
벤처기업의 리더십 유형과 직무태도에 관한 연구

A Study on the relationship between leadership styles and job attitude

이선규* 이용희**

목 차

- | | |
|-------------------|-----------------|
| I. 서론 | 2. 변수의 조작적 정의 |
| II. 이론적 배경 | 3. 자료수집 및 분석방법 |
| 1. 벤처기업의 정의 | 4. 신뢰성 및 타당성 분석 |
| 2. 리더십의 개념 및 관련이론 | 5. 가설검증 |
| 3. 조직몰입과 이직의도 | IV. 결론 |
| 4. 벤처기업의 리더십 | 1. 연구결과의 요약 |
| III. 실증적 연구 | 2. 연구의 시사점과 한계점 |
| 1. 연구 모형 및 가설의 설정 | |

Key Words : leadership styles, job attitude

Abstract

This study aims to examine the relationships between job attitude and leadership styles perceived by employees in venture firms. This study have the two purposes; 1) to investigate the relationship between leadership styles and job attitudes(Organizational Commitment and Turnover Intention), 2) to verify the effective leadership style in venture companies.

We examined the impact of critical leadership styles on the job attitude of employees in venture firms. Hypotheses on four factors were tested for 26 organizations. In order to test these hypotheses, survey questionnaires were sent to employees of venture firms in Gumi. As a result, the 184 available data were collected from venture companies. Correlation analysis, ANOVA, and regression had been performed and the results supported first, second, and third hypotheses. However, fourth hypothesis was not supported.

* 금오공과대학교 산업경영학과 교수, skee@kumoh.ac.kr, (054)478-7841

** 금오공과대학교 산업경영학과 박사과정, coway@kumoh.ac.kr, (054)478-7840

I. 서론

경쟁력 있는 벤처기업이란 뛰어난 인적 자원을 바탕으로 기술적 우위를 점하고 있으며, 이러한 기술과 인적자원을 조화롭게 이끌어 갈 수 있는 조직을 말한다. 그리고 이러한 경쟁력 있는 조직이 되기 위해서는 무엇보다도 훌륭한 리더가 필요하다. 벤처기업의 특성상, 조직이 중소기업의 인원으로 이루어져 있고 자율적인 분위기 하에서 업무가 이루어진다고는 하나, 급변하는 환경에서 경쟁우위를 점할 수 있도록 조직의 효과성을 높이기 위해서는 무엇보다도 최고경영자(Chief Executive Officer, CEO)의 리더십이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

리더십은 거의 100여년 동안 사회과학의 여러 분야에서 다각적으로 연구되어 왔으며 (Van Fleet & Yukl, 1986), 특히 조직관리의 관점에 있어서 리더십에 관한 연구는 학자들에 따라 여러 가지 다양한 접근방법으로 수행되어 왔다(Bass, 1990; Yukl, 1988). 이러한 접근방법을 크게 세 가지로 분류해 보면, 첫째, 특성론적 접근법(trait approach)으로 이는 주로 성공적인 리더의 개인적 특성 및 자질을 연구하는데 초점을 맞추었고, 둘째, 행태론적 접근법(behavioral approach)으로써 리더의 행동을 통하여 리더십 효과성(leadership effectiveness)을 설명하고자 하였다. 마지막으로, 이러한 특성론적 접근법이나 행태론적 접근법과는 다르게 상황론적 접근법(situational approach)이 있는데 이는 효과적인 리더의 행동이나 특성은 상황에 따라 다르다는 것을 강조한다.

우리나라의 경우에도 리더십에 관한 연구가 많이 이루어지고 있지만 대부분 제조업체를 대상으로 실시되었을 뿐 전체산업의 65%를 넘는 서비스업이나 벤처기업에 대한 연구는 많지 않은 실정이다. 특히 최고경영자의 리더십에 따른 종업원들의 조직몰입이

나 이직의도의 지각정도는 기술이 원천적인 요소인 벤처기업에서도 중요하게 인식되고 있어 이 분야에 대한 연구 필요성이 증대되고 있다. 따라서 본 연구에서는 최근 부각되고 있는 벤처기업의 최고경영자가 갖고 있는 리더십 유형이 종업원들의 직무몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 검증해보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 벤처기업의 정의

벤처기업은 연구개발형 기업 또는 기술집약적 기업 등으로 불리는 등 다양한 용어들과 혼용되고 있다. 한마디로 벤처기업은 새로운 아이디어와 기술을 가지고 사업에 도전하는 모험적인 중소기업을 지칭한다고 할 수 있다. 이진주(1984)는 벤처기업을 소수의 기술 창업인이 기술적 아이디어를 상업화하기 위해 설립한 신생기업이라고 정의했다.

