

윤리적 리더십이 조직동일시와 조직몰입에 미치는 영향

황 상 규*

*한국국제대학교 경영학과

The Effects of Ethical Leadership on Organizational Identification and Organizational Commitment

Sang-Kyu Hwang*

*Dept. of Business Administration, International University of Korea

Abstract

The paper examines how ethical leadership and organizational identification contributed to explaining organizational commitment. In order to verify the relationships and mediating effect, data were collected from 256 individuals in employees working in small and medium-sized firms at Jinju, Changwon, Gimhae City to test theoretical model and its hypotheses. All data collected from the survey were analyzed using with SPSS 18.0. This study reports findings as follows: first, the relationship between the ethical leadership and the organizational identification is positively related. Second, there was also a positive correlation between the organizational identification and the organizational commitment. Third, the relationship between the ethical leadership and the organizational commitment is positively related. Finally, the organizational identification played as a partial mediator on the relationship between ethical leadership and organizational commitment. Based on these findings, the implications and the limitations of the study were presented including some directions for future studies.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Identification, Organizational Commitment, Mediation.

1. 서론

기업들은 다양한 원천에서 새로운 기회를 탐색하고 이를 활용하여 경영성과를 높여 지속적인 성장을 추구해야 한다. 효과적인 인적자원의 관리는 조직의 성패를 좌우할 수 있는 지표라는 점에서, 조직구성원이 인식하는 조직 환경의 변화와 이러한 환경 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 인적자원관리측면의 체계적인 관리가 함께 이루어져야 조직 전반의 안정과 조직구성원의 효과적인 관리를 통한 조직몰입 향상 및 직무성과를 높여줌으로서 궁극적으로 기업의 성과에 많은 영향을

미칠 것으로 전망된다[15].

조직몰입은 성과, 이직, 결근 등을 결정하는 변수로서 직무만족이라는 지표보다 구성원이 조직에 대하여 얼마나 헌신, 희생하려는 의사가 있는가를 보는 지표로 의미가 있다. 조직구성원의 조직몰입 정도는 조직 관리의 효율성 정도를 나타내주는 가장 보편적인 개념일 뿐만 아니라 조직구성원들의 행동을 예측할 수 있는 사전지표로 활용될 수 있다[24]. 따라서 조직구성원의 조직몰입을 이해하고 그 선행요인을 밝히는 연구는 매우 유익하다 하겠다.

†Corresponding Author: Prof, Sang-Kyu Hwang, Dept. of Business Administration, International University of Korea.

M · P: 010-6298-2301, E-mail: hsklmh@hanmail.net

Received October 17, 2014; Revision Received December 13, 2014; Accepted December 17, 2014.

조직몰입을 향상시키는 조직적 특성으로 리더십의 중요성이 제기되고 있다. 사회인지이론(Social cognitive theory)에 따르면 한 개인이 다른 사람들에 의해 리더로 인식되면 될수록 조직의 의사결정과 방침이 조직구성원들에 의해 쉽게 수용되며, 조직구성원들의 조직몰입이 높아진다[30]. 이러한 사회인지이론을 따르는 리더십의 하나인 윤리적 리더십은 기업에 있어서 지속가능한 경영을 필수적 조건의 하나로 윤리적 리더십의 부재가 가져오는 피해는 기업의 지속가능경영까지 좌우하는 중요한 경영의 요소로 자리 잡고 있다[14].

조직의 구성원들은 규범적으로 적절한 행동을 하는 매력적이고 신뢰할 만한 모델인 윤리적 리더의 행위를 관찰하고 학습하여 모방한다[7]. 이러한 윤리적 리더십의 영향력은 조직구성원들의 윤리관련 행위에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 조직의 효과성에 기여한다[33].

한편 많은 선행연구에서 윤리적 리더십과 조직몰입과의 직접적 관계에 대한 연구뿐만 아니라 상사신뢰[16], 윤리적 풍토[39], 팔로워십[25], 심리적 임파워먼트[41] 등의 다양한 매개변수에 대한 연구의 필요성을 제기하였다. 이와 같이 많은 연구들이 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 직접적인 영향을 규명해 오고 있지만, 이들 변수 사이에 매개효과에 관한 연구의 필요성이 제기되어 왔음에도 불구하고 아직까지 이들 사이의 관계를 매개하는 변수에 관한 실증연구는 매우 미비한 실정이다.

윤리적 리더십은 조직구성원의 심리적 기제를 통해 조직몰입을 향상시킬 수 있지만, 지금까지 조직몰입을 유도하는 인과적 과정을 밝힌 연구는 매우 미흡한 실정이다[39]. 최근 많은 연구자들이 조직동일시가 동기 유발적 특성을 지니고 있는 변수라는 점에 주목하고 있다[35]. 조직정체성을 강하게 지각하면 조직구성원들은 어떤 의미체계와 목적의식을 가지게 되고 이로 인해 몰입과 열정을 가지게 된다는 것이다. 조직동일시는 개인의 정체성 즉 자기개념과 그 속에 있는 조직의 정체성을 동일화 시키는 것이다. 따라서 조직동일시 수준이 높으면 개인이 조직의 정체성을 공유하게 되어 조직의 목적과 가치를 수용하게 되고, 조직을 위해 헌신하게 될 것이며, 그 조직과 운명을 함께 하겠다는 조직몰입을 향상시키게 될 것이다[35].

