

윤리프로그램의 지향성과 개인 및 사회구조적 특성이 연구원의 비윤리적 행동에 미치는 영향*

백운정
경북대학교 경상대학 경영학부 조교수
(vjbaek@knu.ac.kr)

본 연구의 목적은 개인특성(과업성과와 직무헌신태도), 윤리프로그램의 지향성(순용지향과 가치지향) 및 사회구조적 특성(정보접근성과 사회정치적 지원)이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이를 위해 국내 4개 연구기관, 204명으로부터 수집한 설문자료를 근거로 실증분석 하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 구성원의 직무에 대한 헌신적인 태도는 비윤리적 행동을 감소시키는 것으로 입증된 반면에, 과업성과 수준은 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 둘째, 통제이론 관점에서 윤리프로그램의 지향성이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 가치지향 프로그램은 구성원의 비윤리적 행위를 감소시킨 반면에 순용지향 윤리프로그램은 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 입증되었다. 셋째, 구성원의 성과수행을 지원해 주는 사회구조적 특성 가운데 정보접근성이 비윤리적 행동을 감소시키는 것으로 밝혀졌다. 또한 탐색적 연구과제로서 세 가지 요인, 6개 변수들 간의 상호작용효과를 살펴본 결과 개인특성 가운데 직무헌신태도를 중심으로 상호작용효과가 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 비윤리적 행동의 영향요인 규명에 관한 이론적 및 실무적 시사점을 논의하였다.

주제어: 비윤리적 행동, 윤리프로그램의 지향성, 개인특성, 사회구조적 특성, 과업성과, 직무헌신태도, 정보접근성, 사회정치적 지원

1. 문제제기 및 연구목적

최근 기업이 행한 비윤리적 행동이 해당 기업뿐만 아니라 사회 전반에 커다란 영향을 미친다는 점에서 기업윤리에 대한 관심이 제고되고 있다. 미국의 경우, 기업의 비윤리적·비합법적 행동으로 인해 발생하는 사회적 비용(social costs)이 연간 약 2조5천억 달러에 이른다고 한다(Schwartz, 2001). 기업에서 일어나는 비윤리적 행동의 대표적인 예인 조직 물품에 대한 절도(theft)의 경우, 미국에서만 연간 400억 달러가 넘는 비용 손실이 발생되고 있다(Zemke, 1986). 그러나 국내·외 치열한 경쟁

환경 및 기업이 사회에 미치는 영향력을 고려한다면, 조직 구성원들에 의해 이루어지는 이러한 비윤리적 행동은 기업의 손실을 넘어 기업의 생존에까지 영향을 미친다고 볼 수 있다(Trevino & Victor, 1992).

한편 학계에서도 지난 십년에 걸쳐 조직에서의 윤리의사결정과 윤리적(또는 비윤리적) 행동에 관한 많은 연구들이 진행되어 왔다(Trevino, 1986). 이러한 윤리행동(behavioral ethics)을 다룬 연구들에서 주요 관심은 비윤리적 행동을 이끄는 영향요인들의 규명에 있다(Brass, Butterfield, & Skaggs, 1998). 이때 비윤리적 행동(unethical behaviors)이란 타인에게 해가 되는 비합법적이거나

나 도덕적으로 수용될 수 없는 행동으로 정의된다 (Jones, 1991).

비윤리적 행동의 영향요인에 대한 규명은 크게 두 가지 관점에서 논의되고 있다(Brass, Butterfield, & Skaggs, 1998; Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). 그 하나는 개인적 특성에 초점을 둔 관점 ('bad apples perspective')이다. 여기에는 주로 Kohlberg(1969)의 인지적 도덕발달 이론(cognitive moral development theory)에 근거한 연구나 개인성격을 다룬 연구들이 포함된다(Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). 인지적 도덕발달 이론에서는 구성원들의 연령이나 근속연수 등이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 다루고 있으며, 이외에도 통제위치(locus of control)나 마키아벨리즘(Machiavelianism)과 같은 개인성격요인도 다루어지고 있다(Trevino & Youngblood, 1990). 이러한 개인특성을 강조한 연구들에서는 비윤리적 행동을 통제하기 위한 노력으로 주의 깊은 구성원의 선발 및 교육훈련을 통한 개인의 도덕성(moral character) 개발이 지적되고 있다(Penn & Collier, 1985).

비윤리적 행동의 영향요인 규명을 위한 또 다른 노력은 상황 또는 조직요인에 초점을 두는 관점 ('bad barrels perspective')이다. 조직의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 상황요인으로는 조직의 윤리규범이나 문화(Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998), 윤리분위기(Victor & Cullen, 1988), 행동강령(McCabe, Trevino, & Butterfield, 1996), 그리고 윤리훈련프로그램이나 인센티브제도(Flannery & May, 2000) 등이 연구되고 있다. 윤리행동 연구에서 상황요인을 강조하는 이상의 연구들에서는 조직수준의 행동수정(organizational-level modification)을 강조하고 있다. 이때 조직

수준의 행동수정으로는 강력한 윤리분위기의 수립, 윤리행동강령의 도입 및 실행, 비윤리적 행동을 막는 보상시스템의 수립 등이 제시되고 있다(Brass, Butterfield, & Skaggs, 1998).

그러나 윤리행동 연구의 두 가지 관점인 개인특성을 강조한 관점이나 상황특성을 강조한 관점, 어느 하나도 조직 구성원의 비윤리적 행동을 설명하기에 충분하지 못하다는 비판이 제기되었다(Trevino, 1986). 즉, 개인특성을 강조한 입장은 윤리행동에 영향을 미치는 상황적 특성을 간과했다는 점에서('undersocialized view'), 그리고 조직특성을 강조한 입장은 개인특성을 무시하였다는 점에서('oversocialized view') 한계가 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위한 대안으로 두 관점의 결합이 제시되고 있다(Brass, Butterfield, & Skaggs, 1998). 따라서 본 연구에서는 조직 구성원의 비윤리적 행동의 영향요인으로 개인특성 이외에도 상황적 특성을 같이 다루어보고자 한다.

지금까지 비윤리적 행동과 관련한 개인특성들로 는 연령, 근속연수, 성별과 같은 인구통계특성이나 성격특성에 초점을 두었다. 이 가운데 인구통계 변수들은 주로 인지적 도덕발달 이론에 근거하여 연구가 이루어졌으나 비윤리적 행동과 일관된 연구 결과를 제시하지 못함에 따라 최근 인지적 관점의 한계가 지적되고 있다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 이외에도 통제위치나 자아개념(ego strength), 역할갈등(role conflict)과 같은 개인특성변수들에 대한 연구들이 이루어지고 있다(Eisenberg, 2000; Trevino & Youngblood, 1990). 그러나 조직에서 구성원들에 의해 이루어지는 비윤리적 행동이 주로 치열한 경쟁상황에서 인정받기 위한 과업과 관련된 내용이 대부분인 것을 고려한다면, 과업상황과 관련된 개인특성 변수

의 규명이 필요하다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 지금까지 직접적으로 연구가 이루어지지 않았지만, 조직에서 만연한 비윤리적 행동에 직접적인 영향을 미치는 개인특성 요인으로서 구성원의 성과수준과 직무관련 태도를 살펴보고자 한다.

한편 비윤리적 행동에 영향을 미치는 상황 요인들 가운데 가장 많이 논의되는 것이 윤리프로그램에 관한 것이다. 기업은 조직내 비윤리적 행동을 막고 윤리적 행동을 촉진하기 위하여 윤리헌장이나 윤리행동강령의 제정 등 다양한 프로그램들을 수립·운영하고 있다. 지금까지 윤리프로그램과 관련한 대부분의 연구들은 이러한 윤리관련 프로그램들의 수립여부나 프로그램을 도입한 기업의 수에 초점이 맞추어졌다. 그 결과 이러한 프로그램들이 기업의 윤리상황을 개선하는데 실질적인 기여를 하였는지에 관해서는 직접적으로 다루지 못하였다는 한계점이 있다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). 따라서 본 연구에서는 조직에서 실시하는 윤리프로그램의 도입 여부보다는 윤리프로그램의 지향성(orientation)에 관심을 두고, 이것이 비윤리적 행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이외에도 조직의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 상황요인으로 조직의 사회구조적 특성을 고려해 볼 수 있다. 조직에서 벌어지는 비윤리적 행동은 조직의 가시적 성과압력으로 인해 발생되기 쉽다(Robertson & Rymon, 2001). 이러한 점을 고려한다면 구성원이 성과를 내는데 도움이 되는 자원의 지원 및 유관 부서간 협조적 분위기는 비윤리적 행동을 억제하는데 기여한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 조직의 사회구조적 특성이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

한편 기업 조직이외에도 정치 및 종교단체, 운동조직 등 다양한 조직 형태에서 다양한 유형의 윤리

스캔들이 일어나고 있는 실제 상황을 고려한다면 더 이상 윤리가 기업만의 문제는 아니다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 우리나라의 경우, 2005년 말 황우석 교수의 연구부정 사건이 사회문제화 됨에 따라 연구에 참여한 구성원들의 윤리태도의 중요성이 부각되었다(한겨레, 20071122). 실험실을 중심으로 한 이러한 윤리스캔들 이외에도 연구원의 주요 첨단산업기술의 유출에 따른 심각한 피해가 지적되고 있다. 국정원에 따르면 1998년에서 2004년 3월까지 적발된 산업스파이 사건은 총 41건이었으며, 약 31조원 상당의 피해예방효과를 보았다고 한다(매일경제, 20040311). 이와 같이 국가 기술경쟁력에 결정적인 영향을 미치는 첨단산업기술의 유출 여부가 연구원 개인의 윤리성에 의해 결정되는 것을 알 수 있다. 이러한 점에서 연구소 조직 구성원들의 윤리성은 조직성과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 그것이 조직내·외에 미치는 파급효과가 크다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 구성원의 윤리성이 주요한 의미를 갖는 연구소 조직을 대상으로 조직 구성원들의 비윤리적 행동의 영향요인에 대해 살펴보고자 한다.

이상의 논의를 토대로 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 조직 구성원의 비윤리적 행동에 대한 영향요인을 크게 개인특성요인(과업성과와 직무헌신)과 윤리프로그램의 지향성(순응지향과 가치지향) 및 사회구조적 특성(정보접근성과 사회정치적 지원)이라는 두 가지 상황요인으로 나누어 살펴보고자 한다. 둘째, 연구소 조직을 대상으로 한 실증 분석 결과를 토대로 이러한 세 가지 영향요인 가운데 비윤리적 행동과의 관계를 가장 잘 설명하는 요인이 무엇인지 규명하고자 한다. 마지막으로 본 연구에서 제시한 세 가지 영향요인들 간의 상호관계를 탐색적 연구과제로 다루어 보고자 한다.

