

기업의 윤리적인 가치와 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과의 인과관계에 관한 연구 - 패밀리레스토랑과 단체급식 종사원을 대상으로 -

정효선 · 윤혜현*
경희대학교 조리과학과

The Effects of the Business Ethical Value upon Person-organization Fit, Job Satisfaction,
Turnover Intent and Organization Performance
- The Employees of Family Restaurant and Feeding Facility -

Hyo Sun Jung, Hye Hyun Yoon*
Department Culinary Science and Arts, Kyunghee University

Abstract

The purpose of this study was to determine the empirical cause-effect relationships among business ethical values and person-organization fit, job satisfaction, turnover intent, and organizational performance within family restaurants and feeding facilities. Self-administered questionnaires were completed by 459 restaurant employees. The SPSS and Amos programs were then applied to the data to perform frequency, factor, reliability, correlation and SEM analyses. The primary results are as follows. First, business ethical values had a significant positive effect on person-organization fit. Second, person-organization fit had a significant positive effect on job satisfaction, and a significant negative effect on turnover intent. Third, job satisfaction had a significant positive effect, and turnover intent had a significant negative effect, on organizational performance. Finally, upon verifying the possible direct and indirect effects of business ethical values within family restaurants and feeding facilities, it was determined that the ethical values had significant direct and indirect effects on person-organization fit, job satisfaction, turnover intent, and organizational performance. These findings have various implications. For example, an improved in-house ethical working environment leads to greater person-organization fit, and having employees that feel there is better in-house ethical reliability leads to greater consistency between personal and organizational values, resulting in higher job satisfaction and ultimately organizational performance.

Key Words : business ethical value, person-organization fit, job satisfaction, turnover intent, organization performance, family restaurant, feeding facility

1. 서 론

경제 사회적 실체로서의 기업의 본질에 대한 관점과 해석은 시대에 따라 급속하게 변화되고 있으며 기업을 단순히 이윤 추구만을 목적으로 하는 무도덕적인 조직으로 이해하는 관점은 최근에 들어 많은 비판을 받고 있는 실정이다. 따라서 기업의 사회적 책임과 윤리적 기업경영을 강조하는 관점에서 기업 현실에 비추어 보거나 OECD 뇌물 방지협약, 부패라운드, 기업윤리현장 등 법적·제도적 측면에서 보아도 기업은 사회적 가치를 창출함으로써 사회적 정당성을 부여 받은 사회적 실체라는 점을 강조하고 있다(Lee 등 2006). 이러한 이유로 외국 기업들의 회계부정, 최고경영층의 도덕

적 해이 및 비윤리적 행위 등으로 인한 기업파산 사례(월드컴, 엔론, 유키지루시)와 국내 기업들의 분식 회계, 불량 만두 사건, CJ 단체급식 사건 및 기업의 불법정치자금 등으로 인한 소비자의 반-기업 정서 확대는 기업으로 하여금 생존 차원에서 윤리경영을 요구하고 있다. 또한 최근에 강조되고 있는 기업의 사회적 책임론은 사회가 요구하는 윤리적 기대를 기업의 의사결정 및 행동에 직접 반영할 것을 요구함으로써 기업으로 하여금 경쟁력의 원천으로서 윤리경영을 선언하고 실천하도록 유도한다고 할 수 있다(김 2007).

이러한 기업윤리는 보편적이고 일반적인 상황에서 적용되는 윤리가 아닌 기업의 경영이라는 특수한 상황에서 적용되는 응용윤리의 성격을 갖고 있다. 또한 기업윤리는 규범적

*Corresponding author: Hye Hyun Yoon, Department of Culinary Science and Arts, KyungHee University, 1 Hoeigi-dong, Dongdaemoon-gu, Seoul 130-701, Korea
Tel: 82-2-961-9403 Fax: 82-2-964-2537 E-mail: hhyun@khu.ac.kr

인 이론에 근거를 두고 있지만 기업의 윤리적 행위나 의사결정을 위한 실용적인 측면을 동시에 고려해야 하기 때문에 기업의 윤리문제는 윤리적 결정에 영향을 미치는 상황이나 윤리적 의사결정과정도 포함되어야 한다(Furman 1990). Singhapakdi 등(1999)은 기업의 사회적·윤리적인 책임을 인식하고 있는 경영진이 그렇지 못한 사람보다 더욱 윤리적인 개념을 가지고 있기 때문에 조직의 윤리적인 내용과 환경은 기업윤리의 가치로써 구성되어 매우 중요하게 인식해야 할 부분이라고 하였다. 따라서 장기적인 이익과 종사원의 태도 향상 측면에서 기업윤리가 기여하고 있고, 개인의 성실과 가치가 윤리수준 향상에 중요한 역할로써 작용하고 있으며, 윤리현장을 제정하고 종사원을 교육시키는 것도 윤리수준 향상을 위해 필요한 요인이라고 할 수 있다(Lee & Yoshihara 1997).

국내 기업의 경우 윤리경영은 기업의 체질을 바꾸고 대내외적으로 신뢰받기 위한 기초를 확립하였다는 긍정적인 평가도 있지만 짧은 기간 동안 시스템 구축 위주로 지나치게 급속히 추진됨으로써 윤리경영의 뿌리가 되는 윤리의식이 기업문화로 정착되는 것과 조직 구성원의 윤리 인식과 윤리시스템 간 조화를 이루는데 한계가 있다는 것이 문제점으로 제기되고 있다(양 2007). 국내 기업의 윤리경영 현황과 실태를 조사한 전국경제인연합회(2006)의 연구에 의하면 상당수의 기업이 윤리경영을 추진하고 있으며 96.9%의 기업이 윤리경영 실천이 자사의 경쟁력 강화에 도움이 된다고 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 기업에 내재된 고유한 특성상 많은 부분이 종사원에 의한 인적서비스로 이뤄지고 있기 때문에 기업의 윤리적인 가치가 생산되는 제품 및 고객서비스에 매우 중요한 요인으로 작용하는 외식산업의 경우 이와 관련된 연구가 매우 희소하며, 1980년대 이후 우리나라 외식산업의 빠른 성장을 주도한 것은 패밀리레스토랑, 패스트푸드, 단체급식 등의 새로운 업종으로써(한국외식연합, 2006), 대표적인 외식산업으로 패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리경영을 고찰하는 것이 필요하다고 판단하였다.

선행연구의 경우 대부분 일반 기업에 있어서 윤리경영의 풍토와 관련되어 조직유효성 및 최종적인 조직성과로서 윤리경영의 역할을 연구하였으며<Table 1>, 대표적인 연구로써 Sims & Keon(1997)은 윤리적인 환경에서 종사원의 이직의도는 감소하면서 직무만족과 개인조직적합성은 향상된다고 하였다. 또한 Viswesvaran 등(1998)은 윤리적인 행동을 위한 경영층의 지원이 조직의 가치에 영향을 주고, 결과적으로 조직행동에 지속적으로 기여한다고 하였으며, Valentine 등(2005)도 조직의 윤리적인 환경이 조직지원, 직무만족과 양의 상관관계를 가지면서 이직의도와는 음의 상관관계를 보인다고 하였다. 이러한 연구 결과들을 토대로 기업윤리가 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과와 유의한 인과관계를 가진다는 것을 고찰할

수 있었다. 따라서 본 연구에서는 기업의 윤리 경영이 기업의 성과에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하였으며, 결과적으로 패밀리레스토랑 및 단체급식의 윤리적 가치가 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 하였다.

II. 연구 설계

1. 연구 모형 및 연구 가설

본 연구는 패밀리레스토랑 및 단체급식 기업의 윤리적인 가치가 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 고찰하기 위하여 진행되었다. 연구모형은 <Figure 1>과 같고, 선행연구를 통하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다<Table 2>.

