

윤리 프로그램을 통한 비윤리적 정보공유 행동의 개선: 사회적 자본과 잔물결 효과

정병호*, 김병초**

한국의국어대학교 경영정보학과*, 한국의국어대학교 Global Business&Technology학과**

Behavior Improvement of Unethical Information-Sharing by The Ethical Program : Social Capital and Ripple Effect

Byoung-Ho Jung*, Byung-Cho Kim**

Dept. of Management Information Systems, Hankuk University of Foreign Studies*

Dept. Global Business & Technology, Hankuk University of Foreign Studies**

요 약 본 연구는 윤리 프로그램이 조직 구성원들의 비윤리적 정보공유 행동을 개선하는지를 확인하는데 목적이 있다. 조직구성원의 비윤리적 정보공유 행동은 기업의 정보자산을 외부에 누출시키는 개인의 사적 이익을 도모하는 것이다. 개인의 비윤리적 정보공유는 사회적 자본을 위한 기회주의와 이기적 행동이며, 조직 내부에 부정적 잔물결 효과를 가지게 된다. 본 연구방법은 흐름은 군집과 판별분석, t-검정, 다중회귀분석 순서로 실시하였다. 연구결과에 따르면, 기회주의적 조직 구성원과 비기회주의적 구성원의 비윤리적 정보공유 행동의 차이가 있는 것으로 나타났다. 기회주의적 조직 구성원 집단은 가치지향과 순응지향 윤리 프로그램 모두 운영할 필요가 있는 것으로 나타났다. 반면에 비 기회주의적 조직 구성원 집단은 가치지향 윤리 프로그램으로도 비윤리 정보공유 행동을 개선시키는데 효과가 있는 것으로 나타났다. 향후 연구에는 윤리 프로그램 운영 횟수와 실제 처벌자의 행동을 탐색할 필요가 있다.

주제어 : 비윤리 행동, 윤리 프로그램, 정보공유, 잔물결 효과, 사회적 자본

Abstract The purpose of this study is to empirically examine a behavior improvement of unethical information sharing through the ethics program in organization. An unethical behavior of information sharing on organization members is to be get to private interests through divulgence of company's confidential information. An unethical information-sharing of individual is the opportunist and selfish behavior for an expansion of social capital and shows a negative ripple effect in organization. When conducting the research methods, the analysis order performs the cluster, discriminant, t-test and multiple regressions. According to the study, There are differences the behavior of unethical information sharing between opportunist and non-opportunist. The opportunist member for unethical behavior improvement required the program operation both value and compliance oriented program. Non-opportunist member required only the value-oriented program. The upcoming research needs to explore both ethics program's frequency and action of a punished person.

Key Words : Unethical Behavior, Ethics Program, Information Sharing, Ripple Effect, Social Capital

* This work was supported by Hankuk University of Foreign Studies Research Fund.

Received 30 June 2017, Revised 31 July 2017

Accepted 20 August 2017, Published 28 August 2017

Corresponding Author: Byung-Cho Kim
(Hankuk University of Foreign Studies)

Email: bckim@hufs.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

기업에서 윤리 경영은 기업을 사회적 존재로 인식시키고, 건전하게 경영을 지속시킬 수 있는 중요한 원천이다[1]. 기업 윤리는 과거 비윤리적 사고로 원인에 의해 강조되었으며 환경, 마케팅, 고용, 정보기술 분야에서 광범위하게 논의되고 있다[2]. 기업은 다양한 윤리적 문제에 직면하고 있다[3]. 비윤리적 사고의 예로는 기업의 회계 부정사고, 선박의 기름누출, 비합리적인 가격정책, 고용 근로조건의 상시변경, 기밀문서 해킹이 있다[4, 5]. 기업의 윤리적 문제는 사회적 피해와 연결되어 있어 기업은 이를 회피할 수 없다[6].

한편, 기업의 윤리적 책임의 중요성에도 불구하고, 조직 내부에서 비윤리적 사건이 발생하고 있다[7]. 그 예로 기업 조직 내 사업을 추진 시 상호 협력 과정에서 불가피하게 내부 정보를 공유해야 되는 상황이 발생하고 있는 것이다. 또한, 신제품 개발을 위해 여러 기업과 컨소시엄 형성하면서 기밀 정보를 공유를 해야 하는 상황이 발생하고 있다. 이에 따라 기업은 정보를 등급별로 분류하고 정보보안 투자 및 교육훈련을 실시하고 있다[8]. 기업의 정보자산은 경쟁우위를 유지하는 중요한 원동력이기 때문에 기밀정보가 누출될 시 경쟁기업과의 시간적 격차와 금전적 가치가 줄어드는 피해를 가지게 된다[9].

즉, 정보보안이 중요해지면서 대다수 기업들은 윤리제도를 강화하기 위한 프로그램을 마련하고 있다[10]. 윤리 프로그램은 윤리 경영에 대한 공감대를 형성시키고, 조직 구성원들의 윤리적 행동을 강조시켜 준다[11]. 윤리 프로그램은 윤리적 조직문화를 형성시키고, 도덕적 행동을 강조할 수 있는 윤리 강령을 확고하게 형성시켜 주는 효과성을 제공한다. 즉, 기업은 조직구성원들이 비윤리적 행위를 방지하도록 윤리 프로그램을 운영할 필요가 있다. 윤리 프로그램은 조직 구성원들이 윤리적 의사결정을 수행할 있는 이성적, 감성적 판단을 합리적으로 충분히 나타낼 수 있도록 도움을 제공한다[7]. 또한, 윤리 프로그램은 조직 구성원들 간 상호 이해성과 합리성을 인식시키는 질서, 원칙을 객관적으로 설명하도록 도와준다. 따라서 윤리프로그램은 조직 구성원들의 윤리적 역동성을 가져다주는 중요한 원동력이 될 수 있다[12].

하지만, 윤리 프로그램의 운영을 하더라도 윤리적 행동이 시각적으로 나타나지 않기 때문에 효과성을 검증하

기란 쉽지 않을 수 있다. 윤리 프로그램은 심리적·정신적 교육으로서 올바른 행동을 이끌어내는 것으로서 어떠한 조직평가의 척도는 아닐 수 있기 때문이다. 이에 윤리 프로그램 유형을 구분하고, 프로그램 구성에 따른 효과성을 판단할 필요가 있다. 특히, 조직에서 비윤리적 행동을 보이게 되어 처벌을 받은 조직 구성원과 그렇지 않은 조직 구성원들의 윤리 프로그램 효과는 다를 수 있다. 따라서 본 연구는 윤리 프로그램 유형을 구분하고 여기서 비윤리적 기회주의 의도를 가진 그룹과 그렇지 않은 그룹 간의 기밀정보공유 행동을 개선시키는 효과성 차이를 확인할 것이다. 이를 토대로 윤리 프로그램이 비윤리적인 정보공유 행동을 개선하는지를 확인하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 사회적 자본과 비윤리 행동

2.1.1 사회적 자본의 개념

사회적 자본은 투자의 개념을 가진 자본의 의미와 함께 사회적 관계를 강조하는 기대이익이라고 한다[13]. 개인들은 사회적 구성원으로서 조직 내부에서 사회적 관계를 형성한다. 사회적 관계는 조직 구성원들이 공식적 또는 비공식적 모임에서 상호작용하게 되면서 형성되는 네트워크이다[14]. 사회적 자본은 개인과 조직, 개인과 개인에 의한 정서적 교류 및 물질적 지원에 의해서 형성된다[15].

