

공무원의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*

A Study on the Factors Influencing on the Unethical Behaviors of Government Employees

김척수(Kim, Cheog Su)** · 김형빈(Kim, Hyung Bin)***

ABSTRACT

The aims of the study is to investigate the effects of individual and organizational factors on moral approbation and unethical behaviors of local government employees in Busan region using path analysis. Accordingly, this research shows the notions and importance of unethical behaviors of public officials. Furthermore, the research addresses the effective variables of unethical behaviors for public employees and set a casual model among these variables. Futhermore, the research verified casual modelling among the effective variables. The research adopted the questionnaire survey for empirical analysis. Finally, the research suggests the result on evidence of the analysis among variables. The research did a survey with 352 public employees in the Busan region. The research adopted a structural equation modeling with AMOS for the effects relation of a series of variables. The research uses SPSS & Amos statistical programs for empirical analysis. On the other hand, The research consist of five parts. The results of the study shows that individual and organizational factors impacts not a moral approbation but a unethical behaviors. These results mean that moral approbation functions pure mediating impact between the path of independent variables and dependent variables.

Key words: Unethical Behaviors, Government Employees moral approbation, S.E.M. with AMOS, Misbehavior in Organization

* 본 연구는 박사학위논문을 수정·보완한 연구임.

** 동아대학교 대학원 행정학과(제1저자)

*** 동아대학교 행정학과 교수(교신저자)

I. 서론

국경 없는 무한경쟁의 시대에 공무원이 도덕성을 갖추지 못하면 공직 신뢰의 붕괴로 인해 사회적 갈등의 심화는 물론 대외신인도의 하락으로 국가 경쟁력의 약화를 초래한다. 이제 어떠한 조직이건 상호신뢰와 투명한 시스템이 조직에 뿌리내리지 않고서는 지속가능한 성장을 기대할 수 없게 되었다.

다산 정약용은 목민심서에서 청렴은 의무이며, 모든 선의 원천이고, 모든 덕의 근본이라고 하여 청렴하지 않고는 공무원 노릇을 할 수 있는 자는 없다고 하여 동서양을 막론하고 청렴이 공무원이 갖추어야 할 가장 중요한 덕목의 하나로 자리 잡고 있다. 공무원들이라면 당연히 준수해야 할 기준 혹은 원칙이 지켜질 때 정부에 대한 신뢰도는 높아지고, 부패는 근절될 수 있다. 이와 같은 청렴의 덕목이 의미하는 것은 고정적이 아닌 계속적으로 변화하는 국민들의 눈높이에 따라 스스로 그 의미도 변하고 있는 실정이다.

이러한 상황적 맥락에서 공무원 조직에서 비리와 부정 등 윤리적 문제가 계속적으로 제기되는 근본적 원인은 어디에 있을까? 이에 대해 의문을 제기해 보지 않을 수 없다. 특히 국민들이 공직사회에 거는 청렴도의 수준으로 한번쯤은 반드시 점검하고 넘어가야 될 문제가 바로 공무원들이 직무수행 중에 겪게 되는 것이 공익과 사적의 이해관계가 충돌하는 상황이다. 이러한 상황에서 발생하는 공무원들의 비윤리적 행위는 공적인 직무수행과 개인의 사적 이익이 충돌하는 상황에서 더욱 더 발생하기 쉽다. 이처럼 공무원의 청렴도를 제고하기 위해서는 공익 실현을 방해하는 비윤리적 행동의 영향요인이 무엇인지를 개인 및 조직적 측면에서 분석하고 진단할 필요가 있다.

본 연구는 공공부문의 윤리적 논의를 조직 구성원인 개인 및 조직적 측면에 초점을 두었다. 왜냐하면 공무수행에 사적 이해관계가 개입되는 것은 개인 및 조직적 측면에서 개인의 행동에 영향을 미치고, 이러한 개인의 행동들이 모여서 조직이나 집단의 정책결정이나 업무가 되기 때문이다. 그러나 공무원의 비윤리적 행위에 대한 연구들은 많이 있지만 비윤리적 행동의 경로변인을 분석하는 연구는 거의 없다.

이러한 문제인식을 바탕으로, 이 연구는 공무원의 비윤리적 행동에 대한 인식도를 조사하고, 비윤리적 행동의 경로변인을 분석하는 데 연구목적을 둔다. 특히 비윤리적 행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에 있어, 도덕적 용인의 매개효과를 검증한 연구는 국내·외를 막론하고 전무한 실정이다. 도덕적 용인 개념은 Jones & Ryan(1997), Rest(1986) 등의 이론적 모형에서 그 근거만 있을 뿐, 매개효과를 검증한 연구는 찾아볼 수 없다. 본 연구에서는 자신이나 윤리적 준거집단으로서 동료와 같은 타인의 도덕적 용인이 개인적·조직적 요인과 비윤리적 행동 사이에서 어떤 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

먼저 관련 연구 검토를 통해 공무원의 비윤리적 행동에 미치는 경로변인에 대해 논의하

고, 이들 변인들 간의 관계를 분석할 수 있는 인과모형을 작성한다. 다음으로 경험적 분석을 위하여 자료를 수집 및 이용하여 비윤리적 행동의 영향변인, 매개변인 및 결과변인간의 인과모형을 분석·검증한다. 마지막으로 변인들 간의 관계분석 결과를 근거로 연구 함의를 논의하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 비윤리적 행동

조직에서 구성원들의 윤리적 행동이란, 도덕적 규범 아래 선 또는 옳다고 판단되는 행동을 의미하는 것으로 합법적 행동도 포함된다. 또한, 합법적이며 도덕에 위반되지 않는 법률적 요소까지 포함한다. 반면에 비윤리적 행동은 보편적으로 사회에서 수용되어지는 도덕적인 기준을 벗어나는 행동을 하는 것을 말한다(Kish-Gephart et al, 2010).

조직생활에서 나타나는 비윤리적인 행동은 조직에 직접적으로 많은 경제적 비용을 발생시키는 것으로 사기, 뇌물수수, 배임, 부패, 회계조작 등의 조직적 차원에서의 비윤리적인 행동 등과 개인적인 비윤리적 행동에 해당되는 물품의 절도나 편취 그리고 사적이용, 거짓말 내지 정보조작 등은 조직이나 개인 모두에게 경제적으로 큰 비용 손실을 초래하게 한다(Zhwang et al, 2005; 남미정, 2011; 곽형석, 2012; 김진의, 2013; 이민세, 2016).

비윤리적 행동의도에 관한 연구로서 Rest(1986)는 비윤리적 행동의도란 향후 비윤리적 행위에 가담하거나 기회가 오면 하고자 하는 의사 표현을 의미한다고 보았다. Vavidi와 Wiener(1996)는 비윤리적 행동에 대해 조직비행(Organizational Misbehavior)이라고 용어를 사용하여 조직의 공식적인 규범을 해치거나 위반하는 행동으로 정의하고 있고(Vavidi & Wiener, 1996), Brass, Butterfield, and Skaggs(1998)는 타인에게 유해한 행동, 사회적으로 법적 및 도덕적으로 용인될 수 없는 행동을 비윤리적 행동으로 정의하였다. 비윤리적 행동은 행동 유발자, 행동 동기, 내용의 심각성, 행위의 성격 등 다양한 기준에 의해 구분할 수 있다(Johnston, 1986). 이와 같은 비윤리적 행동은 이해관계자 모두에게 부정적인 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 발생하는 조직 또는 개인의 비윤리적인 행동에 대한 철저한 관리의 조직의 성과와 사회적 평판의 측면에서 매우 중요하다(Vermeir & Kenhove, 2008).

