

윤리경영이 조직구성원의 직무만족과 조직시민행동에 관한 연구

The Study on Ethical Management on the Workers'
Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

강 호 철*, 윤 승 호, 임 종 식

Kang Ho Chul, Yun Seung Ho, Lim Jong Sik

Abstract

As social expectation regarding ethical management increases, ethical problems in management have become important managerial issues, which makes ethical management as a new source of competitiveness of the firms. Though there have been many studies that have shown positive relationship between ethical management and organizational performance, there is a dearth of studies which reveal the processes by which ethical management affects organizational performance. This study aims to identify the mechanism by which ethical management system influences workers' job satisfaction and organizational citizenship behavior through trust in management and person-organization fit. In order to achieve above objective, this study conducted questionnaire surveys for 406 workers employed by 23 organizations including public administration offices, manufacturers, and logistics firms. The results of covariance structure analyses for 401 valid questionnaire responses are as follows: First, ethical management system was found to have positive relationship with trust in management and person-organization fit. Second, trust in management was also found to have positive relationship with workers' job satisfaction and organizational citizenship behavior. Third, person-organization fit likewise had positive relationship with job satisfaction and organizational citizenship behavior. Lastly, trust in management and person-organization fit were found to have perfect mediation effect between ethical management system and outcome variables. On the basis of above results, it is considered that this study contributed to the ethical management literature by identifying the mechanism which operates between ethical management system and outcome variables such as job satisfaction and organizational citizenship behavior. And the limitations and future research direction were discussed in the conclusion.

핵심주제어 : 윤리경영시스템, 경영진 신뢰, 개인-조직 적합성, 직무만족, 조직시민행위

* 동아대학교 대학원 경영학과 박사과정

I. 서 론

1. 연구의 배경과 필요성

최근 들어 기업의 사회적 책임성을 망각한 일부 기업의 형태는 사회 문제가 되고 있다. 기업들의 고질적인 반(反)사회적 행태는 기업과 부에 대한 부정적이고 거부적인 정서를 확산시키고 있다. 이는 기업의 발전은 물론 한국경제 전체에도 결코 바람직한 현상이 아니다. 이에 윤리경영 및 사회적 책임과, 기업의 본연의 목표인 이윤 극대화의 관계를 어떻게 볼 것인가를 둘러싼 논의는 피할 수 없는 쟁점이 되고 있다. 선행 연구에 따르면 윤리경영과 기업의 이익은 조직의 구성원이 조직의 비전과 목표에 대한 충성도가 높을 때, 당연히 일에 대한 몰입도가 높아지면서 강력한 힘이 발휘되어 성공적인 결과를 이끌어내는 것으로 알려져 있다. 상사 및 경영자를 신뢰하고, 자신의 일에 자부심이 높으면, 일하는 재미가 넘칠 때, 개인과 조직의 성과가 높아진다고 생각한다. 기업이 윤리경영을 실천 할 때 기업에 대한 조직구성원의 신뢰가 높아진다고 생각된다.

국제 변화에 대응하여 우리나라에서도 전경련은 1998년 2월에 새로운 기업윤리강령을 발표하고 몇몇 대기업에서는 활발한 기업윤리프로그램을 실시하고 있으며, 학계에서는 20 여 개 대학에 기업윤리강좌가 개강되어 있다. 국내에서는 한보철강 부도와 기아자동차 부도, 그리고 두산의 폐놀 방출사건으로 인해 우리 사회 전체에 윤리경영에 관심을 갖게 됐다.

한보철강의 경우는 당시 한보그룹 총회장이라는 한 기업인과 관련하여 천문학적 금액을 대출하는 과정에서 정계와 관계, 금융계의 핵심부가 서로 유착하면서 엄청난 부정과 비리를 저질렀다.

특정 경영인이 지나치게 오래 경영권을 지배하는 바람에 경영내부의 언로가 통하지 않고 이들이 경영의 전횡을 일삼았기 때문이다.

IMF이전부터 두산의 폐놀사태와 같은 기업의 환경오염문제가 제기되면서 선진국과 유사한 기업의 사회적 책임논의가 본격화되었다. 기업의 사회적 비중이 커진 만큼 그에 걸 맞는 사회적 역할을 요구하는 것이 자연스러운 정서로 작용하게 되었다.

개인적 차원에서의 윤리경영 선행연구들은 크게 두 가지 측면으로 구분할 수 있다. 첫 번째 측면은 근로자 개인의 윤리에 초점을 맞춘 연구로서, 개인에게 지각된 도덕적인 수준(Kohlberg, 1984)[6]이나 개인의 윤리적인 체계(Judge & Martocchio, 1996; Jubb, 1999)[7] 및 개인의 태도나 행동에 영향을 주는 요소 등과 관련되는 부분으로서, 예를 들면 도덕적인 수준이나 종사원의 윤리적인 행동이 직무만족이나 몰입 등에 어떠한 영향을 주는지와 관련된 연구들(Victor & Cullen, 1988[8]; Trevino, Butterfield & McCabe, 1998[9]; Schminke, Ambrose & Neubaum, 2008[10])이다. 두 번째는 개인의 태도와 도덕적인 행동에 영향을 주는 기업의 특성과 관련된 연구로서, 윤리적인 풍토, 윤리 코드, 약관, 또는 정책과 같은 기업의 윤리적인 성격이 개인의 윤리에 어떠한 영향을 주는 지와 관련된 연구들(Chen, Sawyers & Williams, 1997[11]; Trevino, Weaver, Gibson, & Toffler, 1999[12]; Cowton & Thompson, 2000[13]; Schwartz, 2002)로 구분할 수 있겠다. 이러한 연구들은 주로 개인의 윤리적인 행동(개인의 성격이나 태도)에 있어서 이러한 조직의 특성이 어떠한 영향을 주는 지에 대한 연구(Weaver, 1993)[14]들이며, 최근에는 개인과 조직의 복합적인 특성이 종사원의 의사결정과 행동에 어떠한 영향을 주는지와 관련된 연구가 이뤄지고 있기도 하다

(Fritzsche, 2000)[15].

여러 선행연구들에 의해 윤리적 책임을 잘 수행하는 기업들이 그렇지 않은 기업에 비해 더 나은 경영성과를 올린다는 사실이 제시되고 있다(Hammond & Slocum, 1996; Waddock & Smith, 2000). 그리고 많은 연구에서 기업의 재무적 의사 결정과 재무적 성과 사이에는 정(+)의 관계가 있음이 확인되었다(Cummings, 2000; Mayer-Sommer & Roshwalb, 1996; Schwepker & Ingram, 1996; Waddock & Graves, 1997). 나아가 기업의 이미지나 명성이 기업의 수익성 증대와 정(+)의 관계가 있음이 입증되기도 하였다(Miles & Covin, 2000)

이와 같은 선행연구 결과를 통합하면, 기업의 윤리경영이 경영성과를 향상시킨다는 것이 사실로 나타난다고 할 수 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 기업이 윤리경영 시스템을 도입함으로써 조직구성원에게 어떤 영향을 미쳐서 성과변수에 긍정적 효과를 창출하게 되는지를 밝히고자 한다.

