

예비 창업가의 긍정심리자본과 커리어 야망이 창업의도에 미치는 영향¹

Study on the Effects of Prep-Entrepreneurs' Positive psychological capital and Career ambition on Entrepreneurial Intentions

최진숙 (Jinsook Choi) 중앙대학교 창업학과 박사수료²
황금주 (Kumju Hwang) 중앙대학교 경영학과 교수

ABSTRACT

Due to its nature, business foundation accompanies high levels of risk taking and responsibility. For this reason, entrepreneurs come to experience various negative emotions in the process of business foundation such as anxiety about risks, fear of failure, and pressure of success. However, entrepreneurs' negative emotions reduce individual inclinations for business foundation. Thus, it is necessary to research individual psychological characteristics that could reduce and attenuate entrepreneurs' negative emotions. To this end, this study examined the effects of Self-forgiveness, and Narcissism, psychological motivation variables, and Positive psychological capital and Career ambition, goal motivation variables, on entrepreneurial intentions. In order to verify research hypotheses, 326 questionnaires collected from prep-entrepreneurs were used for the empirical analysis. Looking at the analysis results, Self-forgiveness, Narcissism, Positive psychological capital and Career ambition had significant effects on entrepreneurial intentions. This study has a meaning in that it confirmed the influential relationship between the psychological characteristics reducing entrepreneurs' negative emotions and entrepreneurial intentions. In addition, this study suggested its implications, limitations, and future research directions based on the study results.

Keywords: Self-forgiveness, Narcissism, Positive psychological capital, Career ambition, Entrepreneurship intentions

¹ 논문접수일: 2018년 7월 27일; 1차 수정: 2018년 9월 7일; 게재확정일: 2018년 9월 7일

² 교신저자 (esmile2001@nate.com)

1. 서론

현대 경제에서 창업가는 가장 중요한 사람으로서(Lazear 2005) 새로운 부를 창출하고 경제 성장을 촉진하는 위치에 있으며(Viinikainen et al. 2017), 모든 의사결정에 대한 책임을 져야 하는 역할을 맡고 있다(Chatterjee and Das 2015). 이러한 이유로 창업가는 다른 사람과 구별되는 심리적 특성이 있으며, 개인의 심리적 특성은 창업가와 비 창업가를 구별 짓게 한다(Davidsson 1995). 즉, 개인의 심리적 특성은 창업가로 변화시키는 중요한 기초(Begley and Boyd 1987)이자 개인에게 기업을 설립하도록 자극하는 역할을 한다(Espíritu-Olmo and Sastre-Castillo 2015). 그럼에도 불구하고 창업가 개인의 심리적 특성이 다른 창업의 영향요인에 비해 주목을 받지 못하고 있다(Contreras et al. 2017).

지금까지 창업 관련 연구는 창업가는 “누가” 되는가에 주목하기보다 창업가가 되기 위해서는 어떻게 해야 하는가의 “방법”적인 면에 초점이 맞추어져 왔다. 그 이유는 창업이 사회적, 문화적, 경제적 및 가족 등의 환경적 조건과 밀접하게 관련되어 있기 때문이다. 그러나 이러한 요인들이 창업을 결정하는데 영향을 미치는 것은 하지만 창업가 없이는 새로운 기업을 창출할 수는 없다. 따라서 창업가가 되려는 개인의 심리적 특성을 이해하는 것은 매우 중요하다(Chatterjee and Das 2015).

한편, 지금까지 창업의도가 있는 개인의 동기와 행동은 창업가 정신 연구에서 지속적인 관심과 주목을 받고 있다(Chatterjee and Das 2015). 창업의도의 선행요인과 관련한 연구는 세 가지 차원으로 분류할 수 있다. 첫째, 창업의도와 관련된 개인 수준의 변수로 개인의 특성과 관련된 심리적 변수와 가족이나 성별 등과 같은 인구 통계와 같은 사회적 자원에 중점을 둔 연구이다. 둘째, 창업가 정신 교육과 프로그램이 창업의도에 미치는 효과를 확인하는 연구들이 있다. 셋째, 지역적, 문화

적, 제도적 환경의 영향에 초점을 맞춘 맥락적 연구나 창업 기관의 역할을 확인하는 연구들로 이루어지고 있다(Liñáan and Fayolle 2015).

이와 같은 선행연구들은 주로 창업의도를 높이는 데 영향을 미치는 개인의 긍정적인 요인과 연관되어 있다. 그러나 새로운 기업을 설립하기 위해서는 급격한 변화로 인한 리스크와 업무에 대한 부담감 및 개인적인 책임감 등으로 인한 스트레스 상황에 노출 될 수밖에 없다(Baron et al. 2016). 정서적 사건반응 이론(AET: Affective events theory, Weiss and Cropanzano 1996)에 따르면 일과 관련된 사건이 긍정적 또는 부정적 정서를 끌어내며(Ashkanasy et al. 2002; Fang He et al. 2018), 개인의 정서 상태는 직업과 관련된 정보 처리와 의사결정에 영향을 미친다고 하였다(Walter et al. 2014). 즉, 창업가는 위험이 많은 환경 속에서 노출되어 있으며, 중요한 의사결정을 내려야 하는 도전적인 역할을 맡고 있기 때문에(Baluku et al. 2016), 의사결정의 유능성을 지니기 위해서는 창업가의 심리 상태가 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 창업가의 창업의도를 완전히 이해하기 위해서는 창업가가 창업에 대한 어려움과 실패를 어떻게 인지하고 대처하는가와 관련된 변수에 관한 연구가 필요하다(Hedner et al. 2011; Pérez-López et al. 2016). 하지만 아직까지 이와 관련한 연구는 매우 미흡한 편이다(Carsrud and Brannback 2011).

그런 의미에서 자기용서와 나르시시즘은 창업과 관련된 두려움, 좌절 등의 부정적 정서를 줄여 자기방어(Self-Defense)의 역할을 하는 동시에 창업가의 목표에 동기부여 하는 긍정심리자본과 커리어 야망을 강화시키는 심리적 특성으로 작용한다. 또한, 창업가의 긍정심리자본과 커리어 야망은 성장지향적인 태도로 목표를 성취하려고 하기 때문에 창업과정에서 발생하는 리스크에 대한 부담감, 역경과 고난, 성공에 대한 불안감 등을 극복하게 한다. 따라서 긍정심리자본과 커리어 야망

은 창업에 동인이 되는 긍정적인 심리적 특성이다.

본 연구의 구체적인 심리적 특성 변수는 다음과 같다. 첫째, 개인의 심리적 동기부여 변수인 자기용서(Self-forgiveness)와 나르시시즘(Narcissism)이다. 창업가의 책임감과 부담감은 격렬한 좌절감과 슬픔 등 부정적 정서로 이어질 수 있다(Patzelt and Shepherd 2011). 따라서 창업가는 부정적 상황에서 올바른 정서의 대처전략과 긍정적 정서의 활용이 필요하다. 그 이유는 정서 조절 능력이 뛰어난 창업가는 정서 표현과 사용에 있어 더 효과적으로 제어 할 수 있기 때문이다(Fang He et al. 2018). 예를 들어, 창업가의 자기용서는 자신의 객관적 잘못을 인정하고 수용함으로써 부정적인 경험과 감정에서 벗어날 수 있게 해 준다(Fang He et al. 2018). 또한, 자기용서는 창업가가 상황에 맞는 적절하고 단호한 의사결정을 내리지 못하는 사회적 실패 상황에서도 스스로 절망하지 않도록 도움을 주는 역할을 하며(Hall and Fincham 2005), 변화에 부정적 영향을 주는 지연행동을 감소시킴으로써 미래의 발전을 위해 적극적인 행동을 유도해 낸다(Wohl et al. 2010). 이처럼 부정적 상황에서 자기용서의 과정을 경험하게 되면 긍정적인 감정으로 회복하기 때문에(Fang He et al. 2018) 자기 효능감 등의 긍정적 심리가 높아지게 된다(Scherer 2010).

나르시시즘 성향을 가진 창업가는 창업이 매우 어렵고 높은 실패율을 내포하고 있음에도 창업에 대해 긍정적으로 인식한다(Mathieu and St-Jean, 2013). 그 이유 나르시시즘의 성향을 가진 창업가는 역경을 극복할 수 있다고 믿는 자신감과 성공과 권위에 강한 신념 및 자신만의 독특성을 지니고 있기 때문이다(Duchon and Burns 2008). 따라서 나르시시스트 성향이 높은 창업가는 위험에 대한 감수 성향이 크기 때문에 리스크가 있는 투자라도 선택할 확률이 높다(Grijalva and Harms 2014).

둘째, 개인의 목표에 동기부여 하는 변수인 긍정심리

자본(Positive psychological capital)과 커리어 야망(Career ambition)이다. 연구에 따르면 다수의 창업가는 사업에 대한 부담과 직원에 대한 책임감으로 인해 높은 정신적 스트레스를 겪는다고 하였다(Boyd and Gumpert 1983; Patzelt and Shepherd 2011). 그러나 유인선발이탈이론(ASA: Attraction-Selection-Attrition theory; Schneider 1987)에 의하면 창업에 매력을 느끼거나 선택하는 사람은 상대적으로 스트레스를 효과적으로 관리할 수 있는 능력이 높다고 하였다. 예를 들면, Baron et al.(2016)의 연구에서 창업가의 높은 수준의 긍정심리자본은 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다. 이와 더불어 긍정심리자본은 개인을 자극하여 창업가로 만드는 요인 중 하나로 작용하는 것으로도 보고되고 있다(Chatterjee and Das 2015).

ASA이론에 따르면 개인은 커리어 선택 상황에서 자신의 기술, 특성 및 동기와 일치하는 직업이나 직종에 호감을 느끼게 되어 선택한다고 하였다(Baron et al. 2016). 그러나 개인의 직업 선택과정에서 실패에 대한 두려움은 커리어 선택에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Cacciotti and Hayton 2015). 하지만 커리어 야망을 가진 개인은 자신의 직업에 중점을 두기 때문에 커리어 선택의 실패나 공포 또는 기타 불안감 등을 극복하는 것으로 나타났다(Ashby and Schoon 2010).

따라서 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 자기용서와 나르시시즘이 창업으로 인한 책임감이나 불안 등의 부정적 정서를 감소시키는 변수로서 긍정심리자본과 커리어 야망에 미치는 영향을 탐색하는 것이다. 둘째, 긍정심리자본과 커리어 야망이 창업가의 스트레스와 두려움 등의 부정적 정서를 극복하게 하는 변수로서 창업의도에 미치는 영향 관계에 대해 실증적 연구를 통해 분석하고자 한다. 이를 통해 이론적, 실무적 관점에서 예비 창업가의 심리적 특성인 자기용서와 나르시시즘, 긍정심리자본, 커리어 야망이 창업의도에 긍정적 영향을 미치는 중요한 변수임을 밝히고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설

2.1 긍정심리자본

긍정심리자본(positive psychological capital)은 자인의 능력과 신념에 대한 인식이자(Contreras et al. 2017) “개인의 긍정적인 심리적 발달 상태“로 정의된다(Ugwu and Okojie 2016, p. 5). 즉, 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 본성과 장점에 초점을 맞추고 있어서 인간의 강점, 성취 및 최적의 삶을 강조하는 긍정심리와도 일치한다. 이러한 이유로 긍정심리자본은 불확실하고 위험한 환경에서 개인의 성공을 돕는 개인적 자원으로도 작용한다(Avey, Luthans, and Youssef 2010; Ugwu and Okojie 2016). Baluku, Kikooma, and Kibanja(2016)는 긍정심리자본은 비즈니스 상황에서 창업 자금이나 인적 자본과 같은 형태의 투입보다 사업의 성공에 기여할 가능성이 크다고 주장하였다.

긍정심리자본의 구조를 가장 잘 나타내는 자질은 심리적 구조를 통해 발생하는 네 가지 동기 성향인 희망, 탄력성, 낙천주의 및 자기 효능감이 있다(Luthans and Youssef 2007; Cethin and Basim 2012). 이들 네 가지 하위차원을 결합한 개념이 ‘긍정심리자본’이며(Luthans and Youssef 2007), 네 가지 하위차원은 개별적인 효과보다는 통합적인 심리상태로 인지할 때 개인의 행동이나 동기부여에 대한 효과성이 더 크고 광범위하게 작용할 수 있다(Luthans, Youssef, and Avolio 2007; 최진숙·황금주 2018).

긍정심리자본의 네 가지 하위차원의 특징은 다음과 같다. (1) 자기 효능감(Self-efficacy)은 도전적인 과업 환경에서 과제에 대한 긍정적인 차이를 만들 수 있다는 개인의 자신감이다. (2) 희망(Hope)은 신생 창업가가 자신만의 창업에 대한 방법을 찾아가는 것이다. (3) 낙관주의(Optimism)는 현재와 미래의 성공에 대해 현실적이고 긍정적인 결과를 기대하는 태도이다. (4) 복원력(Resilience)은 실망감에서 빨리 회복할 수 있는 개

인의 능력이다(Luthans, Youssef, and Avolio 2007; Chang-Hyun Jin 2017).

이러한 긍정심리자본(PsyCap)은 개인적인 특성(trait-like)이지만 더불어 상태(state-like)이기 때문에 가변성을 지니고 있어 언제든지 개발 및 변화시킬 수 있다(Luthans, Avolio, Avolio, and Norman 2007). 또한, 긍정심리자본은 부정적 상황에서 긍정적 정서를 활용하여 개인의 심리적 고통을 줄어든게 하여 회복시키는 역할을 한다(Tugade and Fredrickson 2007). 예를 들면, 탄력성은 위기 상황에서 스트레스와 같은 부정적 정서의 경험에 대처하려고 일부러 유머와 같은 긍정적 정서를 대처전략으로 사용함으로써 긴장을 낮추게 한다. 즉, 정서의 역동 모델(DMA; dynamic model of affect)에 의하면 긍정적 정서의 경험은 도전과 역경 상황에서 겪는 스트레스 등의 부정적 정서를 억제함으로써 스트레스 저항력을 높이고 상황에 적응하도록 돕는다고 하였다(Ong et al. 2006).

지금까지 긍정심리자본은 주로 조직 차원에서 조직 행동에 영향을 미치는 요인으로 연구되었지만, 최근에는 개인 차원으로 연구가 확장되는 추세이다. 조직 차원의 긍정심리자본 연구는 직무만족, 조직몰입, 조직시민, 조직 공정성 등 긍정적인 조직 행동 특성과 관련된 조직 내 인적 자원의 개발과 관리 차원에서의 긍정적인 접근에 초점이 맞추어져 연구되었다(Luthans, Youssef, and Avolio 2007; Luthans, Avolio, Avolio, and Norman 2007). 반면, 최근 긍정심리자본의 연구 동향은 자기중심평가, 내재적 동기부여, 직무 몰입, 유머, 자기 결정성, 지능, 용기, 용서, 감사, 심리적 건강, 심리적 소유권 등과 같은 개인 특성과 관련된 차원에서 중점적으로 이루어지고 있다(Luthans, Avolio, Avolio, and Norman 2007; Cethin and Basim, 2012).

창업가와 관련한 긍정심리자본 연구는 주로 하위차원의 개별적 영향력을 확인하고 있다. 예를 들면, Arora et al.(2013)는 창업가의 자기 효능감과 기질적 비판적

사고의 특성에 관한 연구에서 자기 효능감은 창업가의 비판적 사고의 강도, 빈도, 불쾌한 정도의 개인차에 의해 달라진다고 하였다. Bullough et al.(2014)는 위험 지역에 있는 창업가를 대상으로 한 연구에서는 창업가의 자기 효능감과 복원력은 창업 행동과 결정에 영향을 주기 위해 서로 강화한다고 보고하였다. Morrow et al.(2015)는 성공적인 창업가는 다른 창업가보다 높은 희망을 품고 있으며, 이는 창업가의 개별 능력을 강화하며 성공을 돕는다고 하였다. Baluku et al.(2016)의 연구에서는 창업가의 낙관주의가 기업의 시작과 성공 간의 관계를 조절하는 구성요인으로 나타났다.

