

Big 5 모델의 성격요인 및 윤리적 가치관과 조직성과간의 관계*

이인석
서강대학교 경영학과 부교수
(insuklee@sogang.ac.kr)

성과예측변수로서의 개인의 성격과 윤리적 가치관이 성과에 영향을 주기 위해서는 행동이라는 매개과정을 생각할 수 있다. 성격 및 가치관과 성과의 관계를 보다 정확히 이해하고 설명하기 위해서는 성격 및 가치관과 성과의 관계에 대한 연구모델에서 행동의 매개과정에 대한 분석을 실시하였다. 따라서 조직성과를 설명하기 위한 변수로서 최고경영자의 성격특성과 가치관을 설정하고, 최고경영자의 성격과 가치관이 리더십행동이라는 매개과정을 통해 조직성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과, 여러 선행연구에서 보여준 결과를 지지하는 모델이 가능함을 알 수 있었다.

1. 연구목적

조직행동연구에서 시스템이론과 상황이론의 전개에 따라 상대적으로 관심을 얻지 못하였던 성격변수가 최근 들어 조직내 인간에 대한 새로운 연구경향에 따라 중요한 연구주제로 나타나고 있다. 또한 개인의 성격이 신뢰성 있는 성과예측변수라는 연구결과들이 발표되고 있다(Barrick & Mount, 1993; Uhl-Bien & Grean, 1998; Mehra, 1998; Drucker, 1999). 그 결과 개인의 성격이 조직상황변수와 성과변수의 관계를 조절하는 변수라는 관점에서, 조직성과를 예측하는 주요한 설명변수라는 관점을 수용하게 되었다. 또한 최고경영자의 윤리적 가치관은 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선악을 구분해 주는 판단기준과 도덕적 가치기준으로서(신유근, 1984), 조직성과와 깊은 관계를 가지고 있다고 판단된다. 조직성장단계와 관련한 논의에 의하면, 탄생단계의 벤처기업은 최고경영자의 개인특성

요인이 시스템, 구조 등 조직의 여러 가지 요인에 비해 기업성과에 더 큰 영향을 미칠 수 있다고 한다(Greiner, 1972; Miller & Friesen, 1984). 따라서 벤처기업 최고경영자의 성격과 가치관이 신뢰성 있는 성과예측변수가 될 수 있는가에 대한 연구는 조직이론의 성격에 관한 연구경향과 벤처기업의 성과에 관한 연구의 흐름에 적합하다고 할 수 있다.

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 최고경영자를 대상으로 성격과 가치관이 조직성과의 예측변수로 활용될 수 있는가를 알아보기 위해, 성격특성 가운데 외향성, 성실성, 개방성, 자기통제와 윤리적 가치관이 기업성과에 어떻게 영향을 미치는지 알아본다.

둘째, 최고경영자의 성격특성 중에서 외향성, 성실성, 개방성, 자기통제와 윤리적 가치관이 리더십행동에 미치는 영향을 알아본다.

셋째, 최고경영자의 카리스마 행동과 커뮤니케이션 행동이 성격과 조직성과의 관계에 있어, 매개효과를 알아본다.

II. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상

최고경영자를 대상으로 성격변수 및 가치관이 조직성과의 예측변수가 될 수 있는지와 어떤 매개과정을 통해 영향을 미치는지를 분석하는 것이 본 연구의 목적이다. 이 때 연구대상을 어떠한 것으로 하는가에 따라 성격 및 가치관과 조직성과의 관계, 리더십행동의 매개효과도 큰 차이를 보여줄 수 있다. 최고경영자의 성격이나 행동이 조직성과에 미치는 영향은 기업의 성장주기와 관련하여 차이가 있다(Wilder, 1995). 기업도 개인처럼 생명주기에 따라 특징적인 현상을 보여 줄 것이다. 예컨대, 발생초기단계에 있는 벤처기업은 최고경영자 또는 창업자의 리더십이 조직성과에 보다 직접적이고 강력한 영향을 미칠 것이다. 따라서 이러한 측면에서 벤처기업 최고경영자를 대상으로 리더의 성격 및 가치관, 리더십행동, 조직성과의 관계를 실증분석해 보는 것은 의미가 있을 것이다.

정보기술 중심의 벤처기업은 세계화의 전기를 마련해 주었으며, 우리나라에서도 정보기술 중심의 벤처기업은 계속해서 증가하고 있다. 따라서 본 연구는 창업초기단계에 있는 한국의 벤처기업을 주요 대상으로 최고경영자의 성격 및 가치관, 리더십행동, 조직성과의 관계를 연구한다.

2.2 연구방법

개방체제로서의 사회현상이나 조직현상을 설명하기 위해서는 현실상황에서의 변수간의 관계와 상호영향력을 밝히는 것이 중요하므로, 이론의 현실적

합성과 외적타당성을 위해서 설문지를 활용한 현장조사방법이 유용하다. 따라서 본 연구에서는 성격 및 가치관, 리더십행동, 조직성과의 관계를 설명하기 위해 설문지를 활용한 현장조사방법을 채택하였다.

설문조사를 위해 총 64개 문항으로 구성된 설문지를 작성하였으며, 2001년 5월말 현재 중소기업청으로부터 벤처지정을 받은 10,581개의 벤처기업 중에서 서울에 소재하고 전화로 설문조사에 응하겠다고 동의한 1,000개 기업에 전자우편, 팩시밀리로 통해 설문지를 송부하였다. 2002년 8월1일부터 9월 30일까지 실시된 설문조사에서 127개의 설문지가 회수되었다. 미비한 설문내용은 다시 전화나 방문면담을 통해 보완되었으며, 최종적으로 120개의 유효표본을 얻었다. 실증분석을 위한 통계처리는 SPSS/WIN 10.0 통계분석패키지를 사용하였다. 측정도구의 신뢰성과 타당성을 보기 위해 요인분석과 신뢰성 검사를 시행하였다. 변수 간 관계에 관한 가설검증을 위해 다중회귀분석을, 성격 및 가치관-리더십행동-조직성과의 매개과정을 보기위해 경로분석을 실시하였다.

III. 이론적 배경 및 선행연구

3.1 성격특성 및 가치관에 관한 이론

3.1.1 성과예측변수로서의 성격특성

본 연구의 목적이 최고경영자를 대상으로 성격변수가 조직성과의 주요한 예측변수가 될 수 있는지를 검증하는데 있으므로 현대 심리학의 주류를 이

루는 인지심리학의 관점에서 비교적 넓은 범위의 성격개념을 따르는 것이 바람직하다. 이런 관점에서 성격이란 '시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식'(Phares, 1984)이며 또한 '심리적 역동성의 총체'(Hogan, 1991; Robbins, 1996)로 이해할 수 있다. 성격특성이란 성격을 구성하는 특질을 의미하는데 성격의 개념에 내포된 일관성, 특이성, 총체성을 띄고 있으면서 조직성과의 예측변수로서 활용할 수 있는 성격특성을 찾는 것이 중요하다.

Allport(1937)는 사전을 조사하여 성격특성을 일컫는 17,953개의 단어를 찾아내었다. 동의어를 제외하면 구분 가능한 성격특성은 약 200개에 이르게 된다. Cattell(1965)은 요인분석기법을 사용하여 이를 다시 16개의 군집으로 분류함으로써 16개 성격특성질문지(Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF)를 만들었다. Eysenck(1970)은 이를 다시 3개의 특성요인으로 분류하였으며 이후 많은 심리학자들이 행동예측변수로 활용이 가능한 성격특성들을 찾아내고 실증연구나 심리치료, 행동수정 등 실무에 활용하였다.

실무에서는 성격특성을 기준으로 성격유형화하여 유형에 따른 기능적 및 기질적 경향을 설명하고 이를 심리치료, 행동수정 등에 활용한다. 이러한 성격유형론이 실무적 효용성과 인간행동에 대한 환원주의적 이해에 도움을 주기는 하지만 성격과 다른 조직변수와의 관계를 규명하기 위한 과학적 연구목적에서의 실증분석에는 적합하지 않다. 실증분석에는 성격유형보다는 성격특성을 척도화하여 변수간의 관계를 측정하고 가설을 검증하는 절차가 필요하다. 실증연구를 목적으로 성격특성을 척도화하기 위해서는 성격특성을 몇 개의 요인으로 묶어서 구

분하는 것이 좋은가의 문제가 따르게 된다. 성격특성을 측정하기 위해 많은 수의 평정척도가 개발되어 왔는데, 5가지 요인을 가지고 성격의 특질을 가장 포괄적이며 일반적으로 나타낼 수 있다는 연구 결과들이 제시되면서 '5요인 이론'이 정립되게 되었다.

3.1.2 성격의 5요인 이론

Allport(1937)는 개인의 성격을 구성하는 요인의 수가 200개에 이른다고 밝혔으며, Cattell(1943)은 이러한 성격특성요인을 16개의 군집으로 분류하여 16요인 성격모형을 제시하였다. Fiske(1949)는 Allport, Cattell 등이 개발된 성격특성들을 여러 표본집단을 대상으로 자기평정과 관찰자평정을 하게 하여 평정 결과를 요인분석하였다. Fiske는 요인분석 결과를 가지고 5개의 차원으로 성격특성을 분류하였으며, 각각의 요인을 자신감(Confident Self-Expression), 사회적 적응력(Social Adaptability), 동조성(Confirmity), 감정의 통제(Emotional Control), 지적 호기심(Inquiring Intellect)라고 명명하였다. Fiske의 연구결과는 '5요인 이론'에 대한 논의의 출발점이 되었으며, 이후 후속연구를 통해 성격의 '5요인 이론'이 정립되는 계기가 되었다.

Goldberg(1981), Digman과 Inouye(1986) 등 많은 성격연구자들이 5요인으로 성격특성을 구조화하는 연구결과를 발표하였으며, 군대, 학교 등 다양한 집단에서 성격특성의 측정도구로 활용되었다. McCrae와 Costa(1987)는 성격구조에 대한 지속적인 연구를 통해 '5요인 모델'(Big 5 model)을 개발하였는데, 5요인 성격이론 중에서 가장 포괄적인 모델로 평가받았으며, 이후 몇 번의 수정을

통해 현재까지 가장 많이 활용되는 5요인 모델로 자리 잡았다.

'Big 5 모형'에서 각 요인은 하나의 범주에 포함되는 유사한 많은 특성들을 포괄하고 있으므로 각 요인을 어떻게 명명하느냐에 대해서도 많은 논쟁이 있다. 어떤 학자들은 각 요인을 단어로 명명하지 않고 I요인, II요인, III요인 등 숫자를 사용하기도 한다. McCrae와 Costa(1987)는 다섯 가지 성격 특성요인을 Extraversion(I요인), Agreeableness(II요인), Conscientiousness(III요인), Emotional Stability(IV요인), Openness to Experience(V요인)으로 명명하였으며, 5요인 성격모형을 측정하기 위한 설문지로 NEO Personality Inventory(NEO-PI)라는 측정도구를 개발하여 이후 심리검사와 실증연구에 활용되게 하였다.

