

금융산업보안상 인적보안 취약요소인 업무부정의 발생징후와 적발방법에 관한 연구

서준배* · 심희섭**

〈요약〉

본 연구는 산업보안상 인적취약요소로 분류되는 조직구성원에 의한 업무부정행위의 정의와 발생원인, 방지대책 등에 대하여 문헌연구를 통해 고찰하고, 선행연구를 통해 드러난 부정행위의 행동적 발생징후들에 대하여 은행, 보험사, 증권사 등 국내 금융산업에 종사하고 있는 근로자들에게 설문자료를 수집하여 기술통계, 요인분석, 로지스틱 회귀분석 등을 실시하였다. 분석결과, 부정행위의 발생징후들은 ‘경제적 동기’, ‘비경제적 동기’ 두 가지 요인으로 분류되었으며, ‘과도한 주식투자’와 ‘빈번한 이사 등으로 생활환경의 불안정’의 두 징후에 대한 정확성 평가와 실제 부정행위의 적발 경험이 통계적으로 유의미하게 연관되어 있는 것으로 확인되었다. 또한 내·외부 제보에 의해서 업무부정행위가 가장 많이 적발되는 것으로 나타났다. 본 연구의 분석결과를 토대로 향후 금융산업에서 발생할 수도 있는 업무부정행위를 조기에 발견하여 피해규모를 최소화하도록 일조하는 데 연구의 목적이 있다.

주제어 : 업무부정, 발생징후, 적발방법, 금융산업보안, 인적보안 취약요소

* 경찰수사연구원 지능경제범죄 교수 (제1저자)

** 한남대학교 행정·경찰학부 조교수 (교신저자)

목 차
I. 서론 II. 이론적 배경과 선행연구의 검토 III. 연구방법 IV. 분석결과 V. 논의 및 결론

I. 서론

연간 범죄피해금액으로 서열을 매긴다면 가장 큰 손실을 끼치는 범죄는 산업체의 내·외부 횡령이나 절도로 인한 재고자산 감모손실(inventory shrinkage loss)이라는 연구가 있다(Lanton & Hollinger, 2005: 27). 구체적으로, 기업들은 연 평균 총수익의 약 5% 정도를 직원들의 절취, 횡령 등 부정행위로 손해보고 있는 것으로 추산되는데, 이는 한 건당 대략 2억 원의 손실을 끼치고 있는 수준이라고 할 수 있다. 특히 금융기관은 내부직원에 의한 업무상 횡령·배임, 알선수재 등 업무상 부정행위의 위험이 가장 큰 곳이라고 알려져 있다 (ACFE, 2012; 2014; 2016). 실제로 2010년부터 2014년 5년 동안 은행, 보험사, 증권사 등 3개 금융기관에서 발생한 업무상 횡령 발생건수는 총 361건이며 피해금액은 1,544억 원에 이른다는 통계는 매우 충격적이다(구경렬·이승우, 2016: 7). 이러한 막대한 범죄피해 규모에 더하여 2011년 국내 저축은행사태에서 나타난 것과 같이 금융기관에서 발생하는 업무부정(occupational fraud)은 신용경색과 연쇄파산을 불러일으키는 등 국민경제에 미치는 부작용이 이루 말할 수 없을 정도로 심각하다(Krugman & Wells, 2015).

전술한 중요성에도 불구하고, 국내 산업보안 문헌의 관심은 주로 산업기술보호에 집중되어 있어 조직구성원의 업무부정행위로 인한 기업의 자산보호와 손실방지에

대해서는 연구가 부족했던 것이 사실이다(이창무, 2017). 그도 그럴 것이, 업무부정행위는 화이트칼라범죄의 일환으로서 발견이 쉽지 않을 뿐만 아니라 자료의 민감성 역시 높아 표본을 추적하기에 어려움이 많았기 때문이다. 그러나 산업보안의 개념이 모든 경제활동을 범죄로부터 보호하는 일체의 노력으로서 유무형의 모든 산업자산을 불법행위로부터 지키는 자산보호(asset protection)와 피해를 막는 손실방지(loss prevention) 활동이라고 정의되고 있음을 감안한다면, 금융기업 내 업무부정행위는 국내 산업보안 연구가 그 지평을 확대하여야 할 새로운 분야임은 자명하다. 미국 산업보안협회(ASIS)에서도 자산보호(protection of assets)를 산업보안의 핵심목표로 내세우고 있음은 물론이다(이창무, 2017).

본 연구는 우선 자산보호를 위해 점차 증대되는 기업들의 관심이 정착 가장 근본적인 보안상 취약요소라고 할 수 있는 인적 요소(human element), 즉 내부직원에 의한 부정행위(fraud)에 제대로 미치지 못하고 있는 현실을 주목하였다. 이러한 점을 감안, 우리나라에서는 아직까지는 생소하지만 영미 학계에서 조직구성원에 의한 자산의 횡령, 절취, 오용 등을 통칭하는 개념으로 인식되고 있는 ‘업무부정(occupational fraud)’에 대해 소개하고 그 유형, 발생원인, 방지대책 등을 문헌연구를 통해 고찰하였다. 다음으로 2016년 봄, 143명의 금융산업 종사자들에게 설문조사를 실시하여 수집한 자료를 바탕으로 업무부정의 발생징후(symptoms of fraud)에 관하여 기술통계 결과를 제시하고, 주성분분석 및 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이를 통하여, 주요 징후로 ‘경제적 동기’와 ‘비경제적 동기’ 두 가지 주요성분을 추출, 그 효과를 확인할 수 있었다. 덧붙여 실제 업무부정 행위를 적발하는 방법에 대해서도 빈도분석을 실시함으로써 향후 업무부정을 예방하거나 조기에 발견하여 피해규모를 최소화하는데 시사점을 얻고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경과 선행연구의 검토

1. 업무부정의 개념과 유형

업무부정(occupational fraud)이란 특히 영국과 미국에서 발달한 개념으로, 피고용인으로서의 자신의 직업을 이용, 고용주인 기업체나 조직의 자산 혹은 자원을 절취

· 횡령하거나 사적인 이익을 위해 오남용하는 일체의 행위를 말한다(ACFE, 2012: 6-7; Wells, 1997; Albrecht 등, 2015). 2006년 제정된 영국의 부정법률(Fraud Act)에서도 범죄유형을 1)허위표시(false representation), 2)부작위에 의한 기망(failing to disclose information), 3)지위남용(abuse of position)으로 구분하여 지위남용까지 부정(fraud)의 개념에 포섭하고 있는데 영미권에서는 일반적으로 부정의 개념을 ‘사기’보다 광의로 사용하고 있다(UKPGA, 2006). 업무부정은 일반 근로자뿐만 아니라 중간 관리자, 최상위 임원진 등 모든 조직 구성원에 의해서 저질러질 수 있다. 업무부정은 크게 세 가지 유형으로 구별된다.

