

사회적기업에서 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향과 일터영성의 매개효과에 관한 연구[†]

정현우* · 서정기** · 류태모***

〈요 약〉

본 연구의 목적은 경제적인 목적과 사회적 목적을 동시에 추구하는 사회적 기업에서 최근 들어 기업에서 중요한 요소가 되고 있는 윤리적 행동에 관한 리더십인 윤리적 리더십이 조직의 자발적이고 직무외적인 행동인 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지와 이러한 영향력에 구성원들의 정신과 관련된 개념인 일터영성의 매개효과를 검증하기 위한 것이다.

이러한 연구 목적을 위해 우리나라 사회적기업진흥원에 등록된 사회적 기업의 367명의 구성원을 대상으로 실증연구를 실시하였다. 연구결과, 첫째, 윤리적 리더십 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성이 모두 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 둘째, 일터영성에는 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성 모두 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 셋째, 일터영성은 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 넷째, 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성이 조직시민행동에 미치는 영향력에는 일터영성이 유의미한 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

본 연구는 윤리적 리더십이 일터영성을 매개로 조직시민행동에 영향을 주고 있는 새로운 모델을 제시하였다는 이론적 시사점과 조직에서 구성원들에게 조직에 바람직한 행동으로 자발적이고 직무외적인 행동인 조직시민행동을 할 수 있게 하기 위해서 윤리적 리더십과 일터영성이 중요하다는 시사점을 제공한다. 마지막으로 본 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

핵심주제어: 사회적기업, 윤리적 리더십, 조직시민행동, 일터영성, 매개효과

논문접수일: 2014년 11월 24일 수정일: 2014년 12월 14일 게재확정일: 2014년 12월 18일

† 이 논문은 부경대학교 자율창의학술연구비(2014년)에 의하여 연구되었음

* 부경대학교 경영학부 강의전담교수(주저자), junghw@pknu.ac.kr

** 부경대학교 경영학박사, sjkee53@hanmail.net

*** 부경대학교 경영학부 교수(교신저자), tmryu@pknu.ac.kr

I. 서 론

우리나라에서는 2007년 7월에 사회적기업육성법을 제정하여 사회취약계층의 지속적인 일자리 창출과 사회적 빈부격차로 인한 양극화를 해소하려고 노력하고 있다. 이후 정부에서는 사회적 기업에 대해 지원을 계속적으로 아끼지 않고 있으며, 사회적기업의 수는 774개(한국사회적기업진흥원 2013년 1월 기준)에 이르고 있다. 사회적기업은 국내외에서 지속적으로 확산되고 있으며, 사회적기업은 더 이상 기업의 연구나 실제에서 주변적인 개념이 아니며 주류사회에서 활동하고 있는 한 주제로 등장하고 있다(곽선화, 2013). 이러한 사회적기업은 빈부격차 및 사회적 양극화, 사회취약계층의 보호 등 사회적 문제를 해결하고, 일자리 창출 등 지역사회의 발전, 개인의 삶 개선, 그리고 착한 생산 및 착한 소비를 통한 환경문제 해결에 기여하고 있는 것이다.

또한 후기 산업사회가 성숙되어 기업의 경제적 위상이 높아지면서 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 증가하게 되었고, 이러한 논의는 기업의 사회적 책임의 영역을 넘어 기업의 사회공헌으로 까지 이어지게 되었다. 기업의 사회적 공헌이 그 기업의 이미지를 제고하는데 큰 역할을 한다는 점을 인식하면서 경영자들은 이를 보편화하는 수단으로서 윤리적 리더십의 중요성을 인식하기 시작하였다.

윤리적 리더십은 기업의 사회적 책임수행을 통해 기업의 이해관계자들과의 협력관계를 돈독하게 구축할 수 있음은 물론, 사회적 형평성과 신뢰가 바탕이 되는 사회분위기를 조성할 수도 있으며, 사회적 책임수행은 긍정적인 기업이미지를 확립시키는데 필수적인 요소로 인식되고 있고, 사회적 책임과 지속가능한 기업을 유지하는데 필수적으로 윤리경영의 중요성이 증대되고 있다(김영복 · 최만기, 2011). 특히 경제적 가치

와 비영리적인 가치를 동시에 추구하고 있는 기업인 사회적기업은 사회적 가치를 지향하고 있기 때문에 기업의 사회적 책임과 밀접한 관계를 가지고 있는 리더십인 윤리적 리더십의 역할에 관한 연구의 필요성이 있다고 하겠다.

사회적기업의 주 활동인 사회공헌은 실제 사회적기업의 경영성과에 의해서 결정된다. 따라서 사회적기업의 경영성과를 지속적으로 제고시키는 것이 사회공헌을 확대하는 수단이 될 수 있고, 사회공헌을 전개하는 것은 성과향상 측면에서 매우 유익하며, 사회공헌활동이 경영성과에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하는 연구가 진행되고 있다(Berman et al., 1999). 이러한 연구들은 높은 사회적 책임을 수행하는데 수반되는 비용이 종업원들의 사기와 생산성 향상으로 얻어지는 이익에 의해 상쇄될 것이라고 강조하고 있다.

최근 들어 급속한 기업환경의 변화에 대응하기 위한 전략적 과제로서 윤리경영의 실천문제와 이를 바탕으로 한 윤리적 리더십에 대한 관심이 높아지고 있다. 윤리경영은 일반적이고 규범적인 윤리라는 개념을 기업이라는 상황에서 적용함으로써 발생하는 응용적인 성격으로 인해 다른 경영방식보다 실용성을 갖게 되었고, 윤리경영은 윤리적 리더십에 의해서 실현된다(Furman, 1990). 또한 윤리경영은 조직에 대한 가치를 강화하는데 있어 리더의 윤리적 행동을 강조하여, 윤리적 리더에 의해 촉진되는 가치가 조직 전체에 미치는 영향을 고려할 때, 윤리적 리더십이 조직의 유효성에 중요한 역할을 하게 된다(Northouse, 2010). 이처럼 기업은 단순히 기업의 이익추구라는 경제적 목적 달성뿐만 아니라 기업을 중심으로 고객이나 다양한 이해집단과의 조정역할을 수행해야 하는 윤리경영을 요구받고 있다. 사회적 기업은 기업의 이윤과 공공성을 동시에 가지고 있기 때문에 이러한 윤리경

영에 대한 절실함이 일반기업보다 더 크다고 할 수 있다.

이러한 윤리적 리더십의 개인, 집단, 그리고 조직성과에 대한 영향력이 부각되면서 조직행위 및 관리 분야의 학자들에 의해서도 연구가 진행되고 있다(Trevino, Brown & Hartman, 2003). 윤리적 리더십은 영향력으로 생각되는 결과로 인해 중요성이 높아진다. 윤리적 리더는 규범적으로 적절한 행동을 매력적이고 신뢰할만한 모델들이기 때문에 추종자는 윤리적 리더의 행위를 모방하므로 그들의 태도 및 행동에 영향을 준다(Brown & Trevino, 2006). 또한 윤리적 리더십은 리더 스스로 규범적으로 적절한 행동을 보이고 양방향 의사소통과 강화작용을 통해서 조직구성원에게 유사한 행동을 촉진시킴으로써 직무와 관련된 성과 및 역할 외적 행동인 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있다(Brown, Trevino & Harrison, 2005; Khuntia & Suar, 2004).

