

사회적기업의 윤리경영이 조직성과에 미치는 영향

Effects of Ethical Management on Organizational Performance in Social Enterprise

이용재, 김은희
호서대학교 사회복지학과

Yong-Jae Lee(123peter@daum.net), Eun-Hee Kim(keh624@hanmail.net)

요약

본 연구는 기업 윤리경영에 관한 사회적기업 연구가 전무한 상황에서 사회적기업 근로자들이 인식하는 기업 윤리경영의 하위요인 기업윤리와 윤리적 리더십이 경영적 성과, 사회적 성과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 수행되었다. 이를 위해 충남 및 세종지역에 근무하는 사회적기업 근로자 173명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 분석결과 사회적기업에 있어서 윤리경영 하위요인 중에서 윤리적 리더십이 사회적기업의 경영적 성과와 사회적 성과에 모두 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회적기업 경영자의 윤리적 리더십에 대한 근로자 인식이 증가할수록 해당 기업의 경영적 성과뿐만 아니라 사회적 성과도 증가하는 것이다. 아울러 사회서비스 제공형 사회적기업에 근무하는 근로자일수록 경영적 성과가 많은 것으로 나타났다. 일반 영리기업에서 윤리경영이 조직성과에 영향을 미치는 것과 마찬가지로의 결과였다. 이상의 연구결과는 사회적기업에서 그동안 강조되어 온 사회적기업가 정신의 강화 필요성을 다시 한번 확인해 주는 것이다. 향후 윤리경영을 사회적기업에 도입하기 위하여 사회적기업에 맞는 윤리경영의 개념과 적용방안 마련이 필요할 것이다.

■ 중심어 : | 사회적기업 | 윤리경영 | 경영적 성과 | 사회적 성과 |

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of business ethics and ethical leadership on business performance and social performance. For this purpose, we surveyed 173 social enterprise workers in Chungnam and Sejong area. The main results are as follows. Among the sub - factors of ethical management of social enterprise, ethical leadership has a statistically significant effect on social performance and social performance of social enterprise. In other words, as employees' perceptions of ethical leadership of social enterprise managers increase, business performance and social performance increase. In addition, the results of the study show that the work performance of the workers in the social enterprise providing social service is increased. The results were the same as the effects of ethical management on corporate performance in general commercial enterprises. The results of this study confirm the necessity of strengthening social entrepreneurship which has been emphasized in social enterprise. In order to introduce ethical management into social enterprises, the concept of ethical management suitable for social enterprise and application plan should be prepared.

■ keyword : | Social Enterprise | Ethical Management | Economic Performance | Social Performance |

I. 연구배경과 목적

최근 사회적기업의 활성화에 불구하고 사회적기업의 보편적이고 일반적인 정의는 아직 이루어지지 못하고 있다. OECD[1]에 따르면 사회적기업은 '경영전략으로 조직된, 공익지향적인 비 특정 민간 활동(any private activity)으로서, 목적은 이익극대화가 아닌, 사회적 목표 실현이며, 사회적 배제 및 실업문제와 관련된 혁신적 해결방안을 가져올 수 있는 능력을 가진 활동'이라고 규정하고 있다. 즉, 사회적기업 자체 보다는 수행하는 활동을 중시하고 있으며, 활동추구의 목표가 가지고 있는 경제적, 사회적 성격의 중요성을 동시에 강조하고 있는 것이다. 유럽 사회적기업 전문가 네트워크(EMES)는 사회적기업에 대한 일반적 정의가 어렵기 때문에 사회적기업의 정의 대신 특징을 제시한다. 즉, 사회적기업은 지속적인 제품생산과 서비스 판매활동, 높은 수준의 자율성, 상당한 수준의 경제적 위험, 일정 비율 이상의 유급 근로라는 경영·경제적 특징과 시민사회의 주도, 자본소유에 기초하지 않는 의사결정권, 활동 관련 행위자들의 참여, 제한적 이윤분배, 지역사회공헌이라는 사회적 특징을 갖는다고 한다[2]. 이처럼 사회적기업은 사회혁신을 목적으로 하는 기업조직이고, 시장 원리를 활용하여 사회문제를 해결하고자 하며, 사회적 가치 창출이 사명이면서도 기업조직이기 때문에 경제적 자립을 추구하는 이유로 사회적 사명과 상업적 성공 사이에서 지속적으로 갈등할 수밖에 없다[3-6].

이처럼 사회적기업이 경영적, 사회적 가치를 동시에 추구하는 가운데, 상대적으로 관심이 적었던 사회적 가치의 창출에 대한 관심이 증가하고 있다. 사회적기업의 사회적 가치실현에 대한 의지 증가는 사회적기업들이 얼마나 윤리적으로 경영되고 있느냐, 혹은 사회적 기업가가 기업을 윤리적으로 운영하고자 하는 의지가 있느냐에 대한 관심을 높이고 있다. 이처럼 사회적기업의 윤리경영과 이를 추구하는 리더십이 관심을 받는 이유는 윤리경영은 기업의 사회적 책임을 위한 경영방식이며, 사회적 책무의 달성에 중요한 영향을 끼치기 때문이다[7-9]. 윤리경영은 기업윤리와 이를 추진하는 윤리적 리더십으로 구성된다. 관련하여 강양훈[7]은 윤리경

영을 기업이 이해관계자 집단과 사회 전반의 생활의 질을 향상에 기여하여 한다는 방향성을 가지고 경영되는 방식으로 기업의 사회적 책임성취에 중요한 요소라고 정의하고 있다. 즉, 윤리경영은 경영활동의 최우선 가치를 윤리에 두고 모든 경영활동을 윤리규범에 맞추어 투명하고 공정하며 합리적으로 업무를 수행하는 것으로 개인과 조직의 윤리적 기준을 충족하는 수단으로 경영 목적을 달성하고 조직의 성장을 추구하는 것이다[8]. 이 경우[9]는 윤리경영과 경영성과에 관한 실증연구에서 윤리경영 시스템과 윤리적 리더십이 높아지면 조직성과가 높아짐을 설명하고 있다. 즉, 일반적으로 윤리경영이 조직성과에 중요한 요인으로 작용할 수 있는 것이다. 다시 말해서 사회적기업의 윤리경영은 기업 구성원의 전반적인 도덕적 기준과 이를 추진하는 윤리적 리더십이 되어서 사회적기업의 사회적 책무달성이라는 사회적 성과는 물론 경영적 성과에도 중대한 영향을 끼칠 수 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 사회적기업에서 윤리경영과 관련된 논의는 활발히 이루어지지 못하였다.