〈표 1〉 업무부정의 유형과 개념

유형	세부유형	개념
자산의 절취· 횡령· 오용 (Asset Misappropriation)	현금(cash)	1) 회사 현금의 절취· 횡령(larceny) 2) 회사로 들어오는 수익금이 장부에 기록되기 전에 절취횡령(skimming) 3) 허위지출(fraudulent disbursement)
	재고품(inventory)	재고자산의 절취· 횡령· 오용
	정보(information)	회사 영업비밀, 특허, 연구결과 등을 경쟁회사에 제공 또는 판매 (산업기밀 유출)
	유가증권(securities)	주식, 채권, 스톡옵션 등 유가증권을 절취· 횡령· 오용
부패 (Corruption)	이해충돌 (conflict of interest)	근로자나 사용인이 개인적인 이해관계를 숨기거나 우선하여 결과적으로 회사의 이익에 반하는 거래
	뇌물(bribery) 및 불법선물(illegal gratuity) 강요· 착취(extortion)	뇌물, 불법선물, 향응 등을 약속, 수수, 제공하고 그에 따라 거래에 영향을 끼치는 일체의 행위 지위남용, 부당한 압력, 혹은 협박 등을 가하여 거래에 영향을 미치는 일체의 행위
분식회계 (Financial Statement Fraud)	수익과 재고 관련 분식회계 (revenue and inventory related financial statement frauds)	허위 수익, 허위 외상매출액을 기록하거나 재고자산을 부풀려 매출원가 등을 조작하는 등의 유형
	부채와 자산, 그리고 부적절 공시 관련 분식회계 (liability, asset and inadequate disclosure-related financial statement frauds)	부채를 기록하지 않거나 축소, 비용을 자본화하여 자산 처리하는 등 자산을 과대 계상하거나 공시를 부적절하게 하는 등의 유형

※ 출처 : Albrecht 등, 2015, pp. 432, 486, 509-525.

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 거래에서 지위를 오남용(abuse of position)하여 부당한 영향력을 행사하는 것이다. 여기에는 이해충돌, 리베이트·향응의 수수·강요, 뇌물증여 등이 포함되며 두 번째로 빈번하게 발생된다. 마지막 유형은 회계부정(financial statement fraud)으로 조직체의 재무제표를 사실과 다르게 거짓으로 공표하는 것이다. 분식회계는 세 가지 유형 중 발생빈도는 가장 적게 나타나지만 피해금액은 가장 큰 것으로 확인된다(ACFE, 2012; 2014; 2016).

2. 업무부정의 발생원인과 방지

미국의 범죄학자 도널드 크레시(Donald Cressey)는 압박(pressure), 기회(opportunity), 그리고 합리화(rationalization)라는 요소들을 꼭짓점으로 하는 부정의 삼각형 이론(Fraud Triangle Theory)을 제시한 바 있다(Cressey, 1953). 해당 세 가지 요인들이 중첩되는 상황이라면 평범한 직장인들도 부정을 범할 수 있다는 개연성이 투영되었다는 점에서 화이트칼라범죄를 예측하는 가해자 중심의 기회이론으로 평가받는다. 부정의 삼각형 이론에서 말하는 ‘압박’이란 분수에 넘치는 소비생활이나 주식투자 실패 등으로 인하여 경제적 필요가 생기거나 스톡옵션, 과도한 실적 기대 등에 의하여 부정행위를 저지를 수 있는 동기나 인센티브(incentive)가 마련되는 것을 말한다. 다음으로 ‘기회’라는 것은 내부통제가 소홀하거나 부정행위를 범하더라도 적발되거나 처벌받을 확률이 낮은 상황을 말한다. 끝으로 ‘합리화’는 부정을 저지르기 전에 행위자가 받는 인지부조화(cognizance dissonance)로 인한 죄책감, 수치심 등 스트레스를 극복하기 위하여 이용하는 정당화 능력을 말한다. 부정행위자들은 스스로를 범죄자라고 바라보지 않기 때문에 부정을 발생시키기 전에 ‘돈을 회사에서 잠깐 빌리고 곧 갚을 것’이라든지, ‘아무도 다치는 사람이 없다’든지, ‘다른 사람들이 하는 범죄에 비하면 아무것도 아니다’와 같은 여러 가지 방법으로 스스로를 합리화할 수 있을 때 부정이 발생할 수 있다는 것이다(Cressey, 1953).

한편 부정의 삼각형 이론은 처음 부정을 범하는 사람에게만 적용되고 상습범들에게는 적용되지 않는다는 비판이 있다. 다시 말해, 상습 부정행위자들은 ‘압박’과 ‘합리화’라는 조건이 부재할 경우라도 ‘기회’라는 요소만 있으면 부정을 저지를 수 있다

는 것이다(Dorminey, Fleming & Riley, 2012). 또한 많은 보수를 받는 회사 사장의 업무부정행위처럼 경제적 압박을 받지 않는 사람들이 부정을 범하는 이유 역시 충분히 설명하지 못하기 때문에, 돈(money), 이념(ideology), 강요(coercion), 자존심(ego)이라는 네 가지 영어단어의 첫 글자를 딴 M.I.C.E가 부정을 발생시키는 보충적 동기로서 제시되기도 하였다(Kranacher, Riley, & Wells, 2011). 이러한 비판들을 반영, 압박이라는 꼭짓점에 인센티브(incentive)가 병기되는 등 일부 수정과정을 겪었지만 부정의 삼각형 이론은 미국공인회계사협회(American Institute of Certified Public Accountants)에 의해 부정위험(fraud risk)을 측정하는 중요한 기준으로 공식 채택된 이후 현재까지 그 효용성을 인정받고 있다 (AICPA, 2002).

부정의 삼각형 이론은 업무부정이 발생하는 원인을 설명하는 역할뿐만 아니라 각각의 구성 요소를 제거함으로써 부정의 발생을 억제할 수도 있다는 이른바 방지의 프레임워크(framework)를 동시에 제시한다. 예컨대, 부정의 발생 ‘기회’는 내부통제를 강화하고 적발과 처벌의 확률을 높임으로써 제거될 수 있다(Singleton & Singleton, 2010). 또한 최근에는 윤리적 기업환경을 조성하는 것이 ‘압박’과 ‘합리화’를 없앨 수 있는 하나의 대책으로 제시되고 있다(Dorminey 등, 2012). 신입사원을 채용할 때부터 윤리적 심사과정을 거치도록 하여 향후 부도덕한 생활 습관, 즉 도박, 투기, 알코올 중독, 혼외이성 관계 등으로 압박을 받을 개연성이 높은 자를 사전에 배제하기 위함이다(Albrecht 등, 2015). 그리고 일단 채용된 후에라도 직장 내 윤리교육 강화, 실질적인 행동강령 이행 등으로 직원들의 도덕적 이탈(moral disengagement)을 방지하고 부정행위의 ‘합리화’가 쉽게 진행될 수 없는 윤리적 기업 문화를 배양하는데 중점을 두어야 업무부정행위를 방지할 수 있다는 것이다(Detert, Trevino & Swetzer, 2008).

3. 업무부정의 발생징후(Fraud Symptoms or Red flags)

업무부정은 본질적으로 숨겨진 영역에서 은밀히 진행되기 때문에 기업이나 조직체에서는 업무부정의 심각성이나 방지의 필요성을 일찍이 인지하지 못하는 경우가 많다. 하지만 일단 업무부정 행위가 발생하면, 영국의 베어링스 은행(Barings Bank)의 사례¹⁾에서처럼 230년의 역사를 자랑하던 금융기업이 한순간에 파산하는 등 엄청난 피해가 뒤따를 개연성이 크다(Greener, 2006). 전 세계에서 가장 큰 규모의 업무부정

1) 1999년 ‘Rogue Trader’라는 제목의 영화로 개봉되기도 하였다.