제1요인(Extraversion)은 사교성, 활동성, 적극성, 솔직성, 명랑 등을 구성개념으로 하는데, 국내에서는 '외향성'으로 명명하여 사용되고 있다. 제2요인(Agreeableness)은 양보, 동조, 화평, 포용, 협조, 신뢰 등을 구성개념으로 하는데, 국내에서는 '포용성', '친화성', '호감성', '순용성' 등으로 번역되어 사용된다. 제3요인(Conscientiousness)은 집중, 신중, 전력투구, 완벽, 성취, 성실, 끈기, 일관성, 의지 등을 구성개념으로 하는데, 국내에서는 '절제성(통제성)', '성실성', '신중성', '성취의지' 등으로 번역되어 사용되고 있다. 제4요인(Emotional Stability)은 침착, 인내, 안정, 조용 등을 구성개념으로 하는데, 국내에서는 '신경증', '안정성' 또는 '정서적 안정성'으로 번역하여 사용한다. 제5요인(Openness to Experience)은 상상, 호기심, 창조성, 새로움, 혁신, 예술, 변화 등을 구성개념으로 하는데, 국내에서는 '개방성' 또는 '혁신성(개혁성)'으로 번역하여 사용하고 있다.

본 연구에서는 개인의 성격을 설명하는 도구로서 많은 실증연구결과 성격특성과 성과의 상관관계를 안정적으로 설명할 수 있는 성격모형으로 평가받고 있는 Big 5 모델에 의한 성격구성요인을 이용하고자 한다. 5개 성격요인 중에서 Barrick와 Mount(1991)에 의해 안정적인 성과예측변수로 확인된 3개 요인, 즉 제1요인(extraversion, 외향성), 제3요인(conscientiousness, 성실성), 제5요인(openness to experience, 개방성)을 선정하여 최고경영자의 성과를 예측하기 위한 성격변수로 사용하고, 여기에 최근의 후속연구에서 성과예측변수로 타당성이 검증된 자기통제(self monitoring)를 추가하고자 한다. 환경적응력 및 경력발전 등과 관련하여 관리자의 성과예측변수로서 사용되는 자기통제를 추가함으로써 성격특성의 성과예측력을 높일 수 있을 것이다.

3.1.3 성과예측변수로서의 윤리적 가치관

최고경영자의 윤리적 가치관은 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선악을 구분해 주는 규범적 판단기준과 도덕적 가치기준을 의미한다(신유근, 1984). 기업윤리는 기업의 가치체계와 깊이 연관되는 문제이다. 기업의 가치체계는 기업문화의 한 형태로 이해할 수 있다. 기업의 최고경영자는 기업문화의 생성과 유지, 변화과정에 가장 큰 영향을 미치며 전략적 의사결정권자로서 기업체도의 틀을 마련하는 중심적 위치에 있다. 따라서 최고경영자의 가치관을 기업의 가치체계를 결정하는데 큰 영향을 미치며, 최고경영자의 윤리적 가치관은 기업의 윤리경영체계와 윤리적 기업문화를 결정한다고 볼 수 있다. 따라서 최고경영자의 윤리적 가치관은 본인은 물론 기업구성원의

윤리적 판단의 기준이 될 수 있으며, 기업윤리와 관련한 기업제도나 기업문화의 형성에 최고경영자의 가치관이 큰 영향을 주게 된다. 이런 관점에서 최고경영자의 윤리적 가치관과 조직성과의 관계를 검증해 보는 것은 최고경영자에 관한 이해에 매우 적절할 것으로 판단된다.

최고경영자의 가치관에 관한 실증적 연구사례들을 살펴보면, Ghiselli(1968)는 경영자의 가치관과 조직효과성과의 관계에 매우 안정적인 상관관계가 있다는 연구결과를 발표하였다. Trow와 Smith(1983)는 제층적 조직구조내에서 상위에 있는 리더의 가치관은 중간단계 및 하위단계의 리더의 가치관과 행동모델에 영향을 미친다는 사실을 발견하였다. McClelland(1976)는 리더의 성취동기가 사람과 조직환경에 미치는 영향에 대해 체계적인 연구결과를 발표하였다. 1970년대 이후 윤리적 관점에서 최고경영자의 리더십을 이해하고 리더십의 윤리적 측면을 강조한 연구결과가 많이 발표되었다. Greenleaf(1997), Kouzes와 Posner(1993), Wren(1998), Conger와 Kanungo(1998) 등은 현대적 리더십개념을 제시한 대표적인 학자들인데 이들은 공통적으로 리더십의 개념에 가치관과 윤리의 문제를 포함시키고 있다. 국내에서도 가치관은 인류학, 사회학, 정치학, 경영학에서 중요한 연구 과제로 많은 이론적 연구가 이루어졌으나(김경동, 1992; 김태길, 1983; 이상주, 1986; 박경규, 1984), 기업을 대상으로 최고경영자의 가치관과 조직성과와의 관계를 실증적으로 분석한 연구는 많지 않은 실정이다(이종찬, 1996).

3.2 효과적 리더십행동

리더십행동에 관한 연구는 1950년대 이후 본격

화되었으며, 종업원만족도나 성과 등과 관련하여 효과적인 리더십행동을 측정하고 리더십스타일을 유형화하는 많은 연구결과를 낳았다. 효과적인 리더십에 대한 해답을 찾기 위해서는 리더행동에 대한 연구와 더불어 상황변수에 대한 연구가 병행되어야 한다는 이론이 1970년대 이후 많이 제기되었으며 리더의 행동과 더불어 부하, 상황, 동기 등이 리더십연구의 모형에 포함되게 되었다(Yukl, 1994). 1980년대 중반이후 변화주도적 상황에 적합한 새로운 리더십모형이 다양하게 제기되고 있는데, 리더의 특성, 리더의 행동, 상황을 총체적으로 고려하되 변화와 혁신에 초점을 두는 새로운 관점을 취하고 있다(Bass, 1990).

Quinn(1991)은 기존의 리더십연구에서 나타난 서로 상반된 가치를 과업지향과 인간지향의 2개의 차원으로 구분하고 어느 가치에 중점을 두느냐에 따라 상이한 이론모델이 제기되었다고 주장하고, 효과적인 리더십을 위해서는 가치의 균형이 필요하다고 하였다. 과업지향 행동모델은 목표달성모델 및 내부 프로세스모델의 특성을 지니며, 인간지향 모델은 시스템, 인간관계, 커뮤니케이션을 중시하는 행동모델의 특성을 지닌다.

Dreher(1996), Wilder(1995) 등은 동양의 음양사상에서 논의되는 인간본성에 대한 이원론적 입장을 리더십행동을 유형화하는 연구모델에 적용하고 있다. 현대적 리더십이론에서 비전적 리더, 수퍼리더, 영웅적 리더, 팀리더, 봉사적 리더 등 다양한 형태의 효과적 리더십모델이 제시되고 있는데 리더의 내적 행동과 관계적 행동으로 유형화하는 2원론적 분류틀에서 크게 벗어나지 않는다. 비전적 리더, 영웅적 리더는 리더의 내적 행동에 초점을 두는 반면, 봉사적 리더나 수퍼리더는 리더의 관계적 행동에 보다 초점을 두고 있다.

리더의 성격특성이 리더십행동의 매개과정을 통해 조직성과에 영향을 미치는 과정에 대한 실증연구가 본 연구의 목적이므로, 리더십행동을 2원론의 입장에서 두 개의 차원에서 개념화하고 조작적 정의 및 측정화하는 것이 리더십연구의 경향과도 부합한다. 현대적 리더십이론 중에서 대표적인 변혁적 리더십은 카리스마행동을 핵심요소로 한다. 카리스마적 리더십행동은 개인의 내적행동 및 성과지향적 행동을 가장 잘 설명한 개념이다. 현대적 조직은 네트워크조직의 특성을 가지며 효과적인 리더십을 위해서는 리더의 효과적 커뮤니케이션이 요구된다. 즉 리더의 커뮤니케이션 행동은 리더의 관계적 행동 및 시스템적 행동을 가장 잘 설명한 개념이다.

리더의 행동을 내적 행동과 관계적 행동으로 구분하는 2원론적 리더십행동이론에 입각하여 성공적인 리더가 취해야 할 실천적 행동과 습관을 제시하여 기업 등 조직현장에서 큰 호응을 얻은 연구가 Covey(1989)의 리더십 실천모형이다. Covey(1989)가 제시한 7가지 행동모델 중에서 처음 3가지 행동모델은 리더의 내적행동과 관련되며, 다음 3가지 행동모델은 관계적 행동을 내용으로 한다. 효과적인 리더의 내적 행동습관으로 주도적 행동, 목표수립(비전), 자기관리(소중한 것 먼저 하기)를, 관계적 행동습관으로 상호이익추구, 커뮤니케이션(능동적 경청), 시너지(네트워킹활동)를 제시하고 있다.

Charan, Drotter, Noel(2001)는 리더십단계론에 기초하여 대기업과 중소(벤처)기업의 리더십 개발모델을 제시하고 있다. 조직에서는 '스스로의 관리자'에서 '타인관리자'로의 전환을 시작으로 하여 6단계의 리더십전환점이 있다고 한다. 개인은 관리자로서 성장하는 과정에서 업무의 특성이 바뀌게 되는데, 업무의 변화단계에 따라 리더십에 필요한 지

식, 기술, 활동이 달라져야한다는 것이다. 즉 벤처기업의 경영자는 먼저 스스로의 관리자가 되어야 하며, 성장과 함께 타인관리자로 변신해 나가야 한다. 여기서 '스스로의 관리자'는 내적 리더십행동과 관련되며, '타인관리자'란 관계적 리더십행동과 관련된다.

3.2.1 성격 및 가치관과 리더십행동의 관계

성격 및 가치관이 행동으로 연결되는 일반적 과정에 대한 연구는 심리학의 연구대상이나, 조직의 구성원이나 리더의 성격특성 및 가치관이 조직리더의 다양한 리더십행동에 미치는 영향을 분석하는 것은 경영학이나 조직이론의 연구대상이 된다. 리더의 카리스마 행동과 커뮤니케이션 행동도 리더의 성격에 따라 달리 나타날 것이다. 이와 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

Sosik, Avolio, Jung(2002)는 정보통신 컨설팅업체를 대상으로 리더(관리자)의 카리스마 행동과 관리자의 성격특성(자기통제)과의 관계를 실증 분석하였다. 분석결과 자기통제는 카리스마 행동에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 얻었다.

개인의 성격특성에 따라 커뮤니케이션 행동이 달라진다는 사실을 실증분석을 통해 밝힌 연구결과도 최근에 많이 발표되고 있다. Orr(1996)는 학교교사를 대상으로 실시한 실증 연구에서 외향적 성격특성이 전자 커뮤니케이션 네트워크에 대한 접근이나 활용방식에서 보다 적극적인 행동을 한다는 사실을 밝힘으로써 성격특성과 커뮤니케이션 행동의 관계를 규명하였다.

Burton(1996)은 석유화학회사 관리자들을 대상으로 실시한 실증연구에서 MBTI 성격유형을 가지고 성격특성에 따라 커뮤니케이션 행동의 차이를

검증하였다.

Hinojosa(1998)는 학교 교장을 대상으로 실시한 실증연구에서 교장의 성격특성에 따른 커뮤니케이션 행동의 차이를 규명하였다. 연구결과 정직성, 성실성, 신뢰성, 유머감각 등의 성격특성이 커뮤니케이션 행동에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 정직성, 신뢰성, 성실성 등의 성격특성은 Big5 성격모형에서는 성실성(conscientiousness)의 하위개념에 속하므로, 성실성의 성격특성이 커뮤니케이션 행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다.

McClelland(1976)는 리더의 성취동기가 사람과 조직환경에 미치는 영향에 대해 체계적인 연구결과를 발표하였다. 1970년대 이후 윤리적 관점에서 최고경영자의 리더십을 이해하고 리더십의 윤리적 측면을 강조한 연구결과가 많이 발표되었다.