만약, 조직 내에서 개인이 내부, 외부와의 관계 구조에서 강력한 영향력을 발휘하려는 행동이 높아지면 사회적 자본도 높아지게 된다. 사회적 자본은 조직 내부 및 외부 구성원 모두 포함되며, 상호 협력을 형성하는 중요한 요소이다[16]. 기업의 조직은 한 명으로 수행할 수 없는 어려운 과업을 달성하기 위해 구성원들의 수가 두 명 이상으로 구성되어 있는 특징을 가진다.

그리고 조직은 업무 수행의 효율과 효과성을 도모하기 위해 구성원들은 분업을 실시한다[17]. 조직 구성원들은 전문 분야에서 분업을 통해 업무의 생산성을 높이고, 자신의 업무를 마무리하기 위한 협업을 위해서 사회적 관계를 구성한다. 이를 위해 조직 구성원들은 강력한 네트워크를 구축 및 유지하기 위한 행동으로서 사회적 자본을 관리하게 된다. 사회적 자본 관리에는 관계자본 영향력 확대, 신규 관계 생성 등이 포함된다[18].

2.1.2 사회적 자본과 비윤리 행동 관계

조직 구성원들은 때때로 사회적 자본을 확대하기 위해 비윤리적 의도나 행동을 가질 수 있다. 개인들은 조직 구성원들 간의 사회적 관계가 중요하기 때문에 여기서 사회적 관계를 많이 높이 가지도록 스스로의 권력을 활용하게 된다[19]. 조직 구성원들은 자신의 직급과 직무를 활용하여 사회적 관계를 확대하게 된다. 이러한 사회적 자본 형태는 조직 내부에서 끊임없이 발생하기 때문에 기업은 부정적 행위를 방지하기 위해서라도 별도의 윤리 강령을 구축해야 한다. 그리고 우선적으로 직급이 높은 관리자급에서 윤리적 모범을 보여야 할 것이다.

한편, 김영복·최만기(2001)에 의하면 윤리경영은 조직성과와 구성원 자긍심과의 관계에서 정적 관계를 가진다고 하였다[20]. 이는 윤리경영은 조직 구성원 전체가 이행되어야 할 합리적 행동의 약속으로서 중요성을 의미한다[21]. 기업이 조직 구성원들이 올바른 사회적 자본을 인지하고 구축할 수 있도록 로드맵을 제시해주어야 한다는 것이다. 따라서 기업은 윤리적 문화와 제도를 구체적으로 확산시킬 필요가 있다. 조직 구성원들을 건전한 사회적 존재로서 인식하고, 도덕성이 지속되도록 윤리경영을 실행해야 된다[19]. 즉, 기업이 윤리경영 실천을 수시로 표방하고, 내부에서 발생한 구성원 개인의 비윤리적 사건을 합리적으로 처벌할 수 있어야 윤리 경영의 지속성은 강화될 수 있다.

하지만, 조직 구성원들이 사회적 관계 형성하는 과정에서 불필요하게 기업의 정보를 오남용하는 비윤리적 행동이 욕구가 강해질 수 있다[22]. 기회주의적 사회자본 확대를 목적으로, 조직 구성원 개인은 비윤리적 정보공유 행동을 표출시킬 수 있다[4]. 정보자산 관점에서 기회주의는 자신의 업무정보 영역을 포함한 그 외적 정보를 확보하여 활용하는 능력을 말한다. 이는 조직 구성원 개인은 사회적 자본 확대를 목적으로 한 기회주의적 의도라고 볼 수 있다[23]. 즉, 조직 내에서 정보를 많이 확보하여 정보 비대칭을 해소하고, 자신의 네트워크 효과성을 높이려는데 목적이 있다[24]. 특히, 기회주의적 의도를 가진 조직 구성원들은 비기회주의적 의도를 가진 구성원들에 비해 비윤리적 정보공유 행동을 강하다[7]. 즉, 기회주의가 강한 개인은 사적 이익과 네트워크 확장을 위해서 비윤리적 정보공유 행동을 발휘한다는 것이다. 이러한 내용을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 기회주의적 사회 자본을 확대하려는 조직 구성원이 그렇지 않은 구성원에 비해 비윤리적 정보공유 행동이 높을 것이다.

2.2 잔물결 효과와 윤리 프로그램 운영

2.2.1 잔물결 효과 개념

조직 내부의 비윤리적 행동은 권력과도 관련이 있다. 권력은 개인이나 집단의 저항에도 불구하고 자신의 의지대로 행동할 수 있는 역량을 의미한다[25]. 이는 권력을 가진 사람이 권력이 약한 상대방에서 영향을 미칠 수 있는 능력을 말한다[26]. 이는 권력이 약한 사람이 권력이 강한 사람에게 의존하는 정도가 크기 때문이다[27]. 특히, 기업 조직에서는 직급이 높을수록 권력의 정도는 높으며 영향력이 강하다. 이에 조직 내부에서 권력이 강한 사람의 힘은 더욱 강력해지는 효과를 가지기 때문에 관리자급의 권력과 행동이 전반적으로 윤리적 모습을 강조하여 표현되어야 한다[28, 29]. 왜냐하면, 권력이 높은 개인이 발생시키는 비윤리 의도와 행동은 조직의 비윤리적 분위기를 더욱 빠르게 형성시킬 수 있기 때문이다[30].

한편, 잔물결 효과란 호수에 돌을 던지면 큰 파동이 발생하고, 시간이 지나 호수 가장자리까지 작은 파동이 이어지는 현상을 일컫는다[31]. 비윤리 행동 관점에서 기업의 최고 경영자 또는 상위 직책을 가진 구성원이 비윤리적 행동이 발견되어도 처벌을 받지 않거나, 상급자가 비윤리 행동을 일으킨 종업원을 대상으로 처벌 명령을 행동하면 비합리적인 분위기가 형성된다. 이를 잔물결 효과라고 말할 수 있다. 즉, 권력이 높은 사람에 의해서 비윤리적인 사건이 발생할 경우 권력을 활용하여 해결책이 불합리하게 처리되는 경우가 발생하게 되면 조직 내부의 윤리적 행동을 기대하기 어려워진다.

즉, 조직 내부적으로 비윤리적 분위기가 조성되고 비윤리적 행동이 지속적으로 합리화되면 잔물결 효과가 나타나게 된다는 것이다. 기업의 비윤리적 조직 관점에서 보면 조직 구성원의 일부에 대한 비윤리적 처벌이 모호하면 다른 조직 구성원들에게 부정적인 영향이 제공한다는 의미를 가진다. 이렇듯, 잔물결 효과는 기업 내부에서 흔히 발생하는데 ‘나 하나쯤이야’라는 마음과 ‘미꾸라지 한 마리가 온 웅덩이를 흐려 놓는다.’는 속담처럼 조직 구성원 개인의 행동이 조직 전체의 윤리적 근간을 흔들리게 할 수 있다는 설명이다.

2.2.2 윤리 프로그램 개념

기업들은 윤리 경영이라는 조직 공감대 형성을 목적으로 윤리 프로그램을 운영하고 있다. 기업들은 윤리적 의사결정과 구성원들의 윤리 행동을 이끌기 위해 다양한 윤리 프로그램을 도입하고 있다[11]. Paine(1994)에 의하면 윤리 프로그램은 기업 가치를 제공하고, 윤리적 조언, 법률적 순응, 통제, 교육훈련을 강조한다고 하였다[32].

