

중소벤처기업의 CEO 변혁적 리더십과 내적 외적 혁신 행동이 사업 성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 유연적 조직문화의 조절 효과를 중심으로

정운섭*

호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정

하규수**

호서대학교 벤처대학원 교수

국 문 요 약

최근 중소기업연구원 연구자료에 의하면 우리나라 중소기업의 혁신 수준은 OECD 최하위 수준이며, 네트워크 기반의 협력체계가 필요하다고 발표하였다. 또한, 최근의 혁신 행동 관련 연구를 살펴보면 내적 혁신 행동에 대한 연구는 많으나, 외부 네트워크 혁신 행동과 연동한 연구는 미진하였다. 따라서 본 연구의 목적은 CEO 변혁적 리더십이 조직 공정성을 기반으로 내적 외적 혁신 행동을 실행함에 있어서 유연적 조직 문화의 조절 효과가 사업성과에 미치는 영향에 대해서 알아보고자 한다.

이론적 고찰을 통해 중소기업 성과모형, CEO 변혁적 리더십, 내적 혁신 행동, 외적 혁신 행동, 조직 공정성, 유연적 조직문화, 사업성과에 대해서 알아보았다. Chrisman 등(1998)의 중소기업 성과모형은 ①기업가(entrepreneur), ②산업구조(industry structure), ③사업전략(business strategy), ④자원(resources), ⑤조직구조(organization structure, processes and systems) 등 5가지를 제시하였다. 본 연구에서는 Chrisman 등(1998)의 벤처기업 성과모형 $NVP = f(E, IS, BS, R, OS)$ 을 적용하여 연구모형을 설계하고 실증 검증하였다.

향후 중소기업 성과모형으로서 직원들의 미래전망과 자부심 향상에 본 연구가 시사점을 제공할 뿐만 아니라 중소기업 경쟁력 강화를 위한 기업 혁신 행동 컨설팅 연구에도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

핵심어: 벤처기업 성과모형, 변혁적 리더십, 내적 혁신 행동, 외적 혁신 행동, 조직 공정성, 유연적 조직문화, 사업성과

1. 서론

최근 중소기업들은 급격히 다가오는 4차산업 혁명시대 속에서 CEO 리더십 하에 외부 지식 네트워크를 활용한 내부 아이디어 개발 필요성이 요구되고 있다.

중소기업연구원 이준호 외(2019) 연구에 의하면 ‘우리나라 중소기업의 혁신 수준은 OECD 최하위 수준이나 혁신 지원은 최고 수준이다’라고 하였으며, 홍운선(2019) 연구에 의하면 ‘네트워크의 혁신성은 협업 활동을 통해서만 밝혀질 수 있으며, 혁신 생태계라는 용어는 협력적 네트워크의 비유로서 네트워크 기반 아키텍처를 설명하는 데 유용하다. 특히, 전문인력의 확보가 가장 중요하다’라고 하였다.

최근 연구 동향을 살펴보면 내적 혁신 행동과 외적 혁신 행동이 동시에 진행되어야 신속한 효과가 있다고 보고, 이에는 유연적 조직문화와 직원의 자발적인 혁신 행동이 무엇보다도 필요한 상황이기에 본 연구에 임하게 되었다. 본 연구의 필요성은 다음과 같다.

첫째, 최근 연구에서 종속변수로서 내적 혁신 행동에 대한 연구가 다수 있으나, 이 내적 혁신 행동이 네트워크 활동과 같은 외적 혁신 행동과 함께 사업 성과에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다고 판단하였다.

둘째, 인사관리 측면에서 조직 공정성, 조직 문화에 대한 선행연구는 많이 있으나, 혁신 인재 확보 유지 차원에서 인사 조직 관리와 기술 혁신 경영의 융합연구를 통한 연

* jeus1593@naver.com

** kyusooaha@naver.com

구가 필요하다고 판단하였다.

