

조직청렴수준 인식에 관한 청렴시책 유형별 조절효과 분석*

Analysis of Moderating Effect by Type of Anti-Corruption Policy on Recognition of Organizational Integrity

권우덕(Kwon, Woo Duck)** · 이선중(Lee, Sun Joong)***
· 권영주(Kwon, Young Joo)****

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically analyze the factors affecting the integrity perception of organizational members and to verify the moderating effect according to the types of anti-corruption and integrity policies.

Public organizations are implementing various integrity policies to improve the integrity level of institutions. However, there is a limitation in that systematic verification of whether the integrity policy is achieving the intended effect has not been carried out.

Therefore, in this study, we examined the moderating effect of ethical leadership, corruption-friendly culture, integrity-friendly culture, and personnel fairness that affect the perception of integrity of the effectiveness of anti-corruption and integrity policies.

The results of the analysis are as follows. First, among the integrity policies, it was found that the group that perceived the managerial responsibility reinforcement policy and the corruption control policy as effective had a more positive perception of the organizational integrity level than the group that did not. Second, only the corruption control policy was found to moderate the effect of ethical leadership and corruption-friendly culture on the perception of organizational integrity.

As policy implications from the results of this study, it is necessary to make efforts to enhance personnel fairness and to prepare measures to improve the effectiveness of corruption control.

Key words: Anti-Corruption and Integrity Policy, Corruption Control Policy, Awareness of Integrity

* 이 논문은 2021년도 서울시립대학교 교내학술연구비에 의하여 지원되었음.

** 제1저자: 서울시립대학교 반부패시스템연구소 연구위원, 행정학박사

*** 공동저자: 서울시립대학교 행정학과 겸임교수, 행정학박사

**** 교신저자: 서울시립대학교 행정학과 교수, 법학박사

I. 서론

국가청렴도 수준이 2018년 이후 지속적으로 상승하면서 국제투명성기구에서 측정하는 부패인식지수가 2021년 62점을 받으며 조사대상국 180개국 중 32위를 차지하였다. 이 결과는 부패인식지수(CPI : Corruption Perception Index) 측정 이래로 가장 좋은 결과로 향후 국가청렴도의 지속적 상승에 대한 기대를 갖게 된다. 이러한 결과는 높아진 국가청렴 기반 위에서 한 단계 더 높은 수준의 국가청렴도 향상을 위한 모멘텀을 제공할 수 있는 다양한 반부패정책의 이행이 요구된다.

국제사회에서의 우리나라 청렴수준에 대한 긍정적인 평가는 내부적으로 청렴수준을 제고하기 위한 다양한 정책을 이행한 노력의 결실이라고 볼 수 있다. 우리 사회의 부패척결을 위한 대표적인 정책은 공공기관 청렴도 측정과 부패방지 시책평가라고 할 수 있다. 공공기관 청렴도 측정은 공공기관 서비스를 이용한 국민과 내부직원을 대상으로 설문조사를 토대로 공공기관의 청렴수준을 측정하는 것이고 부패방지 시책평가는 공공기관이 추진한 반부패 노력을 평가하고 이 결과를 토대로 기관의 청렴시책에 대한 지원을 통해 공공부문의 청렴 수준 제고를 위한 시책이다.

2020년 공공기관 청렴도 측정은 723개 기관을 대상으로 기관의 청렴 수준을 전화 및 온라인 설문조사를 통해 그 결과를 도출하는 방식으로 공공기관 서비스 이용자를 대상으로 부패인식과 부패경험을 측정하며 내부직원을 대상으로 조직의 청렴문화와 업무청렴을 그 측정대상으로 한다.¹⁾

2021년 국민권익위원회는 기존의 공공기관 청렴도 측정모형과 부패방지 시책평가를 통합하여 평가하는 안을 발표하였다(국민권익위원회, 2021). 통합의 이유는 반부패 노력인 부패방지 시책평가를 종합청렴도에 반영함으로써 공공기관의 적극적인 청렴도 제고 노력을 유도하고 그 효과가 청렴 체감도에 반영되는 선순환 구조를 구축하겠다는 것이다. 중요한 것은 기존의 청렴도 측정대상 규모가 축소되지 않는다는 점에서 종합청렴도 대상기관이 확대될 것으로 예측된다. 부패방지 시책평가가 약 270개 기관이 대상이고 공공기관 청렴도 측정 대상이 약 700개 기관임을 고려할 때 기존 시책평가 대상기관에서 제외되었던 기관이 종합청렴도 체계로 들어오면서 시책평가 대상기관의 확대가 예측된다. 또한 반부패 노력을 평가하는 부패방지 시책평가가 기존의 노력도 평가와 함께 내부직원 설문조사를 반영한 부패방지제도 실효성 관련 인식(시책효과성 평가)을 측정하게 된다는 것이다. 정확한 측정모형을 예단하기 어려운 부분이나 부패방지제도 실효성 관련 인식 영역은 개별 기관에서 수행하고

1) 공공기관 청렴도 측정은 2002년 71개 기관을 대상으로 외부청렴도(체감청렴도+잠재청렴도)의 형태로 측정을 시작하여 2008년 서비스 이용자를 대상으로 하는 외부청렴도와 내부직원을 대상으로 하는 내부청렴도의 측정모형을 도입하였으며 2020년 723개 기관을 대상으로 외부청렴도+내부청렴도+정책고객+감점의 형태로 측정하였다(국민권익위원회, 2021).

있는 청렴시책에 대한 체감 수준을 측정할 것으로 예측된다. 이는 종합청렴도에서 좋은 결과를 받기 위해서는 기관의 청렴시책이 얼마나 구성원들의 청렴인식을 제고했는가가 중요한 요인으로 작용할 것으로 보인다.

특히, 공공기관 경영평가제도는 국민이 체감할 수 있는 윤리·안전·재무성과를 엄격하게 살펴보는 형태로 개편되며 경영평가 지표 중 윤리경영 배점을 3점에서 5점으로 확대하고 국민권익위원회의 청렴도·부패방지 시책평가와도 연계하는 형태로 변경된다.

공공기관은 기존의 부패예방을 위한 기존의 시책을 체계적으로 집행하고 구성원의 체감도 제고를 위한 시책의 집행에 대한 요구가 높아질 것으로 판단된다. 공공기관이 부패예방을 위한 관리 측면에서 시책의 효과성 제고 노력은 당연한 것이지만 이제는 구성원의 체감도를 제고할 수 있는 형태의 시책까지도 고려한 부패방지시책을 마련할 필요성이 제기된다.

하지만 다수의 공공기관은 국민권익위원회의 평가에 대응하는 형태로 청렴시책을 집행하고 있어 기관의 부패예방과 청렴수준 제고에 적합한 청렴시책보다는 평가를 잘 받기 위한 청렴시책 추진이 이루어지다 보니 백화점식 청렴시책을 추진하는 경우가 발생한다. 이로 인하여 공공기관 구성원들은 청렴시책에 대한 실질적 효과성보다는 시책에 따른 피로도를 호소하기도 한다.

