

중소기업 구성원의 동기와 창의적 작업환경이 혁신행동에 미치는 영향 연구 : 개인 흡수역량을 중심으로

문경목 (대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정)¹⁾ 서영욱 (대전대학교 융합컨설팅학과 교수)²⁾
정중서 (대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정)³⁾

국문 요약

본 연구의 목적은 중소기업 구성원의 동기와 창의적 작업환경이 혁신행동에 미치는 영향을 검증하고, 개인적 흡수역량에 따른 차이점을 보고자 한다. 이를 위한 연구 방법으로 중소기업에서 1년 이상 근무한 직원을 대상으로 전문리서치 회사에 설문조사를 의뢰하여 350부를 회수하였으며, SPSS 28과 Smart PLS 3으로 연구모형 및 가설을 검증하였다. 연구 결과, 접근동기와 창의적 작업환경은 개인의 혁신행동에 긍정적 영향을 미쳤고, 이는 개인의 흡수역량에 따라 유의한 차이점을 보였다. 본 연구의 시사점을 다음과 같이 요약하였다. 첫째, 인적 자원이 물적 자원보다 중요한 중소기업에서 혁신적 조직경영을 위해 중소기업은 창의적 작업환경을 제공하고, 구성원이 긍정적 혁신행동을 이끌어내기 위한 동기부여가 필요하다. 둘째, 개인적 흡수역량에 따라 혁신행동이 다르게 나타나며, 혁신행동은 기업 성장의 주체가 되므로 구성원에게 긍정적 동기 부여와 함께 개인적 흡수역량을 높이기 위한 다양한 관심과 지원이 필요함을 나타낸다.

■ 중심어: 접근동기, 회피동기, 창의적 작업환경, 개인 흡수역량, 개인 혁신행동

I. 서론

국내 중소기업은 국내 기업의 99.9%를 차지하고 중소기업 재직 근로자는 전체 기업의 81.3%를 차지하고 있다. 하지만 매출은 전체의 47.2%에 그치고 있는 실정이다(중소벤처기업부, 2022). 통계청 발표에 따르면 신생 기업의 5년 뒤 생존율은 32.1%에 불과하다(통계청, 2021). 중소기업이 지속 가능 성장을 하기가 그만큼 어렵다는 지표다. 중소기업의 지속 성장을 위해 조직 전체의 혁신성이나 혁신시스템도 중요하지만, 혁신에 대한 실행은 결국 구성원들이 하는 것이기 때문에 구성원들의 혁신행동을 유발하는 연구가 아주 중요하게 부각되고 있다(Scott & Bruce, 1994). 혁신행동은 중소기업의 활동 전반에 걸쳐 적용되고, 자원의 효율적 배분이나 활용의 극대화를 통해 시스템을 개선하는 등 기업의 모든 활동에 대한 경쟁력을 향상시킬 수 있다(Rogers, 1995). 따라서 중소기업이 생존하고 성장하기 위해서는 인재에 투자하는 게 중요하며, 사람 중심 혁신성장 정책으로 투

1)저자: 대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정, moonkyoungmok@gmail.com

2)공동저자 : 대전대학교 융합컨설팅학과 교수, ywseo@dju.kr

3)교신저자: 대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정, jungjs1217@hanmail.net

· 투고일: 2022-11-13 · 수정일: 2022-12-12 · 게재확정일: 2022-12-19

자 중심형에서 혁신 주도형 사람 중심으로 전환이 필요하다(김기찬, 2019).

중소기업 구성원들의 혁신행동 활성화 방안을 위한 다수의 연구가 이루어져 오고 있지만 구성원의 동기와 흡수역량을 매개로 구분하여 이들 간의 영향 관계를 분석한 논문은 제한적이다(권혁삼, 한용희, 2020; 원정달, 정기수, 2022). 흡수역량은 개인이 내적 동기를 느끼도록 하는 데 다양한 직무환경에서 조절 역할을 수행한다(Conger and Kanungo, 1988). 또, 핵심자기평가가 접근동기와 회피동기를 매개로 하여 업무의 만족에 긍정적인 영향을 미치며(Ferris et al., 2013), 흡수역량은 업무에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다(Zahra and George, 2010). 흡수역량을 조직 관점에서 볼 때, 조직흡수역량이란 외부에서 얻은 지식과 정보 등을 활용해 조직 과업 수행 활동으로 응용하는 능력을 말한다(Cohen and Levinthal, 1990). 오랜 기간동안 축적된 지식과 경험은 기업 혁신에 매우 중요한 역할을 하고, 새로운 지식의 빠른 습득을 도와주는 중요한 작용을 하고 있다(Cohen and Levinthal, 1990). 이처럼, 중소기업의 혁신성장에는 흡수역량이 매우 중요하며, 조직 흡수역량은 활동성과 조직성에 영향을 미친다(Cohen and Levinthal, 1990). 조직에서의 창의적 작업환경 구성은 규범, 규모, 역할, 작업 특성 등의 환경 뿐 아니라 조직문화, 자원, 보상, 전략 등의 다양한 항목으로 볼 수 있다(Woodman et al., 1993). Yuan and Woodman(2010)은 혁신에 대한 조직 지원 인식이 기대되는 긍정적 성과 결과를 매개로 개인의 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다(Yuan and Woodman, 2010). 그리고 중소기업 구성원이 혁신행동을 나타내기 위해서 감정적 애착과 소속 조직과의 일체화 등 정서적 몰입 환경이 중요하며, 직무환경은 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 실증 결과를 나타냈다(하정우, 2021).

기업에서 중소기업 구성원의 혁신역량을 판단할 때 각각의 업무역량이나 개인의 성향 분석에 집중하는 것이 아닌, 구성원의 동기 부여 상황을 고려하여 개인의 흡수역량을 바탕으로 개인의 혁신행동에 미치는 영향을 실증 검증한 연구는 제한적이다(윤성환, 2021; 이주용, 권석균, 2021). 먼저 중소기업 구성원의 동기에 영향을 미치는 이슈 리더십은 혁신행동에 정의 영향을 나타냈다(박성열 등, 2021). 또한 개인의 혁신행동을 이끌기 위해 조직구성원의 동기가 중요하며(Elliot and Church, 1997; Elliot and Thrash, 2002), 부정적 자극을 피하고 긍정적 자극에 접근하는 것은 개인의 동기를 이끄는 것에서의 핵심 요소이다(Elliot, 2006; Frijda, 1986). 그러나 회피동기는 조직 침묵에 정의 영향을 미치는 등 혁신행동을 저해하는 요인으로 나타났다(김주현 등, 2021). 그리고 창의적 작업환경은 개인의 혁신행동에 긍정적 영향을 끼치며, 조직의 문화, 자원, 보상, 전략 등의 구조로 구성된다(Woodman et al., 1993). 중소기업 흡수역량에 대한 연구는 기존에 다수 진행됐다(박태경 등, 2014; Chesbrough, 2003; Cohen과 Levinthal, 1990; Phene 등, 2006; Von, 2007; Lane과 Lubatkin, 1998). 본 연구에서는 접근동기, 회피동기, 창의적 작업환경 등이 흡수역량을 매개로 혁신행동에 미치는 점을 연구한다는 점에서 차별성을 가져가고자 한다. 그리고 혁신행동에 미치는 영향을 위해 SOR 이론을 적용하여 전체 연구의 논리적 프레임워크를 갖추었다. 심리적인 동기와 창의적 작업환경은 자극(Stimulus), 개인의 흡수역량은 유기체(Organism), 개인의 혁신행동은 반응(Response)으로 보고자 했다.