더불어 사회적기업은 사회적 가치를 지향하고 있기 때문에 개인의 소망과 개인의 가치에 대한 것으로서 자신이 누구인가 하는 존재의 근본적인 의미, 자신이 무엇을 하고 있으며, 어떠한 공헌을 하고 있는지에 대한 내면적인 성찰을 의미하는 내면세계(Ashmos & Duchon, 2000)와 개인은 공동체 이익을 위해서 공동체의 한 통합적인 부분으로 그들 스스로를 인식해야 하며, 각 조직구성원들은 공유, 상호의무, 헌신의 개념을 포함하는 의미인 공동체 의식(Duchon & Plowman, 2005)으로 구성된 일터영성이 영리를 제일 가치로 하는 기업보다 사회적기업에서 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 사회적기업에서 일터영성의 역할과 중요성에 대한 연구 필요성이 있다고 하겠다.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 사회적기업을 대상으로 하여 윤리적 리더십, 일

터영성, 조직시민행동 간의 영향관계에 대한 연구를 진행하고자 한다.

따라서 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향력을 검증한다.

둘째, 윤리적 리더십이 일터영성에 미치는 영향력을 검증한다.

셋째, 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향력을 검증한다.

넷째, 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향력에 대한 일터영성의 매개효과를 검증한다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 사회적기업

사회적 기업의 태동은 1970년대 후반 이후 서구 선진국을 중심으로 등장한 민간부문 중심의 활동에서 시작 되었고, 사회적기업은 영리기업과 비영리조직의 중간 형태의 기업으로 사회적 목적을 추구하면서 수익을 창출하기 위해 영업활동을 수행하는 기업을 말한다. 일반기업은 영리추구를 목적으로 존재하지만, 사회적기업은 취약계층에게 일자리를 창출하고, 사회서비스의 제공 등과 같은 사회적 목적을 추구하는 기업이다.

사회적 기업이 시장에서 상업활동을 전제로 하는데 반해, 사회적 경제는 시장에서의 상거래를 반드시 필요로 하지 않는다는 점에서 다르다. 한국의 사회적 경제를 구성하는 대표적인 유형은 사회적 기업, 자활공동체, 사회적일자리사업조직, 장애인 보호 작업장 등의 생산조직과 생활협동조합 등의 소비자협동조합과 공동육아협동조합, 자선모금단체, 미소금융, 지역화폐 운동단체 등을 꼽을 수 있다. 또 생산과 소비영역을 결

합한 로컬푸드 운동 조직이나 공정무역 운동단체 등도 사회적 경제에 속하는 다양한 형태의 민간조직들이다(신명호, 2009).

또한 OECD(1999)에서는 사회적기업을 “공익을 위해 모험사업가적인 전략으로 조직화되어 조직의 목적을 수익의 극대화가 아닌 경제적·사회적 목표의 실현에 두고, 사회적 소외와 실업문제에 대하여 혁신적인 해결책을 제시할 역량이 있는 비특정 민간기업의 활동”이라고 정의하였다.

한국의 사회적 기업은 “자발성과 사회연대의 정신에 기초하고 재화와 서비스 제공을 통해 참여자의 경제적, 사회적 통합과 사회적 이익을 실현하며 참여자가 중요한 의사결정과정에 참여할 수 있게 하는 민주적 경영방식을 취하는 기업”으로 인식되는 경향이 있다. 그것은 사회적 기업의 구성요건이 사업목적에 있어 사회적 유용성, 사업운영과정에서의 민주적 절차, 수익배분방식에 대한 제한 등을 의미하는 것으로 이해할 수 있다(노대명, 2006).

최근 우리나라에서 많이 회자되고 있는 사회적 기업은 사회적 경제에 의한 새로운 기업형태로서, 이윤을 추구하는 기업의 특성과 공공성을 우선시하는 사회적 특성을 모두 포함하고 있다. 즉, 사회적 기업은 이윤극대화를 추구하는 전통적인 기업관과 사회서비스 창출을 목표로 하는 사회적·공익적 목적관을 동시에 지닌 제 3의 경제주체이다(장석인, 2013).

우리나라의 사회적 기업은 자생적으로 사회적 필요에 의해 만들어진 선진국과는 달리 고용창출을 목적으로 정부가 주도적으로 사회적 기업의 육성을 전개해 오는 과정에서 선진국들과는 다른 문제점들이 노출되고 있다. 그것은 정부가 주도적으로 사회적 기업 육성법을 통해 행·재정적 지원정책을 통해 사회적 기업 육성정책을 시행하다 보니 사회적 기업들이 가져야 하는 사회적 가치가 훼손되는 일들이 자주 발생하게 되었

다(박상하·김중원·박정식, 2009). 우선 재정 지원정책에 의해 사회적 기업에 지원되고 있는 인건비의 경우 가공의 인물과 친인척명의의 직원등록으로 인건비를 착복하는 등의 부정수급문제가 발생되고 있다. 그리고 부정세금계산서 발급 등으로 사업비를 착복하는 등의 일들이 나타나면서 사회적 기업가들에게도 고도의 윤리성이 요구되어 지고 있다. 특히 사회적 기업가들은 과거 사회복지법인에 근무한 경험자들이 많아 사회복지기관에서 운영하는 방식으로 사회적 기업을 경영하다보니 실제 기업경영에서 요구되어지는 윤리적 리더십에 대한 문제에 둔감할 수밖에 없다(송경수·김용호, 2013).

사회적 기업가들에게 필요한 윤리적 리더십이란 리더가 자신의 개인적 행동과 대인관계를 통해서 규범적으로 적합한 행동을 보이는 것뿐만 아니라 양방향 의사소통 강화, 그리고 의사결정을 통해서 구성원들이 리더와 같은 동일한 행동을 하도록 촉진시키고 사회적 가치를 실현하는데 필요한 높은 윤리성을 갖는 것을 의미한다(Nicholls, 2006). 하지만 실제 이러한 윤리적 리더십을 강력하게 발휘하면서 사회적 기업을 경영하는 리더들은 많지 않은 실정이다. 왜냐하면 사회적 기업에 대한 창업준비가 제대로 되지 않은 상황에서 정부의 재정적 지원만을 기대하고 비정상적인 경영을 함으로써 기업의 지속가능성을 훼손시키는 일들이 생길 수 있다. 따라서 사회적 기업가들에게 고도의 윤리적 리더십이 요구되고 있는 것은 필연적인 시대의 요구라고 사료된다.

2. 윤리적 리더십과 조직시민행동 및 일터영성

윤리적 리더십은 영향력으로 생각되는 결과로

인해 중요하게 여겨지기 때문에 윤리적 리더는 규범적으로 적절한 행동을 하는 매력적이고 신뢰할 만한 모델들이기 때문에 추종자는 윤리적 리더의 행위를 모방하므로 그들의 태도 및 행위에 영향을 준다(Brown & Trevino, 2006).

Koh & Boo(2001)는 최고경영자의 윤리적 행동에 대한 지원이 직무만족과 정(+의 상관관계가 있음을 확인하였다. Zhn et al.(2004)이 윤리적 리더십 행위가 심리적 임파워먼트를 통해 조직몰입과 리더에 대한 신뢰에 영향을 미칠 것을 제안하였다. 윤리적 행위를 보이는 리더가 변혁적 리더십 행위의 핵심적 특징인 직원의 개인적 욕구와 권리를 배려하고 공정하게 대우하는 경향이 더 있을 것으로 보였다.