따라서 본 연구는 공공기관에서 수행하는 청렴시책 중 어떤 시책 유형이 구성원들의 청렴인식에 영향을 주는지를 밝히는 것을 목적으로 한다. 이는 청렴시책을 입안하여 집행해야 하는 기관 입장에서는 선택과 집중을 통한 효율적 청렴시책 집행을 통해 기관의 청렴 수준 제고 방향성을 제시할 수 있을 것이다. 한 걸음 더 나아가 공공기관 구성원이 청렴시책의 효과성 인식 정도는 기관의 청렴인식 제고뿐만 아니라 공직자 개개인의 청렴역량을 강화하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다. 또한 선행연구를 통해 확인할 수 있겠지만 조직의 청렴 수준 인식에 영향을 미치는 다양한 요인을 청렴시책의 유형에 따른 효과성 인식 정도에 따라 어떻게 영향을 미치는지를 확인함으로써 청렴도 제고를 위한 효과적인 정책 수립의 근거로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

이러한 본 연구의 목적을 달성하기 위해 우선 청렴정책의 유형과 기관의 청렴 수준에 영향을 주는 요인에 대한 선행연구를 검토하도록 하겠다. 다음으로는 A 광역자치단체를 대상으로 구성원의 청렴시책에 관한 효과성 인식조사를 통해 어떤 유형의 시책에 대해서 구성원들이 효과적으로 인식하는지 청렴시책의 조절효과를 검증하도록 하겠다. 분석 결과를 제시하고 이에 대한 청렴시책의 방향성과 청렴시책 입안 시 고려사항에 대한 정책적 제언을 하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 부패통제정책에 관한 이론적 검토

부패를 통제한다는 것을 말 그대로 옮긴다면 공직자가 자신의 지위나 권한을 남용하여 사적이익을 추구하는 행위를 예방하고 부패행위가 발생했을 때 이에 대한 책임을 묻는 관리전략이라고 할 수 있다. 그리고 이러한 관리전략이 효과적일 때 공직자의 부패행위를 목표했던 만큼 낮추는데 기여할 수 있을 것이다. 이는 구체적으로 공직자가 부패행위를 하지 않고 공직자에게 요구되는 국민의 기대에 부응하는 역할수행을 할 수 있도록 조직 내에서 적절한 정책을 통해 이를 유인할 필요성이 있다는 것이다.

부패통제정책을 수립한다는 것은 부패 원인을 제거하는 것으로 귀결되며 부패발생 원인을 학자마다 다양한 관점에서 제기한다. 부패발생원인과 관련된 대표적 모형으로는 클릿가드(R. Klitgaard)가 제시한 $C = M + D - A$ (C: 부패, M: 독점, D: 재량권, A: 책임성)이라는 간단한 함수식이다. 즉 부패의 발생원인은 공직자의 독점과 재량권이 많을수록 그리고 책임성이 부재할 때 부패는 발생하게 된다는 것이다(Klitgaard 1998). 이를 근거로 볼 때 공직자의 독점권과 재량권을 축소할 수 있는 권한의 분산, 규정의 명확화, 감사제도의 강화 등이 부패발생을 줄일 수 있는 유용한 대책이 될 수 있다는 명쾌한 결론을 내릴 수 있다.

또 다른 부패발생 원인에 대한 접근방식은 경제학적으로 접근하는 방식이다. 대표적인 것이 주인-대리인 모델로 신고전주의 경제학에서 가정하고 있는 합리적인 이기심을 가진 존재로 인간을 상정하여 범죄행위에 대한 기대이익이 정직한 행동으로 인한 기대이익보다 크다면 범죄를 저지르게 된다는 것으로 부패행위의 이익이 윤리적 행위보다 기대이익이 클 경우 부패가 발생하게 된다는 것이다. 따라서 부패행위로 인한 기대이익을 감소시키기 위한 적발확률과 처벌강도를 높이면 부패 발생을 통제할 수 있다는 것이다. 하지만 이러한 경제학적 접근에 대한 반론도 있다.

주인-대리인 모델은 주인이 하급자를 철저하게 감독하는 상황을 설정하고 있기 때문에 비현실적이라는 비판이다(김진영, 2018). 그 이유는 주인-대리인 모델의 주인과 대리인이 다양하게 설정될 수 있다는 점, 그리고 이러한 적발과 처벌을 철저히 하기 위해서는 주인도 일정 수준의 비용이 발생하기 때문이다. 주인이 효과적인 감시수단과 정보가 부족하다면 언제나 대리인의 부패행위가 발생할 수 있기 때문이다. 따라서 적발과 처벌을 위한 비용은 대리인은 부패행위자의 처벌을 피하기 위한 노력 정도에 따라 그만큼 처벌과 적발을 위한 수단에 투입되는 비용이 커질 수밖에 없다(김진영, 2018). 따라서 효과적인 부패통제정책인 단순한 적발과 처벌 확률의 제고뿐만 아니라 공직자의 책임성을 강화할 수 있는 다양한 부패통제정책이 수행되어야 할 필요성이 있다.

그렇다면 구체적으로 어떤 부패통제정책이 좀 더 효과적으로 조직의 청렴수준 향상에 도움이 될 수 있는지에 대한 검토가 필요하다. 어떤 부패통제정책이 효과적인가에 대한 논의를 이어가는데 부패와 청렴에 관계 또는 부패개념의 확대에 따른 반부패정책의 방향성에 대한 선행연구가 논의의 실마리를 풀어갈 수 있을 것으로 보인다.

박중훈·최유성(2009)은 부패행위 발생 메커니즘을 부패행위 기회 측면과 부패행위를 실현하고자 하는 환경측면으로 나누고 부패행위의 기회 측면에서 업무담당자의 권한행사와 재량정도를 적절히 통제하는 방안과 부패행위를 실현하고자 하는 환경측면에서 공직자로서의 윤리의식과 가치 및 행태를 개선할 필요성을 제시하였다.

김진영(2016)은 부패와 청렴의 관계를 동전의 앞면과 뒷면의 관계로 비유하면서 부패를 공직자가 개인의 이익을 위하여 권한을 사적으로 사용하는 것으로 보았으며 청렴성은 권한을 정당한 목적에 사용하는 것으로 구분하였다. 이러한 구분을 통해 부패방지는 부패행위가 발생하는 것을 사전에 방지하는 한정적 전략으로 보고 있으며 청렴정책은 매우 포괄적인 반부패 노력으로 개인차원의 책임성 확보를 위한 노력뿐만 아니라 제도개선방안을 포함하는 것으로 보고 있다.

이정주(2016)는 김진영(2016)과 유사하게 반부패의 의미를 부패발생 원인에 한정하여 대응하는 부패통제방식으로 보고 있으며 청렴은 반부패의 확장된 개념으로 반부패가 공직가치 중 합법성에 중점을 두고 있다면 청렴은 공직자가 지향해야 할 공정성, 책임성과 같은 가치지향적 내용이 포함된 개념으로 보고 있다. 이에 따라 부패통제전략으로 반부패에 의한 접근은 규정중심적이고 처벌중심이며 부패통제전략에 순응하는 공무원을 X 인간관으로 상정하고 있으며 부패통제전략으로 청렴에 의한 접근은 가치중심적이며 사전예방적이고 공무원을 Y 인간관으로 바라보는 정책으로 구분하고 있다. 이는 행동경제학에서 개인을 자기이익만을 쫓는 것이 아니라 사회적 선호에 따라 이타적 행동을 할 수 있는 개인으로 본다는 점에서 이기적 인간관을 중심으로 한 사회시스템 설계와 운영보다는 개인이 사회적 선호를 추구할 수 있도록 할 필요성이 있다는 점과 맥락을 같이 한다(양채열·정재만, 2021). 즉 공직자에게 요구되는 공직가치를 적극적으로 실천할 수 있는 부패통제전략을 구성하여 공직자로서 요구되는 공직가치의 실천을 유도할 수 있을 것으로 판단된다.

고길곤 외(2021)는 부패의 개념정의에 사용되는 단어에 따라 목적 차원에서의 ‘이득’의 범위 확장, 대상차원에서의 직무관련성의 개념 완화, 행위차원에서 위법의 의미가 사회적 관행까지 포괄하고 있으며 주체차원에서 민간분야 부패까지 확대되고 있다는 차원에서 반부패정책을 공익의 관점에서 파악하고 공직윤리 관점으로 바라볼 필요성이 있다고 주장한다. 이러한 주장은 박중훈 외(2017)가 부패행위 규정에 대한 실증조사에 일반국민과 전문가 간 인식차이가 존재하며 이를 개선하기 위해서는 직무중심의 부패행위 규정을 넘어서 공익중심의 행위규정을 통해 공익을 침해하는 행위까지 부패행위 규정을 확대할 필요성을 제기한 것과 같은 맥락으로 볼 수 있다.

