

발 간 등 록 번 호

11-1140100-100021-10

ISSN 3058-6607

국민권익위원회 학술지

2025. 10. 31.

제2권 제1호

권익



국민권익위원회

Anti-Corruption &
Civil Rights Commission



기획

일반

3

공공부문의 부패에 대한 인식과 성과에 관한 연구

박건우

공공부문의 부패에 대한 인식과 성과에 관한 연구: 제도 개선을 위한 함의를 중심으로

A Study of Perceptions on Corruption and Performance: Policy Implications for Anti-corruption

▮ 박건우

국립창원대학교 행정학과 교수

- | | |
|----------------------|------------------------|
| I. 서론 | 2. 분석자료 |
| II. 이론적 논의 | 3. 변수 |
| 1. 부패의 개념 | IV. 실증분석 |
| 2. 조직성과의 논의 | 1. 응답자 특성, 기초통계 및 상관관계 |
| 3. 부패와 성과의 관계에 관한 논의 | 2. 분석 결과 |
| III. 연구 방법 및 가설 | 3. 결과의 종합적 해석 |
| 1. 연구모형 | V. 결론 및 정책적 함의 |

논문접수 '25.05.22. | 심사개시 '25.07.07. | 게재확정 '25.09.20.

국문초록

본 논문은 우리나라 공무원을 대상으로, 이들의 부패에 대한 인식이 직무성과와 조직성과에 어떠한 영향 관계가 있는지를 실증적으로 분석한다. 이를 위해서 한국행정연구원이 조사한 설문자료를 데이터로 분석하여 활용했다. 분석 결과에 따르면, 부패인식은 직무-조직성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직의 유형에 따라 그 영향 수준이 다소 상이한 것으로 나타났다. 특히, 지방정부 중 기초자치단체에서 이러한 영향이 큰 것으로 밝혀졌다. 이러한 분석 결과를 통해, 조직 유형에 적합한 반부패 정책의 마련이 중요할 수 있음을 알 수 있다. 본 연구는 기존의 연구와 달리 조직의 유형에 따라서 부패와 직무-조직성과와의 관계를 살펴보았다는 측면에서 차별성을 가지며, 부패의 영향에 대해서 실증적 근거를 제시함으로써 학술적으로 기여하였다. 마지막으로 연구의 결과는 향후 공무원의 반부패정책을 통한 청렴성 제고에 긍정적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

■ **주제어** 부패인식, 직무성과, 조직성과, 공무원, 반부패, 제도 개선

I. 서론

정부는 부정과 부패를 척결하고, 공정한 사회를 만들기 위한 정책적 노력을 경주하고 있다. 일례로 부패 문제의식에 대해서 2011년 부정부패의 감소와 공익 증진의 목적으로 내부고발 및 공익신고 제도 그리고 2021년 5월 제정된 「공직자 이해충돌 방지법」과 채용비리통합신고센터 신설 등의 부패방지를 위한 다양한 정책적 노력을 들 수 있다. 또한, 우리나라의 국가청렴도를 의미하는 부패인식지수(Corruption Perception Index)는 2015년 54점으로 조사대상국 168개국 중 43위 수준이었으나, 2022년 63점 그리고 최근 2024년의 결과에서는 64점으로 30위로 개선되었다.¹⁾ 그리고 공공청렴지수(Index of Public Integrity) 평가에서도 2021년에 조사대상국 114개국 중에 18위를 기록했는데 23위(2015년)에서 개선된 성과를 보여주고 있다.²⁾ 이처럼 부패 관련한 지수가 점차 개선된다는 것은 반부패 제도가 효율적이며, 사회 전반적으로 부정행위에 대한 관리 및 감시 등 부패통제가 잘 운영되고 있다는 것으로 이해된다.

하지만 이처럼 반부패를 위한 지속적 노력에도 불구하고, 공정성과 공익을 저해하는 다양한 부패사건이 발생해왔다.(박건우, 2023) 이를테면, 공공입찰 청탁의 대가로 17억 원의 뇌물 공여 사건, 의약계 불법 리베이트 사건, 공무원 개인의 금품 요구 등을 들 수 있다.³⁾ 즉 우리 사회에는 다양한 부문에서 여전히 부정과 부패와 관련한 현상이 상존해왔다. 이러한 상황에서 한국행정연구원의 조사에 따르면, 국민 10명 중 9명은 부패를 저지른 고위공직자에 대한 처벌이 여전히 공정하지 못하다고 인식하고 있는 것으로 보고되기도 했다.⁴⁾ 따라서, 반부패 제도를 통해 조직의 성과를 개선하기 위한 노력이 중요한 것으로 인식된다. 반부패 제도는 공공부문에서의 부패와 뇌물과 같은 부정적 관행을 완화함으로써 재정지출의 낭비

1) Transparency International, 「Corruption Perceptions Index」

(<https://www.transparency.org/en/cpi/2024>), 검색일 2025. 3. 4.

2) 국민권익위원회, 「대한민국 '공공청렴지수(PI)' 평가에서 세계 18위, 아시아 1위, 역대 최고 순위」

(https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&list_no=10323&act=view), 검색일 2025. 2. 26.

3) 국민권익위원회, 「뇌물의 역습, 부패 리스크」(<https://www.acrc.go.kr/briefs/201804/sub2.html>), 검색일 2025. 3. 2.

4) 연합뉴스(2023. 12. 31.) 「정부 부패 개선?...93% "부패 고위공직자 처벌 공정치 않아"」

(<https://www.yna.co.kr/view/MYH20231231011100641>), 검색일 2025. 3. 8.

를 방지할 수 있기 때문이다.

이론적으로 공공부문의 부패와 관련하여, 사익을 추구하는 행위와 도덕적 해이 등이 중요한 이슈로 인식될 수 있다.(윤성일·권오영, 2017) 그리고 부정과 무능이 용납될 때 조직의 청렴성과 역량을 점진적으로 약화할 수 있다. 이러한 비윤리적 행위의 일상화는 조직이 높은 수준의 합리성을 유지하는 것을 어렵게 한다.(Haines, 2014)⁵⁾ 특히 공무원이 부패를 높게 인지하면, 정부에 대한 신뢰가 떨어지고, 이는 곧 정부 성과에 대한 부정적인 평가로 이어질 수 있다. 따라서, 부패인식과 정부 성과 간의 상호작용은 중요한데, 정부 성과는 정치적 신뢰를 높일 수 있지만, 부패로 인한 부정적인 영향을 완전히 상쇄할 수는 없기 때문이다.(Wang, 2016)

그리고 부패문제는 조직의 장기적인 발전을 위한 경쟁력 확보뿐만 아니라 생존에도 큰 영향을 미칠 수 있다. 따라서, 공공부문뿐만 아니라 민간부문의 많은 조직도 부패문제의 개선에 주목해 왔으며, 청렴도를 향상하기 위한 지속적 노력을 경주해 왔다. 이를 통해서, 부패의 발생 원인이 무엇인지 혹은 어떠한 요인이 부패를 증가시키는지 주목한 것이 기존의 주요한 관점으로 볼 수 있다.⁶⁾ 이에 근거하여 기존의 연구에서는 부패의 발생요인을 보다 강조하여 부패문제가 조직 등의 성과에 미치는 영향에 관해서는 상대적으로 미비한 결과로 이어졌다. 하지만, 부패문제가 성과에 미치는 영향을 검토하는 것 또한 중요한 과업으로 접근될 필요가 있다. 이를 통해서, 조직 성과제고를 위한 부패문제 해결의 중요성을 인식할 수 있기 때문이다. 즉, 조직의 성과 제고를 위해서 부패의 개선은 필수적이라는 명제에 관한 답을 제시할 수 있다.

무엇보다 부패와 관련한 기존의 연구에 따르면, 부패는 개인 차원의 문제로 접근하는 것이 일반적이지만, 부패 행위를 촉진할 수 있는 배드 배럴(bad barrels)과 같은 이른바 조직의 구조적 특징(조직구조와 프로세스, 분업과 분화, 전문화된 부서 존재 여부 등)에 따라서도 개인 수준의 비윤리적 결정에 영향을 미칠 수 있다.(Jávor and Jancsics, 2013) 이를테면 조직의 특성에 따라서 부패가 잘 드러

5) 이와 관련해, Haines(2014)는 부패가 공공부문의 조직의 청렴성을 약화시킬 수 있는데, 경미한 부패 사례가 일상화되면 조직의 효과적인 운영 능력이 저하되고 대안을 찾는 것이 매우 어려워 질 수 있다고 설명한다. 특히 이러한 현상은 윤리적 실패를 용인하고 정당화하는 조직에서 두드러지게 나타난다고 하였다.

6) 이를테면 공직부패 영향요인을 분석한 최예나(2024), 행정분야별 부패 요인을 분석한 송성화(2022), 기초지자체의 부패 요인을 분석한 조정래 외(2014) 등의 연구를 들 수 있다.

나지 않을 수 있거나 혹은 관행으로 치부되는 등 차이를 보일 수 있다는 것이다. 또한, 본 연구의 주요 대상으로 포함되는 지방정부의 경우 중앙정부에 비해서 그 부패가 심각하다는 주장도 존재한다. 이를테면, “지방분권과 함께 중앙부패 역시 지방으로 이양되고 구조화되고 있는 것이 사실이며, 더 큰 문제는 지역의 토착세력과의 유착에 의하여 지방부패가 오히려 더욱 심각한 폐해를 가져올 것이라는 지적도 있다”.(김홍주·김판석, 2013: 25) 따라서, 한국의 중앙집권적 제도에 근거하여 지방정부가 수동적으로 반부패 정책을 집행하는 것을 극복하고, 보다 적극적 관점에서 부패방지를 위한 노력을 살펴보는 것도 중요하다. 결국 이러한 논리는 본 연구가 주목하는 것처럼 조직유형에 따라서 개인이 인지하는 부패 그리고 성과도 영향을 받을 수 있음을 예측할 수 있는 중요한 접근이라고 볼 수 있다.

이처럼 부패행위에 대한 사회적 인식과 정부의 노력 그리고 기존의 많은 연구에도 불구하고, 공공부문을 중심으로 부패와 조직성과를 살펴본 연구는 상대적으로 미비하다. 물론, 조직효과성의 관점에서 직무만족, 직무몰입 등과 관련해 다양한 연구가 이루어졌으나, 본 연구가 주목하고 있는 부패와 직무성과뿐만 아니라 조직 성과에 대한 일반화된 논의를 찾기는 힘든 것으로 나타났다. 이와 관련해 Venard et al.(2023)의 연구에서도 부패가 성과에 어떻게 영향을 미치는지, 그리고 조직이 어떠한 인적자원관리를 통해 이 문제를 해결할 수 있는지에 대한 접근이 여전히 명확하지 않다고 지적한 바 있다.

이러한 상기 문제의식을 바탕으로 본 연구는 공직자들이 인식하는 부패와 성과를 실증적으로 살펴보고자 한다. 이를 위한 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 부패와 조직성과의 주요 내용을 살펴보고, 관련된 선행연구를 체계적으로 검토한다. 제3장에서는 연구모형과 분석에 활용되는 변수를 소개하고 본 연구의 핵심 가설을 제시한다. 제4장에서는 실증분석을 수행하고 결과에 따라 가설의 지지 여부를 살펴본다. 마지막으로, 제5장에서는 본 연구의 결론 및 정책적 시사점, 그리고 후속 연구의 필요성 등을 제시한다.