기존 연구에서 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 과정적인 면을 간과했던 것으로 볼 때, 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에 있어 조직구성원의 주요 심리적 기제 중 하나인 조직동일시의 매개역할을 실증적으로 분석하는 것은 조직구성원들의 태도와 행동을 이해하고 관리하는 데에 의미 있는 시

사점을 제공할 것이다.

따라서 다음과 같은 연구의 목적을 설정하고자 한다. 본 연구는 윤리적 리더십이 조직동일시와 조직몰입에 어떤 영향을 주는지와 윤리적 리더십과 조직몰입 사이에 조직동일시가 매개역할을 하는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 윤리적 리더십과 조직동일시

Brown and Trevino[7]는 윤리적 리더십을 리더 스스로 윤리적으로 행동하는 모범을 보임과 동시에 팔로워(Follower)로 하여금 윤리적으로 행동하도록 쌍방향 커뮤니케이션 및 경영의사결정을 통하여 촉진하는 것이라고 정의한다. 또한 Zhu et al.[41]은 윤리적 리더십이 타인의 윤리적 행위를 촉진하는 것 이상의 의미를 가지는 것이라고 정의한다. 한편 조직동일시는 조직에 대한 소속감을 통해 자신과 조직은 하나라는 공동 운명체로 지각하는 것으로 정의된다[1].

조직 내에서 의사소통이 원활하게 이루어질 때 개인은 조직을 공동운명체로 인지한다. 즉, 조직 내 활발한 의사소통은 조직동일시에 영향을 미치는 주요한 메커니즘으로 작용한다[37]. 또한 조직구성원들은 조직이 자신을 공정하게 대우한다고 인식할 때 조직동일시를 강하게 형성한다[26].

리더십의 윤리적 차원을 다룬 기존 연구들은 대개 변혁적 리더십 또는 카리스마 리더십 영역에 내재되어 왔다[5]. 이러한 두 형태의 리더십은 구별되는 것이기는 하지만 적어도 리더십의 윤리적 차원과 관련하여 개념적으로 종종 호환하여 논의될 수 있을 정도로 유사한 것이다[6]. 변혁적 리더십과 카리스마 리더십이 조직동일시에 미치는 영향에 관한 실증연구로 교육 관련 기업의 종사자를 연구대상으로 한 윤소천 등[40]의 연구에서 변혁적 리더십과 카리스마 리더십이 조직동일시와 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 검증되었다.

윤리적 조직이란 윤리적 리더십이 건전한 팔로워십에 의하여 견고하게 뒷받침되어 영향력을 미치고 있는 조직이다[25]. 윤리적 리더십과 조직동일시 간의 직접적인 관계에 대한 실증연구는 미비한 실정이지만 고민정[20]의 연구에서 이들 관계에 대한 논리적 근거를 찾을 수 있다. Dukerich et al.[10]의 연구에서는 윤리적 리더의 영향을 받은 조직구성원들은 전반적 협동수준이 증가되는 것으로 나타났고, 이러한 높은 수준의 협동은 순차적으로 조직동일시를 향상시킬 것으로 기

대되기 때문이다. 조직 내 경쟁이 적을수록 조직구성원들의 조직동일시가 높게 형성된다는 연구결과는 이러한 논지를 뒷받침한다[13]. 또한 Van Knippenberg et al.[36]에 따르면, 개인은 조직과 같은 사회적 그룹에 대한 신뢰가 높게 형성되어 있고, 심리적 안정을 제공하는 환경이 조성되어 있을 때 조직동일시를 더욱 강하게 형성한다. 따라서 윤리적 리더에 대한 믿음과 이로 인해 조성되는 안정적 환경은 조직구성원의 조직동일시를 향상시킬 것이라 예상할 수 있다.

윤리적 리더십이 구성원들의 조직동일시를 향상시킨다는 연구결과도 존재한다. 윤리적 리더의 특성, 특히 타인에 대한 개방성과 신뢰성은 조직구성원들의 조직동일시와 긍정적으로 연결되어 있는 것으로 밝혀졌다[34].

이를 지지하는 실증적 연구로는 고민정[20]의 연구를 발견할 수 있다. 이 연구에서는 기업 구성원을 대상으로 윤리적 리더십이 조직동일시에 영향을 미치는 영향을 분석하기 위해 실증적 연구를 수행하였는데, 그 결과 윤리적 리더십이 조직동일시에 통계적으로 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 I: 윤리적 리더십은 조직동일시에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 조직동일시와 조직몰입

조직동일시는 조직 내 구성원의 개인적 행동과 조직 내에서의 행동을 결정하는 중요한 선행요인이 된다[31]. 따라서 조직동일시는 조직구성원 개인 차원의 만족감뿐만 아니라 조직차원에서의 효율성에 있어서 중요한 의미를 가지는 개념이다[20].

