

기업 CEO의 변혁적 리더십이 녹색혁신성과 미치는 영향: 기업의 사회적 책임의 매개효과를 중심으로

선젠차오¹, 진춘화^{2*}, 류양³

¹절강경제직업대학 전임강사, ²호남대학교 경영학부 조교수, ³호남대학교 경영학부 박사과정

The Impacts of Corporate CEO Transformational Leadership on Green Innovation: Focusing on the Mediating Effects of Corporate Social Responsibility

Jianchao Shen¹, Chunhua Jin^{2*}, Yang Lyu³

¹Lecturer, Dept. of Business Administration, Zhejiang Technical Institute of Economics College

²Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

³Doctoral Student, Dept. of Business Administration, Honam University

요 약 본 연구는 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 배려, 지적자극에 초점을 맞춰 그 중요성을 강조하였다. 그리고 변혁적 리더십의 하위요인들이 CSR을 매개로 녹색혁신성과에 미치는 영향을 검증하는데 초점을 두었다. 이러한 과정에 있어서 녹색혁신성과를 향상시킬수 있는 핵심 변수로 CSR의 매개역할을 명확히 규명하였다. 본 연구는 이를 검증하기 위해 중국 내 서비스업에 종사하는 근로자를 대상으로 실증분석을 실시하였다. 실증분석을 통해 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 배려, 지적자극은 모두 CRS을 향상시킨다는 것이 확인되었다. 또한 CSR은 녹색혁신성과를 향상시키는 요소임을 검증하였다. 더 나아가 CSR은 변혁적 리더십의 하위요인과 녹색혁신성과 간의 관계에 있어서 모두 부분적 매개 역할을 한다는 것이 밝혀졌다. 마지막으로, 본 연구의 이론적 공헌점과 향후의 연구 방향에 대해 논의하였다.

주제어 : 변혁적 리더십, 카리스마, 영감적 동기부여, CSR, 녹색혁신성과

Abstract This research emphasized that the importance of transformational leadership such as charisma, inspiration motivation, individual consideration, and intellectual stimulation. Moreover, it focused on verifying the effects of these four elements on green innovation through corporate environmental responsibility. In addition, the mediating role of CSR was clearly identified as a key variable that can lead to green innovation. To verify this, an empirical study was conducted on employees of companies in the Chinese service companies. Empirical studies have shown that all four elements of this trait are positively correlated with green innovation. CSR also has a positive impact on green innovation performance. CSR played a partial mediating role in the relationship between the four elements of transformational leadership and green innovation. Finally, based on this research, the useful meaning of human resource management is presented to Chinese entrepreneurs and employees, and the future research direction was discussed.

Key Words : Transformational leadership, Charisma, Inspirational motivation, CSR, Green Innovation

*Corresponding Author : Chunhua Jin(chunhua517@honam.ac.kr)

Received April 6, 2022
Accepted May 20, 2022

Revised April 11, 2022
Published May 28, 2022

1. 서론

혁신은 기업의 성장과 경쟁 능력을 창출하는 기업과 국가의 지속가능성을 위한 핵심적인 요인이라고 할 수 있으며, 혁신성과는 기업의 전반적인 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다[1-2]. 녹색혁신은 환경에 미치는 영향을 감소하고, 에너지를 보다 효율적이고 책임 있게 사용함으로써 지속가능경영을 목적으로 하는 혁신이며[3], 기업의 혁신성과에 긍정적인 영향을 미친다[4].

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)은 과거에는 기업의 윤리적·도덕적 책임을 뜻하였으나[5], 최근 CSR의 범위는 지배구조, 거래투명성, 사회공헌, 지속가능경영 등을 포함하는 보다 폭넓은 의미로 해석되고 있다[6].

기업은 이윤을 극대화하고, 기업을 둘러싼 다양한 이해집단의 CSR을 동시에 만족시킬 수 있는 가장 적절한 CSR의 수준을 추구하는 경향이 있으며, 이러한 의사결정에 CEO의 개인적인 특질이 반영된다는 연구가 진행되어왔다[7]. 변혁적 리더십은 기업의 혁신성과를 향상시키는 중요한 요인이며[8], CSR은 녹색혁신성과에 긍정적인 영향을 미친다[9].