셋째, CEO 변혁적 리더십의 지적 자극으로 내적으로는 아이디어 개발 혁신 행동이 일어나고 외적으로는 네트워크 활동 등의 혁신 행동이 유연적 조직문화의 조절 효과로 사업 성과에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

따라서 본 연구의 목적은 CEO 변혁적 리더십이 조직 공정성을 기반으로 내적 외적 혁신 행동을 실행함에 있어서 유연적 조직문화의 조절 효과가 사업 성과에 미치는 영향에 대해서 알아보하고자 한다.

II. 이론적 배경과 선행연구

2.1. 중소벤처기업 성과 모형(Model)

벤처기업의 특성을 초기에 연구한 학자는 Sandberg and Hofer(1987)로 벤처기업의 성과(Venture performance)에 영향을 미치는 요인으로 창업자(Entrepreneur), 산업환경(Industry), 전략(Strategy) 세 가지를 주장하면서 EIS 모형을 주장하였다.

여기에 한정화(2003)는 자원(Resource)요인을 추가하여, 벤처기업의 성과를 결정하는 하나의 모형으로서 ERIS 모형을 개발하였다.

Chrisman et al.(1998)은 1962년부터 1992년까지 이루어진 벤처기업 창업 및 경영성과에 관련된 62편의 논문을 분석하고 이를 기초로 신생 벤처기업 경영성과 결정요인의 확장모형을 제시하였다. 벤처기업의 성과 관련 연구모형들의 성과요인으로 ①기업가(entrepreneur), ②산업구조(industry structure), ③사업전략(business strategy), ④자원(resources), ⑤조직구조(organization structure, processes and systems) 등 5가지를 제시하였다.

$$NVP = f(E, IS, BS, R, OS)$$

본 연구에서는 Chrisman et al.(1998)의 벤처기업 성과 모형을 기본적 분석의 틀로 활용하였다.

2.2. 변혁적 리더십

Bass(1985, 1990)의 연구에서는 변혁적 리더십을 다음과 같이 세 가지 하위 범주로 구분하였다. 첫째 카리스마라고도 정의되는 이상적 영향력(Idealized Influence: II) 둘째, 지적 자극(Intellectual Stimulation: IS) 셋째, 개별적 배려(Individualized Consideration: IC)를 의미한다. 그러나 Bass

& Avolio(1990)의 연구에서는 상기 이론을 수정하여 세 가지 구성요소에 영감적 동기부여(Inspirational Motivation: IM)를 추가하였다.

본 연구에서 CEO 변혁적 리더십은 벤처기업 성과 모형의 기업가(Entrepreneur) 요인으로서 영감적 동기부여, 개인적 배려, 지적 자극이라는 세 가지 하위 차원으로 구분된 개념을 사용하여 연구를 진행하고자 한다.

2.3. 내적 혁신 행동

본 연구에서 내적 혁신 행동은 벤처기업 성과 모형의 자원(Resources) 요인으로서 정의하고 이론적 배경과 선행연구를 조사하였다.

Rogers(2002)는 혁신을 조직 내에서 구성원들이 새로운 아이디어를 만들어내고 실행하는 전반적인 활동으로 정의하면서, 혁신창조, 혁신전파, 혁신적용 등의 개념을 논의하였다.

또한, Janssen(2000)은 혁신 행동을 아이디어 개발(idea generation), 아이디어 홍보(idea promotion), 아이디어 실현(idea realization)으로 보완, 발전시켰다.

본 연구에서는 Janssen(2000)의 아이디어 개발, 아이디어 홍보, 아이디어 실현의 세 가지 차원으로 구분하여 연구하기로 한다.

2.4. 외적 혁신 행동

본 연구에서는 외적 혁신 행동은 벤처기업 성과 모형의 사업전략(Business Strategy) 요인으로 구분하고 이론적 배경과 선행연구를 조사하였다.

2.4.1. 외적 네트워크 활동

네트워크 이론은 혁신 활동에 외부자원을 효율적으로 활용하기 위해 효과적인 네트워크를 구축·활용해야 한다는 개념을 가지고 있다. 기업은 기술혁신 활동을 성공적으로 실행하기 위해 내부자원을 효율적으로 활용해야 할 뿐만 아니라(Caldeira & Ward, 2003) 외부자원도 효과적으로 활용할 수 있어야 한다.

