 방식으로 작동한다고 설명한다. 즉 개방성은 개인의 혁신성향 또는 혁신행동을 예측하는 중요한 성격 차원으로 제시되었다(Patterson, 2002).

Javed, Khan, Arjoon, Mashkoor와 Haque(2020)는 직장인 대상 상사 51명·부하 291명 쌍으로 측정된 연구결과에서 개방성이 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, Olakitan(2011)의 기업가 대상의 연구에서도 CEO의 개방성과 혁신행동은 정적 상관관계가 있다고 보고하였다. 이처럼 수행과 관련한 개방성에 관한 연구들은 엇갈리는 결과를 내놓고 있으며, 보다 다양한 직군을 대상

으로 한 연구로 확장되어 개방성 성격특성에 대한 이해를 넓힐 필요가 있다.

개방성이 높은 CEO는 혁신을 위한 새로운 사고방식을 수용하고, 새로운 아이디어를 실행하기 위한 계획과, 그것을 실현하기 위해 적극적으로 움직이며, 자신뿐만 아니라 조직 구성원들에게도 이러한 혁신적인 분위기를 확산시킬 것이다. 따라서 본 연구는 성격특성 이론의 관점과 선행연구를 종합하여 중소기업 CEO의 개방성이 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

가설 2.: 중소기업 CEO의 개방성은 혁신행동에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

혁신성과(Innovation Performance)

혁신성과와 관련한 선행연구를 살펴보면 혁신성과는 크게 정량적 지표(직접성과)와 정성적 지표(간접성과)로 구분된다. 직접적 혁신성과에 대해 Henard와 Szymanski(2001)는 기업이 새로운 제품 또는 서비스와 관련된 목표에 있어서 이것을 성취한 정도로 정의하였다.

한편 무엇을 혁신성과로 볼 것인가에 관한 논의가 진전되면서 간접적 성과도 혁신성과의 범주에 포함하는 연구가 나타나기 시작하였다. Keidel(1994)은 혁신성과를 '효과성, 효율성, 고객만족과 종업원의 개발'로 정의하였으며, Kimberly(1981)는 '조직구성원들의 공감대 형성, 조직구성원의 태도, 행위의 변화, 상호 대인관계의 개선, 조직몰입'으로 설명하였다.

이와 같은 선행연구를 종합해보면 혁신성과는 정량적 지표로서 투자수익률, 수익성, 성장성, 원가절감, 생산성, 비용 절감 등을 직접 성과로 정의하였고, 정성적 지표로서 품질 및 서비스, 업무처리속도, 공감대 형성, 고객관련

성과(확보율, 유지율, 만족도) 등을 간접성과로 정의하였음을 알 수 있다.

본 연구는 이러한 선행연구를 토대로 혁신성과를 객관적 성과와 주관적 성과로 구분하여, 객관적 성과는 기업이 새로운 제품 또는 서비스와 관련된 목표를 성취한 정도로, 주관적 성과는 조직구성원의 혁신과 관련한 업무달성의 효율성과 효과성으로 정의하였다.

혁신행동과 혁신성과 간의 관계

중소기업 CEO의 혁신행동은 혁신성과의 창출을 목적으로 하는 행동이기 때문에 혁신성과에 중요 영향을 주는 요인이다. 그동안 많은 연구자는 혁신적인 업무 행동이 조직의 효과적인 기능과 장기적 성장의 핵심요소라는데 동의하였다(Anderson, DeDreu, & Nijstad, 2004; Kanter, 1988; Van de Ven, 1986). 중소기업의 경우에 성과와 경쟁력을 결정하는 CEO 특성과 관련된 국외연구에서 조직의 학습능력, 조직문화, 기술 개발과 관련된 혁신활동은 조직의 효율성, 기업성과 및 수출 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Han, Seok, Kim, 2017에서 재인용). 한편 국내연구에서는 내부 혁신활동 및 개방형 혁신활동은 혁신성과에 긍정적인 영향 관계가 있음을 보고하였으며(박철순, 2012), 금융기관 종사자를 대상으로 한 김종우와 이지우(2012)의 연구에서는 조직구성원의 혁신행동은 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 기업의 정책 결정과 투자 및 예산 운용에 중심적 역할을 하는 중소기업 CEO의 혁신행동이 기업의 혁신성과 창출에도 중요 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다.

다른 한편 중소기업 CEO의 혁신행동은 조

직구성원에게 역할모델이 되어 구성원들도 혁신행동을 하게 되어 조직의 혁신성과의 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. Bandura(1977)는 역할모델의 중요성을 언급하였는데, 성공적 활동을 관찰하는 것, 즉 모델링을 통해 새로운 기술과 행동을 습득하게 되고 관찰자의 행동능력이 향상된다 하였다. Gibson(2003)은 Bandura의 모델링 관점에 기초하여 역할모델 개념을 제시하였는데, 역할모델은 개인에게 새로운 역할, 새로운 기술을 습득하거나 목표를 설정할 때 사회적 비교 모델을 선택하여, 자신의 상황과 경험을 역할모델과 비교하고 관찰하여 자신의 행동에 적용하거나 교훈을 얻는다고 하였다. 방태연(2015)의 연구에서는 혁신성을 강조하는 기업가정신이 역할모델과 상호작용하여 창업의도와 혁신행동에 유의한 영향을 준다는 것을 밝혀, 직원의 혁신행동은 사내에 그러한 역할모델이 있을수록 더 향상될 수 있다는 점을 주장하였다.

이와 같은 연구에 비추어볼 때, 중소기업 CEO의 혁신행동은 조직구성원들에게 일종의 역할모델이 되어 영향을 미칠 수 있다. 조직구성원들은 조직의 혁신을 위한 새로운 아이디어를 주도적으로 내고, 조직구성원들의 아이디어를 자극하고, 그 적용을 위해 적극적으로 행동하는 CEO를 관찰하면서, 자신들도 그러한 행동을 채택하여 적극적 혁신행동을 수행할 가능성이 크며 이는 조직의 혁신성과로 이어질 수 있다. 그러나 조직에서 개인의 혁신행동이 직접적으로 혁신성과에 미치는 영향에 대해서는 조직구성원을 대상으로 한 연구가 거의 대부분이다. 중소기업의 경우 CEO의 역할의 파급력을 생각할 때 관심을 기울여야 할 중요한 부분임에도 불구하고, CEO의 혁신

행동이 기업의 혁신성과에 미치는 영향력에 대한 연구는 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 특히 CEO 개인의 혁신행동이 조직의 혁신성과에 미치는 영향력을 고려하여 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 3.: 중소기업 CEO의 혁신행동은 혁신성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

혁신행동의 매개효과

개인특성과 혁신성과 간의 혁신행동의 매개효과에 관한 연구는 찾아보기 힘들었다. 기존의 연구는 비영리조직의 인사공정성과 혁신성과 사이에 혁신활동의 매개역할을 검증한 연구(윤정현, 이승환, 2014), 기업직원을 대상으로 개인성향과 혁신성과 사이에 혁신저항의 매개역할을 검증한 연구(지성구, 이갑두, 2005)에 제한되어 있다.

중소기업 CEO의 개인특성은 대부분 기업의 창업주이자 기업경영의 주체이기 때문에 기업의 성과에 직접적 영향을 미친다. 일례로 기업가정신에 관한 많은 연구는 혁신성, 위험감수성, 진취성을 주요 특성으로 하는 기업가정신이 기업의 경영성과(김판수, 정호영, 장영혜, 2019; 박길호, 강찬희, 2019; Baron & Shane, 2005), 재무적 성과(명순영, 장훈, 김규동, 유규창, 2020; Zahra, 1991) 및 혁신성과(안장훈, 김선근, 2017)에 직접적 영향을 끼치고 있음을 보고한다. 그러나 이러한 기업가의 개인특성은 직접 기업성과에 영향을 미치지 않을 수도 있다. 주기중, 박병화(2015)는 연구에서 기업가정신이 혁신성과에 직접적 영향을 주지는 않으며, 기술혁신을 매개해서만이 혁신성과에 영향을 미친다고 밝혔다. 즉 기업가정신만으로는 효과적이지 않고 조직에서 기술혁신과

같은 구체적 활동을 통해 기업의 성과로 이어진다는 것이다.

