

21세기 기업 경영자 양성을 위한 효과적 기업윤리 교육에 관한 연구*

권순백**

A Study on the Effective Business Ethics Education for Training 21st Century Business Managers

< 목 차 >

개 요

I. 문제제기 및 연구 목적과 방법

II. 21세기 기업경영자의 윤리체제와

기업윤리 교육문제

1. 기업윤리 교육의 현황과 과제

2. 기업윤리 교육의 목적과 교육자의 역할

3. 새로운 교육과정과 교육모형의 개발

III. 효과적 기업윤리 교육과정과 교육방법

1. 경영 전공과목별 기업윤리 내용의 강화

2. 실천 행동을 통한 윤리적 심성의 개발

3. 다양한 교육매체의 활용

4. 효과적 교육기법의 적용

IV. 결론

참고문헌

ABSTRACT

개 요

우리나라의 기업경영교육은 해방 후 지금까지 주로 미국에서 개발된 각종 경영기법이나 과정에 초점을 두었을 뿐 기업윤리교육에 관해서는 등한시하여왔다. 사실 세계의 경영학계에서는 기업윤리의 중요성을 언급하면서도 구체적으로 어떻게 경영교육과정에 기업윤리교육을 도입하여 효율적으로 가르칠 것인가에 대해서는 별로 제시가 없는 실정이었다. 그러나 최근 다국적기업의 역할이 확대되고 세계적으로

* 본 연구는 2003학년도 대구가톨릭대학교 일반연구비 지원에 의한 것임.

** 대구가톨릭대학교 경영학부 교수

접수일자 : 2003-6-13

게재확정일자 : 2003-12-10

기업의 투명성이나 윤리가 문제되면서 이에 관한 연구가 본격적으로 개시되고 있다.

본 논문 시대적 상황이 급변하여 수 천년에 걸친 전통적인 사회윤리뿐만 아니라 불과 한 세대 전의 가치관으로서도 답을 얻기 어려운 수많은 도덕적인 문제가 발생하는 현대의 시점에서, 세계에서 가장 중요한 역할을 하는 기업경영자들이 경영정책결정과정에서 어떻게 이를 바르게 판단하여 해결해나가야 하는가를 가르치는 방법을 탐색하고, 최근에 이루어진 학문적 성과들을 소개하여 우리나라의 경영윤리 교육분야에 적용하려는 것이다.

주제어 : 기업윤리, 윤리교육, 봉사학습, 집단학습, 집단토의

1. 문제제기 및 연구 목적과 방법

우리나라의 기업경영교육은 해방 후 지금까지 주로 미국에서 개발된 각종 경영기법이나 과정에 초점을 두었을 뿐 기업윤리교육에 관해서는 등한시하여왔다. 사실 세계의 경영학계에서는 수십 년 전부터 기업윤리의 중요성을 언급하면서도 구체적으로 어떻게 경영교육과정에 기업윤리교육을 도입하여 효율적으로 가르칠 것인가에 대해서는 별로 제시가 없는 실정이었다. 그러나 최근 다국적기업의 역할이 확대되고 세계적으로 기업의 투명성이나 윤리가 문제되면서 이에 관한 연구가 본격적으로 개시되고 있다.

본 논문 시대적 상황이 급변하여 수천 년에 걸친 전통적인 사회윤리뿐만 아니라 불과 한 세대 전의 가치관으로서도 답을 얻기 어려운 수많은 도덕적인 문제가 발생하는 21세기 현대의 시점에서, 세계에서 가장 중요한 역할을 하는 기업경영자들이 경영정책결정과정에서 어떻게 이를 바르게 판단하여 해결해나가야 하는가를 가르치는 방법을 탐색하고, 최근에 국내외에서 이루어진 학문적 성과들을 소개하여 우리나라의 기업윤리 교육분야에 적용하려는 것이다.

필자가 2002년까지의 해외연구출장 기간 중에 종합 수집한 자료들에 의하면 지난 십여 년 동안에 미국에서 실시된 새로운 기업윤리 교육방식들이 한두 가지가 아니므로, 아무리 요약하여 제시하더라도 제한된 지면에 이를 충분히 서술할 수는 없다. 그러므로 우선 본 논문에서는 최근에 발표된 수십 편의 논문들을 체계적 개괄적으로 정리하여 기본적이고 총체적인 개선방향을 소개하고, 보다 세부적인 사항들은 계속

되는 연구에 위임하고자 한다.

본 논문은 연구방법으로서 구체적인 세부문제에 대한 단일 실증분석보다 방대한 자료의 문헌분석을 통하여 전반적인 기업윤리 교육 개선방안을 소개하는 것이므로 당연히 문헌연구에 토대를 두고 있다. 또한 이론의 내용은 우리와 비교되는 미국의 교육현실을 서술적으로 설명하면서, 그 효율성 입증에 근거를 두고 우리나라의 현실에 맞게 도입하여야 할 당위적인 내용을 주장하는 것이므로 사실적이고 규범적인 접근방식을 아울러 적용하고 있다.

II. 21세기 기업경영자의 윤리체제와 기업윤리 교육문제

1. 기업윤리 교육의 현황과 과제

1) 우리나라 기업윤리 교육의 현황과 문제

우리나라에서 기업윤리에 대한 논의는 아직도 “무엇을 가르쳐야 하는가?”에 머물러 있으며, “왜, 누가, 어디서, 언제, 어떻게 가르치고 연구해야 할 것인가?”에 대한 논의는 부족하다(박헌준·이재구, 1996). 기업윤리 교육에서의 문제점을 교육내용과 교육과정 및 교과과정 면에서 살펴보면 다음과 같다.

①기업윤리 교육내용에서의 문제점

박헌준(2002, pp.198~204)은 기업윤리 교육내용의 문제를 다음과 같이 제시한다.

우선 경영학 일반에서 가르치는 경쟁전략의 모형과 내용들은 기본적으로 합리적이고 분석적이기는 하나 도덕적 추론과 윤리적 의식을 개발하는데 필요한 가치를 무시하고 있다(Freeman, Gilbert, & Hartman, 1988). 전략적 사고는 기본적으로 공리주의 원칙을 채용하고 기업의 단기적 성과에 대한 집착이 강하다. 경영학의 내용인 전략적 의사결정의 틀에서 윤리적 질문에 대한 고려는 무시되거나 이차적으로 그칠 수밖에 없는 것이다(George, 1988).

‘최대 다수의 최대 행복’이라는 공리주의는 조직목표 달성에 최선의 결과를 가져다주는 대안을 선택하기 때문에 개별 기업의 구체적 의사결정 상황에서는 윤리적 사고가 가능하더라도 기업의 대사회적 책임 문제나 사회 시스템 전체의 수준에서 윤리적 사고를 하는 것이 어렵다. 그러므로 개별수준에서의 전략적 사고는 이기적으로 작용하여 중국에는 기업조직을 도덕적 미로에 빠뜨리게 한다(Jackall, 1988).

기업윤리 교육의 근본 문제는 그 내용이 주로 인지적 추론 능력에 국한되어 이루어진다는 것이다(Nappi, 1990; Gilbert, 1992). 기업윤리의 권고와 처방은, 예를 들어

“긴장을 풀라”고 하는 경우 더욱 긴장을 유발할 수 있는 것처럼, 이중 구속적 특성을 가지므로 실제 경험적 실천의 장에서는 윤리적 좌절을 경험하게만 할 수도 있다. 이는 윤리교육이 기업현실의 장에서 방어적 추론으로 바뀌어갈 가능성이 아주 큼을 의미한다(Argyris, 1993; Stark, 1993).

기업윤리 표준이 되는 교과서들(이종영, 2003; 박헌준, 2002; Ferrell & Fraedrich, 1997; Hoffman & Frederick, 1995; Stewart, 1996) 대부분은 기업의 윤리적 사고와 문제들에 대한 사례연구들이 주종이며, 경영기능 분과별로 윤리문제를 다루는 것이 대부분이다. 이것들은 학생들과 경영자들의 구체적 윤리적 상황에 적용되기 보다는 윤리적 객관성 확보에 치우치는 경향이 있다.

기업윤리의 교육내용은 비윤리적 사건에 대한 반응적 윤리행동과 반복적으로 일어나는 특정한 문제유형에 대한 적응적 윤리행동을 유도하는데 그칠 수 있다. 이 경우 교육의 효과는 시스템적 구조에 대한 인식을 통한 창조적 윤리행동을 자극하고 시스템 전체에 윤리적 가치관의 변화를 촉진하기는 어렵다. 이러한 윤리행동 수준의 제약은 또 교육효과성 측정에 어려움으로 나타난다. 기업윤리 교육의 효과에 관해서는 제대로 평가가 이루어지고 있지 않으며, 효과의 유무에 관해서조차 상충되는 견해가 많은 것이다(Cole & Smith, 1995; Murphy & Boatright, 1994).

②기업윤리 교육과정에서의 문제점

양창삼(1997, pp.221~225)은 기업윤리 교육과정의 문제를 다음과 같이 제시한다.

(1) 기업에 대한 도덕적 평가문제: Donaldson(1982)은 “기업은 도덕적으로 평가될 수 있는가?”라는 질문을 던지고 있다. 대규모 현대기업이 인간과 마찬가지로 평가될 수 있는가에 대한 답은 쉽지 않다. 우리는 기업의 사회적 책임에 대해 말하지만 기업이 과연 그 책임을 질 수 있는가에 대해서는 회의적이다. 이러한 기업에 대한 모호성은 우리의 심리적 태도에 그대로 반영되며 기업의 윤리적 과업과 기업윤리 교육과정을 어렵게 만들고 있다.

French(1979)의 도덕적 인간관(moral person view)에 따르면 기업도 사람과 같이 도덕적 인간이라고 주장하지만, 이에 반대되는 구조적 구속관(structural restraint view)은 기업이 조직에 의해 통제되므로 도덕적 자유를 행사할 수 없어서 도덕적 행위자가 될 수 없다고 한다. 결국 조직의 규범을 만들고 기업의 방향을 결정하는 것은 인간이므로 기업윤리는 기업이라는 객체에 한정되지 않고 그 안의 인간, 특히 의사결정자들의 도덕적 행위에 주시할 필요가 있다(Hosmer, 1996; Novak, 1996).

