

---

---

**자기희생적 리더십과 조직몰입:**  
국내 벤처기업 CEO의 리더십을 중심으로  
(Self-Sacrificial Leadership and Organizational Commitment:  
Venture CEO's Leadership in Korea)

서정하\*

---

---

< 목 차 >

- |                       |
|-----------------------|
| I. 서론                 |
| II. 문헌고찰              |
| III. 연구설계             |
| IV. 연구설계              |
| V. 실증 분석결과            |
| VI. 결론 : 요약 및 향후 연구방향 |

**Summary:** This study aims to investigate hypotheses for the effects of CEO's self-sacrificial leadership behaviors and employee's organizational commitment of 50 Korea venture firms registered in Korea Venture Business Associations. To understand the importance of followers' characteristics in recent leadership studies on venture CEOs, it is proposed that self-sacrificial leadership behaviors will positively effect on organizational commitment. And it is also proposed that the follower's need for achievement(N-Arch) moderates in the relationship of self-sacrificial leadership behaviors and organizational commitment.

After descriptive survey, research model setup, and field survey, this empirical study investigated the above mentioned hypotheses thru SPSS for Windows 12.0.

---

\* 한국기술교육대학교 산업대학원 기술경영학과 겸임교수 (junghasuh@hanmail.net).

◆ 저자는 논문을 심사해주신 익명의 두 분 심사위원님들께 감사를 표하고 있음.

It involved linear regression analysis to reveal the significant main effect of the self-sacrificial leadership behaviors. It also revealed moderating regression analysis to reveal the significant moderating effects of need for achievement between the independent variables(self-sacrificial leadership behaviors) and dependent variable(the organizational commitment).

Results revealed that CEO's self-sacrificial leadership behaviors positively affected to its employee's organizational commitment under change-oriented and innovative new technology drive, self-developing environments of venture business in Korea. However, positive moderating effect of N-Arch was not supported between leader's self-sacrificial leadership behaviors and follower's organizational commitment in Korea venture firms.

Keywords: Venture(Firms), Venture CEO's Leadership, Self-Sacrificial Leadership, Organizational Commitment

## I. 서론

2005년 현재 국내기업들은 국제적으로는 급변하는 무역환경 및 미국, 유럽 OECD 국가들 간의 경제/군사적인 마찰 등과 더불어 유사 이래 가장 극심한 경제위기를 맞이하여 금리하락, 소비자들의 소비심리위축, 실업률 증가 및 고용시장의 불안정, 신용불량자 증가 및 이에 따른 사회불안 등의 환경 하에 처해있다.

현재 한국의 경제위기상황과 매우 유사한 1990년대 말의 IMF 체제 당시의 상황을 돌아보면 유일하게 안정적인 경쟁력을 갖추고 있었던 첨단기술산업분야는 세계시장에서의 경쟁력을 상실한 대기업 및 기존 기업들과는 달리 벤처기업들이었다. 당시 국내경제는 벤처기업이 중심이 되어 기술과 경험 면에서 충분한 노하우를 바탕으로 IMF 체제하에서도 고속성장을 거듭하였다. 정부는 극도로 침체된 경제상황 속에서 국내외 펀드 사들의 해외유출을 막고 역으로는 해외투자자들을 끌어들이는 방법으로 벤처산업을 활용했다. 이로 인하여 첨단기술산업을 바탕으로 한 국내벤처기업의 육

성과 활성화를 강력히 주도하여 경제를 활성화시킴으로써 1990년대 후반의 국내경제 위기를 극복하였다(이광노, 2002).

우리나라는 경제위기에 처했을 때 벤처기업의 활성화로 인하여 국내 첨단기술산업 분야에서 새로운 고용시장이 창출되고 잉여기술력의 재활용이 이루어져 실업률 또한 둔화시켰던 경험을 하였다. 따라서 현재의 경제적인 위기를 극복하는 데 있어서 다시 한번 벤처기업의 중요성과 벤처기업 경영의 활성화가 필요하다. 한국경제의 미래는 모험을 두려워하지 않고 유연한 사고를 가진 혁신형 중소기업, 즉 벤처기업에 있다 해도 과언이 아닐 것이다. 왜냐하면 우리나라뿐만 아니라 선진국의 성공사례를 통해서 지난 세기동안 경제발전의 전환점이 되는 주요 혁신은 도전의식이 강하고 유연한 사고를 가진 유연한 벤처기업 중심으로 일어났으며 신규 고용창출 역시 대부분 혁신형 중소기업에 의해 이루어지고 있음을 알 수 있기 때문이다.

이에 본 연구는 벤처기업성과를 향상시키기 위해서는 구성원들의 성과를 높이는 데 큰 영향을 미치는 여러 요소들(자본, 기술, 기업환경 등) 중 벤처기업 CEO의 바람직한 리더십을 탐구하고자 한다. 벤처기업 경영에서의 주요 성공요인으로는 자금조달, 보유기술의 경쟁력, 기술개발능력, 마케팅, 인력수급, 시장개척능력, 신상품 아이디어, 판매능력 등이 있지만(이인찬 외, 1998) 성공적인 성장을 원하는 벤처기업은 CEO의 경영역량과 전략적 비전, 명확한 목표 외에도 조직의 목표를 달성하기 위해서 구성원들을 이끌어가는 리더십이 무엇보다 요구되기 때문이다.

벤처기업은 대기업이나 일반기업보다도 훨씬 더 유연한 환경 대응력, 신속한 의사결정력, 소규모 구성원으로 구성된 특징이 있으며 경영조직이 관료적이지 않고 동태적이며 능동적으로 환경에 적용할 수 있는 특징을 가진 조직이다. 즉, 구성원들이 최고경영자를 직접 대면하여 CEO의 리더십에 대한 직접적인 영향력을 받을 수 있는 조직이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이들 벤처기업의 리더십에 대한 기존의 연구가 양적으로나 질적으로 부족하여 본 연구자는 벤처기업을 대상으로 한 리더십에 대한 보다 구체적인 연구가 필요하다고 판단하였다.

따라서 본 연구는 2005년 2월말 현재 한국벤처기업협회에 등록된 8,151개의 벤처기업 중 50여개 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십행위와 구성원의 조직몰입의 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 또한 본 연구에서는 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십과 구성원의 조직몰입간의 관계에 있어서 구성원의 성취욕구의 조절효과를 살펴보고자 한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 우리나라 벤처기업의 특성

벤처기업은 'new venture', 'venture business', 'new business venture', 'new technology-based firms', 'new technology venture', 'entrepreneurial venture', 'high tech venture' 등의 다양한 경영학 용어로 정의된다. Bollinger et al. (1983)은 '소수의 핵심창업자가 기술혁신 아이디어의 개발과 상업화를 동기로 하여 설립하는 기업'이라고 하고, Cooper (1971)는 '연구개발을 강조하거나 기술적으로 신지식을 이용하는 기업'이라고 정의하였다.

국가정책목적에 따라 벤처기업의 정의는 달라지는데 미국은 「중소기업투자법」에서 "위험성이 크나 성공할 경우 높은 기대수익이 예상되는 신기술 또는 아이디어를 독립기반위에서 영위하는 신생기업"으로, 일본은 「중소기업의 창조적 사업활동 촉진에 관한 임시조치법」에서 "중소기업으로서 R&D 투자비율이 총매출액의 3% 이상인 기업, 창업 후 5년 미만인 기업"으로, OECD 국가는 "R&D 집중도가 높은 기업 또는 기술혁신이나 기술적 우월성이 성공의 주요요인인 기업"으로 각각 규정하고 있다(이광노, 2002).

우리나라의 경우 벤처기업의 이론적 정의에 대해서는 학자마다 다양한 주장들이 있는데 우리나라에서는 흔히 기술집약적 중소기업을 지칭하는 용어와 '모험기업'이라는 용어로 사용되다가 1997년 '벤처기업육성에 관한 특별조치법'이 제정된 후부터 '벤처기업'이라는 용어가 일반화되고 있다.