따라서 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 중소기업 구성원의 동기를 접근동기와 회피동기로 구분하여, 구성원의 동기가 개인의 흡수역량에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 둘째, 창의적 작업환경이 개인의 흡수역량에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 셋째, 개인의 흡수역량이 개인의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 넷째, 창의적 작업환경이 개인의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

위와 같은 분석을 활용해 중소기업에서 인사관리 담당자와 구성원 본인 두 부류의 이해관계자들에게 시사점을 제공하고자 한다. 하나는, 인사관리 담당자 측면에서는 기업이 구성원을 채용한 후 창의적 작업환경을 만들고 동기 부여가 잘 될 수 있는 제도와 시스템을 만들도록 노력해야 한다. 다른 하나는, 구성원 본인들도 혁신행동을 잘 일으키기 위해서 회피하려는 성향을 낮추고 열심히 할 수 있는 직무 활동에 노력해야 한다.

이와 같이 중소기업에서의 혁신행동 장려를 통한 경영활동 성과향상에 도움 될 수 있는 이론적이고 실무적인 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 접근동기, 회피동기

인간을 움직이게 하는 욕망은 '접근'과 '회피' 크게 두 가지로 나뉜다. 심리학에서는 행동반응의 해석으로 행동 접근체계(Behavioral Approach System, 접근동기체계)와 행동억제체계(Behavioral Inhibition System, 회피동기체계)로 말한다(Gray, 1990). 일반적으로 접근과 회피, 또는 긍정과 부정의 자극에 대한 구분은 개인 차이와 여러 다른 결과에 대한 동기 구성 간의 관계를 안내하는 조직 원리로 알려져 왔다(Elliot and Church, 1997; Elliot and Thrash, 2002). 불쾌하고 부정적인 자극을 피하고 즐겁고 긍정적인 자극에 접근하는 것은 개인의 동기 또는 적응적인 행동에 있어 핵심적인 요인으로 간주된다(Elliot, 2006; Frijda, 1986). 그러므로, 접근동기를 가진 사람은 사회적 관계 속에서 외로움을 적게 경험하고 사회적인 유대감도 높게 경험한다(Gable, 2006). 반면에, 회피동기를 가진 사람은 타인으로부터 부정적인 평가에 대한 염려를 보인다(Marin and Miller, 2013). 그리고 조직 생활에서 구성원에게서의 긍정적인 행동의 발현을 위해서는 개인이 높은 수준의 내적 동기를 느끼는 것이 중요하며, 이는 다양한 직무환경에서 조절 역할을 수행한다(Conger and Kanungo, 1988). 또한, 조직구성원 개인의 특정한 목표 지향성과 그 상황에서 목표를 달성하기 위해 사용하는 전략이나 수단이 일치하면 목표 달성을 위한 효과성이 높아진다(Higgins, 2002). SOR 이론에 근거하여, 동기는 자극에 해당하는 변수로, 동기가 혁신 행동과 창의적 행동이 나타날 수 있는 원동력이며, 행동을 유발하는 긍정적 동기를 통해 자신이 추구하는 목표를 달성하기 위한 동기가 강화되고 목표 행동에 대한 몰입도가 높아지며, 자신이 사용하는 전략과 행동에 대한 적절감과 즐거움을 느끼게 된다(Cesario et al., 2013; Freitas and Higgins, 2002).

2.2 창의적 작업환경

창의성은 현대사회를 살아가는 인재가 갖춰야 할 필요한 능력 중 하나이다. 2007년 교육부 교육과정 개정안에서 창의성을 포함했고, 이후 2009년과 2015년 교육과정 개정안에서는 창의성 교육의 중요성은 인성과 함께 강조했다(이지혜, 2015). 우리나라 정부는 2022년 7월 국정과제 발표를 통해 4번째 국정 목표로 창의적 인재의 중요성을 강조했다(대한민국 정부, 2022). 창의성이란 특정 시기에 바람직한 목표 달성을 위해 새롭고 유용한 것을 만드는 능력이나 프로세스, 혹은 새롭게 창출된 결과물 자체를 뜻한다(Amabile, 1996). 직무 환경적 요인은 창의적 활동에 직접적인 영향을 주며(Amabile, 1996), 창의성 증진을 위한 조직의 작업환경에서 사회적인 맥락과 환경적인 맥락이 중요하다(Amabile, 1999). 또한, 성장적인 창의성에 대한 신념이 높을수록 모험심이 높고 적극적 태도가 나타나기 때문에, 창의적 환경 조성을 통해 다양한 창의적 수행을 도출하는 전략을 나타낸다(Karwowski, 2014; Yamazaki and Kumar, 2013). 또한 조직에서 개인과 팀의 창의성은 혁신의 출발점이다. 개인과 팀의 창의성은 혁신을 위한 필요조건이지만 충분조건은 아니다. 성공적인 혁신은 다른 요인들에 의해서도 좌우된다(Stein, 1974; Woodman et al., 1993; Amabile et al., 1996).

창의적 환경 구성은 그룹에서 사용되는 규범, 그룹 응집력, 규모, 다양성, 역할, 작업 특성 및 문제해결 방식과 조직문화, 자원, 보상, 전략, 구조로 구성된다(Woodman et al., 1993). 그리고 상사가 프로젝트 작업을 진행하는 과정에서 동료나 부하들에게 위협을 감수할 수 있는 환경을 장려하는 것이 중요하며(Pierce et al., 1989), 그러한 환경은 직접적인 도구나 물리적인 것보다 심리적인 것이 중요하다(Woodman et al., 1993; Amabile, 1988). 이와 같은 이론적 배경들에 근거하여 혁신행동이 창의성에서 나오는 것은 조직과 개인에 모두 적용되며, 창의적 작업환경의 중요성은 거듭 강조해도 부족하지 않다. 마찬가지로 SOR 이론에 근거하여 창의적 작업환경은 자극에 해당하는 변수로, 창의적 작업환경이 혁신행동이라는 반응에 연결되며 흡수역량이라는 유기체를 통해 차별적인 연결성을 갖게 된다.

2.3 개인 흡수역량

흡수역량은 새로운 외부 정보의 가치를 인식하고, 이를 내부 목적으로 응용하는 능력이다(Cohen and Levinthal, 1990). 기업이 급변하는 외부 환경 변화에 적응하기 위해서는 학습역량, 즉 흡수역량이 필요하다. 기업에서는 이러한 흡수역량을 체득하고 상업화하는 것이 중요하다. 흡수역량은 기업 수준에서의 역량으로 정의되지만, 그 내용은 개인의 다양한 학습활동으로 표현된다. 특히 학습활동에 개입되는 인지적 측면에서 개별적 학습에서 생기는 상호작용을 중요하게 강조한다(Jansen et al., 2005; Volberda et al., 2010).