- H₁: 패밀리레스토랑 및 단체급식 기업의 윤리적 가치는 개인조직적합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H₂: 개인조직적합성은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H₃: 개인조직적합성은 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- H₄: 직무만족도는 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- H₅: 직무만족도는 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H₆: 이직의도는 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

본 연구를 위해 사용된 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성은 <Table 3>과 같다.

3. 연구 방법

본 연구의 목적에 적용하는 모집단의 정의는 “패밀리레스토랑 및 단체급식에 근무하는 종사원”으로, 연구를 위해 수도권 지역에 위치한 패밀리레스토랑 8곳, 단체급식 8곳을 선정하였다. 종사원을 대상으로 2007년 4월 1일부터 4월 30일 까지 설문조사를 실시하였으며, 총 459부의 설문지가 최종 분석에 사용되었고, 수집된 자료는 SPSS(V 12.0)와 Amos(V 5.0) 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 탐색적요인분석, 신뢰도분석을 통해 타당성과 신뢰성을 검증하였으며, 구성개념별로 확인적요인분석을 실시하였다. 측정된 변수 간 연관성 측정을 위해 상관분석을 실시하였고, 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling)을 사용하여 모형의 적합도를 측정하였다.

III. 연구결과 및 고찰

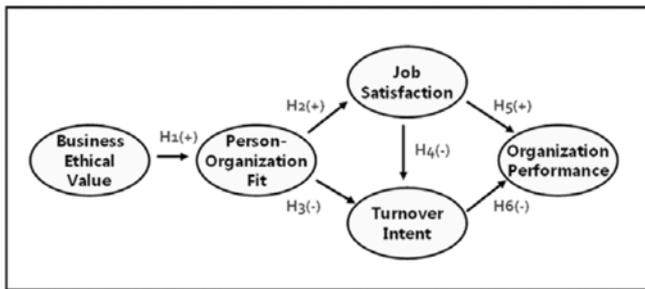
1. 표본의 일반적인 특성

표본의 일반적인 특성은 <Table 4>와 같으며, 총 459명

<Table 1> Preceding study on business ethics value, person-organization fit, job satisfaction, turnover intent and organization performance

연구자 (연도)	연구 내용
Badovick & Sharon (1987)	조직의 윤리적인 기준과 가치가 조직구성원들에게 공유될 때 조직의 성과는 증가한다고 하였으며, 실제적으로 우수한 실적을 낸 기업들은 일련의 공유된 윤리적 가치를 가지고 있는 것으로 조사되었음
Sims & Kroeck (1994)	윤리적인 업무 환경을 선호하고 사실적으로 윤리적인 업무환경에 맞다뜨리게 될 때 좀 더 조직에 몰입하였으며 개인의 윤리원칙과 회사의 가치가 조화를 이룰수록 이직의도가 감소되고, 윤리적 상황과 이직 사이에는 잠재적인 연결고리가 있음을 강조하였음
Marc et al. (1994)	기업의 투자자들은 기업에 있어서 윤리적인 행동에 근거한 경영을 선호하며, 기업의 윤리경영에 근거한 기업 이미지가 투자자의 투자결정에 유의한 영향을 주면서 조직성과에 기여한다고 하였음
Stainer & Stainer (1995)	생산성, 품질과 윤리적인 환경의 관계에 있어서 제조업과 서비스업 사이에 유의한 차이는 없었지만 모든 조직에서 내재된 윤리적인 문화와 생산성, 품질에는 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다고 하였음
Alan & Alan (1996)	1988년부터 1992년까지 미국 방위산업체의 윤리적 행동과 윤리적 가치의 채택이 기업의 장기적인 재무성과와 긍정적인 관계에 있다고 하였음
Charles & Thomas (1996)	세일즈맨의 도덕적 가치판단과 직무성과에 대한 연구에서 직무만족과 도덕적 가치 판단은 정의 상관관계를 보이는 것으로 조사되었음
Mose & Joshua (1996)	기업의 사회적 책임과 경제적 성과사이에는 복잡한 미묘한 차이가 있으며, 사회적 책임을 실천하는 기업이 그렇지 않은 기업보다 경제적 성과에 유의한 차이가 있다고 하였음
Rao & Hamilton (1996)	기업의 비윤리적 행위와 관련하여 해당 기업의 주가에 대한 분석결과, 비윤리적 행위를 한 기업은 해당기간 동안 주가가 하락한 것으로 조사되어 기업윤리와 기업이익의 간에 유의적인 관계를 보인다고 하였음
Chen et al. (1997)	기업의 윤리적인 행동이 도덕적인 실천으로 설명될 수 있다고 하였으며, 조직은 윤리적인 경영에 대한 지원을 구체화함으로써 종사원과의 고용협약을 더욱 강하게 만들 수 있다고 하였음. 조직이 윤리적인 환경을 제공하면 종사원으로부터 회사의 이익에 도움이 되는 바람직한 반응을 받을 가능성이 높아진다고 하였음
Laufer & Robertson (1997)	기업의 윤리적 환경이 발전되면, 개인의 조직적합성이 향상되는데, 이는 종사원들이 도덕적인 기업의 가치를 더욱 선호하기 때문이라고 하였음
Parker et al. (1997)	조직이 윤리적으로 공정하다고 인지할수록 개인이 더욱 긍정적인 행동을 하고 직무만족에도 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었음
Rich (1997)	조직의 윤리적인 환경에 대한 신뢰도가 증가할수록 종사원의 직무만족도 증가한다고 하였음
Sims & Keon (1997)	윤리적인 환경에서 근무하기를 선호하는 학생들은 이직의도도 감소하며 개인조직적합성과 직무만족도 증가한다고 하였음
Bartels et al. (1998)	조직의 윤리적인 환경 안에서 종사원의 행동은 더욱 윤리적이며 윤리 환경과 조직성과 간에 상관관계가 특히 높게 나타났다고 하였음
Peter & Sarah (1998)	기업의 사회적 성과가 기업의 재정성과 및 환경성과에 관계가 있으며, 결과적으로 기업의 이익 증진에 도움이 된다고 하였음
Viswesvaran et al. (1998)	윤리적인 행동을 위한 최고경영자의 지원은 조직의 가치에 영향을 주고(직무만족 증가, 결근감소, 몰입과 성과 증가) 객관적(이직, 근무시간, 주관적(만족, 몰입)으로 조직 행동에 지속적으로 관여한다고 하였음
Fritz et al. (1999)	조직에 있어서 윤리의 수렴과 평가에 의한 포상을 통해 개인의 조직과 직무에 대한 몰입이 증가한다고 하였음
Babin et al. (2000)	마케팅 부서 종사원의 직무만족과 몰입은 조직이 윤리적이라고 믿을 때 높게 나타났다고 하였음
Morgan & Jeffrey (2000)	기업의 명성은 마케팅과 재무적인 성과와 밀접한 관련이 있으며 기업 경영에 있어서의 모든 면에서 윤리라는 측면이 기업의 경제활동에서 중요한 영역으로 대두되고 있다고 하였음
Schwepker & Charles (2001)	조직의 윤리 환경은 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며 조직몰입은 다시 이직의도에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 조사되었음
Fuller & Hester (2001)	제강소 직원을 대상으로 연구한 결과, 근무하는 곳이 공정하다고 생각할 때 종사원은 조직을 위해 더 많은 지원(노력)을 하는 것으로 조사되었음
Koh & Boo (2001)	기업의 윤리적인 방침, 최고경영층의 지원과 윤리적인 관리사이의 적절한 조화는 종사원의 직무만족, 조직몰입과 긍정적인 관계에 있다고 하였음. 윤리적 환경에 더욱 호의적일수록 윤리적 행동과 업무의 성과사이에 더욱 강한 관련이 있으며, 윤리적 행동에 대한 최고경영층의 지원은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고, 윤리적인 근무환경은 직무만족에 유의한 영향을 준다고 하였음
Eisenberger et al. (2002)	조직이 윤리적인 의무를 다하고 있다는 것을 종사원이 인지할 때 이직률이 감소되는 것과 관련이 있다고 하였음
Shafer (2002)	회사의 윤리적인 행동에 의한 윤리적인 모순을 인지하게 되면 회계사의 직무만족과 몰입이 증가하며, 결과적으로 조직을 떠날 의도도 증가하게 된다고 하였음
Valentine et al. (2002)	조직의 윤리적 가치가 개인조직적합성과 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였으며 윤리적 환경을 발전시키기 위해서는 종사원의 작업여건을 향상시키고, 기업은 윤리적 약관에 근거하여 원칙을 지원하며, 비윤리적행동에 대해서는 제재를 가하고 이를 통해 기업윤리에 대한 개개인의 인지도를 향상시켜야 한다고 하였음
Wu (2002)	대만 최고경영자의 윤리적 의사결정이 기업성과와 매우 높은 관련이 있음을 조사하였고, 높은 수준의 조직성과는 높은 수준의 기업윤리와 개인윤리에 직접적으로 관여한다고 하였음
Peterson (2003)	조직의 윤리적인 기준과 종사원 스스로의 윤리적인 가치관이 충돌하게 될 때 조직몰입은 낮아지고 이직의도는 높아진다고 하였음
Valentine et al. (2005)	윤리 환경은 조직지원, 직무만족과 양의 상관관계에 있으며, 이직의도와는 음의 상관관계를 나타내는 것으로 조사하였다. 또한 조직지원은 직무만족과 양의 상관관계를, 이직의도와는 음의 상관관계를 보였으며, 직무만족은 이직의도와 음의 상관관계를 보였음. 윤리 환경과 조직지원은 직무만족의 긍정적인 영향을 미쳤으며, 조직지원과 윤리 환경은 이직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타남