Khuntia & Suar(2004)는 인도의 공기업과 사기업을 대상으로 윤리적 리더십 척도를 개발하여 윤리적 리더십이 직무성과, 직무관여, 직원의 정서적 몰입에 정의 영향을 미친다는 것을 입증하였다. Schwepker(2001)는 조직의 윤리적인 가치와 종사원이 마찰을 가지게 될 때 이직의도도 높아지며, 조직의 윤리적 환경이 종사원의 직무태도에 영향을 미치면서 결과적으로 이직의도와 매우 밀접한 관계가 있다고 하였다(Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006).

윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관계에 있어서 윤리적 리더십은 사회적 학습뿐만 아니라 사회적 교환 과정을 통해 직원의 친사회적 행위(prosocial behavior) 혹은 시민행동(citizenship behavior)에 영향을 미친다(Brown & Trevino, 2006). 윤리적 리더는 윤리적 기준과 규범적으로 적절한 행위에 대한 추종자의 주의를 초점을 두는 매력적이고 합법적인 역할 모델이다. 따라서 윤리적 리더의 추종자는 이러한 리더와 동일시하고 그들의 행위를 모방한다. 윤리적 리더의 추종자가 그들이 받는 공정함 및 보살핌의 대우와 그들이 느끼는 신뢰로 인해 그들의 리더와의 사

회적 교환관계 속에서 자신을 더 잘 인식하는 경향이 있다(Brown & Trevino, 2006).

Fry(2003)는 영성적 리더십이 조직성과에 미치는 영향을 연구하면서 일터영성과 영성적 리더십 및 윤리적 리더십의 관련성을 연구하여 윤리적 리더십이 일터영성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였고, Denton & Mitroff(1999)는 작업장에서의 일터영성과 윤리적 리더십 이론과의 관계를 연구하였고, Vaill(2000)은 많은 성인(adult)들이 자신이 수행하고 있는 작업에서 유의미한 목적과 의미감을 찾아내기 위한 연구를 진행하면서 작업장에서 완벽함과 즐거움의 느낌을 제공하는 방법으로 다른 조직구성원들과 연계된 일터영성의 조직가치와 윤리적 리더십의 연구 토대를 제공하기도 했다(Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

그리고 Marques(2005)는 작업장에서의 일터영성이 자기중심적인, 사회중심적인, 인간중심의 형태를 초월하는 동정심, 연결성, 지혜의 표현을 치료하거나 조화를 이루는 결과를 가져온다고 연구결과에서 밝히면서 윤리적 리더십이 일터영성과는 전반적으로 상관관계가 존재하고 있음을 제시하고 있다. Ashmos & Duchon(2000)의 연구에서도 윤리적 리더십이 일터영성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다.

따라서 윤리적 리더십과 조직시민행동과 일터영성에 관한 이상의 선행 연구를 바탕으로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 윤리적 리더십은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

1-1 윤리적 리더십-투명성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

1-2 윤리적 리더십-공헌성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

1-3 윤리적 리더십-정직성은 조직시민행동

에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 윤리적 리더십은 일터영성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

2-1 윤리적 리더십-투명성은 일터영성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

2-2 윤리적 리더십-공헌성은 일터영성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

2-3 윤리적 리더십-정직성은 일터영성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

3. 일터영성과 조직시민행동

일터영성은 최근 기업경영의 여러 분야에서 종업원 의식변화 차원에서 적극적으로 도입을 시도하고 있는데, Pfeffer(2003)는 고성과 작업조직에는 반드시 조직구성원들의 참여가 필수적임을 강조하면서 고성과 작업조직의 여러 가지 관행이 구성원의 영성을 높이는데 도움이 된다고 주장하였다. 즉, 고성과 작업조직과 일터영성은 불가분의 관계로서 상호 보완적이며 동시에 필수적인 조건이 된다고 주장하고(Bierly, Kessler & Christensen, 2000), 높은 성과를 창출하는 윤리적 리더와 일터영성 사이에는 매우 높은 상관관계를 가진 것으로 연구되고 있다(Biberman & Altman, 2004).

류태모·서정기·정현우(2014)는 사회적기업에서 일터영성 구성요인인 내면세계와 공동체 의식이 조직시민행동의 구성요인인 스포츠맨십과 양심적행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 또한 조직시민행동은 조직 내 긍정적인 분위기를 형성하여 능력이 있는 구성원들의 이직의도를 줄이고 직무태도에 긍정적 영향을 미친다고 주장하였다(Podsakoff & Mackenzie, 1997). 이희자(1998)는 조직시민행동을 조직구성

원의 자발적 조직행동으로 규정하고, 한국기업의 조직시민행동은 충성 및 참가, 관계지향, 자기개발, 이타적 행동으로 구분 가능하다는 사실을 밝혔고, 자발적 조직행동이 조직유효성에 영향을 주고 있음을 밝혀냈다.

이에 본 연구는 실증연구를 통해 일터영성과 조직시민행동의 관계를 검토하고 그 영향력을 검증하는데 중점을 두고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 일터영성은 조직시민행동에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

4. 일터영성의 매개효과

윤리적 리더십은 조직효과성 측면에서 부하의 조직시민행동을 높일 것이라고 기대할 수 있고, 윤리적 리더십은 타인의 윤리적 행동을 촉진하는 것 이상의 의미를 가지고 있기 때문에(Zhu, May & Avolio, 2004), 부하들이 자신이 하는 일에서 소명을 발견하고 의미감을 느끼고 조직구성원으로서 공동체 의식을 지각하는 일터영성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

그런데 이러한 윤리적 리더십이 어떤 경로를 통해서 조직시민행동과 같은 조직효과성 변수에 영향을 미치는지는 명확하지 않다. 일터영성은 상위 존재와의 개인적 관계인 수직적 차원과 사회적 환경적 관계인 수평적 차원을 가진다. 일터영성을 통해 체험하는 안녕감이나 행복이 수직적 차원의 결과라면 개인이 조직과 동료들과의 관계 및 더 나아가 사회에서 가질 수 있는 조직시민행동은 수평적 차원에서의 결과라고 볼 수 있을 것이다. 조직시민행동은 공식적인 보상이나 전반적으로 조직기능의 유효성이나 효율성을 증진시키는 개인의 자발적인 행동이라고 봤을 때, 자발성과 이타적 행동에 초점을 맞추어

일터영성의 속성과 연결할 수 있다.

앞에 설정된 가설 설정에서 알 수 있듯이, 가설 1에서는 윤리적 리더십이 조직시민행동에 영향을 미칠 것이라고 설정하였으며, 가설 2에서는 윤리적 리더십이 일터영성에 영향을 미칠 것이라고 설정하였으며, 가설 3에서는 일터영성이 조직시민행동에 영향을 미칠 것이라고 설정하였다. 이러한 영향력을 예측할 때 일터영성은 윤리적 리더십과 조직시민행동 간에 매개역할을 할 것이라고 가정할 수 있다. 따라서 일터영성은 독립변수와는 영향을 받는 관계로, 종속변수에는 영향을 끼치는 관계를 가설로 설정하였으므로, 일터영성이 독립변수와 종속변수인 각 연구변수들과의 관계에서 매개역할을 하는 위치에 있다고 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 일터영성이 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 매개역할을 하는 요인으로 예측하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 4 일터영성은 윤리적 리더십과 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다.

4-1 일터영성은 윤리적 리더십-투명성과 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다.