II. 이론 및 가설 설정

2.1 개인특성과 구성원의 비윤리적 행동

비윤리적 행동에 영향을 미치는 개인특성 요인들에 관한 논의의 상당 수는 Kohlberg의 인지적 도덕발달 이론에 기초하고 있다. Kohlberg는 인지적 도덕발달을 6단계로 구분하고 단계가 높을수록 도덕적 판단이 이루어질 것을 가정하고 있다. 이 이론에 의하면 구성원의 연령이나 교육수준, 근속년수가 높을수록 도덕의식이 향상되어 보다 높은 수준의 도덕적 판단을 한다는 것이다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 그러나 Elm & Nichols(1993)의 연구에서는 인지적 도덕발달 이론의 주장과는 반대로 연령과 근속년수가 높은 관리자가 그렇지 않은 관리자에 비해 낮은 수준의 도덕적 판단을 하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과에 대해서 Trevino, Weaver, & Reynolds(2006)은 일반적인 윤리이슈(general ethical issues)가 아닌 구체적인 과업 관련 윤리이슈(work-related ethical issues)에 대해서 반드시 연령이나 근속년수가 높다고 도덕적 판단이 이루어지지 않음을 지적하였다. 이러한 지적을 고려한다면 윤리행동에 관한 인지적 관점이 갖는 한계점 가운데 하나는 실제 비윤리적 행동이 이루어지는 구체적인 과업상황과 관련된 개인특성 규명을 하지 못하였다는 점이다. 따라서 본 연구에서는 과업상황을 고려하여 구성원의 성과수준과 직무에 대한 헌신적 태도를 비윤리적 행동에 영향을 미치는 개인특성으로 다루고자 한다.

일반적으로 조직으로부터 단기적이고 가시적인 성과압력을 받고 있는 상황에서 구성원들에게 윤리적

행동을 기대하기는 힘들다(James, Jr., 2000). Schweitzer, Ordenez, & Douma(2004)은 도전적이고 구체적인 목표설정 상황에서 발생할 수 있는 구성원들의 비윤리적 행동을 실증 연구를 통해 입증함으로써 목표설정 제도의 '심각한 부작용(serious side effect)'을 지적하고 있다. 한편 기업의 젊은 관리자들과 심층 인터뷰를 실시한 Badaracco, Jr. & Webb(1995)의 연구에 의하면 조직은 구성원들에게 계량적 성과의 강조, 개인보다는 팀원으로서의 역할 강조, 조직규율의 준수, 그리고 윤리적 행동에 대한 지나친 노력의 금지 등과 같은 4가지 강력한 원칙의 수용(organizational commandments)을 강조하고 있다고 한다. 이러한 조직상황에서 구성원의 과업성과(task performance)와 직무 헌신태도(job dedication)는 과업과의 직접적인 관련성을 다루지 않은 일반적인 개인특성보다 구성원의 윤리행동에 보다 직접적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

지금까지 윤리행동 분야에서 성과와 윤리행동 간의 직접적인 관계를 다룬 실증연구는 없으며, 다만 Wotruba(1990)는 문헌고찰 논문을 통해서 윤리행동과 과업성과 간의 순환적 인과관계를 제시하고 있다. Wotruba(1990)에 의하면 윤리행동의 결과로 과업성과가 일어나며, 이러한 과업성과가 다시 구성원의 윤리적 의사결정에 영향을 미치는 것으로 제안하고 있다. 그러나 이후 이에 대한 구체적인 논의는 이루어지지 못하였고, 과업성과 대신 자기효능감(self-efficacy) 개념을 중심으로 논의가 이어져 왔다. 여기에서 자기효능감은 특정한 과업수행 능력에 대한 개인적인 믿음으로 정의되며(Bandura, 1986), 자기효능감이 높을수록 윤리적 의사결정을 내릴 가능성이 높은 것으로 가정하고 있다. MacNab & Worthley(2008)는 최근

연구를 통해서 구성원의 자기효능감과 내부고발(internal whistleblowing) 간의 직접적인 정(+)의 관계를 입증하였다. 그러나 Flannery & May (2000) 연구에서는 구성원의 자기효능감이 윤리적 의사결정 의도에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 아직까지 윤리행동 분야에서 자기효능감에 관한 논의는 소수 연구들을 중심으로 이루어져 왔기 때문에 성급한 결론을 내리기는 힘들다. 그러나 이때 논의되는 자기효능감은 직무수행 능력에 대한 구성원의 '믿음'이므로 이것이 실제 구성원의 성과수준을 반영한다고 보기 힘들다. Flannery & May(2000)는 높은 수준의 성과를 내는 구성원은 조직의 치열한 경쟁상황에서 어느 정도 우위를 점하고 있다는 점에서 내부고발과 같은 윤리활동에 보다 적극적으로 임한다는 사실을 지적하였다. 한편 국내 경제신문에서 분석한 바에 의하면, 연구소에서 첨단산업기술의 유출을 시도한 연구원들 가운데 상당 부분이 성과가 저조한 연구원이거나 승진에서 누락된 연구원이었다고 한다(매일경제, 20040311). 특히 본 연구의 대상이 되는 국책연구소의 경우, PBS(Project Based System) 제도를 도입함에 따라 연구원들이 계량적이고 단기적인 성과 압력을 받기 때문에 성과와 관련한 윤리적 딜레마에 노출되기 쉬운 상황이다. 이상의 논의에 근거하면 조직에서 높은 수준의 성과를 내는 구성원은 그렇지 못한 구성원에 비해 윤리적 의사결정에 적극적으로 참여함으로써 비윤리적 행동을 할 가능성이 낮을 수 있다. 비록 지금까지 윤리행동 분야에서 구성원의 성과 수준이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 다룬 연구는 없지만 본 연구에서는 지금까지의 논의에 기초하여 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 1: 구성원의 과업성도가 높을수록 구성원의 비윤리적 행동은 감소할 것이다.

윤리의사결정 과정의 첫 단계는 윤리문제에 대한 인식(moral awareness or moral issue identification)이며 이것은 근본적으로 윤리문제의 지각능력에 의존한다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 일반적으로 구성원의 태도가 지각에 영향을 미친다는 사실을 고려할 때, 지금까지 윤리행동과 관련한 구성원의 태도 가운데 조직몰입(organizational commitment)에 대한 논의가 있다. Baker, Hunt, & Andrews(2006)는 구성원의 조직몰입이 높을수록 윤리적 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였다. 그러나 본 연구에서는 조직몰입보다는 구체적인 직무관련 태도에 초점을 두고, 구성원의 직무태도는 직무 수행과 관련한 윤리적 문제의 지각 및 윤리의사결정에 영향을 미쳐 결국 윤리행동에 반영되는 것으로 가정하고자 한다(Valentine & Fleischman, 2004). 따라서 구성원이 헌신적인 직무태도를 보유할 경우, 윤리문제의 지각 및 의사결정 과정에 적극적으로 참여함으로써 결과적으로 비윤리적 행동을 할 가능성이 떨어진다고 추론할 수 있다. 이를 반영하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 2: 구성원의 직무헌신 정도가 높을수록 구성원의 비윤리적 행동은 감소할 것이다.

2.2 윤리프로그램의 지향성과 구성원의 비윤리적 행동

조직에서 실시하는 다양한 윤리프로그램들은 비윤리적 행동에 영향을 미치는 대표적인 상황요인으로 논의되어져 왔다(McCabe, Trevino, &

Butterfield, 1996; Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998). 대부분의 기업들은 윤리적 의사결정과 구성원의 윤리행동을 개선시키기 위한 목적으로 다양한 윤리 프로그램들을 도입·실행하고 있다. 기업에서 실시하고 있는 공식적인 윤리 프로그램에는 윤리현장이나 행동강령, 윤리정책의 수립 및 집행과 관련한 윤리위원회(ethics committees), 윤리커뮤니케이션 시스템(예, 신고센터나 telephone lines), 윤리담당임원(ethics officers or ombudspersons), 윤리훈련프로그램, 구성원의 비윤리적 행동에 대한 공식적인 징계절차(disciplinary processes) 등이 포함된다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). 이러한 윤리프로그램들은 기업이 처한 상황에 따라 선택적으로 운영되며, 경우에 따라서는 상이한 명칭으로 실행되고 있다.

윤리프로그램에 대한 대부분의 연구들은 윤리프로그램의 도입 여부가 기업의 윤리적 의사결정이나 행동에 미치는 영향을 다루고 있지만 아직까지는 일관된 연구결과를 제시하지 못하고 있다. 예를 들면 McCabe, Trevino, & Butterfield (1996)의 연구에서는 기업윤리현장의 도입이 작업현장에서의 비윤리적 행동을 감소시켰다고 밝힌 반면에, Murphy, Smith, & Daley (1992)나 Weeks & Nantel(1992)의 연구에서는 윤리현장이 윤리적 행동에 거의 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 기업에서 실시하고 있는 윤리프로그램의 효과성에 관한 이러한 불일치한 연구결과에 대해서 Schwartz(2001)는 윤리프로그램의 존재 자체가 구성원의 윤리행동에 직접적인 영향을 미치지 힘들다는 사실을 지적하고 있다. Weaver, Trevino, & Cochran(1999)은 지금까지 윤리프로그램을 다룬 대부분의 연구들이 프로그램의 설치 유무에

만 초점을 두는 비이론적 설문조사(atheoretical surveys)에 의존한 것을 문제점으로 지적하고 있다. 이러한 연구 태도로 인해서 윤리프로그램들의 실질적인 효과성에 대한 논의뿐만 아니라 효과성을 측정하기 위한 개념(construct) 구축 노력조차 이루어지지 못하였다고 한다.

따라서 본 연구에서는 조직에서 실시하고 있는 다양한 윤리프로그램들의 도입 여부보다는 윤리프로그램의 운영방식에 초점을 두고자 한다. 윤리프로그램이 실제 조직에서 의미있는 통제시스템(control systems)으로 운영되고 있는지를 알아보기 위해서 프로그램의 지향성(orientation)에 따라 크게 두 가지 유형으로 구분된다(Adler & Borys, 1996). 하나는 벌이나 징계와 같은 방법에 의존하여 조직이 원하는 행동을 이끌어내는 '순응지향' 통제시스템이며, 또 다른 하나는 조직의 목표 및 가치에 대한 구성원의 인식과 몰입에 초점을 둔 '가치지향' 통제시스템이다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). '순응지향(compliance-oriented)' 윤리프로그램의 경우, 규칙의 준수, 종업원 행동 감시, 비윤리적 행동에 대한 엄격한 제재에 초점을 두고 프로그램을 운영하는 것을 의미한다. 반면에 '가치지향(values-oriented)' 윤리프로그램은 행동윤리에 대한 공유된 가치의 구축 및 이에 대한 몰입과 구성원으로 하여금 윤리적 열망(ethical aspirations)을 갖도록 프로그램을 운영하는 것을 의미한다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). 여기에서는 비윤리적 행위에 대한 징벌보다는 윤리적 행동을 촉진하는 윤리훈련 프로그램의 운영이나 다양한 윤리사례개발 및 윤리적 관리자의 양성에 초점을 두는 경우이다(백윤정, 2008).

이상의 논의를 기초로 본 연구에서는 윤리프로그램의 지향성에 따라 가치지향과 순응지향으로 나누

어 그것이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 그러나 통제이론 관점에서 윤리행동에 대한 윤리프로그램의 효과성을 직접적으로 논의한 연구가 아직까지 이루어지지 않았으므로 본 연구에서는 지금까지 문헌들에서 언급한 내용을 근거로 논리를 제시하고자 한다.