부패통제정책의 방향과 관련된 다양한 이론적 논의를 통해 볼 때 조직 내에서 효과적인 부패통제정책이 무엇인지에 대해 명확하게 결론을 내리기 어려운 점이 있다. 하지만 현실에서 기관의 청렴수준 제고를 위한 다양한 반부패·청렴시책을 수행하고 있다는 점에서 어떤 반부패·청렴시책을 효과적으로 인식하는지 그리고 반부패·청렴시책 효과성 인식이 청렴인식에 영향을 주는지 체계적인 검토가 이루어질 필요성이 있다. 어떤 반부패·청렴시책이 청렴수준 인식에 효과가 있는지를 밝힘으로써 공공기관은 청렴수준을 효과적으로 관리할 수 있으며 기관 내에서 발생하는 부패예방에도 도움이 될 것으로 판단된다.

2. 청렴시책의 효과성에 관한 선행연구 검토

청렴시책과 관련된 효과성을 직접적으로 검증한 연구결과는 거의 찾아보기 어렵다. 사실 부패의 개념과 접근방법이 다양하다보니 부패의 발생요인이나 기관의 청렴수준에 영향을 주는 요인도 다양하게 나타나기 때문에 어떤 정책이 좀 더 효과적이라고 단언하기 어려운 점이 있다.

따라서 부패의 영향요인이나 청렴수준에 영향을 주는 요인과 관련된 선행연구는 청렴수준에 영향을 주는 요인과 관련된 구성원의 인식을 측정하고 그 요인이 청렴인식이나 기관 청렴도에 어떤 영향을 주는지 인과관계를 분석하고 그 결과에 따라 청렴수준 향상을 위한 정책을 제안하는 형태로 제시되는 경우가 대부분이다. 이와 관련된 선행연구 중 조직수준에서 영향요인을 검토한 선행연구를 살펴보도록 하겠다.

권우덕·이선중(2021)은 청렴친화적 문화와 부패친화적 문화가 청렴시책의 효과성에 미치는 영향의 분석결과를 근거로 청렴친화적 문화를 조성하기 위한 구성원간 윤리적 의사소통 강화, 인사공정성 확보, 처벌공정성 확보를 제시하였다.

이정주(2014)는 청렴시스템 구성요소로 최고관리자의 의지, 청렴교육, 보상, 처벌, 부패친화적 조직문화가 조직의 청렴도에 미치는 인과관계를 분석하였고 최고관리자의 윤리경영에 대한 적극적 관심도 제고, 청렴교육의 활성화, 청렴문화 풍토를 조성할 수 있는 정책의 필요성을 간접적으로 언급하고 있다.

이자성(2014)은 기관의 청렴도에 영향을 미치는 요인과 관련하여 광역자치단체 공무원의 인식조사 결과를 토대로 청렴한 조직문화 조성, 청렴교육 강화, 부패행위에 대한 엄격한 처벌 등의 시책을 추진하는 것이 청렴도 향상에 효과가 있는 반부패청렴정책으로 제안하였다.

선행연구는 청렴인식이나 조직의 청렴도에 영향을 미치는 요인과의 인과관계 분석결과를 토대로 효과적인 반부패청렴시책을 제시하고 있다. 즉 기관의 청렴도나 구성원의 청렴인식에 직접적인 영향요인의 효과를 검토하여 인과관계를 제시하고 직접적 효과가 있는 독립변수의 영향을 강화할 수 있는 청렴시책을 기관이 수행할 것을 제안하고 있다. 일반적으로 정책이 효율적으로 집행되기 위해서는 정책대상집단의 수용도가 중요한 요인으로 청렴시책은

조직 내에서 구성원들에게 적용되는 정책이라는 점에서 청렴시책의 수용도는 조직의 청렴시책의 효율적 집행을 담보할 수 있는 조건이 된다. 따라서 청렴시책의 유형에 따라 대상 집단인 내부구성원이 청렴시책의 효과성을 어떻게 인식하느냐에 따라 조직의 청렴도 또는 청렴인식의 강화에 미치는 영향이 다를 수 있다. 본 연구의 청렴시책 유형의 효과성에 따른 청렴인식에 영향을 미치는 독립변수와 종속변수의 관계를 검토하는 것은 청렴시책을 집행하는 기관은 기관이 처한 여건에 따라 좀 더 효과적인 청렴시책은 어떤 것이며 고려사항은 무엇인지를 판단하는 근거를 제공할 수 있을 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형 및 가설

본 연구의 목적은 선행연구에서 도출된 조직구성원의 청렴인식에 대한 영향요인에 대한 실증적 검증과 조직의 반부패·청렴시책 유형에 따른 조절효과를 검증하는 것이다. 내부구성원의 조직청렴성 인식에 영향을 미치는 요인에 관해서 다양한 선행연구가 이루어졌으며, 축적된 연구결과에서 주요 요인으로 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 제시되었다. 이러한 연구결과들이 반영되어 공공기관에서는 조직의 부패행위를 효과적으로 통제하기 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 관리자들의 책임성을 강화하고, 부패친화적인 문화를 개선하면서 청렴문화를 안정적으로 정착시키기 위한 시책을 추진하고 있다. 그러나 공공기관의 노력에도 불구하고 다양한 시책이 의도한 효과를 발현하고 있는지 체계적인 검증이 이루어지지 않고 있다는 점에서 선행연구에서 실증적으로 분석되지 않았던 조직의 반부패·청렴시책에 대한 효과성 인식이 독립변수인 윤리적 리더십, 부패친화적 문화, 청렴친화적 문화, 인사공정성이 종속변수인 조직의 청렴수준인식에 미치는 영향을 어떻게 변화시키는지를 광역지방자치단체 소속 공무원들을 대상으로 실시한 실증분석을 통해서 검증하고자 한다.

선행연구에 대한 검토를 통해서 도출된 연구모형에 근거해 다음과 같은 연구가설을 수립하였다.

가설 1 : 직속상사의 윤리적 리더십은 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 청렴친화적 조직문화는 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 부패친화적 조직문화는 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠

것이다.

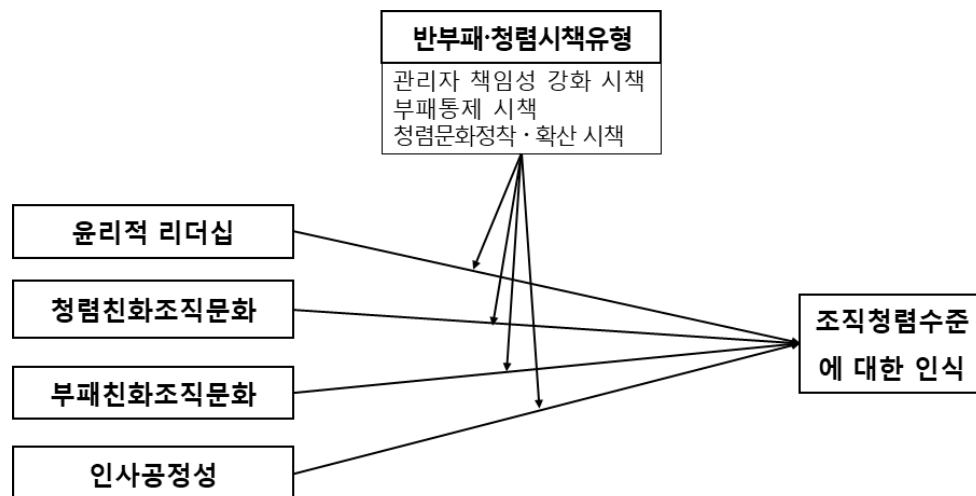
가설 4 : 인사공정성은 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 조직의 반부패·청렴시책의 효과성에 대한 인식차이는 윤리적 리더십, 청렴·부패친화적 조직문화, 인사공정성이 조직의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 5-1 : 청렴시책 중 관리자 책임성 강화시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 5-2 : 청렴시책 중 부패통제시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설 5-3 : 청렴시책 중 청렴문화 정착·확산 시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.



[그림 1] 연구모형

2. 조사설계 및 분석방법

본 연구는 17개 광역자치단체 중 A광역자치단체 본청에 근무하는 구성원을 대상으로 구조화된 설문지를 2020년 6월 16일부터 25일까지 10일 동안 감사부서의 협조를 얻어 내부전산망을 활용하여 본청 근무자 전원에게 메일을 통해서 발송하였으며, 발송대상자 중 총 219명이 설문에 응답하였다.