조직몰입은 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화되는 것이며, 조직에 대한 노력을 자발적으로 수행하는 것을 말한다. 따라서 조직구성원은 업무에 대한 집중력과 탄력성이 증대되고, 업무를 성공적으로 수행하고자 하며, 도전적인 상황에서 좌절하지 않고, 일을 주도적으로 처리한다[4]. 즉, 자신을 조직과 동일시하여 과업수행에 있어서 주도적인 역할을 담당하게 되며, 조직몰입이 높아진다[19].

조직동일시를 조직몰입과 혼동하여 사용하는 경우가 많은데, Ashforth and Mael[1]은 조직동일시와 조직몰입이 두 가지 측면에서 차이를 보인다고 주장했다.

첫째, 조직동일시는 개인이 특정 조직과 동일한 정체성을 공유하는 것이지만 조직몰입은 이러한 정체성의

공유 없이도 형성될 수 있다. 둘째, 조직동일시는 자신이 속한 특정조직에 대하여 형성되는 반면 조직몰입은 다른 유사한 조직에도 보편적으로 형성될 수 있다. 실제로 요인분석 등을 통한 많은 연구들이 조직동일시와 조직몰입이 독립적인 변인이라는 주장을 지지하고 있다[18][32].

이렇듯 조직동일시와 조직몰입은 서로 독립되는 개념이며, 많은 연구자들은 인지적 요소인 조직동일시가 행동적 요소인 조직몰입의 선행요인이 된다고 지적하고 있다[1][18][32]. 조직 내에 이기적인 행동이나 태도가 만연할 때, 개인들은 조직의 다른 사람이나 전체 조직에 대해서 관심을 덜 가지는 경향이 있다[38]. 다른 구성원을 희생하여 자기 이익에 부합하는 의사결정을 하는 이러한 풍토에서 조직구성원들은 조직몰입을 촉진할 수 없을 것이다[39]. 또한 조직을 자신과 동일시하는 개인은 조직을 지원하거나 조직에 대한 복종과 충성의 행동을 가져오고, 나아가 높은 수준의 조직몰입을 나타낸다.

이를 지지하는 실증연구로 교육 관련 기업의 종사자를 연구대상으로 한 윤소천 등[40]의 연구에서 조직동일시가 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 또한 최훈태[9]는 호텔직원을 대상으로 한 연구에서 조직동일시가 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 주고 있음을 제시하고 있다. 이상과 같은 이론적 근거와 선행 실증연구의 결과를 통해, 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 II: 조직동일시는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 윤리적 리더십과 조직몰입

윤리적 리더십에 관한 실증적 연구들을 통해 윤리적 리더십이 조직구성원의 태도와 관련된 성과 변수의 하나인 조직몰입을 향상시키는 조직적 특성으로 윤리적 리더십의 중요성이 제기되고 있다[22]. 윤리적 리더십에 대한 조직구성원의 인식은 조직의 효율성과 조직구성원의 직무만족, 조직몰입에 있어서 긍정적인 영향을 발휘한다. 이러한 결과 기업 활동이 강화되고 경영성과를 높이는데 크게 기여한다[23].

윤리적 리더십은 정직, 신뢰, 보살핌, 직원과 타인에 대한 관심, 그리고 공정하고 원칙 중심의 의사결정으로 인해 조직구성원의 긍정적인 태도에 영향을 주게 된다[41]. 사회적 학습관점에서 조직구성원은 규범적으로 적절한 행동을 하는 매력적이고 신뢰할 만한 모델인

리더의 행위를 모방하게 된다. 이러한 과정에서 조직구성원은 직무, 조직, 상사에 대하여 높게 만족하고 조직몰입이 제고되어 조직의 성과가 향상될 수 있다[21].

한민형[12]은 사회복지기관에 근무하고 있는 사회복지사를 대상으로 윤리적 리더십과 카리스마 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과 윤리적 리더십이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 국내 대기업 구성원들을 표본으로 한 이명신·장영철[39]의 연구에서 윤리적 리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 발휘한다고 보고하였다.

이처럼 윤리적 리더십은 조직구성원들에게 직, 간접적으로 영향력을 발휘하여 동기부여를 제공하고 조직몰입에 효과적으로 기여할 것이다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 III: 윤리적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직동일시의 매개작용

조직동일시의 매개작용은 윤리적 리더십이 조직동일시와 조직몰입에 미치는 영향, 조직동일시가 조직몰입에 미치는 영향관계의 결합으로 설명될 수 있다. 앞에서 제시한 기존 연구를 종합해보면, 윤리적 리더십은 조직동일시에 긍정적 영향을 미치며, 조직동일시는 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 조직동일시는 윤리적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 매커니즘으로 볼 수 있다.

