Journal of Digital Convergence
Vol. 16. No. 7, pp. 131-144, 2018

ISSN 1738-1916
https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.7.131

정보비대칭 수준에 따른 정보공유의 윤리적 딜레마와 비윤리적 행동에 관한 연구

정병호
경남대학교 글로벌PM인력양성 사업단

An Ethical Dilemma and Unethical Behavior of Information Sharing by Information Asymmetry Level

Jung, Byoungho
Global Project Management Training Center, Kyungnam University

요 약 본 연구의 목적은 조직 구성원들의 정보비대칭 수준에 따른 비윤리 정보공유를 실증적으로 검정하는 것이다. 정보비대칭 상황에 따라 조직 구성원들의 정보공유 딜레마, 비윤리적 공유의도와 행동의 차이가 있는지를 확인하고자 한다. 연구방법은 구조방정식을 사용하였다. 분석결과, 정보공유의 윤리적 딜레마, 비윤리적 의도, 비윤리적 행동은 서로 인과적 영향력이 있다고 나타났다. 특히, 직급별로는 윤리적 딜레마와 비윤리적 의도 간에 윤리적 딜레마의 세부 요인들이 다르다고 나타났다. 이에 연구 결과로서, 조직은 직급 수준에 따라서 윤리적 이슈를 다르게 관리해야 한다. 본 연구의 기여도는 사회과학 관점에서 깨진 유리창 이론의 해석 범위를 넓혔으며, 실무적 관점에서 직급별로 윤리적 딜레마 관리가 다르게 요구된다고 설명하였다. 향후 연구는 정보보안 시스템에 의해서 비윤리적 행동이 감소하는지 조사할 필요가 있다.

주제어 : 비윤리 행동, 정보공유, 정보비대칭, 윤리적 딜레마, 기업 윤리

Abstract The purpose of this study is to empirically examine the unethical information sharing by information asymmetry. I will confirm the effect of ethical dilemma, unethical intention and behavior by the information asymmetry. A research method used the structural equations. The analysis showed causal relationship that ethical dilemma and unethical intention and behaviors by the information sharing. In particular, The ethical dilemma by position level showed different from the factor between dilemma and intention. As a result, the organization should manage differently ethical issue according to position level. The contribution in this study has expended an interpretation scope of broken windows theory from social science and explained a discriminative management of the ethical dilemma by position level from the practical view. A Future study should investigate an unethical behavior reduce by information security systems.

Key Words : Unethical Behavior, Information Sharing, Information Asymmetry, Ethical Dilemma, Firm Ethics

1. 서론

기업의 윤리적 책임을 과거에는 이윤 추구를 통하여 조직 구성원들에게 임금을 제공하고, 고객 가치를 높이는 것이라고 보았다. 하지만 최근에는 사회문화 환경을 고려한 요소도 윤리적 공헌까지 포함시켜야 한다는 목소리가 커져가고 있다[1]. 기업들도 윤리적 공헌도가 지속가능경영에 매우 중요한 영향을 가진다는 것을 인지하고 있으며, 사회와 환경 책임에 공감하고 이를 해결하는데 주력하고 있다[2]. 기업들의 윤리적 행동은 대외적 이미

*Corresponding Author : Byoung-Ho Jung(jung.hmis@gmail.com)
Received April 30, 2018 Revised June 1, 2018
Accepted July 20, 2018 Published July 28, 2018

지와 브랜드 가치의 상승으로 이어지고, 그렇지 못할 경우에는 매출 하락과 브랜드 손실로 충격을 받게 된다. 이렇듯, 불확실한 기업 환경에서 윤리적 책임은 지속가능 경영의 원동력으로 작용하고 있다[3,4].

한편, 기업들의 윤리적 책임이 사회적으로 강조되고 있는 시점에도 불구하고, 일부 조직 구성원들은 업무 관리를 미흡하게 하거나 정보를 고의적으로 조작하여 비윤리적 문제를 발생시키고 있다[1]. 때때로 대기업 증권사, 온라인 쇼핑몰에 소속된 내부 직원들의 비윤리적 정보누출 행동은 사회적 피해를 제공하였고 언론에서 이슈가 되기도 하였다. 기업 기밀정보와 고객관계정보가 외부로 누출되는 사건이 발생되어 사회적 파문이 일어난 것이다. 이는 내부 구성원들의 도덕적 해이로 발생된 사건이며 정보기술의 오남용으로서, 정보관리와 관련된 비윤리적 상황을 발생시키고 있는 것으로 볼 수 있다[5].

내부 기밀정보의 유출을 방지하고자 기업들은 정보시스템의 접근권한 및 공유를 통제할 수 있는 정보접근모니터링에 관심을 가지고 있다[1]. 대다수의 기업들은 내부 정보를 기업 경쟁우위 원천으로 판단하고, 이를 지적재산으로 간주하여 정보보안에 집중하고 있다. 기업들이 내부 정보를 기업 외부로 유출되는 것을 막기 위해서 기술, 물리, 관리보안에 상당한 투자를 진행하고 있는 것이다[6]. 하지만 조직 구성원들의 정보관리 무지와 정보유출 고의성은 기업의 재산적 피해를 가져다준다[1]. 만일 기업의 정보자산이 대외적으로 누출되고 있다면, 해당 기업은 정보 보안을 중요하게 고려하지 않고, 정보관리를 소홀하게 취급하고 있다는 것이다. 따라서 정보자산을 불안정하게 관리하는 기업은 비윤리 분위기를 높이는 행동이라고 할 수 있다[3]. 이에 기업들은 사회와 고객들의 피해를 최소화시킬 수 있도록, 기업 차원에서 정보자산 관리의 체계성과 윤리 준수를 수립하고, 이행할 수 있는 지침을 가질 필요가 있다[7].

정보보안 투자는 기밀정보의 누출을 방지하는데 있어서 중요하기 때문에, 기업들은 효율적으로 정보자원을 관리하고자 직급별로 정보 권한을 다르게 부여하고 있다. 이는 관료제 체계에서 직급별로 정보의 권한과 역할을 구분하여 합리적으로 책임 운영하려는 목적이 있다[8]. 직급 계층별 정보의 접근권한 분리는 조직 구성원들의 부적절한 정보공유를 억제하기 위한 방안이 되기도 한다. 그래서 대다수 기업들은 내부 정보의 열람과 공유를 직급에 따라 권한을 다르게 부여하고 있으며, 고급 정보일수록 관리 수준도 높게 책정하고 있다[9]. 즉, 관리자급이 실무자급보다 많은 정보를 취득하는 구조를 가진다. 하지만 정보의 분리와 고급 정보의 열람 권한이 일부 직급 계층에 집중되다보면 정보의 양극화가 발생하게 된다. 이를 정보비대칭이라고 한다. 관리자급이 실무자급보다 취급하게 되는 정보의 양과 질이 많아지면서, 직급별로 고려해야 되는 정보가 달라 내부적으로 정보의 비대칭이 발생하게 된다[10]. 조직 내부의 정보비대칭으로 구성원별 정보 취득이 다르게 나타나고 있으며, 직급이 높을수록 정보관리의 책임이 강조되어야 한다. 하지만, 업무를 진행하다보면 불가피하게 고급 정보를 다양한 이해관계자와 상호 공유해야 되는 상황이 발생하게 된다. 또한 구성원들은 여러 이해관계자들로 인하여 정보공유 요청을 거절하기 어려운 윤리적 딜레마 상황이 빈번하게 발생할 수 있다. 윤리적 딜레마가 발생되는 원인은 기업 내부의 문화와 제도와 권력, 네트워크 관계에서 비롯되며 비윤리적 행동의 동기를 제공하게 된다[11].