한편, 최근 긍정심리자본의 통합적 개념과 창업가에 관한 연구가 이루어지고 있는데, Umukoro and Okurame(2017)의 연구에서 긍정심리자본이 창업가의 직감과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Baron et al.(2016)는 젊은 창업가는 평균 이상의 긍정심리자본을 가지고 있다고 하였으며, 높은 긍정심리자본은 창업가의 스트레스를 감소시키는 역할을 한다고 주장하였다. 반면, Rhoads(2016)는 실패한 벤처 창업가를 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본의 네 가지 하위차원은 각각 창업가의 능력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 긍정심리자본은 통합된 구조로 소유하고 있어야 미래의 새로운 사업의 기회를 개발하고 시도하는데 도움이 된다고 주장하였다.

이처럼 긍정심리자본의 잠재적 이점에도 불구하고 지금까지 창업가를 대상으로 한 긍정심리자본에 관한 연구가 매우 부족한 편이다(Memili et al. 2013). 그 이유는 앞서 말했듯이 긍정심리자본에 관한 연구가 주로 조직 내 인적 자원 관리 관점에서 조직 행동과 관련된 구성원의 태도, 행동 및 성과에 중점을 두고 이루어졌기 때문에 창업가를 대상으로 하는 연구에서 외면되어 왔다(Kim and Noh 2016). 그러나 긍정심리자본은 업무와 관련된 부정적 정서나 개인의 스트레스를 완화하고 일에 대한 열의를 높이는데 긍정적 영향을 미치는

역할을 하므로(Xanthopoulou et al. 2007) 창업가의 긍정심리자본에 관한 연구는 매우 중요하다. 특히, 창업가의 긍정심리자본을 높이는 요인에 관한 연구가 매우 필요하다(권상집 2017).

2.1.1. 자기용서와 긍정심리자본의 관계

창업의 본질은 불확실하며, 위험성을 지니고 있어 실패의 가능성을 내포하고 있다(McGrath 1999). 비록 창업가가 실패 가능성을 인지하고 있더라도 창업가에게 있어 실패란 고통스럽고 충격적인 경험이며, 비즈니스의 실패로 인해 유발되는 분노, 두려움, 수치심, 슬픔 및 고통 등의 부정적 정서에서 벗어날 수 없다(Shepherd et al. 2009; Fang He et al. 2018; Ucbasaran et al. 2013). 이러한 부정적 정서는 창업가의 의사결정에 영향을 미치기 때문에(Walter et al. 2014) 부정적 정서와 같은 정서적 장애물을 극복할 대처방법과 긍정적 정서 활용에 대한 이해는 매우 중요하다(Cardon et al. 2012).

개인은 비즈니스 실패나 부정적 상황에서 스스로에 대한 부정적인 자기평가(self-evaluations)와 부정적인 자기집중 감정(negative self-focused emotions)을 해결할 대처방법을 필수적으로 찾으려고 한다(Scherer 2010). 이 때 개인의 대처방법은 자신의 감정을 얼마나 효과적으로 잘 다루는지에 따라 달라진다(Fang He et al. 2018). 자기용서(self-forgiveness)는 감수성과 자긍심 증진의 심리적 메커니즘을 지닌 개인성향(Greene and Britton 2012)으로서 분노나 슬픔 등의 부정적 정서를 바꾸기 위해 사용되는 대처전략이다(Wohl et al. 2010; Kim and Enright 2014).

자기용서(self-forgiveness)란 자아 관용 성향 (self-forgiving tendencies, self-forgivingness; Hill and Allemand 2010)으로 “자신이 스스로 인정한 객관적인 잘못에도 불구하고 자기에 대한 분노 대신 연민, 관대함, 그리고 자기 자신에 대한 사랑” 이다(Enright and

The Human Development Study Group, 1996, p. 116; Kim and Enright 2014). 즉, 자신의 객관적 잘못에 대해 스스로 인정함으로써 수치심이나 좌절감에서 벗어나 긍정적인 감정으로 회복시키는 것을 의미한다(Wenzel et al. 2012). 그러나 자기용서가 비논리적이거나 비이성적인 것이 아니라 의식적인 노력에 의해 이루어지는 것이기 때문에, 묵인이나 간과, 망각과는 분명히 다른 의미 이다(Hall and Fincham, 2005). 또한 자기용서는 대인 관계에서의 타인용서와는 구별되는 개념이다(Carpenter et al. 2016).

자기용서는 변화에 대한 새로운 결의와 미래를 위한 긍정적 태도를 유발하기 때문에 자기용서의 개인 친화적 과정은 개인의 내면을 강하게 하는 역할을 한다(Zhou et al. 2018). 따라서 자기용서는 많은 사람의 삶의 일부이며, 중요한 연구분야 이다(Terzino 2010). 최근에 자기용서의 효과에 관한 실증연구가 진행되고 있는데(McConnell, 2015) 자기 용서는 정서적 안정성, 인지적 유연성, 긍정적인 건강 결과, 삶의 만족도, 행복 증진과 높은 관련성이 있는 것으로 나타났다(Carpenter et al. 2016). 그러나 상대적으로 개인의 긍정적 심리적 특성과 관련한 자기용서의 효과에 관한 연구는 아직까지는 이루어지지 않고 있다(Wenzel et al. 2012).

자기용서는 외향적 성격 특성인 긍정적 정서와 정적 관련이 있으며(Ross et al. 2004), 높은 수준의 자기용서는 '긍정적인 심리적 특성'과 관련이 있는 것으로 나타났다(McCullough and Witvliet 2002). 긍정심리학에서도 용서를 성격적 강점이자 덕성이라고 보았다(Peterson and Seligman 2004). 이를 근거로 자기용서와 긍정심리자본과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. Luthans et al.(2015)와 Luthans and Youssef(2017)의 연구에서 긍정심리자본의 특성과 용기와 용서, 감사, 감성지능 등과 관련이 있는 것으로 나타났으며, Scheier and Carver(1985)와 Worthington and Wade(1999)는 연구에서 용서와 관련한 긍정적 요인으로 낙관주의

를 제시하였다(Rey and Extremera 2014).

Cheavens et al.(2016)는 자기용서와 희망, 복원력과의 관계 연구에서 절망의 상황에서 자기용서의 증가는 심리적 고통을 감소시키며(Wade et al. 2014), 자기용서가 복원력을 높이는 요인으로 작용한다고 주장하였다. 즉, 자기용서는 개인을 심리적 고통에서 벗어나 더 나은 자신이 되도록 도우며, 원래의 상태로 회복할 수 있도록 돕는 역할을 한다는 것이다. 따라서 자기용서가 증진되면 자기 비난과 후회의 감정이 감소하면서 자아인식이 향상되어 자기 효능감 등의 긍정적인 심리적 특성 높아지게 된다(Hall and Fincham 2005; Worthington 2006). 아직까지 자기용서와 긍정심리자본의 직접적인 연구는 부족하지만 이와 같은 논의를 바탕으로 창업가의 자기용서가 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정해 볼 수 있다.

H1: 자기용서가 긍정심리자본에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.1.2. 나르시시즘과 긍정심리자본의 관계

창업가의 나르시시즘(Narcissism) 연구에 따르면, 창업 행동에는 나르시시스트 성향이 반영되며, 다수의 창업가는 나르시시스트 성향에 의해 동기부여를 받는다고 하였다(Kets de Vries 1996). 그 이유는 사업을 시작하는 것은 매우 어려우며, 실패율이 높기 때문에 역경을 극복할 수 있다고 믿는 높은 자신감(Busenitz and Barney 1997)과 위험을 감수하고자 하는 욕구가 있어야 한다(Grijalva and Harms 2014). 그런 의미에서 나르시시즘의 핵심적인 특성인 자신에 대한 높은 믿음은 창업 활동과 긍정적으로 관련이 있으며, 창업 활동에 필요한 자원을 제공하기 위한 동기부여와 기술을 포함하고 있어(Baron 2000) 실패하더라도 이전 실패를 넘어서 더 쉽게 사업을 시작하도록 만드는 역할을 하기 때문이다(Grijalva and Harms 2014).

Emmons(1987)와 Raskin and Hall(1979)은 나르시시즘은 자기를 사랑하고 절대시하며, 자기이상을 실현하기 위한 건강한 자기존중의 표현이라고 하였다(김혜원·황금주 2015). 이와 같은 나르시시즘의 특성에 대해 학자들은 자신에게 심리적으로 도취하여 있는 개인 수준의 나르시시즘 아니라 현대적 개념으로 통합된 “정상적인(normal)” 심리 일부이며(Miller and Campbell 2010), 성인 발달의 정상 단계로 보았다(Grijalva and Harms 2014). 따라서 나르시시즘은 긍정적이고 건강한 심리적 특성과 관련이 있으며(Raskin and Novack 1989), 건강한 나르시시즘(Healthy Narcissism)은 건강한 성격 형성에 필수라고 할 수 있다(McNeal 2007). 이에 본 논문은 예비 창업가를 대상으로 자기존중 표현을 위한 건강한 나르시시즘이라는 정의에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다.

지금까지 나르시시즘에 관한 연구는 나르시시즘의 특성에 대한 평가가 주로 이루어지고 있다(Miller and Campbell 2010). 예를 들어, 나르시시즘이 높은 개인의 자아상에 관한 연구에서 나르시시즘이 높으면 이상적인 자아상과 실제 자아상 사이의 차이가 작기 때문에 실패나 상실을 경험했을 때 부정적 정서의 발생이 적다고 하였다(Rhodewalt and Morf 1995). 반면, 나르시시즘이 높으면 긍정적 정서를 경험할 가능성이 큰 것으로 나타났다(Rhodewalt et al. 1998).

아직 창업가 대상의 나르시시즘에 관한 연구는 매우 미흡한 편이지만(Mathieu and St-Jean 2013), 나르시시즘과 긍정심리자본의 하위차원 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. Farwell and Wohlwend-Lloyd(1998)의 연구에서 높은 나르시시스트 성향자들은 긍정적인 성과와 관련이 있으며, 이는 낙관주의와 연관되어 있는 것으로 나타났다. 즉, 높은 나르시시스트 성향자는 확고한 자기 확신과 우월성(Emmons 1987)으로 인해 자신의 결정이 긍정적 결과를 가져올 것이라는 낙관적인 기대를 한다는 것이다(Gerstner et al. 2013; Buyl et

al. 2017). Sedikides et al.(2004)는 건강한 나르시시즘은 심리적 건강 및 복원력과 연관이 있으므로 긍정적인 것을 증진하는 역할을 한다고 하였다.

Mathieu and St-Jean(2013)는 학생 창업가와 일반 근로자들의 창업의도와 관련하여 나르시시즘의 역할을 측정한 결과 학생 창업가들이 일반 근로자들보다 나르시시즘 성향이 높은 것으로 나타났으며, 높은 나르시시즘 성향은 자기 효능감과 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. Erkutlu(2014)의 연구에서는 나르시시즘과 심리적 웰빙 사이에서 긍정심리자본이 조절 역할을 한다는 것을 확인하였다. 앞서 말했듯이 창업가를 대상으로 하는 나르시시즘과 긍정심리자본의 연구는 부족하지만 이와 같은 논의에 근거하여 나르시시즘은 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

H2: 나르시시즘이 긍정심리자본 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.2 커리어 야망

커리어 야망(Career ambition)은 높은 커리어 지향성과 성취동기로 자신의 커리어에 초점을 두고 더욱 발전시키려는 마음의 동기이다(Otto et al. 2017). 다수의 개인에게 커리어에 대한 향상은 중요한 동기이며, 커리어에 대한 야망은 개인의 기본적인 욕구이다(Judge and Kristof-Brown 2004). 커리어 성공에 영향을 미치는 야망이 무엇을 의미하는지 정의를 보면, Judge and Kammeyer-Mueller(2012, p. 759)는 야망이란 “성과, 업적 및 성공을 위한 보편적이고 지속적인 노력”이라고 하였다(Otto et al. 2017; 최진숙 · 황금주 2018). 즉, 야망은 인간행동의 핵심동력 중 하나로써 단순한 생존 욕구 이상이자 힘에 대한 필요를 말하며(Gordon 2015), 커리어 야망이란 자신의 커리어를 성공시키기 위해 신념을 가지고 다양한 노력을 하는 것을 의미한다.

이와 같은 커리어 야망은 개인이 원하는 정도(Harman and Sealy 2017)에 따라 다르며, 개인의 사회적인 명성(Judge and Kammeyer-Mueller 2012) 및 소득(Ashby and Schoon 2010)과 같은 외재적인 성공의 지표에 긍정적인 영향을 미친다. 그러나 본 논문은 커리어 야망을 명성이나 소득과 같은 외재적 성공에만 국한하지 않고, 개인의 삶의 목표로 자신의 커리어 발전을 위한 확장된 개념에 초점을 맞추었다(최진숙·황금주 2018, 재인용).

지금까지 야망이란 개념이 권력과 강하게 관련되어 있어서 주로 정치 분야에서 연구되어 왔으며(Lawless and Fox 2005), ‘커리어 야망’이 다소 부정적인 감정으로 인식되고 있어 ‘야심적인 개인’은 일반 사람들 사이에서 관심을 받지 못하고 있다(Yang 2016). 하지만 야심 찬 개인은 성장 지향적이기 때문에 자신의 잠재력을 최대한로 달성하기 위하여 적극적인 행동(Roche and Haar 2013; El Baroudi et al. 2017)과 주도적인 학습을 통해 자신의 능력을 개발할 가능성이 더 큰 것으로 나타났다(Grant and Ashford, 2008). 예를 들면, Judge and Locke(1993)은 커리어 야망이 높은 개인은 자신의 현재 상황에 안주하지 않고, 타인과의 비교를 통해 자신의 상태를 지속해서 개선하려고 노력하며, 더 많은 것을 성취하고자 노력한다고 하였다(Otto et al. 2017). 이를 위해 야망을 품은 개인은 자신이 원하는 것이 무엇이고, 성공하려면 무엇이 필요한지 알기 위해 자기 자신에게 더 집중하는 경향이 있다(Yang 2016).

또한, 웅대한 야망을 품은 사람은 야심이 적은 사람보다 더 많은 부와 높은 지위를 성취하는 것으로 나타났다(Ashby and Schoon 2010). 이에 McClelland(1961)은 높은 욕망과 야망을 지닌 개인은 성공할 수 있는 가능성이 크다고 하였다(Karabulut 2016). 이러한 이유로 커리어 야망은 개인의 커리어 성공을 예측하는 데 중요한 역할을 한다(Karabulut 2016). 특히, 경쟁적인 비즈니스 세계에서 생존하기 위

해서는 변화지향적(Yang 2016)인 성향이 강한 커리어 야망이 필수라고 할 수 있다(Ashby and Schoon 2010; Judge and Kammeyer-Mueller 2012; Otto et al. 2017).

창업가의 커리어 야망이란 자신의 기업을 성장시키기 위해서 노력하는 것으로써 성장의 욕구를 가진 창업가를 ‘야심 찬 창업가(ambitious entrepreneurs)’라고 표현한다. 예를 들면, Braidford et al.(2017)의 연구에서 창업가가 성장에 대한 야망이 클수록 야망이 적은 창업가들보다 성공하기 위해 난관을 극복하고 목표를 성취하려는 진취적이고 도전적인 행동을 한다고 하였다(최진숙·황금주 2018). 이처럼 Van Gelderen et al.(2006)은 야심 찬 창업가는 기업의 성과에 영향을 미친다고 하였으며, 미래에 사업에 대한 계획이 있는 야심 찬 사람들은 자신의 사업에 대한 성공 가능성을 높인다고 주장하였다. 특히, Henderson and Robertson(1999)은 강한 야망을 품은 젊은 창업가는 고정관념에 크게 좌우되지 않기 때문에 성공할 가능성이 더 크다고 주장하였다. 또한 야심 찬 창업가는 일자리 창출에도 높은 야망을 품고 있기 때문에 벤처의 설립과 깊은 관련이 있다(Hermans et al. 2012).

