

경찰공무원의 비윤리적 행동 진단 - 개인적·근무환경적 특성별 차이를 중심으로

Diagnostics of Police Officers' Unethical Behavior: According to Individual Characteristics & Work Environment

권혜림*, 주재진**

서원대학교 법경찰학과*, 동국대학교(경주) 행정경찰공공학부**

Hye-Rim Kwon(joy7974@naver.com)*, Jae-Jin Joo(joojaejin1@hanmail.net)**

요약

경찰조직을 비롯한 공조직은 구성원들의 비윤리성 평가 및 평가결과 외부공개에 소극적이며, 접근방식도 관료부패에 한정지으려는 경향이 강하다. 그러나 구성원들의 비윤리적 행동들에 대한 정확한 확인과 측정, 그리고 해결은 조직의 존속과 성장을 위해 필요하다.

이 연구에서는 경찰공무원들의 비윤리적 행동 차원을 범주화(직무태만, 사적 이용, 부정직, 직권남용)하고, 그 수준을 측정하였으며, 개인적·근무환경적 특성에 따른 차이를 살펴보았다. 연구결과, 경찰공무원들의 비윤리적 행동수준은 전반적으로 평균 이하였으며, 성별, 계급, 근무부서, 재직기간별로 비윤리적 행동의 수준에 유의한 차이를 보였다. 이는 개인적·근무환경적 특성차이에 따른 윤리교육, 윤리분위기, 시스템 수립 등의 필요성을 시사한다. 또한 낮은 비윤리적 행동수준이 곧 윤리적 행동으로 연결되지 않는다는 점과 다소 부정적인 자기진단에 얼마나 솔직하게 응답하였는가에 대한 방법론상의 문제점 등을 고려했을 때, 인적관리 차원에서의 지속적인 관심과 체계적인 연구가 필요할 것이다.

■ 중심어 : 비윤리적 행동 | 직무태만 | 사적 이용 | 부정직 | 직권남용 | 경찰공무원 |

Abstract

The Police force and other public sector organizations do not like non-ethical evaluation of their members and disclosure of evaluation results. However, it is essential for survival and growth of the organization to identify, measure and resolve accurately the non-ethical behaviors of their members.

In this study, the dimensions of police officers' unethical behavior were categorized as negligence, personal use, dishonesty, and misconduct of police officers, and the level of those dimensions were measured. After that, the differences due to the individual and work environmental characteristics were explored.

The result showed that the level of non-ethical behavior was lowerer than the average. And the differences was statistically significant according to gender, rank of organization, deployed department of the work, and the period of work duration. This implied the necessities of education of police ethics, ethical atmosphere, and establishment of ethical system per differences in individual and work environmental characteristics. Also, considering the fact that the low level of ethical behavior did not lead to ethical action in actual and the inherent problem in research method how frankly the respondents answered the negative self-evaluation, continuous interest in non-ethical behavior and further systemic research are needed in a dimension of personnel management.

■ keyword : Unethical Behavior | Negligence | Personal Use | Dishonesty | Misconduct | Police Officers |

I. 서론

21세기 글로벌 경쟁사회에서는 기업뿐만 아니라 공직사회의 윤리적 행동을 증가시켜야 한다는 압력에 직면하고 있다[1]. 이러한 윤리적 이슈에 대한 관심을 가리켜 Jackson은 글로벌 사회에서의 새로운 윤리지향적 패러다임(new ethics-oriented paradigm)의 등장으로 설명하였다[2]. 특히 조직구성원의 비윤리적 행동은 조직에 막대한 비용을 초래하기 때문에 조직의 주요 관심사가 되고 있다.

경찰공무원의 경우 수행하는 업무의 특수성에 따라 좀 더 엄격한 윤리가 요구된다. 또한 경찰공무원에게 요구되는 경찰윤리의 내용은 그 사회가 처한 시대적 상황에 따라 달라진다. 경찰윤리는 부정부패를 방지하고 직권 남용과 무사안일을 타파하자는 소극적 측면에서 접근할 수 있는가 하면, 공익성과 봉사성을 강조하는 적극적 측면에서 접근할 수도 있다[3].

