

윤리경영이 조직몰입에 미치는 영향: 조직건강을 조절효과로

장 홀1)·유규창2)

본 연구는 조직수준에서의 윤리경영 연구에 초점을 둔다. 윤리경영과 조직몰입 간의 관계를 조직 단위의 자료를 통해 검증하고, 조직건강의 조절 효과를 추가적으로 분석하였다. 조직건강은 기존 연구를 바탕으로 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향을 구분하여 분석하였다.

연구 결과, 조직수준에서 윤리경영이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직건강의 하위 네 가지 요소의 조절효과 가운데 환경적합성과 활기는 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 과업수행적합성과 공동체 지향은 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 유의한 조절효과를 나타내었다. 연구 결과를 바탕으로 조직의 특성에 따라 윤리 경영의 각 단계에서 차별적인 접근이 필요함을 논의하였다.

핵심어 : 기업윤리, 윤리경영, 조직건강, 조직몰입

I. 서 론

윤리경영을 핵심적 가치로서 기반을 두고 출발한 소수의 기업들을 제외하고 대부분의 경우 아직은 단순한 관심수준에 머물러 있다. 윤리경영에 대한 관심이 구체적이고 명확하게 된 계기는 미국의 엔론 사태를 통해서 시작되었다(Weiss, 2006). 엔론사의 부정회계 사건은 자본주의의 어두운 단면을 그대로 드러낸 것이고 이익을 위해서라면 어떠한 비윤리적 행위도 용납할 수 있다는 것을 보여주었다. 우리나라의 경우 IMF 경제위기를 기점으로 많은 기업들이 윤리경영 운영과 실천에 대해 관심을 가지고 실행에 옮겼다(전국경제인연

* 논문투고일: 2015년 10월 29일 논문수정완료일: 2015년 12월 23일 논문게재확정일: 2015년 12월 25일

1) 한양대학교 경영대학 석사, jhur208@gmail.com

2) 한양대학교 경영대학 교수, hr@hanyang.ac.kr

합회, 2003). 하지만 여전히 실행적인 측면에 있어서 부족한 부분이 많이 보인다.

한국에서의 윤리경영 연구는 기업의 현실을 반영하여 증가하고 있는 추세이다. 1990년대에 윤리경영에 관한 연구가 18개에 그쳤지만, 2000년대 이후로 158편 이상의 연구가 진행되어 왔다. 기존의 연구들을 살펴보면 선행변수로서 윤리풍토 그리고 리더십이 주로 이루어지고 있고, 결과 변수와 영향을 미치는 변수로 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동 그리고 기업의 사회적 책임 등이 있다(김영복·최만기, 2011; 한진환, 2011; 이명신·손승우·장영철, 2009). 이처럼 양적인 연구의 증가에도 불구하고, 윤리경영이 실제적으로 이루어지고 있는 조직 환경과의 관계에 관한 연구는 부족하다. 따라서 윤리경영이 어떠한 조직 환경에서 영향력 있게 나타내는지 혹은 어떠한 환경에 더 큰 영향을 받는지를 조직 수준에서 연구가 필요하다.

본 연구의 목적은 윤리경영의 효과가 조직 환경에 따라 달라지는지를 살펴보는 것이다. 조직 환경으로는 조직건강을 변수로 활용하였고, 조직의 특성에 따라 윤리경영이 어떠한 관계를 나타낼 수 있을지 연구를 진행하였다. 조직건강은 기존의 연구를 바탕으로 4가지 요소 환경적합성, 과업수행적합성, 활기 그리고 공동체 지향으로 구분하여 분석하였다(김정은·유규창, 2014). 본 연구에서는 조직건강의 4가지 하위요소들이 주효과인 윤리경영과 조직몰입 간의 관계에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측하였다.

II. 이론적 배경

1. 윤리경영(business ethics)의 개념

윤리라는 부분을 처음으로 기업에 접목시킨 사람은 Baumhart(1961)이다. Baumhart에 이어 Brenner & Moldander(1977)이 조직수준으로 윤리경영을 연구하였다. Baumhart(1961)은 윤리경영이란 조직의 이해관계자들과 관련된 의사결정의 옳고 그름 혹은 선과 악에 관련된 문제라고 정의하고 있다. 또한 의사결정을 위한 과정과 결과와 관련된 것이라고 정의를 하고 있다. Bartels(1963)은 기업 운영에 있어서 나타나는 행위의 옳고 그름에 대해서 명확하게 판단해 줄 수 있는 기업윤리에서 확장된 개념이라고 말하고 있다. Donaldson(1983)은 기업이 고려해야 하는 도덕적 책임 및 행위를 위한 최소한의 기준이라고 정의를 내렸다. Davis & Frederick(1984)는 윤리경영이란 조직과 관련된 이해관계자들 사이에서 나타나는 의사결정의 옳고 그름과 관련된 것이라고 말하고 있다.

위의 윤리경영의 정의를 종합적으로 살펴보았을 때 윤리경영이란 기업의 전반적인 운영에 있어서 의사결정의 기준이 되는 것이고, 이러한 것들은 조직의 모든 이해관계자들에게 행위의 정당성을 가질 수 있는 것이라고 볼 수 있다. 또한, 이러한 정의들은 윤리경영을

반드시 해야 하는 이유가 무엇인가? 조직의 운영에 있어서 의사결정을 할 때에 무엇이 옳고 그른 것인가, 선하고 악한 것인가, 그리고 해롭고 유익이 되는 것이 무엇인가? 그리고 윤리경영을 하지 않았을 경우 어떠한 문제들이 야기될 수 있는지에 대한 질문의 대답이 될 것이다(Weiss, 2006). 또한, 단순히 이익 창출 극대화를 위한 조직 운영에 초점을 두기 보다는 이익 창출을 위해 조직이 어떻게 했는지에 대해 뒷받침 하는 힘이 될 것이다.

이를 바탕으로 윤리적 기업이란 윤리적인 부분과 조직성과 측면을 조화시킨 기업이라 할 수 있다. 좀 더 구체적으로 말한다면 기업의 운영과정 가운데 어떠한 의사결정이나 실행에 있어서 조직과 관련된 이해관계자들의 이익과 기업의 경제적인 이익 사이에 균형을 갖추음으로서 이해관계자들의 신뢰를 가질 수 있는 조직이 윤리적 기업(조직)이다(Aguilar, 1994).

윤리경영에 관한 부분은 이론적인 부분과 실무적으로 활용되는 부분들이 연결되어 진행되어 오고 있다. 앞에서 설명한 여러 가지 형태의 윤리경영의 정의와 많은 성과 변수들에 관한 연구를 살펴보면 윤리경영과 연결된 조직성과 변수를 주로 조직몰입, 조직 혹은 리더에 대한 신뢰, 조직시민행동 그리고 기업의 사회적 책임과의 관계를 놓고 진행이 되었다. 많은 연구들이 개인 수준에서 이루어진 것을 확인 할 수 있고, 주로 개인 변수 혹은 개인 상황적 변수들에 초점이 맞추어진 것을 알 수 있다. Schwepker & Ingram(1996)의 연구에서는 조직 구성원의 개인적 도덕성과 직무성과 간의 관계를 연구하였다. 이 연구에서는 조직 구성원이 높은 수준의 도덕성을 가지고 있다면 높은 성과와 연결된다는 것을 보여주었고, 특히하게도 구성원의 도덕성의 수준은 학력(이 연구에서는 대학교 졸업으로 학력을 나타내었음)과 관련이 없다는 것을 나타내었다. 국내 연구에서는 한진환(2011)의 연구에서 조직 신뢰를 매개변수로 윤리방침, 윤리시스템, 윤리문화와 조직시민행동간의 관계를 살펴보았다. 이 연구의 결과를 보면 윤리방침은 조직신뢰에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 윤리시스템과 윤리문화는 조직에 대한 신뢰에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 윤리방침, 윤리시스템은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 못하였지만 윤리문화는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고 조직에 대한 신뢰는 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 조직에 대한 신뢰가 부분매개 하는 연구 결과를 도출하였다.

2. 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입은 Becker(1960)에 의해서 처음으로 제기된 개념이다. Becker(1960)는 조직 구성원이 소속되어 있는 조직에 투자를 많이 하기 때문에 조직에 대한 관심을 가지게 되고 그 조직에 계속해서 어떠한 행위를 하려고 하는 것이라고 주장하였다. 조직몰입에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면 Staw & Salancik(1977)은 한 개인이 자신의 행위를 통해서

자신의 활동을 특정 대상에 계속해서 연결하여 생각하는 상태라고 주장하였다. Mowday, Porter & Streers(1982)는 조직몰입이란 조직 구성원이 어떤 조직에 대해 가지고 있는 일체감을 가지고 가치를 투자하는 것과 그 조직을 위해 최선의 노력을 하는 것으로 정의를 하고 있다. 위의 정의들을 살펴보면 조직몰입이란 조직 구성원이 소속되어 있는 조직에 대해서 가지고 있는 관심과 그 조직을 위해 지속적으로 노력하는 행위라고 말할 수 있다. 조직몰입이 높은 구성원이 그렇지 않은 구성원보다 더 창의적이거나 혁신적인 행위(extra-role behavior)를 할 가능성이 높다고 말하고 있다(Katz & Kahn, 1978). 초창기 조직몰입에 대한 연구들은 조직몰입의 개념을 하나의 구성요소로 생각하였다. 하지만 현대에는 다차원적인 구성요소로 분류하여 연구를 발전시켜왔다(Allen & Meyer, 1990). 본 연구에서 사용한 조직몰입의 개념은 Allen & Meyer(1990)이 발전시켜온 것을 통해서 살펴보았다. 이 두 학자는 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 이렇게 세 가지로 구분하여 발전시키고 연구를 진행해왔다. 여기에서 세 가지 모두 높은 응답을 보여야 조직몰입이 높은 것이 아니라 한 가지 요소에서 높은 결과를 보인다면 그것도 조직에 강한 몰입을 하는 것으로 주장을 하고 있다.

