

의료기관 종사자들의 기업윤리 인식에 관한 연구

A Study on the Perception of Business Ethics of Medical Institutions Employees

저자 (Authors)	정호일, 장익선 Ho-Il Chung, Ik-Sun Jang
출처 (Source)	산업경제연구 30(5) , 2017.10, 1797-1811(15 pages) Journal of Industrial Economics and Business 30(5) , 2017.10, 1797-1811(15 pages)
발행처 (Publisher)	한국산업경제학회 Korean Industrial Economic Association
URL	http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07255890
APA Style	정호일, 장익선 (2017). 의료기관 종사자들의 기업윤리 인식에 관한 연구. 산업경제연구, 30(5), 1797-1811
이용정보 (Accessed)	이화여자대학교 211.48.46.*** 2020/04/29 15:39 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

<http://dx.doi.org/10.22558/jieb.2017.10.30.5.1797>

ISSN 1229-201X

의료기관 종사자들의 기업윤리 인식에 관한 연구*

정호일

원광대학교 경영학부 조교수, 제1저자

(hij@wku.ac.kr)

장익선

원광보건대학교 보건의료학부 교수, 교신저자

(isjang@wu.ac.kr)

본 논문은 의료기관 유형에 따른 종사자들의 윤리인식과 의료기관 종사자들의 근무경력에 따른 윤리인식을 연구하여 윤리에 관한 관심을 높이고, 윤리수준을 향상시킬 수 있는 기초 자료로 활용하고자 하는데 목적을 두고 있다. 조사대상으로는 전라북도 소재하고 있는 종합병원 종사자 23명, 요양병원 종사자 33명, 개인병원 종사자 99명, 총 155명을 대상으로 하였으며, 조사기간은 2016년 6월부터 2016년 9월까지 4개월에 걸쳐서 직접면접 방식을 통하여 조사하였다. 의료기관 유형별 윤리인식 차이 분석결과는 정의론과 상대주의 척도에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었지만, 이기주의, 공리주의 및 의무론 척도에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 근무경력에 따른 윤리인식 차이 분석결과는 정의론과 이기주의 척도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났지만, 공리주의, 의무론 및 상대주의 척도에서는 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 의료기관 종사자들이 현실적인 윤리인식을 가지고 있는 것으로 판단되며, 의료기관 종사자들의 윤리인식이 중간 정도 수준이라는 것을 시사한다.

핵심주제어 : 기업윤리, 윤리인식, 윤리척도, 의료기관 유형, 의료기관 종사자

▷ 논문접수(2017. 7. 2), ▷ 심사완료(2017. 7. 29), ▷ 게재확정(2017. 8. 23)

* 이 논문은 2016학년도 원광대학교 교비 지원에 의해서 연구되었음.

I. 서론

윤리는 사회구성원들의 행동규범을 제시해 줄 뿐만 아니라 하나의 인간 또는 건전한 시민으로서의 윤리적 성취감을 충족시켜준다는 측면에서 중요성을 가진다. 또한 인간의 삶과 사회생활에 있어서 윤리를 지키는 것은 사회적 정당성 획득의 기반이 되고, 윤리의 준수를 통해서 장기적인 면에서 질적인 성과 혹은 유효성을 증대시킬 수 있다(신유근, 1991).

이러한 윤리는 행위의 옳고 그름이나 선악 또는 도덕적인 것과 비도덕적인 것을 구분시켜주는 가치판단기준의 체계(Goodpaster, 1983)라고 할 수 있다.

근대 자본주의는 크게 두 가지의 가정에 입각하고 있다. 하나는 인간은 자연의 질서를 이해할 수 있는 능력을 가진 합리적 또는 이성적 창조물이라는 것이고, 다른 하나는 인간은 합리적 존재이므로 경제활동에 대한 모든 인위적 장벽이 제거된 자유시장기구를 통하여 경제활동의 상호조정이 이루어지는 것이 바람직하다는 것이다(Sturdivant, 1980). 이러한 관점은 사유재산에 대한 자연권적 사상으로 이익동기를 정당화하는 자본주의 정신으로 구현되고 있다. 근대 자본주의에서 기업은 성공하기 위하여 항상 이익을 추구해야 하며, 경영자가 기업 윤리에 대하여 논의한다면 기업에 의한 퇴화적 행위라고 주장하면서 이익추구의 원칙이야말로 현대자본주의의 핵심(Leavitt, 1958)이라고 하고 있으며, 경영자가 이익 외에 다른 것에 봉사한다면 단기적으로는 경영자의 무책임한 권력을 증대시키고, 장기적으로는 정부에 의한 기업통제를 초래하여 자유기업체제의 붕괴를 가져오기 때문에(Hayek, 1979), 기업은 사회적 책임을 져야 한다는 유혹을 거절하고 이익을 추구해야 한다(Friedman, 1970)고 주장하고 있다.

