

남성공무원과 여성공무원의 윤리적 판단 비교*

김 호 정^{**}

〈目 次〉

- I. 서 론
- II. 남성과 여성의 윤리 비교 : 이론고찰
- III. 남성과 여성 공무원의 윤리적 판단 비교
- IV. 분석결과 및 논의
- V. 결 론

〈요 약〉

본 연구는 부산과 경남의 공무원 590명을 대상으로 남녀 간 윤리적 판단의 수준을 비교한 것으로, 분석결과 나타난 주요한 발견은 다음과 같다. 첫째, 대체로 윤리적 판단수준은 남성과 여성 공무원 간에 차이가 없었다. 둘째, 여성적 가치의 윤리인 ‘배려’를 남성적 가치인 ‘정의’보다 높은 수준의 윤리로 평가하였다. 셋째, ‘정의’와 ‘배려’ 문제 모두에서 남성과 여성 공무원 간 윤리적 판단수준의 명확한 차이가 없었다. 넷째, 첫 번째와 세 번째의 결과(남녀 간 차이없음)는 낮은 연령층과 높은 연령층에서 동일하게 나타났다. 분석결과를 바탕으로 조직 내 여성인력의 효과적 관리방안과 행정윤리 특히 여성적 가치의 윤리를 향상시킬 수 있는 방안을 제시하였다.

【주제어: 젠더, 윤리, 윤리적 판단】

I. 서 론

1. 연구의 필요성과 목적

최근 한국사회에서는 여성의 사회진출이 꾸준히 확대되고 있으며, 공직자 중 여성의 비율도 매년 최고치를 갱신하고 있다. 여성 중 고위직의 비율도 점차 증가하는 추세이다. 이러한 변화는 사회와 조직 내 여성의 위상을 격상시키고 있

* 이 논문은 2006년도 부산대학교 인문사회연구기금에 의하여 연구되었음.

** 부산대학교 행정학과 교수(junghyun@pusan.ac.kr).

으며, 여성의 역할을 바꾸어 놓고 있다. 나아가 여성의 자질과 능력을 재평가하는 계기도 된다. 그 결과 뿌리 깊은 남성위주의 고정관념을 바탕으로 한 전통적 조직관리 방식을 고수할 수 없는 상황에 직면하고 있다. 여성의 위상과 역할의 변화에 걸 맞는 새로운 조직관리가 요구되는 것이다.

여성의 특성을 반영하는 새로운 조직관리¹⁾는 다방면에서 이루어져야 하겠지만, 본 연구에서는 ‘윤리문제’에 초점을 맞추고자 한다. 남성에 의해, 남성의 관점에서, 남성의 경험만을 토대로 형성된 종래의 윤리문제 인식을 여성적 가치도 함께 고려한 균형적 시각에서 재조명할 필요가 있다. 균형적 시각을 갖기 위해서는 여성의 윤리가 남성의 윤리와 어떻게 다르며 왜 다른가를 규명하는 일이 선행되어야 한다. 여성과 남성의 윤리비교는 새로운 조직관리에 부응하는 실질적이고 효율적인 윤리접근법이 될 수 있다. 구체적으로 여성과 남성 공무원의 윤리수준 혹은 윤리적 판단수준²⁾을 비교하고 그 결과에 대한 원인을 규명함으로써, 행정윤리 향상을 위한 인력재배치, 조직문화와 조직구조의 변동, 윤리관련 제도의 개선 등에 활용할 수 있으므로 조직효과성을 증대시킬 수 있다.

그러나 이러한 효과를 기대하기 위해서는 성별 윤리수준의 단순한 비교만으로는 곤란하다. 사회화 과정에서 서로 달리 형성되고 강화된 남성과 여성의 가치관과 성격을 통해 윤리적 특성을 비교하고, 남성위주의 윤리연구에서 소외되거나 배제된 여성적 가치를 포함한 윤리를 대상으로 남성과 여성을 비교하여 그 차이를 설명할 수 있어야 한다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 세부 과정을 거쳐 의도한 목적을 달성하고자 한다. 첫째, 남녀 간 윤리비교의 이론적 근거가 될 수 있는 주요 이론들을 발굴하여 정리한다. 둘째, 남녀 공무원의 윤리적 판단을 비교설명한다. 셋째, 나아가 남성적 가치와 여성적 가치를 함께 윤리개념에 포함시켜 남녀 공무원의 윤리적 판단을 비교설명한다. 넷째, 남녀 공무원을 대상으로 수집된 자료를 이용하여 가설을 검증한다. 다섯째, 검증결과를 바탕으로 주요이론들의 한국적 적실성을 평가하고 분석결과에 대한 의미와 원인을 논한다.

2. 윤리의 개념구성

본 연구에서는 이러한 연구목적에 부합하는 행정윤리의 개념과 범위를 설정

-
- 1) 여기에 관한 연구는 여성주의적 조직연구를 통합한 것으로 ‘여성주의적 조직연구’(원숙연, 2004)라고 할 수 있겠다.
 - 2) ‘윤리적 판단’(ethical judgement)이란 “개인이 어떤 문제(issue)나 행태를 도덕적으로 중요하다고 생각하는 정도”를 의미하는데(Barnett & Vaicys, 2000: 352), 본 연구에서는 김호정(2005: 126-127)의 의미해석에 따라 윤리적 판단수준을 윤리수준과 동의어로 사용하기로 한다.

하고자 한다. 먼저 행정윤리란 행정관료가 준수해야 할 행동규범이라 정의되는 테(김호섭, 1990, 59), 행정의 목적과 기능에 근거하면 행정윤리는 능률을 추구하는 ‘합리적 규범체계’와 평등과 형평을 추구하는 ‘도덕적 규범체계’로 구성된다고 한다(김호섭, 1990, 60-63). 한편 윤리는 도덕과 유사한 개념으로 서로 동의 어로 파악하는 학자가 적지 않으므로(김호정, 2005, 126; 김호섭, 1993: 7), 합리적 규범체계보다는 도덕적 규범체계가 행정윤리의 본질에 근접한다고 보아야 할 것이다. 더구나 능률과 같은 합리적 사고는 윤리적 행동을 저해하는 역할을 하게 되어(김호섭, 1993: 10) 합리성은 도덕성을 상당부분 상쇄시킨다고 볼 수 있으므로, 본 연구에서는 행정윤리를 ‘도덕적 규범체계’로 한정하고자 한다.

도덕적 사고에 관한 초기연구자들과 도덕적 발달을 연구하는 심리학자들은 도덕성을 단일 차원으로 보았고 ‘정의’만을 도덕성으로 가정하였으며 도덕성과 정의를 동일하게 보았다(Gilligan & Attanucci, 1988: 224). 그러나 최근 여성적 가치의 윤리를 연구하는 학자들에 의하면 ‘정의’는 종래 남성적 가치의 윤리를 대표하는 것이고 여성적 가치의 윤리는 ‘배려’라고 주장하면서 ‘정의’로는 여성의 도덕적 사고를 이해하기 곤란하다고 한다(Gilligan & Attanucci, 1988: 233). 다른 학자들도 이러한 주장에 동조하여 윤리연구를 위해 정의와 배려를 함께 분석하는 사례가 늘고 있다(예컨대 Ergeneli & Ankan, 2002; 강혜련 외, 2002; Smith & Oakley, 1997; Dawson, 1997; Dawson, 1995; Ruegger & King, 1992; Gilligan & Attanucci, 1988). 연구사례들을 시대적으로 구분하면, 1980년대 초반 까지는 도덕(윤리)적 수준의 측정을 위해 ‘정의’ 차원만을 이용하는 것이 지배적 경향이었으나, 1980년대 중반 이후부터 최근까지는 ‘정의’ 외에 ‘배려’도 포함하여 측정하는 것이 보편적이 되고 있다.

일반적으로 남성은 도덕적 딜레마에 직면하면 정의, 규칙, 개인의 권리(권리를 생각하면서 문제를 해결하는 경우가 많고, 여성은 주로 배려, 관계, 동정을 중시하여 도덕적 문제를 해결하려 하므로(Weeks, et al., 1999: 303), ‘정의’ 외에 ‘배려’도 도덕의 보편적 원리에 추가하여 여성적 가치도 함께 고려해야 남성과 여성의 균형적 시각을 유지할 수 있다는 것이다. Gilligan & Attanucci(1988: 232-233)도 ‘정의’만 고집하면 다른 사람의 요구에 대한 배려가 결여되고, ‘배려’만 강조하면 공정하거나 동등한 처리가 곤란해지므로 ‘정의’와 ‘배려’는 동시에 고려되어야 할 가치라고 한다. 이밖에도 ‘배려’가 윤리적 가치로 인정되어야 하는 이유로 Davidson(1994: 421)의 지적을 들 수 있다. 그에 의하면 배려는 친절, 동정, 관용을 동반하는데, 이러한 미덕은 남녀 모두에게 바람직한 것이며 우리사회를 “보다 친절하고 온화한” 사회로 만들어 사회구성원들의 삶의 질을 증진시킬 수 있다고 한다.