비윤리적 행동을 설명하는 선행연구로는 비윤리적 의도와 관련한 연구로 Rest(1986)는 비윤리적 의도란 비윤리적 행동에 가담하거나 몰입하거나 하고자 하는 의도의 표현을 의미한다고 정의하였다(Rest, 1986). Vavidi와 Wiener(1996)는 비윤리적 행동을 조직비행(Organizational Misbehavior)이라고 표현하며 조직의 공식적인 규범을 해치거나 위반하는

행동이라고 정의하였으며, Brass, Butterfield, Skaggs(1998)는 비윤리적 행동을 타인에게 해로운 행동, 사회에 법적 도덕적으로 수용될 수 없는 행동이라 정의하였고 비윤리적 행동은 행동 유발자, 행동 동기, 내용의 심각성, 행위의 성격 등 다양한 기준에 의해 구분할 수 있다(Johnston, 1986).

이외에도 조직에서의 부정행위(Misbehavior in Organization), 철회행동(Withdrawal Behavior), 반생산적 행동(Counter-productive Work Behavior) 등도 비윤리적 행동에 포함할 수 있다(이유선, 2010). Robinson(1995)에 연구에 의하면 비윤리적 행동을 업무방해 행동(Workplace Deviance)이라고 하여 조직의 옳고 그름에 대한 기준을 해치는 행동을 의미하며 그 행동이 얼마나 규범에서 벗어난 행동인지에 따라 심각한 행동과 심각하지 않은 행동으로, 업무방해 행동의 목표가 집단인지 아니면 특정한 개인을 대상으로 하는 행동인지에 따라서 4가지로 구분할 수 있다고 하였다(Robinson & Bennett, 1995). 또한 행동윤리는 개인의 행동과 관련된 윤리를 의미하는데, 일반적으로 받아들여지는 도덕적 기준과 규범에 따라서 판단을 받는 개인의 행동을 의미한다(Trevino, 2006). 이에 본 연구에서 비윤리적 행동을 일반적으로 사회 내지 도덕적 기준에 위배되는 행동이라고 정의하고자 한다.

다음은 비윤리적 행동의 유형은 다음과 같다. 우선 공무원이 본인의 맡고 있는 업무와 관련하여 사적인 이해관계를 가지고 있다면 공적인 업무는 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 것으로 추론될 수 있기 때문에 공무원이 맡고 있는 업무와 사적 이익간의 갈등 정도를 기준으로 유형화가 가능한데, 이는 자기거래 행위, 부당한 영향력 행사, 공직의 남용, 공적인 행동을 위한 사적인 지급, 공직으로부터 얻게 되는 사적인 혜택 등이다(남미정, 2011; 광형석, 2012; 김진의, 2013; 이민세, 2016).

2. 비윤리적 행동과 조직성과

비윤리적 행동과 관련된 연구는 주로 심리학과 경영학 분야에서 많이 연구되어 왔다(Chen & Tang, 2006; 남미정, 2011; 광형석, 2012; 김진의, 2013; 이민세, 2016). 예를 들면, 비윤리적 행동(Jones & Kavanagh, 1996; Trevino & Youngblood, 1990), 절도(Greenberg, 1993, 2002), 근무 중 인터넷 사용(Lim, 2002), 직장내 일탈(Robinson & Bennett, 1995), 반생산적 과업행동(Cohen-Charash & Spector, 2001), 부정부패(Luo, 2005), 조직적 비행(Ivancevich et. al., 2003; Vardi & Weitz, 2004) 등이 있다. 특히 최근에 직장 내에서 발생하는 비윤리적 행동은 아주 정교하고 의도적이며 조직을 송두리째 무너뜨릴 수 있는 재무 분야에서 많이 일어나고 있는데, 이는 화이트칼라 범죄로 자신의 직업에서 높은 사회적 지위와 명성을 얻고 있는 사람에게 의해 저질러지는 범죄를 의미한다(Inancevich et.al., 2003).

Tang & Chiu(2003)은 직장 내 일탈 행동 척도(Robinson & Bennett, 1995)에서 몇 가지

항목을 선별하고, 앞서 언급한 연구들에서 나온 항목들을 취합하여 ‘조직 비윤리 행동 척도’를 개발하였다(Jones & Kavanagh, 1996; Trevino & Youngblood, 1990; Greenberg, 2002; Lim, 2002; Cohen-Charash & Spector, 2001). 이러한 세부 요인들은 절도, 자원남용, 횡령, 내부고발 묵인 구체화 할 수 있다. 이러한 연구결과에서는 홍콩의 기업조직 성원을 대상으로 하는 연구에서 금전적 욕구가 비윤리적 행동에 미치는 직접 효과와 금전적 욕구가 보수불만족을 매개로 비윤리적 행위에 간접적 효과가 있음을 입증하였다(Tang and Chiu, 2003). 특히 조직성원이 본인이 종사하는 조직을 수단적 윤리풍토로 인지하거나 윤리적 강령을 강조하는 원칙주의적 윤리풍토가 미흡하다고 인지할 경우에는 역기능적인 행위에 가담할 가능성이 높다고 하였다(Appelbaum et. al., 2005; Peterson, 2002). 반면 배려적 윤리풍토에서는 조직성원의 일탈적 행동이 감소되는 것으로 나타난다(Vardi, 2001).

이와 유사한 연구결과로는 배려형, 원칙주의형 윤리풍토로 지각한 조직구성원은 높은 윤리적 판단 정도를 보이고, 더욱 윤리적 의사결정을 행하는 것으로 나타나고 있는데, 금전적 욕구는 비윤리적 행동에 정적(+) 영향을, 이기주의 풍토는 비윤리적 행동에 정적(+) 영향을, 박애주의적 풍토 및 원칙주의적 풍토는 비윤리적 행위에 부적(-)의 영향을 미쳐 Tang and Chiu(2003)의 분석을 지지하고 있다(Elm & Nichols, 1993; Watley, 2002). 비윤리적 행동과 유사한 개념으로 반생산적 과업행동, 직장 내 일탈 행동, 반사회적 행동 등이 있다. 반생산적 과업행동은 ‘개인이 조직과 조직구성원 모두에게 해가 되는 부정적 행동’으로 조직의 입장에서 바람직하지 않은 행동이라고 할 수 있다(Spector & Fox, 2002; Gruys & Scakett, 2003). 직장 내 일탈 행동은 ‘중요한 조직규범을 위반하고, 조직과 조직구성원 혹은 모두의 안녕을 위협하는 자발적인 행동’으로 정의할 수 있다(Robinson & Bennett, 1995).

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 변인

1) 개인적 요인

첫째, 이상주의로 다른 사람들에게 해를 끼쳐서는 안 된다는 도덕적 행동을 수용하는 정도라고 정의하고 둘째, 상대주의로 개인이 보편적 도덕원리를 거부하는 정도라고 정의하고 셋째, 내재론자로 자신에게 일어난 일을 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 사람으로 정의하고 넷째, 외재론자로 자신에게 일어난 사건이 운명이나 타인에 의해 발생하며 자기에게 일어난 일에 대해 책임을 지지 않는 성향을 지니는 사람으로 정의하며 다섯째, 마키아벨리

언니즘로 자신의 이익을 극대화하기 위해 타인을 기만하고 조종할 수 있는 이기적이고 냉담한 성격 특성으로 정의한다(Christie & Geis, 1970). 조작적 정의는 Reiss & Miltra, 김호정의 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(Reiss & Miltra, 1998, 김호정, 2005). 개인적 요인은 성별, 교육유형, 교육연수, 고용 및 고용연수, 국적, 나이, 종교, 개인의 철학 및 가치지향, 통제위치 등이 비윤리적 행동에 미치는 관련 변수이다.

