

## 직종별 직장절도(職場竊盜)에 대한 태도와 경험 및 인지

유홍준

---

이 연구는 우리나라에서 근로자 직종별로 '직장절도(workplace theft)' 혹은 '종업원 절도(employee theft)' 라고 불리는 범죄 현상이 어떤 상황이며, 이에 대한 태도는 어떠한지를 경험적으로 파악하는 것을 연구목적으로 하였다. 직장절도에 대한 조작적 정의를 거쳐 태도와 현황에 대한 구체적 측정이 이루어진 범주는 시간, 물품, 돈, 정보의 네 범주이고 전체 18가지 절도 행위가 포함되었다. 자료는 20개 직장으로부터 서베이(survey, 표본조사)를 통해 이루어졌으며, 사무관리직, 영업직, 판매·서비스직, 생산직의 각 범주에 해당하는 직장인 394명이 최종 분석대상이었다.

■ 주제어: 직장절도, 종업원 절도, 직종별

---

### I. 문제제기

직장생활을 통해 경제활동에 참여하는 사람들 중에는 본인이 의식하건 아니건 간에 여러 가지 비생산적인 행동을 하거나, 경우에 따라서는 불법적인 행위를 함으로써 직장에 피해를 입히는 경우가 종종 있다. 이러한 행위들 중에는 대부분의 직장인들이 심각한 문제로 여기지 않고 일상에서 거의 관행적으로 행하는 것이 있는가 하면, 엄밀한 의미에서 준(準)범죄에 해당하는 행위들도 다양하게 포함된다.

직장의 직무수행 과정에서 저질러지는 종업원에 의한 각종 절도 행위가 항상 분명하게 드러나기는 어렵지만, 실제로 상당히 저질러진다는 점은 공공연한 사실이다. 직장에서 근로자들에 의해 저질러지는 절도행위가 거의 모든 사업영역에서 광범위하게 일어나고 있다는 서구의 연구결과도 있다. 조사 자료들에 의하면, 제조업 종업원의 28%, 병원 근무 종업원의 33%가

직장절도를 경험한 적이 있다고 답하였다. 또한 소매업 종업원의 35%, 슈퍼마켓 종업원의 43%, 패스트푸드점 종업원의 62%가 넓은 의미에서 절도를 해본 경험이 있는 것으로 보고되기도 하였다(Hollinger and Clark, 1983; Slora, 1989).

직장절도로 인한 피해가 항상 노출되는 것이 아니기 때문에 그 피해 정도를 계량화하는 것은 쉽지 않다. 그러나 종업원들에 의해 저질러지는 직장절도가 매우 일상화된 범죄이기 때문에 이로 인한 손실이 일상에서 일어나는 모든 범죄로 인한 손실보다 더 클 것이라는 추산이 있는데, 팔미오토(Palmiotto, 1983)는 미국에서 매년 종업원(직장) 절도로 인해 발생하는 손실이 1980년대에 이미 400억 달러 이상 되는 것으로 추정하였고, 이는 노상에서 일어나는 범죄 피해액의 약 10배 정도 된다는 주장도 있다(Bacas, 1987).

사회적으로 문제가 되거나 범죄가 드러나서 형벌을 받는 빙산의 일각에 해당하는 사례의 경우를 제외한다면, 대부분의 직장절도는 숨겨진 상태로 그 실질적 피해 규모는 상당할 것이며, 이러한 상황은 우리나라도 예외가 아닐 것이다.

그러나 많은 근로자들이 여러 유형의 직장절도를 최악시 하지 않는 경향이 있고, 고용주의 경우에도 종업원들에 의한 직장절도를 아주 심하지만 않다면 있을 수 있는 일쯤으로 여기는 경우도 많다(Bales, 1988). 하지만 사소해 보이는 일탈행동일지라도 다수가 오랜 기간에 걸쳐 지속적으로 되풀이한다면, 그런 행위의 발생이 구조화될 뿐만 아니라, 그 결과로 인해 직장에 커다란 손실을 끼칠 수도 있다는 점에서 직장절도는 중요한 연구주제이다.

이 연구는 미국을 비롯한 서구사회에서 'Workplace Theft', 'Employee Theft' 혹은 'Internal Theft'라고 불리는 준(準)범죄 현상이 우리 사회에서는 어떤 상황인지를 파악하는 것을 연구목적으로 한다. 이 주제는 서구 사회에서는 이미 오래전부터 중요한 연구 주제이지만, 한국에서는 해당 용어도 제대로 정의되어 있지 않은 형편이다. 용어를 직역하면 '작업장 절도', '종업원 절도' 혹은 '내부 절도'가 되는데, 이 연구에서는 일단 '직장절도'로 정의하려고 한다.<sup>1)</sup>

현재 우리나라 형사관련법상 '직장절도'에 해당하는 것으로 인식되는 범

1) '직장절도'는 직장에서 벌어지는 종업원들에 의한 도둑질, 고용주를 상대로 한 피고용인의 절도를 의미하며, 종업원 범죄, 종업원 줌도둑질, 종업원 도벽 등의 용어로도 쓰인다.

죄 행위는 공금횡령과 유용, 직장의 생산품이나 기물의 무단반출과 취득, 직장의 R&D 성과를 빼돌리는 산업스파이 행위 등으로 제한된다.

그러나 서구 학계에서는 ‘직장절도’의 개념을 더 포괄적으로 정의하고 있어서, 돈과 물품의 절도뿐만 아니라 ‘시간(time) 절도’ 행위도 포함한다. 우리나라에서도 지난 2007년 여름기간 중 주식시장이 활황일 때 수많은 직장인들이 근무시간 중에도 인터넷 주식거래를 하느라 업무에 열중하지 못한다는 언론보도가 있었다. 또 다른 뉴스에 의하면(중앙일보, 2007.10.9), 우리나라의 여러 기업에서 하루 중에 일정 시간대를 ‘집중근무시간’으로 설정하였다고 한다. 이 시간 중에는 일체 개인 일이나 전화사용, 인터넷 이용, 흡연 등을 하지 않고 자신의 업무에만 종사하도록 한다는 것인데, 이는 하루의 직장 일과에서 사람들이 비업무 활동에 얼마나 많은 시간을 허비하는 지를 역설적으로 보여주는 사례이다.