문제는 경찰공무원을 비롯한 공직자 윤리가 적극적 측면보다는 소극적 측면에서의 접근, 즉 지나치게 관료 부패와 연결 지으려는 경향이 강하다는 점이다. 또한 구성원들의 행동이나 정책내용이 윤리적이어야 함을 강조하면서도 실제로 얼마나 윤리적인가를 평가함에는 소극적인 측면이 있다. 물론 국가적·사회적 영향력이 큰 조직일수록 완벽한 조직진단 및 평가에 대한 공개 등에는 많은 장애가 있을 수 있다.

특히 경찰조직의 경우, 법을 집행하고 질서를 수호하는 정의로운 역할 수행이 요구된다는 점에서 구성원들의 비윤리성에 대한 정확한 진단을 기피하는 경향이 존재할 수 있다.

그러나 현상에 대한 조직적 차원의 정확한 진단없이 는 조직발전에도 한계가 있을 수 있다는 점에서 이 연구에서는 경찰조직에서 발생하는 비윤리적 행동을 측정해보고자 한다. 한국 경찰조직에서 발생하는 비윤리적 행동의 차원에는 어떠한 것들이 있는지 범주화하고, 개인적·근무환경적 특성에 따라 비윤리적 행동의 정도에 일정한 차이를 보이는가를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 비윤리적 행동의 의의

1.1 비윤리적 행동의 개념

비윤리적 행동에 대한 정의는 학자들마다 다양한데, Brass 등(1998)은 비윤리적 행동을 타인에게 해로운 행동으로 법적·도덕적으로 수용될 수 없는 행동으로 정의하였다[4].

비윤리적 행태 및 행동에 관한 기존의 연구들에서는 비윤리적 행동을 일반적으로 받아들여지는 행동규범을 위반하는 행위로 정의하고 있다. 비윤리적 행동이 받아들여질 수 있는지 아닌지의 여부는 규범적 기준안에서 평가된다.

조직적 차원에서의 비윤리적 행동은 조직의 공식적인 규범을 해치고 위반하는 행동으로써 조직의 공유된 규범을 위반하고 사회적 핵심 가치와 행동의 표준을 위반하는 전반적인 행위를 의미하며, 조직비행(Organizational misbehavior)이라고 표현한다[5].

조직의 윤리적 규범을 어기는 비윤리적 행동의 구체적인 예로써는 조직 내에서 자주 발생하는 거짓말, 장부조작, 절도와 같은 행동 등이 있다[6].

따라서 조직구성원의 비윤리적 행위란 사회의 핵심 가치와 행동기준, 조직의 공유 규범과 기대, 역할 규범 등을 위반하는 행위라고 정의할 수 있다[7].

1.2 비윤리적 행동의 유형

Brumback(1991)은 비윤리적 행동을 크게 합법적인 것과 비합법적인 유형으로 구분하였다. 먼저 비합법(불법)적인 비윤리 행동은 법 준수의 선을 넘은 것인 반면에, 합법적인 것은 사회규범이나 공직자로서 준수가 요구되는 이상적 규범의 위반으로 법적 처벌보다는 도덕적 비난에 위임된 것을 말한다.

그는 정부 조직 내에서 윤리적 행동의 실천이 어려운 이유로 합법적 비윤리 행동의 편재(legal kind of unethical behavior)를 들고 있으며, 구체적인 예로써 자신의 주장을 과장되게 꾸미는 행동부터 개인적 실수나 잘못, 책임 회피, 부정직한 행동, 약속위반, 중요한 결정 일방적으로 하기, 예산 할당에 속임수, 빈둥빈둥

거리거나 누장부리기 등을 들고 있다[8].

민간기업은 구성원의 비윤리적 행동을 좀 더 구체적으로 확인하고 있다. 실제로 제품·서비스의 과장, 하루 쉬고자 거짓말 병가 전화, 문방구와 같은 싼 회사 물품의 개인적 사용, 특혜를 기대한 선물이나 호의 배풀기, 동료 비밀의 누설, 잘못된 은폐를 위한 거짓말, 품질·양·시간 등의 허위 보고, 규정 위반을 보고하지 않기, 비용 부풀리기 등이 해당된다[9].

민간부문과 비교해서 공직자 비윤리 행동은 권한 남용, 금품 및 향응 등의 부당이득 수수 성격이 강하며, 관료부패 연구로 한정되는 경향이 강하다. 즉, 합법적 비윤리 행동에 비해 비합법적 비윤리 행동에 초점을 둔 연구가 많이 진행되어 왔다고 할 수 있다.