(2) 가치쌍의 역설과 모순: 개념상 대립되는 가치쌍(value dyads)이 함께 제시되고, 특히 도덕적 가치선택을 해야 하는 경우가 교육과정에서 자주 나타나 심각한 문제를 야기한다. Purpel은 가치쌍의 예로서 개인성과 공동체성, 가치와 성취, 평등과 경쟁, 통제와 민주주의, 자민족 중심주의와 세계주의, 신앙과 이성, 자기기만과

직업적 책임 등 다양하게 제시하고 있다(권순택, 1995, pp. 65~113). 기업윤리는 개인의 성취 못지않게 진정한 공동체의 삶을 열망한다. 이러한 가치쌍의 공동체시는 역설과 모순을 낳는다는 점에서 기업윤리 교육에 혼란과 긴장을 초래할 수 있다.

(3) 대안의 사소화경향: Purpel은 교육담론에서의 사소화경향(trivialization)을 문제 삼고 있는데, 교육에서 여러 가지 문제점들이 심각하게 제기되었음에도 불구하고 이에 대한 확고한 해결책을 제시하지 못하고 대안들이 사소해지고 있다는 것이다(권순택, 1995, p.25).

(4) 교수의 자율성: 기업윤리를 가르치는 교수는 변혁적 지식인이 되어야하며 자신의 일을 단지 직업으로서가 아니라 소명으로 여겨야하므로 교육과정에서 자율성이 철저히 보장되어야 하나, 현실적으로 이에 많은 어려움이 있다.

(5) 기업윤리에 대한 흥미와 이익: 학생들이 기업윤리에 대한 관심과 흥미, 그리고 이것을 배움으로 인한 이익을 검토하지 않으면 안 된다. 그러나 아직까지 기업윤리의 교육은 대외적인 혜택을 얻는 매력이 없고 이를 배우지 않음으로써 입는 손실도 없어 문제가 된다.

(6) 학습공동체 형성과 유의미 학습 문제: Ausbel(1978)은 기존의 교수, 학습은 지식을 그냥 기계적으로 주입시킴으로써 의미 없는 학습을 가져오고 있다고 비판하며, 유의미 학습이 되기 위해서는 학습이 내면화되어 자신의 인지구조 속에 배운 것을 의미 있게 수용하여 적용하도록 해야 한다고 주장한다. 이를 위해서는 교수와 학생 간에 바담직한 공동체가 형성되어야 하는데, 특히 우리나라의 현실문제인 교수와 학생간의 전형적이고 의식화된 주입식 주종관계를 깨뜨릴 필요가 있다.

③ 우리나라 교과과정에서의 문제점

양창삼(1997, pp.226~228)은 기업윤리 교과과정의 문제를 다음과 같이 제시한다.

(1) 기업윤리 교과목에 대한 낮은 인식: 한국의 대학교육의 문제는 근본적으로 철학의 빈곤에 있다. 철학은 경영 교육에 당위성과 존재의미를 가르쳐주고 변화하는 세계 속에서 경영학이 어디로 가야하는가를 일깨워준다. 철학의 부재는 기업윤리에 대한 교육의 빈곤을 낳을 수밖에 없다. 한기수(1997)는 기업윤리 관련 과목이 다른 과목에 비해 우선순위가 아주 낮은 것으로 조사하였다. 이것은 대학교육이 지나치게 실용성만을 앞세운 결과이기도 하다. 이제 한국의 경영학은 윤리나 철학이 없는 기술만을 가르칠 것이 아니라, 철학이 있는 경영을 가르쳐야만 한다.

(2) 정책적 배려의 결여: 기업윤리 과목이 공인회계사, 세무사, 노무사 등 각종 경영관련 자격시험에서 필수과목으로 선정되거나, 기업에서 임직원을 선발할 때 이의 이수를 요구하거나 기업윤리에 관한 소견서를 제출하도록 한다면 교육의 실효성을 거둘 수 있을 것이다. 또 한국경영학회 등 관련 학회가 기업윤리 교육을 각 대학에 공식적으로 권장하거나, 대학교육협의회가 경영학을 평가할 때 이 과목 개설 여부

를 평가지표의 하나로 채택한다면 그 비중이 강화될 것이다. 우리나라도 최소한 미국처럼 공인회계사 시험에 기업윤리 과목을 추가한다면, 이는 대학에서의 과목개설 문제뿐만 아니라 기업윤리를 배제하고서 회계사 업무를 담당할 수 없다는 현실 문제도 해결해준다.

(3) 통합교과로의 이행 문제: 기업윤리 교육은 구미의 경우 현재 통합교과로의 진행이 압도적이다. 제한된 교과과정상 기업윤리 과목개설조차 어려운 우리나라에서는 사실상 무리가 있으나, 교수 모두가 각 영역에서 윤리문제에 관심을 가지고 고민하여 교과목을 개발할 필요가 있다. 그러므로 각 대학은 기업윤리 전공 교수를 확보하고 그들을 중심으로 경영 교육의 틀을 새롭게 짜야한다.

(4) 필수와 선택의 문제

기업윤리만 필수로 정하기는 곤란한 실정이다. 많은 학생들이 선택하도록 하기 위해서는 관련과목의 다양한 교재개발은 물론 강의 내용이 풍부해야하며, 학습이 재미있고 유익하게 구성되어야 한다.

(5) 관련과목과 학점의 다양성

우리나라에서 가르치는 '기업과 사회', '기업환경론' 등 과목은 기업윤리를 부분적으로 가르치기는 하나, 엄밀히 말해 기업윤리 과목으로 볼 수는 없다. 미국의 Wharton이나 Harvard처럼 관련과목을 보다 다양화하고 과목개정에 신축성을 둘 필요가 있다(한기수, 1997). 또 학생들의 다양한 수강과 참여를 위해 학점도 현행의 3학점으로 고정하지 말고 2학점, 1.5 또는 1학점 등 탄력 있게 도입할 필요가 있다.

2) 21세기 기업경영자 양성을 위한 과제와 제언

윤리적 경영은 기업의 이해관계자 집단을 포함하여 사회적 정치적 국제적 압력에 대응한 경영자의 불가피한 선택이며, 초일류 기업으로 발전하기 위한 경쟁력의 중요한 요소 중의 하나라는 인식이 높아지고 있다(Halfond, 1990, pp. 54~55). 따라서 기업윤리가 경영 전 과목에 걸쳐 내포되어야 한다는 광범위한 견해가 있다.

최근 전 세계 업계에서의 각종 비리와 윤리적 위기가 이를 고조시키고 있지만, 21세기 기업의 장기적 존속과 이익을 위해서도 경영자의 윤리적 행동은 필요하다. 그런데 어떻게 이런 주제를 효과적으로 가르칠 것인가에 대해서는 의견이 엇갈리지만, 미국을 위시한 각 국에서 수많은 교육적 방법과 도구들이 개발되어 다양하게 시행되고 있으므로 이를 검토 적용하여야 한다(D'Aquila, 1999, p.20).

학생들이 비록 고도의 경영 기능적인 지식과 기술을 습득하였다 해도, 기업 딜레마를 인식하고 대체적 해결책을 평가하는 능력은 부족할 수 있다. 타인과의 대면적 관계에서는 행위의 정당성을 구분할 수 있을지라도, 그들의 기업조직 내 행동이 대

중에게 어떤 영향을 주는가에 대해서는 판단을 하지 못할 수 있는 것이다.

기업윤리 교육에서는 어떻게 느끼느냐가 무엇을 아느냐 보다 중요하다. 윤리적인 문제에서는 지식 보다 감성이 판단과 행동을 통제하는 효과가 큰 경향이 있다. 21세기의 기업윤리 교육과정은 조화, 평화, 정의를 추구해야 할 공동의 책임을 가지고 새로운 세계 만들기에 동참하여야 한다. 이 다양화된 사회에서 사고방식과 문화변동의 복잡성에 관한 지식을 정직하게 공유함으로써 문제를 풀어가야 하는 것이다.

기업윤리 교육과정은 학생들의 내재적 흥미를 다양하게 불러일으켜 자발적인 학습이 이루어지도록 해야 하며 전인적인 성장을 도모해야 한다. 이것은 단순히 도덕시간의 연장이 아니라 앞으로 현장에 투입될 신세대의 예비사회인, 예비경영인을 위한 지속적인 사전교육이다.

기업윤리에 대한 인식이 보편화될 때 기업뿐만 아니라 궁극적으로 사회가 개혁될 수 있다. 기업윤리는 근본적으로 사회가 지향해야 할 가치를 세우고 그 가치에 따라 기업을 일깨우고 생명력을 불러일으키는 역할을 하기 때문이다(Hood, 1996). 따라서 기업윤리에 대한 교육과정은 미래 시대의 사회변화를 위한 교육적 대안을 창출하는 개혁적 과정으로 설계될 때 교육의 성과는 커진다(Hosmer, 1996).

기업윤리는 교육과정에서 도덕적 목소리로 그치지 않고 실행가능한 방법을 찾을 필요가 있다(DesJardins & McCall, 1990). 기업윤리는 특히 현장의 문제와 연결되어야 하므로 수업방식에도 큰 변화가 있어야 하는 것이다(Shaw, 1991). 현대의 삶에서 기업은 훌륭한 교육의 장이 되고 있으며, 기업의 행위가 하나의 삶의 양식으로서 학생들에게 미치는 영향이 날로 커지고 있다(Hood, 1996, pp. 57~77). 이 점에서 기업현장 교육활동에서는 지역사회의 특성도 반영될 수 있어야 한다.

교육과정의 개발작업에 보다 많은 사람들이 참여해야 한다. 즉 기업윤리 교육과정은 소수 몇 사람의 편협한 이념과 철학에만 의존할 수 없으므로 여러 관련 분야의 사람들의 협동적인 작업이 필요하다. 그리고 그 일에 참여하는 모든 사람들의 부단한 자아혁신적 개발 노력과 우리나라 기업의 윤리회복을 위한 자발적인 참여와 헌신이 필요하다(윤정일 외, pp. 204~205).

2. 기업윤리 교육의 목적과 교육자의 역할

1) 기업윤리 교육의 목적과 담당자

①기업윤리의 교육목적

기업윤리 교육의 목적은 교육의 내용과 방향을 결정하는 지침이 되며 교육효과를 평가하는 기준이 된다. Hosmer(1985, pp.17~22)는 도덕기준을 가르칠 수 없다는 비

판에 반응하면서 “나는 도덕기준을 가르치기를 원치 않는다. 나는 복잡한 문제들을 통한 도덕적 추론방법을 가르침으로써 학생들이 그들이 가지고 있는 도덕기준을 적용할 수 있게 되기를 원한다.”라고 하였다. 또 그는 “습관, 신념, 그리고 가치를 변경하는 것은 어렵지만, 그러한 변경은 기업윤리 과목의 주요기능이 아니다. 기업윤리 과목의 주요기능은 윤리적 분석시스템을 가르치는 것이지 행동의 도덕기준을 가르치는 것이 아니다”라는 것을 인정하였다(Hosmer, 1988, pp. 9~15).

