

# 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구\*

## Analyzing the Impact of Key Components of Integrity System on Organizational Integrity and Organization Commitment

이 정 주(Lee, Chung-Joo)\*\*

### ABSTRACT

In this study, I examined key components of integrity system discussed in previous studies, and then investigated that these key components could affect organizational integrity, and organizational integrity could affect organizational effectiveness at the same time. Further in terms of components of the integrity system can affect not only enhancement of organizational integrity but also organizational commitment, I explored relation between integrity system and organizational effectiveness.

This study has a important meaning in the way that the relationship with organizational effectiveness(organizational commitment) through organizational integrity for the first time is stated, in addition to analyzing key components of integrity that can affect the organizational integrity in previous studies.

Key words: Integrity System, Organizational Integrity, Organizational Effectiveness, Organizational Commitment, Corruption

## 1. 서론

부패는 어원상 썩어서 무너지다(腐敗)는 의미로서 개인만 파멸시키는 것이 아니라 개인이 속한 사회, 더 나아가 한 국가의 정권도 몰락시키는 암과 같은 존재이다. 리비아의 카다피 정권의 붕괴나 우리나라 근대사인 제1공화국인 이승만 정권의 몰락과정을 보더라도 부패가 정권을 붕괴시키는 주요 원인임을 알 수 있다.

따라서 국가마다 부패의 수준이 다르다 할지라도 부패의 수준을 낮춰 청렴한 사회를 만드는 것이 모든 국가의 공통 관심사이다.

국가경제규모에 비해 청렴도가 상대적으로 낮다고 평가받는 우리나라도 역시 마찬가지이다. 이처럼 부패가 호전되고 있지 않은 한국적 상황<sup>1)</sup>에서 우리나라의 반부패·청

\* 본 글은 2013년도 한국지방정부학회 춘계학술대회에서 발표한 청렴시스템과 조직청렴도 및 조직몰입과의 관련성에 대한 연구를 수정·보완한 논문임을 밝힙니다.

\*\* 서울시립대학교 반부패시스템연구소 연구위원/경희대학교 겸임교수

1) 국제투명성기구(TI)가 해마다 발표하는 세계 각국의 청렴도 지수(CPI, 10점 만점)에서 우리나라는 지난 2005년 처음으로 5점대에 진입한 후 2008년에는 5.6점까지 올랐지만, 이명박 정부

렴 관련 기존 학문적 논의는 주로 청렴도 결정요인 즉 청렴도를 제고하기 위해 인적, 제도적, 문화적 측면을 통한 시스템적 관점에서의 원인분석(김해동·윤태범, 1994; 박중훈, 1999; 김태룡·안희정, 2000; 김택, 2000; 김상철, 2006; 유종해·김택, 2010; 이상범, 2012)에 초점을 맞추는 경향이 있으며, 이에 대한 연구는 깨끗하고 투명한 한국사회가 되기 위해서 향후 지속적으로 진행될 필요가 있을 것이다.

하지만 한편으로 이러한 연구경향은 청렴도가 낮을 경우 또는 높을 경우 조직에 어떠한 결과를 초래할 것인가에 대한 논의를 빈약하게 만드는 한계점이 존재한다. 특히 반부패청렴관련 학자 및 실무자들이 청렴도가 높아지면 조직 경쟁력의 한 차원으로 볼 수 있는 조직효율성<sup>2)</sup>이 높아진다고 보는 주장(이정주, 2012, 국민권익위원회, 2012a)과 지나친 청렴의 강조가 오히려 청렴피로도를 가속시켜 조직효율성을 떨어뜨릴 수 있다는 일선행정기관 조직구성원들의 주장(반부패시스템연구소, 2012)이 상반되고 있지만 이를 입증할 수 있는 구체적인 실증연구가 미약해 이에 대한 논의도 필요하다.

따라서 본 연구에서는 기존 연구에서 논의된 청렴시스템의 핵심적인 구성요소를 검토하고, 이들 구성요소가 청렴도에 미치는 영향, 청렴도가 조직효율성에 미치는 영향을 고찰하도록 한다. 더 나아가 청렴시스템의 구성요소가 청렴도 제고뿐만 아니라 조직효율성에 영향을 줄 수 있다는 점에서 청렴시스템과 조직효율성과의 관계에 대해서도 추가적으로 살펴보도록 한다. 특히 조직효율성의 경우 본 연구대상기관이 공공기관임을 감안하여 조직목표 자체의 추상성뿐만 아니라 산출의 문제로 행태적 차원의 조직몰입을 통해 간접적으로 주로 측정된다는 점(이정주, 2005)에서 조직몰입을 통해 논의하도록 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 청렴시스템의 개념 및 접근방식

시스템이란 특정 목표를 성취하기 위해 상호작용하는 구성요소들의 집합체이다. 청렴시스템은 청렴도를 높이기 위해 종합적, 유기적으로 연계된 구성요소들의 집합체로서 청렴도 결정요인이다.

청렴시스템은 거시적인 국가적 관점과 중범위적인 조직적 관점<sup>3)</sup>으로 구분할 수 있

---

출범 이후 다시 하락세를 보이고 있다. 2012년부터는 청렴도 지수가 10점 만점에서 100점 만점으로 바뀌었다. 2012년 56점으로 2011년 43위에서 45위로 하락하였으며, 2013년도에는 지난해 보다 1점이 떨어진 55점으로 177개국 중 46위로 순위마저 1단계 떨어져 2010년 이후 3년 연속 하락하는 추세를 보이고 있다.

2) 본 연구에서 효율성은 목표달성도인 효과성과 최소투입 대비 산출인 능률성을 포괄한 개념으로 파악한다.

3) 여기서의 조직적 관점은 조직 그 자체를 분석단위로 한 연구와 조직에 대한 개인의 인식을

다. 국제투명성기구에서 개발한 국가청렴시스템(NIS: National Integrity System)은 국가적 관점의 청렴시스템이다. 국가청렴시스템은 한 국가의 정당, 행정부, 입법부, 법률집행기관, 반부패기관, 최고회계감사기관, 공공조달, 언론, 시민사회, 기업 등과 같은 주체(pillar)가 반부패 및 청렴을 위해 어떠한 노력을 행하고 있는지를 파악하는데 용이하다. 이 방식은 여러 주체들의 전방위적인(Holistic approach) 접근방식이다(이정주, 2008). 하지만 국가적 관점의 국가청렴시스템(NIS)은 국가 간 비교연구로 반부패통제주체가 존재하고 있는지, 실질적으로 작동하고 있는지 법이나 제도차원에서 논의하기 때문에 조직구성원의 반부패 의지나 문화는 정확히 알 수 없다는 한계가 있다.

조직적 관점의 청렴시스템은 청렴도를 높이기 위한 방안으로 논의되고 있다. 대표적인 선행연구로는 기관장의 윤리적 리더십, 청렴제도, 청렴문화, 청렴의 사회적 기대, 구성원의 청렴의식이 청렴시스템을 구성하는 요인으로 파악한 이상범(2012)의 연구, 개인적 요인 · 사회문화적 요인 · 제도적 요인 · 통제적 요인으로 파악한 김태룡·안희정(2000)의 연구, 건설 분야를 대상으로 제도적인 요인을 중심으로 청렴시스템을 파악한 이정주·박정수(2003)의 연구, 환경정책문화와 의사결정구조와 같은 제도적인 요인을 중심으로 청렴시스템을 파악한 이정주·윤순진(2005) 연구, 승진공정성을 확보하기 위해 개인적, 제도적, 환경적 요인을 중심으로 청렴시스템을 파악한 이정주·송효진·이선중(2012) 연구 등이 있다. 또한 기관장 노력도, 청렴교육·홍보, 행동강령, 취약분야 투명성 제고, 행정정보공개, 자체감사역량강화, 공익신고의 활성화, 상시 확인시스템, 청렴지수 개선노력도 등을 통해 청렴시스템을 평가하는 서울시 반부패시책평가모형(반부패시스템연구소, 2011), 반부패인프라 구축, 정책투명성·신뢰성 제고, 부패유발요인개선, 공직사회 청렴의식·문화개선, 부패방지 및 신고활성화, 종합청렴도, 청렴도 개선 등을 통해 청렴시스템을 파악하는 국민권익위원회의 반부패경쟁력 평가모형(국민권익위원회, 2012b)이 있다.

특히 조직적 관점은 제도 뿐 만 아니라 개인, 문화적 차원에서도 청렴시스템을 파악할 수 있으므로 국가적 관점 보다 용이한 점이 있다. 따라서 본 연구에서는 청렴도에 영향을 미칠 수 있는 청렴시스템을 개인적, 제도적, 환경문화적 차원으로 분류하여 조직적 관점에서 파악하고자 한다.

## 2. 조직적 관점에서의 청렴시스템의 주요 논의와 비판적 검토

청렴시스템의 개인적 구성요소로는 최고지도자의 윤리, 조직구성원들의 윤리의식을 들 수 있으며(Hegarty & Sims, 1978; Brown et al., 2005; 김호정, 2005; 박경선·최애경, 2008; 민병익·이상범, 2008; 이상범, 2012; 손은일·송정수, 2012; 김진의, 2012), 제도적인 요인으로는 부패를 행하였을 경우 기대비용을 높이거나 제도상 부패를

---

묻는 연구도 포함한다.