이러한 정보비대칭 상황에서 조직 구성원들 간 비윤리적 정보공유가 나타나고 있음에도 불구하고 비윤리적 행동 연구가 상당히 미흡하다고 본 연구자는 판단하였다. 따라서 본 연구는 IT경영 관점에서 비윤리적 행동을 살펴보고자 한다. 특히, 정보비대칭 수준에 따른 직급별로 비윤리적 정보공유의 행동 차이가 있는지를 확인할 것이다. 이를 토대로 조직 구성원들의 윤리적 딜레마, 비윤리적 의도, 행동을 설명하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 깨진 유리창 이론과 윤리적 딜레마

2.1.1 깨진 유리창 이론의 개념

깨진 유리창 이론(Broken Windows Theory)은 범죄심리학에서 설명되는 사회 무질서와 관련된 이론이다. 1982년 3월 James Q. Wilson과 George L. Kelling에 의해서 체계화되었다[12]. 깨진 유리창 이론이란 깨진 유리창 하나를 방치하게 되면 그 지점을 중심으로 범죄 확산이 시작된다는 이론이다. 이는 사소한 무질서를 방치할 때 커다란 문제로 이어질 가능성이 높다는 의미를 가진다. 작은 유리창 파손을 살펴보지 않거나 경미한 범죄로 방치하게 되면, 그 지점을 중심으로 또 다른 범죄들이 확산된다는 것을 말한다. 이 이론은 도덕적 해이와 범죄 전

염성에 대한 설명을 구체화하는데 있다. 또한, 본 이론의 중점은 기업이나 개인이 사회적으로 발생시킨 부정적 문제를 방치하고, 아무런 제재를 가하지 않을 경우 주변 사람들 역시 동일한 행동을 하게 되고, 이는 돌이킬 수 없는 범죄의 온상이 될 수 있다고 강조하는 이론이다.

2.1.2 윤리적 딜레마의 개념

윤리적 딜레마(ethical dilemma)란 조직 내부에서 발생하는 개인들의 비윤리적 상황을 의미하며 내부 문제적 요소, 상황적 요소, 기회주의적 요소를 통해 형성된다[1]. 윤리적 딜레마는 조직 내에서 상대방의 강압 및 위협적 행동 그리고 개인적 거짓말, 갈등, 뇌물 수수, 기업 기밀, 차별, 성적 차별, 환경적 이슈, 사기, 내부 거래(인사이동, 인센티브), 개인보호 등의 이슈로 발생한다[1]. 이러한 윤리적 딜레마는 개인의 도덕적 철학과 기업 윤리 문화에 적응되어 있는 개인들에게 절대적인 영향을 제공한다[11]. 개인들의 윤리적 이슈나 딜레마는 기업문화와 사회문화적 환경에 영향을 받는다. 또한, 개인의 윤리적 지식, 가치, 태도, 의도로서 형성되는 개인적 요소와 영향력을 가진 타인의 행동으로 인하여 윤리적 딜레마는 발생할 수 있다[8]. 따라서 개인의 윤리적 딜레마는 조직 내부의 역할과 책임에 따라 발생하게 되며, 만약 조직 내부에 윤리적 딜레마 환경이 조성된다면 조직 구성원들은 비윤리적 의도나 행동에 영향 받을 수 있다.

2.1.3 정보공유로서 깨진 유리창 이론과 윤리적 딜레마 관계

깨진 유리창 이론은 범죄 심리뿐만 아니라 기업윤리 및 비윤리적 정보공유에도 적용된다. 기업 내부정보는 조직 구성원들이 관리하기 때문에 개개인의 비합리적 행동을 방치하면 안 된다. 조직 내 특정 부서의 구성원들이 비윤리적 정보공유 행동을 하면 조직 전체에 윤리적 분위기가 유지되기 어려울 것이다[3]. 개인의 사적 이익을 위한 비윤리적 행동은 기업 전체의 윤리적 근간에 부정적 영향을 제공하고, 사회적 문제를 불러일으키는 원인이 될 수도 있다[1]. 이에 기업은 구성원들이 윤리적 딜레마를 겪지 않도록 비윤리적 분위기와 행동을 감시 및 통제하는 것이 중요하다[6]. 또한, 깨진 유리창 이론에서 설명하였듯이 비윤리적 정보공유를 발생시킨 구성원의 처벌 기준이 모호할 경우 다른 구성원들이 공감하지 못하면서 윤리적 딜레마가 발생하게 된다. 이를 방지하기 위해서라도 기업은 비윤리를 행동한 직원에게 강력한 처벌을 제공해야만 여러 구성원들이 윤리적 딜레마를 고민하지 않게 될 것이다.

또한, 기업은 구성원들의 윤리적 의식을 높일 수 있도록 직무의 책임감을 강조해야 한다. 기업도 경영의 목표가 비윤리적이면서 비도덕적 관행을 피해야 된다는 사실을 인지하고, 정보 관리의 윤리적 책임을 조직 구성원들에게 주입시켜야 한다. 즉, 기업이 조직 구성원들에게 윤리경영 실천을 강조해야 한다는 것이다. 윤리 경영 강조는 조직 구성원들의 윤리적 역동성을 유지하는데 중요한 원동력이 될 수 있다[13].

2.2 사회적 자본과 비윤리적 행동

2.2.1 사회적 자본의 개념

사회적 자본 이론(Social Capital Theory)이란 사회적 관계에서 만들어지는 기대이익이며 네트워크 확장의 투자이다[14]. 사회적 자본은 사회적 관계 속에서 한 사람 또는 조직의 위치에서 만들어지는 우위성이라고 정의된다. 기업 내부에서 사회적 자본 형성은 조직 구성원 사이에서 공식적 및 비공식적으로 상호작용 한다[15]. 이에 사회적 자본은 조직 내부와 외부의 관계 속에서 쌍방이 함께 소유하고 있는 자산으로 형성되는 특징을 가지며, 한쪽에서 일방적으로 관계를 철회하게 되면 사회적 자본은 소멸된다고 한다. 즉, 사회적 자본은 인적 자본을 보완할 수 있는 중요한 관계적 자산이며 네트워크로부터 발생되는 자산이라고 보고 있다.

특히, 고배경 문화를 가진 국가일수록 사회적 자본이 더욱 두드러지게 나타난다[16]. 고배경 문화에 속하는 국가로는 한국과 중국, 일본 등 동양권 국가가 여기에 속한다. 고배경 문화인 경우 서류 또는 시스템에 의한 의사소통이 아닌 개인이 구두로 말하는 언어를 더욱 중시하는 문화이다[16]. 이러한 문화는 대다수 정보를 개인이 관리하고, 개인이 사용하는 언어로 표현하는 경우가 많다고 한다. 고배경 문화에서의 사회적 자본은 개인과의 관계 및 근접성을 중요시 여긴다고 보는 것이다. 따라서 어떠한 개인이 기업의 중요한 정보나 기밀정보를 요구하게 되면, 요구를 받는 개인은 사회적 자본의 중요성을 더욱 강조하게 되어 상호 이해관계를 고민하게 되는 상황을 가지게 된다.

2.2.2 비윤리 의도와 행동의 개념

비윤리적 의도(Opportunism Intention)란 개인이 사적

이익을 목적으로 한 계획적 의도로 정의되며 이를 기회주의라고 한다[17]. 기회주의는 조직 구성원들의 개인의 사적 이익을 도모하기 위해 조직 정책을 준수하지 않고, 개인이 얻게 되는 반사이익을 고려한 비윤리적 의도라고 말한다[18,19].

비윤리적 행동은 상호 거래 관계에 있어서 사기성을 가진 이기적 이익을 추구하고, 자기 스스로도 믿지 않는 거짓말과 공허한 위협을 통해 상대방으로 하여금 잘못된 약속을 실천하게 하는 행동을 의미한다[20]. 이는 기회주의 행동(Opportunism behavior)이라고도 한다. 기회주의 행동은 조직 구성원들의 윤리적 행동을 제약하고, 비윤리적 의도를 실행하도록 만들어 주는 개인 혹은 조직의 상태라고 보고 있다[1]. 즉, 기회주의는 비윤리적 의도와 행동을 포괄하는 영향자로서 비윤리 확산의 심리적・행동적 역할을 제공한다.

2.2.3 정보공유로서 사회적 자본 이론과 비윤리적 의도·행동 관계

비윤리적 정보공유 의도와 행동을 살펴보면 윤리적 책임의 부정에서 비롯되며 개인들의 사회적 권력을 강조하기 위해 표출된다[21]. 조직 구성원들은 기업의 제도와 조직 내부에 형성되어 있는 사회적 관계 구조에서 윤리적 행동의 영향을 받게 된다. 특히, 기회주의적 행동을 고민하는 개인들은 기업의 정보보안 정책을 이행하지 않고, 비윤리적 정보공유를 의도하고나 행동할 수 있다. 즉, 조직 구성원들은 관계망 속에서 개별 이탈의 방지와 더욱 많은 관계망을 갖고자 할 때 부정적인 사회적 자본 욕구가 높아질 것이다[19].