이와 마찬가지로 중소기업 CEO의 성격특성이나 신념 특성도 그 자체로 기업의 혁신성과에 영향을 미칠 가능성이 있지만, 무엇보다도 특히 CEO 자신의 직접적인 혁신행동을 통해 혁신성과에 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 이에 CEO 개인특성이 혁신행동을 매개해서 혁신성과에 영향을 미치는 간접적 영향 관계를 가정해볼 수 있다. 따라서 본 연구는 중소기업 CEO 개인의 성격특성과 기업의 혁신성과 간에 CEO의 혁신행동이 매개효과를 가질 것이라 가정하였다.

가설 4: 중소기업 CEO의 개인특성과 혁신성과 사이에 혁신행동이 매개할 것이다.

방 법

연구대상

본 연구의 설문대상은 중소기업 CEO 264명과 해당 기업 임원 총 563명이다. CEO의 사업장 소재지는 서울권(118명, 44.7%), 경기권(137명, 51.9%), 기타지역(9명, 3.4%)으로 분포를 보였다. 산업별로는 제조업(125명, 47.3%) 비중이 가장 높았으며, 다음으로 서비스/유통(118명, 44.7%), 건설/기계/중공업(17명, 6.4%), 전기/전자/통신(4명, 1.6%) 순으로 나타났다. CEO의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성(230명, 87.1%)이 압도적으로 많았고, 여성(34명, 12.9%)의 비중은 낮았다. 연령대는 60대 이상(130명, 49.2%)이 가장 많았고, 그 다음으로 50대(121명, 45.8%)였으며, 40대(13명, 4.9%)는 소수에 불과했다. 학력수준은 대학교 졸업이상

(130명, 49.2%), 대학원 졸업(66명, 25.0%), 전문대 졸업(39명, 14.8%), 고등학교 졸업이하(29명, 11.0%)순이었으며, 재임기간은 21-30년(95명, 36.0%), 11-20년(91명, 34.4%), 31-40년(43명, 16.3%), 1-10년(35명, 13.3%) 순이었다.

한편 임원의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성(447명, 79.4%)이 높은 비율을 차지하였으며, 여성(116명, 20.6%)의 비중은 낮았다. 연령대는 50대(297명, 52.8%)가 가장 높았으며, 40대(184명, 32.7%), 60대 이상(69명, 12.2%), 30대(13명, 2.3%) 순으로 나타났다. 학력수준은 대학교 졸업이상(343명, 60.9%), 전문대 졸업(136명, 24.2%), 대학원 졸업(49명, 8.7%), 고등학교 졸업이하(35명, 6.2%)순이었으며, 재임기간은 1-10년(248명, 44.0%), 11-20년(236명, 42%), 21-30년(77명, 13.6%), 31-40년(2명, 0.4%) 순이었다.

자료수집

본 연구의 설문지 구성은 중소기업의 CEO 용과 임원용으로 각각 구분하였다. 기업의 CEO는 외향성, 개방성과 혁신행동에 대해 응답하였으며, 임원은 소속기업의 혁신성과에 대해 응답하였다. 본 연구의 조사방식에 있어서 차별점은 기업 CEO의 자기보고 응답편향(Self-report bias)의 오류를 피하고자 기업의 결과변인인 기업의 주관적 혁신성과와 객관적 혁신성과에 대해서 CEO가 소속된 기업의 임원들이 응답하도록 하였다. 측정편향을 최소화하기 위해 각 해당 기업에서 최소 3명의 임원으로부터 자료를 얻고자 하였으나 설문에 상당한 어려움이 따랐기 때문에 최종 1~3명으로부터 자료수집을 하였다.

설문은 2021년 1월16일부터 2021년 3월 5일

까지 이루어졌으며 모두 자발적으로 참여하였다. 설문에 응답한 중소기업 CEO들은 S대학교 경영대학원 졸업생 중 중소기업 CEO 그리고 최고경영자과정 네 곳의 경제단체 중 중소기업 CEO로, 각 기관의 총동문회를 통하여 자료를 수집하였다. 모든 참여자에게 설문에 앞서 본 연구목적과 설문절차 및 연구자의 정보를 제공하였으며, 응답 내용을 포함한 모든 기록은 비밀이 보장됨과 연구목적 이외에는 사용하지 않는다는 점을 분명히 하였다.

본 연구의 설문 배포방법은 오프라인 설문 조사와 구글을 활용한 온라인 설문조사 두 가지 방법을 사용하였다. 현실적으로 기업 CEO와 임원에 대해 설문조사를 하는데 시간적 공간적으로 상당한 어려움이 따랐기 때문에 이러한 문제점을 완화하고 설문 수집의 편의를 도모하기 위해 기업 CEO들에게도 온라인 설문조사를 권유하였다. 그러나 IT에 익숙하지 않은 기업 CEO들이 많아 직접 대면과 유·무선을 통해 IT기기를 이용하여 접속하는 방법을 안내하면서 CEO의 설문을 진행하였다. 또한, 이 과정 중 CEO 평가를 위한 임원용 설문의 URL 주소를 CEO에게 전달하였다. 따라서 기업 임원들은 SNS를 통해 해당 기업의 CEO로부터 임원용 설문 URL 주소를 직접 받아 설문에 응답하도록 요청되었다. 설문 수집 경로로는 연구자가 직접 수거한 CEO용 지필 응답지 35부와 임원용 지필 응답지 105부가 수집되었으며, 온라인 설문조사로는 CEO용 설문 239부, 임원용 설문 470부가 수집되었다. 온라인 설문을 통해 수집된 자료 중 임원설문이 없는 CEO의 응답자료 10부와 불성실한 답변 12부를 제외하고 최종 기업 CEO용 설문 264부와 임원용 설문 563부를 분석에 이용하였다.

측정도구

혁신행동

Kanter(1988)가 개발하고 Scott과 Bruce(1994)가 타당성을 검토한 6개 항목에 대해 허일무(2014)가 번안하여 자신의 연구에 적용한 혁신행동척도를 사용하였다. 혁신행동은 “나는 새로운 기술, 프로세스, 테크닉 또는 상품 아이디어를 찾는다.”, “나는 다른 사람들에게 아이디어를 자극하고 증진시킨다.” 등으로 구성되어 있으며, ‘1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다’의 Likert 5점 척도로 측정하였다. 허일무(2014)의 연구에서 신뢰도(Cronbach α)는 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach α)는 .81이었다.

외향성

Costa와 McCrae(1992)가 개발하고 표준화된 Big5 모델의 구성개념과 정의에 따라 본 연구에서는 박성희(2016)의 연구에서 사용한 외향성 5문항을 사용하였다. 외향성척도의 문항의 예로 “나는 사람들과 잘 어울린다.”, “나는 모든 일에 최선을 다한다.”, “나는 다른 사람을 잘 이끄는 편이다.” 등이며, ‘1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다’의 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 박성희(2016)의 연구에서 문항의 전체 신뢰도(Cronbach α)는 .86이었으며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach α)는 .72이었다.

개방성

개방성척도 역시 외향성과 동일하게 박성희(2016)가 그의 연구에서 사용한 개방성 5개 문항을 사용하였다. 개방성척도의 문항의 예로, “나는 늘 새로운 것을 생각한다.”, “나는 새로

운 체험을 좋아한다.”, “나는 나와 다른 타인의 의견을 존중한다.” 등이 있으며, 응답은 ‘1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다’의 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 문항의 전체 신뢰도(Cronbach α)는 .86이었으나, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach α)는 .51이었다.

혁신성과

본 연구에서는 혁신성과의 측정을 주관적 평가와 객관적 평가의 두 가지 측면으로 구분하였고, 기업의 임원이 평정하도록 하였다.