II. 이론적 논의

1. 부패의 개념

부패는 직무 만족도, 성과, 생산성 등 다양한 차원에서 조직성과에 중대한 영향을 미칠 수 있다. 부패의 부정적 영향은 공공부문과 민간부문 모두에서 분명하게 나타나고 있으며, 이는 개인 및 조직의 성과에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 부패는 조직의 효율적인 운영을 저해하는 장벽으로 작용하여 조직과 구성원의 지지와 신뢰를 저하할 수 있다. 무엇보다 조직의 성과에도 부정적일 수 있다. 기존의 많은 연구에 따르면, 부패에 대한 인지 즉, 개인이 지각하는 주관적 수준의 부패인식은 다양하게 정의될 수 있다.(Lambsdorff, 2016; Saithibvongsa and Shin, 2019) 부패에 관한 측정으로 잘 알려진 Lambsdorff(2016)의 주장에 따르면, 과거 1990년대에는 부패에 관한 실증분석을 위해서 이를 측정하는 시도가 지속해서 정교화되어 왔다는 것이다. 또한, 대표적인 부패 측정지표로 알려진 국제투명성기구의 부패인식지수는 글로벌 반부패 정책의 의제 형성에 중요한 영향을 미쳤다고 설명한다. 반면, Khairudin et al.(2023)은 지방정부의 부패와 성과를 분석하며, 부패를 주정부의 재정손실로 측정한 바 있다. 따라서 부패의 측정에 대해서 주관적 인식과 객관적 통계를 활용한 접근이 가능하다는 것을 알 수 있다.

개인 수준에서 인지되는 부패는 다양하게 발생할 수 있다. 이는 각종 부정행위에 연루되거나 뇌물수수, 사기, 횡령, 그리고 공권력의 남용 등과 같이 실제 개인이 부패행위를 저지르는 것으로 이해될 수 있다. 특히, 공공부문의 종사자, 공무원은 국민의 요구에 대한 적절한 대응과 책임성이 강조된다고 볼 수 있다. 따라서, 다른 직업의 종사자에 비해서 높은 윤리적 기준과 청렴도가 요구된다. 그리고 공무원의 사익추구를 위한 비리 및 부패행위는 공적 역할을 수행하는 과정에서 매우 중요하게 견제되고 있다. 이러한 부패의 발생 때, 정부에 대한 신뢰의 저하뿐만 아니라 부패 문제의 해결을 위한 추가적인 비용의 발생 등으로 부정적인 영향을 야기할 수 있다. 그러므로 공무원에게 요구되는 청렴도와 윤리적 기준 비리 및 부패행위에 대한 근절 등은 국민에 대한 정부의 대응성뿐만 아니라 공익의 고려 그리고 보다 넓게는 정부라는 조직의 생존과 유지에 필수적인 요소로 인식될 수 있다.

부패는 사회의 건전한 발전을 저해하고 공익을 침해하는 심각한 문제로, 정부는 이를 해결하기 위해 다양한 제도적·정책적 노력을 지속해 왔다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 여전히 다양한 차원의 부정부패와 비윤리적 행위가 발생하고 있다. 부패 문제에 대응하기 위해서는 사전 예방뿐만 아니라 사후적으로 피해를 최소화할 수 있는 효과적인 장치 마련이 필수적이다. 이와 관련해 부패관리와 예방을 위한 효과적인 수단으로는 전담 기구 설립, 관련 법제 정비, 청렴교육 실시, 부패방지 거버넌스 구축 등 다양한 방안이 존재한다. 이 중에서도 내부고발자 보호제도(공익신고자 보호)는 국내외에서 부정부패 관리의 핵심 수단으로 인정받고 있으며, 공익 실현, 신뢰 증진, 공정성 강화 등 사회 발전에 기여하는 중요한 메커니즘이다.(박건우, 2023)

한국은 부패 문제해결을 위해 2001년 7월 「부패방지법」을 제정·시행하고 ‘국민권익위원회’를 설립하였다. 또한 2011년에는 「공익신고자 보호법」⁷⁾을 제정하여 “공익을 침해하는 행위를 신고한 사람 등을 보호하고 지원함으로써 국민 생활의 안정과 투명하고 깨끗한 사회풍토의 확립에 이바지함”을 목적으로 하는 제도적 기반을 마련했다. 「공익신고자 보호법」 제정 이후 10년 이상이 경과하면서 이 제도는 사회에서 실질적인 기능을 수행하는 단계에 접어들었다. 공익신고자 보호 제도는 열린 소통이 가능한 환경, 보복 우려 없이 문제를 제기할 수 있는 안전한 환경, 그리고 올바른 행동을 장려하는 환경을 조성한다. 내부고발은 다양한 형태의 부정부패를 관리하기 위한 내부감사나 통제 수단보다 더 효율적인 메커니즘으로 작용하며, 사회에서 발생하는 공익침해행위를 적발하는 데 중요한 역할을 수행한다.

2. 조직성과의 논의

다음으로, 조직성과에 관한 논의를 살펴보았다. 먼저, 성과에 대한 개념을 살펴보기 위해서 「국가공무원법 및 공무원 성과평가 등에 관한 지침」 등에서 제시하고 있는 내용을 살펴보면, 성과목표에 대해서 “성과목표란 근무성적평정 대상기간의

7) 공익신고자 보호법은 2011년 3월 제정되었으며, “공익을 침해하는 행위를 신고한 사람 등을 보호하고 지원함으로써 국민생활의 안정과 투명하고 깨끗한 사회풍토의 확립에 이바지함을 목적”으로 하고 있다.

종료 시점을 기준으로 공무원 개개인의 업무가 도달되어야 하는 바람직한 상태를 말함(영 제3조)⁸⁾과 같이 명시하고 있다. 따라서, 성과라는 것은 조직의 목적에 부합하는 방향으로 개인과 조직이 추진해야 될 일련의 업무들이 성공적으로 도출되는 것으로 이해될 수 있다.

이러한 성과의 개념에 대해서, 성과의 이론(Theory of Performance)을 설명한 Don Elger(2007)에 따르면, 성과 이론은 성과를 향상시키기 위해서 6가지 주요 개념이 활용될 수 있다고 설명하며, 성과는 결국 가치있는 결과물을 만드는 것이라고 주장한다. 성과의 수준은 맥락(context), 지식수준(level of knowledge), 기술 수준(levels of skills), 정체성 수준(level of identity), 개인적 요인(personal factors) 그리고 고정된 요인(fixed factors)에 따라서 달라질 수 있으며, 성과를 만드는 사람의 사고방식(mindset)과 환경에 대한 몰입(immersion in an enriching environment) 그리고 성찰적 수행(reflective practice)을 통한 참여 등이 필요하다고 제시한 바 있다. 이러한 성과는 그 주체에 따라서, 개인과 집합체(collection of people)로 구분될 수 있는데, 이를테면 위원회, 팀, 대학 등 일 경우는 집합체에 포함될 수 있다.(Elger, 2007) 따라서 성과는 개인-조직 차원에서 접근할 수 있다.

조직성과는 조직 차원에서 업무의 수행에 따른 결과로 볼 수 있으며, 다양한 측면을 고려할 필요가 있다.(윤성일·권오영, 2017) 이를테면, 공공부문의 성과와 관련해 효율성, 효과성뿐만 아니라 공공성과 같은 내용이 포함될 수 있다.(김태룡·안희정, 2007) 이는 공공기관의 주요 고객으로 볼 수 있는 국민의 정책 만족도 제고를 위해서 공공기관이라는 조직이 가지는 일련의 책무성으로 볼 수 있다. 따라서, 그 주체가 정부 또는 지방정부 등의 공공부문으로 한정될 때 공공성 등 공익에 대한 대응이 중요한 요소로 인식될 수 있다. 이처럼, 공공부문과 같은 조직은 다양한 차원의 성과를 고려할 수 있다. 하지만, 본질에서 조직 차원에서의 성과는 구성된 개인과 조직이 창출해야 하는 목적이자 결과로서 조직의 향후 지속과 생존과도 연관된 개념으로 이해될 수 있다. 하지만, 동시에 조직성과는 측정이 어려우며, 불확정적인 개념이라는 특징이 있으며 다소 모호한 측면이 존재한다.(박건우·윤성일, 2020)

8) 국가법령정보센터, 검색일 2025. 2. 19.

이러한 개념적 접근과 더불어 실증분석의 결과에서도 조직의 성과가 중요한 논의 대상으로 주목된 것을 알 수 있다. 이를테면, 공공부문 조직성과의 결정요인에 관해 분석한 유지성·김구민(2022)의 연구에 따르면, 조직몰입을 구성하는 소속감과 가치 일관성이 재무적 성과, 조직성과의 지속적 성장, 그리고 조직성과의 질적 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 기대성과 달성 정도, 책임 완수 정도, 실제 성과 달성 정도도 조직성과에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 인적자원과 정보 자원의 제공은 재무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 부패와 성과의 관계에 관한 논의

부패는 신뢰를 약화하고 효율성을 떨어뜨리며 비윤리적 행위가 정상화되는 환경을 조성하여 조직성과를 크게 저해할 수 있다. 이러한 영향은 다각적이어서 개인의 직무 만족도, 조직 청렴도 및 전반적인 거버넌스 품질에 영향을 미치게 된다. 부패로 인한 결과는 조직의 기능뿐만 아니라 서비스를 효과적으로 제공할 수 있는 장기적 역량에도 부정적일 수 있다. 이하에서는 관련 선행연구를 구체적으로 검토하였다.