이에 기업은 사회적 자본을 축적하는 도구로서 비윤리적 기밀정보 공유를 하지 못하도록 조직 구성원들에게 윤리적 책임을 강조해야 한다[22]. 조직 구성원들이 기업과 사회적으로 도덕적이면서 윤리적 행동을 실천할 수 있게끔, 기업은 윤리적 의사결정을 할 수 있는 분위기를 조성해야 된다. 그 이유는 윤리적 의사결정이 개인의 다양한 도덕적 심도(Moral Intensity)를 결정시키는 영향을 제공하기 때문이다[23]. 도덕적 심도란 개인의 도덕과 관련된 이슈, 판단, 의도, 행동을 말하며, 개인들의 비도덕성의 규모의 결과, 사회적 합의, 도덕적 행동 확률, 미래에 발생할 수 있는 도덕적 상황과 효과로서 중요성을 가진다[24].

2.3 정보비대칭과 윤리적 딜레마

2.3.1 정보비대칭의 개념

정보비대칭이란 기업의 경영자 및 다양한 이해관계자들 사이에서 서로 정보의 보유량과 정확성에서 차이가 있는 상태를 의미한다[25]. 시장 경쟁 상황에서 최고 경영자는 경영 전반에 모든 정보를 소유하고 있지만, 그렇지 않은 다른 이해관계자들은 경영 전반의 정보를 가지고 있지 못한 상황에서 정보를 확보한 차이가 발생하게 된다. 이에 따라 경영자, 실무자, 외부 이해관계자 사이에 정보비대칭이 존재하게 되는 것이다[26]. 정보비대칭이 발생하게 되는 주된 원인은 거래 당사자 간의 필요한 정보가 완전히 개방되지 못하게 되면서 정보 소유의 차이가 발생하게 되는 것이다[27]. 정보비대칭은 거래 당사자가 알고 있는 정보에 대해 상대방이 식별하지 못한 상황을 말하며, 조직 내 정보비대칭이 존재하는 상황이 나타나면 위험분담의 최적 배분은 저해되고, 정보를 갖고 있지 못한 대상자는 손해를 보게 되는 경우가 발생하게 된다[28].

2.3.2 정보공유로서 정보비대칭과 윤리적 딜레마 관계

개인의 윤리적 딜레마는 조직 내부에서 개인의 사적 이익을 취하거나 영향력을 강화시키려는 이유가 된다[1]. 윤리적 딜레마는 조직 구성원들의 도덕적 철학에 부정적 영향을 제공하게 된다[29]. 또한 개인의 이익을 높이려는 기회주의적 요소가 마련될 수 있겠다[30]. 기업 내부에서 직급별로 다르게 보유하고 있는 정보가 외부로 누출되면 비윤리적 분위기가 형성된다. 특히, 비윤리 행동한 관리자를 기업이 아무런 제재 없이 방치하면 이를 지켜보는 실무자들은 윤리적 딜레마 현상에 놓일 가능성이 높아질 수 있다[1].

정보비대칭을 외부환경 대응 차원에서 살펴보면 새로운 비즈니스 전략 수립과 경쟁 기업정보 수집하면서 직급별로 정보 확보의 차이가 발생한다. 내부 환경 차원에서는 개인의 부서 협력, 권력 확보를 위한 조직 정치 목적의 정보 수집으로 정보 확보의 차이가 발생한다[16]. 즉, 정보비대칭은 조직 내부와 외부 환경 탐색의 목적에 따라서 정보 확보의 차이가 발생하게 되는 것이다. 그리고 조직 구성원들의 고급정보 확보와 이기적 행동을 위해 윤리적 딜레마가 높아질 가능성이 있다[1]. 결국, 조직 구성원들이 공정하고 정직한 행동을 통해 업무 처리나

구성원 간의 상호관계를 유지하려 하지만 조직정치나 업무처리 과정에서 정보비대칭이 윤리적 딜레마를 봉착시키게 할 수 있다.

3. 연구 방법론

3.1 데이터 수집

본 연구 대상자는 비윤리 사고가 발생한 중소기업 및 대기업의 임직원들을 대상으로 하였다. 본 설문 조사는 이론적 배경을 바탕으로 설문 구성요인과 문항을 결정하였다. 그리고 설문 응답자가 문항을 해석하는데 용이하도록 여러 연구자와 실무자의 검토를 통해서 문장을 1차적으로 수정하였다. 또한, 선별된 10명의 실무자급과 중간 관리자급들을 대상으로 예비조사 후 문항을 2차 수정하였다. 예비 조사를 마무리한 후, 본 조사는 직접 방문 및 e-mail을 통해 설문을 진행하였다.

3.2 가설설정

기존 기업 윤리 및 비윤리 행동 연구에서 정보공유 관점의 연구는 대외적으로 편수가 부족하여, 본 저자는 비즈니스 윤리의 해외 저서, 논문을 참고하여 가설 및 변수를 설정하였다. 이에 Ferrell[1]이 주장하는 개인의 윤리적 의사결정과 도덕적 철학, 조직의 윤리 문화에서 설명된 갈등, 원칙 부재, 강압성, 업무처리를 정보공유의 윤리적 딜레마로 선정하였다. 그리고 비윤리적 의도와 행동, 정보비대칭 변수의 상호 관계를 더욱 구체화시킬 수 있도록 연구 논문을 활용하여 가설을 구체화하였다[11,23-27,35]. 또한, Jones[24]에 의하면 윤리적 딜레마는 비윤리 의도에 영향을 미치고 비윤리 의도는 비윤리 행동에 영향을 제공한다고 주장하고 있다. 이에 본 연구에서도 Jones[24]가 설명한 인과관계를 활용하였다. 본 구성에 따라 나타난 가설 내용은 다음과 같다.

3.2.1 정보공유의 윤리적 딜레마와 비윤리적 의도

정보공유 관점에서 기업 내부의 기밀정보 공유가 두 가지 유형의 윤리적 딜레마 상황에 처하게 된다[1]. 첫 번째 피동적 상황으로서, 강압적이나 위협적인 행동에 의한 정보공유 및 정보공유 우선처리 딜레마가 있겠다. 두 번째로 자발적 상황인 경우에는 내부거래(인센티브, 인사발령)때문에 발생된 정보공유 갈등과 제도적 원칙 부재로 인한 윤리적 딜레마가 있겠다. 두 가지 모두 정보공유의 윤리적 딜레마로서 조직 개인들에게 영향을 제공한다. 즉, 개인들은 윤리적 딜레마를 도전받게 되면서 기회주의를 함께 고려하게 되는 것이다. 이는 명백한 부정행위이며 오해, 왜곡, 위장, 혼돈을 조장시키는 비윤리적 환경을 형성하게 한다[31].

한편, 정보공유 관점에서 윤리적 딜레마의 현상을 살펴보면, 조직 구성원들의 권력 복종으로 인한 정보공유를 찾아 볼 수 있다. 권력은 조직의 관료제 체계로 인하여 생성된다[32]. 권력의 집중과 통솔력은 계층이 높아질수록 강력해지고, 의사결정의 책임성도 중요해진다[16]. 권력은 상급자가 하급자의 저항에도 불구하고 자신의 의지대로 관철시킬 수 있는 역량이다[17]. 특히 직급이 높은 개인의 권력이 강할수록 하위 조직 구성원들에게 심리적, 행동적 판단에 영향을 제공하게 된다. 상급자가 윤리적・비윤리적 리더십 여부에 따라서 하위 구성원들도 윤리적 의식이 변화될 수 있다. 만약, 상급자의 윤리적 리더십이 부재한 상태에서 내부 정보를 합리적 절차 없이 하위 조직 구성원들에 정보공유를 지시하면 조직 구성원들은 윤리적 딜레마에 빠질 수 있다. 권력을 가진 사람이 권력이 약한 상대자에게 영향을 미칠 수 있는 잠재성이 있다. 이에 불합리한 정보공유를 처리해야 되는 상황에 있는 조직 구성원들은 이를 수용할 수밖에 없을 것이다. 즉, 정보공유 처리에 대한 상급자의 강압성은 비윤리 정보공유 의도를 제공하는 영향력을 가질 수 있다. 이러한 내용을 토대로 가설을 설정하였다.

가설 H1: 정보공유 강압성 딜레마는 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공할 것이다.

