

공무원 조직의 지속적 발전을 위해 어떤 문화적 신호가 필요한가?

-행정 윤리와 윤리의 연관성을 중심으로-

행정윤리 & 영시와 대중음악 강의페어링

행정 윤리-행정 윤리

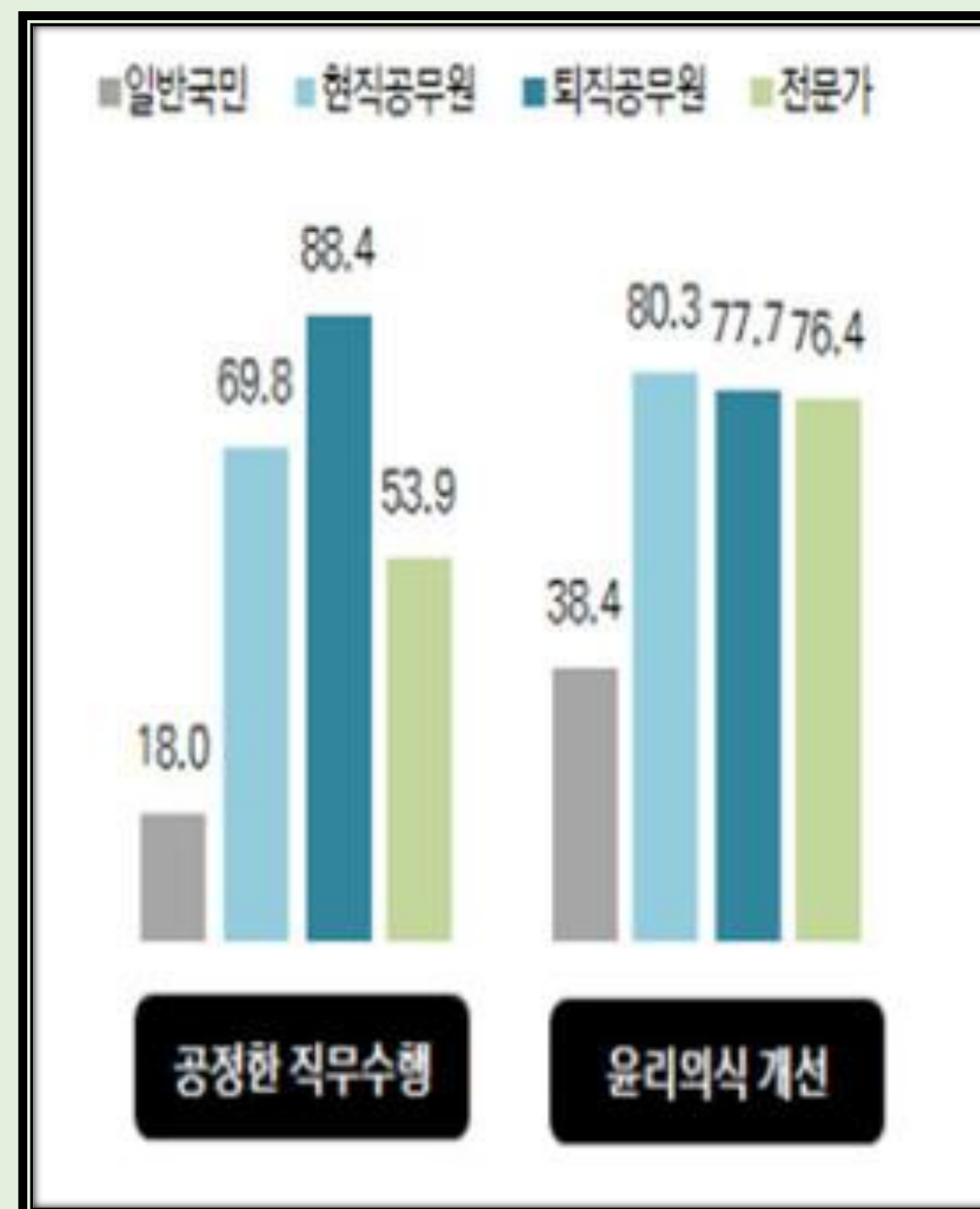
행정 행위 및 주제에 관한 **윤리적 규범**과 **윤리적 판단**을 지칭하는 일반적 이름으로 바람직한 행정행위의 유형, 장려할만한 공무원의 성격이나 태도, 정의로운 사회제도의 모습을 담고 있음

