

직장인의 Hybrid창업의도에 미치는 영향요인에 관한 연구

강영철*

호서대 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정

하규수**

호서대 벤처대학원 벤처경영학과 교수

국 문 요 약

산업 패러다임과 트렌드의 변화 속에서도 저성장, 고령화는 뉴 노말 시대의 가장 큰 문제점으로 대두되고 있다. 이에 따라 각자도생이 필요하며, 결국 창업이 대세인 시대가 되었다. 성공적인 창업을 위해서는 많은 준비와 실패 노하우의 축적이 필요하나 실패를 용납하지 않는 우리 사회분위기는 쉽지가 않다. 조사에 따르면 창업 장애요인으로 '창업실패 및 재기에 대한 두려움', '창업 준비부터 성공까지의 생계유지'가 많은 부분을 차지하고 있다. 이러한 장애요인을 줄이는 방법으로 Hybrid창업을 제시할 수 있으나 국내 많은 기업이 직장인의 겸직을 제한하는 탓에 Hybrid창업이 활성화되지 못하고 있고 관련 연구도 거의 없는 수준이다. 그러나 52시간 근무제로 직장인이 투잡(two-job)을 통한 수익창출 기회는 증가하였고, 고용불안과 은퇴이후를 고민하는 직장인들이 우회 창업하는 경우도 적지 않다. 이러한 Hybrid창업 현상은 조기은퇴, 고령화의 영향으로 계속 증가할 것으로 예상됨에 따라 관련 연구를 축적할 필요가 있다.

본 연구의 목적은 직장인의 Hybrid 창업의도에 미치는 영향요인을 탐색하는데 있다. 본 연구에서는 직장인의 창업가 특성, 창업역량, 경력지향성과 Hybrid창업의도간의 관계와, 직장인의 조직불안 인식의 조절효과를 검증하고자 한다.

핵심어: Hybrid창업, 창업가특성, 기업가정신, 창업역량, 경험, 자금조달역량, 마케팅역량, 경력지향성, 조직불안

1. 서론

산업 패러다임과 트렌드가 지속적으로 변화하고 있고 성장의 추세는 점차 둔화되고 있다. 이에 따라 조직도 생존을 위해 다양한 변화를 시도하고 있는 반면 직장인의 장기근속은 쉽지 않고 퇴직연령도 계속 단축되고 있다. 하지만 인간의 평균수명은 계속 증가하는 등 저성장, 고령화는 뉴 노말 시대의 가장 큰 문제점으로 대두되고 있다. 이에 따라 각자도생이 필요하며, 결국 창업을 하지 않으면 안 되는 시대가 되었다.

성공적인 창업을 위해 우수 인력이 많은 준비를 해야 하고 실패 노하우도 축적되어야 하나 실패를 용인하지 않는 사회분위기는 쉽지가 않은 편이다. 창업과 창업 활성화를 말할 때 가장 먼저 떠올리는 화두는 창업성과와 실패에 대한 문제이다. 조사에 따르면 창업 장애요인으로 '창업실패 및 재기에 대한 두려움', '창업 준비부터 성공까지

의 생계유지'가 많은 부분을 차지하고 있다. 이러한 장애요인을 줄이는 방법으로 Hybrid창업을 제시할 수 있다.

하지만 일반적 창업의도에 관한 연구가 꾸준히 이루어진 것과 달리 국내 많은 기업이 직장인의 겸직을 제한하는 탓에 Hybrid창업이 활성화되지 못하고 있고 이에 관한 연구도 거의 없는 수준이다. 그러나 대부분 기업의 겸직제한과 관련한 규정은 회사의 명예를 실추시키거나 영업기밀을 유출하는 경우 또는 근무시간에 업무 외의 일을 할 때 문제가 되는 경우이다. 52시간 근무제에 따라 직장인이 일과 후에 투잡(two-job)을 통해 수익을 창출할 수 있는 기회는 증가하였고, 일본의 한 지방자치단체는 이미 2017년도부터 투잡(two-job)을 허용하고 있다. 고용불안과 은퇴이후를 고민하는 직장인들이 가족명의 또는 지분투자의 형식으로 우회 창업하는 경우도 적지 않고 이러한 Hybrid창업 현상은 조기은퇴, 고령화의 영향으로 계속 증가할 것으로 예상됨에 따라 관련 연구를 축적할 필요가 있다.