이와 같이 벤처기업의 정의에 대하여 학자들의 정의와 국가별 정책적인 차원에서의 정의 또한 명확하다고 볼 수 없다. 벤처기업협회는 "개인 또는 소수의 창업인이 위험성은 높으나 기대수익이 예상되는 신기술의 개발 아이디어를 독자적인 기반 위에서 사업화하려는 신생기술집약적 중소기업"이라고 정의하고 있다.

따라서 본 연구에서는 벤처기업을 '위험부담은 크지만 성공할 경우 기대수익이 큰 독자적인 신기술이나 경영의 노하우를 가지고 개인 또는 소수의 경영자에 의해 기업가 정신과 창의력을 바탕으로 신규시장을 개척해나가는 모험적 신생 중소기업'이라고 정의한다.

우리나라 벤처기업의 태동은 1980년대 중반 노화된 산업구조로 인한 경제위기와 1990년대 후반 IMF 경제위기의 타파를 위해 1990년대 중반이후 Silicon Valley를 중심으로 활성화된 미국의 벤처산업에 영향을 받았다. Silicon Valley 성공에 자극받은 소수의 젊은 연구가들이 벤처드림을 실험적으로 진행하였고 IMF 이후의 심각한 경제위기에 직면한 정부가 주도적으로 벤처기업육성에 나섰던 1990년대 중반부터 본격적인 벤처시대로 진입하였다(이광노, 2002). 즉, 우리나라 벤처기업의 태동요인은 기본적으로 경제적 위기에서 출발하였고 경제구조의 재편에 따른 인적자원의 이동과 정부의 정책적 고려가 활성화의 배경이 되었다.

상당한 역사성을 갖춘 미국과 비교해 볼 때에 급성장하는 국내의 벤처산업은 인터넷을 중심으로 한 첨단기술 및 정보산업의 발달에 기인하여서 벤처산업의 순조로운 태동과 육성에 밑거름이 되었다. 우리나라의 벤처기업 중 IT산업이 차지하는 비중이 외국의 경우에 비해 상대적으로 큰 것은 가입규모나 접속규모에 있어서 세계 최대의 인터넷 강국이라는 이점을 가지고 있기 때문이며 IT산업기반은 우리나라의 벤처기업이 성장할 수 있는 가장 우수한 자원이라고 할 수 있다.

그러나 1997년 ‘벤처기업지원육성에 관한 특별조치법’ 제정 이후 우후죽순처럼 창업된 벤처기업들의 부작용이 나타나기 시작하였다. 검증되지 않은 기술력과 과다하게 평가된 부가가치의 거품화 현상, 도덕성 시비를 일으키게 하는 자본의 잠식과 이탈 등의 현상이 나타난 것이다.

우리나라 벤처산업의 현황을 살펴보면 제조업 위주의 high tech가 전체 벤처의 69%를 차지한다. 2004년 3월말 현재 73.1%에 달하는 기업이 신기술기업이며, 그 뒤를 연구개발기업(16%)과 벤처투자기업(13%)이 잇고 있다. 벤처기업은 벤처거품, 반(反)벤처 정서의 형성으로 일부 역기능도 있었으나 GDP의 3%, 총수출의 4%, 총취업자의 2%를 점유하며 경제의 밑거름 역할을 하고 있다. 또한 역동적인 기업가정신을 대표하고 새로운 기업문화 창출에 기여하며 요소기술 개발로 시장의 확대 재생산을 이룩하고 글로벌 경쟁력을 확보하는데 큰 역할을 담당한다.

벤처기업은 신기술의 사업화를 선도하며 대형, 기초기술을 사업화하는 과정에서 요소, 응용기술 개발을 담당하여 기술과 시장의 연결고리 역할을 감당하는 특징이 있다. 그리고 이러한 기술혁신에 기초한 연구개발 능력은 벤처산업의 경쟁우위를 가늠케 하는 원천이 된다. 예를 들어, 벤처는 산·학·연 협력을 통해 우수인력을 영입

하고 공동개발을 강화하는 등 연구개발을 위해 힘쓰고 있다. 대기업과의 협력에 있어서 명확한 역할분담에 의한 수평적 협력모델을 정립해 상호 윈-윈(win-win) 관계 구축에 기여하는 점도 벤처의 특징이다(한국 벤처산업의 현황과 미래, 2005).

## 2. 벤처기업 리더십에 대한 선행연구

벤처기업에 관한 연구는 1980년대부터 어떠한 특성을 가질 때에 성공할 수 있는가에 대한 연구들이 본격적으로 진행되었는데, 초창기의 연구들은 경영자 특성이 벤처기업의 경영성과에 가장 큰 요인으로 작용하고 있음을 주장한 연구가 대부분이었다(백종호, 2001). 이에 속하는 연구들(Stuart & Abetti, 1987; Duchesneau & Gartner, 1990; Baum, 1995; 조형래, 1994)은 벤처기업을 이끄는 경영자의 인구 통계학적, 심리적, 행위적 특성 등에 최대의 관심을 두고 있었다. 이후에도 구체적인 변수의 구성은 조금씩 다르지만 경영자특성 차원에서 벤처기업의 경영성과를 설명하려는 연구들이 진행되었다. 즉, 이는 창업경험, 학력, 전공과 같은 경영자의 인구통계학적 요인들을 벤처기업의 경영성과를 좌우하는 주요 독립변수로서 연구한 것이 대부분이었다. 이러한 연구들은 벤처기업의 경영자 및 창업자의 심리적 특성에 대한 파악과, 이러한 심리적 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하는 것에 국한시켰고 행위적 특성이나 경영자 리더십이 경영성과에 미치는 영향관계에 관한 부분은 간과하였다.

기존의 연구들이 또한 일관된 연구결과를 얻지 못했기 때문에 본 연구는 경영자의 인구통계학적 특성이나 심리적 특성보다는 심리적/행위적 특성과 리더십 등을 포괄하는 행태적 특성과 경영성과와의 관계에 대한 연구의 필요성을 인식하게 되었다. 벤처기업을 성공적으로 경영하기 위해서는 무엇보다도 벤처기업 CEO가 기업과 조직구성원들에게 가장 적합한 리더십이론을 찾아내어 현실적으로 발휘하는 것이 매우 중요하기 때문이다.

그러므로 본 연구에서 벤처기업 CEO의 리더십모델을 자기희생적 리더십으로 정한 까닭은 다음과 같다. 첫째, 21세기의 조직구성원들에게 조직에 대한 몰입을 강화하기 위해서는 조직의 리더가 기존의 틀에 박힌 리더십행위를 통해서가 아닌 자신의 이익을 희생함으로써 구성원의 감성을 자극하는 비이성적이며 비전통적인(unconventional) 리더십 행위를 발휘하는 것이 효과적이라고 판단했기 때문이다. 둘째, 여러 리더십연구들

(Choi, 1995; Choi & Mai-Dalton, 1998; 최연, 2001; 서정하, 2004, 2005)을 보면 경제 위기와 같은 조직의 위기상황에서는 자기희생적 리더십이 구성원의 충성과 몰입을 매우 유발할 것으로 기대하기 때문이다. 즉, 리더의 자기희생행위는 구성원들로 하여금 리더가 기대하는 행위기준을 제시하는 동시에 현재의 위기상황을 극복할 수 있다는 리더에 대한 신뢰와 믿음을 보여주는 상징적 행위의 역할을 하기 때문이다. 셋째, 자기희생은 구성원들로 하여금 이제까지 가지고 있던 기회주의와 불안을 극복할 뿐만 아니라 더 나아가 조직을 위해 적극적으로 행동하도록 하는 역할(최연, 2001)을 수행하도록 할 수 있기 때문이다.