직속상사의 윤리적 리더십을 측정하기 위한 설문문항은 Brown et al.(2005)과 권우덕·이선중(2020)에서 사용된 문항을 참조하여 구성하였으며, 청렴친화적 조직문화와 부패친화적 조직문화와 관련된 문항은 권우덕·이선중(2020)에서 사용된 문항으로 구성하였다. 부패친화적 조직문화 측정을 위한 설문문항은 ‘관행의 묵인 정도’, ‘비판적 구성원에 대한 배척하는 분위기’, ‘상사의 명령에 대한 이의제기 가능성’, ‘결과 중시로 인한 업무처리과정에서 사소한 문제 무시’, ‘연고주의 문화’, ‘조직평판을 위한 회피적 대응’ 등 6개 문항으로 구성하였으며, 청렴친화적 조직문화는 ‘윤리규범 강조 분위기’, ‘자유로운 의사소통’, ‘부패신고자에 대한 우호적 분위기’, ‘처벌의 공정성’ 4개 문항으로 구성하였다. 인사공정성을 측정하기 위한 설문문항은 선행연구에서 제시된 인사절차·결과·상호작용 공정성 3개 문항으로 구성하였으며, 반부패·청렴시책 유형별 효과성을 측정하기 위해서 A광역시자치단체에서 시행하고 있는 대표적인 세부과제 10가지를 제시하고 효과적이라고 판단되는 과제를 복수(3개 이내)로 선택하게 하였으며, 선택된 세부과제를 사업내용에 따라 관리자 책임성 강화, 부패통제, 청렴문화 정착·확산 시책으로 유형화하여 재분류²⁾ 후 응답결과를 더미변수로 코딩하여 분석에 활용하였다. 그리고 이러한 반부패청렴시책은 타 기관도 수행하고 있다는 점에서 지방자치단체의 반부패청렴시책을 포괄하고 있다고 볼 수 있다.

A 광역자치단체가 시행하는 반부패청렴시책을 어떻게 유형을 분류할 것인가와 관련하여 부패통제정책을 사전예방적 정책 또는 사후처벌적 정책으로 구분하는 것이 대표적이다. 이는 부패발생과 관련하여 부패통제 시점인 시간을 기준으로 하는 방법이다(류민정, 2017). 이 외에도 통제대상 또는 통제기간, 통제의 방법, 통제의 시기에 따라서 부패통제를 위한 반부패청렴시책을 구분할 수 있다(김병섭·백승빈, 2001). 본 연구는 반부패청렴시책의 효과성 인식이 조직 청렴수준 인식에 어떤 영향을 주는지를 밝히는 것을 목적으로 하고 있어 시기나 통제방법으로 반부패청렴시책을 구분하는 것보다 반부패청렴시책의 내용을 중심으로 분류할 필요성이 있다.

반부패청렴정책을 내용에 따라 분류할 기준으로 세계최고감사기구(International Organization of Supreme Audit Institutions; INTOSAI) 부패방지 감사 가이드라인(Guideline for the Audit Corruption Prevention)을 활용하도록 하겠다. 부패방지 감사 가이드라인은 부패방지를 위한 7가지 기준을 제시하고 있는데 이 가이드라인에서 제안하는 부패방지 프로그램의 내용 구분을 살펴보면 다음과 같다(INTOSAI, 2016; 류민정, 2017 재인용). 부패방지 프로그램은 예방-적발-교정의 단계로 구성되며 각 단계별 구성요소는 예방단계(기준 및 규정, 윤리강령, 인적자원 관리, 내부통제), 적발단계(내부고발, 내부감사), 교정단계(조사 및 평가, 규제 및 처벌)로 구성된다. 또한 교육이나 구성원에 대한 역할 부여

2) ① 관리자 책임성 강화 유형 : 부서별 책임제, 간부공무원 청렴 모니터링, ② 부패통제 유형 : 부패예방감찰강화, 부패·공익신고 활성화, 청탁금지법, 공무원행동강령 운영 내실화, ③ 청렴문화 확산 유형 : 청렴리더지정운영, 청렴공감의날 운영, 청렴확산 워크숍, 청렴소통간담회, 반부패·청렴교육

등의 정책을 조직문화로 구분하고 있다. 또한 조직 책임성 영역에서는 지도감독 부서가 적절한 책임성을 확보하고 있는지를 기준으로 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 세계최고 감사기구에서 제시한 부패방지 점검기준의 유형에 따라 A광역시자치단체의 반부패청렴시책을 관리자 책임성 강화시책, 부패통제시책, 청렴문화 정착·확산시책으로 구분하였다.

종속변수인 청렴인식은 업무처리 및 의사결정 과정에서 합법성, 투명성, 책임성 수준에 대한 문항과 기관의 청렴수준에 대한 전반적 인식을 측정하기 위한 문항을 포함하여 총 4개의 문항으로 구성하였다. 김혁(2015)은 반부패는 합법성을 위반한 행위에 대한 처벌을 강조하는 개념인 반면, 청렴은 공직가치 중 합법성 외에 투명성, 공정성, 책임성 등을 포괄하는 개념으로 정의하고 하고 있다. 이상범(2012)도 유사하게 청렴을 부패통제 외에 투명성, 공정성, 책임성을 포괄하는 개념으로 정의하고 있다. 선행연구를 기준으로 본 연구에서 청렴인식은 기관의 청렴수준에 대한 일반적인 인식 수준 외에 업무처리과정에서 합법성, 투명성, 책임성을 고려하고 있는지를 측정하고자 한다. 이상에서 논의한 모든 독립변수와 종속변수는 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 조절변수인 청렴시책 유형에 대한 효과성 인식은 더미변수로 구성하였다. 조절효과 분석은 종속변수와 독립변수간의 관계 설명 시 어떤 조건과 시기 또는 대상에 따라 효과가 어떻게 나타나는지를 확인하는 것이다(배병렬, 2021). 청렴시책 유형에 대한 효과성 인식을 회귀분석으로 직접효과를 검증하는 방법도 있지만 본 연구에서는 청렴수준 인식에 시책유형의 효과성 인식의 집단차이에 따라 독립변수와 종속변수의 관계에 어떤 효과를 가지는지 살펴봄으로써 청렴시책을 수행하는 조직에서 청렴수준 제고를 위한 청렴시책의 효과성과 관련하여 판단 근거를 좀 더 명확하게 제시할 수 있을 것으로 판단된다.

반부패·청렴시책의 유형별 조절효과 검증을 위한 연구목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 분석을 하였다. 우선 응답자의 특성을 확인하기 위해서 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성과 신뢰도를 파악하기 위해서 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 주요 변수간 다중공선성 및 상관관계를 파악하기 위해서 상관관계분석을 실시하였다. 또한 가설의 검증을 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이상의 분석은 모두 SPSS 26.0 통계 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다.

IV. 분석결과

1. 응답자 특성

설문 응답자 중 남성은 146명(66.7%), 여성은 73명(33.3)이었으며, 연령분포에 따르면 20

대가 3명(1.4%), 30대가 43명(19.6%), 40대가 72명(32.9%), 50대가 101명(46.1%)이 응답하였다. 직군(종)별로는 행정직군이 145명(66.2%)이 가장 많이 응답하였으며, 기술직군이 69명(31.5%), 관리운영직군이 1명(0.5%), 공무원이 4명(1.8%) 응답하였다.

〈표 1〉 설문응답자 특성

성 별			연 령		
구분	빈도(명)	비율(%)	구분	빈도(명)	비율(%)
남성	146	66.7	20대	3	1.4
여성	73	33.3			
전체	219	100.0	30대	43	19.6
직 군(종)			40대	72	32.9
행정직군	145	66.2	50대	101	46.1
기술직군	69	31.5			
관리운영직군	1	0.5	전체	219	100.0
공무직	4	1.8			
전체	219	100.0			

2. 신뢰도 및 타당도

변수의 타당성 검증을 위한 요인분석을 하였으며, 측정변수는 구성요인을 추출하기 위하여 베리맥스 회전을 이용한 주성분 분석을 사용하였다. 그 결과 투입된 모든 항목의 요인적 재량은 0.5 이상으로 나타났으며, 설명력이 가장 높은 요인의 설명력이 26.66%로 나타났다. 주성분 분석결과 <표 2>와 같이 윤리적 리더십, 부패친화적문화, 청렴친화적문화, 청렴수준인식, 인사공정성 등 5개의 변인이 추출되었다.