조직 구성원들이 자신의 본연의 업무보다도 정보공유를 요청한 업무를 우선적으로 처리하는 경우가 있다. 기한이 다가와 시간을 촉박 하는 업무 때문에 정보공유를 신속히 처리해야 하는 경우가 있을 수 있다. 그리고 상급자의 지시로 정보공유를 우선적으로 처리해야 하는 상황이 발생할 수 있다. 즉, 업무를 처리하는 과정에서 필연적으로 정보공유를 우선적으로 해야 하는 상황이 발생한다는 것이다[11]. 따라서 정보공유 업무의 비중을 높이게 되면서 본연의 처리해야 하는 업무 우선순위 변화가 일어날 수 있겠다. 정보공유 업무의 처리 순서도 조직 구성원들에게는 윤리적 딜레마 현상 중 하나로서, 정보공유

의 업무 우선처리는 비윤리적 정보공유 의도에 영향을 제공할 수 있을 것이다. 이러한 내용을 토대로 작성한 가설은 다음과 같다.

가설 H2: 정보공유 우선처리 딜레마는 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공할 것이다.

비윤리적 정보공유를 처리해야 하는 상황에서 조직 구성원 개인이 인지하는 갈등이 있다. 갈등이란 한 당사자가 소중히 여기는 어떤 것에 대해 다른 사람이 부정적인 영향을 미쳤거나 미칠 수 것이라는 인식에서 시작되는 과정이라고 한다[16]. 갈등은 상호간 이해충돌로서 발생되는 현상이며, 갈등의 유형은 업무갈등, 관계갈등, 과정갈등 세 가지로 구분된다. 여기서 업무갈등이란 일의 내용이나 목표와 관련되어 있다. 관계갈등은 인간관계에 중점을 두고 있다. 과정갈등은 업무가 완수되는 방법과 관련이 있다. 조직 구성원들은 세 가지 갈등을 모두 인지하게 된다. 개인이 정보공유를 처리한 목적으로 업무를 처리하는 과정에서 조직 구성원들 간의 갈등을 가질 수 있다. 그리고 정보공유를 양과 질에 따라서 정보공유를 요청한 상대방과 관계 갈등도 가질 수 있다[21]. 개인은 정보공유에서 신속한 공유를 하든지 아니면 거절을 하든지 이러한 갈등 상황을 해결하고자 노력할 것이다. 만약, 개인의 정보공유 거절을 할 수 없는 직급이나 상황에 처해 있다면 협상을 토대로 정보공유의 수준을 논의할 수 있다[1]. 하지만, 개인이 정보공유를 처리해야 하는 갈등 상황이 정보공유 의도에 영향을 제공할 것이다. 이러한 내용을 토대로 작성한 가설은 다음과 같다.

가설 H3: 정보공유 갈등 딜레마는 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공할 것이다.

조직 구성원들의 정보공유에 관한 윤리적 딜레마로 개인적이면서 제도적 원칙부재가 있다. 원칙 부재는 개인의 도덕적 심도처럼 개인이 가지는 윤리적 철학, 윤리적 판단과도 관련된다. 개인이 비윤리적 철학을 토대로 합리적이지 못한 정보공유 의도와 행동을 고려하게 되는 것을 개인의 원칙 부재로 볼 수 있다. 개인 원칙이 부재하다는 것은 조직 내부에서 지켜지고 있는 절차가 없거나 또는 이를 이행하지 않게 되는 것을 말한다[1]. 즉, 개인은 조직 내부에서의 경력개발을 위한 성장욕구를 위해 원칙을 깨트리거나 권력에 위한 정보공유에서 원칙을 위해할 가능성이 있다. 이러한 윤리적 딜레마는 개인이 도덕적 원칙을 낮추게 할 것이며 이는 비윤리적 의도에 영향을 제공할 수 있다. 이러한 내용을 토대로 작성한 가설은 다음과 같다.

가설 H4: 정보공유 원칙부재 딜레마는 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공할 것이다.

3.2.2 정보공유의 비윤리적 의도와 행동 관계

비윤리적 의도로서 기회주의는 개인이 보상을 기대하는 것이며 기업은 구성원들의 비윤리적 행동을 억제시키는데 실패한 결과이다[33]. 기회주의는 개인의 직무와 관계되어 있으며 누구와 업무를 함께하는지, 업무의 특성은 무엇인지에 따라 발생할 수 있고, 상급자 또는 팀, 부서의 환경적 영향을 받아 나타난다고 한다[34]. 기회주의는 팀원들, 고객들에게 업무와 관련된 거짓말이나 지킬 수 없는 약속을 하는 형태의 잘못된 행동에서 관찰될 수 있으며 개인의 업무의 지식과 경험에서도 표출된다.

즉, 조직 구성원들의 비윤리적 정보공유는 개인의 보유하고 있는 지식과 경험을 상대방에게 제공하여 개인의 기회주의적 보상을 얻기 위한 의도와 행동이다[9]. 조직 구성원 개인이 원하는 욕구가 조직 내부에서 충족되지 못할 경우 기회주의를 발휘하여 비윤리적 의도를 높일 것이다. 그리고 비공식적 채널을 통해 정보자산을 누출시킬 것이다[1]. 비윤리적인 정보공유 의도는 개인의 사적 이익을 도모할 뿐 만 아니라 기회주의적 성향을 강조시켜 준다. 즉, 개인의 비윤리적 정보공유 의도는 외부에 기밀정보를 누출시키는 비윤리적 행동에 영향을 제공할 것이다. 이러한 내용을 토대로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 H5: 조직 구성원들의 비윤리 정보공유 의도는 비윤리 행동에 영향을 제공할 것이다.

3.2.3 직급별 정보비대칭 수준에 따른 정보공유 딜레마 차이

윤리 경영은 기업을 사회적 존재로서 인식시키고 건전한 기업을 지속시키는데 중요한 원천으로 작용한다[10]. 이에 기업은 조직 구성원들에게 윤리적 의사결정을 실천할 수 있는 조직 환경을 제공할 필요가 있다. 윤리적

의사결정은 법적, 도덕적으로 수용할 수 있는 의사결정으로서, 개인들의 윤리적 딜레마 상황에서 무엇을 해야 하는지에 대한 옳은 판단을 내리는 데 도움을 제공한다[22].

조직 구성원들에게 비윤리적 조직 분위기는 윤리적 딜레마를 발생시킨다. 개인들의 윤리적 딜레마는 비윤리적 의도를 계획하게 되는 역할의 구심점이 되며, 개인의 사적 이익과 조직 내부의 영향력을 높이려는 기회주의적 요인에 영향을 주게 된다[1]. 특히 기업 내부의 최고 경영자급, 중간 관리자급, 실무자급 간에는 업무의 너비와 폭이 다르기 때문에 특정 정보를 얻는데 시간과 비용이 다르게 투입될 것이다. 이는 직급 간의 정보의 질과 양이 다르다는 것을 의미한다[26]. 직급 간의 정보의 품질 다르므로 정보공유의 요청 수준도 달라질 것이다. 즉, 직급별로 정보공유의 요청 수준이 상이하기 때문에 윤리적 딜레마 요인도 다를 수밖에 없을 것이다. 이러한 내용을 토대로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 H6: 직급별로 정보공유 딜레마와 비윤리 정보공유 의도 간의 영향력 차이가 있을 것이다.

위 여섯 가지의 가설 설정의 연구 모형은 Fig. 1에 나타내었다. 독립변수는 깨진 유리창 이론에 의한 윤리적 딜레마의 구성요소로 되어 있다. 총 네 가지 변수로 윤리적 딜레마 독립변수를 구성하였으며, 매개 변수와 종속변수는 사회적 자본에 의한 비윤리적 의도와 행동으로 구성하였다.

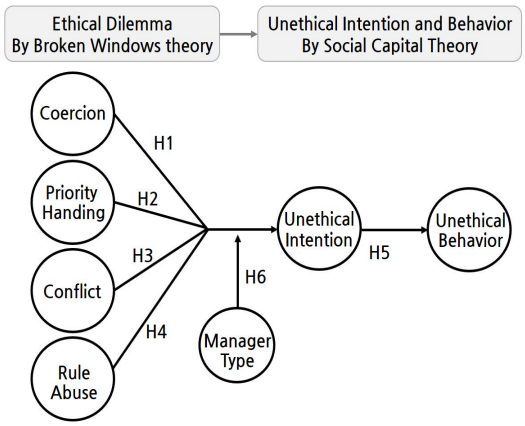

Fig. 1. Research Model

3.3 측정도구 및 조작적 정의

윤리적 딜레마의 구성개념은 조직 구성원들의 윤리적 의사결정 문제, 조직 내 개인 상황 이슈의 수준으로 정의된다. 윤리적 딜레마는 조직 구성원들의 조직 내부에서 업무 처리나 정보공유를 수행해야 하는데 있어 발생하게 되는 요인이다. 윤리적 딜레마 요인으로는 갈등, 거짓말, 차별, 뇌물수수, 환경적 이슈, 사기, 내부자 거래, 지적재산권 누출, 개인보호 등이 있다[1]. 특히, 정보공유와 관련된 주된 윤리적 딜레마는 갈등, 내부자 거래, 지적재산권 누출과 관련이 있다.