2. 연구의 목적과 구성

상기 연구 필요성에 근거하여 본 연구는 윤리경영과 관련된 선행연구들에 대한 문헌연구를 실시하고 이를 바탕으로 이론적 연구모형을 구성하였다. 구체적으로 문헌연구들을 통해서 독립변수로 윤리경영시스템을, 매개변수로 경영진 신뢰와 개인-조직 적합성을, 종속변수로는 직무만족과 조직 시민행위를 선정하였다. 이 연구에서는 이렇게 구성한 연구모형을 설문조사를 통해 수집한 자료를 이용하여 실증적으로 검증하고자 한다. 그리고 또한 실증분석 결과를 바탕으로 윤리경영에 관한 실무적, 이론적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경과 가설

1. 이론적 배경

1.1. 윤리경영

1.1.1 윤리경영의 개념

윤리경영의 개념을 학자별로 살펴보면, 초기 윤리경영에 대한 개념을 언급한 학자는 Baumhart(1961)과 Bartel(1963)이다. Baumhart는 ‘기업윤리는 주주, 종업원, 타 기업, 소비자 등의 이해관계자 집단과 밀접하게 연결된 기업의 의사결정에 있어 옳고 그름 또는 선하고 악함을 구별하기 위한 문제이며, 아울러 의사결정 과정과 그 결과 모두에 관련된 것’이라고 규정을 하였으며, Bartel은 ‘윤리경영이란 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선과 악을 체계적으로 구분하는 판단기준 또는 이를 연구하는 것을 의미한다.’ 라고 하였다.[1]

그러나 선행연구에 따르면, 기업윤리는 근본적으로 개인이 사회생활에서 당면하는 윤리문

제를 기업경영이라는 특수한 상황에 적용한 것으로서 (Goodspaster, 1983), 기업의 윤리경영이란 기업이 윤리를 준수하는 동시에 사회적 실체로서 권리와 의무를 다하는 경영을 말하는 것으로 법과 제도의 준수는 물론이고 시대마다 다르게 요구되는 기업의 사회적 책임을 다하는 경영을 의미하는 것이다.[2]

이 연구에서는 이상의 관점을 통합하여 윤리경영이란 기업이 이해관계자들에 대한 윤리적 책임을 인식하고, 사회통념으로 요구되는 윤리적 기준을 기업의 모든 의사결정과 행동에 적용하는 경영방식이라고 정의를 하였다.

1.1.2 윤리경영과 기업의 사회적 책임

(가) 사회적 책임

① 사회적 책임(corporate social responsibility)의 정의

특히 20세기에 들어와 대두되었던 기업의 사회적 책임이란 '기업 경영으로 인해 발생하는 사회적 경제적 문제를 해결함으로써 기업의 이해관계자와 사회일반의 요구나 기대를 충족시켜 주어야 하는 기업행동의 규범적 체계' 라고 정의 할 수 있을 것이다. 학문적으로는 1953년 Bowen의 「기업가의 사회적 책임」이라는 책의 출판이 그 효시가 되었다고 할 수가 있다.

② 사회적 책임과 윤리경영의 비교

1960년대 초반 기업의 사회적 책임에 반발하여 기업윤리라는 개념이 등장하게 되었다. 여기서 기업윤리(Business ethics)란 기업이 사회적 책임을 수행하는데 적극적, 주체적 자세로써 기업 경영의 비관련 분야까지 관심을 보이며, 사회적 요구와 기대를 받아들여 동태적 의사결정과 사회 참여를 수행해야 한다는 것이다. 즉 기업 윤리는 사회적 책임을 포괄하는 내용으로 볼 수 있다.

사회적 책임과 윤리경영 사이의 경계가 모호해지고 1970년대에 이르러 사회적 반응의 개념이 등장함에 따라 기업 윤리와 사회적 책임은 통합이 가능하게 되었다. 이러한 통합된 개념의 사회적 반응을 수행하기 위해 기업은 기업 이념, 기업 목적, 전문 경영 체제, 조직, 감사 시스템, 의사 결정 기법 등을 확립해야 함을 요구받고 있다.

또 현대사회에서 기업의 사회적 책임은 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 구분될 수 있다. 이윤창출을 통해 기업의 영속성을 유지하는 '경제적 책임'과 제반 법규를 준수하는 법적책임은 기업이 당연히 수행해야 하는 의무다. '윤리적 책임'은 법적으로 강요되지 않아도 사회통념에 의해 형성된 윤리적 기준을 기업이 자발적으로 따르는 것이며, '자선적 책임'은 경영활동과는 직접 관련이 없는 문화 활동, 기부, 자원봉사활동을 의미한다.

'윤리경영'은 법적 책임의 준수는 물론이고, 사회가 요구하는 윤리적 기대를 기업의 의사결정 및 행동에 반영하는 것을 의미한다. 반면에 '탈윤리경영(amoral management)'은 경영과 윤리는 별개라는 입장으로 합법의 테두리 내에서는 어떤 행동을 해도 좋다는 경영 방식을 말하며, '비윤리적경영(immoral management)'은 기업의 이윤추구를 위해 법제도를 장애물로 간주하는 전근대적인 경영 형태를 말한다.

결국 윤리경영은 기업이 적극적이고 주체적인 자세로 기업윤리의 준수를 행동원칙으로 삼

는 것이다. 기업의 법적, 경제적 책임 수행은 물론이고 사회 통념적으로 기대되는 윤리적인 책임의 수행을 기업의 의무로 인정한다.*[3]

1.1.3 윤리 경영의 대두배경과 중요성

(가) 윤리경영의 대두배경[16]

기업윤리는 과학과 달리 신학적이고 종교적인 입장에서 먼저 논의되기 시작하였다. 즉, 자본주의 발전과 그 역사를 같이 하는 기독교적 윤리 또는 청교도적 윤리를 기업의 경영자들이 자발적으로 준수하기를 기대하는 종교적 입장에서 기업윤리의 개념이 출발한 것이다. 청교도의 경제활동에서의 특징은 검소하고 근면한 생활을 한다는 점이다. 다시 말해서 청교도는 자신의 소득을 지금 소비하기보다는 이를 저축하여 미래에 대비한다는 생활 자세를 나타낸다. 이후 1980년대에 들어서는 실무계에서 윤리헌장이나 윤리위원회와 같은 윤리적 제도화가 시도되었고, 학계에서는 기업의 비윤리적 사례를 개발하고 윤리이론을 재정립하여 구체적인 문제해결에 적용하려는 본격적인 기업윤리 연구가 진행되었다. 그리고 1980년대 후반부터는 기업윤리교육을 체계화 하고, 윤리적 의사결정을 관리 과정에 통합하려는 노력들이 이루어지고 있다.

① 국제 환경 변화의 요구

1990년대 초반 우루과이 라운드(UR)에 의해 세계무역기구(WTO)가 설립되어 전세계 국가가 하나의 시장으로 변화되기 시작했고, 1997년 그린라운드(GR)에 의해 국제무역에서 환경, 공해문제의 중요성이 강조되었으며, 최근에는 미국을 중심으로 비윤리적 기업의 제품(서비스)은 국제거래에서 규제하자는 윤리라운드(Ethics Round, ER)가 시작되고 있다.

