

석사학위논문

기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

- 제약업,의료기기업에 종사하는 직원들을 대상으로 조직문화의
조절효과를 중심으로 -

2018년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

양 석 원

석사학위논문
지도교수 최창호

기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

- 제약업, 의료기기업에 종사하는 직원들을 대상으로 조직문화의
조절효과를 중심으로 -

A Study on the Influence of Corporate Ethics Management on
Organizational Effectiveness

- Focused on the moderating effects of organizational culture among
the employees engaged in pharmaceutical and medical equipment
companies -

2017년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

양 석 원

석사학위논문
지도교수 최창호

기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

- 제약업, 의료기기업에 종사하는 직원들을 대상으로 조직문화의
조절효과를 중심으로 -

A Study on the Influence of Corporate Ethics Management on
Organizational Effectiveness

- Focused on the moderating effects of organizational culture among
the employees engaged in pharmaceutical and medical equipment
companies -

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

양 석 원

국 문 초 록

기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 지식서비스&컨설팅학과

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅학과

양 석 원

본 연구는 최근 국내외 사회 경제 환경으로부터 꾸준히 요구되어지고 있는 기업윤리경영을 하위구성요인 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리 가치 측면에서 조직문화의 하위구성요인인 관계문화, 혁신문화, 과업문화를 조절변수로 활용하여 조직유효성의 하위구성요인 직무몰입, 직무만족, 조직시민 행동에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 특히 리베이트 등 부정적 사회 이슈로 인해 기업 윤리경영이 더 더욱 요구되어지고 있는 제약업, 의료기기업에 종사하는 250명의 직원들을 대상으로 윤리경영의 실태와 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과를 살펴봄으로서 윤리경영의 중요성을 살펴보고자 한다.

본 연구의 실증분석 결과, 첫째 기업의 윤리경영이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 좀 더 세부적으로 살펴보면, 윤리경영의 하위개념 중 CEO리더십은 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 조직윤리가치는 직무몰입, 직무만족에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다., 조직시민행동에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 주목할 점은 선행연구에서 윤리경영시스템은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 3개 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향을 조직문화가 조절하는지에 대한 결과는 CEO리더십은 직무몰입, 조직시민행동에 있어서는 조절효과가 있는 것으로 나타났으나, 직무만족에는 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 윤리경영시스템은 직무만족과 조직시민행동에서 조직윤리가치는 조직시민행동에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 국내기업과 외국계기업 간 윤리경영, 조직문화, 조직유효성에 대한 집단 간 차이를 T-검정을 통해서 살펴보았다. 그 결과는 첫째, T-검정을 실시한 결과, 독립변수인 윤리경영에 있어서는 국내기업과 외국계기업 간의 윤리경영에 있어서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, T-검정을 실시한 결과, 조절변수인 조직문화에 있어서는 혁신문화, 과업문화에 있어서는 국내기업과 외국계기업 간 유의한 차이가 있었으나, 관계문화에서 있어서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 셋째, T-검정을 실시한 결과, 종속변수인 조직유효성에 있어서는 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 3개 모두에서 두 그룹 간 유의한 차이가 나타나지 않았다.

본 연구의 실증분석 결과로부터 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다. 첫째, 윤리경영에 대한 인식차에 있어서 국내기업과 외국계기업에 있어 의미 있는 차이가 있었다.

또한 윤리경영시스템이 조직유효성(직무몰입, 직무만족, 조직시민행동)에 미치는 영향에 관한 다수의 선행연구 결과가 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 금번 연구결과에서는 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최근 가장 이슈가 되고 있는 제약업, 의료기기업의 리베이트 관행에 대한 정부규제, 공정거래자율규약(CP), 청탁금지법(일명 김영란법), 경제적 이익 지출보고서 제출(일명 선사인법) 등으로 영업, 마케팅에 있어 윤리경영시스템이 실제적인 제약으로 나타나면서 실제 필드에서는 윤리경영에 대한 이론과 현실에 대한 괴리가 나타난 것이라 생각되며, 이에 대해서는 향후 좀 더 추가적인 연구가 필요한 부분이라 생각된다.

【주요어】 윤리경영(CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치), 조직문화(관계문화, 혁신문화, 과업문화), 조직유효성(직무몰입, 직무만족, 조직시민행동)

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경	1
1.2 연구의 목적	3
1.3 연구의 내용 및 방법	4
II. 이론적 고찰	5
2.1 윤리경영에 대한 이론적 고찰	5
2.1.1 윤리경영의 개념	5
2.1.2 윤리경영의 구성요인	6
2.1.3 윤리경영의 선행연구	10
2.2 조직문화에 대한 이론적 고찰	12
2.2.1 조직문화의 개념	12
2.2.2 조직문화의 구성요인	13
2.2.3 조직문화의 선행연구	14
2.3 조직유효성에 대한 이론적 고찰	16
2.3.1 조직유효성의 개념	16
2.3.2 조직유효성의 구성요인	18
2.3.3 조직유효성의 선행연구	22

III. 연구설계	25
3.1 연구모형	25
3.2 연구가설의 설정	26
3.3 변수의 조작적 정의	30
3.4 조사 및 연구방법	34
IV. 연구결과	36
4.1 표본의 일반적 특성	36
4.2 실증분석 결과	40
4.3 연구가설의 검정 결과	59
4.4 조절효과 검정 결과	65
4.5 기타 실태 조사 결과	71
V. 결 론	74
5.1 연구결론 및 시사점	74
5.2 한계점과 향후 연구방향	79
참고문헌	80
부 록	85
ABSTRACT	92

표 목 차

〈표 2-1〉 설문지 구성	34
〈표 3-1〉 회사유형	36
〈표 3-2〉 회사업력	37
〈표 3-3〉 종업원수	37
〈표 3-4〉 회사직급	38
〈표 3-5〉 직장년수	39
〈표 4-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	41
〈표 4-2〉 회전성분 행렬_독립변수	41
〈표 4-3〉 설명된 총분산_독립변수_윤리경영	42
〈표 4-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	42
〈표 4-5〉 설명된 총분산_독립변수_윤리경영	43
〈표 4-6〉 회전성분 행렬_독립변수_윤리경영	44
〈표 5-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	45
〈표 5-2〉 설명된 총분산_조절변수_조직문화	45
〈표 5-3〉 회전성분 행렬_독립변수_조직문화	46
〈표 5-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	46
〈표 5-5〉 설명된 총분산_조절변수_조직문화	47
〈표 5-6〉 회전성분 행렬_조절변수_조직문화	48
〈표 6-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	49
〈표 6-2〉 설명된 총분산_종속변수_조직유효성	49
〈표 6-3〉 회전성분 행렬_종속변수_조직유효성	50
〈표 6-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정	50
〈표 6-5〉 설명된 총분산_종속변수_조직유효성	51

〈표 6-6〉 회전성분 행렬_종속변수_조직유효성	52
〈표 7-1〉 탐색적 요인분석 결과_독립변수_윤리경영	53
〈표 7-2〉 탐색적 요인분석 결과_조절변수_조직문화	54
〈표 7-3〉 탐색적 요인분석 결과_조절변수_조직유효성	54
〈표 8-1〉 신뢰도 분석 결과_독립변수_윤리경영	55
〈표 8-2〉 신뢰도 분석 결과_조절변수_조직문화	56
〈표 8-3〉 신뢰도 분석 결과_종속변수_조직유효성	57
〈표 9-1〉 상관관계분석	58
〈표 10-1〉 모형요약	59
〈표 10-2〉 분산분석	60
〈표 10-3〉 계수표	60
〈표 10-4〉 모형요약	61
〈표 10-5〉 분산분석	61
〈표 10-6〉 계수표	62
〈표 10-7〉 모형요약	62
〈표 10-8〉 분산분석	63
〈표 10-9〉 계수표	63
〈표 11-1〉 조절효과분석 가설검정 결과	65
〈표 11-2〉 조절효과분석 가설검정 결과	66
〈표 11-3〉 조절효과분석 가설검정 결과	66
〈표 11-4〉 조절효과분석 가설검정 결과	67
〈표 11-5〉 조절효과분석 가설검정 결과	67
〈표 11-6〉 조절효과분석 가설검정 결과	68
〈표 11-7〉 조절효과분석 가설검정 결과	68
〈표 11-8〉 조절효과분석 가설검정 결과	69
〈표 11-9〉 조절효과분석 가설검정 결과	70
〈표 11-10〉 조절효과분석 가설검정 결과	65
〈표 12-1〉 T-검정 결과_윤리경영	71

〈표 12-1〉 T-검정 결과_윤리경영	71
〈표 12-3〉 T-검정 결과_조직문화	72
〈표 12-4〉 T-검정 결과_조직문화	72
〈표 12-5〉 T-검정 결과_조직유효성	73
〈표 12-6〉 T-검정 결과_조직유효성	73

그림 목 차

〈그림 2-1〉 연구모형	25
〈그림 3-1〉 회사유형	36
〈그림 3-2〉 회사업력	37
〈그림 3-3〉 종업원수	38
〈그림 3-4〉 회사직급	38
〈그림 3-5〉 직장년수	39
〈그림 4-1〉 편상관이 작은 경우	40
〈그림 4-2〉 편상관이 큰 경우	40
〈그림 5-1〉 회귀분석 가설검정 결과	64
〈그림 5-2〉 조절분석을 통한 연구가설검정	70

I. 서 론

1.1 연구의 배경

과거 기업이 살아남기 위해서는 양적 성장을 통한 지속적인 성장만이 유일한 대안으로 받아들여졌다. 하지만 현대의 기업은 이윤추구뿐 만이 아니라, 사회를 구성하는 인격체로서 사회 질서를 준수할 것을 요구받고 기업의 이익은 사회로부터 창출되는 것이니만큼, 사회가 요구하는 책임을 다 할 때만이 기업의 생존을 지속적으로 보장받을 수 있음을 과거 많은 사례를 통해 경험했고 그러한 인식이 지금은 일반적으로 받아들여지고 있다. 윤리경영이 국제 사회의 글로벌 스탠다드(global standard)로 부각되는 경영환경변화에 기업이 적응하지 못할 경우 생존의 위기에 직면할 가능성이 높아질 수 있다는 것을 의미하며 선진국으로 가기 위하여 윤리경영은 우리 사회에서 필수적이며, 윤리경영시스템을 갖추지 않은 기업은 글로벌 시장으로의 진입이 불가능할 수 있기 때문이다(최창명·김성수,2005).

기업활동이 점차 복잡하고, 동태적으로 되면서 조직은 공통선(common good)으로 지지된 거래라고 확실하게 하기 위해 더 많은 지침(guidance)을 필요하다는 것을 인식하게 되었다(기업윤리 연구계획서, 2013). 그런 측면에서 윤리경영이 탄생하게 되었다. 윤리경영이 가장 먼저 논의된 미국의 경우 1960년대까지는 정부가 주도하는 규범과 법에 의한 사회적 의무만을 준수하는 수준에서 윤리경영이 논의되었다(기업윤리 연구계획서, 2013). 1970년대에 있어서 윤리경영은 철학적, 윤리설을 수용하고, 한편으로 고용과 경영에 따르는 사회 적인 문제를 수용하려고 했다(기업윤리 연구계획서, 2013). 1980년대에 들어서 윤리경영은 중요한 연구대상이 되었고, 기업 들은 윤리강령이나 헌장을 제정하고 윤리경영제도를 도입하였으며 체계적인 윤리교육을 실시하였다(기업윤리 연구계획서, 2013). 1990년대 이후에는 윤리경영문화를 정착시키고 발전시키고 있다.

미국의 엘론 사례, 일본의 유끼지루시 사례처럼 단 한 번의 비윤리적인 의

사결정으로 거대기업조차 한순간에 시장에서 사라질 수 있음을 목격했고 도산에 따르는 엄청난 손실은 곧 사회적 비용으로 부메랑처럼 되돌아옴을 경험했다. 이렇듯 윤리경영의 실천은 과거 비용적 측면에서 기업의 경쟁력 요소로 새롭게 부각되고 있다. 즉, 윤리적 기업이라는 평판을 얻은 기업의 가치는 사업의 기회를 확장시켜 줄 뿐만 아니라, 사회로부터 좋은 기업 이미지를 얻음으로서 초과 수익을 얻을 수 있는 무형의 자산을 확보할 수 있다.

특히 의료계의 '고질병'이라 불리는 '리베이트' 문제는 잊을만하면 고개를 내밀고 있다(공정거래위원회,2012). 의약품 리베이트란 의약품 처방의 대가로 제약회사가 의사나 병원에 금품을 제공하는 것을 말하며, 리베이트 쌍벌제에 따라 금품을 제공한 제약회사와 제공받은 의료인 모두 처벌된다(공정거래위원회,2012). 공정거래위원회에 따르면 2007년부터 2011년까지 중외제약, 한미약품, GSK 등 총 32개 제약사의 불법 리베이트(감사원 감사 결과 8785억원)를 적발해 과징금을 부과했으며, 일부 제약사에 대해서는 형사고발을 진행했다(공정거래위원회,2012). 보건복지부의 국정감사자료에 따르면 2010년부터 2014년 7월말까지 적발된 불법 리베이트 적발건수는 총 138건으로 제약회사가 94건, 도매상이 30건, 의료기기 업체가 14건으로 나타났다(이상식,2016). 이러한 리베이트 관행에 대한 정부규제는 2009년부터 리베이트약가연동제, 2011년 리베이트 쌍벌제, 2014년 리베이트 투아웃제, 2016년 청탁금지법(일명 김영란법), 2018년 경제적 이익 지출보고서 제출의무 등이 있다. 이같은 리베이트 관행은 제약업계가 가장 지우고 싶은 '흑역사'다. 몇 년 전부터 불거진 리베이트 논란에 각 제약사들은 공정거래 자율준수 프로그램(CP)을 도입함으로써 과거 흑역사의 불명예를 지우려 노력하고 있다(이상식,2016).

특히 제약 및 의료기기산업은 인간의 건강과 생명에 직결되기 때문에 높은 수준의 윤리성이 요구되어지고 있다. 특히 제약산업과 의료기기산업의 경우, 과거 잘못된 관행에서 비롯된 영업방식인 리베이트 등 윤리경영의 필요성이 더욱 더 부가되는 산업군에 속해있다고 볼 수 있다. 최근 국제표준기구 뇌물방지경영시스템 ISO 37001(Anti-Bribery Management System)의 도입을 추진하는 등 매우 강력한 정화노력을 기업 스스로 추진하고 있으나 이를 도입하려 하는 회사는 아직 소수에 그치고 있는 실정이다(이상식,2016). 그러나

‘경제적 이익 제공 지출보고서 시행’이라는 제약산업에 대해서보다 촘촘해진, 한 차원 높은 윤리경영에 대한 정부 차원의 요구와 그에 답하는 산업계의 ISO37001 도입은 업계의 윤리경영에 대한 기대를 모으는 부분이다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 국내 제약회사 및 의료기기회사에 공공연하게 진행되고 있는 불공정거래행위가 중국에는 해당 산업의 경쟁력을 약화시키고 소비자 불신 및 국가경쟁력을 약화시킨다는 점에서 윤리경영의 필요성이 매우 크다고 볼 수 있다. 2010년 11월 리베이트 근절을 위해 많은 반발에도 불구하고 시행했던 쌍벌제를 시작으로 2014년 공정거래자율준수프로그램(Compliance Program), 2016년 청탁금지법(일명 김영란법) 그리고 2018년 시작되는 경제적 이익 제공 지출보고서 시행 등 윤리경영에 대한 정부의 규제가 해당산업을 위축시킨다는 불만이 터져나올 정도로 강하게 밀어붙이고 있는 실정이다. 하지만 현재 제약업계, 의료기기업계에서는 불공정거래행위를 단절시키기 위한 노력이 지속되고 있고 많은 기업의 CEO들은 윤리경영의 선포와 함께 강력한 실천의지를 표명하고 있다. 하지만 영업실적으로 평가받는 영업부와 마케팅 부서는 최고경영층의 의지와는 상반된 현실적 괴리가 클 수 밖에 없는 게 현실이다.

이와 같은 상황에서 윤리경영과 조직유효성과의 인과관계를 도출하고, 또한 두 변수간에 조직문화가 어떻게 조절효과를 나타내는지 이들의 관계를 파악함으로써 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향 관계에 대한 이론적 체계를 이끌어 내고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위한 세부적 목표는 아래와 같다.

첫째 윤리경영이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 지를 파악하고, 둘째 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과를 살펴보고, 마지막으로 국내기업과 외국계기업 간의 윤리경영, 조직문화, 조직유효성에 대한 인식차이를 살펴봄으로서 점점 더 강화되고 있는 윤리경영과 그 환경변화에 대한 변화를 고찰하고자 한다.

1.3 연구의 내용 및 방법

1.3.1 연구의 내용

본 연구의 내용 제1장 서론, 제2장 이론적 고찰, 제3장 연구모형 및 연구설계, 제4장 실증분석결과, 제5장 결론 및 시사점의 총 5개의 장으로 구성되어 있으며, 제1장 서론부분에서는 연구의 배경 및 연구의 목적 그리고 연구의 내용에 대한 것이고, 제2장 이론적 고찰 부분은 논문연구 대상인 독립변수, 조절변수, 종속변수의 이론적인 이해와 인과관계를 고찰하고자 한다. 제3장 연구설계에서는 연구모형, 가설설정, 변수의 조작적 정의와 설문지의 구성과 내용을 다루고, 제4장 실증분석결과에서 분석방법, 측정요인의 신뢰도 검증 및 타당성 검증과 가설의 검정결과를 담고 있다. 마지막으로 제5장 결론은 실증분석을 통한 가설검정을 통해서 연구결과와 시사점 그리고, 한계점을 도출하는 연구방향으로 구성하고자 한다.

1.3.2 연구의 방법

본 연구는 윤리경영을 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치의 하위구성요인을 가지고 조직문화는 관계문화, 혁신문화, 과업문화의 하위구성요인을 갖고, 조직유효성은 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동의 하위구성요인으로 각종 선행 연구 자료와 기관의 실태조사를 통해 연구의 방향과 논점을 찾았으며, 이후 선행 연구 자료를 통한 문제의식과 한계점을 도출하고 본 연구자의 연구목적 하에 국내기업, 외국계기업에 종사하는 종업원들을 대상으로 한 설문을 통해 「윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 조사 및 조직문화가 윤리경영의 조직유효성에 미치는 영향에 관한 조절효과」를 살펴보고자 한다.

Ⅱ.이론적 고찰

2.1 윤리경영에 대한 이론적 고찰

2.1.1 윤리경영의 개념

기업 윤리경영(business ethics)란 기업의 의사결정이나 행위에 영향을 받는 이해관계자들이 추구하는 가치이념에 대해서 기업이 어떤 의사결정과 행위를 취할 것인가를 체계적으로 판단하는 기준이며 기업의 정책, 조직, 행동에 적용되는 꼭 지켜야 할 도덕적 기준이다(한국경영학회, 1992).

기업 윤리경영이란 ‘기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선과 악을 구분해 주는 판단기준과 도덕적 가치와 관련된 기업경영의 의사결정 과정’이라고 정의하고 있다(신유근, 1992:27). 즉 기업 윤리경영은 일반적인 윤리의 기본원칙을 기업이라는 특수한 사회적 상황에 적용한 것을 말한다(신유근, 1992:27). 이와 같은 관점에서 기업 윤리경영이란 도덕적 기준을 연구하고, 어떻게 하면 이 기준을 기업체제와 조직, 그리고 기업에서 일하는 개인들에게 잘 적용할 수 있는지를 모색하는 학문이라고 정의하고 있다(벨라스케즈,2002).

산업정책연구원의 보고서에는 기업윤리경영은 기업의 모든 이해관계자, 즉 종업원, 경영진, 조직내부, 경쟁자 및 협력업체, 소비자, 주주, 시민사회, 정부, 환경 등과의 관계에서 기업이 준수해야 할 가치와 사명이라고 정의하고(사회적 책임 포함)하고 있다(산업정책연구원,2007). 따라서 기업 윤리경영은 기업의 건전하고 투명한 경영, 그리고 공정한 기업문화를 위하여 기업활동의 대내외적인 지향목표라고 주장하고 있다(산업정책연구원,2007). 기업이 경제적, 법적 책임 수행은 물론 도덕적 책임의 수행까지도 다함으로써 종업원, 경영자, 고객, 주주, 투자자, 소비자, 정부, 시민사회 등 모든 이해관계자들에게 신뢰를 얻을 수 있도록 기업경영을 하는 것이다(산업정책연구원,2007).

21세기 미래사회에서 윤리경영은 기본적인 경영전략으로써 그 중요성이 점점 높아 지고 있다. 미국에서는 1900년대 초기부터 윤리경영을 도입하여 왔다. 특히 2001년 엔론 (Enron)사의 회계부정 사건 이후 기업의 준법정신을 높일 수 있는 근본처방으로써 기업윤리경영이 더욱 강조되고 있다(산업정책연구원,2007). 2001년 포춘지가 선정한 미국 500대 기업의 90% 이상이 윤리경영시스템을 구축하였고, 84%가 윤리교육 프로그램을 이수하는 등 미국 기업들은 오래 전부터 윤리경영을 실천하기 위해 많은 노력을 기울여왔다(윤혜현,2007).