주관적 혁신성과는 혁신업무와 관련한 목표 달성 정도, 목표달성의 비용 효율성, 목표달성의 효과성의 3항목으로 측정하였다. 문항의 예로, “우리 회사 CEO는 혁신업무와 관련된 목표를 충분히 달성한다.”, “우리 회사 CEO는 비용 측면에서 효율적으로 혁신목표를 달성한다.”, “우리 회사 CEO는 효과적으로 혁신목표를 달성한다.”이다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다 (1점)부터 ‘매우 그렇다 (5점)’의 Likert 5점 척도로 평정하였다. 김종우와 이지우(2013) 연구에서 주관적 혁신성과의 신뢰도는 .82이었으며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach α)는 .91이었다.

객관적 혁신성과는 ‘기업이 새로운 제품 또는 서비스와 관련된 목표를 성취한 정도’로 정의하였다. 객관적 혁신성과의 측정은 양창강과 정진섭(2015)이 사용한 5개 문항을 사용하였다. 측정 문항은 “최근 3년간 총매출액은 어떻게 변화했습니까?”, “최근 3년간 매출액 평균증가율”, “최근 3년간 신제품 개발 건수”, “최근 3년간 상용화 제품 수”, “최근 3년간 지적재산권에 등록된 상품 수는 어떻게 변화했습니까?” 등으로 구성되었다. 한편, 이들의 연구에서는 신뢰도 계수가 제시되지 않았으나,

본 연구에서의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .87이었다.

분석방법

자료의 분석을 위해 우선 각 임원들의 변인별 점수를 해당 기업의 임원이 1명인 경우 1명의 점수를 그대로 사용하고, 2명인 경우 2명의, 3명인 경우 3명의 평균점수를 계산하여 중소기업 CEO 264명의 데이터에 해당 기업 임원들이 평정한 변인별 평균점수를 추가하였다. 가설검증을 위해 SPSS 22.0을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 분석과 상관분석을 실시하였다. 또한 매개효과의 검증을 위해 AMOS 22.0을 사용하여 측정변인들의 확인적 요인분석 및 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

결 과

측정변인의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

본 연구에 사용된 변인들의 상관분석 결과 및 평균과 표준편차는 표 2에 제시되었다. 먼저 인구통계학적 변인과 주요변인과의 관계를 살펴보면, CEO의 외향성은 학력($r = .12, p < .05$), 종업원 수($r = .16, p < .05$)와 상관이 유의한 것으로 나타났다. 즉 CEO의 학력과 경영하는 기업의 규모가 클수록 외향성이 높은 경향을 띤다고 볼 수 있다. CEO의 혁신행동은 학력($r = .16, p < .01$), 종업원 수($r = .21, p < .01$)와 유의한 상관관계가 있었다. 이는 CEO의 학력이 높을수록, 기업의 규모가 클수록 혁신행동의 수준도 높아진다는 것을 의미

표 2. 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 성별	-										
2 연령	-.19**	-									
3 학력	.20**	-.21**	-								
4 재임기간	-.24**	.41**	-.33**	-							
5 종업원수	-.07	.14*	.07	.24**	-						
6 설립연도	.14*	-.37**	.26**	-.75**	-.32**	-					
7 외향성	.06	-.05	.12*	.04	.16*	-.09	(.72)				
8 개방성	-.00	-.06	.05	.03	.08	-.02	.37**	(.51)			
9 혁신행동	-.03	.01	.16**	.02	.21**	-.09	.41**	.34**	(.81)		
10 임원 SIP	.07	.05	.01	.02	-.01	-.02	-.09	-.02	-.03	(.91)	
11 임원 OIP	.03	-.16**	.09	-.09	.09	.14*	-.00	.11	.14*	.13*	(.87)
평균(M)	1.13	2.44	2.88	22	1.30	1999.34	4.12	3.95	4.07	4.13	2.91
표준편차(SD)	.34	.59	.91	9.18	.67	9.02	.51	.47	.56	.50	1.21

N = 264, **. $p < .01$, *. $p < .05$.

주1. 대각선의 ()값은 변인의 신뢰도 계수(Cronbach's α)임.

주2. 성별은 남성=1, 여성=2; 연령은 40대=1, 50대=2, 60대 이상=3; 학력은 고졸 이하=1, 전문대졸=2, 대학교 졸업=3, 대학원 졸업 이상=4; 종업원 수는 10명~50명 미만=1, 50명~200명 미만=2, 200명~300명 미만=3, 300명~500명 미만=4, 500명~1000명 미만=5로 코딩, 임원 SIP(주관적 혁신성과, subjective innovation performance); 임원 OIP(객관적 혁신성과, objective innovation performance).

한다.

임원의 객관적 혁신성과는 연령($r = -.16, p < .01$)과 설립연도($r = .14, p < .05$)와 상관이 유의하였다. 즉 CEO의 연령이 젊을수록, 기업 설립연도가 비교적 최근인 기업들 즉 신생기업일수록 임원이 평가하는 객관적 혁신성과는 높아지는 경향성을 보이는 것으로 나타났다.

한편 주요변인들 간의 상관분석결과, CEO의 외향성이 높을수록 혁신행동의 수준이 높고, 개방성이 높을수록 혁신행동과 기업의 객관적 혁신성과가 높은 것으로 나타났다. 또한 CEO의 혁신행동 수준이 높을수록 임원이 평가하는 기업의 객관적 혁신성과의 수준도 높

게 나타났다. 본 연구에서 설정한 혁신성과의 두 가지 지표 중 하나인 주관적 혁신성과는 CEO의 성격특성이나 혁신행동 간의 상관은 모두 유의하지 않았으나, 객관적 혁신성과와의 상관이 유의하였다.

매개효과의 검증

측정도구의 집중타당성 및 판별타당성

본 연구에서 매개효과의 검증은 예측변인으로 CEO의 성격특성인 외향성과 개방성을, 매개변인으로 CEO의 혁신행동을 사용하였고, 결과변인으로는 상관분석에서 임원들의 주관적

혁신성도가 위의 변인들과 상관이 유의하지 않은 것으로 나타나 제외하고, 임원들이 평가한 기업의 객관적 혁신성도를 사용하였다.

본 연구모형의 가설검증에 앞서 측정모형을 평가하고 집중타당성 및 판별타당성의 성립여부에 대한 판단을 위해 최대우도법을 사용하여 모수를 추정하는 확인적 요인분석을 실시하였고, 모형적합도를 평가하기 위해 절대적합지수(χ^2 검증, RMSEA)와 증분적합지수(NFI, IFI, TLI, CFI)를 함께 사용하였다. 측정모형의 간명성을 확보하기 위해 문항묶음(item parceling)을 사용하였고, 전체 변인들 중 외향성, 개방성, 혁신행동은 CEO본인이 측정된 것을 사용하였고, 혁신성도는 각 CEO들의 소속 기업의 객관적 혁신성도를 임원들이 측정된 것을 사용하였다. 확인적 요인분석의 결과는

표 3. 확인적 요인분석 결과

변인	측정항목	β	C.R.	AVE
외향성	외향1	.69***	.85	.65
	외향2	.72***		
	외향3	.59***		
개방성	개방1	.59***	.75	.50
	개방2	.47***		
	개방3	.61***		
혁신행동	행동1	.55***	.89	.74
	행동2	.81***		
	행동3	.85***		
혁신성도	성과1	.88***	.87	.68
	성과2	.94***		
	성과3	.86***		

주1. 적합도 지수: $\chi^2 = 123.399$ ($df = 48$, $p < .001$), $CMIN/df = 2.571$, $NFI = .903$, $IFI = .938$, $TLI = .914$, $CFI = .937$, $RMSEA = .077$.

주2. 유의도: *** $p < .001$.