Callahan(1979, pp. 48~55)은 윤리교육의 목적을 도덕적 상상력의 자극, 윤리적 쟁점들의 인식, 분석방법의 개발, 도덕적 의무감과 개인적 책임감의 도출, 의견차이와 모호성에 대한 관용 등 다섯 가지로 제시하고 있다. 또 Power와 Vogel(1979, p.44)은 Callahan이 제시한 목적에 덧붙여 ‘경영능력과 도덕능력의 통합’을 제시하였다.

Harvard 대학은 그들이 만든 통합교과가 교육목적달성에 효과적이라서 대부분의 학생들로 하여금 좀더 복잡한 윤리적 사고의 틀에 접하게 하고 좀더 그러한 사고에 대한 준비가 되도록 하는데 기여한 것 같다고 하였다(Piper & Parks, 1993). 결국 기업윤리교육의 목적은 윤리적 판단지침을 형성하게 하는 것이다.

Hanes(1991)는 학생들이 정·부당성을 판단하는 것을 돕기 위하여 다음과 같은 간단한 질문을 묻고 있다. “실시하려고 하는 행위의 과정이 논리적이고 합리적으로 보이는가? 그 행위는 스포츠맨십의 요건을 갖추고 있는가? 이행한 행위를 뒤돌아볼 때 자신을 좋게 생각할 것인가?

Kallman과 Grillo(1993)는 윤리적 의사결정을 돕는 여러 가지 비공식적 지침을 제시하고 있다. 엄마 테스트(Mom Test)는 “했을 일을 엄마에게 말하겠는가? 또는 엄마가 자랑스럽게 생각하겠는가?”를 묻는 것이다. TV 테스트는 “자기 행위가 TV 토크쇼에 나오는 것을 원할 것인가?”를 확인한다. 냄새 테스트(Smell Test)와 입장 전환 테스트(Other Person’s Shoes Test)도 또한 여러 가지 상황에서 자기 행위에 대한 비공식적 측정기구를 제공한다(Mohagen, p.39).

② 기업윤리의 교육담당자

Bok(1976, pp. 26~30)은 기업윤리와 같은 응용윤리를 가르치는 사람이 갖추어야 할 세가지 조건으로서 도덕철학에 대한 적절한 지식, 그들 분야와 관련된 인간사에 대한 지식, 엄격한 수업토론의 수행능력을 제시하고 있다. 그러나 이런 조건을 갖춘 이상적인 교육자를 찾기 어려우며 우선 교수요원조차 부족한 것이 현실이다.

교수요원의 부족 문제를 해결하는 방안은 다음과 같다. 첫째는 팀 강의를 하는 방안으로서 적절한 팀이 구성되고 서로의 강의 자료와 내용을 제대로 통합시킨다면 이상적인 해결방안이 될 수 있다. 둘째는 경영학 교수들을 위해 기업윤리 교수요원 양성을 위한 일련의 재교육 프로그램을 마련하는 방안이다. 현재 Harvard 대학은 기업윤리 교수요원을 위한 훈련센터를 운영하고 있는데 우리나라에서도 어느 기관

에서 이런 역할을 담당해야 할 것이다. 셋째, 대학원 과정에 기업윤리 교과목을 개설함으로써 기업윤리 전공 교수를 양성하여 전공과 윤리를 통합시켜 교육할 수 있게 하는 방안이다. 이 방법 역시 교재 부족이나 개설 과목 우선순위 등의 문제를 가지기 때문에 단기적으로 실시하기 보다는 장기적으로 추진할 수 있는 방안이다.

George(1998, p.718)는 기업윤리 강의의 철학과 경영학의 통합 학제적이면서 또한 기업현장에 있는 경영자를 참여시켜서 할 것을 제안하고 있다. 기업윤리 교육 담당자들은 철학적, 윤리적 배경과 경영학적 배경을 모두 갖추는 것이 바람직하나, 현실적으로 그러한 교육자를 찾기가 어려운 실정이고, 또 경영자를 기업윤리 강의에 참여시키는 것은 강의가 보다 실제적이고 현실적이 되도록 하기 때문이다. 여기서 경영자는 강의를 통해 그 자신이 윤리적인 기업경영에 대해 동기부여될 수 있으며, 잠재적 종업원이자 고객일 수 있는 학생들에게 기업활동과 관련된 윤리적 입장을 분명히 전달하는 기회를 가진다.

팀 강의는 D. Bok과 R. J. George가 제시한 조건을 충족시킬 수 있는 방법 중 하나이다. 철학교수와 경영학 교수 및 실무 경영자가 팀으로 강의할 때 학생들은 윤리이론과 도덕적 추론방법, 경영이론과 경영분석기법, 경영현장의 실제적인 이야기 등을 같이 들을 수 있다. 이를 통해 학생들은 기업윤리문제를 입체적으로 교육받고, 어떤 문제를 접근하는데 있어서 둘 이상의 영역이 어떻게 통합되어 현실적으로 제시될 수 있는지를 생생하게 배울 수 있다. 그러나 팀 강의는 대학 내부의 조직구조나 행정상의 문제 및 팀워크를 이룰 교수를 찾는 것과 강의에 통합 노력을 하지 않음 등으로 인하여 실현되기 어려운 경우가 많고, 다른 학문분야의 교육 자료들이나 경영 현장 이야기들이 각기 비관련적, 단편적, 평행적으로 제시되는 경우도 많다.

Callahan(1979, p.66)은 팀 강의의 성공적인 성립조건을 두가지로 제시하고 있다. 첫째, 경영학 분야와 다른 분야의 교육자료가 서로 관련을 가지고 치밀하게 짜여질 수 있는 방식으로 교육내용이 구성되어야 한다. 둘째, 강사들은 동료 학문영역의 교육자료를 파악하기 위해 충분히 준비해야 한다. 만약 서로의 교육방식과 자료들을 제대로 파악하지 못한다면, 학생들이 교육내용을 적절하게 연결시키기 힘들 것이다.

2) 학습동기부여 교육과 교육자의 역할

기업윤리를 대학에서 교육하는 것은 가치를 심어주고 그것을 내외로 심화시키려는 뜻을 가지고 있다. 기업윤리 속에 철학, 가치, 원칙이 강조되는 것은 이 때문이다(Shaw, 1991). 기업윤리는 반공의 해결, 민주적 가치, 창조성, 공동체성의 확립, 자유, 인권, 사회적 책임, 안전, 사회적 정의와 형평 등 수많은 덕성들이 현실적으로 표출되고 있다(Beauchamp & Bowie, 1997; Novak, 1996). 만약 기업윤리의 교육과

정에서 흥미와 관심을 잃고 이러한 덕성이나 가치들을 과소평가하거나 상실하게 만
든다면 그 책임은 교육자에게 돌려질 수밖에 없다(Stewart, 1996).

3. 새로운 교육과정과 교육모형의 개발

1) 기업윤리의 모범적 교과교육과정

기업윤리의 교과과정은 기업윤리 단일과목으로 개설하는 경우와 경영학의 모든
기능분야에 기업윤리를 통합시킨 경우로 나누어 살펴볼 수 있다. 그 이유는 1987년
을 전후하여 Harvard 대학과 Wharton School이 기업윤리를 경영학의 모든 분야에
통합시켜 통합교과를 운영하기 시작하였고, 그것이 앞으로의 경영학 교육의 흐름이
될 것으로 생각되나, 우리나라 경영학 교육의 현실을 고려할 때, 당분간은 대학들이
대부분 기업윤리를 단일과목으로 편성할 것이기 때문이다.

한국경영학회에서는 「기업윤리와 경영교육」이라는 논문집을 이미 1991년에 발간
하였다. 이 논문집은 경영학의 각 분야별, 즉 경영전략, 생산, 재무, 회계, 인사조직,
국제경영, MIS, 마케팅 분야에서의 기업 경영상 당면하는 윤리적인 문제점들에 대
하여 분석하고 있다(주인기, 1997, p.189). 특히 신유근(1991, pp.1~66) 교수는 경영
학교육에서 기업윤리 교육의 필요성과 교육방법에 대하여 설명하고 있으며, 이에
따라 1992년 이후 우리나라 많은 대학들이 기업윤리 과목을 개설하기 시작했다.

미국의 경우, 철학이나 종교 부문에서도 기업윤리를 개설하였다가, 이제는 주로
경영학 부문에서 기업윤리가 개설되고 있다. 우리나라의 경우, 철학과 종교 부문에
서의 무관심과 경영학 부문과의 교류가 거의 없는 탓으로 기업윤리에 대한 이들 부
문과의 관련은 없으나 앞으로 이들의 도움이 필요할 것이다.

Wharton School과 Harvard 대학이 실시하는 통합교과과정은 매우 비슷하다. 두
대학은 입학하자마자 오리엔테이션 시간에 기업윤리의 기본개념과 문헌을 소개함으
로써 학생들 뿐 아니라 교수들에게도 기업윤리의 중요성을 강하게 인식시키는 정책
을 채택하고 있다.

두 대학은 입학 첫학기에 기업윤리와 관련된 짧은 필수과목을 개설하고 있는데,
Wharton School은 6강좌를 6주에 걸쳐 9시간을 강의하고 있으며, Harvard 대학은
9강좌를 9주 동안에 실시하고 있다. Wharton School에서 개설된 필수과목은 '리더
쉽의 기반: 경영의 책임'이며, Harvard 대학에서 개설된 필수과목은 '의사결정과 윤
리적 가치'이다. 또한 두 대학은 기업윤리와 관련된 여러 선택과목을 개설하고 있으
며, 경영학의 주요 기능분야의 과목에서도 윤리교육이 이루어지도록 하고 있다.

Wharton School의 경우 마케팅, 재무관리, 경영학, 경영정책에 윤리내용을 포함

시켜 교육하기 시작하여 모든 분야에 확산시키고 있다. Harvard 대학은 10개의 핵심과목 중 각각에서 4~6개의 윤리 관련 클래스가 포함되도록 설계하였으며, 과목의 예를 들면, 재무보고와 관리회계, 마케팅, 조직행동과 인적자원, 정보, 조직 및 통제, 기술과 운영관리 등이다.

