

직업현장에서의 직업윤리 경영 연구: 사례 분석을 중심으로

한국직업능력개발원 연구위원 신익현

목 차

I. 연구의 설계

1. 연구의 필요성
2. 연구의 설계

II. 직업윤리 경영 사례 분석 결과

1. 윤리경영 대상으로서의 윤리 가치
2. 직업윤리 검증 단계와 운용 절차
3. 직업윤리 실천 구도 또는 실천 실제

III. 논의 및 제언

참고문헌

Abstract

I. 연구의 설계

1. 연구의 필요성

직업윤리는 인간이 맡은 일을 수행함에 있어 '어떻게 하는 것이 바람직한가'에 대한 대답을 제시하는 것이다. 윤리적 존재로서의 인간이 지켜야 할 윤리는 사회 구성원의 상호작용관계를 지배하며 사회질서를 유지시키고 통합시키는 대명제를 그대로 직업세계에서도 적용되기를 기대한다. 직업인의 행동은 개인차원을 넘어서 각종 사회의 조직 속에서 수행되기 때문에 공동의 활동과 생활에 부합되는 직업인으로서의 윤리관을 확립하지 못하게 되면 사회에까지 그 병폐를 끼치게 되어 사회문제를 유발케 한다. 우리의 경우 직업윤리의 필요성 천명과 윤리강령의 채택 등 제도적 장치의 구비 또는 명분은 강조되고 있으나 직업윤리의 실천적 측면은 미흡한 면이 많은 것으로 보인다.

이 연구는 이러한 직업윤리의 실천적 노력의 강화를 위한 근거를 확보하기 위하여 현재 직업윤리 경영을 공표하고 있는 기업체나 집단에서의 윤리 경영 상태를 분석하였다. 일반 조직 또는 집단과 최근 기업윤리가 부각되고 있는 기업체에서 경영 대상으로 강조하고 있는 직업윤리 가치 내용을 분석하고, 그 관리 양상을 살펴보기 위하여 조직 또는 집단별로 공식적으로 제시하고 있는 직업윤리의 검증 및 운용 절차를 살펴보고, 직업윤리 실현을 위해 강구하고 있는 실천적 구도들을 분석하였다.

2. 연구의 설계

파스틴(Mark Pastin, 1986)은 고도로 윤리적인 조직이나 집단이 인식해야 할 네 가지를 다음과 같이 제시하고 있다. (1) 대내와 양면적으로 다양한 관련자나 관련집단들과 아무런 어려움이 없이 상호작용을 한다. 이러한 관련자 중심 이익의 보호 또는 인지 근거는 바로 그것이 조직 자체 이익의 요체가 되기 때문이다. (2) 조직이나 집단 내에 공정성이 충일되어 있어야 한다. 이것은 상대의 이익도 자신의 이익만큼 중요하게 간주되어야 하는 것을 강조하는 것이다. (3) 책임성은 조직 행동이 인간적 책임을 전제로 하는 것인 한 집합적인 것이라기보다는 개인적인 것으로 인식되어야 한다. 이는 개인은 자신에 대한 책임을 져야 한다는 것을 강제하는 것이다. (4) 조직

활동은 목적의 관점에서 바라보는 것이어야 한다. 조직이나 집단이 지향하는 목적은 고도로 가치로운 조직성원을 운용하는 방식이라고 할 수 있다.

우리의 경우, 그 동안 주로 개인적이고 내재적인 것으로 직장인의 덕목으로 강조되어 온 직업윤리관리 경영 관련 연구로는, 김기태(2002)의 윤리경영을 구체화하기 위한 실천적 대안의 하나로서 그 중요성을 강조한 내부신고제도(Whistle-blowing)의 도입 방안 연구, 주인기(2001)의 경제전문가 윤리수준 향상을 위한 연구, 김현기(2002)의 기업 이해 관계자(stakeholder)를 포함한 사회와 인류에 가치를 주어야 한다는 '공생(共生)의 철학'을 확립하는 윤리적 리더십 발휘 요건들에 대한 연구 등을 그 편린으로 들 수 있다. 이들 연구들은 모두 산업의 고도화로 사회에서 차지하는 직업의 비중이 과거 어느 때보다 더욱 커짐에 따라 직업현장에서의 직업윤리가 갖는 의미가 매우 중요함을 인식하게 된 결과들이라고 볼 수 있다.

현대 정보화 사회에 있어서는 모든 사람이 직업에 참여할 것을 요구받으며, 직업이 없이는 떳떳한 사회생활을 할 수 없으며, 삶의 의미를 찾기도 어렵게 되어 있다. 직업은 개인에게는 생계의 유지를 위한 수단인 동시에 사회로서는 공동생활을 영위케 하는 통로가 된다. 그러나 우리의 경우 직업윤리의 필요성 천명과 윤리강령의 채택 등 제도적 장치의 구비 또는 명분은 강조되고 있으나 직업윤리의 실천적 측면은 그다지 구체화되어 있지 않은 것으로 보여진다.

그러므로 이 연구에서는 직업윤리에 대한 공식적인 입장과 그 내용 그리고 그 실천적 구도 또는 의지는 여하한지를 사례 중심으로 살펴보고자 하였다. 주로 (1)직업윤리는 본질적으로 집단 중심 사고인가, 개인적인 관심인가? (2)가치로운 직업윤리 내용의 선정 및 강조 방식은 제한적인가? (3)직업현장에서의 직업윤리 관리는 '과정, 절차'의 성격을 지니는가, '내용, 규범적 입장 강조'의 성격을 지니는가? (4)직업현장에서 '안다는 것'과 '행하는 것'의 차이는 무엇인가? 등과 관련하여 직업윤리의 실천적 측면을 논의할 수 있는 직업윤리 가치 영역들을 선정하고 이와 관련한 직업윤리 경영실제를 분석하고자 하였다.

이를 위하여, 이윤의 증대라는 공동 목적이 개입되어 있는 경우 보다 경제적인 특성을 추구하는 인간적인 측면이 두드러질 수도 있을 것이기 때문에, 조직 또는 집단의 존재 자체가 경제적 이윤 또는 이익의 축적이 제 1차적이고 직접적인 목적으로 되어 있는 기업에서의 직업윤리를 분석 대상으로 삼았다. 이러한 기업 조직으로는 국내 기업 1개, 외국 기업이자 다국적 기업 1개를 선정하였다. 아울러, 사회에서 요청되는 사업의 영위 또는 활동에 참여하는 경우의 직장에서의 직업윤리는 조직 또

는 집단의 특성상 다른 양상의 윤리의식을 가져야 하며, 그에 따른 관리 양식과 강조 내용 등이 다를 것으로 보아, 집단성원들은 소득을 목적으로 일하지만 그 조직은 경제적 이윤 또는 이익의 축적을 제1차적 직접적 목적으로 하지 않는 조직이나 집단을 분석 대상으로 삼았다. 이러한 조직 또는 집단으로는 국내 집단 1개와 이와 비슷한 성격을 갖고 있다고 판단되는 외국의 사례 1개를 선정하였다.

경영 또는 관리 대상이 되는 윤리가치 내용을 분석하기 위하여서는, 왈라스와 페켈(Doug Wallace와 Jon Pekel, 2002)이 윤리적 딜레마를 조직 차원 문제로 제기하기 위하여 정리하고 있는 직업윤리 점검 목록을 활용하였다. 직업윤리의 검증 및 운용 절차를 살펴보기 위하여서는, 왈라스와 페켈(2002)이 윤리적 의사결정을 위하여 제안하고 있는 열 두 단계를 분석 준거로 사용하였다. 직업윤리를 경영 또는 실현하기 위한 실천적인 구도의 분석에는, 나쉬(Laura L. Nash, 1981)가 직업윤리와 관련한 문제의식을 제기하기 위하여 던져봐야 하는 질문으로 정리하고 있는 열 두 가지 사항들을 활용하였다. 이러한 준거들이 직업윤리 분석 준거로서 충분한 내용과 타당성을 갖추고 있는지의 여부에 대한 검증은 다각적이고 충분한 논의와 검토를 필요로 하는 것이겠으나 사례분석에 활용하는 또 다른 하나의 사례적 준거로 활용하였다.

II. 직업윤리 경영 사례 분석 결과

1. 윤리경영 대상으로서의 윤리 가치

가. 적정 정보의 획득 노력

기업조직에서나 비영리적인 조직 공히 정보의 획득도 중시하고 있으나 어떤 방식으로 수득된 정보이든 그것을 윤리적으로 관리해야 함을 강조하고 있다.

기업조직인 <P1>에서는 정보 구축을 위한 직원 각자의 의견 개진과 고충 토로에 있어서의 자유로운 분위기 유지를 강조하고 있다. <P2>에서는 자유로운 제안, 건의, 애로사항 개진 풍토를 조성할 수 있는 필요 제도를 갖추려 노력하고 있다. 또한, 수집된 정보의 윤리적 관리를 강조하고 있다. 즉, 고객의 개인정보는 고객의 사전 동의 없이 절대 공개하지 않으며, 정당하게 입수한 경쟁사 정보라 할지라도 부당하게 외부에 누설하지 않고 경쟁사에 대한 비방이나 상호비교를 하지 않도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는 직무수행과 관련하여 알게 된 정보를 이용하여 유가증권·부동산 등과 관련된 재산상 거래 또는 투자를 하거나 타인에게 그러한 정보를 제공하여 재산상 거래 또는 투자를 돕는 행위를 금하고 있다. <NP2>에서는 사람들과의 신뢰와 '기밀'로 지정된 정보들을 존중하도록 하고 있다. 또한, 열린 마음으로 대중의 아이디어와 의견을 경청하고, 다른 의견을 존중하고 시민의 소리를 들으며, 사적인 감정을 표현할 때도 정중함을 유지하고, 개인적 대화에서도 유지되어야 함을 강조하고 있다. 특히, 기록·음성 메시지·이메일 등의 안전성에 대해 조심하여, 기록되거나 발언된 말들이 광범위하게 퍼지게 할 수 있는 기술의 취약점에 대비하도록 하고 있다.