윤리라운드(ER)의 구체적인 목표는 "비윤리적인 방법으로 원가를 절감시켜 제조한 제품의 국제간 거래는 '불공정거래'에 해당되기 때문에, 기업윤리강령을 만들고 있고 이를 실천하는 기업의 제품만 국제거래가 되도록 하자"는 것이다. 이것을 위해서 OECD에서는 "국제공통 기업윤리강령(안)"을 발표하고, 각국의 기업들은 이에 준하는 기업윤리강령을 제정하도록 하고, 2000년부터는 국제거래에서 제품의 품질(ISO 9000), 제품의 환경관리정도(ISO 14000)와 함께 제조업자의 윤리수준이 제국거래의 요건이 되도록 하였다. 이 "국제공통윤리강령"은 강제규정은 아니지만 여기에 동조하지 않는 나라 또는 기업은 국제거래에서 특히 미국에 의해서 차별을 받고 있다.

② 국내여건의 변화와 요구

국제 변화에 대응하여 우리나라에서도 전경련은 1998년 2월에 새로운 기업윤리강령을 발표하고, 몇몇 대기업에서는 활발한 기업윤리프로그램을 실시하고 있다. 학계에서는 20 여개 대학에 기업윤리강좌가 개강되어 있으며, 1998년 10월15일 한국윤리경영학회가 창립되었고, 1999년 3월26일에는 제1회 학술발표회를 개최하는 등 윤리경영에 많은 관심을 가지게 되었다.

이제 국내에서도 기업은 경영활동에서 얻는 이익에 대해서 고객, 종업원, 주주와 함께 공

유하여 그들의 삶을 개선시켜야하는 것으로 인식되고 있다. 또한 협력업체에게 기업의 의무를 준수하기를 기대하며 지역사회(지역, 국가, 세계)에 대한 책임을 다해야 하는 주체로 기업의 인식이 변하고 있다.

(나) 윤리경영의 중요성

기업윤리에 대해 많은 기업들이 주목하는 이유로 앞서 설명한 환경 변화를 일차적으로 들 수 있다.

첫째, 윤리경영은 기업이 사회적으로 정당한 역할이나 활동을 하여 시장으로부터 지속적인 신뢰를 얻는 데 기여할 수 있다. 초우량 기업이라 하더라도 신뢰성이 떨어질 경우 아무런 의미가 없다.

둘째, 윤리경영은 기업의 경영성과에도 영향을 미친다. 구성원의 정당한 대우가 보장되는 등 높은 수준의 윤리성이 유지되는 기업에서는 구성원도 자부심과 보람을 느끼고 열심히 일하려는 의욕이 생겨나 생산성이 크게 향상되는 효과를 가져오기 때문이다. 실제 여러 연구 결과를 보더라도 윤리경영을 잘하는 기업의 경영성과가 상대적으로 좋은 것으로 나타났다. 예컨대, 전경련이 2001년 실시한 조사에 따르면, 기업 윤리를 제정한 기업은 1997년부터 2000년까지 4년간의 영업이익률이 평균 7.71%로 미제정 기업의 평균치인 5.54%보다 높았다.

셋째, 기업의 국제 경쟁력을 평가하는 글로벌 스탠더드의 잣대로 윤리경영이 최우선 순위로 떠오르고 있다. 따라서 앞으로 기업 윤리를 무시하거나, 국제적 수준에 도달하지 못하는 기업은 세계 시장의 투자자나 소비자 단체들로부터 외면 받게 될 가능성이 높다.

1.1.4 윤리경영 시스템과 추진과정

(가) 윤리경영 시스템(3C)

윤리경영의 실현을 위해서는 가치체계·실행조직 가동·사원들의 공감대 조성으로 이어지는 일관된 윤리경영 시스템이 필요하다. 윤리경영이 실제 의사결정 및 사원들의 행태에 영향을 줄 수 있도록 기반을 구축하는 것이 중요하다. 또한 기업이념, 신조 등 가치체계의 최상위 수준에서 윤리경영을 반드시 추구해야 할 과제로 명시하고, 구체적인 추진을 위한 조직과 제도를 확립해야한다.

(나) 단계별 추진과정

기업윤리강령」을 제정하는 것으로 윤리경영이 실천되고 있다고 볼 수는 없다. 윤리경영 또한 기존의 경영혁신운동처럼 준비과정이 필요하다. 오히려 전직원을 대상으로 실천활동을 유도해야 하므로 상대적으로 더 많은 노력과 시간이 요구된다. 윤리경영을 선포하고 추진하는데 있어 다음과 같은 단계가 필요하다.

[1단계] 현재 모습의 진단-우리사회의 경영 및 기업활동의 관례, 직원들이 생각하는 우리사회의 의사결정 원칙, 행동 규범, 잘못된 관행의 유무 등을 조사한다. 조사방법으로는 직

원의식 설문조사를 하거나 직원의 집단토론, 현장 직원과의 인터뷰 실시 등을 실시할 수 있다.

[2단계] 윤리 강령 제정이 2단계에서는 기업윤리를 실천할 수 있는 윤리강령을 제정하기 위한 임직원의 Workshop 및 면담이 이루어지는 단계이다. 윤리 강령 내용으로는 윤리경영의 필요성, 기업 경영에 있어 지켜야 할 원칙, 그리고 이해관계자를 위한 경영활동의 원칙이 제시되어야 하는 것이다.

[3단계] 윤리강령 선포 및 전직원 교육/실시윤리강령이 제정되면 기업 대내외적으로 선포하고 전 직원이 참여하여 윤리규범에 대한 명확한 원칙과 기준을 전파하는 교육을 실시한다.

[4단계] 실천시스템 구축윤리강령 선포 후 기업 내에 기업윤리를 체계적으로는 운영, 관리하는 조직 구성이 필요하다. 윤리위원회는 기업윤리강령, 직원 행동규칙 등을 개정, 발전시키며 윤리규범에 저촉되는 행위에 대한 신고, 접수 또는 정기적인 감사 역할을 맡게 된다. 하부 조직으로는 기업윤리실, 기업윤리팀 등의 실무 담당부서를 두고 운영을 해야 한다. 이 실무부서는 사내윤리 관련 내용을 전파, 교육훈련, 정보수집 등을 수행한다.

[5단계] 실행단계는 전사적으로 윤리강령이 기업 활동에 실천되도록 하는 것이다. 전 직원에게 구체적인 실천 방법을 제시하는 교육을 병행하거나 매월, 특히 강조해야 할 실천테마를 운영하는 것도 효과적인 것이다.

[6단계] 성과분석 및 차기계획/기업 활동에 있어 윤리규범이 얼마나 지켜지고 있는지를 이해관계자인 고객, 직원, 주주, 협력업체, 지역사회 등의 의견을 조사하거나 기업내부의 윤리수준평가(필요시 외부 전문가 의뢰)를 실시하여 성과와 현 문제점을 규명하는 것이다. 이 단계에서 사내에 우수한 사례가 있다면 포상을 하고, 차기 년도에 어떠한 부분을 중점적으로 강조해야 할지도 함께 검토되어야 한다.

