

청렴감수성 측정에 관한 탐색적 연구*

An Exploratory Study on Integrity Sensitivity Measurements

이선중(Lee, Sun Joong)** · 유병안(Yoo, Byoung An)*** ·
서지예(Seo, Ji Ye)**** · 김병선(Kim, Byoung Sun)*****

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop an integrity sensitivity diagnostic system and measurement items. Through the review of previous studies, the concept of integrity sensitivity was defined, and measurement areas and measurement items of integrity sensitivity were derived. To improve the suitability of the measurement index, five preliminary surveys were conducted to derive the measurement items. Integrity sensitivity measurement area consisted of integrity competency at the individual level and integrity environment at the organizational level. Integrity competency consisted of individual knowledge, character-based attitude, and job-based attitude. Integrity environment was set by job characteristics and department readiness. A regression analysis was conducted using two local governments as examples to examine the relationship between the integrity sensitivity measurement items and the perception of organization integrity level. As a result of the analysis, it was found that among the measures of integrity sensitivity, job satisfaction, the level of integrity of work procedures, integrity leadership of department heads, and integrity culture were common factors in the two local governments and had an influence on the perception of the organization integrity level.

Key words: Integrity Sensitivity, Ethical Sensitivity, Integrity Competency

* 본 연구는 (주)이노크루의 사내연구지원사업 지원을 받아 연구되었음.

** 제1저자: 서울시립대학교 행정학과 겸임교수, 행정학박사

*** 제2저자: (주)이노크루 윤리준법연구소 전문위원, 경영학박사

**** 제3저자: (주)이노크루 윤리준법연구소 연구원, 체육학석사

***** 교신저자: 브레인컬러연구소 소장, 심리학박사

I. 서론

국가청렴도 수준이 2018년 이후 지속적으로 상승하면서 2021년 62점을 받으며 조사대상국 180개국 중 32위를 차지하였다. 국제투명성기구의 부패인식지수(CPI : Corruption Perception Index) 측정결과를 국가청렴도라고 부르는 이유는 부패인식지수의 원천이 되는 개별지수들이 한 국가의 공공부문, 사법부문, 정치부문, 경제부문 등의 다양한 영역에서 부패를 측정하기 때문이기도 하다¹⁾. 국가청렴도의 개별지수 중 뇌물이나 비공식적인 추가비용을 지불하는 정도, 공직기금의 유용 등을 조사하는 국가경쟁력지수는 19년 55점에서 21년 61점으로 6점 상승하였다. 홍콩정치경제위험자문공사(PERC)의 아시아부패지수는 19년 47점에서 21년 54점으로 7점 상승하였다. 이 측정결과는 공공부문의 청렴수준이 지속적으로 상승하고 있다는 것을 의미한다.

공공부문은 그간 국민권익위원회의 공공기관 청렴도 측정과 부패방지 시책평가를 지속적으로 수행하여 기관의 청렴수준 제고 노력을 기울이고 있으며 2016년 청탁금지법 제정, 2021년 공직자의 이해충돌방지법 제정, 공익신고자보호법 개정을 통한 신고자 보호 강화 등의 제도적 기반을 구축하고 있다.

민간의 경우 최근 ESG 경영이 화두가 되면서 기업의 지속가능성을 확보하기 위한 경영전략으로서의 ESG 경영 도입에 박차를 가하고 있다. ESG경영이란 기업의 재무적 성과뿐만 아니라 비재무적 성과인 환경(Environmental), 사회(Social), 거버넌스(Governance) 등을 고려한 기업경영을 의미한다. 특히, 거버넌스에는 기업의 지배구조와 관련하여 반부패, 윤리경영 등의 윤리적 이슈를 고려할 필요성이 제기되고 있다. ESG 경영 이전에도 기업윤리 관점에서 기업경영에 있어서 윤리경영의 개념이 도입되었으며 윤리경영이란 기업이 지속가능한 성장을 위해서는 기업활동에 있어 윤리규범에 맞는 업무수행을 의미한다. 공공과 민간을 막론하고 각 영역의 행위주체에 대한 투명성과 공정성의 제고와 공동체의 이익창출 등의 요구는 증대되고 있으며 반부패와 청렴의 가치에 대해서도 강조되고 있다.

위와 같은 청렴수준 향상을 위한 노력은 공공부문과 민간부문의 각 주체(정부기관, 공공기관, 기업 등)에게 요구되고 있으며 이러한 요구에 대응하기 위해 공공부문은 청렴수준 제고라는 측면에서 접근하고 있으며 민간부문은 기업윤리 차원에서 윤리경영, 지속가능경영, ESG 경영이라는 개념으로 접근한다고 볼 수 있다.

이러한 접근방식은 조직관점에서 접근방식으로 공공기관의 청렴도 측정이나 민간기업의 윤리경영 수준 또는 지속가능경영 측정 또한 조직의 노력을 측정하는 것으로 여기에는 그 조직을 구성하는 구성원이 이러한 가치에 대해 얼마나 민감하게 반응하고 이에 대응할 수

1) 부패인식지수의 원천지수로 다양한 개별지수들이 활용되는데, 그 대표적 지수로 행정부 부패, 사법부 부패, 경찰 및 군 부패, 입법부 부패를 측정하는 세계사법정의프로젝트(WJP), 세계경제포럼에서 측정하는 국가경쟁력지수에서의 기업부패 관련 평가 등이 포함되어 있다.

있는 역량이 있는지를 측정하는 것은 아니다. 사회적으로 요구되는 가치를 조직차원에서 이를 추진할 때 구성원이 이와 관련하여 이에 대해 공감하고 이를 수용할 수 있는지도 공공기관의 청렴도 향상 수준이나 기업이 윤리규범을 준수하는 업무방식의 정도를 결정하는데 있어 구성원의 역량이 중요한 요인이 될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 조직이 요구하는 가치를 수행해야 하는 구성원 개인의 특성과 직무에 대한 민감성을 측정하고 조직의 인적자원이 청렴수준 향상이라는 목표를 실천하기 위한 수준을 측정하고자 한다. 그리고 이러한 조직 구성원의 개인적 특성과 기관환경에 대한 인식의 수준을 포괄하는 개념을 청렴감수성이라는 용어를 사용하도록 하겠다.

본 연구는 청렴감수성이라는 개념이 기관의 청렴수준에 미치는 영향을 탐색적으로 살펴보고 향후 이러한 개념을 개인의 청렴역량이나 조직의 청렴수준 측정에 적용할 수 있는지에 대한 과정적 연구의 성격을 갖는다. 청렴감수성 측정지표를 점수화하게 되면 개별 개인의 청렴감수성의 정도를 측정하는 진단도구로서 활용이 가능할 것으로 보인다. 다만 청렴감수성 측정을 통해 나타난 결과를 토대로 개별 개인을 유형화하여 제시하는 것은 심도 있는 논의를 통해 이를 정교화할 필요성이 있기 때문에 본 연구에서는 청렴감수성 측정지표가 기관의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 하였다. 따라서 본 연구는 지방자치단체 2곳을 대상으로 청렴감수성을 측정하고 청렴감수성 관련 지표가 기관의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것으로 목적으로 하였다.