4-2 일터영성은 윤리적 리더십-공헌성은 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다

4-3 일터영성은 윤리적 리더십-정직성은 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다

III. 연구 설계

1. 표본의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위해 전국에 분포되어 있는 사회적 기업을 대상으로 설문조사를

실시하였다. 조사는 2013년 8월10일~9월 31일에 걸쳐 사회적기업진흥원에 등록된 사회적 기업 892개 업체에 조직구성원을 대상으로 우편을 통해 사회적 기업 당 2부씩 배포하여 425부를 회수하였다. 회수된 설문지 가운데 지나친 중심화 경향을 보이거나 부실한 응답을 포함하고 있는 설문지를 제외하고 최종적으로 367부의 설문지를 실증분석에 사용하였다.

표본의 특성을 살펴보면, 응답자의 성별 분포는 남자가 244명(66.5%)이고, 여자가 123명(33.5%)으로 남자가 더 많음을 알 수 있다. 응답자들의 평균 연령은 21-30세가 81명(22.1%), 31-40세가 139명(37.9%), 41-50세가 106명(28.9%), 51세 이상 41명(11.2%)으로 각각 분포하고 있다. 31-50세가 표본의 70%정도 됨을 알 수 있다.

응답자의 학력별 분포는 고졸이하가 45명(12.3%), 전문대졸이 63명(17.2%), 대졸이 219명(59.7%), 마지막으로 대학원졸 이상이 40명(10.9%)으로 표본의 77%가 전문대졸과 대졸로 나타났다. 응답자의 직위는 사원이 132명(36.0%), 주임/대리 102명(27.8%), 과장/차장 76명(20.7%), 부장이상이 57명(15.5%)으로 각각 분포하고 있다. 응답자의 근속년수는 1년미만 40명(10.9%), 1-3년미만 86명(23.4%), 3-5년미만 76명(20.7%), 5-7년미만 50명(13.6%), 7년이상 115명(31.3%)으로 각각 분포하고 있다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에 포함된 주요 변수들의 조작적 정의와 측정도구를 살펴보면 다음과 같다.

2.1 윤리적 리더십

본 연구에서는 윤리적 리더십의 정의를 Gilligan(1982)의 연구를 바탕으로 기업조직의 의

사결정권자가 조직의 목표를 달성하기 위한 윤리적 논지에 기초하여 영향력을 행사하는 리더십으로 정의하였다. 윤리적 리더십의 하위차원 중 투명성은 분식회계, 뇌물수수, 탈세, 공공계약 위반과 같은 불법적 사례에 대한 주식시장의 반응을 통하여 기업의 윤리수준과 재무적성과 간에 상관관계가 있다는 것이며, 공헌성은 공헌적인 봉사의 원칙은 타인을 먼저 생각하고 따뜻한 마음에서 나오는 것으로 정의하고, 정직성은 경영자가 이익과 비용을 개인이나 집단 간에 얼마나 공정하게 배분하는지에 대한 경영자의 의사결정과 행동평가로 정의하였다(Greenberg, 1987).

윤리적 리더십에 대한 측정항목은 Gilligan (1982)과 조경훈·박기찬(2008)의 연구를 토대로 투명성 6문항, 공헌성 4문항, 정직성 4문항으로 총 14문항으로 구성하여 윤리적 리더십의 측정항목에 맞게 수정하여 사용하였다. 설문은 Likert 7점 척도를 사용하였다.

2.2 일터영성

일터영성의 개념은 Ashmos & Duchon(2000)의 연구를 바탕으로 조직의 구성원으로서의 개인은 내면적 세계를 소유함으로써 우주와 연계되어 있는 것에 관심을 두며 자신의 삶에서 의미와 목적을 찾으려는 존재론적 의미와 동체로서 작업장을 바라보고 공동체 의식과 소속감을 통해 자신과 조직의 다른 구성원이 성장과 완성을 추구하는 것으로 정의하였다. 일터영성에 대한 측정항목은 Ashmos & Duchon(2000)의 연구를 토대로 4문항으로 구성하여 일터영성의 측정항목에 맞게 수정하여 사용하였다. 설문은 Likert 7점 척도를 사용하였다.

2.3 조직시민행동

본 연구에서는 조직시민행동의 정의를 Organ(1988)의 연구를 바탕으로 공식적 보상시

스템에 의해서 명백히 또는 직접적으로 인식되는 것은 아니지만, 총체적으로 볼 때 조직의 성과달성을 촉진시키는 구성원들의 개인적 재량행동으로 정의하였다. 조직시민행동에 대한 측정항목은 Organ(1988)과 Podsakoff & Mackenzie (1997)의 연구를 토대로 6문항으로 구성하여 조직시민행동의 측정항목에 맞게 수정하여 사용하였다. 설문은 Likert 7점 척도를 사용하였다.

IV. 실증연구

1. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 설정한 가설들을 검증하기에 앞서 연구변수들의 신뢰성과 타당성 검증을 실시하였다. 신뢰성의 측정방법으로 Cronbach's α 계수를 활용한 내적일관성 분석방법을 이용하였으며 타당성의 측정방법으로는 varimax 회전을 포함한 주성분분석을 이용하였다.

측정도구의 신뢰성을 분석한 결과 Nunnally (1978)가 제안한 기준 0.6 이상을 충족하였으며 그 결과는 다음 <표 1>과 같다. 측정도구의 타당성은 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인과 요인적재값이 0.5를 기준으로 그 유의성을 분석한 결과, 연구자들이 의도한 구성 및 판별 기준에 부합되는 결과를 보여주었으며, 그 결과는 <표 1>과 같다. 따라서 본 연구의 연구변수들은 5개 요인들로 구분되었으며 전체 변량의 76.030%를 설명하는 것으로 나타났다. 각 요인의 설명분산을 살펴보면 윤리적 리더십-투명성이 45.663%, 윤리적 리더십-공헌성이 10.737%, 윤리적 리더십-정직성이 6.507%, 일터영성이 8.246%, 조직시민행동이 4.877%로 나타났다.

<표 1> 연구변수들의 신뢰성 분석 및 타당성 분석 결과

변수		성분					Cronbach's α
		1	2	3	4	5	
윤리적 리더십	투명성-1	.736	-.288	-.215	-.002	.190	.957
	투명성-2	.754	-.308	-.273	.055	.241	
	투명성-3	.778	-.266	-.312	.043	.187	
	투명성-4	.786	-.289	-.220	.062	.209	
	투명성-5	.818	-.264	-.245	.044	.148	
	투명성-6	.824	-.190	-.230	.025	.160	
	공헌성-1	.111	.619	-.205	-.141	.090	.891
	공헌성-2	.103	.673	-.226	-.163	.110	
	공헌성-3	.233	.709	-.157	-.133	.283	
	공헌성-4	.204	.643	-.192	-.193	.141	
	정직성-1	.160	.075	-.160	.805	-.257	.815
	정직성-2	.191	.130	-.164	.801	-.315	
	정직성-3	.182	.126	-.152	.799	-.202	
	정직성-4	.170	.111	-.179	.813	-.172	
일터영성-1	.186	.072	.651	-.189	.074	.897	
일터영성-2	.215	.089	.638	-.115	.162		
일터영성-3	.228	.070	.739	-.033	.017		
일터영성-4	.247	.124	.644	.005	.144		
조직시민행동-1	-.141	-.058	.273	.178	.689	.926	
조직시민행동-2	-.093	.081	.248	.193	.636		
조직시민행동-3	.121	-.121	.325	.066	.601		
조직시민행동-4	.095	-.085	.138	.053	.653		
조직시민행동-5	.239	.293	-.031	-.203	.778		
조직시민행동-6	.261	.261	.003	-.242	.770		
고유값	10.959	2.577	1.979	1.562	1.170		
%분산	45.663	10.737	8.246	6.507	4.877		
%누적	45.663	56.400	64.646	71.153	76.030		

2. 변수의 기술적 통계 및 상관관계

가설검증에 앞서, 본 연구에 포함된 연구변수들과 통제변수들 각각의 기술적 통계와 변수들 간의 상호관련성을 파악하였다. 먼저 변수들의 간략한 기술적 통계와 변수들 간의 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 가설검증에 사용될 연구변수들 간의 상관관계를 살펴보면 다음의 <표 2>와 같다.