2) 조직적 요인

첫째, 보상은 도덕적 행위에 대한 긍정적 대가로 정의하고, 조작적 정의는 김호정의 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(김호정, 2005). 둘째, 처벌은 비도덕적 행위에 대한 대가로 정의하며, 조작적 정의는 김호정의 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(김호정, 2005). 셋째, 동료는 업무수행 시 옆에서 같이 일하는 존재로서 이들의 도덕적 역량으로 정의하며, 조작적 정의로는 Key, Craig & Gustafson, 김호정 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(Key, 1999; Craig & Gustafson, 1998; 김호정, 2005). 넷째, 최고 관리자로 조직 리더의 도덕적 역량으로 정의하며, 조작적 정의로는 Craig & Gustafson, 김호정 등의 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(Key, 1999; Craig & Gustafson, 1998; 김호정, 2005). 조직적 요인은 행동의 강령, 보상 및 제재, 윤리교육 프로그램, 조직의 장기적 비전, 윤리적인 풍토 및 문화, 조직 및 업계의 관행, 동년배 영향, 최고관리자의 영향, 공식성·집권성·통제성, 조직 규모 및 수준, 조직간 경쟁 등이 비윤리적 행동에 미치는 관련 변수이다.

3) 도덕적 용인

도덕적 용인은 행동주체가 자기 자신이나 다른 도덕적 준거집단으로부터 자신이 도덕적인 사람으로 보여 지고 싶은 욕구로 정의한다(Jones & Ryan, 1997). 본 연구에서는 Ryan & Riordan이 개발한 희망하는 도덕적 용인척도(Desired Moral Approbation: DMA)를 이용하여 도덕적 용인을 받고 싶은 욕구를 측정하였다(Riordan, 2000).

기대되는 도덕적 용인의 하부 개념으로 타인에게 기대하는 도덕적 용인(DMA-Other)과 자신에게 기대하는 도덕적인 용인(DMA-Self)이 있다. 인간은 자신과 타인이 조합하여 도덕적 용인을 기대한다(Jones and Ryan, 1997). 자신과 타인의 도덕적 용인의 상대의 강조하는 부분에 따라 윤리적인 행위 의도는 다르게 나타난다. 도덕적 용인 관련 선행연구에는 Jones and Ryan(1998)이 이론적인 모델을 정립하고, Ryan and Riordan(2000)이 측정도구를 개발하여 윤리적인 행위의도에 정적 영향을 미침을 보여 주었다(이민세, 2016). 그러나 도덕적인 용인이 도덕적인 판단과 행위의도 사이를 매개하는 지에 대해서는 경험적 연구가

거의 이루어지지 않았다(남미정, 2011; 곽형석, 2012; 김진의, 2013). 이에 본 연구의 분석에서 도덕적 용인의 척도로 자기용인과 도덕적 준거집단에서 받고 싶은 타인용인의 매개효과를 검증한다.

4) 비윤리적 행동

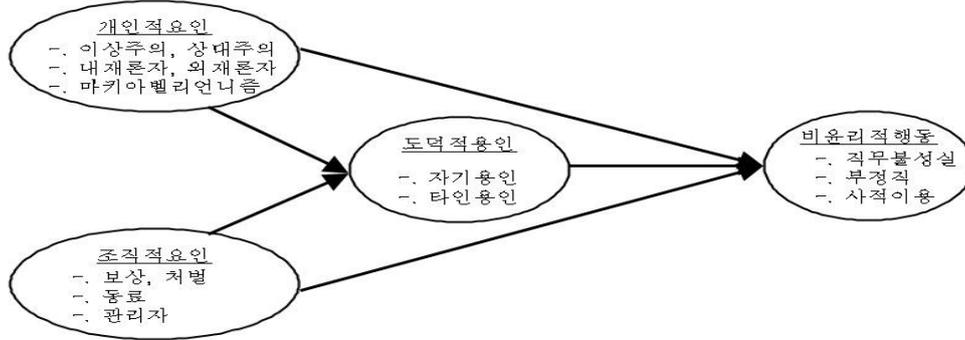
비윤리적 행동은 보편적으로 받아들일 수 있는 사회적 도덕적 기준에 위배되는 행동으로 정의하고, 이러한 비윤리적 행동은 합법성에서 불법성의 연속된 윤리적 행동범주에서 발생한다(Kish-Gephart et al, 2010). 윤리적 행동범주의 극단인 불법적이며 비윤리적인 행동은 사회에 미치는 해악성과 심각성 때문에 윤리적 판단의 대상이라기보다는 법적 판단대상이다. 그러나 합법적인 비윤리적 행동은 조직 구성원이 직무를 수행하면서 겪는 윤리적 갈등 상황에서 발생한다. 조작적 정의로는 Bennett & Robinson, 김호정 등의 연구에서 사용한 척도를 재구성하여 산출된 점수를 이용한다(Bennett & Robinson, 2003; 김호정, 2005).

윤리적 행동에 미치는 영향 요인은 개인 요인, 조직 요인, 도덕적인 용인으로 구분하여 논의해 볼 수 있는데, 이는 과거 윤리적 행동에 관한 연구를 통합하면서 종합적으로 포괄할 수 있고, 향후의 윤리적인 행동 연구를 활성화할 수 있는 기초를 제공하는 특징이 있으며, 나아가 이는 태도 및 가치기준이 상이한 개인 문제 및 조직, 윤리적인 딜레마 상황에 대해 조직성원들의 윤리적인 인식도와 긴밀한 연관성을 갖게 되어 분류 기준으로 적합성이 있다고 보여 진다(O'Fallon and Butterfield, 2005).

개인적 요인은 성, 교육수준, 교육기간, 고용의 유형, 고용기간, 연령, 국적, 종교와 같은 '개인 속성'과 철학 및 가치지향, 조직의 장기적 비전, 인지적인 도덕 발달 정도, 통제 위치와 같은 '개인 가치'로 세분화될 수 있으며, 조직적 요인은 강령, 보상 및 제재, 윤리적 교육 프로그램 과 같이 '제도적 차원'과 윤리풍토 및 문화, 조직 및 업계관행, 준거집단 영향 등의 조직문화적 측면, 공식화 및 집권성, 통제성, 조직의 규모 등 조직구조적 측면 등으로 구분할 수 있다(남미정, 2011; 곽형석, 2012; 김진의, 2013; 이민세, 2016).

2. 분석 모형 및 가설

본 연구는 원인변수를 개인적요인과 조직적 요인, 매개변수를 도덕적 용인, 결과변수를 비윤리적 행동으로 두고, 개인 및 조직적 요인이 도덕적 용인과 비윤리적 행동에 미치는 직접효과와 결과변수에 대한 도덕적 용인의 매개효과를 검증 한다. 연구 모형은 다음 <그림 1>과 같다.



〈그림 1〉 연구의 모형 도식

위의 모형도를 근거로 다음과 같은 일련의 가설을 설정한다.

〈표 1〉 연구 가설의 설정

| 요인 | 하위요인 | 가설 내용 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 개인적요인 | 이상주의 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 상대주의 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 내재론자 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 외재론자 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. | | |
| 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. | | |
| 마키아벨 리언니즘 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. | |
| | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. | |
| | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. | |
| 도덕적요인 | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. | |
| 조직적요인 | 보상 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 처벌 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 동료 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| | | 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. |
| | 최고관리자 | 도덕적 용인에 직접 영향을 미칠 것이다. |
| 비윤리적행동에 직접 영향이 있을 것이다. | | |
| 비윤리적행동에 간접 영향(매개효과)을 미칠 것이다. | | |
| 도덕적용인 | 비윤리적행동에 직접 영향을 미칠 것이다. | |

3. 자료 및 측정도구

본 연구는 부산광역시청 소속 공무원을 조사대상으로 500부 설문지를 배부하여 미회수 및 무성의하거나 무응답 설문을 제외한 352부를 최종적으로 분석에 사용하여 연구대상자의 직급별, 성별 분포는 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상자의 직급별/ 성별 분포 (N = 352)

| 구 분 | 성 별 | | | | 전 체 | |
|-------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| | 여 성 | | 남 성 | | | |
| 3급 이상 | 0 | | 0 | | 0 | |
| 4급 | 1 | (0.3) | 5 | (1.4) | 6 | (1.7) |
| 5급 | 5 | (1.4) | 18 | (5.1) | 23 | (6.5) |
| 6급 | 44 | (12.5) | 90 | (25.6) | 134 | (38.1) |
| 7급 | 44 | (12.5) | 40 | (11.4) | 84 | (23.9) |
| 8급 | 21 | (6.0) | 13 | (3.7) | 34 | (9.7) |
| 9급 | 33 | (9.4) | 18 | (5.1) | 51 | (14.5) |
| 기타 | 15 | (4.3) | 5 | (1.4) | 20 | (5.7) |
| 전체 | 163 | (46.3) | 189 | (53.7) | 352 | (100) |

주: 표의 수치는 빈도 (백분율)를 나타냄.

