

소방공무원의 청탁금지법 인식과 효과 관계에서 조직 환경의 조절효과에 관한 연구

A Study on the Control Effect of Organization Environment In Relation to Fire Officials' Perception of the Improper Solicitation and Graft Act and its Effect

나 현 민* · 장 보 웅** · 하 태 수***

Na, Hyun-Min · Jang, Bo-Woung · Ha, Tae-Soo

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 연구설계 및 분석틀
- IV. 분석결과
- V. 결 론

부정부패 문제는 거의 모든 조직과 사회에 뿌리 깊게 자리 잡고 있다. 국가의 부정부패 문제는 작게는 공무원 개인의 문제에서 크게는 국가의 근본을 흔들 정도의 파급력을 가지고 있다. 이를 해결하기 위해 정부는 부패방지법과 청탁금지법 등과 국민권익위원회를 설립 및 운영 하는 등 많은 노력을 하였지만 공직사회의 부정부패 문제는 해결되지 못하고 있다. 이러한 배경에서 본 연구는 청탁금지법의 '아래로부터의 사회변화'에 주목하고, 국민의 생명과 직결되는 업무를 수행하고 있는 소방공무원의 청탁금지법 인식과 효과 간 관계에서 소방조직의 다양한 환경 요인(외부, 내부, 문화)들이 미치는 조절효과를 분석하였다. 분석결과 식사대접 관련 효과에는 청탁금지법 인식

* 주저자, 경기대학교 행정학과 강사(행정학 박사)

** 교신저자, 수원시청(경기대학교 행정학과 박사수료)

*** 3저자, 경기대학교 행정학과 교수

논문 접수일: 2019. 5. 3, 심사기간: 2019. 5. 3~6. 17, 게재확정일: 2019. 6. 17.

과 점검빈도의 교호작용항은 부정적인 영향을 미치고 있었다. 그리고 식사제공 관련 효과에는 동료고발과 위계문화의 교호작용항이 각각 부정적, 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경조사비 관련 효과에는 점검빈도의 교호작용항만이 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이런 결과와 관련하여 청탁금지법에서 규정하고 있는 식사, 선물, 경조사비에 대한 효과를 제고하기 위해서는 개인적인 측면에서 소방공무원의 청탁금지법에 대한 인식을 제고할 필요성이 있고, 조직관리 측면에서 해당법률에 대한 인식을 제고할 수 있는 점검빈도와 방식의 개선 및 구성원 간의 신뢰를 고려한 내부고발제도의 개선, 고려 등이 필요하다.

□ 주제어: 청탁금지법, 소방공무원, 조직환경

The problem of corruption is deeply rooted in almost every organization and society. The problem of corruption in the nation has a ripple effect that, in a small way, threatens to shake the nation's foundation in the individual affairs of civil servants. To solve this problem, the government has made great efforts to establish and operate the Anti-Corruption and the Improper Solicitation and Graft Act and the Anti-Corruption and Civil Rights Commission, but the issue of corruption in officialdom has not been resolved. In this background, the study focused on the 'social changes from below' of the anti-graft law and analyzed the adjustment effects of various environmental factors (external, internal, cultural) of firefighting organizations in relation to the recognition and effectiveness of the anti-graft law by fire officials performing tasks directly related to the lives of the people. As a result of the analysis, the interaction term between the recognition of the anti-graft law and the frequency of inspection was having a negative effect on the effects of the meal reception. And the effect related to meal provision was found to have a negative and positive effect on the interaction term between the peer complaint and the hierarchical culture, respectively. In addition, only the interaction term of the frequency of inspection had a negative effect on the light irradiation fee-related effects. In order to enhance the effectiveness of the anti-graft law on meals, gifts and light investigation expenses, it is necessary to raise awareness of the anti-graft law on a personal level, to improve the frequency and methods of inspection, to enhance awareness of the law in terms of organizational management, and to improve and consider the internal complaint system considering trust among the members.

□ Keywords: the Improper Solicitation and Graft Act, Fire Officials, Organizational Environment

I. 서론

부정부패는 시대를 막론하고 항상 존재해왔다. 특히 국가의 살림을 도맡아 하는 관료들의 부정부패는 나라의 흥망성쇠를 가늠할 정도로 막대한 영향을 주곤 하였다. 삼국시대, 고려시대, 조선시대에 관료들의 권력경쟁과 다양한 부정부패는 이들 국가들을 망국의 길로 들어서게 하는 주요한 요인으로 작용하였다. 그리고 이러한 부정부패 문제는 현재까지 다양한 이해관계들 속에서 지속적으로 존재하고 있다.

현대국가의 공공조직 부패는 조직들뿐만 아니라 국가(정부)에 대한 국민의 신뢰를 떨어뜨리는 주요한 원인으로 작용되기도 하며 심지어 국가적 재난¹⁾과 대통령 탄핵²⁾이라는 결과를 야기하기도 한다. 이러한 부정부패 관련 사건들은 사회적으로 큰 이슈를 불러일으켰고, 결국 대통령 탄핵이라는 한국 역사상 초유의 사태로 번지게 되었다.

과거 우리나라 역대 정부들은 부정부패 문제를 해결하기 위하여 지속적인 노력들을 하여왔다. 이 일환으로 「부패방지법」과 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 등을 제정하여 시행하였고,³⁾ 이를 수행하기 위한 기관인 ‘국민권익위원회’도 설립·운영하였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 ‘부정부패’ 문제들은 끊임없이 지속되고 있다.⁴⁾ 그 이유는 부정부패가 오랜 시간동안 우리나라의 사회전반에 뿌리 깊게 자리 잡고 있기 때문이다. 특히 행정에 대한 국민의 신뢰는 현대국가에서 중요한 요인으로 작용하는데,⁵⁾ 우리나라 일반

1) 2014년 4월 16일에 발생한 ‘세월호 사건’은 해당 선사의 방만한 경영과 무리한 운항, 그리고 사고 직후 해경과 정부의 부실 대응 등이 종합적으로 작용한 대표적인 인재이다. 이 사건 이후 우리나라는 정치 및 사회, 경제 등 광범위한 분야에 걸쳐 변화와 개혁을 요구받았다. 특히 사건의 조사과정에서 감독기관(해양수산부)과 해운조합 간의 유착비리 가능성이 제기되고, 국민적 이슈로 부각되면서 부정부패 근절을 위한 시초를 제공하는 하나의 주요한 요인으로 작용되었다(박성민, 2015).