3. 조직 건강(Organizational Health)

조직이론에서 조직건강을 다루기 시작한 것은 1960년대부터라고 볼 수 있다. 다양한 분야에서 조직건강을 연구하고 있는데 대표적으로 교육학(Bennis, 1962; Miles, 1969; Helsel), 행정학(오석홍, 1970), 경영학(Clark, 1962; Teasdale & Mckeown, 1994; Ivan, Zamorano, Varela & Gonzalez, 2008)에서 연구가 진행이 되었다. 앞에서 살펴보았듯이 해외의 많은 학자들이 조직건강에 대해서 많은 연구를 진행한 반면에 우리나라 경영학에서 조직건강을 측정하고 연구한 학자는 거의 없다. 따라서 본 연구는 우리나라에서 조직건강의 측정도구로 유일하게 사용 할 수 있는 김정은·유규창(2014)의 연구를 바탕으로 진행이 되었다. 김정은·유규창(2014)에서 말하고 있는 조직건강의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째로 정신적 건강(well-being)이다. 정신적 건강을 세부적으로 살펴보면 공동체 지향(community oriented)와 활기(vitality)로 나누어 볼 수 있다. 공동체 지향이라는 것은 조직 구성원들이 함께 공유하고 있는 가치와 목적 그리고 목표를 통해서 하나의 유기체적인 형태로 되어 있다고 느끼는 것을 말한다. 활기는 각각의 조직 구성원들이 다루고 있는 업무(혹은 역할)를 즐기면서 적극적(긍정적)인 모습으로 살아가고 있다고 느끼는 것을 말한다. Clark(1962)는 개인 수준의 행동과 작은 규모 그룹에서의 행동, 그룹 간 관계에서의 행동, 그리고 조직 전체에서의 행동이 다르게 나타난다고 연구를 하였다. 공통적으로 살펴볼 수 있는 것은 각각의 조직 구성원들이 어떠한 규모의 그룹에 소속되어 있던지 간에 상호적인 거래 형태가 발생하게 되고 좀 더 생산적인 형태를 갖추기 위해서 서로 노력을 한

다는 것이다. 이것은 조직 구성원들이 일의 의미나 조직에 대한 애착으로 연결된다고 말하고 있다. 정신적 건강 측면으로 살펴보았을 때 조직이라는 것은 조직 구성원들을 하나로 만드는 원동력이 된다. 그리고 구성원들에게 조직이 존재해야 하는 목적과 방향을 제시하고 그것을 실현하려는 것이라고 볼 수 있다(김정은·유규창, 2014).

두 번째는 신체적 건강(fitness)측면이다. 신체적 건강 측면은 환경적합성(environment fit)과 업무방식적합성(work way fit)으로 구분되어 살펴 볼 수 있다. 환경적합성은 조직 내부의 자원이나 역량이 외부 환경 변화에 대해서 파악하고 변화된 환경에 적응할 수 있는지 조직 구성원들이 인식하는 정도를 말한다. 업무방식적합성은 조직 내부의 하위요소들이 상호작용하여 나타난 업무방식들에 대해서 조직 구성원들이 적절하다고 인식하는 정도를 말한다. 환경적인 요소에서 중요하게 고려될 수 있는 것은 바로 업무 환경에서의 교육이다. 1974년도 미국의 산업안전보건법에서 모든 노동자들에게 필요한 교육을 실행해야 하며 업무상 위험요소들에 대해서 인식할 수 있도록 해야 한다고 법으로 정했고 그러한 교육을 통해서 조직 구성원들이 어떤 업무를 수행하는지 더 명확하게 알 수 있도록 지원해주어야 한다고 하였다(Cooper & Williams, 1994). 김정은·유규창(2014)은 건강한 조직은 환경에 잘 적응한다고 말하고 있다. 즉, 변화하는 환경에 잘 적응한다는 것은 조직의 전략적인 적합성이 높다고 볼 수 있다. 또한, 전략적 적합성이 높은 것은 환경적합성과 업무방식적합성이 적절하게 균형을 갖추어서 조직의 시스템이 원활하게 운영되는 것이라고 말하고 있다.

III. 연구가설과 연구모형

1. 윤리경영과 조직몰입과의 관계

현대의 많은 조직은 조직 구성원들에게 유익이 되는 환경적 요소에 큰 관심을 가지고 있고 계속해서 구성원들이 만족하고 좀 더 과업 수행에 도움이 되는 방향으로 변화를 해오고 있다. 조직에서 이러한 노력을 하는 이유는 조직 구성원들에게 직접적인 영향을 주는 것이 인간적인 관계뿐만 아니라 환경적인 요소가 강하게 작용한다는 것을 인식하고 있기 때문이다. 이렇게 조직 구성원들이 본인의 과업에 몰입할 수 있게 해주는 환경을 조성함으로써 성과를 향상시키고 다양한 업무 성과를 가져오기 위함이다. 전략적으로 많은 제도들이 영향을 미치겠지만 전반적인 조직 자체 스스로 가져올 수 있는 윤리적 환경은 조직 스스로에게 그리고 조직 구성원들의 행위와 의사결정에 긍정적인 결과를 유발할 수 있다.

조직 구성원들에 영향을 미치는 환경적인 요소들에 있어 윤리적 환경은 조직 구성원들이 수행하고 있는 과업에 있어서 윤리적 딜레마를 해결해주고 조직 구성원들 간에 서로

인정하고 존중해주는 일련의 과정들을 제공해준다(Hunt, Wood & Chonko, 1989). 또한, 조직에서 실행하는 윤리경영 제도를 통해서 구성원들이 개인의 윤리적 상태를 인식하고 비윤리적인 행태 혹은 행위에 대해서 수정할 수 있도록 도와준다. 이러한 것을 통해서 조직 구성원은 일련의 가치관을 형성하게 되고 조직의 가치관과 동일시하게 하는 노력을 하게 된다. 이를 바탕으로 조직과 사회적 교환 관계를 윤리적 관점에서 향상시킴으로서 조직과의 관계를 강하게 엮는다고 볼 수 있다(Barnett & Vaicys, 2000). Hunt et al.(1989)는 조직의 윤리경영 운영이 조직 구성원들의 조직 몰입에 대해서 강한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타내었다. 또한, 조직과 조직 구성원간의 비윤리적 행위로 인한 갈등의 증가는 구성원들의 조직몰입을 감소시키고 결국 이직의도로 이어진다고 하였다.

국내연구를 살펴보면 최창명과 김성수(2005)는 윤리경영의 운영이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구하였으며, 김중원·박성수(2007)는 윤리경영에 대한 수용도가 조직 구성원의 조직몰입과 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타내었다. Chun, Shin, Choi & Kim(2013)의 연구에서는 조직 외부 윤리제도와 내부 윤리시스템 그리고 개인윤리를 바탕으로 연구를 진행하였는데 여기에서 내부 윤리시스템만이 집합적 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 본 연구가 조직 내부에서 실행되고 있는 윤리경영 제도가 조직 구성원들의 조직몰입에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지에 대해 살펴 볼 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다. 선행연구들을 종합해서 살펴보면 윤리경영 혹은 기업의 사회적 책임을 개인수준으로 하여 연구가 많이 진행이 되었다는 것을 알 수 있다. 다른 말로 한다면 조직수준에서의 윤리경영에 관한 연구가 부족하다는 것을 알 수 있고, 본 연구에서는 조직 내부에서 실제로 운영되고 있는 윤리경영 제도에 관해서 살펴 볼 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직수준의 윤리경영은 조직몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

2. 조직건강의 조절효과

윤리경영 제도를 통해 조직에 미칠 수 있는 영향은 많은 것이 있지만 외부 이해관계자들에게도 영향을 줄 수 있다. 오랜 기간 동안 꾸준히 성장을 해오거나 이익을 발생시키고 있는 조직을 분석하였더니 조직에서 윤리경영 시스템 운영을 지속적으로 해오고 있다(전국경제인연합회, 2003). 좀 더 구체적으로 윤리경영 실천을 하고 있는 조직에 대한 외부 이해관계자들의 인식이 긍정적으로 나타나고 이러한 부분이 조직의 제품이나 서비스의 경쟁력으로 이어지는 것으로 나타났다(Ferrell et al., 2014; Miles & Covin, 2000). 이러한 선순환 과정을 통해서 조직은 계속해서 역량 혹은 내부 자원의 확보를 할 수 있고(Hommond

& Slocum, 1996), 이것은 외부이해관계자들의 변화에 맞추어 지속적으로 조직이 변화해 갈 수 있다는 것을 의미한다(김영복·최만기, 2011).