윤리적인 의사결정은 단 한번의 실수로 인해 기업이 도산하거나 막대한 피해를 볼수도 있는 치명적인 위험관리(risk management) 영역에 속한다(강민성,2008). 미국, 일본 등 선진국에서도 비윤리적 행위 때문에 엄청난 손실을 입는 사례가 증가 하고 있다. 일본에서는 식료품업체인 유끼지루시가 사용 금지된 식자재를 원료로 사용하다가 사회적 지탄의 대상이 되었고, 결국 2001년에 도산하였다(강민성,2008). 미국에서는 엔론사의 회계부정 사건 이전에도 Laboratory Corporation of America(1996)는 1억 8,700만 달러, Texaco(1996)는 1억 7,600만 달러, ADM(1998)은 1억만 달러 등의 과징금을 지불하였다(강민성,2008).

2.1.2 윤리경영의 구성요인

윤리경영 운영에 대한 측정요인을 CEO 의 강력한 의지, 윤리경영시스템의 구축, 윤리교육·훈련 및 코치, 윤리경영 평가 및 개선, 이해관계자 동참유도 등 5가지를 측정요인으로 보았다(최창명,2005). 본 연구에서는 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치를 하위구성요인으로 도출해서 진행하고저 한다.

2.1.2.1 CEO리더십

윤리적 리더십은 윤리적 리더를 말하며 정책을 집행하는 의사결정자다. 윤

리적 리더십은 조직 구성원의 조직시민행동에 영향을 미치며(서인덕&강양현, 2011: 463-465), 윤리적 리더십은 도덕적 사람은 물론 도덕적 관리자의 역할도 중시한다(김호정, 2013: 54). 윤리적 리더십은 직무만족에 영향을 미치는데 구성원의 심리적 오퍼십과 목소리(보이스)를 통해 이루어진다(Avey et al, 2012: 30-31). 윤리적 리더십 그 중 최고경영진 리더십, 윤리적 리더십은 구성원의 조직시민행동과 일탈행위에 영향을 주는 과정에서 조직구성원의 정서적 기술의 영향을 받는다(김왕선 등, 2015: 136-138).

윤리적 리더십의 범위를 좀 더 좁히면 최고경영진 (Top Management Team) 의 윤리적 리더십을 생각할 수 있다. 조직 차원의 윤리경영 문제에 결정적 영향을 미치는 리더는 중간관리자가 아닌 최고경영진이다. 신유형 등 (2014)은 한국 기업의 윤리적 리더십 문제를 최고 경영진으로 구체화시켜 조직성과를 조직수 준의 OCB와 재무성으로 나누어 실증하였다(신유형 등, 2014: 50-53).

Schroeder(2002)는 윤리경영을 하려면 최고경영진(top management)과 오너 경영진(owner management)의 핵심 역할을 강조하였다(Schroeder, 2002:

265-266). Viswesvaran et al(1998)은 인도기업을 대상으로 최고경영진이 윤리적 행위에 대한 지원을 한다는 것을 구성원이 지각한다면, 구성원은 급여 승진 협업 등 조직만족을 하는 것을 검증하였다(Viswesvaran et al, 1998:368-369).

빅터와 컬렌(Bart Victor & Hohn B. Cullen,)은 이기주의(자기중심형)와 박애주의(benevolence: 타인지향성) 및 집단규범과 사회의 법질서를 존중하고 자신을 통합하는 원칙 등의 윤리적 판단기준이 개인 · 기업 · 사회와 관련된 윤리적 이슈에 적용될 수 있다고 주장하고 있다(윤대혁, 2004: 256). 경영 자가 박애정신을 가지고 타인 지향적으로 윤리적 이슈에 접근하려고 한다면 팀 역과 기업이윤을 위한 협조를 강조할 것이며, 이기심으로 접근하려 한다면그 어떤 희생을 감수하고라도 기업의 이윤과 능률증대를 위해 노력할 것이다 (윤대혁, 2004: 256).

윤리적 리더십 중 조직 최고경영자(CEO)의 윤리경영 실천의지는 결정적 요소이며, CEO 윤리경영 실천의지는 직무몰입과 조직시민행동에 영향을 주

고 구성원의 CEO에 대한 신뢰에 영향을 확인하였다(이태식,함상우,2009).

2.1.2.2 윤리경영시스템

윤리경영시스템은 경영 현장에서 윤리적 방향을 말하는 윤리경영이 제대로 작동하기 위한 최소한이 조건이다. 경영시스템과 함께 조직의 윤리적 분위기, 경영진의 리더십, 윤리 교육 등이 체계적으로 구성되어야 한다는 것이다.(이근환,2016)

윤리경영시스템은 구성원의 윤리교육과 평가 그리고 피드백을 의미한다. 규정과 문서로서 윤리경영이 아니라 경영진을 비롯한 구성원의 윤리문제를 공정하게 집행하고 그 결과를 공표할 수 있는 경영진의 의지와 연결된다(전국 경제인연합회,2007). 회사에서 윤리경영시스템의 방향은 맞지만 평가와 피드백이 존재하지 않는다면 윤리적 분위기를 형성할 수 없다. 경영진의 리더십 기반위에서 윤리교육과 평가와 피드백 등으로 윤리경영이 이루어지면 윤리 경영시스템이 작동된다(이근환,2016).

라이덴바흐(R.E. Reidenbach)와 로빈(D.P.Robin)은 이러한 상황변화를 다음과 같은 다섯 단계로 구분하였다(신종백, 2013). 윤리경영의 발달단계별로 보면, 1단계인 ‘무 도덕’(amoral) 단계는 윤리적 문제를 고려하지 않는 단계(Amoral Stage)로 창업자와 경영자만을 이해관계자로 생각하며, 처벌을 받더라도 이익만 극대화 하면 된다고 보는 단계다(신종백, 2013). 2단계는 관련 법규만 지키면 병원이 윤리적이라고 생각하는 단계(Legalistic Stage)다. 법과 제도를 준수하면 된다는 단계로 사회적 책임과 같은 윤리적 고려는 하지 않는다(신종백, 2013). 기업은 이때부터 윤리경영을 인식하기 시작한다(신종백, 2013). 4단계는 기업윤리와 경영성과 실현을 생각하여, 설립목적과 경영이념에 윤리를 반영하고 윤리강령을 발표하고 윤리위원회 등 관련 기구조직을 설치하는 단계다(신종백, 2013). 윤리경영의 최고단계인 5단계는 경영에 윤리관과 윤리원칙을 천명하고 윤리경영을 실시경영 행동에 윤리를 우선하고 윤리 원칙과 행동을 실천하는 단계다(신종백, 2013: 478-480).

2.1.2.3 조직윤리가치

Wolmarans(2014)는 핵심윤리가치는 윤리적 리더십에 영향을 미치고 윤리적 리더십은 구성원이 지각하는 윤리적 분위기와 리더 효과성에도 영향을 준 것을 실증했다(Wolmarans, 2014:140-145). 조직윤리가치 integrity와 Alturism의 윤리적 리더십에 영향을 조직 문화적 가치(cultural value)와 함께 변혁적 리더십(transformational leadership)에 영향력을 확인하였다(Smith,2011). 윤리적 이상주의 (idealism)의 변혁적 리더십에 대한 영향을 확인한 것이다(Smith, 2011:641-642). 조직윤리가치는 윤리적 의식 (consciousness)의 심리학(psychology)이다. 또한 윤리적 가치는 사회적 morality를 나타내기도 한다. 사회적 도덕성은 윤리적 가치의 또 다른 dimension으로서 관습, 전통, rites등에 의존한다(Borah & Hazarika, 2015: 280-281).

조직윤리가치와 윤리적 분위기를 검증한 김난영과 조민호(2008)의 연구는 조직윤리가치가 윤리적 분위기에 영향을 미치고 윤리적 분위기는 구성원의 직무 만족에 부분적 영향을 확인하였다(김난영,조민호,2008). 관광업체 종사자를 대상으로 진행된 연구에서 비윤리 행동 유도과 윤리행동 등 조직윤리가치는 조직윤리풍토에 영향을 부분적으로 미치고 있다(김난영&조민호, 2008: 185-187).

류수영&이경묵(2012)은 조직윤리가치와 관련 한국기업 특성으로서 유교적 가치를 제시한다. 한국적 유교적 가치가 성과에 영향을 미치는 가장 중요하게 여겨지는 변수 중 하나인 리더에 대한 신뢰에 긍정적인 영향을 미치고 있고, 이상적인 리더상의 형성과 수용에도 중요하게 작용하고 있음을 검증했다(류수영& 이경묵, 2012: 98).

조직윤리가치는 직무몰입과 개인-조직 적합성(fit)에 영향을 미친다.Valentine et al(2002)는 민간영역과 공공영역/정부, 그리고 자영업자 등 303명을 대상으로 실증 검증을 시도하였는데 조직윤리가치는 개인-조직 적합성에 정 (+)의 영향을 미쳤으며, 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치면서 직무몰입도 개인 조직 적합성에도 영향을 미쳐 조직 윤리 가치와 개인 조직 적합성

관계에서 직무몰입의 간접효과를 확인하였다(Valentine et al, 2002: 356-357).

조직윤리가치는 윤리적 분위기와 구성원의 윤리의식 지각이라는 분위기에 서 구체화된다. 의료조직에서도 최고경영자인 이사회와 병원장이 윤리적 가치를 내세워도 구성원들이 윤리의식 지각과 행동이 뒤따르지 않는다면 윤리경영 목표를 달성할 수 없다. 최준환&이형석(2007)은 은행종사자들을 대상으로 윤리적 분위기와 구성원의 조직윤리 인식(ethical perception)이 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과를 보여준다(최준환&이형석, 2007: 190-193).

2.1.3 윤리경영의 선행연구

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

같은 맥락에서 Goodpaster(1983)는 윤리경영이란 ‘기업경영이라는 상황에서 나타나는 태도와 행동의 옳고 그름, 선과 악을 구분해 주는 판단기준 또는 도덕적 가치에 관련된 경영행동이나 의사결정의 원칙이나 지침’이라고 설명하였다. 이러한 정의는 윤리경영에 대한 연구의 큰 흐름인 규범적 접근으로 볼 수 있다(박승택,2008).

윤리경영의 또 다른 흐름은 실용적 접근이다. 즉, 윤리경영이란 모든 상황에서 보편적으로 적용되는 규범적·일반적 윤리라기보다는 기업경영이라는 특수한 상황에 적용되는 응용적 윤리의 성격을 갖고 있기 때문에 실용적인 접근이 필요한 것이다(Furman, 1987).

따라서 ‘윤리경영이라 함은 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동양식의 태도로서 옳고 그름이나 선과 악을 구분해 주는 판단기준과 도덕적 가치와 관련된 기업경영의 의사결정과정’이라고 규정할 수 있다(신승국, 2003).

실용적인 접근 개념으로 김성수(2004)는 세 가지로 정의하고 있다(김성수, 2004).

첫째, 기업의 경영활동에서 이루어지는 도덕적 문제를 해결하기 위한 목적, 즉 선함과 악함을 구분하는 원칙을 정하고, 그 원칙을 적용하는 기법이라고 정의하였다(김성수, 2004).

둘째, 윤리에 관련되는 법규(윤리강령, 행동규범 등)의 기본취지를 인식하고 준수하면서 기업에 경쟁력을 갖도록 하는 윤리적 의사결정의 과정이라고 정의하였다(김성수, 2004).

셋째, 기업구성원의 도덕적 가치관을 윤리에 관련된 기업 활동과 목표에 적용시키는 원리 또는 기술이라고 정의하였다(김성수, 2004).

또한 이민호(2004)는 ‘윤리경영이란 기업과 이해관 계자 그룹 사이에 형성되는 긴장관계를 협력관계로 전환하여 기업 가치를 높이는 경영활동이다.’라고 정의하였다(이민호, 2004).

윤리경영에 대한 연구는 연구자들의 관점에 따라 다양하고 그 영향요인의 정확한 파악은 실제로 매우 어렵다. 또한 윤리경영에 영향이 미치는 요인 역시 매우 다양하다(김성수, 2004).

예로서, 조직특성(조직규모, 사업종류 등), 조직풍토(성과에 대한 압력, 최고경영자의 태도, 조직관행 및 통제방식 등), 사회적 요인(사회일반의 가치의식, 정부규제, 사회적 기대, 문화적 특성, 불확실한 환경 등), 개인적 요인(개인의 연령, 학력, 지위, 소유관계, 금전적 필요성, 역할갈등, 정치성향, 직무몰입 등)은 윤리 경영에 영향을 미친다(송광영, 2003).

2.2 조직문화에 대한 이론적 고찰

2.2.1 조직문화의 개념

조직문화란 조직내 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 행동양식, 행위규범 등 해당조직의 특성을 나타내는 일반적인 행동양식으로 오래 시간 동안 조직 구성원 간 공유되고 익숙해진 문화로 정의될 수 있다. 이러한 조직문화는 조직의 정체성으로 표현되고 외부적으로 타조직과의 차별성을 갖게 된다.(김태성, 2014)

조직문화에 대해 본격적인 학문연구가 시작된 것은 1970년대 후반 조직문화연구(on studying organizational cultures)를 통해 Pettigrew가 조직문화라는 용어를 처음 사용하면서이다.(백의환, 2016) Pettigrew(1979)는 조직문화란 집단 운영에 있어 공식적이고 집합적으로 수용된 의미의 시스템으로, 신념·이념·상징·의식·전통 등 조직의 체계적 개념의 원천이라고 정의하였으며, Ouchi(1981)는 조직문화를 조직의 전통과 분위기의 일종으로서 조직의 가치관, 신념 및 행동패턴을 규정하는 기준이라고 말하였다.

이후 Deal & Kennedy(1982)는 조직문화를 조직내에서 조직원들이 어떠한 행동을 해야 할지 알려주는 비공식적인 지침을 내려줌으로서 조직을 통합시키는 역할을 한다고 말하기도 했고, 국내에서 신유근(2005)은 조직문화를 개인이 가지고 있는 개성처럼 다른 조직과 구별할 수 있는 그 조직만의 독특함 이라고 말하기도 했다. 이처럼 조직문화라는 주제가 더욱 폭넓게 확산되고 학문적인 연구가 활발해 짐에 따라, 조직문화에 대한 정의가 다음과 같이 학자들마다 다양하게 나타나게 되었다.

Smircich(2010)는 조직문화가 기업조직에 미치는 영향을 다음과 같은 이유로 중요하다고 말하였다.

첫째, 조직문화는 조직구성원들로 하여금 일체감을 형성시켜 준다.

둘째, 조직문화는 조직 내에서 더 큰 몰입이 발생시키는 촉매 역할을 한다.

셋째, 조직문화는 사회적 체계의 안정성을 증진시켜 준다.

넷째, 조직문화는 조직구성원들의 행위를 인도하고 형성시키는 감지 도구로서의 역할을 수행한다.

2.2.2 조직문화의 구성요인

조직문화에 대한 학자들마다의 기준 및 구성이 다양하여 분류기준에 따라 조직문화에 대한 구성요인이 다양하게 나타나고 있다.

먼저 Harrison(1972)은 조직이 가지는 문화적 특성이 조직의 이념적인 지향점에 의해 결정지어진다고 보고, 권력지향문화, 역할지향문화, 과업 지향문화, 인간지향문화로 분류하였다. Handy(1978)는 좋은 조직문화와 나쁜 조직문화란 존재하지 않고, 단지 환경에 적합 하느냐 적합하지 않느냐가 중요하다고 보았다. 그래서 조직문화를 역할문화, 클럽문화, 과업 문화, 실존문화로 구분하였다. Ouchi(1980)은 거래비용 관점에서 거래비 용을 처리하고 관리하는 기준에 의해 시장문화, 관료제문화, 족벌문화라는 세 가지 유형을 제시하였다. 그리고 Jones(1983)은 사회집단속의 구성원들 사이의 거래비용을 중심으로 생산문화, 관료문화, 전문적 문화로 분류하였다.

공공조직에서 측정이 가능한 관료행태를 분류기준으로 하여 ‘권위주의 문화’, ‘연고주의 문화’, ‘형식주의 문화’, ‘과업지향적 문화’ 등 4가지의 문화 유형으로 분류되기도 하였다(도운섭, 1999a).

신축성-안정성 차원과 내부지향-외부지향 차원의 두 가지 분류기준을 이용한 경쟁가치모형(CVM)을 통해 조직문화 유형을 ‘집단문화’, ‘발전문화’, ‘위계문화’, ‘합리문화’로 분류되기도 하였으며(김호정, 2002b), 상호 동질성을 갖는 요인을 중심으로 ‘개인주의 문화’, ‘집단주의 문화’, ‘권위 주의 문화’, ‘민주주의 문화’로 분류되기도 하였다(황창연, 2003a).

한편 Quinn(1988)는 경쟁가치 모형을 통해 조직문화를 통제 및 질서, 내부와 외부라는 2차원적인 분류에 의해 조직문화를 과업지향문화, 혁신 지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화로 분류하였다. 그리고 Denison (1990)은 조직문화 유형을 몰입문화, 일관성문화, 적응문화, 사명문화로 분류하기도 하였다.

국내 연구에서도 조직문화를 연구한 학자들마다 조직문화 유형이 다양하게 나타나고 있다. 서인덕(1986)은 조직원들의 현실지각과 행동특성을 기준으로 하여 조직문화를 진취적 문화, 합리적 문화, 친화적 문화, 보존적 문화로 분류하였다. 이주호(1997)는 조직문화를 조직 환경과 경영자의 태도를 기준으로 하여 혁신지향문화, 안정지향문화로 분류하였다. 또한 김호정(2002)은 조직문화를 유연성과 미시·거시를 기준으로 위계문화, 발전문화, 집단문화, 합리문화로 구분하였다.

2.2.3 조직문화의 선행연구

조직문화 유형은 활동에서의 위험의 정도 및 그 활동결과에 대한 피드백 속도를 기준으로 하여 ‘과업-휴식 병존문화’, ‘강인한 남성적 문화’, ‘과정 중심문화’, ‘운명적인 투기문화’로 구분되기도 하였으며(Deal & Kennedy, 1982), 개인의 동기유발 요인에 기업문화 유형을 적용시켜 ‘혁신적 문화’, ‘후원적 문화’, ‘관료적 문화’로 구분되기도 한다(Wallach, 1983). 그리고 현실지각 차원 및 행동패턴에 따라 ‘합리적 문화’, ‘진취적 문화’, ‘보존적 문화’, ‘친화적 문화’ 등으로 분류되기도 하였다(서인덕, 1986).

여기서 본 논문의 조절변수로 도출한 조직문화의 이론적 배경인 Quinn의 경쟁가치모형에 대해 살펴보면 다음과 같다. 경쟁가치모형은 조직 내에서 존재하는 모순적 가치 추구 경향을 나타내고 있는 것으로서 다양한 조직효과성에 관한 개념들을 분석하기 위한 틀로서 제시된 것이었으나 이 후 조직문화의 유형을 규명하기 위한 분석 틀로 변용되었다(Quinn & kimberly, 1984; Quinn & McGrath, 1985; Quinn, 1988). 경쟁가치모형을 구성하는데 있어서는 크게 두 가지 기본적인 차원이 존재한다(Quinn & kimberly, 1984). 먼저 수직 차원은 ‘신축지향/재량’ 및 ‘통제지향/안정’이라는 상호 모순적 가치들로 구성되어 있으며, 수평 차원은 ‘내부지향/통합’ 및 ‘외부지향/차별’이라는 모순적 가치로 구성되어 있다(Quinn & kimberly, 1984). 신축성과 재량은 조직 구조에 대한 유연성 선호를 반영하는 것으로 분권화와 다양성(차별 화)을 강조하는 반면 통제지향과 안정이란 집권화와 통합을 강조한다(Quinn &

kimberly, 1984). 그리고 내부지향과 통합적 조직문화는 조직 내부의 조정과 균형을 강조 하고, 외부지향과 차별적 조직문화는 조직이 처한 외부 환경에의 적응, 경쟁을 강조한다(Quinn & McGrath, 1985;Quinn, 1988).

조직문화의 내용과 특징을 구체적으로 설명하면 다음과 같다(김종환, 2013). 첫째, 집단문화(group culture)는 인간관계모형(human relation model) 이라고도 하며, 신축재량, 사람에 대한 관심과 함께 내부적 유지 통합을 강조하고, 구성원들의 신뢰, 팀워크 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시한다(김종환, 2013). 이러한 문화유형에서는 무엇보다 조직 내 가족적인 인간관계의 유지에 최대의 역점을 둔다. 조직효과성의 기준도 인적자원의 훈련 및개발, 직무몰입의 증진에 가장 큰 비중이 주어진다(이제운, 2011).

둘째, 발전문화(development culture)는 개방체계모형이라고도 하며, 조직의 변화와 유연성을 강조하면서, 조직이 당면하고 있는 외부환경에의 적응능력에 중점을 둔다(김종환, 2013). 따라서 조직의 적응과 성장을 지원할 수 있는 적절한 자원의 획득을 중시하고, 조직구성원들의 창의성과 기업가 정신을 중심 가치로 인정한다. 발전문화에서는 구성원들이 하고 싶은 일을 도전과 창조정신 하에서 조직의 최대 지원을 받으면서 자율적으로 수행할 수있으므로 조직과의 일체감을 촉진시킨다(김종환, 2013).