* 문헌 연구 중심으로 연구자 정리



<Figure 1> Summary of hypothesized relationships.

의 응답자 중에서 남성은 45.5%(209명), 여성은 54.5%(250명)이었고, 연령대는 20대 65.6%(301명), 30대 27.9%(128명), 40대 이상 6.5%(30명) 등의 순으로 조사되었다. 교육정도는 대졸이 49.5%(227명)로 응답자의 과반수를 차

지하였으며, 패밀리레스토랑 63.4%(291명), 단체급식 36.6%(168명)로 조사되었고 담당부서는 조리팀 34.2%(157명), 식음팀 35.7%(165명), 관리팀 26.1%(120명) 등으로 나타났다. 근무기간은 3년 이하가 70.2%(322명)로 가장 많았고, 직위로는 평사원이 41.2%(189명)로 나타났으며, 월급여는 101~200만원이 41.2%(189명)로 다수를 차지하였다.

2. 측정변수의 신뢰성 및 타당성 분석

측정변수에 대한 탐색적요인분석, 신뢰도분석 및 확인적요인분석 결과는 <Table 5, 6>과 같다.

총 27개 변수에 대한 탐색적요인분석 결과 기업의 윤리적 가치, 직무만족도, 개인조직적합성, 조직성과, 이직의도 등 5개의 요인이 도출되었으며, 누적설명력은 71.352%로 나타났다. 요인 1은 기업의 윤리적인 경영에 대한 가치의 6개 변

<Table 2> Hypothesis

Hypothesis		Preceding study
H ₁	Business ethical value → Person-organization fit	Porter & Lawler (1966), Kohlberg (1984), Hunt et al. (1989), Sims & Kroeck (1994), Laufer & Robertson (1997), Sims & Keon (1997), Valentine et al. (2002)
H ₂	Person-organization fit → Job satisfaction	Mowday et al. (1979), Chatman (1991), Kristof (1996), Lee et al. (1996), Kim & Kim (1998), Verquer et al. (2003), Kristof-Brown et al. (2005), Wheeler et al. (2005), Park & Ko (2006)
H ₃	Person-organization fit → Turnover intent	Schneider (1987), Lee & Mitchell (1994), Schneider et al. (1995), Lee et al. (1996), Verquer et al. (2003), Kristof-Brown et al. (2005), Wheeler et al. (2005), Wheeler et al. (2007)
H ₄	Job satisfaction → Turnover intent	Mobley (1982), Dubinsky & Skinner (1984), Cotton & Tuttle (1986), Decotiis & Summers (1987), Sager & Johnston (1989), Brown & Peterson (1993), Balu & Lunz (1998), Chen et al. (1998), Duffy et al. (1998), Poon (2004)
H ₅	Job satisfaction → Organization performance	Morris & Sherman (1981), Angle & Perry (1981), Randall (1987), Caldwell & O'Reilly (1990), Goodman & Syvanteck (1999), Finegan (2000), Lauer & Kristof-Brown (2001)
H ₆	Turnover intent → Organization performance	Jackofsky & Peters (1983 ^{ab}), Jackofsky (1984), Keller (1984), Stumpf & Hartman (1984), Lance (1988), McFarland (2003), Tuten et al. (2004)

<Table 3> Operational definition of variables and composition of questionnaire

Classification	Definition	Reference study	The number of variable
Business ethical value	Company-driven organizational implementation of ethical business requirements throughout every aspect of business administration (Victor & Cullen 1988)	Hunt et al. (1989), Victor & Cullen (1988), Elm & Nichols (1993), Viswesvaran et al. (1998), Douglas et al. (2001), Schwepker & Charles (2001), Paolillo & Vitell (2002), Valentine et al. (2002), Schwepker & Hartline (2005)	6 variables (7-point scale) ¹⁾
Person-organization fit	Person-organization fit is defined generally as fitness between person and organization (Kristof 1996)	Edward (1991), Cable & Judge (1994), Lauer & Kristof-Brown (2001), Rhodes et al. (2001), Saks & Ashforth (2002), Valentine et al. (2002)	6 variables (7-point scale)
Job satisfaction	Organizational members' job-related psychological conditions depending on the level or dimensions of personal mind-set, values, convictions and desires (Betty & Schnier 1981)	Seashore et al. (1982), Vitell & Davis (1990), Viswesvaran et al. (1998), Lauer & Kristof-Brown (2001), Schwepker & Charles (2001), Shafer (2002), Wheeler et al. (2007)	5 variables (7-point scale)
Turnover intent	Turnover intent is defined as the intent of an employee to abandon his (her) organizational membership and quit his (her) job at current workplace (Meyer et al. 1993)	Cammann et al. (1979), Seashore et al. (1982), Meyer et al. (1993), Chang (1999), Shalley et al. (2000), Shafer (2002), Hasselhorn et al. (2004)	5 variables (7-point scale)
Organization performance	Favorable conditions of assignment that organizational members want to carry out (Tett & Meyer 1993)	Kaczka & Kirk (1968), Delaney & Huselid (1996), Viswesvaran et al. (1996), Bae & Sa (2003), Chung (2004), Lee (2005)	5 variables (7-point scale)

¹⁾7-point scale (1) strongly disagree ↔ (7) strongly agree

<Table 4> General characteristics of subjects

Variables		N	%	Variables		N	%
Gender	Male	209	45.5	Work period (yr)	~1	168	36.6
	Female	250	54.5		1~3	154	33.6
Agr (yr)	20~29	301	65.6		4~5	53	11.5
	30~39	128	27.9		6~10	48	10.5
	40~	30	6.5		11~	36	7.8
Education level	High school	44	9.6		Job status	Part-time employee	144
	College	165	35.7	Ordinary employee		189	41.2
	University	227	49.5	Deputy		85	18.5
	Graduate univ.	24	5.2	Department manager		41	8.9
Work place	Family restaurant	291	63.4	Monthly income (10000won)	~100	167	36.4
	Feeding facility	168	36.6		101~200	189	41.2
Station	BOH	157	34.3		201~300	74	16.1
	FOH	164	35.7		301~	29	6.3
	Administrative post	138	30.0	Total	459	100.0	

