



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 사 학 위 논 문

공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이
조직몰입 및 조직시민행동에 미치는
영향에 관한 연구



2016년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원

문 헌 정 보 학 과

문헌정보학전공

이 현 주

박 사 학 위 논 문
지도교수 조인숙

공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이
조직몰입 및 조직시민행동에 미치는
영향에 관한 연구

The Effects of Ethical Leadership of the Superior Officers on
Organizational Commitment and Organizational Citizenship
Behaviors in the Public Libraries

2016년 6월 일

한성대학교 대학원
문 헌 정 보 학 과
문헌정보학전공
이 현 주

박 사 학 위 논 문
지도교수 조인숙

공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이
조직몰입 및 조직시민행동에 미치는
영향에 관한 연구

The Effects of Ethical Leadership of the Superior Officers on
Organizational Commitment and Organizational Citizenship
Behaviors in the Public Libraries

위 논문을 문헌정보학 박사학위 논문으로 제출함

2016년 6월 일

한성대학교 대학원

문 헌 정 보 학 과

문헌정보학전공

이 현 주

이현주의 문헌정보학 박사학위논문을 인준함

2016년 6월 일

심사위원장 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

국 문 초 록

공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 대학원
문헌정보학과
문헌정보학전공
이 현 주

윤리경영은 세계화와 개방화의 급속한 진전과 함께 국제사회에서 기업 경영에 핵심적 가치로 부상하고 있으며, 공공기관에서도 체감할 수 있는 실질적인 윤리경영 모형 개발의 필요성이 요구되고 있다. 일찍이 도서관계에서는 미국도서관협회의 ‘사서 윤리강령’을 비롯하여 각국 도서관에서 도서관인의 윤리선언 등을 제정·공포하고 널리 사용하여 왔다. 이러한 윤리선언 또는 윤리강령의 수립에도 불구하고, 공공도서관 현장에서는 윤리의식의 부재로 발생하는 문제점들이 종종 야기되고 있다.

따라서 이러한 문제들을 극복하기 위하여 윤리경영에 대한 개념 확립과 윤리강령의 엄격한 준수가 필요하다. 또한 이용자 만족이라는 궁극적인 도서관의 목적을 수행하고, 위기와 변화에 대처할 수 있는 조직을 이끌 수 있도록 윤리적 리더십에 대한 연구가 무엇보다 중요한 시기이다. 특히 도서관은 사서와 이용자 간의 직·간접적 커뮤니케이션을 통해 업무가 이루어지는 조직으로, 의사결정 과정에 있어서 윤리적, 도덕적인 행동과 신념의 중요성이 강조되어야 한다. 이를 위하여 조직의 상급자는 윤리적 리더로서 역할 모델을 확립하여 구성원과 소통하며, 적절한 보상과 규율을 통해 윤리적으로 옳은 행위를 유도하여 조직내 구성원들의 조직몰입과 조직시민행동 등의 조직문화를 진작시켜야 한다.

이러한 윤리적 리더십 및 상기 조직문화에 대한 연구는 타 학문분야의 경우 최근 활발히 진행되고 있으나 도서관 분야에서는 관련 연구가 매우 미미한 편이다.

따라서 이 연구에서는 공공도서관에 근무 중인 구성원들을 대상으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 확인하고자 하였다. 이 때, 분석대상은 한국도서관협회 개인회원 중 공공도서관에 근무하는 직원 259명이며, 이를 통해 도출된 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 공공도서관 직원의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직몰입, 조직시민행동 등의 개념은 조사대상자의 인구통계학적 특성이나 소속도서관 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다. 상급자에 대한 윤리적 리더십과 신뢰도는 남성이 여성보다 긍정적 인식을 가지고 있다. 조사대상자의 도서관 근무경력별로는 대체로 '20년 이상'과 같이 근무연한이 오래된 집단이 모든 변수에서 가장 높은 점수를 나타내고 있다. 반면 '5년 미만'의 신입 직원의 경우는 모든 변수에서 타 집단에 비해 부정적인 인식을 나타내고 있다. 조사대상자의 직급별로는 '5급 이상' 집단이 모든 변수에서 가장 높은 값을 보이고 있다. 반면 '8급-9급'의 경우 모든 변수에서 가장 낮은 값을 보이고 있다. 다음으로 조사대상자가 근무하고 있는 도서관의 운영주체에 따라 변수별 평균차를 검증한 결과, 대체로 '교육청' 집단의 평균이 모든 변수에서 가장 높았고, '지자체(위탁)'의 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직몰입 3개 측정요인인 정서적 몰입($\beta=.523$), 지속적 몰입($\beta=.180$), 규범적 몰입($\beta=.235$)에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다.

셋째, 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 직접적인 영향력을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직시민행동 5개 측정요인인 이타적 행동($\beta=.211$), 양심적 행동($\beta=.191$), 예의 및 배려($\beta=.292$), 시민의식($\beta=.247$), 스포츠맨 정신($\beta=.152$) 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다.

마지막으로 상사신뢰는 상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입과 조직시민행동 간의 관계에서 대부분 매개역할을 나타내고 있었다. 윤리적 리더십과 구성원 조직몰입 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 윤리적 리더십과 정서적 몰입을 부분매개하고 있었고, 윤리적 리더십과 지속적 몰입, 규범적 몰입 간의 관계에서는 매개효과가 입증되지 않았다. 즉, 상사신뢰는 구성원의 기회비용을 고려하거나 의무적으로 조직에 몰입하는 수동적 자세에 영향을 주는 것이 아니라, 구성원 스스로 조직에 남아 있고자 하는 헌신적인 태도에 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 다음으로 윤리적 리더십과 구성원 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 이타적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신을 완전매개하는 것으로 나타났다. 즉, 매개변수인 상사신뢰가 통제된 상황에서 독립변수인 윤리적 리더십은 조직시민행동에 대해 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 상사신뢰는 완전매개효과가 있었다.

이 연구의 가장 큰 시사점은 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 대한 실증분석 결과에서 유의한 정(+)의 영향으로 검증된 점이다. 이는 현재 공공도서관에서 성과평가시스템(BSC) 등을 통한 성과위주의 경쟁력이 강한 조직을 요구받고 있으나, 여전히 윤리적인 가치를 최우선으로 도서관을 경영해야 한다는 것을 반증한다. 즉, 21세기에서 가장 중요한 조직의 가치는 조직 윤리에 바탕을 둔 깨끗하고 투명한 공정경영의 실천이라고 할 수 있다.

【주요어】 리더십, 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동, 상사신뢰, 공공도서관

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 범위	4
1.3 용어정의	5
II. 이론적 배경	7
2.1 윤리적 리더십의 개념 및 구성요소	7
2.2 조직몰입의 개념 및 유형	12
2.3 조직시민행동의 개념 및 구성요소	17
2.4 상사신뢰의 개념 및 구성요소	25
2.5 선행연구	31
III. 연구설계	40
3.1 연구모형	40
3.2 연구가설	40
3.3 변수의 조작적 정의	47
3.4 자료수집 및 설문구성	53
3.5 분석의 틀	55

IV. 사전검증 및 통계 분석 57

4.1 타당도 및 신뢰도 검증 57

4.2 조사대상자의 인구통계학적 특성 분석 64

4.3 상관관계 분석 68

4.4 기술통계 분석 70

4.5 조사대상자의 인구통계학적 특성별 평균 비교 분석 74

4.6 조사대상자의 소속도서관 특성별 평균 비교 분석 87

V. 분석결과 94

5.1 윤리적 리더십의 영향 분석 94

5.2 상사신뢰의 매개효과 검증 98

5.3 종합분석결과 104

VI. 결론 및 제언 109

참 고 문 헌 114

부 록(I , II) 129

ABSTRACT 161

표 목 차

<표 1> 윤리적 리더십의 구성요소	11
<표 2> 조직몰입의 개념	14
<표 3> 조직시민행동의 구성요소	23
<표 4> 상사신뢰의 구성요소	30
<표 5> 윤리적 리더십의 측정항목	48
<표 6> 상사신뢰의 설문문항	49
<표 7> 조직몰입의 설문문항	50
<표 8> 조직시민행동의 설문문항	51
<표 9> 조사개요	53
<표 10> 설문구성	54
<표 11> 조직몰입 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증	58
<표 12> 조직몰입 변수의 요인분석 결과	58
<표 13> 조직시민행동 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증	61
<표 14> 조직시민행동 변수의 요인분석 결과	61
<표 15> 신뢰도 검증결과	64
<표 16> 조사대상자의 인구통계학적 특성 현황	65
<표 17> 조사대상자의 소속도서관 특성 현황	67
<표 18> 변수간 상관관계 분석	69
<표 19> 측정변수의 평균값 종합 분석	71
<표 20> 성별에 따른 변수별 평균 비교 분석	75
<표 21> 근무경력에 따른 변수별 평균 비교 분석	77
<표 22> 직급에 따른 변수별 평균 비교 분석	81
<표 23> 연령에 따른 변수별 평균 비교 분석	85

<표 24> 도서관 운영주체에 따른 변수별 평균 비교 분석	88
<표 25> 도서관 소재지에 따른 변수별 평균 비교 분석	92
<표 26> 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향 분석	94
<표 27> 상급자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 분석 ...	96
<표 28> 윤리적 리더십과 조직몰입 간 상사신뢰의 매개효과 분석	99
<표 29> 윤리적 리더십과 조직시민행동 간 상사신뢰의 매개효과 분석 ...	101
<표 30> 연구가설 검증결과	104



그 립 목 차

<그림 1> 연구모형	41
<그림 2> 종합분석결과에 의한 연구모형	108



I. 서 론

1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 인공지능과 디지털 기술의 발전이 예측할 수 없는 속도로 빠르게 진행되고 있는 가운데, 기업과 조직의 사회적 책임의식과 투명성, 그리고 윤리경영의 중요성은 점차 증가하고 있다. 또한 윤리경영은 세계화와 개방화의 급속한 진전과 함께 국제사회에서 기업 경영에 핵심적 가치로 부상하고 있다.

이러한 환경 속에서 조직의 존속과 발전을 위한 효율적 리더십의 중요성 또한 점차 증가하고 있다. 기업이나 조직의 리더는 윤리적 역할 수행뿐만 아니라 리더 개인의 윤리의식이 조직구성원 만족과 기업의 성과에도 직·간접적으로 영향을 미치기 때문이다.

우리나라의 경우 지금까지 기업이나 조직의 리더들에 대한 윤리적 경영방식이나 도덕성에 큰 관심을 기울이지 않았던 것이 현실이다(이승규 2015). 그러나 최근 국민들의 도덕의식과 윤리의식이 크게 변화하고 있으므로 윤리적 잣대를 과거의 방식에 준용한다면 정상적인 기업운영을 할 수 없는 사회적 환경이 조성되고 있다.

상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원에 대한 배려와 공정한 상하관계 속에서 원활한 의사소통을 통해 조직운영의 효과성을 높일 수 있기 때문에, 도서관현장에서 상급자의 윤리적 리더십이 그 어느 때보다도 강조되고 있는 시점이다.

공공도서관은 지역주민의 지식향상과 정보복지 구현을 위하여 정보 이용, 문화 활동, 평생학습 증진 등을 통하여 정보기본권 신장과 지역사회의 문화발전에

기여해야 하는 사명을 가지고 있다(한국도서관협회 2013). 또한 공공도서관은 작은도서관, 장애인도서관, 병원도서관, 병영도서관, 교도소도서관, 어린이도서관 등 다양한 유형을 포함하고 있기 때문에 공공도서관 리더의 윤리적 역할에 따라 그 효과성은 큰 영향을 미칠 수 있다고 판단된다. 그러나 정보기술 발전에 따른 외부의 환경변화와 예산 및 인력 부족 문제, 서비스에 대한 이용자들의 요구 다원화 등 여러가지 문제점에 봉착하고 있는 것도 사실이다.

일반적인 기업이나 여타 기관을 대상으로 수행한 윤리적 리더십을 도서관이라는 조직에 직접적으로 적용하기에는 문화와 특성상 약간의 차이가 있을 수 있다. 왜냐하면 도서관은 대표적인 비영리기관이고, 공공에 대한 서비스 제공을 목적으로 하는 조직이기 때문이다. 그러나 도서관 조직 내에도 상하관계가 존재하며, 리더가 가지고 있는 윤리의식과 윤리경영 수준에 따라 도서관의 구성원과 운영방식에 미치는 영향력은 분명히 있기 때문에 지금부터라도 도서관에서 윤리적 리더십에 대한 연구와 윤리강령이나 규범들이 재고될 필요가 있다고 본다.

미국도서관협회에서는 사서의 윤리강령(Code of Ethics of the American Library Association)을 제정하였고(ALA 1939), 일본도서관협회에서는 도서관원의 윤리강령(図書館員の倫理綱領)을 제창하였으며(JLA 1980), 국내에서는 도서관인의 철학적·윤리적 실천 덕목으로서 1997년 10월 30일 한국도서관협회가 주관하여 도서관계의 중지를 모아 ‘도서관인 윤리선언’을 선포한 바가 있다. 국립중앙도서관에서도 자체 윤리강령을 수립하고, 윤리경영과 준법경영을 실천하고자 하였다(부록Ⅱ 참조).

이와 같은 도서관계의 윤리선언 또는 윤리강령의 수립에도 불구하고, 최근 공공도서관 직원의 윤리의식 부재로 인해 발생한 문제들은 사회적으로 큰 이슈가 되고 있다(세계일보 2014. 11. 24, 서울신문 2016. 3. 29).

이러한 문제점들을 통해 공공도서관 직원들의 윤리의식 수준을 파악할 수 있고, 윤리의식에 대한 도서관계의 경각심이 반드시 필요하다고 할 것이다. 이를 극복하기 위하여 윤리경영에 대한 개념 확립과 윤리강령이 엄격하게 지켜져야 한다.

지식정보화시대의 디지털 환경에 맞춘 미래 지향적인 공공도서관을 운영하기 위해서는 조직의 다양한 규모와 성격, 형태 등에 따라 조직을 이끌어 나갈 경험이 풍부하고 윤리적인 리더십을 가지고 있는 리더의 역할모델 정립이 매우 중요하다. 특히 도서관은 사서와 이용자 간의 직·간접적 커뮤니케이션을 통해 업무가 이루어지는 조직으로, 의사결정 과정에 있어서 윤리적, 도덕적인 행동과 신념의 중요성이 강조되어야 한다. 이를 위하여 조직의 상급자는 윤리적 리더로서의 역할 모델이 되어 구성원들과 소통하고 협력하여야 하며, 적절한 보상과 규율을 통해 윤리적으로 옳은 행위를 유도하여 구성원들의 조직몰입과 조직시민행동을 진작시켜야 한다.

윤리적 리더십과 조직몰입 및 조직시민행동에 대한 연구는 타 학문분야의 경우 최근 활발히 진행되고 있으나 도서관에서 상급자의 윤리적 리더십에 관한 연구는 매우 미미한 실정이다.

따라서 이 연구는 공공도서관에 근무 중인 구성원들을 대상으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 상사 신뢰를 매개변수로 하여 실증적으로 확인하는데 그 목적이 있다. 이를 분석하여 공공도서관의 현황을 진단하고 나아가 윤리의식의 부재로 발생하는 문제점들을 예방하기 위한 개선방안을 마련하는 데에 그 의의가 있다.

이 연구의 목적을 구체화하면 다음과 같다.

첫째, 공공도서관에서 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고자 한다.

둘째, 공공도서관에서 상급자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 어떠한

영향을 미치는지 규명하고자 한다.

셋째, 구성원의 상사신뢰가 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입, 조직시민행동과의 관계에 있어서 매개효과가 있는지 검증하고자 한다.

1.2 연구의 방법 및 범위

이 연구에서는 앞서 제기한 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하였다.

구체적으로 공공도서관 직원을 대상으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 상사신뢰를 매개변수로 파악하기 위하여 다음과 같이 연구를 수행하였다.

첫째, 윤리적 리더십과 조직몰입, 조직시민행동, 상사신뢰의 주요 개념에 대한 국내·외 문헌과 실증적 연구를 분석하여, 각각의 정의를 체계적으로 도출하였다. 둘째, 이를 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였다.

셋째, 한국도서관협회에 등록된 개인회원 중 공공도서관에 근무하는 직원을 조사대상으로 한정하여, 온라인 설문조사를 실시하였다.

이 연구의 실증분석 과정에 활용되는 설문지는 기존의 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 설문문항을 토대로 재구성하였다. 설문조사는 시작시점인 2016년 1월 18일 기준으로 한국도서관협회 개인회원 1,641명 중 이메일 제공가능자 709명을 선택하고, 그 중 공공도서관에 근무하는 직원 428명을 설문대상으로 분류하였다. 이 중 관장 43명을 제외한 385명을 최종 설문대상자로 선정하여 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문대상자인 385명 중 261명이 설문에 응답하였으며, 이 중 응답내용에 일관성이 없는 2명의 데이터를 제외한 259명을 조사대상자로 선정하였고, 이를 분석대상으로 확정하였다.

연구모형의 검증을 위해 SPSS 18.0을 활용하였으며, 설문지의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동 변수군에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 조사대상자의 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동의 인식차를 검증하기 위해 독립표본 T검증 및 일원배치 분산분석(ANOVA)을 수행하였다. 윤리적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 직접적인 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시하였고, 상사신뢰의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증(3단계 다중회귀분석)을 수행하였다.

마지막으로 분석결과를 종합하고, 공공도서관에서 상급자의 윤리적 리더십이 조직문화 형성에 미치는 주요 시사점과 정책적 제언을 도출하였다.

1.3 용어정의

이 연구에서 사용되는 용어를 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

1) 상급자

이 연구에서 상급자란 공공도서관에 근무하는 설문대상자보다 상위직급에 속하는 상사들을 의미한다.

2) 윤리적 리더십

리더 자신의 행동과 대인관계를 통하여 규범적으로 적합한 처신을 하고, 하급자와의 양방향 커뮤니케이션이나 의사결정 등에서 의견을 존중하고, 타인을 위해 봉사하며, 공정성을 통해 하급자들도 이러한 행동을 할 수 있도록 독려하는 자세를 의미한다.

3) 조직몰입

조직을 위한 헌신과 희생을 기반으로 조직의 목표와 가치에 대하여 개인이 강한 신뢰와 심리적 애착을 갖고 자발적으로 노력하며, 조직구성원으로 계속 남고자 하는 욕구를 의미한다.

4) 조직시민행동

이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신, 자기개발 등을 바탕으로 직접적이고 즉각적인 보상을 기대할 수 없으나, 조직의 유효성을 위해 술선하여 수행하는 개인의 긍정적인 재량활동을 정의하는 것이며, 그 중 스포츠맨 정신이란 조직에 대한 비난을 삼가고 사소한 문제나 고통을 인내하는 신사적 행동을 의미한다.

5) 상사신뢰

조직에 있어서 상급자와 하급자 간 의도에 대한 인지적 평가와 상대방과의 행동적 경험의 축적을 통한 정서적 유대감 형성에 기반하여, 상급자의 행위에 확신을 갖는 행동의 결과로서 긍정적인 기대의 상태를 의미한다.

II. 이론적 배경

2.1 윤리적 리더십의 개념 및 구성요소

이 절에서는 윤리적 리더십의 개념과 구성요소에 대하여 고찰하였다.

2.1.1 윤리적 리더십의 개념

윤리 문제는 사람의 옳고 그름의 개념이다. 따라서 이로 인해 리더가 직면하게 되는 가치와 윤리문제는 상황별로 매우 복잡하다. 상대성과 보편타당성을 구분할 수 있는 관점이 동시에 작용하기 때문이다. 즉, 조직에서 조직의 영역과 윤리 영역 사이의 갈등 속에서 구성원들의 윤리적 선택과 결정을 좌우하는데 있어 딜레마에 직면할 수 있다. 조직의 영역은 면밀한 측정이 가능할 뿐만 아니라, 분석하고 진단하며, 비교할 수 있는 반면, 윤리의 영역은 그 자체의 정확한 해석이 어렵고, 비교하거나 평가하는 데에 어려움이 많다. 따라서 오늘날 리더십은 합리성과 윤리성의 조화, 구성원의 복지를 향상시키면서 동시에 이윤을 창출하는 조직을 운영하는 것이 가장 큰 도전 과제이다(정우일 등 2014).

1900년대 초 리더십은 구성원들로 하여금 리더의 의지를 지각하고, 그에 따른 복종과 존경, 충성 및 협동을 끌어내는 능력으로 정의되었다. 1930년대에 이르러 리더십은 ‘지배와 통제’ 개념보다는 ‘영향’을 미치는 것으로 이해되기 시작하면서 리더십을 한 개인의 독특한 성격 특성과 집단의 특성 간의 상호작용으로 정의하기 시작하였다. 1940년대 이후 리더십은 집단의 목표를 달성하고, 집단의 효과성에 영향을 미치는 관계성 행동으로 정의되었다(김남현 2013).

이후 1970년대에 이르러 기업의 정도(正道)와 경영 윤리, 경영인의 품성 등을 다루는 기업 윤리에 대한 연구가 증가하면서 리더십에 관한 연구도 근래 활발히 일어났다. 따라서 리더십의 윤리에 대한 관심 또한 최근이라고 할 수 있다(정우일 등 2014).

21세기 복합사회가 도래하면서 사회의 많은 이해관계자들은 조직의 경영이나 의사결정에 있어서 다양한 사회적·윤리적 정당성을 요구하고 있다(Carroll & Buchholtz 2000). 도덕적 의사결정의 복잡한 원인 중 하나는 개인의 관점과 가치, 동기가 모두 다양하다는 점이다(Barsh & Lisewski 2008). 따라서 현대 조직사회에서는 올바른 조직문화를 선도하고, 신뢰를 바탕으로 하는 윤리적 리더십이 조직유효성을 제고시킬 수 있는 이상적인 리더상으로 부각되고 있다.

리더십과 관련하여, 윤리라는 개념은 리더가 무엇을 하여야 하며 누가 리더가 되어야 하는가와 연관된 개념이다. 또한 리더십 윤리는 리더 행동의 본성 및 도덕성과 관련이 있는 개념이기도 하다. 조직 내에서 발생하는 모든 의사결정의 상황은 윤리적 이슈들이 암묵적으로 또는 명시적으로 관련되어 있으므로, 리더의 선택과 주어진 환경에 대한 대처방식은 그들의 윤리의식에 기반을 두고 있다(김남현 2013).

특히 리더들은 조직 내에서 문제점이 발생할 때, 윤리적 영향력을 인식하고 객관적인 윤리적 딜레마를 검토하고, 그 해결을 위해 합리적인 판단을 적용하여야 한다. 또한 이전에 인식되지 않았거나 무시되었던 비윤리적 관행을 교정하고, 개인적 관계에 영향을 미칠 수 있는 윤리적 딜레마를 처리하여 조직 운영의 모든 단계에서 윤리적 원칙을 적용하는 것이 무엇보다 필요하다(Berman, West, & Bonczek 1998).

또한 리더는 구성원들보다 더 많은 권한을 가지고 있으므로, 그들이 가진 리더십이 구성원들에게 미치는 영향에 대하여 세심하게 관찰해야 하는 책무가

주어진다. 그것이 집단 내지 지역사회의 과업 또는 조직의 목표일지라도 리더는 구성원의 업무수행 노력이 공동의 목표를 지향하도록 이끌어야 한다. 이 모든 상황에서 리더는 고유하고 유일한 정체성을 지닌 구성원 개개인을 존엄과 존중으로 대할 윤리적 책임이 있다. 이를 위해 리더는 구성원 각자의 이해관계와 욕구, 양심적인 사항 등에 대해 주의를 기울여야 한다 (Beauchamp & Bowie 1979).

더불어 리더가 윤리적인 리더십을 보일 때 윤리경영을 활발하게 실천할 수 있도록 촉진할 수 있으며, 구성원들의 조직 행동 측면에서도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 리더가 정직하게 행동하고 스스로 윤리적인 모습을 보인다면 리더에 대한 구성원의 신뢰도가 높아질 뿐만 아니라, 나아가 조직에 대한 긍정적 행동을 불러오게 됨으로써 결과적으로 조직성공에 기여할 수 있게 된다(신유근 2005).

윤리적 리더십(Ethical leadership)에 대한 연구는 Greenleaf(1977)의 연구를 시작으로 여러 학자에 의해 이어져왔으며, Greenleaf는 리더와 구성원간의 상호호혜적 관계와 윤리적 관계가 중요하다고 주장한 바 있다. 이후 20세기까지 리더십의 윤리적 측면이 큰 주목을 받지 못하였으나, 2000년대에 이르러 단기 이익 및 성과중심의 경영방식이 다양한 부작용을 야기하면서 조직의 윤리성은 거대한 사회적 담론이자 이슈가 되었고, 윤리경영의 핵심인 윤리적 리더십이 본격적으로 연구되기 시작하였다(Brown & Treviño 2006; 김왕선, 손승연, 정원호 2015 p. 124 재인용).

리더십과 관련한 연구에서 리더의 윤리적 행동의 중요성이 강조되었으며, 리더의 윤리적 행동은 윤리적인 조직과 윤리경영에 있어 매우 중요한 요소이며, 윤리와 관련하여 도덕적 역할모델과 같이 최고경영자의 역할 또한 중요시하게 되었다(Aronson 2001; 함상우, 이태식 2015 p.135 재인용).

Heifetz(1994)는 리더가 어떻게 구성원들로 하여금 갈등에 대처하게 하고,

갈등으로부터 새로운 변화를 이끌어내는데 영향을 미치는지에 대하여 초점을 맞추어 연구하였다.

Brown, Treviño, & Harrison(2005)은 윤리적 리더십을 리더 개인의 행동과 대인관계를 통하여 규범적으로 적합한 처신을 하고, 하급자와의 양방향 커뮤니케이션이나 감정이나 사고의 강화, 의사결정 등을 통해 하급자들도 이러한 행동을 할 수 있도록 독려하는 것으로 정의하였다.

즉, 윤리적 리더는 윤리적이고 가치 있는 의사소통, 윤리적 행동의 역할 모델, 윤리와 관련된 보상 체계를 통해서 리더십에 있어서 윤리성을 중요시하고 이를 명확한 의제로 만든다고 하였다(Treviño, Hartman, & Brown 2000; Treviño, Brown, & Hartman 2003).

또한 Northouse(2013)는 윤리적 리더십의 원칙을 다음과 같이 주장하였다. 첫째, 윤리적 리더는 타인을 존중한다. 타인을 존중하는 리더, 즉 윤리적 리더는 구성원들의 말을 수용적인 자세로 경청하고, 공감을 나타내며, 반대 의견을 수용하는 것을 의미한다. 둘째, 윤리적 리더는 타인을 위해 봉사한다. 이러한 섬김의 원칙은 구성원 중심적이어야 하고, 그들의 이익을 최우선에 두며, 그들에게 이익이 발생하는 방향으로 행동함을 의미한다. 셋째, 윤리적 리더는 공정하다. 구성원들을 평등하게 대하여야 하는 것을 최우선과제로 하며, 공정성과 정의에 관심을 기울이는 것을 의미한다. 넷째, 윤리적 리더는 정직하다. 리더의 정직성은 신뢰에 기반하여야 하고, 개방적인 것과 솔직함 간의 균형을 이루는 것이 리더의 과제이다. 다섯째, 윤리적 리더는 공동체를 구축한다. 리더와 구성원들의 공동목표를 향해 나아가고, 공동체와 그 공동체 문화의 이해관계에 세심한 배려를 하는 것을 의미한다 (김남현 2013 p. 603-611 재인용).

이상의 윤리적 리더십에 대한 연구자들의 정의를 종합하여 이 연구에서는

윤리적 리더십을 “리더 자신의 행동과 대인관계를 통하여 규범적으로 적합한 처신을 하고, 하급자와의 양방향 커뮤니케이션이나 의사결정 등에서 의견을 존중하고, 타인을 위해 봉사하며, 공정성을 통해 하급자들도 이러한 행동을 할 수 있도록 독려하는 것”으로 정의하고자 한다.

2.1.2 윤리적 리더십의 구성요소

윤리적 리더십의 구성요소는 다음의 <표 1>과 같이 Kanungo & Mendonca(1998)부터 조경훈(2008)에 이르기까지 많은 연구자들에 의해 다양한 관점에서 제시되었다.

<표 1> 윤리적 리더십의 구성요소

연구자	연구년도	구성요소
Kanungo & Mendonca	1998	리더의 동기부여, 리더의 영향력 전략, 리더의 특성
Solomon	1999	양심적 행동, 결정력, 공정성, 정직, 온화함, 인내, 열정, 용기, 책임감
Guillén & González	2001	양심적 행동, 결단력, 공정성, 정직성, 충성심, 관용, 포용력, 열정, 유머, 겸손, 용기, 책임감
Treviño, Brown, & Hartman	2003	인간중심, 올바른 일을 하는 것, 정직성, 신뢰성, 양심적 행동, 열린 의사소통, 수용적 청취자
Khuntia & Suar	2004	신중함, 자부심, 인내, 헌신
Zhu, May, & Avolio	2004	도덕적 용기, 집단의 이익 중시

Brown, Treviño, & Harrison	2005	- 자질: 정직, 배려, 신뢰, 공정 - 역할: 의사소통, 보상, 규제활용, 역할모델 등
Resick et al.	2006	개인의 성격 및 성실성, 윤리적 인식, 공동체 및 인간중심, 집단적 동기부여, 격려와 권한 위임, 윤리적 책임 관리
조경훈	2008	분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성, 공헌성, 정직성

※ 자료출처: 이명신(2009), 정상준(2012) 재구성

윤리적 리더십의 구성요소에 대한 연구자들의 관점을 종합하면 윤리적 리더는 규범적으로 적합하다고 여겨지는 정직성, 신뢰성, 공정성, 투명성과 같은 리더 본인의 도덕적이며 모범적인 행동의 개인적 차원과, 구성원에 대한 동기부여, 영향력 전달, 권한 위임, 의사소통 등을 통하여 규범적 행동을 적극적으로 독려하는 상급자로서의 차원을 모두 포함하고 있음을 알 수 있다.

2.2 조직몰입의 개념 및 유형

이 절에서는 이 연구의 종속변수 중 하나인 조직몰입의 개념과 조직몰입의 유형에 대하여 고찰하였다.

2.2.1 조직몰입의 개념

조직몰입(Organizational commitment)에 대한 연구는 Gouldner(1960)부터 시작하여 최근까지 지속적으로 수행되고 있다.

조직행동과 조직심리학 분야에서 조직몰입은 조직에 대한 개인의 심리적 애착을 말한다. 조직몰입은 인사이동, 조직시민행동, 업무 능력 등과 같은 다양한 업무 변수를 예측할 수 있다. 1980년대 이후 기업의 구조조정에 따른 인력 감축이 발생하면서 조직원들이 느끼는 고용에 대한 불안감에서 오는 다양한 문제가 발생하였고, 고용불안 문제 해결에 대한 관심이 증가하면서 조직몰입에 대한 연구는 더욱 확산되었다(마상진 2004).

조직몰입에 대한 초기의 연구에서는 조직몰입이라는 개념을 구성원과 조직에 대한 충성심, 조직에 대한 일체감 등으로 인식하였다(Porter, Crampon, & Smith 1976).

이후 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대해 개인이 가지는 강한 신뢰와 심리적 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생 의사, 조직에 구성원으로 남고자 하는 욕구 등의 개념적 측면으로 정의되었다(Mowday, Steers, & Porter 1979; Wagner & Hollenbeck 1992).

이후 Williams & Anderson(1991)은 그들의 연구에서 조직몰입에 대하여 개인이 갖는 조직과의 동일시와 몰입의 상대적 강도, 다시 말하면, 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는가를 나타내는 정도라고 정의하였다.

동일한 조직에 속한 개인이라도 조직몰입과 조직에 대한 충성심은 다양하게 나타나고 있다. 즉, 개인의 업무 경험과 개인적 특성, 직무에 대한 개인의 태도, 개인적 투자, 사회·문화 등의 선행조건에 따라 조직몰입이 다르게 나타나는 요인이 되고 있다(Fischer & Mansell 2009; Stazyk, Pandey, & Wright 2011).