환경적합성은 외부 환경에 맞는 전략을 수립해서 내부 자원이나 역량이 적절하기 분배가 되어 있는 것을 말한다(김정은·유규창, 2014). 즉, 외부 환경 변화에 대해 조직 내부 시스템이 유연하게 대응 할 수 있다는 것을 의미한다. 좀 더 구체적으로 살펴본다면 환경적합성은 동적역량이론에 비추어 설명할 수 있을 것이다. 동적역량(dynamic capability)관점은 빠르게 변화하는 환경에 조직이 적응하기 위해 조직이 보유하고 있는 자원과 외부, 내부 역량을 정립하고 새롭게 구성하는 것이다. 다른 말로 설명한다면 조직의 운영 과정과 활동들을 외부 시장과 기술의 변화에 대응 할 수 있도록 조직의 역량과 내부 자원을 새롭게 활용하는 것으로 말할 수 있다(Teece, Pisano & Shuen, 1997). 그리고 Teece et al.(1997)은 조직이 과거부터 현재까지 보유하고 운영하였던 어떠한 경로의존성으로는 예측 불가능한 환경 변화에 대응하기 어렵고, 시스템적 사고의 중요성이 대두되고 있다고 말하고 있다. 윤리경영은 조직 운영과 의사결정에 있어서 도덕적 판단과 방향성을 제시해 준다. 즉, 조직이 환경변화에 대응하기 위한 전략과 방향을 제시할 때 기준이 되어 줄 수 있고 조직 운영 방침의 근간이 흔들리지 않도록 해줄 수 있는 역할을 할 수 있다. 이러한 부분이 조직 구성원들에게 조직에 대한 믿음과 환경 불안전성으로 인한 어떠한 압박이나 스트레스를 감소시킬 수 있다고 판단된다. 따라서 시시각각 변화하는 환경에 대한 대응 능력과 조직을 안정적으로 운영할 수 있게 해주는 윤리경영과의 조화는 조직 전반적인 조직의 역량강화를 이어질 수 있고, 이러한 부분을 바탕으로 구성원들에게도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라 판단된다. 위의 이론과 연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 성립하였다.

가설 2 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 환경적합성이 정(+)적으로 조절 할 것이다.

조직건강의 과업수행적합성이 윤리경영과 조직몰입 간의 관계에 미치는 영향을 Selznick (1949)의 환경적응전략에 관한 이론을 통해서 살펴보면 모든 조직은 조직을 위한 어떠한 니즈(needs)를 가지고 있고, 이러한 니즈를 충족시키기 위해서 조직의 구조를 합리적인 과정을 통해서 설립하고, 구성원들에게 명확하고 가시적인 목표를 제시하며 그 목표를 이루기 위해서 조직의 인적자원과 기술적 자원을 활용한다고 말하고 있다. 여기에서 말하는 조직의 니즈(needs)는 변화하는 환경 속에서의 조직의 안전성, 의사소통이 원활하게 이루어지기 위한 경로의 안전성, 조직 정책의 일관성과 조직이 가지고 있는 의미와 역할에 대한 구성원들의 동질성을 말하고 있다(오석홍, 2008). 또한, Morgan(1986)은 조직이 지속적으로 유지되기 위해서는 외부 환경과 적절한 관계를 유지해야하고 이에 맞는 조직의 구조, 운영전략, 운영과정 등이 환경과 일치하는 문화를 가져야 한다고 주장하였다. Kast & Rosenzweig(1979)는 상황적 접근방식에 시스템 접근방식을 접목시켜 조직과 환경과의 관

계를 설명하였다. 좀 더 구체적으로 조직이 개방시스템으로서 외부 환경과 상호작용을 할 뿐만 아니라 조직에서 갖추고 있는 하위시스템과도 지속적인 상호작용을 하는 것을 말한다.

과업수행적합성이라는 것은 조직이 운영하고 있는 시스템이 조직 구성원들이 과업을 수행함에 있어서 제대로 갖추어져 있는지를 말하는 것이다. 많은 조직이 초점을 두고 있는 부분은 구성원들이 업무를 함에 있어서 빠르고 정확하게 하는지에 관심을 가지고 이에 맞는 시스템을 구축하기 위해서 많은 노력과 시간 그리고 투자를 하고 있다. 하지만, 과업을 수행함에 있어서 올바른 판단을 지원 해줄 수 있는 시스템을 갖추고 있는지에 대해서는 명확한 답변을 기대하기 어렵다. 이에 대한 부분을 지원해 줄 수 있는 것이 바로 조직의 윤리경영 시스템이다.

Ferrell & Gresham(1985)은 조직이 윤리규범 혹은 지침을 제정하고 비윤리적행위를 구체적으로 명시한 후에 이러한 비윤리적 행위에 대한 방지 노력과 감시활동을 통해 조직 구성원들의 행위 혹은 의사결정 과정을 수정하기 위한 노력을 하지 않으면 조직 내 비윤리적 행위는 사라지지 않는다고 주장하였다. 조직 구성원들은 조직이 구체적으로 명시하고 있는 윤리규범을 인식하게 되면 조직 구성원이 그 내용에 관해 온전히 동의하는지 여부에 상관없이 그 규범과 제도를 따르게 되는 경향이 있다(Vitell & Davis, 1990). 이는 윤리 경영의 제도화를 통해서 하나의 조직 시스템으로 성립되는 것을 의미 한다. 윤리경영은 조직 구성원의 의사결정과정에서 수단적 역할을 하여 조직 내 각 역할과 기대를 분명하게 명시 해준다(Schwepker et al., 1996). 이것을 통해서 조직 구성원이 수행하는 과업에 있어서 원활하게 하는데 도움을 줄 수 있고 의사결정 과정에 있어서 방향을 제시해 줄 수 있다고 판단된다.

조직의 내부 시스템이 조직 구성원이 과업을 수행하는데 적절하게 지원을 해주고 있지 못하다면 조직에서 어떠한 명시된 규범과 절차는 존재하지만 조직 구성원들의 공감을 얻지 못하고 있거나 제대로 인식이 되지 못하고 있는 상태이거나 조직 자체에서 어떠한 명문화된 규범이나 제도가 존재하지 않기 때문에 과업을 수행함에 있어서 원활하게 진행되지 못하는 경우를 고려할 수 있다. 이와 반대되는 경우로 조직의 시스템이 조직 구성원들이 과업을 수행하거나 의사결정을 함에 있어서 원활하게 운영되고 있는 상태에 있을 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 성립할 수 있을 것이다.

가설 3. 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 과업수행적합성이 정(+)적으로 조절할 것이다.

조직건강의 활기요소는 구성원들이 자신의 과업을 즐기고 조직에 대해 긍정적으로 동기화 되어 있는 것을 말한다. 이러한 것은 조직과 조직구성원간의 신뢰가 기반이 되어 있다고 판단이 된다. 윤리경영은 신뢰를 기반으로 하는 것이다. 신뢰는 효과적인 조직 목표 달성을 위해 구성원의 역할에 자율적으로 잘 할 수 있다는 믿음을 가지며, 필요한 능력과 자

질, 자율성, 자발적 참여의사의 태도를 가지려 노력한다(Babin et al., 2000). 최창명·김성수(2005)의 연구에 따르면 조직의 윤리적 환경이 조직 구성원이 과업을 수행할 때에 사회적 법적 절차 혹은 규범을 중요하게 하고, 구성원의 개인적 윤리 가치 기준을 중요하게 고려할 수 있도록 지원을 해줄 때 직무몰입이 높아지고 이것이 조직몰입으로 이어진다고 주장하였다. 또한, Viswesvaran, Deshpande & Joseph(1998)은 조직의 윤리경영 시스템의 지원은 조직의 가치, 직무만족의 증가, 결근율의 감소 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직 구성원들이 조직에 대해 긍정적으로 인식하고 과업을 즐거움으로 수행할 수 있다는 것은 조직에 대한 신뢰를 기반으로 하고 있다고 볼 수 있다. Babin et al.(2000)은 조직 구성원들이 소속되어 있는 조직이 윤리적이라고 인식될 때 조직에 대한 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한, Jaramillo, Mulki & Solomon(2006)은 조직 구성원들이 조직에서 윤리적 행위를 인식하게 되었을 때 그들이 소속되어 있는 조직의 환경에 자부심을 가지는 것으로 나타났다. 한 조직에서 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치의 정도가 높고 이에 관해 유사한 혹은 같은 정체성을 공유하고 있으면 상호간에 유대감을 더 높게 형성할 수 있다(Zucker, 1986). 이러한 이론들을 바탕으로 살펴보았을 때 조직건강의 활기요소가 윤리경영과 상호관계를 나타낸다면 조직 구성원들의 조직몰입은 더 강하게 나타날 것이라고 판단된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 활기가 정(+)적으로 조절할 것이다.