따라서 본 연구는 사회적기업의 윤리경영 상황을 파악하고 윤리경영이 조직성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 기업의 윤리경영 즉, 기업윤리와 윤리적 리더십이 경영적 성과와 사회적 성과에 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경과 선행연구

한국의 사회적기업은 2007년 사회적기업육성법 제정 이후 급격히 활성화되고 있는데 사회조직 맥락이 강하고, 사회적 목적을 최우선으로 하며 기업가적 전략을 추구하는 사회적 비즈니스 조직이다. 현재 우리나라의 사회적 기업은 영리적 속성, 시장자립을 추구하는 특성이 강하다[10]. 심창학[11]은 사회적기업 개념정의를 통해 단일한 사회적기업 정의보다는 특성에 주목하고 법률적인 범주에서 사회적기업을 규정하는 것이 필요하다고 한다. 사회적기업은 이익의 지역사회 재투자, 취약계층 고용과 같은 사회적 가치를 추구하면서 수익을 극대화하려는 경제적 가치를 동시에 추구하는 특성을 가

지고 있다[12]. 사회적기업은 민주적인 절차와 쌍방향 의사결정, 높은 참여도, 균형적인 성과배분으로 참여적이고 합리적인 조직문화를 가지고 있다[5][6]. 최근 한국 사회적기업과 관련하여 다양한 활성화 방안 논의가 이루어지고 있다. 구체적으로 사회적 목적의 추구를 위해서는 사회적 목적 범위가 확대되어야 하며, 사회적기업의 인증 요건 중 사회적 목적의 실현범위와 관련하여 취약계층 인정 비율의 제고가 필요하다고 한다. 경제적 목적의 성취를 위해서는 사회 보험료 감면의 지속지원, 자생력 강화에 초점을 둔 단계적 재정지원이 필요하다고 한다[13].

한편, 기업윤리와 윤리적 리더십으로 구분되는 윤리경영은 일반적으로 모든 이해관계자들에 대하여 기업의 모든 업무활동 기준을 법이나 정부규제 이상의 윤리규범에 두고 투명하고 공정하며 합리적인 업무수행을 하는 것 즉, 경영활동의 옳고 그름을 구분해 주는 규범적 기준을 사회 윤리적 가치체계에 두는 경영방식으로 정의된다[7][8]. 윤리경영은 기업윤리와 이를 추진하는 윤리적 리더십으로 구성된다. 우선 윤리경영은 ‘기업윤리’를 기업운영의 규범적 기준으로 삼는다는 것을 의미한다. 기업윤리는 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선악을 구분해 주는 규범적 판단기준으로 도덕적 가치와 관련된 기업행동과 의사결정의 기준이라고 정의할 수 있다[11]. Lewis[11]는 기업윤리는 네 가지의 특징적 요소를 포함하고 있다고 보았다. 첫째는 규칙(rules)으로 비윤리적 행위를 막을 수 있는 도덕의 지침으로 도덕적 기준(standards), 규범(codes) 또는 원칙(principles)이 있어야 한다. 둘째는 도덕적으로 올바른 행위를 하는 것으로 법과 사회적 규범 등 공동체의 기준을 따르거나 사실 또는 신념과 일치하는 행동과 같은 개인의 도덕성에 부합하는 행동을 해야 한다. 셋째는 구체적 상황에 대한 적용가능성으로 이 판단기준이 윤리적 판단을 요구하는 도덕적 딜레마에 빠진 경우에 지침으로 작용할 수 있어야 한다. 넷째는 윤리적 의사결정과정으로 다양한 윤리적 문제를 포괄적으로 고려하는 의사결정과정을 포함해야 한다[12][13]. 이러한 기업윤리의 개념과 특성은 기업의 법적책임을 회피하기 위한 수단적 기준에서 점차 기업

이 공동체적인 윤리규범을 준수하는 것으로 확대되어 가고 있다.

기업윤리에 관한 개념과 범위가 시대의 흐름에 따라 변화해온 것과 마찬가지로 윤리경영에 대한 개념도 시대와 함께 변화하여 왔다. 김상철[13]은 기업의 윤리경영은 다음과 같은 의미를 가진다고 하였다. 첫째, 기업 윤리 준수는 기업의 사회적인 정당성의 획득으로 기업이 사회에서 수용이 되도록 한다. 둘째, 기업이 조직체로서 높은 윤리수준을 유지하는 기업문화는 종업원들에게 회사에 대한 자부심과 충성도를 고취시켜 기업경쟁력을 제고시킨다. 셋째, 조직구성원의 행동규범을 제시해 줄 뿐만 아니라 구성원의 윤리적 성취감을 충족시켜주며, 공익에 부합되는 행위기준의 역할을 하여 구성원의 행동에 대한 기준을 제시하여 구성원간의 마찰이나 갈등을 해소시킨다. 넷째, 기업이 사회에 미치는 영향력이 지속적으로 증대되고 있는 상황에서 사회의 공익을 증가시킨다. 이와 같은 이유로 기업경영에 있어서 윤리적인 요소를 도입하는 것을 넘어서서 기업도 개인처럼 확고한 윤리적 기준에 의하여 경영되어야 한다. 이러한 윤리경영이 기업의 발전에 꼭 필요한 요소라는 것을 인정하는 인식의 전환이 광범위하게 확산되고 있다.