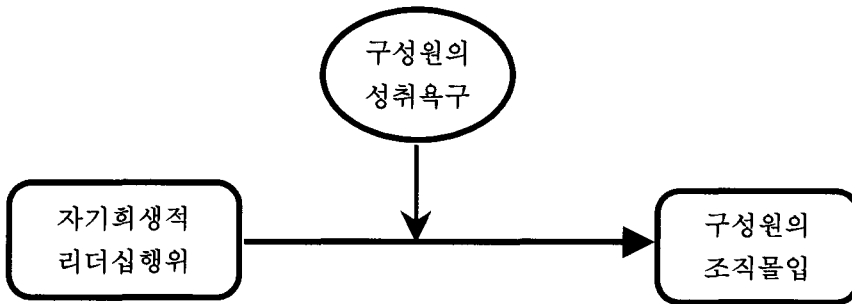
또한 본 연구에서는 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십과 구성원의 조직몰입간의 관계에 있어서 구성원의 성취욕구의 조절효과를 살펴보고자 한다. 조직의 성과를 재무적인 성과 혹은 조직에의 몰입 등으로 연구하기도 하지만 본 연구에서는 재무적인 성과를 창출하기 위해서는 조직에 대한 충성심 또는 조직몰입이 우선되어야 할 것으로 판단하고 본 연구모델에 조직몰입을 리더십의 결과변수로 포함하였다.

구성원의 성취욕구(McClelland and Winter, 1969)를 조절변수로 연구한 까닭은 첫째, 기존의 벤처기업 리더십 연구들(오현정·정승화, 2002; Vecchio, 2003; 형민우, 2003; 백종호, 2001)은 리더의 성취동기, 창의력, 경영경력 등 리더관점에서 리더십효과에 미치는 변수들을 연구하였지만 구성원의 개인특징이 리더십효과에 영향을 주는 구성원중심의 연구는 수행되지 않았기 때문이다. 둘째, 조직행동론에서 연구해온 여러 개인특성(자아통제력, 자기효능감, 자존심 등)들 중 리더의 성취욕구를 조절요인으로 연구한 사례는 있지만 벤처기업 추종자 성취욕구의 조절효과를 조사한 연구는 아직까지 수행되지 않았기 때문이다. 셋째, 조직의 목표와 개인의 목표를 달성할 때 긍정적으로 작용하는 성취욕구는 대기업 구성원들보다는 벤처기업 구성원들에게 더 뚜렷하게 특징적으로 나타날 것으로 기대하였기 때문이다.

### III. 연구설계

#### 1. 연구모형

본 연구모델에서는 <그림 1>과 같이 벤처기업의 리더가 발휘하는 자기희생적 리더십행위가 구성원의 조직몰입에 영향을 미치며 구성원의 성취욕구는 리더십과 조직몰입의 관계에 있어서 조절역할을 할 것이라는 가설을 실증적으로 검증하고자 한다.



<그림 1> 연구모형

#### 2. 제안가설 설정

##### 2.1 자기희생적 리더십행위와 조직몰입간의 관계에 대한 제안가설

감성을 지니며 다양한 감각 능력을 복합적으로 응집시키고 감성을 통해 소통하는 여러 구성원들로 구성된 21세기의 조직에서는 리더의 행동 자체가 리더십의 어떤 한 형태로 인식되기도 한다. 그러므로 이성의 시대를 지나 감성의 시대에 들어선 21세기 조직의 리더는 커뮤니케이션을 폭 넓게 펼치며 감성의 시대를 이끌고 가기 위해서는 새로운 리더십으로 무장해야 할 필요성을 느끼게 되는 것이다(정진홍, 2002). 특히 경제적 혹은 기업환경의 위기를 맞이한 조직의 리더들은 강력한 카리스마적 리더십 뿐만 아니라 구성원의 감성에 호소하여 위기를 타파할 수 있는 생존경쟁에서 승리해야 하는 것이다. 본 연구에서는 이러한 감성을 자극하는 리더십을 대표하는 것이 자기희생적 리더십이라고 주장한다. 왜냐하면 우리나라의 직장인들이 리더에게 기대하는



덕목 중 빠지지 않는 것이 바로 자기희생이기 때문이며, 리더십뿐만 아니라 경영학 제반 분야의 발달을 주도해 온 미국에서도 자기희생의 리더십 기능에 관한 사람들의 믿음이 뿌리 깊음을 발견할 수 있기 때문이다(최연, 2001).

기존의 자기희생적 리더십에 관한 연구들(Choi, 1995; Choi & Mai-Dalton, 1998; 서정하, 2005)에서 볼 수 있듯이 리더의 자기희생적 리더십 행위는 구성원들의 반응(카리스마 지각, 정통성 인지, 조직시민행동 등)에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자기희생적 리더십모델(Choi & Mai-Dalton, 1998)에서 자기희생이 정의되는 상황은 조직상황이다. 조직상황 하에서의 자기희생은 다음의 세 가지로 구성된다. 다른 업무에 비해 더 위험하거나 힘들거나 또는 기피되는 업무, 역할, 순번 등을 자청할 때 발생하는 업무분장 상의 자기희생(self-sacrifice of division of labor), 자기에게 정당하게 분배되어야 할 금전적 및 비금전적 보상, 예컨대 급여, 상여, 승진, 포상, 휴가, 공로에 대한 인정 등을 포기하거나 미룰 때 발생하는 보상분배 상의 자기희생(self-sacrifice of distribution of rewards), 그리고 자기가 임의로 사용할 수 있는 자원과 권한 등의 사용을 자제하거나 포기할 때 발생하는 권한행사에 있어서의 자기희생(self-sacrifice of exercise of power) 등이 이에 해당한다.

따라서 본 연구에서는 벤처기업 리더의 자기희생적 리더십행위를 독립적인 리더의 행위로서 추종자인 구성원들을 위하여 리더 자신이 당연히 행사할 수 있는 보상, 권한, 업무 등을 자발적으로 포기하는 행위로 설정하였다.

조직의 성과란 매우 다양하고 포괄적인 의미를 내포하고 있기 때문에 어떤 단일 기준으로는 그 전체적 의미를 파악하기 곤란하다. 조직성과는 대체로 양적인 지표(예, 생산량)와 질적인 지표(조직몰입, 직무만족)로써 설명되고 있지만 한 연구에서 양적인 지표와 질적인 지표를 동시에 설정하여 사용하는 것은 각 변수의 동질성 차원에 있어서 문제점이 된다. 어떤 특정 기간 내에 높은 생산량을 달성한 조직에서 양적인 지표가 높다고 해서 조직구성원들의 조직몰입이나 직무만족 등과 같은 질적인 지표도 똑같이 높을 것이라고 단정 지을 수는 없기 때문이다(신유근 외, 1999). 따라서 본 연구에서는 조직성과를 인적자원개발과 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있는 능력으로 보고 조직성과를 질적인 지표인 조직구성원의 조직몰입으로 정의하여 이를 연구모델에 포함하였다.

조직몰입(organizational commitment)은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 용인성, 조직의 이익에 상당한 노력을 발휘하려는 의지, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구 등으로 정의할 수 있다(Steers, 1977). 또한 태도주의적 입장에서 조직몰입은 “조직에 대한 보다 적극적이고 긍정적인 성향”으로 정의하고 개념적으로는 1)조직의 목표와 가치관에 대한 강한 신뢰와 수용, 2)조직을 위해 열심히 노력하려는 의사, 3)조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등으로 정의되기도 한다. 즉, 조직몰입이란 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위해 조직에 적극적으로 개입하는 것으로써 조직에 대하여 일체감을 가지고 몰두하거나 조직에 계속 남으려는 정도를 말한다(Mowday et al., 1979).

위의 여러 정의에 의하여 본 연구에서는 조직몰입이란 특정 조직에 대한 개인의 강한 일체감과 참여 의지로써 “조직의 목표와 가치에 대한 신념, 조직을 위한 자발적인 노력을 하겠다는 의지, 그리고 조직에 계속적으로 남으려는 강한 욕구”라고 정의한다.

