한국조직학회보(제17권 제1호): 63~86
DOI http://dx.doi.org/10.21484/kros.2020.17.1.63

논문투고일: 2020.03.23
논문심사일: 2020.03.24
게재확정일: 2020.04.20

연구논문

리더십이 공공봉사동기와 분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 미치는 영향: 중앙-지방 공무원 간 비교를 중심으로

정 지 용*
김 지 수**

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 분석방법 및 분석틀
Ⅳ. 다 집단 구조방정식 결과
Ⅴ. 결론

〈 요 약 〉

본 연구는 공무원의 혁신행동을 촉진하는 요인에 대해 알아보기 위해 중앙행정기관 및 광역자치단체 공무원을 대상으로 거래적·변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향과 공공봉사동기, 분배의 공정성을 매개한 간접적 영향에 대한 구조적 모형을 집단비교 구조방정식을 통해 검증하였다. 분석결과 양 집단에서 변혁적 리더십→공공봉사동기→혁신행동, 거래적 리더십→분배의 공정성→혁신행동 간의 간접적 영향은 모두 통계적으로 유의미하며, 집단간 차이가 나타나지 않았다. 이에 비해 양 집단에서 거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향은 중앙행정기관 공무원의 경우 통계적으로 유의미한 반면, 광역자치단체 공무원의 경우는 유의미하지 않게 나타나 집단 간 차이가 있었으나, 그 차이가 통계적으로 유의미하다고 보기는 어려웠다. 이와 같은 연구결과는 리더십의 변화가 즉각적으로 혁신행동에 영향을 미치기 보다는 변혁적 리더십의 경우 공무원의 공공봉사동기가 제고되었을 때, 거래적 리더십의 경우는 성과에 대한 분배의 공정성이 명확하다고 느껴졌을 때 보다 큰 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인할 수 있었다.

[주제어: 리더십, 공공봉사동기, 분배의 공정성, 혁신행동, 구조방정식]

* 제1저자, 중앙대학교 박사수료(jjyong-2@hanmail.net)
** 교신저자, 한국지방행정연구원 부연구위원(jisookim@krila.re.kr)

Ⅰ. 서론

오늘날 급변하고 있는 환경에서 생존하기 위해 조직은 지속적으로 새로운 아이디어를 창출하고 적극적으로 변화에 대응할 것을 요구받고 있다. 따라서 조직구성원 역시 단지 정해진 업무를 수행하는 수동적 존재가 아니라 각기 능동적인 혁신가로서 재탄생될 것을 요구받고 있다. 이러한 시대적 변화에 따라 최근에는 리더십을 통해 어떻게 조직구성원의 혁신행동을 유발할 수 있는지에 관한 연구가 계속되고 있다(Damanpour, 1991; Stewart & Kringas, 2003).

그러나 민간에서 이와 같은 변화가 매우 빠르게 진행된 것과 달리, 관료제에 기반한 공공조직에서의 변화는 쉽게 이루어지지 않는다. 그간의 행동패턴과 문화를 완전히 새롭게 변화시키는 것이기 때문이다. 따라서 최근 정부 내에서 조직구성원에게 필요한 혁신행동을 이끌어내기 위한 연구가 계속되고 있다(임재영 외, 2019). 그러나 여전히 단지 리더십의 변화만으로 혁신행동이 나타날 수 있는 것인지, 아니면 공공봉사동기와 같은 개인의 신념이나(김태호·노종호, 2010) 공정한 배분체계와 같은 제도적 기반 등과 같은 변화가 매개되어야 혁신행동이 나타날 수 있는지 등에 관한 심층적 연구는 아직 진행되지 않았다. 또한 리더십의 다양한 유형 중 어떤 리더십이 혁신행동을 유발할 수 있는 것인지에 대해서도 충분한 연구가 진행되었다고 보기는 어렵다.

본 연구는 첫째, 중앙행정기관과 광역자치단체 공무원을 대상으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 각각 혁신행동에 미치는 직접적 영향을 분석하고자 한다. 둘째, 이론에 따라 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 미치는 간접적 영향과 거래적 리더십이 분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 미치는 간접적 영향을 분석하고자 한다. 셋째, 분석의 결과를 바탕으로 직접적 영향과 간접적 영향의 차이, 중앙행정기관 공무원과 광역자치단체 공무원의 차이를 비교분석함으로써 본 연구를 통해 도출된 구조적 모형의 신뢰성·타당성을 검증하고자 한다. 만약 집단 간 구조적 모형이 동일할 경우 모형에 따른 분석결과의 신뢰성·타당성이 제고되며, 일부 차이가 발생될 경우 집단 간 차이의 원인에 관한 향후 모형을 보다 정교화할 수 있는 가능성을 제고할 수 있기 때문이다.

본 연구의 결과는 최근 정부혁신 과정에서 공무원의 혁신행동을 유도하기 위한 실무적 방안을 모색하는데 활용될 수 있으며, 공무원 혁신행동에 관한 이론적 모형을 정교화하는 데에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 공무원 혁신행동

공무원의 혁신행동(innovative behavior) 또는 혁신적 업무행동에 대한 연구는 다양한 연구가 진행되고 있지만 학자들마다 혁신행동에 대해 다양하게 정의하고 있다. 혁신행동에 대한 초기 연구자들은 혁신행동을 아이디어의 창출 관점에서 정의하였다. 대표적으로 Katz & Kahn(1978)은 혁신행동에 대해 기존의 역할 내 행동(in-role behavior)으로 구분하는 것이 아닌 역할 외 행동(extra role behavior)로 분류하고, 혁신행동이란 조직구성원들이 일상적인 업무로써 새로운 아이디어를 개발하거나 이를 홍보하고 적용하는 것이 아닌 일련의 과정들을 자발적으로 행동하는 것이라 보았다. Farr & Ford(1990)는 과업역할혁신(work role innovation)이라는 용어를 사용하면서 조직구성원이 업무처리과정에서 발생할 수 있는 문제를 해결하기 위해 아이디어를 개발하거나 도입하여 활용하는 과정이라고 설명하였다.

그러나 혁신행동에 관한 연구가 계속되고, 혁신행동의 근본적인 목적이 조직의 성과창출 등과 같은 조직 차원의 변화라는 점이 중요시 되면서 혁신적 아이디어가 정책화·제도화되는 과정이 혁신행동의 개념정의에 포함될 필요가 있다는 인식이 확산되었다. 따라서 최근에 와서는 대부분 혁신행동에 대한 정의를 조직구성원이 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발하거나 외부의 아이디어를 활용하여 이를 적용, 실행, 확산 및 홍보하는 등의 일련의 활동에 대해 조직구성원이 자발적으로 행하는 것으로 정리하였으며, 최근까지도 이러한 정의가 사용되고 있다(Amabil, 1988; Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Thurlings et al, 2015). 대표적으로 Scott & Bruce(1994)는 조직구성원들이 조직 내부의 성과목표달성을 위해 창의적인 아이디어를 제시하고 이를 위해 적극적으로 행동하는 과정이라고 말하며, 일상적으로 사용되는 창의성과 혁신행동에 대해 명확하게 구분하였는데, 창의성은 새롭고 유용한 아이디어에 대한 개발에 중점을 두고 있다면, 혁신행동은 아이디어 개발을 포함한 홍보, 적용, 실행, 확산까지 포함하고 있어 창의성보다 넓은 의미로 해석하고 있다고 보았다.[1)]