연구배경 및 목적

오늘날 혁신은 21세기의 과제다. 산업 및 사회구조, 시민의 공공 서비스 수요의 변화가 빠른 시대인만큼 결과적으로 정부 역할이 다양해지고 복잡해졌기 때문. 이에 정부는 행정 서비스 고유의 가치: 민주성, 투명성에 주목을 하며 국민들의 행정참여의 필요성을 이야기한다. 이는 민주성이라는 가치를 복원하고 국민이 정책 감시자 및 주제자의 역할을 함으로서 투명성이라는 가치에 더욱 부합되게 하기 위해서다.

그리고 이를 위해서는 관료 즉 공무원에 대한 국민들의 신뢰가 중요한 요소가 되지만 현실적으로 관료들에 대한 국민들의 신뢰가 매우 낮다. 사실상 공무원들의 비윤리적 행위는 심심치 않게 볼 수 있기 때문이다. 이러한 사례를 사건 자체에 주목하여 공무원 개인의 윤리성 문제로도 볼 수 있지만 이는 왜 공무원들의 비윤리적인 행위가 왜 지속적으로 나타나는지에 대한 완전한 해답이 어렵다고 할 수 있다. 한 가지 명확한 점은 공조직이라는 특수한 조직에 속해있는 구성원인 이들은 속한 구조와 조직의 추구 가치에 영향을 받는다는 것이다.

그래서 본 연구에서는 기호학적인 분석을 적용하여 비윤리적 행위라는 하나의 신호에 대해 어떤 문화적 신호가 존재하는지를 알아봄으로서 비윤리적 행위의 원인을 밝히고 조직의 발전을 위한 문화적 신호에는 어떤 것이 있는지에 대해 말하고자 한다.



영시와 대중음악-문화적 신호

문화적 신호란 **사회를 지배하는 가치와 사상**을 의미하며 기호학에서 출발한 개념임. 이는 신호(sign)에 대해 연구를 하는 학문으로 인간의 행동 자체를 **하나의 신호**로 여기면서 자체의 객관적인 의미보다 그 속에 있는 함축적인 것을 찾으려고 함. 그리고 이때 기호학에서 하나의 신호는 문화적 신호라고 부르는 문화적 체계에서 파생되었다고 이야기함.

한국 행정 전반에 영향을 미친 문화적 신호

권위주의

성과주의

엘리트주의

고전적 관료주의

일정한 행위가 좋은 결과를 가져오거나 가져올 수 있다면 옳다는 것 그리고 이를 극대화할 수 있다면 옳은 일이라는 생각을 공유했던 가치체계 그래서 목표가 수단의 도구가 될 가능성. 그리고 수단이 목표를 침해하는 것에 대해 개의치 않았다. 즉 행정이 지닌 공공가치라는 목표에 대해서도 행정을 통해 얻는 이익을 극대화하기 위해서 행정이 도구적으로 쓰였던 면이 있다.

한국 행정 전반이 지닌 특징(신호)

대한민국의 발전모델은 **단기간에 경제발전과 민주화**를 함께 성취한 사례로 경제개발계획의 추진에 따르면서 국가의 행정기능의 급속한 확대를 이뤄냈다. 이는 행정 기능중 하나의 정책 결정이나 집행과정에 국민에게 일방적으로 주지 또는 강요하는 **'행정 지도'를 널리 이용**했기 때문이다.

행정 지도의 주체를 보면 **일반 행정직이 확고**한 자리를 확보하는 것을 알 수 있었으며 간접 지도 단체들은 정부가 큰 정책을 주도할 때마다 정책적으로 활용한 측면이 강하다.

또한 각 시대별로 행정지도의 목적은 시대적인 요청과 함께 **정책 결정자의 정책 선호 내지, 정책 의지**와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 특히 우리나라는 국가 주도로 성장 지향적인 국가 발전 정책을 추진하면서 **강압적이고 획일적인 행정지도**를 시행했으며 법보다 더 강력하게 행정이 국민에 비해 상대적으로 우월한 위치에 있는 것을 확인할 수 있는데 이는 국민으로 하여금 어떤 행위를 하거나 하지 않도록 일반적으로 지시할 수 있는 여지가 강하다고 할 수 있다.