셋째, 위계문화(hierarchy culture)는 내부과정모형이라고도 하며, 안정 성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 유지와 통합에 강조점을 두고 있다(김종환, 2013). 즉, 공식적 명령과 규칙, 집권적 통제와 안정지향성을 강조하는 관료제의 가치와 규범을 반영한다. 위계문화는 전통적인 관료제적 조직문화를 대표하며, 계층제적인 강력한 감독체계와 보편적인 서비스, 예측된 규범과 절차를 문화적 속성으로 한다(김종환, 2013).

넷째, 합리문화(rational culture)는 합리적 목적모형이라고도 하며,안정성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 관심사보다는 외부환경 변화에 초점을 두고 있다(김종환, 2013). 또한 조직의 성과목표 달성과 과업수행에 있어서의 생산성을 강조하는 문화유형이다. 이러한 문화적 특성이 지배 적인 조직은 목표달성, 계획, 능률성, 성과보상의 가치를 강조한다(이제운,2011).

2.3 조직유효성에 대한 이론적 고찰

2.3.1 조직유효성의 개념

조직 효과성을 사회의 한 시스템 으로서의 조직이 그의 수단과 자원을 오용함이 없고, 그 구성원에 대한 부당한 압력을 초래하지 않으면서 조직의 목표를 달성하는 것이라고 하였으며, Bennis(1962)는 조직 효과성을 조직의 건강(organizational health)이라는 개념을 빌어서 규정하고 있다(Georgopolous & Tannenbaum,1957).

조직 효과성이란 기업의 수익성과 구성원의 욕구충족 및 사회에 대한 기여도를 포함하는 개념이라고 정의 하였으며, Price(1968)는 조직 효과성이란 목표달성의 정도를 의미한다고 규정하고, 생산성, 사기, 적합성 등의 변수를 사용해 구체적으로 정의하였다(Friedland & Pickle,1968)

조직유효성이란 조직의 권력중심을 활동, 생산, 적응에 동원시키는 조직의 능력이라고 정의하였다(Mott,1972). 즉, 효과적인 조직은 다른 유사한 조직보다 더 많고 우수한 산출을 가져오며, 더욱 효과적인 환경과 내부의 문제에 적응한다는 이른바 조직을 변화에 능동적으로 대처하는 보합체로 보았으며, Georgious(1973)는 조직효과성은 조직구성원들에게 공헌도 이상의 유인을 제공함으로써 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 조직의능력이라고 했고, Steers(1975)는 조직 효과성을 희소하고 가치 있는 자원을 획득하고 활용할 수 있는 조직의 능력이라고 하면서 환경에의 적응성과 신축성, 생산성, 직무만족, 적합성, 자원획득 등을 주요변수로 제시하였다(Mott,1972). 기존의 연구를 검토한 결과, 조직효과성의 지표로 생산성, 능률, 수익, 품질, 사고의 빈도, 성장성, 결근율, 이직률, 직무만족도, 안정성, 동기부여, 통제, 신속성, 유연성과 적응성, 환경의 이용도 등 30여개 변수를 제시하고 있다(Campbell,1977)..

조직 효과성을 조직구성원의 능력을 자극 하여 조직의 성과를 높일 수 있는 관리체계를 확립하는 것으로 보았으며, 장태윤&박찬식(2001)은 개방시스템이라는 측면에서 외적환경에 대응해 가는 행동체계이며, 조직구조의 안정과

유지를 의미하는 것이라고 정의 하면서 직무몰입, 적응성, 직무만족, 의사소통 등의 요인들을 가지고 실증적 분석을 하였다(문대성,천길영,2001).

김인동&최종인(2011)은 조직유효성을 다음과 같이 의미를 부여하고 있다.

첫째, 조직유효성은 조직의 사회적 정당성을 확보하기 위한 수단이 된다. 조직의 산출물이나 성과로 표현되는 조직유효성에 대한 판단은 중요한 기능을 갖는 다(김인동&최종인, 2011: 56~57).. 둘째, 조직유효성은 개념(concept)이 아니고 구성요인(construct concept)이다. 구성요인은 구체화된 개념이 아니며 누구나 인정할 수 있는 현실성을 갖는 것이 아니다(김인동&최종인, 2011: 56~57).. 구성요인은 관찰되거나 계산될 수 없고 현상을 추론함으로써 존재하게 되며, 생각에 의미를 부여하거나 해석하기 위한 수단이 된다. 조직유효성의 총체적 의미가 알려져 있지 않은 것도 구성요인으로서의 속성 때문인 것이다(김인동&최종인, 2011: 56~57).. 셋째, 조직유효성은 다차원적인 접근으로 설명되며, 조직에서 구성원의 유효성을 극대화시키는 것은 가능하지 않고 제한된 범위에서 사용할 수밖에 없다(김인동&최종인, 2011: 56~57).. 이러한 사실이 조직유효성 이론이 다양하게 전개될 수밖에 없는 중요한 요인이 된다(김인동&최종인, 2011).

기존 연구에서 조직유효성에 관련된 많은 연구가 있으나 조직유효성이라는 개념적인 정의가 통일되거나 종합적인 개념이 되지 못하고 연구자의 관점에 따라 제각기 다르게 해석되고 있는 이유도 이러한 원인으로 볼 수 있다(김인동&최종인, 2011). 직무만족, 직무몰입, 조직열의(engagement), 이직의도, 조직시민행동 등이 조직연구에서 자주 사용되는 조직유효성 범위다(김인동&최종인, 2011).

Campbell(1977)은 기존의 선행연구를 기반으로 30가지의 측정지표를 정리하여 조직유효성을 설명하였고 이것이 연구자들마다 개념과 구성요인 및 측정방법이 다르다는 것을 알 수있다(Campbell,1977). 또한, 조직마다의 목표와 활동 자체가 다르고 같은 목표일지라도 보는 시각마다 다를 수 있기 때문에 조직에 따라 측정지표는 다를 수 있다(Campbell,1977). 그렇기 때문에 조직유효성을 단일의 개념으로 정의하는 것은 상당히 어려울 수 있다(Campbell, 1977). 또한, Cameron(1978)은 조직유효성을 개념(concept)이 아

년 구성요인 (construct)이라 설명하였고 측정의 다양성은 추상적 의미인 조직유효성을 실제 현상에서 추론함으로써 측정이 가능하기 때문이라고 설명하였다(Campbell,1977).

Etzioni(1964)는 기존의 유효성(effectiveness)과 능률성(efficiency)과의 차이를 구분하여 조직유효성을 설명하였다. 그는 외부환경(external environment)과의 관계와 관련 있는 부분은 유효성에 해당되고 이와 반면에 능률성은 조직의 내부 환경(internal environment)과 관계가 있다고 하였다(Etzioni,1964). Price(1968)는 조직유효 성을 ‘조직을 안정·유지·통합의 기능을 하고 구성원들의 성취와 생산성을 높여 조직을 발전하게 하는 정도’로 세부적으로 정의하였다(Price,1968).

결론적으로, 조직유효성은 많은 연구자들에 의하여 다양한 개념으로 정의되어 왔으며, 이는 조직의 특성, 조직구성원들의 성격 그리고 외부환경 등에 의한 영향 요인으로 다양하게 구분될 수 있다. 그러나 앞서 본 다양한 선행연구를 고려해볼 때, 조직유효성이란 조직의 목표나 성과측면과 관련이 있으며 이를 추구하는 과정에서 생겨나는 효율성을 조직적 관점에서 본 것이라 볼 수 있다(김영국,2013).

2.3.2 조직유효성의 구성요인

조직의 개념 및 특성에 따라 조직유효성의 측정이 어려우며 측정접근법을 제시 하였다 할지라도 이는 단일의 구성요인을 통한 측정이 아닌 조직의 상황에 따른 측정의 접근이기 때문에 조직유효성에 관련된 모든 변수들을 포함시켜 연구를 하기는 무리가 있다(Campbell,1977). 그러나 조직유효성의 다양한 개념 및 정의를 종합해볼 때 조직 유효성은 조직의 목표를 성취하는데 있어 발생하는 효율성(efficiency)이라 할 수있다. 이와 관련하여 Campbell(1977)은 다양한 선행연구를 통해 조직유효성 평가 지표를 개발하였다(Campbell,1977). 그는 크게 조직유효성 평가지표를 조직의 심리성(psychological), 경제성(economical), 경영성(management) 요인으로 나누어 보았 다. 이 중 직무만족 (job satisfaction)과 직무몰입 (organizational

commitment)(Campbell,1977).

이러한 조직유효성은 뚜렷한 단일의 개념 및 측정지표 부재 그리고 조직의 특성을 고려해야하기 때문에 정량적 연구와 타 연구와의 비교가 사실상 어려움을 갖고 있다고 볼 수 있다(Campbell,1977). 본 연구에서는 기존의 선행연구에서 보편적으로 사용된 ‘직무만족 (job satisfaction)’과 직무몰입 (organizational commitment)’ 그리고 ‘조직시민행동 (organization citizenship behavior)’을 조직유효성의 세부요인으로 사용하였다(김영국,2013).

2.3.2.1 직무몰입

직무몰입은 구성원의 업무 내용과 관련된 직무만족과 다른 차원의 조직에 대한 정서적 태도다. 개인의 구체적인 성과보다는 조직 내에서 평가받는 성과에 더 관계가 깊다. 직무몰입은 구성원이 근무하고 있는 조직에서 계속 근무하려는 의지와 관계가 있어 인적자원관리 영역에서 중요하다(강양훈,2011).

직무몰입에 대해 Meyer & Allen(1991)은 정서적 몰입(affective commitment), 계속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment) 등 3 가지 구성요소 모델로 분류하고 있다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용). 정서적 몰입은 구성원이 가지고 있는 조직성 격, 개인성격 등에 대한 판단이며, 조직과 자신을 같이 보면서 계속 근무하고 싶은 심리적 상태를 말한다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용). 계속적 몰입은 이직보다는 회사에 머물러 있어야 되기 때문에 회사 근무를 교환과 투자, 대안의 대상으로 평가한다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용). 규범적 몰입은 조직 문화와 조직투자와 관련된 것으로 이직에 대한 생각에서 의무감을 전제한다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용). 직무몰입에 대한 3가지 분류에서 조직 가치와 구성원의 가치를 동일하게 평가하고 자신이 조직성공을 위해 최선을 다 하겠다는 감정을 나타내는 것이 정서적 몰입이다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용).

김인동&최종인(2011)은 직무몰입을 첫째, 조직에 대한 동일시(구성원으로

서 자부심, 조직에 대한 애착과 관심, 조직가치의 내면화)다. 둘째, 조직에 대한 헌신과 높은 참여 의지다(김인동 최종인, 2011: 58).. 셋째, 계속 조직구성원의 일원으로서 남아있으려는 태도다(김인동 최종인, 2011: 58).

2.3.2.2 직무만족

조직행동과 그 성과에 있어 조직 구성원들의 행동이 중요한 역할을 한다는 것은 당연하다(김영국,2013). 이러한 행동방향 및 특성은 대부분 심리적으로 요인으로 영향을 받는다. 예를 들어, 조직구성원들 개개인이 부정적인 심리상태를 갖고 있다면 부정적 태도의 행동을 보이게 되는데, 이는 조직에 부정적 효과를 주게 된다(김영국,2013).. 이 때 조직유효성의 중요한 척도가 바로 직무만족 (job satisfaction)이다.(김영국,2013) 직무만족은 구성원들이 직무에 접근하는 태도를 통한 정서적·심리적·감정적 반응이라 할 수 있다(김영국,2013).

직무만족을 조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상태의 결합이라고 설명하였고 Smith(1955)는 호감과 비호감의 균형 상태에서 발생하는 태도라고 정의하였다(Hoppock,1935). 그리고 Herzberg et al.(1959)는 직무만족에 대하여 내재적·외재적 동기를 통해 이루어지는 심리상태라 설명하였다(Herzberg et al.,1959). 또한, Alderfer(1972)는 조직구성원 개개인이 직무에 관하여 갖는 태도의 결과 로써 긍정적인 정서 상태라고 하였다(Alderfer,1972). Locke(1976)는 직무만족을 주관적이고 다차원적인 감정의 상태로써 조직구성원 개인의 직무경험에 대한 평가 결과로부터 긍정적인 감정을 얻는 상태라고 설명하였다(Locke,1976). 그리고 Beatty & Schneider(1981)는 직무만족을 조직구성원이 가지는 직무의 가치를 추구하고 촉진시키는 태도로 보았고 Hulin&Judge(2003)은 직무만족을 구성원들 개개인이 가지는 직무에 대한 정서적 반응으로 보았다. 이러한 정서적 반응은 조직의 상황 또는 시각에 따라 변화할 수 있다(Dawis, 2004).

Vitell & Davis(1990)는 윤리와 직무만족간의 관계에 대한 실증연구를 통하여 조직 내 윤리적 분위기를 촉진하는 것이 직무만족의 정도를 강화하는

한 방법이 될 것이며, 그 역관계인 자신의 직무에 만족한 근로자가 더 윤리적으로 행동할 가능성이 높다고 주장하였다(Vitell & Davis,1990). Koh & Boo(2001)도 근로자들이 윤리적 행위에 대한 최고경영자의 강력한 지지를 인지하고, 윤리적 행위와 경력에 있어서 긍정적 관계를 인지한다면 근로자들의 직무만족 수준이 더 높아질 것이며, 직무만족 수준이 높은 근로자일수록 윤리적으로 의사결정을 하려고 한다고 주장하였다(Koh & Boo,2001).

2.3.2.3 조직시민행동

Graham(1991)은 조직시민행동을 조직 구성원으로서 책임을 다하는 행동으로 시민의식에 기초하여 정의하고 있다. 구성원에게 주어진 역할에서 더 나아가 조직행동을 Podsakoff 등(1990)은 Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue, Courtesy, Altruism 등으로 조직시민행동을 분류하여 분석하였다(이근환 & 장영철, 2013, 재인용). Organ(1998)과 Graham(1991), Organ(1997)의 조직시민행동(OCB) 개념은 구성요소 분류가 단순하지 않다(문형구 & 김경석, 2006, 이근환 & 장영철, 2013, 재인용).

조직시민행동은 대상과 내용에 따라 여러 가지 형태로 연구되고 있다. 개인과 부서와 그리고 조직자체에 대한 대상으로 나눌 수 있다. 또한 이타주의 준수 (compliance) 등 내용에 따라 OCB의 연구가 진행되고 있다.(이근환,2016)

조직시민행동은 각 연구자와 연구영역 입장에서 다양하게 표현할 수 있는데, Organ(1988)과 Podsakoff 등(1990)은 조직시민행동(OCB) 개념의 구성내용을 Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue, Courtesy, Altruism으로 정의하고 있지만 Graham(1986)의 우월성 추구, Konovsky(1994)의 참석, Van Dyne, Graham & Dienes Oh(1994)의 복종, Podsakoff et al(2000)의 자기개발은 조직시민행동의 독특한 성격을 보여준다(신숙희, 2011, 이근환 & 장영철, 2013, 재인용).

한국 조직 연구에서 사용한 조직시민행동의 정의는 Organ(1988)의 분류에서 나왔는데 스스로 먼저 행동하는 조직행동, 친 조직행동 등과 같은 다양한

용어들이 사용되고 있고, 조직시민행동(OCB)의 하위 차원에 대한 용어도 통일되지 않았다 (문형구 & 김정석, 2006, 이근환& 장영철, 2013 재인용).

2.3.3 조직유효성의 선행연구

김인동&최종인(2011)은 조직유효성을 다음과 같이 의미를 부여하고 있다.

첫째, 조직유효성은 조직의 사회적 정당성을 확보하기 위한 수단이 된다(김인동&최종인, 2011). 조직의 산출물이나 성과로 표현되는 조직유효성에 대한 판단은 중요한 기능을 갖는다(김인동&최종인, 2011). 둘째, 조직유효성은 개념(concept)이 아니고 구성요인(construct concept)으로 구성요인은 구체화된 개념이 아니며 누구나 인정할 수 있는 현실성을 갖는 것이 아니다(김인동&최종인, 2011). 구성요인은 관찰되거나 계산될 수 없고 현상을 추론함으로써 존재하게 되며, 생각에 의미를 부여하거나 해석하기 위한 수단이 된다(김인동&최종인, 2011). 조직유효성의 총체적 의미가 알려져 있지 않은 것도 구성요인으로서의 속성 때문인 것이다(김인동&최종인, 2011). 셋째, 조직유효성은 다차원적인 접근으로 설명되며, 조직에서 구성원의 유효성을 극대화시키는 것은 가능하지 않고 제한된 범위에서 사용할 수밖에 없다.(김인동&최종인,2011) 이러한 사실이 조직유효성 이론이 다양하게 전개될 수밖에 없는 중요한 요인이 된다(김인동&최종인, 2011: 56~57).

기존 연구에서 조직유효성에 관련된 많은 연구가 있으나 조직유효성이라는 개념적인 정의가 통일되거나 종합적인 개념이 되지 못하고 연구자의 관점에 따라 제각기 다르게 해석되고 있는 이유도 이러한 원인으로 볼 수 있다(김인동&최종인, 2011: 56-57). 직무만족, 직무몰입, 조직열의(engagement), 이직의도, 조직시민행동 등이 조직연구에서 자주 사용되는 조직유효성 범위다(김인동&최종인, 2011).

직무몰입에 대한 개념을 살펴보면 기존의 투자 때문에 지속적인 관심을 가지고 어떤 행위를 지속하려는 현상(Becker, 1960) 또는 개인이 조직의 목표나 가치를 자신의 것으로 수용하는 정도, 자신의 작업역할에 대해서 심리적으로 몰입하는 정도, 조직에 대한 애정적 느낌과 애착으로서의 충성심의 정도

(Buchanan, 1974)라고 정의하고 있다(이근환, 2016 재인용).

또한 직무몰입의 유형으로 Allen & Mayer(1990)는 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입 등 세 가지로 구분하면서, 정서적 몰입을 가진 종업원은 정서적인 애정 때문에, 계속적 몰입을 가진 종업원은 조직을 그만둠으로써 발생하는 비용 등을 감안하여 그리고 규범적 몰입을 가진 종업원은 의무감 때문에 조직에 계속 남아 있게 된다고 보았다(이근환, 2016 재인용).

이러한 개념들을 종합해 볼 때, 직무몰입은 '개인이 자기가 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 얼마만큼 몰두할 수 있느냐 하는 정도'라고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 직무몰입을 조직에 대한 개인의 동일시 및 조직에 대한 충성을 의미하는 정도로서 회사의 일원임을 자랑스럽게 생각 하며, 회사 조직의 문제를 자신의 문제처럼 생각하고 회사를 위해 최선을 다하는 정도라고 정의한다(이근환, 2016 재인용).

1920년대 초반까지 학자들은 노동자들에게 노동에 대한 적절한 보상만 해 준다면 직무에 대해 만족해할 것이라 생각했다(Hoppock, 1935). 하지만 1923년 Elton Mayo(1923)가 직무만족에 '정서'라는 개념을 도입한 이후 Hoppock(1935)에 의해 본격적으로 노동자의 직무만족이 연구의 대상이 되었으며, 그는 직무 만족이란 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태라고 정의하였다(이근환, 2016 재인용).

Alderfer(1972)는 직무만족을 인간의 건강·안전·귀속·존경·성장 등 제반 욕구의 차원에서 설명하면서 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도이며, 직무 자체 또는 그 것을 수행한 결과로 충족되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다(이근환, 2016 재인용)

또한 McCormick & Tiffin(1974)은 각 개인의 평가체제에 따라 상이한 형태를 나타내기는 하지만 직무만족이란 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정도라고 하였으며, Locke(1976)는 종업원 자신의 직무에 대한 평가 결과로서 유쾌하거나 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다.

McCormick & Ilgen(1985)은 직무만족을 구성원이 직무와 관련하여 가지는 감정적 태도라고 하였으며, Agho(1993)는 근로자가 직무와 작업 환경에 대해 가지는 긍정적·부정적 인식을 바탕으로 한 태도를 의미한 다고 하였다

(이근환, 2016 재인용).

이러한 선행연구들의 직무만족에 대한 정의를 종합해 보았을 때, 직무 만족(Job satisfaction)은 소망하는 결과와 실제적 결과간의 비교를 바탕으로 한 직무에 대한 구성원의 정서적 반응이라고 정의할 수 있다(박순애, 2006).

따라서 본 연구에서는 직무만족을 “조직구성원이 자신의 직무와 관련하여 가치를 성취하는 과정에서 느끼게 되는 결과에 대한 전반적인 만족정도, 직무 자체와 임금, 인사제도, 대인관계 등 사회생활 전반에 걸친 만족과 보람 등 정서적·감정적 만족상태라고 정의한다”(이제운, 2011).