---

1) Scott & Bruce(1994)는 혁신과정에 대해 혁신지각, 혁신개발, 혁신실행이라는 3단계로 구분하여 설명할 수 있다. 첫째, 혁신지각은 혁신적 조직구성원은 문제인식을 가지고 있으며, 이를 해결하고자 하는 해결책이나 새로운 아이디어를 가지고 있고, 둘째, 혁신개발은 혁신적 개인은 새로운 아이디어나 해결책을 위한 지원을 구하고 홍보함으로써 지지자를 만들기 위

King & Andertson(1990)은 혁신을 2가지 수준으로 구분하였는데, 이는 조직수준 혁신과 개인수준 혁신이다. 이는 개인구성원과 관련된 역할업무에 초점을 맞추고 있다는 차이점을 두고 개인수준과 조직수준의 혁신을 구분하였다. West(1989)는 역시 개인수준과 조직수준의 혁신으로 구분하였는데, 과업에 대한 목표, 수행방법, 과업처리 대상자, 과업처리방법, 새로운 기술습득에 대한 것을 개인수준 혁신의 차원으로 제시하였다. Damanpour(1991)은 혁신행동을 기술혁신과 관리혁신으로 구분한다. 기술혁신은 조직의 새로운 아이디어를 개발하거나 제품을 만들어 적용하는 등의 일련의 행동을 조직의 업무나 활동과 관련 있는 것을 말하며, 관리혁신은 조직의 목표달성을 위해 조직의 제도, 업무구조, 구성원들의 역할 등을 통해 새로운 변화에 대응하는 것으로 구분하였다.

이와 같은 혁신행동에 관한 다양한 선행연구를 종합하여, 본 연구에서는 가장 정교하게 혁신에 관한 측정변수를 제시하고 있고 혁신이 제도 또는 정책으로 이어지는 과정까지를 모두 포함하고 있는 Scott & Bruce(1994)의 혁신행동에 관한 개념을 채택하였다.

2. 공무원 혁신행동 영향요인

1) 리더십: 거래적 리더십과 변혁적 리더십

리더십의 세부유형에 관하여는 다양한 분류가 있지만, 가장 대표적으로는 전통적인 거래적 리더십과 최근 새롭게 등장한 변혁적 리더십으로의 구분이 존재한다.[2)]

먼저 거래적 리더십은 성과를 목적으로 조직구성원에게 보상조건을 제시하여 의

해 노력한다는 것이다. 마지막으로, 혁신실행은 새로운 아이디어나 해결책을 대량 생산하거나 확산시키기 위해 제도화 할 수 있는 혁신적 모델을 생산하여 아이디어를 완성한다고 보았다.

2) Bass(1985)는 리더십의 구성요소에 대해 연구를 확장하면서 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 상황적 리더십을 제시하였으며, 거래적 리더십은 예외적 관리, 상황적 보상이라는 구성요소를, 변혁적 리더십에는 영감적 동기부여, 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려라는 구성요소로 분류하였다(Avolio, Waldman & Yammariono, 1991; Bass, 1985; Avolio & Bass, 1995; Avolio, Bass, & Jung,1999). 상황적 리더십은 리더가 부하의 행위를 강화하기 위해 가치 있는 보상을 제공하거나(상황적 보상), 부하가 실수하거나 예외적인 상황에서 리더가 직접적으로 개입하여 시정조치를 취하는 것(예외적 관리)으로 구분하여 구성요소를 이루고 있다(Blanchard et al., 1985).

견을 일치시키는 리더십으로 정의된다(Bass, 1985). 즉, 조직 또는 개인의 성과달성과 이에 따른 보상 간의 거래를 통해 직원이 업무를 수행하는 동기를 부여한다는 점이 가장 큰 특징이라고 볼 수 있다(Kuhnert, 1994; Seltzer & Bass, 1990), 거래적 리더십을 가진 리더는 조직구성원을 업무에 몰입시켜 성과를 내도록 한 다음 이에 대한 적절한 보상을 제공하면서 조직구성원과의 신뢰를 쌓는다. 또한 예외적 관리를 중요하게 여기는 리더가 조직구성원이 자신의 생각과는 다른 방식으로 업무를 수행하는 것을 허용하지 않는다. 따라서 혁신행동을 자발적·혁신적인 아이디어의 창출이라고 본다면, 거래적 리더십은 혁신행동에 아무런 영향을 미치지 못한다고 볼 수도 있다.

그러나 임준철·윤정구(1999)는 거래적 리더십이 조직구성원에게 혁신행동을 유발하는데에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀냈다. 변혁적 리더십만큼의 영향력은 나타내지는 못한다고 하더라도 명확한 목표제시 후 실질적인 보상이 주어진다면 조직구성원들의 자발적인 행동을 기대할 수 있다고 설명하였다. 황보작(2015)도 철도운영기업의 중간관리자를 대상으로 거래적 리더십이 조직구성원의 혁신행동에 약하지만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 거래적 리더십은 혁신행동에 미치는 영향이 있다고 보는 선행연구가 많은 것은 아니지만 혁신행동을 하나의 리더가 바라는 성과로서 바라봤을 때, 거래적 리더십이 직접 혁신행동에 영향을 미칠 것이라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 이와 같은 거래적 리더십이 공무원 집단 내에서 초기 혁신행동 유발에 의미있는 영향을 미칠 수 있다고 보고 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1: 변혁적 리더십은 혁신행동에 정(+)적 영향을 미칠 것이다

이러한 거래적 리더십을 보완하고자 새롭게 제시된 리더십들이 있는데, 대표적으로 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 비전리더십, 문화적 리더십이 그 예이다. 그 중에서도 많은 학자들이 변혁적 리더십을 거래적 리더십을 보완하는 새로운 개념으로 거론하고 있으며, 그 결과 변혁적 리더십에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있다(김성은, 2003; 문계완 외, 2009).

변혁적 리더십은 거래적 리더십으로부터 출발한다(Avolio, 1999). Burns(1978)은 거래적 리더십의 상대적인 개념으로써 변혁적 리더십이라는 개념을 사용하였으며, 리더와 부하와의 교환과정(exchange process)을 통해 조직목표를 달성하기 위한 변화를 유도하는 리더십이라고 정의하였다. 변혁적 리더십의 구성요소로 이상적 영향력은 미

션과 비전을 제시하여 조직구성원의 자존감을 높여주고 이를 통해 존경과 신뢰를 얻는 것을 의미한다. 영감적 동기부여는 조직구성원에게 높은 기대를 전달하고 이를 달성할 수 있도록 상징을 부여하며 목적에 도달할 수 있도록 표현하는 것이다. 지적자극은 업무를 수행하는데 창의적인 아이디어를 제시할 수 있도록 조직구성원을 자극하고, 개별적 배려는 개개인의 욕구에 관심을 보이고 인정하여 조직목표에 높은 성과를 달성 할 수 있도록 코치하고 조언하는 것을 의미한다(Bass & Avolio, 1993; Robbins & Judge, 2013; 임재영 외, 2013; 진종순, 2015).

선행연구에 따르면, 이러한 변혁적 리더십은 조직 관리에서 주요한 변수들(예: 혁신행동, 조직문화, 지식관리, 직무태도 및 성과 등)과 긍정적 관련성이 확인된다(Rainey, 2009; Paarlberg & Lavigna, 2010). 따라서 이에 따라 본 연구는 다음의 가설을 설정하였다.