따라서 본 연구는 현재 위기상황을 맞이한 국내벤처기업들이 조직성과를 높이기 위해서는 우선 조직구성원의 조직몰입을 자발적으로 유발할 수 있는 리더의 자기희생행위가 효과적일 것으로 기대하였다. 또한 본 연구는 벤처기업이 규모면에서 대기업보다 작기 때문에 벤처기업 창업자/기업가와와 인간관계를 더 많이 가질 기회가 있으며 이로 인하여 벤처기업 구성원(추종자)들은 자기희생적 리더에게 더욱 의존적으로 행동하여 리더의 리더십에 영향을 더욱 많이 받을 것으로 판단하였다. 그러므로 본 연구에서는 자기희생적 리더십은 조직의 유연성과 조직외부의 변화에 적응하기 위해 자신의 이익을 희생하며 위험을 감수하며 솔선수범을 하는 벤처기업 CEO에게 적합한 리더십이며 벤처기업구성원의 조직에 대한 몰입에 긍정적인 영향을 주는 리더십행위일 것으로 기대하여 본 연구모델을 구성하였다. 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십과 조직몰입에 관한 제안가설은 다음과 같다.

<가설 1> 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십행위는 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 2.2 자기희생적 리더십과 조직몰입의 관계에 있어서 성취욕구의 조절 효과에 대한 제안가설

기업문화가 정착되어 있는 일반 대기업과 달리 벤처기업은 사업의 특성상 조직구성원들의 이직률이 높기 때문에 기술과 경영에 뛰어난 리더와 훌륭한 구성원을 보유하고 유지하는 전략이 매우 중요하다(오현정, 정승화, 2002). 리더에만 치중되어 결과적으로 조직의 성공에 80%를 기여하는 조직구성원에 대한 연구를 등한시 하는 기존의 리더십 연구는(Kelley, 1994) 벤처기업 리더십 연구의 경우에도 리더이외의 조직을 구성하고 있는 구성원에 대한 연구의 중요성을 인식하지 못하고 있다.

최근 들어 리더에 편중된 연구의 한계를 체험하고 사회화 과정(social process)에서의 추종자 귀인(attributes of followers)과 같은 추종자 중심의 연구가 병행되어야 할 필요가 대두되기 시작하였다. 리더중심의 연구에 경종을 울린 것은 Hersey & Blanchard(1971)의 상황이론으로써 추종자의 성숙도(readiness)에 따라 리더십 효과가 달라진다는 주장을 하면서 추종자의 중요성이 본격적으로 강조되기 시작하였다(Vecchio, 2003). 이후 Dansereau, Cashman, & Graen (1973)의 LMX (leader-member exchange) 이론과 Kelley (1994)의 팔로워십(followership) 이론 등에서 추종자에 대한 연구가 꾸준히 진행되었다.

구성원 차원에서 리더십 효과를 조절하는 변수를 발견한 최근의 한 리더십 연구(Mumford, Connelly, & Gaddis, 2003)에서는 여러 변수요인(업무그룹의 진행과정, 리더의 보상 제어능력, 조직환경과 조직구조 등)과 함께 리더십 효과를 조절하는 변수로서 구성원의 창의력(the creativity of followers)을 발견하기도 하였다.

1980년대에 들어서면서 조직심리학적 연구에 영향을 크게 받은 리더십 연구는 다양한 영역에서 성격과 개인특성의 중요성을 인정하는 긍정적 연구결과들이 나타나기 시작하였다. 합리주의 모델에서 무시되었던 문화적 요소가 조직현상을 설명하고 기업의 성공을 결정하는 핵심변수로 주목을 받게 되자 개인의 가치관, 신념 등 개인성향변수에 대한 새로운 관심이 제기된 것이다. 즉, 인간의 자율성과 존엄성이 다시 강조되고 개인의 창의성 개발과 참여가 조직의 목표와 성과측정의 기준이 됨으로써 개인성격과 다양성에 대한 관심이 새롭게 부각되었다(Drucker, 1999). 특히 조직구성원 개인을 중시하여 성격 등 개인특성변수를 주요인으로 하여 전략, 조직성과, 리더

십, 직무특성 등과 같은 다른 조직변수와의 관계를 밝히는 연구가 확산되고 있음을 볼 수 있다(Hambrick & Mason, 1984).

원래 성취욕구의 개념은 Murray (1938)의 인간의 욕구이론에서 처음 소개되어 McClelland & Winter (1969)에 의해 발전되어 왔는데 Atkinson (1958)에 의하면 인간의 동기부여된 행동의 가장 중요한 영역을 대표한다고 한다. McClelland는 그의 성취동기이론에서 인간은 성취욕구, 권력욕구, 친교욕구에 의해 동기화 된다고 설명했다. 그가 처음 강조한 것이 성취욕구인데 인도의 기업인들을 대상으로 조사한 결과 성취욕구 충족은 문화를 초월하여 사람을 동기화시킨다는 것을 발견하였다(임창희, 2004). 성취욕구가 높은 사람은 문제해결을 위해 주도적으로 나서려 하고 목표를 제시하며 그 목표 달성을 위해 열정적으로 노력하는 성향이 있다고 주장하였다.

리더가 아닌 추종자의 성취욕구에 대한 연구로는 Steers (1975)의 연구가 있는데 그는 노동자를 대상으로 일에 대한 만족도 및 일의 성과와 성취욕구간에 어떠한 관계가 있는가를 연구하였다. 그 결과 성취욕구가 높은 노동자일수록 자기가 하고 있는 일에 대하여 더 많은 성취가 있었다는 것을 보여주었다.

성취욕구에 대한 연구 중 Begly & Boyd (1987)와 Carsrud & Olm (1986)의 연구는 벤처기업의 성과와 리더의 성취욕구간의 관계를 밝혔으며 Stewart et al. (1998)의 연구는 벤처기업가들이 대기업과 소규모기업주들보다 높은 성취욕구를 가지고 있음을 증명하였다. Hornaday (1971)의 연구에서도 기업가들이 일반인들보다 더 높은 성취욕구를 가지고 있다는 것을 확인하였다. 그러나 이들 연구는 추종자가 아닌 리더의 성취욕구를 리더십 효과를 조절하는 변수로 연구한 것이었다.

국내벤처기업 경영자의 리더십에 대한 연구인 성수빈(2001)의 연구에서도 성취욕구와 조직몰입은 정(+)의 상관관계를 가지며 소규모인력으로 구성된 벤처조직 구성원의 강한 의욕이 조직유효성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(성수빈, 2001).

본 연구에서는 벤처기업 CEO의 리더십모델에 리더십 효과를 조절하는 변수로써 벤처기업 구성원의 성취욕구(need for achievement)를 연구모델에 포함시켰다. 왜냐하면 모험추구적인 벤처기업은 소수의 창업자중심, 기술혁신, 아이디어의 개발과 상업화 등의 벤처기업 특유의 조직문화로 인하여 구성원들이 일반 기업의 구성원들보다 업무나 성과에 대한 성취욕구가 매우 높은 특징이 있을 것으로 기대하였기 때문이다.

기존의 벤처기업리더십 연구(Vecchio, 2003; 형민우, 2003)는 리더가 가진 성취욕구와 조직의 유효성간의 관계를 밝혔지만 본 연구에서는 벤처기업구성원(follower)의 성취욕구가 리더십과 조직몰입간의 관계에 미치는 조절효과에 대한 연구를 하고자 한다.

변화에 민감하고 기술혁신, 신기술도입, 자기개발을 위해 끊임없이 노력해야하는 벤처기업과 같은 조직에서는 성취욕구가 높은 구성원이 낮은 구성원보다 리더가 발휘하는 자기희생적 리더십에 대한 반응(효과)이 더 높을 것으로 기대하였다. 따라서 본 연구의 제안가설은 다음과 같다.