포괄적인 시사점을 얻기 위해 <표 2>에서 각 변수들의 상관관계를 살펴보면, 윤리적 리더십-

투명성, 윤리적 리더십-공헌성, 윤리적 리더십-정직성, 일터영성, 조직시민행동의 관계가 서로 유의수준 1%에서 정(+)의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구의 연구모형인 윤리적 리더십이 조직시민행동에 영향을 미치고, 이러한 영향력에 대한 일터영성의 매개효과 과정을 예측하게 해 주고 있다.

그리고 다중공선성은 몇몇 독립변수들 간의 내적 상관관계가 너무 높거나 분모가 거의 0에 근접하여 그 해가 불안정한 경우에 발생한다. 보통 연구에서 상관관계가 0.80이하 이면 다중공선

성 문제가 없다고 판단되기 때문에, 본 연구의 많은 것으로 판단된다. 변수들 간의 다중공선성 문제는 크게 존재하지

<표 2> 변수들 간의 상관관계

	평균	표준 편차	성별	연령	학력	직위	근속 년 수	투명성	공헌성	정직성	일터 영성	조직시민 행동
성별	0.34	0.473	1									
연령	2.29	0.935	-.185**	1								
학력	2.69	0.824	-.211**	-.046	1							
직위	2.16	1.080	-.275**	.301**	.150**	1						
근속 년수	3.31	1.403	-.289**	.356**	.090	.316**	1					
투명성	5.843	1.350	-.059	.101	.054	.097	.043	1				
공헌성	4.449	1.518	-.031	.110*	-.036	.069	-.046	.328**	1			
정직성	5.299	1.299	-.112*	.165**	.019	.167**	.035	.608**	.502**	1		
일터 영성	5.016	1.175	-.046	.197**	.045	.217**	.093	.531**	.427**	.568**	1	
조직시민 행동	4.723	0.786	.034	.162**	-.009	.128*	.094	.271**	.205**	.354**	.431**	1

N=367, *: p<0.05 **: p<0.01
 성별 : 남=0, 여=1

3. 가설의 검증

본 연구는 윤리적 리더십이 일터영성과 조직 시민행동에 미치는 영향관계에 대한 가설들을 검증하는데 있어 윤리적 리더십의 하위차원들 즉, 투명성, 공헌성, 정직성 각각에 대한 가설적 관계를 별도로 검증하고자 한다. 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 일터영성의 역할에 대한 분석이 거의 처음으로 시도되는 만큼 관련될 수 있는 통제변수와 더불어 윤리적 리더십의 각 하위차원들의 역할에 초점을 맞추기 위해 하위차원별로 다중회귀분석 및 매개회귀분석을 실시하고자 한다. 윤리적 리더십의 각 하위차원이 가지는 영향력의 검증과 그 결과들은 후속 연구에 대한 연구방향의 시사점과 함께 연구결과와 비교에도 의미 있는 시사점을 제공할 수 있

을 것으로 사료된다.

3.1 가설 1 검증: 윤리적 리더십과 조직시민 행동

가설 1은 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대하여 수립되었다. 다음의 <표 3>은 조직시민행동에 대한 윤리적 리더십 하위차원의 영향력에 관한 가설관계를 검증하기 위하여 실시한 회귀분석 결과를 보여준다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 조직시민행동을 종속변수로 하고 모델1에서 인구통계적 변수들을 통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고, 모델2에서 윤리적 리더십의 하위차원들을 투입하여 각각의 영향력을 검증하였다. 조직시민행동에 대해 윤리적 리더십의 구성요인인 투명성, 공헌성, 정직성 모두가 통계적으로 유의한 영향력

을 나타내고 있다.

모델 2를 보면 먼저, 회귀식은 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의하고 윤리적 리더십이 조직시민행동을 35.8%까지 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 분산 설명력이 27.6% 유의하게 증가하였다. 윤리적 리더십-투명성은 조직시민행동에 대하여 회귀계수($\beta = .191, p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1은 채택되었다.

다음으로 윤리적 리더십-공헌성은 조직시민행동에 대하여 회귀계수($\beta = .109, p < 0.05$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-2는 채택되었다.

마지막으로 윤리적 리더십-정직성은 조직시민행동에 대하여 회귀계수($\beta = .289, p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

그리고 표준화계수 β 는 회귀계수를 상수항이 없게 표준화시킨 값으로 이 값의 수치가 클수록 종속변수에 더 큰 영향을 미치게 되는 것이다. 결과적으로 조직시민행동에 대해 투명성, 공헌성, 정직성과 같은 윤리적 리더십의 하위차원이 중요하다는 것을 알 수 있다. 특히 윤리적 리더십 하위차원 중 정직성이 조직시민행동에 더 중요한 영향($\beta = .289, p < 0.01$)을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 윤리적 리더십과 조직시민행동의 회귀분석 결과

종속변수 : 조직시민행동					
변수		모델 1		모델 2	
		표준화 β 계수	t 값	표준화 β 계수	t 값
통제변수	(상수)		21.605**		12.276**
	성별	.101*	2.023	.108*	2.057
	연령	-.089	-.604	.082	1.102
	학력	.071	1.383	.056	1.582
	직위	.044	.595	.010	.142
	근속년수	.048	.603	.063	1.602
독립변수	윤리적 리더십- 투명성			.191**	3.283
	윤리적 리더십- 공헌성			.109*	2.176
	윤리적 리더십- 정직성			.289**	5.830
R2		0.082**		0.358**	
$\Delta R2$				0.276	
F값		7.989**		39.112**	

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

3.2 가설 2 검증: 윤리적 리더십과 일터영성

가설 2는 윤리적 리더십이 일터영성에 미치는 영향관계에 대하여 수립되었다. 다음의 <표 4>는 일터영성에 대한 윤리적 리더십 하위차원의 영향력에 관한 가설관계를 검증하기 위하여 실시한 회귀분석 결과를 보여준다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 일터영성을 종속 변수로 하고 모델1에서 인구통계적 변수들을 통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고, 모델2에서 윤리적 리더십의 하위차원들을 투입하여 각각의 영향력을 검증하였다. 일터영성에 대해 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성 모두가 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다.

모델 2를 보면 먼저, 회귀식은 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의하고 윤리적 리더십이 일터영성을 41.4%까지 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 분산 설명력이 35.9% 유의하게 증가하였다. 윤리적 리더십-투명성은 일터영성에 대하여 회귀계수($\beta = .276$,

$p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1은 채택되었다.

다음으로 윤리적 리더십-공헌성은 일터영성에 대하여 회귀계수($\beta = .194$, $p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-2는 채택되었다.

마지막으로 윤리적 리더십-정직성은 조직시민 행동에 대하여 회귀계수($\beta = .271$, $p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3-3은 채택되었다.