가설2: 거래적 리더십은 혁신행동에 정(+)적 영향을 미칠 것이다

2) 공공봉사동기와 분배의 공정성

공공봉사동기(public service motivation, PSM)는 크게 두 가지 관점에서 정의된다. 첫 번째 관점은 공공봉사동기를 공공 및 민간 부문에서 나타나는 개인의 내면적인 동기로 정의한다. 즉, 공공조직에서 우선적으로 또는 독특하게 나타나는 개인적인 경향이나 타인에게 도움이되어 사회적 복리를 향상시키는 동기와 행동(Perry & Wise, 1990; Perry & Hondeghem, 2008)이다. 두 번째 관점은 공공봉사동기를 업무와 관련된 동기라고 보는 것이 아니라 인간의 이타심이나 친사회적인 행태를 바탕으로 연결되는 동기로 이해한다. 예를 들어 지역사회, 시민, 그리고 국가 및 인류를 위해 봉사하고자 하는 일반적인 이타적 동기와 개인이 갖고 있는 이타적 동기, 친사회적 행태 그리고 사회의 안녕을 우선시하는 가치 및 신념체계와 같은 관점으로 본다(Rainey & Steinbauer, 1999; Taylor, 2007; 조태준·윤수재, 2009).

그러나 최근에는 이와 같은 관점을 종합하여 다차원적인 개념으로서 정의하고 있는 것이 일반적이다. 예를 들어 다수의 학자들은 공공봉사동기(PSM)를 합리적(Rational), 규범적(Norm-Based), 정서적(Affective)[3] 차원으로 구성된다고 본다(Knock

3) 첫째, 합리적 차원은 정책과정 참여시 사회적으로 의미있고 보람된 역할을 하고 싶어하는 동기(개인효용의 극대화)를 말하며, 둘째, 규범적 차원은 일반적으로 공공선을 증진시키기위해

& Wright, 1982; Perry & Wise, 1990; Rainey, 1982). 그밖에 Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기를 공익에 대한 몰입도(commitment to pulbic interest), 공공정책호감도(attraction to policy making), 동정심(compaasion), 자기희생(self-sacrifice)와 같은 하위개념으로 구성되었다고 보았다.

이와 같은 공공봉사동기는 조직구성원의 혁신행동을 일으키는 심리적 요소로 작용된다고 보며, 선행연구에서는 혁신행동의 독립변수 또는 매개변수로 논의되고 있다. 이와 같은 공공봉사동기와 혁신행동 간의 구조는 공공봉사동기가 강할수록 스스로 창의적이고 진취적인 행동을 취하며 공익적 가치를 높이기 위해 노력한다는 선행연구로부터 나온다(남승하·정종원, 2017; Miao et al., 2018; Rainey, 2014). 즉 공공봉사동기가 큰 공무원은 의사결정과정에 적극적으로 참여하여 새로운 직무수행 방식으로 시민들의 이익을 극대화하기 위한 행동을 보일 것이라 예측 할 수 있다.

특히 변혁적 리더십은 가설 2와 같이 혁신행동의 직접적 영향요인이 되기도 하지만, 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 간접적 영향을 미친다고 본다. 선행연구에 따르면, 변혁적 리더십의 구성요소인 이상적 영향력, 영감적 동기부여, 지적자극, 개별적 배려를 통해 조직구성원의 역량을 끌어올리고 조직목표를 도달할 수 있도록 지원하게 되는데, 이러한 과정이 공무원의 공공봉사동기 발현에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다(Paarlberg & Lavigna, 2010). 최근 김지수·윤수재(2019)의 연구에서도 광역자치단체 공무원의 공공봉사동기가 매개변수로 작용하였을 때 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향보다 더 큰 영향력을 보인다고 검증된 바 있다.

그러나 공공봉사동기를 매개변수로 삼은 선행연구는 아직 찾아보기 어려우며, 이와 같은 가설검증의 결과가 중앙행정기관 공무원 등 다른 공무원 집단에서도 나타나는지 등에 관한 검증은 아직까지 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 가설 5를 통해 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 하여 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

가설3: 공공봉사동기는 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설5: 변혁적 리더십은 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다

시민이 할 수 있는 의무를 수행하고자 하는 동기(사회 및 조직의 규범에 따르려는 노력)이며, 셋째, 정서적 차원은 본인이 사회적으로 필요하며 이를 위해 정책적으로 도움이 되기 위해 헌신하고자 하는 동기(사회 및 조직의 상황에 따라 감정적으로 대응)를 말한다.

분배의 공정성(distrivutive justice)은 개인이 의사결정결과에 대해 지각하는 공정성에 대한 것을 말한다(Folger & Konovosky, 1989). 즉, 조직구성원들이 조직에 투입된 과정에 대해 평가받게 되는 결과에 대해 공평하게 분배되었는지의 정도를 의미한다(Adams, 1965; Leventhal, 1976).

이와 같은 개념적 구성요소를 통해 알 수 있듯이, 전통적으로 분배의 공정성은 거래적 리더십의 실효성을 확보하기 위한 매개변수로서 의미가 있다. 조직구성원은 직무를 보다 잘 수행하기 위해 시간, 노력, 에너지 등을 투입하게 되는데, 이러한 행동이 공정히 평가되어 이에 적절한 보상이 주어지기를 기대하기 때문이다. 분배의 공정성은 이와 같은 기대에 부합하는 보상을 통해 효과적인 동기부여를 하는 매개가 된다. 따라서 정부가 공무원의 혁신행동을 유도하고자 제도적·정책적 노력을 기울인다면, 대체로 기존의 거래적 리더십을 활용하여 혁신행동을 하는 공무원에게 그에 합당한 보상을 제공하는 방식으로 운영될 가능성이 높다.

따라서 선행연구에서는 아직까지 거래적 리더십과 분배의 공정성, 혁신행동간의 관계를 분석하고 있지 않으나, 국내의 특수한 맥락을 고려하여 본 연구에서는 가설 2를 보완하여 거래적 리더십이 분배의 공정성을 매개로 하여 혁신행동에 영향을 미치는 영향에 대해 분석하고자 한다. 이에 따라 본 연구는 다음의 가설을 설정하였다.

가설4: 분배의 공정성은 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설6: 거래적 리더십은 분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다

Ⅲ. 분석방법 및 분석틀

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구를 검증하기 위해 사용되는 분석자료는 한국행정연구원에서 조사한 2018년 공직생활 실태조사 데이터[4]이며, 중앙행정기관과 광역자치단체에 속해 있는 일반직 공무원을 대상으로 이루어졌다. 설문조사 기간은 2018년 8월 1일부터 2018년 9월 30일까지 실시하였으며 E-mail을 통해 자료를 수집하였다. 설문조사 대상은 중앙부처

4) 본 설문조사 자료는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료 관리규칙에 의거 사용허가를 받았음

공무원 1,878명, 광역지방자치단체 공무원 1,898명이다. 표본의 인구구성학적 분포는 〈표 1〉과 같으며, 전반적으로 모집단과 유사한 형태로 분포되어 있었다. 또한 본 연구의 주요 분석 중 하나인 집단간 비교분석을 실시하기 위한 구분으로 중앙행정기관 공무원(1,878명, 49.7%)과 광역자치단체공무원(1,898명, 50.3%)은 거의 비슷한 규모로 나타났다.