Greenleaf(1997), Kouzes와 Posner(1993), Wren(1998), Conger와 Kanungo(1998) 등은 현대적 리더십개념을 제시한 대표적인 사람들로서 리더십의 개념에 가치관과 윤리의 문제를 포함시키고 있다.

국내에서도 가치관은 인류학, 사회학, 정치학, 경영학에서 중요한 연구과제로 많은 이론적 연구가 이루어졌으나(김경동, 1992; 김태길, 1983; 아상주, 1986; 박경규, 1984), 기업을 대상으로 최고경영자의 가치관에 관해 실증적으로 분석한 연구는 많지 않은 실정이다.

3.2.2 리더십행동과 성과의 관계

조직에서 리더의 행동이 리더 개인의 성과는 물론 조직의 성과에 영향을 미치며, 기업에서 최고경영자의 행동이 기업성과에 영향을 미칠 것이라는

것은 쉽게 이해된다. 변혁적 리더십의 핵심 구성개념인 카리스마 리더십이 리더의 개인성과와 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증연구를 먼저 살펴보고, 커뮤니케이션 행동과 성과와의 관계를 살펴보고자 한다.

Agle(1993)은 기업의 최고경영자를 대상으로 부하에 의해 지각된 최고경영자의 카리스마 행동을 측정하고, 카리스마 행동이 개인성과(목표달성도)에 미치는 영향과 함께 기업의 재무적 성과에 미치는 영향을 분석하였다. Agle(1993)의 연구는 최고경영자 개인의 행동이 기업 조직의 성과, 특히 재무적 성과에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 실증적으로 분석하여 미시-거시의 통합모형을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

Fuller, Patterson, Hester, Stringer(1996)는 메타분석을 통해 카리스마 행동의 성과예측타당성을 검증하였는데 객관적 성과보다 주관적 성과와 카리스마 행동의 상관관계가 더 높은 것을 밝혔다. Lowe와 동료들(1996)도 39개의 실증분석 자료를 가지고 메타분석을 하였으며, 카리스마행동과 개인 및 조직성과와의 상관관계를 검증하였다. Sosik, Avolio, Kahai(1997)는 실험조사를 통해 카리스마 행동이 집단성과에 긍정적 영향을 미치는 사실을 밝혔으며, Shamir, Zakay, Popper(1998)는 군부대 지휘관을 대상으로 자아개념의 카리스마 행동이 리더 개인성과 및 조직성과에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과를 발표하였다.

Strange & Mumford(2002)는 21세기 60명의 역사적 위인을 대상으로 전기에 나타난 행동을 관찰하는 방법으로 카리스마 리더십의 성과예측성을 분석하였다. Koene, Vogelaar, Soeters(2002)는 기업규모가 리더십행동과 성과의 관계를 조절한다는 사실을 50개 슈퍼마켓 점장들을 대상으로 실

시한 실증분석의 결과를 통해 보여주었다. 슈퍼마켓 체인점들은 영업환경이 동일한 특성을 가지고 있으므로 규모 이외의 다른 외생변수가 어느 정도 통제될 수 있으며, 조직규모가 리더십행동과 조직성과(슈퍼마켓의 재무성과)의 관계를 조절한다는 사실을 설명한다.

다음으로 리더의 커뮤니케이션 행동과 성과에 관한 실증연구를 살펴본다. Roberts & O'Reilly(1974)는 심리특성을 갖춘 커뮤니케이션 척도를 개발함으로써 조직이론에서 커뮤니케이션에 관한 실증연구의 터전을 마련하였다. Muchinsky(1977)는 Roberts & O'Reilly(1974)의 커뮤니케이션 척도가 개인차원의 심리측정임을 지적하고 조직차원과 개인차원을 구분할 필요성을 제기하였으며, 직무만족(개인차원 성과)과 조직풍토(조직차원 성과)에 미치는 커뮤니케이션의 영향을 실증분석하였다.

Penley & Hawkins(1985)는 커뮤니케이션을 효과에 초점을 두기 보다는 행동에 초점을 두고 연구하는 것이 바람직하다고 주장하며, 커뮤니케이션 행동과 성과의 관계를 실증적으로 규명한 연구결과를 발표하였다. Pincus(1986)는 리더의 커뮤니케이션 행동이 종업원의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. Baum, Locke, Kirkpatrick(1998)은 183개 기업의 최고경영자를 대상으로 실시한 실증 연구에서 커뮤니케이션 행동이 기업의 재무적 성과(매출액증가율, 순이익증가율 등)에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 검증하였다.

3.3 성격 및 가치관과 성과의 관계에 관한 선행연구

시스템 및 상황이론에서는 조직을 상황변수와의 관계에서 주로 연구함으로써 성격특성을 조직변수

와 상황변수의 관계를 조절하는 여러 변수 중의 하나로 인식하였다. 따라서 1950년대 중반이후 1970년대까지는 개인의 성격특성을 개인이나 조직의 성과를 예측하는 변수로 설정하고 개인성격의 조직에의 영향을 분석한 연구가 거의 없었다. 성격변수의 능동성을 인정하는 연구결과가 1970년대 후반부터 나타나기 시작하였으며, 인간의 자율성과 창의성을 중시하는 현대조직이론에서 성격변수의 능동성을 가정한 연구가 확산되게 되었다. Glass(1977)는 Type A의 성격특성이 조직원의 직무성과에 미치는 영향을 실증분석함으로써 성격변수의 주요인효과를 제시하였다. Spector(1982)는 개인의 통제 위치가 개인의 만족도와 결근율 등 성과변수에 직접적 영향을 미친다는 실증연구결과를 발표하였고, Blau(1987)도 통제의 위치가 이직률에 영향을 미친다는 실증연구결과를 제시하였다. Lee, Ashford, Bobko(1990)는 Glass(1977)의 연구모델을 확장하여 Type A 성격특성이 직무성과, 직무만족, 신체질병 등 성과변수에 미치는 영향을 실증분석하였다. Hough, Eaton, Dunnette, McCloy(1990)는 성격특성이 선택지각이라는 매개과정을 통해서 성과에 미치는 영향을 실증분석하여 유의한 결과를 얻었다.

성격이 조직내 인간행동을 설명하는 안정적이고 지속적인 변수가 됨은 물론 개인이나 조직의 성과를 예측하는 변수가 될 수 있다는 사실을 가장 체계적인 모델로 제시한 연구는 1990년대초 Barrick와 Mount가 수행한 일련의 연구이다(Barrick & Mount, 1991; 1993). Barrick & Mount(1991)는 먼저 대규모의 문헌연구를 통해 성격이 성과를 설명하는 주요변수가 될 수 없다는 기존의 관점과 다른 연구결과를 도출하였다. 1952-1988년간 수행된 성격특성연구에서 사용한 성격특성측정문항들

을 재분류하고 이를 5-factor model로 전환하였다. 5개업종을 대상으로 개인성격특성의 각 요인이 3개 성과변수에 대해 갖는 예측타당성을 분석하였다. 그 결과 신중성(conscientiousness)이 5개업종에 걸쳐서 3개 성과변수에 대해 예측타당성이 있는 것으로 판명되었다. 다른 4가지 성격특성(외향성, 개방성 등)도 직업 또는 성과변수에 따라 안정적인 예측타당성을 갖는다는 결과를 제시하였다.

Barrick와 Mount(1993)는 곧 이어서 8개의 직무성과변수(조직몰입, 커뮤니케이션 등)와 5개의 성격특성과의 관계에 대한 실증연구를 실시하여 선행연구와 일치하는 결과를 얻게 되었다. 그들의 연구결과 성격-성과의 상관관계에서 상관계수는 높지 않으나 매우 높은 유의수준을 보임으로써 성과예측 변수로서의 성격특성의 실무적 이용에 대한 시사점을 제시하였다.

성격-성과의 관계에 대한 Barrick와 Mount의 연구는 이후 많은 조직심리학 및 산업심리학의 후속연구를 촉발하였으며, 인사관리영역에서도 선발, 교육훈련, 성과측정 등 광범위한 영역에서의 성격 특성변수 활용에 영향을 미치게 되었다.

최고경영자의 가치관과 조직성과에 관한 실증적 연구에 살펴보면, Ghiselli(1968)가 경영자의 가치관과 조직효과성과의 관계에 매우 안정적인 상관관계가 있다는 연구결과를 발표하였다. 국내에서도 최고경영자 개인에 초점을 두고 경영자 특성이 기업전략이나 기업성과에 미치는 영향을 분석하는 이론적 및 실증적 연구가 점차 많아지고 있다. 이종찬(1996)은 중소기업의 경우 최고경영자의 가치관이 조직에 내면화되고 이를 통해 조직성과에 영향을 미칠 가능성이 크다는 점에 착안하여 143개 중소기업을 표본으로 최고경영자의 가치관이 조직문화와 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 백운

정(1997)은 이사 직위 이상의 경영진을 대상으로 최고경영자의 지식특성과 대외연결능력이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하였다. 권남훈, 윤충환, 김운호, 김은민(1999)은 정보통신기업을 대상으로 기업성공요인으로서의 경영자의 특성을 분석하였다. 박재린(2001)은 벤처기업 최고경영자의 개인특성과 조직성과의 관계를 실증분석하였다.

IV. 연구모형 및 가설

4.1 연구모형

본 연구는 성격 및 가치관이 사회적 지각과정을 통해 행동을 결정하고 행동의 결과로 조직성과가 나타나게 된다는 이론에 근거하여 리더의 성격 및 가치관, 리더십행동, 조직성과의 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 조직성과를 설명하는 변수로 최고경영자의 성격특성 및 가치관을 설정하고, 리더십행동을 카리스마행동과 커뮤니케이션행동으로 구분하고, 최고경영자의 성격 및 가치관이 리더십행동과 조직성과에 미치는 양상을 실증적으로 분석하는 것이다.

성격이론, 리더십행동이론 등을 이론적 배경으로 하여 리더의 성격 및 가치관을 독립변수로, 카리스마행동과 커뮤니케이션행동을 매개변수로, 조직성과를 결과변수로 한 연구모형을 설정하였다. 성격 특성변수로는 다섯 가지 차원의 성격특성요인 중에서 선행 연구결과 성과예측 타당도가 가장 높은 외향성, 성실성, 개방성의 3개 요인을 선정하였다. 여기에 최근 이루어진 선행연구에서 최고경영자의 성과에 대한 설명력이 높은 것으로 검증된 자기통

제를 추가로 선정하여 4개의 성격특성요인과 윤리적 가치관을 독립변수로 설정한다.