방지 단체인 국제공인 부정(사기)조사관협회(Association of Certified Fraud Examiners, 이하 ACFE)²⁾의 보고서(2016)에 의하면 업무부정 한 건당 평균 약 2억 원의 손해를 끼치고 있으며 하나의 사건이 적발되는데 걸리는 기간은 평균 18개월 정도인 것으로 확인되고 있다. 이 보고서의 중요한 발견 중 하나는 업무부정 행위가 조기에 발견될 수록 기업체에 미치는 피해금액이 적은 것으로 나타난다는 점이다. 다시 말해, 업무 부정행위를 사전에 예방하지는 못하더라도 조기에 적발하는 것 역시 산업체로서는 피해를 최소화할 수 있는 방법임을 주지할 필요가 있다(ACFE, 2012; Button & Gee, 2013).

전술한 맥락에서, 영미 학계에서는 조직구성원의 업무부정행위를 조기에 적발할 목적으로 부정발생의 징후(fraud symptoms)에 대한 연구가 발전하였다.³⁾ 부정의 발생징후는 적신호(red flags)라고도 불리는데, 기업체에서는 이러한 부정의 징후가 실제 업무부정행위에서 유발된 것인지 아니면 다른 요인에 의해서 촉발된 것인지를 조사를 통해 간파하여만 부정행위를 일찍 적발해 낼 수가 있다. 하지만 많은 기업체들은 이러한 부정행위의 발생징후의 중요성에 대하여 명확히 인식하지 못하고 무관심하게 넘어가는 경우가 많은 것이 현실이다. 업무부정 발생의 징후는 6개 유형으로 분류할 수 있는데, 회계이상(accounting anomalies), 내부통제제도의 미약(internal control weakness), 분석적 이상(analytical anomalies), 사치스러운 생활양식(extravagant life styles), 비정상적 행동(unusual behaviors), 그리고 제보와 불만(tips and complaints)이 그 유형들이다. 이중 처음 세 가지 유형은 회계(accounting)와 관련성이 높은 징후들이고, 나머지 세 가지 유형은 인적 요인(human element)과 밀접하게 연관된 행동적 징후들(behavioral signals)이다(Padgett, 2015; Albrecht 등, 2015). 이 중에서 우리 연구는 인적요인과 관련된 행동적 징후들로 연구의 범위를 제한하였다.

우선 ‘생활양식의 변화(life style change)’는 부정발생의 징후 중 가장 쉽게 탐지가 가능한 편이다. 통상 부정을 범하는 사람들은 절취·횡령한 금액을 저축하기 보다는 비싼 승용차, 주택, 귀금속과 같은 사치품을 구입하는 등 분수에 맞지 않는 소비생활

2) 전 미국연방수사국(FBI) 수사요원이었던 조셉 웰스(Joseph Wells) 박사에 의해 1988년에 의해 창설된 민간단체로 전 세계에 8만 여명의 회원을 가지고 기업체의 업무부정 방지 및 적발에 관한 실무, 교육 및 연구개발 활동 등을 적극적으로 펼치고 있는 단체이다.

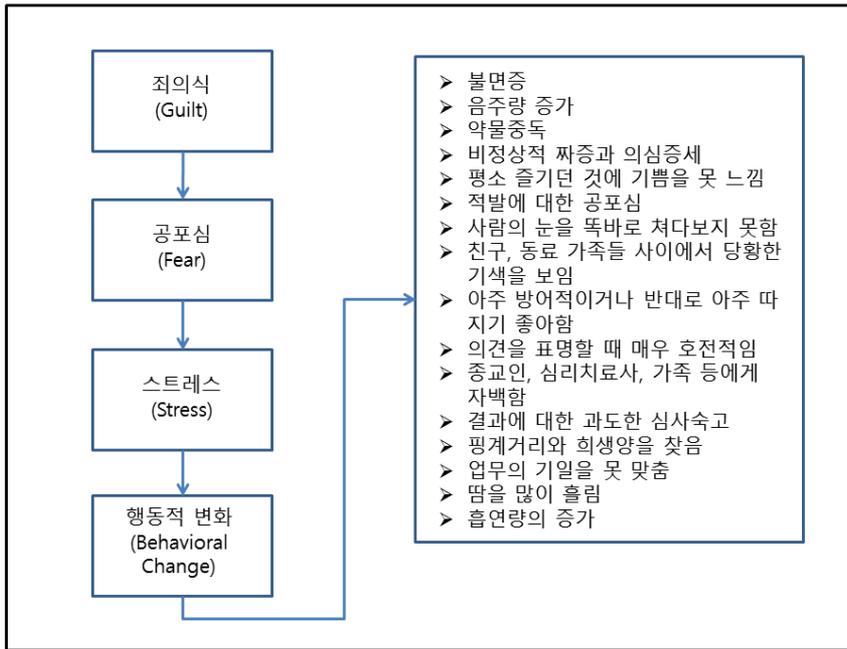
3) 부정(사기) 행위를 적발, 예방하기 위하여 발전한 학문이 포렌식 어카운팅(forensic accounting)이다. 포렌식 어카운팅이란 “부정(fraud)의 예방, 탐지, 증거수집, 인터뷰, 법정증언 등을 포함하는 종합적인 수사과정”이라고 정의할 수 있다(Singleton and Singleton, 2010: 12)

을 하는데 탕진하는 것으로 알려져 있다(Padgett, 2015; ACFE, 2012, 2014, 2016). 만약 분수에 넘치거나 일반적인 수입으로는 감당할 수 없는 소비생활을 하고 있는 조직 구성원이 발견된다면 기업체에서는 그 수입의 원천이 합법적인 수단에 근거한 것인지를 확인하는 데 조심스레 관심을 기울여 볼 필요가 있다. 하지만, 사치스러운 생활양식(extravagant life styles)은 상황적 증거(circumstantial evidence)에 불과하고 고액의 연봉을 받는 상위직의 부정행위(management fraud)를 적발하는 데에는 충분하지 않다는 한계가 있다(Albrecht 등, 2015; Dorminey 등, 2012).

다음으로 ‘비정상적 행동(unusual behaviors)’은 부정행위자, 특히 최초로 부정행위를 저지르는 개인이 죄책감이나 적발의 두려움으로 인해 커다란 스트레스를 받게 되고 이를 조절하기 위하여 ‘이상한 행동’이나 ‘눈에 띄는 행동의 변화’를 나타낸다는, 이른바 심리적 조절 메커니즘을 이용한 부정행위 징후 포착방법을 말한다(Albrecht 등, 2015; Padgett, 2015). 어떠한 특정 행동이 반드시 부정의 징후라고 할 수는 없겠지만 평소와는 다른 조직구성원의 행동 ‘변화’가 부정의 신호(signal)가 될 수 있다는 점을 반영한 것이다. 하지만 사이코패스(psychopaths)나 소시오패스(sociopaths)처럼 부정행위를 저지르고도 전혀 스트레스를 받지 않는 인구집단에게는 그러한 징후 포착방법을 적용할 수 없다는 한계도 있다(Albrecht 등, 2015). Albrecht 등(1984)은 실제 북미에서 발생한 212건의 부정행위들을 정리·분석한 연구에서 부정행위자들이 보이는 10가지 가장 흔한 개인적 징후들을 정리하였는데, 첫째, ‘분수에 맞지 않는 사치스러운 소비생활’, 둘째, ‘개인적 이득을 취하려는 과도한 욕심’, 셋째, ‘과도한 부채’, 넷째, ‘고객과 과도한 친밀관계’, 다섯째, ‘보수가 부족하다는 불만 표현’, 여섯째, ‘남을 조종할 수 있다는 자만심’, 일곱째, ‘제도를 이기려는 강한 욕심’, 여덟째, ‘도박중독’, 아홉째, ‘가족이나 동료들의 심한 압박에 시달림’, 마지막으로 ‘자신의 성과를 인정해 주지 않는 것에 대한 불만 표현’순으로 나타났다.

