「지방정부연구」 제21권 제3호(2017 가을): 207-232
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.3 (2017 Autumn)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.3.8

윤리적 리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과를 중심으로

오 재 동*
정 동 영**
최 상 한***

국문요약

윤리적 리더십이란 "개인행위와 대인관계를 통해 규범적으로 적절한 행동을 보이고, 쌍방적 의사소통, 강화, 의사결정을 통해 부하에게도 그러한 행동을 촉진시키는 것"이며, 정부에서는 정부경쟁력 향상과 경제성장을 위해 부패척결과 청렴도 향상을 강조하면서 윤리와 함께 윤리적 리더십을 필요로 하고 있다.

본 연구에서는 지방공무원들을 대상으로 하여 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입의 매개효과를 분석하였다. 분석결과 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 직무만족과 직무성과에 직접적인 영향력을 가지지 않지만, 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입이 완전한 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 지방공무원들의 직무만족과 직무성과를 제고하기 위해 정서적 몰입을 중점적으로 관리할 필요가 있을 것으로 판단된다.

주제어: 윤리적 리더십, 직무만족, 직무성과, 정서적 몰입, 매개효과

Ⅰ. 서론

리더십은 조직의 목표를 달성하기 위하여 리더가 구성원들과 상호작용하면서 구성원들에게 영향을 미치는 과정을 의미하며, 조직의 성과 달성에 지대한 영향을 미친다(백기복, 2016; Avolio et al., 2009). 대부분의 리더십 이론에서 공통적으로 강조하는 것이 바로 리더의 윤리성이다. 그 이유는 리더의 리더십 행동과 리더 내면 가치 간의 일치가 구성원들의 리더십 인식에 중요한 영향을 미치며(Bass & Steidmeier, 1999; Fu et al., 2010), 리더가 구성원들에게 조직이나 집단을 위한 공동의 가치를 강조하는 행동을 하지만, 정작 자신은 개인적인 이익을 위하여 구성원들을 이용한다면 리더십의 효과성은 기대하기 어렵기 때문이다(이기현, 2017: 953-973).

* 주저자
** 공동저자
*** 교신저자

리더의 윤리성에 대한 관심은 리더십 이론의 발전과 맥을 같이 하고 있지만, 윤리적 리더십에 대한 연구는 Brown et al.(2005: 117-134)이 윤리적 리더십의 이론적 개념과 척도를 정립한 이후에 본격적으로 이루어졌다. Brown et al.(2005: 117-134)은 리더십을 "개인행위와 대인관계를 통해 규범적으로 적절한 행동을 보이고, 쌍방적 의사소통, 강화(reinforcement), 의사결정을 통해 부하에게도 그러한 행동을 촉진시키는 것"이라고 정의하고 있다.

20세기 후반 행정현장에서는 신공공관리론에 기반한 정부 재창조와 리엔지니어링 중심의 행정개혁이 20년 이상 지속되었으며, 공공행정은 비능률, 비효과, 스캔들 문제로 질타를 받았다. 이는 공공부문에 대한 신뢰상실로 이어졌고, 신뢰, 윤리적 리더십, 공공서비스와 같은 리더십과 직·간접으로 연관 있는 다양한 주제들에 대해 관심을 갖게 하였다(Van Wart, 2013: 523). 이러한 관심은 행정개혁과 변혁적 리더십이 정부신뢰 회복을 위해 기대했던 효과를 내지 못하면서 더욱 커졌고, 동시에 윤리적 리더십에도 눈을 돌리게 하였다. 그후 윤리는 정부와 리더에 대한 신뢰는 물론 정부서비스에 대한 만족을 예측할 수 있는 요인이며, 좋은 정부와 민주주의를 위해서도 중요한 요인임이 경험적으로 검증되었다(Hassan et al., 2014: 333; Stouten et al., 2012: 1).

기업에서는 윤리경영을 중시하고 정부에서는 정부경쟁력 향상과 경제성장을 위해 부패척결과 청렴도 향상을 강조하면서 윤리와 함께 윤리적 리더십이 필요하게 되었다(김호정, 2017: 117-143). 또한 공공서비스 확대에 따른 지방정부 역할의 중요성 및 4차 산업혁명의 도래 등을 고려할 때, 이러한 변화하는 환경에 대해 유연하게 대처함이 요구되고 경쟁력을 갖추기 위해 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 더욱 필요하다 할 수 있다.

최근에 이루어지고 있는 윤리적 리더십에 관한 연구에서는 윤리적 리더십이 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 직무스트레스, 이직의도, 조직시민행동 등의 조직유효성에 직접적으로 영향을 미친다는 연구(곽신근, 2010; 이명신, 2009; 최갑열, 2009; 조경훈, 2008; Piccolo. Greenbaum. Hartog & Folger, 2010; Mayer et al., 2009; Brown. Trevino & Harrison, 2005; Khuntia & Suar, 2004)와 윤리적 리더십이 심리적 임파워먼트(문지영 외, 2008; Zhu, M. & Avolio, 2004), 상사신뢰(정동영, 2017; 이재술, 2016; 최도림 외, 2016; 곽진 외, 2016; 손은일 외, 2010; 김주엽 외, 2010; 김학수·정범구, 2008), LMX(장준호.조용현, 2009), 역할갈등(이주삼, 2014; 곽신근, 2010), 조직정치지각(고창원, 2015; Kacmar et al., 2013), 직무만족(문주호, 2014), 정서적 몰입(정동영, 2017; 박종규, 2016; 정민, 2016), 윤리풍토(최도림 외, 2016; 최소연, 2013) 등과 같은 매개변인들을 통해 성과에 주요한 영향을 미친다는 연구들도 있다.

그동안 윤리적 리더십 연구는 결과요인과 매개요인 분석을 시도하여 왔다. 하지만 윤리적 리더십 연구는 주로 민간부문에 치중하고 있으며 공공부문에 대한 연구는 거의 진척되지 않고 있는 실정이다. 또한 공무원들을 대상으로 한 윤리적 리더십과 다른 관련 변수들 간의 관계를 규명한 연구(정동영, 2017; 이재술, 2017; 최도림 외, 2016)는 많지 않은 현실이다. 특히 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과와 직무만족 간 관계에서 정서적 몰입의 매개효과를 규명한 연구는 전무한 실정이다.

조직 맥락에서 리더와 구성원은 단순히 기능적인 관계를 초월하여 인간적이고 정서적인 관계로

얽혀져 있다. 조직은 하나의 '소사회'(small society)로 구성원은 서로 '관계적 응집'(social cohesion)을 추구하며, 서로가 서로에게 긴밀한 정서적-심리적 영향을 미치는 학습세계를 구성하고 있다(Brown et al, 2005). 이러한 맥락에서 리더는 단순히 구성원에게 기능적으로 작용하는 역할을 넘어 「좋은 전형이자 모범」으로서의 역할을 아울러 지닌다고 할 수 있다. 따라서 지방정부에서 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간의 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 수 있는지를 체계적으로 규명하는 연구가 필요한 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 지방공무원들이 인식하는 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입이 가지는 매개효과를 중점적으로 검증하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 윤리적 리더십

'윤리적 리더십(ethical leadership)'이란 "리더가 지니는 규범적으로 바람직한 속성들 혹은 그러한 속성을 지닌 리더를 지시하는 개념"이다(Menzel, 2009; Brown et al., 2005; Ciulla, 2003). 이때 "규범적으로 바람직하다"라는 판단의 기준을 제시해 주는 것을 윤리(ethic)라고 할 수 있는데, 윤리가 사회일반에 대하여 옳은 일과 옳지 않은 일을 구분하기 위한 준거로 작용함에 반하여 윤리적 리더십은 조직차원이라는 특정한 범주를 다룬다는 점에서 의미상의 특정성을 드러낸다(최도림.권향원, 2014; 이종수, 2012).

윤리적 리더십의 개념이 조직연구에 활용되게 된 배경은 조직의 리더는 구성원들과의 관계적 상호작용을 통해 사회적-심리적 영향력을 행사할 수 있으며, 이러한 영향력은 구성원들의 행태변화로 이어져 조직의 효과성 및 성과에 유의미한 변화를 초래할 수 있다는 지각에 토대를 둔다(Northouse, 2014).

윤리적 리더십에 대한 정의는 매우 다양하지만, Brown et al.(2005: 117-134)은 "개인행위와 대인관계를 통해 규범적으로 적절한 행동을 보이고, 쌍방적 의사소통, 강화(reinforcement), 의사결정을 통해 부하에게도 그러한 행동을 촉진시키는 것"이라고 정의하고 있다.

