벤처혁신연구 제3권 제1호(통권5호) http:www.kavi.or.kr
Journal of Venture Innovation, Vol.3. No.1, June. 2020, pp.27-45

윤리적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 윤리의식의 매개효과

강성천(경영학박사)[1)]

국 문 요 약

윤리적인 경영을 행하는 주체가 되는 CEO를 포함한 상사의 윤리적 리더십에 따라서 조직유효성에 영향을 미친다. 본 연구는 윤리적 리더십을 연구의 주제로, 윤리적 리더십의 개념을 기업 또는 조직의 구성원인 부하조직원이 직무를 수행하는 과정에서 상사에 대해 지각하는 윤리적 리더십으로 설정하였다. 본 연구에서는 윤리적 리더십이 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 윤리적 리더십이 부하조직원의 윤리의식에 미치는 영향을 분석하였으며, 윤리적 리더십과 조직시민행동, 직무만족과의 관계에서 윤리의식의 매개효과를 분석하였다. 본 연구의 대상은 2020년 3월 7일 부터 5월 10일 까지 경기지역 중소기업 근로자 300명에 대해 설문조사를 실시하여 282명의 자료를 실증분석 자료로 이용하였다. 자료분석은 SPSS 24.0, AMOS24.0 통계분석 프로그램을 이용하였다. 연구를 통하여 살펴본 결과, 윤리적 리더십은 조직시민행동과 직무만족과, 윤리의식에 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 윤리의식과 같은 조직의 특성변수는 개인이 조직을 어떻게 인지하느냐에 따라 조직시민행동과 직무만족에 영향을 있음을 알 수 있었다. 윤리적 리더십은 조직시민행동과 직무만족에 영향을 주고 있으며, 이러한 결과는 조직시민행동과 직무만족도를 높이기 위해서는 윤리적 리더십을 강화하는 방법의 윤리경영 실천이 절대적으로 필요하므로 조직과의 일체감을 느낄 수 있도록 하는 다양한 프로그램을 개발하여 시행하는 것이 필요하다.

■ 중심어: 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직유효성, 조직시민행동, 직무만족

Ⅰ. 서 론

리더십은 조직의 목표달성을 위해서 상사가 조직원들과 상호작용하면서 조직원들에게 영향을 미치는 과정을 의미하며 목표달성에 중대한 영향을 미치게 되는데(Avolio et al., 2009), 리더십은 일방적이 아니라 상호작용적인 특성이 있기 때문에 조직원과의 상호작용과정 가운데 긍정적인 영향력을 발휘해야 하는데, 리더십 연구에서 강조되는 부분이 상사의 윤리성이다(편해수, 2018). 이는 상사의 리더십 행동과 내면의 가치 간의 일치여부가 조직원들의 리더십 인식에 중요한 영향을 미치기 때문으로(Fu et al., 2010) 다시 말해서 상사가 조직원들에게 공동의 가치를 강조하는 행동을 하면서, 정작 자신은 개인의 이익을 위해 행동한다면, 리더십의 효과는 기대하기 어려운 것이다(이기현, 2017). 연구자들은 오랫동안 상사의 정직성, 신뢰성 등 개인적 특성이 리더십의 효

1) 저자 : 경영학박사, 유한회사 아소르 대표, nagiydel@naver.com
· 투고일 : 2020-02-10 · 수정일 : 2020-04-05 · 게재확정일 : 2020-05-01

과성을 지각하게 하는 것에 중요한 역할을 차지하는 것으로 생각했다(Kirtpatrick & Locke, 1991; Posner & Schmidt, 1992). 윤리적리더십(ethical leadership)의 초기 연구는 주로 철학적 관점의 연구였으며, 연구자들은 '윤리적 리더십은 무엇인가'라는 의문에 대하여, 윤리적인 상사는 어떤 행동을 해야 하는지를 명시하는 규범적 관점으로 연구를 진행하였으며(Ciulla, 2004), 윤리적리더십에 대한 질적 연구는 조직구성원 관점에서 시작되었다(Howell & Avolio, 1992; Trevino et al., 2003).

Trevino et al. (2000, 2003)은 고위경영자와 윤리관련 관리자들을 대상으로 윤리적 상사의 특성, 행동, 동기 등에 대한 인터뷰를 통해 탐색적인 연구를 시도하였는데, 윤리적인 상사는 정직성, 신뢰성 등과 같은 개인적 특성, 행동, 이타적 동기 등 윤리적리더십(ethical leadership)의 도덕적 인간 측면을 지니고 있음을 밝혀냈다(Trevino et al., 2000, 2003). 이들은 윤리적리더십의 도덕적 관리자 측면도 있음을 주장하였는데, 도덕적 관리자 측면에서 보면 상사가 윤리와 가치를 조직원들에게 표현하거나 윤리적 행동을 하는 조직원들에게 보상을 하며, 자신의 윤리적 행동을 역할 모델로 제시함으로써 윤리를 리더십의 명백한 부분으로 포함시키는 것을 의미한다(편해수, 2018). 이와 같은 질적인 연구와 광범위한 기존 연구를 바탕으로 Brown et al. (2005)은 좀 더 체계적인 연구방법을 통해 윤리적 리더십의 개념을 정립하였는데, 도덕적 본이 되는 것과 구성원들을 공정하게 대우하는 것은 '도덕적 인간'에 해당하고, 도덕성을 적극적으로 관리하는 것은 '도덕적 관리자'에 해당한다(편해수, 2018). 이들은 윤리적 리더십을 측정할 수 있는 도구를 개발하여 타당성을 검증하였으며, 상사의 윤리적 리더십이 기존 리더십 연구의 변혁적 리더십이나 상사의 정직성, 공정성 등의 개념과 구별되는 개념임을 실증하였고, 상사의 윤리적리더십이 상사에 대한 신뢰, 상사에 대한 만족, 조직을 위해 추가적으로 공헌하려는 의지, 조직과 관련된 문제를 적극적으로 보고하려는 의지 등과 긍정적인 관계가 있음을 밝히고 있다(편해수, 2018). 그 이후에 Brown & Trevino(2006)에 의해서 윤리적리더십의 특성과 선행요인과 결과를 확인하는 것에 초점을 둔 사회과학적인 접근이 시도되었는데, Bandura(1986)의 사회학습이론(social learning theory)에 근거해서 윤리적리더십의 선행요인과 결과를 설명하고 윤리적리더십의 선행요인으로 윤리적 역할모델, 조직안에서의 도덕적 상황, 직면한 이슈의 도덕적 강도와 같은 상황특성 요인과 성격 특성, 동기, 기회주의, 도덕적 추론 등 개인특성 요인을 제시하고 있으며, 윤리적리더십은 부하들의 윤리적 의사결정, 조직원의 친사회적 행동, 조직원의 비생산적인 행동, 부하들의 직무태도에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 주장하였다(Brown & Trevino, 2006).

윤리적리더십의 기존 연구를 살펴보면, 윤리적 리더십의 개념 정립 및 측정도구 개발에 대한 연구(Trevino et al., 2000, 2003, 2005), 윤리적리더십의 선행요인에 대한 연구(Brown과 Trevino, 2014; 이기현, 2017), 윤리적 리더십의 결과에 대한 연구(Kacmar et al., 2011; 김혜경과 이웅희, 2014; Eisenbeiss et al., 2015; Lindblom et al., 2015; 김현철과 김해룡, 2016; 박건규와 이희승, 2016; Bedi et al., 2016; Schwepker와 Ingram, 2016; Xu et al., 2016; Demirtas et al., 2017; Wang et al., 2017), 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 종합적으로 고찰하는 방향(Brown과 Trevino, 2006; 이명신 등, 2009; Mayer et al., 2009; Mayer et al., 2012; 서정기, 2013; Hansen et al., 2016)으로 발전하고 있다. 또한 연구대상은 개별 구성원의 윤리적리더십을 측정하는 것에서 조직의 윤리적리더십을 측정하는 것으로 다양화되고 있으며, 연구분야 또한 지금까지는 주로 인사조직분야를 중심으로 진행되었지만, 점차로 다양한 연구영역으로 확장되고 있다(편해수, 2018). 조직내의 교환관계는 크게 조직과 조직원간의 관계와 상사와 부하간의 관계로 나눌 수 있는데(Settoon et al., 1996), 조직원이 인식하는 조직지원과 상사에 대한 신뢰는 조직내에서 형성되는 교환관계의 유형을 인식할 수 있게 하는 대표적인 변수라고 할 수 있다(정홍술과 이경근, 2005). 따라서 본 연구는 조직지원 인식, 윤리적리더십, 윤리의식, 조직유효성(조직시민행동, 직무만족)간의 구조적 관계를 중소기업의 조직원을 대상으로 측정함으로써 윤리적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향, 윤리적 리더십이 윤리의식에 미치는 영향, 윤리의식이 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 사회학습이론과 사회교환이론을 중소기업 조직 내의 교환관계에 통합적으로 적용할 수 있음을 밝히고자 한다. 이를 통하여 윤리적리더십과 관련한 연구공백을 채우고, 향후 연구를 위한 기초를 마련하며, 이론적, 실무적인 시사점을 제공하고자 한다.