네트워크에 관한 기존 선행연구는 네트워크의 중요성과 특성 그리고 성과와의 관계를 중심으로 연구되어 왔으며, 이후 조직 행동과 전략경영 과정에서뿐만 아니라 다양한 분야에서 지속적으로 연구되어 최근에는 개인·조직 간의 네트워크 및 관계에 주목한 연구들이 증가하고 있는 추세이다(Tudor & Walter, 2006).

2.4.2. 외부 지식 구매

본 연구에서는 외부 지식 구매에 대해서 논함에 있어서 개방형 혁신의 내향형 혁신 방법의 하나인 기술 구매, 공동 연구의 유형을 이용해 논해 보고자 한다.

개방형 혁신(Open Innovation)은 기업이 연구, 개발, 상업화에 이르기까지의 혁신 과정을 개방하고 외부자원을 활용함으로써 혁신의 비용을 줄이고 성공 가능성을 향상하여 부가가치 창출을 극대화하는 혁신 방법론을 말한다(Chesbrough, 2003).

그리고 개방형 혁신의 유형에 대해 Chesbrough(2003)는 개방형 혁신 활동을 크게 내향형(outside-in) 혁신 활동과 외향형(inside-out) 혁신 활동으로 구분하였다.

외향형 혁신은 내부 개발을 통해 도출된 지식과 기술을 다른 기업에 판매하거나 기술이전을 통해 새로운 수익을 창출함에 따라 기업 내부의 사업화 대상에서 제외된 기술과 지식을 외부로 이전하여 다른 조직에서 상업화 할 수 있다(Chesbrough, 2003).

내향형 혁신은 제품과 서비스의 수명이 단축되고 불확실성이 증가하는 상황에서 한 기업이 모든 역량을 갖추기 어렵고 많은 시간과 비용이 소요되기 때문에 외부 지식을 효과적으로 획득하기 위하여 내향형 혁신을 추진하며(Cohen & Levinthal, 1990), 이를 통해 기업은 새로운 아이디어와 지식, 새로운 시장 기회 탐색, 문제 해결 역량 향상 등의 이점이 있다(Zahra et al., 2006).

이에 본 연구에서는 중소기업이 내향형 혁신을 통해 특허와 같은 기술구매, 신시장 기회 탐색을 목표로 활동하는 것을 고려한다.

2.4.3. 외부 컨설팅 활용

국제경영컨설팅협회 협의회(International Council of Management Consulting Institute:ICMCI)는 컨설팅을 ‘경영책임 을 가지고 있는 고객을 대상으로 경영과정에 대하여 독립적인 조언과 지원을 제공하는 것’으로 정의하고 있다.

정태룡(2014)에 의하면 컨설팅은 기업이 안고 있는 경영 및 기술개발 등에 관한 문제를 분석하고 대책을 강구해 경영기법이나 운영에 관한 전문적인 자문을 수행하는 산업 및 활동을 말한다.

본 연구에서는 개방적 혁신의 내향형 혁신의 일환으로 외부 지식 네트워크를 활용한 전문분야에 대해 위탁연구를 하는 것을 고려하고 있다.

2.5. 조직 공정성

조직 공정성에 대한 외국의 선행연구에 의하면 Moorman(1991)은 작업장에서의 공정성의 역할을 설명하는데 사용되는 개념으로, ‘종업원이 자신의 직무에서 공정하게 대우받는가를 결정하는 방식 그리고 기타 과업 관련 변수들에 공정성이 어떤 영향을 주는가?’에 관한 것을 조직 공정성이라고 정의하였다.

1970년대 이후 자원분배의 의사결정 절차에 대하여 구성원이 인식하는 절차 공정성(procedural justice)이 등장하였으며, 절차 공정성은 개인의 행동과 태도에 분배 공정성과는 다른 영향을 미친다는 주장도 제시되었다(Thibaut & Walker, 1978).