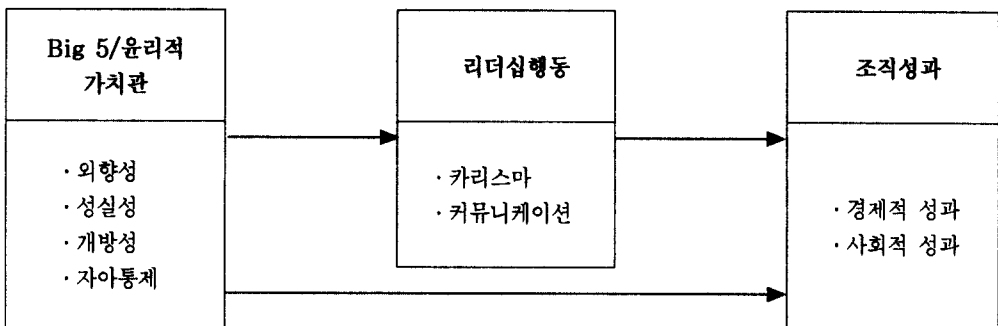
변화 주도적 특성을 지닌 현대기업조직의 최고경영자에게는 변혁적 리더십이 효과적이며 변혁적 리더십의 핵심 구성요소로서 리더 개인의 내적 행동 및 성과지향적 행동을 설명한 개념이 카리스마 행동이다. 또한 네트워크 조직의 특성을 지닌 현대기업조직에서 최고경영자는 관계적 행동과 시스템적 행동으로서 효과적 리더십을 발휘하여야 하는데 리더의 커뮤니케이션 행동은 관계적 차원의 리더십 행동요인으로 매우 중요하다. 이와 같은 이론적 배경에 기초하여 본 연구에서는 카리스마 행동과 커뮤니케이션 행동을 리더십 행동변수로 채택하였으며, 성격 및 가치관과 성과의 관계를 매개하는 변수로 설정하였다.

마지막으로 결과변수인 조직성과는 기업의 본질과 목적을 고려하여 경제적 성과와 사회적 성과로 크게 구분하였다. 경제적 성과는 성장성, 수익성 등 재무적 성과와 기술경쟁력 등 시장적 성과를 포함하는 개념으로 정의하였다. 사회적 성과는 종업원만족도 등 내부사회적 성과와 소비자 만족도 등 외부 사회적 성과를 포함하는 개념으로 정의하였다. 경제적 성과와 사회적 성과라는 조직성과는 객

관적 척도 즉 본질척도를 사용하는 것이 가장 바람직하다. 그러나 기업가치평가에서 주로 사용하는 객관적 조직성과로서의 재무지표는 초기생성기업의 성과지표로는 부적절하다. 총자산 순이익률 등 재무적 성과변수는 산업경기 등 환경요인에 너무 민감하고, 창업단계의 벤처기업에서는 재무자료의 정확성이 결여되며, 수익성 등 단기 성과지표보다는 성장잠재력 등이 전략적으로 더 중요하기 때문이다. 선행연구에서도 경영자 등을 대상으로 지각된 상대적 성과를 측정하는 것이 객관적 성과지표보다 신뢰성과 타당성이 높게 나타나고 있다(Zahra, 1996). 본 연구에서는 Jacson & Morgan(1978)의 조직효과성에 대한 비교접근법에 근거하여 경영자를 대상으로 기업의 경제적 성과와 사회적 성과가 국내 동종업종 동종규모기업과 비교하여 어떠한지를 설문하여 성과변수로 사용한다.

본 연구모형은 리더의 성격 및 가치관, 리더십행동, 성과의 관계에 대한 일반이론이기에 사용되는 변수가 매우 한정적이다. 성격-행동-성과의 영향화 과정에 대한 연구모형은 거시조직이론과 미시조직이론을 연결하는 통합적 모형으로서 수많은 변수가 모형에 포함될 수 있다. 본 연구는 연구목적에 부합하는 일부 변수에 한정하였다.

〈그림 1〉 연구모형



4.2 연구가설

4.2.1 성격 및 가치관과 조직성과의 관계

Schneider(1987)는 Bandura(1977)의 성격과 상황의 상호작용관점에서 더 나아가, 유인-퇴출과정(attraction-selection-attrition)을 통해 성격이 조직의 본질을 결정한다는 견해를 피력하였다. 특히 창업초기단계에 있는 벤처기업의 최고경영자는 조직목표설정, 집행, 평가의 제반과정에 깊이 관여하고 리더 본인의 행동은 물론 구성원의 행동에도 지대한 영향을 미칠 가능성이 크다. Barrick와 Mount(1991, 1993)의 연구로 성격특성이 직무성과를 설명하는 주요인이 된다는 이론이 광범위하게 수용되고 있으나 개인단위분석이 주류를 이룬다. 즉 개인의 성격이 개인이 맡은 직무나 소속한 조직상황과 관련 없이 직무성과를 안정적으로 설명한다는 사실을 주로 검증하였다. Ghiselli(1968)는 경영자의 가치관과 조직효과성과의 관계에 매우 안정적인 상관관계가 있다는 연구결과를 발표하였으며 국내에서도 이종찬(1996)은 중소기업의 경우 최고경영자의 가치관이 조직에 내면화되고 이를 통해 조직성과에 유효한 영향을 미친다고 분석하였다. 본 연구는 기업 최고경영자의 성격 및 가치관과 조직단위 성과와의 관계에까지 확대하여 적용할 수 있는지의 문제를 다룬다. 한국기업을 대상으로 기업의 최고경영자의 성격을 조직단위 성과에 연결시켜 성격 및 가치관-성과의 관계를 검증하고자 한다. 조직단위로서 기업의 성과를 경제적 성과와 사회적 성과로 구분하고 성과변수가 외향성, 성실성, 개방성, 자기통제의 4가지 성격특성과 윤리적 가치관에 의해 어느 정도 설명될 수 있는지 하는 문제를 연구가설로 설정한다.

가설 1: 최고경영자의 성격 및 가치관은 조직성과(경제적성과, 사회적성과)에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 최고경영자가 성실성요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적성과는 높을 것이다.

가설 1-2: 최고경영자가 개방성요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적성과는 높을 것이다. 가설1-3. 최고경영자가 외향성요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적성과는 높을 것이다.

가설 1-4: 최고경영자의 자기통제력이 강할수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다.

가설 1-5: 최고경영자가 윤리적 가치관이 강할수록 기업의 경제적성과는 높을 것이다.

가설 1-6: 최고경영자가 성실성요인이 강한 성격일수록 기업의 사회적성과는 높을 것이다.

가설 1-7: 최고경영자가 개방성요인이 강한 성격일수록 기업의 사회적성과는 높을 것이다.

가설 1-8: 최고경영자가 외향성요인이 강한 성격일수록 기업의 사회적성과는 높을 것이다.

가설 1-9: 최고경영자의 자기통제력이 강할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다.

가설 1-10: 최고경영자가 윤리적 가치관이 강할수록 기업의 사회적성과는 높을 것이다.

4.2.2 성격 및 가치관과 리더십행동의 관계

성격 및 가치관이 지각과정을 통해 행동에 영향을 미친다는 사실은 논리적으로나 경험적으로 증명된다. 최고경영자의 성격 및 가치관은 조직 내에서의 최고경영자의 감정, 태도, 사고 및 행동을 결정하기 때문에 리더십행동의 결정변수라는 사실은 쉽게 받아들일 수 있다. 기업의 최고경영자는 기업의 목표설정 등 중요한 의사결정행동을 하거나, 전략적 선택행동을 통해 기업의 제반 활동을 통제하고 관리한다. 현대적 조직에서는 변화주도적인 리더십이 필요하다. 변혁적 리더는 부하를 동기부여하기 위해서 보상을 지불하고 업무를 할당하고 관리 통제하는 전통적 리더와는 달리 부하가 자발적으로 조직에 헌신토록하고 새로운 창조와 혁신을 할 수 있도록 행동하여야 한다(Bass, 1990). 변혁적 리더십의 핵심요소는 카리스마 행동이다. 조직이 수명주기상 초기단계에 있을 경우 카리스마적 리더는 효과적 리더십을 발휘하게 된다. 또한 현대의 네트워크 조직에서는 최고경영자는 네트워크간의 연결고리 역할을 수행함은 물론 관계적 리더십을 발휘하지 않으면 안 된다(Wiersema & Bantel, 1992).

본 연구에서는 수많은 리더십행동 중에서 리더의 내적 행동을 설명하는 카리스마 행동과 리더의 관계적 행동을 설명하는 커뮤니케이션 행동을 주요 변수로 선정하였다. 리더의 성격특성 및 윤리적가치관이 리더의 카리스마 행동 및 커뮤니케이션 행동에 어떻게 영향을 미치는가에 중점을 두고 선행연구결과와 연구목적에 기초하여 다음과 같은 연구가설을 설정한다.

가설 2: 최고경영자의 성격 및 가치관은 최고경영자의 리더십행동(카리스마 행동과 커

뮤니케이션 행동)에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 성실성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마 행동을 많이 할 것이다.

가설 2-2: 개방성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마 행동을 많이 할 것이다.

가설 2-3: 외향성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마 행동을 많이 할 것이다.

가설 2-4: 자기통제가 강한 성격의 최고경영자는 카리스마적 행동을 많이 할 것이다.

가설 2-5: 윤리적 가치관이 강한 최고경영자는 카리스마적 행동을 많이 할 것이다.

가설 2-6: 성실성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다.

가설 2-7: 개방성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다.

가설 2-8: 외향성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다.

가설 2-9: 자기통제가 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다.

가설 2-10: 윤리적 가치관이 강한 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다.

4.2.3 리더십행동과 조직성과의 관계

기업의 최고경영자의 리더십행동의 결과가 조직 성과에 영향을 미친다는 것이 몇몇 연구들에 의해 입증되고 있다. 선행연구들에 따르면 최고경영자의 카리스마 행동이 개인의 성과 뿐만 아니라 기업의 재무적 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 (Agle, 1993; Sosik et al., 1997), 카리스마 행동의 성과예측 타당성 측면에서 객관적 성과보다 주관적 성과가 상관관계가 더 높다는 연구결과가 있다(Fuller et al., 1996).

다음으로 리더의 커뮤니케이션 행동과 성과에 관한 실증연구들은 커뮤니케이션 행동이 직무만족 및 조직풍토와 같은 질적인 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라(Muchinsky, 1977; Pincus, 1986), 커뮤니케이션 행동이 기업의 재무적 성과(매출액증가율, 순이익증가율 등)에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 검증하였다(Baum et al., 1998)

본 연구는 벤처기업 최고경영자의 카리스마 행동과 커뮤니케이션 행동이 기업의 경제적 성과와 사회적 성과에 어떤 영향을 미치는 지에 대한 가설을 이론적 배경과 선행연구를 참조하여 다음과 같이 설정한다.

가설 3: 최고경영자의 리더십행동은 조직성과에 영향을 미칠 것이다

가설 3-1: 최고경영자가 카리스마 행동을 많이 할수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다.

가설 3-2: 최고경영자가 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다.

가설 3-2: 최고경영자가 카리스마 행동을 많이

이 할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다.

가설 3-4: 최고경영자가 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다.

4.2.4 성격 및 가치관과 조직성과의 관계에 대한 리더십행동의 매개효과

리더의 성격 및 가치관이 리더 개인의 성과는 물론 조직성과에 영향을 미치는 과정은 매우 복잡할 것이며, 미시조직이론 및 거시조직이론에서 다루는 태도, 행동, 조직변수가 어떤 형태로든 영향을 미친다고 할 수 있다. 리더의 성격 및 가치관이 사회적 지각과정을 통해 행동을 결정하고 행동의 결과로 개인성과와 조직성과가 나타나게 된다는 영향화 과정모델에 근거하는 경우 성격 및 가치관과 성과의 관계를 매개하는 개인행동변수로서 리더십행동을 설정하는 것은 연구타당성이 있다.