이러한 벤처기업은 다음과 같은 주된 특성을 통하여 개념적 이해를 할 수 있다.

첫째, 소수의 기술창업인이 기술혁신의 아이디어를 상업화하기 위해 설립한 신생기업이다. 둘째, 높은 위험부담이 있으나 성공할 경우 높은 기대이익이 예상된다. 셋째, 모험적 사업에 도전하려는 왕성한 기업가정신을 가진 기업가에 의해 주도된다.

일반적으로 벤처기업은 엄격한 개념적 정의에 의하여 정의되기보다는 연구목적에 따라 유연성 있게 정의되는 것이 바람직하다. 왜냐하면 벤처기업의 핵심속성 안에는 고위험, 혁신성, 도전성 등 쉽게 정의될 수 없는 추상적 개념들이 내포되어 있기 때문이다. 이와 관련하여 벤처기업협회는 '개인 또는 소수의 창업인이 위험성은 높으나 성공할 경우 높은 기대수익이 예상되는 신기

술의 개발 아이디어를 독자적인 기반 위에서 사업화 하려는 ‘신생기술집약적 중소기업’으로 정의하고 있다.

2. 리더십의 개념 및 관련이론

리더십이라는 용어는 많은 사람들이 사용할 정도로 일반화되었음에도 불구하고 우리말로 표현하기가 매우 어렵다. 따라서 그 의미를 정확하게 전달하기 위하여 원어를 그대로 사용한다.

리더십은 학자에 따라 매우 다양한 관점에서 정의되고 있다(Bass, 1981). Janda(1960)는 리더십을 “다른 집단구성원이 자신의 행동패턴을 결정한 권리를 갖는다는 지각에 의해 나타나는 독특한 권력관계의 유형”으로 보았고, Stogdill(1974)은 “집단 구성원들로 하여금 특정목표를 지향하게 하고 그 목표달성을 위해 실제행동을 하도록 영향력을 행사하는 것”을 리더십으로 보았다. 또한 Yukl과 Lepsinger(1989)는 리더십을 “집단 또는 조직의 목표를 결정하고 추구하는 과업행동을 유발하며, 집단을 유지하고 그 문화에 영향력을 행사하는 과정”으로 설명하고 있다. Wehrich와 Koontz(1993)는 리더십을 “집단목표의 달성을 위하여 노력하도록 다른 사람에게 영향력을 행사하는 과정”으로 정의하고 있다.

Fiedler(1965)는 리더십 상황이론에서 리더십의 유효성은 리더와 집단성원의 상호작용스타일과 상황의 호의성에 따라 결정되는 것으로 보았다. 즉, 상황요인에 따라서 리더의 행동이 결정되고, 리더의 행동은 부하의 행동에 영향을 미치는 것으로 설명하였다. 부하의 행동은 리더의 행동으로 인하여 직무만족, 조직몰입의 향상에 의해 직무성과가 높아지고 이직율과 결근율이 낮아지는 것으로 이해할 수 있다.

Schein(1985)은 리더의 행동과 그 결과에 영향을 미치는 제 상황요인을 고려하고 있

다. 상황요인으로는 리더의 특성, 부하의 특성, 과업/상황 등을 고려하였다. 상황요인 각각에 대한 리더의 지각(리더가 과업/상황, 부하 및 과업과 관련된 리더자신을 어떻게 지각하느냐에 관한 것)은 아웃사이더에 의해 관찰된 각 지각요소의 실제 특성과 리더 자신의 성향, 편견, 방어 매카니즘, 퍼스낼러티 등의 결합에 의해서 결정된다.

3. 조직몰입과 이직의도

지금까지 조직몰입의 개념에 대한 연구 중 가장 보편적으로 인정받고 있는 것은 Porter와 그의 동료들의 연구(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)이다. 그들은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하고 있다. Porter와 그의 동료들은 이 세 가지 기본적인 의미를 바탕으로 하여 조직몰입을 측정하기 위한 설문들(Organizational Commitment Questionnaire; OCQ)을 개발하였으며 지금까지 여러 학자들에 의하여 사용되고 있다. 최근에 몇몇 학자들은 조직몰입의 개념적 구성에 의하여 Porter 등과 다른 의견들을 내놓고 있다. 그들의 주장에 의하면 조직몰입은 위의 세 가지 의미가 아니라 태도와 행위적 의도의 두 가지로 구분하는 것이 보다 타당하다고 하였다(Kuruvilla, 1989 ; Thacker & Fields, 1989 ; Friedman & Harvey, 1986).

조직몰입에 대한 정의와 함께 조직몰입을 구성하는 요인의 유형 역시 다양하게 분류되어 있는 것을 볼 수 있다. <표 2-8>에서 보는 바와 같이 Etzioni(1961)는 조직몰입을 조직의 목표와 가치관의 내재화에 기초한 긍정적 성향인 도덕적 몰입, 교환관계에 기초한 산술적 몰입, 착취적인 관계에서 나

타나는 소외적 몰입으로 구분하였다.