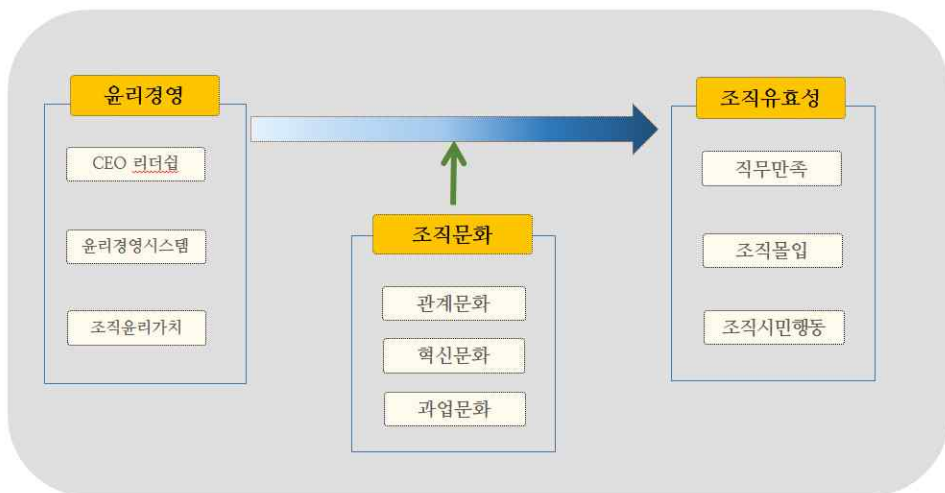
조직시민행동 관련 연구의 효시는 1960년대 중반으로 Brief & Motowidlo(1986), Bercowits(1963), Danieis(1963), Campbell (1965), Gouldner(1960), Latane & Darley(1970) 등이 대표적 연구이다(이제운, 2011). 특히, 약 반세기 전에 조직을 협동적 노력의 결합체로 보고 공동 목표 달성을 위해 구성원의 공헌의욕을 불러일으키기 위하여 커뮤니케이션의 역할을 강조한 바 있는 Bernard(1938)의 연구가 크게 기여하였다(Organ & Konovsky, 1989).

국내의 연구들을 살펴보면, 정홍술(2002)은 공정성(분배, 절차, 상호작용)과 상사에 대한 신뢰, 조직지원인식, 조직시민행동에 대한 연구결과, 조직시민행동은 조직의 유지와 발전을 위해 필수적으로 요구되는 행동이지만 그와 같은 행동을 이끌기 위해서는 상사에 대한 신뢰와 조직지원인식을 유도하여 조직 분위기를 형성하는 것이 중요하다고 하였다(이근환, 2016 재인용).

Ⅲ. 연구설계

3.1 연구모형

기존의 기업 윤리경영과 조직문화, 조직유효성과 관련된 다양한 선행연구에서는 기업 윤리경영 또는 조직문화가 조직유효성에 긍정적인 영향만을 미칠 것이라는 인과관계만을 설명하고 있고 또한 그 연구가 이론적인 단계가 아닌 실천적 단계의 윤리경영을 요구하는 제약 또는 의료기기 분야에 대한 심층적인 연구가 부족하였다. 이에 본 연구에서는 제약, 의료기기 분야에서의 기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향의 정도에 조직문화의 조절효과를 살펴봄으로서 실제 실무에 활용 가능한 연구모형을 개발 및 설계하고자 노력하였다. 윤리경영을 독립변수로 채택하고, 조직유효성을 종속변수로, 조직문화를 조절변수로 설정하였다. 이에 대한 연구모형을 제시하면 아래 < 그림 2-1 >와 같다.



<그림 2-1> 연구모형

3.2 연구가설

3.2.1 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향

연구모형에 따라 윤리경영의 하위구성요인인 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 그리고 조직유효성 하위구성요인인 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 대해 미치는 영향에 대한 가설을 설정한다, 또한 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과에 대한 가설을 설정하고자 한다.

최소연(2013)은 사회복지시설의 윤리적 리더십과 조직윤리 풍토가 구성원의 조직신뢰와 상사신뢰에 영향을 주고, 이직의도 직무만족 직무몰입에 직간접 영향을 주고 있음을 실증하였다(최소연, 2013: 330-334).

윤리적 리더십은 부하의 직무성과 및 직무몰입, 조직시민행동에 영향을 미친다. 조직 내부의 상사 부하 관계에서 상사의 윤리적 리더십은 부하의 조직기반 자긍심과 직무성과 직무몰입, 조직시민 행동에 영향을 미친다(최소연, 2013: 330-334). 조직 내부의 상사 부하 관계에서 윤리적 리더십은 부하의 조직기반 자긍심과 직무성과, 조직 몰입, 조직시민행동에 유의미한 영향을 미친다(정회근, 심덕섭&김민정, 2013:818-820).

CEO리더십과 윤리적 분위기는 구성원의 직무만족 직무몰입 조직시민행동에 영향을 미치는 실증작업이 이루어졌다(Dinc & Aydemir, 2014). 사립대학 구성원의 OCB를 위해서는 윤리적 리더십과 윤리적 분위기가 선행되어야 하며, CEO리더십과 OCB 관계에서 직무만족 직무몰입 그리고 윤리적 분위기가 매개역할을 한다고 실증하였다(Dinc & Aydemir, 2014: 305-306).

서인덕&강양훈(2011)은 제조업 서비스업 등 종사자를 대상으로 윤리적 리더와 윤리경영시스템의 사회적 책임과 조직배려를 검증하면서 구성원의 행동인 OCB를 검증하였다(서인덕&강양훈, 2011, P, 461-463). 윤리헌장 및 윤리교육은 기업의 윤리경영 시스템 구축 실제 모습이다. 배성현&김미현(2006) 연구는 기업조직의 윤리헌장 및 윤리교육은 구성원의 비윤리적 행동을 제어하는데 중요한 역할을 하며, 구성원의 직무몰입에도 높은 설명을 보여주었다(배성현&김 미현, 2006: 89). 배성현&김미현(2006) 연구에 따르면 일반조직

을 대상으로 기업윤리 가치 즉 조직윤리가치가 구성원의 비윤리적 행동을 낮추며 직무몰입을 높인다는 결과를 보여주었다(배성현&김미선, 2006: 88-89).

윤리경영이 조직유효성에 유의미한 영향을 미친다는 선행 연구 등을 고려하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설1: CEO리더십은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 윤리경영시스템은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3: 조직윤리가치는 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4: CEO리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5: 윤리경영시스템은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설6: 조직윤리가치는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설7: CEO리더십은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설8: 윤리경영시스템은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설9: 조직윤리가치는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 조직문화와 조직유효성에 대한 관계에 대한 가설

앞의 가설에서 윤리경영이 조직유효성과의 관계에 대해서는 많은 선행연구를 통해 가설을 설정했다. 이번에는 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 조절변수인 조직문화가 어떠한 영향을 미치는지를 아래 선행연구를 통해 가설을 설정해 보고자 한다.

조직문화 4유형론의 대표적 학자인 Quinn의 연구를 살펴보면, 조직문화 유형 중에서 관계지향문화(집단문화)와 혁신지향문화(개발문화)를 가지고 있는 조직의 구성원들이 위계지향문화(위계문화)나 과업지향문화(합리문화)를 가지고 있는 구성원들에 비해 심리적인 만족도가 더 높은 것을 확인하였다(Cameron & Quinn, 1999). 아울러 집단문화와 개발문화는 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치지만, 합리문화와 위계문화는 직무몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다(Quinn & Spreitzer, 1991).

Beatty & Schneider(1981)에 따르면 조직문화에 따라 조직 내 인적자원의 관리방식(채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등)이 변하는데, 이는 다시 조직풍토의 변화를 유발하고, 변화된 조직풍토는 구성원의 인지적·정서적 상태에 영향을 미쳐 동기부여, 직무만족의 정도가 달라지고, 결국 직무몰입도 영향을 받게 된다고 주장 했다(김호정,2002 재인용).

조직문화와 조직유효성의 관계에 대한 국내 선행연구 중에서 Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치모형을 활용한 선행연구들을 중심으로 살펴보면, 김호정(2002)은 부산광역시 구청을 대상으로 한 행정조직문화 연구에서 집단문화, 개발문화, 합리문화가 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치고, 집단문화와 개발문화가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것을 실증분석 하였다(김호정,2002 재인용). 또한 김호정(2004)은 공공조직과 민간조직을 대상으로 한 비교연구에서 공공조직에서는 집단문화와 합리문화가, 민간조직에서는 집단문화와 개발문화가 조직유효성인 직무만족과 직무몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(김호정,2002 재인용).

이정주(2006)는 지하철 공사를 대상으로 한 연구에서 위계문화를 포함한 집단문화, 개발문화, 합리문화가 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 실

증하였다(이정주,2006).

조직문화와 조직유효성의 관계에 대한 국외연구들 또한 대부분 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Wilkins & Ouchi(1983)는 조직문화가 직무만족과 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Jaskyte & Dressler (2004)의 연구에서도 조직문화는 직무만족과 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(김호정,2002 재인용).

본 연구는 이러한 기존 연구들을 참고하고, 조직문화 유형 간의 특성이나 개념을 명확히 구분할 수 있는 분류상의 장점을 평가하여 Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치 모형에 의거 분류된 조직문화 유형을 사용했으며, 4가지 유형 중 관계문화, 혁신문화, 과업문화를 조직문화의 하위구성요인으로 사용했다. 앞서 많은 선행연구를 통해 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화가 어떤 영향을 미치는지를 제약업,의료기기업에 종사하는 직원들을 대상으로 아래와 같은 가설을 통해 연구하고자 한다.

가설10: CEO리더십이 직무몰입에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설11: CEO리더십이 직무만족에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설12: CEO리더십이 조직시민행동에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설13: 윤리경영시스템이 직무몰입에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설14: 윤리경영시스템이 직무만족에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설15: 윤리경영시스템이 조직시민행동에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설16: 조직윤리가치가 직무몰입에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설17: 조직윤리가치가 직무만족에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

가설18: 조직윤리가치가 조직시민행동에 미치는 영향관계를 조직문화가 조절할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

가설에 따른 변수에 대한 조작적 정의와 자료수집방법 및 설문지에 대한 내용은 아래와 같다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였으며, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.1 변수의 조작적 정의_독립변수_윤리경영

3.3.1.1 CEO리더십

CEO리더십은 우리 경영진은 윤리적 차원에서 어떻게 하면 올바른 길인지를 행동으로 모범을 보인다, 우리 경영진은 윤리라는 표현으로 어떻게 옳은 방법으로 행동할지를 예시한다는 등이다(이지현,2013). 본 연구에서는 이지현(2013),강양훈(2011),이근환(2016)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.1.2 윤리경영시스템

윤리경영시스템은 Ferrell et al(2007)의 설문을 기초로 사용하고, 본 연구에서는 이근환(2016), 이지현(2013),강양훈(2011)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다(이근환,2016). 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.1.3 조직윤리가치

조직윤리가치는 Hunt et al(1989)과 Valentine et al(2002)의 원본 설문지를 기초로 사용하고, 본 연구에서는 이근환(2016),김상철(2011),박승택(2007)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.2 변수의 조작적 정의_조절변수_조직문화

3.3.2.1 관계문화

집단문화, 합의문화 또는 인간관계 모형이라고 한다. 조직내부의 통합과 신축성을 중요시 하며 인간관계를 강조하는 문화이다.(정윤덕,2016) Hunt et al(1989)과 Valentine et al(2002)의 원본 설문지를 기초로 사용하고, 본 연구에서는 정윤덕(2016),김태성(2014),백의환(2016),김종환(2013)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.2.2 혁신문화

발전문화, 개발문화라고 하며, 외부환경 변화에 따른 신속한 적응과 신축성을 특징으로 하는 문화이다.(정윤덕,2016) 본 연구에서는 정윤덕(2016),김태성(2014),백의환(2016),김종환(2013)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.2.3 과업문화

합리문화라고도 하며, 안정성과 외부지향성을 특징으로 하여 생산성, 합리성, 효율성 등의 가치를 중요시 여긴다.(정윤택,2016) 본 연구에서는 정윤택(2016),김태성(2014),백의환(2016),김종환(2013)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.3 변수의 조작적 정의_종속변수_조직유효성

조직유효성은 따로 정의된 개념이 아닌 구성요인(construct)으로써 연구의 목적에 따라 다양하게 정의될 수 있다. 본 연구에서는 직무만족, 직무몰입, 조직시민행동을 활용하였다.(Cameron, 1978)

3.3.3.1 직무몰입

직무몰입은 정서적 몰입과 규범적 몰입, 계속적 몰입 등 3개로 분류하여 분석할수 있는데, 본 연구는 Cook & Wall(1980)와 Allen & Mayer(1997) 등을 통해 확인된 직무몰입으로 기초하여 정의하였다. 본 연구에서는 김영국(2013)와 이근환(2016), 이지현(2013)의 설문지를 활용하여 총 5문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.3.2 직무만족

직무만족은 Koh & Boo(2001)의 조직 구성원들의 동기부여이며 성과와 관련된 결근 및 이직률이란 정의와 Vitell & Davis(1990)가 조직에서의 적응

력이라고 정의한 개념을 결합하여, 조직 내에서 구성원들의 동기부여 및 적응력이라고 정의 하였다.(김영국,2013) 본 연구에서는 김영국(2013),최명호(2004),류주원(2011)의 설문지를 활용하여 총 6문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.3.3.3 조직시민행동

Podsakoff, Mackenzie, Moorman, Fetter(1990)가 이용한 설문지를 참고하여, 본 연구에서는 김영국(2013)와 이근환(2016), 이지현(2013)의 설문지를 활용하여 총 7문항을 수정 보완하여 활용하였다. 문항 측정을 위하여 리커트 5점 척도를 활용하였고, “전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5점”으로 변수의 측정수준을 정하였다.

3.4 조사 및 연구방법

3.4.1 자료수집

본 연구과제를 진행하기 위해 윤리경영이 가장 요구되어지고 있는 산업분야인 제약업과 의료기기업에 종사하는 직원들 350명을 대상으로 2017년 10월 28일부터 11월 09일까지 온라인 구글설문을 실시하여 총252명에게 설문을 수거했고 불성실 설문 2개를 제외한 250개의 설문을 분석대상으로 하였다.

주요질문 내용은 윤리경영의 실태와 윤리경영의 이행이 조직유효성에 영향을 미치는지에 대한 부분과 함께 조직문화가 얼마나 영향을 간접적으로 미치는지에 대한 연구를 중심으로 설문을 구성했다. 설문은 일반현황 이외의 질문은 리커트5점 척도를 활용하였고, 답변은 “1-전혀 그렇지 않다, 2-그렇지 않다, 3-보통이다, 4-그렇다, 5-매우 그렇다”으로 변수의 측정수준을 구하였다.

3.4.2 설문지 구성

〈표 2-1〉 설문지 구성

변수	개념	구성개념	설문항목	선행연구
독립변수	윤리경영	CEO리더십	5	이근환(2016), 이지현(2011),강양훈(2011)
		윤리경영시스템	5	이근환(2016), 이지현(2011),강양훈(2011)
		조직윤리가치	5	이근환(2016),김상철(2011),박승택(2007)
조절변수	조직문화	관계문화	5	정운덕(2016),김태성(2014),백익환(2016),김종환(2013)
		혁신문화	5	정운덕(2016),김태성(2014),백익환(2016),김종환(2013)
		과업문화	5	정운덕(2016),김태성(2014),백익환(2016),김종환(2013)
종속변수	조직유효성	직무몰입	5	김영국(2013),이근환(2016),이진현(2013)
		직무만족	6	김영국(2013),최명호(2004),류주원(2011)
		조직시민행동	7	김영국(2013),이근환(2016),이진현(2013)
설문항제			48	

3.4.3 연구 분석방법

본 연구를 위하여 수집된 자료는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 조절회귀분석을 실시하였다.

실증분석은 아래와 같은 순서와 방법으로 진행했다..

첫째, 빈도분석은 본 연구대상자의 인구통계학적 특성분석을 위하여 활용하였으며, 표본의 통계적 특성을 반영하고자 했다.

둘째, 타당적 요인분석을 단계별로 실시하여 구성요인이 제대로 묶일 수 있도록 집중타당성, 판별타당성 분석을 통해 설명력을 높힐 수 있는 탐색적 요인분석을 실시했고, 신뢰도 분석은 설문지의 답변이 얼마나 일관적으로 측정되었는가에 대한 내용이며 신뢰도 값인 크롬알파가 0.6이상의 경우 신뢰성이 있다고 판단하는데, 본 연구에서는 0.7이상을 하한기준으로 설정하였다. 상관관계분석을 통해서 변수들 간의 인과관계 분석을 진행하고 모든 구성요인이 통계적으로 유의미한지를 검증한다.

셋째, 회귀분석의 경우는 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향과 조직문화의 조절효과 분석을 위하여 사용되었으며, 이에 대한 가설검증을 위하여 다중회귀분석을 활용하였다.

넷째, 조직문화의 조절효과를 검증하기 위하여 Baron&Kenny의 방법론을 근거로 SPSS22.0 통계패키지를 활용한 조절효과 검증을 실시하여 독립변수와 조절변수의 곱인 상호작용항을 추가하여 추가된 회귀모형의 설명력이 추가되기 전 회귀모형의 설명력에 비해 증가되고, 그 증가분이 통계적으로 유의미한지를 판단하는 과정을 거쳐 조절효과를 판정한다.

다섯째, 국내기업과 외국계기업의 직원들을 대상으로 윤리경영, 조직문화, 조직유효성에 대한 인식차이를 T-검정을 통해 살펴봄으로서 두 집단 간 차이를 규명해보고자 한다.

IV. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

설문에 참여한 제약업,의료기기업에 종사하는 직원들 250명과 회사에 관한 일반현황 자료에 대한 기초통계자료는 아래와 같다.

4.1.1 회사유형

〈표 3-1〉 회사유형

회사유형	빈도	퍼센트
국내회사	121	48.4
외국계회사	129	51.6
총계	250	100.0



〈그림 3-1〉 회사유형

4.1.2 회사업력

〈표 3-2〉 회사업력

회사업력	빈도	퍼센트
1년 ~ 3년 미만	25	10.0
3년 ~ 5년 미만	14	5.6
5년 ~ 10년 미만	51	20.4
10년 ~ 15년 미만	55	22.0
15년 이상	105	42.0
총계	250	100.0

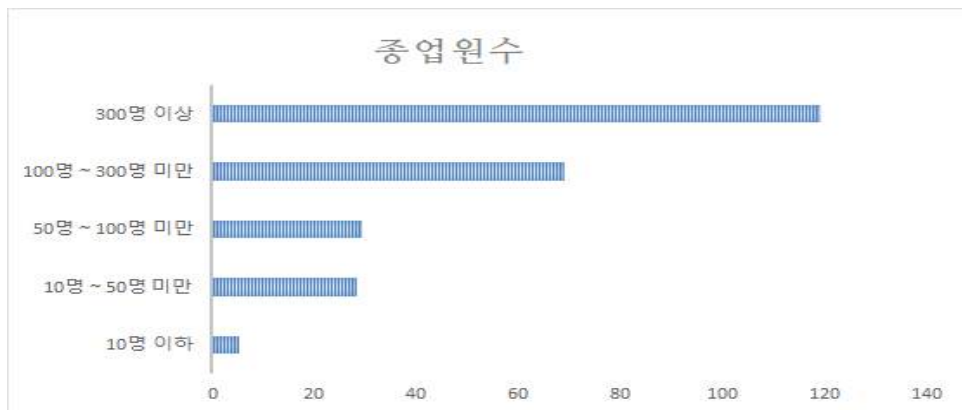


〈그림 3-2〉 회사업력

4.1.3 종업원수

〈표 3-3〉 종업원수

종업원수	빈도	퍼센트
10명 이하	5	2.0
10명 ~ 50명 미만	28	11.2
50명 ~ 100명 미만	29	11.6
100명 ~ 300명 미만	69	27.6
300명 이상	119	47.6
총계	250	100.0

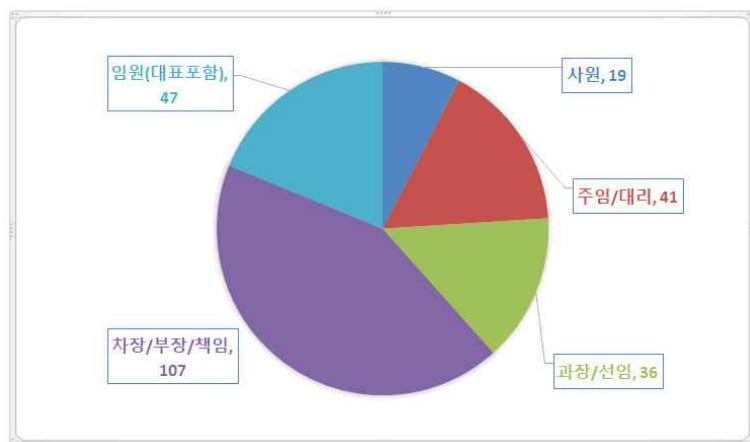


〈그림 3-3〉 종업원수

4.1.4 회사직급

〈표 3-4〉 회사직책

회사직책	빈도	퍼센트
사원	19	7.6
주임/대리	41	16.4
과장/선임	36	14.4
차장/부장/책임	107	42.8
임원(대표포함)	47	18.8
총계	250	100.0



〈그림 3-4〉 회사직책

4.1.5 직장년수

〈표 3-5〉 직장년수

직장년수	빈도	퍼센트
1년 ~ 3년 미만	81	32.4
3년 ~ 5년 미만	40	16.0
5년 ~ 10년 미만	60	24.0
10년 ~ 15년 미만	21	8.4
15년 이상	48	19.2
총계	250	100.0



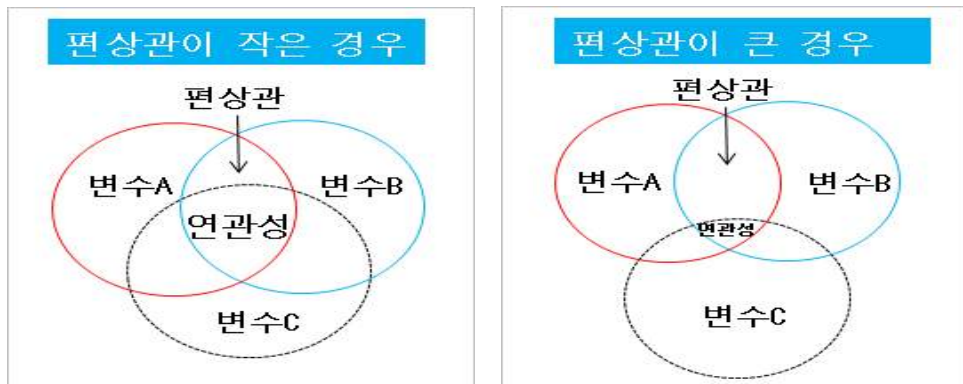
〈그림 3-5〉 직장년수

4.2 실증분석 결과

4.2.1 탐색적 요인분석: 독립변수(윤리경영)

4.2.1.1 KMO와 Bartlett의 검정

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 일련변수들 간의 상관관계수제곱들과 편상관계수 제곱들을 모두 더한 값 중에서 상관관계수 제곱의 합이 차지하는 비율 값을 KMO값이라 하며 편상관계수의 제곱합이 작을수록(여러 변수들 간의 연관성이 높음) KMO값이 커지고 이 값이 클수록 요인분석에 적합하다.



