

금융기관 내 업무부정 방지 인식 제고를 위한 자원 투입의 방향 : 부정예방 프로그램의 중요성

Directions of Anti-fraud Investment for Enhancing Counter-fraud Perceptions
in Financial Organizations: Importance of Fraud Prevention Programs

서 준 배(Suh, Joon Bae)*·심 희 섭(Shim, Hee Sub)**

ABSTRACT

This study explores the mediating roles of three respective types of internal control system (i.e., pre-employment screening, fraud prevention and fraud detection programs) in the relation between perceived investment in anti-fraud and overall evaluation of anti-fraud. This attempt can be highly valued because extant literature limits its focus of interest on internal accounting control system. Using a survey of 392 financial industry employees in South Korea, a three parallel mediator model is estimated. The current study shows that the perceived investment-overall evaluation of anti-fraud link is partially mediated by fraud prevention programs. This implies that focusing anti-fraud investment on fraud prevention programs rather than pre-employment screening or fraud detection programs will enhance respondents' overall evaluations of organizational effectiveness with respect to internally countering occupational fraud. Findings will serve as directions for the future anti-fraud investment in countering occupational fraud in the financial industry.

Key words: Countering Occupational Fraud, Financial Security Incident, Internal Control System, Anti-Fraud Investment, Fraud Prevention Program

* 경찰수사연구원 지능·경제범죄 교수요원, 제1저자

** 한남대학교 행정·경찰학부 조교수, 교신저자

I. 서론

1980-90년대 미국에서 발생한 저축대부조합 사태(Savings and Loan Debacle)는 금융기관에서 발생할 수 있는 최악의 화이트칼라 범죄의 전형이라고 평가받고 있다(Pontell, 2004; Black, 2005). 방만한 경영과 부정부패 등 비리로 파산한 미국 전역의 저축기관들(thrift institutions)을 구제하기 위해서 2021년까지 총 500조원이 넘는 천문학적인 세금이 투입될 것으로 추산되었다. 1987년과 1988년 두 해에만 11,000여개의 저축기관들이 업무상 횡령, 배임 등으로 인해 미국 법무부로부터 수사를 받는 처지가 되었고, 1989년 미국 회계감사원(General Accounting Office)은 저축기관들이 파산한 주요 원인이 임원진과 내부직원들에 의한 업무부정과 각종 불법행위라고 결론짓기에 이르렀다. 구체적으로, 저축대부조합의 임직원들은 회사의 돈을 마치 자신의 쌈짓돈처럼 여기고 호화 파티를 열거나 별장, 요트 등을 구입하는데 사용하였고, 수차례의 통정거래로 부동산 담보가액을 허위로 부풀려 대출한 돈을 흥청망청 사용하였으며, 직원들과 친인척들에게 과도한 중개 수수료를 지불하는 등 최극단의 모럴 해저드(moral hazard)를 보여주었다. 당시 미국에서는 이러한 저축대부조합 사태를 빗대어 ‘은행 강도를 하는 가장 좋은 방법은 은행을 소유하는 것(The best way to rob a bank is to own one)’이라는 책이 출판되기도 하였고, 집단적 횡령(collective embezzlement)이라는 말이 유행되기도 하였다(Calavita & Pontell, 1991).

그리고 우리나라의 사정도 미국과 크게 다르지 않았다. 2011년 부산저축은행을 비롯하여 10여개가 넘는 전국의 저축은행들이 부실경영과 프로젝트 파이낸싱(project financing) 실패로 영업정지를 당하게 되는 소위 저축은행 사태¹⁾가 그 일면이라고 할 수 있다. 프로젝트 파이낸싱이란 부동산 개발 등 대규모 자본을 필요로 하는 사업(project)의 수익성을 보고 담보나 신용 없이도 대출을 해주는 방식의, 주로 사회간접자본(Social Overhead Capital) 건설에 활용되어왔던 금융기법이나 우리나라에서는 변질되어 부동산 거품과 부실을 부추기는 원인으로 지목되고 있다(김태근외 1인, 금융사전).²⁾ ‘저축은행 사태는 10만 명이 피해를 본 26조원 금융사고’라는 한 기사³⁾에서 그 심각성을 쉽게 짐작할 수 있다. 이렇게 상호저축은행들이 부실화된 원인에는 2008년 미국발 금융위기로 인한 부동산 경기 침체라는 외부적 요인은 물론 금융기관 임직원들에 의한 횡령, 배임 등 업무부정 행위, 그리고 이러한 금융기

1) 예금보험공사에서 예금보장한도 5천 만 원을 기준으로 지급한 피해금액만 17조 원에 이르고 5천만 원을 초과하거나 후순위 채권으로 인해 피해를 보상받지 못한 금액도 1조 3천억 원에 이르는 등 저축은행의 주 이용고객이었던 도시 서민들의 가정을 풍비박산 나게 만든 사건이라고 평가받고 있다(민병두 국회의원, 금융위원회 감사리포트, 2012. 10. 24;

<http://badmin.net/100170060595?Redirect=Log&from=postView>) (최종방문: 2017. 8. 20).

2) <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=3570577&cid=58781&categoryId=58781>

3) 경향비즈, 2012. 10. 26. “저축은행 사태는 10만명이 피해를 본 26조원짜리 금융사고” (최종방문: 2017. 8. 14) (http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201210262120315&code=920301)

관을 감독해야 할 금융당국과 정치인들이 뇌물과 로비에 넘어가 감독을 소홀히 하거나 편의를 봐주는 등⁴⁾ ‘규제기관이 피감기관에 의해 포획되는 현상(regulatory capture)’이 나타났기 때문이라는 주장이 일반적이다(Hardy, 2006: 3-6).

이와 같이, 금융기관의 업무부정 행위는 비단 조직 내의 문제가 아니라 사회구성원 전체의 문제로 확산될 가능성이 높아 이를 방지하기 위한 집합적 노력이 절실한 시점이라고 할 수 있다. 오래 전부터 대다수 금융기관들이 업무부정 방지를 위한 각종 제도들의 마련에 주력해 왔고, 주로 영미학계에서 관련 투자 및 효과성에 대한 연구가 날로 부각되고 있는 것도 동일한 맥락에서 이해할 수 있겠다. 전술한 미국의 저축대부조합이나 우리나라의 저축은행 사태의 공통된 원인 역시 업무상 횡령, 배임, 배임수증재죄 등 이른바 업무부정 행위가 지목되고 있다는 점에서 금융기관들은 업무부정 방지를 위한 투자기조를 더욱 공고히 할 것으로 예상된다. 이러한 현실에 착안, 본 연구에서는 금융기관의 업무부정 방지를 위한 투자가 어떠한 유형의 프로그램과 연결이 될 경우에 해당 조직이 업무부정 방지에 효과적이라고 평가받을 수 있을지를 실증적으로 탐색해보고자 하였다. 구체적으로, ‘업무부정 방지투자 인식-전반적 업무부정 방지평가 인식’ 사이에 최근 실무에서 각광받고 있는 세 가지 내부통제제도라고 할 수 있는 ‘채용 전 심사, 예방위주, 적발위주 프로그램’을 매개요인으로 설정, 구조방정식(structural equation modeling) 모형을 추정하였다. 2016년 국내 금융기관 근로자 392명에게서 수집한 설문조사를 활용함으로써 향후 국내 금융기관들이 조직 내 업무부정 방지를 위한 자원 투입의 세부 방향성을 결정하는 데 일조할 것이라는 점에 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 업무부정과 금융사고

업무부정(occupational fraud)이란 자신의 직업을 이용, 고용주인 기업체나 조직체의 자산 혹은 자원을 절취, 횡령하거나 사적인 이익을 위해 오남용하는 일체의 행위를 말한다(Wells, 1997; ACFE, 2012: 6-7). 2006년 제정된 영국의 부정법률(Fraud Act)에서도 부정(fraud)의 유형을 1)허위표시(false representation), 2)부작위에 의한 기망(failing to disclose information), 3)지위남용(abuse of position)으로 구분하여 지위남용까지 행위태양에 포함시키고 있는데⁵⁾ 배임죄가 없는 영미권에서는 일반적으로 부정의 개념을 ‘사기’보다

4) KBS, 2012. 7. 6., “저축은행 비리, 이상득·정두언 구속영장 청구”
(<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=2499202>)

5) http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/35/pdfs/ukpga_20060035_en.pdf (최종방문: 2017. 8. 8.)

광의로 해석, 횡령이나 배임 등 경제범죄를 포함하여 사용하고 있다(Albrecht, Albrecht, Albrecht, & Zimbleman, 2015: 7). 사기가 기망에 의해 신뢰를 적극적으로 획득하여 범죄에 이른다면 배임이나 횡령은 이미 부여된 신뢰를 악용한다는 점에서 모두 신뢰 배반을 본질로 하는 화이트칼라 범죄의 일종으로 볼 수 있기 때문이다(Friedrich, 2009).

특히 업무부정은 직장에서 근로자에게 부여된 신뢰를 배신하는 직장범죄(occupational crime)인데 이는 일반 근로자뿐만 아니라 중간 관리자, 최상위 임원진 등 모든 구성원에 의해서 발생할 수 있다. 업무부정은 크게 세 가지 유형으로 구별된다. 첫 번째는 조직체의 자산을 절취·횡령·오용(asset misappropriation)하는 것으로 가장 많이 발생하는 유형이다. 두 번째는 업무관련 부패(corruption)로서 사적 이익을 얻기 위하여 업무 거래에 있어서 지위를 오남용(abuse of position)하여 부당한 영향력을 행사하는 것이다. 여기에는 이해충돌, 리베이트·향응의 수수·강요, 알선수증제 등이 포함되고 두 번째로 빈번하게 발생된다. 마지막 유형은 회계부정(financial statement fraud)으로서 조직체의 재무제표를 사실과 다르게 거짓으로 나타내는 것이다. 분식회계는 세 가지 유형 중 발생빈도는 가장 적게 나타나지만 피해금액은 가장 큰 것으로 나타나고 있다(Albrecht et al., 2015: 511-525).⁶⁾

특히 금융기관은 타인의 금전(other people's money)을 다루도록 회사나 고객으로부터 신뢰를 부여받은 곳이지만 '기회가 있으면 누구라도 도둑이 될 수 있다(Opportunity makes the thief)'는 기회 범죄이론의 입장(Felson & Clark, 1998)에서 업무부정의 위험이 가장 높은 산업분야로 간주되고 있다. 실제로 2010년부터 2014년 5년 동안 국내 3개 업종 금융기관(은행, 보험, 증권사)에서 발생한 업무상 횡령 발생건수는 총 361건이며 피해금액은 1,544억 원에 이른다는 통계는 매우 충격적이다(구경렬&이승우, 2016: 7). 1996년부터 격년 마다 한 번씩 전 세계 거의 모든 산업분야의 업무부정에 관한 보고서를 발표해오고 있는 국제공인 부정(사기) 조사관협회(Association of Certified Fraud Examiners, 이하 ACFE)의 보고서에 의하더라도 은행 및 금융서비스 업종(bank and financial service industry)에서 가장 많은 업무부정이 발생하고 있는 것으로 보고되고 있다(ACFE, 2012; 2014; 2016). 하지만 우리나라에서는 금융권에서 발생하는 이러한 업무부정 행위들에 대하여 '금융사고'라는 개념으로 더 잘 알려져 있다(정규중, 2007; 김완식, 2011; 박재영, 2014; 고영진, 2014).