* 제1저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정, yc3442@naver.com

** 공동저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 교수, ksh@hoseo.edu

이에 따라 본 연구에서는 직장인의 Hybrid 창업의도에 미치는 영향요인에 관해 탐색해보고자 한다.

II. 연구 배경

2.1. 창업가 특성

최종열(2015)은 기업가 정신을 미래에 대한 아주 높은 불확실성과 위험에도 불구하고 기술적인 혁신기회를 발견하고 조직 내의 혁신역량과 기술적인 체계를 활용하여 새로운 가치를 창출할 수 있는 기업가의 의지와 활동양식으로 정의했다.

창업가 특성에 대한 연구는 1980년대부터 활발하게 진행되어 왔는데, 특히 연구자들의 관심의 초점은 무엇보다 성공한 창업가에게는 남들과는 차별적인 어떤 특성이 있다는 것을 전제로 해서 그런 요소들에는 무엇이 있는가를 찾으려고 하는 것이었다(Sexton & Bowman, 1986; 김형철, 2009).

이러한 창업가 특성이나 창업가 정신의 구성요소는 연구자들에 의해 여러 연구과정을 거쳐 혁신성, 진취성, 위험감수성의 3가지요소로 구성된다는 데에 광범위한 합의가 이루어진 상태이다(Covin & Slevin, 1991; 이춘우, 1999; 강병오, 2011).

2.1.1. 혁신성

혁신성(innovativeness)은 Schumpeter(1934)가 처음 도입한 개념으로 일상적인 활동에서 벗어나서 모든 인적, 물적 요소를 새롭게 결합 하는 것이라며 이러한 새로운 결합이 경제를 발전시키는 원동력이 된다고 하였다(박상용, 2004). 이춘우(1999)는 혁신성은 창업가가 시장 지향적 아이디어를 가지고 기회로 전환시키는 과정이라고 하였다.

2.1.2. 진취성

Lyons(2000)는 진취성은 긍정적인 사고방식을 토대로 해서 미래지향적이고 목표 지향적으로 행동하는 자세이며, 경쟁기업보다 앞서 새로운 서비스나 제품 및 관리기법을 출시하여 시장에서 선발자의 이익(First Mover Advantage)을 이루고자 노력하는 진보적 태도를 말한다고 하였다. 강병오(2011)는 진취성은 기업이 경쟁우위를 확보하는데 매우 효과적인 수단으로서 기업은 신제품을 개발하고 신기술을 도입하는 등의 진취적인 활동을 지속적으로 수행함으로써 경쟁우위를 확보할 수 있다고 하였다.

2.1.3. 위험감수성

Dess et al.(2007)은 위험감수성은 새로운 사업의 성공에 대한 확신이 부족하더라도 과감히 행동해서 기어이 새로운 사업에 대한 기회를 포착해내는 능력이라고 설명했다. 이춘우(1999)는 위험감수성이란 불확실성이 있음에도 불구하고 이에 도전하거나 프로젝트를 추진하는 의사결정 활동이라고 정의하였고, 박상용(2004)은 위험감수성은 위험을 감수한다는 그 자체에 의미가 있는 것이 아니라 위험의 있음에도 불구하고서 기회를 포착한다는 태도에 의미가 있다고 하였다. 박기용(2009)은 위험감수성을 급하게 변하는 환경을 더 좋아하거나 모험적, 도전적 성향으로 불확실한 기업의 경영환경 속에서 사업가들의 행동방향을 수립해주는 중요한 요인으로 설명했다. 김형철(2009)은 위험감수 성향을 창업가의 중요한 심리적 특성중의 하나로서 새로운 사업을 설립하고 운영하는 데 관련된 창업가의 내재적 특성이라고 설명했다.

2.2. 창업역량

창업역량은 창업기업의 초기 성과에 커다란 영향을 미치기 때문에 창업성공에 매우 중요한 요소(Chandler & Jansen, 1992)이다. 본 연구에서는 창업역량을 구성하는 유의미한 요소들을 제시하기 위해 선행연구를 검토하여 경험, 자금조달역량, 마케팅역량 세 가지를 창업역량의 변수로 제시하였다.