그리고 표준화계수 β 는 회귀계수를 상수항이 없게 표준화시킨 값으로 이 값의 수치가 클수록 종속변수에 더 큰 영향을 미치게 되는 것이다. 결과적으로 일터영성에 대해 투명성, 공헌성, 정직성과 같은 윤리적 리더십의 하위차원이 중요하다는 것을 알 수 있다. 특히 윤리적 리더십 하위차원 중 투명성과 정직성이 일터영성에 더 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 윤리적 리더십과 일터영성의 회귀분석 결과

		종속변수 : 일터영성			
변수		모델 1		모델 2	
		표준화 β 계수	t 값	표준화 β 계수	t 값
통제변수	(상수)		14.650**		3.490**
	성별	.029	.209	.055	1.256
	연령	.151	1.537	.019	.309
	학력	.048	.625	.025	.578
	직위	.174*	2.101	.118	1.951
	근속년수	-.047	-.874	.022	.434
독립변수	윤리적 리더십- 투명성			.276**	5.114
	윤리적 리더십- 공헌성			.194**	4.119
	윤리적 리더십- 정직성			.271**	4.558
R2		0.054**		0.414**	
$\Delta R2$				0.359	
F값		4.131**		31.561**	

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

3.3 가설 3 검증: 일터영성과 조직시민행동

가설 3은 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대하여 수립되었다. <표 5>에서 보는 바와 같이 조직시민행동을 종속변수로 하고 모델1에서 인구통계적 변수들을 통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고, 모델2에서 일터영성을 투입하여 영향력을 검증하였다. 조직시민행동에 대해 일터영성이 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다.

모델 2를 보면 먼저, 회귀식은 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의하고 일터영성이 조직시민행동을 29.8%까지 설명해주고 있다. 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 분산 설명력이 21.6% 유의하게 증가하였다. 일터영성은 조직시민행동에 대하여 회귀계수($\beta = .419, p < 0.01$)를 나타내고 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

<표 5> 일터영성과 조직시민행동의 회귀분석 결과

종속변수 : 조직시민행동					
변수		모델 1		모델 2	
		표준화 β 계수	t 값	표준화 β 계수	t 값
통제 변수	(상수)		21.605**		13.499**
	성별	.101*	2.023	.072	1.422
	연령	-.089	-.604	.086	1.199
	학력	.071	1.383	-.009	-.173
	직위	.044	.595	-.024	-.333
	근속년수	.048	.603	.041	.689
독립 변수	일터영성			.419**	8.632
R2		0.082**		0.298**	
$\Delta R2$				0.216	
F값		7.989**		24.805**	

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

3.4 가설 4 검증: 일터영성의 매개효과

본 연구는 윤리적 리더십과 조직시민행동 사이의 일터영성의 매개역할에 관한 가설들을 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석(three-step mediated regression analysis)을 실시하였다. 3단계 회귀분석 절차와 조건은 다음과 같다.

1단계: 독립변수를 매개변수에 회귀시키고 독립변수는 유의한 영향을 미쳐야 한다.

2단계: 독립변수를 종속변수에 회귀시키고 독립

립변수는 유의한 영향을 미쳐야 한다.

3단계: 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다. 독립변수가 종속변수에 오직 매개변수를 통해서만 영향을 주는 경우 즉, 상기 3단계 회귀분석에서 매개변수가 통제되었을 때 독립변수의 종속변수에 대한 효과가 유의하지 않는 경우는 완전한 매개효과를 가지게 된다. 반면, 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 3단계

회귀분석 때에 2단계 회귀분석 때보다 작은 경우는 부분매개효과를 갖게 된다.

3단계 매개회귀분석 결과들은 <표 4>와 <표 6>에 나타나 있다. <표 4>의 회귀모델2는 1단계 회귀분석 즉, 독립변수인 윤리적 리더십의 하위차원을 매개변수인 일터영성에 회귀시킨 결과를 보여준다. <표 6>의 회귀식 1은 2단계 회귀분석 즉, 독립변수인 윤리적 리더십을 종속변수인 조직시민행동에 회귀시킨 결과를 보여준다. 그리고 <표 6>의 회귀모델 2, 3, 4는 3단계 회귀분석 즉, 독립변수인 윤리적 리더십의 하위차원과 매개변수인 일터영성을 종속변수인 조직시민행동에 동시에 회귀시킨 결과를 보여주고 있다.

먼저, 윤리적 리더십-투명성과 조직시민행동의 관계에 대한 일터영성의 매개효과에 대하여 살펴보면 다음과 같다. <표 4>의 1단계에서는 윤리적 리더십-투명성이 일터영성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .276, p < 0.01$), 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 1단계 조건이 충족되었다. 2단계인 <표 6>의 회귀식 1에서는 윤리적 리더십-투명성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나($\beta = .191, p < 0.01$), 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 2단계 조건이 충족되었다. 마지막으로 <표 6>의 회귀식 2에 나타난 3단계에서 조직시민행동에 윤리적 리더십-투명성과 일터영성을 동시에 회귀한 가운데 윤리적 리더십-투명성은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치지 않았고, 일터영성은 조직시민행동에 통계적으로 유의하게 영향($\beta = .386, p < 0.01$)을 미치는 것으로 나타났기 때문에, 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계보다 적거나 전혀 없어야 한다는 3단계 조건이 충족되었다. 따라서 윤리적 리더십-투명성과 조직시민행동 간의 관계에서 일터영성은 매개작용을 하고 있음을 알

수 있으며, 이로써 가설 4-1은 지지되었다. 또한 윤리적 리더십-투명성과 일터영성을 동시에 투입한 회귀식 3단계에서 윤리적 리더십-투명성이 통계적으로 유의하지 않게 나타났기 때문에 일터영성은 윤리적 리더십-투명성과 조직시민행동 간의 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 확인되었다.

다음으로, 윤리적 리더십-공헌성과 조직시민행동의 관계에 대한 일터영성의 매개효과에 대하여 살펴보면 다음과 같다. <표 4>의 1단계에서는 윤리적 리더십-공헌성이 일터영성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .194, p < 0.01$), 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 1단계 조건이 충족되었다. 2단계인 <표 6>의 회귀식 1에서는 윤리적 리더십-공헌성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나($\beta = .109, p < 0.05$), 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 2단계 조건이 충족되었다. 마지막으로 <표 6>의 회귀식 3에 나타난 3단계에서 조직시민행동에 윤리적 리더십-투명성과 일터영성을 동시에 회귀한 가운데 윤리적 리더십-공헌성은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미치지 않았고, 일터영성은 조직시민행동에 통계적으로 유의하게 영향($\beta = .407, p < 0.01$)을 미치는 것으로 나타났기 때문에, 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계보다 적거나 전혀 없어야 한다는 3단계 조건이 충족되었다. 따라서 윤리적 리더십-공헌성과 조직시민행동 간의 관계에서 일터영성은 매개작용을 하고 있음을 알 수 있으며, 이로써 가설 4-2는 지지되었다. 또한 윤리적 리더십-공헌성과 일터영성을 동시에 투입한 회귀식 3단계에서 윤리적 리더십-공헌성이 통계적으로 유의하지 않게 나타났기 때문에 일터영성은 윤리적 리더십-공헌성과 조직시민행동 간의 관계에서 완전매개 역

할을 하는 것으로 확인되었다.