Kanter(1983)는 조직몰입을 조직에 투여한 노력과 희생으로 인해 계속적으로 조직에 남아 노력하겠다는 근속몰입, 조직의 사회적 상호작용 관계에 대한 애착인 응집몰입, 바람직한 방향으로 행동하려는 조직규범에 대한 애착인 통제몰입 등으로 구분한 것을 볼 수 있다.

Staw(1977), Salansik(1972)은 사회심리학적 접근법과 행위론적 접근법 관점에서 태도몰입과 행위몰입으로 구분하였다. 즉 태도가 행위를 결정한다는 일반적인 관점과는 달리 행위가 태도를 결정한다고 보는 관점이다. 이러한 구분은 태도가 행위를 유발하며, 행위는 다시 태도를 강화한다는 "자기강화주기(self-reinforcing cycle)" 관점에서 이해할 수 있다.

Becker의 연구는 산술적 측면을 강조한 반면, 포터의 연구는 정의적 측면을 강조하는 것으로 분석하였다(Meyer & Allen, 1991). 따라서 두 연구는 상호보완적 관점에서 조직몰입의 구성요인을 감정적 몰입, 타산적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다.

이직이란 종업원이 그가 속해 있는 조직으로부터 이탈하는 것을 말한다. Macy와 Mirvis(1983)은 이직을 조직의 경계를 넘어선 영구적인 이동이라고 정의함으로써 조직 내부의 승진이나 이동뿐만 아니라 일시해고와도 이직을 구별하고 있다.

이직은 구성원의 자발성 여부와 조직의 회피가능성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직, 그리고 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분된다.

자발적 이직이란 종업원의 의사에 의한 이직으로 이른바 사직을 말하는데, 이는 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이사로 인한 것 이외에 다른 직장으로 옮기기 위한 것을 의미한다. 종업원의 이동에 가장 중점적으로 다루어지는 문제가 전직을 위한 이직이라고 할 수 있다(최종태, 1990).

비자발적 이직이란 종업원의 고용만료의

경우, 회사규칙의 위반이나 불충분한 업무 수행으로 인한 종업원 해고의 경우, 또는 인력의 과다로 전부 활용하지 못할 때, 회사의 재정부담을 줄이기 위해서 일시해고하는 경우의 종업원 이직을 말한다. 더욱이 사망이나 정년퇴직, 그리고 사고로 인한 불구 혹은 군입대 등도 포함된다.

회피가능 이직이란 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 업무시간, 작업조건 등으로 이직하는 것을 말하며 이는 정년퇴직, 사망, 임신 등 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의한 이직이라고 할 수 있다. 이러한 회피가능 이직은 경영자의 노력에 의해 그 발생을 최소화할 수 있으며 대부분의 경우 회피가능 이직은 종업원들이 다른 기업으로 전직을 하는 경우이다.

4. 벤처기업의 리더십

벤처기업은 전문경영자에 의해 운영되기 보다는 기업가에 의해 운영되고 있는데, 그들이 갖고 있어야 할 기업가 정신 가운데 리더십의 분야는 바로 혁신적인 리더십이라고 할 수 있다. 즉, 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 기동성과 유연성의 소유자여야 한다. 벤처기업의 경영자는 대부분 소유경영자이므로 관료화되기 쉬운 대기업에 비해 신속하게 의사결정을 할 수 있는 것이 장점이라고 할 수 있다(홍성도, 2000).

Hornaday와 Tieken(1983)은 DEC사의 Ken Olson, Wang Computers사의 An Wang, 혼다 자동차의 소이치로 혼다 등 성공한 기업가들의 공통된 행태를 연구하고, 그들로부터 배울 수 있는 특성을 적극적인 도전의식과 주도적인 일처리, 그리고 강한 인내력과 결단력으로 제시하였다. 또한, Timmons 등(1985)은 기존의 연구들을 종합하여 기업가의 특성을 종합적으로 제시하였는데 강한 성취욕구와 주도적이고 강한 책임감 등이 여기에 포함되어 있다.

벤처기업의 리더십과 경영성과와의 관련

성을 제시한 연구는 거의 이루어지지 않고 있으며 조직구조와 조직문화의 특성, 그리고 창업자 특성에 따른 성과와의 관계만이 연구의 주류를 이루고 있다(Carland 등, 1984; Cooper 등, 1986; Sandberg & Hofer, 1987).