기업에서 운영하는 윤리 프로그램 종류로는 윤리헌정, 윤리강령, 윤리정책 수립 및 집행, 비윤리 행위신고제도, 윤리담당/임원 배치, 윤리 교육훈련 프로그램, 비윤리 행동의 징계절차, 비윤리 행동 모니터링 등이 있다[33]. Weaver & Treviño(1999)에 의하면 윤리 프로그램은 두 가지 유형으로 구분이 된다[34]. 가치지향 관점으로, 기업에서 윤리 경영 및 프로그램 운영의 중요성을 조직 구성원들과 함께 공유하고 열의를 가지고 추진하는 것을 말한다. 또 다른 한 가지는 순응지향 관점으로, 조직 구성원들에게 지켜야 할 윤리 강령이나 행동규범을 법이나 규정으로 제정하고 이를 준수하도록 강조하며 정기적으로 감시하는 것을 말한다[35].

한편 기업 윤리 프로그램에 포함된 정보보안은 기술, 프로세스, 사람이 구성되어 물리적 보안, 기술적 보안, 관리적 보안의 세 가지로 운영된다[36]. 물리적 보안은 CCTV 및 입·출입 관리를 의미하며 해킹, 바이러스 침투 방지 관리는 기술적 보안에 속한다. 그리고 보안제도 및 정책, 교육훈련은 관리적 보안에 속한다. 특히 관리적 보안은 인적보안과 함께 무형적 요소로서 자산통제, 정보보안 정책을 통제하게 된다[37]. 특히, 정보보안의 모든 활동에는 사람과 관련되어 있으며, 기업의 기밀 유출과 해킹 사건도 사람과 관련되어 있다[38]. 최고경영자들, 중간관리자들은 정보자산 누출로 인한 기업 경쟁력을 방지하기 위해서라도 정보보안 투자에 높은 관심을 가질 필요가 있다[39].

2.2.3 잔물결 효과와 윤리 프로그램 운영 관계

기업들은 조직 구성원들의 비윤리적 행동을 방지하고 부정적 잔물결 효과를 방지하기 위해서 매년 정기적으로 윤리 프로그램을 운영한다[4]. 윤리 프로그램은 두 가지 유형으로 구분되며, 이는 가치지향과 순응지향 윤리 프로그램으로 설명된다[34].

가치지향 윤리 프로그램은 행동윤리에 대한 공유된

가치 구축과 조직 구성원 간의 윤리적 의식 공유와 몰입하는 것을 의미한다[40]. 이는 조직에서 적합한 행동에 대한 규범을 기대할 수 있도록 도움을 제공하며, 사회와 상호작용 할 수 환경을 조성시켜 준다. 가치 지향은 조직 구성원들 간의 윤리적 행동을 이끌 수 있는 커뮤니케이션과 공감대 형성을 중요시 여기며, 윤리적 행동을 강조시켜주는 특징을 가진다. 순응지향 윤리 프로그램은 규칙의 준수, 종업원 행동 감시, 비윤리적 행동의 제재를 중심으로 운영하는 것을 의미한다. 만약, 조직 구성원의 비윤리적 정보공유를 행동을 할 경우 순응지향 윤리 프로그램은 조직의 공정성의 대한 표준행동의 신호를 다른 조직 구성원들에게 제시하기도 한다. 조직 구성원들의 비윤리적 행동의 처벌은 사회적 계약에 의해서 순응되기도 한다. 즉, 순응지향은 조직 구성원들의 자발성 윤리 행동이 이행되지 않을 수도 있으므로 이를 통제할 수 있는 제도나 장치를 조직이 마련하여 윤리적 행동을 강요시키는 목적을 가지고 있다[34].

기업에서는 조직 구성원들의 한 번의 비윤리적 행동으로 조직 전체의 잔물결 효과가 발생하면 처리 비용이 높아지기 때문에 가치지향 윤리 프로그램과 순응지향 윤리 프로그램의 두 가지 유형 모두를 함께 활용하고 있다. 윤리 운영 프로그램은 윤리적 조직 분위기를 형성시키고, 부정적 잔물결 효과를 방지하는데 목적이 있다. 즉, 두 가지 윤리 프로그램 운영은 조직 구성원 전체에 윤리적 의식을 도모시켜주는 효과성을 제공시켜 줄 것이다. 또한, 두 가지 윤리 프로그램을 운영하는 이유는 기회주의적 사회 자본 의도를 높게 가진 조직 구성원과 그렇지 않은 구성원 간에 운영 효과성을 비교하는 데 있다. 특히, 기회주의적 사회 자본을 가진 구성원들의 잔물결 효과를 미리 방지하는데 있어 가치지향과 순응지향의 윤리 프로그램의 영향력의 요인은 비기회주의적 구성원들과 차이가 있을 것이다. 즉, 이러한 내용을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 기회주의적 사회 자본을 확대하려는 조직 구성원과 그렇지 않은 구성원 간의 윤리 프로그램 운영은 차이가 있을 것이다.

3. 연구 방법론

3.1 데이터 수집과 연구방법

본 설문 조사에 앞서 사회적 자본, 잔물결 효과, 윤리 프로그램의 이론적 배경을 바탕으로 설문 구성요인과 문항을 결정하였다. 그리고 설문 응답자가 문항을 해석하는데 용이하도록 여러 연구자와 실무자의 검토를 통해서 문장을 수정하였다. 본 조사는 연구자가 직접 방문 및 e-mail을 통해 설문을 진행하였다.

최종적으로 기업 내부의 정보공유에 따른 비윤리적 행동을 세밀하게 조사하기 위해 방문조사 및 이메일 조사를 활용하였다. 2015년 4월 20일부터 17일간 표본 조사를 진행하였고, 설문대상자는 중소기업 및 대기업을 포함한 모든 임직원들 대상으로 하였다. 수집된 표본 수는 총 637명이었으며, 이 중 전체 문항을 단일 값으로 응답하였거나 결측값이 발생한 자료 24개를 제외하였다. 이에 따라 본 연구에서는 613개 자료를 최종 분석에 사용하였다.

연구에서는 윤리 프로그램에 따른 비윤리 행동의 억제에 대한 효과를 확인하기 위해 네 가지 통계적 방법을 활용하였다. 부정적 사회 자본을 확대하려는 조직구성원들을 구분하기 위해 군집분석을 실시하고, 군집분석의 타당성과 신뢰성을 높이기 위해 판별분석을 실시하였다. 그리고 집단 간 비윤리 행동의 차이를 확인하기 위해 두 집단 독립 t-검정을 실시하였다. 그다음 비윤리 행동의 억제를 위한 윤리프로그램의 효과성을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3.2 측정 도구 및 조작적 정의

집단 구분의 변수로서 비윤리적 사회적 자본의 구성 개념은 조직 구성원들의 기회주의적 행동에 따른 사회적 자본 형성 의도 수준으로 정의하였다. 군집의 형태는 개인의 사적 이익의 도모를 위한 이기적 행동의 수준으로 군집을 수행하고자 한다.

사회적 자본 구성을 위한 기회주의 행동은 조직 구성원의 개인의 이기주의 수단으로 운영된다. 비윤리적 사회적 자본은 자신의 이익을 위한 네트워크 관계망을 형성하려는 것으로 이를 위해 기업의 기밀 정보를 누출할 수 있는 의도가 있다. 즉, 기회주의적 사회자본 확대를 위한 개인의 정보 악용 가능성, 네트워크의 비정상적 활용

가능성, 외부적 보상의 기대 정도로 측정하였다. 우선 정보 악용 가능성은 개인의 비공식 경로, 개인의 미결정 정보 제공의도, 개인이 비공식 모임에서의 정보 공유로 3가지 아이템으로 측정하였다[4, 9, 14, 36, 41]. 네트워크의 비정상적 활용 가능성은 상급자와의 관계 강화를 위한 정보공유, 협력사와의 관계 강화를 위한 정보공유, 퇴직자와의 관계 강화를 위한 정보공유 정도를 3가지 아이템으로 측정하였다[4, 14, 16, 38, 41]. 외부의 보상적 기대는 상급자의 물질보상에 따른 정보공유, 퇴직자의 물질보상에 따른 정보공유, 외부협력사의 물질보상에 따른 정보공유 정도를 3가지 아이템으로 구성하였고, 리커트 5점 척도로 측정하였다[4, 14, 16, 23, 34, 41, 42].

