

# 조직환경 및 유효성이 은행의 운영리스크 내부통제유효성에 미치는 영향

정해원\*, 김현수\*\*, 안연식\*\*\*

\*SC제일은행, \*\*국민대학교, \*\*\*경원대학교

## An Effect of Organizational Environment and Commitment on the Operational Risk-Based Internal Control Commitment in Banks

\*Chung, Hae-Won, \*\*Kim, Hyun-Soo, \*\*\*Ahn, Yeon-Shick

\*SCFB, \*\*Kookmin University, \*\*\*Kyungwon University

E-mail : [9114092@hitel.net](mailto:9114092@hitel.net), [hskim@kookmin.ac.kr](mailto:hskim@kookmin.ac.kr), [ahndreo@kyungwon.ac.kr](mailto:ahndreo@kyungwon.ac.kr)

### 요약

지난 2004년 6월 24일에 공표된 신BIS 자기자본규제제도에 의거 회원국 은행들에 대한 체계적인 위험관리가 강화되는 상황에서 우리나라도 2009년부터 모든 은행이 신BIS기준을 도입 및 적용할 예정이다. 신BIS협약은 운영리스크(부적절한 내부절차, 직원, 시스템)에 대해서도 리스크를 측정하여 은행의 소요 자기자본에 반영토록 하고 있다. 따라서 본 연구자는 은행의 조직환경 변수들이 조직유효성에 영향을 미치고 이들이 또한 내부통제절차의 상시 유효성에 영향을 미치는 지 알아보기 위하여 국내 소재 은행원들을 대상으로 실증분석함으로써 은행들이 효율적인 내부통제를 통해 금융사고를 미연에 방지하고 은행자산의 건전성에 기여하기 위한 지침을 제시하는 관점에서 연구를 진행하였다. 연구결과, 연구모형에서 예상한 바와 같이 조직환경이 내부통제유효성에 직접적으로 영향을 미치지만 조직몰입도나 집단응집력과 같은 조직유효성을 매개로 하여 내부통제유효성에 더욱더 영향을 미치고 있었다. 이러한 점에 비추어 본 연구의 결과를 토대로 은행내 중간관리자의 성향에 따라 개별조직 구성원들의 행동양식이나 가치관에 영향을 미칠 수 있는 현실을 감안하여 장기적인 안목에서 양질의 리더십, 조직문화 그리고 분위기등 조직환경을 리드해 나갈 수 있도록 관리자들에 대한 교육훈련 및 소양교육을 지속적으로 펼쳐나가는 것이 중요하다고 본다.

### 1. 서론

지난 2004년 6월 24일에 공표된 신BIS 자기자본규제제도에 의거 회원국 은행들에 대한 체계적인 위험관리가 강화되는 상황에서 우리나라도 2009년부터 모든 은행이 신BIS기준을 도입 및 적용할 예정인 바, 향후 국내 은행들은 효율적인 내부통제절차를 수행하여 금융사고에 대한 리스크를 강화하는 것이 매우 중요하다고 본다. 내부통제는 상층주도식으로 행해지고 있어 이행당사자인 조직구성원이 무조건적인 공감대를 형성하기에는 역부족이다. 따라서 내부통제절차의 이행을 관리하는 주체는 조직구성원들이 조직환경의 어떠한 요소에 의해 내부통제의 상시 유효성에 영향을 받는지에 대한 본질적인 요인

을 파악 및 개선함으로써 내부통제의 이행효과가 높아질 것이다[2]. 따라서 본 연구에서는 은행의 조직환경의 어떤 요인들이 조직몰입도나 집단응집력과 같은 조직유효성에 영향을 미치고 이들이 은행의 운영리스크 내부통제 유효성에 영향을 미치는 지 실증분석하고자 한다.