교육과정에는 표면적(manifest) 교육과정과 잠재적(latent) 교육과정이 있다. 표면적 교육과정은 계획되고 문서화된 공식적 교육과정이나 잠재적 교육과정은 학생들이 은연중에 학습하는 것으로 학교나 교수의 의도적인 계획이 담겨있지 않다. 특히 잠재적 교육과정은 숨은, 비구조적, 비공식적, 내현적, 비가시적, 내면적, 비조직적, 기대되지 않은, 비형식적 교육과정 등으로 불린다(이용현·오만록, pp. 68~69).

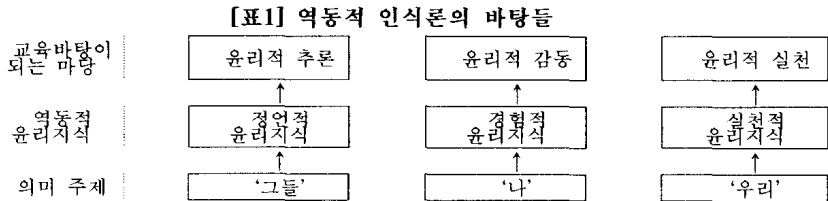
교과중심, 경험중심, 학문중심 교육과정 등은 모두 문서로 기술된 표면화된 교육과정의 성격을 띠고 학생들의 사고와 행동을 계획적으로 변화시키는데 관심을 두고 있다. 그러나 잠재적 교육과정은 정의적이고 가치지향적이고 도덕적인 측면과 깊게 연관되어 있어서 기업윤리와 같은 인간중심 교육과정에서는 이를 증시하여야 한다.

교수의 인격, 캠퍼스와 교실의 분위기, 인간관계 등은 학생들에게 크게 영향을 준다. 특히 교수는 학생의 가치관 및 태도와 인성에 크게 영향을 미치므로 교수의 인성, 가치관, 목표의식, 교수방법과 기술 등에 대한 검토가 이루어져야 한다.

교육과정 그 자체의 평가도 함께 이루어져야 한다. 학습자에 대한 평가는 단지 학습 결과만 평가해야 하는 것이 아니라 학습자의 학습활동 전 과정을 평가해야 한다. 교수에 대한 평가는 교수의 지도계획, 지도과정, 지도방법, 목표의식 등 교육과정에 포함되는 모든 활동이 포함되어야 한다(양창삼, 1997, pp. 215~218).

2) 새로운 기업윤리 교육모형의 개발

박헌준(2002, pp. 198~207)은 기업윤리 교육의 근본 바탕을 새로이 짜기 위해서 윤리적 추론, 윤리적 감동, 윤리적 실천의 세 마당으로 교육모형을 구성할 것을 제안한다. 그 모형을 실현하기 위한 기업윤리 교육이 제대로 이루어지려면 좀더 역동적인 인식론이 필요하다(Spender, 1994). 이를 간략히 표로 제시하면 다음과 같다.



<자료원: 박헌준 편저, 한국의 기업윤리, 박영사, 2002, p.205>

윤리적 추론 능력을 갖추어 윤리적 감동을 얻었을 때 그들에 대한 자기 통찰력이 생기며, 나의 윤리적 감동을 통해 우리를 위한 윤리적 실천을 해 나갈 때 자발적 참여를 통한 감동적 실천이 가능해지고, 윤리적 추론 능력을 갖추고 윤리적 실천을 해나가면 도덕전략 실천이 가능하게 된다(Snell, 1993).

박헌준(2002, pp. 208~214)은 또한 개인수준의 기업윤리 교육의 바탕에서부터 조직수준과 시스템수준으로 승화되어 가는 교육과정을 새로운 교육모형으로 제시하며 다음과 같은 세가지 실천적 구성요소를 설명한다.

(1) 도덕적 상상력을 함양시키는 통합적 사고의 개발: 도덕적 상상력이란 “자신이 취할 수 있는 여러 행위의 결과가 윤리적인지 아닌지의 여부를 상상을 통해 식별해 내는 능력”을 뜻한다(Johnson, 1993). 이를 함양하기 위해서는 경영학 교육 전반에 걸친 통합교과과정이 개발되어야 한다.

(2) 메타 전략적 사고와 실천능력의 개발: 메타전략은 경쟁전략을 넘어서는 개념으로 한 게임의 규칙 내에서 서로 경쟁하고 다투는 데에 필요한 전략이 아니라, 그 게임규칙 자체의 변화를 이끌어내어서 지속가능한 전략적 우위, 즉 경쟁력의 ‘원천’을 창출해 내는 전략을 말한다(Park, 1990). 경쟁전략은 기본적으로 거래비용 관점에서 불완전 경쟁시장을 만드는 시장 진입장벽을 설치하여 독점적 이윤을 추구하는 전략인데(Porter, 1980), 자신의 효율성을 높임으로서 이윤을 창출하는 자원기반 관점에서의 전략은 상대방을 해치는 것이 목적이 아니라 자원 장벽을 구축함으로써 경쟁력을 만든다는 것이다(Barney, 1996).

그러나 자원기반 관점 역시 거래비용 관점이 기본적으로 가정하고 있는 위장된 개인이익 추구와 기회주의에 대한 가정을 공유하고 있다(Williamson, 1975). 윤리적 실천능력의 핵심적 수준변화는 자원기반 관점에서 다시 불신의 벽을 허물고 신뢰를 회복하는 메타 전략적 사고로 바뀌어 갈 때 가능하다. 기업윤리 교육을 통해 메타 전략적 사고와 실천능력을 개발하려면 이를 가능케 하는 시스템적 사고가 필요하다(Senge, 1990). 즉 윤리적 사고와 실천능력의 개발은 왜 그러한 문제가 야기되고 있는지를 구조적으로 복잡하고 깊은 원인에 대한 시스템적 이해를 바탕으로 그 원인을 치유하며 창조적인 행동수준에 도달할 수 있다.

(3) 윤리적 용기와 지혜의 개발: 윤리적 용기란 행위자의 개인적 특성이라기보다는 어떤 위협적이고 위험한 상황에 마주할 때, 도덕적 목적을 달성하고자 취하는 실천적 행동의 특성을 의미한다(Walton, 1986). 윤리적 지혜는 실천적 생활에 있어서 수단과 목적에 대한 지적 이해와 통찰력을 갖추고 원인과 결과에 비추어 성찰할 수 있는 능력을 겸비하며, 가치와 경험에 비추어 수단을 평가하는 판단력 및 자신과 타인과 상황에 대한 한계와 가능성에 대한 인식을 함께 갖추는 것을 말한다. 불확실한 지식 속에서 복잡한 시스템이 움직여 갈 때 ‘지혜로운 태도’를 갖추는 것은

윤리적 신뢰성을 잃지 아니하고 영위할 수 있는 유일한 방법이다(Weick, 1996).

III. 효과적 기업윤리 교육과정과 교육방법

1. 경영 전공과목별 4기업윤리 내용의 강화

1) 기업윤리 통합교과과정의 필요성

기업윤리 교육에 대한 많은 연구와 실험적인 교육시행을 통해 바람직한 기업윤리 교육은 모든 경영학 교과과정의 기업윤리 내용이 포함되는 통합교과의 운영으로 기결되고 있다. 통합교과의 모델은 전술한 Wharton School과 Harvard 대학의 모델이 적절한 것으로 평가받고 있다. 기업윤리 교육이 최근에야 시작된 우리나라의 경우 통합교과 운영은 아직 시기상조이며 장기적인 과제로 생각할 수도 있으나, 여건은 이미 성숙되어 있다고 판단된다. Wharton School이 1976년에 기업윤리를 선택과목으로 개설하였으나, 10년 뒤에 불과 18개월의 준비과정을 걸쳐 1987년에 통합교과를 시작한 것이 한 예이다.

세계화 정보화 등 시대적 변화에 적응하여 기존의 교과과정이 꼭 차 있기 때문에 전공필수든 선택이든 별도로 기업윤리과목을 개설하기 어려운 경우가 많다. 또한 각 과목별로 윤리적 내용을 포함하여 가르치는 것도 학기당 제한된 시수 때문에 곤란하다. 그러나 교과과정에 기업윤리를 접합하는 도전에 응하여 기업윤리는 다음과 같은 방식으로나마 학기중 교과과정에 포함되어야 한다.

(1) 각 교과목에서 기업윤리와 관련된 짧지만 빈번한 언급: 보통 경영교과에서 기업윤리는 시간과 소재의 부족으로 무시되거나 학기말에 간략히 다루어지는 경향이 있다. 그러나 기업윤리교육은 복잡하거나 공식적 과정으로 가르쳐질 필요는 없다. 그러므로 학기중 해당 교과과정 소재와 잘 결부된 기업윤리에 대한 짧은 토의들은 이 주제를 효과적으로 강화시켜주는 방법이 된다.

(2) 기업윤리를 교과과정에 포함하겠다는 의도의 반영: 강의계획서 구도에 어느 정도 기업윤리교육에 관한 내용을 포함하여 학기초부터 학생들의 주의를 환기시키는 것은 윤리적 소양을 함양하는데 도움이 된다. 경영지식 및 기술과 마찬가지로 해당 분야에서의 윤리적 판단과 행위의 중요성을 인식시키는 것은 대단히 필요한 능력을 부여하는 것이다.

2) 기업경영교육과 윤리교육의 통합적 수업방식

기업윤리는 종업원들이 직장에서 절도 낭비 태만 차별 위선 폭언 희롱 등을 하지 않고 정직 성실 협력 책임 등을 이행하는 기업 내에서 지켜야 하는 직장윤리와 불법 부당 불공정 공해유발 음란퇴폐 폭력조장 등의 생산 거래 행위를 하지 않고 사회적인 건전 수요를 충족시키며 종업원과 고객의 복지를 추구하는 경영자로서의 의사결정을 이행하는 기업 외에서 지켜야 하는 윤리로 나누어볼 수 있다. 이러한 기업내외윤리는 기업에서 당연히 지켜져야 하고 교육되어야 하지만, 기업 구성원의 일원으로 종사하기 이전에 각 교육기관에서 습득되어야 하며 또 적절한 방법에 의해 효과적으로 가르쳐질 수 있는 것이다. 별도로 기업윤리과목을 개설하여 병행할 필요가 있지만, 교과과정상 여지가 없더라도 기업윤리는 다음의 방식으로 각 교과목의 이수과정에서 제대로 가르쳐질 수 있다(Goree, 1992, pp.20~21).