금융사고란 금융기관 소속 임직원이나 소속 임직원 이외의 자가 금융업무와 관련하여 스스로 또는 타인으로부터 권유, 청탁 등을 받아 위법·부당한 행위를 함으로써 당해 금융기관 또는 금융거래자에게 손실을 초래하거나 금융질서를 문란하게 행위를 의미한다. 금융사고는 금전사고와 금융질서문란행위로 구분되는데 금전사고는 횡령·유용, 사기, 업무상 배임 및 도난·피탈 사고 등 금융회사 또는 금융거래자에게 금전적 손실을 초래하는 사고이며, 금융질서문란행위는 금융실명법 위반, 금품수수 등 금전적 손실은 없으나 금융관계법을

6) "5조원 회계사기... 전 대우조선해양 사장 징역 9년", 중앙일보, 2017. 7. 18.

(<http://news.joins.com/article/21766493>) (최종방문: 2017. 8. 9.)

위반하는 사고이다(금융감독원 금융FAQ, 금융사고의 정의).⁷⁾ 이를 업무부정의 개념과 종합해서 아래 [표1]과 같이 정리해보면 금융사고의 유형 중, 외부 범죄자에 의하여 절도, 강도나 사기당하는 경우처럼 금융기관이나 소속 임직원이 순수한 범죄 피해자가 되는 경우를 제외하고는 금융기관의 내부직원이 업무 중에 고의나 또는 과실에 의해 발생시키는 모든 금융사고의 유형을 업무부정의 개념으로 포섭할 수 있었다.

〈표 1〉 업무부정의 유형과 금융권 업무부정의 예시⁸⁾

업무부정 유형	개념	금융권 업무부정 (금융사고)의 예시
자산의 절취·횡령·오용 (Asset Misappropriation)	현금이나 재고자산의 절취·횡령·오용	고객 예탁금, 대출금, CD기 시재금 등 횡령 및 유용
	정보나 무형자산의 절취·횡령·오용	고객 정보의 절취 및 오용
	유가증권(Securities) 주식, 채권, 스톡옵션 등 유가증권을 절취·횡령·오용	고객의 채권, 유가증권 등 횡령 및 유용
업무관련 부패(Corruption)	이해충돌 (Conflict of interest)	실적 등을 위하여 차명계좌 개설 등 금융실명제법 위반, 사적 금전대차
	뇌물(Bribery)과 불법선물(Illegal gratuity)	금품·향응 등을 수수하고 대출이나 기타 금융거래에 부당한 영향, 편의제공
	강요·지위남용, 부당한 압력, 혹은 협박 (Extortion)	대출을 취급하는 과정에서 '차주(借主)의 의사에 반하여' 예·적금 등 금융상품의 가입을 강요 (일명 '격기') ⁹⁾
분식회계 (Financial Statement Fraud)	재무제표를 거짓으로 나타내거나 부적절하게 공시	자기자본비율(BIS 비율) 등 규제기관이 정한 건전성과 안정성 관련 재무비율을 맞추기 위하여 재무제표를 조작

7) 금융감독원 홈페이지(<http://m.fss.or.kr:8000/fss/board/boardDetail.do?idx=50000001201&page=2&bbsId=1207386918383&mId=M01040300000000&searchType=titleContent> (최종방문: 2017. 8. 18))

8) Albrecht과 동료들(2015)의 책에서 나오는 업무부정의 유형과 정규종(2007), 김완식(2011)에 나오는 금융사고의 유형을 종합하여 정리한 것임.

9) 김상민 국회의원의 보도 자료에 의하면 2011년부터 2015년 8월까지 약 5년간 우리나라 은행권에서 발생한 예금·보험 등 구속행위(일명 '격기') 적발건수는 3,200여건에 피해금액은 1천억 원에 이르는

이처럼 금융사고를 업무부정의 개념에 포섭하려고 하는 이유는 훨씬 오래 전부터 은행, 보험, 증권 등 금융산업을 발전시킨 영미권에서는 금융사고 대신에 업무부정(occupational fraud)이라는 개념을 사용하기 때문이다(Levi, 1988; Wells, 1997, ACFE, 1996). 사고는 교통사고처럼 반드시 고의에 의해서 발생하는 것이 아니라 과실이나 부주의 의해서도 누구라도 발생시킬 수 있기 때문에 불법대출 6조 원, 분식회계 3조 원 등 총 9조여 원에 이르는 저축은행의 매우 심각한 범죄행위¹⁰⁾까지도 ‘사고’¹¹⁾로 희석시켜 버리는 부작용이 있기 때문이다. 금융사고 대신 업무부정이라는 개념을 사용할 경우 다른 산업분야와 비교연구가 용이하고 금융 선진국들에서 오랜 역사와 경험을 통해서 발전해 온 업무부정 방지 프로그램들을 우리나라 실정에도 맞게 토착화할 수 있다는 장점이 있다.

2. 내부통제제도와 업무부정 방지

많은 학자들은 조직체에서 내부통제제도(Internal Control System)가 미약하거나 소홀한 것이 업무부정 행위가 발생하는 가장 큰 원인이라고 지적하고 하고 있다(Cressey, 1953; Rae & Subramaniam, 2008; Singleton & Singleton, 2010; Dorminey, Fleming, Kranacher, & Riley, 2012; Albrecht et al, 2015) 내부통제제도는 회사 자산의 효율적인 운영(operations), 신뢰할 수 있는 보고(reporting), 규칙과 법률 준수(compliance)와 관련된 목표들을 상당한 정도로 달성할 수 있도록 보장해 주는 절차로서 회사의 이사진과 경영, 인력 등에 의해 영향을 받는 것으로 정의된다(COSO, 2013).¹²⁾ 미국에서 초기의 내부통제는 경영과 회계통제만을 의미하였고, 준법통제(compliance)의 개념을 포함하지는 않았는데 1991년 연방양형가이드라인(federal sentencing guidelines)에서 법령준수 프로그램을 벌금의 감경 사유로서 규율한 이후 준법통제(compliance)까지 내부통제에 포함되었고, 그 후 이를 구축하는 회사가 증가하였다(고영진, 2014: 9). 특히 엔론, 월드콤 등 대형 회계부정 스캔들을 겪은 미국은 2002년 사베인스 옥슬리법(Sarbanes-Oxley Act)을 통과시켜 기업의 내부통제제도의 적절성을 공시하고 외부감사를 받도록 하였는데 우리나라도 2009년 주식회사의 외부감사에 관한 법률을 개정, 상장법인에 대하여는 내부회계 관리제도의 운영에 대하여 공시하고 적정성에 대하여 외부감사를 받도록 하였다.¹³⁾ 하지만 이는 업무부정 방지보다는

것으로 나타났다. (<https://m.blog.naver.com/v2030net/220475714549>) (최종방문: 2017. 8.21.)

10) 연합뉴스 2013. 5. 10, “부산저축은행 회장 파기환송심도 징역 12년” (최종방문: 2017. 8. 14)

(<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=001&oid=001&aid=0006252365&l>)

11) 이는 경찰 등 공공조직에도 해당한다. 경찰조직에서는 내부직원에게 의해서 발생하는 모든 비위행위를 ‘자체사고’라고 칭하는데 이중 음주운전 사고, 폭행, 성관련 비위 등을 제외한 경제범죄와 부패범죄는 업무부정의 개념으로 포섭할 수 있다.

12) <https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf> (최종방문: 2017. 8. 8.)

13) 주식회사의 외부감사에 관한 법률 제2조의2 [내부회계관리제도의 운영 등]

내부회계 관리제도에 초점을 맞춘 것이라는 점에서 한계가 있다고 할 수 있다.

흔히 일반인들은 기업들이 외부 회계감사를 받을 때 숨겨진 업무부정까지 적극적으로 탐지·적발되는 것으로 알고 있는데 이는 대표적인 잘못된 인식으로 이를 ‘감사기대격차(Audit Expectation Gap)’라고 한다(Lee, Ali & Bien, 2009). 외부 회계사들의 임무는 부정을 탐지·적발하는 것이 아니라 재무제표가 회계기준에 따라 적절하게 작성되었는지 의견을 표명하는 것이고 재무제표의 진실성까지 담보해주는 것은 아니다. 따라서 설령 외부감사에서 기업의 재무제표에 대해 ‘적정’ 의견¹⁴⁾을 냈다고 하더라도 재무제표에 부정(fraud)이 없다고 보증하는 것은 아니다(Albrecht et al., 2015: 155, 김동필, 2006: 40). 특히 조직체의 업무부정은 외부감사에 의해서 적발되는 경우는 3.3 퍼센트에 불과하고 오히려 제보나 불만(tips and complaints)들에 의해서 가장 많이 적발되는 것(43.3 퍼센트)으로 나타나고 있다(ACFE, 2012: 14). 이는 회계사들이 횡령이나 배임 등 화이트칼라 범죄에 대한 전문가가 아니기 때문에 회사의 사정을 잘 아는 내부직원들, 거래처나 고객들보다도 업무부정을 발견해 내는데 당연히 불리한 위치에 있을 수밖에 없기 때문이다(Albrecht et al., 2015: 155-156). 최근 대법원에서도 부산저축은행을 감사한 회계사들에 대해서 ‘정당한 절차만 따랐다면 무죄’라는 판결이 내려진 것에서 알 수 있듯이¹⁵⁾ 회계사들에게는 외부감사 중에 부정행위를 발견했을 때 이를 감사위원회에 보고할 의무가 규정되어 있고 내부 회계제도에 대한 운영 책임은 결국 회사의 대표자에게 있는 것으로 규정하고 있다.¹⁶⁾