아울러 기업윤리와 함께 이를 추진하는 경영자의 윤리의식과 윤리적 리더십의 중요성이 제기되고 있다.

경영자의 윤리의식이 발현되는 과정을 살펴보면, 김길홍[14]은 경영자의 윤리의식은 기본적으로 윤리적 리더십을 통하여 조직에 영향을 미쳐서 조직을 조정하고 조직의 윤리의식을 끌어올린다고 보았다. 구체적으로 종업원-조직 관계이론(employee-organizational relationship)을 인용하여 조직구성원은 자신의 상사가 조직과 맺는 관계의 대상이어서 상사가 명확한 윤리적인 행동을 하면, 조직구성원은 회사 내에서의 윤리적 기준이 명확하다고 인식하게 될 것이며, 경영자는 이를 윤리적 리더십을 통하여 조직문화로 확산시키고 유지시켜야 한다고 정리하고 있다[15]. 따라서 경영자의 윤리적 리더십이 바로 기업윤리를 실제적으로 발현시키는 촉매이자, 이를 유지시키는 연료의 역할을 한다고 정리할 수 있겠다. Hoamer[16]은 윤리적 리더십이란 리더가 조직 구성원들의 신뢰와 자발적인 노력을 위해 기업경영에 대

한 조직의 비전과 목표를 제시하고 계획을 세우며 행위의 준거 및 구체적이고 실행적인 전력과 성과를 측정하며, 그것을 바탕으로 윤리적 요인인 공정성에 기초하여 윤리적 합리성을 추구하는 과정이라고 정의하였다. Beauchamp & Bowie[17]는 윤리적인 리더십은 “개인적인 행위나 상호간의 관계를 통해서 규범적으로 유효적절한 도덕적 행위를 하는 것과 그러한 행위를 상호간 쌍방향 의사소통, 의사결정, 강화(reinforcement)등을 통하여 추종자들에게도 그와 같은 행동을 촉진”하는 것으로 정리하였다. 윤리적 리더는 도덕적인 합리성과 도덕성에 기반한 사고체계로 가치공유, 상호작용, 투명성 원칙에 대한 일관된 경향의 유지 등을 통해 조직의 윤리적 체계를 높이고 도덕적 조직을 창출해 나간다는 것이다[7].

이와 같이 윤리적 리더와 윤리적 리더십에 대한 이론이 발전되면서, 윤리적 리더십의 구조와 구현과정에 대한 연구도 발전하였다. 먼저 윤리적 리더십의 기본 원칙에 대하여서는 공동체구축, 타인존중, 봉사정신, 정직성, 정의감이라는 5개 원칙이 제시되고 있다[14]. 이러한 윤리적 리더십은 기본적으로 조직에서 조직윤리가 활성화될 수 있도록 동기를 부여하며, 솔선수범과 칭찬, 임파워먼트를 통하여 조직원들이 조직윤리-기업윤리를 체화할 수 있도록 하여 조직윤리가 기준이 되는 조직을 유지하는 것을 의미한다[14]. 즉, 윤리경영이 윤리적 리더십에 의하여 조직문화가 경영자와 조직원 개인의 윤리적 가치와 기준에도 부합하도록 재구성되고 이를 통하여 외부 이해관계자들에게 만족을 줄 수 있는 조직으로 변환되면서 그 의사결정이 윤리적 조직문화에 따라서 운영되는 방식을 의미한다.

요컨대, 윤리경영을 구성하는 두 가지 중요한 요소는 윤리적 리더십과 기업윤리라고 볼 수 있다. 이는 윤리적 리더십에 의하여 기업의 문화와 조직이 윤리적으로 운영되어야 한다는 합의인 기업윤리가 형성이 되고 윤리적 리더십은 이를 끊임없이 유지하고 확대재생산하는 것을 의미한다. 또한 기업윤리라는 윤리적 조직문화는 리더의 윤리적인 리더십에 의해 하부 조직도 상부 조직과 같이 윤리적이고 유기적으로 행동하는 것을 의미한다. 이는 이런 윤리적 규칙과 규정들이 지켜지지

않으면 많은 비용이 지불되어 리더의 윤리성은 조직의 성과뿐만 아니라 구성원의 개인적 삶에도 큰 영향을 미치게 된다.

이와 같은 관점에서 일반기업을 대상으로 윤리경영이 조직의 성과에 미치는 영향에 관하여 행한 연구는 상당히 많이 존재한다. 일반기업을 대상으로 하는 윤리경영과 조직성과에 관한 연구로는 강양훈[7]이 윤리경영시스템과 조직성과의 관련성에 관하여 연구하였고, 김길홍[14]은 조영호·박계홍[18]의 기업윤리 프로그램에 관한 연구를 인용하여 윤리적 리더십과 경영성과의 관련성에 관하여 연구하였다. 이 연구에 따르면 윤리적 리더십은 기업윤리를 조성하고 유지하여 조직구성원의 조직충성도와 직무만족도를 높이고 기업과 관련된 사회적 인식을 개선함으로써 재무적, 조직적, 사회적 성과를 높인다고 하였다. 이경우[9]는 윤리경영과 경영성과에 관한 실증연구에서 윤리적 조직풍토가 좋으면 조직 성과가 높아지며, 윤리경영 시스템과 윤리적 리더십이 윤리적 조직풍토에 정적인 영향을 미치고, 윤리적 조직풍토는 조직성과에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 김은숙[19]은 이와 유사한 연구에서 윤리경영은 조직신뢰와 자긍심 향상을 가져와서 조직성과의 증가에 유의미한 영향을 미친다고 결론 내렸으며, 김인주[20]는 윤리경영은 조직의 사회적 정당성 획득 기반이며, 윤리수준의 향상을 통해 경영성과와 조직유효성의 증대를 가져온다고 설명하고 있다. 한편, 본 연구의 대상과 유사한 특성을 가진 사회복지조직을 대상으로 한 윤리경영과 조직성과의 관계를 연구한 서대석[21]은 기업의 윤리적 책임수준이 높아지면, 조직원들의 사기증진과 생산성 향상을 가져와 이익수준이 높아진다고 하였다. 이상에서 살펴본 것처럼 윤리경영은 조직성과에 긍정적 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

따라서 사회적기업에서도 윤리경영은 조직성과에 긍정적으로 상당한 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단되지만 이러한 연구가 이루어지지 않았다. 이는 사회적기업이 아직 초기 단계인 이유도 있겠지만, 오히려 사회적기업은 더 윤리적이어야 한다는 사회의 일반적 인식에 비추어 볼 때 꼭 필요한 연구이다.