이와 같이 다양한 학자들이 정의한 조직몰입에 대한 개념을 정리하면 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 조직몰입의 개념

연구자	연구년도	내 용
Sheldon	1971	- 개인의 정체성을 조직에 연계시키거나 애착을 갖는 등 조직을 향한 태도나 경향
Porter, Crampon, & Smith	1976	- 구성원과 조직에 대한 충성심, 조직에 대한 일체감
Mowday, Steers, & Porter	1979	- 조직의 목표와 가치에 대해 개인이 가지는 강한 신뢰와 심리적 애착 - 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생 의사 - 조직에 구성원으로 남고자 하는 욕구
Weiner	1982	- 조직의 목표와 이익을 충족시키는 방향으로 행동하도록 만드는 내면화된 규범적 압력의 총체
Morrow	1983	- 조직에 대한 충성심 - 조직의 목표달성을 위한 자발적 노력 - 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용 - 조직에 남으려는 강한 욕구
Williams & Anderson	1991	- 개인이 갖는 조직과의 동일시와 몰입의 상대적 강도
Meyer & Allen	1991	- 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되는 것으로 조직에 대한 노력을 자발적으로 실행하는 것

Wagner & Hollenbeck	1992	- 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 갖는 심리적 애착과 강한 신뢰 - 조직을 위한 헌신과 희생의 의사 - 조직에 구성원으로 남고자 하는 욕구
Greenberg & Baron	1995	- 회사에 대한 호의적 태도로써 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관련하여 참여하고자 하는 정도
Meyer et al.	2002	- 조직과 관련된 일련의 행위를 하게 하는 확고한 정신상태(mind-set)

※ 자료출처: 강인주(2015) 재구성

이상의 조직몰입에 대한 연구자들의 정의를 종합하여 이 연구에서는 조직몰입을 “조직을 위한 헌신과 희생을 기반으로, 조직의 목표와 가치에 대하여 개인이 강한 신뢰와 심리적 애착을 갖고 자발적으로 노력하며, 조직구성원으로 계속 남고자 하는 것”으로 정의하고자 한다.

2.2.2 조직몰입의 유형

O'Reilly & Chatman(1986)은 몰입을 조직에 대한 구성원들의 태도로 정의하였다. 또한 그들은 이러한 태도가 다양한 메커니즘을 통해 개발된다는 가정 하에 규정준수, 일체화, 내재화로 구성된 3차원의 조직모형을 개발하였다. 이때 규정준수는 특정한 외부 보상을 얻기 위한 태도나 행동을 말하며, 일체화는 만족스러운 관계를 만들거나 유지를 위한 욕구에 기초한 애착을 의미하며, 끝으로 내재화는 조직과 개인 가치의 일치를 위한 태도나 행동을

의미한다(강인주 2015 p. 52 재인용).

이후 Meyer & Allen(1991)은 그들의 연구에서 조직몰입의 대표적 유형을 정서적 몰입(Affective commitment), 지속적 몰입(Continuous commitment), 규범적 몰입(Normative commitment) 등의 세 가지로 구분하여 정의하였다.

첫째, 정서적 몰입은 조직 내에서 조직에 대한 일체화 몰입에 대한 구성원의 심리적 애착, 즉 욕구를 나타낸다. 강한 정서적 몰입을 갖는 구성원은 그들 스스로 원해서(Want to do) 조직에 남아 있기 때문에 조직을 위해 헌신하려는 태도를 가지게 된다. 이러한 정서적 몰입은 필요나 의무감이 아니라 본인이 정말 원해서 조직에 몰입하려는 경향이므로 출근율, 이직률, 직무만족, 직무태도 및 조직성과와 직접적인 관련이 있다. 정서적 몰입의 선행요인으로 조직의 구조적 특성과 개인의 특성, 업무 경험 등이 있다.

둘째, 지속적 몰입은 조직을 떠나는데 발생하는 비용에 대하여 지각하는 것으로, 필요에 의한 몰입을 말한다. 즉, 조직을 떠날 때 잃게 되는 기회비용을 고려하여 그들 스스로 필요에 의해(Need to do) 조직에 남고 지속적으로 몰입하는 것을 의미한다. 지속적 몰입의 선행요인으로 조직의 투자와, 개인에게 발생하는 부차적 투자, 대체안 등이 있다.

셋째, 규범적 몰입은 조직에 지속적으로 남는 것에 대한 도의적 의무를 느끼는 것을 말한다. 높은 규범적 몰입을 가지고 있는 구성원은 조직에 남는 것이 옳으므로 그렇게 해야 한다(Ought to remain)고 느끼게 된다. 규범적 몰입은 조직이 구성원에게 얼마나 많은 만족감을 주고 지위를 향상시켜 주는 가와는 별개로 조직에 남는 것이 도덕적으로 옳은 것이라고 생각하는 측면을 말하고 있다. 규범적 몰입의 선행요인으로는 문화적·가족적 사회화와 조직의 투자 등이 있다(Balfour & Wechsler 1996; Meyer et al. 2002).

Balfour & Wechsler(1996)는 조직몰입의 유형에 대하여 동일화 몰입(Identification commitment), 소속 몰입(Affiliation commitment), 교환적

몰입(Exchange commitment) 등으로 구분하여 정의하고 있다. 동일화 몰입은 조직의 목표나 목적에 일체감을 느끼며 조직의 일원으로서 조직의 업적에 대해 가지는 자부심으로 정의할 수 있다. 소속 몰입은 조직에 속한 소속감과 조직구성원을 가족처럼 여기는 것을 말한다. 교환적 몰입은 개인의 노력과 기여에 대한 조직의 외적 보상에 대한 것으로, 탁월한 업무 수행에 대한 적절한 평가가 이루어지지 않을 경우 교환적 몰입은 낮아지게 된다(송성화 2015 p. 55-59 재인용).

2.3 조직시민행동의 개념 및 구성요소

이 절에서는 이 연구의 종속변수 중 하나인 조직시민행동의 개념과 구성 요소에 대하여 고찰하였다.

2.3.1 조직시민행동의 개념

조직의 성과는 조직구성원 개개인의 행동에 대한 결과물의 집약체로, 조직은 조직성과를 향상시키기 위해 조직구성원들의 행동에 많은 관심을 기울이고 있다. 조직의 성공적인 목표달성을 위해서 조직구성원들이 자신의 역할을 잘 수행하는 것은 물론이고, 조직에서 공식화 할 수 없는 내용의 업무들에 대한 구성원들의 추가적인 노력도 충실히 수행하는 것이 중요하다(이종찬 2010).

조직 내에서 구성원의 행동은 공식적인 역할에 따른 직무상 행동과, 비공식적이나 스스로 자발적으로 행동하는 직무 외 행동으로 구분할 수 있다. 조직의 성과 향상을 위한 자발적 공헌인 직무 외 행동 중 가장 대표적으로 논의되고 있는 것이 바로 조직시민행동(Organizational citizenship behaviors)이다.

조직 내 구성원들의 윤리적 행동은 조직성과와 관련하여 구성원의 조직시민

행동으로 설명할 수 있다. 이는 구성원의 이러한 행동이 무한경쟁체제 속에서 경쟁의 우위를 가질 수 있는 근본적인 힘이 되기 때문이다. 조직시민행동은 조직 내 다양한 활동에 있어서 구성원들의 친사회적 행동(Brief & Motowidlo 1986)이나 역할 외 행동(Organ 1997)을 의미한다. 또한 자신의 역할을 넘어 조직사회에 옳은 행동을 하는 것으로 볼 수 있으며, 조직에서 구성원들이 행하는 다양한 윤리적 활동과 직접적으로 연관된다(Bass & Steidlmeier 1999).

조직시민행동은 Katz(1964)의 연구에 기반하여 발전된 개념으로, 그는 조직이 효과적으로 운영되기 위해 구성원으로 하여금 다음의 세 가지 행동이 반드시 요구된다고 주장하였다. 첫째, 조직구성원은 조직의 체제 내에 소속되고 잔류하여야 한다. 둘째, 개인에게 맡겨진 역할의 요구수준을 충족시키는 역할 내 행동을 수행하여야 한다. 셋째, 본인의 역할 명세(Role specifications) 수준을 넘어서서 조직의 목표를 달성하기 위한 혁신적이고 자발적인 역할 외 행동을 수행하여야 한다. 이때 세 번째 행동인 구성원 스스로가 조직이 규정한 역할을 초월한 혁신적이고 자발적인 역할 외 행동을 수행하여야 한다는 이론에서 조직시민행동의 개념이 발전·연구되었다고 할 수 있다.

이후 조직시민행동은 Bateman & Organ(1983), Smith, Organ, & Near(1983)의 연구를 거치면서 본격적으로 개념이 형성되었다. 그들은 조직시민행동에 대하여 조직구성원들이 징계나 공식적 보상에 대한 염려나 부담감 없이, 그러한 행동을 하거나 또는 하지 않을 수 있는 일련의 비공식적인 공헌을 나타내는 용어로 사용하였다.

이 개념은 조직효과성에 기여하는 재량적 행동들(Discretionary behaviors)을 총칭하고 있는데, 이러한 일련의 행동은 매우 다채롭기 때문에 이를 아우르는 포괄성으로 인하여 조직시민행동은 연구자의 접근시각에 따라 매우 다양하게 정의되고 있다(김경석, 전상길 2006).

Brief & Motowidlo(1986)는 조직시민행동에 대하여 자신이 속한 조직의 동료들을 기꺼이 도와주고, 공유하고, 협동하며, 자원 봉사하는 일련의 행동을 의미하며, 이는 조직에서 직무수행을 위해 요구되는 역할을 초월하여 개인이나 집단, 그리고 조직의 복지를 증진시킬 의도로 행해지는 행동으로 정의하였다(유재숙 2014 p. 21 재인용).

위와 같이 형성된 조직시민행동에 대한 개념은 Organ(1988)의 연구에서 보다 체계적으로 정리되었다. 그는 조직시민행동을 공식적 보상시스템에 의해 명백하게 또는 직접적으로 보상받을 수 있는 행동으로 인식되는 것은 아니지만, 총체적으로 볼 때 조직의 유효성을 촉진하는 개인의 재량적 행동으로 정의하였다.

여기에서 조직시민행동이 갖는 재량성에 대한 부분이 나타나는데, ‘재량적’이라는 의미는 그 행동의 수행여부가 직무기술서에 규정된, 즉 강제적으로 요구되는 역할이 아니므로 전적으로 구성원 개인의 자유의사에 의해 결정된다는 의미이다. 즉, 이는 그 행동을 수행하지 않는다고 해서 징계를 받는 것은 아니라는 뜻이다. 또한 ‘직접적 혹은 공식적 보상이 따르지 않는다.’는 비보상성에 대한 표현은 장기적인 관점에서 볼 때 조직시민행동의 수행이 그 구성원에게 다양한 형태의 이익으로 돌아올 수도 있으나, 행위가 발생된 그 순간에 직접적인 보상의 형태로 대응되는 것은 아님을 의미한다. 또한 조직시민행동의 총체성을 나타내는 개념의 경우, 사소한 개개인의 조직시민행동이 장시간에 걸쳐 여러 사람의 행동으로 누적된다면 조직효과성에 기여하게 된다는 의미로 받아들여질 수 있다(이현주 2016).

이후 Graham(1991)은 시민정신(Civic citizenship)이라는 조직시민행동을 “조직에 유관한 개인의 모든 긍정적인 행동들”로 정의하며, 전통적인 직무성과와 역할 외 행동, 그리고 정치적 행동(Political behavior)까지를 모두 포함하는 종합적인 개념으로 주장하였다. 이러한 개념화는 Organ(1988)의

조직시민행동에 대한 정의에 대해 제기되는 여러 비판을 일거에 해소한다고 말할 수 있지만, 그 와중에 최초의 정의에 담긴 재량성이라는 버려서는 안 될 중요한 특징마저 상실하게 되는 것이다(김경석, 전상길 2006).

Williams & Anderson(1991)은 조직시민행동을 통해 직접적인 혜택이 돌아가는 대상에 따라, 조직 지향적 조직시민행동과 개인 지향적 조직시민행동으로 구분하기도 하였다.

Organ(1997)은 이후 과거 자신의 연구에서 조직시민행동의 특징으로 언급한 재량성과 비보상성이 갖는 모호성을 인정하며, 자신의 최초 정의를 일부 수정하여 조직시민행동을 “사회적, 심리적 환경을 지원하는 중요한 행동”이라고 광범위하게 정의하고 있다.

윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관계를 집중적으로 연구했던 Brown & Treviño(2006)는 윤리적 리더십은 사회적 학습뿐만 아니라, 사회적 교환 과정을 통해서도 하급자의 사회친화적 행위, 또는 그들의 조직시민행동에 적지 않은 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다(김주엽, 박상언, 이민령 2010 p. 2-3 재인용).

국내 연구자 중 문형구, 김경석(2006)은 조직시민행동을 “종업원들이 징계나 공식적 보상에 대한 염려나 부담 없이 그 제공과 철회를 선택할 수 있는 일군의 비공식적 공헌들을 설명하기 위해 만들어진 용어로 조직효과성에 기여하는 일련의 재량적 행동들을 총칭한다.”고 정의하였다.

또한 방은영(2014)은 조직시민행동에 대하여 “공식적 보상시스템의 인식과 별개로 조직구성원으로서 자발적으로 조직에 참여하고 헌신하여 조직의 전반적 성장에 기여하는 구성원의 행동 및 의지”라고 정의하였다.

이상의 조직시민행동에 대한 연구자들의 정의를 종합하여 이 연구에서는 조직시민행동을 “이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민 의식, 스포츠맨 정신, 자기 개발 등을 바탕으로 직접적이고 즉각적인 보상을 기대할 수는

없으나, 조직의 유효성을 위해 솔선하여 수행하는 개인의 긍정적인 재량 활동”으로 정의하고자 한다.

2.3.2 조직시민행동의 구성요소

조직시민행동을 구성하는 구성요소에 대한 최초의 연구는 Smith, Organ, & Near(1983)에 의해 이루어졌는데, 그들은 조직시민행동의 구성요소를 두 가지 요인, 16개 항목으로 구분하여 정의하였다. 두 요인은 이타심(Altruism)과 일반화된 순응(Generalized compliance)이며, 16개 항목은 부재중인 타인을 돕는 행위, 시간 엄수, 자발적 참여, 과도한 휴식시간 금지, 신입사원을 위한 자발적인 교육, 업무 부하가 걸린 동료들을 돕는 행위, 성실하게 업무를 수행하는 행위, 결근 시 사전 공지하는 행위, 장시간의 사적인 통화 금지, 불필요한 업무 외적 일을 하지 않는 행위, 상급자의 업무를 돕는 행위, 부서의 발전을 위한 혁신적인 제안을 하는 행위, 과도한 휴가를 가지 않는 행위, 반드시 할 필요는 없으나 회사의 이미지에 도움이 되는 역할을 수행하는 행위, 나태한 잡담으로 시간을 소비하지 않는 행위 등이다.

조직시민행동 구성요소에 대하여 연구한 대표적인 연구자는 Organ(1988)으로 그는 조직시민행동의 구성요소로 이타적 행동(Altruism), 양심적 행동(Conscientiousness), 예의 및 배려(Courtesy), 시민의식(Civic virtue), 스포츠맨 정신(Sportsmanship) 등을 제안하였다.

첫째, 이타적 행동은 조직 내에서 과중한 업무로 곤란을 겪는 동료들을 돕거나, 부재중인 타인의 업무를 대신 처리해 주는 등의 재량적 행동을 의미한다. 이 행동은 조직을 유지하는데 필요한 자원을 줄이고, 조직의 자원유입 능력을 증가시키는 구성원의 행동을 말한다. 둘째, 양심적 행동은 출근, 규칙 및 규정 준수, 휴식시간 등에서 구성원에게 공식적으로 요구되는 최소 수준 이상으로 행하는 재량적 행동을 의미한다. 이러한 양심적 행동은 행위의

대상이 사람이 아니라는 점에서 이타적 행동과 구분할 수 있다. 즉, 이타주의가 특정 개인을 행동의 대상으로 하였다면, 양심적 행동의 경우 특정 인물에 대한 도움보다는 간접적으로 조직에 도움이 되는 행동을 뜻한다. 셋째, 예의 및 배려는 업무와 관련하여 타인과 생길 수 있는 문제를 예방하려는 개인의 재량적 행동을 말한다. 즉, 어떤 의사결정으로 영향을 받게 되는 당사자들에게 세심한 배려를 함으로써 문제가 발생하지 않도록 사전에 예방하는 활동을 말한다. 넷째, 시민의식은 조직 생활에 관심과 책임의식을 가지고 적극적으로 참여하는 것을 말한다. 다섯째, 스포츠맨 정신은 조직에 대한 비난을 삼가하고 조직 내에서 발생하는 사소한 문제나 고통을 인내하는 신사적 행동을 의미한다. 즉, 문제나 고충을 단순히 받아들이거나 불평하지 않는 것에 그치지 않고, 조직을 위해 보다 건설적인 목적에 노력을 기울이는 행동이 바로 신사적 행동인 것이다. 이 행동의 특성은 기능적 행동의 자발적인 성과라기보다는 역기능적 행동의 부재를 의미하는 것이다.

이후 조직시민행동의 구성요소는 여러 학자들에 의해 후속연구가 수행되었는데, Graham(1989)은 조직시민행동의 구성 요소에 대하여 근면성(Personal industry), 개인주도성(Individual initiative), 대인관계에서의 도움(Interpersonal helping), 충실한 지지(Loyal boosterism) 등의 네 가지 차원으로 정의하였다.

Podsakoff et al.(1990)은 조직시민행동의 구성요소에 대하여 타인을 돕는 행위(Helping behavior), 스포츠맨 정신(Sportsmanship), 조직충성도(Organizational loyalty), 조직 순응(Organizational compliance), 시민의식(Civic virtue), 개인 주도성(Individual initiative), 자기개발(Self development) 등의 7가지 차원으로 정의하였다.

Williams & Anderson(1991)은 조직시민행동에 따라 직접적인 혜택을 얻는 대상을 기준으로 다음과 같이 조직시민행동을 구분하였다. 첫째, 조직 지향적 조직시민행동으로 일하러 갈 수 없을 경우 사전에 연락을 하거나, 질서

유지를 위한 비공식적 규칙을 준수하는 등 조직이 직접적으로 혜택을 보는 조직시민행동과 둘째, 개인 지향적 조직시민행동으로, 부재중인 동료의 업무를 돕거나, 타인에게 개인적인 도움을 주는 등의 직접적으로 특정 개인에게 혜택이 돌아가며, 간접적으로 조직에게도 혜택이 가는 조직시민행동이다.

이후 Niehoff & Moorman(1993)은 조직시민행동을 이타적 행동(Altruism), 예의 및 배려(Courtesy), 스포츠맨 정신(Sportsmanship), 양심적 행동(Conscientiousness), 시민의식(Civic virtue) 등으로 세분화하였다.

연구자별 조직시민행동의 구성요소를 Podsakoff et al.(1990)이 제안한 7가지 구성요소로 종합하면 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 조직시민행동의 구성요소

유형	연구자	연구년도	구성요소
타인을 돕는 행위	Smith, Organ, & Near	1983	이타적 행동
	Organ	1988, 1997	이타적 행동, 예의 및 배려, 조정 및 중재, 조직에 대한 지지
	Williams & Anderson	1991	개인을 위한 조직시민행동
	Graham, Moorman, & Blakely	1989, 1995	구성원 간 돕는 행위
	George & Brief, George & Jones	1992, 1997	
	Borman & Motowidlo	1993, 1997	
	VanScotter & Motowidlo	1996	
스포츠맨 정신	Organ	1988, 1997	스포츠맨 정신
	Borman & Motowidlo	1993, 1997	타인에 대한 협력과 도움

조직 충성도	Graham, Moorman, & Blakely	1989 1995	조직 충성도
	Graham	1991	
	George & Brief, George & Jones	1992, 1997	조직에 호의적 행동
	Borman & Motowidlo	1993, 1997	조직을 보호하는 행동
조직 순응	Smith, Organ, & Near	1983	일반적 순응
	Organ	1988	
	Graham	1991	복종
	Williams & Anderson	1991	조직시민행동
	Borman & Motowidlo	1993, 1997	조직의 절차나 규율을 준수하는 행동
시민의식	Organ	1988, 1997	시민의식
	Graham	1991	조직 참여
	George & Brief, George & Jones	1992, 1997	조직을 보호하는 행위
개인 주도성	Organ	1988, 1997	양심적 행위
	Graham, Moorman, & Blakely	1989, 1995	조직을 위해 건설적인 제안을 하는 행위
	George & Brief, George & Jones	1992, 1997	구조(구성) 확립
	Borman & Motowidlo	1993, 1997	특별활동에 대한 열성과업 지원
	VanScotter & Motowidlo	1996	직무에 대한 헌신
자기개발	George & Brief, George & Jones	1992, 1997	자기개발
	최창희, 이주일, 민경환	1994, 1996	

※ 자료출처: 이현정(2011) 재구성

조직시민행동의 구성요소에 대한 연구자들의 관점을 종합하면 조직시민행동은 동료의 업무를 도와주거나, 규정준수 및 문제를 사전에 예방하려는 행위와, 조직에 도움을 주고자 조직생활에 관심과 책임의식을 갖고 참여하며, 조직을 위해 보다 건설적인 목적에 노력을 기울이는 개인의 재량적 품성과, 근면성, 충실한 지지, 조직에 대한 충성, 자기개발 등이 포함되어 있음을 알 수 있다.

2.4 상사신뢰의 개념 및 구성요소

이 절에서는 이 논문의 매개변수인 상사신뢰의 개념과 구성요소에 대하여 고찰하였다.

2.4.1 상사신뢰의 개념

조직 내에서 신뢰는 함께 일하는 구성원들 간의 협력관계에 매우 큰 영향력을 가지고 있는 요인으로, 급변하는 경영 환경 속에서 신뢰에 대한 중요성은 점차 부각되고 있다. 더불어 사회적 협력과 도덕성이 심각하게 손상되어 협력을 증진할 수 있는 새로운 대안으로 신뢰가 인식되고 있기 때문이다. 조직에서 신뢰는 관계의 질에 의해 그 수준이 결정된다. 높은 신뢰수준을 바탕으로 협력의 질을 높이기 위해 사람들 간 관계의 질에 더 주목해야 한다. 특히 조직에서 관리자 내지는 임원과 같이 의사결정권을 가진 리더는 구성원과의 관계의 질을 높이지 않으면 공동체 의식은 물론 협력의 질을 높이기 어렵다(이관웅 2002).

Rotter(1971)는 사회학습이론 관점에서 신뢰를 타인 또는 집단이 약속한 것에 대해 본인이 믿어도 된다는 일반화 된 기대라고 정의하였다. 또한

Gambetta(1988)는 신뢰를 다른 사람이 나에게 피해를 입히지 않고, 가급적 나의 이익을 위해 행동할 것이라는 믿음으로 정의하였다.

Mayer, Davis, & Schoorman(1995)은 신뢰를 조직의 다른 구성원들이 자신에게 해를 끼치지 않을 것이라는 믿음에 기반하여 자신 외에도 다른 사람들의 위험을 감수하는 행동이라고 정의하였다.

이관웅(2002)은 신뢰에 대하여 상대방이나 상대방의 제품 또는 서비스가 정직하고, 도덕적이고, 공정하다고 믿는 확인을 의미한다고 주장하였다. 여기에서 정직, 도덕, 공정 등의 용어는 일종의 보편적인 사회적 규범 내지는 조직의 규범을 대변한다.

이영석(2007)은 신뢰에 대한 학자들의 정의를 단일차원적 정의와 다차원적 정의로 구분하였다. 신뢰에 대한 단일차원적 접근의 경우, 태도(Attitude), 신념(Belief), 기대(Expectation), 행동(Behavior), 특성(Attribute) 중 어느 하나의 속성으로 신뢰를 정의하는 방법으로, 이는 신뢰의 복합적이고 심리적인 상태를 어느 하나의 특성만으로 설명하기에는 설명력이 부족하다는 단점을 지적하고 있다. 그는 신뢰를 인지적 속성, 정서적 속성, 행동적 속성으로 구분되는 단일차원의 속성들이 결합된 다차원적 속성으로 정의할 수 있다고 주장하였다. 여기에서 인지적 속성은 사회적 관계 속에서 대상에 대한 배경 지식이나 신념을 근거로 그 대상을 믿을지 그렇지 않을지를 결정하는 인지적 선택과정을 말한다. 정서적 속성은 상호간에 형성되는 감정적, 정서적 유대감에 근거하며, 신뢰대상에 대해 호감 여부와 같이 긍정적 태도나 기대에서 오는 느낌을 말한다. 행동적 속성은 사람들이 특정한 방식으로 행동하려는 의도를 말하는 것이다.

Fox(1974)는 신뢰를 대상에 따라 조직 또는 상급자와의 관계에서 형성되는 수직적 신뢰, 동료 간의 관계에서 형성되는 수평적 신뢰, 조직의 시스템

과의 관계에서 형성되는 제도적 신뢰로 구분하였다.

Podsakoff et al.(1990)은 상사신뢰를 상급자의 행동에 대하여 믿고 따르고자 하는 하급자의 의지로 정의하였다. Lewiciki, Saunders, & Minton(1999) 역시 상급자에 대한 하급자의 신뢰에 대하여 상급자의 행위에 확신을 갖는 행동의 결과로서 긍정적인 기대의 상태라고 정의하였다.

김홍보(2007)는 상사신뢰에 대하여 상사와 부하간의 상호작용을 통해 축적된 일반화된 기대로, 상사의 행동이나 의도에 대한 긍정적 기대를 바탕으로 자신에게 미칠 수 있는 위험을 수용함으로써 수반되는 취약성을 감수하려는 심리적 상태로 정의하였다.

상사는 하급자의 태도와 행동에 많은 영향을 미칠 수 있으므로, 상사에 대한 하급자의 신뢰는 상사의 개인적·관계적 특성에 의해 영향을 받으며, 상사에 대한 높은 신뢰는 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소로 간주된다(남차현 2012).

이러한 상급자와 하급자 사이의 신뢰형성은 상호작용 속에서 상대방의 행동을 예측할 수 있고, 상호간의 믿음을 갖도록 함으로써 조직의 목표달성을 위한 협력과 협업 행위를 고취시킬 수 있다. 또한 상호간의 공동체 의식을 통하여 조직의 문제에 자율적이고 자발적으로 참여하도록 함으로써 유기적이고 탄력적인 조직운영이 가능하다(Mayer, Davis, & Schoorman 1995).

이영석, 오동근, 서용원(2004)은 신뢰의 기능에 대하여 크게 세 가지로 구분하고 있다. 첫째, 신뢰는 조직 내에서 통제 기능을 대체하는 기능을 수행한다. 조직 내에서 신뢰가 부재하면 여러 형태의 통제가 필요하나, 높은 수준의 신뢰관계가 존재할수록 공식적, 비공식적 통제 제기는 불필요하게 된다. 둘째, 신뢰는 상호간 거래비용의 절감을 가져다준다. 상호간 교환관계에 있어서 신뢰는 일종의 사회적 추단율로 작용하여 거래 비용과 노력의 감소를

가져다준다. 셋째, 신뢰는 좋은 기업을 넘어서 위대한 기업을 만드는 원동력으로 작용한다. 신뢰가 높은 조직은 구성원 상호간에 협력 증진, 솔직한 피드백, 구성원 간 높은 상호영향력, 조직 또는 집단의 공동목표 달성에 대한 노력을 이끌어 내기 때문이다.

이상의 상사신뢰에 대한 연구자들의 정의를 종합하여 이 연구에서는 상사신뢰를 “상급자와 하급자 간 의도에 대한 인지적 평가와 상대방과의 행동적 경험의 축적을 통한 정서적 유대감 형성에 기반하여, 상급자의 행위에 확신을 갖는 행동의 결과로서 긍정적인 기대의 상태”로 정의하고자 한다.

2.4.2 상사신뢰의 구성요소

상사신뢰의 구성요소에 대하여 Mayer, Davis, & Schoorman(1995)은 리더의 역량(Competency), 신의(Loyalty), 진실성(Integrity), 일관성(Consistency), 개방성(Openness) 등으로 정의하였다. 각 구성요소를 살펴보면, 첫째, 리더의 역량(Competency)은 특정 직무에 요구되는 지식과 기술, 태도의 집합체를 말한다. 둘째, 신의(Loyalty)는 리더가 하급자에게 해를 입히지 않고 도움을 주려는 점에 대하여 하급자가 지각하는 정도를 말한다. 또한 리더가 본인 위주의 이윤을 창출하려는 동기가 아니라 진심으로 하급자에게 혜택이 돌아갈 수 있는 일을 하기를 원한다고 하급자가 지각하는 정도를 뜻한다. 셋째, 진실성(Integrity)은 하급자들이 수용할 수 있는 원칙들에 대하여 리더가 준수하는 정도를 뜻한다. 개인의 정직성을 평가함에 있어 원칙에 대한 수용 가능성과 준수 모두 중요한 요소이다. 넷째, 일관성(Consistency)은 리더의 행동과 태도, 결정이 일관성 있고 예측 가능한 정도를 뜻한다. 다섯째, 개방성(Openness)은

리더가 하급자와 정보를 자유롭게 주고 받으며 공유하려는 의지의 정도를 나타낸다.

Whitener et al.(1998)은 상급자의 행동양식은 상급자와 구성원 간의 관계 속에서 신뢰를 발전시키는데 매우 중요한 영향력이 있다고 주장하였다. 또한 상급자의 신뢰행동에 대한 구성원의 신뢰 형성에 충분조건은 아니지만 필요조건으로 상급자가 보여주는 자발적인 행동과 상호작용들로 정의하였다. 더불어 상사신뢰에 대하여 구성원이 인지하는 행동범주에 대하여 행동의 일관성(Behavioral consistency), 행동의 진실성(Behavioral integrity), 통제 및 관리감독의 공유와 위임(Sharing and delegation of control), 의사소통의 정확성, 설명력, 개방성(Communication accuracy, explanations, and openness), 관심 표출(Demonstration of concern) 등의 5가지 차원의 구성요소를 제시하였다.

임성만(2004)은 상사신뢰의 구성요소를 탐색한 결과 조직에서 대인 신뢰 기반의 요인으로 능력, 양심적 행동, 도덕성, 배려 및 동질성의 5개 요인을 추출하였다. 또한 조직 신뢰의 기반 요인으로 회사에 대한 자부심, 인사공정성, 경영진의 역량, 구성원에 대한 배려, 회사 분위기 등 5개 요인을 추출하였다.

김홍보, 송병식, 강영순(2008)은 조직 내에서 신뢰가 형성되는 과정에 대한 초기의 연구들은 신뢰하는 자가 신뢰받는 자에 대해 갖는 인식이나 지각 구조에 관심을 갖고 신뢰 받는 자의 특징을 밝히려 노력하였으나, 최근의 연구들은 신뢰 유발의 특성을 찾기보다는 신뢰 받는 행동을 밝히는 데에 초점을 맞추고 있다고 주장하였다. 그는 상사신뢰의 결정요인으로 상사의 정서지능, 공정성, 배려행동을 선정하였다.

상사신뢰 구성요소에 대한 연구자들의 정의를 종합하면 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 상사신뢰의 구성요소

연구자	연구년도	구성요소
Lewis & Weigert	1985	인지적 신뢰(능력, 일관성, 개방성), 정서적 신뢰(배려, 양심적 행동성실성, 유사성, 감정적 유대와 상호 이해)
Butler	1991	역량, 충실함, 개방성, 수용성, 신뢰성, 일관성, 공정성, 신중함, 양심적 행동, 약속 준수 등
Mayer, Davis, & Schoorman	1995	리더의 역량, 신의, 진실성, 일관성, 개방성
Whitener et al.	1998	행동의 일관성, 진실성, 통제 및 관리감독의 공유와 위임, 의사소통의 정확성과 설명력 및 개방성, 관심 표출
옥용재	2000	사적 교류행동, 존중행동, 지식전달 행동, 절대적 신임행동
김명언, 이영석	2000	직상생활 배려, 육성적 배려, 개인생활 배려, 격의 없음, 양심적 행동, 권한위임, 직무수행 능력, 유대감 조성력, 의견 존중, 방패막이, 책임감, 솔선수범, 소신
정기산	2002	진실성, 개인존중, 공정성
임성만	2004	상사능력, 양심적 행동, 도덕성, 배려, 동질성
이영석, 오동근, 서용원	2004	상사 개인 차원의 배려, 일차원의 업무능력, 구성원 차원의 공정성, 상사 특성 차원의 도덕성, 상위범주 차원의 조직에 대한 책임
김홍보, 송병식, 강영순	2008	정서지능, 공정성, 배려행동

※ 자료출처: 문형구, 장용선(2005), 김홍보(2007) 재구성

2.5 선행연구

이 절에서는 윤리적 리더십과 이 연구의 변수인 조직몰입, 조직시민행동에 대한 국내·외 선행연구를 고찰하였다.