유발할 수 있는 독점성, 재량성을 낮추고 책임성과 투명성을 높이는 방식의 부패통제메커니즘과 청렴교육이 있다(Rose-Ackerman, 1997; Kligarrd, 1999; Ford and Richarson, 1994; Loe et al., 2000; Cherry and Fraedrich, 2000; Beams et al; 2003; Shapeero et al; 2003; 김호정, 2005; 최진욱, 2005; 윤기찬, 2011). 환경문화적 요인으로는 부패친화적인 조직문화(한국행정학회, 1999; 조은경·이정주, 2006; 이상범, 2012; 김진의, 2013)가 대표적이다. 우리나라에서는 조직구성원 개인의 윤리의식보다 리더의 청렴의지가 상당히 중요하다. 왜냐하면 조직의 리더가 누가 되느냐에 따라 조직구성원의 청렴에 대한 반응이 달라지기 때문이다. 또한 사회지도층의 노블리스 오블리주 실천의지가 낮게 평가받고 있다는 점에서 청렴에 대한 리더의 관심과 의지가 무엇보다 필요하다.

부패행위를 했을 때 이에 상응한 처벌을 받고, 청렴행위를 했을 경우 보상을 받을 수 있는 제도 구축도 필요하다. 부패가 발생하면 이를 치유하기 위한 비용이 많이 소요되기 때문에 부패가 발생하지 않도록 예방하는 기능으로서 청렴교육이 매우 중요하다. 이러한 청렴교육은 우리나라의 반부패정책이 조직문화를 고려하지 않고 추진하여 발생하는 제도적 형식주의의 부작용을 막고 조직구성원들의 의식변화를 통해 청렴문화를 구축할 수 있다. 유엔반부패협약에서도 청렴교육이 조직구성원의 비윤리적 행위나 불공정한 행위를 사전에 막고 조직내부의 투명성과 공정성을 높여서 조직 경쟁력을 확보하는 주요한 수단으로 평가받고 있다(UNCAC, UN Convention Against Corruption).

마지막으로 문화차원에서도 관행화된 부패 친화적인 연고주의와 폐쇄적인 조직문화적 요소를 어떻게 극복하는가가 주요한 이슈로 나타나고 있다. 조은경·이정주(2006)의 연구결과에서 보듯이 우리나라는 OECD 국가 중에서 연고주의의 문화속성이 강하며 이러한 특성이 청렴도를 저해하는 것으로 나타나 연고주의의 탈피가 필요하다. 부산저축은행비리, 원자력 비리 사건은 연고주의와 폐쇄적인 조직문화가 주요 요인임이 언론을 통해 밝혀지고 있다(NewDaily, 2011. ; Newsis. 2013).

기존 연구는 청렴도 결정요인, 즉 청렴도를 높이기 위한 원인분석에 초점을 맞추는 경향이 있다. 이는 청렴도가 조직에 어떠한 결과를 초래할 것인가에 대한 논의를 빈약하게 만든다. 청렴도가 높아지면 조직효율성이 높아진다는 주장(이정주, 2012; 국민권익위원회, 2012a)이 있다. 이정주(2012)는 부패방지법상의 부패의 개념에는 예산낭비적 요소가 포함되어 예산낭비가 줄어들면 조직효율성이 높아질 수 있음을 주장하고 있으며, 국민권익위원회의 청렴교육 표준안에는 부패가 국가경쟁력의 저해요소로 조직효율성을 떨어뜨려 조직의 경쟁력을 저해한다는 내용이 포함되어 있다. 이와는 달리 지나친 청렴의 강조가 오히려 조직구성원의 청렴 피로도를 가속시켜 조직효율성을 떨어뜨릴 수 있다는 연구(반부패시스템연구소, 2012)도 있다. 하지만 이러한 상반된 주장에 대한 실증연구가 부족하므로 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 본 연구에서는 청렴시스템을 구성하는 요소가 조직청렴도에 미치는 영향, 청렴도를 통해 또는 직접적으로 조직몰입에 미치는 영향을 동시에 고찰하도록 한다.

### 3. 청렴시스템의 구성요소와 조직청렴도

#### 1) 최고관리자의 관심 및 실천의지와 조직청렴도

Harvard Business Review를 구독하는 경영자들이 청렴에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 최고관리자를 언급할 정도로 최고관리자는 조직구성원의 윤리적 행위를 격려하거나 비윤리적 행위를 억제하는데 중요한 영향을 미친다(Ford & Richardson, 1994)

특히 한국사회에서는 청렴문화가 정착되어 있지 않으므로 최고관리자의 역할이 더욱 더 중요하다. 청렴은 최고관리자의 시각에 따라 결정되며 조직 내의 부정, 비리에 대한 최고관리자의 안일한 태도는 조직내부의 청렴도를 저해할 수밖에 없기 때문이다.

최근 신공공관리라는 이념 아래 성과 위주의 조직 관리로 공직윤리가 저해될 가능성이 높아지고 있어서 최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지가 더욱더 요구되는 실정이다.

최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지는 윤리적 리더십과 밀접한 관련성을 지닌다. 일반적으로 윤리적 리더십은 리더가 규범적으로 적절한 행동을 보이고, 상호간의 원활한 의사소통과 공정한 의사결정을 통해 조직구성원으로 하여금 적합한 행동을 하도록 촉진하는 것으로 의미한다(Brown et al., 2005; 손은일 · 송정수, 2012). 결국 윤리적 리더십은 본인 스스로 솔선수범하며 조직구성원들의 말을 경청하고, 특혜나 차별대우를 하지 않는 것을 의미한다.

우리나라의 경우 국제사회에서 청렴하지 못하다는 평가를 받고 있어 청렴정책에 대해 보다 적극적인 추진동력이 필요하다는 점에서 최고관리자의 의지는 윤리적 리더십의 근간이 될 수밖에 없다. 최고관리자가 청렴을 강조한다는 것은 본인 스스로 청렴에 대한 자신감을 통해 조직구성원에게 청렴정책에 적극적으로 동참하도록 유도할 가능성이 높음을 의미한다. 윤리적 행동을 당부하는 기관장의 서신을 받은 부하직원이 서신을 받지 않은 부하직원보다 높은 수준의 윤리적 행동을 보이는 점(Hegarty & Sims, 1978)이 이를 뒷받침한다.

최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지의 중요성은 실무적으로 많이 언급되어 왔지만 학술적인 관심은 부족한 편이다. 최고관리자의 실천의지와 청렴에 대한 연구로 임옥기(2008)의 연구에서 부패교육에 대한 기관장의 관심이 청렴수준을 높이며, 이상범(2012)의 연구에서 ‘기관장의 반부패 청렴의지’, ‘기관장의 반부패 청렴 언급정도’ 등의 측정지표를 통한 기관장의 윤리적 리더십이 개인 및 조직청렴도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 민병익 · 이상범(2008)의 연구에서는 반부패정책효과측면에서 부패방지에 대한 기관장의 의지가 반부패청렴정책효과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 청렴이라는 용어를 직접적으로 사용하지는 않았지만 청렴이 내재화되기 위해서는 윤리적 의사결정이 필수적이라는 점에서 Akaah and Riordan(1989)는 비윤리적 행

위를 근절하고자 하는 최고 관리자의 실천이 없을 경우 조직 내에서 윤리적으로 의심 받을 수 있는 행위를 강하게 묵인하는 것임을 밝힘으로써 조직구성원의 윤리적 행태에 있어 최고관리자의 영향력이 중요함을 강조하였다. 박경선·최애경(2008)과 김호정(2005)의 연구에서도 최고관리자의 도덕적 역량이 윤리적 의사결정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김진의, 2013).

따라서 최고관리자의 청렴에 대한 관심 및 실천의지와 조직청렴도와의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 1> 최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지는 조직청렴도에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

## 2) 청렴교육과 조직청렴도

부패근절을 위한 제도적 장치를 만든다고 하더라도 조직구성원의 의식과 태도변화가 뒷받침되지 않고는 청렴을 실현하기 어렵다. 청렴교육은 공무원의 관행과 행태를 투명하고 깨끗하게 변화시킬 수 있는 중요한 방법이다. 부패의 해악과 이로 인해 발생하는 경제적 및 사회적 비용을 사전에 인식하게 함으로써 조직을 부패로부터 자유롭게 하는 매우 유용한 방안이다. 청렴교육이 제대로 이루어진다면 조직과 관련된 정책고객, 시민들의 신뢰를 확보할 수 있다.

청렴교육은 청렴성을 높이는 주요 요인이다. 반부패 청렴에 대한 교육·홍보기능이 부패방지를 위해 효과적으로 작용하고 있음을 실증적으로 밝힌 연구(최진욱, 2005), 지방정부의 부패방지정책의 효율성을 분석하기 위해 16개 광역 시도의 예산, 인력, 교육 건수를 투입변수로 하여 자료포락분석(DEA)을 실시한 결과 청렴교육 실적이 부패방지정책의 효율성 제고에 영향을 주는 연구(윤기찬, 2011), 지방정부의 부패통제수단으로 '부패방지교육 등과 같은 제도적 요인이 부패수준결정에 영향을 미치는 연구(김태룡·안희정, 2000), 청렴교육이 부패감소에 영향을 준다는 연구(임옥기, 2008; 라영재, 2009) 등이 이를 뒷받침하고 있다(이정주·이선중, 2012).

따라서 청렴교육과 조직청렴도와의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 2> 청렴교육은 조직청렴도에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다

## 3) 보상·제재와 청렴도

개인의 윤리적 판단에 영향을 미치는 주요 요인으로 보상과 처벌이 논의될 수 있듯이(Wittmer, 1994; 김호정, 2005). 조직의 청렴성을 높이기 위해서도 비윤리적 행위에 대한 제재나 윤리적 행위에 대한 보상이 주요 요인으로 논의될 수 있다. 즉 윤리적 행

동을 할 경우 인사 및 금전상의 이익을 제공하거나, 비리 발생 시 인사 및 금전상의 불이익을 제공함으로써 구성원들의 윤리적/비윤리적 판단과 행태에 영향을 주어 조직전반적인 청렴도가 높아질 수 있다는 것이다.

