기초지방자치단체 중간관리자의 이슈리더십과 조직효과성의 관계 분석*

- 진성리더십의 조절효과를 중심으로 -

An Empirical Study of the Relationship between Issue Leadership of Middle Managers in Local Governments and Organizational Effectiveness

- Focusing on the Moderation Effect of Authentic leadership -

박 보 생 (김천시장 - 주저자)
도 수 관 (대구가톨릭대학교 법행정학부 행정학 전공 부교수 - 교신저자)
정 홍 상 (경북대학교 행정학부 부교수 - 교신저자)

Abstract

Bo saeng Park / Soogwan Doh / Hong-Sang Jeong

This study seeks to explore the relationship between issue leadership of middle managers in local governments and organizational effectiveness considering the interaction effect between issue leadership and authentic leadership of middle managers. Empirical results show that subordinate's perceived level of issue leadership provided by middle managers in local governments is positively related to the subordinate's perceived level of organizational effectiveness. The subordinate's perceived level of authentic leadership provided by middle managers in local governments is also positively related to the subordinate's perceived level of organizational effectiveness. In particular, the results of this study show that the interaction between issue leadership and authentic leadership provided by middle managers in local governments has a positive impact on the organizational effectiveness. Empirical results of this study imply that the interaction effect between issue leadership and authentic leadership is one of the important factors in analyzing the relationship between issue leadership and organizational effectiveness in local governments.

주 제 어: 이슈리더십, 진성리더십, 조직효과성, 기초지방자치단체, 중간관리자

Keywords: Issue Leadership, Authentic Leadership, Organizational Effectiveness, Local Government, Middle Manager

---

* 본 연구는 주저자의 박사학위논문(박보생, 2017)에서 제시된 연구결과 중 일부에 바탕 한 것으로 관련 논의를 수정·보완한 것이다.

I. 서 론

바람직한 조직이란 어떤 조직일까? 조직구성원들이 자신이 몸담고 있는 조직에 소속감을 가지면서 업무수행에 자신감을 가지고 열심을 다하는 조직이 바람직한 조직이다. 그렇다면 조직 관리자는 어떠한 리더십을 가져야 할까? 조직 관리자는 조직이 해야 할 일을 파악하여 이의 실현에 노력하면서, 이 모든 과정에 열린 마음으로 진정성 있게 접근하는 리더십을 가져야 할 것이다.

기초지방자치단체는 본청의 실·과 단위 부서, 읍·면·동사무소 및 직속기관, 사업소 등으로 구성되어 있는데 지자체의 일은 실질적으로 이들 단위 조직에 의해 이루어지고 있다(지경이·김정원, 2010). 때문에 기초지자체에 의해 제공되는 행정서비스의 질은 이들 단위조직을 책임지고 있는 5급(사무관) 상당의 중간관리자의 리더십과 소속 조직구성원의 조직행태가 어떠하냐에 따라 사실상 결정된다고 할 수 있다.

본 연구는 기초지자체 중간관리자의 이른바 이슈리더십과 진성리더십이 조직구성원의 조직몰입, 자기효능감, 그리고 직무몰입으로 대별되는 조직효과성과 어떤 관계를 지니는지를 실증적으로 탐색·분석한 연구이다. 이하 논의의 진행순서는 다음과 같다. 먼저 이슈리더십과 진성리더십, 그리고 조직효과성과 관련하여 조직구성원의 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입의 개념을 검토한다. 이후 이슈리더십, 진성리더십과 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입을 그 구성요소로 하는 조직효과성과의 관계가 어떠할 수 있는지를 탐색한 뒤, 관련 선행연구를 살펴본다. 다음으로 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 포함해서 이슈리더십이 조직효과성에 미치는 영향, 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 조직효과성에 미치는 영향을 경상북도 기초지자체 공무원을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 활용하여 실증적으로 분석한다. 결론부분에서는 이와 같은 분석결과를 토대로 하여 본 연구가 지니는 연구의 함의 및 한계점을 적시한다.

Ⅱ. 이론적 논의

1. 이슈리더십과 진성리더십

리더십(leadership)은 리더(leader)가 가지는 특징(-ship)이다. 조직 내 리더가 반드시 공식적 지위가 높은 사람일 필요는 없다. 리더가 가지는 특징을 반드시 행태상의 특징으로 국한시켜 이해 할 필요도 없다. 그러나 일반적으로 리더십은 공식적인 지위가 높은 사람이 아랫사람과의 관계에서 보이는 행태상의 특징으로 이야기된다. 공식적 지위가 높은 이른바 조직 관리자가 자신보다 지위가 낮은 조직구성원과의 관계에서 보이는 행태상의 특징과 관련하여 본 연구 주제

와 관련된 이슈리더십과 진성리더십이 무엇인지를 살펴보면 다음과 같다.

1) 이슈 리더십

이슈리더십은 백기복(2000)이 처음 제안한 리더십이다. 조직의 리더라면 그 리더는 무엇을 해야 하는가? 이 질문에 대해 백기복(2000: 85)은 조직의 리더는 주어진 상황에서 중요하다고 판단되는 이슈를 발굴하고, 발굴한 이슈를 관련된 모든 구성원들에게 그 중요성을 설득하여 동참과 몰입을 이끌어 내면서, 이슈를 성공적으로 실천하기 위한 효과적인 실천시스템을 구축하는 행동을 보여야 한다고 주장한다. 백기복 외(2009: 327)는 리더가 리더라면 보여야 하는 이와 같은 행태 즉, 이슈를 만들어 내고, 만들어낸 이슈를 성과로 연결시키는 과정에서 관련 구성원들의 지지와 동참을 이끌어 내기 위해 노력하고, 이슈의 효율적인 실행을 위해 필요한 행위를 하는 리더를 이름 하여 “이슈리더십”을 가진 ‘이슈리더’라고 부르고 있다.

백기복(2000)에 따르면, 이슈리더십은 이슈창안(issue pull)의 리더십이고, 오디언스 몰입의 리더십(audience push)이며, 이슈실천(system power)의 리더십이다. 이슈창안의 리더십을 가진 이슈리더는 다양한 방법을 통원하여 조직이 수행해 할 새로운 이슈 및 이의 수행방법을 개발·제시하는 행동을 보인다(백규선, 2014; 백기복 외, 2009). 오디언스 몰입의 리더십을 가진 이슈리더는 다양한 참여 채널을 통해 이슈 창안 및 이의 실현에 조직구성원의 자발적 참여를 유도하고 지지를 구하는 행동을 보인다(김익철, 2012; 백기복, 2000). 이슈실천의 리더십을 가진 이슈리더는 이슈 실천에 필요한 자원의 확보와 구체적 성과 창출을 위해 노력하고, 창출된 성과를 구성원과 같이 공유하는 행동을 보인다(백규선, 2014; 김익철, 2012).