<가설 2> 성취욕구가 높은 벤처기업 구성원은 성취욕구가 낮은 구성원보다 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십행위에 대하여 조직몰입을 더 많이 할 것이다.

## IV. 연구설계

### 1. 자료수집 방법과 대상

본 연구는 문헌조사를 종합, 분석하여 연구모형을 정립한 뒤, 설문조사를 실시하여 통계분석을 통해 가설을 검증하는 실증연구방식(empirical methodology)으로 전개하였다. 설문내용은 독립변수(1), 결과변수(1), 조절변수(1) 각 개념(construct)에 대한 항목(item)을 13문항으로 구성하고 인구통계자료 9문항으로 하여 총 22문항으로 구성하였다.

모집단은 한국벤처협회에 등록된 벤처기업을 대상으로 벤처기업종사자들이 포함되었다. 샘플대상은 전국 50여개의 벤처기업의 직원이었으며 응답자에게 설문지를 작성하도록 한 후 회수하였으며 SPSS for Windows 12.0 패키지를 활용하여 분석하였다. 총 500부중 410부가 회수되어 회수율 82%를 보였으며 이중 불성실한 응답자의 설문지와 결측값이 있는 설문지는 제외하고 실제 분석에 사용한 설문지는 396부

였다.

기술통계, 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위한 요인분석과 신뢰성 분석, 응답자의 현황을 알아보기 위한 빈도분석 등을 실시하였다. 또한 상호작용효과 및 추종자의 성취욕구의 조절효과를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다.

## 2. 측정도구

본 연구의 측정대상이 되는 이론변수들은 다항목에 의하여 측정되었다. 본 연구에서는 자기희생(self-sacrifice) 요소를 측정하기 위해서 Choi (1995)의 6가지 항목의 자기희생척도를 번역하여 그중 4개를 벤처기업에 알맞은 용어로 개정하여 사용하였다.

자기희생 변수는 예를 들어 “사장님은 자신이 누릴 수 있는 사장의 특권과 합리적인 처우를 직원들을 위해 기꺼이 사양하거나 포기한다”라는 질문에 대하여 “전혀 아니다(1점)”, “매우 그렇다(5점)와 같은 5점 리커트 척도로 동의를 구하였다.

종속변수인 조직몰입(organizational commitment) 변수를 측정하기 위하여 Mowday et al. (1979)의 척도 중 4가지 항목을 번역하여 알맞은 용어로 개정하여 사용하였다. 예를 들어 “나는 우리 회사에 다니는 것이 자랑스럽다”라는 질문에 대하여 “전혀 아니다(1점)”, “매우 그렇다(5점) 등의 5점 리커트 척도로 동의를 구하였다.

조절변수인 성취욕구(need for achievement) 변수를 측정하기 McClelland & Winter (1969)의 척도 중 5가지 항목을 번역하여 사용한 성수빈(2001)의 척도를 본 연구에 알맞은 용어로 개정하여 사용하였다. 예를 들어 “나는 주어진 직무 외에도 기꺼이 업무를 찾아서 수행하려고 노력한다”라는 질문에 대하여 전혀 아니다(1점)”, “매우 그렇다(5점) 등의 5점 리커트 척도로 동의를 구하였다.

## 3. 신뢰성검증과 분석방법

먼저 측정도구의 신뢰성검증을 하였는데 Cronbach's  $\alpha$ 는 자기희생 0.815, 조직몰입 0.842, 성취욕구 0.729(2개 항목 제거 후)로 나타났다. 신뢰성 검증과정에서 성취욕구척도인 na1과 na2 항목이 2개 제거되었다. 이는 요인분석에서 공통성 0.5 이하

의 요인들로서 신뢰성을 떨어뜨리는 항목을 제거한 것이다.

<표 1>은 요인분석결과이다. 대부분의 연구들에서는 변수들 간의 인과관계에 대한 특정변수의 조절 효과를 보기 위한 방법으로 전통적으로 각 조절변수별로 표본을 2개 그룹으로 나누어(예를 들어 성취욕구가 높은 집단과 낮은 집단) 비교하는 하위 그룹 분석방법(subgroup analysis)을 많이 이용하는데 본 연구에서는 조절회귀분석(moderated regression analysis)을 이용하였다.

<표 1> 각 변수들의 개념타당성 검정결과

| 연구개념     | 측정항목                 | 요인1    | 요인2     | 요인3    |
|----------|----------------------|--------|---------|--------|
| 자기희생     | ss1                  | 0.816  | 0.248   | 0.047  |
|          | ss3                  | 0.803  | 0.226   | 0.074  |
|          | ss4                  | 0.780  | 0.188   | 0.175  |
|          | ss2                  | 0.687  | 0.166   | 0.019  |
| 조직몰입     | oc1                  | 0.282  | 0.800   | 0.221  |
|          | oc2r                 | 0.120  | 0.799   | -0.031 |
|          | oc3                  | 0.278  | 0.732   | 0.206  |
|          | oc4                  | 0.399  | 0.667   | 0.298  |
| 성취욕구     | na4                  | 0.004  | 0.077   | 0.859  |
|          | na5                  | 0.040  | 0.138   | 0.830  |
|          | na3                  | 0.177  | 0.216   | 0.647  |
| 설명분산(누적) |                      | 41.112 | 55.7198 | 64.790 |
| 제거된 항목   | na1(성취욕구), na2(성취욕구) |        |         |        |

주: 배리맥스 직각회전(varimax rotation)에 의한 요인분석을 실시하였으며, 각 요인적재량(factor loading)은 소수 넷째 자리에서 반올림하였음.

## V. 실증 분석 결과

<표 2>는 응답자 및 인구 통계적 분석에 관한 빈도분석 결과이다. 분석결과 남녀의 비율은 각각 78%, 22%였으며 연령은 30대가 55%로 가장 많고 그 다음이 20대로

35%를 나타내고 있다. 학력은 초대졸/대졸자가 전체의72%를 차지하여 가장 많았고 그 다음이 고졸 14%, 대학원졸 12%였다. 근무기간은 1~3년이 37%로 가장 많았고 1년 미만이 29% , 3~5년 미만이 21%를 차지했다. 업종은 기타(의류기기, 애니메이션 등)가 32%로 가장 많았고 그 다음으로는 전기기기 및 장치제조업이 24%를 차지하였다.

<표 2> 응답자 및 인구 통계적 분석(n= 391)

|      | 개인적 특성      | 인원(명) | 백분율(%) |
|------|-------------|-------|--------|
| 성별   | 여           | 86    | 21.7   |
|      | 남           | 310   | 78.3   |
| 연령   | 20-29세      | 137   | 34.6   |
|      | 30-39세      | 221   | 55.8   |
|      | 40-49세      | 37    | 9.3    |
|      | 50-59세      | 1     | 0.3    |
| 학력   | 고졸          | 55    | 13.9   |
|      | 초대졸 및 대학    | 292   | 73.7   |
|      | 대학원졸        | 49    | 12.4   |
| 근무기간 | 1년 미만       | 114   | 28.8   |
|      | 1-3년        | 148   | 37.4   |
|      | 3-5년        | 82    | 20.7   |
|      | 5-10년       | 40    | 10.1   |
|      | 10년 이상      | 12    | 3.0    |
| 업종   | 정보처리 및 컴퓨터  | 72    | 18.2   |
|      | 전기기기 및 장치제조 | 94    | 23.7   |
|      | 기계제조        | 62    | 15.7   |
|      | 영상음향 및 통신장비 | 39    | 9.8    |
|      | 기타          | 129   | 32.6   |
| 직원 수 | 50명 미만      | 108   | 27.3   |
|      | 50-100명     | 80    | 20.2   |
|      | 100-500명    | 188   | 47.4   |
|      | 500명 이상     | 20    | 5.1    |
| 직위   | 정규직 일반사원    | 207   | 52.2   |
|      | 대리/과장급      | 121   | 30.6   |
|      | 팀장/부장급      | 28    | 7.1    |
|      | 기타 비정규직     | 40    | 10.1   |

직원 수에 따른 분류는 100~500명 미만이 47%, 50명 미만이 27%, 50~100명 미만이 20%를 각각 차지했다. 직위는 전체응답자의 52%가 정규직 일반사원이었으며 대리/과장급이 31%를 차지했다.

