

CEO의 윤리의식이 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 건설회사를 중심으로 -

김길홍*, 양동우**

호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 박사과정*

호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 교수**

A Study on the Effect of CEO ethics on the business performance of company -Focusing on construction companies -

Kil-Hong Kim*, Dong-Woo Yang**

Dept. of Techno Management, Graduate School, Hoseo University, Ph.D Candidate*, Professor**

요 약 본 연구의 목적은 현재 현실적으로 가장 이슈가 되고 있는 세계적인 기업들의 윤리경영이 사회적으로 문제가 많이 되고 있는 시점에서 각 기업들 특히 건설회사들의 CEO 윤리의식이 기업들의 경영성과에 어느 정도 기여하는지 알고자 한다. 국내 건설업에 종사하는 대기업, 중소기업들의 기술자 및 관리자들을 대상으로 다수의 설문지를 통한 실증분석 즉 빈도, 신뢰도, 요인, 다중회귀분석을 실시하였다. 통계분석의 도구 SPSS 20 을 사용한 그 결과는 다음과 같다.

CEO의 윤리의식은 재무적 성과, 기업윤리, 조직적 성과, 사회적 성과에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. CEO의 최고 덕목인 윤리의식이 높은 회사 일수록 직원들이 주인의식을 갖게 되고 CEO와의 커뮤니케이션이 잘 통해야 서로간의 신뢰를 바탕으로 회사 발전의 원동력이 될 수 있다고 본다. 향후에는 일반적인 회사의 CEO 윤리의식이 경영성과에 미치는 영향에 대해서 폭 넓은 연구가 필요하다.

주제어 : CEO의 윤리의식, 윤리경영, 기업윤리, 조직적성과, 사회적성과, 재무적성과

Abstract The purpose of this study is to see how a CEO's ethics affects each company's business performance, as the ethical management of global companies are being one of the social issues at this time, particularly in construction companies. The survey was conducted amongst the engineers and managers who are currently engaged in domestic major companies as well as small businesses, and analyzed based on the frequency, reliability, factor, and multiple regression method. The results are as follows by use of SPSS 20 as a statistical analysis tool. CEO's ethics has a positive effect on financial performance, business ethics, organizational achievement, social achievement. The study found that the higher ethical sense a CEO has, which is one of the highest values of CEO, the higher ownership an employee has, and the more a CEO has a communication with the employees, the more credibility is mutually built, which will be a driving force of company's development. This study needs more wide study for on the effect of CEO's ethics on the business performance of general company in the future.

Key Words : CEO'ethics , business ethics, organizational performance, social performance and financial performance

Received 25 February 2016, Revised 29 March 2016

Accepted 20 April 2016, Published 28 April 2016

Corresponding Author: Dong-woo yang (Dean of Hoseo Graduate School of Global Entrepreneurship Director of Venture MOT Research Institute)

Email: dwyang@hoseo.edu

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리는 현재까지 세계적으로 유명한 회사들이 윤리적인 측면을 무시하고 범 죄나 다름없는 회계 부정 및 기계 조작 사건이 발각되면서 천문학적인 벌금으로 인해 경영에 커다란 어려움을 겪었을 뿐만 아니라 폐업에 이르는 현상을 많이 보아왔다. 회사의 성장과 발전에 대해 단순히 회사의 주요 결정권자인 한사람 CEO의 신뢰와 투명성이 결여된 결정으로 인해 그러한 결과들은 크게 사회적 지탄을 받기도 한다. 그래서 또한 그 회사는 지명도 뿐만 아니라 금전적으로도 커다란 손실을 초래한다는 것이다. 최근 우리나라도 정부를 비롯한 모든 기업들이 윤리적인 관점에서 볼 때 부패 순위가 세계 OECD 국가 중 하위권에 머물고 있지만 2003년부터 정부, 각 기업들이 윤리적인 경영에 부단한 노력을 해오고 있는 것을 볼 수 있다. 현시점에서 건설업의 CEO들은 윤리적인 측면에서 얼마나 노력을 하고 있는가? 긍정적인 측면에서 건설회사들이 가지고 있는 회사의 연혁과 크기에 따라 CEO의 윤리 의식이 경영 성과에 미치는 영향을 기업윤리라는 매개효과를 가지고 서로 간에 어떻게 작용하는지에 대해 총괄적으로 연구하였다. 그래서 CEO의 개인적인 윤리의식이 기업윤리와 더불어 사회적 책임감과 조직적인 성과 그리고 재무적인 성과에 대해 상호 간의 변수들이 어떻게 나타나는가 하는 문제를 국내외 학자들이 저술한 서적과 학술지, 선행 논문들을 분석하고 이를 통해 더욱 깊은 연구를 하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 CEO 윤리의식의 개념

2.1.1 CEO 윤리의식의 정의

CEO 윤리의식이란 회사 경영 및 기업 활동에 있어 개인보다는 자기가 속한 기업을 최우선적인 가치로 생각하며, 신뢰적이며 투명성으로 합리적인 업무 수행을 추구하는 경영 정신을 의미한다.

첫째, 윤리적 리더는 자신이 가지는 영향력으로 조직의 가치를 확립하고 강화하는데 중요한 역할을 하며 자기 나름의 독특한 신념과 관점을 가지고 있으며 한 리더에 의해 촉진되는 가치들은 그 조직 전체의 가치에 큰 영

향을 미칠 수 있는 것이다[1,2].