나. 관련자 또는 관련 이익의 포괄성

영리조직인 기업조직은 물론 비영리조직 모두가 직무수행과 관련하여 권리와 윤리적 의무를 다하여야 함을 밝히고 있다.

기업조직인 <P1>에서는, 회사에서 생산·제공되는 상품과 서비스의 수요자 모두를 대상으로 하여 직업윤리가 고려되어야 함을 밝히고 있다. 즉, 고객, 종업원, 지역사회, 투자자 등 네 개의 관련집단에 대한 책임을 강조하여, 고객에게는 양질의 제품을 적정가격으로 제공하여야 하고, 종업원 상호간의 존중, 근무성과에 상응하는 적절한 보수의 지급, 종업원 개인의 성장과 발전을 지원하여야 함을 천명하고 있다. 아울러, 지역사회 발전에 협력하는 시민으로 지역 시민의 건강 유지는 물론 환경 보호에 적극 기여하여야 한다. 또한, 주주들의 투자에 대한 적절한 이익배당을 제공하여야 하는 정당성 근거를 명시하고 있다. <P2>에서는, 고객·협력회사·임직원·주주·국가 사회까지를 포함하여 이들 관련집단이나 사회에 대한 의무와 책임을 강조하고 있다. 회사의 모든 임직원은 직위의 고하를 막론하고 이 규범을 반드시 준수해야 함을 명시하고 있다. 이러한 규범의 준수 대상에는 협력회사까지 포함되어 있다.

비영리조직의 경우 <NP1>에서는, 직무관련자·직무관련공무원의 범위를 적시하여 직업윤리 문제와의 관련 범위를 정하고 있다. <NP2>에서는 시의 선출직, 임명직 관료들, 시의 직원들, 자원봉사자를 직업윤리를 신봉해야 하는 주역으로 보며, 동시에 이들을 윤리가치나 직무수행 이익이 귀속되는 관련 집단으로 인식하고 있다.

다. 직무수행 결과의 책임성 있는 인식

책임성 있는 직무수행은 여하한 목적을 지닌 어떤 형태의 조직이나 집단에서든 강조되는 윤리가치가 아닐 수 없다.

영리조직인 <P1>에서는 직무수행 결과를 깊이 인식하도록 강조하지는 않으나, 바람직한 직무수행이 될 수 있도록 투명하고 이상적인 직무수행 방식의 사례를 제시하고 있다. 예를 들면, 고객의 주문을 신속 정확하게 처리하여 신뢰로운 기업풍토를 조성할 것을 명시하고 있다. 또한, 대 종업원 관리에 있어, 그 채용, 능력 개발, 자질을 배경으로 한 승진 기회의 균등성을 강조하는 등으로 직무수행 결과가 견실한 윤리적 약속으로 정착될 수 있도록 강조하고 있다. <P2>에서는 직무수행과의 관련자 또는 관련집단별로 직무수행이 갖는 책임을 적시하고 있다. 임직원은 정직과 성실의 신념으로 조직성원으로서 바른 가치관과 긍지와 자부심을 갖고, 항상 성실하고 정직한 자세를 견지하여야 할 것을 강조하고 있다. 또한, 본인의 의사결정 및 행동에 의하여 발생 가능한 위험을 예측·관리하고, 발생된 문제에 대한 책임의식을 지녀야 함을 명시하고 있다. 이러한 책임성 있는 직무수행은 직무수행의 대상인 고객 존중에 기반을 두어야 하는 것으로 보고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 청렴과 품위를 바탕으로 직장의 도를 확립하는 데에 스스로 헌신함을 강조한다. 열과 성을 다하여 맡은 바 책임을 다함을 직분으로 강조하고 있다. <NP2>에서도, 독립적이고 공명정대하며, 봉사하는 사람들에 대해 책임을 다할 것을 요구하고 있다. 또한, 모든 결정과 직무수행은 윤리적 기준에 부합되어야 하며 최고 수준의 성취를 이뤄야 하는 것으로 강조하고 있다.

라. 공정성

영리조직인 <P1>에서는, 동료에 대한 세심한 배려 제공을 통하여, 청결하고 정돈되고 안전함이 유지되는 근무 환경의 유지를 강조한다. <P2>에서는, 우선적으로 협력회사와 공존공영을 위한 평등한 기회의 확약을 천명한다. 자격을 구비한 모든 협력회사에게 거래 등록 및 선정에 참여할 수 있는 기회를 부여하고, 등록 및 선정은 객관적이고 공정한 심사기준에 따라 합리적인 방법으로 수행하여 공정한 거래 관행을 수립하여야 함을 적시하고 있다. 고객 요구에 신속하게 대응하며 약속은 반드시 지키고, 고객의 이익을 해치지 않아야 한다. 시장경쟁 질서를 존중하고, 높은 윤리적

가치관을 갖고 개인의 품위와 회사 성원으로서의 명예를 유지하도록 강조한다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행 및 건전한 공직풍토 조성 의무를 적시하고 있다. 즉, 공정한 직무수행을 저해하는 지시에 대한 불복, 인사청탁 금지 의무, 외부강의를 수행할 경우 그 사실을 신고하여야 한다. 직무수행에 있어 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주어서는 아니 되며, 공무활동을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여서는 아니된다. <NP2>에서는, 독립적인 판단과 행동을 해치는 뇌물, 불법적인 선물, 협애(狹隘)한 정치적, 재정적 이해 및 다른 개인적인 이익에 치우치지 않고, 공정한 정책 결정을 하도록 하고 있다. 일관되고 공정한 기준에 따라 이익과 의무를 분배하고, 주목할만한 도덕적인 이유가 있지 않는 한 차별하지 않아야 하며, 문제 해결에 있어, 일방적으로 한 측의 의견에만 따르지 않고 모든 관련 당사자들에게 의무와 기회를 균등하게 배려하여야 함을 강조한다.

마. 직무수행이 갖는 지속 가치

영리조직인 <P1>에서는, 회사의 사업 목적을 건전 이익을 올리는 데에 두고 있음을 천명하고 있다. 직무수행을 통하여 이 건전한 이익을 극대화시킬 수 있는 아이디어를 부단하게 창출하여야 하며, 연구 개발 활동을 지속적으로 수행하고, 혁신적 프로그램의 기획과 그 실패에 지속적으로 대응하여야 함을 역설하고 있다. <P2>에서는, 고객용 시설은 직원이 사용하지 않도록 하고 있다. 아울러, 협력회사 등이 경쟁력을 갖추어 성장할 수 있도록 적극 지원하고 창출된 수익을 상호 공유하며, 일상생활 및 직무와 관련하여 사회로부터 지탄받을 수 있는 비윤리적 불법적 행위를 하지 않아야 한다. 고용 창출과 조세의 성실한 신고납부로 국가발전에 기여하고, 교육 문화 및 복지 사회사업을 통해 칭찬을 받는 기업시민으로서의 책임과 의무를 다하도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 인사청탁 금지와 부당이득의 수수 금지를 강조한다. 인사에 관하여 인사업무 담당자에게 청탁하여서는 아니 되며, 직위를 이용하여 인사에 부당하게 개입하여서도 아니 된다. 또한, 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 하여서는 아니 된다. <NP2>에서는, 투철한 봉사정신으로 직무수행에 임하며, 시민 모두를 이해하고 친절하게 대하며, 예의를 갖추 봉사하여야 함을 강조한다. 시민들의 요구와 문제들을 조율하고, 적극적으로 관심을 가져야 하고, 책임감을 가지고 일하여야 한다. 또 재정상의 책임을 지며, 재정적 영향을 신중히 고려하

여 결정을 내릴 것이며, 시의 재정적 안정성을 충분히 숙고하여야 한다. 모든 일이 법적 절차에 따라 수행되어야 한다. 조직적으로 직무를 수행하여, 효과적인 방식으로 활동하며, 책임 있는 자세로 다른 사람들이 정보를 알 수 있도록 최선을 다하여야 한다.

바. 보편성

영리조직인 <P1>에서는, 요구에 부응하기 위해 항상 최고의 품질을 유지하고, 청결과 정돈 그리고 안전을 유지하며, 세심한 배려를 제공하여야 하는 것으로 명시하고 있다. <P2>에서는, 회사의 경영이념을 공유하고, 회사 목표 및 가치를 공감하고, 업무방침에 따라 부여된 사명을 성실히 수행하며, 동료 및 관련 부서간 적극적인 협조와 원활한 의사소통으로 업무의 효과와 효율을 높여야 하는 것으로 명시하고 있다. 또한, 바람직한 인재상을 스스로 정립하고 끊임없는 자기 계발을 위해 노력하여야 한다. 독창적 사고와 자율적 행동이 촉진될 수 있도록 여건을 조성하고, 개인의 사생활을 존중하며, 상호 신뢰를 바탕으로 성숙한 조직문화를 이룩하여야 함을 명시하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 인류 복지 증진의 주도적 책무를 담당하여 의식 개혁과 미래 사회에 대비한 창의적이고 주도적인 인간 육성을 위한 노력을 다하여야 함을 명시하고 있다. 또한, 자기 향상을 위하여 전문적인 지식과 전문화된 기술을 계속 연마하는 데 주력할 것을 요구받고 있다. <NP2>에서는, 직위를 공적 업무 수행에만 국한하여 사용하고, 직위를 남용하거나 혹은 권위를 넘어서지 않는가 조심스럽게 숙고하여야 한다. 또한, 지식과 전문성을 주어진 임무와 사람들과의 상호관계에 활용하고, 일관되고 신뢰 있는 그리고 유능하고 생산적인 방법으로 능동적인 자세로 일에 임하는 동시에, 전문 지식과 기술의 연마에 최선을 다해야 한다.