Duchesneau와 Gartner(1990)는 벤처기업의 경영에 있어 참여적 경영과 낮은 의사결정단계를 강조했으며, Baum(1995)은 높은 공식화와 수직적 차별화는 벤처기업의 성과에 부의 영향을 미친다고 제안하고 있다. 하지만 인적자원의 잠재력을 최대한 활용함으로써 기업의 성과를 향상시킬 수 있다는 Cooper 등(1994)의 연구결과를 보면, 인적자원을 리드할 수 있는 벤처기업 CEO의 독특한 리더십이야말로 실제 벤처기업의 성과를 향상시키는 주된 요인임을 알 수 있다. 이를 바탕으로 하여 Eggers와 Leahy(1996)는 벤처기업에 있어 리더십, 경영스타일, 그리고 조직문화가 벤처기업의 성공에 어떻게 영향을 미치는지를 연구한 결과, 조직에 대한 몰입, 신뢰, 그리고 직무만족과 같은 변수는 벤처기업의 성과와 정의 관계를 나타낸다고 보고하고 있다.

일반적으로 자원과 관리경험이 부족한 벤처기업에 있어 종업원들의 자발성과 잠재적인 창의성을 이끌어내는 것이 중요하고 이를 위해서는 자율적인 업무수행이 보장되어야 한다. 또한 직무의 자율성은 종업원의 생산성과 동기유발에 중요한 영향을 미치는 요인으로 제시되고 있다(Smith와 Miner, 1984; Glick 등, 1986). 또한 우리나라의 경우에도 성공한 벤처기업은 미래지향적이고 도전적인 조직분위기와 가족적인 공동체적 문화를 강점으로 활용하고 있는 것으로 나타났다(이장우, 1996). 이처럼 최근의 벤처기업에 관한 연구들은 창업자의 특성에 국한되어 있었던 초기의 연구에서 벗어나, 기업전략과 조직특성, 그리고 자원조달능력 등에 관한 연구가 꾸준히 이루어지고 있고

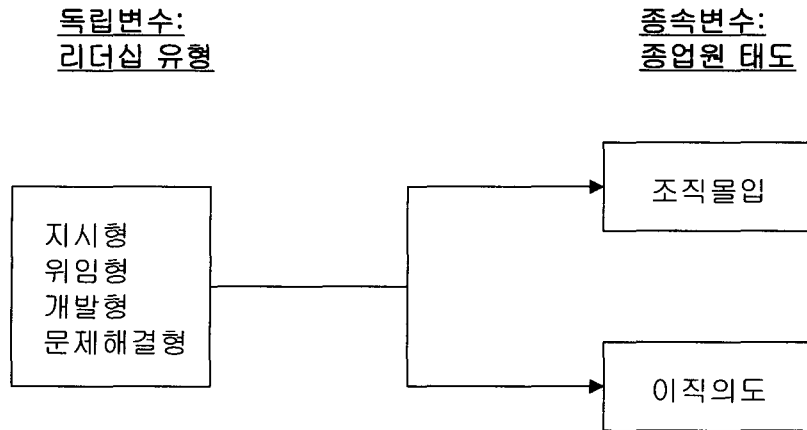
다각적인 접근방법으로 벤처기업의 성과를 설명하고 있다. 선행연구를 살펴보면, 새롭게 생겨난 초기의 기업형태인 벤처기업은 그 이름이 의미하는 것처럼 모험적이고 위험적인 요소가 다분히 내포되어 있다. 우리나라의 경우에도 왕성한 기업가 정신을 바탕으로 위험이 큰 첨단기술개발에 과감히 도전하여 새로운 시장을 개척하는 사업 또는 높은 위험성에도 불구하고 그것의 성공가능성을 보고 과감히 도전하는 기업으로 알려져 있다(오종석과 이용탁, 1997).

벤처기업의 경쟁력은 빠른 스피드와 높은 효율성을 지원하는 간결한 조직구조로부터 기인된다고 할 수 있으며, 종업원들에게 회사에 대한 자부심을 느끼고 스스로 중요한 인물이라고 느끼도록 하는 것이 중요하다(Cooper 등, 1986). 이처럼 기업의 전략이나 조직의 역량을 강화하는 것은 벤처기업의 CEO의 혁신적인 리더십에 따라 좌우된다고 생각할 수 있다. 리더십에 관한 이론적 고찰 결과, 다소 도전적이기는 하지만 혁신적이고 불확실한 상황을 극복할 수 있는 가장 효과적인 방법으로 Beck과 Yeager(1994)가 제시한 4가지의 리더십 유형(지시형, 위임형, 개발형, 문제해결형) 가운데 지시형 리더십이 벤처기업의 경영자에게 가장 필요한 요인임을 알 수 있다. 이러한 지시형 리더십은 리더가 단독으로 의사결정을 하며 종업원들에게 결정된 사항을 명료하게 전달하는 리더의 형태를 나타낸다.