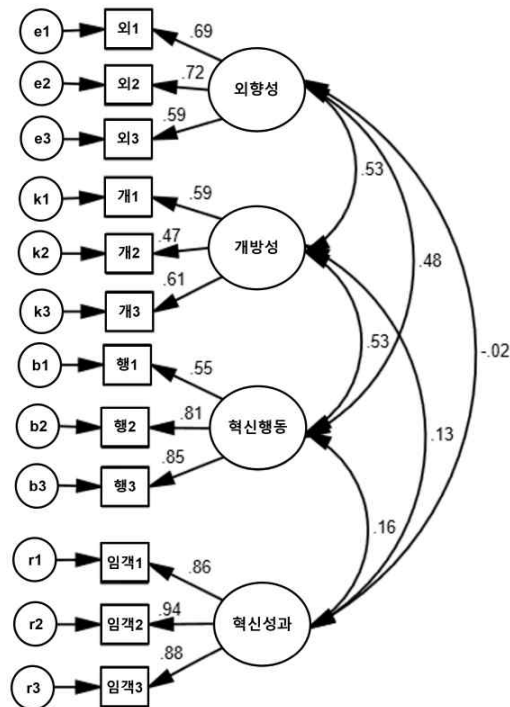


그림 1. 측정모형

표 3과 같다.

우선 모형의 전반적 적합도를 나타내는 절대적합지수인 자유도(df)에 따른 χ^2 값의 비율을 의미하는 $CMIN/df$ 값은 2.571로 5 미만으로 나타나 모형에 적합한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 검증은 표본의 크기, 추정하려는 모수의 개수, 관찰변수 간 상관의 크기에 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Kline, 2011).

따라서 χ^2 검증의 한계를 극복하기 위해 개발된 적합지수인 RMSEA(root mean square error of approximation)를 참고하였으며, RMSEA 값은 .077로서 .05와 .08 미만 사이에 속하는 양호한 적합도로 나타났다. 또한 기초모형(Baseline model)에 비해 얼마나 향상되었는지를 평가하는 증분적합지수는 NFI(.903), IFI(.938),

TLI(.914), CFI(.937)로서 모두 .9 이상으로 양호한 적합도를 보인다. 다음으로 측정모델의 단일차원성, 신뢰도와 타당도를 평가하기 위해 분석한 결과, 모든 변인의 개념신뢰도(Construct Reliability: C.R.)는 기준치 .70 이상으로 나타났다. 평균분산추출지수(Average Variance Extracted: AVE)도 모든 변인이 AVE 기준치인 .50 이상으로 나타나 개념이 대체적으로 잘 측정되었다고 볼 수 있다.

연구모형의 경로계수 검증

측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과를 바탕으로 구조모형을 구축하고 이를 분석하였고, 그 결과는 표 4와 같이 나타났다. 본 연구의 연구모형에 대한 적합도 지수는 표 4에 제시되어 있으며, 세부적으로 살펴보면, 모형의 절대적합도를 판별하는 CMIN/df는 2.037, RMSEA는 .063로 양호한 적합도로 나타났다. 증분적합지수는 NFI = .923, IFI = .959, TLI = .943, CFI = .959로서 모두 .9 이상으로 양호한 적합도를 보인다. 경로의 유의성을 살펴보면 우선 가설 1로 설정했던 외향성과 혁신행동 간의 경로계수는 .433(C.R. = 3.136, $p < .01$)으로 유의한 정(+의 영향을 미치는 것

로 나타나 채택되었다.

가설 2인 개방성과 혁신행동 간의 경로계수는 .265(C.R. = 2.078, $p < .05$)로 유의한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 가설 3의 혁신행동과 혁신성과 간의 경로계수는 .163(C.R. = 2.348, $p < .05$)로 유의한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다.

마지막으로 혁신행동의 매개효과를 파악하기 위해 부트스트랩을 이용하여 간접효과 분석을 실시하였다. 먼저 외향성은 혁신행동으로의 직접효과(Standardized Direct Effects)는 $\beta = .433$, 혁신성과로의 간접효과(Standardized Indirect Effects)는 $\beta = .071(p < .05)$ 로 유의한 것으로 나타나, 외향성이 혁신성과에 영향을 미치는 과정에서 혁신행동이 유의한 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 개방성은 혁신행동으로의 직접효과는 $\beta = .265$, 혁신성과로의 간접효과는 $\beta = .043(n.s.)$ 으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 개방성과 혁신행동 간, 그리고 혁신행동과 혁신성과 간의 개별적 영향관계는 유의하지만, 전체 과정 즉, 개방성과 혁신성과 사이에서 혁신행동이 유의한 매개역할을 하지 않는다는 의미이다. 따라서 가설 4는 부분적으로 채택되었다고 볼 수 있다.

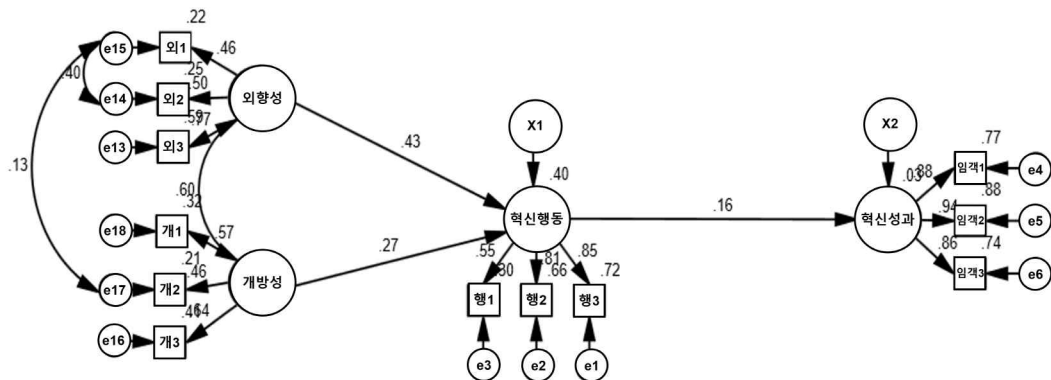


그림 2. 연구모형

표 4. 연구모형의 검증결과

	경로(가설)	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	채택여부
H1	외향성→혁신행동	.433	.192	3.136**	채택
H2	개방성→혁신행동	.265	.144	2.078*	채택
H3	혁신행동→혁신성과	.163	.119	2.348*	채택
혁신행동의 매개효과		Standardized Total Effects	Standardized Direct Effects	Standardized Indirect Effects	Sig.
H4-1	외향성→혁신행동	.433	.433		.024
	외향성→혁신성과	.071		.071	
H4-2	개방성→혁신행동	.265	.265		.093
	개방성→혁신성과	.043		.043	

주1. 연구모형의 적합도 지수: $\chi^2 = 97.763$ ($df = 48, p < .001$), $CMIN/df = 2.037$, $NFI = .923$, $IFI = .959$, $TLI = .943$, $CFI = .959$, $RMSEA = .063$.

주2. 유의도: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

주3. 매개효과 분석: Bootstrapping 2000회, Bias-corrected percentile method, 95% BC confidence level.

논 의

본 연구는 중소기업 CEO의 성격특성이 혁신행동에 영향을 주고 결과적으로 기업의 혁신성과에 영향을 주는 과정에서 혁신행동이 매개역할을 하는지를 검증하였다. 연구의 결과를 통해 CEO 본인은 물론 기업구성원들의 혁신행동 의지를 다지게 하여 기업의 지속가능경영을 위한 기초 자료로 제공하고자 한다.

본 연구의 주요논점인 변인 간 영향관계를 분석한 결과, 첫째, CEO의 성격특성인 외향성은 CEO의 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 낙관적이며 적극적인 성향으로 대인관계를 잘하며, 자기주도적 상호작용을 잘하는 CEO의 성격특성은 혁신적 아이디어를 수용하고 실제로 기업현장에서 실행하려하며 부하직원의 아이디어를 자극하는 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다는 것이다. 본 연구를 통해 Salgado(1997)와 Patterson(2002)이 제기한 바와 같이 중소기업 CEO의 혁신행동의 예언변인으로 외향성이 촉진적 영향을 미친다는 것이 검증되었다.