현대의 조직에서 리더의 직접적 역할보다는 조직 리더에 의해 지지 되고 보상되는 조직의 관행 혹은 제도에 의해 조직 구성원의 윤리적 기대 행위에 대한 인식 공유가 조성된다(Grojean et al., 2004). 또한, 조직의 윤리경영 제도는 구성원들이 공유하는 윤리적인 가치 체계 등으로 구성되어 있다(Verbeke et al., 1996). 이러한 특성을 가장 잘 나타낼 수 있는 것으로 사회정체성 이론을 통해서 설명이 가능하다. Taifel & Turner(1985)의 사회정체성 이론은 각 개인 구성원의 자아개념과 구성원이 소속되어 있는 조직 간의 어떠한 관계나 구조를 나타내는 것이다. 좀 더 구체적으로 각 개인 구성원이 어떠한 조직에 소속이 되어 그 조직의 정체성을 가지게 되고, 개인이 가지고 있는 정체성과 조직정체성을 통해서 본인의 현재 상태를 알려준다고 하였다. 한 조직에서 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치의 정도가 높고 이에 관해 유사한 혹은 같은 정체성을 공유하고 있으면 상호간에 유대감을 더 높게 형성할 수 있다.

위의 이론과 연구들에 더불어 공동체지향에서 나타나는 조직 구성원들의 공유된 가치와 목표는 상호간에 감정적 유대감과 친밀감을 제공해주고, 유사한 가치관과 행동패턴 등을 통해서 다른 행동으로 인한 갈등의 가능성을 없앤다(박계홍·송광영, 2005). 또한, Bartkus et al.(1997)의 연구에 따르면 조직 응집성과 조직몰입 간의 정(+)적인 상관관계가 있는 것

으로 나타났다. 또한 조직 구성원들의 조직에 대한 몰입은 조직의 사회적 과정과 윤리 프로그램들을 통해서 명확해진다고 말하고 있다. 그 이유는 조직 구성원들 사이에서 공유된 가치를 발견할 수 있기 때문이다. 좀 더 구체적으로 말한다면 조직 구성원들에게 공유된 가치가 조직에서 실행되고 있는 제도 혹은 프로그램과의 관계에 강한 영향을 미칠 수 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 위의 이론들을 바탕으로 공동체지향이 높은 조직에서 조직 구성원들이 윤리경영 시스템을 통한 조직의 가치와 제도의 운영을 공유한다면 조직 구성원들의 조직몰입은 더 강하게 연결될 것이라 판단된다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 성립하였다.

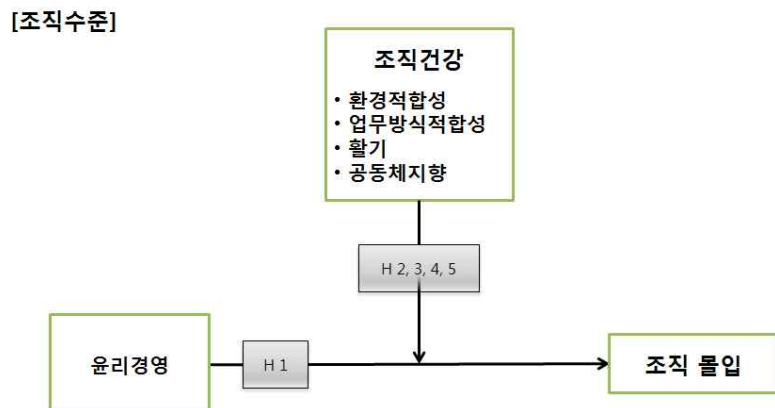
가설 5 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 공동체지향이 정(+)적으로 조절 할 것이다.

IV. 연구방법

1. 연구모형

[그림 1]은 본 연구에서 진행하고자 하는 것을 이론적 바탕을 토대로 구성한 것이다.

[그림 1] 연구 모형



2. 분석대상 및 특성

본 연구에서 조직수준의 연구를 진행하기 위해서 국내의 중·소기업, 중견기업 그리고

대기업 등 총 48개 조직에서 윤리경영 부서, 윤리경영 담당자, 인사담당자 등을 대상으로 480개를 회수하였다. 48개 조직의 특성은 다음과 같다. 48개 조직의 규모를 살펴보면 0~99인 5조직(10.4%), 100~299인 10조직(20.8%), 300~999인 6조직(12.5%) 그리고 1000인 이상의 조직은 27개(56.3%)로 나타났다. 업종별로 구분하여 살펴보면 제조업 15개 조직(31.3%), 건설업 2개 조직(4.2%), 유통업 4개 조직(8.3%), 정보통신업 5개 조직(10.4%), 금융업 12개 조직(25%), 서비스업 10개 조직(20.9%)로 나타났다. 조직의 설립년도는 1950년대 5개 조직(10.4%), 1960년대 8개 조직(16.7%), 1970년대 6개 조직(12.5%), 1980년대 11개 조직(22.9%), 1990년대 11개 조직(22.9%), 2000년대 이후 7개 조직(14.6%)로 나타났다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에서 사용한 변수들은 개인수준에서 측정을 하여 조직수준으로 통합하여 연구를 진행하였다. 통제변수인 개별 인구통계학적 특성을 제외한 나머지 변수들은 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하여 측정을 하였다.

(1) 윤리경영

본 연구에서는 Weiss(2006)의 측정도구를 사용하여 12개 항목을 측정하였다. 윤리경영은 조직의 의사결정 혹은 행동을 함에 있어서 옳고 그름, 그리고 행위의 정당성에 관한 판단을 해줄 수 있는 것을 말한다. 각 문항의 예는 다음과 같다. “우리 회사는 비리행동이 일어나지 않도록 윤리강령을 제정하여 운영하고 있다.”, “우리 회사는 윤리교육을 통해 회사 내의 윤리적 행위 표준과 행동 절차에 대해 조직 구성원들에게 잘 전달하고 있다.” 등을 포함하고 있는 12개 문항을 사용하였다.

(2) 조직건강

조직건강은 김정은(2012)의 측정도구를 사용하여 측정을 하였다. 조직건강은 4가지 하위 요소로 나누어 살펴 볼 수 있는데 첫 번째는 환경적합성, 두 번째는 과업수행적합성, 세 번째는 활기, 마지막 네 번째는 공동체지향이다.

각각의 문항들을 살펴보면 환경적합성 문항의 예로서 “우리 회사는 경쟁기업이 자사의 제품과 서비스를 쉽게 모방하지 못한다.”, “우리 회사는 사업을 하는데 필요한 경영능력을 가지고 있다.”, “우리 회사는 신기술에 대한 적극적인 선행투자가 잘 이루어지고 있다.” 등 8개 문항을 포함하고 있다.

과업수행적합성 문항의 예는 “우리 회사는 업무관련 정보흐름이 원활하다.”, “우리 회사

는 업무규정이 적절하다.”, “우리 회사는 구성원들이 의사결정을 적절하게 한다.”, “우리 회사는 피드백을 잘 제공한다.”, “우리 회사는 조직구조가 일하는데 적합하다.”등이 포함되어 있는 9개 문항을 사용하였다.

활기의 문항의 예는 “우리 회사는 구성원들은 업무를 하는 동안 행복감을 느낀다.”, “우리 회사는 구성원들이 스스로 살아있다고 느낀다.”, “우리 회사는 구성원들이 내적 에너지가 넘쳐흐른다.”등을 포함하고 있는 8개 문항을 사용하였다.

마지막 공동체 지향 문항의 예는 “우리 회사 구성원들은 조직에 대한 신뢰감을 가지고 있다.”, “우리 회사 구성원들은 각자가 의미 있는 업무를 한다고 느낀다.”, “우리 회사 구성원들은 서로 하나 됨을 느낀다.”등이 포함되어 있는 6가지 항목을 가지고 측정을 하였다.

(3) 조직몰입

조직몰입은 Allen & Meyer(1990)의 측정도구를 사용하여 측정하였다. 조직몰입이란 조직 구성원이 본인이 소속되어 있는 조직에 애착을 가지고 조직에 대해 동일시하는 정도를 말한다. 즉, 개인 구성원이 조직에 대해 하나 됨을 느끼고 있는지를 말한다.

조직몰입의 문항을 살펴보면 다음과 같다. “나는 우리 조직의 문제점이 나의 문제점처럼 느껴진다.”, “나는 우리 조직에서 가족의 구성원 같은 느낌을 받는다.”, “나는 우리 조직에 대해 강한 소속감을 느낀다.”등이 포함되어 있는 8개 문항으로 측정을 하였다.

V. 분석결과

1. 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석 결과

본 연구에서 사용 된 측정도구에 관한 타당도는 확인적 요인분석을 통해서 확인을 하였다. 그리고 응답자들이 응답한 문항들이 일관성이 있는지 확인하기 위해서 Cronbach의 알파 계수를 통해서 신뢰도를 확인하였다. 본 연구는 조직 수준에서 진행이 되기 때문에 개인들의 응답이 조직 수준으로 활용이 가능한지를 rwg, ICC(1), ICC(2) 값을 통해서 확인을 한 후 연구를 진행하였다.