III. 실증적 연구

1. 연구 모형 및 가설설정

이상에서 살펴본 선행연구를 토대로 본 연구에서는 <그림 1>과 같은 실증적 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구의 모형

본 연구는 앞서 살펴본 리더십 유형에 대한 이론을 토대로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형에 따라 조직몰입은 차이가 날 것이다.

가설 2 종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형에 따라 이직의도는 차이가 날 것이다.

가설 3 종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형이 지시적일수록 종업원의 조직몰입은 높아질 것이다.

가설 4 종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형이 지시적일수록 종업원의 이직의도는 낮아질 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

2.1 리더십 유형의 조작적 정의

리더십 유형은 Beck과 Yeager(1994)가 제시한 리더의 네 가지 유형의 내용을 연구자

가 각 유형별로 지시형 2문항, 위임형 2문항, 개발형 3문항, 문제해결형 3문항으로 정리하여 총 10문항으로 설계되었다.

지시형 리더십은 단독으로 의사결정을 하고 결정사항을 명료하게 전달하며 리더의 바람과 일치하는 행동에 대한 직접적인 보상을 해 주는 리더의 리더십 유형을 말하며, 위임형 리더십은 종업원들의 개인적 비전을 중시하고 인정하기 때문에 때로는 표면적으로 리더가 종업원들에게 권리를 양도하고 무슨 일이 일어나는지에 무관심하게 보이는 전형적인 방임주의적 형태를 띄는 리더의 리더십 유형을 말한다.

개발형 리더십은 의사결정을 종업원에게 위양하고 의사소통 하향적이라기보다는 상호적으로 이루어지는 것과 같이 종업원 개발을 목표달성의 중요한 수단이라고 생각하는 리더의 리더십 유형을 말하며, 문제해결형 리더십은 지시형 리더와 마찬가지로 의사결정에 대한 통제력을 보유하고는 있지만, 지시형 리더와는 달리 종업원에게 세심한 주의를 기울이는 리더의 리더십 유형을 말한다. 또한 이 유형의 리더는 종업원을 상당히 신뢰하고 있으며 의사결정과 업무의 설계, 구성, 실행 등도 쌍방의 합의 하에 하려고 한다.

이러한 4개의 리더십 유형의 측정은 리커트 스타일의 5점 척도를 이용하였다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다).

2.2 조직몰입의 조작적 정의

조직몰입은 종업원들이 그들이 속해 있는 집단의 일원임에 대한 자부심, 조직에 대한 애착으로 정의하였으며, “나는 현재 맡고 있는 업무에 아주 폭 빠져 있다”와 같은 Meyer와 Allen(1991)이 개발한 설문항목을 이용하여 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로서 측정하였다.

2.3 이직의도의 조작적 정의

이직의도는 근로자가 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의하여 Lawler 등(1981)이 개발한 설문항목을 이용하여 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로서 측정하였다.

3. 자료 수집 및 분석방법

본 연구의 목적에 부합하고 보다 타당성 있는 연구를 위해서는 많은 수의 표본과 다양한 조직을 대상으로 조사를 하여야 하나, 본 연구자의 여건상 경북 구미의 벤처기업을 중심으로 설문조사를 실시하였다.

설문지는 총 250부의 설문지를 배포하여 213부의 설문지가 회수되었다. 이 가운데 분석에 사용하기에 과도한 오류가 있는 설문지를 제외하여 본 연구에는 총 184부의 설문지가 사용되었다.

본 연구의 설문 자료는 통계패키지인 SAS 8.2를 사용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 설문조사의 결과로 얻어지는 응답 자료의 신뢰성을 입증하기 위하여 Cronbach- α 계수를 이용한 항목의 신뢰성 검증을 하였다.

둘째, 기술통계적 방법에 의하여 표본의 특성을 살펴보고, 자료의 다각적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 분석자료의 이해를 돕고, 연구모형에 설정된 변수들 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 행하였다.

넷째, 가설 검증을 위하여 분산분석과 회귀분석을 실시하였다.

4. 신뢰성 및 타당성 분석

4.1 측정도구의 신뢰성

최종적으로 얻은 신뢰성 계수는 <표 3-3>에 나타나 있고 일반적으로 신뢰성계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높은 것으로 받아 들일만 하다는 Nunnally(1978)의 연구결과에 비추어 볼 때, 본 연구의 척도는 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

<표 2> 설문 문항의 신뢰성

1. 리더십 유형		
지시형	2	0.6634
위임형	2	0.6240
개발형	3	0.5371
문제해결형	3	0.5110
2. 조직몰입	14	0.8778
3. 이직의도	9	0.7696

4.2 변수들간의 상관관계 분석

리더십 유형 가운데 지시형과 위임형의 상관관계수는 -0.5941로 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 독단적인 의사결정을 하는 지시형 리더십과 종업원을 신뢰하고 의사결정을 맡기는 위임형

리더십은 확연한 차이가 있음을 보여주는 결과이다. 지시형 리더십과 조직몰입 및 이직의도의 상관관계수는 각각 0.41643과 -0.29521로 지시형 리더십 유형이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미칠 것이라는 가설을 뒷받침하고 있다.