직업에 종사하는 사람들이 업무수행의 대가로 임금을 받는다고 볼 때, 업무와 무관한 사적(私的)인 일을 함으로써 직무효율성이 떨어지는 문제의 이면에는 ‘시간(time)’을 유용한다는 사실, 즉 시간도둑질을 하고 있다는 준범죄적 현상이 내포되어 있다.

이외에도 직장의 비품을 사적으로 유용하는 일 등은 비일비재한 현상이며, 우리나라 대부분의 직장인들에게 이런 행위는 비윤리적인 행위로 인식조차 되지 않는 것이 현실인 것으로 보인다.

글로벌 경쟁이 강화되는 지식기반사회에서 기업 활동의 투명성이 요구되는 만큼 직장인들의 합리성과 직업윤리 강화도 필요하게 될 것이다. 이런 상황에서 향후 직장절도에 관련된 형사정책적 대응 필요성이 제기될 여지가 큰데, 현재 국내에서는 이와 관련된 기초연구조차도 전무한 형편이다. 따라서 본 연구는 현재 우리나라 직장인들이 어떤 행위를 직장절도에 해당하는 준범죄 행위로 여기고 있는지, 또 그러한 관련 행위를 실제로 어느 정도 하고 있는지를 직종별로 구분하여 분석하였다.

## II. 이론적 논의

무엇이 또 어떤 행위까지가 ‘직장절도’ 혹은 ‘종업원 절도’인지에 대한 일

관된 정의는 기존연구에서도 찾아보기 어려운 것이 현실이다. 다시 말해, 직장절도의 개념정의 및 유형에 대한 연구자들 간의 합의는 아직 이루어져 있지 않다. 이처럼 직장절도에 대한 기존 연구들의 정의가 일치하지 않는 이유는 어느 정도까지가 ‘직장절도’ 혹은 ‘종업원 절도’인지 정확히 규정하기 어렵기 때문이다. 따라서 직장에서 근로자들이 행하는 비생산적이고 일탈적인 행동 중에서 어디까지가 직장절도 혹은 종업원 절도의 범주에 들어가는 것인지를 가늠하기 위해서 기존 연구를 일단 살펴볼 필요가 있다.

홀링어와 클라크(Hollinger and Clark, 1983)는 “종업원이 한 회사에 재직하고 있는 기간 동안 사전계획에 의해 조직의 공적 업무를 위해 쓰여지는 재산이나 자금을 제멋대로 사용하는 행위나 공인받지 못한 절취행위”를 ‘종업원 절도(employee theft)’라고 정의한다. 이에 따라 홀링어 등(Hollinger, Slora, and Terris, 1992)은 “동료와의 사회적 관계를 향상시킬 목적으로, 실질적인 할인이나 금전적 부담 없이 기업재산을 타인에게 넘겨주는 이타적 기업재산 은닉행위”도 종업원 절도로 정의하기도 하였다. 호킨스(Hawkins, 1984)의 정의도 이와 유사한 것이라고 할 수 있는데, 그는 레스토랑의 웨이터들을 조사대상으로 한 연구에서 웨이터들이 “사회적 관계를 유지하기 위해 공짜로 음식을 제3자에게 제공하는 것”을 종업원 절도에 해당한다고 정의하였다.

그러나 어떤 특정 분야에서의 구체적인 절도 행동만으로 직장절도를 개념 정의하는 것은 일반적인 정의라고 보기는 어렵기 때문에, 다양한 종류의 종업원 절도 행동을 포함하여 직장절도를 정의하는 것이 바람직하다. 이렇게 볼 때, 코딜(Caudill, 1988)이 종업원 절도행동 리스트를 10개 항목(① 규정 이상의 장시간 점심시간 갖기, ② 피병을 부려 의병 휴가 신청하기, ③ 작업 현장에서 알코올 혹은 약물 사용하기, ④ 산업 스파이 행위, ⑤ 경쟁사에 비밀 정보 누설하기, ⑥ 종업원 임금의 일부 착복, ⑦ 공금 횡령하기, ⑧ 물건 훔치기, ⑨ 상품을 소비자가 아닌 제3자에게 무상으로 건네주기, ⑩ 고의적인 장부기록 실수)으로 제시하면서 직장절도를 정의한 것은 다른 연구자들에 비해 비교적 광범위한 정의에 해당한다.

따라서 우리나라의 직장절도에 대한 최초의 탐색적인 기초 조사에 해당하는 이 연구에서는 가능한 그 범주를 넓게 잡아서 분석할 필요가 있다. 이에 따라 본 연구에서는 직장절도를 “근로자가 일상 직무를 수행하는 과정에 함으로써 직장에 피해를 입히는 다양한 일탈적 행동”으로 정의한다.

흔히 생각하는 직장절도 혹은 종업원 절도의 대표적인 유형은 돈을 내지 않고 자신의 기업체가 생산하는 물건을 임의로 취하는 행위라고 할 수 있다. 이러한 행위는 일상적으로 일어나는 화이트칼라 범죄로서 엄격한 의미에서는 형사법의 제재를 받는 절도행위라고 할 수 있지만, 관행적으로 이루어지거나 고용주가 별 문제 삼지 않음으로써<sup>2)</sup> 소비자에게 상품가격의 일부로 전가되는 범죄에 해당한다(최인섭·최영신, 1996). 비교적 대규모로 기업에 피해를 입히는 직장절도 유형은 주로 고액의 돈과 주식을 관리하는 금융기관 종사자들에게서 종종 발견되며, 기업비밀을 유출하는 정보의 절도가 있다. 형법에 저촉되어 빈번히 발생하는 직장절도의 다른 유형으로는 횡령이나 배임이 있다. 이는 개인의 이익을 목적으로 직무상의 권한을 이용하여 저지르는 대표적인 직장절도 유형인데, 직장에서도 상대적으로 높은 직업지위를 가진 근로자들이 저지르는 특징을 갖는다. 또한 이러한 직장절도는 은폐되고 즉각적으로 드러나지 않는 경향이 있다. 경제적 거래를 둘러싼 뇌물수수 역시 직장절도의 대표적인 유형이다. 종업원이 뇌물을 받고 매수된다면, 거래에서 기업에 불이익을 줄 것은 분명한 이치이다.<sup>3)</sup>

### Ⅲ. 연구방법

이 연구에서는 우리나라 직장에서 행해지고 있는 근로자들의 직장절도 현황과 직장인들의 이에 대한 태도를 직종별로 분석한다.