흡수역량은 네 가지 학습활동으로 구분할 수 있다. 첫 번째는 여러 외부 지식을 발견하는 획득 활동, 두 번째는 이러한 외부 지식의 가치를 인식하는 동화 활동, 세 번째는 기존의 지식체계에 새로운 외부 지식을 결합하는 변형 활동, 마지막 네 번째는 통합 지식체계로 성과를 도출하는 활용 활동이다(Zahra and George, 2010). 또한, 흡수활동은 흡수역량에 대한 경험적 연구를 바탕으로 잠재적 흡수역량과 실현적 흡수역량으로 정의한다(Stein, 1974). 직원의 능력과 동기는 잠재적·실현적 흡수역량에 모두 관련이 있지만, 직원의 능력은 잠재적 흡수역량에 더 관련이 높을 것으로 예상되고 직원의 동기는 실현적 흡수역량에 관련이 높을 것으로 예상하여 이를 연구를 통해 검증했다(Minbaeva et al., 2003).

초기에는 흡수역량 개념이 처음 제시되었을 때, 효율적 학습활동 때문에 오히려 혁신이 없는 현상을 지적하고, 이러한 편향 학습 과정에 어떻게 새로운 외부 지식을 반영시킬 것인가를 파악하고 있었다(Cohen and Levinthal, 1990). 외부 지식의 활용을 통해 새로운 지식과 기술 창출을 위한 혁신이 중요하다는 주장은 전략 영 분야와 조직학습 분야에서 계속 강조되어 왔다. 한편, 기업마다 외부 지식 활용 능력이 큰 차이를 나타낼 수 있어서, 이렇게 차별적 능력을 지칭하는 흡수역량 연구가 꾸준히 수행되고 있다(정현수, 이홍배, 2015; Cohen and Levinthal, 1990; Jansen et al., 2005; Popaitoon and Siengthai, 2014; Volberda et al., 2010; Zahra and George, 2010). 이처럼 흡수역량은 단순히 새로운 외부 지식 활용의 장점만을 설명하기 위한 것이 아니라, 조직이 편향된 학습에서 벗어나 균형적으로 외부 지식을 활용한 학습활동 수행을 위한 지침 파악의 취지에서 발전되었고, 작업 특성과 문제해결 방식 등으로 구성된 창의적 환경이 중요하다(Levitt and March, 1988; March, 1991; Woodman et al., 1993).

2.4 개인 혁신행동

중소기업이 생존하기 위해 혁신의 필요성은 지속적으로 대두되고 있다. 기업에서의 혁신의 중요성은 다양한 연구에서 언급하고 있으며, 여러 선행연구에서 기업의 혁신을 위한 구성원의 혁신행동의 중요성과 정의에 대해 설명하고 있다. 혁신행동이란 조직 내에서 개인 직무와 조직성과, 조직 목표를 향상시킬 수 있는 창조적 아이디어를 창출하고 실행하는 활동을 의미한다(Kanter, 1998; Scott and Bruce, 1994; West and Farr, 1989; Woodman et al., 1993). 또한 혁신행동은 새로운 아이디어, 제품, 서비스를 개발하는 능력과 이를 실행하는 과정에서 문제해결 능력을 활용해 창조성을 높이는 능력이다(Amabile, 1988).

혁신행동은 선행연구에 의해 다양하게 구분되고 분류된다. 먼저, 혁신에 대한 구성요소는 혁신인식과 혁신실행으로 구분된다(Scott and Bruce, 1994). 또, 혁신행동은 도출, 촉진, 실현 3개의 하위 요소로 구분된다(Janssen, 2000). 그리고 혁신행동의 유형은 파괴적 혁신, 프로세스 혁신, 제품 혁신, 마케팅 혁신, 응용 혁신, 경험 혁신, 비즈니스모델 혁신, 구조 혁신 8가지 유형으로 분류된다(Clauset et al., 2004). 이렇듯 다양한 구분과 분류를 통해 정의된 혁신이 조직의 성과에 반영되기 위해서는 조직구성원 각각의 혁신행동이 매우 중요한 역할을 한다(Scott and Bruce, 1994).

혁신행동은 소비자들의 가치를 만족시키는 변화를 일으키며, 동일한 자원 투입 대비 더 많은 산출량을 가능하게 한다(Drucker, 2006). 내부적으로 조직적 환경, 상사와의 관계, 업무 특성 부터 사회적 요인, 개인 특성 까지

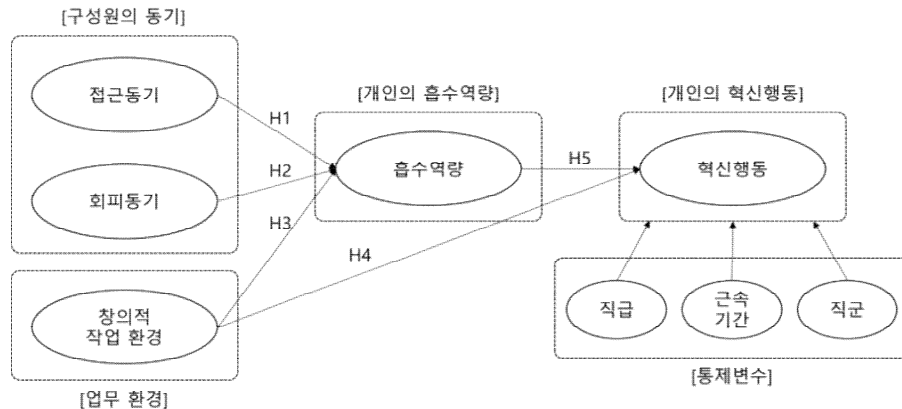
의 내부적인 특성을 통해 개별 혁신이 나타난다(West and Farr, 1989). 또, 혁신행동은 관계를 통해 나타난다. 리더와 구성원의 커뮤니케이션은 혁신행동에 영향을 미치며(Scott and Bruce, 1994), 조직에서 더 많은 지원을 받고 상사와의 관계성이 좋은 직원이 혁신적인 행동을 할 가능성이 크다(West and Farr, 1989).

최근 논의된 혁신행동 관련 연구에 따르면, 내재적 동기와 혁신행동 간의 관계에 대한 실증분석 결과 내재적 동기는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 내재적 동기를 높게 지각하는 구성원일수록 혁신행동을 더 많이 한다는 것이다(정윤길, 2021). 그 외에도, 변혁적 리더십이 구성원들의 일의 의미 수준을 향상시켜 결국 이들의 혁신 행동을 높이며, 변혁적 리더십이 진정성 리더십과 상호 작용함으로써, 조직 장면에서 한 명의 리더가 서로 다른 형태의 리더십들을 동시에 활용할 뿐만 아니라 이 상호 작용이 실질적으로 구성원들의 인식 및 태도에 영향을 미친다(김병직, 2022).

III. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구를 위해 접근동기, 회피동기, 창의적 작업환경을 독립변수로 사용하고, 개인 혁신행동은 종속변수, 흡수역량을 매개변수로 사용하였다. 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구 모형

3.2 가설 설정

3.2.1 구성원의 동기와 흡수역량

조직 생활을 하는 구성원들의 긍정적인 행동을 이끌어 내기 위해서는 개인이 내적 동기를 느끼는 것이 중요하다. 흡수역량은 개인이 내적 동기를 느끼도록 하는 데 다양한 직무환경에서 조절 역할을 수행한다(Conger and Kanungo, 1988). 구성원의 동기 중 접근동기와 회피동기에 관한 선행연구들을 살펴보면, Ferris et al.(2013)은 핵심자기평가가 접근동기와 회피동기를 매개로 하여 업무의 만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 증명하였고, Zahra and George(2010)는 흡수역량이 업무에 긍정적 영향을 미친다는 것을 증명하였다. 또한, 구성원의 동기에 따라 흡수역량에 미치는 영향 관계는 선행연구에서 유의한 영향을 미치는 실증 결과를 나타냈다(조용화 외, 2018). 현대사회의 조직은 조직원을 어떻게 동기화시켜 그들 내면의 잠재력을 극대화 시키고, 이를 통해 장기적인 성과로 연결할 것인지에 더욱 집중하였으며 기존의 틀을 벗어나 완전히 다른 경영방식을 창조하게 하고, 지속가능한 경쟁우위의 핵심이 되게 한다(신민철과 오상진, 2020).

이와 같은 선행연구를 바탕으로 구성원의 동기와 흡수역량 간의 관계에 대한 실증 연구 모델을 다음과 같이 제시하고자 한다.

가설1(H1) 중소기업 구성원의 접근동기는 개인의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2(H2) 중소기업 구성원의 회피동기는 개인의 흡수역량에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 창의적 작업환경과 흡수역량

기업은 복잡하고 빠른 환경 변화 대응을 통해 성장한다. 기업이 성장하기 위해서는 기술 및 정보의 도입과 활용이 필수이다. 기업에서의 기술 및 정보의 도입과 같이 기업 구성원의 창의적 활동에 직접적인 영향을 주는 직무 환경적 요인은 중요성이 더욱 커져가고 있다(Amabile, 1996). 직무 환경적 요인 중 조직에서의 창의적 작업 환경 구성은 규범, 규모, 역할, 작업 특성 등의 환경뿐 아니라 조직문화, 자원, 보상, 전략 등의 다양한 항목으로 볼 수 있다(Woodman et al., 1993). 따라서 내·외부의 지식과 정보, 기술을 획득하고 동화하고 내재화하여 활용하는 것 역시 중요한 점으로 볼 수 있는데, 이러한 역량이 흡수역량이다(Zahra and George, 2010).

이와 같은 선행연구를 바탕으로 창의적 작업환경은 흡수역량에 긍정적 영향을 미칠 것으로 판단해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설3(H3) 중소기업의 창의적 작업환경은 개인의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 창의적 작업환경과 혁신행동

혁신에 대한 조직 지원 인식은 기대되는 긍정적 성과 결과를 매개로 개인의 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다(Yuan and Woodman, 2010). 그리고 조직 문화 또는 전략 등의 투입요소가 창의적 작업환경 요인과의 상호작용을 통해 창의적이고 혁신적인 성과가 나타난다(Woodman et al., 1993). 중소기업 구성원이 혁신행동을 나타내기 위해서 감정적 애착과 소속 조직과의 일체화 등 정서적 몰입 환경이 중요하며, 직무환경은 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 실증 결과를 나타냈다(하정우, 2021). 또한 내재적 동기와 혁신행동 간의 관계에 대한 실증분석 결과 내재적 동기는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 내재적 동기를 높게 지각할 수 있는 환경과 내재적 동기를 높게 지각하는 구성원일수록 혁신행동을 더 많이 한다는 것이다(정윤길, 2021).

이와 같은 선행연구를 바탕으로 창의적 작업환경은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설4(H4) 창의적 작업환경은 개인의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 흡수역량과 혁신행동

흡수역량은 새로운 외부의 정보 가치를 인식하고 동화하여 사업목적에 적용하는 능력이다(Cohen and Levinthal, 1990). 흡수역량은 조직구성원의 지식탐색과 지식 활용을 발전시켜 새로운 지식의 가치를 만드는 것이 아니라, 융합과 공유를 통한 지식 창출과 조직 목표 및 개인 비전을 달성할 수 있도록 기여하는 역량으로 보았으며(Bertrand and Mol, 2013), 흡수역량이 높을수록 급변하는 외부 환경 기회에 민감하며 혁신행동을 강화할 수 있다(March, 1991).

이에 본 연구에서는 선행연구의 이론적 함의를 바탕으로 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설5(H5) 개인의 흡수역량은 개인의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.5 흡수역량의 매개효과

앞서 언급한 다양한 분야의 선행연구에서 흡수역량이 동기와 창의적 작업환경 간의 영향을 미치는 연구가 꾸준히 진행되어 왔다(정헌수, 이홍배, 2015; Cohen and Levinthal, 1990; Jansen et al., 2005; Minbaeva et al., 2003; Popaitoon and Siengthai, 2014; Volberda et al., 2010; Zahra and George, 2010). 또한, 흡수역량을 통해 새로운 지식과 기술 창출을 이끄는 혁신행동의 중요성은 연구가 진행되면서 지속적으로 나타나고 있다(정헌수, 이홍배, 2015; Cohen and Levinthal, 1990; Jansen et al., 2005; Popaitoon and Siengthai, 2014; Volberda et al., 2010; Zahra and George, 2010).

이에 본 연구에서는 선행연구의 이론적 함의를 바탕으로 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설6(H6) 개인의 흡수역량은 구성원의 접근동기와 개인의 혁신행동 사이에서 정(+)의 매개 역할을 할 것이다.

가설7(H7) 개인의 흡수역량은 구성원의 회피동기와 개인의 혁신행동 사이에서 부(-)의 매개 역할을 할 것이다.

가설8(H8) 개인의 흡수역량은 창의적 작업환경과 개인의 혁신행동 사이에서 정(+)의 매개 역할을 할 것이다.

3.3 자료수집 및 분석 방법

본 연구의 데이터는 선행연구의 검토를 통해 1년 이상 근무한 중소기업 재직자 350명을 대상으로 설문을 통한 조사를 실시했다. 전문 조사기관을 통해 2022년 8월 1일부터 8월 7일까지 약 1주일간 설문을 통한 조사를 실시해 신뢰성과 타당성 분석을 통해 총 350부의 유효한 조사 결과를 확보했다. 본 연구의 데이터 분석을 위해 SPSS 28.0과 SmartPLS 3.0 프로그램을 활용해 빈도 분석 및 연구의 모형과 가설을 검증했다. 가설 검증을 위해 Smart PLS를 활용한 이유는 상대적으로 적은 표본에서도 분석이 유효하기 때문이다(Goodhue et al., 2012).