마지막 업무부정의 발생징후는 ‘제보와 불만(tips and complaints)’이다. ACFE의 보고서(2012, 2014, 2016)에 의하면 기업들이 받는 외부감사(external audit)에 의해서 부정이 적발되는 경우는 약 3퍼센트 정도에 불과하고 적발되는 부정행위의 40퍼센트 이상은 고객, 거래처, 동료직원들의 제보나 불만에서 비롯되는 것으로 보고되고 있다. 업무부정행위는 증거나 제반 서류들이 조작되는 등 은밀히 숨겨져 있는 경우가 많기 때문에 일상의 경험을 통해 내부사정을 잘 아는 동료나 거래처 직원 등이 부정행위를 찾아내기 훨씬 유리하기 때문일 것이다(Johansson & Carey, 2016; Giles, 2012).

하지만 제보나 불만이 항상 선의에서 비롯되는 것이 아니고 복수심, 불화와 같은 악의에 의한 경우일 수도 있기 때문에 제보나 불만에 대해서는 부정의 발생징후로 판단할 때 항상 주의를 기울일 필요가 있다(Padgett, 2015; Albrecht 등, 2015).



※ 출처 : Albrecht 등, 2015, p. 153

[그림 1] 업무부정 행위자들의 행동적 변화와 신호

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 설계

본 연구는 Albrecht와 동료들(1984)과 ACFE(2016)의 선행연구에서 나타난 업무부정행위자들의 행동적 발생징후들을 우리나라 실정에 맞게 일부 수정, 총 19개의 행동적 발생징후 항목들을 구성하여 응답자들에게 문항별 정확성에 대하여 평가하도록

록 설계하였다. 구체적으로, 응답자들은 ‘도박중독 증상’, ‘분수에 맞지 않는 과도한 소비성향’, ‘혼외 애정문제’ 등 업무부정발생의 징후별 정확성에 대하여 ‘전혀 동의하지 않음(= 1)’부터 ‘보통임(= 4)’, 그리고 ‘완전히 동의함(= 7)’까지 선행연구(Albrecht 외, 1984)에 따른 리커트 척도로 설문지에 응답하였다. 이러한 과정을 거쳐 수집된 자료를 바탕으로 국내 금융산업 근로자들이 어떠한 업무부정의 발생징후가 가장 정확하다고 평가하는지를 평균분석한 후, 요인분석(주성분분석)을 실시하여 업무부정의 발생징후들이 이론에 근거한 주요성분으로 분류되는지를 확인하였다. 뒤이어 발생징후에 대한 정확성 평가를 예측변수(explanatory variables)로 하는 로지스틱 회귀 분석을 실시, 응답자들의 최근 3년 동안의 업무부정 발생경험(이분형 변수)을 통계적으로 유의한 수준에서 얼마나 설명하는지를 확인하였다. 마지막으로 업무부정 행위를 실제로 적발하였던 방법, 즉 ‘외부제보’, ‘내부제보’, ‘외부감사’, ‘내부감사’, ‘수사기관’, ‘우연’ 등의 적발방법에 대하여 빈도분석을 실시하여 국내 금융산업에서는 어떠한 방법에 의하여 업무부정이 가장 빈번히 적발되었는지 탐색하였다.

2. 자료수집 및 표본의 특성

설문조사는 2016년 3월 중 한국거래소(구 증권거래소)에서 국내 다수의 금융기업에 재직 중인 금융산업 종사자들을 대상으로 실시한 ‘연례 자금세탁 방지교육’ 참가자들에게 실시되었다. 총 500여명의 교육생들을 대상으로 이를 동안 현장에서 설문지를 배부하고 자유롭게 설문조사에 응하도록 유도한 바, 최종적으로 143명의 응답자를 연구표본에 포획할 수 있었다.

해당 표본에 포함된 응답자들이 당시 재직 중인 금융기관을 구체적으로 살펴보면, 저축은행·캐피탈(30%), 은행(25%), 증권사(23%), 보험사(18%), 신용카드사(4%)의 순이었다. 또한 응답자의 대다수인 69%는 감사부서에서 일하고 있었으며, 뒤이어 영업지점(14%), 지원부서(13%), 사업부서(4%), 기타부서(1%)의 순으로 확인되었다. 응답자의 직위를 살펴보면, 중관관리직(57%), 평사원(32%), 상위관리직(7%), 계약직(4%) 순으로 구성되어 있었다.

개인별 인구통계학적 특성으로는 여성(59%), 남성(41%)의 비율이었고, 연령대는 20대(6%), 30대(48%), 40대(41%), 50대(4%)의 순이었다. 응답자들의 교육수준은 대졸(73%), 전문대 이하(16%), 석사(11%)의 순으로 확인되었다. 최근 3년간 근무 중인 금

용기관에서 업무부정이 적발되었던 경험에 대해서는 있음(42%), 없음(58%)으로 확인되었다.

〈표 2〉 연구표본의 특성(n = 143)

구분	표본인원 (%)	구분	표본인원 (%)		
금융기관	은행	36 (25.2)	직위	계약직	5 (3.5)
	증권회사	33 (23.1)		평사원	46 (32.2)
	보험회사	25 (17.5)		중간관리직	82 (57.3)
	저축은행/캐피탈	43 (30.1)		상위관리직	10 (7.0)
	신용카드사	6 (4.2)	연령	20대	9 (6.3)
근무부서	영업점	20 (14.0)		30대	69 (48.3)
	본부 사업부서	5 (3.5)		40대	58 (40.6)
	본부 지원부서	18 (12.6)		50대	6 (4.2)
	본부 감사부서	98 (68.5)		60대	1 (0.7)
기타 부서	2 (1.4)	교육	전문대 이하	23 (16.1)	
성별	남성		59 (41.3)	4년제 대학	104 (72.7)
	여성		84 (58.7)	석사	16 (11.2)

IV. 분석결과

1. 업무부정 발생징후(Fraud Symptoms) 평균분석

분석표본에서 총 19개의 업무부정 발생징후들의 정확성에 대하여 응답자들에게 7점 척도로 응답하도록 한 후 평균치 내림차순으로 나열한 결과, ‘1) 돈을 차용하려 다님’, ‘2) 과도한 주식투자’, ‘3) 분수에 맞지 않는 사치한 생활’, ‘4) 도박중독’, ‘5) 과도한 부동산 투자가 상위 5 가지 징후로 확인되었다. 해당 징후들은 모두 경제적 필요(financial needs)나 나쁜 습관(vices)에 비롯된 것들로 외국의 선행연구들과 맥락상 일치하는 결과였다(Albrecht 등, 2015). 특히 Albrecht와 동료들(2015)의 연구에서는 나

타나지 않은 ‘1) 돈을 차용하려 다님’, ‘2) 과도한 주식투자’, ‘5) 과도한 부동산 투자’는 모두 경제적 필요에서 비롯된 것으로 우리나라의 사회적 특성이 반영된 결과라고 해석할 수 있었다. 발생징후들의 평균치를 다시 금융기관별로 순위를 매겨 분석한 결과, 은행, 증권회사, 보험회사, 저축은행·캐피탈 모두 상위 5개의 징후는 대체적으로 유사하였고, 증권회사에서만 5위가 ‘고객이나 거래처와 과도한 친밀관계’로 나타났다. 이는 해당 금융기업 유형의 고유한 영업특성이 반영된 결과로 해석 가능하다.