<가설 1>은 리더십 행위와 조직몰입의 관계를 나타내며 <가설 2>는 자기희생적



리더십 행위와 조직몰입간의 관계에 있어서 성취욕구의 조절적 효과에 관한 것이다. 각각의 가설검증에 앞서 종속변수, 독립변수, 그리고 조절변수간의 상관관계를 계산한 결과 <표 3>과 같이 나타났다.

<표 3> 독립변수, 종속변수, 변수들 간의 상관관계 및 평균, 표준편차(n=391)

|      | 카리스마<br>(CH)    | 조직몰입               | 성취욕구               |      | 평균<br>(Mean) | 표준편차<br>(SD) |
|------|-----------------|--------------------|--------------------|------|--------------|--------------|
| 자기희생 | 1.00<br>(0.000) | 0.564**<br>(0.000) | 0.226**<br>(0.000) | 자기희생 | 3.34         | 0.806        |
| 조직몰입 |                 | 1.00<br>(0.000)    | 0.386**<br>(0.000) | 조직몰입 | 3.33         | 0.766        |
| 성취욕구 |                 |                    | 1.00<br>(0.000)    | 성취욕구 | 4.00         | 0.635        |

주: \*\*상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의함. 괄호안의 값은 p 값을 나타냄.

먼저, 각 변수의 평균은 자기희생 3.34, 조직몰입은 3.33, 성취욕구 4.00으로 나타났다. 상관관계의 경우 자기희생과 조직몰입과의 상관관계는 0.564로 나타났다(p=0.000). 조절변수인 성취욕구는 자기희생, 조직몰입과 각각 0.226(p=0.000), 0.386(p=0.000)으로 나타났다.

이하에서는 각각의 가설검증 결과를 서술한다.

먼저 <가설 1>인 자기희생적 리더십행위와 조직몰입의 관계에 관한 검증결과이다. 이를 검증하기 위하여 다음의 회귀분석이 사용되었다. 즉, 리더가 자기희생적 행위를 발휘할 때 구성원들은 조직몰입을 더 많이 한다는 것을 의미한다. 다음은 <가설 2>를 검증하기 위해 사용한 다중회귀분석의 기본식이다.

$$Y = a_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

<표 4>의 모형은 통제변수인 7개의 인구통계변수와 조직몰입에 대한 회귀분석 결과이다. 먼저 가설 H1의 검증에 앞서 <표 4>의 모형에 있는 인구통계관련 변수들을 보면 성별(b= 0.197, p<0.05)과 직위(b= 0.083, p<0.05)가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 남자일수록, 그리고 직위가 높을수록 조직몰입을 더 많이 하는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4> 자기희생행위가 조직몰입에 미치는 회귀값 추정(n=396)

| 변수          | b            | 표준화계수(B) | t-value | 유의확률  |
|-------------|--------------|----------|---------|-------|
| (상수)        | 1.727        |          | 4.547   | 0.000 |
| 남자          | 0.197*       | 0.107    | 2.274   | 0.024 |
| 연령          | -0.004       | -0.036   | -0.709  | 0.479 |
| 학력          | -0.024       | -0.049   | -1.135  | 0.257 |
| 근무기간        | 0.012        | 0.043    | 0.942   | 0.347 |
| 업종          | -0.009       | -0.068   | -0.399  | 0.690 |
| 직원 수        | 0.000        | 0.061    | 1.423   | 0.156 |
| 직위          | 0.083*       | 0.108    | 2.220   | 0.027 |
| 자기희생(SS)    | 0.526***     | 0.534    | 12.493  | 0.000 |
| F값          | 25.205(.000) |          |         |       |
| Adjusted R2 | 0.338        |          |         |       |

주: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001: 양측검정

다음은 <가설 2>에 관한 것으로써 성취욕구가 높을수록 자기희생의 조직몰입에 대한 영향력이 클 것이라는 가설을 분석한 결과이다. 본 연구에서 <가설 2>는 종속 변수에 대한 영향력이 독립변수와 조절변수의 상호작용에 의하여 달라질 수 있기 때문에 조절회귀분석(moderate regression analysis)을 실시하여야 한다.

변수들 간의 인과관계에 대한 특정변수의 조절효과를 알아보기 위한 분석방법으로는 전통적으로 표본을 각 조절변수별로 2개 그룹으로 나누어(예를 들어 성취욕구가 높은 집단과 낮은 집단) 비교하는 하위그룹 분석방법(subgroup analysis)이 많이 이용되었는데(이학식, 1997), 본 연구에서는 조절회귀분석을 이용하였다. 조절회귀분석은 전통적 하위그룹 비교방법에 비하여 다음과 같은 장점을 지닌다(Bagozzi, Baumgartner, and Yi, 1992).

첫째, 하위그룹 분석방법은 통계적 검증력(statistical power)이 낮으며 하위그룹 분산차이(subgroup variance difference)와 조절변수효과가 혼합되어(confound) 조절변수효과가 제대로 나타나지 않을 수 있다. 이에 비하여 조절회귀분석은 조절변수의 원래 값을 이용함으로써 정보의 손실을 방지한다.

둘째, 하위그룹 비교방법의 경우 전체표본을 중앙값에 의하여 인위적으로 나눔으로써 비현실적 결과가 초래될 수 있다. 예를 들어 응답자 모두가 성취욕구가 높다하

더라도 이 방법에 의하면 높은 성취욕구집단과 낮은 성취욕구집단으로 강제로 구분되며, 응답자의 성취욕구가 실제로는 높더라도 낮은 집단으로 분류될 수 있다.

셋째, 하위그룹 비교방법의 경우 구분의 기준값을 어떤 값으로 하는가에 따라 관측되는 관계가 매우 다르게 나타날 수 있다.

따라서 본 연구에서는 다음과 같이 일반적으로 조절역할을 검증하기 위한 회귀식 측정 방법을 사용하였다.

<표 5> 조절역할을 검증하기 위한 모형의 추정

|  |
|--|
| $Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$           |
| $Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \xi$ |

주:  $X_1$ 과  $X_2$ 는 각각 독립변수와 조절변수를 의미한다. 그 반대도 성립한다.

<표 5>를 설명하면,  $X_1$ 과  $X_2$ 가 상호작용을 한다는 것은  $X_1$ 과  $Y$ 사이의 관계가  $X_2$ 의 값에 따라 변화한다는 것을 의미한다. 이러한 상호작용효과를 측정하기 위해서  $X_1$ 과  $X_2$ 의 곱인  $X_1 X_2$ 변수를 새롭게 만들어서 회귀식에 투입하여야 한다. 이러한 경우  $X_2$ 가  $X_1$ 의  $Y$ 에 대한 효과를 조절한다고 설명할 수 있으며,  $X_2$ 가 조절변수(moderate variable)로 작용한다고 설명할 수 있다(Cronbach, 1987; Venkatraman, 1989).

본 연구에서 고려하는 벤처기업 CEO의 자기희생적 리더십 행위가 구성원의 조직몰입을 증가시키는 데 있어서 구성원의 성취욕구의 높고 낮음이 조절역할을 한다는 것은 리더십 행위와 성취욕구 사이의 상호작용(interaction)을 통하여 결과변수인 구성원의 조직몰입에 미치는 영향력이 달라진다는 의미가 되는 것이다.