Ⅱ. 지표개발의 이론적 검토

2.1 윤리적 리더십

리더십에 관한 문헌을 살펴보면, 윤리적 차원의 리더십에 대한 관심은 다른 연구영역에 비해서 상대적으로 부족했다. 리더십의 윤리적 차원에 대한 기존의 연구는 주로 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 진정성 리더십, 영성리더십, 정직성이나 신뢰성과 같은 상사의 특성, 상사의 사려 깊고 공정한 대우 등과 같은 연구영역에서 진행되어 왔다(Bass & Avolio, 2000; Brown et al., 2005; Brown & Trevino, 2006). 이러한 연구들은 주로 개념 연구가 대부분을 차지하고 있으며, 윤리적 리더십을 온전히 설명하기에는 한계가 있었는데 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 진정성 리더십, 영성리더십, 상사의 특성, 상사의 행동 등이 윤리적 리더십과 의미상 중복되는 부분을 다루고 있지만, 윤리적 리더십의 의미를 완전히 포함하여 설명하지는 못하여 구체적인 개념 정립을 위한 이론적 기초를 제공하지 못한다(Brown et al., 2005).

윤리적리더십은 윤리적인 상사의 개인적 특성을 넘어서서 윤리적인 상사가 조직원들에게 윤리적 행동을 하도록 영향력을 행사하는 것을 광범위하게 포괄하는 개념이기 때문이며, 이는 기존 변혁적 리더십과 더불어 조직원들이 윤리적인 기준을 세우고 윤리적 행동을 하도록 영향력을 행사하는 거래적 리더십을 포함하는 것이라고 할 수 있다(Brown & Trevino, 2006). 선행 연구를 바탕으로 볼 때, 윤리적 리더십은 상사가 개인행동이나 대인관계를 통하여 규범적으로 적절한 행동을 표현하는 것, 그리고 자신의 적절한 행동을 양방향 의사소통, 강화, 의사결정을 통해서 따르는 자들에게 알리는 것을 의미한다(Brown et al., 2005). 윤리적리더십은 조직, 최고경영진, 관리자 등 상사가 수행하는 업무나 역할, 부하와의 거리정도에 따라 다양한 측정대상이 가능한데 Trevino et al.(2000, 2003)은 최고경영진의 윤리적 리더십을 측정하기 위해 질적 연구방법을 사용하였고, Brown et al.(2005)은 관리자의 윤리적 리더십을 측정하기 위해 사회과학적 접근을 통해 개념과 측정도구를 개발하였는데, 윤리적리더십의 측정대상 수준에 따라서 영향을 받는 결과변수가 달라진다(Brown et al., 2005). 최고경영진의 윤리적 리더십은 이해관계자 관리, 기업의 사회적 책임, 재무적 성과와 같은 조직차원의 결과와 관계가 있고, 직속상관의 윤리자의 윤리적 리더십은 부하의 태도와 행동과 같은 직무 및 개인차원의 결과에 직접적인 영향을 미치게 된다(Brown & Trevino, 2006). 상사의 윤리적리더십을 측정하기 위해서 여러 대상으로부터 정보를 얻을 수 있는데(Brown & Trevion, 2006), 스스로 평가하는 방식은 자신의 윤리적 행동에 대해 스스로 평가하는 것으로 자신의 상사나 조직원이 평가하는 것과 다를 수 있다. 가장 일반이고 효과적으로 윤리적리더십을 측정할 수 있는 대상은 바로 조직원의 관점에서 평가하는 것으로 조직원은 상사와 가장 근접한 관계에서 업무를 진행하면서 상사가 조직원들을 어떻게 대우하며 윤리적인 결정을 하는지를 관찰할 수 있기 때문이다.

윤리적리더십의 선행요인과 관련해서, Brown & Trevino(2014)는 역할 모델을 유년기 모델, 경력상 멘토, 최고경영자의 세 가지로 구분하고 윤리적 리더십과의 관계를 실증하고 있는데, 이기현(2017)은 리더의 동기성향이 윤리적 리더십에 미치는 영향을 분석하면서, 동기성향을 권력동기, 성취동기, 친교동기로 유형화하여 윤리적 리더십과의 관계를 밝히고 있으며, 윤리적리더십의 결과와 관련된 연구를 살펴볼 때, 윤리적리더십과 다양한 개념간의 관계를 실증하고 있다(편해수, 2018). 조직시민행동(Kacmar et al., 2011), 고객지향성, 직무만족, 직무스트레스, 이직의도(Lindblom et al., 2015, Schwepker와 Ingram, 2016), 윤리적 상황에 대한 인식, 자기효능감, 윤리적 행동, 업무관련 결과, 리더와 관련된 태도(Bedi et al., 2016), 조직동일시(Demirtas et al., 2017), 기업성과(Eisenbeiss et al., 2015), 상사에 대한 충성도(Wang et al., 2017), 조직원의 공정성 지각(Xu et al., 2016), 직무열의(김현철과 김해룡, 2016), 역할행동, 조직시민행동(김혜경과 이웅희, 2014), 조직몰입, 혁신행동(박건규와 이희승, 2016) 등 다양한 개념간의 관계로 확장되고 있으며, 윤리적리더십의 선행요인과 결과를 종합적으로 검토하는 연구도 시도되고 있다. Brown & Trevino(2006)는 윤리적리더십의 개념 정립 및 발전에 기여

한 기존연구(Treveno et al., 2000, 2003; Brown et al., 2005)를 토대로 다른 유사한 개념인 변혁적리더십, 진정성리더십, 영성리더십과의 공통점과 차이점을 통해 윤리적리더십의 의미를 좀 더 명확하게 정의하고 있으며, 윤리적리더십의 선행요인으로 상황특성 요인과 개인특성 요인을, 결과변수로서 윤리적 의사결정, 친사회적 행동, 비생산적인 행동, 과업 태도에 대해 명제를 제시하고 있다(Brown & Trevino, 2006). 또한 Mayer et al.(2009)은 최고경영진의 윤리적리더십, 관리자의 윤리적리더십, 일탈, 조직시민행동 간의 관계를 분석함으로써, 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 윤리적리더십이 조직내 파급되는 적하효과(trickle-down effect)를 중심으로 규명(Mayer et al., 2009)하였다. 그리고 사회학습 이론과 도덕 정체성 이론을 토대로 리더의 도덕 정체성 상징화, 도덕 정체성 내면화가 윤리적리더십에 긍정적인 영향을 미치고, 윤리적리더십이 비윤리적 행동과 관계 갈등에 부정적인 영향을 미친다는 사실을 실증(Mayer et al., 2012)하였으며, Hansen et al.(2016)은 기업의 사회적 책임, 최고경영자의 윤리적 리더십, 조직원의 윤리적 풍토 지각간의 관계를 규명하였다(편해수, 2018). 이처럼 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 종합적으로 실증하는 국내 연구는 상대적으로 매우 미흡한 상태이다.