독립변수의 윤리 프로그램의 구성개념은 조직 구성원들의 윤리적 인식과 의도를 강화시키는 수준으로 정의된다. 윤리 프로그램은 조직 구성원들의 윤리적 행동을 촉진시키고 비윤리적 행동을 통제하는 수단으로 운영된다. 윤리 프로그램은 개인의 윤리적 성과에 영향을 미친다고 한다[35]. 윤리 프로그램 종류로는 관리자의 윤리 강령, 비윤리 행위 신고제도, 윤리 및 정보보안 교육 프로그램, 정보접근 모니터링이 있다. 여기서 정보접근 모니터링은 정보접근강화, 전자인증 단계, 정보 공동관리 정도를 3가지 아이템으로 측정하였다[4, 38, 36, 43]. 정보보안 교육 훈련은 정보보안, 윤리, 업무 행동의 교육훈련 정도를 3가지 아이템으로 측정하였다[4, 38, 36, 41, 43]. 관리자의 보안준수는 부서장의 윤리행동 강조 정도로서 팀원 업무 책임 강화, 팀원 업무정보 공동감독, 팀원 윤리적 행동 감독 등 3가지 아이템으로 측정하였다[4, 43, 44, 45]. 최고 경영자의 보안 준수는 최고 경영자의 윤리행동 강조로서 조직의 정보보안 강조, 조직의 기업 윤리 강조, 조직의 윤리행동 강령 강조 등 3가지 아이템으로 구성하였고, 리커트 5점 척도로 측정하였다[34, 43, 44, 45].

종속변수로서 비윤리 행동의 구성개념은 조직 구성원들이 윤리 규정을 위반하는 행동 수준으로 정의된다. 본 연구에서는 종속변수로서 비윤리 행동을 조직 구성원들이 정보자산을 외부에 비윤리적으로 누출시키는 요인으로 정의하였다. 비윤리적 정보공유 행동에는 인터넷 공유, 종이 인쇄 공유, 서면으로 외부에 공유의 정도로 3가지 아이템으로 구성하였고, 리커트 5점 척도로 측정하였다[4, 46, 47, 48].

4. 연구 결과

4.1 표본의 특성

조직구성원들의 비윤리적 정보공유 행동에 대한 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 수행하였다. 빈도분석의 결과를 확인하였을 때 남자가 405명(66.1%)로 높았으며 연령으로는 40~49세 응답자로 195명(31.8%)로 나타났다. 직급은 과장급으로 158명(25.8%), 기업규모는 300명 이상이 208명(33.9%), 산업에서는 서비스업이 230명(37.5%)로 응답비율이 높게 나타났다.

나머지 빈도 수치에 대해서 <Table 1>에 상세히 제시하였다.

<Table 1> Sample Characteristics

Classification		Freq.	Weight (%)
Gender	Male	405	66.1
	Female	208	33.9
Age	20~29	76	12.4
	30~39	168	27.4
	40~49	195	31.8
	50~59	113	18.4
	Beyond 61	61	10.0
Position	Clerk/Staff	123	20.1
	Senior Clerk	30	4.9
	assistant manager	92	15.0
	Manager	158	25.8
	Deputy Manager	79	12.9
	General Manager director	72 59	11.7 9.6
Firm Size	under 10 workers	90	14.7
	11~49	118	19.2
	50~99	89	14.5
	100~199	69	11.3
	200~299 Beyond 300 workers	39 208	6.4 33.9
Industry	Manufacturing	205	33.4
	Distribution	55	9.0
	Finance	39	6.4
	Construction	49	8.0
	Service	230	37.5
	Public	16	2.6
	Education	13	2.1
	etc	6	1.0

4.2 신뢰성과 타당성 분석

본 연구의 설문 항목에 대한 타당성과 신뢰성을 검증하였다. 신뢰성검정은 Cronbach's α 계수로 검증하며 이는 0.60이상이면 측정 도구의 신뢰성에 문제가 없다고 하였다. 본 연구에서의 변수를 살펴보면 신뢰성 값이 높게 나타난 것을 확인되었다.

표본의 타당성 검정을 위해 요인 분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석 방식을 사용하였으며, 배리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다. 사회과학에서 요인 적재치에 대해 각 변수가 요인 간 상관계수 값이 0.5이상인 경우에는 유의하다고 판단하고 있다[42]. 그리고 각 측정 모델에 대한 내적 일관성 검정을 실시한 결과 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 Kaiser-Meyer-Olkin의 값을 살펴보았다. KMO 값은 0.882 (0.000)로 높게 나타났다. 나머지 측정치는 <Table 2>에 제시하였다.

<Table 2> Analysis of Reliability and Validity

Variables		Factor	Com.	Rel.	
Opportunist for expansion of Social Capital	Information abuse	.842	.854	.871	
		.789	.825		
	Unusual network expansion	.774	.749		
		.833	.766		
External compensation	.875	.846	.937		
	.804	.782			
	.871	.920			
	.898	.956			
Value Oriented	education and training	.884	.931	.965	
		.849	.802		
		.870	.873		
	Middle manager security compliance	.826	.854		
		.835	.846		
		.839	.901		
	CEO security compliance	.817	.879		.915
		.822	.851		
		.879	.922		
		.852	.907		
Compliance Oriented	Information access monitoring	.848	.851	.906	
		.897	.899		
	Whistle blowing	.892	.836		
		.865	.835		
Unethical Information-Sharing Behavior	.904	.890	.919		
	.884	.879			
	.797	.745			
	.818	.813			
		.757	.725	.834	

Com.=Communality, Rel.=reliability

4.3 결과 분석

4.3.1 군집분석 및 판별분석

비윤리적인 사회적 자본을 기대하고 행동의도를 보이는 유형을 파악하고자 군집분석을 실시하였다. 군집분석은 먼저 개념을 다차원으로 조직화하고, 실증 자료에서 발견되는 사후적 기준을 사용하여 집단을 분류하는 방법이라고 한다[49].

군집분석을 실시하는 이유는 실질적으로 기업 내에서 비윤리적 행동을 하는 개인이 탐색하기 어렵고 이를 표면적으로 확인할 수 없는 경우가 많다. 그리고 조직구성원들은 내부, 외부적으로 수많은 네트워크를 형성하게 된다. 이 과정에서 구성원 개인의 의도와는 다르게 비윤리적 정보공유가 발생하기도 하지만, 개인의 자발적 의도로 네트워킹 강화와 권력 확보를 위해 비윤리 의도를 가지게 되기도 한다. 따라서 사회적 자본 강화를 위한 기회주의적 의도 여부를 토대로 강한 집단과 약한 집단을 구분하고자 한다. 기회주의적 의도로 사회 자본을 구성하고 있는 3개의 변수를 계층적 군집분석을 통하여 분석을 실행하였다. 계층적 군집분석에서는 Ward 방법을 이용하였으며, 그 결과 2개에서 1개의 군집으로 갈 때 군집화 계수가 큰 폭으로 증가하였으며, 이에 군집의 수를 2개로 결정하였다.