본 연구는 연구목적을 달성하기 위해 다음과 같이 구성하였다. 2장에서 청렴감수성의 개념을 정의하고 이와 관련된 선행연구를 검토하였다. 청렴감수성에 대한 선행연구 검토를 토대로 3장에서는 청렴감수성 측정체계를 제시하였으며 4장에서는 청렴감수성 측정지표를 토대로 청렴감수성을 측정하고 그 결과에 대한 분석 및 해석을 기술하였다. 결론에서는 본 연구에서 제시한 청렴감수성의 의의와 연구의 한계 및 후속 연구의 필요성을 제시하였다.

II. 청렴감수성 측정모형에 관한 이론적 논의

1. 청렴감수성의 개념 정의

본 연구에서 제시하는 청렴감수성에 관한 개념을 정의하기 위해 일반적으로 감수성을 어떻게 정의하는지를 살펴보면 감수성을 “자극을 받아들여 느끼는 성질이나 성향”이라고 정의된다(<https://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000005274&supid=kku000007351>). 감수성이 외부의 자극을 받아들여 느끼는 성질이나 성향이라는 점에서 민감성과 유사한 용어이기도 하다. 이러한 감수성이라는 개념을 사용하는 대표적인 것이 성인지감수성, 인권감

수성과 같은 용어이다.

성인지감수성은 성별 차이에 따라 불평등 상황을 인식하고 성차별적 요소를 감지하는 감수성으로 정의되는데 감수성을 상황에 대한 인식과 그 상황을 판단할 수 있는 요인을 감지하는 것으로 보고 있다. 인권감수성이란 인권문제가 도출된 상황에서 그 상황을 인권과 관련된 상황으로 지각하고 해석하며, 그 상황에서 가능한 행동이 다른 관련된 사람들에게 어떤 영향을 미칠지 알며, 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적인 과정으로 정의된다(문용린 외, 2002).

앞의 개념정의 형식에 따라 정의하면 청렴감수성은 조직에서 청렴문제에 주의를 기울이고 나의 행동이 가져올 결과를 신중하게 판단하고 윤리적 선택을 하려는 심리적인 과정으로 볼 수 있다. 본 연구에서 제시하는 청렴감수성과 기존 선행연구 등에서 제시하는 윤리적 민감성은 유사한 용어이지만, 여러 학자들에 의해 다르게 정의되고 있다. 윤리적 민감성(Ethical Sensitivity)에 관하여 Rest & Narvaez(1994)는 자신의 행동이 다른 사람에게 영향을 미치는 것으로 정의하고 있다. 한편 Rabouin(1996)은 윤리적 문제를 인식하고 상황을 해석하고 어떠한 대안이 가능한지 결정하는 과정으로 정의하고 있으며, Clarkeburn(2002)는 윤리적 상황의 해석과 도덕적 행위를 적용하고 이해하는 기술이라고 정의하고 있다.

Rest(1984)는 인간이 윤리적 행동을 하려면 윤리적 민감성, 윤리적 추론, 윤리적 동기화, 윤리적 실행력의 4가지의 과정을 거치게 되며 이 중 윤리적 민감성이란 의사결정과정에서 윤리적 이슈를 발견할 수 있는 능력이라고 보았다. 이러한 윤리적 민감성은 윤리적 의사결정을 위한 감정이입이 필요한 심리적 과정이면서 인지적 과정이라고 볼 수 있다. 따라서 이러한 윤리적 민감성은 본 연구에서 사용하려고 하는 청렴감수성과 유사한 용어로 볼 수 있다. 본 연구에서는 청렴감수성을 개인의 청렴역량과 조직의 청렴환경의 관계에서 윤리적 선택을 위한 자기정체성의 수준으로 정의하고 윤리적 민감성이라는 개념 대신에 청렴감수성이라는 개념을 사용하도록 하겠다. 본 연구에서 청렴감수성이라는 용어를 사용하는 이유는 다음과 같다.

첫째 개별 개인의 청렴역량 또는 윤리적 민감성은 행동으로만 측정되는 것이 아니라 청렴 관련 이슈에 대한 인지적 측면과 태도 측면의 변수의 종합적 활용이 필요하다는 점이다. 둘째 구성원이 수행하는 업무자체가 가지는 청렴성의 문제가 없는지를 고려할 필요성이 있다는 것이다. 어떤 업무를 수행하느냐에 따라 청렴이슈에 대한 개인의 인식이나 심리적 상태가 다를 수 있기 때문이다. 셋째, 구성원의 청렴한 행동은 조직의 문화에 영향을 받기 때문에 조직문화에 대한 개별 구성원의 인식과 태도도 중요한 요소로 고려할 필요가 있다는 것이다. 이상의 이유로 본 연구에서는 청렴감수성이라는 개념을 채택하여 조사 및 분석을 실시하도록 하겠다.

2. 청렴감수성 측정에 관한 선행연구 검토

본 연구에서 제시하는 청렴감수성을 직접적으로 다룬 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 다만 앞에서 언급하였듯이 개인의 청렴문제에 대한 이슈를 발견하고 이를 해결할 수 있는 능력이라는 점에서 윤리역량과도 비슷하다. 청렴감수성이 개인의 청렴역량과 기관의 청렴환경과의 상호작용 관계라는 점에서 우선 역량개념에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

역량(competency) 개념은 McClelland(1973)가 조직 내에서 직무를 수행하는 직무수행자의 우수성을 구분하는 행동 특성에 초점을 맞추어 특정 조직이나 환경에서 필요로 하는 것을 달성할 수 있는 능력을 역량의 개념으로 사용했다. 이를 좀 더 구체화한 Spencer & Spencer(1993)은 역량을 특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적 특성으로 지식과 기술, 자기개념, 특질과 동기의 다섯 가지 요소로 구성되었다고 보았다. 이러한 관점에서 청렴역량은 청렴이슈 또는 청렴딜레마 상황에서 윤리적인 결정을 할 수 있는 지식과 기술, 그리고 개인의 특질과 동기로 구성되었다고 볼 수 있다.

이러한 청렴역량과 관련하여 공직리더십 관점에서 윤리역량을 접근하는 방법에서도 그 구성요인을 찾을 수 있다. Menzel(2010)은 윤리역량을 개인적 또는 전문직업적 행태의 높은 수준에 대한 헌신, 윤리규정과 법률에 관한 지식, 윤리적 상황에 대한 대처능력, 윤리적 가치의 식별능력, 조직에서 윤리적 관행을 증진하려는 노력으로 구성되었다고 보고 있다(행정사상과 방법론 연구회, 2018)

Schrijver & Maesschalck는 윤리역량은 다양한 형태로 정의될 수 있는데 그 이유는 역량의 수준, 초점, 범위, 관련개념, 구성요소에 따라 달라질 수 있지만 일반적으로 개인 수준의 특징으로 인지하고 있다는 점을 밝히고 있다. 따라서 윤리역량을 명확하게 정의하기 보다는 윤리역량의 구성틀을 제시하고 있는데 그 구성틀을 Rest(1986)의 모델과 KSAs(지식, 기술, 태도와 능력)에 기반한 정의를 교차하여 윤리역량의 개념틀을 제시하고 있으며 이러한 구성틀을 토대로 윤리역량을 구체적으로 정의하기 위한 후속연구의 필요성을 제기하였다(행정사상과 방법론 연구회, 2018).