1.2 경영진 신뢰

신뢰에 대해 보편적으로 수용되는 학문적인 정의는 없다(Rousseau et al., 1998). 일반적으로 신뢰라 함은 “상대방을 감시하고 통제할 능력의 유무와 관계없이 상대방이 나에게 특정한 행동을 취할 것이라는 예측 하에 나를 상대방의 행동에 맡기겠다는 의향”(Mayer et al., 1995, 712)으로 정의되기도 한다. 또한 상대방이 신뢰할 만하다는 과거의 신념을 바탕으로 그 사람의 의향대로 하는 것을 신뢰로 정의하기도 한다. 이러한 정의에는 신뢰 과정에서의 위험(risk)의 개념이 내포되어 있는데, 실제로 많은 학자들은 위험이 신뢰의 정의에 있어서 중심적 개념이라고 주장한다(Currall and Judge, 1995; Rousseau et al. 1998; Brower et al., 2000). 따라서 조직 구성원들의 조직공정성 지각은 상사에 대한 신뢰를 표출하도록 해준다(Moorman, 1991)[17]. 나아가서 구성원의 조직에 대한 신뢰는 자발적인 조직 헌신과 몰입, 그리고 창의성을 높이는 데 기여하며, 조직성원들 간의 시민적 관계를 발전시켜 직무의 만족과 의미를 구현시켜 준다는 것이다. (김왕배, 2002)[4]. 이러한 조직 내에서의 신뢰는 구성원들 간의 관계를 지속시키기 위한 통제와 감독기능을 대신하는 중요한 요소가 될 수 있다.

1.3 개인-조직 적합성

개인과 조직 간의 적합성이 높을수록 성과가 높을 것이라는 연구가 개인-환경 적합성(person-environment fit)이란 용어로 오래 전부터 연구되어 왔다(Kristof-Brown et al., 2005)[18]. 이 연구는 환경을 어떻게 정의하느냐에 따라서 개인-직무 적합성(person-job fit), 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-집단 적합성(person-group fit), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit)으로 나누어지는데, 이들 연구 중에서 가장 활발하게 연구되어 오고 있는 분야가 바로 개인-조직 적합성이다. 연구의 중요한 관점은 개인과 환경으로서의 조직속성 간의 유사성이 높을수록 조직구성원의 태도 및 만족도가 높을 것이라는 것이다. 가장 연구가 많이 되고 있는 분야가 바로 가치(value) 측면의 개인-조직 적합성 연구이다. 가치는 학자에 따라서 다양하게 정의될 수 있으나, 조직행위론(organizational behavior) 관점에서 가치에 대한 문헌연구를 실시한 Meglino와 Ravlin(1998)은 가치를 조직 내 바람직한 행동방식(modes of behavior)으로 보았다. 그리고 Meglino와 Ravlin(1998, p. 351)[19]에 의하면 가치는 개인수준에만 존재하는 것이 아니라 조직 수준에도 존재하고, 이런 조직수준의 가치는 조직문화의 가장 중요한 구성요소이다(O'Reilly와 Chatman, 1996[20]; Schein, 1985[21]). 이후 O'Reilly, Chatman[20]와 Caldwell(1991)이 조직문화프로파일을 통해 측정된 "공유된 조직가치"를 조직문화라고 정의하고, 가치측면의 개인-조직 적합성을 개인-문화 적합성이라고 정의하였다. 이와 같은 조직가치의 특성 때문에 가치 차원의 개인-조직 적합성을 다른 연구들에서는 개인-문화 적합성이란 용어와 거의 동일하게 사용하고 있다(예, Kristof, 1996[22]; Vianen, 2000).

1.4 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 조직의 운영이 원활한가를 평가하는 중요한 지표가 되어 왔으며, 일종의 정서적 반응으로 간주되고 있다.

Smith(1989)는 직무만족을 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 싫음의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의 하였고, Locke(1989)는 직무에 대한 태도의 하나로 조직 구성원이 자신의 직무나 직무경험 평가 시 중요한 직무가치를 수행하고 있다는 지각에서 비롯된 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의 하였다.

Hoppock(1935)[23]는 직무만족을 근로자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 그리고 환경적 상황적 결합이라고 정의 하였다.* 이는 한 조직 구성원이 자신의 일에서 바라고 있는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것으로 직무만족의 개념에 대한 특징은 첫째, 직무만족은 감정적 반응이다. 둘째, 직무만족은 원하는 것과 실제의 격차로서 이해하는 것이 좋다. 많은 학자들이 직무만족을 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과는 차이를 나타내는 개념으로 파악하고 있다.

일반적으로 직무만족을 구성하고 있는 주요 요소로는 직무 그 자체(work itself), 급여(payload), 승진기회(promotional opprtunities), 감독(supervision), 동료(co-workers) 등으로 크게 내재적, 외재적 직무만족으로 분류하여 소개되고 있다.

1.5 조직시민행위

조직시민행위(Organizational Citizenship Behavior)란 조직에 의해 공식적으로 규정되어 있지 않지만 조직의 기능에 긍정적 영향을 미치는 구성원의 직무 외적인 자발적 행동이다. 보상을 전제로 하지 않고 자발적으로 행해지는 조직시민행위가 조직에서 연구되는 이유는 궁극적으로 성과의 향상과 관계가 있다. 조직에서 자발적으로 동료의 업무를 도와준다든지 자기 스스로 청결분위기를 유도하는 등의 행동들은 장기적으로 조직의 성과를 향상시키는데 중요한 변수가 될 수 있기 때문이다.

조직시민행위는 연구자마다 개념을 각각 정의 하였다.Katz(1964)는 친사회적 행동(Prosocial Behavior)으로, Smith, Organ 그리고 Near(1983)의 경우 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior : OCB)이라 하였고, Barnard(1938)는 조직을 협조적 노력의 결합체로 보고, 조직을 위해 노력을 기울이고, 자발적으로 협조하려는 조직구성원들의 의지(willingness to cooperate)가 조직발전에 필수적이라고 하며, 이 의지는 자기희생이나 헌신을 의미하며 사람들에게 그러한 능력이나 성향이 있으며, 조직으로부터 받는 공식적 보상에서 기인한 의무감을 뛰어넘어 자발적으로 조직에 기여하려는 필수 불가결한 것이라고 강조하였다(Organ, 1990).

2. 연구모형과 가설 설정

2.1 연구모형 설정

윤리경영을 실천하는 기업은 다음과 같은 두 가지 측면에서 효과성을 기대 할 수 있다고 본다.

첫째, 기업 내부적으로 종업원들이 경영진을 신뢰함으로써 직무 만족과 조직시민행동으로 나타날 수 있을 것이다. 둘째, 개인과 조직의 적합성을 높여서 직무만족과 조직시민행동의 증가로 나타날 수 있을 것이다. 본 연구에서는 윤리경영시스템을 독립변수로, 경영진 신뢰와 개인-조직 적합성을 매개변수로, 직무만족과 조직시민행위를 종속변수로서 어떤 유의한 관계가 있는지를 파악하고자 한다.

2.2 가설 설정

2.2.1 윤리경영시스템과 경영진 신뢰 관계

조직의 윤리경영이란 경영에 있어서 사회적 통념으로서의 윤리를 준수하는 동시에 사회적 실체로서 권리와 의무를 다하는 것이고, 신뢰는 인적 자본 및 물질 자본과 함께 조직에서의 주요한 사회적 자본이 된다.