사. 몇몇함

영리조직인 <P1>에서는, 모든 사람에 대한 서비스를 규정하고 있다. 세계 모든 지역에서 함께 근무하는 직원들에게 책임을 지며, 모든 직원을 한 인간으로서 대우하고, 그들의 인간적 존엄성을 중시하고 개인 가치를 인정하는 동시에, 모든 직원이 안심하고 직무를 수행할 수 있는 환경을 유지할 수 있도록 하며, 모든 직원에 대한

적당하고 적절한 대우와 청결하고 정돈된 안전한 근무환경을 유지하게 하는 것으로 되어 있다. <P2>에서는, 임직원 개개인을 독립된 인격체로서 대할 것을 요구하고 있다. 임직원이 주인의식을 바탕으로 일을 통해 공지와 보람을 성취할 수 있도록 최선을 다하며, 임직원이 자율적이고 창의적인 인재로 육성할 수 있도록 필요한 제도를 갖추고 이를 활성화하고, 적극 지원하도록 하고 있다. 능력과 자질에 따라 평등 기회를 부여하며, 능력과 업적에 따라 공정한 기준을 적용·평가하고 정당하게 보상하여야 한다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 국민 각자의 능력을 최대한 계발하여 개인의 자아 실현과 신장 그리고 민족 번영에 열과 성을 다하도록 하고 있다. <NP2>에서는, 시의 대표자로서 중간자적 역할을 기대하고 있다. 시민들에게 시의 복지와 서약을 제공하며, 다양한 방법으로 근무자 자신이 시민들에게 쉽게 접근할 수 있으며 열린 마음을 가졌다는 것과 대화에 기여이 동참할 수 있음을 표시하고, 신중하게 듣고 질문하고 대응하여 의사소통의 가치를 더하는 효과적인 방법으로 쌍방향 통신을 하여야 함을 강조하고 있다. 또한, 관용과 이해의 정신으로 협력적으로 일하며, 다양한 가치를 찾아내고, 시의 정책과 문제들은 지역과 주 전체와의 조화를 고려하여 결정하여야 한다.

아. 직업윤리가치의 종합적 해석과 그 적용 결과로서의 성과 인식

<P1>에서는, 우수한 경영진과 관리자 확보를 통한 공명정대하고 도덕적 바탕 위에 이루어진 경영 관리 확립을 깊이 인식하고 있다. 특히, 윤리강령은 회사의 양심 계획으로 살아 움직이는 문서(living documents)이며, 매일 매일 적용되어야 하는 것으로 인식하고 있다. 이 윤리강령은 의무적으로 요청되어서가 아니라, 정의롭다고 판단되는 것이기에 행동에 앞서 선택, 활용되어야 한다. 이 윤리강령을 제도 및 유통을 넘어 국제사회에 대한 책임성을 천명하며 유일한 기업철학으로 삼고 있다. <P2>에서는, 윤리적으로 잘못되면 대외적 조직신용도 하락하고 그 결과 매출 및 이익이 감소하며, 대내적으로는 종업원의 사기 저하 및 생산성 하락 요인이 된다고 인식하고 있다. 이에 따라, 직업윤리를 통한 조직의 경쟁력 강화와 조직 전체 이익의 증대 및 조직 성원의 근무 의욕 증진, 그리고 윤리와 도덕의 공유를 통한 공정 투명한 경쟁 질서의 존중과 규정과 법 정신을 준수하는 기업활동 전개와 기업이념 달성을 강조하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 민주국가 주인인 국민을 주인답게 교육하는 중대한

국가적 과업을 수행함에 있어 창의적이고 자주적인 인간육성에 힘을 기울이며, 민족 번영을 위하여 열과 성을 다하고, 사랑과 봉사 정직과 성실 청렴과 품위 준법과 질서에 바탕을 둔 직장의 도리 확립에 스스로 헌신하여야 함을 명시하고 있다. <NP2>의 윤리강령은, 지역사회를 상호 존경과 신뢰를 바탕으로 한 더 나은 지역사회로 만들기 위해, 그리고 시 정부의 모든 구성원들의 개별적 전문적 규범의 최고 수준을 촉진하기 위해, 제정된 것으로 인식되고 있다. 이 윤리강령은 지역사회의 핵심가치를 반영하는 윤리행위를 명백하고 긍정적인 형태로 담도록 구상되어 선언된 것으로 인식한다.

2. 직업윤리 검증 단계와 운용 절차

가. 직업윤리가 표출된 상황과 관련된 사실의 확인

<P1>에서는, 특별히 직무수행과 관련한 윤리문제가 표출될 수 있는 영역이나 문제를 예시 또는 제시하지 않고 있다. 반면, <P2>는 다양한 상황과 사실을 적시하고 있다. 상거래에 있어 협력회사와의 공존 공영을 모색하기 위하여 거래에 평등한 참여 기회를 보장하고, 자율 경쟁의 원칙에 따른 공정하고 투명한 거래를 수행하여, 상호 신뢰 구축을 통한 장기적 공생전략을 펼칠 것을 명시하고 있다. 아울러, 임직 원상호간의 선물제공과 금전거래 행위를 금지하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 부당이득의 수수금지. 직무관련자로부터 금전·선물 또는 향응 등의 수수를 금지하고 있다. 선물이란 물품·숙박권·회원권·입장권 그 밖에 이에 준하는 것이며, 향응은 음식물·골프 등의 접대와 교통·숙박 등의 편의 제공을 의미하는 것으로 하여 윤리문제나 관련 상황의 명확화를 꾀하고 있다. <NP2>에서는, 독립적인 판단과 행동을 해치는 뇌물, 불법적인 선물, 협애(狹隘)한 정치적, 재정적 이해 및 다른 개인적인 이익에 치우치지 않고, 공정한 정책 결정을 하도록 하여야 함을 강조하고 있다. 또한, 일관되고 공정한 기준에 따라 이익과 의무를 분배하여야 한다.

나. 직업윤리 문제의 관련자 또는 투자자의 확인

<P1>에서는, 고객, 종업원, 지역사회, 국제 사회까지 포함한 관련자 범위를 명시하

고 있다. <P2>에서는, 공존 공영을 위한 협력회사가 존재하고 있음을 인지하고 있다. 고객과의 신뢰로운 관계, 임직원 상호간의 협력과 존중, 투자자인 주주의 이익 보호 등에 의무와 책임을 져야 하는 것으로 되어 있다. 특히, 직업윤리 문제를 야기할 수도 있는 금품의 수수 등을 신고하여야 하며, 신고 의무에는 모든 임직원이 포함된다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 직무수행을 통한 봉사 대상으로서의 국민, 어린이, 단체, 학부모, 사회 등을 확인하고 있다. <NP2>에서는, 시의 선출직, 임명직 관료, 시 임직원, 자원봉사자들이 직무수행에 있어서의 윤리 수범의 주체들로 등장하고 있다.

다. 직업윤리 관련 문제를 제기하게 하는 근본 동기의 확인

<P1>에서는, 현시적으로 표현하고 있지는 않지만 세계화를 지향하는 기업경영의 의지를 담은 것이 윤리강령임을 강조하고 있다. <P2>에서는, 존경받는 기업이 수익률이 높은 기업이 될 수 있다는 외국 교훈의 제시하고 있다. 장기적 관점에서의 공존 및 공동발전을 도모하는 협력회사와의 협력적 관계 정립을 중히 여기며, 궁극적으로 회사 사업 유지 발전에 도움을 받을 목적으로 삼아야 함을 강조하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 직장협의회와 관련기관과 단체 등의 의견을 수렴하여, 공정한 직무수행과 더불어 부패를 척결하고 건전한 교육풍토가 조성될 수 있는 계기가 되어야 하는 것으로 기대하고 있다. <NP2>의 윤리강령은 상호 존경과 신뢰를 바탕으로 한 더 나은 지역사회의 건설과, 시의 선출직 관리·시의 임직원·자원봉사자·시 이사회와 위원회의 성원을 포함한 시 정부의 모든 구성원들의 전문적인 규범의 최고 수준을 촉진·유지하기를 기대하고 있다.

라. 직업윤리를 천명해야 하는 기본적 원리 및 그 우선 순위의 존재 여부

<P1>에서는, 고객, 종업원, 지역사회, 투자자의 네 봉사 제공 집단들에 대한 관심 순위를 제시하고 있다. 그리고 이것이 경영철학이 되기도 함을 천명하고 있다. 즉, 앞 순위의 세 개 관련 집단을 위한 성공적인 봉사는 결과적으로 맨 뒤 순위의 관련 집단인 투자자 집단에 대한 봉사로 귀착되는 것으로 믿고 기업조직을 경영하여야 함을 인식하고 있다. <P2>에서는, 기업 윤리와 기업 이익의 상관 관계를 강조하고 있다. 즉, 윤리 수준이 높은 기업이 많은 이익을 거둘 수 있는 시대임을 인식하고,

평등한 거래 기회 보장, 거래의 공정성 확보, 적극적 관계 설정을 통한 상호 발전 추구, 공존공영의 모색 등으로 경영목표 순위를 달성할 것을 명시하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행, 부당한 이익 수수 금지, 건전한 조직 풍토의 조성의 순으로 제시하고 있다. <NP2>에서는, 지도력을 발휘하기 위하여, 시의 대표자로서의 윤리성 유지, 시의 대표자로서의 전문성 확보, 시의 대표자로서의 투철한 봉사정신 구유, 시의 대표자로서의 재정상의 책임성 인식, 시의 대표자로서의 조직인 천명, 시의 대표자로서의 중간자적 역할, 시의 대표자로서의 협력적 태도의 유지, 시의 대표자로서의 진취적 기상 견지의 여덟 가지 역할을 순서대로 제시하고 있다.