Wittmer(2005)는 윤리적 의사결정과 관련된 다양한 모델과 기술적 프레임워크를 검토하고 윤리적 의사결정 과정을 $f(\text{윤리적 의사결정 과정, 개인적 특성, 환경적 요인})$ 이라는 함수 형태로 요약된다고 기술하고 있다. 결국 윤리역량은 윤리적 의사결정을 위한 하나의 과정이며 이러한 윤리역량은 윤리적 의사결정 과정과 개인적 특성, 그리고 환경적 요인의 변화에 의한 형태로 그 수준이 결정된다고 볼 수 있다. 그리고 이러한 윤리적 의사결정은 윤리적 상황→윤리적 민감성→윤리적 판단→윤리적 선택→윤리적 행동의 과정이며 이 과정에 환경적 요인과 개인적 특성이 윤리적 민감성부터 윤리적 행동의 과정에 영향을 주는 것으로 보고 있다. 이는 본 연구에서 청렴감수성을 개인의 청렴역량과 기관의 환경요인과의 관계에서

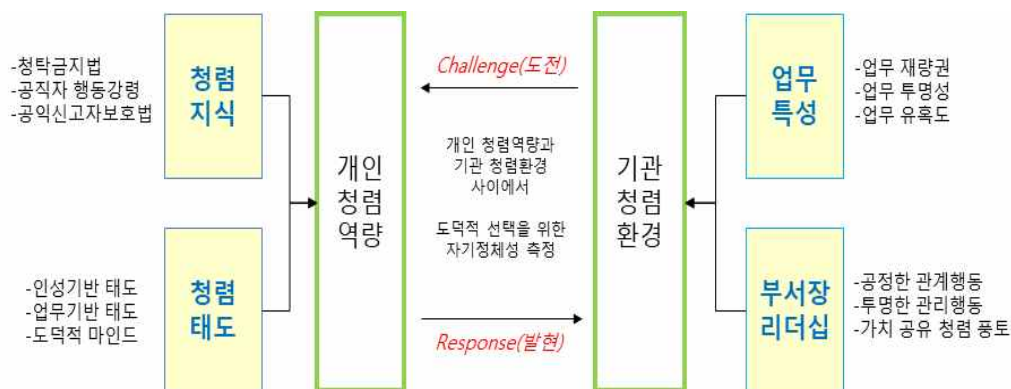
의 정체성 수준이라는 개념정의를 설명할 수 있는 근거가 될 수 있다.

박균열(2019)은 공직윤리교육 활용을 위한 교육프로그램 개발과 관련하여 ‘윤리적 실천역량’이라는 개념을 제시하고 있다. 이 논문에서는 윤리적 역량을 “윤리적인 과업이나 윤리적인 인간으로서 역할을 수행하기 위해 필요한 능력”으로 정의하고 있으며 이러한 윤리적 역량은 인지-정서-행동의 순환 관계속에서 설명될 수 있다고 보고 있다. 박균열(2019)은 윤리적 역량이 윤리적 의사결정을 하기 위한 중심적 역할을 하게 되고 윤리적 정체성 역량과 윤리적 가치수용역량의 수준에 따라 윤리적 실천역량이 마지막 행동으로 표출되는 단계로 설명하고 있다. 즉, 윤리적 역량모델을 Wittmer(2005)가 제시하는 일반적 윤리적 의사결정 과정과 유사하게 윤리적 민감성→윤리적 판단→윤리적 선택 과정을 윤리적 정체성 역량, 윤리적 가치수용 역량, 윤리적 책임역량, 윤리적 실천역량에 의하여 윤리적 의사결정이 이루어지는 것으로 보고 있다.

박균열·송도선(2022)은 공직자의 청렴판단역량을 측정할 수 있는 도구를 개발하였는데, 청렴과 관련된 도덕적 딜레마를 활용하여 딜레마 상황에 대한 찬반 논거를 제시하고 이를 응답자가 선택하도록 하였다. 찬반 논거는 Kohlberg의 도덕발달 6단계를 활용하여 단계별 찬반논거를 제시하였다. 다만 이 연구에서 자세한 딜레마 상황 제시보다는 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증한 결과만을 보고하고 있다.

III. 청렴감수성 측정체계

1. 청렴감수성 측정체계 개발 절차



<그림 1> 청렴감수성 진단모형의 구성체계

청렴감수성 진단체계는 개인차원에서는 청렴지식과 청렴태도를 2대 요인으로 삼고, 하위

변수를 설계하였으며 환경차원에서는 업무특성과 부서준비도를 2대 요인으로 구성하고 하위 변수를 설계하였다. 앞에서 언급하였듯이 개인의 청렴역량과 환경요인간의 상호관계에 주목하고 이를 청렴감수성이라 명명하였다.

청렴감수성 진단모형의 영역별 측정지표에 적합한 문항들을 선정하기 위해 관련 문헌분석을 진행하였으며 행정학 전공, 경영학 전공, 심리학 전공의 전문가 3인과 협의하여 문항 pool을 구성하였다. 이를 통해 1차적으로 총 98개 문항을 이용한 예비조사를 실시하였다. 각 영역별 측정문항은 기관의 청렴수준과 관련된 선행연구에서 사용되는 변수들을 중심으로 구성하였다. 선행연구 검토를 통해 각 영역을 측정할 수 있는 측정지표의 적합성 제고를 위해 노력하였으며 이후 각 문항의 응답분포를 검토하였다. 검토 결과 긍정 또는 부정으로 지나치게 치우친 문항은 수정하거나 제외하는 등의 조치를 진행하였다. 문항분석과 변수의 분포에 대한 검토 등을 통해 문항의 적절성을 확보하기 위해 예비조사가 이후 4차례에 걸쳐 진행되었다. 이들 예비조사의 목적은 일차적으로는 각 변수들을 측정하기 위해 선정된 문항들의 응답 분포가 적절하게 변별력을 지니고 있는지를 평가하고 필요 시 이에 맞게 수정하기 위한 것이었다. 다음으로 가능한 한 측정 문항수를 줄임으로써 측정대상자의 응답에 대한 거부감을 줄이고 효과적인 측정을 위함이었다. <표 1>은 각 예비조사의 개요를 정리한 것이다. 모든 조사는 온라인으로 약 1주일 동안 진행되었다. 문항의 적합성을 높이기 위해 5개 기관(1개 기관을 2차에 걸쳐 측정)에 청렴감수성 측정지표를 적용하여 구성타당도 및 신뢰도 분석, 문항 응답분포 등을 점검하였다. 문항수는 1차 98문항을 최대도하여 최소 60문항에서 69문항을 조사하였으며 인성기반태도와 직무기반태도 영역의 문항수를 조정하였다. 문항수의 조정은 신뢰도 및 타당도를 저해하는 측정변수를 제외하거나 추가하는 방식으로 영역별 측정지표의 통계적 적합도를 제고하였다.