3.4 표본자료의 통계적 특성

실증분석 진행에 앞서 연구 대상의 주요 특성 파악을 위해 통계적 특성을 분석했다. 연구 대상자의 주요 특성에서 '직급'은 과장급이 66명(18.9%)으로 가장 많았으나 다른 직급에서도 고른 응답 결과를 나타냈다. '근속기간'은 1~3년 미만인 97명(27.7%)으로 가장 많았고, 다음으로 3~5년 미만이 70명(20.0%)으로 나타났다. '직군'에서는 사무관리직이 269명(76.9%)으로 압도적으로 높은 비중을 나타냈다. 또, 연구 대상자의 주요 통계적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

	구분	빈도	비율
성별	남	175	50.0
	여	175	50.0
	합계	350	100
연령	20대	64	18.3
	30대	81	23.1
	40대	107	30.6
	50대	82	23.4
	60대	16	4.6
	합계	350	100

근속기간	1~3년 미만	97	27.7
	3~5년 미만	70	20.0
	5~7년 미만	53	15.1
	7~10년 미만	39	11.1
	10~20년 미만	66	18.9
	20~30년 미만	22	6.3
	30년 이상	3	0.9
	합계	350	100
직급	사원	62	17.7
	주임급	38	10.9
	대리급	59	16.9
	과장급	66	18.9
	차장급	39	11.1
	부장급	52	14.9
	임원 이상	34	9.7
	합계	350	100
직군	사무관리직	269	76.9
	영업직	10	2.9
	연구개발직	27	7.7
	생산기술직	21	6.0
	기타	23	6.6
	합계	350	100
사업분야	기계소재	78	22.3
	정보통신	49	14.0
	바이오의료	36	10.3
	전기전자	31	8.9
	화학	23	6.6
	에너지자원	7	2.0
	지식서비스	110	31.4
	기타	16	4.6
	합계	350	100
조직규모	1~10명 미만	59	16.9
	10~50명 미만	182	52.0
	50~100명 미만	80	22.9
	100~300명 미만	19	5.4
	300~500명 미만	4	1.1
	500명 이상	6	1.7
	합계	350	100

IV. 연구 결과

4.1 측정항목

본 연구에 있어서 연구가설 및 연구모형의 적합성을 판단하기 위해 선행연구에 근거하여 변수 측정항목을 구성했다. 측정 문항은 리커트 7점 척도를 이용해 측정했다.

<표 2> 변수의 측정항목 구성 및 출처

변수	측정항목 구성	출처
접근동기	나는 직장에서 나의 잠재력을 최대한 발휘하는 것이 목표이다. 나는 일할 때 생기는 성공적인 경험에 중점을 둔다. 일반적으로 나는 내 일에서의 긍정적인 측면을 주로 생각한다. 나는 내 직업을 나의 희망, 바람, 열망을 이루는 수단이라고 생각한다. 나는 내 직업이 나에게 가져올 수 있는 긍정적인 결과에 대해 생각한다. 나는 직장에서 많은 것을 성취했을 때 행복감을 느낀다.	Johnson and Chang (2008)
회피동기	일반적으로 내 일에서의 부정적인 측면을 주로 생각한다. 나는 실직과 관련된 부정적인 결과에 대해 생각한다. 직장에서 가끔 불안함을 느낀다.	Johnson and Chang (2008)
창의적 작업환경	사람들은 회사에서 창의적으로 문제를 해결하도록 돕는다. 나는 현재 하는 일에서 일에 대한 도전을 느낀다. 나는 내 프로젝트를 어떻게 수행할지 결정할 자유가 있다. 회사에서 내 영역은 혁신적인 편이다. 회사에서 내 영역은 영향력이 있는 편이다.	Amabile et al. (1996)
개인 흡수역량	나는 개방적인 태도로 외부 지식과 정보를 습득한다. 나는 습득된 외부지식과 정보를 적극적으로 분석한다. 나는 습득된 외부지식과 정보를 자기 것으로 만드는 데 적극적이다. 나는 습득된 외부지식과 정보를 기존의 내부 지식, 정보와 적절히 통합한다. 나는 습득된 외부지식과 정보를 주어진 실정에 맞게 적절히 변형하여 사용한다. 나는 습득된 외부지식과 정보를 당면 문제해결을 위해 구체적으로 활용한다.	Zahra and George (2010)
개인 혁신행동	나는 새로운 기술, 프로세스, 아이디어를 잘 검색한다. 나는 창의적인 아이디어를 잘 떠올린다. 나는 다른 사람들에게 내 아이디어를 잘 말하고 이해시킨다. 나는 새로운 아이디어를 구현하는 데 필요한 재정적 지원을 찾아내어 확보를 잘 한다. 나는 새로운 아이디어의 실행을 위한 계획과 일정을 잘 수립한다. 나는 혁신적이다.	Scott and Bruce (1994)

4.2 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구의 모형 적합도 검증을 위해 측정항목들의 신뢰도와 타당도를 검증했다. 신뢰성 검증을 위한 측정항목들의 내적 일관성 확인을 위해 크론바흐 알파(Chronbach's α)값을 분석했다. 또, 집중 타당도 분석을 위해서 본 연구모형에 맞게 항목을 측정했는지 검증했다. 타당성 분석은 확인 요인 분석과 복합신뢰도(CR)의 값과 평균분산 추출 값(AVE)을 분석했다. 요인 간 상관관계 정도를 나타내는 요인적재값을 확인한 결과 0.719~0.892로 요인적재치가 모두 0.7 이상으로 분석됐다. 복합신뢰도는 0.837~0.945로 0.7 이상이고, 평균분산 추출 값은 0.627~0.752로

나타나 0.5 이상으로써 집중 타당도에 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 3> 신뢰성 검정 및 확인적 요인 분석 결과

구분	요인	요인적재값	평균분산추출	크론바하 알파	복합신뢰도
접근동기	접근동기1	.820	.690	.910	.930
	접근동기2	.841			
	접근동기3	.820			
	접근동기4	.826			
	접근동기5	.851			
	접근동기6	.825			
회피동기	회피동기1	.855	.632	.727	.837
	회피동기2	.785			
	회피동기3	.739			
창의적 작업환경	창의적작업환경1	.740	.627	.850	.893
	창의적작업환경2	.835			
	창의적작업환경3	.827			
	창의적작업환경4	.719			
	창의적작업환경5	.829			
개인 흡수역량	개인흡수역량1	.841	.741	.930	.945
	개인흡수역량2	.881			
	개인흡수역량3	.892			
	개인흡수역량4	.866			
	개인흡수역량5	.850			
	개인흡수역량6	.831			
개인 혁신행동	개인혁신행동1	.817	.752	.934	.948
	개인혁신행동2	.872			
	개인혁신행동3	.890			
	개인혁신행동4	.864			
	개인혁신행동5	.882			
	개인혁신행동6	.876			

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) : .943 Bartlett's Test : χ^2 6867.252(P=.000)

상관분석에 의한 판별타당도(Discriminant Validity)는 <표 4>와 같이 각 요인들의 상관계수 값보다 대각선에 각각 표현된 평균분산 추출 값(AVE)의 제곱근 값이 더 크게 분석되어 판별 타당도가 적합하다고 판단됐다.

<표 4> 상관 분석에 의한 판별타당도

구분	개인 혁신행동	접근동기	창의적 작업환경	회피동기	개인 흡수역량
개인 혁신행동	0.867				
접근동기	0.577	0.831			
창의적 작업환경	0.723	0.619	0.792		
회피동기	-0.421	-0.528	-0.465	0.795	
개인 흡수역량	0.683	0.582	0.595	-0.418	0.861

※ 표의 대각선 부분은 평균분산추출값(AVE)의 제곱근 값

4.3 가설 검증 결과

본 연구의 가설 검증 결과는 <표 5>와 같으며, 가설2(H2)를 제외한 가설이 정(+)의 영향을 나타내는 것으로 분석됐으며, 분석 결과 중 통제 변수로 사용된 직급, 근속기간, 직군에 상관없이 개인 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳐, 가설의 영향 관계를 실증하였다. 그리고, 가설2(H2)의 회피동기는 흡수역량에 부(-)의 영향을 나타내 회피동기가 흡수역량에 영향을 미치지 못할 것이라는 가설을 지지하는 결과가 도출됐다.