이처럼 최근 창업가의 야망이 새로운 연구개념으로 등장하였으나, 아직 체계적인 연구가 부족한 편이다(Hermans et al. 2015). 더욱이 창업가의 크고 작은 야심의 차이에 대한 이해가 필요하다고 주장(Cassar 2007)하고 있지만 실제로 창업가를 대상으로 야망의 차이를 구분하는 연구는 거의 이루어지지 않고 있다(Hermans et al. 2015). 특히, 야망과 관련하여 다른 가치들 사이에서의 관계나 사회적 관계 등에 미치는 영향에 관한 연구가 매우 필요하다(Judge and Kammeyer-Mueller 2012).

2.2.1 자기용서와 커리어 야망의 관계

창업가에게 비즈니스 실패는 목표달성을 하지 못하

거나 포부가 맞지 않았다는 신호로 작용하기 때문에 부정적인 정서를 일으킨다(Carver and Scheier 1990). 이와 같은 창업가의 부정적인 정서는 미래 지향적이거나 인지적으로 필요한 행동들을 중단시키는 역할을 한다(Fang He et al. 2018). 따라서 창업가는 커리어 선택 과정에서 야기되는 부정적 정서의 결과에 대해 빠르게 수용하고, 대처하는 방법을 배울 필요가 있다(Patzelt and Shepherd 2011). 즉, 부정적 정서의 대처전략인 자기용서를 통해 자신의 감정의 결과를 아는 개인은 좌절과 실패에 대한 부담감, 불안감 등이 줄어들게 되기 때문에 창업가의 역할에 잠겨진 부정적인 정서의 원인을 잘 다룰 수 있게 된다는 것이다(Patzelt and Shepherd 2011).

Hall and Fincham(2005, p. 622)은 자기용서를 “자아에 대해 자발적으로 행동하도록 자신의 사고와 정서, 행동을 결정하는 동기변화과정(Motivational Change)”이라고 하였다. 이러한 자기용서 개념은 동기에 대한 인지적 접근법인 기대 가치 이론(Expectancy-value theory)에 근거하고 있다. 이후 Weiner(1986)의 귀인 이론(Attribution theory)의 대표적인 예로 활용되고 있으며, 현재는 목표에 대한 동기부여를 위한 이론적 접근방법으로 활용되고 있다(Gollwitzer and Brandstatter 1997).

기대-가치이론은 성취동기와 성취 욕구를 반영하는 동기이론으로(Eccles and Wigfield 2002) 기대 가치 이론에 근거한 자기용서의 내면적 과정은 개인의 통찰력과 자신감을 얻는 방법이며, 인지적, 사회적·정서적 성숙과 성장을 돕는 역할을 한다고 하였다(Woodyatt et al. 2017). 이러한 기대 가치 이론에 따르면 개인의 커리어 선택은 자신이 지닌 능력뿐만 아니라 주어진 커리어가 어떠한 가치를 가져다 줄 것인가를 인식하고 선택해야 한다고 하였다(Vroom, 1964). 즉, 자기용서와 커리어 야망의 선택은 미래 발전에 긍정적 가치를 가져다 줄 것이라는 인식에 의해서 결정된 개인의 동기에 근거

한다고 볼 수 있다.

한편, 귀인 이론에 따르면 자기용서의 내면적 과정은 귀인 반응 때문에 자극되어 일어난다고 하였다(Weiner et al.1991; Fincham et al. 2002), 귀인 이론이란 어떤 사건이나 행동에 따른 결과의 원인에 대해 어떠한 정서와 기대를 하는가에 따라 미래의 행동에 영향이 미친다는 것이다(Weiner 1984). 즉, 결과의 원인을 어디서 찾느냐에 따라 개인의 행동이 달라진다는 것이다. 이러한 귀인 이론은 커리어 성장의 이해를 돕는 유용한 이론으로(Albert and Luzzo 1999; Weiner 1986) 개인의 성공과 실패의 원인을 외부 환경에 있다고 귀인 하는 것이 아니라 내부 요인인 자신의 노력에 있다고 인식하게 되면, 더 많은 노력을 통해 자신이 추구하는 커리어에 대한 목표를 성취하려고 한다는 것이다(Weiner 1986).

개인의 커리어 목표란 개인이 추구하는 궁극적인 커리어에 대한 자신만의 성공 기준이며, 재능을 최대한 활용하여 자신의 이상을 실현하려는 것이다(Zhou et al. 2016). 이러한 개인의 커리어 성공과 가장 밀접하게 연관된 심리적 특성이 야망이며(Hogan et al. 2015; Jones et al. 2017), 야망이 있는 개인은 성장 지향적이기 때문에 귀인이론에 따라 더 높은 내재적 동기를 가질 것이라고 기대할 수 있다(Hermans et al. 2015; Roche and Haar 2013).

이처럼 자기용서와 커리어 야망은 결과의 원인이 자신에게 있다고 생각하고 미래의 목표를 위해 긍정적인 태도로 변화하려고 노력한다는 점에서 내재적 귀인에 의해서 반응한다고 할 수 있다. 즉, 자기용서 과정은 자신의 실수나 잘못을 인정하고(Enright 1996) 자신의 잘못된 행동을 바꾸겠다는 의지를 동반하기 때문에(Hall and Fincham 2005; Wohl et al. 2008) 미래의 성공에 대한 접근 가능성을 높인다는 것이다(Wohl et al. 2010; Peterson et al. 2017; Uzun et al. 2018). 예를 들면, Uzun et al.(2018)의 연구에서 자신의 지연 행동

으로 인해 스스로 죄책감이나 수치심을 경험하게 될 때, 자기용서를 하게 되면 자연 행동을 하게 하는 회피행동이 감소하며, 나아가 미래를 위한 발전적 태도를 보인다고 하였다. Fang He et al.(2018)는 자기용서와 같은 높은 정서 조절 능력을 갖춘 창업가는 부정적 상황에서도 커리어에 대한 야망을 실현하기 위해 능동적으로 대처할 가능성이 크다고 하였다.

지금까지 창업가 대상의 자기용서와 커리어 야망에 관한 연구는 전무하지만, 이와 같은 논의에 근거하여 자기용서는 커리어 야망에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 유추해 볼 수 있다.

H3: 자기용서가 커리어 야망에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.2.2. 나르시시즘과 커리어 야망의 관계

Masterson(1981)은 건강한 나르시시즘(Healthy Narcissism)이 없으면 개인은 자기주장, 관심사, 자기 존중감 및 이상과 야망의 추구에 필요한 긍정적인 감정의 자기표현(self-expression)을 할 수 없다고 하였다(McNeal 2007). 그 이유는 나르시시즘 행동의 기본 동기가 자기 고양(self-enhancement)과 권위감에 있기 때문이다(Mathieu and St-Jean 2013). 이처럼 나르시시즘은 우월성, 사교성, 야망 등의 긍정적 정서를 추구하는 특성(Barrick et al. 2001)을 보이고 있으며, 잠재적으로 커리어 향상과 결과에 큰 영향을 미치는 성격적 특성이다(Hirschi and Jaensch 2015). 그러나 지금까지 나르시시스트의 자기 향상(self-enhancing)경향은 일(work)과 관련된 영역에서 연구가 매우 부족한 실정이다(Judge et al. 2006). 특히, 나르시시즘과 커리어 야망과의 관계에 관한 경험적 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 나르시시즘이 커리어와 관련하여 어떠한 영향이 미치는지에 대한 이해가 필요하다(Hirschi and Jaensch 2015).

나르시시스트 성향자들은 자신의 지위와 존중과 같은 긍정적인 자기 향상을 추구하기 위해 많은 부분이 심리적, 사회적 삶의 목표에 집중되어 있다(Campbell et al. 2004). 예를 들면, Campbell(1990)의 연구에서 나르시시즘 성향이 높은 사람은 낮은 사람보다 자신이 원하는 것에 대해 목표지향적인 태도가 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 나르시시즘 성향을 지닌 개인은 사회적 지위와 인정의 성취에 필요한 강력한 추진력을 가지고 있기 때문에(Johnson et al. 2012) 자신이 원하는 커리어와 지위를 얻을 가능성이 더 크다(O'Boyle et al. 2012).

이와 더불어 나르시시즘은 자기 이미지나 사회 환경에서 자기 개선의 경험과 업적 추구하고 관련되어 있다(Clarke et al. 2015). 또한, 나르시시즘이 높은 개인은 자아 존중감이 높고, 성공과 권력에 대한 강한 신념을 지니고 있어(Duchon and Burns 2008), 자신의 명성(Young and Pinsky 2006)과 사람들 사이에서 경쟁 우위를 유지하는 일에 매력을 느낀다(Mathieu and St-Jean 2013). 예를 들면, Xu and Guo(2018)의 연구에서 나르시시즘은 사회적 상호작용에 대한 욕구의 중요한 예측 요인으로 나타났다. 이는 나르시시스트 성향자들은 자신의 야망을 성취하기 위해 다른 사람들 앞에서 나서는 행동과 같은 사회적 상호작용 상황에서 적극적으로 참여하며, 이를 통해 자기 이미지나 자기 개선의 욕구를 충족시킨다는 것이다.

나르시시즘이 높은 개인은 커리어와 관련된 행동이나 커리어 성공에 영향을 미치는 행동 전략을 사용하고자 한다(Hirschi and Jaensch 2015). 예를 들면, 나르시시즘 성향이 높은 개인은 직업을 얻기 위한 자리에서 자신의 커리어 성취를 위해 다른 지원자들보다 긍정적인 자기소개(self-presentation)와 같은 커리어 전략을 활용하는 것으로 나타났다(Kuijpers and Scheerens 2006). 결과적으로 나르시시즘 성향이 높은 개인은 자신이 원하는 커리어를 얻게 될 가능성이

더 커지게 된다는 것이다(Hirschi and Jaensch 2015).

Choi(2018)의 연구에서도 조직에서 나르시시스트 성향이 높은 직원은 소셜 미디어를 활용하여 자신의 야망과 성공을 표현하며, 이를 통해 뛰어난 사회적 인정과 보상을 얻는다고 하였다. 즉, 나르시시즘 성향이 높은 사람은 자신을 홍보하고 다른 사람들의 관심을 끄는 행동 때문에 동기부여 되며, 개인적인 목표를 성취하기 위해 노력을 한다는 것을 알 수 있다(O'Boyle et al. 2012; Gerstner et al. 2013).

H4: 나르시시즘은 커리어 야망에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 창업의도

Crant(1996)는 창업의도(Entrepreneurship intention)란 예비 창업가가 미래에 창업할 가능성을 보여주는 것이라고 정의하였다. 즉, 창업의도는 창업활동을 밀고 나가는 추진력(Wu and Wu 2008)을 말하며, 창업가적 잠재력이 큰 사람이 더 많이 가지고 있는 것으로 나타났다(Contreras et al. 2017). 따라서 개인의 창업에 대한 의사결정과 행동이 있으려면 창업에 대한 긍정적 태도인 창업의도가 선행되어야 한다(윤방섭 2004). Timmons(1994)는 창업은 나이와 학력과는 관련이 없으며, 창업에 대한 지식과 창업의도를 가지고 있으면 누구나 창업할 수 있으며 창업을 통해서 성공할 수 있다고 하였다. 이처럼 창업의도는 새로운 사업을 시작하는 데 있어서 필수적인 변수로 오랫동안 강조되어 왔으며(Bird 1988; Thompson 2009), 많은 연구자에게 관심의 대상이 되고 있다(Mwasalwiba 2010).

선행연구에 따르면 창업의도에 영향을 미치는 가장 주요한 요인은 창업가 개인적 수준의 특성과 창업교육의 효과, 환경적 요인 등 세 가지 차원으로 구분할 수 있다(Linnáan and Fayolle 2015).

첫째, 창업가 개인 수준의 변수로 개인의 성격 특성

및 심리적 변수와 가족, 성별 등의 인구 통계와 같은 사회적 자본에 중점을 둔 연구들이다. 즉, 개인의 창업의도에 영향을 주는 요인에 대한 가장 많은 연구가 이루어진 것은 창업을 선택하는 사람들의 개인적인 특성(trait), 성격(Personality), 심리적 요인(psychology factors), 배경요인(Background factors), 성별의 차이(Gender issues) 등이다. 개인적인 특성은 주로 개인의 위험선호 성향이나, 통제의 위치(Locus of control), 성취욕구(achievement needs)등이며, 그 밖에 자율 욕구, 개인적 통제욕구(personal control)등이 있다. 예를 들면, Lau, Chan, and Man(2000)은 창업가의 특성이 창업의도에 영향을 미칠 것이라고 주장하였으며, Espiritu-Olmo and Sastre-Castillo(2015)는 창업가의 성격 특성이 업무 가치보다 창업의도에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. Ferreira et al.(2012)는 내적 통제성, 위험 감수성, 자신감, 성취욕, 불확실성 수용력, 혁신성 등의 심리적 특성요인이 창업의도에 미치는 영향을 조사하였으며, Baron(2000)은 창업가 개인의 심리적 특성이 창업의도를 예측한다고 주장하였다. 반면, 사회적 자본과 관련한 연구는 허경옥(2016)의 연구에서는 부모의 창업경험이 자녀의 창업에 대한 적극적인 태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, Lee and Wong(2004)의 창업가의 능력과 가치관과 관련된 커리어 닷(Career Anchors)과 창업의도와와의 관계에 관한 연구도 있다. 창업가의 성별과 관련한 연구결과에 따르면 Wilson et al.(2007)는 창업가의 성별과 관련하여 여성 창업가의 자신감이 강화된 경우에도 창업의도에서 성별의 차이가 분명하게 나타났다고 보고하였다. 이처럼 창업 결정에 대한 인식의 차이로 인해 남성보다 여성의 창업가 수가 적은 것으로 확인 되었다(Dalborg et al. 2015).

둘째, 창업가 정신 교육과 관련한 프로그램의 효과에 관한 연구들이 있다. 이 연구들은 주로 창업가 정신 교육 프로그램(EEP: Entrepreneurship education

programs)의 비교(Comparisons), 결과(Results), 평가(Evaluation), 프로그램 제안(Programme proposal)에 대한 연구들이다. 예를 들면, Pittaway and Cope(2007)는 창업가 정신 교육에 대한 체계적인 문헌을 고찰한 결과, 일반적으로 교육 참여자의 창업의도에 긍정적인 결과가 있음을 보고하였다. Noel(1998)은 창업가 정신을 전공하는 학생들은 창업의도가 강한 것으로 나타났으며, 2년에서 5년 이내에 창업의 시작할 확률이 더 높게 나타났다고 하였다. 한편, Lee(2013)의 연구에서는 창업교육을 받은 대학생들은 창업에 대한 인식과 태도 그리고 창업의도에 유의한 변화가 있는 것으로 나타남에 따라 창업교육의 확대가 필요하다고 주장하였다.

셋째, 지역적, 문화적, 제도적 환경의 영향에 초점을 맞춘 맥락적 연구나 창업기관의 역할을 확인하는 연구들이다. 주로 비교문화연구(Cross-cultural studies), 문화적 배경(Cultural backgrounds), 기관변수들(Institutional variables), 생태학적 접근법(Ecological approach)을 주제로 한다. 예를 들면, Engle et al. (2010)의 연구에서는 야심 차게 12개국 창업가의 창업의도를 비교분석 하였다. 이는 상황에 따른 창업의도의 차이점을 찾아내기 위해 여러 국가의 표본을 비교하는 연구이다(Liñáan and Fayolle 2015). 문화적 배경에 대한 연구는 Bullough et al.(2014)는 아프가니스탄의 창업가를 대상으로 위험지역의 창업가의 탄력성 및 자기 효능감이 창업의도에 미치는 영향관계를 연구하였다. Thompson(2009)은 사업의 시작은 개인과 국가 기관과 관련된 광범위한 모든 수준의 환경적 요인에 의해 중재된다고 하였다.

