「지방정부연구」 제21권 제1호(2017 봄): 241-265
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.1 (2017 Spring)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.1.10

지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향요인에 관한 연구*

정 동 영**
최 상 한***

국문요약

본 연구는 최근 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 중요성이 강조되는 상황에서 지방자치단체장의 윤리의식은 행정전반의 윤리적 기준을 형성하는 주요 요인이라는 것에 기초하여 출발하였다. 이를 위해 본 연구는 선행연구의 검토를 통해 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 주는 요인으로 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할갈등을 설정하였다. 그리고 이러한 요인들의 영향관계를 파악하기 위하여 경상남도 기초자치단체의 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구를 수행하기 위한 분석방법으로는 SPSS 23.0을 이용하였다. 분석결과, 지방자치단체 구성원들의 상사 신뢰, 정서적 몰입, 직무만족도는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 역할갈등은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무성과는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 지방자치단체장의 윤리적 리더십을 강화하기 위해서는 구성원들의 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무만족을 제고할 필요가 있다고 판단된다. 윤리적 리더십을 종속변수로 설정한 것은 선행연구와 차별화되는 것이고, 향후 연구에서 윤리적 리더십의 영향요인에 대한 탐색의 기초자료로 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

주제어: 윤리적 리더십, 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할갈등

Ⅰ. 서론

현재 국내·외적으로 경제 및 사회의 전반적인 영역에서 정부와 공무원의 역할이 확대되고 있다. 이렇게 확대된 정부의 정책을 기획하고, 집행하는 공무원에게는 한층 더 강화된 윤리의식을 기대하게 된다. 그러나 이렇게 확대된 행정환경의 현실에서도 공무원의 일탈과 비리가 계속되고, 정책의 정의 관념에 의한 본연의 목적 및 절차에 따른 행동보다는 상사의 눈치와 더 나아가서 조직의 결정권자의 눈치를 보는 모습이 계속되고 있다. 따라서 공무원들은 고도의 윤리 의식을 갖고

* 이 논문은 수정.보완되어 정동영의 박사학위 논문으로 발표 될 예정임
** 주저자
*** 교신저자

자신의 업무에 대한 투철한 사명감을 바탕으로 책임감 있게 행동하는 것이 확대된 행정 조직 체계에서 기대되는 모습이다(이주삼, 2014).

또한 변화하는 행정환경에 능동적으로 대응하기 위하여 리더의 도덕성과 구성원들 간 신뢰뿐만 아니라 조직 내부의 투명성과 윤리성을 제고해야 한다는 사고가 확산되고 있다. 조직 내부의 윤리 문제는 조직을 구성하고 있는 리더와 그 구성원뿐만 아니라 리더와 관계되는 주변의 사람들에게도 적용이 되는 중요한 문제로 인식되고 있다. 이런 상황에서 리더는 구성원을 윤리적으로 생각하고 이를 위한 실천이 필요하다(김학수·정범구, 2008).

우리나라의 경우, 윤리성, 사회책임성, 신뢰성을 중시하는 선진국과 달리 과거의 보수적인 성향이 강하고 리더의 윤리적 관리능력이나 도덕성에 대한 필요성을 크게 인지하지 않았기 때문에 최근 들어 윤리적인 리더에 영향력을 줄 수 있는 환경적 요인에 대한 중요성이 새롭게 인식이 되고 있는 추세이다(류두원 외, 2012). 또한 윤리 및 도덕에 대한 인식전환의 변화가 강조되면서 윤리적 리더십을 명확하게 정의하고 체계적으로 개념화하려는 연구가 비교적 많이 이루어지고 있다(Brown et al, 2005; Resick et al., 2006: Trevino et al., 2000; Trevino et al, 2003). 하지만 도덕성과 윤리적 사고가 중요시 되는 지방자치단체의 리더의 역할 중 윤리적인 부분이 중요함에도 불구하고, 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 줄 수 있는 선행적 연구는 많이 부족한 현실이며, 이에 대한 체계적이고 실증적인 연구가 필요한 실정이다.

윤리적 덕목을 갖춘 리더십은 조직의 지속 성장을 위한 토대가 되어 구성원들과의 가치공유를 통한 투명성과 신뢰를 바탕으로 윤리적 조직을 창출해 낼 수 있다. 그리고 윤리적 리더십은 조직에 긍정적으로 작용하여 조직의 효율성을 제고하는데 중요한 역할을 할 것이다. 따라서 지방자치단체장의 윤리적 리더십이 선행연구들에서 검토한 부하가 인식하는 상사의 신뢰와 조직 내부의 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할갈등에 의해 영향을 받는지 살펴볼 필요가 있다는 것이다. 또한 직무성과와 직무 만족도의 증대, 조직 구성원들의 역할 갈등이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 것이 필요하다. 기존의 연구는 윤리적 리더십을 독립변수로 하여 상사신뢰, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도 등의 변수에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다(김상호, 2008: 최소연, 2013: 최도림 외, 2016).

하지만 본 연구의 목적은 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할 갈등 등의 요인이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 어떤 영향을 미치는지를 검증하여 정책대안을 제시하는데 있다. 기존 연구처럼 윤리적 리더십이 여러 변수에 영향을 미친다면, 역으로 어떤 변수들이 종속변수인 윤리적 리더십에 영향을 미치는가를 분석하여, 윤리적 리더십을 제고하기 위한 환경을 조성하는 것이 공공부문에서는 중요할 수 있다.

이를 위해 첫째, 본 연구는 윤리적 리더십과 이의 영향요인에 대한 이론적 배경을 살펴볼 것이다. 둘째, 선행연구 분석을 통해 윤리적 리더십과 이와 관련된 요인을 파악한다. 셋째, 이론적 배경과 선행연구를 통해 본 연구의 가설이 제시될 것이다. 넷째, 본 연구는 가설을 검증하기 위해 분석대상과 분석방법을 소개할 것이다. 끝으로, 분석결과를 바탕으로 지방자치단체장의 윤리적 리더십을 강화할 수 있는 정책적 함의를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경: 윤리적 리더십과 관련 요인

1. 윤리적 리더십

다양한 리더십 중에서도 윤리적 리더십은 어떤 조직 내에서의 윤리를 기반으로 하는 리더십을 의미한다(Trevino et al., 2003). Hoamer(1994)는 윤리적 리더십이란 리더가 신뢰를 바탕으로 조직 운영에 대한 조직의 비전과 목표를 세우고, 행위의 규칙 및 실행적인 전력과 성과를 측정하여, 그것을 바탕으로 윤리적 공정성과 합리성을 추구하는 과정이라고 정의한다. Bass & Steidlmeier (1999)는 윤리적 리더십은 리더의 도덕적 특성, 부하들이 수용 혹은 거절할 수 있는 리더의 내재된 윤리적 가치, 리더와 부하들이 관여할 수 있는 사회적·윤리적 선택이나 행동 과정의 도덕성(morality)이라고 정의한다.

윤리적 리더십은 겸손함을 잃지 않고, 더 큰 공익에 대한 관심을 유지하며 정직하고 올바른 태도와 약속을 잘 지키는 태도를 지닌다. 또한 윤리적 리더는 공정성을 확보하는 데에 전력하고 책임감이 강하며 조직 구성원 개개인을 존중할 줄 안다. 그리고 조직 구성원들을 격려하고, 섬기려 하고, 옳은 것을 지키려는 용기를 가지는 특징이 있다(백기복 외, 2009). Zhu 외(2004)에 따르면 윤리적 리더는 정직을 추구하는 미덕의 가치관을 추구하면서 개인적 사생활과 업무에서도 그러한 가치관을 실천한다. 그에 따라 부하직원은 리더의 언행일치에 대하여 신뢰하게 되고, 윤리적 리더는 도덕적 원칙에 따라 부하직원들을 공정하게 대함으로써 부하는 상사의 공정성을 인정하고 깊은 신뢰의 형성으로 이어지게 된다.