(1) 타당도 분석

확인적 요인분석을 처음 실행하고 난 후 적재값이 좋지 못한 항목들을 제외하고 요인분석을 계속해서 실행하였다. 이에 관한 결과는 [표 1]에서 확인 할 수 있다. 확인적 요인분

석은 6가지 요인으로 살펴보았을 때와 5가지 요인, 4가지 요인, 3가지 요인, 2가지 요인, 1가지 요인으로 살펴보았을 때를 비교하였다. 비교한 결과 6가지 요인으로 연구를 진행하는 것이 가장 적합한 것으로 나타났다. 연구를 진행하기 위해 최종적으로 요인들을 검토하였을 때 요인들의 값이 모두 0.5이상으로 나타났고, 각 요인에 대한 고유치는 모두 1.0이상으로 나타난 것을 확인 할 수 있었다. 요인분석을 통해 윤리경영은 10개 항목, 조직건강의 환경적합성은 7개 항목, 과업수행적합성은 9개 항목, 활기 7개 항목, 공동체지향 6개 항목, 그리고 조직몰입은 4개 항목으로 추출되었다.

[표 1] 변수 타당도 분석 결과

변 수	문항	요인6	요인5	요인3
윤리경영	1-2	.779	.832	.828
	1-3	.791	.831	.828
	1-4	.770	.812	.808
	1-5	.753	.794	.788
	1-6	.726	.778	.776
	1-7	.759	.794	.788
	1-8	.857	.881	.878
	1-9	.787	.826	.821
	1-10	.784	.822	.818
	1-11	.849	.878	.874
환경적합성	2-1	.777	.725	.604
	2-2	.814	.751	.626
	2-3	.740	.727	.617
	2-4	.731	.677	.556
	2-6	.823	.788	.670
	2-7	.800	.788	.684
	2-8	.826	.789	.674
과업수행 적합성	2-9	.771	.794	.714
	2-10	.780	.764	.690
	2-11	.776	.744	.696
	2-12	.837	.801	.786
	2-13	.857	.842	.797
	2-14	.813	.791	.735
	2-15	.761	.789	.742
	2-16	.819	.798	.779
	2-17	.809	.781	.786

변 수	문항	요인6	요인5	요인3
활 기	2-18	.852	.849	.764
	2-19	.897	.893	.795
	2-20	.894	.890	.791
	2-21	.853	.856	.768
	2-22	.819	.826	.777
	2-23	.793	.795	.778
	2-24	.763	.771	.748
공동체지향	2-26	.801	.799	.626
	2-27	.857	.855	.672
	2-28	.904	.903	.752
	2-29	.849	.848	.737
	2-30	.801	.800	.732
	2-31	.830	.829	.804
조직몰입	3-5	.810	.794	.822
	3-6	.900	.879	.904
	3-7	.805	.805	.837
	3-8	.884	.883	.898

요인 수	TLI	CFI	RMSEA	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	p-value + $\Delta\chi^2$
6요인	.828	.838	.088	3692.534	852		p<.001
5요인	.831	.839	.078	4393.440	1218	700.9	p<.001
3요인	.815	.822	.081	4271.145	1222	578.7	p<.001

(2) 신뢰도 분석

확인적 요인분석 결과에서 나타난 것을 가지고 신뢰도 분석을 실행하였다. 신뢰도 측정 결과는 다음의 [표 2]에서 확인 할 수 있다. 사회과학 연구에서 Cronhach의 알파 계수가 0.6이상이 되었을 때 신뢰할 수 있을 만한 것으로 판단을 한다. 본 연구에서 사용하고 있는 변수들의 신뢰도 살펴보면 모두 .90 이상으로 매우 높은 신뢰성을 가지고 있는 것으로 알 수 있다. 아래의 [표 2]에서 각 변수들 항목의 신뢰도를 확인 할 수 있다.

[표 2] 신뢰도 검증 결과

변수명	문항 수	Cronbach의 알파
윤리경영	10	.953
환경적합성	7	.918
과업수행적합성	9	.945
활 기	8	.943
공동체지향	6	.933
조직몰입	4	.921

(3) 조직수준 타당도 검증

본 연구는 조직수준에서 살펴보는 것에 초점을 두고 있다. 따라서 조직수준의 변수로서 활용이 가능한지를 살펴보기 위한 절차가 필요하다. 조직수준 연구 검증을 위해서 rwg, ICC(1), ICC(2)를 살펴보았다. rwg는 어떠한 변수 측정값이 구성원들 사이에서 일치하는 정도를 나타낸다. 여기에서 나타나는 값이 0.7이상 그리고 $0 < \text{rwg} < 1$ 의 조건을 충족하면 개인수준을 병합하여 조직수준으로 변수를 활용할 수 있다(James, Demaree, & Wolf, 1984). ICC(1)은 어떠한 변수에 대해서 개인 응답들 가운데 집단과의 차이를 살펴 볼 수 있는 것을 말한다. 즉, 집단 내에서 평가자간 신뢰도를 말한다. ICC(2)는 어떤 변수에 대한 집단의 평균점수 신뢰도가 있는지를 판단하는 것을 말한다. 다시 말하면 집단의 한 표본 평균점수가 다른 표본의 평균 점수와 일치되는 정도를 확인 할 수 있는 것이다.

본 연구의 조직수준 타당도 검증 결과는 다음 [표 3]를 통해서 살펴 볼 수 있다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 모든 변수들의 rwg값이 0.70 이상으로 나타났고 조직수준으로 합산하여 연구를 할 수 있다는 것을 나타내었다. 또한, ICC(1)값을 살펴보면 윤리경영이 0.41, 환경적합성이 0.29, 과업수행적합성이 0.27, 활기가 0.22, 공동체지향이 0.20 그리고 조직몰입이 0.17로 나타났다. ICC(1) 값은 $0 < \text{ICC}(1) < 0.5$ 사이로 위치해야 연구를 위한 적절한 값이 나타났다고 한다. 또한, ICC(1)의 값이 0.20에 가까울수록 결과 값이 매우 높다고 판단되며, 통상적으로 ICC(1)값이 0.30을 넘기는 것은 상당히 어렵다(Bliese, 2000). 따라서 본 연구를 위한 ICC(1)의 결과를 보았을 때 적절한 것으로 판단할 수 있다. ICC(2)값은 0.60이상이면 적절하다고 판단 할 수 있다. 본 연구의 결과를 살펴보면 0.60 이상의 값을 나타내고 있기 때문에 적절하다고 판단 할 수 있다.

[표 3] 조직수준 타당도 검증결과

변 수	rwg	ANOVA Model	
		ICC(1)	ICC(2)
윤리경영	0.88	0.41	0.87
환경적합성	0.88	0.29	0.80
과업수행적합성	0.91	0.27	0.78
활 기	0.89	0.22	0.73
공동체지향	0.87	0.20	0.70
조직몰입	0.79	0.17	0.64

2. 상관관계 분석 결과

상관관계는 Pearson 상관관계 분석을 하였고, 회귀분석을 실행하기 앞서서 변수들 간의 다중공정성을 줄이기 위해서 변수들 간 척도의 전체평균을 기준으로 센터링을 하였다. 상관관계분석의 결과를 살펴보면 윤리경영과 조직건강의 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향 그리고 조직몰입 모두 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 방향성 또한 같은 것으로 나타났다. 윤리경영과 환경적합성($r=.717$, $p<.01$), 과업수행적합성($r=.721$, $p<.01$), 활기($r=.649$, $p<.01$), 공동체지향은($r=.556$, $p<.01$) 그리고 조직몰입은 ($r=.471$, $p<.01$)의 상관관계가 나타났다. [표 4]는 상관관계 분석 결과를 나타낸 것이다.