2.2 윤리의식

조직적 측면에서 신뢰는 맹목적으로 야기되기보다 개인적 존중과 조직구성원으로서의 역할을 훌륭하게 달성하고자 하는 진실 된 관심에 근거한 지속적인 행동의 결과로서 구축되는 것이라 할 수 있으며, 일반적으로 신념, 확신, 기대, 일관성, 안전 등과 유사한 개념으로 활용되어지고 있으나 신뢰에 대한 연구의 관점과 상황 그리고 대상 등에 따라 다양하게 그 개념이 정립되고 있어 명확한 정의를 내리기는 곤란하다(이선형, 2006). 신뢰는 다른 사람들이 자신의 기대에 부응하리라는 생각에 자신을 위험에 기꺼이 노출 시키고자 하는 행동을 말하는데 어떤 사건이나 프로세스 또는 사람에 가지는 의존성이나 믿음을 나타내며, 긍정적인 결과에 대한 기대를 반영하고, 성과에 대한 기대에서 나타날 수 있는 어떤 위험을 의미하고, 결과로서 나타나는 불확실성의 정도를 의미한다(정용배, 2017). 신뢰의 개발은 이러한 관계성(relationship)을 형성시키는 요인이면서 동시에 지속시키는 요인인데, 신뢰의 증가는 지적인 개발활동을 촉진시키며 창의성과 감정적인 평온상태, 자아통제 등을 증가시키며 육체적인 흥분상태를 감소하며 근로자가 인지하는 조직후원 인식이 증가한다고 할 수 있는데, 따라서 공통의 목표를 이루기 위해 상호간의 협력이 필요한 상황에서 의견일치를 위해 신뢰하지 못하는 사람에게 의존할 수 없다고 느끼게 되어 그들의 행동을 통제하려 할 것이며 상대는 이에 대해 반항할 것이고 피드백 과정을 통해 신뢰는 더욱 낮아지게 될 것이며 행동에 있어서의 변화가 없는 경우 낮은 신뢰수준은 지속될 것이다(정용배, 2017). 신뢰의 개념을 정립하기 위해서는 기대(expectation), 의존성(interdependence), 위험과 불확실성(risk and uncertainty)의 세 가지 조건이 충족 되어져야 하며, 다양한 신뢰의 역할들 중 다음과 같은 요소들은 윤리적 판단력 관계에서의 신뢰형성에 특히 중요한 기여를 한다고 볼 수 있다(이선형, 2006). 첫째, 신뢰는 장기적이고 반복적인 상호작용(long-term & repeated interactions)으로 신뢰의 원천으로 가장 많은 연구들에서 강조되어 온 것은 반복적 상호작용인데 게임이론은 일회성 게임에서는 죄수의 딜레마에 빠질 수밖에 없는 기회주의적인 경제행위자들 간의 거래도 장기간에 거쳐 계속되는 반복적 게임이 신뢰에 기반한 관계를 구축할 수 있는데 현재의 행동과 선택이 반복적 게임 상황에서 그 사람에 대한 다른 사람들의 미래 선택과 행동에 영향을 미친다는 평판효과(reputation effect)에 근거하여 게임 이론가들은 이기적인 경제행위자들도 자신의 장기적 이해관계에 대한 계산에 따라서 기회주의적으로 행동하지 않을 것이라고 신뢰할 수 있다는 것이다(정용배, 2017). 둘째, 공통정체성(common identity)으로 사회심리학자나 사회학자 그리고 인류학자들은 사회정체성 이론에 근거하여 친족관계나 학연, 지연, 성별, 연령, 국적, 인종 등 동일한 정체성을 공유하는 사람들은 그렇지 못한 사람들에 비해서 신뢰형성이 훨씬 더 용이하며, 동일한 정체성은 감정적 유대감과 친밀감을 제공할 뿐 아니라 유사한 가치관과 행동패턴에서 초래될 수 있는 갈등의 여지를 제거함으로써 상호작용 비용을 크게 줄이기 때문에 쉽게 상호작용 신뢰를 형성할 수 있게 한다(정용배, 2017).

2.3 조직유효성

조직유효성(organizational effectiveness)은 조직 연구의 영역에서 매우 중요한 변수로 학자들에게 인식되었으며 조직성과(organizational performance)라는 개념으로도 통용되고 있다(정용배, 2017). Barnard(1938)는 최초로 “조직유효성을 공식적으로 정의해준 학자로서 조직유효성을 조직의 협동행위가 지향하는 확인된 목표를 달성하는 것이라고 정의하였으며, 조직이 의도했던 산출물과 실제 산출물과의 합치 정도에 따라 조직효과성이 측정될 수 있다”고 보았다(정용배, 2017). 조직들이 가지고 있는 가치와 체계들이 다양하기에 조직성과의 개념을 정의내리기가 쉽지 않으며, 조직성과의 측정은 조직의 목표달성과 수행되는 활동에 따라 적절한 지표를 결정하기에 어려움이 존재하는데 이로 인하여 여러 선행연구들은 조직성과의 정의를 다양한 개념으로 설명하고 측정지표를 제시하였다(이승영, 2012). Porter & Lawler(1968)는 “성과란 조직이 객관적으로 측정할 수 있는 결과를 표시하는 것”이라고 하였다(송덕현, 2009). 노력하면 그 행동으로 성과를 초래하지만 매번 동일한 것이 아니라, 노력과 성과의 차이는 개인의 능력과 특성 그리고 그가 수행해야 할 역할에 대한 개인의 자각에 의해서 결정된다는 것이나 열심히 노력하면 누구나 결과는 만들 수 있지만 그것이 반드시 성과라 할 수는 없다(송덕현, 2009). Campbell(1977)은 조직성과에 대해 “조직 연구자들 사이에 조직을 보는 주류적 관점에 따라 사회적으로 구성된 것이라고 주장하며 조직의 성과란 조직에 관련된 이해관계자들이 조직에 대하여 어떤 가치들을 가지고 보느냐에 따라 달라질 수 있다”고 하였다. 기업성과의 대표적이고 객관적 지표인 영업이익, 시장점유율, 판매량, 매출액향상, 기업의 ROI의 재무적 분석과 제품개선, 품질향상, 공정개발 및 개선, 신제품개발, 신기술개발, 서비스개발 및 개선과 리드타임 감소 등 기술혁신에 따른 성과와 비재무적 성과지표인 조직시민행동, 조직몰입, 직무만족 등 경영성과 지표가 있는데, 본 연구에서는 조직유효성의 비재무적요인으로 조직시민행동과 직무만족을 중심으로 측정하였다.

2.3.1 조직시민행동

조직시민행동(organization citizenship behavior)은 1982년에 개최된 National Management Conference (전국경영컨퍼런스)에서 처음으로 소개되었으며, 조직의 사회적 기능을 원활하게 하지만 일반적인 과업수행에 직접적으로 내포되지 않는 모든 것을 포함하는 초역할적행동(supra-role behavior)의 예를 설명하며, 이를 조직시민행동으로 명명하였다(정용배, 2017). Katz(1964)는 조직의 운영을 위해 필수적인 기본적 범주를 제시하였는데, 개인이 조직에 들어와서 조직에서 계속 근무하려고 하며, 조직에서 요구하는 구체적인 역할(in-role)을 수행하려 하고, 정해진 역할 외의 역할(extra-role)을 자발적으로 행동하려 하는 세 범주의 유형을 제시하였으며(Katz, 1964), 자발적 행동이 있어야 조직이 장기간 존속될 수 있다고 강조하였다. Bateman & Organ(1983)은 조직시민행동을 “일반적으로 조직의 공식적인 보상시스템에 의해 직접적이고 구체적으로 인정되지 않는 자발적인 행동으로, 조직의 효과적인 운영에 공헌하는 개인의 행동”이라고 정의하였다. Organ(1988)은 조직시민행동을 “임의적이고 공식적 보상시스템에 의하여 직접적 또는 명확히 인식되지 않으면서 조직의 효과적 기능수행을 전체적으로 촉진하는 개인적 자유 재량적 행위”라고 하였다. 자유 재량적 행위란 첫째, ‘자발적 조직행동을 한다고 해서 명시적으로 보상을 받는 것도 아니며, 이것을 행하지 않는다고 벌을 받는 것도 아니라는 의미’이다. 둘째, ‘그 행동은 직무기술서에 포함된 것이 아니며’ 셋째, ‘그 행동은 조직원이 훈련을 통해 나오는 행동이 아니다.’ 조직시민행동의 개념은 친사회적행동의 맥락에서 설명될 수도 있는데 여기에 제시하는 친사회적행동은 자신의 직무를 수행하는 중에 그들이 상호작용하는 개인, 집단 또는 조직과 평화를 유지하기 위한 조직구성원의 행동을 의미한다(정용배, 2017). 친사회적 행동은 넓은 범위를 포괄하는 개념으로, 조직의 기능에 대한 친사회적 행동은 역할외 행동과 명시된 역할행동으로 구분되는데, 조직시민행동은 역할 외 행동의 하나로 볼 수 있다(Brief & Motowidlo, 1986). Elangovan, Pinder & McLean(2010)은 조직시민행동과 윤리적인 행동 사이에

정적인 관계가 있음을 확인하였는데, “윤리의식이 높은 사람들은 자신이 어떤 대우를 받더라도 자신에 맡겨준 업무를 최선을 다해 그 이상의 열정을 쏟을 것이기 때문에 조직시민행동에 영향을 미칠 것”이라고 주장하였다.

2.3.2 직무만족

Locke(1976)는 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태라 하였는데, 직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 대한 관련요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 다양한 태도의 결과이며, 근로자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태이다(정용배, 2017). 직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로써 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 실제로는 정확치는 않고, 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 복합적인 개념으로 직무만족을 ‘사람이 자신은 직무에 만족 한다 ’라고 말하게 하는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화라고 정의하였다(박서연, 2016). 이상을 종합하여 보면 직무만족이란 한 개인이 직무와 관련하여 가지는 감정적 상태라 할 수 있으며 이는 행동이나 활력이 아닌 상태로 이해되고 태도, 가치, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 이러한 요소들의 충족의 정도는 근로의욕에 많은 영향을 미치며 인간의 행동은 욕구의 발생으로부터 동기, 즉 내적자극 또는 외적자극에 의해 발생하게 된다(이창덕, 2007). 따라서 인간의 욕구는 무한하며 그것은 동태적인 성질을 갖고 있는 동시에 인간의 행동을 유발하는 원천이라고 할 수 있으며, 인간의 무한한 욕구상태가 행동의 다양한 양상을 유발시키며 또한 다양한 욕구상태를 충족시키기 위하여 행동을 계속하는데, 즉 인간행동은 욕구충족을 위해서 존재하고, 욕구는 개인의 행동을 유발시켜 당해 조직목표를 달성하려는 것이다(정용배, 2017). 직무만족은 직무에 대한 근로자의 태도이며, 태도는 행위와 관련하여 반응의 준비상태로 간주될 수 있으므로 직무만족 역시 직무에 대한 태도로서 직무에 대한 신념이나 가치의 함수에 의해 결정되는데 여기에서 주목해야 할 점은 직무에 관한 만족이 특정의 단일 태도대상(unitary attitude)이며 상호작용, 보상 등 직무 구성요소에 대한 만족으로 나타난다는 것이다(이창덕, 2007). Paolillo & Vitell(2002)의 윤리적 의사결정 의도에 관한 모형은 윤리적 의사결정에 미치는 도덕적 강도에 대한 실증연구로서 윤리적 의사결정에 미치는 예측요인으로 개인적 요인, 조직적 요인, 이슈 및 상황 요인을 제시하였으며, 개인적 요인으로 직무만족과 조직몰입을 조직적 요인으로 기업윤리강령의 유무, 기업윤리강령의 강화, 조직규모를 이슈 및 상황 요인으로 도덕적 강도를 변수로 사용하였다(Paolillo & Vitel, 2002).

