

한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008)

- 전문직의 전문 직업성과 직업윤리 -

이영현 한상근
정재호 김기현

머리말

최근 지식정보화, 노동시장의 유연화, 경제의 양극화 등 노동시장과 직업 환경이 빠르게 변하면서 노동시장과 직업교육훈련정책에 필요한 기초 자료로서 직업의식 조사가 가지는 중요성은 더욱 증대하고 있다.

한국직업능력개발원이 개원 이래 주기적으로 수행해 온 국민 직업의식 조사 연구는 경험적 자료를 바탕으로 한국인의 직업의식에 대한 전반적 이해를 제고하는 데 크게 기여하였다. 이전의 직업의식에 대한 연구가 초·중등 학생들을 대상으로 직업관과 장래 진로선택을 알아보고자 한 것에 국한되었으나, 직능원의 직업의식 연구는 직업의식 조사대상과 영역을 확대하여 체계적인 조사연구를 수행했다는 점에서 학계와 정책입안자들의 주목을 받기에 이르렀다.

직능원은 1998년, 2002년에 이어 2006년부터 3개년 계속과제를 수행해 오고 있다. 연구 1차년도인 2006년에는 전 국민을 대상으로 직업의식 조사를 실시하였으며, 2007년에는 직업의식에 대한 4개국(한국, 일본, 미국, 독일) 국제비교 연구를 수행하였다.

3차년도인 금년도 연구는 ‘한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008)’로 진행되었으며, 우리나라의 특수한 집단을 대상으로 2종의 조사 연구(‘기업구성원의 직업의식과 직업윤리’ ‘전문직의 전문 직업성과 직업윤리’)에 초점을 맞추었다.

이 연구는 우리나라의 주요 전문직 종사자(의사, 변호사, 교수, 기자)의 전문 직업성과 직업윤리를 체계적으로 조사·분석한 것이다. 이 연구에서는 의사, 변호사, 교수, 기자를 모집단으로 하는 표본 설문조사를 실시하였고, 조사 결과를 바탕으로 주요 전문직의 근로실태와 특성, 전문 직업성, 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향, 직업윤리 덕목의 중요도, 윤리적 갈등, 윤리적 문제에 대한 인식 등을 분석하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2008년 기본연구 2008-3-2번으로 진행되

였으며, 이영현 박사가 연구책임자로 한상근 박사, 정재호 전문연구원, 한국 청소년정책연구원 김기현 박사와 공동으로 연구를 수행하였다.

본 연구는 전문직의 전문 직업성과 직업윤리 측정에 주인점을 두었기 때문에 측정도구 개발과정에서 많은 분들의 협조와 도움을 받았다. 연구수행과정에서 관련자료 수집과 면담조사에 협조해 주신 전문직 여러분께 감사드린다. 한편 데이터 정리 및 분석과정에서 많은 기여를 한 박지연, 김지연 위촉 연구원에게도 고마움을 표한다.

아무쪼록 이 연구보고서가 관련 학자, 기업의 경영자와 근로자, 정책입안자들에게 직업의식과 직업윤리 논의 및 측정에 유용한 기반을 제공하고, 나아가 본 연구 결과가 유용하게 활용되기를 기대한다. 끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식견해가 아님을 밝혀 둔다.

2008년 11월

한국직업능력개발원
원 장 권 대 봉

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 2

제2절 연구내용 및 방법 · 3

1. 연구의 내용 · 3
2. 연구의 방법 · 3

제3절 연구의 범위 · 4

1. 연구 대상 · 4
2. 연도별 연구와의 비교 · 5

제2장 전문직의 전문 직업성과 직업윤리

제1절 전문직의 전문 직업성(professionalism)에 대한 논의 · 9

제2절 전문직의 직업윤리에 대한 논의 · 15

제3장 산업·직업구조의 변화와 전문직

제1절 산업 및 직업구조의 변화 · 21

1. 산업구조의 변화 · 21
2. 직업구조의 변화 · 23

제2절 주요 전문직의 형성과정과 전문직화(professionalization) · 27

1. 주요 전문직의 형성과정과 현황 · 27
2. 우리나라 전문직화 · 42

제4장 주요 전문직 대상 설문조사

제1절 조사 설계 · 45

1. 표본 설계 · 45
2. 조사 내용 · 47

제2절 응답 결과 · 51

1. 의사 대상 조사 결과 · 51
2. 변호사 대상 조사 결과 · 54
3. 교수 대상 조사 결과 · 55
4. 기자 대상 조사 결과 · 56

제3절 주요 전문직의 근로실태와 특성 · 58

1. 의사의 근로실태 및 특성 · 58
2. 변호사의 근로실태 및 특성 · 63
3. 교수의 근로실태 및 특성 · 68
4. 기자의 근로실태 및 특성 · 73
5. 주요 전문직별 근로 실태 비교 · 78

제5장 주요 전문직의 전문 직업성

제1절 의사의 전문 직업성 · 83

1. 의사의 전문 직업성 · 83
2. 의사의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 · 93

제2절 변호사의 전문 직업성 · 94

1. 변호사의 전문 직업성 · 94

2. 변호사의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 · 103

제3절 교수의 전문 직업성 · 105

1. 교수의 전문 직업성 · 105
2. 교수의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 · 115

제4절 기자의 전문 직업성 · 117

1. 기자의 전문 직업성 · 117
2. 기자의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 · 123

제5절 전문 직업성의 직업별 차이 분석 · 125

1. 주요 전문직별 전문 직업성 수준 비교 · 125
2. 주요 전문직별 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 비교 · 131

제6장 주요 전문직의 직업윤리

제1절 의사의 직업윤리 · 133

1. 의사의 직업윤리 덕목 · 133
2. 윤리적 갈등에 대한 경험 · 141
3. 윤리적 문제에 대한 견해 · 144

제2절 변호사의 직업윤리 · 151

1. 변호사의 직업윤리 덕목 · 151
2. 윤리적 갈등에 대한 경험 · 155
3. 윤리적 문제에 대한 견해 · 157

제3절 교수의 직업윤리 · 163

1. 교수의 직업윤리 덕목 · 163
2. 윤리적 갈등에 대한 경험 · 166
3. 윤리적 문제에 대한 견해 · 168

제4절 기자의 직업윤리 · 180

1. 기자의 직업윤리 덕목 · 180
2. 윤리적 갈등에 대한 경험 · 184
3. 윤리적 문제에 대한 견해 · 185

제5절 직업윤리의 직업별 차이 분석 · 195

1. 주요 전문직의 직업윤리 덕목에 대한 비교 · 195
2. 전문직에 대한 일반인의 평가에 대한 신뢰도 비교 · 196
3. 윤리적 갈등에 대한 경험 비교 · 197

제7장 요약 및 결론

제1절 요약 · 199

1. 주요 전문직의 일반적 현황 및 근로 실태 · 199
2. 주요 전문직의 전문 직업성 · 201
3. 주요 전문직의 직업윤리 · 203

제2절 정책적 함의 · 208

SUMMARY · 211

<부록 1> 윤리강령 · 215

<부록 2> 설문지 · 233

참고문헌 · 267

<표목차>

- <표 I-1> 연도별 연구 계획-3개년 · 6

- <표 III-1> 산업별 취업자 수 변화 추이(1980/2007) · 22
- <표 III-2> 직업별 취업자 수 변화 추이(1980/2007) · 24
- <표 III-3> 주요 국가의 직업대분류별 취업자 구성비(2004) · 25
- <표 III-4> 주요 국가의 직업대분류별 여성 취업자 구성비(2005) · 26
- <표 III-5> 한국의 면허의사 수 추이 · 27
- <표 III-6> 연도별 국가고시 합격 현황 · 28
- <표 III-7> 연도별 변호사 수 추이(1960/2007) · 31
- <표 III-8> 역대 사법시험 합격자 수 · 합격률(1963/1979) · 32
- <표 III-9> 역대 사법시험 합격자 수 · 합격률(1980/2007) · 33
- <표 III-10> 연도별, 설립별, 성별 대학 교원 수(1970/2007) · 35
- <표 III-11> 박사인력 공급의 추이(1980/2007) · 36
- <표 III-12> 연도별, 학문분야별 해외박사학위자 수 신고 현황(2000/2007) · 37
- <표 III-13> 취득국가별 해외박사학위자 수 신고 현황(2000/2007) · 38
- <표 III-14> 연도별 기자 수 추이(1986/2007) · 41
- <표 III-15> 우리나라 전문직의 전문직화 과정 · 42
- <표 III-16> 미국의 전문직화 과정 · 42

- <표 IV-1> 주요 전문직 대상 설문조사 표본 설계 · 46
- <표 IV-2> 전문직의 전문 직업성과 직업윤리 설문조사지 조사항목, 조사내용 · 47
- <표 IV-3> 주요 전문직 대상 설문조사의 직업윤리 관련 문항 · 50
- <표 IV-4> 의사의 지위별 응답결과 · 52
- <표 IV-5> 의사 응답자의 일반적 특성 · 53
- <표 IV-6> 변호사 응답자의 일반적 특성 · 54

- <표 IV-7> 교수 응답자의 일반적 특성 · 56
- <표 IV-8> 기자 응답자의 일반적 특성 · 57
- <표 IV-9> 의사의 일자리 특성 · 59
- <표 IV-10> 의사의 근무특성 · 60
- <표 IV-11> 의사 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과 · 62
- <표 IV-12> 변호사 응답자의 일자리 특성 · 64
- <표 IV-13> 변호사의 근무 특성 · 66
- <표 IV-14> 변호사 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과 · 67
- <표 IV-15> 교수 응답자의 일자리 특성 · 69
- <표 IV-16> 교수의 근무 특성 · 70
- <표 IV-17> 교수의 직무만족도와 신뢰도 · 72
- <표 IV-18> 기자 응답자의 일자리 특성 · 74
- <표 IV-19> 기자의 근무 특성 · 75
- <표 IV-20> 기자 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과 · 77

- <표 V-1> 의사의 전문 직업성(전문의) · 85
- <표 V-2> 의사의 전문 직업성(전공·일반의) · 86
- <표 V-3> 의사 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성 · 88
- <표 V-4> 의사 전문 직업성 중 공적봉사심 · 89
- <표 V-5> 의사 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음 · 90
- <표 V-6> 의사 전문 직업성 중 소명의식 · 91
- <표 V-7> 의사 전문 직업성 중 자율성 · 92
- <표 V-8> 직무만족 모형 분석 결과 · 93
- <표 V-9> 변호사의 전문 직업성 · 96
- <표 V-10> 변호사 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성 · 98
- <표 V-11> 변호사 전문 직업성 중 공적봉사심 · 99
- <표 V-12> 변호사 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음 · 100
- <표 V-13> 변호사 전문 직업성 중 소명의식 · 101

- <표 V-14> 변호사 전문 직업성 중 자율성 · 102
- <표 V-15> 직무만족 모형 분석 결과 · 104
- <표 V-16> 교수 전문 직업성 · 107
- <표 V-17> 교수 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성 · 109
- <표 V-18> 교수 전문 직업성 중 공적봉사심 · 111
- <표 V-19> 교수 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음 · 112
- <표 V-20> 교수 전문 직업성 중 소명의식 · 113
- <표 V-21> 교수 전문 직업성 중 자율성 · 114
- <표 V-22> 직무만족 모형 분석 결과 · 116
- <표 V-23> 기자 전문 직업성 · 118
- <표 V-24> 기자 전문 직업성에 대한 신뢰도분석 결과 · 120
- <표 V-25> 기자 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성 · 122
- <표 V-26> 기자 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음 · 123
- <표 V-27> 직무만족 모형 분석 결과 · 124
- <표 V-28> 주요 전문직별 직무만족도에 미치는 전문 직업성의 영향 비교 · 132

- <표 VI-1> 의사의 직업윤리 덕목의 중요성 · 135
- <표 VI-2> 의사의 직업윤리 수준(전문직) · 136
- <표 VI-3> 의사의 직업윤리 수준(전공 · 일반의) · 137
- <표 VI-4> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도(전문직) · 139
- <표 VI-5> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도(전공 · 일반의) · 140
- <표 VI-6> 윤리적 갈등 경험 여부 · 143
- <표 VI-7> 연명환자 치료 중단에 대한 견해(전문직) · 148
- <표 VI-8> 연명환자 치료 중단에 대한 견해(전공 · 일반의) · 149
- <표 VI-9> 변호사의 직업윤리 덕목의 중요성 · 152
- <표 VI-10> 변호사의 직업윤리 수준 · 153
- <표 VI-11> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도 · 154
- <표 VI-12> 윤리적 갈등 경험 여부 · 155

- <표 VI-13> 전관예우에 대한 견해 · 159
- <표 VI-14> 의뢰인 이익충돌 타사건 수입에 대한 견해 · 160
- <표 VI-15> 사내변호사 내부고발 문제에 대한 견해 · 161
- <표 VI-16> 사회적 비난사건 수입거절에 대한 견해 · 162
- <표 VI-17> 교수의 직업윤리 수준 · 164
- <표 VI-18> 윤리적 갈등 경험 여부 · 167
- <표 VI-19> 윤리적 문제에 대한 견해 · 176
- <표 VI-20> 정치참여 시 교수직에 대한 견해 · 179
- <표 VI-21> 기자의 직업윤리 수준 · 181
- <표 VI-22> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도 · 183
- <표 VI-23> 윤리적 갈등 경험 여부 · 184
- <표 VI-24> 취재원으로부터 금품/향응 수수금지에 대한 견해 · 186
- <표 VI-25> 소속회사 출판물 강매/광고 강요 금지에 대한 견해 · 187
- <표 VI-26> 언론사 입장에 따른 보도여부에 대한 견해 · 188
- <표 VI-27> 여러 가지 취재 방법에 관한 기자들의 견해 · 189
- <표 VI-28> 정치적 중립성 필요에 대한 견해 · 190
- <표 VI-29> 퇴직 후 정치권 진입에 대한 견해 · 192
- <표 VI-30> 우리나라 기자의 공정보도 여부에 대한 견해 · 193
- <표 VI-31> 언론 실수의 신속한 정정에 대한 견해 · 194
- <표 VI-32> 중요한 직업윤리 덕목 4순위 비교 · 195

[그림목차]

- [그림 IV-1] 성·연령별 교수의 직무만족도 비교 · 72
- [그림 IV-2] 소속기관별 소득수준별 기자의 직무만족도 비교 · 78
- [그림 IV-3] 주요 전문직별 여성종사자 비율 비교 · 79
- [그림 IV-4] 주요 전문직별 주당근로시간 비교 · 80
- [그림 IV-5] 주요 전문직별 월평균 소득 비교 · 81
- [그림 IV-6] 주요 전문직별 직무만족도 비교 · 82
-
- [그림 V-1] 의사의 전문 직업성 각 차원별 평균 비교 · 84
- [그림 V-2] 변호사의 전문 직업성 평균 비교 · 97
- [그림 V-3] 교수의 전문 직업성 평균 비교 · 105
- [그림 V-4] 기자의 전문 직업성 평균 비교 · 121
- [그림 V-5] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 전문조직에의 준거성 · 126
- [그림 V-6] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 공적봉사심 · 127
- [그림 V-7] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 자기통제에 관한 믿음 · 128
- [그림 V-8] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 소명의식 · 129
- [그림 V-9] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 자율성 · 130
-
- [그림 VI-1] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-의사 · 134
- [그림 VI-2] 전문직에 대한 일반인들의 신뢰도(2006) · 138
- [그림 VI-3] 전문직에 대한 일반인들의 평가에 대한 신뢰도 · 138
- [그림 VI-4] 의사가 경험한 윤리적 갈등의 내용-전문의 · 141
- [그림 VI-5] 의사가 경험한 윤리적 갈등의 내용-전공·일반의 · 142
- [그림 VI-6] 환자진료 거부 정당성 의견-환자의 진료방해 · 144
- [그림 VI-7] 환자진료 거부 정당성 의견-과잉진료요구 · 145
- [그림 VI-8] 환자진료 거부 정당성 의견-진료가 필요 없다고 생각될 때 · 145

- [그림 VI-9] 연명환자 치료 중단에 대한 견해 · 147
- [그림 VI-10] 임신중절수술에 대한 견해 · 150
- [그림 VI-11] 제약회사, 의료기 상사의 사례비 관행에 대한 견해 · 150
- [그림 VI-12] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-변호사 · 151
- [그림 VI-13] 변호사가 경험한 윤리적 갈등의 내용 · 156
- [그림 VI-14] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-교수 · 163
- [그림 VI-15] 교수의 직업윤리 수준 비교 · 165
- [그림 VI-16] 전문직에 대한 일반인들의 신뢰도(2006) · 165
- [그림 VI-17] 교수에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도 · 166
- [그림 VI-18] 교수들의 윤리적 갈등 내용 · 168
- [그림 VI-19] 강의 평가 결과공개에 대한 의견 · 170
- [그림 VI-20] 불가피한 휴강 보강에 대한 견해 · 171
- [그림 VI-21] 해외논문 중복게재에 대한 견해 · 173
- [그림 VI-22] 공동저자 투고행위에 대한 견해 · 174
- [그림 VI-23] 교수의 정치참여에 대한 견해 · 176
- [그림 VI-24] 정치참여 시 교수직에 대한 견해 · 178
- [그림 VI-25] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-기자 · 180
- [그림 VI-26] 일반인의 언론인 평가에 대한 기자들의 의견 · 182
- [그림 VI-27] 기자가 경험한 윤리적 갈등의 내용 · 185
- [그림 VI-28] 주요 전문직별 일반인 평가가 적절하다는 응답비율 비교 · 196
- [그림 VI-29] 주요 전문직별 윤리적 갈등 경험 비율 비교 · 198

【요약】

전문직은 사회적으로 큰 영향력을 행사하는 만큼 높은 수준의 직업 윤리가 요구되는 직업으로 알려져 있다. 전문직 종사자에게 있어 직업의식이나 직업윤리가 중시되는 이유는 전문직이라는 직업이 목숨, 낙인, 지성, 행복 등 개인들이 삶을 영위하는 데 있어 가장 중요한 요소를 다루는 직업이라는 점에서 비롯되었다. 전문직의 직업생활은 질병을 치료하거나 범죄의 유무를 정하는 것과 같이 개인들의 삶에 있어서 중요한 변화를 가져오기 때문에 사명, 헌신, 소명, 봉사 등과 특정한 직업의식이나 윤리가 요구되고 있다. 이에 따라 일반적으로 용인되는 영리추구행위조차도 전문직 종사자와 관련되면 비난의 대상이 되기도 하며 각종 언론에서 사회 지도층 인사나 전문직 종사자들이 저지르는 각종 비리나 비윤리적인 행위들이 보도되면서 보다 호된 비판의 대상이 되기도 한다.

이처럼 전문직의 직업의식과 직업윤리가 중요함에도 불구하고 이에 관한 연구는 상대적으로 잘 다루어지지 않았다. 또한 이 주제를 다룬 선행연구들도 포괄적이고 심층적으로 전문직 종사자들의 직업의식과 직업윤리의 실태를 다루기 보다는 주로 개별 전문직 수준에서 전문의식과 직업윤리를 다루고 있을 뿐이다.

이 연구는 흔히 고전 전문직(classic profession)이라고 불리는 의사, 변호사, 교수와 신흥 전문직(new profession) 중에서 오늘날 가장 주목받고 있는 기자 등의 주요 전문직에 대해서 비교분석을 시도하고자 하며 소명의식, 공적봉사심 등 전문 직업성의 윤리적 측면에 대해서 구체적으로 다루어 보고자 한다. 이와 함께 각 전문직의 윤리적인 쟁점에 대한 체계적인 분석을 통해 전문직의 윤리의식을 살펴보았다.

1. 주요 전문직의 근로 실태

먼저 의사, 변호사, 교수, 기자 등 주요 전문직별 근로 실태를 살펴 보았다. 여성종사자 비율을 살펴보면, 기자의 경우가 21.5%로 가장 높았고 변호사가 7.0%로 가장 낮았다. 통계청의 경제활동인구조사에서 취업자 중 전문직 종사자의 평균 여성비율은 36.6%로 나타나고 있는데 이 결과와 주요 전문직들의 여성종사자 비율을 비교해 보면, 비교대상 전문직 모두 평균 여성비율보다 낮은 수준을 보여주었다.

주당근로시간을 통해 얼마나 일하고 있는지를 비교해 보면, 기자가 56.2시간으로 가장 길었으며 변호사가 46.1시간으로 가장 짧았다. 농업 제외 전 산업의 5인 이상 사업체에 근무하는 일반근로자들의 업무 시간과 비교해 보면, 비교 대상 전문직 모두 일반근로자보다 길게 일하고 있는 것으로 나타났다. 특히 기자의 경우 일반근로자 전체 평균보다 12.8시간이나 길게 일하고 있는 것으로 나타났다.

월평균 소득을 살펴보면, 주요 전문직 내에서도 큰 격차를 보여주고 있는데 전문직의 월평균 소득이 759.9만 원으로 가장 높았고 기자의 경우 292.1만 원으로 가장 낮았다. 노동부의 「매월노동통계조사보고서」에 따르면, 농업을 제외한 전 산업의 5인 이상 사업체에 종사하는 근로자들의 월평균 소득은 2007년 현재 268.3만 원을, 10인 이상 사업체의 경우 282.3만 원을 보여주고 있다. 일반근로자의 평균 소득과 비교해 볼 때 모든 비교대상 전문직의 소득수준이 일반근로자의 그것보다 높았으나 기자의 소득 수준은 평균을 약간 상회하는 수준이었다.

직무만족도를 살펴보면, 교수의 직무만족도가 4.13점으로 가장 높았고 이어서 전문직이 3.75점, 변호사가 3.69점으로 나타났으며 기자의 경우 3.53점으로 가장 낮았다.

2. 주요 전문직의 전문 직업성

이 연구는 전문직 종사자들의 전문 직업성을 홀(Hall)의 전문 직업성에 대한 5가지 차원별로 비교해보았다. 전문 직업성의 첫 번째 차원은 전문조직에의 준거성이다. 전문직 종사자들은 전문가협회 등 전문직 조직을 통해 전문직의 가치, 신념, 그리고 정체성을 강화하는 특징을 보여준다. 전문조직에의 준거성은 동시에 어떤 전문지식의 정도를 의미하기도 한다. 이는 전문조직 준거의 중요한 원천이 학문적 토론과 논의의 장을 제공하고 이를 제도화하는데 있기 때문이다. 전문조직에의 준거성 정도는 전문의가 3.90점으로 가장 높았고 교수(3.78점), 변호사(3.27점) 순이었으며 기자의 경우 2.88점으로 가장 낮았다.

이어서 전문 직업성 중 공적봉사심의 정도를 네 개 전문직에 대해서 비교해 보았다. 공적봉사심은 어떤 직업이 사회에 필수불가결하며 유익한 것인가의 정도를 의미한다. 사회에 반드시 있어야 하고 유익해야 한다는 의미는 해당 전문직 종사자로 하여금 공공성에 대한 의무를 부과하는 것이라고 할 수 있다. 공적봉사심은 달리 이타성(altruism)으로 표현되기도 한다. 이는 자기의 이익만을 내세우기보다 다른 사람에게 관심과 배려를 하는 것을 의미한다. 이 경우도 전문의의 경우가 3.70점으로 가장 높았으며 대학교수가 3.24점으로 변호사(3.14점)나 기자(3.11점)보다 높은 점수를 보여주고 있다.

또한 전문 직업성 중 자기 통제에 관한 믿음의 정도를 비교해 보았다. 자기 통제에 관한 믿음은 본인이나 동료 전문직 종사자들 스스로 업무나 평가를 통제할 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 자기 통제에 관한 믿음은 전문의가 3.36점으로 가장 높았고 교수가 3.19점, 변호사 3.10점, 기자 3.02점이었다.

이어서 전문 직업성 중 소명의식의 정도를 비교해 보았다. 소명의

식은 전문가들이 자신의 일에 완전히 몰두함으로써, 직업 그 자체를 목적으로 하는 것을 의미한다. 전문의의 경우 3.90점으로 소명의식 정도가 가장 높았고 이어서 교수가 3.86점으로 전문의와 거의 동일한 수준을 보여주었다.

마지막으로 자율성의 정도를 비교해 보았다. 자율성은 자신의 작업에 관한 결정을 하는데 있어서 외부의 강압과 통제를 받지 않는 것을 의미하는데 기자의 경우만 3.03점으로 두드러지게 낮은 수준을 보여주고 있다.

이상의 결과를 종합해 보면, 전문의의 전문 직업성이 모든 차원에서 높게 나왔고 교수와 변호사가 거의 유사한 수준을 보여주고 있으며 기자의 경우 상대적으로 전문 직업성의 정도가 낮은 수준을 보여주었다.

다음으로 전문 직업성의 어떤 차원이 직무만족에 영향을 미치는가에 대해서 네 개의 전문직별 결과를 비교해 보았다. 그 결과, 전문조직에의 준거성은 전문의와 교수의 경우 직업 생활에 대한 만족감을 주는 중요한 원천임을 확인할 수 있다.

공적봉사심의 경우 대학교수의 경우에만 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신의 직업이 얼마나 공공적인 직업인가와 사회에 유익한가 하는 정도를 나타내며 직업의 이타성을 가늠할 수 있는 것으로 대학교수의 경우 공인(公人)으로서의 역할 수행이 직무만족에 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

자기 통제에 관한 믿음 역시 교수의 경우에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 자기 통제에 관한 믿음은 본인이나 동료 교수들 스스로 업무나 평가를 통제할 수 있어야 한다는 것을 의미하는데 대학교수의 경우 스스로 업무를 계획하고 업적을 평가하는 정도가 높다는 것이 직무만족에는 오히려 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

소명의식은 교수를 제외한 모든 직업에서 직무만족에 유의미한 정(+)의 효과를 갖는 것으로 나타나고 있다. 의사의 경우 전문조직에의 준거성과 더불어 소명의식이 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있는데 이는 김문조(1989)의 연구 결과와 완전히 일치하는 것이다. 한편, 변호사와 기자의 경우 소명의식이 직무만족에 미치는 영향이 크게 나타나고 있는데 이는 “하는 일이 좋아서 한다”는 측면과 관련된 것으로 두 전문직에게 있어서 장인적 기질이 중요하다는 사실을 말해주고 있다.

마지막으로 자율성은 전문의를 제외한 모든 직업에서 직무만족에 유의미한 긍정적인 효과를 보여주고 있다. 기자의 경우 자율성이 직무만족에 중요한 원천임을 알 수 있는데 이러한 결과는 언론인에 대한 외부의 압력을 배제하는 것이 매우 중요하다는 사실을 입증하고 있다.

3. 주요 전문직의 직업윤리

이 연구는 주요 전문직을 대상으로 직업윤리에 관한 분석을 시도하였다. 먼저 공통적인 분석으로 중요하게 생각하는 근로윤리 덕목에는 어떤 차이가 있는지 살펴보았다. 전문의와 변호사, 교수 등은 공통적으로 전문성을 1순위로 꼽고 있는데 반해서 기자는 5순위(4.21점)로 응답하고 있다. 이는 앞서 살펴본 전문 직업성에 대한 분석과 일치하는 결과로 기자의 전문성에 대한 요구가 비교대상 전문직보다 상대적으로 낮은 수준을 보여주고 있음을 알 수 있다. 네 개 전문직에서 공통적으로 강조되고 있는 근로윤리 덕목은 책임성과 성실성 등이었다. 대학교수를 제외한 비교대상 전문직이 공통적으로 중시하고 있는 근로윤리 덕목은 기밀보장이었다. 이는 업무의 특성상 환자, 변호의뢰인, 취재원의 기밀을 보장하는 것이 중요하기 때문으로 풀이된다.

이어서 전문직 응답결과와 이번에 실시한 기업 대상 조사 결과를 비교해 보면, 경영인과 근로자 공히 강조하고 있는 근로윤리 덕목은 책임성과 성실성, 그리고 전문성으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 전문직 종사자들이 책임성보다는 전문성을 더 강조하고 있다는 점에서 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 기밀보장의 경우 상대적으로 대학교수나 경영인의 경우 중시되고 있지 않다. 그러나 이는 큰 차이는 아닌 것으로 보이며 전문직이든 경영진이든 일반적인 직업종사자든 상관없이 책임성과 성실성, 전문성을 가장 중요한 덕목으로 언급하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 “일반인들이 전문직에 대해서 얼마나 신뢰하고 있는지”를 제시하고 이에 대해 해당 전문직 종사자들의 반응을 공통적으로 물어본 문항에 대해서 비교해 보았다. 전문직에 대한 일반인들의 신뢰도는 의사(59.6점)가 가장 높았고 이어서 대학교수(53.3점), 법관(48.9점), 언론인(44.4점), 정당인(32.7점) 순이었다. 이에 대해 적절한 평가라는 응답비율을 비교해 보면, 모든 비교대상 전문직에 있어서 절반을 넘지 못하고 있다. 일반인 평가에서 가장 높은 점수를 받은 의사의 경우도 적절하다는 응답이 36.3%에 불과했다. 이는 모든 전문직이 일반인들의 신뢰도가 실제보다 저평가되고 있다고 생각하는 데 있어서는 큰 차이가 없음을 보여주는 것이다.

상대적으로 볼 때 일반인의 평가에 대해 더 신뢰하고 있는 전문직은 변호사로 44.5%가 ‘적절하다’고 응답하고 있다. 법관에 대한 평가는 의사나 대학교수보다 낮는데 비해 변호사들은 해당 결과를 더 신뢰하는 이유는 무엇일까? 이는 변호사들이 일반인들의 시선을 객관적으로 평가하는 것일 수도 있고 일반인들의 평가 결과를 자성의 의미로 받아들이고 있기 때문일 수도 있다.

마지막으로 “윤리적인 갈등을 얼마나 겪고 있는지”에 대해서 네 개의 전문직 종사자들의 응답 경향을 비교해 보았다. 그 결과, 기자의

경우 68.2%가 ‘윤리적 갈등을 경험했다’고 응답해 가장 높은 비율을 보여주었고 대학교수의 경우 42.5%만이 ‘윤리적 갈등을 경험했다’고 응답하고 있다.

앞선 직무만족도 분석에서 대학 교수의 직무만족도가 가장 높게 나타나고 있었던 점을 상기해 본다면 대학교수가 상대적으로 윤리적 문제를 덜 겪는 직업이라는 점에서 가장 높은 직무만족도를 보여주었을 개연성이 있다. 윤리적 갈등의 양 뿐만 아니라 질도 차이를 보여준다. 교수들이 겪은 윤리적 갈등 중 가장 많은 빈도를 보여주고 있는 것은 개인적인 이유로 인한 휴강(29.4%)이나 불성실한 성적 처리(14.3%)로 그 심각성이 덜 하다고 할 수 있다.

이 연구는 이상과 같이 직업윤리에 관한 공통적인 쟁점을 비교 분석하였으며 이어서 각 전문직별로 중요한 직업윤리 쟁점에 대해서 분석을 시도하였다.

의사의 경우 먼저 “진료 거부와 관련하여 환자가 진료를 방해할 경우 의사가 진료를 거부하는 것”에 대해서 살펴본 결과, 전문의나 전공·일반의 모두 환자에 대한 진료 거부를 정당하게 보는 경향이 강하였으며 전문의는 과잉진료 거부 시에, 전공·일반의는 진료방해 시에 환자에 대한 진료를 거부하겠다는 의견이 높게 나타나고 있다.

다음은 의료분야에 큰 쟁점이 되고 있는 존엄사(dying in dignity)와 관련하여 “의학적으로 회복불능의 환자(연명환자)에 대해 치료를 중단하는 것이 정당하다고 생각하는지”에 대해서 물어본 결과, 전문의는 ‘정당하다’는 의견이 59.0%로 절반 이상이였으나 전공·일반의는 44.8%만이 ‘정당하다’고 응답하여 전문의가 전공·일반의보다 존엄사를 긍정적으로 받아들이고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 임신중절수술에 대한 견해를 물어본 결과, “산모의 생명 위험 등 의학적·사회적으로 적절하고 합당한 경우라면 인공임신중절 수술을 하는 것이 정당하다고 보는지”에 대해서 전문의나 전공·일반

의 모두 ‘정당하다’는 의견이 75% 수준으로 높게 나타났다.

마지막으로 “계약회사나 의료기 상사로부터 사례비를 받는 관행이 불가피한지” 여부에 대한 응답결과를 살펴보았다. ‘불가피하지 않다’는 의견은 전공·일반의(22.9%)보다 전문의(33.6%)가 많았으며 전공·일반의의 경우 ‘보통’이라는 중립적 입장이 48.3%로 가장 높았다.

이어서 윤리적 문제에 대한 변호사들의 견해를 살펴보았다. 먼저 변호사들을 대상으로 “법조계 전관예우에 대한 견해”를 들어본 결과, 65.5%의 변호사가 ‘부정적이다(매우 29.0%, 부정적 36.5%)’라고 응답하였다.

다음으로 “법무법인 등이 의뢰인을 위하여 업무를 수행함에 있어서 그 의뢰인의 이익과 충돌되는 다른 사람으로부터 위임을 받아 업무를 수행하는 것에 대한 견해”를 78.4%의 변호사가 ‘수임해서는 안 된다’고 응답하였다.

이어서 “기업체에 고용된 사내변호사들이 고용주의 범죄행위를 고발하는 문제”에 대해 변호사의 ‘정당하다’는 의견과 ‘부당하다’는 의견이 각각 35.5%로 대립하고 있는 것으로 나타났다. ‘보통이다’는 의견도 29.0%로 비교적 높음을 함께 고려할 때, 변호사 집단 내에서도 고용주 고발에 대해서는 의견이 양분되어 있음을 알 수 있다.

“사회적으로 비난받는 사건에 대해 변호사가 수임을 거절하는 문제”에 대해서는 52.0%의 변호사들이 ‘거절할 수 없다’는 의견을 보여 주었다. 이는 사건의 비난여부와 관계없이 변호사는 대체적으로 사건수임을 ‘거절해서는 안 된다’는 의견이 다소 높게 나타났다고 할 수 있다.

교수들에게 여러 가지 윤리문제에 대한 의견을 조사한 결과, “휴강을 했을 경우 보강 필요”에 대해서는 대다수(85.5%)가 ‘필요하다고’ 응답하였으며, “학술지 중복 게재”에 대해서는 교수 집단의 70.5%가 ‘연구 윤리 위반’이라는 견해를 보여 주었다. 한편 “교수들의 정치참여”에 대해서는 찬성하는 교수들의 비율이 25.0%에 불과했다. 이 의

에 “강의 평가 결과의 공개 필요성”, “교수의 정치 참여 시 교수직 유지 문제”, “논문 지도교수가 제자의 학위논문을 일부 수정하여 학술지 등에 (공동)저자로 투고하는 행위”, 등에 대한 질문에는 다양한 의견을 제시하였다.

기자들이 실제 직무수행 과정에서 기자에게 부과된 직업윤리를 얼마나 지키고 있는지를 확인하기 위하여 몇 가지 질문을 하였다. 먼저 “취재원으로부터 금품과 향응 등을 일절 받아서는 안된다”는 기자협회 실천요강 준수 여부를 물어본 결과, 기자의 45.0%가 ‘(매우)그렇다’고 응답하였다.

“기자가 속한 회사의 출판물을 강매하거나 광고를 강요하는 행위를 금하는 실천요강이 지켜지고 있는지”를 알아본 결과, 기자들의 38.0%가 ‘(매우)그렇다’고 하였지만, ‘보통이다’라는 유보적 의견이 39.0%에 달하였으며, ‘(전혀)그렇지 않다’는 응답비율도 23.0%로 낮지 않았다.

다음으로 “기자가 속한 언론사 입장 때문에 보도해야 할 뉴스를 보도하지 않거나, 보도하지 않아야 할 뉴스를 보도하는 경우가 있다고 생각하는지”를 알아보았다. 이 질문에 대하여 ‘(매우)그렇다’라고 본 경우가 45.2%, ‘보통이다’고 한 경우가 34.2%, 그리고 ‘(전혀)없다’고 응답한 경우가 20.6%이었다.

기자들에게 “취재과정에서 정보를 얻기 위한 다양한 방법에 대하여 어떻게 생각하는지”를 물어 보았다. 다섯 가지 취재 방법을 제시하고 그 정당성을 평가하라고 했는데, 이와 관련하여 기자들은 ‘취재원 강압으로 정보 획득’하는 방식과 ‘출처표시 없이 기사 작성’하는 방식을 보다 더 정당하지 않다고 보았다. ‘호의적 논조 약속을 통한 정보 획득’ 방식과 ‘신분 위장’을 통해서 취재하는 방식에 대해서는 다른 방법에 비하여 상대적으로 덜 부정적으로 보았다.

국회의원 선거나 대통령 선거철만 되면 언론의 정치적 중립성과 관련된 논란이 매년 발생하고 있다. 이와 관련하여 기자들에게 “정치적

중립성이 필요하다고 생각하는지”를 물어 보았다. 이 질문에 대하여 기자들의 59.0%는 ‘정치적인 중립성이 (매우) 필요하다’고 응답하였다.

언론의 현실을 알아보기 위하여 “우리나라 기자들이 객관적 사실에 입각한 공정한 보도를 하고 있다고 생각하는지”를 물어 보았다. 이 질문에 대하여 ‘공정하지 않다’고 응답한 비율은 45.2%이었다. ‘보통이다’는 비율도 39.7%로 매우 높지만, ‘공정하다’는 의견은 15.1%에 불과하였다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

전문직은 사회적으로 큰 영향력을 행사하는 만큼 높은 수준의 직업윤리가 요구되는 직업으로 알려져 있다. 전문직 종사자에게 있어 직업의식이나 직업윤리가 중시되는 이유는 전문직이라는 직업이 목숨, 낙인, 지성, 행복 등 개인들이 삶을 영위하는데 있어 가장 중요한 요소를 다루는 직업이라는 점에서 비롯되었다. 전문직의 직업생활은 질병을 치료하거나 범죄의 유무를 정하는 것과 같이 개인들의 삶에 있어서 중요한 변화를 가져오기 때문에 사명, 헌신, 소명, 봉사 등의 특정한 직업의식이나 윤리가 요구되고 있다. 이에 따라 일반적으로 용인되는 영리추구행위조차도 전문직 종사자와 관련되면 비판의 대상이 되기도 하며 각종 언론에서 사회 지도층 인사나 전문직 종사자들이 저지르는 각종 비리나 비윤리적인 행위들이 보도되면서 호된 비난의 대상이 되기도 한다.

이처럼 전문직의 직업의식과 직업윤리가 중요함에도 불구하고 이에 관한 연구는 상대적으로 잘 다루어지지 않았다. 또한 이 주제를 다룬 선행연구들도 포괄적이고 심층적으로 전문직 종사자들의 직업의식과 직업윤리의 실태

를 다루기 보다는 주로 개별 전문직 수준에서 전문 의식과 직업윤리를 다루고 있을 뿐이다.

이 연구는 전문직 종사자들에 대한 체계적인 조사 연구를 바탕으로 우리나라 전문직 종사자들의 직업의식이나 직업윤리의 실체를 규명하고자 한다. 곧, 전문직 종사자들의 직업의식과 그것을 규정하는 제도적 환경을 의미하는 전문 직업성(professionalism)과 일반 대중의 신뢰와 윤리적 요구에 대한 분석(Freidson, 2001)을 시도하고자 하며 이와 함께 전문직화(professionalization) 과정에서 구체화된 직업윤리현장에 대한 분석(Rothman, 1987) 등을 통해 전문직의 직업의식과 직업윤리에 대한 체계적인 분석을 시도하고자 한다.

이 연구는 흔히 고전 전문직(classic profession)이라고 불리는 의사, 변호사, 교수와 신흥 전문직(new profession) 중에서 오늘날 가장 주목받고 있는 기자 등의 주요 전문직에 대해서 비교분석을 시도하고자 하며 소명의식, 공적봉사심 등 전문 직업성의 윤리적 측면에 대해서 구체적으로 다루어 보고자 한다. 이와 함께 각 전문직의 윤리적인 쟁점에 대한 체계적인 분석을 통해 전문직의 윤리의식을 살펴보고자 한다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 전문직의 전문 직업성과 직업윤리에 대해

- 첫째, 전문직 종사자의 전문 직업성의 개념을 살펴보고 직업윤리에 관한 선행연구들에 대한 고찰을 통해 연구의 분석틀을 수립하고,
- 둘째, 우리나라의 대표적인 전문직인 의사, 변호사, 교수, 기자를 대상으로 설문조사를 실시하여 전문 직업성과 직업윤리에 관한 실태를 파악하고,
- 셋째, 4가지의 주요 전문직에 대한 비교분석을 통해,
- 넷째, 우리나라 전문직의 전문 직업성과 직업윤리의 문제점 및 개선 방안을 도출하는 것이다.

제2절 연구내용 및 방법

1. 연구의 내용

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다. 첫째, 전문 직업성과 전문직의 직업윤리에 관한 선행연구에 대한 고찰을 통해 전문 직업성의 개념과 전문직의 직업윤리의 내용을 정리하고 이번 연구의 분석틀을 수립하였다.

둘째, 우리나라 산업 및 직업구조의 전반적인 현황을 살펴보고 그 중에서도 전문직의 변화추세와 함께 주요 전문직(의사, 변호사, 교수, 기자)의 실태와 전문직 규모의 변화 추이를 구체적으로 살펴보았다.

셋째, 주요 전문직에 대한 설문조사 결과를 토대로 주요 전문직의 전문 직업성과 직업윤리의 실태를 살펴보고 전문 직업성과 직업윤리의 직업별 차이를 비교·분석하였다.

2. 연구의 방법

가. 문헌 연구

문헌연구는 이 연구의 목적을 달성하기 위해 요구되는 기초자료를 수집하기 위한 방법으로 활용되었다. 국내외에서 발행된 각종 연구보고서, 정책자료, 각종 통계자료, 학술지, 일반서적, 인터넷 문서 등의 다양한 방법과 매체를 활용할 것이며, 이를 통하여 전문 직업성과 전문직의 직업윤리 등에 관한 자료를 수집·분석하였다.

나. 전문가 협의회

이 연구에서는 전문직 대상 설문조사에 관한 의견을 수렴하고 연구진이 마련한 초안의 타당성 검토 등을 위하여 전문가 자문 및 협의회를 개최하였다. 전문가 자문 및 협의회를 위하여 관련 분야의 대학교수 및 연구원, 해당 전문직 종사자 등으로 전문가 집단을 구성하였다.

다. 설문조사 실시

전문직 종사자들의 전문 직업성과 직업윤리를 파악하기 위한 설문조사를 실시하였다. 설문조사지 개발을 위해 본 연구에서 정의한 조직의 사회적 자본의 개념에 기초하여 이를 측정하기 위한 지표를 개발하였으며, 최종적으로 개발된 종합설문조사지 초안은 관련 학자, 설문조사기관 전문가 등의 검토를 거쳤다.

설문조사는 의사, 변호사, 교수, 기자 등 4개의 주요 전문직 종사자들을 대상으로 개별 방문면접 방식으로 실시하였다. 조사기간은 2008년 6월부터 2008년 7월까지 두 달에 걸쳐 실시되었으며, 전문조사기관에 조사용역을 의뢰하여 조사결과의 신뢰도를 제고하였다.

제3절 연구의 범위

1. 연구 대상

전문직은 직업구성상 한 하부단위로서, 인간 사회에 존재하는 수많은 직업 가운데 일부만을 포함하는 범주이다. 전문직은 자신들의 일에 대한 배타적인 권한을 소유하고, 일의 내용이나 조건에 관해 외적 간섭 및 통제를 받지 않

는 특성으로 인해 산업사회의 노동력 구성에 있어 특수한 위치를 갖는 직업 범주로 여겨진다(심윤중·유홍준·박승희, 1992: 152). 이 특성은 독점(monopoly)과 자율성(autonomy)으로 표현되는데 독점은 '집단의 일원이 되었을 때 어떤 일을 하는데 있어서 배타적인 권리를 주는 것'이며 자율성은 '내적인 일이나 개인적인 행동에 있어서 외부의 사회적 통제로부터 자유로운 것'을 의미한다(Rothman, 1987: 61).

오늘날 전문직은 일반적으로 위세가 높게 평가되는 직업에서부터 중간 수준의 평가를 받는 직업까지 포괄하여 구성되어 있다. 직업사회학자들은 이를 세 가지 범주(Borgatta & Borgatta, 1992)로 나누어 살펴보는데 이중 가장 위세가 높은 것으로 평가되는 범주는 의사, 법조인(변호사, 판사, 검사), 성직자, 그리고 대학교수(과학자) 등이 포함된 고전 전문직(classic profession)이다. 두 번째 범주는 최근 권위와 자율성을 획득하고 있으며 높은 수입을 얻는 직종들인 신흥전문직(new profession)이다. 신흥 전문직의 대표적인 직종은 기술자, 회계사, 건축업자, 신문기자, 방송인, 컴퓨터 전문가 등이다. 마지막으로 분류될 수 있는 전문직은 고전 전문직이나 신흥 전문직에 비해 수입이 적고 자율성이 상대적으로 부족하며 여성비율이 높은 특징을 보여주는 간호사, 교사, 사서 등 반전문직(semi-profession)과 보조전문직이다.

이 연구는 고전 전문직 중에서 의사, 변호사, 대학교수와 신흥 전문직 중에서 기자를 대상으로 삼고자 한다. 이는 이 네 개의 직업이 가장 선호되는 직업 중 하나이며 전문직을 대변하는 대표적인 직업임을 고려한 결과이다.

2. 연도별 연구와의 비교

이 연구는 한국인의 직업의식과 직업윤리에 관한 3개년 장기 연구프로젝트의 3차년도 연구이다(연도별 연구계획은 <표 I-1> 참조).

<표 I-1> 연도별 연구 계획-3개년

연도	주요 연구 내용
1차년 (2006년)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직업의식의 구조와 변화 (인적자원개발과 관련하여) 2. 설문조사-전국규모 3. 직업관련 만족도와 사회자본 4. 직업의식의 세대 간 차이 5. 직업윤리에 대한 인식 6. 청소년 진로 결정 준비 7. 정책적 함의
2차년 (2007년)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 삶과 일 만족도의 국제 비교 2. 설문조사-국제 비교(한국, 일본, 미국, 독일 취업자 대상, 액세스 패널조사) 3. 지식정보화사회의 직업가치관 4. 조직몰입, 직업몰입 및 직장에서의 신뢰 5. 직업위세와 직업윤리에 대한 인식 6. 직업자격과 직업의식 7. 정책적 함의
3차년 (2008년)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 기업구성원의 직업의식과 직업윤리(별책) <ul style="list-style-type: none"> -직업의식과 직업윤리의 변화 -직업의식과 직업윤리 인식 실태 -직업의식/직업윤리와 조직역량 -경영자의 윤리적 리더십과 기업의 사회적 책임 -기업의 윤리적 풍토와 기업 문화 -정책적 함의 2. 전문직의 전문 직업성과 직업윤리(별책) <ul style="list-style-type: none"> -직업구조의 변화와 전문직 -주요 전문직(의사, 변호사, 교수, 기자)의 전문 직업성 -주요 전문직의 직업윤리 -정책적 함의

1차년도 연구에서는 전국 규모로 일반 성인, 대학생, 고등학생을 모집단으로 추출한 18~64세의 일반인 4,500명, 대학생 1,500명, 고등학생 2,700명을 대상으로 설문조사 및 분석을 수행하였다. 주요 설문 내용은 직업위신, 전문 직업성, 일의 중요성에 대한 인식, 일의 여러 측면에 대한 중요도 인식 등을 중심으로 구성하였다.

2차년도 연구는 2006년도 조사연구의 후속 연구로서 국제 비교 조사연구를 통해 다각도에서 한국인의 직업의식과 직업윤리를 분석하고 국제적 위상

을 파악하기 위한 것이다. 이를 위해 한국, 일본, 미국, 독일 취업자를 대상으로 하여, 액세스 패널 조사(Access Panel Survey) 방식으로 설문조사 및 분석을 수행하였다. 주요 설문 내용은 삶과 직무 만족도, 일의 중요성에 대한 인식, 직업 태도와 가치관 등을 중심으로 구성하였다.

1차년도와 2차년도의 연구는 일반인을 대상으로 전반적인 직업의식과 직업윤리에 초점을 맞추었다면 이번 3차년도 연구는 기업구성원과 전문직 종사자들을 중심으로 직업의식과 직업윤리를 다루고 있다는 점에서 차이가 있다. 전자는 이전의 연구가 직업윤리 중 협의의 직업윤리 즉, 근로윤리에 주로 초점을 맞춘 것과는 달리, 광의의 직업윤리 관점에서 기업윤리라는 측면을 보강하였다는 데 의의가 있다. 뿐만 아니라 직업의식/직업윤리의 기술적 파악에 머물지 않고 영향요인과 결과변수를 함께 다룸으로써 정책적 함의를 얻고자 시도했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 본 연구에서는 2006년도 연구에서와 마찬가지로 직업윤리를 “사회 안에서 인간이 삶의 유지를 위해 (수행하는) 지속적인 직업생활에서 지켜야 할 상호적 관계의 도리나 사회적으로 기대되는 행위수준”(김기홍, 1999)으로 정의한다. 이러한 직업윤리 개념은 앞의 직업의식 개념 정의에 비추어 본다면 ‘주체로서의 직업’ 및 ‘객체로서의 직업’에 대한 의식 모두에 걸치는 개념으로서 윤리 차원에서의 직업의식이라고 볼 수 있다.

한편, 이 연구는 설문조사 시 이전 연구에서 개발된 직업윤리 덕목 등에 대한 조사문항을 포함하여 일반인들, 기업구성원들이 생각하는 직업윤리에 관한 견해와 전문직 종사자들의 그것 간의 비교 분석을 시도하였다.

제 2 장

전문직의 전문 직업성과 직업윤리

제1절 전문직의 전문 직업성(professionalism)에 대한 논의

전문직에 대한 선행 연구들은 전문직의 특성을 규명함으로써 어떤 일자리가 전문직인가에 대한 핵심적인 기준들을 제공해 주고 있다. Hudson & Sullivan(1990: 257-285)은 전문직 연구자들이 제기하고 있는 일반직과 전문직을 나누는 기준을 다음과 같은 네 가지의 공통적인 이념형(ideal-type)으로 소개한 바 있다. 첫째, 전문직은 일반인들이 알기 어려운 난해하고 복잡한 지식을 가진 직업이다. 둘째, 전문직은 자율성을 가진 직업이다. 자율성은 전문가들이 자신의 판단에 따라 문제들을 다루고 관련 지식과 기술을 통해 판단할 수 있는 정도를 의미한다. 셋째, 전문직은 권위를 가진 직업이다. 권위는 전문가들이 고객과 주변 직업집단으로부터 자신의 명령에 대해 승낙을 기대할 수 있는 정도를 의미한다. 넷째, 전문직은 이타적인 직업이다. 이타주의는 다른 사람에 대해 관심을 갖는 것을 의미한다.

이러한 전문직의 특성은 전문직이라는 특권을 부여하는 제도적 환경이자 그것을 가능하게 하는 직업의식으로서 전문 직업성(professionalism)¹⁾으로

1) professionalism에 대해서 국내 연구자들은 다양하게 번역하고 있는데 전병재·안계춘·박종연(1995), 조병희(2000), 문영주(2007) 등은 '전문 직업성'으로, 한상근 외(2007)는 '전문 직업성'으

개념화되었다(Freidson, 2001).

그러나 전문직을 다른 직업과 어떻게 구별할 것인가 하는 문제에 대한 구체적인 분명한 합의가 존재하고 있지는 않다. 연구가들은 고전 전문직만을 전문직에 포함시키기도 하고 현대사회의 변화 추세를 고려하여 좀 더 다양한 직업을 전문직으로 분류하기도 한다. 이에 대한 이론적인 접근은 시대에 따라서 변해왔고 유동적인 형태로 남아있는 것이 사실이다. 학자들은 이러한 질문에 답변하기 위해서 다음과 같은 새로운 방법을 발전시키기도 했다.

전문 직업성에 대한 이론적인 접근은 특색접근법(trait approach)을 비롯해서 권력접근법(power approach), 체계접근법(system of profession) 등으로 나누어진다. 초기 학자들이 수용하고 있는 특색접근법은 전문직을 다른 직업과는 구분되는 성격들을 갖는 것으로 유형화하고 이를 전문 직업성으로 개념화하는 접근방법이다. Freidson(1986)은 제2차 대전 이후 특색접근법이 전문직에 대한 연구에 있어서 가장 지배적인 이론 틀었다고 지적하고 있다.

특색접근법에 따른 전문 직업성의 특성은 이론가별로 약간의 차이를 보이는데 먼저 Greenwood(1957)는 체계적인 이론의 존재, 전문가의 권위, 사회적으로 인정받는 특권, 공식·비공식으로 강행되는 윤리요강, 전문가적 문화 등의 다섯 가지를 전문직의 특성으로 정의하였다.

Goode(1958)는 전문직의 특성을 두 가지의 핵심적인 요소로 설명하였는데 그것은 첫째, 장기적이고 세분화된 훈련을 통한 추상적 지식체계의 형성이고, 둘째, 사회에 대한 봉사지향성이다. 그는 이러한 두 가지 핵심적인 요소로부터 파생된 특성을 10개 항목으로 제시하기도 했다.

또 다른 세밀한 정의는 Gross(1958)에 의해 진행되었는데 그는 전문 직업성을 구조적 속성으로만 보던 특색접근법의 기존입장을 유지하면서도 전문직 종사자들의 태도적인 측면을 고려해야 한다고 주장하였다. 이러한 태도적인 구성요소에 덧붙여서 그는 전문직의 일반적인 특성들 몇 가지를 지적한

로, 구혜란(2003)은 '전문직주의'로, 정태철(2005)은 '전문직업인주의'로 번역하고 있다. 구혜란(2003)은 전문직사회학 내부의 다양한 논의를 포괄하기 위해서는 '전문 직업성'보다는 '전문직주의'로 번역하는 더 적절하다는 의견을 제시한 바 있으나 대다수 학자들이 '전문 직업성'으로 번역하고 있기 때문에 여기에서는 '전문 직업성'으로 번역하고자 한다.

다. 그것은 첫째, 추상적 이론체계의 소유이며, 둘째, 전문가에 의해 제공되는 서비스가 개인과 사회의 건강과 복지에 핵심적인 것이라는 점이다.

특색접근법은 주로 기능주의 이론가들에 의해서 연구가 진행되었기 때문에 기능주의적인 접근으로 불리기도 한다. 대표적인 기능주의 이론가인 Parsons는 전문직 연구의 기초를 세웠으며 특히 의료사회학 분야의 활성화에 기여한 것으로 평가받는다. Parsons(1951)는 전문직의 존재를 산업사회의 기능적 필요성에 따라 생성된 구조적 현상으로 파악한다. 의사의 경우 사회통합을 저해하는 요인인 질병과 쇠약에 대처하여 사회성원이 건강을 유지하여 사회적 역할을 제대로 수행할 수 있도록 만드는 사회통제의 기능을 수행하는 것으로 본다. Parsons는 의사에게 부수적으로 주어지는 권위나 자율성 등을 이러한 사회통제기능을 수행하기 위하여 사회적으로 필요하기 때문에 부여된 것으로 보고 있다.

특색접근법의 장점은 전문직과 비전문직간의 차이를 분명히 해줄 뿐만 아니라 전문직의 특성을 구체화할 수 있다는 점을 들 수 있으나 단점으로는 사회에 따라 전문직의 지위나 권력의 차이가 나타나는 현상을 잘 설명하지 못하고 전문직의 역동적인 변화과정인 전문직화에 대해서 관심을 갖지 않았다는 점이라고 할 수 있다.

특색접근법의 이러한 문제점을 지적하면서 제기된 이론적인 관점이 권력 접근법이다. 권력접근법적 관점은 전문직이 사회분화에 따라 자연발생적으로 형성되었다는 논리를 정면으로 부정한다. 이 관점에 의하면 전문직의 형성은 여러 이익집단간의 권력 갈등을 포함한 역사적으로 특수한 과정의 결과 때문이라는 것이다. 권력접근법의 이론가들은 전문직이 정적이고 통합된 제도가 아니라 인정을 얻고 유지하기 위한 끊임없이 투쟁을 벌이는 동적인 과정의 결과로 나타난 산물로 본다. 이들은 전문직과 일반직업의 결정적인 구별요소를 합법적 자율성으로 보며, 전문직업인과 일반인 사이의 능력의 차이가 전문가 지배(professional power)의 근원이라고 주장하였다.

Freidson(1970)은 전문가 지배의 개념을 확립한 대표적인 권력접근법 이론가로 전문 직업성의 가장 핵심적인 특성을 전문직으로서 누리는 자율성으

로 보았다. 그리고 이 자율성은 전문직이 갖고 있는 전문적 권위로부터 도출되는 것이라고 하였다. 그는 기능주의적 접근이 전문직 종사자와 고객의 관계를 지나치게 제한된 관점에서, 특히 전문직 종사자의 관점에서 파악하고 있을 뿐만 아니라 인간관계에서 갈등의 필연성을 무시하고 있다고 비판한다. 그의 주장에 의하면, 전문직 종사자와 고객의 관계, 의료의 경우에 의사-환자 관계는 관점의 상충이라는 분석틀에서 가장 잘 분석된다는 것이다. 즉, 전문직 종사자와 고객의 관계는 두 개의 상이한 사회체계가 만나는 것이다. 전문직 종사자는 전문직 종사자대로 일반인은 일반인대로 각기 나름대로의 지식과 경험에 입각하여 자신의 입장을 확보하려 하기 때문에 이들 사이에는 갈등이 존재한다는 것이다(박종연, 1992: 31-35).

권력접근법의 장점은 권력이 가변적이어서 경우에 따라서 강화되기도 하고 또 어떤 때는 약화되기도 할 수 있다는 점을 인정하고 전문직의 탈전문직화를 설명할 수 있다는 점이며 단점은 전문직의 특성을 포괄적으로 고려한 것이 아니라 권력요소라는 단일한 요소로 한정하여 살펴봄으로써 다양성을 확보하지 못했다는 점이다.

마지막으로 체계접근법은 Abbott(1988)이 이전의 접근들을 비판하면서 제시한 전문 직업성에 대한 이론이다. 이 접근법은 특별히 전문직이 발전하는 일반적인 과정에 관심을 갖는다. 역사적이고 비교적인 방법을 통해서 Abbott은 전문직의 역사가 전문 직업성을 단선적인 과정으로 이해하기에는 너무나도 복잡한 성격을 지닌다는 사실을 지적하였다. Abbott의 관심은 전문직의 변화를 커다란 “직업체계”에서 변하는 한 부분으로 보아야 한다는 것에 있다. 직업은 상호의존적인 하나의 체계이며 현대에 와서 전문직으로 이해되는 것은 다른 직업과의 갈등의 역사 속에서 구축된 것이라는 점이다. 곧 전문직의 내적 역동성을 알기 위해서는 전문직을 일련의 구성요건들로 단선적으로 보기보다는 전문직을 하나의 총체적인 체계의 부분으로 간주하여야 한다는 것이다.

각 접근법은 나름대로 장단점을 가지고 있지만 최근 새로운 전문직의 출현과 전문가적 지위라는 상징을 얻으려는 직종이 증가하면서 전문직과 일반직의 뚜렷한 차이를 밝히려는 특색 접근법보다는 여러 이익집단간의 권력

갈등을 포함한 역사적 갈등으로 전문화 과정을 보는 권력 접근법이 설득력을 갖는다고 볼 수 있다. 그러나 권력 접근법 역시 전문직의 특성을 포괄적으로 고려하지 않는다는 문제점을 갖고 있다는 점에서 보완이 필요하다고 볼 수 있는데 이러한 노력이 여러 연구가들에 의해 진척되어 왔다.

이러한 연구 경향은 곧 전문직의 태도적 속성과 구조적 속성을 포괄적으로 이해하려는 노력으로 풀이될 수 있는데 Hall(1967; 1968; 1969; 1975)은 현대사회의 주요한 특징 중의 하나가 전문화라고 지적하면서 전문가 조직이 얼마나 관료제화되었는가에 따라서 전문직 종사자들의 직업에 대한 태도가 바뀔 것이라고 보았다. 이와 유사한 결과가 Milerr(1968)에 의해서도 진척되었는데 조직의 통제와 유인구조(control-incentive structure)에 의해 전문직 종사자들의 태도가 달라진다고 주장했다.

이러한 태도적 속성과 구조적 속성을 결합시키고자 하는 노력은 전문직업적인 태도에 영향을 미치는 구조적인 요인은 무엇이고 그러한 태도가 전문직 종사자들에게 어떤 결과를 낳을 것인가에 대한 관심을 진전시켰다고 할 수 있다. 이에 따라 전문직 종사자들의 직업만족이나 소외, 전문직 몰입(commitment)에 어떤 요인들이 영향을 미치는가 하는 경험연구가 다양한 전문직을 대상으로 활발하게 진행되기도 했다(Hatchison & Garstka, 1996; Liden et al., 2003; Masterson et al., 2000; Shafer et al., 2002; Wood et al., 2000; Wynd, 2003).

다른 한편, 기존의 전문직이론이 주로 전문직 자체에 대한 분석에 초점을 맞추고 있음을 지적하면서 각 국가의 특수성이 전문직의 성장과 발전에 어떤 변화를 가져왔는가에 주목하는 비교역사적 접근이 등장하기도 했다(구혜란, 2003: 241). 이러한 입장을 취하고 있는 대표적인 학자인 Krause(1999)는 『길드의 종말(Death of Guilds)』에서 미국, 영국, 프랑스, 이탈리아, 독일 등 5개국의 전문직 성장과정을 통해 비교역사적 맥락에서 각 국가의 전문직이 어떻게 다른 모습을 보여주게 되었는지 분석하였다.

우리나라의 경우 전문 직업성에 대한 연구는 김문조(1989), 전병재·안계춘·박종연(1995), 조병희(1990, 1994, 2003), 강명구(1993), 구혜란(2003), 김

상욱·서영준(2003), 김성훈(2006) 등을 들 수 있다. 김문조(1989)의 연구는 전문직 종사자인 의사에 대한 최초의 경험적인 분석이라고 할 수 있는데 그는 우리나라 의사들의 직업만족 수준이 어떠한가하는 점과 직업만족도와 직업외만족도, 생활만족도간의 상관관계를 분석하였다.

전병재·안계춘·박종연(1995)의 연구는 전문직 연구를 집대성한 것이라고 할 수 있는데 전문직의 속성과 전문직에 대한 접근 시각의 연구들을 소개하고 권력접근법의 일환으로 의료 전문직의 탈전문직화 경향에 대해서 연구하였다.

조병희(1994)의 전문 직업성과 직업만족에 대한 연구는 권력접근법에 근거하여 사회적 비판에 대한 인식이라는 새로운 차원을 부과하여 전문 직업성과 직업만족도간의 인과관계를 설명하고자 했다.

강명구(1993)의 연구는 한국 기자집단의 전문직화의 역사적인 전개에 관심을 갖고 기자의 직업활동의 특수한 성격으로서 전문직을 구성하는 취재보도 관행, 윤리적 실천, 언론사의 조직 목표 등의 요인을 분석함으로써 기자의 역할을 구체화하고 있다.

이 밖에 구혜란(2003)의 연구는 전문가집단의 자율성에 관한 논의를 위해 비교역사적 접근의 필요성을 제기하고 있다. 김상욱·서영준(2003)의 연구는 의사와 간호사를 대상으로 전문직의 특성에 따른 이직성향을 분석하고 있다. 김성훈(2006)의 연구는 의류 디자이너와 언론인에 대한 심층면접을 통해 전문직 취업경로의 다양성과 맥락을 분석하고 있다.

이처럼 국내에서도 전문 직업성에 관한 연구가 지속적으로 진행되어 왔으나 연구의 중요성에 비해 상대적으로 많지 않고 포괄적이고 심층적인 연구 또한 부족한 편이다.

이 연구는 의사, 변호사, 교수, 기자 등 주요 전문직에 대해서 비교분석을 시도하여 소명의식, 공적봉사심 등 전문 직업성의 태도적 속성에 대해서 구체적으로 다루어 보았다. 이와 함께 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 영향 분석을 통해 태도적 측면으로서의 전문 직업성 중 어떤 속성이 직무만족에 영향을 미치는지 살펴보았다.

제2절 전문직의 직업윤리에 대한 논의

오랫동안 유지되어 온 전문직에 대한 믿음은 전문직 종사자들이 경제적 이익보다는 일반인들에게 선행을 하고, 소명의식을 가지며 학문의 발전을 꾀한다는 것이었다(Carr-Saunders & Wilson, 1933; Frankford, 1997). Jeffery (1962)는 전문직의 특징 중 가장 중요한 것은 윤리 규범에 있다고 지적하였다. 전문직은 사회공동체에 대한 책임과 의무를 가지며, 여타 다른 일반직에서 요구되는 기준보다 항상 높은 수준이 요구된다는 것이다.

이러한 측면에서 전문직 종사자들은 자신들의 의도를 행동으로 표현하는 방식에 훨씬 더 많은 주의를 기울이게 된다. 이는 바로 윤리에 관한 것으로 전문직은 공식적인 윤리규정을 통해 자신들을 신뢰하는 것이 옳다고 일반인을 설득하고자 노력해 왔다. 이에 따라 어떤 직업이 하나의 전문직업의 위치를 갖게 되는 과정을 분석한 전문직화(professionalization)에 대한 연구들은 전문직이 완성되는 최종단계로 윤리현장의 제정을 언급하고 있다(Wilensky, 1964).

전문직화에 대한 논의는 Wilensky(1964)의 전문직화에 대한 연구에서 비롯되었다. 그는 전문직화를 현대사회에 이미 성립된 구조화된 직업 형태로 간주하고 전문직화가 왜 일정한 순서를 따르는가에 대한 의문을 제기했다. 그는 전문직화 과정이 ① 전업적(full-time) 직업활동, ② 훈련을 위한 학교 또는 그에 상응하는 기관의 설립, ③ 협회의 구성, ④ 윤리현장 제정 등의 순서에 따라 단계적으로 이루어진다고 보았다.

Rothman(1987: 62-75)은 전문직화의 각 단계별 특징을 다음과 같이 정리하고 있다. 전업적 직업 활동의 출현은 전문가로서의 지위를 얻는 첫 번째 단계라고 말할 수 있다. 전업을 보장하는 모든 직업이 전문직은 아니지만 전문직은 반드시 전업을 전제로 한다.