둘째, CEO의 개방성도 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 지적 호기심, 창의성, 사고의 유연성으로 특징지어지는 CEO의 개방적 성격특성은 CEO의 혁신행동에도 촉진적 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설을 지지한다. 또한, 개방성이 개인의 혁신성향과 혁신행동을 예측하는 중요한 성격차원으로 제시한 Patterson(2002)의 주장과 개방성이 높은 리더가 혁신적 방법으로 일하는 것으로 보고한 Aronson 등(2008)의 연구, 그리고 개방성이 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미친다는 Javed 등(2020)의 연구를

신행동에 긍정적 영향을 미친다는 것이다. 본 연구를 통해 Salgado(1997)와 Patterson(2002)이 제기한 바와 같이 중소기업 CEO의 혁신행동의 예언변인으로 외향성이 촉진적 영향을 미친다는 것이 검증되었다.

지지하는 결과이다. Scott과 Bruce(1994)는 혁신 행동에 있어서 창의적이고 혁신적인 개인적 특성이 가지는 중요성을 제기하였다. 그러나 성격과 직무 관련 변인간의 관계 연구에서 개방성은 다른 성격특성변인에 비해 수행을 잘 예측하지 못하는 것으로 알려졌다(유태용, 민병모, 2001). 그러나 본 연구를 통해 개방성이 CEO 혁신행동의 중요한 예측변인이라는 것을 직접적으로 확인하였다. 이러한 결과는 성격 연구에서 개방성이 수행의 성과적 측면에서 더 나아가 업무관련 특정 행동이나 태도 또는 개방성 특성이 중요한 역할을 하는 특정 직군이나 직급으로 확장할 필요가 있음을 시사한다.

과거의 연구는 주로 일반 조직구성원들 중심이었고, 중소기업 CEO 대상의 연구는 거의 없었기 때문에, 성격과 혁신행동의 관계가 직급에 따라 차이가 있는지 여부를 확인하기가 힘들었다. 그러나 일반 조직구성원과 CEO의 혁신행동이 실제 내용면에서 큰 차이가 있을 수 있겠지만 결과적으로는 직급의 차이와 상관없이 성격이 혁신행동과 관련이 있다는 것을 본 연구에서 분명히 확인할 수 있었다.

셋째, CEO의 혁신행동은 기업의 객관적 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기업의 내부혁신활동 및 개방적 혁신활동이 혁신성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고한 박철순(2012)의 연구와 조직원의 혁신행동이 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고한 김종우와 이지우(2012)의 연구와 이금심 등(2016)의 연구를 일부 지지하는 결과이다. 본 연구의 결과는 특히 조직원의 혁신행동 중 실제로 새로운 아이디어를 실무에 적용하는 행동을 했을 경우 혁신성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석된 김종우

와 이지우(2012)의 연구와 같은 맥락으로서 조직원뿐만 아니라 CEO의 혁신행동의 경우도 동일한 영향을 줄 수 있음을 확인할 수 있었다. 본 연구는 CEO의 혁신행동이 기업의 객관적 혁신성과에 미치는 긍정적 영향관계를 검증함으로써 기업의 직접적 성과에 강력한 파급력을 미치는 CEO의 역할을 확인할 수 있었으며, 조직구성원 뿐만 아니라 CEO까지도 포함하는 중소기업의 혁신활동 전체적 면모를 파악하는데 중요한 실증적 근거를 마련하였다.

넷째, CEO의 성격특성과 기업의 혁신성과 간에 혁신행동의 매개효과는 부분적으로 유의하였다. 구체적으로 구조방정식을 이용한 검증에서 주관적 혁신성과를 종속변인으로 한 완전매개모형과 부분매개모형 모두 주요경로가 유의하지 않았다. 주관적 혁신성과로의 경로가 모두 유의하지 않은 이유를 유추해보면, 주관적 혁신성과 측정에 있어 임원의 측정편향이 발생했을 가능성을 들 수 있다. 주관적 혁신성과와 객관적 혁신성과는 CEO의 자기보고식 측정의 응답편향의 오류를 극복하기 위해 임원이 평가한 것을 사용하였는데, 주관적 혁신성과는 임원이 소속된 회사 CEO의 혁신과 관련한 업무달성정도와 효과성을, 객관적 혁신성과는 기업의 신제품과 관련된 목표를 성취한 정도를 측정하였다. 기업의 조직구성원을 대상으로 한 지성구와 이갑두(2005)의 연구 및 김종우와 이지우(2013)의 연구에서 주관적 혁신성과는 조직원 본인의 혁신업무와 관련된 목표의 달성 정도를 묻는 내용으로 모두 자기보고식 측정이었다. 본 연구에서의 주관적 혁신성과의 측정문항은 CEO본인의 혁신 목표달성정도가 아니라, 임원의 관점에서 본 'CEO의 혁신목표달성정도'로서 CEO의 자기보고식 측정편향을 극복할 수는 있었지만, CEO

의 혁신업무목표의 달성정도에 대한 임원의 측정편향이 발생했을 가능성을 배제할 수 없다. 즉 임원에게 본인의 것이 아닌 'CEO'의 혁신성과를 측정하는 방식이 오류를 일으켰을 가능성이 있다.

한편 객관적 혁신성과를 종속변인으로 한 완전매개모형과 부분매개모형을 비교한 결과, 부분매개의 외향성, 개방성과 객관적 혁신성과 간의 직접경로는 유의하지 않았고, 외향성, 개방성이 혁신행동을 거쳐 혁신성과에 영향을 주는 경로만이 유의하여 완전매개모형을 채택하였다. 그러나 혁신행동의 매개효과는 Bootstrap을 이용한 간접효과 검증결과 CEO의 외향성과 기업의 객관적 혁신성과 간 관계에서 유의한 것으로 나타난 반면, CEO의 개방성과 객관적 혁신성과 간의 관계에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 우선, 외향성의 경우, 완전매개의 의미는 CEO가 외향적인 성격 특성을 가지고 있다고 해서 기업의 객관적 혁신성과에 직접적 영향을 줄 수 있는 것은 아니고, 실제로 기업현장에서 혁신행동을 함으로써만이 혁신성과의 향상에 실질적인 영향을 줄 수 있다는 것이다. 이와 같은 결과는 기업가의 개인적 특성인 기업가정신이 혁신성과에 직접적 영향을 주지는 않으며, 기술혁신을 매개해서만이 혁신성과에 영향을 미친다고 밝힌 주기중과 박병화(2015)의 연구결과와 일부 맥락을 같이 한다. 기업현장에서 CEO의 성격이 단순히 활동적이고 사교적이라고 해서 기업의 혁신성과가 높아지는 것이 아니라, '활동적이고 적극적인 성향이 부하들의 혁신적 사고를 촉진하고, 혁신적 결과를 창출하기 위한 '실질적 행위'를 하는 것과 결합될 때만이 혁신성과를 가져올 수 있다는 것이다. 이는 그동안 외향성과 혁신 간에 서로 연관성이 없다

거나(Leith, 1972; MacKinnon, 1962; Rump, 1982), 반대로 긍정적 연관성이 있다는 등(Aguilar-Alonso, 1996; King, Walker & Broyles, 1996; Luo, Cao, Yin, Zhang, & Wang, 2018; Martindale & Dailey, 1996; Olakitan, 2011), 연구자들마다 왜 서로 다른 엇갈린 결과를 얻었는지에 대한 중요한 시사점을 제공한다.