따라서 본 연구에서는 기업 CEO의 변혁적 리더십이 녹색혁신성과에 미치는 영향을 실증함과 동시에 기업의 사회적 책임의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 한다. 본 연구를 통해 변혁적 리더십의 중요성과 기업의 사회적 책임의 매개효과 및 녹색혁신성과에 미치는 긍정적 효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 Bass의 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 Bass(1985)에 의해 체계화된 거래적 리더와 대별되는 리더 모델이다. Bass는 변혁적 리더십을 조직구성원이 리더를 존경하고 신뢰하여 기대 이상의 공헌을 할 수 있도록 하는 리더십이라고 하며, 핵심요인을 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 배려, 지적자극으로 구분하였다[10].

카리스마(Charisma)는 조직의 중요한 상황에서 요구되는 것이 무엇인지 감지할 수 있는 역량을 소유하고, 조직구성원의 충성심을 일으키며 자신에게 부여된 직무에 몰입하도록 하여 부하로부터 존경을 받는 것을 말한다[11]. 한편 영감적 동기부여(Inspirational motivation)

는 조직구성원에게 목표와 비전을 제시하고, 이루고자 하는 욕구를 심어줌으로써 성과 창출과 업무매진을 추진하는 행동을 의미한다[12].

개별적 배려(Individualized consideration)는 리더가 조직구성원 개인의 욕구체계를 인정하고 이를 수용하여 혁신적인 과업에 대한 직무 이행을 통해 조직구성원을 신뢰하고 존경하는 능력을 개발하는 리더의 능력을 말한다[13]. 한편 지적자극(Intellectual stimulation)은 믿음과 가치, 상상력과 사고, 문제해결과 문제인식에 있어 조직구성원을 변화시키고 자극하는 리더의 행동을 말한다[14].

2.2 변혁적 리더십과 CSR

변혁적 리더십은 리스크를 회피하지 않는 용기 있는 행동을 유발할 수 있고 조직문화를 변화시켜 조직구성원의 혁신적인 행동을 이끌어 낸다[15].

Waldman et al. (2006)의 연구에서는 CEO의 지적자극과 전략적 CSR은 긍정적인 관계가 있다는 것이 검증되었으며[16], 최희원·문철우(2011)의 연구에서는 CEO의 카리스마는 사회적 CSR과 긍정적인 관계가 존재하며, 지적자극은 전략적 CSR과 긍정적인 관계가 있다는 것이 검증되었다[17].

따라서 본 연구에서는 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 배려, 지적자극을 연구변수로 활용하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1: 변혁적 리더십은 CSR에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 카리스마는 CSR에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 영감적 동기부여는 CSR에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3: 개별적 배려는 CSR에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4: 지적자극은 CSR에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 CSR과 녹색혁신성과

Waddock & Graves(1997)의 연구에서는 CSR이 기업성과를 향상 시킨다는 것이 밝혀졌으며[18], 기업의 미래의 성과보다는 과거의 성과가 CSR과 관련이 있다는 것이 검증되었다[19].

또한 제혜금 등(2019)의 연구에서는 CSR이 '윤리풍

토'를 전제로 한 경영성과에 유의미한 영향을 미친다는 것이 밝혀졌으며[20], 진건우(2020)의 연구에서는 CSR이 녹색혁신성과에 정(+)의 영향을 미친다는 것이 검증되었다[21].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.
 가설2: CSR은 녹색혁신성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 CSR의 매개효과

배정호(2017)의 연구에서는 선도적 CSR이 조직역량과 경영성과 간의 관계에서 매개역할을 한다는 것이 밝혀졌으며[22], Chang(2015)의 연구에서는 선도적 CSR 활동이 그린조직문화와 제품혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 한다는 것이 확인되었다[23].