2.4 연구가설 및 모형

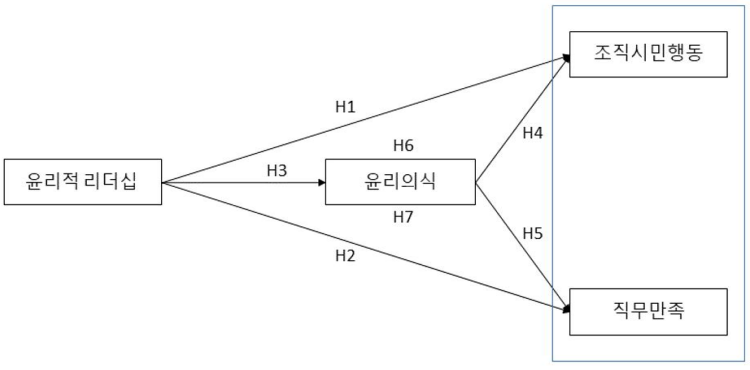
본 연구에서는 사회교환 이론을 통하여 윤리적 리더십과 조직유효성간의 관계를 설명하고 있는데 조직과 조직원간의 호혜적 의무감이 교환관계를 통해 발생하기 때문이다. 사회교환이론은 사회적 행동론, 공리주의, 기능주의에서 파생된 것으로 많은 사회학자들은 사회적 상호작용의 중요한 형태로 교환의 중요성을 지적하였다(편해수, 2018). 연구자들은 사회적 교환은 상호간에 신뢰가 형성되어 있지 않으면 유지되지 않으며, 물질적인 보상과 심리적인 보상까지 포함하게 된다고 주장하였는바, 한 개인이 사회적 교환 관계로 이익을 얻었을 때 그 개인이 내면에서는 인식의 불균형이 발생하여 빚을 진 느낌을 갖게 되어, 장래 그것에 대해서 반드시 보답해야 한다는 심리가 작용하게 됨을 주장하고 있다(편해수, 2015). Eisenberger et al.(1986)은 조직원이 조직에 몰입하게 되는 과정을 설명하면서, 조직이 조직원의 중요성을 지각하고, 조직원에게 몰입하게 되는 고용주 몰입이라는 개념을 도입하면서, 조직이 조직원에게 몰입하는 정도에 대하여 조직원 인식하는 정도를 조직지원인식이라고 정의하였다(Eisenberger et al., 1986). 윤리적 리더십은 상사가 개인행동이나 대인관계를 통해 규범적으로 적절한 행동을 표현하는 것, 그리고 자신의 적절한 행동을 양방향 의사소통, 강화, 의사결정을 통해 따르는 자들에게 알리는 것을 의미한다(Brown et al., 2005). 조직원들은 사회교환 이론에 근거하여 상사의 윤리적 리더십에 대해서 자신이 받는 조직지원 인식 정도에 따라서 윤리적 리더십을 긍정적으로 인식하는 정도가 달라질

수 있는데 조직원이 조직으로부터 칭찬, 인정, 멘토링 등을 받게 되면 조직지원 인식은 증가하게 되고, 증가된 조직지원 인식은 상사의 윤리적 리더십 인식에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 것이다(편해수, 2015). 조직지원 인식은 조직과 구성원간의 교환관계로 바라볼 수 있으며, 조직원에 대한 조직의 몰입이 클수록 조직원은 조직이 더 큰 지원을 하고 있다고 지각하게 된다. 조직이 조직원을 향해 몰입하고 있다는 사실을 표현할 수 있는 여러 가지 방법이 있는데 대표적으로 조직공정성, 의사결정의 참여, 성장기회의 제공, 자율성인식, 업무다양성, 상급자지원, 동료지원 등이 있다(Ahmed & Nawaz, 2015; 편해수, 2015). 조직지원인식과 결과변수와의 관계에 대한 기존의 연구는 여러 가지 상이한 결과를 제시하고 있다(Ahmed와 Nawaz, 2015). 조직지원인식과 결과변수간의 관계가 긍정적이고 강한 관계를 나타내기도 하지만, 약하거나 무의미한 관계를 나타내기도 하여 이에 대해서도 추가적인 연구가 지속적으로 필요한 상황이다(편해수, 2018). 본 연구는 윤리적 리더십과 조직유효성 간의 관계를 살펴봄으로써, 사회교환이론 관점에서 윤리적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 실증하고자 한다. 조직의 성공적인 목표달성을 위해서 조직원들이 주어진 역할을 잘 수행하는 것을 넘어서서 추가적인 노력을 기울이는 과정이 필요하며 기업환경이 열악할수록 조직에 대한 조직원의 자발적인 헌신이 필요하며 이를 위해 조직도 조직원에 대한 관심과 배려라는 상생의 행동이 필요하다고 할 수 있다(이종찬, 2010). 즉 조직원이 조직의 지원을 인식하게 되면, 조직의 지원에 대한 보상의 차원에서 조직에 대한 감정적 애착과 일체감을 갖게 되고, 조직에 도움이 되는 행동을 취해야 한다는 의무감을 갖게 된다(편해수, 2018). 이러한 의무감은 조직의 목표를 달성하는데 도움이 되는 행동으로 나타나게 되며, 조직원들이 상사의 윤리적 리더십과 같이 조직목표달성에 중요한 행동에 대해서 호의적인 태도를 취하게 한다(Eisenberger et al., 1986).

이와 같이 사회적 교환이론에 의하면 조직이 조직원 자신을 지원하는 정도가 크다고 인식할수록, 조직원은 조직에 보답하려고 하는 내면의 빚을 느끼게 된다. 그러므로 상사가 윤리적으로 행동할 뿐만 아니라 조직원 자신에게 윤리적 기준과 절차를 따라서 직무를 수행하도록 영향을 미치게 될 때, 부하조직원은 조직의 목표를 달성하려는 방향으로 순응코자 할 것이며, 상사의 윤리적 리더십(도덕적 인간과 도덕적 관리자)에 대해서 긍정적으로 반응하게 될 것이다. 본 연구는 이러한 논리에 근거하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1 : 상사의 윤리적 리더십은 조직유효성인 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2 : 상사의 윤리적 리더십은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3 : 상사의 윤리적 리더십은 부하직원의 윤리의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4 : 부하직원의 윤리의식은 조직유효성인 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 5 : 부하직원의 윤리의식은 조직유효성인 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 6 : 상사의 윤리적 리더십과 조직시민행동 간에 부하직원의 윤리의식은 정(+)의 매개역할을 할 것이다.
가설 7 : 상사의 윤리적 리더십과 직무만족 간에 부하직원의 윤리의식은 정(+)의 매개역할을 할 것이다.

이상의 연구가설을 바탕으로 연구모형을 나타내면 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

Ⅲ. 연구방법

3.1 변수측정

본 연구는 윤리적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 조직시민행동, 직무만족간의 관계를 조직원 관점에서 살펴보고, 윤리의식이 매개효과를 확인하고자 하였다. 또한 이를 위해서 관련 개념의 기존 연구를 토대로 각 변수를 측정하고자 하였다.

본 연구의 핵심 개념인 윤리적 리더십은 Brown & Trevino (2005)와 Schwepker et al. (2016)의 연구를 바탕으로 본 연구 상황에 맞게 적용하여 “상사는 사생활에서도 윤리적으로 행동한다,” “상사는 부하직원들의 혜택에 대하여 상당한 관심을 가지고 있다,” “상사는 공정하고 균형 있는 의사결정을 한다,” “상사는 윤리적인 측면에서 일들을 어떻게 바르게 진행해야 하는지 모범을 보여준다,” “나의 상사는 일의 성과를 평가할 때 결과뿐만 아니라 진행과정도 중요하게 생각한다,” “상사는 의사결정을 해야 할 때 무엇이 올바른 일인가를 검토한다” 와 같은 6개 문항(도덕적 인간 3개 문항, 도덕적 관리자 3개 문항)으로 측정하였다. 모든 항목은 전혀 그렇지 않다(1), 매우 그렇다(5)인 리커트 척도를 통해 측정하였다.