Barrick와 Mount(1991, 1993)의 연구 이후 성격이 성과를 예측하는 안정적 설명변수라는 이론이 많은 실증연구로 지지되었으며, 성격과 성과의 관계에 대한 매개효과를 보기 위한 연구도 다양하게 실시되었다. 리더십행동, 기대, 사회적 연결망 등을 성격과 성과의 관계를 매개하는 변수로 설정한 실증연구결과가 최근에 발표되고 있다. Howell와 Higgins(1990)은 기술혁신의 성공을 결정하는 요인이 성취욕구, 혁신성, 인내력, 설득력, 위험감수 등의 성격특성에 영향을 받게 되는데 그 영향화 과정에서 리더십행동이 매개작용을 한다는 실증연구 결과를 발표하였다. Adderson(1998)은 Cattell의 16개 성격특성이 성과에 영향을 미치는 과정에 리더십행동이 매개효과를 미친다는 연구결과를 얻

었다.

리더십행동변수로 카리스마행동과 커뮤니케이션 행동을 선정하고 독립변수인 성격특성과 가치관이 결과변수인 조직성과(경제적 성과, 사회적 성과)에 영향을 미치는 과정에서의 리더십행동의 매개기능을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 4: 최고경영자의 성격 및 가치관은 리더십 행동을 통해 조직성과에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1: 최고경영자의 성격 및 가치관은 카리스마 행동을 통해 기업의 경제적 성과를 높일 것이다.

가설 4-2: 최고경영자의 성격 및 가치관은 커뮤니케이션 행동을 통해 기업의 경제적 성과를 높일 것이다.

가설 4-3: 최고경영자의 성격 및 가치관은 카리스마 행동을 통해 기업의 사회적 성과를 높일 것이다.

가설 4-4: 최고경영자의 성격 및 가치관은 커뮤니케이션 행동을 통해 기업의 사회적 성과를 높일 것이다.

4.3 변수의 조작적 정의

4.3.1 성격

본 연구에서는 Costa와 McCrae(1992)의 5요인 모델(NEO-FFI)에서 사용한 성격특성요인에 대한 구성개념과 정의를 따른다. 따라서 본 연구에서 외향성은 '사교성, 활동성, 솔직성, 명랑 등 인간관계의 범위와 열정, 상황주도성 등 업무추진의 적극성'을 기준으로 정의한다. 외향성을 측정하는

설문항목으로는 '나는 사회적 모임이나 행사에 참여하기를 좋아한다,' '나는 업무추진과 모임에 있어서 적극적이다' 등이 있다. 성실성은 '성실하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주며, 끈기 있고, 목표지향적인 성격 특성'으로 정의한다. 여기에는 '나는 무슨 일이든 철저히 하고 빈틈이 없다,' '나는 성실하며 믿을만하다는 말을 듣는다' 등의 설문항목이 포함된다. 개방성은 '상상력이 풍부하고, 창의적이고, 융통성이 있고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 성격특성'으로 정의한다. 개방성을 측정하기 위한 설문항목의 예를 들면 '나는 상상력이 풍부하다,' '나는 새로운 환경에 잘 적응하는 편이다' 등이 있다. 본 연구에서 외향성, 성실성, 개방성에 대한 설문지의 구성은 Costa와 McCrae(1992)의 성격검사설문지를 바탕으로 벤처기업 최고경영자의 성격특성 연구목적에 맞게 표현을 수정하고 문항수를 줄여 사용하였다.

자기통제(self-monitoring)는 '자신의 표현행동의 사회적 적절성 여부를 판단하기 위해 상황적 관계단서를 민감하게 받아들이고 이에 맞추어 자기관찰, 자기통제, 자기관리를 하려는 성향(Snyder, 1974)' 또는 '외부환경이나 상황에 잘 대처해 나갈 수 있는 능력(Ramanaiah et al., 1994)'로 정의할 수 있다. 본 연구에서는 Snyder(1974)의 개념과 문항을 기본으로 하여 연구목적에 맞게 표현을 수정 사용하도록 한다. 자기통제를 측정하기 위한 설문항목으로는 '나는 사람이나 상황에 따라 적합하게 행동을 바꾸는 것이 어렵다(역척도),' '나는 내가 다른 사람들에게 주고 싶은 인상에 따라 사람들을 대하는 방법을 바꿀 수 있다' 등이 있다.

4.3.2 윤리적 가치관

최고경영자나 창업자가 기업을 통해 얻고자하는 궁극적 목적가치가 무엇인가의 문제는 기업의 이윤동기에 관한 논의에서 출발한다. 따라서 이윤동기를 어떻게 정의하고 측정할 것인가의 문제는 기업의 본질 및 기업의 사회적 책임에 관한 관점과 통한다. 기업의 사회적 책임, 기업의 도덕적 실체에 대한 인식에 기초하여 기업의 최고경영자나 창업자가 갖는 이윤동기를 측정하는 것이 현실적이고 타당한 접근방법으로 판단된다. Donaldson(1982)은 기업이 도덕적 행위자가 될 수 있는나의 문제를 기업의 사회적 책임에 대한 논의의 시발점으로 보고 있다. 또 신고전학과 경제학자들(Friedman, 1970)은 이윤극대화 가설과 한계효용이론에 기초하여 기업의 사회적 책임불가론을 가장 강력하게 주장하고 있다. 이윤극대화에 대한 논의도 기업의 본질과 사회적 책임에 대한 논의의 핵심 질문이다. 따라서 본 연구에서는 최고경영자의 윤리적가치관을 이윤동기와 사회적 책임에 초점을 두고 기업의 도덕적 행위에 대한 설문을 구성하여 측정하였다. 설문항목으로는 '기업의 사회적 책임은 이익을 극대화시키는 것이다(역척도)', '기업의 목표는 사회 전체의 복지에 공헌하는 것이다.' 등이 있다.

4.3.2 리더십 행동

카리스마 행동을 어떻게 정의하고 어떻게 측정할 것인가는 관점과 연구목적에 따라 매우 상이하다. Shamir, Zakay & Popper(1998)는 카리스마 행동을 '부하들에 대한 자신감과 높은 기대감의 표출, 이데올로기와 집단의 정체성을 강조하는 행동과 모범적인 행동 등'으로 정의하였다. 본 연구에서

는 Shamir와 동료들(1998)의 카리스마행동 개념에 기초하여 정의하고 이들이 사용한 카리스마행동 측정문항을 벤처기업 최고경영자에 적합한 표현으로 수정하여 사용하였다. 설문항목에는 '최고경영자는 직원들에게 성공과 성취의 표상과 같은 사람이며, 직원들에게 용기를 불어 넣는다.' '최고경영자는 매우 열정적이며 적극적으로 행동함으로써 직원들도 일에 열의를 갖게 한다' 등이 있다.

커뮤니케이션 행동도 분석의 단위와 연구관점에 따라 매우 상이한 구성개념과 조작적 정의를 사용하며 다양한 측정척도를 활용하고 있다. 본 연구는 조직 단위의 커뮤니케이션보다는 리더 개인 단위의 커뮤니케이션 행동을 다루고 있으므로 대인관계 커뮤니케이션의 관점에서 정의하여야 할 것이다. 또한 리더와 부하의 관계에 초점을 두는 내부적 커뮤니케이션과 리더의 대외연결역할에 초점을 두는 외향적 커뮤니케이션을 모두 포함하는 범위에서 정의하는 것이 타당할 것이다. 따라서 본 논문에서는 최고경영자의 커뮤니케이션 행동을 Maletzke(1976)와 김화영(1999)이 제시한 바에 따라 커뮤니케이션의 적극성에 초점을 두고 정의한다. 주체로서의 적극성, 정보선택 기준과 채널의 다양성, 타인의 이해를 얻기 위한 설득의 적극성, 경청자로서의 적극성, 의견수렴의 적극성 등을 포함하는 개념으로 정의하고 설문을 구성하였다. 커뮤니케이션 행동의 측정항목에는 '최고경영자는 고객이나 이해관계자에게 회사의 입장을 잘 설명하고 그들의 협조를 잘 구한다.' '최고경영자는 자기와 다른 의견에 대해서도 끝까지 듣고 이해하려고 노력한다' 등이 있다.

4.3.3 조직성과

본 연구에서는 조직성 성과를 경제적 성과와 사회적 성과의 두가지 차원에서 정의하고 측정하고자 한다 (최종태, 1986). 본 연구에서는 경제적 성과를 측정하기 위해서 경영자를 대상으로 매출액증가율, 순이익증가율, 총자산 순이익률, 매출액영업이익률, 기술개발력이 경쟁기업과 비교하여 어떠한지를 설문하여 5점 척도(업계 최하위, 업계하위, 업계평균, 업계상위, 업계 최상위)로 측정하였다. 또한 사회적 성과를 측정하기 위해서 종업원 만족도, 주주만족도, 소비자보호수준, 사회봉사활동, 환경보호활동이 경쟁기업과 비교하여 어떠한지를 설문하여 5점 척도로 상대평점 하도록 하였다.^{주)}

V. 실증분석결과

5.1 기설 1의 검증: 성격 및 가치관과 조직성과의 관계

최고경영자의 성격 및 가치관과 기업성과의 인과 관계를 보기 위해 실시한 다중회귀분석의 결과는 <표 1>, <표 2>과 같다. 종업원수와 기업의 존속기간(기업의 역사)를 통제변수로 사용하였다. 먼저 종업원수와 존속기간을 통제변수로, 네 가지 성격 특성과 윤리적가치관을 독립변수로, 경제적 성과를 종속변수로 한 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과, 모형의 R^2 는 0.215로 경제적성과 총 분산의 21.5%를 이 회귀식이 설명하였다. 통제변수만이 회귀식에 들어갔을 때의

<표 1> 성격과 경제적성과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n = 111)

종속변수: 경제적 성과	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.210	34.580	.000	.804	1.240	.218
통제변수 종업원수	-.050	-.535	.594	-.076	-.868	.388
존속기간	.187	2.474	.015	.020	2.390	.019
독립변수 성실성				.232	1.942	.043
개방성				.101	.727	.238
외향성				.241	2.333	.011
자기통제				.063	.587	.279
윤리적가치관				.115	.873	.188
R^2	.060			.215		

주: * 통제변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

주) 본 연구에서는 경제적 성과(매출액 증가율, 순이익증가율 등)와 사회적 성과(종업원 만족도, 주주만족도 등)를 경쟁기업과의 비교에 의하여 측정함으로써 주관적 응답에 의존하였다는 문제점을 안고 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 객관적인 데이터를 활용한 연구가 진행될 필요가 있다고 생각한다.

〈표 2〉 성격과 사회적성과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n = 111)

종속변수: 사회적 성과	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.214	44.673	.000	1.198	2.362	.020
통제변수 종업원수	.011	1.522	.131	.090	1.314	.192
존속기간	-.008	-.142	.888	-.002	-.353	.725
독립변수 성실성				.246	2.095	.019
개방성				.073	.675	.250
외향성				.089	1.103	.137
자기통제				.145	1.891	.045
윤리적가치관				.356	2.991	.011
R ²	.029			.198		

주: * 통제변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

R²는 .060이었는데, 네 개의 성격특성요인변수와 윤리적가치관변수가 회귀식에 포함됨으로써 경제적 성과의 분산에 대한 설명력이 15.5% 포인트가 증가하였다. F값은 4.711로 모형이 통계적으로 매우 유의한 것으로 나타났다(P=0.000). 개별변수의 유의성을 보면, 성실성과 외향성은 경제적성과에 대해 유의적인 독립변수로 작용하였으나 개방성, 자기통제, 윤리적가치관은 유의성을 보이지 않았다.