〈표 2〉 변수의 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

구 분		요인적재량					신뢰도
		1	2	3	4	5	
윤리 적리 더십	나의 직속상사는 믿고 따를만한 사람이다.	0.862	-0.216	0.178	0.201	0.087	0.971
	나의 직속상사는 업무수행 시의 공정하고 균형 잡힌 결정을 내린다.	0.860	-0.204	0.202	0.215	0.092	
	나의 직속상사는 부하직원들의 의견을 경청하는 편이다.	0.860	-0.230	0.136	0.174	0.109	
	나의 직속상사는 윤리와 관련하여 어떤 것이 옳은가에 대해 기준을 제시해 준다.	0.857	-0.223	0.158	0.156	0.181	
	나의 직속상사는 항상 부하직원에 대해 관심을 가지고 있다.	0.854	-0.209	0.174	0.079	0.218	

	나의 직속상사는 의사결정 시 무엇이 옳은 것인지 고민한다.	0.842	-0.228	0.169	0.203	0.132	
	나의 직속상사는 직무윤리나 가치에 대해 직원들과 자주 이야기한다.	0.776	-0.278	0.137	0.133	0.220	
	나의 직속상사는 사생활이 윤리적인 사람이다	0.772	-0.125	0.222	0.403	0.064	
부패 친화 문화	우리 조직은 결과가 좋다면 과정상의 문제는 사소한 것으로 치부하는 분위기가 형성되어 있다.	-0.249	0.808	-0.207	-0.115	-0.141	0.932
	우리 조직은 학연/혈연/지연 등을 중시여기는 분위기가 있다.	-0.193	0.787	-0.159	-0.089	-0.209	
	우리 조직은 조직의 평판 때문에 잘못된 업무처리나 정책을 옹호하거나 숨기려는 경향이 있다.	-0.280	0.781	-0.171	-0.212	-0.224	
	우리 조직은 상사의 의견에 대해서 이의를 제기하는 것이 어렵다.	-0.303	0.770	-0.214	-0.070	-0.221	
	우리 조직은 조직의 이익을 위해서 사소한 관행은 묵인해도 무방하다는 분위기가 형성되어 있다.	-0.192	0.764	-0.135	-0.353	0.010	
	우리 조직은 동료의 작은 비위행위를 들추거나 비판적인 사람에 대해서 조직 내부에서 배척받는 분위기가 형성되어 있다.	-0.190	0.757	-0.144	-0.190	-0.181	
청렴 친화 문화	우리 조직은 조직의 윤리규범(행동강령, 부패관련 규범)에 대한 준수를 강조하는 분위기이다.	0.248	-0.068	0.807	0.225	-0.004	0.899
	우리 조직은 부패행위를 신고한 동료를 보호하고 지원하는 분위기가 조성되어 있다.	0.172	-0.237	0.777	0.143	0.274	
	우리 조직은 직원의 잘못된 행위(부패행위) 대하여 그 처벌이 공정하고 엄정하게 이루어진다.	0.175	-0.304	0.774	0.142	0.222	
	우리 조직은 업무처리와 관련하여 자유로운 의견개진이 가능하며, 공적가치의 실현을 위해 논의하는 분위기가 조성되어있다.	0.292	-0.291	0.766	0.166	0.177	
청렴 수준 인식	귀하께서는 00광역시가 업무처리 시 법령 등의 규정을 준수하고 생각하십니까	0.255	-0.175	0.223	0.787	0.208	0.893
	귀하께서는 현재 00광역시의 청렴도 수준이 어느 정도라고 생각하십니까	0.329	-0.293	0.228	0.693	0.264	
	귀하께서는 00광역시가 의사결정 과정 및 결과 등에 대해서 투명하게 공개하고 있다고 생각하십니까	0.256	-0.296	0.248	0.686	0.303	
	귀하께서는 동료들이 자신의 담당업무 완수를 위해서 책임을 다한다고 생각하십니까	0.350	-0.207	0.125	0.613	0.287	

인사 공정 성	귀하께서는 00광역시의 인사 결과가 공정하고 투명하게 처리되고 있다고 생각하십니까	0.188	-0.312	0.217	0.335	0.781	0.909
	귀하께서는 00광역시의 인사업무 절차가 공정하고 투명하게 처리되고 있다고 생각하십니까	0.190	-0.324	0.214	0.317	0.763	
	귀하께서는 근무평정 등 인사과정에서 상사(인사평가자)와 소통이 원활하게 이루어지고 있다고 생각하십니까	0.304	-0.193	0.203	0.236	0.721	
고유값		6.665	4.735	3.178	2.936	2.529	
분산비율(%)		26.66	18.94	12.71	11.74	10.11	
누적분산비율(%)		26.66	45.60	58.31	70.05	80.17	

KMO=0.948, Bartlett=5550.669, 유의확률=0.000

요인분석 결과 추출된 5개 요인의 고유값이 1 이상으로 나타났으며, 전체 변량의 80.17%를 설명하고 있으며 서로 간 구분이 가능하다고 할 수 있다.

다문항으로 구성된 독립변인에 대한 신뢰도를 검증하기 위한 크론바하 α (Cronbach's α)의 값은 모두 0.8 이상으로 나타나 신뢰도에 큰 문제는 없는 것으로 나타났다.

3. 상관관계 분석

<표 3>은 본 연구에서 사용되는 변수 중 더미변수를 제외한 변수들 사이의 상관관계분석 결과이다. 윤리적 리더십과 청렴친화적문화, 인사공정성은 종속변수인 청렴수준인식과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으며 부패친화적 조직문화는 모든 변수와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

<표 3> 변수간 상관관계 분석

구분	청렴수준 인식	윤리적 리더십	부패친화적 조직문화	청렴친화적 조직문화	인사공정성
청렴수준인식	1				
윤리적 리더십	.638**	1			
부패친화적문화	-.605**	-.569**	1		
청렴친화적문화	.585**	.529**	-.552**	1	
인사공정성	.716**	.534**	-.605**	.563**	1
평균	3.96	4.05	2.63	3.43	3.26
표준편차	0.715	0.823	0.944	0.894	0.957

*p<0.05, **p<0.01

4. 가설의 검증

우선 변수간 인과관계를 확인하기 위해 통제변수로 성별, 직군, 연령을 투입하고, 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성을 독립변수로 투입하여 조직의 청렴수준 인식을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 통제변수는 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉 여성에 비해서 남성의 청렴인식이 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 행정직군과 비교해서 타 직군의 청렴인식에서도 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 독립변수인 윤리적 리더십과 청렴친화적 조직문화, 인사공정성은 조직의 청렴수준인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부패친화적 조직문화는 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 조직청렴수준 인식에 대한 다중회귀분석 결과

변수		B	β	t	유의확률	통계값
(상수)		3.727		28.008	0.000	R ² =0.641, 수정된 R ² = 0.625 F=41.421 p=0.000
성별		0.018	0.012	0.279	0.780	
직군	기술직	0.085	0.055	1.250	0.213	
	관리운영	0.527	0.050	1.171	0.243	
	공모직	-0.132	-0.025	-0.577	0.564	
연령		0.061	0.069	1.594	0.113	
윤리적 리더십		0.185	0.259**	4.554	0.000	
부패친화적 문화		-0.084	-0.117*	-2.018	0.045	
청렴친화적 문화		0.096	0.135*	2.453	0.015	
인사공정성		0.296	0.414**	7.215	0.000	