실제로 비윤리적 행위에 대한 보상은 비윤리적 행위의 빈도수를 증가시키며, 효과적인 처벌시스템은 그러한 행위를 감소시키는 것으로 나타나(Ford and Richardson, 1994; Loe et al., 2000; Cherry and Fraedrich, 2000; Beams et al.; 2003; Shapeero et al.; 2003; 김호정, 2005) 보상과 처벌이 조직청렴도에 영향을 미칠 수 있음을 예견해 볼 수 있다.

따라서 보상·처벌과 조직청렴도와의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 3> 청렴에 대한 보상은 조직청렴도에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

<가설 4> 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌은 조직청렴도에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

#### 4) 부패친화적 조직문화와 조직청렴도

조직문화는 문화 자체가 지니고 있는 다차원적 개념으로 인해 합의된 정의를 도출하기는 어려우나(이양수, 1990), 조직의 전통과 분위기로 조직의 가치관, 신조 및 행동패턴이라 규정한 Ouchi(1981), 특정 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 이념, 신념, 관습, 지식, 기술 그리고 상징물 포함하는 종합적인 개념이라고 본 Hofstede(1984)의 정의 등을 고려해 본다면, 조직구성원이 보유하는 가치·신념 및 규범체계라 정의할 수 있다(이정주, 2005).

이러한 조직문화는 조직의 목적, 전략 및 제반행동에 관한 방향과 지표를 제공하기 때문에(Wiener, 1998), 조직문화 형성 요건이 조직 전반의 의사결정에 중요한 영향을 미친다. 결국 조직구성원들이 보유하고 있는 조직문화가 윤리적일수록 청렴한 의사결정을 행할 가능성이 높아질 수 있다는 것이다.

실제로 조직 내의 윤리적 문화가 윤리적 의사결정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(Verbeke, Ouwerkerk & Peelen, 1996; Treviño et al., 1998), 윤리적 문화가 청렴도를 높이는 주요 요인임을 예견해 볼 수 있다.

이에 반해 부패친화적 조직문화는 권력거리감이 높고, 집단주의 속성이 강하며, 남성주의 문화가 강하며, 연고주의적 속성을 많이 지녀 청렴도를 저해할 가능성이 높다고 볼 수 있다(조은경·이정주, 2005 재인용).

권력거리감은 권력의 불평등한 분배에 대한 수용의 수준으로, 권력 거리감이 높은 조직일수록 권력의 계층제로 조직 상사와 부하 간 소통이 원활하지 않아 불법적이거나 부당한 행위에 대해 부하가 상사에 대해 직언을 할 수 없으므로 부패행위를 눈감고 넘어갈 가능성이 높다. 집단주의 속성은 사회의 정체성이 집단구성원에 근거한 규범, 가

치 신뢰를 가지면서 집단에 대한 충성의 대가로 개인을 보호하는 성향이 짙다. 따라서 집단주의 하에서는 집단충성을 효율성보다 가치 있게 평가하기 때문에 개인의 윤리적 책무감에 의한 내부공익신고제도가 활발하지 못할 개연성이 높다. 남성주의는 권력과 소유욕을 강조하며, 다른 사람에 대한 배려보다 자기주장을 더욱더 선호한다. 또한 누군가를 지배하려는 속성이 강하며 물질적인 금전이나 출세를 통한 성공을 강조함으로써 삶의 질에 대한 관심과 거리가 멀다고 할 수 있다. 결국 남성주의가 강할 경우 물질적이거나 금전적인 성공을 삶의 우선 가치로 보기 때문에 성공을 위해 부패를 조장할 가능성이 높다(Hofstede, 1997; Weaver, 2001)<sup>4)</sup>. 연고주의는 일반적으로 학연, 혈연, 지연의 세 가지 출신성분으로 맺어진 연관성, 친분관계, 소속감을 말하며(이훈구, 2003), 연고를 빌미로 제1차적 집단중심의 패거리 문화를 조성함으로써 합리적 절차에 따라 업무를 처리하기보다 특별한 연고관계에 있는 사람에게 유리한 의사결정을 함으로써 청렴도를 저해할 가능성이 높다(한국행정학회, 1999).

또한 조직구성원간의 소통이 원활하지 않은 폐쇄적인 조직문화는 비윤리적이거나 부당한 상황에 대해 적극적으로 의사를 개진할 수 없기 때문에 청렴도가 낮아질 수밖에 없을 것이다.

따라서 부패친화적 조직문화와 조직청렴도와와의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 5> 부패친화적 조직문화는 조직청렴도에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다

#### 4. 조직청렴도와 조직몰입의 관계

청렴도는 단순히 윤리나 도덕성을 강조하는 수준으로 그치는 것이 아니라 조직의 경쟁력과 밀접한 관련성을 갖는 핵심가치<sup>5)</sup>로 부상하고 있어 청렴도가 조직경쟁력의 일환이라 할 수 있는 조직몰입에 미치는 영향을 고찰해 볼 필요가 있다.

조직몰입은 조직구성원이 조직이나 조직목표에 대해 갖는 심리적인 애착 또는 동일시 정도를 일컫는다(Mowday et al., 1979). 이는 조직구성원과 조직을 이어주는 매개체로 조직전체의 생산성과 효과성, 조직의 혁신적 업무행동 등을 높이고 결근율, 이직의도 및 이직행동을 포함하는 부정적인 결과를 줄이는 효과를 지닐 만큼 중요한 기능을

4) David Dollar, Raymond Fisman, Robert Gatti의 Are Women Really the Fairer Sex? Corruption and Women in Government라는 연구보고서(1999, World Bank)에 따르면, 국회에서 여성의원들의 비율이 증가할수록 부패가 줄어든다는 가설의 입증했는데 이는 기존 남성 중심적인 네트워크에서 많은 여성들이 정부기관에 참여함으로써 부패를 감소시킬 수 있음을 시사했다(조은경·이정주, 2006 재인용).

5) 이를테면 청렴도 지수(CPI: Corruption Perceptions Index)의 경우, 국제투명성 기구가 매년 공무원이나 정치인의 부패수준을 측정하여 발표하지만 해당 순위가 낮다고 해서 그 자체로 특별히 불이익을 받는 것이 아니다. 하지만 그 나라의 청렴도가 낮다고 평가될 경우 외국인의 투자자들이 실상품의 가치보다 평가절하 할 것이고 해당 국가에게는 경제적으로 큰 불이익이 초래되어 국가의 경쟁력이 낮아질 수밖에 없는 메커니즘을 보면 알 수 있다.



수행하기 때문에 조직성과를 연구하는데 있어 중요한 변수로 인식되어 왔다(최낙범 · 엄석진, 2013; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; O'Reilly & Chatman, 1986; 이명신·장영철, 2010).

조직몰입은 일반적으로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분한다(Allen & Meyer, 1990). 정서적 몰입은 조직의 일원으로 참여하는 것에 대해 즐겁게 여기는 것을 의미하는 감정적인 측면이며, 지속적 몰입은 조직을 떠났을 경우 잃게 되는 손실을 고려하여 조직에 계속 몰입하는 경제적 관점에서의 몰입을 의미한다. 규범적 몰입은 조직구성원들이 조직의 규범을 내재화하여 조직에 남아야 한다는 조직에 대한 책임감의 몰입이다.

조직의 경쟁력을 제고하기 위해서는 결국 조직구성원 본인의 가치와 조직의 가치와의 일치, 조직에 대한 자부심 등이 전제가 될 수밖에 없다는 점에서 조직몰입은 조직경쟁력의 필요조건이라 볼 수 있다.

일반적으로 조직 청렴도가 높을 경우 개인의 성과는 상관의 충성에 대한 대가로서 호의를 베푸는 온정주의가 아닌 공(公)과 사(私)의 구분에 의한 객관적인 실적에 의해 평가된다고 한다(조은경 · 이정주, 2006). 학연·혈연·지연과 같은 연고를 부당하게 이용하는 줄서기 관행보다 자신에게 주어진 직무를 충실히 수행할 것이며 이러한 과정 속에서 자신의 가치와 조직의 가치가 일치될 가능성이 높아질 것이다. 또한 조직의 청렴도가 높다는 것은 업무처리의 투명성과 공정성이 담보됨을 전제로 하기 때문에 투명성과 공정성이 떨어지는 조직에 비해 투명성과 공정성이 높은 조직의 경우 조직구성원이 청렴한 조직에 근무하는 것에 대한 자부심을 더욱 더 느낄 것이며 이는 전반적인 조직몰입으로 이어질 것이다. 따라서 조직청렴도는 조직몰입을 높이는데 긍정적인 영향을 미칠 것임을 예견해 볼 수 있다.

<가설 6> 조직청렴도는 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

## 5. 청렴시스템의 구성요소와 조직몰입

청렴시스템이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 선행연구는 전무하다<sup>6)</sup>. 다만 청렴시스템의 구성요소가 청렴도를 결정짓는 주요 요인이며, 청렴도가 조직경쟁력의 핵심가치(국민권익위원회, 2012a)이라는 점에서 조직청렴도가 높아져 조직몰입이 이루어질 개연성이 많다는 점에서 청렴시스템의 구성요소가 조직몰입에 영향을 줄 가능성이 높다고 볼 수 있다. 더 나아가 청렴시스템의 구성요소가 개인적 측면, 제도적인 측면, 환경문화적인 속성으로 청렴도를 거치지 않고도 조직몰입에 직접적으로 영향을

6) 학술검색사이트인 <http://kiss.kstudy.com>와 <http://www.dbpia.co.kr>을 통해 전체검색어로 '청렴'이라는 용어를 넣어 검색하고 다시 결과 내 검색으로 조직몰입을 넣어 검색한 결과 한건도 존재하지 않은 것으로 나타났다.