본 연구는 남성과 여성 공무원의 윤리적 판단을 비교하는 것이 주요 목적이

므로 ‘正義’(justice)와 ‘配慮’(care)라는 두 가지 차원으로 윤리의 구성요소로 삼고자 한다.³⁾

II. 남성과 여성의 윤리 비교 : 이론고찰⁴⁾

남성과 여성의 윤리를 비교설명하는 이론들 중에는, 남성과 여성 간에 윤리적 사고나 판단이 상이하다는 입장과 유사하다는 입장이 대립되고 있다.

1. 남성과 여성 간 윤리차이를 인정하는 이론

남성과 여성 간에 윤리나 도덕의 차이가 있다고 보는 이론들로는 초기의 ‘Freud이론’과 ‘Piaget이론’을 들 수 있고, 이 이론들의 내용을 확장한 ‘성사회화이론’이 있으며, Kohlberg의 인지적 도덕발달이론을 중심으로 한 ‘전통적 도덕이론’도 해당된다. 최근에는 성사회화이론을 확장하고 전통적 도덕이론을 비판하면서 등장한 ‘여성적 가치의 윤리’가 강조되고 있다.

1) Freud이론과 Piaget이론

Freud의 정신분석이론은 남성과 여성 간 도덕적 발달의 차이를 인정한 최초의 포괄적 이론이며, 여성은 남성보다 도덕적으로 열등한 것으로 간주한 대표적 이론이다. Freud는 이 이론에서 소년들은 ‘오이디푸스 콤플렉스’(Oedipus Complex)(이성의 부모에 대한 자식의 성적 사모)을 강하게 억누르는 반면 소녀들은 이를 서서히 단념하게 되므로, 남성의 超自我(superego)는 여성에 비해 보다 내면화되고 엄격하다고 보았고, 이런 점에서 남성의 도덕적 성격은 여성에 비해 보다 강하며, 도덕적 발달도 여성보다 남성이 우월하다고 보았다(Lifton, 1985: 311). 동시에 ‘동성 부모 동일화’(same-sex parental identification)가 여성이 남성보다 부족하기 때문에⁵⁾ 여성의 도덕적 성숙도가 떨어진다고 주장했다

3) ‘정의’ 차원은 불평등과 억압에 관심을 갖고 호혜적 권리, 개인의 평등권존중을 이상형으로 삼고 있으며, ‘배려’ 차원은 일탈(detachment)과 放棄(abandonment) 문제에 관심을 갖고 결핍에 대한 반응과 관심을 이상형으로 본다(Gilligan & Attanucci, 1988: 225).

4) 여기에 소개되는 이론들이 의미하는 윤리의 범위는 동일하지는 않다. 일부 이론들(특히 전통적 도덕이론)은 윤리의 범위를 ‘정의’에 한정하고, 다른 이론들은 ‘정의’ 외에 ‘배려’도 포함시키고 있다.

5) 异性 부모에 대한 Oedipus Complex로 인해 同性 부모에 의한 ‘거세 불안’(castration anxiety)을 갖게 되는데, 이 불안에 대한 방어기제로 동성 부모에 대한 동일화를 진행하게 된다.

(Walker, 1984: 677).

한편 Piaget에 의하면 정의는 모든 어린이들이 도덕적 판단의 기초로 삼는 보편적 원리로서 두 가지로 구분되는데, 이 중 ‘균등의 정의’(justice of equality)는 호혜성(reciprocity), 협동, 상호존중을 의미하고, ‘형평의 정의’(justice of equity)는 관대함(generosity), 공정성(fairness), 주관적 권리(substantive rights)에 관한 것이다. ‘형평’의 도덕적 판단은 소년들에게서 보다 공통된 현상이고, ‘균등’의 도덕적 판단은 소녀들에게서 보다 공통적으로 나타나는데, 전자는 후자보다 유용하고 우월하다고 하였다(Lifton, 1985: 312). 따라서 Piaget는 정의의 관점에서 남성의 도덕적 판단이 여성보다 우수하다고 보았다.

2) 성사회화이론

性社會化理論(gender socialization theory)의 뿌리는 Freud와 Piaget의 이론으로 거슬러 올라간다. 이 이론에 의하면, 성격의 핵심이라 할 수 있는 ‘성 정체성’(gender identity)이 부모-자식 관계를 통해 3살 정도까지 형성되고, 청소년기에 ‘놀이’ 경험을 통해 성 정체성이 강화되고 고착되어 성격이 결정된다. 소녀들의 전통적 놀이에서는 간접적 경쟁에 해당하는 교대(turn-taking)를 많이 이용하는 반면, 소년들의 놀이는 복잡하고 경쟁적이고 분쟁의 잦은 판정을 요구하는 경우가 많다. 놀이를 통해 소녀들은 “포용(inclusion)의 존중”과 “상처의 회피”(avoiding of hurt)를 배우지만, 소년들은 “규칙과 공정에 대한 존중”을 학습해 간다(Dawson, 1997: 114; Weeks, et al., 1999: 303). 또한 놀이를 통해 소년들은 경쟁, 단호함(assertiveness), 지배를 중시여기고, 소녀들은 협동, 균등, 정서적 친밀감을 중시하는 가치관이 형성된다(Ergeneli & Ankan, 2002: 248). 청소년기의 성사회화는 놀이문화 외에 가정교육을 통해서도 이루어지는데, 전통적 가정에서는 남자는 공격적 행위가 허용되지만 여자에게는 다른 사람을 보살피고 보조하는 일을 하도록 교육받는다(Ruegger & King, 1992: 185).

이 이론은 청소년기까지 형성된 남녀의 상이한 성격과 가치관은 성인이 되어 직장에서도 나타난다고 본다. 즉, 직장에서 남녀 간에 직무관련 관심, 의사결정과 관리의 방식 등 태도와 행태에서도 차이를 보이고, 이러한 차이로 인해 직장 내 직무관련 윤리적 사고나 판단도 상이하다고 한다(Roxas & Stoneback, 2004: 150; Weeks et al., 1999: 303). 이 이론의 주장은 남녀 간에 윤리적 판단의 차이는 분명하지만 Freud나 Piaget처럼 어느 쪽 성이 보다 윤리적인가에 대해서는 명확하게 제시하지 않고 있다.

3) 전통적 도덕이론

Kohlberg의 ‘인지적 도덕발달이론’(Cognitive Moral Development)⁶⁾은 뒤에 설

명될 ‘여성적 가치의 윤리’와 대비하여 ‘전통적 도덕이론’이라고도 불린다. 이 이론은 Piaget이론과 마찬가지로 ‘正義’를 모든 사람이 도덕적 판단의 기초로 삼는 보편적 원리라고 믿고, 도덕적 발달은 세 가지 수준과 여섯 가지 단계를 거친다고 보았다.⁷⁾ 첫 번째 수준(관습화 이전 수준; preconventional level)에 있는 사람은 처벌과 보상(자신의 이익)에 대하여 반응하는 도덕성을 특징으로 하고, 두 번째인 ‘관습화 수준’(conventional level)에서는 권위나 법과 같은 외부적 기대에 따르고자 하는 도덕성을 특징으로 하며, 세 번째 ‘관습화 이후 수준’(postconventional level)이 되면 내부적 요인에 의해 도덕적 판단이 이루어진다고 한다(박홍식, 2001: 135-136).⁸⁾

또한 성인들은 대부분 ‘관습화 수준’에 있지만 이 중에서 여성들은 사회전체보다 집단 내 동의회득을 기준으로 도덕적 사고를 하고(제3단계), 남성들은 사회적 법규와 사회질서유지를 기준으로 도덕적 사고를 하는(제4단계) 경향이 있을 뿐만 아니라, ‘관습화 이후 수준’에서 볼 때 법규보다 민주적·합리적 원칙에 따라(제5단계) 혹은 개인적 양심과 보편적 윤리(제6단계)에 입각하여 도덕적 사고를 하는 사람은 여성보다 남성이 많다고 본다(Lifton, 1985: 313). 따라서 Kohlberg 이론은 여성보다 남성의 도덕적 발달 수준이 높다는 입장을 취한다.

4) 여성적 가치의 윤리

전통적 도덕이론은 성편견(sex bias)⁹⁾을 기초로 남성에게 유리한 ‘정의’만으로 도덕성을 평가한 결과 남성이 여성보다 도덕적 수준이 높다는 판단을 내린 것이다. 이에 반해 여성적 가치의 윤리(feminist ethics)에서는 ‘정의’ 외에 여성적 가치인 ‘배려’도 함께 윤리에 포함시킬 것을 역설한다.

여성적 가치의 윤리에 이론적 기초를 제공한 것이 Gilligan의 연구¹⁰⁾인데, Gilligan은 남성과 여성의 도덕적 사고와 판단의 기준이 상이하므로 여성적 가치의 윤리를 함께 고려하여 윤리수준을 평가해야 한다고 주장하고, 오히려 ‘배려’

6) Kohlberg는 1969년, 1976년, 1981년에 각각 이 이론을 발표했음.

7) 여섯 단계 중 첫째와 둘째 단계는 첫째 수준(관습화 이전)에 속하고, 셋째와 넷째 단계는 둘째 수준(관습화), 다섯째와 여섯째 단계는 셋째 수준(관습화 이후)에 해당한다.

8) Kohlberg 이론의 여섯 가지 단계별 공무원의 행동에 대해서는 박홍식(2001: 135-136)이 잘 설명하고 있음.