우선 피동적인 정보공유 상황에서 발생하는 윤리적 딜레마는 기밀정보 공유와 직접적 관계를 가진다. 이를 정보공유 강압성, 정보공유의 우선처리의 정도로 구성하였다. 정보공유의 강압성은 상급자의 강압적 권력 및 위협에 의해서 나타나는 윤리적 딜레마이다. 이에 대한 측정 변수로는 상급자 요청에 따른 다른팀 정보공유, 상급자 요청에 따른 외부 협력사에 정보공유, 상급자 요청에 따른 퇴직자 정보공유 정도로 구성하였다. 그리고 정보공유 우선처리 상황으로는 고유 업무 지체, 정보공유 시간 할애, 정보공유에 다른 본연의 업무 실수에 대한 정도를 구성하였고, 리커드 5점 척도로 측정하였다[1,14,16,21,22,35].

한편, 자발적인 정보공유 상황에서 발생하는 윤리적 딜레마는 정보공유 갈등, 정보공유 원칙부재의 정도로 구성하였다. 정보공유에 대한 갈등은 정보 요청자 및 팀원과의 정서적 갈등, 개인의 심리적 갈등으로 구성하였다. 그리고 정보공유 원칙부재는 조직 내부 거래 시 원칙부재, 외부 협력 시 원칙 부재, 퇴직자의 협력 시 원칙 부재에 대한 정도로 구성하였고, 리커드 5점 척도로 측정하였다[1,14,16,21,22,35].

비윤리 정보공유 의도의 구성개념은 조직 구성원 개인의 기회주의에서 나타나며 이는 윤리적 행동에 반대된 이기적 행동의 의도 수준으로 정의된다. 이에 개인들의 보유한 정보력에 의해서 표출되는 기회주의로서 요인을 정의하였다. 비윤리적 정보공유 의도는 공문 없이 처리(비공식 경로) 의도, 미결재 정보공유 의도, 구두처리(비공식모임)에 따른 정보공유 의도 정도로 구성하였고, 리커드 5점 척도로 측정하였다[1,14,33-35].

비윤리 행동의 구성개념은 조직 구성원들이 윤리 규정을 위반하는 행동 수준으로 정의된다. 본 연구에서는 비윤리 행동을 조직 구성원들이 정보자산을 외부에 비윤리적으로 누출시키는 요인으로 정의하였다. 비윤리적 정

보공유 행동에는 인터넷 공유, 종이 인쇄 공유, 서면으로 외부에 공유의 정도로 구성하였고, 리커드 5점 척도로 측정하였다[1,33-36].

4. 연구결과

4.1 자료수집 및 분석방법

본 연구는 기업 내부의 정보자산 공유의 특성을 파악하기 위해 2015년도 5월 1일~17일간 표본 조사를 진행하였다. 기업 내부의 정보공유에 따른 비윤리적 행동을 세밀하게 조사하기 위해 방문조사 및 이메일 조사를 통해 수집하였다. 수집된 표본 수는 총 637명이었으며, 이 중 전체 문항을 단일 값으로 응답하였거나 결측값이 발생한 자료 24개를 제외하였다. 이에 따라 613개 자료를 최종 분석에 사용하였다.

4.2 표본의 특성

정보공유의 비윤리적 행동에 대한 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 수행하였다.

Table 1. Sample Characteristics

Classification		frequency	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	72	11.7
	Director	59	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	39	6.4
	Beyond 300 workers	208	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

응답 비율을 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 수치에 대해서 Table 1에 제시하였다.

4.3 신뢰성과 타당성

본 연구의 설문 항목에 대한 타당성과 신뢰성을 검정하였다. 신뢰성검정은 Cronbach's a계수로 검정하며 이는 0.60이상이면 측정 도구의 신뢰성에 문제가 없다고 하였다. 그리고 표본의 타당성 검정을 위해 요인 분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석(principal component) 방식을 사용하였으며, 요인의 회전은 직각회전 방식 중에서 각 요인의 특성을 가장 잘 나타내주는 배리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다. 사회과학에서 요인 적재치에 대해 각 변수가 요인 간 상관 관계가 0.5이상인 경우에는 유의하다고 판단하였다[37].

그리고 각 측정 모델에 대한 내적 일관성 검정을 실시한 결과 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer -Olkin)를 살펴보았다. 정보공유 강압성, 정보공유 우선처리, 정보공유 갈등, 정보공유 원칙부재, 비윤리 정보공유 의도의 KMO는 0.880(p=0.000)으로 나타났으며 비윤리 정보공유 행동이 0.704(p=0.000)로 높게 나타났다. 이에 대한 측정치는 Table 2에 제시하였다.

Table 2. Analysis of Reliability and Validity

Variables		Factor	AVE	C.R.	Rel.
Ethical Dilemma	Coercion	.842 .685 .558	.706	.625	.831
	Priority Handing	.885 .854 .605	.813	.730	.890
	Conflict	.780 .789 .710	.814	.729	.890
	Rule Abuse	.721 .814 .783	.870	.794	.920
Unethical intention		.863 .835 .827	.871	.794	.920
Unethical Behavior		.855 .900 .844	.834	.831	.937

AVE :Average Variance Extracted
C.R.: Composite Reliability, Rel. : Cronbach Alpha Reliability

Table 3. Correlation coefficient and discriminant validity

Construct		Ethical Dilemma				Unethical intention	Unethical Behavior
		Coercion	Priority Handing	Conflict	Rule Abuse		
Ethical Dilemma	Coercion	0.791					
	Priority Handing	0.444**	0.854				
	Conflict	0.432**	0.541**	0.854			
	Rule Abuse	0.535**	0.449**	0.604**	0.892		
Unethical Intention		0.410**	0.377**	0.414**	0.491**	0.892	
Unethical Behavior		0.355**	0.395**	0.359**	0.322**	0.468**	0.911

※ The shaded area is the square root of the AVE value.

판별타당성 검정을 위해 AVE(Average Variance Extracted)가 모든 구성개념 간 상관 자승치보다 큰 값을 가지는지 여부를 분석하였다[37]. 잠재변수 AVE제곱근 값이 잠재변수와 다른 잠재변수 간의 모든 상관계수보다 클 경우 판별 타당성이 있다고 한다[38].

Table 3에 나타났듯이 모든 잠재변수의 구성개념은 상관계수보다 높은 값을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 법칙타당성을 살펴보게 되면 잠재변수 간 상관의 방향성을 가지고 있으며, 모든 변수가 유의하다고 나타나 법칙 타당성을 가진다고 나타났다.

4.4 연구모델 검정

연구모델의 가설검정을 분석하기 위해 구조방정식 모형을 수립하였다. 구조방정식은 모형 검정은 매개변수와 조절변수의 관계를 객관적으로 제시하여 준다. 또한, 경로계수의 크기와 방향성, 통계적 유의성, 선행 변수를 통해 설명되는 최종 종속변수의 계수값 등을 제공하는 것으로 이루어진다.

본 연구 모형의 모델 적합도 지수 결과는 Table 4에 나타내었다. 적합도 지수를 살펴보면 GFI(Goodness - of - fit Index)는 0.918로 나타났으며 AGFI(Adjusted Goodness-of-fit Index)는 0.882, CFI(Comparative Fit Index)는 .937, NFI(Normed Fit Index)는 .919, RMR (Root Mean Square Residual)은 0.05로 나타났다. 이는 구조방정식 모형도의 적합도를 설명하는 것이며 RMR이 0.05이면 매우 좋다고 보고 있으며 GFI와 AGFI, CFI, NFI는 0.9이상이면 적합하다고 보고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 연구 모형은 사회과학 관점에서 수용 가능하다고 할 수 있다.