1) 관리자 책임성 강화시책의 조절효과

조직의 반부패·청렴시책의 조절효과 검증을 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 조절효과를 확인하기 위해선 1단계에서 독립변수를 투입하여 회귀분석을 실시한 결과 독립변수가 유의미한 영향을 미치는 것을 확인해야 하며, 2단계에서 조절변수를 투입하여 독립변수 및 조절변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것이 확인되어야 한다. 그리고 마지막으로 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 투입하여 상호작용 변수가 유의미하면 조절효과가 있다는 것을 확인하여야 한다. 관리자 책임성 강화시책유형의 조절효과를 검증하기 위해서 1단계에서 독립변수인 윤리적 리더십과 부패친화적 문화, 청렴친화적 문화, 인사공정성을 투입한 후 회귀분석을 실시한 결과 모든 변인이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 2단계로 조절변수로 더미변수인 관리자 책임성 강화시책에 대한 효과성 인지 변수를 투입한 결과 관리자 책임성을 강화시책에 대해서 효과적이라고 인식하는 집단이 그렇지 않은

집단에 비해서 통계적으로 유의미한 수준에서 조직의 청렴수준에 대한 인식에서 차이가 없는 것으로 나타났다. 관리자 책임성 강화시책의 조절효과를 확인하기 위해서 마지막으로 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 투입하여 회귀분석을 시행한 결과, 독립변수와 통계적으로 유의하게 나타났으나 조절변수와 상호작용항은 통계적으로 유의미한 결과를 도출하지 못하였다. 따라서 관리자 책임성 강화시책은 직속상사의 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화와 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절하지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 관리자 책임성 강화시책은 관리자들의 윤리적 리더십 행태를 강화하여 구성원의 청렴인식에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 그러나 위계적 회귀분석을 통한 관리자 책임성 강화시책의 조절효과를 검증한 결과 관리자 책임성 강화시책은 구성원의 청렴인식을 강화하는 직접적 요인 및 조절변수로서 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 상사의 리더십에 대한 판단은 주변의 평판과 함께 근무하면서 경험한 감정과 인식의 복합적인 결과물일 가능성이 크다. 구성원들은 상사의 리더십 행태 변화의 결과에 대해서 판단할 때, 변화의 원인보다는 변화한 결과를 중심으로 판단하고, 이러한 판단은 일정 기간의 시간이 요구된다. 따라서 조직의 관리자 책임성 강화시책은 단기적으로 관리자의 행태 변화를 어느 정도 유인할 수 있다는 점에서 효과적이라고 인식하더라도 그러한 변화가 지속적으로 이어질 수 있는지를 판단하는 것은 보다 시간적 간격이 필요하기 때문에 조절변수로서 유의미성을 획득하지 못한 것으로 해석된다.

〈표 5〉 관리자 책임성 강화시책의 조절효과 검증 결과

변수		모형1		모형2		모형3	
		β	t	β	t	β	t
성별		0.012	0.279	0.010	0.224	-0.004	-0.087
직군	기술직	0.055	1.250	0.054	1.226	0.047	1.078
	관리운영	0.050	1.171	0.047	1.121	0.051	1.210
	공모직	-0.025	-0.577	-0.018	-0.425	-0.034	-0.780
연령		0.069	1.594	0.062	1.418	0.053	1.219
윤리적 리더십		0.259**	4.554	0.268**	4.723	0.258**	4.586
부패친화적 문화		-0.117*	-2.018	-0.124*	-2.148	-0.158**	-2.678
청렴친화적 문화		0.135*	2.453	0.135*	2.462	0.146**	2.664
인사공정성		0.414**	7.215	0.406*	7.085	0.372**	6.432
관리자 책임성 강화시책				0.075	1.787	0.075	1.805
윤리적 리더십×관리자 책임성 강화시책						0.006	0.102
부패친화적 문화×관리자 책임성 강화시책						-0.094	-1.644
청렴친화적 문화×관리자 책임성 강화시책						-0.088	-1.578
인사공정성×관리자 책임성 강화시책						-0.106	-1.851
R ²		0.641		0.646		0.662	
수정된 R ²		0.625		0.629		0.639	
F변화량		-		3.195		2.146	

*p<0.05, **p<0.01

2) 부패통제시책의 조절효과 검증

부패통제시책의 조절효과를 검증하기 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 조절변수를 투입한 모형 5에서 R^2 는 조절변수를 투입하지 않은 모형 4의 R^2 인 0.641보다 0.012 증가하였으며, 상호작용항을 포함한 모형 6에서 R^2 는 0.674로 0.021 증가하였다. 그리고 F변화량도 모형 5와 모형 6 모두 통계적으로 유의미하여 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

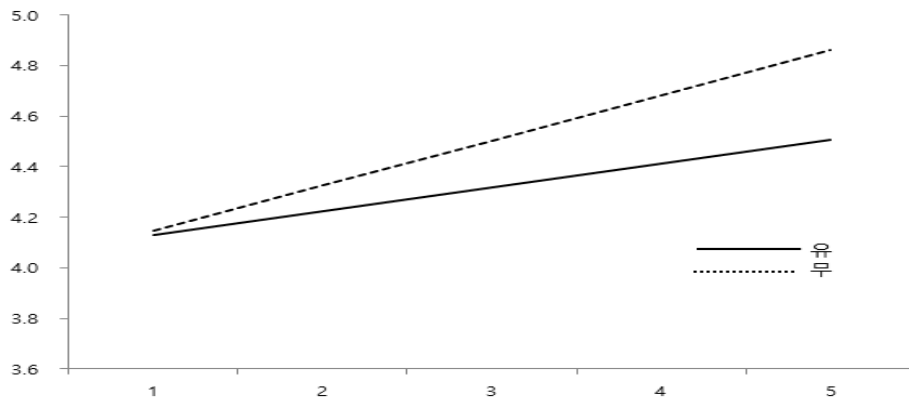
〈표 6〉 부패통제시책의 조절효과 검증 결과

변수		모형4		모형5		모형6	
		β	t	β	t	β	t
성별		0.012	0.279	0.036	0.810	0.043	1.008
직군	기술직	0.055	1.250	0.061	1.391	0.045	1.039
	관리운영	0.050	1.171	0.059	1.402	0.089	2.045
	공모직	-0.025	-0.577	-0.030	-0.704	-0.030	-0.714
연령		0.069	1.594	0.055	1.276	0.043	1.009
윤리적 리더십		0.259**	4.554	0.236**	4.177	0.243**	4.374
부패친화적 문화		-0.117*	-2.018	-0.126*	-2.194	-0.127*	-2.223
청렴친화적 문화		0.135*	2.453	0.130*	2.396	0.109*	2.033
인사공정성		0.414**	7.215	0.441**	7.676	0.449**	7.950
부패통제시책				0.117**	2.699	0.111*	2.552
윤리적 리더십×부패통제시책						-0.140*	-2.549
부패친화적 문화×부패통제시책						-0.136*	-2.572
청렴친화적 문화×부패통제시책						0.004	0.070
인사공정성×부패통제시책						-0.069	-1.257
R^2		0.641		0.653		0.674	
수정된 R^2		0.625		0.636		0.651	
F변화량		-		7.284**		3.238*	