<표 5> 가설 검증 결과

가설	경로	경로계수	표준편차	t통계량	통계적 유의성	결과
H1(+)	접근동기 → 개인 흡수역량	0.314	0.065	4.856	0.000	채택
H2(-)	회피동기 → 개인 흡수역량	-0.084	0.047	1.771	0.038	채택
H3(+)	창의적 작업환경 → 개인 흡수역량	0.361	0.066	5.445	0.000	채택
H4(+)	창의적 작업환경 → 개인 혁신행동	0.486	0.051	9.555	0.000	채택
H5(+)	개인 흡수역량 → 개인 혁신행동	0.393	0.046	8.575	0.000	채택

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

4.4 매개효과 가설 검증 결과

본 연구에서는 흡수역량의 매개효과를 확인하기 위해 부트스트랩 분석을 실시해 유의성을 살펴보았다. 분석 결과 <표 6>과 같이 흡수역량은 접근동기와 개인의 혁신적 행동 간에 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 흡수역량은 창의적 작업환경과 개인의 혁신적 행동 간에도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 다만, 회피동기와 개인의 혁신적 행동 간에는 유의하지 않은 것으로 나타나 예상했던 가설과 일치하는 결과를 나타냈다.

<표 6> 매개효과 검증 결과

가설	경로	경로 계수	t통계량	통계적 유의성	5~95%	결과
H6(+)	접근동기 → 개인 흡수역량 → 개인 혁신행동	0.123	4.090	0.000	0.073 ~ 0.172	채택
H7(-)	회피동기 → 개인 흡수역량 → 개인 혁신행동	-0.033	1.743	0.041	-0.066 ~ -0.004	채택
H8(+)	창의적 작업환경 → 개인 흡수역량 → 개인 혁신행동	0.142	4.598	0.000	0.095 ~ 0.195	채택

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

V. 결론

본 연구는 중소기업 근로자의 동기와 창의적 작업환경이 개인의 혁신행동과의 인과적인 관계를 분석하고, 개인의 흡수역량을 매개효과로 검증한 것이다. 검증에 필요한 기초 자료는 1년 이상의 중소기업 재직자를 대상으로 350명에게 수집되었다. 본 연구의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 접근동기는 개인의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 접근동기가 개인의 흡수역량을 키우는 데에 영향을 미치는 것이다. 본 연구 결과는 심리학 분야에서 다수 논의된 접근동기가 중소기업 구성원들에게 적용하여 긍정적인 결과를 나타낸 데 의의가 있다. 다음, 회피동기는 개인의 흡수역량에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 접근동기의 반대 개념인 회피동기는 개인의 흡수역량에 반대 영향을 미치는 것이다. 그리고, 창의적 작업환경은 개인의 흡수역량에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인의 혁신행동에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 흡수역량은 개인의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5.1 시사점

본 연구의 이론적 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 중소기업 구성원의 동기와 창의적 작업환경이 흡수역량을 통해 개인의 혁신행동에 미치는 영향을 확인한 연구이다. 기존의 중소기업을 대상으로 하는 환경, 흡수역량, 리더십, 학습 등이 혁신행동에 영향을 미치는 많은 연구가 존재해왔다. Zahra and George(2010)는 흡수역량을 조직 현상 분석에 사용해 왔으나, 선행 요소와 결과의 모호성 및 다양성으로 인해 연구의 어려움이 있다고 하였다. 구성원의 동기에 따라 구분되는 개인의 흡수역량 간의 관계를 살피고, 나아가 개인의 혁신행동까지 이어지는 영향을 규명하였다는 이론적 시사점을 제시한다.

둘째, 기존 연구를 살펴보면, 접근동기와 회피동기의 심리학적 연구를 바탕으로 특정 분야에 관계 규명을 하거나, 학습성과에 초점을 맞춰 규명하였다. 중소기업 연구에서 인적 자원 요인을 바탕으로 한 연구는 상당한 비중을 차지한다. 그러나 인적 자원의 요인을 접근과 회피로 구분한 개별적 동기를 적용하여 개인 흡수역량과 개인 혁신행동 간의 관계를 규명한 것은 많은 중소기업에게 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

또한 본 연구의 실무적인 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 중소기업 구성원의 접근동기와 흡수역량이 높을수록 혁신행동에 정(+)의 영향이 있음을 증명하였다. 중소기업이 대기업과 비교해 환경적 요인을 바꾸기는 어렵지만, 구성원의 접근동기를 강화함으로써 혁신행동의 결과를 가지고 올 수 있다는 것을 의미한다. 또한, 개인의 흡수역량이 혁신행동에 영향을 미침으로써 개인의 흡수역량을 높일수 있는 방안을 제시해야 한다는 시사점을 가지고 있다.

둘째, 중소기업 구성원들의 동기와 창의적 작업환경, 그리고 개인의 흡수역량은 결국 개인의 혁신행동에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 또한 흡수역량은 구성원의 동기와 혁신행동 사이에서의 매개효과를 나타내며, 창의적 작업환경과 혁신행동 사이에서의 매개효과도 나타냈다. 이와 같이 기업에서의 내부 교육, 인센티브 등 기업에서 조직구성원들의 흡수역량을 높이기 위한 활동이 매우 중요하다. 그리고 중소기업의 생존과 성장에 바탕이 되는 개인의 혁신행동은 결국 중소기업과 상생하는 중요 요소로 판단할 수 있다. 따라서 조직은 개인과 조직이 함께 성장할 수밖에 없음을 인지하고, 중소기업의 생존과 성장에 필요한 혁신행동의 주인공인 조직구성원에 관한 관심과 지원을 더 쏟아야 할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 본 연구의 결과를 바탕으로 중소기업 내 구성원의 경쟁력을 높이는 방법으로 개인의 흡수역량을 높여야 한다. 개인의 흡수역량이 높아지면 혁신행동이 나타나며, 나아가 혁신행동이 기업의 혁신적 성과향상까지 영향을 미치기 때문이다. 이는 조직이 성과향상을 위한 흡수역량을 키우기 위해서는 조직 자체의 흡수역량도 중요하지만, 결국 조직을 구성하는 개인의 흡수역량도 중요하기 때문이다.

넷째, 중소기업 구성원 중 조직관리자에게 구성원의 동기와 창의적 작업환경은 조직관리자가 관리하는 구성원의 흡수역량을 높이며 결국은 해당 구성원의 혁신행동을 증대시키게 됨을 인지시켜야 할 필요가 있다. 조직관리자의 어려움 중 대부분은 조직구성원의 역량과 커뮤니케이션으로 나뉘며, 그 중 중소기업 입장에서는 조직구성원의 역량을 우선시하게 되기 때문이다.