〈그림4-1〉 편상관이 작은 경우

〈그림4-2〉 편상관이 큰 경우

편상관이 작은 원편〈그림3-1〉의 경우 변수 A,B,C의 연관성이 큰 반면, 편상관이 큰 오른편〈그림3-2〉의 경우 변수 A,B,C의 연관성이 작다. 결국, 변수 간의 연관성(상관계수)이 높아야 요인분석에 적합하다고 볼 수 있다.

또한 Bartlett의 구형성 검정은 모집단으로부터 추출한 표본의 상관관계수행렬의 행렬식 값을 계산하여 상관관계수행렬이 단위행렬인지 아닌지를 카이제곱 분포를 이용해 검정하는 방법으로 유의성이 있게 나오면 요인분석을 실시하기에 적합하다고 판단하는 지표가 된다.

〈표 4-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.947
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	3335.298
	df	105
	유의수준	0.000

독립변수인 윤리경영의 탐색적 요인분석에서 KMO의 값이 .947로 1에 가깝고 꽤 좋은 편에 속하며, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정이 상당히 좋아 요인분석을 실시하기에 타당하다 볼 수 있으나, 아래 분산모형에서 하위구성요인이 3개 아닌 2개로 묶이어 CEO리더쉽05과 윤리경영시스템05번의 항목을 제거하는 정제 과정을 통해 집중타당도와 판별타당도를 실시했다.

〈표 4-2〉 회전성분 행렬_독립변수

구성개념	구성요소	
	1	2
윤리경영시스템01	.883	.228
윤리경영시스템03	.855	.297
윤리경영시스템02	.826	.284
윤리경영시스템04	.727	.484
조직윤리가치01	.703	.491
조직윤리가치04	.678	.379
CEO리더쉽05	.624	.492
조직윤리가치02	.621	.551
조직윤리가치05	.524	.504
CEO리더쉽04	.218	.870
CEO리더쉽01	.321	.835
CEO리더쉽02	.370	.801
CEO리더쉽03	.449	.762
조직윤리가치03	.411	.711
윤리경영시스템05	.247	.538

추출 방법: 프린시플 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스^a

a. 3 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

탐색적 요인분석의 정제과정은 주성분 분석과 공통요인 분석을 통한 요인 추출을 거쳐야 하는데, 요인추출 수의 결정은 고유값, 연구목적 등 사전기준, 측정변수 전체가 가지고 있는 분산 전체의 누적비율을 통해 결정된다.

〈표 4-3〉 설명된 총분산_독립변수_윤리경영

구성요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	9.358	62.388	62.388	9.358	62.388	62.388	5.444	36.294	36.294
2	1.196	7.971	70.359	1.196	7.971	70.359	5.110	34.065	70.359
3	.841	5.610	75.969						
4	.700	4.667	80.636						
5	.506	3.370	84.006						
6	.427	2.844	86.850						
7	.339	2.258	89.107						
8	.305	2.033	91.140						
9	.251	1.672	92.812						
10	.226	1.505	94.316						
11	.217	1.449	95.765						
12	.189	1.258	97.024						
13	.160	1.067	98.091						
14	.159	1.060	99.151						
15	.127	.849	100.000						

여기서 첫 번째 요인추출 방법인 고유값에 의한 요인추출 수 결정방법은 한 요인이 몇 개의 변수들이 가지고 있는 양만큼의 분산을 설명하고 있는가를 나타내는 값으로 통상적으로 Eigen값(요인적재값)이 1 이상인 요인수로 결정한다. 둘째로 연구목적 등 사전기준에 의한 요인추출 수 결정방법은 선행연구 등에서 설정된 요인수를 임의적으로 결정하는 방법이다.

본 연구의 선행연구를 통해서 얻은 요인추출 수는 CEO리더쉽,윤리경영시스템,조직윤리가치 3가지 이므로 SPSS22.0 패키지로 주성분 요인분석을 실시할 때, 요인추출값을 인위적으로 default값이 아닌 고유값을 3으로 지정하고 회전성분행렬에서 잘 묶이지 않는 측정요인인 CEO리더쉽05, 윤리경영시스템 05 항목을 제거하고 얻은 KMO&Bartlett 구형성 검정값과 설명된 총분산은 데이터는 아래와 같다.

〈표 4-4〉에서 요인추출 정제과정을 통해 KMO의 값이 .949로 1에 더 가깝게 좋아졌고, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정이 상당히 좋아 요인분석을 실시하기에 적합한 결과값이 나왔다.

〈표 4-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.949
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	2956.820
	df	78
	유의수준	0.000

4.2.1.2 설명된 총 분산 - 측정도구의 타당도 검정

〈그림18〉에서 전체 분산에서 첫 번째 요인은 29.160%의 설명분산율을 가지고 있고, 두 번째 요인은 28.404%의 설명분산율, 세 번째 요인은 22.417%의 설명분산율을 나타내고 있다. 전체 누적 퍼센트는 79.981%로 높게 나타났다. 설명된 총분산값의 누적율도 정제과정 전의 70.359%에서 79.981%으로 상승하여 설명력도 높혀졌다.

〈표 4-5〉 설명된 총분산_독립변수_윤리경영

구성요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	8.479	65.222	65.222	8.479	65.222	65.222	3.791	29.160	29.160
2	1.174	9.034	74.256	1.174	9.034	74.256	3.693	28.404	57.564
3	.744	5.725	79.981	.744	5.725	79.981	2.914	22.417	79.981
4	.460	3.541	83.522						
5	.383	2.943	86.465						
6	.319	2.453	88.918						
7	.289	2.224	91.142						
8	.246	1.893	93.034						
9	.224	1.722	94.757						
10	.193	1.484	96.241						
11	.188	1.444	97.686						
12	.160	1.230	98.915						
13	.141	1.085	100.000						

4.2.1.3 회전 성분 행렬

베리맥스 회전법을 사용하여 6차례의 반복계산 후에 얻어진 회전 결과는 아래와 같다.

〈표 4-6〉 회전성분 행렬_독립변수_윤리경영

구성개념	구성요소		
	1	2	3
윤리경영시스템01	.858	.217	.270
윤리경영시스템03	.844	.302	.266
윤리경영시스템02	.817	.290	.248
윤리경영시스템04	.659	.420	.374
CEO리더쉽04	.183	.866	.258
CEO리더쉽01	.284	.825	.287
CEO리더쉽02	.357	.811	.245
CEO리더쉽03	.394	.746	.336
조직윤리가치05	.230	.264	.831
조직윤리가치02	.409	.350	.709
조직윤리가치01	.542	.334	.609
조직윤리가치03	.235	.535	.606
조직윤리가치04	.525	.242	.562

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스^a

a. 6 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

독립변수에 대한 탐색적 요인분석결과를 살펴보면, 연구모형이나 설문지구성에서 독립변수의 구성요인인 윤리경영은 3개의 하위구성요인으로 설정하였는데, 위의 회전 성분 행렬에서도 총 15개 중 CEO리더쉽05,윤리경영시스템 05 2개 변수가 정제되어 나머지 12개의 측정항목이 3개의 하위구성요인, CEO리더쉽 4개항목, 윤리경영시스템 4개항목, 조직윤리가치 5개항목이 3개의 요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있다. 이 각 각의 변수들의 수치는 요인적재량이라 하며, 내림차순으로 나타내었다. 결론적으로 3개의 하위구성요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있었다.

4.2.2 탐색적 요인분석: 조절변수(조직문화)

4.2.2.1 KMO와 Bartlett의 검정

초기 조절변수 요인분석결과를 살펴보면, KMO의 값이 .923로 .8를 넘어 기준에 부합되고, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정에도 무리가 없어 요인분석을 실시하기에 적합하다고 볼 수 있다.

〈표 5-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.923
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	2756.250
	df	105
	유의수준	0.000

또한 〈표5-1〉의 설명된 총분산에서도 누적%값이 하한기준선인 60%를 넘어 72.404%으로 하위구성요인이 3개로 잘 묶이는 것을 확인할 수 있다.

〈표 5-2〉 설명된 총분산_조절변수_조직문화

구성요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	8.073	53.820	53.820	8.073	53.820	53.820	4.010	26.737	26.737
2	1.694	11.291	65.111	1.694	11.291	65.111	3.805	25.365	52.101
3	1.094	7.293	72.404	1.094	7.293	72.404	3.045	20.302	72.404
4	.699	4.662	77.066						
5	.547	3.644	80.710						
6	.484	3.223	83.933						
7	.400	2.668	86.602						
8	.384	2.559	89.160						
9	.327	2.179	91.339						
10	.315	2.098	93.437						
11	.234	1.557	94.994						
12	.224	1.495	96.489						
13	.207	1.379	97.868						
14	.178	1.184	99.052						
15	.142	.948	100.000						

추출 방법: 프린시플 구성요소 분석

다만, 회전 성분 행렬결과에서 과업문화02가 .5이하로 나오면서 집중타당도에 문제가 있고 구성요소 1,2,3에 거쳐 있어 판별타당도에 문제의 소지가 이어 항목을 제거했으며, 관계문화05의 경우는 요인적재값이 .5 이상인 값으로 묶이나 구성요소 1,과 2에 거쳐있어 판별타당성에 문제가 생겨 제거하도록 했다.

〈표 5-3〉 회전성분 행렬_독립변수_조직문화

구성요인	구성요소		
	1	2	3
혁신문화02	.857	.259	.179
혁신문화03	.828	.263	.235
혁신문화01	.804	.315	.181
혁신문화04	.696	.312	.304
혁신문화05	.631	.356	.319
과업문화02	.444	.369	.411
관계문화03	.264	.845	.161
관계문화02	.286	.828	.094
관계문화01	.283	.821	.216
관계문화04	.304	.815	.156
관계문화05	.514	.550	.303
과업문화01	.132	-.019	.898
과업문화03	.188	.215	.742
과업문화05	.236	.309	.726
과업문화04	.410	.162	.693

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스^a

a. 5 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

요인분석 과정에서 잘 묶이지 않는 2개 항목을 제거한 후 KMO&Bartlett 구성형 검정값과 설명된 총분산은 아래와 같다.

〈표 5-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.912
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	2357.779
	df	78
	유의수준	0.000

〈표5-4〉에서 요인추출 정제과정을 통해 KMO의 값이 .912로 1에 가깝고, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정이 좋아 요인분석을 실시하기에 적합한 결과값이 나왔다.

4.2.2.2 설명된 총 분산 - 측정도구의 타당도 검정

〈그림18〉에서 전체 분산에서 첫 번째 요인은 27.504%의 설명분산율을 가지고 있고, 두 번째 요인은 25.976%의 설명분산율, 세 번째 요인은 21.694%의 설명분산율을 나타내고 있다. 전체 누적 퍼센트는 75.174%로 60%를 넘어 높게 나타났다. 설명된 총분산값의 누적율도 정제과정 전의 72.404%에서 75.174%으로 상승하여 설명력도 높혀졌다.

〈표 5-5〉 설명된 총분산_조절변수_조직문화

구성요소	초기 고유값			추출 계합 로딩			회전 계합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	7.000	53.844	53.844	7.000	53.844	53.844	3.575	27.504	27.504
2	1.679	12.915	66.760	1.679	12.915	66.760	3.377	25.976	53.480
3	1.094	8.414	75.174	1.094	8.414	75.174	2.820	21.694	75.174
4	.622	4.786	79.960						
5	.479	3.685	83.645						
6	.394	3.030	86.675						
7	.381	2.928	89.603						
8	.316	2.432	92.035						
9	.259	1.995	94.030						
10	.227	1.747	95.777						
11	.215	1.653	97.429						
12	.188	1.445	98.875						
13	.146	1.125	100.000						

추출 방법: 프런티얼 구성요소 분석

4.2.2.3 회전 성분 행렬

베리맥스 회전법을 사용하여 5차례의 반복계산 후에 얻어진 회전 결과는 아래와 같다.

〈표 5-6〉 회전성분 행렬_조절변수_조직문화

구성요인	구성요소		
	1	2	3
혁신문화02	.862	.264	.183
혁신문화03	.831	.264	.244
혁신문화01	.805	.316	.181
혁신문화04	.699	.312	.310
혁신문화05	.629	.349	.322
관계문화03	.269	.848	.170
관계문화02	.287	.827	.093
관계문화01	.288	.826	.217
관계문화04	.309	.816	.166
과업문화01	.135	-.016	.908
과업문화03	.184	.212	.733
과업문화05	.239	.312	.731
과업문화04	.408	.157	.697

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스^a

a. 5 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

조절변수에 대한 탐색적 요인분석결과를 살펴보면, 연구모형이나 설문지 구성에서 독립변수의 구성요인인 조직문화는 3개의 하위구성요인으로 설정하였는데, 위의 회전 성분 행렬에서도 총 15개 중 과업문화02, 관계문화05 항목을 제거한 후, 나머지 12개의 측정항목으로 3개의 하위구성요인, 관계문화 4개항목, 혁신문화 5개 항목, 과업문화 4개 항목으로 묶어서 3개의 요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있다. 이 각 각의 변수들의 수치는 요인적재량은 모두 .5를 넘어, 결론적으로 3개의 하위구성요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있었다.

4.2.3 탐색적 요인분석: 종속변수(조직유효성)

4.2.3.1 KMO와 Bartlett의 검정

〈표 6-1〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.894
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	2686,705
	df	153
	유의수준	0.000

초기 종속변수 요인분석 결과를 살펴보면, KMO의 값이 .894로 .8를 넘어 기준에 부합되고, Bartlett의 구형성 정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정에도 무리가 없어 요인분석을 실시하기에 적합하다 볼 수 있다.

〈표 6-2〉 설명된 총분산_종속변수_조직유효성

구성요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	7.354	40.855	40.855	7.354	40.855	40.855	4.160	23.111	23.111
2	2.459	13.661	54.516	2.459	13.661	54.516	3.611	20.063	43.174
3	1.229	6.828	61.344	1.229	6.828	61.344	3.271	18.170	61.344
4	1.112	6.178	67.522						
5	.835	4.637	72.159						
6	.717	3.986	76.145						
7	.679	3.771	79.915						
8	.560	3.113	83.028						
9	.492	2.733	85.762						
10	.457	2.537	88.299						
11	.443	2.462	90.761						
12	.360	2.000	92.761						
13	.313	1.740	94.501						
14	.269	1.497	95.999						
15	.237	1.319	97.317						
16	.221	1.226	98.543						
17	.144	.800	99.343						
18	.118	.657	100.000						

〈표6-2〉 설명된 총분산에서도 누적%값이 60%를 넘어 하위구성요인이

3개로 잘 묶이는 것을 확인할 수 있다. 다만, 회전 성분 행렬결과에서 직무만족01과 직무만족02, 조직시민행동01, 구성요소 1,2,3에 거쳐 있거나 요인적재량이 .5 이하여서 항목을 제거했다.

〈표 6-3〉 회전성분 행렬_종속변수_조직유효성

구성개념	구성요소		
	1	2	3
직무몰입03	.847	.083	.210
직무몰입01	.779	.230	.337
직무몰입04	.777	.252	.210
직무몰입05	.771	-.015	.047
직무몰입02	.733	.276	.355
직무만족01	.627	.041	.600
조직시민행동02	.028	.722	.208
조직시민행동06	.216	.720	.021
조직시민행동03	.165	.709	.240
조직시민행동07	.244	.676	.055
조직시민행동05	-.112	.642	.120
조직시민행동04	.048	.639	.209
조직시민행동01	.117	.495	.094
직무만족05	.300	.191	.811
직무만족03	.262	.303	.730
직무만족06	.119	.173	.727
직무만족02	.571	.058	.610
직무만족04	.213	.431	.563

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리덱스^a

a. 6 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

요인분석 과정에서 잘 묶이지 않는 2개 항목을 제거한 후 KMO&Bartlett 구성형 검정값과 설명된 총분산은 아래와 같다.

〈표 6-4〉 KMO & Bartlett 구형성 검정

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도.		.949
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	2956.820
	df	78
	유의수준	0.000

〈표6-4〉에서 요인추출 정제 과정을 통해 KMO의 값이 .949로 1에 더 가깝게 좋아졌고, Bartlett의 구형성 검정의 결과 유의확률이 .000으로($p < .05$)로서 변수들의 선정이 상당히 좋아 요인분석을 실시하기에 적합한 결과값이 나왔다.

4.2.3.2 설명된 총 분산 - 측정도구의 타당도 검증

〈그림18〉에서 전체 분산에서 첫 번째 요인은 24.009%의 설명분산율을 가지고 있고, 두 번째 요인은 21.758%의 설명분산율, 세 번째 요인은 18.020%의 설명분산율을 나타내고 있다. 전체 누적 퍼센트는 63.787%로 60%를 넘게 나왔다. 설명된 총분산값의 누적율도 정제과정 전의 61.344%에서 63.787%으로 상승하여 설명력도 높혀졌다.

〈표 6-5〉 설명된 총분산_종속변수_조직유효성

구성요소	초기 고유값			추출 계급합 로딩			회전 계급합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)	총계	분산의 %	누적률(%)
1	6.192	41.279	41.279	6.192	41.279	41.279	3.601	24.009	24.009
2	2.183	14.555	55.834	2.183	14.555	55.834	3.264	21.758	45.767
3	1.193	7.953	63.787	1.193	7.953	63.787	2.703	18.020	63.787
4	.990	6.601	70.387						
5	.736	4.908	75.295						
6	.597	3.983	79.278						
7	.545	3.631	82.908						
8	.491	3.271	86.180						
9	.455	3.036	89.216						
10	.385	2.569	91.785						
11	.317	2.112	93.897						
12	.294	1.959	95.856						
13	.268	1.785	97.641						
14	.233	1.555	99.196						
15	.121	.804	100.000						

4.2.3.3 회전 성분 행렬

베리맥스 회전법을 사용하여 5차례의 반복계산 후에 얻어진 회전 결과는 아래와 같다.

〈표 6-6〉 회전성분 행렬_종속변수_조직유효성

구성개념	구성요소		
	1	2	3
직무몰입03	.856	.059	.195
직무몰입04	.795	.181	.269
직무몰입01	.794	.200	.343
직무몰입05	.770	-.029	.027
직무몰입02	.754	.259	.347
조직시민행동06	.237	.752	.005
조직시민행동07	.258	.729	.005
조직시민행동05	-.083	.696	.075
조직시민행동03	.163	.687	.302
조직시민행동02	.021	.651	.306
조직시민행동04	.033	.583	.317
직무만족06	.159	.089	.790
직무만족05	.328	.170	.774
직무만족03	.309	.262	.752
직무만족04	.242	.444	.524

추출 방법: 프린시펄 구성요소 분석

회전 방법: 카이저 정규화를 사용한 베리맥스^a

a. 5 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

종속변수에 대한 탐색적 요인분석결과를 살펴보면, 연구모형이나 설문지 구성에서 종속변수의 구성요인인 조직유효성은 3개의 하위구성요인으로 설정하였는데, 위의 회전 성분 행렬에서도 총 18개 중 직무만족01, 직무만족02, 조직시민행동01 항목을 제거한 후, 나머지 12개의 측정항목으로 3개의 하위구성요인, 직무몰입 5개항목, 조직시민행동 6개 항목, 직무만족 4개 항목으로 묶여서 3개의 요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있다. 이 각 각의 변수들의 수치는 요인적재량은 모두 .5를 넘어, 결론적으로 3개의 하위구성요인으로 잘 묶여졌음을 확인할 수 있었다.

4.2.4 탐색적 요인분석 종합 결과

본 연구결과의 요인분석을 종합하면 다음과 같다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 사용하였고, 요인 적재치의 단순화를 위해 직각회전방식(Varimax)을 채택하였다. 본 연구에서는 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재값은 0.5 이상을 기준으로 집중타당도를 검정하였다. 동일한 구성요인을 구성하고 있는 측정변수들이 같은 요인으로 묶이는지 탐색적 요인분석을 통해 측정변수의 공분산 또는 상관관계를 통해 확인한다. 즉 탐색적 요인분석은 동일한 구성요인으로 측정변수를 축소하는 과정(차원을 감소시키는 과정)을 거쳐 요인추출의 정제과정을 진행한다. 또한 하나의 구성요인이 여러 개의 하위구성요인으로 이루어져 있을 경우, 여러 개의 하위구성요인을 나타내는 측정변수 전체를 대상으로 단일차원성 확보를 위한 탐색적 요인분석 과정을 거쳐야 하고 본 연구의 탐색적 요인분석의 결과는 아래와 같다. 우선, 독립변수인 윤리경영의 하위구성요인인 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치에 대한 탐색적 요인분석의 결과다.