2) 진성리더십

진성리더십은 진정한 리더란 똑똑하고 능력 있는 리더가 아니라 참되고 진실한 리더라는 인식이 확산되면서 등장한 리더십이다. 기술이나 방법이 아닌(손형찬, 2015) 거짓 없음에 기반하는(성영태, 2016) 진성리더는 자기 자신에 대한 진정성, 옳다고 여겨지는 것에 대한 진정성, 의사결정에 대한 진정성, 타인과의 관계에 대한 진정성을 가진 리더이다. 이와 관련하여 Walumbwa et. al(2008)은 진성리더십의 구성요소로 자기인식(self-awareness), 내재화된 도덕적 관점(internalized moral perspective), 균형 잡힌 정보처리(balanced processing), 관계적 투명성(relational transparency)을 제시하고 있다.

자기 자신에 대한 진정성을 가진 리더 즉, 자기인식을 가진 진성리더는 자신이 원하는 것이 무엇인지, 자신이 잘하고 못하는 것이 무엇인지, 나는 남에게 어떤 존재인지, 나는 남에게 어떤 영향을 미치는 지를 깊이 성찰하는 리더이다(정호준 외, 2016; 우희영, 2015; 정예지 외, 2012). 옳다고 여겨지는 것에 대한 진정성, 즉 내재화된 윤리적 관점을 가진 진성리더는 자신이 속한

사회가 요구하는 높은 수준의 도덕적 규범을 자신의 것으로 내면화시켜 이에 따라 행동하고자 노력하는 리더이다(성영태, 2016; 우희영, 2015). 의사결정에 대한 진정성, 즉 균형 잡힌 정보처리를 강조하는 진성리더는 의사결정의 합리성 제고와 관련하여 자신의 의견만 고집하지 않는다. 보다 나은 의사결정을 위해 다른 사람의 의견도 경청하고 보다 나은 의사결정을 위해 필요한 정보수집에도 최선을 다한다(우희영, 2015; 이순철, 2015). 타인과의 관계에 대한 진정성, 즉 관계의 투명성을 중시하는 진성리더는 자신의 본 모습을 남에게 솔직하게 보여주는 리더이다(성영태, 2016). 타인과의 관계에 대한 진정성, 다시 말해 관계의 투명성을 중시하는 진성리더는 자신의 생각, 감정을 남에게 진솔하게 보여줌으로 인해 남이 나를 바로 알게 하고 이 과정에서 남 또한 자신의 생각, 감정을 나에게 진솔하게 표현하게 함으로써 서로가 서로를 제대로 알게 하기 위해 노력하는 리더이다(윤인한, 2015; 이순철, 2015).

2. 조직 효과성

조직은 환경과 상호작용을 하는 개방체제이다(Scott, 1998). 조직은 환경으로부터 조직 운영에 필요한 것들을 제공 받아(투입), 구성원의 직무수행 등을 통해(전환), 특정의 재화 또는 서비스를 생산한다(산출). 조직의 효과성은 투입, 전환, 산출의 측면에서 살펴 볼 수 있다. 투입 측면에서 조직의 효과성은 필요 자원의 획득 정도로 가늠해 볼 수 있다(Daft, 1988). 산출 측면에서 조직의 효과성은 생산되는 재화 또는 서비스의 목표 달성 정도로 가늠해 볼 수 있다(민진, 2003;Daft, 1988). 전환 측면에서 조직의 효과성은 조직구성원들의 조직행태의 바람직성 정도로 가늠해 볼 수 있다(박희봉, 2005; 민진, 2003). 필요한 자원의 획득 정도, 목표의 달성도 등을 계량화하여 이를 살펴보는데 다소 한계점이 있는 공조직의 경우 조직 효과성을 조직구성원의 조직행태적 관점에서 살펴보는 경우가 많다(성영태, 2016). 본 연구 또한 조직구성원의 조직행태적 관점에서 조직효과성을 살펴보고자 하는 바, 조직효과성과 관련한 조직구성원의 바람직한 조직행태로 본 연구는 조직몰입(organizational commitment), 직무몰입(job involvement), 자기효능감(self-efficacy)을 상정한다. 조직몰입은 소속 조직과 관련한 조직구성원들의 조직행태이다. 자기효능감은 특정의 직무를 수행하는 자기 자신에 대한 조직구성원들의 조직행태이고, 직무몰입은 수행 직무와 관련한 조직구성원들의 조직행태이다.

1) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 자기가 소속한 조직에 대해 가지는 애착을 의미한다(김호정, 2002). 조직구성원의 소속 조직에 대한 애착 즉, 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 감정적·심리적인 일체감을 가질 때(이동영·김현정, 2014), 조직에 남아 있는 것이 조직을 떠날 때보다 여러모로 유리하다고 판단할 때(전원보, 2011), 조직에 계속 근무하는 것을 조직구성원으

로서 조직에 대한 의무로 인식하게 될 때(김주엽 외, 2010) 발생할 수 있다. Myer & Ellen(1991)은 감정적 일체감에 따른 자발적 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment)으로, 이해관계 계산에 따른 타산적 조직몰입을 지속적 몰입(continuance commitment)으로, 소속 조직에 대한 의무감에 따른 조직구성원의 조직몰입을 규범적 몰입(normative commitment)으로 이야기하면서(김태한·정홍상, 2011; 구본장·박계홍, 2008), 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)을 조직몰입의 구성요소로 상정하고 있다.

2) 자기효능감

자기효능감은 역량을 뜻하는 효능감에 자기(自己)의 개념이 복합된 개념으로(정은정, 2014; 33) 자기 자신의 역량에 대한 믿음을 의미한다(Bandura, 1977). 조직 내 조직구성원은 자신에게 주어진 일 즉, 직무를 수행한다. 조직 구성원의 자기효능감은 특정 결과를 파생시키는 일정 수준 이상의 직무 수행을 자신이 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 직무수행능력에 대한 자기믿음으로 이야기할 수 있다(Bandura, 1977).

Chen et. al.(2001)에 따르면, 자기효능감이 높은 조직구성원은 자신이 다른 사람에 비해 직무수행을 잘 하는 사람으로서, 자신이 정한 목표를 달성할 수 있고, 어려움이 닥쳐도 잘 극복할 수 있으며, 자신에게 주어진 어려운 과제들을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음 등을 가지고 있다.

3) 직무몰입

조직몰입이 조직에 대한 애착을 의미한다면 직무몰입은 하는 일 즉, 직무에 대한 애착을 의미한다. 직무와 자신을 동일시하는 인지적 신념 상태(김태한·정홍상, 2011; 황성원 외, 2008)를 의미하는 직무몰입은 직무나 직무 및 직무 환경에 대한 만족, 불만족과 같은 감정적 심리상태를 의미하는 태도 지향적 직무만족(김태한·정홍상, 2011; 김호균, 2007; 이창길, 2007;이은송, 2002)과는 달리 직무에 대한 행동 지향적 조직행태이다(이창길, 2007).

Kanugo(1982)에 따르면, 자신이 하는 일 즉, 직무에 몰입하는 조직구성원은 자신의 생활세계에 직무세계를 우선적 순서에 위치시켜, 자기시간의 상당부분을 직무수행에 기꺼이 투자하고, 자신의 직무수행에 열중하는 등의 조직행태를 보인다(김경태 외, 2016: 519).