다음으로, 윤리적 리더십-정직성과 조직시민행동의 관계에 대한 일터영성의 매개효과에 대하여 살펴보면 다음과 같다. <표 4>의 1단계에서는 윤리적 리더십-정직성이 일터영성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .271, p < 0.01$), 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 1단계 조건이 충족되었다. 2단계인 <표 6>의 회귀식 1에서는 윤리적 리더십-정직성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나($\beta = .289, p < 0.01$), 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 2단계 조건이 충족되었다. 마지막으로 <표 6>의 회귀식 4에 나타난 3단계에서 조직시민행동에 윤리적 리더십-정직성과 일터영성을 동시에 회귀한 가운데 각각 조직시민행동에 통계적으로 유의하게 영향($\beta = .170, p < 0.01$; $\beta = .325, p < 0.01$)을 미치

는 것으로 나타났으며 윤리적 리더십-정직성은 영향 정도가 감소한 것으로 나타나 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계보다 적거나 전혀 없어야 한다는 3단계 조건이 충족되었다. 따라서 윤리적 리더십-정직성과 조직시민행동 간의 관계에서 일터영성은 매개작용을 하고 있음을 알 수 있으며, 이로써 가설 4-3은 지지되었다. 또한 윤리적 리더십-정직성과 일터영성을 동시에 투입한 회귀식 3단계에서 두 변수 모두가 통계적으로 유의하게 나타나면서 윤리적 리더십-정직성의 영향정도가 감소한 것으로 나타나고 있어 ($\beta = .289, p < 0.01 \rightarrow \beta = .170, p < 0.01$), 일터영성은 윤리적 리더십-정직성과 조직시민행동 간의 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 확인되었다.

<표 6> 윤리적 리더십과 조직시민행동에 대한 일터영성의 매개회귀분석 결과표

독립변수 \ 종속변수	회귀식 1 (조직시민행동)	회귀식 2 (조직시민행동)	회귀식 3 (조직시민행동)	회귀식 4 (조직시민행동)
	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수
성별	.108*	.075	.074	.089
연령	.082	.084	.083	.073
학력	.056	-.011	-.008	-.006
직위	.010	-.020	-.022	-.026
근속년수	.063	.042	.045	.057
윤리적 리더십- 투명성 일터영성	.191**	.063		
윤리적 리더십- 공헌성 일터영성	.109*		.028	
윤리적 리더십- 정직성 일터영성	.289**		.407**	
R ²	0.358**	0.201**	0.199**	0.217**
ΔR ²	0.276	0.169	0.167	0.185
F	39.112**	12.879**	12.704**	14.213**

*: p<0.05 **: p<0.01

한편, 이와 같은 매개효과가 통계적으로 유의한지, 즉 2단계 회귀식과 3단계 회귀식의 독립변수 회귀계수의 차이가 통계적으로 유의미한 것인지를 검증하기 위해 Sobel Test를 실시하였다. Sobel Test는 해당변수의 비표준화계수와 표준

오차를 이용하여 매개효과를 계산하고 통계적 유의성을 확인하는 과정이다.

검증결과는 다음 <표 7>에 나타난 바와 같으며 이러한 결과는 앞선 매개회귀분석 결과와 일치한다.

<표 7> Sobel Test 결과표

변수관계	A	SEA	변수관계	B	SEB	sobel test statistic	p-value
윤리적 리더십-투명성 → 일터영성	.240	.047	일터영성 → 조직시민행동	.280	.032	4.410	0.01
윤리적 리더십-공헌성 → 일터영성	.150	.036	일터영성 → 조직시민행동	.280	.032	3.762	0.01
윤리적 리더십-정직성 → 일터영성	.245	.054	일터영성 → 조직시민행동	.280	.032	4.028	0.01

V. 결 론

최근 들어 기존 기업경영의 사고방식인 조직 유효성과는 차이가 있는, 정신과 관계된 개념인 직장에서의 영성(spirituality)에 관한 연구가 기업 현장에서 뿐만 아니라 학문연구에서도 관심과 중요성이 높아지고 있다. 그리고 윤리경영은 조직에 대한 가치를 강화하는데 있어 리더의 윤리적 행동을 강조하여, 윤리적 리더에 의해 촉진되는 가치가 조직 전체에 미치는 영향을 고려할 때, 윤리적 리더십이 조직의 유효성에 중요한 역할을 하게 된다(Northouse, 2010). 또한 경제적 가치와 비영리적인 가치를 동시에 추구하고 있는 기업인 사회적기업은 특히 사회적 가치를 지향하고 있기 때문에, 윤리적인 행동을 추구하는 윤리적 리더십과 내면세계와 공동체 의식으로 구성된 일터영성이 영리를 제일 가치로 하는 기업보다 사회적기업에서 매우 중요하다고 할 수 있다.

이러한 연구의 필요성에 따라 본 연구는 사회적기업에서 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향력과 이러한 관계에서 일터영성의 매개효과를 규명하여 연구자와 실무자에게 의미 있는 시사점을 제공하고자 하였다. 이러한 노력의 결과로 다음과 같은 결론이 도출되었다.

첫째, 사회적기업에서 윤리적 리더십 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성이 모두 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 이는 조직에서 윤리적 리더십이 높을수록 긍정적인 직무외적 행동인 조직시민행동이 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있고, 윤리적 리더십이 다른 조직유효성 변수에도 유의적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 예측이 가능하다. 향후 윤리적 리더십의 구성요인과 조직시민행동의 구성요인에 관한 좀 더 정교한 연구와 논의가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 사회적기업에서 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성 모두가 일터영성에

유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 이는 부하가 지각하는 윤리적 리더십이 내면세계와 공동체의식을 나타내는 일터영성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

셋째, 사회적기업에서 일터영성은 조직의 자발적이고 직무외적인 행동인 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

넷째, 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성이 조직시민행동에 미치는 영향력에 일터영성이 유의미한 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 윤리적 리더십의 하위차원들이 일터영성을 통해 조직시민행동에 영향을 미치고 있는 관계를 검증하였다.

본 연구의 시도와 결과는 다음과 같은 이론적 시사점을 갖는다. 첫째, 지금까지 사회적기업에서 연구되지 않았던 윤리적 리더십과 일터영성 및 조직시민행동에 관한 이론적 토대와 향후 연구방향을 제시했다고 할 수 있다. 둘째, 연구의 대상을 특정지역으로 한정된 것이 아니고 윤리적 리더십 및 일터영성과 연관이 많은 전국에 분포된 사회적기업을 대상으로 하였으므로 연구결과의 일반화가 가능하다고 할 수 있다. 셋째, 기존의 윤리적 리더십 및 일터영성 연구들에 의해 발견된 증거들은 양적 및 질적 모든 측면에서 부족한 가운데 본 연구의 시도와 발견은 윤리적 리더십과 일터영성의 연구초점을 확대시키는데 기여할 수 있다.

또한 본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 사회적기업에서 윤리적 리더십과 일터영성이 구성원의 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증했기 때문에 사회적기업에서 조직시민행동을 증가시키기 위해서는 윤리적 리더십과 일터영성이 강화될 수 있도록 다양한 프로그램을 만들어야 할 것이다.

이러한 연구결과가 갖는 이론적 시사점과 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같

은 한계점을 가지고 있고 이를 바탕으로 추후연구방향을 제안하고자 한다. 첫째, 횡단연구를 수행하였기 때문에 변인들 간의 인과관계 해석에 오류가 있을 수 있다. 특히 사회적 교환관계는 상호간의 누적된 경험이 축적되어 형성되고 계속적으로 변화하기 때문에 횡단연구를 통해 다른 변인들과의 관계를 규정하기에는 한계가 있다. 둘째, 일터영성에 대한 연구가 초기 단계에 있기 때문에 이론적인 연구가 충분하지 않았다는 한계점도 있다. 향후 연구에서는 일터영성을 포함하는 유사한 개념까지도 더 세밀한 연구가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 사회적기업이 일반기업과 다른 특수성이 충분히 고려되지 못한 점이 있다. 향후 연구에서는 이러한 특수성을 고려하면서 일반기업과 사회적기업을 비교하여 다양한 변수를 가지고 기업 간의 차이를 분석해 볼 필요가 있다.