줄 가능성도 배제할 수 없기 때문에 이들 관계에 대한 고찰도 필요하다고 할 것이다.

### 1) 최고관리자의 관심 및 실천의지와 조직몰입

최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지를 통한 윤리적 리더십은 조직구성원의 윤리관련 행위에 영향을 미칠 뿐만 아니라 동기부여, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다(Schminke, Ambrose, & Neubaum, 2005; Viswesvaran, Deshpande, & Joseph, 1998; Zhu, May, & Avolio, 2004; Khuntia & Sugar, 2004; 김학수·정범구, 2008).

특히 윤리적 리더십과 조직몰입과의 관계에 있어 리더가 윤리적 리더십을 보이면 리더의 행동이 부하들에게 전이되어 조직 내에 비윤리적인 행동이나 관계적 갈등이 줄어 든다(Meyer et al. 2002). 이는 윤리적 리더의 경우 리더와 부하간의 인지적, 감정적인 몰입을 하게하고 상호간의 노력을 공유하며 부하자신들의 이익보다 조직의 공통의 이익을 추구하도록 하며(Gini, 1997, Bass & Steidlmeier, 1999; Kanungo & Mendonca, 1996), 격려와 임파워먼트를 통해 부하직원이 개인적 자신감을 갖고 스스로 만족할 수 있기 때문이다(Bass & Steidlmeier, 1999; Gini, 1997). 또한 윤리적인 리더는 공정하며 원칙 중심적 의사결정을 통해 조직 내 윤리적인 직무환경을 조성함으로써 조직구성원들이 조직에 대해 긍지를 가지고 몰입할 수 있도록 기여할 수 있다(Deshpande et al., 1993).

이처럼 최고관리자의 윤리적 리더십에 대한 선행연구에서는 상사가 의사결정시 부하의 참여를 격려하고, 종업원들을 공정하게 대하려 한다고 느낄 경우에 조직몰입의 수준이 높아질 수 있음을 제시해 왔다(정회근·심덕섭·김민정, 2013; 박노윤·설현도, 2011; 이근환·장영철, 2012; Zhu et al., 2004). 또한 이러한 논의를 통해 윤리적 리더십이 직원의 조직몰입에 유의미한 정의 영향을 미치는 실증분석도 있다(Khuntia & Suar, 2004; 신철우, 2006; 서균석·박동진·박찬관, 1998; 김학수·정범구, 2008). 특히 김학수·정범구(2008)의 연구에서는 총 10개 정부출연연구기관의 종사자 219명을 대상으로 분석한 결과 최고관리자의 윤리적 리더십이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지와 조직몰입과의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 7> 최고관리자의 청렴에 대한 관심과 실천의지는 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

### 2) 청렴교육과 조직몰입

어떠한 조직이든 조직에서 교육훈련이 실시된다. 이는 비용이 들더라도 교육을 통해 조직목표 달성과 관련된 성과로 연계되기를 바라기 때문이다.

교육훈련과 조직성과와의 관계에 대한 이론적 근거는 인적자본이론(Human Capital Theory)에서 찾아볼 수 있는데 이는 조직구성원에 대한 교육과 훈련에 투자하는 것이 근로자의 가치를 높이고 궁극적으로 기업의 생산성과 이익향상에 기여할 수 있다고 보고 있다(배종석, 2012).

하지만 이러한 이론에 대한 실증적인 연구는 많지 않으며, 일부 실증 연구들 중에서는 교육훈련과 기업성과간의 관계가 무관할 수 있다는 회의론적 결과(Tharenou et al., 2007; 김기태·조봉순, 2008)도 존재한다. 하지만 지금까지의 대부분의 실증 연구(나인강, 2010; 김기태, 2008; 임정연·이영민, 2010; 이경희·정진화, 2008; 신건권·정균오·김연용, 2003)에서는 교육훈련이 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있는 추세이다(김민경·나인강, 2012).

한편 공공기관의 조직효율성을 측정하는데 활용되는 조직몰입과 청렴교육과의 관계를 직접적으로 규명한 연구는 전무하다.

교육훈련과 조직몰입의 관계에서 보듯이 청렴교육 또한 직무교육의 한 유형으로 청렴교육이 조직효율성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이는 청렴교육을 통해 조직 내의 부당하거나 불합리한 관행, 비리를 막고 깨끗하고 투명한 행정을 지향함으로써 조직 구성원들 간의 신뢰를 확보하여 조직몰입을 높일 수 있기 때문이다. 최근 국민권익위원회에서 생애주기형 청렴교육방식을 채택하여 조직의 투명성과 공정성을 강조함으로써 직무비리나 예산낭비를 막아 조직의 효율성을 극대화하려는 것도 그러한 취지라고 볼 수 있다.

따라서 청렴교육과 조직몰입과의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 8> 청렴교육은 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

### 3) 보상·처벌과 조직몰입

조직은 조직구성원이 개인적, 조직적 목표를 달성하도록 동기부여를 위해 다양한 보상과 제재를 사용할 수 있다.

보상은 조직구성원들이 조직을 위하여 과업을 수행한 것에 상응하여 조직이 구성원들의 여러 가지 욕구를 충족시키기 위해 제공해 주는 것이라 할 수 있다(박내희, 1997). 특히 보상은 조직구성원의 몰입을 유도하는 중요한 수단으로 크게 외재적 보상과 내재적 보상으로 구분해 볼 수 있다(심원술, 김진희, 2001). 외재적 보상은 종업원이 회사로부터 받는 복리후생, 임금, 승진공정성 등을 의미하며, 내재적 보상은 종업원들이 자신의 직무수행과정에서 흥미와 도전을 느끼면서 갖게 되는 심리적 측면에서의 보상을 의

미한다.

기존 연구(Porter et al., 1974; Meyer & Allen, 1984; Allen & Meyer, 1990)에서는 내재적 보상과 외재적 보상이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최근 청렴에 대한 제도개선 과제 제출 시 개인에게 인센티브의 개념으로 성과급에 산정함으로써 외재적 보상을 통해 조직구성원의 조직몰입을 유도하고 있다. 조직몰입이 노동보상의 함수인 것(고종욱·장인봉, 2004)처럼 청렴에 대한 보상은 조직구성원이 조직의 청렴성을 제고한 노력에 대해 조직이 구성원들의 욕구를 충족시켜 조직몰입을 높인다고 할 수 있다.

이에 반해 처벌은 청렴성을 저해하는 행위에 대해 억제하기 위한 수단으로 얼핏 보기에 조직구성원에게 불이익과 부담을 주기 때문에 조직몰입을 저해할 가능성이 있다고 볼 수 있다. 하지만 비윤리적 행위에 대한 효과적인 제재시스템은 비윤리적인 행위를 감소시켜(Ford and Richardson, 1994; Loe et al., 2000; Cherry and Fraedrich, 2000; Beams et al; 2003; Shapeero et al; 2003; 김호정, 2005) 청렴을 실천하는 조직구성원이 차별이나 불이익을 받지 않게 함으로써 조직몰입이 높아질 수 있다.

따라서 보상 및 처벌과 조직몰입과의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 9> 청렴에 대한 보상은 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

<가설 10> 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌은 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

#### 4) 부패친화적 조직문화와 조직몰입

조직문화는 조직구성원의 공유된 가치로서 조직에 대한 정체성을 부여하고, 조직구성원들 간의 원활한 의사소통과 협력을 촉진하며, 조직구성원의 행태에 대한 규범으로 조정과 통합을 유지하게 하며, 조직구성원들에 대한 지침과 정당을 부여함으로써 조직몰입이나 직무만족과 같은 조직효과성에 순기능의 역할을 한다(김호정, 2002). 실제로 윤리적인 조직문화는 조직몰입에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다(Kelley & Dorsch, 1991; Trevino, 1986, 이정주, 2010).

하지만 조직문화가 부패친화적일수록 조직에 대한 비리를 적극적으로 신고할 수 없는 조직문화가 형성될 가능성이 높으며 자신의 능력보다 외부적인 학연·혈연·지연과 같은 연고나 금권을 활용한 출세주의가 만연될 가능성이 높아 조직구성원들의 조직몰입에 부정적인 영향을 예견해 볼 수 있다. 즉 부패친화적인 조직문화일수록 왜곡된 집단주의나 폐쇄주의가 팽배할 가능성이 높는데 이러한 문화에서는 개인의 정의로운 의견이 조직 내에 배려되지 못함에 따라 조직몰입은 당연히 떨어질 것이다. 일을 열심히 하고 능력 있는 사람이 승진하는 것이 아니라 줄 대기에 힘쓰는 사람이 승진하는 조직

문화가 형성되어 있을 경우 조직구성원들의 조직에 대한 애착과 몰입은 당연히 떨어질 수밖에 없을 것이다.

따라서 부패친화적 조직문화와 조직몰입과의 관계는 다음과 같은 가설을 설정해 볼 수 있다.

<가설 11> 부패친화적 조직문화는 조직몰입에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.