한편, 많은 선행연구들은 ‘휴가를 가지 않으려고 꺼리는 것’이 금융산업에서 업무 부정행위자의 대표적 징후라고 밝히고 있다(Padgett, 2015; Albrecht 등, 2015; ACFE, 2016). 행위자가 휴가를 가 있는 동안 다른 동료가 업무를 대행하게 된다면 그동안 숨겨져 있던 부정한 업무행위들이 발각될 개연성이 높아질 것이므로 관련 두려움 때문에 휴가를 가지 않을 것이라는 논리에 따른 것이었다. 따라서 많은 금융기관에서는 근로자들에게 상당기간 연이어 의무적으로 휴가를 떠나게 하는 정책을 채택하고 있다(Giles, 2012). 그러나 우리 분석결과에 따르면, ‘휴가를 가지 않으려고 꺼리는 것’에 대하여 응답자들이 업무부정의 발생징후로서의 정확성에 대하여 하위 2위로 평가하는 등 별로 동의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 최근에는 개인정보보호 관련 법규가 강화되어 사무용 컴퓨터라도 개인의 동의나 비밀번호 없이는 아무나 접근할 수 없고 IT 기술의 발달로 다양한 방법을 통해 업무대행이 가능하게 된 사회적 변화가 만든 결과일 것이라는 조심스러운 해석이 가능하다.

〈표 3〉 업무부정 발생징후 평균분석 결과

(n = 143)

전체 순위	업무부정의 징후(fraud symptom)	평균	표준 편차	금융기관 유형별 순위			
				은행	증권 회사	보험 회사	저축은행 /캐피탈
1	돈을 차용하려 다님	5.22	1.73	1	1	1	1
2	과도한 주식투자	5.13	1.75	2	3	2	2
3	분수에 맞지 않는 사치생활	5.08	1.69	3	2	3	3
4	도박중독	4.90	1.93	5	4	4	4
5	과도한 부동산 투자	4.66	1.79	4	7	5	5
6	고객이나 거래처와 과도한 친밀관계	4.45	1.55	7	5	6	8
7	정당한 감독을 기피하거나 협업을 꺼림	4.45	1.50	6	6	7	10

8	소송사건에 휘말리는 것	4.27	1.67	10	9	8	6
9	짜증을 잘 내거나 과도한 방어증세를 보임	4.10	1.61	11	14	9	7
10	불충분한 보수에 대해 불만을 자주 말함	4.01	1.45	8	12	11	15
11	승진누락에 대해 불만을 자주 말함	3.94	1.50	9	17	15	11
12	빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정함	3.90	1.62	17	8	16	13
13	이혼이나 가족 문제로 어려움을 겪음	3.90	1.60	13	18	13	9
14	성공에 대한 과도한 압박에 시달림	3.87	1.45	16	13	14	12
15	알콜중독	3.85	1.70	12	16	10	16
16	남을 마음대로 조종할 수 있는 수완에 대해 자만심을 드러냄	3.83	1.43	15	10	18	18
17	혼외 애정문제를 일으키는 것	3.83	1.56	14	15	12	17
18	휴가를 안가려고 꺼림	3.73	1.61	18	11	17	19
19	업무평가가 저조한 것	3.66	1.48	19	19	19	14

2. 업무부정 발생징후의 요인분석(주성분분석) 결과

요인분석(factor analysis)은 다수 항목들 간의 상관관계를 분석하여 변수들의 바탕을 이루는 공통 차원들(common underlying dimensions)을 도출함으로써 해당 항목들을 설명하는 통계기법이다(이학식·임지훈, 2015). 모든 업무부정 발생징후 항목들에 대하여 주성분분석(principal component analysis)이 실시되었으며, 요인 적재치의 단순한 확인을 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 값은 .937로 확인되어 요인분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 편으로 나타났다. Bartlett의 구형성 검증 역시 유의확률(p value)이 .001 이하인 것으로 밝혀져 모형의 적합성이 높은 것으로 해석할 수 있었다. 본 분석에서 주요성분의 선택기준은 고유값(eigen-value) 1.0 이상으로 하였다(이학식·임지훈, 2015). 주성분분석 결과, 총 19개의 발생징후들은 2개의 주요성분으로 구분되었다. 첫 번째 성분(성분1)은 36.5%의 분산을 설명하였으며 두 번째 성분(성분2)은 33%의 분산을 설명하여 총 69.5%의 설명력을 나타냈다.

먼저, 성분2로 추출된 항목들을 살펴보면, ‘과도한 주식투자’, ‘돈을 빌리러 다니는

것, '분수에 맞지 않는 사치생활', '도박중독', '과도한 부동산 투자' 등 총 5개 항목이 있는데 모두 경제적 필요(financial needs)와 관련된 항목들에 해당하므로 '경제적 동기'라고 명명하였다. 나머지 항목들은 성분1에 적재되었는데, 구체적 내용을 살펴보면 '승진누락에 자주 불만을 표명하는 것', '성공에 대한 과도한 압박에 시달리는 것', '업무평가가 저조한 것', '짜증을 잘 내거나 과도한 방어증세를 보이는 것', '혼외 이성 문제', '고객이나 거래처와 과도한 친밀관계', '남을 마음대로 조종할 수 있는 수완에 대해 자만하는 것', '정당한 감독을 기피하거나 협업을 꺼리는 것'등이었다. 이를 '비경제적 동기'이라고 명명하였다. Albrecht 등(2015)은 부정행위의 행동적 징후들을 '생활양식의 변화', '비정상적 행동', '제보와 불만으로 분류하였으나 우리의 요인분석 결과는 이러한 징후들이 내심의 동기에 따라서 '경제적', '비경제적' 두 요인으로 분류되는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 업무부정 발생징후의 요인분석(주성분분석) 결과

(n = 143)