한편, 일반적으로 ‘조직성과’는 조직의 목표와 조직구

성원이 개인의 목표를 달성하는 것을 포함하는 개념이다. 보통의 기업에 있어서 조직성과는 경영성과와 동일시되는 것이 일반적이다. 그러나 잘 알려진 바대로 사회적기업이 추구하는 것은 경영적 성과와 사회적 성과로 구분되어 연구되어 왔다[22][23].

III. 연구 방법

본 연구는 사회적기업 근로자를 대상으로 윤리경영이 조직성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 수행되었다. 조사대상인 사회적기업과 종사자 특성이 매우 다양하여 확률표집이 사실상 불가능하여서 비확률표집방법 중 편의표집방법을 사용하였다. 구체적으로 충남·세종에 위치한 사회적기업과 예비 사회적기업에 근무하는 종사자들로 총 300부의 설문지를 배부하고 173부를 수거하였다. 배부 및 수거기간은 2017년 2월 1일~3월 20일이다. 자료수집은 방문조사와 이메일조사를 병행하였다.

본 연구의 독립변수는 윤리경영이고, 종속변수는 조직성과이다. 윤리경영은 기업윤리와 윤리적 리더십이 하위요인이며 조직성과는 경영적 성과와 사회적 성과가 하위요인이다. 사회적기업 조직성과로 경영적 성과와 사회적 성과를 모두 창출하기 위해 노력하는 조직으로 기존 선행연구들도 같은 맥락에서 조직성과를 측정하고 있다[22][27]. 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 기업윤리가 경영적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 윤리적 리더십이 경영적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 기업윤리가 사회적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 윤리적 리더십이 사회적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이다.

구체적 연구모형은 다음과 같다.

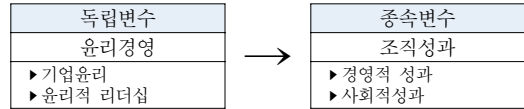


그림 1. 연구모형

독립변수인 윤리경영은 윤리적 리더십과 기업윤리의 2개의 하위요소로 구성된다. 윤리적 리더십은 선행연구들을 기초로 하여 Trevino & Brown[24]이 개발한 윤리 리더십 척도(Ethical Leadership Scale: ELS)를 바탕으로 강영환[25]이 타당도와 신뢰도 검증을 거쳐 사용한 측정도구를 보완·수정하여 사용하였다. 구체적으로 “우리 회사의 경영자는 솔선수범하여 일을 처리한다” 등 18개 문항을 사용하였고, Likert의 5점 척도로 측정하였다. 기업윤리는 Donaldson & Dunfee[26]의 연구를 바탕으로 김길홍[14]이 작성하여 검증을 거친 “우리 회사는 내가 업무에서 노력한 만큼 공정한 보상을 해주고 있다” 등 11개 문항을 사용하였고, Likert의 5점 척도로 측정하였다.

종속변수인 조직성과는 경영적 성과와 사회적 성과로 구성하였으며 경영적 성과는 정숙균[27]이 Moshe & Lerner[28]의 사회적기업 성과 척도를 이광우[29]가 번역하고 현용수[30]가 사용한 것을 수정·보완한 것으로 “우리 회사는 수익적 목표달성을 위해 노력한다고 생각한다” 등 5개 문항을 사용하였고, Likert 7점 척도로 구성하였다. 사회적 성과는 정숙균[27]의 공익적 성과 2문항을 좀 더 세부적으로 조사하고자 문형구[31]가 사회적기업육성법에 따라서 제시하고 타당도와 신뢰도를 확인한 “사회적기업은 취약계층에 대한 일자리 창출에 기여하고 있다” 등 9개 문항을 사용하였는데 Likert 7점 척도 방식으로 구성하였다.

변수의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 탐색적 요인 분석을 시작하기 전 자료적합성 확인을 위하여 KMO의 표준적합도와 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's Test of Sphericity)의 방법을 사용하였다. 우선 윤리경영, 조직성과에 해당하는 문항에 대한 타당도 검증을 하였는데, 각 영역의 KMO값은 0.6이상으로 적합한 것으로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정결과도 모두 유의 값이 0.05보다 작기 때문에 요인분석에 적합하였다.

표 1. KMO의 표준적합도와 Bartlett의 검정

구분	검증결과		
윤리 경영	표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin측도		.904
	Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	2655.542
		자유도	406
		유의확률	.000
조직 성과	표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin측도		.898
	Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	1767.198
		자유도	91
		유의확률	.000
사회 적기 업가 정신	표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin측도		.898
	Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	719.688
		자유도	36
		유의확률	.000

윤리경영의 구성타당도는 윤리경영의 2개 하위요인 중에서 1요인 기업윤리에 관련한 6개 문항이 해당하였으며 고유치는 10.892이었고, 2요인 윤리적 리더십은 7개 문항이 속하였고 고유치는 2.143이었다. 윤리경영 2개의 하위 요인이 전체변량의 44.950%를 설명하였다. 다음으로 조직성과 구성타당도 분석결과 조직성과는 사회적 성과와 경영적 성과 2개의 하위요인 중에서 1요인인 사회적 성과에 관련한 9개 문항이 속하였으며 고유치는 25.360으로 나타났다. 2요인 경영적 성과는 5개 문항이 속하였고 고유치는 1.608이었다.