성실성은 경제적 성과에 대해 양(+)의 방향으로 영향을 미쳤으며, 회귀계수는 .232, 회귀계수에 대한 t값은 1.942로 95% 신뢰범위에서 유의하였다. 따라서 가설 1-1(최고경영자가 성실성 요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다)은 지지되었다. 외향성도 경제적 성과에 양(+)의 방향으로 영향을 미쳤으며, 회귀계수는 .241, 회귀계수에 대한 t값은 2.333로 95% 신뢰범위에서 유의하였다. 따라서 가설 1-3(최고경영자가 외향성 요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다)도 지지되었다. 개방성은 경제적 성과

에 양(+)의 방향으로 영향을 미쳤으나 회귀계수에 대한 t값이 .727로 통계적으로 유의하지 못함으로 가설 1-2(최고경영자가 개방성요인이 강한 성격일수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다)는 기각되었다. 자기통제는 경제적 성과에 양(+)의 방향으로 영향을 미쳤으나 회귀계수에 대한 t값이 .587로 통계적으로 유의하지 못하여 가설 1-4(최고경영자의 자기통제력이 강할수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다)는 기각되었다. 윤리적가치관도 경제적 성과에 양(+)의 방향으로 영향을 미쳤으나 회귀계수에 대한 t값이 .873으로 통계적으로 유의하지 못함으로 가설 1-5(최고경영자가 윤리적 가치관이 강할수록 기업의 경제적성과는 높을 것이다)는 기각되었다.

종업원수와 존속기간을 통제변수로, 네 가지 성격특성 및 윤리적가치관을 독립변수로, 사회적성과를 종속변수로 한 다중회귀분석의 결과, R²가 0.198, F값이 3.637(P=0.000)의 유의미한 회귀모형을 얻었다. 통제변수만이 회귀식에 들어갔을 때의 R²

는 .029이었는데, 4개의 성격요인변수들과 윤리적 가치관변수가 회귀식에 포함됨으로써 사회적 성과의 분산에 대한 설명력이 16.9% 포인트가 증가하였다.

개별변수의 유의성을 보면, 성실성, 자기통제, 윤리적가치관은 사회적성과의 유의미한 독립변수임을 보여주고 있으나, 개방성과 외향성은 유의성을 보이지 못했다.

성실성은 사회적 성과에 양(+)¹의 방향으로 영향을 미쳤으며, 회귀계수는 .246, 회귀계수에 대한 t값은 2.095로 95% 신뢰범위에서 유의하였다. 따라서 가설 1-6(최고경영자가 성실성요인이 강한 성격일수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)는 지지되었다. 자기통제는 사회적 성과에 양(+)¹의 방향으로 영향을 미쳤으며, 회귀계수는 .145, 회귀계수에 대한 t값은 1.891로 95% 신뢰범위에서 유의하였다. 따라서 가설 1-9(최고경영자의 자기통제력이 강할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)은 지지되었다. 윤리적가치관도 사회적 성과에 양(+)¹의 방향으로 영향을 미쳤으며, 회귀계수는 .356, 회귀계수에 대한 t값은 2.991로 95% 신뢰범위에서 유의하였다. 따라서 가설 1-10(최고경영자가 윤리적 가치관이 강할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)은 지지되었다.

개방성은 사회적 성과에 양(+)¹의 방향으로 영향을 미쳤으나, 회귀계수에 대한 t값이 .675로 95% 신뢰범위에서 유의하지 못하였다. 따라서 가설 1-7(최고경영자가 개방성 요인이 강한 성격일수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)는 기각되었다. 외향성도 사회적 성과에 양(+)¹의 방향으로 영향을 미쳤으나, 회귀계수에 대한 t값이 1.103으로서 95% 신뢰범위에서 유의하지 못하였다. 따라서 가설 1-8(최고경영자가 외향성 요인이 강한 성격일

수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)는 기각되었다.

5.2 가설 2의 검증: 성격 및 가치관과 리더십행동의 관계

성격 및 가치관과 리더십행동과의 인과관계를 분석하기 위해 종업원수와 존속기간을 통제변수로, 네 가지 성격요인 및 윤리적가치관을 독립변수로, 카리스마 행동과 커뮤니케이션 행동을 종속변수로 설정한 다중회귀분석 결과는 <표 3>, <표 4>과 같다. 먼저 네 가지 성격특성과 윤리적가치관이 카리스마행동에 미치는 영향에 관한 회귀식에서 설명력(R^2)은 0.172, F값은 3.635, 유의수준은 0.004로 나타났다. 통제변수만이 회귀식에 들어갔을 때의 R^2 는 1.5%이었는데, 네 가지 성격요인변수와 윤리적가치관변수가 회귀식에 포함됨으로써 카리스마행동의 분산에 대한 설명력이 15.7%포인트 증가하였다. 이 회귀식은 카리스마행동의 총 분산 가운데 15.7%를 최고경영자의 네 가지 성격특성 및 윤리적가치관이 설명한다.

네 가지 개별 성격특성 및 윤리적 가치관과 카리스마 리더십행동과의 관계를 보면, 성실성요인만이 회귀계수(B) 0.482, 유의수준(p) 0.001로 유의미한 결과를 보였으며, 개방성, 외향성은 회귀계수(B)가 양(+)¹으로 나타나 이들 성격이 카리스마행동에 긍정적 방향으로 작용하는 것을 보이기는 하였으나 90%신뢰범위에서 유의하지 못한 것으로 나타났다. 자기통제와 윤리적가치관의 회귀계수(B)는 음(-)¹의 수치를 보여 유의미한 영향은 아니지만 카리스마행동에 반대 방향으로 작용함을 알 수 있다. 따라서 가설 2-1(성실성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마행동을 많이 할 것이

〈표 3〉 성격과 카리스마행동과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n = 111)

종속변수: 카리스마행동	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.755	44.673	.000	1.290	2.072	.041
통제변수 종업원수	.001	1.522	.922	-.001	-.109	.913
존속기간	.001	-.142	.309	.001	.866	.389
독립변수 성실성				.482	3.335	.001
개방성				.130	.977	.165
외향성				.035	.349	.364
자기통제				-.033	-.322	.374
윤리적가치관				-.034	-.356	.359
R ²	.015			.172		

주: * 통제변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

〈표 4〉 성격과 커뮤니케이션행동과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n=111)

종속변수: 커뮤니케이션행동	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.685	44.673	.000	2.257	4.199	.000
통제변수 종업원수	.116	1.522	.126	.009	1.361	.176
존속기간	-.001	-.142	.966	-.001	-.083	.934
독립변수 성실성				.010	.100	.480
개방성				.142	1.438	.069
외향성				.093	1.080	.141
자기통제				.162	1.817	.036
윤리적가치관				.151	1.595	.047
R ²	.033			.142		

주: * 통제변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

다)은 지지되었으며, 가설 2-2(개방성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마행동을 많이 할 것이다), 가설 2-3(외향성요인이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마행동을 많이 할 것이다), 가설 2-4(자기통제가 강한 성격의 최고경영자는 카리스마적 행동을 많이 할 것이다), 가설 2-5(윤리적

가치관이 강한 최고경영자는 카리스마적 행동을 많이 할 것이다)는 모두 기각되었다.

선행연구들은 리더의 카리스마 행동에 외향성(Orr, 1996), 자기통제(Sosik et al., 2002) 등 성격요인이 영향을 주는 것으로 제안하고 있는데, 이들 연구들은 대부분 서구기업의 최고경영자를 표

본으로 이루어진 연구들이라는 점에 유의할 필요가 있다. 국내 벤처산업의 역사가 짧고 또한 벤처기업의 최고경영자를 대상으로 한 성격 및 가치관-리더십 관계에 대한 연구가 적다는 점에서 본 연구결과는 탐색적인 성격을 띠고 있으며, 연구결과의 해석에 있어서 한국의 문화적 가치관을 고려한 상황적 합적 해석을 할 필요가 있다. 본 연구는 한국의 벤처기업 최고경영자들이 가지고 있는 카리스마적 행동에 영향을 미치는 의미있는 성격특성으로서 성실성을 제안하고 있다.

또한 네 가지 성격특성 및 윤리적가치관이 커뮤니케이션 행동에 미치는 영향에 관한 회귀식에서 설명력(R^2)은 0.142, F값은 2.827, 유의수준은 0.024로 나타났다. 회귀분석결과, 통제변수만의 회귀식에서의 설명력과 네 개의 성격특성변수와 윤리적 가치관이 포함된 회귀식의 설명력의 차이가 10.9%포인트로 나타났으므로, 커뮤니케이션행동의 총 분산 중에서 10.9%가 네 가지 성격특성 및 윤리적 가치관에 의해 설명되는 것을 보여준다.

커뮤니케이션 행동에 대한 개별 성격변수와 윤리적 가치관의 영향에서는 자기통제가 회귀계수(B) 0.162, t값 1.817, 유의수준(p) 0.036, 윤리적 가치관이 회귀계수(B) 0.151, t값 1.595, 유의수준(p) 0.047로 95% 신뢰범위에서 유의한 결과를 보였으며, 개방성이 회귀계수(B) 0.142, t값 1.438, 유의수준(p) 0.069를 보여 90%신뢰범위에서 유의하다는 결과를 얻었다. 따라서 가설 2-7(개방성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션행동을 할 것이다), 가설 2-9(자기통제가 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다), 가설 2-10(윤리적 가치관이 강한 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다)은 지지되었다.

성실성은 커뮤니케이션 행동에 양(+의) 방향으로 영향을 미치나, 회귀계수의 t값이 0.100로 95% 신뢰범위에서 유의하지 못하다. 외향성도 커뮤니케이션 행동에 양(+의) 방향으로 영향을 미치나 회귀계수의 t값이 1.080으로 95% 신뢰범위에서 유의하지 못하다. 따라서 가설 2-6(성실성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다)와 가설 2-8(외향성요인이 강한 성격의 최고경영자는 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할 것이다)은 기각되었다.

본 연구의 결과는 외향성이 커뮤니케이션 행동에 영향을 준다는 선행연구(Orr, 1996)나 신뢰성이 커뮤니케이션 행동 영향요인(Hinojosa, 1998)의 연구와 다른 결과를 보였다. 즉 한국의 벤처기업 최고경영자를 대상으로 한 연구결과, 이들 외향성과 성실성이 커뮤니케이션에 직접적인 영향을 준다는 사실이 입증되지 않았다. 이러한 연구결과는 표본크기가 제한적인 상황에서 얻어진 탐색적인 결과라는 점과 한국의 벤처기업을 대상으로 얻어진 결과라는 점에서 해석에 유의할 필요가 있다. 반면에 개방성과 자기통제의 성격특성 및 윤리적가치관은 커뮤니케이션 행동을 결정하는 요인으로 나타났다. 개방성의 경우 본 연구가 탐색적인 성격을 가지고 있다는 점에서 90% 신뢰범위 하에서 의미있게 나타났다. 자기통제와 윤리적가치관의 경우 95% 신뢰범위 하에서 의미있게 나타났다. 본 연구에서 자기통제는 자신의 표현행동을 사회적 적절성에 비추어 표현하는 상황대처능력으로 조작적 정의되었는데, 자기통제가 커뮤니케이션 행동의 결정요인으로 입증된 것은 체면(social face)이나 타인과의 융화를 중시하는 한국의 문화적 가치관이 반영된 결과일 수 있다.