〈표 7-1〉 탐색적 요인분석 결과_독립변수_윤리경영

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	KMO & Bartlett	초기추출값
독립변수	CEO리더십	CEO리더십01	0.825			0.949 / 0.000	.800
		CEO리더십02	0.811				.779
		CEO리더십03	0.746				.782
		CEO리더십04	0.866				.804
		CEO리더십05	항목제거				.631
	윤리경영시스템	윤리경영시스템01		0.858			.832
		윤리경영시스템02		0.817			.762
		윤리경영시스템03		0.844			.819
		윤리경영시스템04		0.659			.763
		윤리경영시스템05		항목제거			.350
	조직윤리가치	조직윤리가치01			0.609		.736
		조직윤리가치02			0.709		.689
		조직윤리가치03			0.606		.674
		조직윤리가치04			0.562		.603
		조직윤리가치05			0.831		.529

다음은 조절변수인 조직문화의 하위구성요인인 관계문화, 혁신문화, 과업문화에 대한 탐색적 요인분석의 결과다.

〈표 7-2〉 탐색적 요인분석 결과_조절변수_조직문화

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	KMO & Bartlett	초기추출값
조절변수	관계문화	관계문화01	0.826			0.911 / 0.000	.800
		관계문화02	0.827				.777
		관계문화03	0.848				.810
		관계문화04	0.816				.781
		관계문화05	항목제거				.658
	혁신문화	혁신문화01		0.805			.778
		혁신문화02		0.862			.834
		혁신문화03		0.831			.810
		혁신문화04		0.699			.674
		혁신문화05		0.629			.626
	과업문화	과업문화01			0.908		.825
		과업문화02			항목제거		.503
		과업문화03			0.733		.632
		과업문화04			0.697		.675
		과업문화05			0.731		.678

마지막으로, 종속변수인 조직유효성의 하위구성요인인 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 대한 탐색적 요인분석의 결과다.

〈표 7-3〉 탐색적 요인분석 결과_조절변수_조직유효성

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	KMO & Bartlett	초기추출값
종속변수	직무몰입	직무몰입01	0.794			0.949 / 0.000	.774
		직무몰입02	0.754				.740
		직무몰입03	0.856				.769
		직무몰입04	0.795				.711
		직무몰입05	0.770				.596
	직무만족	직무만족01		항목제거			.755
		직무만족02		항목제거			.702
		직무만족03		0.752			.694
		직무만족04		0.524			.549
		직무만족05		0.774			.785
		직무만족06		0.790			.572
	조직시민행동	조직시민행동01			항목제거		.267
		조직시민행동02			0.651		.565
		조직시민행동03			0.687		.587
		조직시민행동04			0.583		.454
		조직시민행동05			0.696		.438
		조직시민행동06			0.752		.565
		조직시민행동07			0.729		.519

4.2.5 신뢰도 분석

4.2.5.1 측정도구의 신뢰도 검증

측정도구로 사용된 설문문항들이 얼마나 일관성을 가지고 있는지를 밝히기 위해 신뢰성 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 신뢰도를 분석하였다. Cronbach's alpha 계수는 0~1 사이의 값을 가지며, 높을수록 바람직하나 꼭 몇 이상이어야 한다는 기준은 없으며, 일반적으로 요구되는 신뢰도계수의 값은 0.6 이상이면 측정도구의 신뢰성에 별 문제가 없다고 보면 된다.(송지준,2015) 본 연구에서는 신뢰도의 기준을 Cronbach's alpha 계수가 .7 이상인 것을 기준으로 항목을 정제작업을 진행했다.

4.2.5.2 독립변수 신뢰도 검증

우선 독립변수인 윤리경영의 신뢰도 분석결과는 아래와 같다. 집중타당도와 판별타당도를 저해하는 CEO리더쉽05, 윤리경영시스템05 항목을 제거한 후 신뢰도 분석결과다.

〈표 8-1〉 신뢰도 분석 결과_독립변수_윤리경영

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	Cronbach의 알파
독립변수	CEO리더쉽	CEO리더쉽01	0.825			0.934
		CEO리더쉽02	0.811			
		CEO리더쉽03	0.746			
		CEO리더쉽04	0.866			
		CEO리더쉽05	항목제거			
	윤리경영시스템	윤리경영시스템01		0.858		0.922
		윤리경영시스템02		0.817		
		윤리경영시스템03		0.844		
		윤리경영시스템04		0.659		
		윤리경영시스템05		항목제거		
	조직윤리가치	조직윤리가치01			0.609	0.895
		조직윤리가치02			0.709	
		조직윤리가치03			0.606	
		조직윤리가치04			0.562	
		조직윤리가치05			0.831	

4.2.5.3 조절변수의 신뢰도 검정

다음은 조절변수인 조직문화의 신뢰도 분석결과다. 관계문화05, 과업문화02를 제거한 후 신뢰도 분석결과다. 조직문화의 하위구성요인에 대한 신뢰도가 하한기준인 .9에 근접한 값이 나와 높은 신뢰도를 나타내고 있다.

〈표 8-2〉 신뢰도 분석 결과_조절변수_조직문화

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	Cronbach의 알파
조절변수	관계문화	관계문화01	0.826			0.917
		관계문화02	0.827			
		관계문화03	0.848			
		관계문화04	0.816			
		관계문화05	항목제거			
	혁신문화	혁신문화01		0.805		0.912
		혁신문화02		0.862		
		혁신문화03		0.831		
		혁신문화04		0.699		
		혁신문화05		0.629		
	과업문화	과업문화01			0.908	0.841
		과업문화02			항목제거	
		과업문화03			0.733	
		과업문화04			0.697	
		과업문화05			0.731	

4.2.5.4 종속변수의 신뢰도 검정

마지막으로 종속변수인 조직유효성에 대한 신뢰도 분석결과다. 집중타당도,판별타당도에 문제가 있는 직무만족01,직무만족02,조직시민행동01를 제거한 후 신뢰도분석 결과다.

〈표 8-3〉 신뢰도 분석 결과_종속변수_조직유효성

변수	구성개념	측정항목	1	2	3	Cronbach의 알파
종속변수	직무몰입	직무몰입01	0.794			0.896
		직무몰입02	0.754			
		직무몰입03	0.856			
		직무몰입04	0.795			
		직무몰입05	0.770			
	직무만족	직무만족01		항목제거		0.819
		직무만족02		항목제거		
		직무만족03		0.752		
		직무만족04		0.524		
		직무만족05		0.774		
		직무만족06		0.790		
	조직시민행동	조직시민행동01			항목제거	0.801
		조직시민행동02			0.651	
		조직시민행동03			0.687	
		조직시민행동04			0.583	
		조직시민행동05			0.696	
		조직시민행동06			0.752	
		조직시민행동07			0.729	

4.2.6 상관관계분석

4.2.6.1 상관관계분석

상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 대체로 낮아진다. 상관관계분석에서 변수들 간의 관련성의 정도를 판단하는 기준은 아래와 같다(송지준, 2015).

4.2.6.2 상관관계분석 결과

〈표 9-1〉 상관관계분석

구성요인	CEO리더십	윤리경영시스템	조직윤리가치	관계문화	혁신문화	과업문화	직무몰입	직무만족	조직시민행동
CEO리더십	1	.686**	.754**	.459**	.535**	.409**	.534**	.380**	.242**
윤리경영시스템	.686**	1	.790**	.366**	.418**	.501**	.280**	.254**	.154*
조직윤리가치	.754**	.790**	1	.509**	.582**	.576**	.463**	.408**	.222**
관계문화	.459**	.366**	.509**	1	.661**	.446**	.499**	.512**	.368**
혁신문화	.535**	.418**	.582**	.661**	1	.595**	.532**	.560**	.338**
과업문화	.409**	.501**	.576**	.446**	.595**	1	.325**	.333**	.231**
직무몰입	.534**	.280**	.463**	.499**	.532**	.325**	1	.567**	.339**
직무만족	.380**	.254**	.408**	.512**	.560**	.333**	.567**	1	.505**
조직시민행동	.242**	.154*	.222**	.368**	.338**	.231**	.339**	.505**	1

**, 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽) / *, 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

4.2.6.3 상관관계분석 결과 해석

아래 표에서 본 연구에서 사용된 측정변수들 간의 상관관계분석 결과를 나타낸 것이다. 결론부터 이야기 하면, 모든 변수들 간의 상관관계는 0.01 유의확률 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

4.3 연구가설의 검정 결과

4.3.1 회귀분석을 통한 연구가설검정 결과

본 연구의 경우, 독립변수인 윤리경영의 구성요인 밑에 하위구성요인인 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개의 독립변수가 있어 다중회귀분석을 실시했으며 그 결과는 아래와 같다. AMOS(구조방정식모델)에서는 한번에 투입하여 통계를 돌리 수 있지만, SPSS22.0 패키지 회귀분석을 실시할 경우, 독립변수는 1개 이상을 투입할 수 있지만, 종속변수는 1개만 투입할 수 있어 3번에 걸쳐 다중회귀분석을 실시했다.

4.3.1.1 회귀분석 결과(독립변수 -> 직무몰입)

〈표 10-1〉 모형요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의확률 F 변화량	
1	.581 ^a	.337	.329	.75239	.337	41.705	3	246	.000	1.879

a. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더쉽, 윤리경영시스템

b. 종속 변수: 직무몰입

독립변수로 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개가 투입되고 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무몰입을 회귀식에 투입한 모형에 대한 설명이다. 먼저, $R = .581$ 로 나타났다. 이는 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 나타내는 것으로 다수의 독립변수가 투입되어 다중공선성의 문제가 있을 수 있다. 최근 들어서는 수정된 R^2 수치를 통해 독립변수가 종속변수를 얼마나 설명하는 보는데, $R^2 = .329$ 의 수치를 보였다. 또한 Durbin-Watson = 1.879로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. $R^2 = .329$ 로서 여기서는 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치가 직무몰입을 32.9% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10-2〉 분산분석

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
1	회귀분석	70.826	3	23.609	41.705	.000 ^b
	잔차	139.258	246	.566		
	총계	210.083	249			

a. 종속 변수: 직무몰입

b. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더십, 윤리경영시스템

분산분석을 살펴보면 F값이 41.705로 나타났고, 유의확률은 .000으로서 독립변수 중 어느 하나라도 종속변수에 선형적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

독립변수 중 어느 변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미쳤으며, 그것이 정(+)의 영향인지 아니면 부(-)의 영향인지 그리고 그 강도의 순위는 어떻게 되는지 살펴보기 위해 아래 계수표를 통해 확인해 보도록 하겠다.

〈표 10-3〉 계수표

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	1.265	.229		5.533	.000		
	CEO리더십	.512	.083	.501	6.186	.000	.410	2.438
	윤리경영시스템	-.286	.071	-.348	-4.008	.000	.358	2.797
	조직윤리가치	.373	.100	.360	3.745	.000	.292	3.430

a. 종속 변수: 직무몰입

계수표에서 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개의 독립변수 간 VIF값이 10 이하로 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 확인됐고, 유의확률 .000수준에서 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 가설설정에서 윤리경영시스템이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라 가정했는데, 연구결과는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각됐다. 직무몰입에 대한 영향력은 CEO리더십 > 조직윤리가치 > 윤리경영시스템 순으로 나타났다.

4.3.1.2 회귀분석 결과(독립변수 -> 직무만족)

〈표 10-4〉 모형요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의확률 F 변화량	
1	.444 ^a	.197	.188	.65037	.197	20.176	3	246	.000	2.067

a. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더쉽, 윤리경영시스템

b. 종속 변수: 직무만족

독립변수로 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개가 투입되고 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무만족을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 2.067로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. $R^2 = .188$ 로서 여기서는 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치가 직무몰입을 18.8% 설명하고 있는 것으로 나타났다.

분산분석을 살펴보면 F값이 20.176로 나타났고, 유의확률은 .000으로서 독립변수 중 어느 하나라도 종속변수에 선형적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

독립변수 중 어느 변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미쳤으며, 그것이 정(+)의 영향인지 아니면 부(-)의 영향인지 그리고 그 강도의 순위는 어떻게 되는지 살펴보기 위해 아래 계수표를 통해 확인해 보도록 하겠다.

〈표 10-5〉 분산분석

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
1	회귀분석	25.601	3	8.534	20.176	.000 ^b
	잔차	104.053	246	.423		
	총계	129.654	249			

a. 종속 변수: 직무만족

b. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더쉽, 윤리경영시스템

〈표 10-6〉 계수표

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	2.459	.198		12.440	.000		
	CEO리더쉽	.173	.072	.216	2.418	.016	.410	2.438
	윤리경영시스템	-.150	.062	-.231	-2.421	.016	.358	2.797
	조직윤리가치	.348	.086	.428	4.045	.000	.292	3.430

a. 종속 변수: 직무만족

계수표에서 CEO리더쉽,윤리경영시스템,조직윤리가치 3개의 독립변수 간 VIF값이 10 이하로 독립변수 간 다중공선성은 없는 것으로 확인됐지만, CEO리더쉽과 조직윤리가치만 유의한 영향을 미쳤고, 윤리경영시스템이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라 가정했는데, 연구결과는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각됐다. 직무만족에 대한 영향력은 조직윤리가치 > 윤리경영시스템 > CEO리더쉽 순으로 나타났다.

4.3.1.3 회귀분석 결과(독립변수 -> 조직시민행동)

〈표 10-7〉 모형요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의확률 F 변화량	
1	.257 ^a	.066	.055	.47882	.066	5.806	3	246	.001	1.906

a. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더쉽, 윤리경영시스템

b. 종속 변수: 조직시민행동

독립변수로 CEO리더쉽,윤리경영시스템,조직윤리가치 3개가 투입되고 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 조직시민행동을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.906로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. $R^2 = .055$ 로서 여기서는 CEO리더쉽,윤리경영시스템,조직윤리가치가 직무몰입을 5.5% 설명력이 미흡한 것으로 나타났다.

〈표 10-8〉 분산분석

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
1	회귀분석	3,994	3	1.331	5.806	.001 ^b
	잔차	56.401	246	.229		
	총계	60.394	249			

a. 종속 변수: 조직시민행동

b. 예측변수: (상수), 조직윤리가치, CEO리더쉽, 윤리경영시스템

분산분석을 살펴보면 F값이 5.806로 나타났고, 유의확률은 .001으로서 독립변수 중 어느 하나라도 종속변수에 선형적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 회귀선의 모델이 적합하다는 것을 알 수 있다.

독립변수 중 어느 변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미쳤으며, 그것이 정(+)의 영향인지 아니면 부(-)의 영향인지 그리고 그 강도의 순위는 어떻게 되는지 살펴보기 위해 아래 계수표를 통해 확인해 보도록 하겠다.

〈표 10-9〉 계수표

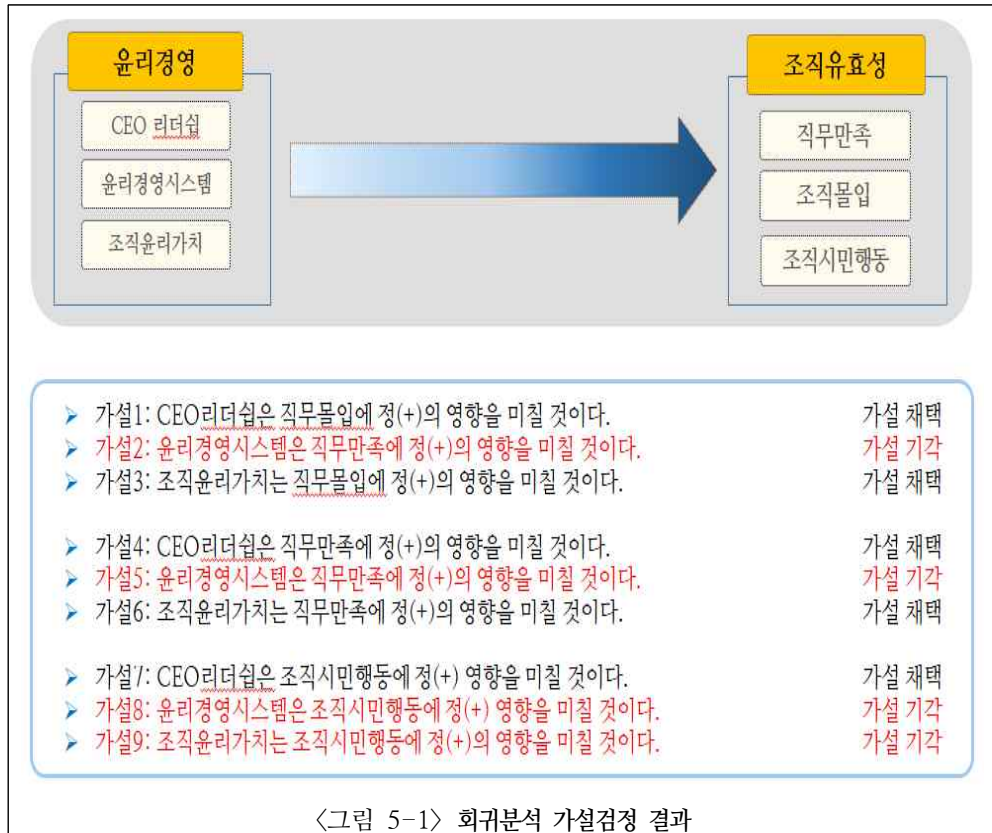
모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	3,653	.146		25,100	.000		
	CEO리더쉽	.108	.053	.196	2.042	.042	.410	2.438
	윤리경영시스템	-.046	.045	-.104	-1.008	.314	.358	2.797
	조직윤리가치	.086	.063	.155	1.363	.174	.292	3.430

a. 종속 변수: 조직시민행동

계수표에서 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개의 독립변수 간 VIF값이 10 이하로 독립변수 간 다중공선성은 없는 것으로 확인됐지만 CEO리더쉽만 유의한 영향을 미쳤고, 조직윤리가치와 윤리경영시스템은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 다수의 선행연구에서 나타난 결과와는 상이하게 윤리경영시스템이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라 가정했는데, 연구결과는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각됐다. 직무만족에 대한 영향력은 CEO리더쉽 > 조직윤리가치 > 윤리경영시스템 순으로 나타났다.

4.3.1.4 회귀분석을 통한 연구가설검정 결과 요약

본 연구에서 다중회귀분석을 통한 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 가설검정결과는 아래와 같다.



4.4 조절효과분석을 통한 연구가설검정 결과

본 연구의 경우, 조절변수인 조직문화의 하위구성요인인 관계문화, 혁신문화, 과업문화에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하고, 3개 하위구성요인에 대해 조직문화라는 하나의 구성요인인 조절변수를 도출했다. 그리고 조절변수인 조직문화가 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 어떻게 조절효과를 나타내는지를 검정하고자 한다.

이를 위하여 조직문화에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 변수 정제 과정을 거친 후 변수에 대한 평균중심화 처리를 했으며, 각각의 독립변수와 조절변수의 곱인 상호작용항을 산출하여 회귀모형에 투입하여 기존모델(독립변수와 조절변수가 종속변수에 미치는 영향관계)에 추가적인 영향을 미치는지를 회귀모델의 설명력인 R^2 으로 확인하고자 한다. 하지만 설명력(결정계수)의 증가분이 유의미한지를 R^2 의 분포로 알 수 없기 때문에 F변화량의 유의확률값으로 최종적으로 가설검정한다.

4.4.1 조직문화 조절효과분석 결과(CEO리더쉽 -> 직무몰입)

〈표 11-1〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.534 ^a	.285	.282	.77807	.285	99.020	1	248	.000	
2	.608 ^b	.369	.364	.73254	.084	32.787	1	247	.000	
3	.627 ^c	.393	.386	.71978	.024	9.833	1	246	.002	1.831

a. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽

b. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화, 상호_CEO리더쉽_조직문화

d. 종속 변수: 직무몰입

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 CEO리더쉽, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무몰입을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.831로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .002으로서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

4.4.2 조직문화 조절효과분석 결과(CEO리더쉽 -> 직무만족)

〈표 11-2〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.380 ^a	.144	.141	.66896	.144	41.727	1	248	.000	
2	.564 ^b	.318	.312	.59841	.174	62.919	1	247	.000	
3	.570 ^c	.325	.316	.59666	.007	2.449	1	246	.119	2.210

a. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽

b. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화, 상호_CEO리더쉽_조직문화

d. 종속 변수: 직무만족

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 CEO리더쉽, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무만족을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 2.210로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .119으로서 조절효과가 없는 것으로 나타나 가설이 기각됐다.