우선 순응지향 윤리프로그램에 관한 논의는 주로 윤리적 행동에 대한 보상(rewards or incentives)이나 비윤리적 행동에 대한 제재(punishment)를 중심으로 이루어져 왔다. Ashkanasy, Windsor, & Trevino(2006)의 연구나 Trevino & Youngblood(1990) 등의 연구에 의하면 구성원들의 윤리행동에 대한 적절한 보상이나 인센티브가 윤리적 행동을 증가시킨다고 하였다. 보상과 마찬가지로 비윤리적 행동에 대한 제재나 벌도 구성원의 윤리행동에 영향을 미칠 수 있다(Jones, 1995; Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 윤리행동에 대한 적절한 보상이나 제재를 강조하는 이러한 연구들은 기본적으로 강화이론(reinforcement theory)에 기초한다. 즉, 조직은 윤리적 또는 비윤리적 행동에 대한 구체적인 보상이나 벌을 통해서 구성원들의 윤리행동을 통제할 수 있다는 입장이다(Trevino, 1986). 이때 기본 전제는 구성원들은 다른 조직 구성원들이 받는 윤리행동에 대한 보상이나 처벌을 통해서 윤리적 또는 비윤리적 행동을 학습한다는 것이다(Baucus & Beck-Dudley, 2005). 강화이론에 근거한 윤리행동 연구에서 초점은 윤리행위에 대한 적절한 강화물의 제공에 있다. Tenbrunsel & Messick(1999)은 비윤리적 행동에 대한 미약한 제재(weak sanctions)는 제재가 전혀 이루어지지 않은 경우보다 오히려 구성원들의 윤리행동을 악화시킨다고 보았다. 이러한 연구결과에 의하면 구성원의 비윤리적 행동을 억제하기 위해서는 조직

에서 확고한 규제 시스템의 구축이 필요하다고 볼 수 있다. 한편 구성원의 윤리행동에 부적절한 보상이나 제재가 이루어질 경우, 비윤리적 행위가 오히려 유발될 수 있다는 지적도 있다(Tenbrunsel, 1998). 이상의 논의를 기초로 적절한 순응지향 윤리프로그램의 운영은 구성원들의 비윤리적 행동을 억제할 것으로 볼 수 있으며, 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 3: 순응지향의 윤리프로그램은 구성원들의 비윤리적 행동을 감소시킬 것이다.

한편 순응지향 윤리프로그램의 효과성에 대한 반론도 제기되고 있다. Baucus & Beck-Dudley(2005)는 강화이론에 기초한 순응지향 윤리프로그램을 실시할 때 구성원의 윤리행동에 대한 강력한 강화(제재나 인센티브)가 적시에 제공되지 않았을 경우, 오히려 윤리행동에 대한 폐기학습(unlearning)이 발생할 수 있다고 하였다. Kohn(1993)은 보상이나 벌에 대한 지나친 의존은 자칫 구성원들에게 보상은 취하고 벌은 피하기 위한 '잘못된 동기(wrong reasons)'에 의해서 윤리적 행동을 이끌 수 있다고 보았다. 그의 주장에 의하면 '잘못된 동기'에 기초한 윤리프로그램의 운영은 조직이 엄격한 감독을 수행하고 구성원의 행동에 대한 구체적인 판단기준을 제공할 경우 효과적인 반면에 윤리적으로 불확실하고 모호한 상황에 직면할 경우, 구성원들은 쉽게 비윤리적 행동을 하게 된다는 것이다. 이와 같이 강화이론에만 의존하여 윤리프로그램을 운영할 경우 직면하는 한계점을 극복하기 위해서 가치지향 윤리프로그램 운영의 필요성이 제기될 수 있다. Trevino(1986)는 Kohlberg의 인지적 도덕발달 이론(cognitive moral development

theory, 1969)에 근거하여 개인의 도덕발달 수준이 어린아이와 같이 낮은 경우에는 상황요인에 영향을 받지만, 높은 도덕발달 수준을 보유했을 경우 상황요인의 영향을 거의 받지 않는다고 보았다. Trevino의 주장에 의하면 구성원들이 높은 수준의 윤리의식을 보유했을 경우, 윤리행동에 대한 다양하고 구체적인 보상이나 제재가 오히려 윤리행동에 대한 동기를 낮출 수 있다는 것이다. 실제로 윤리행동에 대한 금전적 보상이 윤리행동에 대한 내적 동기(intrinsic motivation)를 떨어뜨린다는 연구가 있다(예, Gneezy & Rustichini, 2000; Trevino & Youngblood, 1990). 이상의 논의에 기초할 때 구성원들에게 행동윤리에 대한 공유된 가치의 구축 및 이에 대한 몰입을 강조하는 가치지향 윤리프로그램은 구성원의 비윤리적 행동을 통제할 수 있는 보다 강력하고 포괄적인 영향력을 갖는다고 볼 수 있다(Weaver & Trevino, 1999). 이러한 논의를 가설로 제시하면 다음과 같다.

가설 4: 가치지향의 윤리프로그램은 구성원들의 비윤리적 행동을 감소시킬 것이다.

2.3 조직의 사회구조적 특성과 구성원의 비윤리적 행동

윤리행동의 영향요인으로 개인특성에 초점을 둔 연구들에 대한 비판은 조직 및 상황적 특성에 대한 고려를 하지 못하였다는 점이다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 비윤리적 행동에 영향을 미치는 상황요인으로는 앞에서 다룬 공식적인 윤리프로그램 이외에도 윤리분위기나 윤리문화와 같은 비공식 구조가 주로 다루어져왔다(James, Jr. 2000). 그러나 이러한 요인들은 기업이 치열한 시장경쟁에서 살아남기 위하여 가시적인 성과를 구성원들에게

강요하고 있는 조직상황을 직접적으로 다루지 못하였다는 한계점이 있다. 실제로 계량적인 단기성과를 강조하는 성과 지향적 조직분위기 하에서 구성원들은 비윤리적 행동을 할 가능성이 높다는 지적이 있다(Badaracco, Jr. & Webb, 1995; James, Jr. 2000). Weber & Wasielleski(2001)은 과업과 무관한 경우(nonwork dilemmas)보다 과업과 관련한 윤리적 딜레마(work-related dilemmas) 상황에서 도덕적 판단이 저하된다고 보았다. 또한 조직은 명시적 또는 암묵적으로 현장 관리자들에게 윤리행동에 대한 적정 수준 이상의 관심을 기울이지 못하게 할 뿐만 아니라, 윤리적 행동과 구성원의 성과수행이 충돌을 일으키는 상황에서 성과수행에 우선순위를 두도록 유도하고 있다고 한다(James, Jr. 2000). 이러한 실제 조직상황을 고려한다면 구성원의 성과수행을 지원해 주는 사회구조적 특성은 구성원의 윤리행동에 직접적인 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다. 비록 지금까지 윤리행동 분야에서 구성원의 성과수행을 지원해 주는 상황요인과 비윤리적 행동 간의 관계에 대한 직접적인 논의가 이루어지지는 못했지만, 본 연구에서는 크게 정보접근성(access to information)과 사회정치적 지원(sociopolitical support)을 비윤리적 행동에 영향을 미치는 사회구조적 특성으로 다루고자 한다.

현대조직에서 정보는 단순히 지식의 단위로 인식되기 보다는 공식적 권력(formal power)의 주요 원천 가운데 하나로 다루어지고 있다(Robbins, 2005). 조직생활을 하는데 정보의 불균형은 개인에게 커다란 부담이 되어(Schweitzer, Ordonez, & Douma, 2004) 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. Lin & Ding(2003)은 정보 윤리(information ethics) 개념을 제시하면서 정보,

정보기술, 및 정보시스템의 사용과 관련한 비윤리적 행동('information unethical behavior')의 심각성을 지적하고 있다. 또한 높은 불확실성 상황에서 성과압력을 받는 구성원에게 업무수행과 관련한 정보의 접근 가능성은 구성원이 달성해야 하는 목표 및 목표달성 방법에 대한 이해를 높여 결국 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다 (Spreitzer, 1996). 이와 같이 구성원의 정보에 대한 접근성은 성과수행에 긍정적인 영향을 미침으로서 구성원의 비윤리적 행동 가능성을 낮출 수 있다. 특히 연구소 조직과 같은 정보의 중요성이 강조되는 상황에서 이러한 정보접근성은 구성원의 비윤리적 행동에 상대적으로 큰 영향을 미칠 것이다. 이상의 논의에 기초하여 구성원의 정보에 대한 접근성과 비윤리적 행동 간의 관계에 관한 가설은 다음과 같다.

가설 5: 정보접근성이 용이할수록 구성원들의 비윤리적 행동은 감소할 것이다.

구성원의 과업수행을 지원하는 또 다른 요인으로 본 연구에서는 사회정치적 지원을 다루고자 한다. 여기에서 사회정치적 지원이란 과업수행에 직·간접적인 도움을 제공해 줄 수 있는 유관부서 및 담당자들 간의 협조를 의미한다(Spreitzer, 1996). 실제 조직에서 이루어지는 과업수행이 개인이나 개인이 속한 팀(또는 부서)에 의해서만 이루어지기 보다는 유관부서의 긴밀한 협력에 의존하는 경우가 대부분이다. 이러한 '도움의 연결망(helping network)'은 구성원에게 업무수행과 관련한 권한감(sence of personal power)을 제고시켜 과업수행에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다 (Spreitzer, 1996). 따라서 주변 유관부서나 담당자들로부터 과업수행에 도움을 받을 경우, 그렇지

못한 경우에 비해 성과달성 가능성이 제고되어 성과에 대한 부담으로 인해 범하기 쉬운 비윤리적 행동의 발생 가능성이 떨어질 것으로 추론된다. 이상의 논의를 기초로 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 6: 조직내 사회정치적 지원이 높을수록 구성원들의 비윤리적 행동은 감소할 것이다.

이상과 같이 본 연구에서는 개인특성과 사회구조적 특성이 구성원의 비윤리적 행동에 어떠한 영향을 미치는지 6가지 가설을 통해 살펴보고자 한다. 그러나 실제 조직에서 개인특성과 사회구조적 특성이 동시에 영향을 미칠 수 있으므로, 두 가지 접근을 결합한 논의의 필요성이 제기되고 있다(Brass, Butterfield, & Skaggs, 1998). 예를 들면, Trevino, Butterfield, & McCabe(1998)의 연구에 의하면 구성원들이 매우 이기적인 태도를 보일 때, 조직내 공식적인 윤리프로그램이 있는 경우보다 없는 경우에 비윤리적 행동이 가장 많이 나타났다. 본 연구에서 다른 요인들이 아직까지 윤리행동 분야에서 많이 논의되지 못하였기에 이들 요인들 간의 상호작용을 가설의 형태로 다루기에는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 독립변수들 간의 상호작용이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향에 대하여 탐색적으로 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

3.1 자료수집 및 표본특성

본 연구는 기초기술 분야의 연구를 수행하고 있

는 국책연구소 네 곳을 대상으로 표본을 추출하였다. 본 논문에서는 조직내 윤리프로그램의 지향성이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향을 다루기 때문에, 표본이 되는 조직은 실질적으로 윤리프로그램을 운영하고 있는 일정 규모 이상의 조직으로 통제하였다. 표본이 되는 연구소 평균 구성원수는 2006년을 기준으로 280명이며, 평균 조직수명(firm age)은 24년이었다. 또한 윤리경영을 실질적으로 수행하고 있는지를 살펴보기 위해서 각 연구소 홈페이지와 연구원들과의 인터뷰를 실시하였다. 그 결과 표본이 되는 연구소들 가운데 3곳은 홈페이지를 통해서 윤리현장 및 강령, 그리고 신고센터의 운영 등 체계적이고 세부적인 윤리 프로그램을 소개하고 있었으며, 연구원과의 전화 인터뷰를 통해서 이렇게 소개된 프로그램이 실질적으로 운영되고 있음을 확인하였다. 홈페이지에 윤리프로그램이 소개되지 않은 나머지 한 곳은 연구원과의 전화 인터뷰를 통해서 윤리 프로그램이 실질적으로 운영되고 있음을 확인하였다. 전화 인터뷰의 경우, 구체적인 윤리프로그램의 운영을 설명해 줄 수 있는 책임급의 연구원과 전화 인터뷰를 실시하였다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). 또한 구성원들이 실제 조직 생활 중에서 행하는 비윤리적 행동에 대한 보다 정확한 응답을 유도하기 위하여 표본이 되는 연구소들의 연구 분야를 가급적 동일적으로 통제하였다.