Brown et al.(2005)의 윤리적 리더십 구성개념의 정의에 있어 첫째, "규범적으로 적절한 행위를 보이는 것"은 윤리적 리더로 인식되는 사람은 부하들이 규범적으로 적절하다고 생각하는(즉, 정직, 신뢰, 공정, 배려) 행동을 보여서, 리더로서 정당하고 신뢰 받을 만한 역할 모델이 되어야 한다는 의미이다(김호정, 2013: 32). 둘째, "양방향 커뮤니케이션"은 "윤리적 리더가 사회적 학습이론에 의한 역할모델링을 통해 부하직원을 윤리적으로 참여시키고 대화를 통해 부하 직원에게 적합한 윤리적 절차를 제공하는 것"이다. 즉, "부하들에게 양방향 커뮤니케이션(two-way communication)을 통해 그러한 행위를 촉진하는 것"은 "윤리적 리더들이 조직구성원들에게 윤리와 관련된 의사표현을 함으로써 구성원들에게 윤리에 관한 관심을 불러일으키는 것뿐만 아니라 직무에 있어서도

공정한 절차에 따라 처리하는 것"을 포함한다(Howell & Avolio, 1992; Bass & Steidlmeier, 1999). 셋째, "강화(reinforcement)"는 "윤리적 리더는 윤리적인 기준을 제시하고 부하들의 윤리적 행동에 대해 적절한 보상을 제공하고, 설정된 기준에 따라 행동하지 않는 부하들에게는 벌을 줌으로써 윤리기준을 준수하도록 강화"시켜야 한다는 것이다(Trevino et al., 2003; Gini, 1998). 이것은 부하들의 간접학습에 기여하는 것을 의미하기도 한다. 넷째, "의사결정(decision-making)"은 "윤리적 리더가 의사결정의 결과에 의한 영향력이 윤리적인지 여부를 우선적으로 고려하고 타인에게 모범이 될 수 있는 원칙에 부합하는 공정한 선택을 한다는 것"을 의미한다(Brown & Trevino, 2006; Brown et al., 2005; Trevino et al., 2003; Gini, 1998).

이렇게 볼 때 윤리적 리더란 정직하고 남을 배려할 줄 알며 공정하고 균형 잡힌 의사결정을 하는 신뢰 받는 사람으로서 부하직원들의 역할모델이 된다. 뿐만 아니라 윤리에 대해서 부하와 자주 의견을 교환하고, 명확한 윤리적 기준을 설정하며, 그러한 기준을 준수하게 하기 위해서 보상과 처벌을 적절히 사용할 줄 아는 사람을 가리킨다.

그러나 Brown et al.(2005)의 연구와 다른 방식으로 윤리적 리더십의 구성요소를 제시한 학자들도 있다(DeKalshoven et al., 2011; Hoogh & Den Hartog, 2008). 이들에 따르면, Brown et al.(2005)은 도덕적 인간과 도덕적 관리자라는 두 요인에 근거하여 윤리적 리더십의 개념을 제시하고 있는데, 이들이 제시한 두 요인에 속하는 다양한 리더 행동 및 특성들이 하나의 개념에 모두 포함되는 것으로 보기에는 무리가 있다는 것이다. 따라서 이들은 윤리적 리더십을 다차원의 개념으로 보는 것이 적절하다고 주장한다. 예를 들면, De Hoogh & Den Hartog(2008: 297-311)는 Brown et al.(2005)과 동일하게 윤리적 리더십의 개념을 정의하고 있지만, 이를 상이한 요인들로 구분하고 있다. 이들은 윤리적 리더십을 도덕과 공정(morality and fairness), 역할명확(role clarification), 파워공유(power sharing)의 요인으로 구분되는 다차원의 개념으로 보았다. 구체적으로 윤리적 리더가 정직, 신뢰, 공정 등과 같은 특성을 가지고 있고, 원칙에 근거한 의사결정을 내리며, 작업환경을 공정하게 조정하고자 하는 것은 윤리적 리더십의 도덕과 공정에 대한 관심(concern for morality and fairness)을 보여주는 것이라 보았다.

또한, 윤리적 리더가 투명하고 쌍방향 의사소통을 추구하며, 구성원의 윤리적 행동을 장려하고자 구성원들의 책임과 의무를 명확하게 하는 측면이 있는데, 이는 윤리적 리더십의 윤리적 역할명확성(ethical role clarification)이란 요인을 보여주는 것이라 보았다.

마지막으로, 이들은 윤리적 리더가 의사결정시 구성원들의 참여를 장려하고 구성원의 아이디어와 관심사를 경청하는 행동들을 보여주는 것은 윤리적 리더십의 파워공유(power sharing) 측면을 보여주는 것으로 생각하였다.

2. 정서적 몰입

정서적 몰입(affective commitment)은 구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 느끼고 동일시하는 조직몰입의 한 유형이다. 높은 정서적 몰입을 가진 구성원들은 스스로 원하기 때문에 조직

에 남아 있다는 것이다. 그러므로 정서적 몰입은 손익을 생각하여 조직에 남으려는 지속적 몰입(continuance commitment)과 책임의식이나 명분 때문에 조직에 남으려는 규범적 몰입(normative commitment)과 달리 가장 순수한 형태의 몰입이라 할 수 있다(Poon, 2012: 1505-1532).

조직몰입 대표적 연구자인 Allen & Meyer(1990)는 정서적 몰입이란 자신이 속해 있는 조직에 대한 애착, 자부심을 느끼는 정서적 애착, 조직의 목표와 가치를 수용하는 동일시, 그리고 조직의 업무 및 목표 달성에 전념하려는 조직관여가 결합된 심리적 감정상태라고 정의하였다.

Tett & Meyer(1993: 259-293)는 정서적 몰입은 자신의 속한 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심과 같은 정서적 반응으로서, 직무만족과 유사한 정서적 차원의 성향을 가지고 직무에 만족하며 몰입한다고 주장한다. 정서적 몰입은 조직을 선택한 동기가 명확하고 조직에 참여하기 이전 정보가 많을수록, 불가역성이 높을수록 정서적 몰입이 높아지게 된다. 정서적으로 몰입된 구성원들은 조직에 대한 소속의식 및 조직과의 동일의식을 가지게 되며, 소속의식 및 동일의식은 조직 활동에의 몰입, 조직목표 달성의 의지, 그리고 조직에 계속 남아 있으려는 의도를 증대시킨다(Rhoades et al., 2001: 825).

Mowday et al.(1982)은 정서적 몰입에 의한 개인과 조직 사이의 바람직한 연결은 개인, 조직, 그리고 사회적 측면에서 다음과 같이 좋은 결과를 가져온다고 했다.

첫째, 조직은 개인에게 경제적 욕구의 충족, 미래에 대한 경제적 보상과 심리적 보상 등을 제공해 준다. 이것은 개인이 조직에 대해 몰입하는 정도가 높으면 높을수록 조직으로부터 얻을 수 있는 보상이 증가한다는 것을 의미한다.

둘째, 조직측면에서는 높은 이직률과 결근율은 조직에 큰 경제적 손실을 가져 온다. 조직구성원들의 몰입 정도를 높임으로써 이직률과 결근율을 감소시킬 수 있다.

셋째, 조직특성과 결과는 각종 조직으로 구성되어 있는 사회에 영향을 미친다. 정서적 몰입이 조직구성원들의 심리적 상태를 인식하는 중요한 지표로 인식되면서 조직의 성과를 증대시키기 위한 꾸준한 연구가 계속되고 있다(Meyer & Allen, 1997; Allen & Hackett, 1995; Shamir et al., 1993).

정서적 몰입은 직무환경 이외 다른 여러 요인들의 작용으로 인해 쉽게 변하지 않고 조직에 남아 있으려는 특성이 있다(Steers, 1984; Mowday et al., 1982).

3. 직무성과

직무성과(job performance)는 조직의 성공에 영향을 미치므로 조직관리자와 조직에 있어서 매우 중요하여 많이 연구되고 있는 주제이다(Brown & Peterson, 1993).

Brewer & Selden(1998: 413-439)은 직무성과를 “조직의 목표달성 정도”라고 정의하면서, 능률성, 효과성, 공정성의 세 가지 관점에서 이해할 필요가 있다고 주장하였다. Milkovich & Boudreau(1994)는 직무성과를 “조직 자원의 투입과 활동을 통해 과업을 성취하는 정도”라고 정의하였다.

Tett & Meyer(1993: 259-293)는 직무성과란 “자신이 맡은 직무를 어떻게, 얼마나 성공적으로 수

행했는지"를 말하며, 실무자의 행동을 나타내는 역동적이면서 다면적인 개념으로 집단이나 개인의 능력을 평가하여 직무수행의 결과에 대한 수준을 판단하고 승진에 반영하기 위해서 사용되는 개념이라고 주장하면서, "조직구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도"라고 정의하였다. Carroll & Schneier(1982)는 직무성과란 "조직구성원의 직무와 관련된 행동이 다양하게 얽혀있는 것"이며, 조직구성원의 능력, 노력, 지각, 역할, 동기에 의해 조직의 목표가 어느 정도 달성되었는지를 가리키는 조직행동의 한 단면이라고 주장하였다.