먼저 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에 있어서 조직동일시의 매개작용에 대한 이론적 연결을 정리하면 다음과 같다. 리더는 조직의 환경을 창조하고 조직구성원들의 직무관련 문제를 해결하며, 새로운 기술을 개발하고 다른 다양한 도전 등을 해결하는 것을 도와줌으로써 조직동일시를 부여하기도 하고 실질적으로 조직에서 조직구성원들에게 비전과 영감을 부여함으로써 자신의 책임과 역할을 명확하게 하여 조직동일시를 이끌어낸다[42]. 윤리적 리더에 대한 믿음과 이로 인해 조성되는 안정적 환경은 조직구성원의 조직동일시를 향상시킬 것이다[36]. 한편 조직동일시는 조직구성원의 업무수행에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변인으로 작용되며, 조직동일시가 높은 구성원은 조직의 정체성(identity)을 인지하고 수용하여 조직이 추구하는 목적과 가치를 긍정적으로 받아들이게 된다. 결국 그들

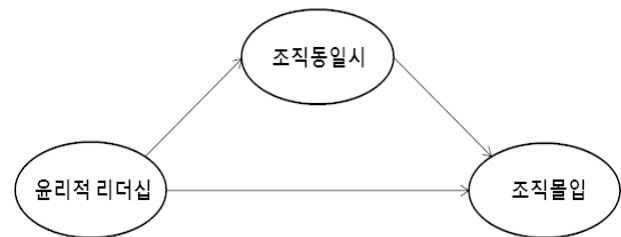
은 자신의 심리적 관여 상태를 행동으로 나타내어 조직에 대한 애착과 소속감을 높게 형성하고 그 조직에 남으려는 잔존의지를 강하게 나타내는 조직몰입 상태에 이르게 된다[9]. 조직구성원들의 윤리적 행동은 리더의 행위를 관찰함으로써 형성되어 진다고 보고 있으며, 따라서 상사의 윤리적 리더십은 조직구성원들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 한다[8].

윤리적 리더십과 관련된 논리와 선행연구들을 종합해보면, 윤리적 리더십은 조직구성원들의 태도와 행동에 긍정적이고 적극적인 문화를 조성한다. 특히 리더가 윤리적인 리더십을 보일 때 조직구성원들은 내·외적으로 만족을 느끼며, 조직에 대한 애착심과 일체감과 같은 조직동일시를 느끼게 되며 이로 인해 조직구성원들의 조직몰입이 향상된다[17][28]. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 IV: 조직동일시는 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계를 매개할 것이다.

2.5 연구모형

본 연구는 윤리적 리더십이 조직동일시와 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에 있어서 조직동일시가 매개역할을 하는지에 대해 연구하는데 연구목적이 있다. 따라서 가설적 관계를 근거로 <Figure 1>과 같은 연구모형을 설계하여 제안하고자 한다.



[Figure 1] Hypothetical Model

3. 연구방법 및 분석결과

3.1 표본 및 자료수집방법

본 연구의 표본은 진주, 창원, 김해 지역에 소재하고 있는 제조업체 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구자가 해당 기업체를 직접 방문하여 설문취지를 설명하고 설문지 300부를 배부하였다. 2014년 05월 06일부

터 06월 21일까지 총 276부의 설문지가 회수되었으며 이들 가운데 응답이 불성실한 20부를 제외한 256부가 본 연구의 자료로 사용되었다. 연구변수에 대한 모든 설문문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다.

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 <Table 1>에서 보는 바와 같이 응답자의 82.4%가 남성, 17.6%가 여성으로 나타났다. 연령대는 30대 미만 29.3%, 40대 34.0%, 50대 28.9%, 60대 이상이 7.8%이었다. 기혼자가 64.5%, 미혼자가 35.5%이었고, 학력은 고졸 33.2%, 전문대졸 22.6%, 대졸 39.5%, 대학원졸 4.7%로 나타났다. 그리고 고용형태는 정규직 86.7%, 비정규직 13.3%이었다.

<Table 1> General characteristic of the subjects

구 분		빈도 (명)	백분율 (%)	조직몰입정도 (평균±표준편차)
성 별	남	211	82.4	3.67±0.66
	여	45	17.6	3.37±0.53
연 령	30대 미만	75	29.3	3.52±0.57
	40대	87	34.0	3.69±0.68
	50대	74	28.9	3.52±0.60
	60대 이상	20	07.8	3.98±0.85
결혼 유무	기혼자	165	64.5	3.64±0.66
	미혼자	91	35.5	3.56±0.64
학 력	고졸	85	33.2	3.40±0.85
	전문대졸	58	22.6	3.63±0.66
	대졸	101	35.9	3.58±0.64
	대학원졸	12	04.7	3.75±0.66
고용 형태	정규직	222	86.7	3.64±0.67
	비정규직	34	13.3	3.43±0.51

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

윤리적 리더십은 리더의 개인적 행동과 부하직원의 상호관계를 통해 규범적으로 적절한 행위를 보이는 것, 그리고 양방향 커뮤니케이션 강화 및 의사결정을 통해 부하 직원에게 그러한 행위를 촉진하는 것을 의미하며[8], Brown et al.[8]의 ELS(ethical leadership scale) 10개 항목을 통하여 윤리적 리더십을 측정하였다.