다음으로 전문 직업 훈련기관의 설립은 대개 전문직으로 조직화되는 첫 번째 단계라고 할 수 있다. 이러한 전문 직업 훈련기관은 전문적인 지식을

전수하는 곳으로 전문 지식은 전문직으로서 자기 규제를 가능하게 하는 핵심적인 역할을 담당한다. 이에 따라 전문 직업 훈련기관은 일반인들이 모르는 내용으로 전문지식을 신비화하기도 하고 이 지식에 대한 일반인들의 접근을 제한하기도 한다.

전문가 협회는 다음과 같은 기능을 담당하며 전문직화를 가능하게 한다. 첫째는 자기 규제 기능으로 전문가 협회는 전문직 종사자들의 자율성을 최대한 보장하는데 앞장선다. 둘째는 교육적인 재형성과 규제 기능으로 협회는 주로 전문직 종사자들의 재교육이나 규제를 담당한다. 셋째는 분쟁 해결 기능으로 협회는 특히 인접한 전문직 간의 분쟁이 발생했을 때 분쟁을 효과적으로 관리하고 대응하는 역할을 담당한다.

마지막으로 윤리 현장의 제정은 전문직 일원의 책임성과 고객, 사회, 동료들에 대한 행위의 일반적인 원리를 규정한 것이다. 이는 직업의 사회적 유용성을 주장하고, 공공복리의 이론적 설명 기틀을 세우며, 부적격하고 부도덕한 직업 활동을 제거하기 위한 기준을 제시하는 윤리 규범을 개발하고 공표하는 단계라고 할 수 있다(Caplow, 1954). 전문직 윤리 규범은 공식적이기도 하고, 비공식적이기도 하다. 공식적인 것은 어떤 직업적 행위를 허가하는 것들에 대한 선언과 관련된 성문화된 규범이다. 히포크라테스 선서가 공식적 윤리 규범의 대표적인 예라고 할 수 있다. 비공식적이고 성문화되지 않은 관습적 규범도 존재하는데, 전문직의 경우 이는 공식적 윤리 규정의 무게에 상응하는 효력을 갖는다(Greenwood, 1957).

이러한 연구들의 요지를 정리하면 첫째, 전문직이라 불리는 직업은 협회, 교육기구, 윤리강령 등의 공통된 조직적 형태를 갖는다는 점이며, 둘째, 특정 전문직이 지니고 있는 조직적 형태를 기준으로 삼아 새로운 직업이 전문직인지 아닌지를 가늠하고자 했다는 점, 셋째, 조직적 형태에 대한 연구는 초기에 일반적 전문직인 법학, 의학 등의 직업 발전을 단선적이고 단계적인 일련의 과정으로 서술했다는 점이다(강명구, 1991:23).

전문직의 직업윤리가 전문직이 형성되는 과정이라는 전문직화의 맥락에서만 다루어지고 있는 것은 아니다. 앞선 전문 직업성에 관한 논의에서도 알

수 있듯 전문직은 윤리적인 덕목을 직업 그 자체에 부여한다는 점에서 전문직의 윤리적인 측면이 이미 주어진 것이라는 시각도 있다.

Sullivan(2005)은 전문 직업성을 두 가지 측면에서 정의하고 있는데, 첫째 정의를 기술적 전문 직업성(technical professionalism)으로 전문직이 전문직으로서의 위상과 역할을 가능하게 하는 것은 전문화된 이론과 지식, 그리고 기술로부터 기인한다는 것이다. 곧, 전문직과 비전문직의 결정적인 차이점은 소위 “이론의 실체(a body of theory)”라 불리는 체계를 구성하는 풍부한 지식에 의해 지지되는 기술을 활용하는 직업이라는 점이다(Caplow, 1954). 이는 전문직 종사자들이 직업훈련기관이나 작업장이 아닌 고등교육기관에서 양성되고 독자적인 전문직협회나 학술적 모임을 갖고 전문직으로서 권위와 자율성, 그리고 자기 규제를 갖는 직업이 될 수 있는 원천이다.

두 번째 정의는 시민적 전문 직업성(civic professionalism)으로 전문직의 위상과 역할이 다른 직업과는 달리 사회적 책임과 의무에서 비롯되었다고 보는 시각이다. 이것은 전문직이 독자적인 윤리 규정을 갖고 사회적 책임과 의무, 공적봉사심, 소명 의식 등을 갖는 직업으로 정의되고 있는 이유이다. 예를 들어 의사의 윤리적 덕목의 역사를 분석한 Konold(1978)는 제례의식과 같은 수준에서 제도화된 의사의 윤리적 의식을 제시하고 있다. 신입의사들은 세 가지의 도덕적 헌신을 해야 하는데 그것은 의료적 기도와 선서, 그리고 강령에 대한 서약을 의미한다. 의료적 기도는 자신의 직업적 의무에 대한 의사의 개인적인 헌신을 말로 표현하는 것이며 선서는 새 의사가 그의 새 직업에 부여된 책임을 서약하는 것이며 강령은 개업 중인 의사의 길잡이가 될 좀 더 포괄적인 기준을 마련해 준 것으로 의사들은 여러 가지 다양한 형태로 의식을 갖춰 이를 서약하게 된다.

Sullivan(2005)은 전문직에 대한 논의가 주로 기술적 전문 직업성에 치우치고 시민적 전문 직업성의 중요성을 잃게 되면서 전문직에 대한 사회적 신뢰가 줄어들고 있다고 지적한다. 전문직의 직업윤리를 다루는 많은 논문들이 이 주제를 다루고 있다(Cervero, 2001).

또 다른 측면으로 사회적, 도덕적 맥락에서 개념화된 전문 직업성과 대립

된 개념으로 경제주의(economism)가 언급되기도 한다. 직업윤리의 개념을 가장 먼저 체계화한 Durkheim(1992[1912])은 직업윤리의 일반적 특성에 관해 다음과 같이 기술하고 있다. 어떤 직업의 직업윤리의 본성은 그 직업집단의 본성과 일치한다. 일반적으로 모든 조건이 같다면, 집단구조의 힘이 클수록 그 집단에 특유한 도덕적 규칙들의 수는 더 많아지고 구성원들에 대해 갖는 권위도 더 커진다. 따라서 직업윤리가 더 발전하고 이 윤리의 작동이 더 선진적일수록 안정성은 더 커지고 직업집단 자체의 조직도 더 좋아질 것이라고 말할 수 있다. 사실이 이와 같다면, 전문직의 윤리적 특성은 점차 강화되어야 한다. 그럼에도 불구하고 어떤 식으로든 이 조건을 충족시키지 못하게 되는데 그 이유는 직업 모두에 적용되는 경제적 이유 때문이다. 동일한 직업을 가진 개인들은 같은 직업을 가졌다는 바로 그 사실 때문에 접촉하지만 공동 이익의 유지 이외에 이 직업집단의 관계에는 안정된 것이란 존재하지 않는다. 그 이유는 직업생활이 이루어지는 가장 기본적인 이유가 소득을 얻는데 있기 때문이다.

이와 관련 조병희(1994)는 의사의 진료양식(mode of medical practice)을 전문 직업성과 개업주의(entrepreneurism)로 구분하고 있다. 전문 직업성은 직업공동체에 근거한 직업정신으로 이윤 추구보다는 직업적 소명의식을 우선시하며 내부경쟁을 규제함과 동시에 성원들의 비윤리적 행동에 대한 자율 규제를 통해 환자들로부터 신뢰를 얻고 전문가적 권위와 지배를 행사하는 진료양식을 의미한다. 반면 영리추구형 개업주의는 의사 개인의 직업적 활동에 기초한 것으로 의사는 치유자임과 동시에 경영자가 되어야 하며 환자들을 유치하기 위한 경쟁을 위해 전문가적 권위와 지배를 행사하는 진료양식을 의미한다. 조병희는 두 가지의 진료양식이 조화롭게 균형을 이루기보다 점차 개업주의적 특성이 강화되고 있으며 특히 우리나라의 경우 개업주의적 특성이 지나치게 강하다고 지적하고 있다.

이상의 논의는 전문직의 기술적인 혹은 경제적 측면이 강조되면서 사회적, 윤리적 측면이 약화되고 있음을 지적한다. 이는 전문직화의 단계적 발달론과는 달리 전문 직업성이 점차 떨어지고 사회적인 권위도 잃을 수 있는 가능

성을 인정할 뿐만 아니라 전문직화 과정도 단계적이라기보다는 조직의 관료 제화 등 여러 구조적인 요인들에 의해서 영향 받는다는 점을 강조하는 탈전문직화(deprofessionlization)에 대한 논의와 연결되고 있다.

이 연구는 전문직의 직업윤리에 관한 논의에 있어서 전문직화 과정에서 형성된 윤리 강령 혹은 헌장에 대한 분석과 주요 전문직의 직업윤리에 대한 쟁점 분석을 통해 우리나라 전문직의 윤리적 측면이 어떤 평가를 받고 있으며 전문직 종사자들 스스로 이 문제를 어떻게 받아들이고 있는가를 분석하였다.

제 3 장

산업·직업구조의 변화와 전문직

제1절 산업 및 직업구조의 변화

1. 산업구조의 변화

우리나라 산업구조는 서구 사회와 마찬가지로 농업 중심에서 제조업과 서비스업 중심으로 바뀌는 양상을 보여주었다(<표 III-1>). 1980년 이후로 산업별 종사자의 변화 추이를 살펴보면 농림어업은 465만 명에서 2007년 172만 명으로 줄어들었다. 이에 따라 농림어업 비중은 34.0%에서 7.4%로 급감하였다. 반면, 서비스업은 1980년 506만 명으로 전체 산업에서 차지하는 비중이 37.0%로 농림어업과 큰 차이가 없었으나 2007년 1,563만 명으로 늘어나 농림어업에 비해 비중이 무려 59.3%p나 높아지게 되었다. 제조업은 295만 명(21.6%)에서 1991년 515만 명(27.6%)으로 증가하였다가 이후 감소하기 시작해 2007년 411만 명(17.6%)로 줄어들었다. 이러한 변화는 우리나라 산업구조가 1차 산업 중심에서 2차, 3차 산업 중심으로, 1990년대 이후에는 3차 산업 중심으로 급속히 변화되었음을 보여준다.

<표 III-1> 산업별 취업자 수 변화 추이(1980/2007)

(단위: 만명)

구분	농림어업	제조업	전기가스 및 수도사업	건설업	서비스업
1980	465	295	4	84	506
1985	373	350	4	91	662
1986	366	382	4	88	690
1987	358	441	4	92	720
1988	348	466	5	102	750
1989	343	488	5	114	794
1990	323	491	7	134	844
1991	272	515	6	158	905
1992	266	498	6	168	954
1993	259	472	6	170	1,009
1994	249	475	7	180	1,068
1995	240	481	7	191	1,118
1996	232	472	7	198	1,172
1997	228	453	7	202	1,226
1998	239	391	6	158	1,196
1999	230	402	6	147	1,240
2000	224	429	6	158	1,295
2001	214	426	5	158	1,349
2002	206	424	5	174	1,404
2003	195	420	7	181	1,407
2004	182	429	7	182	1,453
2005	181	423	7	181	1,490
2006	178	416	7	183	1,527
2007	172	411	8	185	1,563

주: 1) 한국표준산업분류의 변경에 따라 1992년 이전은 제5차, 1993~2000년은 제6차, 2001년 이후는 제8차 분류기준에 따름.

2) 기타에는 공공행정·국방·사회보장행정·교육·보건·사회복지사업·오락·문화·운동관련 서비스업 및 기타공공·수리·개인서비스업 및 가사서비스업 및 국제 및 외국기관을 모두 포함함.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

우리나라 산업구조가 농업중심에서 서비스업중심으로 바뀌면서 많은 인력들이 대도시로 몰리는 현상이 나타나게 되었으며 특히 서비스업의 증가는 직업의 분화를 가속화시켜 새로운 직업군을 등장시켰고 전문기술직과 서비스직의 증가를 가져왔다.

2. 직업구조의 변화

산업구조의 변화가 서비스업의 증가와 농림어업의 감소로 요약될 수 있다면 우리나라 직업구조의 변화는 전문기술직의 증가와 농림어업직의 감소로 특징 지워진다. 각 연도별 직업부문 종사자의 변화 추이를 살펴보면 이 같은 사실을 분명히 알 수 있다(<표 III-2>).

전문가, 기술공 및 준전문가(전문기술직)는 1985년 87만 명(5.8%)에서 2007년 464만 명(19.8%)으로 꾸준히 증가하였다. 전문기술직의 극적인 증가와 비교되는 것은 농업, 임업 및 어업 숙련종사자(농림어업직)의 급격한 감소이다. 농림어업직은 1980년 464만 명에서 2007년 162만 명으로 감소해 전체 직업종사자 중 비중이 27.1%p(34.0%→6.9%)나 감소하였다. 전문기술직의 성장은 분업의 증대로 인해서 전문적인 기술을 요하는 세부적인 단위가 증가하게 되고 이러한 세부적인 단위는 전문기술을 요하는 인력을 필요로 했기 때문에 풀이된다.

서비스 종사자(서비스직) 역시 이 기간 동안 증가해 왔는데 증가폭은 전문기술직과 비교해 볼 때 크지 않았다. 서비스직은 1980년 107만 명으로 9.3%의 비중을 보여주고 있는데 2007년 전체 직업종사자 중 비중은 12.4%(291만 명)으로 늘어났다.

사무종사자(사무직)의 경우 종사자 수는 1980년 126만 명에서 2007년 330만 명으로 늘어났으나 사무직 비중은 1992년 15.0%(284만 명)을 정점으로 2000년 11.6%(246만 명)으로 감소하였다가 2000년대 들어서 소폭의 증가 경향(2000:2007=11.6:14.1)을 보여주고 있다.

<표 III-2> 직업별 취업자 수 변화 추이(1980/2007)

(단위: 만명)

구분	관리직	전문 기술직	사무직	서비스직	판매직	농림 어업직	기능직	조작직	단순 노무직
1980	73		126	107	198	464	397		
1985	21	87	172	162	231	368	140	119	193
1986	22	93	180	167	235	362	152	130	206
1987	21	101	188	178	245	354	166	154	224
1988	23	108	203	181	248	345	168	168	240
1989	24	120	218	187	256	340	171	181	254
1990	26	130	235	201	262	321	170	186	273
1991	29	147	257	213	275	270	168	207	295
1992	32	163	284	218	284	264	155	203	293
1993	52	241	247	405		232	284	249	210
1994	53	257	247	432		234	276	259	223
1995	51	282	256	450		225	325	221	228
1996	53	300	263	471		221	325	221	227
1997	51	320	264	490		217	320	222	233
1998	49	325	248	471		228	253	210	206
1999	46	342	229	481		217	260	211	240
2000	47	352	246	503		211	273	224	257
2001	52	357	267	272	293	203	263	233	213
2002	57	369	282	284	295	196	269	237	225
2003	59	384	317	273	283	183	240	238	232
2004	57	405	318	289	274	170	245	249	244
2005	57	420	326	296	266	170	243	256	247
2006	57	442	328	292	266	167	245	257	257
2007	55	464	330	291	265	162	242	258	272

주: 1) 한국표준직업분류의 변경에 따라 1992년 이전은 제3차, 1993~2000년은 제4차, 2001년 이후는 제5차 분류기준에 따름.

2) 1992년 이전과 1993년 이후는 시계열 연결이 않됨.

3) ()안은 전체 취업자 대비 비중.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

생산직으로 볼 수 있는 기능원 및 관련 기능근로자(기능직)와 장치, 기계 조작원 및 조립원(조작직), 단순노무직 근로자(단순노무직)의 변화를 살펴보면 전반적으로 증가경향에서 감소경향으로 바뀌는 특징을 보여주고 있다. 예를 들어 기능직은 사무직과 마찬가지로 증가경향(1985:1995=9.4:15.9)에서 감소경향(1995:2007=15.9:10.3)으로 변모하였다.

<표 III-3> 주요 국가의 직업대분류별 취업자 구성비(2004)

(단위: %)

구분	한국	일본	미국	영국	독일	프랑스	스웨덴
관리직	2.5	3.0	14.4	14.7	6.8	1.3	4.8
전문직	8.0	14.7	20.3	12.5	14.4	7.6	19.4
기술공 및 준전문직	10.3	-	-	13.6	20.5	12.5	19.5
사무직	14.3	19.6	13.8	12.5	11.9	17.8	9.1
서비스판매직	24.6	25.9	27.9	15.6	12.1	12.5	19.0
농림어업직	7.5	4.4	0.7	11.4	1.9	12.3	2.0
기능직, 생산직, 단순노무직	32.7	31.2	22.9	19.4	30.3	26.6	35.8
분류불능의 직업	-	1.1	-	0.2	0.7	9.4	0.8

출처: ILO(<http://laborsta.ilo.org>).

<표 III-3>은 2004년을 기준으로 우리나라 직업구조를 주요 선진국들과 비교한 것으로 관리직과 전문기술직의 비중이 낮은 편이고 서비스 및 판매직의 비중이 높은 수준임을 알 수 있다.

우리나라의 전문직 비중은 8.0%, 기술공 및 준전문직의 비중은 10.3%로 전체 전문기술직의 비중인 18.3%는 미국(20.3%)이나 일본(14.7%)을 제외하고 영국(26.1%), 독일(34.9%), 프랑스(20.1%), 스웨덴(38.9%)보다 낮은 수준이다. 이는 우리나라의 전문기술직 비중이 매우 빠른 속도로 증가해 왔으나 서구 선진국에 비해 여전히 낮은 수준임을 말해준다.

반대로 서비스 및 판매직의 경우 우리나라는 24.6%의 비중을 차지해 일본(25.9%)이나 미국(27.9%)처럼 높은 수준을 나타내고 있는데 유럽 국가들의 경우 20%를 넘지 않는 비중을 보여주고 있다.

<표 III-4> 주요 국가의 직업대분류별 여성 취업자 구성비(2005)

(단위: %)

구분	한국	일본	미국	영국	독일	프랑스	스웨덴
관리직	0.5	0.7	13.2	10.9	5.7	0.2	3.0
전문직	9.0	16.4	24.6	11.4	12.5	6.2	20.7
기술공 및 준전문직	8.0	-	-	14.8	25.9	11.5	21.1
사무직	17.4	28.9	22.4	21.8	17.9	19.5	13.7
서비스판매직	36.9	29.2	32.4	25.6	19.9	20.7	29.9
농림어업직	8.0	4.3	0.3	11.0	1.3	19.7	1.0
기능직, 생산직, 단순노무직	20.2	19.4	7.0	4.3	15.4	9.4	10.5
분류불능의 직업	-	1.1	-	0.2	0.1	12.8	-

출처: ILO(<http://laborsta.ilo.org>).

<표 III-4>는 주요 국가들에 대해서 여성 취업자의 직업대분류별 구성비를 보여주고 있다. 여기에서도 두드러진 특징은 전문기술직의 비중이 낮다는 것인데 우리나라 여성 취업자의 전문기술직 비중은 17.0%로 나타나 미국(24.6%)보다 7.6%p 낮고 스웨덴(41.8%)보다는 무려 28.4%p나 낮게 나타나고 있다.

지금까지 살펴본 우리나라 직업구조의 특징을 종합해 보면, 전문기술직의 증가가 두드러졌으며 빠른 속도로 농림어업직이 감소하였고 사무직과 생산직은 시점의 차이를 보여줄 뿐 증가에서 감소하는 경향을 보여주었다. 서구 선진국과 직업구조를 비교해 본 결과, 우리나라에서 매우 빠르게 전문기술직이 증가해 왔으나 국제적인 수준에서 볼 때 전문기술직의 비중이 높지 않다는 사실을 알 수 있었다.

제2절 주요 전문직의 형성과정과 전문직화(professionalization)

1. 주요 전문직의 형성과정과 현황

가. 의사

의사의 전문직화를 살펴보면 전업적 직업활동은 우리나라에 병원이 생기고 서양의술이 도입되면서부터라고 할 수 있다. 의사를 양성하는 최초의 훈련학교는 알렌이 1886년 3월 제증원에 개설한 의학부로 경쟁시험을 거쳐 학생 16명을 선발하였다. 대학에 의학부가 설치된 것은 경성제국대학이 종합대학으로 개교한 1924년으로 그 해 5월 일본정부가 칙령 103호로 경성제국대학관제에 따라 법문학부, 의학부의 설립을 규정하면서부터였다.

<표 III-5> 한국의 면허의사 수 추이

연도별	면허 의사 수(명)	연평균증가율(%)
1949	4,375	-
1950	4,577	4.6
1955	6,141	6.1
1960	7,765	4.8
1965	10,854	6.9
1970	14,932	6.6
1975	16,800	2.4
1980	22,564	6.1
1985	29,596	5.6
1990	42,554	8.1
1995	57,188	-
2000	72,503	-
2001	75,295	3.9
2002	78,609	4.4
2003	81,328	3.5
2004	81,998	0.8
2005	85,369	4.1
2006	88,214	3.3

자료: 보건복지부, 「보건사회통계연보」, 1991.

보건복지부 의료자원팀, 「면허관리정보시스템」, 2007.

<표 III-6> 연도별 국가고시 합격 현황

연도별	국가고시합격 현황(명)	
	합격자 수	합격자 누계
1973	761	12,004
1974	764	12,768
1975	870	13,638
1976	1,035	14,673
1977	1,197	15,870
1978	1,199	17,069
1979	1,219	18,288
1980	1,322	19,610
1981	1,333	20,943
1982	1,398	22,341
1983	1,403	23,744
1984	1,551	25,295
1985	1,606	26,901
1986	2,065	28,966
1987	2,599	31,565
1988	2,698	34,263
1989	2,933	37,196
1990	2,798	39,994
1995	2,807	42,801
2000	2,796	45,597
2001	3,159	48,756
2002	3,314	52,070
2003	3,760	55,830
2004	3,372	59,202
2005	3,489	62,691
2006	3,488	66,179

자료: 보건복지부, 『보건사회통계연보』, 1991.

보건복지부 의료자원팀, 『면허관리정보시스템』, 2007.

그러나 의과대학제도가 정립되고 의사자격제도가 국가고시 형태로 확립된 시기는 8.15 해방 이후였다(박종연, 1992: 86). 8.15 해방 이후 가장 중요한 변화는 식민지 교육정책의 유물인 전문학교 제도가 폐지되고 미국식 학제가 도입된 것이다. 이로 인해 의학전문학교는 대학으로 승격이 되고 1945년 이화대학 행림원 의학부가 신설되었으며, 1946년 8월 22일 경성의학전문학교, 경성제국대학 의학부가 국립 서울대학교 의과대학으로 통합되었다. 우리나라 최초의 의사단체는 1908년 11월 15일에 창립한 의사연구회였다. 의사연구회는 학문적 연구나 직업성원들간의 친목도모를 위해 결성된 단체라기보다는 항일단체의 성격을 띠고 있었기 때문에 경술국치 이후 강제 해산되었다.

우리나라 의사들이 윤리강령을 제정하려는 노력을 보인 것은 1960년대 초로 세계의학협회에서 채택된 의사윤리를 입수하여 사용하기 시작한 것이 처음이었다. 그러나 이것은 한국의 실정에 잘 맞지 않는다는 의견이 있어서 1966년에 한국의 실정에 맞게 수정되었는데 이 윤리강령이 실질적인 최초의 우리나라 의사들의 윤리강령이라고 할 수 있다.

1949년에는 총 4,375명의 의사가 있었고, 70년대 후반 이후 의과 대학의 신설 및 입학 정원의 증가 등에 의해 꾸준히 성장하여 2006년에는 해방직후의 20배를 넘는 88,214명에 이르게 되었다. 이와 같은 의사 수의 증가는 전문직으로서의 의사의 특권을 감소시키는 요인도 되지만, 직업집단의 세력이 확대되었다는 의미도 갖는다(<표 III-5>).

현재 한국의 의사집단은 의과대학을 졸업하고 의사국가고시에 합격하여 의사면허증을 발급 받은 의사들로 구성되어 있다. 한국에서 연도별 의사면허 발급현황을 보면 1973년에 의사면허제도가 개혁되기 이전까지의 의사면허 발급 수는 총 19,210명이었는데, 1974년부터 새로운 제도에 의해 의사면허 발급이 시작된 이래 1980년대 초까지는 매년 1,000명 내외의 신규면허가 주어졌다. 1980년대 후반 이후에는 연간신규면허 취득자가 급격히 증가하여 최근에는 매년 3,000여 명의 의사가 배출되고 있다(<표 III-6>).

나. 변호사

우리나라 사법제도는 1895년 법률 제1호로 재판소구성법이 제정됨으로써 근대적 재판제도가 도입되었다. 이에 따라 법조 업무를 수행할 법조인의 양성이 필요하게 되었고 법률양성소가 이러한 목적을 위해서 1895년 4월에 설치되었다. 대학에 법과가 설치된 것은 1924년이였다. 1924년 경성제국대학에 법문학부가 설치되었는데 법문학부에는 법과, 철학과, 사학과, 문과의 4개 학과가 있었다. 이 역시 1946년 경성제국대학 법문학부 법과와 경성법학전문학교가 국립 서울대학교 법과대학으로 통합됨으로써 본래의 모습을 되찾았다.

최초의 변호사 단체는 1907년 9월 23일 결성한 한성변호사회였다. 현재의 대한변호사회는 1952년 부산에서 창립총회를 개최하고 결성되었으며 그 해 8월 법무 제207호 「대한변호사협회규약」이 인가됨으로써 공인되었다.

변호사들의 윤리헌장은 1958년 서울변호사회와 대한변호사회가 공동으로 변호사 윤리의 제정에 착수하여 그 초안이 1962년 5월에 채택되면서 구체화되었다. 윤리헌장의 제정과정을 살펴보면, 1958년 9월부터 서울변호사회와 대한변호사협회가 공동으로 변호사윤리의 제정에 착수하였다. 같은 해 11월 ‘변호사윤리’ 초안이 임시총회에서 확정되고 ‘변호사윤리장전’이라고 명명하여 대한변호사협회에 채택을 건의하게 되었다. 1962년 5월, 전문과 강령 5항, 본문 6장 52조로 구성된 이 초안의 채택이 의결되면서 성문화된 윤리헌장이 확립되었다. 그리고 1973년 5월에는 사회적 상황의 변화에 따른 변호사윤리의 개정이 필요하다는 취지하에 변호사윤리장전의 개정을 추진하였다. 여기서 윤리강령과 규정이 모두 개정되어 4장 30조로 대폭 정리되었으며 이것은 개정된 변호사법과 개정된 변호사회규약과 윤리강령에 표현된 기본정신을 구체화한 것이라 한다. 개정된 변호사윤리장전은 1974년 5월 25일 제 23회 대한변호사협회 정기총회에 상정되어 가결 선포되었다. 이에 변호사윤리의 강령과 규정이 모두 개정되었다.

1960년부터 현재까지 변호사 수 추이는 <표 III-7>에서 살펴볼 수 있다. 1960년 전국의 변호사 수는 456명에 불과했으나 1970년에는 719명으로 늘었

고 1980년에는 940명, 1990년에는 1,803명, 2000년에는 3,887명, 2007년에는 7,602명으로 늘어났다.

<표 III-7> 연도별 변호사 수 추이(1960/2007)

(단위: 명)

연도	변호사수	인구 10만명당 변호사수	연도	변호사수	인구 10만명당 변호사수
1960	456	1.8	1984	1,166	2.9
1961	491	1.9	1985	1,179	2.9
1962	581	2.2	1986	1,320	3.2
1963	594	2.2	1987	1,414	3.4
1964	635	2.3	1988	1,521	3.6
1965	662	2.3	1989	1,666	3.9
1966	679	2.3	1990	1,803	4.2
1967	687	2.3	1991	1,983	4.6
1968	679	2.2	1992	2,258	5.2
1969	702	2.2	1993	2,450	5.5
1970	719	2.2	1994	2,685	6.0
1971	748	2.3	1995	2,852	6.3
1972	745	2.2	1996	3,078	6.8
1973	785	2.3	1997	3,188	6.9
1974	812	2.3	1998	3,364	7.3
1975	809	2.3	1999	3,521	7.6
1976	819	2.3	2000	3,887	8.3
1977	811	2.2	2001	4,228	8.9
1978	832	2.3	2002	4,618	9.7
1979	890	2.4	2003	5,073	10.6
1980	940	2.5	2004	5,586	11.6
1981	1,013	2.6	2005	6,300	13.1
1982	1,058	2.7	2006	6,997	14.5
1983	1,098	2.8	2007	7,602	15.7

자료: 대한변호사협회(2008).

인구 10만 명당 변호사 수를 살펴보면, 1960년 1.8명에서 1962년 2.2명으로 증가한 후 1985까지 3명을 넘지 못하다가 1986년 3.2명으로 증가한 후 2007년에는 15.7명으로 크게 증가하였다. 변호사 수가 3,000명이 넘어선 시점은 1996년으로 인구 10만 명당 변호사 수는 6.8명으로 증가하였고 불과 5년 만에 4,000명을 넘어선 후 2000년대에 들어선 후 2년간 1,000명 가량이 증가하는 양상을 보여주고 있다.

<표 III-8> 역대 사법시험 합격자 수 · 합격률(1963/1979)

(단위: 명, %)

연도	횟수	제1차 시험			제2차 시험			최종 합격자수
		응시자	합격자	합격률	응시자	합격자	합격률	
1963	1	3,450	1,471	42.6	2,115	41	1.94	41
1963	2	2,318	1,205	52.0	2,530	45	1.77	45
1964	3	3,770	781	20.7	1,848	10	0.54	10
1964	4	3,251	461	14.1	1,186	22	1.85	22
1965	5	2,141	475	22.1	408	16	3.92	16
1966	6	1,858	470	25.2	756	10	3.39	19
1967	7	2,304	491	21.5	835	5	0.60	5
1967	8	1,877	473	25.7	779	83	10.66	83
1968	9	2,070	447	21.5	736	37	5.04	37
1969	10	2,363	629	26.6	750	34	3.33	34
1970	11	2,326	520	22.3	930	33	3.54	33
1970	12	2,531	762	30.1	944	50	5.29	49
1971	13	2,629	420	15.9	962	80	8.27	81
1972	14	3,215	577	17.9	829	80	9.65	80
1973	15	3,714	430	11.8	787	60	7.62	60
1974	16	3,311	498	15.0	705	60	8.51	60
1975	17	3,344	424	12.6	747	60	8.03	59
1976	18	3,625	405	11.1	653	60	9.18	61
1977	19	4,011	541	13.4	801	80	9.98	80
1978	20	4,153	521	12.6	912	100	10.96	100
1979	21	4,506	564	12.5	929	120	12.91	120

자료: 대한변호사협회(2008).

<표 III-9> 역대 사법시험 합격자 수·합격률(1980/2007)

(단위: 명, %)

연도	횟수	제1차 시험			제2차 시험			최종 합격자수
		응시자	합격자	합격률	응시자	합격자	합격률	
1980	22	4,868	575	11.8	986	141	14.30	141
1981	23	6,805	785	12.9	1,227	316	25.75	289
1982	24	7,386	830	11.2	1,350	307	22.74	300
1983	25	8,450	722	8.54	1,353	306	22.61	330
1984	26	9,870	816	8.26	1,365	353	25.86	303
1985	27	10,089	755	7.48	1,401	312	22.26	298
1986	28	11,706	791	6.75	1,373	309	22.50	300
1987	29	11,973	732	6.11	1,381	311	22.51	300
1988	30	11,209	818	7.29	1,419	310	21.84	300
1989	31	11,237	714	6.35	1,417	311	21.94	300
1990	32	11,697	830	7.09	1,425	298	20.91	298
1991	33	12,925	741	5.73	1,468	287	19.55	287
1992	34	13,958	821	5.88	1,488	288	19.35	288
1993	35	15,516	776	5.00	1,492	288	19.30	288
1994	36	19,390	850	5.18	1,530	290	18.95	290
1995	37	16,876	1,053	6.23	1,699	308	18.12	308
1996	38	18,572	1,250	6.73	2,198	502	22.84	496
1997	39	15,568	1,867	11.99	2,949	604	20.48	604
1998	40	15,670	1,877	11.98	3,558	700	19.67	700
1999	41	17,301	2,127	12.29	3,554	709	19.95	709
2000	42	16,218	1,985	12.23	3,762	801	21.29	801
2001	43	22,365	2,406	10.76	4,578	991	21.65	991
2002	44	24,707	2,640	10.69	4,764	999	20.97	998
2003	45	24,491	2,598	10.61	5,012	905	18.06	906
2004	46	15,446	2,692	17.43	5,028	1,009	20.07	1,009
2005	47	17,642	2,884	16.35	5,038	1,001	19.87	1,001
2006	48	17,290	2,665	15.41	5,007	1,002	20.01	994
2007	49	18,114	2,808	15.50	5,024	1,008	20.06	1,011

자료: 대한변호사협회(2008).

역대 사법시험 합격자 수 변화 추이를 살펴보면, 1978년 100명 이상을 배출하기 시작하였고 1982년 300명을 넘어선 후 1995년까지 300명 선을 유지하다가 1996년 400명에 이어 2004년 1,000명 이상을 배출하는 증가경향을 보여주고 있다.

변호사 수는 앞으로 크게 증가할 것으로 예상된다. 특히 법률대학원인 로스쿨이 도입되면서 변호사의 규모가 국제 수준에 도달할 만큼 증가할 것으로 보인다. 그러나 2004년 현재 변호사 1인 당 인구 수는 6,978명으로 OECD 국가 평균(1,218명)보다 5배 이상 많으며 미국(271명), 영국(514명), 프랑스(1,376명), 독일(620명) 등 주요 선진국과 비교해 볼 때 큰 차이를 보여주고 있다.

다. 교수

4년제 일반대학교 교원 수는 1970년 당시 6,526명이었으나 1980년 이후 급격하게 증가하여 2007년에는 52,763명으로 지난 37년간 약 8배 증가하였다. 설립별로 보면, 국공립 4년제 대학의 교원 수는 1970년 2,410명, 사립 4년제 대학교 교원 수는 4,116명으로 사립 대학교 교원 수가 1.7배 많은 것으로 나타났다. 2007년 현재 4년제 사립대학교의 교원 수는 39,253명이고 국공립대학교의 교원 수는 13,510명으로 사립대학 교원 수가 2.9배 정도 더 많다. 그러나 학생 1,000명당 교원 수로 환산하여 보면, 사립대학교가 26.0명, 국공립대학교 33.1명으로 국공립대학이 좀 더 많은 것으로 나타나고 있다. 성별로 보면, 4년제 대학교 교원 수는 1970년 남성 90.5%, 여성 9.5%였으나 여성 교원 비율이 조금씩 증가하여 2007년 현재 남성이 82.8%, 여성이 17.2%를 차지하고 있다. 4년제 국공립대학교의 여성 교원 수는 1970년에 66명이었으나 2007년에는 1,537명으로 증가하였고 4년제 사립대학의 여성 교원 수도 1970년 555명에서 2007년 7,555명으로 증가하였다.

4년제 대학교 교원 수는 1970년 이후 지속적으로 증가되는 모습을 보이다가 신설 대학교 수가 줄어드는 2000년 이후에는 증가 추세가 비교적 완만해 지

는 경향을 보이고 있다. 이는 학교 수 증가에 따른 교원 수 증가 이외에는 개별 대학교들이 자체적으로 교원 수의 충원을 늘리는 경우가 드물다는 것을 말하여 준다. 이런 결과 대학교의 교원 1인당 학생 수는 여전히 개선되고 있지 못하고 있으며, 이런 조건은 대학교육의 질적 향상에 제한점으로 남고 있다.

특히 관심을 기울여야 할 부분은 여성 교원의 낮은 비율이다. 고등교육기관, 특히 대학원교육에서 여학생의 비율의 증가에 비추어볼 때 고등교육기관의 여성 교원의 비율은 턱없이 낮다. 대학원에 재학하는 여학생 비율은 계속 증가하여 2007년 46.2%에 이르고 있지만 고등교육기관의 여성 교원 비율은 전문대학과 4년제 대학교에서 각각 29.0%와 17.2%에 불과한 실정이다. 여성 교원들이 교수채용과정에서 불이익을 받지 않도록 근본적인 대책과 노력이 요구되는 부분이다.

<표 III-10> 연도별, 설립별, 성별 대학 교원 수(1970/2007)

(단위: 명)

구분	총계		국립		공립		사립	
	계	여	계	여	계	여	계	여
1970	6,526	621	2,351	65	59	1	4,116	555
1975	8,475	862	2,998	107	68	2	5,409	753
1980	11,796	1,284	3,934	210	66	2	7,796	1,072
1985	19,808	2,412	6,411	523	109	7	13,288	1,882
1990	25,337	2,983	8,157	656	132	7	17,048	2,320
1995	33,938	4,195	9,829	783	354	35	23,755	3,377
2000	41,943	5,758	10,887	929	472	37	30,584	4,792
2001	43,309	6,111	10,981	969	467	36	31,861	5,106
2002	44,177	6,420	11,144	1,010	488	42	32,545	5,368
2003	45,272	6,731	11,414	1,051	510	49	33,348	5,631
2004	47,005	7,227	11,974	1,194	529	50	34,502	5,983
2005	49,200	7,973	12,471	1,338	537	52	36,192	6,583
2006	51,859	8,708	12,839	1,410	546	56	38,474	7,242
2007	52,763	9,092	12,964	1,479	546	58	39,253	7,555

주: 교원 수에는 총(학)장과 전임교원만 포함됨.

출처: 교육인적자원부·한국교육개발원(각 연도). 『교육통계연보』.

<표 III-11> 박사인력 공급의 추이(1980/2007)

(단위: 명)

연도	박사배출			국내박사 비율(%)	인구 10만명당 박사수
	국내박사	국외박사	계		
1980	528	196	724	72.9	1.9
1981	589	219	808	72.9	2.1
1982	610	274	884	69.0	2.2
1983	845	289	1,134	74.5	2.8
1984	1,109	313	1,422	78.0	3.5
1985	1,400	357	1,757	79.7	4.3
1986	1,645	399	2,044	80.5	5.0
1987	1,906	520	2,426	78.6	5.8
1988	2,325	623	2,948	78.9	7.0
1989	2,623	815	3,438	76.3	8.1
1990	2,747	974	3,721	73.8	8.7
1991	3,280	1,062	4,342	75.5	10.0
1992	3,348	1,239	4,587	73.0	10.5
1993	4,048	1,426	5,474	73.9	12.4
1994	4,127	1,468	5,595	73.8	12.5
1995	4,429	1,446	5,875	75.4	13.0
1996	4,786	1,531	6,317	75.8	13.9
1997	5,522	1,589	7,111	77.7	15.5
1998	5,372	1,498	6,870	78.2	14.8
1999	6,001	1,312	7,313	82.1	15.6
2000	6,153	1,493	7,646	80.5	16.3
2001	6,221	1,803	8,024	77.5	16.9
2002	6,758	1,851	8,609	78.5	18.1
2003	7,240	2,157	9,397	77.0	19.6
2004	8,008	1,798	9,806	81.7	20.4
2005	8,602	1,730	10,332	83.3	21.5
2006	8,909	1,320	10,229	87.1	21.2
2007	9,082	760	9,842	92.3	20.3

주: 2007년 국외 박사수는 2007년 8월 1일 기준임.

자료: 통계청 인구조사(1980-2007) 자료의 해당 연도 인구수에서 박사취득자수의 비율을 구한 값임.

4년제 대학교원의 국내·외별 박사학위 소지자 비율을 살펴보면, 지난 36년 동안 대략적으로 2 대 1 정도의 비율을 보이고 있다. 그러나 전체적으로 보면, 국내 박사 학위자의 비율이 1970년 65.4%에서 2007년 61.1%로 약간 감소하였다.

이는 외국대학 박사학위 소지자들의 4년제 대학교 선호 경향, 그리고 박사학위를 소지한 전문대학 교원들의 4년제 대학으로의 이직 등과 같은 추세를 반영하고 있는 것으로 보인다.

<표 III-12> 연도별, 학문분야별 해외박사학위자 수 신고 현황(2000/2007)

(단위: 명)

구분	계	인문학	사회 과학	자연 과학	공학	의약학	농수 해양학	예술· 체육	복합학
2000	1,493	489	395	154	274	66	42	60	13
2001	1,803	600	402	194	336	67	52	130	22
2002	1,851	524	429	235	391	74	60	115	23
2003	2,157	553	549	263	470	100	74	118	30
2004	1,798	437	473	212	423	86	40	107	20
2005	1,730	435	443	222	407	70	37	98	18
2006	1,320	248	413	167	327	62	43	47	13
2007	760	143	214	88	206	35	27	35	12

주: 1) 2007년 8월 1일 기준임.

2) 구분의 연도는 해외박사학위 취득자가 한국학술진흥재단에 신고한 연도임.

출처: 교육인적자원부 대학학무과(2007), 내부자료.

국내 박사 학위자 수는 1990년 당시 2,747명이었으나 매년 꾸준히 증가하여 2007년 현재 9,082명으로 나타났다. 이에 따라서 인구 십만 명당 박사학위자 수도 1990년에는 8.7명이었으나 2007년에는 20.3명으로 2배 이상 증가하였다. 전공 계열별로 보면, 인구 십만 명당 학위자 수가 가장 많은 계열은 의학계열(4.7명)이었다. 2007년에는 공학계열이 가장 많은 박사학위자를 배출하였으나 2008년에는 의학계열이 더 많았다. 박사학위자 수가 가장 적은 전공 계열은 456명인 교육 계열과 479명인 예체능 계열인 것으로 나타났다.

<표 III-13> 취득국가별 해외박사학위자 수 신고 현황(2000/2007)

(단위: 명)

구분	계	미국	일본	독일	영국	중국	프랑스	기타
2000	1,493 (100.0)	750 (50.2)	283 (19.0)	121 (8.1)	78 (5.2)	62 (4.2)	58 (3.9)	141 (9.4)
2001	1,803 (100.0)	932 (51.7)	319 (17.7)	139 (7.7)	71 (3.9)	81 (4.5)	68 (3.8)	193 (10.7)
2002	1,851 (100.0)	938 (50.7)	310 (16.7)	150 (8.1)	112 (6.1)	79 (4.3)	74 (4.0)	188 (10.2)
2003	2,157 (100.0)	1,174 (54.4)	372 (17.2)	140 (6.5)	125 (5.8)	96 (4.5)	68 (3.2)	182 (8.4)
2004	1,798 (100.0)	996 (55.4)	277 (15.4)	128 (7.1)	105 (5.8)	92 (5.1)	57 (3.2)	143 (8.0)
2005	1,730 (100.0)	922 (53.3)	326 (18.8)	112 (6.5)	99 (5.7)	78 (4.5)	45 (2.6)	148 (8.6)
2006	1,320 (100.0)	713 (54.0)	234 (17.7)	95 (7.2)	74 (5.6)	72 (5.5)	39 (3.0)	93 (7.0)
2007	760 (100.0)	394 (51.8)	160 (21.1)	29 (3.8)	48 (6.3)	35 (4.6)	31 (4.1)	63 (8.3)

주: 1) 2007년 8월 1일 기준임.

2) 구분의 연도는 해외박사학위 취득자가 한국학술진흥재단에 신고한 연도임.

3) 신고 인원수가 많은 상위 10개국 이외의 국가는 기타로 표시하며, ()는 전체수 대비 구성비임.

출처: 교육인적자원부(2006), 국정감사자료.

지난 15년간 국내 박사학위자 수의 증가는 박사급 인력에 대한 사회의 요구가 증가하여 왔음을 보여준다. 그와 같은 증가는 공학과 의약학 계열에서 다소 두드러지고 있어 지난 15년간 최첨단 공학 및 의학 기술발전과 관련 산업의 팽창에 따른 관련 고급 전문인력의 수요 증가를 반영하고 있다고 할 수 있다. 뿐만 아니라, 대학교육의 보편화와 대학원 교육의 팽창과 같은 교육적 조건, 그리고 그에 따른 대학 졸업자의 고용 기회 축소와 같은 사회적 조건의 영향도 동시에 관련되어 있다.

라. 기자

신문기자들은 의사나 변호사처럼 아직 전문적인 직업훈련이나 조건이 갖추어지지 않은 상태였던 19세기 말부터 활동을 하기 시작했다. 1883년(고종 20년) 10월 1일 최초의 근대적 신문인 「한성순보」가 나왔고 1886년 실질적인 최초의 민간신문이라고 할 수 있는 「한성주보」가 나왔기 때문에 19세기 말부터 전업직으로서의 신문기자가 요구되었다. 이런 오랜 역사에도 불구하고 20세기 후반부에 들어선 후에야 신문기자직의 전문직화가 본격화되었다.

우리나라 최초로 시도되었던 현역 기자에 대한 재교육 활동은 1953년 공보처의 보조를 얻은 서울 신문학원의 ‘신문기자 아카데미 강좌’라고 할 수 있다. 그러나 이 강좌는 정부의 보조가 지속되지 못하여 두 번 열리고는 중단되어 버렸고, 그 후 몇 년간은 기자들의 재교육 기회가 마련되지 못했다. 1960년 4월에 열린 한국신문편집인협회 제4차 총회에서 신문기자들에 대한 교육의 필요성이 제기되면서 한국신문연구소의 설립을 회의 참가자들의 만장일치로 결의하게 되면서 신문기자들의 교육에 대한 발판을 마련하게 되었다. 대학에서 신문기자들을 양성하고 언론종사자들의 교육을 담당할 교육기관이 설치된 것은 1962년 12월 31일로 서울대학교에 신문연구소가 설립된 것을 필두로 한다.

신문기자들의 전문가 협회인 기자협회는 1964년 8월 ‘언론윤리위원회 법안’에 대한 언론인들의 반대 투쟁을 계기로 발족하였다. 이는 언론의 기업화로 인해 사주와 기자와의 관계가 고용주대 피고용인의 관계로 설정되며 언론종사자들의 이해 또한 노동조합 형식의 단체 결성을 통해서만 해결될 수 있다는 인식에 따랐던 것으로, 기자협회는 64년 8월 17일 신문, 통신, 방송사 기자 2백여 명이 참석한 가운데 창립하였으며 자질향상, 언론자유 수호, 권익 옹호, 국제 교류 강화 등을 주요 내용으로 하는 규약을 채택하였다(강명구, 1993: 70-71).

전문가 협회가 결성되면서 언론 자체 내의 자율규제를 위한 노력이 가시화되었다. 신문인들의 윤리강령은 1957년 4월 7일 한국신문편집인협회 창립

대회에서 처음으로 채택되었다. 이때 채택된 것이 신문윤리강령으로 자유, 책임, 보도의 한계, 평론의 태도, 독립성, 정확·성실, 공정, 관용, 품격의 9개 강령을 담고 있었으며 이후 1961년 4월 신문윤리위원회 설치와 함께 자유, 책임, 보도와 평론의 태도, 독립성, 타인의 명예와 자유, 품격의 6개 항목을 담고 있는 신문윤리실천요강으로 수정했다. 그러나 신문윤리위원회는 60, 70년대 정부의 언론 제재 및 통제와 이에 대항하는 언론 내부의 반발에 따라 내부 규제의 영향력에 부침을 반복하던 중 81년 3월 언론기본법에 따른 법정기구인 언론중재위원회의 설립과 함께 급속도로 위축되었다. 이후 신문윤리위원회에 의한 심의 실적수는 차츰 감소하고 언론중재위를 통한 중재실적은 늘어나는 등 언론인 내부의 자율규제보다는 언론중재위원회를 통한 타율적 성격의 법정규제 영향력이 커졌다.

한편, 연도별 기자 수의 추이는 <표 III-14>에서 살펴볼 수 있는데 1986년 1,733명이었던 기자 수는 2007년 현재 4,326명으로 약 2.5배 정도 증가했다. 같은 기간 신문기자는 1,084명에서 2,283명으로 약 2배 가량 증가한 반면 방송기자는 649명에서 2,043명으로 약 3배 가량 증가한 것으로 나타나 방송기자 수의 성장세가 두드러졌다.

이에 따라 양 매체간 기자 수의 비율 또한 변화를 보였는데, 1986년 신문기자가 방송기자보다 약 1.7배(2283명:649명) 가량 많았으나 2007년 현재 신문기자 2,283명, 방송기자 2,043명으로 양 매체간 기자 수의 비율은 거의 같아진 것으로 나타났다. 이는 1991년 SBS의 개국에 따른 지상파 방송 매체수의 증가와 함께 2000년대 이후 케이블 TV의 성장에 따른 전반적인 방송관련 시장 규모의 증대에 따른 결과인 것으로 볼 수 있다.

<표 III-14> 연도별 기자 수 추이(1986/2007)

(단위: 명)

연도	기자 수		
	신문기자	방송기자	계
1986	1,084	649	1,733
1987	1,077	645	1,722
1988	1,084	1,130	2,214
1989	1,790	726	2,516
1990	2,009	1,374	3,383
1991	2,155	1,559	3,714
1992	2,528	1,752	4,280
1993	2,408	1,765	4,173
1994	2,726	1,799	4,525
1995	2,560	1,822	4,382
1996	2,869	1,907	4,776
1997	2,904	2,047	4,951
1998	2,588	2,091	4,679
1999	2,332	1,873	4,205
2000	2,546	1,829	4,375
2001	2,570	1,777	4,347
2002	2,494	1,927	4,421
2003	2,323	1,972	4,295
2004	2,557	1,932	4,489
2005	2,550	1,940	4,490
2006	2,425	1,928	4,353
2007	2,283	2,043	4,326

주: 신문은 중앙 일간지 편집국 직원수, 방송은 보도국 직원수 기준임.

자료: 한국언론재단.

2. 우리나라 전문직화

여기에서는 Wilensky와 Rothman이 제시하고 있는 전문직화 과정을 ‘최초의 사건들’의 날짜를 살펴보면서 우리나라 전문직의 전문직화 과정을 살펴보고자 한다(<표 III-15>). 고전적 전문직인 의사와 변호사를 살펴보면 공히 19세기 말에 전업적 활동을 개시했으며 교육기관이 설립되고 나서 전문가협회가 구성되었고 윤리현장의 제정은 협회가 구성된 후 훨씬 뒤에 있었다. 신흥 전문직인 기자의 경우도 동일한 과정을 겪었다.

<표 III-15> 우리나라 전문직의 전문직화 과정

전문직	전업직화	교육기관 설립		전문가협회 구성	윤리현장 제정
		훈련학교	대학교		
의사	19C 말	1886년	1945년	1908년	1966년
변호사	19C 말	1895년	1946년	1907년	1962년
신문기자	19C 말	1953년	1962년	1964년	1957년

이처럼 우리나라의 경우 고전적 전문직이나 신흥 전문직 모두 ① 전업적 직업활동, ② 훈련을 위한 학교 또는 그에 상응하는 기관의 설립, ③ 협회의 구성, ④ 윤리현장 제정 등의 순서를 밟아 전문직화되었다. 이것은 Wilensky가 미국사회의 전문직화 과정을 추적했던 것(<표 III-16>)과 유사한 결과라고 할 수 있다.

<표 III-16> 미국의 전문직화 과정

전문직화 전문직종	전업직화	교육기관 설립		전문가협회 구성	윤리현장 제정
		훈련학교	대학교		
변호사	17세기	1784년	1817년	1878년	1908년
의사	17세기	1765년	1779년	1847년	1912년
회계사	1718년	1853년	1882년	1886년	1917년
간호사	1790년	1839년	1909년	1897년	1893년
장의사	1860년	1874년	1914년	1882년	1884년

출처: Wilensky(1964). "The Professionalization of Everyone?", *AJS*, 70: 143.

그러나 전문직화 과정의 유사성만으로 고전적 전문직과 신흥 전문직의 동질성을 일반화할 수 있는 것은 아니다. 이러한 지적은 많은 연구자들이 단계적 발전가설의 한계성을 지적한 것과 맥이 닿아 있다. 밀러슨(Milerson, 1964: 15-16)은 전문가 조직의 성립과정이 몇 개의 단계를 거치는 단선적인 과정을 통해 자연적으로 이루어지는 것이 아니라고 지적하였다.

단계적 발전 가설의 문제점은 전문직의 형태적 속성만을 강조함으로써 실제적인 작업의 수행자인 전문직 종사자의 내적 특성의 차이를 무시한다는 점이다. 또한 전문직인가의 여부에 있어서 중요한 의미를 갖는 일반인들의 인식과 평가가 배제되어 있기 때문에 동질성의 측면에서 각 전문직을 접근하는 것은 문제가 있다는 지적도 있다.

이러한 한계에도 불구하고 단계적 발전가설에 대한 검토는 형태적 혹은 구조적 측면에서 각 전문직을 비교할 수 있다는 장점을 갖는다. 이것은 새롭게 등장하고 있는 여러 직업들 가운데에서 전문직으로서의 속성을 얼마나 갖추고 있는가를 확인하고자 할 때 대단히 유의미하다는 사실을 알려준다.

제 4 장 주요 전문직 대상 설문조사

제1절 조사 설계

1. 표본 설계

의사, 변호사, 교수, 기자 등 네 가지의 주요 전문직에 대한 표본설계는 <표 IV-1>에 제시되어 있다. 전문직 종사자들에 대한 표본추출은 몇 가지 측면에서 확률표집을 사용하기가 어렵다는 문제점이 있다. 첫째, 모집단을 대표할 수 있는 표집틀을 확보하기 어렵다는 점이다. 둘째, 표집틀을 확보할 수 있다고 해도 응답률이 매우 낮기 때문에 응답율을 높일 수 있는 방안을 마련해야 한다. 이와 관련 눈 굴리기 표집방법(snowball sampling)은 응답자의 목록을 만들어가면서 그들로부터 다른 후보 응답자들의 명단을 얻어내는 식으로 누적해가는 표집하는 방법으로 가출청소년 등과 같이 모집단 파악이 극히 힘든 경우나 동료 추천에 대해서 우호적인 전문직 종사자들에 대한 표집방법으로 널리 활용되고 있다.

<표 IV-1> 주요 전문직 대상 설문조사 표본 설계

구 분	변호사	의사	교수	기자
1) 모집단	전국 등록 변호사	전국 등록 의사	전국 4년제 대학 교수	일간지, 방송사 기자
2) 조사대상	변호사	레지던트 이상	전임강사 이상	평기자 이상 (취재/편집)
3) 표본크기	200 표본	200 표본	200 표본	200 표본
4) 표본추출	할당표집	할당표집	할당표집	할당표집
5) 조사방법	1:1 면접조사 (Face to Face Interview)			
6) 자료수집도구	구조화된 질문지 (Structured Questionnaire)			
7) 실사기간	2008. 07. 10~25 (16일간)			

이 연구는 조사 대상의 특성을 고려하여 모집단이 갖는 특성의 비율에 맞추어 표본을 추출하는 할당표집방법을 사용하였으며 할당된 표집 내에서는 눈 골리기 표집방법을 사용하여 응답률을 높이고자 하였다.

먼저 변호사의 경우 모집단은 전국 등록 변호사로 2008년 현재 대한변호사협회 회원 현황을, 의사의 경우 모집단은 전국 등록의사로 보건복지가족부의 『보건복지통계연보』를, 교수의 경우 모집단은 전임강사 이상 전국 4년제 대학 교수로 교육과학기술부의 『교육통계연보』를, 기자의 경우 모집단은 전국규모 일간지 편집국 및 방송국 보도국의 평기자 이상으로 한국언론재단의 『한국신문방송연감』을 활용하였다. 각 전문직별 할당기준으로는 변호사의 경우 지역별 등록 변호사비율을, 의사의 경우 지역별 등록의사수 및 진료과별 비율을, 교수의 경우 지역별 분포를, 기자의 경우 일간신문 및 방송국, 기타 신문기자의 분포를 활용하였다.

표본크기는 각 주요 전문직별로 200명으로 설정하였으며 조사방법은 대면 면접으로 진행하였고 실사기간은 2008년 7월 10일부터 25일까지 16일간에 걸쳐 이루어졌다.

2. 조사 내용

설문조사 내용은 전문 직업성, 직업윤리, 사회적 인식에 대한 태도, 직업특성(보수, 근속, 종사상 지위, 종사자 수 등), 인구학적 특성 등이 포함된다(<표 IV-2>).

<표 IV-2> 전문직의 전문 직업성과 직업윤리 설문조사지 조사항목, 조사내용

대분류 영역	중분류 영역	항목
전문 직업성	전문조직에의 준거성	· Hall(1967)의 전문 직업성 척도 중 전문조직에의 준거성에 관한 5가지 문항
	공적봉사심	· Hall(1967)의 전문 직업성 척도 중 공적봉사심에 관한 5가지 문항
	자기 규제에 대한 믿음	· Hall(1967)의 전문 직업성 척도 중 자기 규제에 대한 믿음에 관한 5가지 문항
	소명의식	· Hall(1967)의 전문 직업성 척도 중 소명의식에 관한 5가지 문항
	자율성	· Hall(1967)의 전문 직업성 척도 중 자율성에 관한 5가지 문항
사회적 평가와 직업윤리	사회적 평가	· 일반인들의 사회적 평가에 관한 견해
	직업윤리	· 직업윤리 수준 · 윤리적 갈등 경험 · 전문직별 윤리적 쟁점에 관한 견해
교육과 자격	학력	· 최종학력
	자격	· 해당 전문직 자격 취득 관련 질문
취업 및 직업가치	취업 현황	· 근무시작 시기 · 총 경력기간 · 월평균 소득 · 업무시간 · 종사자 수 · 근무하는 곳의 유형
	직무만족도	· 직무만족에 관한 6가지 문항(기업조사 공통문항)
	직업가치	· 직업가치에 관한 10문항(기업조사 공통문항)
개인정보	설문 응답자의 일반적 사항	· 연령 · 성별 · 지역

여기에서 전문 직업성(professionalism)으로 Hall(1968)의 전문 직업성 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 50개의 문항으로 이루어져 있으며 리

커트(likert) 척도로 되어있다. Hall은 전문 직업성을 다섯 가지 개념적인 차원으로 구분하였는데(Hall, 1968: 92-104), 하위차원들은 전문조직에의 준거성(the use of the professional organization as a major reference), 공적봉사심(belief in public service), 자기통제에 관한 믿음(belief in self-regulation), 소명의식(sense of the field), 자율성(autonomy) 등이다. 여기에서는 Snizek(1972: 109-114)이 Hall의 전문 직업성 척도를 이용하여 경험분석을 재차 시도한 것 중 신뢰도가 높았던 문항을 사용하였다.

Hall의 전문 직업성 척도와 Snizek의 수정 척도는 전문 직업성과 관련 가장 광범위하게 사용되는 척도이다. Snizek(1972)의 수정 척도를 인용한 논문은 Bartol(1979), McCloskey & McCain(1987), Shafer et al.(2001), Ritchie & Genoni(2002), Wynd(2003), Wood et al.(2000) 등 총 73편에 이르고 있으며 대표적인 양적 방법론 교재인 『Quantitative Data Analysis』(Bryman & Cramer, 2005)에도 소개된 바 있다. 이와 함께 국내에서도 Hall의 척도는 전문 직업성을 측정하는 도구로 최근까지 지속적으로 활용되고 있다(김문조, 1989; 조병희, 1994; 박종우, 1994; 문영주, 2007; 한상근 외, 2007; 윤형곤 외, 2008).

여기에서는 Snizek이 선별한 문항 25개 중 문화적 차이로 의미전달이 불분명한 문항의 경우 신뢰도가 높은 다른 문항으로 대체하였으며 다수 포함되어 있던 부정문의 경우 일부 긍정문으로 전환하여 사용하였다. 이에 따라 5가지 차원별로 3개의 문항이 포함되었다. 변호사에 대한 설문조사 질문지에 사용한 문항을 중심으로 5가지 하위 차원을 측정하기 위해 사용된 문항을 소개하면 다음과 같다.

(1) 전문조직에의 준거성

(The use of the professional organization as a major reference)

: 전문직의 조직들은 전문직의 가치, 신념, 그리고 정체성을 강화한다. 전문직업인들이 이러한 조직에 대해 얼마나 준거성을 갖는가를 측정하기 위해 혹은 이를 다음과 같은 문항으로 척도를 구성하여 측정하였다.

- ① 나는 법원의 판례공보를 포함하여 법률 전문 잡지(journal)를 꾸준히 읽고 있다.
- ② 나는 정례적으로 변호사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다.
- ③ 나는 변호사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다.

(2) 공적봉사심(Belief in Public Service)

: 전문직은 사회에 필수불가결하며 유익한 것이다. 이에 대해서는 다음과 같은 문항으로 측정하였다.

- ① 나는 변호사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다.
- ② 변호사보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다.
- ③ 이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 바로 변호사일 것이다.

(3) 자기 통제에 관한 믿음(Belief in Self-Regulation)

: 자기 통제에 대한 믿음은 본인이나 동료 전문직 종사자들 스스로 업무나 평가를 통제해야 한다는 태도를 의미한다. 곧 외부인사에 의해서가 아니라 단지 자신과 동료들만이 자신들의 일에 대해 평가하고 판단할 수 있다는 것이다.

- ① 변호사가 무슨 일을 하는지 변호사 외에 아는 사람은 거의 없다.
- ② 변호사가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다.
- ③ 나의 동료 변호사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다.

(4) 소명의식(Sense of the Field)

: 전문가들이 자신의 일에 완전히 몰두함으로써, 직업은 그 자체가 목적이며 목적을 위한 수단이 아니라는 점을 측정하는 문항들이다.

- ① 우리 변호사들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다.

(5) 자율성(Autonomy)

: 자율성은 자신의 작업에 관한 결정을 하는 데 있어서 외부의 강압과 통제
제를 받지 않는 것을 의미한다.

- ① 나는 업무를 스스로 결정한다.
- ② 나의 판단과 무관하게 업무를 수행하는 경우란 거의 없다.
- ③ 나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다.

직업윤리와 관련된 문항들은 <표 IV-3>과 같다. 공통문항은 전문직간 상호
호비교를 위한 문항 외에 기업구성원 조사에 포함된 직업윤리 덕목과 전반
적인 직업윤리 수준에 대한 자체 평가 문항을 포함하였다.

제2절 응답 결과

1. 의사 대상 조사 결과

<표 IV-4>는 의사 응답자들의 지위별 분포를 보여주고 있다. 의사의 지
위별 정의를 살펴보면, 개원의는 지역의 병·의원을 운영하는 의사를 의미하
며 봉직의(pay doctor)는 병·의원에 고용되어 급여를 받는 의사를, 교직의
는 대학교수로 일하는 의사를, 전공의는 흔히 레지던트로 불리며 수련의(인
턴)를 마친 뒤 3~4년 동안 특정 임상과를 선택해 그 분야의 치료술을 집
중적으로 배우는 과정에 있는 의사를, 공중보건과는 군의관으로 불리기도 하
는데 병역법(제34조 제1항)의 규정에 따라서 공중보건 의사에 편입된 의사를
말한다. 마지막으로 전임의는 흔히 ‘펠로우(fellow)’로 불리며 인턴과 레지던
트과정을 거쳐 군의관을 마치고 보다 전문적인 공부를 하기 위해 병원에 남
아 연구나 임상경험을 계속하는 의사를 말한다.

의사의 지위별 응답결과를 살펴보면, 전공의가 41.5%로 가장 많았고 개원의가 32.5%로 응답 비율이 높게 나타났다. 의사의 경우 전공의나 공중보건의 등은 인구학적 특성이나 일자리 특성이 개원의나 봉직의와 매우 큰 차이를 보여주고 있기 때문에 여기에서는 전문 의사 자격증 유무에 따라 전문의사(medical specialist)와 일반의사(general practitioner)를 구분하여 분석을 시도하고자 한다. 일반적으로 일반의는 의사시험에 합격한 뒤 인턴이나 레지던트 과정을 밟지 않고 개원해 환자를 진료하는 의사로 정의되고 전문의는 레지던트 과정을 거친 뒤 전문의 자격시험에 합격한 의사를 의미한다.

<표 IV-4> 의사의 지위별 응답결과

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
지위별	개원의	32.5	(65)
	봉직의	13.0	(26)
	교직의	10.5	(21)
	전공의	41.5	(83)
	공중보건의	0.5	(1)
	전입의	2.0	(4)

전공의나 공중보건의는 전문자격 취득을 위한 수련과정에 있으므로 일반의로 불리지 않으나 전문의 자격을 취득하기 이전의 신분이라는 점을 고려해 일반의 분류에 포함하여 분석하였다. 다만, 일반의와 전공의는 다른 지위로 분류되므로 여기에서는 전문의와 일반의로 표기하는 대신 전공·일반의로 표기하고자 한다. 응답 결과, 개원의 중 전문자격을 취득하지 않은 의사의 비중은 20%에 그치고 있어 이 연구에서 전공·일반의에 대한 분석 결과는 대부분 전공의의 실태를 보여주는 것으로 해석해도 무방하다.

<표 IV-5>는 전문의와 전공·일반의로 구분해 응답자들의 일반적 특성을 보여주고 있다. 성별로 보면 전문의는 남자의 비율이 81.4%로 높게 나타나고 있으며 전공의를 포함하고 있는 전공·일반의의 경우 여자의 비율이

39.1%로 상대적으로 높게 나타나고 있다. 연령별로는 전공·일반의의 경우 20대가 50.6%로 절반이상을 차지하고 있으며 전문의의 경우 40대가 39.8%로 가장 높은 응답비율을 보여주고 있다. 전공과목별로는 내과의 응답비율이 전문의 여부와 상관없이 가장 높게 나타나고 있으며 산부인과와 소아과의 응답비율 역시 높게 나타났다.

<표 IV-5> 의사 응답자의 일반적 특성

(단위: %, 명)

항목		전문의		전공·일반의	
		비율	(사례수)	비율	(사례수)
성별	남자	81.4	(92)	60.9	(53)
	여자	18.6	(21)	39.1	(34)
연령별	20대	0.0	(0)	50.6	(44)
	30대	36.3	(41)	39.1	(34)
	40대	39.8	(45)	9.2	(8)
	50대	16.8	(19)	1.1	(1)
	60대 이상	7.1	(8)	0.0	(0)
전공과목별	내과	19.5	(22)	13.8	(12)
	일반외과	6.2	(7)	5.7	(5)
	산부인과	15.9	(18)	11.5	(10)
	소아과	8.0	(9)	13.8	(12)
	가정의학과	8.8	(10)	8.0	(7)
	정형외과	4.4	(5)	6.9	(6)
	이비인후과	3.5	(4)	5.7	(5)
	기타	33.6	(38)	34.5	(30)

『2007 보건복지통계연보』에서 진료과별 의사비율을 살펴보면, 내과가 16.3%로 가장 높고 산부인과(9.3%), 일반외과(8.9%), 소아과(7.7%), 정형외과(7.2%) 순으로 나타나고 있다. 이번 조사의 전공별 비율이 의사 전체의 그것과 큰 차이가 없으나 산부인과와 정형외과 응답비율의 경우 전자는 과대 추정되었고 후자는 과소 추정되었음을 알 수 있다.