둘째, 기본적으로 인간 존엄성에 대한 리더의 윤리적 책임이다. 모든 상황에서 리더는 조직 구성원들의 인권을 존중하고 나름대로 독특한 정체성을 가진 인간으로 대할 윤리적 책임이 있으며 리더들은 조직 구성원들의 이해관계 욕구 및 양심적인 사항들에 대해 깊은 관심을 가져야 한다[3].

셋째, 리더의 윤리성은 구성원의 삶과 조직 성과에 큰 영향을 미친다. 따라서 윤리적인 리더들의 리더십이 조직 구성원들의 삶에 어떤 영향을 미치는가에 대해 민감하게 반응해야 할 책임이 있는 것이다[4].

칸트의 윤리는 도덕적 명령으로서 무조건적으로 따라야 하는 정언명법(定言命法)에 해당한다[5]. 윤리에 대한 복잡계 이론(complexity theory)의 관점은 자유로운 개인의 자율성과 같은 칸트의 주장을 포함하면서도, 동시에 개인과 전체가 서로 조응하면서 발전해 나간다는 관점이라고 할 수 있다[6]. Thomas et al(2004) 이 제시한 조직 구성원들의 윤리적 행동을 위한 리더의 세 가지 책무. 첫째, 윤리적 실패에 대한 비용은 매우 크기 때문에, 윤리는 반드시 지켜져야 한다(It must be done) 둘째, 윤리에 각별히 신경 쓰는 것(ethics mindfulness)은 리더십의 목표 중 하나이며 리더로부터 많은 영향을 받기 때문에, 윤리는 달성될 수 있다(It can be done). 셋째, 리더가 윤리적 기준에 부합되는 행동적 모범을 보임으로써 윤리를 단순히 강제적인 제도(compliance programs)가 아니라 진실한 제도(integrity programs)가 되도록 만들 수 있으므로, 윤리는 유지될 수 있다(It is sustainable.) 즉, 리더가 조직의 윤리에 영향을 줄 수 있다는 것이다[7]. 인간의 자유가 전제되어 있어 행위에 대한 선택이 가능하고, 선택이 가능하기 때문에 윤리적인 책임 또한 존재한다는 의미에서, 칸트의 윤리관은 “책임의 윤리”로 볼 수 있다[8]. 칸트는 인과율(因果律)이 지배하는 ‘자연의 왕국’과 대비하여 인간의 자유가 근본이 되는 도덕의 세계를 ‘목적의 왕국’이라고 칭하였다. 그러나 칸트의 윤리는 강제로 준수해야 하는 것이 아니라 자유의지에 따른 도덕적 통찰이라고 할 수 있다. 또한 윤리이론은 특정한 상황에서 무엇이 옳고 그른지 또 무엇이 좋고 나쁜지를 판단하는 데 지침이 되는 법칙과 원칙의 체계를 제공해 준다. 또한 도덕적으로 고결한 인간이란 무엇을 의미하는지에 대한 이해의 토대를 제공하기도 한다[9].

2.2 기업윤리

기업에서 경영활동을 하는 주체는 기업자체가 아니라 그 기업조직에서 활동하는 조직 구성원이라고 할 수 있다. 실제로 기업에 종사하는 사람들의 행위에 대한 도덕적 판단을 내리는 체계가 기업윤리인 것이다[10]. 기업윤리란 무엇인가에 대해서 도날슨(1995)은 기업윤리를 기업이 부담해야 하는 도덕적 책임, 기업의 도덕적 행위를 위한 최소한의 기준, 혹은 도덕적 역할을 수행하기 위한 책임이라고 하였고, 기업윤리는 주주, 근로자, 타기업, 소비자 등 이해관계자 집단과 밀접하게 연관된 기업들의 의사결정에 대한 옳고 그름 또는 선하고 악함에 관련된 문제이며, 아울러 의사결정의 과정과 그 결과에 관련된 것이라고 하였다[11]. 신유근(1994)은 기업윤리란 기업 경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선과 악을 체계적으로 구분 판단하는 기준이라고 하였다[12]. 기업윤리의 대상은 기업과 직접적인 이해관계가 있는 집단에 대한 기업의 윤리를 말하기도 하고, 일반사회 등의 관계까지 포함하여 말하기도 하는데, 기업 윤리의 역할은 직접적인 이해관계가 있는 집단뿐만 아니라 기업과 직접 관련이 없는 사회문제까지도 포괄적으로 다루어지는 경우가 많다[13]. 기업윤리에 대해 이덕훈(2000)은 기업 경영 중에 나타나는 규범적 가치판단과 경영자의 의사결정에 따라 나타나는 기업행동의 정당성이라고 하였다[14]. 경영자와 종업원 두 주체가 행하는 기업윤리는 크게 대내적 윤리와 대외적 윤리로 나뉘어진다. 대내적 윤리는 조직 구성원들이 기업에 대하여 개인이 갖은 윤리로서 그 조직의 가치를 반영하는 특성이 있으며, 대외적 윤리는 구성원이 사회에 갖은 윤리로서 사회적 가치를 반영하는 특성이 있다. 기업의 윤리수준이 높을수록 구성원들의 직무만족, 직무몰입 정도가 높고, 윤리적 조직 풍토가 조성되며, 상생의 노사관계 및 상호간의 신뢰를 바탕으로 생산성을 양호하게 하여 재무적인 성과를 기대한다.