이처럼 업무부정의 적발과 방지에 대해서는 일반인들의 상식과 다르게 전문직군의 영역에서 사실상 배제되어 있었다고 할 수 있는데 이를 극복하기 위해 발전한 학문이 포렌식 어카운팅(forensic accounting)이다. 포렌식 어카운팅이란 “부정(fraud)의 예방, 탐지, 증거수집, 인터뷰, 법정증언 등을 포함하는 종합적인 수사과정”라고 정의할 수 있다(Singleton and Singleton, 2010: 12). 또, 이러한 부정의 예방과 탐지를 목적으로 여러 단체들이 영미를 중심으로 생겨나게 되었는데 그 중에 대표적인 것이 바로 국제공인 부정(사기) 조사관협회(ACFE)이다. ACFE는 전 미국연방수사국(FBI) 수사요원이었던 조셉 웰스(Joseph Wells) 박사에 의해 1988년에 의해 창설된 민간단체로 전 세계에 8만 여명의 회원을 가지고 업무부정 방지 및 적발에 관한 실무, 교육 및 연구개발 활동 등을 적극적으로 펼치고 있는 단체다. ACFE는 1996년부터 격년마다 한 번씩 전 세계에서 발생한 업무부정에 관한 보고서(Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse)를 발간해 오고 있는데 이 보고서에는 산업·지역별 피해금액, 가해자 프로필(perpetrator profile), 그리고 업무부정을

14) 감사보고서에 회사의 외부감사인인 재무제표에 대한 의견을 표명하게 되는데 감사의견에는 ‘적정’, ‘한정’, ‘부적정’, ‘의견거절’의 네 가지 종류가 있다.

15) 한국경제, 2015. 9. 15. “기업부정 적발 못한 회계사, 정당한 절차 따랐다면 무죄”

(<http://land.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2015091553201>) (최종방문: 2017. 8. 15.)

16) 주식회사의 외부감사에 관한 법률 제10조 [부정행위 등의 보고], 동법 제2조의2 [내부회계 관리제도의 운영 등]

예방하고 적발하기 위한 부정방지 통제제도(anti-fraud controls) 등에 대해서 기술하고 있다(이기열, 2009).¹⁷⁾

3. 부정방지 통제제도의 유형

부정방지 통제제도(anti-fraud controls)들은 내부통제제도의 일종으로서 자산의 보호, 업무관련 부패와 분식회계의 방지에 초점을 맞춘 제도라고 정의할 수 있는데(ACFE, 2012; 2014; 2016, 고영진, 2014: 21) 범죄기회 제거를 통한 상황적 범죄예방론(situational crime prevention)과 처벌의 확실성·엄중성 증대를 통한 합리적 선택(억제)이론에 근거를 두고 있다(Tunley et al., 2017; Dorminey et al., 2010). 부정방지 통제제도들은 여러 기준에 따라 다르게 분류할 수 있지만 예방제도(prevention program)와 적발제도(detection program)로 나누는 것이 가장 일반적인 방법이다(Albrecht et al., 2015; ACFE, 2015; Christ et al., 2012, Giles, 2012, Singleton & Singleton, 2010). 예방제도는 문제가 발생하기 전에 억제시키는 것(Romney and Steinbart, 2009: 200)인데 특히 업무부정 행위를 예방하지 못할 경우 회사를 망하게 할 수도 있다. 예를 들어 1762년 설립되어 230여년의 오랜 역사를 자랑하던 영국의 Barings Bank는 내부직원이었던 닉 리슨(Nick Leeson) 한 사람의 무리한 파생상품 투자와 부정행위를 막지 못한 결과 1995년 한 순간에 파산하게 되는 비운을 맞게 되었다(Greener, 2006).¹⁸⁾ 따라서 예방제도에는 권한을 한 사람에게 집중하지 않기 위한 업무분장제도(segregation of duty)와 권한의 한계를 정하고 그 이상에 대하여는 반드시 인증을 받게 하는 승인제도(authorization)가 가장 전통적이다(Albrecht et al., 2015: 119). 또, 회사의 부정방지 정책 선언문(anti-fraud policy statement)과 전 직원에게 실시되는 업무부정 예방교육(anti-fraud education) 등도 예방제도에 해당한다(ACFE, 2012).

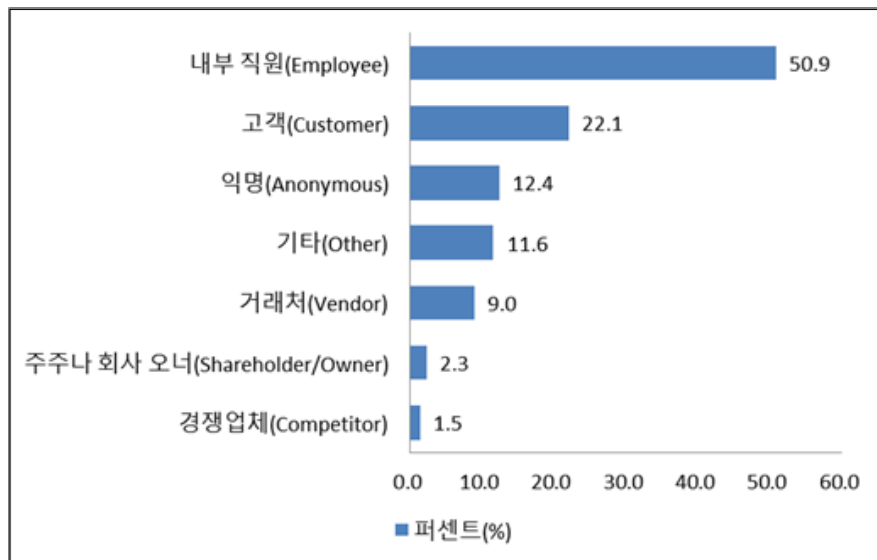
적발제도는 발생한 문제를 사후에 발견하는 것이다 (Romney and Steinbart, 2009: 200). 업무부정행위는 본질상 은밀히 진행되고 숨겨져 있기 때문에 사전에 모든 부정행위를 예방하기는 매우 어렵다. ACFE의 보고서에 의하면 업무부정 행위 한 건당 평균 18개월 정도의 적발기간이 소요되고 조기에 발견된 업무부정 행위일수록 피해금액이 적은 것으로 나타나고 있다(ACFE, 2016: 4). 적발제도에는 익명의 신고채널(anonymous hotline)과 제보자 포상제도(reward for whistle-blower) 등 내부신고 프로그램이 가장 대표적이다(Trevino & Victor, 1992). 전술한 바와 같이 업무부정 행위는 제보(tips)에 의해 가장 많이 적발되는 것으로 나타나고 있는데 이중에서도 [그림1]과 같이 내부직원이나 고객에 의한 제보가 73 퍼센트나 차지하고 있다(ACFE, 2012: 16). 따라서 이러한 부정방지 신고를 확대, 적발의 확률을 높이기 위해 기업들은 인터넷, 전화 등 여러 가지 신고채널을 도입하고 포상금을 지급하

17) <http://www.acfe.com/> (최종방문: 2017. 8. 18)

18) 1999년 Rogue Trader라는 제목의 영화로 개봉되기도 하였다.

는 등 내부신고 제도 활성화를 위해서 노력하고 있다(Johansson & Carey, 2016).

[그림1] 제보의 원천(Source of Tips)¹⁹⁾



채용전 심사제도(pre-employment screening)는 예방제도의 일종이라고 볼 수 있으나 다른 업무부정 방지제도들과는 달리 시간적으로 선행하여 독립적으로 이루어진다는 점에서 구분된다고 할 수 있다. 부정직한 근로자로 인해 업무부정이 발생하는 것을 미연에 없애기 위해서 기업체에서는 신입직원을 채용할 때부터 윤리적으로 문제가 없는 사람을 선발하는 것이 매우 중요하다. 다른 기업에서 한 번 업무부정 행위를 저지르고 해고되었던 직원이 그 사실을 숨기고 다른 직장에 채용되어 업무부정 행위를 또 다시 범하는 경우가 종종 있는데 이는 채용 전 심사가 제대로 이루어지지 않았기 때문이다. 특히 어떤 사람들은 처음부터 학력, 자격증이나 기타 이력 등을 허위로 표시하여 취직하는 경우가 있는데 이러한 사람들은 직장에 다니면서도 계속해서 부정직한 행위를 할 가능성이 높다. 또 채용 전부터 채무과다 등으로 인하여 신용불량인 경우는 취직 후 금전적인 유혹이나 압력에 굴복할 가능성이 있기 때문에 채용 전 신용도 조회도 매우 중요하다(Albrecht et al., 2015: 107-116).