한편 개방성의 경우, 객관적 혁신성과를 종속변인으로 한 완전매개모형의 경로계수는 모두 유의하였으나, 간접효과의 유의성은 성립되지 않은 것으로 나타난 점은 눈여겨 볼만한 지점이다. 이러한 결과는 개방적 성격특성이 혁신행동에 영향을 주기는 하지만, 혁신행동을 통해 간접적으로 영향을 미치는 과정은 유의하지 않는다는 것으로, 기업의 객관적 혁신성과에는 개방성 특성의 영향력은 사라지고 혁신행동만의 직접적인 동력으로 영향을 미치는 가능성이 더 크다는 점을 의미한다. 개방성이 높은 개인들은 호기심이 많아 새로운 경험을 추구하고, 아이디어를 탐구하고, 예술적인 능력과 창의력이 높은 편이다(신하성, 2018; 정경희, 2018). 그러나 스트레스, 불안 등의 부정적인 감정에 대해 민감하게 반응하고, 긍정적인 느낌에 대해서도 빠르게 감정을 느끼는 편이라 하였다(김진숙, 이운형, 2016). 긍정적이거나 부정적 사건에 대한 감정의 민감성과 급격한 정서적 변화 가능성은 개방성이 모든 경험에 대해 개방적이기 때문에 가능한 다면적 특성이라 볼 수 있다. 그러나 이러한 특성들이 만약 정서적 안정성 수준이 높지 않은 경우와 결합하면, CEO가 급격히 변화하는 기업의 내·외부적 환경 또는 조직구성원들과의 상호작용 과정에서 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 따라서 개방성이 단기적으로는 CEO 본인의 혁신행동에 긍정적 영향을 미

칠 수 있지만, 기업의 경영과정에서 특히 부정적 경험에 대한 민감한 반응 경향성과 같은 다면적 특성들로 인하여, 그 긍정적 영향력이 상쇄될 가능성이 있다. 때문에 개방성이 혁신행동을 통해 궁극적으로 기업의 혁신성과에 이르는 과정에서 간접효과 유의성까지는 확보하지 못했을 것으로 유추해볼 수 있다. 또 다른 한편으로는 단축형 측정 척도의 문제로 개방성의 주요한 특성을 분명하게 잘 측정하지 못해서 일 가능성도 있다.

본 연구는 조직심리학 연구분야에 있어서 상대적으로 부족했던 중소기업 CEO를 대상으로 성격5요인 이론의 관점에서 중소기업 CEO의 성격특성이 혁신행동과 기업의 혁신성과에 미치는 영향관계를 확인함과 동시에 해당 기업의 임원을 포함한 연구로써 국내에서는 시도된 바 없는 실증분석연구이다.

본 연구는 첫째, 혁신행동에 영향을 주는 요인으로서 개인적 성격특성 중 외향성과 개방성이 유의한 예측변인으로서 기능을 한다는 점을 검증하였다. 특히 다른 성격변인에 비해 수행에 대한 예측력이 떨어지는 것으로 알려진 개방성(유태용, 민병모, 2001)이 본 연구를 통해 혁신행동을 예측하는 중요한 성격 차원의 하나라는 것을 실증하였다.

둘째, 성격특성변인 중 외향성이 혁신성과 간의 관계에서 혁신행동이 완전매개역할을 하는 것을 밝혔다. 이는 CEO의 외향적인 성격특성이 기업의 객관적 혁신성과에 직접적 영향을 주지 못하고, 혁신행동을 통해서만 혁신성과의 향상에 실질적인 영향을 줄 수 있다는 점을 의미한다. 본 연구는 그동안 외향성과 혁신활동 간의 관계에 관한 선행연구들에서 연구자들마다 왜 서로 다른 엇갈린 결과를 얻었는지에 대한 의미 있는 시사점을 제공하

였다.

셋째, 중소기업 최고경영자들을 대상으로 혁신행동에 영향을 미치는 성격특성이 무엇인지를 검증함으로써, 조직구성원들을 주요 대상으로 진행해오던 조직심리연구에 상대적으로 부족했던 대상군인 중소기업 CEO를 추가하여 직업영역의 범위를 확장하였다.

넷째, 기존의 조직심리학 연구에서는 대부분 혁신행동 또는 혁신성과만을 결과변인으로 그 예측변인을 밝히는 연구에 머물러 있었으나, 본 연구는 여기에 추가적으로 혁신행동이 혁신성과에 이르는 영향관계를 검증함으로써 변인간의 관계에 확장성을 부여하였다.

다섯째, 혁신성과를 주관적 혁신성과와 객관적 혁신성과의 두 가지 측면으로 구분하여 측정함으로써, 기존연구에서 하지 않았던 혁신성과의 다면적 측정을 시도하였다. 또한, 기업 CEO본인의 주관적 측정평가의 오류를 피하기 위해 주·객관적 혁신성과를 CEO본인이 속한 기업의 임원들이 측정하도록 하였다.

마지막으로, 4차 산업혁명과 COVID-19의 전세계적 유행으로 인한 경영환경의 위축 등으로 대기업에 비해 상대적으로 더 큰 어려움을 겪는 중소기업을 위해 지속가능한 성장을 담보할 수 있는 기업의 혁신행동을 향상시킬 수 있는 요인들을 밝힘으로써 CEO대상 코칭 등, 현장에서 활용할 수 있는 주제를 제공하였다는 것에 그 실무적 의의가 있다고 할 수 있다. 즉, CEO본인이 스스로 보다 더 적극적이고 주도적으로 활동하는 외향적 특성과 새로운 아이디어에 열려있고, 타인의 의견을 편견없이 귀 기울여 듣는 개방적 특성을 강화하는 것이 자신의 혁신행동을 강화하는데 중요한 지점이라는 인식을 제공하였다는 것이다. 과거에는 성격은 장기적이고 집중적인 개입

없이는 변화하기 어렵다고 주장되어 왔으나 (McCrae & Costa, 2003), 코칭을 통해 유의미하게 변화했다는 국외연구들이 차츰 나오고 있다(Martin, Oades, & Caputi, 2014; Spence & Grant, 2005). 탁진국, 조지연, 정현과 조진숙(2017)은 코칭프로그램을 통해 개인의 성격특성 중의 하나인 주도성이 유의미하게 향상될 수 있음을 검증하였다. 이와 같이 중소기업 CEO를 대상으로 하는 코칭프로그램도 외향성, 개방성 또는 혁신행동의 특정 행동을 강화하는 훈련을 한다면 CEO의 혁신행동의 수준이 향상되는데 도움이 될 수 있다. 중소기업의 객관적 혁신성과에 CEO가 기업현장에서 직접 혁신행동을 실천하는 것이 매우 중요한 영향을 미치므로, CEO대상의 혁신행동의 강화를 위한 코칭프로그램의 도입은 기업의 성과향상에 촉진적 작용을 할 수 있을 것이다. 그동안 중소기업 CEO 대상으로 한 코칭이 별로 없었기 때문에 본 연구를 계기로 중소기업 CEO를 대상으로 하는 코칭이 활성화 될 필요성이 있다.

연구의 제한점 및 미래 연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 혁신성과의 주관적 객관적 평정을 통한 방식을 사용하였다. 변인간 영향관계 검증에서 임원들의 주관적 혁신성과는 임원들 자신이 측정한 객관적 혁신성과와의 상관관계는 유의하였지만, CEO의 성격 특성이나 혁신행동과의 관계성은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 주관적 혁신성과를 임원관점에서 해당 조직의 CEO의 혁신업무달성정도, 비용이나 전체적 혁신목표의 달성정도로만 측정한 방식의 문제일 수 있다. 예를 들면 여은아(2009)의 연구에서 제안한 것처럼 주관적 혁신성과의 지표를 기업에 소속된 CEO의 경우는 시장판단능력, 동기부여능력,

사전지식과 경험, 사업추진력과 같은 내용을, 임원의 경우 부하에 대한 동기부여능력, 상하관계의 원활한 교류능력과 같은 내용을, 그리고 일반 직원의 경우 업무장면에서 혁신목표를 달성한 정도와 같은 내용 등 각자의 직무와 역할에 적합한 내용으로 구성할 필요가 있다. 따라서 향후 연구에서는 기업현장에서 보다 구체적인 혁신성과를 측정하는 주관적 지표의 개발이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 연구의 대상과 관련하여 본 연구에서는 중소기업 CEO와 해당 기업의 임원들만을 대상으로 실증분석하는데 머물렀다. 그러나 현실적으로 중소기업의 경우 경영에 있어 분권화가 적절히 되어 있기보다는 CEO 중심으로 집중화되어 있는 현상이 심하여, 중소기업 현장의 다양한 관점을 담아냈다고 보기 힘들다. 따라서 이러한 상황을 고려하여 조금 더 다양한 조직구성원들을 포함하는 연구를 시도해 볼 필요가 있을 것이다. 즉, CEO를 포함하여 다양한 직급의 조직구성원(임원, 팀장, 팀원)이 평가하는 자신의 혁신행동과 혁신성과를 측정하여 검증해 볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구대상은 산업별 구분 없이 중소기업 범위를 한정하고 연구를 진행하였다. 그러나 혁신행동이나 혁신성과의 경우 특정산업별로 양상이 다를 수 있다. 특히 제조업의 경우 기업의 혁신활동여하에 따라 기업의 생존에 심각한 영향을 줄 수도 있다. 따라서 향후 연구에서는 기업의 혁신활동이 중요한 영향을 미치는 특정산업분야에서의 기업 CEO의 혁신행동에 관한 연구를 시도해 볼 필요가 있을 것이다.