2.5.1 윤리적 리더십

국내에서 도서관계의 리더십에 관한 연구는 도서관장의 리더십(박인웅 2000)이나 리더십의 유형과 직무만족과의 관계(김수진 1997; 유길호, 한계문 2001; 윤은숙 2009), 상사의 리더십과 직무만족과의 관계(박정숙 2002), 리더십과 사서들의 임파워먼트와의 관계(하정란 2007; 이은철, 백인화 2010), 리더십과 조직몰입의 관계(채창권 2008), 리더십 척도개발(조성원 2015) 등이 있다.

광의의 의미에서 도서관의 리더십과 관련된 연구는 위와 같이 수행되었으나, 윤리적 리더십에 대한 선행연구는 거의 이루어지지 않은 것으로 보인다. 국내 도서관 분야의 리더십에 대한 대표적 선행연구를 관종별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

공공도서관 분야의 선행연구를 살펴보면, 정춘화(1992)는 Fiedler의 컨틴전시이론(Contingency theory)을 적용시켜 공공도서관 조직에 있어서 리더와 부하의 관계, 과제구조, 직위권한의 형태 등을 평가하여 상황요소의 정도에 따라 어떠한 리더십 유형이 조직업무를 보다 효과적으로 수행할 수 있는지에 대하여 연구하였다. 그 결과 공공도서관 조직에 있어서 인간관계지향적인 리더보다는 과제지향적 리더가 더 효과적인 것으로 나타났다.

윤은숙(2009)은 인천광역시 교육청 소속 8개 공공도서관 사서직 공무원을 대상으로 집단별, 계층별로 리더십 유형의 실태와 문제점을 파악하여

환경변화에 따른 위기와 변화에 대처하며 이용자에 대한 정보봉사 제공에 몰입할 수 있는 바람직한 사서직의 리더십 유형을 제시하고자 하였다. 그 결과 거래적 리더십의 행태보다는 변혁적 리더십의 행태를 보이고 있는 것으로 나타났다.

학교도서관 분야의 리더십 선행연구는 김종성(2005)의 연구가 지금까지 유일하다. 그는 학교도서관의 변화과정에서 나타나는 여러 영향 요소를 리더십 측면에서 규정하고 학교도서관의 변화과정에서 작용하는 계기와 동기를 현장 리더십, 정책 리더십, 학문 리더십으로 구분하여 역할과 실체를 다각도로 조명하였다.

대학도서관 분야의 리더십 선행연구는 리더십 유형과 직무만족간의 관계에 대한 연구와 상급자의 리더십 유형이 사서직원의 임파워먼트에 미치는 영향 연구, 리더십 척도 개발연구 등으로 크게 구분할 수 있다.

김수진(1998)은 구조주도 리더십과 배려주도 리더십의 리더십 유형과 조직구성원의 직무만족도간의 관계를 연구하였다. 그 결과 리더는 구성원의 성별, 학력 등에 관계없이 구조주도 행동보다는 배려주도의 행동을 보임으로써 구성원들의 직무만족을 높이는 것으로 밝혀졌다.

유길호, 박정숙(2002)은 부산에 소재한 11개 대학도서관 사서를 대상으로 상사의 변혁적·거래적 리더십이 대학도서관 사서들의 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십이 부하의 직무만족에 보다 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 리더는 스스로가 새로운 방법과 변화를 모색하고 변화에 따른 위험도 기꺼이 감수하려는 자세를 가져야 할 것이며 하급자에게 어떻게 동기를 부여시킬 것인가를 고민해야 한다고 주장하였다.

손정표, 하정란(2007)은 대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십이 사서직원의 임파워먼트에 미치는 영향력을 조사·분석하여 임파워먼트 향상을

위한 리더십 개발방향을 제시하였다. 연구결과 변혁적·거래적 리더십은 사서직원의 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미치고 있으며, ‘개별적 고려’ 요소가 가장 큰 영향력을 나타내고 있었다. 또한 상대적 영향력은 거래적 리더십보다 변혁적 리더십이 더 큰 것으로 나타났다.

이은철, 백인화(2010)는 대학도서관 리더의 변혁적 리더십이 사서들의 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향력을 실증·분석하였다. 그 결과 변혁적 리더십은 임파워먼트와 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 대학도서관의 리더는 사서들의 개인적 성장을 위해 욕구를 파악하고 관심과 격려 및 적절한 임무부여 등의 개별적 배려를 통해 조직유효성을 향상시킬 수 있도록 하는 것으로 나타났다.

채창권(2008)은 대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십의 유형별 구성요소와 사서직원의 조직몰입 구성요소간의 관계를 규명하고, 조직몰입 향상을 위한 리더십 개발방향을 제시하였다. 그 결과 거래적 리더십이 변혁적 리더십보다 약간 높은 결과를 보이고는 있으나 두 리더십 모두 사서직원의 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있으므로, 상사는 한쪽 리더십 유형에 치우치지 말고 도서관 업무상황에 따라 적절하게 발휘해야 한다고 주장하고 있다. 그러나 변혁적 리더십을 발휘해야 할 때에는 대학도서관 사서직원의 직무 성격상 전문적 지식의 요구와 자율성이 높으므로 카리스마적 권위나 개별적 배려보다는 사서직원의 독립성과 자율성을 확대해주는 방향으로 업무환경을 조성하고, 자기개발과 새로운 시각의 사고방식을 갖도록 격려하는 ‘지적 자극’ 형태의 리더십 발휘가 바람직할 것이라고 주장하였다.

조성원(2015)은 대학도서관 중간관리자의 리더십 측정을 위하여 4개 상위영역, 8개 하위영역, 16개 질문항목으로 구성된 척도를 개발하였다. 리더십 척도의 개발은 선행연구에 근거하여 대학도서관 실무자들로부터 수집한 경험적 자료를 토대로 대학도서관 중간관리자 리더십 역량의 구성요인을 체계화하였다.

이밖에 박인웅(2000)은 관중의 구분없이 일반적으로 우리나라 도서관이 지속적으로 성장하고 발전할 수 있는 하나의 방안으로 도서관장에게 요구되는 전략적 리더십 즉, 비전적 리더십에 대하여 고찰하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 국내 도서관 분야의 리더십 연구는 리더십 유형과 변혁적·거래적 리더십이 사서들의 직무만족이나 임파워먼트, 조직유효성 등의 변수에 미치는 영향력 등에 대한 연구가 이루어졌음을 알 수 있다.

국외의 도서관 분야에서도 윤리적 리더십에 대한 선행연구는 국내 연구 분야와 마찬가지로 극히 미미하다.

Barsh & Lisewski(2008)는 조직 내 윤리적 리더십에 대한 상급자의 역할에 대하여 검토하였다. 기업과 달리 도서관 분야에는 경영 윤리를 크게 강조하지 않는 풍토이며, 이에 대한 연구나 지침이 거의 없으므로, 이 분야에 대한 연구를 통하여 윤리강령에 대한 지식과 관점을 체계화하고, 조직 내 윤리적 풍토 증진을 위한 방법을 강구하였다. 사서대상으로 설문조사를 실시한 결과 상급자들은 업무공간에서 다양한 윤리적 문제에 직면하고 있으나, 응답자들의 과반수는 경영윤리에 대한 공식적인 교육을 받은 적이 없다고 응답하고 있다.

또한 조직 내 리더로써 자신의 행동을 평가하는데 있어서 다수 응답자들은 윤리적 행동에 대한 대중의 인식 부족 및 조직 내 윤리적 풍조에 대한 정기적 평가가 부족함을 지적하였다. 연구자들은 도서관 분야의 경영윤리 강령이나 사서 직무의 규제 강령을 추가하는 것을 지지하는 것이 아니라 도서관 운영에 있어서 크게 주목받지 못하고 있는 윤리적 문제가 조직의 윤리적 풍토, 더 나아가 사서라는 직종의 명성에도 영향을 미칠 것이므로 이에 대한 교육과 향후 논의가 더 필요하다고 주장하고 있다.

Simpson(2004)은 사서 개인의 윤리 분야에 대한 발전을 위하여 다음과

같은 방법을 권고하고 있다. 첫째, 윤리모형을 수립하고, 둘째, 조직 내 윤리에 대하여 토의하고, 셋째, 윤리적 행태를 증진시킬 수 있는 사례를 반복하여 검토하고, 넷째, 성과평가에 있어서 윤리적 행태 부분을 반영하고, 다섯째, 모든 분야의 윤리에 대하여 되도록 쉬운 형태로 정의하여 설명하고, 여섯째, 윤리적 상황이 발생할 것에 대하여 역할극을 해보는 것이 도움이 될 것이라고 조언하고 있다.

위와 같이, 도서관 분야의 윤리적 리더십은 아직 초기 단계이므로, 이 연구를 필두로 도서관 분야의 윤리적 리더십에 대한 연구가 심층적으로 이루어져야 할 것이다. 특히 이 연구는 윤리적 리더십과 상사신뢰를 매개요인으로 하여 조직몰입과 조직시민행동과의 영향에 대하여 종합적인 고찰을 수행하였다는 데에 그 의의를 찾을 수 있다.

2.5.2 조직몰입

국내 도서관 분야의 조직몰입에 대한 대표적 선행연구를 관종별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

공공도서관을 대상으로 조직몰입에 대한 연구로는 심효정(2006)이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 등 네 가지 요인을 설정하고 이 네 요인의 각 세부적 요인에 따른 조직몰입의 차이와 그 중 어느 요인이 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는가를 규명하였다. 연구결과 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 주는 요인으로 분석되었다.

김효준(2008)은 공공도서관의 고용형태에 따른 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구를 수행하였고, 김미선(2010)과 배을규, 김미선, 김대영(2011)은

공공도서관의 학습조직화 수준이 직무만족도 및 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였다. 신민주(2011)는 공공도서관 사서의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관하여 연구를 수행하였다.

학교도서관의 조직몰입에 대한 연구는 신지연(2016)의 연구가 현재까지 유일하다. 그는 학교도서관 담당교사를 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 요소를 추출하고 조직몰입과의 상관관계를 실증적으로 구명하여 학교도서관 담당교사의 조직몰입도를 높이는 방안을 제시하고자 하였다. 조직몰입의 선행 변인으로 개인적 상황요인, 역할요인, 직무특성요인, 조직특성요인 등 4가지로 설정하여, 전국 초·중·고등학교 중 202개의 학교를 표집하여 근무하는 학교도서관 담당교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과 학교도서관 담당교사의 조직몰입에 가장 많은 영향을 끼치는 요인으로 고용형태, 역할모호성, 과업중요성, 상사와의 관계 등 4가지를 제시하였다.

대학도서관을 대상으로 조직몰입에 대한 연구로는 박현정(2007)이 서울 소재 4년제 국·공·사립대 65개교 대학도서관 사서들을 대상으로 직무만족과 조직몰입, 직무성과의 상관성을 분석하여 중요한 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였다.

채창권(2008)은 대학도서관 상사의 변혁적, 거래적 리더십의 유형별 구성요소와 사서직원의 조직몰입 구성요소간의 관계를 규명하고, 조직몰입 향상을 위한 리더십 개발방향을 제시하였다.

박자현, 김기영(2014)은 대학도서관 사서의 조직몰입을 입체적으로 이해하고, 이러한 조직몰입을 도서관 조직차원에서 관리하는 방안을 검토하고자 ‘동기부여이론 중 Herzberg의 2요인을 중심으로’ 심층면담을 통하여 사서의 조직몰입에 대한 원인을 살펴보고 조직몰입과 목표인식과의 관계를 질적으로 분석하였다. 그 결과 현재의 도서관 상황에 대하여 물리적 보상, 조직분위기, 조직 내 관계, 근무조건 등 위생요인의 불만족과 직무, 성취감, 책임감,

승진 등 동기유발요인이 만족되지 않아 조직몰입이 어렵다는 결과가 나타났다. 또한 조직목표 인식과 관련된 긍정적 목표인식은 직무만족, 성취감 등 동기요인뿐만 아니라 물리적 보상에 대한 불만해소, 조직분위기, 동료관계에 대한 변화 등 위생요인과의 긍정적 관계를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 사서의 도서관 목표에 대한 인식은 조직몰입의 동기요인과 위생요인 충족과 관련이 있으며 목표인식 개선을 통해 사서의 조직몰입이 조직적으로 관리될 여지가 있는 것으로 파악되었다.

국외 도서관 분야의 조직몰입에 대한 선행연구는 다음과 같다.

Hovekamp(1994)는 연구도서관에 재직 중인 사서를 대상으로 조직몰입과 노동조합 존재 여부, 노동조합원의 상태, 노동조합과의 연관성 등에 대한 연구를 수행하였다.

Parrish(2001)는 조직 내 리더 행동이 참고정보서비스 사서업무의 자율성과 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 연구결과, 리더의 행동이 사서들의 정서적, 지속적, 규범적 몰입에 영향을 미치고 있음을 밝혔고, 사서의 조직몰입은 업무의 자율성과 가장 강한 정적(+) 상관관계가 나타났다.

Kont & Jantson(2014)은 에스토니아 대학도서관의 조직몰입에 대하여 연구하였다. 연구결과, 에스토니아 대학도서관에 근무하는 사서들은 그들의 도서관에 매우 헌신적이고 충성스러우며, 조직몰입은 직무만족도와 직무안정감, 가까운 동료와의 좋은 인간관계 형성, 직속 상급자로부터의 지지와 지각 등에 중대한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

2.5.3 조직시민행동

조직시민행동은 상급자의 윤리적 리더십을 통해 촉진될 수 있다는 관점이 있었고, 그 관계를 밝히고자 하는 다양한 연구가 수행되었다.

국내 도서관 분야의 조직시민행동에 대한 대표적 선행연구는 다음과 같다.

조미경(2010)은 서울지역 대학도서관 직원 대상으로 직원들의 공정성 지각과 역할 내 활동, 조직시민행동과의 관계를 분석하였다. 연구결과 대학도서관 직원들의 역할 내 활동이나 조직시민행동의 조직기여행위를 유인하기 위해서는 물질적 보상 수준을 높이는 인사관리정책이나 단지 제도적인 공정성만을 높이는 정책보다는 인간관계에서의 원활한 소통을 보장할 수 있는 인사관리 정책이 보다 효과적일 수 있다고 주장하였다.

방은영(2014)은 대학도서관 사서들의 조직시민행동 수행과 임파워먼트 수준이 조직효과성과 어떤 관련성이 있는지, 그리고 사서들의 임파워먼트 수준이 조직시민행동과 조직효과성의 관계를 어떻게 조절하는지를 분석하였다. 연구결과 조직시민행동 수행도와 임파워먼트 수준은 조직효과성이라는 조직성과에 중요한 영향요인으로 작용하고 있으며, 조직시민행동이 사서들에게 임파워먼트가 부여 되었을 때 조직효과성을 더욱 향상시킨다고 주장하였다.

해외의 대표적 선행연구로는 리더의 윤리적 행동은 구성원들로 하여금 리더가 바람직하다고 인식하게 하며, 이를 모방함으로써, 구성원 스스로 조직성과를 위해 구성원 간의 협력을 강화하고, 타인에게 도움을 베푸는 등 공동체의 이익을 위해 자발적으로 조직시민행동을 발현하게 된다는 주장을 한 Mayer et al.(2012)과 Brown, Treviño, & Harrison(2005)의 연구가 있다.

Bass & Steidlmeier(1999)는 리더의 변혁적 리더십이 조직시민행동의 구성요소로서 강조되고 있는 양심적 행동에 직접적인 영향을 준다고 주장한 바 있다.

살펴본 바와 같이 국내·외 도서관에서는 사서 대상으로 상급자의 윤리적 리더십이 하급자의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 상사신뢰를

매개변수로 하여 종합적으로 고찰하고 실증적으로 확인된 문헌을 찾을 수가 없다. 따라서 이 연구를 통하여 공공도서관에서 상급자의 윤리적 리더십이 조직문화 형성에 미치는 주요 시사점과 정책적 제언은 보다 큰 의미를 내포한다고 할 수 있다.



III. 연구설계

3.1 연구모형

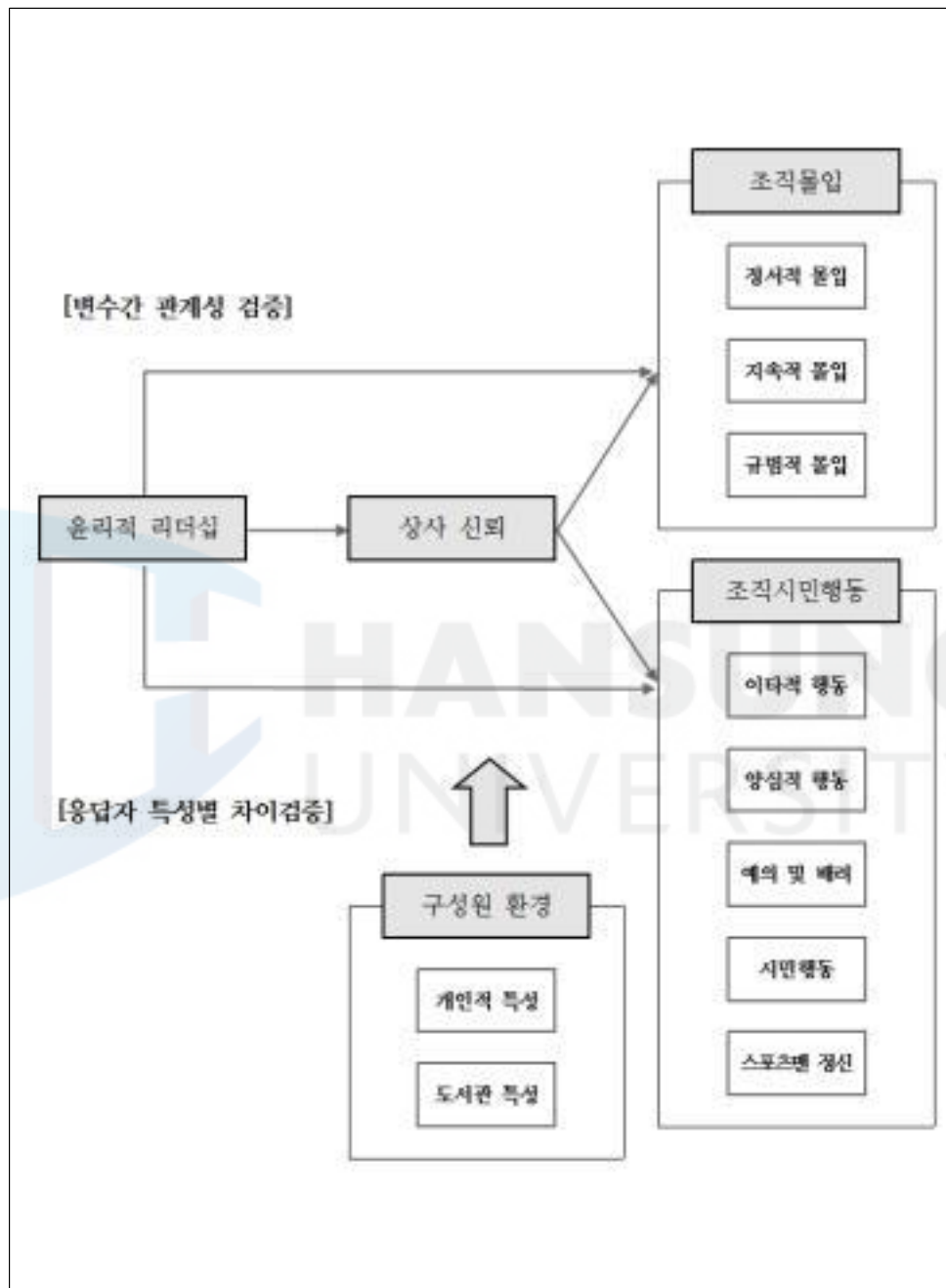
이 연구의 목적은 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직문화에 미치는 영향 중에서 구성원의 조직몰입과 조직시민행동을 중점적으로 분석하여 결론을 도출하고자 하였다.

첫째, 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 세부 변수로 구성되고, 둘째, 조직시민행동은 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신의 다섯 가지 세부변수로 구성된다. 마지막으로 윤리적 리더십과 조직몰입, 조직시민행동과의 관계에서 상사신뢰의 매개 효과를 분석하고자 한다.

위에서 기술한 바와 같이 이론적 배경 및 선행연구를 기초로 하여 다음의 <그림 1>과 같이 연구모형을 설계하였다.

3.2 연구가설

이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 현대 사회에서는 올바른 조직문화를 선도하고, 신뢰를 바탕으로 하는 윤리적 리더십이 조직유효성 및 조직성과를 높일 수 있는 이상적 개념으로 부각되고 있다. 또한 조직의 관리자는 윤리적인 리더십을 바탕으로 윤리경영을 활발하게 실천할 수 있으며, 구성원들의 행동적 측면에서도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 즉, 상급자의 윤리성은 구성원의 신뢰를 촉진하고, 나아가 조직에 대한 긍정적 행동을 불러오게 됨으로써 결과적으로 조직성과에 기여할 수 있게 된다. 이러한 윤리적



<그림 1> 연구모형

리더십이 조직몰입, 조직시민행동 등의 조직성과에 미치는 긍정적인 영향은 다양한 분야의 조직에서 실증적으로 입증된 바 있으며, 주로 기업체 종사자를 대상으로 연구가 수행되었다.

Zhu, May, & Avolio(2004)는 윤리적 리더십이 심리적 임파워먼트의 매개를 통해 구성원의 조직몰입 및 상급자에 대한 신뢰에 영향을 미칠 것이라고 주장하였다. 또한 Khuntia & Suar(2004)는 인도의 기업을 대상으로 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이명신, 장영철(2010)은 국내 대기업 종사자를 대상으로 윤리적 리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 입증하였고, 윤리적 리더는 구성원들의 윤리적 지침의 원천이 되며, 조직구성원은 리더의 보살핌과 공정한 대우 및 관계 속에서 신뢰에 보답하고자 하여 스스로 부정적인 행동은 줄이고 긍정적 행동을 보인다고 주장하였다.

손은일, 송정수(2012)는 제조업 종사자를 대상으로 윤리적 리더십과 조직몰입과의 관련성을 연구하였는데, 윤리적 리더십은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 상사에 대한 윤리적 리더십의 지각이 높을수록 조직구성원들이 조직에 더 몰입하는 결과를 나타냈다.

이후 조직 내에서 윤리적 리더십에 대한 중요성은 공공영역으로 확대되어 연구가 진행되었는데, 최도림, 권향원, 박정민(2016)은 대전광역시 공무원을 대상으로 윤리적 리더십이 조직몰입, 직무만족 등의 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 바 있다. 그 결과, 윤리적 리더십은 구성원의 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 윤리적 리더십이 높을수록 조직몰입도 또한 증가하는 것으로 나타났다.

이와 같이 다양한 연구를 통해 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 입증되었다. 따라서 기존의 연구결과를 기반으로, 조직몰입에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하고자 한다.

가설 1. 공공도서관 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 ‘윤리적 리더십’은 ‘정서적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 ‘윤리적 리더십’은 ‘지속적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 ‘윤리적 리더십’은 ‘규범적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

윤리적 리더십과 조직효과성 간의 관계를 밝히는 연구에서는 조직효과성을 측정하기 위한 다양한 구성요소가 활용되었으며, 조직몰입과 같이 조직시민행동 또한 대표적인 구성요소로 활용되었다.

조직효과성을 극대화하기 위해서는 자신의 역할을 충실히 수행함과 동시에, 조직에서 공식화 할 수 없는 업무들에 대한 구성원들의 추가적인 노력이 필요하다. 즉, 조직 내에서 구성원의 행동은 공식적인 직무 내 행동과 비공식적이나 자발적으로 행동하는 직무 외 행동으로 구분할 수 있는데, 조직효과성을 제고하는 요인 중 구성원의 자발적인 공헌도를 나타내는 것이 바로 조직시민행동이다.

이러한 조직시민행동은 상급자의 윤리적 리더십을 통해 촉진될 수 있다는 관점이 있었고, 그 관계를 밝히고자 하는 다양한 연구가 수행되었다. 즉, 리더의 윤리적 행동은 구성원들로 하여금 리더가 바람직하다고 인식하게 하며, 이를 모방함으로써(Mayer et al. 2012), 구성원 스스로 조직성과를 위해 구성원 간의 협력을 강화하고, 타인에게 도움을 베푸는 등 공동체의 이익을 위해 자발적으로 노력하는 조직시민행동을 발현하게 된다는 것이다(Brown, Treviño, & Harrison 2005).

이러한 윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관련성을 밝히는 연구는 일찍이 윤리적 리더십의 유사개념인 변혁적 리더십을 통해 수행되었다. Bass & Steidlmeier(1999)는 리더의 변혁적 리더십이 조직시민행동의 구성요소로서 강조되고 있는 양심적 행동에 직접적인 영향을 준다고 주장한 바 있다. 변혁적 리더십은 리더의 이타주의, 윤리적 의사결정, 진실성 등을 강조하는 측면에서 윤리적 리더십과 공통적인 특성을 가지고 있다.

국내의 경우 최근에 윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관련성을 밝히는 연구가 활발히 수행되었는데, 장준호, 조용현(2009)은 국내 기업체 종사자를 대상으로 윤리적 리더십과 조직시민행동과의 관계를 연구한 결과, 윤리적 리더십이 높을수록 구성원들의 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 증명하였다. 또한 그는 현대 사회에서 기업의 최고 경쟁력은 윤리경영이며, 이는 윤리적 리더십을 통해 발현될 수 있다고 주장하였다.

정현우, 서정기, 류태모(2014)는 사회적 기업에서 윤리적 리더십의 하위차원인 투명성, 공헌성, 정직성 모두 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 즉, 조직 내에서 윤리적 리더십이 높을수록 구성원의 직무 외적 행동인 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 조직시민행동의 다양한 구성요인에 대한 정교한 연구와 논의가 필요하다고 주장하였다.

이주삼(2014)은 지방자치단체 공무원 상급자의 윤리적 리더십이 하급 공무원의 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하였는데, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신 등 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 리더의 윤리적 행동은 구성원들의 심리적인 안정성을 높이고, 조직몰입을 강화함으로써, 나아가 조직성과를 위한 자발적인 활동을 독려한다는 것이다.

최도림, 권향원, 박정민(2016)은 조직관리 측면에서 리더의 윤리성이

강조되고 있고, 특히 공공부문의 채용에서 인문학적 소양이 중요한 고려 요소로 대두되고 있는 점에 착안하여 공무원 조직에서 윤리적 리더십과 조직효과성의 관련성에 대한 연구를 수행하였다. 그 결과 윤리적 리더십은 구성원의 조직시민행동에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있었다.

그동안의 연구를 종합하면 윤리적 리더십은 조직시민행동에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 기존의 연구결과를 기반으로, 조직시민행동에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하고자 한다.

가설 2. 공공도서관 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직시민행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 ‘윤리적 리더십’은 ‘이타적 행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 ‘윤리적 리더십’은 ‘양심적 행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 ‘윤리적 리더십’은 ‘예의 및 배려’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 ‘윤리적 리더십’은 ‘시민의식’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5 ‘윤리적 리더십’은 ‘스포츠맨 정신’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직의 관계적 차원에서 조직구성원의 상급자에 대한 우호적 또는 적대적 태도는 윤리적 리더십의 영향력에 주요한 변수가 된다. 즉, 상급자와 조직구성원의 관계에서 상사신뢰가 형성되는지에 따라 리더의 행위 또는 행태가 온전히 전달되기도 하고, 거부되거나 왜곡되기도 한다(최도림, 권향원, 박정민 2016).

전통적인 리더십 연구 중 상급자의 리더십 유형과 조직성과와의 관계에서 상사신뢰의 효과성 검증은 일부 시도되어 왔다.

대표적으로 Podsakoff et al.(1990)은 상급자의 변혁적·거래적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 리더에 대한 신뢰가 매개역할을 하고 있다고

주장한 바 있다. 또한 Jung & Avolio(2000)는 상급자의 리더십과 조직구성원들의 성과 간의 관계에서 신뢰의 매개효과가 있음을 입증하였다.

윤리적 리더십과 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과 검증은 국내에서 최근에 지속적으로 시도되고 있다.

김학수, 정범구(2008)는 정부출연 연구기관 종사자를 대상으로 윤리적 리더십과 직무만족, 조직몰입의 조직유효성의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 검증하였다. 분석결과, 윤리적 리더십은 상사신뢰와 조직유효성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 상사신뢰가 윤리적 리더십과 조직몰입과의 관계에서 완전매개효과가 있음을 확인하였다.

손은일, 이종욱, 송정수(2010)는 제조업 종사자를 대상으로 윤리적 리더십이 상사신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향과 상사신뢰의 매개효과를 분석하였다. 분석결과, 윤리적 리더십이 상사신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 상사신뢰는 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 상사신뢰는 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 윤리적 리더십 자체만으로 조직시민행동에 대한 직접적인 향상을 기대하기보다, 상사신뢰의 간접효과 작용이 반드시 필요하다는 것을 입증한 연구라고 할 수 있다.

김주엽, 박상언, 이민령(2010)도 기업체 종사자를 대상으로 윤리적 리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰가 완전매개하는 것으로 나타났다. 이는 리더가 윤리적인 리더십을 발휘할 때, 부하 직원들로부터 상급자에 대한 신뢰가 형성되고, 궁극적으로 직원의 조직시민행동이 상승하는 경로를 확인한 연구결과이다.

최도림, 권향원, 박정민(2016)의 연구에서는 윤리적 리더십과 조직몰입, 직무만족과의 관계에서 상사신뢰는 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 윤리적 리더십이 조직몰입, 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것과

동시에, 윤리적 리더십이 상사신뢰를 거쳐서 조직몰입, 직무만족에 간접적인 영향을 미치는 것으로 분석된다.

따라서 기존의 연구결과를 기반으로, 상사신뢰의 매개효과에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하고자 한다.

가설 3. 공공도서관 상급자의 ‘윤리적 리더십’과 조직구성원의 ‘조직몰입’ 및 ‘조직시민행동’과의 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있을 것이다.

가설 3-1 ‘윤리적 리더십’과 ‘정서적 몰입’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-2 ‘윤리적 리더십’과 ‘지속적 몰입’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-3 ‘윤리적 리더십’과 ‘규범적 몰입’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-4 ‘윤리적 리더십’과 ‘이타적 행동’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-5 ‘윤리적 리더십’과 ‘양심적 행동’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-6 ‘윤리적 리더십’과 ‘예의 및 배려’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-7 ‘윤리적 리더십’과 ‘시민의식’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

가설 3-8 ‘윤리적 리더십’과 ‘스포츠맨 정신’ 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있다.

3.3 변수의 조작적 정의

이 연구에서 사용하는 변수는 기존 선행연구에서 활용도가 높은 변수를 우선 선정하고, 모두 신뢰도와 타당도를 검증받은 문항으로 구성하였다. 각 개념에 대한 변수의 조작적 정의는 다음과 같다.

윤리적 리더십 측정은 상급자의 개인행동과 대인관계를 통해 상급자의 규범적인 태도뿐만 아니라, 구성원과의 커뮤니케이션 및 의사결정 과정을 통해 이러한 태도를 독려할 수 있는지를 진단하는 것이다.

상급자의 윤리적 리더십 측정은 Brown, Treviño, & Harrison(2005)의 연구에서 개발한 ELS(the Ethical Leadership Scale) 10개 항목을 사용하였고, 구체적인 측정 항목의 구성은 다음의 <표 5>와 같다.