이와 같은 창업의도와 관련한 연구의 초점은 일반적으로 창업가가 되도록 이끌어 내거나 창업가 성향의 구성요인으로 생각되는 개인적인 태도, 성향, 욕망 또는 관심이 맞추어져 있다(Wang and Wong 2004; Thompson 2009). 하지만 지금까지 창업가의 부정적

정서를 감소시킬 수 있는 심리적 특성과 창업의도와 의 관계에 대한 연구는 거의 찾아 볼 수 없는 실정이다 (Malebana 2014). 특히, 예비 창업가의 창업의도에 영향을 주는 변수에 대한 세부적인 연구가 필요하다(강선자· 변상해 2017).

2.3.1 긍정심리자본과 창업의도의 관계

개인의 긍정적인 심리 상태는 일자리를 얻는데 도움을 준다(Ugwu and Okojie 2016). 이러한 이유로 긍정심리자본은 개인의 일(work)과 관련한 직업 자원(job resources)을 잘 활용하도록 촉진하는 역할을 한다(Peng et al. 2013). 따라서 긍정심리자본은 적극적으로 자신의 능력을 향상시키기 위해 도전적인 일을 하며(Kim and Noh 2016), 긍정적인 행동을 하게 한다.

또한 긍정심리자본은 사업의 기회를 인식하여 활용하는 능력으로 기업을 시작할 수 있다는 창업가의 확신과도 관련이 있다(Baluku et al. 2016). 예를 들면, Contreras et al.(2017)의 연구에서 창업의도와 긍정심리자본의 네 가지 하위차원과 연관이 있는 것으로 나타났으며, 긍정심리자본은 통합된 구조로 사용되었을 때 창업의도와 관련성이 더 크다고 하였다. 이를 근거로 긍정심리자본의 하위 차원과 창업의도의 관계를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 자기 효능감은 궁극적으로 창업의도를 예측하는 강력한 요인으로(Bird 1988; Chatterjee and Das 2015) 기회를 인식하고 평가하여 창업의도를 실행하는 데 중요한 역할을 한다(Tsai et al. 2014; Baluku et al. 2016). 또한 자기 효능감이 높은 사람들은 자신만의 독립적인 일을 추구하고 장기적인 외부 압력에 대해서도 최소화하여 받아들인다. 예를 들면, Che et al.(1998)의 연구에서 창업의도를 가지고 있다고 밝힌 학생들은 창업의도가 없는 학생들보다 자기 효능감이 더 높은 것으로 나타났다. Markman et al.(2005)의 연구에서는 창업가가 비 창업가보다 높은 수준의 자기 효

능감을 가지고 있으며, 역경에 대한 통제 능력을 스스로 자각 하는 것으로 나타났다. 즉, 높은 자기 효능감은 소극적인 생각에서 벗어나 자발적으로 어려운 일을 찾아내고 더 높은 목표를 설정하여 지속적으로 도전하게 한다는 것을 알 수 있다(Luthans, Avolio, Avolio, and Norman 2007). 따라서 높은 수준의 자기 효능감은 비즈니스의 시작과 관련이 있다(Mathieu and St-Jean 2013).

둘째, 복원력은 창업의도에서 중요한 역할을 한다(Bullough and Renko 2013). 그 이유는 복원력이 높은 개인은 부정적인 경험과 외부 환경의 변화를 회피하지 않고 직면하여 적응하려는 경향이 있기 때문이다(Luthans, Vogelgesang, and Lester 2006). 예를 들면, 복원력이 높은 그룹은 창업환경의 불확실성을 해결하기 위해 긍정적인 태도로 끈기 있게 아이디어를 개발하고 활발한 활동을 하는 경향이 있다(Trevelyan 2008). 이러한 이유로 실패한 창업가 중 복원력이 높은 사람은 새로운 사업 기회가 나타나면 다시 시작할 가능성이 더 크다(Hayward et al. 2010).

셋째, Dushnitsky(2010)는 낙관적인 개인은 그렇지 않은 사람들보다 창업가가 될 가능성이 더 크다고 하였다. 그 이유는 창업가는 자신의 판단과 결정을 낙관적인 전망에 근거하여 내리며(Chatterjee and Das 2015), 낙관주의 성향은 기업의 시작과 사업의 지속성과 관련이 있기 때문이다(Baluku et al. 2016). 극단적으로 De Meza and Southey(1996)는 낙관론자만이 창업가가 될 수 있다고 주장하였다(Baluku et al. 2016).

넷째, 희망 수준이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 자신이 원하는 것을 얻으려는 방법이나 대안을 잘 개발 할 수 있다(Luthans and Youssef 2004). 또한 희망 수준이 높은 사람은 목표 달성을 위해 자신이 설정한 계획을 따르며(Peterson and Byron 2008; Chang-Hyun Jin 2017), 자신만의 일을 시작하려는 경향이 있다(Morrow 2006). 따라서 높은 희망을 품은

사람들은 계획이 실패할 경우 적극적으로 다음 계획을 세우기(Snyder 2002; Cetin and Basim 2012) 때문에 강한 창업의도를 보이는 것으로 나타났다(Jensen and Luthans 2006).

Chang-Hyun Jin(2017)는 한·중 젊은 창업가를 대상으로 한 연구에서 창업가의 긍정심리자본은 창업의도와 밀접한 관련이 있다고 보고하였다. 연구결과 긍정심리자본의 하위 요인 중 희망, 탄력성 및 자기 효능감이 창업의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, Baron et al.(2016)은 긍정심리자본은 개인을 창업가로 만드는 요인 중 하나라고 주장하였다. 따라서 예비 창업가의 긍정심리자본은 창업의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

H5. 긍정심리자본은 창업의도에 정(+)*의 영향을 미칠 것이다.*

2.3.2 커리어 야망과 창업의도의 관계

Pruett(2012)는 창업가가 자신의 커리어를 추구하기 위해 기업을 소유하려는 계획이 창업의도이며, 창업가의 필요나 가치, 또는 신념에 근거한 것이 창업의도라고 하였다(Karabulut 2016). 즉, 창업의도는 개인이 자영업에서 커리어를 쌓거나 자신의 기업을 설립하게 만드는 특성이다(Fayolle and Liñán 2014; Espíritu-Olmos and Sastre-Castillo 2015).

커리어 선택 이론(career choice theory: Holland 1997)과 개인-환경 적합 이론(person-environment fit theory: Judge and Kristof-Brown 2004)에 의하면 개인은 자신의 가치관, 욕구 및 성격에 가장 적합한 직업 환경과 커리어를 선택한다고 하였다(Mathieu and St-Jean 2013). 예를 들면, Douglas and Shepherd(2000)는 창업가가 되기로 한 것은 개인의 효율성을 극대화 하려는 커리어의 선택(utility-maximizing career choice)에 의해 결정된다고 하였다. 이는 자신이 기대

하는 소득이나 독립성 등의 가치가 효용이 있거나, 유용하다고 생각될 때에 자영업자가 되기로 선택한다는 것이다(Douglas and Shepherd 2002). 즉, 창업으로 인한 독립 및 자율성에 대한 욕구(Douglas and Shepherd 2000)와 재정적 이익에 대한 기대가 창업의 부정적인 면을 극복하게 하는 동기로 작용하게 되는 것이다(Patzelt and Shepherd 2011).

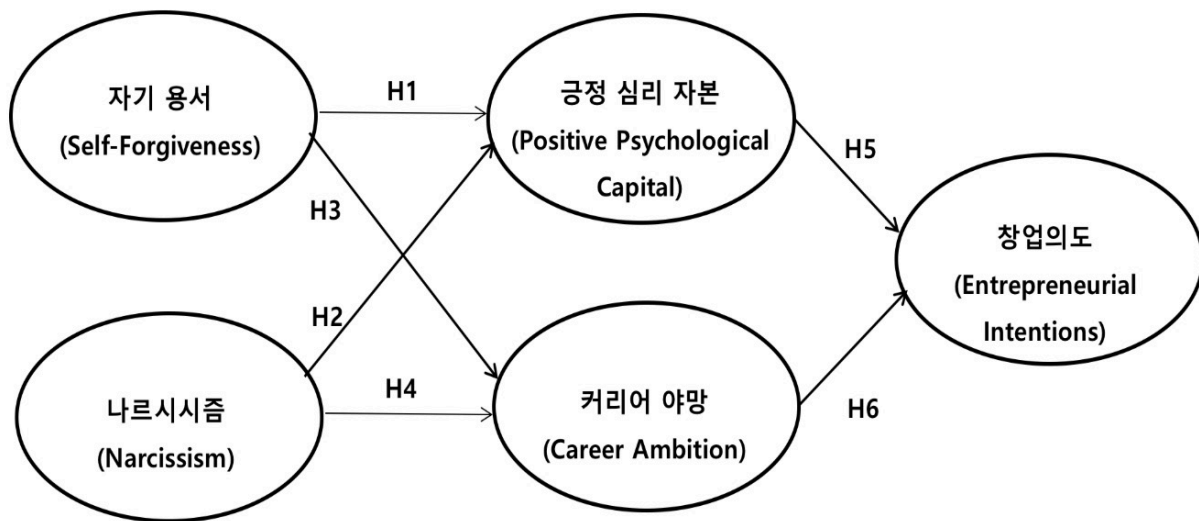
또한, 삶의 방향을 결정하는 개인의 포부와 야망을 나타내는 커리어 모델(career model)에 따르면(Elchardus and Smits 2008) 모든 사람은 의식적이든 무의식적이든 자신에게 어울리는 커리어에 대해 관심을 가지고 성장시키기 위해 노력한다고 하였다(Hodkinson and Sparkes 1997). 이는 자신의 성공을 위해 주어진 기회에 도전하거나 자신의 능력이나 자신이 추구하는 정도에 따라 커리어를 선택한다는 것이다(Harman and Sealy 2017). 예를 들면, 약학대 학생들의 커리어와 관련한 연구에서 학생들 중 남학생 44%와 여학생 28%는 약국을 소유하겠다는 분명한 창업의도를 가지고 있으며(Willis et al. 2006), 이는 학생들이 추구하는 최고의 커리어 야망이라고 하였다(Capstick

et al. 2007). 이처럼 기회에 대한 강한 인식이 개인의 야망을 강화시키며(Pérez-López et al. 2016), 커리어 야망이 높은 개인은 자신의 야망을 달성하기 위해 더 위험 감수 의향을 더 가지고 있다는 것을 알 수 있다(Chang and Wang 2016). 즉, 야망은 세상에 대한 개인 차원의 인식과 근본적인 성격에 의한 개인적 관심사에 의해서 결정되며(McAdams 1995), 창업에 대한 개인의 관심과 행동을 자극하는 심리적 상태가 창업의도이다(Krueger et al. 2000).

H6. 커리어 야망은 창업의도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구모형 및 연구방법

본 연구는 선행연구를 바탕으로, 예비 창업가의 자기용서와 긍정심리자본을 매개로 창업의도에 미치는 영향과 나르시시즘과 커리어 야망을 매개로 창업의도에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 따라서 본 연구



<그림 1> 연구모형

는 6개의 가설을 설정하여 관계를 규명하고자 하였다. 본 연구에서 사용된 모델은 < 그림 1>에서 보는 바와 같다.

3.1 자료수집 및 표본의 특성

설문지 배포 전인 2017년 2월 16일부터 2월 18일까지 창업가 5명을 대상으로 집단토론면접(Focus Group Interview)을 실시하여 설문 구성항목들이 번역이 잘 되었는지, 이해가 잘되는지, 연구에 적절한지 등을 확인하여 수정 보완 하였다. 본 연구의 연구모형을 검증하기 위해 설문조사를 2017년 5월 1일부터 2018년 3월 31일까지 실시하였다. 설문의 대상은 창업과 관련된 공공기관에서 진행하는 창업가 기본 과정 및 실전 창업 교육 프로그램에 참여하여 창업을 계획 중에 있는 예비 창업자를 대상으로 연구자가 직접 방문하여 설문 응답

요청 및 회수하였다. 총 352개의 설문을 회수하였으며, 회수된 설문지 중 설문 대상에서 불성실한 응답 26개를 제외하여 총 326개를 분석에 활용하였다. 326개의 표본의 특성을 보면 성별로 남성이 58.9%, 여성 41.1%의 분포를 보였으며, 학력은 대졸 이상이 75.2%, 고졸 이상은 21.2% 등의 분포를 보였다. 연령대는 40대가 27.6%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 60대는 4.6%로 가장 낮은 비중을 차지하였다(<표 1> 참조).

3.2 변수의 조작적 정의 와 측정도구 및 신뢰성 검증

‘자기용서’는 자신의 객관적 잘못에도 불구하고 자신에 분노하기보다 연민과 관대함을 보이는 자신에 대한 사랑으로 정의하였다. 자기용서의 척도는 Thompson(2005)의 HFS (Heartland Self-Forgive-

<표 1>표본의 인구통계학적 특성

| 구분 | | 빈도 | 비율(%) |
|-----------|-----------|-----|-------|
| 성별 | 남자 | 192 | 58.9 |
| | 여자 | 134 | 41.1 |
| | 합계 | 326 | 100 |
| 응답자 연령 분포 | 20대 | 54 | 16.6 |
| | 30대 | 113 | 34.7 |
| | 40대 | 90 | 27.6 |
| | 50대 | 54 | 16.6 |
| | 60대 | 15 | 4.6 |
| | 합계 | 326 | 100 |
| 학력 | 초등학교 졸업 | 2 | .6 |
| | 중학교 졸업 | 3 | .9 |
| | 고등학교 졸업 | 69 | 21.2 |
| | 대학교 졸업 이상 | 245 | 75.2 |
| | 무학력 | 1 | .3 |
| | 기타 | 6 | 1.8 |
| | 합계 | 326 | 100 |

ness Scale)의 문항 중 연구에 적합하게 수정하여 3문항을 사용하였다. 내적 신뢰도(Chronbach's)계수는 .732이다.

‘나르시시즘’은 자기를 사랑하고 절대시하며, 자기 이상을 실현하기 위한 건강한 자기존중의 표현 정도라고 정의하였다. Emmons(1987)와 Raskin and Hall(1979)의 NPI (Narcissistic Personality Inventory) 중 12문항을 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 나르시시즘이 ‘우월성’, ‘권위’, ‘리더십’, ‘자기 충분성’으로 총 4개의 항목으로 구성되어 있다. 이처럼 다 항목으로 구성된 변수는 항목에 대한 평균값을 이용하여 분석이 가능하기 때문에(우종필 2012), 네 개의 항목의 평균값을 최종 분석에서 나르시시즘의 구성항목으로 사용하였다. 내적 신뢰도(Chronbach's)계수는 .797이다.

‘긍정심리자본’은 목표를 성취하고 성공을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태로 조작적 정의 하였다. Luthan, Youssef, and Avolio(2007)이 개발한 PCQ(-Psychological Capital Questionnaire)의 24문항을 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 긍정 심리 자본은 개인의 인지적 동기부여 상태라는 공통점이 있는 ‘자기 효능감’, ‘희망’, ‘복원력’과 ‘낙관주의’로 총 4 개의 항목으로 구성되어 있는데, 다 항목으로 구성된 변수는 항목에 대한 평균값을 이용하여 설명이 되는 단일 변수로 사용하였다. 내적 신뢰도(Chronbach's)계수는 .865이다.