설문조사기간은 2006년 2월에서 5월에 걸쳐 이루어졌다. 자료수집은 각 연구소 조직의 부서, 직종, 직급을 고려한 층화표집(stratified sampling) 방법을 사용하여 총 388부의 설문을 발송하였다. 회수된 설문 218부 가운데 최종 분석에 204부가 사용됨으로써 설문의 회수율은 56.2%였다. 설문 응답자들의 평균 연령은 40.7살이며, 이 가운데 남

자 응답자는 171명(87%)이다. 직급은 원급 15%, 선임급 42%, 책임급 43%이며, 직종은 연구직이 82%, 행정직이 18%이다. 근무년수는 3년 미만이 22%, 3-5년 12%, 6-10년 14%, 11-14년 16%, 15년 이상 36%이다. 학력은 박사 학위 소유자가 전체 응답자 가운데 72%이며 석사 17%, 학사 11%이며, 전체 응답자 가운데 기혼자의 비율은 90% 이었다. 이러한 표본의 구성은 연구소 조직의 특성을 반영하여 상대적으로 높은 연령의 고학력 남성위주로 구성되어 있음을 알 수 있다.

3.2 변수측정 및 신뢰성 검증, 분석방법

3.2.1 종속변수: 비윤리적 행동

지금까지 구성원의 비윤리적 행동을 다룬 대부분의 연구들이 현장연구보다는 실험실 연구를 채택하고 있으며, 이 경우 가상 시나리오(vignette 또는 in-basket)를 중심으로 구성원의 비윤리적 행동을 측정하고 있다(예, Lam, Shi, & Shi, 2008; Schweitzer, Ordonez, & Douma, 2004; Trevino, 1992; Trevino, & Victor, 1992). 이러한 연구방법을 채택하는 주요 이유는 구성원의 비윤리적(또는 윤리적) 행동을 관찰하거나 측정하기 어렵기 때문이다(Weaver, Trevino, & Cochran, 1999). Trevino(1992)는 그 구체적인 이유를 다음 세 가지로 제시하고 있다. 첫째, 실제 구성원이 조직에서 행하는 비윤리적 행동의 빈도 자체가 적다는 점이다. 둘째, 비윤리적 행동을 범한 구성원의 사실 은폐 의도로 인해 연구자가 쉽게 관찰하기 어렵다고 한다. 마지막으로 Trevino가 특히 강조하는 이유는 응답자의 평가에 대한 두려움으로 인해서 정확한 자료를 얻고자 하는 연구자의 노력이

방해받을 수 있다는 점이다. Trevino(1992)가 제시한 이러한 점들은 사회적 바람직성 오류(social desirability bias) 문제와 관련된다. 그러나 윤리 연구에서 사회적 바람직성의 문제는 가상 시나리오를 사용할 경우에도 여전히 제기된다(Schweitzer, Ordonez, & Douma, 2004). 뿐만 아니라 가상 시나리오에 의한 실험 연구는 연구 결과의 일반화 측면에서 근본적인 한계점이 있다.

한편 본 연구에서 다루고자 하는 비윤리적 행동은 조직의 존재에 영향을 미칠 정도의 매우 심각한 수준의 부정행위를 전제하지 않는다. 본 연구에서는 구성원들이 실제 조직 생활을 수행하는 가운데 범하는 의도적인 거짓행동이나 말 또는 조직이나 타인에 대한 해로운 행동으로 비윤리적 행동을 정의하고자 한다. 이러한 조작적 정의는 Brass, Butterfield, & Skaggs(1998) 연구와 Schweitzer, Ordonez, & Douma(2004) 연구에서 사용된 정의를 결합한 것이다. Brass, Butterfield, & Skaggs(1998)는 비윤리적 행동을 타인에게 해가 되는 행동 및 법적·도덕적으로 수용될 수 없는 행동으로 정의하고 있으며, Schweitzer, Ordonez, & Douma(2004) 연구에서는 비윤리적 행동을 일종의 적극성(active)과 의도성(intentional)이 내포된 거짓(lie)로 정의하였다. 이상과 같은 조작적 정의에 기초하여 본 논문에서는 Peterson(2002)의 연구에서 제시된 설문문항을 사용하였다. Peterson은 작업장에서의 윤리이슈(ethical issues)를 다룬 선행연구들(Akaah, 1992; Fimbel & Buratein, 1990)에 근거해서 9개 문항으로 7점 척도(1=한 번도 그런 적이 없다; 7=매번 그렇다)를 사용하여 설문을 구성하였다. 설문문항을 예를 들면 '연구업적이나 성과를 과장하여 보고한다', '보고서를 거짓을 작성한다', '펜이나 문구류등 비싸

지 않은 연구소의 물품을 몰래 가져간다' 등이다. 이러한 구성원들의 비윤리적 행동에 대한 신뢰성을 측정한 결과 Cronbach α 값은 .90이었다.

3.2.2 개인특성 (과업성과/ 직무헌신)

비윤리적 행동에 영향을 미치는 개인특성 요인으로 구성원의 과업성과(task performance)와 직무헌신(job dedication)을 나누어 살펴보았다. 과업성과는 구성원의 업적에 직접적인 영향을 미치는 과업과 관련한 업무수행능력을 의미한다(Ferris, Witt, & Hochwarter, 2001). 이때 과업성과는 객관적이고 공식적인 성과라기 보다는 연구원 자신이 지각한 과업성과를 의미한다. 반면에 직무헌신은 공식적으로 규정되어 있지는 않지만 업무의 원활한 수행을 지원해주는 일종의 상황적 성과(contextual performance)로서 과업에 임하는 구성원의 태도와 관련된다(Conway, 1999; Van Scotter & Motowidlo, 1996). 연구원의 과업성과와 직무헌신에 대해 본 연구에서는 Ferris, Witt, & Hochwarter(2001)가 제시한 설문문항을 기초로 각각 4문항씩 작성하였다. 설문문항의 예는 과업성과의 경우, '아무리 어려운 여건에서도 의도한 목표를 반드시 달성한다', '복잡한 문제에 대해 창의적이고 적절한 해결안을 제시해 내는 능력이 뛰어나다' 등이며, 직무헌신의 경우, '업무량이 많거나 중요한 때에 지각이나 결근을 하지 않는다', '상황에 따라서는 업무시간 이외에도 일을 하고자 한다' 등이다. 이러한 개인특성에 대한 신뢰성을 측정한 결과, 과업성과의 Cronbach α 값은 .88이며, 직무헌신의 Cronbach α 값은 .85이었다.

3.2.3 윤리프로그램의 지향성 (가치지향/ 순응지향)

본 연구에서는 Weaver, Trevino, & Cochran (1999)의 연구에 기초하여 조직에서 실시하고 있는 윤리프로그램의 지향성(ethics programs' control orientations)를 크게 가치지향과 순응지향이라는 두 가지 차원으로 나누어 측정하였다. '가치지향(value orientation)'은 조직에서 윤리프로그램을 실시할 때 윤리경영 및 프로그램 운영의 중요성에 대한 구성원들의 가치공유 및 열망(aspiration)을 높이는데 초점을 둔다. 반면에 '순응지향(compliance orientation)'은 조직 구성원들에게 윤리 강령이나 행동규범 등의 준수를 강조·감시하며, 이를 위반할 경우 제재를 하는데 초점을 둔다.

본 논문에서는 Weaver, Trevino, & Cochran (1999)가 제시한 설문 내용을 연구소 조직 상황에 맞게 수정하여 두 차원 각각 4문항씩 측정하였다. 설문문항을 예를 들면, 가치지향의 경우 '연구원의 윤리활동과 윤리정책은 연구원의 신뢰와 신용을 높이는데 도움이 된다', '연구원이 실시하는 윤리정책은 연구원의 가치가 반영된다', 등이다. 순응지향의 경우 '연구원의 윤리기준을 준수하지 못한 직원은 징계를 받는다', '연구원이 대수롭지 않은 위반을 했을 지라도 그것이 윤리적 기대에 어긋난다면 징계를 받는다' 등으로 7점 리커트 척도를 사용하여 측정하였다. 이러한 윤리프로그램의 지향성에 대한 신뢰성을 측정한 결과, 가치지향의 Cronbach α 값은 .90이며, 순응지향의 Cronbach α 값은 .88이었다.

3.2.4 사회구조적 특성 (정보접근성/ 사회정치적 지원)

본 논문에서는 작업장에서의 사회구조적 특성을 크게 '정보접근성(access to resource)'과 '사회정치적 지원(sociopolitical support)'로 나누어 측정하였다. 정보접근성이란 조직 구성원들이 업무수행을 위해 필요한 정보에 얼마나 쉽게 접근할 수 있는가에 관한 것이다. Spreitzer(1996)는 정보접근성을 크게 과업수행과 관련한 정보의 접근성, 적시성, 및 신뢰성으로 나누어 측정하고 있다. 본 논문에서는 Spreitzer(1996)가 개발한 4개의 설문문항을 연구소 조직에 맞게 수정하여 7점 리커트 척도를 사용하여 측정하였다.

사회정치적 지원은 조직내 다양한 계층의 구성원들 간에 이루어지는 업무협조정도를 의미하며, 본 논문에서는 Spreitzer(1996)가 개발한 4개의 설문문항을 사용하였다. Spreitzer(1996)는 조직 구성원들이 부하직원, 동료, 작업집단, 그리고 상사로부터 받는 사회정치적 지원에 대한 지각을 7점 리커트 척도로 측정하였다. 이러한 사회구조적 특성에 대한 신뢰성을 측정한 결과, 정보접근성의 Cronbach α 값은 .96이며, 사회정치적 지원의 Cronbach α 값은 .96이었다.