마. 직무수행 관련 투입요소나 개입하게 되는 관련자 또는 관련집단의 확인

영리조직인 <P1>에서는, 고객을 위시한 종업원 및 지역사회와 국제사회를 직업윤리의 수행 객체로서 명시하고 있다. <P2>에서는, 윤리문제에 개입하는 주체자로서 임직원을 내세우며 그 책임을 강조하고 있으며, 임직원이 정당한 방법으로 직무를 수행할 수 있도록 제도를 확립하고, 교육 지도 등 필요 조치를 강구하도록 되어 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 인·허가 등 민원 신청자와 인·허가 취소시 이해당사자, 감독·검사 등 대상자, 재결·결정 등의 이해당사자, 직원의 직무 관련 단체, 직무와 관련하여 지도·감독하는 출연기관, 관련법인 및 이에 소속된 업무담당자, 상급자와 지휘명령상 하급자, 인사·감사·예산 등 업무담당자와 다른 공무원, 인사·감사·예산 등 업무 총괄 공무원과 다른 기관의 당해 업무 관련 공무원 등이 포함됨을 명시하고 있다. <NP2>에서는, 선출직, 임명직 관료들, 시의 직원들, 자원봉사자들은 모두 이 윤리강령에 서명을 하고, 윤리강령이 자신들의 특수한 책임영역에 어떻게 적용시킬지를 이해하고, 실제 업무에서 여덟 가지 핵심 강령을 실천하도록 요구하고 있다.

바. 관련자 또는 투자자의 손해를 최소화할 수 있는 대안적 행동이나 방법의 나열

영리조직인 <P1>에서는, 종업원들을 대상으로 하여 정기적으로 윤리강령이 지향하는 가치의 실현 여부를 점검·평가하여 그 평가 결과로부터 지속적인 개선점이나

개선 필요 영역을 확인하고 있다. <P2>에서는, 협력회사의 이익, 고객과의 이해관계에 저해되는 직무수행을 하지 않도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행 보장을 위하여 상급자의 부당한 지시를 받은 경우, 정치적 압력이나 청탁을 받은 경우, 수행직무가 자신의 이해와 충돌하는 경우의 처리절차를 마련하고 있다. 직근상급자 또는 행동강령책임관, 소속기관의 장에게 보고하거나 상담한 후 처리하여야 한다. <NP2>에서는, 특별히 명시하고 있는 절차는 없다. 그러나 상황을 명시하는 실천 지침의 구비 등을 암시하고 있다.

사. 강조하고자 하는 윤리가치 내용의 적극적 제시와 그 실현 방법의 구상

위 가)에서 분석·제시한 것처럼, 사례 분석의 대상인 영리조직인 <P1>와 <P2>, 비영리조직인 <NP1>와 <NP2> 모두가 조직 나름대로의 윤리 가치 내용을 제시하고 있으며 각각 조직 운용에 맞는 실현 방법을 각각의 방식으로 제시하고 있다.

아. 직업윤리 문제의 이상적인 해결 방법의 결정

<P1>에서는, 회사 조직으로서 해야 할 최종적인 책임성 있는 의사결정 결과를 도출하고 있다. <P2>에서는, 수수한 금전과 선물은 직속 임원이 직접 제공자에게 회사의 윤리 경영 취지를 설명하고 돌려주는 것을 원칙으로 함. 불가피하게 수수한 경우 신고하고, 신고를 받은 임원은 처리내용을 지시하고 처리결과를 확인하도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 위반시의 조치 사항을 명시하고 있다. 행동강령의 위반여부가 분명하지 아니한 경우에는 행동강령책임관과 상담한 후 처리하며, 누구든지 행동강령을 위반한 사실을 알게 된 때에는 소속된 기관의 장이나 행동강령책임관에게 신고한다. 규정에 위반되는 금품 등을 제공받은 공무원은 제공자에게 그 기준을 초과한 부분 또는 수수가 금지된 금품 등을 즉시 반환하여야 한다. <NP2>에서는, 약속의 준수, 신뢰성, 확고한 덕망 축적, 참여적이며 개방적인 자세, 인내심 있는 태도, 공감의 표시, 압력 아래에서도 윤리적인 원칙에 따른 판결, 주의 깊은 경청, 철저한 연구, 성실성의 유지, 단념하지 않는 자세, 끊임없고 지속적인 정진, 전문적 자세의 모범화 등을 적절한 행위의 예로 들고 있다. 또한, 적대적인 행위나 적개심의 노출, 고의적인 거짓말과 현혹, 무모한 발언, 유언비어 유포, 나쁜 감정과 분열의 선동, 독선적 행동 등은 적절치 못한 행위의 예로 들어 금하도록 하고 있다.

자. 관계자들의 손해를 최소화할 수 있는 방법이 가질 수도 있는 최악 상황의 예측

영리조직인 <P1>와 <P2>, 그리고 비영리조직인 <NP1>와 <NP2> 모두 직업윤리 관련 피해나 손해와 관련한 대안들이 가져올 수도 있는 특별한 상황 예측이나 사례의 제시가 이루어져 있지 않다.

차. “직업윤리 관련 문제를 제기하게 하는 근본 동기”를 불식시키거나 그 문제를 예방할 수 있는 대안적 직업윤리의 설정

영리조직인 <P1>에서는, 직업윤리 문제를 예방할 수 있는 대안적 직업윤리가 특별하게 설정되어 있지 않다. <P2>에서도, 대안적 직업윤리는 특별히 설정되어 있지 않다. 그러나, 기업윤리실천사무국에서 윤리경영을 주관, 실질적인 경쟁력 향상을 위한 기업윤리 관련 업무를 수행, 회사의 윤리경영 상황을 평가, 각종 부정부실을 예방 관리하는 업무를 관장하며 지속적으로 윤리 관련 문제를 해결하도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에도 대안적 직업윤리는 제시되어 있지 않다. 그러나 행동강령책임관으로 감사담당업무 책임자를 지정하여 신고·상담 업무 수행하도록 하고 있다. <NP2>에도 대안적 직업윤리를 제시하는 노력이 나타나 있지는 아니하다.

카. 상대방 또는 정반대의 입장에서 지금까지 확인된 직업윤리 문제를 평가

영리조직인 <P1>에서는, 확인되고 있는 직업윤리 문제를 정반대의 입장에서 평가하는 노력이 명시되어 있지는 않다. <P2>에도, 정반대 입장에서의 직업윤리 문제의 평가노력이 전개되지는 않는다. 그러나 주주의 알 권리와 정당한 요구, 제안, 공식적 결정을 존중하며, 주주와 상호 신뢰관계 구축을 위하여 투명한 경영체계를 확보하고, 인정된 회계기준에 따라 정확한 회계 기록 체계를 유지하도록 강조하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서도, 정반대 입장에서의 직업윤리 문제의 제기와 관련하여 명시되어 있는 내용은 없다. 다만, 위반 공무원에 대하여는 누구나 신고할 수 있도록 하고 있다. <NP2>에도, 정반대 입장의 직업윤리 평가 노력은 없다. 그러나, 자신의 직위를 시의 공적인 업무 수행에만 국한하고, 정보 목적 혹은 배경과 전문성의 어떤 표시로서 이용할 때 직위를 남용하거나 혹은 권위를 넘어서는 것으로 보이지는 않는가에 대해 조심스럽게 숙고하도록 강조하고 있다.

타. 확인 또는 정립되는 직업윤리 과제를 실천하는 세부 수행 계획의 수립

영리조직인 <P1>에서는, 윤리강령이 지향하는 가치의 실현 여부 점검을 위해, 종업원들에게 정기적으로 윤리강령이 지향하는 직업윤리 실천여부를 평가하도록 요청하고 있다. <P2>에서는, 회사 윤리 실천 지침을 제정하여 전 임직원의 윤리적 의사결정 및 행동의 원칙으로 삼고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 법정 사항으로 부패방지위원회의 표준행동강령에 터한 세부 수행 계획으로, 『공무원의청렴유지등을위한행동강령』을 자체 훈령으로 제정·시행하고 있다. <NP2>에서는, 구체적인 실천 지침을 제시하고 있지는 않다.

3. 직업윤리 실천 구도 또는 실천 실제

영리조직인 <P2>에서는 윤리강령 실천 지침을, 비영리조직인 <NP1>에서는 『공무원의청렴유지등을위한행동강령』을 훈령 수준에서 법제화하고 있다. 그러나 영리조직인 <P1>과 비영리조직인 <NP2>에서는 윤리강령 실천 지침을 구체적으로 문서로 제정하고 있지는 않다.