따라서 본 연구에서는 CSR을 매개변수로 설정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3: CSR은 변혁적 리더십과 녹색혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설3-1: CSR은 카리스마와 녹색혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설3-2: CSR은 영감적 동기부여와 녹색혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설3-3: CSR은 개별적 배려와 녹색혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설3-4: CSR은 지적자극과 녹색혁신성과 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

본 연구에서 변혁적 리더십에 관한 측정지표는 Bass & Avolio(1990)와 황규하(2015)의 연구에서 사용된 문항을 수정·보완하여 카리스마 관련 문항 4개, 영감적 동기부여 관련 문항 5개, 지적자극 관련 문항 5개, 개별적 배려 관련 문항 5개 총 19개 문항을 사용하였으며[24], CSR에 관한 측정지표는 황규하(2015)의 연구에서 개발된 7개 문항들을 수정·보완하여 사용하였다[25].

또한 녹색혁신성과에 관한 측정지표는 Wang(2021)의 연구에서 개발된 7개 문항을 사용하였다[26]. 본 연구에서의 변수 측정과 관련하여 설문 응답자의 주관적 인식도는 모두 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.2 분석방법

본 연구에서는 SPSS 26.0을 사용하여 실증분석을 진행하였다. 측정대상의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였고, 측정도구의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석, 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 본 연구에서 설정된 가설 검증을 위해 단순 회귀분석과 3단계 회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

Table 1. The Result of Factor Analysis

Variables	Item	Component						Cronbach's Alpha
		1	2	3	4	5	6	
Charisma	1	.125	.134	.266	.243	.207	.750	.891
	2	.195	.174	.413	.149	.158	.694	
	3	.171	.174	.281	.216	.251	.735	
	4	.212	.279	.208	.203	.257	.662	
Inspirational Motivating (IM)	1	.084	.264	.694	.236	.162	.279	.915
	2	.128	.186	.768	.232	.182	.152	
	3	.185	.191	.705	.203	.087	.327	
	4	.203	.149	.680	.280	.369	.204	
Intellectual Stimulation (IS)	1	.219	.210	.163	.737	.227	.159	.913
	2	.234	.160	.296	.706	.142	.220	
	3	.194	.210	.195	.682	.334	.184	
	4	.158	.223	.300	.683	.302	.191	
	5	.266	.176	.298	.711	.210	.173	
Individualized Consideration (IC)	1	.235	.279	.164	.281	.683	.257	.925
	2	.202	.195	.329	.316	.567	.287	
	3	.206	.268	.294	.232	.707	.194	
	4	.245	.183	.264	.330	.678	.197	
	5	.233	.289	.257	.302	.671	.241	
CSR	1	.351	.623	.239	.102	.201	.106	.903
	2	.183	.686	.224	.217	.183	.208	
	3	.163	.703	.093	.205	.354	.110	
	4	.377	.609	.165	.224	.053	.113	
	5	.332	.629	.176	.035	.248	.121	
	6	.398	.644	.193	.158	.099	.258	
	7	.370	.673	.094	.229	.103	.122	
Green Innovation (GI)	1	.682	.316	.221	.144	.138	.012	.906
	2	.727	.223	.207	.245	.046	.081	
	3	.793	.216	.183	.120	.101	.077	
	4	.693	.167	.086	.078	.364	.163	
	5	.691	.268	.111	.209	.142	.092	
	6	.700	.234	.054	.061	.206	.188	
	7	.687	.200	.002	.248	.090	.212	
eigenvalue		5.027	4.219	4.002	3.800	3.526	3.094	
explain rate(%)		15.234	12.785	12.126	11.514	10.684	9.377	
accumulation rate(%)		15.234	28.019	40.145	51.658	62.343	71.719	

KMO=.961 (sig=.000)

4.1 인구통계학적 분석

본 연구는 중국 내 서비스업에 종사하는 근로자 320명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 그 중 불성실한 응답지를 제외한 최종 282부의 설문지가 분석에 사용되었다. 그 중 남성 근로자는 109명(38.7%)이고 여성은 173명(61.3%)이다. 세부적인 연령상황을 살펴보면 20대가 132명(46.8%), 30대가 98명(34.7%), 40대가 36명(12.8%), 50대가 16명(5.7%)인 것으로 나타났다. 학력 상황을 살펴보면 대학교 졸업생 153명(54.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 전문대 졸업생 65명(23.0%), 대학원 졸업생 61명(21.7%), 고등학교 졸업생 3명(1.1%)인 것으로 나타났다.