Dictsch(1980)는 직무성과란 "조직에 바람직스러운 것으로서, 그것을 성취하기 위한 노력에 의하여 달성되는 특정의 결과"를 의미한다고 하였다.

그리고 직무성과를 개인이나 조직이 자신의 일에 대한 결과 자체로 볼 수 있지만, 조직유효성을 증대시키기 위한 의미로서 동기발생에 의한 개인의 능력, 역량, 스킬 등의 개선을 의미하는 측면에서 정의를 내리기도 한다(유명희, 2007). 이러한 조직구성원의 직무성과는 조직 관리에 있어서 유효성을 나타내는 지표로 사용되어 왔고, 조직의 성공에 영향을 미친다는 명백한 효과 때문에 조직 관리자와 조직에 있어서 매우 중요하게 취급되었다(Brown & Peterson, 1993: 63).

4. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무와 관련된 조직 내부의 구조적 요소, 인적 요소, 환경적 요소에 대한 종업원의 정서적 반응을 의미한다(Fields, 2002; Aldrich, 1979). 직무만족은 구성원 개인으로서도 자신이 하는 직무에 만족하는 것이 자신의 삶의 가치를 보람되게 해 주기 때문에 개인에 있어서나 조직의 관점에서나 대단히 중요한 태도변수이다. 구성원들은 개인 생활의 거의 반 정도를 직장에서 보내게 되는데, 그 시간 동안 자신의 주위 상황에 대해 만족한다는 것은 자신의 삶의 가치를 높이는 것이 되기 때문이다.

그리고 조직의 입장에서도 구성원의 직무만족은 조직에 대한 긍정적인 태도와 조직성과의 예측 요인이 되기 때문이다(Loke, 2001: 191-204). 즉 개인이 맡은 직무에 대하여 만족을 느끼는 구성원은 긍정적인 태도를 갖는 반면, 직무에 불만족을 느끼는 구성원은 부정적인 태도를 갖게 되어 자신의 사기와 근무의욕에도 영향을 미치게 되고 더 나아가 개인의 발전과 조직의 성과에 영향을 끼치게 된다.

Reitz(1981)는 직무만족을 느끼는 사람이 직무에 불만족하는 사람들보다 수명이 더 길다고 하였다. 이와 같이 조직 구성원의 입장에서 직무에 대한 만족도는 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

조직의 입장에서 첫째, 조직에 속해 있는 구성원이 직장생활에 있어서 긍정적일 경우, 외부에서도 자신이 속해 있는 조직에 대하여 호의적이고 긍정적인 태도를 보일 것이다. 이는 추후 조직의 활동에 있어서 조직 유효성을 높일 수 있는 요소로 작용한다.

둘째, 조직 내에서 만족도가 높은 구성원들은 조직 외부와 조직 내부에서 원만한 인간관계를 유지함으로써 직무의 효율을 더 높일 것이라고 예상할 수 있다.

셋째, 직무만족이 높은 구성원들은 즐거운 분위기에서 업무에 임한다는 태도를 가지고 이직률과 결근율을 감소시킴으로써, 조직 효율성 향상의 결과를 얻을 수 있다. 이와 같이 조직의 입장에서도 직무에 대한 만족도는 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 선행연구 검토

1990년 이후부터 윤리적 리더십에 대한 연구는 다양한 관점에서 시도되어 왔다. 최근에 이루어지고 있는 윤리적 리더십에 관한 연구에서는 윤리적 리더십이 조직유효성에 직접적으로 영향을 미친다는 연구들과 매개변인들을 통해 성과에 주요한 영향을 미친다는 연구들도 있다. 본 연구에서는 연구목적에 맞게 매개변수들을 이용한 선행연구들을 검토하고자 한다.

김학수.정범구(2008: 29-54)는 총 10개 정부출연기관 종사자들을 대상으로 한 윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어서 윤리적 리더십이 상사신뢰를 부분매개로 하여 직무만족에 정(+)의 영향력을 가지며, 윤리적 리더십과 조직몰입의 관계에서는 상사신뢰가 완전매개 역할로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 밝히고 있다.

곽신근(2010)은 금융, 서비스 등 다양한 업종 총 50개 기업에 근무하는 조직 구성원들을 대상으로 한 윤리적 리더십이 역할갈등, 직무스트레스 및 조직유효성에 미치는 영향 연구에서 윤리적 리더십이 조직구성원들의 역할갈등을 매개로 하여 직무만족에 부분매개 역할을 가진다는 것을 밝히고 있다.

김주엽 외(2010)는 공기업과 민간기업 직원들을 대상으로 한 연구에서 상사의 윤리적 리더십 발휘가 부하직원의 상사에 대한 신뢰, 그리고 조직시민행동을 유발하게 된다는 점을 밝히고 있으며, 또한 부하직원의 상사에 대한 신뢰가 윤리적 리더십과 조직시민행동의 관계에 있어서 매개 효과를 가진다는 결과를 제시하고 있다.

정회근 외(2013: 801-827)는 광주 및 전남지역 27개 기업 종업원들과 그들의 상사를 대상으로 한 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직무성과 및 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과와 조직의 윤리적 가치의 조절효과를 중심으로 연구에서 윤리적 리더십이 직무성과와 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다는 인과관계를 규명하였다.

최소연(2013)은 사회복지시설 종사자를 대상으로 사회복지시설의 조직윤리에 관한 연구에서 윤리적 리더십이 조직윤리풍토와 조직유효성(조직신뢰, 상사신뢰, 조직몰입)에 정(+)의 방향으로 영향을 미치고, 조직윤리풍토는 조직유효성(조직신뢰, 상사신뢰, 조직몰입, 직무만족)에 정(+)의 방향으로 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다.

이이림 외(2014: 53-65)는 중국 회사에 근무하고 있는 종업원들을 대상으로 한 연구에서 윤리적 리더십은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 윤리적 리더십은 조직정치지각에 부(-)의 영향을 미치고, 조직정치지각은 정서적 몰입에 부(-)의 영향을 미치며, 윤리적 리더십과 정서적 몰입의 관계에서 조직정치지각이 매개역할을 하는 것을 밝히고 있다.

최도림 외(2016: 1-25)는 대전광역시 공무원을 대상으로 한 연구에서 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다.

곽진 외(2016: 1-40)는 중국의 5개 성 8개 대학교 220명의 교직원을 대상으로 한 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직원몰입과 직무헌신행동에 미치는 영향에 관한 연구에서 신뢰를 매개로 하여 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직원몰입과 직무헌신행동에 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다.

정민(2016: 553-561)은 C시 소재 종합병원에서 6개월 이상 근무경력이 있는 일반간호사 216명을 대상으로 한 수간호사의 윤리적 리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향 연구에서 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 직무만족 간 관계에서 매개효과를 가지는 것을 제시하고 있다.

박종규(2016)는 8개 기업 291명을 대상으로 한 Ethical Leadership and Follower Unethical Pro-Organizational Behavior: The Role of Organizational Commitment and Organizational Identification에서 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 비윤리적 친조직행동 간 관계에서 완전매개 역할을 수행한다는 결과를 제시하고 있다. 또한 조직몰입도 윤리적 리더십과 비윤리적 친조직행동 간 관계에서 완전매개 역할을 수행한다는 결과를 제시하고 있다.

나병문(2017)은 서울 및 경기도 지역에 위치한 시중은행의 일선영업점 직원 259명을 대상으로 한 연구에서 윤리적 리더십이 의무감과 직무성과에 정(+)의 영향을 미치며, 의무감은 윤리적 리더십과 직무성과 간의 관계를 완전 매개한다는 결과를 제시하였다.

이재술(2017)은 서울과 경기도에 소재하는 경찰관서 각 부서에 근무 중인 현직 경찰 공무원들을 대상으로 한 연구에서 윤리적 리더십이 상사 신뢰에 정(+)의 방향으로 영향력을 미치며, 상사 신뢰는 정서적 몰입에 정(+)의 영향을, 상사 신뢰는 직무만족에 정(+)의 영향을, 그리고 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 정(+)의 방향으로 영향력을 미치고, 윤리적 리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 결과를 제시하면서 윤리적 리더십과 정서적 몰입, 직무만족의 관계에서 상사 신뢰에 대한 매개효과는 정(+)의 영향을 가진다는 결과를 제시하고 있다.

정동영(2017)은 경남 18개 기초자치단체 공무원들을 대상으로 한 연구에서 정서적 몰입이 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과의 관계를 완전매개한다는 결과를 제시하고 있다. 그리고 상사신뢰가 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과 간 관계에서 부분매개 효과를 가지며, 역할갈등은 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과를 매개하지 않는다는 결과를 제시하고 있다.