2) 2017년 헌법재판소는 ‘박근혜 대통령’의 탄핵을 만장일치 의견으로 선고하였다. 이 사건은 일명 ‘비선실세’라는 제 3자에 의한 이권 및 특혜지원과 대통령직의 권한 남용, 청와대 기밀 자료 등이 유출되어 전국적으로 커다란 파장을 불러 일으켰다. 즉 한 국가의 가장 큰 권한을 가진 대통령의 권한이 당사자가 아닌 제 3자에 의해 각종 개인적 또는 특정 집단의 이익 등을 위해 사용되어진 대표적인 사례라 할 수 있다.

3) 부정부패의 문제는 어느 한 국가에 해당되는 것이 아닌 국제적인 문제로 확대되었다. 이에 UN은 다국적화되는 부패문제를 국제법으로 대처할 수 있는 방안에 대해 모색하였다. 그리고 결국 2003년 10월에 ‘반부패국제협약’을 제정하였고, 이것이 우리나라의 ‘부패방지법’의 제정을 이끌어 낸 중요한 계기가 되었다(허일태, 2015).

4) 1997년 ‘한보그룹 사태’, 1999년 ‘의정부와 대전의 법조비리사건’, 2005년 ‘안기부의 X화일사건’, 2010년 ‘부산의 스폰서 검사사건’ 등.

5) 행정(정부)에 대한 신뢰는 행정의 주요한 역할이라고 할 수 있는 공공문제 해결에 초점을 맞출 수 있다.

국민들의 행정 또는 공공조직에 대한 부정적인 인식은 2016년 ‘부정청탁 및 금품수수의 금지에 관한 법률’⁶⁾의 시행에도 불구하고 여전히 해결되지 못하고 있는 실정이다.⁷⁾ 이처럼 사회와 행정에 대한 일반국민의 부정적인 인식을 일으키는 요인들은 다양하지만 그 가운데 부패를 유발하는 ‘사회문화’가 큰 부분을 차지하고 있다(국민권익위원회, 2014, 2015, 2016, 2018).

현대 국가의 주요한 역할 중 하나는 공공서비스를 국민, 시민, 또는 주민들에게 제공하는 것이다. 이 과정에서 고객들과 대면 접촉을 하는 이들이 바로 일선관료들이다(Lipsky, 1980). 이러한 일선관료 가운데 소방공무원들은 현대사회가 다양화, 복잡화 되어 감에 따라 다양한 형태로 발생하는 재난과 사고들의 위험으로부터 국민들의 생명을 보호하고, 구조하는 등 매우 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 연유로 이들에 대한 국민들의 신뢰와 청렴도는 매우 중요하다.⁸⁾

소방공무원들의 업무는 크게 화재진압과 구호업무, 그리고 각종 화재예방과 관련된 소방민원행정 등으로 구분될 수 있다(김 혁 외, 2005; 김석곤 외, 2009; 배점모, 2010; 문유석 외, 2011; 최병일, 2014; 나현민 외, 2015). 이 가운데 소방민원행정 업무는 허가 또는 승인을 위한 청탁 및 금품수수 등의 유혹을 받을 가능성이 크다고 할 수 있다. 하지만 화재예방 및 발생 시 진압 등은 국민의 생명과 바로 직결되기 때문에 이 업무에 대한 청렴 및 부정부패 문제는 간과될 수 있는 것이 아니다.⁹⁾

그리고 행정은 그 운영에 있어 국민의 대리인으로서의 역할을 수행하고 있기 때문에 행정에 대한 낮은 신뢰는 정부 및 행정의 정책 수행에 대한 무관심, 불응, 낮은 정치 참여, 나아가 체제의 전환까지도 요구될 수 있다(심재승, 2011: 165).

6) 이하 ‘청탁금지법’으로 약칭하기로 하겠다.

7) 국민권익위원회(2014, 2015, 2016, 2018)는 ‘부패인식도 조사’를 매년 실시하고 있다. 이 조사는 일반국민, 공무원, 기업인, 외국인, 전문가를 대상으로 ‘공직사회의 부패수준’, ‘부패경험’, ‘부패발생의 주요원인’ 등 약 7가지 내용에 대해 조사를 진행하고 있다. 이 가운데 일반국민과 공무원의 몇 가지 조사결과를 살펴보자면 다음과 같다. 먼저 ‘우리 사회는 부패하다’라고 응답한 일반국민은 2014년 62.8%, 2015년 59.2%, 2016년 51.9%로 나타났다. 그리고 사회전반 부패수준에 대한 질문에도 2014년 2.95점, 2015년 3.27점, 2016년 3.48점, 2017년에는 2.73점으로 사회 전반에 대한 부패인식과 수준은 매우 부정적인 것을 알 수 있었다. 또한 ‘공무원이 부패하다’라는 질문에 2014년 69.4%, 2015년 57.8%, 그리고 2017년에는 52.0%로 나타나고 있다. 시간이 지날수록 일반 국민의 행정에 대한 인식이 점차 긍정적으로 변화하고 있지만 여전히 부정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

8) 소방공무원에 대한 국민들의 청렴도는 경찰, 세무, 국방 교육 등 가운데 가장 높은 청렴도를 보이고 있다(국민권익위원회, 2018).

9) 소방공무원의 업무 중 소방검사, 건축허가 등에 대한 동의, 소방 및 방화시설 완비 증명 등과 같은 소방민원행정 업무를 수행하는 과정에서 청탁이나 금품을 제공 및 수령하는 경우가 다수 발생할 수 있다. 최근의 대표적인 사례로 ‘2017년 충북 제천의 스포츠센터 화재’를 들 수 있다. 이 화재로 인해

이에 본 연구는 식사, 선물, 경조사비 준수 등 사회의 아래로부터의 변화를 목적으로 하는 청탁금지법의 효과에 주목하고, 소방공무원의 청탁금지법에 대한 인식과 청탁금지법의 효과 간 다양한 조직 환경의 영향을 탐색적으로 분석하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 청탁금지법의 제정배경과 내용

「부정청탁 및 금품등 수수에 관한 법률」은 2016년 9월에 제정되어 시행되었다. 이 청탁금지법의 목적은 공직자 등에 대한 부정청탁 및 공직자 등의 금품 수수를 금지함으로써 공직자 등의 공정한 직무수행을 보장하고, 공공기관에 대한 국민의 신뢰를 확보하는 것을 목적으로 한다(권익위원회, 2017).