Table 4. Goodness of Fit on Structural Model

GFI	AGFI	CFI	NFI	RMR
.918	.882	.937	.919	.050

각 경로 모형을 살펴보면 정보공유 강압성이 비윤리 정보공유 의도에 미치는 영향으로 C.R.(Critical Ratio)값이 3.232(p=0.002)로 나타났다. 정보공유 우선처리가 비윤리 정보공유 의도에 미치는 영향으로 C.R.값은 2.808(p=0.005)로 나타났다. 정보공유 갈등이 비윤리 정보공유 의도에 미치는 영향으로 C.R.값은 2.068 (p=0.039)로 나타났다. 정보공유 원칙부재가 비윤리 정보공유 의도에 미치는 영향으로 C.R.값은 3.229 (p=0.001)로 나타났다. 비윤리 정보공유 의도가 비윤리 정보공유 행동에 미치는 영향으로 C.R.값은 10.003 (p=0.000)로 나타났다. 이러한 결과에 따라서 가설 H1부터 H5까지 모두 채택되었다. 즉, 정보공유에 따른 윤리적 딜레마의 변수가 모두 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공하고 비윤리 정보공유 의도는 비윤리 정보공유 행동에 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 이에 대한 결과는 Table 5에 제시하였다.

Table 5의 결과를 살펴보면, 정보공유의 윤리적 딜레마로는 정보공유 강압성, 정보공유 우선처리, 정보공유 갈등, 정보공유 원칙부재의 변수가 있으며 이는 비윤리적 정보공유 의도에 영향을 제공한다고 나타났다. 비윤리적 정보공유 의도는 정보공유 행동에 영향을 미친다고 나타났다. 특히, 윤리적 딜레마에서 정보공유 강압성과 정보공유 원칙부재가 높은 영향력이 있다고 나타났다. 정보공유의 강압성은 한국의 관료제가 강한 기업 문화에서 이해관계자의 정보공유 요청을 회피하는데 애로사항이 있다는 것을 의미한다. 특히 hall이 주장하는 동양의

고배경 문화를 중시하는 사회에서는 상하명령 구조와 직급체계에 따른 행동이 명확하게 구분되어 있기 때문에 [16] 정보공유 요청에 대한 거절이 쉽지 않다고 해석할 수 있다. 그리고 기업 내부에 정보공유의 원칙이 절차적으로 부재하면 개인들의 정보공유의 유혹이 나타날 수 있고, 윤리적 딜레마가 발생할 수 있다. 즉, 조직 구성원들은 스스로의 경력개발 및 사익추구에 대한 유혹이 잠재되어 있기 때문에 정보공유의 딜레마가 존재하게 된다는 것이다.

그 외 다른 변수인 정보공유 우선처리, 정보공유 갈등도 윤리적 딜레마의 중요변수로서 기업 차원에서 관리가 필요하다. 정보공유를 우선적으로 처리해야 되는 상황적 요소와 심리적 갈등이 빈번하게 발생하게 되면 조직 구성원들이 윤리적 딜레마를 겪을 수 있다.

Table 5. Path Analysis

Path			Est.	S.E.	C.R.	P
Unethical Intention	←	Coercion	.377	.117	3.232	.002
	←	Priority Handing	.219	.078	2.808	.005
	←	Conflict	.159	.077	2.068	.039
	←	Rule Abuse	.229	.071	3.229	.001
Unethical Behavior	←	Unethical Intention	.795	.080	10.003	.000

Est.: Estimate, S.E.: standard error, C.R.: Critical Ratio

앞서 Table 5는 직접경로를 통한 영향력 검정을 확인한 결과였다. 추가적으로, 간접경로, 즉 매개효과(간접경로)가 있는지를 검정하였다. 간접경로 분석은 부스트래핑 방법을 토대로 분석을 수행하였고, 이에 대한 결과는 Table 6에 제시하였다.

Table 6. Indirect Effect of Path Analysis

Variable	Information Sharing Dilemma			
	Coercion	Priority Handing	Conflict	Rule Abuse
Unethical Behavior	.300 (.016)	.174 (.012)	.126 (.094)	.182 (.009)

Value: Estimate(p-value)

정보공유 업무의 원칙부재와 우선처리, 강압성은 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 세 개의 독립변수가 매개변수인 비윤리 정보공유 의도를 거쳐 비윤리 정보공유행동을 매개하고 있다는 것이다. 이에 반해 정보공유 갈등은 비윤리적 정보공유 행동으로 연결되지는 않았으며, 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 즉, 정보공유 갈등을 제외한 나머지 변수들, 원칙부재, 우선처리, 강압성에 따른 윤리적 딜레마는 비윤리 정보공유 의도뿐만 아니라 비윤리 정보공유 행동까지 영향을 제공하는 것으로 나타났다.

Table 6의 결과를 살펴보면, 정보공유의 강압성, 정보공유의 우선처리, 정보공유의 원칙부재는 기업 내부에 비윤리적 분위기를 형성시키는 중요한 요인으로 설명된다. 여기서 정보공유의 강압성은 다른 윤리적 딜레마 변수에 비해 강력한 영향자로 나타났다. 즉, 정보공유 강압성이 조직구성원들에게 비자발적이지만 사회적 관계로 인하여 정보공유 행동으로 연결된다고 보는 것이다. 한편, 정보공유 원칙부재와 정보공유 우선처리도 부분매개효과가 있다고 나타났다. 정보공유 강압성에 비해 영향력은 상대적으로 작지만 조직 내 관례적 정보공유 분위기와 사적 이익을 위한 정보공유 우선 처리도 비윤리적 정보공유 의도뿐만 아니라 행동에 영향을 제공한다고 나타났다. 결국, 정보공유 강압성, 원칙부재, 우선처리는 비윤리적 정보공유 의도와 행동까지 영향을 제공하는 변수이기 때문에 조직 내부에서는 윤리적 딜레마를 억제할 수 있는 강력한 윤리강령 분위기를 조성해야 할 필요하다고 해석된다.

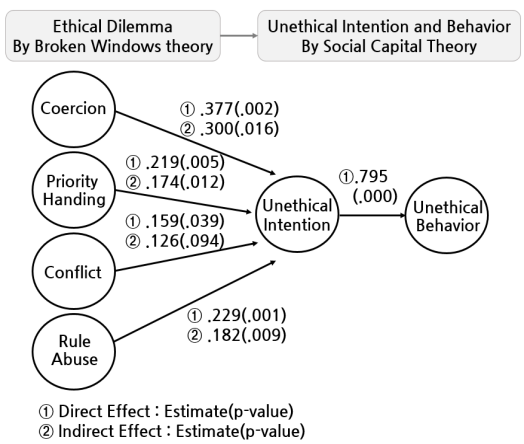

Fig. 2. Research Model Result

4.5 조절효과(다중집단) 검정

본 연구에서는 직급 변수를 선택하여 가설6의 검정과 조절효과로서 정보비대칭의 효과 차이를 확인하였다. 조

Table 7. Multiple Group Analysis

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
Structural weights	8	16.086	0.041	0.003	0.003	0	0

Classification	Path Analysis			Estimate	S.E.	C.R.	P
Staff Level	Unethical Intention	←	Coercion	0.555	0.263	2.112	0.035
		←	Priority Handing	-0.048	0.139	-0.344	0.731
		←	Conflict	0.03	0.132	0.224	0.822
		←	**Rule Abuse**	0.403	0.165	2.44	0.015
	Unethical Behavior	←	Unethical Intention	0.747	0.108	6.941	0.000
Middle Manager **Level**	Unethical Intention	←	Coercion	0.438	0.255	1.721	0.085
		←	**Priority Handing**	0.414	0.128	3.236	0.001
		←	**Conflict**	0.241	0.121	2.003	0.045
		←	Rule Abuse	0.057	0.097	0.588	0.556
	Unethical Behavior	←	Unethical Intention	0.887	0.163	5.455	0.000
Top Manager **Level**	Unethical Intention	←	Coercion	0.144	0.201	0.715	0.474
		←	**Priority Handing**	0.381	0.145	2.635	0.008
		←	Conflict	0.164	0.146	1.122	0.262
		←	Rule Abuse	0.182	0.112	1.619	0.105
	Unethical Behavior	←	Unethical Intention	1.014	0.235	4.319	0.000

절효과는 종속변수와 독립변수 간의 관계가 제 3의 변수에 따라 크기와 방향이 달라진다는 것을 의미하며, 본 연구에서는 직급을 최고 경영자, 중간 관리자, 실무자 수준으로 구분하였다. 조절효과 검정을 위해 다중집단분석에 의한 대응별 모수비교의 검정을 수행하였다. 조직 구성원들의 직급별 차이에 따라 정보공유의 윤리적 딜레마의 변화가 있는지를 확인하고자 한다. 직급은 사원, 주임, 대리급을 실무자급으로 분류하였다. 중간관리자급은 과장, 차장급으로 분류하였고, 부장급, 이사급 이상은 최고경영자급으로 분류하였다. 이렇게 세 가지 다중집단으로 실무자급 샘플수는 245개, 중간관리자급은 237개, 최고경영자급은 131개로 분류하였고, 분류된 집단 결과를 토대로 차이가 있는지를 검정하였다.