참고문헌

1. 광선화(2013), “사회적기업의 성장에 관한 양적 분석 -2007~2010년 경제적 성과를 중심으로-”, 경영과 정보연구, 32(1), 1-22.
2. 김영복·최만기(2011), “기업의 윤리경영, 지각된 기업이미지 및 이해관계자의 지각된 호응도에 관한 실증 연구”, 경영연구, 26(4), 113-142.
3. 노대명(2006), “사회적 일자리에서 사회적 기업으로”, 복지동향, 88, 4-8.
4. 류태모·서정기·정현우(2014), “사회적기업의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 - LMX의 조절효과 -”, 경영과 정보연구, 33(1), 101-120.
5. 박상하·김중원·박정식(2009), “사회적기업의 사회적가치가 조직구성원의 직무태도에 미치

- 는 영향”, *인적자원관리연구*, 16(4), 99-119.
6. 송경수 · 김용호(2013), “사회적기업 활성화를 위한 방안 연구-사업개발비 실태분석을 통해-”, *경영과 정보연구*, 32(3), 263-283.
 7. 신명호(2009), “한국의 사회적 경제 개념정립을 위한 시론”, *동향과 전망*, 75, 45-58.
 8. 이희자(1998), *조직구성원의 자발적 조직행동에 관한 연구*, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
 9. 장석인(2013), “사회적기업의 제도적 동형화가 조직성과에 미치는 영향 -모방적 동형화의 매개효과 검증-”, *인적자원관리연구*, 20(4), 87-110.
 10. 장성희 · 반성식(2010), “사회적기업의 기업가 지향성과 시장지향성이 경제적 성과와 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, *대한 경영학회지*, 23(6), 3479-3496.
 11. 조경훈 · 박기찬(2008), “윤리적 리더십이 조직 및 직무몰입에 미치는 영향”, *창조와 혁신*, 1(1), 297-326.
 12. Ashmos, D. and Duchon, D.(2000), “Spirituality at work”, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
 13. Baron, R. M. and Kenny, D. A.(1986), “The moderator-mediator variable distribution in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
 14. Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S. and Jones, T. M.(1990), “Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance”, *Academy of Management Journal*, 42(5), 488-506.
 15. Biberman, J. and Alterman, Y.(2004), “Welcome to the new Journal of Management, Spirituality and Religion”, *Journal of Management Spirituality and Religion*, 1(1), 1-6.
 16. Bierly III, P., Kessler, E. and Christensen, E.(2000), “Organizational learning, knowledge and wisdom”, *Journal of Organizational Change Management*, 13(6), 595-618.
 17. Brown, M. E. and Trevino, L. K.(2006), “Ethical leadership: a review and future directions,” *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
 18. Brown, M. E., Trevino, L. K. and Harrison, D. A.(2005), “Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
 19. Ciulla, J. B.(2004), *Ethics, the heart of leadership*, 2nd Ed., Westport, CT: Praeger.
 20. Denton E. A. and Mitroff, I. I.(1999), *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*, San Francisco, C. A. : Jossey-Bass.
 21. Duchon, D. and Plowman, D. A.(2005), “Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance”, *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
 22. Fry, L. W.(2003), “Toward a theory of spiritual leadership”, *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
 23. Furman, F. K.(1990), “Teaching business ethics: Questioning the assumptions, seeking new directions”, *Journal of*

- Business Ethics*, 9(1), 31-38.
24. Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L.(2003), "Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities", *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.
 25. Gilligan, C.(1982), *In a different voice: Psychological theory and women's development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
 26. Greenberg, J.(1987), "Stealing in the name of injustice: Informational and interpersonal moderators of interactions and to underpayment inequity", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103.
 27. Khuntia, R. and Suar, D.(2004). "A scale to assess ethical leadership of indian private and public sector managers," *Journal of Business Ethics*, 49, 13-26.
 28. Koh, H. C. and Boo, E. H.(2001), "The link between organizational ethics and job satisfaction," *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
 29. Marques, J.(2005), "Spirituality in the workplace: developing and integral model and a comprehensive definition", *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
 30. Nicholls, A.(2006), *Social entrepreneurship : new models of sustainable social change*, Boston : Oxford University Press
 31. Northouse, P. G.(2010), *Leadership, theory and practice(5th ed.)*, New York : Harper and Row.
 32. Nunnally, J. C.(1978), *Psychometric Theory*, 2nd edition, New York, McGraw-Hill.
 33. Organ, D. W.(1977), "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis", *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
 34. Organ, D. W.(1988), "A restatement of the satisfaction-performance hypothesis", *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
 35. Pfeffer, J. A.(2003), *The external control of organizations: a resource dependence perspective*, Stanford University Press.
 36. Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B.(1997), "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestions for future research", *Human Performance*, 10(2), 133-151.
 37. Schwepker, C. H.(2001). "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce." *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
 38. Trevino, L .K.(1986), "Ethical decision making in organizations: a person-situation interactionist model." *Academy of Management Review*, 17, 647-676.
 39. Trevino, L. K., Brown, M. E. and Hartman, L. P.(2003), "A qualitative investigation of perceived executive suite," *Human Relations*, 55, 5-37.
 40. Vaill, P.(1998), *Spirited leading and learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
 41. Zhu, W., May, D. R. and Avolio, B. J.(2004), "The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity," *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 54-78.

Abstract

The Effects of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Effects of Workplace Spirituality in the Social Enterprises

Jung, Hyun-Woo* · Seo, Jeong-Gee** · Ryu, Tae-Mo***

This study recognizes the limitation of previous literature regarding ethical leadership, organizational citizenship behavior, and workplace spirituality and develops the research model and hypothetical relationships. The purpose of this study is to investigate the effects of ethical leadership on organizational citizenship and workplace spirituality and test the mediation effect of workplace spirituality on the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior.

The suggested hypothetical relationships were tested with primary data from a sample 367 employees of social enterprises. The main findings of this study are as follows:

First, it is found that transparency, contribution, integrity and which are composed factors of ethical leadership have positive influence on organizational citizenship behavior. Second, transparency, contribution, integrity and which are composed factors of ethical leadership have positive influence on workplace spirituality. Third, workplace spirituality have positive influence on organizational citizenship behavior. Fourth, workplace spirituality mediated the relationship of ethical leadership and organizational citizenship behavior.

Thus, the hypothesis on the mediating role of workplace spirituality was supported. This study contributes to the understanding of organizational citizenship behavior research by developing an theoretical model, incorporating the role of ethical leadership and workplace spirituality. In conclusion, this study suggests that in the organization developing organizational citizenship behavior, ethical leadership of leader and improving workplace spirituality of employees need to be considered to adopt.

Key Words : social enterprises, ethical leadership, organizational citizenship behavior, workplace spirituality, mediating effect

* Teaching Professor, Dept. of Business Administration, Pukyong National University, junghw@pknu.ac.kr

** Ph.D. Dept. of Business Administration, Pukyong National University, sjkee53@hanmail.net

*** Professor, Dept. of Business Administration, Pukyong National University, tmryu@pknu.ac.kr