청탁금지법의 제정 배경은 첫째 ‘헌법적 가치의 실현’이다. 「대한민국 헌법」의 전문에서도 부정부패 없는 투명하고 청렴한 대한민국을 표방하고 있으며, 2002년 「부패방지법」이 시행된 이래 국민권익위원회의 다양한 부문에서의 부패방지 활동을 전개하는 등, 사회의 폐습으로 작용하는 부정청탁과 금품수수 관행의 근절이 필요하다는 점, 둘째 ‘공직사회에 대한 국민의 신뢰 제고’이다. 공직자의 청렴성과 공직사회에 대한 국민들의 신뢰가 매우 낮은 수준으로 나타나고 있고, 국민권익위원회(2015, 2016)의 ‘부패인식도 조사 결과’ 일반국민의 57.8%(2015), 51.6%(2016)가 ‘공직사회가 부패하다’라고 응답하여 공직사회에 대한 국민들의 의혹과 불신이 팽배해 있다는 점, 셋째 ‘국제사회의 반부패 평가 향상 및 국가경쟁력 제고’이다. 2016년 국제투명성기구(TI)의 한국 부패인식지수(CPI)는 100점 만점에서 53점으로 조사국가 176개국 중 52위를 차지하고 있다. 이러한 결과는 한국의 경제수준이나 국가경쟁력을 고려할 때 경제발전을 저해하는 요소로 작용한다는 점, 넷째 ‘비윤리적인 부패영역의 축소’이다. 전통적 의미의 부패는 뇌물수수, 공금횡령 등과 같이 윤리적이지 않으면서 불법으로 규정된 행위를 의미하고 최근의 부패의 개념은 전통적인 의미의 부패행위와 함께 비록 합법적 영역에 속하지만 비윤리적인 행위까지 포함하는 경향을 보이고 있어 두 측면을 고려하였을 때 부패영역

29명이 사망하고, 36명이 부상을 입어 이 화재는 당시 큰 사회적 이슈로 주목을 받았다. 이 사고의 원인으로 여러 가지가 제시되었지만 이 가운데 자동화재탐지설비 등을 대상으로 하는 소방안전점검 등의 미흡도 함께 제시되었다.

을 축소시킬 필요성이 있다는 점, 다섯째 ‘기존 부패행위 통제의 사각지대 보완’이다. 과거 관행으로 여겨졌던 스폰서, 떡값, 전별금 등이나 대가와 결부되지 않던 것들이 시대가 변화함에 따라 부패행위로 인식되어야 한다는 것이다. 과거와는 달리 다양화, 은밀화, 고도화된 새로운 유형의 부패행위에 대한 기존 반부패 법령 규제의 사각지대를 보완하여야 필요성이 증가하였다. 마지막으로 청탁금지법 추진에 있어 가장 중요하다고 할 수 있는 우리사회의 ‘부패 유발적 사회문화 요인 개선’이다. 부패문제를 효과적으로 해결하기 위해서는 사회 문화적 구조의 변화를 이끌어내어야 한다는 것이다. 한국 사회 부패의 주요 원인은 뿌리 깊은 청탁관행(혈연, 지연, 학연 등의 연고주의적 관계, 공공업무 과정에서의 연줄을 이용한 청탁관행, 비공식적 절차와 연줄을 통한 문제해결 등)과 고질적인 집대문화가 팽배해져 있다는 점 등이다(국민권익위원회, 2017).

청탁금지법은 크게 부정청탁의 금지(동법 제5조)와 금품등의 수수 금지(동법 제8조)로 구성된다. 먼저 부정청탁이란 「공무원 행동강령」을 인용하면 ‘공무원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 공무원의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁들을 해서는 안된다.’라고 정의되어지고 있다. 즉 공직자에게 관련 법령을 위반하거나 법령에 의거하여 부여받은 권한을 벗어나 업무를 처리해달라고 요청 또는 요구하는 행위를 금지하고 있는 것이다.¹⁰⁾

금품수수의 금지(동법 제8조)는 3가지의 유형으로 구성되어 있다. 먼저 동법 제8조1항에서는 ‘공직자 등은 직무 관련 여부 및 기부·후원·증여 등 그 명목에 관계없이 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도 300만원을 초과하는 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 안된다’라고 명시하고 있다. 그리고 동법 제8조2항은 “공직자 등은 직무와 관련하여 대가성 여부를 불문하고 제1항에서 정한 금액 이하의 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다”라고 명시하고 있다. 마지막으로 동법 제8조3항은 예외적으로 금품수수가 허용되는 사항을 명시하고 있다. 즉 이와 같은 내용은 직무관련성이 있는 경우 뿐만 아니라 없는 경우라도 처벌이 가능하다는 것을 의미한다. 또한 대가성과 무관하게 단순한 금품수수나 제공에 대한 약속만으로도 역시 처벌이 가능하다.¹¹⁾

10) 이러한 부정청탁의 금지(동법 제5조)는 15가지의 유형을 명시하고 있는데, 인가·허가 등과 관련한 위법한 직무처리, 행정처분·형벌부과 감경 및 면제에 대한 위법행위, 공공기관 의사결정 관여직위 선정·탈락에 개입하는 행위, 입찰·경매 등에 관한 직무상 비밀 누설 행위, 계약 당사자 선정 및 탈락에 개입하는 행위, 보조금 등의 배정 및 지원, 투자 등에 개입하는 행위, 공공기관이 생산·공급하는 재화 및 용역의 비정상적 거래행위, 학교 입학 및 성적 등과 관련한 업무처리 조작행위, 징병검사 등 병역 관련 위법한 업무처리 행위, 공공기관이 실시하는 각종 평가 및 판정 업무에 개입하는 행위, 행정지도 및 단속 등 대상 선정·배제, 위법 사항을 묵인하는 행위, 사건의 수사 및 재판 등과 관련한 위법한 업무처리 행위, 그리고 권한 외 행사행위 등이 있다. 이 밖에 부정청탁에 해당하지 않은 7가지 행위들이 명시되어 있다.