본 연구는 원인변수에 첫째, 개인적 요인은 이상주의, 상대주의, 내재론자, 외재론자, 마키아벨리언니즘을 설정하고 둘째, 조직적 요인은 보상, 처벌, 동료, 최고 관리자를 두고 셋째, 매개변수는 도덕적 용인, 넷째, 종속변수는 비윤리적 행동으로 구분하였다. 독립변수인 개인적 요인과 관련하여 총 22개 문항(최초 설문항목 기준, 이하 동일함), 조직적 요인과 관련하여 총 13개 문항, 매개변수인 도덕적 용인과 관련하여 총 9개 문항, 종속변수인 비윤리적 행동과 관련하여 11개 문항으로 구성되었다. 응답자의 인구학적 특성을 측정하기 위해서 성별, 최종학력, 근무연수, 연령, 직종, 직급 등의 문항을 포함하여 설문 문항이 구성되었다.

IV. 분석 결과 및 해석

1. 타당도 및 신뢰도 분석

지방 공무원의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 변수들의 타당도 분석 결과는 대체적으로 타당도와 신뢰도가 높게 나타났다. 비윤리적 행동에 영향을 미치는 변수에 대해 탐색적 요인분석 결과는 총 14개 요인으로 나타났으며, 요인 적재치는 대부분 0.6이상으로 나타나서

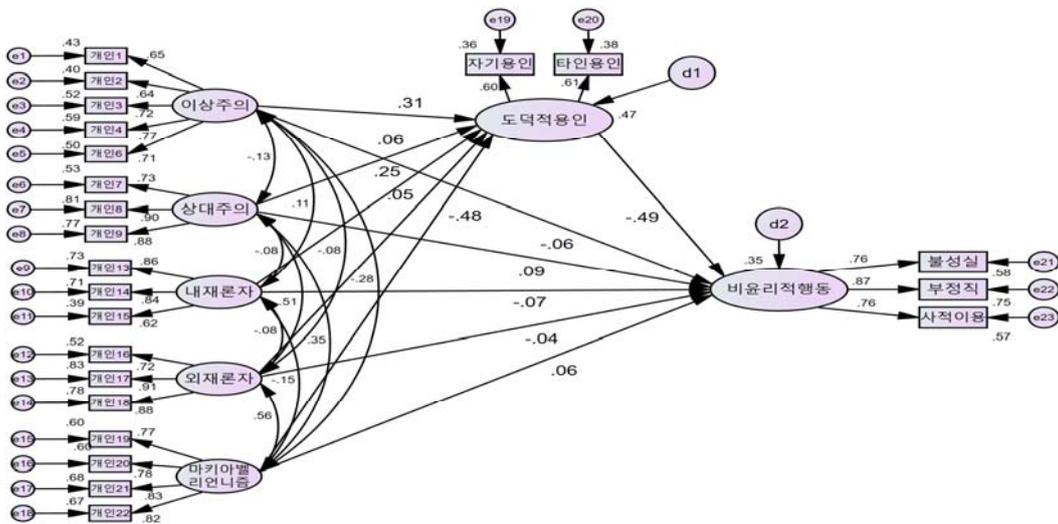
집중타당성도 있다고 하겠다. 요인분석 결과를 근거로 최종적으로 정제된 측정도구를 제시하면 <표 3>과 같다. 이를 향후 분석에서 사용하고자 한다.

<표 3> 정제된 측정도구 목록

| 구분 | 내 용 | 문항수 | Cronbach's |
|---------|--|----------------|------------|
| 일반적 사항 | · 성별 · 최종학력 · 근무연수 · 연령 · 직종 · 직급 | 6 | |
| 개인적 측면 | · 이상주의 | 1, 2, 3, 4, 6 | .822 |
| | · 상대주의 | 7, 8, 9 | .872 |
| | · 내재론자 | 13, 14, 15 | .812 |
| | · 외재론자 | 16, 17, 18 | .877 |
| | · 마키아벨리언니즘 | 19, 20, 21, 22 | .876 |
| 조직적 측면 | · 보상 | 1, 2, 3 | .880 |
| | · 처벌 | 4, 5, 6 | .873 |
| | · 동료 | 7, 8, 9 | .856 |
| | · 최고관리자 | 10, 11, 12, 13 | .907 |
| 도덕적 측면 | · 자기용인 | 1, 2, 3, 4 | .867 |
| | · 타인용인 | 5, 7, 8, 9 | .902 |
| 비윤리적 측면 | · 불성실 | 1, 3, 4, 5 | .888 |
| | · 부정직 | 6, 7, 8 | .909 |
| | · 사적이용 | 9, 10 | .881 |
| 전 체 | | 54 | |

2. 가설 검증

1) 개인적 요인에 관한 모형 검증



<그림 2> 개인적 요인에 관한 구조모형의 경로 도식

연구모형은 개인적 요인인 이상주의, 상대주의, 내재론자, 외재론자, 마키아벨리언니즘과 도덕적용인, 비윤리적행동의 총 5개의 변수로 구성되었다. 연구모형 분석결과, 각 변인간 경로계수는 <표 4>와 같다.

<표 4> 개인적 요인에 관한 구조모형의 경로 계수

| 경로 | | B | S.E | t값 | 가설 검증 | |
|----------|----------|-------|-------|------|-----------|----|
| (외생변인) | → (내생변인) | | | | | |
| 이상주의 | → 도덕적용인 | .353 | .309 | .097 | 3.829*** | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | -.074 | -.057 | .099 | -.730 | 기각 |
| 상대주의 | → 도덕적용인 | .037 | .062 | .049 | .754 | 기각 |
| | → 비윤리적행동 | .061 | .095 | .046 | 1.346 | 기각 |
| 내재론자 | → 도덕적용인 | .134 | .249 | .039 | 3.397*** | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | -.043 | -.074 | .038 | -1.060 | 기각 |
| 외재론자 | → 도덕적용인 | .030 | .046 | .062 | .481 | 기각 |
| | → 비윤리적행동 | -.031 | -.045 | .057 | -.549 | 기각 |
| 마키아벨리언니즘 | → 도덕적용인 | -.282 | -.479 | .059 | -4.797*** | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | .038 | .060 | .069 | .573 | 기각 |
| 도덕적용인 | → 비윤리적행동 | -.528 | -.491 | .160 | -3.306*** | 채택 |

*** $p < .001$

경로계수를 살펴보면, 이상주의와 도덕적용인(=.309, $p < .001$), 내재론자와 도덕적용인(=.249, $p < .001$), 마키아벨리언니즘과 도덕적용인(=-.479, $p < .001$), 도덕적용인과 비윤리적행동(=-.491, $p < .001$)간의 직접경로는 통계적 유의미성이 나타났다. 특히 마키아벨리언니즘이 도덕적용인에 미치는 영향력이 가장 높은 것으로 확인되었다.