<표 1> 청렴감수성 측정모형 예비조사 개요 요약

구분	A기관	A기관	B기관	C기관	D기관
일시	2020년 8월	2021년 8월	2021년 7월	2021년 11월	2021년 12월
인원	3,473명	1,385명	487명	440명	903명
문항수	98문항	98문항	60문항	69문항	69문항
지식	OX 20문항	OX 20문항	OX 15문항	OX 15문항	OX 15문항
인성기반태도	배점식11문항	배점식 11문항	배점식 5문항	배점식9문항	배점식 9문항
직무기반태도	5점 26문항	5점 26문항	5점 15문항	5점 15문항	5점 15문항
업무청렴	5점 20문항	5점 20문항	5점 10문항	5점 10문항	5점 10문항
부서준비도	5점 21문항	5점 21문항	5점 15문항	5점 20문항	5점 20문항
실사방법	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인

위와 같은 문항의 적절성 검토와 기관 실증조사를 통해 청렴감수성 진단모형의 측정지표를 최종적으로 89개 문항으로 선정하였다. 처음 모형을 구성하였을 때 부서장리더십을 영역으로 하여 각 변수들을 측정하였다. 다만 요인분석 및 신뢰도 검증결과와 요인분석에 따른 요인적재치를 고려하여 <그림 1>에서 기관청렴환경의 부서장리더십을 부서준비도로 변경하고 이 부서준비도 영역을 부서내 신뢰, 청렴문화, 부서 업무절차의 투명성, 부서장청렴리더십을 변수로 구성하였다.

2. 청렴감수성 측정체계의 구성 및 측정항목

청렴감수성 측정체계는 개인의 청렴역량과 기관의 청렴환경과의 상호작용 관계로 설정하였다. 청렴역량 관련 구성은 앞에서 논의한 역량의 개념 등을 참고하여 측정항목을 구성하였다. 기관의 청렴환경은 개인의 청렴인식에 영향을 미치는 요인을 통해 구성하였다.

청렴인식에 영향을 미치는 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김태룡·안희정(2000)은 개인적 요인으로 업무처리의 재량성, 준법성, 공정성과 제도적 요인으로 공무상 대면환경, 규제적절성, 절차복잡성이 기관의 청렴수준에 영향을 미치는 요인으로 보고 있다. 이정주(2014)는 조직의 청렴도에 미치는 요인으로 최고관리자의 관심도, 청렴문화 풍토 등이 영향을 미친다는 연구결과를 보고하고 있다. 이자성(2014)은 기관의 청렴도에 영향을 미치는 요인으로 청렴한 조직문화 조성, 청렴교육 강화, 부패행위에 대한 엄격한 처벌 등을 중요한 요인으로 제시하고 있다. 이상범(2012)은 청렴도에 영향을 미치는 요인으로 윤리적 리더십, 문화적 요인, 환경적 요인, 개인적 요인으로 구분하여 기관의 청렴도에 영향을 미치는 요인을 분석하였으며 문화적 요인이 기관의 청렴도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 박대식·김소라(2015)도 개인의식, 조직문화, 제도통제, 환경통제 요인이 기관 청렴도에 영향을 미치는지를 분석하였으며 제도적 요인이 기관의 청렴도 수준 제고에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타나고 있다. 기관의 청렴도에 영향을 미치는 요인은 학자마다 다양하게 구성하여 실증적으로 분석하고 있으며 조사대상에 따라 각 요인이 미치는 영향이 달라지는 것을 보고하고 있다.

위의 청렴인식에 영향을 미치는 요인을 토대로 기관의 청렴환경 측정항목으로 구성원이 수행하는 업무의 특성을 반영하는 재량권의 정도와 투명성의 정도와 부서내 신뢰, 청렴문화, 업무절차의 투명성, 청렴리더십을 구성요인으로 설정하였다.

위의 논의를 토대로 청렴감수성 측정항목을 <표 2>와 같이 구성하였다.

89개 문항에 참고문항으로 기관의 청렴수준에 대한 인식 문항 1개를 추가하여 90개 문항을 선정하였다.

<표 2> 청렴감수성 측정체계 및 변수의 구성

측정영역		변수	문항수	측정방식
청렴지식		청탁금지법, 공무원 행동강령, 공익신고자보호법 등 반부패법령 지식	15	OX 방식
청렴태도	인성기반 태도	자신감	29	강제배점방식
		외향성		
		규율성		
		정서적 안정		
		위험 추구		
		승진 포기		
	직무기반 태도	업무만족	5	5점 척도
		업무스트레스	5	
		사회적 지지	5	
업무특성	본인 업무의 재량권의 정도	5	5점 척도	
	본인 업무의 투명성 정도	5		
부서준비도	부서내 신뢰	5		
	청렴문화	5		
	부서 업무절차의 투명성	5		
	부서장리더십	5		

IV. 청렴감수성에 관한 분석결과

청렴감수성 측정체계의 적절성을 확인하기 5개 기관의 예비조사를 통해 선별된 89개 문항을 토대로 2개 기관을 대상으로 진단을 하였다. 그리고 청렴감수성 측정지표가 구성원의 기관 청렴인식에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위한 회귀분석을 실시하였다.

2개 기관을 실시한 것은 청렴감수성은 앞서서도 언급하였듯이 구성원의 청렴역량과 조직 환경과의 상호작용이기 때문에 각 기관의 구성원이 다르다는 점에서 각 기관 구성원의 지식역량, 태도역량, 환경에 대한 반응은 다양하게 나타날 수 있기 때문이다. 또한 이러한 개인의 역량과 환경요인이 구성원의 기관 청렴 인식에도 일관되게 영향을 주는지 인과관계를 살펴보기 위함이다.

청렴감수성 진단모형의 측정을 위한 표본으로 1,000명 이상의 구성원이 있는 지자체를 조사대상으로 선정하였다. 본 진단모형의 특성상 개인, 업무특성, 부서의 결합이 가정되고 있는 관계로 공공기관이나 자치단체를 조사대상으로 하였으며 임의표집방식으로 조사를 진행하였다.

E 지방자치단체의 청렴감수성 진단조사는 2022년 4월4일부터 4월9일까지 7일 동안 별도

의 조사 사이트를 이용하여 온라인으로 진행되었으며 총 1,127명 중 기간 내에 응답을 완료한 인원은 모두 714명으로 응답율은 약 63%로 나타났다. F 지방자치단체의 청렴감수성 진단조사는 2022년 4월 25일부터 5월 6일까지 2주간 진행하였으며 F 지방자치단체 공무원 1,150명 중 531명이 응답하여 응답률은 46.2%로 나타났다. 불성실한 응답을 제외한 최종 응답자수는 E 기관은 673명이며 F 기관은 510명으로 나타났다.