척도신뢰도를 검증한 결과 모든 척도의 Cronbach's alpha값이 0.6이상으로 나타나서 적합하였다. 윤리경영은 Cronbach's alpha값이 0.901로 나타났으며 하위요인인 윤리적 리더십은 0.815, 기업윤리는 0.882로 나타났다. 조직성과는 0.938이며 하위요소 중 사회적 성과는 0.938나타났으나, 경영적 성과는 5개 문항 모두를 사용할 경우 신뢰도가 떨어졌으나, 5번 문항을 제거할 경우 0.874로 높아지는 특성을 보여 본 분석에서는 5번 문항을 제거하고 4개 문항을 분석에 활용하였다.

한편, 독립변수와 종속변수의 영향관계를 확인하기 위하여 이용재·김미화[22]와 이용재[23]의 사회적기업 관련 연구를 참고하여 조사대상인 사회적기업 근로자 특성으로 연령, 종교, 근무기간을 통제변수로 투입하고 사회적기업 특성으로 운영기간, 기업의 유형, 기업의 형태 등을 통제하였다.

표 2. 주요변수별 신뢰도 검증

구분	항목	세부항목	문항 수	Cronbach's alpha
독립 변수	윤리경영	윤리적리더십	7	.815
		기업윤리	6	.882
		전체	13	.899
종속 변수	조직성과	사회적성과	9	.938
		경영적성과	4	.874
		전체	13	.930
매개 변수	사회적기 업가정신	진취성	3	.789
		위험감수성	2	.638
		전체	5	.718

IV. 분석결과

1. 일반적 특성

본 연구에 참여한 조사대상자의 연령은 40대가 가장 많은 55명(31.8%)이었으며, 50대와 30대, 60대 이상의 순으로 나타났다. 근무기간은 5년 이상이 가장 많았으며(50명, 28.9%) 1-3년 미만, 3-5년 미만의 순으로 나타났다. 근무기간이 3년 이상으로 많아서 사회적기업의 윤리경영 응답에는 문제가 없는 것으로 판단된다. 사회적기업 운영기간은 5-10년 미만이 가장 많았으며(70명, 40.5%) 10년 이상이 가장 적었다(25명, 14.5%). 사회적기업 유형은 일자리제공형(97명, 56.1%), 사회서비스형(21명, 12.1%)의 순이었다. 사회적기업 형태는 상법에 따른 회사의 형태가 67명(38.7%)으로 가장 많았으며, 사회복지법인이 30명(17.3%)으로 나타났다.

표 3. 조사대상자의 일반적 특성

	구 분	빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	12	6.9
	30대	40	23.1
	40대	55	31.8
	50대	40	23.1
	60대 이상	26	15.0
	전체	173	100.0
종교	불교	17	9.8
	기독교	52	30.1
	천주교	22	12.7
	기타종교	11	6.4
	무교	74	41.0
	전체	173	100.0
근무 기간	1년 미만	29	16.8
	1-3년 미만	48	27.7

	3-5년 미만	46	26.6
	5년 이상	50	28.9
	전체	173	100.0
사회적 기업 운영 기간	3년 미만	30	17.3
	3-5년 미만	48	27.7
	5-10년 미만	70	40.5
	10년 이상	25	14.5
	전체	173	100.0
사회적 기업 유형	일자리 제공형	97	56.1
	사회서비스형	21	12.1
	혼합형	28	16.2
	지역사회공헌형	27	15.6
	전체	173	100.0
사회적 기업 형태	민법에 따른 법인구조합	28	16.2
	상법에 따른 회사	67	38.7
	비영리민간단체	18	10.4
	사회복지법인	30	17.3
	협동조합	15	8.7
	기타	15	8.7
	전체	173	100.0

2. 사회적기업의 윤리경영과 기업성과

일반적 특성에 따른 사회적기업의 윤리경영과 조직 성과에 대한 차이를 확인한 결과 종교여부만이 윤리 경영에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 종교를 가지고 있는 근로자의 기업윤리와 윤리적 리더십이 높게 나타났다. 그 외에 연령, 근무기간, 근무하는 사회적기업

의 운영기간, 기업형태에 따라서 기업윤리, 윤리적 리더십, 사회적 성과, 경영적 성과의 차이가 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다.

통계적인 의미는 없었지만 연령에 따라서는 30대 이상의 기업윤리와 윤리적 리더십이 높았으며, 경영적 성과와 사회적 성과도 높았다. 사회적기업 근무기간에 따라서는 기업윤리는 거의 동일한 반면에 윤리적 리더십은 근무기간이 3년 이상인 경우에 높았다. 조직성과는 경영적 성과는 거의 동일하였고 사회적 성과는 근무기간이 3년 이상일수록 약간 높았다. 사회적기업 운영기간에 따라서는 기업윤리와 윤리적 리더십이 모두 5년 이상이 5년 미만보다 높은 것으로 나타났으며, 조직성과는 운영기간에 따라서 큰 차이가 없었지만 운영기간이 5년 미만인 경우에 경영적 성과와 사회적 성과가 약간 높았다. 사회적기업의 형태에 따라서는 비상법상 회사가 상법상회사 보다 기업윤리와 윤리적 리더십이 높은 것으로 나타났으며, 조직성과는 사회적 성과는 거의 동일한 반면 경영적 성과는 상법상회사가 비상법상회사에 비해서 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았다.