그러나 상대주의와 도덕적용인(=.062, $p > .05$), 외재론자와 도덕적용인(=.046, $p > .05$)간의 경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이상주의(=-.057, $p > .05$), 상대주의(=.095, $p > .05$), 내재론자(=-.074, $p > .05$), 외재론자(=-.045, $p > .05$), 마키아벨리언니즘(=.060, $p > .05$)과 비윤리적행동 간의 직접경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 개인적 요인에 관한 구조모형의 가설 검증을 위해 연구모형의 매개효과를 확인하였다. 경로계수 값만으로는 매개효과의 유의미성을 파악할 수 없다. 이에 매개효과가 통계적으로 유의미한지를 확인하기 위해서 Amos 24.0 통계 프로그램을 활용하여 부트스트랩(Bootstrapping) 분석 방법을 이용하여 간접효과의 유의성의 분석결과는 <표 5>와 같다.

연구모형의 매개효과에서 이상주의는 비윤리적인 행동에 유의미한 간접효과(=-.152, $p < .05$)가 있고 내재론자 역시 비윤리적행동에 유의미한 간접효과(=-.122, $p < .01$)가 있으며, 마키아벨리언니즘은 비윤리적행동에 유의미한 간접효과(=.235, $p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석의 결과는 이상주의, 내재론자, 마키아벨리언니즘 변수와 비윤리적행동의 관계는 도덕적용인의 매개효과가 유의미하다. 또한, 통계적인 유의미하게 간접효과를

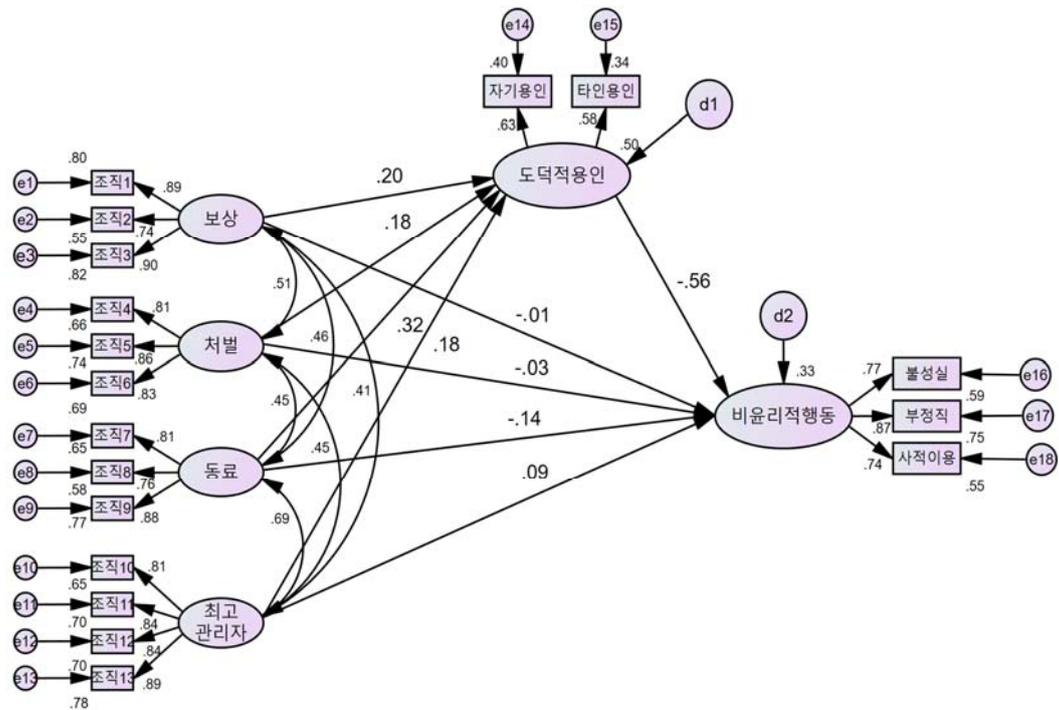
보이는 변인들간의 비윤리적행동에 대한 총효과는 이상주의 총효과는(=-.209, $p<.01$), 내재론자 총효과는(=-.197, $p<.01$), 마키아벨리언니즘 총효과는(=.295, $p<.01$)로 나타났다.

〈표 5〉 개인적 요인에 관한 구조모형의 직/간접 및 총효과

| 경로 | 직접효과 | 간접효과 | 총효과 |
|----------------|--------|---------|---------|
| 이상주의 → 도덕적용인 | .309* | | .309* |
| 이상주의 → 비윤리적행동 | -.057 | -.152* | -.209** |
| 상대주의 → 도덕적용인 | .062 | | .062 |
| 상대주의 → 비윤리적행동 | .095 | -.030 | .064 |
| 내재론자 → 도덕적용인 | .249** | | .249** |
| 내재론자 → 비윤리적행동 | -.074 | -.122** | -.197** |
| 외재론자 → 도덕적용인 | .046 | | .046 |
| 외재론자 → 비윤리적행동 | -.045 | -.023 | -.067 |
| 마키아벨 → 도덕적용인 | -.479* | | -.479* |
| 마키아벨 → 비윤리적행동 | .060 | .235** | .295** |
| 도덕적용인 → 비윤리적행동 | -.491 | | -.491** |

* $p<.05$, ** $p<.01$

2) 조직적 요인에 관한 모형 검증



〈그림 3〉 조직적 요인에 관한 구조모형의 경로 도식

연구모형 분석결과, 각 변인간의 경로계수는 <표 6>과 같다. 경로계수를 살펴보면, 보상과 도덕적용인(=.204, $p<.05$), 처벌과 도덕적용인(=.183, $p<.05$), 동료와 도덕적용인(=.320, $p<.01$), 도덕적용인과 비윤리적 행동(=-.562, $p<.001$)간의 직접경로는 통계적 유의미성이 확인 되었다. 그러나 최고관리자와 도덕적용인(=.180, $p>.05$)간의 경로는 통계적으로 유의미하지 않았다. 보상(=-.014, $p>.05$), 처벌(=-.034, $p>.05$), 동료(=-.135, $p>.05$), 최고관리자(=.094, $p>.05$)와 비윤리적 행동 간의 직접경로는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 6> 조직적 요인에 관한 구조모형의 경로계수

| 경로 | | B | S.E | t값 | 가설 검증 | |
|---------------|----------|--------------|--------------|-------------|------------------|----|
| (외생변인 → 내생변인) | | | | | | |
| 보상 | → 도덕적용인 | .134 | .204 | .056 | 2.404* | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | -.009 | -.014 | .056 | -.166 | 기각 |
| 처벌 | → 도덕적용인 | .120 | .183 | .057 | 2.114* | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | -.023 | -.034 | .056 | -.405 | 기각 |
| 동료 | → 도덕적용인 | .231 | .320 | .078 | 2.954** | 채택 |
| | → 비윤리적행동 | -.101 | -.135 | .082 | -1.238 | 기각 |
| 최고관리자 | → 도덕적용인 | .124 | .180 | .070 | 1.763 | 기각 |
| | → 비윤리적행동 | .067 | .094 | .068 | .980 | 기각 |
| 도덕적용인 | → 비윤리적행동 | -.582 | -.562 | .171 | -3.395*** | 채택 |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

조직적 요인에 관한 구조모형의 가설을 검증을 위해 연구모형의 매개효과를 확인하였다. 경로계수 값만으로는 매개효과의 유의미성을 파악할 수 없다. 이에 매개효과가 통계적으로 유의미한지를 확인하기 위해 Amos 24.0 통계 프로그램을 활용하여 부트스트랩(Bootstrapping)분석 방법을 이용하여 간접효과의 유의성을 평가하였다. 분석결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 조직적 요인에 관한 구조모형의 직/간접 및 총효과

| 경로 | | 직접효과 | 간접효과 | 총효과 |
|-------|----------|----------------|----------------|----------------|
| 보상 | → 도덕적용인 | .204** | | .204** |
| | → 비윤리적행동 | -.014 | -.115** | -.129* |
| 처벌 | → 도덕적용인 | .183* | | .183* |
| | → 비윤리적행동 | -.034 | -.103* | -.137* |
| 동료 | → 도덕적용인 | .320** | | .320** |
| | → 비윤리적행동 | -.135 | -.180** | -.316** |
| 최고관리자 | → 도덕적용인 | .180 | | .180* |
| | → 비윤리적행동 | .094 | -.101 | -.007 |
| 도덕적용인 | → 비윤리적행동 | -.562** | | -.562** |