2.2.1. 경험

창업자의 조직 운영, 관리 경험은 창업기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 인식되고 있다. 기존 창업 관련 경험이 많은 노련한 창업가일수록 시장의 기회발견과 포착에 뛰어나고, 기존 경험에서 쌓은 지식과 노하우를 필요한 문제해결에 적절하게 적용, 활용할 수 있는 능력이 높기 때문에 창업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다(Delmar & Shane, 2004; Krueger, 2007). Cooper & Dunkelberg(1987)는 창업가의 경영경험, 창업경험, 관련 산업에서의 경험이 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

창업 전의 업무경험은 창업자가 주도적으로 문제를 해결하고 조직을 구성하는 데에 긍정적인 효과를 주기 때문에 창업의 성공과 직접적인 영향을 가지고 있다고 할 수 있다(백서인 외, 2015).

2.2.2. 자금조달역량

적절한 시기에 적절한 자금조달은 기업이 성공하기 위해서 기술이나 아이디어 못지않게 사업성과에 영향을 미치는 중요한 요소이므로 자금조달역량을 항상 갖추고 있어야 하는 이유가 되며, 기업운영에 있어서 매우 중요한 역량이라 할 수 있다(이상백, 2014). 기업경영활동의 원동력은 자금이다. 기업의 자금은 기업존립의 기본적 요건이며, 기업이 경영활동을 계속하는 한 자금의 필요성은 계속되기 마련이다. 기업은 어떤 방법으로든지 필요로 하는 자금을 획득하여야 하며, 이와 같은 기업의 재무활동을 자금의 조달이라고 한다(지칭, 1983).

창업으로 치열한 경쟁에 뛰어드는 기업이 목적 사업을 전개하기 위해서는 유·무형의 자원이 필요하게 되며, 이러한 자원을 마련하기 위해서는 필수적으로 자금이 필요하다(김동철, 2016). 황창기(2017)는 중소기업을 운영하는데 있어 겪는 큰 어려움 중 하나로 자금조달의 어려움을 꼽았다. Ibrahim & Goodwin(1986)은 현금흐름에 대한 효과적인 관리역량이 창업기업 성공의 중요한 상관관계로 인식된다는 것을 발견 하였다. 이처럼 창업에 있어 창업자의 자금조달역량은 창업성공에 중요한 요소이다.

2.2.3. 마케팅역량

Day(1994)는 마케팅역량을 “기업의 집합적 지식, 기술, 자원을 사업의 시장 친화적 요구에 적용하기 위하여 기업의 상품, 서비스에 가치를 부가하고 경쟁적 수요를 충족시키는 통합적 과정”으로 정의하였다. 또한 Tsai & Shih(2004)는 기존의 서비스나 니즈를 경쟁자들보다 정확하게 감지하여 소비자들에게 더욱 높은 가치의 서비스를 제공하는 것이 차별화된 마케팅역량이라 할 수 있다고 하였다. Vorhies & Morgan(2005)은 마케팅역량을 일반적으로 기업이 경쟁기업에 비해 더 잘 할 수 있는 상대적인 마케팅 능력으로서 기업은 마케팅 역량을 잘 파악하고 활용함으로써 경쟁우위를 확보하고, 지속적인 성과를 이룰 수 있고, Vorhies et al.(2011)은 기업특유의 자원으로 기업성과에 영향을 미치는 여러 요인 중에 가장 핵심적인 요소라고 하였다.

2.3. 경력지향성

경력지향성(Career orientation)은 인간의 경력 지향적인 욕구의 필요성을 인지하는 근거로 인식하며 조직의 구성원들이 나아가고자 하는 방향이나 직업 경력 상 중요시하는 사항이라고 정의할 수 있다. 일반적으로 개인의 경력 지향

적인 욕구는 매우 큰 것으로 알려져 있다. 또한 경력 지향성은 자신이 인식한 것이 올바른지 아닌지에 상관없이 개인의 미래 경력 경로의 결정을 유인하거나 제한하는 효과가 있기 때문에 아무리 어렵고 상황이 좋지 않더라도 중도에 포기하지 않고 추진하려는 특성이 있다고 주장한다(Schein, 1975; 유경태, 2012).