직장절도의 현황과 그것에 대한 인식을 조사하기 위해서, 국제표준직업분류(ISCO-88)을 인용한 한국표준직업분류의 대분류 직업범주를 참고하여, 직업영역을 사무관리직, 영업직, 판매·서비스직, 생산직의 네 범주로 구분하여

2) 종업원에 의해 일어나는 절도는 꽤 일상적인 범죄이지만, 사용자들은 기업의 명성에 손상을 입을 것을 두려워하여 대체로 해당 종업원을 기소하지 않고 단순히 해고시킴으로써 문제를 조용히 해결하는 방식을 택하곤 한다(최인섭·최영신, 1996).

3) 종업원이 매수될 경우 고용주에게 어느 정도의 피해가 일어나는 지는 확실히 알 수 없다. 만일 매수될 자가 월등히 높은 가격으로 더 낮은 품질의 상품을 구입하기로 설득 당했다면, 그 회사는 심각한 손실을 부담해야 한다. 그러나 대부분의 경우에 뇌물공여로 소모된 전체 계약비용에 비해 비교적 적지만, 그러한 범죄가 외부에 모두 드러나지 않으므로 소비자들이 상거래상의 뇌물로 인해 금전적 손실을 어느 정도 입는지를 정확히 알아 낼 수는 없다(최인섭·최영신, 1996).

조사를 진행하였다. 이 때 사무관리직은 주로 사무실에서 내근을 하는 직장인을 의미하고, 영업직은 주로 외근을 하는 직장인을 의미한다. 판매·서비스직은 주로 매장에서 근무하면서 직접 소비자를 대상으로 하는 직장인을 의미하고, 생산직은 공장근로자에 해당한다.

조사 내용은 ① 다양한 직장절도 행위에 대한 조사대상자들의 태도(그런 행위들을 어느 정도 해서는 안되는 문제 즉 ‘직장절도’로 인식하고 있는지)와 ② 실제 자신이나 주위 동료들이 그러한 행위를 하는 정도로 구성되었다. 직장절도에 대한 조작적 정의(operational definition)를 거쳐 태도와 현황에 대한 구체적 측정이 이루어질 범주는 ① 시간, ② 물품, ③ 돈, ④ 정보로 구성된다.

시간과 관련해서는 업무시간 중에 사적 용무를 보기위해 직장을 이탈하는 것에서부터 개인적 전화 이용, 흡연 및 잡담시간에 이르기까지가 연구대상이다. 물품과 관련해서는 제조생산품 절도에서부터 사소해 보이는 직장의 우편봉투 사적 이용 등에 걸친 광범위한 내용이 조사대상이다. 돈(재정)과 관련해서는 공금횡령, 공금유용, 법인카드 탈법사용 등의 내용이 조사대상이다. 정보와 관련해서는 기업기밀 유출 행위부터 정보의 개인적 활용에 이르기까지 다양한 차원이 조사대상이다.

## 1. 조사설계 및 측정

서구사회에서 직장절도 연구에 주로 사용되어 온 연구방법으로는 설문조사, 인터뷰, 문헌조사 등이 있다. 우리나라 직장에서 행해지고 있는 직장절도의 현황과 직장인들의 이에 대한 인식을 확인하는 기초조사인 본 연구에서는 서베이(survey, 표본조사)를 기본적인 연구방법으로 한다.

## 2. 변수의 측정

이 연구의 종속변인은 다양한 유형의 직장절도를 저지르는 현황과 이에 대한 근로자들의 태도가 된다.

## 1) 직장절도에 대한 태도(態度) 변수

여러 다양한 직장절도 유형에 대한 태도를 파악하기 위한 측정 척도는 그 유형을 시간, 물품, 돈, 정보의 네 가지 범주로 나누고, 각 범주에서 모두 18개의 질문항목(시간절도에 흡연 및 잠담, 개인적인 전화 이용, 점심시간 무단연장, 질병 등을 핑계로 결근, 교통혼잡 등을 이유로 지각, 업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래 등 7개 항목, 물품절도에 직장 비품 사적 이용, 직장 물품 무단반출 이용, 직장 생산·판매품 무단 취득 등 3개 항목, 돈 절도에 법인카드 개인적 사용, 리베이트나 뇌물 받기, 공금횡령 및 유용, 고의적인 장부기록 조작과 착복, 퇴근시간 조작하여 초과 근무수당 받기 등 5개 항목, 정보 절도에 경쟁사에 기밀기밀 유출, 협력사에 정보유출, 내부정보 이용 부당이익 취하기 등 3개 항목)을 개발하여 측정에 사용하였다.<sup>4)</sup>

각 항목의 응답지는 리커트(Likert) 5점 척도(① 절대로 해서는 안되는 일이다, ② 가능한 해서는 안되는 일이다, ③ 중간 입장, ④ 할 수 있는 일이다, ⑤ 얼마든 할 수 있는 일이다)로 측정함으로써, 각 직장절도 행위의 경중에 대한 태도를 비교분석할 수 있도록 하였다.

## 2) 직장절도에 대한 자신의 경험(經驗)과 주위동료의 행동에 대한 인지(認知) 변수

실제 근로자 자신이 다양한 유형의 직장절도를 경험한 적이 있는지 및 주위 동료들이 이러한 직장절도 행위를 한 것을 어느 정도 인지하고 있는지를 측정하기 위해서는 ‘예, 아니오’의 이항(二項)문항으로 제시하여 행위 비율을 측정하였다. 조사에 포함된 질문 항목은 위와 마찬가지로 구성하였다.<sup>5)</sup>

주위 동료의 직장절도 행동에 대한 인지 변수를 포함한 이유는, 조사 주

4) 직장절도에 대한 태도를 측정하는 18개 항목간의 상관관계를 분석한 결과, 153개의 셀(cell) 중에서 상관계수 값이 통계적으로 유의미한 경우가 142개 셀이고, 그중 상관계수 값이 0.3 이상인 셀은 74개이다,

5) 직장절도에 대한 자신의 경험 여부를 측정하는 18개 항목간의 상관관계를 분석한 결과, 153개의 셀(cell) 중에서 상관계수 값이 통계적으로 유의미한 경우는 63개 셀이고, 그중 상관계수 값이 0.3 이상인 셀은 7개에 불과하다, 주위 동료가 직장절도를 한 것에 대한 인지 여부를 측정하는 18개 항목간 상관관계의 경우에는, 153개의 셀(cell) 중에서 상관계수 값이 통계적으로 유의미한 경우는 118개 셀이고, 그중 상관계수 값이 0.3 이상인 셀은 50개로 나타났다,

제의 민감성으로 인해 응답자들이 자신의 비행 행동에 대해 솔직한 응답을 하지 못할 가능성이 높기 때문에, 현실적으로 발생하고 있는 직장절도 행위를 제3자의 입장에서 평가하도록 하기 위한 것이다. 따라서 우리나라 직장에서 벌어지고 있는 직장절도의 현황은 근로자 자신이 응답한 수준보다는 높을 수 있고, 주위 동료들의 그러한 행위에 대한 인지 수준에까지도 미칠 수 있다고 보아야 한다.