〈표 1〉은 지금까지 논의한 비윤리적 행동의 세 가지 영향요인인 개인특성, 윤리프로그램의 지향성, 및 사회구조적 특성 변수들의 타당성 검증을 위해 요인분석 한 결과이다. 24개 항목을 요인분석 한 결과(Principle Component Analysis 와 varimax rotation을 이용) 고유값이 1.0 이상인 요인이 6 개로 밝혀졌다. 이러한 요인들은 요인적 재량을 0.4 기준으로 할 때 대부분 높은 수준의 요인 적재치를 보였으며, 원래 이론적 논의를 통해

〈표 1〉 독립변수들 요인분석결과

설문항목		요인적재량					
		요인1	요인2	요인3	요인4	요인4	요인5
사회정치적 지원 ($\alpha = .96$)	• scpol02	.892	.224	.144	.044	.157	.137
	• scpol01	.879	.240	.137	.067	.060	.181
	• scpol04	.858	.254	.134	.117	.131	.158
	• scpol03	.848	.241	.195	.099	.130	.143
정보접근성 ($\alpha = .96$)	• info06	.264	.871	.132	.072	.221	.162
	• info07	.261	.871	.078	.085	.222	.149
	• info08	.309	.848	.073	.098	.234	.152
	• info05	.225	.815	.150	.050	.256	.199
윤리프로그램- 가치지향 ($\alpha = .90$)	• epgmval02	.096	.097	.874	.192	.233	-.035
	• epgmval01	.197	.032	.860	.262	.116	.033
	• epgmval03	.277	.097	.817	.229	.053	.061
	• epgmval04	.040	.150	.725	.107	.046	.249
윤리프로그램- 순응지향 ($\alpha = .88$)	• epgmcom07	.064	.060	.228	.882	-.008	.037
	• epgmcom05	.096	.073	.153	.843	.046	.021
	• epgmcom06	.071	.013	.044	.815	.020	.002
	• epgmcom08	.027	.083	.257	.779	.011	-.020
과업성과 ($\alpha = .88$)	• perf05	.157	.150	.151	.055	.868	.094
	• perf06	.123	.198	.087	.020	.859	.221
	• perf07	.055	.331	.104	.013	.690	.206
	• perf08	.111	.232	.138	.007	.648	.407
직무헌신 ($\alpha = .85$)	• jdedi02	.099	.085	.078	.068	.177	.875
	• jdedi01	.116	.139	.170	-.011	.123	.796
	• jdedi03	.211	.180	.010	.019	.177	.793
	• jdedi04	.170	.177	-.006	-.064	.399	.586
고유값 (eigenvalue)		8.949	3.531	2.158	1.719	1.584	1.144
분산설명비율 (%)		37.289	14.712	8.991	7.162	6.601	4.767
누적분산설명비율 (%)		37.289	52.001	60.991	68.153	74.755	79.521

도출한 변수들과 일치하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비윤리적 행동의 영향요인으로 선정한 6개 구성개념들의 타당성을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

3.2.5 통제변수

본 연구에서 선정한 독립변수 이외에도 비윤리적 행동에 영향을 미칠 수 있는 통제변수로 직종과 근속년수를 선정하였다. 설문에 응답한 구성원들 가

운데 연구직이 82%, 행정직이 18%를 차지하고 있다. 선행연구는 없지만 이러한 직종의 차이가 구성원의 비윤리적 행동에 영향을 미칠 수 있다는 판단에서 직종을 통제하였다. 한편 인지적 도덕 발달 이론에 의하면 근속년수가 증가할수록 개인의 윤리 수준이 향상된다고 보고 있다(Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). 따라서 본 논문에서는 연구원들의 근속년수를 비윤리적 행동에 영향을 미칠 수 있는 변수로 통제하였다.

IV. 연구결과

4.1 사회적 바람직성 오류 검증

자기보고식 설문을 이용하여 기업윤리를 실증 연구 할 때 직면하는 문제가 바로 사회적 바람직성 오류(social desirability bias)이다(Chung & Monroe, 2003). 사회적 바람직성 오류란 응답자가 자기보고식 설문에 응답할 때 자신의 의견보다는 사회적, 규범적 압력에 일치하도록 응답을 하는 경향성을 의미한다(Zerbe & Paulhus, 1987). 결국 이러한 왜곡된 응답은 연구결과의 타당성을 떨어뜨린다(Randall & Fernandes, 1991; Zerbe & Paulhus, 1987). 그럼에도 불구하고 기업윤리 연구 분야에서 사회적 바람직성 오류의 문제는 거의 다루어지지 못하다가 최근 들어 연구가 이루어지고 있다(예, Chung & Monroe, 2003; Schoderbek & Deshpande, 1996). 따라서 본 연구에서는 비윤리적 행동에 관한 연구결과의 타당성을 확보하기 위하여 설문 응답자들의 사회적 바람직성을 통제할 필요가 있다고 본다.

일반적으로 사회적 바람직성 오류에 대한 측정 도구로 Marlow-Crowne's Social Desirability Scale(Crowne & Marlowe, 1960)가 널리 알려져 있다. 그러나 본 연구에서는 33문항으로 구성된 Marlow-Crowne 척도를 사용하기 보다는 Abe & Zane(1990)의 축소형 측정도구를 사용하고자 한다. 축소형 척도의 경우 대량항목에 의한 조사에 비해서 응답자들의 사회적 바람직성에 대한 보다 정확한 파악이 가능하며, 몇몇 연구를 통해 타당성이 입증되었다(Abe & Zane, 1990; Fisher, 2000; Kohatsu et al., 2000; Nederhof, 1985). Abe & Zane(1990)이 제시한 축소형 척도는 '나는 어려움에 처한 사람을 돕는데 망설임적인 결코 없다', '나는 일이 하기 싫은 상황에서 계속 일을 행하는 데 종종 어려움을 경험한다', '내가 잘 모르는 것에 대해서는 모른다는 사실을 기꺼이 인정한다' 등 5개 문항을 참-거짓(0=거짓; 1=참)으로 측정하였다. 본 분석에 앞서 Valentine & Fleischman (2004)이 사용한 방법에 기초하여 사회적 바람직성 오류 여부를 살펴보았다.

우선 사회적 바람직성에 대한 5개 문항들의 값을 합산하여 구성원들의 사회적 바람직성 정도를 계산하였다(평균=3.30, 표준편차=1.75). 이때 값이 클수록 구성원들의 사회적 바람직성 정도는 높다. <표 2>의 상관관계 분석을 통해서 응답자들의 사회적 바람직성 정도와 주요 변수들 간의 관계를 살펴보았다. 그 결과 사회적 바람직성과 본 연구의 주요 변수들 간에 관계가 없음이 입증됨으로써 본 연구에서 사회적 바람직성에 의한 오류가 발생되지 않았을 수 있다.

〈표 2〉 각 변수의 기술통계 및 상관관계

	평균	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 비윤리적 행동	2.78	0.93	1								
2. 사회적바람직성	3.30	1.75	.024	1							
3. 직종	1.18	0.39	.019	-.068	1						
4. 근속	3.31	1.58	-.031	.013	.055	1					
5. 과업성과	5.12	0.83	-.315**	.030	-.179*	.037	1				
6. 직무현신	5.82	0.73	-.384**	.052	-.003	.130	.563**	1			
7. 윤리프로그램 -가치지향	4.52	1.06	-.302**	-.014	-.036	.007	.284**	.199**	1		
8. 윤리프로그램 -순응지향	4.27	1.07	-.266**	-.052	.078	.034	.129	.091	.426**	1	
9. 정보접근성	5.15	0.99	-.390**	-.009	-.054	.057	.550**	.413**	.317**	.194**	1
10. 사회정치적지원	5.03	1.12	-.394**	-.089	.105	.159*	.389**	.398**	.369**	.237**	.602**

N=203, 직종 (1=연구직, 2=행정직)

* p<.05 ** p<.01 (양측검정)

4.2 단일응답자 오류 (single response bias)검증

본 연구와 같이 동일 응답자를 대상으로 독립변수와 종속변수에 대한 자료를 수집할 경우 단일응답자 오류(또는 common method variance)의 문제가 발생할 수 있다. 본 연구에서는 이 문제에 대한 통계적 사후 검증방법으로 가장 많이 쓰이고 있는 Harman의 일원요인검증(one-factor test)를 실시하였다(Podsakoff & Organ, 1986). 연구에 사용된 모든 변수들을 대상으로 주성분 요인분석을 한 결과, 고유값(eigen value)이 1 이상인 7개 요인이

도출되었으며, 첫 번째 요인이 전체 분산의 15%를 설명함으로써 단일요인이 도출되지 않았다. 이상과 같이 Harman의 일원요인검증법에 근거하여 본 연구의 단일 응답자 오류는 심각하지 않을 것으로 판단된다.

회귀분석을 실시하기에 앞서 본 연구에서 사용한 변수들의 평균, 표준편차 및 단순상관계수가 〈표 2〉에 제시되어 있다. 조직 구성원의 비윤리적 행동과 본 연구에서 제시한 영향요인들 간의 상관관계를 살펴보면, 개인특성, 윤리프로그램의 지향성, 및 사회구조적 특성 변수 모두 유의미한 부(-)의 관계가 확인되었다. 반면에 통제변수로 선정된 직

종과 근속년수는 비윤리적 행동과 아무런 관계가 없는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 통해 독립변수인 개인특성, 윤리프로그램의 지향성 및 사회구조적 특성이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향에 관해 살펴보았다. 탐색적 과제로 설정한 독립변수들 간의 상호작용이 종속변수에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 위계적 조절회귀분석(hierarchical moderated regression analysis)을 실시하였다. 이때 상호작용항을 포함시킴에 따라 발생할 수 있는 다중공선성(multicollinearity)을 통제하기 위하여, 독립변수 및 상호작용항(interaction term)에 투입되는 변수들의 원자료를 평균값으로 차감하는 중심화(centering)을 하였다(deviation score approach)(Jaccard, Turrisi, & Wan, 1990). 분석결과는 <표 3>에 제시되어 있다. <표 3>에서 모형1은 통제변수만을 분석한 것이고, 모형2, 3, 4는 통제변수와 세 가지 유형의 독립변수 각 각이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 분석한 것이다. 모형5는 세 가지 유형의 독립변수를 모두 포함시켜 분석한 결과이다. 모형6은 독립변수들 간의 상호작용관계를 분석한 것 가운데 유의미한 결과가 나온 직무헌신의 상호작용효과 결과를 제시한 것이다.

분석결과를 살펴보면, 모형1에서 통제변수인 직종과 근속년수는 구성원의 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 않았다. 이로서 근속년수가 높을수록 비윤리적 행동은 감소될 것이라는 인지적 도덕 발달 관점은 지지되지 못하였다. 한편 본 연구에서는 조직구성원들의 개인적 특성이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 알아보기 위해서 구성원의 지각된 과업성과와 직무헌신을 살펴보았다. 모형5의 분석결과를 살펴보면, 구성원의 업무수행능력은 비윤리

적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 반면에 구성원의 헌신적인 직무태도는 비윤리적 행동과 부(-)의 관계가 입증됨에 따라($\beta = -.24, p < .01$) 가설2은 지지되었으나 가설1은 기각되었다. 본 연구에서는 조직에서 실시하는 윤리프로그램의 지향성을 크게 순응지향과 가치지향이라는 두 개 차원으로 나누어 이것이 비윤리적 행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 모형5의 분석결과를 보면, 가치를 지향하는 윤리프로그램의 경우 구성원의 비윤리적 행동과 부(-)의 관계가 입증되었으나($\beta = -.17, p < .05$), 구성원의 순응을 강조하는 윤리프로그램의 경우 구성원의 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이로써 가설3은 지지되었으나 가설4는 기각되었다. 다음은 조직의 사회구조적 특성이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향을 구성원의 정보에 대한 접근성과 사회정치적 지원으로 나누어 살펴보았다. 분석결과를 살펴보면, 정보에 대한 접근성이 용이할수록 구성원들의 비윤리적 행동이 감소되는 것으로 밝혀졌으나($\beta = -.21, p < .05$), 업무협조에 초점을 둔 사회정치적 지원은 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 이로써 가설5는 지지되었으나 가설6은 기각되었다.