‘커리어 야망’은 성공과 성과 및 업적을 위해 보편적이고 지속적인 개인의 노력이라고 정의하였다. 커리어 야망의 척도는 Elchardus and Smits(2008)의 문항을 참고 후, 연구에 적합하게 수정하여 5문항(미래 계획, 야심, 목표, 성공할 수 있는 직업 희망, 경력)을 사용하였으며, 내적 신뢰도(Chronbach's)계수는 .807이다.

‘창업 의도’는 가까운 미래에 창업을 목표로 하고 있거나 할 가능성을 있다고 정의하였다. Crant(1996)이 사용한 4문항(창업 의지, 가까운 미래, 중요성, 창업 관

심)과 Davidsson(1995)와 Schwarz et al.(2009)이 사용한 2문항을 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 내적 신뢰도(Chronbach's)계수는 .885이다.

모든 변수는 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

4. 연구결과

4.1 분석방법

본 연구에서 설정된 연구변수에 대한 척도의 신뢰성 검증은 평균상관관계를 바탕으로 Cronbach's alpha 값을 산출하였다. Cronbach's alpha 결과값이 Nunnally and Bernstein(1994)이 제시한 기준인 .70 이상이기 때문에 측정항목의 내적 일관성을 가진다는 것을 확인 할 수 있다(<표 2> 참조). 이후 변수 간의 판별 타당성, 관계분석을 진행하기 위하여 상관관계 분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 최종분석에 사용한 연구모형을 검증하기 위해 AMOS 22.0을 사용하여 구조모형 검증을 실시하였다. 이를 통해 본 연구의 변수 간의 관계에 대한 각각의 가설 검증과 연구 변수들의 관계를 포함한 모델의 적합성을 검증하였다.

4.2 확인적 요인분석 결과

각각의 구성개념을 측정항목이 적절하게 설명하고 있는지를 확인하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: confirmatory factor analysis)를 실시하였다. <표 2>와 같이 적합도 평가기준을 만족시키고 있다. 확인적 요인 분석결과를 검증 시 모델에 대한 타당성을 검증하기 위한 적합도 지수는 일반적으로 GFI (Goodness of fit Index), AGFI (Adjusted goodness of fit Index), NFI (Normed fit Index), 그리고 RMSEA (Root mean square error of approximation)값 등을 사용한다. 증분적합도지수(incremental fit index)인 GFI, AGFI,

NFI는 0.8 이상이면 적절, 0.9 이상이면 모델 적합도가 확보되는 것으로 보며, RMSEA는 0.05 이하의 값이 나오면 이상적이라고 판단한다(Bagozzi and Yi 1988; 우종필 2012). 특히, CFI는 모델의 간명성을 고려하지 않지만 표본 크기에 영향을 받지 않으며 모형의 오류를 반영한 지표이며, TLI는 표본크기에 영향을 받지 않으며 모형의 간명성이 높을 때 증가하는 적합도 지표이고, RMSEA는 간명성과 모형오류를 동시에 고려하여 신뢰구간 설정이 가능한 적합도 지표이다(홍세희 2000). 확인적 요인분석의 적합도 수치는 GFI(=.922), AGFI(=.897), NFI(=.921), TLI(=.961), CFI(=.968),

RMSEA(=.044)으로 확인되었다(<표 2>참조). Chi-square 값은 적합도 모형의 척도로 해석하지 않고, 표본의 크기(n=326)과 함께 Chi-square/df(310.601/191) 참고적으로 제시하였다.

또한, 구성개념의 집중타당성을 검증하기 위해 첫째, 표준화요인부하량(standardized regression weight) 값 보며, 표준화요인부하량값은 최소 0.5 이상이면 적절, 0.7 이상이면 바람직하다고 본다. 둘째, 평균분산추출값(AVE:average variance extracted) 결과, 모든 변수가 일반적 기준(0.5 이상)을 충족시켰다. 셋째, 개념신뢰도(CR)는 표준화요인부하량과 오차 분산 값으로 산

<표 2> 측정항목들의 확인적 요인분석 결과

| 변수 | 측정항목 | 회귀계수 | T값 | Cronbach's | 개념신뢰도 (CR) | 평균추출값 (AVE) |
|--------|--------|-------|--------|------------|------------|-------------|
| 자기용서 | 자기 후회 | 1 | | .732 | .755 | .510 |
| | 자기 거부 | 1.146 | 8.872 | | | |
| | 자기 비판 | 0.885 | 8.448 | | | |
| 나르시시즘 | 우월성 | 1 | | .792 | .895 | .685 |
| | 권위 | 0.788 | 11.562 | | | |
| | 리더십 | 1.068 | 13.879 | | | |
| | 자기 충분성 | 0.588 | 9.805 | | | |
| 긍정심리자본 | 자기효능감 | 1 | | .865 | .953 | .837 |
| | 희망 | 1.106 | 19.224 | | | |
| | 복원력 | 0.846 | 15.091 | | | |
| | 낙관주의 | 0.707 | 13.34 | | | |
| 커리어야망 | 미래계획 | 1 | | .807 | .868 | .578 |
| | 야심 | 1.138 | 13.111 | | | |
| | 목표 | 1.040 | 12.939 | | | |
| | 성공 | 0.493 | 7.009 | | | |
| | 경력 | 0.889 | 11.747 | | | |
| 창업의도 | 창업가능성 | 1 | | .885 | .912 | .635 |
| | 미래창업 | 1.134 | 18.804 | | | |
| | 창업가 목표 | 1.062 | 16.74 | | | |
| | 창업희망 | 1.089 | 18.615 | | | |
| | 1년 이내 | 1.090 | 12.913 | | | |
| | 2년 이내 | 1.065 | 13.128 | | | |

Chi-square/df=310.601/191, GFI(=.922), AGFI(=.897), NFI(=.921), TLI(=.961), CFI(=.968), RMSEA(=.044)

<표 3> 상관관계 분석 결과

| | 변수 | 평균 | S.D | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------|------|------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1 | 자기용서 | 3.26 | 0.76 | 0.714 | | | | |
| 2 | 나르시시즘 | 3.51 | 0.60 | .102 | 0.828 | | | |
| 3 | 긍정심리자본 | 3.71 | 0.49 | .305** | .628** | 0.915 | | |
| 4 | 커리어 야망 | 4.04 | 0.62 | .143** | .622** | .655** | 0.760 | |
| 5 | 창업의도 | 3.91 | 0.74 | .064 | .360** | .557** | .474** | 0.807 |

1. N=326; 2. **: p < .01, 양측검증결과; 3. 대각선 값: AVE의 제곱근
1:자기용서, 2:나르시시즘, 3:긍정심리자본, 4:커리어 야망, 5:창업의도

출 하였으며, 모두 일반적 기준(0.7 이상)을 충족시켰다 (<표 2>참조). 따라서 각각의 구성 개념에 대한 항목들이 집중타당성을 갖는다고 판단하였다.

다음으로 본 연구 측정변수 사이의 인과관계를 검증하기 위해 상관관계를 분석하였다. 변수들 간의 상관관계 분석결과는 <표 3>에 제시하였다. <표 3>의 대각선 값은 평균분산추출 값의 제곱근이다. Bagozzi and Yi (1988)에 따르면 상관계수 간의 절대값이 0.2 이하인 경우는 상관관계가 없거나 경미한 수준이며, 0.4 정도는 약한 상관관계, 0.6이상이면 강한 상관관계라고 판단할 수 있다. 연구 변수들간의 상관관계 분석결과 모든 변수가 정의 상관관계(p < .01)가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 평균분산추출 값의 제곱근은 0.707을 초과(Yi and Davis 2003)하며, 이들 값 들이 상관계수 값을 상회하기 때문에 각 구성개념간에 타당성이 있다고 할 수 있다. 모든 변수에 대한 평균분산추출 값의 제곱근이 개념간의 모든 상관계수를 상회하기 때문에 판별타당성이 있다고 판단하였다(Fornell and Larcker 1981).

4.3 가설검증

연구 가설을 검증하기 위해 구조방정식 모형을 설정하여 구성개념 사이의 관계에 대한 경로분석을 진행하였다. 경로계수 추정은 최대우도법(Maximum

Likelihood Estimation)을 선택하였다. 구조방정식 분석의 경우 연구모형의 적합도를 평가하기 위하여 GFI, AGFI, NFI, RFI, IFI TLI, CFI, RMSEA 등의 지수를 사용하며, GFI, AGFI는 표본의 수에 영향을 받는 지표이지만(김계수, 2005), CFI, TLI와 RMSEA는 모두 표본크기에 영향을 받지 않으며, 모형 평가에 있어서 모형의 오류와 간명성을 동시에 고려하는 적합도 지수(fit index)이므로 구조방정식 모형을 평가하는데 있어 바람직한 지수로 권장되고 있다(홍세희 2000). 모형은 일반적으로 기초모형(null model)과의 비교를 통해 그 증가분을 가지고 모형을 평가 검정하게 되는데, TLI(Tucker-Lewis index), NFI(normed fit index)은 그 정도를 알아보는 지수로서 0.9이상이면 모형이 적합한 것으로 본다. CFI(comparative fit index)는 모두 1에 가까울수록 좋은 적합도를 의미한다(Bentler 1990). 연구 모형의 모형 적합도 수치는 GFI(=.904), AGFI(=.875), NFI(=.902), TLI(=.940), CFI(=.949), RMSEA(=.052)로 나타났다(<표 4>참고). CFI, TLI와 RMSEA결과 값이 우수하기 때문에 구성개념 사이의 영향관계를 설명하기에 적절한 모형으로 인정된다(홍세희, 2000). Chi-square 값은 적합도 모형의 척도로 해석하지 않고, 표본의 크기(n=326)과 함께 Chi-square/df(382.236/195) 참고적으로 제시하였다.

첫째, 예비 창업자의 자기용서가 긍정심리자본에 정

<표 4> 연구가설 검증 결과

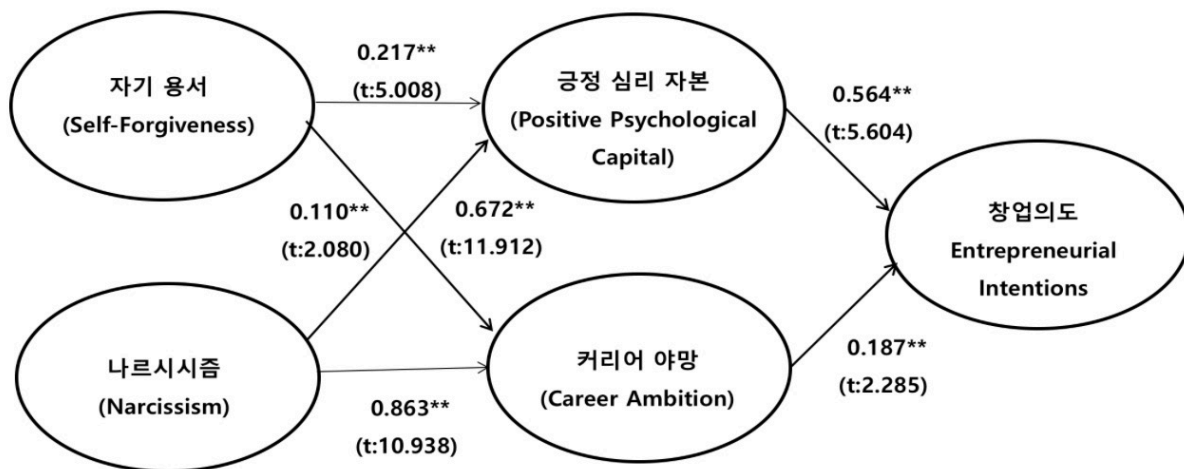
| 가설 | 경로 | 회귀계수 | S.E | C.R | 검증결과 |
|------|--------------|-------|-------|--------|------|
| 가설 1 | 자기용서→긍정심리자본 | 0.217 | 0.043 | 5.008 | 채택 |
| 가설 2 | 나르시시즘→긍정심리자본 | 0.672 | 0.056 | 11.912 | 채택 |
| 가설 3 | 자기용서→커리어 야망 | 0.110 | 0.053 | 2.080 | 채택 |
| 가설 4 | 나르시시즘→커리어 야망 | 0.863 | 0.079 | 10.938 | 채택 |
| 가설 5 | 긍정심리자본→창업의도 | 0.564 | 0.101 | 5.604 | 채택 |
| 가설 6 | 커리어 야망→창업의도 | 0.187 | 0.082 | 2.285 | 채택 |

Chi-square/df=382.236/195,
GFI(=.904), AGFI(=.875), NFI(=.902), TLI(=.940), CFI(=.949), RMSEA(=.052)

(+)의 영향을 미친다는 가설1을 검증해보면 자기용서는 긍정 심리 자본(=.217, t=5.008)에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설1이 채택되었다. 둘째, 나르시시즘은 긍정심리자본(=.672, t=11.912)에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설2도 채택되었다. 셋째, 자기용서는 커리어 야망(=.110, t=2.080)에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설3은 채택되었다. 넷째, 나르시시즘이 커리어 야망(=.863, t=10.938)에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설4도 채택되었다. 다섯 째, 긍정심리자본이 창업의도(=.564, t=5.604)에 정의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 5도 채택되었다. 여섯 째, 커리어 야망이 창업의도(=.187, t=2.285)에 정의 영향을

미치는 것으로 확인되어 가설 6도 채택되었다. <표 4>에 나타나 있는 구조방정식 모형 분석결과를 바탕으로 최종모형을 확정하였다 (<그림 2>참고).

본 연구는 이론적 배경을 강화하고 연구모형에 대한 검증결과를 뒷받침하기 위해 추가로 매개 효과의 검증을 통해 각 변수 간의 전체적인 영향력을 도출하고자 하였다. 연구모형에는 없는 경로이지만 독립변수와 종속변수 사이의 직접경로를 설정하여 변수 사이의 직접효과를 산출하는 방법을 통하여(최진숙·황금주 2018), 변수 사이의 직접효과를 확인하였다. 최종모형의 각 변수들 간 존재하는 구체적인 경로의 의도와 설명력을 검증하는 방법으로 Preacher and Hayes(2008)의 부트



<그림 2> 연구모형

<표 5> 매개효과 검증결과

| | 독립변수→매개변수→종속변수 | 직접경로 유의확률 | 간접경로 유의확률 | 검증결과 |
|---|-------------------|--------------|--------------|------|
| 1 | 자기용서→긍정심리자본→창업의도 | .064 | .004 | 완전매개 |
| 2 | 자기용서→커리어 야망→창업의도 | .064 | .004 | 완전매개 |
| 3 | 나르시시즘→긍정심리자본→창업의도 | .143 | .004 | 완전매개 |
| 4 | 나르시시즘→커리어 야망→창업의도 | .143 | .004 | 완전매개 |

스트래핑(Bootstrapping)테스트를 실시하고 그 결과를 제시하였다(<표 5> 참고).

매개효과 검증 결과, 첫째, ‘자기용서→창업의도’ 경로에 매개변수인 긍정심리자본이 개입되었을 때, 긍정심리자본은 완전매개 효과를 가졌다. 둘째, ‘자기용서→창업의도’의 경로에서 커리어 야망의 매개효과에서도 완전매개 효과가 있는 것으로 검증되었다. 셋째, ‘나르시시즘→창업의도’ 경로에서 매개변수인 긍정심리자본이 개입되었을 때, 긍정심리자본은 완전매개 효과를 가졌다. 넷째, ‘나르시시즘→창업의도’로 가는 경로에서 매개변수인 커리어야망이 개입되었을 때, 커리어 야망도 완전매개 효과가 있다는 검증하였다. 따라서 추가로 검증한 매개 효과의 결과는 모두 완전매개 효과가 있는 것으로 검증되었다. 이는 긍정심리자본과 커리어 야망이 창업의도에 큰 영향력을 가지는 직접적인 요인임을 의미한다.

