

# 윤리적판단이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과

이용선(남서울대학교 일반대학원 경영학박사과정)

## 국 문 요 약

윤리적 경영을 하는 기업은 구성원의 윤리적 판단력에 따라서 조직의 성과에 영향을 미친다고 할 수 있다. 본 연구에서는 윤리적 판단력(ethical judgement)을 주체로, 윤리판단력을 기업, 조직구성원인 상사와 동료들 윤리적 판단력의 요인으로 설정하였다. 연구에서는 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴보고, 윤리판단력이 조직신뢰에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며, 윤리적 판단력과 직무만족과 조직시민행동의 관계에서 조직신뢰의 매개효과를 분석하였다. 본 연구의 대상은 2019년 10월 7일 부터 11월 2일 까지 서울, 경기, 충남지역 근로자 450명을 설문조사하여 실증분석 자료로 이용하였다. 자료의 분석은 SPSS 24.0 통계분석 프로그램을 사용하였다. 연구를 통하여 확인한 결과, 윤리적 판단력은 직무만족과 조직시민행동, 조직신뢰에 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 조직신뢰와 같은 매개변수는 개인이 조직을 어떻게 인지하는지에 따라서 직무만족과 조직시민행동에 영향을 있음을 알 수 있었다. 윤리적인 판단력은 조직시민행동과 직무만족에 높은 영향을 미치고 있으며, 조직시민행동과 직무만족도를 높이기 위해서는 윤리적인 판단력을 향상시키는 방법의 윤리경영이 절대적으로 필요하며 조직과 일체감을 느낄 수 있도록 하는 다양한 프로그램을 개발하고 시행하는 것이 필요하다고 할 수 있다.

■ 중심어: 윤리적판단력, 조직신뢰, 직무만족, 조직시민행동

## I. 서 론

최근 고도성장을 해 오던 한국 경제에 엄청난 혼란을 가져왔던 1990년대 말 IMF는 한국 기업경영의 불투명성을 드러낸 대표적인 사례라 할 수 있다. 이후 기업 경영의 투명성을 향상 시키고 대내외 신용도 향상을 위하여 다양한 제도를 도입하는 등 새로운 경영환경을 받아들이기 시작하였다. 그러나 최근까지도 끊이지 않고 여러 기업의 부실경영과 부정부패에 연루된 대형 사건들이 발생되고 있으며 이는 기업의 윤리의식에 여전히 문제가 있음을 보여주고 있다. 윤리경영은 기업이 사회적으로 기여하는 역할이나 활동을 통하여 시장으로 부터 지속적 신뢰를 얻는 데 반드시 필요하다고 할 수 있다. 기업의 생존은 시장경제 체제하에서 소비자, 투자자, 금융기관 등의 시장신뢰에 달려 있다. 초우량 기업이라고 할지라도 신뢰성을 인정받지 못할 경우에는 기업의 생존과 발전은 보장받을 수가 없다. 윤리적인 경영은 기업의 경영성과에도 영향을 미치는데, 근로자에 대한 정당한 대우가 보장되는 수준 높은 윤리성이 유지되는 기업의 근로자들은 자부심과 보람을 느끼며 열심히 일

1)주저자: 남서울대학교 일반대학원 경영학박사과정, 천안신협 전무, comccc12345@hanmail.net

· 투고일: 2018-10-22 · 수정일: 2018-11-15 · 게재확정일: 2018-12-10

하고자 하는 의욕이 생겨나서 생산성이 크게 향상되는 효과가 있으며, 여러 연구 결과에서도 윤리경영을 하는 기업의 경영성과가 그렇지 못한 기업에 비해 상대적으로 좋은 것으로 나타났다.

본 연구에서는 윤리적 판단력(ethical judgement)을 주제로, 윤리판단력을 기업, 조직구성원인 상사 및 동료가 지각하는 윤리적 판단력으로 설정하였다. 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동 변수에 미치는 영향을 살펴보고, 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동에 영향을 미칠 때 조직신뢰가 매개영향을 미치는가를 살펴보고자 한다.

## II. 지표개발의 이론적 검토

### 2.1 윤리적 판단력

윤리적 판단력(ethical judgment)에 대한 명확한 개념적 정의를 내리고 있지는 않지만, 공통적으로 윤리적 행위보다는 비윤리적 행위에 초점을 두면서, 암묵적으로 윤리적 판단력이 비윤리적 행위나 결과를 초래할 수 있는 윤리적 문제에 대한 의사결정과정이라는 것을 전제하고 있다(손용현, 2009). 윤리적 판단이란 윤리적 의사결정과정에서 특정 행위의 판단을 결정하기 전에 특정 행위가 얼마나 윤리적, 비윤리적인지를 판단하는 것으로 특정 행위의 옳고 그름을 윤리적 가치기준에 비추어 판단하는 것으로 개인들은 특정 상황이나 행위의 윤리성을 판단하는데 있어 여러 가지 가치기준을 고려한다(정용배, 2017). 윤리적 행동을 하는 기업은 비윤리적 행동을 하는 기업보다 사회적으로 더 많은 보호를 받는다고거나, 기업윤리를 통한 사회갈등 해소에 근로자의 사기가 높아진다고거나 생산성이 향상된다고 볼 수 있다(이창덕, 2007).