지방자치단체장들은 윤리적으로 옳고 그른 판단의 기준을 제공하고, 이해관계자에 대한 윤리적 신념과 수준을 대내외적으로 표명하는 위치에 있다. 즉, 지방자치단체장들은 다양한 이해관계자를 대상으로 사회적 책임을 수행해야 하고 대상에 따른 차별화된 윤리적 행동기준을 제시해야 한다. 이러한 윤리적 리더십은 조직 구성원들의 윤리규범 준수를 통하여 높은 수준의 윤리적 행동을 이끌어 낼 수 있고(Ferrell & Skinner, 1988), 윤리규범을 준수하는 것은 리더의 의사결정 방식으로 구성원들 간에 윤리문화에 대한 의사소통 방식의 중요성을 강조하고 있다(Cleek & Leonard, 1998). 또한 윤리적 리더십이 강한 리더들은 주도적인 역할을 수행함으로써 조직구성원들의 능동적인 직무 수행과 의욕을 자극하여 직무만족 수준을 높일 수 있다(김주엽 외, 2010).

이러한 윤리적 리더십이 지방자치단체장과 관련된 연구에서 특히 중요한 이유는 지방자치단체장의 행동이 국민들의 생활에서 차지하는 역할과 사회적 비중이 높기 때문에 일반인들보다 더 높은 윤리의식수준이 요구된다고 볼 수 있다. 따라서 지방정부에 대한 불신문제를 해결하기 위하여 지방자치단체장의 윤리적 행위를 촉구하고, 지역사회의 개발참여와 사회공헌에 관련된 윤리적 행동기준을 제시하는 것이 필요하다. 다음에서는 윤리적 리더십에 영향을 끼치는 요인으로 등장하는 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할갈등의 이론적 배경을 살펴보겠다.(김상호 2008: 이명신 외, 2009: 정회근 외, 2013: 최소연, 2013: 최도림 외, 2016).

2. 윤리적 리더십의 영향 요인

1) 상사신뢰

신뢰는 조직에서 구성원들의 복지(well-being)에 긍정적인 영향을 주고, 안정성(stability)을 높여주는 중요한 요소로 평가받고 있으며, 조직구성원들의 몰입, 만족 및 생산성과 같은 성과를 도모하는 핵심적인 구성개념으로 평가 된다(Cook & Wall, 1980; Katz & Kahn, 1978). 조직에서의 상사신뢰는 최고결정권자와의 관계가 아니라, 직속상사와의 관계에 있어서 정신적·육체적인 대인관계를 일컫는 것이며 상사의 인지적인 요소와 정서적인 요소는 부하의 행위에 영향을 미친다는 보고가 있다(Yang & Mossholder, 2010).

신뢰는 자신이 상대방을 믿음으로써 자신의 취약점을 기꺼이 감수하겠다는 의미를 포함하는 것으로 상사 리더십의 효과성을 발휘하는 중요한 심리적 요인으로 작용한다. 따라서 상사신뢰는 상사에 대한 구성원들이 믿고 의지하는 것을 의미하고, 상사가 조직 내에서 솔선수범하는 모습을 보이거나 자신의 정보 등을 공유하는 모습을 통하여 구성원들의 상사에 대한 신뢰도는 더욱 상승하여 조직목표 이상의 성과를 달성할 수 있다(Costigan, et al., 1998).

또한 상사신뢰는 상사가 능력이 부족하더라도, 구성원들이 상사의 특정행위에 대한 기대를 가지고 상사의 행위에 대하여 위험부담까지도 기꺼이 감수하겠다는 마음가짐이라고 정의된다(인성진, 2010). 조직에서 상사에 대한 신뢰가 형성되는 것은 구성원들이 인식하기에 상사가 자신을 통제하고 조정하는 것이 아니라, 상사로부터의 공정한 대우를 받는 것에 대한 믿음을 의미한다. 또한 상사에 대한 믿음은 곧 상사와의 신뢰관계가 강화됨을 의미하고, 상사의 지시 없이 자발적으로 조직 일에 참여하게 되는 긍정적인 효과가 발휘된다(Greenberg & Baron, 1997).

2) 정서적 몰입

오늘날 리더들은 조직 구성원들이 조직에 몰입할 수 있도록 많은 노력을 하고 있다(Lok & Crawford, 2001). 그 중에서도 정서적 몰입은 수행하는 업무 경험을 토대로 형성되는 것으로 구성원이 감정적으로 동일시하고 애착을 느끼는 것을 의미한다. 즉, 정서적 몰입은 '소망(desire)'을 주요 감정으로 삼으며 직무에 임하고, '의무감(obligation)'과 '필요성(need)'에 의한 규범적 조직몰입과 지속적 조직몰입과는 차별화되는 개념으로 정서적 몰입은 자신의 조직에 대하여 충성심과 애착심을 가지고 조직에 동일시하려는 정서적 반응으로서, 정서적 차원의 직무만족을 느끼며 조직에 몰입하는 것이라고 할 수 있다(Tett & (Allen & Meyer, 1990; Tett & Meyer, 1993; 오창택, 2012).

조직에 대하여 감정적 차원인 정서적 몰입을 지닌 구성원들은 의무감이 아닌 강한 소속감과 자부심으로 조직에 애착을 가지고 비전을 추구하는 경향이 있다. 이러한 정서적 몰입은 구성원들이 조직 활동에 더욱 전념토록 하고, 조직 목표를 위한 의지가 더 강해지도록 한다(Rhoades et al., 2001).

이와 같이 조직 구성원들이 감성적이고 비계산적인 정서적 몰입을 가짐으로써 조직의 제도와 리더에 대한 신뢰가 더욱 높아질 수 있다. 조직 구성원들이 자신이 속한 집단이 감정적으로 좋아서 정서적 애착을 생성하고, 그들의 조직 몰입도는 더욱 높아지며 조직에 지속적으로 근무하고 싶어지는 욕구를 발생시킨다(Meyer & Allen, 1984). 따라서 정서적 몰입 수준이 높은 구성원들은 자신이 속한 조직에 대한 소속감과 동일의식을 가지게 되고, 조직에 참여하고자 하는 의지를 자발적으로 향상시키므로 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용한다(Rhoades et al., 2001).

3) 직무성과

직무성과는 직무를 수행하는 데에 있어서 적용 가능한 기술, 지식, 경험을 포함하는 능력과 그 능력이 직무에 적용되기 위한 노력과 관련되는 동기의 상호작용에 의한 성과라고 할 수 있다(Reitz, 1981). 직무성과는 조직의 업무에서 실현하고자 하는 바람직한 상태나 조직목표를 달성할 수 있도록 구성원들이 노력하는 정도라고 볼 수 있다(Miller, 1990; Tett & Meyer, 1993). 김봉철(2013)은 직무 혹은 실무를 수행할 때, 개인과 집단 및 조직의 효과성을 판단하는 기준으로 리더에게 영향을 줄 수 있는 결과의 목표가 직무성과라고 한다. 이와 같이, 직무성과는 조직의 목표나 역할 수행을 위하여 구성원들이 노력하는 정도, 조직 유효성을 나타내는 지표로서 모든 직무를 성취하는 개념이라고 할 수 있다.

직무성과는 연구자의 관심분야나 측정방법이 다양하기 때문에 특정적으로 유형화하여 평가하는 것은 쉽지 않다. 따라서 기존의 선행연구들을 살펴보면 직무성과에 대하여 여러 차원으로 구분하여 평가가 이루어졌다는 것을 알 수 있다.

유명희(2007)는 직무성과를 개인성과와 단체성과로 유형화하여 측정하였는데, 업무지식, 업무수행의 주도성, 업무관련 의사소통, 업무수행의 신뢰성을 개인성과로 평가하였고, 조직 내 평가측정도구에 포함되어 있는 작업 집단성과를 단체성과로 평가하고 있다.

윤리적 리더십의 특징인 권리와 존엄성 존중을 통하여 부하직원들이 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감 형성을 제공함으로써 조직 구성원의 노력의 결과인 직무성과와 조직의 효율성을 증대 시키는 직무 만족도에 긍정적인 관계성을 보여줄 수 있을 것이다. 또한, 윤리적 리더십은 공정하고 원칙 중심의 의사결정을 통해 조직 내 윤리적인 직무환경을 조성함으로써 직원들이 성과를 위한 몰입을 할 수 있도록 기여할 수 있다(정회근 외, 2013).