[표 4] 조직수준 변수 기술통계 및 상관관계 분석(N=48)

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 규모더미1	.208	.410	1															
2. 규모더미2	.125	.334	-.194	1														
3. 규모더미3	.562	.501	-.582**	-.429**	1													
4. 설립더미1	.166	.376	-.229	-.169	.394**	1												
5. 설립더미2	.145	.356	-.212	.201	-.112	-.185	1											
6. 업종더미1	.041	.201	-.107	-.079	.184	.187	.209	1										
7. 업종더미2	.083	.279	.081	-.114	-.038	-.135	-.125	-.063	1									
8. 업종더미3	.104	.308	-.007	-.129	.163	-.152	.246	-.071	-.103	1								
9. 업종더미4	.250	.437	-.059	.218	.024	.129	.034	-.120	-.174	-.197	1							
10.업종더미5	.202	.400	.256	.125	-.367*	-.228	-.062	-.106	-.154	-.174	-.235*	1						
11. 윤리	3.639	.619	-.212	-.152	.525**	.120	-.193	.053	.100	.141	.190	-.132	1					
12. 환경	3.547	.478	-.058	-.259	.333*	.043	-.325*	-.136	-.042	.119	.033	-.033	.717**	1				

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
13. 과업	3.311	.478	-.020	-.135	.245	.038	-.262	-.076	-.111	.177	.148	.019	.721**	.885**	1			
14. 활기	3.124	.476	-.014	-.138	.179	.036	-.191	-.075	-.087	.173	.045	.132	.649**	.767**	.916**	1		
15. 공동체	3.423	.443	.034	-.198	.122	.110	-.161	-.183	-.057	.146	-.014	.234	.556**	.667**	.814**	.892**	1	
16. 몰입	3.546	.503	.112	-.205	.136	.004	-.059	-.266	-.039	.290*	-.054	.205	.471**	.529**	.633**	.684**	.847**	1

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

주: 규모더미1 = 100~299인, 규모더미2 = 300~999인, 규모더미3 = 1000인 이상, 설립더미1 = 1990년 이전, 설립더미2 = 1990년대 이후, 업종더미1 = 제조업, 업종더미2 = 건설업, 업종더미3 = 유통업, 업종더미4 = 정보통신업, 업종더미5 = 서비스업

3. 가설의 검증

(1) 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 대한 가설 검증

가설 1은 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 검증하는 것이다. 가설 2, 3, 4, 5는 조직건강의 하위요소 환경적합성, 과업수행적합성, 활기 그리고 공동체지향이 윤리경영과 조직몰입에 조절효과가 있는지를 검증하는 것이다. 가장 먼저 살펴볼 것은 본 연구의 주 효과인 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 살펴보는 것이다.

가설 1은 조직수준의 윤리경영이 조직몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이라고 예측하였다. [표 5] 모형 1에서 확인할 수 있듯이 윤리경영과 조직몰입간의 관계가 .575, p<.001 수준에서 정(+)적인 관계에 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1이 채택된 것을 알 수 있다.

(2) 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 있어 조직건강의 조절효과에 대한 가설 검증

가설 2, 3, 4, 5는 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 있어 조직건강의 조절효과를 검증하기 위한 것이다. 조절효과에 관한 것은 [표 5] 모형 3에서 확인할 수 있다. 조절효과에 대한 결과를 살펴보면 조직건강의 하위요소 4가지 모두 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 유의미하게 조절하는 것을 알 수 있다. 환경적합성은 B=-.598, p<.05 수준에서 과업수행적합성은 B=.896, p<.05 수준에서 활기는 B=-.834, p<.01 수준에서 그리고 공동체지향은 B=.557, p<.01수준에서 유의한 조절효과를 나타내고 있다.

하지만, 조직건강의 모든 하위 요소들이 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 정(+)적으로 조절효과를 나타낸 것은 아니다. 환경적합성과 활기는 가설의 설정과 반대되는 것으로 나타났다. 즉, 환경적합성과 활기는 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 부(-)적으로 조절하는 것으로 나타났다. 이와 반대로 과업수행적합성과 공동체지향은 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 있어서 정(+)적인 조절효과를 나타내었다. 위의 내용을 종합해서 살펴보면 가설 2

와 4는 기각이 되었고, 가설 3과 5는 채택이 된 것으로 판단할 수 있다. 각각의 가설에 대한 구체적인 결과를 살펴보면 다음과 같다.

[표 5] 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 조직건강의 조절효과 검증 결과

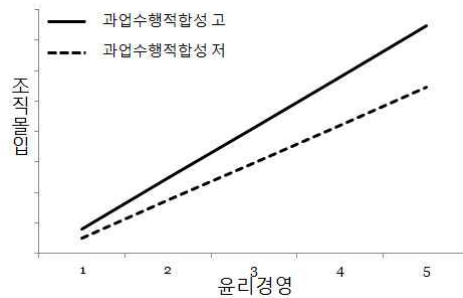
변 수	조직몰입		
	모형1	모형2	모형3
상 수	-.098	-.644	-.730*
기업 규모더미1	.301	.723*	.757
기업 규모더미2	-.469	.505	.340
기업 규모더미3	-.163	.703	.815
업종더미1	-1.562*	-.452	-.426
업종더미2	-.214	.067	-.081
업종더미3	.597	.375	.439
업종더미4	-.190	-.024	.103
업종더미5	.617	.040	.186
설립년도더미1	.384	-.218	-.415
설립년도더미2	.445	.296	.482
윤리경영	.575***	.001	-.063
환경적합성		.091	.182
과업수행적합성		-.144	-.262
활기		-.343	-.407
공동체지향		1.178***	1.301***
윤리경영 × 환경적합성			-.598*
윤리경영 × 과업수행적합성			.896*
윤리경영 × 활기			-.834**
윤리경영 × 공동체지향			.557**
R ²	.492	.823	.903
Adjusted R ²	.337	.739	.838
ΔR ²	.492	.331	.081
유의확률 F 변화량	.004	.000	.002

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

가설 2는 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 환경적합성이 정(+)적으로 조절할 것이라고 가정하였다. 연구 결과를 살펴보면 환경적합성이 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 조절하는 것을 나타내고 있다. 하지만 본 연구에서 설정한 가설과 반대되는 부(-)의 조절효과를 가지는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다.

가설 3은 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 과업수행적합성이 정(+)적으로 조절할 것이라고 가정하였다. 이에 관한 조절효과를 그래프로 나타낸 것을 [그림 2]에서 확인할 수 있다.

[그림 2] 윤리경영과 과업수행적합성의 상호작용 효과



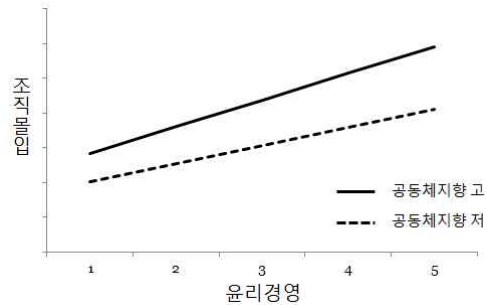
위의 그래프에서 나타내듯이 과업수행적합성이 높을 때 윤리경영이 높아질수록 조직몰입이 과업수행적합성이 낮을 때보다 더 크게 증가하고 있다. 즉, 과업수행적합성이 낮은 집단에 비해서 높은 집단에 윤리경영이 더 강한 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 과업수행적합성이 윤리경영과 조직몰입 간에 정(+)의 조절효과를 보이는 것을 확인할 수 있다.

윤리경영과 과업수행적합성의 상호작용은 조직 구성원들이 과업을 수행함에 있어서 활용되는 내부 시스템을 좀 더 명확하게 해줌으로써 조직 구성원들의 조직몰입에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 과업수행적합성이 높은 조직에서 윤리경영은 의사결정 과정뿐만 아니라 내부 시스템 운영에 있어서 무엇이 옳고 그른 것인지 판단하는데 지원하는 역할을 할 것이다. 즉, 조직 구성원들이 과업을 수행함에 있어서 마주하는 윤리적 딜레마(ex. 성과를 내기 위한 비윤리적 행위)에 있을 때 명확하고 분명한 균형을 잡아갈 수 있도록 도움을 줄 것이다.

가설 4는 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 활기가 정(+)적으로 조절할 것이라고 가정하였다. [표 5] 모형 3에 나타난 조절효과 결과를 살펴보면 활기가 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 부(-)적으로 조절하는 것으로 나타나고 있다. 하지만 본 연구에서는 조직건강의 활기가 윤리경영과 조직몰입간의 관계에 정(+)적으로 조절할 것이라 가설을 세웠으나 가설 4는 기각된 것을 알 수 있다.

가설 5는 윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 공동체지향이 정(+)적으로 조절할 것이라고 가정하였다. 회귀분석 결과를 통해서 살펴보면 공동체지향이 다른 하위 요소 3가지 보다 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 정(+)적으로 가장 크게 조절하는 것으로 나타났다. 이에 관한 상호작용을 살펴보면 [그림 3]과 같이 나타날 수 있다.

[그림 3] 윤리경영과 공동체지향의 상호작용 효과



공동체지향이 높을 때 윤리경영이 높아질수록 조직몰입이 공동체지향이 낮을 때보다 더 크게 증가하고 있다. 즉, 공동체지향이 낮은 집단에 비해서 높은 집단에 윤리경영이 더 강한 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 공동체지향이 윤리경영과 조직몰입 간에 정(+)의 조절효과를 보이는 것을 확인 할 수 있다. 공동체 성향이 높은 조직은 구성원들 간에 공유된 가치와 목표를 통해서 유대감이 매우 높은 것이다. 여기에 더하여 윤리적 제도를 통한 조직의 가치가 더해진다면 구성원들의 조직몰입이 더 증가하는 것으로 볼 수 있다.

VI. 결론 및 논의

1. 연구결과 및 논의

본 연구는 윤리경영과 조직몰입 간의 관계를 조직건강이 조절하는 효과를 조직수준에서 검증하였다. 본 연구의 결과를 정리하면 다음의 [표 6]으로 볼 수 있다.