5.3 가설 3의 검증: 리더십행동과 조직성과의 관계

〈표 5〉은 종업원수와 존속기간을 통제변수로, 벤처기업 최고경영자의 리더십 행동(카리스마 행동, 커뮤니케이션 행동)을 독립변수로 벤처기업의 경제적 성과를 종속변수로 설정한 회귀모형을 검증한 결과이다. 회귀모형의 설명력(R²)은 0.188, F값은 6.134, 유의수준은 0.000으로 나타나 통계적으로 유의미한 모형을 보여준다. 경제적 성과에 대한 통제변수만의 설명력이 5.9%이었으나, 두 개의 리더십행동변수가 회귀식에 포함됨으로써 종속변수에 대한 설명력이 12.9%포인트 증가하였다. 벤처기업 최고경영자의 리더십행동은 벤처기업의 경제적 성과에 긍정적 영향을 미친다는 것을 다중회귀분석을 통해서 알 수 있다.

개별 독립변수의 회귀계수와 유의수준을 보면, 커뮤니케이션 행동의 회귀계수(B)가 0.316, 회귀계수의 t값이 2.545로, 99% 신뢰범위에서 유의미한 결과를 보였다. 카리스마행동의 회귀계수(B)가 0.192, 회귀계수의 t값이 1.845로, 95%의 신뢰범위에서 유의미한 결과를 얻었다. 따라서 가설 3-1(최고경영자가 카리스마 행동을 많이 할수록

기업의 경제적 성과는 높을 것이다)과 가설 3-2(최고경영자가 적극적인 커뮤니케이션 행동을 할수록 기업의 경제적 성과는 높을 것이다)는 지지되었다.

〈표 6〉은 종업원수와 존속기간을 통제변수로, 리더십행동(카리스마행동, 커뮤니케이션행동)을 독립변수로, 사회적 성과를 종속변수로 설정한 회귀모형을 검증한 결과이다. 다중회귀모형의 설명력(R²)은 0.175, F값은 5.624, 유의수준은 0.000으로서 통계적으로 유의미한 모형을 보여준다. 통제변수만의 설명력은 2.6%이나, 리더십행동이 회귀식에 포함됨으로써 설명력이 14.9%포인트 증가하였다.

개별 독립변수의 회귀계수와 유의수준을 보면, 카리스마행동의 경우, 회귀계수가 0.260, 회귀계수에 대한 t값이 3.265로, 99% 신뢰범위에서 유의함을 보인다. 커뮤니케이션행동의 경우, 회귀계수가 0.135, 회귀계수에 대한 t값이 1.740으로, 95% 신뢰범위에서 유의함을 보인다.

따라서 가설 3-3(최고경영자가 카리스마 행동을 많이 할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)과 가설 3-4(최고경영자가 적극적인 커뮤니케이션 행

〈표 5〉 리더십행동과 경제적성과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n = 111)

종속변수: 경제적 성과	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.210	34.580	.000	1.327	2.836	.005
통제변수 종업원수	-.050	-.535	.594	-.088	-.992	.323
존속기간	.187	2.474	.015	.174	2.435	.017
독립변수 카리스마행동				.192	1.845	.034
커뮤니케이션행동				.316	2.545	.006
R ²	.059			.188		

주: * 통제변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

〈표 6〉 리더십행동과 사회적 성과의 관계에 대한 회귀분석 결과(n = 111)

종속변수: 사회적 성과	모델 1			모델 2		
	B	t	유의도*	B	t	유의도*
상수(절편)	3.214	44.673	.000	1.787	4.975	.000
통계변수 종업원수	.110	1.522	.131	.094	1.378	.171
존속기간	-.008	-.142	.888	-.003	-.497	.620
독립변수 카리스마행동				.260	3.265	.001
커뮤니케이션행동				.135	1.740	.048
R ²	.026			.175		

주: * 통계변수는 양측검정, 독립변수는 단측검정을 택함

동을 할수록 기업의 사회적 성과는 높을 것이다)는 모두 지지되었다.

5.4 가설 4의 검증: 리더십행동의 매개효과

경로분석(path analysis)은 일련의 다중회귀분석을 통해 변수들 간의 인과적 관계를 논리적으로 명확하게 설명하기 위하여 사용하는 통계기법 중의 하나이다. 경로분석은 독립변수들이 종속변수에 미치는 경로의 정도를 분석하여 독립변수가 종속변수에 미치는 직접효과와 간접효과를 측정하는 통계적 기법이다(Price & Mueller, 1981).

매개변수의 매개효과를 검증하기 위해서는 3가지 조건이 충족되어야 한다(Baron & Kenny, 1986). 첫째, 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 둘째, 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 셋째, 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 이상의 세 가지 조건을 충족하면서 경로의 흐름과 유의성을 파악하기 위해 본 연구에서는 네 개의 다중회귀분석을 연속적으로 실시하였다. 먼저 독립변수와 매개변수의 회귀관계를 보기

위해 두 개의 회귀모형을 도출하였고, 이어서 독립변수와 매개변수를 모두 포함하고 종속변수와 회귀관계를 보기 위해 두 개 회귀모형을 도출하였다. 네 개의 회귀모형은 모두 통계적으로 유의한 결과를 보였으며 네 개의 회귀모형을 통해 얻은 매개효과(직접효과와 간접효과)는 〈표 7〉과 같다.

경로분석에서는 매개효과를 보기 위해 경로계수를 사용하는데 일반적으로 경로계수는 표준화된 회귀계수를 이용한다. 직접효과는 각 회귀모형에서 얻어진 독립변수의 표준화된 회귀계수로 표시하며, 간접효과는 독립변수와 매개변수의 회귀식에서 얻어진 회귀계수(경로계수)와 종속변수와 매개변수의 회귀식에서 얻어진 회귀계수(경로계수)를 서로 곱하여서 산출한다. 개별 독립변수가 종속변수에 미치는 전체효과는 직접효과와 간접효과를 합한 것이다(Wonnacott & Wonnacott, 1984). 〈표 7〉에서 보는 바와 같이 본 연구를 위한 경로분석의 결과에서도 네 개의 간접효과가 나타나 있는 바, 자기통제, 개방성, 윤리적가치관은 리더십행동(커뮤니케이션 행동)의 매개과정을 통해 경제적 성과에 긍정적 영향을 미치며, 성실성은 리더십행동(카리스마 행동)의 매개과정을 통해 사회적 성과에 긍정

〈표 7〉 경로분석 결과

종속변수	독립변수	직접효과	간접효과	전체효과	R ²
리더십행동 (카리스마행동)	성실성	0.371		0.371	0.14
리더십행동 (커뮤니케이션행동)	자기통제	0.209		0.209	0.15
	개방성	0.170		0.170	
	윤리적가치관	0.183		0.183	
경제적 성과	의향성	0.223	-	0.223	0.22
	성실성	0.187	-	0.187	
	자기통제	-	0.045	0.045	
	개방성	-	0.037	0.037	
	윤리적가치관	-	0.032	0.032	
	카리스마 행동	-	-	-	
	커뮤니케이션 행동	0.216	-	0.216	
사회적 성과	의향성	-	-	-	0.26
	성실성	0.196	0.089	0.285	
	자기통제	0.213	-	0.213	
	개방성	-	-	-	
	윤리적가치관	0.124	-	0.124	
	카리스마 행동	0.278	-	0.278	
	커뮤니케이션 행동	-	-	-	

적 영향을 미침을 알 수 있다. 경로분석의 결과로 얻어진 변수들 간의 회귀관계와 경로계수(표준화 회귀계수)를 이용하여 독립변수, 매개변수, 종속변수의 영향화 과정과 정도를 그림으로 제시하면 〈그림 2〉과 같다.

가설 4는 최고경영자의 성격 및 가치관이 리더십 행동을 통해 조직성과에 영향을 미치는지의 여부를 보고자 하는 것이다. 네 개의 회귀식으로 구성된 경로분석의 결과, 가설 4-2(최고경영자의 성격 및 가치관은 커뮤니케이션 행동을 통해 기업의 경제적 성과를 높일 것이다)와 가설 4-3(최고경영자의 성격 및 가치관은 카리스마 행동을 통해 기업의 사회적 성과를 높일 것이다)은 지지되는 반면에, 가설 4-1(최고경영자의 성격 및 가치관은 카리스마 행

동을 통해 기업의 경제적 성과를 높일 것이다)와 가설 4-4(최고경영자의 성격 및 가치관은 커뮤니케이션 행동을 통해 기업의 사회적 성과를 높일 것이다)은 기각되었다. 가설 3(리더십행동과 조직성과의 관계)에 대한 검증에서 카리스마 행동이 경제적 성과에 긍정적 영향을 미치며(가설 3-1), 커뮤니케이션 행동이 사회적 성과에 긍정적 영향을 미친다(가설 3-4)는 결과를 얻었으나, 경로모형에서는 카리스마행동과 경제적 성과, 커뮤니케이션 행동과 사회적 성과의 관계가 유의미하게 나타나지 않았다. 이는 경로모형에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입함으로써 개별 매개변수의 회귀계수 값의 유의도가 낮게 나타났기 때문이다.

VI. 결론

조직 내 인간에 대한 새로운 연구경향 중의 하나로 가치관, 문화, 창의성 등 개인특성과 다양성에 대한 관심의 증대를 꼽을 수 있다. Schneider (1987)는 개인의 안정된 성격특성이 조직행동과 조직성적을 결정한다는 관점을 제시하였으며, Barrick 과 Mount(1993)는 성격이 안정적인 성과예측변수라는 실증연구결과를 발표하였다. 한편 조직생성 초기단계에 있는 벤처기업의 창업자와 최고경영자는 일반기업의 최고경영자와 다른 리더십행동이 요구되며(Robinson, 2002), 벤처기업 최고경영자 특성은 벤처기업성공의 핵심요인이라는 실증연구가 발표되었다(Baum, 1995). 조직행동에 관한 이와 같은 연구경향과 선행연구에 바탕을 두고, 본 연구에서는 한국의 벤처기업을 대상으로 최고경영자의 성격 및 가치관이 조직성적에 미치는 영향을 실증적으로 검증하고자 하였다.

실증분석에서 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기업의 경제적 성과를 종속변수로 최고경영자의 성격특성과 가치관을 독립변수로 설정한 회귀모형이 통계적으로 유의하였으며, 기업의 사회적 성과를 종속변수로 최고경영자의 성격특성과 가치관을 독립변수로 설정한 회귀모형도 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 벤처기업의 최고경영자를 대상으로 성격변수 및 가치관변수가 기업성적의 예측변수가 될 수 있다는 것이 실증적으로 검증되었다. 경제적 성과는 성실성과 외향성에 의해, 사회적 성과는 성실성, 자기통제, 윤리적 가치관에 의해 설명된다는 결과를 얻었다.

둘째, 회귀분석을 통해 최고경영자의 네 가지 성

격특성(외향성, 성실성, 개방성, 자기통제) 및 윤리적 가치관이 기업성적을 얼마나 설명할 수 있는지를 밝혔다. 최고경영자의 네 가지 성격특성 및 윤리적 가치관은 기업의 경제적 성과의 분산을 15.5% 설명하며, 사회적 성과의 분산을 16.9% 설명한다.

셋째, 최고경영자의 성격과 윤리적 가치관을 독립변수로 기업성적을 종속변수로 설정한 회귀분석 결과에 따르면, 성실성이 강한 성격의 최고경영자는 카리스마행동을 많이 보이며, 자기통제, 개방성, 윤리적 가치관이 강한 성격의 최고경영자는 커뮤니케이션행동을 많이 보인다.