Vitell & Davis(1990: 63-70)는 실증연구를 통해 윤리와 직무만족의 관계를 살펴보았는데, 조직 내에서 윤리적 분위기를 촉진한다면 구성원들의 직무만족이 높아질 것이라고 하였으며, Viswesvaran et al.(1998: 365-371)은 조직구성원의 몰입이 정(+)적인 방향으로 형성이 되면 리더의 윤리적 행동에 긍정적인 영향 관계 형성에 도움을 준다고 하였다. 또한 Craig & Gustafson(1998)의 연구에서는 인지된 리더의 성실성이 직무만족과 유효한 정(+)의 상관관계가 있음을 확인하였다.

Babin et al.(2000: 345-358)의 연구에서는 조직이 윤리적이라고 믿을 때 조직구성원의 직무만족이 높게 나타났으며, Koh & Boo(2001: 309-324)의 연구에서도 조직구성원이 윤리적 의사결정에 대한 최고경영자의 강력한 의지를 인지하고 윤리적 의사결정과 성공적인 경력관리 간의 긍정적

관계를 인지한다면 그들의 직무만족 수준이 더 높아질 것이며, 직무만족 수준이 높은 구성원일수록 윤리적 의사결정을 더 하려 한다고 주장하였다.

Miller et al.(2002: 1-39)의 연구에서는 직업윤리 중 윤리적 행동과 밀접한 관계가 있는 도덕성(morality), 자립(self reliance) 등이 직무만족에 영향을 준다고 밝혔다. Zhu et al.(2004: 16-26)은 윤리적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 것을 제시하였으며, Khuntia & Suar(2004: 13-26)는 윤리적 리더십을 위임과 동기부여의 특성을 함양한 리더십 또는 신뢰성과 정당성을 함양한 리더십이라고 간주하였으며, 윤리적 리더십이 조직구성원들의 직무성과, 직무관여, 조직몰입을 강화시킨다는 주장을 하였다.

Schminke et al.(2005)의 연구에서도 리더의 윤리적인 행동이 종업원의 조직에 대한 태도인 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 제시하고 있다.

Jaramillo et al.(2006: 271-282)은 자신이 속한 조직의 윤리적 행동을 목격하거나 경험해 본 조직구성원은 자신의 직무에서도 긍정적인 감정을 갖고 만족도가 높아지며, 자신이 일하는 직무환경에 대해서도 자부심을 갖게 된다고 하였다. Ford & Richardson(1994: 205-221), Loe et al.(2000: 185-204)의 연구에서는 조직유효성 중 특히 직무만족이 윤리적 행동과 관련이 있다고 주장하였다.

대부분의 선행연구는 민간부문의 조직 내에서 발생하는 윤리적 리더십과 변수와의 관계를 고찰하였다.

본 연구는 공공부문의 윤리적 리더십을 조명하면서, 윤리적 리더십이 직무성과와 직무만족에 미치는 효과에서 정서적 몰입의 매개효과를 분석하고자 한다. 선행연구는 이러한 매개효과에 대해서는 분석을 하였지만 회귀분석을 통한 매개효과를 분석하였다. 본 연구에서는 경로모형을 통해 변수 간의 관계를 살펴보고자 한다. 윤리적 리더십의 중요성이 한층 더해지는 현재의 공공부문 상황에서, 윤리적 리더십이 공공부문 조직 구성원들의 정서적 몰입에 영향을 미치고, 정서적 몰입을 통해 직무성과와 직무만족을 높일 수 있다면 공공부문의 성과 향상을 위한 리더십 유형을 제시하는데 의의가 있을 수 있다고 본다.

Ⅳ. 조사설계

1. 분석틀 및 가설설정

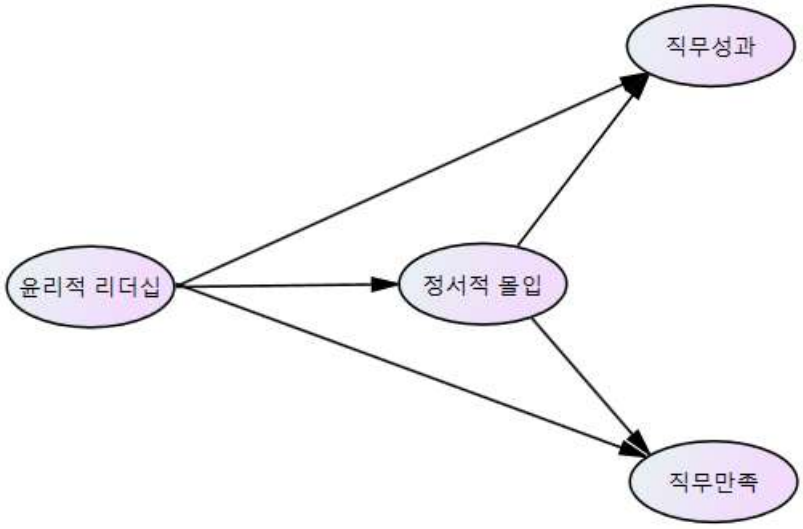
본 연구는 지방공무원들을 대상으로 하여 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에서 정서적 몰입이 매개효과를 가지는지를 살펴보고 정책적인 시사점을 제시하는 것에 있다.

연구의 목적을 달성하기 위한 영향관계를 살펴보면, 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 것이다로 설정하였다.

이와 같은 영향관계를 밝히기 위한 연구모형은 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구의 분석틀



전술한 Vitell & Davis(1990), Koh & Boo(2001), Miller et al.(2002), Jaramillo et al.(2006), Ford & Richardson(1994), Loe et al.(2000), 곽신근(2011), 김학수.정범구(2008), 최도림 외(2016) 등의 선행연구들에서는 윤리적 리더십이 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 이러한 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 1: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

그리고 Koh & Boo(2001), Khuntia & Suar(2004), 정회근 외(2013), 나병문(2017) 등의 선행연구들에서는 윤리적 리더십이 직무성과에 정(+)의 영향력을 가진다는 결과를 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 이러한 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 2: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

정서적 몰입은 구성원들의 심리적 상태를 인식하여 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 중요한 지표로 인식된다(Meyer & Allen, 1997; Shamir et al., 1993). Viswesvaran et al.(1998), Zhu et

al.(2004), Khuntia & Suar(2004), 김학수.정범구(2008), 정회근 외(2013), 이이림 외(2014), 박종규(2016), 이재술(2017) 등의 선행연구들에서는 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 정(+)의 영향력을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 이러한 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 3: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

정민(2016)은 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 직무만족 간 관계에서 매개효과를 가지는 것을 제시하고 있으며, 박종규(2016)는 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 비윤리적 친조직행동 간 관계에서 완전매개 효과를 가진다는 결과를 제시하고 있다. 또한 정동영(2017)은 정서적 몰입이 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과의 관계를 완전매개한다는 결과를 제시하고 이다. 따라서 본 연구에서도 이러한 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 4: 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 구성원들의 직무만족 간 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 것이다.
가설 5: 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 구성원들의 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 것이다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

1) 윤리적 리더십

Brown et al.(2005)은 '리더의 행동과 상호적인 관계를 통하여 조직 구성원들에게 규범적으로 적절하게 보이는 것'이라고 윤리적 리더십을 정의하였으며, 본 연구에서도 그대로 사용하였다. 윤리적 리더십은 Brown et al.(2005)의 연구에서 사용한 ELS(Ethical Leadership Scale)의 10개 항목을 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 곽진 외(2016)의 연구에서는 윤리적 리더십에 대한 신뢰계수가 0.924, 정동영(2017)의 연구에서는 0.950으로 나타나 신뢰도가 확보되었다는 것을 알 수 있다.

2) 정서적 몰입

Poon(2012)은 정서적 몰입을 '업무 성과에 대한 손익을 계산하거나 책임의식 혹은 명분 때문에 조직에 남아있어야 한다는 의무감과는 달리 자신이 속해 있는 조직에 대하여 애착과 자부심을 가지는 정서적인 감정 상태'라고 정의하였으며, 본 연구에서도 그대로 사용하였다. 정서적 몰입은 Allen & Meyer(1990)의 연구를 본 논문의 내용에 맞게 수정·보완하여 5개 문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 이재술(2017)의 연구에서는 정서적 몰입에 대한 신뢰계수가 0.885로 나타났고, 정동영(2017)의 연구에서는 0.880으로 신뢰계수가 나타나 신뢰도가 확보되었다는 것을 알 수 있다.

3) 직무성과

Brown & Peterson(1993), Tett & Meyer(1993)는 직무성과를 '공공기관의 조직 구성원의 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 열심히 노력한 결과'로 정의하였으며, 본 연구에서도 그대로 사용하였다. 직무성과는 조성봉(2002), 문혜강(2014)의 연구에서 사용한 4문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 정동영(2017)의 연구에서는 0.715로 신뢰계수가 나타나 신뢰도가 확보되었다는 것을 알 수 있다.