표 4. 사회적기업의 윤리경영과 조직성과의 특성

구분	항목	내용	구분	N	평균	표준편차	t	유의도
연령	윤리경영	기업윤리	30세미만	52	3,6859	.57797	-.737	.462
			30세이상	121	3,7631	.65361		
	윤리적 리더십	30세미만	52	4,0330	.53871	-1.211	.227	
		30세이상	121	4,1417	.54226			
	조직성과	사회적성과	30세미만	52	5,7222	.80259	-1.128	.261
			30세이상	121	5,8788	.85080		
경영적성과		30세미만	52	5,3702	1,02241	-.680	.498	
		30세이상	121	5,4793	.94460			
종교여부	윤리경영	기업윤리	종교없음	71	3,5751	.60474	-2.927**	.004
			종교있음	102	3,8546	.62654		
	윤리적 리더십	종교없음	71	3,9759	.51846	-2.747**	.007	
		종교있음	102	4,2017	.54104			
	조직성과	사회적성과	종교없음	71	5,7152	.85382	-1.533	.127
			종교있음	102	5,9129	.82018		
경영적성과		종교없음	71	5,4789	.93422	.366	.715	
		종교있음	102	5,4240	.99304			
근무기간	윤리경영	기업윤리	3년미만	77	3,7403	.66803	.007	.994
			3년이상	96	3,7396	.60350		
	윤리적 리더십	3년미만	77	4,0742	.57078	-.755	.451	
		3년이상	96	4,1369	.51899			

	조직성과	사회적성과	3년미만	77	5,8110	.86913	-.291	.771	
			3년이상	96	5,8484	.81524			
		경영적성과	3년미만	77	5,3279	.96336	-1,450	.149	
			3년이상	96	5,5417	.96427			
기업 운영기간	윤리경영	기업윤리	5년미만	30	3,5889	.49078	-1,532	.128	
			5년이상	118	3,7867	.66198			
		윤리적 리더십	5년미만	30	4,0381	.47740	-.878	.382	
			5년이상	118	4,1368	.56664			
	조직성과	사회적성과	5년미만	30	5,9333	.90437	.506	.614	
			5년이상	118	5,8446	.84534			
		경영적성과	5년미만	30	5,4750	1,04706	.033	.973	
			5년이상	118	5,4682	.97596			
	기업형태	윤리경영	기업윤리	비상법회사	78	3,8162	.67825	.906	.367
				상법상회사	67	3,7164	.64158		
윤리적 리더십			비상법회사	78	4,2326	.57148	1,955	.053	
			상법상회사	67	4,0554	.51023			
조직성과		사회적성과	비상법회사	78	5,8063	.84153	-.629	.531	
			상법상회사	67	5,8939	.83090			
		경영적성과	비상법회사	78	5,3558	.97910	-1,422	.157	
			상법상회사	67	5,5821	.92666			

***p<0.001, **p<.01, *p<.05

3. 윤리경영이 사회적기업의 조직성과에 미치는 영향

윤리경영과 조직성과 하위요인간의 상관관계를 분석한 결과 기업윤리는 윤리적 리더십, 사회적 성과, 경영적 성과와 모두 정적인 상관관계가 있었다. 윤리적 리더십도 사회적 성과, 경영적 성과와 모두 정적인 상관관계가 있었다. 대체로 사회적기업의 기업윤리와 윤리적 리더십과 같은 윤리경영이 증가할수록 경영적 성과와 사회적 성과와 같은 조직성과도 증가하는 경향이 있음을 알 수 있었다.

윤리경영이 사회적 성과에 미치는 영향을 확인하였다. 다중공선성 분석결과 공차한계가 0.1보다 크고 VIF가 10이하로 나타나서 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀모형은 통계적으로 유의한 모형으로 나타났다(F=5.690, P<.05), 34.1%의 설명력을 보였다. 분석결과 윤리경영의 하위요인중에서 윤리적 리더십이 사회적 성과에 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 윤리적 리더십이 높을수록 사회적 성과가 증가하는 것이다. 그 외에 다른 요인들은 유의미한 영향을 미치지 않았다.

윤리경영이 경영적 성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모델은 통계적으로 유의하였으며(F=4.429, P

<.05), 28.7%의 설명력을 나타내었다. 분석결과 윤리적 리더십이 경영적 성과에도 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 윤리적 리더십이 증가할수록 경영적 성과도 증가하는 것이다. 그 외의 변수 중에서는 사회적기업 유형중에서 사회서비스형 더미변수가 정(+)적으로 유의미한 것으로 나타나서 사회서비스제공형 사회적기업의 경영적 성과가 높은 것을 알 수 있었다. 따라서 사회적기업의 경영적 성과와 사회적 성과는 윤리적 리더십이 증가할수록 증가하는 것이다. 반면에 기업윤리는 사회적기업 성과에 영향을 미치지 않았다.

표 5. 윤리경영과 조직성과의 상관관계

구분		윤리적 리더십	사회적 성과	경영적 성과
기업 윤리	상관계수	.581**	.395**	.257**
	유의확률	.000	.000	.001
	N	173	173	173
윤리적 리더십	상관계수	1	.506**	.428**
	유의확률		.000	.000
	N		173	173
사회적 성과	상관계수		1	.534**
	유의확률			.000
	N			173

***p<0.001, **p<.01, *p<.05

표 6. 윤리경영이 사회적 성과에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	
		B	표준오차	베타			
(상수)		2,365	,546		4,332***	,000	
통제변수	연령(30세미만=0)	-,067	,164	-,034	-,408	,684	
	종교(종교없음=0)	,128	,148	,075	,865	,389	
	근무기간(3년미만=0)	,149	,151	,088	,986	,326	
	기업운영기간(5년미만=0)	-,282	,204	-,126	-1,378	,171	
	유형	사회서비스유형더미	,201	,220	,076	,917	,361
		혼합형더미	-,034	,192	-,015	-,179	,859
		지역사회공헌형더미	-,187	,237	-,066	-,787	,433
	기업형태(비상법상회사=0)	,240	,143	,141	1,680	,096	
윤리경영	기업윤리	,138	,134	,108	1,032	,305	
	윤리적 리더십	,725	,152	,482	4,776***	,000	
F값(유의도)		5,690(.000)***					
R 제곱(수정된 R제곱)		,341(.281)					