수집된 자료의 응답 성실성을 높이기 위해 Likert 5점 척도로 측정하는 45개 문항들 중에서 80%에 해당하는 36개 이상의 측정문항에 대해 동일한 값에만 응답한 경우 불성실한 응답으로 간주하고 이들 사례를 분석에서 제외하는 절차를 적용하였다. 통계분석을 위해서는 통계분석 프로그램인 SPSS/Win Ver. 21을 이용하였다. 통계분석을 위해 빈도분석 및 기술 통계, Pearson 상관계수, 그리고 내적일관성 척도인 Cronbach's alpha를 이용한 신뢰도를 계산하였으며 다중회귀분석을 통해 두 기관의 청렴감수성 측정지표와 관련된 회귀식을 비교하였다.

1. 응답자 특성

응답자의 특성을 살펴보면 E 지방자치단체가 F 지방자치단체보다 남성의 응답률이 높은 것으로 나타났다. 남녀의 응답비율은 어느 한쪽으로 편중되지 않은 것으로 판단된다.

직급별 응답결과를 살펴보면 E 지방자치단체는 6급이 전체 응답자의 33.6%로 가장 많은 비중을 차지한 것으로 나타났다. 또한 7/8/9급의 하위직급 응답비율은 전체 응답자의 61.0%로 나타나 하위직급의 응답율이 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 응답자 특성

구분		E지방자치단체		F지방자치단체	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
성별	남	346	51.4	216	42.4
	여	327	48.6	294	57.6
	합계	673	100.0	510	100.0
직급	4급	4	.6	3	.6
	5급	33	4.9	16	3.1
	6급	226	33.6	115	22.5
	7급	139	20.7	137	26.9
	8급	131	19.5	109	21.4
	9급	140	20.8	105	20.6
	기타	-	-	25	4.9
	합계	673	100.0	510	100.0

F 지방자치단체의 경우 7급이 전체 응답자의 26.9%로 가장 많은 응답을 한 것으로 나타났다. 하위직급인 7/8/9급 응답자는 전체 응답자의 68.9%의 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 두 기관의 직급별 응답 분포는 큰 차이는 없는 것으로 판단된다.

2. 기술통계 분석

본 연구의 측정변수별 기술통계를 제시하면 다음과 같다. E 지방자치단체를 기준으로 설명하면 지식차원은 15점 만점에 평균 10.88점으로 다소 높은 편이었으며 침도가 -.4정도로 정규분포보다는 다소 편평한 것으로 나타났다.

태도차원의 각 변수들의 평균은 25점 만점에 사회적지지가 20.47로 비교적 높았으며 업무만족(14.91)과 업무스트레스 (13.99)는 중간 정도로 나타났다. 사회적지지의 경우 왜도가 -.697로 비교적 높아 부적편포를 이루고 있었다. 그 이유는 응답자의 사회적 바람직성이 작용한 것으로 판단된다. 업무차원의 경우 각 평균은 25점 만점의 12.15점과 16.64점으로 중간

<표 4> 청렴감수성 변수의 기술통계

구분		평균		표준편차		왜도		침도		최소값/최대값	
		E기관	F기관	E기관	F기관	E기관	F기관	E기관	F기관	E기관	F기관
지식		10.88	11.16	1.66	1.73	-.034	.077	-.443	-.443	5/15	5/15
인성 기반 태도	업무자신감	20.26	20.68	6.830	6.322	.813	.631	3.330	2.779	0/57	0/50
	규율성	19.79	20.42	6.168	5.549	1.195	.843	7.942	3.104	0/64	2/45
	외향성	15.89	14.72	6.166	5.723	.321	.291	1.001	2.009	0/40	0/45
	정서적 안정	19.51	19.80	6.394	5.874	.452	.498	2.672	2.656	0/50	0/50
	위험추구	6.33	6.18	4.025	3.639	.755	.394	1.886	.012	0/30	0/20
	승진포기	8.22	8.20	4.889	4.438	1.213	.851	4.062	2.604	0/40	0/30
업무 기반 태도	업무만족	14.91	14.12	4.22	4.07	-.054	.105	-.262	-.178	5/25	5/25
	업무스트레스	13.99	14.12	3.96	4.44	-.143	.851	-.152	-.171	5/25	5/25
	사회적지지	20.47	20.60	3.54	3.52	-.697	-.827	.239	.606	8/25	7/25
업무 특성	재량권과다	12.15	11.53	3.86	3.67	.214	.268	-.215	-.269	5/25	5/25
	업무투명성	16.64	17.06	3.45	3.70	.228	.100	-.082	-.143	5/25	5/25
부서 준비도	부서장 청렴리더십	20.38	19.36	4.18	4.092	-.933	-.587	.686	.488	5/25	5/25
	부서내신뢰	18.04	17.93	4.61	4.47	-.324	-.298	-.576	-.408	5/25	5/25
	청렴문화	19.45	18.78	4.57	4.56	-.685	-.532	-.010	-.234	5/25	5/25
	업무절차의 청렴성	18.75	17.58	3.80	3.57	-.417	-.070	.323	.095	5/25	5/25

수준으로 응답분포가 적절하게 이루어진 것으로 판단되며 왜도와 첨도 또한 무난한 정도로 판단된다. 부서준비도 차원의 경우 각 변수가 25점 만점(5개 문항으로 최대긍정인 5로 응답했을 경우)인 상황에서 20점 내외의 평균점수를 보이는 것으로 나타나 비록 응답자 개인의 지각된 부서준비도라고 할지라도 전반적으로 긍정적인 답변을 하는 경향이 있는 것으로 판단되었다. 특히 소속 부서장 개인의 리더십에 관련된 평가가 주된 평가항목인 부서장 청렴 리더십은 긍정적 답변 경향이 강하게 나타났으며 왜도(-.933) 및 첨도(.686) 또한 비교적 높아 정규분포에서 다소 벗어난 양상을 보이고 있었으며 정도의 차이가 있지만 나머지 다른 3가지 변수에서도 비슷한 양상을 보이고 있었다.

F 기관의 기술통계도 E 기관의 응답과 비슷하게 태도차원의 점수는 높게 나타났으며 업무만족도 중간수준으로 나타났다. 부서준비도 차원의 기술통계도는 E 기관이 20점 내외의 결과를 보고하고 있지만 F 기관의 경우 17점에서 19점으로 F 기관의 부서준비도가 E 기관보다 낮은 것으로 나타났다.

기관의 청렴수준 인식은 100점 만점에 몇 점을 줄 수 있는지 자유롭게 기입하도록 하였다. 그 결과를 살펴보면 다음과 같다. E 기관의 청렴수준은 85.82점으로 구성원은 기관의 청렴수준을 양호한 것으로 평가한 것을 확인할 수 있다. 또한 F 기관의 경우에도 83.56점으로 E 기관보다 약간 낮지만 기관의 청렴수준을 긍정적으로 평가한 것을 확인할 수 있다.

<표 5> 기관의 청렴수준 인식수준 변수 기술통계

E기관		F 기관	
청렴수준 정도	표준편차	청렴수준 정도	표준편차
85.82	15.867	83.56	14.689

3. 회귀분석 결과

1) 상관관계 분석

상관관계분석 결과표는 E 기관의 값만을 제시하고 F 기관의 경우 상관관계를 서술하도록 하였다.