군집분석의 결과를 살펴보면 군집 1의 경우 정보악용 가능성, 네트워크 비정상적 기대, 외부적 보상 기대의 값이 2.85, 3.02, 3.43으로 나타났다. 그리고 군집 2의 경우 정보악용 가능성이 1.88, 네트워크 비정상적 기대가 1.81, 외부적 보상 기대가 1.65로 나타났다. 본 연구가 비윤리 행동을 중심으로 하는 측면에서 살펴보면 5점 척도의 질문에서 평균 3점이 낮은 점수가 아니라고 판단된다. 군집 분석의 세부 내용은 <Table 3>에 나타내었다.

<Table 3> Result of cluster analysis

Variables	Cluster Type	
	Cluster 1 (n=365)	Cluster 2 (n=248)
	opportunist	non opportunist
Information abuse	2.85	1.88
Unusual network expansion	3.02	1.81
External compensation	3.43	1.65

한편, 군집분석을 통한 집단 분류의 타당성과 신뢰성이 있는지를 재검정하고자 판별 분석을 수행하였다. 판별 분석은 각 관찰 대상들이 어느 집단에 속하고 몇 개의 집단으로 분류하고자 하는 경우에 사용되는 통계적 기법이다. 이에 군집분석에서 분류되었던 집단 변수를 종속 변수로 설정하고, 독립변수를 정보악용 가능성, 네트워크 비정상적 기대, 외부적 보상 기대로 설정하여 판별분석 결과를 살펴보았다.

판별분석 결과 판별함수의 정준상관계수는 0.872로 판별력이 우수한 것으로 나타났다. 분산설명력을 살펴보면 판별함수 1의 설명력은 100%(고유값 3.173)로 1개의 판별함수가 총 분산의 100%를 설명하는 것으로 분석되었다. 구조행렬계수의 값은 정보악용 가능성이 0.985, 네트워크 비정상적 기대가 0.501, 외부적 보상 기대가 0.385로 나타났다. 집단을 분류하는데 있어 정보악용 가능성이

<Table 4> Result of discriminant analysis

Factor	Function	Eigenvalue	% of Variance	Canonica Correlation	Wilk's Lambda	Chi-square
Opportunist for expansion of Social Capital	1	3.173	100	.872	.240	870.735**
Variables	Std. Canonical Discriminant Function Coefficients		Structure Matrix	Wilk's Lambda	F	Sig.
Information abuse	.187		.985	.680	287.695	.000
Unusual network expansion	-.151		.501	.557	486.031	.000
External compensation	1.019		.385	.245	1879.597	.000

**p<0.001

Classification Results

Group		Predicted Group Membership		total
		Cluster 1	Cluster 2	
Original	Count	cluster 1 365	cluster 2 0	365
	%	cluster 1 100.0	cluster 2 0	100.0
Original	Count	cluster 1 6	cluster 2 242	248
	%	cluster 1 2.4	cluster 2 97.6	100.0

99.0% of original grouped cases correctly classified.

조직 구성원 개인이 의도적으로 행동하는 비윤리적 요소로서 높은 중요도를 차지한다고 볼 수 있다.

판별함수 1의 카이제곱 870.735(p=0.000)로 99%의 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 집단 케이스 중 99.0%의 케이스로 분류되었다고 나타났다. 그의 판별분석의 세부내용은 <Table 4>에 나타내었다.

4.3.2 기회주의적 사회자본 집단 유형의 차이분석
조직구성원들의 기회주의적 그리고 비기회주의적 사회 자본 확대를 유형별로 구분하여 비윤리적 정보공유 차이가 있는지를 t검정을 통해 분석하였다.

이 내용은 <Table 5>에 나타내었다.

<Table 5> The difference results of unethical behavior by opportunist type

dependent Variable	Opportunist	Non Opportunist
	(n=365)	(n=248)
mean	2.59	1.89
std. Deviation	.9043	.6781
t (p-value)	10.272** (.000)	

**p<0.001

기회주의적 사회적 자본 집단의 평균값은 2.59로 나타났으며 비기회주의 집단의 평균값은 1.89로 나타났다. 표준편차는 기회주의적 사회적 자본 집단이 0.9043으로 나타났고, 비기회주의적 사회적 자본 집단은 0.6781로 나타났다. 검정 통계량의 t값은 10.272이며 유의확률은 0.000

으로 p<0.001이다.

따라서 기회주의적 사회적 자본 집단과 비기회주의적 사회적 자본 집단 간에는 비윤리적 정보공유 행동의 차이가 있는 것으로 나타나 가설 1이 채택되었다.

4.3.3 윤리 프로그램 운영에 따른 비윤리적 행동 차이 분석

윤리 프로그램 운영이 조직 구성원들의 비윤리 행동에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 검정의 경우 윤리적 행동에 영향을 제공할 수 있는 통제변수로 기업 규모와 성별을 추가하여 검정을 실시하였다. 이에 대한 회귀분석 결과는 <Table 6>에 나타내었다.

윤리프로그램 운영이 비윤리적 정보공유에 미치는 영향의 검정 결과는 다음과 같다. 회귀모형의 F값은 22.464로 o=0.000으로 매우 유의하게 나타났으며 R제곱은 0.206, 수정된 R제곱은 0.197로 19.7%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.714로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀 모형이 적합하다고 나타났다.

통제 변수의 기업 규모 t값은 1.099이며 이는 유의한 영향이 나타나지 않았다, 성별에서는 t값이 -2.084로 나타나 유의한 영향을 가진다고 나타났다. 이에 더미변수를 별도 계산하였을 때 여성의 경우에는 4.301+(-1.43*0)=4.301의 영향을 가진다고 나타났고, 남성의 경우 4.301+(-1.43*1)=2.871만큼 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가치지향 윤리프로그램 운영의 3개의 변수는

<Table 6> The regression analysis result on behavior of unethical information sharing

Variables	Analysis					
	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.	Tol.
	B	Std. Error	beta			
<i>Constant</i>	4.301	.177		24.335	.000**	
<i>Control Variables</i>						
Firm Size	.075	.068	.040	1.099	.272	.987
Gender	-.143	.068	-.076	-2.084	.038*	.984
<i>Value-Oriented ethical program of Information Security</i>						
education and training	-.100	.047	-.099	-2.110	.035*	.595
Middle Manager Security Compliance	-.144	.046	-.145	-3.143	.002*	.618
CEO Security Compliance	-.119	.042	-.124	-2.833	.005*	.683
<i>Compliance-Oriented ethical program of Information Security</i>						
Information Access Monitoring	-.125	.044	-.131	-2.865	.004*	.626
Whistle blowing	-.088	.038	-.096	-2.321	.021*	.767
R=0.454 R ² =0.206 Adjusted R ² =0.197 F=22.464** Durbin-Watson=1.714						

Note. *p<0.05, **p<0.001 Firm Size: 0-SMEs, 1-Large Firms Gender: 0-Female, 1-Male

비윤리적 정보공유 개선에 영향을 제공한다고 나타났다. 정보보안 교육훈련의 t값이 -2.110으로 나타났고, 중간 관리자 보안준수의 t값은 -3.143으로 나타났고, 최고경영자의 보안준수의 t값은 -2.833으로 나타났다. 즉, 가치 지향 윤리 프로그램 운영은 비윤리적 정보공유 행동 개선에 유의한 영향을 미친다고 할 수 있다. 그리고 순응지향 윤리프로그램 운영의 2개 변수도 비윤리적 정보공유 행동 개선에 유의한 영향을 제공한다고 나타났다. 정보 접근 모니터링의 t값은 -2.865로 나타났고, 비윤리적 행위신고의 t값은 2.321로 나타났다. 따라서 순응지향 윤리 프로그램 운영도 비윤리적 정보공유 행동 개선에 영향을 제공한다고 할 수 있다.