2.3 경영성과에 대한 이론

기업의 CEO가 지니고 있는 개인적인 역량에 따라 그 회사가 발전을 하기도 하고 위기에 처하기도 하는데, 선행연구에서 윤리경영의 경영성과에 대한 기업윤리 수준과 경영성과 간에는 정(正)의 상관관계가 있다[15]. CEO의 윤리적 리더십이 과업지향 조직문화와 학습조직 수준

에 영향을 주며 이는 조직 유효성의 향상으로 이어진다는 것을 확인하였다[16]. 기업의 경쟁우위는 구성원들의 자긍심과 조직몰입에 의해서도 영향을 받지만, 더욱 중요한 것은 직무만족이다. 직무만족은 효율, 품질, 혁신 및 고객 대응성 등 모든 경쟁우위 요인들에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[17]. 또한 기업의 경영자는 하부직원들과 서로간의 인격을 존중하는 즉, 마음과 마음을 터놓고 진정한 대화를 통하여 회사의 경쟁력을 높이고, 눈앞의 단기적인 이익에서 벗어나 장기적인 안목을 가지고 기업을 운영하는 것이 경영성과 적인 측면에서 효과적인 리더십이라고 할 수 있겠다.

2.4 변수간 관계

현대는 윤리의 시대라고 할 만큼 윤리경영에 대한 의미와 중요성에 대한 인식이 높아졌다. 과거에는 기업의 사회적 책임이 수익창출을 통한 주주의 경제적 이익에 기여하는 것으로 국한 될 수 있었지만, 이제는 과거와 달리 기업의 사회적 책임은 경제적, 법적책임을 넘어서 윤리적 책임과 자선적 책임으로 까지 확대되었다[18].

Trevino(1986)는 경영자의 윤리적 행동을 중심으로 세 가지를 제시하였다[2].

첫째, 자아의 강도가 높은 경영자는 그렇지 못한 경영자보다 윤리적 행동에서 일관성을 가지고 있다고 언급하면서 자아의 강도 혹은 자아력(Ego strengths)이라 하였고, 둘째, 직무의 독립성을 가진 경영자가 윤리적, 도덕적 행위와 직무 인식에 있어서 높은 일관성을 보여 주기 때문에 종속성을 제시하였고, 셋째, 경영자 자신의 내적인 신념을 가진 내재론자가 윤리적, 도덕적 행위와 인식에 있어서 더 높은 일관성을 갖는다는 것을 연구하여 통제 위치를 제시하였다.

다음으로는 우리나라 경영자의 전반적인 의식수준은 중간 정도인 것으로 분석되었고, 대내적 상대적으로 높게 나타났다. 대내적 윤리에서는 윤리의식의 수준이 대외적 윤리의식 수준보다 부실경영, 공정한 인사, 종업원 복지의 순으로 윤리의식수준이 높게 나타났고, 대외적 윤리에서는 소비자 보호, 공해방지 등의 순으로 윤리의식 수준이 높게 나타났다. 업종별로는 제조 기업이 비제조 기업보다 일반적으로 높은 수준을 보였다[19]. 반면, 박현준(2002)의 주장은 이와 다르다. 한국의 경영자들이 지니고 있는 윤리기준은 근본적으로 이중적이며 도덕적

해이의 위험이 크다고 주장하고 있다[20].

‘잘 되면 내덕, 못 되면 조상 탓’이라는 자세를 지니며, 기업조직에 맡을 들어 놓으면서부터 기업의 환경에 따르려는 경향이 있다. 즉, 한국경영자들은 기업의 이익에 민감하다는 것이다.

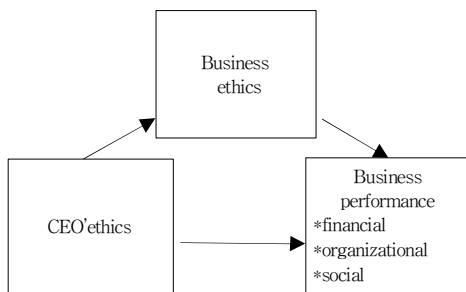
이러한 선행연구 결과와 논문의 근거로 하여 다음과 같이 본 연구의 가설을 설정하였다.

- H1. CEO 윤리의식은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. CEO 윤리의식은 기업의 윤리에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. CEO 윤리의식과 기업윤리는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구 가설 및 설계

3.1 연구모형 및 가설 설정

본 연구에서는 독립변수로 CEO의 윤리의식을 채택하였으며 종속변수인 재무적성과, 사회적 성과, 조직적 성과와 매개변수인 기업윤리간의 영향관계를 확인하고자 하였다. 세부요인으로는 이론적 배경에서 기술하였듯이 CEO의 윤리의식, 기업윤리, 경영성과를 설정하였으며 이들 변수들 간의 관계를 나타낸 연구모형은 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research model

가설 1. CEO의 윤리의식은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1.1 CEO의 윤리의식은 재무적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1.2 CEO의 윤리의식은 조직적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1.3 CEO의 윤리의식은 사회적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. CEO의 윤리의식은 기업의 윤리에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업의 윤리는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.1 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업의 윤리는 재무적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.2 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업의 윤리는 조직적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3.3 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업의 윤리는 사회적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 경영성과에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 4.1 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 4.2 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설 4.3 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 사회적성과에 미치는 영향을 매개할 것이다.

3.2 연구대상 및 방법

본 연구는 국내의 대기업 및 중소 건설업체에 근무하는 직원들을 대상으로 선정하였다. 설문지를 이용하여 분석에 이용하였으며, 분석을 위해 빈도분석, 차이분석, 요인분석, 회귀분석을 실시하였다. 설문조사는 90일간 (2015. 06. 01. ~ 2015. 08. 31.) 실시하였다. 총 450부를 배부하여 수집된 자료는 총 240부로 집계되었으며 이중 결측 값이 있는 26부를 제외한 214부를 자료 분석에 사용하였다.