먼저, 부패는 개인의 성과에 부정적일 수 있다. 이를테면, 직무 만족도 및 개인 성과에 미치는 영향과 관련해 부패는 직무 만족도에 부정적인 영향을 미치며, 이는 결국 개인의 성과를 떨어뜨릴 수 있다. 부패가 심한 환경에서는 공무원의 직무 만족도가 낮아지고, 이는 성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 관계는 자율성 및 성과관리와 같은 요인에 의해 매개되며, 이는 직무 만족도를 높이고 부패로 인한 일부 부정적인 영향을 완화할 수 있다.(Venard et al., 2023) 그리고 부패가 직원의 사기 및 부정행위에 미치는 영향에 대해서, 부패가 만연한 환경에서는 직원의 부정행위가 클 수 있다. Kim(2024)의 연구에 따르면, 조직성과가 좋지 않으면 운영 비용 및 프로젝트 자금 남용과 같은 사기 행위가 증가할 수 있다고 설명한다. 이는 부패가 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직원들의 비윤리적 행동을 조장할 수도 있다는 측면에서 중요한 문제라는 것을 의미한다. 그리고 부패는 직무 만족도를 떨어뜨리고 사기 행위를 조장하며 전반적인 정부 효율성을 떨어뜨려 공공 부문 조직의 성과를 크게 저해한다. 공공조직에 만연한 부패는 직원의 사기

와 성과를 떨어뜨릴 뿐만 아니라 비윤리적 관행의 증가로 이어진다. 이러한 부정적인 영향은 비효율적인 통제 메커니즘과 이 문제를 해결하려는 정치적 의지 부족으로 인해 더욱 악화할 수 있다.(Lozeau, Langley, and Denis, 2002) 한국 공공기관의 사례에 대해서 실증적으로 분석한 김용래(2017)의 연구에서는 공공부문의 부패방지제도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 결과에 따르면, 조직몰입 측면에서는 사전예방제도와 사후통제제도 등 부패방지제도가 조직몰입에 모두 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있었다. 즉, 부패방지가 개인의 직무성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

그리고 부패는 조직성과와도 연관성이 있다. 보다 구체적으로, 공공부문의 부패와 인지된 조직성과를 분석한 Moldogaziev and Liu(2021)의 연구에서는 공공부문 부패와 정부 성과 평가 간의 관계를 분석하였다. 결과에 따르면, 공공부문 부패는 서비스 제공의 효율성, 효과성 및 형평성을 현저하게 저하하며, 이는 중앙-지방정부 조직 모두의 성과 평가에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 부패가 대중의 신뢰와 기관 참여에 대한 의지를 약화해 궁극적으로 전반적인 거버넌스에도 영향을 미친다는 점을 강조하고 있다. 부패는 정책을 왜곡하고 건전한 경제발전을 저해하며 공공부문 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히, 부패는 공공기관의 기능을 저해하는 악순환을 일으켜 결국 공공기관에 대한 신뢰를 떨어뜨리고 공공부문 내 성과를 저해한다.(Tantardini and Garcia-Zamor, 2015) 그리고 부패는 합리성을 약화함으로써 공공부문 조직성과를 크게 저해할 수 있다. 특히 무능력과 부패가 용인되고 정당화됨에 따라 조직은 운영 청렴성과 효율성이 더욱 저하된다. 이러한 부패는 조직의 잘못된 의사결정과 책임의 감소를 초래하는데, 무엇보다 비윤리적 관행이 지속되면 공공부문 기관의 전반적인 기능과 신뢰성이 저하될 수밖에 없다. 따라서 궁극적으로는 서비스 제공과 대중의 신뢰에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.(Haines, 2004) 부패는 공공부문의 조직성과를 크게 저해하여 정책 실패, 경제적 낭비 및 사회적 부정으로 이어질 수 있다. 특히, 뇌물수수, 자금 유용, 관료적 비효율성과 같은 요인으로 인해 공공서비스 제공에 부정적일 수 있다. 따라서, 비효율적인 제도적 메커니즘은 이러한 문제를 악화시키고, 결과적으로 대중의 신뢰를 떨어뜨리고 행정의 질을 하락시킨다.(Zafarullah and Siddiquee, 2001)

하지만, 부패가 성과에 대해서 무조건 부정적인 영향만 미치는 것은 아니다. 예

를 들어 Rosa et al.(2015)에 따르면, 일반적으로 뇌물과 같은 부패는 조직의 생산성에 부정적이며 뇌물 수수가 생산성에 미치는 영향이 잠재적으로 발생할 수 있는 이익보다 더 크다고 설명한다. 그리고, 부패가 심한 환경일수록 더욱 그러하다고 설명한다. 하지만, 비효율적인 관료주의 환경에서는 부패가 오히려 성과를 창출하는데 긍정적인 일련의 기쁨 역할을 할 수도 있다. 유사하게, 지방정부 사례를 분석한 Khairudin et al.(2023)의 연구에서도 부패가 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 즉 부패가 성과에 긍정적인 영향을 미칠 가능성을 완전히 배제할 수는 없다는 것을 알 수 있다. 또한 부패와 성과의 관계가 맥락에 따라서 달라질 가능성이 있다는 것이다.

이외에도 고대유·김정식(2020)은 조직 침묵이 구성원의 부패 의향에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과를 분석하여, 부패인식과 성과 간의 관계를 살펴보았으며, 우리 사회의 공직부패에 대한 부정적 인식을 어떻게 개선할 것인지를 실증적으로 분석한 엄영호 외(2024)의 연구와 부패를 유발하는 요인(경제, 사회문화, 개인 및 제도 요인 등)이 공무원의 부정행위에 대한 인식에 미치는 영향을 분석한 김보은(2018)의 연구 등이 있었다. 그리고 민간부문을 대상으로 부패와 조직성과의 관계를 살펴본 연구에서도 대체로 부패가 성과에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.(Rosa et al., 2015; Hatak and Frank, 2015; Huang et al., 2021; Magerakis and Tzelepis, 2022; Chen et al., 2023)⁹⁾

이처럼 부패는 공공부문 성과를 저해하는 중대한 장애 요소로 인식된다. 하지만, 부패 문제가 존재할지라도 조직은 여전히 운영될 수 있다. 이는 강력한 리더십과 반부패 정책이 시행됨으로써 조직 차원의 부패관리가 효과적일 수 있다는 것을 의미한다. 따라서, 부패는 조직의 성과에 부정적이지만 극복하지 못하는 것은 아니라는 것으로 볼 수 있다. 부패는 다양한 상황에서 조직성과에 중대한 영향을 미치며 공공부문과 민간부문 모두에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 요약하면 부패는 직무 만족도 감소 등 개인차원의 성과뿐만 아니라, 조직성과 저하로 이어질 수 있다는 것이다. 이에 기존의 많은 연구는 부패와 조직성과 등에 대해서 살펴본 것

9) 이들 연구에 따르면, 부패는 조직 성과에 부정적인 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었다.(Magerakis and Tzelepis, 2022) 또한 부패는 경영 활동을 저해하고(Huang et al., 2021), 뇌물 수수 등은 생산성 하락을 초래하며(Chen et al., 2023), 법적 체계가 약할수록 그 영향이 심화된다.(Rosa et al., 2015) 그리고 부패가 완화될 때 역동적 조직에서는 성과가 향상되는 경향이 나타났으며(Hatak and Frank, 2015), 전반적으로 부패 수준이 낮을수록 조직 성과가 높아지는 경향이 있는 것으로 확인되었다.(Magerakis and Tzelepis, 2022)

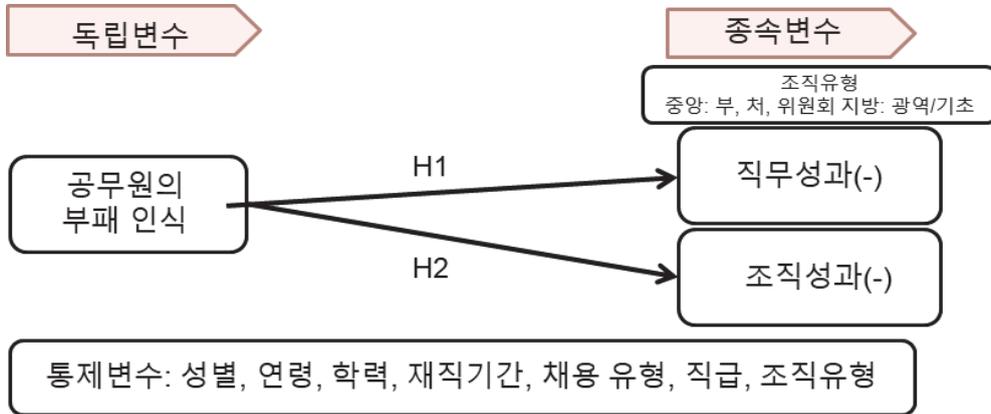
을 알 수 있다. 하지만, 부패가 조직성과 등에 미치는 영향에 관해서는 상대적으로 미비한 것 또한 사실이다. 특히 다양한 조직유형에 대해서 이의 관계를 살펴본 연구는 여전히 드물며, 공무원을 대상으로 하는 「공직생활실태조사」를 활용한 분석은 여전히 더 많은 논의를 필요로 하고 있다. 이에, 본 연구에서는 부패인식 혹은 인지된 부패가 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고 조직의 유형에 따른 차이를 살펴보고 함의를 도출하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법 및 가설

1. 연구모형

본 연구는 우리나라 공직자를 대상으로 이들이 인식하는 부패가 성과에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이를 위해서, 부패와 성과의 관계를 분석하기 위한 가설을 구성하였다. 또한, 기존의 연구와 차별성을 보이기 위해서, 조직의 유형을 구분하고 이에 따라서 어떠한 차이를 보이는지도 살펴보고자 했다. 이를 분석하기 위한 연구방법으로 설문조사 데이터에 기반한 다중회귀분석을 활용하였으며, 종속변수인 직무성과와 조직성과에 대해서 부패에 대한 인식이 미치는 영향을 확인하고자 했다.

$$\text{성과(직무성과, 조직성과)} = \beta_0 + \beta_1(\text{인식된 부패}) + \beta_2(\text{통제변수}) + \epsilon$$



[그림 1] 연구모형

보다 구체적으로 가설을 구성하기 위해 기존의 연구결과를 살펴보면, 부패는 개인과 조직의 성과에 대체로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 부패는 공공부문 조직의 성과에 부정적인 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용한다는 것이다. 부패는 개인의 직무 만족도를 저하해 성과를 감소시키며(Venard et al.,

2023), 부패가 만연한 환경에서는 직원들의 부정행위가 증가할 가능성이 있으며, 이는 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.(Kim, 2024) 이러한 문제는 조직의 통제 메커니즘이 비효율적이거나 정치적 의지가 부족할 경우 더욱 악화될 수 있다.(Lozeau, Langley, and Denis, 2002) 공공부문의 부패는 정부 성과 평가에도 부정적 영향을 미치며, 서비스 제공의 효율성과 효과성을 저하한다.(Moldogaziev and Liu, 2021) 이는 대중의 신뢰를 약화시키고 공공기관의 기능을 저해하는 악순환을 초래할 수 있으며(Tantardini and Garcia-Zamor, 2015), 조직의 의사결정과 책임성을 약화시켜 행정의 질을 떨어뜨리는 주요 요인으로 작용한다.(Haines, 2004) 결과적으로, 부패는 공공 서비스 제공의 질을 저하시킬 뿐만 아니라, 정책 실패와 행정적 비효율성을 초래하여 궁극적으로 대중의 신뢰를 떨어뜨린다.(Zafarullah and Siddiquee, 2001)

그리고, 조직의 투명성 및 청렴성은 조직성과와 정(+)의 관계에 놓여있다고 밝혀진 바 있다.(윤성일·권오영, 2017) 또한, Saithibvongsa and Shin(2019)은 공공부문을 중심으로 개인이 인지하는 부패가 조직의 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석했는데, 부패가 조직성과에 부정적인(-) 영향을 미친다고 분석한 바 있다. 한편, 공무원의 부패인식과 주관적 웰빙(subjective wellbeing)과의 관계에 있어, 정부성과에 대한 만족도가 중요한 매개 요인으로 작용한다는 것이 밝혀진 바 있다.(Ma, Guo, and Yu, 2022) 즉, 공무원의 부패인식이 정부 성과와 연관성을 가질 가능성이 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 상황에서 개인은 합리적인 의사결정자로서 자신의 이익을 극대화하려는 경향이 있어서, 부패에 대한 편익이 비용보다 큰 경우에 실질적인 부패로 이어질 가능성이 존재한다.(Ni, 2009; Ma et al., 2022) 무엇보다 개인 차원의 부패 혹은 비리 행위(wrongdoing)가 조직 차원에서 발생할 경우, 매우 심각한 상황으로 이어질 수 있다. 이러한 행위로 인해서 결국 조직성과는 감소할 가능성이 크다.