그리고 윤리의식은 Eisenberger et al. (1986)의 연구를 바탕으로 본 연구 상황에 맞게 적용하여 “나는 업무와 관련하여 청렴의식이 높은 편이다,” “나는 업무와 관련하여 편의를 제공한 보답으로 선물이나 식사를 제공받지 않는다,” “나는 담당업무처리 시 법규와 명령을 준수한다,” “나는 업무를 모두에게 동등하게 처리해 준다” 와 같은 4개 문항으로 측정하였다. 모든 항목은 전혀 그렇지 않다(1), 매우 그렇다(5)인 리커트 척도를 통해 측정하였다.

또한 조직시민행동은 Williams & Anderson (1991), 최찬기 (2008)의 연구를 바탕으로 본 연구 상황에 맞게 적용하여 “주위의 직원을 보니까 일반적으로 업무가 과중한 동료직원을 잘 도와준다,” “주위의 직원을 보니까 시간을 할애하여 동료 직원들의 고민이나 걱정거리를 들어준다,” “주위의 직원을 보니까 업무에 관련 있는 정보를 동료 직원에게 알려준다,” “주위의 직원을 보니까 근무 질서 유지를 위해 마련된 비공식적 조직규칙을 충실히 준수한다,” “주위의 직원을 보니까 시키지 않아도 근무태세를 잘 갖춘다” 와 같은 5개 문항으로 측정하였다. 모든 항목은 전혀 그렇지 않다(1), 매우 그렇다(5)인 리커트 척도를 통해 측정하였다.

마지막으로 직무만족은 VanDeven & Feny (1980)가 개발한 문항을 본 연구에 맞도록 일부 수정하여 “나는 내가 수행하고 있는 직무에 대해 전반적으로 만족 한다,” “나는 현재 수행하고 있는 직무에 보람을 느끼고 있다,” “나는 업무를 통해서 많이 배우고 나의 개발에 도움이 되고 있다고 생각한다,” “나는 나의 직무에서 내 능력을 최대한 발휘하고 있다고 생각한다,” “나는 이 조직(회사)에서 나의 남은 직장 생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다” 와 같이 5개 문항으로 측정하였고, 모든 항목은 전혀 그렇지 않다(1), 매우 그렇다(5)인 리커트 척도를 통해 측정하였다.

3.2 표본선정 및 자료수집

본 연구는 윤리적 리더십이 조직유효성간의 구조적 관계를 파악하고 있다. 따라서 본 연구에서는 경기지역의 중소기업에 근무하는 근로자를 대상으로 상사의 윤리적 리더십, 자신의 윤리의식, 조직시민행동, 직무에 대한 만족 각각에 대하여 응답하도록 하였다. 본 연구는 조직내 교환관계에서 윤리적 리더십과 조직유효성 간의 구조적 관계를 파악하기 위해서 부하사원의 관점에서 상사의 윤리적 리더십을 평가하고 자신의 관점에서 윤리의식과 조직시민행동, 직무만족을 평가하도록 하였다. 본 연구를 위해서 외부전문 설문조사 기관을 통하여 중소기업에 근무하는 사원을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 총 300명을 대상으로 설문조사를 실시하여 불성실한 응답을 제외하여 최종적으로 282명의 설문조사 내용을 최종분석에 사용하였다. 본 연구의 설문응답자로서 대체

로 적합한 것으로 판단되었으며, 조사대상의 특징을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상 특성

구분	내용	명 (n=282)	비율(%)
연령	20-29세	69	24.5%
	30-39세	68	24.1%
	40-49세	72	25.5%
	50-59세	73	25.9%
성별	여성	140	49.6%
	남성	142	50.4%
학력	고졸이하	63	22.3%
	전문대/대졸	199	70.6%
	대학원	20	7.1%

Ⅳ. 분석결과

4.1 신뢰성 및 타당성 검증 결과

본 연구는 측정도구의 신뢰성(reliability)을 먼저 검증하고, 확인적 요인분석(confirmatory factor ananysis)을 통해 측정모형의 타당성(validity)을 검증하였으며, 먼저 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach'α 계수를 사용하였는데 예비적 연구에서는 Cronbach'α 계수가 .70 이상이면 충분하며, 기초연구에서는 .80 이상, 응용연구에서는 .90 이상의 수준을 제시하고 있다(배병렬, 2017). 각 변수들의 검증결과는 <표 2>와 같다. 분석결과 측정변수들의 신뢰도는 모두 .90 이상으로 나타나 신뢰할 만한 수준에서 측정되었다고 할 수 있다.

<표 2> 신뢰성과 및 타당성 검증 결과

변수	측정항목	Estimate		S.E.	C.R.	P	Cronbach's α
		B	β				
윤리적리더십	EL1	1.000	.927				.977
	EL2	1.086	.943	.035	30.852***	.000	
	EL3	1.023	.911	.038	27.238***	.000	
	EL4	1.055	.932	.036	29.427***	.000	
	EL5	1.090	.948	.035	31.435***	.000	
	EL6	1.119	.952	.035	31.968***	.000	
윤리의식	EC1	1.000	.982				.983
	EC2	1.048	.957	.023	46.000***	.000	
	EC3	1.062	.963	.022	48.579***	.000	
	EC4	1.035	.971	.020	52.595***	.000	
조직시민행동	OCB1	1.000	.952				.979
	OCB2	1.025	.951	.028	36.097***	.000	
	OCB3	1.050	.963	.027	38.513***	.000	
	OCB4	1.067	.960	.028	37.896***	.000	
	OCB5	.986	.921	.032	31.160***	.000	
직무만족	JS1	1.000	.927				.984
	JS2	1.026	.968	.030	34.593***	.000	
	JS3	1.071	.978	.030	36.226***	.000	
	JS4	1.058	.958	.032	32.932***	.000	
	JS5	1.062	.974	.030	35.535***	.000	

*p <.05, **p <.01, ***p <.001

타당성은 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 측정하였는가를 나타내는 개념으로, 본 연구에서는 내용타당성과 집중타당성, 판별타당성을 측정하였다. 내용타당성(contents validity)은 측정도구가 측정하고자 하는 개념의 특성을 측정하는 것처럼 보이는 정도로서 주로 전문가의 주관적 판단에 의해 평가(배병렬, 2017)하는데 본 연구에서는 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직시민행동, 직무만족간의 관계에 대한 기존 연구를 바탕으로 전문가와의 심층면접을 통해 작성하였으며, 실무자들과 면담을 실시하였고, 현직 교수와 박사과정을 통하여 설문문항에 대한 내용타당성을 확보하였다. 집중타당성(convergent validity)은 하나의 개념에 대한 두 개 이상의 측정도구가 상관관계를 갖는 정도에 대한 것으로, 표준화요인부하량의 크기와 평균분산 추출값(AVE: Average Variance Extraced), 개념신뢰도(Construct Reliability)를 사용하여 평가하는데 표준화 요인부하량은 대체로 .70 이상, 평균분산추출값(AVE)은 .50 이상, 개념신뢰도(CR)는 .70 이상이면 집중타당성을 갖는 것으로 평가(노경섭, 2016)하는데, 모든 값들이 기준 값을 초과하여 집중타당성을 확보한 것으로 판단되었다.

판별타당성(discriminant validity)은 한 개념이 실제로 다른 개념과 얼마나 다른가에 관한 것으로 평균분산추출값(AVE)이 개념간 상관관계 제곱보다 크면 판별타당성을 확보했다고 할 수 있는데 <표 3>은 잠재변수 간의 상관계수 및 평균분산추출 값을 나타낸 것이다.

<표 3> 잠재변수 간의 상관계수 및 AVE

구분	윤리적리더십	윤리의식	조직시민행동	직무만족	AVE	Construct Reliability
윤리적리더십	1				.93555253	.98863253
윤리의식	.189(.002)**	1			.95531718	.98843633
조직시민행동	.496(.000)***	.316(.000)***	1		.94540044	.98857159
직무만족	.317(.000)***	.456(.000)***	.431(.000)***	1	.97372149	.99462800

*p <.05, **p <.01, ***p <.001

위 표에서 보는바와 같이 상관계수가 가장 높은 것은 .496인 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계이다. 이를 제곱하면 .246016가 되고, .94540044와 .98857159로 판별타당성의 명제인 “평균분산추출(AVE)값이 상관계수(ρ)의 제곱보다 반드시 커야한다.”를 만족하므로 판별타당성이 있다고 할 수 있다. 또한 상관계수(ρ)와 표준오차(S.E. : Standard error)를 이용한 확인에서 표준오차에 2를 곱한 값을 상관계수에 더하거나 뺀 범위에 1이 포함되지 않아야 하는데(노경섭, 2016) 모든 측정개념에서 판별타당성을 확보한 것으로 나타났다.