한편, 윤리프로그램 운영에 따른 비윤리 정보공유 행동을 개선하지만 기회주의 유형에 따라 다른 결과가 나타나는지를 회귀분석으로 확인하였다. 이에 대한 결과의

내용을 <Table 7>에 나타내었다.

첫 번째로 기회주의적 집단의 비윤리적 정보공유 개선의 회귀분석 결과를 실시하였다. 통제 변수에서 기업 규모의 t값이 1.606으로 나타났으며 성별의 t값은 0.026으로 나타났다. 가치지향 윤리 프로그램 운영에서 중간 관리자 보안준수와 최고경영자 보안준수가 유의하다고 나타났다. 정보보안 교육훈련의 t값은 -1.332로 나타났고, 중간관리자 보안준수는 -2.463으로 나타났으며, 최고경영자 보안준수는 -2.067로 나타났다. 순응지향 윤리프로그램에서는 정보접근 모니터링의 t값이 -3.169로 나타났고, 비윤리 행위신고에서는 -1.344로 나타났다. 회귀 모형의 F값이 11.321로 p=0.000으로 나타났으며 회귀식에 대한 r제곱값은 0.248, 수정된 r제곱값은 0.226으로 22.6%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson의 값은 1.924로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합

<Table 7> The regression analysis result on unethical behavior by opportunist type

Variables		Analysis						
		Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.	Tol.	
		B	Std. Error	beta				
o p p o r t u n i s t	<i>Constant</i>	4.324	.230		18.810	.000		
	<i>Control Variables</i>							
	Firm Size	.145	.090	.077	1.606	.109	.978	
	Gender	.048	.089	.026	.544	.586	.982	
	<i>Value-Oriented ethical program of Information Security</i>							
	education and training	-.079	.059	-.080	-1.332	.184	.626	
	Middle Manager Security Compliance	-.136	.055	-.142	-2.463	.014*	.669	
	CEO Security Compliance	-.106	.051	-.113	-2.067	.039*	.750	
	<i>Compliance-Oriented ethical program of Information Security</i>							
	Information Access Monitoring	-.170	.054	-.188	-3.169	.002*	.636	
	Whistle blowing	-.065	.049	-.073	-1.344	.180	.764	
	R=0.498 R ² =0.248 Adjusted R ² =0.226 F=11.321** Durbin-Watson=1.924							
n o n o p p o r t u n i s t	<i>Constant</i>	3.709	.223		16.651	.000		
	<i>Control Variables</i>							
	Firm Size	.033	.082	.023	.404	.687	.978	
	Gender	-.289	.085	-.193	-3.409	.001**	.977	
	<i>Value-Oriented ethical program of Information Security</i>							
	education and training	-.143	.064	-.172	-2.229	.027*	.528	
	Middle Manager Security Compliance	-.039	.068	-.045	-.564	.573	.491	
	CEO Security Compliance	-.151	.060	-.194	-2.508	.013*	.526	
	<i>Compliance-Oriented ethical program of Information Security</i>							
	Information Access Monitoring	-.086	.061	-.104	-1.401	.162	.564	
	Whistle blowing	-.051	.048	-.069	-1.076	.283	.758	
	R=0.451 R ² =0.203 Adjusted R ² =0.187 F=12.999** Durbin-Watson=2.034							

Note. *p<0.05, **p<0.001 Firm Size: 0-SMEs, 1-Large Firms Gender: 0-Female, 1-Male

한 것으로 나타났다.

다음으로 비기회주의적 집단의 비윤리 정보공유 개선의 회귀분석을 실시하였다. 통제 변수에서 기업규모의 t 값이 0.404로 나타났으며 성별의 t 값은 -3.409로 나타났다. 가치지향 윤리 프로그램 운영에서 정보보안 교육훈련과 최고경영자 보안준수가 유의하다고 나타났다. 정보보안 교육훈련의 t 값은 -2.229로 나타났고, 중간관리자 보안준수는 -0.564로 나타났으며, 최고경영자 보안준수에서는 -2.508로 나타났다. 순응지향 윤리프로그램에서는 정보접근 모니터링의 t 값이 -1.401로 나타났고, 비윤리 행위신고가 -1.076으로 나타났다. 회귀모형의 F 값이 12.999로 $p=0.000$ 으로 나타났으며 회귀식에 대한 r 제곱값은 0.203, 수정된 r 제곱값은 0.187로 18.7%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson 값은 2.034로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합 한 것으로 나타났다.

즉, 기회주의적 집단과 비기회주의적 집단 간의 비윤리 정보공유를 개선하기 위해서는 윤리 프로그램 운영 방법이 달라야 한다는 것을 알 수 있으며, 이에 가설 2는 채택되었다. 이 회귀 결과에서의 가장 큰 차이점은 기회주의적 집단의 경우 정보접근 모니터링의 실시가 비윤리 정보공유 행동을 억제하는데 효과가 있음을 알 수 있다. 즉, 정보윤리에 대한 경각심과 중요성을 인지시키면서 교육 효과를 높이기 위한 정보윤리 교육의 운영에 대한 고민을 할 필요성이 있다는 결과가 제시되었다.

5. 연구 결론

5.1 연구 결론

본 연구의 출발점은 조직 내부에서 자의적이든 타의적이든 기업 내부의 정보를 공유하는 상황에서 개인의 윤리적 통제력이 있는지를 살펴보는 것이었다. 기업의 정보 누출을 방지할 수 있도록 정보 공유와 관련된 윤리 프로그램 운영이 중요해지고 있는 시점에서 개인들의 기회주의에 따른 비윤리 정보공유 행동을 살펴볼 필요가 있었다. 그리고 비윤리 정보공유 행동을 개선할 수 있는 윤리 프로그램 효과에 대해서 실증 연구하여, 이를 설명할 필요가 있었다. 이에 따른 실증 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기회주의적 의도를 가진 집단과 그렇지 않은 집

단 간의 비윤리 행동 차이가 있다고 나타났다. 정보공유의 비윤리 행동에 있어 기회주의적 의도를 가진 집단이 개인을 위한 정보 악용 가능성이 강하고 개인을 위한 사회적 자본을 위한 네트워크 강화 의도와 정보 공유에 따른 외부적 보상을 기대 심리가 높다는 것이다. 즉, 기회주의를 위한 사회적 자본 확대를 보이는 개인들의 비윤리 행동이 높은 결과는 당연하지만 이를 관리할 필요성을 제차 강조되어야 하는 결과이다.

둘째, 기업에서 운영하는 윤리 프로그램에서 가치지향 윤리 프로그램과 순응지향 윤리 프로그램 모두 비윤리적 정보공유 행동을 억제하는데 효과가 있다고 나타났다. 그리고 성별에 따라서도 비윤리 억제 효과가 다르다고 나타났다. 이러한 결과는, 조직 구성원들의 공유된 윤리적 가치와 의식이 중요하고, 규칙 준수, 종업원 행동 감시, 비윤리적 행동의 제재에 필요한 처벌과 보상이 중요하다는 결과이다. 윤리 프로그램이 조직 구성원들의 자발적인 개인 감시뿐만 아니라 스스로 윤리적 행동을 통제할 수 있는 요인으로서 중요하다는 결과로 볼 수 있다.

마지막, 기회주의적으로 사회적 관계를 강화하는 조직 구성원과 그렇지 않은 구성원 간의 윤리 프로그램 효과가 다르다고 나타났다. 이는 동일한 윤리 프로그램을 진행한다고 보았을 때 그 효과성이 다르게 가질 수 있다는 것이다. 즉, 기회주의적으로 사회적 자본을 확대하려는 구성원은 정보접근 모니터링과 중간관리자급 이상의 보안 준수와 같이 가치지향과 순응지향 프로그램을 혼합한 윤리 프로그램이 효과가 더 크다고 나타났다. 그리고 비기회주의적인 조직 구성원의 경우에는 가치지향 프로그램을 더욱 강조할 필요가 있다고 나타났다. 이러한 결과는 기회주의 의도 수준에 따라서 윤리 프로그램 운영 방식에 차이를 둘 필요가 있다는 것이다.