또한, 조직유형별 부패와 성과의 관계를 설명하는 데 있어, Jávör and Jancsics (2013)의 연구가 주목할 만하다. 해당 연구는 조직의 권력구조(organizational power structure)와 부정행위에 대해서 질적연구를 통해 분석하였는데, 부패를 유형화할 수 있다고 주장했다. 이에 따르면, 조직구조는 권력 분배 방식과 밀접한 관련이 있으며, 이는 부패 발생 가능성에 영향을 미친다. 특히, 조직 내 권력구조는 크게 세 가지 수준으로 구분될 수 있는데 여기에는 지배 연합(dominant coa-

lition), 중간 수준 매개 영역(middle-level mediator zone), 그리고 하위 수준(bottom level) 등이 포함된다. 즉 개별 수준은 서로 다른 자원과 권한을 가지고 있으며, 이에 따라 부패의 양상과 규모도 달라질 수 있다는 것이다. 이 과정에서 하위 수준에서는 고립된(isolated) 형태의 소규모 부패가 나타나는데 주로 조직 내 동료들과의 공모를 통해 이루어진다. 중간급에서는 자체적 부패와 더불어 중간급 전문가와 관리자들이 부패를 정당화하기 위한 행위가 발생하는데, 전문적 지식을 바탕으로 법적 체계, 기술적 검증, 절차, 데이터 등을 조작할 수 있다고 설명한다. 그리고, 조직 내 엘리트는 부패가 밝혀지는 것을 피하려고 의도적으로 내부 및 외부 통제를 비활성화하는 이른바 통제 해제(turning-off control) 등의 행위가 발생한다고 설명한다.

유사한 맥락에서 윤성일·권오영(2017)의 연구에서도 나타난 것처럼 조직 유형에 따라서, 투명성, 책임성, 책무성 등 부패와 관련한 요인들이 상이할 수 있다. 결국, 이러한 기관 내부의 부패통제와 감시를 위한 제도적 차이들이 조직성과에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 그뿐만 아니라, 성과가 이미 낮은 환경에서는 구성원들이 개인적인 이익을 위해 자원을 오용하는 등 사기 행위에 가담할 가능성이 크다. 이러한 행위는 성과가 저조한 조직에서 더 많이 나타나는데, 이는 낮은 성과와 부패가 서로 영향을 미치는 악순환을 더욱 부각할 수 있다.(Kim, 2024) 즉, 조직유형과 같은 환경에 따라서 차이가 나타날 수 있음을 알 수 있다.¹⁰⁾

이러한 내용을 토대로 본 연구에서 조직을 유형화한 것처럼 중앙행정기관(부, 청, 원/위원회)의 경우 정책 결정과 집행에 있어 광범위한 권한을 가지고 있어 부패의 영향력이 크게 나타날 수 있다. 특히, 부패는 조직의 핵심 자원과 전략적 결정에 대한 통제력을 바탕으로 대규모 계약과 관련된 부패로 이어질 수도 있다. 이는 조직성과에 심각한 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 특히 내부통제 메커니즘을 의도적으로 약화하는 경우 그 영향은 더욱 커질 수 있다. 한편, 지방정부(광역 및 기초)에서의 부패는 지역 자원 배분을 왜곡하고 효율성을 감소시키며 제도에 대한 공공 신뢰를 약화한다. 특히, 지방정부 공무원의 부패인식은 지방정부 수준의 성과 평가에 직접적이고 부정적인 관련이 있다. 이에 연구가설은 다음과 같이 제시할 수 있다.

10) 이외에도 연령이 낮을수록 공직사회 전반의 부패에 대해 부정적인 평가를 보이며, 소득이 높으면 사회의 부패에 대해 덜 민감하게 반응하는 경향이 있다고 보고한 결과도 있었다.(김준석·조진만·엄기홍, 2011)

가설: 공무원의 부패에 대한 인식은 성과에 영향을 미칠 것이다.

가설1: 공무원의 부패에 대한 인식 수준이 높을수록 직무성과에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.

가설2: 공무원의 부패에 대한 인식 수준이 높을수록 조직성과에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.

2. 분석자료

본 연구는 분석을 위해 한국행정연구원의 「공직생활실태조사」(2022)를 활용하였다. 한국행정연구원은 부패와 관련한 조사에 대해서 「공직부패의 실태에 관한 설문조사」 등을 실시하여 부패와 관련한 주요 조사를 수행해 왔다.(박건우, 2023) 하지만, 이는 공직자가 대상이 아니라 공공부문에 대한 이해관계자의 인식을 살펴본 것으로, 본 연구가 목표로 하는 공직자의 인식과는 그 맥락이 다르다. 즉, 「공직생활실태조사」 자료를 활용한 것은 부패에 관한 기존의 「공직부패의 실태에 관한 설문조사」가 일반 국민(기업 종사자 및 자영업자 등 포함)이 공공부문에 대한 부패를 살펴보는 것이기 때문에, 실제 행정과 정책을 집행하고 관리하는 공무원의 인식을 분석하는 것이 보다 본 연구에서 적합하다고 판단하였다. 또한, 공무원의 부패실태를 분석한 박중훈 외(2017)의 「정부부문 부패실태조사」에 따르면, 공무원 부패에 대한 인식과 실제 경험 사이에는 뚜렷한 괴리가 존재하는데, 이러한 현상은 부패인식이 반드시 실제 행위로 연결되지 않는다는 점을 시사하는 것으로 이해된다. 따라서 부패인식을 살펴보고 있는 「공직생활실태조사」의 경우에는 어떠한 결과가 도출되는지를 살펴볼 필요가 있다.

해당 데이터는 한국행정연구원에서 조사되었으며, 2022년 11월 1일부터 12월 31일까지 전국에서 수집되었으며, 중앙행정기관 47개, 광역자치단체 17개, 기초자치단체 226개 소속 일반직 공무원을 대상으로 하였다. 이메일을 활용한 온라인 조사와 방문 면접 조사를 병행했으며, 다단계화확률비례 표집 방법으로 표본을 추출했다. 유효 사례 수는 6,170건이다.¹¹⁾

11) 한국행정연구원 국정데이터조사센터. 공직생활실태조사, 2022 [데이터 세트]. 한국행정연구원 [연구수행기관]. 한국 사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], 2023. 9. 15., <https://doi.org/10.22687/KOSSDA-A1-2022-0069-V1.0>.

〈표 1〉 분석자료의 개요

구분	내용
자료수집시기	• 2022년 11월 1일~ 2022년 12월 31일
조사지역	• 대한민국(KOR) 제주도를 포함한 전국
분석단위	• 개인
조사대상	• 중앙행정기관 47개, 광역자치단체 17개, 기초자치단체 226개 소속 일반직 공무원
자료원천	• 인구집단
자료수집방법	• 이메일을 활용한 온라인조사, 일부 방문면접조사 병행
표본추출방법	• 다단계확률비례(계통)표집
사례수	• 6,170(유효사례)

출처: 한국사회과학자료원(<https://kossda.snu.ac.kr/>)

「공직생활실태조사」는 우리나라 공무원들의 공직생활에 대한 인식과 정부의 인적자원 관리 현황을 체계적으로 이해하고, 이를 바탕으로 전략적인 인사정책을 수립하는 데 필요한 기본 자료의 제공을 목적으로 하고 있다. 해당 조사는 2022년부터는 중앙행정기관, 광역자치단체, 그리고 기초자치단체에 소속된 일반직 공무원들을 포함한 조사 대상 범위를 확대하여 데이터로 구축하고 있다. 본 연구가 활용한 데이터인 2022년에 수집된 자료는 업무환경, 인사제도, 조직관리, 조직구성원의 동기, 태도 및 행동 등 5개의 주요 영역을 포함한다. 본 연구가 주목하고 있는 조직관리의 측면에서는 기관의 조직목표, 리더십, 조직문화, 의사결정, 변화 관리, 협업 및 의사소통, 조직성과 및 성과관리, 업무성과와 높은 성과를 내는 데 있어 주된 장애요인, 전년 대비 공무원의 부정부패 인식 정도 및 비공식 인간관계가 업무수행에 미치는 영향 정도 등을 고려했다.

3. 변수

먼저 종속변수인 성과와 관련해, 공공기관을 중심으로 조직성과를 살펴본 윤성일·권오영(2017)은 조직의 효과성에 주목하여 살펴보고 있다. 공공기관의 조직성과는 경영평가 보고서 등에서 나타나는 실제 점수를 활용할 수 있으며, 이 과정에서 조직별 사업의 유형, 범위 등 특성을 고려할 필요가 있다고 제시한 바 있다. 한편, Rogers(1990)가 제시한 것처럼 공공기관의 조직성과는 효율성과 정책달성 수준, 운영성과, 고객에 대한 응대 등의 효과성도 함께 고려해야 한다는 주장이 있었다.(윤성일·권오영, 2017 재인용) 이러한 주장은 조직의 성과가 다양하게 측정될 수 있다는 것을 의미한다.

장세은·문국경(2022)의 연구에서도 직무성과를 살펴보는 데 있어, 한국행정연구원의 공직생활실태조사를 활용해, ‘나는 담당업무에서 요구되는 성과를 달성하고 있다.’, ‘나는 담당업무의 성과를 달성하기 위해 책임을 다한다.’, ‘나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타 기관, 이해관계자로부터 요구되는 성과를 달성하고 있다.’와 같은 항목을 이용한 바 있다. 그리고 박희봉 외(2019)는 조직성과를 살펴보는 데 있어, 전년 대비 비용 절감, 전년 대비 많은 일 수행, 전년 대비 업무수행 능력 향상, 전년 대비 업무의 질적 향상, 전년 대비 고객만족도 향상, 기대수준에 부합하는 성과 산출, 세금에 부합하는 성과 산출 등의 문항을 활용해 요인으로 분석하였다.

요인분석 결과, 조직성과와 직무성과 변수가 어떻게 구분되는지를 확인할 수 있다. 이를테면, 조직성과1과 조직성과2는 주로 Factor2에 높은 결괏값을 보이는 것을 알 수 있으며, 직무성과1, 직무성과2, 직무성과3의 경우, 주로 Factor1에 높은 결괏값을 보이는 것을 알 수 있었다. 또한, Cronbach 알파 값은 조직성과(0.7474)와 직무성과(0.8046) 모두에서 적절한 내부 일관성을 나타내고 있다. 따라서 조직성과와 직무성과가 서로 다른 요인으로 구분될 수 있고 이들 요인에 대해서 신뢰도가 높은 것으로 이해할 수 있다.