다음은 본 연구에서 조절역할을 검증하기 위한 모형의 추정이다.

$$OCB = \alpha_0 + \beta_1 SS + \beta_2 NAch + \beta_3 SS * NAch + \varepsilon$$

<가설 2>의 조절역할에 대한 검증은 조절변수인 계수인  $\beta_3$ 이 정(+의 값을 가지면서 유의하면 리더십 행위와 조절변수(성취욕구)사이에 긍정적인 효과가 존재하는 것이므로 가설이 지지된다고 볼 수 있다. 여기에서  $\beta_1$ 부터  $\beta_2$ 의 유의성은 각각 독립변수

와 조절변수에 대한 요인분석을 실시하여 독립변환 방법을 사용하여 다중공선성의 문제를 해결하려 하였다.

<가설 2>의 검증에 앞서 <표 6>의 모형(1)에 있는 인구통계관련 변수들을 보면 학력( $b=-0.045, p<0.05$ )과 직원 수( $b=0.000, p<0.05$ )가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학력이 낮을수록 조직몰입을 더 많이 하며 직원 수가 많은 조직의 구성원들이 조직몰입을 더 많이 하는 것으로 해석할 수 있다. <가설 2>의 검증에서 성취욕구와 자기희생의 상호작용효과인 SSxNAch 항의 p-value 값이 유의적이고 계수의 방향이 정(+)의 방향으로 나타나면 높은 성취욕구의 조절효과에 대한 본 연구가설은 지지된다.

모형 (1)의 조절회귀분석 결과에서 볼 수 있듯이 자기희생( $b=0.462, p=0.000$ )과 성취욕구( $b=0.366, p=0.000$ )도 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 모형(2)에서는 학력( $b=-0.045, p<0.05$ )과 직원 수( $b=0.000, p<0.05$ )가 조직몰입에 영향을 미치지만 자기희생과 성취욕구의 상호작용효과(SSxNAch)가 유의적이지 않은 것으로 나타나서( $b=0.079, p\text{-value}=0.189$ ) 본 연구<가설 2>는 지지되지 않았다. 즉, 구성원의 성취욕구가 높다고 해서 그 구성원이 리더의 자기희생행위에 대한 조직몰입을 많이 한다고는 볼 수 없는 것이다.

<표 6> 자기희생과 조직몰입에 대한 성취욕구의 조절효과

| 모형          | (1)           |           |         |       | (2)           |           |         |       |
|-------------|---------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------|---------|-------|
|             | b             | 표준화 계수(B) | t-value | 유의확률  | b             | 표준화 계수(B) | t-value | 유의확률  |
| (상수)        | 0.691         |           | 1.801   | 0.073 | 1.729         |           | 1.972   | 0.049 |
| 남자          | 0.125         | 0.068     | 1.531   | 0.127 | 0.113         | 0.061     | 1.367   | 0.172 |
| 연령          | -0.000        | -0.000    | -0.013  | 0.990 | 0.000         | 0.002     | 0.047   | 0.963 |
| 학력          | -0.045*       | 0.093     | -2.261  | 0.024 | -0.045*       | -0.093    | -2.259  | 0.024 |
| 근무기간        | 0.010         | 0.036     | 0.835   | 0.404 | 0.010         | -0.037    | 0.866   | 0.387 |
| 업종          | 0.008         | 0.015     | 0.358   | 0.720 | 0.004         | 0.008     | 0.184   | 0.854 |
| 직원 수        | 0.000*        | 0.092     | 2.280   | 0.023 | 0.000*        | 0.096     | 2.389   | 0.017 |
| 직위          | 0.054         | 0.071     | 1.547   | 0.123 | 0.053         | 0.069     | 1.508   | 0.132 |
| 자기희생(SS)    | 0.462***      | 0.469     | 11.418  | 0.000 | 0.132         | 0.134     | 0.520   | 0.603 |
| NAch        | 0.366***      | 0.305     | 7.247   | 0.000 | 0.116         | 0.097     | 0.592   | 0.554 |
| SSxNAch     |               |           |         |       | 0.079         | 0.437     | 1.317   | 0.189 |
| F값          | 31.352(0.000) |           |         |       | 28.447(0.000) |           |         |       |
| Adjusted R2 | 0.419         |           |         |       | 0.420         |           |         |       |

주: \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

## VI. 결론: 요약 및 향후 연구방향

본 연구는 국내의 경제위기를 극복하는데 큰 역할을 할 수 있는 벤처기업과 벤처기업의 경영자 및 구성원을 대상으로 삼은 리더십연구에 대한 문헌조사를 실시하였다. 이후 실증분석은 단순무작위(random)로 표본을 추출하여 서울, 경기 및 충청지역의 벤처기업의 종업원 381여명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구에서는 개인특성과 조직몰입의 직접적 관계보다는 리더십행위와 조직몰입간의 관계가 개인특성인 성취욕구에 따라 어떻게 달라지는가에 초점을 맞추어 개인적 특성에 따른 벤처기업최고경영자의 경영활동과 벤처기업성장에 대한 시사점을 제공하고자 하였다.

먼저 자기희생적 리더십 행위는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 인구통계학적 부분에서는 성별과 직위가 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 남성과 직위가 높은 구성원들이 리더의 자기희생적 행위에 의해 조직몰입에 더 큰 영향을 받는 것으로써 리더가 자기희생적일수록 이들 구성원들은 조직에 대해서 더 많이 애착을 갖고 지속적으로 조직에 남으려고 한다는 것으로 해석할 수 있다.

성취욕구의 조절효과에 대한 가설은 자기희생 행위와 조직몰입 관계에 유의적인 상호작용을 하는 것으로 나타나지 않아서 본 연구가설이 지지되지 않았다. 즉, 구성원이 성취욕구가 많다고 해서 리더가 자기희생적 행위를 발휘하였을 때 조직에 충성하거나 자랑스러워하며 조직에 오랫동안 남아있으려는 의지를 보이는 것은 아닌 것으로 나타났다.

본 연구결과에 따라 벤처기업최고경영자들은 자기희생적 리더십에 대한 중요성과 결과변수인 조직몰입의 중요성을 인식하고 조직몰입을 구성원들의 행동지침으로 활용할 수가 있음을 알 수 있었다. 왜냐하면 구성원들이 경영자의 리더십행위에 따라 조직을 위해서 충성하고 헌신하는 조직몰입을 더 많이 할수록 회사의 내적, 외적 성장 또한 유발할 수도 있기 때문이다. 특히 본 연구에서는 구성원의 특징인 성취욕구가 리더십 효과에 긍정적인 조절작용을 하는 것은 증명할 수 없었지만 성취욕구 자체가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 발견하였다는데 의의가 있다. 그러므로 벤처기업경영자들은 구성원의 성취욕구 상태를 정기적으로 관찰하여 적절한

성취욕구를 유지할 수 있도록 상담과 지도를 제공함으로써 긍정적인 방향으로 조직 구성원을 리드하고 동기부여(motivate)하는 것이 바람직할 것이다.

또한 다양한 환경변화에 대비하여 자기희생적 리더십행위 뿐만 아니라 21세기의 벤처기업에 적합한 리더십 역량개발 프로그램을 도입하여 벤처기업최고경영자 및 벤처기업구성원들을 위한 교육에 지속적으로 활용할 필요가 있을 것으로 짐작된다.

본 연구의 한계점은 첫째, 연구에 사용한 McClelland & Winter (1969)의 성취욕구 척도에 대한 타당성을 검증한 결과 총 5개 중 3개의 척도만을 사용할 수 있었는데 이는 보다 정밀한 전문가 검증을 거쳐서 척도를 사용하지 않았기 때문이라고 사료된다. 둘째, 벤처기업 CEO에 대한 평가점수가 너무 높게 나타난 점인데 이는 경영자에 대한 응답자들에게 평가자오류(rater bias) 중 관대화 경향(leniency effect)이 발생한 것으로 판단된다. 마지막으로 자기보고식(self report)의 설문문항을 가지고 응답자들의 참여성향을 구분하였으므로 180' 혹은 360' 평가 설문지로 검증하지 못하였다는 점이다. 셋째, 본 연구에서 사용한 data는 종단연구에 의한 longitudinal data가 아닌 1회 조사에 의한 cross-sectional data 이었다. 따라서 동일한 응답자로부터 관련변수를 측정함으로써 야기되는 공통방법편(common method variance)의 위험이 존재할 가능성이 있음을 밝힌다.