### 3. 조사대상

조사연구 대상 근로자들은 사무관리직, 영업직, 판매·서비스직, 생산직의 네 범주로 구성되는데, 각 범주에 해당하는 직장 3~9개 정도를 선정하고 각 직장에서 20명 정도의 표본을 추출하여 자기기입식 설문조사를 하였다. 본 조사의 분석단위(unit of analysis)는 개인(individual)이지만, 표집대상의 선정은 직장 수준에서 이루어졌다. 직장은 조사 대상인 네 가지 직종을 상당 정도 대표하는 영역에서 임의로 선정하였고, 직장 내에서 응답자의 표집은 성별과 직위를 고려하여 할당 표집을 하였다.<sup>6)</sup> 분석에 최종 사용된 전체 응답자는 394명이다(표 1 참조). 조사기간은 2007년 12월 20일 부터 2008년 1월 15일 까지였다.

질문지의 문항별 무응답율을 살펴보면, 직장절도에 대한 인식(태도)을 물어보는 문항들에 대해서는 전체 394명의 응답자 중 무응답자가 없거나 최대 2명에 불과하다. 자신의 직장절도 경험을 묻는 질문에 대해서는 문항별로 394명 중에 19명~30명 정도의 무응답자가 있어서, 무응답률이 4.8퍼센트~7.6퍼센트이다. 주위 동료들이 직장절도를 한 것에 대해 인지하고 있는지를 물어본 질문문항들에 대해서는 전체 응답자(394명) 중에 문항별로 69명~79명 까지 응답을 하지 않아서, 무응답률이 17.5퍼센트~20.1퍼센트에 이른다.

6) 본 연구가 한국의 직장절도에 대한 탐색적인 연구의 성격을 띠고 있다는 점과 통상적으로 이러한 조사에서 확률표집이 현실적으로 불가능하다는 점을 고려하더라도, 본 연구의 조사결과가 한국 근로자 전체를 대변하는 것으로 일반화하는 데에는 한계가 있다는 점을 밝혀둔다.



## IV. 분석 결과

### 1. 응답자 분포

직장절도 연구의 최종 응답자는 394명이며, 응답자들의 분포는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자 분포: 기술통계

변수	변수값	빈도	퍼센트
성별	남성	286	73.7
	여성	102	26.3
연령	20대	66	16.9
	30대	194	49.6
	40대	103	26.3
	50대 이상	28	7.2
직종	사무관리직	280	71.6
	영업직	23	5.9
	판매·서비스직	41	10.5
	생산직	47	12.0
직위	일반직원	261	67.1
	중간관리자 이상	128	32.9
고용상태	정규직	357	92.0
	비정규직	31	8.0
근속연수	1년 미만	36	9.1
	1년 이상~3년 미만	75	19.0
	3년 이상~5년 미만	77	19.5
	5년 이상~10년 미만	82	20.8
	10년 이상	124	31.5

응답자 중 남성은 286명으로 73.7퍼센트이며, 여성은 102명으로 26.3퍼센트이다.

연령은 30대가 전체 응답자의 약 반(49.6%; 194명)에 이르며, 40대가 26.3퍼센트(103명), 20대가 16.9퍼센트(66명), 50대 이상이 7.2퍼센트(28명)의 순서이다.

직종별로는 사무관리직이 71.6퍼센트(280명)이고, 생산직이 12.0퍼센트(47

명), 판매·서비스직이 10.5퍼센트(41명)이고 영업직 종사자가 5.9퍼센트(23명)의 순서이다. 현재 직위는 일반직원이 67.1퍼센트(261명)이고, 중간관리자 이상은 32.9퍼센트(128명)의 구성비를 보인다. 현 직장의 고용상태는 정규직인 경우가 357명으로 92퍼센트에 해당하고, 비정규직 종사자는 31명으로 8퍼센트인 것으로 나타났다.

근속연수별 분포를 살펴보면, 10년 이상인 경우가 31.5퍼센트(124명)로 가장 많고, 5년 이상~10년 미만인 경우가 20.8퍼센트(82명), 3년 이상~5년 미만인 경우가 19.5퍼센트(77명), 1년 이상~3년 미만인 경우가 19.0퍼센트(75)로 비슷한 수준의 구성비를 보이며, 1년 미만인 근로자는 9.1퍼센트(36명)이다.

## 2. 직종별 직장절도에 대한 태도와 행위응답자 분포

직종별로 하는 일과 직장의 여건 및 직무환경이 다를 수 있기 때문에, 직장절도에 대한 태도나 경험 현황에 있어서 차이가 있을 수 있다. 아래에서는 직종별로, 네 범주(시간, 물품, 돈, 정보)에 포함된 18개의 직장절도 유형에 대한 근로자들의 태도와 실제의 경험, 인지간의 차이를 분석한다.

### 1) 사무관리직

사무관리직 종사자들이 네 범주에 포함된 18개의 직장절도 유형에 대해 드러낸 태도의 평균값과 실제 자신이 직장생활 중에 이러한 경험을 한 정도 및 주위 동료들이 이러한 행위를 한 것에 대한 인지 여부의 평균값이 아래 <표 2>로 정리되었다.