<Table 5> Exploratory factor analysis and reliability analysis

Factors	Variables	Factor loading	Variance (Eigen value)
Business ethical value (0.897) ¹⁾ 4.75±1.04 ²⁾	1 Top manager in my company should have higher ethical standards than they do now	.709	42.570% (11.494)
	2 Top manager in my company has let it be known in no uncertain terms that unethical behaviors will not be tolerated	.787	
	3 My company is already equipped with competent organization and systems to practice business ethic	.792	
	4 My company has strict code of ethics based on ethical conducts	.801	
	5 My company has already established the charter of business ethics in detail	.759	
	6 My company executes its business policies strictly based on ethical behaviors	.646	
Job satisfaction (0.923) 4.89±1.14	1 I feel satisfied at my job overall	.794	11.069% (2.989)
	2 I feel satisfied with my company	.786	
	3 I feel satisfied with my working environment(co-workers, promotion, pay)	.823	
	4 I think my job and work deserve strenuous efforts	.768	
	5 If I choose what to do for my job again, I won't hesitate to select my current job	.783	
Person-organization fit (0.909) 4.59±1.04	1 I feel that my personal values are a good fit with this organization	.728	8.221% (2.220)
	2 I think that my personal character and images are best fit for this organization	.793	
	3 This organization meets my major needs well	.666	
	4 This organization has the same values as I do with regard to concern for others	.614	
	5 I have affections and affinity for this organization	.688	
	6 I really fit for this organization	.727	
Organization performance (0.923) 5.04±1.17	1 I guess my company has higher product quality than competitors	.720	5.175% (1.397)
	2 I guess my company has higher service quality than competitors	.770	
	3 I guess my company has higher customer satisfaction than competitors	.778	
	4 I guess my company has higher market share than competitors	.736	
	5 I guess my company has higher employee productivity than competitors	.728	
Turnover intent (0.864) 3.90±1.32	1 I sometimes feel urged to quit my job in current workplace	.743	4.317% (1.166)
	2 I will quit my job in current organization 1 year later or before	.779	
	3 Now I seriously consider leaving current job for working in another company	.790	
	4 If it goes worse even a little than now, I'll quit my job in current workplace	.843	
	5 I feel satisfied at current job, but sometimes feel like to work in another company	.764	

¹⁾Cronbach' α, ²⁾M±SD, Total cumulative: 71.352%

수로 구성되어 기업의 윤리적 가치, 요인 2는 직무만족도에 대한 세부 변수 5개로 구성되어 직무만족도, 요인 3은 개인 조직적합성에 대한 세부 변수 6개로 구성되어 개인조직적합

성, 요인 4는 종사원이 인식하는 조직의 주관적인 성과에 대한 세부 변수 6개로 구성되어 조직성과, 요인 5는 이직의도에 대한 세부 변수 5개로 구성되어 이직의도로 명명하였

<Table 6> Confirmatory factor analysis

Factors · Variables		Estimate	Standardized estimate	S.E.	C.R.	p value
Business ethical value	BEV1	1.000	0.697	-	-	-
	BEV2	1.133	0.813	0.071	16.010	0.000
	BEV3	1.179	0.850	0.071	16.658	0.000
	BEV4	1.223	0.842	0.074	16.518	0.000
	BEV5	1.084	0.726	0.075	14.419	0.000
	BEV6	0.921	0.694	0.067	13.830	0.000
χ^2 37.357 (p 0.000) RMR 0.042 GFI 0.974 AGFI 0.938 NFI 0.976 CFI 0.981						
Job satisfaction	JS1	1.000	0.902	-	-	-
	JS2	1.036	0.932	0.033	31.295	0.000
	JS3	1.015	0.836	0.041	24.960	0.000
	JS4	0.848	0.760	0.041	20.847	0.000
	JS5	1.000	0.742	0.050	19.980	0.000
χ^2 35.359 (p 0.000) RMR 0.042 GFI 0.971 AGFI 0.892 NFI 0.980 CFI 0.983						
Person-organization fit	POF1	1.000	0.741	-	-	-
	POF2	0.984	0.732	0.046	21.251	0.000
	POF3	1.148	0.779	0.071	16.181	0.000
	POF4	1.028	0.737	0.067	15.315	0.000
	POF5	1.207	0.833	0.070	17.265	0.000
	POF6	1.285	0.893	0.076	16.937	0.000
χ^2 36.289 (p 0.000) RMR 0.035 GFI 0.979 AGFI 0.941 NFI 0.985 CFI 0.988						
Organization performance	OP1	1.000	0.818	-	-	-
	OP2	1.133	0.878	0.050	22.455	0.000
	OP3	1.124	0.896	0.049	23.094	0.000
	OP4	0.992	0.746	0.056	17.769	0.000
	OP5	1.062	0.825	0.052	20.482	0.000
χ^2 22.819 (p 0.000) RMR 0.031 GFI 0.981 AGFI 0.927 NFI 0.987 CFI 0.989						
Turnover intent	TI1	1.000	0.614	-	-	-
	TI2	1.305	0.745	0.104	12.577	0.000
	TI3	1.420	0.821	0.106	13.377	0.000
	TI4	1.471	0.871	0.107	13.741	0.000
	TI5	1.127	0.652	0.085	13.299	0.000
χ^2 22.942 (p 0.000) RMR 0.067 GFI 0.980 AGFI 0.926 NFI 0.979 CFI 0.982						

으며, 구성 변수의 세부적인 내용은 <Table 5>와 같다. 도출된 요인에 대한 평균값 측정 결과, 조직성과 5.04±1.17, 직무만족도 4.89±1.14, 기업의 윤리적인 가치 4.75±1.04, 개인조직적합성 4.59±1.04, 이직의도 3.90±1.32 등의 순으로 조사되었다.

신뢰도분석 결과, 도출된 요인의 크론바하 알파계수가 5개 요인에서 0.8 이상으로 도출되어 측정항목들의 신뢰도는 모두 적합한 수준인 것으로 나타났다. 탐색적요인분석 결과를 바탕으로 요인 구조의 타당성을 분석하기 위해 확인적요인분석을 실시한 결과 각각의 요인에서 비교적 만족스러운 적합도를 보이는 것으로 조사되었다.

3. 가설 검증

가설검증을 위한 분석방법으로 상관분석과 구조방정식을 사용하였으며, 1차적인 방법으로 상관관계를 통해 각 구성개념간의 상관성을 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 분석