2. 변호사 대상 조사 결과

<표 IV-6>은 변호사 응답자들의 일반적 특성을 보여주고 있다. 성별을 살펴보면, 남성 응답자들이 93.0%로 절대 다수를 차지하고 있으며 연령별로는 40대가 45.0%, 30대가 31.0%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 대학교 졸업이 60.5%로 가장 높고 대학원 졸업도 39.0%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 대학의 전공분야에서 법학을 전공한 비율은 87.4%로 응답자 대부분이 법학 전공자로 나타났다.

2007년 제 49회 사법고시 합격자(1,008명)의 일반적 특성과 비교해 보면 남자 합격자는 64.9%(654명), 법학 전공 합격자 비율은 77.6%(782명)였다. 학력별로는 고등학교 졸업, 중퇴가 한 명도 없었고 대학재학 및 수료, 중퇴가 39.3%(397명), 대학졸업이 47.8%(483명), 대학원 재학 이상이 13.0%(131명)으로 나타나고 있다. 최근 들어 남성 합격자의 비율이 감소하고 대학 이상의 학력을 가진 합격자와 법학 전공자들이 증가하고 있다는 점을 고려해 본다면 전반적으로 표본 결과가 현실을 반영하고 있는 것으로 판단된다.

<표 IV-6> 변호사 응답자의 일반적 특성

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
성별	남자	93.0	(186)
	여자	7.0	(14)
연령별	20대	2.0	(4)
	30대	31.0	(62)
	40대	45.0	(90)
	50대	16.0	(32)
	60대 이상	6.0	(12)
	학력별	고등학교 이하	0.5
	대학교 졸업	60.5	(121)
	대학원 졸업	39.0	(78)
법학전공 여부별	법학 전공	87.4	(174)
	법학 전공 아님	12.6	(25)

2007년 현재 『산업·직업별 고용구조조사』에 의하면 변호사로 종사하고 있는 사람은 7,351명이며 이 중에 여성은 14.5%를 차지하고 있으며 학력별로 보면 대부분이 대졸 이상이고 연령별로는 40대가 44.6%, 30대가 32.9%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이 결과와 비교해 보면 이번 조사에서 여성 변호사의 비율이 낮게 추정되고 있으나 다른 부분들은 거의 유사한 결과를 보여주고 있다.

3. 교수 대상 조사 결과

설문조사에 응한 교수들은 <표 IV-6>에서 볼 수 있듯이 모두 200명이었다. 이를 성별로 보면 남성이 172명으로 전체 응답자의 절대 다수인 86.0%를 차지하고 있다.

연령별로는 40대가 50.0%로 과반수를 차지하고 있었고, 다음이 50대 28.0%, 30대가 17.5%, 60대 이상이 4.5%순이었으며, 20대는 한 명도 없었다. 최종학위취득지별로는 국내 학위취득자가 56.3%로 해외 학위취득자 43.7%보다 많았다. 최종학교에서 공부한 전공별로 살펴보면 사회 계열이 30.0%로 가장 많았고, 다음이 공학계열 22.0%, 자연계열 17.0%, 인문계열 15.5%, 예체능계열은 9.5%였으며, 사범계열과 의약계열은 각각 5.0%와 1.0%로 나타났다.²⁾

2) 전문직 조사에서 의약계열 전공교수가 1.0%로 낮게 조사된 것은 의과대학 교수들이 대부분 '의사'로 분류되어 조사되었기 때문으로 보임.

<표 IV-7> 교수 응답자의 일반적 특성

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
성별	남자	86.0	(172)
	여자	14.0	(28)
연령별	20대	0.0	(0)
	30대	17.5	(35)
	40대	50.0	(100)
	50대	28.0	(56)
	60대 이상	4.5	(9)
학력별	대학교 졸업	1.0	(2)
	석사 졸업	5.0	(10)
	박사 졸업	94.0	(188)
전공별	인문계열	15.5	(31)
	사회계열	30.0	(60)
	자연계열	17.0	(34)
	공학계열	22.0	(44)
	의약계열	1.0	(2)
	사범계열	5.0	(10)
학위취득지별	예체능계열	9.5	(19)
	국내	56.3	(112)
	해외	43.7	(87)

4. 기자 대상 조사 결과

이번에 조사에 응한 기자들은 <표 IV-7>에서 볼 수 있듯이 모두 200명이었다. 이를 성별로 보면 남성이 157명으로 전체 응답자의 절대 다수인 78.5%를 차지하고 있다. 연령별로는 30대가 54%로 과반수를 차지하고 있었고, 다음이 40대 이상이 28.5.0%, 20대가 19.5% 순이었다. 학력별로는 대학교 졸업자가 83.5%로 절대 다수였고, 다음으로 대학원 졸업자가 14.5%, 전문대학 졸업자가 2.0%이었다. 최종학교에서 공부한 전공별로 살펴보면 인문

계열 44.0%, 사회 계열 43.5%로 이 두 계열 출신자가 대부분이었다. 자연 계열, 공학 계열 등 그 밖의 계열을 전공한 비율은 12.5%에 불과하였다.

<표 IV-8> 기자 응답자의 일반적 특성

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
성별	남자	78.5	(157)
	여자	21.5	(43)
연령별	20대	19.5	(39)
	30대	51.0	(102)
	40대 이상	29.5	(59)
학력별	전문대학 졸업	2.0	(4)
	대학교 졸업	83.5	(167)
	대학원 졸업	14.5	(29)
전공별	인문 계열	44.0	(88)
	사회 계열	43.5	(87)
	자연 계열	4.0	(8)
	공학 계열	3.0	(6)
	의약 계열	0.5	(1)
	사범 계열	2.0	(4)
	예체능 계열	3.0	(6)

한국고용정보원이 발표한 산업·직업별 고용구조조사에 따르면 우리나라 기자의 성별 분포는 남성 60.2%, 여성 39.8%이다. 그리고 기자의 연령분포를 보면 30대가 44.3%이었고, 40대 27.6%, 20대 26.2% 등으로 조사되었다. 한국고용정보원의 자료와 이번 전문직 조사에 응답한 기자의 내부 구성을 비교해 보면 세부적으로 차이가 나나 대체적으로 인구사회적인 특성을 공유하고 있는 것을 확인할 수 있다.

제3절 주요 전문직의 근로실태와 특성

1. 의사의 근로실태 및 특성

이 절에서는 의사들의 근로실태 및 특성을 전문의와 전공·일반의로 구분하여 하루 평균 업무시간, 일주일당 근무일수, 월평균 소득, 직무만족도를 중심으로 살펴보고자 한다. <표 IV-9>는 전문의와 전공·일반의의 일자리 특성을 보여주고 있다. 현 직장별 경력을 살펴보면, 전문의의 경우 6~10년 경력자가 37.2%로 가장 많았고 전공의를 포함하고 있는 전공·일반의의 경우 3년 이내가 52.9%로 가장 응답률이 높았다. 의사 면허를 취득한 이후 총 경력의 경우 전문의는 11년 이상이 71.7%로 대부분을 차지하였고 전공·일반의는 대부분이 5년 이내의 경력자들(80.4%)로 나타났다.

소속기관별로 보면, 전문의의 경우 종합병원이 44.2%로 가장 많았고 일반병원이 17.7%로 가장 적었다. 전공·일반의의 경우 대다수가 전공의라는 점을 반영하여 종합병원에서 레지던트 생활을 하고 있기 때문에 응답자의 소속기관이 종합병원인 경우가 87.4%로 대다수를 차지하였다.

월평균 소득별로는 전문의와 전공·일반의간에 큰 차이를 보여주고 있는데 대다수가 전공의인 전공·일반의의 경우 300만 원 이하가 82.8%로 다수를 차지한 반면, 전문의의 경우 월평균 1,001만 원 이상인 경우도 12.4%를 차지하였다.

<표 IV-9> 의사의 일자리 특성

(단위: %, 명)

항목		전문의		전공·일반의	
		비율	(사례수)	비율	(사례수)
현직장경력별	3년 이내	26.5	(30)	52.9	(46)
	4~5년	9.7	(11)	36.8	(32)
	6~10년	37.2	(42)	4.6	(4)
	11년 이상	26.5	(30)	5.7	(5)
총경력별	2년 이내	0.0	(0)	35.6	(31)
	3~5년	8.0	(9)	44.8	(39)
	6~10년	20.4	(23)	6.9	(6)
	11년 이상	71.7	(81)	12.6	(11)
소속기관별	종합병원	44.2	(50)	87.4	(76)
	병원	17.7	(20)	3.4	(3)
	의원	38.1	(43)	9.2	(8)
월평균소득별	300만원 이하	8.8	(10)	82.8	(72)
	301~500만원	31.0	(35)	5.7	(5)
	501~700만원	16.8	(19)	0.0	(0)
	701~1,000만원	23.9	(27)	8.0	(7)
	1,001만원 이상	12.4	(14)	2.3	(2)
	모름/무응답	7.1	(8)	1.1	(1)
규모별	3~5인	38.1	(43)	9.2	(8)
	6~10인	6.2	(7)	2.3	(2)
	11~30인	3.5	(4)	1.1	(1)
	31인 이상	46.0	(52)	70.1	(61)
	모름/무응답	6.2	(7)	17.2	(15)

<표 IV-10>은 전문의와 전공·일반의의 하루 평균 업무시간, 일주일 평균 근무일수, 그리고 월평균 소득에 대한 결과를 보여주고 있다. 먼저 업무 시간에 대해 살펴보면, 전문의 하루 평균 업무시간은 9.2시간, 전공·일반의의 업무시간은 14.1시간으로 나타나고 있어 전공·일반의들의 업무시간이 4.9시간이나 긴 것을 알 수 있다. 성별로는 여자 의사보다는 남자 의사의 업무시간이 전문의 여부와 상관없이 약간 길게 나타나고 있다.

연령별로 보면, 전문의와 전공·일반의 모두 연령이 낮을수록 업무시간이 길어지는 특징을 보여주고 있다. 소속기관별로는 종합병원이 일반병원이나 의원보다 긴데 이러한 특징은 전공·일반의의 경우 더 두드러져 종합병원에 근무하는 전공의는 업무시간이 14.8시간인데 비해 의원에 근무하는 전공·일반의는 8.5시간으로 전공의가 6.3시간이나 길게 나타나고 있다.

<표 IV-10> 의사의 근무특성

항목		하루 평균 업무시간 (시간)		일주일당 근무일수 (일)		월평균 소득 (만원)	
		전문의	전공· 일반의	전문의	전공· 일반의	전문의	전공· 일반의
성별	남자	9.21	14.09	5.44	6.07	733.79	337.17
	여자	9.00	14.03	5.38	6.16	886.11	313.18
연령별	30대	10.00	15.50	5.29	6.24	639.21	225.23
	40대	9.00	13.71	5.59	5.97	856.98	296.91
	50대	8.21	8.50	5.29	5.94	811.76	1028.57
	60대 이상	8.13	8.00	5.56	6.00	692.86	1000.00
소속기관별	종합병원	9.60	14.79	5.06	6.11	690.00	239.54
	병원	8.70	10.67	5.70	6.00	861.76	700.00
	의원	8.88	8.50	5.73	6.13	795.24	1075.00
총경력별	3~5년	9.22	15.97	5.06	6.31	544.44	227.58
	6~10년	9.78	14.26	5.29	6.06	712.86	255.64
	11년 이상	8.99	13.00	5.51	5.75	798.93	363.33
규모별	3~5인	8.88	8.64	5.75	5.86	771.43	900.00
	6~10인	9.43	8.63	5.71	6.13	950.00	1012.50
	11~30인	9.50	11.50	6.00	6.00	1050.00	850.00
	31인 이상	9.15	18.00	5.02	6.50	732.77	200.00
전체		9.17	15.28	5.43	6.16	759.90	229.92

전문의의 경우 평균 주당 근무일수는 5.4일, 전공·일반의는 6.1일로 이 역시 전공·일반의가 전문의보다 길었다. 성별로는 남녀간에 큰 차이가 없었고 소속기관별로는 전문의의 경우 종합병원의 근무일수가 5.1일로 병원이나 의원보다 짧았으나 전공·일반의의 경우 소속기관별 차이가 거의 없는 것으

로 나타났다.

의사들의 업무시간을 주당근로시간으로 환산해 보면 전문의는 49.7시간, 전공·일반의는 86.0시간이 된다. 노동부의 「매월노동통계조사보고서」에 따르면, 농업을 제외한 전 산업의 5인 이상 사업체에 종사하는 근로자들의 주당근로시간은 2007년 현재 43.4시간을, 10인 이상 사업체의 경우 43.5시간을 보여주고 있다.

이와 비교해 볼 때 전문의들의 주당근로시간이 평균적인 전체 종사자들의 그것보다 6시간 이상 길고 전공의가 대부분인 전공·일반의의 경우 두 배에 해당하는 43시간 가량이나 길게 나타났다. 이는 전공의 교육이 지도 전문의를 중심으로 한 도제교육 시스템으로 이루어져 있어 생활에 많은 제약이 따르고 24시간 내내 운영되는 중환자실이나 응급실에서 근무하는 경우가 많고 당직 등으로 인해 수면시간을 제외하고 거의 병원에서 생활해야 하는 현실을 반영한 것이라고 할 수 있다.

이와 관련, 국립의료원 중앙응급의료센터의 2008년 조사결과에 따르면, 응급실에 근무하는 전공의의 근무시간은 주당 평균 73.4시간으로 조사된 바 있다. 또한, 전공의의 중도포기율은 2007년 현재 6.9%나 되며 위험부담과 업무여건이 좋지 않은 흉부외과, 산부인과, 결핵과 등의 중도포기율은 각각 20.6%, 16.5%, 50.0%로 매우 높은 수준을 보여주고 있다.

이와 함께 상승적인 구타나 폭언 역시 문제가 되고 있는데 대한의사협회가 2005년 전국의 개원의·전공의 1,000명을 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 응답자 10명 중 4명이 폭언을 경험했고 10명 중 1명은 직접 폭행당할 적이 있는 것으로 나타났고 전공의들은 폭행을 가한 사람으로 4명 중 3명이 선배나 교수라고 응답한 바 있다.

이어서 전문의의 월평균 소득은 759.9만원으로 나타나고 있으며 전공·일반의의 그것은 328.0만원으로 전문의의 월평균 소득이 두 배를 넘고 있는 것으로 나타났다. 2007년 현재 「산업·직업별 고용구조조사」에서 수련의, 전공의 등을 포함한 의사들의 월평균 소득은 547만원으로 나타나고 있다.

성별로 월평균 소득수준을 살펴보면, 전문의의 경우 여자 의사들의 소득수준이 남자 의사보다 높게 나왔으나 전공·일반의의 경우 남자 의사들의 소득

수준이 높게 나타나고 있다. 연령별로는 연령이 높아질수록 소득수준이 높게 나타났고 소속기관별로는 전문의의 경우 일반병원이, 전공·일반의의 경우 의원의 소득 수준이 높게 나타났다. 규모별로는 전문의는 31인 이상을 제외하고 규모가 커질수록, 전공·일반의는 규모가 작을수록 소득수준이 높게 나타났다.

마지막으로 의사들의 직무만족도를 살펴보고자 한다. 직무만족도에 대한 측정은 5가지의 문항으로 구성되며 직무만족도에 대한 측정은 신뢰도분석을 통해 이루어졌는데 <표 IV-11>은 전문의와 전공·일반의별로 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과를 보여주고 있다.

<표 IV-11> 의사 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과

측정문항		전문의		전공·일반의	
		제거시 신뢰도	전체 신뢰도	제거시 신뢰도	전체 신뢰도
문항1	나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	.903	.915	.894	.900
문항2	나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	.904		.874	
문항3	나의 현재 직무는 내가 평소에 하고 싶은 일이었다	.902		.877	
문항4	나는 현재 직무에 상당히 만족한다	.891		.876	
문항5	나는 나의 직무가 정말 즐겁다	.893		.871	
문항6	나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	.903		.897	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

신뢰도분석 결과, 5가지 문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 전문의는 .915, 전공·일반의는 .900으로 가장 높게 나타나고 있다. 이에 따라 5가지 모든 문항의 값을 합산하여 직무만족도를 측정하였다.

개인적 특성별로 직무만족도에 대한 결과를 살펴보면, 성별 차이는 전문의의 경우 남자 의사가 3.7점, 여자 의사가 3.5점으로 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 연령별로는 전공·일반의 내에서 차이가 두드러지고 있는데 50대의 전공·일반의의 경우 4.7점으로 매우 높게 나타나는 대신, 20대의 경우 3.5점, 30대의 경우 3.6점으로 낮게 나타나고 있다. 이는 20, 30대의 레지던트와

전문의사자격을 취득하지 못한 50대 개원의간의 차이라고 할 수 있다.

소속기관별 의사들의 직무만족도를 살펴보면, 종합병원에 근무하는 전공·일반의의 경우 4.3점으로 높게 나타나고 있으며 규모별로는 전문의 중에서 11~30인이 4.4점으로 가장 높았고 전공·일반의 중에서 3~5인의 직무만족도가 4.1점으로 가장 높았다. 마지막으로 소득 수준별로 의사들의 직무만족도를 살펴보면, 전문의든 전공·일반의든 소득수준이 증가할수록 의사들의 직무만족도는 높아지는 특징을 보여주었다.

2. 변호사의 근로실태 및 특성

이 절에서는 변호사들의 근로실태 및 특성을 하루 평균 업무시간, 일주일당 근무일수, 월평균 소득, 직무만족도를 중심으로 살펴보고자 한다. <표 IV-18>은 변호사 응답자들의 일자리 특성을 보여주고 있다. 현 직장 경력은 3년 이내가 40.0%로 가장 많았고 4~5년차가 16.5%로 가장 적었다. 변호사 면허를 취득한 이후 총 경력은 11년 이상이 32.0%로 가장 많았으며 3~5년차가 19.5%로 가장 적었다. 변호사 이전에 판사나 검사의 경험이 있는 응답자는 17.0%로 나타났다.

소속기관별로 보면, 단독사무소에 소속된 변호사가 33.0%, 30인 미만 법무법인 소속 변호사가 32.0%로 많았고 공공기관이나 민간기업에 근무하는 변호사가 4.5%로 가장 적었다. 변호사를 포함하여 소속기관에 종사자 수를 포함한 소속기관의 규모별로는 3~5인 수준이 40.5%로 가장 많았고 2인 이하인 경우가 8.5%로 가장 적었다.

월평균 소득별로는 301~500만원이 32.0%로 가장 많았고 300만원 이하와 1,001만원 이상이 9.0%로 가장 적었다.

<표 IV-12>는 변호사들의 하루 평균 업무시간과 일주일당 평균 근무일수, 그리고 월평균 소득수준을 보여주고 있다. 변호사들의 하루 평균 업무시간은 8.7시간으로 나타나고 있다. 성별로 보면, 여자 변호사들의 근로시간이 9.3시간으로 남자 변호사(8.6시간)보다 길었으며 연령별로는 연령이 낮을수록

근로시간이 길었다. 총 경력별로도 경력이 길수록 근로시간이 낮아지는 경향을 보여주고 있다.

<표 IV-12> 변호사 응답자의 일자리 특성

(단위: %, 명)

항목	비율	(사례수)
현직장경력별	3년 이내	(80)
	4~5년	(33)
	6~10년	(42)
	11년 이상	(45)
총경력별	2년 이내	(45)
	3~5년	(39)
	6~10년	(52)
	11년 이상	(64)
관감사경험별	관 사	(13)
	검 사	(18)
	둘 다	(3)
	없 다	(166)
소속기관별	30인 이상 로펌	(16)
	30인 미만 로펌	(64)
	2~4인합동사무소	(43)
	단독사무소	(66)
	공공 / 민간 / 기타	(9)
	모름 / 무응답	(2)
월평균소득별	300만원 이하	(18)
	301~500만원	(64)
	501~700만원	(53)
	701~1,000만원	(44)
	1,001만원 이상	(18)
	모름 / 무응답	(3)
규모별	2인 이하	(17)
	3~5인	(81)
	6~10인	(32)
	11~30인	(47)
	31인 이상	(23)

소속기관별로는 30인 이상의 로펌에 근무하는 변호사들의 업무시간이 9.6시간으로 가장 길었으며 다음으로 공공기관 및 민간기업에 근무하는 변호사들의 업무시간이 9.0시간으로 길게 나타났다. 규모별로는 소속기관의 종사자 수가 2인 이하인 경우와 31인 이상인 경우 하루 평균 업무시간이 길게 나타나고 있다.

이어서 일주일당 근무일수를 살펴보면 변호사들은 평균 5.3일을 근무하고 있는 것으로 나타났다. 성별로는 차이가 없었고 연령별로는 하루 평균 업무시간과 마찬가지로 연령이 낮을수록 근무일수가 길어지는 특징을 보여주었다. 총 경력 역시 경력이 짧을수록 근무일수가 길게 나타났다.

소속기관별로는 30인 이상의 로펌에 근무하는 변호사들의 근무일수가 5.5일로 가장 길었다. 공공기관 및 민간기업에 근무하는 변호사들의 근무일수는 하루 평균 업무시간이 길었던 것과는 달리 근무일수는 4.8일로 가장 적었다.

<표 IV-13> 변호사의 근무 특성

항목		하루 평균 업무시간(시간)	일주일당 근무일수(일)	월평균 소득(만원)
성별	남자	8.61	5.28	718.28
	여자	9.29	5.34	672.14
연령별	20대	11.75	5.75	187.50
	30대	9.63	5.44	550.08
	40대	8.20	5.23	778.56
	50대	8.53	5.28	977.42
	60대 이상	6.42	4.75	561.82
총경력별	2년 이내	9.44	5.44	628.33
	3~5년	9.28	5.36	591.32
	6~10년	8.31	5.27	823.14
	11년 이상	8.02	5.14	763.97
소속기관별	30인 이상 로펌	9.63	5.45	791.25
	30인 미만 로펌	8.84	5.30	629.37
	2~4인합동사무소	8.63	5.29	695.00
	단독사무소	8.23	5.28	840.63
	공공/ 민간/기타	9.00	4.83	428.75
규모별	2인 이하	9.18	5.38	573.53
	3~5인	8.12	5.16	860.38
	6~10인	8.59	5.41	613.23
	11~30인	9.06	5.37	588.83
	31인 이상	9.43	5.33	715.22
전체		8.66	5.29	715.00

변호사들의 업무시간을 주당근로시간으로 환산해 보면 46.1시간이 된다. 앞선 노동부의 『매월노동통계조사보고서』에서 제시된 주당근로시간(농업제외 전 산업의 5인 이상 43.4시간, 10인 이상 사업체의 경우 43.5시간)과 비교해 볼 때 변호사들의 업무시간이 평균적인 전체 종사자들의 업무시간보다 3시간가량 길게 나타나고 있음을 알 수 있다.

이어서 변호사들의 월평균 소득 수준은 715.0만 원으로 나타나고 있다.

2007년 현재 「산업·직업별 고용구조조사」에서 변호사들의 월평균 소득은 849만 원으로 나타나고 있는데 이번 조사의 결과가 다소 과소추정일 가능성이 있다.

성별로는 남자 변호사들의 월평균 소득이 718.3만 원으로 여자 변호사들(672.1만 원)보다 높았다. 연령별로는 연령이 높아질수록 임금이 높아지는 특징을 보여주고 있으며 총 경력에 있어서도 경력기간이 길어질수록 임금이 높게 나타나고 있다.

소속기관별로 보면, 단독사무소에 종사하는 변호사들이 840.6만 원으로 가장 소득이 높았고 공공기관이나 민간기업에 종사하는 변호사들의 월평균 소득이 428.9만 원으로 가장 낮았다. 소속기관의 전체 종사자 규모별로는 2인 이하인 경우가 573.5만 원으로 가장 낮았고 3~5인 규모가 860.4만 원으로 가장 높았다.

<표 IV-14> 변호사 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과

측정문항		제거시 신뢰도	전체 신뢰도
문항1	나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	.894	.905
문항2	나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	.886	
문항3	나의 현재 직무는 내가 평소에 하고 싶은 일이었다	.896	
문항4	나는 현재 직무에 상당히 만족한다	.879	
문항5	나는 나의 직무가 정말 즐겁다	.878	
문항6	나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	.897	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

마지막으로 변호사들의 직무만족도를 살펴보고자 한다. 직무만족도에 대한 측정은 5가지의 문항으로 구성되며 <표 IV-14>는 변호사 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과를 보여주고 있다. 신뢰도분석 결과, 5가지 문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .905로 가장 높게 나타나고 있다. 이에 따라 5가지 모든 문항의 값을 합산하여 직무만족도를 측정하였다.

변호사들의 개인적 특성별로 직무만족도를 살펴보면, 남녀간에 큰 차이가

없는 것으로 나타나고 있으며 연령별로는 20대 변호사들의 직무만족도가 4.1점으로 가장 높았고 30대 변호사들의 직무만족도가 3.6점으로 가장 낮았다. 소속기관별로 보면, 합동사무소에 종사하는 변호사들과 공공기관 및 민간기관에 종사하는 변호사들의 직무만족도가 3.9점으로 가장 높았고 30인 미만로펌에 근무하는 변호사들의 직무만족도가 3.5점으로 가장 낮았다. 규모별로는 소속기관 전체 종사자 수가 6~10인 규모가 3.9점으로 가장 높았다. 소득수준별로는 소득이 높을수록 직무만족도가 높아지는 특징을 보여주고 있는데 특히 301~500만 원인 경우가 3.5점으로 가장 낮은 만족도를 보여주었다.

3. 교수의 근로실태 및 특성

이 절에서는 교수들의 근로실태 및 특성에 대하여 하루 평균 업무시간, 일주일당 근무일수, 월평균 소득, 직무만족도를 중심으로 살펴보고자 한다.

<표 IV-15>는 교수 응답자들의 일자리 특성을 제시한 것이다. 현직장경력은 11년 이상이 39.0%로 가장 많았고 4~5년차가 13.5%로 가장 적었다. 교수 총 경력은 11년 이상이 44.5%로 가장 많았으며, 6~10년차가 17.5%로 가장 적었다. 직위별로는 정교수가 37.7%로 가장 많았고, 전임강사가 11.5%로 가장 적었다. 보직보유별로 보면, 비보직교수가 64.5%로 보직교수보다 많았고, 근무대학별로는 사립대에 근무하는 교수가 65.5%로 국립대에 근무하는 교수보다 더 많은 것으로 나타났다. 월평균 소득별로는 301~500만 원이 57.0%로 가장 많았고, 1,001만 원 이상(1.5%)과 701만 원~1,000만 원이 가장 적었다.

<표 IV-15> 교수 응답자의 일자리 특성

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
근무대학별	국립대	34.5	(69)
	사립대	65.5	(131)
현직장경력별	3년 이내	24.5	(49)
	4~5년	13.5	(27)
	6~10년	22.5	(45)
	11년 이상	39.0	(78)
	모름/무응답	0.5	(1)
총경력별	2년 이내	18.5	(37)
	3~5년	19.5	(39)
	6~10년	17.5	(35)
	11년 이상	44.5	(89)
직위별	정교수	37.5	(75)
	부교수	24.5	(49)
	조교수	26.5	(53)
	전임강사	11.5	(23)
보직보유별	예	35.5	(71)
	아니오	64.5	(129)
월평균소득별	300만원 이하	11.5	(23)
	301~500만원	57.0	(114)
	501~700만원	22.0	(44)
	701~1,000만원	7.0	(14)
	1,001만원 이상	1.5	(3)
	모름/무응답	1.0	(2)

<표 IV-16>은 교수의 하루 평균 업무시간이다. 이번에 조사된 전체 교수들의 하루 평균시간은 8.7시간이다. 성별에 따른 업무시간의 차이를 보면 남자 교수가 여자 교수보다 업무시간이 더 긴 것으로 나타났다. 연령별로는 큰 차이를 보이지 않았으며 60대 이상의 근무시간이 가장 긴 것으로 나타났다. 그러나 60세 이상의 경우는 사례 수가 적어서 특별한 의미를 부여하기는 어렵다.

근무대학별로는 국립대학이 9.0시간으로 사립대학 8.6시간보다 길게 나타

났으며, 보직보유별로 살펴보면 보직교수가 9.0시간으로 비보직교수 8.6시간 보다 약간 길었다.

<표 IV-16> 교수의 근무 특성

항목		하루 평균 업무시간(시간)	일주일당 근무일수(일)	월평균 소득(만원)
성별	남자	8.82	5.32	517.13
	여자	8.14	5.34	425.93
연령별	30대	8.77	5.30	377.43
	40대	8.76	5.40	496.02
	50대	8.48	5.18	587.14
	60대 이상	9.67	5.39	581.11
근무대학별	국립대	8.97	5.42	496.38
	사립대	8.60	5.27	509.15
총경력별	2년 이내	8.78	5.50	353.61
	3~5년	8.69	5.35	450.53
	6~10년	8.31	5.13	542.86
	11년 이상	8.88	5.31	573.93
직위별	정교수	8.79	5.34	598.92
	부교수	8.63	5.15	529.18
	조교수	8.62	5.45	420.94
	전임강사	8.96	5.30	335.00
보직보유별	예	9.01	5.31	498.03
	아니오	8.57	5.33	508.43
전공별	인문계열	8.29	5.05	496.90
	사회계열	8.25	5.27	496.67
	자연계열	8.50	5.32	574.41
	공학계열	9.63	5.45	520.45
	의약계열	10.50	5.50	525.00
	사범계열	8.90	5.45	392.00
	예체능계열	8.95	5.45	437.89
학위 취득지별	국내	8.94	5.22	522.32
	해외	8.47	5.49	483.88
전체		8.73	5.32	504.70

전공별로 보면 의약계열의 교수가 10.5시간으로 하루 평균 업무시간이 가장 길게 나타났으나 의약계열 교수의 사례 수가 적어서 유의미한 결과는 아

니다. 다음으로는 공학계열 교수의 하루 평균 업무시간이 9.6시간으로 길게 나타났으며, 인문계열과 사회계열 교수의 하루 평균 근무시간은 8.3시간으로 비교적 짧았다.

다음으로 교수의 일주일당 근무일수를 알아보았다. 이번에 조사된 전체 교수들의 일주일당 근무일수는 평균 5.32일로 조사되었다. 성별로는 남자와 여자 교수가 각각 5.32일, 5.34일로 비슷하게 나타났다. 연령별로는 40대가 5.40일로 비교적 많았고, 50대가 5.18일로 비교적 적었다. 총 경력별로 살펴보면, 2년 이내가 5.50일로 가장 많았고, 6~10년차가 5.13일로 비교적 적었다.

근무대학별로는 국립대 교수가 5.42일로 사립대 교수 5.27일보다 많았으며, 교수직위별로는 조교수가 5.45일로 비교적 많았고, 부교수가 5.15일로 비교적 적었다. 전공별로 보면, 공학계열과 사범계열의 교수가 모두 5.45일로 비교적 많은 것으로 나타났으며, 인문계열 교수는 5.05일로 비교적 적었다.

이상의 논의를 바탕으로 교수의 주당 근로시간을 추산할 수 있다. 교수의 하루 평균 업무시간(8.73시간)과 일주일당 근무일수(5.32일)를 고려하여 계산하면 교수의 주당 근로시간은 46.4시간이 된다. 앞서 소개한 노동부의 「매월 노동통계조사보고서」에 따르면 10인 이상 사업체 근로자의 경우 근로시간은 43.5시간이다. 교수의 주간 근로시간을 이와 비교해 보면 전체 근로자의 업무시간보다 교수의 업무시간은 2.9시간 정도 길다는 것을 알 수 있다.

교수들의 월평균 소득수준을 알아본 결과, 교수들의 월평균 소득은 504.70만 원으로 나타나고 있다. 2007년 현재 「산업·직업별 고용구조조사」에서 교수들(전임강사 이상)의 월평균 소득은 458.7만 원으로 나타나고 있다. 성별로는 남자 교수들의 월평균 소득이 517.13만 원으로 여자 교수들(425.93만 원)보다 높았다. 연령별로는 대체로 연령이 높아질수록 임금이 높아지는 특징을 보여주고 있으며, 직위별로는 직위가 올라갈수록 임금이 높게 나타나고 있다. 근무대학별로 보면, 사립대에 근무하는 교수들이 509.15만 원으로 국립대 교수들(496.38만 원)보다 높았고, 전공별로 보면, 자연계열 교수들이 574.41만 원으로 가장 높았다.

마지막으로 교수들의 직무만족도를 살펴보고자 한다. 직무만족도에 대한 측정은 5가지의 문항으로 구성되며 <표 IV-17>은 5가지 문항별 응답결과를

보여주고 있다.

직무만족도에 대한 측정은 신뢰도분석을 통해 이루어졌다. 교수 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과, 5가지 문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .893으로 가장 높게 나타나고 있다. 이에 따라 5가지 모든 문항의 값을 합산하여 직무만족도를 측정하였다.

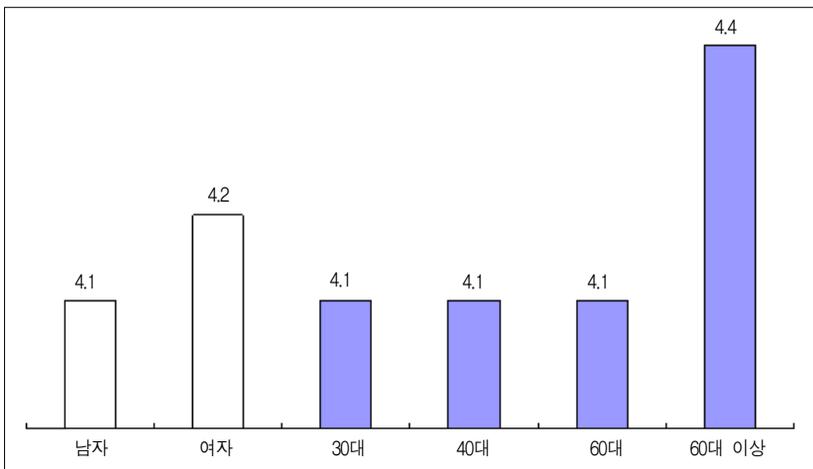
<표 IV-17> 교수의 직무만족도와 신뢰도

내 용	평균	신뢰도
나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	3.91	.893
나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	4.25	
나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	4.30	
나는 현재 직무에 상당히 만족한다	4.12	
나는 나의 직무가 정말 즐겁다	4.01	
나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	4.19	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

[그림 IV-1]은 성별과 연령에 따른 교수들의 직무만족도 결과를 5점 척도 점수로 환산하여 보여주고 있다.

[그림 IV-1] 성·연령별 교수의 직무만족도 비교



전체적으로 교수들의 직무만족도는 상당히 높게 나타났다. 성별로 보면, 남녀 간에 큰 차이가 없으나 여성이 약간 높고 연령별로는 60대 이상의 교수들의 직무만족도가 4.4점으로 높게 나타났다.

한편 근무대학별, 직위별, 전공별, 소득수준별 교수들의 직무만족도를 살펴 보면, 전반적으로 0.2점 내외의 근소한 차이를 보여주고 있을 따름이다.

4. 기자의 근로실태 및 특성

여기서는 하루 평균 업무시간, 일주일당 근무일수, 월평균 소득, 직무만족도를 중심으로 기자의 근로실태 및 특성을 분석하려고 한다. <표 IV-18>은 기자 응답자의 일자리 특성을 보여주고 있다. 먼저 현 직장 경력을 살펴보면 6~10년차가 29.5%로 가장 많았고, 다음으로 11년 이상이 29.0%, 3년 이내가 27.5%이었다. 반면 4~5년차 기자는 14.0%로 가장 적었다. 현 직장을 포함하여 처음 기자가 된 이후의 총 경력을 살펴보면 11년 이상 경력자가 33.5%로 가장 많았고, 다음으로 6~10년차 26.0%, 3~5년 21.0%, 2년 이내 19.5% 순이었다.

이번 설문지에 응답한 기자의 언론사내 지위를 보면 평기자가 72.0%로 대부분을 차지하고 있었고 다음으로 차장 16.5%, 부장 7.5%의 순이었다. 국장과 전문기자는 각각 1명이었다. 다시 이들 응답자의 현재 근무하는 기관의 소속을 보면 일간지가 76.0%로 압도적으로 많았고, 다음으로 방송국 15.0%, 통신사 5.5%의 순이었다. 기타 기관은 3.5%이었는데 여기에는 주간지, 일간지, 그리고 케이블 방송국에 소속된 기자들이 포함되었다.

응답자의 월평균 소득을 살펴보면 59.5%가 300만 원 이하였고, 32.5%는 301~500만 원, 5.5%가 501~700만 원이었다. 소득이 701~1,000만 원인 기자는 없었고, 1,001만 원 이상 이라고 응답한 기자는 단 1명이었다. 응답자가 소속된 언론사의 규모를 보면 31인 이상이 88.5%로 대부분이었고, 11~30인이 10.0%이었다.

<표 IV-18> 기자 응답자의 일자리 특성

(단위: %, 명)

항목		비율	(사례수)
현직장경력별	3년 이내	27.5	(55)
	4~5년	14.0	(28)
	6~10년	29.5	(59)
	11년 이상	29.0	(58)
총경력별	2년 이내	19.5	(39)
	3~5년	21.0	(42)
	6~10년	26.0	(52)
	11년 이상	33.5	(67)
직위별	평기자	72.0	(144)
	차 장	16.5	(33)
	부 장	7.5	(15)
	부국장	3.0	(6)
	국 장	0.5	(1)
	전문 기자	0.5	(1)
근무기관별	일 간 지	76.0	(152)
	통 신 사	5.5	(11)
	방 송 국	15.0	(30)
	기타	3.5	(7)
월평균소득별	300만원 이하	59.5	(119)
	301~500만원	32.5	(65)
	501만원 이상	6.0	(12)
	모름/무응답	2.0	(4)
규모별	11~30인	10.0	(20)
	31인 이상	88.5	(177)
	모름/무응답	1.5	(3)

<표 IV-19>는 기자의 하루 평균 업무시간, 일주일당 근무일수, 그리고 월 평균 소득수준을 보여주고 있다. 이번에 조사된 전체 기자들의 하루 평균시간은 10.4시간이다. 남성과 여성의 업무시간은 큰 차이가 발견되지 않았다.

연령별로 보면 40대 이상 보다 30대, 30대 보다 20대의 평균 업무시간이 미세하게나마 긴 것으로 조사되었다.

기자의 총 경력별로 하루 평균 업무시간을 보면 2년 이내 경력자가 가장 길었고, 다음으로 3~5년, 6년~10년, 11년 이상의 순으로 나타났다. 다시 말해서 경력이 짧은 기자들의 근무시간이 길었고, 경력이 많은 기자의 근무시간은 상대적으로 짧았다.

근무기관별로 보면 통신사 기자가 11.8시간으로 하루 평균 업무시간이 가장 길었고, 월간지와 케이블 방송국 등 기타 기관의 기자는 7.0시간으로 가장 짧은 것으로 조사되었다. 그러나 이번 조사에서 설문에 응한 월간지와 케이블 방송국 기자 등 기타기관의 사례 수가 적어서 유의미한 결과는 아니다. 기자가 근무하는 언론사의 규모별로 업무시간을 비교해 보면 11~30인은 10.6시간, 31인 이상은 10.4시간으로 조사되었다.

<표 IV-19> 기자의 근무 특성

항목		하루 평균 근무시간(시간)	일주일당 근무일수(일)	월평균 소득(만원)
성별	남자	10.36	5.38	368.84
	여자	10.50	5.40	241.02
연령별	20대	10.63	5.24	228.42
	30대	10.48	5.41	287.37
	40대 이상	10.08	5.45	512.63
총경력별	2년 이내	10.82	5.38	202.82
	3~5년	10.51	5.32	271.45
	6~10년	10.35	5.35	313.00
	11년 이상	10.10	3.46	490.46
근무기관별	일 간 지	10.30	5.40	356.84
	통신사	11.82	5.75	219.09
	방송국	10.60	5.28	355.83
	기타	9.17	5.00	211.67
규모별	11~30인	10.63	5.23	225.79
	31인 이상	10.35	5.39	354.45
전체		10.39	5.38	341.45

다음으로 기자의 일주일당 근무일수를 알아보았다. 이번에 조사된 전체 기자들의 일주일당 근무일수는 평균 5.4일로 조사되었다. 성별로는 남자와 여자 기자가 동일하게 5.4일이었다. 연령별로는 20대가 5.2일이었고, 30대와 40대 이상은 5.4일이었다. 총 경력별로도 알아보았는데, 경력별로 5.3일부터 5.5일까지 미세한 차이를 보였지만 큰 차이는 아니었다. 근무기관별로 근무일수를 보면 통신사 기자가 5.8일로 가장 길었고 다음으로 일간지 기자 5.4일, 방송국 기자 5.3일 등의 순으로 나타났다. 소속기관의 규모별로 보면 11~30인이 5.2일, 31인 이상은 5.14일이었다. 이상의 논의를 바탕으로 기자의 주당 근로시간을 추산할 수 있다. 기자의 하루 평균 업무시간(10.4시간)과 일주일당 근무일수(5.4일)를 고려하여 계산하면 기자의 주당 근로시간은 56.2시간이 된다. 노동부의 「매월노동통계조사보고서」에 따르면 10인 이상 사업체의 경우 43.5시간이다. 기자의 주간 근로시간을 이와 비교해 보면 전체 근로자의 업무시간보다 기자의 업무시간이 17.7시간이나 긴 것을 알 수 있다.

이번에 조사된 전체 기자의 월평균 소득은 292.1만 원이었다. 이번 조사 결과를 성별로 보면 남성은 368.8만 원, 여자는 241만 원이었다. 연령별로 보면 40대를 정점으로 50대 이후는 감소하는 특징을 보여주었다. 20대는 228.4만 원, 30대는 287.4만 원, 40대는 531.4만 원으로 40대까지는 상승하는 모습을 보였다, 그러나 50대는 350만 원으로 급격하게 감소하는 특징이 나타났다.

총 경력별로는 경력이 많을수록 월평균 소득이 증가하는 추세를 보여주었다. 2년 이내 경력자는 202.8만 원, 3~5년은 271.5만 원, 6~10년은 313.0만 원, 그리고 11년 이상은 490.5만 원으로 크게 높았다.

근무기관별로 보면 일간지가 356.8만 원으로 가장 높았고 다음으로 방송국이 335.8만 원이었다. 통신사는 219.1만 원으로 일간지와 방송국에 비하여 월평균 소득이 적은 것으로 조사되었다, 규모별로는 11~30인이 225.8만 원이었고, 31인 이상은 354.5만 원이었다.

참고로 전술한 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사」에서는 기자의 평균 소득이 평균 254만 원이었다. 따라서 이번에 조사된 기자의 월평균 소득 292.1만 원은 실제 보다 과대하게 집계된 것일 수 있다는 점을 유

넘어야 한다.

마지막으로 기자의 직무만족도를 살펴보겠다. 기자의 직무만족도를 보기 위하여 <표 IV-20>과 같이 기자들에게 6가지 질문을 하였다. 6가지 질문 가운데 ‘나의 현재 직무는 내가 평소에 하고 싶은 일이었다’는 문항의 만족도가 5점 만점에 3.8점으로 가장 높았다. 반면 ‘나는 나의 직위가 정말 즐겁다’는 문항은 만족도가 3.3점으로 가장 낮았다.

그러나 직무만족도를 본격적으로 논의하기 위해서는 6가지 하위문항들이 통계적으로 유의한가에 대한 신뢰도 분석을 거쳐야 한다. <표 IV-20>의 기자 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과는 6가지 문항이 모두 포함되었을 때의 신뢰도가 .902로 가장 높았다. 따라서 기자의 직무만족도를 설명할 때 6가지 문항을 모두 합산한 값으로 직무만족도를 측정하였다. 그리고 기자의 직무만족도 응답분포를 분석하면 정규분포곡선을 보여주고 있는 것을 확인 할 수 있었다.

<표 IV-20> 기자 직무만족에 대한 신뢰도분석 결과

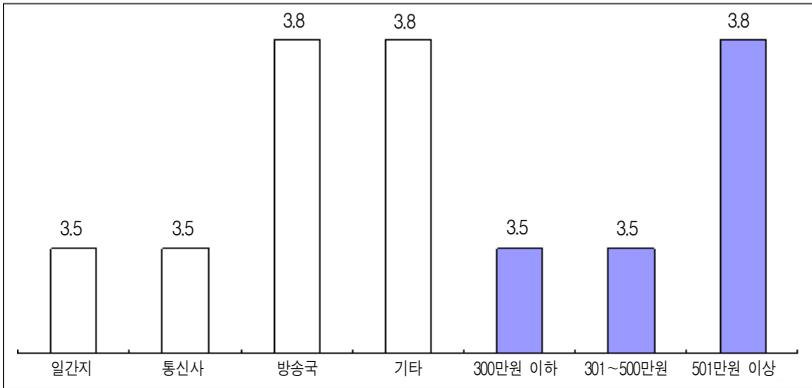
측정문항		평균	제거시 신뢰도	전체 신뢰도
문항1	나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	3.42	.890	.902
문항2	나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	3.67	.879	
문항3	나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	3.76	.895	
문항4	나는 현재 직무에 상당히 만족한다	3.43	.871	
문항5	나는 나의 직위가 정말 즐겁다	3.28	.880	
문항6	나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	3.64	.890	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

주요 변수별로 기자의 직무만족도를 살펴본 결과, 근무기관별 직무만족만 통계적으로 유의한 차이가 있었고 나머지 변수에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다. [그림 IV-2]는 소속기관과 소득수준별로 기자의 직무만족도를 보여주고 있다. 이 자료를 보면 이번 조사의 주대상자인 일간지, 통신사, 방송

국 가운데 방송국 기자가 3.8점으로 조금 높고, 일간지와 통신사 기자는 동일하게 3.5점으로 상대적으로 낮은 것을 볼 수 있다. 앞서 설명한대로 소속 기관별 직무만족도 차이는 통계적으로 유의하였다($F=3.484, p<0.05$). 반면 소득수준별 직무만족도는 통계적으로 유의하지 않았다($F=1.383, p>0.05$).

[그림 IV-2] 소속기관별 소득수준별 기자의 직무만족도 비교

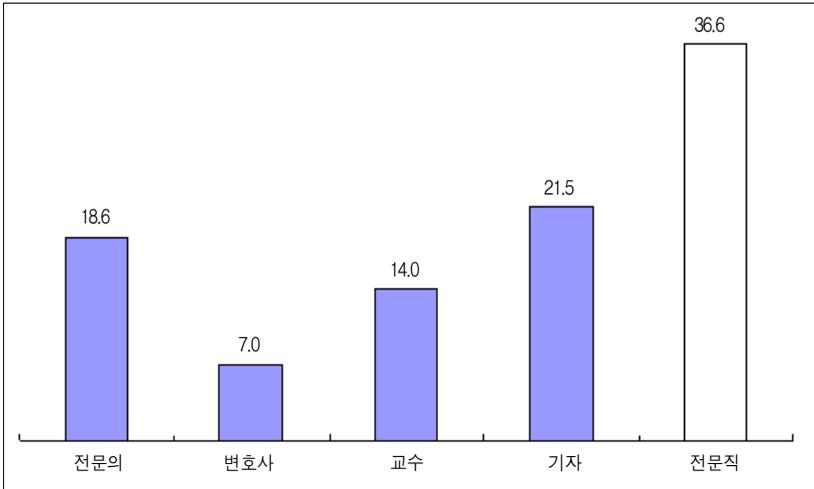


5. 주요 전문직별 근로 실태 비교

여기에서는 의사, 변호사, 교수, 기자 등 주요 전문직별 근로 실태에 대한 결과를 비교해 보고자하며 의사의 경우 비교대상을 전문의를 선택하였다. 먼저 여성종사자 비율을 살펴보면, 기자의 경우가 21.5%로 가장 높았고 변호사가 7.0%로 가장 낮았다. 통계청의 경제활동인구조사에서 취업자 중 전문직 종사자의 평균 여성비율은 36.6%로 나타나고 있는데 이 결과와 주요 전문직들의 여성종사자 비율을 비교해 보면, 비교대상 전문직 모두 평균 여성 비율보다 낮은 수준을 보여주었다.

[그림 IV-3] 주요 전문직별 여성종사자 비율 비교

(단위: %)

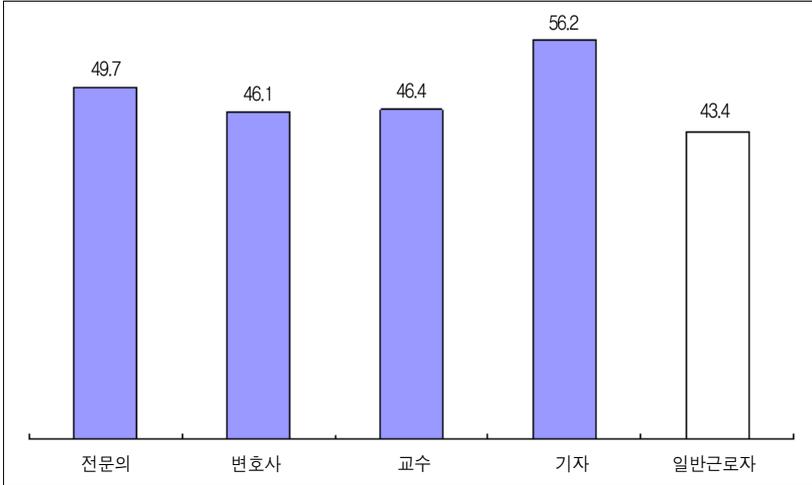


한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사」에서 해당 전문직별 여성 종사자 비율은 의사의 경우 20.1%, 변호사 14.5%, 교수 16.8%, 기자 39.8%로 나타나고 있다. 이 결과를 고려해 보면, 이번 조사의 여성종사자 비율은 과소 추정되었을 가능성이 있다. 다만, 이번 조사에서 의사는 전문의만을 대상으로 하고 있으며 기자의 경우 전국규모의 종합일간지와 KBS, MBC, SBS 등 주요 방송국의 방송기자만을 대상으로 하고 있다는 점에서 여성종사자 비율이 낮게 제시되었을 가능성이 있다. 동시에 이러한 차이를 고려하더라도 비교 대상 전문직의 경우 기자를 제외하고 평균 수준보다는 낮은 여성종사자 비율을 보여주고 있다고 할 수 있다.

다음으로 주당근로시간을 통해 얼마나 일하고 있는지를 비교해 보면, 기자가 56.2시간으로 가장 길었으며 변호사가 46.1시간으로 가장 짧았다. 농업제외 전 산업의 5인 이상 사업체에 근무하는 일반근로자들의 업무시간과 비교해 보면, 비교 대상 전문직 모두 일반근로자보다 길게 일하고 있는 것으로 나타났다. 특히 기자의 경우 일반근로자 전체 평균보다 12.8시간이나 길게 일하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 IV-4] 주요 전문직별 주당근로시간 비교

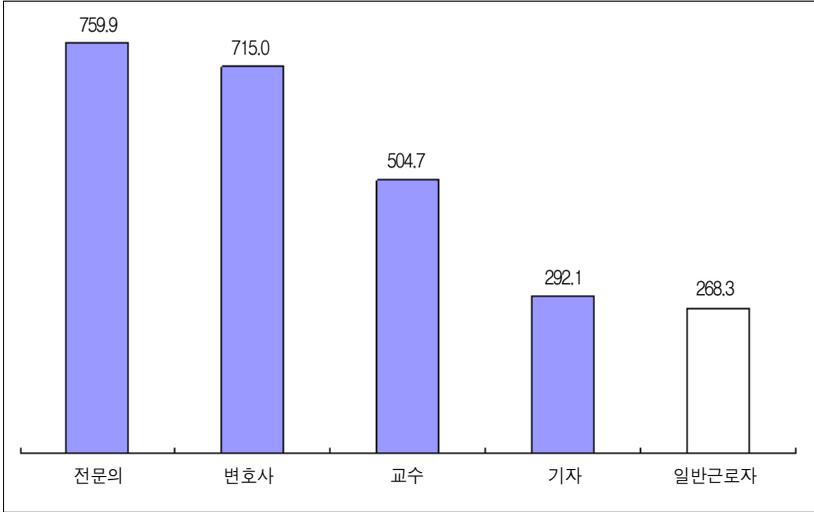
(단위: 시간)



다음으로 월평균 소득을 살펴보면, 주요 전문직 내에서도 큰 격차를 보여 주고 있는데 전문직의 월평균 소득이 759.9만 원으로 가장 높았고 기자의 경우 292.1만 원으로 가장 낮았다. 노동부의 『매월노동통계조사보고서』에 따르면, 농업을 제외한 전 산업의 5인 이상 사업체에 종사하는 근로자들의 월평균 소득은 2007년 현재 268.3만 원을, 10인 이상 사업체의 경우 282.3만 원을 보여주고 있다. 일반근로자의 평균 소득과 비교해 볼 때 모든 비교대상 전문직의 소득수준이 일반근로자의 그것보다 높았으나 기자의 소득 수준은 평균을 약간 상회하는 수준이었다.

[그림 IV-5] 주요 전문직별 월평균 소득 비교

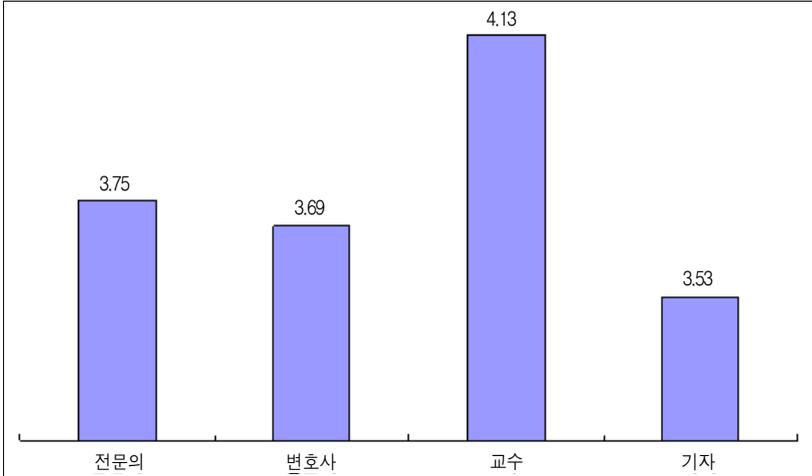
(단위: 만원)



다음으로 직무만족도를 살펴보면, 교수의 직무만족도가 4.13점으로 가장 높았고 이어서 전문직이 3.75점, 변호사가 3.69점으로 나타났으며 기자의 경우 3.53점으로 가장 낮았다. 교수의 직무만족도가 상대적으로 높게 나온 것은 다른 전문직에 비해서 업무시간 등 근로여건이 좋은데다 소득수준도 비교대상인 의사나 변호사에 비해 낮은 수준이나 평균 소득수준을 훨씬 상회하고 있기 때문으로 풀이해 볼 수 있다.

[그림 IV-6] 주요 전문직별 직무만족도 비교

(단위: 점)



또한 의뢰인(client)의 특성에 있어서 차이도 교수가 가장 높은 직무만족도를 보여준 이유로 보인다. 일반적인 직업들은 주로 손님(customer)을 상대하는데 비해 전문직 종사자는 의뢰인을 상대한다. 전문직과 의뢰인의 관계에서는 전문직 종사자가 어떤 것이 의뢰인에게 좋고 나쁜지를 알려준다. 이때 의뢰인은 전문가의 판단에 동의하는 수밖에 없다. 여기서 전체되는 것은 의뢰인이 전문직 서비스에 필수적인 이론적 배경이 부족하기 때문에, 스스로 진단할 수 없다는 것이다. 일반적인 직업종사자들의 경우 손님들은 재화의 품질을 비판하고 심지어 환불을 요구하기까지 한다. 의뢰인은 전문가에게 이와 같은 특권 의식을 양도해버려 이러한 의식이 결핍되어 있다고 할 수 있다. 그런데 모든 전문직에서 이러한 경향이 동일하게 나타나지 않는다. 의사는 환자를, 변호사는 소송의뢰인을, 교수는 학생을, 기자는 독자를 상대하게 되는데 전문가-의뢰인 관계에 있어서 교수가 의뢰인에 대한 전문적 권위 수준이 가장 높기 때문에 의뢰인과의 분쟁이 가장 적고 이에 따라 업무상 스트레스를 덜 겪을 가능성이 있다.

제 5 장 주요 전문직의 전문 직업성

제1절 의사의 전문 직업성

1. 의사의 전문 직업성

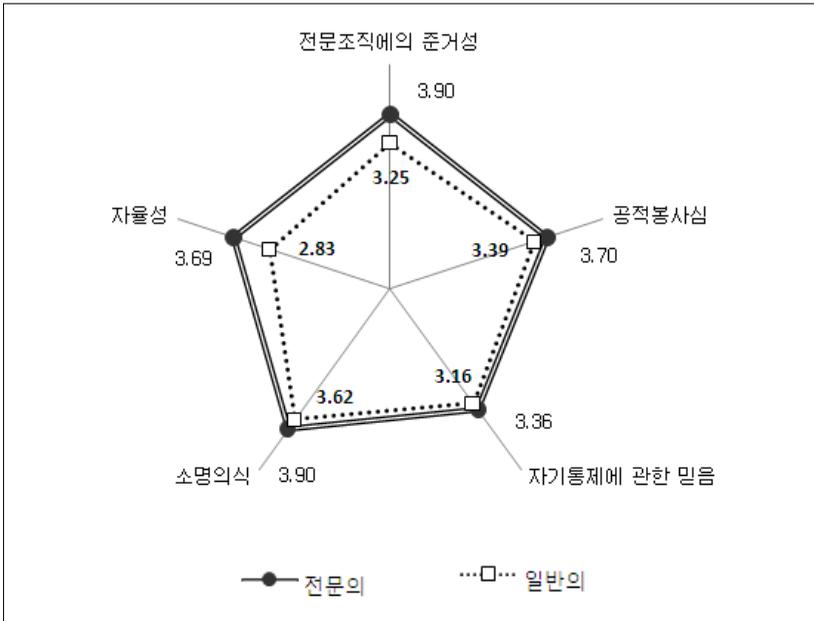
홀(Hall)의 전문 직업성(professionalism) 척도를 사용하여 의사의 전문 직업성 결과를 살펴보면 다음과 같다. 홀의 전문 직업성은 ① 전문조직에의 준거성, ② 공적 봉사심, ③ 자기 통제에 관한 믿음, ④ 소명의식, ⑤ 자율성 등 다섯 가지 개념적인 차원으로 구분된다. 전문직의 경우 전문조직에의 준거성을 살펴보면, 3가지 측정문항 중 “나는 정례적으로 의사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다”가 4.2점으로 가장 높았고 “나는 의학 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다”가 3.7점으로 가장 낮았다. 반면, 전공의가 대부분인 전공·일반의의 경우 3가지 측정문항 중 “나는 의사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다”가 3.4점으로 가장 높았다.

공적봉사심의 경우 3가지 측정문항 중 “나는 의사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다”가 각각 4.1점과 3.8점으로 전문의나 전공·일반의 모두 가장 높게 나타났다.

자기 통제에 관한 믿음은 “나의 동료 의사들은 내가 업무를 얼마나 잘

수행할 수 있는지 알고 있다"가 전문의 3.7점, 전공·일반의 3.6점으로 가장 높았으며 소명의식의 경우도 "의사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다"가 전문의와 전공·일반의 모두 가장 높았다. 자율성의 경우는 "나는 업무를 스스로 결정 한다"가 전문의 여부와 관계없이 가장 높았다.

[그림 V-1] 의사의 전문 직업성 각 차원별 평균 비교



[그림 V-1]은 각 차원별로 전문 직업성의 평균을 비교해 제시하고 있다. 전반적으로 전공·일반의보다는 전문의의 전문 직업성 점수가 높게 나타나고 있으며 그 차이는 자율성의 경우가 가장 컸다.

전문 직업성에 대한 본격적인 분석에 앞서 신뢰도 분석을 통한 각 차원별 측정 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 전문조직에의 준거성을 살펴보면, 세 가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값보다는 전문의의 경우 문항 1을, 전공·일반의의 경우 문항 3을 제외했을 때 신뢰도 값이 높게 추정되고

있다. 이 연구가 네 가지 전문직간의 비교를 목적으로 하고 있기 때문에 특정 문항을 제외하지 않고 각 차원별 전문 직업성을 측정하였다.

<표 V-1> 의사의 전문 직업성(전문의)

내 용		평균	신뢰도
전문 조직에의 준거성	나는 의학 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	.627	.608
	나는 정례적으로 의사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	.322	
	나는 의사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다	.566	
공적 봉사심	나는 의사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	.540	.639
	의사보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	.431	
	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 의사일 것이다	.634	
자기 통제에 관한 믿음	의사가 무슨 일을 하는지 의사 외에 아는 사람은 거의 없다	.538	.567
	의사가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	.401	
	나의 동료 의사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	.446	
소명의식	우리 의사들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	.398	.550
	의사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	.267	
	의사들은 비록 수입이 감소하더라도 의사직을 계속 할 것이다	.687	
자율성	나는 업무를 스스로 결정한다	.532	.648
	나의 판단과 무관하게 업무를 수행하는 경우란 거의 없다	.604	
	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	.510	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

공적봉사심의 경우 세 가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 전문의의 경우 .639, 전공·일반의 .513으로 어떤 한 문항을 제외했을 때 보다

신뢰도 값이 높게 나타나고 있다. 여기에서는 3가지 문항의 합산값으로 공적 봉사심을 측정하였다.

<표 V-2> 의사의 전문 직업성(전공·일반의)

내 용		평균	신뢰도
전문 조직에의 준거성	나는 의학 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	.201	.546
	나는 정례적으로 의사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	.135	
	나는 의사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다	.742	
공적 봉사심	나는 의사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	.395	.513
	의사보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	.326	
	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 의사일 것이다	.504	
자기 통제에 관한 믿음	의사가 무슨 일을 하는지 의사 외에 아는 사람은 거의 없다	.404	.446
	의사가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	.445	
	나의 동료 의사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	.217	
소명의식	우리 의사들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	.090	.439
	의사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	.223	
	의사들은 비록 수입이 감소하더라도 의사직을 계속 할 것이다	.641	
자율성	나는 업무를 스스로 결정한다	.669	.688
	나의 판단과 무관하게 업무를 수행하는 경우란 거의 없다	.569	
	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	.547	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

자기 통제에 대한 믿음도 모든 문항을 포함했을 때 신뢰도 값이 가장 높았다. 소명의식의 경우 전문의나 전공·일반의 공히 문항 3 “의사들은 비록 수입이 감소하더라도 의사직을 계속 할 것이다”를 제외했을 때 신뢰도 값이

좋았다. 이 경우 신뢰도 값에 차이가 있으나 다른 대표 전문직에 대한 비교 등을 이유로 세 가지 문항을 모두 포함하여 합산한 값으로 측정하였다.

다음으로 <표 V-3>부터 <표 V-7>까지는 전문 직업성의 각 차원별로 개인의 특성에 따른 차이가 있는지의 여부를 보여주고 있다. 먼저 전문조직에의 준거성을 살펴보면, 전문직의 경우 총 경력의 경우만 5% 수준에서 유의한 차이를 보여주고 있으나 전공·일반직의 경우 성별의 제외하고 모두 유의미한 차이를 보여주고 있다. 전공·일반직의 경우 전문 직업성의 차이를 보여주고 있는 것은 전공직과 전문직사자격을 취득하지 못한 개원의간의 차이에서 비롯된 것이다. 곧 연령이 높고 전공·일반직원에 근무하며 경력이 길고 월평균 소득이 높은 개원의인 경우 전문조직에의 준거성 점수가 높게 나타나고 있다.

공적봉사심을 살펴보면, 전문조직에의 준거성과 마찬가지로 전공·일반직에서 차이가 분명하게 나타나고 있다. 이 경우도 개원의가 전공직에 비해 높은 수준의 공적봉사심을 보여주고 있다.

자기통제의 믿음은 전문직의 경우 소속기관별로 차이를 보여주고 있는데 전공·일반직원에 종사하는 전문직의 그것이 3.1점으로 낮은 수준을 보여주고 있다. 전공·일반직의 경우도 소속기관별 차이가 두드러지고 있는데 이 경우는 전공·일반직원에 종사하는 개원의가 종합병원에 근무하는 전공직에 비해 높은 수준의 점수를 보여주고 있다.

소명의식은 전문직의 경우 모든 영역에서 유의미한 차이를 보여주고 있지 않다. 반면, 전공·일반직은 개원의와 전공직간에 차이가 뚜렷하게 나타나고 있다.

마지막으로 자율성은 전문직의 경우 연령별 차이와 월평균 소득별 차이에서 5% 수준의 유의미한 차이를 보여주고 있다. 연령별로는 30대에 비해 40, 50대의 자율성 정도가 높게 나타나고 있으며 월평균 소득별로는 전반적으로 소득수준이 높을수록 자율성의 정도가 높게 추정되었다. 전공·일반직은 성별을 제외하고 모든 경우에 개원의와 전공직간에 차이를 보여주고 있다. 개원의의 자율성 점수는 4.0인데 비해 전공직의 그것은 2.7점에 그치고 있다.