4. 부정방지 통제제도에 대한 투자

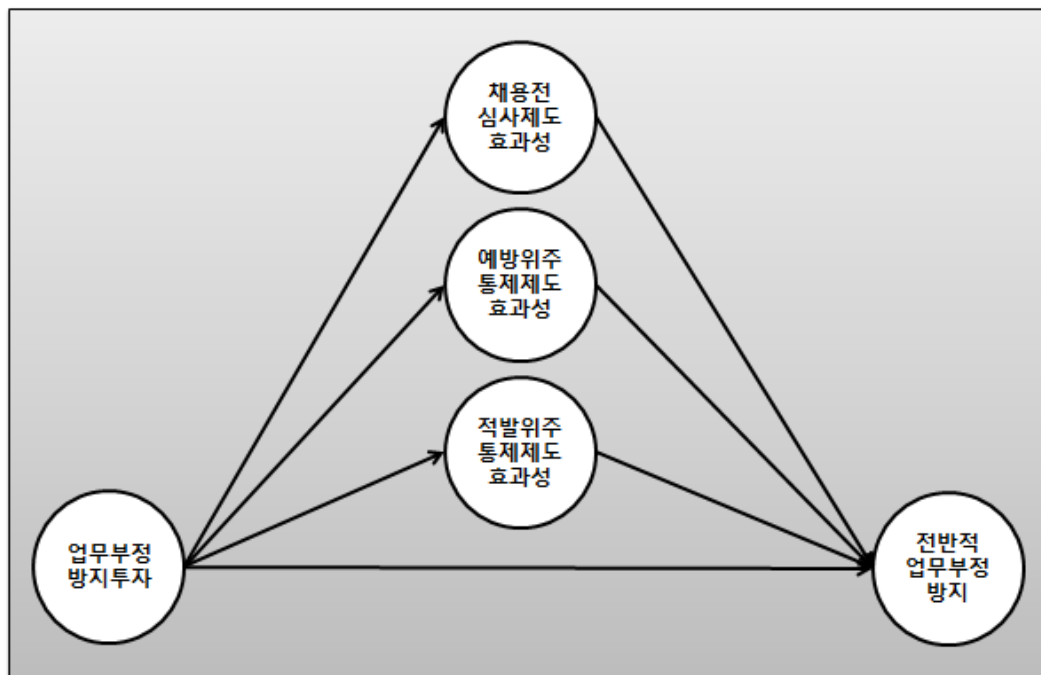
업무부정 발생 시 평균 피해금액은 약 2억 원 정도로 추산되고 있는데 특히 중소기업의

19) ACFE, *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2012 Global Fraud Survey*, 16 쪽에서 인용

연매출 규모에 비교하여 볼 때 업무부정은 대기업보다도 중소기업에 더 심각한 타격을 입히게 된다(ACFE, 2016: 4). 하지만 대기업들에 비하여 중소기업들은 업무부정 방지에 투자할 자원 역시 매우 부족한 것이 사실이다. 예를 들어 대기업들은 전문 포렌식 어카운팅 팀(forensic accounting team)을 고용하거나 전산화된 상시감시 프로그램(computerized constant monitoring program) 등에 투자할 수 있지만 우리나라 산업체의 대부분을 차지하는 중소기업에서는 업무부정 방지에 대한 투자여력 뿐만 아니라 심각성에 대한 인식조차 부족한 것이 현실이다(Bussmann & Werle, 2006; ACFE, 2012) 따라서 어떤 업무부정 방지제도들의 비용대비 효과성(cost-effectiveness)을 연구하는 것은 이러한 기업들의 현실을 감안할 때 아주 시의적절한 연구라고 판단된다.

다른 나라의 연구를 살펴보면 업무부정 방지제도들을 더 많이 가지고 있는 기업들일수록 업무부정 행위들을 더 많이 적발하여 피해를 조기에 예방하는 것으로 나타나고 있다(Holtfreter, 2005; ACFE, 2012, 2014, 2016). 우리나라에서는 내부회계 관리제도에 투입된 인력이 많으면 많을수록 기업의 이익의 질(earning quality)이 좋아지는 것을 실증적으로 확인한 연구가 있다(이준일, 2013). 다시 말하면 내부 회계관리제도에 대한 인적 투자가 늘 어날수록 외상매출금이나 재량적 발생액으로 기업의 수익이 구성되기 보다는 기업에 들어오는 실질적인 현금흐름이 좋아진다고 해석할 수 있다. 하지만 업무부정 방지의 중요성에도

[그림 2] 분석모형의 경로별 가설



주: 잠재변수는 원, 관측변수는 네모로 도식화; 실선(—)인 화살표는 양의 효과를 의미

불구하고 아직까지 국내외에서는 부정방지 통제제도들의 투자 효과성에 대한 선행연구들은 거의 찾아볼 수가 없다. 특히, 적발과 예방 시스템이 부패행위(corruption)를 감소시킬 수 있다는 연구(Hanna et al., 2011)는 있었지만 금융권에서 발생하는 부정부패행위(fraud and corruption)를 대상으로 한 실증연구와 방법론상 구조방정식 모형을 이용한 연구는 많이 없었다는 점에서 기존의 연구와는 차별된다. 또, 우리 연구는 국내에서는 최초로 업무부정 방지제도들을 채용전 심사제도, 예방위주 프로그램, 적발위주 프로그램 세 가지로 나누어 이러한 제도들에 대한 투자인식이 금융기관 종사자들의 전반적인 업무부정 방지평가에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다.

문헌분석을 통해 도출된 개별 가설들은 아래 분석모형에 구체화하였다. 해당 모형에 포함된 이론변수들 사이의 관계는 모두 그 효과의 방향성을 양으로 특정하여 실선인 화살표로 표시하였으며, 이해도를 제고하기 위하여 공분산 및 통제변수들은 분석모형에서 제외하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료와 표본

이 연구의 분석에는 여섯 가지 유형의 금융회사들²⁰⁾에 재직 중인 금융산업 종사자들을 대상으로 실시한 ‘업무부정 위험에 대한 인식조사’가 활용되었다. 최초 설문조사 대상은 2016년 3월 한국거래소(구 증권거래소)가 주최한 연례 자금세탁 방지교육 참가자 500여명이었다. 당시 해당 교육생들에게 응답 가능한 웹사이트 주소를 공지하고 대략 30여 일 동안 자유롭게 설문조사에 참여하도록 공지한 바, 최종 392명을 분석표본에 표집할 수 있었다.

연구표본은 개인적 특성뿐만 아니라 조직적 특성 역시 지니고 있었다. 우선 포획된 금융 기업들의 개황을 살펴보면, 대략 68%가 중·소 인력규모였고, 82%가 업무부정 전담부서를 운용 중이었으며, 대략 48%의 기업들을 제2금융권으로 분류할 수 있었다. 구체적으로, 해당 기업들을 은행업유형1부터 은행업유형6이라고 임의적으로 구분할 때, 각각 유형에 따른 순서대로 45%, 7%, 20%, 8%, 15%, 5%의 비율로 표본에 아우를 수 있었다. 다음으로 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성이 62%, 상위직 이상의 상위 직급이 15%, 고졸 이하의 교육수준이 10.13%, 그리고 나이는 평균 30대 내지 40대였다. 덧붙여, 분석에 사용

20) 유형별 세부내용은 동종 산업 종사자들에게 민감한 정보일 수 있으므로 이 연구에서는 각각의 은행업 유형을 비밀로 처리하였는데, 해당 6개 유형에는 은행법상 금융기관(시중은행, 지방은행)뿐만 아니라 여타 법률이 규율하는 네 가지 비은행 예금취급기관(저축은행, 새마을금고, 신협, 지역 농축협) 역시 은행업 유사기관으로 분류하여 표본에 산입하였다.

된 개별 항목들은 전부 결측치를 포함하지 않았다.

2. 변수

분석모형의 구조부분은 총 5개의 잠재변수로 구성되었는데, 이 중 1개가 외생변수, 3개가 내생매개변수, 나머지 1개가 내생변수인 이른바 ‘매개요인이 3개인 매개모형’(three parallel mediator model)이었다. 우선 내생변수인 ‘전반적 업무부정 방지평가’ 인식은 2개의 5점 리커트(Likert) 척도(1 = 매우 부족, 5 = 매우 우수) 문항들을 예측하였다. 구체적으로, 응답자가 속한 금융기업이 “전반적으로 업무부정 방지에 효과적이다.”라는 예방 차원(Mean = 3.66, Std. Deviation = .962)과 “전반적으로 업무부정 행위자들이 적발될 확률이 높다.”라는 적발 차원(Mean = 3.66, Std. Deviation = .998)에 관한 항목들이었다(KPMG, 2009). 개별 문항은 모두 정상성(normality)을 어기지 않았다(West, Finch, & Curran, 1996).

외생변수는 ‘업무부정 방지투자’(anti-fraud investment) 인식으로 구체화하였는데, 2개의 5점 리커트 척도(1 = 매우 동의하지 않음, 5 = 매우 동의함) 문항들로 구성되었다. 각각 응답자가 재직 중인 회사에서 “업무부정 방지를 위해 배정 및 투입되는 예산은 적절하다.”라는 금전적 투자 차원(Mean = 3.06, Std. Deviation = .994)과 “업무부정 방지를 위해 배정 및 투입되는 인력은 적절하다.”라는 인적 투자 차원(Mean = 3.03, Std. Deviation = 1.01)이 투영되었다(Button and Gee, 2013). 개별 문항의 정상성은 위배되지 않았다.

세 가지 내생매개변수들은 국내 금융기업들이 시행 중인 업무부정 방지를 위한 주요 프로그램들에 대한 효과성 인식을 구체화하고자 하였는데, 그 중 첫 번째는 ‘채용 전 심사제도(pre-employment screening)의 효과성’ 인식이었다. 해당 잠재변수는 3개의 5점 리커트 항목(1 = 매우 비효과적, 5 = 매우 효과적)들을 설명하도록 설계되었다(Cronbach's α = .799). 구체적으로, “채용 전 범죄경력(전과) 조회”(Mean = 3.81, Std. Deviation = 1.02), “채용 전 신용도(credit) 조회”(Mean = 3.69, Std. Deviation = 1.02), “채용 전 자격증 진위 조회”(Mean = 3.53, Std. Deviation = 1.03)가 포함되었다(Giles, 2012). 해당 항목들은 모두 정상분포를 따랐으며, 주성분분석(principal component analysis) 결과 하나의 성분으로 성공적으로 적재되었다.

또 다른 내생매개변수인 ‘예방위주의 부정방지제도(fraud-prevention program)에 대한 효과성’ 인식은 5개의 5점 리커트 척도(1 = 매우 비효과적, 5 = 매우 효과적) 항목들을 설명하도록 특정하였다(Cronbach's α = .813). 구체적으로, “업무분리제도(segregation of duties)”(Mean = 3.82, Std. Deviation = .937), “업무승인제도(authorizations)”(Mean = 3.73, Std. Deviation = 1.03), “업무부정 방지정책 선언문(anti-fraud policy statement)”(Mean = 3.26, Std. Deviation = 1.07), “관리직에 의한 내부통제제도 점검(management review of internal control)”(Mean = 3.82, Std. Deviation = .95), “업무부정 방지 인식 및 예방 교육

(anti-fraud awareness and prevention education)”(Mean = 3.72, Std. Deviation = .10)이 포함되었다(Giles, 2012). 이상 다섯 가지 항목들은 모두 정상분포를 따랐으며, 주성분분석에서 역시 특이한 문제점을 발견하지 못하였다.