본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는 SPSS Win Ver.20.0을 이용하였다. 우선 연구대상의 인구 사회학적

특성은 빈도분석(frequency analysis) 으로 파악하였고, 측정도구의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였는데 요인분석은 카이제 규칙이 있는 직각회전방법인 베리맥스를 이용한 주성분 요인분석(principal component factor analysis)을 실시하였으며, 측정변수의 신뢰성은 신뢰도분석(reliability analysis)으로 Cronbach's a 계수를 산출하였다. 끝으로 경영성과에 미치는 영향을 다중회귀분석(regression analysis)으로 확인하였다.

3.3 변수의 조작적 정의

3.3.1 CEO 윤리의식

CEO 윤리의식은 Thomas 와 그의 동료들(2004)의 연구결과를 기초로 정의하였다[7]. 리더의 윤리적인 경영에 의해 하부 조직도 같이 청렴하게 움직이며, 이러한 것들이 윤리적으로 지켜지지 아니할 때 비용은 엄청나게 늘어나게 된다는 것이며, 리더의 윤리성은 구성원의 삶과 조직 성과에 큰 영향을 미친다. 따라서 윤리적인 리더들의 리더십이 조직 구성원들의 삶에 어떤 영향을 미치는가에 대해 민감하게 반응해야 할 책임이 있는 것이다[4]. 개인의 행위나 개인 상호간 관계를 통해서 규범적으로 적절한 도덕적 행위를 보이는것 그리고 그러한 행위를 상호간 쌍방향 의사소통, 강화(reinforcement), 의사결정 등을 통하여 추종자들에게도 그와 같은 행동을 촉진하는 리더십을 말한다[2]. 이러한 선행연구들을 기초로 하여 건설회사 특성상 개인적인 리더십 성향이 강한 CEO 윤리의식을 잘 반영하고 있는 18개 문항을 선정하여 Likert의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다[1].

3.3.2 기업윤리

기업윤리란 일반적 윤리의 기본원칙을 기업이라는 특수한 상황에 적용하여 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선악을 구분하는 기준이며 기업윤리는 조직구성원과 이해관계자 모두 도덕적당당성을 가질 수 있기에 조직구성원의 행동기준이 될수 있다. 또한 기업윤리의 대상은 기업과 직접적인 이해관계가 있는 집단에 대한 기업의 윤리를 말하기도 하고, 일반사회 등의 관계까지 포함하여 말하기도 하는데, 기업윤리의 역할은 직접적인 이해관계가 있는 집단뿐만 아니라 기업과 직접 관련이 없는 사회문제까지도 포괄적으로 다루어지는 경우가 많다[12]. 또

한 기업윤리를 기업이 부담해야 하는 도덕적 책임, 기업의 도덕적 행동을 위한 최소한의 기준[11]. 이라고 한 선행연구를 바탕으로 기업윤리에 대한 11개 문항을 설정하고, 이를 통해 Likert의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

3.3.3 재무적 성과

CEO의 윤리의식이 경영성과(재무적 성과, 조직적 성과, 사회적 성과)에 미치는 영향에 대해 기업의 재무적 성과는 Kaplan & Norton(1996)의 기준에 의해 수익성, 생산성, 성장성 지표 등에 따라 매출성장률, 영업이익률, 시장점유율 등으로 나타낼 수 있는데 본 연구에서는 그 중에서 가장 중요하다고 판단되는 매출성장률을 사용하여 5개 문항을 선정하여 Likert의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다[23].

3.3.4 조직적 성과

본 연구에서 경영성과의 하나인 조직적 성과는 직무 만족, 조직 몰입, 윤리적 조직 풍토, 협조적 노사 관계등을 측정하기 위해 선행 연구 Gergopolous, B. S. & Tannenbaum(1975)[24]. 이 제시한 조직에 대한 8개 항목을 선정하여 Likert의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

3.3.5 사회적 성과

선진국에서는 기업을 평가할 때 재무적 성과와 더불어 사회적 성과를 굉장히 중요시 한다. 고객의 만족도와 대외적인 기업의 신뢰성과 사회 공헌 활동과 명성에 대한 선행 연구 Stanwick(1988)[25]이 연구한 기초를 자료로 활용하여 5개 문항을 선정하여 Likert의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

3.4 조사대상과 방법

본연구는 설문지법을 사용하여 조사를 실시 하였으며, 연구대상의 인구사회학적 특성을 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 등으로 구분하여 알아보았다. 그 결과는 다음의 <Table 1> 과 같다.

<Table 1> Demographic characteristics respondents

Sortation		Frequency	Percentage (%)	Cumulative percentage (%)
Gender	Man	191	89.3	89.3
	Woman	23	10.7	100.0
Position	Staff	65	30.4	30.4
	Asst Manager	39	18.2	48.6
	Manager	50	23.4	72.0
	Deputy general manager	24	11.2	83.2
	General manager	17	7.9	91.1
	Director	19	8.9	100.0
Married	Single	70	32.7	32.7
	Married	144	67.3	100
Educational background	High school graduation	12	5.6	5.6
	College graduation	58	27.1	32.7
	University graduation	131	61.2	93.9
Working experience	Graduate school +	13	6.1	100.0
	2 - 4 years	75	35.0	35.0
	5 - 9 years	68	31.8	66.8
	9-14 years	32	15.0	81.8
	15-19 years	17	7.9	89.7
Occupation	Over 20years	22	10.3	100.0
	Civil eng'	80	37.4	37.4
	Architecture eng'	51	23.8	61.2
	Machine eng'	12	5.6	66.8
	Electricity eng'	8	3.7	70.6
	Business / Management	40	18.7	89.3
Number of staff	Etc eng'	23	10.7	100.0
	Less than 100	51	23.8	23.8
	100 - 200	38	17.8	41.6
	200 - 300	24	11.2	52.8
	300 - 400	6	2.8	55.6
	Over 400	95	44.4	100.0