Weaner(1978)는 최고경영층은 그들 조직 내 근로자의 윤리적 행동에 대하여 부분적으로 책임이 있다고 주장하는데, 최고경영층은 윤리에 관한 정책을 수립하고 그것을 판매원에게 강제함으로써 판매원의 행동이 윤리적으로 개선될 수 있다고 보기 때문이다(손용현, 2009). Murphy & Laczniak(1981)은 마케팅 윤리수준은 최고경영자의 기업윤리에 대한 태도에 달려 있으며, 윤리강령이 유용하기는 하나 현장에서 적용할 수 있는 구체성을 가져야 하고 마케팅 관리에 대한 주기적인 윤리감사가 필요하며 윤리강령은 강제적 제재조항이 포함되어야 하고, 기업 내에서 윤리문제가 활발히 토론될 수 있도록 윤리상담가의 배치와 윤리관련 세미나가 활성화되어야 한다고 하였다(이창덕, 2007). Chonko & Hunt(1985)는 관리자들은 일반적으로 비윤리적 행동이 그들의 직업적 성공과 관련되었다고 믿지 않으나 성공하였다고 인정받는 관리자들은 특정한 비윤리적 행동을 하였을 개연성이 있다는 점을 발견하였으나, 비윤리적 행위를 하였더라도 그 행위자의 개인적 특성에 따라 보상이나 처벌 등의 영향을 받는다는 연구결과가 있다(정용배, 2017). 또한 Bellizzi & Norvell(1991)은 비윤리적 행위를 한 근로자에 대한 감독자의 징계에 판매원의 개인적 특성이 미치는 영향을 조사하였는데, 그 결과 자신의 비윤리적 행위를 고객의 탓으로 돌리는 등의 비합리적 변명을 하는 판매원은 감독자로부터 더 가혹한 징계를 받을 수 있다는 점을 발견하였다(이창덕, 2007). Zey-Ferrell, Weaver & Ferrell(1979)은 Newstrom & Ruch(1975)가 개발한 윤리 시나리오 17개 항목과 이들 각 항목에 대한 6가지 예측지표를 개발하여 마케팅 관리자를 대상으로 그들의 윤리적 행동을 조사한 결과 지각된 동료행위의 윤리성 여부와 비윤리적 행위의 개입 기회가 윤리적 행동의 영향변수임을 발견하였다(이창덕, 2007).

### 2.2 조직신뢰

조직적 측면에서의 신뢰는 맹목적으로 야기되기 보다는 개인적인 존중과 조직구성원으로서의 역할을 훌륭하게 달성하고자 하는 진실 된 관심에 근거한 지속적인 행동의 결과로서 구축되는 것이라 할 수 있다(손용현, 2009). 그러나 일반적으로 신뢰는 신념, 확신, 기대, 일관성, 안전등과 유사한 개념으로 활용되어지고 있으나

신뢰에 대한 연구의 관점과 상황 그리고 대상 등에 따라 다양하게 그 개념이 정립되고 있어 명확한 정의를 내리기는 어렵다(Lewis & Weigert, 1995). Johnson-George & Swap(1982)는 모든 신뢰상황에 공통적으로 적용될 수 있는 위험들을 기꺼이 감수하고자 하는 자발적 의지라고 하였으며, Mayer(1995)등은 다른 사람들이 자신의 기대에 부응하리라는 생각에 자신을 위험에 기꺼이 노출시키고자 하는 행동이라고 하였다(이선형, 2006). 또한 Golembiewski & McConkie(1975)는 다양한 개념을 요약하여 신뢰란 어떤 사건이나 프로세스 또는 사람에 가지는 의존성이나 믿음을 나타내며, 긍정적인 결과에 대한 기대를 반영하고, 성과에 대한 기대에서 나타날 수 있는 어떤 위험을 의미하고, 결과로서 나타나는 불확실성의 정도를 의미한다고 하였다(김양호, 2003). Mayer(1995) 등은 내가 상대방을 감시하거나 통제할 수 없는 상황에서도 그 사람이 나에게 중요한 행동을 해 줄 것이라는 근거로 기꺼이 취약성을 감수하려는 의도라고 하였으며, Baier(1986)는 상대방이 자신에게 해로운 일을 할 수 있다는 가능성이 용인된 것으로 깨지기 쉬운 것으로 상대방이 신뢰를 깨뜨리면서 자신의 이득을 취하지 않을 것이라는 기대라고 하였다(이창덕, 2007). Morgan & Hunt(1994)는 교환파트너의 신뢰성과 정직에 대해 확신을 가질 때 존재하는 것이라고 하였으며, Robinson(1996)은 타인의 이익에 해를 주지 않을 것이라는 가능성에 대한 기대와 가정 그리고 믿음이라고 하였고, Chiles & McMackin(1996)은 단기간의 인센티브와 장기간의 이익에 대한 불확실성을 상쇄하는 것에 직면하더라도 거래상대가 기회주의적 행동을 하지 않을 것이라는 기대라 하였다(이선형, 2006).

신뢰의 개발은 이러한 관계성(relationship)을 형성시키는 요인이면서 동시에 지속시키는 요인으로, 신뢰의 증가는 지적인 개발활동을 촉진시키며 창의성과 감정적인 평온상태, 자아통제 등을 증가시키며 육체적인 흥분상태를 감소하며 근로자가 인지하는 조직후원 인식이 증가한다고 할 수 있다(정용배, 2017). 따라서 공통의 목표를 이루기 위해 상호간의 협력이 필요한 상황에서 의견일치를 위해 신뢰하지 못하는 사람에게 의존할 수 없다고 느끼게 되어 그들의 행동을 통제하려 할 것이며 상대는 이에 대해 반항할 것이다(이창덕, 2007). 그리고 피드백 과정을 통해 신뢰는 더욱 낮아지게 될 것이며 행동에 있어서의 변화가 없는 경우 낮은 신뢰수준은 지속될 것이다(손용현, 2009). 신뢰의 개념을 정립하기 위해서는 기대(expectation)와 의존성(interdependence) 그리고 위험과 불확실성(risk and uncertainty)의 조건이 충족 되어져야 한다.