2. 소방공무원의 조직 및 업무적 특성

소방공무원은 “화재를 예방·경계·진압하고, 재난·재해 및 그 밖의 위급한 상황에서 구조 및 구급활동을 통하여 국민과 시민 등의 생명·신체와 재산을 보호함으로써 공공의 안녕질서 유지와 복지증진에 이바지함”을 주요 목적으로 한다(이종호 외, 2015: 137). 이러한 소방업무는 크게 소방행정, 재난안전, 민원업무 등으로 구분될 수 있다. 소방공무원의 업무환경은 화재 현장이나 위급한 상황에서 주로 이루어지기 때문에 높은 위험성과 긴급성, 그리고 높은 전문성을 지니고 있다(김 혁 외, 2005; 배점모, 2010; 나현민 외, 2015). 이러한 소방공무원은 업무를 수행하는 과정에서 받는 스트레스는 다른 직군보다 높고 충격적인 상황에 노출되는 경우 심한 외상 후 스트레스를 경험하는 경우가 다수 발생하기도 한다. 게다가 소방공무원의 주요 업무는 위와 같은 업무뿐만 아니고 생활안전과 대민서비스, 소방검사, 건축허가, 소방방화시설 완비 증명, 위험물 제조소 등의 허가 및 민원업무 등과 같은 소방행정업무도 증가하고 있고,¹²⁾ 이와 관련한 부패문제도 발생하고 있다. 소방행정업무는 감사, 허가, 그리고 등록 등과 관련한 행정업무가 주를 이루고, 이 과정에서 민원인들은 소방관서나 해당 업무를 담당하고 있는 소방공무원과의 유착관계를 유지하거나 수월한 허가를 위해 청탁과 금품 등이 오가는 경우가 발생할 가능성이 높은 편이라고 할 수 있다.

11) 2016년 9월에 이와 같은 청탁금지법이 시행되고 난 후 사회전반에 걸쳐 반부패 효과가 확산되었지만 농수산물 및 농수산물가공품에 대한 사회전반적인 소비위축과 종사자 등에게 전해지는 피해 등으로 인해 2017년 12월부터 2018년 1월에 걸쳐 선물·경조사비, 선물 범위, 외부강의 등 사례금상한액, 외부강의 등 사전 신고사항 및 보완 신고기간, 그리고 부정청탁금지법 준수 서약서 제출부담 완화 등과 관련한 5개 항목에 대한 개정이 이루어졌다(국민권익위원회, 2018). 이 가운데 청탁금지법의 추진 배경 중 가장 중요하다고 할 수 있는 사회전반의 변화에 해당하는 선물·경조사비의 개정내용을 간략히 살펴보면 기존 선물의 상한액 5만원은 유지시키되 농수산물 선물에 한정하여 10만원까지 가능하도록 하였고, 경조사비는 기존 상한액 10만원에서 5만원으로 하향 조정을 하였고, 다만 회환·조화의 경우 기존대로 10만원까지 가능하도록 개정되었다.

12) 소방공무원의 업무 중 검사 및 허가 등에 관한 업무는 소방대상물의 위치, 구조, 설비 및 소방시설의 관리 및 유지상태를 검사하여 화재위험 요인을 제거하거나 불량사항에 대해서는 시정토록 명령하고 건축물의 구조상황 등에 대한 자료를 기록, 관리하는 업무를 말하는 소방검사와 소방대상물인 건축물의 위험성에 대한 적정 및 적법의 소방상 필요한 사항을 설치토록 하는 건축허가와 관련한 건축허가, 그리고 위험물안전관리법에 의한 인화성 또는 발화성 물질의 통제와 관련한 위험물 제조소 등의 허가 및 민원업무 등이 있다(최병일, 2004).

3. 청탁금지법에 대한 인식과 효과

청탁금지법의 적용을 가장 직접적으로 받는 대상은 공공기관에서 업무를 수행하는 공무원들이다. 청탁금지법의 추진 배경에서도 국민의 공무원의 부패에 대한 인식이 크게 작용하였다. 따라서 해당 법령이 시행되고 난 후 공무원들을 대상으로 교육, 회의, 그리고 주기적인 감사와 점검 등이 이루어지고 있다. 청탁금지법은 사회전반에 걸쳐 아래로부터의 변화를 도모하고자 하는 특성이 있다. 청탁금지법이 시행되고 난 현재시점에서 공무원들의 일상에까지 화자가 될 정도로 확산되고 있는 실정이다. 즉 일반국민들보다는 공무원들이 청탁금지법에 대한 사항을 정확히 숙지하고 있다고 할 수 있다.¹³⁾

공무원들은 일선에서 국민 또는 시민들과 같은 민원인들을 직접적으로 접촉하면서 업무를 수행한다(나현민, 2015, 하태수 외, 2015). 청탁금지법이 공직사회에 화자가 될 정도로 확산된 시점에서 해당 업무를 수행하는 과정에서 공무원들은 민원인들과 접촉을 할 경우 청탁금지법을 인지하고 있을 것이다. 또한 공직사회의 반부패 현상이 감소하는 것을 공무원 자신이 느낄 때 해당 법령을 준수하려는 인식이 강해질 것이다.

청탁금지법의 목적 중 주목할 부분은 사회전반의 변화라고 할 수 있다. 과거 선물이나 경조사비, 식사 등과 형태의 제공 및 접대 등은 일상생활에서 오랜 시간동안 사회전반에 걸쳐 암묵적으로 이루어져 왔다. 하지만 청탁금지법 시행 후 각 사항에 대해 기준이 마련되었고, 이를 위반할 시에는 위법행위로 간주된다.

식사대접이나 제공 등은 기준이 3만원이다. 식사를 대접받을 때 3만원 이하의 식사를 대접받아야 한다. 또한 식사를 제공할 경우에도 3만원 이하라는 기준을 준수하여야 한다. 선물의 경우 5만원을 기준으로 한다. 다만 농수산물이나 농수산물 가공품은 10만원이 기준이다. 마지막으로 경조사비의 경우 5만원을 기준으로 하지만 화환 등의 경우에는 예외적으로 10만원을 기준으로 한다. 이러한 식사·선물·경조사비는 사회적으로 일상생활에서 흔히 나타날 수 있는 형태의 관행이었고, 이러한 부정적인 관행이 청탁금지법으로 인해 감소하는 것은 해당 법령의 효과라고 할 수 있다.