<표 V-3> 의사 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성

구분		전문의				전공·일반의			
항목		평균	N	표준편차	유의도	평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.90	92	.627	F=.002 p=.966	3.22	53	.644	F=.307 p=.581
	여자	3.90	21	.507		3.30	34	.754	
연령별	20대	-	-	-	F=1.363 p=.258	3.02	44	.717	F=5.052 p=.003
	30대	3.78	41	.622		3.39	34	.571	
	40대	4.03	45	.550		3.83	8	.436	
	50대	3.82	19	.732		4.00	1	-	
	60대 이상	3.96	8	.375		-	-	-	
근무 병원별	종합병원	3.91	50	.613	F=.229 p=.796	3.16	76	.668	F=7.229 p=.001
	병원	3.82	20	.597		3.56	3	.509	
	의원	3.92	43	.608		4.04	8	.278	
총경력 별	2년 이내	-	-	-	F=4.171 p=.018	2.96	31	.625	F=5.461 p=.002
	3~5년	4.30	9	.484		3.28	39	.724	
	6~10년	3.65	23	.615		3.61	6	.328	
	11년 이상	3.93	81	.589		3.79	11	.402	
지위별	개원의	3.96	56	.579	F=1.203 p=.314	3.93	9	.434	F=4.174 p=.008
	봉직의	3.67	24	.606		3.67	2	.000	
	교직의	3.98	21	.645		-	-	-	
	전공의	4.00	8	.735		3.16	75	.674	
	전임의	3.83	4	.192		-	-	-	
	공중보건	-	-	-		3.67	1	-	
규모별	3~5인	3.88	43	.590	F=.738 p=.532	3.88	8	.434	F=2.862 p=.043
	6~10인	3.95	7	.621		3.17	2	1.650	
	11~30인	4.33	4	.385		2.67	1	-	
	31인 이상	3.87	52	.648		3.14	61	.690	
월평균 소득별	300만원 이하	3.77	10	.316	F=.899 p=.468	3.13	72	.673	F=5.105 p=.003
	301~500만원	3.94	35	.586		3.73	5	.279	
	501~700만원	3.75	19	.769		-	-	-	
	701~1,000만원	4.05	27	.583		3.90	7	.460	
	1,001만원 이상	4.00	14	.585		4.00	2	.471	

<표 V-4> 의사 전문 직업성 중 공적봉사심

구분		전문의				전공·일반의			
항목		평균	N	표준편차	유의도	평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.68	92	.740	F=.185	3.42	53	.698	F=.199
	여자	3.76	21	.746	p=.668	3.35	34	.696	p=.656
연령별	20대	-	-	-	F=.542 p=.655	3.33	44	.680	F=2.179 p=.097
	30대	3.59	41	.767		3.34	34	.732	
	40대	3.74	45	.710		3.88	8	.354	
	50대	3.81	19	.632		4.33	1	-	
	60대 이상	3.79	8	1.023		-	-	-	
근무 병원별	종합병원	3.75	50	.851	F=.345 p=.709	3.30	76	.670	F=8.007 p=.001
	병원	3.58	20	.683		3.56	3	.192	
	의원	3.70	43	.625		4.25	8	.388	
총경력 별	2년 이내	-	-	-	F=5.359 p=.006	3.35	31	.649	F=1.661 p=.182
	3~5년	4.30	9	.696		3.33	39	.729	
	6~10년	3.39	23	.808		3.22	6	.689	
	11년 이상	3.72	81	.684		3.82	11	.621	
지위별	개원의	3.76	56	.647	F=.701 p=.593	4.19	9	.412	F=5.389 p=.002
	봉직의	3.51	24	.885		3.50	2	.236	
	교직의	3.71	21	.701		-	-	-	
	전공의	3.92	8	1.020		3.31	75	.671	
	전임의	3.50	4	.694		-	-	-	
	공중보건	-	-	-		2.67	1	-	
규모별	3~5인	3.68	43	.654	F=.304 p=.822	4.21	8	.434	F=4.478 p=.006
	6~10인	3.81	7	.716		3.50	2	.707	
	11~30인	4.00	4	.272		3.00	1	-	
	31인 이상	3.67	52	.840		3.30	61	.690	
월평균 소득별	300만원 이하	3.60	10	.767	F=1.168 p=.330	3.31	72	.682	F=4.880 p=.004
	301~500만원	3.61	35	.782		3.27	5	.435	
	501~700만원	3.53	19	.826		-	-	-	
	701~1,000만원	3.86	27	.601		4.19	7	.466	
	1,001만원 이상	3.93	14	.557		4.17	2	.236	

<표 V-5> 의사 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음

구분		전문의				전공·일반의			
항목		평균	N	표준편차	유의도	평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.32	92	.743	F=2.160	3.19	53	.594	F=.304
	여자	3.57	21	.607	p=.144	3.12	34	.574	p=.583
연령별	20대	-	-	-	F=1.814 p=.149	3.07	44	.550	F=2.294 p=.084
	30대	3.33	41	.711		3.17	34	.610	
	40대	3.47	45	.679		3.54	8	.502	
	50대	3.40	19	.872		4.00	1	-	
	60대 이상	2.83	8	.504		-	-	-	
근무 병원별	종합병원	3.52	50	.729	F=3.515 p=.033	3.11	76	.551	F=3.499 p=.035
	병원	3.45	20	.811		3.11	3	.509	
	의원	3.14	43	.631		3.67	8	.735	
총경력 별	2년 이내	-	-	-	F=2.286 p=.106	3.06	31	.554	F=.678 p=.568
	3~5년	3.85	9	1.015		3.17	39	.602	
	6~10년	3.30	23	.594		3.28	6	.251	
	11년 이상	3.33	81	.711		3.33	11	.730	
지위별	개원의	3.24	56	.683	F=1.322 p=.266	3.59	9	.722	F=1.907 p=.135
	봉직의	3.46	24	.734		3.17	2	.707	
	교직의	3.59	21	.714		-	-	-	
	전공의	3.50	8	.992		3.11	75	.554	
	전임의	3.00	4	.544		-	-	-	
	공중보건	-	-	-		3.00	1	-	
규모별	3~5인	3.18	43	.710	F=1.762 p=.159	3.54	8	.755	F=1.447 p=.237
	6~10인	3.24	7	.787		3.33	2	.943	
	11~30인	3.42	4	.687		3.00	1	-	
	31인 이상	3.52	52	.751		3.10	61	.552	
월평균 소득별	300만원 이하	2.97	10	.429	F=1.430 p=.230	3.10	72	.550	F=2.574 p=.060
	301~500만원	3.32	35	.857		3.33	5	.577	
	501~700만원	3.28	19	.705		-	-	-	
	701~1,000만원	3.43	27	.612		3.48	7	.790	
	1,001만원 이상	3.64	14	.710		4.00	2	.000	

<표 V-6> 의사 전문 직업성 중 소명의식

구분		전문의				전공·일반의			
항목		평균	N	표준편차	유의도	평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.90	92	.604	F=.009 p=.927	3.65	53	.564	F=.428 p=.515
	여자	3.89	21	.551		3.57	34	.529	
연령별	20대	-	-	-	F=.355 p=.786	3.47	44	.515	F=4.963 p=.003
	30대	3.85	41	.592		3.66	34	.509	
	40대	3.97	45	.545		4.17	8	.535	
	50대	3.86	19	.756		4.33	1	-	
	60대 이상	3.88	8	.469		-	-	-	
근무 병원별	종합병원	3.90	50	.633	F=.101 p=.904	3.52	76	.497	F=12.733 p=.000
	병원	3.85	20	.587		3.89	3	.192	
	의원	3.92	43	.558		4.42	8	.427	
총경력 별	2년 이내	-	-	-	F=1.508 p=.226	3.59	31	.469	F=4.308 p=.007
	3~5년	4.19	9	.626		3.49	39	.561	
	6~10년	3.78	23	.664		3.67	6	.558	
	11년 이상	3.90	81	.564		4.12	11	.478	
지위별	개원의	3.95	56	.589	F=.340 p=.851	4.37	9	.423	F=7.911 p=.000
	봉직의	3.81	24	.694		3.67	2	.000	
	교직의	3.94	21	.455		-	-	-	
	전공의	3.83	8	.667		3.52	75	.503	
	전임의	3.75	4	.687		-	-	-	
	공중보건	-	-	-		3.67	1	-	
규모별	3~5인	3.93	43	.575	F=.096 p=.962	4.29	8	.375	F=5.640 p=.002
	6~10인	3.90	7	.686		4.00	2	1.414	
	11~30인	3.92	4	.631		3.33	1	-	
	31인 이상	3.87	52	.595		3.54	61	.491	
월평균 소득별	300만원 이하	3.47	10	.632	F=2.525 p=.069	3.52	72	.497	F=7.867 p=.000
	301~500만원	4.01	35	.569		3.60	5	.548	
	501~700만원	3.86	19	.705		-	-	-	
	701~1,000만원	4.01	27	.493		4.33	7	.385	
	1,001만원 이상	4.07	14	.437		4.50	2	.707	

<표 V-7> 의사 전문 직업성 중 자율성

구분		전문의				전공·일반의			
항목		평균	N	표준편차	유의도	평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.68	92	.714	F=.040 p=.841	2.83	53	.767	F=.002 p=.967
	여자	3.71	21	.519		2.82	34	.693	
연령별	20대	-	-	-	F=2.774 p=.045	2.57	44	.591	F=11.012 p=.000
	30대	3.46	41	.706		2.88	34	.681	
	40대	3.81	45	.657		3.88	8	.641	
	50대	3.89	19	.685		4.00	1	-	
	60대 이상	3.71	8	.330		-	-	-	
근무 병원별	종합병원	3.56	50	.730	F=1.885 p=.157	2.69	76	.639	F=14.766 p=.000
	병원	3.88	20	.565		3.22	3	.694	
	의원	3.74	43	.654		3.96	8	.628	
총경력 별	2년 이내	-	-	-	F=1.388 p=.254	2.56	31	.554	F=8.804 p=.000
	3~5년	3.78	9	.943		2.79	39	.686	
	6~10년	3.48	23	.680		2.83	6	.888	
	11년 이상	3.74	81	.645		3.73	11	.647	
지위별	개원의	3.77	56	.649	F=2.390 p=.055	3.96	9	.588	F=10.914 p=.000
	봉직의	3.78	24	.603		3.00	2	.000	
	교직의	3.62	21	.661		-	-	-	
	전공의	3.42	8	.988		2.67	75	.642	
	전임의	2.83	4	.430		-	-	-	
규모별	공중보건	-	-	-		2.67	1	-	
	3~5인	3.75	43	.605	F=.562 p=.665	3.83	8	.471	F=11.274 p=.000
	6~10인	3.86	7	1.120		4.00	2	1.414	
	11~30인	3.92	4	.631		2.67	1	-	
31인 이상	3.63	52	.685	2.62		61	.626		
월평균 소득별	300만원 이하	3.10	10	.446	F=3.481 p=.010	2.66	72	.634	F=12.788 p=.000
	301~500만원	3.75	35	.711		3.13	5	.506	
	501~700만원	3.53	19	.697		-	-	-	
	701~1,000만원	3.79	27	.693		3.81	7	.504	
	1,001만원 이상	4.05	14	.568		4.50	2	.707	

2. 의사의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향

여기에서는 의사들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴보고자 한다.

<표 V-8> 직무만족 모형 분석 결과

구분	전문의			전공·일반의		
	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
(Constant)	3.694	2.253	-2.569	3.214	1.717	-1.527
여성	-.045	-.170	-.095	.028	.033	.048
내과	.010	-.014	.040	.434*	.378‡	.282
일반외과	-.253	-.208	-.027	.970***	.924**	.799**
산부인과	-.298	-.211	-.107	.300	.239	.188
소아과	-.109	-.151	-.186	.153	.114	.170
가정의학과	.093	.215	.275	.431‡	.442‡	.332
정형외과	.039	-.019	-.167	.481‡	.366	.331
이비인후과	-.243	-.244	-.202	-.116	-.040	.056
개원의	-	-		.743***	-.398	-.304
봉직의	.167	.067	.655*	-.214	-.547	-.392
교직의	.532*	.323	.807*	-	-	-
전공의	.279	.214	.730*	-	-	-
전임의	.125	.360	.878*	-	-	-
공중보건의	-	-		.189	.147	.231
경력		-.001	.000		.002	.001
병원		-.056	.505		.189	-.128
의원		-.117	.488		.955	.479
로그임금		.409**	.310*		.087	.251*
로그근무시간		-.413	.147		.351	.675
전문조직에의 준거성			.305*			.148
공적봉사심			.137			-.017
자기통제에 관한 믿음			.160			-.044
소명의식			.444***			.309*
자율성			-.149			.075
R	.277	.437	.744	.555	.585	.654
R ²	.077	.191	.554	.309	.343	.428

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임.

먼저 모형 1은 개인적 특성과 관련된 변수들만을 투입한 모형이며 이 경우 전문의의 경우 의사 지위만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 전공·일반의의 경우 전공과목과 의사 지위가 유의미한 결과를 보여주고 있다. 전문의 중에서 교직의의 만족도가 다른 요인을 통제하여도 가장 높으며 전공·일반의 중 내과와 일반외과에 종사하거나 개원의일 때 직무만족도가 높게 추정되었다.

모형 2는 의사들의 일자리 특성과 관련된 변수들을 투입했을 때의 결과를 보여주고 있는데 전문의 여부와 상관없이 월평균 소득만이 유의미한 결과를 보여주고 있다. 곧 소득수준이 높을수록 직무만족도가 높게 추정되고 있다.

모형 3은 모형 2에 전문 직업성을 추가한 것으로 모형의 설명력(R^2)이 모형 2에 비해서 전문의와 전공·일반의 모두 크게 증가하고 있다. 전문 직업성의 각 차원 중 유의미한 효과를 보여주고 있는 것은 전문의의 경우 소명의식과 공적봉사심이며 전공·일반의의 경우 소명의식이 높을수록 직무만족도가 크게 증가하고 있다.

제2절 변호사의 전문 직업성

1. 변호사의 전문 직업성

변호사의 전문 직업성을 각 차원별로 살펴보면, 전문조직에의 준거성은 3가지 측정문항 중 “나는 법원의 판례공보를 포함하여 법률 전문 잡지(journal)를 꾸준히 읽고 있다”가 3.5점으로 가장 높았고 “나는 변호사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다”가 3.1점으로 가장 낮았다.

공적봉사심의 경우 3가지 측정문항 중 “나는 변호사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다”가 3.6점으로 가장 높았고 “변호사보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다”가 2.7점으로 가장 낮았다.

자기 통제에 관한 믿음은 “나의 동료 변호사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다”가 3.5점으로 가장 높았으며 소명의식의 경우 “변호사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다”가 4.0점으로 가장 높았다. 자율성의 경우는 “나는 업무를 스스로 결정한다”가 4.0점으로 가장 높았다.

전문 직업성에 대한 본격적인 분석에 앞서 신뢰도 분석을 통한 각 차원별 측정 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 전문조직에의 준거성을 살펴보면, 세 가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .683으로 가장 높게 나타나고 있다. 이에 따라 3가지 문항의 합산값으로 전문조직에의 준거성을 측정하는데 큰 무리가 없었다.

공적봉사심의 경우도 세 가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .662로 어떤 한 문항을 제외했을 때 보다 신뢰도 값이 높게 나타나고 있다. 이 역시 3가지 문항의 합산값으로 측정하고자 한다.

자기 통제에 대한 믿음의 경우 문항 3 “나의 동료 변호사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다”를 제외했을 때 신뢰도 값이 .649로 전체를 포함한 경우보다 높게 나타나고 있다. 이 경우 신뢰도 값에 큰 차이가 없고 다른 대표 전문직에 대한 비교 등을 이유로 세 가지 문항을 모두 포함하여 합산한 값으로 측정하였다.

소명의식의 경우 3가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .590으로 가장 높아 세 문항의 점수를 합산한 값으로 소명의식을 측정하였다.

마지막으로 자율성의 경우도 3가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .562로 가장 높아 세 문항의 점수를 합산한 값으로 측정하였다.

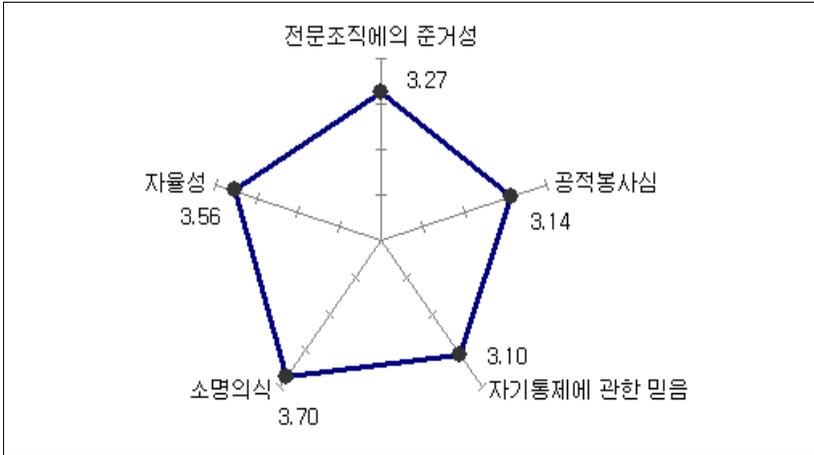
<표 V-9> 변호사의 전문 직업성

내 용		평균	신뢰도
전문 조직에의 준거성	나는 법원의 판례공보를 포함하여 법률 전문잡지(journal)를 꾸준히 읽고 있다	.600	.683
	나는 정례적으로 변호사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	.486	
	나는 변호사 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각한다	.658	
공적 봉사심	나는 변호사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다	.626	.662
	변호사보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	.576	
	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 변호사일 것이다	.470	
자기 통제에 관한 믿음	변호사가 무슨 일을 하든지 변호사 외에 아는 사람은 거의 없다	.394	.627
	변호사가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	.493	
	나의 동료 변호사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	.649	
소명의식	우리 변호사들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	.454	.590
	변호사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	.428	
	변호사들은 비록 수입이 감소하더라도 변호사직을 계속 할 것이다	.579	
자율성	나는 업무를 스스로 결정한다	.424	.562
	나의 판단과 무관하게 업무를 수행하는 경우란 거의 없다	.560	
	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	.373	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

[그림 V-2]는 전문 직업성 척도를 5점 평균으로 환산하여 각 차원별 결과를 비교하여 제시하고 있다. 변호사들은 전문 직업성의 각 차원 중 소명의식이 평균 3.7점으로 가장 높았고 이어서 자율성이 3.6점으로 높게 나타나고 있다. 반면, 공적봉사심이나 자기통제에 관한 믿음은 3.1점으로 낮게 나타났다.

[그림 V-2] 변호사의 전문 직업성 평균 비교



<표 V-10>은 전문조직에의 준거성을 개인 및 일자리 특성별로 비교하여 제시하고 있다. 성별을 제외한 다른 특성들은 유의미한 차이를 보여주고 있는데 연령별로는 50대가 3.8점으로 전문조직에의 준거성이 가장 높게 나타나고 있으며 30대가 2.8점으로 가장 낮게 나타나고 있고 총경력별로는 경력이 증가할수록 전문조직에의 준거성이 높게 나타나고 있다.

소속기관별로는 단독사무소의 경우가 3.4점으로 가장 높았고 30인 이상 로펌에 근무하는 변호사들의 전문조직에의 준거성이 2.4점으로 가장 낮았다. 소속기관 전체의 종사자 수에 따른 차이를 살펴보면, 31인 이상이 2.8점으로 가장 낮았고 3~5인 규모가 3.5점으로 가장 높은 전문조직에의 준거성을 보여주고 있다. 마지막으로 월평균 소득수준별로 비교해 보면, 소득수준이 올라갈수록 전문조직에의 준거성이 높아지는 특징을 보여주고 있다.

<표 V-11>은 공적봉사심에 대한 결과를 보여주고 있다. 이 경우 성별과 함께 소속기관이나 월평균 소득에 따른 차이를 보여주고 있지 않다.

<표 V-10> 변호사 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.28	186	.743	F=1.372 p=.243
	여자	3.05	14	.537	
연령별	20대	3.00	4	.861	F=15.694 p=.000
	30대	2.77	62	.676	
	40대	3.44	90	.647	
	50대	3.75	32	.580	
	60대 이상	3.36	12	.502	
총경력별	2년 이내	2.91	45	.802	F=9.222 p=.000
	3~5년	3.06	39	.741	
	6~10년	3.39	52	.589	
	11년 이상	3.55	64	.649	
소속기관별	30인 이상 로펌	2.36	16	.665	F=4.097 p=.003
	30인 미만 로펌	3.24	64	.718	
	2~4인합동사무소	3.31	43	.827	
	단독사무소	3.42	66	.615	
	공공/ 민간/기타	3.26	9	.846	
규모별	2인 이하	3.16	17	.657	F=5.948 p=.000
	3~5인	3.51	81	.658	
	6~10인	3.34	32	.642	
	11~30인	3.05	47	.732	
	31인 이상	2.84	23	.852	
월평균 소득별	300만원 이하	3.11	18	.832	F=2.735 p=.030
	301~500만원	3.13	64	.704	
	501~700만원	3.22	53	.776	
	701~1,000만원	3.55	44	.690	
	1,001만원 이상	3.44	18	.572	

<표 V-11> 변호사 전문 직업성 중 공적봉사심

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.15	185	.725	F=.241 p=.624
	여자	3.05	14	.678	
연령별	20대	3.08	4	.569	F=5.224 p=.001
	30대	2.82	62	.682	
	40대	3.34	89	.719	
	50대	3.21	32	.643	
	60대 이상	3.11	12	.687	
총경력별	2년 이내	2.94	45	.690	F=3.282 p=.022
	3~5년	2.97	39	.694	
	6~10년	3.30	51	.668	
	11년 이상	3.25	64	.761	
소속기관별	30인 이상 로펌	2.94	16	.800	F=.972 p=.424
	30인 미만 로펌	3.06	63	.720	
	2~4인합동사무소	3.27	43	.691	
	단독사무소	3.15	66	.719	
	공공/ 민간/기타	3.30	9	.807	
규모별	2인 이하	3.06	17	.556	F=3.374 p=.011
	3~5인	3.29	81	.795	
	6~10인	3.30	32	.658	
	11~30인	2.90	46	.548	
	31인 이상	2.91	23	.793	
월평균 소득별	300만원 이하	2.91	18	.569	F=1.043 p=.386
	301~500만원	3.07	64	.649	
	501~700만원	3.18	53	.854	
	701~1,000만원	3.28	43	.752	
	1,001만원 이상	3.19	18	.639	

<표 V-12> 변호사 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.11	186	.669	F=.716 p=.398
	여자	2.95	14	.389	
연령별	20대	3.33	4	.981	F=1.856 p=.120
	30대	2.92	62	.552	
	40대	3.19	90	.683	
	50대	3.09	32	.739	
	60대 이상	3.19	12	.413	
총경력별	2년 이내	2.98	45	.592	F=2.288 p=.080
	3~5년	2.93	39	.613	
	6~10년	3.17	52	.672	
	11년 이상	3.21	64	.683	
소속기관별	30인 이상 로펌	3.08	16	.627	F=2.134 p=.078
	30인 미만 로펌	3.04	64	.594	
	2~4인합동사무소	3.28	43	.686	
	단독사무소	2.98	66	.644	
	공공/ 민간/기타	3.44	9	.866	
규모별	2인 이하	2.84	17	.473	F=2.462 p=.047
	3~5인	3.24	81	.751	
	6~10인	3.13	32	.527	
	11~30인	2.93	47	.520	
	31인 이상	3.07	23	.710	
월평균 소득별	300만원 이하	3.02	18	.700	F=1.856 p=.120
	301~500만원	2.94	64	.628	
	501~700만원	3.20	53	.732	
	701~1,000만원	3.23	44	.595	
	1,001만원 이상	3.07	18	.567	

<표 V-13> 변호사 전문 직업성 중 소명의식

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.71	185	.615	F=.150 p=.699
	여자	3.64	14	.480	
연령별	20대	4.08	4	.788	F=1.876 p=.116
	30대	3.61	62	.583	
	40대	3.74	90	.591	
	50대	3.83	31	.638	
	60대 이상	3.42	12	.605	
총경력별	2년 이내	3.61	45	.683	F=.513 p=.674
	3~5년	3.74	39	.510	
	6~10년	3.71	52	.643	
	11년 이상	3.74	63	.576	
소속기관별	30인 이상 로펌	3.46	16	.665	F=2.246 p=.066
	30인 미만 로펌	3.71	64	.596	
	2~4인합동사무소	3.84	43	.574	
	단독사무소	3.62	65	.604	
	공공/ 민간/기타	4.04	9	.611	
규모별	2인 이하	3.51	17	.591	F=1.903 p=.112
	3~5인	3.71	80	.618	
	6~10인	3.94	32	.545	
	11~30인	3.63	47	.561	
	31인 이상	3.64	23	.688	
월평균 소득별	300만원 이하	3.63	17	.655	F=.201 p=.938
	301~500만원	3.69	64	.524	
	501~700만원	3.72	53	.605	
	701~1,000만원	3.77	44	.699	
	1,001만원 이상	3.69	18	.671	

<표 V-14> 변호사 전문 직업성 중 자율성

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.60	186	.644	F=9.219 p=.003
	여자	3.05	14	.794	
연령별	20대	3.67	4	.609	F=5.748 p=.000
	30대	3.24	62	.678	
	40대	3.69	90	.646	
	50대	3.78	32	.572	
	60대 이상	3.64	12	.521	
총경력별	2년 이내	3.30	45	.675	F=5.274 p=.002
	3~5년	3.42	39	.732	
	6~10년	3.67	52	.672	
	11년 이상	3.74	64	.546	
소속기관별	30인 이상 로펌	3.10	16	.554	F=3.512 p=.009
	30인 미만 로펌	3.49	64	.634	
	2~4인합동사무소	3.75	43	.728	
	단독사무소	3.58	66	.641	
	공공/ 민간/기타	3.85	9	.626	
규모별	2인 이하	3.59	17	.479	F=1.265 p=.285
	3~5인	3.65	81	.700	
	6~10인	3.61	32	.758	
	11~30인	3.43	47	.617	
	31인 이상	3.39	23	.617	
월평균 소득별	300만원 이하	3.56	18	.626	F=2.254 p=.065
	301~500만원	3.49	64	.675	
	501~700만원	3.48	53	.712	
	701~1,000만원	3.82	44	.582	
	1,001만원 이상	3.41	18	.710	

먼저 연령별로는 30대의 공적봉사심이 2.8점으로 가장 낮았고 40대의 공적봉사심이 3.3점으로 가장 높았다. 총경력별로는 경력이 증가할수록 공적봉사심이 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 소속기관의 규모별로는 중사자

수가 3인에서 10인 이하의 경우가 높게 나타나고 있으며 월평균 소득수준별로는 소득이 증가할수록 공적봉사심이 높아지는 특징을 보여주고 있다.

다음으로 자기통제에 관한 믿음을 살펴보면 5% 수준에서 유의미한 통계적 차이를 보여주고 있는 것은 규모별 비교 결과로 2인 이하의 경우 자기통제에 관한 믿음이 2.8점으로 가장 낮았고 3~5인인 경우가 3.2점으로 자기통제에 관한 믿음 수준이 가장 높았다.

소명의식에 대한 결과를 살펴보면, 5% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주는 사례는 없었다. 곧, 변호사들의 개인적 혹은 일자리별 특성별로 변호사들의 소명의식은 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

마지막으로 자율성을 살펴보면, 성별이나 연령별, 총경력별, 소속기관별로 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 먼저 성별로는 남자 변호사들의 자율성 점수가 3.6점으로 여자 변호사들(3.0점)보다 월등히 높게 나타나고 있다. 연령별로는 50대의 경우 자율성 점수가 3.8점으로 가장 높았고 30대의 경우 3.2점으로 가장 낮았으며 총 경력별로는 경력이 증가할수록 자율성 점수가 높게 나타났다. 소속기관별로는 공공기관 및 민간기업의 경우 자율성 점수가 가장 높았고 30인 이상 로펌의 경우 자율성 점수가 3.1점으로 가장 낮았다.

2. 변호사의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향

여기에서는 변호사들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴보고자 한다. 먼저 모형1은 개인적 특성과 관련된 변수들만을 투입한 모형이며 이 경우 학력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타나고 있는데 다른 변수들을 모두 통제했을 때 통계적으로 유의미한 효과를 보여주지 못하고 있다.

<표 V-15> 직무만족 모형 분석 결과

구분	모형1	모형2	모형3
(Constant)	11.949*	6.902	-3.570
여성	-.432	-.513	.213
관급사경험	.627	.383	-.322
교육년수	.543‡	.322	.197
법학전공	1.257	1.303	.212
경력		.001	-.002
합동사무소		1.750*	.929
단독사무소		.267	.466
공공/민간기관		4.159**	1.840
로그임금		1.376*	1.125*
로그근무시간		-.413	-.250
전문조직에의 준거성			.037
공적봉사심			.325
자기통제에 관한 믿음			-.037
소명의식			.857***
자율성			.258‡
R	.208	.340	.663
R ²	.043	.116	.439

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임.

모형 2는 변호사들의 일자리 특성과 관련된 변수들을 투입했을 때의 결과를 보여주고 있다. 먼저 소속기관의 경우 로펌을 기준범주로 삼고 있는데 합동사무소나 공공기관 및 민간기업에 근무하는 변호사들이 로펌에 근무하는 변호사들보다 직무만족도가 높게 추정되고 있다. 그러나 이 역시 전문 직업성을 추가했을 때 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보여주고 있다. 다만, 임금은 다른 요인을 모두 통제하더라도 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있는데 곧, 임금수준이 높을수록 직무만족도가 높게 추정되고 있다.

모형 3은 모형 2에 전문 직업성을 추가한 것으로 모형의 설명력(R²)이 모형 2에 비해서 크게 증가하고 있다. 전문 직업성의 각 차원 중 유의미한 효과를 보여주고 있는 것은 소명의식으로 소명의식이 높을수록 직무만족도가

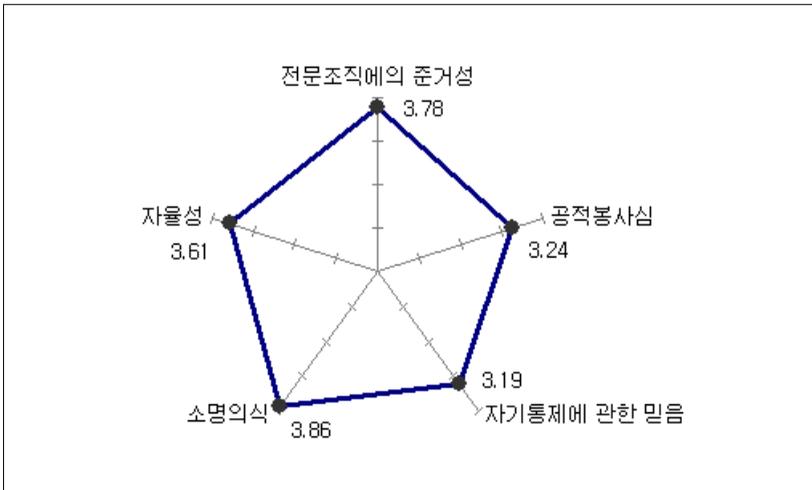
크게 증가하고 있다. 10%의 유의수준에서 자율성의 경우, 직무만족도가 크게 증가하고 있다.

제3절 교수의 전문 직업성

1. 교수의 전문 직업성

교수의 전문 직업성은 홀(Hall)의 전문 직업성(professionalism) 척도를 사용하여 측정하였다. [그림 V-3]은 전문 직업성 척도를 5점 평균으로 환산하여 각 차원별 결과를 비교하여 제시하고 있다. 교수들의 경우 전문 직업성의 각 차원 중 소명의식이 평균 3.9점으로 가장 높았고 이어서 전문조직에의 준거성이 3.8점으로 높게 나타나고 있다. 반면, 공적봉사심이나 자기통제에 관한 믿음은 3.2점으로 낮게 나타나고 있다.

[그림 V-3] 교수의 전문 직업성 평균 비교



<표 V-16>은 교수의 전문 직업성 5개 차원에 대한 측정 결과를 자세히 보여주고 있다.

전문조직에의 준거성을 살펴보면, 3가지 측정문항 중 “나는 정례적으로 교수 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다”가 4.1점으로 가장 높았고 “나는 교수 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다”가 3.3점으로 가장 낮았다.

공적봉사심의 경우 3가지 측정문항 중 “나는 교수가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다”가 3.9점으로 가장 높았고 “교수보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다”가 2.7점으로 가장 낮았다.

자기 통제에 관한 믿음은 “나의 동료 교수들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다”가 3.6점으로 가장 높았고, 소명의식의 경우 “교수들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다”가 4.1점으로 가장 높았다. 자율성의 경우는 “나는 업무를 스스로 결정 한다”가 4.2점으로 가장 높았다.

<표 V-16> 교수 전문 직업성

내 용		평균	신뢰도
전문 조직에의 준거성	나는 학술 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	3.99	.483
	나는 정례적으로 교수 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	4.10	
	나는 교수 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다	3.27	
공적 봉사심	나는 교수가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	3.89	.618
	교수보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	2.65	
	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 교수일 것이다	3.19	
자기 통제에 관한 믿음	교수가 무슨 일을 하는지 교수 외에 아는 사람은 거의 없다	2.98	.373
	교수가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	3.03	
	나의 동료 교수들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	3.56	
소명의식	우리 교수들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	3.79	.537
	교수들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	4.07	
	교수들은 비록 수입이 감소하더라도 교수직을 계속 할 것이다	3.72	
자율성	나는 업무를 스스로 결정 한다	4.19	.539
	나의 판단과 무관하게 업무를 수행 하는 경우란 거의 없다	3.36	
	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	3.29	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

전문 직업성에 대한 본격적인 분석에 앞서 신뢰도 분석을 통한 각 차원별 측정 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 전문조직에의 준거성을 살펴보면, 세 가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .483으로 가장 높게 나타나고 있다. 이에 따라 3가지 문항의 합산 값으로 전문조직에의 준거성을 측정하는데 큰 무리가 없었다.

공적 봉사심의 경우 문항 1 “나는 교수가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다”를 제외했을 때 신뢰도 값이 .638로 전체를 포함한 경우보다 높게 나타나고 있다. 이 경우 신뢰도 값에 큰 차이가 없고 다른 대표 전문직에 대한 비교 등을 이유로 세 가지 문항을 모두 포함하여 합산한 값으로 측정하였다.

자기 통제에 대한 믿음의 경우 문항 3 “나의 동료 교수들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다”를 제외했을 때 신뢰도 값이 .416으로 전체를 포함한 경우보다 높게 나타나고 있다. 이 경우 신뢰도 값에 큰 차이가 없고 다른 대표 전문직에 대한 비교 등을 이유로 세 가지 문항을 모두 포함하여 합산한 값으로 측정하였다.

소명의식의 경우 문항 3 “교수들은 비록 수입이 감소하더라도 교수직을 계속할 것이다”를 제외했을 때 신뢰도 값이 .692로 전체를 포함한 경우보다 높게 나타나고 있다. 이 경우 신뢰도 값에 큰 차이가 없고 다른 대표 전문직에 대한 비교 등을 이유로 세 가지 문항을 모두 포함하여 합산한 값으로 측정하였다.

마지막으로 자율성의 경우 3가지 측정문항을 모두 포함했을 때 신뢰도 값이 .539로 가장 높아 세 문항의 점수를 합산한 값으로 자율성을 측정하였다.

<표 V-17>은 전문조직에의 준거성을 개인 및 일자리 특성별로 비교하여 제시하고 있다. 연령과 월평균소득을 제외한 다른 특성들은 유의미한 차이를 보여주지 않고 있다. 연령별로는 60대 이상이 4.0점으로 전문조직에의 준거성이 가장 높게 나타나고 있으며 30대가 3.6점으로 가장 낮게 나타나고 있다.

월평균 소득수준별로 비교해 보면, 소득수준이 올라갈수록 전문조직에의 준거성이 높아지는 특징을 보여주고 있다.

<표 V-17> 교수 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.77	171	.563	F=1.238
	여자	3.89	28	.529	
연령별	30대	3.55	35	.554	F=3.046*
	40대	3.79	99	.563	
	50대	3.88	56	.522	
	60대 이상	4.00	9	.577	
근무대학별	국립대	3.87	69	.549	F=2.496
	사립대	3.74	130	.561	
총경력별	2년 이내	3.65	37	.458	F=2.001
	3~5년	3.76	39	.513	
	6~10년	3.70	34	.688	
	11년 이상	3.88	89	.553	
직위별	정교수	3.92	75	.519	F=2.447‡
	부교수	3.71	49	.691	
	조교수	3.70	52	.477	
	전임강사	3.68	23	.487	
보직보유별	예	3.74	71	.581	F=.625
	아니오	3.81	128	.548	
전공별	인문계열	3.88	31	.593	F=1.925‡
	사회계열	3.67	59	.552	
	자연계열	3.98	34	.499	
	공학계열	3.77	44	.617	
	의약계열	4.33	2	.471	
	사범계열	3.57	10	.498	
	예체능계열	3.72	19	.420	
월평균 소득별	300만원 이하	3.62	23	.495	F=5.104***
	301~500만원	3.69	113	.574	
	501~700만원	3.96	44	.467	
	701~1,000만원	4.07	14	.475	
	1,001만원 이상	4.56	3	.509	

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

공적봉사심에 대한 결과를 살펴보면(표, 총 경력별로는 경력이 증가할수록 공적봉사심이 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 11년 이상의 경력을 가진 교수들의 공적봉사심 점수가 3.4점으로 가장 높고, 2년 이내의 경력을 가진 교수들의 점수는 3.0으로 나타났다. 교수의 직위별로 보면 정교수의 공적봉사심 수준이 3.4점으로 가장 높고, 조교수의 경우 3.0점으로 가장 낮게 나타나 직위가 올라갈수록 공적봉사심이 높아지는 특징을 보여주고 있다. 전공별로는 자연계열과 예체능계열 교수들의 공적봉사심이 3.5점으로 가장 높았고 사범계열의 경우가 2.8점으로 가장 낮게 나타났다. 한편 성별, 연령별, 근무대학별, 보직보유별, 월평균소득은 5% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주지 않았다.

다음으로 자기통제에 관한 믿음을 살펴보면, 5% 수준에서 유의미한 통계적 차이를 보여주고 있는 것은 근무대학별, 총경력별, 월평균소득별 비교 결과로 나타났다. 근무대학별로는 국립대 교수들의 자기통제에 대한 믿음의 수준이 3.4점으로 사립대의 3.1점보다 높았다. 총경력별로는 경력이 증가할수록 자기통제에 대한 믿음이 증가하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 월평균소득별로는 소득이 높을수록 자기통제에 대한 믿음 점수가 높게 나타났다.

소명의식에 대한 결과를 살펴보면, 5% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있는 것은 전공별 비교 결과로 사범계열의 경우 3.4점으로 가장 낮았고 예체능계열의 경우가 4.1점으로 가장 높았다.

마지막으로 자율성을 살펴보면, 연령별, 근무대학별, 총경력별, 직위별, 월평균소득별로 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 먼저 연령별로는 50대와 60대 이상의 경우 자율성 점수가 3.8점으로 가장 높았고 30대의 경우 3.3점으로 가장 낮았으며, 총경력별로는 경력이 증가할수록 자율성 점수가 높게 나타났고, 직위별로는 직위가 높아질수록 자율성 점수가 높게 나타났다. 근무대학별로는 국립대학의 경우 3.8점으로 사립대학 3.5점 보다 높았다. 월평균소득별로는 소득이 높을수록 자율성 점수가 높게 나타났다.

<표 V-18> 교수 전문 직업성 중 공적봉사심

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.22	171	.680	F=2.032
	여자	3.42	28	.746	
연령별	30대	3.09	35	.601	F=2.451‡
	40대	3.19	99	.755	
	50대	3.40	56	.627	
	60대 이상	3.56	9	.408	
근무대학별	국립대	3.37	69	.749	F=3.640‡
	사립대	3.18	130	.651	
총경력별	2년 이내	2.98	37	.603	F=4.479**
	3~5년	3.15	39	.639	
	6~10년	3.16	34	.797	
	11년 이상	3.43	89	.665	
직위별	정교수	3.39	75	.651	F=3.164*
	부교수	3.31	49	.798	
	조교수	3.04	52	.609	
	전임강사	3.09	23	.653	
보직보유별	예	3.28	71	.655	F=.242
	아니오	3.23	128	.712	
전공별	인문계열	3.32	31	.635	F=3.106**
	사회계열	3.04	59	.670	
	자연계열	3.49	34	.668	
	공학계열	3.27	44	.732	
	의약계열	3.33	2	.471	
	사범계열	2.77	10	.630	
	예체능계열	3.51	19	.602	
월평균 소득별	300만원 이하	3.20	23	.672	F=1.148
	301~500만원	3.19	113	.719	
	501~700만원	3.27	44	.563	
	701~1,000만원	3.60	14	.797	
	1,001만원 이상	3.44	3	1.018	

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

<표 V-19> 교수 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.16	172	.573	F=2.275
	여자	3.35	28	.711	
연령별	30대	3.04	35	.535	F=1.483
	40대	3.17	100	.662	
	50대	3.30	56	.517	
	60대 이상	3.22	9	.373	
근무대학별	국립대	3.37	69	.683	F=8.316**
	사립대	3.18	131	.526	
총경력별	2년 이내	2.95	37	.459	F=4.132**
	3~5년	3.10	39	.613	
	6~10년	3.16	35	.644	
	11년 이상	3.33	89	.588	
직위별	정교수	3.31	75	.531	F=2.007
	부교수	3.18	49	.749	
	조교수	3.09	53	.525	
	전임강사	3.03	23	.540	
보직보유별	예	3.22	71	.630	F=.236
	아니오	3.17	129	.578	
전공별	인문계열	3.39	31	.627	F=2.057‡
	사회계열	2.99	60	.442	
	자연계열	3.24	34	.708	
	공학계열	3.25	44	.606	
	의약계열	3.17	2	.707	
	사범계열	3.10	10	.387	
	예체능계열	3.32	19	.698	
월평균 소득별	300만원 이하	3.00	23	.482	F=2.522*
	301~500만원	3.21	114	.602	
	501~700만원	3.11	44	.579	
	701~1,000만원	3.36	14	.606	
	1,001만원 이상	4.00	3	.882	

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

<표 V-20> 교수 전문 직업성 중 소명의식

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.83	172	.551	F=3.833#
	여자	4.05	28	.557	
연령별	30대	3.75	35	.556	F=.673
	40대	3.87	100	.584	
	50대	3.89	56	.506	
	60대 이상	4.00	9	.553	
근무대학별	국립대	3.95	69	.606	F=3.004#
	사립대	3.81	131	.523	
총경력별	2년 이내	3.71	37	.551	F=1.802
	3~5년	3.78	39	.543	
	6~10년	3.91	35	.623	
	11년 이상	3.93	89	.527	
직위별	정교수	3.93	75	.562	F=1.839
	부교수	3.91	49	.560	
	조교수	3.79	53	.463	
	전임강사	3.67	23	.682	
보직보유별	예	3.88	71	.589	F=.136
	아니오	3.85	129	.538	
전공별	인문계열	3.90	31	.579	F=3.354**
	사회계열	3.70	60	.527	
	자연계열	4.04	34	.383	
	공학계열	3.91	44	.594	
	의약계열	4.17	2	.236	
	사범계열	3.40	10	.516	
	예체능계열	4.05	19	.611	
월평균 소득별	300만원 이하	3.84	23	.673	F=1.155
	301~500만원	3.81	114	.530	
	501~700만원	3.95	44	.533	
	701~1,000만원	3.95	14	.597	
	1,001만원 이상	4.33	3	.577	

주: 1) # $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

<표 V-21> 교수 전문 직업성 중 자율성

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.58	171	.626	F=1.975
	여자	3.76	28	.566	
연령별	30대	3.28	35	.527	F=5.461***
	40대	3.61	99	.613	
	50대	3.78	56	.627	
	60대 이상	3.81	9	.530	
근무대학별	국립대	3.83	69	.623	F=14.370***
	사립대	3.49	130	.587	
총경력별	2년 이내	3.32	37	.608	F=5.649***
	3~5년	3.52	39	.540	
	6~10년	3.59	34	.657	
	11년 이상	3.78	89	.597	
직위별	정교수	3.81	75	.562	F=5.848***
	부교수	3.55	49	.669	
	조교수	3.52	52	.546	
	전임강사	3.28	23	.664	
보직보유별	예	3.59	71	.599	F=.094
	아니오	3.62	128	.633	
전공별	인문계열	3.69	31	.725	F=.993
	사회계열	3.53	59	.591	
	자연계열	3.80	34	.609	
	공학계열	3.56	44	.600	
	의약계열	3.33	2	.000	
	사범계열	3.63	10	.532	
	예체능계열	3.53	19	.641	
월평균 소득별	300만원 이하	3.29	23	.630	F=3.726**
	301~500만원	3.56	113	.610	
	501~700만원	3.80	44	.598	
	701~1,000만원	3.86	14	.581	
	1,001만원 이상	4.00	3	.333	

주: 1) † p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2. 교수의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향

다음은 교수들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴보고자 한다. 먼저 모형1은 개인적 특성과 관련된 변수들만을 투입한 모형이며 이 경우 통계적으로 유의미한 효과를 보여주지 못하고 있다.

모형 2는 교수들의 일자리 특성과 관련된 변수들을 투입했을 때의 결과를 보여주고 있다. 이 경우 국내에서 학위를 취득한 교수들이 해외대학에서 학위를 취득한 교수들보다 직무만족도가 높게 나타나고 있는데 다른 변수들을 모두 통제했을 때 통계적으로 유의미한 효과를 보여주지 못하고 있다.

모형 3은 모형 2에 전문 직업성을 추가한 것으로 모형의 설명력(R²)이 모형2에 비해서 크게 증가하고 있다. 전문 직업성의 각 차원 중 소명의식을 제외한 모든 차원에서 유의미한 효과를 보여주고 있다. 전문조직에의 준거성과 공적봉사심 그리고 자율성이 높을수록 직무만족도가 증가하고 있으며, 자기 통제에 대한 믿음이 높을수록 직무만족도는 감소하고 있다. 한편 전문 직업성을 추가했을 때 10%의 유의수준에서 자연계열의 교수들의 직무만족도가 낮게 나타나고 있다.

<표 V-22> 직무만족 모형 분석 결과

구분	모형1	모형2	모형3
(Constant)	4.558	3.748	2.799
여성	.087	.107	-.016
교수직	.016	-.101	-.124
교육년수	-.023	-.035	-.045
국내에서 학위취득	.010	.011 [‡]	.005
인문계열	-.013	-.023	-.104
자연계열	-.013	-.081	-.222 [‡]
공학계열	.065	.045	.034
의약계열	.013	-.016	-.092
사범계열	-.160	-.195	.005
예체능계열	.039	.011	-.079
경력		.000	.000
국립대 근무		.110	-.004
로그임금		.200	.096
로그근무시간		-.065	-.129
전문조직에의 준거성			.212**
공적봉사심			.278***
자기통제에 관한 믿음			-.210**
소명의식			.114
자율성			.181*
R	.155	.221	.582
R ²	.024	.049	.339

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임.

제4절 기자의 전문 직업성

1. 기자의 전문 직업성

기자의 전문 직업성을 측정하기 위하여 앞서 소개한 홀(Hall)의 전문 직업성 척도를 사용하였다. 홀이 제안한 5개의 개념적인 차원 각각에 대하여 3가지 항목을 조사하여 기자의 전문 직업성을 측정하였다.

전문조직에의 준거성을 측정하기 위한 3가지 질문 가운데 “나는 기자 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다”가 3.1점으로 가장 높았고, “나는 정례적으로 기자 단체나 관련 모임에 참석하고 있다”는 2.6점으로 가장 낮았다. 공적 봉사심을 조사하기 위한 문항 중에서는 “나는 기자가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다”가 3.7점으로 가장 높았고, “기자보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다”는 2.4점으로 가장 낮았다. 자기 통제에 관한 믿음을 측정하기 위한 3가지 질문항목과 관련해서는 “나의 동료 변호사들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다”가 3.5점으로 가장 높았고, “기자가 무슨 일을 하는지 변호사 외에 아는 사람은 거의 없다”가 2.8점으로 가장 낮았다.

소명의식에 관한 문항 중에서는 “기자들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다”가 3.8점으로 가장 높았고, “우리 기자들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다”는 3.6점으로 가장 낮았다. 자율성과 관련된 문항들 중에서는 “나는 업무를 스스로 결정 한다”가 3.5점으로 가장 높았고, “나의 판단과 무관하게 업무를 수행하는 경우란 거의 없다”는 3.0점으로 가장 낮았다.

<표 V-23> 기자 전문 직업성

내 용		1	2	3	4	5	평균
전문 조직에의 준거성	나는 언론 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	7.0	31.5	27.0	30.0	4.5	2.94
	나는 정례적으로 기자 단체나 관련 모임에 참석하고 있다	12.0	40.0	26.5	17.0	4.5	2.62
	나는 기자 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다	4.5	22.6	39.7	27.1	6.0	3.08
공적 봉사심	나는 기자가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	0.5	5.0	28.5	55.5	10.5	3.71
	기자 보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	12.6	48.7	22.6	14.1	2.0	2.44
	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 기자일 것이다	5.5	19.0	33.5	36.0	6.0	3.18
자기 통제에 관한 믿음	기자가 무슨 일을 하든지 기자 외에 아는 사람은 거의 없다	4.5	34.5	38.0	21.0	2.0	2.81
	기자가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	4.0	45.5	24.5	24.0	2.0	2.74
	나의 동료 기자들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	0.0	4.0	46.5	45.0	4.5	3.50
소명의식	우리 기자들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	0.5	9.0	27.5	54.0	9.0	3.62
	기자들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	0.5	5.0	25.5	50.5	18.5	3.82
	기자들은 비록 수입이 감소하더라도 기자직을 계속 할 것이다	1.5	17.1	40.2	36.7	4.5	3.26
자율성	나는 업무를 스스로 결정 한다	1.0	11.5	27.0	53.0	7.5	3.54
	나의 판단과 무관하게 업무를 수행 하는 경우란 거의 없다	2.0	30.0	37.0	24.5	6.5	3.04
	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	4.0	57.0	24.5	12.0	2.5	2.52

기자의 전문 직업성에 대하여 세부적인 분석에 앞서서 전문 직업성을 나타내는 5가지 차원을 측정하기 위한 문항들이 통계적으로 의미가 있는 것인

지 확인해 볼 필요가 있다. 이를 위하여 각 차원별로 신뢰도를 조사하였다. 먼저 전문조직에의 준거성 차원에 대하여 신뢰도 분석을 한 결과를 보면 세 가지 측정문항을 모두 포함할 경우 신뢰도가 .591로서 어떤 한 문항을 제거했을 때의 신뢰도 보다 높게 나타나고 있다. 따라서 세 가지 문항을 모두 합산한 값으로 전문조직에의 준거성을 측정하기로 한다.

다음으로 공적봉사심 차원을 살펴보면 세 가지 문항 모두를 포함시키면 신뢰도가 .612이었다. 이 결과는 어느 한 문항을 생략했을 때 보다 신뢰도가 더 높은 것을 알 수 있다. 따라서 세 문항 모두 합산한 값을 이용하는 데 문제가 없다.

자기통제에 관한 믿음과 관련해서 보면 세 문항을 포함시킬 때의 신뢰도는 .413이었다. 어느 문항을 제거했을 때보다 높은 신뢰도이다. 따라서 이 경우도 세 문항을 모두 포함시키는 데 문제가 없다.

기자의 전문 직업성 가운데 소명의식과 관련해서 보면 세 문항을 포함시켰을 때 신뢰도는 .686이었다. “기자들은 비록 수입이 감소하더라도 기자직을 계속 할 것이다”라는 문항을 제거했을 때 신뢰도는 .686으로 모두 포함할 때의 신뢰도와 동일하였다. 다른 전문직과의 전문 직업성 비교까지 고려할 때 이 문항을 생략하여 소명의식을 측정할 필요성을 찾기는 어려웠다.

마지막으로 자율성과 관련한 신뢰도 분석결과를 보면 다음과 같다. 세 가지 문항이 모두 포함되면 신뢰도가 .630이었다. 어느 문항을 뺐을 때의 신뢰도는 이 보다 모두 낮게 나타나 세 문항의 값을 합산하는 것이 올바른 판단으로 보인다.

<표 V-24> 기자 전문 직업성에 대한 신뢰도분석 결과

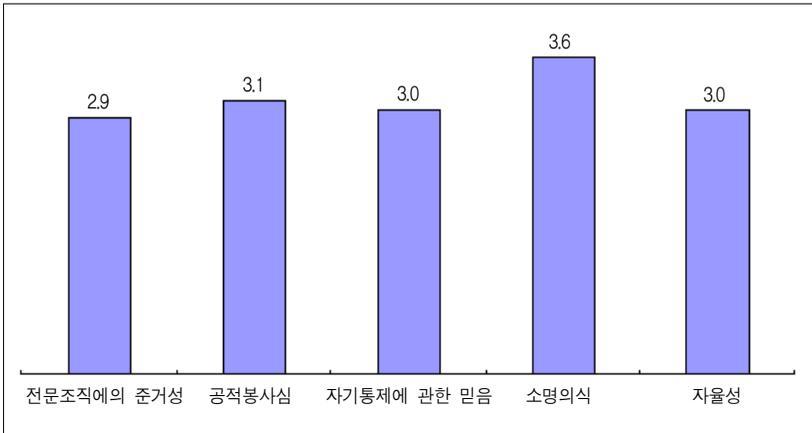
직업 전문성	문항	측정문항	제거시 신뢰도	전체 신뢰도
전문 조직에의 준거성	문항1	나는 언론 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	.501	.591
	문항2	나는 정례적으로 기자 단체나 관련 모임에 참석하고 있다	.465	
	문항3	나는 기자 관련 협회를 지지하는 것이 당연하다고 생각 한다	.504	
공정 봉사심	문항4	나는 기자가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	.504	.612
	문항5	기자보다 사회적으로 더 중요한 직업은 없다	.491	
	문항6	이 세상에 없어서는 안 될 직업이 있다면 그것은 기자일 것이다	.545	
자기통제에 관한 믿음	문항7	기자가 무슨 일을 하는지 기자 외에 아는 사람은 거의 없다	.341	.413
	문항8	기자가 아닌 다른 사람이 우리의 업무를 평가하는 일은 거의 없다	.147	
	문항9	나의 동료 기자들은 내가 업무를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 알고 있다	.410	
소명 의식	문항10	우리 기자들은 진정으로 소명의를 갖고 있다	.556	.686
	문항11	기자들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	.531	
	문항12	기자들은 비록 수입이 감소하더라도 기자직을 계속 할 것이다	.686	
자율성	문항13	나는 업무를 스스로 결정 한다	.573	.630
	문항14	나의 판단과 무관하게 업무를 수행 하는 경우란 거의 없다	.462	
	문항15	나의 업무상 결정은 다른 사람의 검토를 받지 않는다	.547	

* 신뢰도는 Cronbach α 값임.

[그림 V-4]는 전문 직업성을 나타내는 다섯 가지 차원의 값을 비교하기 위하여 각 차원의 값을 5점 평균으로 환산하여 나타내고 있다. 이 그림을 보

면 소명의식이 3.6점으로 가장 높았고, 이어서 공적 봉사심(3.1점)이 다음으로 높았다. 전문조직에의 준거성은 2.9점으로 가장 낮게 나왔다.

[그림 V-4] 기자의 전문 직업성 평균 비교



전문 직업성을 구성하는 5가지 개별 차원별로 인구사회학적 특성에 따른 차이가 나는지를 확인해 보았다. 다시 말해서 성별, 연령별, 총경력별, 소속기관별, 규모별, 월평균 소득별로 전문 직업성이 차이가 나는지를 5가지 전문 직업성별로 분석하였다. 분석 결과 공적봉사심, 소명의식, 자율성 차원에서는 다양한 변수별로 통계적으로 의미 있는 차이를 보이는 변수는 없었다. 반면, 전문조직에의 준거성과 자기통제에 관한 믿음에서는 일부 차이가 나는 변수를 찾을 수 있었다.

<표 V-24>는 기자의 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성을 분석하고 있다. 성별, 연령별, 총경력별, 소속기관별, 규모별, 월평균 소득별 등 다양한 측면에서 평균이 유의미한 차이가 있는지 확인하였다. 이 가운데 통계적으로 유의미한 차이를 보인 것은 소속기관별이었다. 소속기관별로 보면 방송국 기자의 준거성 값이 3.30점으로 가장 높았고, 통신사 기자가 2.61점으로 가장 낮게 조사되었다.

<표 V-25>는 자기통제에 관한 믿음을 분석하고 있다. 다양한 변수 가운데 통계적으로 의미 있는 차이가 있는 것으로 판명이 난 변수는 월평균 소득별 자기통제에 관한 믿음이다. 이 표를 보면 301~500만 원의 월 소득을 얻고 있는 기자는 2.96점이었는데, 501만 원 이상의 소득을 얻는 기자는 2.36점이었다.

<표 V-25> 기자 전문 직업성 중 전문조직에의 준거성

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	2.89	156	.774	F=.225 p=.636
	여자	2.83	43	.676	
연령별	20대	2.90	39	.563	F=.532 p=.712
	30대	2.82	102	.803	
	40대 이상	2.96	58	.987	
총경력별	2년 이내	2.94	39	.501	F=.531 p=.661
	3~5년	2.93	42	.879	
	6~10년	2.91	52	.835	
	11년 이상	2.78	66	.729	
소속기관별	일 간 지	2.80	151	.738	F=3.133 p=.010
	통 신 사	2.61	11	.593	
	방 송 국	3.30	30	.794	
	기 타	3.10	7	1.032	
규모별	11~30인	2.90	20	.613	F=.010 p=.922
	31인 이상	2.88	176	.771	
월평균 소득별	300만원 이하	2.84	119	.702	F=.389 p=.761
	301~500만원	2.92	64	.822	
	501만원 이상	3.06	12	1.019	

<표 V-26> 기자 전문 직업성 중 자기통제에 관한 믿음

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.02	157	.576	F=.003 p=.953
	여자	3.02	43	.529	
연령별	20대	3.07	39	.573	F=.667 p=.616
	30대	3.02	102	.529	
	40대 이상	2.99	59	.998	
총경력별	2년 이내	3.02	39	.551	F=.114 p=.952
	3~5년	3.05	42	.601	
	6~10년	3.04	52	.593	
	11년 이상	2.99	67	.538	
소속기관별	일 간 지	2.97	152	.552	F=1.506 p=.190
	통 신 사	3.00	11	.596	
	방 송 국	3.27	30	.603	
	기 타	3.05	7	1.016	
규모별	11~30인	3.00	20	.541	F=.028 p=.866
	31인 이상	3.02	177	.570	
월평균 소득별	300만원 이하	3.01	119	.556	F=2.953 p=.034
	301~500만원	2.96	65	.534	
	501만원 이상	3.36	12	1.120	

2. 기자의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향

여기에서는 기자들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴보고자 한다. 먼저 모형1은 개인적 특성과 관련된 변수들만을 투입한 모형이며 이 경우 통계적으로 유의미한 효과를 보이는 변수는 보이지 않는다.

<표 V-27> 직무만족 모형 분석 결과

구분	모형1	모형2	모형3
(Constant)	12.139*	7.933	-2.829
여성	-.479	-.428	-.416
보직여부	.115	1.424	-.114
인문사회전공	.463	.063	.756
교육년수	.537	.820*	.486
경력		-.018**	-.010*
일간지		-1.295	-1.203
통신사		-.864	-.266
방송국		.410	.664
취재기자		-.003	-.063
로그임금		1.413‡	1.021
로그근무시간		-2.343‡	-1.307
전문조직에의 준거성			.111
공적봉사심			-.026
자기통제에 관한 믿음			.133
소명의식			.861***
자율성			.417**
R	.134	.361	.675
R ²	.018	.130	.456

주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임.

모형 2는 기자들의 일자리 특성과 관련된 변수들을 투입했을 때의 결과를 보여주고 있다. 먼저 학력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타나고 있다. 또한 임금도 높을수록, 일평균근무시간이 길수록 직무만족도가 높게 나타나고 있다. 그러나 이런 변수들은 전문 직업성을 추가했을 때는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보여주고 있다. 다만, 경력의 경우는 다른 요인을 모두 통제하더라도 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있는데 곧, 경력이 높을수록 직무만족도가 높다고 추정할 수 있다.

모형 3은 모형 2에 비해 전문 직업성을 추가한 것으로 모형의 설명력(R²)

이 모형 2에 비하여 크게 증가하고 있다. 전문 직업성의 각 차원 중 유의미한 효과를 보여주고 있는 것은 소명의식과 자율성으로 소명의식이 높을수록 직무만족도가 크게 증가하고 있다. 자율성의 경우 1%의 유의수준에서, 직무만족도가 크게 증가하고 있다.

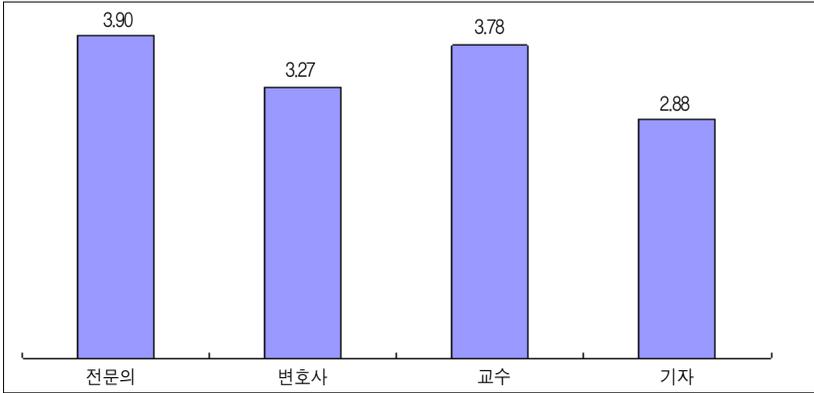
제5절 전문 직업성의 직업별 차이 분석

1. 주요 전문직별 전문 직업성 수준 비교

여기에서는 홀(Hall)의 전문 직업성에 대한 5가지 차원별로 주요 전문직들의 수준을 비교해 보고자 한다. 첫 번째 차원은 전문조직에의 준거성이다. 전문직 종사자들은 전문가협회 등 전문직 조직을 통해 전문직의 가치, 신념, 그리고 정체성을 강화하는 특징을 보여준다. 전문조직에의 준거성은 동시에 어떤 전문지식의 정도를 의미하기도 한다. 이는 전문조직 준거의 중요한 원천이 학문적 토론과 논의의 장을 제공하고 이를 제도화 하는 데 있기 때문이다.

전문조직에의 준거성은 이러한 정도를 나타내는 것으로 [그림 V-5]는 의사, 변호사, 교수, 기자의 전문조직에의 준거성 점수를 제시하고 있다. 전문조직에의 준거성 정도는 전문의가 3.90점으로 가장 높았고 교수(3.78점), 변호사(3.27점) 순이었으며 기자의 경우 2.88점으로 가장 낮았다.

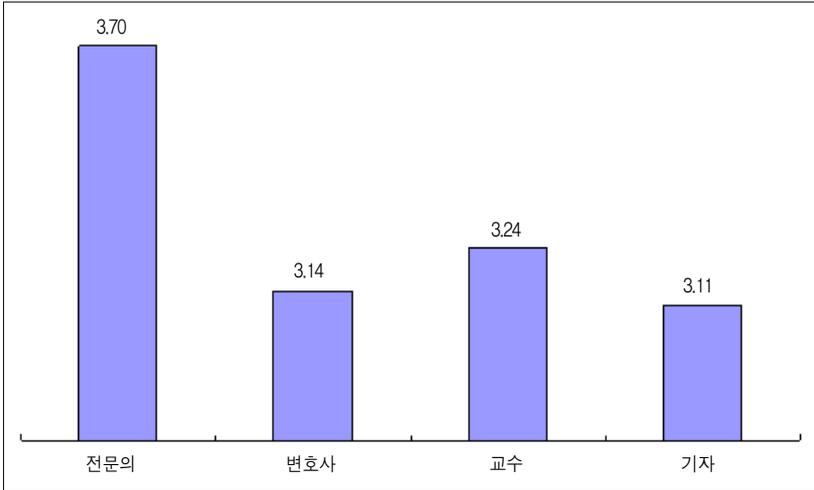
[그림 V-5] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 전문조직에의 준거성



왜 기자의 경우 전문조직에의 준거성 정도가 낮게 나왔는가? 기자를 제외하고 다른 비교대상 전문직 종사자들은 관련 전문직 협회나 학회 등을 중심으로 조직화되어 활동하는 경향이 강하지만 기자는 전문가 조직보다는 신문사나 방송국 등 사내 중심으로 조직화되어 있으며 노동조합의 방식을 취하는 경향이 상대적으로 강하다. 전문직협회가 창립한 시점도 큰 차이를 보여주고 있다. 의사는 1908년, 변호사는 1907년에 전문직협회가 창립했으나 신문기자는 1964년에 한국기자협회가 처음으로 출범하였다. 이처럼 전문직협회의 역사가 짧게 되면 그만큼 전문직 조직을 통한 조직화의 정도가 낮을 개연성이 있다.

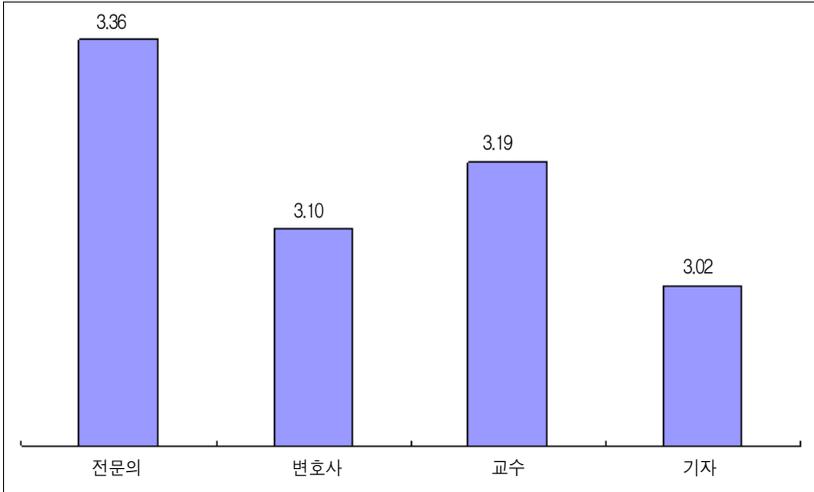
동시에 전문지식의 정도에 있어서 매우 오랜 시간동안 수련을 쌓아야 하는 다른 전문직에 비해 기자는 대학, 대학원으로 이어지는 학문적 제도화 수준이 높지 않다는 점도 기자의 전문조직에의 준거성이 낮게 나온 이유로 풀이된다.

[그림 V-6] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 공적봉사심



다음으로 [그림 V-6]은 전문 직업성 중 공적봉사심의 정도를 네 개 전문직에 대해서 비교해 제시하고 있다. 공적봉사심은 어떤 직업이 사회에 필수 불가결하며 유익한 것인가의 정도를 의미한다. 사회에 반드시 있어야 하고 유익해야 한다는 의미는 해당 전문직 종사자로 하여금 공공성에 대한 의무를 부과하는 것이라고 할 수 있다. 이 경우도 전문의의 경우가 3.70점으로 가장 높았으며 대학교수가 3.24점으로 변호사(3.14점)나 기자(3.11점)보다 높은 점수를 보여주고 있다.