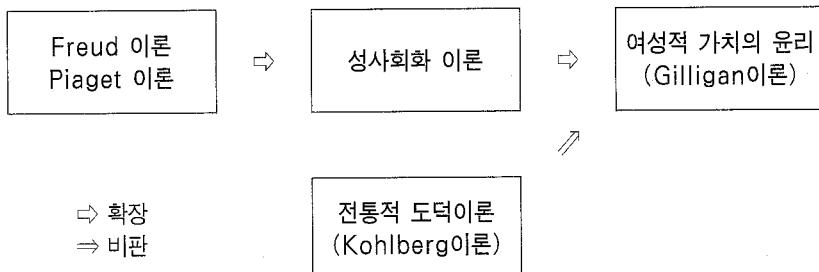
9) 성편견에 대한 구체적 예로는 여성의 이해와 권리에 대한 무관심, 여성적 문제의 무시, 여성의 도덕성 저평가, 남성적 가치의 과도평가와 여성적 가치의 과소평가, 여성의 도덕적 경험 저평가 등이 들 수 있다(Kujala & Pietilainen, 204: 157).

10) Gilligan은 Kohlberg이론의 ‘성편견’에 대해 1977년, 1979년, 1982년에 집중적으로 비판했다(Walker, 1984: 677).

를 최고의 도덕적 발달단계로 보고 있다.¹¹⁾ 이렇게 보면 전통적 도덕이론에서 주장하는 대로 남성이 여성보다 윤리수준이 높은 것은 아니고, 오히려 여성이 남성보다 윤리수준이 높다는 입장에 서게 된다.

여성적 가치의 윤리(feminist ethics)는 이처럼 전통적 도덕이론의 ‘성편견’에 대한 비판에서 시작되었고, 남성적 가치(정의)와 여성적 가치(배려)의 분리주장은 성사회화이론의 영향과 확장이라고 할 수 있으므로 관련 이론들의 관계는 <그림 1>과 같이 요약될 수 있다.

<그림 1> 남성과 여성 간 윤리차이 인정하는 이론들의 관계



2. 남성과 여성 간 윤리차이를 비판하는 이론

지금까지 설명한 이론들은 남녀 간 윤리의 차이를 인정하고 있다. Freud이론과 Piaget이론 및 전통적 도덕이론은 여성보다 남성의 도덕적 수준이 높다고 보고 있으며, 여성적 가치의 윤리에서는 남녀 간 윤리적 판단(수준)의 차이를 강조하면서 여성의 우월성을 암시하고 있다. 그러나 이러한 이론들에 대한 반박도 다양하게 제기되었는데 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

1) 구조적 이론

구조적 이론(structural theory)은 어떤 시절 초기 사회화를 통해 형성된 남녀 간 차이는 직장에서 자신들의 역할과 관련된 사회화(직업적 역할과 관련된 보상과 비용)에 의해 극복된다는 것이다. 다시 말해 여성이 직장에 들어올 때는

11) Gilligan은 유산을 고려 중인 29명의 임산부를 대상으로 면담한 결과, Kohlberg와 다른 도덕적 발달의 세 가지 수준을 발견했다. 첫 번째 수준에서는 자신 만이 유일한 관심의 대상인 개인의 생존을 가장 중시하고, 두 번째인 전환적 수준에서는 자기중심적 성향에서 타인에 대한 애착을 동반하는 책임성을 강조하며, 최종 수준에서는 비폭력의 도덕성을 중시하고 배려를 보편적 책임이라고 생각한다(Walker, 1984: 679). 이러한 연구결과를 근거로 Gilligan은 ‘배려’를 여성적 가치이면서 동시에 최고의 도덕적 수준으로 보는 것 같다.

남성과 다른 가치관을 가졌지만, 담당 업무의 성격이 보상구조를 통해 행태를 결정하므로 남성과 여성은 동일한 ‘직업적 환경’에서 유사한 반응을 보이고, 나아가 동일한 직업에 종사하는 남성과 여성은 광범위한 직업적 특성들(돈, 발전, 남을 도움, 자율 등)에 대해 동일한 윤리적 우선순위를 부여한다는 것이다(Ameen, et al., 1996: 52-593; Betz et al., 1989: 322; Roxas & Stoneback, 2004: 150). 이런 맥락에서 남녀 간 인지된 윤리차이는 연령과 재직기간의 합수가 될 수 있다. 즉, 직장 초년생의 경우 남녀 간 윤리차이는 있을 수 있으나 그러한 차이는 연령과 재직기간이 증가하면서 직업적 환경의 영향을 강하게 받아 점차 줄어든다는 것이다(Dawson, 1997: 1145).

따라서 구조적 이론은 남성과 여성의 윤리적 판단의 차이에 대해 일관된 주장은 하지는 않는다. 청소년기까지는 성사회화이론과 같이 젠더와 윤리의 관계를 인정하지만, 직장생활을 하면서 그러한 관계는 무의미해져서 남성과 여성 간의 윤리적 판단은 유사해진다고 한다.

2) 상황이론

상황이론(situational theory)은 남녀 간 윤리차이는 상황에 따라 가변적이라고 본다. 어떤 상황에서는 남녀 간 윤리적 판단의 차이가 나타나지만 다른 상황에서는 그러한 차이가 발견되지 않는다는 것이다. 젠더와 윤리의 관계에서 상황 변수는 주로 ‘문제’(issues)와 ‘연령’에 한정되고 간혹 ‘문화’도 포함된다.

문제라는 상황변수를 고려할 경우, 윤리적 판단의 기준으로 남성은 주로 ‘정의’를 이용하고 여성은 ‘배려’를 우선적으로 고려한다고 한다. 이와 유사하게 ‘관계적’(relational) 문제인가 ‘비관계적’(non-relational) 문제인가에 따라 남녀 간 윤리수준이 다르게 나타날 수 있고(Dawson, 1997; 강혜련 외, 2002), ‘규칙을 기초로 한’(rule based) 문제인가 ‘사회적 관심’(social concerns)에 관한 문제인가에 따라서도 다르다고 한다(Smith & Oakley, III, 1997). 이처럼 문제의 구분방법은 다양하지만 상황이론의 공통점은 어떤 문제에서는 남성이 윤리적이고 다른 문제에서는 여성이 보다 윤리적이며, 또 다른 문제에서는 남녀 간 차이가 없다는 것이다(Harris, 1989; Ruegger & King, 1992; Peterson et al., 2001; Galbraith & Stephenson, 1993; Whipple & Swords, 1992; Akaah, 1989; Khazanchi, 1995; Hoffinan, 1998; Tsalikis & Ortiz-Buonafina, 1990).

이밖에 연령에 따라서도 남녀 간 윤리적 판단의 차이가 난다는 연구들이 있고(Dawson, 1997; Peterson et al., 2001; 강혜련 외, 2002; Ruegger & King, 1992), 국가와 조직의 상이한 문화(사회문화, 조직문화)에 의해서도 남녀 간 윤리수준의 차이는 변한다는 입장들이 있다(Ergeneli & Ankan, 2002: 257-258; Davidson, 1994: 424).

3) 자기선택이론과 기타이론

자기선택이론(self-selection theory)은 직장에서 남녀 간 윤리적 판단의 차이가 나지 않는 것은 그 직장을 선택한 여성들은 일반적인 여성들과 다른 성향을 가졌기 때문이며, 그 직장을 자발적으로 선택한 여성들의 직무환경에 대한 태도와 행태는 일반 여성들과 다르다는 입장이다(Dawson, 1997: 1145). 다시 말해 특정 직장을 선택한 사람들은 모두 유사한 성향과 윤리적 태도를 지녔으므로, 동일 직장에 입사한 남녀 간에는 윤리적 사고나 판단이 유사하다는 것이다. 이렇게 볼 때, ‘구조적 이론’은 직장에 들어오고 난 다음부터 남녀 간 윤리성향이 점차 유사해진다는 입장이지만, ‘자기선택이론’은 직장에 들어올 때부터 남녀 간 윤리수준은 유사하다는 주장을 하고 있다.

앞에서 설명된 이론들은 모두 윤리의 남녀차이를 어느 정도 인정하고 있지만, 자기선택이론은 성별과 윤리의 관계를 가장 소극적으로 인정하고 있다. 그러나 이러한 이론들과는 달리, 성별은 윤리에 영향을 미치지 못한다는 견해도 있다. Haan의 ‘상호작용 접근법’(Interactional approach)과 Hogan의 ‘사회분석적 접근법’(Socioanalytic approach)이 그것이다. 전자는 도덕성은 상호작용 경험, 자기방어 기제, 효과적 스트레스 관리의 부산물이므로, 성별은 도덕성에 전혀 영향을 미칠 수 없다고 한다. 한편 후자는 도덕성은 사회화, 동정, 자율이라는 성격의 발달과 관련이 있으므로 도덕성은 성별의 차이가 아니라 성격의 차이에 따라 변한다고 한다(Lifton, 1985: 314 재인용).