나머지 하나의 내생매개변수는 ‘적발위주의 부정방지제도(fraud-detection programs)에 대한 효과성’ 인식으로 3개의 5점 리커트 항목(1 = 매우 비효과적, 5 = 매우 효과적)들을 사용하였다(Cronbach’s α = .818). 상술하자면, “위반자 신고 채널(hot line)”(Mean = 3.51, Std. Deviation = 1.03), “내부신고자 포상제도(reward for whistle-blowers)”(Mean = 3.32, Std. Deviation = 1.03), 그리고 “직원 상담제도(employee counselling program)”(Mean = 3.50, Std. Deviation = 1.07)가 그것이었다(Giles, 2012). 이상 세 가지 항목들 역시 정상성 검사 및 주성분분석을 무사히 통과하였다.

분석모형에 고려된 통제변인은 크게 조직적 특성과 개인적 특성으로 구분할 수 있었다. 전자의 유형에 포함되는 변인들로는 ‘기업의 인력규모’(1 = 중·소규모, 0 = 대규모; Mean = .68), ‘업무부정 전담부서 유무’(1 = 있음, 0 = 없음; Mean = .82), ‘제2금융권 여부’(1 = 제2금융권, 0 = 제1금융권; Mean = .48)가 있었다. 또한 총 여섯 가지 유형의 금융기업 중 ‘은행업유형6’을 준거집단(reference group)으로 지정하여, 최종적으로 ‘은행업유형1’(= 1, 비은행업유형1 = 0; Mean = .45), ‘은행업유형2’(= 1, 비은행업유형2 = 0; Mean = .07), ‘은행업유형3’(= 1, 비은행업유형3 = 0; Mean = .20), ‘은행업유형4’(= 1, 비은행업유형4 = 0; Mean = .08), ‘은행업유형5’(= 1, 비은행업유형5 = 0; Mean = .15)가 분석모형에 포함되었다. 한편, 개인적 특성으로는 ‘성별’(1 = 남성, 0 = 여성; Mean = .62), ‘직급’(1 = 상위 관리자/임원진과 같은 상위직급, 0 = 계약직/평사원/중간관리자와 같은 하위직급; Mean = .15), ‘교육수준’(1 = 중학교 이하/고등학교 졸업과 같은 낮은 교육수준, 0 = 전문대/4년제 대학교/대학원 이상과 같은 높은 교육수준; Mean = .10), ‘나이’(1 = 20대, 2 = 30대, 3 = 40대, 4 = 50대, 5 = 60대; Mean = 2.66)가 통계분석에 활용되었다.

IV. 분석결과

1. 측정모형

본 연구에서 구조방정식(structural equation modeling; SEM) 모형은 Mplus 7.0 프로그램으로 분석하였는데(Muthén & Muthén, 1998-2012), 구조모형(structural model)으로 넘

어가기 전에 예비적으로 측정모형(measurement model)을 추정하였다(Schumacker & Lomax, 2010). 다섯 가지 잠재변수들인 업무부정 방지투자, 채용 전 심사제도 효과성, 예방위주 프로그램 효과성, 적발위주 프로그램 효과성, 전반적 업무부정 방지평가 각각에 관한 인식은 연구표본을 성공적으로 설명하고 있었다(RMSEA = .058; CFI = .960; TLI = .947; SRMR = .037). 개별 잠재변수가 예측하는 항목별 표준화요인계수(standardized factor coefficients)는 최소 .577부터 최대 .948의 범위에 형성되었는데 전부 통계적으로 유의미하였다($p < .001$). 해당 항목들의 R-Square 값 역시 최소 .336부터 최대 .899까지 분포되어 있어($p < .001$), 국내·외 유사 선행연구의 기준에 비추어 수락할 정도가 된다고 판단하였다.

상관관계분석 결과, 전술한 다섯 가지 잠재변수들 사이에서는 모두 검토한 문헌의 예상대로 정적(+)인 상관관계가 확인되었다. 우선 구조모형에서 외생변수의 역할을 수행할 업무부정 방지투자 인식은 내생매개변수의 역할을 수행할 채용 전 심사제도 효과성, 예방위주 프로그램 효과성, 적발위주 프로그램 효과성과 각각 .242, .378, .372의 양적인 상관관계를 보였으며, 이러한 세 가지 잠재변수들은 내생변수의 역할을 수행할 전반적 업무부정 방지평가 인식과 각각 순서대로 .363, .602, .426의 양적 상관관계를 보였다. 나아가 외생변수 역할의 업무부정 방지투자 인식과 내생변수 역할의 전반적 업무부정 방지평가 인식 간 상관관계는 .490으로 확인되었다.

[표 2] 잠재변수 간 상관관계 분석($n = 392$)

	OEAF	AFI	PES	FPP	FDP
전반적 업무부정 방지 (OEAF)	1.000				
업무부정 방지투자 (AFI)	.490***	1.000			
채용 전 심사제도 (PES)	.363***	.242***	1.000		
예방위주 프로그램 (FPP)	.602***	.378***	.602***	1.000	
적발위주 프로그램 (FDP)	.426***	.372***	.494***	.698***	1.000

주: *** $p < .001$

내생매개변수의 역할을 수행할 세 가지 잠재변수들 중 특히 예방위주 프로그램 효과성과 적발위주 프로그램 효과성 사이에서 가장 높은 양적 상관관계치(.698)를 발견하였으나, Byrne(2012)의 관점에서 우려할만한 수준의 공선성(collinearity) 문제는 아니었다. 그럼에도 불구하고, 모형적합도 비교 및 chi-square 차이 검증을 기반으로 복수의 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis; EFA) 해결책들을 비교분석하여 독자의 보편적인 우려를 불식시키고자 하였다. 분석 결과, 연구모형에서 내생매개변수 역할을 수행할 세 가지 잠재변수들의 설계 적정성을 재확인할 수 있었다.

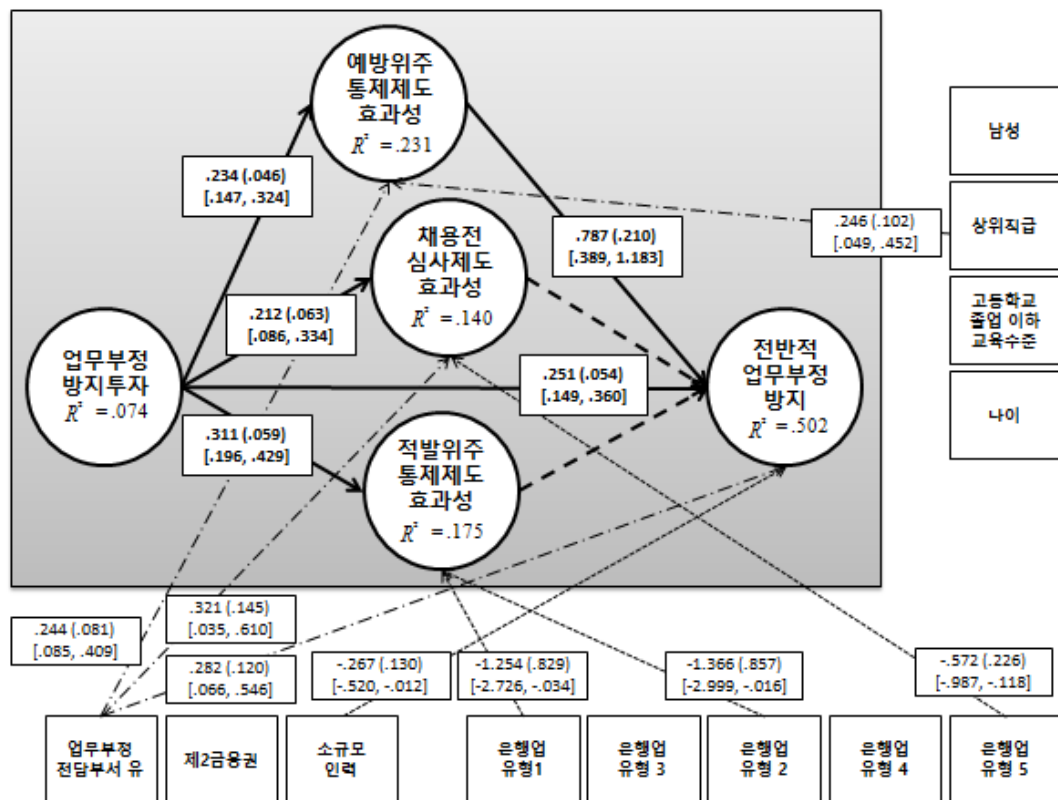
2. 구조모형

구조모형은 ‘업무부정 방지투자-전반적 업무부정 방지평가’ 사이의 직접효과 경로와 함께 ‘업무부정 방지투자-채용 전 심사제도 효과성-전반적 업무부정 방지평가,’ ‘업무부정 방지투자-예방위주 프로그램 효과성-전반적 업무부정 방지평가,’ ‘업무부정 방지투자-적발위주 프로그램 효과성-전반적 업무부정 방지평가’를 연결하는 3개의 개별간접효과 경로들을 하나의 모형에서 추정하였다. bias-corrected(BC) 부트스트래핑(bootstrapping) 기법을 분석에 도입, 2,000개의 부트스트랩(bootstrap) 표본을 복원 추출하여 매개효과 자체의 정상성 위배 우려 및 소규모 표본으로 인해 발생할 개연성이 높은 1종 오류를 고려하였다(심희섭·노성훈, 2015; Preacher & Hayes, 2008; Shim, Jo, & Hoover, 2015). 응답자의 개별 관측치가 여섯 가지 금융기업 유형에 내포될 것이라는 자료의 비독립성 우려는 더미코딩(dummy coding)을 통한 고정효과모형(fixed effects model) 추정을 통해 극복하고자 하였다.