한편, 기회주의와 비기회주의자를 구분하여 분석한 결과에서 비윤리 신고제도의 경우, 모두 유의한 통계적 결과가 나타나지 않았다. 이는 비윤리 신고제도 운영을 하더라도 조직 구성원들의 비윤리 행동 개선에 영향을 주지 않고, 이를 무시하는 형태가 발생하는 것으로 판단된다. 따라서 제도는 있지만 유명무실한 형태로 존재하는 것으로 받아들일 수 있다. 이러한 비윤리 신고 제도를 확고하게 운영하고 신고에 따른 인사상의 보복과 같은 불이익이 없다는 조직 분위기 형성이 중요하겠다.

5.2 연구 시사점

본 연구는 조직 구성원들의 비윤리적 정보공유 행동을 억제하는데 필요한 윤리 프로그램 변수가 무엇인지를 확인하고, 이에 따른 비윤리적 행동을 억제하는 효과적인 변수 결과를 토대로 이론적 부분과 실무적 부분을 설명하는데 있다.

본 연구를 통해 기대할 수 있는 이론적 성과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 자본을 비윤리적 관점에서 살펴보면 조직 내에서 형성되는 사회적 자본의 양면성을 설명하였으며, 건전하고 합리적인 사회적 자본의 중요성을 강조하였다. 사회적 자본은 관계적 자산으로서 조직 구성원들에게 필수적인 발생하는 요소로서 기업은 개인들의 사회적 자본을 위한 비윤리적 행동을 억제할 수 있는 통제 시스템 및 윤리적 합의를 이끌 수 있는 조직 문화 형성이 필요하다. 따라서 본 연구는 사회적 자본과 정보윤리를 결합하여 이와 관련된 연구에 이론적 기여를 할 것으로 기대된다.

둘째, 비윤리적 행동과 잔물결 효과를 통해서 조직의 윤리적 행동의 중요성을 강조하였다. 잔물결 효과는 개인이 조직 전체에 비윤리적인 분위기를 조성하게 되면 조직 전체 행동에 대한 불신과 비윤리 행동을 유발시키는 효과를 준다는 것이다. 즉, 개인들이 커다란 비윤리적인 파장을 제공할 수 있겠다. 따라서 본 연구에서는 비윤리와 잔물결 효과를 설명하면서 정보윤리와 관련된 연구에서 이에 대한 이론적 기여를 할 것으로 기대된다.

마지막, 기업 관점에서의 가치 및 순응 윤리 프로그램 유형을 경영정보 관점에서 설명하였다. 윤리 프로그램 운영을 경영정보에서 고찰할 수 있도록 하면서 정보보안 투자 및 개인정보보호와 관련된 이론적 연구에 기여할 것으로 기대할 수 있다.

본 연구를 통해 개인들의 비윤리 정보공유 행동을 억제할 수 있는 윤리 프로그램을 살펴보는 것으로서 실무적 의의는 다음과 같다.

첫째, 기회주의적으로 사회적 자본을 확대하려는 조직 구성원들이 그렇지 않는 구성원들보다 비윤리적 정보공유 행동이 높게 나타났다. 이는 당연한 결과이겠지만 조직 내부에서 이들에 대한 행동을 관리해야 할 필요성이 있다는 것을 다시금 강조할 수 있다는 점에서 실무적 의의를 찾을 수 있겠다.

둘째, 기회주의적 사회적 자본을 확대하려는 조직 구성원들이 발생하지 않도록 조직 내부에 공정성 제도를 구축할 필요가 있다. 분배적, 절차적, 상호적 공정성을 기업은 제시할 수 있어야 하며 이를 토대로 기회주의 의도를 최소화 시킬 필요가 있다는 점을 실무적 의의로 강조할 수 있겠다.

마지막, 기업의 윤리 프로그램 운영에 대한 효과는 기회주의 의도가 강한 집단과 낮은 집단과의 차이가 있다는 것으로 나타났다. 이는 윤리 프로그램 운영 효과에서 교육의 효과가 다르다는 것이다. 즉, 윤리 프로그램 운영 시 사전에 비윤리 행동이 발견되어 처벌을 받은 조직 구성원과 그렇지 않은 조직 구성원과의 교육적 효과가 다를 수 있다는 것이다. 따라서 윤리 프로그램 운영 시 순응적, 가치적 교육 프로그램을 다르게 구성할 필요가 있다는 것을 실무적 의의로 강조할 수 있겠다.

5.3 향후 연구 방향

본 연구는 비윤리적 관점에서 부정적 행동 효과를 조직에서 관리할 수 있는 방안을 제시한 연구이다. 이에 기업의 윤리 프로그램 효과성을 탐색하고자 기회주의자와 비기회주의자로 구분하여 실증적 검정을 실시하였다. 검정 결과 윤리 프로그램의 변수들에서 집단별로 윤리 프로그램 운영에서 차이가 있어야 한다는 것을 확인하였다.

하지만 실질적으로 기업별로 윤리 프로그램 운영을 정기 또는 수시와 같이 기업별로 운영 차이가 있으며 이에 대한 윤리경영 효과가 다를 것이다. 또한, 비윤리 행동으로 처벌을 받은 대상자를 탐색하여 기업에서 실시하는 윤리 프로그램 운영 효과를 반복적으로 검정할 수 있는 사후 연구가 필요할 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This work was supported by Hankuk University of Foreign Studies Research Fund.