III. 남성과 여성 공무원의 윤리적 판단 비교

1. 전반적 비교

1980년대까지의 경험적 연구들은 주로 전통적 도덕이론에 관해 남성과 여성 을 비교한 것이라고 할 수 있는데, 여기에 관한 연구는 Walker(1984)와 Lifton(1985)이 잘 정리하고 있다. 이들의 연구결과에 의하면 전통적 도덕이론이 경험적 연구들에 의해 뒷받침되지 못하고 있으며, 남성이 여성보다 도덕적 발달이 높다는 Kohlberg의 주장과는 달리, 正義를 중심으로 한 전통적 관점의 도덕적 발달은 남성과 여성 간에 차이가 없다는 결과가 다수라고 하겠다.¹²⁾

12) 먼저 Walker(1984)는 Kohlberg의 척도를 사용한 연구들을 대상으로 도덕적 사고와 성별의 차이를 조사한 결과, 성인(21-65세) 대상 13편의 연구 중 3편만 남녀 간에 의미 있는 차이가 발견되었고 3편 모두 남성이 여성보다 도덕적 사고의 수준이 높았다. 한편 Lifton(1985)은 1983년까지 발표된 것들만 대상으로 정리한 결과 총 44편이 발견되었는데, 이 중 60%인 27편에서는 남녀 간 의미있는 차이가 나타나지 않았고 40%인

1990년대에는 남녀 간 윤리수준이나 윤리적 태도·행태를 비교한 경험적 연구가 비교적 풍부했다. 이 시기의 연구결과에서는 남녀 간 의미있는 차이가 다수 발견되었으며 차이가 발생한 경우는 대체로 남성보다 여성의 윤리수준이 높게 나왔다.¹³⁾ 이러한 현상은 2000년대 들어서도 계속 이어지고 있다.¹⁴⁾

반면에 한국에서는 남녀 간 부패의 인식비교에 관한 연구는 종종 있었으나 윤리적 판단을 포함한 윤리비교에 관한 비교연구는 제대로 이루어지지 않고 있으므로 선행연구의 결과를 요약하거나 정리하기 곤란한 상황이다. 따라서 추론을 통해 남녀 공무원 간 윤리수준을 비교하기로 한다.

먼저 차이가 날 뿐만 아니라 여성이 남성보다 윤리적이라는 추론이 가능하다. 가치관과 태도는 행태의 주요한 영향요인으로 알려져 있는데, 윤리적 행동의 객관적 지표라 할 수 있는 공무원 범죄의 남녀 비율은 여성보다 남성이 월등히 높으므로 가치관 내지 윤리관련 태도라 할 수 있는 윤리적 판단의 수준에서도 여성 공무원이 높다고 볼 수 있기 때문이다.

한편 구조적 이론의 관점에서 남녀 간 차이가 없다는 추론도 가능하다. 행정 조직은 ‘강한 조직’이라고 할 수 있는데,¹⁵⁾ 조직과 상이한 가치관을 지닌 개인이 강한 조직에 들어온 경우 조직에 적응하기 위해 자신의 가치관을 수정하여 조직의 가치관에 일치시키게 되므로, 개인이 조직특성을 변화시키기보다는 개인이 조직특성의 영향을 받아 변화될 가능성이 크다고 보아야 할 것이다(김호정, 1995: 1261). 이런 이유로 개인은 개인적 특성인 ‘성역할’보다 조직적 특성인 ‘직무역할’의 영향을 강하게 받아 윤리적 판단에서도 성별과 관계없이 유사한

17편에서 의미있는 차이가 나왔다. 17편 중 남성의 도덕적 발달수준이 높다는 결과는 6편인 반면 여성의 높다는 결과는 9편이었고 혼합된 결과(일부 표본에서는 남성이 높고, 일부 표본에서는 여성의 높음)는 2편이었다.

- 13) Ford & Richardson(1994: 206-207)는 1978년부터 1992년 동안 이루어진 경험적 논문 14편을 검토한 결과, 7편은 의미있는 차이가 없었으며 차이가 있은 7편은 모두 남성보다 여성의 윤리수준이 높음을 보고하였다. Weeks et al.(1999)는 1985~1995년 동안의 14편의 연구를 조사한 결과, 남녀 간 윤리적 차이가 발견된 경우는 전형적으로 여성이 남성보다 윤리적이었다. 또한 Borkowski & Ugras(1998)는 1985~1994년 사이에 있었던 47편의 경험적 연구들을 정리한 결과 16편에서는 남녀 간에 의미있는 차이가 발견되지 않았고, 2편에서는 관계를 밝히지 않았으며, 나머지 29편에서는 모두 여성이 남성보다 윤리적인 태도나 행태를 보였다고 한다.
- 14) Roxas & Stoneback(2004)이 1990년대에 조사된 21편의 논문들을 검토한 결과, 13편에서 남녀 간 의미있는 차이가 발견되었으며, 이들 논문에서는 모두 여성이 남성보다 윤리적인 것으로 나타났다.
- 15) 행정조직은 객관적이고 표준화된 기준과 절차의 준수가 강조되고 구성원들 간 가치관의 공유정도가 강하며 행태의 제도화도 높은 편이므로 ‘강한 조직’이라고 할 수 있다.

성향을 나타낸다고 볼 수 있다.

이와 같이 가능한 두 가지 추론 중 어떤 것이 보다 타당할 것인가. ‘강한 조직’은 주로 구성원들 간에 가치관의 일치를 강조하는 조직으로서(김호정, 1995: 1261), ‘강한 조직문화’를 지닌 조직이라고 할 수 있다. 행정조직은 규제를 강하게 받고 환경도 비교적 안정적이며 일상적 기술에 의존하는 부분이 많고 외부 전문가의 비율이 낮은 편이므로 다른 조직들에 비해 강한 조직문화를 가졌다고 볼 수 있다(김호정, 2004: 53). 실제 조사에서도 행정조직은 기업조직보다 강한 문화(특히 위계문화에서)를 지닌 것으로 나타났다(김호정, 2004: 60). 따라서 성 역할보다 직무역할이 우세하여 남녀 공무원들의 윤리적 판단이 유사하다고 보는 데는 문제가 없는 것 같다.

이에 반해 여성공무원의 윤리적 판단수준이 높을 것이라는 추론에는 반론의 여지가 있다. 남녀의 윤리적 태도와 행태의 관계에서도 두 변수의 관계를 방해하는 변수가 존재한다. 즉, 범죄행위(비윤리적행위)에 대한 억제성향이 남녀 간에 상이하므로 비윤리적 판단이 비윤리적 행동에 미치는 영향도 남녀 간에 다를 수 있다. Vroom의 기대이론을 逆으로 적용하면, 비윤리적 행위(범법행위)가 발각될 가능성이 높을수록(기대), 발각될 경우 처벌의 가능성이 높을수록(수단성), 처벌이 나에게 심각하게 여겨질수록(유의성) 비윤리적 행위를 하고자 하는 욕구는 억제되는데, 대체로 여성은 남성보다 소심하고 방어적이라 비윤리적 행위에 대한 기대, 수단성, 유의성을 모두 높게 인식하고 있고 그 결과 비윤리적 행위에 대한 억제력이 강하다고 볼 수 있다.¹⁶⁾ 요컨대 비윤리적 행위에 대한 억제력이 여성이 강하므로, 범죄율이 여성성공무원이 낮다고 하여 윤리적 판단수준마저 여성공무원이 높다고 볼 수 없고, 범죄율의 차이를 근거로 남녀 공무원의 윤리적 판단수준이 상이하다는 추론은 타당성이 결여된다고 하겠다.

이와 같이 한국의 행정조직에서는 남성과 여성 공무원들의 윤리적 판단수준이 상이하다는 논리보다는 유사하다는 논리가 적합할 것으로 판단되어 다음과 같이 가설을 설정한다.

〈가설 1〉 남성공무원과 여성공무원의 윤리적 판단수준이 유사할 것이다.

16) Schloz & Pinney(1995)는 남세자 799명을 대상으로 면담조사한 결과 소득세를 낮게 신고할 경우 세무당국에 발각될 확률이 남성보다 여성이 높다고 인식했으며, 발각되어 받게 될 처벌에 대해서도 여성이 심각하게 생각하고 있었다. Chung & Trivedi(2003)은 실험연구에서도 탈세(소득을 실제보다 낮추어 신고함)의 적발확률 및 적발시 받게 될 처벌의 심각성도 여성이 훨씬 강하게 인식하고 있었다. 그 결과 남성보다 여성의 소득세 신고액도 대체로 높게 나타났다. 그밖에 다른 연구들에서도 조세 순응행태와 조세납부태도는 남성보다 여성이 윤리적으로 나왔다고 한다(Chung & Trivedi, 2003: 136).

2. 상황별 비교

<가설 1>은 남녀 간 전반적인 윤리판단 수준을 비교한 것인데, 이번에는 구체적으로 문제(issue)별 차이를 비교하고자 한다. 문제는 다양하게 분류될 수 있지만, 본 연구에서는 앞에서 밝힌 바와 같이 윤리를 ‘정의’와 ‘배려’로 구분하기로 한다. 이러한 분류는 ‘성사회화이론’과 ‘여성적 가치의 윤리’의 입장과도 같다. ‘여성적 가치의 윤리’에서 주장하는 내용은 크게 두 가지로 압축된다. 첫째는 ‘배려’는 ‘정의’와 다른 명확한 특성을 지닌 것으로 정의 못지않게 중요한 윤리적 차원이라는 점과, 둘째는 ‘정의’는 남성에게서 강하게 나타나는 남성적 가치이지만, ‘배려’는 여성의 특징적 가치라는 것이다. 본 연구에서는 이 두 가지를 검토하기로 한다.