결국 공직자의 비윤리적 행동은 행정이 추구하는 윤리적 기준이나 규칙과의 불일치나 적극적인 위반으로 관료부패처럼 불법적인 것부터 무사안일이나 복지부동 같은 합법적인 것을 포함한다[10].

2. 비윤리적 행동의 문제점

실제로 조직에서 발생하는 비윤리적인 행동은 조직에 많은 비용을 발생시킨다. 뇌물수수, 사기, 부패 등과 같은 조직의 비윤리적 행동과 회사물품 절도, 거짓말, 정보조작 등과 같은 개인의 비윤리적인 행동은 개인과 조직 모두에게 비용적으로 손실이 된다[11].

미국의 경우 기업의 비윤리적·비합법적 행동으로 인해 발생하는 사회적 비용이 연간 약 2조 5천억 달러에 이른다고 한다[12].

조직구성원들의 비윤리적 행동은 조직 전체의 평판과 신뢰 상실, 경제적 손해와 성과 저하를 초래할[13]뿐만 아니라 조직의 생존 자체를 위협한다.

또한 이러한 조직의 비윤리적 행동은 소비자들에게도 부정적인 영향을 미치기 때문에, 조직 내에서 발생하는 비윤리적 행동에 대한 관리는 조직의 성과와 조직의 사회적 평판 제고 측면에서 중요하다.

경찰공무원의 비윤리성은 조직에 대한 신뢰뿐만 아니라 더 나아가 조직 존폐에 직·간접적인 영향을 미칠 수 있다.

다만 이 연구에서 다루고자 하는 비윤리적 행동은 경

찰조직의 존폐에 영향을 미칠 정도의 매우 심각한 수준의 부정행위를 전제하지 않는다.

이 연구에서는 경찰공무원들이 실제 조직 생활을 수행하는 가운데 범하는 의도적인 거짓행동이나 말 또는 조직이나 타인에 대한 해로운 행동으로 비윤리적 행동을 정의하고자 한다.

III. 연구설계

1. 분석의 틀

이 연구는 경찰조직 내에서 발생하는 비윤리적 행동 측정을 통하여 실제 비윤리적 행동 차원을 범주화하고, 개인적·근무환경적 특성별 비윤리적 행동 정도에 있어서 어떠한 차이를 가지고 있는가를 살펴보고자 한다.

연구결과를 토대로 경찰조직에 있어서 유효한 인적 자원 관리방법과 경찰공무원의 비윤리적 행동을 감소·예방시키기 위한 각종 방안을 모색해보려 한다.

2. 가설의 설정

- 2.1 성별에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.2 연령에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.3 결혼여부에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.4 학력에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.5 계급에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.6 재직기간에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.
- 2.6 근무부서에 따라 비윤리적 행동에 차이가 있을 것이다.

3. 주요변수의 조작화

통상 조직구성원의 비윤리적 행동의 정도는 조직 내·외에서 발생 가능한 비윤리적 문제나 행태에 관해 복수의 문항이나 가상적 시나리오를 제시하여 그 반응을 살핀다.

이 연구에서는 선행연구들이 사용한 비윤리적 행동에 관한 복수의 문항들을 재수정하여 태만, 사적이용,

부정직, 직권남용 등의 11개 문항으로 구성하였다.

4. 자료수집 및 분석방법

자료수집은 2012년 1월 4일부터 20일까지 무작위 표집방법을 사용하여 전국 16개 지방경찰청에 각 50부씩, 총 800부의 설문지를 배포하였다. 그 중 687부가 회수되었으며, 무성의한 답변을 하거나 결측치 항목이 많은 설문지를 제외한 총 580부를 통계처리에 포함시켰다.

분석 방법은 신뢰도분석과 요인분석을 실시하였고, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 또한 인구사회학적 특성에 따른 변수들의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 T-분석과 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

IV. 분석결과 및 논의

1. 조사대상자의 특성

조사대상에 포함된 경찰공무원의 인구사회학적 특성은 [표 1]과 같다. 성별, 결혼여부, 학력, 연령은 개인적 특성으로 보았고, 계급, 근무부서, 근무기관, 재직기간은 근무환경적 특성으로 분류하였다. 이후 특성별 분석에서 범주 간에 심한 편차를 보이는 경우에는 의미상 재범주화하여 분석하였다.