공무원 조직에서 볼 수 있는 비윤리적 행위(Sign)

정규직 전환, 계약 연장, 용역 재계약, 부담비용 등
직무를 벗어난 요구나 기관의 의무를 부담하게 전가

갑질(공무원이 주민 또는 계약직 노동자 하청업체에게)
(상사 공무원이 하급 공무원에게)



소극행정(공무원의 부작위 또는 직무태만 등으로 국민의 권익을 침해하거나 지방자치단체 재정상 손실을 발생하게 하는 행위)

늦장 대응

관행 답습

방치 형태

내부고발자에 대한 부당조사

내부고발자와 주변 인물들 사찰 및 감시



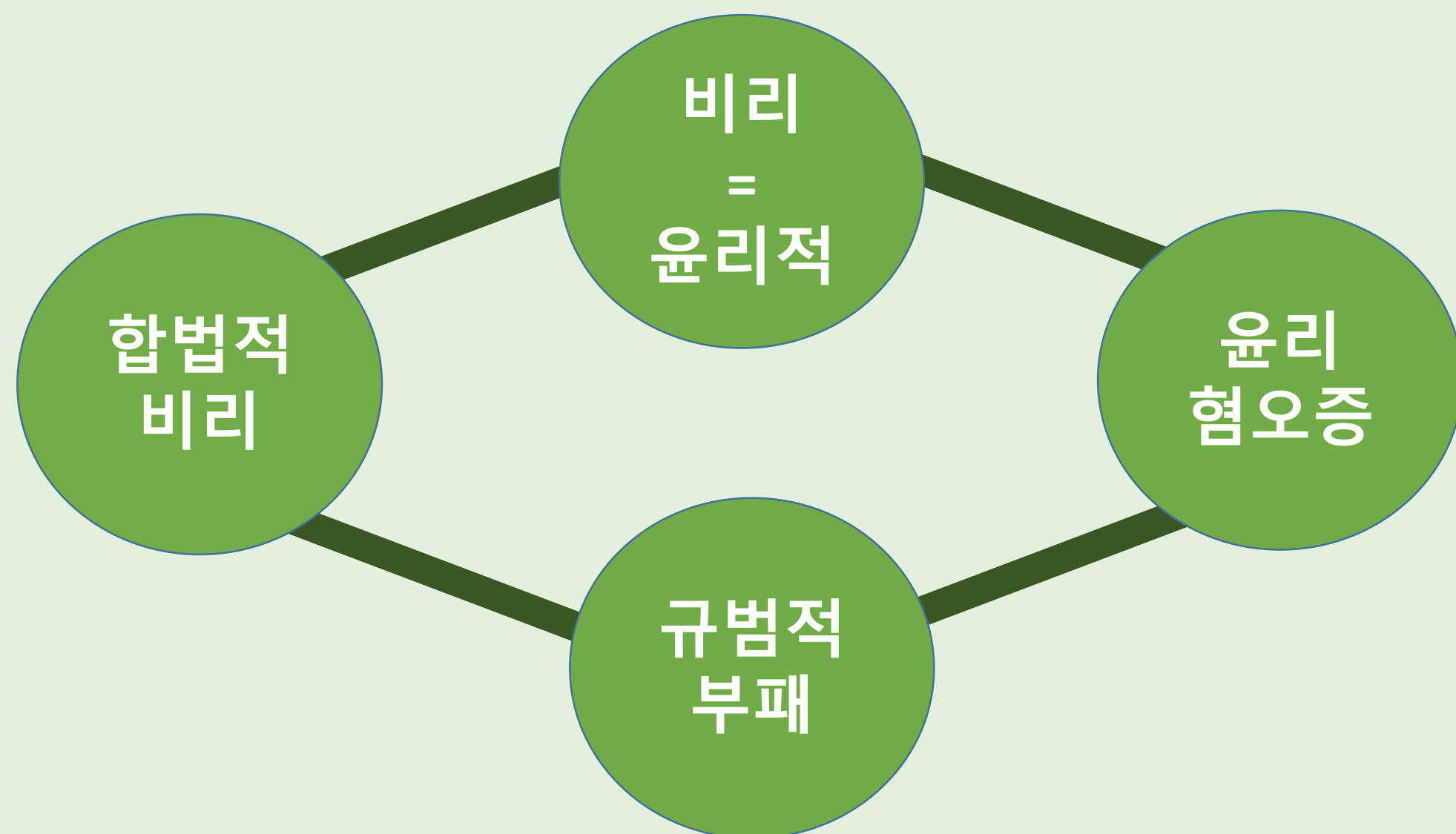
내부 비리 고발을 한 조직 구성원에게 보복을 하는 행위

"비윤리적 행위에 대한 조직의 징계는 언제나 소극적이다"

한국의 공직사회는 '옳은 일'에 대한 보상보다 '잘못된 일'에 대한 처벌 중심
+
공무원들은 창구는 존재하나 언제나 소극적인 징계가 이뤄지는 것이 유명무실하다고 이야기함

공무원 조직의 윤리를 저해하는 문화적 신호

"윤리는 실천보다 말하기가 훨씬 쉽다"
"조직에서 '나'는 윤리적이다"
"공무원이라 특별히 윤리적이 필요는 없다"



"내부 고발은 조직에 대한 배신이며 본인만을 위한 결정이다"

정부 조직과 많은 관료들은 내부고발자에 대해 적대적임. 급진적 사고를 지닌 사람들이 스스로의 이익을 위해 조직이나 동료들을 배신하면서 우발적으로 저지르는 일종의 정신 이상적 행위로 인식하기 때문. 조직의 상위자들은 자신들의 권위에 대한 모독이나 명령에 대한 도전으로 인식하고 동료나 하위자들은 자신에게 불이익을 준다고 인식한다.

1. 조직이 윤리에 관심이 있다는 문화적 신호