먼저 ‘정의’와 함께 ‘배려’도 윤리에 포함시킬 수 있는 것인가에 대해서는 이론적으로 ‘전통적 도덕이론’과 ‘여성적 가치의 윤리’의 입장이 대립되고 있지만, 최근에는 윤리측정에서 정의와 함께 배려와 인간관계 등 여성적 가치도 반영하는 사례가 점차 보편화되고 있다. 논리적으로도 여성적 가치가 윤리에서 차지하는 비중은 정의나 개인적 권리 등 남성적 가치보다 약하지 않다. 가정 내에서 남녀 간의 불평등이 존재하고 직장에서는 타락과 착취가 빈번히 이루어지고 있는 현실에서, 여성적 “배려”는 가정과 직장을 인간답게 만들고 문제에 대한 창의적 해결을 증진시킬 수 있으며, 그렇게 함으로써 가정과 사회에서 “보다 큰 정의”(greater justice)를 이룰 수 있다(Davidson, 1994: 431). 같은 취지로 Davidson (1994: 419)은 타인을 양육하고 보살펴 주는 것을 기본적 가치로 삼는 배려의 관점이 우리사회에서 확산되어야 하며, 배려의 중요성은 여성과 남성 모두가 인식해야 한다고 주장한다. 이러한 의미에서 보면, 배려는 정의 못지 않게 도덕적 지위를 가질 수 있으며, 대인적 관계와 유대도 개인의 권리 못지 않는 중요한 도덕적 지위를 인정받을 수 있을 것이다.

한국에서도 최근에는 과거 권위주의 시대에 무시되어 왔던 성희롱, 집단따돌림, 장애인에 대한 무관심 등 여성적 가치를 점차 중시여기고 있으며, 주민만족과 고객만족 등 인간의 정서적 측면이나 대인관계도 조직효과성의 중요한 지표로 인정하고 있다. 이러한 현상은 공공조직과 기업조직에서 공통으로 나타나고 있으며, 여성은 물론 남성에서도 쉽게 발견할 수 있다. 따라서 한국에서도 윤리의 내용으로 ‘배려’는 ‘정의’에 뒤지지 않는 중요성과 필요성이 인정된다고 볼 수 있으며, 공무원들도 ‘배려’에 대해서 ‘정의’ 이상으로 높은 수준의 윤리적 판단을 할 것으로 보여진다.

〈가설 2〉 ‘배려’는 ‘정의’ 이상으로 높은 수준의 윤리적 판단을 받을 것이다.

여성적 가치의 윤리에서 주장하는 두 번째 내용에 대해서는 이론적으로 ‘성사회화이론’과 ‘구조적 이론’이 대립하고 있다. 성사회화이론은 청소년기까지 형성된 남성과 여성의 상이한 성격과 가치관이 성인이 되어서도 유지되므로 윤리적 판단에서 남성은 정의를 더 중시하고 여성은 배려를 더 중시한다고 본다. 반면에 구조적 이론은 윤리적 판단의 영향요인으로 초기에는 성사회화이론과 마찬가지로 性(gender)을 중시하지만, 직업을 가지면 性보다 직업적 환경이 더 중요한 역할을 한다고 본다. 요컨대, 이론적으로 여성적 가치의 윤리, 성사회화이론, 상황이론은 “정의는 남성이 강하고 배려는 여성이 강하다”는 ‘性差異’(gender difference)의 입장이지만, 구조적 이론은 성차이를 거부하고 “정의와 배려가 남녀 간 차이를 보이지 않는다”는 입장을 취한다.

한편 이론적 대립과 마찬가지로 경험적 연구의 결과들도 상충되고 있다. 먼저 Ameen et al.(1996)과 Betz et al.(1989)의 조사결과는 성사회화이론의 입장을 지지하는 것으로 나타났으며, Gilligan & Attanucci(1988)의 조사에서도 윤리적 딜레마 상황에서 여성은 ‘배려’를, 남성은 ‘정의’를 더 중시하는 것으로 나타났다. 공무원을 대상으로 한 조사에서도 의사결정시 여성은 남성보다 원만한 대화를 통한 해결과 인권을 중시하는 반면, 남성은 해고(단호한 결정)를 중시하는 것으로 나타났으므로(Fox & Schuhmann, 1999), 이런 연구들에서는 여성은 배려, 남성은 정의를 강조한다고 볼 수 있다.

그러나 ‘성차이’를 부정하는 연구결과도 다양하게 발표되었는데, 이들은 대략 다음과 같이 세 가지로 묶여진다. 첫째, 여성적 가치와 관련된 문제에서는 여성이 남성보다 윤리적 판단수준이 높으나, 남성적 가치와 관련된 문제에서는 남녀 간 차이가 없는 것으로 나타난 경우가 있다(예컨대 Dawson, 1997; Smith & Oakley, 1997). 둘째, 반대로 ‘비관계적 상황’(‘정의’와 유사)에서는 여성이 남성보다 윤리적 판단수준이 높으나 ‘관계적 상황’(‘배려’와 유사)에서는 남녀 간에 차이가 없다는 연구결과도 있다(강혜련 외, 2002). 셋째, 정의와 배려 모두에서 남녀 간 차이가 발견되지 않은 사례들도 있다(Ergeneli & Ankan, 2002).

이처럼 ‘성차이’에 대해 선행연구들의 결과는 이론적·경험적으로 모두 대립되고 있지만, 본 연구에서는 ‘성역할’보다 ‘직무역할’을 중시하는 관점이 한국행정조직에서 타당하다고 보고, ‘구조적 이론’의 입장에서 ‘성차이’를 인정하지 않는 것이 적절하다고 판단한다. 행정조직에서는 명문화된 구체적인 법규가 다수 존재하고 사무분장표에 따라 담당업무가 배당되며 직무수행상 법규의 엄격한 준수가 강요되고 있으므로, 남성은 정의의 관점에서 여성은 배려의 관점에서 직무를 수행할 수 없는 처지에 있다. 더구나 행정조직 내에서 아직은 남성이 주도권을 쥐고 있는 실정이므로, 여성이 남성과 경쟁하여 살아남기 위해서는 남성에 못지않는 남성다움(정의)도 가져야 하고, 여성이라고 하여 부드러움이나 동정과

같은 여성적 가치(배려)를 남성보다 강하게 내세울 수 없는 입장이다. 즉, 여성 공무원들은 윤리적 판단에서 ‘배려’는 다소 억제하면서 ‘정의’는 남성 못지않게 중시해 왔다고 하겠다. 따라서 한국의 공무원들은 정의 문제에 대해 남녀가 상이한 윤리적 판단을 하지 않을 것이며, 마찬가지로 배려 문제에서도 상이한 판단을 하지 않을 것으로 보고 다음과 같이 가설을 설정한다.

〈가설 3〉 ‘배려’와 ‘정의’ 모두에서 남성과 여성 공무원의 윤리적 판단 수준은 유사할 것이다.

IV. 분석결과 및 논의

1. 조사방법

본 연구의 목적은 남성과 여성 공무원의 윤리적 판단을 서로 비교하고 성과 윤리의 관계가 문제(issue)에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 규명하는 것이므로, 조사의 대상은 부산과 경남의 6급 이하 일반직 공무원들로 하였고 표본의 구성은 성별 고른 분포가 되도록 하였다. 윤리적 판단은 연령의 영향을 받으므로 표본의 연령별 분포도 고려하였다. 그러나 모집단의 남녀 연령분포가 너무 큰 차이가 나므로 표본의 연령분포도 남녀 간 차이를 다소 인정하지 않을 수 없었다.¹⁷⁾ 배부된 설문지는 총 640부였으나 611부가 회수되었고 이 중 불성실한 응답을 제외한 590부(남자 329명, 여자 261명)를 대상으로 최종 분석하였다. 조사시기는 2007년 1월 15일부터 1월 31일까지였다.

본 연구에서 윤리를 정의와 배려로 보았으므로 윤리적 판단의 대상도 정의와 배려를 포함하였다. 앞에서 설명하였듯이 윤리는 도덕과 동의어로 사용되고 있고 전통적 도덕이론에서 정의는 도덕성과 동일하게 간주하였으므로, 종래에는 정의를 윤리라고 보았다(Gilligan & Attanucci, 1988: 224). 따라서 본 연구에서는 “배려의 개념이 배제된 윤리”를 정의로 보고, 정의를 측정하기 위해서는 배려가 배제된 (비)윤리적 행위의 요소들을 이용하기로 한다. 김호섭(1994: 1504)은 비 윤리적 행위(배려의 개념이 배제된 것)에는 불법적인 것과 합법적인 것이 있는데, 전자는 관료부패와 같은 것이고 후자는 사회적 규범, 윤리조항, 복무선서 등을 위반하는 행위라고 한다. 관료부패는 “공무원이 사적 이익을 추구할 목적으

17) 부산에서는 부산시청 공무원 50명과 15개 구청에서 각각 20명씩을 대상으로 하되 성별, 연령별 비교적 고른 분포가 되도록 충화추출하였다. 경남에서는 경남도청 50명, 무작위로 추출된 8개 시와 8개 군에서 각각 15명씩을 대상으로 하였고 표본추출방법은 부산과 동일하게 하였다.