[그림 V-7] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 자기통제에 관한 믿음

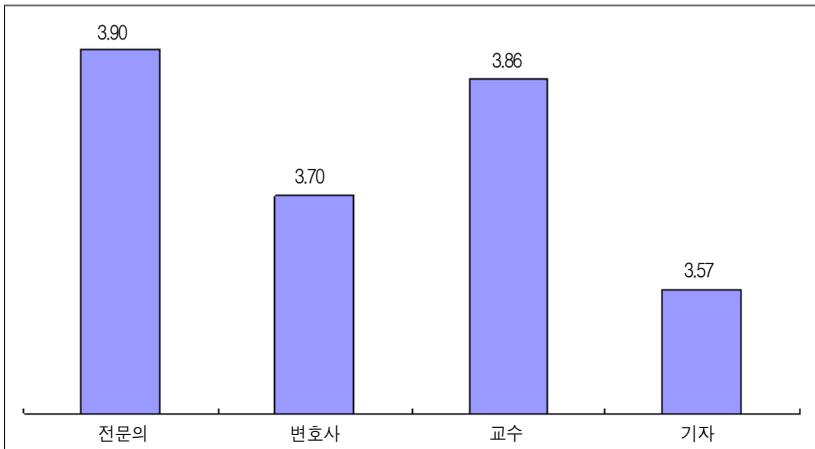


공적봉사심은 달리 이타성(altruism)으로 표현되기도 한다. 이는 자기의 이익만을 내세우기보다 다른 사람에게 관심과 배려를 하는 것을 의미한다. 실질적으로 대다수 전문직 종사자들이 이타성을 갖고 있다고 보기는 어렵고 개인별 편차도 있겠지만, 적어도 전문직에 요구되는 요소가 이타성이다. 전문직의 이타성이란 ‘전문가가 자신의 안락함을 뒤로 하고 고객을 돕기 위한 자기희생을 한다’는 것을 함축한다. 히포크라테스 선서를 하는 의사나 나이팅게일 선서를 하는 간호사 및 법으로부터 만인이 평등하도록 약자를 보호할 의무를 갖는 것으로 여겨지는 법조인의 경우가 대표적인 예이다. 덧붙여 전문가가 직무수행 중 의뢰인으로부터 알게 된 내밀한 정보를 공개하지 않는 것과 자신의 이익을 위해 개인정보를 이용하지 않는 것도 포함된다.

[그림 V-7]은 전문 직업성 중 자기 통제에 관한 믿음의 정도를 비교해 보여주고 있다. 자기 통제에 관한 믿음은 본인이나 동료 전문직 종사자들 스스로 얼마나 평가를 통제할 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 자기 통제에 관한 믿음은 전문직의 3.36점으로 가장 높았고 교수가 3.19점, 변호사 3.10점, 기자 3.02점이었다.

이어서 [그림 V-8]은 전문 직업성 중 소명의식의 정도를 비교해 보여주고 있다. 소명의식은 전문가들이 자신의 일에 완전히 몰두함으로써, 직업 그 자체를 목적으로 하는 것을 의미한다. 전문의의 경우 3.90점으로 소명의식 정도가 가장 높았고 이어서 교수가 3.86점으로 전문의와 거의 동일한 수준을 보여주었다.

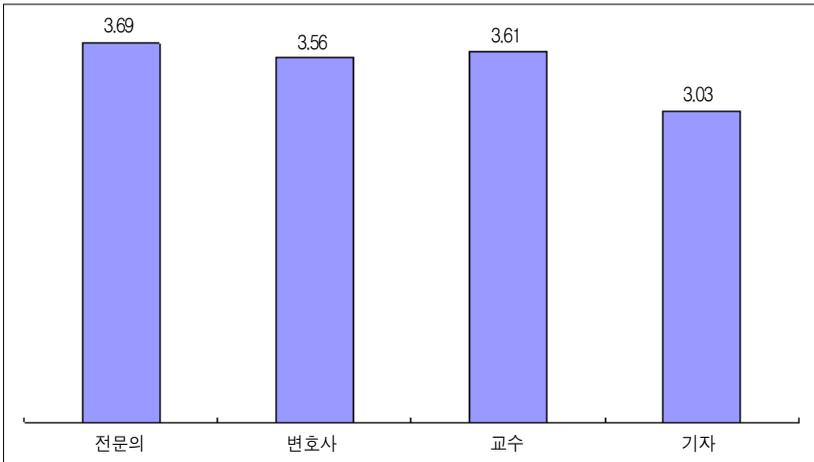
[그림 V-8] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 소명의식



소명의식은 전문직의 태생과 관련된 특성으로 이는 장인기질로 요약해 볼 수 있다. 밀즈(Mills, 1980[1953]: 218)는 장인기질의 특징을 다음과 같이 정리한 바 있다. 장인기질은 노동자체의 기쁨 및 생산물에 대한 기대를 갖는 것이다. 따라서 장인의 온 신경은 생산물의 품질과 그것을 생산하기 위한 기술에 집중된다. 다른 동기나 결과-돈이나 명성, 혹은 구원 등-는 부차적인 것이다. 두 번째로 장인은 생산물의 완성된 모습을 상상하여 비록 자기가 전 과정을 맡지 않는다 하더라도 그는 전체에서 자기가 맡은 부분을 알고 따라서 전체 가운데서 자기의 노력이 이바지하는 의의를 이해한다. 세 번째로 장인은 노동을 스스로 계획하고 작업의 순서와 방법을 자유로이 결정할 수가 있다. 이 두 가지 의미에서 계획-행동은 일치하고 있으며 그는 일의 과정에서 자기 자신 및 노동의 주인인 셈이다. 네 번째로 장인 노동은 그의 기술을

향상시킴과 동시에 그 자신을 인간으로서 발전시키기 위한 수단이 된다. 다섯 번째로 장인의 생활양식에서는 노동과 휴식, 노동과 교양 사이에 아무런 구별도 없다. 휴식이 그 행위자를 즐겁게 하는 일 이외에 다른 목적이 없고 그 자체를 위한 행동으로 생각된다면 노동은 경제적 가치나 혹은 다른 궁극적인 결과를 낳기 위해 행해지는 활동으로 볼 수 있다. 전문직은 현재까지 유지되고 있는 장인기질을 갖는 직업이라고 할 수 있다.

[그림 V-9] 주요 전문직별 전문 직업성 비교: 자율성



마지막으로 [그림 V-9]는 자율성의 정도를 비교해 제시하고 있다. 자율성은 자신의 작업에 관한 결정을 하는데 있어서 외부의 강압과 통제를 받지 않는 것을 의미하는데 기자의 경우만 3.03점으로 두드러지게 낮은 수준을 보여주고 있다.

이상의 결과를 종합해 보면, 전문직의 전문 직업성이 모든 차원에서 높게 나왔고 교수와 변호사가 거의 유사한 수준을 보여주고 있으며 기자의 경우 상대적으로 전문 직업성의 정도가 낮은 수준을 보여주었다.

이와 관련 기자의 전문직 여부에 많은 연구자들은 기자가 비전문직의 요소를 갖고 있다는 지적을 하고 있다. 블랙과 바니(Black and Barney, 1990)

는 기자의 비전문직 요소로 의사, 변호사 등 다른 전문직에 비해 체계적인 지식이 부족하고 독자와 광고주의 압력에서 자유롭지 못하며 윤리 강령은 있으나 상대적으로 느슨하게 적용되고 있다는 점을 언급하고 있다. 알리슨(Alison, 1986)도 근로 환경이 관료주의적이며 광고주의 통제를 받을 수 있다는 점에서 전문 직업성에 제약이 다른 전문직에 비해 크다는 점을 지적하고 있다. 토크만(Tuchman, 1978)은 기자를 “성공하지 못한 전문직(unsuccessful professional)”이라고 비판하기도 한다.

그러나 기자가 가지는 전문직의 속성 역시 매우 크다. 공공의 이익과 민주주의에 봉사해야 한다는 기자정신이나 국민의 알권리를 위해 매우 위험한 상황에서도 취재에 임하는 태도 등은 전문직의 대표적인 특성이라고 할 수 있다. 또한 변호사, 의사, 교수 등은 흔히 3대 전문직으로 불리고 있으며 가장 오랜 역사를 갖고 있는 고전 전문직인데 반해서 기자는 신흥 전문직으로 점차 전문직으로서의 위상을 강화하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

2. 주요 전문직별 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향 비교

여기에서는 전문 직업성의 어떤 차원이 직무만족에 영향을 미치는가에 대해서 네 개의 전문직별 결과를 비교해 보고자 한다. <표 V-28>을 살펴보면, 전문조직에의 준거성은 전문의와 교수의 경우 직업 생활에 대한 만족감을 주는 중요한 원천임을 확인할 수 있다. 전문조직에의 준거성이 전문지식의 정도로 학문적으로 제도화된 수준이 높은 것과 관련된다는 점을 고려한다면 이러한 결과는 당연한 것이라고 할 수 있다. 전문의는 2년의 예과와 4년의 본과를 거쳐 의사자격을 취득한 후 1년의 인턴생활과 4년의 레지던트 과정을 거친 후에야 전문의사자격을 취득할 수 있다. 교수의 경우도 4년의 학부과정과 2년의 석사과정, 그리고 3년 이상의 박사과정을 거친 후에야 교원이 될 수 있는 길이 열린다. 다른 한편, 이러한 결과는 전문의와 교수의 경우 협회나 학회와 같은 전문직 조직 활동이 직업생활과 밀접하게 관련되어 있음을 의미한다.

<표 V-28> 주요 전문직별 직무만족도에 미치는 전문 직업성의 영향 비교

전문 직업성	직무만족도			
	전문의	변호사	교수	기자
전문조직에의 준거성	.305*	-	.212**	-
공적봉사심	-	-	.278***	-
자기통제에 관한 믿음	-	-	-.210**	-
소명의식	.444***	.857***	-	.861***
자율성	-	.258†	.181*	.417**

주: 1) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 통계적으로 유의하지 않은 제시하지 않음.

공적봉사심의 경우 대학교수의 경우에만 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신의 직업이 얼마나 공공적인 직업인가와 사회에 유익한가 하는 정도를 나타내며 직업의 이타성을 가늠할 수 있는 것으로 대학교수의 경우 공인(公人)으로서의 역할 수행이 직무만족에 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

자기 통제에 관한 믿음 역시 교수의 경우에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 자기 통제에 관한 믿음은 본인이나 동료 교수들 스스로 업무나 평가를 통제할 수 있어야 한다는 것을 의미하는데 대학교수의 경우 스스로 업무를 계획하고 업적을 평가하는 정도가 높다는 것이 직무만족에는 오히려 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

소명의식은 교수를 제외한 모든 직업에서 직무만족에 유의미한 정(+)의 효과를 갖는 것으로 나타나고 있다. 의사의 경우 전문조직에의 준거성과 더불어 소명의식이 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있는데 이는 김문조(1989)의 연구 결과와 완전히 일치하는 것이다. 한편, 변호사와 기자의 경우 소명의식이 직무만족에 미치는 영향이 크게 나타나고 있는데 이는 “하는 일이 좋아서 한다”는 측면과 관련된 것으로 두 전문직에게 있어서 장인적 기질이 중요하다는 사실을 말해주고 있다.

마지막으로 자율성은 전문의를 제외한 모든 직업에서 직무만족에 유의미한 긍정적인 효과를 보여주고 있다. 기자의 경우 자율성이 직무만족에 중요한 원천임을 알 수 있는데 이러한 결과는 언론인에 대한 외부의 압력을 배제하는 것이 매우 중요하다는 사실을 입증하고 있다.

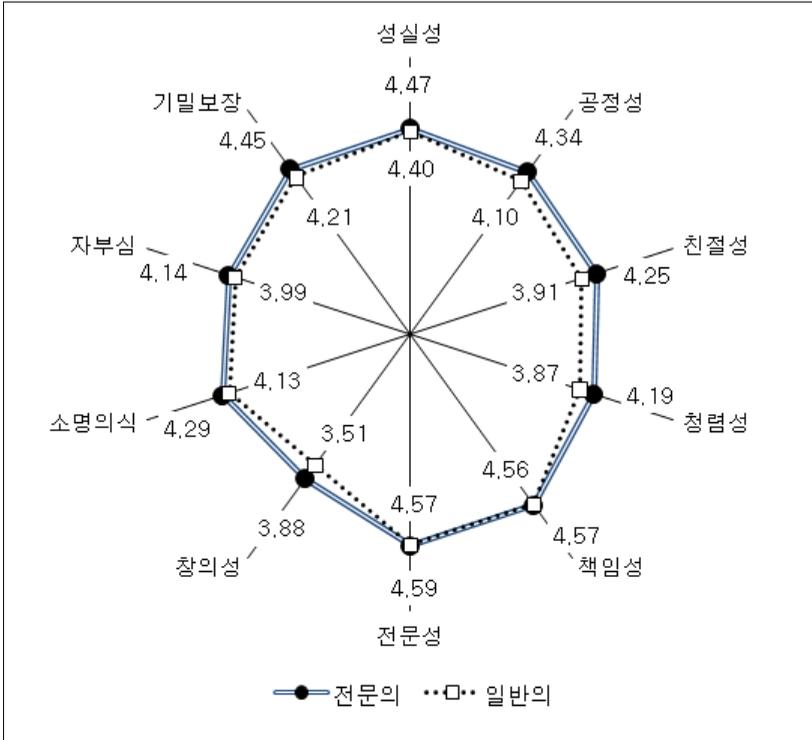
제 6 장 주요 전문직의 직업윤리

제1절 의사의 직업윤리

1. 의사의 직업윤리 덕목

여기에서는 직업윤리의 여러 가지 덕목 중 의사들이 중요하게 생각하는 덕목이 무엇인지 살펴보고자 한다. [그림 VI-1]은 의사들이 중시하는 근로 윤리 덕목을 보여주고 있는데 전문의와 전공·일반의간에 거의 동일한 응답 경향을 보여주고 있다. 가장 중요한 직업윤리 덕목은 전문성(전문의:전공·일반의=4.59:4.57)이었으며 책임성, 성실성, 기밀보장 등을 중요한 직업윤리 덕목으로 응답하였다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 창의성(전문의:전공·일반의=3.88:3.51)으로 나타났다.

[그림 VI-1] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-의사



<표 VI-1>과 <표 VI-2>는 전반적으로 보아 우리나라 의사들의 직업윤리 수준을 의사 스스로 어떻게 생각하고 있는지를 보여주고 있다. 전문의들은 스스로 평가해 볼 때 “직업윤리 수준이 높다”는 응답이 48.7%로 가장 많았고 이어서 “보통이다”란 응답이 41.6%로 높게 나타났다. 전공·일반의의 경우 전문의와는 달리 “보통이다”란 응답이 46.0%로 가장 많았다.

인구학적 특성 및 일자리 특성별로 직업윤리 수준에 대해 살펴보면, 5% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되고 있지 않다. 다만, 10% 수준에서 전문의의 경우 총경력에 따른 차이가 발견되고 있는데 곧, 11년 이상 경력자의 경우 직업윤리 수준이 높다고 생각하는 경향이 강하였으며 전공·일반의의 경우 50대 이상이 직업윤리 수준을 높게 평가하고 있다.

<표 VI-1> 의사의 직업윤리 덕목의 중요성

(단위: %, 명)

내 용	구분	1	2	3	4	5	평균	
직장근로 윤리덕목	성실성	전문의	0.0	0.0	0.0	53.1	46.9	4.47
		전공· 일반의	0.0	0.0	3.4	52.9	43.7	4.40
	공정성	전문의	0.0	0.0	6.2	54.0	39.8	4.34
		전공· 일반의	0.0	1.1	10.3	65.5	23.0	4.10
	친절성	전문의	0.0	0.9	8.8	54.9	35.4	4.25
		전공· 일반의	0.0	0.0	27.6	54.0	18.4	3.91
	청렴성	전문의	0.0	0.9	10.6	57.5	31.0	4.19
		전공· 일반의	0.0	3.4	26.4	49.4	20.7	3.87
	책임성	전문의	0.0	0.0	0.9	41.6	57.5	4.57
		전공· 일반의	0.0	0.0	4.6	34.5	60.9	4.56
	전문성	전문의	0.0	0.0	0.9	38.9	60.2	4.59
		전공· 일반의	0.0	0.0	4.6	33.3	62.1	4.57
	창의성	전문의	0.0	3.5	28.3	44.2	23.9	3.88
		전공· 일반의	0.0	13.8	33.3	41.4	11.5	3.51
	소명의식	전문의	0.0	0.0	9.7	51.3	38.9	4.29
		전공· 일반의	0.0	0.0	16.1	55.2	28.7	4.13
	자부심	전문의	0.0	0.9	14.2	54.9	30.1	4.14
		전공· 일반의	0.0	2.3	19.5	55.2	23.0	3.99
기밀보장	전문의	0.0	0.0	3.5	47.8	48.7	4.45	
	전공· 일반의	0.0	1.1	11.5	52.9	34.5	4.21	

<표 VI-2> 의사의 직업윤리 수준(전문의)

(단위: %, 명)

항목		매우낮다 (1점)	낮다 (2점)	보통이다 (3점)	높다 (4점)	매우높다 (5점)	평균
성별	남자	0.0 (0)	7.6 (7)	41.3 (38)	47.8 (44)	3.3 (3)	3.47
	여자	4.8 (1)	0.0 (0)	42.9 (9)	52.4 (11)	0.0 (0)	3.43
	유의도	F=1.714			p=.152		
연령별	30대	2.4 (1)	7.3 (3)	48.8 (20)	36.6 (15)	4.9 (2)	3.34
	40대	0.0 (0)	2.2 (1)	28.9 (13)	68.9 (31)	0.0 (0)	3.67
	50대	0.0 (0)	10.5 (2)	52.6 (10)	31.6 (6)	5.3 (1)	3.32
	60대 이상	0.0 (0)	12.5 (1)	50.0 (4)	37.5 (3)	0.0 (0)	3.25
	유의도	F=.421			p=.793		
근무기관별	종합병원	2.0 (1)	6.0 (3)	44.0 (22)	48.0 (24)	0.0 (0)	3.38
	병원	0.0 (0)	5.0 (1)	45.0 (9)	50.0 (10)	0.0 (0)	3.45
	의원	0.0 (0)	7.0 (3)	37.2 (16)	48.8 (21)	7.0 (3)	3.56
	유의도	F=1.378			p=.246		
총경력별	3~5년	11.1 (1)	0.0 (0)	33.3 (3)	55.6 (5)	0.0 (0)	3.33
	6~10년	0.0 (0)	8.7 (2)	52.2 (12)	39.1 (9)	0.0 (0)	3.30
	11년 이상	0.0 (0)	6.2 (5)	39.5 (32)	50.6 (41)	3.7 (3)	3.52
	유의도	F=2.078			p=.089		
근무기관별	개원의	0.0 (0)	7.1 (4)	37.5 (21)	50.0 (28)	5.4 (3)	3.54
	봉직의	0.0 (0)	8.3 (2)	33.3 (8)	58.3 (14)	0.0 (0)	3.50
	교직의	0.0 (0)	4.8 (1)	57.1 (12)	38.1 (8)	0.0 (0)	3.33
	전공의	12.5 (1)	0.0 (0)	50.0 (4)	37.5 (3)	0.0 (0)	3.13
	전임의	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (2)	50.0 (2)	0.0 (0)	3.50
	유의도	F=1.640			p=.169		
규모별	3~5인	0.0 (0)	7.0 (3)	37.2 (16)	48.8 (21)	7.0 (3)	3.56
	6~10인	0.0 (0)	14.3 (1)	42.9 (3)	42.9 (3)	0.0 (0)	3.29
	11~30인	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (1)	75.0 (3)	0.0 (0)	3.75
	31인 이상	1.9 (1)	5.8 (3)	44.2 (23)	75.0 (3)	0.0 (0)	3.38
	유의도	F=1.291			p=.278		
계	0.9 (1)	6.2 (7)	41.6 (47)	48.7 (55)	2.7 (3)	3.46	

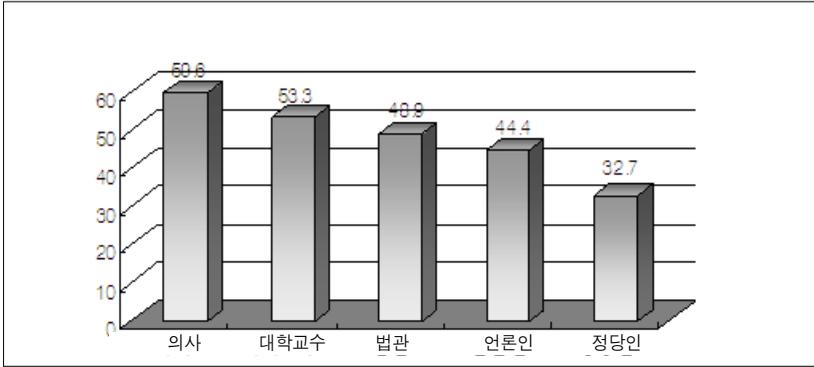
<표 VI-3> 의사의 직업윤리 수준(전공·일반의)

(단위: %, 명)

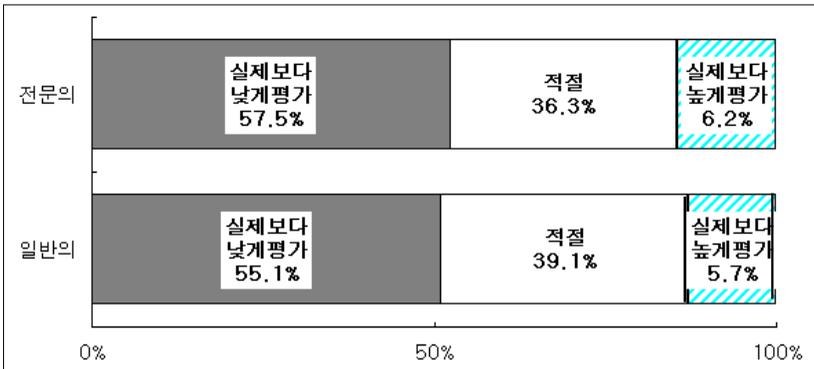
항목		매우낮다 (1점)	낮다 (2점)	보통이다 (3점)	높다 (4점)	매우높다 (5점)	평균
성별	남자	1.9 (1)	15.1 (8)	41.5 (22)	37.7 (20)	3.8 (2)	3.26
	여자	0.0 (0)	14.7 (5)	52.9 (18)	32.4 (11)	0.0 (0)	3.18
	유의도	F=.653		p=.627			
연령별	20대	2.3 (1)	18.2 (8)	56.8 (25)	20.5 (9)	2.3 (1)	3.02
	30대	0.0 (0)	11.8 (4)	35.3 (12)	50.0 (17)	2.9 (1)	3.44
	40대	0.0 (0)	12.5 (1)	37.5 (3)	50.0 (4)	0.0 (0)	3.38
	50대	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	4.00
	유의도	F=2.338		p=.062			
근무기관별	종합병원	1.3 (1)	15.8 (12)	47.4 (36)	32.9 (25)	2.6 (2)	3.20
	병원	0.0 (0)	0.0 (0)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	3.33
	의원	0.0 (0)	12.5 (1)	25.0 (2)	62.5 (5)	0.0 (0)	3.50
	유의도	F=.659		p=.622			
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	9.7 (3)	58.1 (18)	29.0 (9)	3.2 (1)	3.26
	3~5년	2.6 (1)	20.5 (8)	41.0 (16)	35.9 (14)	0.0 (0)	3.10
	6~10년	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (2)	50.0 (3)	16.7 (1)	3.83
	11년 이상	0.0 (0)	18.2 (2)	36.4 (4)	45.5 (5)	0.0 (0)	3.27
	유의도	F=.544		p=.704			
근무기관별	개원의	0.0 (0)	11.1 (1)	22.2 (2)	66.7 (6)	0.0 (0)	3.56
	봉직의	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
	전공의	1.3 (1)	16.0 (12)	48.0 (36)	32.0 (24)	2.7 (2)	3.19
	공중보건의	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	4.00
	유의도	F=.574		p=.682			
규모별	3~5인	0.0 (0)	12.5 (1)	25.0 (2)	62.5 (5)	0.0 (0)	3.50
	6~10인	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	3.50
	11~30인	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	4.00
	31인 이상	1.6 (1)	11.5 (7)	52.5 (32)	32.8 (20)	1.6 (1)	3.21
	유의도	F=.830		p=.511			
계	1.1 (1)	14.9 (13)	46.0 (40)	35.6 (31)	2.3 (2)	3.23	

<표 VI-4>는 의사에 대한 일반인들의 평가를 당사자들은 어느 정도 신뢰하는지를 살펴보고 있다. [그림 VI-2]는 한국직업능력개발원에서 2006년에 실시한 설문 결과로 일반인들의 의사에 대한 신뢰도는 59.6점으로 대학교수(53.3점), 법관(48.9), 언론인(44.4점)이나 정당인(32.7점) 보다 높게 나타났다.

[그림 VI-2] 전문직에 대한 일반인들의 신뢰도(2006)



[그림 VI-3] 전문직에 대한 일반인들의 평가에 대한 신뢰도



<표 VI-4> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도(전문직)

(단위: %, 명)

항목		실제보다 매우낮게 평가받고 있다(1점)	실제보다 낮게평가 받고있다 (2점)	적절하다 (3점)	실제보다 높게평가 받고있다 (4점)	실제보다 매우높게 평가받고 있다(5점)	평균
성별	남자	14.1 (13)	44.6 (41)	33.7 (31)	7.6 (7)	0.0 (0)	2.35
	여자	4.8 (1)	47.6 (10)	47.6 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.43
	유의도	F=1.250		p=.295			
연령별	30대	12.2 (5)	39.0 (16)	41.5 (17)	7.3 (3)	0.0 (0)	2.44
	40대	8.9 (4)	55.6 (25)	33.3 (15)	2.2 (1)	0.0 (0)	2.29
	50대	15.8 (3)	36.8 (7)	36.8 (7)	10.5 (2)	0.0 (0)	2.42
	60대 이상	25.0 (2)	37.5 (3)	25.0 (2)	12.5 (1)	0.0 (0)	2.25
	유의도	F=.467		p=.706			
근무기관별	종합병원	12.0 (6)	46.0 (23)	38.0 (19)	4.0 (2)	0.0 (0)	2.34
	병원	5.0 (1)	30.0 (6)	50.0 (10)	15.0 (3)	0.0 (0)	2.75
	의원	16.3 (7)	51.2 (22)	27.9 (12)	4.7 (2)	0.0 (0)	2.21
	유의도	F=.338		p=.798			
총경력별	3~5년	11.1 (1)	22.2 (2)	55.6 (5)	11.1 (1)	0.0 (0)	2.67
	6~10년	8.7 (2)	47.8 (11)	39.1 (9)	4.3 (1)	0.0 (0)	2.39
	11년 이상	13.6 (11)	46.9 (38)	33.3 (27)	6.2 (5)	0.0 (0)	2.32
	유의도	F=.645		p=.588			
지위별	개원의	14.3 (8)	46.4 (26)	32.1 (18)	7.1 (4)	0.0 (0)	2.32
	봉직의	12.5 (3)	25.0 (6)	50.0 (12)	12.5 (3)	0.0 (0)	2.63
	교직의	9.5 (2)	52.4 (11)	38.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.29
	전공의	12.5 (1)	62.5 (5)	25.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.13
	전임의	0.0 (0)	75.0 (3)	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.25
	유의도	F=.950		p=.419			
규모별	3~5인	14.0 (6)	51.2 (22)	27.9 (12)	7.0 (3)	0.0 (0)	2.28
	6~10인	14.3 (1)	28.6 (2)	57.1 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.43
	11~30인	25.0 (1)	0.0 (0)	75.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.50
	31인 이상	9.6 (5)	46.2 (24)	36.5 (19)	7.7 (4)	0.0 (0)	2.42
	유의도	F=.295		p=.829			
계	12.4 (14)	45.1 (51)	36.3 (41)	6.2 (7)	0.0 (0)	2.36	

이러한 4개 직종 종사자들에 대한 일반인의 신뢰도 설문결과를 제시한 후, 응답자가 속한 직종에 대한 신뢰도 평가점수의 적절성 여부를 물어본 결과, 전문직은 실제보다 낮게 되고 있다는 응답이 57.5%로 절반을 넘었고 적절하

다는 응답은 36.3%, 실제보다 높게 평가되고 있다는 응답은 6.2%로 나타났다. 전공·일반직의 경우도 거의 동일한 응답 결과를 보여주고 있다.

<표 VI-5> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도(전공·일반의)

(단위: %, 명)

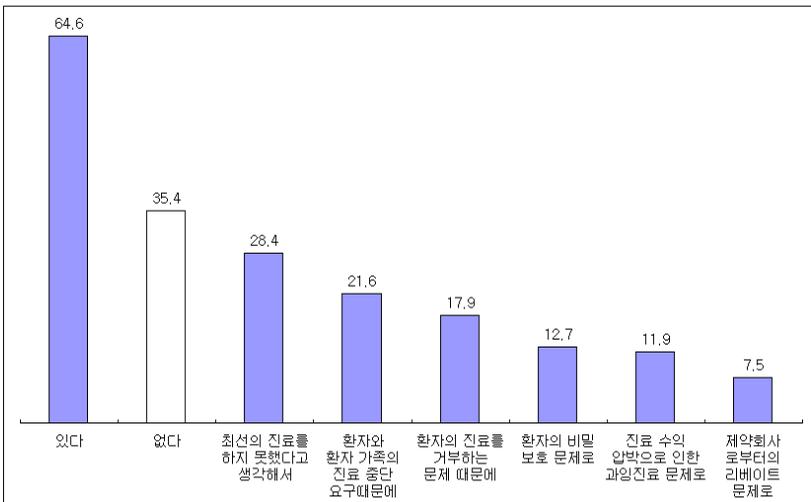
항목		실제보다 매우 낮게 평가받고 있다(1점)	실제보다 낮게평가 받고있다 (2점)	적절하다 (3점)	실제보다 높게평가 받고있다 (4점)	실제보다 매우높게 평가받고 있다(5점)	평균
성별	남자	18.9 (10)	30.2 (16)	47.2 (25)	3.8 (2)	0.0 (0)	2.36
	여자	8.8 (3)	55.9 (19)	26.5 (9)	8.8 (3)	0.0 (0)	2.35
	유의도	F=2.797		p=.045			
연령별	20대	15.9 (7)	43.2 (19)	34.1 (15)	6.8 (3)	0.0 (0)	2.32
	30대	17.6 (6)	38.2 (13)	38.2 (13)	5.9 (2)	0.0 (0)	2.32
	40대	0.0 (0)	37.5 (3)	62.5 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.63
	50대	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
	유의도	F=.992		p=.401			
근무기관별	종합병원	17.1 (13)	40.8 (31)	36.8 (28)	5.3 (4)	0.0 (0)	2.30
	병원	0.0 (0)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.67
	의원	0.0 (0)	37.5 (3)	50.0 (4)	12.5 (1)	0.0 (0)	2.75
	유의도	F=.919		p=.435			
총경력별	2년 이내	12.9 (4)	45.2 (14)	32.3 (10)	9.7 (3)	0.0 (0)	2.39
	3~5년	17.9 (7)	38.5 (15)	38.5 (15)	5.1 (2)	0.0 (0)	2.31
	6~10년	33.3 (2)	33.3 (2)	33.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	11년 이상	0.0 (0)	36.4 (4)	63.6 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.64
	유의도	F=1.259		p=.294			
지위별	개원의	0.0 (0)	33.3 (3)	55.6 (5)	11.1 (1)	0.0 (0)	2.78
	봉직의	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
	전공의	16.0 (12)	42.7 (32)	36.0 (27)	5.3 (4)	0.0 (0)	2.31
	공중보건	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.00
	유의도	F=1.643		p=.186			
규모별	3~5인	0.0 (0)	25.0 (2)	62.5 (5)	12.5 (1)	0.0 (0)	2.88
	6~10인	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	11~30인	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	31인 이상	14.8 (9)	41.0 (25)	37.7 (23)	6.6 (4)	0.0 (0)	2.36
	유의도	F=.739		p=.532			
계	14.9 (13)	40.2 (35)	39.1 (34)	5.7 (5)	0.0 (0)	2.36	

<표 VI-4>와 <표 VI-5>는 일반인 평가에 대한 의사들의 신뢰도를 인구학적 특성 및 일자리 특성별로 비교해 제시하고 있다. 전반적으로 응답자 특성별 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나고 있으며 다만 전공·일반의의 경우 성별에 따라 유의미한 차이를 보여주고 있는데 여자 의사가 남자 의사에 비해 일반인의 평가를 신뢰한다는 응답이 높게 나타나고 있다.

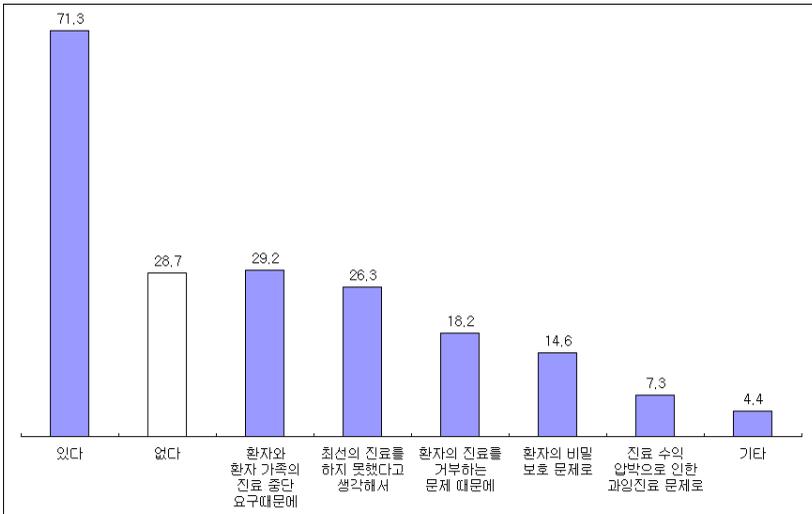
2. 윤리적 갈등에 대한 경험

[그림 VI-4]와 [그림 VI-5]는 환자 진료 중 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부에 대한 결과를 보여주고 있다. 그 결과, 윤리적 갈등을 경험한 적이 있다는 응답은 전문의의 경우 64.6%, 전공·일반의의 경우 71.3%로 전공·일반의가 윤리적인 갈등을 더 겪는 것으로 나타났다.

[그림 VI-4] 의사가 경험한 윤리적 갈등의 내용-전문의



[그림 VI-5] 의사가 경험한 윤리적 갈등의 내용-전공·일반의



어떤 윤리적인 갈등을 겪고 있는지에 대해서 전문의는 “최선의 진료를 하지 못했다고 생각해서”가 28.4%로 가장 높은 응답비율을 보여준 반면, 전공·일반의는 “환자와 환자 가족의 진료 중단 요구 때문에”라는 응답이 가장 많았다.

<표 VI-6>은 의사의 특성별로 환자에 대한 진료 중 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부에 대한 결과를 보여주고 있다. 그 결과 전문의는 인구학적 특성이나 일자리 특성별로 차이가 발견되고 있지 않으나 전공·일반의는 연령별, 소속기관별, 지위별, 규모별로 차이를 보여주고 있다. 곧, 연령이 낮거나 소속기관이 종합병원일 때, 종사자 규모가 크고 전공의인 경우 윤리적 갈등을 더 많이 겪고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 VI-6> 윤리적 갈등 경험 여부

(단위: %, 명)

항목		전문직			전공·일반직		
		예	아니오	유의도	예	아니오	유의도
성별	남자	67.4 (62)	32.6 (30)	F=1.680 p=.198	66.0 (35)	34.0 (18)	F=1.805 p=.183
	여자	52.4 (11)	47.6 (10)		79.4 (27)	20.6 (7)	
연령별	20대	-	-	F=1.785 p=.184	77.3 (34)	22.7 (10)	F=7.325 p=.008
	30대	73.2 (30)	26.8 (11)		76.5 (26)	23.5 (8)	
	40대	60.0 (27)	40.0 (18)		25.0 (2)	75.0 (6)	
	50대	63.2 (12)	36.8 (7)		0.0 (0)	100.0 (1)	
	60대 이상	50.0 (4)	50.0 (4)		-	-	
소속기관별	종합병원	70.0 (35)	30.0 (15)	F=.564 p=.454	77.6 (57)	22.4 (17)	F=9.807 p=.002
	병원	55.0 (11)	45.0 (9)		0.0 (0)	100.0 (3)	
	의원	62.8 (27)	37.2 (16)		37.5 (3)	62.5 (5)	
총경력별	2년 이내	-	-	F=1.215 p=.273	64.5 (20)	35.5 (11)	F=1.417 p=.237
	3~5년	66.7 (6)	33.3 (3)		87.2 (34)	12.8 (5)	
	6~10년	78.3 (18)	21.7 (5)		50.0 (3)	50.0 (3)	
	11년 이상	60.5 (49)	39.5 (32)		45.5 (5)	54.5 (6)	
직위별	개원의	57.1 (32)	42.9 (24)	F=1.209 p=.274	33.3 (3)	66.7 (6)	F=12.269 p=.001
	봉직의	75.0 (18)	25.0 (6)		0.0 (0)	100.0 (2)	
	교직의	71.4 (15)	28.6 (6)		-	-	
	전공의	62.5 (5)	37.5 (3)		77.3 (58)	22.7 (17)	
	전임의	75.0 (3)	25.0 (1)		-	-	
	공중보건직	-	-		100.0 (1)	0.0 (0)	
규모별	3~5인	58.1 (25)	41.9 (18)	F=.906 p=.343	37.5 (3)	62.5 (5)	F=5.993 p=.017
	6~10인	85.7 (6)	14.3 (1)		50.0 (1)	50.0 (1)	
	11~30인	50.0 (2)	50.0 (2)		0.0 (0)	100.0 (1)	
	31인 이상	69.2 (36)	30.8 (16)		75.4 (46)	24.6 (15)	
계		64.6 (73)	35.4 (40)		71.3 (62)	28.7 (25)	

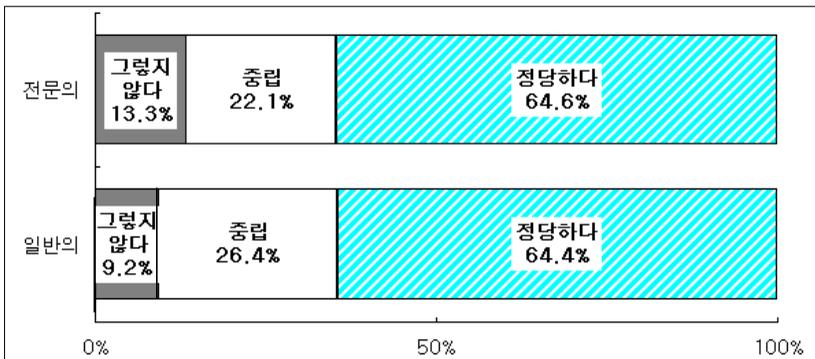
3. 윤리적 문제에 대한 견해

여기에서는 윤리적 문제에 대한 의사들의 견해를 살펴보고자 한다. 의사들은 환자들을 상대하면서 환자들로부터 지나친 요구를 들어야 하는 경우가 많다. 이는 의사의 진단 결과를 수용하지 않고 진료가 필요함에도 이를 수용하지 않거나 진단 결과보다 필요 이상의 진료를 요구하는 경우 등이 해당한다. 의사의 윤리현장에는 이러한 문제에 관한 규정을 담고 있는데 2006년에 개정된 대한의사협회의 의사윤리지침 제6조는 진료의 거부금지 등에 대해서 규정하고 있다.

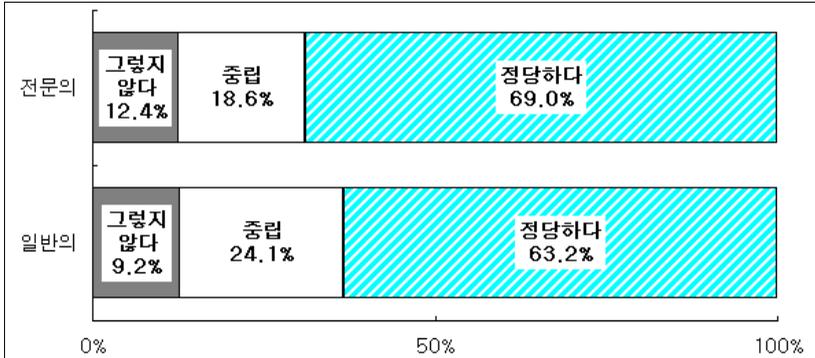
제6조에서는 의사가 진료의 요구를 받은 경우 정당한 이유 없이 이를 거부해서는 안 된다고 규정하고 있다. 다만, 의사는 진료를 요구한 사람이 응급환자가 아니고, 진료방해, 과잉진료요구, 진료가 필요하다고 인정되지 않는 경우 등 정당한 이유가 있을 때 환자 또는 보호자에게 충분한 설명을 한 후 진료를 거부하거나 타 의료 기관을 추천하도록 하고 있다.

먼저 [그림 VI-6]은 환자가 진료를 방해할 경우 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전문의나 전공·일반의 모두 정당하다는 응답이 65% 수준으로 높게 나타나고 있다.

[그림 VI-6] 환자진료 거부 정당성 의견-환자의 진료방해

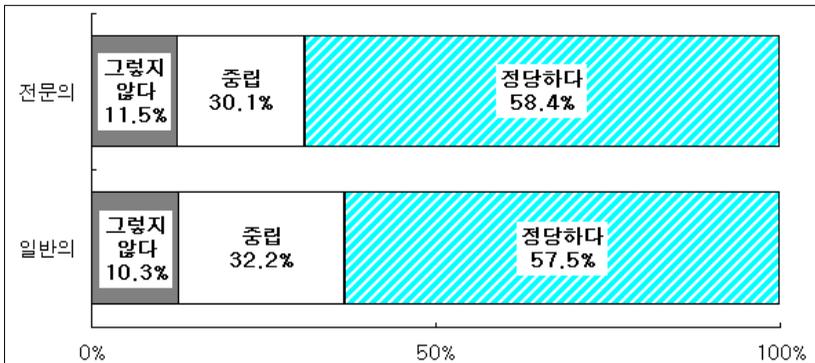


[그림 VI-7] 환자진료 거부 정당성 의견-과잉진료요구



[그림 VI-7]은 과잉진료요구가 있을 경우 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전공·일반의(63.2%)보다는 전문의(69.0%)가 정당하다는 응답이 높게 나타나고 있다. 앞선 진료 방해와 비교해 보면, 전문의는 진료방해보다 과잉진료요구에 대해 의사의 진료거부가 정당하다는 의견이 높는데 반해서 전공·일반의는 진료방해 시 진료 거부 의사가 더 높게 나타나고 있다.

[그림 VI-8] 환자진료 거부 정당성 의견-진료가 필요 없다고 생각될 때



마지막으로 [그림 VI-8]은 진료가 필요 없다고 생각될 때 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전문의와 전공·일반의 모두 정당하다는 의견을 58%

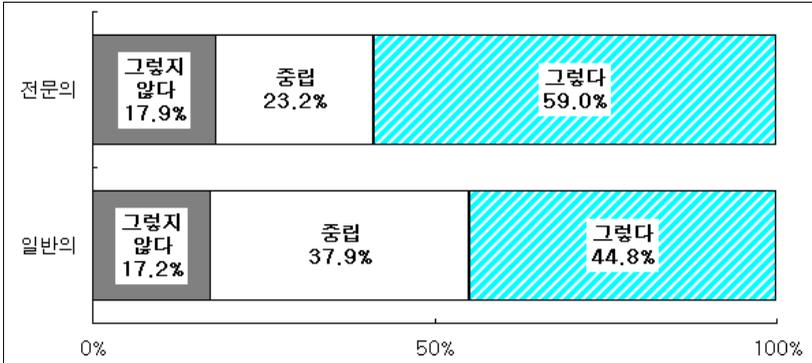
수준에서 유사하게 응답하고 있다. 전체적으로 볼 때 전문의나 전공·일반의 환자에 대한 진료 거부에 대한 정당성 의견은 유사하게 나타나고 있으며 전문의는 과잉진료 거부 시에, 전공·일반의는 진료방해 시에 환자에 대한 진료를 거부하겠다는 의견이 높게 나타나고 있다.

다음은 의료분야에 큰 쟁점이 되고 있는 존엄사(dying in dignity)에 대한 의사들의 견해를 살펴보고자 한다. 존엄사는 말기의 불치병 환자에게 인공적인 연명치료를 유보하거나 중단함으로써 환자가 자연사의 임종과정을 밟게 하는 임종의료를 의미한다. 이는 안락사(euthanasia)와는 다른데 안락사는 치료를 중단하는 것이 아니라 환자에게 죽음을 초래하는 약을 투여하는 등 인위적인 방법으로 치료가 불가능한 환자의 고통을 덜어주기 위해 자연적인 사망 이전에 환자를 사망에 이르게 하는 행위를 의미한다. 안락사는 대부분의 나라에서 불법행위로 인정되고 있으나 존엄사에 대해서는 이를 인정해야 한다는 의견이 많고 많은 국가들에서 합법화되고 있다.

대한의사협회는 이 문제와 관련하여 2002년 소생이 불가능한 환자의 진료를 중단하는 의사 윤리지침을 제안하였고 현재 윤리지침에는 이 내용이 포함되어 있다. 의사 윤리지침 제18조에 따르면, 의사는 의료행위가 의학적으로 무익, 무용하다고 판단된 경우 환자나 보호자가 적극적이고 확실한 의사 표시에 의하여 환자의 생명 유지치료 등 의료행위의 중단 또는 퇴원을 요구하는 경우에 의사는 의학적, 사회통념적으로 수용될 수 있다고 판단되면 의료를 보류, 철회, 중단할 수 있도록 하고 있다.

[그림 VI-9]는 의학적으로 회복불능의 환자(연명환자)에 대해 치료를 중단하는 것이 정당하다고 생각하는지에 대해서 전문의는 정당하다는 의견이 59.0%로 절반 이상이었으나 전공·일반의는 44.8%만이 정당하다고 응답하여 전문의가 전공·일반의보다 존엄사를 긍정적으로 받아들이고 있는 것으로 나타났다.

[그림 VI-9] 연명환자 치료 중단에 대한 견해



<표 VI-7>과 <표 VI-8>은 연명환자의 치료 중단 문제에 관해 전문의와 전공·일반의별로 개인적 특성에 따른 차이를 보여주고 있다. 전문의의 경우 일반병원에 종사하는 경우, 봉직이나 개원의의 경우 준엄사에 대한 찬성의견이 높았고 전공·일반의의 경우 전공·일반의원에 종사하는 경우 공중보건 의와 개원의의 경우 찬성의견이 높게 나타났다.

다음으로 [그림 VI-10]은 임신중절수술에 대한 견해를 물어본 결과를 보여주고 있다. 산모의 생명위험 등 의학적·사회적으로 적절하고 합당한 경우라면 인공임신중절수술을 하는 것이 정당하다고 보는지에 대해서 전문의나 전공·일반의 모두 정당하다는 의견이 75% 수준으로 높게 나타났다.

<표 VI-7> 연명환자 치료 중단에 대한 견해(전문직)

(단위: %, 명)

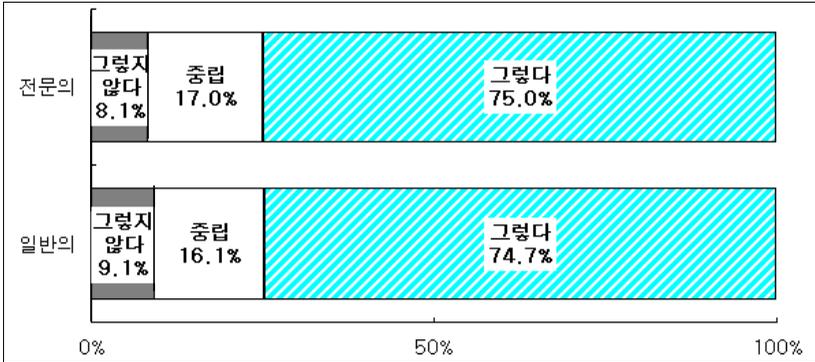
항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	1.1 (1)	16.5 (15)	22.0 (20)	44.0 (40)	16.5 (15)	3.58
	여자	0.0 (0)	19.0 (4)	28.6 (6)	42.9 (9)	9.5 (2)	3.43
연령별	30대	2.5 (1)	12.5 (5)	17.5 (7)	57.5 (23)	10.0 (4)	3.60
	40대	0.0 (0)	13.3 (6)	28.9 (13)	42.2 (19)	15.6 (7)	3.60
	50대	0.0 (0)	36.8 (7)	21.1 (4)	21.1 (4)	21.1 (4)	3.26
	60대 이상	0.0 (0)	12.5 (1)	25.0 (2)	37.5 (3)	25.0 (2)	3.75
소속기관별	종합병원	2.0 (1)	20.0 (10)	18.0 (9)	52.0 (26)	8.0 (4)	3.44
	병원	0.0 (0)	10.0 (2)	30.0 (6)	25.0 (5)	35.0 (7)	3.85
	의원	0.0 (0)	16.7 (7)	26.2 (11)	42.9 (18)	14.3 (6)	3.55
총경력별	3~5년	11.1 (1)	22.2 (2)	0.0 (0)	55.6 (5)	11.1 (1)	3.33
	6~10년	0.0 (0)	8.7 (2)	21.7 (5)	56.5 (13)	13.0 (3)	3.74
	11년 이상	0.0 (0)	18.8 (15)	26.3 (21)	38.8 (31)	16.3 (13)	3.53
지위별	개원의	0.0 (0)	16.4 (9)	25.5 (14)	38.2 (21)	20.0 (11)	3.62
	봉직의	0.0 (0)	4.2 (1)	16.7 (4)	66.7 (16)	12.5 (3)	3.88
	교직의	0.0 (0)	28.6 (6)	23.8 (5)	38.1 (8)	9.5 (2)	3.29
	전공의	12.5 (1)	25.0 (2)	25.0 (2)	37.5 (3)	0.0 (0)	2.88
	전임의	0.0 (0)	25.0 (1)	25.0 (1)	25.0 (1)	25.0 (1)	3.50
규모별	3~5인	0.0 (0)	9.5 (4)	28.6 (12)	45.2 (19)	16.7 (7)	3.69
	6~10인	0.0 (0)	28.6 (2)	0.0 (0)	57.1 (4)	14.3 (1)	3.57
	11~30인	0.0 (0)	25.0 (1)	50.0 (2)	0.0 (0)	25.0 (1)	3.25
	31인 이상	1.9 (1)	21.2 (11)	17.3 (9)	48.1 (25)	11.5 (6)	3.46
전체		0.9 (1)	17.0 (19)	23.2 (26)	43.8 (49)	15.2 (17)	3.55

<표 VI-8> 연명환자 치료 중단에 대한 견해(전공·일반의)

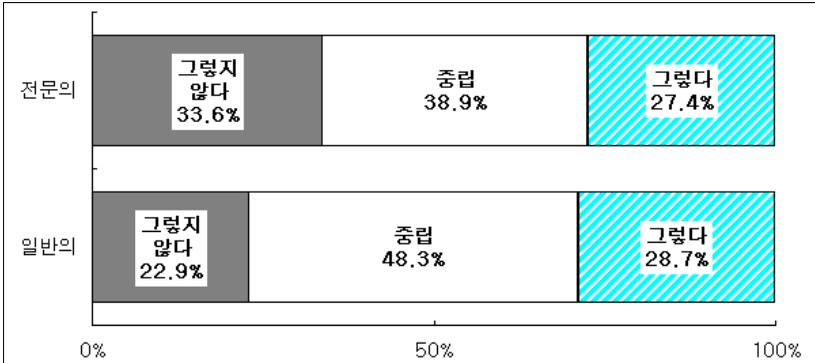
(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	3.8 (2)	9.4 (5)	37.7 (20)	39.6 (21)	9.4 (5)	3.42
	여자	2.9 (1)	20.6 (7)	38.2 (13)	32.4 (11)	5.9 (2)	3.18
연령별	20대	2.3 (1)	15.9 (7)	38.6 (17)	36.4 (16)	6.8 (3)	3.30
	30대	5.9 (2)	11.8 (4)	32.4 (11)	38.2 (13)	11.8 (4)	3.38
	40대	0.0 (0)	12.5 (1)	50.0 (4)	37.5 (3)	0.0 (0)	3.25
	50대	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
소속기관별	종합병원	3.9 (3)	14.5 (11)	36.8 (28)	36.8 (28)	7.9 (6)	3.30
	병원	0.0 (0)	33.3 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.67
	의원	0.0 (0)	0.0 (0)	37.5 (3)	50.0 (4)	12.5 (1)	3.75
총경력별	2년 이내	3.2 (1)	12.9 (4)	41.9 (13)	35.5 (11)	6.5 (2)	3.29
	3~5년	2.6 (1)	17.9 (7)	30.8 (12)	38.5 (15)	10.3 (4)	3.36
	6~10년	16.7 (1)	0.0 (0)	50.0 (3)	33.3 (2)	0.0 (0)	3.00
	11년 이상	0.0 (0)	9.1 (1)	45.5 (5)	36.4 (4)	9.1 (1)	3.45
지위별	개원의	0.0 (0)	0.0 (0)	44.4 (4)	44.4 (4)	11.1 (1)	3.67
	봉직의	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.50
	전공의	4.0 (3)	14.7 (11)	37.3 (28)	36.0 (27)	8.0 (6)	3.29
	공중보건직의	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	4.00
규모별	3~5인	0.0 (0)	0.0 (0)	37.5 (3)	50.0 (4)	12.5 (1)	3.75
	6~10인	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
	11~30인	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.00
	31인 이상	4.9 (3)	14.8 (9)	37.7 (23)	34.4 (21)	8.2 (5)	3.26
전체		3.4 (3)	13.8 (12)	37.9 (33)	36.8 (32)	8.0 (7)	3.32

[그림 VI-10] 임신중절수술에 대한 견해



[그림 VI-11] 제약회사, 의료기 상사의 사례비 관행에 대한 견해



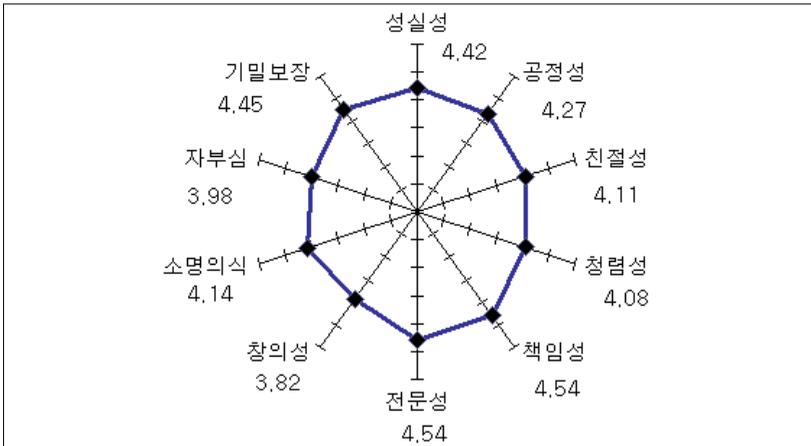
마지막으로 [그림 VI-11]은 제약회사나 의료기 상사로부터 사례비를 받는 관행이 불가피한지 여부에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 불가피하지 않다는 의견은 전공·일반의(22.9%)보다 전문의(33.6%)가 많았으며 전공·일반의의 경우 보통이라는 중립적 입장이 48.3%로 가장 높았다.

제2절 변호사의 직업윤리

1. 변호사의 직업윤리 덕목

여기에서는 직업윤리의 여러 가지 덕목 중 변호사들이 중요하게 생각하는 덕목이 무엇인지 살펴보고자 한다. 변호사들이 중시하는 근로 윤리 덕목은 책임성(4.5점)과 전문성(4.5점), 그리고 기밀보장(4.5점) 등이었다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 창의성(3.8점)으로 나타났다.

[그림 VI-12] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-변호사



<표 VI-9> 변호사의 직업윤리 덕목의 중요성

(단위: %, 점)

내 용	1	2	3	4	5	평균	
직장근로 윤리덕목	성실성	0.0	0.0	2.5	53.5	44.0	4.42
	공정성	0.5	0.5	9.5	51.0	38.5	4.27
	친절성	0.0	0.0	15.5	58.0	26.5	4.11
	청렴성	0.5	2.5	18.0	46.5	32.5	4.08
	책임성	0.0	0.0	1.5	43.5	55.0	4.54
	전문성	0.0	0.0	1.5	43.0	55.5	4.54
	창의성	0.0	4.5	29.0	46.5	20.0	3.82
	소명의식	0.0	2.5	13.5	52.0	32.0	4.14
	자부심	0.0	4.5	20.6	47.2	27.6	3.98
	기밀보장	0.0	1.5	7.0	36.5	55.0	4.45

<표 VI-10>은 전반적으로 보아 우리나라 변호사들의 직업윤리 수준을 변호사 스스로 어떻게 생각하고 있는지를 보여주고 있다. 변호사들은 스스로 평가해 볼 때 “직업윤리 수준이 높다”는 응답이 45.5%로 가장 많았고 이어서 “보통이다”란 응답이 44.5%로 높게 나타났다.

성별로는 남자 변호사들이 여자 변호사들보다 직업윤리 수준이 높다고 생각하는 경향이 있으며 연령별로는 3-40대의 경우가 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 총경력별로는 3~5년 경력의 변호사들이 높게 평가하는 경향이 있으며 소속기관별로는 30인 이상 로펌에 종사하는 변호사들이 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 규모별로는 2인 이하나 6~10인 규모의 소속기관에 종사하는 변호사들의 근로 윤리에 대한 평가가 높게 나타나고 있다.

<표 VI-10> 변호사의 직업윤리 수준

(단위: %, 명)

항목		매우 낮다 (1점)	낮다 (2점)	보통 이다 (3점)	높다 (4점)	매우 높다 (5점)	평균
성별	남자	0.0 (0)	6.5 (12)	44.1 (82)	46.2 (86)	3.2 (6)	3.46
	여자	0.0 (0)	7.1 (1)	50.0 (7)	35.7 (5)	7.1 (1)	3.43
	유의도	F=.328			p=.805		
연령별	20대	0.0 (0)	25.0 (1)	50.0 (2)	25.0 (1)	0.0 (0)	3.00
	30대	0.0 (0)	6.5 (4)	41.9 (26)	46.8 (29)	4.8 (3)	3.50
	40대	0.0 (0)	4.4 (4)	47.8 (43)	43.3 (39)	4.4 (4)	3.48
	50대	0.0 (0)	9.4 (3)	37.5 (12)	53.1 (17)	0.0 (0)	3.44
	60대 이상	0.0 (0)	8.3 (1)	50.0 (6)	41.7 (5)	0.0 (0)	3.33
	유의도	F=.403			p=.751		
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	8.9 (4)	55.6 (25)	31.1 (14)	4.4 (2)	3.31
	3~5년	0.0 (0)	2.6 (1)	41.0 (16)	48.7 (19)	7.7 (3)	3.62
	6~10년	0.0 (0)	7.7 (4)	38.5 (20)	51.9 (27)	1.9 (1)	3.48
	11년 이상	0.0 (0)	6.3 (4)	43.8 (28)	48.4 (31)	1.6 (1)	3.45
	유의도	F=1.266			p=.287		
소속기관별	30인 이상 로펌	0.0 (0)	6.3 (1)	50.0 (8)	31.3 (5)	12.5 (2)	3.50
	30인 미만 로펌	0.0 (0)	6.3 (4)	34.4 (22)	53.1 (34)	6.3 (4)	3.59
	2~4인합동사무소	0.0 (0)	2.3 (1)	51.2 (22)	44.2 (19)	2.3 (1)	3.47
	단독사무소	0.0 (0)	6.1 (4)	50.0 (33)	43.9 (29)	0.0 (0)	3.38
	공공/ 민간/기타	0.0 (0)	33.3 (3)	33.3 (3)	33.3 (3)	0.0 (0)	3.00
	유의도	F=3.122			p=.027		
규모별	2인 이하	0.0 (0)	0.0 (0)	23.5 (4)	76.5 (13)	0.0 (0)	3.76
	3~5인	0.0 (0)	7.4 (6)	55.6 (45)	33.3 (27)	3.7 (3)	3.33
	6~10인	0.0 (0)	3.1 (1)	34.4 (11)	56.3 (18)	6.3 (2)	3.66
	11~30인	0.0 (0)	8.5 (4)	40.4 (19)	51.1 (24)	0.0 (0)	3.43
	31인 이상	0.0 (0)	8.7 (2)	43.5 (10)	39.1 (9)	8.7 (2)	3.48
	유의도	F=.359			p=.782		
계		0.0 (0)	6.5 (13)	44.5 (89)	45.5 (91)	3.5 (7)	3.46

<표 VI-11> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도

(단위: %, 명)

항목		실제보다 매우낮게 평가받고 있다(1점)	실제보다 낮게평가 받고있다 (2점)	적절하다 (3점)	실제보다 높게평가 받고있다 (4점)	실제보다 매우높게 평가받고 있다(5점)	평균
성별	남자	16.1 (30)	60.8 (113)	22.6 (42)	0.5 (1)	0.0 (0)	2.08
	여자	14.3 (2)	64.3 (9)	14.3 (2)	7.1 (1)	0.0 (0)	2.14
	유의도	F=2.070		p=.105			
연령별	20대	25.0 (1)	75.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.75
	30대	14.5 (9)	59.7 (37)	25.8 (16)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.11
	40대	16.7 (15)	54.4 (49)	27.8 (25)	1.1 (1)	0.0 (0)	2.13
	50대	18.8 (6)	71.9 (23)	9.4 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.91
	60대 이상	8.3 (1)	83.3 (10)	0.0 (0)	8.3 (1)	0.0 (0)	2.08
	유의도	F=2.212		p=.088			
총경력별	2년 이내	22.2 (10)	62.2 (28)	15.6 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.93
	3~5년	10.3 (4)	69.2 (27)	20.5 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.10
	6~10년	9.6 (5)	53.8 (28)	36.5 (19)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.27
	11년 이상	20.3 (13)	60.9 (39)	15.6 (10)	3.1 (2)	0.0 (0)	2.02
	유의도	F=.961		p=.412			
소속기관별	30인 이상 로펌	12.5 (2)	75.0 (12)	12.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	30인 미만 로펌	14.1 (9)	68.8 (44)	17.2 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.03
	2~4인합동사무소	18.6 (8)	46.5 (20)	34.9 (15)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.16
	단독사무소	18.2 (12)	57.6 (38)	21.2 (14)	3.0 (2)	0.0 (0)	2.09
	공공/ 민간/기타	11.1 (1)	77.8 (7)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	유의도	F=.986		p=.401			
규모별	2인 이하	17.6 (3)	64.7 (11)	11.8 (2)	5.9 (1)	0.0 (0)	2.06
	3~5인	14.8 (12)	55.6 (45)	28.4 (23)	1.2 (1)	0.0 (0)	2.16
	6~10인	25.0 (8)	62.5 (20)	12.5 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.88
	11~30인	14.9 (7)	66.0 (31)	19.1 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.04
	31인 이상	8.7 (2)	65.2 (15)	26.1 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.17
	유의도	F=1.099		p=.351			
계		0.0 (0)	6.5 (13)	44.5 (89)	45.5 (91)	3.5 (7)	2.08

<표 VI-11>은 변호사에 대한 일반인들의 평가를 당사자들은 어느 정도 신뢰하는지를 살펴보고 있다. 한국직업능력개발원의 2006년 설문 결과에 따르면 일반인들의 법관에 대한 신뢰도는 48.9점으로 의사(59.6점)나 대학교수(53.3점) 등보다 낮았으나 언론인(44.4점)이나 정당인(32.7점) 보다 높게 나타났다. 이러한 4개 직종 종사자들에 대한 일반인의 신뢰도 설문결과를 제시한 후, 응답자가 속한 직종에 대한 신뢰도 평가점수의 적절성 여부를 물어본 결과, “적절하다”는 응답은 22.0%에 불과했으며 “실제보다 낮거나 매우 낮게 평가받고 있다”는 응답은 77.0%로 높게 나타났다. 이 경우 변호사들의 개인별, 일자리별 특성에 따른 응답의 차이는 거의 발견되지 않고 있다.

2. 윤리적 갈등에 대한 경험

<표 VI-12>는 의뢰인에 대한 변론 중 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부에 대한 결과를 보여주고 있다. 그 결과, 윤리적 갈등을 경험한 적이 있다는 응답이 64.0%로 나타나고 있다.

<표 VI-12> 윤리적 갈등 경험 여부

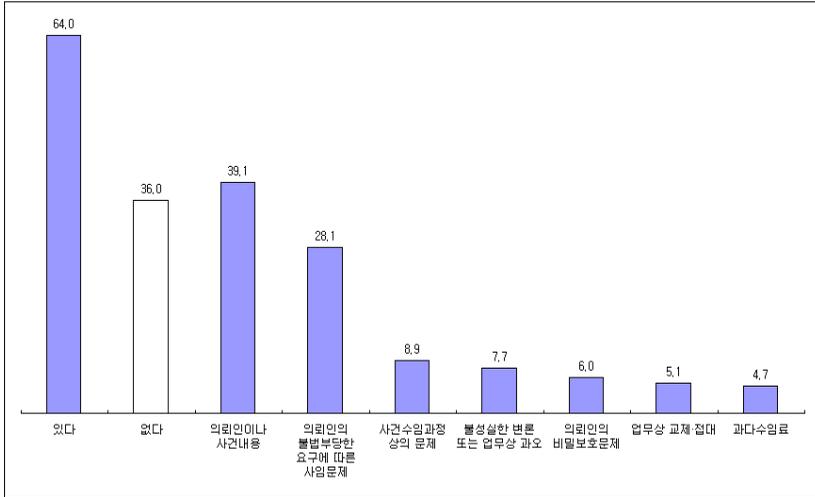
항목		예		아니오		유의도
성별	남자	65.6	(122)	34.4	(64)	F=2.934 p=.088
	여자	42.9	(6)	57.1	(8)	
연령별	20대	75.0	(3)	25.0	(1)	F=.114 p=.736
	30대	59.7	(37)	40.3	(25)	
	40대	68.9	(62)	31.1	(28)	
	50대	62.5	(20)	37.5	(12)	
	60대 이상	50.0	(6)	50.0	(6)	
총경력별	2년 이내	60.0	(27)	40.0	(18)	F=.095 p=.759
	3~5년	74.4	(29)	25.6	(10)	
	6~10년	63.5	(33)	36.5	(19)	
	11년 이상	60.9	(39)	39.1	(25)	

(단위: %, 명)

<표 계속>

항목		예	아니오	유의도
소속기관별	30인 이상 로펌	50.0 (8)	50.0 (8)	F=.846 p=.359
	30인 미만 로펌	67.2 (43)	32.8 (21)	
	2~4인합동사무소	58.1 (25)	41.9 (18)	
	단독사무소	66.7 (44)	33.3 (22)	
	공공/ 민간/기타	77.8 (7)	22.2 (2)	
규모별	2인 이하	52.9 (9)	47.1 (8)	F=.251 p=.617
	3~5인	61.7 (50)	38.3 (31)	
	6~10인	71.9 (23)	28.1 (9)	
	11~30인	72.3 (34)	27.7 (13)	
	31인 이상	52.2 (12)	47.8 (11)	
계		64.0 (128)	36.0 (72)	

[그림 VI-13] 변호사가 경험한 윤리적 갈등의 내용



성별로 보면, 남자 변호사들이 여자 변호사들보다 윤리적 갈등을 경험한 경우가 많았고 연령별로는 20대가 가장 많이 경험했으며 총 경력별로는 3~5년인 경우가 윤리적 갈등을 경험한 비율이 높게 나타났다. 소속기관별로는 공공기관이나 민간기업에 근무하는 변호사들 중에 윤리적 갈등을 경험한 경

우가 많았으며 규모별로는 11~30인 이상인 경우가 윤리적 갈등 경험 비율이 높게 나타났다.