4.4.3 조직문화 조절효과분석 결과(CEO리더쉽 -> 조직시민행동)

〈표 11-3〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.242 ^a	.059	.055	.47876	.059	15.487	1	248	.000	
2	.373 ^b	.139	.132	.45881	.080	23.037	1	247	.000	
3	.475 ^c	.226	.216	.43597	.087	27.560	1	246	.000	1.823

a. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽

b. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_CEO리더쉽, 평중조직문화, 상호_CEO리더쉽_조직문화

d. 종속 변수: 조직시민행동

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 CEO리더쉽, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 조직시민행동을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.823로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .000으로서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

4.4.4 조직문화 조절효과분석 결과(윤리경영시스템 → 직무몰입)

〈표 11-4〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.280 ^a	.079	.075	.88352	.079	21.128	1	248	.000	
2	.538 ^b	.289	.283	.77764	.211	73.131	1	247	.000	
3	.540 ^c	.291	.283	.77787	.002	.856	1	246	.356	1.933

a. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템

b. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화, 상호_윤리경영시스템_조직문화

d. 종속 변수: 직무몰입

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 윤리경영시스템, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무몰입을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.933로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .356으로서 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

4.4.5 조직문화 조절효과분석 결과(윤리경영시스템 → 직무만족)

〈표 11-5〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.254 ^a	.065	.061	.69925	.065	17.165	1	248	.000	
2	.558 ^b	.312	.306	.60102	.247	88.696	1	247	.000	
3	.569 ^c	.324	.315	.59710	.012	4.253	1	246	.040	2.281

a. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템

b. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화, 상호_윤리경영시스템_조직문화

d. 종속 변수: 직무만족

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 윤리경영시스템, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무만족을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 2.281로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .040으로서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

4.4.6 조직문화 조절효과분석 결과(윤리경영시스템 → 조직시민행동)

〈표 11-6〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.154 ^a	.024	.020	.48763	.024	5.994	1	248	.015	
2	.372 ^b	.139	.132	.45891	.115	33.003	1	247	.000	
3	.479 ^c	.229	.220	.43501	.091	28.886	1	246	.000	1.803

a. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템

b. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_윤리경영시스템, 평중조직문화, 상호_윤리경영시스템_조직문화

d. 종속 변수: 조직시민행동

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 윤리경영시스템, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 조직시민행동을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.803로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .000으로서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

4.4.7 조직문화 조절효과분석 결과(조직윤리가치 → 직무몰입)

〈표 11-7〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.463 ^a	.215	.211	.81568	.215	67.754	1	248	.000	
2	.557 ^b	.310	.304	.76605	.095	34.180	1	247	.000	
3	.566 ^c	.320	.312	.76199	.010	3.638	1	246	.058	1.880

a. 예측변수: (상수), 평중_조직윤리가치

b. 예측변수: (상수), 평중_조직윤리가치, 평중조직문화

c. 예측변수: (상수), 평중_조직윤리가치, 평중조직문화, 상호_조직윤리가치_조직문화

d. 종속 변수: 직무몰입

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 조직윤리가치, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무몰입을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.880로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .058으로서 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

4.4.8 조직문화 조절효과분석 결과(조직윤리가치 → 직무만족)

〈표 11-8〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.408 ^a	.166	.163	.66020	.166	49.461	1	248	.000	
2	.560 ^b	.314	.308	.60019	.147	53.074	1	247	.000	
3	.565 ^c	.320	.311	.59880	.006	2.148	1	246	.144	2.248

- a. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치
b. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치, 평균조직문화
c. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치, 평균조직문화, 상호_조직윤리가치_조직문화
d. 종속 변수: 직무만족

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 조직윤리가치, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 직무만족을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 2.248로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .144으로서 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

4.4.9 조직문화 조절효과분석 결과(조직윤리가치 → 조직시민행동)

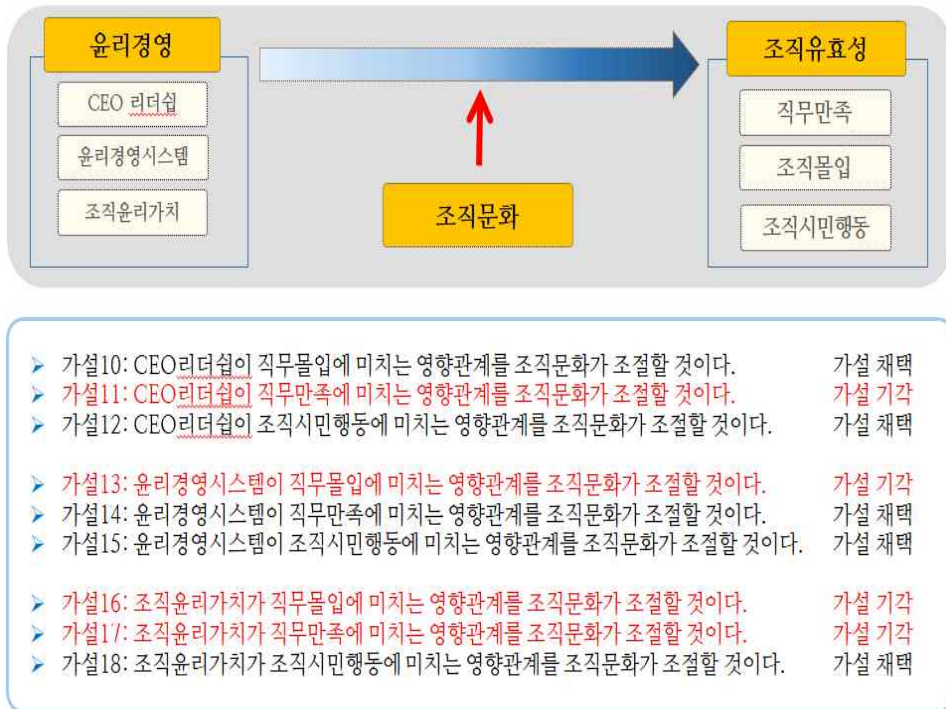
〈표 11-9〉 조절효과분석 가설검정 결과

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경					Durbin-Watson
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량	
1	.222 ^a	.049	.045	.48122	.049	12.801	1	248	.000	
2	.371 ^b	.138	.131	.45909	.089	25.480	1	247	.000	
3	.500 ^c	.250	.241	.42917	.112	36.647	1	246	.000	1.802

- a. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치
b. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치, 평균조직문화
c. 예측변수: (상수), 평균_조직윤리가치, 평균조직문화, 상호_조직윤리가치_조직문화
d. 종속 변수: 조직시민행동

독립변수로 윤리경영의 하위구성요인 중 하나인 조직윤리가치, 조절변수로 조직문화, 종속변수로 조직유효성의 하위구성요인 중 하나인 조직시민행동을 회귀식에 투입한 모델에 대한 설명이다. Durbin-Watson = 1.802로서 2에 근접하여 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보됐다. F값변화량에 대한 유의확률값이 .000으로서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

4.4.10 조절효과분석을 통한 연구가설검정 결과 요약



〈그림 5-2〉 조절분석을 통한 연구가설검정

4.5 기타 실태 조사 결과

마지막으로 본 연구의 목적 중의 하나인 제약업 또는 의료기기업에 속하는 국내회사 또는 외국계회사에 종사하는 직원들을 대상으로 윤리경영, 조직문화, 조직유효성에 대한 인식차이를 T-검정을 통해서 파악해 보고자 한다. 현재의 인식수준을 파악함으로써 윤리경영의 실천을 위한 조직문화 형성을 위한 방향성을 잡고자 한다.

4.5.1 T-검정_윤리경영에 대한 인식차이

〈표 12-1〉 T-검정 결과_윤리경영

구 분		N	평균	표준 편차	표준 오차 평균
CEO리더쉽	국내기업	121	3.7769	1.00509	.09137
	외국계기업	129	4.3837	.66808	.05882
윤리경영시스템	국내기업	121	3.2397	1.17234	.10658
	외국계기업	129	4.5388	.55591	.04894
조직윤리가치	국내기업	121	3.2562	.90452	.08223
	외국계기업	129	4.1209	.62920	.05540

윤리경영의 하위구성요인인 CEO리더쉽, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 3개 모두에 있어서 두 집단 간 유의한 차이를 보였다. 즉 아직까지는 외국계회사에 종사하는 직원들의 윤리경영에 대한 인식이 국내기업보다는 더 강함을 확인할 수 있다.

〈표 12-1〉 T-검정 결과_윤리경영

구 분		Levene의 등분산 검정		평균 등식에 대한 T 검정						
		F	유의확률	t	df	유의확률 (양쪽)	평균 차이	표준 오류 편차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
CEO리더쉽	등분산을 가정함	19.272	.000	-5.654	248	.000	-.60686	.10732	-.81825	-.39548
	등분산을 가정하지 않음			-5.585	206.777	.000	-.60686	.10867	-.82110	-.39262
윤리경영시스템	등분산을 가정함	68.455	.000	-11.305	248	.000	-1.29909	.11492	-1.52543	-1.07275
	등분산을 가정하지 않음			-11.077	168.912	.000	-1.29909	.11728	-1.53061	-1.06757
조직윤리가치	등분산을 가정함	18.882	.000	-8.820	248	.000	-.86473	.09805	-1.05784	-.67162
	등분산을 가정하지 않음			-8.722	212.593	.000	-.86473	.09915	-1.06017	-.66929

특히 윤리경영시스템과 조직윤리가치에 있어서는 크게 차이가 나타났으며, 3가지 독립변수 모두 국내기업에 종사하는 직원들의 인식차이에 대한 표준편차가 외국계기업에 종사하는 직원들의 표준편차보다 크게 나타나는 것으로 보아 기업간의 차이도 많이 보임을 엿볼 수 있다.

4.5.2 T-검정_조직문화에 대한 인식차이

〈표 12-3〉 T-검정 결과_조직문화

구 분		N	평균	표준 편차	표준 오차 평균
관계문화	국내기업	121	3.6839	0.90701	.08246
	외국계기업	129	3.8605	.74602	.06568
혁신문화	국내기업	121	3.3686	0.92952	.08450
	외국계기업	129	3.8078	.83457	.07348
과업문화	국내기업	121	3.4835	.85192	.07745
	외국계기업	129	4.1163	.68540	.06035

조직문화의 하위구성요인인 관계문화, 혁신문화, 과업문화 3개 중에서 관계문화에서는 유의한 차이가 없었지만, 혁신문화와 과업문화에 있어서는 국내기업과 외국계기업에 종사하는 직원들의 인식차이가 유의한 것으로 나타났다.

〈표 12-4〉 T-검정 결과_조직문화

구 분		Levene의 등분산 검정		평균 등식에 대한 T 검정						
		F	유의확률	t	df	유의확률 (양쪽)	평균 차이	표준 오류 편차	차이의 95% 신뢰구간	
관계문화	등분산을 가정함	7.317	.007	-1.685	248	.093	-.17658	.10477	-.38293	.02977
	등분산을 가정하지 않음			-1.675	232.751	.095	-.17658	.10542	-.38428	.03112
혁신문화	등분산을 가정함	1.821	.178	-3.935	248	.000	-.043916	.11160	-0.65895	-0.21936
	등분산을 가정하지 않음			-3.922	240.937	.000	-.043916	.11198	-0.65974	-0.21857
과업문화	등분산을 가정함	5.732	.017	-6.490	248	.000	-.63281	.09751	-0.82486	-.44076
	등분산을 가정하지 않음			-6.445	230.345	.000	-.63281	.09818	-0.82626	-.43936

4.5.3 T-검정_조직유효성에 대한 인식차이

〈표 12-5〉 T-검정 결과_조직유효성

구 분		N	평균	표준 편차	표준 오차 평균
직무몰입	국내기업	121	3.5058	0.96887	.08808
	외국계기업	129	3.7302	.85829	.07557
직무만족	국내기업	121	3.8388	0.73375	.06670
	외국계기업	129	3.9031	.71145	.06264
조직시민행동	국내기업	121	4.2479	.51869	.04715
	외국계기업	129	4.2209	.46825	.04123

조직유효성의 하위구성요인인 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 3개 모두에서 두 집단 간 인식의 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉 제약업,의료기기업에 종사하는 국내기업,외국계기업의 직원들에 있어서 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 모두에 대한 인식차가 없는 것으로 나타났다.

〈표 12-6〉 T-검정 결과_조직유효성

구 분		Levene의 등분산 검정		평균 등식에 대한 T 검정						
		F	유의확률	t	df	유의확률 (양쪽)	평균 차이	표준 오류 편차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
직무몰입	등분산을 가정함	2.509	.114	-1.942	248	.053	-.22445	.11561	-.45214	.00325
	등분산을 가정하지 않음			-1.934	239.847	.054	-.22445	.11605	-.45306	.00417
직무만족	등분산을 가정함	0.085	.770	-0.703	248	.483	-0.06426	.09141	-0.24431	0.11579
	등분산을 가정하지 않음			-0.702	245.777	.483	-0.06426	.09151	-0.24449	0.11598
조직시민행동	등분산을 가정함	1.051	.306	0.433	248	.666	.02700	.06243	-0.09596	.14996
	등분산을 가정하지 않음			0.431	241.361	.667	.02700	.06263	-0.09638	.15038

V. 결론

5.1 연구결론 및 시사점

5.1.1 결론

세상이 급변하고 있음을 순간 순간 느끼는 시대에 살고 있다. 기존에 옳다고 생각했던 많은 것들이 새로운 것에 의해 부정되고 새롭게 재편되고 있다. 기업 윤리경영이란 용어가 지금은 꽤 귀에 익은 표현이지만 그럼에도 아직 낯선 느낌이 드는 이유는 그 단어적 의미때문이 아니라, 기업 윤리경영이 추구하는 이상적 개념이 아직 현실적으로 굳건히 구현되기에는 많은 한계와 문제점에 봉착해 있기 때문일 것이다.

특히 내·외부적으로 윤리경영에 대한 사회적 요구와 정부의 규제속에 성장과 이익추구라는 두 마리 토끼를 잡아야 하는 제약회사, 의료기기회사의 경우, 윤리경영의 실천이 현실적으로 난감하고 힘겨운 주제임에는 틀림 없을 것이다. 그것은 과거 관행으로 치부했던 리베이트 영업방식에서 탈피해 새로운 성장 모멘텀을 만들어야 하는 생존의 문제에 직면해 있기 때문이다.

기업윤리경영의 실천이 단순히 기업의 사회적 이미지 제고가 아닌 기업 경쟁력 확보 차원에서 조직문화와 조직유효성과의 관계를 파악하고자 본 연구를 계획했으며, 그 연구결과는 아래와 같다.

5.1.1.1 결론: 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향

첫째, 기업 윤리경영이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 기업윤리경영의 하위구성요인인 CEO리더십은 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 경영자의 윤리적 행동은 기업이미지 제고와 조직구성원의 자긍심에 긍정적 영향을 미쳐 직무몰입과 직무만족을 극대화시키고 조직시민행동을 유발

하는 것으로 해석할 수 있으며, 또한 궁극적으로 기업이익을 증대시키는 효과가 있을 것이라는 선행연구의 결과를 뒷받침하고 있다.

그러나 윤리경영시스템은 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주목할 점은 본 연구 이전에 선행됐던 연구에서와 상반된 결과가 나왔다는 것이다.

전국경제인연합회(2007) 등이 말하는 윤리경영시스템은 구성원의 윤리 교육과 평가 그리고 피드백을 의미한다. 즉, 과거 규정과 문서로서 윤리경영이 아니라 경영진을 비롯한 구성원의 윤리문제를 공정하게 집행하고 그 결과를 공표할 수 있는 경영진의 의지와 연결된다(이근환,2016). 최근까지 많은 제약회사가 자율적으로 윤리경영을 대내외적으로 천명하고 윤리경영의 실천을 강조해왔다. 대형제약회사를 중심으로 공정거래 자율준수 프로그램(CP)을 조직에 접목시키려 노력하고 있으며, 그 분위기는 예전의 공허한 메아리가 아닌 최고경영진에서 영업말단에 까지 그 실천의지가 미치고 있다. 경영진의 리더십 기반위에서 윤리교육과 평가와 피드백 등으로 윤리경영이 이루어지면 윤리 경영시스템이 작동된다(이근환,2016).

이러한 분위기는 대형제약회사에서 중소형제약사로, 제약회사에서 의료기기회사로 그 전개방향이 확장되고 있으며, 과거 단순히 규정집과 문서에만 존재했던 기업 윤리경영의 실천의지가 영업현장으로 전파되고 있다. 이러한 분위기속에 제약업,의료기기업에 종사하는 직원들이 느끼는 윤리경영의 실천의식은 과거에 비해 매우 높아졌다고 볼 수 있다. 하지만 결과로 평가받을 수 밖에 없는 대다수의 직원들은 회사의 방침과 조직의 목표 사이에 많은 스트레스를 받고 있는게 현실이다. 이러한 상황이 과거 문구적 윤리경영시스템과 현재의 실천의지가 반영된 윤리경영시스템의 인식차에 의해 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 모두에 정(+)의 영향에서 부(-)의 영향으로의 변화를 가져왔다고 해석할 수 있을 것이다.

그리고 조직윤리가치는 직무몰입과 직무만족에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조직시민행동에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

5.1.1.2 결론: 조직문화의 조절효과

윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과에 대한 결과는 아래와 같다. 첫째, CEO리더십이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 조직문화가 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나, 직무만족에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 둘째, 윤리경영시스템이 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과를 살펴보면, 직무만족과 조직시민행동에는 유의한 조절효과를 보이는 반면, 직무몰입에는 유의한 조절효과를 보이지 못하는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직윤리가치가 조직유효성에 미치는 영향에 조직문화의 조절효과는 조직시민행동에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

5.1.1.3 결론: T-검정을 통한 집단 간 비교 결과

외국 특히 선진국의 경우는 1960년대부터 윤리경영의 필요성을 인식하고 강하게 윤리경영을 실천해 오고 있으며 미국의 경우, 1)해외부패방지법 등을 통해 강력한 윤리경영의 실천을 강제하고 있으며 윤리경영의 실천은 너무나 당연한 기업경영 방침으로 굳어져 있다. 하지만 국내기업들의 경우 윤리경영에 대한 중요성과 필요성에 대해서는 인식하고 있었지만, 최근 들어 사회적 요구 및 정부의 규제에 의해 기업 윤리경영을 현장에 접목시키고 있는 상황이다. 이에 국내기업과 외국계기업 간 기업윤리경영, 조직문화, 조직유효성에 대한 인식차이에 대한 실태를 파악해 보고자 했다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 윤리경영의 3가지 하위구성요인인 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치 등에 대한 제약업,의료기기업에 종사하는 직원들의 인식차이는 유의하게 나타나고 있다. 즉, 외국계기업에 종사하는 직원들이 국내기업에 종사

1) 워터게이트 사건 수사 과정에서 400여개의 미국 기업들이 해외에서 3억달러 이상의 뇌물을 뿌렸다는 사실과 다나카 가쿠에이젠 일본 총리의 구속까지 야기한 록히드 사건(1976년)이 비슷한 시기에 알려지며 미국여론이 들끓었고 기업인들의 반발에도 '도덕 외교'를 표방하던 카터 행정부는 명분을 밀고나가 법을 관철시켰다. 국제 '반부패라운드'도 여기서 비롯됐다. '미국 기업의 발목만 묶었다'는 불만에 미국 정부는 다른 나라들을 압박해 1997년 경제협력개발기구(OECD)의 반부패협약 체결을 유도해 부패 문제를 국제적 이슈로 만들었다

하는 직원들에 비해 CEO리더십, 윤리경영시스템, 조직윤리가치에 더 높은 점수를 부여했고 이는 두 집단 간 뚜렷한 인식차이를 나타내는 것으로 볼 수 있다. 둘째, 조직문화의 하위구성요인 중 혁신문화와 과업문화에 있어서는 유의한 차이가 있었으나, 관계문화에 있어서는 외국계기업과 국내기업 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직유효성의 하위구성요인인 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동에 있어서 두 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다.

5.1.2 연구의 시사점

본 연구를 통해서 아래와 같은 시사점을 얻을 수 있었다. 첫째, 기업윤리경영이 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 과거 윤리경영의 실천이 단기적 관점에서의 비용이 아니라, 장기적 관점에서 기업경쟁력 제고이며 궁극적으로 기업가치를 증대시키는 경영전략이라는 점이다. 최근들어 경영진의 윤리경영에 대한 의지표명이 단순히 서류상에 머무는 것이 아니라 윤리전담부서 설치 및 운용, 윤리문제와 연계된 인사제도, 투명한 회계시스템 구축 등 윤리경영을 구현할 수 있는 윤리경영시스템을 강화하고 있다.

그러한 맥락에서 윤리경영시스템이 조직유효성(직무몰입, 직무만족, 조직시민행동)에 미치는 영향에 관한 다수의 선행연구 결과가 조직유효성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 금번 연구결과에서는 조직유효성의 3가지 하위구성요인 직무몰입, 직무만족, 조직시민행동 모두 부(-)의 영향을 미치는 배경이라고 볼 수 있다.

이는 최근 윤리경영이 가장 이슈가 되고 있는 제약업, 의료기기업의 리베이트 관행에 대한 정부규제(청탁금지법, 경제적 이익 지출보고서 제출), 제약기업들의 공정거래자율규약(CP) 실천 천명 등의 이유로 윤리경영시스템이 영업, 마케팅에 있어 실제적인 제약으로 나타나면서 영업현장에서는 윤리경영에 대한 이상과 현실에 대한 괴리가 반영된 거라 생각되며, 이에 대해서는 향후 좀 더 추가적인 연구가 필요한 부분이라 생각된다.

금번 연구과제를 통한 또 다른 시사점은 T-검정을 통해서, 기업윤리경영에 대한 인식차에 있어서 국내기업과 외국계기업 간 의미있는 차이가 있음을 확인했다는 점이다.