〈표 2〉 요인분석 결과

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness	Cronbach Alpha
조직성과1	0.2952	0.6639	0.4721	0.7474
조직성과2	0.2274	0.6556	0.5185	
직무성과1	0.6800	0.2660	0.4668	0.8046
직무성과2	0.7221	0.2271	0.4270	
직무성과3	0.6559	0.2639	0.5002	

다음으로 독립변수는 부패인식(전년 대비 공무원의 부정부패 정도 인식)에 대해서 측정된 것을 이용하였다. 본 연구가 활용한 공직생활실태조사(2022)에서는 ‘귀하께서는 공무원의 부정부패가 작년과 비교하여 볼 때 어느 정도라고 생각하십니까?’에 대해서, ‘① 매우 덜하다 ② 덜한 편이다 ③ 비슷하다 ④ 심한 편이다 ⑤ 매우 심하다’ 등으로 응답한 것을 응답자의 부패인식으로 접근하였다. 부패의 측정과 관련해, 국민권익위원회가 조사¹²⁾하고 있는 청렴도도 구성원의 부패인식과 부패경험 등에 대해서 평가하여 지수화하고 있다. 이를테면, “청렴체감도는 ① 공공기관의 대민·대기관 업무를 직접 경험한 국민이 고객의 입장에서 경험·인식한 해당 공공기관의 청렴수준을 평가하는 외부체감도, ② 공공기관의 소속 직원이 내부고객의 입장에서 소속기관의 조직문화와 인사·예산·일반행정 등 내부업무의 청렴수준을 평가하는 내부체감도로 구성된다.”¹³⁾ 즉, 부패와 관련한 기존의 연구에서 주목한 것은 개인 단위에서 수집된 부패 등에 대한 인식을 지수화한 것으로 이해할 수 있다. 이외에도, 응답자의 인구통계학적 특성에 대해서 성별, 연령, 학력 등과 더불어, 소속기관(기관 유형), 재직기간, 채용유형, 그리고 직급과 관련된 내용이 분석에 포함되었다.

12) 국민권익위원회, 2025년 상반기 부패방지국 및 청렴연수원 자체 종합감사 결과보고서 (https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10502130000&bid=RES&act=view&list_no=93945) 43~48쪽.

13) 국민권익위원회, 2025년도 공공기관 종합청렴도 평가 안내서 (<https://www.clean.go.kr/board.es?mid=a10422010000&bid=36>), 34쪽

〈표 3〉 변수의 측정 및 조작화

구분		내용 및 문항	측정
종속 변수	조직 성과	1. 우리 기관은 조직의 성과목표를 충분히 달성하고 있다	① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다 (각 문항의 평균값을 활용)
		2. 우리 기관의 성과는 질적으로 우수하다는 평가를 받는다	
	직무 성과	1. 나는 담당업무에서 요구되는 성과를 달성하고 있다.	① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다 (각 문항의 평균값을 활용)
2. 나는 담당업무의 성과를 달성하기 위해 책임을 다한다			
3. 나는 업무성과를 올리기 위해 다른 이해관계자들과 충분히 협의하고 있다.			
독립 변수	부패 인식	전년 대비 공무원의 부정부패 정도 인식	① 매우 덜하다, ② 덜한 편이다, ③ 비슷하다, ④ 심한 편이다, ⑤ 매우 심하다
통제변수		성별(응답자 성별)	① 남자, ② 여자
		연령(응답자 연령)	① 20대, ② 30대, ③ 40대, ④ 50대 이상
		교육수준(응답자 학력)	① 고졸 이하, ② 전문대학 졸업, ③ 대학(4년제) 졸업, ④ 대학원 석사 졸업, ⑤ 대학원 박사 졸업,
		재직기간(응답자 재직기간)	① 5년 이하, ② 6~10년, ③ 11~15년, ④ 16~20년, ⑤ 21~25년, ⑥ 26년 이상
		채용 유형(응답자 채용 유형)	① 공개경쟁채용, ② 경력경쟁채용, ③ 개방형 직위, ④ 기타
		직급(응답자 직급)	① 1~4급, ② 5급, ③ 6~7급, ④ 8~9급(역코딩 x)

IV. 실증분석

1. 응답자 특성, 기초통계 및 상관관계

먼저, 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 아래 <표 4>와 같다. 응답자의 인구통계학적 특성은 성별, 연령, 채용유형, 직급, 교육수준, 재직기간을 기준으로 분석되었다. 성별 분포를 살펴보면, 전체 응답자 6,170명 중 남성은 3,532명(57.24%), 여성은 2,638명(42.76%)으로 나타났다. 연령별 분포를 보면, 20대 응답자는 707명(11.46%)이며, 30대 응답자는 2,116명(34.29%)으로 가장 큰 비중을 차지하였다. 채용유형별 분석 결과, 공개경쟁채용을 통해 선발된 응답자는 5,163명(83.68%)으로 대다수를 차지하였으며, 경력경쟁채용을 통해 선발된 응답자는 974명(15.79%)으로 나타났다. 직급별 분포를 보면, 1~4급 고위직 응답자는 243명(3.94%), 5급 응답자는 1,002명(16.24%)이며, 6~7급 응답자는 3,380명(54.78%)으로 가장 높은 비중을 차지하였다. 8~9급 응답자는 1,545명(25.04%)으로 나타났다. 교육 수준별로는 고졸 이하 학력자가 318명(5.15%), 전문대 졸업자가 343명(5.56%)으로 나타났으며, 대학(4년제) 졸업자가 4,687명(75.96%)으로 대다수를 차지하였다. 마지막으로 재직기간별 분석 결과, 재직기간이 5년 이하인 응답자가 1,905명(30.88%)으로 가장 많았으며, 6~10년 근무자는 1,227명(19.89%)으로 나타났다.

〈표 4〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분		명	비중	누적 비중	구분		명	비중	누적 비중
성별	남성	3,532	57.24	57.24	채용 유형	공개경쟁 채용	5,163	83.68	83.68
	여성	2,638	42.76	100.00		경력경쟁 채용	974	15.79	99.47
연령	20대	707	11.46	11.46	직급	기타	33	0.53	100.00
	30대	2,116	34.29	45.75		1~4급	243	3.94	3.94
	40대	1,993	32.30	78.06		5급	1,002	16.24	20.18
	50대 이상	1,354	21.94	100.00		6~7급	3,380	54.78	74.96
교육 수준	고졸 이하	318	5.15	5.15	재직 기간	8~9급	1,545	25.04	100.00
	전문대학 졸업	343	5.56	10.71		5년 이하	1,905	30.88	30.88
	대학 (4년제) 졸업	4,687	75.96	86.68		6~10년	1,227	19.89	50.76
	대학원 석사 졸업	711	11.52	98.20		11~15년	748	12.12	62.88
	대학원 박사 졸업	111	1.80	100.00		16~20년	959	15.54	78.43
						21~25년	343	5.56	83.99
						26년 이상	988	16.01	100.00
				전체	6,170		100.00		

다음으로 조직유형별로 조직성과와 직무성과를 살펴보았다. 전반적으로 조직과 직무성과의 평균은 각각 3.83과 3.46으로 나타났다. 특히 처와 청의 조직성과가 각각 3.92와 3.91로 다른 조직보다 높은 것을 알 수 있다. 직무성과 역시 처와 청이 각각 3.64와 3.55로 평균을 상회했다. 한편, 부패인식은 전반적으로 낮은 수준을 보였으며, 전체 평균은 2.12로 나타났다. 처 단위 공무원의 부패인식이 1.98로

가장 낮아 다른 조직에 비해 부패인식이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 반면, 부단위 공무원의 직무성과는 3.32로 가장 낮았으며, 부패인식은 2.14로 비교적 높은 수준을 보였다. 기초자치단체에 속한 공무원의 경우, 부패인식이 2.18로 가장 높았지만, 조직성과와 직무성과는 각각 3.79와 3.46으로 전체 평균과 유사한 것으로 확인되었다. 요약하여, 처와 청 단위 공무원이 직무 및 조직성과 면에서 상대적으로 우수하고, 부패인식이 낮았지만, 부단위 공무원은 상대적으로 조직성과가 낮고 부패인식이 높은 것으로 확인되었다.

전반적으로 조직성과와 직무성과는 중앙정부 기관 중 ‘처’와 ‘청’이 상대적으로 높은 평가를 받았지만, ‘부’는 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 지방정부 기관은 중앙정부 기관과 비교하여 조직성과와 직무성과의 차이가 크지 않으며, 비교적 유사한 수준을 유지하고 있었다. 부패인식의 경우, ‘처’가 가장 낮은 부패인식을 보였으며, 기초자치단체가 가장 높은 부패인식을 나타냈다. 이러한 결과를 종합하면, 조직 유형에 따라 성과와 부패인식 수준에 차이가 존재하며, 특히 직무성과와 부패인식에서 기관 간 편차가 확인되었다.

〈표 5〉 조직유형별 성과 및 부패인식 비교

구분		응답자 수	조직성과		직무성과		부패인식	
			평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
중앙	부	838	3.80	0.63	3.32	0.78	2.14	0.82
	처	167	3.92	0.62	3.64	0.73	1.98	0.80
	청	780	3.91	0.62	3.55	0.74	2.05	0.81
	원/위원회	301	3.85	0.64	3.39	0.77	2.09	0.79
지방	광역자치	1,656	3.85	0.65	3.46	0.71	2.08	0.84
	기초자치	2,428	3.79	0.64	3.46	0.71	2.18	0.82
전체		6,170	3.83	0.64	3.46	0.73	2.12	0.83

주: 점수가 높을수록 부패문제가 심각한 것을 의미

아래 <표 6>은 조직성과, 직무성과, 부패인식 및 인구통계학적 변인(성별, 연령, 교육수준, 재직기간) 간의 상관관계를 분석한 결과를 제시하고 있다. 먼저, 조직성과와 직무성과 간에는 긍정적인 것으로 나타나(0.45), 직무성과가 높을수록 조직성과도 높아지는 경향이 있음을 보여준다. 반면, 부패인식은 조직성과(-0.29) 및 직무성과(-0.32)와 부정적인(-) 관계를 보여 부패에 대한 인식이 높을수록 조직성과와 직무성과가 낮아질 가능성이 있음을 보인다. 전체적으로, 조직성과와 직무성과는 밀접한 관계가 있으며, 부패인식은 조직성과 및 직무성과와 음(-)의 관계를 보인다. 추가적으로 분산팽창요인(variance impact factor, VIF)에 대해서 확인한 결과 모든 변수가 10 이하의 결과를 보임으로써 다중공선성에 대한 우려는 존재하지 않는 것으로 확인되었다. 따라서 분석에 모두 포함되어도 무방한 것으로 판단된다.

<표 6> 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
조직성과	1						
직무성과	0.45*	1					
부패인식	-0.29*	-0.32*	1				
성별	0.04*	0.06*	-0.14*	1			
연령	0.18*	0.14*	-0.24*	0.16*	1		
교육수준	0.07*	0.00	-0.03*	-0.02	0.12*	1	
재직기간	0.18*	0.15*	-0.24*	0.09*	0.82*	0.03	1

주: $p < 0.01$

2. 분석 결과

아래 <표 7>은 부패인식이 직무성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 결과를 제시하고 있으며, 조직유형별로 나누어 분석하였다. 부패인식 관련 변수는 모든 모형에서 직무성과와 통계적으로 유의미한 음(-)의 관계를 보인다. 이는 전반적으로 부패인식 수준이 높을수록 직무성과가 낮아지는 경향이 있음을 보여준다. 특히 기초자치단체(모형 VI)에서 가장 영향이 큰 것으로 나타났다. ($\beta = -0.298, p < 0.01$)

나머지 인구통계학적 변수인 성별, 연령, 학력, 재직기간의 영향을 살펴보면, 성별(남성=1)은 대부분 모형에서 통계적으로 유의미하지 않으나, 중앙 부처(모형 II)에서는 남성이 여성보다 직무성과가 낮을 가능성을 보여주고 있다. ($\beta=-0.075$, $p<0.01$) 연령 변수는 모든 모형에서 유의미한 영향을 나타내지 않았으나, 학력 변수는 전체 모형(I)에서는 학력이 높을수록 직무성과가 증가하는 경향이 있음을 보인다. ($\beta=0.048$, $p<0.01$) 광역자치단체(모형 V)에서도 유의미한 정(+)의 관계가 나타났지만($\beta=0.073$, $p<0.01$), 청 단위 조직(모형 III)과 기초자치단체(모형 VI)에서는 유의미하지 않았다. 재직기간은 전체 모형(I)에서는 재직기간이 길수록 직무성과가 높아지는 경향을 보인다. ($\beta=0.072$, $p<0.01$) 그러나 개별 조직 유형별로 보면 통계적으로 유의미하지 않은 경우가 많으며, 기초자치단체(모형 VI)에서만 유의미했다.