[표 6] 연구가설 검증 결과 정리

가설	내 용	검증결과
가설 1	조직수준의 윤리경영은 조직몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.	채택
가설 2	윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 환경적합성이 정(+)적으로 조절할 것이다.	기각
가설 3	윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 과업수행적합성이 정(+)적으로 조절할 것이다.	채택
가설 4	윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 활기가 정(+)적으로 조절할 것이다.	기각
가설 5	윤리경영과 조직몰입간의 관계에서 공동체지향이 정(+)적으로 조절할 것이다.	채택

본 연구에서 주 효과로 살펴본 조직수준에서 윤리경영이 조직몰입과 유의한 관계가 있는 것을 알 수 있었다. 또한, 조직건강의 4가지 하위요소들이 윤리경영과 조직몰입에 유의

한 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 조직건강의 하위요소들이 윤리경영과 조직몰입에 모두 정(+)의 방향으로 조절할 것이라고 예측하였지만 두 개의 요소에서만 정(+)의 방향으로 조절하는 것으로 나타났다. 조직건강의 환경적합성이 높은 조직에서 윤리경영 운영의 정도가 높을수록 조직몰입을 저해하는 것으로 나타났다. 또한, 활기가 높은 조직에서도 윤리경영의 수준을 높게 할수록 조직 구성원들의 조직몰입에 부정적으로 이어진다는 것을 확인할 수 있었다. 환경적합성과 활기 수준이 낮은 조직에서도 같은 영향이 나타나는 것으로 결과가 나왔다. 이러한 결과를 통해서 유추해 볼 수 있는 것은 윤리경영의 특성을 다시 한 번 고민해 볼 수 있다. 환경적합성과 활기는 동적인 성질을 가지고 있는 것으로 말할 수 있다. 하지만 윤리경영은 정적인 형태로 이루어진 것으로 말할 수 있다. 그 이유는 윤리경영이라는 것은 조직을 위해 유동적으로 실행하는 것이 아니라 조직이 장기적인 안목을 가지고 실행하는 제도로서 볼 수 있기 때문이다. 즉, 외부의 환경에 빠르고 유연하게 대처하기 위한 조직의 자원이나 역량의 특성인 환경적합성 그리고 조직 구성원들이 본인의 과업을 즐기면서 조직에 긍정적으로 동기화 되어 있는 활기의 측면이 조직을 좀 더 정적으로 구성하고 과하게 적용하면 어떤 제약으로 발생할 수 있는 특성을 가지고 있는 윤리경영과 상충되는 것으로 볼 수 있다. 이러한 것으로 유추해 볼 때 조직건강의 환경적합성과 활기가 윤리경영과 조직몰입을 유의하게 조절하지만 그 방향은 정(+)의 방향이 아닌 부(-)의 방향으로 이어진 것으로 판단이 된다.

본 연구에서 예측한 것처럼 조직건강의 과업수행적합성과 공동체지향은 윤리경영과 조직몰입 간의 관계를 정(+)의 방향으로 유의하게 조절하는 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 말한다면 과업수행적합성이 높은 조직에서 윤리경영 제도의 활용이 높아질수록 조직 구성원의 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 공동체지향이 높은 조직에서 윤리경영의 강도가 높아질수록 조직 구성원의 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 과업수행적합성과 공동체지향의 조절효과는 이들의 수준이 낮은 조직에서도 정(+)의 방향으로 유의하게 나타났다. 즉, 과업수행적합성과 공동체지향이 낮은 조직에서도 윤리경영의 정도가 강하게 될수록 조직 구성원의 조직몰입 또한 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해서 알 수 있는 것은 조직 구성원들이 과업을 수행하기 위한 과정에 조직에서 공정성을 지원해주고 과업을 수행하면서 발생할 수 있는 비윤리적 행위 혹은 어떠한 상황이 발생했을 때 윤리경영 제도가 사전에 방지를 해주고 그에 관한 행동 지침을 통해서 대응할 수 있도록 하기 때문에 조직 구성원들이 과업을 수행하는데 좀 더 몰입할 수 있고 이것이 조직몰입에 이어지는 것으로 판단할 수 있다. 즉, 윤리경영 운영의 수준이 높을수록 그러한 역할을 강하게 하는 것으로 볼 수 있다. 공동체지향이 높은 조직에서는 조직 구성원들이 상호간에 공유하고 있는 가치와 목표가 뚜렷하고 널리 확산되어 있는 조직이다. 이 가운데 조직의 윤리적 운영을 통한 조직 내부의 공정성을 향상과 도덕적 판단의 증가는 조직구성원들의 공동체적 특성을 통해서 더 강하게 상호작용을 하는 것으로 볼 수 있다. 좀 더 구

체적으로 살펴본다면 공동체적 특성이 높은 조직에서는 기존에 내부에서 공유되지 않았던 가치 혹은 목표가 새롭게 유입이 되면 그것에 반발하는 성향도 있지만 자신들의 조직에 도움이 되는 것으로 판단이 되면 그 가치 혹은 목표의 확산은 공동체적 특성이 낮은 조직에 비해서 좀 더 빠르고 강하게 확산될 수 있다고 볼 수 있다. 즉, 윤리경영의 제도가 조직 구성원들의 의사결정과 행위에 옳고 그름을 좀 더 명확하게 해주고 그 결정과 행위에 정당성을 제대로 부여해 줄 수 있기 때문에 공동체적 특성과 윤리경영의 상호작용이 유의하게 나타나는 것으로 판단 할 수 있다.

2. 연구의 시사점

본 연구를 통해서 얻을 수 있는 이론적 시사점은 다음과 같이 제시 할 수 있다.

첫 번째로 윤리경영의 선행연구 검토를 통해서 조직에서 운영하는 윤리제도가 조직 전체에 미치는 영향을 정리하였다. 선행연구들을 살펴보면 윤리경영을 사회적인 흐름 속에서 어떻게 흘러왔고 변해왔는지 사회적 측면에서 연구가 진행이 되거나 조직에 있어서 개인 구성원들에게 어떻게 영향을 미치는지를 주로 살펴보았다. 즉, 윤리경영을 개인수준에서 연구는 많이 진행되었다고 말할 수 있다. 하지만, 상대적으로 조직수준에서 윤리경영이 기업 전반에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 연구는 미비하다. 본 연구의 초점은 여기에 있다고 말할 수 있다.

두 번째는 윤리경영과 조직몰입 간에 관계에 영향을 주는 조절변수로서 조직건강을 통해서 살펴보았다. 기존의 선행연구들을 살펴보면 개인수준에서 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 리더에 대한 신뢰, 리더의 리더십, 조직시민행동 등과 같은 변수를 사용하여 살펴보았다. 조직건강의 하위요소 4가지 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향을 통해서 살펴봄으로서 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 조직의 내부와 외부적 측면을 연구하였다. 하지만 결과를 통해서 보았을 때는 윤리경영이 모든 조직의 특성에 긍정적인 영향을 주는 것은 아니라고 나타났다. 좀 더 구체적으로 윤리경영과 조직건강의 하위요소 4가지의 상호작용의 영향이 모두 같은 방향으로 나타나지 않았다. 따라서 본 연구에서 사용된 조직건강의 측면을 다른 부분과 연결하여 계속적인 연구를 진행하는 것이 필요하다.

본 연구를 통해서 살펴 볼 수 있는 실무적 의의는 다음과 같다.

첫 번째로 조직수준에서 윤리경영을 살펴봄으로서 이 제도가 조직의 시스템에 맞게 고려하여 적용해야 한다는 것을 말해준다. 본 연구에서 조절효과로 살펴본 조직건강의 하위요소와 윤리경영의 상호작용 효과가 같은 범주에 있지만 결과는 반대로 나타난 것을 알 수 있다. 이것은 조직의 시스템에 따라 윤리경영의 운영 정도를 고려해야 한다는 것으로 판단된다. 많은 기업들이 윤리경영 제도를 활용하기 위해 노력을 많이 하고 있고, 리더들

에게서 그러한 성향이 조금씩 증가하고 있는 추세이다(전국경제인연합회, 2003). 하지만, 기업의 특성을 고려하지 않은 상태로 윤리경영 운영의 관해 반대되는 결과들로 이어질 수 있다. 따라서 조직에서 윤리경영 운영에 관심과 중점을 둘 때에 현재의 조직의 상태가 어떤 위치에 있는지 파악을 하고 실행을 해야 할 것이다.

두 번째는 윤리경영이 조직 구성원에게 미치는 영향을 확인 할 수 있다. 포브스코리아와 한국윤리경영학회(2015)에서 발표한 자료에 따르면 윤리경영 운영에 대한 인식이 기업의 관리자들과 외부 이해관계자들 사이에 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 관리자층에서는 기업들의 윤리경영이 잘 이행되고 있다고 평가하고 있는 반면에 외부 이해관계자들은 정반대의 평가를 내리고 있는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 조직에서 실행되고 있는 제도 시스템을 좀 더 명확하게 판단해 줄 수 있는 내부 구성원을 통해서 살펴봄으로서 윤리경영 제도가 구성원에게 어떠한 영향을 미치는지 확인 할 수 있었다.