지금까지 논의한 세 가지 차원의 요인들 각각이 비윤리적 행동에 미치는 설명력을 모형 2, 3, 4를 통해 비교해보면 다음과 같다. 조직내 윤리프로그램의 지향성은 약 12%의 비윤리적 행동의 분산(variance)을 설명해 주었으며, 구성원 개인특성은 18%를, 사회구조적 특성은 20%를 각각 설명해 주고 있었다. 한편 모형5를 통해 세 가지 차원을 동시에 고려한 경우가($R^2 = .28, p < .001$) 각 차원의 영향요인만을 고려한 경우보다 약 8%에서 16% 정도의 추가적인 비윤리적 행동의 분산을 설

〈표 3〉 구성원의 비윤리적 행동에 대한 위계적 회귀분석결과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6
직종	.04 (.55)	.01 (.14)	.02 (.30)	.05 (.75)	.05 (.65)	.03 (.41)
근속	-.05 (-.62)	.02 (.33)	-.04 (-.50)	.03 (.39)	.04 (.54)	.03 (.45)
과업성과		-.10 (-1.21)			.08 (.85)	.11 (1.22)
직무헌신		-.36*** (-4.34)			-.24** (-2.94)	-.25** (-2.86)
윤리pgm -가치지향			-.31*** (-3.95)		-.17* (-2.15)	-.20** (-2.53)
윤리pgm - 순응지향			-.07 (-.91)		-.08 (-1.09)	-.09 (-1.14)
정보접근성				-.25** (-2.89)	-.21* (-2.24)	-.18+ (-1.87)
사회정치적 지원				-.24** (-2.77)	-.11 (-1.21)	-.15 (-1.59)
직무헌신*가치지향						.18** (2.07)
직무헌신*순응지향						.08 (1.03)
직무헌신*정보접근성						-.19** (-2.07)
직무헌신*사회정치지원						-.02 (-.23)
R^2	.004	.18	.12	.20	.28	.27
F	.32	9.93***	6.12***	11.00***	8.05***	6.41***
ΔR^2	.004	.18	.12	.19	.27	.04
ΔF^2	.32	19.59***	11.88***	21.70***	10.59***	2.54*

N=178, 표준화 회귀계수가 표시됨. 괄호 안은 t-value.

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

모형 2에서 모형 5까지의 ΔR^2 값은 모형 1의 R^2 값과의 비교치이다

모형 6의 ΔR^2 값은 모형5의 R^2 값과의 비교치이다

명해 주었다.

위의 분석에 추가하여 본 연구에서 탐색적 과정로 제시한 비윤리적 행동에 영향을 미칠 것으로 가

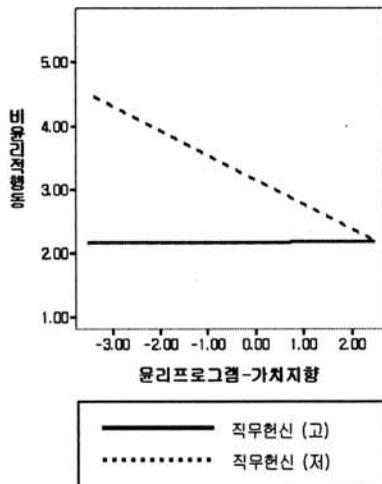
정한 세 가지 요인들 간의 상호작용(interaction) 효과를 살펴보았다. 세 가지 요인, 6개 변수들 간의 상호작용을 분석한 결과, 구성원의 개인특성 가

운데 직무헌신을 중심으로 상호작용 효과가 나타났다. 모형6을 보면, 독립변수 가운데 가치지향 윤리 프로그램($\beta = -.20, p < .05$), 정보접근성($\beta = -.18, p < .10$), 그리고 직무헌신($\beta = -.25, p < .05$)은 여전히 비윤리적 행동에 영향을 미쳤으며, 상호작용항 가운데 직무헌신 \times 가치지향과 직무헌신 \times 정보접근성이 구성원의 비윤리적 행동에 유의미한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이러한 상호작용 효과를 보다 자세히 알아보기 위해서 직무헌신의 평균(5.82) 값에 상하 1 표준편차(.73)를 적용하여 집단을 나누고, 가치지향적 윤리프로그램 및 정보접근성과 비윤리적 행동 간의 관계를 회귀분석하였다(Aiken & West, 1991). 모형6에서 구성원의 직무헌신 태도와 가치지향적 윤리프로그램의 상호작용이 비윤리적 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다($\beta = .18, p < .05$). <그림 1>을 보면, 직무헌신이 낮은 집단에서 가치지향적 윤리프로그램의 운영이 구성원의 비윤리적 행동을 감소시키는 반면에 직무헌신이 높은 집단에서는 가치지향

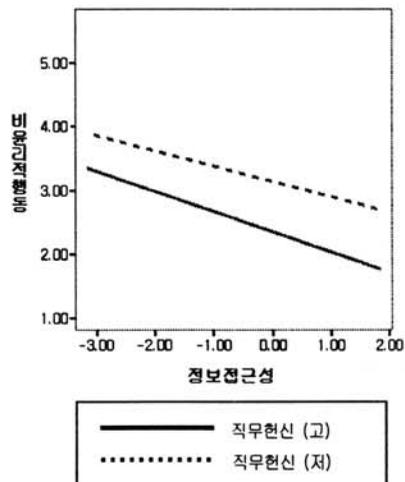
적 윤리프로그램의 운영이 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 한편 구성원의 직무헌신 태도와 정보접근성의 상호작용이 비윤리적 행동에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다($\beta = -.19, p < .05$). <그림 2>에서 보듯이, 양 집단 모두 정보접근성이 증가함에 따라 구성원의 비윤리적 행동이 낮아지지만, 직무헌신이 낮은 집단보다 높은 집단에서 정보접근성이 비윤리적 행동을 보다 감소시키는 것으로 밝혀졌다. 이로서 윤리프로그램의 지향성 및 사회구조적 특성과 비윤리적 행동 간의 관계에 대한 직무헌신의 부분적인 조절효과(moderating effect)가 입증되었다.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 개인특성 및 상황특성이 구성원의 비윤리적 행동에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 연



<그림 1> 직무헌신의 조절효과



<그림 2> 직무헌신의 조절효과

구소 조직을 대상으로 실증연구 하였다. 특히 비윤리적 행동의 영향요인을 다룬 지금까지의 연구들이 가시적인 단기성과를 강조하는 실제 조직상황을 반영하지 못하였다는 점을 고려하여 개인특성으로 구성원의 과업성과와 직무헌신태도를 다루었으며, 사회구조적 특성으로 정보접근성과 사회정치적 지원을 다루었다. 또한 지금까지 윤리프로그램의 도입 여부에 초점을 두던 연구에서 벗어나 윤리프로그램의 지향성이 구성원의 윤리행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 개인특성 가운데 하나인 구성원의 과업성과 수준은 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못한 것으로 입증된 반면에, 직무에 대한 헌신적인 태도는 비윤리적 행동을 직접적으로 감소시키는 것으로 밝혀졌다. 따라서 조직에서 높은 수준의 성과를 내는 구성원일수록 그렇지 못한 구성원에 비해 윤리적 의사결정에 적극적으로 참여하여 비윤리적 행동을 범할 가능성이 낮을 것이라는 본 연구의 주장은 기각되었다. 지금까지 구성원의 성과수준과 윤리행동 간의 관련성에 관한 논의는 이론적 측면보다 실무적 측면에서 보다 많이 이루어져 왔다. 본 연구에서도 신문 기사를 인용하여 조직에서 성과가 저조한 연구원이나 승진에서 누락된 연구원들이 조직의 주요 정보를 유출시키는 것과 같은 비윤리적 행위에 참여할 가능성이 높은 것으로 추론하였다(매일경제, 20040311). 그러나 본 연구결과에 근거한다면 구성원이 업무수행과정에서 범하는 비윤리적 행위는 구성원의 업적수준이나 업무수행능력과는 무관하며, 오히려 업무에 임하는 구성원의 태도에 보다 직접적인 관련이 있는 것으로 추론할 수 있다. 지금까지 연구에 의하면, 윤리의사결정 과정에서 중요한 부분을 차지하는 윤리문제에 대한

지각능력은 구성원의 태도에 영향을 받는 것으로 보고 있다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 본 연구결과를 통해서 구성원이 헌신적인 직무태도를 보유할 경우, 윤리이슈에 대한 보다 적극적인 지각과정을 수행함으로써 결과적으로 비윤리적 행동을 범할 가능성이 떨어질 것이라는 논의가 실증적으로 입증되었다고 볼 수 있다. 향후 이와 관련한 후속 연구들을 통해 과업과 관련한 다양한 개인 특성 요인들이 윤리의사결정 과정 및 윤리행동에 어떠한 영향을 미치는 지에 관한 보다 상세한 논의가 요청된다.

둘째, 지금까지 윤리프로그램의 효과성에 관한 논의는 주로 조직에서 실시되고 있는 프로그램들의 유형이나 종류에 초점을 두었기 때문에 윤리프로그램과 윤리행동 간의 관계에 대한 일관성 있는 결과를 도출하기 힘들었다(Schwartz, 2001). 따라서 본 연구에서는 통제이론 관점에서 윤리프로그램의 지향성이 구성원의 비윤리적 행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 순응지향 프로그램은 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못한 반면에 가치지향 프로그램은 구성원의 비윤리적 행위를 감소시키는 것으로 입증되었다. 이것은 매우 흥미있는 결과이다. 지금까지 연구들을 통해서 윤리행동에 관한 효과적인 인센티브 시스템의 구축 필요성이 지적되어 왔다(Trevino, Weaver, & Reynolds, 2006). 그러나 본 연구결과에 의하며 비윤리적 행동을 억제하기 위한 제재 위주의 프로그램 운영은 효과가 없는 것으로 추론할 수 있다. 그러나 이러한 결과 논의가 윤리적 행동에 대한 적절한 보상 프로그램의 제공에도 적용되는지에 대해서는 향후 연구를 통해 규명될 필요가 있을 것이다. 한편 기업윤리에 대한 공유된 가치의 구축 및 이에 대한 몰입을 강조하는 가치지향 윤리프로그램이 제재 중심의 프로

그램보다 구성원의 비윤리적 행동을 통제할 수 있는 보다 강력하고 포괄적인 영향력을 갖는다는 Weaver & Trevino(1999)의 주장이 본 연구의 실증분석을 통해 입증되었다. 흔히 강화이론에 기초한 순응지향 윤리프로그램의 운영 시 비윤리적 행동을 근절시킬 강력한 제재가 강조되는데(Tenbrunsel & Messick, 1999), 이러한 제재를 수행하기 위해서 조직은 많은 비용을 부담해야 한다는 문제점이 있다. 그러나 가치지향 프로그램의 운영은 비용부담이 적다는 점과 더불어 윤리적으로 불확실하고 모호한 상황에서 뛰어난 융통성을 발휘할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 조직은 윤리프로그램 자체의 도입과 운영에 중점을 두기 보다는 이러한 제도들이 갖는 중요성 및 조직 차원에서 윤리행동에 대한 가치를 구성원들에게 심어주기 위한 노력이 선행되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 가시적인 단기성과를 강조하는 성과지향적인 조직상황 하에서는 그렇지 않은 경우보다 비윤리적 행동을 할 가능성이 높을 것이라는 전제 하에(James, Jr. 2000) 정보의 접근성과 사회정치적 지원정도를 측정하였다. 실증분석 결과 구성원의 성과수행을 지원해주는 두 가지 사회구조적 특성 가운데 정보 접근성만이 구성원의 비윤리적 행동을 감소시키는 것으로 입증되었다. 반면에 조직에서 성과수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 유관부서들 간의 업무 협조는 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌는데 이러한 결과는 표본의 특성이 반영된 것으로 볼 수 있다. 연구원의 업무가 일반 기업체에 비해 유관부서나 담당자들 간의 긴밀한 상호작용이 요청되기 보다는 개별노력에 의해 이루어지기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 추론된다. 그러나 이에 대한 깊이있는 논의를 위해서는 보다 다양한 집단

을 대상으로 하는 후속 연구가 요청된다.