측정모형의 각 변수들간의 상관은 어떠한지를 알아보기 위해 Pearson의 상관관계를 분석하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다. 태도차원에서 업무만족과 업무스트레스간에 -.67로 중간 이상의 부적상관을 보이고 있었으며 부서준비도 차원의 각 변수들간 .7 내외의 비교적 높은 상관을 보이고 있는 것으로 나타나 다른 특성을 묻는 문항이라 할지라도 전반적으로 긍정적 편향이 있는 것으로 나타났다. 업무관련 두 변수인 재량권 과다와 업무투명성간에는

-.37로 나타났다. 기관의 청렴수준과 상관성이 높은 변수는 .487의 청렴문화로 나타났다. 청렴문화가 음의 부호로 표시된 것은 역으로 측정하였기 때문이다.

F 기관의 경우 E 기관과 동일하게 각 변수들간의 상관관계가 나타났다. 업무만족과 업무스트레스간에 -.63의 부적상관을 보이고 있으며 부서준비도 차원의 각 변수들은 .64에서 .65 수준에서의 상관관계를 보고하는 것으로 나타났다. F 기관도 청렴수준 인식과 가장 상관성 높은 변수는 -.52의 청렴문화로 나타났다.

변수간의 내적일관성을 확인하기 위한 신뢰도 분석을 실시하였다.

지식차원은 정답이 있는 OX방식의 문항들로 구성되어 있으므로 Cronbach 알파를 이용한 내적일관성의 평가가 이루어질 수 없기 때문에 이를 제외하였다. 마찬가지로 인성기반 태도 변수 또한 강제기입방식에 의한 평가가 이루어졌기 때문에 신뢰도 분석에서 이를 제외하고 나머지 3개 차원의 9개 변수에 대한 내적일관성을 살펴보기 위해 Cronbach의 알파를 계산하였으며 E 기관은 업무차원의 업무투명성 $\alpha=.412$ 로 가장 낮았으며 그 외 다른 변수들은 .645에서 .872로 비교적 양호한 수준인 것으로 나타났다.

F 지방자치단체도 E 지방자치단체와 비슷한 수준으로 나타났다. 업무차원의 업무투명성이 .575로 가장 낮은 것으로 나타났으며 청렴리더십이 .880으로 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 변수의 신뢰도 분석결과

변수명	Cronbach α	
	E 지방자치단체	F 지방자치단체
업무만족	.686	.688
업무스트레스	.666	.674
사회적지지	.729	.760
재량권과다	.645	.643
업무투명성	.412	.575
부서장청렴리더십	.872	.880
부서내신뢰	.794	.814
청렴문화	.852	.871
업무청렴절차	.762	.737

<표 7> E 기관의 변수간 상관관계 분석결과

	(1) 조직청렴 수준	(2) 지식	(3) 업무 자신감	(4) 규율성	(5) 외향성	(6) 정서적 안정	(7) 위험 추구	(8) 승진 포기	(9) 업무 만족	(10) 업무 스트레스	(11) 사회적 지지	(12) 재량권 과다	(13) 업무 투명성	(14) 부서장 청렴 리더십	(15) 부서내 신뢰	(16) 청렴 문화	(17) 업무 청렴 절차
(1)	1	.030	-.024	-.011	.103**	.041	.042	-.171**	.333**	-.320**	.178**	-.073*	.061	.465**	-.444**	-.487**	.445**
(2)	.030	1	.067	.084*	-.114**	.019	-.068	-.025	.018	-.107**	.034	-.149**	.079*	.096*	.151**	.146**	.011
(3)	-.024	.067	1	-.153**	-.247**	-.383**	-.068	-.335**	.026	-.093*	.067	-.060	.027	-.022	-.040	-.045	-.009
(4)	-.011	.084*	-.153**	1	-.313**	-.157**	-.267**	-.228**	.009	-.037	.028	-.013	.008	.020	-.009	.011	.062
(5)	.103**	-.114**	-.247**	-.313**	1	-.291**	.000	-.141**	.118**	-.034	.110**	.042	-.076*	.037	.044	.040	.030
(6)	.041	.019	-.383**	-.157**	-.291**	1	-.246**	-.005	.007	-.010	-.125**	-.095*	.021	.027	.102**	.085*	-.045
(7)	.042	-.068	-.068	-.267**	.000	-.246**	1	-.071	.006	.051	.059	.147**	-.048	.054	-.004	.000	.096*
(8)	-.171**	-.025	-.335**	-.228**	-.141**	-.005	-.071	1	-.210**	.191**	-.153**	.050	.061	-.121**	-.119**	-.114**	-.124**
(9)	.333**	.018	.026	.009	.118**	.007	.006	-.210**	1	-.635**	.333**	-.194**	.054	.298**	.341**	.310**	.349**
(10)	-.320**	-.107**	-.093*	-.037	-.034	-.010	.051	.191**	-.635**	1	-.314**	.378**	-.141**	-.386**	-.452**	-.488**	-.323**
(11)	.178**	.034	.067	.028	.110**	-.125**	.059	-.153**	.333**	-.314**	1	-.048	.110**	.426**	.244**	.277**	.427**
(12)	-.073*	-.149**	-.060	-.013	.042	-.095*	.147**	.050	-.194**	.378**	-.048	1	-.333**	-.149**	-.306**	-.327**	-.051
(13)	.061	.079*	.027	.008	-.076*	.021	-.048	.061	.054	-.141**	.110**	-.333**	1	.125**	.096*	.115**	.139**
(14)	.465**	.096*	-.022	.020	.037	.027	.054	-.121**	.298**	-.386**	.426**	-.149**	.125**	1	.622**	.727**	.739**
(15)	-.444**	.151**	-.040	-.009	.044	.102**	-.004	-.119**	.341**	-.452**	.244**	-.306**	.096*	.622**	1	.798**	.562**
(16)	-.487**	.146**	-.045	.011	.040	.085*	.000	-.114**	.310**	-.488**	.277**	-.327**	.115**	.727**	.798**	1	.575**
(17)	.445**	.011	-.009	.062	.030	-.045	.096*	-.124**	.349**	-.323**	.427**	-.051	.139**	.739**	.562**	.575**	1

*p<0.05, **p<0.01

2) 청렴감수성 측정요인의 영향력 분석

청렴감수성 측정모형에 포함된 16개 하위변수를 독립변수로 하고 조직의 전반적인 청렴 수준 인식을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 방법은 단계적 투입방식을 선택하여 유의미한 독립변수만을 제시하도록 하였다.