마지막으로 객관적 혁신성과의 문항과 관련하여, 기업의 최근 3년간의 총매출액변화, 핵심제품시장점유율, 신제품개발건수, 상용화 제

품수, 지적재산권 등의 내용이 중소기업의 업종별 및 규모별로 상당한 차이가 있을 수 있어 특정한 업종부문에서는 객관적 혁신성과의 수준이 제대로 파악이 되지 않았을 수도 있다. 예를 들어, 유통 및 서비스 경우, 객관적 혁신성과의 각 지표가 맞지 않아 본 연구가 의도한 대로 측정해내지 못했을 가능성도 배제할 수 없다. 또한, 본 연구에서는 사례수의 한계점으로 인하여 산업군 별로 나누어 분석하지 못했다. 따라서 향후 연구에서는 산업별로 구분한 연구를 통해 각 변인들의 기업혁신성과에 대한 영향력의 차이를 파악함으로써 기업의 성장과 발전을 위한 차별적 경영정책을 수립하는데 도움을 줄 필요가 있다.

참고문헌

- 김광우 (2018). 중견기업 최고경영자의 특성이 해외직접투자 진입방식에 미치는 영향에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남호 (2016). 기업혁신역량과 개인목표지향성이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 소명의식의 매개효과 검증. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5 요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 김종우, 이지우 (2012). 조직공정성, 과업특성, 혁신행동 및 혁신성과 간의 관계. 경영경제, 45(1), 117-140.
- 김종우, 이지우 (2013). 다차원적 혁신행동과 혁신성과 간의 관계에 관한 탐색적 연구. 경영경제, 46(1), 127-141.
- 김진숙, 이운형 (2016). 개방성 연구 - 5요인 모델과 긍정심리학 이론에 기초하여. 시민인문학, 31(1), 183-205.
- 김판수, 정호영, 장영혜 (2019). 창업자의 기업가정신과 창업시장인식, 경영성과간의 관계: 창업자본유형에 따른 조절효과를 중심으로. 경영교육연구, 34(5), 467-483.
- 명순영, 장 훈, 김규동, 유규창 (2020). 최고경영자(CEO)의 기업가정신이 기업의 재무성과와 사회적 성과에 미치는 영향: 자기초월가치 조절효과와 집단적 조직열의 매개효과 분석. 조직과 인사관리연구, 44(3), 1-28.
- 문현정 (2009). 우리나라 중소기업의 정보 보호 역량 강화를 위한 교육 훈련 현황과 문제점. 정보보호학회지, 19(1), 29-39.
- 박경규, 신이현, 최항석 (2012). 혁신행동의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. 경상논총, 30(4), 95-119.
- 박길호, 강찬희 (2019). 중소기업의 기업가정신이 경영성과에 미치는 영향: 사회적 자본의 조절효과. 전문경영인연구, 22(2), 55-73.
- 박성희 (2016). 소상공인의 성격특성이 사업성과에 미치는 영향: 사업자기효능감 및 사회적 자본 확보의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은미, 서정해 (2021). 탐험과 활용활동이 기술혁신역량과 혁신성과에 미치는 영향: 흡수역량과 혁신강도에 따른 매개효과. 융합정보논문지, 11(8), 73-83.
- 박철민 (2005). 영남지역 중소기업 최고경영자의 특성이 경영성과에 미치는 영향. 산업경제연구, 18(3), 1075-1101.

- 박철순 (2012). 중소기업의 개방형 혁신이 혁신성과에 미치는 영향: 혁신 파트너에 대한 만족과 기업 수명 주기의 조절효과. 한국생산관리학회지, 23(3), 231-254.
- 방태연 (2015). 사내기업가정신의 결정요인과 창업의도 및 혁신행동 간 관련성에 관한 실증연구: 조직지원인식과 역할모델의 조절효과검증을 중심으로. 영남대학교 박사학위논문.
- 배병렬 (2014). Amos 21 구조방정식모델링: 원리와 실제. 서울: 청람
- 세계지식포럼 (2018). 변곡점을 넘어 새로운 번영을 향해. 서울: 매일경제신문사.
- 송관선 (1995). 기술혁신의 영향요인에 관한 연구-중소기업을 대상으로. 중소기업연구, 17(2), 169-192.
- 송신근 (2021). 기업혁신의 영향요인과 혁신성과에 관한 연구. 국제회계연구, 98집, 2021년 8월 한국국제회계학회.
- 송운석, 이민호 (2011). 개인성격과 혁신행동의 관계에 대한 조직신뢰의 매개효과에 관한 연구. 사회과학연구, 27(1), 1-28.
- 신하성 (2018). IT 분야 예비창업자의 성격 5요인이 개인혁신성, 자기효능감, 창업의지에 미치는 영향. 전산회계연구, 16(1), 111-133.
- 안장훈, 김선근 (2017). 기업가정신이 혁신성과에 미치는 영향에 관한 연구: 사회적 자본과 지적자본의 매개효과를 중심으로. 경영과정보연구, 36(2), 261-276.
- 양심파, 권기환 (2017). 변혁적 리더십이 지식 공유, 혁신행동 및 직무성과에 미치는 영향. 글로벌경영학회지, 14, 181-214.
- 양청강, 정진섭 (2015) 최고경영자의 혁신지향성, 기술혁신역량 및 조직역량이 기업의 혁신성과에 미치는 영향: 한국과 중국의 중견기업을 대상으로 한 비교 연구. 유통경영학회지, 18(6), 45-64.
- 어운선. 2013. 외식업체 직원의 성격특성에 따른 혁신행동과 조직몰입간의 관계 연구. 대한경영학회지, 26(2), 371-387.
- 여은아 (2009). 인적자원의 혁신성, 학습지향성, 이들의 상호작용이 혁신효과 및 사업성과에 미치는 영향. 중소기업연구, 31(2), 19-37.
- 유태용 (2007). 성격의 6요인 (HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(3), 283-314.
- 유태용, 이도형 (1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계. 한국심리학회 학술대회 자료집, 1997(1), 687-701.
- 유태용, 민병모 (2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 115-134.
- 유태용, 김명언, 이도형 (1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 85-102.
- 윤정현, 이승환 (2014). 비영리조직의 인사공정성이 구성원의 혁신활동 및 혁신성과에 미치는 영향. 한국경영학회 통합학술발표논문집, 2264-2279.
- 윤호열, 최상욱 (2021). R&D 지원정책이 서비스 중소기업 혁신성과에 미치는 영향: 자금지원제도를 중심으로. 산업혁신연구, 37(3), 33-5
- 이금심, 황복주 (2016). 개인 창의성과 조직 구성원의 가치혁신문화 인식이 혁신성과 및