3. 이슈리더십과 진성리더십 그리고 조직효과성의 관계

본 연구에서는 기초지방자치단체의 중간관리자가 발휘하는 이슈리더십, 진성리더십과 조직

효과성의 관계를 분석하고자 한다. 그렇다면 이들 이슈리더십, 진성리더십과 조직효과성은 구체적으로 어떤 관계를 가질 수 있겠는가?

조직몰입은 소속 조직에 대한 구성원의 일체감을 의미하며(최익봉, 2004), 직무몰입은 수행직무에 대한 구성원의 일체감을 의미한다(배병룡, 2012). 그리고 자기효능감은 직무수행에 대한 구성원의 자신감을 의미한다(Bandura, 1977). 조직의 가치가 구성원에게 내재화되어진다면 그 구성원의 조직에 대한 일체감 즉, 조직몰입은 증가할 것이다(강영복·최준호, 2013). 직무가 직무수행자에게 의미를 지닌다면(임창희, 2013), 의미를 지닌 직무에 대한 직무수행자의 몰입은 더욱 커질 것이다. 직무수행에 대한 격려(Bandura, 1977)가 이루어지고, 직무수행환경이 직무수행에 유리하게 조성되어진다면 직무수행에 대한 자신감, 즉 자기효능감은 증가할 것이다.

이슈리더에 의해 제안된 이슈는 리더에 의해 구체화된 조직의 가치라고 볼 수 있다. 이슈리더의 오디언스 몰입 등을 통해 이슈로 구체화된 조직가치가 구성원에게 내재화될 때 구성원의 조직몰입은 증가할 것이다. 한편 이슈리더에 의해 제안된 이슈는 구성원에게는 하나의 지향해야 할 바 즉, 목표일 수 있다. 자신이 수행하는 직무의 목표가 뚜렷해 질 때 수행직무는 직무수행자에게 나름의 의미를 가질 수 있으며, 직무가 나름의 의미를 가질 때 직무수행자의 직무몰입은 증가할 것이다. 그리고 이슈리더의 오디언스 몰입은 필연적으로 리더와 구성원의 활발한 상호작용을 전제한다. 이러한 상호작용의 과정에서 구성원의 이슈 참여와 관련하여 리더에 의해 이루어지는 직무수행에 대한 격려(Bandura, 1977)는 구성원으로 하여금 직무수행에 대한 자신감 즉, 자기효능감을 가지게 할 것이다. 또한 이슈리더의 이슈실천 노력은 직무수행에 유리한 환경조성으로 연결되고, 이는 성공적 직무수행에 대한 구성원의 자신감을 파생시킬 것으로 기대된다.

진성리더십은 높은 도덕성을 기반으로 하는 리더십이라고 볼 수 있다. 리더의 높은 도덕성은 리더에 대한 구성원의 신뢰로 연결되고, 이는 리더의 생각이 구성원에게 내재화되어지는 결과로 이어질 것이 기대된다. 높은 도덕성을 가진 진성리더는 자기의 이익을 위해 행동하는 리더가 아니라 조직의 이익을 위해 행동하는 리더이다. 진성리더가 가진 조직에 대한 생각, 즉 조직가치가 진성리더에 대한 신뢰를 통해 조직구성원에게 내재화될 때 조직 구성원의 조직몰입은 증가할 것이다. 자기인식, 균형 잡힌 정보, 관계의 투명성과 같은 특징을 지닌 진성리더는 자기생각만을 고집하는 리더가 아니다. 구성원과 같이 소통하면서 더 나은 그 무언가를 구성원과 같이 탐색하는 리더이다. 소통을 통해 리더와 구성원이 보다 나은 그 무언가를 위해 같이 의논하는 과정은 조직가치의 실현과 관련하여 조직 구성원 각각의 직무가 체계화되는 과정이기도 하다. 조직가치 실현과 관련하여 각각의 직무가 체계화되는 과정에서 조직가치는 각각의 직무에 배태(胚胎)되어 질 것이 예상된다. 조직가치를 배태한 각각의 직무는 해당 직무수행자에게 나름의 의미를 가지게 되고, 이는 곧 직무수행자의 직무몰입으로 이어지게 될 것으로 기대된다. 한편 소통은 리더와 구성원의 상호작용을 필연적으로 전제한다. 이슈리더의 그것처럼 상호

작용의 과정에서 구성원의 직무수행과 관련한 진성리더의 격려(Bandura, 1977)는 구성원의 직무수행에 대한 자신감, 즉 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

이슈리더십은 스타일·스킬의 리더십이고, 진성리더십은 품성의 리더십이다(이홍기, 2014). 스타일·스킬에 품성이 더해질 때 스타일·스킬의 영향력은 그렇지 않을 때 보다 커질 것으로 예상할 수 있다. 이런 측면에서 볼 때, 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 조직몰입, 직무몰입, 자기효능감으로 대별되는 조직효과성에 미치는 효과도 긍정적일 것으로 기대할 수 있다.

이슈리더십은 앞에서 언급한 바와 같이 백기복(2000)에 의해 제안된 최근의 리더십 이론 이다. 따라서 이와 관련된 실증연구는 아직까지 많이 이루어지지 못한 실정인데 비교적 최근에 이루어진 변영실·백기복(2015)과 김동산(2014)의 연구는 본 연구의 주제와 관련성이 있다. 변영실·백기복(2015)은 서울 및 제주도 호텔 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 상사의 이슈리더십이 구성원의 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 원인변수임을 실증적으로 분석하였다. 기업실무자들을 대상으로 한 김동산(2014)의 실증연구는 이슈리더십이 구성원의 심리적 임파워먼트에 정(正)의 영향을 미치는 독립변수로 기능하고 있음을 보여주고 있다. 변영실·백기복(2015)의 직무열의는 본 연구의 직무몰입과 유사한 개념이라 볼 수 있고, 김동산(2014) 연구의 심리적 임파워먼트는 본 연구의 자기효능감과 그 맥을 같이하고 있다.

아울러 본 연구 주제와 관련된 진성리더십에 관한 연구로는 성영태(2016), 손형찬(2015), 이홍기(2014) 등이 있다. 성영태(2016)는 지방자치단체 공무원들을 대상으로 한 설문조사에서 기초자치단체장의 진성리더십이 조직몰입과 직무만족을 평가지표로 하는 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 원인변수로 기능하고 있음을 보여주고 있다. 손형찬(2015)은 군 장교 및 부사관들을 대상으로 한 설문조사 자료를 활용하여 상급자의 진성리더십이 부하의 자기효능감에 유의미한 정(正)의 영향을 미치고 있음을 실증적으로 보여주고 있다. 수도권 소재 중견기업 과장급 이하 직원들을 대상으로 한 이홍기(2014)의 “진성리더십이 종업원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”이라는 논문은 상사의 진성리더십이 직무몰입과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 영향변수로 기능함을 보여주고 있다.