어떤 윤리적 갈등을 경험했는지와 관련하여 복수응답을 받은 결과, 가장 많은 응답을 보여주고 있는 것은 윤리적 갈등을 경험한 전체 변호사들이 모두 경험한 갈등은 “의뢰인이나 사건 내용 때문에”(100%)였으며 이어서 “의뢰인의 불법 부당한 요구에 따른 사임문제 때문에”가 44.6%, 리베이트 수수 등 사건 수입과정상의 문제 때문에“가 15.2%로 높은 응답률을 보여주었다.

3. 윤리적 문제에 대한 견해

여기에서는 윤리적 문제에 대한 변호사들의 견해를 살펴보고자 한다. 먼저 변호사들을 대상으로 법조계 전관예우에 대한 견해를 들어본 결과, 65.5%의 변호사가 ‘부정적이다(매우 29.0%, 부정적 36.5%)’라고 응답하였다. 이경원·김정화(2002)의 조사 결과에 따르면 같은 문항에 대해서 변호사들은 41.7%만이 부정적이라고 응답하고 있는데 이러한 결과를 염두에 본다면 전관예우 관행에 대해서 부정적으로 생각하는 견해가 점차 증가했음을 알 수 있다. 성별로 보면, 여자 변호사의 경우가 남자 변호사에 비해서 전관예우 관행에 대해 부정적으로 생각하는 경향이 있으며 연령별로는 젊은 세대일수록 부정적으로 보는 경향이 강하였다. 소속기관별로는 단독사무소에 근무하는 변호사들의 경우가 부정적인 시각이 강하였고 규모별로는 2인 이하의 경우가 가장 부정적이었다.

다음으로 법무법인 등이 의뢰인을 위하여 업무를 수행함에 있어서 그 의뢰인의 이익과 충돌되는 다른 사람으로부터 위임을 받아 업무를 수행하는 것에 대한 견해를 78.4%의 변호사가 “수임해서는 안 된다”고 응답하였다. 성별로는 여자 변호사들이 이익이 충돌하는 타 사건을 맡아서는 안 된다는 시각이 강하였고 20~30대가 40~50대에 비해서 이익충돌 사건에 대한 수입에 대해서 부정적으로 생각하는 경향을 보여주었다. 소속기관별로는 로펌에 근무하는 변호사들이 이익충돌 사건 위임에 대해 관대하게 생각하는 경향이 강

하였으며 규모별로는 6~10인의 경우가 관대하게 생각하는 경향이 강하였다.

이어서 기업체에 고용된 사내변호사들이 고용주의 범죄행위를 고발하는 문제에 대해 변호사의 '정당하다'는 의견과 '부당하다'는 의견이 각각 35.5%로 대립하고 있는 것으로 나타났다. '보통이다'는 의견도 29.0%로 비교적 높음을 함께 고려할 때, 변호사 집단 내에서도 고용주 고발에 대해서는 의견이 양분되어 있음을 알 수 있다.

성별로 보면, 여자 변호사가 정당하다는 의견이 많았고 연령별로는 40대가, 총 경력별로는 6~10년차인 변호사들이, 소속기관별로는 2~4인 합동사무소에 근무하는 변호사가 정당하다는 의견이 많았다.

사회적으로 비난받는 사건에 대해 변호사가 수임을 거절하는 문제에 대해서는 52.0%의 변호사들이 '거절할 수 없다'는 의견을 보여 주었다. 이는 사건의 비난여부와 관계없이 변호사는 대체적으로 사건수임을 '거절해서는 안 된다'는 의견이 다소 높게 나타났다고 할 수 있다.

<표 VI-13> 전관예우에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		매우 부정적이다 (1점)	부정적이다 (2점)	보통이다 (3점)	긍정적이다 (4점)	매우 긍정적이다 (5점)	평균
성별	남자	26.9 (50)	38.2 (71)	32.3 (60)	2.7 (5)	0.0 (0)	2.11
	여자	57.1 (8)	14.3 (2)	28.6 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.71
연령별	20대	25.0 (1)	50.0 (2)	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	30대	32.3 (20)	37.1 (23)	29.0 (18)	1.6 (1)	0.0 (0)	2.00
	40대	27.8 (25)	36.7 (33)	31.1 (28)	4.4 (4)	0.0 (0)	2.12
	50대	28.1 (9)	34.4 (11)	37.5 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.09
	60대 이상	25.0 (3)	33.3 (4)	41.7 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.17
총경력별	2년 이내	24.4 (11)	35.6 (16)	35.6 (16)	4.4 (2)	0.0 (0)	2.20
	3~5년	30.8 (12)	33.3 (13)	33.3 (13)	2.6 (1)	0.0 (0)	2.08
	6~10년	30.8 (16)	40.4 (21)	25.0 (13)	3.8 (2)	0.0 (0)	2.02
	11년 이상	29.7 (19)	35.9 (23)	34.4 (22)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.05
직위별	30인이상 로펌	31.3 (5)	37.5 (6)	31.3 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	30인미만 로펌	25.0 (16)	42.2 (27)	32.8 (21)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.08
	합동사무소	16.3 (7)	27.9 (12)	51.2 (22)	4.7 (2)	0.0 (0)	2.44
	단독사무소	40.9 (27)	36.4 (24)	19.7 (13)	3.0 (2)	0.0 (0)	1.85
	공공/민간기타	22.2 (2)	33.3 (3)	33.3 (3)	11.1 (1)	0.0 (0)	2.33
규모별	2인 이하	17.6 (3)	64.7 (11)	17.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	3~5인	37.0 (30)	27.2 (22)	33.3 (27)	2.5 (2)	0.0 (0)	2.01
	6~10인	18.8 (6)	40.6 (13)	34.4 (11)	6.3 (2)	0.0 (0)	2.28
	11~30인	31.9 (15)	36.2 (17)	31.9 (15)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.00
	31인 이상	17.4 (4)	43.5 (10)	34.8 (8)	4.3 (1)	0.0 (0)	2.26
계		29.0 (58)	36.5 (73)	32.0 (64)	2.5 (5)	0.0 (0)	2.08

<표 VI-14> 의뢰인 이익충돌 타사건 수입에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	0.0 (0)	7.5 (14)	14.5 (27)	52.7 (98)	24.7 (46)	3.95
	여자	0.0 (0)	0.0 (0)	14.3 (2)	57.1 (8)	28.6 (4)	4.14
연령별	20대	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (1)	75.0 (3)	4.75
	30대	0.0 (0)	6.5 (4)	3.2 (2)	54.8 (34)	35.5 (22)	4.19
	40대	0.0 (0)	8.9 (8)	20.0 (18)	51.1 (46)	18.9 (17)	3.81
	50대	0.0 (0)	6.3 (2)	21.9 (7)	53.1 (17)	18.8 (6)	3.84
	60대 이상	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (2)	66.7 (8)	16.7 (2)	4.00
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	2.2 (1)	13.3 (6)	57.8 (26)	26.7 (12)	4.09
	3~5년	0.0 (0)	10.3 (4)	7.7 (3)	46.2 (18)	35.9 (14)	4.08
	6~10년	0.0 (0)	3.8 (2)	17.3 (9)	57.7 (30)	19.2 (10)	3.94
	11년 이상	0.0 (0)	10.9 (7)	17.2 (11)	50.0 (32)	21.9 (14)	3.83
직위별	30인이상 로펌	0.0 (0)	12.5 (2)	0.0 (0)	56.3 (9)	31.3 (5)	4.06
	30인미만 로펌	0.0 (0)	9.4 (6)	9.4 (6)	60.9 (39)	20.3 (13)	3.92
	합동사무소	0.0 (0)	2.4 (1)	28.6 (12)	45.2 (19)	23.8 (10)	3.90
	단독사무소	0.0 (0)	7.6 (5)	15.2 (10)	53.0 (35)	24.2 (16)	3.94
	공공/민간기타	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (1)	44.4 (4)	44.4 (4)	4.33
규모별	2인 이하	0.0 (0)	5.9 (1)	23.5 (4)	41.2 (7)	29.4 (5)	3.94
	3~5인	0.0 (0)	9.9 (8)	21.0 (17)	50.6 (41)	18.5 (15)	3.78
	6~10인	0.0 (0)	3.1 (1)	15.6 (5)	43.8 (14)	34.4 (11)	4.13
	11~30인	0.0 (0)	4.3 (2)	4.3 (2)	63.8 (30)	27.7 (13)	4.15
	31인 이상	0.0 (0)	8.7 (2)	4.3 (1)	60.9 (14)	26.1 (6)	4.04
계		0.0 (0)	7.0 (14)	14.6 (29)	53.3 (106)	25.1 (50)	3.96

<표 VI-15> 사내변호사 내부고발 문제에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		정당한 일이다	동기가 불법적이지 않는 한 정당한 일이다	상황에 따라 정당할 수도 있고 부당할 수도 있다	부당하나, 불가피한 경우 예외적으로 용납될 수 있다	절대 있을 수 없는 일이다	평균
성별	남자	10.8 (20)	23.7 (44)	29.6 (55)	27.4 (51)	8.6 (16)	2.99
	여자	28.6 (4)	21.4 (3)	21.4 (3)	21.4 (3)	7.1 (1)	2.57
연령별	20대	25.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	75.0 (3)	0.0 (0)	3.25
	30대	12.9 (8)	24.2 (15)	29.0 (18)	22.6 (14)	11.3 (7)	2.95
	40대	12.2 (11)	25.6 (23)	32.2 (29)	22.2 (20)	7.8 (7)	2.88
	50대	6.3 (2)	21.9 (7)	28.1 (9)	34.4 (11)	9.4 (3)	3.19
	60대 이상	16.7 (2)	16.7 (2)	16.7 (2)	50.0 (6)	0.0 (0)	3.00
	총경력 별	2년 이내	6.7 (3)	26.7 (12)	17.8 (8)	35.6 (16)	13.3 (6)
3~5년		7.7 (3)	20.5 (8)	41.0 (16)	23.1 (9)	7.7 (3)	3.03
6~10년		25.0 (13)	19.2 (10)	36.5 (19)	11.5 (6)	7.7 (4)	2.58
11년 이상		7.8 (5)	26.6 (17)	23.4 (15)	35.9 (23)	6.3 (4)	3.06
직위별	30인이상 로펌	12.5 (2)	6.3 (1)	31.3 (5)	25.0 (4)	25.0 (4)	3.44
	30인미만 로펌	9.4 (6)	23.4 (15)	32.8 (21)	31.3 (20)	3.1 (2)	2.95
	합동사무소	23.3 (10)	27.9 (12)	16.3 (7)	20.9 (9)	11.6 (5)	2.70
	단독사무소	7.6 (5)	25.8 (17)	31.8 (21)	25.8 (17)	9.1 (6)	3.03
	공공/민간기타	11.1 (1)	11.1 (1)	44.4 (4)	33.3 (3)	0.0 (0)	3.00
규모별	2인 이하	11.8 (2)	23.5 (4)	17.6 (3)	29.4 (5)	17.6 (3)	3.18
	3~5인	12.3 (10)	29.6 (24)	29.6 (24)	23.5 (19)	4.9 (4)	2.79
	6~10인	12.5 (4)	28.1 (9)	21.9 (7)	28.1 (9)	9.4 (3)	2.94
	11~30인	14.9 (7)	19.1 (9)	25.5 (12)	31.9 (15)	8.5 (4)	3.00
	31인 이상	4.3 (1)	4.3 (1)	52.2 (12)	26.1 (6)	13.0 (3)	3.39
계		12.0 (24)	23.5 (47)	29.0 (58)	27.0 (54)	8.5 (17)	2.97

<표 VI-16> 사회적 비난사건 수임거절에 대한 견해

(단위: %, 명)

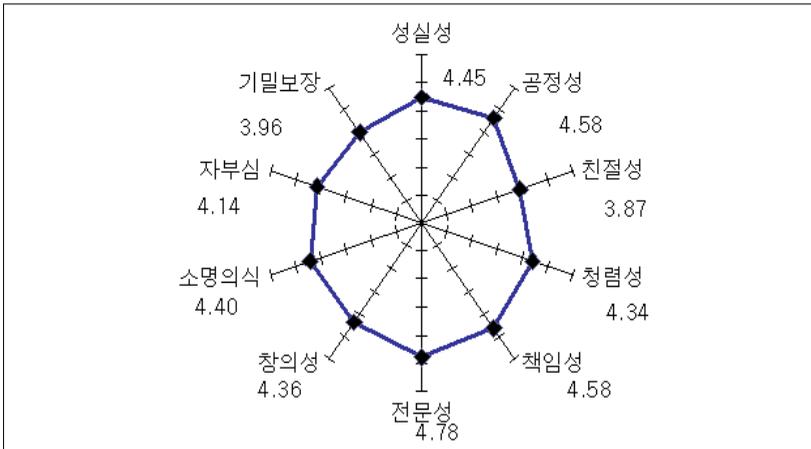
항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	11.8 (22)	40.3 (75)	22.6 (42)	22.6 (42)	2.7 (5)	2.64
	여자	7.1 (1)	42.9 (6)	21.4 (3)	21.4 (3)	7.1 (1)	2.79
연령별	20대	0.0 (0)	50.0 (2)	0.0 (0)	50.0 (2)	0.0 (0)	3.00
	30대	11.3 (7)	46.8 (29)	11.3 (7)	27.4 (17)	3.2 (2)	2.65
	40대	12.2 (11)	34.4 (31)	32.2 (29)	18.9 (17)	2.2 (2)	2.64
	50대	12.5 (4)	43.8 (14)	18.8 (6)	25.0 (8)	0.0 (0)	2.56
	60대 이상	8.3 (1)	41.7 (5)	25.0 (3)	8.3 (1)	16.7 (2)	2.83
	총경력 별	2년 이내	11.1 (5)	44.4 (20)	20.0 (9)	24.4 (11)	0.0 (0)
	3~5년	2.6 (1)	48.7 (19)	17.9 (7)	28.2 (11)	2.6 (1)	2.79
	6~10년	13.5 (7)	34.6 (18)	23.1 (12)	26.9 (14)	1.9 (1)	2.69
	11년 이상	15.6 (10)	37.5 (24)	26.6 (17)	14.1 (9)	6.3 (4)	2.58
직위별	30인이상 로펌	12.5 (2)	50.0 (8)	12.5 (2)	12.5 (2)	12.5 (2)	2.63
	30인미만 로펌	7.8 (5)	46.9 (30)	26.6 (17)	17.2 (11)	1.6 (1)	2.58
	합동사무소	14.0 (6)	34.9 (15)	23.3 (10)	27.9 (12)	0.0 (0)	2.65
	단독사무소	13.6 (9)	36.4 (24)	21.2 (14)	25.8 (17)	3.0 (2)	2.68
	공공/민간기타	0.0 (0)	33.3 (3)	22.2 (2)	33.3 (3)	11.1 (1)	3.22
규모별	2인 이하	5.9 (1)	35.3 (6)	17.6 (3)	35.3 (6)	5.9 (1)	3.00
	3~5인	12.3 (10)	38.3 (31)	25.9 (21)	21.0 (17)	2.5 (2)	2.63
	6~10인	9.4 (3)	43.8 (14)	15.6 (5)	28.1 (9)	3.1 (1)	2.72
	11~30인	14.9 (7)	40.4 (19)	23.4 (11)	19.1 (9)	2.1 (1)	2.53
	31인 이상	8.7 (2)	47.8 (11)	21.7 (5)	17.4 (4)	4.3 (1)	2.61
계		11.5 (23)	40.5 (81)	22.5 (45)	22.5 (45)	3.0 (6)	2.65

제3절 교수의 직업윤리

1. 교수의 직업윤리 덕목

여기에서는 직업윤리의 여러 가지 덕목 중 교수들이 중요하게 생각하는 덕목이 무엇인지 살펴보고자 한다. 교수들이 중시하는 근로 윤리 덕목은 전문성(4.8점)과 책임성(4.6점), 그리고 공정성(4.6점) 등이었다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 친절성(3.9점)으로 나타났다.

[그림 VI-14] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-교수



<표 VI-17>은 전반적으로 보아 우리나라 교수들의 직업윤리 수준을 교수 스스로 어떻게 생각하고 있는지를 보여주고 있다. 교수들은 스스로 평가해 볼 때 “직업윤리 수준이 보통이다”는 응답이 46.0%로 가장 많았고, “높다”란 응답이 36.0%로 높게 나타났다. 전체적으로 자신들의 직업윤리 수준을 긍정적으로 평가한 비율이 37.0%로 부정적 평가 17%보다 높게 나타났다

성별로는 남자 교수와 여자 교수간에 차이가 나타나지 않았으며, 연령별로

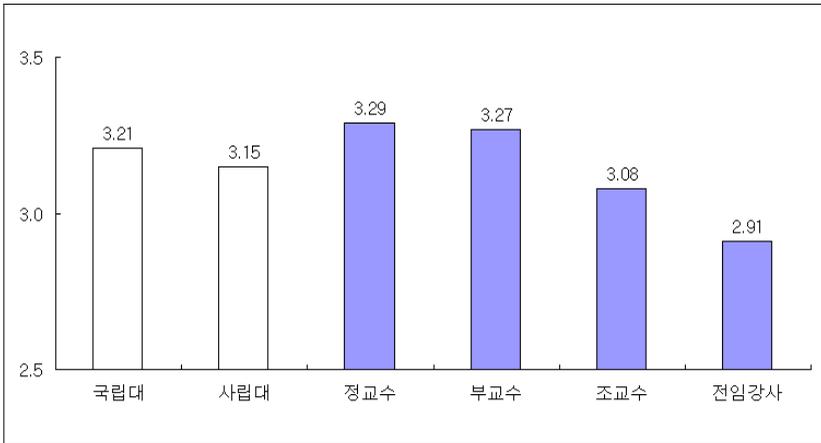
는 40대 이상이 30대보다 높게 자신들의 직업윤리 수준을 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 총경력별로는 6~10년 경력의 교수들이 높게 평가하는 경향이 있으며 보직교수들이 무보직교수들보다 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 직위별로는 직위가 올라갈수록 높은 직업윤리 수준을 보여주는 특징을 보여주고 있다. 한편 최종학위 전공별 차이를 살펴보면 의약계열과 예체능계열의 교수들의 근로 윤리에 대한 평가가 높게 나타나고 있다.

<표 VI-17> 교수의 직업윤리 수준

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	3.19	172	.802	F=1.919
	여자	3.18	28	.670	
연령별	30대	3.03	35	.785	F=.798
	40대	3.23	100	.777	
	50대	3.20	56	.840	
	60대 이상	3.22	9	.441	
근무대학별	국립대	3.25	69	.881	F=2.142‡
	사립대	3.15	131	.728	
총경력별	2년 이내	2.86	37	.855	F=1.441
	3~5년	3.31	39	.694	
	6~10년	3.46	35	.780	
	11년 이상	3.16	89	.752	
직위별	정교수	3.29	75	.731	F=2.561*
	부교수	3.27	49	.785	
	조교수	3.08	53	.703	
	전임강사	2.91	23	1.041	
보직보유별	예	3.28	71	.721	F=.902
	아니오	3.13	129	.814	
전공별	인문계열	3.13	31	.846	F=.938
	사회계열	3.13	60	.676	
	자연계열	3.24	34	.923	
	공학계열	3.14	44	.852	
	의약계열	3.50	2	.707	
	사범계열	3.00	10	.667	
	예체능계열	3.53	19	.612	
학위취득지별	국내	3.23	112	.782	F=.814
	해외	3.13	87	.790	

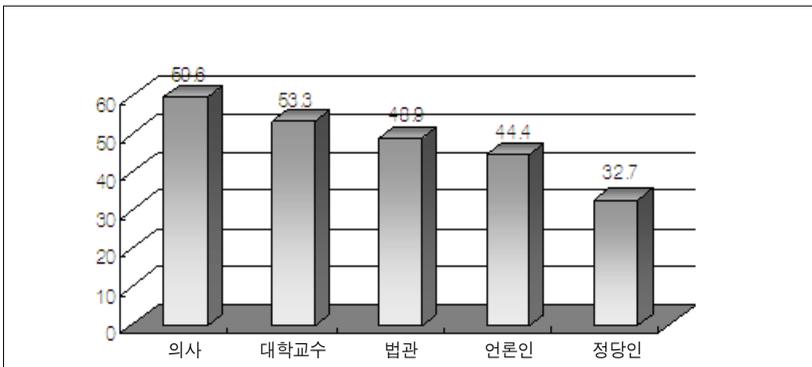
주: 1) ‡ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

[그림 VI-15] 교수의 직업윤리 수준 비교



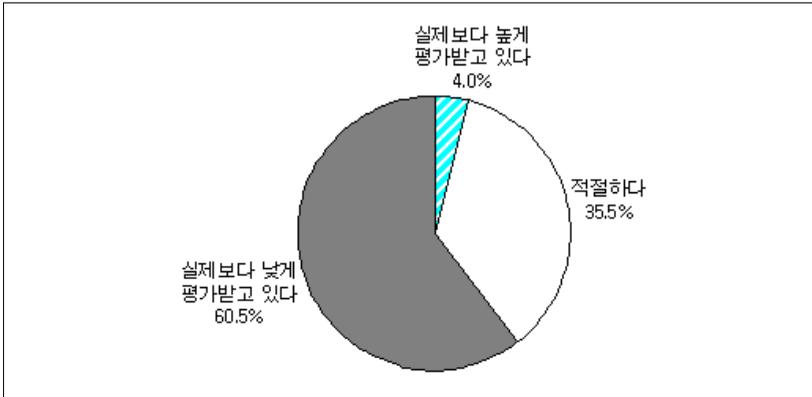
전문직에 대한 일반인들의 신뢰도에 대한 평가를 위해 설문조사 결과를 사용하였다. [그림 IV-15]는 한국직업능력개발원이 2006년에 실시한 [사회적 자본과 인적자원개발 설문조사] 결과이다. 조사결과에 따르면 일반인들의 대학교수에 대한 신뢰가 53.3점(100점 만점)으로 나타났으며 의사의 경우 59.6 점, 법관 48.9점, 언론인 44.4점, 정당인 32.7점 등으로 나타났다.

[그림 VI-16] 전문직에 대한 일반인들의 신뢰도(2006)



위의 설문결과에 대하여 교수들에게 ‘대학교수에 대한 신뢰 점수(53.3점)의 적절성’을 물어본 결과, “적절하다”는 응답은 35.5%로 나타났으나 “실제보다 낮거나 매우 낮게 평가받고 있다”는 응답은 61.1%로 나타났다.

[그림 VI-17] 교수에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도



2. 윤리적 갈등에 대한 경험

<표 IV-18>은 교수직을 수행하면서 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부에 대한 응답 결과를 보여주고 있다. 그 결과, 윤리적 갈등을 경험한 적이 있다는 응답이 42.5%로 나타나고 있다.

성별로 보면, 여자 교수들이 남자 교수들보다 윤리적 갈등을 경험한 경우가 많았고 나이가 많을수록 윤리적 갈등을 많이 경험했으며 사립대학 근무 교수들보다는 국립대학에 근무하는 교수들의 경우가 윤리적 갈등을 경험한 비율이 높았다.

총경력별로는 11년 이상인 경우가 윤리적 갈등을 경험한 비율이 높게 나타났다.

직위별로는 정교수의 경우가 윤리적 갈등을 경험한 비율이 가장 높게 나타났으며 전공별로는 예체능계열의 경우가 윤리적 갈등 경험 비율이 높게

나타났다. 또한 국내에서 학위를 취득한 교수들이 해외에서 학위를 취득한 경우보다 윤리적 갈등 경험 비율이 높게 나타났다.

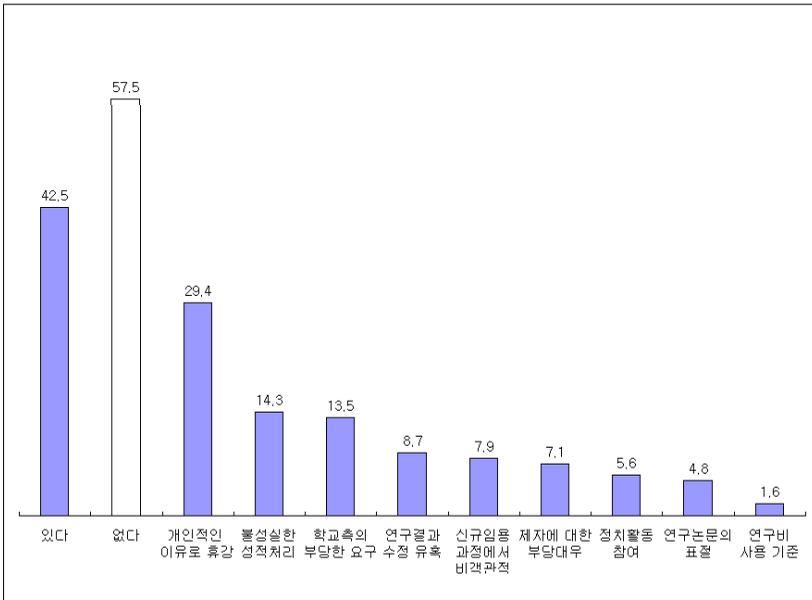
<표 VI-18> 윤리적 갈등 경험 여부

항목		평균	N	표준편차	유의도
성별	남자	1.58	172	.495	F=.204
	여자	1.54	28	.508	
연령별	30대	1.63	35	.490	F=3.758#
	40대	1.63	100	.485	
	50대	1.46	56	.503	
	60대 이상	1.44	9	.527	
근무대학별	국립대	1.51	69	.504	F=1.979
	사립대	1.61	131	.489	
총경력별	2년 이내	1.70	37	.463	F=3.971*
	3~5년	1.56	39	.502	
	6~10년	1.66	35	.482	
	11년 이상	1.49	89	.503	
직위별	정교수	1.49	75	.503	F=3.305#
	부교수	1.61	49	.492	
	조교수	1.60	53	.494	
	전임강사	1.70	23	.470	
보직보유별	예	1.59	71	.495	F=.122
	아니오	1.57	129	.498	
전공별	인문계열	1.48	31	.508	F=.017
	사회계열	1.58	60	.497	
	자연계열	1.56	34	.504	
	공학계열	1.68	44	.471	
	의약계열	2.00	2	.000	
	사범계열	1.50	10	.527	
	예체능계열	1.47	19	.513	
학위취득지별	국내	1.52	112	.502	F=3.187#
	해외	1.64	87	.482	

주: 1) # $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

윤리적 갈등을 경험한 적이 있다고 응답한 교수 85명을 대상으로 어떤 윤리적 갈등을 경험했는지와 관련하여 복수응답을 받았다. 그 결과 가장 많은 응답을 보여주고 있는 것은 윤리적 갈등을 경험한 전체 교수 가운데 29.4%가 “개인적인 이유로 휴강을 해서”로 가장 높게 나타났으며, 다음은 “공정하고 정확한 성적처리를 못해서”가 14.3%, “학교 측의 부당한 요구 때문에”가 13.5%, “연구결과에 대한 수정 유혹 때문에” 8.7%, “신규임용과정에 참여해 객관적인 입장을 취하지 못해서” 7.9%, “제자에 대한 부당한 대우 문제로” 7.1%, “정치활동 참여 문제로” 5.6% 순으로 나타났다([그림 VI-18]).

[그림 VI-18] 교수들의 윤리적 갈등 내용



3. 윤리적 문제에 대한 견해

교수들의 직업윤리와 관련된 문제에 대한 견해를 알아보기 위하여 다음의 질문에 대한 응답을 구하였다.

문 1	귀하께서는 교육의 질 향상을 위해 강의 평가가 필요하다고 생각하십니까?
문 2	귀하께서는 휴강을 했을 경우 보강을 해야 한다고 생각하십니까?
문 3	귀하께서는 해외 학술지에 발표한 논문을 번역하여 국내 학술지에 게재하는 행위가 연구윤리를 위반(중복 게재 등)하는 것이라고 생각하십니까?
문 4	귀하께서는 (석사)논문 지도교수가 제자의 학위논문을 일부 수정하여 학술지 등에 투고한 논문의 공동저자로 표시하는 행위가 연구윤리를 위반하는 것이라고 생각하십니까?
문 5	귀하께서는 교수의 정치참여에 대해 어떻게 생각하십니까?
문 6	귀하께서는 정치활동을 이유로 1년 이상 휴직하는 교수의 교수직을 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?

가. 강의 평가에 대한 의견

최근 각 분야에서 소비자 혹은 수요자 중심의 서비스에 대한 관심이 증가되면서 대학교육에서도 중요한 소비자인 학생들의 요구와 기대를 만족시키는 것이 중요하다는 견해가 지배적이다.

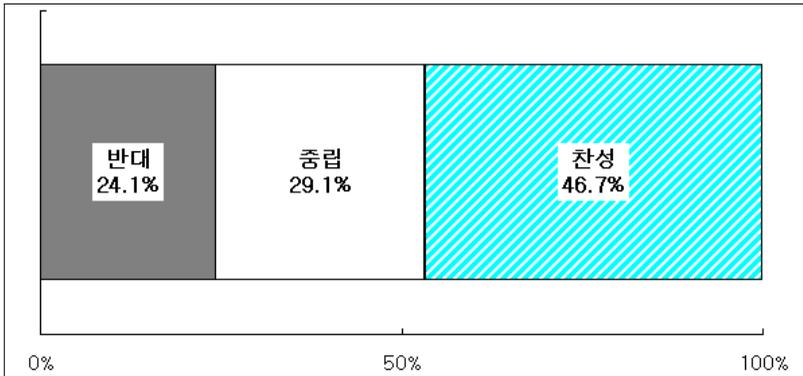
이를 위해서 거의 모든 대학에서 학생들에게 제공되는 서비스 중에서 가장 핵심이라고 할 수 있는 ‘강의’에 대한 학생들의 평가가 이루어져오고 있다. 강의에 대한 평가와 평가결과 반영은 대학평가 항목에서도 중요하게 다루어지고 있고 교수들의 재임용이나 승진 시에도 중요한 지표로 활용되고 있다.

이와 같은 강의평가 결과를 공개하는 것이 옳으나 아니냐에 대해서는 찬반이 엇갈리고 있다. 강의도 학생들에게 제공되는 서비스이기 때문에 당연히 공개되어야 한다는 입장도 충분히 납득이 가는 견해이다. 반면 학생들에게 제공되는 교수의 강의는 하나의 ‘상품’이라기보다는 ‘지식’이고, 학생은 소비자인 동시에 교수의 제자라는 관점(즉 사제관계의 입장)을 강조하는 입장에서는 강의평가 결과에 대해서 부정적인 견해를 피력하고 있다.

매학기 이루어지는 강의평가 결과의 공개가 필요하다고 생각하는지를 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 46.7%가 “(매우)그렇다”고 응답하였다. 그러나 이 질문에 대하여 “(전혀)그렇지 않다”고 응답한 교수는 24.1%나 되

고 ‘보통이다’라는 유보적인 견해도 29.1%로 나타나 강의평가 결과 공개에 대해서는 찬반이 엇갈리는 것으로 나타났다.

[그림 VI-19] 강의 평가 결과공개에 대한 의견



이 질문에 대하여 집단별로 살펴보면 남자 교수들이 여자 교수들보다 긍정적으로 응답한 것으로 나타났다. 연령별로 보면 30대보다 40대 이상의 교수들이 강의 평가 결과 공개에 대하여 필요하다고 보았다. 총경력별로 보면 2년 이내의 경력을 가진 교수들과 6~10년의 경력을 가진 교수들이 긍정적인 견해를 가지고 있었으며, 직위별로는 직위가 높을수록 긍정적 응답의 비율이 증가하는 추세를 볼 수 있다. 최종학위 전공별 차이를 보면 공학계열 교수들이 가장 긍정적인 것으로 나타났는데 응답자 가운데 62.8%가 긍정적인 견해를 밝혔다.

나. 불가피한 휴강의 보강에 대한 견해

대학 교수의 주요 역할인 교육, 연구, 사회봉사 중에서 가장 핵심적인 위치에 자리 잡고 있는 것이 교육이다. 교육의 양태는 다양한 형태로 나날 수 있지만, 가장 대표적인 것이 ‘강의’이다.

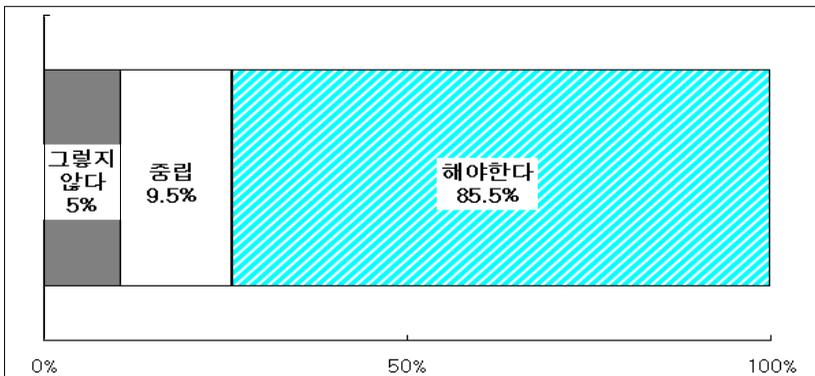
교수들이 학교에 머무는 동안에 수행하는 가장 중요한 임무가 곧 강의이

고, 많은 시간이 강의 준비와 운영에 활용되고 있다. 따라서 어떠한 경우라도 다른 일들이 강의에 우선할 수는 없다는 견해가 대부분의 교수들이 가지고 있는 일반적인 견해이다. 이것은 학생들의 입장에서 보면 학습권의 보장과 직접적으로 관련된다. 이러한 취지에 따라서 대부분의 대학에서는 공식적인 휴강을 하게 되면 보장을 하는 것이 관례화되어 있고 그 절차도 규정으로 정해져 있다.

그러나 일부 교수들은 강의를 담당한 교수 자신의 의지가 아니라 학교 전체의 학사운영과 관련된 공식적인 휴강(예컨대 사전에 예정되지 않았던 중요한 교수회의, 입시 면접, 논술시험 감독과 채점 등)에 대해서도 반드시 보장을 해야 하는가에 대해서는 일부 다른 견해를 가진 경우가 있다는 것도 사실이다.

불가피한 상황으로 인해 휴강을 했을 경우라도 보장을 해야 한다고 생각 하는지를 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 85.5%가 “(매우)그렇다”고 응답하였다. 이 질문에 대하여 “(전혀)그렇지 않다”고 응답한 교수는 5.0%에 불과한 것으로 나타났으며, “보통이다”라는 견해도 9.50%로 나타났다.

[그림 VI-20] 불가피한 휴강 보장에 대한 견해



이 질문에 대하여 집단별로 살펴보면 남자 교수들이 여자 교수들보다 긍정적으로 응답한 것으로 나타났다. 연령별로 보면 30대 교수들이 불가피한

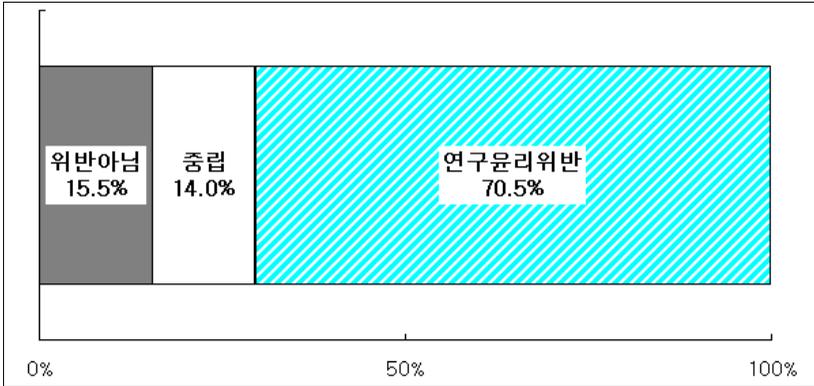
휴강의 경우 보강을 해야 한다고 응답한 비율이 높았으며, 총경력별로는 2년 이내의 경력을 가진 교수들 전원이(100.0%) 긍정적인 견해를 밝혔다. 최종학위 전공별 차이를 보면 공학계열 교수들이 가장 긍정적인 것으로 나타났는데 응답자 가운데 93.2%가 긍정적인 견해를 나타냈다.

다. 해외논문 중복게재에 대한 견해

국내외 학술지의 독자층이 상이하기 때문에 국내학술지에 게재한 논문을 번역하여 외국 학술지에 게재하거나 외국학술지에 게재된 논문을 국내에 게재하는 사례들이 있다. 이러한 번역행위를 중복게재로 인정해야 하는가에 대한 문제는 논란이 되어 왔다. 언어권의 차이에 따른 독자층은 다르지만 동일한 논지와 결론을 가진 논문인 경우 중복게재가 될 수 있으며 국내외 학계를 일원적으로 봐야 한다는 입장과 국내외 독자층이 다르기 때문에 번역행위를 적극적인 의사소통행위로 봐야 한다는 입장간에 논란이 생길 수 있다.

해외 학술지에 발표한 논문을 번역하여 국내 학술지에 게재하는 행위(중복 게재 등)가 연구윤리를 위반하는 것이라고 생각하는지에 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 70.5%가 “(매우)그렇다”고 응답함으로써 대부분의 교수들이 논문 중복게재는 연구 윤리 위반이라는 견해를 보여 주었다. 이 질문에 대하여 “(전혀)그렇지 않다”고 응답한 교수는 15.5%에 불과한 것으로 나타났으며, “보통이다”라는 견해도 14.0%로 나타났다.

[그림 VI-21] 해외논문 중복게재에 대한 견해



이 질문에 대하여 집단별로 살펴보면 남자 교수들이 여자 교수들보다 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높게 나타났다. 연령별로 보면 30대와 40대의 교수들이 50대 이상의 교수들보다 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높았으며, 총 경력별로는 3~5년, 6~10년 경력의 교수들이 긍정적인 견해를 밝혔다. 보직보유별 차이를 보면 무보직교수들이 보직교수들보다 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높았고, 최종학위 전공별 차이를 보면 자연계열 교수들이 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 사회계열, 공학계열 교수 순으로 긍정적인 견해를 보였다. 학위취득지별 차이를 보면 해외학위 취득자의 경우 긍정적 응답자 비율이 높았다.

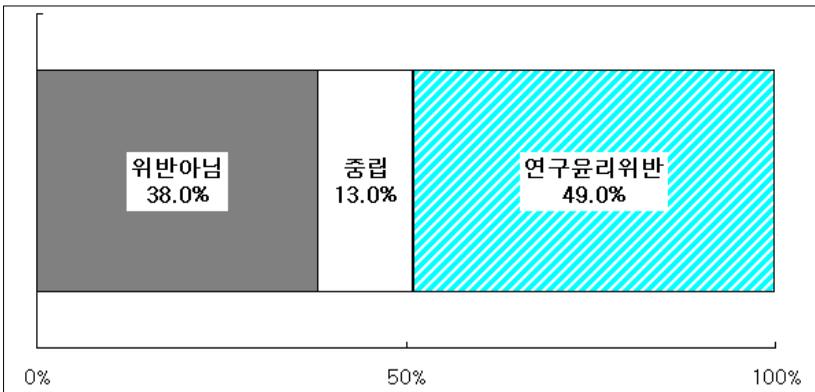
라. 공동저자 투고행위에 대한 견해

최근 지도교수가 지도학생의 논문을 단독으로 투고 게재하여 논란이 된 사례들이 있다. 이러한 단독 투고행위 외에 공동저자투고에 대해서도 논란이 있다. 지도교수가 석·박사 학위논문을 지도한 학생과 함께 공동저자로 투고하는 것에 대해서는 학문분야 및 관행에 따라 서로 다른 인식이 표명되어왔다. 석·박사 학위논문은 학생 개인의 단독 연구행위로 간주되기도 하지만

전공에 따라서는 석·박사 학위논문을 지도교수와 공동 작업으로 취급하기도 하여 논란이 되어왔다. 전공분야별 학문관행에 의해 교수와 학생간에 공동저자가 합의되는 경우 외에 지도교수가 임의로 공동저자 투고를 할 경우 이를 어떻게 보아야 하는가에 대한 명확한 기준의 설정이 필요할 것이다.

논문 지도교수가 제자의 학위논문을 일부 수정하여 학술지 등에 (공동)저자로 투고하는 행위가 연구윤리를 위반하는 것이라고 생각하는지에 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 49.0%가 “(매우)그렇다”고 응답함으로써 절반에 가까운 교수들이 공동저자 투고 행위 연구 윤리 위반이라는 견해를 보여 주었다. 그러나 이 질문에 대하여 “(전혀)그렇지 않다”고 응답한 교수의 비율도 38.0%로 나타났으며, “보통이다”라는 견해도 13.0%를 보여 제자의 논문을 공동저자로 투고하는 행위에 대해서는 상당히 엇갈리는 반응을 보였다.

[그림 VI-22] 공동저자 투고행위에 대한 견해



이 질문에 대하여 집단별로 살펴보면 여자 교수들이 남자 교수들보다 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높게 나타났다. 연령별로 보면 40대의 교수들이 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높았으며, 총경력별로는 2년 이내의 경력을 가진 교수들이 연구 윤리 위반이라는 견해를 밝혔다. 직위별 차이를 보면, 전임강사의 경우 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 가장 높

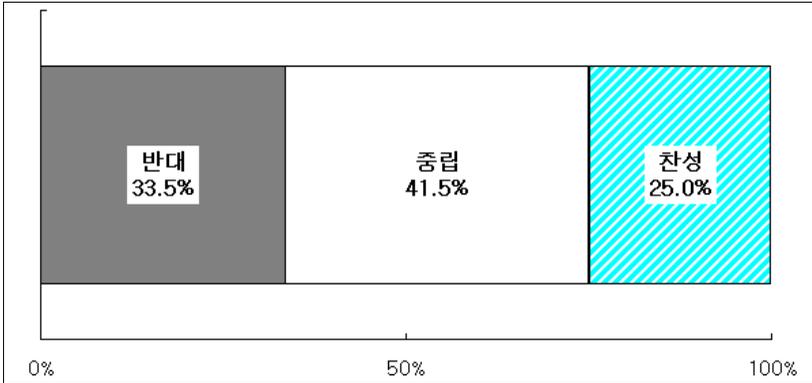
아 65.2%가 긍정적으로 응답하였다. 보직보유별 차이를 보면 보직교수들이 무보직교수들보다 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 높았고, 최종학위 전공별 차이를 보면 예체능계열 교수들이 연구윤리 위반이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 다음은 인문계열 교수로 나타났다.

마. 교수의 정치참여에 대한 견해

한국의 교수들은 행정부나 국회 등 정치영역에 참여하는 경우가 많다. 일부는 정부중앙부처의 장관 혹은 차관으로 임용되어 활동하거나, 국회의원 및 지방자치단체장 선거에 참여한다. 이러한 행태에 대한 국민여론은 매우 다양하다. 교수의 정치참여에 대하여 긍정적인 시각을 갖는 사람들은 교수의 전문지식을 활용하여 국가운영에 기여할 수 있다고 하지만, 부정적인 견해를 갖는 사람들은 교수들이 자신의 사적 이익을 위하여 ‘교수’라는 직위를 이용하고 있으며 일부는 장기간 휴직상태에 있어 학생들의 학습권리가 침해된다고 주장한다. 따라서 선거시기가 되거나 장관 임명이 있을 때마다 교수의 정치참여가 윤리적으로 문제가 없는지 논란이 된다.

국회의원 선거철이 되면 대학교수들의 정치 참여 문제가 논란이 되어 왔다. 다음은 교수의 정치 참여에 대해 어떻게 생각하는지에 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 25.0%가 “(매우)찬성한다”고 응답하였으며, 33.5%가 “(매우)반대한다”고 응답하였다. 한편 “보통이다”라는 견해는 41.5%를 보여 교수의 정치 참여에 대한 의견은 매우 다양한 반응을 보였다.

[그림 VI-23] 교수의 정치참여에 대한 견해



이 질문에 대하여 집단별로 살펴보면, 연령별로는 40대의 교수들이 정치 참여에 긍정적으로 응답한 비율이 높았으며, 총경력별로는 6~10년 경력을 가진 교수들이 긍정적 견해를 밝혔다. 직위별 차이를 보면, 중간 직위에 위치하는 부교수와 조교수가 긍정적으로 응답한 비율이 높게 나타났다. 최종학위 전공별 차이를 보면, 사회계열 교수들이 정치참여에 긍정적이었고, 자연계열과 공학계열 전공 교수들의 경우는 찬성하는 비율이 낮게 나타났다.

<표 VI-19> 윤리적 문제에 대한 견해

항목		강의평가 결과공개	불가피한 휴강 보강	해외논문 중복게재	공동저자 투고행위	교수의 정치참여
성별	남자	3.29	4.10	3.81	3.12	2.80
	여자	2.96	4.00	3.64	3.61	2.93
연령별	30대	3.14	4.23	3.77	3.06	2.80
	40대	3.25	4.03	3.86	3.29	2.90
	50대	3.27	4.11	3.70	3.12	2.73
	60대 이상	3.33	4.11	3.67	2.89	2.44
근무대학별	국립대	3.32	3.99	3.83	3.09	2.78
	사립대	3.20	4.15	3.77	3.24	2.83

<표 계속>

항목		강의평가 결과공개	불가피한 휴강 보강	해외논문 중복게재	공동저자 투고행위	교수의 정치참여
총경력별	2년 이내	3.30	4.30	3.73	3.59	2.92
	3~5년	3.03	3.97	3.95	3.23	2.79
	6~10년	3.43	4.14	4.06	3.26	2.97
	11년 이상	3.24	4.03	3.64	2.97	2.72
직위별	정교수	3.32	4.03	3.61	2.87	2.68
	부교수	3.33	4.14	3.88	3.33	2.98
	조교수	3.13	4.11	3.94	3.26	2.91
	전임강사	3.04	4.13	3.83	3.74	2.70
보직보유별	예	3.24	4.07	3.58	3.10	3.01
	아니오	3.24	4.10	3.91	3.23	2.71
전공별	인문계열	3.03	3.84	3.29	3.84	2.87
	사회계열	3.15	4.13	3.87	3.13	3.07
	자연계열	3.26	3.97	4.24	2.74	2.38
	공학계열	3.67	4.23	3.73	2.86	2.73
	의약계열	2.00	5.00	5.00	3.00	2.50
	사범계열	2.90	4.40	3.60	2.90	2.80
	예체능계열	3.16	4.00	3.68	4.00	2.95
학위취득지별	국내	3.29	4.11	3.64	3.17	2.81
	해외	3.20	4.07	3.98	3.21	2.82
계		3.24	4.09	3.79	3.19	2.82

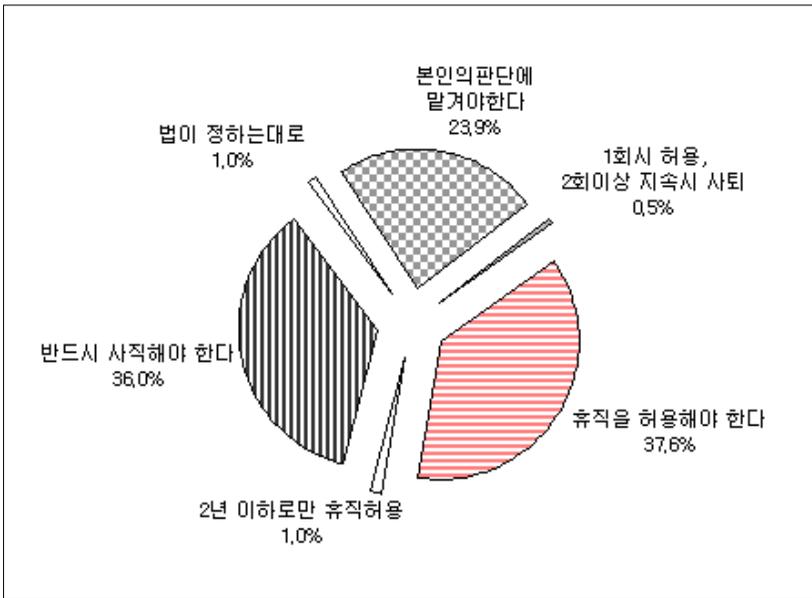
바. 정치참여 시 교수직에 대한 견해

교수들이 정치에 참여할 때 본래의 직업인 “교수직을 어떻게 해야 하는가”는 직업윤리에서 매우 중요한 영역이다. 행정부의 장·차관이나 국회의원은 일정한 기간에만 임용되기 때문에, 정치에 참여한 많은 교수들은 교수직을 그대로 두고 휴직하는 경우가 많다. 그러나 이 경우에 교육자로서 학생지도의 연속성에서 문제가 발생하고 정치참여기관과 재직대학의 이해관계 연관성에서도 윤리적인 문제가 제기될 수 있다. 또한 휴직을 인정할 경우에 휴직기간에 대해서도 논란이 제기된다. 휴직기간이 단기간일 경우에는 큰 문제

가 발생하지 않을 수도 있으나, 장기화될 경우에는 교육공백기간 및 이해관계의 측면에서도 문제가 발생할 가능성이 크다.

교수들의 정치참여에 대해 찬성하는 교수들의 비율이 25.0%에 불과했다. 다음은 “교수가 국회의원이거나 지방자치단체장에 출마할 때 교수직을 어떻게 해야 한다고 생각하는지”에 대해 알아보았다. 이에 대하여 교수 집단의 35.50%가 “반드시 사직해야 한다”고 응답하였으며, 37.0%가 “휴직을 허용해야 한다”고 응답하였다. 한편 “본인의 판단에 맡겨야 한다”라는 견해도 23.55%를 보여 교수의 정치 참여 시 교수직 병행에 대한 의견에 대해서는 매우 다양한 반응을 보였다.

[그림 VI-24] 정치참여 시 교수직에 대한 견해



<표 VI-20> 정치참여 시 교수직에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		반드시 사직 해야 한다	휴직을 허용 해야 한다	본인의 판단에 맡겨야 한다	2년이하 로만 휴직 허용	1회시 허용, 2회이상 지속시 사퇴	법이 정하는 대로
성별	남자	38.2 (65)	36.5 (62)	22.4 (38)	1.2 (2)	0.6 (1)	1.2 (2)
	여자	22.2 (6)	44.4 (12)	33.3 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
연령별	30대	29.4 (10)	41.2 (14)	26.5 (9)	2.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
	40대	36.7 (36)	36.7 (36)	24.5 (24)	1.0 (1)	1.0 (1)	0.0 (0)
	50대	39.3 (22)	33.9 (19)	23.2 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.6 (2)
	60대 이상	33.3 (3)	55.6 (5)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
근무대학별	국립대	31.9 (22)	37.7 (26)	27.5 (19)	1.4 (1)	1.4 (1)	0.0 (0)
	사립대	38.3 (49)	37.5 (48)	21.9 (28)	0.8 (1)	0.0 (0)	1.6 (2)
총경력별	2년 이내	35.1 (13)	45.9 (17)	16.2 (6)	2.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
	3~5년	24.3 (9)	43.2 (16)	27.0 (10)	2.7 (1)	2.7 (1)	0.0 (0)
	6~10년	41.2 (14)	29.4 (10)	29.4 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
	11년 이상	39.3 (35)	34.8 (31)	23.6 (21)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.2 (2)
직위별	정교수	36.0 (27)	42.7 (32)	18.7 (14)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.7 (2)
	부교수	38.3 (18)	29.8 (14)	29.8 (14)	0.0 (0)	2.1 (1)	0.0 (0)
	조교수	30.8 (16)	40.4 (21)	25.0 (13)	3.8 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
	전임강사	43.5 (10)	30.4 (7)	26.1 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
보직보유별	예	34.3 (24)	35.7 (25)	28.6 (20)	1.4 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
	아니오	37.0 (47)	38.6 (49)	21.3 (27)	0.8 (1)	0.8 (1)	1.6 (2)
전공별	인문계열	41.9 (13)	22.6 (7)	32.3 (10)	3.2 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
	사회계열	32.2 (19)	44.1 (26)	22.0 (13)	1.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
	자연계열	39.4 (13)	45.5 (15)	12.1 (4)	0.0 (0)	3.0 (1)	0.0 (0)
	공학계열	39.5 (17)	37.2 (16)	23.3 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
	의약계열	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
	사범계열	30.0 (3)	30.0 (3)	30.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	10.0 (1)
	예체능계열	26.3 (5)	31.6 (6)	36.8 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.3 (1)
학위 취득지별	국내	33.0 (37)	38.4 (43)	26.8 (30)	0.9 (1)	0.0 (0)	0.9 (1)
	해외	40.5 (34)	36.9 (31)	19.0 (16)	1.2 (1)	1.2 (1)	1.2 (1)
계		36.0 (71)	37.6 (74)	23.9 (47)	1.0 (2)	0.5 (1)	1.0 (2)

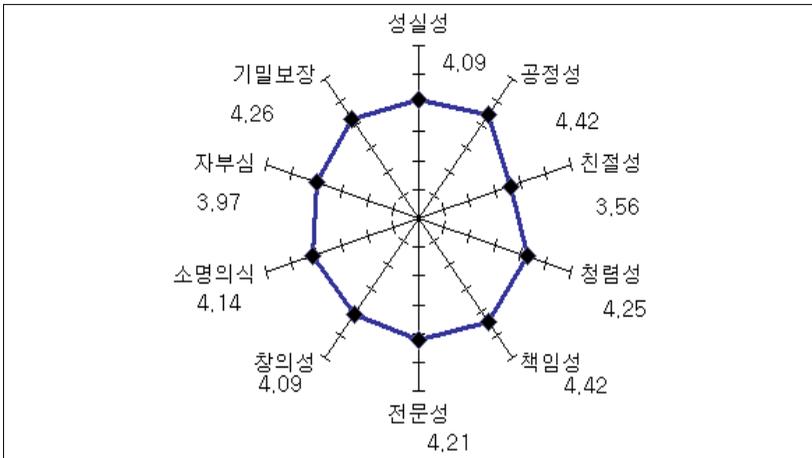
제4절 기자의 직업윤리

1. 기자의 직업윤리 덕목

기자들에게 직장에서 갖추어야 할 직업윤리의 덕목 10개를 제시하고 어떤 덕목을 더 중요시하는지 알아보았다.

그 결과는 [그림 VI-25]와 같다. 기자들은 공정성(4.42점)과 책임성(4.42 점), 그리고 기밀보장(4.26점)을 중요한 덕목으로 평가하였다. 그러나 친절성(3.56점)과 자부심(3.97점)에 대해서는 상대적으로 중요성을 낮게 평가하였다. 공정성과 책임성의 덕목이 높게 나온 것은 사회의 목탁으로서 기자들이 우리나라에서 공정 보도를 중시해야한다는 기사직의 사명을 반영한 것으로 이해할 수 있다.

[그림 VI-25] 직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목의 중요도(5점 척도)-기자



다음으로 전반적으로 보아 우리나라 기자들의 직업윤리 수준은 어느 정도 라고 생각하는지를 알아보았다. 질문에 응답한 기자들은 우리나라 기자들의

윤리수준이 “보통이다”(59%)라고 응답한 경우가 가장 많았고, “(매우)낮다(18.0%)”는 의견과 “(매우)높다(19.0%)”는 의견의 비율은 유사하였다. 이러한 결과는 우리나라 기자들이 자기 집단의 윤리수준에 대하여 높게 보지 않고 있다는 것으로 해석될 수 있다.

기자의 직업윤리 수준이 인구사회학적 변수에 따라서는 어떻게 차이가 나는지를 살펴 본 것이 <표 VI-21>의 기자의 직업윤리 수준이다. 성별, 연령별, 총경력별, 근무기관별, 규모별로 차이가 나는지를 살펴보았는데 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지는 못했다.

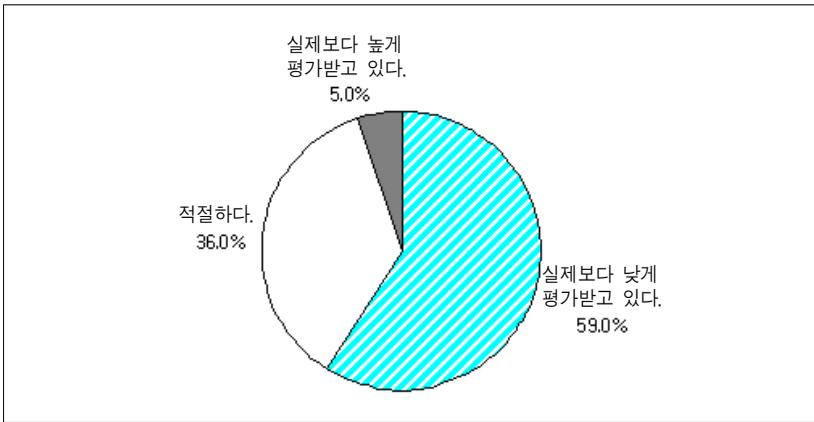
<표 VI-21> 기자의 직업윤리 수준

(단위: %, 명)

항목		매우낮다 (1점)	낮다 (2점)	보통이다 (3점)	높다 (4점)	매우높다 (5점)	평균
성별	남자	6.4 (10)	17.8 (28)	56.1 (88)	19.1 (30)	0.6 (1)	2.90
	여자	0.0 (0)	16.3 (7)	69.8 (30)	14.0 (6)	0.0 (0)	2.98
	유의도	F=1.156			p=.331		
연령별	20대	2.6 (1)	20.5 (8)	56.4 (22)	20.5 (8)	0.0 (0)	2.95
	30대	3.9 (4)	12.7 (13)	64.7 (66)	18.6 (19)	0.0 (0)	2.98
	40대 이상	8.5 (5)	23.7 (14)	50.8 (30)	15.3 (9)	1.7 (1)	2.78
	유의도	F=1.143			p=.338		
총경력별	2년 이내	2.6 (1)	25.6 (10)	53.8 (21)	17.9 (7)	0.0 (0)	2.87
	3~5년	7.1 (3)	11.9 (5)	59.5 (25)	21.4 (9)	0.0 (0)	2.95
	6~10년	3.8 (2)	13.5 (7)	63.5 (33)	19.2 (10)	0.0 (0)	2.98
	11년 이상	6.0 (4)	19.4 (13)	58.2 (39)	14.9 (10)	1.5 (1)	2.87
	유의도	F=.492			p=.742		
근무기관별	일 간 지	4.6 (7)	16.4 (25)	61.8 (94)	16.4 (25)	0.7 (1)	2.92
	통 신 사	0.0 (0)	18.2 (2)	72.7 (8)	9.1 (1)	0.0 (0)	2.91
	방 송 국	6.7 (2)	23.3 (7)	43.3 (13)	26.7 (8)	0.0 (0)	2.90
	기타	14.3 (1)	14.3 (1)	42.9 (3)	28.6 (2)	0.0 (0)	2.86
	유의도	F=1.070			p=.372		
규모별	11~30인	0.0 (0)	30.0 (6)	55.0 (11)	15.0 (3)	0.0 (0)	2.85
	31인 이상	5.6 (10)	16.4 (29)	59.3 (105)	18.1 (32)	0.6 (1)	2.92
	유의도	F=.810			p=.520		
계		5.0 (10)	17.5 (35)	59.0 (118)	18.0 (36)	0.5 (1)	2.92

한국직업능력개발원의 2006년 설문 결과에 따르면 일반인들의 언론인에 대한 신뢰도가 48.9점으로 나타났다. 이 점수는 다른 전문직에 비하여 낮게 평가된 것이다. 이 결과에 대하여 기자들이 어떻게 생각하는지를 알아보았다. 기자들은 위 설문 결과에 대하여 59.0%가 “언론인의 신뢰도가 실제 보다 (매우)낮게 평가되었다”고 보았다. 그러나 36%의 기자는 “적절하다”고 보았고, 5%의 기자는 “실제 보다 높게 평가된 것”으로 보았다. 다수의 기자들은 일반인의 언론 신뢰도에 대하여 부정적이었지만, 적지 않은 기자들이 이 결과에 대하여 적절하다는 의견을 가지고 있었다.

[그림 VI-26] 일반인의 언론인 평가에 대한 기자들의 의견



기자 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도를 다양한 변수별로 의미 있는 차이가 있는지 확인하였다. 성별로는 차이를 발견하기 어려웠고, 연령별로 보면 20대 기자가 30대나 40대보다 “실제보다 (매우)낮게 평가되었다”는 의견을 나타낸 경우가 많았다. 총 경력별로 보면 3~5년차 기자들이 다른 경력대 보다 부정적으로 본 경우가 많았다. 근무기관별로 보면 방송국 기자들이 일간지나 통신사 기자보다 직능원 조사 결과가 실제보다 (매우)낮게 평가되었다고 본 경우가 많았다. 기자들이 근무하는 기관의 규모별로 보면 31

인 이상 중규모 이상의 언론사에 근무하는 기자들이 30인 이하 규모에 근무하는 기자들보다 부정적으로 본 경우가 훨씬 많았다.

<표 VI-22> 전문직에 대한 일반인 평가에 대한 신뢰도

(단위: %, 명)

항목		실제보다 매우낮게 평가받고 있다(1점)	실제보다 낮게평가 받고있다 (2점)	적절하다 (3점)	실제보다 높게평가 받고있다 (4점)	실제보다 매우높게 평가받고 있다(5점)	평균
성별	남자	12.1 (19)	47.1 (74)	36.3 (57)	4.5 (7)	0.0 (0)	2.33
	여자	11.6 (5)	46.5 (20)	34.9 (15)	7.0 (3)	0.0 (0)	2.37
	유의도	F=.149		p=.930			
연령별	20대	12.8 (5)	53.8 (21)	23.1 (9)	10.3 (4)	0.0 (0)	2.31
	30대	12.7 (13)	44.1 (45)	40.2 (41)	2.9 (3)	0.0 (0)	2.33
	40대 이상	10.2 (6)	47.5 (28)	37.3 (22)	5.1 (3)	0.0 (0)	2.37
	유의도	F=.695		p=.556			
총경력별	2년 이내	10.3 (4)	38.5 (15)	43.6 (17)	7.7 (3)	0.0 (0)	2.49
	3~5년	16.7 (7)	52.4 (22)	31.0 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.14
	6~10년	11.5 (6)	46.2 (24)	36.5 (19)	5.8 (3)	0.0 (0)	2.37
	11년 이상	10.4 (7)	49.3 (33)	34.3 (23)	6.0 (4)	0.0 (0)	2.36
	유의도	F=.225		p=.879			
근무기관별	일 간 지	13.8 (21)	44.7 (68)	36.8 (56)	4.6 (7)	0.0 (0)	2.32
	통 신 사	0.0 (0)	54.5 (6)	45.5 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.45
	방 송 국	10.0 (3)	60.0 (18)	26.7 (8)	3.3 (1)	0.0 (0)	2.23
	기타	0.0 (0)	28.6 (2)	42.9 (3)	28.6 (2)	0.0 (0)	3.00
	유의도	F=1.135		p=.336			
규모별	11~30인	5.0 (1)	20.0 (4)	65.0 (13)	10.0 (2)	0.0 (0)	2.80
	31인 이상	12.4 (22)	49.7 (88)	33.3 (59)	4.5 (8)	0.0 (0)	2.30
	유의도	F=3.528		p=.016			
계		12.0 (24)	47.0 (94)	36.0 (72)	5.0 (10)	0.0 (0)	2.34

2. 윤리적 갈등에 대한 경험

다음으로 기자들에게 취재나 기사편집 과정에서 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지를 물어 보았다. 이 질문에 대하여 그렇다고 응답한 기자는 67.5%나 이르렀다.

성별로 보면 남자 기자가 여자 기자보다 윤리적 갈등을 경험한 비중이 조금 높았다. 연령별로 보면 40대 기자들이 20대와 30대 보다 갈등 경험이 더 많다고 응답하였다. 총경력별로 보면 2년 이내 기자들이 경험이 가장 적은 것은 나타났고, 11년 이상 기자들이 가장 많은 경험을 한 것으로 나타났다. 소속기관별로 보면 방송국 기자들이 가장 높았고, 다음으로 일간지와 통신사 순서였다. 규모별로는 큰 차이가 없었다.

<표 VI-23> 윤리적 갈등 경험 여부

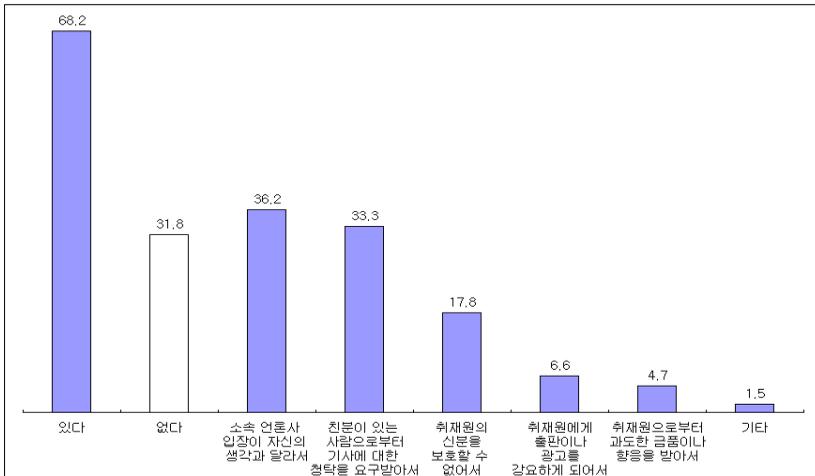
(단위: %, 명)

항목		있다	없다	유의도
성별	남자	69.9 (109)	30.1 (47)	F=.963 p=.328
	여자	61.9 (26)	38.1 (16)	
연령별	20대	63.2 (24)	36.8 (14)	F=5.357 p=.022
	30대	61.8 (63)	38.2 (39)	
	40대 이상	82.8 (48)	17.2 (10)	
총경력별	2년 이내	55.3 (21)	44.7 (17)	F=5.810 p=.017
	3~5년	64.3 (27)	35.7 (15)	
	6~10년	69.2 (36)	30.8 (16)	
	11년 이상	77.3 (51)	22.7 (15)	
근무기관별	일 간 지	70.2 (106)	29.8 (45)	F=1.021 p=.313
	통 신 사	45.5 (5)	54.5 (6)	
	방 송 국	73.3 (22)	26.7 (8)	
	기타	33.3 (2)	66.7 (4)	
규모별	11~30인	66.7 (12)	33.3 (6)	F=.009 p=.923
	31인 이상	67.8 (120)	32.2 (57)	
계		68.2 (135)	31.8 (63)	

3. 윤리적 문제에 대한 견해

윤리적 갈등을 경험한 적이 있는 기자(N=135)들이 구체적으로 어떤 갈등을 겪었는지를 확인해 보았다. [그림 VI-28]은 기자가 경험한 윤리적 갈등의 내용을 정리한 것이다. 이에 따르면 “본인이 속한 언론사 입장이 자신의 생각과 달라서(57.0%)”, “친분이 있는 사람으로부터 기사에 대한 청탁을 요구 받아서(52.6%)” 등이 높은 비율로 응답되었다(중복응답 기준).