가. 직업윤리 문제의 명확한 정의

영리조직인 <P1>에서는, 실천 지침이 제정되어 있지는 아니하나 직업윤리 문제의 명확성은 도처에서 암시되고 있다. <P2>에서는, 윤리를 최우선 가치 문제로 명시한다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행과 더불어 부패를 척결하고 건전한 직장풍토의 조성을 저해하는 사례로, 직무관련자로부터 금전·선물 또는 향응 등 수수, 공정한 직무수행을 저해하는 지시, 인사청탁, 외부강의, 직무관련자 등에게 경조사 통지 등을 들고 있다. <NP2>에서는, 직무와 관련한 의사결정과 해당 직무의 수행은 가장 절실한 윤리적 기준에 부합되어야 하며 제시되어 있는 행동강령 속에서 최고 수준의 성취도를 제시해야 한다고 명시하고 있다. 최고의 청렴성과 도덕적 용기로 업무를 수행하는 신뢰할만한 사람으로 직무를 담당하며, 책임과 신뢰를 구축하고 정치적 재정적 이해 및 다른 개인적인 이익에 치우치지 않고 공정한 정책 결정을 하여야 하는 등의 직업윤리 정리 영역과 상황을 제시하고 있다.

나. 직업윤리 문제로 표출되는 직업윤리 목표의 포괄성

직업윤리 문제는 직업윤리 내용의 정의로 표출되고 있다. 단편적인 국면의 제시가 일반적일 수 있으나 포괄적인 내용을 함축하고 있기를 기대받게 된다.

영리조직인 <P1>에서는, 직업윤리가 지향하는 포괄적인 목표가 명시적으로 나타나 있지는 않다. 그러나, 윤리강령의 경영 자체가 사업목표의 수행과 직결되어 있음을 조직이 깊숙이 인식하여야 함을 도처에서 강조하고 있다. <P2>에서는, 회사경영 및 회사활동에 있어 윤리를 최우선 가치로 생각하고 있다. 모든 업무활동의 기준을 “회사 윤리규범”에 두고 투명하고 공정하며 합리적인 업무수행을 추구하는 것을 기본적인 조직경영 정신으로 보고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행과 더불어 부패를 척결하고 건전한 교육풍토가 조성될 수 있는 계기가 되기를 기대하고 있다. <NP2>는, 지역사회의 핵심가치를 반영하는 윤리행위를 명백하고 긍정적인 형태로 선언하고 있다.

다. 직업윤리가 최초로 발생하게 된 상황

직업윤리가 최초로 발생하게 된 상황은 윤리문제의 인식에 있어 출발점이 된다.

영리조직인 <P1>에서는, 직업윤리의 최초 발생상황이 명시되어 있지는 않다. 그러나 윤리강령이 창업주의 경영 방침으로 시작되었음을 깊이 인식하고 있다. <P2>에서도, 직업윤리의 발생 연유가 명시되어 있지는 않다. 그러나 외국의 경우를 예로 삼아 윤리강령의 가치를 중시하고 있다. 즉, UR에 의해 1990년 초반 성립된 WTO의 발효로 시작된 세계 시장화에 대응하고, 환경 공해 등 국제적 이슈를 강조하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에도, 집단 내에 직업윤리 문제가 최초로 부각되게 된 구체적인 정황이 명시되어 있지는 않다. 그러나, 공무원이 직무를 수행하는 과정에서 지켜야 할 행동준칙을 제시함으로써 공직사회의 윤리적 기반을 확립하고 깨끗한 공직풍토를 조성하기 위한 공직자행동강령을 법 형식으로 규정하고 있다. <NP2>에도, 직업윤리 발생 연유가 명시되어 있지 않다. 그러나 오늘날의 복잡하고 다양한 사회의 문제들과 관심을 반영하는 데에 새로운 윤리의 정립 필요성이 제기되었고, 그 결과 2000년에 제정된 것이 시 행동강령이라고 명시되어 있다.

라. 조직 내에서 최종적으로 직장인의 충성심이 귀속되는 대상의 존재 인식

영리조직인 <P1>에서는, 최종적으로 직무수행을 통한 직장인의 충성심이 귀속되는 대상으로 회사와 사회를 암시하고 있다. <P2>에서는, 윤리적인 직무수행이 회사의 경쟁력을 강화하는 것으로 보고 있다. 그러므로 이를 위하여, 진정한 사업기반을 고객제일 정신에 두고, 모든 고객의 의견을 항상 존중하고 고객의 입장에서 서비스 및 편익을 제공함으로써 고객에게 도움이 되는 가치를 끊임없이 창출하여 고객으로부터 확고한 신뢰를 획득하도록 권고하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 윤리적 기반을 확립하고 깨끗한 공직풍토를 조성하는 대상의 장인 공직사회를 충성심의 귀속 대상으로 부각시키고 있다. <NP2>에서는, 상호 존경과 신뢰를 바탕으로 한 더 나은 지역사회의 건설이 윤리강령이 지향하는 최종적인 목표이다.

마. 직무수행을 하게 되는 이유나 근거

직무와 관련하여 의사결정을 하게 되거나 직무수행을 하게되는 이유나 근거의 제시가 바람직하다.

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행을 하게 되는 특별한 근거가 명시되어 있지 않다. 그러나 기업경영 및 직무수행에서 기업 역사성을 지닌 윤리강령의 정인지주적 기대와 역할을 강조하고 있다. <P2>에서는, 직무수행의 근거로서 법규의 준수를 강조하고 있다. 즉, 사업활동을 영위하는 국내 모든 지역의 제반 법규를 준수, 상거래 관습을 존중하여 사업을 수행하며, 해외 주재시에도 해당지역의 법규 및 관습을 숙지하고 이를 준수하도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공무원이 직무를 수행하는 과정에서 지켜야 할 행동 준칙으로 「공무원의 청렴유지등을 위한 행동강령」을 제정·시행하고 있다. <NP2>에서는, 직무수행을 하게 되는 윤리적 이유나 근거가 명시되어 있지는 않다. 그러나 사회의회가 지역사회의 핵심가치를 반영하여 2000년 3월에 채택한 윤리강령이 존재하는 것으로 주지시키고 있다.

바. 직무수행 이유나 근거와 직무수행 결과와의 비교 방식

직무와 관련하여 내리게 되는 의사결정이나 직무수행이 이루어져야 하는 이유나 근거는 그 직무수행으로 인하여 나타나게 되는 결과와 비교가 될 수 있어야 한다.

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행 결과의 구체적인 비교 방식은 제시되지 않고 있으나, 정기적으로 직업윤리의 수범 주체인 종업원들을 대상으로 하여 회사 차원에서 직업윤리 가치를 점검·평가하고 있다. <P2>에서는, 여러 가지 직무수행 결과의 비교 방식을 예시하고 있다. 협력회사 등록 및 선정에 있어서의 객관적이고 공정한 심사기준의 적용, 거래결정의 기본원칙으로서 컨벤션 등을 통한 비교우위의 참조, 신규 협력회사 입점시 기본지침의 철저 준수, 모든 거래의 상호 대등한 위치에서의 공정성 확보와 관련하여, 조건 및 절차에 대해 사전에 충분히 협의하도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 직무수행 근거와 결과를 직접적으로 비교하는 구체적인 방법이나 내용이 제시되어 있지 않으나, 조직내의 감사담당업무 책임자로 하여금 행동강령책임관의 역할을 수행하게 하여 문제 사례의 처리에 임하도록 하고 있다. <NP2>에서는, 비교 근거나 방법에 대한 구체적인 언급은 없으나, 행동강령 속에서 최고 수준의 성취도를 제시하도록 강조하고 있다.

사. 직무수행 결과로 인하여 피해를 입히게 된 상황과 그 피해자

직무와 관련하여 내리거나 이루어지는 의사결정이나 직무수행으로 인하여 피해 또는 손해를 입히게 된 상황과 그 피해자에 관한 구체적인 사례나 정황은 영리조직인 <P1>와 <P2>, 그리고 비영리조직인 <NP1>와 <NP2>에도 나타나 있지 않다.

아. 직무수행으로 인하여 야기되거나 발생하게 될 문제에 대하여 관련되는 개인이나 집단과의 협의

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행으로 인하여 발생하는 문제와 관련하여 관련자들과의 협의 필요성이나 절차 등을 명시하고 있지 않다. <P2>에서는, 협력회사와 사전 협의가 없이 우월적 지위를 남용하거나 강요하는 어떠한 부당한 행위도 없도록 하여 형평성을 확보하도록 강조하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 관련자들과의 직업윤리문제를 야기케 하는 사항들과

관련한 협의 절차는 마련되어 있지 않다. <NP2>에서는, 문제를 해결하는데 있어서, 일반적으로 투표에 부치지 않고, 한 측의 의견에만 따르지 않고 모든 관련 당사자들에게 의무와 기회를 균등하게 배려하도록 하고 있다.

자. 직무수행 입장의 견실성과 지속성

조직이나 집단보다도 직무를 수행하는 개인의 입장에서 그 직무를 수행할 수밖에 없는 견실한 근거와 그 이유가 지속적으로 강조될 수 있어야 한다.

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행이 지니는 윤리적 입장이 견실하고 계속적으로 수행되어야 한다는 명시적 제시는 이루어지지 않고 있다. 그러나 창업이래 윤리경영을 강조해 온 역사성을 중시하는 인식이 이루어져 있다. <P2>에서는, 상사는 부하직원에게 법규 및 회사 규정에 맞지 않는 업무지시를 할 수 없으며, 상사로부터 법규 및 회사규정에 맞지 않는 업무지시를 받은 직원은 업무 수행을 거부할 수 있고 그러한 내용을 차상급자, 관리담당임원, 기업윤리실천사무국 등에 알린 경우에는 불이익을 받지 않도록 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 도모하기 위하여 공정한 직무수행을 현저히 저해하는 지시를 한 경우에는 그 사유를 당해 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니할 수 있다. <NP2>에서는, 침착하고 이성적으로 의견을 들으며, 열린 마음으로 대중의 아이디어와 의견을 경청하고, 다른 의견을 존중하고 시민의 소리를 들어야 한다는 시민권을 존중하며, 자신들이 시민들의 공공 이익을 위해서 봉사하는 것이지 결코 그 자신의 목적을 위해 일하지 않는다는 것을 명심하도록 하고 있다. 일관성 있는 기준을 유지하되, 개선의 여지가 있을 경우에는 틀에 박힌 사고를 벗어 절충할 줄도 알아야 한다.