### 2. 선행 연구

#### 2.1 운영리스크 내부통제에 대한 연구

일반적으로 내부통제에 대한 정의는 법에서 언급되지 않고, COSO보고서에 의한 정의가 전 세계적인 통합기준으로 받아들여지고 있다[9]. COSO가 정의하는 내부통

제는 회사가 효율적 업무운영, 정확하고 신뢰성 있는 재무보고 체제 유지, 관련법규및 내부정책, 절차준수 등과 같은 목표를 달성하는데 합리적 확신을 주기 위해 지속적으로 실행하는 일련의 통제과정이다[2].

## 2.2 조직환경에 대한 연구

김종표(2006)의 연구에 따르면 개인의 특성, 직무, 윤리의식, 조직문화가 내부통제에 중요한 영향력이 있음을 알 수 있다. Bass(1985)는 변혁적 리더십을 리더가 조직과 구성원에게 미래의 비전을 심어주고 부하들의 자발적 행동을 유발시키는 것이라고 정의하였다. 그리고 거래적 리더십을 일련의 거래 또는 협상에 토대를 둔 리더십으로, 리더와 구성원의 관계에서 리더가 구성원에게 기대되는 노력 혹은 협상된 노력을 발휘하도록 동기부여시키는 것이라고 정의하였다[12]. 신뢰에 대한 많은 연구들은 신뢰가 집단응집력과 협력에 영향을 미치고 조직몰입이나 직무만족, 조직시민행동과 같은 조직유효성 변수들에 중요한 영향을 미친다고 주장한다[5]. Trevino(1986), Victor와 Cullen(1988)에 의하면 조직의 윤리분위기를 윤리적 내용을 가지는 전형적인 조직의 관행이나 절차에 대한 개인의 지각으로 정의하고 있다. 상호작용공정성은 의사결정과정에서 권한보유자가 보여주는 대인적 처우, 정책이나 절차의 실행과정에서 종업원이 지각하는 대인적 처우의 공정성으로 정의될 수 있다[7]. Jelinek(1983)는 조직문화란 조직의 신화, 패러다임, 의미체계, 고유한 언어체계를 공유함으로써 조직상황에서 조직구성원들의 가치판단및 행위의 틀이라고 보고 있다.

## 2.3 조직유효성에 대한 연구

Gibson 등(1982)은 '조직의 유효성이란 조직이 목적을 달성하는 정도'를 말하며 유효성 개념에 시간 개념을 도입하였다. Negandhi & Reiman(1973)은 조직유효성의 평가지표를 수익성, 생산성, 성장성 등의 경제적 지표와 구성원들의 직무만족, 조직몰입 등의 심리적 지표로 분류하였다[10]. 본 연구에서는 심리적 지표로서 조직몰입도 및 집단응집력을 조직유효성의 측정변수로 채택하였다.

## 2.4 내부통제 유효성에 대한 연구

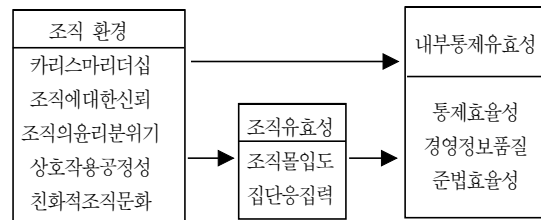
내부통제는 일정 시점에서 시행하여야 하는 것이 아니라 은행내의 모든 직급에서 지속적으로 수행되어야 하는 과정 내지 절차를 의미한다[3]. 백진호(2006)의 연구

에서 언급한 내부통제체도의 세 가지 목적을 기준으로 하여 운영목적은 통제효율성으로, 정보목적은 경영정보품질로 그리고 규정준수 목적을 준법효율성으로 하여 내부통제 유효성의 측정도구로 채택하였다.