<표 3> (ρ±2×S.E.)≠1

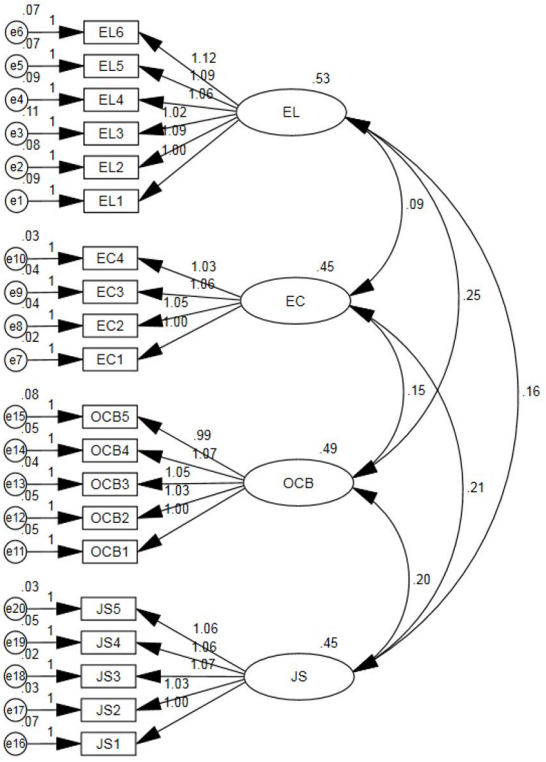
구분	Estimate	S.E.	Lower(-)	Upper(+)
윤리적리더십 ↔ 조직시민행동	.252	.035	.182	.322
윤리적리더십 ↔ 직무만족	.156	.032	.092	.220
윤리적리더십 ↔ 윤리의식	.092	.030	.032	.152
윤리의식 ↔ 조직시민행동	.147	.030	.087	.207
윤리의식 ↔ 직무만족	.205	.030	.145	.265
조직시민행동 ↔ 직무만족	.203	.032	.139	.267

4.2 측정모형분석

구조방정식에서는 구조모형의 분석을 통해 변수 간의 영향력을 살펴보기 이전에 연구모형에 포함된 개념들이

적절하게 추정되고 있는지에 대한 평가가 선행되어야 하는데 이는 측정모형이 구조모형을 구성하기에 적합한지를 측정모형 분석을 통해 검토하기 위함이다. 본 연구에서는 연구모형에 포함된 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직유효성(조직시민행동, 직무만족) 변수들의 측정모형 분석을 실시하여 하나 이상의 계수가 매우 큰 오차를 보이거나, 음(-)오차분석(negative error variance)과 같은 부(-)적 해가 있거나 지나치게 비합리적인 추정치가 있거나, 추정계수 사이에 매우 높은 상관관계(± .90이상)가 있는지를 확인(배병렬, 2017)하였다. 측정모형의 적합도는 χ^2=285.680 (p<.001), χ^2/df=1.742, GFI=0.911, AGFI=0.886, TLI=0.985, CFI=0.987, RMSEA=0.051로 나타나 측정모형이 집중타당성을 확보한 것으로 판단되었다. 측정모형에 대한 분석결과는 <그림 2>와 같다.

χ^2=285.680(p<.001), χ^2/df=1.742, GFI=0.911, AGFI=0.886, TLI=0.985, CFI=0.987, RMSEA=0.051

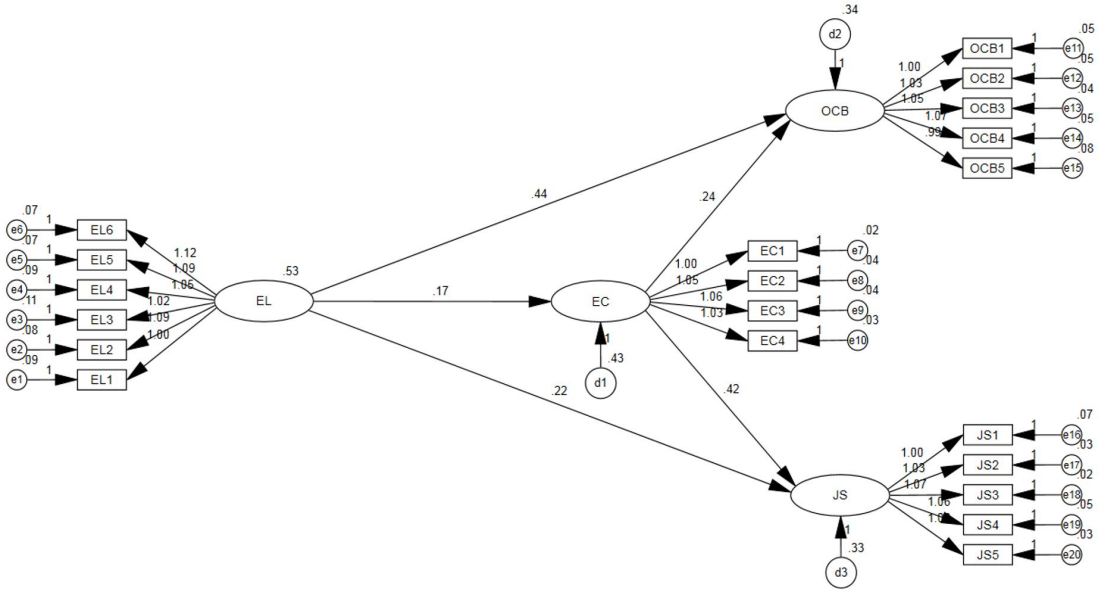


<그림 2> 측정모형

4.3 구조모형분석

구조모형 적합도는 χ^2=303.197(p<.001), χ^2/df=1.837, GFI=0.906, AGFI=0.880, TLI=0.983, CFI=0.985, RMSEA=0.055로 나타나, 필요한 요구적합도를 충족시켰으며 경로계수는 <그림 3>과 같다.

x^2=303.197(p<.001), x^2/df=1.837, GFI=0.906, AGFI=0.880, TLI=0.983, CFI=0.985, RMSEA=0.055



<그림 3> 구조모형

<표 5> 구조모형의 분석 결과

잠재변수	측정변수	Estimate		S.E.	C.R.	p
		B	β			
윤리적 리더십	EL1	1.000	.928			
	EL2	1.086	.944	.035	30.863***	.000
	EL3	1.023	.911	.038	27.249***	.000
	EL4	1.055	.932	.036	29.423***	.000
	EL5	1.090	.948	.035	31.450***	.000
	EL6	1.118	.952	.035	31.952***	.000
윤리의식	EC1	1.000	.981			
	EC2	1.048	.958	.023	45.973***	.000
	EC3	1.062	.964	.022	48.537***	.000
	EC4	1.035	.971	.020	52.553***	.000
조직시민행동	OCB1	1.000	.952			
	OCB2	1.025	.951	.028	36.092***	.000
	OCB3	1.050	.963	.027	38.531***	.000
	OCB4	1.067	.960	.028	37.902***	.000
	OCB5	.986	.921	.032	31.131***	.000
직무만족	JS1	1.000	.927			
	JS2	1.026	.968	.030	34.546***	.000
	JS3	1.071	.978	.030	36.200***	.000
	JS4	1.058	.958	.032	32.936***	.000
	JS5	1.062	.974	.030	35.549***	.000

x^2=303.197(p <.001), x^2/df=1.837, GFI=0.906, AGFI=0.880, TLI=0.983, CFI=0.985, RMSEA=0.055
*p <.05, **p <.01, ***p <.001

4.4 가설검정 및 논의

본 연구에서는 공분산 구조모형분석을 통해 가설을 검증하였다. <표 6>은 가설을 검증한 결과를 정리한 표이

다. 검증결과, 최적모형 적합도 지수는 충분히 수용할 만한 수준이었다(χ^2=303.197(p<.001), χ^2/df=1.837, GFI=0.906, AGFI=0.880, TLI=0.983, CFI=0.985, RMSEA=0.055).

<표 6> 가설검정 결과

가설	경로	Estimate		S.E.	C.R.	P	검정결과
		B	β				
가설 1	윤리적 리더십 → 조직시민행동	.435	.454	.052	8.411***	.000	지지됨
가설 2	윤리적 리더십 → 직무만족	.224	.242	.050	4.489***	.000	지지됨
가설 3	윤리적 리더십 → 윤리의식	.173	.189	.055	3.158**	.002	지지됨
가설 4	윤리의식 → 조직시민행동	.242	.232	.055	4.419***	.000	지지됨
가설 5	윤리의식 → 직무만족	.416	.411	.055	7.602***	.000	지지됨

윤리적 리더십에서 조직시민행동에 이르는 경로는 CR=8.441***, 윤리적 리더십에서 직무만족에 이르는 경로는 CR=4.489***, 윤리적 리더십에서 윤리의식에 이르는 경로는 CR=3.158***, 윤리의식에서 조기유효성인 조직시민행동에 이르는 경로는 CR=4.419***, 윤리의식에서 직무만족에 이르는 경로는 CR=7.602***로 나타났다. 구체적인 내용을 살펴보면, 윤리적 리더십이 조직시민행동, 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설1, 가설2는 모두 지지되었다. 이는 윤리적 리더십의 선행요인의 확인 했다는 점에서 의의를 발견할 수 있다. 또한 윤리적 리더십은 윤리의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설3은 지지되었다. 이는 윤리적 리더십과 윤리의식의 관계에 대한 기존 연구를 다시 한 번 확인하고, 기존 인사조직 분야에서 마케팅 및 유통 분야로 확장하여 적용했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 마지막으로 윤리의식이 조직시민행동, 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설4, 가설5도 지지되었다. 이와 같은 결과는 기존의 조직시민행동과 직무만족간의 관계를 다시 한 번 확인했다는 점에서 시사점을 발견할 수 있다. 따라서 본 연구는 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직시민행동, 직무만족간의 구조적 관계를 종합적으로 검증함으로써, 기존 윤리적 리더십 연구를 확장하여 향후 연구를 위한 토대를 제공하고 있다고 할 수 있다.