주) * $p<0.05$, ** $p<0.01$

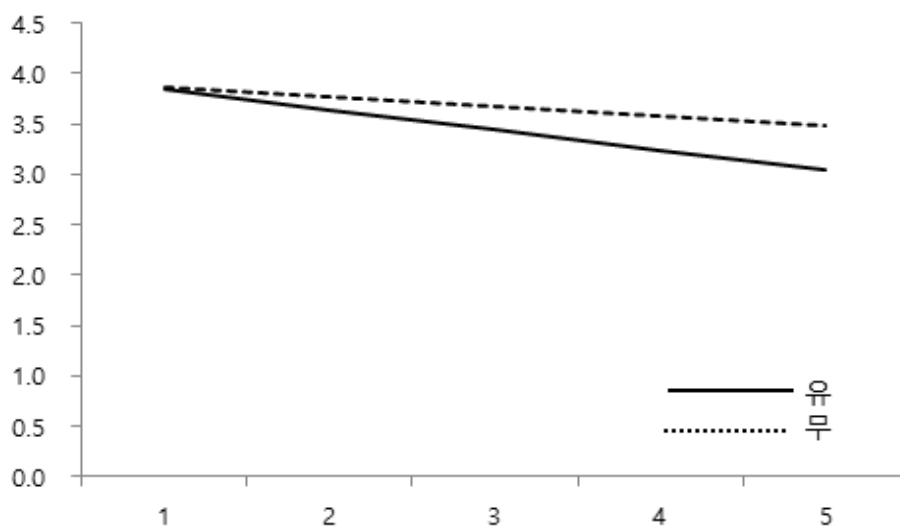
세부적으로 살펴보면 모형 6에서 윤리적 리더십은 조직 청렴수준 인식에 정(+)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나왔지만, 상호작용항인 윤리적 리더십×부패통제시책의 표준화 계수는 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 부패통제시책이 효과적이라고 인식하는 집단은 직속상사의 윤리적 리더십이 조직의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 완화하는 조절효과가 있다는 것을 의미한다. [그림 2]에서도 확인할 수 있듯이 부패통제시책이 효과적이라고 인식하는 집단에 비해서 부패통제시책이 효과가 없다고 인식하는 집단은 조직 청렴수준에 대한 윤리적 리더십의 영향을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 부패통제시책이 효과적이라고 인식하는 집단은 직속상사의 윤리적 리더십 행태보다는 제도화된 부패통제 장치 및 활동이 조직의 청렴수준 향상에 효과적이라고 인식하고 있는

것으로 해석된다. 즉 부패행위에 대한 예방·적발·처벌이 효과적으로 이루어지는 것이 관리자들의 윤리적 행태보다 조직청렴수준을 향상을 위해서 중요하다고 인식하는 것이다.



[그림 2] 윤리적 리더십과 조직청렴수준인식에서 부패통제시책의 조절효과

또한 부패통제시책은 부패친화적 조직문화의 부(-)의 영향을 보다 강화하는 것으로 나타났다. 모형 6에서 부패친화적 문화는 조직청렴수준 인식에 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상호작용항인 부패친화적 문화×부패통제시책의 표준화 계수도 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 부패친화적 조직문화의 영향을 강화시키는 것으로 나타났다. [그림 3]에서 나타난 것처럼 부패통제시책이 효과적이라고 인식하는 집단은 부패친화적 문화가 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 보다 강하게 인식하는 것으로 나타났다.



[그림 3] 부패친화적 문화와 조직청렴수준인식에서 부패통제시책의 조절효과

부패통제시책이 효과적이라고 인식하는 집단은 부패행위에 대한 예방·적발·처벌이 효과적으로 이루어지면 조직 내에 존재하는 부패친화적인 관행이나 문화도 효과적으로 개선될 것으로 기대하는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 부패통제시책이 효과적이라고 판단됨에도 불구하고 조직 내에 존재하는 불합리한 관행이나 문화가 잔존할 경우 조직의 청렴수준에 대해서 다른 집단과 비교했을 때 부정적으로 평가할 가능성이 있다.

3) 청렴문화 정착·확산시책의 조절효과 검증

청렴문화 정착·확산시책의 조절효과를 검증하기 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 조절변수를 투입한 모형 8에서 R^2 는 조절변수를 투입하지 않은 모형 7의 R^2 인 0.641과 동일하게 나왔으며, F 변화량 역시 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 표준화 계수에서도 모형 7에서는 모든 독립변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 모형 8에서 조절변수인 청렴문화 정착·확산 시책이 종속변수에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 청렴문화 정착·확산 시책의 조절효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 청렴문화 정착·확산 시책의 조절효과 검증 결과

변수		모형7		모형8		모형9	
		β	t	β	t	β	t
성별		0.012	0.279	0.011	0.260	-0.003	-0.061
직군	기술직	0.055	1.250	0.060	1.327	0.052	1.170
	관리운영	0.050	1.171	0.051	1.196	0.055	1.294
	공모직	-0.025	-0.577	-0.023	-0.531	-0.040	-0.908
연령		0.069	1.594	0.071	1.628	0.062	1.417
윤리적 리더십		0.259**	4.554	0.257**	4.505	0.247**	4.368
부패친화적 문화		-0.117*	-2.018	-0.120*	-2.060	-0.153*	-2.578
청렴친화적 문화		0.135*	2.453	0.138*	2.493	0.149*	2.688
인사공정성		0.414**	7.215	0.416**	7.227	0.382**	6.563
청렴문화 정착·확산 시책				-0.027	-0.632	-0.025	-0.582
윤리적 리더십×청렴문화 정착·확산 시책						0.010	0.181
부패친화적 문화×청렴문화 정착·확산 시책						-0.096	-1.665
청렴친화적 문화×청렴문화 정착·확산 시책						-0.087	-1.542
인사공정성×청렴문화 정착·확산 시책						-0.109	-1.898
R^2		0.641		0.641		0.657	
수정된 R^2		0.625		0.624		0.634	
F변화량		-		0.400		2.369	

주) * $p<0.05$, ** $p<0.01$

청렴문화 정착·확산 시책이 조절효과뿐만 아니라 조직청렴인식에 유의미한 영향을 미치지 못하는 결과가 나타난 것은 청렴문화 정착·확산 시책이 단기적으로 가시적인 결과물을 도출하기 어렵기 때문으로 보인다. 다수의 공공기관에서 청렴인식 내재화를 위해서 제도적 개선 외에 조직문화를 바꾸기 위한 다양한 시책을 펼치고 있다. 그러나 조직문화를 개선하기 위한 다양한 시책들이 단발성 행사나 캠페인에 그치고 있다는 점에서 청렴문화 정착·확산을 위한 시책이 구성원들이 단기간에 인지할 수 있는 구체적인 성과를 보여주지 못하는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 청렴친화적 문화가 조직의 청렴수준인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다는 점에서 청렴문화 정착·확산 시책이 지속적으로 추진될 필요성이 있다고 볼 수 있다. 다만 청렴문화 정착·확산을 위한 시책이 보다 효과를 거두기 위해선 지속적인 시책추진이 이루어지면서 구성원들과 성과공유 방안이 모색될 필요성이 있다. 분석결과를 기초로 가설검증 결과를 정리하면 다음과 같다.

〈표 8〉 연구가설 검증결과

구분	가설의 내용	채택 여부
가설 1	직속상사의 윤리적 리더십은 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	청렴친화적 조직문화는 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3	부패친화적 조직문화는 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설4	인사공정성은 조직의 청렴수준 인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 5	조직의 반부패·청렴시책의 효과성에 대한 인식차이는 윤리적 리더십, 청렴·부패친화적 조직문화, 인사공정성이 조직의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.	부분 채택
가설 5-1	청렴시책 중 관리자 책임성 강화시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각
가설 5-2	청렴시책 중 부패통제시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.	부분 채택
가설 5-3	청렴시책 중 청렴문화 정착·확산 시책 유형은 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 인사공정성이 내부구성원의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 윤리적 리더십, 부패친화적 조직문화, 청렴친화적 조직문화, 그리고 인사공정성이 내부구성원들의 조직청렴수준 인식에 미치는 영향과 조직에서 시행하고 있는 청렴시책이 독립변수의 영향을 강화 또는 완화하는지를 조절효과를 통해 검증하였다.

연구결과를 요약하면 첫째, 윤리적 리더십, 부패친화적 문화, 청렴친화적 문화, 인사공정성은 모두 조직의 청렴수준인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존 연구와 일정 부분 일치하는 것이다. 특히 인사공정성이 청렴인식에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 이는 내부구성원이 인사과정에 대해서 보다 민감하게 인식하고 있다는 것을 의미하는 것으로 판단된다. 둘째, 청렴시책 가운데 부패통제시책에 대해서 효과적이라고 인식하는 집단이 그렇지 않은 집단과 비교했을 때 조직의 청렴수준을 보다 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 우리 사회에서 청렴수준을 개선하기 위해선 부패행위자에 대한 일벌백계 등 처벌강화가 필요하다는 인식과 일치하는 결과로 해석된다. 셋째, 조직의 청렴시책 유형별 조절효과를 검증하기 위한 위계적 회귀분석 결과, 부패통제시책만이 윤리적 리더십과 부패친화적 문화가 조직 청렴수준 인식에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 부패통제시책은 윤리적 리더십의 영향을 완화하였으며, 부패친화적 문화가 미치는 부(-)의 영향을 강화하는 것으로 나타났다.