4) 직무만족

Schneider(2003)는 직무만족을 '개인의 직무에 대한 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도로 조직 구성원들이 수행하는 업무와 업무수행의 사회적, 물리적 조건에 대한 감정적 반응이나 태도'로 정의하였으며, 본 연구에서도 그대로 사용하였다. 직무 만족을 측정하기 위하여 박아이린(2005)의 연구를 바탕으로 9개 문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 이재술(2017)의 연구에서는 직무만족에 대한 신뢰계수가 0.880으로 나타났다.

이상의 변수는〈표 1〉과 같이 측정되었으며, 성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 근무지역 등의 인구·사회학적인 요인들이 포함되었다.

〈표 1〉 설문지 문항과 측정방법

변수		문항수	출처
윤리적 리더십(독립변수)		10	Brown et al.(2005)
정서적 몰입(매개변수)		5	Allen & Meyer(1990)
종속변수	직무성과	4	조성봉(2002), 문혜강(2014)
	직무만족	9	Park(2005)
인구·사회학적 요인	성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 근무지역	6	명목척도

V. 분석 및 논의

1. 자료수집

본 연구에서 사용된 실증자료의 수집을 위한 설문지 조사는 경상남도에 소재하는 18개 기초자치단체의 공무원을 대상으로 자료를 수집하였다. 조사결과의 일반화를 위해서는 전국 226개 기초자치단체를 대상으로 자료를 수집하여야 하지만 전수조사 한다는 것은 많은 시간과 방대한 자료조사를 요구하는 것이기에 본 연구에서는 경남 18개 기초자치단체를 선택하여 자료를 수집하였다.

본 조사는 기초자치단체별로 설문서 배부 및 회수를 위해 협조자를 사전에 정한 다음 이들의 협조를 얻어 설문지를 배부하고 자기기입식으로 응답하고 회수하는 방법을 이용하였다. 기초자료의 수집은 2016년 11월 14일부터 11월 25일까지 12일에 걸쳐 시(8개) 자치단체 각 25부, 군(10개) 자치단체 각 20부씩 총 400부의 설문지를 배포하여 390부를 회수하였다. 그리고 이중 응답이 불성실한 것으로 확인된 7부를 제외한 시 지역 195부와 군 지역 188부 총 383부를 분석에 이용하였다.

2. 표본의 특성

본 조사에 이용된 응답자들의 특성은 남성이 229명(59.8%)이며, 30대가 151명(39.4%), 대졸 283명(73.9%), 7급 166명(43.3%), 11년-15년 이하 115명(30.0%), 시단위자치단체가 195명(50.9%)으로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상자의 인구·사회학적 특징

구분		응답자 수(명)	응답자 비율(%)
성별	남성	229	59.8
	여성	154	40.2
연령	20대	26	6.8
	30대	151	39.4
	40대	131	34.2
	50세 이상	75	19.6
학력	고졸 이하	37	9.7
	초대졸	41	10.7
	대졸	283	73.9
	대학원 이상	22	5.7
직급	9급	39	10.2
	8급	76	19.8
	7급	166	43.3
	6급	94	24.5
	5급 이상	8	2.1
근무년수	5년 이하	85	22.2
	6년-10년 이하	56	14.6
	11년-15년 이하	115	30.0
	16년-20년 이하	14	3.7
	21년 이상	113	29.5
지방정부	시	195	50.9
	군	188	49.1

3. 확인적 요인분석 및 타당성 검증

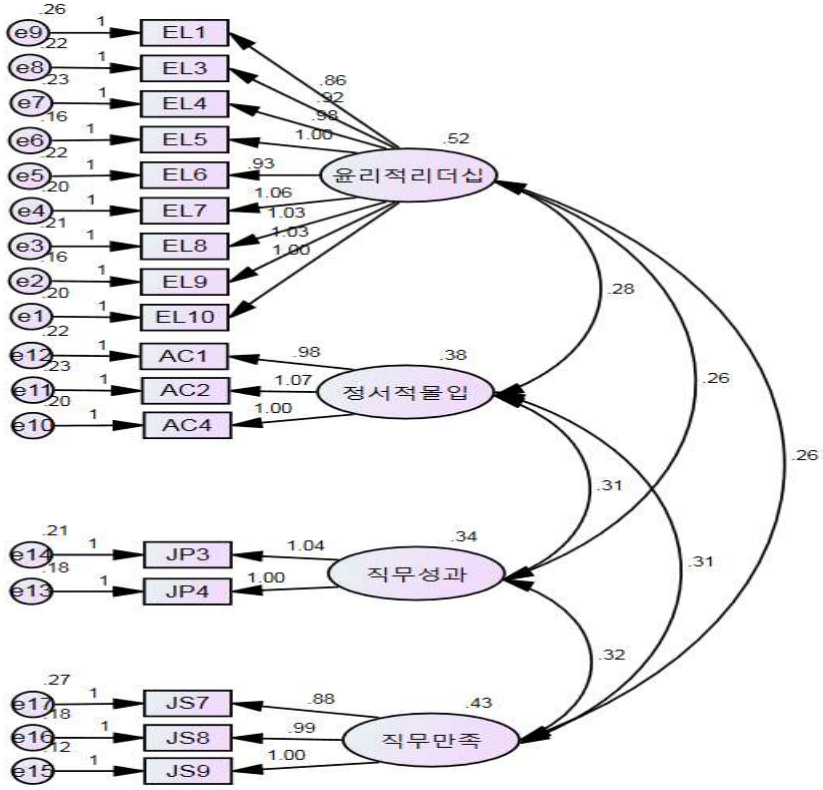
1) 확인적 요인분석

모든 관측변수를 포함한 확인적 요인분석의 결과, 모형의 적합도가 CMIN/DF 2.942, RMR .036, GFI .832, AGFI .802, RMSEA .071, NFI .877, IFI .915, CFI .915 등으로 GFI와 AGFI 값이 낮은 것으로 나타났다.

모형의 적합도를 향상시키기 위하여 SMC(Squared Multiple Correlation)값 0.4이하를 기준으로 하나씩 제거하고 0.4 이상 요인도 낮은 순으로 제거하는 과정을 반복하여 최종적으로 모형적합도를 결정하였다.

최종적인 확인적 요인분석 결과, 모형의 적합도가 χ^2/df 2.046, GFI .934, AGFI .910, RMR .019, RMSEA .052, CFI .977, NFI .956, IFI .977 등으로 나타났다. 모든 적합도 지수들이 요건을 충족하고 있기 때문에 최종모형으로 확정하였다.

〈그림 2〉 확인적 요인분석(최종)



2) 타당성 검증

(1) 집중타당성 검증

〈표 3〉은 집중타당성의 검증 결과를 나타낸 것이다. 결과를 보면, 표준화된 요인부하량이 가장 작은 값이 0.740으로서 최소 0.5 이상을 충족하고 있으며, 통계적인 유의성(C.R. 〉 1.965, p 〈 0.05)도 가지는 것으로 나타났다. 그리고 AVE 값과 개념신뢰도 값도 각각 0.5 이상과 0.7 이상으로 나타나 집중타당성을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 집중타당성 검증

	비표준화계수	S.E.	C.R.	p	표준화 계수	AVE	개념 신뢰도
EL10 ← 윤리적 리더십	1.000				.852	.754	.969
EL9 ← 윤리적 리더십	1.035	.044	23.460	***	.884		
EL8 ← 윤리적 리더십	1.031	.047	21.981	***	.853		
EL7 ← 윤리적 리더십	1.059	.047	22.526	***	.865		
EL6 ← 윤리적 리더십	.935	.045	20.655	***	.824		
EL5 ← 윤리적 리더십	.996	.044	22.836	***	.871		
EL4 ← 윤리적 리더십	.981	.047	20.875	***	.829		
EL3 ← 윤리적 리더십	.920	.045	20.387	***	.817		
EL1 ← 윤리적 리더십	.856	.046	18.660	***	.774		
AC4 ← 정서적 몰입	1.000				.811	.750	.900
AC2 ← 정서적 몰입	1.071	.063	17.059	***	.810		
AC1 ← 정서적 몰입	.981	.059	16.507	***	.788		
JP4 ← 직무성과	1.000				.813	.772	.871
JP3 ← 직무성과	1.044	.064	16.324	***	.802		
JS9 ← 직무만족	1.000				.887	.783	.915
JS8 ← 직무만족	.994	.049	20.324	***	.840		
JS7 ← 직무만족	.881	.052	16.874	***	.740		

(2) 판별타당성 검증

〈표 4〉 판별타당성 검증

	윤리적 리더십	정서적 몰입	직무성과	직무만족	AVE	개념신뢰도
윤리적 리더십	1				.754	.969
정서적 몰입	.619	1			.750	.900
직무성과	.618	.857	1		.772	.871
직무만족	.546	.786	.825	1	.783	.925