특히 근무부서의 경우, 수사/형사 부서가 32.5%로 비교적 많이 포함되어 차이검증에서는 수사부서와 비수사부서(생활안전, 교통/경비, 정보/보안/외사, 기타)를 범주화하여 분석에 활용하였다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

구분	빈도	%	구분	빈도	%			
성별	남자	536	92.4	계급	순경	117	20.2	
	여자	44	7.6		경장	62	10.7	
결혼	미혼	110	19.0		경사	259	44.7	
여부	기혼	470	81.0		경위 이상	142	24.5	
학력	고졸	217	37.4	근무 부서	생활안전	192	33.1	
	대졸	348	60.0			수사/형사	191	32.9
	대학원	15	2.6			경비/교통	124	21.4
연령	30대	233	40.2		정보/보안/외사	26	4.5	
	40대	260	44.8		기타	47	8.1	
	50대	87	15.0		5년 미만	133	22.9	
근무 기관	청/지방청	79	13.6	재직 기간	5-10년	108	18.6	
	경찰서	346	59.5			10-15년	196	33.8
	지구대	156	26.9			20년 이상	143	24.7

2. 경찰공무원의 비윤리적 행동 정도

먼저 경찰공무원의 비윤리적 행동을 측정하기 위한 설문문항에 대한 신뢰도 분석결과, 설문문항 14개의 전체 크론바하 α 계수가 .962로 높게 나타나 측정 항목들 간의 내적 일관성을 지닌 것으로 나타났다.

비윤리적 행동에 대한 하위변수와 각 항목별 평균은 [표 2]와 같다.

표 2. 비윤리적 행동의 정도

항목	평균(SD)	
직무 태만	나는 근무시간을 잘 지키지 않는 편이다.	2.27(1.174)
	나는 근무시간에 사적인 일을 보는 편이다.	2.16(.971)
	나는 일하며 필요이상 시간을 끈 적이 있다.	2.26(.965)
	나는 병가를 신청하고 개인용무를 본 적이 있다.	1.86(1.007)
	나는 당장 처리가능한 일에 일부러 늦장을 부린 적이 있다.	2.19(.984)
사적 이용	나는 회사 복사기를 사적으로 이용한 적이 있다.	2.24(1.074)
	나는 관용차를 개인용무에 사용한 적이 있다.	2.01(1.050)
	나는 간단한 공공용품 등은 집에 가져갈 수 있다고 생각한다.	1.95(1.012)
부 정직	나는 업무성과를 과장한 적이 있다.	2.14(.978)
	나는 업무상 저지른 내 잘못을 감춘 적이 있다.	2.21(1.007)
	나는 내 잘못을 숨기기 위해 거짓말한 적이 있다.	2.17(1.007)
직권 남용	나는 편의를 봐 준 응답으로 선물이나 식사를 제공받은 적이 있다.	1.98(1.039)
	나는 구매와 관련해 납품업자로부터 개인적 선물을 받은 적이 있다.	1.75(.971)
	나는 물품구입비 명목으로 영수증을 첨부해 개인적으로 사용한 적이 있다.	1.73(.986)

경찰공무원의 비윤리적 행동 중 부정직(2.17)이 가장 높았으며, 직무태만(2.15), 사적 이용(2.07), 직권남용(1.82) 순으로 나타났다. 리커트 5점 척도에 기준하여 전반적으로 평균보다 낮은 수준의 비윤리적 행동의 정도를 보였다.

좀 더 구체적으로 살펴보면 부정직 측정 항목에서는 업무상 잘못 감추기(2.21), 잘못을 숨기기 위해 거짓말하기(2.17), 성과 과장하기(2.14) 순으로 나타났으며, 직무태만의 경우에는 근무시간 비준수(2.27)가 가장 높았으며, 업무시간 지연(2.26), 늦장부리기(2.19), 사적인 업무보기(2.16), 개인용무에 병가신청(1.86) 순으로 조사되었다.