3.5 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 측정도구가 연구하고자 하는 개념을 적절하게 측정 하였는가를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 수행하기 위해서 주성분 분석(Principal Component Analysis)을 사용하여 측정하고자 하는 변수의 구성요인을 추출 하였으며 Varimax 직각회전방식을 채택하여 요인구조를 단순화하고 변수를 해석하기 쉽게 하였다. 고유치가 1이상, 요인적재량 0.5이상을 기준으로 하여 이를 충족시키는 요인을 추출 하였다. 먼저 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는지 검증하기 위해, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 검정을 진행하였다.

본 연구에서 사용한 척도 모두 KMO 값이 0.9이상으로 매우 우수하게 나타남으로써 요인분석을 위한 변수들

의 선정에 문제가 없는 것으로 판단되었다. 이와 함께, 선정된 변수들로 Barlett - 구형성 검정에서 P=0.000<0.05이므로, 요인분석의 사용이 적합하다고 판단되었다. <Table 2>에 요인분석 결과가 제시되어 있다.

<Table 2> Factor analysis

	Factor					Communality
	1	2	3	4	5	
CEO' ethics 2	.757	.150	.143	.208	.136	.678
CEO' ethics6	.744	.140	.129	.216	.290	.720
CEO' ethics12	.742	.133	.265	.093	.192	.684
CEO' ethics13	.704	.232	.238	.183	.108	.651
CEO' ethicse1	.698	.160	.248	.221	.100	.634
CEO' ethics7	.696	.156	.176	.203	.147	.602
CEO' ethics14	.653	.081	.221	.083	.311	.586
CEO' ethics3	.643	.146	.407	.039	.096	.611
CEO' ethics9	.642	.374	.229	.178	.024	.637
CEO' ethics10	.606	.251	.285	.084	.192	.555
CEO' ethics5	.599	.058	.086	.133	.381	.533
financial's 4	.194	.827	.222	.185	.166	.833
financial's 3	.209	.804	.199	.218	.144	.799
financial's 5	.145	.800	.222	.127	.258	.793
financial's 2	.254	.789	.198	.179	.199	.797
financial's 1	.284	.657	.246	.215	.346	.738
business ethics1	.352	.179	.749	.295	.075	.809
business ethics4	.181	.283	.740	.085	.293	.753
business ethics2	.385	.088	.732	.292	.067	.782
business ethics5	.253	.174	.731	.173	.297	.747
business ethics6	.261	.260	.715	.062	.192	.687
business ethics3	.329	.271	.714	.155	.056	.719
organization's2	.119	.077	.194	.774	.305	.750
organization's5	.139	.171	.116	.767	-.104	.661
organization's6	.101	.318	.226	.694	-.051	.647
organization's3	.231	.171	.016	.661	.221	.568
organization's1	.243	.028	.101	.608	.407	.605
organization's4	.347	.178	.284	.569	.195	.595
social achieve's3	.371	.256	.217	.061	.685	.724
social achieve's5	.275	.265	.256	.175	.671	.693
social achieve's4	.188	.383	.242	.220	.652	.715
social achieve's1	.408	.435	.085	.165	.558	.702
social achieve's2	.398	.349	.209	.202	.557	.675
Eigenvalue	6.768	4.506	4.463	3.651	3.295	22.683
Description of variance	20.508	13.656	13.526	11.063	9.986	
Cumulative variation	20.508	34.164	47.690	58.752	68.738	
Reliability	0.932	0.935	0.924	0.854	0.9	
Factors	CEO' ethics	financial's	business ethics	organization's	social achieve's	
Appropriacy of standard formation Kaiser-Meyer-Olkin' measure = .941 Counsel of bartlett kai - squared = 5602.631						

아이겐 값(고유치)이 1보다 큰 요인이 5개 추출되었고, 요인모델의 총 설명변량은 68.738 %로 나타났고 이를 가설검증에 사용하였다.

신뢰도를 검증할 목적으로 항목분석 방법 중 Cronbach's Alpha계수를 이용하였다. 일반적으로 이 계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있는데, 본 연구에서는 <Table 2>에서와 같이 모든 변수의 Cronbach's Alpha계수가 0.6이상으로 나타나, 신뢰도가 높다고 볼 수 있다.

4. 연구결과

4.1 가설 검증

매개효과를 검증하기 위해 가장 대표적인 방법인 Baron & Kenny 방법과 Sobel 검정을 사용 하였다.

CEO의 윤리의식을 독립변수로 경영성과에 미치는 영향에 대한, 재무적성과, 조직적성과, 사회적성과를 종속 변수로 각각의 회귀분석을 실시하였다.

또한 CEO의 윤리의식을 독립변수로 윤리의식(매개변수)에 미치는 영향에 대한 회귀분석을 실시하였다. 또한 CEO 윤리의식과 기업윤리를 독립변수로 재무적성과, 조직적성과, 사회적성과를 종속변수로하여 각각의 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀분석에서 종속변수는 독립성이 가정이 존재한다. 자기상관을 측정하기 위해 Durbin-Watson 지수를 이용하여 Durbin-Watson 검정을 하였다. Durbin-Watson 지수 d 가 du 와 $4-du$ 사이에 있는 경우 독립적으로 판정한다. 모든 회귀분석에서 d 값이 $4-du$ 보다 작은 것으로 나타나 자기상관성이 존재하지 않는다.