〈표 1 〉 인구구성학적 특성

중앙부처 공무원(N=1,878)			광역지자체 공무원(N=1,898)		
구분		인원(%)	구분		인원(%)
성별	남성	1,247(66.4%)	성별	남성	1,239(65.3%)
	여성	631(33.6%)		여성	659(34.7%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)
연령	20대	164(8.7%)	연령	20대	126(6.6%)
	30대	633(33.7%)		30대	552(29.1%)
	40대	758(40.4%)		40대	701(36.9%)
	50대 이상	323(17.2%)		50대 이상	519(27.3%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)
학력	고졸이상	72(3.8%)	학력	고졸이상	69(3.6%)
	전문대졸	68(3.6%)		전문대졸	149(7.9%)
	대학(4년제)	1,232(65.6%)		대학(4년제)	1,360(71.7%)
	대학원 석사졸업	432(23.0%)		대학원 석사졸업	290(15.3%)
	대학원 박사졸업	74(3.9%)		대학원 박사졸업	30(1.6%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)
경력	5년 이하	392(20.9%)	경력	5년 이하	268(14.1%)
	6년~10년	321(17.1%)		6년~10년	251(13.2%)
	11년~15년	376(20.0%)		11년~15년	405(21.3%)
	16년~20년	299(15.9%)		16년~20년	185(9.7%)
	21년~25년	243(12.9%)		21년~25년	260(13.7%)
	26년 이상	247(13.2%)		26년 이상	529(27.9%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)
채용	공개경쟁채용	1,488(79.2%)	채용	공개경쟁채용	1,751(92.3%)
	경력경쟁채용	390(20.8%)		경력경쟁채용	147(7.7%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)
직급	1~4급	226(12.0%)	직급	1~4급	71(3.7%)
	5급	580(30.9%)		5급	296(15.6%)
	6~7급	915(48.7%)		6~7급	1,314(69.2%)
	8~9급	157(8.4%)		8~9급	217(11.4%)
	합계	1,878(100.0%)		합계	1,898(100.0%)

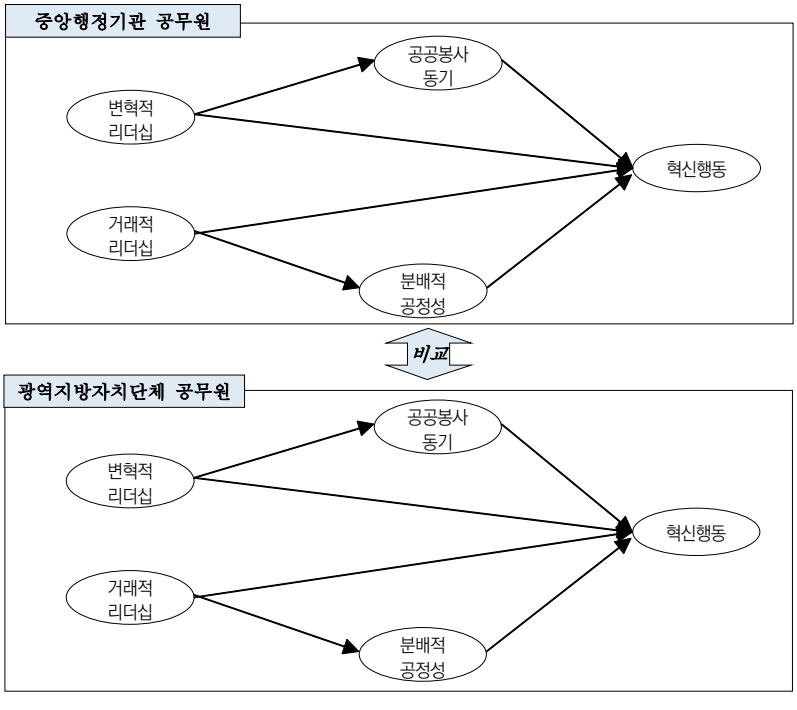
2. 연구모형 및 가설

본 연구의 목적은 첫째, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향과(가설1·가설2) 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로, 거래적 리더십이

분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 미치는 간접적 영향(가설5·가설6)을 비교하는 것이다. 둘째, 이와 같은 변수간의 관계가 중앙행정기관 공무원과 광역자치단체 공무원이라는 두 개의 집단에서 동일하게 나타나는지 여부를 검증하는 것이다(가설7). 이를 위해 본 연구는 다집단 구조방정식을 활용하며, 검증 모형은 〈그림 1〉과 같다.

가설1: 변혁적 리더십은 혁신행동에 정(+)적 영향을 미칠 것이다
가설2: 거래적 리더십은 혁신행동에 정(+)적 영향을 미칠 것이다
가설3: 공공봉사동기는 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설4: 분배의 공정성은 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설5: 변혁적 리더십은 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설6: 거래적 리더십은 분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 정적(+)인 영향을 미칠 것이다
가설7: 중앙행정기관 소속 공무원과 광역자치단체 소속 공무원 간에 집단 간 차이가 없다

〈그림 1〉 분석모형



3. 신뢰도·타당도 및 기초통계분석결과

본 연구의 설문문항은 다음의 〈표 2〉 와 같이 이루어져 있으며, 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 경우 Bass et al.(2003)의 문항을 활용하였다. 분배의 공정성은 Price & Muller(1986)의 문항을 활용하였으며, 공공봉사동기는 Petty & Wise(1990)의 구성요소를, 혁신행동은 Scott & Bruce(1994)의 구성요소를 포함하고 있는 문항을 활용하였다. 각 문항은 리커트 척도(5점)로 측정되었다.

〈표 2〉 설문문항

요인	설문문항
거래적 리더십	1) 나의 상사는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상/이익에 대해 잘 이해시켜 준다.(거래적1)
	2) 나의 상사는 업무성과에 따른 보상/이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다.(거래적2)
변혁적 리더십	3) 나의 상사는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다(변혁적1)
	4) 나의 상사는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다(변혁적2)
	5) 나의 상사는 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다(변혁적3)
	6) 나의 상사는 내 자신을 스스로 개발해 나가도록 도와준다(변혁적4)
분배의 공정성	7) 내가 받는 보수는 내 업무성과에 비추어 적정하다(분배1)
	8) 나는 담당업무의 난이도를 감안할 때 공정한 보상을 받고 있다(분배2)
	9) 나는 담당업무의 책임성 정도를 고려할 때 공정한 보상을 받고 있다(분배3)
공공 봉사 동기	10) 국가와 국민을 위한 뜻깊은 봉사는 나에게 매우 중요하다(공공봉사동기1)
	11) 비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다(공공봉사동기2)
	12) 나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다(공공봉사동기3)
	13) 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다(공공봉사동기4)
	14) 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다(공공봉사동기5)
혁신 행동	15) 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다(혁신행동1)
	16) 나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다(혁신행동2)

각 요인별 신뢰도와 타당도 분석결과는 다음과 같다. 먼저 중앙부처의 경우 〈표 3〉 과 같이 각 잠재변수에 대한 신뢰도를 $Cronbach-\alpha$로 측정한 결과 0.87~0.94, 종합신뢰도 0.91~0.95로 우수하다. 또한 다중상관제곱(SMC)값은 공공봉사동기1(0.49). 공공봉사동기5(0.43)을 제외하고는 모두 0.5 이상으로 나타나 전반적으로 우수한 것으로