13) 청탁금지법에 대한 인식은 공무원의 개인의 주관적인 인식을 말하며, 이는 개인적인 측면에서 다루어져야 할 필요성이 있다.

4. 조직의 환경

현대 사회에서의 조직은 사회현상과 밀접한 상호적 관계를 맺고 있다. 우리가 처한 사회는 급속하고 다양하게 변화되어 가고 있기 때문에 조직 역시 끊임없이 변화되어 간다. 즉 조직은 혼자 독립적으로 변화하는 것이 아니라 조직을 둘러싸고 있는 다양한 사회적, 정치적 등과 같은 요인들과 상호작용을 하며 해당 조직의 기능과 역할을 수행하고 있다(민 진, 2014: 257-258). 이러한 조직의 정의를 윤재풍(2014)은 “일정한 외부 환경(external environment) 속에 존재하며, 환경과 상호의존 및 상호작용하면서 그 내부의 욕구를 충족시키고, 생존·적응하며 주어진 목적을 수행하는 개방체제이다.”라고 정의내리고 있다.

여기서 조직 환경은 크게 거시적·일반적인 환경(macro-general environment)과 미시적·특정적 환경(micro-specific environment)으로 구분할 수 있다(윤재풍, 2014: 126-127). 먼저 거시적·일반적인 환경은 대부분 조직에 영향을 미치는 넓은 의미의 조직 환경을 말한다. 예를 들어 조직을 둘러싸고 있는 사회·정치·경제·인구 등이 이에 속한다.¹⁴⁾ 그리고 미시적·특정적 환경은 조직의 목표달성을 위해 직접적인 영향을 주는 의미에서 “과업환경(task environment)”라고도 불리기도 하는데, 조직이 어떠한 목표를 설정하고, 이를 위한 의사결정을 하는 구체적인 활동을 하는 과정에서 직접적인 관계를 가지며 상호작용을 하는 환경을 말한다. 즉 조직이 직접적인 관계를 가지는 특정 조직이나 세력, 제도 등이 여기에 해당된다. 행정 조직의 경우 국민, 시민, 민간부문의 기업들, 의회, 정당, NGO, 또는 행정기관 등이 대표적인 예라 할 수 있다(윤재풍, 2014: 126-127). 이러한 조직 환경은 조직이 가지는 고유경계 밖에 존재하는 모든 것을 의미하기도 한다. 즉 조직 경계 밖에서 조직의 목표, 활동 등에 영향을 간접 또는 직접적으로 영향을 미칠 가능성이 있는 모든 조직이나 제도 및 세력 등을 말한다. 따라서 조직 내부에서의 상황적 조건이나, 세력 조직문화 등과 같은 조직 내부 환경과는 구별된다(민 진, 2014; 윤재풍, 2014).

본 연구에서는 청탁금지법 시행 이후 소방조직의 구성원인 소방공무원들을 대상으로 청탁금지법에 대한 인식과 효과에 조직의 환경적인 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 조절변수로 ‘조직의 환경’에 주목하였다. 그리고 보다 현실적인 측면을 고려하여 조직의 환경을 ‘조직 외부환경’, ‘조직 내부환경’, ‘조직문화’로 구분하였다. 조직 외부 요인은 소방공무원들이 업무를 수행하면서 간접 또는 직접적인 대면을 하게 되는 민원인들과 소방조직 외부의 청탁금지법과 관련한 시민단체 감시를 말하고, 조직 내부요인은 청탁금지법과 관련한

¹⁴⁾ Hicks et al(1976)은 거시적 조직 환경으로 사람·물리적 자원, 기후, 경제, 시장, 태도, 법 등을 대표적인 예로 들고 있으며, Hall(1975)는 기술적, 법적, 경제적, 인구학적, 생태학적, 문화적 조건 등을 설명하고 있다(Hicks et al: 63-66; Hall, 1975: 295-298).

각종 점검빈도, 동료 간의 비위 고발, 조직 내부의 불법행위 적발율, 그리고 조직 리더의 불법행위에 대한 엄격성 등 조직내부적인 측면의 요인이다. 또한 조직문화는 해당 조직이 지니고 있는 집단문화, 합리문화, 위계문화, 발전문화를 말한다.

1) 조직 외부요인

조직 외부요인으로는 ‘민원인의 청탁’과 시민단체의 감시 등이 있다. 소방행정업무 중 많은 부분은 민원처리가 차지하고 있다. 소방행정업무의 대부분이 소방법(허가 등)에 의거하여 이루어지고, 이들의 업무에 대한 결과로 인해 해당 국민들은 생명과 안전에 큰 영향을 받는다. 따라서 소방공무원들은 민원처리 및 허가 업무 등과 같은 업무수행과정에서 관련 이해당사자(수탁업자 등)에게서 많은 청탁과 금품 및 향응의 유혹을 받게 된다. 그리고 소방행정업무도 시대에 따라 변화하고 있다. 예를 들어 해당 지역의 효율적인 소방행정업무 등을 위해 지역 내의 다양한 시민단체들과 협력하여 업무를 수행하고 있다. 이러한 환경은 소방공무원의 업무수행과정에서의 청탁 및 금품수수 등과 관련한 감시가 강화될 가능성이 있다.

2) 조직 내부요인

조직은 조직외의 환경과 구분되어지는 경계가 존재하고, 이 경계를 기준으로 조직 내부와 외부로 구분되어진다. 일반적으로 언급되어지는 조직 내부의 환경은 조직의 분위기나 조직의 문화를 의미하는 내부적 환경 또는 미시적 환경 등으로 불리어진다(민 진, 2014: 258).