4) 직무만족도

직무만족은 조직 내의 구성원들이 자신의 직무에 대하여 가지는 일반적인 태도를 의미하는 것으로서 직무경험에서 오는 개인의 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태(emotional state)라고 정의할 수 있다(Locke, 1976).

Hellman(1997)은 조직 구성원들이 조직에 요구하는 것과 실제로 제공받는 것에 대한 차이에 대

한 정서적인 반응을 직무만족이라고 정의하였고, Schermerhorn(1996)의 연구에서는 직무만족은 조직원들이 직무에 대하여 긍정적이거나 부정적인 감정 상태라고 정의한다. 또한 직무만족은 조직의 업무집행에 참여하는 모든 구성원들이 직무활동에서 경험하는 성취감과 만족감, 리더의 행위, 직무를 함께 행하는 동료와 부하 간의 관계, 업무의 물리적 환경, 업무 수행에 따른 보상 및 복지 등에 따라 결정된다(이영민, 2011). 이러한 직무만족은 추후 조직의 성과와 밀접한 관계가 있는 조직의 효과성 검증을 위한 변수로 작용하는 것을 알 수 있다.

또한 조직의 목표를 달성하는데 있어 조직구성원들은 주어진 직무를 수행하는데 있어서 능동적으로 대처하게 되고, 그들의 직무의욕을 자극함으로써 직무성과를 높임과 동시에 직무 만족도가 향상될 수 있다. 이와 관련하여 윤리적 리더십은 원칙 있는 결정을 내리며, 부하들과 활발한 의사소통을 통하여 윤리적 기준을 설정하고, 이러한 기준들이 준수되도록 적절한 상벌시스템을 활용하여, 윤리적 행동의 역할 모델링에 있어서 주도적인 역할수행을 할 수 있다.

5) 역할 갈등

역할 갈등은 일을 수행하는 과정에서 기대되는 일을 완수하지 못하는 상황에 행위자가 처해 있는 것이라고 정의한다(Parsons, 1966). Rizzo 외(1970)는 개인의 욕구와 역할의 요구가 불일치하는 상태를 역할 갈등으로 정의하고 있다.

Katz와 Kahn(1978)은 역할 갈등은 한 개인에게 둘 이상의 역할에 대한 기대가 동시에 발생하면서 두 가지 역할에 순응하면서 발생되는 갈등이라고 규정하였고, Schuler 외(1977)는 둘 이상에 대한 역할이 동시에 발생하는 경우, 하나에 순응함으로써 다른 역할에 순응하는 과정에서 갈등에 처하는 상황이 역할 갈등이라고 하였다.

Ho 외(1997)는 조직에서 윤리적 리더십에 의한 조직문화 풍토는 구성원의 도덕적 신념 및 윤리적 행동과 긍정적인 관계성이 있으며, 이러한 조직원의 윤리적 행위가 강화될 때 자발적으로 리더의 윤리적 리더십에 대한 행위는 증가할 것이라고 한다. 반대로 조직원의 비윤리적인 행위가 강화될 때 리더는 비윤리적으로 행동하는 경향으로 이어져 역할 갈등에 대한 해결점으로 나타날 수 있다(Trevino et al., 1998).

리더가 윤리적 리더십에 의해 구성원들과 명쾌하게 의사소통과 아울러 적절한 윤리적 가이드라인을 제시하는 조직은 구성원들의 직무역할과 관련된 기대를 명확하게 제시하며, 반대로 근무환경이 비교적 비윤리적이라고 인식하는 구성원들은 역할 갈등을 경험할 가능성이 높다(Babin et al., 2000).

이에 따라 윤리적인 리더십은 윤리적 딜레마를 겪는 구성원들에게 윤리적 가이드를 제공할 가능성이 있으며, 이러한 윤리적 해결점은 구성원들의 역할 갈등을 해소시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다.

Ⅲ. 선행연구와 가설설정

1. 선행연구

윤리적 리더십에 관한 연구는 1980년대 이후 국내외에서 꾸준히 진행되고 있다. 윤리적 리더십에 관한 선행연구는 두 가지 측면으로 분류될 수 있다.

첫째, 윤리적 리더십의 효과에 관한 연구이다. 이들 연구는 윤리적 리더십이 조직 구성원의 상사신뢰와 조직성과에 효과가 있다는 담론적 차원이라고 할 수 있다(김호정, 2013: Viswesvaran et al., 1998: Zhu et al., 2004). Viswesvaran et al.(1998)은 리더의 윤리적 행동은 직무만족, 조직몰입, 직무성과의 긍정적 영향 관계에 의해 형성된다고 한다. Zhu et al.(2004)은 윤리적 리더십이 상사신뢰, 조직성과, 조직시민행동에 영향을 미친다고 보고 있다. 김호정(2013)은 공공조직의 윤리적 리더십 내용으로 인간지향, 정의, 사회적 책임, 절제를 들며, 이 네 가지가 윤리이론과 덕목론이 복합적으로 작용되어야 한다고 주장하면서 윤리적 리더십의 척도를 제시하였다.

둘째, 윤리적 리더십과 변수에 대한 실증 연구라고 할 수 있다. 윤리적 리더십과 관련이 있는 요인으로는 구성원의 상사에 대한 만족도, 직업 만족도, 상사의 유효성(Brown et al., 2005), 상사신뢰, 조직 유효성(김학수, 2008), 직무만족, 조직몰입, 조직시민동행, 이직의도(김상호 2008: 이명신 외, 2009: 정회근 외, 2013: 최소연, 2013: 최도림 외, 2016) 등을 들 수 있다. Brown et al.(2005)은 윤리적 리더십이 조직 구성원의 상사에 대한 만족, 상사의 유효성 인식과의 관계에서 정(+)의 상관관계가 있는 연구결과를 제시하고 있다.

국내의 윤리적 리더십에 대한 변수간의 실증연구에는 김상호(2008), 김학수·정범구(2008), 이명신 외(2009), 정희근 외(2013), 최소연(2013), 최도림 외(2016) 등이 있다.

김상호(2008)는 경찰공무원을 대상으로 윤리적 리더십이 직무만족도 및 조직시민행동에 미치는 영향력을 검증하였다. 검증결과, 윤리적 리더십이 직무만족에 $p < .001$의 수준에서 t값 11.63의 값으로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 제시하고 있으며, 조직시민행동의 구성요소인 이타성에서는 $p < .001$의 수준에서 t값 12.97, 순응에 대해서는 $p < .001$의 수준에서 t값 9.34의 값으로 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 김학수·정범구(2008)는 총 10개 정부출연기관 종사자들을 대상으로 한 윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어서 상사신뢰의 매개효과 연구에서 윤리적 리더십이 상사신뢰를 부분매개로 직무만족에 정(+)의 영향력을 가지며, 윤리적 리더십과 조직몰입의 관계에서는 상사신뢰가 완전매개 역할로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 밝히고 있다.

이명신 외(2009)는 다양한 업종에 근무하는 종사자들을 대상으로 윤리적 리더십의 영향요인과 조직성과의 연구에서 윤리적 리더십이 직무만족에 $p < .001$의 수준에서 β값 .474의 값으로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 제시하고 있으며, 조직몰입에는 $p < .001$의 수준에서 β값 .543의 값으로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 제시하고 있다. 이직의도에 대해서는 $p < .001$의 수준에서 β값 -.461의 값으로 부(-)의 영향력을 가지며, 개인에 대한 조직시민행동은 $p < .001$의 수준에서 β값

.357, 조직에 대한 조직시민행동은 p 〈 .001의 수준에서 β값 .445의 값으로 정(+)의 영향력을 가진다는 것을 제시하고 있다.

정회근 외(2013)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 직무성과에 p 〈 .005의 수준에서 β값 .185, 조직몰입에 p 〈 .005의 수준에서 β값 .506조직시민행동에 p 〈 .005의 수준에서 β값 .261의 값으로 정(+)의 영향을 미친다는 인과관계를 규명하였다.