윤리적리더십과 조직시민행동, 직무만족간의 관계에서 윤리의식의 매개효과 검정을 실시하였다. 매개효과를 살펴보기 위해 부트스트래핑(Bias Corrected Bootstrapping)검정을 실시하였으며, 매개효과 Estmate, S.E., 부트스트랩95% 신뢰구간 값을 분석하였으며 <표 7>과 같이 나타났다.

<표 7> 매개효과검정 결과

가설		Estimate	S.E.	95%신뢰구간	검정결과
가설 6	윤리적 리더십 → 윤리의식 → 조직시민행동	.072	.028	.025 ~ .134	지지됨
가설 7	윤리적 리더십 → 윤리의식 → 직무만족	.042	.019	.013 ~ .090	지지됨

윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 윤리의식의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 .025 ~ .134의 상한값(LLCI)과 하한값(ULCI)을 보이고 있어 0을 포함하지 않은 것으로 나타나 윤리의식의 매개효과는 p<0.05 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검정되었다. 윤리적 리더십과 직무만족간의 윤리의식의 매개효과 검정에서는 95% 신뢰구간에서 .013 ~ .090의 상한값과 하한값을 보이고 있어 0을 포함하지 않은 것으로 나타나 윤리의식의 매개효과는 p<0.05 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 따라서 윤리의식은 매개효과를 가지는 것으로 확인되었으며, 윤리적 리더십과 조직시민행동과 직무만족 간에 윤리의식은 매개역할을 하는 것으로 검정되었으며 <가설6, 7>은 지지되었다.

V. 결 론

5.1 연구결과 요약 및 시사점

기존의 리더십 연구에서 상사의 윤리성이 강조되고 있는데 이는 상사의 리더십 행동과 상사의 내면의 가치 일치여부가 부하직원들의 리더십 인식에 매우 중요한 영향을 미치기 때문이다. 윤리적 리더십의 선행연구를 살펴보면, 윤리적 리더십의 선행요인에 관한 연구, 윤리적 리더십의 개념 정립과 측정도구 개발에 관한 연구, 윤리적 리더십의 결과에 관한 연구, 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 종합적인 방법으로 고찰하는 방향으로 발전하고 있다. 연구의 대상은 개별 구성원에 대한 윤리적 리더십을 측정하는 것에서 점차로 조직의 윤리적 리더십을 측정하는 측면으로 다양화되고 있으며, 연구 분야 측면에서도 주로 인사조직분야를 중심으로 진행되었던 연구가 마케팅과 유통분야 등과 같이 다양한 영역으로 확장 연구되고 있다.

본 연구는 이러한 윤리적 리더십과 관련한 기존의 연구흐름을 반영하고, 상대적으로 연구공백이 다소 존재하는 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 종합적인 방법으로 검토하려는 시도를 하고 있다. 따라서 윤리적 리더십이 조직유효성인 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향, 윤리적 리더십이 윤리의식에 미치는 영향, 윤리의식이 조직시민행동과 직무 만족에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며, 사회학습 이론과 사회교환 이론을 중소기업조직내의 교환관계에 통합적으로 적용하고자 하였다. 이를 통하여 윤리적 리더십과 관련하여 연구공백을 채우고, 미래 연구를 위한 기초를 마련함으로써, 이론적, 실무적인 시사점을 제공하고자 하였다.

본 연구는 중소기업에 있어 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직유효성(조직시민행동, 직무만족)간의 구조적 관계를 파악하고 있다. 따라서 경기지역 소재의 중소기업에 근무하는 사원을 대상으로 상사의 윤리적 리더십, 자신의 윤리의식, 조직유효성(조직시민행동, 직무만족) 각각에 대하여 응답하도록 하였다. 외부전문 설문조사 기관을 통하여 경기지역 중소기업에 근무하는 사원을 대상으로 설문조사를 수행하였으며, 불성실하게 답변한 응답을 제외하여 최종적으로 282명의 설문조사 내용을 최종분석에 사용하였다. 조사대상의 특징을 살펴보면, 설문의 응답자는 자신이 속해있는 조직과 수행하는 업무에 대하여 충분한 지식과 경험이 있는 것으로 판단되어서 본 연구의 설문응답자로 적합한 것으로 판단되었다. 수집된 설문을 대상으로 신뢰성 · 타당성 분석을 실시하였고, 공분산 구조분석을 통해 가설을 분석하였다. 검증결과, 조직지원 인식과 윤리적 리더십간의 관계, 윤리적 리더십과 상사 신뢰간의 관계, 상사 신뢰와 직무 만족간의 관계에 대한 모든 가설이 지지되었다.

본 연구의 이론적 시사점으로는 첫째, 윤리적 리더십이 조직유효성(조직시민행동, 직무만족)에 미치는 영향을 분석함으로써, 기존의 윤리적 리더십 선행요인에 관한 연구를 확장하였다. 둘째, 윤리적 리더십, 윤리의식, 조직유효성(조직시민행동, 직무만족)간의 구조적인 관계를 실증함으로서 윤리적 리더십의 선행요인과 결과를 종합적으로 검정하였으며, 이를 통해서 국내 윤리적 리더십 연구를 위한 이론적인 기초를 제공하였다. 실무적인 관점에서는 조직시민행동을 높이고, 직무만족을 향상시키기 위해서 윤리적 리더십의 중요성을 인식하여 조직차원의 각종 지원책과, 윤리적인 리더십을 향상 시킬 수 있는 방안 수립이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

5.2 연구의 한계점과 향후 연구방향

본 연구결과 한계점과 향후 연구방향은 첫째, 윤리적 리더십에 영향을 미치는 모든 선행요인을 포함시키지 못했다는 것이다. 그러나 본 연구는 윤리적 리더십과 조직유효성(조직시민행동, 직무만족)의 관계를 파악함으로써 윤리적 리더십의 선행요인에 관한 연구를 확장하고 있다고 할 수 있다. 향후 윤리적 리더십에 영향을 미치는 다양한 요인을 포함하여 실증 연구할 필요가 있다. 둘째, 중소기업의 일부 사원의 관점에서 연구를 진행하여 일반화에는 한계가 있다는 점이다. 다양한 영역으로 대상을 확대함으로써 모형의 일반화를 시도할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 횡단적인 연구로 향후 시점을 달리하여 종단적인 연구를 수행함으로써 인식차이를 비교할 필요가 있다.

REFERENCE

김현철, 김해룡 (2016), "상사의 윤리적 리더십이 직무열의에 미치는 영향-잡 크래프팅의 매개효과를 중심으로," *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 1331-1357.

김혜경, 이웅희 (2014), "윤리적 리더십과 조직구성원 행동 간의 관계-심리적 소유감의 조절역할," *Journal of Digital Convergence,* 12(10), 109-119.

노경섭 (2016). *제대로 알고 쓰는 논문 통계분석,* 한빛아카데미,서울.

박건규, 이희승 (2016), "중간관리자의 윤리적 리더십이 종사원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향," *관광경영연구,* 20(6), 201-218.

박서연 (2016), *감정노동과 레포의 수준이 조직유효성에 미치는 영향*. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.

배병렬 (2017), *Amos24 구조방정식모델링: 원리와 실제*, 청람, 서울.

서정기 (2013),"윤리적 풍토가 윤리적 리더십, 조직시민행동에 미치는 영향," *경영정보연구*, 32(4), 27-41.

양춘희·권용만 (2009), "기업의 윤리정책이 윤리적 의사결정에 미치는 영향에 관한 연구: 개인특성의 조절효과를 중심으로," *인적자원관리연구*, 16(4), 179-191.

이기현 (2017), "리더의 동기성향이 윤리적 리더십에 미치는 영향," *대한경영학회지,* 39(6), 953-973.

이명신, 손승우, 장영철 (2009), "윤리적 리더십의 영향요인과 조직성과," *대한경영학회지*, 22(6), 3169-3193.

이선형 (2018), *組織公正性과 信賴가 組織後援認識에 따른 成果에 미치는 影響에 관한 硏究,* 원광대학교대학원 박사학위논문.

이종찬 (2010), "조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향," *대한경영학회지*, 23(2), 893-908.