차. 직무수행에 대하여 그 직무와 관련되는 모든 구성원들에게 그 내용을 표출할 수 있는 정도

개인이 직무수행을 통하여 내려야 하는 의사결정이나 실제 이루어내고자 하는 직무와 관련하여 그 직무와 직접 간접적으로 관련을 맺고 있거나 맺게 되어 있는 상사, 동료, 부하직원 등의 모든 구성원들에게 그 내용을 표출할 수 있어야 한다. 이러한 가능성과 내용 표출 정도는 그다지 선명하게 제시되어 있지는 못하다.

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행 내용의 외부 표출과 관련한 윤리적인 책임이나 의무를 규정하거나 제시하고 있지는 않다. <P2>에서는, 상사는 부하직원에게 법규 및 회사 규정에 맞지 않는 업무지시를 할 수 없으며, 상사로부터 법규 및 회사규정에 맞지 않는 업무지시를 받은 직원은 업무 수행을 거부할 수 있고 그러한 내용을 차상급자, 관리담당임원, 기업윤리실천사무국 등에 알린 경우에는 불이익을 받지 않는 것으로 되어 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 공정한 직무수행을 저해하는 지시에 대한 불복할 수 있으며, 그 위법성 여부가 불분명할 때는 관계자와 상담을 할 수 있도록 하고 있다. 또한, 연간 3월이상 월4회(또는 월 8시간) 초과하는 경우와 외부강의 대가가 1회당 50만원을 초과할 경우에는 외부강의를 신고하도록 되어 있다. 직무관련자 등에게는 경조사를 통지하도록 되어 있는 바, 그 통지허용범위는 친족과 전·현직기관 직원 그리고 신문·방송으로 되어 있으며, 경조금품의 수수 한도는 5만원이내로 되어 있다. 단, 친족간 수수, 종교·친목 단체에서 제공시에는 금액한도를 예외로 하고 있다.

<NP2>에서는, 책임 있는 자세로 다른 사람들이 정보를 알 수 있도록 하며 정확한 시간 내에 반응할 수 있도록 최선을 다한다. 관용과 이해의 정신으로 함께 일하는 단체와 개인들에게 협력적으로 일한다. 동의를 형성하는 방향으로 일하며, 다양한 의견들에서 가치를 찾아낸다. 다양한 방법으로 직무수행자 자신이 시민들에게 쉽게 접근할 수 있으며 열린 마음을 가졌다는 것과 대화에 기꺼이 동참할 수 있음을 표시한다. 신중하게 듣고, 질문하고, 대응하여 의사소통의 가치를 더하는 효과적인 방법으로 쌍방향 통신을 한다.

카. 직무수행이 갖는 상징성

직업윤리는 직무와 관련하여 내리거나 이루어지는 의사결정이나 직무수행이 갖는 상징적인 잠재력으로 표출된다.

영리조직인 <P1>에서는, 직무수행으로 인하여 상징적으로 야기될 수 있는 윤리적 문제나 상황의 예가 제시되어 있지는 않다. <P2>에서는, 모든 임직원을 인격체로 존중, 능력과 업적에 따라 공정하게 대우하며, 창의성이 발휘되도록 최선의 노력을 다해야 한다. 이러한 노력은 결국 자신의 발전뿐만 아니라 회사가 성장 발전하는 밑거름이 되며, 나아가 건설하고 건강한 사회 건설에 기여할 수 있는 것으로 인식되고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 고질적인 사회병폐로 지적되어 온 부패한 공직사회의 견실한 건설 기반을 구축하는 것으로 되어 있다. <NP2>에서는, 지역사회 가치의 실현과 이상적인 사회의 역동적인 유지를 궁극적인 목표로 삼고 있다.

타. 직무수행이 갖는 예외성

직무와 관련하여 개인이 내리거나 이루게 되는 의사결정이나 직무수행이 예외적으로 강조될 수 있는 여지와 그 내용은 윤리적 측면에서 많은 문제를 제기할 수도 있다. 이와 관련하여, 영리조직인 <P1>에서는, 예외적인 직무수행 상황이나 사례가 특별하게 예시되어 있는 않다. <P2>에서는, 단서 행동 사항이 많다. 예로, 협력회사 또는 업무와 관련하여 이해관계자로부터 편의제공을 수수해서는 아니 되고 정중히 거절하게 되어 있으나, 공식적인 교육프로그램 참가와 관련하여 모든 피교육생에게 제공되는 시설이나 식사 및 교통편의를 수수한 경우는 예외로 하고 있다.

비영리조직인 <NP1>에서는, 금품 등 수수금지의 예외기준이 제시되어 있다. 즉, 채무의 이행 등 정당하게 제공되는 금품 등, 직무관련 공식행사에서 일률 제공되는 교통·숙박·음식물, 직무수행상 부득이한 경우 제공되는 간소한 음식물·식사와 교통·통신 등 편의, 직무관련공무원으로부터 3만원을 초과하지 않는 범위 안에서 통상적으로 제공되는 간소한 선물, 공개적으로 제공받는 꽃, 기념품 등은 받을 수 있는 것으로 허용하고 있다. <NP2>에도, 특별하게 예시하고 있는 예외적인 직무수행 내용은 없다.

Ⅲ. 논의 및 제언

위 사례 분석에 나타난 것처럼, 윤리가치 내용은 어떠한 상황에서도 강조하고자 하는 내용을 경영 또는 관리 목표에 맞게 섭렵하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 그 검증 단계와 실현 실체는 상당히 다르게 나타나고 있는 것으로 보여진다. ‘개인과 사회’, ‘윤리 원리’, ‘형식과 내용’, ‘행위’의 관점에서 공통적인 윤리강령의 특성을 살펴보기에는 충분하지 않다. 특히 각 조직이나 집단에서 윤리문제를 인식 수용하고 있는 국면이 다르며 각각 강조하고 있는 수준도 천차만별이기 때문이다. 게다가 윤리문제는 제도화하기보다는 내면적인 가치를 존중하고 그 가치의 정립을 기대하는

선에서 강조되어 온 면이 없지 않다. 이에 따라 조직 또는 집단차원에서 경영 또는 관리대상으로 윤리 문제를 보는 것은 제한적일 수밖에 없다. 그러나 직업윤리를 조직 또는 집단 차원에서 경영해 보려는 노력이 전개되고 있는 상황에서 각각에 대한 비판적 견해를 대비시켜 분석함으로써 그 실천적 측면의 이해를 도와줄 필요는 분명히 있다. 이에 따라 사례 비교를 통하여 확인된 내용을 토대로 하여 직업윤리의 경영 또는 관리에 있어 다음과 같은 몇 가지 국면에서 논의하고자 한다.

1. 가장 가치로운 직업윤리 원리 또는 직업윤리 내용은 한정적이고 표본적인 것으로 보아야 하는가?

위에서 분석한 경영 또는 관리되고 있는 윤리 가치 내용은 마지막의 총괄 항목을 빼면 모두 일곱 가지 개념으로 구성되어 있다. 그러나, 일반적으로 직업윤리에 붙여진 범주, 제목, 명칭들은 광범한 체계와 내용을 갖는 것을 특징으로 한다. 윤리에 관한 많은 관념들이 여러 가지 형식으로 규정 또는 제시되기 마련이다. 위의 사례 분석에서 보여지는 것처럼 각 분석 대상 조직이나 집단들이 각각 다른 윤리 가치를 다양한 양식과 용어를 사용하여 강조하고 있는 것은 바로 이 때문이라고 볼 수 있다.

이러한 다양성은 비단 사례로 선정된 경우만이 아니다. 예를 들어, 신문윤리강령과 신문윤리실천요강 그리고 방송윤리강령이나 기자의 보도윤리 등으로 표현되는 언론의 직업윤리에서는, 언론인으로서의 개인적인 윤리, 언론인의 윤리의식과 이해상충, 사회부패구조와 언론윤리, 언론이 갖추어야 하는 정확성, 언론윤리의 발상 전환, 취재원 보호와 공개윤리, 언론의 공공성과 상업주의, 자기혁신을 위한 언론의 자정운동의 전개와 문제점 등과 관련하여 다양한 국면에서 중시되어야 할 광범위한 윤리가치 내용을 제시하고 있다.

정보전문직의 직업윤리를 말하는 정보윤리는, 고용주, 고객, 시스템 이용자의 책임, 전문직으로서의 책임, 사회에 대한 책임으로 표현되고 있다. 정보전문직의 윤리의식 즉 정보전문직의 윤리적 행동으로 공통적으로 인식되는 사항으로, 정보전문직 종사자 모두에게 부여될 가능성이 있는 약점의 최소한도화, 본인 및 다른 사람의 자율성의 존중, 정의롭고 공정한 일의 수행, 사회적인 조화의 추구, 조직 전문직 공적인 신임에 대한 성실한 자세 등의 다섯 가지를 들고 있으나(이용봉, 1999), 이 안에는 다양한 윤리가치가 내재되어 있는 것으로 판단된다.