최소연(2013)은 사회복지시설 종사자를 대상으로 사회복지시설의 조직윤리에 관한 연구: 윤리적 리더십, 조직윤리풍토, 조직유효성에 관한 연구에서 윤리적 리더십이 조직윤리풍토와 조직유효성(조직신뢰, 상사신뢰, 조직몰입)에 정(+)의 방향으로 영향을 미치며, 조직윤리풍토는 조직유효성(조직신뢰, 상사신뢰, 조직몰입, 직무만족)에 정(+)의 방향으로 영향을 미치지만, 이직의도에 대해서는 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 최도림 외(2016)는 대전광역시 공무원을 대상으로 윤리적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰와 윤리풍토를 대상으로 한 윤리적 리더십 연구에서 조직몰입에 대해서는 p 〈 .001의 수준에서 β값 .595, 직무만족은 p 〈 .001의 수준에서 β값 .717, 조직시민행동은 p 〈 .001의 수준에서 β값 .717의 값으로 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다.

2. 가설설정

1) 상사신뢰와 윤리적 리더십의 관계

리더가 부하에 대한 통제를 줄이고 부하직원들의 의사결정 권한을 강화시켜 줄 때 상사에 대한 신뢰가 높아진고 할 수 있다(Zand, 1972). 조직 내에서의 구성원들이 통제권한을 공유할 때, 구성원들은 경제적인 측면과 사회적인 측면에서 신뢰를 키울 수 있으며, 이러한 신뢰는 리더십에 대해 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Whitener et al, 1988).

상사신뢰와 윤리적 리더십의 실증연구에서 Brown et al.(2005)은 상사가 부하직원들에 대한 배려와 관심을 보여주는 윤리적 리더십과 상사의 신뢰관계에서 강한 정(+)의 상관관계가 있다고 하였다. 김학수·정범구(2008)와 최소연(2013)은 윤리적 리더십이 상사 신뢰에 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과를 제시했으며, 최도림 외(2016)는 상사신뢰가 윤리적 리더십과 직무만족 간의 관계에서 매개효과가 있는 것을 확인하였다. 따라서 본 연구는 구성원의 상사에 대한 신뢰는 윤리적 리더십에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

H1 : 지방공무원들의 상사신뢰는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 정서적 몰입과 윤리적 리더십의 관계

정서적 몰입은 구성원들이 감정적으로 동일시하고 애착을 느끼는 행태라고 할 수 있다. 이에 따라 정서적 몰입이 강할수록 조직 활동도 더 활발하게 일어날 수 있다(Rhoades et al, 2001). 윤리적 리더십은 공정성, 동정심, 이타주의적인 성격, 신뢰성 등을 강조하여 부하직원의 정서적 몰입을 더 정적으로 유도할 수 있다(Brown et al., 2005). 정서적 몰입은 조직몰입의 한 종류로서, 조직몰입의 경우 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하는 정도를 의미한다(최도림 외, 2016).

정서적 몰입이 윤리적 리더십에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 적다고 할 수 있다. 윤리적 리더십이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과(이명신 외, 2009: 정회근 외, 2013: 최도림 외. 2016)가 꾸준히 나오고 있다. 정서적 몰입과 윤리적 리더십의 관계를 검증한 연구(이이림 외, 2014: Khuntia& Suar, 2004)는 윤리적 리더십과 정서적 몰입 사이에 정(+)의 상관관계가 있다고 확인되었다. 따라서 본 연구는 정서적 몰입이 윤리적 리더십에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

H2 : 지방공무원들의 정서적 몰입은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 직무성과·직무만족도와 윤리적 리더십의 관계

윤리적 리더십은 공정성과 배려로 부하들이 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감 형성을 제공함으로써 조직성과와 조직 효율성을 증대 시킬 수 있다. 또한 윤리적 리더십은 공정하고 원칙중심의 의사결정을 통해 조직 내 윤리적인 직무환경을 조성함으로써 직원들이 성과에 몰입을 할 수 있도록 한다(정회근 외, 2013).

이렇듯 조직의 목표를 달성하는데 있어 조직구성원들은 주어진 직무 수행에 대하여 능동적으로 대처하게 되고, 그들의 직무의욕을 자극함으로써 직무성과를 높임과 동시에 직무 만족도가 향상될 수 있다. 윤리적 리더십은 정직성, 배려성, 원칙성, 공정성, 균형성 등을 바탕으로 의사결정을 내리며, 활발한 의사소통을 통하여 윤리적 기준을 제시하고, 이러한 기준들이 준수되도록 적절한 상벌 시스템을 활용하고, 몸소 실천하며 윤리적 행동의 역할 모델링을 할 수 있다.

조직성과의 요인으로는 직무성과와 직무만족도를 설정하였다. 윤리적 리더십은 직무성과에 정(+)의 영향을 미쳤으며(정회근 외, 2013: 문주호, 2014), 또한 윤리적 리더십이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인한 실증연구가 있다(김상호, 2008: 이명신 외, 2009). 따라서 본 연구에서는 직무성과와 직무만족도가 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

H3 : 지방공무원들의 직무성과는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4 : 지방공무원들의 직무만족도는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 역할갈등과 윤리적 리더십의 관계

윤리적 리더십은 구성원의 도덕적 신념 및 윤리적 행동과 긍정적인 관계성이 있다(Ho 외, 1997). 이러한 조직원의 윤리적 행위가 강화될 때, 윤리적 리더십 또한 증가할 것이며, 반대로 조직원의 비윤리적인 행위가 강화될 때, 윤리적 리더십은 약화되어 역할 갈등이 나타날 수 있다(Trevino et al., 1998).

Walker 외(1979)는 윤리적으로 문제를 야기하는 구성원은 직무와 관련된 긴장과 좌절 그리고 번민의 증가를 경험한다고 주장하였으며, 이러한 결과는 스트레스에 의해 역할갈등으로 이어진다고 언급하였다. Williams와 Cooper(2002)는 스트레스에서 오는 역할갈등에 대한 해결책으로 윤리적 리더십에 의한 조직의 윤리 기준을 설정하는 것을 강조하였으며, Chonko와 Burnett(1983)는 직무스트레스로부터 발생되는 역할 갈등은 조직 내부에서 나타나게 되는 개인의 직무관련 혹은 업무보다는 윤리적인 이슈로부터 발생된다고 하였다.

윤리적 리더십은 구성원들과 명쾌한 의사소통, 윤리적 가이드라인을 통하여 구성원들의 직무역할과 관련된 기대를 명확하게 제시하며, 근무환경이 비교적 비윤리적이라고 인식하는 구성원들은 역할갈등을 경험할 가능성이 높을 수 있다(Babin et al., 2000). 역할갈등과 윤리적인 리더십은 윤리적 딜레마를 겪는 구성원들에게 해결적인 윤리적 가이드를 제공할 가능성이 있으며, 이러한 윤리적 해결책은 구성원들의 역할갈등을 해소시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다.

역할갈등과 윤리적 리더십의 상관관계에 대한 연구는 극소수에 불과하다. 윤리적 리더십에 관한 실증연구의 결과를 보면, 윤리적 리더십이 조직윤리풍토에 정(+)의 영향을 미친다고 한다(이명신 외, 2009: 최소연, 2013: 최도림 외, 2016). 윤리풍토란 조직에서 행해지는 옳은 행동이 무엇인지 알아내고 윤리적 이슈를 어떻게 다루어야 하는지에 대한 공유된 인지상태라고 할 수 있다(최도림 외, 2006: 9). 따라서 윤리풍토가 높은 조직은 역할갈등이 낮고, 반대로 역할갈등이 높은 곳은 윤리풍토가 낮다고 볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 역할갈등이 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정한다.