본 연구에서는 조직 내부요인으로 조직의 점검빈도와 동료 간의 고발, 불법행위 적발, 그리고 조직 리더의 엄격성을 고려하였다. 조직의 점검빈도는 청렴관련 점검을 받는 빈도를 말하는 것으로, 2016년 청탁금지법이 시행되고 난 후 한 차례의 개정이 이루어지고, 공공기관에 대한 청렴 관련 조사와 점검과 교육은 주기적 및 의무적 그리고 조직차원에서 수시로 이루어지고 있다.¹⁵⁾ 이러한 점검 빈도는 긍정적인 청렴의 수준을 유지 및 향상시킬 수 있지만 반대로 해당 조직의 구성원들에게는 많은 부담으로 인식될 수 있다. 그리고 조직 내의 동료 간의 비위를 발견하면 관계기관에 신고하는 것도 고려될 수 있다. 특히 자신이 속한 조직에 정서적인 몰입을 하고 있거나, 동료의 부정적인 행위에 대해 묵과하지 않는 경향이 강한 조직 구성원의 경우 청탁금지법에 관련한 부정행위에 대한 신고를 할 수 있는 가능성이 크다. 또한 조직마다의 특징과 분위기, 문화, 업무특징이 상이하기 때문에 해당 조직에 속한 구성원들이 업

15) 청렴 및 청탁금지법 관련 점검은 주로 공식적인 교육이나 회의, 그리고 권익위원회의 설문조사로 진행되고 있다.

무를 수행하는 과정에서 청탁금지법 관련 부정행위를 할 확률이 조직마다 상이하게 나타날 가능성이 있다. 따라서 조직의 비위적발율도 다른 하나의 조직 내부요인으로 고려될 수 있다. 마지막으로 조직의 문화와 분위기는 리더에 의해 크게 영향을 받기 때문에 청탁금지법에 대한 해당 조직 리더의 엄격성도 청탁금지법의 효과에 영향을 미치는 요인으로 고려될 수 있다.

본 연구에서는 청탁금지법에 대한 인식과 청탁금지법의 효과 간 관계에서의 조절변수로 조직문화요인을 조직 외부요인, 조직 내부요인, 조직문화변수를 설정하였다. 그 가운데 조직문화는 집단문화(group culture), 합리문화(rational culture), 위계문화(hierarchical culture), 발전문화(developmental culture)로 구분된다(Quinn & Kimberly, 1984).

3) 조직문화

Quinn & Kimberly(1984)는 경쟁가치모형(Competing Value Model)¹⁶⁾에 따라 조직문화를 OCAI(Organizational Culture Assessment Instrument)를 사용하여 측정하였다. 각 문화별로 측정내용을 바탕으로 각 문화의 특징을 6개 측면인 조직의 지배적인 특징, 조직의 리더십, 조직관리, 조직 결속력, 전략적 강조점, 성공의 기준 등에서 간략히 살펴보면 다음과 같다(Cameron & Quinn, 2011: 28).¹⁷⁾ 집단문화의 조직 구성원들은 가족처럼 많은 것을 공유하고, 리더는 정서적 후원자의 역할을 한다. 그리고 조직관리 측면에 있어 개인이 아닌 팀워크를 중시한다. 결속력 측면에서는 상호 간의 신뢰를 중요시하며, 조직의 성공기준은 인적자원개발이다. 즉 집단문화의 조직은 구성원 간의 화합이나 강한 연대가 존재하고, 조직리더도 하위구성원들에게 정서적인 지원을 아끼지 않는다. 또한 개인주의가 아닌 팀워크를 추구하여 조직의 결속력을 더욱 강하게 하는 특성을 가진다. 이러한 집단문화는 ‘가족친화적 문화’라고 특징지어질 수 있다. 합리문화가 지배하는 조직은 강한 결과 지형적인 성격을 지닌다. 리더도 적극적인 관리행태를 보인다. 조직의 관리방식은 조직구성원 간의 경쟁지향적인 분위기를 조성하고 있다. 그리고 조직의 결속력은 조직의 목표 성취에 대한 강조를 통해 이끌어내어진다. 따라서 조직의 목표달성을 중시하며 조직의 성공기준은 경쟁에서의 우위를 뜻한

16) 경쟁가치모형은 다양한 조직문화를 측정하고 해석하는데 유용한 모형이다(Cameron & Quinn, 2011: 35). 이 모형은 조직의 주요 지표를 분석하는 연구에서부터 개발되었는데, 조직 간 문화 비교를 용이하게 하고, 조직문화 및 효과성 간의 관계를 연구할 수 있는 기초를 제공하기에 적합한 모형이다.

17) 경쟁가치모형의 핵심 주장은 특정의 조직문화만을 강화시키기보다는 경쟁적 문화유형들 사이에서 균형을 추구하는 것이 조직효과성 측면에서 바람직하다는 것이다. 효과적인 조직은 변화와 안정, 신축성과 통제성, 혁신성과 효율성 등의 가치를 균형적으로 발전시켜 강한 균형문화를 지니고 있는 조직이 높은 조직 구성원의 직무만족과 조직몰입을 보인다고는 것이다(김근세 외, 2005: 183-200; 하태수 외, 2015: 92).

다. 이러한 합리문화는 경쟁을 중시하는 분위기가 팽배해 있으며, 이러한 문화 속에서 구성원 간의 경쟁이 활발하게 이루어진다. 또한 조직목표 달성 측면에서 결과에 따른 책임지게 된다. 이러한 합리문화는 '신상필벌적 문화'라고 특징지어질 수 있다. 위계문화는 관료제에서 대표적으로 나타나는 문화이다. 위계문화에 속하는 조직은 매우 통제되고 구조화되어 있다. 조직의 리더는 조정자 또는 중재자로서의 역할을 주로 하며, 조직의 관리방식은 안정성을 유지하는데 집중된다. 조직의 결속력은 공식적인 규칙이나 규정 등으로부터 시작된다. 그리고 스케줄에 따른 원활한 운영을 중시하고, 조직의 성공기준은 능률성의 실현이다. 이러한 위계문화는 현재 우리나라의 공공조직에서 흔히 나타나는 문화로서 '계층/상명하복적 문화'라고 특징지어질 수 있다. 발전문화의 조직 분위기는 매우 역동적이고, 조직의 리더도 혁신을 실천하기 위해 노력한다. 이러한 과정에서 조직의 구성원들도 업무를 수행함에 있어 발생할 수 있는 위험도 기꺼이 감수한다. 그리고 조직의 결속력은 혁신과 개발에 몰입하는 것에서 시작한다. 조직의 관리방식은 구성원 개개인의 개성을 존중하고, 조직의 성공기준은 새로운 것의 개발이다. 이를 정리하자면 '혁신지향적 문화'로 특징지어질 수 있다.