현재까지 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 직무몰입, 조직몰입, 자기효능감 등으로 대별되는 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 선행연구는 없다. 본 연구는 이러한 선행연구의 한계를 고려하여 이슈리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하는 과정에서 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 조직효과성에 미치는 영향을 고려함으로써 이슈리더십과 조직효과성의 관계에서 진성리더십의 조절효과를 탐색하고자 한다.

Ⅲ. 분석방법과 분석자료

1. 분석방법

본 연구는 기초지방자치단체 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 분석하는 과정에서 진성리더십의 조절효과를 회귀분석모형에 고려한다. 그런데 이 경우 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 리더십과 조직효과성의 관계를 직접적으로 분석하는 것은 현실적으로 많은 기초지자체 중간관리자들에 대한 데이터가 필요하기 때문에 데이터 획득 부문에 있어서 매우 어려운 과정이다. 따라서 본 연구에서는 중간관리자가 발휘하는 이슈리더십에 대한 부하 공무원들의 인식과 조직효과성에 대한 인식의 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 그렇기 때문에 본 연구의 분석방법과 분석자료, 그리고 분석결과에서 기술하는 이슈리더십과 진성리더십, 그리고 조직효과성은 각각 중간관리자가 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식, 그리고 조직효과성에 대한 부하 공무원들의 인식을 의미한다.

본 연구에서 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 분석하는 과정에서 진성리더십의 조절효과를 회귀분석모형에 고려하기 위해서는 독립변수를 이슈리더십으로, 조절변수를 진성리더십으로, 종속변수를 조직효과성으로 설정한다. 이 경우, 분석은 종속변수를 조직효과성으로, 독립변수를 이슈리더십, 진성리더십, 그리고 이슈리더십과 진성리더십을 곱한 값으로 두고 분석을 실시한다. 이 때 독립변수(이슈리더십)와 조절변수(진성리더십)을 곱한 변수를 상호작용변수라고 부르며, 이 변수가 통계적으로 유의미할 경우 조절변수인 진성리더십이 이슈리더십과 조직효과성의 관계에서 유의미한 조절효과가 있다고 해석할 수 있다. 즉, 진성리더십이 높을수록 이슈리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 증폭시켜준다고 할 수 있다. 물론 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 규명하기 위해서는 조직효과성에 영향을 줄 수 있는 요인들, 예컨대 성별, 연령대, 학력, 재직기간, 직렬, 직급, 근무지, 시(市) 또는 군(郡) 지역 여부 등과 같은 요인들을 분석모형에서 통제변수로 활용한다. 구체적으로 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용변수를 고려한 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 규명하기 위해 본 연구에서 설정한 분석모형을 수식으로 나타내보면 다음의 수식(1)과 같다.

$$Y = \alpha + \beta_1 I + \beta_2 A + \beta_3 I \times A + \sum_{i=1}^{n} \gamma_i X_i + \epsilon \qquad \text{수식(1)}$$

수식(1)에서 Y는 본 연구의 종속변수인 조직효과성을 의미하며, α는 상수항, I는 이슈리더십, A는 진성리더십, $I \times A$는 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용변수, β_1는 이슈리더십의

회귀계수값, β_2는 진성리더십의 회귀계수값, β_3는 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용변수의 회귀계수값, X는 분석에 포함된 통제변수벡터, γ는 각 통제변수의 회귀계수벡터, ϵ는 오차항을 각각 의미한다. 결과적으로 이슈리더십, 진성리더십, 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 각각 조직효과성에 미칠 수 있는 영향은 β_1, β_2, β_3값의 크기와 통계적 유의미성을 통해 판단할 수 있다.

2. 분석자료와 변수

본 연구에서는 이미 언급한 바와 같이 기초지자체 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십에 대한 부하들의 인식과 조직효과성에 대한 부하들의 인식의 관계를 분석하기 위해 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용을 고려한다. 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식 및 조직효과성에 대한 인식을 조사하기 위해 본 연구는 경상북도 23개 기초지방자치단체 중 12개 시·군에 근무하고 있는 6~9급 상당의 공무원들을 대상으로 2016년 1월 4일~2월 2일 동안에 설문조사를 실시하였다.

경상북도 관내의 23개 시·군중에서 본 연구는 서부권과 북부권에 위치하고 있는 6개의 시(김천시, 안동시, 상주시, 문경시, 경산시, 구미시)와 6개의 군(칠곡군, 군위군, 의성군, 고령군, 성주군, 예천군)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 각 시 · 군별로 200부씩 총 2,400부를 배포하였으며, 그 중에서 2,119부가 회수되어 88%의 회수율을 보였으나 회수된 자료 중에서 불성실하게 응답한 자료를 제외한 1,796명의 응답 결과를 최종적으로 본 연구의 분석에 활용하였다.

〈표 1〉 이슈리더십과 진성리더십에 대한 설문문항 구성

변수	하위 구성요소	설문문항	구분
이슈리더십	이슈창안	새로운 사업발굴을 위한 노력	창안1
		아이디어 개발을 위한 다양한 방법 동원	창안2
		창의적 제안을 통한 업무효율성 제고 노력	창안3
		업무수행과 관련한 새로운 아이디어제시	창안4
		업무의 질 향상과 관련한 새로운 방법제안	창안5
		아이디어 제시와 병행한 구체적 방법제시	창안6
	오디언스 몰입	사업수행과 관련한 직원들과의 회의·토론정도	참여1
		의사결정과정에서의 직원 참여권장 정도	참여2
		사업의 성과 및 결과제시를 통한 지지유도정도	참여3
		사업목표 설정 및 수행에 있어서 직책·직급에 차별을 두지 않고 진행하는 정도	참여4
		구성원들의 과업에의 참여 유도 정도	참여5
	이슈실천	사업수행에 필요한 예산확보 능력	실천1
		구성원들과 사업수행의 긍정적 결과 공유 정도	실천2
		사업수행에 필요한 인적/물적자원 확보능력	실천3
		사업실행을 통한 구체적 성과 창출(능력)정도	실천4

진성리더십	자기인식	자신에 대한 타인의 평가 인지정도	인식1
		자신의 행동이 타인에 미치는 영향에 대한 인지정도	인식2
		자신의 장점과 단점에 대한 인지정도	인식3
		중요쟁점에 대한 성찰 시점에 대한 인지정도	인식4
	내재화된 윤리적 관점	자신의 신념에 따라 행동하는 정도	윤리1
		자신의 핵심가치와 신념에 따른 의사결정정도	윤리2
		도덕적 가치와 신념에 반하는 압력에 대한 거절정도	윤리3
		높은 수준의 도덕적 가치를 따르려는 노력정도	윤리4
	균형화된 정보처리	자신과 반대(또는 다른) 의견에 대한 경청정도	정보1
		의사결정전 관련자료 분석의 충분성정도	정보2
		의사결정전 관계인으로 부터의 의견 경청정도	정보3
		다양한 의견표출을 위한 직원격려정도	정보4
	관계적 투명성	자신이 의도한 바를 분명히 밝히는 정도	관계1
		업무상 실수를 솔직히 인정하는 정도	관계2
		자신의 감정을 진솔하게 표현하는 정도	관계3
		반대에 있는 사람에게도 자신의 의견을 전달하는 정도	관계4

본 연구의 핵심변수들에 해당하는 이슈리더십, 진성리더십, 조직효과성을 측정하기 위해서는 각 변수들에 대한 조작적 정의가 필요한데, 본 연구에서는 선행연구들과 공무원 조직의 특성을 고려하여 다음의 〈표 1〉과 〈표 2〉와 같이 정의하여 설문지를 구성하였다.