그러나 자본주의가 시작된 근대사회에서는 윤리적 문제에 관한 연구가 다른 행동과학의 업적에 미치지 못하였으며(Payne, 1980), 과거의 윤리에 관한 문헌은 객관적 요소, 상호작용, 그리고 개인들 간의 관계보다 주관적 요소, 행위, 그리고 행위자의 견해를 중시하고 있다(Bartels, 1967)고 하고 있다.

현대에 이르러 윤리의 개념이 정태적인 데에서 동태적인 것으로 변화하였다. 정태적인 의미에서의 윤리는 행위의 옳고 그름, 선하고 악함을 판별해주는 원칙들의 체계라고 정의할 수 있다. 동태적인 의미에서의 윤리는 인간복지의 구성요소를 밝히고, 이를 증진시키는 데 요구되는 행위를 밝히는 규범이라고 정의된다. 즉 현대사회가 요구하고 있는 윤리는 실천을 위한 구체적 행위까지도 포함(최종태, 기업의 목적과 책임, 기업정화추진위원회, 1984, pp. 303-304)시키고 있다. 즉 현대사회에서 기업은 생산자 및 판매자와 관련해서 소비자의 권리와 힘을 증진시키기 위한 조직적인 사회운동으로의 소비자중심주의를 고려해야 하며(Kotler and Armstrong, 1980), 기업이 사회 태두리를 벗어나 존립할 수 없는 기업 환경을 맞이하고 있고, 환경으로부터 물리적인 자원과 사회적 측면의 윤리와 가치, 개인의 욕구와 기대 등을

투입 받아 사회경제적 효익을 산출해야 한다. 이러한 소비자 중심주의는 소비자 생활수준의 획득과정에서 누적되어온 불만의 제거, 회복, 구제를 위한 소비자의 조직적 노력이라고 할 수 있고(Buskirk and Rothe, 1970), 소비자 불만이 소비자 중심주의의 근원으로서 소비자 권리회복을 위한 조직적 대응이라고 할 수 있으며(Stanton, 1984), 소비자의 권리를 침해하는 활동으로부터 개별소비자를 보호하기 위한 정부와 기업 및 독립적인 조직체의 광범위한 활동으로 정의하고 있다(Day and Aaker, 1970).

이와 관련하여 만일 바람직한 변화가 일어나야 한다면 첫째 가치에 대한 강조가 최대의 선이 될 수 있도록 타인들의 관심사에 대한 이해와, 둘째 개인과 사회에 윤리적인 행위라고 수용되는 가치에 관한 인식과 헌신의 두 요소가 전제되어야 한다고 하여 윤리적 행위는 전 체로서의 사회적 가치체계를 반드시 고려해야 한다(Jurgen, 1976)고 주장하고 있다.

현대사회는 기업을 포함한 모든 공식적인 조직에 대하여 조직차원의 윤리경영은 물론이고, 소속 구성원들의 윤리적 행위에 대해서까지도 관심을 보이고 있는데, 이는 기업을 포함한 조직을 구성하는 다양한 이해관계자들이 조직 차원에서 구성원들의 비윤리적인 행동을 철저히 통제하고 관리해야 한다고 압박하기에 이르렀다(Trevino, 2006).

현대사회에서 기업윤리란 기업 이해자집단과 밀접하게 관련된 기업의사결정의 옳고 그름 또는 선하고 악함에 관련된 문제이며, 아울러 의사결정의 과정과 그 결과에 관련된 것(Baumhart, 1961), 기업이 부담해야 할 도덕적 책임, 기업의 도덕적 행위를 위한 최소한의 기준, 혹은 도덕적 역할을 수행하게 하기 위한 책임의 체계(Donaldson, 1982 : 유장선 역, 1985)로, 해당 사회가 제정한 인간 행위의 옳고 그름과 선하고 악함을 구분해주는 원칙들의 집합(Henderson, 1982)이라고 할 수 있다. 또한 기업윤리란 기업에 종사하는 사람들의 실질적 행위에 대해 도덕적 판단을 내리는 체계(강승원, 2012), 기업경영이라는 상황에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선과 악을 체계적으로 구분 판단하는 기준(김상철, 2011), 또는 기업경영 중에 나타나는 규범적 가치판단과 경영자의 의사결정에 따라 나타나는 기업행동의 정당성(이덕훈, 2000)이라고 할 수 있으며, 기업윤리를 실천적 의미에서 정의하면 개인의 도덕적 가치관을 윤리에 관련된 기업 활동과 목표에 적용시키는 원리 또는 기술(Nash, 1993)이라고 할 수 있다.