분석결과, 다중집단(조절효과)의 차이는 DF가 8, CMIN이 16.086이며, p값이 0.041로 윤리적 딜레마와 비윤리적 정보공유 사이에는 세 집단의 차이가 있다고 나타났다. 이에 가설 H6은 채택되었다. 실무자급에서는 정보공유 강압성(C.R.=2.112, p=0.035), 정보공유 원칙부재(C.R.=2.440, p=0.015)가 비윤리 정보공유 의도에 영향을 미친다고 나타났다. 중간 관리자급에서는 정보공유 우선처리(C.R.=3.236, p=0.001), 정보공유 갈등(C.R.=2.003, p=0.045)가 비윤리 정보공유 의도에 영향을 미친다고 나타났다. 최고 경영자급에서는 정보공유 우선처리(C.R.=2.635, p=0.008)가 비윤리 정보공유 의도에 영향을 미친다고 나타났다. 이에 대한 상세 내용은 Table 7에 나타내었다.

결과를 살펴보면, 정보의 비대칭의 수준에서 실무자급은 내부거래 정보를 우선시하고 직급이 낮으면서 정보공유의 강압성이 나타났다고 보며, 조직내부 미약한 윤리강령이 정보공유 원칙부재의 결과를 가져왔다고 볼 수 있다. 중간관리자급은 내부 및 외부정보를 확보하고 최고경영자와 실무자와의 의사소통을 주도하는 직급이다[21]. 이러한 중간관리자들은 정보공유 우선처리가 조직내·외부에서 권력을 높일 수 있는 수단으로서 작용하겠지만, 업무처리에서 발생하는 갈등 또한 윤리적 딜레마로 부각된다고 볼 수 있다. 그리고 최고경영자들은 정보공유 우선처리에 집중하는 경향을 보인다고 나타났다. 이는 최고경영자급들이 외부 이해관계자들과의 스킨십이 강한 직급의 특성으로 신속한 정보공유를 요구하는 경우가 많을 수 있다. 따라서 강압성, 갈등, 원칙부재보다는 정보공유 우선처리가 윤리적 딜레마로서 중요한 변수로 나타났다.

5. 연구 결론과 연구 의의

5.1 연구 결론

최근 기업 윤리가 사회·문화적으로 강조되고 있음에도 불구하고, 아직도 조직 내부에서 정보자산의 중요성은 낮은 수준에 머무르고 있다. 이에 본 연구는 조직 구성원들의 정보 자산의 정보공유 딜레마, 비윤리적 의도와 행동을 인과관계로 분석하여 기업 윤리를 한층 더 강

조하고자 연구를 시작하였다. 즉, 기업의 정보보안과 기업 윤리를 결합한 관점에서 조직 구성원들의 비윤리 의도와 행동을 분석하는데 중점을 두었다.

기업윤리 연구의 대다수는 경영학 관점에서 지속가능 경영과 경영전략을 결합한 기업윤리가 다수를 이루고 있다. 그리고 경영정보학 관점에서는 정보시스템 보안, 개인정보보호 관점에서 다수가 연구되고 있다. 이렇듯, 조직 구성원들의 개인 수준의 기업윤리 연구보다는 조직 관점의 경영윤리 연구가 집중되어 왔다. 이에 본 연구자는 조직 내부의 구성원들 간 효율과 효과적인 업무 처리라는 명목하에 빈번하게 발생되고 있는 비윤리적인 정보공유 현상을 연구하고자 하였다.

특히, 조직 내부는 관료제에 따른 직급별로 정보 관리 수준이 다르기 때문에 정보의 비대칭이 발생하고 있다. 정보비대칭으로 인한 조직 구성원들은 직급별로 정보공유의 이슈가 다르게 나타날 수 있다고 판단하였다. 따라서 본 연구는 세부적으로 윤리적 딜레마, 비윤리 의도, 비윤리 행동의 요인에서 직급별로 차이를 확인하였으며, 검정 결과에서도 직급별 차이가 있다고 나타났다. 이를 통한 연구 결과로써 정보공유의 윤리적 딜레마가 비윤리 정보공유 의도에 영향을 제공하는 것을 강조할 수 있었다. 그리고 비윤리적 정보공유 의도가 비윤리 행동까지 연결된다는 것을 강조할 수 있는 계기를 마련하였다.

5.2 연구 의의

본 연구는 기업 윤리 관점에서 설명되지 않았던 비윤리적 정보공유 행동을 실증적 연구를 통해 이론적, 실무적 시사점을 도출하였다. 이에 대한 이론적 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기업 윤리를 조직 구성원들의 윤리적 의사결정과 함께 범죄・심리학 관점에서 윤리적 딜레마를 논의하였다. 깨진 유리창 이론은 비윤리적 상황, 이슈가 사회 현상에서 발견되면 개인의 인지적 혼동과 범죄적 분위기를 일으킬 수 있다는 이론으로 설명된다. 즉, 기업에서 부정적 사건을 방치하고 제재를 하지 않으면 조직 구성원들에게 윤리적 딜레마가 발생하게 된다는 것을 깨진 유리창 이론을 토대로 설명하고자 하였다. 본 연구에서 깨진 유리창 이론을 통해 기업 기밀 정보가 외부에 누출이 되는 경우 이를 방치하기보다는 조직 내부에 경각심을 불러일으키고, 비윤리적 현상을 억제하거나 제거할 필요성을 강조할 수 있었다. 그리고 깨친 유리창 이론을 범죄심리학에서 사회과학으로 접목시켜 비윤리적 정보공유 현상을 설명하였다.

둘째, 조직 구성원들의 비윤리적 정보공유 의도와 행동을 사회적 자본 이론으로 설명하였다. 사회적 자본은 사회적 관계의 형성을 의미한다. 사회적 자본은 구성원 간의 연결성 개념과도 일치하며 이는 네트워크 확대를 가져와 조직 구성원 개인의 권력으로도 작용된다. 조직 구성원들의 정보공유는 사회적 관계의 지속성과 영속성을 형성하는데 중요한 요인으로 작용되며 상호간 정보공유를 통해 사회적 자본을 축적할 수 있다. 하지만 기업의 정보자산을 합리적 절차 없이 상호 간 공유하는 것은 비윤리적 의도와 행동이다. 기업의 정보자산은 개인이 임의적으로 소유하고 공유되는 자산이 아니며, 기업이 별도로 중요하게 관리해야 할 자산이다. 그럼에도 불구하고 조직 구성원들은 사회적 자본 형성을 위해 자신이 관리하는 정보를 공유하고 있으며 이와 동시에 윤리적 딜레마, 비윤리적 정보공유 의도, 행동을 겪게 된다는 것을 본 연구를 통해서 설명하였다. 이에 사회적 자본의 긍정적, 부정적 측면의 양면성을 본 연구로 설명할 수 있었다.

한편, 본 연구의 실증 연구를 위해 1회 이상 비윤리 행동으로 언론에 노출된 기업들을 대상으로 정보공유의 비윤리적 행동을 조사하였다. 또한 정보비대칭 수준에 따른 윤리적 딜레마의 차이를 분석함으로써 기업윤리의 방향성을 설명하였다. 이를 토대로 실무적 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 실무자급들은 직급이 높은 구성원의 권한 또는 권력의 영향을 받게 된다. 권력에 따른 관계에서 윤리적 인식과 행동이 재형성될 수 있다. 개인의 윤리적 행동은 조직의 문화와 상급자와의 권력 관계에 영향을 받게 되며, 이는 관리자와 실무자 간의 사회적 자본을 형성시키는 영향을 가진다고 한다[16]. 이에 따라 관리자급과 실무자급에게 정보공유의 책임을 분리하여 권한 설정을 강조할 필요가 있으며, 윤리적 의사결정을 실천하도록 합리적 윤리 제도를 구축해야 된다[17].