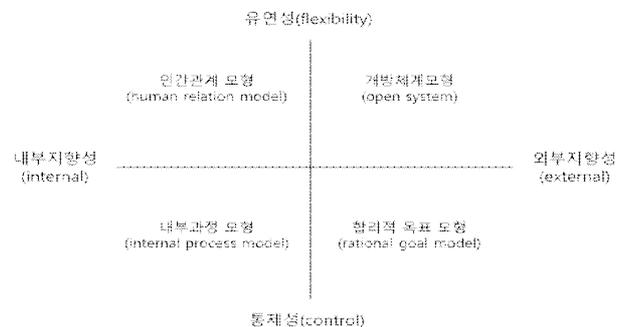
Rousseau & Parks(1993)는 상호작용 공정성은 사회적 교환 관계를 기반으로 형성되기 때문에, 경제적 교환을 기반으로 하는 분배 공정성, 절차 공정성보다 상대적으로 상호 개인 간 신뢰 관계에 더 큰 영향을 준다고 했다.

본 연구에서는 ‘절차 공정성’과 ‘분배 공정성’ 중심으로 연구하며 벤처기업 성과 모형의 조직구조(organization structure, processes and systems) 요인으로서 정의하고 이론적 배경과 선행연구를 조사하였다.

2.6. 유연적 조직 문화

조직문화의 유형 분류는 연구자의 관점에 따라 하나의 변수나 속성을 중심으로 연구한 일차원적인 분류와 두 가지 이상의 속성이나 변수를 기준으로 한 다차원 분류가 있다(Quinn & Rohrbaugh, 1983).

다차원 분류에 따른 조직문화 유형은 분류 기준, 대상, 분류 대상 조직에 따라 분류할 수 있으며 이러한 조직문화 유형 가운데 <그림-1>의 경쟁가치모형(CVM; Competing Values Model)이 최근 가장 많이 활용되고 있다(서승혜, 2019).



출처 : Quinn & Rohrbaugh, 1983, p.369

<그림 1> 경쟁가치모형

경쟁가치모형에서 조직구조를 기준으로 안정과 통제를 우선시하는 조직과 유연성과 자율성에 가치를 두는 조직으로 나누어진다. 경쟁가치모형은 이와 같은 두 축을 기준으로 서로 다른 경쟁적 가치를 추구하는 네 가지 조직문화를 도출한다. 문화유형을 혁신문화, 집단문화, 위계문화, 합리문화 등 4가지로 나누어 설명하고 있다(Quinn & Rohrbaugh, 1983).

조직이 네 가지 특성을 골고루 보유하고 있을 때 가장 효과적인 것으로 규정한다(Quinn & Rohrbaugh, 1983).

본 연구에서는 유연적 조직문화인 관계문화와 혁신문화를 중점으로 연구하며 벤처기업 성과 모형의 조직구조(organization structure, processes and systems) 요인으로서 정의하고 이론적 배경과 선행연구를 조사하였다.

2.7. 사업 성과

2.7.1. 미래전망

기업경영은 미래의 가치를 창조해 나가는 과정이고 기업이 영속적으로 발전해 나가는 것에 초점을 두어야 하므로, 기업의 사업전략을 추진하고 기업의 미래 가치를 평가할 수 있도록 변화되어야 한다(조동성, 2013).

지식 네트워크 활동에 대한 사업성과 측정에 있어서는 조직의 효율성과 효과성의 관점(Nonaka & Takeuchi, 1995)을 추가해 종합적으로 평가해야 한다는 연구가 설득력을 얻고 있다(인유섭, 2017).

따라서, 본 연구에서는 주요 핵심인 내적 외적 지식 네트워크 활동 즉 혁신 행동의 개념을 변수로 하여 사업 성과에 미치는 영향에 관한 연구를 하면서, 과거 성과에 기반한 재무효과를 통해 성과 측정하기보다는 중장기적인 미래에 가져올 사업성과에 관해서 연구하기로 한다.

2.7.2. 자부심

자부심(pride)은 인간의 행위를 설명하는 주요 변수들 가운데 하나이다(Tracy & Robins, 2007). 일반적으로 자부심(pride)은 자신을 다른 사람들이 어떻게 생각하는가를 반영하는 개인적 평가, 또는 개인이 자신의 가치에 관한 판단을 반영하는 능력의 정도로 정의한다 (Pierce et al., 1989).