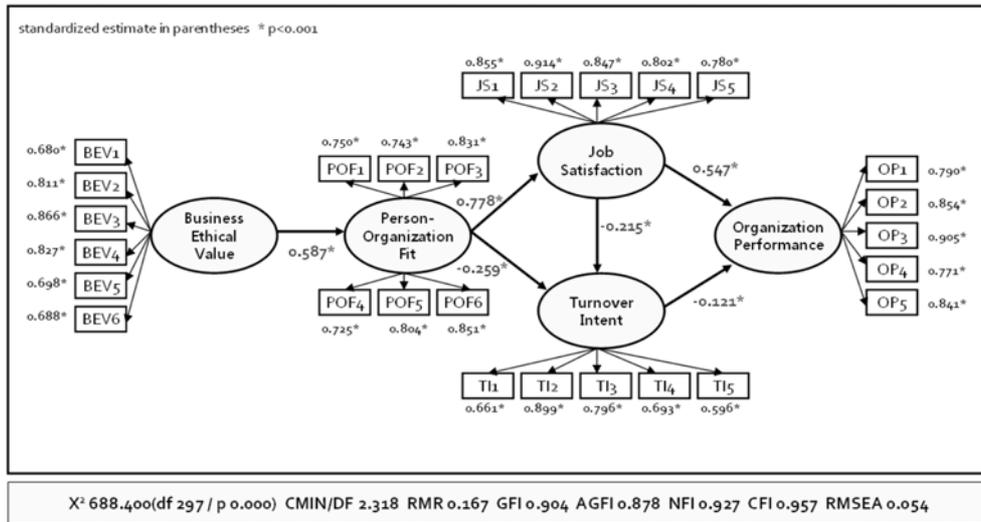
결과, 기업의 윤리적 가치, 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도, 조직성과는 모두 유의한(p<0.001) 상관관계를 보이는 것으로 조사되었다. 이직의도(-)를 제외한 다른 모든 요인의 상관계수 값이 모두 양(+)의 값으로 도출되었으므로 연구의 가설과 방향성이 일치함을 확인할 수 있었다. 그러나 상관분석을 통해 구성개념간의 상관성은 알 수 있으나 인과관계는 알 수 없으므로 추가적으로 구조방정식에 의한 가설검증을 실시하였다.

구조방정식 분석 결과 최초 이론모형의 적합도 지수는 χ^2 1137.772(p<0.000), RMR 0.175, GFI 0.846, AGFI 0.816, NFI 0.879, CFI 0.970, RMSEA 0.075로 조사되었다. 그러나 모형의 적합도 및 다른 적합도 지수인 GFI, AGFI가 0.9 이하로 나타나 부적합하다고 판단하였으며, 보다 적합한 모형을 탐색하기 위해 수정지수를 참고하여 이론모형을 수정하였다. 수정모형의 적합도 지수는 χ^2 688.400, df 297(p<0.000), CMIN/DF 2.318, RMR 0.167, GFI

<Table 7> Correlation matrix

	Business ethics value	Person-organization fit	Job satisfaction	Turnover intent	Organization performance
Business ethics value	1				
Person-organization fit	.548***	1			
Job satisfaction	.426***	.682***	1		
Turnover intent	-.213***	-.364***	-.353***	1	
Organization performance	.647***	.649***	.523***	-.288***	1

***Pearson correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)



<Figure 2> Summary of measurement and structural equation modeling.

0.904, AGFI 0.878, NFI 0.927, CFI 0.957, RMSEA 0.054로 도출되어 <Figure 2>와 같이 비교적 만족스러운 적합도 보이는 것으로 조사되었다. 구조방정식 모형을 통해 검증된 경로계수는 <Table 8>과 같다.

1) 기업의 윤리적 가치와 개인조직적합성

패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리적 가치는 개인조직적합성(경로계수 0.643; C.R. 11.931)에 긍정적인 유의한 영향(p<0.001)을 주는 것으로 조사되어 가설 1은 채택되었다.

이는 서론에서 언급된 Laufer & Robertson(1997), Sims & Keon(1997), Valentine 등(2002) 등의 연구와 같이 윤리적 가치의 채택을 통해 종사원이 조직과의 적합성을 더욱 강하게 인식한다고 하였으며, 조직의 성격이 종사원의 태도 및 행동에 영향을 미치므로(Porter & Lawler 1966; Kohlberg 1984; Sims & Kroeck 1994), 윤리적인 경영에 대한 지원을 구체화하는 것으로 고용관계를 더욱 강하게 만들고 종사원에게 윤리적인 문화나 환경을 제공하면 종사원으로부터 조직의 적합성을 얻을 가능성이 높아진다고 한 연구(Hunt 등 1989)와 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 이러한 결과를 통해 종사원 개인의 윤리적인 가치관과 조직의 윤리적인 환경이 결과적으로 종사원의 개인조직적합성을 향상시키는 것으로 해석할 수 있겠다.

2) 개인조직적합성과 직무만족도

종사원의 개인조직적합성은 직무만족도(경로계수 0.903; C.R. 14.740)에 긍정적인 유의한 영향(p<0.001)을 주는 것으로 조사되어 가설 2는 채택되었다.

이는 Mowday 등(1979), Kim & Kim(1998), Park & Ko (2006) 등의 연구에서 높은 수준의 개인조직적합성은 종업원을 유지하고 조직에 대한 그들의 몰입을 높이는 것으로 종사원의 만족을 증가시키면서 기업의 경쟁우위를 가져오게 하는 주요 수단으로 인식된다고 하였으며, 개인과 조직의 가치가 융합하게 되면 직무만족에 긍정적인 결과로서 작용하게 되는데(Kristof 1996), 이는 개개인과 조직의 가치가 일치할 때 비로소 종사원도 개인의 직무에 더욱 만족하기 때문이라고 한 연구(Chatman 1991)와 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 따라서 개인조직적합성이 향상되면 직무만족이 증가하며(Verquer 등 2003; Kristof-Brown 등 2005) 종사원 스스로 강하게 직무에 대해 만족하게 되고(Lee 등 1996), 반대로 개인의 가치와 기업의 목표가 일치되지 않으면 직무만족이 감소하면서 낮은 수준의 개인조직적합성은 직무만족을 떨어뜨리는 결과(Wheeler 등 2005)를 초래하는 것으로 해석할 수 있겠다.

<Table 8> Path coefficient of final adjusted model

Hypothesis	Estimate	S.E.	C.R.	p value	Results
H ₁ Business ethical value → Person-organization fit	0.643	0.056	11.392	0.000***	adoption
H ₂ Person-organization fit → Job satisfaction	0.903	0.061	14.740	0.000***	adoption
H ₃ Person-organization fit → Turnover intent	-0.316	0.106	-2.995	0.003**	adoption
H ₄ Job satisfaction → Turnover intent	-0.227	0.090	-2.533	0.011*	adoption
H ₅ Job satisfaction → Organization performance	0.532	0.052	10.259	0.000***	adoption
H ₆ Turnover intent → Organization performance	-0.112	0.045	-2.485	0.013*	adoption

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

<Table 9> Standardized direct and indirect effects among factors

Classification	Business ethical value	Person -organization fit	Job satisfaction	Turnover intent
Total effects	Person-organization fit	0.587	-	-
	Job satisfaction	0.457	0.778	-
	Turnover intent	-0.250	-0.427	-0.215
	Organization performance	0.281	0.478	0.574
Direct effects	Person-organization fit	0.587	-	-
	Job satisfaction	-	0.778	-
	Turnover intent	-	-0.259	-0.215
	Organization performance	-	-	0.547
Indirect effects	Person-organization fit	-	-	-
	Job satisfaction	0.457	-	-
	Turnover intent	-0.250	-0.168	-
	Organization performance	0.281	0.478	0.026

3) 개인조직적합성과 이직의도

종사원의 개인조직적합성은 이직의도(경로계수 -0.316: C.R. -2.995)에 부정적인 유의한 영향(p<0.01)을 주는 것으로 조사되어 가설 3은 채택되었다.

이는 Lee & Mitchell(1994)의 연구에서 개인조직적합성이 직무만족보다 선행되어 일어나고 직무만족에 의한 결과로서 이직의도가 생기게 된다고 하였으며, Lee 등(1996)의 연구에서도 조직의 목표와 개인의 목표가 일치하지 않으면서 직무에 만족하지 않을 때 간호사의 이직의도가 증가한다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 그러므로 개인조직적합성이 향상되면 이직의도가 감소하고 (Verquer 등 2003; Kristof-Brown 등 2005), 개인조직적합성이 감소하면 직무만족도 감소하면서 이는 결과적으로 이직의도가 증가(Schneider 1987; Schneider 등 1995; Wheeler 등 2005; Wheeler 등 2007)되는 결과를 보이는 것으로 해석할 수 있겠다.