로 공직에 부여된 권한을 남용하는 행위”라고 할 수 있으므로, 관료부패의 대표적 행위는 공직을 이용한 사익추구와 公物의 私用(사적이용)이라고 볼 수 있고, 후자의 전형으로는 정직(부정직)과 성실(직무태만)을 지적할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 비윤리적 행위의 구성요소로 볼 수 있는 ‘사익추구’, ‘사적이용’, ‘부정직’, ‘직무태만’을 ‘정의’의 하위변수로 측정하고 그밖에 ‘배려’에 대해서는 별도의 문항들로 측정한다.

‘정의’의 네 가지 하위변수들의 문항들은 대부분 김호정(2005)의 척도를 일부 수정한 것이고, Reiss & Mitra(1988), Peterson(2002)이 이용한 척도 중에서도 각각 한 문항씩을 추가한 것이다. 한편 ‘배려’는 흔히 동정, 관용, 친절을 의미하므로(Davidson, 1994: 421) 이러한 의미를 내포하는 문항들을 필자가 직접 작성하여 ‘배려’를 측정하였다.

윤리적 판단의 측정을 위한 각 변수들은 Likert-type 6점 척도로 이루어졌는데, 각 문항들의 응답범주는 “1=항상 용납될 수 있다”, “2=대체로 용납될 수 있다”, “3=조금 용납될 수 있다”, “4=조금 용납될 수 없다”, “5=대체로 용납될 수 없다”, “6=절대 용납될 수 없다”로 모두 동일했다. 따라서 응답점수가 높을수록 비윤리적 행위에 대해 엄격한 판단을 한다고 볼 수 있어서 윤리적 판단수준이 높다고 하겠다.

분석방법으로는 먼저 요인분석과 신뢰도 분석을 한 다음, 기초분석인 평균과 표준편차를 구하고 상관분석을 거쳐서, <가설 1>의 검증을 위해 다변량분산분석, t검증, 공분산분석을 실행하였다. <가설 2>는 대응표본t검증을 통해 확인하고, <가설 3>은 다시 공분산분석으로 검증하였다.

2. 분석결과

‘정의’의 하위변수들과 ‘배려’의 구분을 확인하기 위해 요인분석을 하였는데, 분석결과 예상대로 <표 1>과 같이 5개 요인들이 명확히 구분되었다. 각 변수의 신뢰도는 <표 2>와 같이 Cronbach's α 가 모두 .72 이상으로 높은 편이었다. 요인들 간 상관계수의 범위는 <표 2>와 같이 0.41~0.60으로 모두 유의수준 .05 이하에서 의미있으며 변수들 간에 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

남녀 간 윤리적 판단수준을 비교하는 <가설 1>을 검증하기 위해 <표 3>과 같이 다변량분산분석을 실시하였다. 분석결과 Wilk's 람다 값이 유의수준 .05에서 의미있었으므로 남녀 간 윤리적 판단수준의 전반적 차이를 인정할 수 있다. 각 요인별 t검증결과, ‘사적이용’에서 남녀 간 의미있는 차이가 발견되었고 ($p<.05$) 여기서 남성이 여성보다 윤리적 판단수준이 높았으므로, 이는 전반적 판단에서 남성이 여성보다 윤리수준이 높게 나온 결정적 계기였다고 보여진다.

그러나 선행연구에 의하면 연령에 따라 윤리적 판단수준이 달라지고(김호정,

2006), 본 연구에서 사용된 표본의 성별 연령분포에 다소 차이가 있으므로(남성 평균 40.6세, 여성 평균 34.4세), 남녀 공무원 간 윤리적 판단수준의 차이는 상당부분 상이한 연령의 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 이런 경우는 연령의 영향을 통제하고 남녀 간 윤리적 판단수준을 비교하는 것이 정확한 분석이 된다.

〈표 1〉 비윤리적 행위에 대한 요인분석결과

문	항	배	려	사	의	사	적	부	정	직	무
				주	구	적	이용		정직		태
* 근무시간을 철저히 지키지 않는다.	.069	.091	.313	-.007	.683						
* 근무시간에 개인적(사적인) 일을 한다.	-.014	.134	.493	.134	.573						
* 일을 하면서 지나치게 시간을 오래 끈다.	.218	.128	.097	.217	.668						
* 담당업무를 당장 처리할 수 있지만 늦장을 부린다.	.276	.190	.108	.349	.590						
* 자신의 업무성과를 과장한다.	.219	.062	.252	.559	.199						
* 업무상 저지를 자신의 잘못을 감춘다.	.148	.127	.139	.826	.165						
* 자신의 잘못을 숨기기 위해 핑계를 댄다.	.194	.174	.197	.804	.092						
* 볼펜, 클립 등 간단한 공공용품을 집에 가져간다.	.119	.265	.611	.268	.107						
* 회사 복사기로 개인적(사적인) 복사를 한다.	.219	.110	.783	.113	.158						
* 회사차를 이용해 개인용무를 본다.	.170	.256	.699	.189	.142						
* 사무실 전화로 개인용무의 시외통화를 한다.	.144	.234	.690	.112	.232						
* 편의를 봐 준 보답으로 식사를 제공받는다.	.108	.706	.273	.163	.098						
* 구매담당자가 납품업자로부터 개인적 선물을 받는다	.081	.833	.135	.132	.064						
* 경비를 일부 과다 책정하여 과(課)의 운영비로 쓴다.	.197	.675	.238	.068	.223						
* 업무와 관련된 업체에 가까운 사람을 취직 시킨다.	.248	.705	.203	.066	.092						
* 업무시간이 지났으므로 기다린 민원인을 돌려보낸다.	.435	.313	-.135	.108	.243						
* 말을 잘못하여 직장동료의 마음을 상하게 한다.	.611	.265	.135	.138	.153						
* 수단과 방법을 가리지 않고 경쟁에서 이기려 한다.	.491	.225	.111	.226	-.142						
* 어려움에 처한 직장동료에게 도와주는 척한다.	.577	.228	.042	.321	.102						
* 다른 부서의 협조요청에 소극적으로 대한다.	.712	.080	.128	.177	.120						
* 신입사원에게 따뜻하게 대하지 않는다.	.799	.036	.166	.067	.078						
* 바쁘다는 이유로 주위사람의 도움을 거절한다.	.768	.053	.172	.092	.152						
* 업무가 미숙한 동료에게 잘 가르쳐주지 않는다.	.785	.056	.106	-.006	.084						
고유 값(eigenvalues)	7.82	2.21	1.47	1.24	1.00						
설명된 분산(%)	34.0	9.6	6.4	5.4	4.3						

따라서 연령을 공변수로 통제하고 일원다면량공분산분석을 실행하였더니, 〈표 4〉와 같이 통제 전과는 전혀 다른 결과가 나타났다. 즉, Wilk's 람다 값이 유의수준 .05 이하에서 의미없게 나왔다. 이번에는 요인(하위변수)들 각각에 대해 남녀 간 윤리적 판단수준을 비교하기 위해 마찬가지로 연령을 통제하고(공

변수) 일원일변량공분산분석을 5번 실행한 결과, 모두 유의수준 .05 이하에서 의미있는 차이가 나타나지 않았다. 따라서 연령의 영향을 통제할 경우 전반적으로나 개별 하위변수에 대해서나 남성과 여성 공무원 간에 모두 윤리적 판단수준에 의미있는 차이가 발견되지 않았으므로 <가설 1>은 입증되었다고 하겠다.

〈표 2〉 평균, 표준편차, 신뢰도, 상관계수(n=590)

비윤리적 행위	1	2	3	4	5	α	평균	표준편차
정 의	1.직무태만					.72	4.23	.82
	2.부 정 직	.50				.76	4.40	.91
	3.사적이용	.60	.50			.81	4.17	.92
	4.사익추구	.45	.41	.56		.82	4.91	.90
	5. 배 려	.42	.47	.44	.45	.85	4.55	.74

1) α 는 Cronbach's α 임.

2) 상관계수는 모두 $p < .01$ 에서 의미있음.

〈표 3〉 다변량분산분석과 t검증의 결과

대상변수: 전체(5개 변수)		Wilks' Lambda=.980			F=2.40	p=.036
		윤리적 판단수준(평균)				
성 별	직무태만	부정직	사적이용	사익추구	배 려	
남 성	4.23	4.39	4.25	4.90	4.56	
여 성	4.23	4.40	4.08	4.94	4.53	
t	.12	-.18	2.28*	-.50	.45	

* $p < .05$

〈표 4〉 일원다변량공분산분석과 일원일변량공분산분석 결과

대상변수: 전체(5개 변수)		Wilks' Lambda=.995			$F^* = .587$	$p = .701$
대상변수: 정의(4개 변수)		Wilks' Lambda=.995			$F^* = .757$	$p = .553$
성 별		윤리적 판단수준(평균)				
남 성		직무태만	부정직	사적이용	사익추구	배 려
남 성		4.23	4.39	4.25	4.90	4.56
여 성		4.23	4.40	4.08	4.94	4.53
F^*		.23	1.42	.15	.08	.07

* F는 연령을 공변수로 처리한 상태에서 남녀 간 윤리적 판단수준의 차이에 대한 값임.