만일 구성원들이 자신의 업무가 성공적이라고 느끼게 되면 조직에 대한 자부심이 형성되고, 그 자부심은 다시 구성원들의 태도와 행동의 변화에 영향을 주게 되는 것이다(Elfenbein, 2007). 즉, 자부심 향상 때문에 자발적인 혁신 행동이 일어나게 된다고 할 수 있다.

본 연구에서는 사업성과를 벤처기업 성과 모형의 기업성과(Venture performance) 요인으로서 정의하고 이론적 배경

과 선행연구를 조사하였다.

2.8. 선행 연구

2.8.1. 독립변수-종속변수 관계

인과관계의 선행연구 조사 결과이며, 조직 공정성과 직무 만족 사이에서는 일부 부(-)의 효과를 나타내고 있다.

<표 1> 독립-종속 변수 관계

독립 변수	종속변수 연구자 (년도)	가설검증	정/부
CEO 변혁적 리더십	직무 만족 강세현 (2020)	유의확률이 0.001 이하로 유의미한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. (p. 164)	정(+)
	조직시민행동 허경렬 (2019)	긍정적인 영향을 미친다는 가설 1-10이 채택되었다. (p. 98)	
내적 혁신 행동	직무성과 현재호 (2019)	유의확률 p=0.000으로 유의하게 나타났다. (p. 70)	정(+)
	조직 유효성 양수진 (2017)	긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. (p. 108)	
외적 혁신 행동	혁신성과 김홍철 (2018)	(개방형 혁신 매개) 정(+의) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 (p. 110)	정(+)
	직무 만족 김미정 (2017)	(네트워크 활동 매개) 유의미(t=2.230)한 정(+적인) 영향(p.116)	
조직 공정성	직무 만족 정두환 (2019)	분배 공정성이 직무 만족에 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각, 절차 공정성이 직무 만족에 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각	부(-)

2.8.2. 독립변수-조절변수-종속변수 관계

<표 2>에서 R&D 역량과 개방형 혁신에서는 창의 문화, 혁신 문화가 조절 시 정(+의) 효과를 보여주고 있다.

<표 2> 독립-조절-매개 변수 관계

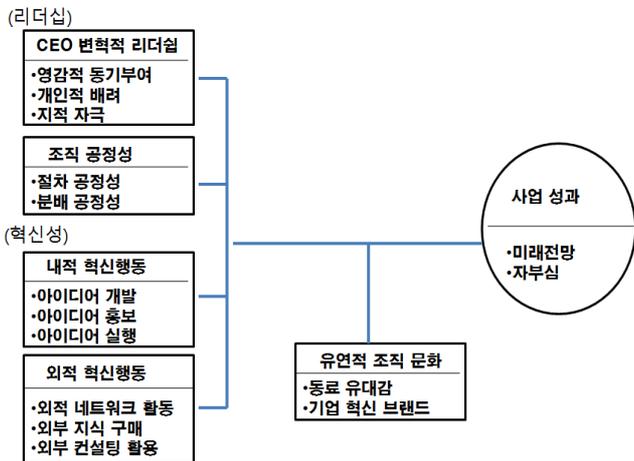
독립 변수	연구자 (년도)	조절변수 (조직문화) 종속변수 가설검증	정/부
변혁적 리더십	이상영 (2017)	변혁적 리더십이 직무만족에 정(+의) 효과 (조직문화=과업)	정(+)
내적 혁신 행동	이대기 (2012)	R&D 역량과 사업화 역량 모두 유의(조직문화=혁신)	정(+)
외적 혁신 행동	한경희 (2016)	개방형 혁신-연구성과 간의 모두 유의(조직문화=창의)	정(+)
조직 공정성	최기영 (2017)	조직 공정성-조직 유효성 간의 성과지향문화가 조직 갈등(보상 갈등이나 상하 간 갈등)의 부(-)적 관계 완화하지만, 부서 간 갈등은 완화하지 못함(조직문화=성과)	정(-) & 부(-)

따라서, 본 연구에서는 내적 외적 혁신 행동에 있어서 동료 간의 신뢰를 바탕으로 유연적 조직문화인 관계문화와 혁신문화의 조절효과를 중점적으로 연구하도록 한다.