<표 3> 리더십 유형과 조직몰입 및 이직의도간의 상관관계 분석 결과

변수	평균	표준편차	지시형	위임형	개발형	문제 해결형	조직몰입	이직의도
지시형	3.52446	0.73604	1.00000					
위임형	2.04348	0.63656	-0.59418*	1.00000				
개발형	3.56522	0.50073	0.51088*	-0.61183*	1.00000			
문제해결형	3.50725	0.54093	0.52453*	-0.64894*	0.63935*	1.00000		
조직몰입	3.44703	0.48978	0.41643*	-0.41452*	0.43845*	0.51480*	1.00000	
이직의도	2.53759	0.41955	-0.29521*	0.43688*	-0.39503*	-0.44454*	-0.78358*	1.00000

주) P<0.05 :

5. 가설 검증

따라 조직몰입이 차이가 있을 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 조직몰입을 종속변수로 한 일원분산분석을 실시하였다. 그 결과가 <표 4>에 나타나 있다.

5.1 가설 1의 검증

종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형에

<표 4> 리더십 유형과 조직몰입의 분산분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F값	유의확률	R-square
처리	3	1.619	0.539	2.34	0.075	0.038
잔차	174	40.184	0.231			
계	177	41.803				

<표 4>에서 보여지는 바와 같이 F값이 2.34로 유의수준 0.05에서 유의하지 않은 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 따라서 리더십 유형에 따른 조직몰입의 차이는 없

다고 할 수 있다.

5.2 가설 2의 검증

가설 2는 CEO의 리더십 유형에 따라 이직

의도가 차이가 있다는 것이다. 이러한 가설을 검증하기 위하여 가설 1의 검증과 마찬가지로 이직의도를 종속변수로 한 일원분산

분석을 실시하였다. 그 결과가 <표 5>에 나타나 있다.

<표 5> 리더십 유형과 이직의도의 분산분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F값	유의확률	R-square
처리	3	2.779	0.926	5.94	0.0007	0.092
잔차	174	27.142	0.155			
계	177	29.921				

<표 5>에 나타나 있는 바와 같이 F값이 5.94로 유의수준 0.05에서 유의하게 나타나 가설 2가 채택되었다. 따라서 리더십 유형에 따라 이직의도는 차이가 있다고 할 수 있다. 이러한 차이 가운데 구체적으로 어떠한 리더십 유형이 차이를 보이는지를 확인

하기 위하여 다중범위검증을 실시하였다. 그 결과가 <표 6>에 나타나 있다. <표 6>에서 보여지는 바와 같이 위임형 리더십과 개발형 리더십, 그리고 개발형 리더십과 문제해결형 리더십에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 6> 리더십 유형의 다중범위검증 결과

리더십 유형 비교	평균차이	95%신뢰구간	
문제해결형 - 위임형	0.31787	-0.20485	0.84059
문제해결형 - 지시형	0.50000	-0.12740	1.12740
문제해결형 - 개발형	0.54308	0.01617	1.06998 ***
위임형 - 문제해결형	-0.31787	-0.84059	0.20485
위임형 - 지시형	0.18213	-0.19474	0.55900
위임형 - 개발형	0.22521	0.06386	0.38656 ***
지시형 - 문제해결형	-0.50000	-1.12740	0.12740
지시형 - 위임형	-0.18213	-0.55900	0.19474
지시형 - 개발형	0.04308	-0.33958	0.42573
개발형 - 문제해결형	-0.54308	-1.06998	-0.01617 ***
개발형 - 위임형	-0.22521	-0.38656	-0.06386 ***
개발형 - 지시형	-0.04308	-0.42573	0.33958

주) ***: 유의수준 0.05에서의 비교를 가리킴

5.3 가설 3의 검증

가설 3은 종업원이 지각하는 CEO의 리더

십 유형이 지시적일수록 종업원의 조직몰입이 높아진다는 것이다. 이러한 가설을 검증하기 위해 리더십 유형을 독립변수로 하고

조직몰입을 종속변수로 한 다중회귀분석을 행하였으며 그 결과가 <표 7>에 나타나 있다.