우리나라의 의료기관은 일반 영리조직들보다 인간성을 지닌 시스템으로서 종사자들의 목적의식 상실은 감정적 교감이 발생할 수 있는 조직의 비인간화, 무생명화로 이어지는(Summer and Townsend-Rocchiccioli, 2003) 특성을 가지고 있다. 즉 의료기관은 봉사기관으로서 수준 높은 윤리의식을 가질 것을 요구받고 있음과 동시에 경제적 측면에서의 경영성과의 정도가 존립에 결정적인 영향을 미치고 있다.

이에 본 연구에서는 의료기관 종사자들이 기업윤리에 대하여 어떤 인식을 가지고 있는지를 연구하여 윤리에 관한 관심을 높이고, 윤리수준을 향상시킬 수 있는 기초자료로 활용하

고자 하는데 목적을 두고 있다.

II. 이론적 배경

윤리학 이론은 행위의 결과를 중시하는 목적론과 행위의 과정을 중시하는 의무론, 결과와 과정의 조화를 이루고자 하는 통합론과 상황에 따라 다수의 규범을 인정하는 상대주의의 네 가지로 분류할 수 있다.

2.1. 목적론(결과론)

목적론은 이기주의와 공리주의로 나눌 수 있으며, 이기주의는 어떤 행위가 개인에 대한 최상의 장기적인 이익을 증진시킬 때 윤리적이라고 주장한다. 즉, 어떤 행위가 개인에게 장기적으로 다른 대안들보다 더 많은 선을 가져온다면 그 행위는 윤리적이다.

경제적 측면에서 이기주의는 장기적인 관점에서 자기에 가장 유리하도록 기업을 운영하는 것이 사회에 가장 큰 경제적 선을 준다는 아담 스미스의 ‘보이지 않는 손’의 법칙 때문에 기업에서 일반적으로 이용되고 있다(이종영, 2002).

공리주의는 어떤 행위가 산출해 낸 전체행복으로부터 전체불행을 공제해내고, 최대한의 행복을 가져오는 행위를 선택해야 한다고 주장한다. 그러나 공리주의자들은 순수한 공리의 원리에는 동의하면서도 이 원리를 적용하는 방식에는 의견의 일치를 보지 못하고 있다.

행위공리주의자들은 행위가 행하여지는 행위 그 자체에 적용시킨다. 행위공리주의는 상황 이론으로 윤리적 결정을 하기 위하여 첫째 상황윤리, 둘째 윤리적인 규범은 언제나 반드시 복종하여야만 하는 절대적인 법칙이라고 주장하는 율법고수입장, 셋째 각각의 상황은 독특하고 새로운 결정을 필요로 하며 어떤 지침도 존재하지 않는다고 주장하는 도덕률 폐기론의 세 가지 입장을 설정하고, 윤리적인 결정을 할 때 예상가능한 결과들 뿐 아니라 관련된 모든 요인들을 완전하게 인식하는 것이 중요하며, 모든 분석이 끝난 뒤에는 기독교적인 사랑에 최대로 기여하게 될 행위를 선택해야 한다고 주장한다(Fletcher, 1966). 이에 반해 규범공리주의자들은 행위가 행하여지는 규범에 적용시킨다.

2.2. 의무론(과정론)

목적론이 행위의 윤리성을 평가하는 데 있어서 행위의 결과를 중시하는 데 반하여 의무론

은 전적으로 결과만을 중요시해서는 안 되며 과정을 중시하여야 한다는 입장이다.

의무론을 주장하는 칸트(I. Kant)의 정언명법(Categorical imperative)(김태길, 1981)에 따르면 행위에 있어서 목적 관념을 배제하고 오직 의무만을 위한 의무의 수행만이 순수하게 윤리적이라고 하여 윤리적 의사결정에 있어서 결과에 대한 고려를 배제하였다. 칸트의 이론을 이해하기 위해서는 ‘선의지’라는 개념을 이해해야 한다. 선의지란 옳은 행위를 오직 그것이 옳다는 이유에서 항상 선택하는 의지를 말하여, 선의지에는 의무의 개념이 포함된다. 이와 관련하여 의무의 개념은 비록 어떤 주관적 제한과 장애라는 조건 아래에서이기는 하나 선의지라는 개념을 포함한다. 그러나 인간이 가지고 있는 의무가 무엇이며, 어떻게 그것을 알 수 있는지를 파악할 수가 없다. 칸트는 이성을 통하여 도덕률에 도달할 수 있다고 믿는다.

칸트의 도덕률은 황금률처럼 종교에 기반을 둔 것도 아니고, 공리주의처럼 결과와 관련된 경험적 증거에 기반을 둔 것도 아니다. 칸트는 자신이 정언명법에서 그러한 법칙을 구체화하였다고 믿었다. 정언명법은 인간의 행위들이 보편적인 법칙이 될 수 있도록 추구하는 방식으로 행위해야 한다는 것이다.