III. 연구모형 및 가설

3.1. 연구모형

본 연구는 CEO 변혁적 리더십과 조직 공정성을 바탕으로 내적 외적 혁신 행동이 사업성과에 미치는 영향을 살펴보고, 그 관계에서 조직문화의 조절 효과를 확인하기 위해 연구모형을 <그림 2>와 같이 구성하였다.



<그림 2> 연구 모형

3.2. 연구가설의 설정

CEO 변혁적 리더십과 내적 외적 혁신행동이 사업성과에 미치는 영향 연구에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: CEO 변혁적 리더십은 사업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 조직 공정성은 사업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 내적 혁신 행동은 사업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 외적 혁신 행동은 사업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 유연적 조직문화는 CEO 변혁적 리더십, 내적 혁신 행동, 외적 혁신 행동, 조직 공정성이 사업성과에 영향을 미치는 데 조절 역할을 할 것이다.

3.3. 측정변수의 조작적 정의

실증분석을 진행 함에 있어 기존에 개발된 설문 문항을 사용하거나 연구 목적에 맞는 변수에 대하여 조작적 정의를 통하여 각 측정변수를 구성하였다.

<표 3> 조작적 정의 예시

변수명	구성항목	측정 항목
CEO 변혁적 리더십	영감적 동기부여	장래 발전 가능성에 비전을 제시한다
	개인적 배려	직원들을 다른 능력 가진 개인 대우
	지적 자극	당면 문제 해결위해 새로운 시도 장려
내적 혁신 행동	아이디어 개발	문제 발생 시 새로운 아이디어 고안
	아이디어 홍보	리더의 지원을 얻기 위해 노력
	아이디어 실행	혁신적 아이디어 실행위한 계획 수립
외적 혁신 행동	외적 네트워크 활동	다른 기관과 업무협력위한 소통 활발
	외부 지식 구매	연구 개발을 위해 외부자문 활용 긍정
	외부 컨설팅 활용	컨설팅 통해 문제점 해결에 도움이 됨
조직 문화	동료 유대감	직원 상호 간 원만한 인간관계 유지
	기업 혁신 브랜드	창의적이고 모험적인 태도를 중요시
조직 공정성	절차 공정성	업적 평가에 사용된 절차는 공정함
	분배 공정성	노력을 기울인 만큼의 공정한 보상
사업 성과	미래전망	새로운 사업분야로 진출 기회 컸짐
	자부심	직무 수행을 통해 자신이 성장함 느낌

IV. 결론

중소벤처기업의 CEO 변혁적 리더십, 내적 외적 혁신 행동이 사업 성과에 미치는 영향은 기존 연구에서와같이 정(+)의 효과를 나타내었고, 조직 공정성이 사업 성과 즉 미래 전망과 자부심에 미치는 영향 또한 기존 연구와 달리 정(+)의 효과를 나타내었다. 이는 자발적인 혁신 행동을 하는 행위의 경우, 분배 절차 공정성이 적절하게 조직에 반영되고 있음을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 또한, 유연적 조직문화의 조절 효과 또한 내적 외적 혁신 행동과 사업성과의 관계에서 정(+)의 효과를 나타내고 있다.

향후 중소기업 직원들의 미래전망과 자부심 향상에 본 연구가 시사점을 제공할 뿐만 아니라, 중소기업 경쟁력 강화를 위한 CEO 리더십의 방향과 기업 혁신 행동 컨설팅 연구에도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