<표 7>에서 보여지는 바와 같이 리더십 유형과 조직몰입 두 변수간의 결정계수(R^2)는 0.305로 종속변수인 조직몰입의 전체 변동 중 약 30.5%가 회귀선에 의해 설명되고

있으며, 지시형 리더십의 회귀계수가 0.1081로 유의수준 0.05에서 유의하게 나타나 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 3이 채택되었다. 이는 벤처기업의 경우, CEO가 지시적인 리더십일수록 종업원의 조직몰입도가 높아진다는 것을 의미한다.

<표 7> 리더십 유형과 조직몰입의 회귀분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F값	유의확률	R-square
처리	4	13.379	3.345	19.62	0.0001	0.305
잔차	179	30.518	0.171			
계	183	43.897				

변수	b값	T값	Prob > T
절편	1.6015	3.55	0.0005
지시형	0.1081	2.02	0.0453
위임형	-0.0185	-0.26	0.7950
개발형	0.1259	1.48	0.1416
문제해결형	0.3004	3.67	0.0001

5.4 가설 4의 검증

가설 4는 종업원이 지각하는 CEO의 리더십 유형이 지시적일수록 종업원의 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이러한 가설을 검증하기 위해 리더십 유형을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 한 다중회귀분석을 행하였으며 그 결과가 <표 8>에 나타나 있다.

<표 8>에서 보여지는 바와 같이 리더십 유형과 이직의도 두 변수간의 결정계수(R^2)

는 0.243로 종속변수인 이직의도의 전체 변동 중 약 24.3%가 회귀선에 의해 설명되고 있으며, 지시형 리더십의 회귀계수가 0.792로 유의수준 0.05에서 유의하지 않게 나타나 이직의도에는 영향을 미친다고 볼 수 없다. 따라서 가설 3이 기각되었다. 반면에 위임형 리더십과 문제해결형 리더십의 경우 유의수준 0.05에서 유의한 결과를 보이고 있어 위임형의 경우는 정의 영향을 미치고 문제해결형의 경우는 부의 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<표 8> 리더십 유형과 이직의도의 회귀분석 결과

요인	자유도	제곱합	평균제곱	F값	유의확률	R-square
처리	4	7.824	1.956	14.36	0.0001	0.243
잔차	179	24.388	0.136			
계	183	32.212				

변수	b값	T값	Prob > T
절편	3.1799	7.88	0.0001
지시형	0.0126	0.26	0.7920
위임형	0.1487	2.34	0.0201
개발형	-0.0996	-1.31	0.1929
문제해결형	-0.1813	-2.47	0.0143

V. 결론

1. 연구결과의 요약

본 연구에서는 벤처기업의 최고경영자가 갖고 있는 리더십 유형이 종업원들의 직무 몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 검증해보고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 구미지역에 소재하고 있는 벤처기업의 조직구성원 184명을 대상으로 그들이 지각하는 CEO의 리더십 유형에 따라 조직몰입과 이직의도에 차이가 있는지를 실증적으로 검증해본 결과, 조직몰입은 차이가 없으며 이직의도는 차이가 있는 것으로 나타나 가설 1은 기각 그리고 가설 2는 채택되었다.

또한, 리더십 유형과 조직몰입 두 변수간의 결정계수(R^2)는 0.305로 종속변수인 조직몰입의 전체 변동 중 약 30.5%가 회귀선에 의해 설명되고 있으며, 지시형 리더십의 회귀계수가 0.1081로 유의수준 0.05에서 유의하게 나타나 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3이 채택되었다.

이는 도입기에 속해 있는 회사인 벤처기업의 경우, CEO가 지시적인 리더십일수록 종업원의 조직몰입도가 높아진다는 것을 의미한다.

리더십 유형을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 한 다중회귀분석 결과 두 변수간의 결정계수(R^2)는 0.243로 종속변수인 이직의도의 전체 변동 중 약 24.3%가 회귀선에 의해 설명되고 있으며, 지시형 리더십의 회귀계수가 0.792로 유의수준 0.05에서 유의하지 않게 나타나 가설 4가 기각되었다.

연구결과를 요약해 보면, 리더십 유형에 따라 조직몰입은 차이가 나지 않으며 이직의도는 유의한 차이를 보였다. 또한 지시형 리더십 유형이 조직몰입에는 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며 이직의도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