2.3. 통합론(정의론)

통합론은 정의론을 의미하는 것으로, 목적론과 의무론의 함정을 피하면서 사회제도에 있어 공정성을 보장하기 위하여 공정성을 판단하는 기준으로 ‘진리가 사상체계에 있어서 최고의 덕이 되듯이 사회제도에 관한 최고의 덕은 공정이다. 진리가 아닌 학설은 그것이 아무리 아름답고 경제적이라 하더라도 배척되거나 시정되어야 하듯이 불공정한 법과 제도는 그것이 아무리 효율적이고 잘 정리되어있다 하더라도 개정되거나 폐기되어야 한다.’고 하고, 다음의 금언원리(Maximum Principle of Justice)(Rawls, 1971)를 제안한다.

제 1원리는 모든 개인들은 다른 사람들의 같은 종류의 자유와 양립할 수 있으므로 가장 광범위한 기본적 자유에 대하여 동등한 권리를 가져야 한다는 것으로, 다른 사람들의 같은 종류의 자유와 양립할 수 있는 기본적 자유인 정치적 자유, 양심과 사상의 자유, 신체 및 소유의 자유 등에 있어 모든 사람이 동등한 권리를 가져야 한다는 절대적 평등을 의미한다.

제 2원리는 사회적·경제적 불평등은 첫째 가장 불리한 처지의 사람들에게 최대의 이익을 가져올 수 있도록 해야 하며, 둘째 모든 사람에게 개방되어 있는 공직과 지위는 기회균등의 원칙에 따라 조정하여야 한다는 것으로, 사회적·경제적 가치인 수입과 재산, 공무에 대한 권한과 책임 등을 가리키며, 분배에 관해서는 ‘첫째 불평등의 조치로 인하여 모든 사람이 이익을 보되, 특히 그 사회에서 가장 불리한 위치에 있는 사람에게 최대의 이익이 돌아가도록 해야 한다. 둘째 차등의 원리에 의하여 우대를 받을 수 있는 직책 또는 지위는 기회균등의 원

칙에 따라 모든 사람에게 공개되어 있어야 한다.’는 두 가지 조건을 붙여 불평등을 허용한다.

2.4. 상대주의 윤리

경험과학의 방법에 의존하는 인간의 학으로서의 사회학적 견지에서 본다면 선악을 구분하는 윤리적 판단도 일종의 사회현상에 불과하다. 따라서 윤리적 판단은 사회적 조건형성에 의하여 좌우되는 것이며, 사회적 조건들은 다양하고 변천하는 것이기 때문에 윤리적 판단에 있어서 보편적인 기준을 발견할 수 없다. 윤리학도 가치에 근거를 둔 것으로 결코 원초적이며 독창적일 수 없는 것으로 2차적이고 파생적인 것이기 때문에 윤리적 원리는 만인에게 타당성있게 적용할 수 없고, 인간은 자신이 속한 집단의 관습을 따라야 한다는 주장이 상대주의의 관점이다.

로빈(Robin, 1980)은 윤리적 갈등의 두 가지 측면과 인간이 그 자신이 속해 있는 조직의 가치를 따르게 되는 어느 측면도 다른 하나보다 더 정확한 것이 아니라는 입장으로 상대주의 원리를 주장했다. 상대주의 윤리에 따르면 윤리적 원리는 여러 방향으로 개방되어 있다. 또한 모든 윤리적 상황에 있어서 완전무결한 해법을 구성하는 어떠한 윤리적 원리도 없고, 만인이 동등하게 만족할 수 있게 윤리적 문제를 해결할 수는 없다. 나아가 상황은 중요한 국면에서 계속적으로 변화하고, 이러한 변화는 기본적 가치와 윤리적 원리들을 지속적으로 재평가하기 위한 상황을 생성시킨다고 믿는다. 따라서 윤리적 의사결정은 언제나 시험적이고 위험하다. 그러나 필요하다. 그것은 전 세계의 모든 사회와 시대에 걸쳐서 언제나 인간들로 하여금 그들의 행위에 대한 책임을 유지시켜주고, 개인적으로는 그 자신의 인식에 대하여 스스로 엄격하게 비판함과 동시에 지속적인 자문자답을 해야 한다.

III. 연구방법

3.1. 연구도구

본 연구에 사용된 연구도구는 인간들이 가치평가를 하는 과정에서 나타나는 상이한 성향을 측정하기 위한 가치판단기준으로, 이기주의·공리주의·의무론·정의론·상대주의의 다섯 가지 윤리척도를 설명하기 위하여 개발한 도구(Reidenbach and Robin, 1986. : Tsalikis, 1987)를 연구목적과 연구범위에 적합하도록 수정·보완하여 사용하였다.