조직동일시는 조직에 속해 있는 개인이 자기 자신을 조직과 함께 라고 여기며, 조직의 성공과 실패를 공유함으로써 조직과 자신을 공동운명으로 인식하는 정도를 의미하며[20], Mael and Tetrick[27]가 개발한

조직동일시 척도를 최훈태[9]가 번안하여 이용한 5개 문항을 사용하였다.

조직몰입은 개인이 조직의 목표와 가치를 믿고 받아들이며 그들이 속한 조직에 지속적으로 근무하기를 바라며 그들이 상당한 노력을 기울이고 싶어 하는 것으로, 개인이 조직에 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 의미하며[29], 본 연구에서는 Allen and Meyer[2]가 개발한 6개 문항을 사용하였다.

4. 실증분석

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 제안된 가설들을 검증하기 위해 SPSS 18.0을 이용하여 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 측정도구에 대한 신뢰성은 선행적인 경우에는 전체적인 크론바하 알파계수의 값이 0.5 이상일 때 의미가 있는 것으로 인정되고 있다[11]. <Table 2>와 <Table 3>에서 제시된 모든 연구변수의 크론바하 알파계수는 0.7 이상으로 신뢰성이 양호한 것으로 나타났다. 측정도구의 요인분석은 보편적으로 활용하는 기법인 요인추출방법으로 주성분분석을 통한 직각회전을 이용하였다. <Table 2>는 독립변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 윤리적 리더십은 10개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 요인은 전체 분산의 67.938%를 설명해주고 있다. <Table 3>은 매개변수와 종속변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 조직몰입은 5개 문항(1개 문항 제거)이 1 이상의 고유치를 가졌으며, 조직동일시는 4개 문항(1개 문항 제거)이 1 이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 2개 요인은 전체 분산의 약 66.851%를 설명해주고 있다.

4.3 가설검증

본 연구의 가설검증에 앞서 연구변수들 간의 다중공선성 검토를 위해 분산팽창요인(VIF: variance inflation factor)을 조사하였다. 일반적으로 VIF의 값이 10을 넘지 않으면 다중공선성의 가능성이 없다고 할 수 있다. 연구변수들 간의 VIF의 값을 확인한 결과, 가장 큰 값이 1.988로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다.

<Table 2> Reliability and validity analysis of independent variable

변수	요인	독립변수		
		문항		
윤리적 리더십	윤리적 리더십	나의 상사는 믿음직하다.		0.811
		나의 상사는 공정하고 균형 있는 의사결정을 한다.		0.807
		나의 상사는 부하직원들의 생각에 대하여 상당한 관심을 가지고 있다.		0.803
		나의 상사는 의사결정을 할 때, 무엇이 올바른 결정인지에 관해 의견을 구한다.		0.791
		나의 상사는 성공의 판단 기준에 결과뿐만 아니라		0.779
		과정에서 얻은 방법론도 포함한다.		
		나의 상사는 우리 회사의 윤리나 가치관에 대해 부하직원과 이야기하는 편이다.		0.762
		나의 상사는 어떻게 일을 올바르게 윤리적으로		0.760
		처리할 수 있는지 예시를 보여준다.		
		나의 상사는 사생활에서도 윤리적으로 행동한다.		0.745
나의 상사는 부하직원이 이야기하는 것을 잘 경청한다.		0.679		
나의 상사는 윤리규정을 위반한 부하직원을 규제하는 편이다.		0.657		
		아이겐값	6.794	
		누적 분산비율	67.938	
		신뢰계수	0.919	

<Table 3> Reliability and validity analysis of mediate/dependent variable

변수	매개 및 종속변수		요인1	요인2
	문항			
조직몰입	나는 우리 회사를 떠나기 위해서는 고려해야 할 사항들이 너무 많다고 느낀다.		0.842	0.128
	나는 진정으로 우리 회사의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다.		0.817	0.223
	설사 내가 원하더라도 당장 우리 회사를 떠난다는 것은 나로서는 어려운 일이다.		0.806	0.282
	나는 우리 회사에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.		0.749	0.314
	나는 외부 사람들과 우리 회사에 대해 이야기 하는 것을 좋아한다.		0.706	0.348
조직동일시	우리 회사의 성공은 곧 나의 성공이다.		0.161	0.857
	나는 누군가 우리 회사를 칭찬하면 나를 칭찬하는 것처럼 느낀다.		0.257	0.788
	나는 누군가 우리 회사를 비판하면 모욕감을 느낀다.		0.239	0.710
	나는 우리 회사에 대해 다른 사람들이 어떤 생각을 하는지 관심이 있다.		0.276	0.631
		아이겐값	4.788	1.229
		누적 분산비율	53.200	66.851
		신뢰계수	0.890	0.794

SPSS 18.0을 이용하여 회귀분석을 실시하여 검증한 결과는 다음과 같다.