E 지방자치단체에 대한 회귀분석 결과 업무만족도, 부서장 청렴리더십, 재량권의 정도, 업무절차의 투명성, 업무만족도, 청렴문화가 조직의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 청렴문화의 경우 역으로 측정하였으며 계수가 음의 부호로 청렴문화가 기관의 청렴수준 인식에 긍정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. E 지방자치단체의 경우, 최종적인 회귀식의 $R^2=0.322$ 로 설명력은 32.2%였으며($F=47.893$, $p<.001$), 지식점수는 조직의 청렴도평가를 설명하는데 유의하지 않았던 반면 그 외의 태도차원, 업무특성차원, 부서준비도 차원의 하위 변수들이 최소 하나 이상 유의한 독립변수들이 회귀식에 포함됨으로써 본 연구의 측정모형이 일정 부분 적절함을 보여주고 있다.

구체적으로 보았을 때, 하위변수 16개 중 7개 변수가 유의하게 조직의 청렴도를 설명하고 있었으며 이 중 청렴문화($\beta=-.297$)의 상대적인 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으며 그 다음으로 업무만족($\beta=.180$), 업무청렴절차($\beta=.141$), 부서장청렴리더십($\beta=.126$)의 순으로 나타났다. 그 외 3개 변수의 β 는 0.01에 유사하여 상대적인 설명력은 미미한 것으로 나타나 측정대상 또는 조직이 달라진다면 회귀식의 유의미한 독립변수로서의 타락이 예상된다. 또한 청렴문화의 계수가 (-)로 나타난 것은 이 변수의 측정내용은 역으로 측정한 문항이기 때문이다.

구성원이 인식하는 청렴감수성 지표 중 업무만족도가 영향이 가장 큰 것으로 나타났다. 조직의 청렴수준 인식 제고를 위해서는 개인이 인식하는 구성원 개인의 업무만족도를 제고할 필요성이 제기된다. 또한 업무 특성 자체에 대한 인식 중 재량권의 정도가 기관의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 것으로 나타나 조직 내 업무절차의 투명성 제고와 재량권의 명확성을 확보하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

F 지방자치단체의 청렴감수성 측정변수의 영향력을 확인한 결과 E 기관과 동일하게 업무만족도는 기관의 청렴수준 인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인성기반태도 변수에서는 F 기관의 경우 위험추구성향이 기관의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. F 기관의 경우 부서준비도 영역의 측정변수 모두 유의미한 영향력을 나타내고 있는 것으로 나타나 기관 내 청렴문화와 청렴리더십, 부서내 신뢰, 업무절차의 투명성이 중요한 것으로 나타나고 있다.

F 지방자치단체의 경우, 최종적인 회귀식의 $R^2=0.35$ 로 설명력은 35%였으며($F=38.654$, $p<.001$), E 지방자치단체에서와 마찬가지로 지식점수는 조직의 청렴도평가를 설명하는데 유의하지 않았으며 업무특성차원의 독립변수들이 회귀식에 포함되지 못한 반면 태도차원과

<표 8> E·F 지방자치단체 청렴감수성 측정요인의 청렴인식 영향요인 분석결과

구분		E 지방자치단체		F 지방자치단체	
변수		β	t	β	t
(상수)			12.862		10.674
업무기반태도	업무만족	.180***	5.122	.155**	3.896
	사회적 지지	-.090*	-2.513	-	-
인성기반태도	승진포기	-.084**	-2.639	-	-
	위험추구	-	-	.108**	2.987
업무특성	재량권과다	.086*	2.541	-	-
부서준비도	업무청렴절차	.141**	2.835	.109*	2.225
	부서장청렴리더십	.126*	2.237	.116*	2.063
	청렴문화	-.297**	-6.147	-.226**	-3.772
	부서내 신뢰	-	-	-.150**	-2.609
통계량		$R^2=0.322$, 수정된 $R^2=0.315$ $F=47.893$ $p=0.000$		$R^2=0.350$, 수정된 $R^2=0.341$ $F=38.654$ $p=0.000$	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

부서준비도차원의 하위 변수들이 유의미한 독립변수들로 나타났다. 구체적으로 보았을 때, F 지방자치단체의 경우 16개 하위변수들 중에서 6개 변수가 유의하게 조직의 청렴도를 설명하고 있었으며 이 중 청렴문화($\beta=-.226$)의 상대적인 영향력이 가장 컸으며 그 다음으로 업무만족($\beta=.155$), 부서내 신뢰($\beta=-.150$), 부서장청렴리더십($\beta=.116$), 업무청렴절차($\beta=.109$), 위험추구($\beta=.108$)의 순으로 나타났다. E 지방자치단체와 비교했을 때, 새로운 회귀식에 유의미한 독립변수로 부서준비도차원의 부서내 신뢰와 인성기반태도차원의 위험추구가 추가된 반면 β 가 0에 가까웠던 업무기반태도차원의 사회적지지, 인성기반태도차원의 승진포기, 업무특성차원의 재량권과다가 제외되는 것으로 나타나 이러한 변동은 청렴감수성의 측정대상이 다르기 때문인 것으로 해석된다. 또한 부서준비도차원의 청렴문화, 부서장청렴리더십, 업무청렴절차 그리고 업무기반태도의 업무만족은 기관의 환경이나 대상이 다름에도 불구하고 지속적으로 유의미한 영향을 주는 변수로 나타났다.

청렴감수성 측정변수 중 두 기관 공통으로 유의미한 변수는 업무기반 태도 영역의 업무만족도 수준, 부서준비도 영역의 업무절차의 청렴수준, 부서장 청렴리더십, 청렴문화로 나타났다. 이는 기관의 청렴수준 인식 제고를 위해서는 개인수준에서 구성원의 업무만족도를 제고할 필요성이 제기된다. 조직관리 차원에서는 업무절차의 투명성 제고와 건강한 조직문화 조성을 위한 리더의 청렴리더십 발휘가 요구되는 것으로 나타났다. 구성원의 업무만족도가 기관의 청렴수준 인식에 영향을 주는 것으로 나타나 조직구성원의 조직만족도 제고를

위한 조직차원에서의 관리전략 마련이 요구된다. 조직의 청렴문화에 긍정적으로 인식할수록 기관의 청렴수준 인식에 영향을 주는 것으로 나타나 조직문화의 건전성을 확보가 필요할 것으로 보인다. 특히 청렴문화나 업무특성, 부서장청렴리더십은 환경요인이라는 점에서 개별 구성원의 청렴감수성은 기관의 환경요인에 따라 다르게 나타날 수 있다는 점을 시사하고 있다.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 지방자치단체 두 개 기관을 대상으로 구성원의 청렴감수성을 측정하고 청렴감수성이 기관의 청렴수준 인식에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보았다.

공공부문의 청렴수준 제고를 위해 국민권익위원회는 매년 공공기관 청렴도 측정을 진행하고 있으며 이는 조직 수준에서의 기관의 청렴수준 제고를 목적으로 하였다면 본 연구는 미시적 차원에서 조직 구성원 개인의 청렴감수성을 종합적으로 측정하여 구성원의 청렴역량을 측정할 수 있는 모델과 지표를 구성하고 조직에 따른 차이를 경험적으로 비교하였는데 의의가 있다. 또한 청렴감수성 측정지표가 기관의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 것으로 나타나 조직 구성원의 청렴감수성 제고가 기관 전반의 청렴수준 향상에 영향을 줄 것으로 판단된다. 청렴감수성을 진단할 수 있는 체계를 구성하고 이를 측정하였다는 점에서 본 연구는 향후 기관 구성원의 청렴역량(윤리역량)을 진단하는 도구로의 활용가능성을 제기하였다. 또한 이러한 탐색적 접근의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해서 청렴감수성 진단 지표가 기관 구성원의 청렴인식 수준에 어떠한 영향을 주는지를 실증적으로 분석했다는 점에서 의의가 있다.