## 3. 연구모형 및 가설 설정

### 3.1 연구모형

본 연구의 목적인 조직환경및 유효성이 은행의 운영리스크 내부통제 유효성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 선행연구를 토대로 다음과 같은 연구모형을 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

### 3.2 연구 가설

이론적 배경및 선행연구를 통해서 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

#### H1: 조직환경은 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.

- H1-1 : 카리스마리더십은 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.
- H1-2 : 조직에 대한 신뢰는 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.
- H1-3 : 조직의 윤리분위기는 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.
- H1-4 : 상호작용공정성은 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.
- H1-5 : 친화적조직문화는 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.

#### H2: 조직환경은 조직유효성에 정의 영향을 미친다.

- H2-1 : 카리스마리더십은 조직유효성에 정의 영향을 미친다.
- H2-2 : 조직에 대한 신뢰는 조직유효성에 정의 영향을 미친다.
- H2-3 : 조직의 윤리분위기는 조직유효성에 정의 영향을 미친다.
- H2-4 : 상호작용공정성은 조직유효성에 정의 영향을 미친다.

을 미친다.

H2-5 : 친화적조직문화는 조직유효성에 정의 영향을 미친다.

**H3: 조직유효성은 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.**

H3-1 : 조직몰입도는 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.

H3-2 : 집단응집력은 내부통제유효성에 정의 영향을 미친다.

### 3.3 연구변수의 조작적정의 및 측정 항목

본 연구의 가설들을 검증하기 위한 연구 변수는 제2장의 관련 문헌 연구를 기반으로 측정항목을 도출하였으며, 설문문항으로 측정이 가능하도록 다음과 같이 조작하였으며 변수의 조작적 정의는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구변수의 조작적정의

영역	연구변수	조작적 정의	참고 문헌	
독립변수	조직환경	카리스마 리더십	특정한 목표를 달성하기 위하여 비전 제시, 기대감 전달, 개인적모범 등을 통해 영향력을 행사하는 정도	[12]
		조직에 대한 신뢰	조직이나 최고경영자가 충분한 능력을 갖추고 있을뿐만 아니라 의도와 행위 등이 조직구성원의 일반적인 인식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 조직구성원들의 긍정적인 태도	[5]
		조직의 윤리 분위기	개인에 의해 지각된 조직의 윤리적 관행, 문화, 풍토	[3] [18] [19]
		상호작용 공정성	보상과 관련된 공식적 절차의 설정이나 절차의 실행과정에서 조직구성원들이 받는 처우의 공정성, 상사로부터 주어지는 설명의 적절성의 정도	[7]
		친화적 조직 문화	조직구성원이 그 조직의 전체적 조건 및 관행이 우의적, 상호협조적 친근감을 주고 집단 의식, 합의성이 강하고 개인이 존중받는 것으로 지각하는 정도	[11] [14]
		매개변수	조직유효성	조직몰입도
집단응집력	집단구성원을 집단에 계속 소속해 있도록 작용하는 힘으로 집단구성원간의 친밀도, 즉 집단이 얼마나 잘 뭉쳐있는지의 정도			[12] [17]
종속변수	통제유효성	통제효율성	은행의 자산 및 자원을 활용하여 효과적이고 효율적으로 손실을 방지하는 정도	[3]
		경영정보품질	정보시스템에 의해 만들어진 정보의 신뢰성, 목적적합성, 정확성의 정도	[3]
		준법효율성	준법문화가 은행에 정착되어 준법리스크가 효율적으로 관리되는 정도	[3]

## 4. 조사설계 및 분석

### 4.1 표본 및 자료수집

본 연구는 국내 은행의 운영리스크 내부통제 유효성에 대한 내용을 다루고 있기 때문에 실증조사의 대상이 되

는 표본을 국내 소재 은행으로 제한하였으며, 설문대상은 서울 소재 본점 및 영업점에 근무하는 정규직원을 대상으로 하였다. 본 연구의 설문은 독립변수와 매개변수 그리고 종속변수의 경영정보품질에 대해서는 기존의 선행연구에서 사용한 설문을 그대로 사용하거나 약간 변형하여 설문항목을 구성하였으며, 종속변수의 통제효율성 및 준법효율성에 대해서는 기존 실증연구에서 사용한 설문을 찾기 어려워 국제결제은행(BIS)의 내부통제시스템준칙에서 정한 내부통제절차의 요소중 관련항목을 중심으로 설문항목을 작성하였다. 설문조사는 E-mail을 통해 각 은행 본지점에 발송하였으며 설문지 회수현황은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문 배포 및 회수율