채용 유형 관련에서는 경력직 채용자는 전체 모형(I)에서는 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. ($\beta=0.060$, $p<0.01$) 특히 기초자치단체(모형 VI)와 광역자치단체(모형 V)에서 통계적으로 유의미하였다. 하지만, 원/위원회(모형 IV)에서는 부정적인 영향을 미쳐($\beta=-0.046$, $p<0.01$), 특정 조직 유형에 따라 효과가 다를 수 있음을 보인다. 직급의 영향을 살펴보면, 광역자치단체(모형 V)에서는 통계적으로 유의미한 영향을 나타내, 직급이 낮아질수록 직무성과가 낮아지는 경향을 보였다. ($\beta=-0.080$, $p<0.05$)

〈표 7〉 실증분석 결과(부패인식-직무성과)

구분	모형 I (전체)	중앙			지방	
		모형 II (부)	모형 III (청)	모형 IV (원/위원회)	모형 V (광역)	모형 VI (기초)
부패인식	-0.275***	-0.203***	-0.245***	-0.277**	-0.239***	-0.298***
	(0.0140)	(0.0365)	(0.0405)	(0.0948)	(0.0233)	
성별 (남성=1)	-0.009	-0.075*	0.009	0.015	0.003	-0.012
	(0.0201)	(0.0568)	(0.0688)	(0.161)	(0.0368)	(0.0268)
연령	0.018	0.017	-0.012	-0.059	0.022	0.025

구분	모형 I (전체)	중앙			지방		
		모형 II (부)	모형 III (청)	모형 IV (원/위원회)	모형 V (광역)	모형 VI (기초)	
	(0.0197)	(0.0486)	(0.0622)	(0.0858)	(0.0457)	(0.0247)	
학력	0.048^{***}	0.118^{***}	0.013	0.140	0.073^{**}	0.034	
	(0.0165)	(0.0395)	(0.0431)	(0.147)	(0.0350)	(0.0217)	
재직 기간	0.072^{**}	0.121	0.059	0.223	0.066	0.070[*]	
	(0.0107)	(0.0270)	(0.0291)	(0.0645)	(0.0234)	(0.0142)	
채용 유형	레퍼런스 =공개	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
		(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	
	경력	0.060^{***}	0.011	0.104[*]	0.093	0.065^{**}	0.060^{***}
		(0.0297)	(0.0607)	(0.0716)	(0.161)	(0.0590)	(0.0473)
	기타	0.025^{**}	0.013	0.011	-0.046[*]	-0.001	0.041^{***}
		(0.0965)	(0.467)	(0.155)	(0.229)	(0.129)	(0.146)
직급	-0.028	0.013	-0.038	-0.039	-0.080^{**}	0.011	
	(0.0198)	(0.0407)	(0.0489)	(0.109)	(0.0352)	(0.0334)	
조직 유형	레퍼런스= 부	0.000					
		(.)					
	청	0.011					
		(0.0550)					
	처	0.016					
		(0.0429)					
	원/위원회	0.008					
		(0.0859)					
	광역	0.022					
		(0.0334)					

구분	모형 I (전체)	중앙			지방	
		모형 II (부)	모형 III (청)	모형 IV (원/위원회)	모형 V (광역)	모형 VI (기초)
기초	0.035 (0.0350)					
N	6170	838	780	301	1656	2428
R ²	0.110	0.087	0.091	0.153	0.115	0.113

주: 표준화된회귀계수(Standardized beta coefficients)를 제시했으며, 괄호 안은 Standard errors를 의미함 (*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01)

주: 처 단위 조직을 분석한 모형은 통계적으로 유의미하지 않으므로 분석에서 제외함

다음으로 <표 8>은 부패인식이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 결과를 보여주고 있다. 상기 직무성과의 결과와 마찬가지로 부패인식은 대부분 모형에서 조직성과와 유의미한 음(-)의 관계를 가진다. 전체 모형(I)에서는 부패인식이 높을수록 조직성과가 낮아지는 경향이 있음을 보여준다.($\beta=-0.321$, $p < 0.01$) 조직유형별 분석에서도 부패인식과 조직성과 간, 음(-)의 관계가 지속되며, 특히 기초자치단체(모형 VI)에서 가장 강한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 반면, 원/위원회(모형 IV)에서는 부패인식의 효과가 통계적으로 유의미하지 않기 때문에, 조직 유형에 따라 차이가 존재함을 알 수 있었다.

성별, 연령, 학력, 재직기간의 영향을 살펴보면, 성별(남성=1)은 대부분 모형에서 유의미하지 않으나, 중앙 부처(모형 II)에서는 남성이 여성보다 조직성과가 낮을 가능성이 존재했다.($\beta=-0.092$, $p < 0.01$) 연령과 학력은 모든 모형에서 통계적으로 유의미하지 않았다. 한편, 재직기간은 전체 모형(I)에서 재직기간이 길수록 조직성과가 높아지는 경향이 있음을 보여준다.($\beta=0.090$, $p < 0.01$) 하지만, 조직 유형에 따라 그 결과가 상이하였다. 채용 유형에서는 경력직 채용자가 전체 모형(I)에서만 통계적으로 유의미했다.($\beta=0.024$, $p < 0.01$) 직급의 영향을 살펴보면, 지방정부 모형(V, VI)에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 실증분석 결과(부패인식-조직성과)

구분	모형 I (전체)	중앙			지방		
		모형 II (부)	모형 III (청)	모형 IV (원/위원회)	모형 V (광역)	모형 VI (기초)	
부패인식	-0.321 ^{***}	-0.316 ^{***}	-0.309 ^{***}	-0.018	-0.272 ^{***}	-0.348 ^{***}	
	(0.0148)	(0.0421)	(0.0462)	(0.129)	(0.0278)	(0.0198)	
성별 (남성=1)	0.006	-0.092 ^{**}	0.040	0.184	-0.019	0.014	
	(0.0218)	(0.0603)	(0.0752)	(0.186)	(0.0407)	(0.0286)	
연령	-0.018	0.083	0.011	-0.043	-0.010	-0.021	
	(0.0205)	(0.0591)	(0.0616)	(0.0916)	(0.0459)	(0.0257)	
학력	-0.016	-0.067	0.005	-0.177	-0.003	-0.016	
	(0.0170)	(0.0536)	(0.0432)	(0.132)	(0.0330)	(0.0226)	
재직 기간	0.090 ^{***}	0.021	0.037	-0.252 [*]	0.095	0.115 ^{***}	
	(0.0113)	(0.0290)	(0.0329)	(0.0704)	(0.0244)	(0.0149)	
채용 유형	(레퍼런스 =공개)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
		(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	
	경력	0.024 [*]	0.045	0.031	0.135	0.017	0.021
		(0.0303)	(0.0709)	(0.0896)	(0.166)	(0.0617)	(0.0457)
기타	0.027 ^{***}	-0.011	0.031 ^{***}	0.002	0.025	0.032 ^{**}	
	(0.0998)	(0.443)	(0.115)	(0.192)	(0.148)	(0.149)	
직급	0.007	0.022	-0.062	-0.085	-0.080 ^{**}	0.068 ^{**}	
	(0.0220)	(0.0478)	(0.0572)	(0.114)	(0.0379)	(0.0362)	
조직 유형	레퍼런스 =부	0.000					
		(.)					
	청	0.027 ^{***}					
		(0.0695)					

구분	모형 I (전체)	중앙			지방	
		모형 II (부)	모형 III (청)	모형 IV (원/위원회)	모형 V (광역)	모형 VI (기초)
처	0.043 ^{***}					
	(0.0475)					
원/위원회	-0.004					
	(0.120)					
광역	0.033					
	(0.0373)					
기초	0.066 ^{**}					
	(0.0379)					
N	6170	838	780	301	1656	2428
R ²	0.123	0.114	0.134	0.134	0.122	0.135

주: 표준화된회귀계수(Standardized beta coefficients)를 제시했으며, 괄호 안은 Standard errors를 의미함 (* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01)

주: 처 단위 조직을 분석한 모형은 통계적으로 유의미하지 않으므로 분석에서 제외함

이상의 분석 내용을 토대로 본 연구의 주요 가설의 채택 여부를 살펴보면, 직무 성과와 조직성과에 대해서 원/위원회에 대한 조직성과를 제외한 모든 가설이 채택된 것을 알 수 있으며, 통계적으로 유의미한 결과를 보인다.(<표 9>) 원/위원회의 모형에서 통계적으로 유의미하지 않은 결과는 상대적으로 다른 모형에 비해서 응답자의 수가 제한적이라는 측면 등을 고려할 수 있을 것으로 판단된다.

<표 9> 가설 결과 요약

구분	전체	중앙			지방	
		부	청	원/위원회	광역	기초
직무성과	채택(***)	채택(***)	채택(***)	채택(**)	채택(***)	채택(***)
조직성과	채택(***)	채택(***)	채택(***)	기각	채택(***)	채택(***)

3. 결과의 종합적 해석

이러한 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 부패인식이 직무성과와 조직성과에 부정적인 영향을 미친다는 점이 모든 조직 유형에서 일관되게 나타났다. 특히 기초자치단체에서 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 둘째, 학력과 재직기간은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 크며, 특히 학력은 광역자치단체에서 그러하였다. 그리고 조직성과에 관해 재직기간이 긍정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 채용유형에서 경력직 채용자는 일반적으로 직무성과가 높은 경향을 보이며, 기타 유형 채용자의 경우 조직 유형에 따라 상반된 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 조직성과에서는 경력직 채용자는 전체적으로 조직성과에 긍정적인 영향을 미치나, 개별 조직 유형에서는 통계적으로 유의미하지 않았다. 넷째, 직급이 낮은 경우 광역자치단체에서 직무성과가 낮아지는 경향이 나타났으며, 조직성과에서는 조직 유형에 따라 결과가 상이하었는데 지방정부 중 광역자치단체에서는 직급이 낮을수록 조직성과가 낮아지는 경향을 보였기 때문이다. 따라서, 고위직의 직무성과와 조직성과를 향상하기 위한 별도의 관리방안이 필요할 수 있다.