REFERENCES

- [1] Schwartz, M. S. & Carroll, A. B. "Corporate social

- responsibility: A three-domain approach. *Business ethics quarterly*. Vol.13, No.4, pp.503-530, 2003.
- [2] Hartman, L. P., DesJardins, J. R., & MacDonald, "Business ethics: Decision making for personal integrity and social responsibility". McGraw-Hill, C., 2014.
- [3] Tae-Hyuk Ahn, Bong-Gyu Park. "The Effects of Corporate Social Responsibility on Customer Satisfaction and Customer Citizenship Behavior: Mediating Effects of Company Image and CSV." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 15, No. 4, pp. 223-231, 2017.
- [4] Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. "Business ethics: Ethical decision making & cases." Nelson Education, 2015.
- [5] Han-Jin Hwan, Keyong-Hwa Yeon. "The Moderating Effect of Corporate Governance between Management of Ethics and Firm Performance." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 1, pp. 133-140, 2012.
- [6] Kinicki, A., & Kreitner, R. "Organizational behavior." McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- [7] Jones, T. M. "Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model." *Academy of management review*, Vol.16, No. 2, pp. 366-395, 1991.
- [8] Myung-Seong Yim. "The Effect of Characteristics of Information Security Policy on Security Policy Compliance Intention of Employees." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 1, pp. 27-38, 2012.
- [9] Anderson, E. E., & Choobineh, J. "Enterprise information security strategies." *Computers & Security*, Vol. 27, No. 1, pp. 22-29, 2008.
- [10] Jeong-Hwan Lee, Byoung-Ho Jung & Byung-Cho Kim. "Incident Response Competence by The Security Types of Firms: Socio-Technical System Perspective." *Korea Society of IT Services*, Vol. 12, No. 1, pp. 289-308, 2013.
- [11] Lindsay, R. M., Lindsay, L. M., & Irvine, V. B. "Instilling ethical behavior in organizations: A survey of Canadian companies." *Journal of Business Ethics*, Vol. 15, No. 4, pp. 393-407, 1996.
- [12] Donaldson, T., & Dunfee, T. W. "Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory." *Academy of management review*, Vol. 19, No. 2, 252-284, 1994.
- [13] Kilduff, M., & Tsai, W. "Social networks and organizations." Sage, 2003.
- [14] Burt, R. S. "Brokerage and closure: An introduction to social capital." Oxford university press, 2005.
- [15] Watts, D. J. "Small worlds: the dynamics of networks between order and randomness." Princeton university press, 1999.
- [16] Wolff, H. G., & Moser, K. "Effects of networking on career success: a longitudinal study." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, pp. 196-206, 2009.
- [17] Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. K. "Fundamentals of management: essential concepts and applications." Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2008.
- [18] Scott, J. "Social network analysis." Sage, 2012.
- [19] Schwartz, M. S. & Carroll, A. B. "Corporate social responsibility: A three-domain approach." *Business ethics quarterly*, Vol. 13, No. 4, pp. 503-530, 2003.
- [20] Young-Bok Kim & Man-Kee Choe. "An Empirical Study of Corporate Ethical Management, Perceived Image, and Perceived Stakeholders' Favorable Response." *Journal of Business Research*, Vol. 26, No. 4, pp. 113-142, 2011.
- [21] Eun-Young Cho. "ethical management, corporate image, consumer perception, consumer trust, consumer selection, purchasing behavior, convergence effect." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 8, pp. 113-121, 2015.
- [22] Brass, D. J., Butterfield, K. D., & Skaggs, B. C. "Relationships and unethical behavior: A social network perspective." *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 1, pp. 14-31, 1998.
- [23] Kelley, S. W., Skinner, S. J., & Ferrell, O. C. "Opportunistic behavior in marketing research organizations." *Journal of Business Research*, Vol. 18, No. 4, pp. 327-340, 1989.
- [24] Kulkarni, S. P. "Environmental ethics and information asymmetry among organizational stakeholders." *Journal*

- of Business Ethics, Vol. 27, No. 3, pp. 215-228, 2000.
- [25] Weber, M. "Legitimate authority and bureaucracy. Organization theory: Selected readings." pp. 3-15, 1924.
- [26] Turner, J. C. "Explaining the nature of power: a three process theory." *European Journal of Social Psychology*, Vol. 35, No. 1, 1-22, 2005.
- [27] Raven, B. H. "Legitimate power, coercive power, and observability in social influence." *Sociometry*, Vol. 21, No. 2, pp. 83-97, 1958.
- [28] Kang-Min Lee, Shi-Gak Choo & Sang-Gil Jeon. "Business ethics, Transformational leadership, Unethical pro-organizational behavior, Organizational identification, Social identity theory." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp. 83-98, 2016.
- [29] Young-Hyung Kim, Hye-Kyoung Kim. "The moderating roles of employees' self-efficacy and trust in leader on the relationship between ethical leadership and employees' behaviors." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 3, pp. 71-81, 2016.
- [30] Kulkarni, S. P. "Environmental ethics and information asymmetry among organizational stakeholders." *Journal of Business Ethics*, Vol. 27, No. 3, pp. 215-228, 2000.
- [31] Barsade, S. G. "The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 47, No. 4, pp. 644-675, 2002.
- [32] Paine, L. S. "Managing for organizational integrity." *Harvard business review*, Vol. 72, No. 2, pp. 106-117, 1994.
- [33] Eisenbeiß, S. A., & Brodbeck, F. "Ethical and unethical leadership: A cross-cultural and cross-sectoral analysis." *Journal of Business Ethics*, Vol. 122, No. 2, pp. 343-359, 2014.
- [34] Weaver, G. R., & Treviño, L. K. "Compliance and Values Oriented Ethics Programs: Influences on Employees' Attitudes and Behavior." *Business Ethics Quarterly*, Vol. 9, No. 2, pp. 315-335, 1999.
- [35] Weaver, G. R., & Treviño, L. K. "The role of human resources in ethics/compliance management: A fairness perspective." *Human Resource Management Review*, Vol. 11, No. 1, pp. 113-134, 2001.
- [36] Bowen, P., Hash, J., & Wilson, M. "Information security handbook: a guide for managers. In NIST Special Publication 800-100" National Institute of Standards and Technology, 2006.
- [37] Cohen, F. "Managing network security—Part 5: Risk management or risk analysis." *Network Security*, 4, pp. 15-19, 1997.
- [38] Khazanchi, D. "Unethical behavior in information systems: The gender factor. *Journal of Business Ethics*." Vol. 14, No. 9, pp. 741-749, 1995.
- [39] Kil-Hong Kim, Dong-Woo Yang. "A Study on the Effect of CEO ethics on the business performance of company -Focusing on construction companies-." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 4, pp. 173-183, 2016.
- [40] Weaver, G. R., Treviño, L. K., & Cochran, P. L. "Integrated and decoupled corporate social performance: Management commitments, external pressures, and corporate ethics practices." *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 5, pp. 539-552, 1999.
- [41] Ferrell, O. C., & Skinner, S. J. "Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations." *Journal of Marketing Research*, pp. 103-109, 1988.
- [42] Lowry, P. B., Posey, C., Roberts, T. L., & Bennett, R. J. "Is your banker leaking your personal information? The roles of ethics and individual-level cultural characteristics in predicting organizational computer abuse." *Journal of Business Ethics*, Vol. 121, No. 3, 385-401, 2014.
- [43] Tae-Sik Rhee, Sang-Chil Kim & Deog-Ro Lee. "A Study on the Effect of Practices of Business Ethics Programs on Individual Performance: The Mediating Effect of Corporate Social Responsibility." *The Korean Academic Association of Business Administration*, Vol. 25, No. 2, pp. 1237-1258, 2012.
- [44] Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. "Whistle-blowing in organizations." Psychology Press, 2013.
- [45] Treviño, L. K., & Weaver, G. R. "Organizational Justice and Ethics Program Tollow-Through: Influences on Employees' Harmful and Helpful

- Behavior.” *Business Ethics Quarterly*, Vol. 11, No. 4, pp. 651-671, 2001.
- [46] McCabe, D. L., Trevino, L. K., & Butterfield, K. D. “The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace.” *Business Ethics Quarterly*, Vol. 6, No. 4, pp. 461-476, 1996.
- [47] Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. “Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work.” *Journal of applied psychology*, Vol. 95, No. 1, pp.1-31, 2010.
- [48] Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. “Behavioral ethics in organizations: A review.” *Journal of management*, Vol. 32, No. 6, pp. 951-990, 2006.
- [49] Hair, J. F. “Multivariate data analysis.” Pearson College Division, 2010.

정 병 호(Jung, Byoung Ho)



- 2009년 3월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영학 학사)
 - 2011년 3월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영학 석사)
 - 2015년 8월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영학 박사)
 - 2013년 9월 ~ 현재 : 한국외국어대학교 경영정보학과 외래교수
- 관심분야 : IT투자, 정보보안, 정보윤리, 사물인터넷, 빅데이터, 정보교과 교수설계법
- E-Mail : jung.hmis@gmail.com

김 병 초(Kim, Byung Cho)



- 1987년 8월 : Bal State University (MBA)
 - 1996년 8월 : Purdue University (경영학 박사)
 - 1998년 3월 ~ 현재 : 한국외국어대학교 GBT학과 교수
- 관심분야 : IT투자, 정보보안, 정보윤리, 사물인터넷, 빅데이터
- E-Mail : bckim@hufs.ac.kr