* $p<.05$, ** $p<.01$

연구모형의 매개효과를 살펴보면, 보상은 비윤리적행동에 통계적으로 유의미한 간접효과 ($=-.115, p<.01$)가 있는 것으로 나타났고, 처벌도 비윤리적 행동에 통계적으로 유의미한 간접효과 ($=-.103, p<.05$)가 있는 것으로 나타났다. 동료도 비윤리적행동에 통계적으로 유의미한 간접효과 ($=-.180, p<.01$)가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직적 요인 중에 보상, 처벌과 동료 변수는 비윤리적행동의 관계에서 도덕적용인의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 검증됨을 보여 주는 것이다. 그러나 조직적 요인 중 최고관리자는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다 ($=-.101, p>.05$).

또한 통계적으로 유의미하게 간접효과가 나타난 변인들의 비윤리적행동에 대한 총효과를 살펴보면, 보상의 총효과는 ($=-.129, p<.05$), 처벌의 총효과는 ($=-.137, p<.05$), 동료의 총효과는 ($=-.316, p<.01$)로 나타났다. 이에 조직적 요인 중에 동료가 비윤리적 행동에 가장 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다.

3. 분석결과 논의

1) 개인적 요인과 비윤리적 행동 경로

개인적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 검토한 결과, 마키아벨리언니즘, 이상주의, 내재론자 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 마키아벨리언니즘은 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향 ($=-.491$)을 미치는 것으로 판단할 때, 마키아벨리언니즘과 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

한편 선행연구들에 의하면, 마키아벨리즘이 높은 사람들은 사회적 규범이나 관습적 도덕률을 경시하고(Christie & Geis, 1970; Hawley, 2006), 자신의 이익을 극대화하기 위해 타인을 쉽게 기만하고 배신하며(Gunnthorsdottir et al., 2002; Harrell & Hartnagel, 1976), 다른 사람들을 착취하려는 동기가 높고 착취하는 것에 더 능한 것으로 나타나고 있다(Paulhus & Williams, 2002). Gunnthorsdottir 등(2002)의 연구에서는 마키아벨리즘이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 자신의 이익을 위해 파트너를 배신하는 비율이 월등히 높은 것으로 나타났다. 또 다른 연구에서는, 마키아벨리즘이 낮은 사람들은 상대방이 자신을 신뢰할 때 그들로부터 도둑질을 하려는 경향을 낮게 보였던 반면, 마키아벨리즘이 높은 사람들은 오히려 상대방의 신뢰를 이용해서 더 많은 양을 도둑질 하는 모습을 보였다(Harrell & Hartnagel, 1976). 이처럼 마키아벨리즘이 높은 사람들이 상호 협력 상황에서 자신의 이익을 위해 상대방의 신뢰를 배반하는 모습은 다양한 선행연구들에서 나타난다. 선행 연구 결

과들을 종합해보았을 때, 마키아벨리즘이 높은 사람들은 타인과의 협력 상황에서 자신의 이익을 극대화하기 위해 상대방을 배반하고 이기적으로 행동할 가능성이 높을 것으로 예상할 수 있다. 이처럼 마키아벨리즘의 이러한 특성들을 본인 또는 타인의 도덕적 수용 가능성(도덕적 용인)을 거쳐 비윤리적 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Ryan & Riordon, 2000)

둘째, 이상주의도 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향($-.491$)을 미치는 것으로 판단할 때, 이상주의와 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

이상주의는 타인을 해롭게 하는 것은 나쁜 것이며, 개인의 이익보다 타인의 복리를 존중하므로 비윤리적 행동 경로에 있어 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이는 김호정의 연구(2005)와 유사한 결과이다. 김호정의 연구는 이상주의와 비윤리적 행동과의 단선적 관계를 설정하고 있지만, 본 연구는 이상주의 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개 경로를 설정하는 차이가 있다. 그러나 이러한 연구결과는 이상주의와 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 보여주는 것이다. 이는 도덕적 용인과 같은 도덕적 판단이 (비)도덕적 행동과의 불일치를 설명하는 변수로 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 것이다. 따라서 비윤리적 행동에 관한 향후 연구에서는 이상주의 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로 설정이 요구됨을 시사해 준다.

셋째, 내재론자도 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향($-.491$)을 미치는 것으로 판단할 때, 내재론자와 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

내재론자는 특정 사건의 결과가 자신의 책임이라는 인식이 강해서 비윤리적 행동 경로에 있어 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이는 김진희의 연구(2013)와 유사한 결과이다. 김진희의 연구는 내재론자와 윤리적 의사결정과의 관계에서 도덕적 강도의 조절효과 모형을 설정하고 있지만, 본 연구는 내재론자 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개 경로를 설정하는 차이가 있다. 그러나 이러한 연구결과는 내재론자와 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 보여주는 것이다. 이는 도덕적 용인과 같은 도덕적 판단이 (비)도덕적 행동과의 불일치를 설명하는 변수로 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 것이다. 따라서 비윤리적 행동에 관한 향후 연구에서는 내재론자 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로 설정이 요구됨을 말해 준다.

2) 조직적 요인과 비윤리적 행동 경로

조직적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 검토한 결과, 동료, 보상, 처벌 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 동료는 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향($-.562$)을 미치는 것으로 판단할 때, 동료와 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

이러한 연구 결과는 특히 신공공관리(NPM) 주의에서 효율성 가치가 강조되고 이에 따라 동료들간에 경쟁이 치열해 질 수 밖에 없는 제도적 환경과 관련성이 있는 것으로 해석된다. 이러한 환경 속에서 비윤리적 행동의 발생될 가능성이 높다고 보여 진다. 이에 따라 조직 효율성도 중요한 가치이지만 이러한 가치가 지나치게 강조되면 청렴성 가치가 손상될 수 있다는 것에 대한 조직구성원의 공감대 형성이 필요하다. 특히 동료는 중요한 타자(significant others)로서 윤리경영의 제도화 단계에서 핵심적 존재가 된다.

이는 김호정의 연구(2005)와는 상이한 결과이다. 김호정의 연구는 동료와 비윤리적 행동과의 단선적 관계를 설정하고 있지만, 본 연구는 동료 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로를 설정하는 차이가 있다. 그러나 이러한 연구결과는 동료와 비윤리적 행동경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 보여주는 것이다. 이는 도덕적 용인과 같은 도덕적 판단이 (비)도덕적 행동과의 불일치를 설명하는 변수로 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 것이다. 따라서 비윤리적 행동에 관한 향후 연구에서는 동료 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로 설정이 요구됨을 시사해 준다.

둘째, 보상은 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향($-.562$)을 미치는 것으로 판단할 때, 보상과 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

특히 비윤리적 행동은 객관적 증거나 자료를 확보하기 쉽지 않고 행정조직에서는 보상을 (비)윤리적 행동의 주요 기준으로 삼지도 않는 것 같다(김호정, 2005). 따라서 (비)윤리적 행동에 대해서 적절한 보상과 공정성 확보가 중요하다 하겠다.