이창덕 (2006), *윤리적 판단력 및 의사결정이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,* 원광대학교대학원 박사학위 논문.

정석희 (2012), *윤리적의사결정이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,* 고려대학교대학원 박사학위 논문.

정용배 (2017), *윤리적 판단력이 조직유효성에 미치는 영향 : 조직 동일시 및 조직신뢰의 매개효과와 조직적 지원의 조절효과,* 남서울대학교 대학원 박사학위논문.

정홍술, 이경근 (2005), "상사에 대한 신뢰 및 조직지원인식에 대한 조직공정성의 효과와 조직시민행동과의 관계," *인사관리연구*, 29(2), 9-41.

조규영 (2010), "조직지원인식(POS)의 선행요인과 결과요인에 관한 연구," *경영논총*, 31, 167-192.

조 욱 (2012), *중국기업 경영자 특성과 사회적 책임 및 조직성과 간의 관계 : 조직문화의 조절효과를 중심으로,* 원광대학교대학원 박사학위논문.

최찬기 (2008), "리더십유형과 조직몰입의 관계에 있어서 상사에 대한 신뢰의 조절효과에 관한 연구-국내4대 그룹의 CEO를 중심으로," *인적자원개발연구*, 11(1), 57-88.

편해수 (2015), "유통경로 관계에서 영업사원의 조직지원 인식이 직무만족과 고객에 대한 공감에 미치는 영향," *경영컨설팅연구*, 15(4), 147-157.

권오영, 편해수 (2018), "조직지원인식, 윤리적 리더십, 상사신뢰, 직무만족간의 구조적 관계: 영업사원 관점," *경영컨설팅연구,* 18(2), 49-59.

Ahmed, I., and M. M. Nawaz(2015), "Antecedents and outcomes of perceived organizational support : A literature survey approach," *Journal of Management Development, 34*(7), 867-880.

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

Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bass, B. M., and B. J. Avolio(2000), *Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City, CA: Mindgarden.

Bateman, T. S. and D. W. Organ(1983), "Job satisfaction and the good soldier : The relationship between affect and employee 'Citizenship'," *Academy of Management Journal, 26*(4), 587-595.

Bedi, A.,C.M. Alpaslan and S. Green(2016), "A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators," *Journal of Business Ethics, 139,* 517-536.

Brief, A. P., and S. J. Motowidlo(1986), "Prosocial organizational behaviors," *The Academy of Management Review, 11*(4), 710-725.

Brown, M. E., L. K. Trevino and H. A. David(2005), "Ethical leadership : A social learning perspective for construct development and testing," *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*, 117-134.

Brown, M. E., and L. K. Trevino(2006), "Ethical leadership: A review and future directions," *The Leadership Quarterly, 17*, 595-616.

Brown, M. E., and L. K. Trevino(2014), "Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership," *Journal of Business Ethics, 122,* 587-598.

Campbell, J. P. (1977), "On The Nature of Organizational Effectiveness," in P. S. Goodman. J. M. Pennings & Associates(Eds.). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ciulla, J. B. (2004), *Ethics, the Heart of Leadership (2nd Ed.)*. Westport, CT: Praeger.

Demirtas, O., S. T. Hannah, K. Gok, A. Arslan and N. Capar(2017), "The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy," *Journal of Business Ethics, 145,* 183-199.

Eisenbeiss, S. A., D. V. Knippenberg and C. M. Fahrback(2015), "Doing well by doing Good? Analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance," *Journal of Business Ethics, 128,* 635-651.

Eisenberger, R., R. Huntingdon, S. Hutchinson and D. Sowa(1986), "Perceived organizaional support," *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-508.

Elangovan, A. R., C. C. Pinder and M. McLean(2010), "Calling and organizational behavior," *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 428-440.

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

Hansen, S. D., B. B. Dunford, B. J. Alge and C. L. Jackson(2016), "Corporate social responsibility, ethical leadership, and trust propensity : A multi-experience model of perceived ethical climate," *Journal of Business Ethics, 137,* 649-662.

Howell, J. M., and B. J. Avolio(1992), "The ethics of charismatic leadership : Submission or liberation," *Academy of Management Executive, 6*, 43−54.

Katz, D. (1964), "The motivational basis of organizational behavior," *Behavioral Science, 9*(2), 131-146.

Kacmar, K. M., D. G. Bachrach, K. J. Harris and S. Zivnuska(2011), "Fostering good citizenship through ethical leadership : Exploring the moderating role of gender and organizational politics," *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 633-642.

Kirkpatrick, S. A., and E. A. Locke(1991), "Leadership : Do traits matter?," *Academy of Management Executive, 5*, 48−60.

Likert, R. (1967), *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Lindblom, A., S. Kajalo and L. Mitronen(2015), "Exploring the links between ethical Leadership, customer orientation and employee outcomes in the context of retailing. *Management Decision, 53*(7), 1642-1658

Locke, E. A.(1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction," *In M. D. Dunnette(Ed.), Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. Dunnette Rand McNally.

Mayer, D. M., K. Aquino, R. L.Greenbaum and M. Kuenzi(2012), "Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership," *Academy of Management Journal, 55*(1), 151-171.

Mayer, D. M., M. Kuenzi, R. Greenbaum, M, Bardes and R. Salvador(2009), "How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model," *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108,* 1-13.

Organ, D. W. (1988), *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexingion MA: Lexington Books.

Paolillo, G. P., and S. J. Vitel(2002), "An empirical investigation of the influence of selected personal, organizational and moral intensity factors on ethical decision making," *Journal of Business Ethics*, *35*(l), 65-74.

Posner, B. Z., and W. H. Schmidt(1992), "Values and the american manager : An updated," *California Management Review, 34*, 80-94.

Porter, L. W., and E. L. Lawler(1968), *Managerial Attitudes and Performance.* Homewood, IL: Irwin.

Schwepker Jr, C. H., and T. N. Ingram(2016), "Ethical leadership in the sales force : Effects on salesperson customer orientation, commitment to customer value and job stress," *Journal of Business & Industrial Marketing, 31*(7), 914-927.

Settoon, R. P., N. Bennett and R. C. Liden(1996), "Social exchange in organizations : Pos, LMX & employee reciprocity," *Journal of Applied Psychology, 81*(3), 219-227.

Trevino, L. K., L. P. Hartman and M. Brown(2000), "Moral person and moral manager : How executives develop a reputation for ethical leadership," *California Management Review, 42*, 128－142.

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

VanDeven. J. G. and Feny(1980), "Five balanced performance measures," *International Conference Proceedings- American Pro, 36(1).* 312.

Wang, H., G. Lu and Y. Liu(2017), "Ethical leadership and loyalty to supervisor in China: The roles of interactional justice and collectivistic orientation," *Journal of Business Ethics, 146,* 529-543.

Williams, L. J., and S. E. Anderson(1991), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizaional citizenship and in-role behaviors," *Journal of Management, 17(3)*: 601-617.

Xu, A. J., R. Loi and H. Y. Ngo(2016), "Ethical leadership behavior and employee justice perceptions : The mediating role of trust in organization," *Journal of Business Ethics, 134,* 493-504.

The Effect of Ethical Leadership on Organizational Effectiveness: Intermediation Effect of Ethical Consciousness

Kang, Seong-cheon[1)]

Abstract

It can be said that the effectiveness of organization is influenced by the ethical leadership of the boss, including the CEO, who is the subject of ethical management. In this study, ethical leadership was set as the subject of the study, and the concept of ethical leadership was set as ethical leadership that perceives the superiors in the process of performing subordinates by members of a company or organization. In this study, the effects of ethical leadership on organizational citizenship behavior and job satisfaction were examined, and the effects of ethical leadership on the ethical consciousness of subordinates were analyzed, and ethical consciousness in the relationship between ethical leadership, organizational citizenship behavior, and job satisfaction The mediating effect was analyzed. The subjects of this study were surveyed on 300 small and medium-sized workers in Gyeonggi Province from March 7 to May 10, 2020, and used as empirical analysis data. For data analysis, SPSS 24.0 and AMOS24.0 statistical analysis programs were used. The results of this study are as follows. As a result of the study, it was found that ethical leadership has an effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction and ethical consciousness, and organizational characteristics such as ethical consciousness affect organizational citizenship behavior and job satisfaction according to how individuals perceive the organization. It was found that. Ethical leadership affects organizational citizenship behavior and job satisfaction. And these results are absolutely necessary to practice ethical management as a way to strengthen ethical leadership in order to increase organizational citizenship behavior and job satisfaction. Therefore, it is necessary to develop and implement various programs that make you feel a sense of unity with the organization.

Keywords: *Ethical leadership, Ethical Consciousness, Organizational Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*

1) Author, Ph. D. of Business Administration, CEO of Acsor, nagiydel@naver.com

저 자 소 개

■ 강성천(Kang, Seong-cheon)
■ 경영학박사
■ (유)아소르 대표
<관심분야> 리더십, 인사조직관리, 산업보안, 4차산업