사적 이용은 복사기 사적 이용(2.24), 개인용무에 관용차 사용(2.01), 간단한 공공용품 집에 가져가기(1.95) 순으로 나타났고, 직권남용에 해당하는 행동으로는 편의의 보답으로 선물이나 식사제공(1.98), 납품업자로부터의 선물(1.75), 물품구입비 개인사용(1.73) 순으로 나타났다.

3. 개인적·근무환경적 특성별 차이

경찰공무원의 개인적·근무환경적 특성에 따른 비윤리적 행동의 차이를 살펴본 결과 [표 3]과 같다.

먼저 개인적 특성별 비윤리적 행동에 있어서는 결혼 여부, 학력, 연령은 통계적으로 유의하지 않았으며, 성별만이 유의한 차이를 보였다. 남성이 여성 경찰공무원들에 비해 상대적으로 부정직, 직권남용 수준이 높은 것으로 나타났다.

근무환경적 특성별로는 계급, 근무부서, 재직기간이 유의한 차이를 보였다. 먼저 계급을 경사 이하와 경위 이상으로 재범주화 후 분석한 결과, 경위 이상 경찰공무원의 부정직과 직권남용 수준이 경사 이하보다 높은 것으로 나타났다. 근무부서의 경우 사적 이용 부분에서 수사/형사 부서 소속의 경찰공무원이 비수사 부서에 비해 높게 조사되었다.

표 3. 개인적·근무환경적 특성에 따른 비윤리적 행동

구분	태만	사적이용	부정직	직권남용	
	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)	
성별	남자	2.16(.868)	2.08(.948)	2.19(.932)	1.84(.949)
	여자	2.05(.748)	1.96(.765)	1.89(.886)	1.57(.776)
	T	.857	.930	2.112*	2.209*
계급	경사이하	2.11(.830)	2.02(.916)	2.12(.922)	1.76(.911)
	경위이상	2.26(.938)	2.20(.984)	2.33(.947)	2.02(1.000)
	T	1.791	1.944	2.403*	2.866**
부서	비수사	2.13(.863)	2.01(.919)	2.14(.923)	1.79(.930)
	수사(형사)	2.18(.853)	2.19(.958)	2.22(.950)	1.88(.957)
	T	.598	2.259*	.954	1.110
재직기간	5년 미만	2.20(.789)	2.06(.929)	2.12(.914)	1.86(.929)
	5-10년	2.06(.824)	1.92(.854)	2.02(.852)	1.71(.840)
	10-20년	2.20(.893)	2.19(.945)	2.31(.952)	1.86(.991)
	20년 이상	2.10(.899)	2.03(.974)	2.14(.961)	1.82(.951)
	F	.894	2.040	2.740*	.723

*p<.05, **p<.01

마지막으로 재직기간별 비윤리적 행동의 차이는 부정직 항목에서만 유의한 차이를 보였는데, 10-20년 미만인 가장 높았고, 그 다음으로 20년 이상, 5년 미만, 5-10년 미만 순이었다. 이를 사후분석한 결과, 5-10년 미만(A), 5년 미만(AB), 20년 이상(AB), 10-20년 미만(B)으로 나타났다(Duncan A <B).

V. 결론

이 연구에서는 경찰공무원들의 비윤리적 행동 차이를 범주화하고, 그 수준이 어느 정도인가를 측정하였으며, 개인적·근무환경적 특성에 따라 비윤리적 행동 정도에 차이가 있는가를 살펴보았다.

다만 이 연구에서 다루고자 하는 비윤리적 행동은 경찰조직의 존재에 영향을 미칠 정도의 매우 심각한 수준의 부정행위를 전제하지 않으며, 사회규범이나 공직자로서 준수가 요구되는 이상적 규범의 위반으로 법적 처벌보다는 도덕적 비난에 위임되는 합법적인 비윤리성에 주목하였다.

경찰조직을 비롯한 공조직에서는 구성원들의 비윤리성을 평가하고 외부로 공개하는데 소극적이며, 접근방식도 관료부패에 한정지으려는 경향이 강하다. 그러나 조직이 지속적으로 존속하고 성장하기 위해서는 구성원들의 비윤리적 행동들이 확인되고, 측정되고 해결되어야 할 것이다.