(1) 바로 행하라(Just do it!): 개별적인 교수 스타일과 기술은 여러 가지로 행해질 여지가 있으나, 중요한 것은 학생들의 윤리준수가 교수 자기에게도 중요한 사항임을 보여주는 것이다. 이것은 개인적인 윤리적 딜레마와 관련시키거나 기타 다양한 방식으로 학생들의 부정행위에 관한 엄격한 처리정책을 통해서도 이행될 수 있다. 결국 교수가 사소하게 처리하는 윤리적 행태는 학생들에게도 사소하게 인식될 수 있는 것이다.

(2) 떠벌이기만 하지 말라(Don't be Oprah.): 토크 쇼에서는 사회의 떠벌임 아래 명사나 평민들이 모여 주로 윤리와 관련한 시대적 문제에 대해 말의 성찬을 벌인다. 그러나 보통 웃고 넘어가지 진지한 성찰과 각오의 기회를 주지는 않는다. 윤리교육은 의견의 집합이 아니라, 다양한 견해의 차이를 이해하는 이상의 것으로 공정성적 호혜 권리의무 등의 도덕적 신념을 부여하는 것이다. 견해의 나열 보다는 진지한 토의를 통해 비윤리적 행위의 심각한 위해 결과들을 인식하는 것이 중요하다.

(3) 관련을 가지라(Be relevant.): 해당 교과와 관련하여 특정한 유형의 문제들에 대처하는 방법을 찾도록 하라. 예를 들어 사무처리에 관한 세미나에서 특정한 업무에 관해 설명하며 “상사가 불법적이지는 않으나 그대가 비도덕적이라고 생각하는 업무를 하라고 지시하면 어떻게 하겠는가?”를 토의에 붙일 수 있다. 물론 일상 업무에서 흔히 발생하는 수행의무와 가치관의 갈등에 관한 이런 질문과 해결책들은 학생 보다 사무직원에게 더 진지할 것이다.

(4) 이상적이여라(Be idealistic.): 윤리적이라는 것은 범죄적 행동을 앓는 것 이상임을 학생들에게 각성시키라. 법률은 만인이 준수해야하는 최소한의 도덕기준이지, 그 범위 내에서 움츠려 소극적인 보신행위만 한다면 조직과 사회에 대한 실질적 기여기회를 상실하게되며, 이것은 비윤리적 행태인 셈이다. 법과 윤리의 정당성 판별

기준은 다를 수 있다. 도둑질을 하지 않는 것에 그치지 말고, 도둑을 잡는데 협력하거나 절도행위가 없는 이상적인 사회를 만드는데 기여하도록 노력해야 한다.

(5) 실제적이여라(Be realistic.): 현실에 토대를 둔 토의를 유도하는 방법은 사례 연구를 사용하는 것이다. 학생들이 자신을 사례에서의 주인공으로 인식하여 교육이 직접적으로 와 닿을 수 있다. 이 정책은 학생들이 윤리적 원칙과 문제해결 방식을 적용하도록 한다. 특히 신문은 손쉽게 구할 수 있는 현실적인 자료가 된다. 이 방식은 실제로 학생들의 윤리적 문제에 대한 의사결정과 그 결과를 검토해볼 수 있도록 한다.

(6) 문제해결 시스템을 도입하라(Introduce problem-solving systems.): 기업윤리 교육의 목적은 학생들의 일생의 생활 방식을 확립하는 것이며 윤리적 문제의 해결 시스템을 구축시키는 것이다. Blanchard & Peale(1988)은 “윤리적 경영의 힘”에서 문제해결 시스템을 구축하는 하나의 좋은 예를 제시하였다. 그들은 의사 결정자가 자문해야하는 세 가지 질문을 구성하였다: 합법적인가? 균형적이고 공정한가? 이 결정은 나 자신에 대해 어떻게 느끼게 할 것인가? 이 시스템은 지나치게 단순화되어 있지만 윤리적 문제 해결에 쉽게 기억할 수 있는 지침을 제공한다.

(7) 교육의도가 쓸모 있도록 하라(Validate your message.): 학생들이 교수를 윤리학을 연주하는 열광자로서만 생각하지 않게 하기 위해서는 지역 기업가들을 후원자로 초빙하라. 이들은 가까이 방문해서 왜 기업윤리가 중요한지를 실제 경험으로 설명해 줄 것이다. 각 기업의 윤리현장들(codes of ethics)을 수업과제로 사용할 수도 있다. 이 교육은 교수가 단순히 개인적인 수업목표만 채우는 것이 아니라, 정직성과 성실성이 학생들의 고용주가 될 사람들에게 중요하다는 메시지를 강화한다.

(8) 자료를 수집하라(Collect resource materials.): 윤리 자료실을 구축하는 것도 바람직하다. 이것은 각 기업의 윤리현장, 기업윤리 교재, 관련 신문 잡지 기사, 사례 연구, 필름과 비디오 등을 포함할 수 있다. 이 자료수집 비용은 그리 크지 않을 것이며, 비싼 자료는 이후에 추가되거나 기증받을 수 있을 것이다. 이것은 학교 도서관의 미비점을 보충하고, 학생들이 연구 프로젝트를 수행하는데 도움이 될 수 있다.

2. 실천 행동을 통한 윤리적 심성의 개발

1) 지역사회 봉사활동을 통한 기업윤리 교육의 강화

① 봉사학습의 의의

지역사회 봉사프로그램은 리더십 책임을 양성하고 봉사습관을 개발하는 중요한 교육방법으로써, 그 목적은 봉사를 통한 지역사회의 연결과 자신에 대한 책임식이

다(Kenworthy, 1996, p.122). 대학은 학생들이 그들을 둘러싸고 있는 환경에 그들의 경험을 연결시키도록 가르침으로써 더 나은 교육을 시키며, 보다 큰 지역사회와 자신을 결합하게 된다(Palmer, 1987).

경영학 과정에 지역봉사(community service)를 포함하는 것은 교육목적을 달성하면서 윤리적 심성을 개발하는 효과가 있다. 전 교과과정에 걸쳐 봉사-학습 기회를 제공하는 것은 전문지식을 몸과 마음으로 익히게 하는 중요한 내용이다. 동기부여와 봉사업적과 학문적 성과를 동시에 조장하는 기회를 찾고 개발하는 것은 큰 혜택과 동시에 도전이 된다.

봉사학습(service learning)을 언제 어디서 수행하도록 인위적으로 경영교과과정에 통합하는가는 교실교육과 지역현장봉사의 간격을 연결하는 다리를 세우는 작업이다. 이러한 학습유형은 단순히 교과서 기술이나 교실 강의 또는 기업 사례나 컴퓨터 시뮬레이션 등등 보다 "실제 세계"에서 일어나는 비구조적이고 예측 불가능한 문제들과 봉착 하게되는 도전을 부여한다. 만약 어떤 교과가 지역의 요구에 부응하는 유용한 내용을 가지고 있다면 학생들은 이를 적용하면서 배운 지식을 실제로 몸에 익히면서 터득하게 된다. 그 교과로서는 회계, 마케팅, 사무, 재무, 경제학, 정보기술, 각종 방법 등등 어떤 분야에서라도 실무와 연결이 가능하다.

②봉사학습의 요소

봉사학습은 분명히 모두에게 맞는 사이즈로 과정요소들이 구성되지는 않는다. 이것은 교과과정의 성격, 기대되는 기술개발수준, 학생들의 성숙도와 자원능력 등에 맞도록 창의적으로 적용되어야 하는데, 이는 기회이면서 도전이다. 그러나 이러한 차이에도 불구하고 모든 봉사학습의 구성은 계획, 경험, 성찰의 세 가지 필수적 요소를 가지고 있다(Weis, 2000, pp.25~26).

(1) 계획(planning): 계획은 봉사대상 고객을 발견하여 봉사활동의 세부사항을 협상하고, 그 활동을 위한 모든 자원을 조정하는 것들을 포함한다. 봉사 사업을 시작하기 전에 가변성과 탄력성을 위하여 학생들과 각종의 봉사목표, 계획 및 집행 전략, 기대사항, 잠재적 문제, 요구사항 등을 철저히 토의하는 것이 바람직하다. 지역 봉사의 세계는 기업 세계와 길이 우회로와 장애물 및 좌절들로 차 있을 수 있고 또 보통 그러하기 때문이다.

(2) 경험(experience): 실제적 봉사경험의 도전에 직면하여 학생들이 보인 반응은 경영교과학습과 기업윤리 함양 양면에서 모두 경탄할 만하다. 일단의 학생들은 전적으로 시간과 자금을 기증받아 장애아동을 위한 승마경험을 제공하는 어떤 기관에서 봉사하였는데, 특히 회계업무 면에서 탁월한 업적을 보였다. 예를 들어 기존의 수작업을 컴퓨터 작업으로 교체하면서 소프트웨어를 개발하였고, 사용자 매뉴얼을 작성하여 해당 임원들에게 이에 관한 교육 훈련을 실시하였으며, 직접 과거의 모든

거래실적을 정리하여 보다 효율적으로 자원을 활용할 수 있는 방법들을 적용하였는데, 이런 활동들에서 배우고 터득한바 지식들은 교과서적인 수준을 훨씬 넘어서는 전문가적인 수준이었다.

무엇보다 학생들은 이 기관이 봉사하는 아동들과 접하는 기회를 가지면서 장애인에 대한 사명감을 가졌으며, 스스로 자신의 돈을 기부하여 컴퓨터와 개발비용 등을 충당하도록 하였다. 교과과정 평가에서 학생들이 봉사사업을 학습경험의 최고봉으로 인식한 것은 분명하며, 경영학도로서의 자부심과 장차 윤리적 기업가로서의 소양을 가지게 되었던 것이다.

(3) 성찰(reflection): 봉사학습에서 가장 중요하지만 빈번히 가장 무시되는 단계가 성찰인데, 성찰단계에는 개인과 집단의 구성요소들이 모두 포함되어야 한다. 양 요소는 둘 다 구조화되어야 하고, 교과과정의 필요요소로서 강조되어야 한다.

개인성찰은 보통 모든 단계의 봉사를 기술하고, 개인적 관찰과 해석 및 통찰을 망라하는 장부작성을 포함한다. 교과과정 계획서(course syllabi)에서 교수들은 개인적 성찰에 대한 기대를 명백히 표명하여야 하며, 가능하다면 단순한 사건과 시간의 기록 나열이 아니라, 사려 깊은 성찰적인 장부의 예시를 제공해야 한다. 또 윤리문제를 포함한 약간의 기본적 질의들로 학생들의 성찰과정에서 구도를 잡도록 이끌어 줄 수 있다.