또한 독립변수 간의 관계인 다중공선성을 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 10보다 작으므로 (1.874) 다중공선성은 존재하지 않은 것으로 나타났다.

4.2 CEO의 윤리의식이 경영성과에 미치는 영향

4.2.1 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 미치는 영향

아래 <Table 3>와 같이 CEO의 윤리의식은 재무적 성과에 정(+)¹의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1.1,은 채택되었다

<Table 3> Effect of CEO's ethics on financial performance

	B	β	t
(Constant)	1.345		6.539***
CEO'ethics	.560	.574	10.196***
$R^2 = 0.329, F = 103.959^{***}$			

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

4.2.2 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 미치는 영향

아래 <Table 4>와 같이 CEO의 윤리의식은 조직적 성과에 정(+)¹의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1.2은 채택되었다

<Table 4> Effect of CEO's ethics on organizational performance

	B	β	t
(Constant)	2.114		12.047***
CEO'ethics	.453	.554	9.685***
$R^2 = 0.307, F = 93.798^{***}$			

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

4.2.3 CEO의 윤리의식이 사회적성과에 미치는 영향

아래 <Table 5>와 같이 CEO의 윤리의식은 사회적 성과에 정(+)¹의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1.3은 채택되었다

<Table 5> Effect of CEO's ethics on social performance

	B	β	t
(Constant)	.997		5.595***
CEO'ethics	.684	.703	14.389***
$R^2 = 0.494, F = 207.036^{***}$			

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

4.3 CEO의 윤리의식이 기업윤리에 미치는 영향

매개변수인 기업윤리를 종속변수로 CEO의 윤리의식을 독립변수로 한 인과관계 분석 결과는 <Table 6>와 같다. CEO의 윤리의식은 기업윤리에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설2가 채택되었다.

<Table 6> Effect of CEO's ethics on business ethics

	B	β	t
(Constant)	.345		1.608
CEO'ethics	.779	.683	13.611***
$R^2 = 0.466, F = 185.270***$			

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

4.4 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업 윤리가 경영성과에 미치는 영향

4.4.1 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업윤리가 재무적성과에 미치는 영향

독립변수인 CEO의 윤리의식과 매개변수인 기업윤리가 재무적성과에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. <Table 7>의 분석 결과를 보면 기업윤리는 재무적성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3.1은 채택되었다.

<Table 7> Effect of CEO's ethics and business ethics on financial performance

Independent variable	B	β	t
(Constant)	1.231		6.323***
CEO'ethics	.301	.309	4.260***
Business ethics	.332	.388	5.360***
$R^2 = 0.409, F = 73.140***$			

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

4.4.2 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업 윤리가 조직적성과에 미치는 영향

독립변수인 CEO의 윤리의식과 매개변수인 기업윤리가 조직적성과에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. <Table 8>의 분석 결과를 보면 기업윤리는 조직적성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3.2가 채택되었다.

<Table 8> Effect of CEO's ethics and business ethics on organizational performance

Independence number	B	β	t
(Constant)	2.040		11.950***
CEO'ethics	.285	.348	4.600***
Business ethics	.216	.301	3.981***
$R^2 = 0.355, F = 58.110***$			

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

4.4.3 CEO의 윤리의식이 통제된 상태에서 기업 윤리가 사회적성과에 미치는 영향

독립변수인 CEO의 윤리의식과 매개변수인 기업윤리가 재무적성과에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. <Table 9>의 분석 결과를 보면 기업윤리는 재무적성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3.3은 채택되었다.

<Table 9> Effect of CEO's ethics and business ethics on social performance

Independence number	B	β	t
(Constant)	.924		5.318***
CEO'ethics	.520	.535	8.245***
Business ethics	.210	.246	3.798***
$R^2 = 0.526, F = 117.283***$			

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

4.5 매개효과 검증

Baron & Kenny 방법으로 기업윤리의 CEO의 윤리의식과 경영성과 간의 매개효과를 분석하였다.

4.5.1 재무적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과

재무적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과를 검증한 결과를 표로 나타내면 <Table 10>과 같다.

<Table 10> Mediated effect of business ethics on financial performance

	step 1	step 2	step 3
	Business ethics	Financial's	Financial's
(constant)	.345	1.345***	1.231***
CEO'ethics	.779***	.560***	.301***
Business ethics			.332***
R^2	0.466,	0.329	0.409,
F	185.270***	103.959***	73.140***

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

매개효과를 검증하는 1단계에서 CEO의 윤리의식이 기업윤리에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 2단계에서 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 유의한 영향을 주었다. 3단계에서 기업윤리가 재무적성과에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다 따라서 가설 4.1은 채택되었다. 또한 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 재무적성과에 미치는 영향에 대하여 부분 매개하는 것으로 나타났다.

4.5.2 조직적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과

조직적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과를 검증한 결과를 표로 나타내면 <Table 11>과 같다. 예 대한 검증에서 재무적인 부분, 조직적인부분, 사회적인 부분 모두에서 직접효과는 총효과보다 유의적으로 작으며 Sobel Test 결과 기업윤리는 CEO의 윤리의식과 경영성과(재무적,조직적,사회적성과)에 대해 모두 부분 매개 한다는 것을 다음 그림 [Fig. 2]와 같이 나타낸다.