<표 5> 윤리적 리더십의 측정항목

구분	측정항목
E1	나의 상사는 직원들의 의견을 경청한다.
E2	나의 상사는 사생활에 있어서도 윤리적으로 행동한다.
E3	나의 상사는 윤리적 규범을 위반한 직원에 대해 규제를 가하는 편이다.
E4	나의 상사는 일의 성공을 평가할 때 결과 뿐 아니라 성취까지의 과정도 중요하게 여긴다.
E5	나의 상사는 공정하고 균형 잡힌 의사결정을 내린다.
E6	나의 상사는 신뢰할 수 있는 사람이다.
E7	나의 상사는 직원과 함께 조직의 윤리와 가치에 대해 논의하는 편이다.
E8	나의 상사는 윤리적인 측면에서 일을 어떻게 올바른 방법으로 처리해야 하는지 모범을 보인다.
E9	나의 상사는 직원들의 이익을 최우선으로 여긴다.
E10	나의 상사는 의사결정 시 무엇이 올바른 일인지를 고민한다.

다음으로 상사신뢰의 측정은 상급자의 행동에 대해 믿고 따르고자 하는 조직구성원의 의지를 총체적으로 진단하는 것이다. 상사신뢰의 측정을 위하여 Podsakoff et al.(1990)의 연구에서 도출한 5개 항목을 사용하였고, 구체적인

측정을 위한 설문문항의 구성은 다음의 <표 6>과 같다.

<표 6> 상사신뢰의 설문문항

구분	설문문항
S1	나는 내 상사가 항상 공정하게 나를 다룬다고 확신한다.
S2	나는 내 상사가 결코 직원을 속이면서 이익을 얻지 않는다고 생각한다.
S3	나는 내 상사의 진실됨에 대한 강한 믿음이 있다.
S4	나는 내 상사에게 강한 충성심을 느낀다.
S5	나는 어떠한 긴급한 상황에서도 내 상사를 도울 것이다.

조직몰입의 측정은 구성원들이 조직의 목표와 가치에 대하여 얼마나 강한 신뢰와 심리적 애착을 가지고 있는지, 또한 조직에 지속적으로 남고자 하는 의지가 있는지를 진단하는 것이다.

조직몰입의 측정을 위하여 Meyer et al.(2002)의 연구에서 제안한 24개 항목을 활용하였고, 이를 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 유형으로 세분화하여 사용하였다. 구체적인 측정을 위한 설문문항의 구성은 다음의 <표 7>과 같다.

마지막으로 조직시민행동은 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이, 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민 의식, 스포츠맨 정신 등을 바탕으로 직접적이고 즉각적인 보상을 기대할 수는 없으나, 조직의 유효성을 위해 출신하여 수행하는 개인의 긍정적인 재량 활동으로 정의할 수 있다.

<표 7> 조직몰입의 설문문항

구분	설문문항
정서적 몰입	C1 나는 이 직장을 이직 없이 계속 다니고 싶다.
	C2 나는 직장 밖에서 다른 사람들과 직장 관련 이야기를 즐겨 한다.
	C3 나는 직장의 문제가 나의 문제인 것처럼 느끼고 있다.
	C4 나는 다른 직장에서는 이 직장만큼 충분히 소속감을 느낄 수 없을 것이다.
	C5 나는 현재 직장에서 가족의 일부인 것처럼 느낀다.
	C6 나는 현재 정서적으로 직장생활에 빠져있다.
	C7 이 직장은 나에게 아주 중요한 의미를 갖는다.
	C8 나는 현재 이 직장에서 강한 소속감을 느끼지 못하고 있다. (역방향)
지속적 몰입	C9 다른 대안(직장)을 찾지 않은 상태에서, 이 직장을 그만둔다면 어떻게 될지 걱정된다.
	C10 내가 설령 원하더라도 이 직장을 지금 당장 떠나는 것은 어려울 것이다.
	C11 지금 이 직장을 떠나게 되면 내 삶에 매우 큰 어려움을 겪을 것이다.
	C12 이 직장을 지금 떠난다면 나에게 손해가 클 것이다.
	C13 내가 지금 이 직장을 다니는 것은 나에게 이 직장이 필요하기 때문이다.
	C14 나는 이 직장을 옮기는 것을 고려할 만한 대안이 거의 없다고 생각한다.
	C15 내가 이 직장을 떠나지 않는 이유는 다른 대안이 거의 없기 때문이다.
	C16 내가 이 직장에 계속 다니는 가장 큰 이유는 이 직장만큼 좋은 조건을 제시해 줄 수 있는 곳이 없기 때문이다.

규범적 몰입	C17	나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.
	C18	사람들은 그들의 직장에 항상 충성할 필요는 없다고 생각한다. (역방향)
	C19	나는 다른 직장으로 옮기는 것이 옳지 않다고 생각한다.
	C20	직장에 대한 충성은 중요하므로 나는 도의적으로 직장에 남아 있어야 한다고 생각한다.
	C21	만약 더 나은 직장에 대한 이직 제의를 받더라도, 나는 이 직장을 떠나지 않을 것이다.
	C22	나는 한 직장에 충성하며 남아 있어야 한다고 배웠다.
	C23	나는 직장인들이 한 직장에 평생 다니던 시절이 좋았다고 생각 한다.
	C24	평생직장의 개념이 좋다고 생각하고 있다.

조직시민행동의 측정을 위하여 Organ(1988)이 조직시민행동의 구성요소로서 제시한 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신을 기반으로, Niehoff & Moorman(1993)이 제안한 20개의 지표를 사용하였다. 구체적인 측정을 위한 설문문항의 구성은 다음의 <표 8>과 같다. 단, 전체 설문지에 대한 응답자의 불성실한 응답을 식별하기 위해 스포츠맨 정신 요인은 타 요인과 달리 역방향 리커트 척도로 설계하였다.

<표 8> 조직시민행동의 설문문항

구분	설문문항	
이타적 행동	B1	나는 업무가 과중한 동료들 도와주는 편이다.
	B2	나는 결근 및 외근한 동료의 일을 대신 처리한다.
	B3	나는 동료들 자발적으로 도와준다.
	B4	나는 새로 입사한 사람들이 잘 적응할 수 있도록 자발적으로 도와준다.

양심적 행동	B5	나는 항상 시간을 잘 지키는 편이다.
	B6	나는 업무시간에 주식, 오락, 인터넷 쇼핑 등을 하지 않는다.
	B7	나는 업무시간에 개인적인 용무를 보지 않는다.
	B8	나는 직장의 규칙, 규정, 절차를 준수하는 편이다.
예의 및 배려	B9	나는 나의 행동이나 결정에 의해 다른 동료직원에게 미칠 영향을 사전에 고려하여 행동한다.
	B10	나는 동료의 권한을 침해하지 않는다.
	B11	나는 동료와 문제를 일으키지 않도록 사전에 조치를 취한다.
	B12	나는 중요한 행동을 하기 전에 그 내용에 관련된 사람에게 사전 공지한다.
시민 의식	B13	나는 도서관의 중요한 활동 또는 행사에는 자발적으로 참여하는 편이다.
	B14	나는 회의에 적극적으로 참여하고 있다.
	B15	나는 직장의 변화정책에 자발적으로 동참하고 있다.
	B16	나는 도서관의 서비스나 사업 분야를 개선하거나 개발하는 활동에 적극적으로 동참하고 있다.
스포츠맨 정신	B17	나는 도서관의 긍정적인 측면보다 부정적인 측면에 초점을 두는 편이다. (역방향)
	B18	나는 사소한 문제점에 대해서 불평을 하곤 한다. (역방향)
	B19	나는 사소한 문제를 더 크게 만드는 경향이 있다. (역방향)
	B20	나는 직장을 그만두겠다는 말을 자주 한다. (역방향)

3.4 자료수집 및 설문구성

연구의 조사대상은 공공도서관에 근무하는 직원을 대상으로 하였다. 단, 조사표본은 한국도서관협회에 등록된 공공도서관 개인회원으로 한정하였다. 표본수는 설문조사 시작시점인 2016년 1월 18일 기준으로 한국도서관협회 개인회원으로 등록된 1,641명이다. 1,641명의 개인회원 중 한국도서관협회에 이메일 제공가능자 개인회원 709명을 선택하고, 이 중 공공도서관에 근무하는 직원 385명(관장 43명 제외)을 설문대상으로 최종 선정하였다.

설문조사는 온라인 설문지를 개발하여 설문대상의 이메일을 통해 배포하였고, 이후 도서관별 유선접촉을 통해 조사를 독려하였다. 또한 기초조사대상을 대상으로 눈덩이표집을 통해 추가적으로 응답률을 제고하였다.

조사기간은 2016년 1월 18일부터 2월 29일까지이며, 이를 통해 최종적으로 설문에 응답한 사람은 261명이며 최종 응답률은 67.8%이다. 이 중 응답 내용에 일관성이 없는 2명의 데이터를 제외하여 총 259명의 응답 자료를 분석대상으로 선정하였다.

이 연구의 조사개요를 요약하면 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9> 조사개요

구 분	내 용
조사대상	한국도서관협회 등록 공공도서관 개인회원
조사방법	구조화된 설문지를 활용한 온라인 설문조사
조사기간	2016년 1월 18일(월) ~ 2월 29일(월)
조사대상자수	261명(유효 조사대상자수 259명)

설문내용은 크게 조사대상자의 특성을 묻는 질문과 연구변인으로 활용하는 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직몰입, 조직시민행동으로 구성하였다.

구체적인 설문구성은 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10> 설문구성

구분		문항수	척도유형	출처
조사대상자 인구통계학적 특성	성별	1	명목형	-
	근무경력	1		
	직급	1		
	연령	1		
	근무형태	1		
	자격여부	1		
소속도서관 특성	소재지	1	명목형	
	운영주체	1		
	지역규모	1		
윤리적 리더십		10	연속형 (5점 리커트)	Brown, Treviño, & Harrison (2005)
상사신뢰		5	연속형 (5점 리커트)	Podsakoff et al. (1990)
조직몰입	정서적 몰입	8	연속형 (5점 리커트)	Meyer et al. (2002)
	지속적 몰입	8		
	규범적 몰입	8		
조직시민행동	이타적 행동	4	연속형 (5점 리커트)	Niehoff & Moorman (1993)
	양심적 행동	4		
	예의 및 배려	4		
	시민의식	4		
	스포츠맨 정신	4		

조사대상자의 일반적 특성을 조사하는 항목의 경우 인구통계학적 특성과 소속도서관 특성으로 양분하여 구성하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 성별, 근무경력, 직급, 연령, 근무형태, 자격여부 등 총 6개 문항으로 구성하였다. 소속도서관의 특성은 도서관 소재지, 운영주체, 소재지 규모 등 총 3개 문항으로 구성하였다.

연구변인으로 활용하는 윤리적 리더십의 경우 총 10개 문항, 상사신뢰의 경우 5개 문항으로 구성하였다. 조직몰입의 경우 정서적 몰입과 지속적 몰입, 규범적 몰입 각 8개 문항 총 24개 문항으로 구성하였다. 조직시민행동의 경우 이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신 각 4개 항목 총 20개 항목으로 구성하였다.

조사대상자 특성 변인은 모두 명목형 척도를 사용하였으며, 집단별 연구변인의 평균값을 비교하기 위해 독립변수로 활용하였다. 연구변인의 경우 모두 연속형 척도인 5점 리커트 척도를 사용하였다.

3.5 분석의 틀

연구모형 및 가설검증을 위해 통계분석프로그램 SPSS 18.0을 활용하였으며, 구체적인 분석절차와 방법은 다음과 같다.

첫째, 투입변수의 타당도와 신뢰성을 검증하기 위해, 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동 및 상사신뢰 등 변수군에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 일반적 특성을 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동의 인식차를 검증하기 위해 독립표본 T검증과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 직접적인 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입 및 조직시민행동 간의 독립-종속 관계에서 상급자에 대한 상사신뢰가 미치는 매개효과를 검증하였다. 이 때 매개효과 검증은 Baron & Kenny(1986)가 제안한 3단계 방식의 검증절차를 사용하였다. 분석의 절차를 구체적으로 살펴보면, 1단계 조건은 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 2단계 조건은 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 3단계 조건은 독립변수와 매개변수를 동시에 독립변수로 투입하여, 종속변수에 미치는 영향을 분석한 후 독립변수의 영향력(표준화계수)이 무의한 경우 매개변수는 완전 매개효과가 있고, 독립변수의 영향력(표준화계수)이 유의한 범위 내에서 하락할 경우 매개변수는 부분매개 효과가 있다.

마지막으로 분석결과를 종합하고, 공공도서관에서 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원에 미치는 주요 시사점과 정책적 제언을 도출하였다.

IV. 사전검증 및 통계 분석

이 장에서는 투입 변수들의 타당도와 신뢰도, 상호 간의 관계를 사전에 진단하여, 연구모형의 적합성 여부를 검증하고자 하였고, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 고찰하였다.

4.1 타당도 및 신뢰도 검증

이 연구에서 투입한 요인은 하나 이상의 변수로 구성되어 있다. 따라서 복수의 변수가 하나의 요인을 얼마나 정확하게 측정하고 있는지, 또한 얼마나 일관적이고, 안정성 있게 측정하고 있는지를 진단하기 위해 변수군의 타당도와 신뢰도 검증이 필요하다. 이 절에서는 투입 변수들의 타당도와 신뢰도, 상호 간의 관계를 분석하고자 하였다.

4.1.1 타당도 검증

조직몰입과 조직시민행동 변수군의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 요인분석과 동시에 수집자료의 적합성을 분석하기 위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도와 Bartlett 구형성 검증을 실시하였다. 이 때, KMO 측도는 두 개 이상의 변수 간 편상관관계(Partial Correlation)를 조사하여, 요인분석에 투입되는 변수 수와 사례수가 적절한지를 나타내는 표본 적합도를 말한다. 이때 검증 값이 1에 가까울수록 공통요인을 가질 수 있는 확률이 높고, 0.5 이하일 경우 공통요인을 가질 수가 없다. 일반적으로 0.8 이상일 경우 요인분석에 적합한 것으로 볼 수 있다. 또한 Bartlett 구형성

검증은 요인분석 시 기본적으로 사용하는 상관계수 행렬에 대하여 검사하는 것으로, 일반적으로 검증 값에 대한 유의확률이 0.05보다 적을 경우 요인분석에 적합하다.

조직몰입 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증 결과는 다음의 <표 11>과 같다.

<표 11> 조직몰입 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증

KMO 측정	KMO 측도	.847
Bartlett 구형성 검증	Approx. Chi-Square	2307.693
	df	136
	Sig.	.000

<표 11>에서 보는 바와 같이, KMO 측도는 .847로 요인분석을 실시하기에 적합하였고, Bartlett의 구형성 검증의 유의확률이 .000으로 나타나 요인분석을 실시할 수 있는 조건을 갖추고 있는 것으로 나타났다.

조직몰입 변수군에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 조직몰입 변수의 요인분석 결과

항 목	요 인		
	1	2	3
	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
Q5) 나는 현재 직장에서도 가족의 일부인 것처럼 느낀다.	.842		
Q6) 나는 현재 정서적으로 직장생활에 빠져있다.	.806		
Q4) 나는 다른 직장에서는 이 직장만큼 충분히 소속감을 느낄 수 없을 것이다.	.762		

Q7) 이 직장은 나에게 아주 중요한 의미를 갖는다.	.754		
Q3) 나는 직장의 문제가 나의 문제인 것처럼 느끼고 있다.	.722		
Q1) 나는 이 직장을 이직 없이 계속 다니고 싶다.	.672		
Q8) 나는 현재 이 직장에서 강한 소속감을 느끼지 못하고 있다.	.609		
Q2) 나는 직장 밖에서 다른 사람들과 직장 관련 이야기를 즐겨 한다.	.439		
Q11) 지금 이 직장을 떠나게 되면 내 삶에 매우 큰 어려움을 겪을 것이다.		.879	
Q12) 이 직장을 지금 떠난다면 나에게 손해가 클 것이다.		.868	
Q10) 내가 설령 원하더라도 이 직장을 지금 당장 떠나는 것은 어려울 것이다.		.820	
Q9) 다른 대안(직장)을 찾지 않은 상태에서, 이 직장을 그만둔다면 어떻게 될지 걱정된다.		.754	
Q13) 내가 지금 이 직장을 다니는 것은 나에게 이 직장이 필요하기 때문이다.		.719	
Q20) 직장에 대한 충성은 중요하므로 나는 도의적으로 직장에 남아 있어야 한다고 생각한다.			.843
Q19) 나는 다른 직장으로 옮기는 것이 옳지 않다고 생각한다.			.827
Q22) 나는 한 직장에 충성하며 남아 있어야 한다고 배웠다.			.794
Q21) 만약 더 나은 직장에 대한 이직 제의를 받더라도, 나는 이 직장을 떠나지 않을 것이다.			.662
아이겐 값(Eigen-value)	4.450	3.422	2.642
분산 설명(%)	26.178	20.132	15.539

조직몰입을 구성하는 총 24개 변수에 대한 요인분석 결과, 요인적재치는 .439에서 .879로 나타나 기준 값이 되는 0.4 보다 모두 높았다. 또한 요인의 설명력을 나타내는 아이겐 값(Eigen-value)은 모두 2 이상으로 나타났고 3개 요인의 분산설명은 총 61.849%를 설명하는 것으로 나타났다. 최종 도출된 3개 요인은 Meyer et al.(2002)의 연구에서 제안한 바와 같이, 정서적 몰입(Affective commitment), 지속적 몰입(Continuous commitment), 규범적 몰입(Normative commitment)으로 명명하였다.

이를 구체적으로 살펴보면, 정서적 몰입은 총 8개 변수로 구성되어, 사전에 구성된 변수와 일치하고 있다. 다음으로 지속적 몰입은 총 5개 변수로 구성되고, ‘Q14) 나는 이 직장을 옮기는 것을 고려할 만한 대안이 거의 없다고 생각한다.’, ‘Q15) 내가 이 직장을 떠나지 않는 이유는 다른 대안이 거의 없기 때문이다.’, ‘Q16) 내가 이 직장에 계속 다니는 가장 큰 이유는 이 직장만큼 좋은 조건을 제시해 줄 수 있는 곳이 없기 때문이다.’의 3개 변수는 제외되었다. 마지막으로 규범적 몰입은 총 4개 변수로 구성되고, ‘Q17) 나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.’, ‘Q18) 사람들은 그들의 직장에 항상 충성할 필요는 없다고 생각한다.’, ‘Q23) 나는 직장인들이 한 직장에 평생 다니던 시절이 좋았다고 생각한다.’, ‘Q24) 평생직장의 개념이 좋다고 생각하고 있다.’의 4개 변수는 제외되었다.

다음으로 조직시민행동 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증 결과는 다음의 <표 13>과 같다. <표 13>에서 보는 바와 같이, KMO 측도는 .869로 요인분석을 실시하기에 적합하였다. 또한 Bartlett의 구형성 검증의 유의확률이 .000으로 나타나 요인분석을 실시할 수 있는 조건을 갖추고 있는 것으로 나타났다.

<표 13> 조직시민행동 변수군에 대한 KMO와 Bartlett 검증

KMO 측정	KMO 측도	.869
Bartlett 구형성 검증	Approx. Chi-Square	2645.655
	df	153
	Sig.	.000

이어서 조직시민행동의 변수군에 대한 탐색적 요인분석을 실시하기 위해 주성분 요인분석(Principal Component Factor Analysis)을 실시하였고, 모형의 타당도를 분석하였다. 요인분석 시 회전방법은 카이저(Kaiser) 정규화를 이용한 베리맥스 회전(Varimax Rotation) 방법을 사용하였고, 분석결과는 다음의 <표 14>와 같다.

<표 14> 조직시민행동 변수의 요인분석 결과

항 목	요 인				
	1	2	3	4	5
	시민 의식	예의 및 배려	스포츠맨 정신	이타적 행동	양심적 행동
Q14) 나는 회의에 적극적으로 참여하고 있다.	.858				
Q15) 나는 직장의 변화정책에 자발적으로 동참하고 있다.	.824				
Q13) 나는 도서관의 중요한 활동 또는 행사에는 자발적으로 참여하는 편이다.	.817				
Q16) 나는 도서관의 서비스나 사업 분야를 개선하거나 개발하는 활동에 적극적으로 동참하고 있다.	.802				

Q10) 나는 동료의 권한을 침해하지 않는다.	.836				
Q11) 나는 동료와 문제를 일으키지 않도록 사전에 조치를 취한다.	.827				
Q12) 나는 중요한 행동을 하기 전에 그 내용에 관련된 사람에게 사전 공지한다.	.726				
Q9) 나는 나의 행동이나 결정에 의해 다른 동료직원에게 미칠 영향을 사전에 고려하여 행동한다.	.691				
Q17) 나는 도서관의 긍정적인 측면보다 부정적인 측면에 초점을 두는 편이다.		.826			
Q18) 나는 사소한 문제점에 대해서 불평을 하곤 한다.		.817			
Q19) 나는 사소한 문제를 더 크게 만드는 경향이 있다.		.809			
Q20) 나는 직장을 그만두겠다는 말을 자주 한다.		.752			
Q1) 나는 업무가 과중한 동료를 도와주는 편이다.			.850		
Q3) 나는 동료를 자발적으로 도와준다.			.831		
Q2) 나는 결근 및 외근한 동료의 일을 대신 처리한다.			.801		
Q7) 나는 업무시간에 개인적인 용무를 보지 않는다.				.872	
Q6) 나는 업무시간에 주식, 오락, 인터넷 쇼핑 등을 하지 않는다.				.866	
Q8) 나는 직장의 규칙, 규정, 절차를 준수하는 편이다.				.636	
아이겐 값(Eigen-value)	3.155	2.980	2.706	2.380	2.148
분산 설명(%)	17.526	16.555	15.034	13.223	11.934

조직시민행동을 구성하는 총 20개 변수에 대한 타당성 분석결과, 요인적 재치는 .636에서 .872로 나타나 기준 값이 되는 0.4 보다 모두 높았다. 여기에서 요인적재치는 각 변수와 요인 간의 상관관계의 정도로, 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 그룹화되며, 0.4 이상이 일반적인 기준이다. 또한 요인의 설명력을 나타내는 아이겐 값(Eigen-value)은 모두 2 이상으로 나타났고 5개 요인의 분산설명은 총 74.272%를 설명하는 것으로 나타났다. 최종 도출된 5개 요인은 Niehoff과 Moorman(1993)의 연구에서 제안한 바와 같이, 시민의식(Civic virtue), 예의 및 배려(Courtesy), 스포츠맨 정신(Sportsmanship), 이타적 행동(Altruism), 양심적 행동(Conscientiousness)으로 명명하였다. 단, 요인 분석 과정에서 총 20개의 변수 중, ‘Q4) 나는 새로 입사한 사람들이 잘 적응할 수 있도록 자발적으로 도와준다.’와 ‘Q5) 나는 항상 시간을 잘 지키는 편이다.’는 공통요인으로 묶이지 않아 제외되어 총 18개 변수가 조직시민행동 5개 요인으로 재구성되었다.

4.1.2 신뢰도 검증

요인분석을 통해 도출된 조직몰입과 조직시민행동의 세부 변수군을 포함하여, 윤리적 리더십, 상사신뢰 변수에 대한 신뢰도(Reliability) 검증을 실시하였다. 신뢰도는 동일한 형태의 검사를 반복 시행할 경우, 조사대상자의 점수가 일관성 있게 측정되었는가를 확인하는 것으로, 일반적으로 Cronbach α 값이 0.6 이상일 경우 적합하다.

신뢰도 검증결과는 <표 15>에서 나타난 바와 같이, 모든 요인에서 0.8 이상으로 나타나, 요인에 대한 각 변수의 측정값이 일관성과 신뢰성을 가지는 것으로 판명되었다.

<표 15> 신뢰도 검증결과

변 수		항목수	신뢰도 지수 (Cronbach's α)
윤리적 리더십		10	.958
상사신뢰		5	.954
조직몰입	정서적 몰입	8	.866
	지속적 몰입	5	.875
	규범적 몰입	4	.819
조직시민행동	이타적 행동	3	.855
	양심적 행동	3	.824
	예의 및 배려	4	.848
	시민의식	4	.910
	스포츠맨 정신	4	.829

4.2 조사대상자의 인구통계학적 특성 분석

조사대상자는 공공도서관에 근무하고 있는 직원으로서, 조사에 응답한 직원의 성별, 근무경력, 직급 및 연령 등 인구통계학적 특성에 따라 분석한 결과는 다음의 <표 16>과 같다.

먼저 성별로 살펴보면 조사대상자 중 ‘여성’이 197명(76.1%)으로 ‘남성’ 62명(23.9%)보다 약 3배가량 높게 차지하고 있다.

근무경력별로는 ‘20년 이상’이 86명(33.2%)으로 가장 많은 것으로 조사되었고, ‘5년-10년’ 63명(24.3%), ‘10년-20년’ 56명(21.6%), ‘5년 미만’ 54명(20.9%)순으로 조사되었다. 직급별로 살펴보면 ‘6급-7급’이 139명(53.7%)으로 가장 많았고, ‘8급-9급’ 70명(27.0%), ‘5급 이상’ 19명(7.3%)순이었다.

이때, ‘기타’ 직급이 전체의 12.0%로 나타났는데, 이는 지방자치단체에서 운영하는 도서관 중 구체적인 직급이 명시되지 않은 구성원이지만 실제로 비정규직이 27명이고 무응답이 4명으로 밝혀졌다.

다음으로 조사대상자의 연령별 특성으로는 ‘30대’가 95명(36.7%)으로 가장 많은 것으로 조사되었고, ‘50대 이상’ 76명(29.3%), ‘40대’ 72명(27.8%), ‘20대’ 16명(6.2%)으로 나타났다. 근무형태별로는 ‘정규직’이 232명(89.6%)이고 ‘비정규직’이 27명(10.4%)으로 조사되었다.

마지막으로 조사대상자의 사서자격증 보유여부를 살펴보면, 사서자격증을 보유한 ‘사서직’이 245명(94.6%)이고 ‘비사서직’이 14명(5.4%)이었다.

<표 16> 조사대상자의 인구통계학적 특성 현황

구 분		빈도(N)	백분율(%)	
성별	남자	62	23.9	
	여자	197	76.1	
합계		259	100.0	
근무경력	5년 미만	54	20.9	
	5년-10년	63	24.3	
	10년-20년	56	21.6	
	20년 이상	86	33.2	
합계		259	100.0	
직급	5급 이상		19	7.3
	6급-7급		139	53.7
	8급-9급		70	27.0
	기타	비정규직	27	10.4
		무응답	4	1.6
합계		259	100.0	

연령	20대	16	6.2
	30대	95	36.7
	40대	72	27.8
	50대 이상	76	29.3
합계		259	100.0
근무형태	정규직	232	89.6
	비정규직	27	10.4
합계		259	100.0
자격여부	사서직	245	94.6
	비사서직	14	5.4
합계		259	100.0

다음으로 조사대상자가 소속된 도서관 특성에 따라 그 빈도를 분석한 결과는 <표 17>과 같다.

조사대상자들이 소속된 도서관의 소재지별로는 ‘서울’지역에서 84명(32.4%)으로 가장 많이 응답하였고, ‘경기’ 31명(12.0%), ‘경남’ 20명(7.7%), ‘인천’ 17명(6.6%)순으로 나타났다. 이를 권역별로 살펴보면 ‘수도권’지역이 51.0%로 가장 많았고, 다음으로 ‘경상권’ 23.8%, ‘충청권’ 10.1%, ‘전라권’ 7.8%, ‘강원·제주권’ 7.4%순으로 나타났다.

조사대상자들이 근무하는 도서관의 운영주체별로는 ‘교육청’ 소속도서관에서 107명(41.3%)으로 가장 많았고, ‘지방자치단체(위탁)’ 76명(29.3%), ‘지방자치단체(직영)’ 69명(26.7%), ‘사립’ 7명(2.7%)순으로 나타났다. 마지막으로 도서관이 위치한 지역규모별로 살펴보면, ‘대도시(구단위)’에서 159명(61.4%)이

응답하여 가장 많았고, 그다음으로 ‘중소도시(동단위)’ 53명(20.5%), ‘읍면지역’ 47명(18.1%)순으로 나타났다.

<표 17> 조사대상자의 소속도서관 특성 현황

구 분			빈도(N)	백분율(%)
소재지	수도권	서울	84	32.4
		인천	17	6.6
		경기	31	12.0
	충청권	대전	3	1.2
		세종	2	0.8
		충북	9	3.5
		충남	12	4.6
	전라권	광주	2	0.8
		전북	9	3.5
		전남	9	3.5
	경상권	부산	14	5.4
		대구	11	4.2
		울산	5	1.9
		경북	12	4.6
		경남	20	7.7
	강원·제주권	강원	16	6.2
		제주	3	1.2
합계			259	100.0

운영주체	교육청	107	41.3
	지방자치단체(위탁)	76	29.3
	지방자치단체(직영)	69	26.7
	사립	7	2.7
합계		259	100.0
지역규모	대도시(구단위)	159	61.4
	중소도시(동단위)	53	20.5
	읍면지역	47	18.1
합계		259	100.0

4.3 상관관계 분석

연구모형에서 투입되는 변수 간의 관련성을 사전에 진단하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 상관계수를 통해 두 변수 사이의 관련성과 방향의 정도를 알 수 있다. 이때 상관계수(r)의 크기는 $-1 < r < 1$ 로 표현되며, r 의 값이 0에 가까울수록 두 변수 간의 관련성이 없고, 절대값 1에 가까울수록 매우 높은 상관관계를 의미한다.

연구에 투입한 독립변수, 종속변수 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음의 <표 18>과 같다.

먼저 독립변수인 윤리적 리더십을 기준으로 살펴보면, 윤리적 리더십은 종속변수인 조직몰입의 3개 요인과 모두 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내고 있다.

<표 18> 변수간 상관관계 분석

구 분		A	B	C	D	E	F	G	H	I
윤리적 리더십 (A)	상관계수									
	유의 확률									
상사신뢰 (B)	상관계수	.901***								
	유의 확률	.000								
조직 몰입	정서적 몰입 (C)	상관계수	.523***	.518***						
		유의 확률	.000	.000						
	지속적 몰입 (D)	상관계수	.180**	.141*	.254***					
		유의 확률	.004	.023	.000					
	규범적 몰입 (E)	상관계수	.235***	.208**	.399***	.114				
		유의 확률	.000	.001	.000	.067				
조직 시민 행동	이타적 행동 (F)	상관계수	.211**	.271***	.384***	.218***	.106			
		유의 확률	.001	.000	.000	.000	.089			
	양심적 행동 (G)	상관계수	.191**	.175**	.333***	.132*	.116	.324***		
		유의 확률	.002	.005	.000	.033	.062	.000		
	예의 및 배려 (H)	상관계수	.292***	.316***	.335***	.264***	.050	.428***	.508***	
		유의 확률	.000	.000	.000	.000	.427	.000	.000	
	시민의식 (I)	상관계수	.247***	.294***	.486***	.147*	.124*	.493***	.419***	.491***
		유의 확률	.000	.000	.000	.018	.047	.000	.000	.000
	스포츠맨 정신 (J)	상관계수	.152*	.225***	.390***	.014	-.028	.219***	.196**	.252***
		유의 확률	.014	.000	.000	.821	.651	.000	.002	.000

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

특히 정서적 몰입과의 관계성은 .523으로 다른 요인들에 비해 상대적으로 높은 상관관계를 나타내고 있는데, 이는 도서관 조직이 다른 어떤 조직보다도 정서적인 환경이 강조되는 특성을 갖고 있기 때문이라고 본다. 그러나 지속적 몰입이 다른 변수에 비해 낮은 것은 위탁경영에 의한 구성원들의 불안감 등이 원인일 것이라고 추론할 수 있다. 또한 종속변수인 조직시민행동과의 관계성에서도 모든 요인과 통계적으로 유의하나 미미한 상관관계를 보이고 있다. 마지막으로 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰와 .901의 매우 높은 상관관계를 나타내고 있다. 이는 상급자의 윤리적 리더십과 상사신뢰 간에는 매우 밀접한 영향을 주고받는 것으로 유추할 수 있다.