가설 I은 윤리적 리더십과 조직동일시의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 윤리적 리더십은 조직동일시에 대해 유의한 수준($\beta=0.593, p<0.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 I은 지지되었다.

가설 II는 조직동일시와 조직몰입의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 조직동일시가 조직몰입에 대해 유의한 수준($\beta=0.581, p<0.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 II는 지지되었다.

가설 III은 윤리적 리더십과 조직몰입의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 윤리적 리더십이 조직몰입에 대해 유의한 수준($\beta=0.719, p<0.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 III은 지지되었다.

가설 IV는 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에 있어서 조직동일시의 매개효과에 관한 것이다. 가설 IV를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Baron and Kenny[3]는 매개작용을 완전매개와 부분매개로 구분하고 각 매개작용이 성립되기 위해서는 네 가지 조건들이 충족되어야 한다. 즉 (1) 1단계에서 독

립변수는 매개변수에 유의적인 영향을 미쳐야 하고, (2) 2단계에서 매개변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야하며, (3) 3단계에서 독립변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야 한다. (4) 매개변수를 포함한 회귀방정식에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 조건(3)의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다. 감소한 경우는 부분매개효과가 존재함을 의미하며 없는 경우는 완전매개효과가 존재함을 의미한다.

<Table 4>는 종속변수 조직몰입에 대한 단계별 회귀 분석결과를 보여준다. 먼저 1단계에서 윤리적 리더십은 조직동일시에 대해 유의한 수준($\beta=.593, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(1)이 충족되었다. 2단계에서 조직동일시는 조직몰입

에 대해 유의한 수준($\beta=.581, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(2)가 충족되었다. 3단계에서 윤리적 리더십이 조직몰입에 대해 유의한 수준($\beta=.719, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 매개회귀분석 조건(3) 또한 충족되었다. 마지막으로 3단계에서의 조직몰입에 대한 조직동일시를 동시 투입한 윤리적 리더십의 영향이 조건(3)에 비해 감소($\beta=.719, p<.01$ 에서 $\beta=.587, p<.01$)하였으며, 조건 (4)도 충족시키고 있다. 이러한 결과는 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에서 조직동일시가 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 따라서 가설 IV는 지지되었다.

<Table 4> Regression analysis of organizational commitment

독립변수	종속변수	조직몰입			
		1단계 (독립->매개)	2단계 (매개->종속)	3단계(독립, 매개->종속)	
				매개통제(O)	매개통제(X)
통제변수:					
성별		-.196***	-.010	-.082	-.039
연령		-.024	.030	.001	.006
결혼유무		.024	.005	.035	.030
학력		-.015	-.016	-.017	-.014
고용형태		.067	-.062	-.016	-.031
연구변수:					
윤리적 리더십		.593***		.719***	.587***
조직동일시			.581***		.222***
R ²		.398	.353	.538	.568
수정R ²		.383	.338	.527	.555
F		27.380***	22.688***	48.293***	46.508***

*p < 0.10 **p < 0.05 ***p < 0.01

5. 토의 및 결론

조직몰입은 기업의 경쟁력을 높이고 장기적으로 성장하기 위해서는 중요한 요인으로 조직구성원의 조직몰입을 이해하고 구성원의 조직몰입을 촉진할 수 있는 요인들을 밝히려는 연구는 매우 큰 의미가 있다고 하겠다. 이에 따라 본 연구는 선행연구를 토대로 윤리적 리더십이 조직동일시와 조직몰입에 미치는 영향과 함께 조직동일시가 윤리적 리더십과 조직몰입의 관계를 매개하고 있는지를 조사하였다. 연구의 목적을 위해 경남지역에 소재하고 있는 중소기업의 조직구성원을 대상으로 설문조사를 통해 실증적으로 검증하였다.

첫째, 윤리적 리더십은 조직동일시에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타

났다. 이러한 연구결과는 윤리적 리더의 영향을 받은 조직구성원들은 전반적 협동 수준이 증가되는 것으로 나타났고, 이러한 높은 수준의 행동은 순차적으로 조직동일시를 향상시킬 수 있다는 고민정[20]과 Dukerich et al.[10]의 연구결과를 지지한다.

둘째, 조직동일시가 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 조직동일시가 조직몰입의 선행요인이 된다는 윤소천 등[40]과 최훈태[9]의 연구와 맥락을 같이 한다고 하겠다.

셋째, 윤리적 리더십이 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 윤리적 리더십은 정직, 신뢰, 보살핌, 직원과 타인에 대한 관심, 그리고 공정하고 원칙

중심의 의사결정으로 인해 조직구성원들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 한민형[12], 이명산·장영철[39]의 연구결과와 일치한다.