5. 결론

5.1 연구결과 요약 및 의의

Chatterjee and Das(2015)는 창업가적 특성을 가진 사람들은 그러한 특성이 없는 사람들에 비해 창업가의 역할을 수행해야 하는 상황이 자주 주어질 것이라고 하였다. 그러나 창업가는 불확실한 경영환경에 노출되어 있으며(Baluku et al. 2016), 사업에 대한 부담감 또는

역할에 대한 책임감으로 인해 창업가에게 높은 수준의 부정적 정서를 경험 하게 된다(Patzelt and Shepherd 2011). 창업과 관련된 부정적인 정서는 창업가의 의사결정에 큰 영향을 미치며, 창업가의 의사결정은 사업의 시작과 성공에 중요한 역할을 한다.

따라서 창업가의 부정적 정서를 감소시켜 줄 수 있는 심리적 특성이 무엇인지에 대한 연구가 중요하다. 이와 관련하여 과학자들도 창업을 시도하는 자영업자의 도전 확률에 영향을 줄 수 있는 신뢰성 있는 심리적 특성에 대한 연구가 필요하다고 하였다(Caliendo et al. 2011). 즉, 창업가의 개인적/ 심리적 특성이 중요한 연구 주제가 되었다. 그러나 다수의 선행연구에서 창업가의 개별적인 특성은 비효율적으로 검증되거나 대부분은 사용되지 않고 있다(Chatterjee and Das 2015).

이에 본 연구는 예비 창업가의 부정적 정서를 감소시켜 극복하도록 돕는 역할을 하는 심리적 특성을 선행요인으로 제시하였다. 개인의 심리적 동기부여 변수와 목표에 동기부여하는 변수를 적용하여 창업의도에 영향을 미치는 관계임을 증명하였다. 더불어 이를 실증적으로 검증하였다는데 차별적 시사점을 가진다.

예비 창업가의 심리적 동기부여 변수로 자기용서와 나르시시즘을 제시하였으며, 개인의 목표에 동기부여하는 변수로는 긍정심리자본과 커리어 야망을 적용하였다. 이를 위하여 예비 창업자를 대상으로 설문을 하였으며, 수립한 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모델링을 통해 변수 간의 영향관계를 검증하였다.

본 연구의 분석결과 6개의 가설 모두 채택 되었으며, 연구결과와 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 자기용서가 긍정심리자본에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기용서는 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 창업가가 자기용서를 하게 되면 긍정심리자본이 높아지게 된다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 Cheavens et al.(2016)와 Wade et al.(2014)의 연구결과와도 일치한다.

둘째, 나르시시즘이 긍정심리자본에 미치는 영향을 분석한 결과, 나르시시즘은 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 창업가의 나르시시즘 성향이 높아지게 되면 긍정심리자본이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 Mathieu and St-Jean(2013)와 Erkutlu(2014)의 연구결과와 같은 맥락이다.

셋째, 자기용서가 커리어 야망에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기용서 성향이 높을수록 커리어 야망에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 자기용서의 개인 친화적 과정을 거치게 되면 새로운 결의를 통해 내면이 성숙해지고 이로 인해 미래의 성공을 위해 긍정적 목표를 설정한다는 것을 의미한다. 따라서 Wohl et al.(2008), Uzun et al.(2018)와 Fang He et al.(2018)의 연구결과와 일치한다.

넷째, 나르시시즘이 커리어 야망에 미치는 영향을 분석한 결과, 나르시시즘 성향이 있는 창업가는 커리어에 대한 야망이 있는 것으로 나타났다. 이는 나르시시스트 성향자들이 자기 개선과 향상을 위해 커리어에 대한 야망을 품으며, 이를 통해 성장과 성공하여 자신의 사회적 지위와 부를 성취하고자 한다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 O'Boyle et al.(2012), Mc-Neal(2007), Duchon and Burns(2008), Hirschi and Jaensch(2015), Choi(2018)와 Xu and Guo(2018)의 연구결과와 같다.

다섯째, 긍정심리자본이 창업의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 창업가의 긍정심리자본은 창업의도에 유

의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 창업가가 높은 긍정심리자본은 실패에 대한 두려움이나 창업으로 인한 부정적 정서를 극복하게 하고 미래를 낙관적인 시각으로 바라봄으로써 창업의도를 높인다는 것을 알 수 있다. 이는 Kim and Noh(2016), Pérez-López et al.(2016), Chang-Hyun Jin(2017)과 Contreras et al.(2017)의 연구결과와 일치한다.

마지막으로, 커리어 야망이 창업의도에 미치는 영향력을 분석한 결과, 커리어 야망이 높으면 창업의도가 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 커리어에 대한 야망이 높은 창업가는 성장지향적이기 때문에 커리어를 달성하기 위해 창업의 부정적 본질을 극복하고 진취적이고 적극적인 태도로 창업을 계획한다는 것을 의미한다. 따라서 Douglas and Shepherd(2000), Baluku et al.(2016)와 Willis et al.(2006)의 연구결과와 동일하다.

한편 본 연구는 다음과 같은 이론적 시사점을 가진다. 첫째, 지금까지 예비 창업가를 대상으로 한 부정적 정서의 대처 전략 변수인 자기용서와 개인의 이상을 실현하기 위한 건강한 자기존중 변수인 나르시시즘의 관계를 밝히 연구는 없었다. 그러나 본 연구를 통해 자기용서와 나르시시즘이 예비 창업가의 부정적 정서를 감소시키는 긍정적 대처전략 변수로서 창업의도에 긍정적 영향을 미치는 선행요인임을 확인하는데 의의를 가진다.

둘째, 긍정심리자본은 주로 조직 행동 측면에서 활용되어 왔으며, 조직 내에서 구성원들을 대상으로 측정되어 왔다. 그러나 본 연구에서는 예비 창업가를 대상으로 하여 긍정심리자본의 개별요인이 아닌 통합된 개념으로써 창업의도에 긍정적인 영향력을 미치는 변수임을 확인하였는데 의의를 지닌다.

셋째, 지금까지 커리어 야망은 주로 정치가를 대상으로 연구되어 왔으며, 부정적 측면이 강조되어 왔다. 하지만 본 연구를 통해 예비 창업가의 커리어 야망이 창

업의도와와의 관계에서 긍정적 역할을 한다는 것을 확인하였다. 따라서 커리어 야망이 창업의도에 중요한 선행 변수로서의 역할을 할 수 있다는 것을 실증적으로 밝혀냈다는데 이론적 시사점을 가진다.

본 연구의 실무적 시사점을 다음과 같다. 첫째, 창업가의 의사결정은 매우 중요하지만 매번 성공적인 결정과 선택을 할 수 없다. 즉, 잘못된 의사결정과 같은 사회적 실패 상황이나 스트레스나 분노와 같은 부정적 정서를 경험하는 상황에서 창업가는 자기용서와 같은 심리적 대처전략의 필요성을 인지하고 활용할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 창업교육과정에 실패나 스트레스의 이해와 대처방법과 같은 부정적 정서를 감소시킬 수 있는 자아 강화 프로그램이나 자아를 회복할 수 있는 전문 힐링 프로그램의 개발이 필요하다.

둘째, 창업에 대한 왜곡된 시각이나 실패에 대한 두려움으로 인해 위축된 심리를 회복하여 삶의 건강한 자기실현이 될 수 있도록 하는 사회적 분위기 형성이 시급하다. 따라서 창업과 창업가에 대한 긍정적인 인식을 심어 줄 수 있는 공익광고나 캠페인, 창업 정책이 필요하다.

셋째, 커리어 야망은 그동안 자신의 성공을 위해 과도한 경쟁과 수단과 방법을 가리지 않는다는 부정적 측면이 강조되어 왔다. 하지만 창업가의 커리어 야망은 창업의도에 영향을 미치는 중요한 변수이기 때문에 창업가로서 커리어 야망에 대한 올바른 인식제고와 야망의 긍정성을 강화 시켜 줄 수 있도록 심리와 경영게임기법을 접목한 창업 게임 프로그램의 개발이 필요하다.

넷째, 창업은 시작하는 것 보다 지속시키는 것이 무엇보다 중요하다. 그러나 창업의 성공률은 매우 낮다. 그 이유는 창업상황에서 다양한 위기 상황과 문제들이 잠재되어 있기 때문이다. 따라서 예비 창업가는 창업 이후에 발생할 수 있는 다양한 위험에 대한 이해 및 솔루션을 제공할 수 있는 능력이 함양되어 있어야 한다. 즉, 처음부터 지속 가능한 백 년 기업을 목표로 하는 역

량 있는 창업가 양성에 힘써야 한다. 이를 위해 창업 실무 교육뿐만 아니라 창업과정에서 발생될 수 있는 여러 위기 상황과 해결방안에 대한 업종별 문제 해결을 위한 창업 시뮬레이션 프로그램 개발이 필요하다. 이와 더불어 창업에 필요한 위기관리 전략과 유지에 관한 다양한 제도와 정책을 통해 백 년 창업이 가능할 수 있는 창업 생태계가 조성되어야 할 것이다.

5.2 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 예비 창업가의 긍정심리자본과 커리어 야망이 창업의도에 미치는 영향에 관한 시사점을 제시해 주고 있지만, 다음과 같은 한계점 및 향후 연구의 필요성을 지니고 있다.

첫째, 자료 수집에 있어 업종을 제한하지 않았기 때문에 본 연구의 결과를 특정 업종에 일반화하는 데 그 한계가 있다. 따라서 차후 연구에서는 특정 업종을 대상으로 하여 보다 구체적인 검토가 필요하다. 둘째, 본 연구는 예비 창업가의 창업의도에 관한 연구를 진행하였으나, 재 창업자의 창업의도에서도 같은 결과가 나올지는 미지수이다. 따라서 향후 연구 주제가 될 수 있다. 셋째, 본 연구에서는 자기용서, 나르시시즘, 긍정심리자본, 커리어야망, 창업의도에 관해 자기보고(self-report)를 통해 평가하였기 때문에 변수 간의 동일방법 편익의 내재하였을 가능성이 있다. 향후 연구에서는 이러한 일반적 오류를 극복해야 할 것이다. 이상과 같은 향후 연구과제의 제언을 통해 발전된 후속연구가 이루어져야 한다.

참고 문헌

[국내문헌]

1. 김계수. 2005. “인터넷 커뮤니티 서비스와 E-가치 창출 전략: 구조방정식 모형분석-개인형 홈페이지 서비스를 중심으로,” *경영학연구* (34:4), pp. 1101-1123.
2. 강선자, 변상해. 2017. 예비창업자의 심리적 특성, 창업준비 특성이 창업의도에 미치는 영향. *벤처창업연구* (12:4), pp. 85-96.
3. 권상집. 2017. “리더의 의사소통 유형이 직무성과와 조직시민행동에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로,” *지식경영연구* (18:1), pp. 25-47.
4. 김혜원, 황금주. 2015. “공정무역 커피 소비자들의 재 구매의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구,” *마케팅관리연구* (20:3), pp. 1-29.
5. 우종필. 2012, *구조방정식모델 개념과 이해*, 서울, 한나래 아카데미.
6. 윤방섭. 2004. “창업 의지의 결정요인: 개인특성 및 환경요인,” *산학경영연구* (17:2), pp. 89-110.
7. 최진숙, 황금주. 2018. “중소기업 최고경영자 (CEO 및 임원) 의 커리어 야망과 자기자비가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *벤처창업연구* (13:2), pp. 139-158.
8. 허경옥. 2016. “대학생의 창업환경, 기업 및 기업규제에 대한 태도가 창업선호도에 미치는 영향 구조 분석,” *한국창업학회지* (11), pp. 41-66.
9. 홍세희. 2000. 특별기고, “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거,” *한국심리학회지: 임상* (19:1), pp. 161-177.

[국외문헌]

1. Albert, K. A., and Luzzo, D. A. 1999. “The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective,” *Journal of Counseling and Development* (77:4), pp. 431-436.
2. Arora, P. , Haynie, J. M., and Laurence, G. A. 2013. “Counterfactual thinking and entrepreneurial self-efficacy: The moderating role of self-esteem and dispositional affect,” *Entrepreneurship Theory and Practice* (37:2), pp. 359-385.
3. Ashby, J. and Schoon, I. 2010. “The role of aspirations, ambition and gender in predicting adult social status and earnings,” *Journal of Vocational Behavior* (77:3), pp. 350 - 360
4. Ashkanasy, N., Hartel, C. and Daus, C. 2002, “Diversity and emotion: the new frontiers in organizational behavior research,” *Journal of Management* (28:3), pp. 307-338.
5. Autio, E., Keeley, H., Klofsten, R., Parker, G., and Hay, M. 2001. “Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA,” *Enterprise and Innovation Management Studies* (2:2), pp. 145-160.
6. Avey, J. B., Luthans, F., and Youssef, C. M. 2010. “The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors,” *Journal of Management* (36:2), pp. 430-452.
7. Bagozzi, R. P. and Yi 1988, “On the Evaluation of Structural Equation Models,” *Journal of the Academy of Marketing Science* (16:1), pp.

- 74-94.
8. Baluku, M. M., Kikooma, J. F., and Kibanja, G. M. 2016. "Psychological capital and the startup capital-entrepreneurial success relationship," *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 28(1), pp. 27-54.
 9. Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.
 10. Baron, R. A., 2000. "Psychological Perspectives on Entrepreneurship: Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs Success," *Current Directions in Psychological Science* (9), pp. 15-19.
 11. Baron, R. A., Franklin, R. J., and Hmieleski, K. M. 2016. "Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital," *Journal of Management* (42:3), pp. 742-768.
 12. Baron, R.A., Hmieleski, K.M., and Henry, R.A. 2012. "Entrepreneurs' dispositional positive affect: The potential benefits—and potential costs—of being "up," *Journal of Business Venturing* (27:3), pp. 310-324.
 13. Baron, R. A. 2010. "Job design and entrepreneurship: Why closer connections = mutual gains," *Journal of Organizational Behavior* (30), pp. 1-10.
 14. Barrick, M. R., Mount, M. K., and Judge, T. A. 2001. "Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?," *International Journal of Selection and Assessment* (9:(1-2), pp. 9-30.
 15. Begley, T. M., and D. P. Boyd. 1987. "A comparison of entrepreneurs and managers of small business firms," *Journal of Management* (13:1), pp. 99-108.
 16. Bird, B. 1988. "Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention," *Academy of Management Review* (J:3), pp. 442-453.
 17. Boyd, D.P. , Gumpert, D.E., 1983. "Coping with entrepreneurial stress," *Harvard Business Review* (61), pp. 44-64.
 18. Braidford, P. , Drummond, I., and 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), pp. 850-862
 19. Bullough, A. and Renko, M. 2013, "Entrepreneurial resilience during challenging times," *Business Horizons* (56:3), pp. 343-350.
 20. Bullough, A., Renko, M., and Myatt, T. 2014. "Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions," *Entrepreneurship Theory and Practice* (38:3), pp. 473-499.
 21. Busenitz, L., and Barney, J. 1997. "Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making," *Journal of Business Venturing* (12), pp. 9-30.
 22. Busenitz, L. and Lau, C. 1996. "A cross-cultural cognitive model of new venture creation," *Entrepreneurship Theory and Practice* (20:4), pp. 25-39.
 23. Buyl, T., Boone, C., and Wade, J. B. 2017.