청렴감수성 측정결과 변수들의 응답분포가 대체로 정규분포를 이루고 있어 각 측정영역의 개념을 측정하는 하위변수의 선정이 적절한 것으로 판단된다. 변수간 상관관계를 살펴본 결과 업무요인에서 재량권의 과다와 업무투명성 변수간 부적상관으로 나타나고 있으며 개인의 청렴태도 요인에서는 업무스트레스와 업무만족도 변수간 부적상관을 보이고 있어 구성원의 청렴감수성과의 관련성이 있는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과, 조직의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 요인으로 청렴태도, 업무특성, 부서준비도가 통계적으로 유의미하게 나타났으며 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직준비도 요인으로 기관의 청렴수준은 부서장의 청렴리더십과 청렴문화가 중요한 것으로 나타났다.

청렴감수성을 측정할 수 있는 진단도구에 관한 탐색적 연구에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 갖고 있다. 첫째, 청렴감수성이 청렴과 관련된 구성원의 문제해결을 위한 역량이라는 점에서 본 측정지표는 구성원이 처한 상황에서의 인식 수준만을 측정했기 때문

에 청렴이슈와 관련된 적극적 문제해결 능력을 측정하는 것이 아니라는 점에서 기초적인 수준에서의 청렴감수성 측정이라는 점이다. 청렴감수성 측정변수를 구성원 개인인 청렴이슈에 대해 어떻게 판단하는지와 관련된 역량으로 확대하여 측정할 필요성이 있다. 본 연구를 진행하면서 개인의 청렴감수성 수준에 따라 이를 16가지로 유형화하였으나 본 연구에서는 이를 제시하지는 않았다. 이는 연구 서두에서도 밝혔듯이 본 연구가 청렴감수성 측정이라는 과정적 성격의 연구로 개인의 청렴감수성 유형화의 객관성을 확보하기 위한 검토가 진행될 필요성이 있기 때문이다. 둘째, 5번의 예비조사를 통해 청렴감수성 진단지표를 확정하였으며 이를 실증적으로 분석하였음에도 불구하고 인성기반태도변수의 영향력이 미미한 것으로 나타나 인성기반태도변수가 기관의 청렴수준 인식이 아닌 개별 개인의 청렴역량 수준에 미치는 영향을 검토하는 후속연구도 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권우덕 · 이선중(2020). 조직문화와 청렴정책 효과성 인식의 관계에 관한 연구 : 윤리적 리더십의 조절 효과를 중심으로, 『한국부패학회보』 25(2): 191-210.
- 김태룡 · 안희정(2000). 부패의 결정요인과 통제수단에 관한 연구: 한국지방정부의 적용사례를 중심으로, 『한국사회와 행정연구』 12(2): 3-18.
- 문용린 외(2002). 인권감수성 지표 개발 연구. 국가인권위원회.
- 박균열(2019). 공직자의 윤리적 실천 역량 함양 방안, 『한국치안행정논집』 16(3): 21-44.
- 박균열 · 송도선(2022). 공직자의 청렴 판단역량측정도구 개발 및 활용, 『인문사회21』 13(1): 2607-2618.
- 박대식 · 김소라(2015). 지방정부 공직자의 청렴도에 대한 하위영향요인 : 대전광역시를 중심으로, 『사회과학연구』 54(2): 141-179.
- 이상범(2012). 공공기관 청렴도 영향요인에 관한 연구 : 기초자치단체 청렴도를 중심으로, 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.
- 행정사상과 법법론 연구회(2018). 윤리역량. 조명문화사.
- 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.
- Clarkeburn, H.. (2002). "The Aim and Practice of Ethics Education in an Undergraduate Curriculum: Reasons for Choosing a Skills Approach". *Journal of Further and Higher Education*. 26(4): 307-315.
- McCelland D. C.(1973). Testing for Competency Rather Than for Intelligence. *America Psychologist*. January: 1-14.
- Menzel, Donald C..(2010). Ethics Moments in Government: Case and Controversies. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Rabouin, E. M.. (1996). Walking the Talk: Transforming Law Students into Ethical Transactional Lawyer: A Engendering moral sensitivity. *DePaul Business Law Journal*. 1(Fall/Winter). 33-35.
- Rest, J. R. & Narvaze, H.(1994). "Moral Development in the Profession: psychology and Applied Ethics". Hillsdeal. NJ, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rest, J. R.(1984). Research on Moral Development: Implications for Training Counseling Psychologists. *The Counseling Psychologist*, 12(3), 19 - 29.
- Rest, J. R.(1986). Moral Development: Advanced in Theory and Research. New York:Praeger.
- Spencer, L. M.. & Spencer, S. M.(1993). Competence at work: Models for superior Performance.

Join Wiley & Sons, New York.

Wittmer, D.P.(2005). Developing a Behavioral Model for Ethical Decision Making in Organizations: Conceptual and Empirical Research. In Ethics in Public Management, ed. H.George Frederickson and Richard K. Ghere, pp.49-69. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

다음백과(<https://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000005274&supid=kku000007351>)

투고일자 : 2022. 06. 09

수정일자 : 2022. 06. 29

게재일자 : 2022. 06. 30

<국문초록>

청렴감수성 측정에 관한 탐색적 연구

이선중 · 유병안 · 서지예 · 김병선

본 연구는 청렴감수성 진단체계와 측정항목을 개발하는 것을 목적으로 한다. 청렴감수성이 기관의 청렴수준 인식에 미치는 영향을 탐색적으로 살펴보고 이 개념을 조직 구성원의 청렴감수성 측정도구의 적용가능성을 탐색하는 과정적 성격의 연구이다. 선행연구 검토를 통해 청렴감수성에 대한 개념을 정의하고 청렴감수성의 측정영역과 측정항목을 도출하였다. 측정지표의 적합성을 제고하기 위해 5차례의 예비조사를 실시하여 측정항목을 도출하였다. 청렴감수성의 측정영역은 개인수준의 청렴역량과 조직수준에서의 청렴환경으로 구성하였다. 청렴역량은 개인의 지식, 인성기반태도, 직무기반태도로 구성하였다. 청렴환경은 업무특성과 부서준비도로 설정하였다. 청렴감수성 측정항목이 기관 청렴수준 인식에 미치는 영향관계를 살펴보기 위해 2개 지방자치단체를 사례로 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 청렴감수성 측정항목 중 업무만족도, 업무절차의 청렴수준, 부서장 청렴리더십, 청렴문화가 2개 기관에 공통요인으로 기관의 청렴수준 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어: 청렴감수성, 윤리적 민감성, 청렴역량