2. 연구의 시사점과 한계점

본 연구의 결과에 의하면, 벤처기업 CEO의 리더십 유형이 지시적일수록 종업원들의

조직몰입의 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 벤처기업의 CEO가 단독으로 의사 결정을 하고 결정사항을 부하에게 명료하게 전달하며 자신의 바램과 일치하는 행동에 대해 직접적인 보상을 하는 등, 확고한 신념을 가지고 적극적으로 종업원을 대할 경우 종업원의 조직에 대한 기여와 몰입의 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 벤처기업의 경우 아직 조직문화가 형성되지 않은 시기이기 때문에 이러한 지시형 리더십의 경우 효과적인 결과를 도출할 수 있다는 것을 실증적으로 제시한 것이 이 연구의 의의라고 할 수 있다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 조사 대상이 구미지역으로 한정되어 있기 때문에 연구결과의 일반화에 다소 어려움이 있다. 둘째, 리더십 유형을 측정함에 있어 상황요인을 고려하지 않았기 때문에 각각의 상황에 따라 종업원들이 리더십 유형을 다르게 지각할 수 있다는 것을 간과하였다. 셋째, 본 연구는 일정 시점에서의 횡단적 연구이므로 동일한 모형으로 여러 번 실시하는 종단적 연구를 함으로써 좀 더 유용한 결론이 도출될 수 있다. 이후의 연구에서는 이러한 한계를 고려하여 진일보한 연구가 수행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 오종석, 이용탁, "벤처기업의 창업전략유형에 관한 연구", *경영·경제연구*, 16(1), 1997.
- 이장우, "중소기업의 대 대기업 경쟁전략", *경영학연구*, 25, pp. 245-305, 1996.
- 이진주, "모험기업, 모험자본, 기술창업인", 대한상공회의소, 한국경제연구센터, 1984.
- 홍성도, *벤처기업론*, 학문사, 2000.
- Bass, B. M., "From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision", *Organizational Dynamics*, 18(4), pp. 19-31, 1990.
- Baum, J. R., "The Relation of Traits, Competencies, Motivation, Strategy, and Structure to Venture Growth", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 547-561, 1995
- Beck, j. d. w. & Yeager, N. M., *The Leader's Window: mastering the four styles of leadership to build high-performing teams*, John Wiley & Sons, 1994.
- Becker, H. S., "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66, 1960.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carlandx, J. A. C., "Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization", *Academy of Management Review*, 9, pp. 354-359, 1987.
- Cooper, A. C., Willard, G. E., & Woo, G. Y., "Strategies of High Performance New and Small Firms: A Reexamination of the Niche Concept", *Journal of Business Venturing*, 1, pp. 247-260, 1986.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y., "Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance", *Journal of Business Venturing*, 9, pp. 371-395, 1994.
- Dansereau, F., Jr., Graen, G., & Haga, W. J., "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, pp. 46-78, 1975.
- Eggers, J. H. & Leahy, K. T., "Leadership, Management, and Culture in High-Performance Entrepreneurial Companies", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 509-523, 1996.
- Fiedler, F. E., A contingency model of leadership effectiveness. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in experimental social psychology*. NY: Academic Press.
- Fleishman, E. A., "The description of supervisory behavior", *Personnel Psychology*, 37, pp. 1-6, 1953.
- Glick, W. H., Jenkins, G. D., & Gupta, N., "Method Versus Substance: How Strong Are Underlying Relationships between Job Characteristics and Attitudinal Outcomes", *Academy of Management Journal*, 29, pp. 441-464, 1986.
- Hornaday, J. A. & Tieken, N. B., "Capturing Twenty-One Heffalumps", in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, J. A. Hornaday, et al., ed, Babson Park. Mass.: Babson College, pp. 1-22, 1983.

18. Janda, K. F., "Towards the explication of the concept of leadership in terms of the concept of power", *Human Relations*, 13, pp. 345-363, 1960.
19. Kanter, R. M., *The Change Masters*, NY: Simon and Shuster, 1983.
20. Meyer, J. P. & Allen, N. J., "Testing the "Side Bet" Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 72, 1984.
21. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V., "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59, 1974.
22. Salansik, G. R., *New Directions Organizational Behavior*, Chicago Clair Press, p. 62, 1972.
23. Sandberg, W. R. & Hofer, C. W., "Improving New Venture Performance: The Role of Strategy, Industry Structure, and the Entrepreneur", *Journal of Business Venturing*, 2(1), pp. 5-28, 1987.
24. Schein, E. H., *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
25. Smith, N. R. & Miner, J. B., "Motivational Considerations in the Success of Technologically Innovative Entrepreneurs: Extended Sample Findings", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 448-495, 1984.
26. Stogdill, R. M. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, NY: Free press, 1974.
27. Timmons, J., Smollen, L. E., & Dingee, A. Jr., *New Venture Creation*, Irwin, Homewood, Ill, 1985.
28. Van Fleet, D. D. & Yukl, G., A century of leadership research. In D. A. Wren(Ed.), *One hundred years of management*, Chicago: *Academy of Management*, pp. 12-23, 1986.
29. Yukl, G. A. & Lepsinger, R., An integrating taxonomy of managerial behavior: Implications for improving managerial effectiveness. In J. W. Jones, B. D. Stuffy, & D. W. Bray(Eds.), *Applying psychology in business: The manager's handbook*. Lexington, MA: Lexington Press.