개인 경력에 대한 심리적 지향성으로 경력지향성은 Schein (1978)의 경력 닻 개념을 기반으로 DeLong (1982)에 의해 최초로 사용되었다 (김혜정·이진규, 2007). Schein (1978)의 연구에 의하면, 경력 닻이란 자신의 욕구와 동기, 재능, 역량, 태도 그리고 가치 등이 결합하여 생겨난 직업과 관련한 자기 이미지로 볼 수 있으며, 삶을 통한 다양한 경험과 다른 사람들에게서 받은 피드백 등을 통해 형성된다고 하였다. 그리고 개인의 경력지향성 유형을 안정성, 자율성, 기술 역량, 관리역량, 사업적인 창의성으로 세분하였다.

한편, 윤방섭(2004)은 Schein이 제시한 경력 닻을 근거로 하여 관리지향성, 안정지향성, 자율지향성, 기술지향성, 사업지향성의 5가지 유형으로 나누었다.

2.3.1. 관리(Managerial competence)지향성

관리지향성을 지닌 사람들은 조직에서 영향력과 권한을 활용할 수 있는 일반관리자에 대한 관심이 높아 자신의 노력과 역량을 통해 조직에서 성과를 달성하고자 하는 사람들이다(Schein, 1978). 이들은 일차적으로 임금을 받는 근로자로서 관리자의 경력 경로를 추구하지만, 장기적으로 직장에서 일반관리자로서의 지속적인 승진이 어렵다고 느끼면 창업을 통한 자기 자신의 사업에서 관리지향성향을 발휘할 기회를 선택할 가능성도 있다(윤방섭, 2004).

2.3.2. 안정(Security)지향성

보통 안정지향성을 추구하는 사람들의 성향은 신분의 보장과 함께 장기적으로 직업의 안정성을 가져다주는 조직에 남아 있기를 원하는 편이다. 자신의 역량을 조직이 인정하지 않거나 조직에 의해 자율성이 손상되더라도 현재의 조직을 떠나려 하지 않는 경향이 있다(Schein, 1978). 안정지향성을 지닌 사람들은 위험이 따르는 창업에 대한 의욕이 낮다고 주장하고 있다(윤방섭, 2004).

2.3.3. 자율(Autonomy)지향성

자율지향성이 강한 사람은 조직의 규율과 상급자의 통제에서 벗어나기를 바라며(Schein, 1990), 자기 스스로가 추구하는 삶을 살고자 하는 욕구가 크기 때문에, 자기가 바라

는 일을 자기의 방식대로 수행할 수 있는 직무환경을 고려한다. 이런 사람들은 조직 구성에서도 조직의 제약이 덜한 자유로운 직무를 추구하는 경향이 있으며, 창업하기도 한다. 경력의 측면에서도 주어진 시간과 일의 활용에서 최대한 자유와 자율을 인정받는 경력을 추구하게 된다(윤방섭 2004; 유연호·양동우, 2008).

2.3.4. 기술(Technical competence)지향성

기술지향성을 지닌 사람들은 특정한 분야의 기술 역량을 중심으로 경력을 만들어 가는 경향이 있다(Schein, 1978). 이들은 해당 특정 분야에서 전문적 역량을 연마할 수 있는 경력 경로에 관심이 많으므로 전문기술직에 근무할 가능성이 크며, 일반관리자로 발전하기보다는 자신의 전문적인 분야에서 승진 또는 발전하기를 기대한다(Feldman, 1988).

2.3.5. 사업(Entrepreneurial creativity)지향성

사업지향성을 지닌 사람들은 항상 무언가 새로운 것을 창조하고, 창의적으로 생각하려는 욕구를 지닌 사람들이다(Schein, 1978). 이들은 자신의 아이디어를 구체화하여 비즈니스 모델로 발전시키며, 창업을 통해 창의적 성과물을 자기사업으로 연결하고자 하는 성향이 있다(Feldman & Bolino, 2000). 기존의 연구에 의하면 사업지향성이 높은 사람은 많지 않지만 이들은 자신의 창의적 역량을 발휘할 수 있는 자신의 창업을 하고자 하는 의도가 높을 것이다(윤방섭, 2004). 사업지향성이 높은 사람들은 주로 본인 스스로 할 수 있는 사업아이디어를 찾아내고, 사업을 새로 시작하여 본인의 꿈을 이루고자하는 경향이 있다.