타인이나 조직에게 해가 되는 비합법적이거나 도덕적으로 수용될 수 없는 행동을 의미하는 비윤리적 행동의 영향요인으로는 크게 개인적 특성이나 상황 또는 조직특성에 초점을 두는 관점이 있다.

개인특성을 강조한 연구들에서는 비윤리적 행동을 통제하기 위한 노력으로 주의 깊은 구성원 선발 및 교육훈련을 통한 개인의 도덕성 개발을 지적하는 반면에, 조직특성을 강조하는 연구에서는 강력한 윤리분위기 수립, 윤리행동강령의 도입 및 실행, 비윤리적 행동을 막는 보상시스템의 수립 등을 제시하고 있다[14].

연구결과, 경찰공무원들의 비윤리적 행동수준은 전반적으로 평균 이하였다. 그러나 낮은 비윤리적 행동수

준이 곧 윤리적 행동으로 연결되지 않는다는 점과 다소 부정적인 자기진단에 얼마나 솔직하게 응답하였는가에 대한 방법론상의 문제점 등을 고려했을 때, 인적관리 차원에서의 지속적인 관심과 체계적인 연구가 필요할 것이다.

특히 성별, 계급, 근무부서, 재직기간별로 비윤리적 행동의 수준에 차이가 있다는 연구결과는 개인적·근무환경적 특성차이에 따른 윤리교육, 윤리분위기, 시스템 수립 등이 필요함을 시사한다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

[1] M. Kaptein, "Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A Stakeholder perspective," J. of Management, Vol.34, No.5, p.978, 2008.

[2] K. T. Jackson, "Breaking down the barriers: Bringing initiatives and reality into business ethics education," J. of Management Education, Vol.30, No.1, p.65, 2006.

[3] 이영남, *경찰행정학*, 대영문화사, 2014.

[4] D. J. Brass, K. D. Butterfield, and B. C. Skaggs, "Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective," Academy of Management Review, Vol.23, No.1, p.14, 1998.

[5] Y. Vardi and Y. Wiener, "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework," Organization Science, Vol.7, No.2, p.151, 1996.

[6] L. K. Treviño, G. R. Weaver, and S. J. Reynolds, "Behavioral Ethics in Organizations: A Review," J. of Management, Vol.32, pp.951-954, 2006.

[7] 전병준, 윤민정, "한국 기업의 비윤리적 행동에 대한 판단", 한국국제경영관리학회 학술발표대회 논문집, p.403, 2011.

[8] G. B. Brumback, "Institutionalizing ethics in government," Public Personnel Management,

Vol.20, No.3, pp.354-355, 1991.

[9] D. K. Peterson, "The relationship between unethical behavior and the dimensions of the Ethical Climate Questionnaire," J. of Business Ethics, Vol.41, No.4, pp.313-326, 2002.

[10] 박홍식, 김호섭, 최순영, "공직자 비윤리 행동과 윤리적 위험간의 관계 : 제재와 교육의 조절변수로서의 역할", 한국행정학보, 제44권, 제2호, p.42, 2010.

[11] J. Zhuang, "Examining Culture's Effect on Whistle-blowing and Peer Reporting," Business and Society, Vol.44, No.4, p.462, 2005.

[12] M. Schwartz, "The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behavior," J. of Business Ethics, Vol.34, No.3, pp.247-262, 2001.

[13] R. Francis and A. Armstrong, "Ethics as a risk management strategy: The Australian experience," J. of Business Ethics, Vol.45, No.4, p.375, 2003.

[14] 백윤정, "윤리프로그램의 지향성과 개인 및 사회 구조적 특성이 연구원의 비윤리적 행동에 미치는 영향", 경영학연구, 제37권, 제4호, p.928, 2008.

저 자 소 개

권 혜 림(Hye-Rim Kwon)

정회원



- 2002년 2월 : 관동대학교 경찰행정학과(행정학사)
- 2007년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2010년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 법경찰학과 교수 <관심분야> : 경찰학, 범죄학

주 재 진(Jae-Jin Joo)

정회원



- 2002년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학사)
 - 2004년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
 - 2007년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)
 - 2008년 3월 ~ 2014년 2월 : 호남대학교 경찰학과 교수
 - 2014년 3월 ~ 현재 : 동국대학교(경주) 행정경찰공공학부 교수
- <관심분야> : 경찰학, 범죄학