〈표 2〉 조직효과성에 대한 설문문항 구성

변수	하위 구성요소		설문문항	구분
조직효과성	조직몰입	정서적 몰입	조직의 문제를 자기문제로 인식하는 정도	정서1
			소속 조직을 평생직장으로 생각하는 정도	정서2
			타인에게 자신이 소속 조직의 구성원임을 자랑하는 정도	정서3
		지속적 몰입	이직에 대해 생각해 본 정도	지속1
			조직 잔류가 여러모로 유리하다고 생각하는 정도	지속2
			좋은 조건 발생의 경우 이직고려의 정도	지속3
		규범적 몰입	직장 동료에 대해 의무감을 느끼는 정도	규범1
			다른 좋은 조건이 제시되더라도 현재의 조직에 남는 것이 옳은 결정이라 생각하는 정도	규범2
			한 조직에서 이직하지 않고 은퇴할 때 까지 일하는 것이 옳다고 여기는 정도	규범3
	자기 효능감		스스로 정한 목표달성에 대한 자신감	효능1
			어려운 과업의 성공적 수행에 대한 자신감	효능2
			예상치 못한 일의 성공적 대처에 대한 자신감	효능3
			타인비교 업무수행능력 우위에 대한 자신감	효능4
			업무처리 필요지식 충분보유에 대한 자신감	효능5
			도전적 업무의 성공적 수행에 대한 자신감	효능6
	직무몰입		자신의 업무를 계속 수행할 의지	몰입1
			업무에 자신의 시간을 할애하는 정도	몰입2
			퇴근 후에도 자신의 업무를 생각하는 정도	몰입3
			양·난이도를 가리지 않고 업무수행을 위해 노력하는 정도	몰입4
			업무수행 시 열정을 느끼는 정도	몰입5
			업무수행 시 어떻게 시간이 지났는지 모를 정도로 빨리 지나가는 정도	몰입6
			생활에서 일어나는 중요일과 업무와의 관련정도	몰입7

본 연구에서처럼 설문조사를 활용하여 이슈리더십, 진성리더십, 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입을 구성하는 다양한 문항들에 대한 응답결과를 획득한 뒤에는 이들 문항들이 실제로 측정하고자 하는 이슈리더십, 진성리더십, 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입 등과 같은 요인들로 카테고리화가 잘 이루어지고 있는지를 검토할 필요성이 있다. 일반적으로 이 경우에는 요인분석 기법을 주로 활용하는데, 본 연구에서도 요인분석을 실시하여 표본적합도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 크기를 살펴보았다. 그 결과 KMO값이 0.973으로 나타나 탐색적 요인분석 모형이 유의미하였다. 그리고 베리멕스 방식으로 요인분석(주성분분석)을 실시하였으며, 고유값(eigen value) 1을 기준으로 요인을 추출하였다. 아울러 이 과정에서 요인적재값이 0.5보다 작은 문항들 즉, 진성리더십 4문항, 조직몰입 1문항, 직무몰입 3문항들은 분석에서 제외하였다. 그 결과 본 연구에서는 이슈리더십, 진성리더십, 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입을 구성하는 5개의 요인들을 추출할 수 있었다. 구체적인 요인분석 결과는 논의의 편의상 〈부록 1〉에 제시되어 있다.

다음으로 본 연구에서는 요인분석을 통해 타당성을 저해하는 문항을 제거한 뒤 남은 문항들을 활용하여 신뢰도 검사를 실시하였는데, 그 결과는 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 변수들에 대한 신뢰도 분석 결과

구 분		하위범주	문항수	신뢰도 계수 (Cronbach's Alpha)	
독립변수	이슈리더십	이슈 창안	6	0.923	0.958
		오디언스 몰입	5	0.897	
		이슈 실천	4	0.903	
조절변수	진성리더십	자기인식	4	0.884	0.945
		내재화된 윤리적 관점	2	0.813	
		균형화된 정보처리	4	0.890	
		관계적 투명성	2	0.761	
종속변수	조직효과성	조직몰입	8	0.901	
		자기효능감	6	0.913	
		직무몰입	4	0.743	

〈표 3〉은 〈표 1〉과 〈표 2〉에 제시된 핵심 변수들을 측정하기 위해 활용한 설문문항에 대한 응답결과를 토대로 이슈리더십, 진성리더십, 조직효과성의 하위 구성요소에 해당하는 조직몰입, 자기효능감, 직무몰입에 대한 신뢰도 분석 결과를 나타낸 것이다. 이에 따르면, 신뢰도 계수에 해당하는 크론바하 알파값(Cronbach's Alpha)이 대체적으로 0.7 이상으로 나타나 일반적으로 사회과학에서 수용할 만한 것임을 알 수 있다.[1)]

1) 노형진·정한열(2006)에 따르면, 일반적으로 사회과학에서 수용하는 신뢰도 계수는 0.7 이상이고, 탐색

〈표 4〉는 구체적으로 본 연구의 분석에 활용된 종속변수, 설명변수, 통제변수들에 대한 정의와 측정방법에 대해 설명하고 있다.

〈표 4〉 변수 정의

변수		설명
종속변수	조직몰입	조직몰입 측정항목 8개의 산술평균값
	자기효능감	자기효능감 측정항목 6개의 산출평균값
	직무몰입	직무몰입 측정항목 4개의 산술평균값
	조직효과성	조직몰입, 자기효능감, 직무몰입 변수값들을 산술평균한 값
설명변수	이슈리더십	이슈리더십 측정항목 15개의 산술평균값
	진성리더십	진성리더십 측정항목 12개의 산술평균값
	이슈리더십×진성리더십	이슈리더십 변수값과 진성리더십 변수값을 곱한 값
통제변수	성별	1=남성, 0=여성
	연령대	1=20대, 2=20대, 3=30대, 4=40대, 5=50대
	학력	1=대졸 이상 학력 소유, 0=기타
	재직기간	1=5년 이하, 2=6-10년, 3=11-15년, 4=16-20년, 5=21-15년, 6=26-30년, 7=31년 이상
	행정직렬	1=행정직렬 근무, 0=기타
	직급	1=9급, 2=8급, 3=7급, 4=6급, 변수값이 클수록 직급이 높음
	본청 근무	1=본청(보좌 및 보조기관) 근무, 0=기타
	시 지역	1=시(city) 지역, 0=기타

Ⅳ. 분석결과와 논의

1. 기술통계

경상북도 기초지자체 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십, 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식과 조직효과성에 대한 인식의 관계를 실증적으로 분석하기에 앞서 본 연구에서는 분석에 사용된 각 변수들에 대한 기술통계량을 살펴보았는데, 그 결과는 다음의 〈표 5〉에 제시되어 있다.