4.2 신뢰도 및 타당도 분석

신뢰도 분석을 실시한 결과를 모든 요인들의 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수가 모두 .8 이상으로 나타났기 때문에 신뢰도가 확보되었다고 할 수 있다.

탐색적 요인분석 결과는 Table 1에 제시한 바와 같이 KMO 값은 .961(sig=.000)이며 유의수준 1% 이하에서 통계적으로 유의미한 값을 보이고 있다. 따라서 요인분석 모형이 타당한 것으로 나타났다.

4.3 상관관계 분석

상관관계 분석 결과를 확인하면 다음과 같다. 카리스마($r=.585, p<.001$), 영감적 동기부여($r=.590, p<.001$), 지적자극($r=.620, p<.001$), 개별적 배려($r=.678, p<.001$)는 모두 CSR과 정(+)의 상관관계를 보여주었다. 또한 카리스마($r=.509, p<.001$), 영감적 동기부여($r=.501, p<.001$), 지적자극($r=.578, p<.001$), 개별적 동기부여($r=.601, p<.001$), CSR($r=.726, p<.001$)은 모두 녹색혁신성과와 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

Table 2. The Result of Descriptive Statistics, Reliability and Correlation Analysis

	Average	Standard deviation	Charisma	IM	IS	IC	CSR	GI
Charisma	3.83	.714	1					
IM	3.89	.697	.715***	1				
IS	3.77	.699	.637***	.689***	1			
IC	3.79	.710	.696***	.710***	.749***	1		
CSR	3.92	.681	.585***	.590***	.620***	.678***	1	
GI	3.87	.689	.509***	.501***	.578***	.601***	.726***	1

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

4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위해 단순 회귀분석 및 3단계 회귀분석을 실시하였으며 분석결과는 Table 3의 제시와 같다. 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마($\beta=.585, p<.001$), 영감적 동기부여($\beta=.590, p<.001$), 지적자극($\beta=.620, p<.001$), 개별적 배려($\beta=.678, p<.001$)는 CSR에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 따라서 가설1-1, 가설1-2, 가설1-3, 가설1-4는 채택되었다.

Table 3. The Influence of Transformational leadership on CSR

Dependent variable: CSR					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
Charisma	.558	.046	.585	12.056	.000
$R^2=.342$ Adjusted $R^2=.339$ $F=145.357***$ Durbin-Watson=1.955					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
IM	.576	.047	.590	12.240	.000
$R^2=.349$ Adjusted $R^2=.346$ $F=149.826***$ Durbin-Watson=1.939					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
IS	.603	.046	.620	13.210	.000
$R^2=.384$ Adjusted $R^2=.382$ $F=174.496***$ Durbin-Watson=1.846					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
IC	.650	.042	.678	15.436	.000
$R^2=.460$ Adjusted $R^2=.458$ $F=238.283***$ Durbin-Watson=1.774					

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

다음으로 Table 4에서 CSR이 녹색혁신성과에 미치는 영향을 검증한 결과를 살펴보면 CSR은 녹색혁신성과에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 검증되었다($\beta=.726, p<.001$). 따라서 가설2는 채택되었다.

Table 4. The Influence of CSR on Green Innovation

Dependent variable: Green Innovation					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	β		
CSR	.736	.042	.726	17.686	.000
$R^2=.528$ Adjusted $R^2=.526$ $F=312.810***$ Durbin-Watson=2.055					

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

마지막으로, 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마,

영감적 동기부여, 지적자극, 개별적 배려가 녹색혁신성과에 미치는 영향에 대해서 CSR의 매개효과를 검증한 결과는 Table 5의 제시와 같다.

1단계에서 카리스마($\beta=.585, p<.001$), 영감적 동기부여($\beta=.590, p<.001$), 지적자극($\beta=.620, p<.001$), 개별적 배려($\beta=.678, p<.001$)은 CSR에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 카리스마($\beta=.509, p<.001$), 영감적 동기부여($\beta=.501, p<.001$), 지적자극($\beta=.578, p<.001$), 개별적 배려($\beta=.601, p<.001$)는 녹색혁신성과에 유의한 영향을 주었다. 마지막 3단계에서 CSR은 녹색혁신성과에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

3단계에서 카리스마($\beta=.128, p<.05$), 영감적 동기부여($\beta=.111, p<.05$), 지적자극($\beta=.207, p<.001$), 개별적 배려($\beta=.201, p<.001$)은 녹색혁신성과에 유의한 영향을 주고 CSR은 카리스마, 영감적 동기부여, 지적자극, 개별적 배려와 녹색혁신행동 간의 관계에서 부분적 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 가설3-1, 가설3-2, 가설3-3, 가설3-4는 채택되었다.