'배려'와 '정의'에 대한 윤리적 판단수준을 비교하는 <가설 2>의 검증결과는 우선 <표 2>의 각 요인별 평균을 통해 짐작할 수 있다. 이 표에서 '배려'는 '정의' 부문의 '사익추구'보다는 평균점수가 낮지만 나머지 3개 요인보다는 높게 나왔다. '정의'의 4개 요인들을 평균한 '정의'의 점수와 '배려'의 점수를 구한 결

과 각각 4.42, 4.55점이 되었고, 정의와 배려를 대상으로 ‘대응표본 t검증’을 하였더니 <표 5>와 같이 유의수준 .001 이하에서 의미있는 차이가 나타났다. 이처럼 응답자들은 ‘정의’보다 ‘배려’에 대해 더 높은 윤리적 판단을 하였으므로 <가설 2>도 입증되었다.

‘정의’ 부문과 ‘배려’ 부문에서 모두 남성과 여성 공무원 간에 윤리적 판단수준의 차이가 나지 않을 것이라는 <가설 3>의 검증결과는 <표 4>를 통해 확인할 수 있다. 먼저 <표 4>의 아래 부분에서 변수별 남녀 간 F검증결과를 보면, 직무태만, 부정적, 사적이용, 사익추구는 물론 배려에서도 모두 유의수준 .05 이하에서 의미있는 차이가 없었다. 또한 <표 4>의 위부분에서 ‘정의’의 4개 하위변수에 대한 전반적 검증결과도 남녀 간 의미있는 차이를 보이지 못했다(Wilks' 람다=.995, p=.553). 따라서 예상한 바와 같이, ‘정의’와 ‘배려’ 부문에서 모두 윤리적 판단수준은 남녀 간에 차이가 없었으므로 <가설 3>도 입증되었다.

<표 5> 정의와 배려에 대한 윤리적 판단수준 비교

	평균	표준편차	t
정의	4.42	.70	4.19***
배려	4.55	.74	

*** p <.001

3. 논의

검증결과 <가설 1>은 입증되어 전반적으로 남성공무원과 여성공무원의 윤리적 판단수준이 유사하다고 할 수 있으므로, Freud 이론, Piaget 이론, 전통적 도덕이론, 성사회화이론, 여성적 가치의 윤리 등 남녀 간 차이를 주장한 이론들이 한국행정조직에서는 적실성이 없다고 하겠으며,¹⁸⁾ 반면에 구조적 이론이나 자기선택이론이 타당하다고 할 수 있다. 또한 정의와 배려 부문 각각에 대해서도 남녀 간 의미있는 차이를 보이지 못했으므로 상황이론도 합당하다고 볼 수 있으며, 다만 배려도 정의 못지않게 주요한 윤리기준으로 인정받고 있다는 점에서는 여성적 가치의 윤리도 부분적으로 유효한 이론으로 간주할 수 있겠다.

그렇다면 남성과 여성 공무원 간에 윤리적 판단수준이 유사하고 정의와 배려를 구분하여 비교해도 역시 유사하게 나타나는 이유는 어떻게 설명할 수 있을까. 첫 번째 가능한 설명은 구조적 이론의 관점에서 공무원 초기에는 남녀 간 다소 차이가 있었으나 근무연수가 길어지면서 조직과 직무의 영향을 받아 그러

18) 본 연구에서 전통적 도덕이론이 지지될 수 없다는 표현은 이 이론의 내용 중 남성이 여성보다 도덕적 발달(윤리적 판단)의 수준이 높다는 부분에 관한 것임.

한 차이가 점차 감소한다는 것이다. 둘째는 자기선택이론의 입장에서 동일 직업을 선택하는 사람들은 성별이 다르더라도 서로 유사한 가치관과 태도를 지녔다고 볼 수 있다. 즉 공무원 초기부터 차이가 없다는 것이다. 셋째, 어릴 때는 남녀 간에 가치관과 태도의 차이가 있었으나 청소년기에 접어들면서 그러한 차이는 소멸되었다고 볼 수 있다. 넷째, 상호작용 접근법이나 상호분석적 접근법의 주장대로 성별과 윤리적 판단수준은 무관한 관계일 수도 있다.

이러한 네 가지 설명 중에서 어떤 것이 한국행정조직에 가장 부합하는 것인가. 먼저 첫 번째 설명을 확인하기 위해 표본을 ‘30세 이하’와 ‘31세 이상’의 두 집단으로 구분하여¹⁹⁾ 각 집단별로 남녀 간 윤리적 판단수준의 차이검증을 한 결과 두 집단 모두에서 남녀 간 의미있는 차이가 발견되지 않았으므로,²⁰⁾ 구조적 이론에 근거한 설명은 적합하지 않음을 알 수 있다. 최근 한국사회에서 양성 평등사상이 고조되고 직업선택에서도 남녀구분이 사라지고 있다.²¹⁾ 이러한 현상은 직업선택 이전에 이미 남성과 여성의 역할과 직업에 대한 고정관념이 붕괴되었기 때문으로 볼 수 있다. 더구나 성인이 되어 동일 직업을 선택하는 사람들은 사고와 자세가 유사하다고 보아야 할 것이다. 한편 남녀의 사상과 직업의 평등은 한국보다 선진국에서 먼저 실현되었지만 외국의 선행연구들 특히 1990년대 이후부터는 윤리적 판단에서 남녀 간 차이를 인정하는 경향이 보다 강하게 나타나고 있으며 대체로 남성보다 여성의 윤리수준이 높게 나오고 있다. 이는 성별과 윤리적 판단이 무관하지는 않음을 의미한다고 하겠다.

한국에서는 자기선택이론의 관점과 청소년부터 남녀 간 차이가 소멸된다고 보는 관점이 타당한 것으로 보인다. 그러면 선진국과는 달리 한국에서는 왜 이런가? Davidson(1994: 424)은 일반적인 ‘性差異’(gender difference)는 강한 조직문화에서는 유지될 수 없다고 하면서, 그 이유로 행정조직과 같은 계층제 조직에서 여성들이 생존하고 성공하기 위해서는 남성중심적 조직문화에 순응해야 하기 때문이라고 설명하는데, 행정조직 뿐만 아니라 한국사회는 전반적으로 계층

19) 연령층의 두 집단은 조직의 새로운 구성원으로 아직 조직풍토에 적응하지 않은 젊은 층과 그렇지 않은 연령층으로 구분하였는데, 선행연구들(Peterson et al., 2001; 강혜련 외, 2002)과 같이 30세를 기준으로 삼았다.

20) 여기서 사용된 분석기법은 일원다면량분산분석이며 분석결과 유의수준 .05이하에서 모두 남녀 간에 의미있는 차이가 발견되지 않았다.

21) 2007년 1월 사법연수원 수료생 중 예비 판·검사 지원자 중 여성의 비율이 결반을 넘었으며(중앙일보, 2007.1.17), 중등교사 임용시험 최종합격자 중 여성의 비율이 부산 77%, 울산 88%, 경남 77%으로 집계되었다(부산일보, 2007.1.30). 보수적이던 은행가에서도 여성초과 현상이 나타나고 있는데, 국민은행의 2007년 상반기 대졸 신입행원 중 여성은 남성보다 많았다(중앙일보, 2007.1. 16). 대학진학에서도 여성의 비중이 매년 불어나고 있다. 2007년 서울대 합격자 중 여학생 비율이 처음으로 40%를 넘어섰다(중앙일보, 2007.2.2)

적 성격의 권위주의 문화가 강하고 남성지배적·남성우월적 성격을 띠고 있으므로 공무원은 물론이고 청소년들도 여성이 남성과 경쟁하여 생존해 나가기 위해서는 여성다움을 강조하기보다 남성다움을 배우고 익혀나가야 한다. 즉, 여성도 남성다워야 한다. 이러한 과정에서 여성이 남성의 태도와 행태를 닮아가고, 그 결과 윤리수준에서도 남녀 간에 유사하게 나타나는 것으로 이해된다.

V. 결 론

본 연구를 통한 주요한 발견은 다음과 같다. 첫째, 대체로 윤리적 판단수준은 남성과 여성 공무원 간에 차이가 없다. 둘째, 여성적 가치의 윤리인 ‘배려’를 종래 남성적 가치인 ‘정의’보다 높은 수준의 윤리로 평가하고 있으며, 이러한 성향은 여성은 물론 남성에서도 마찬가지로 나타난다. 셋째, ‘정의’와 ‘배려’ 문제 모두에서 남성과 여성 공무원 간 윤리적 판단수준의 명확한 차이가 없다. 넷째, 첫 번째와 세 번째의 결과(남녀 간 차이없음)는 30세를 기준으로 낮은 연령층과 높은 연령층에서 동일하게 나타났다.