적인 연구 분야에서는 0.6 이상이면 충분한 것으로 받아들여지고 있으며, 기초연구 분야에서는 0.8 이상, 중요한 결정이 요구되는 분야에서는 0.9 이상을 요구하고 있다.

〈표 5〉 기술통계량

변수			N	최소값	최대값	평균	표준편차
종속변수	조직몰입		1796	1.00	5.00	3.55	0.74
	자기효능감		1796	1.00	5.00	3.59	0.62
	직무몰입		1796	1.00	5.00	3.65	0.62
	조직효과성		1796	1.32	5.00	3.60	0.51
설명변수	이슈리더십		1796	1.00	5.00	3.75	0.65
	진성리더십		1796	1.00	5.00	3.71	0.63
	이슈리더십×진성리더십		1796	1.60	25.00	14.27	4.42
통제변수	성별		1796	0	1	0.65	0.48
	연령대	20대	1796	0	1	0.08	0.27
		30대	1796	0	1	0.39	0.49
		40대	1796	0	1	0.30	0.46
		50대 이상	1796	0	1	0.24	0.42
	학력		1796	0	1	0.78	0.41
	재직기간		1796	1	7	3.24	1.97
	행정직렬		1796	0	1	0.44	0.50
	직급		1796	1	4	2.68	1.00
	본청 근무		1796	0	1	0.68	0.47
	시 지역		1796	0	1	0.51	0.50

2. 조직효과성에 대한 회귀분석결과

본 연구에서는 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십에 대한 부하 공무원들의 인식이 조직효과성에 대한 인식에 미치는 영향을 분석하는 과정에서 분석모형에 진성리더십의 조절효과를 고려하고자 하였다. 따라서 본 연구는 활용하는 회귀분석모형을 4가지 유형으로 설정하였고, 각 유형마다 활용하는 설명변수를 달리 설정하였다. 구체적으로 모형(1)은 조직효과성에 대한 인식을 종속변수로, 이슈리더십을 설명변수로 활용하여 분석하였으며, 모형(2)는 모형(1)에서 활용한 이슈리더십 대신에 진성리더십을 설명변수로 활용하였다. 그리고 모형(3)은 이슈리더십과 진성리더십을 모두 설명변수로 활용하였으며, 모형(4)는 모형(3)에 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용변수를 추가하여 분석함으로써 진성리더십의 조절효과를 분석하고자 하였다. 아울러 조절효과 분석을 위해서 본 연구에서는 이슈리더십과 진성리더십 변수에 대한 평균 중심화(mean centering)를 실시하여 분석에 활용하였다. 구체적으로 각 모형에 따른 회귀분석 결과는 〈표 6〉에 제시되어 있다.

〈표 6〉 조직효과성에 대한 회귀분석결과

구분	모형 (1)			모형 (2)			모형 (3)			모형 (4)		
	비표준화 회귀계수	표준오차 (S.E.)	표준화 회귀계수	비표준화 회귀계수	표준오차 (S.E.)	표준화 회귀계수	비표준화 회귀계수	표준오차 (S.E.)	표준화 회귀계수	비표준화 회귀계수	표준오차 (S.E.)	표준화 회귀계수
상수	1.872***	0.089	·	1.752***	0.089	·	3.173***	0.064	·	3.168***	0.064	·
성별	0.0260	0.023	0.025	0.025	0.023	0.023	0.020	0.023	0.019	0.017	0.023	0.016
연령대	0.054**	0.023	0.097	0.057**	0.022	0.102	0.057**	0.022	0.102	0.058**	0.022	0.104
학력	0.036**	0.016	0.047	0.041**	0.016	0.054	0.037**	0.016	0.049	0.037**	0.016	0.048
재직기간	0.051***	0.012	0.196	0.046***	0.012	0.175	0.047***	0.012	0.180	0.047***	0.012	0.179
행정직렬	0.005	0.003	0.035	0.004	0.003	0.025	0.005	0.003	0.030	0.004	0.003	0.029
직급	-0.026	0.020	-0.050	-0.013	0.019	-0.025	-0.017	0.019	-0.032	-0.018	0.019	-0.035
본청 근무	0.004	0.006	0.014	0.001	0.006	0.002	0.003	0.006	0.011	0.003	0.006	0.010
시 지역	0.061**	0.021	0.059	0.047**	0.021	0.045	0.048**	0.021	0.046	0.049**	0.021	0.048
이슈리더십	0.348***	0.016	0.440				0.152***	0.026	0.193	0.161***	0.027	0.204
진성리더십				0.379***	0.017	0.463	0.254***	0.027	0.311	0.255***	0.027	0.311
이슈리더십×진성리더십										0.041**	0.019	0.045
F-value	70.791***			78.768***			75.514***			69.224***		
R^2	0.263			0.284			0.297			0.299		
N	1,796명											

* p 〈 0.05, ** p 〈 0.01, *** p 〈 0.001

〈표 6〉에 제시한 분석모형들과 그 결과들은 기초지자체 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식 및 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 각각 조직효과성에 대한 인식과 어떤 관련성을 맺고 있는지를 보여주고 있다. 먼저, 모형(1)의 분석결과는 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십에 대한 부하 공무원들의 인식이 조직효과성에 대한 인식과 어떤 관계를 지니고 있는지를 보여주고 있다. 이슈리더십의 회귀계수값은 1%의 유의수준에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 값을 보여주고 있다. 이러한 결과는 분석에 포함된 통제변수들의 값이 모두 같다고 전제한다면, 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십에 대해 부하 공무원들이 긍정적으로 생각할수록 부하 공무원들의 조직효과성에 대한 인식도 높게 나타나고 있음을 보여준다.

모형(2)의 분석결과는 모형(1)에서 활용하였던 이슈리더십 변수 대신에 진성리더십 변수를 설명변수로 설정한 것이다. 이에 따르면, 진성리더십의 회귀계수값이 1%의 유의수준에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 값을 보여주고 있다. 따라서 분석에 포함된 통제변수들의 값이 모두 동일하다고 전제한다면, 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식이 긍정적일수록 부하 공무원들의 조직효과성에 대한 인식도 높게 나타나고 있음을 보여준다. 본 연구의 이러한 분석결과는 진성리더십과 관련된 선행연구들의

분석결과와 동일한 맥락에서 진성리더십이 조직효과성에 긍정적인 역할을 수행할 수 있다는 측면을 보여주고 있다.