한편 지금까지 논의된 세 가지 영향요인 가운데 비윤리적 행동과의 관계를 가장 잘 설명하는 요인을 살펴본 결과 사회구조적 특성과 개인특성이 윤리프로그램의 지향성에 비해서 비윤리적 행동의 분산을 보다 많이 설명해 주는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과에 기초하면, 역설적으로 지금까지 윤리행동 연구에서 거의 주목받지 못했던 사회구조적특성과 개인특성이 실제 구성원의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 주요한 요인이 될 수 있다는 점에 주목해야 할 것이다. 특히 본 연구에서 다른 사회구조적 특성과 개인특성의 공통점은 치열한 경쟁 상황에서 살아남기 위해서 구성원들에게 끊임없이 성과를 요구하는 실제 조직상황을 반영했다는 점이다. 또한 본 연구에서 종속변수로 측정된 비윤리적 행동은 조직이나 개인에게 치명적인 악영향을 미치는 결정적인 잘못보다는 과업수행 과정에서 보다는 성과평가를 받기 위해 흔히 범할 수 있는 행동에 초점을 맞추었다는 점이 이러한 결과를 도출하게 된 이유가 될 수 있다. 따라서 본 연구결과를 일반화하기에 앞서 향후 윤리경영에 대한 연구 수행시 과업상황을 반영한 다양한 개념(construct) 구축 노력이 우선적으로 요청된다.

끝으로 탐색적 연구과제로 세 가지 요인, 6개 변수들 간의 상호작용효과를 살펴보았다. 분석결과 개인특성 가운데 직무헌신을 중심으로 상호작용효과가 나타났다. 우선 직무헌신과 가치지향 윤리프로그램 간에 상호작용은 구성원의 비윤리적 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 입증되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 직무헌신이 낮은 집단에서 가치지향적 윤리프로그램의 운영이 구성원의 비윤리적 행동을 크게 감소시키는 반면에, 직무헌신이 높은 집단에서는 가치지향적 윤리프로그램의 운영

이 비윤리적 행동에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 이것은 매우 흥미있는 연구결과인데, 직무에 대한 부정적 태도를 가진 구성원들에게는 가치를 강조하는 윤리프로그램의 운영이 비윤리적 행동의 발생을 떨어뜨린다는 점에서 효과가 있지만, 직무에 대한 높은 헌신을 보유한 구성원들에게는 윤리프로그램의 운영 여부가 아무런 영향을 미치지 못한다는 것이다. 따라서 구성원의 비윤리적 행동을 저하시키기 위한 윤리프로그램의 운영시 구성원의 개인특성에 따라 그 필요성과 효과성에 대한 차별적인 접근이 요청되면, 이에 대한 후속 연구의 필요성이 제기된다.

또한 직무헌신과 정보접근성 간에 상호작용은 구성원의 비윤리적 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉, 전반적으로 정보접근성이 증가함에 따라 구성원의 비윤리적 행동이 낮아지지만, 직무헌신이 낮은 집단보다 높은 집단에서 정보접근성 정도가 비윤리적 행동을 보다 감소시키는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과에 기초하면, 구성원의 과업달성에 도움이 되는 정보와 같은 유용한 자원의 지원이 비윤리적 행동에 미치는 효과는 구성원 개인의 특성에 따라 그 정도가 달라질 수 있다는 것이다. 따라서 윤리행동에 영향을 미치는 사회구조적 특성을 규명하는 데 있어서 개인특성이 미치는 영향에 대한 고려가 요청된다.

비록 본 연구가 비윤리적 행동의 영향요인을 규명하기 위한 탐색적 연구의 성격을 갖지만, 이상의 연구결과를 통해 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 제시하고자 한다.

우선, 비윤리적 행동의 영향요인을 규명하는데 있어서 개인특성과 상황특성 모두를 다루었으며, 변수를 선정하는데 있어서 실제 조직의 상황을 반영하려 함으로서 연구의 설명력을 높이려 하였다

점에서 이론적 시사점을 찾을 수 있다. 둘째, 지금까지 윤리프로그램의 유형이나 도입여부를 중심으로 연구가 이루어짐으로서 윤리행동에 미치는 실질적인 효과성에 대한 일관성 있는 논의가 제시되지 못하였는데, 통제이론 관점에 기초하여 윤리프로그램이 윤리행동에 미치는 효과성을 실증적으로 분석하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 셋째, 비록 탐색적 수준이었지만 비윤리적 행동에 영향을 미치는 개인특성과 상황특성 간의 상호작용 효과를 살펴봄으로써 향후 연구를 위한 계기를 마련하였다는 점을 시사점으로 볼 수 있다. 넷째, Weaver, Trevino, & Cochran(1999)에 의하면 윤리연구시 흔히 범하는 오류로 실제 윤리프로그램을 운영하고 있는지와 관련된 표본 선정의 주의, 민감한 문제를 다룸에 따른 사회적 바람직성 오류 및 자존적 편견(self-serving bias)의 가능성을 지적하고 있다. 본 연구에서는 이러한 오류를 어느 정도 해결하고자 표본 선정과정에서부터 주의를 기울였을 뿐만 아니라 사회적 바람직성 오류 여부를 통계적으로 살펴봄으로서 연구의 타당성을 높이려 한 점을 이론적 시사점으로 지적하고자 한다.

실무적인 시사점으로는 무엇보다도 조직에서 윤리프로그램을 도입할 때, 규제위주의 프로그램을 운영하기에 앞서 윤리행동의 중요성 및 가치를 강조하여 구성원의 자발적 참여를 유도하는 문화적 접근법이 비윤리적 행동을 실질적으로 저하시킬 수 있다는 실증적 근거를 제시하였다는 점이다(백운정, 2008). 이때 두 가지 윤리프로그램의 지향성은 반드시 상호배타적일 필요는 없기 때문에 동일한 윤리프로그램이라 하더라도 가치지향에 우선순위를 두면서 순응을 강조하는 프로그램을 운영할 수 있을 것이다(Trevino, 1990). 둘째, 구성원들에게 무조건 비윤리적 행동을 통제하려 하기 보다

는, 지나친 단기업적을 강조하는 조직상황이 구성원들의 비윤리적 행동을 조장시키지 않았는지에 대한 검토가 사전에 이루어져야 할 필요성을 제시해 주었다. 셋째, 개인의 성과수준은 윤리행동에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 입증됨으로서 만족할 만한 성과를 내지 못하는 구성원이 비윤리적 행동을 할 가능성이 높을 것이라는 지금까지의 학계나 실무에서 주장에 대한 재고의 필요성을 제기시켰다는 점이다. 오히려 개인의 성과수준보다는 과업에 임하는 개인의 태도가 윤리행동에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 개인의 직무수행태도의 중요성에 대한 관심 및 관리가 요청된다.

끝으로 본 연구의 한계점을 지적하면 다음과 같다. 우선, 적은 수의 연구소를 대상으로 한 횡단적 연구로 인해 본 연구의 결과를 일반화하는데 한계점이 있다. 둘째, 본 연구에서 사용된 개인특성 변수나 사회구조적 특성 변수 대부분이 지금까지 윤리행동 분야에서 직접적으로 실증연구 되지 못하였기에 이론적 전개나 변수 측정에서 앞으로 많은 논의가 이루어져야 할 것이다. 셋째 본 연구에서는 조직이 구성원들에게 단기적이고 계량적인 성과압력을 실시한다고 전제하고 있지만, 이러한 논의가 보다 일반화되기 위해서는 성과문화와 관련하여 보다 다양한 조직들을 대상으로 한 연구가 이루어져야 할 것이다. 특히 윤리행동의 경우 구성원이 속한 조직의 문화뿐만 아니라 조직이 속한 사회문화적 특성에 영향을 받기 쉽다는 점에서 본 연구에서 이를 다루지 못하였다는 근본적인 한계점이 있다. 따라서 향후 상위 수준의 문화에 대한 고찰이 이루어져야 할 것이다. 마지막으로 비윤리적 행동에 영향을 미치는 요인으로 개인 및 사회구조적 특성 이외에도 최근 논의가 되고 있는 정서(affect)나 사회연결망(social network) 관점의 도입을 통한 연

구의 확장이 요청된다.

참고문헌

- 백윤정. 2008. 벤처기업 윤리경영에 관한 탐색적 연구: 문화적 접근법을 중심으로. *윤리연구*, 69: 279-304.
- Adler, P.S., & Borys, B. 1996. Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41, 1: 61-89.
- Aiken, L. S., & West, S. G. 1991. *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ashkanasy, N.M., Windsor, C.A., & Trevino, L.K. 2006. Bad apples in bad barrels revisited: Cognitive moral development, just world beliefs, rewards, and ethical decision making. *Business Ethics Quarterly*, 16: 449-474.
- Akaah, I.P. 1992. Social inclusion as a marketing ethics correlate. *Journal of Business Ethics*, 11: 599-608.
- Badaracco, Jr.JL., & Webb, A.P. 1995. Business ethics: A view from the trenches. *California Management Review*, 37, 2: 8-25.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Baucus, M.S., & Beck-Dudley, C.L. 2005. Designing ethical organizations: Avoiding the long-term negative effects of rewards and punishments. *Journal of Business Ethics*, 56: 355-370.
- Baker, T.L., Hunt, T.G., & Andrews, M.C. 2006. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of cor-