향후 연구에서는 대기업 CEO와 벤처기업 CEO의 리더십을 비교, 연구하여 그 차이점을 밝히고 시사점을 제공하는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다.

## 참 고 문 헌

중소기업청 (2002), 「벤처기업통계」, <http://venture.smba.go.kr/main/vn02>

(검색일 : 2004. 11. 10).

한국벤처산업의 현황과 미래 (2005), "한국 CEO 포럼 회원 세미나",

Venture Digest, April, 2005, Vol. 71. pp. 16-17.

백종호 (2001), 「벤처기업 경영자 특성과 경영성과와의 관계에 관한 연구-벤처기업 경영자의 리더십을 중심으로」, 경희대학교 경영대학원, 석사학위 논문.

- 서정하 (2004), “한국 기독교 목회자의 리더십행위가 성도들의 조직시민행동과 정통성지각에 미치는 영향”, 홍익대학교, 박사학위논문.
- 서정하 (2005). “자기희생적 리더십과 카리스마: 교회조직의 목회자 리더십에 관한 경영학적 연구”, 「한국기독교신학논총」, vol. 38, pp. 321-345.
- 성수빈 (2001), “벤처기업의 구성원성격특성과 조직특성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 홍익대학교, 석사학위논문.
- 신유근 외 (1999). 「신조직환경론」, 서울: 다산출판사.
- 오현정·정승화 (2002), “Software venture 기업의 성공적 성장에 관한 사례 분석 연구”, 연세대학교, 석사학위논문.
- 이광노 (2002), “벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 인천대학교.
- 이인찬 외 (1998), “벤처기업의 성장단계별 성공요인 분석과 정책과제,” KISDI.
- 이화용·장영철 (2004), “변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국인사관리학회, 「인사관리연구」 제 28호 4권, pp. 215-247.
- 이학식 (1997), “선물선택행동에 관한 수정 BI모델과 조정변수들의 효과,” 「소비자학 연구」, Vol. 8, No. 2.
- 임창희 (2004), 「조직행동」, 서울: 학현사.
- 정진홍 (2002), 「감성 바이러스를 퍼뜨려라」, 서울: 위즈덤 하우스.
- 조형래 (1994), “창업자의 특성, 제품혁신성과 벤처기업 성과간의 상황적 관계”, 한국과학기술원, 박사학위논문, pp. 81-94.
- 최 연 (2001), “자기희생적 리더십: 연구현황과 과제”, 「인사관리연구」, pp. 219-238.
- 형민우 (2003), 「하이테크 벤처기업의 성장전략에 관한 사례 분석 연구」, 연세대학교. 석사학위논문.
- Atkinson, J. W. (1958) (Ed.), *Motives in fantasy, action and society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bass, B. M. (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: The Free Press.
- Bagozzi, R. P., H. Baumgartner, and Y. Yi (1992), “State Versus Action

- Orientation and the Theory of Reasoned Action: An Application to Coupon Usage", *Journal of Consumer Research*, Vol. 18(March), pp. 505-518.
- Baum, J. R. (1995), "The Relation of Traits, Competencies, Motivation, Strategy and Structure to Venture Growth", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 549-561.
- Baum, J. R., and E. A. Locke (2004), "The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 4, pp. 587-598.
- Begly, T. and D. Boyd (1987), "Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Small Business", *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, pp. 79-93.
- Bollinger, L. Hope, K. and J. M. Utteback (1983), "A Review of Literature and Hypothesis on New Technology Based Firms", *Research Policy*, Vol. 12, pp. 1-14.
- Carsrud, A. and K. Olm (1986), "The Success of Male and Female Entrepreneurs: A Comparative Analysis of the Effects of Multidimensional Achievement Motivation and Personality Traits. In R. W. Smilor, & R. I. Kuhn (Eds.)", *Managing Take-Off in Fast-Growth Companies*, New York: Praeger pp. 147-162
- Choi, Y. (1995), *A Theory of Self-Sacrificial Leadership*, doctorate thesis. University of Kansas.
- Choi, Y. and R. R. Mai-Dalton (1998), "On The Leadership Function of Self-Sacrifice", *Leadership Quarterly*, Vol. 9, No. 4, pp. 475-501.
- Cohen, J. and P. Cohen (1983), *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates.
- Conger, J. A. and J. G. Hunt (1999), "Overview Charismatic and Transformational Leadership: Taking Stock of the Present and Future (Part I)", *The Leadership Quarterly*, Vol. 10, No. 2, pp. 121-127.



- Conger, J. A. and R. N. Kanungo (1998), *Charismatic Leadership in Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooper, A. C. (1971), "Spin-offs, and Technical Entrepreneurship", *IEEE Transaction on Engineering Management*, Vol. EM-18, 1971, No. 1, pp. 2-6.
- Cronbach, L. J. (1987), "Statistical Tests for Moderator Variables: Flaws in Analysis Recently Proposed", *Psychological Bulletin*, Vol. 102, pp. 414-417.
- Dansereau, F., J. Cashman, G. and Graen (1973), "Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Mediating the Relationship of Leadership and Turnover Among Managers", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 10, pp. 184-220.
- Drucker, P. F. (1999), *Managing oneself*, Harvard Business Review, Boston, Mar/Apr. Vol. 77, No. 2.
- Duchesneau D. A. and W. B. Gartner (1990), "A Profile of New Venture Success and Failure in an Emerging Industry", *Journal of Business Venture*, Vol. 5, pp. 297-312.
- Glass, D. C. (1977), *Behavior patterns, stress, and coronary disease*, Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hambrick, D. C. and P. A. Mason (1984), "Upper echelons: the Organization as a Reflection of its Top Managers," *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 2.
- Hersey, P. and K. H. Blanchard (1971), *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, Inc.
- Hornaday, J. A. and J. Abound (1971), "Characteristics of Successful Entrepreneurs", *Personal Psychology*, Vol. 24, pp. 141-153.
- Kelley, R. E. (1994), *The Power of Followership*, New York: Doubleday.
- McClelland, D. C. and D. G. Winter (1969), *Motivating economic achievement*, New York: Free Press.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter (1979), "The Measurement of

- Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 224-247.
- Mumford, M. D. and B. Licuanan (2004), “Leading for Innovation: Conclusions, Issues, and Directions”, *The Leadership Quarterly*, vol. 15, pp. 163-171.
- Mumford, M. D., M. S. Connelly, and B. Gaddis (2003), “How creative leaders think: Experimental Findings and Cases”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp. 411-432.
- Murray, H. A. (1938), (Ed.), *Explorations in Personality*, New York: Oxford University Press.
- Spector, P. E. (1982), “Behavior in Organizations as a Function of Employees Locus of Control”, *Psychological Bulletin*, Vol. 91.
- Steers, R. M. (1975), “The Need of Achievement of the Job-performance Attitude Relationship,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 678-682.
- Steers, R. M. (1977), “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.
- Stewart, W. H., W. E. Watson, J. C. Carland, and J. W. Carland (1998), “A Proclivity for Entrepreneurship: a Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers,” *Journal of Business Venturing*, Vol. 14, pp. 189-214.
- Stuart, R. and P. A. Abetti (1987), “Start-up Ventures: Towards the Prediction of Initial Success,” *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, No. 3, pp.215-230.
- Vecchio, R. P.(2003), “Entrepreneurship and Leadership: Common Trends and Common Threads,” *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 303-327.
- Venkatraman, N. (1989), “The Concept of Fit in Strategy Research: Toward Verbal and Statistical Correspondence”, *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 423-444.
- Yukl, G. and D. D. Van Fleet (1992), “Theory and Research on Leadership in Organizations”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Inc., pp. 147-297.