3.2. 연구 시나리오

상기의 상이한 윤리가치판단의 항목들에 대하여 마이클 샌델(Michael Sandel, : 이창신 역, 2010)이 작성한 시나리오를 수정·사용하여 어떤 반응을 보이는가를 측정하였다.

<시나리오>

미국에서 1970년대에 가장 잘 팔린 소형차는 포드 핀토였다. 이 차는 다른 차가 뒤에서 들이받으면 연료탱크가 쉽게 폭발하였다. 그로 인하여 500명 이상이 사망했고, 그 이상의 사람들이 심각한 화상을 입었다. 포드 자동차 회사는 사고가 날 때마다 법률에서 정한 보상금을 충실하게 지급하였지만, 재판과정에서 포드 자동차 회사의 기술자들은 이미 가스탱크의 폭발 위험성을 알고 있었고, 포드 자동차 회사는 미국고속도로교통안전국의 교통사고 사망에 따른 비용계산에 따른 보상금을 지급하는 것보다 차를 안전하게 고치는 비용이 더 많이 든다는 결론을 내리고 차를 고치지 않았던 것으로 드러났다.

3.3. 연구가설

본 연구는 상기한 윤리이론들을 토대로 하여 의료기관 종사자들이 의료기관의 유형과 근무경력에 따라 이기주의·공리주의·의무론·정의론·상대주의의 다섯 가지 윤리 척도에 있어서 기업윤리 인식 정도에 차이가 있을 것이라는 다음의 가설을 설정하였다.

가설 1 : 의료기관의 유형에 따라 종사자들의 기업윤리인식에 차이가 있을 것이다.

가설 2 : 의료기관 종사자들의 근무경력에 따라 기업윤리인식에 차이가 있을 것이다.

3.4. 조사대상, 조사기간 및 조사방법

본 연구는 전라북도에 소재하는 의료기관에 근무하는 종사자들을 조사대상으로 선정하였다. 조사기간은 2016년 6월부터 2016년 9월까지 4개월에 걸쳐서 시행하였다.

조사방법은 조사대상자들이 근무하고 있는 의료기관의 유형과 근무경력에 따라 상이한 윤리척도를 보일 것이라는 가설 하에 종합병원 종사자들과 요양병원 종사자들과 개인병원 종사자들을 대상으로 연구자가 의료기관을 직접 방문하여 설문지를 배부하고, 설명하고, 기입하게 하는 직접면접 방법을 취하였다.

3.5. 통계처리기법

본 연구에서 이용한 통계처리방법은 조사대상자들의 일반적 특성을 분석하기 위하여 빈도 분석을 하였다. 가설검증에서는 응답자들이 근무하고 있는 의료기관의 유형과 근무경력에 따라 다섯 가지 윤리척도에 대한 반응에 차이가 있을 것이라는 가설은 분산분석을 이용하였다.

이상의 통계적 분석은 개인용 컴퓨터용 통계 패키지인 SPSS-PC(Version 3.1)를 이용하였다.

IV. 연구결과 및 고찰

4.1. 조사대상의 일반적 특성

<표 4-1>조사대상의 일반적 특성

		표본	퍼센트
성별	남	52	33.5
	여	103	66.5
	합계	155	100
연령	30세 미만	75	48.4
	30~40세	55	35.5
	41세 이상	25	16.1
	합계	155	100
유형	종합병원	23	14.8
	요양병원	33	21.3
	개인병원	99	63.9
	합계	155	100
경력	3년 미만	49	31.6
	3~10년	61	39.4
	11년 이상	45	29.0
	합계	155	100

<표 4-1>에서 보는 바와 같이 조사대상자의 성별은 남자가 52명, 여자가 103명으로 조사되었으며, 연령은 30세 미만이 75명, 30세~40세가 55명, 41세 이상이 25명으로 조사되었다.

의료기관의 유형에 따른 조사대상자는 종합병원 종사자가 23명, 요양병원 종사자가 33명, 개인병원 종사자가 99명으로 조사되었으며, 근무경력은 3년 미만이 49명, 3년~10년이 61명, 11년 이상이 45명으로 조사되었다.

4.2. 가설검증

4.2.1 의료기관의 유형에 따른 종사자들의 기업윤리인식 차이분석

<표 4-2>의료기관의 유형에 따른 종사자들의 기업윤리인식 차이분석

	유형	표본	평균	표준편차	유의확률
정의론	종합병원	23	4.1739	.84009	.000
	요양병원	33	3.7778	.71037	
	개인병원	99	4.4343	.70382	
	합계	155	4.2559	.76901	
상대주의	종합병원	23	4.1043	.73329	.003
	요양병원	33	3.7939	.59052	
	개인병원	99	4.2707	.71103	
	합계	155	4.1445	.71261	
이기주의	종합병원	23	3.3478	.45481	.707
	요양병원	33	3.4040	.46776	
	개인병원	99	3.4411	.51635	
	합계	155	3.4194	.49578	
공리주의	종합병원	23	3.8641	.71103	.110
	요양병원	33	3.6477	.53350	
	개인병원	99	3.9571	.78372	
	합계	155	3.8744	.73324	
의무론	종합병원	23	3.4870	.56513	.062
	요양병원	33	3.3091	.43615	
	개인병원	99	3.5515	.51356	
	합계	155	3.4903	.51229	