모형(3)의 분석결과는 이슈리더십과 진성리더십 변수를 모두를 설명변수로 하여 회귀분석한 것이다. 이에 따르면, 이슈리더십의 회귀계수값과 진성리더십의 회귀계수값이 각각 1%의 유의수준에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 값을 보여주고 있음을 알 수 있다. 따라서 분석에 포함된 다른 변수들의 값들이 모두 동일하다고 전제한다면, 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십 또는 진성리더십에 대해 부하 공무원들이 긍정적으로 인식할수록 부하 공무원들의 조직효과성에 대한 인식도 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

모형(4)의 분석결과는 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식 및 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용이 각각 조직효과성에 대한 인식과 어떤 관계를 지니고 있는지를 보여주고 있다. 모형(3)의 분석결과와 마찬가지로 이슈리더십과 진성리더십의 회귀계수값들이 각각 1%의 유의수준에서 통계적으로 유의하게 나타나고 있다. 아울러 이슈리더십과 진성리더십의 상호작용 변수의 회귀계수값도 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 값을 보여주고 있다. 이러한 분석결과는 분석에 포함된 다른 변수들 및 이슈리더십과 진성리더십의 값들이 모두 같다고 전제하면, 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십 수준에 대한 부하 공무원들의 인식 수준이 높으면 높을수록 또는 긍정적이면 긍정적일수록 부하 공무원들의 조직효과성에 대한 인식도 높게 나타나고 있음을 보여준다. 따라서 이 경우 진성리더십이 이슈리더십과 조직효과성의 관계에 있어서 조절효과를 지니고 있다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 명확하게 규명하기 위해서는 그 동안 선행연구에서 고려하지 못했던 진성리더십의 조절효과를 고려할 필요성이 있다고 할 것이다.

마지막으로, 〈표 6〉에는 이슈리더십과 진성리더십 그리고 양자 간의 상호작용 변수 이외에도 성별, 연령대, 학력, 재직기간, 행정직렬 근무, 본청 근무, 시 지역 등과 같은 통제변수들의 회귀계수값도 제시되어 있다. 본 연구의 분석결과에 따르면, 전반적으로 연령대가 높을수록, 학력수준이 높을수록, 재직기간이 길수록, 그리고 군 지역에 비해 시 지역의 자치단체에 근무할수록 조직효과성에 대한 부하직원들의 인식이 더 긍정적인 것으로 나타나고 있다.

V. 결 론

본 연구에서는 기초지방자치단체 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십과, 그리고 양자 간의 상호작용이 조직효과성에 미치는 영향을 중간관리자의 이슈리더십과 진성리더십에 대한 부하 공무원들의 인식 및 조직효과성에 대한 부하 공

무원들의 인식을 중심으로 분석하였다. 주요 분석결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중간관리자인 5급(사무관) 상당의 공무원들이 발휘하는 이슈리더십에 대한 부하 공무원들의 인식이 긍정적일수록 부하 공무원들의 조직효과성에 대한 인식도 긍정적으로 나타나고 있다.

둘째, 선행연구의 분석결과와 마찬가지로 진성리더십도 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 이슈리더십과 조직효과성의 관계에서 진성리더십은 조절효과를 지니고 있는 것으로 나타났다.

이슈리더십은 최근에 제안된 개념으로 선행연구를 살펴보면 이슈리더십을 활용하여 조직효과성을 설명하는 논의는 민간조직을 대상으로 한 경영학 분야에서 이루어져 왔다(예: 변영실·백기복, 2015; 김동산, 2014). 본 연구에서처럼 공공조직을 대상으로 이슈리더십과 조직효과성의 관계를 실증적으로 규명한 논의는 없다. 뿐만 아니라 본 연구는 그 동안 논의되어 왔던 진성리더십 개념을 이슈리더십과 조직효과성의 관계 규명에서 조절변수로 활용하여 기초지자체의 조직효과성을 분석하였다는 측면에서 그 의의가 매우 크다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 측면에서 한계를 지니고 있다.

먼저, 경상북도 기초지자체 공무원들만을 대상으로 하였다는 측면에서 본 연구의 결과를 다른 지방자치단체의 조직효과성을 설명하는 데에 적용하여 일반화하기에는 무리가 따른다.

다음으로, 본 연구에서는 기초지자체 수준에서 중간관리자들이 발휘하는 이슈리더십과 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위해 주로 그들의 부하 공무원들이 이슈리더십, 진성리더십, 조직효과성에 대해 지니고 있는 인식을 중심으로 분석하였다. 실제로 이슈리더십, 진성리더십, 그리고 양자 간의 상호작용이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 이들 리더십과 조직효과성에 대한 보다 객관적인 지표를 개발하여 활용할 필요성이 있다. 향후 후속연구를 통하여 이러한 측정지표에 대한 보다 심도 있는 논의가 이루어지고, 여러 지자체 중간관리자들과 공무원들에 대한 보다 충분한 데이터를 확보하여 이슈리더십, 진성리더십, 그리고 조직효과성의 관계를 보다 폭넓게 살펴 볼 필요성이 있을 것이다.

〈참고문헌〉

강영복·최준호. (2013). 종교계 병원의 조직특성과 조직몰입·조직성과의 영향 관계분석: 대구·경북지역 카톨릭계 병원을 중심으로. 「한국행정논집」, 25(4): 1095-1117.

구본장·박계홍. (2008). 「조직행동론」, 서울: 형설출판사.

김경태·박현주·정홍상. (2016). 임파워링 리더십과 직무몰입, 혁신행동, 직무성과 간의 인과적 관

계에 대한 실증연구: 대구광역시 일선 소방공무원을 대상으로.「한국행정논집」, 28(3): 517-538.

김동산. (2014). 이슈리더십과 임파워먼트 간의 관계에서 조직후원의식(POS)의 매개효과 검증.「리더십 연구」, 5(3): 121-140.

김익철. (2012).「이슈리더십과 성과 간의 관계에서 이슈실행의 매개효과 검증」, 박사학위논문, 국민대학교 일반대학원.

김주엽·송계충·정범구·박상언. (2010).「조직행위론」, 서울: 경문사.

김태한·정홍상. (2011). 조직문화가 조직 효과성에 미치는 영향.「지방행정연구」, 25(4): 85-106.

김호균. (2007). 리더십이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 효과: 어느 지방자치단체의 사례.「한국행정학회 추계학술대회 발표논문집」. pp. 327-345.

김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향.「한국행정학보」, 36(4): 87-105.

노형진·정한열. (2006).「SPSS 기초에서 응용까지」, 서울: 형설출판사.

민진. (2003). 조직효과성에 관한 개념 정의의 분석 및 재개념화.「한국행정학보」, 37(2): 83-104.

박보생. (2017).「중간관리자 이슈리더십과 진성리더십, 그리고 조직효과성의 관계에 대한 실증분석: 경상북도 시·군 공무원들의 인식을 중심으로」, 박사학위논문. 경북대학교 일반대학원.

박희봉. (2005). 조직효과성에 대한 비판적 고찰: 조직관에 따른 조직 목표와 조직효과성 측정지표 비교.「한국조직학회보」, 2(1): 1-20.

배병룡. (2012). 직무몰입에 대한 직무 상황 및 개인적 특성의 영향.「한국자치행정학보」, 26(31): 23-48.

백규선. (2014).「이슈리더십과 리더십 효과성의 관계에 대한 향상초점과 집단전형성의 조절효과: 시나리오를 통한 실험」, 박사학위논문. 국민대학교 일반대학원.