다음으로 매개변수인 상사신뢰를 기준으로 종속변수와의 관계를 살펴보면, 상사신뢰는 종속변수인 조직몰입 3개 요인 모두 통계적으로 유의한 정(+) 관계를 나타내고 있으며, 특히 정서적 몰입 요인과 가장 높은 관계를 보이고 있다. 또한 종속변수인 조직시민행동 요인 간의 관련성을 살펴보면, 예의 및 배려 요인과는 비교적 높은 정(+)의 관계를 보이고, 나머지 4가지 요인과는 모두 통계적으로 유의하나 낮은 정(+)의 관계를 나타내고 있다.

이를 종합해 보면 연구모형에 투입한 독립변수인 윤리적 리더십과 매개변수인 상사신뢰는 종속변수인 조직몰입 및 조직시민행동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있다.

4.4 기술통계 분석

연구모형에 투입된 각 변수의 평균값을 분석한 것은 <표 19>와 같다. 조사대상자의 인구통계학적 특성과 소속도서관 특성에 따라 연구모형의 투입된 변수 중 강조되는 요소를 비교하기 위해, 집단별로 세분화하여 평균값을 도출하였다.

<표 19> 측정변수의 평균값 종합 분석

구 분		사례수	윤리적 리더십	상사 신뢰	조직몰입			조직시민행동				
					정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	이타적 행동	양심적 행동	예의/ 배려	시민 의식	스포츠맨 정신
전체		259	3.60	3.52	3.55	3.76	2.56	3.85	4.06	4.05	3.98	3.76
성별	남성	62	3.91	3.77	3.57	3.74	2.59	3.95	3.93	3.99	4.06	3.64
	여성	197	3.51	3.44	3.55	3.77	2.55	3.82	4.10	4.06	3.96	3.80
근무 경력	5년 미만	54	3.66	3.66	3.29	3.64	2.31	3.67	3.92	3.90	3.73	3.66
	5년-10년	63	3.32	3.14	3.29	3.73	2.15	3.84	3.86	4.01	4.01	3.62
	10년-20년	56	3.57	3.48	3.41	3.86	2.54	3.80	4.08	3.96	3.88	3.72
	20년 이상	86	3.79	3.73	4.00	3.80	3.03	4.00	4.29	4.22	4.19	3.96
직급	5급 이상	19	4.16	4.15	4.12	4.06	2.96	3.98	4.25	4.24	4.39	3.87
	6급-7급	139	3.56	3.49	3.69	3.83	2.75	3.90	4.17	4.11	4.01	3.87
	8급-9급	70	3.59	3.43	3.31	3.80	2.21	3.79	3.90	3.94	3.88	3.58
	기타	31	3.45	3.48	3.16	3.19	2.23	3.71	3.86	3.90	3.85	3.66
연령	20대	16	3.48	3.64	3.20	3.94	2.09	3.50	3.65	3.95	3.41	3.73
	30대	95	3.51	3.34	3.26	3.76	2.16	3.77	3.90	3.97	3.88	3.61
	40대	72	3.55	3.48	3.59	3.86	2.76	3.97	4.13	4.04	3.99	3.70
	50대 이상	76	3.79	3.76	3.95	3.63	2.96	3.92	4.29	4.17	4.24	4.03

운영 주체	교육청	107	3.81	3.72	3.83	3.85	2.71	3.92	4.15	4.11	4.01	3.97
	지자체(위탁)	76	3.40	3.32	3.26	3.50	2.23	3.81	3.82	3.95	3.94	3.56
	지자체(직영)	69	3.49	3.40	3.43	3.91	2.68	3.83	4.19	4.05	4.01	3.67
	사립	7	3.83	3.74	3.59	3.77	2.50	3.52	4.19	4.00	3.79	3.71
지역 규모	대도시	159	3.60	3.52	3.56	3.77	2.52	3.85	4.09	4.08	3.97	3.75
	중소도시	53	3.67	3.52	3.61	3.62	2.65	3.94	4.12	3.96	4.05	3.81
	읍면지역	47	3.53	3.51	3.45	3.90	2.60	3.76	3.90	4.04	3.95	3.77

먼저 전체 조사대상자를 기준으로 윤리적 리더십의 평균은 3.60점으로 나타났다. 조사에 응답한 도서관 직원들은 상급자에 대한 윤리적 리더십이 보통(3점) 수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다.

둘째, 상사신뢰는 3.52점으로 윤리적 리더십과 비슷한 수치를 나타내고 있는데, 이것으로 윤리적 리더십과 상사신뢰에 대한 인식이 밀접한 상관관계가 있음을 알 수 있다.

셋째, 조직몰입 변수군에 대한 평균을 살펴보면, 지속적 몰입이 3.76점으로 가장 높았고, 다음으로 정서적 몰입이 3.55점으로 나타났으며 규범적 몰입이 2.56점으로 상대적으로 낮은 편이다. 대체로 공공도서관 직원들은 도서관을 그만둘 경우 발생하는 손해나 기회비용 때문에 쉽게 조직을 떠나지 못하는 것으로 나타났다. 또한 도서관 직원 스스로 조직에 강한 애착을 가지는 정서적 몰입이 보통 이상의 수준을 나타내고 있다. 그러나 도서관에 대해 도덕적인 의무 때문에 계속 남아야 한다는 인식은 약한 것으로 조사되었다.

마지막으로 조직시민행동 변수군에 대한 평균을 살펴보면, 대체로 4점

내외에서 비슷한 점수를 나타내고 있다. 특히 양심적 행동과 예의 및 배려가 4점 이상으로 가장 높은 수준을 나타내고 있고, 다음으로 시민의식(3.98점), 이타적 행동(3.85점), 스포츠맨 정신(3.76점)순으로 나타났다. 대체로 공공도서관 직원의 조직시민행동 점수는 비교적 높은 수준(4점)에 있으며, 또한 규칙 및 규정을 준수하려는 태도와 타인에 대한 배려심이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 그러나 스포츠맨 정신에 대한 점수가 다른 항목보다 약간 낮게 나왔는데, 이는 여타 집단에서도 유사한 양상을 띄고 있다. 도서관에서 어려움이 발생했을 때, 조직을 위해 진취적인 목적으로 개선하고자 노력하기 보다는, 수동적인 자세로 문제를 받아들이거나 단순히 불평하는 소극적인 태도를 보인다는 것을 의미한다.

이를 조사대상자 특성에 따라 투입변수에 대한 평균차를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 성별로는 남성이 상급자에 대한 윤리적 리더십의 지각과 신뢰수준이 높았고, 조직몰입은 비슷한 수준을 보이고 있다. 남성과 여성 모두 조직몰입 변수군 중 지속적 몰입에 대한 점수가 가장 높았고, 조직시민행동에서는 남성의 경우 시민의식 점수가 4.06점으로 가장 높은 반면, 여성은 양심적 행동에 대한 점수가 가장 높았다.

둘째, 근무경력, 직급, 연령 등 인구통계학적 특성에 따른 조직몰입 변수군의 차이를 살펴보면, 근무경력별 '20년 이상'인 고경력자군, 직급이 '5급 이상'인 고위직군, 연령이 '50대 이상'인 경우가 '정서적 몰입'의 점수가 가장 높은 반면, 그 외의 집단에서는 '지속적 몰입'의 점수가 높았다. 이는 조직에 오래 몸담고 관리자적인 역할에 있을수록 조직에 대한 애착이 상대적으로 높고, 그렇지 않은 집단에서는 조직 이탈시 발생하는 기회비용이나 위험도를 먼저 고려하는 것으로 분석된다. 인구통계학적 특성에 따른 조직시민행동 변수군의 차이는 대부분의 집단에서 양심적 행동과 예의 및 배려에

대한 인식 수준이 높았다. 이는 도서관 조직이 공공기관으로서 타 조직에 비해 규칙 및 규정을 중시하고, 이용자 및 동료에게 봉사하고자 하는 과업 특성이 반영된 것으로 보인다.

셋째, 도서관 운영주체별로는 모든 집단에서 지속적 몰입이 높은 것으로 조사되었다. 이 중 교육청 소속 직원들은 타 집단에 비해 정서적 몰입 점수가 높아, 조직에 대한 애착이 강한 것으로 나타났다. 또한 교육청 및 지자체(직영)의 경우 조직시민행동 변수 중 양심적 행동 점수가 가장 높았고, 지자체(위탁)는 예의 및 배려 점수가 더 높았다.

마지막으로 지역규모별로는 조직몰입의 우선순위에는 차이가 없는 것으로 조사되었으며, 조직시민행동은 대도시 및 중소도시에서 양심적 행동 점수가 높았고, 읍면지역은 예의 및 배려 점수가 높았다.

이상으로 각 조사대상자 특성에 따른 조직몰입 및 조직시민행동 변수 중 강조되는 요인들을 살펴보았다.

4.5 조사대상자의 인구통계학적 특성별 평균 비교 분석

이 절에서는 연구모형의 투입변수를 기준으로 조사대상자 특성별 집단 간 차이를 통계적으로 검증하고자 한다.

4.5.1 조사대상자의 성별 분석

조사대상자의 성별에 따른 투입변수의 평균차를 검증한 결과는 다음의 <표 20>과 같다.

<표 20> 성별에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		남 성	여 성	T	p	
윤리적 리더십		평균 표준편차	3.91 .778	3.51 .896	3.208	.002**
상사신뢰		평균 표준편차	3.77 .933	3.44 1.006	2.300	.022*
조직 몰입	정서적 몰입	평균 표준편차	3.57 .603	3.55 .738	.261	.794
	지속적 몰입	평균 표준편차	3.74 .876	3.77 .709	-.281	.779
	규범적 몰입	평균 표준편차	2.59 .741	2.55 .804	.352	.725
조직 시민 행동	이타적 행동	평균 표준편차	3.95 .630	3.82 .556	1.566	.119
	양심적 행동	평균 표준편차	3.93 .598	4.10 .621	-1.950	.052
	예의 및 배려	평균 표준편차	3.99 .545	4.06 .498	-.947	.344
	시민의식	평균 표준편차	4.06 .606	3.96 .641	1.175	.242
	스포츠맨 정신	평균 표준편차	3.64 .922	3.80 .674	-1.272	.207

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

분석결과, 상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식은 남성이 3.91로 나타나, 여성의 3.51에 비해 높았고, 이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 다음으로 상사신뢰는 남성이 3.77점으로 여성의 3.44점에 비해 높았고, 이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였다.

남성이 여성보다 상급자의 윤리적 태도에 긍정적인 생각을 가지고 있으며, 이는 상급자에 대한 신뢰에서도 같은 결과를 나타내고 있다. 본 조사에서 성별에 따른 직급, 연령, 근무경력에 따른 차이는 여성 집단이 남성 집단보다 직급이 높았고, 연령이 많으며, 근무경력이 길었다. 따라서 성별에 따른 인식차이는 인구통계학적 특성에 기인하는 것이 아니므로 향후 질적 조사를 통해 그 이유를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 조직몰입 변수에 대한 남녀의 차이를 분석하면, 세부요인별로 다소 다른 양상을 나타내고 있다. 정서적 몰입은 남성이 3.57점으로 여성의 3.55점에 비해 약간 높았으며, 지속적 몰입은 여성이 3.77점으로 남성의 3.74점에 비해 미미한 차이를 보였다. 규범적 몰입은 남성이 2.59점으로 여성의 2.55점에 비해 다소 높은 것으로 나타났다. 조직몰입에 대한 3개 세부요인에 대한 남녀의 평균차는 통계적으로 유의하지 않아 이를 일반화하기 어렵다고 본다. 그러나 앞서 기술통계 분석에서 살펴본 바와 같이 규범적 몰입이 남녀 집단에서 모두 3점(보통) 이하로 나타났는데, 공공도서관 직원들은 대체로 직장에 도덕적 의무감으로 남아야 한다는 인식이 성별과 무관하게 비교적 낮았다.

마지막으로 조직시민행동을 구성하는 5개 세부요인에 대한 남녀의 평균차를 분석하면, 이타적 행동은 남성이 3.95점으로 여성의 3.82점에 비해 높은 것으로 나타났고, 양심적 행동은 여성이 4.10점으로 남성의 3.93점 보다 높았다. 예의 및 배려의 경우도 여성이 4.06점으로 남성의 3.99점에 비해 다소 높게 나타났다. 시민의식은 남성이 4.06점으로 여성의 3.96점에 비해 높게 나타났고, 스포츠맨 정신은 여성이 3.80점으로 남성의 3.64점에 비해 높았다. 그러나 5개 세부요인에 대한 남녀의 평균차는 통계적으로 유의하지 않았다.

이를 종합하면, 상급자에 대한 윤리적 리더십과 신뢰는 남녀 간에 명확한 차이가 있고, 남성이 여성보다 상급자에 대한 긍정적 인식을 가지고 있다고

볼 수 있다. 반면, 본인의 조직성과를 나타내는 조직몰입 및 조직시민행동은 남녀 간의 명확한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

4.5.2 조사대상자의 근무경력별 분석

조사대상자의 도서관 근무경력에 따라 변수의 평균차를 분석한 결과는 다음의 <표 21>과 같다.

<표 21> 근무경력에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		5년 미만 (a)	5년- 10년 (b)	10년- 20년 (c)	20년 이상 (d)	F	p	사후 검증
윤리적 리더십	평균	3.66	3.32	3.57	3.79	3.735	.012*	b<d
	표준편차	.677	1.053	.865	.836			
상사신뢰	평균	3.66	3.14	3.48	3.73	4.940	.002**	b<a,d
	표준편차	.766	1.099	1.040	.952			
조직 몰입	정서적 몰입	평균	3.29	3.29	3.41	22.005	.000***	a,b,c<d
		표준편차	.555	.706	.662			
	지속적 몰입	평균	3.64	3.73	3.86	.858	.463	-
		표준편차	.846	.626	.749			
	규범적 몰입	평균	2.31	2.15	2.54	21.787	.000***	a,b,c<d
		표준편차	.652	.612	.762			

조직 시민 행동	이타적 행동	평균	3.67	3.84	3.80	4.00			
		표준편차	.528	.616	.448	.617	4.012	.008**	a<d
	양심적 행동	평균	3.92	3.86	4.08	4.29			
		표준편차	.631	.576	.603	.585	7.599	.000***	a,b<d
	예의 및 배려	평균	3.90	4.01	3.96	4.22			
		표준편차	.510	.484	.471	.513	5.452	.001**	a,c<d
	시민의식	평균	3.73	4.01	3.88	4.19			
		표준편차	.628	.601	.584	.627	7.113	.000***	a,c<d
	스포츠맨 정신	평균	3.66	3.62	3.72	3.96			
		표준편차	.724	.685	.713	.781	3.364	.019*	b<d

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

상급자의 윤리적 리더십에 대하여 근무경력에 따른 인식을 살펴보면 ‘20년 이상’이 3.79점으로 가장 높은 수치를 보였고, 다음으로 ‘5년 미만’ 3.66점, ‘10년-20년’ 3.57점, ‘5년-10년’ 3.32점으로 나타났다. 일원배치 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였다. 세부 집단 간의 유의성을 구체적으로 검증하기 위해 sheffe 사후검증을 실시한 결과, ‘5년-10년’과 ‘20년 이상’ 집단 간의 차이만 통계적으로 유의하였다.

다음으로 상사신뢰는 ‘20년 이상’ 근무한 경력자가 3.73점으로 가장 높았고, ‘5년 미만’ 3.66점, ‘10년-20년’ 3.48점, ‘5년-10년’ 3.14점으로 나타났다. 이 때, 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고,

sheffe 사후검증 결과, ‘5년 미만’과 ‘5년-10년’, ‘5년-10년’과 ‘20년 이상’ 집단 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

조직몰입의 세부변수별로 집단 간 차이를 분석하면, 정서적 몰입은 ‘20년 이상’이 4.00점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘10년-20년’이 3.41점, ‘5년-10년’과 ‘5년 미만’이 3.29점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단이 ‘5년 미만’, ‘5년-10년’, ‘5년-10년’과의 차이에서 통계적으로 유의하였다.

지속적 몰입은 ‘10년-20년’이 3.86점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘20년 이상’ 3.80점, ‘5년-10년’ 3.73점, ‘5년 미만’ 3.64점으로 나타났다. 그러나 집단 간 평균차는 통계적으로 유의하지 않았다.

규범적 몰입은 ‘20년 이상’이 3.03점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘10년-20년’ 2.54점, ‘5년 미만’ 2.31점, ‘5년-10년’ 2.15점으로 나타났다. 특히 ‘20년 이상’을 제외한 모든 집단에서 규범적 몰입도는 평균(3점) 이하인 것으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단과 ‘5년 미만’, ‘5년-10년’, ‘5년-10년’ 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 조직시민행동에 대한 집단 간 차이를 분석하면, 이타적 행동은 ‘20년 이상’이 4.00점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘5년-10년’ 3.84점, ‘10년-20년’ 3.80점, ‘5년 미만’ 3.67점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단과 ‘5년 미만’ 집단이 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

양심적 행동은 ‘20년 이상’이 4.29점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘10년-20년’ 4.08점, ‘5년 미만’ 3.92점, ‘5년-10년’ 3.86점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단과 ‘5년 미만’, ‘5년-10년’ 집단 간에 통계적으로 유의한

차이를 보이고 있다.

예의 및 배려는 ‘20년 이상’이 4.22점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘5년-10년’ 4.01점, ‘10년-20년’ 3.96점, ‘5년 미만’ 3.90점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단과 ‘5년 미만’ 및 ‘10년-20년’ 집단 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

시민의식은 ‘20년 이상’이 4.19점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘5년-10년’ 4.01점, ‘10년-20년’ 3.88점, ‘5년 미만’ 3.73점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단이 ‘5년 미만’ 및 ‘10년-20년’ 집단 보다 높은 것으로 분석되었다.

마지막으로 스포츠맨 정신은 ‘20년 이상’이 3.96점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘10년-20년’ 3.72점, ‘5년 미만’ 3.66점, ‘5년-10년’ 3.62점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘20년 이상’ 집단과 ‘5년-10년’ 집단 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

통계적 유의성이 있는 결과를 중심으로 종합하면, 모든 변수에서 ‘20년 이상’의 근무경력이 많은 집단이 타 집단에 비해 높은 점수를 나타내고 있다. 특히 ‘20년 이상’ 집단은 조직몰입 및 조직시민행동 변수군에서 근무경력이 적은 ‘5년 미만’의 집단에 비해 통계적으로 유의한 높은 점수를 나타내고 있다. 근무경력이 많은 집단이 근무경력이 적은 신입직원에 비해 조직에 대한 애착이 강하고, 조직에 남아야 한다는 도의적 책임감이 큰 것으로 분석되었다. 반면 상사신뢰의 경우 ‘5년 미만’ 집단이 ‘5년-10년’ 집단에 비해 점수가 높았고, ‘20년 이상’과 비슷한 양상을 나타내고 있는데, 경력이 짧은 만큼 도서관 상급자에 대한 의존도 및 충성도가 상대적으로 높은 것으로 파악되었다.

4.5.3 조사대상자의 직급별 분석

조사대상자의 직급에 따라 평균차가 있는지를 분석한 결과는 <표 22>와 같다.

<표 22> 직급에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		8급-9급 (a)	6급-7급 (b)	5급 이상 (c)	F	p	사후 검증
윤리적 리더십	평균	3.59	3.56	4.16	4.092	.018*	c>a,b
	표준편차	.840	.894	.695			
상사신뢰	평균	3.43	3.49	4.15	4.317	.014*	c>a,b
	표준편차	.948	1.004	.856			
조직 몰입	정서적 몰입	평균	3.31	3.69	13.858	.000***	c>b>a
		표준편차	.593	.675			
	지속적 몰입	평균	3.80	3.83	1.093	.337	-
		표준편차	.651	.697			
	규범적 몰입	평균	2.21	2.75	14.177	.000***	b,c>a
		표준편차	.635	.791			
조직 시민 행동	이타적 행동	평균	3.79	3.90	1.164	.314	-
		표준편차	.527	.540			
	양심적 행동	평균	3.90	4.17	5.194	.006**	b>a
		표준편차	.618	.612			
	예의 및 배려	평균	3.94	4.11	3.803	.024*	b>a
		표준편차	.479	.505			
	시민의식	평균	3.88	4.01	5.190	.006**	c>a,b
		표준편차	.635	.613			
	스포츠맨 정신	평균	3.58	3.87	3.725	.026*	b>a
		표준편차	.718	.736			

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

직급에 따른 상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식은 '5급 이상'이 4.16점으로 가장 높았고, 다음으로 '8급-9급' 3.59점, '6급-7급' 3.56점으로 나타났다. 분산분석 결과는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '5급 이상' 집단과 '6급-7급', '8급-9급' 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

다음으로 상사신뢰는 '5급 이상'이 4.15점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 3.49점, '8급-9급' 3.43점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '5급 이상' 집단과 '6급-7급', '8급-9급' 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

조직몰입의 세부변수별로 평균 차이를 분석하면, 정서적 몰입은 '5급 이상'이 4.12점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 3.69점, '8급-9급' 3.31점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '5급 이상'과 '6급-7급', '6급-7급'과 '8급-9급' 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

지속적 몰입은 '5급 이상'이 4.06점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 3.83점, '8급-9급' 3.80점으로 나타났다. 그러나 분산분석 결과, 집단 간 평균차는 통계적으로 유의하지 않았다.

규범적 몰입은 '5급 이상'이 2.96점으로 나타났고, 다음으로 '6급-7급' 2.75점, '8급-9급' 2.21점으로 나타났다. 특히 모든 집단에서 평균값이 보통(3점) 이하의 점수를 나타내고 있다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '5급 이상'과 '6급-7급', '6급-7급'과 '8급-9급' 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 조직시민행동에 대한 집단 간 차이를 분석하면, 이타적 행동은 '5급 이상'이 3.98점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 3.90점, '8급-9급' 3.79점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

양심적 행동은 '5급 이상'이 4.25점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 4.17점, '8급-9급' 3.90점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '6급-7급'과 '8급-9급' 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

예의 및 배려는 '5급 이상'이 4.24점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 4.11점, '8급-9급' 3.94점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '6급-7급'과 '8급-9급' 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

시민의식은 '5급 이상'이 4.39점으로 가장 높았고, 다음으로 '6급-7급' 4.01점, '8급-9급' 3.88점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '5급 이상'과 '6급-7급', '8급-9급' 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 스포츠맨 정신은 '5급 이상'과 '6급-7급'이 3.87점으로 가장 높았고, '8급-9급'이 3.58점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '6급-7급'과 '8급-9급' 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

통계적 유의성이 있는 결과를 중심으로 종합하면, 윤리적 리더십과 상사 신뢰는 '5급 이상' 집단이 '6급-7급', '8급-9급' 집단보다 통계적으로 유의한 높은 점수를 나타내고 있다. 이는 '5급 이상'의 경우 주로 관리자급 역할을 수행하여, 타 집단에 비해 상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식이 관대하기 때문인 것으로 파악된다. 또한 조직에 대한 애착과 헌신을 나타내는 정서적 몰입은 직급이 높을수록 통계적으로 유의한 수준에서 점수가 높았다. 또한 도의적인 책임감에 기인하여 조직을 떠나지 않아야 한다는 규범적 몰입은 '5급 이상', '6급-7급' 집단이 '8급-9급' 집단에 비해 높은 점수를 나타내고 있다. 조직시민행동 변수군에서도 직급이 높을수록 대체로 높은 점수를

나타내고 있는데, 특히 양심적 행동과 예의 및 배려, 스포츠맨 정신 요인에서 '6급-7급' 집단이 '8급-9급' 집단에 비해 통계적으로 유의한 높은 점수를 나타내고 있다. '5급 이상' 집단은 모든 요인에서 가장 높은 점수를 나타내고 있으나, 시민의식 요인만 통계적으로 유의하였다.

4.5.4 조사대상자의 연령별 분석

조사대상자의 연령에 따른 변수의 평균차를 분석한 결과는 다음의 <표 23>과 같다.

상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식을 연령별로 보면 '50대 이상'이 3.79점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 3.55점, '30대' 3.51점, '20대' 3.48점으로 나타났다. 그러나 일원배치 분산분석 결과 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

다음으로 상사신뢰는 '50대 이상'이 3.76점으로 가장 높았고, 다음으로 '20대' 3.64점, '40대' 3.48점, '30대' 3.34점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '30대'와 '50대 이상' 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

조직몰입의 세부변수별로 집단 간 차이를 분석하면, 정서적 몰입은 '50대 이상'이 3.95점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 3.59점, '30대' 3.26점, '20대' 3.20점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, 세부집단 간의 평균차가 대부분 유의하였고, 특히 연령이 많아질수록 그 평균값이 높았다.

지속적 몰입은 '20대'가 3.94점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 3.86점, '30대' 3.76점, '50대 이상' 3.63점으로 나타났다. 그러나 집단 간의 평균차는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 23> 연령에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		20대 (a)	30대 (b)	40대 (c)	50대 이상 (d)	F	p	사후 검증
윤리적 리더십	평균	3.48	3.51	3.55	3.79	1.746	.158	—
	표준편차	.542	.988	.809	.859			
상사신회	평균	3.64	3.34	3.48	3.76	2.751	.043*	b<d
	표준편차	.738	1.094	.940	.932			
조직 몰입	정서적 몰입	평균	3.20	3.26	3.59	17.482	.000***	a<d
		표준편차	.607	.646	.660			b<c<d
	지속적 몰입	평균	3.94	3.76	3.86	1.514	.211	—
		표준편차	.680	.683	.688			
	규범적 몰입	평균	2.09	2.16	2.76	22.716	.000***	a,b<c,d
		표준편차	.531	.595	.766			
조직 시민 행동	이타적 행동	평균	3.50	3.77	3.97	4.029	.008**	a<c,d
		표준편차	.487	.559	.462			
	양심적 행동	평균	3.65	3.90	4.13	9.007	.000***	a<c,d
		표준편차	.523	.622	.544			b<d
	예의 및 배려	평균	3.95	3.97	4.04	2.405	.068	—
		표준편차	.430	.502	.489			
	시민의식	평균	3.41	3.88	3.99	10.558	.000***	a<c,d
		표준편차	.591	.627	.552			b<d
	스포츠맨 정신	평균	3.73	3.61	3.70	5.128	.002**	b<d
		표준편차	.629	.703	.798			

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

규범적 몰입은 '50대 이상'이 2.96점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 2.76점, '30대' 2.16점, '20대' 2.09점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과에서 '20대', '30대' 집단과 '40대', '50대 이상' 집단 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 조직시민행동에 대한 집단 간 차이를 분석하면, 이타적 행동은 '40대'가 3.97점으로 가장 높았고, 다음으로 '50대 이상' 3.92점, '30대' 3.77점, '20대' 3.50점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, '20대' 집단과 '40대', '50대 이상' 집단 간에 유의한 차이를 보이고 있다.

양심적 행동은 '50대 이상'이 4.29점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 4.13점, '30대' 3.90점, '20대' 3.65점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '20대' 집단과 '40대', '50대 이상' 집단 간에서, 또한 '30대' 집단과 '50대 이상' 집단 간에 유의한 차이를 보이고 있다.

예의 및 배려는 '50대 이상'이 4.17점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 4.04점, '30대' 3.97점, '20대' 3.95점으로 나타났다. 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

시민의식은 '50대 이상'이 4.24점으로 가장 높았고, 다음으로 '40대' 3.99점, '30대' 3.88점, '20대' 3.41점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, '20대' 집단과 '40대', '50대 이상' 집단 간에서, 또한 '30대' 집단과 '50대 이상' 집단 간에 유의한 차이를 보이고 있다.

마지막으로 스포츠맨 정신은 '50대 이상'이 4.03점으로 가장 높았고, 다음으로 '20대' 3.73점, '40대' 3.70점, '30대' 3.61점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과,

‘30대’ 집단과 ‘50대 이상’ 집단 간의 차이가 통계적으로 유의하였다.

통계적 유의성이 있는 결과를 중심으로 종합하면, 윤리적 리더십은 집단 간 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 상사신뢰는 ‘50대 이상’ 집단이 ‘30대’ 집단에 비해 높았다. 조직몰입 변수군에서는 정서적 몰입 변수에서 집단 간 차이가 명확하게 나타났는데, 연령이 많을수록 조직에 대한 애착과 충성도가 강한 것으로 나타났다. 또한 규범적 몰입은 ‘40대’ 및 ‘50대 이상’을 포함한 ‘40대 이상’ 집단이 ‘20대’ 및 ‘30대’를 포함한 ‘40대 미만’ 집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 연령이 높은 집단이 젊은 층에 비해 도서관에 계속 근무해야 한다는 도덕적 책임이 강한 것으로 나타났다. 이는 조직시민행동 변수군에서도 유사한 양상을 나타내고 있다. 이타적 행동, 양심적 행동, 시민의식은 ‘40대 이상’ 집단이 ‘20대’ 집단에 비해 높았고, 또한 양심적 행동, 시민의식, 스포츠맨 정신에서 ‘50대 이상’ 집단이 ‘30대’에 비해 높았다. 연령이 높은 집단이 조직의 유효성 및 효과성을 위해 솔선수범하고 긍정적인 활동에 더 중점을 두는 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 조직에 대한 애정과 충성도를 나타내는 조직몰입에서 나타난 결과와 유사하다.

4.6 조사대상자의 소속도서관 특성별 평균 비교 분석

이 절에서는 조사대상자가 속한 도서관의 특성에 따라 투입변수의 평균차가 있는지 분석하기 위해 일원배치 분산분석을 실시하고 그 결과를 고찰하였다.

4.6.1 조사대상자 소속도서관의 운영주체별 분석

조사대상자가 근무하고 있는 도서관의 운영주체에 따라 변수별 평균차를 검증한 결과는 다음의 <표 24>와 같다.

<표 24> 도서관 운영주체에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		교육청 (a)	지자체 (위탁) (b)	지자체 (직영) (c)	F	p	사후 검증
윤리적 리더십	평균	3.81	3.40	3.49	5.718	.004**	a>b,c
	표준편차	.873	.926	.818			
상사신회	평균	3.72	3.32	3.40	4.228	.016*	a>b
	표준편차	.971	1.080	.922			
조직 몰입	정서적 몰입	평균	3.83	3.26	17.703	.000***	a>b,c
		표준편차	.671	.656			
	지속적 몰입	평균	3.85	3.50	7.068	.001**	a,c>b
		표준편차	.774	.739			
	규범적 몰입	평균	2.71	2.23	9.828	.000***	a,c>b
		표준편차	.786	.633			
조직 시민 행동	이타적 행동	평균	3.92	3.81	.986	.374	-
		표준편차	.612	.561			
	양심적 행동	평균	4.15	3.82	8.960	.000***	a,c>b
		표준편차	.646	.624			
	예의 및 배려	평균	4.11	3.95	2.431	.090	-
		표준편차	.556	.496			
	시민의식	평균	4.01	3.94	.378	.686	-
		표준편차	.657	.687			
	스포츠맨 정신	평균	3.97	3.56	7.810	.001**	a>b,c
		표준편차	.730	.652			

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

상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식은 도서관의 운영주체가 ‘교육청’인 경우 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 3.49점, ‘지자체(위탁)’ 3.40점으로 나타났다. 분산분석 결과 평균차는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’ 집단과 ‘지자체(위탁)’, ‘지자체(직영)’ 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

다음으로 상사신뢰는 ‘교육청’이 3.72점으로 가장 높았고, 이어서 ‘지자체(직영)’ 3.40점, ‘지자체(위탁)’ 3.32점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’ 집단과 ‘지자체(위탁)’ 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

조직몰입의 세부변수별로 평균 차이를 분석하면, 정서적 몰입은 ‘교육청’이 3.83점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 3.43점, ‘지자체(위탁)’ 3.26점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’ 집단과 ‘지자체(위탁)’, ‘지자체(직영)’ 집단 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

지속적 몰입은 ‘지자체(직영)’가 3.91점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘교육청’ 3.85점, ‘지자체(위탁)’ 3.50점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’, ‘지자체(직영)’ 집단과 ‘지자체(위탁)’ 집단 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

규범적 몰입은 ‘교육청’이 2.71점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 2.68점, ‘지자체(위탁)’ 2.23점으로 나타났다. 특히 모든 집단에서 평균 값이 보통(3점) 이하의 점수를 나타내고 있다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’, ‘지자체(직영)’ 집단과 ‘지자체(위탁)’ 집단 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

마지막으로 조직시민행동에 대한 집단 간 차이를 분석하면, 이타적 행동은

‘교육청’이 3.92점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 3.83점, ‘지자체(위탁)’ 3.81점으로 나타났다. 분산분석 결과 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

양심적 행동은 ‘지자체(직영)’가 4.19점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘교육청’ 4.15점, ‘지자체(위탁)’ 3.82점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.001 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증에서, ‘교육청’, ‘지자체(직영)’ 집단과 ‘지자체(위탁)’ 집단 간의 평균차이가 통계적으로 유의하였다.