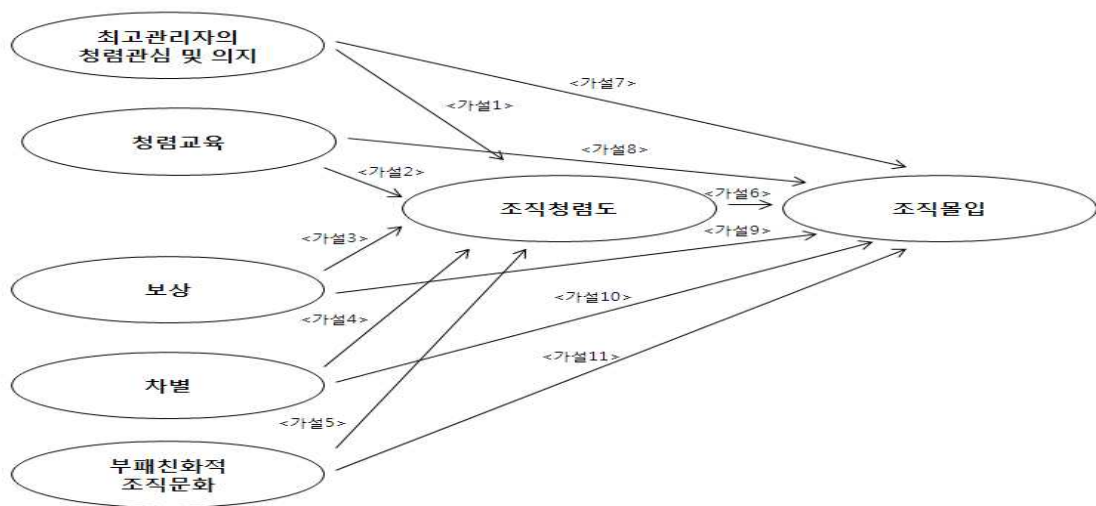
### III. 청렴시스템의 구성요소와 조직청렴도 및 조직몰입과의 관련성 분석을 위한 연구방법론

#### 1. 연구모형

본 연구의 목적은 첫째, 청렴시스템의 구성요소라 할 수 있는 최고관리자의 청렴관심 및 의지, 청렴교육, 청렴한 행위에 대한 보상, 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌, 부패친화적 조직문화가 조직청렴도에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보는 것이다(<가설 1>, <가설2>, <가설3>, <가설4>, <가설5>). 둘째, 조직청렴도가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지(<가설6>), 셋째, 최고관리자의 청렴관심 및 의지, 청렴교육, 청렴한 행위에 대한 보상, 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌, 부패친화적 조직문화가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는 지(<가설7>, <가설8>, <가설9>, <가설10>, <가설11>)를 조사하는 것이다.

<그림 1> 연구모형

<청렴시스템의 구성요소>



## 2. 설문지의 구성 및 측정

최고관리자의 청렴관심 및 의지는 반부패시스템연구소(2011) 시책평가의 측정항목으로 사용된 ‘기관장이 평상시 직원들에게 청렴의 중요성에 대해 자주 언급하는 정도’, ‘기관장이 서한문 발송, 청렴관련 토론회 등을 통해 기관의 대외적 청렴의지를 적극적으로 실천하는 지의 정도’와 ‘기관장이 업무처리 시 공정하면서도 윤리적 의사결정을 하는지의 정도’를 설문문항으로 구성하였다. 청렴교육은 ‘청렴교육의 체계화 정도’, ‘청렴교육방식의 다양화 정도’, ‘청렴교육에 대한 직원들의 호응정도’를 설문문항으로 구성하였다. 보상은 청렴행위에 대한 보상으로 ‘청렴하거나 윤리적 행동을 한 경우 인사상의 이익을 받는지의 정도’, ‘청렴하거나 윤리적 행동을 한 경우 금전적인 이익을 받는지의 정도’를 설문문항으로 구성하였다. 처벌은 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌로 ‘사소한 비리사건이라도 인사상의 불이익을 받는지의 정도’, ‘사소한 비리사건이라도 금전상의 불이익을 받는지의 정도’를 설문문항으로 사용하였다. 부패친화적 조직문화는 ‘집단주의 속성의 정도’, ‘남성주의 문화의 정도’, ‘의사결정에 있어 상사와 부하 간 불통정도’, ‘학연, 혈연, 지연이 없으면 상대적으로 불이익이 발생하는지의 정도’를 설문문항으로 구성하였다. 이들 청렴시스템의 구성요소는 모두 5점 리커트 척도로 측정했다.

조직청렴도는 10만점을 기준으로 기관의 청렴도 수준을 측정하였다. 조직몰입은 Mowday et al(1979)의 태도적 조직몰입으로 ‘조직이 나의 진가를 발휘하게 하는 정도’, ‘조직의 일원이 된 자부심 정도’, ‘조직의 가치와 개인의 가치와의 일치정도’를 통해 살펴보고 있으며 5점 리커트 척도로 측정했다.

## 3. 조사 설계 및 분석방법

본 연구는 2012년 상반기 감사 결과 기관장 이하 전·현직 간부의 비리로 징계가 이루어지는 등 조직전반의 도덕적 해이가 심각한 문제로 제기된 K 연구기관의 조직구성원 전체를 대상으로 2012년도 11월5일부터 11월 9일간 약 5일간 실시되었다. 특히 K 연구기관은 내부자체감사가 아닌 외부감사의 결과로 조직의 비리가 드러났으며, 단순히 기관장의 개인비리 수준에 그치지 않고 전·현직 간부의 비리가 장기적으로 이루어져 조직의 총체적인 부패를 연구하기에 적절한 대상으로 판단했기 때문이다. 설문조사 당시 조직구성원들이 부패가 조직에 어떠한 영향을 미치는지를 몸소 느끼고 있었던 시점이라서 조직청렴도의 결정요인, 조직청렴도가 조직몰입 등에 미치는 영향을 보다 정확히 알 수 있다고 보았다.

설문지에 대한 배포 및 회수는 정책연구부의 정책전략팀의 협조를 통해 전수조사를 시도하였으며, 자료 분석은 총 직원 550명 중 449명이 응답한 결과를 토대로 하였다.

분석방법으로는 설문문항의 타당성 및 신뢰성 확보를 위해 먼저 확인적 요인분석을 실시하였다. 그런 다음 청렴시스템이 조직청렴도에 미치는 영향과 더불어 조직청렴도가

조직몰입에 미치는 영향, 더 나아가 청렴시스템이 조직몰입에 미치는 영향을 동시에 분석하기 위해 Amos 6.0 프로그램을 통해 구조방정식 모형을 활용하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 표본의 특성

표본의 구성을 보면 남성 228명(50.8%), 여성 219명(48.8%), 무응답 2명(0.4%)이었으며, 연령별로 20대 122명(27.2%), 30대 188명(41.9%), 40대 113명(25.2%), 50대 이상 23명(5.1%), 무응답 3명(0.7%)이었다. 직책별로 부장급 18명(4.0%), 팀장급 26명(5.8%), 비보직자 396명(88.2%), 무응답 9명(2.0%)이었다. 업무특성별로는 연구부서 323명(71.9%), 행정부서 122명(27.2%), 무응답 4명(0.9%)으로 나타났다. 근무연수는 5년 이하 285명(63.5%), 6년-10년 78명(17.4%), 11년-15년 30명(6.7%), 16년-20년 31명(6.9%), 21년 이상 23명(5.1%), 무응답 2명(0.4%)으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특징

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
연령	20대	122	27.2	업무특성	연구부서	323	71.9
	30대	188	41.9		행정부서	122	27.2
	40대	113	25.2		무응답	4	0.9
	50대 이상	23	5.1				
	무응답	3	0.7				
직책	부장급	18	4.0	근무연수	5년 이하	285	63.5
	팀장급	26	5.8		6년-10년	78	17.4
	비보직자	396	88.2		11년-15년	30	6.7
	무응답	9	2.0		16년-20년	31	6.9
성별	남성	228	50.8	21년 이상	23	5.1	
	여성	219	48.8	무응답	2	0.4	
	무응답	2	0.4				
총계		449	100	총계		449	100

### 2. 신뢰도 및 타당도

조직청렴도를 제외한 청렴시스템의 구성요소와 조직몰입의 요인분석은 베리맥스 (Varimax) 회전을 이용한 주성분 분석을 통해 실시되어 <표 2>와 <표 3>과 같이 각각 5개 요인과 1개 요인이 도출되었다.

청렴시스템의 구성요소인 5개의 요인은 모두 1이상인 아이겐 값으로 전체 변량의 78.2%를 설명하고 있으며 서로 간 구분이 가능하다고 할 수 있다. 또한 5개 요인의 신뢰성을 측정하기 위한 크론바하 α(Cronbach's α)의 값이 0.7 이상으로 나타나 신뢰도에 큰 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입의 1개의 요인도 역시 1이상의 아이겐 값으로 전체 변량의 78.7%를 설명하고 있으며 설문 문항간 크론바하 α의 값이 0.8 이상으로 나타나 신뢰도에 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 2> 청렴시스템의 요인분석 및 신뢰도

	요인분석					신뢰도 분석
	최고 관리자의 청렴 및 관심 의지	청렴 교육	부패 친화적 조직문화	보상	처벌	Cronbach's α
기관장은 업무처리 시 공정하면서도 윤리적인 의사결정을 행한다.	.839	.180	-.177	.134	.190	0.910
기관장은 평상시 직원들에게 청렴의 중요성에 대해 자주 언급한다.	.844	.295	-.168	.133	.160	
기관장은 서한문 발송, 청렴관련 토론회 등을 통해 기관의 대외적 청렴의지를 적극적으로 실천한다.	.814	.307	-.168	.189	.174	
우리가 받는 청렴교육은 체계화 되어 있다.	.285	.782	-.175	.175	.148	0.840
청렴교육 방식이 강의식 이외에 역할극, 인형극 등 다양한 형태로 이루어지고 있다	.190	.808	-.092	.160	.149	
청렴교육에 대한 직원들의 호응이 높다.	.256	.795	-.152	.179	.156	
청렴하거나 윤리적 행동을 한 경우 인사상의 이익을 받는다.	.186	.215	-.103	.890	.213	0.927
청렴하거나 윤리적 행동을 한 경우 금전상의 이익을 받는다.	.164	.213	-.087	.911	.125	
사소한 비리사건이라도 인사상의 불이익을 받는다.	.220	.194	-.160	.166	.897	0.936
사소한 비리사건이라도 금전상의 불이익을 받는다.	.209	.196	-.156	.182	.897	
우리조직은 집단주의 속성이 강하다.	-.050	-.011	.691	.050	-.098	0.724
우리조직은 남성주의 문화가 강하다.	-.081	-.063	.807	-.058	-.018	
의사결정에 있어 상사와 부하 간 소통이 원활하지 않다.	-.223	-.307	.591	-.254	-.154	
학연, 혈연, 지연이 없으면 상대적으로 불이익이 생긴다.	-.237	-.216	.690	-.145	-.141	
고유값(Eigen Value)	2.532	2.424	2.172	1.933	1.884	
분산비율(%)	18.084	17.315	15.513	13.804	13.456	
누적분산비율(%)	18.084	35.399	50.912	64.716	78.172	
KMO=0.853 Bartlett= 3863.602 P=.000 N=436						