가설1. 윤리경영시스템이 제대로 운영된다고 인식할수록 경영진에 대한 조직구성원의 신뢰는 높을 것이다.

2.2.2 윤리경영과 개인-조직 적합성 관계

기업윤리와 개인-조직 적합성과 관련된 선행 연구로 Hunt, Wood & Chonko(1989)[24]는 조직이 윤리적인 경영에 대한 지원을 구체화하는 것으로 고용관계를 더욱 강하게 만들고 종사원에게 윤리적인 문화나 환경을 제공하면 종사원으로부터 바람직한 반응을 얻게 된다고 하였다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 기업의 윤리경영이 종사원의 개인-조직 적합성에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설2. 윤리경영 시스템이 제대로 운영된다고 인식할수록 조직구성원의 개인-조직 적합성은 높을 것이다.

2.2.3 경영진 신뢰와 직무만족 관계

이와 관련된 연구로 Deshpande(1996)와 Rich(1997)는 조직의 윤리적인 환경에서 구성원이 자신의 직무에 더욱 만족한다고 하였으며, Viswesvaran, Deshpande & Joseph(1998)은 윤리적 행동을 위한 최고경영층의 신뢰는 조직의 가치에 영향을 준다고 하였다. Babin, Boles & Robin(2000)의 연구에서도 조직이 윤리적이라고 믿을 때 종사원의 직무만족이 높게 나타났고, Koh & Boo(2001)는 윤리적 환경에 더욱 호의적일수록 윤리적 행동과 업무의 성과 사이에 더욱 강한 관련이 있으며, 결과적으로 윤리적 행동에 대한 최고 경영층의 지원은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 경영진에 대한 신뢰가 높을수록 조직구성원의 직무만족을 높을 것이다.

2.2.4 경영진 신뢰와 조직시민행위 관계

조직시민행동과 신뢰와의 관계를 살펴보면 Mcallister(1995)는 리더에 대한 높은 신뢰는 조직구성원으로 하여금 조직시민행동을 유발 시킨다고 하였다. 또한, Podsakoff et al.,(1990)은 신뢰와 직무만족이 조직시민행동의 5가지 구성요소에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 상사와 부하 간에 신뢰감이 형성될 때, 부하는 조직에 의해 공식적으로 요구되지 않는 역할 외 행동(extra-role behavior)에 참여하고자 하는 의지를 지니게 된다(Pillai et al., 1999).

가설4. 경영진에 대한 신뢰가 높을수록 조직구성원의 조직시민행위는 높을 것이다.

2.2.5 개인-조직 적합성과 직무만족 관계

Pervin(1968)과 Mount & Muchinsky(1978)는 개인과 조직의 특성이 유사하여 개인-조직 적합성이 향상되면 만족도는 증가하고 스트레스는 최소화되며, 높은 수준의 개인-조직 적합성은 종업원을 유지하고 조직에 대한 그들의 몰입을 높임으로써 결과적으로 종사원의 만족을 증가시키면서 기업의 경쟁우위를 가져오게 하는 주요 수단으로 인식된다고 하였다

(Mowday, Steers & Porter, 1979; 김경수 · 김공수, 1998; 박원우 · 고수경, 2006). 또한 Caldwell & O'Reilly(1990)의 연구에서는 개개인의 능력이 직무와 일치할 때 종사원의 만족도와 성과에 정(+)²의 영향을 준다고 하였으며, 이처럼 개인과 조직의 가치가 융합하게 되면 직무만족에 긍정적인 결과로 작용하게 되는데(Kristof, 1996)[22], 이는 개개인과 조직의 가치가 일치할 때 비로소 구성원도 개인의 직무에 더욱 만족하게 되기 때문이라고 하였다(Chatman, 1991). 이러한 선행 연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 개인-조직 적합성이 직무만족도에 유의한 정(+)²의 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설5. 개인-조직 적합성이 높을수록 조직구성원의 직무만족은 높을 것이다.

2.2.6 개인-조직 적합성과 조직시민행위 관계

경영진이 윤리경영을 실천할 때 조직에 대한 신뢰가 개인-조직의 적합성은 높을 것으로 사료되어 진다. 조직시민행동이란 공식적인 보상체계에 의해 직접적, 공식적으로 명백히 인정되지 않는 전제적으로 조직기능을 효과적으로 수행토록 하는 데 기여하는 조직구성원의 자발적 행동이라고 할 수 있다(Podsakoff et al, 2000). 이러한 행동의 기본요소는 경영진 신뢰에서부터 시작되는 것이 많지만, 윤리경영시스템을 정상적으로 운영함에 따른 개인과 조직의 가치관이 일치함으로써 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설6. 개인-조직 적합성이 높을수록 조직구성원의 조직시민행위는 높을 것이다.

III. 연구방법

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구는 연구모형 및 가설의 검증을 위해 설문조사 방법으로 2010년 1월 20일부터 2010년 2월 25일 까지 자료를 수집하였다. 설문조사의 조사대상은 관공서(학교, 우체국, 시청) 3곳(80명)과 자동차를 생산하는 H사 등 제조업 16개사(257명)와 수입 컨테이너를 운송하는 K사 등 물류회사 4개사(69명)를 대상으로 선정하여 자기 기입 식으로 조사하였다. 설문지는 총 406부가 배포되었으며, 401부(응답률 99.7%)가 회수되어 최종표본으로 분석에 사용하였다. 응답자의 인구 통계적 특성을 보면 직종별로는 사무 관리직 180명(45.9%), 생산직 79명(19.7%), 기술직 58명(14.5%), 영업직 기타 75명(18.7%)이고, 직위별로는 평사원이 46.8%, 반장, 주임이 16.2%, 계장 또는 대리가 20.3% 과장 이상이 16.7%이다. 성별로 보면 남성이 59.6%, 여성이 30.4%를 차지하고 있고, 학력은 고졸이하가 26.6%, 전문대졸 24.3%, 대졸 이상이 49.1%이다. 응답자의 평균 근속년수는 6.9년이다.

2. 변수측정

2.1 윤리경영 시스템

조직에서 윤리경영이 제대로 작동되고 있는가를 측정하기 위해서 본 연구에서는 6문항의 설문을 개발하였는데, 구체적으로 윤리헌장 2문항(“우리 회사의 윤리헌장과 강령, 행동 지침 등은 회사 실정에 맞게 잘 작성되어 있다.” “우리 회사의 윤리강령과 지침은 직무수행을 윤리적으로 하는데 구체적으로 도움이 되고 있다.”), 윤리경영 준수조직 2문항(“우리 회사에서는 윤리경영 담당 부서의 활동이 회사의 윤리경영 수준을 높이는데 많은 도움이 되고 있다.” “우리 회사에는 윤리적으로 판단하기 어려운 상황이 발생할 경우 상담하고 보고하는 절차가 잘 작동되고 있다.”), 윤리교육 2문항(“우리 회사에서는 직원들이 높은 윤리수준을 가지도록 윤리교육을 적극적으로 실시하고 있다.” “우리 회사에서 실시하는 윤리교육은 직원들의 윤리수준을 높이는데 많은 도움이 되고 있다.”)을 포함하였다.