다섯째, 중소기업을 대상으로 하는 컨설턴트가 중소기업 대상의 컨설팅을 진행할 때, 본 연구에서 실증 분석한 결과를 적극적으로 반영할 필요가 있다. 중소기업 컨설팅을 하는 컨설턴트 입장에서는 대부분 기업 대표자의 입장에서 컨설팅을 진행하는 경우가 많다. 하지만 본 연구를 통해 살펴본 바 중소기업의 구성원을 중심으로 동기, 환경, 흡수역량이 결과적으로 혁신행동을 이끌기 때문이다.

마지막으로, 본 연구를 통해 검증된 것과 같이, 향후 중소기업 구성원의 동기가 다양한 활동으로 연계되는 실무적 관점에 대한 실증분석이 늘어날 수 있는 추가 연구가 더 필요함을 시사한다.

5.2 연구 한계 및 향후 방향

본 연구는 자가보고식이기 때문에 완전한 일반화에 대한 한계가 있을 것입니다. 그리고 설문 시 자료수집에 있어서 다양한 성별, 연령, 직급, 직군, 근속연수, 사업분야, 조직규모의 결과로 의미 있는 실증 분석을 하였으나 응답 특성을 고려한 향후 연구 확대가 필요하다. 특히, 설문 대상자의 응답에서 직군의 비율에서 일반 사무직이 76.9%로 압도적인 비율을 차지하였는데, 이는 전문리서치 기관을 통해 설문을 의뢰하며 유효한 설문 응답을 받았음에도 불구하고 다소 아쉬운 한계점으로 나타난 결과이다. 이에, 향후 연구에서는 좀 더 다양한 직군의 연구 응답 활용이 필요하다. 그리고 매개변수로 흡수역량을 중심으로 연구하였다. 구성원의 동기부여를 접근과 회피 두 가지 측면에서 나누고, 이를 흡수역량을 통해 혁신행동으로 미치는 영향을 알아본 점에서 시사점이 있다. 향후 연구에서는 구성원 개인의 흡수역량, 개인의 혁신행동과 같이 개인적 측면이 아닌 조직적 측면이나 사회적 측면, 그리고 관계적 측면 등의 변수에 대해 고려한다면 연구의 확장성과 의미가 더 커질 것이다.

또, 연구 가설 중 혁신행동이 흡수역량에 미치는 영향과 같이 역방향 인과관계에 대해서는 한계점을 가지고 있어 향후 연구에서는 이에 대한 추가 고려가 필요할 것이다. 다음으로, 시간과 비용의 한계로 인해 국내 중소기업 종사자에 국한해서 실증 분석을 하였다. 향후 연구가 가능하다면 대상자를 대기업 및 해외 기업 등으로 확대하여 실증 분석한다면 그 의미가 더 높아질 것이다. 본 연구는 학술적, 실무적 의미가 있음에도 불구하고 코로나 팬데믹이 진행 중인 상황에서 이루어졌다. 강력한 외생 변수가 작용하는 상황에서 이루어진 연구 결과의 해석에서 이 점을 유의할 필요가 있을 것이다.

REFERENCE

- 권혁삼, 한용희(2020), “중소기업 구성원이 지각한 조직공정성, 혁신행동, 조직몰입, 고객지향성 간 관계 규명에 대한 연구: 지식공유행동의 매개효과를 중심으로,” *경영교육연구*, 35(3), 181-207.
- 김기찬(2019), “사람중심 기업가정신모델의 혁신효과: 혁신성장 중소기업 정책에의 시사,” *경영학연구*, 48(4), 1123-1149.
- 김병직(2022), “진정성의 힘! 변혁적 리더십과 혁신 행동 사이의 관계: 일의 의미와 내재적 동기의 순차적 매개 효과 및 진정성 리더십의 조절 효과,” *전문경영인연구*, 25(1), 17-40.
- 김주현, 정우진, 정승철(2021), “직장인의 내현적 자기애가 조직 침묵에 미치는 영향에서 부정적 평가에 대한 두려움과 회피 동기의 이중매개효과,” *벤처혁신연구*, 4(1), 67-86.
- 대한민국정부(2022), *윤석열정부 120대 국정과제*, 대한민국정부.
- 박성열, 정병규(2021), “이슈 리더십이 혁신 행동에 미치는 영향 연구 : 학습 민첩성의 매개효과,” *벤처혁신연구*, 4(3), 69-87.

- 박태경, 정현석, 류동우(2014), “기업가 지향성과 시장지향성이 기업성과에 미치는 영향: 흡수역량의 매개효과를 중심으로,” *경영학연구*, 29(5), 28-50.
- 신민철, 오상진(2020), “관리자의 코칭행동이 조직구성원의 창의적 행동에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 피드백 추구행동의 다중매개효과를 중심으로,” *경영컨설팅연구*, 20(3), 167-180.
- 원정달, 정기수(2022), “중소기업 경영자의 전략적 리더십, 구성원의 심리적 임파워먼트, 직무열의, 혁신행동 간의 구조적 관계 분석,” *한국산학기술학회논문지*, 23(5), 470-481.
- 윤성환(2021), “서번트 리더십, 자기효능감, 내재적 동기 및 혁신행동 간의 구조적 관계 분석 -재중 한국 중소기업의 중국 현지 종업원을 대상으로-,” *중국학연구*, 97(0), 101-140.
- 이주용, 권석균(2021), “기술기반 중소기업의 지각된 조직문화와 CEO의 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향 - 개인-조직 적합성의 조절효과 -,” *인적자원관리연구*, 28(5), 43-67.
- 이지혜(2015), “중학교 교사의 창의적 교수행동에 영향을 미치는 인지적 및 정의적 특성,” *사고개발*, 11(4), 53-76.
- 정윤길(2021), “지원적 리더십이 직무열의와 혁신행동에 미치는 영향 및 내재적 동기의 매개효과,” *한국행정논집*, 33(4), 687-709.
- 정헌수, 이흥배(2015), “조직자원, 흡수역량과 혁신역량이 기술 사업화 역량에 미치는 영향 : 여우자원의 조절효과를 중심으로,” *경영교육연구*, 30(5), 439-467.
- 조용화, 한병철, 김은경, 송찬섭, 이선규(2018), “융복합시대의 기술적 기업가정신, 흡수역량과 창의성과 간에서 동기 부여의 조절효과에 관한 연구,” *디지털융복합연구*, 16(12), 243-256.
- 중소벤처기업부(2022), *2020년 기준 중소기업 기본통계(2022.07.)*, 중소기업부.
- 통계청(2021), *2020년 기업생멸행정통계 결과(2021.12.)*, 통계청.
- 하정우(2021), “이벤트기획사의 직무환경이 조직몰입, 혁신행동에 미치는 영향연구,” *관광경영연구*, 101(0), 527-548.
- Amabile, T. M.(1988), “A model of creativity and innovation in organizations,” *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Amabile, T. M.(1996), *Creativity and innovation in organizations*, 5, Boston: Harvard Business School.
- Amabile, T. M.(1999), *KEYS: Assessing the Climate for Creativity. A Survey from the Center for Creative Leadership*, Center for Creative Leadership, Greensboro.
- Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron(1996), “Assessing the work environment for creativity,” *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.
- Bertrand, O. and M. J. Mol(2013), “The antecedents and innovation effects of domestic and offshore R&D outsourcing: The contingent impact of cognitive distance and absorptive capacity,” *Strategic Management Journal*, 34(6), 751-760.
- Cesario, J., H. Grant, and E. T. Higgins(2013), “Regulatory Fit and Persuasion: Transfer From 'Feeling Right.',” *Journal of personality and social psychology*, 86(3), 388-404.
- Chesbrough, H.(2003), “The logic of open innovation: managing intellectual property,” *California Management Review*, 45(3), 33-58.
- Clauset, A., M. E. Newman, and C. Moore(2004), “Finding community structure in very large networks,” *Physical review E*, 70(6).
- Cohen, W. M. and D. A. Levinthal(1990), “Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation,” *Administrative science quarterly*, 35(1), 128-152.
- Conger, J. A. and R. N. Kanungo(1988), “The empowerment process: Integrating theory and practice,” *Academy of management review*, 13(3), 471-482.