분석의 결과는 Moldogaziev and Liu(2021)가 주장한 바와 같이 부패가 중앙-지방정부 조직 모두의 성과에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 무엇보다 지방정부 중에서도 기초지방정부가 부패인식-성과의 영향이 더 크게 나타난 것에 대해서, Khairudin et al.(2023)의 내용에서도 제기된 바, 지방정부가 조직성과를 개선할 수 있는 여지가 더 많기 때문으로 유추된다. 그리고 Javor and Jancsics(2013)이 주장한 것처럼 권력구조에 따라서 조직유형별 차이가 어느 정도 밝혀졌다. 이를테면 직무성과와 조직성과에 대해서 원/위원회와 같이 관료제 수준이 높지 않고 거버넌스 수준이 높은 조직은 부패인식-성과의 관계가 다른 조직에 비해서 그 영향이 적거나 유의미하지 않았기 때문이다. 그리고 지방정부와 같이 조직의 권력구조에 따라서 부패발생이 다양해질 가능성이 있는 조직의 경우 부패인식-성과의 관계가 다른 조직의 유형에 비해 상대적으로 높게 나타남으로써 이러한 주장을 뒷받침하고 있다. 또한 이러한 분석결과에 더해서, Vernard et al.(2023)의 연구에서는 공직부패가 직무 만족도를 저하함으로써 조직의 성과에 부정적이기 때문에, 효율적인 인적자원관리가 중요하다고 주장한 바 있다. 이를 위해서, 자율성 확보와 성과관리 그리고 승진 기회 확대 등의 인적자원관리로 직

무 만족도를 높임과 동시에, 조직차원의 상황에 맞는 반부패 정책의 시행이 필요할 수 있다. 특히, 성과가 저조한 조직에서는 이러한 부정행위가 더욱 만연할 수 있어서, 성과관리에 대해 주목하는 것도 필요하다.(Kim, 2024)

선행연구에서 나타난 것처럼 부패가 공공부문 성과에 미치는 부정적인 영향은 이미 잘 알려졌지만, 이에 관한 개선 가능성을 고려하는 것도 중요하다. 이와 관련하여 효과적인 윤리 프로그램을 시행하고, 윤리적 리더십을 고취하는 것뿐만 아니라, (비)공식적 윤리 규범을 조정하면 조직의 청렴성과 성과에 대한 인식을 높일 수 있다. 또한 공공부문 조직의 고유한 상황에 맞게 관리 기법을 적용하면 부패의 악영향을 완화하고 긍정적인 조직 변화를 촉진하는 데 긍정적일 수 있다.(Lozeau et al., 2002; Pelletier and Bligh, 2006)

그뿐만 아니라 반부패 정책과 관련하여 조직 사회적 자본은 부패를 줄이고 성과를 개선하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 조직 내에서의 긍정적인 상호작용과 관계는 조직의 반부패 역량을 향상할 수 있기 때문이다.(Tantardini and Garcia-Zamor, 2015) 무엇보다 반부패가 중요한 이유는 조직의 윤리준수와 같이 단순히 법적 책임을 준수하는 차원을 넘어, 조직의 이미지를 제고하고 이해관계자의 호응을 얻어 궁극적으로 조직성과를 향상하는 전략적 도구로 활용될 수 있기 때문이다. 따라서 조직은 반부패를 통해 이해관계자의 신뢰를 구축하고, 이를 바탕으로 지속가능한 경쟁우위를 확보할 필요가 있다.(김용래, 2017) 결론적으로, 부패 인식을 완화하는 것이 직무성과와 조직성과의 향상에 중요한 요소이며, 조직 유형에 따라 다른 요인들이 영향을 미칠 수 있으므로 맞춤형 정책이 필요할 것으로 판단된다.

V. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 우리나라 공직자를 중심으로 공공부문의 조직성과에 대해서 부패인식이 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 살펴보았다. 그리고 부, 청, 원/위원회, 광역지방정부 및 기초지방정부와 같은 다양한 조직 유형 또는 구조가 조직성과에 미치는 영향을 분석하고, 특히 부패인식 수준이 이들 관계에서 어떠한 역할을 하는지 이론적으로 고찰하고자 하였다. 주요 분석 결과에 따르면, 부패에 대한 인식은 개인 단위의 직무성과와 더불어 조직성과에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직의 유형에 따라 그 수준이 다른 것으로 나타났다. 특히, 지방정부 중 기초자치단체에서는 이러한 영향이 더 큰 것으로 밝혀졌다. 즉, 조직의 유형에 따라서 부패-성과의 영향 정도가 다를 수 있다는 것이다.

부패는 공공부문 효율성을 결정하는 중요한 요소로, 조직의 성장, 혁신, 신뢰 및 투명성을 저해하는 요인으로 작용하며, 이는 궁극적으로 조직성과에 영향을 미친다. 그리고 부패는 부정을 더욱 촉진할 수 있으며, 조직의 청렴성을 저해하고, 비효율적인 관리 메커니즘을 고착화시킨다. 특히 공공부문에서 부패 문제는 행정의 효율성과 공공서비스의 질을 저하시키는 주요 요인이다. 결국 효과적인 부패 방지를 위해서는 조직 투명성을 강화하고, 내부 통제 시스템을 강화하며, 윤리적 리더십을 촉진하는 등의 다양한 접근이 필요할 것으로 판단된다. 특히, 조직유형별 특성을 고려한 맞춤형 부패 방지 전략이 필요하며, 이를 통해 조직성과를 향상하고 공공 신뢰를 회복할 수 있을 것이다.

이러한 결과를 통해서, 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 부패에 대한 인식은 실제 부패 발생에 영향을 미칠 수 있어서, 부패를 바라보는 인식의 개선이 우선으로 요구될 수 있을 것이다.(최혜민 외, 2021) 그리고, Venard et al.(2023)에서도 제기된 바, 개선하기 위해서 조직 내 공정성과 윤리적 기준의 마련이 중요하다. 또한, 공공부문에서 주로 부패 발생 원인으로 지적되었던 자의적 재량권 범위의 문제, 윤리의식의 부재 그리고 로비 등의 문제는 부패 심각성을 높일 수 있어서 이러한 부패행위를 근절하는데 내부고발과 공익신고자보호제도 등이 효과적이다.(이호규·고대유, 2022)

또한, 윤리적 리더십, 공식적인 윤리 강령과 비공식 규범 간의 일치, 효과적인

윤리 프로그램의 구성 등은 조직 구성원의 윤리적 행동 및 의사 결정을 촉진하는데 긍정적이므로, 이를 통해 부패의 부정적인 영향을 완화하고 공공 부문의 전반적인 조직성과를 향상시킬 수 있다.(Pelletier and Bligh, 2006) 유사하게 김찬중·조준희(2013)의 연구에서도 리더의 의지, 윤리시스템, 윤리교육, 그리고 대외적 윤리 활동 등이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났으며, 김영복·최만기(2011)의 연구에서도 윤리적 활동이 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는 점을 고려해야 한다. 또한 반부패를 위한 조직차원의 부패방지 문화 확산을 위한 프로그램을 수행하고, 공익신고자보호제도 등의 제도적 차원의 접근도 폭넓게 활용될 수 있도록 노력하는 것도 필수적일 것이다. 이 과정에서 정보공개법 등을 활용한 범시민 대상 정보공개의 확대를 통해 투명성 확보 등의 노력도 필요하다. 이러한 윤리적 규범의 준수를 위한 반부패 정책은 성과의 개선에 긍정적일 수 있다. 무엇보다 국가공무원법(제17조)와 지방공무원법(제67조)에 명시한 바, 공익신고 등 신고자 등에 관한 보호를 철저히 함으로써 부정행위에 대한 보고가 어떠한 상황에서도 신고자가 불이익을 받지 않도록 제도가 운영될 필요가 있다. 실제로 부패행위에 대한 내부고발자를 제대로 보호하지 못하는 사례가 일부 존재하기 때문이다.¹⁴⁾ 결국 부패가 성과에 영향을 미치기 때문에, 이러한 부패를 방지할 수 있는 제도 또한 중요한 영향을 미칠 수 있음을 고려할 필요가 있다.

결국, 조직차원의 반부패를 위한 내부통제 및 감시에 대한 효율적 관리는 실제 조직성과로 이어질 가능성이 커질 수 있을 것이다. 이러한 조직 내 부정행위에 대한 감시가 잘 작동할 수 있도록, 조직의 투명성 등의 강화를 위해 대국민 정보공개를 통한 접근성 개선 등의 노력이 요구될 수 있다. 따라서, 부패방지 및 부정행위에 대한 개선을 위한 정책 및 프로그램을 개발하고 실행할 때, 부패가 조직성과에 미치는 영향을 고려한 대안을 중점적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 공공부문의 부패인식과 조직성과를 분석함으로써 효과적인 반부패정책의 필요성을 살펴보는데 그 의의가 있으나, 다음과 같은 한계가 존재한다. 이러한 한계점은 후속 연구에서 다뤄질 필요가 있을 것으로 판단된다. 먼저, 기존의 연구에서도 나타난 바, 공공부문은 세부적으로 다양한 조직 유형으로 구분할 수 있다. 조직의 형태와 유형에 따라서 조직 내부의 반부패정책의 수준과

14) 이를테면 해군 방산비리에 대해 내부 고발한 김영수 소령의 사례는 우리사회에 매우 잘 알려져 있는데, 이 사례의 당사자도 매우 힘든 삶을 살았다고 밝혀지고 있다. 한편 2024년 기준 부패신고 건수는 6,771건 수준이다.

범위 그리고 내용 등이 차이를 보일 수 있다. 따라서, 이러한 차이를 반영한 연구가 추가적으로 필요할 것이다. 둘째, 본 연구는 공직자의 인식을 바탕으로 조사된 자료를 활용하였다. 설문조사를 분석 데이터로 활용하는 많은 연구의 경우에서 나타나는 한계 중 하나는 주관적 인식과 객관적 사실과 일치되는지이다. 따라서, 추후 연구에서는 실제 부패 수준과 관련한 지표 또는 척도를 활용하여 공공부문의 조직성과를 분석하는 것이 필요할 것이다. 뿐만 아니라 2022년 설문조사 데이터를 활용함으로써 단년도의 분석에 한정했기 때문에 빠르게 변화하는 공직사회의 추세를 포함하는데 제한적일 수 있다. 그러므로, 추후 연구에서는 한국행정연구원 이 공개한 2023년 그리고 2024년도 자료 등 다양한 연도를 포함하여 pooled OLS 등을 통해 다년도 분석 시 어떠한 결과가 나타나는지를 살펴볼 필요가 있을 것이다. 이와 연관해 부패인식-성과의 분석에 따른 누락된 변수(omitted variable) 이슈, 이 두 변수를 매개하는 제3의 변수 등에 대한 논의도 충분히 이루어질 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 국내 사례에만 주목하고 있다. 후속 연구에서는 한국뿐만 아니라 주요 선진국을 대상으로 비교 연구를 수행하는 것도 의미있을 것이다. 그 이유는 부패는 국가와 문화적 차이에 따라, 다른 양상을 보일 수 있으며, 외국의 사례에서는 상이한 결과를 제시할 가능성도 존재하기 때문이다. 따라서, 이러한 내용이 후속 연구에서 고려된다면 공공부문의 부패와 조직성과에 대한, 보다 실천적인 함의의 도출과 이론적 논의를 발전시키는데 긍정적일 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

[국내문헌]