넷째, 매개효과에 대한 검증결과를 살펴보면 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계에서 조직동일시가 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 이러한 결과는 기존 연구들에서 검증되어 온 윤리적 리더십의 효과가 기본적으로 조직몰입을 향상시키는 데 긍정적인 영향을 주는 요소임이 확실하나 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직동일시와 결합될 때 더욱 중요하게 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 시사한다. 또한 조직동일시와 관련된 대부분의 연구는 여러 가지 인과관계를 다루기 때문에 완전매개보다는 부분매개가 현실적으로 보다 더 의미 있는 이론적 설득력을 제공할 수 있다[3].

본 연구의 이론적 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 조직구성원들이 윤리적 리더십과 조직동일시가 조직구성원들의 조직몰입을 촉진하는 선행요인임을 검증하였다. 윤리적 리더십과 조직동일시가 조직몰입 수준에 상당한 영향을 미침에도 불구하고 이를 실증분석을 통해 살펴본 국내연구가 부족하다. 이러한 측면에서 본 연구는 조직구성원의 조직몰입을 촉진하기 위해서는 윤리적 리더십과 조직동일시가 중요한 요소임을 규명하였다는데 의의가 있다. 윤리적 리더십과 관련한 기존 연구의 경우 신뢰, 공정성, 임파워먼트를 사용한 경우가 대부분이었으나, 본 논문은 보다 현실적으로 상사의 윤리적 리더십이 중소기업의 작업현장에서 느끼는 조직동일시에 미치는 영향을 연구함으로써 보다 실무적인 상호관계를 규명하였다.

둘째, 본 연구결과를 바탕으로 조직구성원의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 리더가 윤리적 행동을 하고 윤리강령의 제정 및 강화와 더불어 조직구성원들에게 윤리적 행동을 장려할 수 있는 훈련프로그램이 필요하다는 점을 시사해주고 있다. 또한 조직구성원들에게 조직을 자신과 동일시하는 풍토를 조성하여 개인적 희생을 감수하더라도 조직을 위하여 자발적으로 직무에 참여할 수 있도록 적극적 조직지원과 교육훈련을 통해 조직의 목표와 비전을 공유시켜 나가는 노력이 필요하다.

본 연구는 조사대상이 경남지역 중소기업 종사자들을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 윤리적 리더십과 성과간의 관계에 있어서 다양한 매개변수와 조절변수에 대한 실증적 연구가 진행되어 윤리적 리더십 이론을 확장해나가야 할 것이다.

6. References

- [1] Ashforth, B. E. and F. Mael(1989), "Social identity theory and the organization," *Academy of Management Review*, 14(1):20-39.
- [2] Allen, N. J. and J. P. Meyer(1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- [3] Baron, R. M. and D. A. Kenny(1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6):1173-1182.
- [4] Bass, B. M.(1989), "From transformational leadership: Learning to share the vision," *Organizational Dynamics*, 18(3):19-36.
- [5] Bass, B. M. and B. J. Avolio(2000), *Multifactor leadership questionnaire(2nd Ed.)*, Redwood city, CA: Mind Garden.
- [6] Bono, J. E. and T. A. Judge(2003), "Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders," *Academy of Management Journal*, 46(5):554-571.
- [7] Brown, M. E. & Trevino, L. K.(2006), "Ethical leadership: A review and future directions," *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- [8] Brown, M. E., L. K. Trevino, and D. A. Harrison(2005), "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2):117-134.
- [9] Choi, H. T.(2008), "A Study on the impact of organizational identification on organizational commitment and organizational citizenship Behaviors(OCB' s) - Focused on the moderating effect of employment types -," Ph. D. dissertation paper of Kyonggi University.
- [10] Dukerich, J. M., B. R. Golden, and S. M. Shortell(2002), "Beauty is in the eye of