- “CEO narcissism, risk-taking, and resilience: An empirical analysis in US commercial banks,” *Journal of Management*, 0149206317699521.
24. Cacciotti, G., Hayton, J. C., Mitchell, J. R., and Allen, D. G. 2015. “Entrepreneurial fear of failure: scale development and validation (summary),” *Frontiers of Entrepreneurship Research* (35:4), p. 4.
 25. Caliendo, M., Fossen, F., and Kritikos, A. S. 2014. “Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed,” *Small Business Economics* (42:4), pp. 787-814.
 26. Campbell, J. P. 1990. “Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology,” In M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial organizational psychology* (1), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 687-732.
 27. Campbell, W. K., Goodie, A. S., and Foster, J. D. 2004. “Narcissism, confidence, and risk attitude,” *Journal of Behavioral Decision making* (17:4), pp. 297-311.
 28. Cardon, M.S., Foo, M.D., Shepherd, D.A., and Wiklund, J. 2012. “Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic,” *Entrepreneurship Theory and Practice* (36:1), pp. 1-10.
 29. Carpenter, T. P., Tignor, S. M., Tsang, J. A., and Willett, A. 2016. Dispositional self-forgiveness, guilt-and shame-proneness, and the roles of motivational tendencies,” *Personality and Individual Differences* (98), pp. 53-61.
 30. Capstick, S., Green, J. A., and Beresford, R. 2007. “Choosing a course of study and career in pharmacy—student attitudes and intentions across three years at a New Zealand School of Pharmacy,” *Pharmacy Education* (7).
 31. Cassar, G. 2007. “Money, money, money? A longitudinal investigation of entrepreneur career reasons, growth preferences and achieved growth,” *Entrepreneurship and Regional Development* (19), pp. 89-107.
 32. Carsrud, A. and Brannback, M. 2011. “Entrepreneurial motivations: What do we still need to know?,” *Journal of Small Business Management* (49:1), pp. 9-26.
 33. Carver, C.S. and Scheier, M.F. 1990. “Origins and functions of positive and negative affect: A control process view,” *Psychological Review* (97:1), pp. 19-35.
 34. Çetin, F., and Basim, H. N. 2012. “Organizational psychological capital: A scale adaptation study,” *Amme İdaresi Dergisi* (45:1), pp. 121-137.
 35. Chang-Hyun Jin. 2017. “The effect of psychological capital on start-up intention among young startup entrepreneurs: A cross-cultural comparison,” *Chinese Management Studies* (4:1), pp. 707-729.
 36. Chatterjee, N., and Das, N. 2015. “Key psychological factors as predictors of entrepreneurial success: A conceptual framework,” *Academy of Entrepreneurship Journal* (21:1), pp. 102.
 37. Cheavens, J. S., Cukrowicz, K. C., Hansen, R.,

- and Mitchell, S. M. 2016. "Incorporating resilience factors into the interpersonal theory of suicide: The role of hope and self-forgiveness in an older adult sample," *Journal of Clinical Psychology* (72:1), pp. 58-69.
38. Chen, C. C., Greene, P. G., and Crick, A. 1998. "Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?," *Journal of business venturing* (13:4), pp. 295-316.
39. Chng, D. H. M., and Wang, J. C. Y. 2016. "An experimental study of the interaction effects of incentive compensation, career ambition, and task attention on Chinese managers' strategic risk behaviors," *Journal of Organizational Behavior* (37:5), pp. 19-737.
40. Choi, Y. 2018. "Narcissism and Social Media Addiction in Workplace. The Journal of Asian Finance," *Economics and Business* (5:2), pp. 95-104.
41. Clarke, I. E., Karlov, L., and Neale, N. J. 2015. "The many faces of narcissism: Narcissism factors and their predictive utility," *Personality and Individual Differences* (81), pp. 90-95.
42. Contreras, F., de Dreu, I., and Espinosa, J. C. 2017. Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study," *Asian Social Science* (13:3), p. 80.
43. Cornish, M. A., and Wade, N. G. 2015. "A therapeutic model of self-forgiveness with intervention strategies for counselors," *Journal of Counseling and Development* (93:1), pp. 96-104.
44. Crant, J. M. 1996. "The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions," *Journal of Small Business Management* (34:3), pp. 42-49.
45. Dalborg, C., von Friedrichs, Y., and Wincent, J. 2015. "Risk perception matters: why women's passion may not lead to a business start-up," *International Journal of Gender and Entrepreneurship* (7:1), pp. 87-104.
46. Davidsson P. 1995. "Determinants of entrepreneurial intentions," Paper prepared for the RENT IX Workshop, Piacenza, Italy, Nov, pp. 23-24.
47. De Meza, David, and Clive Southey. 1996. "The Borrower's Curse: Optimism, Finance and Entrepreneurship," *The Economic Journal* (106:435), pp. 375-386.
48. Douglas, E.J., Shepherd, D.A., 2000. "Entrepreneurship as a utility-maximizing response," *Journal of Business Venturing* (15), pp. 231-251.
49. Douglas, E. J., and Shepherd, D. A. 2002. "Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization," *Entrepreneurship Theory and Practice* (26:3), pp. 81-90.
50. Duchon, Dennis and Burns, Michael. 2008. "Organizational Narcissism," *Management Department Faculty Publications* (91).
51. Dushnitsky, Gary. 2010. "Entrepreneurial Optimism in the Market for Technological Inventions," *Organization Science* 21 (1), pp. 150-167.

52. Eccles, J. S., and Wigfield, A. 2002. "Motivational beliefs, values, and goals," *Annual Review of Psychology* (53:1), pp. 109-132.
53. El Baroudi, S., Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P. , and Richardson, J. 2017. "Ambition at work and career satisfaction: The mediating role of taking charge behavior and the moderating role of pay," *Career Development International* (22:1), pp. 87-102.
54. Elchardus, M., and Smits, W. 2008. "The vanishing flexible: Ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults," *Work, Employment and Society* (22:2), pp. 243-262.
55. Emmons, R. A. 1987. "Narcissism: Theory and measurement," *Journal of Personality and Social Psychology* (52), pp. 11-17.
56. Engle, R.L., Dimitriadi, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Buame, S., and Wolff, B. 2010. "Entrepreneurial intent: A twelve-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior," *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* (16:1), pp. 36-58.
57. Enright, R.D. 1996. "Counseling within the forgiveness triad: On forgiving, receiving forgiveness, and self-forgiveness," *Counseling and Values* (40:2), pp. 107-127.
58. Erkutlu, H. 2014. "Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (150), pp. 1148-1156.
59. Espíritu-Olmos, R., and Sastre-Castillo, M. A. 2015. "Personality traits versus work values: Comparing psychological theories on entrepreneurial intention," *Journal of Business Research* (68:7), pp. 1595-1598.
60. Fang He, V., Sirén, C., Singh, S., Solomon, G., and von Krogh, G. 2018. "Keep calm and carry on: Emotion regulation in entrepreneurs' learning from failure," *Entrepreneurship Theory and Practice* (42:4), pp. 605-630.
61. Fayolle, A., and Liñán, F. 2014. "The future of research on entrepreneurial intentions," *Journal of Business Research*, (67:5), pp. 663-666.
62. Farwell, L., and Wohlwend-Lloyd, R. 1998. "Narcissistic processes: Optimistic expectations, favorable self-evaluations, and self-enhancing attributions," *Journal of personality* (66:1), pp. 65-83.
63. Ferreira, J. J., M. L. Raposo, R. Gouveia Rodrigues, A. Dinis and A. do Paco. 2012, "A Model of Entrepreneurial Intention: An Application of the psychological and behavioral approaches," *Journal of Small Business and Enterprise Development* (19:3), pp. 424-440.
64. Fincham, F. D. 2000. "The kiss of the porcupines: From attributing responsibility to forgiving," *Personal Relationships* 7(1), pp. 1-23.
65. Fincham, F. D., Paleari, F. G., and Regalia, C. 2002. "Forgiveness in marriage: The role of relationship quality, attributions, and empathy," *Personal Relationships* (9:1), pp. 27-37.
66. Fornell, C., and Larcker, D. F. 1981. "Evaluating structural equation models with unobservable

- variables and measurement error," *Journal of Marketing Research*, pp. 39-50.
67. Gaddis, B., Connelly, S., and Mumford, M.D. 2004. "Failure feedback as an affective event: Influences of leader affect on subordinate attitudes and performance," *The Leadership Quarterly* (15:5), pp. 663-686.
68. Gerstner, W. C., Konig, A., Enders, A., and Hambrick, D. C. 2013. "CEO narcissism, audience engagement, and organizational adoption of technological discontinuities," *Administrative Science Quarterly* (58), pp. 257-291.
69. Grant, A. M., and Ashford, S. J. 2008. "The dynamics of proactivity at work," *Research in Organizational Behavior* (28), pp. 3-34.
70. Green, D. C., and Britton, P. J. 2012. "The influence of forgiveness on lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning individuals' shame and self-esteem," *Journal of Counseling and Development* (91), pp. 195-205.
71. Grijalva, E., and Harms, P. D. 2014. "Narcissism: An integrative synthesis and dominance complementarity model," *Academy of Management Perspectives* (28:2), pp. 108-127.
72. Gordon, I. R. 2015. "Ambition, human capital acquisition and the metropolitan escalator," *Regional Studies* (49:6), pp. 1042-1055.
73. Gollwitzer, P. M., and Brandstätter, V. (1997). "Implementation intentions and effective goal pursuit," *Journal of Personality and Social Psychology* (73:1), p. 186.
74. Hall, J. H., and Fincham, F. D. 2005. "Self-forgiveness: The stepchild of forgiveness research," *Journal of Social and Clinical Psychology* (24:5), pp. 621-637.
75. Harman, C., and Sealy, R. 2017. "Opt-in or opt-out: exploring how women construe their ambition at early career stages," *Career Development International* (22:4), pp. 372-398.
76. Hayward, M.L.A., Forster, W.R., Sarasvathy, S.D., and Fredrickson, B.L. 2010. Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again," *Journal of Business Venturing* (25:6), pp. 569-578.
77. Hedner, T., Abouzeedan, A. and Klofsten, M. 2011. "Entrepreneurial resilience," *Annals of Innovation and Entrepreneurship* (2:1), pp. 79-86.
78. Henderson, R., and Robertson, M. 1999. "Who wants to be an entrepreneur? Young adult attitudes to entrepreneurship as a career," *Education+ Training* (41:5), pp. 236-245.
79. Hermans, J., Vanderstraeten, J., Dejardin, M., Ramdani, D., Stam, E., and van Witteloostuijn, A. 2012. "Ambitious entrepreneurship: antecedents and consequences,"
80. Hermans, J., Vanderstraeten, J., van Witteloostuijn, A., Dejardin, M., Ramdani, D., and Stam, E. 2015. "Ambitious entrepreneurship: A review of growth aspirations, intentions, and expectations," *In Entrepreneurial growth: Individual, firm, and region, Emerald Group Publishing Limited*, pp. 127-160.
81. Hill, P. L., and Allemand, M. 2010. "Forgiveness and adult patterns of individual differ-

- ences in environmental mastery and personal growth,” *Journal of Research in Personality* (44:2), pp. 245-250.
82. Hirschi, A., and Jaensch, V. K. 2015. “Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators,” *Personality and Individual Differences* (77), pp. 205-208.
83. Hodkinson, P. and Sparkes, A. 1997. “Career-ship: A Sociological Theory of Career Decision Making,” *British Journal of Sociology of Education* (18:1), pp. 9-44.
84. Hogan, R., and Chamorro-Premuzic, T. 2015. “*Personality and career success. Handbook of personality processes and individual differences*,” Washington, DC: American Psychological Association.
85. Holland, J. L. 1997. “*Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*,” Psychological Assessment Resources.
86. Jensen, S.M., and Luthans, F. 2000. “Relationship between entrepreneurs’ psychological capital and their authentic leadership,” *Journal of Managerial Issues*(28), pp. 254-273.
87. Jones, A. B., Sherman, R. A., and Hogan, R. T. 2017. “Where is ambition in factor models of personality?,” *Personality and Individual Differences* (106), pp. 26-31.
88. Judge, T. A., and Kristof-Brown, A. 2004. “Personality, interactional psychology, and person-organization fit,” *Personality and Organizations*, pp. 87-109.
89. Judge, T. A., and Kammeyer-Mueller, J. D. 2012, “On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition,” *Journal of Applied Psychology* (97:4), pp. 758-775.
90. Judge, T. A., and Locke, E. A. 1993. “Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction,” *Journal of Applied Psychology* (78:3), pp. 475-490.
91. Judge, T. A., LePine, J. A., and Rich, B. L. 2006. “Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance,” *Journal of Applied Psychology* (91:4), pp. 762-776.
92. Johnson, S. L., Leedom, L. J., and Muhtadie, L. 2012. “The dominance behavioral system and psychopathology: Evidence from self-report, observational, and biological studies,” *Psychological Bulletin* (138:4), p. 692.
93. Kets de Vries, M. F. R. 1996. “The anatomy of the entrepreneur: Clinical observations,” *Human Relations* (49), pp. 853-883.
94. Karabulut, A. T. 2016. “Personality traits on entrepreneurial intention,” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (229), pp. 12-21.
95. Kim, J. J., and Enright, R. D. 2014. “A theological and psychological defense of self-forgiveness: Implications for counseling,” *Journal of Psychology and Theology* (42:3), pp. 260-268.
96. Kim, J., and Noh, Y. 2016. “The effects of psychological capital and risk tolerance on service workers’ internal motivation for firm performance and entrepreneurship,” *International*

- Entrepreneurship and Management Journal* (12:3), pp. 681-696.
97. Krueger, N.F. 2000. "The cognitive infrastructure of opportunity emergence," *Entrepreneurship Theory and Practice*, (24:3), pp. 5-23.
98. Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., and Carsrud, A. L. 2000. "Competing models of entrepreneurial intentions," *Journal of Business Venturing* (15:5-6), pp. 411-432.
99. Kuijpers, M. A. C. T., and Scheerens, J. 2006. "Career competencies for the modern career," *Journal of Career Development* (32:4), pp. 303-319.
100. Lawless, J. L., and Fox, R. L. 2005. *It takes a candidate: Why women don't run for office*, Cambridge University Press.
101. Lau, J. Y., Sung, J. J., Lee, K. K., Yung, M. Y., Wong, S. K., Wu, J. C., ... and Chan, A. C. 2000. "Effect of intravenous omeprazole on recurrent bleeding after endoscopic treatment of bleeding peptic ulcers," *New England Journal of Medicine* (343:5), pp. 310-316.
102. Lazear, E.M. 2005. "Entrepreneurship," *Journal of Labor Economics* (23), pp. 649-680.
103. Lee, J. H. 2013. "A Study on the ways to Vitalize Students' Entrepreneurship," *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship* (8:2), pp. 63-74.
104. Lee, S. H., and Wong, P. K. 2004. "An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective," *Journal of business venturing* (19:1), pp. 7-28.
105. Liñán, F., and Fayolle, A. 2015. "A systematic literature review on entrepreneurial intentions: citation, thematic analyses, and research agenda," *International Entrepreneurship and Management Journal* (11:4), pp. 907-933.
106. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., and Norman, S. M. 2007. "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction," *Personnel Psychology* (60:3), pp. 541-572.
107. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., and Lester, P. B. 2006. "Developing the psychological capital of resiliency," *Human Resource Development Review* (5:1), pp. 25-44.
108. Luthans, F., and Youssef, C. M. 2004. "Human, social, and now positive psychological capital management," *Organizational Dynamics* (33), pp. 143-160.
109. Luthans, F., and Youssef, C. M. 2007. "Emerging Positive Organizational Behavior," *Journal of Management* (33), pp. 321-349.
110. Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. 2007, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive edge*, Oxford, UK, Oxford University Press.
111. Luthans F., Youssef, C.M., and Avolio B. 2015. *Psychological Capital and Beyond*, New York: Oxford Univ. Press.
112. Luthans, F., and Youssef, C. M. 2017. "Psychological capital: An evidence-based positive approach," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (4), pp. 339-366.