나타났다(심준섭, 2013). 또한 구성개념 타당도는 수렴타당도와 판별타당도로 검증하였는데, 〈표 〉와 같이 평균추출분산(AVE)이 0.68~0.90이며, 잠재변수 상관관계 제곱값(r^2)이 0.01~0.71로 나타나 수렴타당도와 판별타당도가 모두 우수하다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 구성개념 신뢰도 및 타당도 측정 결과

구분	잠재변수	관찰변수	적재치	SMC (R^2)	$Cronbach-\alpha$	종합신뢰도[5]
중앙부처	거래적 리더십	거래적1	0.97(0.93)	0.86	0.93	0.95
		거래적2	1.00(0.94)	0.89		
	변혁적 리더십	변혁적1	1.04(0.90)	0.80	0.94	0.95
		변혁적2	1.09(0.91)	0.83		
		변혁적3	1.04(0.88)	0.78		
		변혁적4	1.00(0.87)	0.75		
	분배의 공정성	분배1	0.85(0.83)	0.69	0.94	0.95
		분배2	1.02(0.96)	0.92		
		분배3	1.00(0.95)	0.89		
	공공봉사동기	공공봉사동기1	1.00(0.70)	0.49	0.87	0.91
		공공봉사동기2	1.14(0.79)	0.62		
		공공봉사동기3	1.20(0.83)	0.70		
		공공봉사동기4	1.27(0.80)	0.63		
		공공봉사동기5	0.92(0.66)	0.43		
	혁신행동	혁신행동1	1.00(0.89)	0.79	0.88	0.92
		혁신행동2	0.97(0.87)	0.76		
광역지자체	거래적 리더십	거래적1	0.94(0.90)	0.81	0.90	0.93
		거래적2	1.00(0.92)	0.84		
	변혁적 리더십	변혁적1	1.00(0.88)	0.77	0.93	0.95
		변혁적2	1.04(0.90)	0.81		
		변혁적3	1.00(0.88)	0.78		
		변혁적4	1.00(0.87)	0.76		
	분배의 공정성	분배1	1.00(0.80)	0.63	0.93	0.95
		분배2	1.03(0.97)	0.94		
		분배3	0.83(0.93)	0.87		
	공공봉사동기	공공봉사동기1	1.00(0.73)	0.54	0.88	0.92
		공공봉사동기2	1.10(0.80)	0.63		
		공공봉사동기3	1.12(0.80)	0.65		
		공공봉사동기4	1.21(0.82)	0.67		
		공공봉사동기5	0.95(0.71)	0.50		
	혁신행동	혁신행동1	1.00(0.87)	0.75	0.87	0.92
		혁신행동2	1.02(0.89)	0.80		

5) 종합신뢰도 = $\frac{(\Sigma\text{표준화적재치})^2}{(\Sigma\text{표준화적재치})^2+(\Sigma\text{측정오차})}$

광역지자체의 경우, 각 잠재변수에 대한 신뢰도인 $Cronbach-\alpha$값이 0.87~0.93, 종합신뢰도 0.92~0.95로 우수하다. 또한 다중상관제곱(SMC)값은 모두 0.5 이상으로 나타나 전반적으로 우수한 것으로 나타났다(심준섭, 2013). 또한 구성개념 타당도는 평균추출분산(AVE)이 0.70~0.87이며, 잠재변수 상관관계 제곱값(r^2)이 0.01~0.67로 나타나 수렴타당도와 판별타당도가 모두 우수하다고 볼 수 있다.

따라서 중앙부처 공무원과 광역지자체 공무원에 대한 설문문항 모두 신뢰도와 타당도가 모두 우수하다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 잠재변수 상관관계 및 추출평균분산6)

구분	잠재변수	거래적	변혁적	분배	공공봉사	혁신행동
중앙부처	거래적리더십	0.90				
	변혁적리더십	0.84(0.71)	0.81			
	분배의공정성	0.35(0.12)	0.32(0.10)	0.87		
	공공봉사동기	0.32(0.10)	0.33(0.11)	0.17(0.03)	0.68	
	혁신행동	0.28(0.08)	0.30(0.09)	0.08(0.01)	0.48(0.23)	0.86
광역지자체	거래적리더십	0.86				
	변혁적리더십	0.82(0.67)	0.81			
	분배의공정성	0.32(0.10)	0.30(0.09)	0.87		
	공공봉사동기	0.27(0.07)	0.31(0.10)	0.20(0.04)	0.70	
	혁신행동	0.23(0.05)	0.26(0.07)	0.09(0.01)	0.56(0.31)	0.86

각 문항에 대한 기술통계 분석결과와 같이 전반적으로 거래적 리더십(평균 3.10-3.12), 변혁적 리더십(3.13-3.31) 공공봉사동기(3.17-3.75), 혁신행동(3.30-3.47)은 3점 이상으로 긍정적으로 평가된 반면, 분배의 공정성(2.69-2.83)으로 3점미만으로 부정적으로 평가되었다. 표준편차는 1 미만으로 평균으로부터의 표준편차가 지나치게 큰 사례는 발견되지 않았다.

또한 두 집단 간의 차이를 분석하기 위해 독립표본 t검증을 실시하였으며, 다음 〈표 5〉와 같다. 거래적·변혁적 리더십에 있어서 두 집단은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았지만, 분배의 공정성과 공공봉사동기(2~3), 혁신행동에서는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 그러나 두 집단의 차이가 나타난 경우라도, 두 집단 모두 동일한 의견(분배의 공정성의 경우 3점 미만으로 부정적, 공공봉사동기와 혁신행동의 경우 3점 이상으로 긍정적 의견)을 보이고 있었기 때문에 변수 간 관계구

6) 추출평균분산 = $\frac{(\Sigma\text{표준화적재치}^2)}{(\Sigma\text{표준화적재치}^2)+(\Sigma\text{측정오차})}$

조에 대한 비교는 가능하다고 보았다.

〈표 5〉 기초통계 및 독립표본 t검정 결과

문항		구분	빈도	평균	표준편차	t
거래적 리더십	거래적1	중앙	1,878	3.10	0.87	−0.23
		광역	1,898	3.10	0.85	
	거래적2	중앙	1,878	3.11	0.89	−0.32
		광역	1,898	3.12	0.89	
변혁적 리더십	변혁적1	중앙	1,878	3.13	0.92	−0.41
		광역	1,898	3.15	0.91	
	변혁적2	중앙	1,878	3.24	0.94	−0.93
		광역	1,898	3.27	0.92	
	변혁적3	중앙	1,878	3.31	0.94	0.29
		광역	1,898	3.30	0.90	
	변혁적4	중앙	1,878	3.24	0.91	0.01
		광역	1,898	3.24	0.91	
분배의 공정성	분배1	중앙	1,878	2.83	0.86	−4.68***
		광역	1,898	2.96	0.81	
	분배2	중앙	1,878	2.69	0.89	−4.11***
		광역	1,898	2.80	0.83	
	분배3	중앙	1,878	2.70	0.88	−4.16***
		광역	1,898	2.81	0.83	
공공봉사동기	공공봉사동기1	중앙	1,878	3.72	0.79	−1.16
		광역	1,898	3.75	0.79	
	공공봉사동기2	중앙	1,878	3.38	0.80	−2.09*
		광역	1,898	3.44	0.80	
	공공봉사동기3	중앙	1,878	3.45	0.79	−2.72**
		광역	1,898	3.52	0.80	
	공공봉사동기4	중앙	1,878	3.17	0.89	−6.19***
		광역	1,898	3.34	0.85	
	공공봉사동기5	중앙	1,878	3.52	0.78	−0.95
		광역	1,898	3.54	0.78	
혁신행동	혁신행동1	중앙	1,878	3.30	0.76	−6.32***
		광역	1,898	3.46	0.75	
	혁신행동2	중앙	1,878	3.36	0.75	−4.30***
		광역	1,898	3.47	0.74	