<표 3> 조직몰입의 요인분석 및 신뢰도

	요인분석	신뢰도분석
	조직몰입	Cronbach's α
내가 근무하는 조직은 나의 진가를 발휘하게 한다고 생각한다.	.741	0.863
나는 이 조직의 일원이 된 것을 기쁘게 생각한다.	.791	
내가 추구하는 가치와 조직이 추구하는 가치는 비슷하다.	.828	
고유값(Eigen Value)	2.360	
분산비율(%)	78.674	
누적분산비율(%)	78.674	
KMO=0.724 Bartlett= 651.211 P=.000 N=448		

### 3. 청렴시스템의 구성요소, 조직청렴도, 조직몰입과의 관계에 대한 가설검정

설문문항에 대한 신뢰성과 타당성 검증 이후에 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도와 조직몰입에 미치는 영향과 조직청렴도가 조직몰입에 미치는 영향 간의 관계를 검정하기 위해 구조방정식 모형을 활용하였다.

먼저 모형의 적합성 검증을 위해 CMIN, NFI, IFI, RESEA, TLI와 같은 검증지수를 활용하였다. 검증 결과 CMIN/p값 검증결과를 제외하고 모두 적합한 것으로 나타나 전반적으로 수용 가능한 자료 적합도를 보여주었다.

<표 4> 모형의 적합도

적합도 지수	분석결과	적합도 기준값	적합여부
CMIN/p값	207.371/0.000	p>0.05	부적합
CMIN/DF	1.803	2이하	적합
NFI	0.961	0.90이상	적합
CFI	0.982	0.90이상	적합
IFI	0.982	0.90이상	적합
RMSEA	0.042	0.05이하: 좋다 0.05~0.10이하: 수용가능	적합
TLI	0.973	0.90이상	적합

## 1) 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도에 미치는 영향

### (1) 최고관리자의 청렴 관심 및 실천의지와 조직청렴도

최고관리자의 청렴관심과 실천의지는 조직청렴도에 긍정적인 영향(+)을 미치는 것으로 나타나( $p < 0.01$ ) <가설 1>이 채택되었다. 이러한 연구결과는 최고관리자의 도덕적인 역량이 윤리적 의사결정에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 기존 연구(박경선·최애경, 2008; 김호정, 2005; 김진의, 2013) 결과와도 유사하게 나타났다. 또한 <표 5>에서 보듯이 조직청렴도에 긍정적인 영향을 미치는 요소 중에서 조직 리더의 청렴관심과 실천의지가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 청렴이 취약한 조직에서는 조직 리더의 윤리경영에 대한 적극적인 관심과 지지가 무엇보다 중요함을 알게 했다.

### (2) 청렴교육과 조직청렴도

청렴교육은 조직청렴도에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타나( $p < 0.05$ ) <가설 2>가 채택되었다. 이러한 연구결과는 반부패 청렴에 대한 교육·홍보기능이 부패방지를 위해 효과적으로 작용하고 있음을 실증적으로 밝힌 최진욱(2005)의 연구, 청렴교육 실적이 부패방지정책의 효율성 제고에 영향을 주는 윤기찬(2011)의 연구, 청렴교육이 부패감소에 영향을 준다는 임옥기(2008), 라영재(2009), 이정주·이선중(2012)의 연구결과와 동일하게 나타났다. 결국 특히 청렴교육은 부패의 해악과 이를 해결하기 위해 드는 사회적·경제적 비용을 부패가 발생하기 이전에 인식하게 함으로써 사전 예방적 기능을 수행한다고 평가해 볼 수 있다.

### (3) 보상·제재와 조직청렴도

청렴시스템을 이루는 구성요소로 청렴행위에 대한 보상과 청렴하지 못한 행위에 대한 처벌의 경우 조직청렴도에 긍정적인 영향을 미친 기존 연구결과(Ford and Richarson, 1994; Loe et al., 2000; Cherry and Fraedrich, 2000; Beams et al; 2003; Shapeero et al; 2003; 김호정, 2005)와 달리 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 <가설 3>과 <가설 4>는 기각되었다. 이러한 연구결과는 본 연구대상기관의 부패문제가 조직 내에서 지속적이고 장기적으로 이루어져 청렴도를 저해하는 조직문화가 팽배함에 따라 단기적인 처방성격이 강한 보상·제재와 같은 제도적 요인이 조직청렴도 향상에 크게 영향을 미치지 못할 수 있다는 조직구성원의 인식이 반영되어 있음을 추측해 볼 수 있다.

실제 인터뷰 결과 조직구성원들은 아무리 청렴성 제고를 위한 좋은 제도라도 기본적인 정책을 시행할 수 있는 조직분위기가 형성되지 않을 경우 형식적으로 받아들일 가

능성이 높다고 응답했다.

#### (4) 부패친화적 조직문화와 조직청렴도

부패친화적 조직문화는 조직청렴도에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타나 ( $p < 0.01$ ) <가설5>가 채택되었다. 이는 OECD 국가를 대상으로 부패친화적 연고주의 문화적 속성을 가진 국가일수록 청렴도가 낮게 나타나고 있음을 실증적으로 분석한 조은경·이정주(2006)의 연구, 그리고 청렴문화가 기관청렴도에 긍정적으로 영향을 미친다는 이상범(2012)의 연구, 업계의 부조리한 관행이 윤리적 의사결정에 부정적인 영향을 미친다는 김진의(2013)의 연구결과 등과 유사하다.

특히 청렴시스템의 구성요소 중 부패친화적 조직문화가 조직청렴도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 청렴문화풍토 조성보다 많은 관심을 기울여야 함을 알 수 있다.

### 2) 조직청렴도가 조직몰입에 미치는 영향

조직청렴도가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설과 달리 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 <가설 6>은 기각되었다. 오히려 조직청렴도가 조직몰입에 유의하지는 않지만 부정적으로 나타났다. 이러한 결과는 아마도 부패사건으로 조직의 청렴도가 대외적으로 낮게 평가되어 청렴도를 상대적으로 강조할 수밖에 없는 분위기 속에서 기존의 업무 이외에 청렴과 관련된 제도개선 사항 등이 직원 자신의 부가적인 업무로 인식되어 조직몰입에 부정적으로 작용한 것으로 볼 수 있다. 또한 부패가 심각한 조직 내에서 청렴에 대한 개혁의 요구가 과도하다고 인식될 경우 조직구성원이 일선 행정현장에서 청렴 피로도를 호소함에 따라 조직몰입을 다소 떨어뜨릴 수 있다는 인식이 반영된 것으로 볼 수 있다.

### 3) 청렴시스템의 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향

#### (1) 최고관리자의 청렴관심 및 실천의지와 조직몰입

최고관리자의 청렴관심 및 의지는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 <가설7>이 기각되었다. 이러한 연구결과는 윤리적인 리더가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 기존 연구경향(정회근·심덕섭·김민정, 2013; 박노윤·설현도, 2011; 이근환·장영철, 2012; Zhu et al., 2004)과 다른데, 조직구성원들은 전직 최고관리자가 부패사건에 깊숙이 연루되어 스스로의 노블리스 오블리주를 실천하지 못함에 따라 조직몰입에 영향을 주지 못했음을 추측해 볼 수 있다.

## (2) 청렴교육과 조직몰입

청렴교육은 조직몰입에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타나( $p < 0.01$ ) <가설 8>이 채택되었다. 이는 청렴교육이 조직구성원의 비윤리적 행위나 불공정한 행위를 사전적으로 막고 조직내부의 투명성과 공정성을 높여서 조직 경쟁력을 확보하는 주요한 수단으로 인식하는 것으로 해석해 볼 수 있다. 특히 <가설 7>이 기각된 것과 관련하여 현재 중·하위직 위주의 청렴교육보다 고위직 간부 및 최고관리자 위주의 청렴교육을 강화하여 리더의 윤리의식을 고취한다면 조직구성원들의 조직몰입을 좀 더 높일 수 있다고 판단된다.

## (3) 보상·제재와 조직몰입

청렴한 행위에 대한 보상과 청렴하지 못한 행위에 대한 제재의 경우 제재만이 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타나( $p < 0.05$ ) <가설 9>는 기각되고 <가설 10>은 채택되었다. 이러한 결과는 비윤리적 행위에 대한 효과적인 제재시스템이 조직몰입을 높일 수 있다는 기존 연구((Ford and Richardson, 1994; Loe et al., 2000; Cherry and Fraedrich, 2000; Beams et al; 2003; Shapeero et al; 2003; 김호정, 2005)와 일치하며 부패를 막기 위한 보상과 제재 중 부패가 심각한 조직에서는 청렴한 행위에 대한 보상보다 청렴하지 못한 행위에 대한 적극적인 제재가 효과적이라는 인식이 반영된 것으로 볼 수 있다.