4) 직무만족도와 이직의도

종사원의 직무만족도는 이직의도(경로계수 -0.227: C.R. -2.533)에 부정적인 유의한 영향(p<0.05)을 주는 것으로 조사되어 가설 4는 채택되었다.

이는 Mobley(1982), Dubinsky & Skinner(1984), Cotton & Tuttle(1986), Decotiis & Summers(1987), Sager & Johnston(1989), Brown & Peterson(1993) 등의 연구에

서 직무만족으로 이직의도의 가능성을 예측할 수 있으며, 결과적으로 직무만족도는 이직률과 부정적인 관계에 있다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 결과적으로 직무에 만족하지 않는 종사원은 성과와 반대되는 행동을 하는 경향을 하고 다른 직업을 찾는 행동을 하면서(Duffy 등 1998) 조직을 떠날 시도를 하는 것(Balu & Lunz 1998; Chen 등 1998; Poon 2004)으로 해석할 수 있겠다.

5) 직무만족도와 조직성과

종사원의 직무만족도는 조직성과(경로계수 0.532: C.R. 10.259)에 긍정적인 유의한 영향(p<0.001)을 주는 것으로 조사되어 가설 5는 채택되었다.

이는 Morris & Sherman(1981), Angle & Perry(1981) 등의 연구에서 조직성과는 종사원의 직무만족과 관련되어 증가한다고 하였으며, Randall(1987)은 직무만족과 몰입도가 낮을 때 종사원 개인과 조직은 반대의 영향을 미치고, 직무만족이 증가하면 기업의 이익도 향상된다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 또한 Caldwell & O'Reilly(1990)의 연구에서도 향상된 직무만족도가 결과적으로 가치적인 조직의 성과에 기여한다고 하였으며, 종사원이 긍정적으로 적합성을 인식하면서 종사원의 근무태도에 반영될 때 개개인의 성과도 증가한다고 하였다(Lauver & Kristof-Brown 2001). 결과적으로 조직의 가치를 개인이 선호하게 될 때 조직의 성과를 기대할 수 있으며(Goodman

& Svyantek 1999), 개인과 조직 가치의 합리적인 융화(Finegan 2000)는 종사원이 조직에 만족하게 되고 결과적으로 조직의 성과에 긍정적으로 기여하게 되는 것으로 해석할 수 있겠다.

6) 이직의도와 조직성과

종사원의 이직의도는 조직성과(경로계수 -0.112 : C.R. -2.485)에 부정적인 유의한 영향($p < 0.05$)을 주는 것으로 나타나 가설 6은 채택되었다.

이는 Jackofsky & Peters(1983a, b), Jackofsky(1984), Keller(1984), Stumpf & Hartman(1984), Lance(1988), McFarland(2003), Tuten 등(2004) 등의 연구에서도 종사원의 이직의도와 조직의 성과사이에는 부정적인 관계가 있으므로 종사원이 이직의도가 증가하게 되면 최종적으로 조직의 성과도 감소한다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다.

4. 직·간접 효과

요인 간 표준화된 직·간접 효과는 <Table 9>와 같으며, 연구 결과 패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리적 가치는 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

내생변수인 직무만족도에 영향을 주는 요인으로는 기업의 윤리적 가치의 간접효과(0.457)가 있었으며, 이는 Charles & Thomas(1996), Parker 등(1997), Rich(1997), Viswesvaran 등(1998), Fritz 등(1999), Babin 등(2000), Schwepker & Charles(2001), Koh & Boo(2001), Valentine 등(2005) 등의 연구에서도 기업의 윤리적인 가치가 종사원의 직무만족에 긍정적인 영향을 준다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다. 이러한 결과를 통해 종사원은 윤리적인 기업을 선호하기 때문에 개인의 윤리적인 가치와 직무만족은 유의한 관련이 있으며, 조직의 윤리적인 행동을 경험하게 되면 종사원은 직무에 긍정적인 감정을 갖게 된다고 할 수 있겠다.

이직의도는 기업의 윤리적 가치의 간접효과(-0.250), 개인조직적합성의 직접효과(-0.259)와 간접효과(-0.168)로 인한 총효과(-0.427)를 통해 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 Sims & Kroeck(1994), Eisenberger 등(2002), Shafer(2002), Peterson(2003), Valentine 등(2005) 등의 연구에서도 기업이 윤리적인 근무환경을 제공하고, 개인의 윤리적 가치관과 기업의 가치가 조화를 이룰수록 이직의도가 감소한다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다.

최종적 내생변수인 조직성과에 영향을 주는 요인으로는 기업의 윤리적 가치의 간접효과(0.281), 개인조직적합성의 간접효과(0.478), 직무만족도의 직접효과(0.547)와 간접효과(0.026)로 인한 총효과(0.574)가 있는 것으로 조사되었다. 이는 Badovick & Sharon(1987), Marc 등(1994), Stainer

& Stainer(1995), Alan & Alan(1996), Mose & Joshua(1996), Rao & Hamilton(1996), Chen 등(1997), Bartels 등(1998), Peter & Sarah(1998), Morgan & Jeffrey(2000), Fuller & Hester(2001), Wu(2002) 등의 연구에서도 기업의 윤리적인 기준과 가치가 종사원에게 공유될 때 조직의 성과가 증가하며, 결과적으로 기업의 이익 증진에 중요한 역할을 한다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다.

IV. 요약 및 결론

기업의 윤리경영에 대한 사회적 기대수준이 높아짐에 따라 윤리문제가 경영에 있어서 주요 과제로 부각되고 있으며, 기업에 있어서의 윤리는 선택이 아니라 필수요소로서 기업이 갖추어야 할 경쟁력으로 등장하고 있는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 윤리경영의 필요성과 막대한 당위성에만 중심을 둔 연구가 아닌 보다 넓은 시각에서 이러한 윤리경영을 종사원이 인식하고 기업에 의해 구체적으로 실천될 때 결과적으로 조직의 성과에 긍정적으로 작용한다는 사실을 밝히고자 하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

1. 패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리적인 가치는 개인조직적합성에 긍정적인 영향($p < 0.001$)을 주는 것으로 조사되었으며, 이러한 결과는 기업의 윤리적인 가치와 이를 통한 윤리적인 경영이 종사원의 개인조직적합성을 향상시킴으로써, 결과적으로 개인과 조직 간의 적합성을 증진시키기 때문인 것으로 사료된다.

2. 개인조직적합성은 직무만족도에 긍정적인 영향($p < 0.001$)을 주고, 이직의도에는 부정적인 영향($p < 0.01$)을 주는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 개인조직적합성이 조직에 대한 종업원의 몰입을 향상시킴으로써 개인과 조직의 가치가 융합하게 되면 직무만족에 긍정적인 결과로서 작용하게 되는데 종사원 개인의 가치와 조직의 가치가 일치할 때 결과적으로 종사원도 개인의 직무에 더욱 만족하기 때문인 것으로 여겨진다. 또한 개인과 조직의 목표가 일치하지 않을 때 이직의도가 증가하며, 반대로 개인조직적합성이 향상되면 이직의도가 감소하게 되는 것이라고 유추할 수 있겠다.

3. 직무만족도는 이직의도에 부정적인 영향($p < 0.05$)을 주고, 조직성과에 긍정적인 영향($p < 0.001$)을 주며, 이직의도는 조직성과에 부정적인 영향($p < 0.05$)을 주는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 종사원의 직무만족도로 이직의도의 가능성을 예측할 수 있으며, 직무만족도는 이직의도와 부정적인 관계에 있고, 결과적으로 직무에 만족하지 않는 종사원은 성과와 반대되는 행동을 하는 경향을 보이기 때문이라고 유추할 수 있겠다. 따라서 종사원의 직무만족도가 증가하면 기업의 이익도 향상되며, 가시적인 조직의 성과에 기여하게 되지만 반대로 종사원의 이직의도와 조직의 성과사이에 부정적인 관계가 있으므로 종사원이 이직의도가 증

가하게 되면 최종적으로 조직의 성과도 감소하는 것으로 여겨진다.