H5 : 지방공무원들의 역할갈등은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅳ. 연구모형과 연구방법

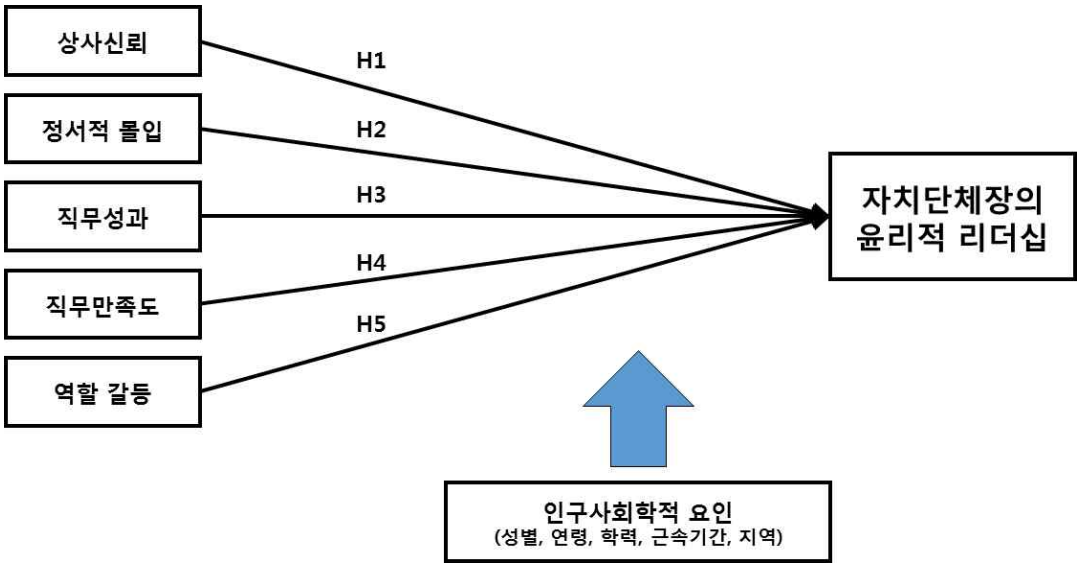
1. 연구모형

본 연구는 경남 기초자치단체 공무원들을 대상으로 하여 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도 그리고 역할 갈등이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향을 알아보기 위한 것이다.

연구목적을 달성하기 위한 영향관계를 살펴보면, 상사 신뢰가 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미치는지를 살펴보고, 조직내부의 정서적 몰입이 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미치는지를 살펴볼 것이다. 그리고 직무 성과와 직무 만족도가 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미치는지를 살펴보고, 역할 갈등이 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미치는지를 검증할 것이다.

또한 인구사회학적 요인인 성별, 연령, 학력, 근속기간과 근속지역이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향관계에 대하여 밝히고자 한다. 본 연구의 분석틀은 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 주요변수의 측정도구

본 연구는 윤리적 리더십, 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과·직무만족도, 역할갈등의 변수를 측정하기 위해 선행연구에서 검증된 측정방법을 따랐다. 측정도구는 다음의 〈표 1〉과 같다. 본 연구에서 사용된 윤리적 리더십, 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할갈등 변수에 대한 모든 설문문항은 5점 리커트 척도로 '전혀 아니다', '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'로 측정되었다.

〈표 1〉 변수별 측정항목과 출처

변수		문항수	출처
윤리적 리더십 (종속변수)	규범적 행위	10	Brown et al.(2005)
	소통과 강화		
	공정한 의사결정		
상사 신뢰(독립변수)		10	Yang & Mossholder(2010)
정서적 몰입(독립변수)		5	Allen & Meyer(1990), 김진호(2010)
성과 (독립변수)	직무 성과 효과성	4	조성봉(2002), 문혜강(2014)
	직무 만족도	9	Park(2005), 권기진(2010)
역할 갈등(독립변수)		8	Rizzo et al.(1970), 곽신근(2010), 이주삼(2014)
인구통계학적 특성	성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 근무지역	6	이주삼(2014)

3. 연구대상 및 분석방법

실증분석에 사용된 자료는 설문조사 방법에 의해 수집되었다. 본 연구는 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무성과, 직무만족도, 역할 갈등이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향관계를 알아보기 위한 것이다.

이를 위해 경상남도에 소재하는 18개 기초자치단체의 공무원을 대상으로 2016년 11월 14일부터 11월 25일까지 12일에 걸쳐 시(8개)에 각 25부, 군(10개) 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.

본 조사에 이용된 응답자들의 특성은 다음의 〈표 2〉와 같다.

본 연구의 자료 수집은 설문조사를 통해 이루어졌으며, 척도는 Likert 5점 등간척도를 사용하였다. 1점은 '전혀 아니다', 2점은 '그렇지 않다', 3점은 '보통이다', 4점은 '그렇다', 5점은 '매우 그렇다'로 표기하였다.

본 연구의 분석방법은 변수들의 개념적 타당도를 검증하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였으며, 가설을 검증하기 위해 SPSS 23.0의 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

〈표 2〉 표본의 특성

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

V. 조사결과 및 가설검증

1. 측정도구의 타당성 검증

〈표 3〉은 요인분석의 결과를 제시한 것이다. 요인분석의 결과 윤리적 리더십, 정서적 몰입, 직무 만족도, 상사신뢰, 역할갈등, 직무 성과 등의 변수에서 측정항목들의 요인 부하값(Factor loading)이 적절하게 나타났으며, 고유값도 모두 1 이상으로 나타나 하나의 요인으로 적합하다는 것을 알 수 있다. 고유값을 보면, 윤리적 리더십 9.451, 정서적 몰입 5.116, 직무 만족도 4.831, 상사신뢰 4.381, 역할갈등 3.476, 직무 성과 1.583으로 나타났다.

요인분석의 결과를 통해 최종적으로 선정된 측정항목을 중심으로 신뢰도 분석을 실시하였다. 분석결과 윤리적 리더십의 신뢰도는 0.950으로 가장 높은 신뢰계수를 보이고 있으며, 정서적 몰입은 0.880, 직무 만족도는 0.903으로 나타났다. 그리고 상사신뢰는 0.909, 역할갈등 0.802, 직무 성

과는 0.715로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무 성과, 직무 만족도, 역할갈등, 윤리적 리더십을 측정하기 위해 설정한 항목들은 전반적으로 신뢰계수가 높게 나타났기 때문에 항목의 구성은 적당하다고 판단된다. 본 연구에서 척도들이 각각의 요인으로 결합되는지를 살펴보기 위한 요인을 분석한 결과와 신뢰도 분석 결과는 다음의 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 각 변수들의 요인분석 및 신뢰도 분석

	윤리적 리더십	정서몰입	직무만족	상사신뢰	역할갈등	직무성과
윤리적 리더십1	.746	.201	.086	.133	-.111	.099
윤리적 리더십2	.528	.118	.062	.184	.018	.090
윤리적 리더십3	.760	.134	.155	.268	-.097	.094
윤리적 리더십4	.784	.157	.177	.167	-.128	-.039
윤리적 리더십5	.850	.151	.127	.140	-.023	.045
윤리적 리더십6	.798	.198	.093	.191	-.052	.008
윤리적 리더십7	.809	.169	.179	.152	-.113	.041
윤리적 리더십8	.799	.213	.248	.096	-.087	-.020
윤리적 리더십9	.818	.150	.238	.156	-.161	.010
윤리적 리더십10	.795	.119	.207	.216	-.082	-.018
상사신뢰1	.705	.207	.210	.199	-.085	.099
상사신뢰2	.404	.051	.101	.497	-.047	.325
상사신뢰3	.428	.119	.184	.468	-.104	.326
상사신뢰4	.454	.152	.164	.489	-.109	.317
상사신뢰5	.253	.102	.275	.595	.000	.139
상사신뢰6	.279	.311	.204	.729	-.056	-.061
상사신뢰7	.272	.284	.210	.750	-.117	-.086
상사신뢰8	.250	.265	.213	.779	-.044	.011
상사신뢰9	.382	.286	.158	.693	-.150	.080
상사신뢰10	.765	.121	.171	.122	-.020	.172
고 유 값	9.451	5.116	4.831	4.381	3.476	1.583
신뢰계수(alpha)	0.950	0.880	0.903	0.909	0.802	0.715