이는 김호정의 연구(2005)와 유사한 결과이다. 김호정의 연구는 보상과 비윤리적 행동과의 단선적 관계를 설정하고 있지만, 본 연구는 보상 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로를 설정하는 차이가 있다. 그러나 이러한 연구결과는 보상과 비윤리적 행동경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 보여주는 것이다. 이는 도덕적 용인과 같은 도덕적 판단이 (비)도덕적 행동과의 불일치를 설명하는 변수로 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 것이다. 따라서 비윤리적 행동에 관한 향후 연구에서는 보상 → 도덕적 용인 → 비윤리

적 행동의 매개경로 설정이 요구됨을 시사해 준다.

셋째, 처벌은 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 강한 영향(=-.562)을 미치는 것으로 판단할 때, 처벌과 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 의미하는 것이다.

이러한 연구결과는 부정 행위에 대해서는 지위고하를 묻지 않고 무관용(zero-tolerance)으로 엄하게 처벌하는 통제전략을 강화할 필요가 있음을 말해 준다. 또한 청렴 교육을 통해서 윤리적 조직문화 정착의 중요성을 적극 알려서 비윤리적 행동을 최소화하기 하기 위한 사전예방적 기능 강화도 필요하다. 본 연구 결과는 김진의의 연구(2013)와 유사하다. 김진의의 연구는 처벌과 윤리적 의사결정과의 관계에서 도덕적 강도의 조절효과 모형을 설정하고 있지만, 본 연구는 처벌 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로를 설정하는 차이가 있다. 그러나 본 연구결과는 처벌과 비윤리적 행동경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 보여주는 것이다. 이는 도덕적 용인과 같은 도덕적 판단이 (비)도덕적 행동과의 불일치를 설명하는 변수로 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 것이다. 따라서 비윤리적 행동에 관한 향후 연구에서는 처벌 → 도덕적 용인 → 비윤리적 행동의 매개경로 설정이 요구됨을 말해 준다.

3) 개인적 요인 모형과 조직적 요인 모형의 설명력 비교

이상에서 분석한 비윤리적 행동에 관한 개인적 요인 모형과 조직적 요인 모형을 설명력을 비교하고자 한다. 구조방정식 모형에서는 회귀분석에서의 R²와 같은 통계량을 산출하지 않기 때문에 두 모형의 설명력을 직접 비교하기는 용이하지 않다. 그러나 여기서도 표준화 계수(β)를 산출하기에 이를 반영하는 각 경로들의 총 효과를 중심으로 양 모형의 설명력 비교는 가능하다고 판단된다.

양 모형에서 비윤리적 행동에 미치는 총 효과에 있어 통계적으로 유의미한 통계량을 가지고 비교하면, 먼저 개인적 요인 모형에서 비윤리적 행동에 미치는 총 효과는 이상주의(-.209), 내재론자(-.197), 마키아벨리언니즘(.295)이 통계적으로 유의미한 값으로 나타난다. 이에 이들 값의 절대 값의 총합은 .701이 된다. 한편 같은 방법으로 조직적 요인 모형에서 비윤리적 행동에 미치는 총 효과는 보상(-.129), 처벌(-.137), 동료(-.316)이 통계적으로 유의미한 값으로 나타난다. 이에 그 절대 값의 총합은 .582로 나타난다. 따라서 개인적 요인 모형이 조직적 요인 모형보다 비윤리적 행동에 미치는 효과가 보다 더 크다고 할 수 있다. 이러한 연구결과는 김호정(2005), 남미정(2011)의 연구와 일치하는 것이다.

이들 연구에서도 개인요인이 조직요인보다 종속변수인 윤리적 판단(김호정, 2005), 윤리적 행동의도(남미정, 2011)에 대한 설명력이 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 향후 공무

원의 비윤리적 행동에 대한 통제전략을 제시하는 데 있어 개인적 요인에 보다 중점을 두어야 할 것으로 생각된다.

V. 결론

지방공무원을 대상으로 조직적, 개인적, 도덕적 용인이 비윤리적 행동에 어떠한 영향을 미치고 있는가에 대한 영향 관계를 분석하였다. 이를 위해 설문지를 부산시 본청, 16개 구군별로 고르게 안배한 후 공무원 325명을 무작위 추출로 자료 수집 및 분석을 하였다.

지방공무원의 비윤리적 행동의 영향요인에 관한 경로 모형 분석에 관한 주요 연구결과는 다음과 같다. 먼저 개인적 요인이 비윤리적 행동 경로에 미치는 영향이다. 개인적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계의 분석 결과는 마키아벨리언니즘, 이상주의, 내재론자 순으로 영향을 미치고 있었다. 이는 마키아벨리언니즘은 비윤리적 행동에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 반면에 도덕적 용인은 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 이상주의 역시 비윤리적 행동에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 반면에 도덕적 용인은 직접적 영향을 미쳤다. 그리고 내재론자 역시 비윤리적 행동에는 직접적인 영향을 미치지 않았고, 반면에 도덕적 용인은 직접적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

다음은 조직적 요인이 비윤리적 행동 경로에 미치는 영향이다. 조직적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 검토한 결과, 동료, 보상, 처벌 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 요약하면, 동료는 비윤리적 행동에는 직접적으로 영향을 미치지 않았고, 반면에 도덕적 용인에 직접적인 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 보상은 비윤리적 행동에 직접적인 영향관계는 없는 것으로 나타났고, 반면에 도덕적 용인은 직접적 영향 관계를 가지는 것으로 나타났다. 처벌은 비윤리적 행동에는 직접적인 영향관계를 가지고 있지 않으나, 반면에 도덕적 용인은 직접적인 영향관계를 가지는 것으로 나타났다.

마지막으로 개인적 요인 모형과 조직적 요인 모형의 설명력 비교이다. 먼저 개인적 요인 모형에서 비윤리적 행동에 미치는 총 효과는 이상주의, 내재론자, 마키아벨리언니즘이 통계적으로 유의미한 값으로 나타났다. 이들 값의 절대 값의 총합이 된다. 한편 조직적 요인 모형에서 비윤리적 행동에 미치는 총 효과는 보상, 처벌, 동료가 통계적으로 유의미한 값으로 나타났다. 이들의 절대 값의 총합으로 나타난다. 따라서 개인적 요인 모형이 조직적 요인 모형보다 비윤리적 행동에 미치는 효과가 보다 더 크다고 할 수 있다.

오늘날 행정조직의 윤리문제는 선택사항이 아니라, 조직의 지속가능성을 담보하기 위한 필수요건이 되고 있다. 높은 사회적 평판에 걸 맞는 도덕적 의무를 의미하는 노블리스 오블리주는 한때의 유행이 아니라 시대적 요청이 되고 있다. 공익과 사익의 이익 충돌 상황에서

발생하는 윤리적 문제는 법적으로 하자가 없는 조직 활동에서조차도 수혜자에게 영향을 미친다. 나아가 일반 국민들의 정서와 충돌할 경우에도 큰 사회적 파장을 미칠 뿐만 아니라 국가 경쟁력에까지 영향력을 미친다.

그러나 시대적 요청에도 불구하고, 행정조직의 비윤리적 행동은 보다 체계적이고 지능적으로 발생하고 있는 실정이다. 나아가 직무가 전문화, 세분화됨으로서 구성원에 의해 이루어지는 비윤리적인 행동을 모두 통제하기도 어려운 실정이다. 무엇이 옳고 그른지에 대한 윤리적 판단을 내릴 수 있음에도 불구하고 판단과 행동이 일치하는 것도 아니다. 윤리적 판단과 반대되는 의사결정을 내리는 경우도 다반사다. 이에 따라 윤리조직을 구현하기 위해서 구성원의 윤리성이 우선적으로 확립되어야 하며, 비윤리적 행동에 영향을 미치는 개인적, 조직요인이 무엇인지를 파악하는 것은 의미있는 작업이라 할 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점을 몇 가지로 밝혀둔다. 첫째, '사회적 바람직성이라는 동일 방법편의의 문제이다. 비윤리적 행동과 같은 주제는 개인에게 매우 민감한 사안으로 윤리적 딜레마 상황에서 실제 자신의 생각과는 달리 바람직하게 응답할 가능성이 있다. 둘째, 시차의 문제이다. 개인적 및 조직적 요인이 비윤리적 행동으로 나타나기까지의 시차 개념을 반영하지 못한 한계가 있다. 특히 조직구성원의 윤리적 가치와 태도는 제도에 의해 단시간내에 형성되는 것이 아니므로 조직구성원에게 내재화가 이루어지기 위해서는 상당한 시간이 소요된다. 셋째, 가상 상황의 문제이다. 본 연구에서 종속변수로 사용한 비윤리적 행동은 특정 상황을 부여하고 '만일 귀하라면 어떤 행동을 할 것인지'를 측정하여 실제 행동에 예측하였다. 그러나 특정 상황에서의 관찰자적 행동과 본인의 실제 행동이 반드시 일치한다는 보장은 없다.