넷째, 최고경영자의 카리스마행동과 커뮤니케이션행동은 기업의 경제적 성과와 사회적 성과에 긍정적 영향을 준다. 회귀분석 결과, 최고경영자의 카리스마행동과 커뮤니케이션행동이 기업의 경제적 성과의 분산을 12.9% 설명하며, 기업의 사회적 성과의 분산을 14.9% 설명한다.

다섯째, 성격 및 가치관과 조직성적의 관계에 대한 리더십행동의 매개효과는 경로분석을 통해 입증되었다. 성실성은 사회적 성과와 경제적 성과에 직접영향을 미침과 동시에 카리스마행동을 통해 사회적 성과에 영향을 미친다. 자기통제는 사회적 성과에 직접 영향을 미침과 동시에 커뮤니케이션행동을 통해서 경제적 성과에 영향을 미친다. 개방성은 커뮤니케이션행동을 통해 경제적 성과에 영향을 미친다. 외향성은 경제적 성과에 직접 영향을 미친다. 전반적으로 네 가지 성격특성과 가치관 중에서 성실성 요인의 성과예측력이 가장 분명하게 나타났는데, 이는 성격의 '5요인 이론'을 실증적으로 검증한 선행연구(Barrick & Mount, 1991, 1993, 1996)의 결과와도 일치한다. 최고경영자의 성격에 성실성 요인이 높을수록 조직성적이 높게 나타날 가능성

이 크다는 의미이다. 즉 성실하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주며, 끈기가 있고, 목표지향적인 성격특성을 가진 최고경영자는 높은 조직성과를 가져올 가능성이 크다는 의미이다.

본 연구가 성격 및 가치관과 성과의 관계모형에서 발전하여 성격 및 가치관-리더십-성과의 관계모형을 제시하고 이를 한국 벤처기업을 대상으로 실증적으로 검증하였다는 것은 성격 및 가치관 연구와 함께 향후 리더십연구에도 시사하는 바가 있다. 한국에서 리더십연구가 주로 관리자를 대상으로 많이 실시되어 왔는데 최고경영자관점에서 리더십을 실증분석하고 개인특성(성격), 집단특성(리더십행동), 거시 조직특성(조직성과)을 통합한 연구모형을 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

참고문헌

권남훈, 윤충환, 김운호, 김은민(1999). 정보통신 중소기업의 특성연구, 정보통신정책연구원.
 노안영, 강영신(2002). 성격심리학: 인간의 이해 및 성장을 위한, 학지사.
 명계선,곽성호(1998). 벤처기업실태조사보고서, 중소기업진흥공단.
 박내희(1989). 조직행동론, 서울, 박영사.
 박경규(1997). 신인사관리, 홍문사.
 박경래, 박상문, 배종태(1996). "신생모험기업의 전략유형에 관한 연구," 기술혁신연구, Vol.4, No. 1.
 신유근(1994). 현대의 기업과 사회, 경문사.
 송상호(2000). 벤처기업의 성공적인 인적자원관리모형에 관한 탐색적 연구, 한국인사조직학회 학술발표논문집.
 오두범(1994). 조직커뮤니케이션, 서울대학교 출판부.

이장우(2000). "벤처기업성공의 조직적 요인," 한국인사조직학회 학술연구발표회 논문집.
 조영호, 문덕중(1994). "커뮤니케이션만족도와 조직성과에 대한 인식," 인사관리연구, 제18집, 한국 인사관리학회.
 Bateman, T. S. & Crant, J. M.(1993). "The Proactive Component of Organizational Behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 14(2).
 Bass, B. M.(1990). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision," *Organizational Dynamics*, Winter 1990.
 Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectation*, New York: Free Press.
 Bass, B. M. & Avolio, B. J.(1993). *Transformational leadership: A response to critiques*, In Chemers, M. M. & Aayman, R.(Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*: San Diego: Academic Press.
 Baum, J. R. , Locke, E. A., Kirkpatrick, S. A.(1998). A Longitudinal Study of the Relation of Vision and Vision Communication of Venture Growth in Entrepreneurial Firms, *Journal of Applied Psychology*, vol.83, No. 1.
 Barrick, M.R. & Mount, M.K.(1991). "The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis," *Personnel Psychology*, 44.
 Barrick, M.R. & Mount, M.K.(1993). "Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance," *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, No. 1.
 Barrick, M.R. & Mount M.K.(1996). "Effects of Impression Management and Self-Deception on the Predictive Validity of Personality Constructs," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.3.
 Blake, P.R. & Mouton, J. S.(1964). *The Managerial Grid*, Jouston: Gulf Publishing, Co.
 Burns, J.M.(1978). *Leadership*, Harper & Row, New York.

- Campbell, J. P.(1977). *The cutting Edge of Leadership*, SI: Illinois University Press.
- Cattell, R.B.(1965). *The Scientific analysis of personality*, Baltimore: Penguin.
- Cattell, R.B.(1950). *Personality: A Systematic, Theoretical and Factual Study*, New York: McGraw-Hill.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N.(1993). *A behavioral attribute measure of charismatic leadership in organizations*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management. San Francisco.
- Craint, J.M.(1995). "The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents," *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, No.4.
- Drucker, P.F.(1999). "Managing oneself," *Harvard Business Review*, Boston, Mar/Apr. Vol. 77, No. 2.
- Dutton, J. & Duncan, R.(1987). The creation of momentum for change through the process of strategic issue diagnosis, *Strategic Management Journal*, No. 8.
- Eisenberg, E. M.(1994). "Ambiguity as Strategy in Organizational Communication," *Communication Monographs*, Vol. 51.
- Eisenberg, E. M., Monge, P. R. & Miller, K. I.(1983). "Involvement in communication networks as a Predictor of Organizational commitment," *Human Communication Research*, 10.
- Giffin, r. & Patton, B. B.(1976). *Fundamentals of Interpersonal Communication*, New York: Harper & Row.
- Gioia, D. A. & Pitre, E.(1990). "Multiparadigm Perspectives on Theory Building," *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4.
- Gupta, A. K. & Govindarajan, V.(1984). Business unit strategy, managerial characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation. *Academy of Management Journal*, 27.
- Hinojosa, C. B.(1998). The Relationship between personality attributes and communication practices of school superintendents, Ph.D Dissertation, Texas A&M University.
- Hogan, R. T.(1991) "Personality and Personality measurement," in Dunnet and Hough(Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 2.
- House, R.J.(1995). *Leadership in the twenty-first century: A speculative Inquiry*. In Howard (ed.), *The changing nature of work*: San Francisco: Jossey-Bass.
- Hunt, J. G. & Schriesheim, C. A.(1982). *Leadership: Beyond Establishment Views*, Southern Illinois University Press.
- Hurst, D. K.(1986). "Why Strategic Management is Bankrupt," *Organizational Dynamics*, Vol. 15, No. 2.
- Jackson, J. H. & Morgan, C. P.(1978). *Organization Theory: A Macro Perspective for Management*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Katz, D.(1960). "The Functional Approach to the Study of Attitude," *Public Opinion Quarterly*, Vol. 24.
- Kanter, R. M.(1989). *When Giants Learn to Dance*, Mastering the challenge of Strategy, Management and Careers in the 1990s, Simon and Schuster, New York.
- Kaplan, R. E.(1990). "Introduction: Why Character and Leadership?," *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 26, No. 4.
- Katz, D. & Kahn, R.(1978). *The Social Psychology of Organizations*, Wiley.
- Koene, A. S., Vogelaar, L. W., Soeters, J. L.(2002). Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effect in chain organizations, *The Leadership Quarterly*, 13.

- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z.(1987). *The Leadership Challenge: How to get extraordinary things done in organizations*, Jossey-Bass.
- Manz, C. C. & Gioia, D. A.(1983). "The Interrelationship of Power and Control," *Human Relations*, Vol. 36, No. 5.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T.(1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality A cross instruments and observers, *Journal of Personality and Social sychology*, 52(1)
- Mehra, A.(1998). Who gets ahead? self-monitoring, social networks, and success in organizations. Ph.D Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Mintzberg, H.(1980). *The Nature of Managerial Work*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mount, M.K., Barric, M.R., and Strauss, J.R.(1994). "Validity of Observer Rating of the Big Five Personality Factors," *Journal of Applied Psychology*, April 1994, pp 272-280.
- Myers, M. T. & Myers, G. E.(1982). *Managing by Communication*, New York: McGraw-Hill.
- Nanus, B.(1992). *Visionary Leadership*, Jossey-Bass.
- Penman, R.(1980). *Communication Processes and Relationships*, New York: Academic Press
- Pfeffer, J.(1978). *The Ambiguity of Leadership*, Duke University Press.
- Penley, L. E. & Hawkins, B.(1985). "Studying Interpersonal Communication in Organization: A Leadership Application," *Academy of Management Journal*, 28.
- Phares, E. J.(1984). *Introduction to personality*, Columbus OH: Charles E. Merrill.
- Pratt, S.E. and Morris, J.K.(1985). *Pratt's Guide to Venture Capital Sources*, 9th Ed. Venture Economics.
- Puffer, S. M.(1990). "Atributions of Charismatic Leadership: The Impact of Decision Style, Outcome and Observer Characteristics," *The Leadership Quarterly*, 1(3).
- Roberts, K. H. & O'Reilly, C. A.(1974). "Measuring Organizational Communication," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59.
- Runka, J.C. and Young, J.E.(1987). "A Venture Capital Model of the Development Process for New Ventures," *Journal of Business Venturing*, Vol. 2.
- Sandclands, L. E. & Stablecin, r. E.(1987). "The Concept of Organization Mind," *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 5.
- Schermerhorn, J. R.(1993). *Management for Productivity*, Wiley.
- Schmit, Ryan, Stierwalt, Powell(1995). "Frame-of-Reference Effects on Personality Scale Scores and Criterion-Related Validity", *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, No. 5.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B.(1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept-based theory. *Organization Science*, 4.
- Shamir, B., Zakay, E, & Popper, M.(1998). "Correlates of charismatic leader behavior in military units: subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 4.
- Sosik, J. J., Avolio, B. J., Jung, D. I.(2002). Beneath the mask: Examing the relationship of self-presentation attributes and impression management to charismatic leadership, *The Leadership Quarterly*.
- Thayer, L.(1986). *Organizational Communication*, New Jersey: Ablex Publishing, Co.
- Uhl-Bien, M. & Graen G.B.(1998). "Individual Self-Management: Analysis of Professionals' Self-Managing Activities in Functional and Cross-Functional Work Teams," *Academy of Man-*

agement Journal, Vol.41, No.3.
Yammarino, F. J. & Bass, B. M.(1990). Transformational
leadership and multiple level of analysis.

Human Relations, 43.
Yukl, G. A.(1994). *Leadership in Organizations*, 3rd ed.,
Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.

An Analysis of Big 5 Personality Model and Business Ethics as Factors for Organizational Effectiveness

Insuk Lee*

Abstract

The study explores Big 5 Personality and business ethics as predictors of financial and social performance of organizations. Firstly, regression analysis reveals that financial performance have related to certain personality types and business ethics of corporate leaders. The regression model explains social performance has related to those independent variables, too. Secondly, regression analysis provides the covariance of financial and social performance successfully enough to support the hypotheses. Thirdly, the internal consistence of previous researches on personality and business ethics with organizational effectiveness agree to their study regardless to different research sample and methodology used.

Key words: personality, business ethics, leadership.

* Associate Professor, Department of Business Administration, Sogang University, Seoul, Korea.