주) * p〈0.05, ** p〈0.01, *** p〈0.001

Ⅳ. 다집단 구조방정식 결과

1. 다집단 구조방정식을 위한 검사도구 타당도 결과

중앙부처와 광역지자체 두 집단으로 구별한 구조방정식모형의 확인적 요인분석은 교차타당도(Cross Valuidity)로 검정했다. 구조방정식(multi group SEM)으로 분석하기 위해 양 모형의 동질성분석을 실시하였으며, 그에 대한 결과는 다음의 〈표 6〉과 같다. 양 모형 간 동질성분석은 측정모형의 불변성(invariance) 과 구조모형의 불변성검증으로 총 2단계로 진행된다(Anderson & Gerbing, 1988; Bentler, 2000; 심준섭 2013).

모형의 불변성은 제약 없는 모형을 시작으로, 제약이 없는 기본모형(inconstrained model)에서 제약을 가해진 모형을 비교하는 방식으로 측정된다. 측정모형의 불변성 검증은 기본모형-요인적재치 제약모형(measurement weights model)간의 비교모형을, 구조적 모형의 불변성검증은 기본모형-구조계수 제약모형(strusctural weights model)간의 비교로 진행된다.

분석결과 〈표 6〉과 같이 측정모형 동질성은 $\triangle\chi^2$=14.02(df=11, p=0.000〈0.05)으로 α=0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있어 모형 간 비교가 가능하다. 구조적 모형의 동질성은 $\triangle\chi^2$=145.26(df=26, p=0.000〈0.05)으로 α=0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있어 모형 간 비교가 가능하다. 각 모형 적합도는 0.90을 넘어 우수하다고 볼 수 있다.

〈표 6〉 모형의 불변성 검증

모형		χ^2	df	NNFI	CFI	$\triangle\chi^2$	$\triangle\chi^2$ Sig Dif
기본모형(uncostrained)		1011.76	204	0.98	0.98		
제약 모형	측정가중치 (measurement weight)	1025.78	215	0.98	0.98	14.02	유의하지 않음
	구조 공분산 (structural covariance)	1061.01	230	0.98	0.98	49.25	유의함
	측정 잔차 (measurement residuals)	1142.57	246	0.98	0.98	130.81	유의함

2. 구조방정식모형 비교를 통한 가설검증

두 집단의 구조방정식 모형 분석결과(가설7)는 다음 〈그림 2〉과 같이 요약된다. 이

두 구조방정식모형의 차이유무에 대해 경로차이 비교분석을 통한 잠재변수 간 경로비교와 잠재변수와 관찰변수와의 경로비교를 통해 가설을 검증하였다.

경로차이 비교분석(critical ratio for differences between parameters) 결과 〈표 7〉과 같이 경로차이를 비교하기 위해 다중집단 구조방정식을 활용하였다. 첫째, 중앙행정기관과 광역자치단체의 집단별로 유의미한 경로계수를 보면 다음과 같다. 중앙행정기관은 변혁적 리더십과 혁신행동 간의 경로계수(β=.17, P〈.01), 변혁적 리더십이 공공봉사동기 간의 경로계수(β=.36, P〈.001), 공공봉사동기와 혁신행동 간의 경로계수(β=.49, P〈.001), 거래적 리더십과 분배의 공정성 간의 경로계수(β=.37, P〈.001), 분배적공정성과 혁신행동 간의 경로계수 (β=-.07, P〈.01)가 유의미한 것으로 나타났다(가설1·3·4·5·6 가설지지).

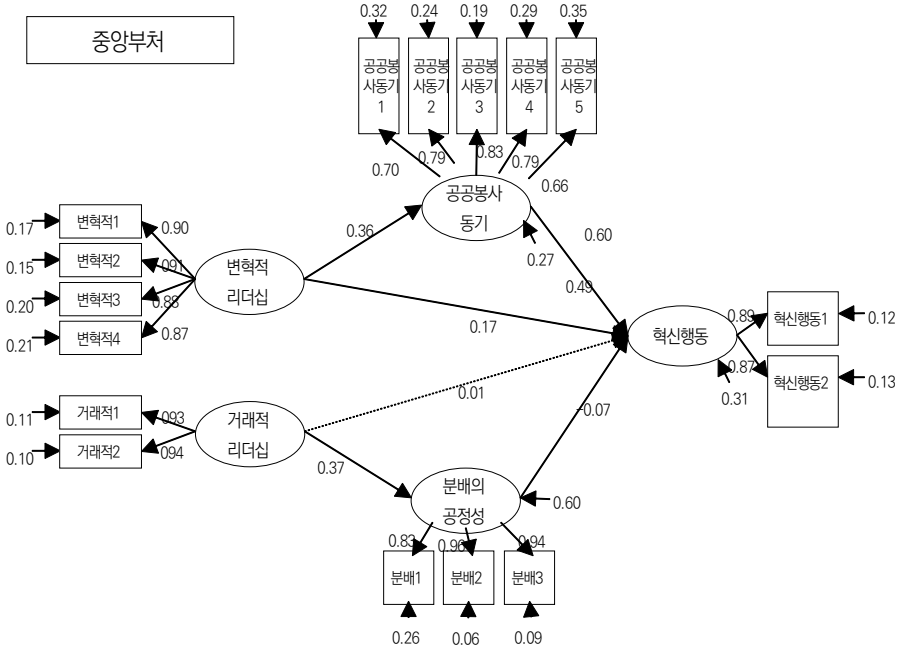
광역자치단체는 변혁적 리더십이 공공봉사동기 간의 경로계수(β=.34, P〈.001), 공공봉사동기와 혁신행동 간의 경로계수(β=.61, P〈.001), 거래적 리더십과 분배의 공정성 간의 경로계수(β=.34, P〈.001), 분배적공정성과 혁신행동 간의 경로계수 (β=-.06, P〈.01)가 유의미한 것으로 나타났다(가설3·4·5·6 가설지지).