Ⅲ. 연구설계 및 분석틀

1. 측정도구 및 분석방법

본 연구를 통해 종속변수인 청탁금지법의 효과 6문항, 독립변수인 청탁금지법에 대한 인식 3문항, 그리고 조절변수인 조직환경은 10문항으로 구성하였다. 먼저 청탁금지법에 대한 인식에 대한 문항은 총 3문항으로 청탁금지법의 내용을 얼마나 알고 있는지, 민원인과의 업무수행 과정에서 청탁금지법을 떠올리는지, 그리고 평소 청탁금지법을 잘 준수하여야 하는지에 대한 문항으로 구성하였다. 그리고 종속변수인 청탁금지법의 효과는 총 6문항으로, '식사', '선물', '경조사비'에 관련한 문항으로 구성하였다. 이들 문항은 '청탁금지법'에서 규정하고 있는 사항을 기준으로 먼저 '식사'와 관련한 문항은 타인으로부터 식사를 대접받을 때와 타인에게 식사를 제공할 때 '3만원'이라는 기준을 준수하는지에 대한 문항으로 구성하였고, 선물은 5만원을 기준(농수산물 10만원 기준)으로, 그리고 경조사비도 5만원(회환은 10만원)을 기준으로 구성하였다. 마지막으로 조절변수인 조직환경은 크게 조직 외부요인, 조직 내부요인, 조직문화요인 등으로 구분하였다. 이를 다시 각 요인별로 세분화하였는데, 먼저 조직외부 요인은 해당 조직

의 민원인들이 불법청탁을 하는 정도(M1)와 외부 시민단체로부터 감시를 받는 정도(M2)로 구성하였다. 조직 내부요인은 해당 조직이 청렴관련 점검을 받는 빈도(M3), 동료의 비위를 관계 기관에 신고하는 정도(M4), 조직의 비위 적발률(M5), 그리고 비위에 대한 해당 조직리더의 엄격성(M6)으로 구성하였다. 또한 조직문화는 집단주의적(가족같은 분위기)(M7)·합리주의적(신상필벌)(M8), 위계주의적(계층적/상명하복)(M9), 발전주의적(혁신지향적)(M10) 문화의 정도를 묻는 문항으로 구성하였다. 이 밖에 통제변수로 최종학력, 근무경력, 성별, 직급 등을 묻는 문항으로 구성하였다. 통제변수를 제외한 모든 문항은 7점 척도로 측정하였다(〈표-1〉참조). 독립변수인 청탁금지법 인식과 종속변수 청탁금지법 효과 등의 문항들에 대한 신뢰도 분석결과 먼저 청탁금지법에 대한 인식에 관련한 문항인 x_1 , x_2 , x_3 에 대한 신뢰도 분석결과 세 문항의 Cronbach's α 값이 .620으로 나타나 독립변수 $X((x_1+x_2+x_3)/3)$ 를 생성하였다. 그리고 종속변수 문항들인 y_1 , y_2 , y_3 , y_4 , y_5 , y_6 에 대한 신뢰도 분석을 각 변수별로 실시한 결과 식사대접에 관한 문항인 y_1 (식사를 대접받을 때 3만원이 넘는 식사 거부)과 y_2 (식사를 대접할 때 3만원 이하의 식사 제공)의 Cronbach's α 값이 .366으로 나타나 이 두 문항을 분석에 그대로 사용하였으며(Y_1 , Y_2), 선물과 관련한 문항인 y_3 , y_4 문항의 Cronbach's α 값이 .794로 나타나 $Y_2((y_3+y_4)/2)$ 로 변환하였다. 그리고 경조사비와 관련한 문항인 y_5 와 y_6 의 Cronbach's α 값은 .784로 나타나 $Y_3((y_5+y_6)/2)$ 로 변환하여 분석에 사용하였다.

그리고 본 연구는 S시 소방공무원을 대상으로 청탁금지법에 대한 인식이 청탁금지법에 어떠한 효과를 주는지와 청탁금지법의 적용(조직 외부요인, 조직 내부요인, 조직문화)이 이들 변수 간에 어떠한 영향을 주는지를 분석하기 위하여 STATA15.0과 SPSS24.0 통계프로그램을 활용하였다. 분석은 먼저 각 요인 및 변수별 기술통계분석을 통해 전반적인 인식 정도 등을 분석하였으며, 신뢰도 분석을 통해 분석을 위한 변수를 생성하였다. 그리고 독립변수의 종속변수에 대한 영향력을 분석하기 위하여 순서로짓회귀분석(STATA15.0)과 다중회귀분석(SPSS24.0)을 실시하였으며, 독립변수(X)와 조절변수(M1~M10)을 각각 상호작용항(interaction terms)으로 설정하여 모형에 포함하여 분석하였다.¹⁸⁾

18) 순서로짓회귀분석과 다중회귀분석을 실시하기 앞서 독립변수와 조절변수 간의 다중공선성 문제를 방지하기 위해 두 변수들의 평균중심화(mean centering) 처리를 수행하였다. 또한 식사대접(Y_1)과 식사대접(Y_2)는 종속변수가 순서변수이기 때문에 순서로짓회귀분석을 실시하였으며, 선물(Y_3)과 경조사비(Y_4)는 변수 처리과정에서 종속변수가 비례변수(범주형 변수)로 전환되어 다중회귀분석을 실시하였다. 여기서 순서로짓회귀분석을 사용한 이유는 로짓분석은 종속변수가 범주형(nominal type)일 때 사용하는 회귀분석의 확장방법으로 고급 통계모형인 다층모형, 요인분석, 경로분석, 구조 방정식 모형 등과 결합하여 범주형 종속변수 자료를 바탕으로 다양한 분석이 가능하다. 예를 들어 우울증 여부를 판단한다든지, 합격 또는 불합격을 예측한다든지, 특정 정당지지 여부를 예측해야 하는 경우 종속변수가 연속변수가 아니고 비연속 변수 또는 범주형 변수이므로 선형(linear) 회귀분석을 사용할 수 없게