***p<0.001, **p<.01, *p<.05

표 7. 윤리경영이 경영적 성과에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	
		B	표준오차	베타			
(상수)		2,192	,651		3,366**	,001	
통제변수	연령(30세미만=0)	-,065	,196	-,029	-,333	,739	
	종교(종교없음=0)	-,158	,177	-,080	-,892	,375	
	근무기간(3년미만=0)	,324	,181	,166	1,796	,075	
	기업운영기간(5년미만=0)	-,188	,244	-,073	-,772	,442	
	유형	사회서비스유형더미	-,534	,262	-,176	-2,041*	,044
		혼합형더미	-,082	,229	-,031	-,358	,721
		지역사회공헌형더미	-,281	,283	-,086	-,993	,323
	기업형태(비상법상회사=0)	,244	,170	,125	1,437	,154	
윤리경영	기업윤리	,022	,159	,015	,137	,891	
	윤리적 리더십	,799	,181	,463	4,410***	,000	
F값(유의도)		4,429(.000)***					
R 제곱(수정된 R제곱)		,287(.222)					

***p<0.001, **p<.01, *p<.05

V. 결론 및 함의

최근 기업의 윤리경영의 중요성이 커지면서 윤리경영이 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 상당수 존재하지만[7][9] 사회적기업을 대상으로는 이를 실증분석한 연구가 없었다. 따라서 본 연구는 사회적기업 근로자들이 인식하는 기업의 윤리경영이 경영적 성과와 사회적 성과와 같은 조직성과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 수행되었다.

연구결과 4가지 가설의 기각 및 채택여부는 다음과 같다. 첫째, 기업윤리가 경영적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이라는 기각되었다. 둘째, 윤리적 리더십이 경영적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 셋째, 기업윤리가 사회적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이라는 기각되었다. 넷째, 윤리적 리더십이 사회적 성과에 정적인 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 구체적으로 사회적기업에 있어서 윤리경영 하위요인중에서 사회적기업의 윤리적 리더십이 사회적기업의 경영적

성과와 사회적 성과에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것이다. 사회적기업 경영자의 윤리적 리더십이 증가할수록 해당 기업의 경영적 성과와 사회적 성과가 증가하는 것이다. 그 외에 윤리경영의 다른 하위요인인 기업윤리는 유의한 영향을 미치지 않았다. 즉, 사회적기업에서의 윤리적 리더십 고취를 통하여 사회적기업의 조직성과를 극대화할 수 있는 것이다. 아울러 조직유형중에서 사회적서비스 제공형만이 정적으로 경영적 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회적서비스 제공형 사회적기업에 근무하는 근로자일수록 경영적 성과가 많다고 인식하고 있는 것이다. 이는 사회적기업이 아닌 일반 영리기업에서 윤리경영이 조직성과에 영향을 미친다는 기존 선행연구[14]와 일부 맥락을 같이하는 것이다. 즉, 윤리경영은 제외하고 윤리적 리더십만이 조직성과에 유의미한 영향을 미치고 있는 것이다.

이상의 연구결과는 사회적기업에서 그동안 강조되어 온 사회적기업가정신의 강화 필요성을 다시 한번 확인해 주는 것이다. 사회적기업가 정신은 혁신성(innovativeness), 진취성(proactiveness), 위험감수성(risk-taking)을 구성요소로 하며 개인적 지식과 기술의 강화보다는 집합적 지혜 노력, 단기적 재정적 수입보다는 장기적 역량향상, 사회에 긍정적 영향력 행사, 이익창출이 목적이 아니라 수단, 이익의 사회적 목적 재투자라는 특징을 갖는다[32]. 김나연[33]과 이용탁[34]은 사회적기업가정신의 발휘를 통하여 사회적기업의 본질적 사명인 사회적 가치창출과 지속가능성을 제시하였다. 특히, 김나연[33]은 창업보육단계의 사회적기업을 대상으로 수행한 연구에서 사회적기업가정신이 높을수록 사회적기업의 경영적 성과가 증가한다고 하였다. 사회적기업에서는 무엇보다도 리더십을 가진 경영자의 마인드가 중요한 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 향후 윤리경영을 사회적기업에 접목하기 위한 노력이 필요할 것으로 판단된다. 사회적기업의 특성에 부합하는 윤리경영의 개념을 도입하고 윤리경영실천을 위한 다양한 기업 내 활동모형을 개발하여 제공할 필요가 있을 것이다. 특히, 사회적기업은 사회적 가치를 추구하면서 이미 윤리경영을 시행하고 있다고 판단되는 바 기존 사회적기업의 사회적

가치추구와의 차별성과 관련성에 대한 분석도 이루어져야 한다. 아울러 사회적기업가 정신과 윤리적 리더십의 차이와 공통점에 대한 분석을 통하여 기존 사회적기업가 정신을 보완하고 확대·발전시키기 위해 노력해야 한다.

이와 같은 본 연구의 성과에도 불구하고 사회적기업 근로자 조사의 어려움으로 분석표본 수가 매우 적고, 특정 지역으로 한정되어서 모든 사회적기업에 일반화하는데는 한계가 많다. 특히, 일반 영리기업에서 활용되는 윤리경영의 개념을 그대로 활용하여 사회적기업과 차별적인 요인을 확인하지 못한 측면이 있다. 향후 사회적기업 나름의 윤리경영과 하위요인에 대한 논의를 충분히 수행하고 이를 바탕으로 전국단위의 조사를 수행할 필요가 있을 것이다.

* 이 논문은 김은희의 2017년 박사학위논문의 일부를 수정·보완하여 작성하였음.