### 2.3 직무만족

Locke(1976)는 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태라 하였는데 직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 대한 관련요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 다양한 태도의 결과이며, 근로자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태이다(정용배, 2017). Gilmer(1976)는 직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 대한 관련요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 다양한 태도의 결과라 하였으며, 직무만족이란 용어는 직무태도와 근로자의 사기와 상호 교차적으로 사용되나 동의어는 아니라고 하였으며, Beatty & Schnier(1981)는 Locke(1976)의 정의를 인용하여 근로자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태라고 하였다(이창덕, 2007). Paolillo & Vitell(2002)의 윤리적 의사결정 의도에 관한 모형은 윤리적 의사결정에 미치는 도덕적 강도에 대한 실증연구로서 윤리적 의사결정에 미치는 예측요인으로 개인적 요인, 조직적 요인, 이슈 및 상황 요인을 제시하였으며, 개인적 요인으로 직무만족과 조직몰입을 조직적 요인으로 기업 윤리강령의 유무, 기업 윤리강령의 강화, 조직규모를 이슈 및 상황 요인으로 도덕적 강도를 변수로 사용하였다(정용배, 2017).

### 2.4 조직시민행동

조직시민행동은 1982년에 개최된 전국경영컨퍼런스(National Management Conference)에서 처음으로 소개

되었는데, 조직의 사회적 기능을 원활하게 하지만 일반적인 과업수행에 직접적으로 내포되지 않는 모든 것을 포함하는 초 역할적행동(supra-role behavior)의 예를 설명하며, 이를 조직시민행동으로 명명하였다(정용배, 2017). Katz(1964)는 조직의 운영을 위해 필수적인 세 가지 유형의 기본적 범주를 제시하였다. 첫째, 개인이 조직에 들어와서 조직에서 계속 근무하려 한다(임세건, 2016). 둘째, 조직에서 요구하는 구체적인 역할(in-role)을 수행하려 한다. 셋째, 정해진 역할 외의 역할(extra-role)을 자발적으로 행동하려 한다고 주장하며, 이 세 가지 범주의 유형 중에서 세 번째로 제시한 자발적인 행동이 있어야 조직이 장기간 존속될 수 있다고 강조하였다(임세건, 2016). Bateman & Organ(1983)은 조직시민행동을 일반적으로 조직의 공식적인 보상시스템에 의하여 직접적이고 구체적으로 인정되지 않는 자발적인 행동으로서, 조직의 효과적인 운영에 공헌하는 개인의 행동으로 정의하였으며, Organ(1988)은 조직시민행동을 임의적이고, 공식적 보상시스템에 의해 직접적 또는 명확히 인식되지 않으면서 조직의 효과적 기능수행을 전체적으로 촉진하는 개인적 자유 재량적 행위라고 하였다(정용배, 2017). 자유 재량적 행동이란 자발적 조직 행동을 한다 해서 명시적으로 보상을 받는 것도 아니며, 이를 행하지 않는다고 벌을 받는 것도 아니라는 뜻이고, 그 행동은 직무 기술서에 포함된 것이 아니며, 그 행동은 종업원이 훈련을 통해 나오는 행동이 아니다(정용배, 2017). 조직시민행동의 개념은 친사회적행동의 맥락에서 설명될 수도 있는데 친사회적행동은 자신의 직무를 수행하는 중에 그들이 상호작용하는 개인, 집단 또는 조직과 평화를 유지하기 위한 조직구성원의 행동을 의미한다(정용배, 2017). 친사회적 행동은 넓은 범위를 포괄하는 개념으로서, 조직의 기능에 대한 친사회적 행동은 역할외 행동과 명시된 역할행동으로 구분되는데, 이와 같은 구분에 의하면 조직시민행동은 역할 외 행동의 하나로 볼 수 있다(Brief & Motowidlo, 1986). Elangovan, Pinder & McLean(2010)의 연구에 의하면 조직시민행동과 윤리적 행동 사이에 정적인 관계가 있음을 확인하였는데, 이와 같이 윤리의식이 높은 사람들은 자신이 어떤 대우를 받더라도 자신에 맡겨준 업무를 최선을 다해 그 이상의 열정을 쏟을 것이기 때문에 조직시민행동에 영향을 미칠 것이라고 주장하였다(정용배, 2017).

### III. 연구방법

#### 3.1 연구대상 및 자료분석방법

본 연구의 대상은 서울·경기·충남지역의 일반근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 설문은 2019년 10월 7일 부터 11월 2일 까지 약 4주간 진행되었으며, 총 450부의 설문지가 배포되었다. 그 중 443부가 회수되었으나 불성실하거나 중심화경향이 있다고 판단한 5부를 제외한 총 438부의 설문지(96.9%)를 실증분석의 자료로 이용하였다. 본 연구의 구체적인 분석방법은 SPSS 24.0 통계분석 프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구에서는 연구대상자의 특성에 대한 분석을 위해 빈도분석을 실시하였으며, 측정항목의 타당성 및 신뢰도를 알아보기 위해 요인분석 및 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다. 또한 종속변수인 주식 투자 만족도와 지속적 주식 투자 의도에 대해 독립변수인 주식 투자 행동적 요인과의 영향 관계를 파악하고자 회귀분석을 실시하였고, 주식 메시지 프레임िंग에 대한 조절효과를 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

#### 3.2 가설설정

본 연구의 실증분석을 위해 사용한 변수는 기업의 윤리적 판단력과 관련된 변수는 최고경영자의 윤리적 신념, 기업 내 윤리강령 혹은 윤리정책의 존재유무, 윤리적 혹은 윤리정책의 존재유무, 윤리적 혹은 비윤리적 행동에 대한 적절한 보상이나 처벌의 유무, 기업의 윤리적 분위기 등에서 나타나고 있으며, 본 연구는 기업의 윤리적 판단력 정도를 분석하는데 있어서 근로자가 기업에 의해 자신의 윤리판단력 수준이 낮아졌는지 혹은 높아졌는지를 측정(Trevino, 2006)한다. 회사로부터 직원의 불미스러운 행동에 대한 처벌규정을 듣고 이를 준수하