집단성찰은 봉사-학습 경험의 토의와 각자가 학습하고 발견한 것을 공유하는 기회제공을 포함한다. 교수들은 집단 결과발표 세션(group debriefing sessions)을 개시하기 위하여 질문을 던져야 한다. 이 질문에는 장부작성을 위해 사용된 것들도 포함될 수 있다. 이 중요한 단계를 최적화하기 위해서는 교수가 숙련된 진행자로서의 역할을 할 필요가 있다.

③봉사학습의 효과적 활용

봉사학습은 모든 교수에게나 과정에 적합하지는 않더라도, 또 교수와 학생들에게 위협과 부담을 주더라도, 그 노력의 정당화를 넘어서는 보상을 준다. 교육 과제에 이를 포함하려는 교수들은 다음 제안들을 따르도록 고려해볼 수 있다.

- (1) 봉사-학습 목표를 수업 계획서와 수강생 토의에서 분명하게 설명하라.
- (2) 유연하게 가변적이어야 한다. 계획과 달리 결과가 나오더라도 봉사-학습 경험은 학생에게 교육적이면서 지역조직에 혜택을 줄 수 있다.
- (3) 학생들에게 신뢰를 가지라. 교수들에게 가장 큰 보상은 학생들이 기대를 채워주는 것이다.
- (4) 엄격한 성찰의 중요성을 강조하라. 봉사학습이 주요한 구성요소의 하나인 경험적 교육의 기초이론은 행동, 즉 학습과정에 능동적으로 참여함에 의해 효과적으로 배우는 것이다. 그러나 실질적인 학습은 이 참여를 심각하게 성찰함으로써 발생

한다.

2) 학교생활 및 학사활동에서의 윤리적 실천

기업윤리 교육이 기업윤리 강의시간에 국한하여 교실에서만 이루어지는 것은 충분하지 않다. 왜냐하면, 도덕판단은 개인과 개인이 처한 현실 환경과의 상호작용을 통해 발전하기 때문이다(Kohlberg, 1969). 교과과정외(extra-curricula)의 기업윤리 교육은 학교 밖의 지역사회 봉사프로그램 외에 학교 내의 윤리적인 대학운영으로도 달성할 수 있다.

윤리적인 대학운영은 교수, 학생 및 직원이 공동으로 학교 공동체가 보다 윤리적으로 운영되도록 함께 노력하는 것을 의미하며, 다음과 같은 효과가 있다. 첫째, 기업윤리 교육의 강의와 학생들이 처한 캠퍼스의 현실이 일관성을 갖게 함으로써 강의실에서의 교육효과를 극대화할 수 있다. 만약 강의시간에는 윤리교육이 이루어지면서, 캠퍼스에서는 시험부정행위, 과제물 베끼기, 대리출석, 불공정한 학점평가, 관료적이고 학교중심적인 학생 서비스 등이 남오한다면 학생들은 윤리교육에 대해 냉소적이 될 것이며, 강의실 교육과 현실은 접합될 수 없다는 이원론적인 사고방식을 갖게 될 것이다(Trevino & McCabe, 1994, pp. 408~410). 둘째, 윤리적인 대학운영은 도덕적 추론에 영향을 주는 강의실 교육에 더하여 도덕적 행동에 영향을 미치게 된다. 윤리적 대학운영에 중요한 도구 중 하나는 교수, 학생, 직원에 의해 함께 개발된 '대학윤리현장'인데, 이는 미국의 경영대학에서 일반화되었다.

미국사업전문가(Business Professionals of America: BPA)와 미국미래사업가(Future Business Leaders of America - Phi Beta Lambda: FBLA-PBL) 등 학생조직들을 교실교육 프로그램 내로 통합하는 것은 상호 도움이 되며 교실학습을 풍부하게 하고 향상시킨다(Williams, 2001). 1991년의 FBLA-PBL 핸드북에서 전국직업교육자문위원회(National Advisory Council on Vocational Education)는 학생조직들이 자신감, 자존심, 및 동기부여의 한계를 개발 확장 시험하고, 리더십 능력과 협동적 경쟁적 활동정신을 개발하는 윤리개발 기회를 제공한다고 인정하였다(Rainey, 1995, p.21).

Loock와 Tokheim(2001, p.53)에 의하면 21세기에 모든 학생들이 기술적이고 정보 풍부 지식기반의 환경에서 잘 기능하기 위해서는 경영기술들을 필요로 할 것이라고 하였다. 고용주는 성실하고 유능한 종업원을 원하고, 사업은 고도의 정보기술들을 연마할 것을 요구한다. 경영교실에서 가르치는 많은 기술들이 학생조직과 클럽들에서 개발되는 기술들과 일치한다.

3. 다양한 교육매체의 활용

1) 교과서의 효과적 이용

윤리교육은 사실 교과서를 통해 지식을 가르친다고 해서 수행되지 않는다. 교과서 외에도 다양한 교육 도구들이 기업윤리 교육에 같이 적용될 수 있다. 학생들의 태도 및 행동에 영향을 주는 강력한 인식수단들이 동원되어야 하지만, 이런 도구들을 적용하는 교육 스타일도 교수와 교과과정 및 교과수준에 따라 다양하게 적용되어야 한다.

행위 강령 및 장말 질의는 교과서의 효과적 이용에 도움이 된다. 각 분야의 교과서 사용과 관련하여 특정 직업이나 기능분야에서 해당 전문기관이 제정한 각종 윤리 헌장이나 행위규정들이 토의의 시발점이 되어야 한다. 여기서 교수는 학생들이 윤리규정의 타당성을 내재화하고 대안들의 비판적인 분석을 하는 능력을 조장해야 한다.

실제적인 기업 딜레마를 제시하는 교과서 각 장 말미의 질의와 이에 대한 토의는 비록 고정된 정답이 없다고 해도 여러 해결책들에 대한 심각한 사고를 촉진하고 윤리적 판단력을 각성시킨다. 즉 현실적인 기업 딜레마가 토의주제가 되면 실제상황에 대한 주의집중과 흥미부여가 되며 더 분명하게 각인되는 것이다.

2) 시청각 매체의 활용

오늘날의 학생들은 시각적이고 감각적인 것에 길들여져 있어 비디오/영화 등 시청각 매체의 사용은 매우 효과적인 교육자료가 된다. 실제 기업가에 의해 해설되는 현실적 딜레마에 관한 많은 비디오들이 개발되어 있으며, 학생들에게 장차 경력상 일상적 업무에서 일어날 수 있는 문제들을 알려준다. 비디오 등의 시청각매체들은 교육적이면서 재미를 주므로 흥미를 유발시키고 관심을 집중시킬 수 있다. 우리나라의 경우에도 기업의 윤리 문제를 다룬 TV 보도 내용들이 방송사에 의해 비디오 테이프 형태로 만들어져 판매되고 있으므로 기업윤리 강의에 활용될 수 있다.

비디오를 기업윤리 교육에 활용하는 다른 방법은 학생들을 그룹으로 묶어서 윤리적 주제의 과제물을 비디오 매체로 작성하여 제출하게 하는 방법이다. 이 방법은 학생들의 윤리적 인식을 증가시키며 의사소통 기법을 개발하는데도 도움이 된다. 비디오 작성과 관련된 과제물 부과의 예를 들면 다음과 같다(Kerr & Smith, 1995, pp. 987~995).

6~8명의 학생이 8~10분 정도의 비디오를 여러 교재에 근거하여 만들어야 한다. 각 그룹은 동시에 보고서를 제출해야 하는데 보고서에는 비디오 제목, 그룹 멤버,

사용도구 포함 각본, 비디오의 목적과 내용 및 이 목적이 어떻게 달성되었는지 서술한 것 등이 포함되어야 한다. 비디오와 보고서는 교수에 의해 평가될 것이며 강의시간에 모든 학생들과 함께 보며 평가하는 것이 바람직하다. 평가항목으로서는 독창성, 창조성, 극적효과, 기술적 정확성 그리고 교육적 장점 등이 있다. Kerr와 Smith가 비디오 과제를 부여받은 143명의 학생들을 조사한 결과, 125명(87.7%)의 학생들이 좋은 경험이었고, 앞으로 계속되어야 한다고 응답하였다. 이 방법의 장점을 열거하도록 요구했을 때, 가장 많이 응답한 두가지는 급우와 잘 알게되는 기회(73.3%) 및 재미있고 창조적인 학습활동(61.7%)이었다.

3) 신문 잡지 기사의 현행사건들 인용

매일의 경제면 기사에서 수많은 토의자료를 발견할 수 있으며, 좋은 기사는 수업 개시부터 논란거리가 될 수 있다. 만약 어떤 기사가 교과주제와 관련되면 수업시간을 절약하면서 보다 완전한 토의가 될 수 있다. 또 기업과 관련된 기사는 시사성도 있고 학생들의 흥미를 끌 수 있다.

기사는 단순히 스크랩하여 강의시간에 토론용으로 사용하는 것을 넘어서서, 보도 내용들을 모아 사례로 만들어 사용할 수도 있다. 기사 사용의 장점은 경영 현장의 윤리적 주제를 다룸으로서 주제의 중요성과 적합성이 대단히 크고, 학생들에게 발생한 사건의 모든 측면을 종합적으로 분석하는 기회를 주며, 간결하기 때문에 거의 한 문제에 집중하여 토의를 진행할 수 있다. 신문기사를 활용하는 효과적인 절차를 들면 기사의 선택, 배경 정보의 수집, 강의 토론, 관련 인사의 초청강의, 토론의 요약과 제언 등이 있다(Schaupp & Lane, 1992, pp.225~229).

4) 실제 기업의 사례연구

윤리교육은 단순한 이론 지식의 부여가 아니라 윤리적 의사결정이 설정된 상황에서 교육되어야 한다. 사례연구는 전체 학급 보다 소그룹으로 나뉘어 토론이 이루어질 때 그 효과가 더 커질 수 있다. 전체 학급에서는 서로 어려운 과제에 답해야 할 책임을 회피하려는 경향이 있으나, 소그룹에서는 학생들이 활발하게 서로의 생각을 교환하고 정리하게 됨으로써 높은 윤리교육의 효과를 거둘 수 있다.