〈표 2〉 태도와 현황의 격차: 사무관리직

범주	유형	태도 평균	경험 평균	인지 평균
시간	흡연 및 잡담	3.186	.842	.974
	개인적인 전화 이용	3.064	.899	.944
	점심시간 무단연장	2.709	.577	.810
	질병 등을 핑계로 결근	2.300	.186	.597
	교통혼잡 등을 이유로 지각	2.507	.537	.835
	업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무	2.111	.410	.694
	업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래	1.600	.202	.637
물품	직장 비품 사적 이용	1.789	.187	.340
	직장 물품 무단반출 이용	1.421	.037	.158
	직장 생산·판매품 무단취득	1.271	.007	.077
돈(재정)	법인카드 개인적 사용	1.196	.030	.223
	리베이트·뇌물 받기	1.104	.004	.076
	공금횡령 및 유용	1.043	.004	.063
	고의적인 장부기록 조작과 착복	1.061	.004	.038
	초과근무수당 부당취득	1.214	.038	.139
정보	경쟁사에 기업기밀 유출	1.043	.004	.034
	협력사에 정보유출	1.114	.015	.042
	내부정보 이용 부당이득	1.164	.011	.085

## (1) 태도

리커트 5점 척도로 측정된 질문 문항에서 5점은 ‘얼마든 할 수 있는 일’, 4점은 ‘할 수 있는 일’이며 3점은 중간입장이고, 2점은 ‘가능한 해서는 안되는 일’, 1점은 ‘절대로 해서는 안되는 일’이다.

18개 직장절도 유형 중에서 사무관리직 응답자들의 평균값이 3점을 넘는 유형은 흡연 및 잡담과 개인적인 전화 이용의 두 가지에 불과하며, 2.5점을 넘어서 중간에 가까운 입장을 보인 유형도 점심시간 무단연장과 교통혼잡 등을 이유로 지각하기 정도이다.

평균값이 1.5점에서 2.5점 사이에 분포한 경우는 ‘가능한 해서는 안되는 일’ 정도로 여기는 셈인데, 여기에 해당하는 직장절도 유형은 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 직장을 이탈하여 개인업무 보기, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래 하기, 직장 비품의 사적 이용 등이 해당한다.

이외에 10개 유형은 평균값이 1.5보다 작아서 ‘절대로 해서는 안되는 일’로 여기는 셈인데, 부정적으로 보는 순서에 따라 나열하면 다음과 같다.

공금횡령 및 유용/경쟁사에 기업기밀 유출—고의적인 장부기록 조작과 착

복—리베이트나 뇌물 받기—협력사에 정보를 유출하려 도움주기—개인적인 정보이용으로 이득취하기—법인카드의 개인적 사용—초과근무수당 부당취득—직장의 생산·판매품 무단취득—직장 물품 무단반출 이용

## (2) 자신의 경험

응답한 사무관리직 종사자들 중에서 50% 이상이 스스로 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 개인적인 전화이용(0.899)—흡연 및 잡담(0.842)—점심시간 무단연장(0.577)—교통혼잡 등을 이유로 지각(0.537) 한 것의 네 유형이다.

이 네 가지 유형은 위에서 태도의 평균값도 2.5를 넘고 있어서, 사무관리직 근로자들이 직장에 피해를 끼친다는 의식이 별로 없이 저지르는 행위인 것으로 판단된다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.410)를 보거나 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래(0.202)를 한 경우이다.

## (3) 주위 동료들의 행위에 대한 인지(認知)

50% 이상의 사무관리직 종사자들이 주위 동료가 그러한 행위를 한 것을 보거나 알고 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 흡연 및 잡담(0.974)—개인적인 전화이용(0.944)—교통혼잡 등을 이유로 지각(0.835)—점심시간 무단연장(0.810)—업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.694)—업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래(0.637)—질병 등을 핑계로 결근(0.597) 한 것의 일곱 가지 유형이며, 모두 자신의 경험 평균값에 비해 높은 수치를 보인다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 직장 비품 사적 이용(0.340)과 법인카드 개인적 이용(0.223)이 있다.

## 2) 영업직

영업직 종사자들이 네 범주에 포함된 18개의 직장절도 유형에 대해 드러낸 태도의 평균값과 실제 자신이 직장생활 중에 이러한 경험을 한 정도 및

주위 동료들이 이러한 행위를 한 것에 대한 인지 여부의 평균값이 아래 <표 3>으로 정리되었다.

<표 3> 태도와 현황의 격차: 영업직

범주	유형	태도 평균	경험 평균	인지 평균
시간	흡연 및 잡담	2.825	.784	1.000
	개인적인 전화 이용	2.750	.838	.879
	점심시간 무단연장	2.634	.297	.706
	질병 등을 핑계로 결근	1.976	.216	.576
	교통혼잡 등을 이유로 지각	2.463	.459	.781
	업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무	1.829	.135	.500
	업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래	1.171	.054	.091
물품	직장 비품 사적 이용	1.390	.081	.152
	직장 물품 무단반출 이용	1.195	.054	.061
	직장 생산·판매품 무단취득	1.195	.027	.091
돈(재정)	법인카드 개인적 사용	1.122	.027	.030
	리베이트·뇌물 받기	1.098	.027	.030
	공금횡령 및 유용	1.024	.000	.061
	고의적인 장부기록 조작과 착복	1.146	.000	.000
	초과근무수당 부당취득	1.268	.027	.121
정보	경쟁사에 기업기밀 유출	1.146	.000	.000
	협력사에 정보유출	1.146	.000	.030
	내부정보 이용 부당이득	1.171	.000	.000

### (1) 태도

18개 직장절도 유형 중에서 영업직 응답자들의 평균값이 3점을 넘은 유형은 사무관리직 종사자들과 마찬가지로 흡연과 잡담 및 개인적인 전화 이용의 두 가지에 불과하며, 2.5점을 넘어서 중간에 가까운 입장을 보인 유형도 점심시간 무단연장 뿐이다.

평균값이 1.5점에서 2.5점 사이에 분포한 경우는 ‘가능한 해서는 안되는 일’ 정도로 여기는 셈인데, 여기에 해당하는 직장절도 유형은 교통혼잡 등을 이유로 지각, 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 직장을 이탈하여 개인 업무 보기, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래 하기, 직장 비품의 사적 이용, 직장 물품 무단반출 이용 등이다. 외근을 주로하는 영업직의 속성 때문인지 사무관리직에 비해 직장의 물품을 무단반출하여 이용하는 것에 대한 입장이 상대적으로 관대한 것이 특징이다.

이외에 9개 유형은 평균값이 1.5보다 작아서 ‘절대로 해서는 안되는 일’로 여기는 셈인데, 부정적으로 보는 순서에 따라 나열하면 다음과 같다.