- 고대유·김정식, 2020., 조직침묵이 구성원의 부패의향에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 한국공공관리학보 제34권 제4호.
- 김보은, 2018., 부패유발요인이 공무원의 외부부정에 대한 인식에 미치는 영향 연구: 기업가 인식을 기반으로, 한국사회와 행정연구 제28권 제4호.
- 김영복·최만기, 2011., 기업의 윤리경영, 지각된 기업이미지 및 이해관계자의 지각된 호응도에 관한 실증연구, 경영연구 제26권 제4호.
- 김용래, 2017., 공공부문 부패방지제도가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 한국철도공사를 중심으로, 감사논집 제29권.
- 김인종·김영우, 2010., 부패방지 정책 집행의 영향요인에 관한 연구, 한국조직학회보 제7권 제2호.
- 김준석·조진만·엄기홍, 2011., 부패인식의 차이에 대한 실증적 분석: 시민들의 공직사회에 대한 부패인식의 차이는 어떠한 요인에 기인하는가?, 한국사회와 행정연구 제21권 제4호.
- 김찬중·조준희, 2013., 윤리경영과 조직성과의 관계에서 직무만족과 기업이미지의 매개효과, 기업경영연구 제20권 제1호.
- 김흥주·김판석, 2013., 지방정부 위기관리 역량강화를 위한 반부패 정책의 성과에 관한 연구: 공직자 부조리 신고포상금제도에 관한 공무원 인식을 중심으로, Crisisonomy 제9권 제12호.
- 박건우, 2023., 내부고발자 보호제도의 효과성 인식에 관한 연구, 감사논집 제41권.
- 박건우·윤성일, 2020., 공공부문 성과관리에 대한 인식이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 지방행정연구 제34권 제1호.
- 박중훈·박준·정동재·진경애, 2017., 청탁금지법 시대 한국사회의 부패 인식과 경험, 한국행정연구원 연구보고서.
- 박희봉·박순애·김유진, 2019., 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향: 공정성, 윤리성, 혁신성, 재량권부여를 중심으로, 한국공공관리학보 제33권 제2호.
- 송성화, 2022., 행정분야별 부패 영향요인에 관한 탐색적 연구, 국정관리연구 제17권 제2호.
- 엄영호·임혜빈·손선화, 2024., 공직부패의 부정적 인식 관리를 위한 영향요인 분석, 한국

사회와 행정연구 제34권 제4호.

오승환·박경일, 2014., 윤리경영이 조직 이미지에 미치는 영향에 관한 연구: 조직몰입의 매개 효과를 중심으로, 한국지역사회복지학 제48권.

유지성·김구민, 2022., 공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 디지털 트랜스포메이션 수준과 스마트워크를 중심으로, 한국비교정부학보 제26권 제2호.

윤성일·권오영, 2017., 청렴도가 공공기관 조직성과에 미치는 영향 분석, 지방정부연구 제21권 제2호.

이정주, 2014., 청렴시스템의 구성요소가 조직청렴도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 한국부패학회보 제19권 제2호.

이호규·고대유, 2022., 공직부패 발생 요인과 저감 방안 모색, 한국정책연구 제22권 제2호.

장세은·문국경, 2022., 분배적 공정성과 목표명확성이 직무성과에 미치는 영향: 리더십 스타일의 조절효과를 중심으로, 한국인사행정학회보 제21권 제2호.

조정래·이현정·김장희, 2014., 부패와 젠더: 기초자치단체 부패 영향요인의 탐색, 정부학연구 제20권 제2호.

주은혜, 2014., 지방자치단체의 윤리적 리더십이 청렴도와 조직몰입에 미치는 영향, 감사논집 제23권.

최예나, 2024., 공직부패의 영향요인에 관한 탐색적 연구: 부패방지정책도구의 효과성을 중심으로, 지방정부연구 제28권 제1호.

최혜민, 2021., 정부부문 부패실태에 관한 연구, 한국행정연구원 연구보고서.

[외국문헌(서양)]

Chen, C., Pinar, M., & Stengos, T., 2023, "Bribery, regulation and firm performance: evidence from a threshold model", *Empirical Economics*, 66(1).

De Rosa, D., Gooroochurn, N., & Görg, H., 2015, "Corruption and Productivity: Firm-level Evidence", *Jahrbucher Fur Nationalokonomie Und Statistik*, 235(2).

Haines, D. W., 2004, "Fatal Choices: The Routinization of Deceit, Incompetence, and Corruption", *Public Integrity*, 6(1).

Hatak, I., Fink, M., & Frank, H., 2015, "Business freedom, corruption and the performance of trusting cooperation partners: Empirical findings from six European countries", *Review of Managerial Science*, 9.

- Huang, C.-W., Lin, C.-Y., Lin, W.-C., & Tsai, Y.-C., 2021, “Corruption Transfer and Acquisition Performance”, *Journal of Banking and Finance*.
- Jávor, I., & Jancsics, D., 2013, “The Role of Power in Organizational Corruption: An Empirical Study”, *Administration & Society*, 48(5).
- Khairudin, K., Rahmawati, R., Winarna, J., & Gantowati, E., 2023, “Does Corruption Have a Bad Impact on Local Government Performance”, *Ilomata International Journal of Social Science*, 4(1).
- Kim, T. K., 2024, “Impact of low-performance signals on employee fraud in public organizations: Evidence from a pay-for-performance context”, *Public Administration Review*.
- Lambsdorff, J. G., 2016, “Measuring corruption – the validity and precision of subjective indicators (CPI)”, in *Measuring Corruption*, Routledge.
- Lozeau, D., Langley, A., & Denis, J. L., 2002, “The corruption of managerial techniques by organizations”, *Human Relations*, 55(5).
- Ma, J., Guo, B., & Yu, Y., 2022, “Perception of Official Corruption, Satisfaction With Government Performance, and Subjective Wellbeing—An Empirical Study From China”, *Frontiers in Psychology*, 13.
- Magerakis, E., & Tzelepis, D., 2022, “Corruption, cash holdings and firm performance: empirical evidence from an emerging market”, *Journal of Applied Accounting Research*, 24(3).
- Mauro, P., 1995, “Corruption and Growth”, *Quarterly Journal of Economics*, 110(3).
- Moldogaziev, T. T., & Liu, C., 2021, “Public sector corruption and perceived government performance in transition”, *Governance*, 34(2).
- Morris, S. D., & Klesner, J. L., 2010, “Corruption and Trust: Theoretical Considerations and Evidence From Mexico”, *Comparative Political Studies*, 43(10).
- Negri, C., & Dinca, G., 2023, “Public sector’s efficiency as a reflection of governance quality, an European Union study”, *PLOS ONE*, 18(9).
- Pelletier, K. L., & Bligh, M. C., 2006, “Rebounding from corruption: Perceptions of ethics program effectiveness in a public sector organization”, *Journal of Business Ethics*, 67.

- Saithibvongsa, P., & Shin, J., 2019, "Individual perceived corruption diminishes the work effectiveness and organizational performance: Public organizations in Laos", *International Journal of Economics and Management*, 1(1).
- Tantardini, M., & Garcia-Zamor, J. C., 2015, "Organizational social capital and anticorruption policies: An exploratory analysis", *Public Organization Review*, 15.
- Venard, B., Baruch, Y., & Cloarec, J.-M., 2023, "Consequences of corruption: determinants of public servants' job satisfaction and performance", *International Journal of Human Resource Management*.
- Wang, C. H., 2016, "Government Performance, Corruption, and Political Trust in East Asia", *Social Science Quarterly*, 97(2).
- Zafarullah, H., & Siddiquee, N. A., 2001, "Dissecting public sector corruption in Bangladesh: issues and problems of control", *Public Organization Review*, 1.
- OECD, 2003, *Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and Overview*, OECD Publishing.

Abstract

**A Study of Perceptions on
Corruption and Performance:
Policy Implications for Anti-corruption**

■ **Park, Geonwoo**

Professor of Public Administration, Changwon National University

This paper empirically analyzes how the perception of corruption among public sector employees in the Republic of Korea affects their job performance and organizational performance. For this purpose, survey data from the Korea Institute of Public Administration (KIPA) were analyzed. The results show that corruption has a negative impact on job performance and organizational performance, and that the level of impact varies depending on the type of organization. In particular, the impact is greater in municipal-level governments. These findings suggest that it may be important to have anti-corruption policies that are appropriate for the type of organization. This study is different from previous studies in that it examines the relationship between corruption and job and organizational performance according to the type of organization, and contributes to the literature by providing empirical evidence on the impact of corruption. Finally, the results of this study can provide useful implications for future anti-corruption policies to enhance the integrity of public servants.

■ **Key word** corruption perception, job performance, organizational performance, public employee, anti-corruption, institutional improvement

부록

〈표 10〉 조직유형별 공무원의 성과 장애요인

(단위: 명, %)

구분	중앙	광역	기초	전체
수시로 변하는 업무의 우선순위	295	238	357	890
	14.14	14.37	14.7	14.42
복잡한 업무처리 절차	193	219	307	719
	9.25	13.22	12.64	11.65
상하간/직원간 원활한 의사소통 부족	177	191	190	558
	8.49	11.53	7.83	9.04
부서간 불충분한 업무 협조	99	102	130	331
	4.75	6.16	5.35	5.36
부족한 담당인력	648	367	654	1,669
	31.06	22.16	26.94	27.05
비합리적인 업무마감기한	138	64	62	264
	6.62	3.86	2.55	4.28
일/가정 양립을 위한 지원 부족	117	102	133	352
	5.61	6.16	5.48	5.71
잦은 인사이동	68	92	160	320
	3.26	5.56	6.59	5.19
전문성 부족	149	123	211	483
	7.14	7.43	8.69	7.83
불합리한 관계 법령	26	52	51	129
	1.25	3.14	2.1	2.09
권한부족	68	44	64	176
	3.26	2.66	2.64	2.85
과도한 감사	64	36	63	163
	3.07	2.17	2.59	2.64
기타	44	26	46	116
	2.11	1.57	1.89	1.88
전체	2,086	1,656	2,428	6,170
	100	100	100	100

권익 발간에 관한 규정



권익 연구윤리규정



권익 편집위원회

위원장 조성규 교수 (전북대학교 법학전문대학원)

외부위원

곽창규 교수 (세종대학교 행정학과)
김도승 교수 (전북대학교 법학전문대학원)
도수관 교수 (울산대학교 행정학과)
성중탁 교수 (경북대학교 법학전문대학원)
이동규 교수 (동아대학교 재난관리학과)
이윤정 교수 (강원대학교 법학전문대학원)
이준범 교수 (인하대학교 법학전문대학원)
임수민 교수 (충북대학교 법학전문대학원)
임준형 교수 (고려대학교 행정전문대학원)
임 현 교수 (고려대학교 행정학과)
최태현 교수 (서울대학교 행정대학원)

내부위원

민성심 국장 (국민권익위원회 부패방지국장)
양종삼 국장 (국민권익위원회 고충처리국장)
김세신 원장 (국민권익위원회 청렴연수원장)

「권익」 2025 제2권 제1호

인쇄 2025년 10월 31일
발행처 국민권익위원회
발행 2025년 10월 31일
발행인 유철환
편집 국민권익위원회 청렴연수원
제작 ㈜선미디어 070-4219-2044
발간등록번호 11-1140100-100021-10