	윤리적 리더십	정서몰입	직무만족	상사신뢰	역할갈등	직무성과
정서적 몰입1	.334	.690	.166	.230	-.059	.102
정서적 몰입2	.249	.631	.358	.267	-.138	-.172
정서적 몰입3	.231	.669	.199	.202	.103	.196
정서적 몰입4	.257	.718	.231	.253	-.016	-.029
정서적 몰입5	.218	.617	.152	.212	-.101	.168
직무성과1	.206	.477	.167	.098	-.056	.501
직무성과2	.135	.444	.217	.089	.008	.645
직무성과3	.247	.497	.462	.265	-.036	.122
직무성과4	.274	.534	.397	.248	-.119	.067
직무 만족1	.236	.410	.563	.087	-.152	.192
직무 만족2	.136	.474	.546	.114	-.130	.063
직무 만족3	.093	.019	.549	.121	.057	.482
직무 만족4	.566	.201	.539	.205	-.088	.057
직무 만족5	.327	.172	.656	.261	-.063	.031
직무 만족6	.336	.066	.630	.282	.026	-.030
직무 만족7	.250	.245	.685	.180	-.113	.091
직무 만족8	.217	.468	.610	.094	-.120	.135
직무 만족9	.214	.394	.671	.207	-.075	.080
역할갈등1	.029	.184	.171	-.136	.527	.119
역할갈등2	-.137	.010	-.217	-.137	.673	.110
역할갈등3	-.084	.028	-.117	-.035	.704	-.097
역할갈등4	-.018	.053	-.150	.018	.695	-.086
역할갈등5	-.102	-.051	.092	-.019	.739	-.063
역할갈등6	-.167	-.327	.008	-.029	.655	-.027
역할갈등7	-.149	-.245	-.069	-.033	.673	.089
역할갈등8	.089	.133	.043	.045	.071	-.022
고 유 값	9.451	5.116	4.831	4.381	3.476	1.583
신뢰계수(alpha)	0.950	0.880	0.903	0.909	0.802	0.715

2. 가설 검증

본 연구에서는 앞에서 설정한 가설인 '상사신뢰, 정서적 몰입, 직무 성과, 직무 만족도, 역할갈등이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미칠 것이다'에 대해 회귀분석 방법을 이용하여 검증하고자 한다. 그리고 인구사회학적인 요인들(성별, 연령, 학력, 직급, 근무년수, 근무지역)이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 어떤 영향을 미치는지도 검증하고자 한다.

〈표 4〉는 통제변수를 포함했을 때 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 회귀분석 결과를 제시한 것이다. 자유도를 고려한 모형의 설명력은 통제변수를 포함하였을 때 55.1%로 높아졌으며, 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 통제변수를 포함한 윤리적 리더십에 대한 회귀분석 결과

구분	윤리적 리더십					공선성 통계량	
	비표준화 계수		표준화계수	t	p	공차	VIF
	B	S.E	β				
상수	1.116	.244		4.579	.000		
상사신뢰	.422	.054	.388	7.841**	.000	.480	2.085
정서적 몰입	.134	.060	.120	2.215*	.027	.403	2.481
직무 성과	.004	.047	.004	.085	.932	.534	1.873
직무만족도	.254	.063	.220	4.040**	.000	.397	2.521
역할갈등	-.095	.041	-.083	-2.287*	.023	.892	1.121
성별	-.137	.050	-.096	-2.716**	.007	.941	1.063
연령	.076	.067	.054	1.138	.256	.519	1.925
학력	.054	.068	.031	.796	.426	.759	1.317
직급	-.055	.065	-.036	-.854	.394	.653	1.532
근무년수	-.111	.072	-.075	-1.536	.125	.498	2.010
지역	-.243	.050	-.174	-4.883**	.000	.925	1.081
R^2=.564, Adj R^2= .551 F=43.701**							

*p<.05, **p<.01
주: 성별 - 남성=0, 여성=1 / 지역 - 시=0 군=1

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 통제변수를 포함시킨 회귀분석의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지는 변수들은 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무만족도, 역할갈등, 성별, 지역으로 나타났으며, 직무 성과, 연령, 학력, 직급, 근무년수에서는 통계적인 유의성이 나타나지 않았다.

먼저 상사신뢰가 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향에 대해서는 p 〈 0.01의 수준에서 t값 7.841을 가지며 정(+)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타나, 가설 1(지방공무원들의 상사신뢰는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다)이 채택되었다. 즉 공무원들은 지방자치단체장에 대한 신뢰가 형성되어 있을 때, 지방자치단체장의 윤리적 리더십을 더 높이 평가하고 있다는 것으로 판단할 수 있다.

이러한 결과는 Brown et al.(2005)의 윤리적 리더십과 리더에 대한 신뢰가 강한 정(+)의 관계를 가진다는 연구 결과와 일치하는 것이며, 김학수·정범구(2008)의 상사신뢰와 윤리적 리더십 간 강한 정(+)의 상관관계를 가진다는 결과와 일치한다는 것을 알 수 있다.

둘째, 지방자치단체 공무원의 정서적 몰입이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향에 대해서는 p 〈 0.05의 수준에서 t값 2.215를 가지며 정(+)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타나, 가설 2(지방공무원들의 정서적 몰입은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다)가 채택되었다.

이러한 결과는 이명신 외(2009)의 연구결과인 정서적 불안정성이 윤리적 리더십과 부(-)의 관계(β=-.130, p 〈 0.01)를 가진다는 결과와 일치한다는 것을 알 수 있다. 그리고 오아라 외(2013)의 연

구결과인 정서적 몰입은 리더에 대한 태도에 긍정적인 영향이 있다는 결과와 일치한다는 것을 알 수 있다.

셋째, 지방자치단체의 직무 성과가 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향에 대해서는 통계적인 유의성이 나타나지 않다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설3(지방공무원들의 직무 성과는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다)은 기각되었다.

이러한 결과는 정회근 외(2013)의 연구에서 상사의 윤리적 리더십과 직무성과 간 정(+)의 관계가 나타난다는 결과와 일치하지 않으며, 문주호(2014)의 연구에서 상사의 윤리적 리더십이 개인의 반생산적 행위에 부(-)의 영향을 미친다는 결과와도 다르게 나타났다. 또한 신주호(2005)의 연구에서 조직구성원들에게 긍정적 동기를 부여하고, 조직에 몰입하게 함으로써 나타나게 되는 조직의 업무성과는 조직운영자의 윤리적 성실성과 긍정적인 관계성이 있다고 한 결과와도 다르게 나타난 것이다.

넷째, 직무 만족도는 윤리적 리더십에 $p < 0.01$의 수준에서 t값 4.040을 가지며 정(+)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타나, 가설 4(지방공무원들의 직무만족도는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다)는 채택되었다. 이러한 결과는 이명신 외(2009)의 연구에서 윤리적 리더십과 직무만족이 정(+)의 상관관계를 가진다는 결과와 일치한다는 것을 알 수 있으며, 문주호(2014)의 연구에서 윤리적 리더십이 직무만족에 β=0.545 $p < 0.01$의 값으로 긍정적인 영향을 미친다는 결과와도 일치한다는 것을 알 수 있다.

다섯째, 역할갈등은 윤리적 리더십에 $p < 0.05$의 수준에서 t값 −2.287을 가지며 부(-)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타나, 가설 5(지방공무원들의 역할갈등은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미칠 것이다)가 채택되었다. 이러한 결과는 이주삼(2013)의 지방자치단체 공무원 상급자의 윤리적 리더십이 하급자의 역할갈등에 부(-)의 관계를 가진다는 결과와 일치하며, 이명신 외(2009)의 조직의 윤리적 풍토가 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미친다는 결과, 정회근 외(2013)의 리더에 의해 조직 내의 역할갈등이 완화되어질 경우 조직원은 리더의 윤리성과 성실성을 제고하고 리더에게 권리이양에 대한 인식을 고양시켜 윤리적 리더십에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다고 볼 수 있다.

인구사회적인 요인과 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 분석결과는 다음과 같다.