Table 5. Mediating Effect of CSR: Transformational leadership and Green Innovation

Dependent variable: Green Innovation						
	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Charisma	.585***	12.056	.509***	9.887	.128*	2.548
CSR	-	-	-	-	.652***	13.000
R^2	.342		.259		.538	
Adjusted R^2	.339		.256		.535	
<i>F</i>	145.537***		97.761***		162.717***	
IM	.590***	12.240	.501***	9.690	.111*	2.195
CSR	-	-	-	-	.661***	13.076
R^2	.349		.251		.536	
Adjusted R^2	.346		.248		.532	
<i>F</i>	149.826***		93.901***		160.946***	
IS	.620***	13.210	.578***	11.843	.207***	4.066
CSR	-	-	-	-	.598***	11.742
R^2	.384		.334		.554	
Adjusted R^2	.382		.331		.551	
<i>F</i>	174.496***		140.252***		173.350***	
IC	.678***	15.436	.601***	12.587	.201***	3.677
CSR	-	-	-	-	.590***	10.794
R^2	.460		.361		.550	
Adjusted R^2	.458		.359		.546	
<i>F</i>	238.283***		158.436***		170.157***	

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

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 변혁적 리더십이 녹색혁신성과에 미치는 영향에서 CSR의 매개효과를 검증하였으며 실증분석 결과, 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 영감적 동기부여, 지적자극, 개별적 배려는 녹색혁신성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, CSR은 변혁적 리더십과 녹색혁신성과 간의 관계에서 부분적 매개효과를 가진다는 것이 밝혀졌다.

이와 같은 연구 결과를 통하여 기존의 CSR의 중요성을 다시 한번 확인하였으며, 녹색혁신성과를 이루고자 하는 기업의 인적자원 관련 부서에 유용한 이론적 기초 자료를 될 수 있음을 시사한다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 조사대상은 중국 절강성지역을 중심으로 설문 조사를 했고, 주요 표본의 연령층이 20~30대에 편중되어 있으며, 학력이 대학원 졸업으로 고학력자의 비중이 높게 편중되어 있으므로, 후속 연구에서는 다양한 지역과 연령층을 대상으로 설문의를 넓혀 연구를 진행할 필요가 있다.

또한 본 연구에서는 CSR을 매개변수로 활용하였으나 향후 연구에서는 다양한 변수들을 고려한 표본 설계를 통해 보다 설득력 있는 이론을 설계하고 구현할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] S. Roper. (1997). Product Innovation and Small Business Growth: A Comparison of the Strategies of German, U.K and Irish Companies. *Small Business Economics*, 9(6), 523-537.
- [2] R. G. Schroeder, G. D. Scudder & D. R. Elm. (1989). Innovation in Manufacturing. *Journal of Operations Management*, 8(1), 1-15.
- [3] European Commission, Competitiveness and Innovation Framework Programme 2007 to 2013.
- [4] C. H. Kim. (2017). *An Empirical Analysis on Green-Innovation of Firm's Innovation Performance*. Master's thesis, University of Seoul, Seoul.
- [5] K. E. Goodpaster & J. B. Mattheus. (1982). Can a corporation have a conscience. *Harvard Business Review*, 60(1), 132-141.