둘째, 중간 관리자급들은 실무자급보다는 정보를 폭넓게 처리하고 관리하는 직급이다. 그리고 외부와 내부 정보를 동시에 보유하고 있는 직급이기 때문에 정보공유의 갈등과 정보공유 우선처리에 민감하게 반응할 수밖에 없다. 따라서 중간 관리자급들이 대외적 정보공유 갈등을 억제하고, 본연의 업무에 집중할 수 있는 보상체계 마련이 필요할 수 있다. 또한, 중간 관리자급들에게 윤리적 리

더십을 강조할 수 있는 제도 장치와 윤리 프로그램을 운영하여 비윤리적 의도와 행동을 사전에 예방하도록 도움을 제공할 필요가 있다.

마지막, 기업들은 정보자산 관리의 중요성을 인지하고, 정보 관리를 투명하게 할 수 있도록 기술적, 관리적 보안 투자에 적극적으로 관심을 가져야 한다. 기업이 기술적, 관리적 정보보안을 강조하게 되면, 정보시스템에서 구성원들 개인의 외부 접속과 내부 접속 여부를 판단할 수 있다. 이러한 정보시스템의 로그 기록이 조직 구성원들에게 정보의 중요성에 대한 인식을 강조할 수 있을 것이다. 즉, 조직 구성원들의 비윤리적인 정보공유를 발생하는 것을 정보접근 모니터링을 통해서 사전에 방지할 수 있는 효과를 가질 수 있다.

5.3 향후 연구방향

본 연구는 기업윤리 관점에서 설명되지 않았던 비윤리적 정보공유 행동을 설명하였다. 연구 결과, 윤리적 딜레마는 직급별로 요인이 다르다고 나타났고, 비윤리적 의도와 행동에 부정적 영향을 제공하였다. 이에 대한 현상을 본 연구는 충실히 설명하였지만, 기업들이 운영하고 있는 정보접근 모니터링이 윤리적 딜레마, 비윤리적 의도와 행동에 미치는 영향력은 설명하지는 않았다. 이에 정보접근 모니터링에 의해서 정보공유의 윤리적 딜레마, 비윤리적 의도와 행동이 얼마나 억제되는지에 관한 연구를 진행할 필요가 있겠다.

REFERENCES

[1] O. C. Ferrell & J. Fraedrich. (2015). *Business ethics: Ethical decision making & cases.* Nelson Education.

[2] A. Kinicki & R. Kreitner. (2011). *Organizational behavior.* McGraw-Hill/Irwin.

[3] Y. H. Kim & H. K. Kim. (2016). The moderating roles of employees' self-efficacy and trust in leader on the relationship between ethical leadership and employees' behaviors. *Journal of Digital Convergence, 14(3),* 71-81.

[4] D. J. Shin & Y. Y. You. (2014). Research on the Effects of a Project Manager's Competency on a Consultant's Ethical Attitude and the Consulting Achievement with the Regulation Effects of CEO Support. *Journal of Digital Convergence, 12(5),* 191-201.

[5] M. Kaptein & M. S. Schwartz. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics, 77(2),* 111-127.

[6] J. H. Lee, B. H. Jung & B. C. Kim. (2013). Incident Response Competence by The Security Types of Firm s : Socio-Technical System Perspective. *Korea Society of IT Services, 12(1),* 289-308.

[7] E. Keri, S. Pearlson & C. Saunders. (2006). *Managing and using information systems: A strategic approach.* New York, NY: Wiley.

[8] H. C. Kelman & V. L. Hamilton. (1989). *Crimes of obedience: Toward a social psychology of authority and responsibility.* Yale University Press.

[9] K. C. Laudon & J. P. Laudon. (2016). *Management information system.* Pearson Education India.

[10] M. S. Schwartz & A. B. Carroll. (2003) Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business ethics quarterly. 13(4),* 503-530.

[11] M. Shadnam & T. B. Lawrence. (2011). Understanding widespread misconduct in organizations. *Business Ethics Quarterly, 21(3),* 379-407.

[12] J. Q. Wilson & G. L. Kelling. (1982). Broken windows. *Atlantic monthly, 249(3),* 29-38.

[13] T. Donaldson & T. W. Dunfee. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of management review, 19(2),* 252-284.

[14] R. S. Burt. (2005). *Brokerage and closure: An introduction to social capital.* Oxford university press.

[15] S. E. Seibert, M. L. Kraimer & R. C. Liden. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal, 44(2),* 219-237.

[16] S. P. Robbins & T. Judge. (2012). *Essentials of organizational behavior.* Upper Saddle River: Prentice Hall.

[17] B. H. Jung & B. C. Kim. (2017). Behavior Improvement of Unethical Information-Sharing by The Ethical Program : Social Capital and Ripple Effect. *Journal of Digital Convergence, 15(8),* 169-182.

[18] D. J. Kim, D. L. Ferrin & H. R. Rao. (2008). A Trust-based Consumer Decision-making Model in Electronic Commerce: The Role of Trust, Perceived Risk, and Their Antecedents. *Decision Support Systems, 44(2),* 544-564.

[19] C. Yoon. (2011). Theory of Planned Behavior and Ethics Theory in Digital Piracy: An Integrated Model. *Journal of Business Ethics, 100(3),* 405-417.

[20] O. E. Williamson. (1980). The organization of work a

comparative institutional assessment. *Journal of Economic Behavior and Organization, 1(1),* 5-38.

[21] S. P. Robbins, D. A. DeCenzo & M. Coulter. (2008). *Fundamentals of management: essential concepts and applications.* Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

[22] J. R. Rest. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory.* New York.

[23] M. J. O'Fallon & K. D. Butterfield. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics, 59(4),* 375-413.

[24] T. M. Jones. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model, *Academy of management review, 16(2),* 366-395.

[25] G. Clarkson, T. E. Jacobsen & A. L. Batcheller. (2007). Information asymmetry and information sharing. *Government Information Quarterly, 24(4),* 827-839.

[26] P. R. Nayyar. (1993). Performance effects of information asymmetry and economies of scope in diversified service firms. *Academy of Management Journal, 36(1),* 28-57.

[27] S. Kulkarni. (2000). Environmental ethics and information asymmetry among organizational stakeholders. *Journal of Business Ethics, 27(4),* 215 - 228.

[28] S. D. Williamson. (1986). Costly monitoring, financial intermediation, and equilibrium credit rationing. *Journal of Monetary Economics, 18(2),* 159-179.

[29] O. C. Ferrell & L. G. Gresham. (1985). A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing. *Journal of Marketing, 49,* 87-96.

[30] K. E. Pearlson & C. Saunders. (2009). *Managing and using information systems.* New York, NY: Wiley.

[31] C. Hill. (1990). Cooperation, Opportunism, and the Invisible Hand: Implications for Transaction Cost Theory. *Academy of Management Review, 15(3),* 500-513.

[32] M. Weber. (1947). Legitimate authority and bureaucracy. *The theory of social and economic organisation,* 328-340.

[33] S. W. Kelley, S. J. Skinner & O. C. Ferrell. (1989). Opportunistic behavior in marketing research organizations. *Journal of Business Research, 18(4),* 327-340.

[34] O. C. Ferrell & S. J. Skinner. (1988). Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations. *Journal of Marketing Research, 25(1),* 103-109.

[35] J. J. Kish-Gephart, D. A. Harrison & L. K. Treviño. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology, 95(1),* 1-31.

[36] R. J. Bennett & S. L. Robinson. (2003). *The past, present, and future of workplace deviance research. Organizational behavior: the state of the science, 2nd edition.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

[37] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson & R. L. Tatham. (2006). *Multivariate data analysis.* Upper Saddle River, NJ: Prentice hall, 1998.

[38] W. W. Chin. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. *Modern Methods of Business Research, 295(2),* 295-336.

정 병 호(Jung, Byoung Ho) [정회원]

- 2015년 8월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영학 박사)
- 2015년 9월 ~ 2018년 6월 : 한국외대 경영정보학과 강사
- 2018년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 글로벌PM 연구원
- 관심분야 : IT 투자, 정보윤리, 빅데이터, 신기술 혁신
- E-Mail : jung.hmis@gmail.com