2.4. 조직불안 인식

현대사회에서 조직을 둘러싼 환경은 끊임없이 변화하고 있고, 조직도 경쟁에서 살아남기 위해 조직 스스로 다양한 변화를 시도하고 있다(Armenakis & Bedeian, 1999; Cascio, 1995). 그러나 이러한 조직변화가 조직 구성원들에게는 더 많은 불확실성을 갖게 하고 강한 스트레스를 유발하게 한다(Terry & Jimmieson, 2003).

불확실성 때문에 조직 구성원들은 조직 생활 속에서 다양한 형태의 불안을 경험한다. 일반적으로 조직상황에서 경험하는 불안은 작업자들이 주관적으로 느끼는 부정적인 정서로 간주될 수 있다. 그러나 불안이 반드시 부정적인 것만은 아니다. 조직에서 발생하는 조직관련 불안이 조직 변화에 긍정적인 영향을 미친다는 결과도 있다(Greenhalgh

& Jick, 1989; Greenhalgh, 1991). 조직불안을 느끼는 사람들 중에는 더 신중하게 행동하고 자기조절이 잘되는 사람들도 있다. 이들은 조직 상황에서 다른 사람들보다 인내심이 있고 신중하기 때문에 사람들로부터 긍정적인 평가를 받기도 한다. 개인이 불안에 대처하는 양식이나 현재 자신에 대해 스스로 지각하고 있는 삶의 질, 조직에 대한 태도 등 다양한 개인적인 변인들이 조직불안에 대처하는 양식에 영향을 미칠 수 있다.

조직구성원들이 경험하는 부정적 정서 중 조직에 의해서 야기되는, 즉 불안의 출처가 조직자체에서 비롯되는 불안 연구(Ashford, 1989; Kelley & Barsade, 2001; Lazarus & Folkman, 1984)를 통해 조직관련 불안을 4가지 하위요인, 즉 미래에 대한 불확실성 지각요인, 통제감 지각요인, 대인관계 불안요인, 대안에 대한 지각요인으로 구분하였다.

2.5. Hybrid창업의도

하이브리드 기업가(Hybrid Entrepreneur)는 직장에서 기본적인 급여생활자 상태에 있으면서 동시에 사업을 영위하거나 부업을 하고 있는 사람을 말하며, 이러한 기업가의 창업정신을 하이브리드 기업가정신(Hybrid Entrepreneurship)이라고 정의하고 있다(Folta et al., 2010; Raffiee & Feng, 2014). 따라서 하이브리드 창업은 ‘임금 근로자 상태에 있으면서 동시에 사업을 영위하거나 부업을 하고 있는 경우’라고 할 수 있다.

창업의도는 “새로운 사업을 시작하거나 기업가가 되기에 앞서서 창업행위에 대해 직접적인 관심을 가지거나 선행하는 행위는 하는 의식상태”로 정의할 수 있다(Moriano, et al., 2012).

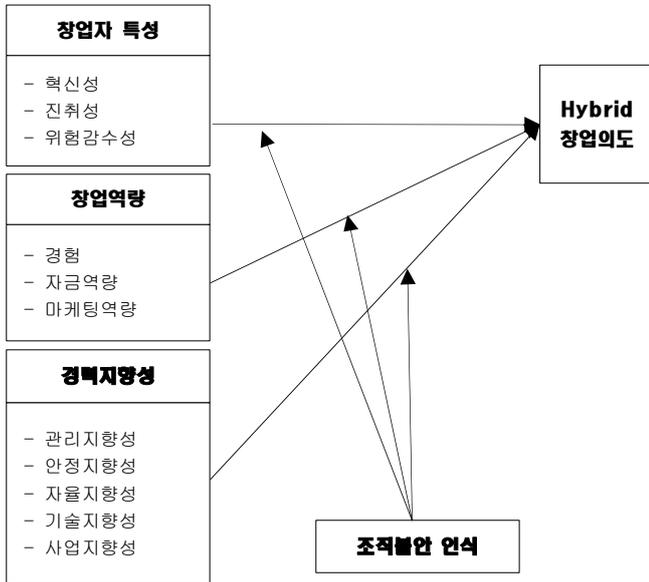
본 연구에서는 하이브리드 창업활동에 창업의도 개념을 확장하여 ‘하이브리드 창업, 즉 임금 근로자 상태에서 새로운 사업을 시작하거나 사업을 염두에 두고 부업을 하는 것에 대하여 깊은 관심을 가지거나 창업을 실행할 계획을 가지고 있는 의식상태’로 정의하였다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형 및 가설설정