구분	발송건수	회수건수	회수율(%)
E-mail	354	85	24.01%

분석에 사용된 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 표본의 일반적 특성

구분	구분		빈도(명)	비율(%)
	성별	남	59	69.4
	여	26	30.6	
은행	시중은행	48	56.5	
	외국계은행	36	42.4	
	특수은행	1	1.2	
소속	영업점	42	49.4	
	본점	43	50.6	
직급	행원급	29	34.1	
	책임자급	44	51.8	
	관리자급	12	14.1	
학력	고졸	12	14.1	
	대졸(2,3년제)	12	14.1	
	대졸(4년제)	50	58.8	
	대학원졸 이상	11	12.9	
근무기간	5년 이하	20	23.5	
	6년-10년	9	10.6	
	11년-15년	20	23.5	
	16년-20년	18	21.2	
	20년 이상	18	21.2	

### 4.2 자료분석 방법

자료의 통계처리는 SPSSWIN 12.0 통계패키지를 사용했고, 측정항목의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 요인분석 및 Cronbach's alpha값을 보았으며, 측정항목의 타당성과 신뢰성을 검증한 후 내부통제 유효성 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

### 4.3 측정도구의 타당성 및 신뢰성분석

#### 4.3.1 타당성 분석

본 연구에서는 구성개념의 타당성을 평가하기 위해 측정항목에 대하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석 방법은 주요인분석과 베리맥스 직각회전방식을 사용하였다. 요인의 수는 아이겐 값(Eigen Value)이 1 이상인 요인 중에서 선택하였으며, 각 항목과 요인간의 상관관계 정도를 나타내 주는 각 항목의 공통성은 0.5 이상인 경우 유의한 것으로 판단하였다. 독립변수와 매개변수의 요인분석 결과 6개 요인에서 총분산의 69.77%가 설명될 수 있음을 <표4>에서 알 수 있고, 종속변수의 경우 2개 요인에서 분산의 72.2%가 설명될 수 있음을 <표5>에서 알 수 있다. 요인분석을 활용한 집단타당성 분석의 결과 최종분석에 활용한 항목 수는 <표6>과 같다.

<표 4> 독립변수 및 매개변수의 요인분석 결과

구분	성 분					
	상호작용 공정성	조직에 신뢰	카리스마 리더십	친화문화 집단응집	윤리 분위기	조직 몰입도
남독설명	.834					
솔직태도	.813					
권리관심	.786					
편견배제	.764					
적정대우	.736					
사적만류		.732				
성과대우		.713				
자랑	.672					
능력발휘	.625					
기여중시	.586					
문제도움	.574					
능력신뢰			.833			
기대감			.745			
본보기			.707			
비전			.706			
근무분위				.706		
근근관계				.705		
사기양양				.651		
직장선배				.602		
부하동의				.595		
서로감싸				.534		
협력근무				.490		
규정준수					.882	
행동강령					.874	
윤리기대					.735	
약영향					.633	
문제의식						.786
많은노력						.764
구성만족						.519
<b>아이겐값</b>	<b>12.422</b>	<b>2.975</b>	<b>2.132</b>	<b>1.915</b>	<b>1.695</b>	<b>1.189</b>
<b>%분산</b>	<b>38.818</b>	<b>9.296</b>	<b>6.661</b>	<b>5.983</b>	<b>5.297</b>	<b>3.716</b>
<b>%누적</b>	<b>38.818</b>	<b>48.114</b>	<b>54.775</b>	<b>60.759</b>	<b>66.055</b>	<b>69.771</b>