공금횡령 및 유용—경쟁사에 기업기밀 유출/고의적인 장부기록 조작과 착복—리베이트나 뇌물 받기/초과근무수당 부당취득—협력사에 정보를 유출하여 도움주기—법인카드의 개인적 사용—직장의 생산·판매품 무단취득—개인적인 정보이용으로 이득취하기

## (2) 자신의 경험

응답한 영업직 종사자들 중에서 50% 이상이 스스로 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 개인적인 전화이용(0.909)—흡연 및 잡담(0.773)—점심시간 무단연장(0.682)—업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.619)의 네 유형이다. 외근을 주로하는 영업직의 속성 때문인지 사무관리직에 비해 업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무를 본 경험이 상대적으로 많은 것이 특징이다.

이 네 가지 유형 중에서 앞의 세 유형은 태도의 평균값도 2.5를 넘고 있어서, 영업직 근로자들이 직장에 피해를 끼친다는 의식이 별로 없이 저지르는 행위인 것으로 판단된다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래(0.409)를 하거나 교통혼잡 등을 이유로 지각(0.364)하거나 직장 비품을 사적으로 이용(0.227) 한 경우이다.

## (3) 주위 동료들의 행위에 대한 인지(認知)

50% 이상의 영업직 종사자들이 주위 동료가 그러한 행위를 한 것을 보거나 알고 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 흡연 및 잡담/개인적인 전화이용(두 유형 모두 0.944)—교통혼잡 등을 이유로 지각/점심시간 무단연장(2유형 모두 0.842)—업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.833)—업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래(0.737)—질병 등을 핑계로 결근(0.722)한 것의 일곱 가지 유형이며, 모두 자신의 경험 평균값에 비해 높은 수치를 보인다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 직장 비품 사적 이용(0.368)과 법인카드 개인적 이용(0.263), 리베이트·뇌물 받기

(0.263), 직장 물품 무단반출 이용(0.211) 등이 있다.

### 3) 판매·서비스직

판매·서비스직 종사자들이 네 범주에 포함된 18개의 직장절도 유형에 대해 드러낸 태도의 평균값과 실제 자신이 직장생활 중에 이러한 경험을 한 정도 및 주위 동료들이 이러한 행위를 한 것에 대한 인지 여부의 평균값이 아래 <표 4>로 정리되었다.

<표 4> 태도와 현황의 격차: 판매·서비스직

범주	유형	태도 평균	경험 평균	인지 평균
시간	흡연 및 잡담	2.894	.682	.939
	개인적인 전화 이용	3.000	.651	.818
	점심시간 무단연장	3.064	.190	.444
	질병 등을 핑계로 결근	2.457	.302	.667
	교통혼잡 등을 이유로 지각	2.660	.256	.613
	업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무	1.681	.073	.353
	업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래	1.191	.025	.121
물품	직장 비품 사적 이용	1.362	.049	.273
	직장 물품 무단반출 이용	1.170	.024	.194
	직장 생산·판매품 무단취득	1.191	.024	.097
돈(재정)	법인카드 개인적 사용	1.170	.024	.097
	리베이트·뇌물 받기	1.106	.000	.097
	공금횡령 및 유용	1.085	.024	.125
	고의적인 장부기록 조작과 착복	1.109	.000	.032
	초과근무수당 부당취득	1.149	.000	.065
정보	경쟁사에 기업기밀 유출	1.064	.000	.032
	협력사에 정보유출	1.106	.000	.032
	내부정보 이용 부당이득	1.234	.000	.032

#### (1) 태도

18개 직장절도 유형 중에서 판매·서비스직 응답자들의 평균값이 3점을 넘은 유형은 아무 것도 없고, 2.5점을 넘어서 중간에 가까운 입장을 보인 유형도 흡연 및 잡담과 개인적인 전화 이용, 점심시간 무단연장의 세 유형 정도이다. 주로 매장을 지키는 직무의 속성으로 인한 현상으로 판단된다.

평균값이 1.5점에서 2.5점 사이에 분포한 경우는 ‘가능한 해서는 안되는

일' 정도로 여기는 셈인데, 여기에 해당하는 직장절도 유형은 교통혼잡 등을 이유로 지각, 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 직장을 이탈하여 개인 업무 보기 등이 해당한다.

이외에 12개 유형은 평균값이 1.5보다 작아서 '절대로 해서는 안되는 일'로 여기는 셈인데, 부정적으로 보는 순서에 따라 나열하면 다음과 같다.

공금횡령 및 유용—리베이트나 뇌물 받기—법인카드의 개인적 사용—경쟁사에 기업기밀 유출/고의적인 장부기록 조작과 착복/협력사에 정보를 유출하여 도움주기—개인적인 정보이용으로 이득취하기/업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래—직장 물품 무단반출 이용/직장의 생산·판매품 무단취득—초과근무수당 부당취득—직장 비품 사적 이용

## (2) 자신의 경험

응답한 판매·서비스직 종사자들 중에서 50% 이상이 스스로 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 개인적인 전화이용(0.838)과 흡연 및 잡담(0.784)의 두 유형에 불과하다. 주로 매장을 지키는 업무의 속성상 다른 유형의 경험빈도가 타 직종에 비해 상대적으로 낮은 것으로 판단된다. 그러나 이 두 가지 유형은 위에서 태도의 평균값도 2.5를 넘고 있어서, 판매·서비스직 근로자들도 직장에 피해를 끼친다는 의식이 별로 없이 저지르는 행위인 것으로 판단된다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 교통혼잡 등을 이유로 지각(0.459), 점심시간 무단연장(0.297), 질병 등을 핑계로 결근(0.216) 한 경우이다.

## (3) 주위 동료들의 행위에 대한 인지(認知)

50% 이상의 판매·서비스직 종사자들이 주위 동료가 그러한 행위를 한 것을 보거나 알고 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 흡연 및 잡담(1.000)—개인적인 전화이용(0.879)—교통혼잡 등을 이유로 지각(0.781)—점심시간 무단연장(0.706)—질병 등을 핑계로 결근(0.576)—업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.500) 한 것의 여섯 가지 유형이며, 모두 자신의 경험 평균값에 비해 높은 수치를 보인다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 없다.



4) 생산직

생산직 종사자들이 네 범주에 포함된 18개의 직장절도 유형에 대해 드러낸 태도의 평균값과 실제 자신이 직장생활 중에 이러한 경험을 한 정도 및 주위 동료들이 이러한 행위를 한 것에 대한 인지 여부의 평균값이 아래 <표 5>로 정리되었다.