연구모형은 수락할 만한 모형적합도지수(RMSEA = .044, CFI = .945, TLI = .923, SRMR = .032)를 산출하여 표본을 성공적으로 설명하였음을 보여주었다. 내생변수인 전반적 업무부정 방지에 관한 평가 인식에 대한 모형의 분산 설명력은 50.2%에 이르렀다. 다섯 가지 잠재변수들로 설계된 이 연구의 관심 구조부분 분석결과를 살펴보면, 외생변수인 업무부정 방지투자 인식에서 내생변수인 전반적 업무부정 방지평가 인식에 이르는 4개의 개별 경로들 중 직접효과 경로(업무부정 방지투자-전반적 업무부정 방지평가) 및 예방위주 프로그램 인식을 거치는 간접효과 경로(업무부정 방지투자-예방위주 프로그램 효과성-전반적 업무부정 방지평가) 총 2개만 유의미하였다. 이 중 전자는 응답자가 업무부정 방지투자가 잘 이루어지고 있다고 인식할수록 전반적 업무부정 방지평가에 대한 인식도 높았다고 해석할 수 있겠다(BC 95% CI = [.149, .360]). 한편 후자는 응답자의 업무부정 방지투자 인식이 높을수록 예방위주 프로그램의 효과성이 높다고 인식하였고(BC 95% CI = [.147, .324]), 이처럼 높아진 예방위주 프로그램 효과성 인식은 응답자가 전반적으로 업무부정 방지가 잘 이루어지고 있다고 평가 인식하도록 만들었다(BC 95% CI = [.389, 1.183])는 해석이 가능하다. 반면 채용 전 심사제도 및 적발위주 프로그램 각각에 대한 효과성 인식은 업무부정 방

지투자 인식과 전반적 업무부정 방지 인식 사이를 온전하게 간접적으로 연결하지는 못한 것으로 확인되었다. 덧붙여, 내생변수인 전반적 업무부정 방지평가 인식에 영향을 미친 통제변수를 확인하면, 업무부정 전담부서가 마련된 회사에 재직할수록 상대적으로 전반적 업무부정 방지평가 인식이 높았으나(BC 95% CI = [.066, .546]), 인력이 소규모인 기업이라면 상대적으로 전반적 업무부정 방지평가 인식이 낮았다(BC 95% CI = [-.520, -.012])는 점을 확인할 수 있었다.

[그림 3] 구조모형 분석(n = 392)



주: 잠재변수는 원, 관측변수는 네모로 도식화; BC(bias-corrected) 95% 신뢰구간(confidence interval; CI)이 영가설을 포함하지 않을 때, 즉, .05 수준에서 유의미한 경우들만 각각 비표준 추정치, 표준오차(소괄호), 그리고 BC 95% CI(대괄호)를 보고; 음영처리한 상자 안의 실선(—)은 유의미한 효과, 점선(---)은 무의미한 효과를 표기하였고, 상자 밖 양의 유의미한 효과는 ‘-·-·-’로, 음의 유의미한 효과는 ‘-·-·-’로 표기

전술한 대로라면, 분석모형은 ‘업무부정 방지투자-전반적 업무부정 방지평가’의 직접효과 경로와 ‘업무부정 방지투자-예방위주 프로그램 효과성-전반적 업무부정 방지평가’를 연결하는 한 가지 간접효과 경로가 동시에 유의미한 부분매개(partial mediation) 관계를 보였다고

할 수 있다. 그러나 이러한 징후(sign)를 통한 추정을 검증 수준에서 결론짓기 위해서는 아래와 같은 추가 분석을 수행할 필요가 있었다. 분석 결과, 총 4개의 효과경로들 중 오로지 전술한 직접효과(BC 95% CI = [.149, .360])와 단일 간접효과(BC 95% CI = [.086, .304])만이 통계적 유의미성에 도달하여 해당 추정이 틀리지 않았음을 통계적으로 검증할 수 있었다.

[표 3] 직접효과 및 개별 간접효과의 유의성 검증 (n = 392)

모수	b	SE	BC 95% CI
직접효과			
업무부정 방지투자 인식 → 전반적 업무부정 방지 인식	.251 a	.054	[.149, .360]
간접효과			
업무부정 방지투자 인식 → 채용 전 심사제도 효과성 인식 → 전반적 업무부정 방지 인식	-.003	.021	[-.042, .040]
업무부정 방지투자 인식 → 예방위주 프로그램 효과성 인식 → 전반적 업무부정 방지 인식	.184 a	.059	[.086, .304]
업무부정 방지투자 인식 → 적발위주 프로그램 효과성 인식 → 전반적 업무부정 방지 인식	-.021	.040	[-.102, .054]

주: a = 95% 신뢰구간이 영가설 불포함 시, 즉 .05 수준에서 유의미한 경우; b = 비표준추정치, SE = 표준오차, BC 95% CI = BC(bias-corrected) 95% 신뢰구간

V. 논의 및 결론

전 세계 실물경제에 장기간 먹구름을 드리웠던 2008-2009년 미국의 서브프라임 모기지 사태(sub-prime mortgage crisis)는 금융권과 감독당국의 부정부패, 그리고 투기로 쉽게 돈

을 벌려는 인간의 탐욕이 만들어낸 합작품으로 평가받고 있다(Friedrich, 2009). 현대 물질 만능주의 사회에서 수단과 방법을 가리지 않고 부와 성공을 이루려는 경쟁의 문화(culture of competition)와 타인보다 더 고급스러운 사치품을 소유하고 싶은 인간의 본성(luxury fever)이 존재하는 한 누구도 그러한 화이트칼라 범죄의 유혹으로부터 자유로울 수 없을 것이다(Coleman, 1987; Frank, 1999). 특히 금융산업에서 발생하는 업무부정 행위는 한 기업을 순식간에 도산시킬 수 있을 뿐만 아니라 고객예금의 대량인출사태(bank run), 나아가 투자자가 필요한 곳에 대출이 되지 않는 신용경색(credit crunch)까지 불러일으켜 국가의 경제 성장을 저해하는 막심한 피해를 불러일으킬 수 있다.

최근 수행된 국내 선행연구들은 금융권에서 발생하는 업무부정 행위를 막기 위한 해결책으로 내부통제제도의 개선 및 강화를 제시하고 있다(정규종, 2007; 김완식, 2011; 박재영, 2014; 고영진, 2014). 그러나 ‘금융사고’라는 개념적 틀 내에서 제반 논의가 이루어지다보니 내부회계 관리제도의 측면에 초점을 둔 제한적인 내부통제제도들에 대한 투자에만 관심을 두고 영미 금융선진국에서 발달한 자산보호 제도들은 간과될 수밖에 없었던 한계가 있었다. 또한 그간 선행연구에서는 내부통제제도를 세분화하지 못함으로써 그 효과 자체가 통계적으로 부정되는 경우도 없지 않았다(Yezer, 2015). 다시 말해, 본질적으로 내부통제제도는 단순히 기업의 업무부정 행위를 사전에 줄이는 부적(-)인 억제효과뿐만 아니라 업무부정 행위를 사후에 발견하는 정적(+)인 적발효과 역시 동시에 가질 수 있으므로, 이와 같은 상호 배타적인 효과를 분석모형에서 구분할 필요가 있는 것이다. 이러한 문헌의 한계를 극복하기 위하여 본 연구는 금융사고를 화이트칼라 범죄의 일종인 업무부정 행위로 간주함과 동시에 세 가지 유형의 자산보호 제도상 방지대책들(채용 전 심사, 예방위주 방지, 적발위주 방지 프로그램)을 위한 투자인식이 해당 조직의 전반적 업무부정 방지 평가인식에 직·간접적으로 어떠한 실효성이 있는지를 실증적으로 탐구해보았다.

매개요인이 3개인 매개모형을 분석한 결과, 직접효과 경로와 하나의 개별간접효과 경로가 통계적으로 유의미한, 이른바 부분매개(partial mediation) 관계를 확인할 수 있었다. 구체적으로, 응답자가 재직 중인 금융기관이 업무부정 방지를 위한 투자를 많이 하고 있다고 인식할수록 전반적인 업무부정 방지 평가인식이 직접적으로 강화되었을 뿐만 아니라 해당 투자 인식은 세 가지 내부통제제도 중 예방위주 프로그램의 효과성 인식을 높인 후 뒤를 이어 전반적 업무부정 방지 평가인식을 간접적으로 높이기도 하였다. 다시 말해, 가장 기본적인 예방제도인 업무분장 및 업무승인 제도를 충실히 이행하고 내부통제제도를 적절히 점검하며 예방교육과 부정방지 행동강령을 이행하는 것들의 효과성 인식만으로도 업무부정 방지에 대한 조직구성원의 평가인식이 높아진 것이다. 이러한 예방위주 프로그램들은 특별한 추가 비용투자 없이도 즉시 이행이 가능하다는 점에서 매우 효율적이라고 할 수 있으며(ACFE, 2012), 산업체 보안수준 향상은 고액의 첨단시스템 투자가 아니라 기본적인 원칙에 충실하도록 만드는 저렴한 투자로도 쉽게 달성할 수 있다는 점을 보여준다(Gill, 1994). 우

리의 분석 결과와 유사하게, Christ와 동료들(2016)은 내부통제제도를 예방통제와 적발통제로 나누고 근로자들의 성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 예방통제가 적발통제보다 근로자들의 성과를 향상시킨다는 연구결과를 얻었다. 그 원인으로 예방통제는 근로자들에게 즉시 피드백이 이루어지는 반면 적발통제는 시간적 간격을 두고 피드백이 이루어진다는 점에서 피드백의 적시성(feedback timeliness)이 근로자들의 성과에 중요한 역할을 한다고 결론지었다(Christ et al., 2012: 18-19).

채용 전 심사제도와 적발위주 프로그램 각각의 효과성 인식은 업무부정 방지 투자인식과 전반적 업무부정 방지 평가인식 사이에서 매개요인의 역할을 수행하지 못하였으며, 이에 대해서는 추가 논의가 필요하다. 먼저 우리 연구에서 적발위주 프로그램은 내부신고제도 위주로 구성되어 있음을 주목하여야 한다. 물론 최근 미국과 호주에서 행해진 내부신고제도에 관한 연구에 의하면 내부신고제를 운영하는 기업체들이 이를 운영하지 않고 있는 기업들보다 더 많은 부정행위를 적발해내며 평균 피해금액도 더 적은 것으로 나타나고 있다(ACFE 2016, Johansson & Carey, 2016). 하지만 우리나라에서는 아직까지 내부신고제도가 제대로 정착되어 있지 않고 이를 보호해주는 환경적 토대도 부족하기 때문(곽관훈, 2014)에 전반적인 업무부정 방지 평가에 유의미한 영향력을 미치지 못한 것으로 해석하는 것이 가능하다. Trevino와 Victor(1992)의 연구에서도 내부신고자를 도덕적으로는 옳은 행위로 평가하기는 하지만 동시에 ‘고자질(tattle)’로 바라보고 수용(acceptability)할 수 없거나 비호감(unlikability)으로 인식하는 경향이 있다고 하면서 이를 개선하기 위해서는 기업체의 행동강령(code of conduct)이나 역할책임(role responsibility)에 내부신고를 공식적으로 편입하여 의무화하는 등 바람직한 윤리풍토(ethical climate)와 환경을 만들어 주는 것이 매우 중요하다고 언급한 바 있다(Trevino & Victor, 1992: 58-61).