판별타당성 검증의 첫 번째 방법은 잠재변수의 AVE가 잠재변수 간 상관계수의 제곱보다 크면 판별타당성이 있는 것으로 간주한다. 〈표 4〉에서 변수 간 상관이 가장 높은 '정서적 몰입' ↔ '직무성과' 간 상관계수는 .857이므로 (.857)2은 .734이고, 정서적 몰입의 AVE는 .750, 직무성과의 AVE는

.772이다. 두 AVE 값이 상관계수의 제곱값 보다 크기 때문에 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

(3) 법칙타당성 검증

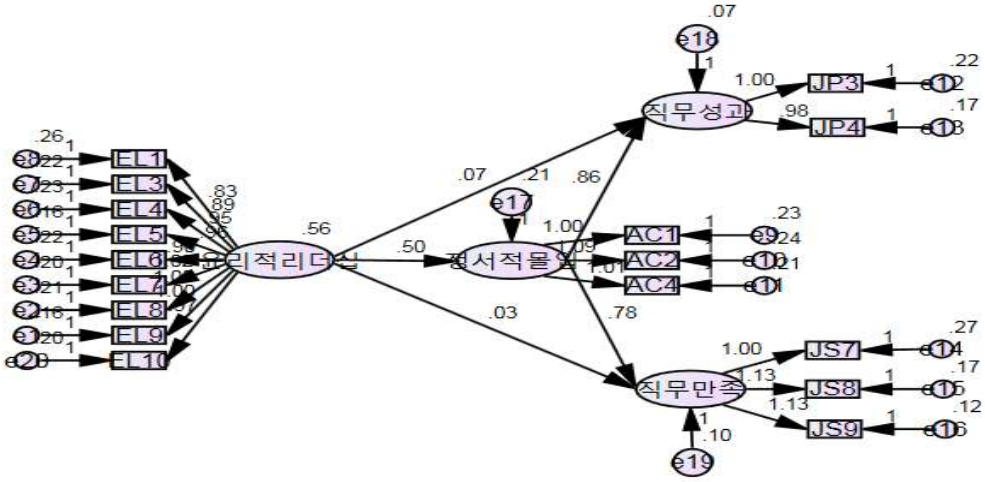
법칙타당성은 잠재변수 간 방향성에 대한 것으로 상관관계표에서 변수 간 관계가 정(+)의 방향인지, 부(-)의 방향인지를 확인하고 유의성을 확인하면 된다. 〈표 4〉를 보면 변수 간 관계가 연구의 가설과 같게 나타났고, 유의성도 p 〈 0.01의 수준으로 나타나 법칙타당성이 있는 것으로 나타났다.

4. 가설검증

1) 모델 분석

〈그림 3〉은 연구모형으로 구체화한 요인 간 경로를 분석한 결과이다. 분석결과 모형의 적합도가 χ^2/df 2.202, GFI .928, AGFI .904, RMR .020, RMSEA .056, CFI .973, NFI .952, IFI .973 등으로 나타났다. 모든 적합도 지수들이 요건을 충족하고 있기 때문에 최종모형으로 확정하였다.

〈그림 3〉 경로모형



2) 가설검증 및 결과 논의

구조방정식 최종모형을 이용하여 가설검증을 한 각 변수들 간 영향력은 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 잠재변수들 간 영향력

경로	비표준화 경로계수	S.E.	C.R.	p
정서적 몰입 ← 윤리적 리더십	.501	.044	11.418	***
직무성과 ← 윤리적 리더십	.067	.046	1.479	.139
직무만족 ← 윤리적 리더십	.034	.043	.789	.430
직무성과 ← 정서적 몰입	.864	.075	11.527	***
직무만족 ← 정서적 몰입	.776	.073	10.610	***

*** p 〈 0.01

각 변수들 간 영향력을 보면, 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 영향력은 비표준화 경로계수 .034, C.R. .789로 유의한 결과를 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 기각되었다. 그리고 윤리적 리더십이 직무성과에 미치는 영향력은 비표준화 경로계수 .067, C.R. 1.479로 유의한 결과를 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 기각되었다.

지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치지 않는다는 이러한 결과는 선행연구들과 다른 결과를 보이는 것으로, 분석기법의 차이(회귀분석과 구조방정식)에서 나온 결과일수도 있지만, 공공조직에서의 직무는 공공의 이익을 추구하는 것에 초점이 맞추어져 있어 민간부문보다 성과를 측정하고 관리하는데 어려움이 있기 때문에 나타난 결과라 여겨진다.

윤리적 리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향력은 비표준화 경로계수 .501, C.R. 11.418로 p 〈 .01의 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 3: 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 구성원들의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다는 채택되었다. 정서적 몰입은 성과에 대한 손익을 계산하거나 책임의식 혹은 명분 때문에 조직에 남아있어야 한다는 의무감과는 달리 자신이 속해 있는 조직에 대하여 애착과 자부심을 가지는 정서적 감정 상태이다. 따라서 구성원의 자발적인 조직에 대한 애착과 자부심이 있으면 지방자치단체장의 윤리적 리더십을 높이 평가한다고 할 수 있다.

지방자치단체장의 윤리적 리더십과 정서적 몰입, 직무만족의 매개효과에 대한 검증의 결과로는 정서적 몰입은 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족을 완전매개 하는 것으로 나타나 가설 4: 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 구성원들의 직무만족 간 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 것이다는 채택되었다. 효과를 분해하면, 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 총효과는 .422이며, 직접효과는 .034, 정서적 몰입을 통한 간접효과는 .389(p = .01)로 나타났다.

지방자치단체장의 윤리적 리더십과 정서적 몰입, 직무성과의 매개효과에 대한 검증의 결과로는 정서적 몰입은 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과를 완전매개 하는 것으로 나타나 가설 5: 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 구성원들의 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입이 매개효과를 가질 것이다는 채택되었다. 효과를 분해하면, 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 총효과는 .500이며, 직접효과는 .067, 정서적 몰입을 통한 간접효과는 .433(p = .01)로 나타났다.

이러한 결과들은 정민(2016)의 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 직무만족 간 관계에서 매개효과

를 가지는 것과 박종규(2016)의 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 비윤리적 친조직행동 간 관계에서 완전매개 효과를 가진다는 결과와 일치한다는 것을 알 수 있다.

Ⅵ. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과를 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 먼저 지방공무원들의 정서적 몰입에는 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 정서적 몰입은 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족 간에 완전매개 효과를 가지는 것으로 나타났으며, 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무성과 간에도 완전매개 효과를 가지는 것으로 나타났다.

하지만 지방자치단체장의 윤리적 리더십은 지방공무원들의 직무만족과 직무성과에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과는 지방자치단체장의 윤리적 리더십과 직무만족, 직무성과 간 관계에서 정서적 몰입의 매개효과에 있어서 다음과 같은 함의를 가진다고 할 수 있다.

첫째, 윤리적 리더십이 정서적 몰입을 통해 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정민(2016), 박종규(2016), 정동영(2017)의 결과와 일치하는 것이다. 이러한 윤리적 리더십이 정서적 몰입 환경을 만들어 준다면 조직 구성원의 직무성과와 직무만족도는 향상될 수 있다는 점을 시사하는 것이다. 즉, 기초자치단체장이 윤리적 리더십을 가지고 기초자치단체 조직 내의 정서적 몰입을 향상시키는데 노력한다면 공무원의 직무성과와 직무만족도는 높아질 수 있다는 것이며, 이는 곧 공공서비스의 질 제고에도 도움이 될 수 있음을 암시한다. 공공부문은 민간부문과 달리 공공성을 전제하고 있어 단일 가치가 아닌 다양한 가치가 공존하기 때문에 공공부문의 성과를 합리적으로 측정할 수 있는 하나의 방식이 존재하지 않고(김다경 외, 2014), 성과를 향상시킬 수 있는 방식도 다양하게 존재할 수 있다. 본 연구 결과에서 나타난 공무원들이 정서적으로 몰입될 수 있는 여건을 조성한다면 지방자치단체의 성과향상에 도움을 될 수 있을 것으로 판단할 수 있다.

상사의 윤리적 리더십과 부하의 직무성과와의 관계에 있어서, 윤리적 리더십을 보유한 리더는 의사결정을 할 때 구성원들의 참여를 더 많이 허용하고 권력을 공유하며, 적극적으로 의사소통하고, 구성원들에게 조직이 무엇을 기대하는지를 명확하게 해준다(Kalshoven et al., 2011; De Hoogh & Den Hartog, 2008). 따라서 윤리적 리더십을 지닌 상사와 함께 하는 구성원들은 그렇지 않은 경우보다 더 많은 권한과 정보자원을 직무성과를 위해 사용할 수 있을 것이다. 또한 윤리적 리더는 자원과 비용을 공정하게 배분하고, 구성원들을 공정하게 대우해 이들의 근무의욕을 자극할 수 있다(신철우, 2006: 123-142).