<Table 11> Mediated effect of business ethics on organizational performance

	step 1	step 2	step 3
	Business ethics	Financial's	Financial's
(constant)	.345	2.114***	2.040***
CEO'ethics	.779***	.453***	.285***
Business ethics			.216***
R ²	0.466,	0.307	0.355
F	185.270***	93.798**	58.110***

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

매개효과를 검증하는 1단계에서 CEO의 윤리의식이 기업윤리에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 2단계에서 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 유의한 영향을 주었다. 3단계에서 기업윤리가 조직적성과에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4.2은 채택되었다. 또한 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 미치는 영향에 대하여 부분 매개하는 것으로 나타났다.

4.5.3 사회적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과

사회적성과와 CEO 윤리의식간의 매개효과를 검증한 결과를 표로 나타내면 <Table 12>과 같다.

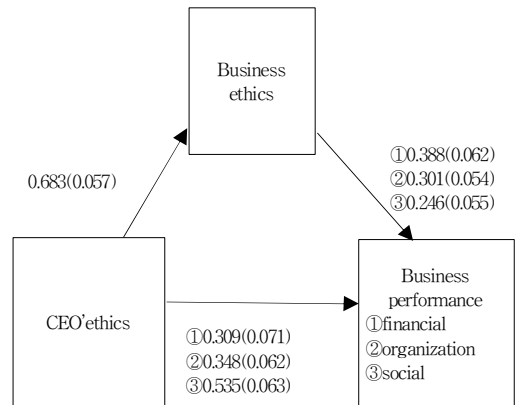
<Table 12> Mediated effect of business ethics on social performance

	step 1	step 2	step 3
	Business ethics	Financial's	Financial's
(constant)	.345	.997***	.924***
CEO'ethics	.779***	.684***	.520***
Business ethics			.210***
R ²	0.466,	0.494	0.526
F	185.270***	207.036***	117.283***

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

매개효과를 검증하는 1단계에서 CEO의 윤리의식이 기업윤리에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 2단계에서 CEO의 윤리의식이 사회적성과에 유의한 영향을 주었다. 3단계에서 기업윤리가 사회적성과에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다 따라서 가설 4.3은 채택되었다. 또한 CEO의 윤리의식이 사회적성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 기업윤리는 CEO의 윤리의식이 조직적성과에 미치는 영향에 대하여 부분 매개하는 것으로 나타났다.

재무적인 부분, 조직적인부분, 사회적인 부분 모두에서 직접효과는 총효과보다 유의적으로 작으며 Sobel Test 결과 기업윤리는 CEO의 윤리의식과 경영성과(재무적,조직적,사회적성과)에 대해 모두 부분 매개 한다는 것을 다음 그림 [Fig. 2]와 같이 나타낸다.



[Fig. 2] Sobel test

5. 결론

5.1 분석결과요약

본 연구에서 사용된 분석방법은 연구의 적합성을 확인 하고자 신뢰도, 타당도 분석과 설문항목의 적합성의 파악을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 또한 인구 통계적 특성 파악을 위해 빈도분석을 실시하였고, 가설 검증을 위해 상관관계분석 위계적 회귀분석 등을 실시하였다.

CEO의 윤리의식이 경영성과에 미치는 영향을 기업윤리를 매개변수로 설정하여 연구를 수행했다. 결과는 중

속변수인 경영성과의 하위변수인 재무적성과, 조직적성과, 사회적성과 모두 정(+)의 유의적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 CEO와 기업은 윤리적인 마인드를 유지함으로써 좋은 경영성과가 이루어질 수 있다는 것을 시사한다. 둘째, 매개변수인 기업윤리에 대한 매개효과를 검증한 결과 재무적성과, 조직적성과, 사회적성과 각각에 대해 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 윤리적경영의 성과에 대한 선행논문으로 강승완(2012), 김동욱(2012), 장국위(2014)도 동일한 연구결과로 발표하였다 [21,22,17].