다음으로, 업무부정을 저지르는 대부분의 사람들이 초범이기 때문에 채용 전 심사제도가 그 효용성이 떨어질 수 있다는 ACFE 보고서의 지적내용은 본 연구의 분석결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다(ACFE 2012, 2014, 2016). 금융기관에 재직 중인 업무부정 행위자들은 청소년기에 범죄나 일탈행동에 빠지고 점차 조직범죄 등에 발을 들여놓는 강력범죄자들의 성장 패턴과는 거리가 먼, 평범한 일반인의 범주에 속할 가능성이 높다. 통상의 지역사회에서도 금융기관 종사자들은 평범한 중산층에 속할 것이나, 어느 순간 말 못하는 경제적 압박(pressure), 부정을 합리화(rationalization)할 수 있는 능력, 그리고 부여된 신뢰를 악용할 수 있는 기회(opportunity)가 교차하는 시점에 처한다면 누구라도 업무부정의 유혹에 빠질 수 있다고 이해할 필요가 있다(Cressey, 1953). 그럼에도 불구하고, 채용 전 심사제도의 중요성은 간과되어서는 안 된다. 미국의 윤리자원센터(Ethics Resource Center, 2010)는 성숙한 윤리적 기업 문화를 조성하는 것이 업무부정 발생건수를 줄일 수 있는 핵심변인임을 검증한 바 있는데, 이러한 논리의 근저에는 정직하고 성실한 근로자들을 채용함으로써 금융기관의 높은 윤리적 풍토가 유지될 것이라는 기대 역시 존재하기 때문이다. 다만 현행 채용

전 심사제도의 세부내용이 금융기관의 업무부정을 줄이기 위하여 효과적으로 설계되어 있는지에 대하여 추후 세밀한 중단자료를 활용하여 추가연구해볼 여지는 충분하다고 판단된다.

이 연구에서 예방위주 프로그램들로 업무분장, 업무승인, 관리직에 의한 내부통제 점검, 부정방지정책 선언문, 부정방지교육 등 다양한 프로그램들이 편입되었는데, 이 중에서 어떠한 개별 프로그램이 전반적인 업무부정 방지 평가에 기여하는지에 관하여 미래 추가연구를 통해서 밝힐 필요가 있다. McCabe와 동료들(1996)은 기업의 윤리강령(code of ethics)이 향후 형사책임을 면하기 위한 걸치장(window dressing)에 불과해서는 안 되고 실질적으로 근로자들에게 회사의 윤리적 지침을 전파하는 통신수단으로 기능할 때 비로소 기업 내 비윤리적 행동들이 감소한다고 주장하였다. 또한 Warren과 동료들(2014)은 기업의 윤리교육(ethic training)의 효과에 대해 연구하였는데 윤리교육이 단지 화장(cosmetic)에 불과한 것이 아닐 때 실질적으로 기업 내 윤리풍토를 고양시키고 비윤리적 행위들을 감소시키는데 효과가 있다고 결론 내렸다. 따라서 후속 연구도 개별적인 예방통제 프로그램들의 효과성에 관하여, 특히 기업의 윤리풍토와 내부신고제도 등에 미치는 영향 등을 세밀하게 살펴볼 필요가 있겠다.

후속연구가 관심을 기울여야 할 또 다른 부분은 예방위주 방지제도와 적발위주 방지제도의 교호작용일 것이다. 업무부정의 기회는 사전적인 내부통제가 약하고 적발 및 처벌의 확률이 낮을 때 늘어난다(Singleton & Singleton, 2010; Dorminey et al., 2012; Albrecht et al., 2015). 따라서 예방과 적발이라는 양면이 적절히 균형을 갖춘 내부통제제도를 갖추는 것이야말로 업무부정을 방지하기 위해 기업과 같은 조직체가 갖추어야 할 중요한 첫 번째 단계이다. 이 연구에서도 통계적으로 문제는 없지만 예방위주 방지제도와 적발위주 방지제도 사이에서 강한 양의 상관관계를 확인할 수 있었는데, 상호교호작용을 통해 억제효과(perceptual deterrence effect)가 나타날 수도 있다는 그간 문헌들이 제시한 가설 역시 향후 중재된 매개모형(moderated mediation model) 등의 추정을 통해 세밀하게 검증해 볼 필요가 있겠다(ACFE, 2015; Hollinger & Clark, 1983). 물론, 전술한 관련 미래연구의 세부내용은 본 연구와 같이 편의표집(convenience sampling)을 이용하기보다는, 가능하다면 무선표집(random sampling)을 함으로써 일반화에 관한 우려 등 자료의 내생적 한계를 극복하기 위한 노력 역시 병행되어야 할 것이다.

한편, 어떠한 통제제도들도 업무부정이 발생하는 것을 완전히 예방하거나 적발할 수는 없다는 점 또한 잊지 말아야 한다. 통제제도들은 항상 관리자들에 의해 오버라이드(management override)²¹⁾ 되거나 공모 등에 의해서 무력화될 가능성이 상존하기 때문이다

21) 관리직에 의한 오버라이드(management override)란 내부통제제도를 감독해야 할 관리자나 책임자들이 개인적인 이득 혹은 부정한 목적을 위하여 직권을 남용하여 정해진 절차와 규정을 무시하는 것으로 정의될 수 있다.(<https://www.icaew.com/-/media/corporate/files/technical/audit-and-assurance>)

(Dorminey et al., 2010). Albrecht와 동료들(2010)은 현대, 대우, 삼성, SK 등 우리나라 재벌 기업들의 비자금, 회계부정 관련 사례들을 분석한 연구에서 한국의 재벌 설립자들이 열심히 일하여 경제적 성취를 이루어 내긴 했지만 소유와 경영이 제대로 분리되지 않은 채, 가족중심의 재벌체제를 유지하기 위하여 부정한 방법으로 경영권을 승계하려고하기 때문에 특히 한국의 재벌기업 내에서 부정의 위험이 내재하고 있다고 주장하였다(Albrecht, Turnbull, Zhang & Skousen, 2010: 264-266). 따라서 통제제도들을 시대변화와 부정의 진화(evolution of fraud) 양태를 고려하여 효과적으로 설계하는 것과 더불어 통제제도들이 설계된 대로 적절히 이행되고 있는지, 혹시 설립자나 최고 경영진에 의해서 오버라이드(override)²²⁾되고 있는 것은 아닌지 늘 점검하고 합리적으로 의심하는 조직 내·외 분위기를 만드는 것 역시 중요하다(ACFE, 2015; Holtfreter, 2005; Lee, 2013). 특히 아무리 통제제도들을 잘 설계해 둔다고 하더라도 경영진의 오버라이드(management override)를 막지 못한다면 공든 탑이 한 번에 무너지는 부정방지의 아킬레스건이 될 수 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다(Dorminey et al., 2010: 21-22).

/audit-and-assurance-faculty/publications/clarified-isas/right-first-time-with-clarified-isas-module-4.ashx?la=en) (최종방문: 2017. 8. 27.)

22) 경향신문, 2013. 2. 7. “10년간 근무않고 36억원 챙겨...부산저축은행그룹 창업주”

(http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201302071528071&code=950306) (최종방문: 2017. 8. 15)

참고문헌

I. 국내문헌

1. 논문

- 고영진. (2014). “금융회사의 내부통제제도 개선방안에 관한 연구”, 한양대학교 법학박사 학위논문
- 곽관훈. (2014). “기업 규제 관점에서 본 내부고발자 보호의 필요성 및 방안”, 『기업법연구』 28(1): 211-232.
- 구경렬 · 이승우. (2016). “연령에 따른 공무원 횡령범죄의 영향요인 검토”, 『한국부패학회보』 21(3): 5-30.
- 김동필. (2006). “부실감사에 의한 외부감사인의 손해배상책임에 관한 연구”, 울산대학교 법학박사 학위논문
- 김완식. (2011). “금융사고의 발생원인과 사고예방 대책을 위한 제언-영업점 금융사고 사례 중심으로-”, 고려대학교 경제학석사 학위논문
- 박재영. (2014). “금융회사의 금융사고 예방을 위한 내부통제제도 개선방안 연구”, 성균관대학교 법학석사 학위논문
- 정규중. (2007). “금융사고 예방을 위한 내부통제제도에 관한 연구-증권회사제도를 중심으로-”, 연세대학교 경제대학원 석사 학위논문
- 심희섭 · 노성훈 (2015). 경찰관의 조직몰입에 대한 일반긴장이론 검증: 업무적 요인들의 매개 및 조절 효과. 『형사정책연구』, 26(2): 215-240.
- 이기열 (2009). “직무부정의 관리: 예방적 접근법”, 『한국부패학회보』 14(4): 87-107.
- 이준일. (2013). “내부통제에 대한 인적자본 투자에 관한 연구”, 서울대학교 경영학 박사 학위논문

II. 외국 문헌

1. 단행본

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbleman, M. F. (2015). *Fraud Examination*(5th Edition, Electronic Version): South-Western College Pub.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2015). *2015 Fraud Examiners Manual* (International Edition, Electronic Version), Austin Texas: ACFE.
- Association of Certified Fraud Examiners. (1996), *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2012), *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2014), *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE.