항목	요인		공통성
	1	2	
승진누락에 대해 불만을 자주 말하는 것	.837		.708
불충분한 보수에 대해 불만을 자주 말하는 것	.825		.721
성공에 대한 과도한 압박에 시달리는 것	.793		.737
업무평가가 저조한 것	.735		.599
짜증을 잘 내거나 과도한 방어증세를 보이는 것	.689		.633
혼외 애정문제를 일으키는 것	.687		.717
고객이나 거래처와 과도한 친밀관계를 가지는 것	.687		.545
남을 마음대로 조종할 수 있는 수완에 대해 자만하는 것	.672		.663
소송사건에 휘말리는 것	.663		.721
빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정한 것	.648		.700
이혼이나 가족 문제로 어려움을 겪는 것	.616		.648
정당한 감독을 기피하거나 협업을 꺼리는 것	.609		.600
휴가를 안 가려고 꺼리는 것	.524		.469
과도한 주식투자		.914	.907
돈을 빌리러 다니는 것		.891	.900
분수에 맞지 않는 사치생활		.868	.863
도박중독		.863	.798
과도한 부동산 투자		.819	.759
고윳값 (eigen-value)	6.933	6.275	
분산설명 (%)	36.491	33.026	

3. 업무부정 발생징후에 따른 업무부정행위 적발경험에 관한 로지스틱 회귀분석 결과

우리 모형에서 종속변수는 응답자들이 최근 3년간 근무 중인 금융기관에서 부하, 동료 혹은 상사가 부정행위로 인하여 적발되는 것을 관찰한 경험으로서 이를 이항형 변수(‘없음’= 0, ‘있음’= 1)로 코딩하였다. 구체적으로, 해당 문항은“최근 3년 동안 우리 직장에서 상사, 동료, 부하 직원의 업무부정행위가 적발되어 제재를 당하는 것을 경험한 적이 있다.”였으며, 평균 .42, 표준편차는 .496으로서 응답자의 42%가 최근 3년간 관련 경험을 한 것으로 확인되었다. 독립변수들은 총 19개의 부정의 발생징후의 정확성 평가를 그대로 사용하였다. 성별, 연령, 직위는 인구통계학적인 통제변수로 삽입하였고 모든 변수들을 동시에 넣는 ‘입력(enter)’ 방식을 채택하였다.

로지스틱 회귀분석의 종속변수인 업무부정행위 적발 경험 관련, 물론 응답자가 직접 적발한 경험만을 포획할 수는 없었으며 주변 인간관계 등 다른 외생변수가 해당 경험에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다는 한계는 존재한다. 그러나 본 연구는 조직 내에서 타인의 부정행위를 관찰한 경험에 대해 질문했을 때 응답자들이 보다 솔직한 답변을 하는 경향이 있다는 점 역시 주목해볼 필요가 있다고 판단하였다(Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998).

〈표 5〉 업무부정의 발생징후에 따른 적발경험에 관한 로지스틱회귀분석 결과

변수명	B (coefficient)	S.E.	Wald	유의확률	Exp (B)
과도한 주식투자	0.976	0.443	4.852	0.028	2.654
빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정한 것	0.806	0.292	7.618	0.006	2.240
남성	1.715	0.586	8.572	0.003	5.559

(n = 143)⁴⁾

종속변수 = 업무부정 적발경험; -2 로그 우도= 132.037; 모형 유의확률 = 0.002;
Cox와 Snell의 R-제곱 = 0.325; 분류정확%= 72.1%

4) 19개의 독립변수와 3개의 통제변수를 모두 한 번에 입력하는 ‘Enter’ 방식을 택하였으나 통계상 무의미한 변수들은 표의 크기를 줄이기 위해 생략하였음.

다시 말해, 해당 분석모형에는 부정행위를 관찰한 경험이 있는 그룹에 속한 응답자들이 하는 부정행위의 발생징후에 대한 정확성평가가 그러한 경험이 없는 그룹에 속한 응답자들이 하는 정확성평가보다는 상대적으로 신뢰할 수 있을 것이라는 기대가 깔려 있는 것이다(Tunley et al., 2017). 이러한 맥락에서, 우리 분석모형에서의 변수배치 시도는 그간의 국내문헌에서 매우 드문 탐색적 연구로서 그 의의를 찾을 수 있을 것으로 기대한다.

분석결과, 두 가지 독립변수가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 구체적으로, 우선 경제적 요인에서는 '과도한 주식투자'가 부정행위의 발생징후로서 정확하다고 평가한 응답자일수록 부정행위의 적발 관찰경험이 있다고 답한 그룹에 속할 확률이 높았다. 다음으로 비경제적 요인에서는 '빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정함'이 정확하다고 답변한 응답자일수록 최근 3년 내 부정행위의 적발을 경험한 그룹에 속할 확률이 통계적으로 유의미하게 높았다. 그 외 독립변수들은 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. 통제변수에서는 응답자가 남성일수록 최근 3년간 금융기관에서 업무부정이 적발된 경험이 있는 그룹에 해당할 확률(odds ratio)이 통계적으로 유의미하게 높았는데 이는 여성보다 남성이 다양한 사회생활을 통하여 금융기업에서는 민감한 정보에 해당하는 업무부정행위의 발생정보에 대해서 취득할 확률이 높기 때문에 나타난 것이라고 해석할 수 있겠다(Cumming, Leung & Rui, 2015).

4. 업무부정의 적발단서 분석결과

마지막으로 응답자들의 금융기업에서 업무부정이 실제 적발되었던 방법에 대하여 빈도분석을 실시하였다. 빈도분석 결과는 아래 <표 5>와 같다. 응답자들은 '1) 내부감사(30.1%)', '2) 고객이나 거래처를 통한 외부제보(26.5%)', '3) 내부신고(18.4%)', '4) 전산화된 상시 모니터링⁵⁾(7.4%)', '5) 불시감사⁶⁾(6.6%)', '6) 외부감사(5.1%)', '7) 우연(3.7%)', '8) 경찰, 검찰 등 외부 수사기관(2.2%)'의 순으로 업무부정을 적발한다고 답변하여 국내 금융기관에서는 내부감사(internal audit)가 가장 빈번히 부정행위를 적발하는 방법으로 나타났다. 하지만 본 연구에서는 제보(tips)를 외부

5) 정상 패턴에서 벗어나는 이상한 거래나 특정 금액의 범위를 초과하는 거래 등을 컴퓨터 프로그램을 통해 모니터링하는 방법

6) 다른 말로는 특명감사라고도 하며 영어로는 surprise audit으로 번역되는데 예고 없이 불시에 실시하는 감사를 말함

와 내부 제보, 두 가지로 구분하였는데 내·외부 제보를 하나로 합칠 경우 44.9%로서 내부감사 30.1%를 훨씬 앞섰다. 이는 ACFE(2016)의 연구결과와도 비슷한 수치(40%)로 국내 금융기관에서도 동료, 고객, 거래처 등의 제보(tips)에 의해서 업무부정행위가 가장 많이 적발된다는 것을 실증하는 결과로 해석할 수 있겠다. 물론 금융 산업의 특성상 각종 규제가 집중된 분야로서 내부감사(internal audit)의 활동이 여타 산업에 비하여 상대적으로 활발하다는 측면에서 내부감사가 단일 항목으로서 가장 빈도가 높았던 점을 해석할 수도 있다.⁷⁾ 반면 외부수사기관에 의한 적발의 경우는 2.2%, 그리고 외부감사(회계감사)에 의한 경우는 5.1%에 지나지 않는 등 다수 선행연구의 보고와 같이 외부감사나 외부 수사기관은 업무부정행위 적발비율이 떨어지는 것으로 나타났다(Albrecht 등, 2015; ACFE, 2012, 2014, 2016).