<표 4-2>에서 보는 바와 같이 의료기관의 유형에 따라 종사자들의 기업윤리의 인식에 차이가 있을 것이라는 가설은 정의론 척도에서 $p>.000$, 상대주의에서 $p>.003$ 으로 나타나 $p>.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 이기주의와 공리주의와 의무론 척도에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이러한 결과는 정의론 척도에서 의료기관의 유형에 따라 종사자들의 기업윤리 인식에 차이가 있다는 것을 의미한다. 평균을 보면 개인병원, 종합병원, 요양병원의 순으로 나타나 개인병원종사자들이 가진 정의론 척도의 윤리인식이 가장 높고, 요양병원 종사자들이 가진 정의론 척도의 윤리인식이 가장 낮다는 것을 의미한다. 이는 종합병원과 요양병원, 개인병원 종사자들이 각각의 의료기관에서 업무를 수행함에 있어서 정의론 척도인 ‘공정’해야 한다는 윤리척도에 대한 인식에 차이가 있다는 것을 의미하는 것으로, 개인병원 종사자들이 업무를

수행하는 데 있어서 가장 ‘공정’하게 업무를 수행해야 한다는 인식을 가지고 있고, 다음으로 종합병원과 요양병원 순으로 ‘공정’하게 업무를 수행해야 한다는 인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

또한 상대주의 척도에서 의료기관의 유형에 따라 종사자들의 기업윤리 인식에 차이가 있다는 것을 의미하며, 평균을 보면 개인병원, 종합병원, 요양병원의 순으로 나타나 개인병원에서 상대주의 척도의 윤리인식이 가장 높고, 요양병원의 상대주의 척도의 윤리인식이 가장 낮다는 것을 의미한다. 이는 종합병원과 요양병원, 개인병원 종사자들이 각각의 의료기관에서 업무를 수행함에 있어서 자신들이 종사하고 있는 의료기관에서 업무를 수행함에 있어서 상황에 따라 다른 윤리판단기준을 적용해야 한다는 윤리척도에 대한 인식에 차이가 있다는 것을 의미하는 것으로, 개인병원 종사자들이 업무를 수행하는 데 있어서 가장 ‘상황에 따라서 유연하게 대응’을 해야 한다는 인식을 가지고 있고, 다음으로 종합병원과 요양병원 순으로 ‘상황에 따라 유연하게 대응’해야 한다는 인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

이기주의와 공리주의, 의무론 척도에서 유의한 차이가 나타나지 않은 결과는 양 극단의 척도인 목적론과 과정론을 선호하지 않는 윤리인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

4.2.2 의료기관 종사자들의 근무경력에 따른 기업윤리인식 차이분석

<표 4-3>에서 보는 바와 같이 의료기관 종사자들의 근무경력에 따라 윤리인식에 차이가 있을 것이라는 가설은 정의론 척도에서 $p>.022$, 이기주의 척도에서 $p>.001$ 로 나타나 $p>.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 상대주의와 공리주의와 의무론 척도에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이러한 결과는 정의론 척도에서 의료기관 종사자들의 근무경력에 따라 기업윤리 인식에 차이가 있다는 것을 의미한다. 평균을 보면 11년 이상, 3년~10년, 3년 미만의 순으로 나타나 11년 이상에서 정의론 척도의 윤리인식이 가장 높고, 3년 미만에서 정의론 척도의 윤리인식이 가장 낮다는 것을 의미한다. 이는 종사자들의 근무경력이 3년 미만과 3년~10년, 11년 이상의 경우에 있어서 의료기관 종사자들의 근무경력에 따라 정의론 척도인 ‘공정’해야 한다는 윤리척도에 대한 인식에 차이가 있다는 것을 의미하는 것으로, 근무경력이 11년 이상인 경우에 의료기관에서 업무를 수행함에 있어서 정의론 척도인 ‘공정’하게 업무를 수행해야 한다는 윤리인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있고, 다음으로 3년~10년 미만, 3년 미만의 순으로 ‘공정’하게 업무를 수행해야 한다는 윤리인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4-3>의료기관 종사자들의 근무경력에 따른 기업윤리인식 차이분석