본 연구에서는 창업가특성, 창업역량, 경력지향성, 조직불안 인식 및 Hybrid창업의도에 관한 선행연구를 진행하였다. 창업가의 특성으로 혁신성, 진취성, 위험감수성을 구분하였고 창업역량은 경험, 자금조달역량, 마케팅역량으로

구분하였다. 경력지향성은 관리지향성, 안정지향성, 자율지향성, 기술지향성, 사업지향성으로 구분하여 조직불안에 대한 인식과 더불어 직장인의 Hybrid창업의도에 미치는 영향을 분석하고자 연구모형을 <그림 1>과 같이 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

한편, 본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설1. 직장인의 창업가 특성은 Hybrid창업의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 직장인의 창업역량은 Hybrid창업의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 직장인의 경력지향성은 Hybrid창업의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 조직불안 인식은 직장인의 창업가특성과 Hybrid창업의도 관계에 있어 조절역할을 할 것이다.
- 가설5. 조직불안 인식은 직장인의 창업역량과 Hybrid창업의도 관계에 있어 조절역할을 할 것이다.
- 가설6. 조직불안 인식은 직장인의 경력지향성과 Hybrid창업의도 관계에 있어 조절역할을 할 것이다.

3.2. 측정도구 설계

본 연구에서 사용된 변수는 혁신성, 진취성, 위험감수성으로 구성된 창업가특성, 경험, 자금조달역량, 마케팅역량으로 구성된 창업역량, 경력지향성, 조직불안 인식, Hybrid창업의도이며 각 문항 별로 5점 리커트 척도를 구성하여 설문지를 작성하였다.

3.3. 자료수집 및 분석

본 연구는 전국 직장인 000명을 대상으로 편의 표집하였다. 결과 분석을 위해 SPSS 24.0프로그램을 이용하였다. 연구대상자들의 인구통계학적 특성을 확인하기 위해 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 주요 변수에 대한 신뢰도 분석을 위해 크롬바하 알파 값을 확인하였고 상관관계 분석을 통해 변수 간 상관관계를 파악하였다. 변수 간 영향관계 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

참고문헌

강병오(2011). 중소기업 CEO의 창업가정신(Entrepreneurship)이 기업성공에 미치는 영향에 관한 연구. 프랜차이즈 기업을 중심으로, 박사학위논문, 중앙대학교.

권미영(2010). 기업이 특성, 기술능력 및 네트워크 특성이 기술창업기업의 성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 부산대학교 대학원.

김동철(2016). 기술사업화 성공을 위한 효과적인 자금조달 방안 연구. 석사학위논문, 한국기술교육대학교 대학원.

김중대(2015). 조직관련 상황에서 구성원이 느끼는 불안정서의 유형과 특성에 관한 연구, *한국심리학회지*, 21(4), 45-53.

김진희(2018). 직무만족과 창업 자기효능감이 HYBRID 창업의도에 미치는 영향, 박사학위논문, 호서대학교

김혜정·이진규(2007). 전문가의 이중몰입 생성과정에서 심리적 제약의 역할. *인사조직연구*, 15(4), 1-42.

박상용(2004). 벤처기업 CEO의 기업가 정신 구성원의 임파워먼트 조직유효성의 관계에 대한 구조적 모형, 박사학위논문, 호서대학교

백서인·이성민·장현준(2015). 기업가정신과 업무경력에 관한 탐색적 사례연구: 기업유형별 기회포착, 기회실현, 위기관리 전략. *중소기업연구*, 37(2), 107-146.

유경태(2012). 대학생의 개인특성과 경력지향성이 창업교육에 따라 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 산업·창업경영대학원 석사학위논문.

유연호·양동우(2008). 창업의지의 영향요인에 관한 실증연구: 경력지향성과 사회문화적요인 그리고 창업지원프로그램을 중심으로. *대한경영학회지*, 21(5), 2347-2368.

윤방섭(2004). 창업 의지의 결정요인: 개인특성 및 환경요인. *산학경영연구*, 17(2), 89-110.