〈표 6〉 업무부정의 적발 방법

(n = 136)

순위	업무부정 적발단서	빈도수	퍼센트
1	내부감사	41	30.1
2	외부제보 (고객, 거래처 등)	36	26.5
3	내부제보	25	18.4
4	전산화된 상시 모니터링	10	7.4
5	불시감사	9	6.6
6	외부감사	7	5.1
7	우연	5	3.7
8	외부 수사기관 (검찰, 경찰 등)	3	2.2
	Total	136	100.0

V. 논의 및 결론

업무부정행위(occupational fraud)는 조직구성원에 의해 발생하는 화이트칼라범죄로서 산업보안상 인적취약 요소로 분류되며(Button, 2008), ‘자신의 직업을 이용, 고용주인 기업체나 조직체의 자산 혹은 자원을 절취, 횡령하거나 사적인 이익을 위해

7) ACFE (2016) 보고서에 의하면 전산업체 평균에서 내부감사에 의한 적발 비중은 16.5%를 차지한다.

오남용하는 일체의 행위'로 정의된다(ACFE, 2012: 4). 보호대상이 되는 기업의 자산(asset)에는 현금, 재고상품 등 유형 자산뿐만 아니라 특허, 영업비밀 등 무형 자산까지 포함하고 있어 국내 산업보안 연구의 주관심 분야인 산업기밀유출까지도 포섭할 수 있는 개념이다(Albrecht 등, 2015; ACFE, 2015). 업무부정행위는 평범한 일반인도 경제적 곤궁 등 '압박(pressure)', 내부통제제도가 소홀하거나 적발의 확률이 적은 '기회(opportunity)', 그리고 부정행위를 '합리화(rationalization)'할 수 있는 능력 등 소위 부정의 삼각형 요소(fraud triangle elements)가 갖추어질 때 발생의 확률이 높아진다(Cressey, 1953; AICPA, 2002; Dorminey, 2010). 이러한 부정의 삼각형이론(Fraud Triangle Theory)은 부정행위가 발생하는 원인을 설명할 뿐만 아니라 위 구성요소들을 제거함으로써 부정행위의 발생 가능성을 줄일 수 있는 방지의 프레임워크 역할도 한다는 점에서 유용성이 높다고 평가받고 있다(ACFE, 2015; AICPA, 2002).

특히, 금융산업에서 발생하는 업무부정행위는 우리에게 '금융사고'라는 개념으로 더 잘 알려져 있는데 금융기관에서 발생하는 부정행위는 해당 기업에 전속하여서 뿐만 아니라 그와 자산을 거래하는 시민 및 여타 일반기업에게까지 중대한 악영향을 미칠 수 있는 심각한 범죄다(서준배·심희섭, 2017). 우리나라의 저축은행 사태 등 대중매체를 통해 보도되고 있는 일련의 업무부정 사건들을 보더라도 개별 피해규모가 상상을 초월할 정도로 막대하여 그 심각성에 대해서는 학계 및 실무 모두에서 이론의 여지가 없다(경향비즈, 2012). 그럼에도 불구하고, 통상의 화이트칼라범죄는 본질적으로 은밀성(invisibility)이 극대화된 범죄유형으로 발견 자체가 용이하지 않으며, 자료수집의 민감성(data sensitivity)이 높은 이유로 인하여 지금까지 학계에 잘 알려져 있지 않았다(Friedrich, 2010). 특히 국내 범죄학 및 산업보안 문헌에서 금융기업에서 조직구성원에 의해 발생하는 업무상 횡령, 배임, 뇌물수수 등 업무부정행위를 실증적으로 분석한 연구는 거의 없었던 것으로 확인된다.

이에 본 연구는 국내 다섯 가지 유형의 금융업에 재직 중인 143명의 응답자들에게 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 그리고 총 19개의 부정행위 발생징후의 정확성에 대하여 평균분석과 요인분석, 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 상위 5개의 행동적 발생 징후는 다음과 같다. 첫째, '돈을 차용하러 다님', 둘째, '과도한 주식투자', 셋째, '분수에 맞지 않는 사치생활', 넷째, '도박중독', 다섯째, '과도한 부동산 투자'순이다. 이는 외국에서의 선행연구의 결과와 대체로 일치하였다 (Padgett, 2015; Albrecht 등, 2015; ACFE, 2012, 2014, 2016). 그리고 발생징후들에 대한 요인분

석 결과, 2개의 주성분으로 분류되었는데 ‘경제적 동기’와 ‘비경제적 동기’요인으로 각각 명명하였고, 상위 5개의 발생 징후들은 모두 ‘경제적 동기’요인에 해당한다는 것이 확인되었다. 이는 업무부정행위의 대부분이 경제적 동기(financial motives)에서 비롯된다는 여러 선행연구들의 발견과 맥락을 같이하는 연구결과이다(Albrecht 등, 1984, 2015; Dominey, 2012). ‘비경제적 동기’요인에 해당하는 상위 발생징후들은 ‘고객이나 거래처와 과도한 친밀관계’, ‘정당한 감독을 기피하거나 협업을 꺼림’, ‘소송사건에 휘말림’, ‘짜증을 잘 내거나 과도한 방어증세를 보임’ 순으로 나타났다.

또한 최근 3년 이내 응답자가 근무하는 금융기관에서 ‘동료들에 의해 저질러진 업무부정이 적발되는 것을 관찰한 경험’을 이분형 종속변수로, 위 발생징후들에 대한 정확성 평가를 예측변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 ‘과도한 주식투자’와 ‘빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정’의 두 문항이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, ‘과도한 주식투자’와 ‘빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정’이라는 발생징후에 대하여 정확성이 높다고 응답자가 생각할수록 부정행위의 적발을 경험하는 그룹에 속할 확률이 통계적으로 유의미하게 높게 나타난 것이다. 따라서 위 두 가지가 실제 적발경험을 예측할 수도 있는 중요한 징후들이라는 점을 의미한다고 해석할 수 있다. 마지막으로, 업무부정을 적발하는 방법에 대하여 빈도분석을 실시한 결과 ‘내부감사(30.1%)’, ‘외부제보(26.5%)’, ‘내부제보(18.4%)’ 순으로 나타났는데 내·외부 제보를 ‘제보(tips)’라는 단일 문항으로 합칠 경우 가장 높은 45퍼센트로 나타나 미국 ACFE(2012, 2014, 2016)의 선행연구 결과와 같이 우리나라에서도 업무부정의 적발에 내·외부 제보가 매우 중요한 역할을 한다는 점을 확인하였다.

ACFE(2012)에 의하면 부정행위 제보를 위한 신고채널(hot line)과 직원지원 프로그램(employee support program)이 있는 기업은 없는 기업보다 중위(median) 피해금액이 44.4%나 적고, 부정행위가 적발되는 기간도 7-12개월이나 더 빠른 것으로 나타났다. 이는 내부구성원의 업무부정행위를 조기에 적발할수록 피해금액이 훨씬 감소시킬 수 있다는 점에서 내·외부 제보를 촉진하는 신고채널과 직원지원 프로그램을 활성화하는 것이 매우 중요하다는 것을 보여준다. 특히 본 연구에서 드러난 행동적 징후들, 특히 통계적으로 유의미한 것으로 드러난 ‘과도한 주식투자’와 ‘빈번한 이사 등으로 생활환경이 불안정’한 직원들에 대하여 기업들은 특별한 관심을 기울이고 상담제도를 통하여 고충처리 및 인사 지원 등을 해준다면 이런 직원들이 업무부정이라는 유혹에 빠지는 것을 방지할 가능성이 높다는 점을 본 연구는 시사하고 있다.