- Drucker, P. F.(2006), *Classic Drucker: Essential Wisdom of Peter Drucker from the Pages of Harvard Business Review*, Harvard Business Press.
- Elliot, A. J. and M. A. Church(1997), "A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation," *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 218-232.
- Elliot, A. J. and T. M. Thrash(2002), "Approach-avoidance motivation in personality: approach and avoidance temperaments and goals," *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 804-818.
- Elliot, A. J.(2006), "The hierarchical model of approach-avoidance motivation," *Motivation and emotion*, 30(2), 111-116.
- Ferris, D. L., R. E. Johnson, C. C. Rosen, E. Djurdjevic, C. H. D. Chang, and J. A. Tan(2013), "When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 342-353.
- Freitas, A. L. and E. T. Higgins(2002), "Enjoying goal-directed action: The role of regulatory fit," *Psychological science*, 13(1), 1-6.
- Frijda, N. H.(1986), *The emotions*, Cambridge University Press.
- Gable, S. L.(2006), "Approach and avoidance social motives and goals," *Journal of personality*, 74(1), 175-222.
- Goodhue, D. L., W. Lewis, and R. Thompson(2012), "Does PLS have advantages for small sample size or non-normal data?," *Management Information Systems Quarterly*, 36(3), 981-1001.
- Gray, J. A.(1990), "Brain systems that mediate both emotion and cognition," *Cognition & Emotion*, 4(3), 269-288.
- Higgins, E. T.(2002), "How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making," *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 177-191.
- Jansen, J. J., F. A. Van Den Bosch, and H. W. Volberda(2005), "Managing potential and realized absorptive capacity: how do organizational antecedents matter?," *Academy of management journal*, 48(6), 999-1015.
- Janssen, O.(2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour," *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Johnson, R. and C. H. Chang(2008), *Development and validation of a work-based regulatory focus scale*. Paper presented at the 23rd Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, San Francisco, CA.
- Kanter, R. M.(1998), "Three tiers for innovation research," *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Karwowski, M. (2014). "Creative mindsets: Measurement, correlates, consequences," *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 8(1), 62-70.
- Lane, P. J., and Lubatkin, M.(1998), "Relative absorptive capacity and interorganizational learning." *Strategic management journal*, 19(5), 461-477.
- Levitt, B. and J. G. March(1988), "Organizational learning," *Annual review of sociology*, 14, 319-340.
- March, J. G.(1991), "Exploration and exploitation in organizational learning," *Organization science*, 2(1), 71-87.
- Marin, T. J. and G. E. Miller(2013), "The interpersonally sensitive disposition and health: An integrative review," *Psychological bulletin*, 139(5), 941-984.

- Minbaeva, D., T. Pedersen, I. Björkman, C. F. Fey, and H. J. Park(2003), "MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM," *Journal of international business studies*, 34(6), 586-599.
- Phene, A., Fladmoe-Lindquist, K., and Marsh, L.(2006), "Breakthrough innovations in the US biotechnology industry: the effects of technological space and geographic origin." *Strategic management journal*, 27(4), 369-388.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham(1989), "Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation," *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff(2003), "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Popaitoon, S. and S. Siengthai(2014), "The moderating effect of human resource management practices on the relationship between knowledge absorptive capacity and project performance in project-oriented companies," *International Journal of Project Management*, 32(6), 908-920.
- Scott, S. G. and R. A. Bruce(1994), "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace," *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Stein, Morris I.(1974), *Stimulating creativity, 1*, New York: Academic Press.
- Volberda, H. W., N. J. Foss, and M. A. Lyles(2010), "Perspective—Absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field," *Organization science*, 21(4), 931-951.
- Von Hippel, E.(2007). "Horizontal innovation networks-by and for users." *Industrial and corporate change*, 16(2), 293-315.
- West, M. A. and J. L. Farr(1989), "Innovation at work: Psychological perspectives," *Social behaviour*, 4(1), 15-30.
- Woodman, R. W., J. E. Sawyer, and R. W. Griffin(1993), "Toward a theory of organizational creativity," *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Yamazaki, S. and V. K. Kumar(2013), "Implicit theories of intelligence and creative ability: Relationships with academic risk-taking and academic stress," *The International Journal of Creativity and Problem Solving*, 23(2), 25-40.
- Yuan, F. and R. W. Woodman(2010), "Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations," *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.
- Zahra, S. A. and G. George(2010), "Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension," *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

A study on the Effect of Motivation and Creative Work Environment of SME Members on Innovative Behavior : Focused on Individual Absorption Capacity

Moon, Kyoung-mok¹⁾

Seo, Young-wook²⁾

Jung, Jong-seo³⁾

Abstract

The purpose of this study is to verify the influence of SME members' motivation and creative working environment on innovative behavior and to see differences according to individual absorptive capacity. As a research method for this, 350 copies were collected by requesting a specialized research company for employees who have worked at SMEs for more than a year, and research models and hypotheses were verified with SPSS 28 and Smart PLS 3.

As a result of the study, approach motivation and creative work environment had a positive effect on individual innovation behavior, which showed significant differences according to individual absorptive capacity.

The implications of this study are summarized as follows.

First, for innovative organizational management in SMEs where human resources are more important than physical resources, SMEs need to provide a creative working environment and motivate members to derive positive innovative behavior.

Second, innovation behavior differs depending on personal absorptive capacity, and innovation behavior becomes the subject of corporate growth, indicating that various interests and support are needed to increase personal absorptive capacity along with positive motivation for members.

Keyword: Approach Motivation, Avoidance Motivation, Creative Work Environment, Individual Innovative Behavior, Individual Absorptive Capacity

1)First Author, Graduate School, Department of Convergence Consulting, Daejeon University, moonkyoungmok@gmail.com

2)Co-Author, Professor, Department of Convergence Consulting, Daejeon University, ywseo@dju.kr

3)Corresponding Author, Graduate School, Department of Convergence Consulting, Daejeon University, jungis1217@hanmail.net

저 자 소 개

- 문경목(Moon, Kyoung-mok)
- 대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정
- <관심분야> : 접근동기, 회피동기, 창의성, 흡수역량, 혁신행동

공 동 저 자 소 개

- 서영욱(Seo, Young-wook)
- 대전대학교 융합컨설팅학과 교수
- <관심분야> : 경영컨설팅, IT컨설팅, 창의성, 정보경영 등

교 신 저 자 소 개

- 정종서(Jung, Jong-seo)
- 대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정
- <관심분야> : 창의성, 혁신행동, 지식경영, 기술사업화, 경영컨설팅