는 정도, 회사로부터 준수해야 할 윤리에 대하여 듣고 지각하는 수준의 정도 등(Ferrel & Gresham, 1985)의 항목을 사용하여 기업의 윤리적 판단력 수준을 측정하였다. 상사의 윤리적 판단력은 자신의 비윤리적인 행위를 고객의 탓으로 돌리는 등의 비합리적인 변명을 하는 근로자가 감독자로부터 더 가혹한 징계를 받는데, 본 연구는 상사의 윤리적 판단력 정도를 분석하는데 있어서 상사에 의해 자신의 윤리판단력 수준이 낮아졌는지 혹은 높아졌는지를 측정하는데, 자기가 원하는 목적을 달성하기 위하여 수단과 방법을 가리지 않는 상사라고 지각하는 수준, 타인에 대하여 정직하고 성실할 것을 강조하는 상사라고 지각하는 수준 등(Bellizzi & Norvell, 1991)의 항목을 사용하여 상사의 윤리적 판단력 수준을 측정하였다.

동료의 윤리적 판단력은 비윤리적 행위를 하게 될 기회의 존재, 윤리적 혹은 비윤리적 행위에 따라 예상되는 조직성과, 업계의 경쟁양상, 상대고객의 윤리의식, 관련법률 등에서 나타나는데, 동료의 윤리판단력 정도를 분석하는데 있어서 동료에 의해 그 자신의 윤리판단력 수준이 낮아졌는지 혹은 높아졌는지를 측정하며, 타인에게 정직하고 성실성을 다하는 동료라고 지각하는 수준, 타인의 이익보다 자신의 이익에 더 많은 신경을 쓰는 동료라고 지각하는 수준, 도덕적이고 양심적인 동료라고 지각하는 수준이 어느 정도인지 등(Trevino, 2006)의 항목을 사용하여 동료의 윤리적 판단력 수준을 측정하였다.

조직신뢰는 특정상황하에서 사람들이 신뢰하는 사람의 어떤 면을 보고 선택하거나 사람들이 신뢰의 증거를 구성하는 타당한 이유를 기초로 선택하는 것으로서, 역할성과와 상대의 신용 및 명성, 전문적 지식 등에 의한 신뢰의 구축을, 감정적 신뢰는 개인간의 감정적 측면을 바탕으로 한 것으로서 개인간의 감정적인 측면을 중심으로 구성되는데, 상대와의 우정과 이해력, 감정적 교류 및 상대에 대한 무조건적 믿음 등(Lewis & Wegert, 1985)을 본 연구에 맞게 조절하여 측정하였다. 직무만족은 근로자가 조직의 요구를 만족시키게 되면 이에 대한 보상이 있게 되고 그 결과로 근로자와 조직이 모두 만족하게 되는데, 직무만족의 중요한 하위차원은 임금만족, 상사 만족, 동료 만족, 직무자체에 대한 만족 등으로 구성되며 이들을 종합한 것을 직무만족으로 개념화하였으며, 직무를 수행하는 과정에서 지각하게 되는 직무담당자의 만족정도를 말하며, 직무수행 과정에서의 자율성과 직무수행 결과에 대한 승인감과 회사정책 및 대인관계에 대한 만족감 등(Spector, 1997)을 측정하였다.

조직시민행동은 일반적으로 조직의 공식적인 보상 시스템에 의하여 직접적으로 또는 구체적으로 인정되지 않는 자발적인 행동으로서, 조직의 효과적인 운영에 공헌하는 개인의 행동으로 정의한다(Bateman and Organ, 1983). 본 연구에서는 Podsakoff(1993)등의 연구척도를 활용하여 본 연구에 맞게 조절하여 측정하였다.

### 3.3 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에서 표본 438명에 대한 인구통계학적 특성 및 일반적 특성에 대한 분석결과는 다음과 같다. 성별에 서는 남성이 50.9%(223명), 여성이 49.1%(215명)로 나타났으며, 연령에 대해서는 20대가 15.5%(68명), 30대 46.3%(203명), 40대 28.5%(125명), 50대 이상 9.6%(42명)로 나타났다. 최종학력에 대해서는 고졸이 17.4%(76명), 대학 졸업 75.6%(331명), 대학원 졸업 7.0%(31명)으로 나타났다.

### 3.4 측정도구의 타당성 및 신뢰성

구성항목에 대한 타당성을 검증하기 위하여 측정문항을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 타당성(Validity)이란 측정하려고 하는 개념이나 속성을 제대로 측정할 수 있는 정도를 의미하는 것으로서, 본 연구에서는 연구를 위해 사용된 각 변수들의 타당성 검증을 위해 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였으며, 측정변수의 구성요인을 추출하기 위해서 Varimax 회전을 이용하여 주성분분석(Principle Component Analysis)을 활용하였다. 요인적재량은 0.5로 기준하여 0.5이상인 항목을 산출하였다(강성천, 2018).

신뢰도 분석은 연구에서 측정하려 하는 개념이 응답자로부터 정확하고 일관성 있게 측정되었는지의 여부를

확인하는 과정으로 동일한 개념을 반복적으로 측정을 할 때 측정값이 동일하게 얻어질 수 있는가에 대한 가능성을 말한다(강성천, 2018). 본 연구에서는 변수들의 신뢰성을 검정하기 위하여 Cronbach'  $\alpha$  계수를 사용하였는데, 알파계수는 .60~.70미만이면 수용가능 .70~.80미만이면 양호한 수준 .70~.80미만이면 우수한 수준으로 판단하며, 응용 연구에서는 .90 이상의 수준을 제시하고 있다(강성천, 2018). 분석결과 측정변수들의 신뢰도는 모두 신뢰할 만한 수준이상으로 측정되었다고 볼 수 있다. 분석결과는 <표 1>, <표 2>와 같이 정리하였다.