<표 5> 종속변수의 요인분석 결과

구분	성 분	
	통제및 준법효율성	경영정보품질
내부감사	.814	
관행배제	.768	
통제절차	.754	
책임보고	.750	
위법행위	.710	
감시평가	.684	
문서화	.644	
타이핑		.892

정보제공		.888
경영의사		.883
정보공유		.848
<b>아이겐값</b>	<b>6.530</b>	<b>1.412</b>
<b>%분산</b>	<b>59.362</b>	<b>12.838</b>
<b>%누적</b>	<b>59.362</b>	<b>72.200</b>

<표 6> 요인분석을 활용한 타당성분석 결과

연구 변수	활용한항목	제거된항목	최종사용항목수
카리스마리더십	4	0	4
조직에 대한신뢰	6	0	6
조직의 윤리분위기	5	1	4
상호작용공정성	5	0	5
친화적조직문화	5	0	5
조직몰입도	5	2	3
집단응집력	2	0	2
통제및준법효율성	7	0	7
경영정보품질	4	0	4

#### 4.3.2 신뢰성 분석

본 연구의 측정항목들에 대한 Cronbach's Alpha 계수를 측정한 결과는 <표 7>과 같다. 본 연구의 신뢰성 분석 결과 모든 변수들이 0.7이상을 나타내는 것으로 보아 신뢰도는 비교적 높다고 할 수 있다.

<표 7> 신뢰성분석 결과

연구 변수	항목수	Cronbach's Alpha
카리스마리더십	4	.851
조직에 대한신뢰	6	.879
조직의 윤리분위기	4	.827
상호작용공정성	5	.944
친화적조직문화	5	.865
조직몰입도	3	.859
집단응집력	2	.714
통제및준법효율성	7	.899
경영정보품질	4	.943

#### 4.3.3 회귀분석에 의한 가설 검증

다중회귀분석 결과를 정리하면 다음 <표 8>과 같다. 첫째, 카리스마리더십, 조직에 대한 신뢰, 친화적조직문화가 경영정보품질에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직에 대한 신뢰, 조직의 윤리분위기가 통제 및 준법효율성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 8>조직환경과 내부통제유효성에 대한 다중회귀 분석 결과

독립변수	종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차			
카리스마리더십		-.259	.121	-.204	-2.131	.036
조직에 대한신뢰	경영	.441	.127	.389	3.467	.001
조직의윤리분위기	정보	.214	.142	.130	1.499	.138
상호작용공정성	품질	.038	.119	.040	.318	.752
친화적조직문화		.457	.136	.414	3.373	.001

DW:1.525	R <sup>2</sup>	.521	F	17.163	Sig	.000
카리스마리더십	통제 및 준 법 효 율 성	.016	.083	.018	.192	.848
조직에대한신뢰		.229	.087	.286	2.637	.010
조직의윤리분위기		.330	.097	.285	3.388	.001
상호작용공정성		.114	.081	.172	1.396	.167
친화적조직문화		.150	.093	.192	1.615	.110
DW:1.628	R <sup>2</sup>	.550	F	19.347	Sig	.000

다중회귀분석 결과를 정리하면 다음 <표 9>와 같다. 첫째, 조직에 대한 신뢰가 조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 카리스마리더십 및 친화적 조직문화가 집단응집력에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 9> 조직환경과 조직유효성에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수	종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	베타		
카리스마리더십	조직 몰입 도	.114	.114	.103	.993	.324
조직에대한신뢰		.455	.120	.460	3.791	.000
조직의윤리분위기		.149	.134	.104	1.110	.270
상호작용공정성		.043	.112	.052	.381	.704
친화적조직문화		.082	.128	.085	.639	.525
DW:1.710	R <sup>2</sup>	.440	F	12.392	Sig	.000
카리스마리더십	집단 응집 력	.202	.095	.226	2.123	.037
조직에대한신뢰		-.146	.099	-.183	-1.469	.146
조직의윤리분위기		-.060	.111	-.052	-.536	.593
상호작용공정성		.030	.093	.046	.325	.746
친화적조직문화		.464	.106	.598	4.377	.000
DW:2.265	R <sup>2</sup>	.406	F	10.791	Sig	.000