참 고 문 헌

- [1] OECD, *Social Enterprise*, Paris, OECD, 1999.
- [2] C. Borzaga and J. Defourny, (ed.), *The Emergency of Social Enterprise*, London, Routledge, 2001.
- [3] F. Perrini and C. Vurro, "social Entrepreneurship: Innovation and Social Change across Theory and Practice," in Mair, J., J. Robinson, and K. Hockerts(Eds.), *Social Entrepreneurship*, Palgrave Macmillan: New York, pp.55-85, 2006.
- [4] 라준영, "사회적기업의 기업가정신과 가치혁신," 한국협동조합연구, 제31권, 제3호, pp.49-71, 2013.
- [5] 노대명, *사회적 일자리 활성화 및 사회적 기업 발전방안 연구*, 한국보건사회연구원, 2005.
- [6] 김희연, "취약계층 일자리 창출을 위한 사회적기업 육성 체계 구축방안," 경기개발연구, 제11권, 제1호, 2008.
- [7] 강양훈, *기업의 윤리적 리더와 윤리경영시스템이*

- 조직성과에 미치는 영향, 영남대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문, 2011.
- [8] V. E. Henderson, "The Ethical Side Enterprise," *Slon Management Review*, Spring, Vol.23, No.3, pp.37-47, 1982.
- [9] 이경우, *윤리경영이 경영성과에 미치는 영향: 윤리적 조직풍토의 매개효과*, 동아대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문, 2009.
- [10] 김성기, "사회적기업 특성에 관한 쟁점과 함의," *사회복지정책*, 제36권, pp.139-166, 2009.
- [11] 심창학, "사회적기업의 개념정의 및 범위설정에 관한 연구," *사회보장연구*, 제23권, 제2호, pp.61-85, 2007.
- [12] Kim Alter, *Social Enterprise Typology*, Virtue Ventures, 2004.
- [13] 조상미, 선민정, 강대성, "사회적기업육성법의 주요쟁점 및 개선방안에 관한 연구," *비판사회정책*, 제54호, pp.209-259, 2017.
- [14] 신유근, *기업윤리와 경영교육*, 서울: 세경사, 1997.
- [15] P. V. Lewis, "Defining Business Ethics: Like Nailing Jello to a Wall," *Journal of Business Ethics*, Vol.4, No.5, pp.377-383, 1985.
- [16] 유성운, *기업의 윤리수준이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 한남대학교 경영학과, 박사학위논문, 2007.
- [17] 김상철, *기업윤리 프로그램 실천에 대한 구성원 인식정도가 조직성과에 미치는 영향 연구-기업의 사회적 책임의 매개효과를 중심으로-*, 숭실대학교 대학원, 경영학박사학위논문, 2011.
- [18] 김길홍, *CEO의 윤리 경영이 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구-건설회사를 중심으로-*, 호서대학교 대학원 테크노경영학과, 박사학위논문, 2016.
- [19] Lynn M. Shore and Jacqueline A. M. Coyle-Shapiro, "New developments in the employee organization relationship," *Journal of Organization Behavior*, Vol.24, No.5, pp.443-450, 2003.
- [20] L. T. Hoamer, *Moral Leadership in Business*, Irwin, 1994.
- [21] T. L. Beauchamp and N. E. Bowie, *Ethical Theory and Business*, 4th ed, Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1988.
- [22] 조영호, 박계홍, "종업원의 기업가치관 수용태도에 관한 연구," *인사관리연구*, 제16권, 제2호, pp.34-45, 1993.
- [23] 김은숙, *호텔기업 종사원이 지각하는 윤리경영이 조직성과에 미치는 영향*, 대구대학교, 박사논문, 2010.
- [24] 김인주, *병원의 의료서비스품질, 윤리경영 및 조직성과에 관한 실증연구*, 계명대학교, 박사논문, 2011.
- [25] 서대석, *사회복지 윤리경영이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 한남대학교, 박사논문, 2012.
- [26] 김미화, 이용재, "사회적기업과 영리기업의 조직문화차이와 조직성과에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제12호, pp.667-676, 2016.
- [27] 이용재, "사회적 기업에서 비전공유와 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회지*, 제12권, 제3호, pp.206-213, 2012.
- [28] L. K. Trevino and M. E. Brown, "Ethical leadership : A review and future directions," *The Leadership Quarterly*, Vol.17, pp.595-616, 2006.
- [29] 강영환, *이러닝 기업 CEO의 윤리 리더십, 파업 지향 조직문화, 학습조직 수준, 조직유효성 간의 구조적 관계*, 숭실대학교, 박사논문, 2013.
- [30] T. Donaldson and T. W. Dunfee, "Towards a unified conception of business thics: Integrative social contracts theory," *Academy of Management Review*, Vol.19, pp.252-284, 1995.
- [31] 정숙균, *사회적기업가 정신이 사회적기업 성과에 미치는 영향-네트워크의 매개효과를 중심으로-*, 남부대학교, 박사논문, 2015.
- [32] S. Moshe and M. Lerner, "Gauging the Success

of Social Ventures Initiated by Individual Social Entrepreneurs,” Journal of World Business, Vol.41, pp.6-20, 2006.

- [33] 이광우, *지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구*, 숭실대학교, 박사논문, 2008.
- [34] 현용수, *우리나라 사회적기업의 성과 결정요인에 대한 실증연구*, 광운대학교, 박사논문, 2013.
- [35] 문형구, *우리나라 社會的企業의 社會的 目的 實 現 成 果 에 影 響 을 미 치 는 要 因 研 究*, 가천대학교, 박사논문, 2014.
- [36] 최조순, *사회적기업가 정신과 사회적 기업 지속 가능성의 관계에 관한 탐색적 연구*, 서울시립대, 박사논문, 2012.
- [37] 김나연, *사회적 사명과 사회적기업가 정신이 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구*, 숭실대학교, 석사논문, 2012.
- [38] 이용탁, “사회적기업가정신과 성과측정에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 제18권, 제3호, pp.9-15, 2011.

김 은 희(Eun-Hee Kim)

정회원



- 2000년 2월 : 평택대학교 사회복지학과(문학사)
- 2010년 2월 : 호서대학교 문화복지상당대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2017년 8월 : 호서대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학박사)

<관심분야> : 사회적경제, 사회적기업, 사회복지, 장애인복지, 지역복지

저 자 소 개

이 용 재(Yong-Jae Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
 - 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
 - 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
 - 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리