직업윤리 문제를 학문적으로 정리하는 경우도 직업윤리가 갖는 다양한 국면과 내용을 다루려 하고 있다. 이상하(1998)는 산업사회의 현실 속에서 현대 직업인, 특히 예비 직업인인 젊은이들에게 직업의 의의와 목적은 물론 바람직한 직업선택과 직장생활을 하는데 조금이라도 보탬이 되도록 하기 위해 여러 가지 윤리 상황과 덕목을 고려하고 있다. 철학적이고 이론적인 측면보다는 구체적이고 실질적인 면을 중시하여 직업윤리를 이해하려는 노력도 전개하고 있다. 우선 직업의 성격과 직업관, 직업윤리의 구분, 인간의 본성과 직업윤리를 강조하는 산업사회의 직업윤리의 근본을 밝히기 위해 직업윤리의 기초와 직업윤리의 변천상을 정리하며, 직업의 선택과 직장생활의 영위에서, 직장인의 조건과 자세, 직장인의 자세와 예절을 중시하기도 한다. 또한 윤대혁(2001)은 산업사회의 노사윤리를 천명하기 위해, 노사간의 직업윤리, 자본주의 경제 하에서의 직업윤리상의 문제, 기업윤리 등을 강조한다. 아울러, 정보사회와 직업윤리, 환경문제, 직장생활, 가족생활과 윤리성, 전문직업인의 윤리문제 등을 광범위하게 다루고 있다.

이러한 예들을 보면, 이 연구에서 분석의 틀로 한정된 경우보다 더 많은 윤리 가치 내용과 영역 그리고 훨씬 더 다양한 형식을 예측하게 한다. 이에서 직업윤리란, 보편성, 처방성, 불편 부당성 등을 토대로 하나, 그 안에는 다양한 내용과 강조 형식을 특징적으로 담고 있는 것으로 볼 수 있다. 다만 그 광범위한 다양성이 어떤 특수성 속에서 여하한 형식을 갖출 것이냐는 것은 직업윤리를 필요로 하는 조직이나 집단의 직업윤리에 대한 인식 결과로 나타나는 것이라 하겠다.

2. 직업윤리는 '개인적 정신적 영향력'의 성격을 지니는가, 아니면 '일반적 범법적 입장'의 성격을 지니는가?

광범위한 내용을 갖는 윤리 가치는 형식성을 특징으로 한다. 내용은 양식이나 형식으로서의 도덕을 내재하지 않는다. 그런데 역설적으로, 내용은 그러한 방식의 예증을 위한 수단, 조치, 실험실이라고 볼 수 있다. 이에 따라, 직업윤리가 어떤 형식성을 가지며, 어떤 종류의 문제에 대처하는 방법으로 활용되는 절차, 혹은 접근법으로 나타날 수도 있는 것이다. 사례 분석의 직접적인 대상이었던 각 조직의 윤리 강령이 나름대로의 절차적인 내용을 담고 있는 연유도 바로 이러한 형식성을 설명해주는 것이라 할 수 있다. 이러한 점에서 도덕 발달을 특정 내용이나 행위의 전수나

교양의 관점에서라기보다는 오히려 어떤 특정적인 사고의 형식 혹은 구조의 발달이라는 견지에서 보아야 한다는 콜버그의 주장에 동조하는 선에서 바른 윤리적 행위의 정립 노력을 지지하게 될 수도 있다. 나아가 만일 직업윤리가 독특한 영역이라면, 그 독특성은 반드시 일반적이고 형식적 기준에 의해 규정될 수 있어야 한다고 볼 수도 있다.

사례 분석 대상인 <NP1>의 경우, 윤리의 문제를 법과의 상관관계에서 해결하려는 접근을 시도하고 있기도 하다. 윤리적인 문제를 대통령령이라는 법 제도적 장치를 통해 사회와 인간의 관계에 연관시키고 있다. 도덕과 법은 사회의식 및 사회관계의 한 형태들로서 인간의 사회적 행위를 규제한다는 공통된 기능을 수행한다. 도덕과 법은 정의 및 의무에 관한 보편적인 인간적 관념들도 어느 정도 반영하는 상대적으로 안정된 표준들인 규칙의 총체를 구성한다. 이 표준들은 일반성을 띠며 적어도 공식적으로는 사회 모든 구성원에게 적용되어야 하는 법 규범으로 국가에 의해 공식적으로 선포되는 행위규칙체계이다. 도덕과 법의 가장 중요한 차이점은 행위를 규제하는 그 방식에 있다. 법 규범의 집행은 행정적, 형법적, 경제적 제재 등 강압적인 수단을 통해 보장된다. 그런데 도덕적 윤리적 요건은 관습, 여론, 개인적 신념들에 의해 유지된다는 점이 다르다. 결과적으로 도덕적 윤리적 제재는 어떤 특별한 힘을 지닌 특정 사람들에 의해서라기보다는 공동체, 사회집단 또는 사회 일반이 행사하는 정신적 영향력이라는 조치들을 통해 가해지는 것이다.

위의 사례 분석의 한 점점 영역인 '윤리규범의 단계 및 실천 실제'에서 특징적으로 나타나는 바는 직업윤리의 실천 또는 구현 방법의 제시 형태들이 각 조직이나 집단에서 해결하고자 하는 윤리 문제의 처리 방식과 관련된다는 점이다. 즉, '윤리 문제 의식의 인식 = 윤리 문제의 제기'라는 등식 속에서, 혹시 윤리 의식 결여로 인하여 야기될 수도 있는 문제의 해결 방식으로 종교적 해법으로서의 금과옥조 규정 (golden rule)에서부터 법 제도화한 형태로까지 다양한 적용을 띠고 있다고 볼 수 있다. 그리고 그 해법이 적용되는 상황이나 경우의 수는 해당 조직이나 집단이 강조하고 있는 윤리 덕목을 여하히 인식하느냐에 따라 결정 또는 제시되는 것으로 보여진다.

3. 직업윤리를 본질적으로 집단 현상으로 보고 있는가, 아니면 개인적 현상으로 수용하고 있는가?

위에서 분석한 사례들을 보면, 윤리강령에서 윤리 수범의 주체로 부각되는 것은 조직이나 집단마다 다르다. “나”를 부각시킨 경우도 있지만 “우리”를 강조하고 있기도 하다. “나”는 개인을 강조하려는 것으로 판단된다면, “우리”는 조직이나 집단 또는 사회를 강조하려는 것으로 볼 수 있다. 이러한 차이는 직업윤리가 집단적인 것으로 수용되어야 하는 것인지 아니면 개인적인 수범 대상으로 인식되어야 하는 것인지 논의를 필요로 하게 한다.

윤리의 주체로 개인을 강조하는 것이라면, 그 궁극적인 목표는 윤리면에서 또 도덕적으로 교육받은 사람이 된다. 인지발달접근법에 의한다면, 도덕적으로 교육받은 사람은 도덕 상황을 대처할 수 있는 특성들을 조화롭게 운용할 수 있는 그런 사람이다. 즉 반성적 사고, 원리, 정의 가치, 행동할 의향, 그리고 사회 여건을 인지하고 그것과 상환 지을 수 있는 특성을 지닌 사람이다. 그는 사회에서 일어나고 있는 도덕적 윤리적 문제들을 반성적으로 사고하고, 다양한 대안들에 대해 고려해서 관습, 법 혹은 억지보다는, 정의라는 가장 일반적 원리에 의거한 해결책을 모색하고 그리고 이러한 생각들을 행동으로 옮길 수 있는 방법을 배운 사람이 된다. 더불어 도덕적 해결의 과정과 실제 생활을 부합시키는 사람이다.

그러나, 윤리와 도덕 영역은 콜버그 및 듀이학파의 도덕적 상호작용론에 따라 개인과 집단 또는 조직간의 관계를 해석할 수도 있다. 콜버그는 낭만주의자들의 급진적 개인주의와 문화전수학파의 급진적 집단주의를 동시에 거부하나, 유기체인 인간과 환경간의 쌍방 상호관계 관념에 기초한 발달 이론을 주장한다. 콜버그는 의미와 진리는 본질적으로 자아나 문화의 어느 하나의 본래적인 경험이기보다는 오히려 개인의 상황과 처지와와의 관계에 의존하는 것으로, 따라서 윤리문제도 개인과 사회간의 상호관계에 근거한다는 통합된 관념으로 주장될 수 있다고 보고 있다. 이에 따르면, 타인에 대한 관심으로서의 윤리가 지니는 사회적 정의란, 개별적인 인간 존재가 따로 떼어 낼 수 없을 정도로 사회 맥락과 연계되어 있음을 의미한다. 즉, 인간적이고 도덕적이라는 것도 사회 맥락에서 다른 사람들과 상호관계를 맺는 것이 된다.

사회적 집단적 관점에서의 윤리의 수용은 뒤르켐에게서도 찾을 수 있다(Turner, 1992). 뒤르켐은 "산업 발전에 따른 사회적 병폐는 중간적 기관들이 국가와 개인의 고리가 되어주지 못했기 때문에 발생하였으며 시민도덕 체계의 발전과 더불어 직업

윤리와 직업조직체들이 이 문제를 해결할 수 있을 것"이라 밝히고 있다. 직업윤리의 각 지류는 그 직업집단의 산물이기 때문에, 각 직업윤리의 본성은 그 집단의 본성이라는 것이다. 뒤르켐의 지적처럼, 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. 바로 이 사실 때문에 직업윤리 또는 기업윤리를 천명하면서 이구동성으로 조직이나 집단의 공동 이익 유지를 강조하게 되는 것으로 볼 수 있다. 이를 다른 관점에서 보면 경제생활의 비도덕적인 성격은 결국 공적 위협으로 이어진다는 사실을 수용할 수밖에 없게 한다. 많은 경우 직업세계에서의 문제의 원인으로 직업윤리 결여를 들게 되는 이유는 바로 여기에 있다 하겠다.