백기복. (2000).「이슈리더십」, 서울: 창민사.

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

변영실·백기복. (2015). 이슈리더십과 혁신행동 관계에 있어 직무열의의 매개효과.「한국콘텐츠학회논문지」, 15(9): 494-508.

성영태. (2016). 기초자지단체장의 진정성 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 집단효능감의 매개효과를 중심으로.「한국행정논집」, 28(1): 655-682.

손형찬. (2015).「자기효능감에 대한 진성리더십의 영향: 자기주도학습의 매개효과와 성실성의 조절효과를 중심으로」, 박사학위논문. 가천대학교 일반대학원.

우희영. (2015).「간호사가 지각하는 리더의 진성리더십과 조직문화가 직무태도에 미치는 영향: 심리적 자본, LMX 매개중심」, 박사학위논문. 경희대학교 일반대학원.

윤인한. (2015).「건설현장 소장의 진성리더십이 현장직원의 조직시민행동, 종업원몰입, 이직의도에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과」, 박사학위논문. 경희대학교 일반대학원.

이동영·김현정. (2014). 조직공정성과 조직효과성 간의 관계에 관한 연구: 전국 경찰관을 대상으로.「한국정책과학학회보」, 18(1): 75-97.

이순철. (2015).「진성리더십이 공공부문 근로자의 조직행태에 미치는 영향: 변혁적 리더십과의 비교를 중심으로」, 석사학위논문. 서울대학교 행정대학원.

이은송. (2002).「조직지원 인식과 보상이 조직몰입, 경력몰입, 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 석사학위논문. 한국외국어대학교 경영정보대학원.

이창길. (2007). 중앙부처 하위조직문화가 공무원이 행태에 미치는 영향분석: 혁신문화와 집단문화를 중심으로.「한국사회와 행정연구」, 18(2): 51-74.

이홍기 (2014). 진성리더십이 종업원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향.「Journal of Digital Convergence」, 12(5): 181-190.

임창희. (2013).「조직행동」, 서울: 비앤엠북스.

전원보. (2011).「조직행태론」, 서울: 형설출판사.

정예지·이수정·김문주. (2012). 변혁적 리더 대 진성 리더: 변혁적 리더십의 재조명.「경영학연구」, 41(3): 539-573.

정은정. (2014).「감성리더십이 자기효능감과 조직성과에 미치는 영향 연구: 감성지능의 조절효과를 중심으로」. 박사학위논문. 경기대학교 일반대학원.

정호준·김도현·오정일. (2016). 리더십의 조직효과성에 관한 경험적 연구: 단순최소자승 모형과 순위프로빗 모형의 비교.「행정논총」, 53(4): 299-320.

지경이·김정원. (2010). 지방행정조직 중간관리자 리더십, 자기효능감, 조직문화 및 조직유효성의 관계.「인적자원관리 연구」, 17(1): 235-257.

최익봉. (2004).「리더의 임파워먼트 행위, 조직공정성, 신뢰와 조직 유효성 간의 관련성에 관한 연구: 신뢰의 매개적 역할을 중심으로」, 박사학위논문. 영남대학교 일반대학원.

황성원·최진식·김승언. (2008). 조직몰입과 직무몰입이 성과관리제도 수용성에 미치는 영향에 관한 연구.「한국인사행정학회보」, 7(2): 151-174.

Bandrua, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review,* 84(2): 191-215.

Chen, G., Gully, Stanley M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods,* 4(1): 62-83.

Daft, Richard L. (1988). *Organization Theory and Design,* Cincinnati: South-Western.

Kanugo, Rabindra N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology,* 67(3): 341-349.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review,* 1(1): 61-89.

Scott, W. Richard. (1998). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems,* New Jersey: Prentice-Hall.

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1): 89-126.

접수일(2017년 07월 31일)
수정일(2017년 08월 25일)
게재확정일(2017년 08월 28일)

〈부록 1〉 변수들에 대한 요인분석 결과

구 분	성분				
	이슈리더십	진성리더십	조직몰입	자기효능감	직무몰입
창안4	0.761	0.282	0.138	0.106	0.101
창안2	0.758	0.215	0.095	0.099	0.121
창안3	0.754	0.293	0.135	0.102	0.087
창안6	0.741	0.31	0.109	0.093	0.091
창안1	0.741	0.144	0.130	0.115	0.132
창안5	0.734	0.351	0.126	0.094	0.100
참여1	0.677	0.341	0.095	0.016	0.067
실천4	0.666	0.447	0.112	0.107	0.074
실천3	0.656	0.400	0.122	0.112	0.016
참여5	0.651	0.414	0.113	0.047	0.077
참여3	0.646	0.444	0.111	0.064	0.061
실천1	0.637	0.389	0.098	0.114	0.062
참여4	0.635	0.447	0.119	0.047	0.048
실천2	0.625	0.485	0.140	0.059	0.065
참여2	0.586	0.476	0.098	0.029	0.053
정보1	0.291	0.748	0.106	0.098	0.065
정보3	0.341	0.72	0.082	0.106	0.083
관계2	0.295	0.713	0.170	0.109	0.094
정보4	0.363	0.713	0.124	0.094	0.088
인식3	0.310	0.709	0.134	0.083	0.078
인식2	0.343	0.703	0.115	0.100	0.093
정보2	0.337	0.700	0.133	0.081	0.076
인식4	0.328	0.698	0.137	0.076	0.066
윤리4	0.337	0.684	0.153	0.158	0.079
윤리3	0.286	0.658	0.132	0.104	0.076
인식1	0.330	0.644	0.150	0.072	0.096
관계4	0.340	0.600	0.142	0.085	0.120
지속3	0.102	0.077	0.831	0.092	0.047
규범2	0.138	0.115	0.818	0.137	0.087
규범3	0.115	0.14	0.778	0.171	0.110
지속1	0.068	0.099	0.757	0.110	0.039
지속2	0.117	0.145	0.720	0.181	0.039
정서3	0.149	0.150	0.669	0.237	0.105
정서2	0.136	0.160	0.631	0.189	0.137
규범1	0.169	0.231	0.534	0.199	0.280
효능3	0.105	0.144	0.174	0.816	0.106
효능4	0.053	0.087	0.183	0.813	0.098
효능6	0.087	0.114	0.190	0.804	0.099
효능2	0.145	0.112	0.195	0.797	0.125
효능5	0.044	0.062	0.196	0.791	0.099
효능1	0.147	0.126	0.193	0.733	0.144
몰입2	0.075	0.123	0.090	0.114	0.754
몰입3	0.086	0.046	0.116	0.078	0.743
몰입7	0.121	0.108	0.185	0.19	0.698
몰입6	0.193	0.180	0.132	0.205	0.616
초기고유값	17.634	4.934	2.402	1.763	1.655
분산(%)	39.187	10.964	5.337	3.918	3.677
KMO: 0.973, 근사X^2: 57234.586, df: 990, p: 0.000					