113. Malebana, M. J. 2014. "Entrepreneurial intentions and entrepreneurial motivation of South African Rural University students," *Journal of Economics and Behavioral Studies* (6:9), pp. 709-726.
114. Markman, G.D., Baron, R.A. and Balkin, D.B. 2005, "Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking," *Journal of Organizational Behavior* (26:1), pp. 1-19.
115. Masterson, J. 1981. *The narcissistic and borderline disorders: An integrated developmental approach*, New York: Brunner/Mazel.
116. Mathieu, C., and St-Jean, É. 2013. "Entrepreneurial personality: The role of narcissism," *Personality and Individual Differences* (55:5), pp. 527-531.
117. McAdams, D. P. 1995, "What do we know when we know a person?," *Journal of Personality* (63: 3), pp. 365-396.
118. McClelland, D. C. 1961. *The achieving society*" New York, NY: Van Nostrand.
119. McClelland, D.C. 1965, "Achievement motivation can be developed," *Harvard Business Review*, 43 (November-December), pp. 6-24.
120. McConnell, J. M. 2015. "A conceptual-theoretical-empirical framework for self-forgiveness: Implications for research and practice," *Basic and Applied Social Psychology* (37:3), pp. 143-164.
121. McCullough, M. E., and Witvliet, V. O. 2002. "The psychology of forgiveness," In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, pp. 446-458, London: Oxford University Press.
122. McGrath, R.G. 1999. "Fall forward: Real options reasoning and entrepreneurial failure," *Academy of Management Review* (24:1), pp. 13-30.
123. McNeal, S. 2007. "Healthy narcissism and ego state therapy," *Intl. Journal of Clinical and Experimental Hypnosis* (56:1), pp. 19-36.
124. Memili, E., Welsh, D. H. B., and Luthans, F. 2013. "Going beyond research on goal setting: a proposed role for organizational psychological capital of family firms," *Entrepreneurship: Theory and Practice* (37:6), pp. 1289-1296.
125. Miller, J. D., and Campbell, W. K. 2010. "The case for using research on trait narcissism as a building block for understanding narcissistic personality disorder," *Personality Disorders: Theory, research, and treatment* (1:3), pp. 180-191.
126. Morrow, R. 2006. "Hope, entrepreneurship and foresight," *Regional frontiers of entrepreneurship research: Compilation of papers of the third AGSE international entrepreneurship research exchange [CD]*. Melbourne: Swinburne University, pp. 606-618.
127. Mwasalwiba E. S.2010. "Entrepreneurship Education: A Review of its Objectives, Teaching Methods, and Impact Indicators," *Education+ Training* (52:1), pp. 20-47.
128. Noel, T. 1998, "Effects of Entrepreneurial Education on intent to open a business: an exploratory study," *Journal of Entrepreneurship*

- Education* (5), pp. 3-13.
129. Nunnally, Jum D. and Ira H Bernstein. 1994. "Psychological Theory," New York: Mac-Graw-Hill.
130. O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., and McDaniel, M. A. 2012. "A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective," *Journal of Applied Psychology* (97:3), pp. 557-579.
131. Ong, A., Bergeman, C., Bisconti, T., and Wallace, K. 2006. "Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life," *Journal of personality and Social Psychology* (91:4), pp. 730-749.
132. Otto, K., Roe, R., Sobiraj, S., Baluku, M. M., and Garrido Vásquez, M. E. 2017. "The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get," *Career Development International* (22:1), pp. 23-36.
133. Parker, S. C. 2004. "The economics of self-employment and entrepreneurship," Cambridge University Press.
134. Patzelt, H., and Shepherd, D. A. 2011. "Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors," *Journal of Business Venturing* (26:2), pp. 226-238.
135. Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y. and Miao, D. 2013. "The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment," *PLoS One* (8:1), pp. 13-27.
136. Pérez-López, M. C., González-López, M. J., and Rodríguez-Ariza, L. 2016. "Competencies for entrepreneurship as a career option in a challenging employment environment," *Career Development International*, 21(3), pp. 214-229.
137. Peterson, C., and Seligman, M. E. 2004. "Character strengths and virtues: A handbook and classification (1)," Oxford University Press.
138. Peterson, S.J. and Byron, K. 2008. "Exploring the role of hope in job performance: results from four studies," *Journal of Organizational Behavior* (29: 6), pp. 785-803.
139. Peterson, S. J., Van Tongeren, D. R., Womack, S. D., Hook, J. N., Davis, D. E., and Griffin, B. J. 2017. "The benefits of self-forgiveness on mental health: Evidence from correlational and experimental research," *The Journal of Positive Psychology* (12:2), pp. 159-168.
140. Pittaway, L., and Cope, J. 2007. "Entrepreneurship education - A systematic review of the evidence," *International Small Business Journal* (25:5), pp. 479-510.
141. Preacher, K. J., and Hayes, A. F. 2008. "Asymptotic and re sampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models," *Behavior Research Methods* (40:3), pp. 879-891.
142. Pruett, M. 2012, "Entrepreneurship education: Workshops and entrepreneurial intentions," *Journal of Education for Business*, (87), pp. 94-101.
143. Raskin, Robert N. and Calvin S. Hall 1979, "A

- narcissistic personality inventory,” *Psychological Reports* (45:2), p. 590.
144. Raskin, R., and Novacek, J. 1989. “An MMPI description of the narcissistic personality,” *Journal of Personality Assessment* (53:1), pp. 66-80.
145. Rey, L., and Extremera, N. 2014. “Positive psychological characteristics and interpersonal forgiveness: Identifying the unique contribution of emotional intelligence abilities, Big Five traits, gratitude and optimism,” *Personality and Individual Differences* (68), pp. 199-204.
146. Rhodewalt, F., Madrian, J. C., and Cheney, S. 1998. “Narcissism, self-knowledge organization, and emotional reactivity: The effect of daily experiences on self-esteem and affect,” *Personality and Social Psychology Bulletin* (24:1), pp. 75-87.
147. Rhodewalt, F., and Morf, C. C. 1995. “Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings,” *Journal of Research in Personality* (29:1), pp. 1-23.
148. Roche, M. and Haar, J.M. 2013. “Leaders life aspirations and job burnout: a self-determination theory approach,” *Leadership and Organization Development Journal* (34: 6), pp. 515-531.
149. Ross, S. R., Kendall, A. C., Matters, K. G., Wrobel, T. A., and Rye, M. S. 2004. “A personological examination of self and other-forgiveness in the Five Factor Model,” *Journal of Personality Assessment* (82:2), pp. 207-214.
150. Scherer, M. 2010. “*Forgiveness and the Bottle: Promoting Self-forgiveness with Alcohol Misuse*,” Virginia Commonwealth University, Doctor of Philosophy.
151. Schneider, B. 1987. “The people make the place,” *Personnel Psychology* (40), pp. 437-453.
152. Schwarz, E. J., Wdowiak, M. A., Almer-Jarz, D. A., and Breiteneker, R. J. 2009. “The effects of attitudes and perceived environment conditions on students’ entrepreneurial intent: An Austrian perspective,” *Education+ Training* (51:4), pp. 272-291.
153. Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., Kumashiro, M., and Rusbult, C. 2004. “Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters,” *Journal of Personality and Social Psychology* (87:3), pp. 400-416.
154. Scheier, M. F., and Carver, C. S. 1985. “Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies,” *Health Psychology* (4), pp. 219-247.
155. Scheier, M. F., Carver, C. S., and Bridges, M. W. 2001. “Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.),” *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*, Washington DC: APA, pp. 198-216.
156. Shepherd, D.A., Covin, J.G., and Kuratko, D.F. 2009. “Project failure from corporate entrepreneurship: Managing the grief process,” *Journal of Business Venturing* (24:6), pp. 588-600.
157. Snyder, C. Richard. 2002. “Hope Theory: Rain-

- bows in the Mind," *Psychological Inquiry* (13:4), pp. 249-275.
158. Terzino, Kari A., 2010. "Self-forgiveness for interpersonal and intrapersonal transgressions," *Graduate Theses and Dissertations*. 11470.
159. Thompson, E. R. 2009. "Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric," *Entrepreneurship Theory and Practice* (33:3), pp. 669-694.
160. Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Billings, L. S., ... and Roberts, D. E. 2005. "Dispositional forgiveness of self, others, and situations," *Journal of Personality* 73(2), pp. 313-360.
161. Tsai, Kuen-Hung, Hui-Chen Chang, and Chen-Yi Peng. 2014. "Extending the Link Between Entrepreneurial Self-Efficacy and Intention: A Moderated Mediation Model," *International Entrepreneurship and Management Journal* (1), pp. 1-19.
162. Timmons, J. A. 1994. *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*, Irwin McGraw Hill, Illinois. Fourth Edition.
163. Treveylan, R. 2008. "Optimism, over confidence and entrepreneurial activity," *Management Decision* (46:7), pp. 986-1001.
164. Tugade, M., and Fredrickson, B. 2007. "Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience," *Journal of Happiness Studies* (8:3), pp. 311-333.
165. Ucbasaran, D., Shepherd, D.A., Lockett, A., and Lyon, J. 2013. "Life after business failure," *Journal of Management* (39), pp. 163-202.
166. Ugwu, C. C. and J. O. Okojie. 2016. "Human resource management (HRM) practices and work engagement in Nigeria: The mediating role of psychological capital (PSYCAP)," *International Journal of Social Sciences and Humanities Review* (6:4), pp. 71-87.
167. Umukoro, O. S., and Okurame, D. E. 2017. "Exogenous determinants of entrepreneurial intuition and the mediatory role of psychological capital among potential youth entrepreneurs," *Journal of Global Entrepreneurship Research* (7:1), p. 19.
168. Uzun, B., Ferrari, J. R., and LeBlanc, S. 2018. "Put Aside Procrastination: Positive Emotional Outcomes from Self-Forgiveness for Delays," *North American Journal of Psychology* (20:1), pp. 171-186.
169. Van Gelderen, M., R. Thurik and N. Bosma. 2006. "Success and Risk Factors in the Pre-Startup Phase," *Small Business Economics* (26:4), pp. 319-335.
170. Viinikainen, J., Heineck, G., Böckerman, P., Hintsanen, M., Raitakari, O., and Pehkonen, J. 2017. "Born entrepreneurs? Adolescents' personality characteristics and entrepreneurship in adulthood," *Journal of Business Venturing Insights* (8), pp. 9-12.
171. Vroom, V. H. 1964. *Work and motivation*, New York, NY: Wiley.
172. Wade, N. G., Hoyt, W. T., Kidwell, J. E. M., and Worthington, E. L., Jr. 2014. "Efficacy of

- psychotherapeutic interventions to promote forgiveness: A meta-analysis," *Journal of Consulting and Clinical Psychology* (82), pp. 154-170.
173. Walter, S. G., Heinrichs, S., and Walter, A. 2014. "Parent hostility and spin-out performance," *Strategic Management Journal* (35:13), pp. 2031-2042.
174. Wang, C.K. and Wong, P. K. 2004. "Entrepreneurial interest of university students in Singapore," *Technovation* (24:2), pp. 163-172.
175. Weiner, B. 1986. "*An attributional theory of motivation and emotion*," New York: Springer-Verlag.
176. Weiner, B., and Graham, S. 1984. "An attributional approach to emotional development. Emotions," *Cognition, and Behavior*, pp. 167-191.
177. Weiner, B., Graham, S., Peter, O., and Zmuidinas, M. 1991. "Public confession and forgiveness," *Journal of Personality* (59:2), pp. 281-312.
178. Weiss, H.M. and Cropanzano, R. 1996. "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.)," *Research in organizational behavior* (18), San Francisco: JAI Press, pp. 1-74.
179. Welpe, I.M., Spörrle, M., Grichnik, D., Michl, T., and Audretsch, D.B. 2012. "Emotions and opportunities: The interplay of opportunity evaluation, fear, joy, and anger as antecedent of entrepreneurial exploitation," *Entrepreneurship Theory and Practice* (36:1), pp. 69-96.
180. Wenzel, M., Woodyatt, L., and Hedrick, K. 2012. "No genuine self-forgiveness without accepting responsibility: Value reaffirmation as a key to maintaining positive self-regard," *European Journal of Social Psychology* (42:5), pp. 617-627.
181. Willis, S., Shann, P. , and Hassell, K. 2006. "Report 4: Early choices questionnaire. Analysis of the questionnaire. Studying pharmacy: Who, when, how, why? What next? *Centre for Pharmacy Workforce Studies, Manchester University*, Summary report available in Academic Pharmacy Group Newsletter (2006), Royal Pharmaceutical Society of Great Britain (19:1), pp. 11-12.
182. Wilson, F., Kickul, J. and Marlino, D. 2007. "Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education" *Entrepreneurship Theory & Practice* (31: 3), pp. 387-406.
183. Wmpgc, W., and Gunatissa, H. H. A. J. 2014. "Antecedents of entrepreneurial intention (With reference to undergraduates of UWU, Sri Lanka)," *International Journal of Scientific and Research Publications, November* (4:11), pp. 1-5.
184. Wohl, M. J., Pychyl, T. A., and Bennett, S. H. 2010. "I forgive myself, now I can study: How self-forgiveness for procrastinating can reduce

- future procrastination,” *Personality and Individual Differences* (48:7), pp. 803-808.
185. Wohl, M. J. A., Wahkinney, R. L. and DeShea, L. 2008. Looking within: Measuring state self-forgiveness and its relationship to psychological well-being,” *Canadian Journal of Behavioral Science* (40: 1), pp. 1-10.
186. Woodyatt, L., Wenzel, M., and Ferber, M. 2017. “Two pathways to self-forgiveness: A hedonic path via self-compassion and a eudaimonic path via the reaffirmation of violated values,” *British Journal of Social Psychology* (56:3), pp. 515-536.
187. Worthington, E. L., Jr., and Wade, N. G. 1999. “The psychology of un forgiveness and forgiveness and implications for clinical practice,” *Journal of Social and Clinical Psychology* (18), pp. 385-418.
188. Worthington, E.L., Jr. 2006. *Forgiveness and reconciliation: Theory and application*, New York: Brunner-Routledge.
189. Wu, S. and Wu. L. 2008. “The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China,” *Journal of Small Business and Enterprise Development* (15:4), pp. 752-774.
190. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. 2007. “The role of personal resources in the job demands- resources model,” *International Journal of Stress Management* (14), pp. 121-141.
191. Xu, D., and Guo, L. 2018. “Use and Gratifications of Singing Competition Reality Shows: Linking Narcissism and Gratifications Sought with the Multimedia Viewing of Chinese Audiences,” *Mass Communication and Society* 21(2), pp. 198-224.
192. Yang, S. 2016. “*Career Success of Hospitality Female Middle Managers in Mainland China*,” Doctoral dissertation, Kent State University.
193. Yi, Mun Y., and Fred D. Davis 2003. “Developing and Validation and Observational Learning Model of Computer Software Training and Skill Acquisition,” *Information System Research* (14:2), pp. 146-169.
194. Young, S. M., and Pinsky, D. 2006. “Narcissism and celebrity,” *Journal of Research in Personality* (40:5), pp. 463-471.
195. Zhou, L., Aclan, E., Gumarao, M., Marticio, F. V., Castillo, E., and Songcayawon, J. 2018. “FORGIVENESS: ITS IMPACT IN THE WORKPLACE,” *Psychology, and Humanities*, 529429.
196. Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., and Deng, Y. 2016. “Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model,” *Journal of Vocational Behavior* (94), pp. 124-130.

● 저 자 소 개 ●



최진숙 (jinsook Choi)

현재 커리어 워너스 코칭 연구소 대표로 재직 중이다. 중앙대학교에서 창업학 박사과정을 수료하였고, 주요 관심분야는 커리어 개발과 전략, 취업·창업 솔루션, 감정노동, 서비스 경영 등이다.



황금주 (Kumju Hwang)

현재 중앙대학교 경영학부 마케팅 교수로 재직 중이다. 런던대학 Imperial College에서 커뮤니케이션 박사를 취득하였고, 주요 관심분야는 과학기술 지식 커뮤니케이션과 경영, Information System Security, 윤리적 소비자 등이다