	경력	표본	평균	표준편차	유의확률
정의론	3년 미만	49	4.0884	.82433	.022
	3~10년	61	4.2022	.79879	
	11년 이상	45	4.5111	.59713	
	합계	155	4.2559	.76901	
상대주의	3년 미만	49	3.9959	.80982	.052
	3~10년	61	4.1148	.60493	
	11년 이상	45	4.3467	.70376	
	합계	155	4.1445	.71261	
이기주의	3년 미만	49	3.2041	.48264	.001
	3~10년	61	3.5410	.49221	
	11년 이상	45	3.4889	.44580	
	합계	155	3.4194	.49578	
공리주의	3년 미만	49	3.7372	.73874	.248
	3~10년	61	3.9160	.67958	
	11년 이상	45	3.9778	.78890	
	합계	155	3.8744	.73324	
의무론	3년 미만	49	3.4612	.55107	.559
	3~10년	61	3.4623	.53234	
	11년 이상	45	3.5600	.44025	
	합계	155	3.4903	.51229	

또한 이기주의 척도에서 의료기관 종사자들의 근무경력에 따라 기업윤리 인식에 차이가 있다는 것을 의미하며, 평균을 보면 3년~10년, 11년 이상, 3년 미만 순으로 나타나, 업무를 수행함에 있어서 3년~10년 근무경력의 종사자들이 이기주의 성향이 가장 높고, 다음으로 11년 이상의 종사자들의 이기주의 성향이 높고, 3년 미만 종사자들의 이기주의 성향이 가장 낮다는 것을 의미한다. 이는 3~10년 근무경력의 종사자들이 의료기관에서 업무를 수행함에 있어서 이기주의 척도인 ‘자신들의 이익을 우선’하는 것으로 해석할 수 있으며, 11년 이상의 근무경력 종사자들은 자신들의 이익보다 의료기관의 분위기와 융화하려는 성향을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있으며, 3년 미만의 근무경력 종사자들은 의료기관의 분위기에 따라가려고 노력하는 것으로 해석할 수 있다. 상대주의와 공리주의, 의무론 척도에서 유의한 차이가 나타나지 않은 결과는 상대주의와 공리주의, 의무론 척도에서는 의료기관 종사자들의 근무경력에 차이가 없이 유사한 윤리인식을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

상기의 결과는 5 가지 윤리척도의 수준을 이기주의→공리주의→정의론→의무론 순으로 발전되어 가고, 상대주의는 상황에 따라 앞의 4 가지 윤리 척도의 어느 하나를 선택하게 된다는 모델(장익선, 1992)에 근거할 때 중간 정도의 윤리인식 수준을 가진 것으로 판단할 수 있다.

V. 결 론

의료기관 종사자들의 윤리인식 차이를 알아보아 의료기관 종사자들의 윤리인식 수준을 향상시키기 위한 자료로 활용하기 위하여 수행한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 의료기관 유형에 따른 의료기관 종사자들의 윤리인식 차이는 정의론 척도와 상대주의 척도에서 유의한 차이를 보여, 업무를 수행함에 있어서 ‘공정’과 ‘상황에 따른 대응’을 병행하고 있다는 것을 시사한다. 이기주의와 공리주의와 의무론 척도에서 유의한 차이를 보이지 않은 것은 목적론과 과정론의 양극단을 선호하지 않는 것을 시사한다.

둘째, 의료기관 종사자들의 근무경력에 따른 윤리인식 차이는 정의론 척도에서 유의한 차이를 보여, 업무를 수행함에 있어서 ‘공정’해야 한다는 인식을 가지고 있고, 이기주의 척도에서 유의한 차이를 보여 ‘자신들의 이익을 우선’하는 인식을 가지고 있다는 것을 시사한다. 공리주의와 의무론과 상대주의 척도에서 유의한 차이를 보이지 않은 것은 목적론과 과정론의 양극단을 선호하지 않는 것을 시사한다.

셋째, 본 연구의 결과는 의료기관 종사자들이 현실적인 윤리인식을 가지고 있다는 것으로, 의료기관 종사자들의 윤리인식이 중간 정도 수준이라는 것을 시사한다.

넷째, 본 연구는 조사대상을 전라북도에 소재한 의료기관 종사자들을 대상으로 하여 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있을 것으로 판단되며, 보다 광범위한 지역으로 확대하여 후속연구가 진행될 필요가 있을 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

- 강승원(2012), “리더의 윤리적 영향력: 윤리적 리더십과 리더-부하 심리적 거리가 윤리경영 만족도에 미치는 효과,” 연세대학교 박사학위 논문.
- 김상철(2011), “기업윤리 프로그램 실천에 대한 구성원 인식정도가 조직성장에 미치는 영향 연구,” 송실대학교 박사학위 논문.
- 신유근(1991), “기업윤리와 경영교육,” 한국경영학회 발표논문집, 25-27.
- 이덕훈(2000), “기업윤리와 사회적 책임,” 산업경영연구, 제14권 제2호, 299-321.
- 이종영(2002), 「기업윤리」, 삼영사.
- 장익선(1992), “기업윤리의 인식과 실천에 관한 실증적 연구,” 원광대학교 박사학위 논문.
- 최충태(1984), “기업의 목적과 책임,” 기업정화추진위원회, 303-304.
- Bartels, R. A.(1967), “Model for Ethics in Marketing,” *Journal of Marketing*, 31, January,

20-26.