5.2 연구 시사점

본 연구는 현재 전 세계적으로 불고 있는 경제 불황의 시대에 우리가 직면해 있는 시점에서 과거의 부패가 만연된 경영 방식으로는 회사와 국가가 발전할 수가 없으며, 최근 각 기업 특히 우리나라 건설회사는 CEO의 윤리적 경영여부가 회사의 발전에 크게 영향을 미쳐왔다고 볼 수 있다. 그러한 관점에서 볼 때 회사의 최고 경영자는 경영성과를 올리기 위해서는 회사 내의 모든 결정을 윤리적으로 하자가 없는 의식을 가지고 해야 된다는 것을 시사한다. 향후에도 윤리적 경영에 의한 성과에 대해 건설회사에 국한된 본 연구에서 더 나아가 전체 기업들 상대로 연구를 계속해서 해야할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Calson, D. S. & Perrewu, P. L. "Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership", *Journal of Business Ethics*, No.14, pp.829-838. 1995.
- [2] Trevino, L. K. "Ethics Decision Making in Organization: A Person-Situation Model", *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, pp. 603-606, 1996.
- [3] Beauchamp & Bowie, Beauchamp. T. L. and N. E. Bowie, "Ethical Theory and Business", 4th ed. Englewood Cliffs : Prentice. H, "The Effects of Service Activities on Adolescent Alienation Adolescence". 21, 1988.
- [4] Northouse, P . G. Leadership : "Theory and practice(5th)" Thousand Oaks, CA : SAGE. 2010.
- [5] Yeob Lee, "Morality as a new name of ethics and motivation of the Kantian ethics metaphysics". *Study of kant*, Vol. 2, No. 1, pp.13-36, 1996.
- [6] Griffin, D, "The emergence of leadership: Linking self-organization and ethics". New York Routledge .2002.
- [7] Thomas, T. Schermerhorn, J. R. and Dienhart, J. W. Strategic, "Leadership of ethical behavior in business". *Academy of Management Executive*, Vol. 18, No. 2. pp.56-66. 2004.
- [8] S. H. Mun "Kant ethics and formalism." p.2, Daegu: Gyeongbug University. 2006.
- [9] Northouse. "Leadership Theories and real" : (The 6'th) (Translation Kim, Nam hyeon) Seoul. Koengmunsa. 2014.
- [10] Schermerhorn, J. R. "Management for Productivity N. Y. John Wiley & Sons", Vol. 10, No. 2, pp. 662-666. 1982.
- [11] Donaldson, T. and Dunfee. T. W. "Towards a unified conception of business thics: Integrative social contracts theory". *Academy of Management Review* 19 , pp.252-284. 1995.
- [12] Y. G. Sin. "Business ethics and management education, South Korea's business ethics: In reality and challenges". *Korea Management Association*, pp. 35-39. 1994.
- [13] Y. G. Sin. "The Management and business ethics". Seoul ; Segyeongsa. 1997.
- [14] D. H. Lee. "Ethics and social responsibility". *Industrial and Business Studies*. The 14'th, pp. 299-321. 2000 .
- [15] Carrol, A. B. "A Three - dimensiond Conceptual Model of Corporate Performance," *Academy of Management Review* Vol. 4, pp. 497 - 505. 1982.
- [16] Y. H. Kang. " An Analysis of Structural Relationships Between e-Learning Company CEO's Ethical Leadership, Task-oriented Organizational Culture, Learning Level, and Organizational Effectiveness" Ph.D. dissertation, p.2, Department of Continuing Education, Soongsil University Graduate School. 2013.
- [17] G. W. Zhang."An Empirical Study on the Effects of Ethical Management on the Competitive Advantages" Ph.D. dissertation, p.2, Department of Business

- Administration Graduate School of Chonbuk National University. 2013.
- [18] Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. "Business and society: Ethics and stakeholder management", 7thed. Mason, OH: South-Western College Publishing, p. 44. 2011.
- [19] D. H. Yun "Factors, factors influencing the level of business ethics, corporate performance connection between research". Human resources management studies, Vol. 9. 2004.
- [20] H. J. Pack. "A Study on the climate and business ethics Business Performance". South Korea's business ethics. pp.286-318. 2002.
- [21] S. W. Kang. "The Ethical Influence of Leader" Ph.D. dissertation, p.2, Dept. Business Admin. Graduate School Yonsei University. 2012.
- [22] D. U. Kim. "The Influence of the Corporate Ethical Tradition the Competitiveness and Organizational Commitment." Ph.D. dissertation, p.2, Department of Information Management, venture of graduate school, Hoseo University. 2012.
- [23] Kaplan, R. S. & Norton, D. P, "The Balanced Scorecard", Boston, Harvard University Press. 1996.
- [24] Gergopolous, B. S. & Tannenbaum, A. S. "A Study of Organizational Effectiveness" America Social Review, p.540. 1975
- [25] Stanwick, P. A. and Stanwick, S. D. "The Relationship Between Corporate Social Performance and Organization Size, Financial Performance, and Environmental Performance: An Empirical Examinaion," Journal of Business Ethics, Vol. 9, No. 5, pp.195-204. 1988
- [26] Hyeon-Young Kim, Myung-Seong Yim, "A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 23-31, 2015.
- [27] Woo-Jin Son, "The Empirical Study on Interrelationship between Strategy, MCS, Corporate's Performance and Role of Controller", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 303-314, 2015.
- [28] Young-Sook Kwon, "Necessity of the Development of a Web-based Obesity Management Program to Prevent Metabolic Syndrome of the Workers", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 5, No. 4, pp. 121-127, 2014.
- [29] Eun-Young Park, Dong-Gi Kwag, "The Study on the Market Competitiveness Reinforcement for Convergence Industry", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 99-106, 2015.
- [30] Min-Seok Song, "Convergence Models of Evaluation Systems for Social Welfare Facilities", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 115-122, 2015.
- [31] Young-Sook Kwon, "Necessity of the Development of a Web-based Obesity Management Program to Prevent Metabolic Syndrome of the Workers", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 5, No. 4, pp. 121-127, 2014.
- [32] Moon-Sook Shim, Moo-Sik Lee, Na-Rae Oh, Kyung-Hee Kang, "A Study on Duty Awareness of Public Health-Center Workers", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 1, No. 1, pp. 83-91, 2010.

김 길 흥(Kim, Kil Hong)



- 1979년 2월 : 조선대학교 토목공학과(공학사)
- 2001년 8월 : 한양대학교 토목.환경공학과(공학석사)
- 2013년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 테크노경영학과 박사과정
- 관심분야 : 기술경영, 윤리적리더십
- E-Mail : kilhongk@hanmail.net

양 동 우(Yang, Dong Woo)



- 1986 2월 : 한양대 경영학과(경영학 학사)
- 1989년 8월 : 한양대 경영학과(경영학석사)
- 1996년 2월 : 한양대 경영학과(경영학박사)
- 2005년 3월 ~ 현재 : 호서대(서울 캠퍼스) 글로벌창업대학 원장
- 관심분야 : 창업, 기술경영, 중소벤처경영
- E-Mail : dwyang@hoseo.edu