4. 직·간접효과 검증을 통해 패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리적 가치는 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 기업의 윤리적인 근무환경에서 개인조직적합성이 향상되며, 종사원이 인식하는 조직의 윤리적인 신뢰도가 증가할수록 개인과 조직의 가치가 일치하면서 종사원의 직무만족도 증가하고 이는 조직의 성과로서 나타나게 되기 때문이라고 유추할 수 있겠다. 결과적으로 윤리적인 의무를 다하는 기업을 종사원이 인지하게 될 때 직무만족이 증가하고 이직 의도는 감소하며 윤리적으로 만족하는 조직의 환경과 이직의도 사이에는 부정적인 관계를 보이면서 조직의 윤리적인 가치와 개인의 가치가 일치하지 않을 때 조직을 떠날 시도를 하게 된다고 하였다. 따라서 개인조직적합성이 증가하면 직무만족도 증가하면서 이직의도의 감소가 나타나고 특히 조직에서의 윤리적인 부조화를 종사원이 경험함으로써 조직과 개인 사이의 부적합성으로 인해 종사원의 조직을 떠날 의도도 증가하며 기업의 윤리적인 기준과 가치가 종사원에게 공유될 때 조직의 성과가 증가함으로써 결과적으로 기업의 이익 증진에 중요한 역할을 한다고 할 수 있겠다.

연구 결과, 패밀리레스토랑과 단체급식의 윤리적인 가치가 개인조직적합성에 긍정적인 영향을 주고, 개인조직적합성과 직무만족도가 이직의도에 부정적인 영향을 주며, 최종적으로 직무만족도와 이직의도는 조직성과에 유의한 영향을 주는 것으로 조사되었다. 본 연구를 통해 기업의 윤리적인 가치를 종사원이 인식하게 될 때 윤리적인 의사결정을 통해 종사원 스스로 개인조직적합성과 직무만족에 성취감을 얻게 되므로 그 결과 윤리경영의 실천으로서 기업은 가시적인 성과를 얻게 된다는 사실을 고찰할 수 있었다.

따라서 패밀리레스토랑과 단체급식 업체의 윤리경영 활성화 증진을 위해서는 시스템적인 측면보다 기업의 문화적인 측면에서의 변화를 통한 종사원의 인식 향상이 중요한 추진 요소가 되어야 할 것으로 여겨진다. 그러므로 경영진의 윤리적인 부분에 대한 인식은 무엇보다 기업에 있어서 윤리경영의 내용과 수준을 결정함은 물론 추진의 지속성 여부를 가늠하고 구성원들에게 강력한 윤리적 확신과 의지를 전달한다는 점에서 윤리경영을 조직문화로 활성화시키는데 가장 중요한 요소라고 할 수 있다. 따라서 경영진의 윤리 인식 전환을 위한 다양한 교육과 상담, 프로그램의 제공이 시급한 과제라고 할 수 있으며, 이러한 기업의 윤리적인 가치를 종사원이 인식할 때 조직을 위한 종사원의 실질적인 실천에 영향을 미치게 되므로, 기업의 윤리적인 가치를 증진시키기 위한 구체적인 시스템을 구축하고 종사원의 자발적인 참여를 유도할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 한계는 표본 추출에 있어서 수도권 지역에 위

지한 패밀리레스토랑 및 단체급식 종사원으로 한정하여 대표성의 문제가 의심될 수 있으며, 기업의 윤리적인 가치에 대해 측정된 설문 내용이 외식산업이 아닌 일반기업에서 적용되었던 것을 사용하였으므로 외식산업의 특징적인 성향을 반영하기에는 다소 무리가 있을 수도 있겠다. 또한 최종 내생 변수인 조직성과의 측정에 있어서 실제적인 경영상의 성과가 아닌 종사원에 의해 인식되는 주관적인 성과를 측정하였으므로 보다 정확한 성과의 측정을 위한 추가적인 변수가 필요하다고 할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 제한점을 보완하여 연구한다면 보다 객관적이고 일반화된 결과를 도출할 수 있을 것으로 사료된다.

■참고문헌

- 김용식. 2007. 한국 기업의 윤리교육 체계에 관한 사례연구. POSRI 경영연구. 7(2):111-132
- 양세영. 2007. 국내 대기업을 윤리경영 추진 성과와 과제. 한국인사조직학회 제9회 하계통합학술대회 논문발표집. pp 1-30
- 전국경제인연합회. 2006. 우리 기업의 윤리경영 추진 현황과 과제. pp 1-20
- 한국외식연감. 2006. 한국외식정보(주). pp 1-701
- Alan MS, Alan S. 1996. An examination of the relationship between ethical behavior, espoused ethical values and financial performance in the U.S. defense industry: 1988-1998. *Journal of Business Ethics*. 15(12):1249-1274
- Angle HL, Perry JL. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26(1):1-14
- Babin BJ, Boles JS, Robin DP. 2000. Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 28(3):345-358
- Badovick GJ, Sharon EB. 1987. Shared organizational values: Measurement and impact upon strategic marketing implication. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 1:19-26
- Bae JS, Sa JH. 2003. The effects of human resource management systems on organizational performance. *인사조직연구*. 11(2):133-169
- Balu G, Lunz M. 1998. Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*. 52:260-269
- Bartels LK, Harrick E, Martell K, Strickland D. 1998. The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*. 17(7):799-804
- Brown SP and Peterson RA. 1993. Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*. 30(1):63-77
- Cable DM, Judge TA. 1994. Pay preferences and job search

- decisions: A person organization fit perspective. *Personnel Psychology*. 47(2):317-348
- Caldwell D, O'Reilly C. 1990. Measuring person-job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*. 75(6):648-657
- Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. 1979. The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript. Michigan: University of Michigan. Ann Arbor.
- Chang E. 1999. Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*. 52(10):1257-1277
- Charles HS, Thomas NI. 1996. Improving sales performance through ethics: The relationship between salesperson moral judgment and job performance. *Journal of Business Ethics*. 15(11):1151-1160
- Chatman J. 1991. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*. 36(3):459-484
- Chen AYS, Sawyers RB, Williams PF. 1997. Reinforcing ethical decision making through corporate culture. *Journal of Business Ethics*. 16(8):855-865
- Chen XP, Hui C, Segó DJ. 1998. The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*. 83(6):922-931
- Chung KT. 2004. The effects of performance-based human resource practice on firm performance. *Sogang University Doctor Theory*. 1-192
- Cotton JL, Tuttle JM. 1986. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*. 11(1):55-70
- Decotiis TA, Summers TP. 1987. A path analysis of a model for the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*. 40(7):445-470
- Delaney JT, Huselid MA. 1996. The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*. 39(4):949-969
- Douglas PC, Davidson RA, Schwartz BN. 2001. The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgment. *Journal of Business Ethics*. 34(2):101-121
- Dubinsky AJ, Skinner SJ. 1984. Turnover tendencies among retail sales people: Relationships with job satisfaction and demographic characteristics. in R. W. Belk (ed.), *AMA Educators' Proceedings*:153-157
- Duffy MK, Shaw JD, Ganster DC. 1998. Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 83(6):950-959
- Edward JR. 1991. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 6:283-357
- Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski I, Rhoades L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 87(3):565-573
- Elm DR, Nichols ML. 1993. An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*. 12(11):817-833
- Finegan JE. 2000. The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(2):149-169
- Fritz JMH, Arnett RC, Conkel M. 1999. Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*. 20(4):289-299
- Fuller B, Hester LK. 2001. A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*. 86(6):1096-1105
- Furman FK. 1990. Teaching business ethics: Questioning the assumptions, seeking new direction. *Journal of Business Ethics*. 9(1):31-38
- Goodman SA, Syvanteck DJ. 1999. Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*. 55(2):254-275
- Hasselhorn HM, Tackenberg P, Peters R. 2004. Effort-reward imbalance among nurses in stable countries in transition. *International Journal of Occupation Environment Health*. 10(4):401-408
- Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. 1989. Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*. 53(3):79-90
- Jackofsky EF, Peters LH. 1983a. The hypothesized effects of ability in the turnover process. *Academy of Management Review*. 8:46-49
- Jackofsky EF, Peters LH. 1983b. Job turnover versus company turnover: Reassessment of the March and Simon satisfaction hypotheses. *Journal of Applied Psychology*. 68:490-495
- Jackofsky EF. 1984. Turnover and job performance: An integrated process model. *Academy of Management Review*. 9:74-83
- Kaczka E, Kirk RV. 1968. Managerial climate, work groups and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*. 12(Sep):253-272
- Keller RT. 1984. The role of performance and absenteeism in the prediction of turnover. *Academy of Management Journal*. 27:176-183
- Kim KS, Kim KS. 1998. Person-organization Fit: The effects of internship program on socialization and work outcomes of organizational members. *Korean Management Review*. 27(4):1003-1024
- Koh HC, Boo EHY. 2001. The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore.