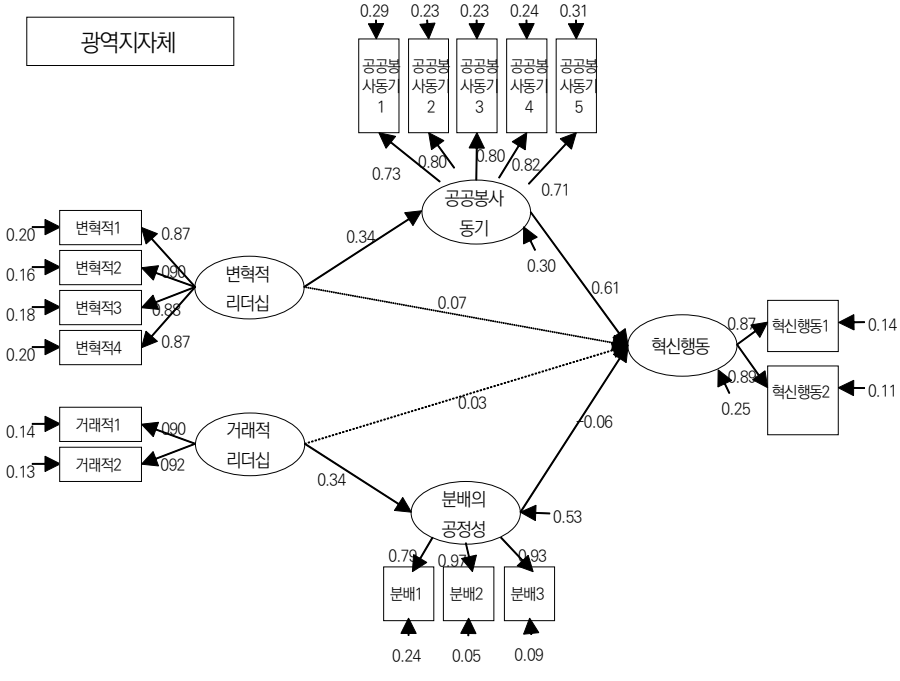
즉, 중앙행정기관의 경우 거래적 리더십과 혁신행동을 제외한 모든 경로계수가 유의했고, 광역지자체의 경우에는 변혁적 리더십과 공공봉사동기, 공공봉사동기와 혁신행동, 거래적 리더십과 분배의 공정성, 분배의 공정성과 혁신행동간의 경로계수만이 유의한 것으로 나타났다. 따라서 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향의 경우 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 그렇다면 이와 같은 가설1과 가설7에 대한 집단 간 차이가 통계적으로 유의미한 것인가? 이를 검증하기 위해 잠재변수 간 경로제약을 통해 분석을 실시하였다. 각 경로를 동일하게 고정했을 때, 경로계수의 임계치가 ±1.96을 기준으로 그 이상으로 나타나면 경로계수에 차이가 있다고 볼 수 있기 때문이다(우종필, 2013). 〈표 8〉에서 두 집단의 경로계수에 대한 $\Delta\chi^2$ 비교검정 결과를 보면, 두 집단의 경로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 전반적으로 집단 간 차이는 없었으며(가설1·7 가설지지), 이와 같은 분석결과를 바탕으로 본 연구의 결과가 중앙행정기관 공무원과 광역자치단체 공무원 모두에서 본 연구모형에 대한 검증결과가 동일하게 나타났다고 볼 수 있으며, 모든 가설 중 거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 직접적 영향만이 통계적으로 유의미하지 않다고 볼 수 있다.[7)]

---

7) 단, 이와 같은 해석에 대해서 〈표 7〉과 〈표 8〉의 결과 간 차이가 있기 때문에 변혁적 리더십과 혁신행동 간의 관계에 대해서는 해석에 있어 주의가 필요하다.

〈그림 2〉 중앙부처 및 광역지자체 공무원 비교모형





〈표 7〉 잠재변수 간 경로분석 결과

경로	β		Critical Ratios for Difference
	중앙부처	광역지자체	
변혁적 리더십 → 혁신행동	0.17*	0.07	1.49
공공봉사동기 → 혁신행동	0.49***	0.61***	-3.97
거래적 리더십 → 혁신행동	0.01	0.03	-0.35
분배의 공정성 → 혁신행동	-0.07*	-0.07*	-0.07
변혁적 리더십 → 공공봉사동기	0.36***	0.34***	0.35
거래적 리더십 → 분배의 공정성	0.37***	0.34***	1.36

〈표 8〉 잠재변수 간 경로제약 결과

경로	χ^2	df	$\Delta\chi^2$/df	$\Delta\chi^2$ Sig. dif
비제약모델	926.41	194	-	
변혁적 리더십 → 혁신행동	92790	195	1.49	No
공공봉사동기 → 혁신행동	929.71	195	3.30	No
거래적 리더십 → 혁신행동	926.47	195	0.06	No
분배의 공정성 → 혁신행동	926.41	195	0.00	No
변혁적 리더십 → 공공봉사동기	926.42	195	0.01	No
거래적 리더십 → 분배의 공정성	927.87	195	1.46	No

Ⅴ. 결론

본 연구는 공무원의 혁신행동을 촉진하는 요인에 대해 알아보기 위해 중앙행정기관 및 광역지방자치단체 공무원 총 3,776명을 대상으로 한 설문조사 자료를 활용하여, 변혁적·거래적 리더십, 공공봉사동기, 분배의 공정성과 혁신행동 간의 구조적 모형을 검증하였다.

본 연구의 결과를 요약하면, 첫째, 〈가설 1〉 변혁적 리더십과 혁신행동 관계에서는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 광역자치단체 소속 공무원을 표본으로 한 검증에서는 1차적으로 지자체의 경우 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다가 잠재변수 간 경로제약 검증을 통해 유의미한 차이가 아닌 것으로 판단된 것이기 때문에 이 결과에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 이와 같은 차이에 집단간 T분석 결과에서 나타났던 차이가 반영된 것이 아닌가 하는 조심스러운 추측이 가능할 뿐이다.

둘째, 〈가설 2〉 거래적 리더십과 혁신행동 간에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 문계완 외(2009), 류은영(2014), 고재권·정지훈(2017) 등과 같은 학자들이 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 비교했을 때 변혁적 리더십과 혁신행동과의 관계가 더 밀접한 관계를 가지고 있다는 연구발표와 동일하다고 볼 수 있다. 셋째, 〈가설 3〉에서 공공봉사동기와 혁신행동의 관계는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 〈가설 4〉에서의 분배의 공정성과 혁신행동 간에도 정(+)적의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 〈가설 5〉에서의 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 했을 때 혁신행동에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 김지수·윤수재(2019)와 같이 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 했을 때 혁신행동을 유발할 수 있는 요인으로서 큰 비중을 차지하고 있다는 연구결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 〈가설 6〉에서의 거래적 리더십이 분배의 공정성을 매개로 했을 때 혁신행동과의 관계에 대해 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 거래적 리더십이 직접적으로 혁신행동에 영향을 미치는 것은 아니지만 분배의 공정성을 매개로 했을 때에는 혁신행동에 효과가 발현된다는 사실은 매우 중요한 발견이라고 볼 수 있다.

다섯째, 〈가설 7〉에서 집단 간 차이는 나타나지 않았으므로, 본 연구의 결과 도출된 모형의 신뢰성이 비교적 높다고 볼 수 있다. 다만, 앞서 언급한 바와 같이 가설 1에 대해서는 집단 간 차이가 분석방법에 따라 다르게 나타나기도 하므로, 조심스러운 해석이 필요하다고 보았다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 정책적 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 관료제 체계와 거래적 리더십에 따른 조직문화가 형성되어 있는 현재의 정부시스템 하에서 거래적 리더십에 따라 공무원의 혁신행동을 유발하기 위해서는 분배의 공정성을 제고할 필요가 있다. 즉, 혁신행동을 통해 조직성과를 제고한 공무원에게 인센티브를 제공하는 것이다. 현 제도 상 혁신행동은 오히려 감사의 대상이 되어 패널티를 받게 되는 결과를 초래할 수 있으므로 이에 대한 제도적 변화가 필요하다.