수많은 개인들의 삶은 산업 및 상업 영역 속으로 흘러 들어가고 있다. 이 환경 속에서 있는 개인은 언제나 그렇듯이 유혹을 받을 때마다 의무감을 상기시키는 어떤 조직이나 집단 속에 있어야 한다. 개인이 영위할 수 있는 시간의 거의 전부를 차지하는 직업생활 속에서 개인이 명백히 자기이익을 고수할 수 있는 규칙만을 지키려 들고 그 밖의 다른 규칙은 아무 것도 따르지 않는다면, 윤리적인 기본 자세로 강조되는 사심 없이 자기를 버리고 희생하려는 성향을 획득할 수 없을 것이다. 그러므로 경제생활이 규제되는 것, 경제생활을 혼란시키는 갈등으로 끝나지 않도록 경제생활과 직업생활의 윤리 기준을 높이는 것이 극히 중요하다 하겠다. 이러한 기준 중시의 질서 속에서 직업윤리가 구체적인 것에 더 가깝게, 현실과 더 가깝게, 그리고 그 어떤 것보다 더 넓은 범위로 확립될 필요가 있다 하겠다.

4. 직업윤리는 '안다는 것'에 속하는가 아니면 '행하는 것'에 속하는가?

앞서 사례 분석에서 나타난 것처럼 분석대상 조직별 직업윤리 실천 구도와 실천 실제의 명시 또는 규정 실재는 조직이나 집단마다 다르게 나타나고 있다.

콜버그는 도덕성이란 특정 규범이나 행위의 수합물이 아니라, 오히려 전망, 방식, 관점이라고 본다. 그러나 도덕적 사고를 강조하는 것이 도덕적 행위를 상쇄시키는 것이라고 보지는 않는다. 그것은 도덕적 숙고와 행위 양자 모두를 강조하는 것이라고 말한다. 즉, "도덕 발달의 상위 단계에 있는 사람은 보다 나은 사유를 하고 있을 뿐만 아니라 그들의 판단에 부합되게 행위한다."는 것이다. 도덕적 지식과 사고는

그 본질상 도덕적 행위에 귀착되며, 도덕적 사려의 과정 요소는 선택한 행위에 대한 고려와 예행 연습이라는 것이다. 이렇듯, 도덕 행위에 이르는 적절한 길은 훈련이나 기계적인 반복이 아니라, 반성적 사고와 사려인 것이다.

직업윤리의 경영현장에서는 행하는 것을 인식 전환과 실행력을 중심으로 강조하고 있다. 그러나 이러한 인식 전환과 실행력이 윤리적인 기업의 필요 조건은 되어도 충분 조건은 되지 못한다. 많은 기업들이 윤리강령을 만들고 있지만 제대로 지켜지지 않는 것은 바로 직업윤리의 실천이 갖는 이러한 어려움을 말해준다. 미국의 많은 경영대학원에서 기업 윤리를 가르쳐 왔지만, 그 실효성에는 많은 의문이 제기되고 있다.

<NPI>의 행동강령이 갖고 있는 실천적 측면의 취약점에 대한 비판도 같은 맥락이다. 규정되어 있는 내용이 포괄적이어서 선언적 수준이라는 것이다. 그리고 행동강령이 만들어진다 해서 고질적 부패가 없어지느냐는 걱정도 있다(동아일보, 2003-2-11). 이상만을 쫓아 현실을 무시하고 그럴듯하게 포장만 해온 약점도 지적된다. 공무원행동강령에는 상급자가 부당하게 공정한 직무수행을 해치는 지시를 할 경우, 사유를 밝히며 지시를 따르지 않을 수 있도록 했지만 공무원 조직 사회에서 상급자의 지시를 거부하기가 만만한 일이 아니고 보니 실천 가능성이 없다는 부정적 시각이 많다.

문제는 어떻게 조직이나 집단 전체가 눈앞의 유혹을 뿌리치고 윤리 행태를 실천하느냐의 것이다. 결국 최고 경영자부터 윤리 경영의 당위성을 인식하고 솔선수범하여 실행하는 것이 중요하다는 사실에 귀착된다. 윤리경영이 기업과 이해 관계자들간의 신뢰를 낳고 이는 곧 장기적인 기업 이윤의 기반이 된다는 선순환에 대해 최고 경영자가 확신을 갖고 솔선수범하며(정일재, 2002), 조직 내의 직업윤리는 고위층의 부패를 척결한다면 윤리적 조직이나 집단으로의 실제 변혁이 가능하다고 볼 수 있다. 이른바, 지행합일, 이것이 조직 내 윤리경영의 성공요인이라고 할 수 있다.

현재 위의 사례 분석에서 선택된 조직이나 집단들처럼, 조직성원들이 직무수행 중에 준수할 윤리규정을 제정하고, 자율준수 선포 등 윤리 실천 활동을 전개하고 있다. 그러나 그것으로 직업 세계에서 신뢰를 구축할 수 있는 직업윤리가 정착되는 것으로 보기는 어렵다. 이에 따라, 자칫 이기적이고 비윤리적인 상황에서 나타날 수 있는 갈등과 분열을 치유하는 조직 통합 차원의 직업세계 덕목인 직업윤리의 실천적인 모습의 추출이 더욱 강조된다 하겠다. 그러므로, 위의 사례 분석 결과를 통하여 직업윤리와 관련하여 제기되는 문제 의식을 보다 선명하게 하여, 직업윤리의 관리 또는 경영 방식의 일반화에 기여할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한, 직장에서

직업윤리 의식의 결여로 인하여 야기되는 문제의 해결 방안을 보다 명확히 하는 기초 정보로 활용할 수 있도록 하여야 한다.

덧붙여 몇 가지 직업윤리의 실천적 측면을 지원하는 제언을 하고자 한다.

첫째, 직업윤리와 관련하여 그 관리를 개인적인 차원보다 조직 또는 집단 차원에서 전략적으로 관리하는 사과의 필요성을 역설하고 직업윤리의 체계적 구현 방식의 기초를 확보할 필요가 있다. 아직 우리의 직업세계에서 일반적으로 인식되고 있는 “힘의 균형이 사용자측에 기울어져 있으며, 성장논리가 우세하다”는 등의 인상은 직업윤리를 강조하게 되는 근거를 의문시하게 하고 있으므로 이러한 인식을 불식시킬 수 있는 실증 사례를 지속적으로 발굴할 수 있어야 할 것이다.

둘째, 국제기구들은 「윤리라운드」 등을 통해 윤리경영의 세계표준화를 시도하고 있다. OECD의 ‘OECD 국제상거래뇌물방지협약’ 채택과 위반 기업의 국제시장 진입 차단 방안 모색, 미국의 ‘세계기업윤리표준안’ 정립 작업 추진, 윤리경영 여부를 상장 기준에 포함시키는 제도 등을 준비중에 있는 것으로 알려지고 있다. 이에 따라 윤리경영과 같은 사회적 힘은 국제적 시각의 지평 위에서만 균형점을 이룰 수 있다는 점을 명심하고, 국제 경쟁력과 신뢰를 얻기 위한 글로벌 스탠더드에의 적응 노력과 관련 기초 정보의 발굴 노력이 있어야 할 것이다.

셋째, 윤리경영에 대한 긍정적인 인식을 확산시키는 데에 있어 해당 조직이나 집단의 노력뿐만 아니라 정부와 학계 등 사회 각계의 적극적 지원이 있어야 할 것이다. 직업윤리 경영과 관련한 강한 기대와 의지를 정착시키는 사회적 풍토의 조성도 중요하다. 윤리강령 선포 후 이에 대한 실천이 제대로 이루어지지 못하고 개인적인 실천 덕목을 강조하는 선에서 그친다면 직업윤리의 경영은 선언적인 수준에 머물고 말 것이다. 사회 제도적인 차원에서의 윤리경영 실천을 위한 여러 가지 방안을 모색해 볼 필요도 있다. 국가 차원에서 윤리경영 인프라를 구축하는 시도도 기대해 볼 만하다.

참 고 문 헌

- 김기태(2002). “윤리경영의 실천 포인트 : 내부신고제도”. 『LG주간경제』, 2002.1.2.
- 김현기(2002). “윤리적 리더십(Ethical Leadership)”. 『LG주간경제』, 693호, 2002.9.18.
- 윤대혁(2001). 현대사회와 직업윤리. 서울: 무역경영사.
- 이상하·최세륜(1998). 직업윤리. 서울: 형설출판사.
- 정일재(2002). “정도 경영의 본질”. 『LG주간경제』, 697호, 2002.10.16.
- Wallace, Doug and Pikel, Jon(2002). *Twin Cities-based consultants in the Fulcrum Group*(651-699-3830).
- Nash, L. Laura(1981). “Ethics Without the Sermon”. *Harvard Business Review*, (59).
- Pastin, Mark(1986). *The Hard Problems of Management: Gaining the Ethics Edge*, Jossey-Bass.
- Turner, B. S.(1992, translated version). *Professional Ethics and Civic Morals by Durkheim*, E., London: Routledge.

ABSTRACT

A Case Study on the Ethical Management in Workplace

Korean Research Institute for Vocational Education & Training
Shin, Ik-hyun

Ethical dilemmas are considered to bring social malfunctions especially at the final stage even though individuals have been understood to have their own responsibilities to deal with ethical issues. This study was to identify these ethical situations by accepting the notion that ethical problems are manageable only at the organizational level. A list of ethical checklists developed by Doug Wallace and Jon Pikel, a ten-step method of decision making organized by Wallace and Pikel, and twelve questions of ethical dilemmas summarized by Laura Nash were used to address and resolve ethical dilemmas in four selected working places.

Selected cases for the study were shown mostly diversified but unique aspects in managing group ethics for their own managerial purposes. Final conclusions were made based on the discussion that ethical dilemmas in various organizations should be resolved in consideration of their diversity and organizational perspectives.