참고문헌

- 강세현(2020). *변혁적 리더십과 진정리더십이 직무만족과 조직 몰입에 미치는 영향 연구*. 박사학위 논문, 항공대학교 대학원.
- 김미정(2017). *조직성과의 결정요인에 관한 연구* 공직동기 네트워크 위키행동 유리천장 및 직무만족을 중심으로. 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.
- 김홍철(2018). *중소기업 개방형 혁신 활동 촉진 요인별 상관관계에 대한 연구*. 박사학위 논문, 건국대학교 대학원.
- 서승혜(2019). *항공사 객실 승무원이 지각한 조직문화가 승무원 만족과 직무성과에 미치는 영향*. 박사학위 논문, 세종대학교 대학원.
- 양수진(2017). *팀리더의 코칭 리더십이 조직 유효성에 미치는 영향*. 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.
- 이대기(2012). *중소기업의 내부 역량과 기술 혁신 성과의 관계*. 박사학위 논문, 계명대학교 대학원.
- 이상영(2017). *중소기업 CEO 리더십 유형과 조직 문화가 조직 유효성에 미치는 영향*. 박사학위 논문, 호서대학교 대학원.
- 이준호(2019). *중소기업 자생력 강화를 위한 기업 생태계 구축 방안*. 중소기업연구원, 22
- 인유섭(2017). *축산물 기업 근로자의 지식 창출이 경영성과에 미치는 영향 연구*. 박사학위 논문, 목원대학교 대학원.
- 정두환(2019). *조직문화와 조직 공정성이 직무만족과 조직몰입 조직시민행동에 미치는 영향 연구*. 박사학위 논문, 위덕대학교 대학원.
- 정태룡(2014). *경영권설립 요인이 기업의 혁신 활동과 경영성과에 미치는 영향 요인 연구*. 박사학위 논문, 영남대학교 대학원.
- 조동성(2013). *전략경영*, 5판(전자책), 서울경제경영.
- 최기영(2017). *공공분야 조직의 조직공정성과 조직유효성의 관계에서 조직갈등의 매개효과와 조직 문화의 조절효과에 관한 연구*. 박사학위 논문, 충남대학교 대학원.
- 한경희(2016). *공공R&D 조직의 개방형 혁신 조직문화 특성, 연구 성과 간 관계에 대한 연구*. 박사학위 논문, 성균관대학교 대학원.
- 한정화. (2003). *벤처창업과 경영전략*. 서울: 홍문사.
- 허경렬(2019). *경찰조직에서의 변혁적 리더십이 조직 시민 행동에 미치는 영향*. 박사학위 논문, 인하대학교 대학원.
- 현재호(2019). *지식 공유 혁신행동 직무만족 및 직무성과의 관계*. 박사학위 논문, 가천대학교 대학원.
- 홍운선(2019). *혁신 성장을 위한 지역 중소기업 혁신 생태계 조성방안*. 중소기업연구원, 42.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectations*: Free Press; Collier Macmillan. *New York Free Press*, 1-256.
- Bass, B. M.(1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational dynamics*, *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- Caldeira, M. M., & Ward, J. M.(2003). Using resource-based theory to interpret the successful adoption and use of information systems and technology in manufacturing small and medium-sized enterprises. *The 9th European Conference on Information Systems*, 159-169.
- Chesbrough, H.(2003). The logic of open innovation: managing intellectual property. *California management review*, 45(3), 33-58.
- Chrisman, J. J., Bauerschmidt, A., & Hofer, C. W.(1998). The Determinants of New Venture Performance: An Extended Model. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 23(1), 5-29.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A.(1990), Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 35(1), 128-152.
- Elfenbein, H. A.(2007). 7 Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315-386.
- Janssen, O.(2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Moorman, R. H.(1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nonaka, I., & Konno, N.(1998). The Concept of 'Ba': Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40(3).
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B.(1989). Organizational-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J.(1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Rogers, Everett. M.(2002). Diffusion of preventive innovations. *Addictive Behaviors*, 27(6), 989-993.
- Rousseau, D. M., & McLean, P. J. (1993), The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15(1-1).
- Sandberg & Hofer(1987), Improving New Venture Performance: The Role of Strategy, Industry Structure, and the Entrepreneur. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 5-28.
- Thibaut, J., & Walker, L.(1978). A theory of procedure. *California law review*, 66: 541-566.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W.(2007). The psychological

- structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 506-525.
- Tudor, D., & Walter, G.(2006). Using an agile approach in a large, traditional organization. *AGILE Conference*, 6, 1-7.
- Wigg, K, M.(1995). Knowledge Management Methods: Practical Approaches to Managing Knowledge. *Schema Press*, Arlington: TX.
- Zahra, S., Sapienza, H., & Davidsson, P.(2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: a review, model and research agenda. *Journal of Management Studies*, 43(4), 917-955.