응답은 Likert 형식의 5점 척도로 하였고(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5= 아주 그렇다), 점수가 높을수록 윤리경영 시스템이 잘 작동되고 있음을 의미한다.($\alpha=.92$)

2.2 경영진 신뢰

개인에서나 조직에서나 신뢰는 매우 중요한 요소이다. 신뢰라 함은 일반적으로 ‘상대방을 감시하고 통제할 능력의 유무와 관계없이 상대방이 나에게 특정의 행동을 취할 것이라는 예측하에 내가 기꺼이 상대방의 행동에 맡기겠다는 의향’(Mayer et., 1995, 712)으로 정의된다. 조직구성원의 경영진 신뢰 정도를 측정하기 위하여, 경영진의 진실성, 경영진 의도, 경영진의 직원들에 대한 공정성, 경영진의 예측가능성 등 7문항(“나는 우리 회사의 경영진을 충분히 신뢰할 수 있다.” “우리 회사의 경영진은 직원들에게 공개적이고 솔직하다.”)을 포함하는 Cooks Wall(1980)[25]의 척도를 사용하였다. 응답은 역시 Likert의 5점 척도로 하였으며(1=전혀 그렇지 않다. ~ 5=아주 그렇다), 점수가 높을수록 구성원의 경영진 신뢰가 높음을 의미한다($\alpha=.91$).

2.3 개인-조직 적합성

경영학에서 개인-직무 적합성(person-job fit), 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-집단 적합성(person-group fit), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit) 등이 있지만 가장 활발하게 연구되고 있는 분야가 바로 개인-조직 적합성이다. 조직구성원의 개인-조직 적합성을 측정하기 위하여 정효선, 윤혜현(2009)[2]에서 총 6개의 문항(“나와 이 조직은 정말 잘 맞는다.” “나의 조직은 나에게 중요한 욕구를 잘 충족시켜 준다.”)을 사용하여 조사하였다. 응답은 역시 Likert의 5점 척도로 하였으며, 점수가 높을수록 구성원의 조직에 대한 적합성이 높음을 의미한다($\alpha=.91$).

2.4 직무만족

직무만족이란 특정 개인에게 중요하다고 생각하는 것을 조직이 얼마나 제공해 주는가에 대한 것으로, 직무만족은 개인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 조직구성원이 직무에 대해 가지는 감정적 욕구에 기초한 인상이나 지각을 의미한다. 조직구성원의 직무만족 정도를 측정하기 위하여 이도화(2003)[5]가 개발한 4문항의 직무만족 설문을 이

용 하였다. (“나는 우리 회사에서 일하는 것이 만족스럽다.” “나는 우리 회사에 다니는 것이 즐겁다.”) 응답은 Likert의 5점 척도로 하였으며, 점수가 높을수록 구성원의 직무만족도가 높음을 의미한다($\alpha=.92$).

2.5 조직시민행위

조직시민행위(Organizational Citizenship Behavior)란 공식적으로 규정하기는 어렵지만 조직의 기능에 긍정적 영향을 미치는 구성원의 직무 외적인 자발적 행동이다. 조직시민행위를 측정하기 위하여 Niehoff & Moorman(1993)[26]의 설문으로부터 이타주의, 예절, 스포츠정신, 양심, 그리고 시민적 미덕 차원에서 각 1문항씩 총 5개의 문항(“나는 일이 많은 직장 동료를 자주 도와준다.” “나는 다른 사람에게 영향을 미치 행동이나 결정을 할 때에는 미리 그 사람과 상의한다.”)을 발췌하여 조사하였다. 응답은 Likert의 5점 척도로 하였으며, 점수가 높을수록 구성원의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다($\alpha=.78$).

2.6 분석방법

본 연구의 모형은 매개변수 구조를 가지고 있으므로 공변량 구조분석을 실시하기로 하고, 측정모형과 구조모형을 검증하기 위하여 AMOS 17.0 판을 사용하였다.

공변량 구조분석에서는 측정변수의 수가 증가할수록 빈약한 모형 적합성을 가져올 가능성이 커지고, 모형이 커지는 만큼 모델 설정 오류 또한 커진다고 할 수 있다. 본 연구에서 사용된 측정변수는 총 66개로 많은 편이어서 이를 가급적 줄이기 위해 윤리경영 시스템 측정변수 문항을 각각 2문항씩 묶어 그 평균값을 하나의 측정변수로 하여 3개의 측정변수로 삼았다. 그리고 경영진 신뢰는 측정변수 4개를 3문항으로 묶어 그 평균값을 각각의 측정변수로 하였다. 개인-조직 적합성은 측정변수 6개를 각 2문항씩 묶어 각각의 평균값을 측정변수로 하여 3개의 측정변수로 하고, 직무만족은 4개의 측정변수를 3개의 측정변수로 하였으며, 조직시민행위는 5개의 측정변수를 3개의 측정변수로 하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계와 상관관계

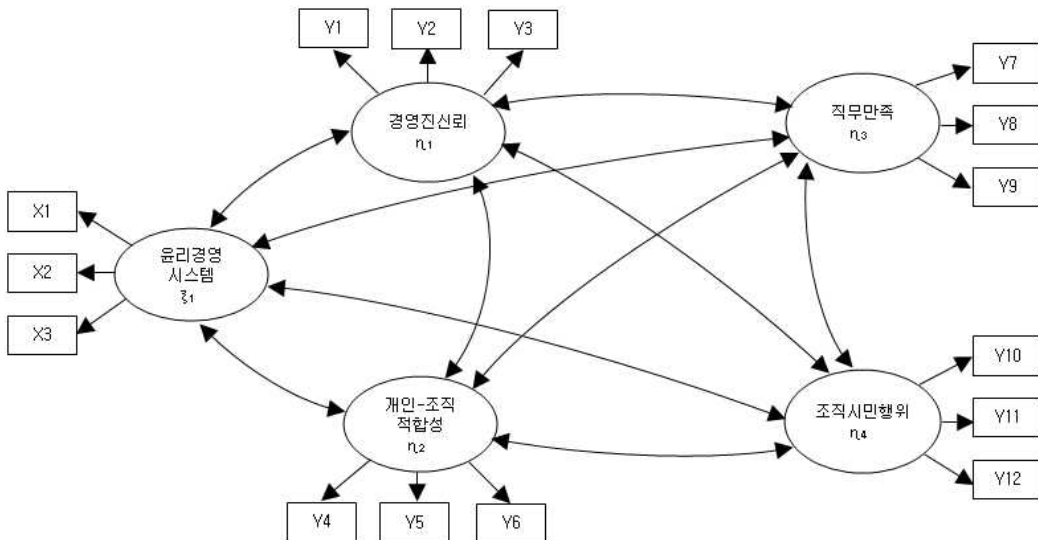
기술통계 결과 본 연구의 표본 집단에서는 모든 연구변수들이 보통 수준보다 높게 나타남을 할 수 있다. 윤리경영시스템은 가설의 방향과 같게 경영진 신뢰와 개인-조직 적합성과 각각 정(正)의 상관관계($r=.68, p=.00$; $r=.64, p=.00$)가 있고, 경영진 신뢰는 직무만족과 조직시민행위와 각각 정(正)의 상관관계($r=.64, p=.00$; $r=.58, p=.00$)가 있음을 알 수 있다. 개인-조직 적합성은 역시 직무만족과 조직시민행위와 각각 정(正)의 상관관계($r=.77, p=.00$; $r=.62, p=.00$)가 있는 것으로 나타났다.