물론 부정행위의 행동적 징후(behavioral symptom)들은 반드시 부정행위에 의해서만 촉발되는 것은 아니고 부정행위와는 관련이 없는 다른 원인에 의해서도 유발될 수 있으며 또 정황적 증거에 불과하다는 단점이 있다(Albrecht 등, 2015). 그리고 선행 연구들에 나타난 부정행위의 발생징후들을 대부분 포함시키기는 하였지만 시대변화에 따라 새롭게 나타나는 발생징후들도 있을 수 있어 본 연구에 미처 포함시키지 못한 것도 있을 수 있을 것이다. 하지만 본 연구는 국내 금융산업에서 민감하게 여겨져 특히 구하기 쉽지 않은 데이터를 은행, 증권, 보험, 저축은행, 캐피탈 등 다양한 금융기관 근로자들을 상대로, 특히 부정행위를 적발하는 감사업무에 종사하는 응답자가 대다수(약70퍼센트)로 구성된 표본을 통해서 얻어진 분석결과라는 점에서 소중한 자료라고 평가할 수 있다. 또, ‘적은 항상 내부에 있다는 오랜 격언처럼 산업보안상 위험은 자칫 소홀하기 쉬운 내부 인적보안 관리에서부터 시작한다는 점(Button, 2008)을 상기시킨다는 점에서 본 연구는 의미가 크다고 생각한다.

따라서 본 연구에서 밝혀진 부정행위의 발생징후들에 대하여 기업의 보안관리, 인사관리 담당자, 관리자들을 포함한 전 직원들 및 거래처 등에게도 교육이 이루어진다면 업무부정 행위 발생을 조기에 적발하는데 많은 도움이 될 수 있을 것으로 기대한다. 그리고 업무부정 예방 및 윤리교육을 통해 처음부터 도박, 과도한 주식투자, 부동산 투기 등 경제적 곤궁에 빠지게 되는 촉발요인들을 미연에 제거하고, 내·외부 제보를 촉진하는 신고채널(hot-line)을 기업 내·외부에 설치하여 잘 운영하여야 할 것이다. 또, 경제적으로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난 직원들을 위험자산을 취급하지 않는 후선부서(back office)로 배치해 주고, 이들에 대한 상담 및 지원프로그램(support program)도 잘 갖춘다면 업무부정행위가 발생하는 것을 미연에 예방할 수 있을 것이다. 아울러 기업 구성원들에게 공익신고를 의무화하고 제보자를 잘 보호해주는 등 윤리적 기업문화(ethical corporate culture)를 잘 갖추어야만 부정행위에 대한 실제 제보가 활성화될 수 있다는 점도 항상 염두에 두어야 할 것이다(Schwartz, 2013).

참고문헌

- 경향비즈, 2012. 10. 26. “저축은행 사태는 10만명이 피해를 본 26조원짜리 금융사고”
 (http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201210262120315&code=920301)
- 구경렬·이승우 (2016). 연령에 따른 공무원 횡령범죄의 영향요인 검정, 한국부패학회보, 제21권 제3호, 5-30.
- 서준배·심희섭 (2017). 금융기관 내 업무부정 방지 인식 제고를 위한 자원 투입의 방향 : 부정예방 프로그램의 중요성, 한국부패학회보, 제22권 제3호, 23-49.
- 이창무, (2017). 산업보안 개념의 비판적 고찰, 한국경호경비학회지, 제50권, 285-303.
- 이학식·임지훈 (2015). SPSS 22 매뉴얼, 집현재
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbleman, M. F., (2015). *Fraud Examination*. South-Western College Pub(5th Edition).
- Albrecht, W. S., Howe, K. R., & Romney, M. B., (1984). *Deterring Fraud: The Internal Auditor's Perspective*. The Institute of Internal Auditors Research Foundation: Florida. USA.
- American Institute of Certified Public Accountants(AICPA), (2002). Statement on Auditing Standards, No. 99: Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit.
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE), (2012). *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE.
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE), (2014). *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE,
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE), (2015). *2015 Fraud Examiners Manual*, Austin Texas: ACFE(International Edition).
- Association of Certified Fraud Examiners(ACFE), (2016) *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: ACFE,
- Button, M., (2008). *Doing Security*, Hampshire, England: Palgrave Macmillan.
- Button, M., & Gee, J., (2013). *Countering Fraud for Competitive Advantage*, Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Cressey, D. R., (1953). *Other People's Money: The Social Psychology of Embezzlement*. New York, NY: The Free Press.
- Cumming, D., Leung T. Y., & Rui, O., (2015). Gender Diversity and Securities Fraud, *Academy of Management Journal*, 58(5), 1572-1593.

- Detert, J. R., Trevino, L. K., & Swetzer, V. L., (2008). Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A Study of Antecedent and Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391.
- Dominey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M. J., & Riley, R. A., (2012). The Evolution of Fraud Theory, *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555-579.
- Dominey, 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.
- Friedrich, D. O., (2010). *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.
- 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.
- Kranacher, M. J., Riley, R. A., & Wells, J. T., (2011). *Forensic Accounting and Fraud Examination*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Krugman, P., & Wells, R. (2015). *Economics* (Fourth ed.). New York, NY: Worth Publishers
- Wells, J. T., (1997). *Occupational Fraud and Abuse*, Austin Texas: Obsidian Publishing Company.
- Lanton, L., & Hollinger, R. C., (2005). Correlates of Crime Losses in the Retail Industry, *Security Journal*, 18(3), 27-44.
- Padgett, S., (2015). *Profiling the Fraudster: Removing the Mask to Prevent and Detect Fraud*, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schwartz, M. S., (2013). Developing and Sustaining an Ethical Corporate Culture: The Core Elements, *Business Horizon*, 56(1), 39-50.
- Singleton, T. & Singleton, A. J. (2010). *Fraud auditing and forensic accounting* (4th ed.), Hoboken, N.J.: John Wiley.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., McCabe, M. L., (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviours, *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- 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* (In press, Feb. 2017), 1-32.
- UK Public General Acts, (2006). *Fraud Act*, (http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/35/pdfs/ukpga_20060035_en.pdf)

【Abstract】

**A study on the occupational fraud symptoms
and detection methods for managing human
element vulnerability in financial industry
security**

Suh, Joon-Bae · Shim, Hee-Sub

This study aims to contribute to the early detection of occupational fraud in the Korean financial industry by analyzing fraud symptoms. Firstly, the definition, cause of occupational fraud, and fraud symptoms were discussed through literature review. Secondly, survey data were collected from the employees of the financial industry such as bank, insurance, and securities companies to conduct statistical analysis. The result of analysis showed that the symptoms of 'excessive stock investment' and 'unsettled life style' were statistically significant predictors of fraud detection experience. Plus, 'tips and complaints' were the most frequent method for detecting occupational fraud in the Korean financial industry. The financial institutions can minimize the loss of occupational fraud by early detection through educating their employees and vendors on these important symptoms of occupational fraud.

Keywords: Occupational fraud, Fraud Symptoms, Detection Methods,
Financial Industry Security, Human Element Vulnerability