먼저 성별에서는 여성공무원들이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대해 부(-)의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여성공무원들이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대해 더 낮게 평가하고 있다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 이주삼(2013)의 연구와 정회근 외(2013)의 연구결과와 일치하는 것으로 여성이 업무수행과정에서 상대적으로 높은 심리적·정신적 고통을 나타내며, 정서적 피로를 더욱 느끼는 영향으로 보여 진다.

둘째, 연령에서는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 40대 미만과 40대 이상 집단에서 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 평가가 크게 차이가 나지 않는다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 이주삼(2013)의 연구와 정회근 외(2013)의 연구결과

와 다르게 나타난 것을 알 수 있다.

셋째, 학력에서는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 대졸 미만 집단과 대졸 이상 집단에서 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 평가가 크게 차이가 나지 않는다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 윤리적 리더십의 성격과 비슷한 공유적 리더십(shared leadership)이 학력에 의해 영향을 받는다는 연구결과(Choi, 2010)와 상반된다고 할 수 있다. 지방자치단체장의 윤리적 리더십이란 도덕적 측면과 관련이 크기 때문에 학력이 영향을 미치지 않는다고 판단할 수 있다.

넷째, 직급은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 직급이 높거나 낮거나 상관없이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 평가가 크게 차이가 나지 않는다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 Choi(2010)의 연구결과와 다르게 나타난 것이라고 할 수 있다. 직급이 높아지면 그 직급에 따라 조직구성원들을 관리해야 하는 측면이 많아진다. 새로운 직원들의 어려움을 해결해 주고 그들을 배려해야 하는 리더십도 필요하다. 반면에 직급이 낮으면 근무기간이 오래되지 않아 업무를 배우는 단계이며, 조직문화에 적응해 가는 과정이기 때문에 지방자치단체장의 리더십에 대해 조심스러운 평가를 하는 것으로 판단된다.

다섯째, 근무년수에서는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이주삼(2013), 정회근 외(2013), Choi(2010)와 다르게 나타난 것으로 앞선 직급과 같은 이유로 판단된다. 끝으로, 근무지역에서는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 군 지역에서 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대해 부정적인 평가를 하고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 군 지역은 시 지역에 비해 자치단체의 규모가 작기 때문에 조직에 대한 충성심이 강하고, 보수적인 성향이 더 강하기 때문에 나타난 결과로 판단된다.

Ⅵ. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 지방공무원들을 대상으로 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무 성과, 직무만족도, 역할갈등, 인구사회학적 요인들이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 미치는 영향을 알아보고, 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 대한 정책적 함의를 도출하고자 하였다. 검증결과 통계적으로 유의미한 영향력을 가지는 변수들은 상사신뢰, 정서적 몰입, 직무만족도, 역할갈등, 성별, 지역으로 나타났으며, 직무 성과, 연령, 학력, 직급, 근무년수에서는 통계적인 유의성이 나타나지 않았다.

지방자치단체장의 윤리적 리더십과 관련한 정책적 함의는 다음과 같다. 먼저 상사에 대한 신뢰가 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Brown et al.(2005), 김학수·정범구(2008)의 연구결과와 일치한다는 것을 알 수 있다. 즉 공무원들은 상사에 대한 신뢰가 형성되어 있을 때 지방자치단체장의 윤리적 리더십을 더 높이 평가하고 있다는 것으로 판단할 수 있다.

상사신뢰를 제고하기 위해 상사는 구성원에게 조언과 지도를 해주고, 실수에 대하여서는 관용과 기회를 주며, 칭찬하고 격려하며 어려운 일을 함께 해주고, 개인적인 특성을 고려하여 업무를 할당하여야 한다. 그리고 교육과 자기개발의 기회를 부여하는 등의 행동을 보일 때 구성원들은 상사를 신뢰할 수 있을 것이다(전희원·김한주, 2010; Mishra & Spreitzer, 1998).

둘째, 지방공무원들의 정서적 몰입이 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 방향으로 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이명신 외(2009), 오아라 외(2013)의 연구결과와 일치한다는 것을 알 수 있다.

Modwday et al.(1982)은 정서적 몰입에 의해 개인과 조직 사이의 바람직한 연결은 개인, 조직, 그리고 사회적 측면에서 다음과 같은 세 가지 결과를 가져온다고 하였다. ① 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. ② 조직측면에서는 조직구성원들의 몰입 정도를 높임으로써 이직률과 결근률을 감소시킬 수 있다. ③ 조직특성과 결과는 각종 조직으로 구성되어 있는 사회에 영향을 미친다.

셋째, 직무 만족도는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이명신 외(2009), 문주호(2014)의 연구결과와도 일치한다는 것을 알 수 있다.

직무에 대한 만족도는 본인의 가치, 신념체계, 개인의 욕구 정도 등에 따라 달라지며, 직무를 중심으로 한 전체 조직의 관점에서 느끼는 감정의 상태를 말한다. 조직은 일반적으로 목표를 달성하기 위해서는 물적 자원과 인적 자원을 적절한 시점에 적정한 규모로 확보하여야 하고, 구성원들의 능력을 발휘할 수 있도록 동기를 부여하고 사기를 북돋우는 것이 무엇보다 중요할 것이다. 다시 말하면 조직의 효율성을 높이기 위하여 구성원들의 직무에 대한 만족은 반드시 필요하다고 볼 수 있다.

넷째, 역할갈등은 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역할 갈등은 지위가 다른 둘 이상의 개인이 각각의 지위에서 요구되는 기대 혹은 역할에서 서로 양립될 수 없는 상황에 이르렀을 때 겪게 되는 심리적 갈등상태를 의미한다.

조직이 윤리적인 문화를 갖고 있으며 조직 내의 리더들이 조직구성원들과 윤리적 문화에 대해 명쾌하게 의사소통하고 적절한 윤리적 지침을 제시하는 경우 구성원들은 직무역할과 관련된 기대를 명확하게 이해할 수 있다. Schwepker 등(1997)은 윤리적인 환경은 윤리적 갈등과 역할갈등에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 갈등에 직면할 때 조직구성원들이 느끼는 역할갈등과 관련하여 조직 내 상급자들의 윤리적 리더십은 역할갈등을 줄이는 요인으로 작용할 가능성이 높다.

다섯째, 지방공무원들이 인식하는 직무성과는 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 이러한 결과는 정회근 외(2013)의 연구에서 상사의 윤리적 리더십과 직무성과 간 정(+)의 관계가 나타난다는 결과와 일치하지 않으며, 문주호(2014)의 연구에서 상사의 윤리적 리더십이 개인의 반생산적 행위에 부(-)의 영향을 미친다는 결과와도 다르게 나타났다.

이러한 결과는 민간부문과 공공부문의 직무성과에 대한 성과관리제도의 차이인 것으로 판단된다. 성과관리가 대두되면서 공공부문에서는 BSC성과관리를 도입하고 이를 활용하여 공공조직의

효과성, 능률성, 적응성, 개혁성 등의 증진을 하고자 하였다. 하지만, 성과관리제도는 성과측정의 타당도나 신뢰도 문제를 포함하여(이석원, 2005; Waldo, 2001), 성과관리제도가 공공부문의 생산성이나 책임성, 투명성뿐만 아니라 의사결정의 고도화 등 성과관리로부터 기대하는 효과를 적절하게 달성하고 있는지 여부에 대한 비판이 제기되고 있으며(Grizzle, 2002; 박석희, 2006; 임도빈, 2009), 성과관리제도의 비판점을 개선하지 않고서는 그를 통한 직무 성과는 기대하기가 어렵다. 따라서 공공부문에서 직무성과가 지방자치단체장의 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 보여 진다.

본 연구의 한계점과 앞으로의 연구방향을 제시하면 다음과 같다. 본 연구는 설문지를 이용한 연구를 수행하였기 때문에 연구자체가 가지고 있는 일반화의 한계와 오류의 가능성을 내포하고 있을 수 있다. 따라서 관찰법이나 면접법 등 상호보완적인 조사방법을 이용하여 향후 연구에서는 이러한 한계점을 극복하고 보다 더 신뢰성 있는 결과를 얻을 수 있도록 해야 할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 지방자치단체의 규모에 따라 대표성 있는 표본을 수집하려 하였으나 광역자치단체가 제외되었기 때문에 표본의 대표성 문제로 인하여 연구의 결과를 일반화시키기에는 한계가 있을 것으로 보인다.