다중회귀분석 결과를 정리하면 다음 <표 10>과 같다. 첫째, 조직몰입도 및 집단응집력 모두 경영정보품질에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직몰입도 및 집단응집력 모두 통제 및 준법효율성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 10> 조직유효성과 내부통제유효성에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수	종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	베타		
조직몰입도	경영정보	.319	.158	.224	2.020	.047
집단응집력	품질	.383	.127	.334	3.013	.003
DW:1.813	R <sup>2</sup>	.236	F	12.648	Sig	.000
조직몰입도	통제및	.220	.105	.219	2.102	.039
집단응집력	준법효율성	.347	.084	.428	4.104	.000
DW:1.886	R <sup>2</sup>	.324	F	19.656	Sig	.000

#### 4.4 가설 검증결과의 요약

위와 같은 분석을 토대로 가설검증결과를 요약하면 다음 <표 11>과 같다.

<표 11> 연구가설의 검증결과

구분	가	설	결과	
H1-1	카리스마리더십은	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H1-2	조직에 대한 신뢰는	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	채택
H1-3	조직의 윤리분위기는	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H1-4	상호작용공정성은	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	기각
H1-5	친화적조직문화는	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H2-1	카리스마리더십은	조직유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H2-2	조직에 대한 신뢰는	조직유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H2-3	조직의 윤리분위기는	조직유효성에	정의 영향을 미친다.	기각
H2-4	상호작용공정성은	조직유효성에	정의 영향을 미친다.	기각
H2-5	친화적조직문화는	조직유효성에	정의 영향을 미친다.	부분 채택
H3-1	조직유효성은	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	채택
H3-2	조직유효성은	내부통제유효성에	정의 영향을 미친다.	채택

#### 5. 결론

본 연구에서 제시된 연구가설에 대한 검증결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직환경의 다섯 요인중 카리스마리더십, 조직에 대한 신뢰, 조직의 윤리분위기와 친화적조직문화가 내부통제유효성에 유의한 영향을 미치고, 상호작용공정성은 내부통제유효성에 유의하지 않았다. 둘째, 조직환경이 매개변수겸 종속변수인 조직유효성에 미치는 영향을 보면, 카리스마리더십, 조직에 대한 신뢰 그리고 친화적 조직문화 등이 조직유효성에 유의한 영향을 미치고, 조직의 윤리분위기와 상호작용공정성은 유의하지 않았다. 셋째, 조직유효성이 내부통제유효성에 미치는 영향은 모두 유의한 것으로 나타났다. 이상 위 세가지 요약결과를 통해 볼 때 조직환경이 내부통제유효성에 직접적으로도 영향을 미치지만, 조직몰입도나 집단응집력과 같은 조직유효성을 매개로 하여 내부통제유효성에 더욱더 영향을 미치고 있다는 것을 시사하고 있다.

내부통제에 관한 대부분의 선행연구들은 일반통제와 응용통제를 변수로 하는 협의의 내부통제와 정보시스템 성과간의 연구가 주로 이루어져 왔다. 또한 인사조직관련 변수들과 운영리스크 내부통제간의 관계를 분석한 연구를 거의 찾아보기 힘들어, 다른 서비스업(호텔,비서직,방송사 등) 종사자들을 대상으로 실증분석한 논문을 참고하였다. 본 연구의 결과를 토대로 은행내 세부조직의 리더의 성향에 따라 개별조직 구성원들의 행동양식이나

가치관에 영향을 미칠 수 있는 현실을 감안하여 장기적인 안목에서 양질의 리더십, 조직문화 그리고 분위기 등 조직환경을 리드해 나갈 수 있도록 관리자들에 대한 교육훈련 및 소양교육을 지속적으로 펼쳐나가는 것이 중요하다고 본다.