- 경영성과에 미치는 영향: 혁신행동, 지식 공유의 매개효과. 한국산업경제학회 정기학술발표대회 초록집, 481-510. 11월 26일. 대전: 대전대학교.
- 이금심, 황복주, 이영희 (2016). 개인 창의성과 인식된 조직의 가치혁신문화가 혁신행동 및 혁신성과에 미치는 영향. 경영교육연구, 31(4), 283-311.
- 이병열 (2015). 여행업 종사자의 성격유형과 업무성과의 관계 연구. 관광레저연구, 27(2), 387-406.
- 정경희 (2018). 창업가의 성격특성이 직무만족과 자기효능감을 매개로 심리적 웰빙에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 조태근 (2010). 세계경제위기, 수출 제일주의 아닌 중소기업 중심 경제로 돌파해야. 시민과 세계, (17), 315-321.
- 주기중, 박병화 (2015). 기업가정신이 기술혁신과 혁신성과에 미치는 영향 및 기술혁신의 매개역할. 경영과 정보연구, 34(2), 21-37.
- 지성구, 이갑두 (2005). 개인성향, 혁신저항, 그리고 혁신성과의 관계. 대한경영학회지, 18(5), 2107-2132.
- 최지원, 이희수 (2020). 조직구성원의 인지적 유연성이 혁신행동에 미치는 영향: 디지털 리터러시의 매개효과. 기업경영연구 (구 동림경영연구), 90, 129-148.
- 탁진국, 조지연, 정현, 조진숙 (2017). 대학 신입생 주도성 향상을 위한 코칭 프로그램의 효과성 연구. 청소년학연구, 24(8), 55-81.
- 허일무 (2014). 변혁적 리더십과 구성원의 소명이 조화로운 열정과 조직 유효성에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 황수정, 신진교 (2009). 최고경영자특성, 조직구조, 시장경쟁, 기술혁신 및 재무성과 사이의 관계에 관한 실증연구. 대한경영학회지, 22(2), 987-1011.
- Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 177-182.
- Aguilar-Alonso, A. (1996). Personality and creativity. *Personality and Individual Differences*, 21(6), 959-969.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations, In M. Staw and L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 10(1) 123-130.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state of the science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46.
- Aronson, Z. H., Reilly, R. R., & Lynn, G. S. (2008). The role of leader personality in new product development success: An examination of teams developing radical and incremental innovations. *International Journal of Technology Management*, 44(1-2), 5-27.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baron, R., & Shane, S. (2005). *Entrepreneurship:*

- A process perspective*. OH: South-Western Publishing.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Individual innovation*. In West, M. A., and Farr, J. L. (Eds) *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*, pp. 63-80. NY: John Wiley & Sons.
- Gibson, D. E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, 14(5), 591-610.
- 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.
- Hammond, M. M., Farr, J. L., Neff, N. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and The Arts*, 5(1), 90-105.
- Han, M.-P., Seok, B.-I., & Kim, J.-H. (2017). Effects of six personality factors of CEOs at small and medium-sized enterprises on performance in business management: Focusing on learning and growth. *Asian Academy of Management Journal*, 22(2), 97-128.
- Henard, D. H. & Szymanski, D. M. (2001). Why some new products are more successful than others. *Journal of Marketing Research*, 38(3), 362-375.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579.
- Javed, B., Khan, A. K., Arjoon, S., Mashkoo, M., & Haque, A. U. (2020). Openness to experience, ethical leadership, and innovative work behavior. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 211-223.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Knowledge Management and Organizational Design*, 10, 93-131.
- Keidel, R. W. (1994). Rethinking organizational design. *Academy of Management Perspectives*, 8(4), 12-28.
- Kimberly J. R. (1981). *Managerial innovation*. In P. Nystrom and W. Starbuck (Eds.). *Handbook of organizational design*, pp. 84-104. NY: Oxford University Press.
- King, L. A., Walker, L. M., & Broyles, S. J. (1996). Creativity and the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 30(2), 189-203.
- Leith, G. (1972). The relationships between

- intelligence, personality, and creativity under two conditions of stress. *British Journal of Educational Psychology*, 42, 240-247.
- Luo, Y., Cao, Z., Yin, L., Zhang, H., & Wang, Z. (2018). Relationship between extroversion and employees' innovative behavior and moderating effect of organizational innovative climate. *Neuro Quantology*, 16(6), 186-194.
- MacKinnon, D. W. (1962). The nature and nurture of creative talent. *American Psychologist*, 17, 485-495.
- Martindale, L., & Dailey, A. (1996). Creativity, primary process and personality. *Personality and Individual Differences*, 20(4), 409-414.
- Martin, L. S., Oades, L. G., & Caputi, P. (2014). Intentional personality change coaching: A randomised controlled trial of participant selected personality facet change using the Five-Factor model of personality. *International Coaching Psychology Review*, 9(2), 196-209.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- Midgley, D. F., & Dowling, G. R. (1978). Innovativeness: The concept and its measurement. *Journal of Consumer Research*, 4(4), 229-242.
- Mone, M. A., McKinley, W., & Barker III, V. L. (1998). Organizational decline and innovation: A contingency framework. *Academy of Management Review*, 23(1), 115-132.
- Mrosik, J. (2019). 산업현장에 부는 IoT & 디지털화의 바람. 세계지식포럼 2019 http://www.wkforum.org/WKF/2019/ko/wnf_view.php?no=1743&page=4&no=2081에서 2020. 10. 05 자료 얻음.
- Olakitan, O. O. (2011). An examination of the impact of selected personality traits on the innovative behaviour of entrepreneurs in Nigeria. *International Business and Management*, 3(2), 112-121.
- Patterson, F. (2002). Great minds don't think alike? Person-level predictors of innovation at work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 115-144.
- Popa, I. L., Preda, G., & Boldea, M. (2010). A theoretical approach of the concept of innovation. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, 1, 151-156.
- Rabin, K. (2018). 4차 산업혁명의 새로운 정책 프레임워크. 세계지식포럼 2018에서 2020. 10. 01 자료 얻음.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations*. NY:

- Free Press.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rump, E. E. (1982). Relationships between creativity, arts-orientation and aesthetic preference variables. *Journal of Psychology*, 110, 11-20.
- Salgado, J. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2005). Individual and group life coaching: Initial findings from a randomised, controlled trial. *Evidence-Based Coaching Volume 1: Theory, Research and Practice from the Behavioural Sciences*, 143.
- Tehran, G. M. & Khaledi, F. (2014). An investigation on the effects of personal characteristics on creativity and innovation. *Management Science Letters*, 4, 1495-1498.
- Timmons, J. A. (1999). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*. Boston, MA: Irwin McGraw-Hill.
- Van de Ven, A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32, 590-607.
- Wang, C. L., & Rafiq, M. (2014). Ambidextrous organizational culture, Contextual ambidexterity and new product innovation: a comparative study of UK and Chinese high-tech Firms. *British Journal of Management*, 25(1), 58-76.
- Yesil, S. & Sozbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the work place: the role of performance and image outcomes expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259.
- 1차 원고접수 : 2021. 11. 04.
2차 원고접수 : 2021. 12. 07.
최종 게재결정 : 2021. 12. 15.

A Study on the Effects of Small and Medium-Sized Enterprises
CEO's Extroversion and Openness on
Corporate Innovation Performance:
Mediating effect of Innovation Behavior

Hyaeyeong Seon

Jinkook Tak

Department of industrial psychology, Kwangwoon university

The purpose of this study is to examine the relationship between the personal characteristics of Small and Medium-Sized Enterprises(SMEs) CEOs, on innovation behavior and corporate innovation performance, and to verify the mediating role of innovation behavior. To verify the hypothesis of this study, a questionnaire was conducted on 264 CEOs and 563 top managements of SMEs in Seoul and Gyeonggi-do. For the analysis of the investigated data, the research model and hypothesis were verified through correlation analysis, confirmatory factor analysis and SEM using SPSS and AMOS. The analysis results are as follows. First, it was found that extroversion, the personal characteristics of SMEs CEOs, had a positive (+) effect on innovation behavior, and second, openness to experience, the personal characteristics, also had a positive (+) effect on innovation behavior. Third, it was analyzed that the influence of innovation behavior on the innovation performance of a company had a positive (+) effect. Fourth, it was found that innovation behavior had full mediation effects in the relationship between extroversion and corporate innovation performance, but the case of openness to experience was not significant. Finally, the significance, implications, and limitations of the study were described, and suggestions for further study were presented.

Key words : Small and Medium-sized Enterprises(SMEs), Chief Executive - Officer(CEO), Top Management(TMT),
Innovation Behavior, Extroversion, Openness to Experience, Corporate Innovation Performance