예의 및 배려는 ‘교육청’이 4.11점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 4.05점, ‘지자체(위탁)’ 3.95점으로 나타났다. 그러나 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

시민의식은 ‘교육청’과 ‘지자체(직영)’가 4.01점으로 나타났고, ‘지자체(위탁)’가 3.94점으로 분석되었다. 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

마지막으로 스포츠맨 정신은 ‘교육청’이 3.97점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘지자체(직영)’ 3.67점, ‘지자체(위탁)’ 3.56점으로 나타났다. 집단 간 차이는 유의수준 0.01 내에서 통계적으로 유의하였고, sheffe 사후검증 결과, ‘교육청’ 집단과 ‘지자체(직영)’, ‘지자체(위탁)’ 집단 간의 평균차가 통계적으로 유의하였다.

통계적 유의성이 있는 분석결과를 중심으로 종합하면, 상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식은 교육청 소속도서관 직원이 지자체(직영, 위탁)보다 높았고, 상사신뢰는 교육청 집단이 지자체(위탁)보다 높았다. 조직몰입 변수군에서는 교육청과 지자체(직영) 소속이 지자체(위탁)에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 높았다. 일반적으로 교육청 소속도서관이 고용의 안정성과 급여수준이 가장 양호하고, 지자체 소속은 직영 도서관이 위탁 도서관에 비해 나은

편이다. 이러한 도서관 근무환경은 직원의 조직에 대한 애착 및 도의적 의무를 토대로 나타날 수 있는 조직몰입에 밀접한 영향을 미치는 것으로 판단된다. 조직시민행동 변수군에서는 양심적 행동과 스포츠맨 정신 요인에서만 집단 간 차이가 유의하였는데, 양심적 행동은 교육청과 지자체(직영) 소속이 지자체(위탁) 보다 높았고, 스포츠맨 정신은 교육청 소속이 지자체(직영, 위탁) 보다 높은 것으로 분석되었다. 조직시민행동에 대한 수준 역시 직원의 근무환경에 일부 영향을 받는 것으로 파악된다.

4.6.2 조사대상자 소속도서관의 소재지별 분석

조사대상자가 근무하고 있는 도서관의 소재지 특성에 따라 변수별 평균차를 검증한 결과는 다음의 <표 25>와 같다.

상급자의 윤리적 리더십에 대한 인식은 운영주체가 ‘중소도시’인 경우 3.67점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 3.60점, ‘읍면지역’ 3.53점으로 나타났다. 그러나 집단 간 평균차는 통계적으로 유의하지 않았다.

다음으로 상사신뢰는 소재지에 따라 평균값의 차이가 매우 미미하였고, 그 차이도 통계적으로 유의하지 않았다.

조직몰입의 세부변수별로 평균 차이를 분석하면, 정서적 몰입은 ‘중소도시’가 3.61점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 3.56점, ‘읍면지역’ 3.45점으로 나타났다.

지속적 몰입은 ‘읍면지역’이 3.90점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 3.77점, ‘중소도시’ 3.62점으로 나타났다.

규범적 몰입은 ‘중소도시’가 2.65점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘읍면지역’ 2.60점, ‘대도시’ 2.52점으로 나타났다. 그러나 분산분석 결과, 조직몰입을 구성하는 3개 변수에 대해 집단 간 차이는 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 25> 도서관 소재지에 따른 변수별 평균 비교 분석

구 분		대도시 (a)	중소도시 (b)	읍면지역 (c)	F	p	사후 검증
윤리적 리더십	평균	3.60	3.67	3.53	.311	.733	—
	표준편차	.908	.809	.901			
상사신회	평균	3.52	3.52	3.51	.001	.999	—
	표준편차	1.016	.927	1.031			
조직 몰입	정서적 몰입	평균	3.56	3.61	.725	.485	—
		표준편차	.722	.631			
	지속적 몰입	평균	3.77	3.62	1.853	.159	—
		표준편차	.717	.797			
	규범적 몰입	평균	2.52	2.65	.629	.534	—
		표준편차	.820	.759			
조직 시민 행동	이타적 행동	평균	3.85	3.94	1.196	.304	—
		표준편차	.608	.519			
	양심적 행동	평균	4.09	4.12	2.030	.134	—
		표준편차	.613	.581			
	예의 및 배려	평균	4.08	3.96	1.103	.334	—
		표준편차	.503	.504			
	시민의식	평균	3.97	4.05	.392	.676	—
		표준편차	.623	.629			
	스포츠맨 정신	평균	3.75	3.81	.159	.853	—
		표준편차	.745	.777			

마지막으로 조직시민행동에 대한 집단 간 차이를 분석하면, 이타적 행동은 ‘중소도시’가 3.94점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 3.85점, ‘읍면지역’ 3.76점으로 나타났다. 양심적 행동은 ‘중소도시’가 4.12점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 4.09점, ‘읍면지역’ 3.90점으로 나타났다.

예의 및 배려는 ‘대도시’가 4.08점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘읍면지역’ 4.04점, ‘중소도시’ 3.96점으로 나타났다.

시민의식은 ‘중소도시’가 4.05점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘대도시’ 3.97점, ‘읍면지역’ 3.95점으로 나타났다.

마지막으로 스포츠맨 정신은 ‘중소도시’가 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘읍면지역’ 3.77점, ‘대도시’ 3.75점으로 나타났다.

분석결과를 종합하면, 대부분의 변수에서 ‘대도시’의 평균값이 높았고, ‘읍면지역’의 평균값이 대체로 낮았다. 그러나 도서관 소재지별 집단 간 차이는 모든 변수에서 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 각 소재 지역별로 그룹화된 변수 값의 편차가 크고 일관성이 결여되기 때문인 것으로 분석된다.

V. 분석결과

이 장에서는 윤리적 리더십 및 상사신뢰가 조직구성원의 조직몰입과 조직 시민행동에 유의한 영향을 미치는지에 대하여 진단하였다.

5.1 윤리적 리더십의 영향 분석

이 절에서는 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입 및 조직 시민행동에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 직접적인 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 다음의 <표 26>과 같다. 여기에서 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3개 요인으로 세분화되어 있으므로, 총 3회의 회귀분석을 실시하였다.

<표 26> 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향 분석

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수(β)	T	p
		B	표준오차			
정서적 몰입	(상수)	2.048	.157		13.006	.000
	윤리적 리더십	.418	.042	.523	9.840	.000***
	$R^2=.274$, $F=96.818$					
지속적 몰입	(상수)	3.211	.193		16.629	.000
	윤리적 리더십	.153	.052	.180	2.939	.004**
	$R^2=.033$, $F=8.638$					
규범적 몰입	(상수)	1.805	.200		9.007	.000
	윤리적 리더십	.209	.054	.235	3.872	.000***
	$R^2=.055$, $F=14.990$					

** $p<.01$, *** $p<.001$

상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 F값이 유의수준 0.001 내에서 96.818로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 이때, 모형의 설명력(R^2)은 27.4%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

다음으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 지속적 몰입에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀식의 F값은 유의수준 0.01 내에서 8.638로 나타나 회귀모형은 통계적으로 유의하였다. 모형의 설명력(R^2)은 3.3%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

마지막으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 규범적 몰입에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀모형의 F값은 유의수준 0.001 내에서 14.990로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 5.5%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직몰입의 3개 요인에 대해 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 이를 윤리적 리더십의 영향력(표준화 계수)에 대한 크기순으로 살펴보면, ‘정서적 몰입’, ‘규범적 몰입’, ‘지속적 몰입’ 순으로 나타났다.

또한 회귀모형의 설명력(R^2)을 비교해보면, 정서적 몰입이 종속변수일 때 27.4%의 설명력(R^2)을 보이고 있어, 지속적 몰입 및 규범적 몰입보다 매우 높은 것으로 나타났다. 이는 윤리적 리더십이 조직몰입과의 관계에서 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미치고 있다는 것을 의미한다. 즉, 상급자가 규정, 규범 등을 준수하고 업무과정에서 합리적인 의사결정을 내리는 등 윤리적 리더십을 발휘하면, 조직구성원이 자발적으로 조직발전에 기여하고, 계속 남고자 하는 태도를 견지하는데 큰 영향을 미칠 수 있는 것으로 파악된다.

상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 직접적인 영향력을 분석한 것은 다음의 <표 27>과 같다. 여기에서 조직시민행동은

이타적 행동, 양심적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신의 5개 요인으로 세분화되어 있으므로, 총 5회의 회귀분석을 실시하였다.

<표 27> 상급자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 분석

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수(β)	T	p
		B	표준오차			
이타적 행동	(상수)	3.357	.147		22.817	.000
	윤리적 리더십	.137	.040	.211	3.462	.001**
	$R^2=.045$, $F=11.985$					
양심적 행동	(상수)	3.582	.159		22.553	.000
	윤리적 리더십	.133	.043	.191	3.115	.002**
	$R^2=.036$, $F=9.704$					
예의 및 배려	(상수)	3.440	.127		27.019	.000
	윤리적 리더십	.168	.034	.292	4.897	.000***
	$R^2=.085$, $F=23.984$					
시민의식	(상수)	3.347	.160		20.870	.000
	윤리적 리더십	.177	.043	.247	4.092	.000***
	$R^2=.061$, $F=16.745$					
스포츠맨 정신	(상수)	3.304	.192		17.232	.000
	윤리적 리더십	.128	.052	.152	2.469	.014*
	$R^2=.023$, $F=6.095$					

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

첫째, 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 이타적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형은 F값이 유의수준 0.01 내에서 11.985로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 이때, 회귀모형의 설명력(R^2)은 4.5%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 이타적 행동에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

둘째, 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 양심적 행동에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀모형의 F값은 유의수준 0.01 내에서 9.704로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 3.6%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 양심적 행동에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

셋째, 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 예의 및 배려에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀모형의 F값은 유의수준 0.001 내에서 23.984로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 8.5%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 예의 및 배려에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

넷째, 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 시민의식에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀모형의 F값은 유의수준 0.001 내에서 16.745로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 6.1%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 시민의식에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

마지막으로 상급자의 윤리적 리더십이 구성원의 스포츠맨 정신에 미치는 영향을 검증한 결과, 회귀모형의 F값은 유의수준 0.05 내에서 6.095로 나타나 회귀식은 통계적으로 유의하였다. 회귀모형의 설명력(R^2)은 2.3%로 나타났고, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 스포츠맨 정신에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

이를 종합하면 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직시민행동 5개 요인에 대해 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 이를 윤리적 리더십의 영향력(표준화 계수) 순으로 살펴보면, 윤리적 리더십이 ‘예의 및 배려’와 ‘시민의식’에 더 큰 영향을 미치고 있다.

5.2 상사신뢰의 매개효과 검증

이 절에서는 윤리적 리더십과 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 검증하고자 하였다.

상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입의 3개 요인과의 관계에서 상사신뢰가 미치는 매개효과를 검증하기 위하여, Baron & Kenny(1986)가 제안한 3단계 방식의 검증절차를 사용하였다.

상급자의 윤리적 리더십과 조직몰입의 3개 요인 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과에 대하여 3단계 절차에 따라 분석한 결과는 다음의 <표 28>과 같다.

먼저 조직몰입 중 정서적 행동 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과 분석 결과는 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 윤리적 리더십이 종속변수인 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .523으로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 매개효과 2단계 검증결과, 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고 표준화계수(β)는 .901로 나타났다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 윤리적 리더십과 상사신뢰 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 여기에서 윤리적 리더십의 표준화계수(β)는 1단계의 .523에서 .300으로 감소하였으므로 상사신뢰는 부분매개효과가 있다. 또한 회귀모형의 설명력(R^2)은 1단계에서 27.4%, 2단계에서 81.2%, 3단계에서 28.5%로 나타났다.

<표 28> 윤리적 리더십과 조직몰입 간 상사신뢰의 매개효과 분석

구분	단계	독립변수	종속변수	β	T	p	R ²
정서적 몰입	1단계	윤리적 리더십	정서적 몰입	.523	9.840	.000***	.274
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	정서적 몰입	.300	2.458	.015*	.285
		상사신뢰		.248	2.036	.043*	
지속적 몰입	1단계	윤리적 리더십	지속적 몰입	.180	2.939	.004**	.029
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	지속적 몰입	.284	2.008	.046*	.035
		상사신뢰		-.116	-.816	.415	
규범적 몰입	1단계	윤리적 리더십	규범적 몰입	.235	3.872	.000***	.029
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	규범적 몰입	.250	1.786	.075	.035
		상사신뢰		-.017	-.122	.903	

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

이어서 상급자의 윤리적 리더십과 두 번째 조직몰입의 요인인 구성원의 지속적 몰입 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과에 대하여 3단계 절차로 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 윤리적 리더십이 종속변수인 지속적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .180으로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다.

2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 윤리적 리더십은 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있으나, 매개변수의 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 상사신뢰 변수는 윤리적 리더십과 지속적 몰입과의 관계에서 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 상급자의 윤리적 리더십과 세 번째 조직몰입의 요인인 구성원의 규범적 몰입 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과에 대하여 3단계 절차에 따라 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 윤리적 리더십이 종속변수인 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .235으로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 또한 2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 규범적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 윤리적 리더십과 상사신뢰 모두 그 영향력이 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 3단계 가정에 위배되어 상사신뢰의 매개효과를 확인할 수 없었다.

다음으로 상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직시민행동 5개 요인과의 관계에서 상사신뢰가 미치는 매개효과를 검증한 것은 다음의 <표 29>와 같다.

우선 상급자의 윤리적 리더십과 조직시민행동 중 이타적 행동 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과 분석결과는 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 독립변수인 윤리적 리더십이 종속변수인 이타적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .211로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다.

<표 29> 윤리적 리더십과 조직시민행동 간 상사신뢰의 매개효과 분석

구분	단계	독립변수	종속변수	β	T	p	R ²
이타적 행동	1단계	윤리적 리더십	이타적 행동	.211	3.462	.001**	.045
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	이타적 행동	-.176	-1.274	.204	.079
		상사신뢰		.430	3.108	.002**	
양심적 행동	1단계	윤리적 리더십	양심적 행동	.191	3.115	.002**	.036
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	양심적 행동	.174	1.232	.219	.036
		상사신뢰		.018	.129	.898	
예의 및 배려	1단계	윤리적 리더십	예의 및 배려	.292	4.897	.000***	.085
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	예의 및 배려	.038	.276	.782	.100
		상사신뢰		.282	2.065	.040*	
시민의식	1단계	윤리적 리더십	시민의식	.247	4.092	.000***	.061
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	시민의식	-.093	-.674	.501	.088
		상사신뢰		.377	2.742	.007**	
스포츠맨 정신	1단계	윤리적 리더십	스포츠맨 정신	.152	2.469	.014*	.023
	2단계	윤리적 리더십	상사신뢰	.901	33.318	.000***	.812
	3단계	윤리적 리더십	스포츠맨 정신	-.271	-1.941	.053	.065
		상사신뢰		.469	3.365	.001**	

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

2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 이타적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 상사신뢰는 이타적 행동에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으나 독립변수의 영향력은 통계적으로 유의하지 않으므로, 매개변수인 상사신뢰는 완전매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 이 때 모형의 설명력을 나타내는 R^2 는 1단계에서 4.5%, 2단계에서 81.2%, 3단계에서 7.9%로 나타났다.

두 번째로 상급자의 윤리적 리더십과 조직시민행동 중 양심적 행동 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과를 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 독립변수인 윤리적 리더십이 종속변수인 양심적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .191으로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 양심적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 윤리적 리더십과 상사신뢰 모두 그 영향력이 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 3단계 가정에 위배되어 상사신뢰의 매개효과를 확인할 수 없었다.

세 번째로 상급자의 윤리적 리더십과 조직시민행동 중 예의 및 배려 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과를 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 독립변수인 윤리적 리더십이 종속변수인 예의 및 배려에 미치는 영향을 분석한 결과, 표준화 계수가 .292로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 예의 및 배려에 미치는 영향을 분석한 결과, 상사신뢰는 예의 및 배려에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고

있으나 독립변수의 영향력은 통계적으로 유의하지 않으므로, 매개변수인 상사신뢰는 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이 때 모형의 설명력을 나타내는 R^2 는 1단계에서 8.5%, 2단계에서 81.2%, 3단계에서 10.0%로 나타났다.

네 번째로 상급자의 윤리적 리더십과 조직시민행동 중 시민의식 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과를 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 윤리적 리더십이 종속변수인 시민의식에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .247로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계 검증결과, 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 시민의식에 미치는 영향을 분석한 결과, 상사신뢰는 시민의식에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으나 독립변수의 영향력은 통계적으로 유의하지 않으므로, 매개변수인 상사신뢰는 완전매개효과가 있다. 이 때 모형의 설명력을 나타내는 R^2 는 1단계에서 6.1%, 2단계에서 81.2%, 3단계에서 8.8%로 나타났다.

마지막으로 상급자의 윤리적 리더십과 조직시민행동 중 구성원의 스포츠맨 정신 요인에 대한 상사신뢰의 매개효과를 분석한 것은 다음과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 윤리적 리더십이 종속변수인 스포츠맨 정신에 미치는 영향을 분석한 결과, 독립변수의 표준화 계수(β)가 .152로 종속변수에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 2단계 검증에서 윤리적 리더십은 매개변수인 상사신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계 검증에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 스포츠맨 정신에 미치는 영향을 분석한 결과, 상사신뢰는 스포츠맨 정신에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으나 독립변수의 영향력은 통계적으로 유의하지 않으므로, 매개변수인 상사신뢰는 완전매개효과가 있다. 이 때 모형의 설명력을 나타내는 R^2 는 1단계에서 2.3%, 2단계에서 81.2%, 3단계에서 6.5%로 나타났다.

5.3 종합분석결과

이 연구는 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 또한 윤리적 리더십과 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에 영향을 미치는 상사신뢰의 매개효과를 분석하였다.

상기한 바와 같이 분석 내용에서 도출된 가설검증 결과를 요약하면 다음의 <표 30>과 같다.

<표 30> 연구가설 검증결과

구분	연구가설	검증 결과
가설 1	공공도서관 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
가설 1-1	‘윤리적 리더십’은 ‘정서적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-2	‘윤리적 리더십’은 ‘지속적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-3	‘윤리적 리더십’은 ‘규범적 몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	공공도서관 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직시민행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-1	‘윤리적 리더십’은 ‘이타적 행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-2	‘윤리적 리더십’은 ‘양심적 행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-3	‘윤리적 리더십’은 ‘예의 및 배려’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-4	‘윤리적 리더십’은 ‘시민의식’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-5	‘윤리적 리더십’은 ‘스포츠맨 정신’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

가설 3.	공공도서관 상급자의 '윤리적 리더십'과 조직구성원의 '조직몰입' 및 '조직시민행동'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	
가설 3-1	'윤리적 리더십'과 '정서적 몰입'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	부분 매개
가설 3-2	'윤리적 리더십'과 '지속적 몰입'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	기각
가설 3-3	'윤리적 리더십'과 '규범적 몰입'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	기각
가설 3-4	'윤리적 리더십'과 '이타적 행동'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	완전 매개
가설 3-5	'윤리적 리더십'과 '양심적 행동'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	기각
가설 3-6	'윤리적 리더십'과 '예의 및 배려'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	완전 매개
가설 3-7	'윤리적 리더십'과 '시민의식'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	완전 매개
가설 3-8	'윤리적 리더십'과 '스포츠맨 정신'과의 관계에서 '상사신뢰'는 매개효과가 있을 것이다.	완전 매개

상급자의 윤리적 리더십은 조직몰입의 측정요인인 정서적 몰입($\beta=.523$), 지속적 몰입($\beta=.180$), 규범적 몰입($\beta=.235$)에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있어 『가설 1』을 모두 채택하였다. 이는 선행연구에서 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일치한다(Zhu, May, & Avolio 2004; 이명신, 장영철 2010; 손은일, 송정수 2012).

상급자의 도덕적이고 모범적인 행동은 조직구성원으로 하여금 조직에 대한 신뢰와 심리적 애착에 영향을 주어 결국 조직구성원으로써 계속 남고자 하는 의지에 직접적인 영향을 주는 것을 의미한다. 특히 윤리적 리더십은

구성원의 정서적 몰입에 가장 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원이 단순히 필요 또는 의무감이 아닌 본인 스스로 조직에 애착을 가지고 헌신하려는 태도에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 곧 출근율, 이직률, 직무만족 및 직무태도 등의 조직성과에 직접적인 영향을 줄 수 있다(Balfour & Wechsler 1996; Meyer et al. 2002).

다음으로 상급자의 윤리적 리더십은 조직시민행동의 측정요인인 이타적 행동($\beta=.211$), 양심적 행동($\beta=.191$), 예의 및 배려($\beta=.292$), 시민의식($\beta=.247$), 스포츠맨 정신($\beta=.152$) 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있어 『가설 2』를 모두 채택하였다. 이와 같은 결과는 Bass & Steidlmeier(1999), 장준호, 조용현(2009), 이주삼(2014), 정현우, 서정기, 류태모(2014)의 연구결과와 일치하는 것이다. 상급자의 정직성, 신뢰성, 공정성 등의 윤리적 행위는 단순한 직무수행 차원이 아닌, 조직구성원 스스로 조직에 참여하고, 헌신하며, 조직의 유효성을 위해 솔선수범하는 자세에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

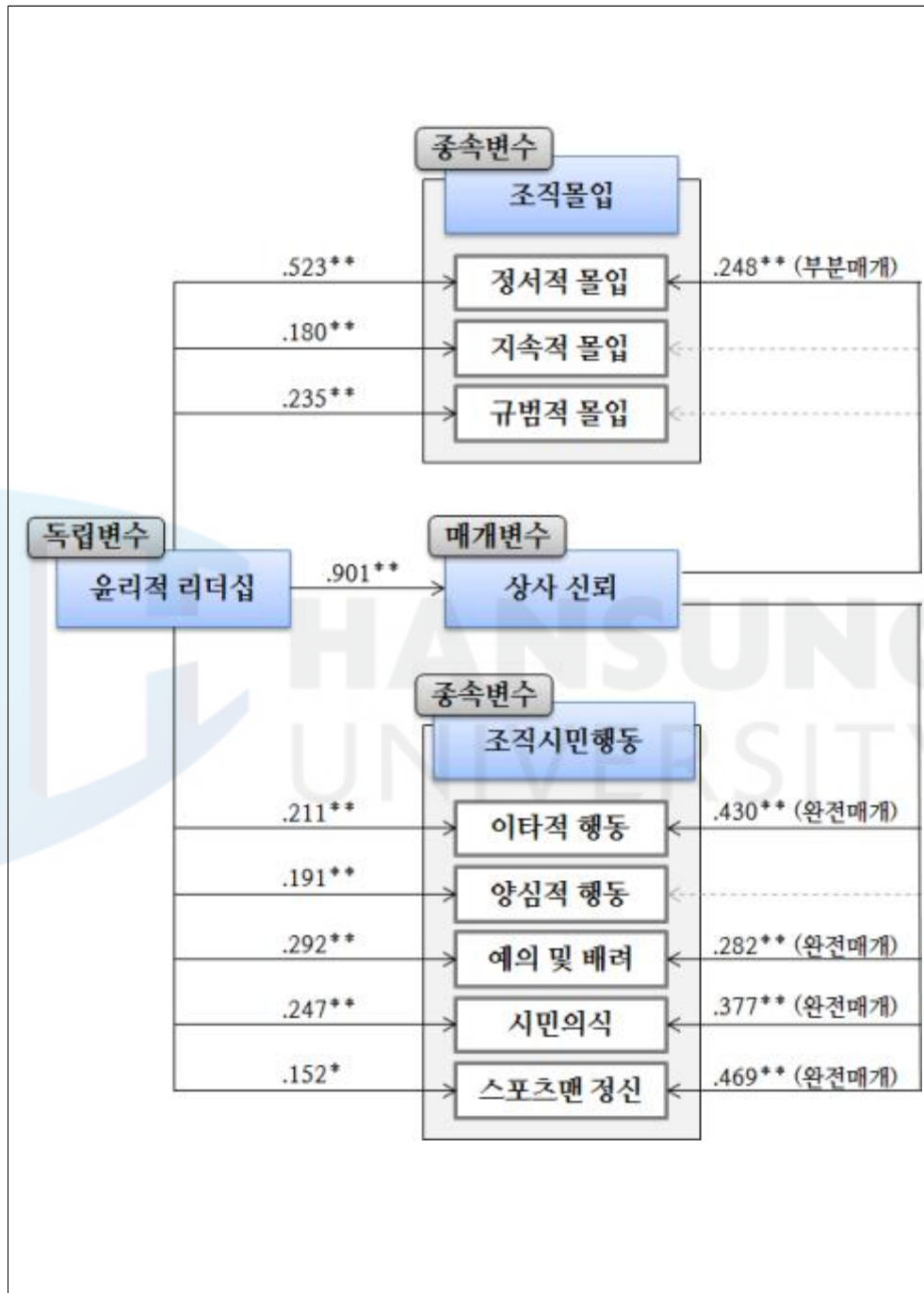
마지막으로 상사신뢰는 상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입과 조직시민행동 간의 관계에서 매개역할을 나타내고 있어 『가설 3』의 대부분이 채택되었다. 이와 같은 결과는 김학수, 정범구(2008), 손은일, 이종욱, 송정수(2010), 최도립, 권향원, 박정민(2016)의 연구결과와 일치하는 것이다. 그러나 조직몰입 및 조직시민행동의 세부요인별로 그 매개효과는 일부 차이가 있었다.

먼저 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 윤리적 리더십과 정서적 몰입을 부분매개하고 있고 있었고, 윤리적 리더십과 지속적 몰입, 규범적 몰입 간의 관계에서는 매개효과가 입증되지 않았다. 즉, 상사신뢰는 구성원의 기회비용을 고려하거나 의무적으로 조직에 몰입하는 수동적 자세에 영향을 주는 것이 아니라, 구성원

스스로 조직에 남아있고자 하는 헌신적인 태도에 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면, 윤리적 리더십이 상사신뢰의 매개효과 없이 지속적 몰입이나 규범적 몰입에 직접적인 영향을 미치는 이유는 윤리적 리더십과 상사신뢰가 사회학습이론(Social learning theory) 관점에서 파생된 개념이기 때문이다. 조직에 몰입함에 있어 사회적 기회비용이나 도의적 의무는 비자발적인 몰입형태로서, 상급자에 대한 신뢰형성에 앞서 상급자의 윤리적 리더십에 대한 자연스러운 학습의 결과로서 직접적인 영향을 받기 때문이다.

이어서 윤리적 리더십과 구성원의 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 이타적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신을 완전매개하는 것으로 나타났다. 즉, 매개변수인 상사신뢰가 통제된 상황에서 독립변수인 윤리적 리더십은 조직시민행동에 대해 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 상사신뢰는 완전매개효과가 있었다. 이는 윤리적 리더십이 『가설 2』에서 조직시민행동에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 실제로는 윤리적 리더십이 상사신뢰에 영향을 미치고, 상사신뢰가 다시 조직시민행동에 영향을 미치는 순차적 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다. 상급자가 조직 내에서 윤리적 리더십을 발휘할 때, 구성원들의 신뢰가 형성되고, 이를 통해 궁극적으로 이타적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신 등의 조직시민행동이 발현될 수 있음이 입증된 것이다.

상기의 가설검증 결과를 종합하면 다음의 <그림 2>과 같이 도식화할 수 있다.



<그림 2> 종합분석결과에 의한 연구모형

VI. 결론 및 제언

이 연구는 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직문화 형성에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위하여 조직구성원의 조직몰입과 조직시민행동을 중심으로 데이터를 수집하고 실증적으로 분석하였다. 또한 윤리적 리더십과 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에 영향을 미치는 상사신뢰의 매개효과를 분석하였다. 이를 통하여 공공도서관 현장에서 상급자의 윤리적 접근이 조직구성원과의 상호작용에서 어떠한 의미를 갖는지 밝히는 데 그 목적을 두었다.

이 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 공공도서관 직원의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직몰입, 조직시민행동 등의 개념은 조사대상자의 인구통계학적 특성이나 소속도서관 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

조사대상자의 성별에 따라 살펴보면, 상급자에 대한 윤리적 리더십과 신뢰는 남녀 간에 명확한 차이가 있고, 남성이 여성보다 상급자에 대한 긍정적 인식을 가지고 있다. 조사대상자의 도서관 근무경력별로는 대체로 ‘20년 이상’과 같이 근무연한이 오래된 조사대상자 집단이 모든 변수에서 가장 높은 점수를 나타내고 있다. 즉, 근무경력이 많은 직원들이 상급자의 윤리적 리더십이 높다고 응답하였고, 상급자를 더 신뢰하고 있었다. 이는 조직성과에 대한 인식에서도 비슷하게 나타났는데, 본인의 조직몰입과 조직시민행동에 대해 매우 긍정적인 평가를 내리고 있다. 반면 ‘5년 미만’의 신입 직원의 경우는 모든 변수에서 타 집단에 비해 부정적인 인식을 나타내고 있다. 조사대상자의 직급별로는 ‘5급 이상’ 집단이 모든 변수에서 가장 높은 값을 보이고 있다. 반면 ‘8급-9급’의 경우 모든 변수에서 가장 낮은 값을 보이고 있어 직급이 올라갈수록 상급자에

대한 윤리적 인식과 신뢰가 높아지고, 본인의 조직몰입 정도와 조직시민행동에 대한 인식도 상승하는 것으로 분석된다. 다음으로 조사대상자가 근무하고 있는 도서관의 운영주체에 따라 변수별 평균차를 검증한 결과 중 통계적 유의성이 있는 분석결과를 종합하면, 대체로 ‘교육청’ 집단의 평균이 모든 변수에서 가장 높았고, ‘지자체(위탁)’의 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직몰입 3개 측정요인인 정서적 몰입($\beta=.523$), 지속적 몰입($\beta=.180$), 규범적 몰입($\beta=.235$)에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있어 『가설 1. 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직몰입’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.』를 모두 채택하였다.

셋째, 상급자의 윤리적 리더십이 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 직접적인 영향력을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과, 상급자의 윤리적 리더십은 구성원의 조직시민행동 5개 측정요인인 이타적 행동($\beta=.211$), 양심적 행동($\beta=.191$), 예의 및 배려($\beta=.292$), 시민의식($\beta=.247$), 스포츠맨 정신($\beta=.152$) 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있어 『가설 2. 상급자의 ‘윤리적 리더십’은 구성원의 ‘조직시민행동’에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.』를 모두 채택하였다.

마지막으로 상사신뢰는 상급자의 윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입과 조직시민행동 간의 관계에서 매개역할을 나타내고 있어 『가설 3. 상급자의 ‘윤리적 리더십’과 조직구성원의 ‘조직몰입’ 및 ‘조직시민 행동’과의 관계에서 ‘상사신뢰’는 매개효과가 있을 것이다.』의 대부분이 채택되었다.

윤리적 리더십과 구성원의 조직몰입 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 윤리적 리더십과 정서적 몰입을 부분매개하고 있었고,

윤리적 리더십과 지속적 몰입, 규범적 몰입 간의 관계에서는 매개효과가 입증되지 않았다.