우리나라의 경우 충분한 기업윤리 사례의 개발이 당연한 최대 과제 중의 하나가 된다. 많은 교과서가 짤막하나마 실제기업 이야기를 담고 있지만, 종종 교과내용과 관련한 보조적인 것으로 간과되는 수가 있다. 이런 윤리적 갈등에 대한 실화가 진전된 토의의 도약거리가 되기 위해서는 교수가 이런 이야기들을 언급해야 한다.

사례연구 방법 중 하나는 윤리 이론이 교육되었다는 것을 전체로 하여 다음과 같

은 여섯 단계를 밟는 것이다. ■사례에서 부각된 사실들을 요약 ■중요성의 순서로 영향받는 모든 사람들을 열거 ■관련된 모든 사람들이 포함된 도덕적 문제들에 대한 명확한 진술 제시 ■가능한 선택 안들과 그것들의 경영 및 윤리적인 결과를 열거 ■문제해결에 경영 방침을 수립하고 실행계획을 권고 ■철학과 윤리학의 기술적 언어와 주장들을 사용한 실행계획에 대한 상세한 윤리적 정당화(Reeves, 1990, pp. 609~616).

5) 교육소설/자서전의 검토 분석

교육소설은 최근 미국에서 사용되는 교육재료로서 복잡한 기술적 개념을 흥미있고 이해 가능한 형식으로 잘 전달할 수 있는 특별한 교육도구이다. 교육소설은 교과서의 보조교재로 사용되어 윤리적 주제에 대한 이해를 깊게 하고 창의성을 자극할 수 있다. 교육소설의 예로서는 회계감사에 관한 소설로서 I. W. Collett과 L. M. Smith가 공저한 “함정문과 트로이의 목마”(Trap Doors and Trojan Horses; Thomas Horton & Daughters, 1991)와 E. M. Goldratt과 J. Cox가 공저한 “목적”(The Goal; North River Press, 1984) 등이 있다.

자서전은 기업인의 일생을 통한 성공과 실패, 고뇌와 갈등을 접할 수 있는 자료로서 기업인의 내면세계를 살펴볼 수 있다. 그러나 자서전은 집필한 기업인이 얼마나 솔직하고 사실적으로 고백하고 기록하였느냐에 따라 한계를 가진다. Kerr와 Smith(1995, p.992)는 회계 교육소설의 유의성을 5점 척도로 질문한 결과 평균 4.13의 높은 점수가 나왔다.

교과서의 한계를 극복하는 교육 도구들로서 이상의 교육 방법이나 소재들의 적절한 결합은 기업윤리에 관한 토의를 더 효과적으로 만든다. 예를 들어 비디오나 실화를 제시하면서 신문잡지에서의 최근 관련 기사를 찾아내어 같이 검토한다면 아주 선명하게 각인시킬 수 있다. 이러한 자료는 교수가 기업세계에서 일어나는 일에 눈을 크게 뜨고 있다면 얼마든지 풍부하게 찾아낼 수 있다.

4. 교육기법의 효과적 적용방법

1) 토론

토론은 기업윤리 교육의 효과를 높이는 가장 좋은 방법이다. 토론을 통해 학생들은 다양한 타인의 의견을 접할 수 있고 내면적으로 기업윤리의 중요성을 각인할 수 있다. Kohlberg는 인지발달단계의 관점에서 가장 좋은 선생은 학생보다 바로 한 단계 앞의 도덕발달단계에 있는 사람이라고 설명한다. Nelson과 Obremski(1990, pp.

731~739)는 도덕적 성장에 있어서 학생이 주도한 토론이 선생이 이끈 토론보다 더 효과적인 것으로 나타났다고 지적한다.

2) 그룹 학습

그룹학습은 그룹토론, 그룹보고서 등과 같이 그룹이 더욱 강조되는 방식으로 운영될 수도 있고, 그룹 내 학생들 간의 상호의존성을 인정하되 개인적 책임을 강조하는 방식으로 운영될 수도 있다. 그룹강조 방식은 함께 노력하는 협력 분위기를 만들 수 있고, 의사소통기법을 개발할 수 있으며, 구성원의 필요에 민감해지며, 그룹합의를 이끌어내는 경험을 갖게 할 수 있다(Rau & Heyl, 1990, pp. 141~155). 그러나 이 방식은 구성원들의 성격이 충돌하고 조절될 수 없는 경우에 그룹학습 효과를 올리기 어려우며, 최선을 다하고 공헌이 많은 구성원과 그렇지 않은 구성원간에 평가의 차이를 두기 어려운 한계가 있다.

그룹강조 방식학습의 한 예를 들면, 5~6명 단위의 그룹을 구성하여 토론주제를 정해주고 주제에 대한 그룹의 입장을 보고서로 제출하게 한 후 그룹간의 토론을 시키며 그 결과를 토대로 하여 그룹별로 평가하는 방식을 들 수 있다. 개인적 책임 강조 방식은 구성원들 간의 평가 공정성의 문제를 해결해준다. 특히 그룹 구성원들이 동료의 수업성과에 관심을 가질 수 있는 평가 시스템을 가진 구조가 바람직하다. 예를 들어 각 학생들의 평가를 어느 정도나마 그룹 내 다른 구성원들의 수업성과에 기초함으로써 구성원들 간에 서로 도울 수 있는 동기가 부여될 수 있다.

그룹학습은 윤리교육의 효과 이외의 그룹에 의한 의사결정 방식을 훈련받을 기회를 제공하는 부수적인 효과도 크다. 그룹학습은 토론, 사례, 비디오, 역할연기, 게임 등 다른 교육기법들과 결합하여 사용될 때 교육효과가 더욱 커질 수 있다.

3) 강의

교과서에 의한 강의는 이론을 소개하고 개념의 틀을 제시하는데 유용하다. 그런데 우리나라의 경우 최근에 4~5종의 기업윤리 교과서가 출판되었지만 아직도 교재가 많이 부족한 실정이므로 우리나라의 문화와 상황을 토대로 한 기업윤리 교과서가 더 많이 개발되어야 한다.

4) 교화

교화(indoctrination)란 학생들에게 어떤 신념체계에 타당성을 설득하기 위한 조직적인 시도이다(Callahan, 1979, pp. 55~62). 그러나 현대사회가 도덕적으로 다양한 가치관을 가진 다원적인 사회이기 때문에 기업윤리 강의를 통해 어떤 특정한 가치

를 주입하거나 다른 도덕적 전통이나 원칙을 부인하는 것은 도덕적 다원론을 위협하는 것으로, 교화의 위험성을 보여준다. 기업윤리 교육의 목적은 윤리적 원칙과 자아의 인식에 대한 더 깊은 이해와 그 원칙들을 분석하기 위해 필요한 기법들을 개발하는데 두어야 하는 것이다.

그러나 교화를 회피하기는 어려우며, 가치중립적인 방법으로 가치를 논의하고 적용하는 것은 불가능하다(McDonald & Donleavy, 1995, p.846). 다만 교화의 위험을 최소화하려면 위험이 어떤 경우에 생기는지를 알아야한다.

교화에는 특정한 신념체계를 강요하는 엄한 교화와 비강제적 유도적인 방법으로 도덕적 가치관을 주입하는 부드러운 교화가 있다(Callahan, 1979, pp. 55~62). 부드러운 교화의 위험을 최소화하는 방법은 교수들이 학생들에게 여러 방법이 상이한 도덕적 추론에 결과를 가져온다는 것을 알게 해야하고, 가장 중요한 도덕적 주제가 무엇인지에 대해 다양한 견해를 접할 기회를 가지도록 하고, 특히 교수 자신의 신념과 다른 신념을 접할 기회를 제공해야한다. 따라서 교수는 다양한 주제와 견해가 포함된 참고서적을 제시함으로써 학생들이 서로 다른 관점을 접할 기회를 주어야하는 것이다.

5) 역할연기/경영게임

역할연기는 비록 시간이 많이 걸리고 충분한 준비가 필요하지만, 이해의 충돌에서 발생하는 윤리적 딜레마를 연기하게 함으로써 학생들의 의식과 감정 및 행동의 변화에 영향을 줄 수 있다. Brown(1994, pp. 105~110)은 역할연기가 학생들의 의식을 깨우고 인식을 훈련시키는 수단으로서 유용할 뿐 아니라, 의사결정을 할 때 비판적인 생각을 자극하는 방법을 발견할 수 있게 한다고 주장한다. 사례가 역할연기의 배경으로 적용되는 경우가 많고, 또한 어떤 윤리적 주제를 사용하여 서로 다른 입장을 바꾸어 갖게 하는 토론을 시키는 역할연기를 하는 방법도 있다(McMahon, 1975, p.101).

기업경영은 게임이 갖고 있는 많은 특징들을 가지기 때문에 게임 방법은 간접적으로 학생들에게 경영 현장의 체험을 할 수 있게 한다. Wharton School은 필수과목 첫 시간에 직업윤리 게임을 통해 기업경영과 윤리를 인상적으로 연결시키고 있다.

IV. 결 론

어떤 교육자들은 윤리는 가르쳐질 수 없다고 생각한다. 즉 아동시기에 성격이 공고히 형성되기 때문에 대학생과 성인뿐만 아니라 중고생에게도 윤리교육은 별 효과가 없으며, 다양한 가치관의 사회에서 세계적으로 보편화된 도덕적 기준을 가르치기 어렵다는 것이다. 도덕성 함양의 윤리 논란은 별도로 하고, 기업윤리교육은 학습자들이 자신가가 되도록 하는 것이 주목적이 아니라, 선량한 보통 경영자들이 배금주의가 만연하고 가치관이 혼돈되는 이 시대에 직면하여, 딜레마 상황에서도 현명한 윤리적 의사결정을 하도록 지침과 교훈 및 사고능력을 부여하는 것이다.

기업윤리를 지키는 것이 금전적 손해를 초래할 수 있다는 생각도 많다. 이것은 일면 피상적인 타당성이 있으나, 경영의사결정의 양대 기준인 기대이익과 위험 정도의 관점에서 보아도 비윤리적 결정은 단기적 이득 때문에 기업 전체의 장기적인 이익과 안정을 해치는 경우가 훨씬 많다. 기업윤리를 지키는 것은 결국 개인과 기업뿐만 아니라 사회구성원 모두에게 큰 이득을 주는 것이며, 또한 개인과 기업이 사회성원으로서는 삶의 보람과 존재 가치를 가지게 하는 것임을 확실하게 명심하게 함으로써 비로소 진정한 교육이 시작되는 것이다.