<표 1> 윤리적 판단력의 요인분석 및 신뢰도 분석

	성분			Cronbach's $\alpha$
	1	2	3	
기업의 윤리적판단력 1	.723	.316	.320	.897
기업의 윤리적판단력 2	.865	.310	.286	
기업의 윤리적판단력 3	.628	.264	.439	
상사의 윤리적판단력 1	.462	.396	.566	.858
상사의 윤리적판단력 2	.331	.290	.744	
상사의 윤리적판단력 3	.333	.377	.611	
동료의 윤리적판단력 1	.294	.693	.265	.857
동료의 윤리적판단력 2	.292	.695	.292	
동료의 윤리적판단력 3	.219	.793	.248	
고유치	2.318	2.241	1.841	
분산 %	25.757	24.903	20.452	
누적 분산 %	25.757	50.660	71.112	

KMO= .911 Bartlett's  $\chi^2=2753.891$  ( $p<0.001$ )

윤리적판단력 하위요인에 관해 하위요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주축요인 추출을 하였고, 베리맥스 회전을 실시하였다. KMO 측도는 .911로 나타났고, Bartlett의 구성형 검정결과 유의확률이 .05미만으로 나타나서 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 71.112%로 나타나, 구성된 3개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 독립변수인 윤리적 판단은 총 9 문항으로 요인분석결과 모두 .5이상을 충족하고 있기에 독립변수인 윤리적 판단력으로 사용하였다. 신뢰도는 기업의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.923이고, 상사의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.878이며, 상사의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.897이다. 변수들의 신뢰도를 분석한 결과, 모든 변수들(Cronbach's alpha)의 신뢰도가 0.8 이상으로 나타나서 높은 신뢰성이 보여주어 활용 가능한 변수로 판단되었다.

<표 2> 조직신뢰, 직무만족, 조직시민행동의 요인분석 및 신뢰도 분석

	성분			Cronbach's alpha
	조직신뢰	직무만족	조직시민행동	
조직신뢰 1	.232	.591	.174	.873
조직신뢰 2	.187	.845	.170	
조직신뢰 3	.253	.780	.150	
조직신뢰 4	.280	.750	.201	
직무만족 1	.225	.193	.809	.850
직무만족 2	.208	.192	.855	
직무만족 3	.274	.180	.603	
조직시민행동 1	.711	.290	.306	.885
조직시민행동 2	.739	.254	.205	

조직시민행동 3	.768	.167	.176
조직시민행동 4	.751	.212	.207
조직시민행동 5	.580	.286	.182
고유치	2.943	2.645	2.113
분산 %	24.527	22.044	17.607
누적 분산 %	24.527	46.571	64.179

KMO= .887 Bartlett's  $\chi^2=3117.066$  ( $p<0.001$ )

윤리적판단력 하위요인에 대해 하위요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 하였다. 요인추출 방법으로는 주축요인 추출을 하였고, 베리맥스회전을 실시하였다. KMO측도는 .887로 나타났고, Bartlett의 구성형 검정결과도 유의 확률이 .05미만으로 나타나서 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 64.179%로 나타나, 구성된 3개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 독립변수인 윤리적 판단은 총 9문항으로 요인분석결과 모두 .05이상을 충족하고 있기에 독립변수인 윤리적 판단력으로 사용하였다. 신뢰도는 기업의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.923이고, 상사의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.878이며, 상사의 윤리적 판단력의 신뢰도는 0.897이다. 변수들의 신뢰도를 분석한 결과, 모든 변수들(Cronbach's alpha)의 신뢰도가 0.8 이상으로 나타나서 높은 신뢰성이 보여주어 활용 가능한 변수로 판단되었다.

### 3.5 상관분석

본 연구에서는 요인분석 결과를 토대로 각 측정항목의 기술통계분석을 실시하였으며, 각 구성개념간의 상관관계를 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다. 본 연구에서는 가장 많이 사용되는 피어슨 상관계수를 사용하여 상관분석을 실시하였다. 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같이 나타났다. 상관관계는 변수들 간의 상관계수가 0.8이상이면 다중공선성의 문제를 일으킬 수 있으나, 본 연구에서는 변수간의 상관계수가 .437~.593으로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 확인하였으며, 판별타당성이 확보된 것으로 판단할 수 있다.

<표 3> 변인 간의 상관분석

	윤리적판단력	조직신뢰	직무만족	조직시민행동
윤리적판단력	1			
조직신뢰	.526***	1		
직무만족	.593***	.437***	1	
조직시민행동	.564***	.546***	.516***	1
평균	3.57	3.75	3.84	3.94
표준편차	.698	.665	.654	.698

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

먼저 독립변수인 윤리적 판단력과 종속변수인 직무만족( $r=.593$ ,  $p<.001$ )와의 관계는 정(+)의 상관관계를 갖고 있으며, 조직시민행동( $r=.564$ ,  $p<.01$ )과의 관계도 정(+)의 상관관계를 갖고 있음을 보여주고 있다. 이는 윤리적 판단력은 조직구성원들에게 직무만족을 높여주며 더 나아가 조직시민행동에도 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 독립변수인 윤리적 판단력과 매개변수인 조직신뢰( $r=.526$ ,  $p<.001$ )과의 관계는 정(+)의 상관관계를 갖고 있음을 보여주고 있다. 이는 윤리적 판단력은 조직구성원들에게 조직 동일시를 높여주며 조직신뢰에도 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 매개변수인 조직신뢰와 종속변수 직무만족( $r=.437$ ,  $p<.001$ )의 관계는 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 다른 종속변수인 조직시민행동( $r=.546$ ,  $p<.001$ ) 또한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타나고 있다. 이는 조직구성원이 조직에 대한 신뢰를 가지고 있을 때 직무에 대한 만족과

조직시민행동에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있으나 정도에 있어서 조직시민행동이 직무만족보다는 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

#### IV. 연구결과

본 연구는 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석을 하였으며, 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동의 관계에서 조직신뢰의 매개효과가 있는지 알아보기 위해 소벨테스트(sobel test)를 통하여 살펴보았다.