- Baumhart, R. C.(1961), "How Ethical are Business?", *Harvard Business Review*, 6-15.
- Buskirk, R.H. and J.T. Rothe(1970), "Consumerism: An Interpretation," *Journal of Marketing*, 34(10), 62-65.
- Day, G.S. and D.A. Aaker(1970), "A Guide to Consumerism," *Journal of Marketing*, 34(6), 12-19.
- Donaldson, T., Corporation and Morality,(1985), Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1982 : 유장선 역, "기업윤리", 법문사, p.247.
- Fletcher, J., Situation Ethics : "The New Morality," Westminster Press, 1966, p.95 (김태길, 윤리학), 박영사, 1981, 128-154.
- Friedman, M.(1970), "The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits," *The New York Times Magazine* 9, 13.
- Goodpaster, K.E.(1983), Business Ethics, The Field and Course, in J.M. Moore, D.A. Fedo, eds., Corporate Governance and Institutionalizing Ethics, Toronto : Lexington Books, 287-298.
- Hayek, F.A.(1979), The Principles of a Liberal Social Order, in Ethical Issues in Business: A Philosophical Approach, ed., T. Donaldson and P. Werhane, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., p.215.
- Henderson, V.E.(1982), "The Ethical Side of Enterprise," *Sloan Management Review*, Spring, 37-47.
- Jurgen, R.J.(1976), "The Business of Business Ethics," *Intellect*, December, 177-178.
- Kotler, P. and G. Armstrong(1980), Principles of Marketing, Prentice-Hall International Inc.
- Leavitt, T.(1958), "The Dangers of Social Responsibility," *Harvard Business Review*, 9-92.
- Nash, L.L.(1993), *Good Intentions Aside*, Boston, HBS Press
- Payne, S.L.(1980), "Organizational Ethics and Antecedents to Social Control Processes," *Academy of Management Review*, 5, 409-414.
- Rawls, J., A.(1971), "Theory of Justice," Harvard University Press
- Robin, D.P.(1980), "Value Issues in Marketing, Theoretical Developments in Marketing," *Chicago, IL : AMA*, 142-145
- Reidenbach, E. and D. Robin, "Same Initial Steps Toward Improving the Measurement of Ethical Evaluations of Marketing Activities", University of Mississippi, 1986. : John Tsalikis, Cross-Cultural Marketing Ethics, University of Mississippi, 1987, p. 106에

서 재인용

Sande, IM., 정의란 무엇인가, 이창신 역, 김영사, 2010.

Stanton, W.J.(1984), Fundamentals of Marketing, 7th, McGraw-Hill, 610-611.

Sturdivant, F.E.(1980), Business and Society: A Managerial Approach, Homewood, Richard D. Irwin, Inc.

Summer, J. and J. Townsend-Rocchiccioli(2003), Why are Nurses Leaving Nursing?, *Nursing Administration Quarterly*, 27(2), 164-171.

Trevino, L.K., Weaver, G.R. and Reynolds, S.J.(2006), Behavioral Ethics in Organizations, *Journal of Management*, 32, 951-990.

A Study on the Perception of Business Ethics of Medical Institutions Employees

Ho-Il Chung*

Ik-Sun Jang**

Abstract

A purpose of this study is to provide a primary data which can be practically used to improve the level of ethics and also help increase interest in ethics by investigating hospital employees' recognition of ethics depending on types of medical institution and also depending on their work experience. Research subjects were 23 employees of general hospital, 33 employees of care hospital, 99 employees of private hospital which are all located in Jeollabuk-do, total 155 participants were surveyed by direct interviewing method for 4 months, from June to September in 2016. The results of this research are as follows. The first, the analysis of difference about ethical perception by type of medical institution were analyzed as significant difference between Justice Theory and Relativism scale, but there was no significant difference among Egoism, Utilitarianism and Deontology scales. The second, the analysis of difference about ethical perception by type of work experience shows that there is a significant difference in justice and selfishness scale, but there is no significant difference in Utilitarianism, Deontology and Relativism scale. These results indicate that employees of hospital are holding realistic recognition of ethics, and their recognition of ethics is at a medium level.

Keywords : business ethics, recognition of ethics, scale of ethics, type of hospital, employee of hospital

* Assistant Professor, Division of Business Administration, Wonkwang University. Korea

** Professor, Dept. of Physical Therapy, Wonkwang Health Science University