## (4) 부패친화적 조직문화와 조직몰입

부패친화적 조직문화는 조직몰입에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타나( $p < 0.01$ ) <가설 11>이 채택되었다. 이는 실제 윤리적인 조직문화가 조직몰입에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타난 기존 연구(Kelley & Dorsch, 1991; Trevino, 1986, 이정주, 2010)와 유사하다.

특히 청렴시스템의 구성요소 중 부패친화적 조직문화가 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 부패친화적 문화의 탈피가 조직몰입 향상을 위해 무엇보다 필요함을 알 수 있다. 또한 본 연구에서는 <가설 6>에서처럼 조직청렴도가 조직몰입에 영향을 미치지 않는 반면 <가설 5>에서처럼 부패친화적 조직문화가 조직청렴도에도 가장 큰 영향을 미친다는 점에서 부패친화적 조직문화의 극복이 조직청렴도와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳐 조직청렴도와 조직몰입의 연계가능성을 높일 수 있는 대안이 될 가능성을 알 수 있다. 물론 앞으로 향후 여러 집단(예: 청렴도가 낮은 집단, 청렴도가 높은 집단 등)을 대상으로 연구를 지속적으로 진행함으로써 이러한 관계에 대해 좀 더 규명할 필요가 있을 것이다.

<표 5> 가설검정결과

			Estimate	S.E.	C.R.	P값	가설 채택 여부
조직청렴도	<-	최고관리자의 청렴관심 및 의지<가설1>	0.554	0.079	5.301	0.000**	채택
조직청렴도	<-	청렴교육<가설2>	0.262	0.114	2.256	0.024*	채택
조직청렴도	<-	보상<가설3>	0.008	0.072	0.104	0.917	기각
조직청렴도	<-	처벌<가설4>	0.137	0.064	1.652	0.098	기각
조직청렴도	<-	부패친화적 조직문화<가설5>	-0.658	0.145	-5.764	0.000**	채택
조직몰입	<-	조직청렴도<가설6>	-0.124	0.075	-1.926	0.054	기각
조직몰입	<-	최고관리자의 청렴관심 및 의지<가설7>	0.128	0.07	1.591	0.112	기각
조직몰입	<-	청렴교육<가설8>	0.219	0.092	2.679	0.007**	채택
조직몰입	<-	보상<가설9>	0.008	0.057	0.149	0.882	기각
조직몰입	<-	처벌<가설10>	0.12	0.051	2.076	0.038*	채택
조직몰입	<-	부패친화적 조직문화<가설11>	-0.578	0.132	-6.431	0.000**	채택

주: \*\*P<0.01, \*P<0.05

## V. 요약 및 결론

본 연구에서는 청렴시스템의 구성요소가 청렴도에 미치는 영향과 함께 청렴도를 통해 또는 직접적으로 조직효율성에 미치는 영향을 청렴도가 심각하다고 지적받은 K 연구기관의 조직구성원 전체를 대상으로 구조방정식 모델을 통해 검정해 보았다.

첫째, 청렴시스템의 구성요소와 조직청렴도와와의 관계를 보면 최고관리자의 청렴관심 및 의지와 청렴교육은 조직청렴도에 각각 1%와 5% 유의수준 하에서 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 부패친화적 조직문화는 조직청렴도에 1% 유의수준 하에서 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 반해 청렴한 행위에 대한 보상과 청렴하지 못한 행위에 대한 제재는 가설과 달리 5%의 유의수준 하에서 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아마도 이러한 경향은 본 연구대상기관의 부패문제가 조직 내에서 지속적이고 장기적으로 내재화 되어 단기적인 처방성격이 강한 보상·제재와 같은 제도적 요인이 조직청렴도 향상에 크게 영향을 미치지 못할 수도 있음을 알게 했다.

둘째, 기존 선행연구에서 논의가 부족했던 조직청렴도와 조직몰입간의 관계에 대해 분석한 결과 조직청렴도가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치지 못하고 오히려 유의미하지는 않지만 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연구대상기관의 특성에 기인한 것으로 판단된다. 본 연구에서의 분석대상기관은 부패사건의 연루로 청렴도를 상대적으로 강조할 수밖에 없는 분위기 속에서 직원들이 기존의 업무 이외에 청렴과

관련된 제도개선 사항 등을 자신들의 부가적인 업무로 인식하여 조직몰입에 부정적인 작용을 한 것으로 예견해 볼 수 있다. 따라서 조직청렴도와 조직몰입과의 관계를 좀 더 정확히 파악하기 위해서는 조직의 청렴수준별에 따른 추가 연구가 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 청렴시스템의 구성요소와 조직몰입과의 관계를 보면 청렴교육은 조직몰입에 1% 유의수준 하에서, 청렴하지 못한 행위에 대한 제재의 경우 5%의 유의수준 하에서 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 부패친화적 조직문화는 조직몰입에 1%의 유의수준 하에서 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 반해 최고관리자의 청렴관심 및 실천의지와 조직몰입, 청렴한 행위에 대한 보상과 조직몰입은 5%의 유의수준 하에서 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 연구대상 집단의 전직 최고관리자 및 주요간부가 부패사건에 연루되어 스스로의 노블리스 오블리주를 실천하지 못하여 기관장에 대한 불신으로 이어져 조직몰입과 연계되지 않았음을 추측해 볼 수 있다. 또한 부패가 심각한 조직에서는 청렴한 행위에 대한 보상보다 청렴하지 못한 행위에 대한 적극적인 제재가 효과적이라는 조직구성원의 인식이 반영된 것으로 풀이될 수 있다.

본 연구는 부패가 심각한 K 연구기관 하나만을 대상으로 하였기 때문에 이를 일반화 하는데 한계가 존재한다. 또한 조직청렴도와 조직몰입과의 관계, 그리고 청렴시스템과 조직몰입과의 관계에 대한 기존 연구가 거의 없는 상황에서 관련 변수들 간의 관계에 대해 연구초점을 맞추어 변수들 간의 영향력 크기정도에 대한 구체적인 논의가 부족한 점이 있다. 하지만 향후 청렴도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구뿐만 아니라 청렴도가 조직몰입과 같은 조직효율성에 미치는 영향분석의 필요성을 제기함으로써 청렴도를 둘러싼 균형적인 연구의 필요성을 제기한 것에 의의가 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고종욱·장인봉 (2004). 조직에 대한 정감적, 지속적 및 규범적 몰입의 결정요인들에 대한 비교연구. 한국행정학보, 38(5): 327-349.
- 국민권익위원회 (2012a). 2012 청렴교육 표준강의안.
- 국민권익위원회 (2012b). 2012년 공공기관 평가기본계획.
- 김기태 (2008). 교육훈련 투자가 조직성과에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 32(4): 29-57.
- 김기태·조봉순 (2008). 인적자원관리와 조직성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로. 인사·조직연구, 16(1): 115-157.
- 김민경·나인강 (2012). 교육훈련이 기업성과에 미치는 영향: 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로. 대한경영학회지, 25(4): 2047-2064.
- 김상철 (2006). 지방정부 부정부패에 관한 연구: 그 실태와 진단. 안양대학교 사회과학연구소, 사회과학연구: 401-421.
- 김진의 (2013). 공직유관단체의 윤리적 의사결정 영향요인에 관한 연구: 농업협동조합중앙회와 지역농협을 중심으로. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 김태룡·안희정 (2000). 부패의 결정요인과 통제수단에 관한 연구: 한국지방정부의 적용사례를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 12(2): 3-18.
- 김택. (2000) 한국 NGOs(시민단체)의 행정부패감시기능. 2000년도 한국행정학회 기획세미나 발표논문집: 269-281.
- 김학수·정범구 (2008). 윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어 상사신뢰의 매개효과. 경영경제연구, 30(2): 29-54.
- 김해동·윤태범 (1994). 관료부패와 통제, 집문당.
- 김호정 (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한국행정학보, 36(4): 87-105.
- 김호정. (2005). 개인적 요인과 조직적 요인이 공직자의 윤리적 판단에 미치는 영향. 한국행정학보, 39(4): 125-148.
- 나인강 (2010). 기업의 훈련이 근로자의 인적자원성과 및 기업성과에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 17(1): 39-56.
- 라영재 (2009). 지방정부 부패통제전략의 효과성 분석: 경기도 안산시 청렴도 개선사례를 중심으로. 한국부패학회보, 14(2): 1-24.
- 민병익·이상범 (2008). 반부패정책효과에의 영향요인. 지방정부연구, 12(3): 125-146.
- 박경선·최애경 (2008). 조직적·상황적 요인에 따른 비서의 윤리적 의사결정에 관한 연구. 비서학논총, 17(2): 5-26.
- 박내희 (1997). 인사관리. 박영사
- 박노윤·설현도 (2011). 직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향: 종업원-조직간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로. 기업경영연구, 18(2): 161-185.