먼저 본 모형의 측정모형은 적합성지수들을 볼 때 전체적으로 높은 적합성을 가지는 것으

로 볼 수 있다. ($X^2 = 172.78(df=80)$, $RMR=.02$, $GFI=.95$, $AGFI=.92$, $NFI=.96$, $PNFI=.73$, $TLI=.97$, $CFI=.98$, $RMSEA=.05$) 그리고 확인요인 분석 결과에서 개별 측정치들이 해당 잠재변인에 유의하게 적재되어 본 연구의 측정모형은 적합한 타당도를 가지는 것으로 판단된다.

2. 측정모형의 적합성 검증

먼저 본 모형의 측정모형은 적합성지수들을 볼 때 전체적으로 높은 적합성을 가지는 것으로 볼 수 있다. ($X^2 = 172.78(df=80)$, $RMR=.02$, $GFI=.95$, $AGFI=.92$, $NFI=.96$, $PNFI=.73$, $TLI=.97$, $CFI=.98$, $RMSEA=.05$) 그리고 확인요인 분석 결과에서 보다시피 (<표 5>참고), 개별 측정치들이 해당 잠재변인에 유의하게 적재되어 본 연구의 측정모형은 적합한 타당도를 가지는 것으로 판단된다.



<그림 1> 측정모형

경로(잠재변인->측정치)		요인 적재치(λ) ^a	C. Rb
윤리경영시스템	→ 윤리교육	.85C	-
	→ 준수조직	.87***	21.25
	→ 윤리현장	.85***	20.73
경영진신뢰	→ 신뢰1	.91C	-
	→ 신뢰2	.75***	18.52
	→ 신뢰3	.83***	22.16
직무만족	→ 직무만족1	.89C	-
	→ 직무만족2	.86***	23.57
	→ 직무만족3	.89***	25.35
개인-조직 적합성	→ 개인-조직 적합성1	.88C	-
	→ 개인-조직 적합성2	.85***	22.49
	→ 개인-조직 적합성3	.85***	22.25
조직시민행위	→ 조직시민행위1	.63C	-
	→ 조직시민행위2	.78***	12.03
	→ 조직시민행위3	.81***	12.25

a: 표준화계수, b: C. R(Critical Ratio)=추정치/표준오차, c:1로 고정***p < .001

<표1> 측정모형의 확인요인분석결과

3. 구조모형의 적합성 검증

먼저 이론모형은 모든 적합성 지수에서 일반적 적합성 판단기준을 충족시키는 것으로 보인다($X^2=178.42(df=82)$, $RMR=.02$, $GFI=.94$, $AGFI=.92$, $PGFI=.65$, $NFI=.96$, $PNFI=.75$, $TLI=.97$, $CFI=.98$, $RMSEA=.05$). 그러나 이론모형이 우수한 적합성을 보인다 하더라도 이론모형을 대체할 수 있는 더 나은 모형이 있을 수 있으므로 본 연구의 이론모형이 다른 모형에 비해 최선의 모형이 될 수 있는지를 평가하기 위해 경쟁모형(완화모형)을 설정하였다. 완화모형은 윤리경영 시스템이 직무만족과 조직시민행위에 직접효과가 있는가를 파악하기 위해 두 변수 사이에 직접경로를 추가한 것이다. 이 완화모형을 통하여 우리는 경영진신뢰와 개인-조직적 합성이 독립변수와 종속변수 사이에 완전 매개변수로서의 역할을 하는지를 검증할 수 있다.

이론모형과 완화모형을 비교하면 자유도 2가 감소한 완화모형의 X^2 차이값이 5.64로서 통계적으로 유의하지 않기 때문에 간명성의 원칙에 따라 이론모형이 완화모형보다 적합성이 더 높은 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 윤리경영 시스템 → 직무만족과 윤리경영

시스템→조직시민행위가 일부 있다는 부분매개모형은 기각되고, 매개효과가 있다면 전적으로 매개변수를 통해 작용한다는 완전매개모형이 지지되었다고 할 수 있다.

4. 가설 검증

이상에서 살펴본 바와 같이 이론모형을 보다 우수한 모형으로 볼 수 있으므로 본 연구에서 제시한 가설의 지지 여부는 이론모형을 바탕으로 검증하기로 한다. 본 연구에서 제시한 여섯 개의 가설 중에서 가설1(윤리경영시스템이 제대로 운영된다고 인식할수록 경영진에 대한 조직구성원의 신뢰는 높을 것이다.), 가설2(윤리경영 시스템이 제대로 운영된다고 인식할수록 조직구성원의 개인-조직 적합성은 높을 것이다.), 가설3(경영진에 대한 신뢰가 높을수록 조직구성원의 직무만족을 높을 것이다.) 가설4(경영진에 대한 신뢰가 높을수록 조직구성원의 조직시민행위는 높을 것이다.), 가설5(개인-조직 적합성이 높을수록 조직구성원의 직무만족은 높을 것이다.), 가설6(개인-조직 적합성이 높을수록 조직구성원의 조직시민행위는 높을 것이다.)은 각각 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 앞서 이론모형과 완화모형을 비교한 결과에서 논한 바와 같이 경영진 신뢰와 개인-조직 적합성의 매개효과는 완전매개임이 입증되었다.

V. 결론

1. 연구결과 요약 및 토의

본 연구에서는 기업의 윤리경영이 종업원의 경영진 신뢰와 개인-조직 적합성을 통해 직무만족과 조직시민행위에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며, 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 기업의 윤리경영 시스템은 종업원의 경영진에 대한 신뢰에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 조사되었다. 이것은 기업이 윤리경영을 실천함으로써 종업원들이 경영진에 대한 신뢰를 가지도록 유도하면서 애사심을 더욱더 강하게 인지하도록 하기 때문인 것으로 판단된다. 또한 경영진에 대한 신뢰가 높아짐으로써 조직구성원의 직무만족과 조직시민행위가 향상되는 것으로 나타났다. 그러므로 기업의 윤리적인 측면에서 가치가 발전하고 윤리적인 근무환경이 조성되면 결과적으로 효과적인 가치가 창출되어 회사는 더욱 더 발전할 수 있게 될 것이라고 본다.

둘째, 기업이 윤리경영을 실천함에 따라서 개인-조직 적합성이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 개인-조직 적합성이 높아지면 직무만족과 조직시민행위도 높아지는 것으로 조사되었다. 이는 경영자가 윤리적인 환경을 제공하면 종업원들이 도덕적인 기업의 가치를 선호하기 때문에(Vidaver, 1998)[27], 종업원의 개인-조직 적합성이 향상되는 것으로 판단된다.

2. 연구의 시사점

연구 결과, 다음과 같은 시사점을 찾을 수 있었다.

첫째, 선행연구에서 윤리경영이 조직성과에 긍정적 영향을 준다는 것은 많이 연구되었으나, 구체적으로 윤리경영이 어떤 과정을 통해 경영성과에 영향을 주는가에 대한 연구는 별로 이루어지지 않았는데, 본 연구가 그 영향과정을 매개모형으로 밝힌 것이 학문적으로 의미가 있다고 생각한다.