[그림 VI-27] 기자가 경험한 윤리적 갈등의 내용



기자들이 실제 직무수행 과정에서 기자에게 부과된 직업윤리를 얼마나 지키고 있는지를 확인하기 위하여 몇 가지 질문을 하였다. 먼저 “취재원으로부터 금품과 향응 등을 일절 받아서는 안된다”는 기자협회 실천요강 준수 여부를 물어보았다. 이른바 ‘촌지라’ 불리는 금품수수 and 과도한 접대는 우리나라 기자 사회에서 오랜 관행이었다. 1987년 민주화 이후 일부 언론사와 기자들이 금품 수수와 향응을 반대하는 운동을 펼쳤지만 여전히 일부 남아있는 것으로 알려졌다(고승우, 2004). 이번 조사 결과에서는 기자의 45.0%가 기자협회의 실천요강이 준수 여부에 대하여 ‘(매우)그렇다’고 응답하였다. ‘(전혀)

그렇지 않다'고 응답한 비율이 16.2%이었으며, 보통의 의견은 38.9%에 달하였다.

부정적으로 응답한 집단을 살펴보면 남자 기자보다는 여자 기자가 더 부정적으로 보았다. 연령별로는 30대 기자들이 다른 연령대 보다 부정적인 견해가 많았다. 총경력별로는 6~10년차 기자들이 다른 경력자보다 기자협회의 실천요강이 잘 안지켜진다고 보았다. 소속기관별로 보면 통신사나 방송국기자보다 일간지 기자들이 더 부정적으로 보았다. 규모별로는 30인 이하 언론사 기자들이 큰 규모 언론사보다 더 부정적으로 보았다.

그러나 이번 조사 결과는 실제 보다 금품 수수여부가 과소하게 평가되었을 수도 있다는 점에 유의해야 한다. 한국언론재단(남재일, 2006: 68)의 연구에 따르면 같은 출입처 기자들 중, 촌지를 받는 기자의 유무를 알아보았는데, 이 조사에서는 기자의 58.4%가 “촌지를 받는 기자가 있다”고 응답하였다.

<표 VI-24> 취재원으로부터 금품/향응 수수금지에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다(1점)	그렇지 않다 (2점)	보통 이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	0.6 (1)	14.7 (23)	40.4 (63)	37.8 (59)	6.4 (10)	3.35
	여자	2.4 (1)	16.7 (7)	33.3 (14)	42.9 (18)	4.8 (2)	3.31
연령별	20대	0.0 (0)	15.4 (6)	23.1 (9)	53.8 (21)	7.7 (3)	3.54
	30대	1.0 (1)	14.0 (14)	45.0 (45)	34.0 (34)	6.0 (6)	3.30
	40대 이상	1.7 (1)	16.9 (10)	39.0 (23)	37.3 (22)	5.1 (3)	3.27
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	15.4 (6)	28.2 (11)	46.2 (18)	10.3 (4)	3.51
	3~5년	0.0 (0)	11.9 (5)	33.3 (14)	47.6 (20)	7.1 (3)	3.50
	6~10년	0.0 (0)	18.0 (9)	44.0 (22)	32.0 (16)	6.0 (3)	3.26
	11년 이상	3.0 (2)	14.9 (10)	44.8 (30)	34.3 (23)	3.0 (2)	3.19
직위별	일 간 지	1.3 (2)	17.3 (26)	38.0 (57)	36.7 (55)	6.7 (10)	3.30
	통 신 사	0.0 (0)	9.1 (1)	27.3 (3)	54.5 (6)	9.1 (1)	3.64
	방 송 국	0.0 (0)	6.7 (2)	50.0 (15)	40.0 (12)	3.3 (1)	3.40
	기타	0.0 (0)	14.3 (1)	28.6 (2)	57.1 (4)	0.0 (0)	3.43
규모별	11~30인	0.0 (0)	20.0 (4)	25.0 (5)	40.0 (8)	15.0 (3)	3.50
	31인 이상	1.1 (2)	14.3 (25)	40.0 (70)	39.4 (69)	5.1 (9)	3.33
계		1.0 (2)	15.2 (30)	38.9 (77)	38.9 (77)	6.1 (12)	3.34

기자가 속한 회사의 출판물을 강매하거나 광고를 강요하는 행위를 금하는 실천요강이 지켜지고 있는지를 알아보았다. 이에 응답한 기자들의 38.0%가 ‘(매우)그렇다’고 하였지만, ‘보통이다’라는 유보적 의견이 39.0%에 달하였으며, ‘(전혀)그렇지 않다’는 응답비율도 23.0%로 낮지 않았다.

잘 지켜지지 않는다고 부정적으로 응답한 집단을 알아보았다. 남자와 여자는 의미 있는 차이를 발견하기 어렵다. 연령별로는 20대보다는 30대, 30대보다는 40대가 더 부정적인 의견을 밝혔다. 총경력별로는 11년 이상 기자들이 가장 부정적이었고 6~10년차 기자들이 다음으로 부정적인 의견을 가지고 있었다. 근무기관별로는 일간지 기자들이 통신사나 방송국 기자들보다 더 부정적으로 보였다. 규모별로는 31인 이상 기관의 기자들이 30인 이하 언론사 기자들보다 더 부정적인 의견을 가지고 있었다.

<표 VI-25> 소속회사 출판물 강매/광고 강요 금지에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다(1점)	그렇지 않다 (2점)	보통 이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	3.8 (6)	19.1 (30)	38.9 (61)	33.8 (53)	4.5 (7)	3.16
	여자	2.3 (1)	20.9 (9)	39.5 (17)	27.9 (12)	9.3 (4)	3.21
연령별	20대	0.0 (0)	17.9 (7)	41.0 (16)	30.8 (12)	10.3 (4)	3.33
	30대	2.9 (3)	16.7 (17)	44.1 (45)	33.3 (34)	2.9 (3)	3.17
	40대 이상	6.8 (4)	25.4 (15)	28.8 (17)	32.2 (19)	6.8 (4)	3.07
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	17.9 (7)	41.0 (16)	28.2 (11)	12.8 (5)	3.36
	3~5년	0.0 (0)	14.3 (6)	35.7 (15)	45.2 (19)	4.8 (2)	3.40
	6~10년	3.8 (2)	23.1 (12)	46.2 (24)	25.0 (13)	1.9 (1)	2.98
	11년 이상	7.5 (5)	20.9 (14)	34.3 (23)	32.8 (22)	4.5 (3)	3.06
직위별	일 간 지	3.9 (6)	22.4 (34)	36.8 (56)	31.6 (48)	5.3 (8)	3.12
	통 신 사	0.0 (0)	0.0 (0)	54.5 (6)	36.4 (4)	9.1 (1)	3.55
	방 송 국	3.3 (1)	10.0 (3)	46.7 (14)	33.3 (10)	6.7 (2)	3.30
	기타	0.0 (0)	28.6 (2)	28.6 (2)	42.9 (3)	0.0 (0)	3.14
규모별	11~30인	0.0 (0)	20.0 (4)	30.0 (6)	30.0 (6)	20.0 (4)	3.50
	31인 이상	4.0 (7)	19.8 (35)	39.5 (70)	32.8 (58)	4.0 (7)	3.13
계		3.5 (7)	19.5 (39)	39.0 (78)	32.5 (65)	5.5 (11)	3.17

다음으로 기자가 속한 언론사 입장 때문에 보도해야 할 뉴스를 보도하지 않거나, 보도하지 않아야 할 뉴스를 보도하는 경우가 있다고 생각하는지를 알아보았다. 이 질문에 대하여 ‘(매우)그렇다’라고 본 경우가 45.2%, ‘보통이다’라고 한 경우가 34.2%, 그리고 ‘(전혀)없다’고 응답한 경우가 20.6%이었다. 이 조사 결과로 유추해 보면 기자의 기사작성 및 보도 독립성이 훼손되는 경우가 종종 발생하는 것으로 보인다.

잘 지켜지지 않는다고 부정적으로 응답한 집단을 알아보았다. 남자와 여자는 의미 있는 차이를 발견하기 어렵다. 연령별로는 20대보다는 30대, 30대보다는 40대가 더 부정적인 의견을 밝혔다. 총경력별로는 11년 이상 기자들이 가장 부정적이었고 6~10년차 기자들이 다음으로 부정적인 의견을 가지고 있었다. 근무기관별로는 일간지 기자들이 통신사나 방송국 기자들보다 더 부정적으로 보였다. 규모별로는 31인 이상 기관의 기자들이 30인 이하 언론사 기자들보다 더 부정적인 의견을 가지고 있었다.

<표 VI-26> 언론사 입장에 따른 보도여부에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다(1점)	그렇지 않다 (2점)	보통 이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	0.6 (1)	21.2 (33)	34.0 (53)	40.4 (63)	3.8 (6)	3.26
	여자	2.3 (1)	14.0 (6)	34.9 (15)	39.5 (17)	9.3 (4)	3.40
연령별	20대	0.0 (0)	15.4 (6)	46.2 (18)	35.9 (14)	2.6 (1)	3.26
	30대	2.0 (2)	15.7 (16)	32.4 (33)	45.1 (46)	4.9 (5)	3.35
	40대 이상	0.0 (0)	29.3 (17)	29.3 (17)	34.5 (20)	6.9 (4)	3.19
총경력별	2년 이내	0.0 (0)	17.9 (7)	46.2 (18)	33.3 (13)	2.6 (1)	3.21
	3~5년	2.4 (1)	14.3 (6)	31.0 (13)	50.0 (21)	2.4 (1)	3.36
	6~10년	1.9 (1)	13.5 (7)	38.5 (20)	38.5 (20)	7.7 (4)	3.37
	11년 이상	0.0 (0)	28.8 (19)	25.8 (17)	39.4 (26)	6.1 (4)	3.23
직위별	일 간 지	0.7 (1)	19.2 (29)	31.1 (47)	43.0 (65)	6.0 (9)	3.34
	통 신 사	0.0 (0)	18.2 (2)	54.5 (6)	27.3 (3)	0.0 (0)	3.09
	방 송 국	3.3 (1)	26.7 (8)	36.7 (11)	30.0 (9)	3.3 (1)	3.03
	기타	0.0 (0)	0.0 (0)	57.1 (4)	42.9 (3)	0.0 (0)	3.43
규모별	11~30인	5.3 (1)	10.5 (2)	36.8 (7)	47.4 (9)	0.0 (0)	3.26
	31인 이상	0.6 (1)	20.3 (36)	33.9 (60)	39.5 (70)	5.6 (10)	3.29
계		1.0 (2)	19.6 (39)	34.2 (68)	40.2 (80)	5.0 (10)	3.29

기자들은 다른 기자가 포착하지 못한 정보를 얻기 위하여 여러 가지 방법으로 취재를 하려는 유혹을 받을 수 있다. 본 연구에서는 기자들에게 취재과정에서 정보를 얻기 위한 다양한 방법에 대하여 어떻게 생각하는지를 물어 보았다. 다섯 가지 취재 방법을 제시하고 그 정당성을 평가하라고 했는데, 이와 관련하여 기자들은 ‘취재원 강압으로 정보 획득’하는 방식을 ‘출처표시 없이 기사 작성’하는 방식 보다 더 정당하지 않다고 보았다. ‘호의적 논조 약속을 통한 정보 획득’ 방식과 ‘신분 위장’을 통해서 취재하는 방식에 대해서는 다른 방법에 비하여 상대적으로 덜 부정적으로 보았다.

<표 VI-27> 여러 가지 취재 방법에 관한 기자들의 견해

(단위: %, 명)

항목	전혀 정당하지 않다(1점)	정당하지 않다(2점)	보통이다(3점)	정당하다(4점)	매우 정당하다(5점)	평균
금품으로 정보 구매	27.1 (54)	42.2 (84)	21.6 (43)	9.0 (18)	0.0 (0)	2.13
취재원 강압으로 정보 획득	22.2 (44)	52.0 (103)	20.7 (41)	4.0 (8)	1.0 (2)	2.10
신분위장	10.6 (21)	41.9 (83)	32.8 (65)	13.1 (26)	1.5 (3)	2.53
호의적 논조 약속 통한 정보 획득	8.1 (16)	31.8 (63)	40.9 (81)	16.7 (33)	2.5 (5)	2.74
출처표시 없이 기사 작성	21.7 (43)	50.5 (100)	22.7 (45)	5.1 (10)	0.0 (0)	2.11

국회의원 선거나 대통령 선거철만 되면 언론의 정치적 중립성 관련된 논란이 매년 발생하고 있다. 특정 언론사 차원에서 특정 후보나 특정 정당을 지지한다는 비판이 있었다. 또 언론인들이 특정 후보의 선거 캠프에 참여하여 정치인의 선거운동을 도와주는 사례 역시 문제가 되었다. 일부에서는 언론인의 정치참여는 크게 문제될 것이 없다는 주장도 있다. 이들이 예를 드는 사례는 미국이다. 미국은 선거때 언론사들이 자신들이 지지하는 정당을 공개적으로 밝히고 있기 때문이다.

이러한 상황에서 실제 우리나라 기자들이 기자의 정치적 중립성에 대하여 어떻게 생각하는지 알아보는 것은 의미 있는 일이다. 이번 조사에서 기자들

의 59.0%는 “정치적인 중립성이 (매우) 필요하다”고 응답하였다. 그런데 정치적 중립성의 필요성에 대하여 부정적으로 바라보는 기자들은 26.0%로 나타났다는데 이는 적지 않은 비율이다.

어떤 집단에서 정치적 중립성에 대하여 부정적으로 보는 견해가 많은지 보았다. 남자 기자들이 여자 기자들보다 상대적으로 부정적인 견해를 많이 가지고 있었다. 총경력별로 보면 3~5년차 기자들이 다른 경력대 기자 보다 정치적 중립성에 대하여 더 많이 의문을 표시하였다. 근무기관별로는 일간지와 통신사 기자들이 방송국 기자에 비하여 부정적 의견이 상대적으로 많았다. 언론사의 규모별로 보면 31인 이상 규모의 언론사에 재직하는 기자들이 30인 이하에 있는 기자들보다 정치적 중립성에 대하여 부정적인 생각을 가진 경우가 더 많았다.

<표 VI-28> 정치적 중립성 필요에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통 이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	2.5 (4)	24.2 (38)	15.9 (25)	40.1 (63)	17.2 (27)	3.45
	여자	2.3 (1)	20.9 (9)	11.6 (5)	46.5 (20)	18.6 (8)	3.58
연령별	20대	0.0 (0)	28.2 (11)	15.4 (6)	46.2 (18)	10.3 (4)	3.38
	30대	2.9 (3)	21.6 (22)	17.6 (18)	39.2 (40)	18.6 (19)	3.49
	40대 이상	3.4 (2)	23.7 (14)	10.2 (6)	42.4 (25)	20.3 (12)	3.53
총경력별	2년 이내	2.6 (1)	23.1 (9)	10.3 (4)	56.4 (22)	7.7 (3)	3.44
	3~5년	2.4 (1)	28.6 (12)	19.0 (8)	28.6 (12)	21.4 (9)	3.38
	6~10년	0.0 (0)	21.2 (11)	15.4 (8)	38.5 (20)	25.0 (13)	3.67
	11년 이상	4.5 (3)	22.4 (15)	14.9 (10)	43.3 (29)	14.9 (10)	3.42
직위별	일 간 지	3.3 (5)	23.7 (36)	13.8 (21)	43.4 (66)	15.8 (24)	3.45
	통 신 사	0.0 (0)	27.3 (3)	18.2 (2)	36.4 (4)	18.2 (2)	3.45
	방 송 국	0.0 (0)	20.0 (6)	23.3 (7)	30.0 (9)	26.7 (8)	3.63
	기타	0.0 (0)	28.6 (2)	0.0 (0)	57.1 (4)	14.3 (1)	3.57
규모별	11~30인	0.0 (0)	20.0 (4)	10.0 (2)	45.0 (9)	25.0 (5)	3.75
	31인 이상	2.8 (5)	24.3 (43)	15.3 (27)	41.2 (73)	16.4 (29)	3.44
계		2.5 (5)	23.5 (47)	15.0 (30)	41.5 (83)	17.5 (35)	3.48

앞의 질문과 연결해서 기자가 언론사 퇴직 후 곧바로 정치권에 진입하는 사례에 대하여 어떻게 생각하는지를 알아보았다. 퇴직한 후 바로 정치권에 들어가는 것에 대해서는 62.0%가 부정적으로 보았고, 긍정적으로 생각한 기자는 8.0%이었다. 이 질문은 정치에 참여하는 언론인을 가르키는 이른바 ‘폴리널리스트(politics+journalist)’에 관한 것이다. 이번 설문에 응답한 기자들은 대부분 폴리널리스트에 대하여 부정적인 생각을 가지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 일부지만 긍정적으로 본 기자들도 있었다.

앞 문항과 같이 전체적으로는 소수이지만 퇴사 직후에 정치권 진입에 대하여 긍정적으로 본 사람들이 누구인지를 살펴보았다. 여자 기자보다는 남자 기자들 가운데 긍정적으로 본 경우가 많았다. 연령별로 보면 20대가 긍정적으로 응답한 비율이 높았고, 총 경력별로 보면 경력이 적은 기자일수록 긍정적으로 보는 견해가 상대적으로 많았다. 근무기관별로 보면 방송국 기자가 일간지나 방송국 기자에 비하여 긍정적으로 본 경우가 많았다. 규모별로는 31인 이상 기관의 기자들이 작은 규모 기자들보다 긍정적으로 본 비율이 상대적으로 높았다.

<표 VI-29> 퇴직 후 정치권 진입에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		매우 부정적이다 (1점)	부정적이다 (2점)	보통이다 (3점)	긍정적이다 (4점)	매우 긍정적이다 (5점)	평균
성별	남자	21.0 (33)	38.2 (60)	31.8 (50)	8.9 (14)	0.0 (0)	2.29
	여자	30.2 (13)	41.9 (18)	23.3 (10)	4.7 (2)	0.0 (0)	2.02
연령별	20대	15.4 (6)	43.6 (17)	30.8 (12)	10.3 (4)	0.0 (0)	2.36
	30대	26.5 (27)	33.3 (34)	33.3 (34)	6.9 (7)	0.0 (0)	2.21
	40대 이상	22.0 (13)	45.8 (27)	23.7 (14)	8.5 (5)	0.0 (0)	2.19
총경력별	2년 이내	20.5 (8)	38.5 (15)	28.2 (11)	12.8 (5)	0.0 (0)	2.33
	3~5년	19.0 (8)	35.7 (15)	35.7 (15)	9.5 (4)	0.0 (0)	2.36
	6~10년	26.9 (14)	34.6 (18)	30.8 (16)	7.7 (4)	0.0 (0)	2.19
	11년 이상	23.9 (16)	44.8 (30)	26.9 (18)	4.5 (3)	0.0 (0)	2.12
직위별	일간지	23.0 (35)	40.1 (61)	28.9 (44)	7.9 (12)	0.0 (0)	2.22
	통신사	27.3 (3)	27.3 (3)	45.5 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.18
	방송국	23.3 (7)	33.3 (10)	33.3 (10)	10.0 (3)	0.0 (0)	2.30
	기타	14.3 (1)	57.1 (4)	14.3 (1)	14.3 (1)	0.0 (0)	2.29
규모별	11~30인	30.0 (6)	35.0 (7)	30.0 (6)	5.0 (1)	0.0 (0)	2.10
	31인 이상	22.0 (39)	39.0 (69)	30.5 (54)	8.5 (15)	0.0 (0)	2.25
계		23.0 (46)	39.0 (78)	30.0 (60)	8.0 (16)	0.0 (0)	2.23

언론의 현실을 알아보기 위하여 “우리나라 기자들이 객관적 사실에 입각한 공정한 보도를 하고 있다고 생각하는지”를 물어 보았다. 이 질문에 대하여 ‘공정하다’고 응답한 45.2%이었다. ‘보통이다’는 비율도 39.7%로 매우 높았지만, 불공정하다는 의견은 15.1%에 불과하였다.

역시 어떤 집단에서 공정보도 여부에 대하여 부정적으로 보고 있는지를 보았다. 성별로 보면 여자 기자보다는 남자 기자들이 부정적인 견해가 더 많았다. 연령별로 보면 20대 보다는 30대, 30대 보다는 40대에서 부정적인 견해가 더 많았다. 총경력별로 보면 11년 이상 기자들이 가장 부정적으로 보고 있었다. 소속기관별로는 통신사 기자들이 일간지나 방송국 기자들에 비하여 공정보도 여부에 대하여 부정적으로 보는 견해가 상대적으로 더 많았다.

<표 VI-30> 우리나라 기자의 공정정보도 여부에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	5.8 (9)	41.0 (64)	39.1 (61)	13.5 (21)	0.6 (1)	2.62
	여자	9.3 (4)	30.2 (13)	41.9 (18)	18.6 (8)	0.0 (0)	2.70
연령별	20대	0.0 (0)	38.5 (15)	38.5 (15)	23.1 (9)	0.0 (0)	2.85
	30대	7.9 (8)	35.6 (36)	42.6 (43)	12.9 (13)	1.0 (1)	2.63
	40대 이상	8.5 (5)	44.1 (26)	35.6 (21)	11.9 (7)	0.0 (0)	2.51
총경력별	2년 이내	2.6 (1)	33.3 (13)	43.6 (17)	20.5 (8)	0.0 (0)	2.82
	3~5년	9.5 (4)	40.5 (17)	31.0 (13)	16.7 (7)	2.4 (1)	2.62
	6~10년	7.7 (4)	28.8 (15)	51.9 (27)	11.5 (6)	0.0 (0)	2.67
	11년 이상	6.1 (4)	48.5 (32)	33.3 (22)	12.1 (8)	0.0 (0)	2.52
직위별	일 간 지	7.3 (11)	39.7 (60)	38.4 (58)	13.9 (21)	0.7 (1)	2.61
	통 신 사	9.1 (1)	45.5 (5)	27.3 (3)	18.2 (2)	0.0 (0)	2.55
	방 송 국	0.0 (0)	30.0 (9)	50.0 (15)	20.0 (6)	0.0 (0)	2.90
	기타	14.3 (1)	42.9 (3)	42.9 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.29
규모별	11~30인	10.0 (2)	45.0 (9)	35.0 (7)	10.0 (2)	0.0 (0)	2.45
	31인 이상	6.3 (11)	38.6 (68)	39.2 (69)	15.3 (27)	0.6 (1)	2.65
계		6.5 (13)	38.7 (77)	39.7 (79)	14.6 (29)	0.5 (1)	2.64

역시 언론 현실을 진단하기 위하여 “우리나라 언론이 잘못된 보도에 대하여 솔직하게 시인하고, 신속하게 바로 잡고 있다고 생각하는지”를 알아보았다. 이에 대하여 58.5%가 ‘전혀’ 그렇지 않다고 응답하였다. 이 질문에 대하여 ‘(매우)그렇다’고 응답한 기자는 12.0%에 불과하였고, ‘보통이다’라고 본 기자는 29.5%이었다.

이 질문에 대하여 집단별로 보면 남자 기자들이 여자 기자들 보다 훨씬 부정적으로 응답하였다. 연령별로 보면 20대보다 30대, 30대 보다 40대가 신속하게 정정하고 있지 않다고 보았다. 총 경력별로 보면 경력이 많을수록 부정적 응답의 비율이 증가하는 추세를 볼 수 있다. 11년 이상 기자들은 67.2%나 부정적인 견해를 밝혔다. 소속기관별로 보면 일간지 기자들이 통신사나 방송국 기자에 비하여 더 부정적인 견해를 가지고 있었다.

<표 VI-31> 언론 실수의 신속한 정정에 대한 견해

(단위: %, 명)

항목		전혀 그렇지 않다(1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균
성별	남자	10.2 (16)	47.8 (75)	29.9 (47)	11.5 (18)	0.6 (1)	2.45
	여자	11.6 (5)	48.8 (21)	27.9 (12)	11.6 (5)	0.0 (0)	2.40
연령별	20대	10.3 (4)	33.3 (13)	41.0 (16)	15.4 (6)	0.0 (0)	2.62
	30대	11.8 (12)	49.0 (50)	30.4 (31)	8.8 (9)	0.0 (0)	2.36
	40대 이상	8.5 (5)	55.9 (33)	20.3 (12)	13.6 (8)	1.7 (1)	2.44
총경력별	2년 이내	7.7 (3)	43.6 (7)	35.9 (14)	10.3 (4)	2.6 (1)	2.56
	3~5년	16.7 (7)	35.7 (15)	31.0 (13)	16.7 (7)	0.0 (0)	2.48
	6~10년	13.5 (7)	44.2 (23)	34.6 (18)	7.7 (4)	0.0 (0)	2.37
	11년 이상	6.0 (4)	61.2 (41)	20.9 (14)	11.9 (8)	0.0 (0)	2.39
직위별	일 간 지	10.5 (16)	50.7 (77)	29.6 (45)	9.2 (14)	0.0 (0)	2.37
	통 신 사	0.0 (0)	54.5 (6)	18.2 (2)	18.2 (2)	9.1 (1)	2.82
	방 송 국	6.7 (2)	36.7 (11)	33.3 (10)	23.3 (7)	0.0 (0)	2.73
	기타	42.9 (3)	28.6 (2)	28.6 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.86
규모별	11~30인	15.0 (3)	50.0 (10)	30.0 (6)	0.0 (0)	5.0 (1)	2.30
	31인 이상	10.2 (18)	48.0 (85)	28.8 (51)	13.0 (23)	0.0 (0)	2.45
계		10.5 (21)	48.0 (96)	29.5 (59)	11.5 (23)	0.5 (1)	2.44

이상의 조사 결과를 종합해 보면 대다수의 기자들은 금품이나 향응 수수 금지와 같은 기초적인 직업윤리에 대해서는 경각심을 가지고 있는 것으로 보인다. 반면 투명하고 공정한 취재방법의 채택과 같은 전문적 직업윤리에 관해서는 일부 쟁점에서 기자들 사이에 다양한 견해가 있다는 점을 확인할 수 있었다. 앞으로 전문직으로서 기자직의 발전을 위해서는 취재과정상의 관행들, 언론의 공정성, 정치참여 등의 쟁점과 관련해서 기자사회 내에서 다양한 토론이 진척되어야 할 것으로 보인다.

제5절 직업윤리의 직업별 차이 분석

1. 주요 전문직의 직업윤리 덕목에 대한 비교

여기에서는 네 개의 전문직 모두 공통 문항으로 포함된 직업윤리 문항에 대해서 비교해 보고자 하는데 먼저 중요하게 생각하는 직업윤리 덕목에는 어떤 차이가 있는지 살펴보았다. 전문의와 변호사, 교수 등은 공통적으로 전문성을 1순위로 꼽고 있는데 반해서 기자는 5순위(4.21점)로 응답하고 있다. 이는 앞서 살펴본 전문 직업성에 대한 분석과 일치하는 결과로 전문성에 대한 요구가 비교대상 전문직보다 상대적으로 낮은 수준을 보여주고 있음을 알 수 있다. 네 개 전문직에서 공통적으로 강조되고 있는 직업윤리 덕목은 책임성과 성실성 등이었다. 대학교수를 제외한 비교대상 전문직이 공통적으로 중시하고 있는 직업윤리 덕목은 기밀보장이었다. 이는 업무의 특성상 환자, 변호의뢰인, 취재원의 기밀을 보장하는 것이 중요하기 때문으로 풀이된다.

<표 VI-32> 중요한 직업윤리 덕목 4순위 비교

주요 전문직	직업윤리 덕목 중요도 점수 순위			
	1순위	2순위	3순위	4순위
전문의	전문성(4.59)	책임성(4.57)	성실성(4.47)	기밀보장(4.45)
변호사	전문성(4.54) 책임성(4.54)	-	기밀보장(4.45)	성실성(4.42)
교수	전문성(4.78)	책임성(4.58) 공정성(4.58)	-	성실성(4.45)
기자	책임성(4.42) 공정성(4.42)	-	기밀보장(4.26)	청렴성(4.25)
경영인	책임성(4.75)	성실성(4.63)	전문성(4.24)	공정성(4.03)
근로자	책임성(4.61)	성실성(4.41)	전문성(4.26)	기밀보장(4.19)

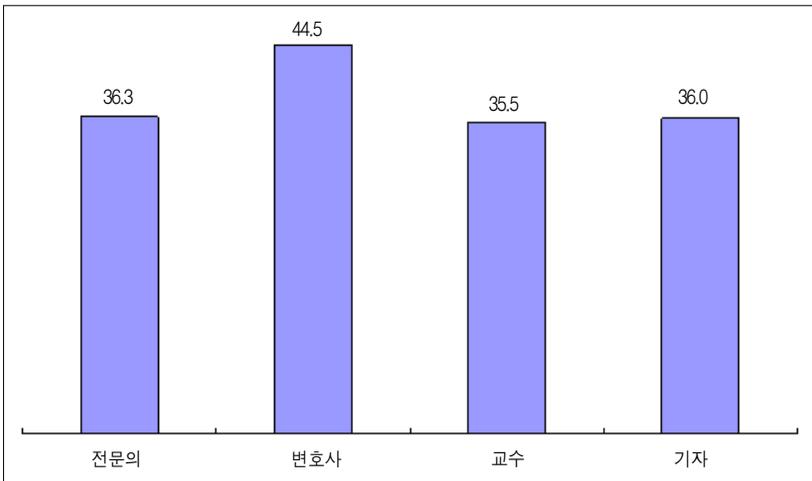
이어서 전문직 응답결과와 이번에 실시한 기업 대상 조사 결과를 비교해 보면 다음과 같다. 경영인과 근로자 공히 강조하고 있는 직업윤리 덕목은 책임성과 성실성, 그리고 전문성으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 전문직 종사자들이 책임성보다는 전문성을 더 강조하고 있다는 점에서 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 기밀보장의 경우 상대적으로 대학교수나 경영인의 경우 중시되고 있지 않다. 그러나 이는 큰 차이는 아닌 것으로 보이며 전문직이든 경영진이든 일반적인 직업종사자든 상관없이 책임성과 성실성, 전문성을 가장 중요한 덕목으로 언급하고 있음을 알 수 있다.

2. 전문직에 대한 일반인의 평가에 대한 신뢰도 비교

여기에서는 일반인들이 전문직에 대해서 얼마나 신뢰하고 있는지를 제시하고 이에 대해 해당 전문직 종사자들의 반응을 공통적으로 물어본 문항에 대해서 비교해 보고자 한다.

[그림 VI-28] 주요 전문직별 일반인 평가가 적절하다는 응답비율 비교

(단위: %)



전문직에 대한 일반인들의 신뢰도는 의사(59.6점)가 가장 높았고 이어서 대학교수(53.3점), 법관(48.9점), 언론인(44.4점), 정당인(32.7점) 순이었다. 이에 대해 적절한 평가라는 응답비율을 비교해 보면, 모든 비교대상 전문직에 있어서 절반을 넘지 못하고 있다. 일반인 평가에서 가장 높은 점수를 받은 의사의 경우도 “적절하다”는 응답이 36.3%에 불과했다. 이는 일반인들의 신뢰도가 실제보다 저평가되고 있다고 생각하는 데는 큰 차이가 없음을 보여주는 것이다.

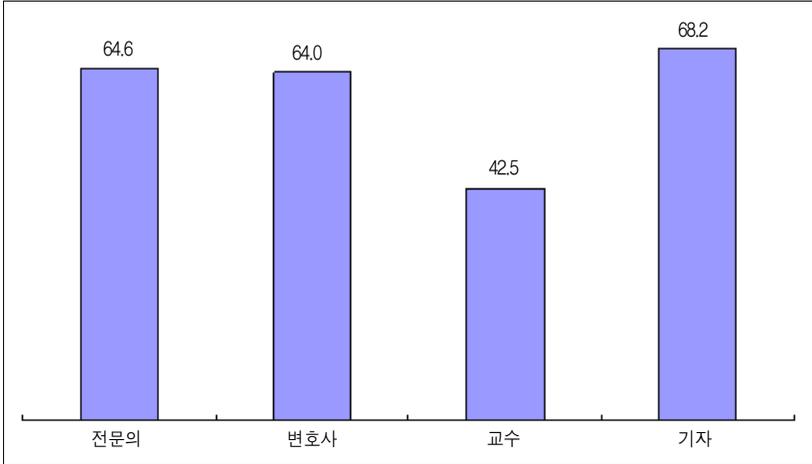
상대적으로 볼 때 일반인의 평가에 대해 더 신뢰하고 있는 전문직은 변호사로 44.5%가 “적절하다”고 응답하고 있다. 법관에 대한 평가는 의사나 대학교수보다 낮는데 비해 변호사들은 해당 결과를 더 신뢰하는 이유는 무엇일까? 이는 변호사들이 일반인들의 시선을 객관적으로 평가하는 것일 수도 있고 일반인들의 평가 결과를 자성의 의미로 받아들이고 있기 때문일 수도 있다.

3. 윤리적 갈등에 대한 경험 비교

마지막으로 윤리적인 갈등을 얼마나 겪고 있는지에 대해서 네 개의 전문직 종사자들의 응답 경향을 비교해 보고자 한다. [그림 VI-29]를 살펴보면, 기자의 경우 68.2%가 “윤리적 갈등을 경험했다”고 응답해 가장 높은 비율을 보여주었고 대학교수의 경우 42.5%만이 “윤리적 갈등을 경험했다”고 응답하고 있다.

[그림 VI-29] 주요 전문직별 윤리적 갈등 경험 비율 비교

(단위: %)



앞선 직무만족도 분석에서 대학 교수의 직무만족도가 가장 높게 나타나고 있었던 점을 상기해 본다면 대학교수가 상대적으로 윤리적 문제를 덜 겪는 직업이라는 점에서 가장 높은 직무만족도를 보여주었을 개연성이 있다. 윤리적 갈등의 양 뿐만 아니라 질도 차이를 보여준다. 교수들이 겪은 윤리적 갈등 중 가장 많은 빈도를 보여주고 있는 것은 개인적인 이유로 인한 휴강(29.4%)이나 불성실한 성적 처리(14.3%)로 그 심각성이 덜하다고 할 수 있다.

제 7 장 요약 및 결론

제1절 요약

1. 주요 전문직의 일반적 현황 및 근로 실태

가. 의사의 일반적 현황 및 근로실태

면허 의사 수는 2003년에 80,000명을 넘어섰으며 2006년 현재 88,214명에 이르고 있다. 의사 면허 발급 현황을 살펴보면, 1980년대 초까지 매년 1,000명 내외의 신규면허가 주어졌으나 1980년대 후반 이후에는 연간신규면허 취득자가 급격히 증가하여 최근에는 매년 3,000여 명의 의사가 배출되고 있다.

이번 전문가 대상 설문조사를 통해 의사의 근로실태를 살펴보면 다음과 같다. 전문의와 전공·일반의의 하루 평균 업무시간은 전문의 경우 9.2시간, 전공의가 대부분인 전공·일반의의 경우 14.1시간으로 나타나고 있다. 의사들의 주당 근무일수는 전문의의 경우 5.4일, 전공·일반의의 경우 6.1일로 역시 전공·일반의가 전문의보다 길었다. 의사들의 업무시간을 주당근로시간으로 환산해 보면 전문의는 49.7시간, 전공·일반의는 86.0시간이었다. 전문의의 월평균 소득은 759.9만 원으로 나타나고 있으며 전공·일반의는 328.0

만원으로 전문직의 월평균 소득이 전공·일반의보다 두 배를 넘고 있는 것으로 나타났다.

나. 변호사의 일반적 현황 및 근로실태

2007년 현재 전국의 변호사 수는 7,602명이며 사법시험 합격자 수는 1,011명으로 나타나고 있다. 사법시험 합격자 수 변화 추이를 살펴보면, 1978년 100명 수준에서 1982년 300명을 넘어선 후 1995년까지 300명 선을 유지하다가 1996년 400명에 이어 2004년 1,000명 이상을 배출하고 있다.

변호사들의 하루 평균 업무시간은 8.7시간으로 나타났다. 이어서 일주일당 근무일수를 살펴보면, 변호사들은 평균 5.3일을 근무하고 있는 것으로 나타났다. 변호사들의 업무시간을 주당근로시간으로 환산해 보면 46.1시간이었다. 변호사의 주당근로시간은 비교대상인 기자(56.2시간), 의사(49.7시간), 교수(46.4시간)보다 짧았다. 한편, 변호사들의 월평균 소득은 715.0만 원으로 나타나고 있다.

다. 교수의 일반적 현황 및 근로실태

4년제 일반대학교 교원 수는 2007년 현재 52,763명으로 1970년 6,526명과 비교해 볼 때 약 8배 증가하였다. 성별로 보면 2007년 현재 남성이 82.8%, 여성이 17.2%를 차지하고 있으며 사립대학교의 교원 수는 39,253명이고 국립대학교의 교원 수는 13,510명으로 사립대학 교원 수가 2.9배 정도 더 많다. 국내 박사 학위자 수는 1990년 당시 2,747명이었으나 매년 꾸준히 증가하여 2007년 현재 9,082명으로 나타났다.

이번에 조사된 전체 교수들의 하루 평균시간은 8.7시간이었고 일주일당 근무일수는 평균 5.3일로 조사되었다.

라. 기자의 일반적 현황 및 근로실태

2007년 현재 신문 및 방송기자 수는 4,326명으로 1986년 1,733명보다 약 2.5배 정도 증가하였다. 2007년 현재 신문기자는 2,283명, 방송기자는 2,043명으로 양 매체간 기자 수는 거의 유사한 수준을 보여주고 있다.

이번에 조사된 전체 기자들의 하루 평균근무시간은 10.4시간이었으며 일주일당 근무일수는 평균 5.4일로 조사되었다. 기자의 주당 근로기간은 56.2시간으로 나타났다. 기자 중 여성 취업자 비율은 21.5%로 비교대상인 의사(18.6%), 변호사(7.0%), 교수(14.0) 보다 높았다.

2. 주요 전문직의 전문 직업성

가. 의사의 전문 직업성

의사의 전문 직업성을 5가지 차원에서 평가한 결과 전반적으로 전공의(레지던트)가 대부분을 차지하고 있는 전공·일반의보다는 전문의의 전문 직업성 점수가 높게 나타나고 있으며 그 차이는 자율성의 경우가 가장 컸다. 전문의의 경우 전문조직에의 준거성(5점 만점에 3.90점)과 소명의식(3.90점)이 가장 높게 나타났다. 다음으로 공적봉사심(3.70점), 자율성(3.69점), 자기통제에 관한 믿음 순으로 나타났다. 전공·일반의의 경우 소명의식이 3.62점으로 가장 높았고 이어서 공적봉사심(3.39점), 전문조직에의 준거성(3.25점), 자기통제에 관한 믿음(3.36점), 자율성(3.69점) 순이었다.

전문 직업성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문 직업성의 각 차원 중 유의미한 효과를 보여주고 있는 것은 전문의의 경우 소명의식과 공적봉사심이며 전공·일반의의 경우 소명의식이 높을수록 직무만족도가 크게 증가하고 있는 것으로 나타났다.

나. 변호사의 전문 직업성

변호사들은 전문 직업성의 각 차원 중 소명의식이 평균 3.7점으로 가장 높았고 이어서 자율성이 3.6점으로 높게 나타나고 있다. 반면, 공적봉사심이 나 자기통제에 관한 믿음은 3.1점으로 낮게 나타났다.

전문 직업성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문 직업성의 각 차원 중 유의미한 효과를 보여주고 있는 것은 소명의식으로 소명의식이 높을수록 직무만족도가 크게 증가하고 있다. 10%의 유의수준에서 자율성이 높을수록 직무만족도가 크게 증가하고 있다.

다. 교수의 전문 직업성

교수들의 전문 직업성을 5점 척도로 평가하도록 한 결과, 소명의식이 평균 3.86점으로 가장 높았고 이어서 전문조직에의 준거성(3.78점), 자율성(3.61점) 순으로 높게 나타나고 있다. 반면, 자기통제에 관한 믿음(3.19점)이나 공적 봉사심(3.24점)은 비교적 낮게 나타났다.

교수들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴본 결과, 전문 직업성의 각 차원 중 소명의식을 제외한 모든 차원에서 유의미한 효과를 보여주고 있다. 전문조직에의 준거성과 공적봉사심 그리고 자율성이 높을수록 직무만족도가 증가하고 있으며, 자기통제에 대한 믿음이 높을수록 직무만족도는 감소하고 있다.

라. 기자의 전문 직업성

기자의 전문 직업성을 5가지 차원에서 평가한 결과 소명의식(5점 만점에 3.6점)이 가장 높았다. 다음으로 공적 봉사심(3.1점), 자기통제에 관한 믿음(3.0)과 자율성(3.0), 전문조직에의 준거성(2.9점)의 순으로 나타났다.

기자들의 전문 직업성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴

보았다. 전문 직업성 가운데 직무만족에 영향을 미치는 차원은 소명의식과 자율성이었으며, 나머지 차원은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 소명의식과 자율성이 높을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 기자의 경력은 직무만족도와 부의 관계에 있었다. 다시 말해서 기자의 경력이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 분석되었다.

3. 주요 전문직의 직업윤리

가. 의사의 직업윤리

먼저 근로윤리의 여러 가지 덕목 중 의사들이 중요하게 생각하는 덕목이 무엇인지 살펴보았다. 그 결과, 전문의와 전공·일반의간에 거의 동일한 응답 경향을 보여주었다. 가장 중요한 근로윤리 덕목은 전문성(전문의:전공·일반의=4.59:4.57)이었으며 책임성, 성실성, 기밀보장 등을 중요한 근로윤리 덕목으로 응답하였다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 창의성(전문의:전공·일반의=3.88:3.51)으로 나타났다.

의사에 대한 일반인들의 평가를 당사자들은 어느 정도 신뢰하는지를 살펴본 결과 전문의는 “실제보다 낮게 되고 있다”는 응답이 57.5%로 절반을 넘었고 “적절하다”는 응답은 36.3%, “실제보다 높게 평가되고 있다”는 응답은 6.2%로 나타났다. 전공·일반의의 경우도 거의 동일한 응답 결과를 보여주었다.

다음으로 환자 진료 중 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부를 살펴본 결과, “윤리적 갈등을 경험한 적이 있다”는 응답은 전문의의 경우 64.6%, 전공·일반의의 경우 71.3%로 전공·일반의가 윤리적인 갈등을 더 겪는 것으로 나타났다.

어떤 윤리적인 갈등을 겪고 있는지에 대해서 전문의는 “최선의 진료를 하지 못했다고 생각해서”가 28.4%로 가장 높은 응답비율을 보여준 반면, 전공·일반의는 “환자와 환자 가족의 진료 중단 요구 때문에”라는 응답이 가장 많았다.

이어서 윤리적 문제에 대한 의사들의 견해를 살펴보았다. 먼저 진료 거부와 관련하여 환자가 진료를 방해할 경우 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전문의나 전공·일반의 모두 “정당하다”는 응답이 65% 수준으로 높게 나타났다. 다음으로 과잉진료요구가 있을 경우 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전공·일반의(63.2%)보다는 전문의(69.0%)가 “정당하다”는 응답이 높게 나타났다. 마지막으로 진료가 필요 없다고 생각될 때 의사가 진료를 거부하는 것에 대해서 전문의와 전공·일반의 모두 “정당하다”는 의견을 58% 수준에서 유사하게 응답하고 있다. 전체적으로 볼 때 전문의나 전공·일반의 의 환자에 대한 진료 거부에 대한 정당성 의견은 유사하게 나타나고 있으며 전문의는 과잉진료 거부 시에, 전공·일반의는 진료방해 시에 환자에 대한 진료를 거부하겠다는 의견이 높게 나타나고 있다.

다음은 의료분야에 큰 쟁점이 되고 있는 존엄사(dying in dignity)에 대한 의사들의 견해를 살펴보았다. 의학적으로 회복불능의 환자(연명환자)에 대해 치료를 중단하는 것이 정당하다고 생각하는지에 대해서 전문의는 “정당하다”는 의견이 59.0%로 절반 이상이었으나 전공·일반의는 44.8%만이 “정당하다”고 응답하여 전문의가 전공·일반의보다 존엄사를 긍정적으로 받아들이고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 임신중절수술에 대한 견해를 물어본 결과, 산모의 생명위험 등 의학적·사회적으로 적절하고 합당한 경우라면 인공임신중절수술을 하는 것이 정당하다고 보는지에 대해서 전문의나 전공·일반의 모두 “정당하다”는 의견이 75% 수준으로 높게 나타났다.

마지막으로 제약회사나 의료기 상사로부터 사례비를 받는 관행이 불가피한지 여부에 대한 응답결과를 살펴보았다. “불가피하지 않다”는 의견은 전공·일반의(22.9%)보다 전문의(33.6%)가 많았으며 전공·일반의의 경우 보통이라는 중립적 입장이 48.3%로 가장 높았다.

나. 변호사의 직업윤리

근로윤리의 여러 가지 덕목 중 변호사들이 중요하게 생각하는 덕목은 책임성(4.5점)과 전문성(4.5점), 그리고 기밀보장(4.5점) 등이었다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 창의성(3.8점)으로 나타났다.

전반적으로 보아 우리나라 변호사들의 근로윤리 수준을 변호사 스스로 어떻게 생각하고 있는지를 살펴본 결과 “근로윤리 수준이 높다”는 응답이 45.5%로 가장 많았고 이어서 “보통이다”란 응답이 44.5%로 높게 나타났다.

다음으로 변호사에 대한 일반인들의 평가를 당사자들은 어느 정도 신뢰하는지를 살펴본 결과, “적절하다”는 응답은 22.0%에 불과했으며 “실제보다 낮거나 매우 낮게 평가받고 있다”는 응답은 77.0%로 높게 나타났다.

이어서 의뢰인에 대한 변론 중 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부를 살펴본 결과, 윤리적 갈등을 경험한 적이 있다는 응답이 64.0%로 나타나고 있다. 어떤 윤리적 갈등을 경험했는지와 관련하여 복수응답을 받은 결과, 가장 많은 응답을 보여주고 있는 것은 윤리적 갈등을 경험한 전체 변호사들이 모두 경험한 갈등은 “의뢰인이나 사건 내용 때문에”(100.0%)였으며 이어서 “의뢰인의 불법 부당한 요구에 따른 사임문제 때문에”가 44.6%, 리베이트 수수 등 사건 수임과정상의 문제 때문에“가 15.2%로 높은 응답률을 보여주었다.

마지막으로 윤리적 문제에 대한 변호사들의 견해를 살펴보았다. 먼저 변호사들을 대상으로 법조계 전관예우에 대한 견해를 들어본 결과, 65.5%의 변호사가 “부정적이다(매우 29.0%, 부정적 36.5%)”고 응답하였다.

다음으로 법무법인 등이 의뢰인을 위하여 업무를 수행함에 있어서 그 의뢰인의 이익과 충돌되는 다른 사람으로부터 위임을 받아 업무를 수행하는 것에 대한 견해를 78.4%의 변호사가 “수임해서는 안 된다”고 응답하였다.

이어서 기업체에 고용된 사내변호사들이 고용주의 범죄행위를 고발하는 문제에 대해 변호사의 “정당하다”는 의견과 “부당하다”는 의견이 각각 35.5%로 대립하고 있는 것으로 나타났다. “보통이다”는 의견도 29.0%로 비

교적 높음을 함께 고려할 때, 변호사 집단 내에서도 고용주 고발에 대해서는 의견이 양분되어 있음을 알 수 있다.

사회적으로 비난받는 사건에 대해 변호사가 수임을 거절하는 문제에 대해서는 52.0%의 변호사들이 “거절할 수 없다”는 의견을 보여 주었다. 이는 사건의 비난여부와 관계없이 변호사는 대체적으로 사건수임을 “거절해서는 안 된다”는 의견이 다소 높게 나타났다고 할 수 있다.

다. 교수의 직업윤리

직업인이 갖추어야 할 직업윤리 덕목 가운데 교수들이 중시하는 직업 윤리 덕목은 전문성(4.8점)과 책임성(4.6점), 그리고 공정성(4.6점) 등이었다. 반면, 상대적으로 덜 중시되는 윤리 덕목은 친절성(3.9점)으로 나타났다.

교수들을 대상으로 우리나라 교수들의 직업윤리 수준을 5점 척도로 자체 평가하도록 한 결과 전체적으로 3.19점으로 중간 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 이로 미루어 우리나라 교수들의 직업윤리 수준에 대한 자기 인식이 그리 긍정적이지도 부정적이지도 않은 상태임을 알 수 있다. 연령별로는 40대 이상이 30대보다 높게 자신들의 근로윤리 수준을 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 총 경력별로는 6~10년 경력의 교수들이 높게 평가하는 경향이 있으며 보직교수들이 무보직교수들보다 높게 평가하는 경향을 보여주었다. 직위별로는 직위가 올라갈수록 높은 근로윤리 수준을 보여주는 특징을 보여주고 있다. 한편 최종학위 전공별 차이를 살펴보면 의약계열과 예체능계열의 교수들의 근로 윤리에 대한 평가가 높게 나타나고 있다.

교수들에게 교수직을 수행하면서 윤리적인 문제로 갈등을 경험한 적이 있는지 여부에 대하여 조사한 결과, 윤리적 갈등을 경험한 적이 있다는 응답이 42.5%로 나타나고 있어, 거의 절반에 가까운 교수들이 윤리적으로 갈등을 경험한 적이 있음을 보였다.

윤리적 갈등을 경험한 적이 있다고 응답한 교수들을 대상으로 그들이 경험한 윤리적 갈등의 내용을 조사한 결과, 가장 많은 응답을 보여주고 있는

것은 ‘개인적인 이유로 휴강을 해서’(29.4%)인 것으로 나타났으며, 그 다음이 ‘공정하고 정확한 성적처리를 못해서’(14.3%), ‘학교 측의 부당한 요구 때문에’(13.5%), ‘연구결과에 대한 수정 유혹 때문에’(8.7%), ‘신규임용과정에 참여해 객관적인 입장을 취하지 못해서’(7.9%), ‘제자에 대한 부당한 대우 문제로’(7.1%), ‘정치활동 참여 문제로’(5.6%) 순으로 나타났다.

교수들에게 여러 가지 윤리문제에 대한 의견을 조사한 결과, “휴강을 했을 경우 보강 필요”에 대해서는 대다수(85.5%)가 ‘필요하다’고 응답하였으며, “학술지 중복 게재”에 대해서는 교수 집단의 70.5%가 ‘연구 윤리 위반’이라는 견해를 보여 주었다. 한편 “교수들의 정치참여”에 대해서는 찬성하는 교수들의 비율이 25.0%에 불과했다.

이 외에 “강의 평가 결과의 공개 필요성”, “교수의 정치 참여 시 교수직 유지 문제”, “논문 지도교수가 제자의 학위논문을 일부 수정하여 학술지 등에 (공동)저자로 투고하는 행위” 등에 대한 질문에는 다양한 의견을 제시하였다.

라. 기자의 직업윤리

기자들은 여러 가지 근로윤리의 덕목 가운데 공정성(4.4점)과 책임성(4.4 점), 그리고 기밀보장(4.3)을 중요한 덕목으로 평가하였다. 그러나 친절성(3.6 점)에 대해서는 상대적으로 중요성을 낮게 평가하였다.

기자들 스스로가 본 기자의 근로윤리 수준은 5점 만점에 2.92점으로서 중간값 이하로 평가되어 전반적으로 부정적이었다. 성별로 보면 남자 기자들이 여자 기자들보다 부정적으로 응답한 비율이 높았다. 연령대로 보면 40대 기자들이 20대나 30대 기자에 비하여 부정적인 의견을 나타낸 경우가 많았다. 총 경력별로 보면 2년 이내의 신참 기자들과 11년 이상의 고참 기자들이 중간 정도의 경력을 가진 기자들보다 부정적인 의견을 나타낸 비율이 높았다. 근무기관별로는 방송국 기자들이 통신사나 일간지 기자들보다 부정적인 의견을 많이 나타냈다.

이번 조사에 응한 기자의 67.5%는 윤리적인 문제로 취재 및 편집 과정에서 갈등을 경험한 적이 있었다. 성별로 보면 남자 기자가 여자 기자보다 윤리적 갈등을 경험한 비중이 조금 높았고, 연령별로 보면 40대 기자들이 20대와 30대보다 갈등 경험이 더 많았다. 구체적으로 갈등을 경험한 내용은 “본인이 속한 언론사 입장이 자신의 생각과 달라서(57.0%)”, “친분이 있는 사람으로부터 기사에 대한 청탁을 요구 받아서(52.6%)” 등이 많았다.

제2절 정책적 함의

이상의 조사 결과에 대한 분석을 중심으로 전문직의 직업윤리 함양을 위한 주요한 함의를 정리하면 다음과 같다.

먼저 전문직 종사자들에게 전문 직업성이 직무만족의 중요한 원천이라는 사실에 주목할 필요가 있다. 반면 전문직 종사자들의 개인적 특성이나 일자리 특성은 소득 수준을 제외하고 대부분 직무만족도에 통계적으로 유의미한 효과를 보여주고 있지 못하다. 이러한 관점에서 교수들은 자신의 전문 직업성 수준을 제고하기 위해 노력해야 할 것이다.

이와 함께 학문적 토론과 논의의 장이 제공되고 장인적 기질을 발휘하여 일 그 자체를 목적으로 즐길 수 있도록 하며 자율적으로 업무를 수행할 수 있도록 보장하는 것이 전문직 종사자들의 직무만족을 높일 수 있으며 이렇게 되었을 때 업무 성과를 향상시킬 수 있다는 점을 알 수 있다. 이를 위해 전문직 종사자들의 독립성이 보장되고 자신들의 전문성을 향상시킬 수 있도록 제도적인 보장을 해주는 것이 중요할 것이다.

직업윤리와 관련해서는 전문직 종사자들이 자체 평가한 직업윤리 수준이 기업구성원들과 비교하여 볼 때 상당히 낮게 나타난 점은 특이하다. 전문직 종사자들은 우리 사회의 지도층으로서 직업윤리를 숭수수범하여 지켜 나가려는 노력이 절실하다. 이들은 스스로 직업윤리 수준이 낮다고 인식하고 있

을 뿐 아니라 객관적 평가(장홍근 외, 2006)도 높지 않았다.

이와 관련된 전문가 집단의 자정(自淨) 노력이 필요한 시점으로 보인다. 자율성과 독립성, 그리고 자긍심이 강한 전문직의 특성상 전문직 집단 스스로의 노력이 일차적으로 필요하다. 주요 전문직의 경우 이미 윤리강령이 있으나 문제는 이러한 강령이 현장에서 지켜지고 있지 않다는 점이다. 윤리 강령이 보다 강력하게 지켜지기 위해서는 먼저 전문직 종사자들 스스로 전문가로서 소명의식과 책임성을 되돌아볼 수 있는 기회를 가져야 한다.

직업윤리와 관련하여 전문직 종사자들은 일반인들의 평가가 실제보다 낮게 이루어지고 있다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 일반인과 전문직 종사자간에 평가의 간극을 보여주고 있는 것으로 일반인들의 평가가 다소 과장된 측면이 있다고 해도 전문직 종사자들은 보다 높은 수준의 윤리적 잣대로 평가받고 있음을 인지하고 일반인들로부터 보다 신뢰받을 수 있도록 노력할 필요가 있다고 생각한다.

의사, 변호사, 교수, 기자 등 주요 전문직 종사자들은 윤리적인 갈등을 심하게 겪고 있는 것으로 나타나고 있다. 특히 기자의 경우 응답자의 68.2%가 윤리적 갈등을 겪고 있을 만큼 업무 중에 많은 윤리적 문제에 봉착하고 있었다. 그런데 전문직 종사자들이 일상적으로 겪고 있는 윤리적 문제를 해결하고 상담하는 기능은 거의 없는 수준이다. 이와 관련, 전문직 종사자들이 현장에서 부딪히는 윤리문제에 도움을 줄 '직업윤리를 위한 자문단'(가칭)을 협회차원에서 구성하는 것을 고려할 수 있다. 신망 있는 원로, 시민단체 관계자, 상담 전문가, 관련 학자 등으로 자문위원을 구성할 수 있다. 자문위원들은 도움이 필요한 전문직 종사자들을 상담하고 조언해주며 해결책을 찾도록 도와주는 역할을 할 수 있을 것이다.

SUMMARY

Work Values and Vocational Ethics of Korean(2008)

- Work Ethics and Professionalism of Professionals -

Young-Hyun Lee, Sang-Geun Han,
Jae-Ho Chung, Kihun Kim

The Korea Research Institute for Vocational Education and Training carries out surveys on work values and work ethics of Koreans periodically. 2008 surveys were conducted for employers and workers of firms and professional groups.

The objective of the study is to examine work ethics and professionalism of professional groups including lawyer, medical doctor, professor, and reporter. A survey of 800 professionals(200 professionals from each group) was conducted from 9 June to 31 July, 2008.

The professionalism was measured in five dimensions drawn from Hall's framework. The five dimensions include the Use of the Professional Organization as a Major Reference, Belief in Public Service, Belief in Self-regulation, Sense of the Field, and Autonomy.

The levels of professionalism in five scale were as follows.

First, The level of the Use of the Professional Organization as a Major Reference was highest among medical doctor(3.90 point), followed by professor(3.78 point), lawyer(3.27 point), and reporter(2.88 point).

Second, the level of Belief in Public Service was highest among medical doctor(3.70 point), followed by professor(3.24 point), lawyer(3.14 point), and reporter(3.11 point).

Third, the level of Belief in Self-regulation was highest among

medical doctor(3.36 point), followed by professor(3.19 point), lawyer(3.10 point), and reporter(3.02 point).

Fourth, the level of Sense of the Field was highest among medical doctor(3.90 point), followed by professor(3.86 point), lawyer(3.70 point), and reporter(3.57 point).

Fifth, the level of Autonomy was highest among medical doctor(3.69 point), followed by professor(3.61 point), lawyer (3.56 point), and reporter(3.03 point).

In addition, the levels of work ethics of professionals were examined. The level of work ethics is highest among lawyer(3.46 point), followed by medical doctor(3.33 point), professor (3.19 point), and reporter(2.92 point).

<부 록>

<부록 1> 윤리강령

<부록 2> 설문지

<부록 1> 윤리강령

I. 대한의사협회 의사윤리지침

제 정 2001. 04. 19.

공 포 2001. 11. 15.

전문개정 2006. 04. 22.

제1조(진료권 및 직무수행 보장)

의사는 양심에 따라 학문적으로 인정된 진료를 하며, 의료행위와 관련하여 누구로부터도 일체의 부당한 간섭과 방해를 받지 아니 한다.

제2조(최선의 의료행위 및 교육이수)

- ① 의사는 주어진 상황에서 본인의 능력에 맞는 최선의 의료를 시행한다.
- ② 의사는 연수교육과 보수교육에 적극적으로 참여하여 새로운 의학지식과 의료기술을 습득하고 연마하여야 한다.

제3조(제도개선 노력)

의사는 최선의 진료를 위하여 의료 관련 법령 및 제도, 정책 등을 개선하는 데 노력하여야 한다.

제4조(품위유지의무)

의사는 의료인으로서 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제5조(비밀유지의무 등)

- ① 의사는 그 직무상 알게 된 환자에 대한 비밀을 누설하거나 발표하여서는 아니 된다.

다만, 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하며, 환자가 미성년자인 경우 필요하다고 판단되면 법정대리인에게 알릴 수 있다.

- ② 의사는 질병의 파급을 방지하기 위하여 법령이 정하는 바에 따라 필요한 대상에게 이를 공개할 수 있다.

제6조(진료의 거부금지 등)

① 의사는 진료의 요구를 받은 때에는 정당한 이유없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 의사는 진료를 요구한 사람이 응급환자가 아니고, 진료방해, 과잉진료 요구, 진료가 필요하다고 인정되지 않는 경우 등 정당한 이유가 있는 때에는 그 환자 또는 보호자에게 충분한 설명을 한 후 진료를 거부하거나 타 의료기관을 추천할 수 있다.

제7조(응급의료 및 이송)

의사는 응급환자에 대하여 자신의 능력 범위 내에서 필요한 최선의 의료를 시행하여야 한다. 다만, 자신의 능력과 시설로는 그 환자에 대하여 적절한 응급의료를 행할 수 없다고 판단한 때에는 지체없이 그 환자를 적절한 응급의료가 가능한 다른 의료기관으로 이송하여야 한다.

제8조(의사와 환자의 상호 신뢰)

의사는 환자와 서로 신뢰하고 존중하는 관계가 유지되도록 노력하여야 한다.

제9조 (환자의 자율성 존중)

① 의사는 환자에게 질병상태와 예후, 시행하려는 의료행위의 내용 및 효과와 위험성, 후유증, 진료비 등에 대하여 설명하여야 한다.

② 의사는 환자에게 해악을 초래하거나 비윤리적인 경우를 제외하고, 환자의 의사를 존중하여야 한다.

③ 의사는 환자가 의식불명 또는 미성년자인 경우 보호자 또는 법정대리인의 의사를 존중하여야 한다.

제10조(구호활동)

의사는 전염병이나 천재지변 등으로 다수의 환자가 발생하는 경우 구호활동에 참여하여야 한다.

제11조(불공정 경쟁금지 등)

① 의사는 영리를 목적으로 다른 의료기관을 이용하려는 환자를 그가 종사하거나 개설한 의료기관으로 유인하거나 그 직원으로 하여금 소개·알선 등 유인하게 하는 행위를 하여서는 아니 된다.

② 의사는 환자로부터 법령이 허용하는 범위 내에서 의료보수를 징수하여야 한다. 다만, 사회봉사를 목적으로 시행한 의료의 경우는 예외로 한다.

제12조(과대광고금지)

의사는 의료업무 또는 경력에 관하여 허위 또는 과대한 광고를 하여서는 아니 되며, 특정 의사를 비방하거나 선량한 풍속을 해하여서는 아니 된다.

제13조(과잉진료 및 부당이득금지)

① 의사는 환자에게 의학적으로 필요하지 아니한 진료행위를 하거나 부당하게 많은 진료비를 요구하는 행위를 하여서는 아니 된다.

② 의사는 환자에게 새로운 추가진료가 필요한 경우에는 환자에게 충분히 설명하고 그 동의를 받아야 한다.

제14조(인공수태시술 등)

① 의사는 성별을 선택하여 임신하고자 하는 자에게 인공수정 등의 시술을 하여서는 아니 된다.

② 의사는 인공수정에 필요한 정자 및 난자의 매매 등 불법적인 거래행위에 관여하여서는 아니 된다.

③ 의사는 인공수정에 필요한 정자 및 난자를 제공한 자의 신원을 공개하여서는 아니 된다.

④ 이 지침에서 규정하지 않은 사항은 대한의사협회가 제정한 인공수태윤리에 관한 선언을 준용한다.

제15조(태아의 생명보호 및 성감별행위 등 금지)

① 의사는 태아의 생명 보전과 건강 증진에 최선을 다하여야 한다.

② 의사는 태아 및 임부의 생명, 건강, 인격을 보호하기 위하여 의학적, 법적으로 인정된 경우 이외의 목적으로 인공임신중절수술을 시행하여서는 아니 된다.

③ 의사는 태아의 성감별을 목적으로 임부를 진찰 또는 검사하여서는 아니 된다.

④ 의사는 태아 또는 임부에 대한 진찰이나 검사 등 의료행위를 통하여 알게 된 태아의 성별을 임부 본인, 그 가족 기타 다른 사람이 알 수 있도록 하여서는 아니 된다.

제16조(말기환자에 대한 의료의 개입과 중단)

① 의사는 죽음을 앞둔 환자의 신체적, 정신적 고통을 줄이는데 최선의 노력을 다하여야 한다.

② 의사는 죽음을 앞둔 환자가 자신의 죽음을 긍정적으로 받아들여 품위 있는 죽음을 맞이할 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 의사는 감내할 수 없고 치료와 조절이 불가능한 고통을 겪는 환자에게 죽음을 초래할 물질을 투여하는 등의 인위적, 적극적인 방법으로 자연적인 사망 시기보다 앞서 환자가 사망에 이르게 하는 행위를 하여서는 아니 된다.

④ 의사는 환자가 자신의 생명을 끊는 데 필요한 수단이나 그에 관한 정보를 의사가 제공함으로써 환자의 자살을 도와주는 행위를 하여서는 아니 된다.

제17조(생명이 위험한 환자의 의료중단 및 퇴원요구시 조치 등)

① 의료행위가 중단되면 생명에 위험이 초래되거나 또는 생명이 위급한 환자에 대하여 의사가 필요하고도 충분한 설명을 하고 계속적인 치료를 받을 것을 설득하였음에도 그 환자가 심신이 안정적인 상태에서 자유로운 의사에 따라 생명유지 치료 등 의료행위의 중단 또는 퇴원을 서면으로 요구하고, 그 이후 반복적으로 퇴원을 요구하면서 진료를 거부하거나 방해하는 등의 행위를 하는 경우, 의사는 인격권, 행복추구권과 의료선택권 등을 갖는

환자의 그 요구를 의학적으로 회피할 수 없다고 판단되면 의료를 중단할 수 있다.