<표 5> 태도와 현황의 격차: 생산직

범주	유형	태도 평균	경험 평균	인지 평균
시간	흡연 및 잡담	2.894	.682	.939
	개인적인 전화 이용	3.000	.651	.818
	점심시간 무단연장	3.064	.190	.444
	질병 등을 핑계로 결근	2.457	.302	.667
	교통혼잡 등을 이유로 지각	2.660	.256	.613
	업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무	1.681	.073	.353
	업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래	1.191	.025	.121
물품	직장 비품 사적 이용	1.362	.049	.273
	직장 물품 무단반출 이용	1.170	.024	.194
	직장 생산·판매품 무단취득	1.191	.024	.097
돈(재정)	법인카드 개인적 사용	1.170	.024	.097
	리베이트·뇌물 받기	1.106	.000	.097
	공금횡령 및 유용	1.085	.024	.125
	고의적인 장부기록 조작과 착복	1.109	.000	.032
	초과근무수당 부당취득	1.149	.000	.065
	경쟁사에 기업기밀 유출	1.064	.000	.032
정보	협력사에 정보유출	1.106	.000	.032
	내부정보 이용 부당이득	1.234	.000	.032

(1) 태도

18개 직장절도 유형 중에서 생산직 응답자들의 평균값이 3점을 넘은 유형은 흡연 및 잡담과 개인적인 전화 이용의 두 가지에 불과하며, 2.5점을 넘어서 중간에 가까운 입장을 보인 유형도 점심시간 무단연장과 교통혼잡 등을 이유로 지각하기 정도이다.

평균값이 1.5점에서 2.5점 사이에 분포한 경우는 ‘가능한 해서는 안되는 일’ 정도로 여기는 셈인데, 여기에 해당하는 직장절도 유형은 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 직장을 이탈하여 개인업무 보기 등이 해당한다.

이외에 12개 유형은 평균값이 1.5보다 작아서 ‘절대로 해서는 안되는 일’로 여기는 셈인데, 부정적으로 보는 순서에 따라 나열하면 다음과 같다.

경쟁사에 기업기밀 유출—공금횡령 및 유용—협력사에 정보를 유출하여 도움주기/리베이트나 뇌물 받기—고의적인 장부기록 조작과 착복—초과근무수당 부당취득—법인카드의 개인적 사용/직장 물품 무단반출 이용—직장의 생산·판매품 무단취득/업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래—개인적인 정보이용으로 이득취하기—직장 비품 사적 이용

## (2) 자신의 경험

응답한 생산직 종사자들 중에서 50% 이상이 스스로 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 흡연 및 잡담(0.681)과 개인적인 전화이용(0.651) 두 가지이다.

이외에 20% 이상의 생산직 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 질병 등을 핑계로 결근(0.302)하거나 교통혼잡 등을 이유로 지각(0.256) 정도이다.

생산직의 업무 특성상 노동과정에 대한 통제가 강한 편이고, 직장의 자원에 대한 접근이 상대적으로 취약한 상황이 반영된 결과로 판단된다.

## (3) 주위 동료들의 행위에 대한 인지(認知)

50% 이상의 생산직 종사자들이 주위 동료가 그러한 행위를 한 것을 보거나 알고 있다고 응답한 유형은 순서대로 살펴볼 때, 흡연 및 잡담(0.939)—개인적인 전화이용(0.818)—질병 등을 핑계로 결근(0.667)—교통혼잡 등을 이유로 지각(0.613) 한 것의 네 가지 유형인데, 자신의 경험 평균값에 비해 높은 수치를 보인다.

이외에 20% 이상의 응답자들이 경험한 적이 있다고 응답한 유형은 점심시간 무단연장(0.444), 업무시간 중에 직장을 이탈하여 개인업무(0.353), 직장 비품 사적 이용(0.273)이 있다.

## 5) 직종별 분석결과 요약

각 범주별 세부 직장절도 유형 18가지에 대한 현황을 자신의 경험과 주위

동료들이 저지른 행위에 대한 인지(認知)로 구분하여 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

태도의 경우와 마찬가지로, 형법상의 범죄를 구성하는 10가지 유형에 대해서는 근로자들이 이를 경험한 비율이 10퍼센트 미만으로 극히 소수의 직장인들만이 이러한 직장절도 경험을 한 것으로 응답하였다.

그러나 태도의 경우에서와 마찬가지로, 5가지 유형(교통혼잡 등을 이유로 지각, 업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무, 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래, 직장 비품 사적 이용)에 대해서는 10% 이상~50% 미만에 해당하는 상당수가 경험을 한 적이 있는 것으로 답하고 있다. 한편 3가지 유형(개인적인 전화 이용, 흡연 및 잡담, 점심시간 무단연장)에 대해서는 응답자의 반수 이상~80퍼센트 선이 경험한 적이 있다고 하였다.

주위 직장 동료들이 조사된 18가지 유형의 직장절도 행위를 하는 것을 보거나 알고 있는지에 대해 분석한 결과를 정리해 보면, 모든 유형의 직장절도에서 인지 평균값은 자신의 경험 평균값에 비해 상당히 높은 수준이다. 따라서 우리나라에서 직장절도의 현황은 자신이 경험했다고 응답한 수준보다는 꽤 높을 것으로 유추할 수 있다.

자신의 경험과는 달리, 10퍼센트 미만의 소수 근로자들만이 인지하고 있다고 응답한 직장절도 유형은 10가지에서 7가지로 줄어들었다. 대신에 법인카드 개인적 사용, 직장 물품 무단반출 이용, 초과근무수당 부당취득의 3개 항목이 10퍼센트 이상의 비율로 인지 수준이 높아진 직장절도 유형에 추가되었다.

한편 4가지 유형(교통혼잡 등을 이유로 지각, 업무시간 중 직장 이탈하여 개인업무, 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래)에 대해서는 50퍼센트 이상의 응답자들이 주위 동료들의 이러한 행위를 한 것을 인지하고 있다고 답하고 있다. 따라서 응답자의 반수 이상이 주위 동료들의 이러한 행위를 인지하고 있다고 답한 항목은 7가지로 증가하였다.