- Journal of Business Ethics. 29(4):309-324
- Kohlberg L. 1984. The psychology of moral development. San Francisco: Harper & Row Publishers
- Kristof AL. 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*. 49(1):1-49
- Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. 2005. Consequence of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 58:281-342
- Lance CE. 1988. Job performance as a moderators of the satisfaction-turnover intention relation: An empirical contrast of two perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. 9(3):271-280
- Laufer WS, Robertson DC. 1997. Corporate ethics initiatives as social control. *Journal of Business Ethics*. 16(10):1029-1048
- Lauver KJ, Kristof-Brown A. 2001. Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*. 59(3):454-470
- Lee CY, Yoshihara H. 1997. Business ethics of Korean and Japanese managers. *Journal of Business Ethics*. 16(1):7-21
- Lee IS, Hong GH, Hwang KJ. 2006. The corporate performance and business ethics of MNCs' CEOs. *Korean Academy of International Business*. 17(1):69-89
- Lee KP. 2005. A Study on learning orientation and organization performance according to hotel's operation type and the environmental uncertainty. *Sejong University Doctor Theory*. 1-110
- Lee TW, Mitchell TR. 1994. An alternative approach: The unfolding model of voluntary turnover. *Academy of Management Review*. 19(1):51-89
- Lee TW, Mitchell TM, Wise L, Fireman S. 1996. An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*. 39(1):5-36
- Marc JE, Ruth AM, Roxanne MS. 1994. Shareholder preferences concerning corporate ethical performance. *Journal of Business Ethics*. 13(6):447-453
- McFarland RG. 2003. Crisis of conscience: The use of coercive sales tactics and resultant felt stress in the salesperson. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 23(Fall):311-325
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4):538-551
- Mobley WH. 1982. Employee turnover: Causes, consequences and control. Boston: Addison-Wesley
- Morgan PM, Jeffrey GC. 2000. Environmental marketing: A source of reputational, competitive and financial advantage. *Journal of Business Ethics*. 23(3):299-311
- Morris J, Sherman JD. 1981. Generalizability of organizational commitment model. *Academy of Management Journal*. 24(3):512-526
- Mose LB, Joshua K. 1996. The association between corporate social-responsibility and financial performance: The paradox of social cost. *Journal of Business Ethics*. 15(3):321-357
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14:224-247
- Paolillo JGP, Vitell SJ. 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
- Park WW, Ko SK. 2006. Mediating role of process conflict in the relationship between person-organization fit and job attitudes. *Korean Management Review*. 35(2):521-555
- Parker CP, Baltes BB, Christiansen ND. 1997. Support for affirmative action, justice perceptions and work attitudes.: A study of gender and racial-ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology*. 82(3):376-389
- Peter AS, Sarah DS. 1998. The relationship between corporate social performance and organizational size, financial performance and environmental performance: An empirical examination. *Journal of Business Ethics*. 17(2):195-204
- Peterson DK. 2003. The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 18(6):557-572
- Poon JML. 2004. Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*. 33(3):322-334
- Porter LW, Lawler EE. 1966. Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*. 64(1):23-51
- Randall DM. 1987. Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*. 12(3):460-471
- Rao SM, Hamilton JB. 1996. The effect of published reports of unethical conduct on stock prices. *Journal of Business Ethics*. 15(12):1321-1330
- Rhodes L, Eisenberger R, Armeli S. 2001. Affective commitment in organizations: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 86(5):825-836
- Rich GA. 1997. The sales manager as a role model: Effects on trust, job satisfaction and performance of sales people. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 25(4):319-328
- Sager JK, Johnston MW. 1989. Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of sales people. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 9(1):30-41
- Saks AM, Ashforth BE. 2002. Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied*

- Psychology. 87(4):646-654
- Schneider B. 1987. The people make the place. *Personnel Psychology*. 40:437-453
- Schneider B, Goldstein HW, Smith DB. 1995. The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*. 48(4):747-773
- Schwepker CH, Charles H. 2001. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*. 54(Sep):39-52
- Schwepker CH, Hartline MD. 2005. Managing the ethical climate of customer-contact service employee. *Journal of Service Research*. 7(4):377-397
- Seashore SE, Lawler EE, Mirvis PH, Cammann C. 1982. *Observing and measuring organizational change: A guide to field practice*. New York: John Wiley and Sons Publishers
- Shafer WE. 2002. Ethical pressure, organizational-professional conflict and related work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*. 38(3):263-275
- Shalley CE, Gilson LL, Blum TC. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intention to leave. *Academy of Management Journal*. 43(2):215-223
- Sims RL, Keon TL. 1997. Ethical works climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. 16(11):1095-1105
- Sims RL, Kroeck GK. 1994. The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*. 13(12):939-947
- Singhapakdi A, Vitell SJ, Franke GR. 1999. Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies. *Journal of Academy Marketing Science*. 27(1):19-36
- Stainer A, Stainer L. 1995. Productivity, quality and ethics: A European viewpoint. *European Business Review*. 95(6):3-11
- Stumpf SA, Hartman K. 1984. Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal*. 27:308-329
- Tuten TL, Presha E, Neidermeyer. 2004. Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*. 57(1):26-34
- Valentine S, Godkin L, Lucero M. 2002. Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. 41(4):349-360
- Valentine S, Greller MM, Richtermeyer SB. 2005. Employee job response as a function of ethical context and perceives organization support. *Journal of Business Research*. 59(5):582-588
- Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH. 2003. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3):473-489
- Victor B, Cullen J. 1988. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*. 33(1):101-125
- Viswesvaran C, Deshpande SP, Joseph J. 1998. Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*. 17(4):365-371
- Viswesvaran C, Ones DS, Schmidt FL. 1996. Comparative analysis: Reliability of job performance rating. *Journal of Applied Psychology*. 81(5):557-574
- Vitell SJ, Davis DL. 1990. The relationship between ethics and job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*. 9(6):489-494
- Wheeler AR, Buckley MR, Halbesleben JR, Brouer RL, Ferris GR. 2005. The elusive criterion of fit revisited: Toward an integrative theory of multidimensional fit. *Research in Personnel and Human Resource Management*. 24(3):265-304
- Wheeler AR, Gallagher VC, Brouer RL. 2007. When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover. *Journal of Managerial Psychology*. 22(2):203-219
- Wu CF. 2002. The relationship of ethical decision-making to business ethics and performance in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. 35(3):163-176