둘째, 그러나 보다 근본적으로 조직구성원 전체가 혁신가로서 새로운 환경변화에 적응하는 능동적·적극적인 혁신행동을 할 것을 요구하기 위해서는 변혁적 리더십이 필요하며, 이 때 공무원의 공공봉사동기가 매개가 될 수 있다. 따라서 이를 위해서는 조직문화 전반의 변화가 필요하며, 공무원에 대한 공공봉사동기 제고 목적의 교육 등이 병행될 필요가 있다.

본 연구의 결과는 학술적으로 대규모 표본에 대한 설문조사를 통해 리더십과 혁신행동 간의 경로를 비교적 상세히 분석하였고, 신뢰성·타당성 높은 검증결과를 도출하였다는 데 의미가 있다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 변혁적 리더십과 혁신행동 간의 관계에 대해서는 다양한 표본을 활용한 추가적 연구를 통해 정밀함을 개선하는 것이 필요하다. 그러나 표본의 한계로 인하여 주민과 가장 긴밀하게 영향을 주고받는 기초자치단체 공무원에 대한 연구나 기관장의 리더십, 조직문화에 따른 기관 별 차이 등을 비교분석하는데 이르지는 못했다. 따라서 향후의 연구를 통해 이와 같은 한계를 보완할 필요가 있다고 본다.

참고문헌

고재권·정지훈(2017), 리더의 유형에 따른 조직구성원의 혁신행동에 관한 연구: 개인-상사적합성의 조절효과를 중심으로.「한국정책과학학회」. 21(3). 49-67

김성은 (2003). 시대별 리더십 이론의 비판적 고찰을 통한 한국 경영조직에 바람직한 리더십에 관한 연구.「한국여성교양학회지」, 11, 27-46

김지수·윤수재. (2019). 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 미치는 영향분석: 지방자치단체 공무원을 중심으로,「한국인사행정학회보」. 18(4) 53-74

김태호·노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구.「행정논총」(Korean Journal of Public Administration), 48.

남승하·정종원. (2017). 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. 한

문계완·최석봉·문재승 (2009). 리더십 유형과 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향.「산업경제연구」, 22(6), 3289-3320

심준섭. (2013). 〈구조방정식모형: 이해와 활용〉, 서울: 법문사.

류은영. (2014). PLS 구조방정식 모형을 활용한 리더십과 혁신행동간의 관계에서 집단주의 조절효과: 공기업 구성원을 대상으로.「한국인사행정학회보」. 13(1). 233-264

우종필. (2013). 〈우종필교수의 구조방정식모델 개념과 이해〉. 서울: 한나래출판사.

임재영·문국경·조혜진. (2019). 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향 그리고 거래적· 변혁적 리더십의 조절효과.「한국사회와 행정연구」, 30(2), 31-53.

임준철·윤정구.(1999). 부하에 의해 인지된 상사의 변혁적 및 거래적 리더십이 부하의 혁신 성향에 미치는 영향: 자기권능감(Self-Efficacy)의 매개역할을 중심으로.「인사조직학회

보」. 7(1). 1-42

정윤길·이규만. (2013). 지방공무원의 심리적 계약위반이 조직냉소주의와 역할 외 행동에 미치는 영향.「한국지방자치학회보」, 25(1), 171-192.

조태준·윤수재. (2009). 공공서비스동기 (Public service motivation) 와 성과 간 관계에 대한 연구.「한국행정연구」, 18(1), 223-252.

진종순. (2015). 관리자의 리더십과 조직구성원의 직무스트레스: 연구직 공무원을 중심으로.「행정논총」(Korean Journal of Public Administration), 53.

최무현·조창현. (2013). 공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 직무만족과 조직몰입을 중심으로.「지방정부연구」, 17(1), 343-366.

한국행정연구원. (2018). 2018년 공직생활실태조사.

황보작 (2015). 철도운영기업 중간관리자의 리더십이 종사원들의 임파워먼트와 혁신행동에 미치는 영향.「한국철도학회 논문집」, 18(6), 609-618

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In Advances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. Research in organizational behavior, 10(1), 123-167.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological bulletin, 103(3), 411.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(3), 267-285.

Avolio, B. J. (1999). Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Sage.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. The leadership quarterly, 6(2), 199-218.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. Journal of occupational and organizational psychology, 72(4), 441-462.

Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in the 1990s: The four I′s of transformational leadership. Journal of European industrial training.

Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of applied psychology, 88(2), 207.

Bentler, P. M. (2000). Rites, wrongs, and gold in model testing. Structural Equation Modeling, 7(1), 82-91.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York, NY: Free Press

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. Academy of management journal, 34(3), 555-590.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Academy of Management journal, 32(1), 115-130.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and organizational psychology, 73(3), 287-302.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.

King, N., & Anderson, N. (1990). Innovation in working groups.

Kuhnert, K. W. (1994). Transforming leadership: Developing people through delegation.

Leventhal, G. S. (1976). OF REWARDS AND RESOURCES IN GROUPS AND ORGANIZATIONS1. Advances in experimental social psychology, 91.

Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How leadership and public service motivation enhance innovative behavior. Public Administration Review, 78(1), 71-81.

Paarlberg, L. E., & Lavigna, B. (2010). Transformational leadership and public service motivation: Driving individual and organizational performance. Public administration review, 70(5), 710-718.

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. Public administration review, 367-373.

Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Directions for future theory and research. Motivation in public management: The call of public service, 294-313.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & 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.

Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. The American Review of Public Administration, 16(4), 288-302.

Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. Journal of public administration research and theory, 9(1), 1-32.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior. Pearson education limited.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994, October). Creating innovative behavior among R&D professionals: the moderating effect of leadership on the relationship between problem-solving style and innovation. In Proceedings of 1994 IEEE International Engineering Management Conference-IEMC'94 (pp. 48-55). IEEE.

Stewart, J., & Kringas, P. (2003). Change management—strategy and values in six agencies from the Australian Public Service. Public Administration Review, 63(6), 675-688.

Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. International Public Management Journal, 11(1), 67-88.

Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. Review of Educational Research, 85(3), 430-471.

West, C. (1989). The American evasion of philosophy: A genealogy of pragmatism. Springer.

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. Social behaviour.

Abstract and Key Words

A Study on the Effect of Leadership on Innovative Behavior through Mediation Effect of Public Service Motivation and Distributive Justice: Focusing on Comparative Analysis between Central and Local Public Servants

Jung, Jiyong
Chung-ang University Ph.D Course
Kim, Jisoo
Korea Research Institute for Local Administration

The purpose of this is to find out the factors affecting promote innovation behavior of public servants. In doing so, this study compares central public servants to local public servants using structural equation model between the effect of innovation behavior and transactional and transformational leadership. In addition, this study examines the mediation effects of public service motivation and distributive justice on each leadership. The analytical results is followings. First, in the case of central public servants, it is significant to the relationships between transactional leadership and innovation behavior; public service motivation and innovation behavior; distributive justice and innovation behavior; transformational leadership and public service motivation; and transactional leadership and distributive justice. Second, in the case of local public servants, it is significant to the relationships between public service motivation and innovative behavior; distributive justice and innovative behavior; transformational leadership and public service motivation; and transactional leadership and distributive justice.

[Key Words: Leadership, Public Service Motivation, Distributive Justice, Innovative Behavior, Structural Equation Model]