선진국(외국계회사)의 경우, 1960년부터 윤리경영을 회사경영에 중요한 방침으로 여겨왔지만, 국내기업들의 경우 최근 들어서야 윤리경영의 중요성과 필요성에 공감하며 또한 강력한 정부규제로 인해 그 실천의지를 대내외적으로 보여주며 실천하고 있는 상황이다. 즉 국내기업과 외국계기업 간 윤리경영에 대한 온도차가 현재 시점에는 분명히 존재하고 있다는 점을 확인할 수 있었다.

그리고 조직문화 하위구성요인 중 관계문화는 차이가 없었으나 혁신문화와 과업문화에 있어 차이를 보이는 점은 결과를 중요시 하는 외국계기업의 특성이 많이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

5.2 한계점과 향후 연구방향

5.2.1 한계점

연구의 한계점은 설문대상이 전업종이 아니라 제약업, 의료기기업에 종사하는 종업원에 한정되었다는 점이다. 윤리경영, 조직문화, 조직유효성 등 3가지의 구성요인에 대한 충분한 이해를 위해서는 윤리경영의 필요성이 가장 요구되어지고 있는 국가단체 또는 공공기관 그리고 금융기관 등을 포함해서 연구를 진행했어야 윤리경영과 조직문화 그리고 조직유효성 간의 인과관계를 좀 더 명확히 규명할 수 있었을 것이다.

현실적으로 의료기기업보다는 제약업이 좀 더 윤리경영 니즈 및 정부규제에 대한 대응의 필요성이 많은게 사실이다. 이에 제약업과 의료기기업에 종사하는 직원들을 구분해서 두 집단 간의 차이를 반영한 연구결과를 도출했다면 좀 더 의미있는 연구결과를 얻었으리라 생각된다.

5.2.2 향후 연구방향

윤리경영의 실천 강도가 더 높아지리라 예상되는 상황에서 전업종의 기업들을 대상으로 윤리경영의 실태 및 조직문화, 조직유효성 간의 인과관계를 다양한 측면에서 살펴 봄으로서 역지로 해야하는 윤리경영의 의무가 아닌 기업 경쟁력과 기업가치의 제고 측면에서의 윤리경영의 당위성과 중요성에 대한 연구결과를 도출하고자 한다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강양훈. (2011). “기업의 윤리적 리더와 윤리경영시스템이 조직성과에 미치는 영향”.
영남대학교 박사학위 논문.
- 강호철. (2009). “윤리경영이 조직구성원의 직무만족과 조직시민행위에 미치는 영향”.
동아대학교 석사학위 논문
- 김구안. (2008). “CEO의 윤리경영의지가 종업원의 조직시민행동에 미치는 영향”.
경안대학교 박사학위 논문
- 김난영, 조민호 (2008). “관광산업체의 종사원이 지각하는 조직윤리가치, 조직윤리분위
기, 직무만족의 구조관계에 관한 연구”. 관광학연구, 32, 167-191.
- 김동선. (2016). “조직문화, 권한위임, 직무성과 간의 구조적 관계 및 모형 비교”.
경기대학교 박사학위 논문.
- 김상철. (2011). “기업윤리 프로그램 실천에 대한 구성원 인식정도가 조직성과에
미치는 영향 연구”. 숭실대학교 박사학위 논문.
- 김종환. (2013). “공기업 조직문화 유형과 조직효과성 간의 관계에 관한 연구”.
서울대학교 석사학위 논문.
- 김영국. (2013). “기업의 윤리풍토가 조직유효성에 미치는 영향”.
단국대학교 박사학위 논문.
- 김인동, 최종인 (2011). “공기업의 윤리경영 실천효과에 대한 실증적 연구”.
인적자원개발연구, 14, 49-73.
- 김태성. (2014). “공기업 구성원의 조직문화 유형 지각이 조직유효성에 미치는
영향에 관한 연구”. 한남대학교 박사학위 논문.
- 김호정, (2013). “공공조직의 윤리적 리더십”, 한국조직학회보, 10(2), 29-58.
- 류주원. (2011). “윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향”.

성균관대학교 석사학위 논문.

박준엽. (2014). “상사의 윤리적 리더십이 구성원의 직무성과와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 동신대학교 석사학위 논문.

박승택. (2007). “윤리경영이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”
경기대학교 박사학위 논문

배성현, 김미선, (2006). “조직 구성원의 비윤리적 행동의 선행변수와 조직몰입”.
경영교육연구, 65-96.

백의환. (2017). “신입사원이 인식하는 조직문화 유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”. 서울대학교 석사학위 논문.

서인덕, 강양훈. (2011). “윤리적 리더와 윤리경영시스템이 조직시민행동에 미치는 영향”. 대한경영정보연구

신종백. (2013). “신 (新) 경영패러다임으로서 윤리경영에 관한 소고”. 인문과학 연구,
36, 455-483.

양세영. (2014). “조직의 윤리 프로그램과 구성원의 비윤리 행동”.
서울대학교 박사학위 논문.

이규석. (2015). “윤리경영 실천이 경영성과에 미치는 영향”
목원대학교 박사학위 논문.

이근환. (2016). “의료조직의 윤리경영과 긍정심리자본이 조직유효성에 미치는 영향”.
한양대학교 박사학위 논문.

이근환, 장영철, (2013). “병원 종사자의 조직정치지각과 직무 태도 관계에서 조직신뢰의 조절효과”, 보건행정학회지, 23(3), 244-259.

이상식. (2016). “제약회사 영업사원의 윤리경영이 직무성과에 미치는 영향”.
부산대학교 석사학위 논문.

이종운. (2007). “윤리경영인식과 윤리경영시스템이 브랜드 가치에 미치는 영향에 관한 실증적 연구”. 서경대학교 박사학위 논문

이제윤. (2011). “직무만족의 결정 요인과 조직몰입에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사

학위논문.

- 이지현. (2011). “기업의 윤리경영 노력이 직원의 심리상태 및 업무효율성에 미치는 영향”. 경희대학교 석사학위 논문
- 장정관. (2011). “조직의 핵심가치 전개활동과 조직시민행동의 관계에서 윤리적 리더십의 조절효과”. 고려대학교 석사학위 논문.
- 정효선. (2007). “외식산업 종사원의 기업윤리 인식 · 실천 정도가 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및조직성과에 미치는 영향에 관한 연구” 경희대학교 박사학위 논문
- 정기택. (2010). “계약기업 윤리경영 제도화의 영향요인과 종업원 직무만족에 미치는 영향”. 경희대학교 석사학위 논문
- 최소연. (2013). “조직문화가 조직성과에 미치는 영향력 연구 : 공공복지조직과 민간 지역사회복지관 비교를 중심으로”. 미간행 박사학위논문. 건국 대학교 대학원.
- 최준환, 이형석 (2007). “기업의 윤리적 분위기와 직원의 윤리의식 및 직무만 족도간 관계에 관한 연구”. 서비스경영학회지, 8, 175-197.
- 최창명. (2005). “윤리경영과 인사조직 면에서의 기업경쟁력”. 2005년 추계학술 발표대회, 485-496.
- 최창명 & 김성수 2005. 연구논문: 윤리경영의 운영과 리더에 대한 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향. 기업경영연구 (구 동림경영연구), 21, 89-119.
- 김성수. (2004), “21세기 윤리경영론 :이론과 사례” ,삼영사.
- 신유근. (1995), “조직행위론” , 서울다산출판사.
- 이일현. (2015). “EasyFlow 회귀분석”. 한나래출판사
- 송지준. (2015). “SPSS/AMOS통계분석방법”. 21세기사
- 기업윤리 연구계획서. (2013). “기업윤리경영의 이해”. 기업윤리연구 166-208
- 공정거래위원회. (2012). “ 기업 윤리경영의 실태 ”

2. 해외문헌

- Alderfer, C.(1972), "Existence relatedness and growth", Free Press, New York.
- Bennis, W. G.(1962), "Towards A Truly Scientific Management: The Concept of Organization Health". Industrial Management Review.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). "Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework". New York, NY: Addison Wesley.
- Campbell, J. P. & Prichard, R. D. (1977). "Motivation theory in industrial and organizational psychology". In MD Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (1st Ed., pp. 131-146) Chicago, IL: Rand McNally.
- Davis, R. V.(2004), "Job Satisfaction / Haynes", S. N., & Heiby, E. M.(2004), Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, 3: Behavioral Assessment. John Wiley & Sons.
- Friedlander, F., & Pickle, H.(1968), "Components of Effectiveness in Small Organizations". Administrative Science Quarterly, 13(2), 289-304.
- Georgiou, P.(1973), "The Goal Paradigm and Notes Towards a Counter Paradigm". Administrative Science Quarterly, 18(3), 291-310.
- Koh, H. C., & Boo, E. H.(2001), "The Link Between Organization Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore". Journal of Business Ethics, 29(4), 309-324.
- Hoppock, R.(1935), "Job Satisfaction". Oxford: Harper.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A.(2003), "Job Attitudes". In Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J.(eds.), Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons.
- Koh HC. and Boo EHY(2001), "The link between organizational ethics and job satisfaction : A study of managers in Singapor", Journal of Business Ethics, 29(4), pp.309-324.

- McCormick, E., S. & D., Hen,(1980), "International Psychology, 7th ed,
New Jerse Prentice-Hall.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991), "A three-component conceptualization of
organizational commitment", Human Resource Management Review, 1(1),
61-89.
- Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W.(1994), Human Resource
Management, Boston: Irwin Inc.
- Mott, P. E.(1972), "The Characteristics of Effective Organizations". Harper & Row.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, Bureaucracies, and Clans. Administrative Science
Quarterly. 25(1): 129-141.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial model of effectiveness criteria:
towards a competing values approach to organizational analysis.
Management Science, 29(3): 363-377.

【 설문지 】

[설문지] 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구
- 조직문화 조절효과를 중심으로 -

안녕하십니까?

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사과정에 재학중인 양석원입니다.

본 설문은 윤리경영이 기업들의 조직유효성에 미치는 영향과 기업의 조직문화의 조절적 역할을 규명하고자 하며, 이를 통해 향후 윤리경영에 필요한 조직문화 형성에 바람직한 역할을 모색하고자 합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조의 규정에 의거하여 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 자료의 처리 과정에 있어서도 절대 비밀이 보장되오니 안심하시고 각 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

아무췌록 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내시어 본 설문에 적극적으로 협조해주신 점에 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

귀하의 건강과 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2017년 10월 일.

지도교수 : 한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 교수 최창호

연구자 : 한성대학교 지식서비스&컨설팅 대학원 석사과정 양석원

I	다음은 귀사의 윤리경영의 수준을 평가하기 위한 항목입니다. 최근 3년 동안 귀사의 윤리경영에 대한 각 항목에 대하여 해당란에 체크(✓) 하여 주시기 바랍니다.
---	--

Q1. 윤리경영 관련

※ **윤리경영** : 윤리경영은 전 세계적인 흐름이며, 글로벌 경쟁시대에 대응하기 위한 필수적인 요소로서, 최근 "윤리경영"을 협의의 윤리경영을 포함한 지속가능경영(CSM: Corporate Sustainability Management)이라고 정의하고 있다. 윤리경영의 궁극적인 목표는 단순히 부정을 저지르지 말자는 소극적 의미를 넘어서 글로벌 스탠더드에 맞게 경영을 투명하게 하는 것이며, 이를 통해 신뢰성이 확보되면 고객들의 믿음이 커지고 이는 곧바로 수익성 극대화 연결된다는 것이다(윤리경영학회, 2013).

다음은 윤리경영의 항목 중 **CEO의 리더십** 관련 설문입니다.

Q. 윤리경영에 대한 CEO리더십에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 회사의 CEO는 윤리적인 경영을 중요 경영방침으로 삼고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사의 CEO는 윤리프로그램 실천을 위한 역할과 책임을 분명 하게 인식하고 있다	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사의 CEO는 수시로 임직원들에게 윤리적으로 업무를 수행하도록 강조한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사의 CEO는 임직원들의 정직성, 성실성 등 윤리성에 대해 높은 관심을 보이고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사의 CEO는 직무상 비윤리적인 행위는 징계를 받을 것임을 분명히 밝히고 있다.	①	②	③	④	⑤

다음은 윤리경영의 항목 중 **윤리경영시스템**에 관련 설문입니다.

Q. 윤리경영시스템에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 회사는 윤리강령 또는 지침을 제정하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사는 윤리실천을 위한 부서(윤리위원회 등)를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사는 윤리기준 등에 대해 교육을 실시하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사와 경영진은 비윤리적 행동을 수용할 수 없다는 것을 구성원에게 분명하게 알려준다.	①	②	③	④	⑤
5	비리를 저지를 가능성이 있는 직원에게 중요한 일을 맡기지 못하도록 한다.	①	②	③	④	⑤

다음은 윤리경영의 항목 중 **조직윤리가치**에 관련 설문입니다.

Q. 조직윤리가치에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 회사 직원들은 회사가 추구 하는 윤리경영의 내용을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사 직원들은 윤리강령 및 지침의 내용을 실천하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사는 반드시 정해진 법률에 위배되지 않는 의사결정을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사는 윤리경영에 대해 고객이 인지할 수 있도록 각종 매체(홈페이지 등)를 통해 윤리경영을 홍보하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사 직원들은 윤리적으로 업무를 수행하는 것이 당장에는 손해가 될지 몰라도 결국에는 자신과 회사에 도움이 된다는 인식을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Q2. 조직문화 관련

※ **조직문화** : 조직생활을 하는 개개인은 각자의 고유한 가치관이나 성격을 가지고 있다. 조직 또한 이와 유사하게 조직 나름대로의 공유된 가치관이나 특성을 가지고 있는데, 이것이 바로 조직문화이다(조직문화,2013). 이러한 조직문화는 공조직이건 사조직이건 간에 관계없이 기업경쟁력의 한 원천으로서, 그리고 조직유효 성을 증진시키는 주요 요인으로서, 조직의 목표달성이나 전략은 물론 조직에 소속된 개인의 여러 행동이나 태도에도 지대한 영향을 미친다(조직문화연구회,2014).

다음은 조직문화의 유형 중 **관계문화**에 대한 설문입니다.

Q. 관계문화에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 조직은 구성원 상호간의 협조적 관계와 팀워크를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 조직은 구성원 상호간에 원만한 인간관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 조직은 동료들 간 협동을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 조직은 공동체의식과 일체감 형성에 많은 노력을 한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 조직은 상하 간 소통을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤

다음은 조직문화의 유형 중 **혁신문화**에 대한 설문입니다.

Q. 혁신문화에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 조직은 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 조직은 창의적이고 모험적인 태도를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 조직은 혁신적인 사고와 아이디어를 존중한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 조직은 조직변화와 경영혁신을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 조직은 업무처리에 있어서 직원들의 다양한 의견을 수렴한다.	①	②	③	④	⑤

다음은 조직문화의 유형 중 **과업문화**에 대한 설문입니다.

Q. 과업문화에 관한 질문		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 조직은 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 조직은 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 조직은 주어진 여건에서 최대한의 성과를 올리는 것을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 조직은 직원들 간에 선의의 경쟁을 유도하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 조직은 직무수행능력과 실적을 중심으로 직원들을 평가한다.	①	②	③	④	⑤

Q3. 조직유효성 관련

※ **조직유효성** : 조직유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있느냐 하는 조직의 성과를 평가하는 기준이고 그 성과가 높다 하더라도 구성원이 만족스럽지 못하면 바람직한 조직이라 할 수 없으므로 양자를 포괄하는 개념으로 파악할 수 있다(조직문화연구회,2014). 따라서, 조직유효성의 평가는 조직과 구성원 목표의 합치여부, 또는 달성정도를 파악하는 것이 관건이다.

다음은 조직유효성의 유형 중 **직무몰입**에 대한 설문입니다.

Q. 직무몰입과 관련하여 우리 회사는,		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 조직에 진정으로 애착심을 가지고 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 조직에 강한 소속감을 느끼고 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 조직에서 은퇴할 때까지 근무하게 되면 매우 행복할 것이다	①	②	③	④	⑤
4	나는 진정으로 이 조직의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다	①	②	③	④	⑤
5	내가 현재 이 조직을 떠나게 되면 내 생활의 너무 많은 부분이 부정적인 영향을 받게 된다	①	②	③	④	⑤

다음은 조직유효성의 유형 중 **직무만족**에 대한 설문입니다.

Q. 직무만족과 관련하여 우리 회사는,		전혀 그렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 내가 일하는 회사에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 근무환경에 전반적으로 만족한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 하고 있는 일이 값어치가 있는 일이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 직무를 다시 선택해야 할 때는 현재의 직무를 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 상사와 원만한 인간관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 전반적으로 현재 수행하고 있는 직무에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

다음은 조직유효성의 유형 중 **조직시민행동**에 대한 설문입니다.

Q. 조직시민행동과 관련하여 우리 회사는,		전혀 그렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 종종 다른 동료의 업무를 대신 해줄 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 새로운 직원의 업무 적응을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 동료간의 협력을 중요시 한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 양심적으로 업무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 업무시간을 준수한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 회사 조직 내에서 상부의 규칙 이나 지시사항을 잘 지키려고 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 업무에 관련 있는 정보를 동료 직원에게 알려준다	①	②	③	④	⑤

II

다음은 귀사의 일반현황에 관한 항목입니다.
해당부분에 체크(✓)하여 주십시오.

1. 설립연도 및 업종, 종업원수 등 일반적 사항입니다.

법인형태	☐ 국내기업 ☐ 외국계기업
업 력	☐ 1년~3년 미만 ☐ 3년~5년 미만 ☐ 5년 ~10년 미만 ☐ 10년~15년 미만 ☐ 15년 이상
종업원수	☐ 10명 이하 ☐ 10명 이상 ~ 50명 미만 ☐ 50명 이상 ~100명 미만 ☐ 100명이상 ~ 300명 미만 ☐ 300명 이상
매 출 액 규 모	☐ 10억원 미만 ☐ 10억원이상 ~ 50억원 미만 ☐ 50억원 이상 ~100억원 미만 ☐ 100억원 이상 ~ 300억 원 미만 ☐ 300억 원 이상

2. 귀하에 대한 일반적 사항입니다.

귀하의 직 책	☐ 사원 ☐ 주임/대리 ☐ 과장/선임 ☐ 부장/차장/책임 ☐ 임원(대표포함)
귀하의 업 력	☐ 1년~3년 미만 ☐ 3년~5년 미만 ☐ 5년 ~10년 미만 ☐ 10년~15년 미만 ☐ 15년 이상

설문에 응답해주셔서 정말로 감사드립니다.

ABSTRACT

A Study on the Influence of Corporate Ethics Management on
Organizational Effectiveness

- Focused on the moderating effects of organizational culture among
the employees engaged in pharmaceutical and medical equipment
companies -

Yang, Suk-Won

Major in Covergence Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

The purpose of this study is to investigate the relationship between corporate ethics management, which is consistently required from domestic and foreign socioeconomic environment, and subordinate organization concept, such as CEO leadership, ethical management system, The purpose of this study is to investigate the effects of organizational effectiveness on job commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. Especially, 250 employees who are engaged in the pharmaceutical industry and medical device industry, which are in need of business ethics management due to negative social issues such as rebates, examine the effect of organizational culture on the actual condition of ethical management and its effect on organizational effectiveness. The importance of ethical management will be examined.

The empirical analysis of this study shows that firstly the ethical management of company has a significant effect on organizational effectiveness. The results of this study are as follows: First, the CEO leadership of the sub – concept of ethical management had a positive effect on job commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. However, organizational ethical value had positive influence on job commitment,), But it did not have a significant effect on organizational citizenship behavior. It is important to note that in previous studies, the ethical management system has a positive effect on organizational effectiveness. However, in this study, all three factors influence job commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior appear. Second, the effect of organizational culture on the effect of ethical management on organizational effectiveness shows that CEO leadership has a moderating effect on job involvement and organizational citizenship behavior but has no control effect on job satisfaction. In the ethical management system, organizational ethics value has a moderating effect only on organizational citizenship behavior in job satisfaction and organizational citizenship behavior.

Lastly, we examined the differences between ethnic management, organizational culture and organizational effectiveness among domestic and foreign companies through T-test. The results are as follows: First, as a result of the T-test, there is a significant difference in ethical management between domestic and foreign companies in the independent variable, ethical management. Second, as a result of the T-test, there was a significant difference in the organizational culture between the domestic and foreign firms in the innovation culture and the task culture, but there was no significant difference in the relationship culture. Third, as a result of the T-test, there was no significant difference in organizational effectiveness between two groups in all three of job involvement, job

satisfaction, and organizational citizenship behavior.

From the empirical results of this study, the following implications can be drawn: First, there was a significant difference in the recognition of ethical management between domestic and foreign companies.

In addition, a number of previous studies on the effects of ethical management systems on organizational effectiveness (job involvement, job satisfaction, organizational citizenship behavior) showed a positive (+) effect. However, Satisfaction, and organizational citizenship behaviors all have negative (-) effects. Sales, marketing, etc., by the government regulation on rebate practices of pharmaceutical companies and medical companies, which are becoming the most recent issues, CP, CP, Kim Youngran law, and submission of economic profit report The ethical management system is a practical constraint, and it seems that there is a gap between the theory and the reality of ethical management in the actual field, and further research is needed in the future.

Keywords: Ethical management (CEO leadership, ethical management system, organizational ethical value), organizational culture (relationship culture, innovation culture, work culture), organizational effectiveness (job commitment, job satisfaction)