셋째, 본 연구는 지방공무원들을 대상으로 연구를 수행하였고, 여러 제약으로 인해 국가직 공무원들에 대한 연구는 수행하지 못하였다. 향후 연구에서는 국가직 공무원들에 대한 연구를 진행하여 결과를 비교한다면 더욱 정밀한 연구가 될 것으로 판단한다. 마지막으로 윤리적 리더십을 종속변수로 수행한 연구는 드물다. 윤리적 리더십이 조직의 효과성을 높이는데 기여할 수 있는 개념이기 때문에 향후 연구에 작은 밑거름이 되기를 기대한다.

참고문헌

김봉철. (2013).「서비스종사원의 혼잡지각에 따른 직무스트레스가 감정 소진과 직무성과에 미치는 영향」. 경기대학교 박사학위논문.

김상호. (2008), 윤리적 리더십과 직무만족, 그리고 조직시민행동과의 관계, 경찰학 연구, 8(3) 1~5.

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.

류두원·차동옥·김정식·류두진. (2012). “팀장의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 실증연구: 조직공정성과 직무만족의 매개역할을 중심으로”.「산업혁신연구」, 28(4): 175-209.

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

박석희. (2006). “공공부문의 성과관리와 조직역량: 차단된 시계열설계를 통한 13개 공기업의 실증분석”,「한국행정학보」, 40(3): 219-244.

백기복·신제구·김정훈. (2009).「리더십의 이해」. 서울: 창민사.

오아라·박경규·용현주. (2013). “공감(compassion)과 정서적 몰입 및 직무성과와의 관계에 관한 연구”.「조직과 인사관리연구」, 37(2): 41-74.

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

이명신·손승우·장영철. (2009). 윤리적 리더십의 영향요인과 조직성과. 대한경영학회, 22(6), 3169-3193.

이석원. (2005). “조정성과지표를 사용한 공공기관의 성과측정: 정부투자기관 경영평가에의 적용”,「한국행정학보」, 39(4): 81-104.

이영민. (2011).「직무만족의 의미와 측정」. 서울: 경민사.

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

인성진. (2010).「지방정부조직 내 상사·동료신뢰와 조직신뢰의 관계: 부서응집력의 매개효과」. 단국대학교 박사학위논문.

임도빈. (2009). “관료제를 위한 변론: 한국관료제의 성과제고 방안”,「한국조직학회보」, 6(3): 173-209.

장지원. (2006). “통합부처의 문화통합 영향요인분석: 행정자치부의 통합사례를 중심으로”.「한국행정논집」, 18(1): 29-61.

전희원·김한주. (2010), 호텔기업에서의 상사지원이 상사신뢰, 조직신뢰, 조직몰입에 미치는 영향, 관광연구, 25(5), 1-19.

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.

최도림·권향원·박정민. (2013).「윤리적 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향 : 상사신뢰와 윤리풍토의 매개효과」, 한국조직학보, 12(4), 1-25.

최소연. (2013).「사회복지시설의 조직윤리에 관한 연구: 윤리적 리더십, 조직윤리 풍토, 조직 유효성의 관계」. 15(4), 313-314.

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.

Babin, B. J., S. B. James & P. R. Donald. (2000). Representing the Perceived Ethical Work Climate Among Marketing Employees. Journal of the Academy of Marketing Science, 28, 345-358.

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

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.

Choi, S. (2010). Does sex and hierarchical position matter to shared leadership? Empirical evidences from Florida county agencies. 한국지방자치학회보, 22(1): 123-141.

Chonko, L. B., & Burnett, J. J. (1983). Measuring the importance of ethical situations as a source of role conflict: A survey of salespeople, sales managers, and sales support personnel. Journal of Personal Selling & Sales Management, 3(1): 41-47.

Cleek, M. A., & Leonard, S. L. L. (1998). Can corporate codes of ethics influence behavior? Journal of Business Ethics, 17: 619-630.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. Journal of occupational psychology, 53(1): 39-52.

Costigan, R. D., Iiter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. Journal of managerial issues, 303-317.

Ferrell, O. C., & Skinner, S. J. (1988). Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations. Journal of Marketing Research, 25(1): 103-109.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). Behavior in organizations: Understanding and managing the Human Side of Work(6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Grizzle A. G. (2002). Performance measurement and dysfunction. PPM, 25(4): 363-369.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intend to leave. The Journal of Social Psychology. 137(6): 677-689.

Ho, F. N., Vitell, S. J., Barnes, J. H., & Desborde, R. (1997). Ethical correlates of role conflict and ambiguity in marketing: The mediating role of cognitive moral development. Journal of the Academy of Marketing Science, 25(2), 117-126.

Hoamer , L. T. (1994). Moral leadership in business. Irwin.

Hooper, A., & Potter, J. R. (1997). The business of leadership: adding lasting value to your organization. Ashgate.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. New York: John Wiley & Sons.

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.

Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. Chicago: Rand Manally.

Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of managerial psychology, 16(8): 594-613.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment:

Some methodological considerations. Journal of applied psychology, 69(3): 372.

Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. Academic medicine, 65(9): S63-7.

Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in Organizations. Frontiers of theory and research, 261-287.

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. (2001). Leadership: Theory and practice. Sage Publications. Inc.

Parsons, T. (1966). Role conflict and the genesis of deviance. Role theory: Concepts and Research, 275-276.

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

Resick, C. J., Hanges, P., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. Journal of Business Ethics, 63: 345-359.

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.

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 150-163.

Schermerhorn, J. R. (1996). Essentials of management and organizational behavior. New York: John Wiley and Sons.

Schuler, R. S., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. Organizational Behavior and Human Performance, 20(1): 111-128.

Schwepker, C. H.., O. C. Ferrell and T. N. Ingram (1997). The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the sales Force. Journal of the Academy of Marketing Science, 25, 99-108.

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.

Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly, 8(03), 447-476.

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.

Trevino, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation

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), 365-371.21.

Waldo, D. (2001). The Enterprise of Public Administration. Chandler & Sharp Publishers, Inc, California.

Walker, O. C., Churchill, G. A., & Ford, N. M. (1979). Where Do We Go from Here?: Selected Conceptual and Empirical Issues concerning the Motivation and Performance of the Industrial Salesforce.

Weiner, N., & Mahoney, T. A. (1981). A model of corporate performance as a function of environmental, organizational, and leadership influences. Academy of Management Journal, 24(3), 453-470.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. Academy of management review, 23(3): 513-530.

William, S., & Cooper, L. (2002). Managing workplace stress: A best practice blueprint.

Yang, J., & Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. The Leadership Quarterly, 21(1): 50-63.

Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. Administrative Science Quarterly, 17: 229-239.

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.

정동영(鄭東泳): 경상대학교 대학원 행정학과에서 박사과정을 수료하였으며, 주요관심사는 지방자치, 인사제도, 자치단체장의 리더십 등이다(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), “지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 연구(2017)” 등이 있다(hchoi@gnu.ac.kr).

〈논문접수일: 2017. 4. 4 / 심사개시일: 2017. 4. 11 / 심사완료일: 2017. 5. 15〉

Abstract

A Study on the Factors Affecting Ethical Leadership of the Mayors in Local Governments

Jeong, Dong-Yeong

Choi, Sanghan

This study initiated on the ground that under the circumstances that ethical leadership is being emphasized, the ethics of mayors is a main factor forming ethical criterion of administration in general. This study selected trust in the leader, affective commitment, organizational performance(job performance, job satisfaction), role conflict as factors affecting ethical leadership This study conducted a survey of public officials of basic local governments in Gyeongsangnam-do Province.

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

Key Words: ethical leadership, trust in the leader, affective commitment, organizational performance(job performance, job satisfaction), role conflict