##### 4.1 윤리적판단력이 직무만족도에 미치는 영향

먼저 윤리적판단력과 직무만족과 조직시민행동의 관계에서 조직신뢰의 매개효과를 검정하기 위하여, 위계적 회귀분석을 하였으며, 회귀모형은 1단계(F=166.841, p<.001), 2단계(F=103.010, p<.001), (F=185.041, p<.001), 3단계(F=236.991, p<.001), (F=203.484, p<.001)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 27.7%(수정된 R2는 27.5%), 2단계에서 19.1%(수정된 R2는 18.9%), 29.8%(수정된 R2는 29.6%), 3단계에서 19.1%(수정된 R2는 18.9%), 29.8%(수정된 R2는 29.6%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.689로 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검정결과, 윤리적판단력-조직신뢰( $\beta=.526, p<.001$ ), 조직신뢰-직무만족( $\beta=.437, p<.001$ ), 조직신뢰-조직시민행동( $\beta=.573, p<.001$ ), 윤리적판단력-직무만족( $\beta=.593, p<.001$ ), 윤리적판단력 -조직시민행동( $\beta=.564, p<.001$ )이 모두 유의한 것으로 나타났다.

<표 4> 윤리적판단력과 직무만족도와 조직시민행동의 매개효과

종속변수	독립변수	B	S.E.	$\beta$	t	p	F	R <sup>2</sup>
조직신뢰	윤리적판단력	1.967	.141		13.928***	.000	166.841***	.277 (.275)
		.501	.039	.526	12.917***	.000		
직무만족	조직신뢰	2.229	.162		13.798***	.000	103.010***	.191 (.189)
		.430	.042	.437	10.149***	.000		
조직시민행동	조직신뢰	1.791	.161		11.141***	.000	185.041***	.298 (.296)
		.573	.042	.546	13.603***	.000		
직무만족	윤리적판단력	1.859	.131		14.145***	.000	236.991***	.352 (.351)
		.556	.036	.593	15.394***	.000		
조직시민행동	윤리적판단력	1.929	.144		13.397***	.000	203.484***	.318 (.317)
		.564	.040	.564	14.265***	.000		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.0001

위계적회귀 분석결과 윤리적판단력과 직무만족과 조직시민행동에 영향을 미치는 데 있어, 조직신뢰는 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 추가적으로 소벨테스트(sobel test)를 통해 매개효과의 유의성 여부를 검정하였으며 그 결과는 다음과 같다. 윤리적판단력과 직무만족에 영향을 미치는 데 있어, 조직신뢰의 매개효과는 유의하게 나타났으며(Z=8.006, p<.001), 윤리적판단력과 조직시민행동에 영향을 미치는 데 있어, 조직신뢰의 매개효과는 유의하게 나타났다.(Z=9.352, p<.001)

&lt;표 4&gt; 윤리적판단력과 직무만족도와 조직시민행동의 sobel test

경로	Z	p
윤리적판단력-조직신뢰-직무만족	8.006***	.000
윤리적판단력-조직신뢰-조직시민행동	9.352***	.000

## V. 결론

기업이 지니는 윤리역량과 윤리의식에 대한 인식은 기업의 지속가능한 성장의 기초가 되고 있다고 판단되어 시작한 본 연구에서는 기업과 구성원 간의 일체감을 가지도록 하고, 기업이 구성원들이 조직적 지원의 인지가 가능하도록 함으로서 조직성과를 향상시키는 데 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 기업에서의 윤리적 판단력을 높이는 것이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향과 조직신뢰의 영향력을 통계적으로 실증 분석하였다. 설정된 가설검정 결과, 윤리적 판단력이 종속변수인 직무만족에 유의수준  $p < .001$ 에서  $\beta = .593$ , 조직시민행동에 유의수준  $p < .001$ 에서  $\beta = .564$ , 매개변수인 조직신뢰에 미치는 영향은 유의수준  $p < .001$ 에서  $\beta = .526$ 으로 나타나고 있어서, 윤리적 판단력은 조직신뢰에 긍정(+ )적인 영향을 미치고 있다. 매개변수인 조직신뢰가 직무만족에 미치는 영향은 유의수준  $p < .001$ 에서  $\beta = .437$ , 조직시민행동에 미치는 영향은 유의수준  $p < .001$ 에서  $\beta = .546$ 으로 긍정(+ )적인 영향을 미치고 있다. 그러므로 기업의 윤리적인 조직문화를 구축하고, 윤리적인 행위를 장려하는 것이 장기적 측면에서 기업성과를 증대시키는 중요한 요소라는 것을 나타내고 있다. 윤리적 판단력과 조직신뢰의 영향분석에서 조직신뢰는 직무만족과의 관계에서 유의수준  $p < .001$ 에서  $\Delta R^2 = .191$ , 조직시민행동과의 관계에서 유의수준  $p < .001$ 에서  $\Delta R^2 = .318$ 로 매개효과를 나타내고 있다. 윤리적 판단력에 대한 인식을 향상시키기 위해서는 장기적 전략으로 윤리적 분위기 및 개인적 역량을 구비할 수 있는 체계적인 경영기법과 교육훈련 등의 도입이 이루어져야 할 것이다. 윤리적 판단력의 수준과 직무만족과 조직시민행동을 향상시키기 위하여 다양한 조직적 특성을 고려하여야 하는데, 특히 조직의 윤리적 분위기와 관리자의 도덕적인 행위를 중요하게 다루어야 한다. 또한 체계적인 교육훈련과 함께 관리자의 의사결정에 대한 공정한 평가시스템을 구축하고 전반적으로 기업의 윤리적인 조직문화를 구축할 수 있는 전략적 차원의 배려가 요구된다. 기업에서의 직무만족과 조직시민행동의 증대를 위한 방안으로는 윤리적 판단력을 높이는 것은 매우 중요하므로, 윤리강령을 바탕으로 하는 기업윤리와 상사와 동료의 윤리적 판단력 고취를 위한 교육의 시행이 필요하다. 마지막으로, 윤리적 판단에 의한 의사결정에 따른 공정한 평가 시스템을 구축하여야 기업의 경쟁력을 확보하고 기업과 개인, 지역사회가 공감할 수 있는 기업의 윤리적 조직문화를 구축하는데 기여할 것으로 본다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 윤리적 판단력의 수준과 윤리적인 의사결정 그리고 조직성과와의 관계에서 조절변수의 효과를 검증하기 위한 방안으로서 설문지에 의한 근로자의 인식 수준을 측정하였으나, 근로자의 인식 수준은 설문조사의 시기와 피 설문자의 개인적 상황에 의해 그 결과는 상이하므로 연구결과에 대한 타당성이 미약 하다는 문제이다. 따라서 후속적 연구에서는 시계열적인 관점에서 이러한 점을 극복할 수 있는 연구가 진행되어야 할 것이다. 둘째로는, 매개변수를 설정하는데 있어서 조직문화의 다양한 측면을 검정하지 못하고 부분적으로 검정을 하여 조직 전체를 검정하지 못하였다. 따라서 기업 및 개인의 특수성이나 사회적 요인, 정치적 요인 등의 변수 및 이들 사이의 상호작용 효과 등을 고려하지 않아 연구과정에서 발생할 수 있는 향을 완전히 고려했다고는 할 수 없으므로 이를 극복할 수 있는 후속적인 연구가 진행되어야 할 것이다. 하지만, 이러한 한계점에도 불구하고 기존의 연구에서 나타나고 있는 문제점을 극복함으로써 현실의 문제해결을 위한 연구결과의 타당도를 향상시켰다고 본다. 따라서 본 연구의 결과는 윤리적 판단력이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향을 분석함으로써 윤리적 판단력이 기업의 조직시민행동에 매우 높은 수준의 영향력이 있음을 제시하였다고 할 수 있다.