자신의 경험 평균값과 주위 동료들의 행위에 대한 인지(認知) 평균값 간의 격차를 비교한 결과, 물품, 돈, 정보 관련 직장절도 항목 11가지 모두와 ‘핑계로 결근하기’ 및 ‘업무시간 중 온라인게임이나 주식거래하기’ 항목에서 자신의 경험도에 비해 주위동료에 대한 인지도 값이 2~3배 이상 증가하였

다. 자신이 직접 경험한 적이 없더라도 주위에서 하는 것을 보거나 알고 있다는 응답률이 두 배 이상 높은 것이다.

영업직과 사무관리직 종사자들은 다른 직종에 비해 개인적인 전화 사용, 점심시간 무단연장, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래의 경험도가 높은 편이다. 이들은 주위 동료들이 업무시간 중에 온라인 게임을 하거나 주식거래를 하는 것과 법인카드를 개인적으로 이용하는 것을 보거나 알고 있다고 응답한 비율도 상대적으로 높았다. 한편 영업직은 주위 동료들이 리베이트나 뇌물을 받는 것을 보거나 알고 있다고 응답한 비율도 타 직종에 비해 높다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 기본 목적은 우리나라 근로자들이 저지르는 직장절도의 현황이 어떠한지, 또한 근로자들이 이에 대해 어떤 태도를 갖고 있는지를 분석하려는 것이었다. 더불어 조직에 만연하고 있는 조직구성원들의 준(準)절도 행동에 대한 적극적 대처가 필요한 만큼 이에 대한 관심을 환기시키는 탐색적 연구로서의 성격을 갖는다. 따라서 이러한 분석 결과에 기반하여, 직장절도 행위가 발생하지 않도록 노력을 기울이는 것도 매우 중요하기 때문에 몇 가지 정책적 제언을 하려고 한다.

첫째, 18가지 직장절도 유형 중 개인적인 전화 이용, 흡연 및 잡담, 점심시간 무단연장의 3가지 유형에 대해서는 대부분의 근로자들이 이를 직장절도로 인식하지 않으며 또한 일상의 직무수행 과정에서 매우 보편적으로 행하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이 행위들이 ‘직장절도’에 속하는 지에 대한 논란이 있을 수 있다. 하지만 이러한 행동은 엄밀한 의미에서 볼 때, 고용계약을 통해 직무수행에 사용하기로 정한 시간을 사적으로 유용함으로써 조직의 생산성에 해를 끼칠 수 있는 ‘직장절도’에 해당하는 것이므로, 적극적인 홍보를 통해 인식을 전환시킬 필요성이 있다고 할 수 있다.

둘째, 조사대상자 중 상당수의 근로자들이 실제로 행한 경험이 있지만, 해서는 안 되는 잘못된 일이라고 인식은 하고 있는 유형이 있다. 교통혼잡 등을 이유로 지각, 질병 등을 핑계로 결근, 업무시간 중 직장 이탈하여 개인업

무 보기, 직장 비품의 사적인 이용, 업무시간 중 온라인 게임 및 주식거래를 하는 것 등이 여기에 해당한다. 이러한 행위를 한다고 해서 이를 형법으로 처벌하기는 곤란한 것이 현실이지만, 이에 대해서는 조직내부 규칙이나 시스템에 의해 적절한 제재를 가하여 부정행위라는 시그널(signal)을 분명히 할 필요가 있다고 여겨진다.

셋째, 나머지 10가지 직장절도 유형은 형법상으로도 범죄를 구성하는 것들이다. 근로자들도 이러한 문제를 범죄적 행위로 인식하고 있지만, 실제로 지난 1년간에도 다니는 직장에서 경험한 적이 있다는 비율이 1~3퍼센트 수준에 이르며, 주위 동료들이 이러한 행위를 한 것을 보거나 알고 있다는 인지도 20퍼센트 가까이 달하기 때문에 보다 적극적인 대처가 필요한 것으로 여겨진다.

마지막으로, 본 연구는 표집방식과 표집규모의 한계로 인해 비록 그 결과를 모든 근로자에게 일반화 하기는 곤란하지만, 직장절도의 현실에 대한 우리나라 최초의 경험적 조사연구에 해당한다. 그런데 종업원들에 의해 저질러지는 직장절도 행위에 대한 통계자료가 전무한 것은 매우 심각한 문제이다. 따라서 향후 우리나라에서의 직장절도에 대한 경험 자료의 확보와 누적을 위한 연구가 확대될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김상욱·유홍준. (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. 한국사회학회. 「한국사회학」, 36(1): 51-81.
- 임창희·홍용기. (1995). 반생산적 행동으로서의 종업원 절도. 「경영학연구」, 28(2): 373-389.
- 중앙일보. 2007. 10. 9
- 최인섭·최영신(한국형사정책연구원). (1996). 「화이트칼라범죄에 관한 연구」.
- Bacas, H. (1987). To stop a thief. *Nations's Business*, 75: 16-23.
- Bales, J. (1988). Integrity tests: Honest results?. *APA Monitor*, 19: 1-4.
- Caudill, D. W. (1988). How to recognize and deter employee theft?. *Personnel Administrator*, 33: 86-90.
- Hawkins, R. (1984). Employee theft in the restaurant trade: Forms of ripping off by waiters at

- work. *Deviant Behavior*, 5: 47-69.
- Hollinger, R. C. and Clark. (1983). *Theft by Employees*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hollinger, R. C., Slora, K. B. & Terris, W. (1992). Deviance in the fast-food restaurant: Correlates of employee theft, altruism, and counterproductivity. *Deviant Behavior*, 13: 155-184.
- Palmiotto, M. J. (1983). Labor, government, and court reaction to detection of deception services in the private sector. *Journal of Security Administration*, 6: 31-42.
- Solra, K. B. (1989). An empirical approach to determining employee deviance base rates. *Journal of Business and Psychology*, 4: 199-219.

---

**유홍준(劉泓竣)**: 미국 뉴욕주립대학교에서 사회학박사학위(1988)를 취득했으며 현재 성균관대학교 사회과학부 교수로 재직하고 있다. 성균관대학교 성균타임즈주간, 한국사회학회 이사, 한국정보사회학회 이사 등을 역임했다. 주요 저·역서와 논문으로는 「직업사회학」(2000), 「사회문제」(공저, 2008), 「현대사회학」(공역, 2009), 「현대중국사회와문화」(공저, 2005), “Occupational Structure in China and Its Policy Implications”(2004) 등이 있다(yhjcti@hanmail.net).