둘째, 본 연구의 결과는 기업의 윤리경영이 결과적으로 경영진 신뢰, 개인-조직 적합성, 직무만족, 조직시민행동에 영향을 준다는 이론적인 기반을 검증한 것으로서, 이러한 메커니즘이 기업에 적용이 가능하고 성과적인 측면에 있어서도 기업으로 하여금 윤리경영을 보다 효과적으로 실천하도록 유도함으로써 결과적으로 윤리경영의 활성화 계획 및 정책 수립 등에 필요한 사용자 중심의 연구결과를 제시하였다고 할 수 있다.

3. 연구의 한계 및 향후 과제

먼저 본 연구는 완전하게 정립되지 않은 윤리경영의 속성들을 개념화하는데 다소의 한계가 존재한다고 할 수 있으며, 부산, 울산, 양산 지역에 위치한 기업과 관공서 구성원들을 대상으로 한정하는데 따르는 표본의 대표성 문제가 제기될 수 있겠다. 또한 연구모형이 가지는 한계점으로 본 연구에서는 결과변수로 직무만족과 조직시민행동을 선택하여 측정하였으나 조직의 유효성을 포괄적으로 개념화하기에는 다소 제한적이다. 따라서 기업의 윤리적인 수준을 측정할 수 있는 개념 정립에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 생각된다. 그리고 이상과 같이 본 연구는 몇 가지 한계점도 수반하고 있다. 이 연구는 횡단적 설계의 연구로서, 인과관계 확정에는 한계가 있다. 여기에서는 연구결과의 해석에 있어서 변수들 사이에 영향 관계를 상정하였지만, 엄격하게 말하면 실험이나 시계열 자료를 확보하지 않으면 정확한 인과관계에 대한 결론을 내릴 수 없다. 따라서 이 연구의 결과는 앞으로 종단적 연구결과에 의해 보완되어야 할 것이다. 그리고 본 연구는 동일한 설문조사 방법을 이용해서 자료를 수집하였다는 점에서 많은 설문조사 연구가 가지는 동일방법 변량(common method variance)의 문제를 극복하지 못하였다. 이 경우에 변수들 사이에 추정되는 경로계수의 크기가 실제보다 크게 나타날 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이러한 한계점이 있는 만큼, 본 연구결과의 해석에는 주의를 기울일 필요가 있을 것이다. 마지막으로 향후에는 대기업의 윤리경영 중 공급받는 자와 공급자의 관계에 있어서 공급자의 회사 경영에 적정한 이윤을 보장하여 경영 활성화에 기여를 하는가에 대한 조사와 방법에 대한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] 박승택(2007), “윤리경영이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 경기대 박사논문, pp. 12.
- [2] 정효선, 윤혜현(2009), “호텔 기업의 윤리경영이 종사원의 개인적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 호텔경영학 연구, 제 18권, 제 1호, pp. 59-83.
- [3] 경실련 경제정의 연구소(2002) “윤리경영이 경쟁력이다”, 예영커뮤니케이션.
- [4] 김왕배(2002), “기업구조조정에 대한 생존자의 인식과 조직 신뢰”, 경제와 사회, 여름호, pp. 54.

- [5] 이도화(2003), “고용조정에 대한 잔류 조직구성원의 반응: 조직정의와 직무특성 변화의 영향. 경영연구, 제 18권, 제 4호, pp. 211-248.
- [6] Kohlberg, L.(1984), “The Psychology of Moral Development, San Francisco, CA : Haper Low.
- [7] Judge, T. A. and Martocchio,(1996), “J. J. Dispositional Influences on Attribute Concerning Absenteeism,” Journal of Management, Vol. 22, No. 6, pp. 837-861.
- [8] Victor, B. and Cullen, J.(1988), “The Organizational Bases of Ethical Work Climates, Administrative Science Quarterly, Vol. 33, No. 1, pp. 101-125.
- [9] Trevino, L. K., Butterfield. K. D. and McCabe D. L.(1998), “The Ethical Context in Organizations : Influences on Employee Attitudes and Behaviors, Business Ethics Quarterly, Vol. 8, No. 3, pp. 447-4763.
- [10] Schminke, M., Ambrose M. L. and Neubaum, D. O(2008), “The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Emplotee Attitudes, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 97, No. 2, pp. 135-151.
- [11] Chen, A. S., Sawyers, R. B. & Williams, P. F.(1997), “Reinforcing Ethical Decision Making Through Corporate Culture. Journal of Business Ethics, Vol. 16, No. 8, pp. 855-865.
- [12] Trevino, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G. and Toffler, B. L.(1999), “Managing Ethics and Legal Compliance : What Works and What Hurts. California Management Review, Vol. 41, pp. 210-223.
- [13] Cowton, C. J. and Thompsonm P.(2000), “Do Codes Make a Difference? The Case of Bank Lending and the Environment, Journal of Business Ethics, Vol. 24, No. 2, pp. 65-179.
- [14] Weaver, G. R. Corporate of Ethics(1993), “Purpose, Process and Content Issues. Business and Society, Vol. 32, No. 1, pp. 44-58
- [15] Fritzsche, D(2000), “Ethical Climates the Ethical Dimension of Decision-Making, Journal of Business Ethics, Vol. 24, No. 2, pp. 125-140.
- [16] Norman Bowie(1997), “기업윤리: 사업은 사업이고 윤리는 윤리인가”, 철학과현실사.
- [17] Moorman R. H,(1991), “Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, Journal of Applied psychology, Vol. 76, pp. 845-855.
- [18] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman. R. D., and E. C. Johns(2005), “Consequence of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person Job, person-organization, person-group, and person supervisor fit, Personnel Psychology, Vol. 58, pp. 281-342.
- [19] Meglioni, B. M. and E. C. Ravion(1998), “Individual values in organizations: Concepts, Controversies, and research, Journal of Management, Vol. 24, pp. 351-689.
- [20] O’Reilly, III, C. A. and J. Chatman, Culture associal control: Corporations, cultures, and commitment, In B. Staw and L. Cummings (Eds.)(1996), Research in organizational behavior, Greenwich, CT: JAI Press, Vol. 18, pp.157-200.
- [21] Schein, E. H.(1985), Organizational culture and leadership, San Francisco: Jossey-Bass.
- [22] Kristof, A. L.(1996), Person-organization fit: An integrative review of its

- conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, Vol. 49, pp. 1-49.
- [23] Hoppock,(1935) *Job satisfaction* New York, Harper & Row, pp. 47.
- [24] Hunt, S. D., Wood, V. R. and Chonko, L. B.(1989), *Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing*. *Journal of Marketing*, Vol. 53, No. 3, pp. 79-90.
- [25] Cook, J., & Wall, T. D.(1980), *New work attitudes measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment*. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53, pp. 39-52.
- [26] Niehoff, B. R & Moorman, R. H.(1993), *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and Organizational citizenship Behavior*. *Academy of Moonagement Journal*, Vol. 36, pp. 527-556.
- [27] Vidayer, C. D. *Moral Climate in Business Firem(1998): A Conceptual Framework for Analysis and Change*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, No. 11, pp. 1211-1266.