둘째, 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족과 직무성과에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Vitell & Davis(1990), Koh & Boo(2001), Miller et al.(2002),

Jaramillo et al.(2006), Ford & Richardson(1994), Loe et al.(2000), 곽신근(2011), 김학수.정범구(2008), 최도림 외(2016) 등의 선행연구들에서 나타난 윤리적 리더십이 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 결과와 상반된 것이며, Feldman(1986), Joseph(1998), Koh & Boo(2001), Khuntia & Suar(2004), 정회근 외(2013), 나병문(2017) 등의 선행연구들에서 윤리적 리더십이 직무성과에 정(+)의 영향력을 가진다는 결과와도 상반된 것이다. 이러한 결과는 분석기법의 차이(선행연구의 회귀분석과 본 연구의 구조방정식)에서 나온 결과일수도 있지만, 본 연구의 대상자들 중 6급 이하 공무원들의 응답비중이 높아 나온 결과일 수도 있다고 판단된다. 직급이 낮을수록 주어진 본인의 업무가 한정되어 있어 실질적으로 지방자치단체장의 리더십보다는 바로 위 상관의 영향을 많이 받기 때문이라고 나타난 결과로 보여 진다.

Modwday et al.(1982)은 정서적 몰입에 의해 개인과 조직 사이의 바람직한 연결은 개인, 조직, 그리고 사회적 측면에서 다음과 같이 좋은 결과를 가져온다고 하였다. 첫째는 개인에 대해 조직은 경제적 욕구의 원천, 미래에 대한 경제적 보상과 심리적 보상 등을 제공해 준다. 이것은 개인이 조직에 대해 몰입하는 정도가 높으면 높을수록 조직으로부터 얻을 수 있는 보상이 증가한다. 둘째, 조직측면에서는 높은 이직률과 결근율은 조직에 큰 경제적 손실을 가져와 조직구성원들의 몰입 정도를 높임으로써 이직률과 결근율을 감소시킬 수 있다. 셋째는 조직특성과 결과는 각종 조직으로 구성되어 있는 사회에 영향을 미친다.

정서적 몰입은 스스로 원하여 몰입하는 행동이기 때문에 조직성과에 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 몰입은 개인특성과 직무관련 특성, 그리고 개인적인 직무경험으로부터 나타난다. 또한 조직에서 개인의 욕구나 기대에 부합하는 경험을 많이 쌓아온 조직구성원들이 그렇지 않은 조직구성원들보다 조직에 대해 더 강한 애착을 가진다.

정서적 몰입은 조직을 선택한 동기가 명확하고 조직에 참여하기 이전의 관련된 정보가 많을수록 불가역성이 높을수록 정서적 몰입이 커지게 된다. 정서적으로 몰입된 구성원들은 조직에의 소속의식 및 조직과의 동일의식을 가지게 되며, 소속의식 및 동일의식은 조직 활동에의 몰입, 조직목표 달성의 의지, 그리고 조직에 계속 남아 있으려는 의도를 증대시킨다(Rhoades et al., 2001).

이런 구성원들의 정서적 몰입을 제고하기 위해 조직구성원들의 욕구를 충족시켜야 되며, 자신이 능력이 있다고 인식시키는 것이 중요하다.

본 연구는 윤리적 리더십이 강조되고 있는 시점에서 공공부문과 공무원들을 대상으로 한 연구는 많지 않은 현실에서 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 과정에서 정서적 몰입이 완전한 매개효과를 가진다는 것을 밝혀내어 정서적 몰입이 가지는 중요성을 제시하였다는 점에서 의의를 가진다 할 수 있다.

하지만 본 연구는 한계도 내포하고 있다. 첫째, 본 연구는 자료수집의 현실적인 제약 때문에 전국 226개 기초자치단체를 대상으로 하지 않고 경남 18개 기초자치단체만을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 연구결과의 일반화에 대한 어려움이 존재한다. 둘째, 본 연구는 지방공무원들을 대상으로 연구를 수행하였고, 여러 가지 제약으로 인해 국가직 공무원들에 대한 연구는 수행하지 못하였다. 향후 연구에서는 국가직 공무원들에 대한 연구를 진행하여 결과를 비교한다면 더욱 정밀

한 연구가 될 것으로 판단한다. 셋째, 지방자치단체장의 윤리적 리더십의 결과변수로 이용되는 변수들이 많은데 직무만족과 직무성과로 한정하여 연구를 수행하여 변수들 간 다양한 비교를 하지 못했다는 점이다. 마지막으로 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 연구는 드물다. 따라서 앞으로 수행될 연구에 있어 작은 밑거름이 될 것으로 기대한다.

참고문헌

곽신근. (2010). 윤리적 리더십이 역할 갈등, 직무스트레스 및 조직유효성에 미치는 영향. 성균관대학교 박사학위논문.

곽진·허애란·정현우. (2016). 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직원몰입과 직무헌신행동에 미치는 영향에 관한 연구- 신뢰의 매개효과를 중심으로.「인적자원개발연구」. 19(1): 1-40.

김다경·엄태호 .(2014). 기관장의 관리역량이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업, 준정부기관을 대상으로.「한국행정학보」. 48(3): 295-321.

김주엽·박상언·이민령. (2010). 윤리적 리더십과 상사 신뢰, 그리고 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구.「인적자원개발연구」. 13(2): 1-19.

김학수·정범구. (2008). 윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어서 상사신뢰의 매개효과.「경영경제연구」. 30(2): 29-54.

김호정. (2013). 공공조직의 윤리적 리더십.「한국조직학회보」. 10(2): 29-58.

나병문. (2017). 윤리적 리더십이 도움행동 및 직무성과에 미치는 영향: 의무감과 상사신뢰의 역할. 중앙대학교 박사학위 논문.

문주호. (2014). 윤리적 리더십이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 동신대학교 박사학위 논문.

문지영·남정숙·이상길. (2008), 리더의 윤리적 리더십이 조직구성원의 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구.「한국인사관리학회 학술대회 발표논문집」. 233-252.

문혜강. (2013). 진성리더십이 구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과 중심. 영남대학교 대학원 박사학위논문.

박아이린. (2005). (A) Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ) = MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. 서울대학교 석사학위 논문.

박종규. (2016). Ethical Leadership and Follower Unethical Pro-Organizational Behavior: The Role of Organizational Commitment and Organizational Identification. 성균관대학교 박사학위 논문.

백기복. (2016).「리더십 리뷰」. 서울: 창민사.

손은일·이종욱·송정수. (2010). 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과 및 윤리풍토의 조절효과.「한국HRD연구」. 5(1): 61-89.

신철우. (2006). 윤리적 리더십 개발을 위한 기초이론의 탐색.「산업경영연구」. 27(2): 123-142.

유명희. (2007). 기업의 인센티브여행 제시가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 연구.「한국관광학회」. 31(5): 419-436.

이기현. (2017). 리더의 동기성향이 윤리적 리더십에 미치는 영향.「대한경영학회지」. 30(6): 953-973.

이명신. (2009). 윤리적 리더십의 선행요인과 결과요인. 경희대학교 경영학과 박사학위논문.

이유덕. (2011). 가족친화경영이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향.「인적자원관리연구」. 18(2): 71-83.

이이림·왕지성·한인수. (2014). 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향 - 조직정치지각의 매개효과와 자기감시성의 조절효과를 중심으로.「한국인적자원개발학회 발표논문」. 53-65.

이재술. (2017). 경찰공무원의 윤리적 리더십이 정서적 몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한세대 박사학위논문.

이종수. (2012).「새행정윤리」. 서울: 대영문화사.

이주삼. (2014). 지방자치단체 공무원 상급자의 윤리적 리더십이 하급 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 역할 갈등의 매개효과를 중심으로. 한성대학교 박사학위논문.

장준호·조용현. (2009). 윤리적 리더십이 리더-부하간 교환관계 질 및 조직시민행동에 미치는 영향.「인적자원관리연구」. 16(1): 181-199.

정동영. (2017). 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무성과에 미치는 매개요인 분석 연구. 경상대학교 박사학위논문.

정민. (2016). 수간호사의 윤리적 리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향 - 정서적 몰입의 매개효과.「간호행정학회지」. 22(5): 553-561.

정회근·심덕섭·김민정. (2013). 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직무성과 및 조직몰입 조직시민행동에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과와 조직의 윤리적 가치의 조절효과를 중심으로.「대한경영학회지」. 26(4): 801-827.

조경훈. (2008). 윤리적 리더십이 조직몰입과 직무몰입에 미치는 영향-제조업 종의 고성과 기업과 저성과 기업의 차이를 중심으로. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.

최갑열. (2009). 윤리적 조직분위기와 규범적 윤리몰입성향이 조직유효성에 미치는 영향 : 윤리적 리더십의 매개역할을 중심으로. 조선대학교 박사학위논문.

최도림·권향원·박정민. (2013). 윤리적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 상시신뢰와 윤리풍토의 매개효과.「한국조직학보」. 12(4): 1-25.