- 이상백(2014). 벤처기업의 창업자특성과 기업역량이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 기업전략의 매개효과를 포함하여. 박사학위논문, 호서대학교 벤처전문대학원.
- 이춘우(1999). 조직 앙트라프러뉴십의 역할과 조직경영성과에 관한 연구. 자원기초 이론을 중심으로. 박사학위논문. 서울대학교.
- 장영미·하규수(2018). 시니어의 창업역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 실증연구-사회적지지 조절효과를 중심, *벤처창업연구*, 13(3), 15-18
- 정두식(2020). 직장인 예비창업자의 개인적특성과 경력지향성이 창업의도에 미치는 영향-창업교육프로그램 매개효과 중심, *산업경제연구*, 33(3), 45-53.
- 지창(1983). *현대재무관리론*. 서울; 무역경영사
- 최종열(2015). 기업가정신, 혁신역량 및 외부협력이 벤처기업의 기술혁신 성과에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 10(5), 219-231.
- 한규동(2019). 벤처기업 창업가의 특성과 경영전략이 경영성과에 미치는 영향, *벤처창업연구*, 14(6), 30-32.
- 황창기(2017). 중소기업 자금조달 개선을 위한 코박스시장 발전 방안 연구. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in th 1990s. *Journal of Management*, 25, 293-315.
- Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world Accessed of work? *American Psychologist*, 50, 928-939.
- Chandler, G. N., & Jansen, E.(1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.
- Cooper, A. C., & Dunkelberg, W. C.(1987). Old Questions, New Answers and Methodological Issues. *American Journal of Small Business*, 11(3), 11-23.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P.(1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.
- Day, G. S.(1994). The Capabilities of Market-Driven Organizations. *Journal of Marketing*. 58(4). 37-52.
- Delmar, F., & Shane, S.(2006). Does Experience Matter? The Effect of Founding Team Experience on the Survival and Sales of Newly Founded Ventures. *Strategic Organization*, 4(3), 215-247.
- DeLong, T. J.(1982). Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Dess, G. G., Lumpkin, T., & Eisner, A. B.(2007). *Strategic Management: Text and Cases*, McGraw-Hill Irwin, New York, 4th edition.
- Feldman, D. C.(1988). *Managing Careers and Organizations*. Glenview, IL.: Scott Foresman.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C.(2000). Career patterns of the self-empolyed: career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-68.
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K.(2010). Hybrid entrepreneurship. *Management science*, 56(2), 253-269.
- Greenhalgh, L.(1991). A process model of organizational turnover. The relationship with job insecurity as a case in point, *Academy of Management Review*, 5, 299-303.
- Greenhalgh, M. L., & Jick, D.(1989). Survivor sense making and reaction to organizational decline: The effects of individual differences, *Management Communication Quarterly*, 2, 305-329.
- Ibrahim, A. B., & Goodwin, J. R.(1986). Perceived causes of success in small business. *American journal of small business*, 11(2), 41-50.
- Kelley, J. R., & Barsade, S. G.(2001). Mood and emotions in small groups and work teams, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130.
- Krueger, N. F.(2007). What lies beneath: the experiential essence of entrepreneurial thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 123-142.
- Lyons, J. B.(2000). Environmentalism as A Source of Corporate Competitive Advantage, *Interdisciplinary Environmental Review*, 2(2) , 217-234.
- Moriano, J. A., Gorgievski, M., Laguna, M., Stephan, U., & Zarafshani, K.(2012). A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial intention, *Journal of Career Development*, 39(2), 162-185
- Raffiee, J., & Feng, J.(2014). Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship, *Academy of Management Journal*, 57(4), 936-963.
- Schein, E. H.(1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E. H.(1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E. H.(1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Revised Edition. San
- Sexton, D. L., & Bowman, N.(1985). The entrepreneur, A capable executive and morse, *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140.
- Tsai, M. T., & Shih, C. M.(2004). The impact of marketing knowledge among managers on marketing capabilitiesand business performance. *International Journal of Management*, 21(4), 524-530.
- Vesper, K. H.(1980). *New Venture Strategies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Vorhies, D. W., & Harker, M.(2000). The Capabilities and Performance Advantages of Market-Driven Firms: An Empirical Investigation. *Australian journal of management*, 25(2), 145-172.
- Vorhies, D. W., Orr, L. M., Bush, V. D.(2011). Improving customer-focused marketing capabilities and firm financial perform ancevia marketing exploration and exploitation. *Academy of Marketing Science Journal*, 39(5), 736-756.