우리나라 기업윤리 교육의 강화 방안으로서는 기업윤리 교과 및 윤리 단원의 개설과 운영, 통합교과로서 기업윤리의 강조, 대학과 기업 및 학회 등 관련기관의 협력, 다양한 교육매체와 기법들의 적극적 활용, 및 교육방법의 개발과 교육경험의 공유 등등이 있다. 특히 기업윤리 교육에서 우리나라에 적합한 방법을 개발하고 경험을 공유하는 것이 대단히 필요하다. 이를 위해 기업윤리 연구회 또는 연구소가 각 대학에 마련되고, 최근 결성된 한국 기업윤리학회 등 기관에서 활발한 활동을 수행하여야 한다.

미국도 십여년 전에는 우리와 크게 차이가 나지 않는 방식으로 기업윤리교육이 이루어졌다. 우리도 조속히 장점을 벤치마킹 하여 우리에게 보다 적합한 형태로 적용한다면, 구미 선진국이 이룬 업적을 더 앞당겨 실현할 수도 있을 것이다.

이를 위해 하나의 교과과정 모형을 제시하면, 우선 초학년의 경영학원론 과목에서 기업윤리 내용을 충분히 포함하여 비디오와 신문기사등 각종 매체를 동원하여 강조하고, 재학 중 경영학 각 분야의 과목에서 관련되는 기업윤리 부분을 실제 사례 등을 들며 집단으로 토의하며, 졸업학년도에 기업윤리 과목을 개설하여 통합적이고 구체적으로 정리하며 가르칠 뿐 아니라 실천적인 지역사회 봉사학습을 필수적으로 평가에 포함하는 것이 대단히 효과적인 교육과정이 될 것으로 제안한다. 이것은 구미와 다른 방식이지만 우리의 현실에서 제한된 시수를 최대한 활용하여 효율

적으로 기업윤리를 지식 뿐만 아니라 태도와 행동면에서도 학습하는 방법일 것이다.

본 논에서는 미국에서 이루어진 수많은 사례 및 새로운 용어와 개념들을 소개하고 있다. 그러나 우리나라에 적합한 기업윤리 교육방식과 커리큘럼을 개발하기 위해서는 또한 우리나라 기업윤리교육의 현황과 문제점 뿐만 아니라 인근 각국의 현황도 조사하여 제시함으로써 경쟁관계에 있는 주변국가들이 어떻게 21세기의 경영교육에 대처하고 있는지도 살펴보아야 한다. 이에 더불어 앞으로 계속 연구되어야 할 과제는 본 논에서 제시하는 방안들이나 제안에 대해 실증적 검증을 해보는 것이며, 이 경우 우리 현실에 보다 적합한 방향으로 기업윤리 교육의 개선을 시도해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김성수, 「지식경영사회의 기업경영윤리론」, 삼영사, 2000.
- 박헌준·이제구, “기업윤리에 대한 연구방법론 탐구,” 「경영학연구」, 제25권 제3호, 1966, pp. 247~283.
- 신유근, “기업윤리와 경영교육,” 「1991년도 추계 특별 연구발표 논문집」, 한국경영학회, 1991, pp. 1~66.
- 윤정일 외, 「교육의 이해」, 학지사, 1995.
- 이용현·오만록, 「학교교육의 과정과 행정관리론」, 동신대학교 출판부, 1995.
- 한국경영학회, “기업윤리와 경영교육,” 「1991년도 추계 특별 연구발표 논문집」, 1991.
- 한기수, “기업윤리의 교과과정, 교육내용 및 교육방법에 관한 연구,” 「제1회 기업윤리 심포지움 논문집」, 연세대학교 경영연구소, 1997, pp. 1~50.
- Argyris, C., *Knowledge for Action: A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*, San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- Ausbel, D. P. et al., *Educational Psychology*, NY: Holt, Rinehart and Winston, 1978.
- Barney, J. B., *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, Reading: Addison-Wesley, 1996.
- Beauchamp, T. L. and N. E. Bowie(eds.), *Ethical Theory and Business*, 5th ed., NY: Prentice-Hall, 1997.
- Bok, D., “Can Ethics be Taught?” *Change* 8, Oct., 1976, pp. 26~30.
- Brown, K. M., “Using Role Play to Integrate Ethics into the Business Curriculum: A Financial Management Example,” *Journal of Business Ethics* 13, 1994, pp. 105~110.
- Callahan, D., “The Teaching of Ethics in Higher Education,” The Hastings Center, 1979.
- Cole, B. C. & D. L. Smith, “Effects of Ethics Instruction on the Ethical Perceptions of College Business Students,” *Journal of Education for Business*, July/Aug., 1995,

- pp. 351~356.
- DesJardins, J. R. and J. J. McCall, *Contemporary Issues in Business Ethics*, CA: Wadsworth Publishing, 1990.
- Donaldson, T. T., *Corporations and Morality*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982.
- Ferrell, O. C., & J. Fraedrich, *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, 3rd ed., Boston: Houghton Mifflin, 1997.
- Freeman, E. R., Gilbert, D. & E. Hartman, "Values and Foundations of Strategic Management," *Journal of Business Ethics* 7, 1988, pp. 821~834.
- French, P. A., "The Corporation as a Moral Person," *American Philosophical Quarterly*, July 1979, pp. 207~215.
- George, R. J., "The Challenge of Preparing Ethically Responsible Managers: Closing the Rhetoric-Reality Gap," *Journal of Business Ethics* 7, 1988, p. 718.
- Gilbert, J. T., "Teaching Business Ethics: What, Why, Who, Where, and When," *Journal of Education for Business*, Sep/Oct., 1992, pp. 5~8.
- Halfond, J., "Should Business Schools be Sunday Schools?" *Business and Society Review*, 72, 1990, pp. 54~55.
- Hoffman, W. M., & R. E. Frederick, *Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality*, 3rd ed., NY: McGraw-Hill, 1995.
- Hood, J. M., *The Heroic Enterprise: Business and the Common Good*, NY: Free Press, 1996.
- Hosmer, L., "Adding Ethics to the Business Curriculum," *Business Horizons* 31, (4), 1988, pp. 9~15.
- Hosmer, L., *Ethics Management*, IL: Irwin, 1996.
- Hosmer, L., "The Other 338, Why a Majority of our School of Business Administration Do Not Offer a Course in Business Ethics," *Journal of Business Ethics* 4, 1985, pp. 17~22.
- Jackall, R., *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*, NY: Oxford University Press, 1988.
- Johnson, M., *The Moral Imagination: Implications of Cognitive Science for Ethics*, Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- Kenworthy, A. L., "Linking Business Education, Campus Culture and Community: The Bentley Service-Learning Project," *Journal of Business Ethics* 15, 1996, p. 122.
- Kerr, D. S. and L. M. Smith, "Importance of an Approaches to Incorporating Ethics into the Accounting Classroom," *Journal of Business Ethics* 14, 1995, pp. 987~995.
- Kohlberg, L., "Stage and Sequence: The Cognitive-Developmental Approach to Socialization," in D. A. Goslin (ed), *Handbook of Socialization and Research*, Rand McNally, Chicago, 1969.
- McDonald, G. M. and G. D. Donleavy, "Objections to the Teaching of Business Ethics," *Journal of Business Ethics* 14, 1995, p. 846.
- McMahon, T. F. C. S. V., "Report on the Teaching of Socio-Ethical Issues in the Collegiate School of Business/Public Administration," University Press of Virginia, 1975.
- Mohagen, R. J., Methods for Teaching Ethics Across the Business Curriculum, Business Education Forum, Oct., 1994, pp. 39~41.
- Murphy, P. R. & J. R. Boatright, Assessing the Effectiveness of Instruction in Business Ethics: A Longitudinal Analysis, *Journal of Education for Business*, July/Aug.,

- 1994, pp. 326~332.
- Nelson, D. R. and T. E. Obremski, "Promoting Moral Growth Through Intra-group Participation," *Journal of Business Ethics* 9, 1990, pp. 731~739.
- Novak, M., *Business as a Calling: Work and the Examined Life*, NY: Free Press, 1996.
- Palmar, Parker, J., "Community, Conflict and Ways of Knowing," *Change*, Sep/Oct., 22, 1987.
- Piper, T., Gentile, M. C. and S. D. Parks, *Can Ethics be Taught?: Perspectives, Challenges and Approaches at Harvard Business School*, Boston: Harvard Business School Press, 1993.
- Power, C. and D. Vogel, "Ethics in the Education of Business Managers," The Hastings Center, 1979.
- Purpel, D. E., *The Moral & Spiritual Crisis in Education*; 권순택 옮김, 「교육에서의 도덕적·정신적 위기」, 양서원, 1995.
- Rau, W. and B. S. Heyl, "Humanizing the College Classroom: Collaborative Learning and Social Organization Among Students," *Teaching Sociology* 19, 1990, pp. 141~155.
- Reeves, M. F., "An Application of Bloom's Taxonomy to the Teaching of Business Ethics," *Journal of Business Ethics* 9, 1990, pp. 609~616.
- Schaupp, D. L. and M. S. Lane, "Teaching Business Ethics: Bringing Reality to the Classroom," *Journal of Business Ethics* 11, 1992, pp. 225~229.
- Shaw, W. H., *Business Ethics*, CA: Wadsworth, 1991.
- Stewart, D., *Business Ethics*, NY: McGraw-Hill, 1996.
- Trevino, L. K. and D. McCabe, "Meta-learning About Business Ethics: Building Honorable Business School Communities," *Journal of Business Ethics* 13, 1994, pp. 408~410.
- Velasquez, M. G., *Business Ethics: Concepts and Cases*, 5th ed., Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982.

ABSTRACT

**A Study on the Effective Business Ethics
Education for Training 21st Century Business
Managers**

Kwon, Soon-baek*

The purpose of this thesis is to examine the ways of instructing how to practice business ethics and solve ethical problems when in the process of management decision-making by business managers, and introduce recent international academic achievements so they could be applied to business ethics education in Korea.

Methods to strengthen business ethics education in Korea include establishment and administration of business ethics courses, cooperation from universities, companies and institutions, enthusiastic use of various educational materials and techniques, and improvement and publication of educational methods.

Here is a suggestion for an improved curriculum. First, emphasize business ethics through means such as videos, newspaper articles and other medium in basic business courses, then use actual case studies and have group discussions during business courses when business ethics are involved, and lastly, establish a formal business ethics course in the senior year in which ethics is taught synthetically and specifically, and volunteer studies in the area are required.

Key words : *Business Ethic, Ethic education, service learning, group learning, group discussions*

* Professor of Business Management, Catholic University of Daegu