## REFERENCE

- 강성천 (2018), *윤리적 리더십이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 남서울대학교 대학원.
- 김양호 (2003), *신뢰가 조직시민행동과 공유학습에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 경희대학교 대학원
- 김장호 (2015), *조직구성원의 공유가치가 조직시민행동에 미치는 영향: 신뢰와 공정성 인식의 매개효과를 중심으로*. 박사학위논문, 안양대학교 대학원.
- 김학수, 김지대, 권군동, 송영욱, 전달영, 주영진(2017), “지각된 기업의 사회적 책임과 조직시민행동 간의 관계에서 조직신뢰-조직동일시의 이중매개효과,” *인적자원개발연구*, 20(2), 97-134.
- 손용현 (2009), *조직문화에 따른 윤리적 의사결정 행위가 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증 연구*, 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.
- 양춘희·권용만 (2009), “기업의 윤리정책이 윤리적 의사결정에 미치는 영향에 관한 연구 : 개인특성의 조절효과를 중심으로,” *인적자원관리 연구*, 16(4), 179-191.
- 유병안 (2007), *조직내 윤리풍토에 관한 조직구성원 지각이 조직시민행동(OCB)에 미치는 영향 : 신뢰의 조절 및 매개효과를 중심으로*, 박사학위논문, 인하대학교 대학원.
- 이선형 (2006), *조직공정성과 신뢰가 조직후원인식에 따른 성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 박사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 이창덕 (2007), *윤리적 판단력 및 의사결정이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 박사학위논문, 원광대학교 대학원.
- 이승미 (2004), *조직구성원의 윤리적 의사결정 의도의 영향 요인에 관한 연구*, 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 임세건 (2016), *조직공정성과 직무스트레스가 보육교사의 조직시민행동에 미치는 영향*. 박사학위논문, 서남대학교 대학원.
- 정석희 (2012), *윤리적의사결정이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 정용배 (2017), *윤리적 판단력이 조직유효성에 미치는 영향: 조직 동일시 및 조직신뢰의 매개효과와 조직적 지원의 조절효과*. 박사학위논문, 남서울대학교 대학원.
- 최훈태,고미애(2012), “호텔의 기업문화유형이 조직유효성에 미치는 영향: 조직동일시의 조절효과를 중심으로,” *관광연구저널*, 26(4), 355-370.
- Ashforth, B. E. and F. Mael(1989), “Social identity theory and organization,” *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Baruch-Feldman, C., E. Brondolo, D. Ben-Dayana, and J. Schwartz(2002), “Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity,” *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (1), 84-93.
- Bateman, T. S. and D. W. Organ(1983), “Job satisfaction and the good soldier : The relationship between affect and employee ‘Citizenship’,” *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.
- Baumhart, Jr., and S. Raymond(1961), “How ethical are businessmen?,” *Harvard Business Review*, 39, 6-31.
- Bhagat, R. S(1983), “Effect of stressful life event on individual performance, effectiveness and work adjustment process within organizational setting : A research model,” *Academy of Management Review*, 8. 660-671.
- Brenner S. N. and E. A. Molander(1977), “Is the ethics of business changing?,” *Harvard Business Review*, 55(1), 57-71.