다음으로 윤리적 리더십과 구성원의 조직시민행동 간의 관계에서 상사신뢰의 매개효과를 살펴보면, 상사신뢰는 이타적 행동, 예의 및 배려, 시민의식, 스포츠맨 정신을 완전매개하는 것으로 나타났다. 즉, 매개변수인 상사신뢰가 통제된 상황에서 독립변수인 윤리적 리더십은 조직시민행동에 대해 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 상사신뢰는 완전매개효과가 있었다.

지금까지의 통계분석결과를 살펴보면, 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 소속 직원들의 조직몰입과 조직시민행동에 직접적 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다. 조직몰입이 향상되고 조직시민행동이 강화된다는 것은 공공도서관 직원들의 업무 능률 향상과 업무에 대한 보람과 성취도 등을 고취시켜 궁극적으로 지역주민들에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있음을 의미한다. 또한 나아가 규범적, 도덕적으로 공정하고, 투명한 업무 처리를 통한 청렴하며 경쟁력 있는 공공도서관으로 성장할 수 있는 기반을 마련하여 이용자와 사회로부터 신뢰를 얻을 수 있음을 의미한다.

따라서 윤리적 리더십은 공공도서관 상급자의 바람직한 리더십의 역할 모델로 제시될 수 있으며, 신뢰받을 수 있는 공공도서관 구축을 위해 반드시 필요한 리더십이라고 할 수 있겠다.

아울러 공공도서관 현장에서 리더인 상급자는 구성원들이 진정으로 공유하고자 하는 목표를 중심으로 판단하고, 의미 있는 가치를 부여하며 도서관을 운영하여야 한다. 또한 공공도서관이라는 조직의 특수성과 일반시민을 대상으로 하는 교육 목적성까지 고려한다면 상급자는 개인들의 상호작용 과정에서 서로 지켜야 할 도리, 즉 윤리적 측면을 간과해서는 안 될 것이다.

이러한 상급자의 윤리적 측면은 개인의 선호나 취향으로 취급할 문제가

아니라 객관적인 기준과 판단으로 분석이 이루어져야 한다. 또한 조직 내에서 구성원들의 윤리는 개인적 혹은 조직적 차원에서 무한한 자유와 자의적 행동이 제약 없이 허용됨을 의미하는 것이 아니라 조직 내에서 자율적으로 통제되고 절제되는 의사결정 메커니즘이라는 의식을 가지고 있어야 할 것이다.

또한 조직 내에서 성과에 대한 평가는 경제적, 가시적인 성과에 집중하는 것이 일반적이었으나 최근 기업 등의 사회적 정당성을 획득하기 위한 사회적 성과지표로서 윤리적 행동에 대한 적극적인 평가가 이루어지고 있다. 따라서 윤리성이 조직의 상급자 즉, 리더들에게 요구되는 핵심적인 자질임을 유념하여 다양한 각도에서 윤리적 리더십을 배양할 수 있는 프로그램들이 개발되어야 할 것이다.

이 연구의 가장 큰 시사점은 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 대한 실증분석 결과에서 유의한 정(+)의 영향으로 검증된 점이다. 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 결과는 공공도서관에서도 성과평가시스템(BSC) 도입 등을 통한 조직의 경쟁력 강화를 실현하여야 하는 시대적 요구에 직면하고 있으나, 여전히 윤리적인 가치가 중요한 덕목이며, 이를 바탕으로 도서관을 경영해야 한다는 것을 반증하는 것이다.

21세기에서 가장 중요한 조직의 가치는 조직 윤리에 바탕을 둔 깨끗하고 투명한 공정경영의 실천인 것이다. 이 연구에서 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 영향을 미치는 결과에 대해 공공도서관 경영의 실천적 측면은 윤리적 리더십을 구심점으로 청렴하고, 지속가능 경영과 경쟁력을 지닌 신뢰받는 조직으로 거듭나야 함을 알 수 있다.

따라서 이 연구를 기점으로 공공도서관이라는 조직 내에서 상급자의 윤리적 측면에 대한 검토의 중요성을 다시 한 번 확인하고, 상급자뿐만 아니라

일반시민을 대상으로 제공하는 제반 활동에 관계된 모든 구성원들이 자신의 윤리적 측면을 되돌아 볼 수 있는 기회가 될 수 있을 것이다.

향후 연구에 대한 정책적 제안을 한다면, 다소 폐쇄적이고 보수적인 조직 문화를 갖고 있는 공공도서관이라는 특성적 상황을 고려할 때, 상급자의 윤리적 측면에 대한 객관적 평가 보다는 직원들이 지니고 있는 내면의 가치를 드러낼 수 있는 질적 평가 즉, 면접, 관찰 및 사례조사 등이 체계적으로 이루어졌으면 한다.

끝으로 공공도서관의 윤리강령 수립과 준수, 이와 함께 윤리적 기준이 추상적이지 않고 구체화되어야 하고, 이에 대한 지속적인 관심과 연구 및 교육 프로그램의 실시 등이 필요하다고 생각한다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강인주. (2015). 『대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력 동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계』 . 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 국립중앙도서관. (2008.). “국립중앙도서관 윤리강령”
[cited 2016.04.01.]
<http://www.nl.go.kr/nl/etc/policy_rules.jsp>
- 김경석, 전상길. (2006). 조직시민행동의 하위차원에 대한 고찰 - 연역적 분류틀의 정립을 위한 탐색적 연구. 『인사관리연구』 , 30(1): 149-175.
- 김남현. (2013). 『리더십: 이론과 실제』 . 서울: 경문사.
- 김명언, 이영석. (2000). 한국기업조직에서 부하가 상사에 대해 갖는 신뢰와 불신의 기반. 『한국심리학회지: 문화 및 사회문제』 , 6(3): 99-120.
- 김미선. (2010). 『공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 연구』 . 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원.
- 김수진. (1997). 대학도서관에서의 리더십 유형과 직무만족 간의 관계에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』 , 8: 179-196.
- _____. (1998). 『大學圖書館에서의 리더십 類型과 職務滿足 間의 關係에 관한 研究』 . 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 김왕선, 손승연, 정원호. (2015). 윤리적 리더십이 조직시민행동과 일탈 행동에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』 , 22(1): 121-145.

- 김종성 (2005). 현단계 우리 학교도서관 발전의 리더십에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 39(2): 259-286.
- 김주엽, 박상언, 이민령. (2010). 윤리적 리더십과 상사신뢰, 그리고 조직 시민행동 간의 관계에 관한 연구. 『인적자원개발연구』, 13(2): 1-19.
- 김학수, 정범구. (2008). 윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어서 상사신뢰의 매개효과. 『경영경제연구』, 30(2): 29-54.
- 김효준. (2008). 『공공도서관의 고용형태에 따른 직무만족도 및 조직 몰입도에 관한 연구』. 석사학위논문, 성균관대학교 교육대학원.
- 김홍보. (2007). 『상사신뢰의 결정요인과 직무수행간의 구조적 관계』. 박사학위논문, 제주대학교 대학원.
- 김홍보, 송병식, 강영순. (2008). 상사신뢰의 선행요인과 직무수행간의 최적 구조모형 탐색. 『상업교육연구』, 22: 171-199.
- 남차현. (2012). 외식기업 관리자의 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 상사에 대한 신뢰를 조절효과로. 『관광연구』, 37(1): 165-185.
- 마상진. (2004). 『실업계 고등학교 교사의 직업교육 가치성향과 조직 몰입의 관계』. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 문형구, 김경석. (2006). 조직시민행동(OCB) 연구에 대한 비판적 고찰-한국에서의 연구를 중심으로. 『경영학연구』, 35(2): 609-643.
- 문형구, 장용선. (2005). 상사에 대한 신뢰에 영향을 미치는 상사의 행동에 관한 탐색적 연구: 정성적 접근. 『아세아연구』, 48(3): 137-167.
- 박인웅. (2000). 도서관장의 전략적 리더십에 관한 연구. 『한국도서관 정보학회지』, 31(4): 341-354.

- 박자현, 김기영. (2014). 대학도서관 사서의 조직몰입과 목표인식에 대한 연구. 『정보관리학회지』, 31(1): 251-275.
- 박정숙. (2002). 『상사의 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문, 신라대학교 교육대학원.
- 박현정. (2007). 『대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구』. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 방은영. (2014). 『대학도서관 사서의 조직시민행동, 임파워먼트 및 조직 효과성 간의 관계에 관한 연구』. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 배을규, 김미선, 김대영. (2011). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 『한국HRD연구』, 6(3): 1-22.
- 서울신문. (2016.03.29.). “도서대출 기록 부풀린 C시립도서관 공무원 무더기 적발”
[cited 2016.04.01.]
<<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20160329500277>>
- 세계일보. (2014.11.24.). “W교육청 공공도서관 직원 수천만원 횡령 덜미”
[cited 2016.04.01.]
<<http://www.segye.com/content/html/2014/11/24/20141124002192.html>>
- 손은일, 송정수.(2012). 윤리적 리더십과 심리적 임파워먼트 및 조직몰입과의 관련성 연구. 『인적자원관리연구』, 19(4): 237-252.
- 손은일, 이종욱, 송정수. (2010). 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과 및 윤리풍토의 조절효과. 『한국 HRD 연구』, 5(1): 61-89.
- 손정표, 하정란. (2007). 대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십이 사서 직원의 임파워먼트에 미치는 영향. 『정보관리연구』, 38(2): 85-104.
- 송성화. (2015). 『목표보호성과 조직행태: 조직몰입, 직무만족, 공직봉사

- 동기에 미치는 영향을 중심으로』. 박사학위논문, 서울대학교 행정대학원.
- 신민주. (2011). 『공공도서관 사서의 직무만족과 조직몰입이 직무성장에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 신유근. (2005). 『인간존중경영: 조직행위론적 접근』. 서울: 다산.
- 신지연. (2016). 『학교도서관 담당교사의 조직몰입 영향요인에 관한 연구』. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 심효정. (2006). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 40(4): 307-331.
- 옥용재. (2000). 『부하에 대한 상사의 신뢰행동 요인 및 효과에 관한 연구: 한국기업의 특성 중심으로』. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 유길호, 박정숙. (2002). 상사의 리더십 유형이 대학도서관 사서들의 직무만족에 미치는 영향. 『한국도서관정보학회지』, 33(4): 125-147.
- 유길호, 한계문. (2001). 사서들의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석: 부산지역 공공도서관을 중심으로. 『한국도서관정보학회지』, 32(2): 1-20.
- 유재숙. (2014). 『뷰티서비스 산업의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직시민행동, 조직유효성 간의 구조적 관계』. 박사학위논문, 대구가톨릭대학교 대학원.
- 윤은숙. (2009). 『공공도서관 사서직 공무원 조직의 리더십 유형에 관한 연구』. 석사학위논문, 인천대학교 행정대학원.
- 이관응. (2002). 『신뢰경영과 서번트 리더십』. 이천: 엘테크.
- 이명신. (2009). 『윤리적 리더십의 선행요인과 결과요인』. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.

- 이명신, 장영철. (2010). 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계. 『인적자원관리연구』 , 17(3): 65-86.
- 이승규. (2015). 윤리적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향. 『한국컴퓨터정보학회논문지』 , 20(12): 163-168.
- 이영석. (2007). 『조직신뢰-회사신뢰와 상사신뢰를 중심으로』 . 파주: 한국학술정보.
- 이영석, 오동근, 서용원. (2004). 회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 , 17(2): 147-186.
- 이은철, 백인화. (2010). 대학도서관의 변혁적 리더십이 사서들의 임파워먼트(Empowerment)와 조직유효성에 미치는 영향. 『한국문헌정보학회지』 , 44(2): 139-156.
- 이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향, 『대한경영학회지』 , 23(2): 893-908.
- 이주삼. (2014). 『지방자치단체 공무원 상급자의 윤리적 리더십이 하급 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 역할갈등의 매개효과를 중심으로』 . 박사학위논문, 한성대학교 대학원.
- 이주일, 민경환. (1996). 정서지능: 개념의 소개 및 연구 전망. 『심리과학』 , 5(1): 67-84.
- 이현정. (2011). 『감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 한국 중앙정부의 공무원을 대상으로』 . 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이현주. (2016). 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향, 『한국도서관·정보학회지』 , 47(1): 71-97.
- 임성만. (2004). 『조직 신뢰와 구성원 신뢰의 기반 요인 및 관계성』 . 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 장준호, 조용현. (2009). 윤리적 리더십이 리더-부하간 교환관계 질 및

- 조직시민행동에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 16(1): 181-199.
- 정기산. (2002). 『중간관리자의 리더십 유형별 행동특성과 신뢰와의 관계』. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 정상준. (2012). 『노조윤리와 노조간부의 윤리적 리더십이 조합원의 노조 몰입에 미치는 영향』. 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 정우일 등. (2014). 『리더와 리더십』. 서울: 박영사.
- 조경훈. (2008). 『윤리적 리더십이 조직몰입과 직무몰입에 미치는 영향: 제 조업종의 고성과 기업과 저성과 기업의 차이를 중심으로』. 박사학위논문, 인하대학교 일반대학원.
- 조미경. (2010). 『대학도서관 직원의 조직공정성 지각이 역할내 활동 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문, 성균관대학교 일반대학원.
- 조성원. (2015). 『대학도서관 중간관리자의 리더십 척도 개발에 관한 연구』. 박사학위논문, 연세대학교 일반대학원.
- 정춘화. (1992). 공공도서관 조직의 리더쉽에 관한 연구. 『도서관학논집』, 19: 1-34.
- 정현우, 서정기, 류태모. (2014). 사회적 기업에서 윤리적 리더십이 조직 시민행동에 미치는 영향과 일터영성의 매개효과에 관한 연구. 『경영과 정보연구』, 33(5): 35-54.
- 채창권. (2008). 『대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십이 사서직원의 조직몰입에 미치는 영향』. 석사학위논문, 경북대학교 대학원.
- 최도림, 권향원, 박정민. (2016). 윤리적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향. 『한국조직학회보』, 12(4): 1-25.
- 최창희. (1994). 『조직시민행동의 차원규명, 그리고 조직공정성 및

개인주의-집단주의 성향과의 관계』. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.

하정란. (2007). 『대학도서관의 리더십 유형이 사서직원의 임파워먼트에 미치는 영향』. 석사학위논문, 경북대학교 대학원.

한국도서관협회. (1997.10.30.). “도서관인 윤리선언”

[cited 2016.04.01.]

<http://www.kla.kr/jsp/info/lib_announce.do>

한국도서관협회 한국도서관기준특별위원회, 2013. 『한국도서관기준』. 서울: 열린CNC.

함상우, 이태식. (2015). 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 동일시, 내면화, 순종의 조절효과. 『기업경영연구』, 22(1): 133-154.

HANSUNG
UNIVERSITY

2. 국외문헌

- ALA. (1939). "Code of Ethics of the American Library Association."
[cited 2016.04.01.]
<<http://www.ala.org/advocacy/proethics/codeofethics/codeethics>>
- Aronson, E. (2001). "Integrating leadership styles and ethical perspectives." *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4): 244-256.
- Balfour, D. L. & Wechsler, B. (1996). "Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations." *Public Productivity & Management Review*, 19(3): 256-277.
- Baron, R. M. & Kenny, David A. (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.
- Barsh, A. & Lisewski, A. (2008). "Library managers and ethical leadership: A survey of current practices from the perspective of business ethics." *Journal of Library Administration*. 47(3/4): 27-67.
- Bass, B. M. & Steidlmeier, P. (1999). "Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior." *The Leadership Quarterly*, 10(2): 181-217.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier : The relationship between affect and employee citizenship." *Academy of Management Journal*, 26: 587-595.
- Beauchamp, T. L. & Bowie, N. E. (1979). *Ethical theory and business*. Englewood Cliffs, NL: Prentice Hall.

- Berman, E. M., West, J. P. and Bonczek, S. J. (1998). *The ethics edge*. Washington, DC: International City/County Management Association.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance." in N. Schmitt and W. C. Borman(Eds.), *Personnel Selection in Organizations*.(71–98). San Francisco: Jossey–Bass.
- _____. (1997). "Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research." *Human Performance*, 10(2): 99–109.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). "Prosocial organizational behaviors." *Academy of Management Review*, 11(4): 710–725.
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). "Ethical leadership: A review and future directions." *The Leadership Quarterly*, 17: 595–616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing." *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, 97(2): 117–134.
- Butler, J. K. (1991). "Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory." *Journal of Management*, 17(3): 643–663.
- Carroll, A. B. & Buchholtz, A. L. (2000). *Business & society: ethics and stakeholder management*. Ohio: South–Western College Publishing.
- Fischer, R. & Mansell, A. (2009). "Commitment across cultures: A

- meta-analytical approach." *Journal of International Business Studies*, 40: 1339–1358.
- Fox, A. (1974). *Beyond contact: work, power, and trust relations*. London: Faber and Faber.
- Gambetta, D. (1988). *Trust: making and breaking cooperative relations*. Oxford: Blackwell.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1992). "Feeling good—doing good: A conceptual analysis of the mood at work—organizational spontaneity relationship." *Psychological Bulletin*, 112(2): 310–329.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1997). "Organizational spontaneity in context." *Human Performance*, 10(2): 153–170.
- Gouldner, H. P. (1960). "Dimensions of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 4(4): 468–490.
- Graham, J. W. (1989). *Organizational citizenship behavior: construct redefinition, operationalization, and validation*. Unpublished Working Paper. Chicago: Loyola University of Chicago.
- _____. (1991). "An essay on organizational citizenship behavior." *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4: 249–270.
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. Englewood Cliffs: Prentice–Hall.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Guillén, M. & González, T. F. (2001). "The ethical dimension of

- managerial leadership two illustrative case studies in TQM.” *Journal of Business Ethics*, 34(3): 175–189.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hovekamp, T. M. (1994). “Organizational commitment of professional employees in Union and Nonunion Research Libraries.” *College & Research Libraries*, 55(4): 297–307.
- JLA. (1980). “図書館員の倫理綱領.” [cited 2016.04.01.]
<<http://www.jla.or.jp/library/gudeline/tabid/233/Default.aspx>>
- Jung, D. & Avolio, B.(2000). “Opening the black box: An experimental investigation of mediating effects of trust and values congruence on transformational and transactional leadership.” *Journal of Organizational Behavior*, 21: 949–964.
- Kanungo, R. N. & Mendonca, M. (1998). “Ethical leadership in three dimensions.” *Journal of Human Values*, 4(2): 133–148.
- Katz, D. (1964). “The motivational basis of organizational behavior.” *Behavioral Science*, 9(2): 131–133.
- Khuntia, R. & Suar, D. (2004). “A scale to assess ethical leadership of indian private and public sector managers.” *Journal of Business Ethics*, 49(1): 13–26.
- Kont, K. R. & Jantson, S. (2014). “Organizational commitment in Estonian University Libraries: A review and survey.” *The New Review of Academic Librarianship*, 20(3): 296–319.
- Lewiciki, B. B., Saunders, D. M. and Minton, J. W. (1999). *Negotiation: readings, exercises, and cases*. Boston: McGraw–hill Irwin.
- Lewis, J. & Weigert, A. (1985). “Trust as a social reality.” *Social Forces*, 63: 967–985.

- Mayer, M. D., Aquino, K., Greenbaum, L. R. and Kuenzi, M. (2012). "Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership." *Academy of Management Journal*, 55(1): 151–171.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). "An integrative model of organizational trust." *Academy of Management Review*, 20: 709–734.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A three–component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1): 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the agency: A meta–analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 20–52.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). "Individualism–collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior." *Journal of Organizational Behavior*, 16: 127–142.
- Morrow, P. C. (1983). "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment." *Academy of Management Review*, 8(3): 487–489.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224–247.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between monitoring and organizational citizenship behavior." *Academy of Management Journal*, 36: 527–556.

- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks: SAGE.
- Online Etymology Dictionary. [cited 2016.02.15.]
<<http://www.etymonline.com/index.php>>.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior." *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492–499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- _____. (1997). "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time." *Human Performance*, 10(2): 85–97.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990). "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors." *The Leadership Quarterly*, 1(2): 107–142.
- Parrish, D. A. (2001). *The impact of leadership behavior on organizational commitment and job autonomy of information services librarians*. Ph. D. Florida state University.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. and Smith, F. J. (1976). "Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study." *Organizational Behavior and Human Performance*. 15(1): 87–98.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W. and Mitchelson, J. K. (2006) "A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership." *Journal of Business Ethics*. 63(4): 345–359.

- Rotter, J. (1971). "Generalized expectancies for interpersonal trust." *American Psychologist*, 26(5): 443–452.
- Sheldon, M. E. (1971). "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization." *Administrative Science Quarterly*, 16: 143–150.
- Simpson, B. (2004). "What comes after certainty? research libraries and the changing information environment." *The Journal of the United Kingdom Serials Group*. 17(2): 133–140.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents." *Journal of Applied Psychology*, 68(4): 643–663.
- Solomon, R. C. (1999). *A better way to think about business*. Oxford: Oxford University Press.
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K. and Wright, B. E. (2011). "Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context." *The American Review of Public Administration*, 41(6): 603–624.
- Treviño, L. K., Brown, M. and Hartman, L. P. (2003). "A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite." *Human Relations*, 56(1): 5–37.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P. and Brown, M. (2000). "Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership." *California Management Review*, 42(4): 128–142.

- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). "Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance." *Journal of Applied Psychology*, 81(5): 525–531.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (1992). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Weiner, Y. (1982). "Commitment in organizations: A normative view." *Academy of Management Review*, 7(3): 418–429.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. and Werner, J. M. (1998). "Managers as initiators of trust: An exchange framework for understanding managerial trustworthy behavior." *The Academy of Management Review*. 23(3): 513–530.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors." *Journal of Management*, 17(3): 601–617.
- 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): 16–26.

부 록 I

<설문지>

공공도서관의 윤리적 리더십, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 설문조사

안녕하십니까?

본 조사는 공공도서관에 근무 중인 직원들을 대상으로, 상사의 윤리적 리더십이 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 확인하는데 그 목적이 있습니다.

응답내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 철저히 보장되고, 통계목적 이외에는 사용되지 않음을 약속드리오니, 바쁘시겠지만 본 조사에 적극 협조해 주시기 바랍니다.

☐ 응답자 및 소속도서관 특성에 관한 영역입니다.

※ 다음은 응답자 특성에 관한 질문입니다.

SQ1. 성별	① 남자	② 여자
SQ2. 근무경력	① 5년 미만	② 5년-10년 ③ 10년-15년 ④ 15년-20년 ⑤ 20년 이상
SQ3. 직급	① 5급 이상	② 6급-7급 ③ 8급-9급 ④ 기타
SQ4. 연령	① 20대	② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
SQ5. 정규직 여부	① 정규직	② 비정규직
SQ6. 사서직 여부	① 사서직	② 비사서직

※ 다음은 귀하께서 재직하고 있는 도서관 특성에 관한 질문입니다.

SQ7. 지역	① 서울	② 부산	③ 대전	④ 인천
	⑤ 광주	⑥ 대구	⑦ 울산	⑧ 경기
	⑨ 강원	⑩ 세종	⑪ 충북	⑫ 충남
	⑬ 경북	⑭ 경남	⑮ 전북	⑯ 전남
	⑰ 제주			
SQ8. 운영주체	① 교육청 ② 지방자치단체(위탁) ③ 지방자치단체(직영) ④ 사립			
SQ9. 지역규모	① 대도시(구단위) ② 중소도시(동단위) ③ 읍면지역			

□ 다음은 귀하의 상사에 대한 윤리적 리더십 및 신뢰에 대한 인식영역입니다.

Q1) 다음은 상사의 윤리적 리더십과 관련된 질문입니다. 직속상사를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q1_1) 나의 상사는 직원들의 의견을 경청한다.	①	②	③	④	⑤
Q1_2) 나의 상사는 사생활에 있어서도 윤리적으로 행동한다.	①	②	③	④	⑤
Q1_3) 나의 상사는 윤리적 규범을 위반한 직원에 대해 규제를 가하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q1_4) 나의 상사는 일의 성공을 평가할 때 결과 뿐 아니라 성취까지의 과정도 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q1_5) 나의 상사는 공정하고 균형 잡힌 의사 결정을 내린다.	①	②	③	④	⑤
Q1_6) 나의 상사는 신뢰할 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
Q1_7) 나의 상사는 직원과 함께 조직의 윤리와 가치에 대해 논의하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q1_8) 나의 상사는 윤리적인 측면에서 일을 어떻게 올바른 방법으로 처리해야 하는지 모범을 보인다.	①	②	③	④	⑤
Q1_9) 나의 상사는 직원들의 이익을 최우선으로 여긴다.	①	②	③	④	⑤
Q1_10) 나의 상사는 의사결정 시 무엇이 올바른 일인지를 고민한다.	①	②	③	④	⑤

Q2) 다음은 상사의 신뢰에 대한 질문입니다. 직속상사를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q2_1) 나는 내 상사가 항상 공정하게 나를 다룬다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
Q2_2) 나는 내 상사가 결코 직원을 속이면서 이익을 얻지 않는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q2_3) 나는 내 상사의 진실됨에 대한 강한 믿음이 있다.	①	②	③	④	⑤

Q2_4) 나는 내 상사에게 강한 충성심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
Q2_5) 나는 어떠한 긴급한 상황에서도 내 상사를 도울 것이다.	①	②	③	④	⑤

□ 다음은 귀하의 조직몰입 및 조직시민행동에 대한 인식영역입니다.

Q3) 다음은 귀하의 조직몰입과 관련된 질문입니다. 본인이 느끼는 바를 솔직하게 응답하여 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q3_1) 나는 이 직장을 이직 없이 계속 다니고 싶다.	①	②	③	④	⑤
Q3_2) 나는 직장 밖에서 다른 사람들과 직장 관련 이야기를 즐겨 한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_3) 나는 직장의 문제가 나의 문제인 것처럼 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
Q3_4) 나는 다른 직장에서는 이 직장만큼 충분히 소속감을 느낄 수 없을 것이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_5) 나는 현재 직장에서 가족의 일부인 것처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
Q3_6) 나는 현재 정서적으로 직장생활에 빠져있다.	①	②	③	④	⑤
Q3_7) 이 직장은 나에게 아주 중요한 의미를 갖는다.	①	②	③	④	⑤

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q3_8) 나는 현재 이 직장에서 강한 소속감을 느끼지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
Q3_9) 다른 대안(직장)을 찾지 않은 상태에서, 이 직장을 그만둔다면 어떻게 될지 걱정된다.	①	②	③	④	⑤
Q3_10) 내가 설령 원하더라도 이 직장을 지금 당장 떠나는 것은 어려울 것이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_11) 지금 이 직장을 떠나게 되면 내 삶에 매우 큰 어려움을 겪을 것이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_12) 이 직장을 지금 떠난다면 나에게 손해가 클 것이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_13) 내가 지금 이 직장을 다니는 것은 나에게 이 직장이 필요하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_14) 나는 이 직장을 옮기는 것을 고려할 만한 대안이 거의 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_15) 내가 이 직장을 떠나지 않는 이유는 다른 대안이 거의 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_16) 내가 이 직장에 계속 다니는 가장 큰 이유는 이 직장만큼 좋은 조건을 제시해 줄 수 있는 곳이 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_17) 나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_18) 사람들은 그들의 직장에 항상 충성할 필요는 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_19) 나는 다른 직장으로 옮기는 것이 옳지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q3_20) 직장에 대한 충성은 중요하므로 나는 도의적으로 직장에 남아 있어야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_21) 만약 더 나은 직장에 대한 이직 제의를 받더라도, 나는 이 직장을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
Q3_22) 나는 한 직장에 충성하며 남아 있어야 한다고 배웠다.	①	②	③	④	⑤
Q3_23) 나는 직장인들이 한 직장에 평생 다니던 시절이 좋았다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
Q3_24) 평생직장의 개념이 좋다고 생각하고 있다.	①	②	③	④	⑤

Q4) 다음은 귀하의 조직시민행동에 대한 질문입니다. 본인이 느끼는 바를 솔직하게 응답하여 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q4_1) 나는 업무가 과중한 동료들을 도와주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q4_2) 나는 결근 및 외근한 동료의 일을 대신 처리한다.	①	②	③	④	⑤
Q4_3) 나는 동료들을 자발적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤
Q4_4) 나는 새로 입사한 사람들이 잘 적응할 수 있도록 자발적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q4_5) 나는 항상 시간을 잘 지키는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q4_6) 나는 업무시간에 주식, 오락, 인터넷 쇼핑 등을 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
Q4_7) 나는 업무시간에 개인적인 용무를 보지 않는다.	①	②	③	④	⑤
Q4_8) 나는 직장의 규칙, 규정, 절차를 준수하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q4_9) 나는 나의 행동이나 결정에 의해 다른 동료직원에게 미칠 영향을 사전에 고려하여 행동한다.	①	②	③	④	⑤
Q4_10) 나는 동료의 권한을 침해하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
Q4_11) 나는 동료와 문제를 일으키지 않도록 사전에 조치를 취한다.	①	②	③	④	⑤
Q4_12) 나는 중요한 행동을 하기 전에 그 내용에 관련된 사람에게 사전 공지한다.	①	②	③	④	⑤
Q4_13) 나는 도서관의 중요한 활동 또는 행사에는 자발적으로 참여하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q4_14) 나는 회의에 적극적으로 참여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
Q4_15) 나는 직장의 변화정책에 자발적으로 동참하고 있다.	①	②	③	④	⑤
Q4_16) 나는 도서관의 서비스나 사업 분야를 개선하거나 개발하는 활동에 적극적으로 동참하고 있다.	①	②	③	④	⑤

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Q4_17) 나는 도서관의 긍정적인 측면보다 부정적인 측면에 초점을 두는 편이다.	①	②	③	④	⑤
Q4_18) 나는 사소한 문제점에 대해서 불평을 하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
Q4_19) 나는 사소한 문제를 더 크게 만드는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
Q4_20) 나는 직장을 그만두겠다는 말을 자주 한다.	①	②	③	④	⑤

* 설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

부 록 Ⅱ

<국내외 윤리강령·윤리선언 전문>

국립중앙도서관 윤리강령

국립중앙도서관 2008. 2. 20. 시행

국립중앙도서관은 국가지식 정보의 보고로서 국내외 지식정보의 수집·정리와 관리·제공, 국내 도서관의 발전과 서비스 지원의 구심체, 국내외 도서관과의 교류·협력을 통하여 국가대표 도서관으로서의 책무를 다할 수 있도록 최선을 다하는 국민의 기관이다.

이러한 사명감을 갖고 윤리경영과 준법경영을 실천하여 국민의 사랑과 신뢰를 받는 기관이 되고자 한다.

이에 우리는 조직구성원의 목표가 조직목표에 부합될 수 있는 여건을 조성하고, 창의적인 사고와 진취적인 노력으로 각 분야의 전문인이 되도록 노력하며, 국내법과 국제규정을 준수하여 규범적, 도덕적으로 공정하고 투명하게 업무를 처리하여 이용자와 사회로부터 신뢰를 받고 정직하고 부패 없는 깨끗한 공직풍토를 조성하는데 힘쓴다.

또한 이용자들에게 최상의 서비스로 최고의 만족을 이끌어 내어 국민의 정보서비스 요구에 부응하고, 국내 도서관의 발전과 서비스 지원, 교류·협력을 통해 대국민 정보서비스 수준 향상과 올바른 도서관문화 정착에 앞장서며,

사회와 국가의 일원으로서 공익활동에 동참하고 새로운 가치창조에 힘써 21세기 글로벌 지식기반 사회 실현에 기여할 것을 다짐한다.

제1장 총칙

제1조 [목적]

이 윤리강령은 국립중앙도서관(이하“도서관”이라 한다)의 윤리강령(이하 “강령”이라 한다.) 전문의 선언내용을 준수하기 위한 올바른 의사결정과 윤리적 판단 기준을 도서관 직원에게 제공함을 목적으로 한다.

제2조 [적용범위]

이 강령은 도서관에 속한 모든 직원(비정규직 포함)에 대하여 적용한다.

제2장 직원의 기본 윤리 및 의무

제3조 [직원의 기본윤리]

- ① 도서관 직원으로서 긍지와 자부심을 가지며 항상 정직하고 성실한 자세와 높은 윤리적 가치관을 가지고 개인의 품위와 도서관 직원의 명예를 유지·발전시킬 수 있도록 노력한다.
- ② 직무를 수행함에 있어서 제반 법령과 규정을 준수함과 동시에 양심에 어긋나지 않도록 행동한다.