좀 더 구체적으로 살펴본다면 윤리경영 제도 운영은 조직 구성원들에게 가치 전달과 조직의 응집력을 높일 수 있다. 조직 구성원들은 조직이 비윤리적 운영을 통해 모순된 입장을 인지하게 되었을 때 조직에 대한 애착이 감소하고 이것이 이직의도로 이어진다고 한다(Shafer, 2002). 하지만, 윤리경영은 조직 구성원들과 조직 간의 신뢰를 기반으로 하고 있고, 윤리경영 제도 활용을 통해서 조직 구성원들이 조직에 대한 몰입이 높다는 것을 선행 연구를 통해서 알 수 있었다. 윤리경영이라는 것은 조직 구성원들에게 조직이 추구하고 바라는 가치가 무엇인지 명확하게 전달해 줄 수 있고 이러한 것을 구성원들 간의 공유를 통해서 전체적인 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라 판단된다.

3. 연구의 한계점 및 향후 연구를 위한 제언

본 연구의 한계점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫 번째로 본 연구는 조직 수준에서 윤리경영, 조직건강, 조직몰입 간의 관계를 살펴보았다. 하지만 연구를 진행하면서 표본 수의 적절성에 대한 한계점이 나타났다. 본 연구는 48개 조직에서 평균 10명 이상의 개인 설문 응답을 통해서 연구를 진행하였다. 하지만 각 조직 당 10명의 응답이 조직을 대표하는 것으로 말하기에는 조금 어려움이 있다. 따라서 향후 연구는 다양한 표본을 가지고 조직 수준의 연구가 필요하다.

두 번째로 본 연구는 윤리경영을 조직 내부에서 활용하는 제도적 측면을 살펴보았다. 즉, 조직에서 실제로 실행하고 있는 부분을 측정하였다. 이것은 윤리경영의 외부적인 측면이 영향을 줄 수 있다는 것을 확인하지 못했다는 것이다. 향후 연구에서는 조직에서 활용하고 있는 윤리경영의 외부적 측면과 조직 구성원들이 가지고 있는 특성 등을 함께 고려하여 연구를 진행하는 것이 필요하다.

세 번째는 조직건강의 4가지 하위요소들에 대한 연구가 좀 더 필요하다. 본 연구에서

조직건강 하위요소들을 조절변수로서 살펴보았지만 연구의 가설과는 다른 결과들이 도출되었다. 조직건강의 과업수행적합성과 공동체지향은 윤리경영과 조직몰입간의 관계를 정(+)적으로 조절하는 것으로 나타났으나, 이와 반대로 환경적합성과 활기는 부(-)적으로 조절하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 윤리경영과 조직건강의 상호작용이 긍정적으로만 나타난다고 말할 수 없다. 또한, 본 연구에서는 조직건강의 하위 요소들 간의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 이러한 부분이 본 연구의 특성에 의한 것인지 다른 부분의 문제인지 명확하게 구분할 수 없기 때문에 향후 연구에서 조직건강의 하위요소들에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

[참고문헌]

- 김영복, 최만기. 2011. 기업의 윤리경영, 지각된 기업이미지 및 이해관계자의 지각된 호응도에 관한실증 연구. 경영연구, 26(4), 113-142.
- 김정은, 유규창. 2014. 조직건강의 개념적 모델과 측정도구 개발 및 구성타당도 검증에 관한 연구. 경영학연구. 43(6), 1875-1904.
- 김중원, 박성수. 2007. 연구논문: 윤리경영의 제도특성과 개인특성에 따른 종업원의 수용도 및 내적 태도에 관한 연구-이직의도, 조직몰입, 직무만족을 중심으로. 인적자원관리연구, 14(3), 87-106.
- 박계홍, 송광영. 2005. 윤리경영과 조직시민행동과의 관계에 있어서 신뢰 역할. 대한경영학회지, 18(2), 649-680.
- 오석홍. 1970. "Three problematic concept in the study of public affair: System approach, organizational health," Development, 행정논총, 1(1), 212-231.
- 이명신, 손승우, & 장영철. 2009. 윤리적 리더십의 영향요인과 조직성과. 대한경영학회지, 22(6), 3169-3193.
- 전국경제인연합회. 2003. 국내 기업의 윤리경영 실태조사 결과 보고서.
- 최창명, 김성수. 2005. 연구논문: 윤리경영의 운영과 리더에 대한 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향. 기업경영연구, 21(단일호), 89-119
- 포브스코리아. 2015. <http://jmagazine.joins.com/forbes/view/305169>.
- 한진환. 2011. 윤리경영이 조직신뢰 및 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 24(4), 2225-2244.
- Aguilar, F. J. 1994. Managing corporate ethics: Learning from America's ethical companies how to supercharge business performance, New York, Oxford University Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18.
- Babin, B. J., Boles, J. S., Robin, D. P. 2000. Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. Journal of the Academy of Marketing Science, 28(3), 345-358.
- Barnett, T., Vaicys, C. 2000. The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. Journal of Business Ethics, 18, 283

- Bartkus, K. R., Howell, R. D., Parent, C. M., & Hartman, C. L. 1997. Managerial antecedents and individual consequences of group cohesiveness in travel service selling. *Journal of Travel Research*, 35(4), 56-63.
- Baumhart, R.C. 1961. How Ethical Are Businessmen?. *Harvard Business Review*, 39, 6-176
- Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 32-40.
- Bennis, W. G. 1962. Towards a " Truly" Scientific Management: The Concept of organization Health. *Industrial Management Review*, 4(1), 1.
- Brenner, S. N., & Molander, E. A. 1977. Is ethics of business changing. *Harvard Business Review*, 55(1), 57-71.
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. 2013. How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
- Clark, J. V. 1962, "A healthy organization," *California Management Review*, 5(5), 16-30.
- Cooper, C. L., & Williams, S. E. 1994. Creating healthy work organizations. John Wiley & Sons.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., Ferrell Linda. 2014. *Business ethics: Ethical decision making & cases*. (9th ed.) Cengage learning.
- Ferrell, O., Gresham, L. G. 1985. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *The Journal of Marketing*, 87-96.
- Grojean, M.W., C.J. Resick, M.W. Dickson & D.B. Smith. 2004. Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethic, *Journal of Business Ethics*. 55(3), pp.223-241.
- Hammond, S. A., Slocum Jr, J. W. 1996. The impact of prior firm financial performance on subsequent corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 159-165.
- Helsel, A. R., Aurbach, H. A., & Willower, D. J. 1969. Teachers' Perceptions of Organizational Climate and Expectations of Successful Change. *The Journal of Experimental Education*, 38(2), 39-44.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. 1989. Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *The Journal of Marketing*, 79-90.
- Iván Tarride, M., Ariel Zamorano, R., Nicolás Varela, S., & Julia González, M. 2008. Healthy organizations: toward a diagnostic method. *Kybernetes*, 37(8), 1120-1150.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. 1984. Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of applied psychology*, 69(1), 85.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. 2006. The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Katz, D., & Kahn, R. L. 1978. *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. 1979. *Organization and management: A systems approach*. McGraw-Hill.

- Miles, M. B. 1969. Planned change and organizational health: Figure and ground. *Organizations and human behavior*, 375-391.
- Morgan, G. 1986. *Images of organization*, Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 1982. *Employee - organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Schwepker Jr, C. H., Ingram, T. N. 1996. Improving sales performance through ethics: The relationship between salesperson moral judgment and job performance. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1151-1160.
- Selznick, P. 1949. *TVA and the grass roots: A study of politics and organization*. Univ of California Press.
- Shafer, W. E. 2002. Ethical pressure, organizational-professional conflict, and related work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 261-273.
- Staw, B. M. & Salancik, G. R. 1977. *New directions in organizational behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. 1985. *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (2nd ed). Chicago: Nelson-Hall.
- Teasdale, E. L., & McKeown, S. 1994. Managing stress at work: The ICI - Zeneca Pharmaceuticals experience: 1986 - 1993.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
- Verbeke, W., Ouwerkerk, C., & Peelen, E. 1996. Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of sales-people. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1175-1187.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Joseph, J. 1998. Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 365-371.
- Vitell, S. J., & Davis, D. L. 1990. The relationship between ethics and job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 9(6), 489-494.
- Weiss, J. W. 2006. *Business ethics: a stakeholder and issues management approach* (4th ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Zucker, L. G. 1986. Production of trust: Institutional sources of economic structure. *Research in organizational behavior*, 8, 53-111.

The effect of Business Ethics on Organizational Commitment: Focus on the Moderation of Organizational Health

Hwool Jang·Yu Gyu-Chang

The importance of executive plans and evaluation index for business ethics has been gradually incremented in South Korea. Business ethics, therefore, should concrete the organization's system from inside out. The study focus is on the relation between organizational health and business ethics, and how these can affect organizational commitment. The results show that two dimensions of organizational health, work way fit and community orientation, in business ethics have a positive correlation with organization commitment, while environment fit and vitality do not display a positive relationship. This result implies that organizations have to take a different ethics approaches in accordance with different organizational traits.

Key words: business ethics, organizational health, organizational commitment, well-being, balancing, sustainability