최소연. (2013). 사회복지시설의 조직윤리에 관한 연구--윤리적 리더십, 조직윤리풍토, 조직유효성의 관계.「한국사회복지행정학」. 15(4): 313-344.

Aldrich, H. E. (1979). Organization and Environments, Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology. 63(1): 1-18.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. Annual Review of Psychology. 60: 421-449.

Babin, B. J., Boles, J. S. & Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate

among marketing employees. Journal of the Academy of Marketing Science. 28(3): 345-358.

Bass, B. M. & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. The leadership quarterly. 10(2): 181-217.

Brewer, G. A. & Selden, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. Journal of Public Administration Research and Theory. 8(3): 413-439.

Brown, Michael E. & Linda K. Trevino. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. The Leadership Quarterly. 17: 595-616.

Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. Journal of marketing research. 30(1): 63.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Process. 97: 117-134.

Carroll, S. J. & Schneier, C. E. (1982). Performance appraisal and review systems: The identification, measurement, and development of performance in organizations. Scott, Foresman.

Ciulla, J. (2004). Ethics, the heart of leadership (2nd ed.). Westport, CT: Praege.

Cohen, S. G. & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. Journal of Management. 23(3): 239-290.

Craig, S. B. & Gustafson, S. B. (1998). Perceived integrity scsle: An instrument for assessing employee perception of leader integrity. Leadership Quarterly. 9. pp. 127-145.

Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science. 6(2): 204-223.

Dictsch, K. W. (1980). Politics and Government: How People Decide their Fate. Boston: Houghton Miffin Co.

Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. The Leadership Quarterly. 23(5): 791-808.

Fields, D. L. (2002). Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Thousand Oaks, California: SAGE Publication Inc.

Ford, R. C. & Richardson, W. D. (1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. Journal of Business Ethics. 13(3): 205-221

Fu, P. P., Tsui, A. S., Liu, J. & Li, L. (2010). Pursuit of whose happiness? Executive leaders' transformational behaviors and personal values. Administrative Science Quarterly. 55: 222-254.

Gini, A. (1997). Moral leadership and business ethics. Journal of Leadership & Organizational

Studies. 4(4): 64-81.

Glick, W. H., Huber, G. P., Miller, C. C., Doty, D. H. & Sutcliffe, K. M. (1990). Studying Changes in Organizational Design and Effectiveness: Retrospective Event Histories and Periodic Assessments. Organization Science. 1(3): 293-311.

Hassan, S. & Wright, B. E., & Yukl, G. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems. Public Administration Review. 74(3): 333-343.

Howell, J. M. & Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation. Academy of Management Executive. 6: 43.

Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Solomon, P. (2006). The role of ethical conflict on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. Journal of Personal Selling and Sales Management. 26(2): 271-282.

Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris. K J. & Tepper. B. J. (2013). Ethical Leadership and Subordinate Outcomes: The Mediating Role of Organizational Politics and the Moderating Role of Political Skill. Journal of Business Ethics. 115: 33-44.

Khuntia, R. & Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. Journal of Business Ethics. 49(1): 13-26.

Kilduff, M. & Balkundi, P. (2011). A Network Approach to Leader Cognition and Effectiveness. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson & M. Uhl-Bien (Eds.). The Sage Handbook of Leadership. Thousand Oaks, California: SAGE Publication Inc.

Koh, H. C. & Boo, E. H. Y. (2001). The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore. Journal of Business Ethics. 29(4): 309-324.

Loe, T. W., Ferrell, L. & Mansfield, P. (2000). A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business. Journal of Business Ethics. 25(3): 185-204.

Loke, J. C. (2001). Leadership behavior effects on the job satisfaction, productivity and organizational commitment. 9(4): 191-204.

Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. Academy of Management Journal. 55: 151-171.

Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle down model. Organizational behavior and human decision processes. 108(1): 1-13.

Menzel, D. C. (2010). Ethics Moment in Government: Cases and Controversies. Boca Raton, FL: CRC Press.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. 1(1): 61-89.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and

Application, California: SAGE Publication Inc.

Miller, M. J., Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. Journal of Vocational Behavior. 59: 1-39.

Mowday, R. T., Porter, L. M. & Steers. R. M. (1982). Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.

Northouse, P. G. (2014). Introduction to Leadership: Concepts and Practice. Sage Publications.

Paolillo, G. P. & Vitell, S. J. (2002). An Empirical Investigation of the Influence of Selected Personal, Organizational and Moral Intensity Factors on Ethical Decision Making. Journal of Business Ethics. 35(1): 65-74.

Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. Journal of Organizational Behavior. 31(2): 259-278.

Poon, J. M. (2012). Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention: A Mediation-Moderation Framework1. Journal of Applied Social Psychology. 42(6): 1505-1532.

Porter, L. W. & Lawler III, E. E. (1976). The effects of 'tall' versus 'flat' organization structures on managerial job satisfaction. Palgrave Macmillan UK.

Reitz, H. J. (1981). Behavior in organizations. Illinois: Irwin.

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. Journal of applied psychology. 86(5): 825.

Schneider, S. E. (2003). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Characteristics of Managers: Examining the Relationship across Selected Demographic Variables. Ph.D. Dissertation. New York University.

Shamir, B., House, R. J. & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. Organization Science. 4: 577-594.

Steers, R. M. (1984). Introduction to Organizational Behavior(2nd ed.), Glenview, Ill, Scott, Foresman & Co.

Stouten, J., Dijke, M. & Cremer, D. (2012). Ethical leadership: An overview and future perspectives. Journal of Personnel Psychology. 11(1): 1-6.

Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel psychology. 46(2): 259-293.

Trevino, L. K., Brown, M. E. & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations. 55: 5-37.

Van Wart, M. (2013). Administrative Leadership Theory: A Reassessment after 10 Years. Public Administration Review, 91(3): 521-543.

Viswesvaran, C., Deshpande, S. P. & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. Journal of Business Ethics. 17(4): 365-371.

Vitell, S. J. & Davis, D. L. (1990). Ethical beliefs of MIS professionals: The frequency and opportunity for unethical behavior. Journal of Business Ethics. 9(1): 63-70.

Zhu, W., May, D. R. & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. Journal of Leadership & Organizational Studies. 11(1): 16-26.

오재동(吳在東): 경상대학교에서 행정학 박사를 취득하고(논문: 지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 구), 현재 경상대학교에 출강하고 있다. 주요 관심사는 지방자치, 지방의회, 지방행정 등이다. 논문으로는 “사회복지사의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향”(2013), “지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 연구”(2017) 등이 있다(gcdi5884@naver.com).

정동영(鄭東泳): 경상대학교에서 행정학 박사학위를 취득하였다(논문: 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 직무성과에 미치는 매개요인 분석 연구). 주요관심사는 지방자치, 인사제도, 자치단체장의 리더십 등이다. 논문으로는 “지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향요인에 관한 연구”(2017)가 있다(jone7100@hanmail.net).

최상한(崔相漢): 미국 Florida Atlantic University에서 행정학 박사를 취득하고(논문: The Conceptual Model of the Emergence of Shared Leadership), 현재 경상대학교 부교수로 있다. 주요관심사는 지방자치, 주민참여, 공공부문 리더십 등이다. 논문으로는 “지방정부 주민참여예산제도의 확산과 영향요인”(2010), “지방정부의 소셜미디어로 주민참여는 실현 가능한가?”(2013) 등이 있다(hchoi@gnu.ac.kr).

〈논문접수일: 2017. 9. 27 / 심사개시일: 2017. 10. 13 / 심사완료일: 2017. 10. 24〉

Abstract

Mediating Effects of Affective Commitment between Ethical Leadership and Job Satisfaction, Job Performance

Oh, Jae-Dong

Jeong, Dong-Yeong

Choi, Sang-Han

This study initiated on the ground that under the circumstances that ethical leadership of the mayors in Local Governments is being emphasized, the ethics of the mayors in Local Governments is a main factor forming ethical criterion of administration in general. Existing researches on leadership focused mainly on traditional leaderships such as transactional leadership, transformational leadership, servant leadership, and researches on ethical leadership of the mayors in Local Governments are now not enough. Therefore, ethical leadership of the mayors in Local Governments need to be verified.

To do so, this study, through checking precedent studies, choose ethical leadership of the mayors in Local Governments, affective commitment as factors affecting job satisfaction and job performance, and formulated a hypothesis.

As a result of the analysis, ethical leadership of the mayors in Local Governments were seen to have an positive(+) effect on affective commitment. And affective commitment of the members of local governments were seen to have an positive(+) effect on job satisfaction, job performance. But ethical leadership of the mayors in Local Governments was seen to have no effect on job satisfaction, job performance.

Affective commitment a full mediating role in the relationship between ethical leadership and job satisfaction, job performance.

Key Words: ethical leadership, affective commitment, job satisfaction, job performance, mediating effect