이러한 연구결과를 통해 행정조직의 관리에 도움이 될 수 있는 몇 가지 제안을 하면 다음과 같다. 첫째, 남녀 간 담당업무의 구분을 벗어나야 한다. 종래에 여성은 주로 여성과 청소년 관련 업무를 담당하고 남성은 건설, 건축, 환경, 감사 업무 등을 담당하였는데,²²⁾ 분석결과 남성적 가치인 ‘정의’와 여성적 가치인 ‘배려’에서 모두 남녀 간 차이를 보이지 않으므로 행정조직 내 남녀 간 업무배분을 획일화할 필요가 없을 것 같다. 둘째, 친절하고 부드럽고 건강한 조직을 위해서는 ‘정의’뿐만 아니라 ‘배려’도 존중되어야 하는데, 이를 위해서는 남성위주·남성중심의 조직분위기를 여성을 배려하고 여성다움을 중시하는 분위기로 전환해야 할 것이다. 이 과정에서 Davidson(1994: 426)의 주장대로 조직구성원들 간에 상호 신뢰와 존중이 전제되고 권력의 공유가 수반되어야 한다. 셋째, 남녀의 윤리적 판단수준이 비슷하더라도 여성의 비윤리적 행위가 적게 발생하는 것은 상대적으로 여성의 심리적 억제력 강하기 때문으로 볼 수 있으므로, 억제력을 강화시키는 제도적 장치를 통해 비윤리적 행위를 줄일 수 있다. 예컨대 비윤리적 행동이 발각될 주관적 확률을 높이기 위해 내부제보자를 철저히 보호하고, 발각된 비윤리적 행동이 처벌받을 확률을 높이기 위해 엄격한 내부감사와 엄정

22) 여성은 협동과 정서적 친밀감을 중시하고 다른 사람을 보살피고 보조하는 일을 하도록 교육받아 왔으며, 남성은 분쟁의 판정, 규칙과 공정에 대한 존중, 단호함 등을 학습하였으므로(Dawson, 1997: 114; Ergeneli & Ankan, 2002: 248; Ruegger & King, 1992: 185), 이러한 성역할에 따라 행정조직에서도 남녀의 업무가 배분되었던 것 같다.

한 최고관리자가 필요하다. 솜방망이라는 인식이 사라지도록 처벌의 강도를 높이는 일도 따라야 한다.

본 연구의 조사대상은 부산과 경남의 공무원들이었다. 다양한 특성을 지닌 행정조직들을 대상으로 조사하여 그 결과들을 비교해 보는 것도 연구주제의 폭넓은 이해와 응용에 도움이 될 것이다. 윤리적 판단의 측정도구를 다양하게 개발하는 일도 본 주제의 연구를 활성화시키는 데 도움이 될 것이다. ‘윤리’라는 주제의 특성상 측정의 어려움으로 인해 ‘행위’가 아닌 ‘판단’에 초점을 맞출 수 밖에 없는 아쉬움이 있다. 향후 ‘행위’에 관한 연구를 기대해 본다.

참고문헌

- 강혜련·김예송·임희정. (2002). 비즈니스 상황의 윤리적 판단에 관한 남녀비교실증연구. 「인사관리연구」, 26(3): 1-24.
- 김호섭. (1994). 공직의 윤리성 제고를 위한 새 정부의 개혁: 평가와 대안. 「한국행정학보」, 28(4): 1503-1523.
- 김호섭. (1993). 공무원의 윤리적 행위를 위한 조직의 전략. 「한국행정연구」, 2(1): 5-23.
- 김호섭. (1990). 행정문화의 비판적 수용을 통하여 본 행정윤리의 방향. 「한국행정학회 학제학술대회발표논문집」.
- 김호정. (2005). 개인적 요인과 조직적 요인이 공직자의 윤리적 판단에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 39(4): 125-148.
- 김호정. (2004). 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교. 「한국행정학보」, 38(3): 49-67.
- 김호정. (1995). 한국관료행태의 결정요인: 복지부동의 원인. 「한국행정학보」, 28(4): 1255-1277.
- 박홍식. (2001). 도덕발달이론의 행정학적 적용 모색. 「한국사회와 행정연구」, 12(1): 131-145.
- 원숙연. (2004). 여성주의적 조직연구. 「한국행정학보」, 38(6): 287-304.
- 부산일보. 2007년 1월 30일자.
- 중앙일보. 2007년 1월 16일자, 1월 17일자, 2월 2일자.
- Akaah, I. P. (1989). Differences in Research Ethics Judgments Between Male and Female Marketing Professionals. *Journal of Business Ethics*, 8: 375-381.
- Ameen, E. C., Guffey, D. M., & McMillan, J. J. (1996). Gender Differences in Determining the Ethical Sensitivity of Future Accounting Professionals. *Journal of Business Ethics*, 15: 591-597.

- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. M. (1989). Gender Differences in Proclivity for Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 8: 321-324.
- Borkowski, S. C., & Ugras, Y. J. (1998). Business Students and Ethics: A Meta-Analysis. *Journal of Business Ethics*, 17: 1117-1127.
- Chung, J., & Trivedi, V. U. (2003). The Effect of Friendly Persuasion and Gender on Tax Compliance Behavior. *Journal of Business Ethics*, 47: 133-145.
- Davidson, A. M. (1994). Gender Differences in Administrative Ethics. In Terry L. Cooper(ed.), *Handbook of Administrative Ethics*, 415-433. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Dawson, L. M. (1997). Ethical Differences Between Men and Women in The Sales Profession. *Journal of Business Ethics*, 16: 1143-1152.
- Dawson, L. M. (1995). Women and Men, Morality and Ethics. *Business Horizons*, 38(4): 61-68.
- Ergeneli, A., & Ankan, S. (2002). Gender Differences in Ethical Perceptions of Salespeople: An Empirical Examination in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 40: 247-260.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13: 205-221.
- Fox, R. L., & Schuhmann, R. A. (1999). Gender and Local Government: A Comparison of Women and Men City Managers. *Public Administration Review*, 59(3): 231-242.
- Freeman, S. J. M., & Giebink, J. W. (1979). Moral Judgement as A Function of Age, Sex, and Stimulus. *The Journal of Psychology*, 102: 43-47.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 24: 125-140.
- Galbraith, S., & Stephenson, H. B. (1993). Decision Rules Used by Male and Female Business Students in Making Ethical Value Judgments: Another Look. *Journal of Business Ethics*, 12: 227-233.
- Gilligan, C., & Attanucci, J. (1988). Two Moral Orientations: Gender Differences and Similarities. *Merrill-Palmer Quarterly*, 34(3): 223-237.
- Harris, J. R. (1989). Ethical Values and Decision Processes of Male and Female Business Students. *Journal of Education for Business*, 8: 234-238.
- Hoffman, J. J. (1998). Are Women Really More Ethical Than Men? Maybe It Depends On The Situation. *Journal of Managerial Issues*, 10(1): 60-73.
- Khazanchi, D. (1995). Unethical Behavior in Information Systems: The Gender

- Factor. *Journal of Business Ethics*, 14: 741-749.
- Kujala, J., & Pietilainen, T. (2004). Female Managers' Ethical Decision-Making: A Multidimensional Approach. *Journal of Business Ethics*, 53: 153-163.
- Lifton, P. D. (1985). Individual Differences in Moral Development: The Relation of Sex, Gender, and Personality to Morality. *Journal of Personality*, 53(2): 306-334.
- Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics*, 31: 225-232.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. (1998). The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 17: 1581-1593.
- Roxas, M. L., & Stoneback, J. Y. (2004). The Importance of Gender Across Cultures in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 50: 149-165.
- Ruegger, D., & King, E. W. (1992). A Study of the Effect of Age and Gender upon Student Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 11: 179-186.
- Smith, P. L., & Oakley, III, E. F. (1997). Gender-Related Differences in Ethical and Social Values of Business Students: Implications for Management. *Journal of Business Ethics*, 16: 37-45.
- Schloz, J. T., & Pinney, N. (1995). Duty, Fear, and Tax Compliance: The Heuristic Basis of Citizenship Behavior. *American Journal of Political Science*, 39(2): 490-512.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11(3): 601-617.
- Tsalikis, J., & Ortiz-Buonafina, M. (1990). Ethical Beliefs' Differences of Males and Females. *Journal of Business Ethics*, 9: 509-517.
- Walker, L. (1984). Sex Differences in the Development of Moral Reasoning: A Critical Review. *Child Development*, 55: 677-691.
- Weeks, W. A., Moore, C. W., McKinney, J. A., & Longenecker, J. G. (1999). The Effects of Gender and Career Stage on Ethical Judgement. *Journal of Business Ethics*, 20: 301-313.
- Whipple, T. W., & Swords, D. F. (1992). Business Ethics Judgements: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Business Ethics*, 11: 671-678.

- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics*, 16: 1705-1716.

Abstract

Differences in Ethical Judgement Between Male and Female Public Officials

Ho-Jung Kim

This study investigated gender differences in the ethical judgement of 589 public officials. Four major findings are reported: (1) on the average, there were no significant differences in ethical judgement between male and female public officials; (2) 'caring' issues scored higher than 'justice' issues in the level of ethical judgement; (3) no significant differences were observed in male and female responses to 'justice' issues and 'caring' issues; (4) there were no significant differences in ethical judgement between males and females either in the younger age group or in the older age group. The implications of these findings are discussed.

【Key words: gender, ethics, ethical judgement】