참고문헌

- 강혜련·김예송·임희정(2002). “비즈니스 상황의 윤리적 판단에 관한 남녀비교 실증연구”. 『인사관리연구』, 26(3): 1-24.
- 곽형석(2012). 『이익충돌 시나리오 상황에서 공무원의 비윤리적 행동 가능성에 관한 연구』, 성균관대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김진의(2013). 『공직유관단체의 윤리적 의사결정 영향요인에 관한 연구: 농협중앙회와 지역농협을 중심으로』. 서울시립대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김호섭(1990). “행정문화의 비판적 수용을 통하여 본 행정윤리의 방향”. 『한국행정학보』, 24(1): 57-88.
- 김호정(2005). “개인적 요인과 조직적 요인이 공직자의 윤리적 판단에 미치는 영향”. 『한국행정학보』, 39(4): 125-148.
- 남미정(2011). 『개인윤리와 기업윤리가 조직구성원의 윤리적 의사결정에 미치는 영향에 관한 연구』, 부산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박광국(1995). “관료부패현상에 대한 인식도 평가”. 『한국행정연구』, 4(3): 137-158.
- 주재진(2013). “한국사회 부패의 문화적 기저와 그 해체가능성 모색”. 『한국경찰학회보』, 15(1): 308-337.
- 이민세(2013). 『안전관리자의 개인 윤리성이 비윤리적 행동에 미치는 영향』, 충북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이서행(2001). “한국사회 부패의 문화적 기저와 그 해체가능성 모색”. 『한국부패학회보』, 5: 53-74.
- 이승미(2003). 『조직구성원의 윤리적 의사결정 의도의 영향요인에 관한 연구』, 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정병호(2015). 『정보자산 공유에 있어서 조직 구성원의 비윤리적 행동』, 한국외국어대학교 대학원 박사학위 논문.
- Akaah, I., & Riordan, E. A. (1989). “Judgments of Marketing Professionals about Ethical Issues in Marketing Research: A Replication and Extension”, *Journal of Marketing Research*. 26: 112-120.
- Axinn, C. N., Blair, M. E., Heorhiadi, A., & Thach, S. V. (2004). “Comparing Ethical Ideologies Across Cultures”. *Journal of Business Ethics*. 54: 103-119.
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. (1998). “Ethical Ideology and the Ethical Judgments of Marketing Professionals”. *Journal of Business Ethics*. 17: 715-723.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). “The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions”. *Journal of Business Ethics*. 27: 351-362.
- Brower, H. H., & Shrader, C. B. (2000). “Moral Reasoning and Ethical Climate: Not-for-Profit vs. For-Profit Boards of Directors”. *Journal of Business Ethics*. 26: 147-167.
- Christie, P. M. J., Kwon, I. G., Stoeberl, P. A., & Baumhart, R. (2003). “A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United

- States”, *Journal of Business Ethics*. 46: 263-287.
- Davis, M. A., Anderson, M. G., & Curtis, M. B. (2001). “Measuring Ethical Ideology in Business Ethics: A Critical Analysis of the Ethics Position Questionnaire”, *Journal of Business Ethics*. 32: 35-53.
- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). “The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants’ Ethical Judgments”, *Journal of Business Ethics*. 34: 101-121.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). “Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature”, *Journal of Business Ethics*. 13: 205-221.
- Freeman, S. J. M., & Giebink, J. W. (1979). “Moral Judgment as A Function of Age, Sex, and Stimulus”, *The Journal of Psychology*. 102: 43-47.
- Hegarty, W. H., & Sims, H. P., Jr. (1978). “Some Determinants of Unethical Decision Behavior: An Experiment”, *Journal of Applied Psychology*. 63(4): 451-457.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wilcox, J. B. (1984). Ethical Problems of Marketing Researchers. *Journal of Marketing Research* 21: 309-324.
- Jones, G. E., & Kavanagh, M. J. (1996). “An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral Intentions in the Workplace”, *Journal of Business Ethics*. 15: 511-523.
- Jones, T. M. (1991). “Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model”, *Academy of Management Review*. 16(2): 366-395.
- Kidwell, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987). “Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?”, *Journal of Business Ethics*. 6: 489-493.
- Lifton, P. D. (1985). “Individual Differences in Moral Development: The Relation of Sex, Gender, and Personality to Morality”, *Journal of Personality*. 53(2): 306-334.
- McCuddy, M. K., & Peery, B. L. (1996). “Selected Individual Differences and Collegians’ Ethical Beliefs”, *Journal of Business Ethics*. 15: 261-272.
- Perterson, D. K. (2002). “The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire”, *Journal of Business Ethics*. 41: 313-326.
- Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). “Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics*. 31: 225-232.
- Redfern, L., & Crawford, J. (2004). An Empirical Investigation of the Ethical Position Questionnaire in the People’s Republic of China, *Journal of Business Ethics*. 50: 199-210.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. (1998). “The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors”, *Journal of Business Ethics*. 17: 1581-1593.
- Trevino, L. K. (1986). “Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model”, *Academy of Management Review*. 11(3): 601-617.
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). “Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of

- Ethical Decision-Making Behavior”. *Journal of Applied Psychology*. 75(4): 378-385.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2003). “The Impact of Self-Esteem, Machiavellianism, and Social Capital on Attorneys’ Traditional Gender Outlook”, *Journal of Business Ethics*. 43: 323-335.
- Weeks, W. A., Moore, C. W., McKinney, J. A., & Longenecker, J. G. (1999). “The Effects of Gender and Career Stage on Ethical Judgment”, *Journal of Business Ethics*. 20: 301-313.

투고일자 : 2019. 02. 28

수정일자 : 2019. 03. 26

게재일자 : 2019. 03. 31

<국문초록>

공무원의 비윤리적 행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

김척수 · 김형빈

본 연구는 지방공무원을 대상으로 개인적 요인, 조직적 요인이 도덕적 용인과 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 분석하는데 목적을 두고 있다. 경험적 분석을 위해서 부산지역 공무원 352명을 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하고 분석하였다. 분석기법으로는 변인들간의 상호 관계를 파악할 수 있는 구조방정식모형(AMOS)로 하였다. 본 연구의 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 검토한 결과, 마키아벨리언니즘, 이상주의, 내재론자 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 이들 모든 변인들은 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이들 변인들은 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 갖는 것으로 나타났다. 둘째, 조직적 요인이 도덕적 용인, 비윤리적 행동에 미치는 영향 관계를 검토한 결과, 동료, 보상, 처벌 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서도 이들 모든 변인들은 비윤리적 행동에 직접적으로는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 비해 도덕적 용인에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이들 변인들은 비윤리적 행동 경로에 있어 도덕적 용인의 완전 매개 기능을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 향후 비 윤리적 행동 경로 연구에 있어 도덕적 용인의 매개 기능에 주목할 필요가 있음을 발견하였다.

주제어: 비윤리적 행동, 지방공무원의 부패, 부패, 조직부정행위, 구조방정식모형