조직이 비윤리적인 행위에 대해서 묵인하고 넘어가지 않을 것이라는 인식이 조직 내에 확산이 되어야함 비윤리적인 행위를 묵인하는 것이 조직과 조직 구성원을 위한 것이 아니라는 인식이 확산되어야함. 마찬가지로 비리는 조직에 대한 충성을 보여주는 것이 아님을 보여줘야함 비리는 조직을 위한 것이기에 조직이 이를 용서해줄 것이라는 관념이 규범이 되지 않도록 해야함.

장기적으로 실효성을 높이기 위해서는 적발된 사람을 엄하게 처벌하는 것도 중요하지만 적발될 확률이 높다는 인식을 갖게 하는 방법을 취할 수 있음

공무원 조직의 윤리를 위해 필요한 문화적 신호

2. 윤리적 행위에 보상 또한 명확할 것이라는 문화적 신호

역기능적 문화의 역제는 강요적(강압적)이기보다 자발적(유도적)이어야 한다. 문화는 "항상(그리고 반드시) 인간의 기본적인 생리적 욕구와 이로부터 파생되는 이차적 욕구들을 충족시키는" 보상적 적응체제로 존재한다. (cf. Murdock, 1965) 이는 심리적 보상이나 생리적 만족을 제공하지 못하는 문화는 자연히 도태될 수 밖에 없음을 의미한다. 윤리적 행태에 대한 보상을(승진, 보너스 지급) 등 가시화함으로써 가속화 할 수 있음을 알게 된다.

3. 공무원들의 윤리적 갈등은 당연히 일어날 수 있으며 이에 대한 도움은 조직으로부터 받을 수 있다는 문화적 신호

오늘날, 현대 행정기능의 확대,강화와 더불어 공무원이 국민의 생활에 관여하는 폭이 커지고 재량의 여지가 확대되고 있다. 이에 따라 전문성과 윤리성을 겸비하고 시대와 사회환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 인재를 요구한다. 그러나 사례를 보면 형평과 평등, 도덕적 의무와 조직의 생존 및 업무 효과성 간의 윤리적 갈등이 일어나는 공무원들의 사례를 볼 수 있다. 이는 조직 내 시간 부족 인력 부족 그리고 추상적인 지침으로 인해서 일어나기도 한다. 이에 대한 정부 조직의 관심이 필요하다.