- the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians," *Administrative Science Quarterly*, 47(3):507-533.
- [11] Hair, J. E., R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black(2006), "Multivariate data analysis," Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- [12] Han, M. H.(2008), "Comparison between influences of ethical leadership and charismatic leadership on organizational commitment and job satisfaction," M.A. thesis paper of Kyungsoong University.
- [13] Hogg, M. A. and D. J. Terry(2000), "Social identity and self-categorization processes in organizational contexts," *Academy of Management Review*, 25(1):121-140.
- [14] Jo, K. H.(2008), "The effects of ethical leadership on organizational commitment and job involvement," Ph. D. dissertation paper of Inha University.
- [15] Kim, G. H. and Y. B. Cho(2012), "Effector of the kitchen and job environment to attitude of job performance in hotel employee for cooking," *Journal of Foodservice Management*, 15(3):265-287.
- [16] Kim, H. S. and B. G. Jung(2008), "The mediating Effect of trust in leader on the relationship between ethical leadership and organizational effectiveness," *The Journal of Management & Economics*, 30(2):29-54.
- [17] Kim, I. J., and S. B. Choi(2014), "Moderating role of LMX on ethical leadership-followers` attitudes relationship," *Journal of Human Resource Management Research*, 21(1):137-156.
- [18] Kim, W. H.(2002), "Relations of organizational identification, organizational commitment and antecedents, job involvement, performance, turnover intention: Causal models of organizational identification organizational commitment," *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(2):83-121.
- [19] Kizilos, P.(1990), "Crazy about empowerment?," *Tranning*, 27(12):47-56.
- [20] Ko, M. J.(2013), "Ethical leadership and employees' quality of life - With the mediating and the moderating effects -," M.A. thesis paper of Chungang University.
- [21] Koh, W. L., R. M. Steer, and J. R. Terborg(1995), "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore," *The Journal of Organizational Behavior*, 16:319-333.
- [22] Lee, G. T. and H. W. Park(2012), "A study on relationship of a middle manager's ethical leadership, employees' empowerment, job satisfaction and organizational commitment," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 26(5):63-80.
- [23] Lee, H. C. and J. K. Lee(2000), "An empirical study on the relationship between employees perception of corporate ethical climate and organizational effectiveness," *Journal of Business Ethics*, 2(1):107-129.
- [24] Lee, J. S.(2012), "The effects of identity, image and reputation of travel agencies on the organizational identification, commitment and royalty," M.A. thesis paper of Kyonggi University.
- [25] Lee, S. H.(2009), "Ethical leadership's effects on followership and organizational commitment," M.A. thesis paper of Korea University.
- [26] Lind, E. A., L. Kray, and L. Thompson(2001), "Primacy effects in justice judgments: Testing predictions for fairness heuristic theory," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(2):189-210.
- [27] Mael, F. A. and L. E. Tetrick(1992), "Identifying organizational identification," *Educational and Psychological Measurement*, 52(4):813-824.
- [28] Mathieu, J. E. and D. M. A. Zajac(1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment," *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- [29] Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers(1982), "Employee organization linkages:

- The psychology of commitment, absenteeism, and turnover,” New York: Academic Press.
- [30] Pfeffer, J.(1977), “The ambiguity of leadership,” *Academy of Management Review*, 2:104-112.
- [31] Podsakoff, N. P., B. D. Blume, S. W. Whiting, and P. M. Podsakoff(2009), “Individual and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis,” *Journal of Applied Psychology*, 94(1):122-141.
- [32] Riketta, M.(2005), “Organizational identification: A meta-analysis,” *Journal of Vocational Behavior*, 66(2):358-384.
- [33] Schminke, M. M. L., Ambrose, and D. O. Neubaum(2005), “The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97(2):135-151.
- [34] Sluss, D. M., M. Klimchak, and J. J. Holmes(2008), “Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification,” *Journal of Vocational Behavior*, 73(3):457-464.
- [35] Suh, I. D. and J. W. Do(2007), “Mediating effect of organizational identification on the relationships between organizational culture, organizational commitment and turnover intentions,” *Journal of Human Resource Management Research*, 14(2):77-97.
- [36] Van Knippenberg, D., C. K. W. De Drew, and A. C. Homan(2004), “Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda,” *Journal of Applied Psychology*, 89(6):1008-1022.
- [37] Walumbwa, F. O., D. M. Mayer, P. Wang, H. Wang, K. Workman, and A. L. Christensen(2011), “Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2):204-213.
- [38] Wimbush, J. C. and J. M. Shepard(1994), “Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence,” *Journal of Business Ethics* 13(8):637-647.
- [39] Yi, M. S. and Y. C. Chang(2010), “The relationship between ethical leadership and organizational commitment -The mediating effect of ethical climate-,” *Journal of Human Resource Management Research*, 17(3):66-86.
- [40] Yoon, S. C., J. H. Lee, Y. W. Sohn, and Y. J. Ha(2013), “The effect of calling on organizational commitment and turnover intention -The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support-,” *Journal of Human Resource Management Research*, 20(4):61-86.
- [41] Zhu, W., D. R. May, and B. J. Avolio(2004), “The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity,” *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11:16-26.
- [42] Zhu, W., J. J. Sosik, R. E. Riggio, and B. Yang(2012), “Relationships between transformational and transactional leadership and followers’ organizational identification: The role of psychological empowerment,” *Journal of Behavioral and Applied Management*, 13(3):186-212.

저 자 소 개

황 상 규



동아대학교 무역학과를 졸업, 동아대학교 대학원 무역학과 석사, 동아대학교 대학원 무역학과 박사학위(경제학박사)를 취득하였다. 현재 한국국제대학교 경영학부에 재직 중이다. 주요 관심분야는 서비스 마케팅, 서비스품질, 셀프리더십, 서번트 리더십, 혁신행동 등이다.

주소 : 경상남도 문산읍 동부로 965 한국국제대학교 경영학과