- 박중훈 (1999). 공직부패 어떻게 막을 것인가: 한국의 부패실태 및 요인분석. 한국행정학회 비정기학술대회 발표논문: 20-50.
- 반부패시스템연구소 (2011). 자치구 청렴시책평가. 서울시 청렴시책평가보고서.
- 반부패시스템연구소 (2012). 한국기초과학지원연구원 청렴문화 정착을 위한 실태진단 및 개선방안 연구.
- 배중석 (2012). 인적자원론. 서울: 홍문사.
- 서균석·박동진·박찬관 (1998). 지각된 최고경영자 윤리의식과 조직몰입도와의 관계. 경영연구, 2: 43-67.
- 손은일·송정수 (2012) 윤리적 리더십과 심리적 임파워먼트 및 조직몰입과의 관련성 연구. 인적자원관리연구, 19(4): 237-252.
- 신건권·정군오·김연용 (2003). 교육훈련비가 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 회계정보연구, 21(1): 173-185.
- 신철우. (2006). 리더십 유형과 조직유효성의 관계에 있어서 윤리적 성실성의 조절효과에 관한 연구. 산업경영연구, 29(2): 1-22.
- 심원술·김진희 (2001). 조직몰입 선행변수의 효과에 대한 국가 간 비교연구: 한국, 미국, 중국을 중심으로. 한국국제경영관리학회 학술대회 논문집: 129-155.
- 유종해·김택 (2010). 행정의 윤리. 박영사.
- 윤기찬 (2011). 지방정부 부패방지(정책) 효율성 분석. 한국행정학회 추계학술대회 발표문.
- 이경희·정진화 (2008). 인적자원의 개발 및 관리와 기업성과. 직업능력개발연구, 11(3): 71-96.
- 이근환·장영철 (2012). 조직정치지각과 결과요인관계에 있어 조직공정성의 조절효과. 기업경영연구, 19(5): 133-157.
- 이명신·장영철 (2010). 윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계: 윤리적 풍토의 매개효과. 인적자원관리연구, 17(3). 한국인적자원관리학회: 65-86.
- 이상범 (2012). 공공기관 청렴도 영향요인에 관한 연구. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 이양수 (1990). 한국행정문화의 바람직한 변화방향. 한국행정학보, 24(1): 3-23.
- 이정주 (2005). 지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 지하철공사의 사례. 지방정부연구, 9(4): 71-93.
- 이정주 (2006). 지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 지방정부연구, 9(4): 71-93.
- 이정주 (2008). 중국의 부패방지시스템에 관한 실태분석: 국가청렴시스템을 중심으로. 한국부패학회보, 13(4): 1-27.
- 이정주 (2010). 행정윤리풍토유형에 따른 행태론적 조직효과성에 관한 탐색적 연구: 경기도 G시 공무원의 인식을 중심으로. 한국사회와 행정연구, 21(2): 29-53.
- 이정주 (2012). 예산낭비추이에 관한 탐색적 연구: 예산낭비유형을 중심으로. 한국부패학회보, 18(1): 27-54.
- 이정주·윤순진 (2005). 환경부패의 결정요인에 관한 탐색적 연구: 제도적 선택모형을 중심으로. 한국사회와 행정연구, 16(1): 401-423.



- 이정주 · 박정수 (2003). 건설부패의 결정요인에 관한 연구: 제도적 요인을 중심으로. 한국부패학회보, 8(2): 37-55.
- 이정주 · 송효진 · 이선중 (2012). 승진공정성이 청렴도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국부패학회보, 17(2): 41-68.
- 이정주 · 이선중 (2012). 반부패청렴정책의 효과분석: 서울시 청렴시책평가를 중심으로. 한국행정학보, 46(3): 121-146.
- 이훈구 (2003). 연고주의. 서울: 법문사.
- 임옥기 (2008). 공무원 부패의 영향요인: 공무원 인식도 조사를 중심으로. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 임정연 · 이영민 (2010). 중소기업의 교육훈련투자가 기업성과에 미치는 영향 분석. 인적자원관리연구, 17(2): 139-162.
- 정희근 · 심덕섭 · 김민정 (2013). 상사의 윤리적 리더십이 부하의 직무성과 및 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과와 조직의 윤리적 가치의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 26(4): 801-827.
- 조은경 · 이정주 (2006). 부패친화적 연고주의 문화의 국가별 비교분석. 한국행정학보, 40(4): 491-509.
- 최낙범 · 엄석진 (2013). 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향. 한국행정학보, 47(3): 181-212.
- 최진욱 (2005). 제도와 부패: 홍콩 염정공서(ICAC)의 반부패활동에 대한 평가. 한국행정학보, 39(2): 323-346.
- 한국행정학회 (1999). 부패유발 사회문화 환경개선. 국무조정실 연구용역보고서.
- Akaah, I. P. and E. A. Riordan. (1989). Judgements of Marketing Professionals About Ethical Issues in Marketing Research: A Replication and Extension. *Journal of Marketing Research*, 26(1): 112-120.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63: 1-18.
- Bass, B. M. and P. Steidlmeier. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10: 181-217.
- Beams, J. D., R. M. Brown and L. N. Killough. (2003). An Experiment Testing the Determinants of Non-Compliance With Insider Trading Laws. *Journal of Business Ethics*, 45(4): 309-323.
- 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 Processes*, 97(2): 117-134.
- Cherry, J. and J. Fraedrich. (2000). An Empirical Investigation of Locus of Control and the Structure of Moral Reasoning: Examining the Ethical Decision Making

- Processes of Sales Managers. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(3): 173-188.
- Deshpande, R., J. U. Farley and F. E. Webster, Jr. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrant Analysis. *Journal of Marketing*, 57(1): 23-27.
- Ford, R. C. and W. D. Richardson. (1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13: 205-221.
- Gini, A. (1997). Moral Leadership: An Overview. *Journal of Business ethics*, 16: 323-330.
- Hegarty, W. H. and H. P. Sims, Jr. (1978). Some Determinants of Unethical Decision Behavior: An Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63: 451 - 457.
- Hofstede, G. H. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Newbury Park. SAGE Publications. Inc.
- Hofstede, G. (1997). *Culture and Organizations: Software of the Mind*.
- Kanungo, R. N and Mendoca, M. (1996). *Ethical Dimension of Leadership*. CA: Sage.
- Kelley, S. W and M. J. Dorsch. (1991). Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 11(4): 55-66.
- Khuntia, R. and D. Sugar. (2004). A scale to assess ethical leadership of indian private and public sector manager. *Journal of Business Ethics*, 49: 13-26.
- Khuntia, R., & Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1): 13-26.
- Kligarrd, Robert. (1999). *Controlling Corruption*, Berkley: University of California Press.
- Loe, T. W., L. Ferrell and P. Mansfield. (2000). A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business. *Journal of Business Ethics*, 25(3): 185 - 204.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 20-52.
- Meyer, P. C., & Allen, N. J., (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Mowday, R. T., Steers, R. T & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- O'Reilly, CA. and J. Chatman. (1986). Organizational commitment and psychological

- attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychological*, 71(3): 492-499.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. New York, Aveon.
- Porter, L. E., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V., (1974). Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Rose-Ackerman, Susan. (1997). *The Political Economy of Corruption in Kimberly Ann Elliot, ed., Corruption and Global Economy*. Washington D.C.: Institute for A Study in Political Economy.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum. D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2): 135-151.
- Shapeero, M., H. C. Koh and L. N. Killough. (2003). Underreporting and Premature Sign-Off in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7): 478-489.
- Tharenou, P., A. M. Saks and C. Moore. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3): 251-273.
- Trevino, L. G. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model, *Academy of Management Review*, 11: 601-617.
- Treviño, L. K., K. D. Butterfield and D. L. McCabe. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3): 447-476.
- Verbeke, W., C. Ouwerkerk and E. Peelen. (1996). Exploring the Contextual and Individual Factors on Ethical Decision Making of Salespeople. *Journal of Business Ethics*, 15(11): 1175-1187.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17(4): 365-371.
- Wiener, Y. (1988). Forms of Value System: A Focus on Organizational Effectiveness and Culture Change and Maintenance. *Academy of Management Review*, 13(4): 534-545.
- Wittmer, D. P. (1994). Ethical Decision Making. In Terry C. Cooper(ed.). *Handbook of Administrative Ethics*: 349-372. New York: Marcel Dekker. Inc.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J.(2004). The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1): 16-26.

NewDaily (2011). 부산저축은행 비리의 뿌리. 2011. 05. 10자  
Newsis (2013). 한국, 원전 비리 대가치를 갚. 2013. 08. 04자  
유엔반부패협약(<http://ti.or.kr/xe/UNCAC>)

투고일자 : 2014. 03. 03

수정일자 : 2014. 06. 09

게재일자 : 2014. 06. 26

국문초록

## 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

이정주(서울시립대학교)

본 연구는 청렴시스템의 구성요소를 검토하고, 구성요소가 조직청렴도에 미치는 영향을 파악함과 동시에 조직청렴도가 행태적 차원의 조직효율성, 조직몰입에 미치는 영향을 고찰하였다. 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도 제고뿐만 아니라 조직몰입에 영향을 줄 수 있다는 점에서 청렴시스템과 조직몰입과의 관계에 대해서도 살펴보았다.

청렴시스템의 구성요소와 조직청렴도의 관계에 있어 '최고관리자의 청렴관심 및 의지'와 '청렴교육'이 조직청렴도에 긍정적인 영향을, '부패친화적 조직문화'가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 청렴시스템과 조직몰입과의 관계를 살펴보면 '청렴교육'과 '처벌'이 조직몰입에 긍정적인 영향을, '부패친화적 조직문화'가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직청렴도가 조직몰입에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라는 예상과 달리 유의미하지는 않지만 부정적으로 나타났다. 이는 본 연구대상 기관이 기관장의 부패사건 연루로 청렴을 강조할 수밖에 없는 상황에서 조직구성원들이 청렴과 관련된 제도개선 사항 등을 자신들의 부가적인 업무로 인식하여 조직몰입에 부정적으로 작용한 것으로 판단된다. 향후 다양한 청렴수준의 조직을 대상으로 조직청렴도와 조직몰입과의 관련성에 대해 연구함으로써 이들과의 관계에 대해 보다 정밀히 파악해 볼 필요가 있을 것이다.

주제어: 청렴시스템, 조직 청렴도, 조직효율성, 조직몰입, 부패