- porate ethical values. *Journal of Business Research*, 59: 849-857.
- Bennett, R.J. & Robinson, S.L. 2000. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 349-360.
- Brass, D.J., Butterfield, K.D., & Skaggs, B.C. 1998. Relationships and unethical behavior: A social network perspective. *Academy of Management Review*, 23, 1: 14-31.
- Chief Peng Lin. 2006. To Help or not to help: Understanding the helping intentions from a mediating perspective of social network ties. *Journal of Business Ethics*, 63: 175-182.
- Chung, J., & Monroe, G.S. 2003. Exploring social desirability bias. *Journal of Business Ethics*, 44: 291-302.
- Conway, J.M. 1999. Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84: 3-13.
- Crowne, D.P., & Marlowe, D. 1960. A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24: 349-354.
- Eisenberg, N. 2000. Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 51: 665-697.
- Elm, D., & Nichols, M.L. 1993. An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 12: 817-833.
- Ferris, G.R., Witt, L.A., & Hochwarter, W.A. 2001. Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86, 6: 1075-1082.
- Fimbel, N., & Burstein, J.S. 1990. Defining the ethical standards of the high-technology industry. *Journal of Business Ethics*, 13: 203-221.
- Fischer, D.G & Fick, C. 1993. measuring social desirability: short forms of the marlowe-crowne Social desirability scale. *Educational and Psychological Measurement*, 53: 417-424.
- Fisher, R.J. 2000. The future of social-desirability bias research in marketing. *Psychology and marketing*, 20, 2: 303-315.
- Flannery, B.L., & May D.R. 2000. Environmental Ethical Decision Making in the U.S. Metal-Finishing Industry. *Academy of Management Journal*, 43, 4: 642-662.
- Flannery, B.L., & May, D.R. 2000. Environmental ethical decision making in the U.S. metal-finishing industry. *Academy of Management Journal*, 43, 4:642-662.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. 2000. Pay enough or don't pay at all. *Quarterly Journal of Economics*, 115, 3: 791-810.
- Harrison, D.A., Newman, D.A. & Roth, P.L. 2006. How important are job attitudes? meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 2: 305-325.
- Jaccard, J., Turrisi, R., & Wan, C. K. 1990. *Interaction effects in multiple regression*. Newbury Park, CA: Sage.
- James, Jr.H.S. 2000. Reinforcing ethical decision making through organizational structure. *Journal of Business Ethics*, 28, 1: 43-58.
- Jones, T.M. 1991. Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-

- contingent model. *Academy of Management Review*, 16: 366-395.
- Jones, T.M. 1995. Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics. *Academy of Management Review*, 20: 404-437.
- Kanter, R.M. 1986. Empowering people to act on ideas. *Executive Excellence*, February: 5-6.
- Kohatsu, E.L., Dulay, M., Lam, C., Concepcion, W., Perez, P. Lopez, C., & Euler, J. 2000. Using racial identity theory to explore racial mistrust and interracial contact among asian americans. *Journal of counseling and development*, 78, 3: 334-342.
- Kohlberg, L. 1969. Stage and sequence. The cognitive developmental approach to socialization. In D.A. Goslin(Ed.), *Handbook of Socialization Theory*, 347-480. Chicago: Rand McNally.
- Kohn, A. 1993. Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, 17, 5: 54-63.
- Lam, K.C., Shi, G., & Shi, G. 2008. Factors affecting ethical attitudes in mainland China and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 77, 4: 463-479.
- Lin, C.P., & Ding, C.G. 2003. Modeling information ethics: The joint moderating role of locus of control and job insecurity. *Journal of Business Ethics*, 48, 4: 335-346.
- MacNab, B.R., & Worthley, R. 2008. Self-efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistle-blowing: A U.S. and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79: 407-421.
- McCabe, D.L., Trevino, L.K., & Butterfield, K.D. 1996. The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, 6, 4: 461-476.
- Mohammed, S., Mathieu, J.E., & Bart Bartlett, A.L. 2002. Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team- and task-related composition variables. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 795-814.
- Murphy, P.R., Smith, J.E., & Daley, J.M. 1992. Executive attitudes, organizational size and ethical issues: Perspectives on a service industry. *Journal of Business Ethics*, 11, 1: 11-19.
- Penn, W.Y., & Collier, B.D. 1985. Current research in moral development as a decision support system. *Journal of Business Research*, 4: 131-136.
- Peterson, D.K. 2002. The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41: 313-326.
- Podsakoff, P.M., & Organ, D.W. 1986. Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12, 4: 531-544.
- Randall, D.M., & Fernandes, M. 1991. The social desirability response bias in ethics research. *Journal of Business Ethics*, 10: 805-817.
- Reynolds, W. M. 1982. Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38: 119-125.
- Robbins, S. P. 2005. *Organizational Behavior*. (11ed.) New Jersey: PrenticeHall.
- Robertson, D.C., & Rymon, T. 2001. Purchasing agents' deceptive behavior: A randomized

- response technique study. *Business Ethics Quarterly*, 11, 3: 455-479.
- Schoderbek, P.P., & Deshpande, S.P. 1996. Impression management, overclaiming, and perceived Unethical conduct: The role of male and female managers. *Journal of Business Ethics*, 15: 409-414.
- Schwartz, M. 2001. The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behavior. *Journal of Business Ethics*, 34, 3: 247-262.
- Schweitzer, M.E., Ordonez, L., & Douma, B. 2004. Goal setting as a motivator of unethical behavior. *Academy of Management Journal*, 47, 3: 422-432.
- Spreitzer, G.M. 1996. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 2: 438-504.
- Tenbrunsel, A.E. 1998. Misrepresentation and expectations of misrepresentation in an ethical dilemma: The role of incentives and temptation. *Academy of Management Journal*, 41: 330-339.
- Tenbrunsel, A.E., & Messick, D.M. 1999. Sanctioning systems, decision frames, and cooperation. *Administrative Science Quarterly*, 44: 684-707.
- Trevino, L.K. 1986. Ethical decision making in organizations: A person situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 3: 601-617.
- Trevino, L.K. 1990. A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. In R. Woodman & W. Passmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development*, 4: 195-230. Greenwich, CT: JAI Press.
- Trevino, L.K. 1992. experimental approaches to studying ethical-unethical behavior in organizations. *Business Ethics Quarterly*, 2, 2: 121-136.
- Trevino, L.K., & Victor, B. 1992. Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *Academy of Management Journal*, 35, 1: 38-64.
- Trevino, L.K., & Youngblood, S.A. 1990. Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75: 378-385.
- Trevino, L.K., Butterfield, K.D., & McCabe, D.L. 1998. The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 8: 447-476.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R., & Reynolds, S.J., 2006. Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32, 6: 951-990.
- Valentine, S., & Fleischman, G. 2004. Ethics training and businesspersons' perceptions of organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 52: 381-390.
- Van Scotter, J.R., & Motowidlo, S.J. 1996. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81: 525-531.
- Victor, B., & Cullen, J.B. 1988. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 1: 101-125.
- Weaver, G.B., Trevino, L.K., & Cochran, P.L. 1999. Corporate ethics programs as control systems: Influences of executive commi-

- tment and environmental factors. *Academy of Management Journal*, 42, 1: 41-57.
- Weaver, G.R., & Trevino, L.K. 1999. Compliance and values oriented ethics programs: influences on employees' attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9: 315-337.
- Weber, J., & Wasieleski, D. 2001. Investigating influences on managers' moral reasoning: The impact of context and personal and organizational factors. *Business & Society*, 40, 1: 79-110.
- Weeks, W.A., & Nantel, J. 1992. Corporate codes of ethics and sales force behavior: A case study. *Journal of Business Ethics*, 11, 10: 753-760.
- William, M.R. 1982. Development of reliable and valid short forms of the marlowe-crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 1: 119-125.
- Wotruba, T.R. 1990. A comprehensive framework for the analysis of ethical behavior, with a focus on sales organizations. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol.X(Spring): 29-42.
- Zemke, R. 1986. Employee theft: How to cut your losses. *Training*, 23, 5: 74-78.
- Zerbe, W.J., & Paulhus, D.L. 1987. Socially desirable responding in organizational behavior. A reconception. *Academy of Management Review*, 12: 250-264.

The effects of ethics programs' control orientation and individual and social structural characteristics on unethical behavior

Yoonjung Baek*

Abstract

There are two approaches to delineate factors that lead to unethical behaviors in organizations: "bad apples" and "bad barrels" perspective. According to the bad apples approach, one can attribute organizational unethical behavior to personal characteristics of individuals. The bad barrels approach, in contrast, focuses on the primacy of organizational and situational variables in influencing the unethical decision and behaviors. However, neither the undersocialized perspective of individuals behaving in isolation nor the oversocialized perspective of individuals under the control of organizational factors is adequate to fully explain unethical behavior in organizations. As a result, this study attempted to combine the two approaches. Three factors were proposed that individual factors (task performance and job dedication), social structural characteristics (access to information and sociopolitical support), and ethical programs' control orientation (compliance-oriented and values-oriented) which are influencing on unethical behaviors in organizations. To achieve the purpose of this study, the hypotheses were developed as follows: (H1) The higher level of individual's task performance, the lower unethical behaviors. (H2) The higher level of individual's job dedication, the lower unethical behaviors. (H3) The more organization's formal ethics program will be compliance oriented, the lower the unethical behaviors are committed. (H4) The more organization's formal ethics program will be values oriented, the lower the unethical behaviors are committed. (H5) The higher degree of access to information, the lower unethical behaviors. (H6) The higher degree of sociopolitical support from key organizational constituencies, the lower

* Assistant Professor, School of Business Administration, Kyungpook National University, Seoul, Korea.

unethical behaviors.

A stratified sample of 204 researchers was gathered from 4 large government-funded research institutes which had formal ethics programs such as ethics codes, ethics communication systems, and disciplinary processes to address unethical behaviors. All variables in this study was seven-point Likert-type scales. This study was also conducted with the control variables job type, job tenure and social desirability. Social desirability is the tendency of individuals to deny socially undesirable ones. Social desirability bias is the tendency of individuals to underestimate (overestimate) the likelihood they would perform an undesirable (desirable) action. Because this bias is a risk in any ethics-related study, this study controlled the impact of social desirability on self-reported unethical behavior.

Major research findings are as follows: 1) Under the organizational atmosphere of the overemphasis on short-term and quantitative performance, it is more likely that employees commit unethical behaviors for personal performance. This study suggested that individual's ability in performing one's task and attitude of job dedication contribute to a decrease in unethical behavior. The results indicated that individual's job dedication were significantly and negatively associated with unethical behaviors, whereas task performance had no meaningful effect on unethical behaviors. Thus, H2 was supported while H1 was rejected. This results confirmed that attitude to one's job may influence his or her perceptions of ethical dilemmas and ethical behaviors. 2) Some researchers criticized that empirical studies of ethics programs have been limited to atheoretical surveys that treat programs in terms of their separate elements. This study conceptualized ethics programs in terms of organizational control systems. The results indicate that the value-oriented ethics programs was significantly and negatively associated with unethical behaviors (H3), while the compliance-oriented ethics programs had no meaningful effect on unethical behaviors (H4). These findings suggest that emphasis on the compliance with ethical rules excluding internalization of values have no effect on ethical behavior. 3) The results revealed that the access to information was significantly and negatively associated with unethical behaviors (H5), whereas sociopolitical support had no meaningful effect on unethical behaviors (H6). These results may reflect characteristic of this sample which have low task dependence in research institute. Therefore, I proposed that future research should address the social structural factors influencing on unethical behaviors in organization. 4) The control variables, job type, job tenure and social desirability, were also found to be no significant correlation with unethical behaviors. Taken together, these results support Hypotheses 2, 3, 5, while Hypotheses 1, 4,

6 were rejected. As research questions, I also considered the interaction effects between individual factors, ethics programs' control orientations, and social structural characteristics on unethical behavior in organizations. It was found that the interaction effect of job dedication was partially supported. Finally some research implications and limitations are also discussed.

Key words: unethical behavior, ethics programs' control orientation, task performance, job dedication, access to information, sociopolitical support