- [6] B. H. Ahn. & D. C. Jang. (2008). Definition and role of Corporate Social Responsibility Management (CSR). *KLCA Reserch*, 57, 21-45.
- [7] A. McWilliams & D. S. Siegel. (2001). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26, 117-227.
- [8] S. H. Liao, C. C. Chen, D. C. Hu, Y. C. Chung & C. L. Liu. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership & organization Development Journal*, 38(5), 590-609.
DOI : 10.1108/LODJ-11-2015-0261
- [9] Rehman, Kraus, S, S. U, & F. J. S. Garcia, (2020). Corporate social responsibility and environmental performance: The mediating role of environmental strategy and green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 160, 120-262.
- [10] B. M. Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: FreePress.
- [11] J. A. Conger & R. A. Kanungo. (1987). "Towards a Behavioral Theory of Charismatic leadership in Organizational settings". *Academy of Management Review*, 12, 637-647.
- [12] B. J. volio & B. M. Bass. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Technical Report, Sage, Thousand Oaks, CA.
- [13] J. J. Hater & B. M. Bass. (1988). Superiors 'Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702.
DOI : 10.1037/0021-9010.73.4.695
- [14] B. M. Bass.(1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership(3d ed)*. New York: Free Press.
- [15] S. B. Choi, G. W. Moon & G. H. Kim. (2010). The Effect Of Transformational Leadership On The Innovation Behavior - Mediating Effects Of Learning Orientation And Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 17(4), 225-243.
- [16] D. A. Waldman, D. S. Siegel & J. Mansour. (2006). Components of CEO Transformational Leadership and Corporate Social Responsibility. *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703-1725.
DOI : 10.1111/j.1467-6486.2006.00642
- [17] H. W. Choi & C. W. Moon. (2011). The Impact Of Transformational Leadership Components And Financial Performance On CSR. *Journal of Human Resource Management Research*, 18(2), 213-234.
- [18] S. Waddock & S. Graves. (1997). The Corporate Social Performance-Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*, 18, 303-19.
- [19] S. McGuire & Schneeweis. (1988). Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 31, 854-72.
- [20] H. Q. Zhu, D. H. Lee & T. H. Moon. (2019). A Study on Leadership, CSR and Management Performance of Korean Firms in China: Mediating Effects of Ethical Climate. *Journal of Korea Association of Business Education*, 34(5), 323-344.
DOI : 10.23839/kabe.2019.34.5.323
- [21] J. Y. Chen. (2020). *The Moderating Role of Political Connections on the Relationship between CSR and Innovation Performance: Evidence from Chinese Listed Companies*. Doctoral dissertation. Dong-A University, Busan.
- [22] J. H. Bae. (2016). *The Effect of SME's Organizational Capabilities on CSR and Business Performance-Focused on mediating role of proactive CSR-*. Doctoral dissertation, Seoul Venture University, Seoul.
- [23] C. H. Chang. (2015). Proactive and reactive corporate social responsibility: antecedent and consequence. *Journal of Management Decision*, 53(2), 451-468.
DOI : 10.1108/md-02-2014-0060
- [24] B. M. Bass & B. J. Avolio. (1990). The Implications of Transactional and Transformation Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231-272.
- [25] K. H. Hwang. (2015). *The Effects of CEO's Transformational Leadership on Members' Behaviors in the ICT Industry: The Mediating Effect of Self-Efficacy, Moderating Effect of CSR Management*. Doctoral dissertation, Seoul Venture University, Seoul.
- [26] Y. F. Wang. (2021). *The Influence of Corporate Environmental Responsibility on Corporate Sustainable Development*. Doctoral dissertation, Jilin University, Jilin.

선젠차오 (Shen, Jianchao)

[정회원]



- 2012년 9월 : 영국 Leeds Metropolitan University 이학석사
- 2012년 12월 ~ 현재 : Zhejiang Technical Institute of Economics College
- 관심분야 : 프로젝트 경영, 인사관리
- E-Mail : Bill.Shen2011@gmail.com

진 춘 화(Jin, Chun-Hua)

[정회원]



- 2006년 3월 : 일본 고마자와대학교 경영학사
- 2008년 3월 : 일본 고마자와대학교 경영학석사
- 2008년 4월 ~ 2016년 3월 : 일본 무사시노가꾸인대학교 국제커뮤니케이션학부 전임강사

- 2019년 8월 : 호남대학교 경영학 박사
- 2016년 4월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : Chunhua517@honam.ac.kr

뤼 양(Lyu, Yang)

[정회원]



- 2019년 7월 : 북경성시대학교 경영학사
- 2022년 2월 : 호남대학교 경영학석사
- 2022년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학과 박사과정

- 관심분야 : 마케팅, 인사관리
- E-Mail : lyuyang623@gmail.com