- Bellizzi, J. A. and D. W. Norvell(1991), "Personal characteristics and salesperson's identifications as moderator of supervisory discipline in cases involving unethical salesforce behavior," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(1), 11-16.
- Cohen, A. and Y. Kol(2004), "Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses," *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4), 386-405.
- Chonko, L. B. and S. D. Hunt(1985), "Ethics and marketing management : An empirical examination," *Journal of Business Research*, 13. 339-359.
- Duffy, R. D. and W. E. Sedlacek(2007), "The Presence of and search for a calling : Connections to career development," *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601.
- Eisenberger, R., P. Fasolo and V. Davis-LaMastro(1990), "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation," *Journal of Applied Psychology*, 75, 333-348.
- Elangovan, A. R., C. C. Pinder, and M. McLean(2010), "Calling and organizational behavior," *Journal of Vocational Behavior*, 76(3). 428-440.
- Ferrell, O. C., L. G. Gresham, and J. Fraedrich(1989), "A synthesis of ethical decision models for marketing," *Journal of Macromarketing*, 9, 55-64.
- Hunt, S. D. and S. Vitell(1993), "A general theory of marketing ethics," *Journal of Macromarketing*, 13, 5-16.
- Hirschi, A.(2012), "Callings and work engagement : Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy," *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-564.
- Koh, H. C., H. Elfred, and Y. Boo(2001), "The link between organizational ethics and job satisfaction : A study of managers in Singapore," *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
- Kohlberg, L.(1981), *The Meaning and Measurement of Moral Development*, Worvester, MA: Clark University Press.
- Litz, R. A. (1996), "A resource-based view of the socially responsible firm : Stakeholder awareness, ethical awareness, and issue responsiveness as strategic assets," *Journal of Business Ethics*, 15, 1355-1363.
- Locke E. A. (1976), "The nature and causes of job dissatisfaction," in *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*, Dunnette Rand McNally.
- Mael, F. and B. E. Ashforth(1992), "Alumni and their alma mater : A partial test of the reformulated model of organizational identification," *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- May, D. and K. Pauli(2002), "The role of moral intensity in ethical decision making," *Business & Society*, 41(1), 84-117.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter(1979), "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 14. 224-247.
- Newstrom, J. and W. A. Ruch(1975), "The ethics of management and the management of ethics," in *MSU Business Topics*, Brenner & Molander.
- O'Reilly, C. and J. Chatman(1986), "Organizational commitment and psychological attachment : The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71(3). 492-499.
- Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*, Lexington MA: Lexington Books.

- Paolillo, G. P. and S. J. Vitell(2002), "An empirical investigation of the influence of selected personal, organizational and moral intensity factors on ethical decision making," *Journal of Business Ethics*, 35(1), 65-74.
- Petrack, J. and J. Quinn (2000), "The integrity capacity construct and moral progress in business," *Journal of Business Ethics*, 23, 3-18.
- Premeaux, S. R. and R. W. Mondy(2003), "Linking management behavior to ethical philosophy," *Journal of Business Ethics*, 23, 349-357.
- Trevino, L. E.(1986), "Ethical decision making in organization : A person-situation interactionist model," *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Trevino, L. E.(2006), "Managing business ethical : Straight talk about how to do it right," *Academy of Management Review*, 31, 312-327.
- Singhapakdi, Jr., A., J. Scott, and Vitell, Jr.(1992), "Marketing ethics sales professional versus other marketing professionals," *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(2), 27-38.
- Smidts, A., P. H. Van Riel, and B. M. Cees(2001), "The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification," *Academy of Management Journal*, 44, 1051-1061.
- Verschoor, C. and E. Murphy(2006), "The financial performance of large US firms and those with global prominence : How do the best corporate citizens rate?," *Business and Society Review*, 107(3), 455-476.
- Vitell, E. and R. Davis(1990), "Ethical beliefs of MIS professionals : The frequency and opportunity for unethical behavior," *Journal of Business Ethics*, 9, 63-70.
- Vogel, D.(2005), "Is there a market for virtue? The business case for corporate social responsibility," *California Management Review*, 47(4), 19-45.
- Weaver, K. M, and O, C. Ferrell(1977), "The impact of corporate policy on reported ethical beliefs and behavior of marketing practitioners," in B. Greenberg and D. N. Bellenger(eds.), *Contemporary Marketing Thought*, Chicago : American Marketing.
- Wrzesniewski, A.(2002), "It's not Just a job shifting meanings of work in the wake of 9/11," *Journal of Management Inquiry*, 11(3), 56-62.
- Wrzesniewski, A., and J. E. Dutton(2001), "Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work," *Academy of Management Review*, 26(2), 133-153.
- Zych, J. M. (1999), "Integrating ethical issues with managerial decision making in the classroom: Product support program decisions," *Journal of Business Ethics*, 18(3), 255-266.

# The Effect of Ethical Judgment Force on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior and the Mediation Effect of Organizational Trust

Lee, Yong-sun<sup>1)</sup>

## Abstract

Companies with ethical management can be said to influence the performance of an organization based on the ethical judgment of its members. In this study, ethical judgment was set up as the subject of the ethical judgment, and the ethical judgment was set up by bosses and colleagues who are members of the business and organization as the factors of ethical judgment. The research was designed to examine the impact of ethical judgment on job satisfaction and organizational civic behavior, the impact of ethical judgment on organizational trust, and analyzed the medium effect of organizational trust in the relationship between ethical judgment and job satisfaction and organized civic action. The target of this study was to survey 450 workers in Seoul, Gyeonggi Province and South Chungnam Province from October 7, 2019 to November 2, using them as empirical data. The SPSS 24.0 Statistical Analysis Program was used for the analysis of data. The study confirmed that ethical judgment was affecting task satisfaction, organizational civic behavior, and organizational trust, and that parameters such as organizational trust affected task satisfaction and organizational civic behavior depending on how individuals perceive the organization. Ethical judgment has a high impact on organized citizen behavior and job satisfaction, and ethical management of how to improve ethical judgment is absolutely necessary to enhance organizational citizen behavior and job satisfaction, and it is necessary to develop and implement various programs that enable a sense of unity with the organization.

**Keywords:** *Ethical Judgment, Organization trust, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

---

1)Author, Ph. D. Candidate, The Graduate School of Namseoul University.

## 제1 저 자 소 개

- 이용선(Lee, Yong-sun)
  - 남서울대학교 일반대학원 경영학박사수료
  - 천안신협 전무이사
- <관심분야> : 리더십, 조직관리, 인사관리, 경영성과