연구결과에 따른 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 내부청렴도 개선을 위해서 우선 인사공정성 제고 노력이 요구된다는 것이다. 특히 공공조직에서 인사공정성은 구성원의 성과와 노력에 따른 공정한 보상과 연결된다는 점에서 중요하다. 과거와 달리 공공조직 구성원들 사이에서 승진에 대한 몰입이 상대적으로 약해졌다고 하지만, 구성원 개개인의 노력과 성과에 대한 공정한 보상은 조직몰입 및 직무만족 등 조직생산성 향상에 아직도 중요한 영향을 미칠 수 있으며, 청렴인식에도 영향을 미친다는 점에서 인사공정성 제고를 위한 제도적 정비가 필요하다. 둘째, 단기적으로 청렴인식을 개선하기 위해선 부패통제의 실효성 제고를 위한 노력이 요구된다. 부패통제시책은 부적절한 행위를 사전 예방하고 적발하며, 행위 수준에 맞는 적절한 처벌이 이루어질 수 있는 제도적 기반 마련 및 관련된 활동을 포괄하는 것이다. 이해충돌방지법 제정 등 국가적 차원에서도 부패통제의 사각지대를 해소하기 위한 제도적 정비가 이루어지고 있다. 공공기관은 제도적 환경변화에 적응할 수 있는 지원시스템 구축 및 내부통제의 실효성 제고를 위한 적극적인 활동이 요구된다. 특히 내부청렴도가 상대적으로 취약한 조직에서 단기적으로 내부청렴도를 개선하기 위해선 무엇보다 부패통제를 강화하기 위한 시책의 실효성 제고를 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

향후 반부패·청렴 관련 연구에서 고려할 사항을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 관리자의 책임성을 강화하는 시책의 조절효과에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 위계적 회귀분석에서는 구체적인 효과가 나타나지 않았지만 모형 2와 3에서 나타난 것처럼 관리자 책임성 강화시책을 투입하였을 때, R²의 변화 및 F값 변화량 등 모형으로서 조절효과가 존재할 가능성이 나타났다. 향후 추가적인 연구를 통해서 관리자 책임성 강화시책의 조절효과를 확인할 필요가 있을 것으로 보인다. 둘째, 청렴문화 정착·확산 시책의 영향력 및 조절효과에 대한 시계열적 분석이 필요할 것으로 보인다. 청렴문화를 포함하여 조직문화를 개선하기 위한 다양한 노력은 단기적으로 가시적인 효과를 구성원이 인지하기 어렵다는 특징을 가지고 있다.

그럼에도 불구하고 조직문화 혁신에 성공한 조직은 기대 이상의 성과를 창출한다는 점에서 중요한 과제이다. 향후 연구에서는 청렴문화 정착·확산 시책의 효과성 인식 및 효과에 대한 시계열적 분석을 통해 장기적으로 조직의 청렴수준 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것이 필요할 것이다. 마지막으로 본 연구는 하나의 광역자치단체 구성원을 대상으로 분석한 연구결과라 일반화의 한계를 가지고 있다. 향후 본 연구에서 채택한 가설들의 보편성을 획득하기 위해서 중앙행정기관, 기초자치단체, 공직유관단체 등 다양한 공공조직을 대상으로 연구대상을 확대할 필요가 있다.

참고문헌

- 고길곤·변영주(2021). 부패개념의 변화와 부패연구 반부패 정책의 방향 탐색, 『한국인사행정학회보』 20(4): 265-286.
- 국민권익위원회(2021). 공공기관 청렴수준 평가제도 개편방안, 국민권익위원회.
- 권우덕·이선중(2020). 조직문화와 청렴정책 효과성 인식의 관계에 관한 연구 : 윤리적 리더십의 조절효과를 중심으로, 『한국부패학회보』 25(2): 191-210.
- 김병섭·백승빈(2001). 김대중 정부의 부패통제 정책평가: 가능성과 지속되는 문제. 『행정논총』 39(3): 27-52.
- 김진영(2016). 제도개선을 통한 부패방지-은퇴공무원 재취업과 관련하여-, 『한국부패학회보』 21(4): 131-149.
- 김진영(2018). 부패발생 원인과 집단행동 원리 -부정청탁 및 금품 수수 방지법의 반부패 효과성을 중심으로, 『한국부패학회보』 23(4): 25-48.
- 김혁(2015). 거버넌스적 접근을 통한 관료통제에 대한 연구 : 부패방지 체계로서의 청렴 거버넌스 구축을 중심으로, 『한국정당학회보』 14(2): 257-282.
- 류민정(2017). 부패통제 점검을 위한 평가모형 및 기준에 관한 연구. 감사원 감사연구원 연구보고서 2017-007. 감사원 감사연구원.
- 박중훈·박준·정동재(2017). 청탁금지법 시대 한국사회의 부패 인식과 경험. KIPA 연구보고서 2017-12. 한국행정연구원.
- 박중훈·최유성(2009). 부패방지 정책 및 활동의 효과성 평가-예방적 차원을 중심으로-. KIPA 연구 보고서 2009-13. 한국행정연구원.
- 배병렬(2021). 「SPSS/PROCESS에 의한 조절효과 및 매개효과분석」. 도서출판 청람.
- 양채열·정재만(2021). 공공부문에서 ‘갑질’에 대한 게임이론적 분석, 『윤리경영연구』 21(1): 35-55.
- 이상범(2012). 공공기관 청렴도 영향요인에 관한 연구, 서울시립대학교 박사학위논문.
- 이자성(2014). 지방자치단체의 청렴도 인식에 관한 연구: 공무원 집단을 중심으로, 『인적자원관리연구』 21(5) : 203-225.
- 이정주(2014). 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 『한국부패학회보』 19(2): 149-177.
- 이정주(2016). 선순환적 부패통제메커니즘의 구축방향에 관한 연구: 반부패 관점에서 청렴 관점으로의 전환, 『한국부패학회보』 21(1): 99-122.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A.(2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Process*. 97(2). 117-134.
- INTOSAI(2016). Guideline for the Audit of Corruption Prevention.
- Klitgaard, R.(1988). Controlling Corruption. University of California Press.

투고일자 : 2022. 03. 09

수정일자 : 2022. 03. 15

게재일자 : 2022. 03. 31

<국문초록>

조직청렴수준 인식에 관한 청렴시책 유형별 조절효과 분석

권우덕 · 이선중 · 권영주

본 연구는 조직구성원의 청렴인식에 영향을 미치는 요인을 경험적으로 분석하고 반부패 청렴시책의 유형에 따른 조절효과를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 공공기관은 기관의 청렴수준을 향상시키기 위해 다양한 청렴시책을 집행하고 있다. 하지만 청렴시책이 의도한 효과를 달성하고 있는지 체계적인 검증이 이루어지지 못한 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 반부패청렴시책에 대한 효과성 인식이 청렴인식에 영향을 주는 윤리적 리더십, 부패친화적 문화, 청렴친화적 문화, 인사공정성이 청렴인식에 어떤 조절효과가 있는지 검증하였다.

분석결과를 살펴보면, 첫째, 청렴시책 중 관리자 책임성 강화시책과 부패통제시책에 대해서 효과적이라고 인식하는 집단이 그렇지 않은 집단과 비교했을 때 조직의 청렴수준을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 둘째, 조직의 반부패청렴시책 중 부패통제시책만이 윤리적 리더십과 부패친화적 문화를 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기관의 청렴수준 제고를 위해서는 인사공정성 제고를 위한 노력이 필요하다. 둘째, 조직 구성원의 청렴인식을 효과적으로 개선하기 위해서는 부패통제의 실효성 제고를 위한 방안 모색이 필요하다.

주제어: 반부패청렴정책, 부패통제 정책, 청렴인식