제4조 [사명완수]

도서관의 경영이념과 비전을 공유하고 도서관이 추구하는 목표와 가치에 공감하여 창의와 성실로서 맡은바 책임을 완수한다.

제5조 [자기계발]

- ① 국제화 시대에 바람직한 인재상을 스스로 정립하고 끊임없는 자기계발을 통해 이에 부합되도록 꾸준히 노력한다.
- ② 직원은 국민과 이용자에게 최상의 정보서비스를 제공하기 위하여 이에 적합한 지식, 정보, 기술을 끊임없이 습득하여야 한다.

제6조 [공정한 직무수행]

- ① 직무를 수행함에 있어 관련된 제반 법령과 규정을 준수하여 공정하게 수행하여야 한다.
- ② 자기 또는 타인의 공정한 직무수행을 저해할 수 있는 부당한 지시, 알선·청탁, 특혜부여 등 사회의 지탄을 받을 만한 비윤리적·불법적 행위를 하여서는 아니된다.

제7조 [이해충돌 회피]

- ① 직무를 수행함에 있어 도서관의 이해와 상충되는 어떠한 행위나 이해관계도 회피하여야 한다.
- ② 도서관과 개인 또는 부서간의 이해가 상충될 경우에는 도서관의 이익을 우선적으로 고려하여야 한다.

제8조 [부당이득 수수 금지 등]

- ① 직위를 이용하여 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 하여서는 아니된다.
- ② 직무와 관련하여 사회통념상 용인되는 범위를 넘어 공정성을 저해할 수 있는 금품 및 향응 등을 직무관련자에게 제공하거나 직무관련자로부터 제공받아서는 아니된다.

제9조 [공·사 구분]

- ① 직무를 수행함에 있어서 공·사를 명확히 구분하여야 한다.
- ② 도서관의 재산을 사적으로 사용하거나 도서관의 예산을 목적외의 용도로 사용하여 도서관에 재산상 손해를 가해서는 아니된다.
- ③ 근무시간 내 업무와 무관한 사적인 일에 시간을 할애하여 업무수행에 지장을 주거나, 관내 정보통신시스템을 온라인 게임, 도박, 음란사이트 방문 등 업무상 용도 이외의 부적절한 용도로 사용하여서는 아니된다.

제10조 [직원 상호관계]

- ① 직원 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며 불손한 언행이나 다른 직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하여서는 아니된다.
- ② 직원은 학벌·성별·종교·혈연·출신지역 등에 따른 파벌조성이나 차별대우를 하여서는 아니된다.
- ③ 직원 상호간에는 부당한 청탁이나 사회통념상 과도한 선물제공 및 금전거래 등의 행위를 하여서는 아니된다.
- ④ 상급자는 하급자에게 불법 지시를 하여서는 아니 되며 하급자는 상급자의 정당한 지시에 순응하되 불법 지시는 거절하여야 한다.
- ⑤ 직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 행위를 하여서는 아니된다.

제11조 [건전한 생활]

공직자로서 자세에 어긋나지 않도록 검소한 의식주와 건전한 여가활동을 생활화 하여야 하며 건전한 경조사 문화 정착을 위하여 직무관련자에게 통지를 삼가고 경조금품도 사회통념에 비추어 과도한 수준이 되지 않도록 한다.

제12조 [투명한 정보 및 예산·회계관리]

- ① 직원은 모든 정보를 정당하고 투명하게 취득·관리하고, 특정인 또는 특정부서의 이익을 위하여 중요정보를 은폐하거나 독점하지 아니한다.
- ② 직원은 업무와 관련하여 취득한 정보를 관장의 사전허가 또는 승인없이 외부로 유출하거나 부당하게 이용하여서는 아니된다.
- ③ 직원은 업무를 수행할 목적으로 타인의 지적재산권을 도용 또는 남용하여 법적·도덕적 피해를 끼쳐서는 아니된다.
- ④ 관련법령에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 예산을 집행하고 회계기록을 관리하여야 한다.

제13조 [청렴계약제 이행 및 준수]

- ① 직원은 도서관이 시행하는 모든 공사·용역·물품구매의 입찰 및 계약이행에 있어 관련 법규를 준수하여 청렴계약을 체결하고 공정하고 투명하게 업무를 수행하여야 한다.
- ② 모든 거래는 상호 대등한 위치에서 공정하게 수행되 공개적이고 일상적인 업무장소에서 투명하게 이루어지도록 한다.
- ③ 직원은 거래상 우월적인 지위를 이용하여 금품 등을 요구하거나 받을 수 없으며, 불공정한 거래조건 강요 등 부당한 요구를 하지 않는다.

제3장 이용자에 대한 윤리

제14조 [이용자 존중]

직원은 항상 이용자를 존중하고 이용자의 입장에서 생각하며 모든 행동과 직무수행시 이용자를 최우선 기준으로 삼는다.

제15조 [이용자 만족]

- ① 직원은 이용자의 요구와 서비스의 수요를 정확하게 파악하여 이에 부응하는 최상의 정보서비스를 제공하기 위해 항상 노력한다.
- ② 직원은 이용자의 의견과 제안사항을 경청하여 겸허하고 합리적으로 수용하며 이용자의 불만사항에 대하여 최대한 신속하고 공정하게 처리한다.
- ③ 직원은 이용자가 알아야 하거나 이용자에게 마땅히 알려야 하는 정보는 정확하고 신속하게 제공한다.
- ④ 직원은 모든 이용자에게 정보서비스를 차별없이 동등하게 제공한다.

제16조 [이용자의 이익보호]

직원은 이용자와 관련된 정보를 취득한 경우, 이용자의 사전 승인없이 그 정보를 누설하거나 다른 용도에 이용하지 않으며, 기타 비윤리적 행위로 인하여 이용자의 이익을 침해하지 아니한다.

제4장 직원에 대한 윤리

제17조 [직원 존중]

도서관은 직원 개개인을 존엄한 인격체로 대하며, 직원 개인의 사생활을 존중한다.

제18조 [공정한 대우]

도서관은 교육·승진 등에 있어서 직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서 공정하게 평가하고 보상하며, 성별·학력·연령·종교·출신지역·장애 등을 이유로 차별하지 않는다.

제19조 [인재육성 및 창의성 증진]

도서관은 직원의 능력개발을 적극 지원하여 전문적이고 창의적인 인재로 육성하고, 직원의 독창적이고 자율적인 사고와 행동을 증진하기 위하여 모든 직원이 자유롭게 제안하고 의사표현을 할 수 있는 여건을 조성한다.

제20조 [근무여건 등 향상]

- ① 도서관은 직원이 정당한 방법으로 직무를 수행할 수 있도록 제도를 확립하고 직무수행을 통하여 긍지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다한다.
- ② 도서관은 직원이 쾌적하고 안전하게 일할 수 있는 근무환경을 조성하고, 직원과 가족의 건강, 교육, 복지후생 등 삶의 질을 향상시킬 수 있는 프로그램을 적극 개발·실행한다.

제5장 국가와 사회에 대한 윤리

제21조 [국가와 사회발전에 기여]

- ① 도서관은 합리적이고 책임 있는 운영을 통해 국내외의 대표적 국가도서관으로 성장 발전시켜 지식정보화 사회에 기여하고 국민의 정보활용 능력 증대 및 국가와 사회 발전에 이바지 하여야 한다.

② 직원은 사회 각 계층과 국민의 정당한 요구를 겸허히 수용하여 이를 해결하는데 최선을 다해야 한다.

③ 도서관은 직원의 사회활동 참여를 적극 지원하고 국가와 사회의 발전을 위하여 노력하여야 한다.

제22조 [안전 및 위험예방]

직원은 안전에 관한 제반법규와 기준을 준수하여 재해 및 위험 예방관리에 최선을 다해야 한다.

제23조 [환경보호]

도서관과 직원은 환경문제의 중요성을 깊이 인식하여 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호 및 오염방지를 위하여 노력하고 국민과 사회로부터 신뢰 받는 기관이 되도록 최선을 다한다.

제24조 [국제규범 준수]

도서관과 직원은 외국의 도서관과의 교류에 있어 도서관간에 체결한 교류협정을 준수하고 현지국의 법규와 문화를 존중하며 현지국의 지식정보화 발전에 공헌하여야 한다.

제6장 보칙

제25조 [준수의무와 책임]

- ① 모든 직원은 이 강령을 숙지하고 준수하여야 하며 위반사항에 대해서는 그에 따른 책임을 진다.
- ② 관장, 부장, 부서장 등은 소속직원의 강령 준수 여부를 관리·감독할 책임이 있다.

제26조 [교육]

- ① 관장은 직원에 대하여 부패방지과 이 강령 및 공무원행동강령 등 윤리경영관련 규정의 준수를 위한 교육 계획을 수립·시행하며 매년 1회 이상 교육을 실시한다.
- ② 관장은 신규 임용시 신규직원에게 대해서 윤리경영에 관련된 교육을 실시한다.

제27조 [강령의 운영]

- ① 관장은 조직의 발전상황과 변화에 맞추어 강령의 내용을 지속적으로 보완·발전시켜야 한다.
- ② 관장은 강령을 준수하고 직원의 청렴성 유지 등을 위하여 필요한 구체적인 판단기준 및 처리절차와 그 운영에 관하여 필요한 세부사항은 문화관광부 공무원 행동강령의 규정을 따른다.

제28조 [포상 및 징계]

- ① 관장은 윤리경영 관련규정을 준수하고 윤리경영 정립에 기여한 직원에 대하여는 인사평가에 반영하는 등 그에 상응한 포상을 실시할 수 있다.
- ② 관장은 강령에 저촉된 행위를 한 직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다. 다만, 구체적인 징계대상 위반행위에 대해서는 공무원 행동 강령의 관련 조항을 따른다.

부 칙

- ① (시행일) 이 강령은 2008년 2월 20일부터 시행한다.



도 서 관 인 윤 리 선 언

한국도서관협회 1997. 10. 30. 제정

도서관인은 민족과 인류의 기억을 전승하여 사회발전에 기여하는 도서관의 운영주체로서 무거운 책임을 지니고 있다. 이 책임은 우리들 도서관인의 모든 직업적 행위의 바탕에, 비판적 자기성찰과 윤리적 각성이 살아있을 때 비로소 완수될 수 있다. 이에 우리는 스스로의 다짐이자 국민에 대한 약속으로 우리가 지켜 나갈 윤리적 지표를 세워 오늘 세상에 천명한다.

1. [사회적 책무] 도서관인은 인간의 자유와 존엄성이 보장되는 민주적 사회발전에 공헌한다.

가. 도서관인은 헌법이 보장하는 국민의 알 권리를 실현하는데 기여한다.

나. 도서관인은 국민의 자아성장 의욕을 고취하고 그 노력을 지원한다.

다. 도서관인은 도서관과 이용자의 자유를 지키고 정보접근의 평등권을 확립한다.

라. 도서관인은 성숙된 지식사회를 열어가는 문화적 선도자가 된다.

2. [자아성장] 도서관인은 부단한 자기개발을 통하여 역사와 함께 성장하고 문명과 더불어 발전한다.

가. 도서관인은 자신을 개선하는데 게으르지 아니하며 끊임없이 연구하고 정진한다.

나. 도서관인은 자신의 직무가 역사를 보존하며 사실을 전수하는 행위임을 자각한다.

다. 도서관인은 사회의 변화와 이용자의 요구에 능동적으로 대처하는 능력을 배양한다.

라. 도서관인은 개척자의 정신으로 일상의 난관을 극복하며 열정과 인내, 그리고 용기와 희망 속에서 일한다.

3. [전문성] 도서관인은 전문지식에 정통하며 자율성을 견지하여 전문가로서의 책임을 완수한다.

가. 도서관인은 자신의 업무영역에 관한 전문지식과 기술 습득에 최선을 다한다.

나. 도서관인은 전문가로서의 자율성을 발휘하여 스스로 사회적 지위를 확보한다.

다. 도서관인은 소속된 조직의 입장이 전문성의 원칙에 배치될 경우 전문가적 신념에 따라 이의를 제기할 책임이 있다.

라. 도서관인은 전문직단체의 중요성을 인식하고 조직 활동에 적극 참여한다.

4. [협 력] 도서관인은 협동력을 강화하여 조직운영의 효율화를 도모한다.

가. 도서관인은 협력의 기초가 되는 소속 도서관의 능력 신장에 먼저 노력한다.

나. 도서관인은 도서관간의 협력 체제를 지속적으로 발전시켜 나간다.

다. 도서관인은 다른 사회기관과 협력하여 부단히 활동영역을 확장한다.

라. 도서관인은 자신의 조직에 불이익이 있을지라도 협력의 의지를 지켜나간다.

5. [봉 사] 도서관인은 모든 국민에 헌신하는 자세로 봉사하고 도서관의 진정한 가치에 대한 사회적 인식을 유도한다.

가. 도서관인은 이용자의 다양한 요구에 적합한 전문적 봉사에 힘쓴다.

나. 도서관인은 이용자의 이념, 나이, 성별, 사회적 지위 등을 이유로 차별하지 아니한다.

다. 도서관인은 항상 친절하고 밝은 태도로 업무에 임한다.

라. 도서관인은 도서관에 대한 사회의 정당한 인정을 획득하기 위하여 노력한다.

6. [자 료] 도서관인은 지식자원을 선택, 조직, 보존하여 자유롭게 이용케 하는 최종책임자로서 이를 저해하는 어떠한 간섭도 배제한다.

가. 도서관인은 민족의 문화유산과 사회적 기억을 지키는 책임을 진다.

나. 도서관인은 지식자원을 선택함에 있어서 일체의 편견이나 간섭 또는 유혹으로부터 자유로워야 한다.

다. 도서관인은 지식자원을 조직함에 있어서 표준화를 지향한다.

라. 도서관인은 이용자와 관련된 개인정보를 보호하며 그 공개를 강요받지 아니한다.

7. [품 위] 도서관인은 공익기관의 종사자로서의 품위를 견지한다.

가. 도서관인은 언제나 전문가로서의 긍지를 가지고 업무를 수행한다.

나. 도서관인은 항상 정직하고 당당한 태도를 잃지 아니한다.

다. 도서관인은 업무와 관련하여 정당하지 아니한 일체의 이익을 도모하지 아니한다.

라. 도서관인은 직업적 윤리규범을 성실히 지킨다.

[1997년 10월 30일 제정]

※ 1996년 제47차 정기총회의 결의에 따라 “사서직윤리헌장” 제정사업을 추진하여 제35회 전국도서관대회 개회식(1997년)에서 이를 선포하였다.

Code of Ethics of the American Library Association

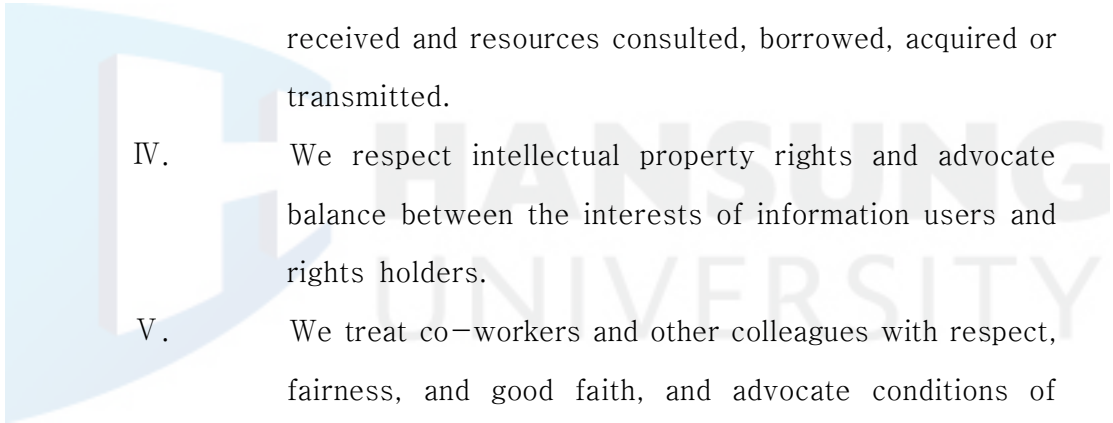
American Library Association adopted in 1939

As members of the American Library Association, we recognize the importance of codifying and making known to the profession and to the general public the ethical principles that guide the work of librarians, other professionals providing information services, library trustees and library staffs.

Ethical dilemmas occur when values are in conflict. The American Library Association Code of Ethics states the values to which we are committed, and embodies the ethical responsibilities of the profession in this changing information environment.

We significantly influence or control the selection, organization, preservation, and dissemination of information. In a political system grounded in an informed citizenry, we are members of a profession explicitly committed to intellectual freedom and the freedom of access to information. We have a special obligation to ensure the free flow of information and ideas to present and future generations.

The principles of this Code are expressed in broad statements to guide ethical decision making. These statements provide a framework; they cannot and do not dictate conduct to cover particular situations.

- 
- I. We provide the highest level of service to all library users through appropriate and usefully organized resources; equitable service policies; equitable access; and accurate, unbiased, and courteous responses to all requests.
 - II. We uphold the principles of intellectual freedom and resist all efforts to censor library resources.
 - III. We protect each library user's right to privacy and confidentiality with respect to information sought or received and resources consulted, borrowed, acquired or transmitted.
 - IV. We respect intellectual property rights and advocate balance between the interests of information users and rights holders.
 - V. We treat co-workers and other colleagues with respect, fairness, and good faith, and advocate conditions of employment that safeguard the rights and welfare of all employees of our institutions.
 - VI. We do not advance private interests at the expense of library users, colleagues, or our employing institutions.
 - VII. We distinguish between our personal convictions and professional duties and do not allow our personal beliefs to interfere with fair representation of the aims of our institutions or the provision of access to their information resources.

VIII. We strive for excellence in the profession by maintaining and enhancing our own knowledge and skills, by encouraging the professional development of co-workers, and by fostering the aspirations of potential members of the profession.

Adopted at the 1939 Midwinter Meeting by the ALA Council; amended June 30, 1981; June 28, 1995; and January 22, 2008.

The previous version of this file has long held the **incorrect amendment date of June 28, 1997**; the Office for Intellectual Freedom regrets and apologizes for the error.

図書館員の倫理綱領

日本図書館協会 1980. 6. 4 総会決議

1. この倫理綱領は、「図書館の自由に関する宣言」によって示された図書館の社会的責任を自覚し、自らの職責を遂行していくための図書館員としての自律的規範である。

この綱領は、「図書館の自由に関する宣言」と表裏一体の関係にある。この宣言に示された図書館の社会的責任を日常の図書館活動において果たしていくのは、職業集団としての内容の充実によらなければならない。この綱領は、その内容の充実を目標とし、図書館員としての職責を明らかにすることによって、自らの姿勢をただすための自律的規範である。したがってこの綱領は、単なる徳目の列挙や権利の主張を目的とするものでなく、すべての館種に共通な図書館員のあり方を考え、共通な基盤を拡大することによって、図書館を社会の有用な機関たらしめようという、前向きでしかも活動的なものである。

この綱領でいう図書館員とは、図書館に働くすべての職員のことである。綱領の各条項の具体化に当たっては、図書館長の理解とすぐれた指導力が不可欠である。

2. 綱領の内容はこれまでの図書館活動の実践の中から生まれたものである。それを倫理綱領という形にまとめたのは、今や個人の献身や一館の努力だけでは図書館本来の役割を果たすことができず、図書館員という職業集団の

総合的な努力が必要となり、かつ図書館員のあるべき姿を、図書館員と利用者、図書館を設置する機関または団体との三者が、共に考えるべき段階に立ち至ったからである。

3. この綱領は、われわれの図書館員としての自覚の上に成立する。したがってその自覚以外にはいかなる拘束力もない。しかしながら、これを公表することによって、われわれの共通の目的と努力、さらにひとつの職業集団としての判断と行動とを社会に誓約することになる。その結果、われわれはまず図書館に大きな期待を持つ人びとから、ついで社会全体からのきびしい批判に自らをさらすことになる。

この批判の下での努力こそが、図書館員という職業集団への信頼を生む。図書館員の専門性は、この信頼によってまず利用者に支えられ、さらに司書職制度という形で確認され、充実されねばならない。そしてその専門性がもたらす図書館奉仕の向上は、すべて社会に還元される。そうした方向へわれわれ図書館員全体が進む第一歩がこの倫理綱領の制定である。

4. この綱領は、すべての図書館員が館種、館内の地位、職種及び司書資格の有無にかかわらず、綱領を通して図書館の役割を理解し、綱領実現への努力に積極的に参加することを期待している。さらに、図書館に働くボランティアや図書館同種施設に働く人びと、地域文庫にかかわる人びと等による理解をも望んでいる。

5. 綱領の構成は、図書館員個人の倫理規定にはじまり、組織体の一員としての図書館員の任務を考え、ついで図書館間および図書館以外の人びととの協力に及び、ひろく社会における図書館員の果たすべき任務に至っている。

(図書館員の基本的態度)

第1 図書館員は、社会の期待と利用者の要求を基本的なよりどころとして職務を遂行 する。

図書館は社会の期待と利用者の要求の上に成立する。そして、ここから国民の知る自由の保障という図書館の目的も、またすべての国民への資料提供という基本機能も導き出される。したがって、図書館へのあらゆる期待と要求とを的確に把握し、分析し、かつ予測して、期待にこたえ、要求を実現するように努力することこそ、図書館員の基本的な態度である。

(利用者に対する責任)

第2 図書館員は利用者を差別しない。

国民の図書館を利用する権利は平等である。図書館員は、常に自由で公正で積極的な資料提供に心がけ、利用者をその国籍、信条、性別、年齢等によって差別してはならないし、図書館に対するさまざまな圧力や干渉によって利用者を差別してはならない。また、これまでサービスを受けられなかった人びとに対しても、平等なサービスがゆきわたるように努力すべきである。

第3 図書館員は利用者の秘密を漏らさない。

図書館員は、国民の読書の自由を保障するために、資料や施設の提供を通じて知りえた利用者の個人名や資料名等をさまざまな圧力や干渉に屈して明かしたり、または不注意に漏らすなど、利用者のプライバシーを侵す行為をしてはならない。このことは、図書館活動に従事するすべての人びとに課せられた責務である。

(資料に関する責任)

第4 図書館員は図書館の自由を守り、資料の収集、保存および提供につとめる。

図書館員は、専門的知識と的確な判断とに基づいて資料を収集し、組織し、保存し、積極的に提供する。そのためには、資料の収集・提供の自由を侵すいかなる圧力・検閲をも受け入れてはならないし、個人的な関心や好みによる資料の収集・提供をしてはならない。図書館員は、私的報酬や個人的利益を求めて、資料の収集・提供を行ってはならない。

第5 図書館員は常に資料を知ることにつとめる。

資料のひとつひとつについて知るということは決して容易ではないが、図書館員は常に資料を知る努力を怠ってはならない。資料についての十分な知識は、これまでも図書館員に対する最も大きな期待のひとつであった。図書

館に対する要求が飛躍的に増大している今日、この期待もいちだんと高まっていることを忘れてはならない。さらに、この知識を前提としてはじめて、潜在要求をふくむすべての要求に対応し、資料の収集・提供活動ができることを自覚すべきである。

（研修につとめる責任）

第6 図書館員は個人的、集団的に、不断の 研修につとめる。

図書館員が専門性の要求をみたすためには、（１）利用者を知り、（２）資料を知り、（３）利用者と資料を結びつけるための資料の適切な組織化と提供の知識・技術を究明しなければならない。そのためには、個人的、集団的に日常不断の研修が必要であり、これらの研修の成果が、図書館活動全体を発展させる専門知識として集積されていくのである。その意味で、研修は図書館員の義務であり権利である。したがって図書館員は、自主的研修にはげむと共に研修条件の改善に努力し、制度としての研修を確立するようつとめるべきである。

（組織体の一員として）

第7 図書館員は、自館の運営方針や奉仕計画の策定に積極的に参画する。

個々の図書館員が積極的な姿勢をもたなければ、図書館は適切・円滑に運営

することができない。図書館員は、その図書館の設置目的と利用者の要求を理解し、全員が運営方針や奉仕計画等を十分理解していなければならない。そのためには、図書館員は計画等の策定にたえず関心をもち、積極的に参加するようつとめるべきである。

第8 図書館員は、相互の協力を密にして、集団としての専門的能力の向上につとめる。

図書館がその機能を十分に果たすためには、ひとりの図書館員の力だけでなく、職員集団としての力が発揮されなければならない。このためには、図書館員は同一職種内の協調と共に、他職種の役割をも正しく理解し、さらに、地域および全国規模の図書館団体に結集して図書館に働くすべての職員の協力のもとに、それぞれの専門的知識と経験を総合する必要がある。図書館員の専門性は、現場での実践経験と不断の研修及び職員集団の協力によって高められるのであるから、図書館員は、経験の累積と専門知識の定着が、頻繁すぎる人事異動や不当配転等によって妨げられないようつとめるべきである。

第9 図書館員は、図書館奉仕のため適正な労働条件の確保につとめる。

組織体の一員として図書館員の自覚がいかに高くても、劣悪な労働条件のもとでは、利用者の要求にこたえる十分な活動ができないばかりか、図書館員の健康そのものをも維持しがたい。適正数の職員配置をはじめ、労働災害や職業病の防止、婦人図書館員の母性保護等、適切な図書館奉仕が可能な労働条件を確保し、働きやすい職場づくりにつとめる必要がある。図書館員は図書館奉仕の向上のため、図書館における労働の独自性について自ら追求すべきである。

(図書館間の協力)

第10 図書館員は図書館間の理解と協力につとめる。

図書館が本来の目的を達成するためには、一館独自の働きだけでなく、組織的に活動する必要がある。各図書館は館種・地域・設置者の別をこえ、理解と協力につとめるべきである。図書館員はこのことをすべて制度上の問題に帰するのではなく、自らの職業上の姿勢としてとらえなければならない。図書館間の相互協力は、自館における十分な努力が前提となることを忘れてはならない。

(文化の創造への寄与)

第11 図書館員は住民や他団体とも協力して、社会の文化環境の醸成につとめる。

図書館は孤立した存在であってはならない。地域社会に対する図書館の協力は、健康で民主的な文化環境を生み出す上に欠くことができない。他方、この文化環境によって図書館の本来の機能は著しい発達をうながされる。図書館員は住民の自主的な読書運動や文庫活動等をよく理解し、図書館の増設やサービス改善を求める要求や批判に、謙虚かつ積極的にこたえなければならない。さらに、地域の教育・社会・文化諸機関や団体とも連携を保ちながら、地域文化の向上に寄与すべきである。

第12 図書館員は、読者の立場に立って出版文化の発展に寄与するようつとめる。

出版の自由は、単に資料・情報の送り手の自由を意味するのではなく、より根本的に受け手の知る自由に根ざしている。この意味で図書館は、読者の立場に立って、出版物の生産・流通の問題に積極的に対処する社会的役割と責任を持つ。また図書館員は、「図書館の自由に関する宣言」の堅持が、出版・新聞放送等の分野における表現の自由を守る活動と深い関係を持つことを自覚し、常に読者の立場に立ってこれら関連分野との協力につとめるべきである。

日本図書館協会は、わが国の図書館の現状にかんがみこの倫理綱領を作成し、提唱する。本協会はこの綱領の維持発展につとめると共に、この綱領と相いれない事態に対しては、その改善に向って不断に努力する。

ABSTRACT

The Effects of Ethical Leadership of the Superior Officers on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public Libraries

Lee, Hyun-Joo

Major in Library and Information Science

Dept. in Library and Information Science

The Graduate School

Hansung University

Ethical management is emerging as the core value of business management in international society together with the rapid progress in globalization and opening. It is required to develop a substantial ethical management model, which can be used in public institutions. Library Community has early adopted and promulgated 'Declaration of Ethical Principles for Librarians' including 'Code of Ethics of the American Library Association' and those of many countries in the world. Despite adopting such 'Declaration of Ethical Principles', or 'Code of Ethics', problems derived from the absence of sense of ethics are often occurring in public libraries.

Accordingly, it is necessary that the concept of ethical should be built up and the code of ethics should be strictly observed to solve these problems. Also, this is the important time to conduct research on

ethical leadership to carry out the ultimate goal of a library, user satisfaction, and to lead an organization which can cope with a crisis and a change. Particularly, since library service is promoted through direct and indirect communication between librarians and users, ethical and moral belief and its importance in the decision-making process should be emphasized in libraries. To this end, a superior of an organization should communicate with its members by forming a role model as an ethical leader, and enhance organizational culture such as intra-organizational members' organizational commitment and organizational citizenship behavior by inducing members to do proper conducts through appropriate rewards and disciplines.

Research on an ethical leadership and organizational culture are actively conducted in other fields of study but little has been done in library field.

Therefore, in this study, the influence of a superior's ethical leadership on a member's organizational commitment and organizational citizenship behavior was empirically investigated with targeting the members in public libraries. The data of 259 employees in public libraries among individual members of Korea Library Association was analyzed and the result of this study is as follows.

First, the concepts such as a public library employee's ethical leadership, trust in a superior, organizational commitment, and organizational citizenship behavior showed statistically significant differences according to demographic characteristics or a library's characteristics, to which an employee belongs. As regards the ethical leadership of, and trust in a superior, it is found that males have more positive awareness for a superior than females. Looking into the research targets by career at libraries, mostly, group whose years of service is 'more than 20 years' showed the highest score in all variables. In contrast, an entry-level employee, whose years of

career is 'under five years', showed more negative awareness in all variables in comparison with other groups. According to research targets position, 'Grade-5 and upward' group showed the highest value in all variables. On the contrary, in case of Grade-8 to Grade-9, they showed the lowest value in all variables. As a result of verifying the average difference by variables according to the main operating body of the library for which research targets work, mostly the average of the 'Education Office' group was found to be the highest in all variables while the values of 'Local Government(consignment)' were found to be the lowest.

Second, the result of simple regression analysis to analyze the influence of a superior's ethical leadership on organizational commitment of organizational members showed that a superior's ethical leadership has a significant positive(+) influence on all measurement factors such as affective commitment($\beta=.523$), continuance commitment($\beta=.180$), and normative commitment($\beta=.235$).

Third, as a result of simple regression analysis in order to analyze the direct influence of a superior's ethical leadership on organizational citizenship behavior of organizational members, a superior's ethical leadership was found to have a significant positive(+) influence on all 5 measurement factors including altruism($\beta=.211$), conscientiousness($\beta=.191$), courtesy($\beta=.292$), civic virtue($\beta=.247$), and sportsmanship($\beta=.152$).

Lastly, trust in a superior was mostly found to show a mediated role in the relationship among a superior's ethical leadership, members' organizational commitment, and organizational citizenship behavior. In terms of the mediated effect of trust in a superior between ethical leadership and members' organizational commitment, it showed that trust in a superior does partial mediation of ethical leadership and emotional commitment while mediated effect was not verified in the

relationship among ethical leadership, continuous commitment, and normative commitment. Thus trust in a superior does not have an influence on passive attitudes of members that consider opportunity cost, or obligatorily commit themselves in an organization, etc., but has a direct influence on dedicated attitudes of members who intend to stay on the organization by themselves. In terms of the mediated effect of trust in a superior in the relationship between ethical leadership and members' organizational citizenship behavior, trust in a superior was found to have complete mediation of altruism, courtesy, civic virtues, and sportsmanship. In other words, in the situation where trust in a superior as a parameter is under control, ethical leadership as an independent variable did not have a statistically significant influence on organization citizenship behavior, and trust in a superior was found to have complete mediation.

The implication of this study is that the ethical leadership of a superior in public libraries in relation to organizational commitment and organizational citizenship behavior has a significant positive(+) influence in the result of empirical analysis. This demonstrates that a library should be operated with ethical value as a top priority as ever, although currently a public library is required to be equipped with the performance-oriented, highly competitive organization through balanced score card(BSC). In other words, the most important value of an organization in the 21st century is the very practice of clean, transparent and fair management based on organizational ethics.

KEYWORD : Leadership, Ethical Leadership, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Trust in a Superior, Public Library