- Association of Certified Fraud Examiners. (2016), *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE.
- Button, M. & Gee, J., (2013), *Countering fraud for competitive advantage*, Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural Equation Modeling with Mplus: Basic Concepts, Applications, and Programming*, New York, NY: Routledge.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: The Social Psychology of Embezzlement*. New York, NY: The Free Press.
- Felson, M. & Clarke, R. V. (1998). *Opportunity Makes the Thief: Practical theory for crime prevention*, Police Research Series 98: PRC Unit, UK.
- Frank, R. (1999). *Luxury Fever: Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess* (1st ed.), Free Press
- Friedrich, D. O. (2009). *Trusted Criminals: White Collar Crime in Contemporary Society*, Cengage Learning (4th Edition).
- Giles, S. (2012). *Managing Fraud Risk: A Practical Guide for Directors and Managers*, Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Gill, M. (1994). *Crime at Work: studies in security and crime prevention*, Leicester: Perpetuity.
- Hanna, R., Bishop, S., Nadel, S., Scheffler, G, Durlacher, K. (2011). *The effectiveness of anti-corruption policy: what has worked, what hasn't, and what we don't know - a systematic review*. Technical report. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- Hardy, D. C. L. (2006). *Regulatory Capture in Bankings* (Electronic Edition), IMF Working Papers: International Monetary Fund.
- KPMG, (2009). *KPMG Forensic Fraud Survey 2009*, USA, KPMG.
- Levi, M. (1988). *The Prevention of Fraud*, Crime Prevention Unit Paper 17: London, Home Office, UK
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2012). *Mplus User's Guide* (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Romney, M. B. & Steinbart, P. J. (2009). *Accounting Information Systems* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York, NY: Routledge.
- Singleton, T. & Singleton, A. J. (2010). *Fraud auditing and forensic accounting* (4th ed.), Hoboken, N.J.: John Wiley
- Wells, J. T. (1997). *Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: Obsidian Publishing Company.
- West, S.G., Finch, J., & Curran, P. (1996). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and application* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.

Yezer, A. M. (2015). *Economics of Crime and Enforcement*, New York, NY: Routledge.

2. 논문

- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y. & Skousen, C. J. (2010). "The relationship between South Korean chaebols and fraud", *Management Research Review*, 33(3): 257-268.
- Black, W. (2005). "Control fraud as an explanation for white-collar crime waves: The case of the savings and loan debacle", *Crime, Law & Social Change*, 43: 1-29.
- Bussmann, K. D. & Werle, M. M. (2006). "Addressing Crime in Companies: First Findings from a Global Survey of Economic Crime", *British Journal of Criminology*, 46: 1128-1144.
- Calavita, K. & Pontell H. N. (1991) "Other's People's Money Revisited: Collective Embezzlement in the Savings and Loan and Insurance Industries", *Social Problems*, 38(1): 94-112.
- Christ., M. H., Emett, S. A., Summers, S. L., & Wood., D. A. (2012). "The Effects of Preventive and Detective Controls on Employee Performance and Motivation", *Contemporary Accounting Research*, 29(2):432-452.
- Coleman, J. W. (1987). "Toward an Integrated Theory of White-Collar Crime", *The American Journal of Sociology*, 93(2): 406-439.
- Dorminey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). "The Evolution of Fraud Theory", *Issues in Accounting Education*, 27(2): 555-579.
- Dorminey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2010). "Beyond Fraud Triangle: Enhancing Deterrence of Economic Crime", *The CPA Journal*, July: 16-23.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). "Deterrence in the Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity and Employee Theft", *Social Forces*, 62(2): 398-418.
- Holtfreter, K. (2005). "Fraud in US organizations: an examination of control mechanisms", *Journal of Financial Crime*, 12(1): 88-95.
- Greener, I. (2006). "Nick Leeson and the Collapse of Barings Bank: Socio-Technical Networks and the 'Rogue Trader'", *Organization*, 13(3): 421-441.
- Johansson, E. & Carey, P. (2016). "Detecting Fraud: The Role of the Anonymous Reporting Channel", *Journal of Business Ethics*, 139(2): 391-409.
- Lee, T. H., Ali, A. M. & Bien, D. (2009). "Towards an Understanding of the Audit Expectation Gap", *The Icfai University Journal of Audit Practice*, 6(1): 7-35.
- McCabe, D. L., Trevino, L. K., & Butterfield, K. D. (1996). "The Influence of Collegiate and Corporate Codes of Conduct on Ethics-Related Behavior in the Workplace", *Business Ethics Quarterly*, 6(4): 461-476.
- Pontell, H. N. (2004) "White-collar crime or just risky business? The role of fraud in major financial debacles", *Crime, Law & Social Change*, 42: 309-324.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models", *Behavior Research Methods*, 40: 879-891.

- Rae, K. & Subramaniam, N. (2008). "Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organizational justice and employee fraud", *Managerial Auditing Journal*, 3(2): 104-124.
- Shim, H. S., Jo, Y., & Hoover, L. T. (2015). "Police transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of organizational culture", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(4): 754-774.
- Trevino, L. K. & Victor, B. (1992) "Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective", *Academy of Management Journal*, 35(1): 38-64.
- Tunley, M., Button, M., Shepherd, D., Blackburn, D. (2017). *Preventing occupational corruption: utilizing situational crime prevention techniques and theory to enhance organizational resilience*, *Security Journal*(2017), 1-32.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). "Deterrence in the Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity and Employee Theft", *Social Forces*, 62(2): 398-418.
- Warren, D. E., Gasper, J. P., & Laufer, W. S. (2014). "Is Formal Ethics Training Merely Cosmetic? A Study of Ethics Training and Ethical Organizational Culture", *Business Ethics Quarterly*, 24(1): 85-117.

III. 기타

- 경향비즈, 2012. 10. 26. "저축은행 사태는 10만명이 피해를 본 26조원짜리 금융사고", (2017. 8. 14. 검색) (http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201210262120315&code=920301)
- 경향신문, 2013. 2. 7. "10년간 근무양고 36억원 챙겨...부산저축은행그룹 창업주", (2017. 8. 15. 검색) (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201302071528071&code=950306)
- 국가법령정보센터, 주식회사의 외부감사에 관한 법률 (2017. 8. 20. 검색) (<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=주식회사의%20외부감사에%20관한%20법률>)
- 국제공인 부정(사기) 조사관협회(Association of Certified Fraud Examiners) (2017. 8. 20. 검색) (<http://www.acfe.com>)
- 국회의원 김상민 보도자료, 2015. 9. 9. (2017. 8. 20. 검색) (<https://m.blog.naver.com/v2030net/220475714549>)
- 국회의원 민병두, 금융위원회 감사리포트, 2012. 10. 24. (2017. 8. 20. 검색) (<http://badmin.net/100170060595?Redirect=Log&from=postView>)
- 금융감독원 홈페이지, 금융FAQ, 금융사고의 정의 (2017. 8. 18. 검색) (<http://m.fss.or.kr:8000/fss/board/boardDetail.do?idx=50000001201&page=2&bbsId=1207386918383&mId=M01040300000000&searchType=titleContent>)
- 금융사전 (김태근외 1인), 프로젝트 파이낸싱 (2017. 8. 20. 검색) (<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=3570577&cid=58781&categoryId=58781>)
- 연합뉴스 2013. 5. 10, "부산저축은행 회장 파기환송심도 징역 12년" (2017. 8. 14. 검색)

- (<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=001&oid=001&aid=0006252365&l>)
- 영국 부정법률(Fraud Act) (2017. 8. 20. 검색)
(http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/35/pdfs/ukpga_20060035_en.pdf)
- 윤리자원센터(Ethics Resource Center) “The Importance of Ethical Culture: Increasing Trust and Driving Down Risks” (2017. 9. 26. 검색)
(http://econ.au.dk/fileadmin/Economics_Business/Currently/Events/PhDFinance/Kauttu_SRB_The_Importance_of_Ethical_Culture-___Increasing_Trust_and_Driving_Down_Risks.pdf)
- 잉글랜드와 웨일즈 공인회계사 협회(Institute of Chartered Accountants in England and Wales, ICAEW), “Management Override in A Clarified ISA Audit” (2017. 8. 27. 검색)
(<https://www.icaew.com/-/media/corporate/files/technical/audit-and-assurance/audit-and-assurance-faculty/publications/clarified-isas/right-first-time-with-clarified-isas-module-4.ashx?la=en>)
- 중앙일보, “5조원 회계사기... 전 대우조선해양 사장 징역 9년”, 2017. 7. 18. (2017. 8. 9. 검색)
(<http://news.joins.com/article/21766493>)
- 한국경제, 2015. 9. 15. “기업부정 적발못한 회계사, 정당한 절차 따랐다면 무죄” (2017. 8. 15. 검색)
(<http://land.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2015091553201>)
- 한국방송(KBS), 2012. 7. 6. “저축은행 비리..... 구속영장 청구” (2017. 8. 9. 검색)
(<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=2499202>)
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission(COSO), “Internal Control-Integrated Framework”, COSO, 2013. (2017. 8. 8. 검색)
(<https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf>)

투고일자 : 2017. 08. 28

수정일자 : 2017. 09. 27

게재일자 : 2017. 09. 29

<국문초록>

금융기관 내 업무부정 방지 인식 제고를 위한 자원 투입의 방향: 부정예방 프로그램의 중요성

서 준 배 · 심 희 섭

본 연구는 업무부정 방지를 위한 세 가지 내부통제제도(채용 전 심사, 예방위주 방지, 적발위주 방지 프로그램)에 대한 개별적 투자인식이 전반적 업무부정 방지 평가인식에 어떠한 영향을 미치는지를 탐구하기 위하여 수행되었다. 그간의 문헌에서 내부회계 관리제도와 같은 제한적인 내부통제제도에만 주목하였을 뿐만 아니라 내부통제제도 또한 세분화하여 분석에 고려하지 못했다는 한계를 해소하기 위한 흔치 않은 시도라는 점에서 의의가 크다. 이를 위해, 2016년 수집한 392명의 국내 금융산업 종사자 표본을 사용하여 매개요인이 3개인 매개모형의 분석 틀 내에서 구조방정식을 추정하였다. 분석 결과, ‘업무부정 방지 투자 인식-전반적 업무부정 방지 평가인식’을 연결하는 직접효과 경로와 양자 사이에 ‘예방위주 방지 프로그램 효과성 인식’이 매개요인의 역할을 하는 한 가지 개별간접효과 경로만 통계적으로 유의미한 부분매개관계를 확인할 수 있었다. 이는 채용 전 심사 프로그램과 적발위주 방지 프로그램들에 비해 상대적으로 예방위주 방지 프로그램들에 금융기관의 인적·물적 자원을 투입할 때 응답자가 속한 조직의 업무부정 방지 정도에 대한 평가가 높다고 인식할 것이라는 점을 시사하는 바, 향후 국내 금융산업에서 이루어질 업무부정 방지를 위한 제반 노력이 집중해야 할 방향을 제시할 것으로 기대한다.

주제어: 업무부정 방지, 금융사고, 내부통제제도, 부정방지 투자, 부정예방 프로그램