본 연구의 결과를 토대로 하여 추론할 수 있는 의미는 다음과 같은 한계점을 고려하여 신중히 검토되어야 할 것이다. 본 연구의 표본은 국내 시중은행 두 군대와 외국계은행 두 군데 그리고 특수은행 한 군대를 대상으로 서울소재 영업점, 본점, 전산센터 등에 근무하는 직원들로 하여금 설문용 작성케 함으로써 은행별 분포가 균형을 이루지 못했고, 5개 은행에서 추출한 표본에 한정함으로써 보다 심도있는 연구를 진행할 수 없었다는 점이다. 본 연구에서 활용하였던 연구모델은 독립변수로서 조직환경 요인과 내부통제 유효성과의 관계를 살펴보았으나, 그의 다른 조직요인이나 개인특성을 추가하여 검증하는 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- [1] 강병서, 김계수, 「사회과학 통계분석」, SPSS 아카데미, 2005.
- [2] 김종표, 「개인성향 및 조직환경이 내부통제 수행에 미치는 영향(은행업무 중심으로)」, 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 2006.
- [3] 백진호, 「금융기관 내부통제제도에 관한 연구」, 전북대학교 대학원 석사학위 논문, 2006.
- [4] 이상배, 「정보시스템 요원의 정보윤리 실천을 위한 행동적 의도에 영향을 미치는 요인 연구(계획된 행동이론을 중심으로)」, 경원대학교 대학원 경영학과 박사학위 논문, 2002.
- [5] 이재훈, 최익봉, “조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구”, 「인사조직연구」, 제12권 제1호, (2004), pp.93-132.
- [6] 전수진, 김인자, “조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구”, 「비서학논총」, 제15권 제2호, 한국비서학회(2006), pp.75-96.
- [7] 정홍술, 「분배, 절차, 상호작용공정성이 상사에 대한 신뢰, 조직지원인식 및 조직시민행동에 미치는 영향」, 전남대학교 대학원 경영학과 박사학위 논문, 2002.
- [8] 표용태, 이흥기, “조직공정성이 신뢰와 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향”, 「사회과학연구」, 제11권, (2004), pp.247-268.
- [9] 한국금융연구원, “국내 금융회사의 내부통제현황 및 문제점”, 「금융회사의 내부통제기능 정착 방안」, (2005), pp.21-23.
- [10] 한주원, “직장 내 성희롱이 조직유효성 및 개인의 경력몰입에 미치는 영향”, 「비서학 논총」, 제15권 제1호, 한국비서학회(2006). pp.29-48.
- [11] 황상재, “방송3사의 조직문화 유형과 조직유효성에 관한 연구”, 「한국방송학보」, 1999), pp.389-419.
- [12] 현복희, 이재섭, “항공사관리자 리더십과 종사자 조직몰입, 집단응집력의 관계 연구”, Tourism Research,, 제22호, 한국관광산업학회(2006), pp.211-231.
- [13] Bass, B. M., *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York, 1985.
- [14] Jelinek, M., Smircich, L., and Hirsch, P., "Introducing: Code of Many Colors," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, 33, (1983), pp.1-338.
- [15] Negandhi, A. & Reiman, B., "Task environment , decentralization and organizational effectiveness," *Human Relation*, Vol. 26, (1973), pp.203-241.
- [16] Trevino, L. K., "Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model," *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, (1986), pp.601-617.
- [17] Victor, B. and Cullen, J. B., "The Organizational Bases of Ethical Work Climates, " *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, No. 1, (1988), pp.101-125.