② 의식불명인 환자 또는 스스로 의사표시를 할 수 없는 생명이 위급한 환자의 가족 등 보호자에 대하여 의사가 필요 하고도 충분한 설명을 하고 지속적인 의료를 받을 것을 설득하였음에도 그 보호자가 환자의 생명유지 치료를 비롯한 의료행위의 중단 또는 퇴원을 서면으로 요구하고, 그 이후 반복적으로 퇴원을 요구하면서 진료를 거부하거나 방해하는 등의 행위를 하는 경우, 의사는 환자가 의식이 있다면 그 환자가 가질 수 있는 의사와 이익을 신중히 고려하여 보호자의 의사 및 요구와 환자의 추정적 의사 등이 의학적, 사회통념적으로 수용될 수 있다고 판단되면 보호자의 의사를 존중하여 의료를 중단할 수 있다.

제18조(의학적으로 의미없는 의료행위의 중단 등)

의사는 의료행위가 의학적으로 무익, 무용하다고 판단된 회생가능성이 없는 환자에 대하여 환자 또는 그 보호자가 적극적이고 확실한 의사표시에 의하여 환자의 생명 유지치료 등 의료행위의 중단 또는 퇴원을 요구하는 경우에 의사는 의학적, 사회통념적으로 수용될 수 있다고 판단되면 그들에게 충분한 설명을 하고 법령이 정하는 절차와 방법에 따라 그 의료행위를 보류, 철회, 중단할 수 있다.

제19조(뇌사판정)

의사는 뇌사를 판정할 때에 신중하여야 하며 그 환자의 보호자에게 충분한 설명을 하고 법령이 정한 절차와 방법을 거쳐야 한다.

제20조(장기이식술 등)

① 의사는 환자의 장기 등의 기능회복을 위하여 다른 적절한 의료방법이 없는 때에는 장기이식등에관한법률이 정하는 바에 따라 장기이식술을 시행할 수 있다.

② 의사는 장기이식술을 시행하고자 할 때 그 시술이 환자의 장기 등의 기능회복에 실질적인 도움이 되는지 여부를 충분히 검토하여 인도적 정신에

따라 행하여져야 한다.

③ 의사는 법령위반 등 특별한 사정이 없는 한 의학적, 윤리적, 사회적 타당성이 있는 범위 내에서 환자 등이 자발적으로 장기 및 신체조직 일부를 기증하는 것을 권장하도록 노력하여야 한다.

제21조(장기등의 적출 및 이식등)

① 의사는 살아 있는 사람의 장기 등을 적출할 때 본인이 동의한 경우에 한하여 적출할 수 있으며, 적출시 본인 여부를 확인하고 본인과 그 가족에게 장기상태, 예후, 치료계획 등에 관하여 충분히 설명하여야 한다. 다만, 16세 이상의 미성년자의 장기 등과 16세 미만의 미성년자의 골수를 적출하고자 하는 경우에는 본인과 그 법정대리인의 동의를 얻어야 한다.

② 의사는 뇌사자 또는 사망한 자의 장기 등을 적출할 때 그 가족 또는 유족이 명시적으로 거부하지 않는 경우에 본인이 뇌사 또는 사망 전에 장기 등의 적출에 동의하거나, 또는 본인이 장기 등의 적출에 동의하였다는 사실이 확인되거나 또는 반대하였다는 사실이 확인되지 아니한 경우에 한하여 적출할 수 있다. 다만, 16세 미만의 미성년자의 경우에는 그 부모가 장기 등의 적출에 동의한 경우에 한한다.

③ 의사는 본인이 서명한 문서에 의한 동의나 민법상 유언의 방식에 의한 동의 또는 가족이나 유족 중 2인 이상의 동의가 있는 때는 장기 등을 기증 받을 수 있다.

제22조(장기 등의 매매행위 등의 금지)

① 누구든지 금전 또는 재산상의 이익 기타 반대급부를 주고 받거나 주고 받을 것을 약속하고 자기 또는 타인의 신체의 일부, 장기 등과 사망한 태아 등을 주거나 받는 행위를 하거나 이를 교사, 알선, 방조하여서는 아니 된다.

② 의사는 전항과 같은 장기 등의 불법 거래행위를 감시하고 발견하였을 경우 고발하여야 하며, 불법행위에 의하여 제공된 장기 등의 적출 또는 이식을 시행하여서는 아니 된다.

제23조(장기이식 순서 기준)

아야 하는 절박성, 그 장기이식으로 받게 될 장기 등의 기능 회복의 정도, 삶의 질의 개선 정도 등에 관한 의학적 판단을 우선하여 장기등이식에 관한 법률이 정하는 바에 따라 그 장기이식 순서를 결정하여야 한다.

제24조(인체대상 연구목적 등)

① 의사는 인간의 생명과 건강을 보호증진하는 목적 이외의 다른 목적으로 인체 등 사람을 대상으로 한 실험, 시술 등의 연구를 하여서는 아니 된다.

② 인체를 대상으로 한 연구를 하는 의사는 자신이 소속한 전문학회 또는 의료기관, 연구기관 등에 설치된 임상시험심의위원회 등 관련 기구에서 연구목적, 연구방법, 연구내용과 범위, 연구대상 등에 관하여 충분한 검증과 승인을 받아야 하고, 그 기구의 감독 아래 연구하여야 한다.

③ 의사는 인체를 대상으로 한 연구와 관련하여 피검자의 인격과 권리가 침해되지 않도록 이를 최우선 고려하여야 한다.

제25조(생명복제 연구 등)

① 의사는 인간의 생명 및 건강의 보호 증진과 질병의 예방과 치료를 위한 목적 이외의 다른 목적으로 생명복제에 관한 연구를 하여서는 아니 된다.

② 생명복제 연구의 허용과 금지 범위, 감독기구, 연구자의 등록, 발표방법 등은 생명윤리 및 안전에 관한법률과 대한 의사협회의 관련 규정을 준용한다.

제26조(피험자에 대한 설명 및 서면동의 등)

① 의사는 인체를 대상으로 연구를 하는 경우 사전에 그 목적, 방법, 내용, 위험성과 윤리성 등을 피험자 또는 그 보호자에게 충분히 설명하고 서면 동의를 받아야 한다.

② 의사는 사전에 피험자 또는 그 보호자에게 언제든지 연구 참여를 그 만들 수 있고, 그만둔다 하더라도 불이익을 받지 않는다는 사실을 알려 주어야 한다.

제27조(피험자에 대한 보상)

의사는 인체를 대상으로 연구를 하는 경우 피험자에게 금품, 향응 등 일체의 대가를 제공하여서는 아니 된다. 다만, 피험자가 연구에 참여함으로써 잃게 된 일일수입 또는 연구로 인하여 발생한 질병 및 그 질병 등의 치료에 필요한 적절한 비용 등은 보상할 수 있다.

제28조(인체대상 연구의 중단)

의사는 인체를 대상으로 연구를 수행하는 과정에서 피험자의 생명과 건강에 위험이 생길 수 있는 경우와 인류사회와 생태계에 중대한 위협을 줄 가능성이 있는 경우에는 지체없이 연구를 중단하고 그 사실을 관련 기구 등에 보고하여야 한다.

제29조(동식물을 이용한 연구)

의사는 동물과 식물을 이용한 연구와 관련하여 그 이용대상에 대하여 최소한의 고통과 희생의 범위내에서 연구하여야 한다.

제30조(연구결과의 발표)

- ① 의사는 관련 학회에서 충분히 검증되지 않은 연구결과를 그 학회 이외의 곳에 공개하는 경우 신중하여야 한다.
- ② 의사는 언론매체에 연구결과가 보도되는 것과 관련하여 그 매체에 대하여 신중한 보도를 요구할 수 있다.

제1조(시행일)

이 지침은 대의원총회에서 의결된 날로부터 시행한다.

가. 제정추진배경

‘의사윤리선언’ 및 ‘의사윤리강령’에서 지향하고 있는 의사의 윤리내용을

의료의 현장에서 적용함

으로써, 1차적인 판단기준의 역할을 수행함.

나. 추진경과

- ‘의사윤리지침’ 연구용역사업 실시 (98. 3.~99. 5.)
- ‘의사윤리지침’ 연구용역사업 중간보고서 접수(99. 2. 19)
- ‘의사윤리지침(안) 공청회’ 개최 (99. 4. 1)
- ‘의사윤리지침(안)’ 제51차 대의원총회 제출 (99. 4.26)
- 제1차 의사윤리지침검토소위원회 개최 (2001. 2. 13)
- 제2차 의사윤리지침검토소위원회 개최 (2001. 3. 6)
- 제3차 의사윤리지침검토소위원회 개최 (2001. 3. 13)
- ‘의사윤리지침’ 최종 확정 (2001. 4. 19)
- ‘의사윤리지침’ 공포 (2001. 11. 15)

II. 변호사 윤리강령

62. 6. 30. 선포

- 73. 5. 26. 개정
- 93. 5. 24. 개정
- 95. 2. 25. 개정
- 2000. 7. 4. 전문개정

1. 변호사는 기본적 인권의 옹호와 사회정의의 실현을 사명으로 한다.
2. 변호사는 성실·공정하게 직무를 수행하며 명예와 품위를 보전한다.
3. 변호사는 법의 생활화운동에 헌신함으로써 국가와 사회에 봉사한다.

4. 변호사는 용기와 예지와 창의를 바탕으로 법률문화향상에 공헌한다.
5. 변호사는 민주적 기본질서의 확립에 힘쓰며 부정과 불의를 배격한다.
6. 변호사는 우애와 신의를 존중하며, 상부상조·협동정신을 발휘한다.
7. 변호사는 국제법조간의 친선을 도모함으로써 세계평화에 기여한다.

윤 리 규 칙

제 1 장 일반적 윤리

제1조(사명) ① 변호사는 정의와 자유를 사랑하며, 진리를 추구하고, 민주적 기본질서의 확립에 정진하여야 한다.

② 변호사는 인권사상에 투철하고 양심과 용기로써 그 사명완수에 진력해야 한다.

③ 변호사는 법령과 제도의 민주적 개선에 노력하여야 한다.

제2조(기본윤리) ① 변호사는 권세에 아첨하지 아니하고 재물을 탐하지 아니하며 항상 공명정대하여야 한다.

② 변호사는 명예를 존중하고 신의를 지키며 인격을 도야하고 지식의 연마에 힘써야 한다.

③ 변호사는 직무의 내외를 부문하고 품위를 해하거나 공공복리에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

④ 변호사는 직무의 성과에 구애되어 진실규명을 소홀히 하여서는 아니된다.

⑤ 변호사는 특별한 사정이 없으면 법관, 검찰관 기타의 공무원과 금전거래를 하거나 주석이나 오락을 같이 하는 등 오해의 소지가 있는 사적인 접촉을 하여서는 아니된다.

⑥ 변호사는 사생활에 있어서도 호화와 사치를 피하고 검소한 생활로 타

의 모범이 되어야 한다.

제3조(외국윤리의 준수) 변호사는 섭외사건이나 국제적 사무를 처리함에 있어서는 관계 외국의 변호사윤리도 이를 존중하여야 한다.

제 2 장 직무에 관한 윤리

제4조(회칙준수등) ① 변호사는 법령과 대한변호사협회 및 소속 지방변호사회의 회칙·규칙·규정·결의사항 등을 준수하고 그 활동에 적극 동참하여야 한다.

② 변호사는 변호사와 변호사단체의 명예와 신용을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.

③ 변호사는 변호사단체의 임원이 민주적이고 공정한 방법에 의하여 선출되도록 힘써야 한다.

④ 임원은 변호사단체의 직무 이외에 그 직위를 이용하여서는 아니된다.

제5조(공익상의 직무) ① 변호사는 국선변호인, 관리인, 관재인, 관리위원, 직무대행자, 임시이사, 청산인, 유언집행자, 공소유지변호사, 민사조정법에 의한 조정위원 등 공익상의 직무를 위촉받았을 때에는 공정하고 정확하게 직무를 집행하여야 하며 이해관계인 등으로부터 별도의 보수를 받아서는 아니된다.

② 변호사는 대한변호사협회가 정하는 바에 따라 연간 일정시간 이상 공익활동에 종사하여야 한다.

제6조(과대선전 금지) ① 변호사는 자기의 전력·전공 또는 실적에 관하여 과대하게 선전하거나 광고를 하여서는 아니된다.

② 변호사는 선전·광고를 함에 있어서는 따로 정하는 기준에 따라야 한다.

제7조(이중사무소 금지) 변호사는 명목의 여하를 부문하고 둘 이상의 사무소를 개설하거나 연락사무소, 연락전화 등을 설치하여서는 아니된다.

제8조(사무직원) ① 변호사는 소속 지방변호사회의 규칙에 정한 수 이외의 사무직원을 두어서는 아니된다.

② 변호사는 사건의 유치를 주된 임무로 하는 사무직원을 채용하여서는 아니된다.

③ 사무직원의 보수를 사건유치에 대한 성과급으로 정하여서는 아니된다.

④ 변호사는 사무직원을 채용함에 있어서 다른 변호사와 경쟁하거나 신의에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

제9조(사건의 유치금지) 변호사는 사건의 유치를 목적으로, 예상되는 의뢰인과 접촉하거나 사무직원 또는 제삼자로 하여금 선임을 권유하는 행위를 하게 하여서는 아니된다.

제10조(주선업자 이용금지) ① 변호사는 사건의 주선을 업으로 하는 자로부터 사건의 소개를 받거나 이러한 자를 이용하거나 이러한 자에게 자기의 명의를 이용하게 하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

② 변호사는 어떠한 경우를 막론하고 사건의 소개 또는 주선에 관하여 소개비 기타 이에 유사한 금품이나 이익을 공여하여서는 아니된다.

제11조(소송목적 양수등 금지) 변호사는 소송의 목적을 양수하거나, 정당한 보수 이외의 이익분배를 약정하거나, 공동의 사업으로 사건을 수입하여서는 아니된다.

제12조(상대방 비방금지) 변호사는 상대방 또는 상대방변호사를 유혹하거나 비방하여서는 아니된다.

제13조(개입금지) 변호사는 수입하지 않은 사건에 개입하여서는 아니되며, 그에 대한 경솔한 비판도 삼가야 한다.

제14조(위법행위 협조금지등) ① 변호사는 의뢰인의 범죄행위 기타 위법행위에 협조하여서는 아니된다. 직무수행중 의뢰인의 행위가 범죄행위 기타 위법행위에 해당된다고 판단된 때에는 즉시 그 협조를 중단하여야 한다.

② 변호사는 범죄혐의가 희박한 사건의 고소 또는 고발을 종용하여서는 아니된다.

제15조(위증교사등 금지) 변호사는 위증을 교사하거나 허위의 증거를 제출하게 하거나 이러한 의심을 받을 언동도 하여서는 아니된다.

제 3 장 의뢰인에 대한 윤리

제16조(성실의무) ① 변호사는 의뢰인에게 항상 친절하고 성실하여야 한다.

② 사건의 상담 또는 감정을 함에 있어서는 공정한 입장에서 가능한 한 조속히 의뢰인이 결정을 내릴 수 있도록 필요한 설명을 하여야 한다.

③ 변호사는 직무수행상의 고의 또는 과실로 타인에게 손해를 입혔을 때에는 그 손해를 배상할 책임이 있음을 명심하고 업무처리에 있어서 성실·공정한 자세로 의뢰인의 권익을 최대한 옹호하도록 노력하여야 한다.

④ 변호사는 의뢰인이 기대하는 결과를 얻을 가망이 없는 사건을, 그 가망이 있는 것처럼 가장하거나 장담하여서는 아니된다.

⑤ 변호사는 상대방과 특수한 관계가 있을 때에는 이를 미리 의뢰인에게 알려야 한다.

⑥ 변호사는 업무에 관하여 담당공무원과의 연고를 선전하거나 또는 이용하여서는 아니된다.

제17조(수임금지) ① 변호사는 자신이 공무원 또는 중재인이나 공정증서 작성 사무에 관여한 사건, 친척이 담당공무원으로서 처리하는 사건, 현재 수임하고 있는 사건과 이해가 저촉되는 사건, 목적이나 수단에서 부당한 사건, 단순히 보복이나 상대방을 괴롭히는 방법으로 하는 사건은 이를 수임하여서는 아니된다.

② 변호사는 동일사건에 관하여 당사자 쌍방을 대리할 수 없다. 다만, 법률상 금지되지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 변호사는 동일사건이 아니라도 의뢰인의 양해 없이는 그 상대방으로부터 사건을 수임할 수 없다.

제18조(수임제한) ① 변호사는 자신과 친족관계가 있는 다른 변호사가 수임하고 있는 사건에서 대립되는 당사자로부터 사건을 수임할 수 없다. 다만, 의뢰인이 양해한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 변호사는 위임사무가 종료된 후에도 종전 사건과 동일하거나 본질적으로 관련된 사건에서 대립되는 당사자로부터 사건을 수임할 수 없다. 다만,

중전 의뢰인이 양해한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 수인의 변호사가 공동으로 사무소를 개설하고 있는 경우에 그 사무소 구성원들은 당사자 쌍방의 양해 없이는 쌍방 당사자의 사건을 수임할 수 없다. 사건을 수임한 후에 이에 위반된 것이 발견된 때에는 뒤에 수임한 사건을 사임하고 그 취지를 의뢰인에게 알려야 한다.

④ 변호사는 동일 사건에서 이익이 서로 충돌되는 2인 이상의 당사자를 동시에 대리하거나 변론할 수 없다.

제19조(수임거절 등) ① 변호사는 의뢰인이나 사건의 내용이 사회일반으로부터 비난을 받는다는 이유만으로 수임을 거절하여서는 아니된다.

② 변호사는 빈곤한 자, 무의탁자라는 이유만으로 수임을 거절하여서는 아니된다.

③ 변호사는 법원 기타 공공기관 또는 대한변호사협회나 소속 지방변호사회로부터 국선변호인, 국선대리인, 당직변호사 등의 지정을 받거나 기타 임무의 위촉을 받은 때에는 신속하고 성실하게 처리하고 다른 일반 사건과 차별하여서는 아니된다. 그 선임된 사건 또는 위촉된 사항이 이미 수임하고 있는 사건과 이해관계가 상반되는 등 정당한 사유가 있는 경우에는 그 취지를 알리고 이를 거절하여야 한다.

④ 변호사는 국선변호인 또는 국선대리인으로 선임된 때에는 그 사건을 사선으로 전환하기 위하여 교섭하여서는 아니되며, 따로 보수를 받아서는 아니된다.

제20조(위임장 등의 제출 및 경유) ① 변호사는 사건을 수임하였을 때는 소송위임장이나 변호인선임신고서 등을 해당기관에 제출하여야 한다. 이를 제출하지 아니하고는 전화, 문서, 방문 기타 어떠한 방법으로도 변론활동을 하여서는 아니된다.

② 변호사는 법률사건 또는 법률사무에 관한 변호인선임서 또는 위임장 등을 공공기관에 제출할 때에는 사전에 소속 지방변호사회를 경유하여야 한다. 다만, 사전에 경유할 수 없는 급박한 사정이 있는 경우에는 변호인선임서 또는 위임장 등을 제출한 후 지체없이 공공기관에 소속 지방변호사회의

경유확인서를 제출하여야 한다.

제21조(공동대리) ① 변호사는 공동대리 또는 공동변호를 함에 있어서는 서로 협력하여 질서있는 소송행위를 하여야 하며 서로 미루거나 분규가 일어나는 일이 없도록 하여야 한다. 공동대리인 사이에서 의견이 맞지 아니하여 사건처리에 지장이 있을 염려가 있을 때에는 지체없이 의뢰인에게 알려야 한다.

② 변호사는 관행 또는 신의에 반하여 공동대리인 또는 상대방대리인을 불이익에 빠지게 하여서는 아니된다.

③ 변호사는 의뢰인이 이미 다른 변호사를 선임한 사건을 수임할 때에는 그 다른 변호사의 양해를 구하여야 한다.

④ 변호사는 의뢰인이 다른 변호사의 참가를 희망하는 때에는 이유없이 반대하여서는 아니된다.

제22조(상대방본인 접촉금지) ① 변호사는 수임사건의 상대방에 변호사가 선임되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없으면 상대방본인과 직접 접촉하여서는 아니된다.

② 변호사는 특별한 사정이 없으면 상대방 또는 상대방이었던 자로부터 금품, 향응 등을 받아서는 아니된다.

제23조(비밀준수) 변호사는 업무상 알게 된 의뢰인의 비밀을 공개하여서는 아니된다. 다만, 공익상의 이유가 있거나 변호사 자신의 권리를 옹호하기 위하여 필요한 경우에는 최소한의 범위에서 이를 공개할 수 있다.

제24조(물건의 수수) 변호사는 예납금, 보증금 등의 금전 및 증거서류 등의 문서의 수수를 명백히 하고 이로 인한 분쟁이 발생하지 아니하도록 주의하여야 한다.

제25조(분쟁조정) 변호사는 변호사 상호간 또는 변호사와 위임인 상호간에 직무상 분쟁이 생긴 때에는 우선적으로 소속 지방변호사회의 조정에 의하여 해결하도록 하여야 한다.

제 4 장 법원등에 대한 윤리

제26조 변호사는 법정의 내외를 불문하고 법원의 위신이나 재판의 신뢰성을 손상시키는 언동을 하여서는 아니되며 사법권의 존중에 특히 유의하여야 한다.

제27조(소송촉진) 변호사는 출정시간과 서류의 제출 기타의 기한을 준수하고 소송지연을 목적으로 하는 행위를 하여서는 아니된다.

제28조(법정질서) ① 변호사는 법정의 질서유지 및 소송의 진행에 관하여 법원과 협력하고 이에 위반되는 소송관계인 또는 방청인의 언동을 지지하거나 교사하여서는 아니된다.

② 변호사는 법정에서 사건진행의 순서를 다투어서는 아니되며 특별한 사정이 있을 때에는 재판장과 다른 변호사의 양해를 얻어야 한다.

③ 변호사는 법정에서 상대방을 비난하거나, 변론 또는 준비서면 등에 상대방을 모욕하는 언사를 사용하여서는 아니된다.

④ 변호사는 법정 또는 그 주위에서 자기측 사람이 상대방이나 상대방 대리인에게 모욕적 언사를 쓰거나 폭언, 폭행하는 것을 방임하여서는 아니된다.

⑤ 변호사는 상대방측 증인을 매수하려 하거나 당사자가 이러한 행위를 하는 것을 묵인하여서는 아니된다.

제 5 장 보수등에 관한 윤리

제29조(원칙) ① 변호사의 사명은 기본적 인권의 옹호와 사회정의의 실현에 있으므로 그 직무는 영업이 아니며, 대가적 거래의 대상이 되어서는 아니된다.

② 변호사는 공공성을 지닌 전문직이므로 그 보수는 절대로 과다하여서는 아니된다.

③ 변호사는 국민에 대한 봉사자이므로 보수가 부당한 축재의 수단이 되어서는 아니된다.

제30조(적정보수) 변호사의 보수는 사안의 난이, 소요되는 노력의 정도와 기간, 당사자의 이해관계 등 제반사정을 고려하여 적정하게 결정되어야 한다.

제31조(서면계약) 변호사는 사건 또는 사무를 수임할 때에는 항상 그 보수에 관한 명백한 약정을 하고 가급적 이를 서면으로 체결하여야 한다.

제32조(추가보수금지) 변호사는 약정한 보수 이외의 금품을 요구하거나 정당한 사유없이 추가보수를 요구하여서는 아니된다.

제33조(조건부보수금지) 변호사는 성공보수를 조건부로 미리 받아서는 아니된다.

제34조(보수전환금지) 변호사는 서면에 의한 명백한 약정이 있는 경우가 아니면 공탁금, 보증금 기타의 보관금 등을 보수로 전환하여서는 아니된다.

제35조(교제용보수금지) 변호사는 담당공무원과의 교제 등의 명목으로 보수를 결정하여서는 아니되며, 교제비 등 명목의 금품을 받아서는 아니된다.

제36조(증거조작금지) 변호사는 조세포탈 기타 어떠한 목적으로도 의뢰인 또는 관계인과의 수수한 보수의 액을 숨기기로 밀약하거나 영수증 등 증거를 조작하여서는 아니된다.

제37조 변호사는 사건의 유치를 위하여 상담료, 고문료, 감정료 기타 보수 등에 관하여 다른 변호사와 부당하게 경쟁하여서는 아니된다.

제38조(보수분배금지) 변호사는 변호사 아닌 자와 보수를 분배하여서는 아니된다.

부 칙

제1조(시행일) 이 윤리장전은 2000. 7. 29.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 윤리장전 시행당시 이 윤리장전 위반으로 징계위원회에 계속 중인 징계사건은 종전의 규정에 의한다.

<부록 2> 설문지



110-054 서울시 종로구 사직동 208 전화 (02) 3702-2100, 팩스 (02) 3702-2121, 한국갤럽
홈페이지 www.gallup.co.kr, 갤럽패널홈 panel.gallup.co.kr

한국갤럽 GALLUP KOREA affiliates with **GALLUP INTERNATIONAL**

의사용

A

Gallup 200816042

1-4

--	--	--	--

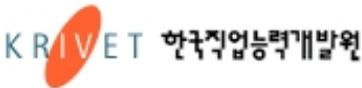
전문직의 전문 직업성과 직업윤리에 관한 조사

안녕하십니까?

여러 가지 바쁘신 데도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 고맙습니다.
본 조사는 한국직업능력개발원에서 '한국인의 직업의식과 직업윤리'라는 주제로 진행 중인 연구 시리즈의 하나로 1998년과 2002년 이어 세 번째로 실시하는 조사입니다.

이번 연구의 중요한 주제 가운데 하나는 대표적인 전문직 종사자(의사, 교수, 변호사, 기자)를 대상으로 전문 직업성(professionalism)과 전문직화(professionalization) 과정에서 요구되는 직업윤리를 파악하고자 하는 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 다시 한 번 협조에 감사드립니다.



2008년 7월

한국갤럽조사연구소

소장 박무익

담당연구원 서동혁

실사연구원

주소

전화

서울시 종로구 사직동 208

(02) 3702-2

- ▣ 지역 : 1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주
6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남
12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주

- ▣ 소속기관 : 1. 종합병원 2. 병원 3. 의원
4. 보건소(보건지소, 보건진료소 포함) 5. 기타(적을 것 : _____)

먼저 귀하께서 근무하고 계신 곳과 진료현황에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 1) 귀하께서는 언제부터 현재 근무하시는 곳에서 일하기 시작하셨습니다?

_____년 _____월 (예: 2004년 11월)

문 2) 의사 면허를 취득한 이후 전공의 기간을 포함하여 의사로서 활동한 총 경력기간은 몇 년이나 되십니까?

_____년 _____개월 (예: 9년 6개월)

문 3) 귀하의 지위는 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 개원의
2. 봉직의
3. 교직의(의대교수)
4. 전공의
5. 공중보건의 및 군의관
6. 기타 (적을 것 : _____)

문 4) 귀하의 월평균 소득(혹은 임금)은 얼마 정도 되십니까?
소득이 높은 달과 낮은 달을 고려하여 **평균적으로** 대답해 주십시오.

월평균 _____만원 (세금 제외)

문 5) 귀하께서 하루 평균 업무에 할애한 시간은 몇 시간 정도였습니까? **평균적으로** 대답해 주십시오.

평일 일평균 _____시간

문 6) 귀하의 일주일당 근무일수는 어떻게 되십니까? 토요일 등 하루 중 오전이나 오후만 근무하시는 경우는 **0.5일로** 계산해 주십시오.

일주일당 . 일

문 7) 다음 내용은 귀하가 평소 근무하시는 곳에서 느끼는 것에 대한 질문입니다. 아래의 내용에 대해 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	1	2	3	4	5
㉡ 나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	1	2	3	4	5
㉢ 나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 현재 직무에 상당히 만족한다	1	2	3	4	5
㉤ 나는 나의 직무가 정말 즐겁다	1	2	3	4	5
㉥ 나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	1	2	3	4	5

다음은 전문 직업성(professionalism)에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 8) 귀하께서 의사라는 전문직 종사자의 일원으로서 생각하고 행동하는 바를 감안하여 아래 내용을 응답해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나는 의학 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	1	2	3	4	5
㉡ 나는 업무를 스스로 결정한다	1	2	3	4	5
㉢ 나는 정례적으로 의사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 의사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다	1	2	3	4	5
㉤ 우리 의사들은 진정으로 소명 의식을 갖고 있다	1	2	3	4	5
㉥ 의사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	1	2	3	4	5

문10) 귀하께서는 다음 각각의 경우에 환자 진료를 거부하는 것이 정당하다고 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 환자의 진료방해	1	2	3	4	5
㉡ 과잉진료 요구	1	2	3	4	5
㉢ 진료할 필요가 없다고 생각될 때	1	2	3	4	5

문11) 귀하께서는 의학적으로 회복불능의 환자(연명환자)에 대해 치료를 중단하는 것이 정당하다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

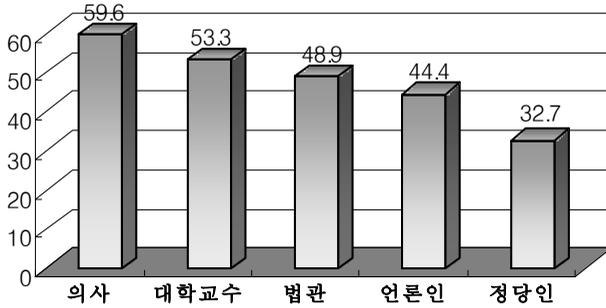
문12) 귀하는 산모의 생명위험 등 의학적·사회적으로 적절하고 합당한 경우라면 인공임신중절수술을 하는 것이 정당하다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문13) 귀하는 제약회사나 의리기 상사의 사례비 관행이 불가피하다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

<전문직에 대한 일반인의 신뢰도>



1. 실제보다 매우 낮게 평가받고 있다
2. 실제보다 낮게 평가받고 있다
3. 적절하다
4. 실제보다 높게 평가받고 있다
5. 실제보다 매우 높게 평가받고 있다

마지막으로 귀하의 교육과 의사면허 등에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

D 1) 귀하의 최종적인 전공과목은 무엇이었습니까?

- | | | |
|------------|-------------|-----------|
| 1. 내과 | 10. 정형외과 | 19. 정신과 |
| 2. 일반외과 | 11. 마취통증의학과 | 20. 신경외과 |
| 3. 산부인과 | 12. 이비인후과 | 21. 비뇨기과 |
| 4. 소아과 | 13. 영상의학과 | 22. 피부과 |
| 5. 가정의학과 | (진단방사선과) | 23. 흉부외과 |
| 6. 성형외과 | 14. 안과 | 24. 신경과 |
| 7. 진단검사의학과 | 15. 병리과 | 25. 응급의학과 |
| 8. 재활의학과 | 16. 산업의학과 | 26. 예방의학과 |
| 9. 결핵과 | 17. 핵의학과 | 27. 기타 |
| | 18. 방사선종양과 | (적을 것 :) |

D 2) 귀하께서는 전공의 과정 중 인턴 수련을 받으셨습니까?

1. 받았다
2. 받고 있는 중이다
3. 받지 않았다 → **문 S01로 가십시오**

D 3) 귀하께서는 전공의 과정 중 레지던트 수련을 받으셨습니까?

1. 받았다
2. 받고 있는 중이다
3. 받지 않았다

D 4) 귀하께서는 전문의 자격을 취득하셨습니까?

1. 취득하지 못하였다
2. _____년에 취득하였다

SQ1) 귀하의 성(性)은 무엇입니까?

1. 남성
2. 여성

SQ2) 실례지만, 귀하는 올해 만으로 나이가 어떻게 되십니까?

만 _____세

SQ3) 귀하께서 재직 중인 곳의 전체 직원 수는 몇 명 정도입니까?

_____명

☞ 설문에 응해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다.

면 접 후 기 록

응답자 이름	35-39
응답자연락처	(지역번호)-(국)-(번호)
조 사 일 시	____월 ____일 ____시 ____분부터 ____시 ____분까지 (분간) (반드시 적어 주세요)
면접원 이름	ID 40-42

Supervisor	검 증 원
43-44	



110-054 서울시 종로구 사직동 208 전화 (02) 3702-2100, 팩스 (02) 3702-2121, 한국갤럽
홈페이지 www.gallup.co.kr, 갤럽패널홈 panel.gallup.co.kr

한국갤럽 GALLUP KOREA *affiliated with* **GALLUP INTERNATIONAL**

변호사용

A

1-4

Gallup 200816042

--	--	--	--

전문직의 전문 직업성과 직업윤리에 관한 조사

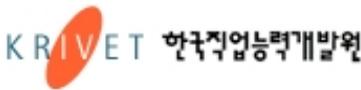
안녕하십니까?

여러 가지 바쁜신 데도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 고맙습니다.
본 조사는 한국직업능력개발원에서 '한국인의 직업의식과 직업윤리'라는 주제로 진행 중인 연구 시리즈의 하나로 1998년과 2002년 이어 세 번째로 실시하는 조사입니다.

이번 연구의 중요한 주제 가운데 하나는 대표적인 전문직 종사자(의사, 교수, 변호사, 기자)를 대상으로 전문 직업성(professionalism)과 전문직화(professionalization) 과정에서 요구되는 직업윤리를 파악하고자 하는 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 다시 한 번 협조에 감사드립니다.

2008 년 7월



한 국 갤 럽 조 사 연 구 소
소 장 박 무 구 의
담당연구원 서 동 혁
실사연구원
주 소 서울시 종로구 사직동 208
전 화 (02) 3702-2

- ▣ 지역 : 1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주
6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남
12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주

먼저 귀하께서 근무하고 계신 곳과 하는 일에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 1) 근무하시는 곳에서 언제부터 일하기 시작하셨습니까?

_____년 _____월 (예: 2004년 11월)

문 2) 현재 근무 경력을 포함하여 변호사로서의 총 경력기간은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월 (예: 9년 6개월)

문 3) 귀하의 판·검사 경력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 판사
2. 검사
3. 판사, 검사 둘 다
4. 없다

문 4) 귀하의 월평균 소득(혹은 임금)은 얼마 정도 되십니까?
소득이 높은 달과 낮은 달을 고려하여 **평균적으로**
대답해 주십시오.

월평균 _____만원 (세금 제외)

문 5) 귀하께서 하루 평균 업무에 할애한 시간은 몇 시간 정도였습니까?
평균적으로 대답해 주십시오.

평일 일평균 _____시간

문 6) 귀하의 일주일당 근무일수는 어떻게 되십니까?
토요일 등 하루 중 오전이나 오후만 근무하시는 경우는 **0.5일**로
계산해 주십시오.

일주일당 . 일

문 7) 다음 내용은 귀하가 평소 근무하시는 곳에서 느끼는 것에 대한 질문입니다. 아래의 내용에 대해 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	1	2	3	4	5
㉡ 나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	1	2	3	4	5
㉢ 나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 현재 직무에 상당히 만족한다	1	2	3	4	5
㉤ 나는 나의 직무가 정말 즐겁다	1	2	3	4	5
㉥ 나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	1	2	3	4	5

다음은 전문 직업성(professionalism)에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 8) 귀하께서 변호사라는 전문직 종사자의 일원으로서 생각하고 행동하는 바를 감안하여 아래 내용을 응답해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나는 법원의 판례공보를 포함하여 법률 전문 잡지(journal)를 꾸준히 읽고 있다	1	2	3	4	5
㉡ 나는 업무를 스스로 결정한다	1	2	3	4	5
㉢ 나는 정례적으로 변호사 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 변호사가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다	1	2	3	4	5
㉤ 우리 변호사들은 진정으로 소명의식을 갖고 있다	1	2	3	4	5
㉥ 변호사들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	1	2	3	4	5

문 10) 귀하께서는 우리의 법조계의 '전관예우'에 대해 어떻게 생각하십니까?

1. 매우 부정적이다
2. 부정적이다
3. 보통이다
4. 긍정적이다
5. 매우 긍정적이다

문 11) 귀하는 사내변호사가 고용주의 중대한 범죄행위를 사회나 수사기관에 알리는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

1. 정당한 일이다
2. 동기가 불법적이지 않는 한 정당한 일이다
3. 상황에 따라 정당할 수도 있고 부당할 수도 있다
4. 부당하나, 불가피한 경우 예외적으로 용납될 수 있다
5. 절대 있을 수 없는 일이다

문 12) 귀하는 의뢰인이나 사건의 내용이 사회 일반으로부터 비난받는다든 이유만으로 수임을 거절할 수 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문 13) 귀하께서는 범무법인 등이 의뢰인을 위하여 업무를 수행함에 있어서 그 의뢰인의 이익과 충돌되는 다른 사람으로부터 위임을 받아 업무를 수행해서는 안 된다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

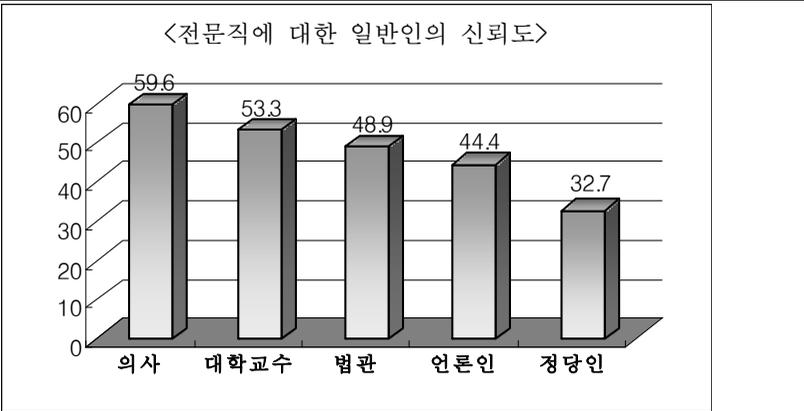
문14) 귀하는 직장에서 갖추어야 할 직업윤리의 덕목으로서 다음의 항목들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	아주 중요하다
㉠ 성실성	1	2	3	4	5
㉡ 공정성	1	2	3	4	5
㉢ 친절성	1	2	3	4	5
㉣ 청렴성	1	2	3	4	5
㉤ 책임성	1	2	3	4	5
㉥ 전문성	1	2	3	4	5
㉦ 창의성	1	2	3	4	5
㉧ 소명의식	1	2	3	4	5
㉨ 자부심	1	2	3	4	5
㉩ 기밀보장	1	2	3	4	5

문15) 전반적으로 보아 우리나라 변호사들의 직업윤리 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 낮다
2. 낮다
3. 보통이다
4. 높다
5. 매우 높다

문16) 한국직업능력개발원의 2006년 설문 결과에 따르면 일반인들이 의사에 대한 신뢰도가 59.6점(100점 만점)으로 나타났습니다. 같은 조사에서 대학 교수의 경우 53.3점, 법관 48.9점, 언론인 44.4점, 정당인 32.7점 등으로 나타났습니다. 귀하는 의사에 대한 일반인들의 평가가 적절하다고 생각하십니까?



1. 실제보다 매우 낮게 평가받고 있다
2. 실제보다 낮게 평가받고 있다
3. 적절하다
4. 실제보다 높게 평가받고 있다
5. 실제보다 매우 높게 평가받고 있다

마지막으로 귀하의 교육과 변호사면허 등에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

D 1) 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

1. 고등학교 이하 → **D2)로 가십시오**
2. 전문대학 졸업 → **D2)로 가십시오**
3. 대학교 졸업 4. 대학원 졸업

D1-1) 마지막으로 다니셨던/다니는 4년제 대학교에서 법학을 전공하셨습니까? 복수 전공의 경우에는 주전공을 기준으로 말씀해 주십시오.

1. 예 → **D2)로 가십시오**
2. 아니오



D1-1-1) 그렇다면 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 인문계열 2. 사회계열 3. 자연계열 4. 공학계열
5. 의약계열 6. 사범계열 7. 예체능계열
8. 기타(적을 것 : _____)



110-054 서울시 종로구 사직동 208 전화 (02) 3702-2100, 팩스 (02) 3702-2121, 한국갤럽
홈페이지 www.gallup.co.kr, 갤럽패널홈 panel.gallup.co.kr

한국갤럽 GALLUP KOREA *affiliated with* **GALLUP INTERNATIONAL**

교수용

A

1-4

Gallup 200816042

--	--	--	--

전문직의 전문 직업성과 직업윤리에 관한 조사

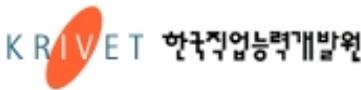
안녕하십니까?

여러 가지 바쁜신 데도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 고맙습니다.
본 조사는 한국직업능력개발원에서 '한국인의 직업의식과 직업윤리'라는 주제로 진행 중인 연구 시리즈의 하나로 1998년과 2002년 이어 세 번째로 실시하는 조사입니다.

이번 연구의 중요한 주제 가운데 하나는 대표적인 전문직 종사자(의사, 교수, 변호사, 기자)를 대상으로 전문 직업성(professionalism)과 전문직화(professionalization) 과정에서 요구되는 직업윤리를 파악하고자 하는 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 다시 한 번 협조에 감사드립니다.

2008 년 7월



한 국 갤 럽 조 사 연 구 소
소 장 박 무 구 의
담당연구원 서 동 혁
실사연구원
주 소 서울시 종로구 사직동 208
전 화 (02) 3702-2

▣ 지역 : 1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주
6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남
12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주

▣ 근무대학 : 1. 국립대 2. 사립대

먼저 귀하께서 근무하고 계신 곳과 진료현황에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 1) 귀하께서는 언제부터 현재의 대학에서 근무하셨습니다까?

_____년 _____월 (예: 2004년 11월)

문 2) 현재 근무 경력을 포함하여 교수로서의 총 경력기간
(전임강사 이후 경력 포함)은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월 (예: 9년 6개월)

문 3) 귀하의 직위는 어디에 해당합니까?

- | | |
|--------|---------------------|
| 1. 정교수 | 4. 전임강사 |
| 2. 부교수 | 5. 기타(적을 것 : _____) |
| 3. 조교수 | |

문 4) 귀하께서는 교내 보직을 맡고 계십니까?

1. 예 2. 아니오

문 5) 귀하의 월평균 소득(혹은 임금)은 얼마 정도 되십니까?

소득이 높은 달과 낮은 달을 고려하여 **평균적으로** 대답해 주십시오.

월평균 _____만원 (세금 제외)

문 6) 귀하께서 하루 평균 업무에 할애한 시간(강의, 강의준비, 학생지도,
연구, 보직업무 등 포함)은 몇 시간 정도였습니까?

방학 등을 모두 고려하여 **평균적으로** 대답해 주십시오.

평일 일평균 _____시간

문 7) 귀하의 일주일당 근무일수는 어떻게 되십니까? 토요일 등 하루 중
오전이나 오후만 근무하시는 경우는 **0.5일로** 계산해 주십시오.

일주일당 . 일

문 8) 다음 내용은 귀하가 평소 근무하시는 대학에서 느끼는 것에 대한 질문입니다. 아래의 내용에 대해 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	1	2	3	4	5
㉡ 나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	1	2	3	4	5
㉢ 나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 현재 직무에 상당히 만족한다	1	2	3	4	5
㉤ 나는 나의 직무가 정말 즐겁다	1	2	3	4	5
㉥ 나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	1	2	3	4	5

다음은 전문 직업성(professionalism)에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 9) 귀하께서 교수라는 전문직 종사자의 일원으로서 생각하고 행동하는 바를 감안하여 아래 내용을 응답해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나는 학술 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	1	2	3	4	5
㉡ 나는 업무를 스스로 결정한다	1	2	3	4	5
㉢ 나는 정례적으로 교수 단체나 학회 관련 모임에 참석하고 있다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 교수가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각한다	1	2	3	4	5
㉤ 우리 교수들은 진정으로 소명 의식을 갖고 있다	1	2	3	4	5
㉥ 교수들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	1	2	3	4	5

문 11) 귀하께서는 교육의 질 향상을 위해 강의평가 결과의 공개가 필요하다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문 12) 귀하께서는 불가피한 상황으로 인해 휴강을 했을 경우라도 보강을 해야 한다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문 13) 귀하께서는 해외 학술지에 발표한 논문을 번역하여 국내 학술지에 게재하는 행위가 연구윤리를 위반(중복 게재 등)하는 것이라고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문 14) 귀하께서는 논문 지도교수가 제자의 학위논문을 일부 수정하여 학술지 등에 (공동)저자로 투고하는 행위가 연구윤리를 위반하는 것이라고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문 15) 귀하께서는 교수의 정치참여에 대해 어떻게 생각하십니까?

1. 매우 반대한다
2. 반대한다
3. 보통이다
4. 찬성한다
5. 매우 찬성한다

문 16) 귀하께서는 국회의원이나 지방자치단체장에 출마할 때 교수직을 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?

1. 반드시 사직해야 한다
2. 휴직을 허용해야 한다
3. 본인의 판단에 맡겨야 한다
4. 기타(적을 것 : _____)

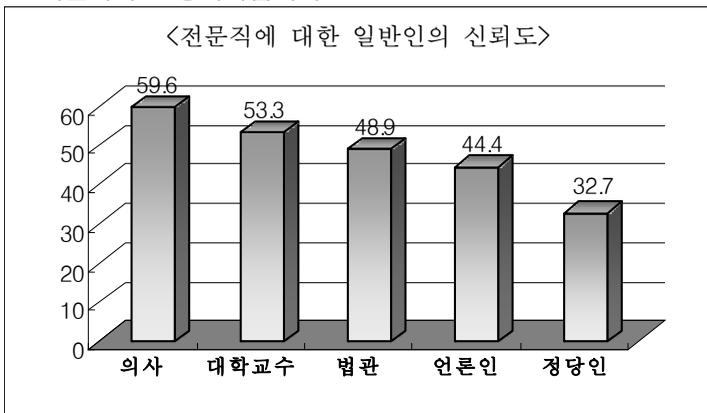
문17) 귀하는 직장에서 갖추어야 할 직업윤리의 덕목으로서 다음의 항목들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	아주 중요하다
㉠ 성실성	1	2	3	4	5
㉡ 공정성	1	2	3	4	5
㉢ 친절성	1	2	3	4	5
㉣ 청렴성	1	2	3	4	5
㉤ 책임성	1	2	3	4	5
㉥ 전문성	1	2	3	4	5
㉦ 창의성	1	2	3	4	5
㉧ 소명의식	1	2	3	4	5
㉨ 자부심	1	2	3	4	5
㉩ 기밀보장	1	2	3	4	5

문 18) 전반적으로 보아 우리나라 교수들의 직업윤리 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 낮다 2. 낮다 3. 보통이다 4. 높다 5. 매우 높다

문 19) 한국직업능력개발원의 2006년 설문 결과에 따르면 일반인들이 의사에 대한 신뢰도가 59.6점(100점 만점)으로 나타났습니다. 같은 조사에서 대학 교수의 경우 53.3점, 법관 48.9점, 언론인 44.4점, 정당인 32.7점 등으로 나타났습니다. 귀하는 의사에 대한 일반인들의 평가가 적절하다고 생각하십니까?



1. 실제보다 매우 낮게 평가받고 있다
2. 실제보다 낮게 평가받고 있다
3. 적절하다
4. 실제보다 높게 평가받고 있다
5. 실제보다 매우 높게 평가받고 있다

마지막으로 귀하의 교육과 학위취득 등에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

D 1) 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

1. 대학교 졸업
2. 대학원 석사 졸업
3. 대학원 박사 졸업
4. 기타(적을 것 : _____)

D 2) 귀하의 최종 전공 계열은 어떻게 됩니까?

1. 인문계열 2. 사회계열 3. 자연계열 4. 공학계열
5. 의약계열 6. 사범계열 7. 예체능계열
8. 기타(적을 것 : _____)



110-054 서울시 종로구 사직동 208 전화 (02) 3702-2100, 팩스 (02) 3702-2121, 한국갤럽
홈페이지 www.gallup.co.kr, 갤럽패널홈 panel.gallup.co.kr

한국갤럽 GALLUP KOREA affiliated with **GALLUP INTERNATIONAL**

기자용

A

1-4

Gallup 200816042

--	--	--	--

전문직의 전문 직업성과 직업윤리에 관한 조사

안녕하십니까?

여러 가지 바쁘신 데도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 고맙습니다.

본 조사는 한국직업능력개발원에서 '한국인의 직업의식과 직업윤리'라는 주제로 진행 중인 연구 시리즈의 하나로 1998년과 2002년 이어 세 번째로 실시하는 조사입니다.

이번 연구의 중요한 주제 가운데 하나는 대표적인 전문직 종사자(의사, 교수, 변호사, 기자)를 대상으로 전문 직업성(professionalism)과 전문직화(professionalization) 과정에서 요구되는 직업윤리를 파악하고자 하는 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 다시 한 번 협조에 감사드립니다.

2008 년 7월

 **한국직업능력개발원**

한 국 갤 럽 조 사 연구 소
소 장 박 무 익
담당연구원 서 등 혁
실사연구원
주 소 서울시 종로구 사직동 208
전 화 (02) 3702-2

- 지역 : 1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주
6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남
12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주

- 근무기관 : 1. 일간지 2. 통신사 3. 방송국
4. 기타(적을 것 : _____)

먼저 귀하께서 근무하고 계신 곳과 일에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 1) 귀하는 하는 일을 중심으로 보면 어디에 해당됩니까?

1. 취재기자(보도기자)
2. 편집기자
3. 기타(적을 것 : _____)

문 2) 현재 근무하시는 곳에서 언제부터 일하기 시작하셨습니다까?

_____년 _____월 (예: 2004년 11월)

문 3) 현재 근무 경력을 포함하여 기자로서의 총 경력기간은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월 (예: 9년 6개월)

문 4) 귀하의 직위는 어디에 해당합니까?

1. 평기자
2. 차장
3. 부장
4. 부국장
5. 국장
6. 전문기자
7. 기타(적을 것 : _____)

문 5) 귀하의 월평균 소득(혹은 임금)은 얼마 정도 되십니까?
소득이 높은 달과 낮은 달을 고려하여 **평균적으로** 대답해 주십시오.

월평균 _____만원 (세금 제외)

문 6) 귀하께서 하루 평균 업무에 할애한 시간은 몇 시간 정도였습니까?
평균적으로 대답해 주십시오.

평일 일평균 _____시간

문 7) 귀하의 일주일당 근무일수는 어떻게 되십니까? 토요일 등 하루 중 오전이나 오후만 근무하시는 경우는 **0.5일로** 계산해 주십시오.

일주일당 . 일

문 8) 다음 내용은 귀하가 평소 근무하시는 곳에서 느끼는 것에 대한 질문입니다. 아래의 내용에 대해 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나의 현재 직무는 내가 원하는 부분들을 충족시켜준다	1	2	3	4	5
㉡ 나의 현재 직무는 나에게 잘 맞는다	1	2	3	4	5
㉢ 나의 현재 직무는 내가 평소에 하고싶은 일이었다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 현재 직무에 상당히 만족한다	1	2	3	4	5
㉤ 나는 나의 직무가 정말 즐겁다	1	2	3	4	5
㉥ 나는 대체로 현재의 직무에 대해 의욕적이다	1	2	3	4	5

다음은 전문 직업성(professionalism)에 관해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 9) 귀하께서 기자라는 전문직 종사자의 일원으로서 생각하고 행동하는 바를 감안하여 아래 내용을 응답해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
㉠ 나는 언론 전문 저널(journal)을 꾸준히 읽고 있다	1	2	3	4	5
㉡ 나는 업무를 스스로 결정한다	1	2	3	4	5
㉢ 나는 정례적으로 기자 단체나 관련 모임에 참석하고 있다	1	2	3	4	5
㉣ 나는 기자가 다른 어떤 직업보다 본질적으로 사회에 기여한다고 생각 한다	1	2	3	4	5
㉤ 우리 기자들은 진정으로 소명 의식을 갖고 있다	1	2	3	4	5
㉥ 기자들은 헌신적으로 일을 할 때 가장 큰 기쁨을 느낀다	1	2	3	4	5

문11) 귀하는 기자가 취재원으로부터 일체의 금품과 향응을 받아서는 안된다는 기자협회의 실천요강이 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다
4. 그렇다 5. 매우 그렇다

문12) 귀하는 소속회사의 출판물을 강매하거나 광고를 강요해서는 안된다는 기자협회의 실천요강이 지켜지고 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다
4. 그렇다 5. 매우 그렇다

문13) 귀하는 기자가 속한 언론사 입장 때문에 보도해야 할 뉴스를 보도하지 않거나, 보도하지 않아야 할 뉴스를 보도하는 경우가 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다
4. 그렇다 5. 매우 그렇다

문14) 다음은 정보를 얻기 위한 다양한 방법입니다. 아래와 같은 취재 방법을 사용하는 것에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

	전혀 정당 하지 않다	정당 하지 않다	보통 이다	정당 하다	매우 정당 하다
㉠ 특종을 위해 돈을 주고 정보를 얻는다	1	2	3	4	5
㉡ 취재원에게 일부 강압적인 방법을 사용하여 정보를 얻는다	1	2	3	4	5
㉢ 상대방에게 자신의 신분을 위장한다	1	2	3	4	5
㉣ 호의적 논조를 약속하고 정보를 얻어낸다	1	2	3	4	5
㉤ 통신 기사나 다른 기사에서 출처 표시 없이 얻은 정보로 기사를 작성한다	1	2	3	4	5

문15) 기자에게 정치적 중립성이 필요하다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문16) 귀하는 기자가 언론사 퇴직 후 곧바로 정치권에 진입하는 사례에 대하여 어떻게 생각하십니까?

1. 매우 부정적이다
2. 부정적이다
3. 보통이다
4. 긍정적이다
5. 매우 긍정적이다

문17) 귀하는 우리나라 기자들이 객관적 사실에 입각한 공정한 보도를 하고 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

문18) 귀하는 우리나라 언론이 잘못된 보도에 대하여 솔직하게 시인하고, 신속하게 바로 잡고 있다고 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

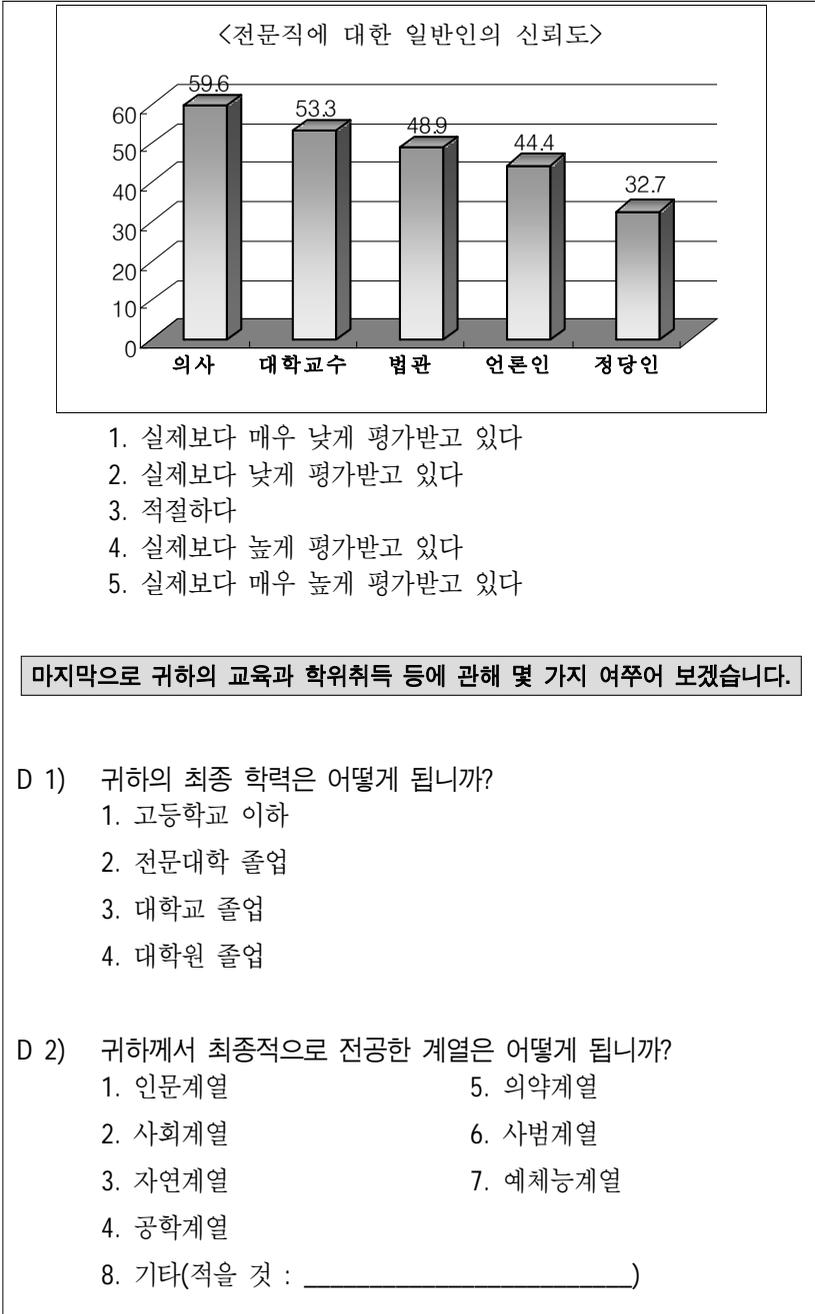
문19) 귀하는 직장에서 갖추어야 할 직업윤리의 덕목으로서 다음의 항목들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	아주 중요하다
㉠ 성실성	1	2	3	4	5
㉡ 공정성	1	2	3	4	5
㉢ 친절성	1	2	3	4	5
㉣ 청렴성	1	2	3	4	5
㉤ 책임성	1	2	3	4	5
㉥ 전문성	1	2	3	4	5
㉦ 창의성	1	2	3	4	5
㉧ 소명의식	1	2	3	4	5
㉨ 자부심	1	2	3	4	5
㉩ 기밀보장	1	2	3	4	5

문20) 전반적으로 보아 우리나라 기자들의 직업윤리 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 낮다
2. 낮다
3. 보통이다
4. 높다
5. 매우 높다

문17) 한국직업능력개발원의 2006년 설문 결과에 따르면 일반인들이 의사에 대한 신뢰도가 59.6점(100점 만점)으로 나타났습니다. 같은 조사에서 대학 교수의 경우 53.3점, 법관 48.9점, 언론인 44.4점, 정당인 32.7점 등으로 나타났습니다. 귀하는 의사에 대한 일반인들의 평가가 적절하다고 생각하십니까?



SQ1) 귀하의 성(性)은 무엇입니까?

1. 남성

2. 여성

SQ2) 실례지만, 귀하는 올해 만으로 나이가 어떻게 되십니까?

만 _____세

SQ3) 귀하께서 재직 중인 곳의 전체 직원 수는 몇 명 정도입니까?

_____명

☞ 설문에 응해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다.

면 접 후 기 록

응답자 이름	35-39		
응답자연락처	(지역번호)-(국)-(번호)		
조 사 일 시	_____월 _____일		
	_____시 _____분부터 _____시 _____분까지 (_____분간) (반드시 적어 주세요)		
면접원 이름		ID	40-42

Supervisor	검 증 원
43-44	

참고문헌

- 강명구(1993). 『한국 언론전문직의 사회학』, 나남.
- 고승우(2004). 『한겨레 창간과 언론민주화』, 나남출판.
- 구혜란(2003). 「전문직 자율성의 사회경제적 토대: 이론적 접근」, 『한국사회학』, 제37집 2호: 231-248.
- 김균·이정훈(2006). 「한국 언론인의 직업 정체성: 샐러리맨화의 역사적 과정을 중심으로」, 『한국언론학보』, 제50-6호, 59-88쪽.
- 김병숙 외(1997). 『한국인의 직업의식 조사』, 한국직업능력개발원.
- 김상욱·유홍준(2002). 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널 자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정」, 『한국사회학』, 제36집 1호: 51-81.
- 김지운(1986). 『신문윤리위원회의 비교연구』, 서울: 성대출판사.
- _____ (2004). 『글로벌 시대의 언론윤리』, 커뮤니케이션북스.
- 남재일(2006). 『한국 언론윤리 현황과 과제』, 한국언론재단.
- 대법원. 『사법연감』, 각년도.
- 대한변호사협회(1979). 『한국변호사史』.
- 대한의학협회(1979). 『대한의학협회70년사』.
- 대한의학회(1988). 『한국현대의학사』.
- 박영신 외(1968). 『한국 전문직 종사자들의 직업관 및 사회관에 관한 연구』, 문교부 정책연구보고서.
- 박호진 역(2007). 『프로페셔널리즘』, 아카넷.
- 방하남·이상호(2005). 「‘좋은 일자리’(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」, 『한국사회학』, 제40집 1호: 93-126.
- 송건호(1983). 『한국현대언론사론』, 『언론과 사회』, 서울: 민중사.
- 엄기형(1982). 『신문윤리론』, 일지사.
- 이성호(1983). 『대학교육과정론』, 연세대학교 출판부.
- _____ (1992). 『한국의 대학교수』, 학지사.

- 전병재 외(1995). 『한국사회의 전문 직업성 연구』, 사회비평사.
- 정중휘(1987). 『우리나라 현대의학의 그 첫 세기』, 서울: 최신의학사.
- 정태철(2005). 「언론 전문직업인주의(professionalism)의 필요성: 1987년 민주화 이후 한국 언론의 문제와 개혁에 대한 논의」, 『언론과학연구』, 제5권 제2호, 417-454쪽.
- 정혜령(2006). 「사회적 책임에 대한 전문가들의 갈등과 학습-사회운동 참여 경험을 중심으로」, 『평생교육학연구』, 제12권 제4호, 95-120쪽.
- 차병직(2006). 「한국 법조 직역의 형성과정, 성격, 그리고 과제」, 『역사비평』, 겨울호, 46-66쪽.
- 최옥금(2005). 「근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’ 이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로」, 『노동정책연구』, 제45권 1호: 1-42.
- 한국기자협회. 『기협 10년사』.
- 한국신문윤리위원회(1967). 『한국인의 신문윤리』.
- Acemoglu, D.(2001). “Good Jobs versus Bad Jobs”, *Journal of Labor Economics*, 19(1), pp. 1-21.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.(2002). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, ILO.
- Anselme, M. & Weisz, R.(1985). “Good Jobs and Bad Jobs: A Differentiated Structuring of the Labor Market”, *Acta Sociologica*, 28(1), pp. 35-53.
- Baldwin, R. G.(1979). *The Faculty Career Process-Continuity and Change: A Study of College Professor at Five Stages of Academic Career*, University of Michigan.
- Bartol, K. M.(1979). “Individual versus Organizational Predictors of Job Satisfaction and Turnover among Professionals”, *Journal of Vocational Behavior*, 15(1): 55-67.
- Blau, P. & Duncan, O. D.(1967). *The American Occupational Structure*, New York: John Wiley and Sons.

- Bryman, A. & Cramer, D.(2005). *Quantitative Data Analysis: A Guide For Social Scientists*, Routledge.
- Caplow, P.(1954). *The Sociology of Work*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Carr-Saunders, A. M. & Wilson, P. A.(1933). *The Professions*, The Clarendon Press.
- Clark, A. C.(1998). “Measures of Job Satisfaction-What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries”, Labor Market and Social Policy-Occasional Papers, 34, OECD.
- Elliott, P.(1995). *Professionalism : The Third Logic*, University of Chicago.
- Ganzeboom, B. G., Graaf, H. De & Treiman, D.(1989). “A Standard International Socioeconomic Index of Occupations”, Revised Version of a Paper Presented at the Annual Meetings of the American Sociological Association, San Francisco.
- Goode, W. J.(1960). “Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Profession”, *American Sociological Review*, 25(6), pp. 903.
- Hall, R.(1968). “Professionalization and Bureaucratization”, *American Sociological Review*, pp. 92-104.
- Greenwood, E.(1957). “Attributes of a Profession”, *Social work*, 2(3), pp. 45-55.
- Howard, M. Vollmer & Mills, Donald L.(1966). *PROFESSIONALIZATION*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Jeffery, C. R. et al.(1962). “The Legal Profession”, in Davis, E. J.(1962), *Society and the Law*, New York: Free Press of Galencoe, Inc..
- Jencks, C. L. Perman & Rainwater, L.(1988). “What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success”, *American Journal of Sociology*, 93(6), pp. 1,322-1,357.
- Krause, E. A.(1999). *Death of Guilds: Professions, States and the*

- Advance of Capitalism*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Macdonald, K. M.(1995). *The Sociology of the Profession*, London: Sage Publications, 권오훈 역(1999), 『전문직의 사회학』, 일신사.
- Mathis, B. C.(1979). “Academic Careers and Adult Development: A Nexus for Research”, *Current Issue in Higher Education*.
- McCloskey, J. C. & McCain, B. M.(1987). “Satisfaction, Commitment and Professionalism”, *Journal of Nursing Scholarship*, 19(1): 20-24.
- Perkins, J. A.(1973). *The University as an Organization*, New York: McGraw-Hill Book Co..
- Ritchie, A. & Genoni, P.(2002). “Group Mentoring and Professionalism: A Programme Evaluation”, *Library Management*, 23(1-2): 68-78.
- Ritter, J. A. & Anker, R.(2002). “Good Jobs, bad Jobs: Workers’ Evaluations in Five Countries”, *International Labor Review*, 141(4).
- Shafer, W. E., Park, L. J. & Liao, W. M.(2001). “Professionalism, Organizationalprofessional Conflict and Work Outcomes”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(1): 46-68.
- Shils, E.(1983). *The Report of a Study Group of the International Council on the Future of the University*, University of Chicago Press, 안계춘 역(1992), 『대학의 이념과 학문의 윤리』, 나남.
- Snizek, W.(1972). “Hall’s Professional Scale: A Empirical Reassessment”, *American Sociological Review*, 37, pp. 109-157.
- Tolbert, P. S. & Moen, P.(1998). “Men’s and Women’s Definition of “Good” Jobs”, *Work and Occupations*, 25(2), pp. 168-194.
- Wood, B. R., Bhuiyan, S. & Kiecker, P.(2000). “Market Orientation and Organizational Performance in Not-for-Profit Hospitals”. *Journal of Business Research*, 48(3): 213-226.
- Wynd, C. A.(2003). “Current Factors Contributing to Professionalism in Nursing”, *Journal of Professional Nursing*, 19(5): 251-261.

■ 저자 약력

- 이영현
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 한상근
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 정재호
- 한국직업능력개발원 전문연구위원
- 김기현
- 한국청소년정책연구원 연구위원

한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008)
- 전문직의 전문 직업성과 직업윤리 -

- | | |
|-----------|--|
| · 발행연월일 | 2008년 11월 29일 인쇄
2008년 11월 30일 발행 |
| · 발행인 | 권대봉 |
| · 발행처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전화: (02)3485-5000, 5100
팩스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처 | (주)범신사 (02)720-9786 |
| · 등록일자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등록번호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-8436-992-4 93330 |

©한국직업능력개발원

<정가 8,000원>