〈표-1〉 설문문항 정리표

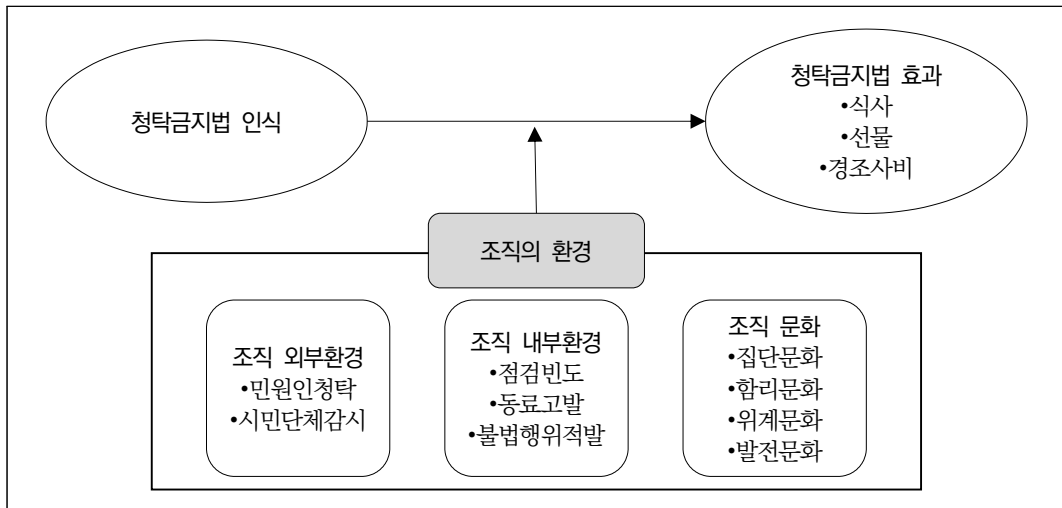
구 분			문 항	
종속변수 (Y)	청탁금지법 효과	식사	y1	나는 식사를 대접 받을 때 3만원이 넘는 식사는 거부한다.
			y2	나는 타인에게 식사를 대접할 때 3만원 이하의 식사를 제공한다.
		선물	y3	나는 선물을 받고 5만원(농수산물 10만원)이 넘는 것은 돌려준다
			y4	나는 선물을 줄 때 5만원(농수산물 10만원) 이하로 한다.
		경조사비	y5	나는 경조사비를 받고 5만원(농수산물 10만원)이넘으면 돌려준다.
			y6	나는 경조사비를 지출할 때 5만원(농수산물 10만원) 이하로 한다.
독립변수 (X)	청탁금지법 인식		x1	귀하는 청탁금지법의 내용을 정확하게 알고 계십니까?
			x2	귀하는 민원인을 만날때마다 청탁금지법을 떠올리십니까?
			x3	귀하는 평소 청탁금지법을 잘 지켜야 한다고 생각하십니까?
조절변수 (M)	조직환경	조직 외부요인	M1	우리 조직의 민원인들은 우리에게 불법 청탁을 하는 편이다.
			M2	우리 조직은 시민단체 등으로부터 감시를 받고 있다.
		조직 내부요인	M3	우리 조직은 청렴관련 점검을 자주 받는 편이다.
			M4	우리 조직의 동료들은 동료직원의 비위를 발견하면 관계기관에 신고한다.
			M5	우리 조직은 직원들의 비위 적발율이 높다고 생각한다.
			M6	우리 조직의 리더는 직원들의 비위에 대해 엄격하다.
	조직문화	M7	우리 조직은 집단주의적(가족친화적) 문화를 가지고 있다.	
		M8	우리 조직은 합리주의적(신상필벌) 문화를 가지고 있다.	
		M9	우리 조직은 위계주의(계층적/상명하복) 문화를 가지고 있다.	
		M10	우리 조직은 발전주의적(혁신지향적) 문화를 가지고 있다.	
계(총 문항 수)			19 문항	

된다. 또한 선형회귀분석과 순서로짓회귀분석의 목적을 구분하면 선형회귀분석은 연속형 결과 변수값을 예측하기 위함이고, 순서로짓회귀분석은 비 연속형 결과변수를 예측하기 위해 사용된다(홍세희, 2011: 3, 7, 55).

2. 분석틀

본 연구는 청탁금지법이 시행된 후 소방공무원의 청탁금지법에 대한 인식이 식사, 선물, 경조사비 측면에서의 영향을 분석하였고, 청탁금지법 적용(조직 외부, 내부, 조직문화 요인)이 이들 변수간의 어떠한 조절효과를 주는지를 분석하기 위하여 다음과 같은 분석틀을 구성하였다(〈그림-1〉참조).

〈그림-1〉 분석틀



IV. 분석결과

1. 기술통계분석

1) 응답자 특성

위와 같이 구성된 각 변수 및 요인별 설문지를 2019년 12월 25일부터 1월 15일까지 S시의 소방공무원을 대상으로 총 150부를 배포하여 145부를 수거하여 모두 분석에 사용하였다.

먼저 응답자의 특성을 살펴보면 남성이 전체 응답자 중 68.3%(99명), 여성은 31.7%(46명)으로 나타났다. 근무경력은 5년 이하가 24.8%(36명)으로 가장 높게 나타났으며, 6~10년 이하가 16.6%(24명), 11~15년 이하 22.8%(33명), 16~20년 이하가 20.0%(29명), 21~25년 이하가 12.4%(18명), 그리고 26년 이상이 3.4%(8명)으로 나타났다. 학력은 고졸이하가 51.7%(75명)으로 가장 높게 나타났으며, 대학졸업(학사)이 40.0%(58명), 대학원 졸업(박사)이 5.5%(8명), 대학원 졸업(석사)이 2.8%(4명)을 보이고 있었다. 직급은 7급이 24.8%(36명)으로 가장 높게 나타났으며, 6급 22.1%(32명), 9급 20.7%(30명), 8급 19.3%(28명), 5급 7.6%(11명), 그리고 4급이 5.5%(8명)으로 나타났다(〈표-2〉참조).

〈표-2〉 응답자 특성

구 분		빈도(%)	구 분		빈도
성 별	남 성	99(68.3)	학 력	고졸 이하	75(51.7)
	여 성	46(31.7)		대학졸업(학사)	58(40.0)
근무경력	5년 이하	36(24.8)		대학원 졸업(석사)	4(2.8)
	6~10년 이하	24(16.6)		대학원 졸업(박사)	8(5.5)
	11~15년 이하	33(22.8)	직 급	9급(소방사)	30(20.7)
	16~20년 이하	29(20.0)		8급(소방교)	28(19.3)
	21~25년 이하	18(12.4)		7급(소방장)	36(24.8)
	26년 이상	5(3.4)		6급(소방경, 소방위)	32(22.1)
				5급(소방령)	11(7.6)
		4급 이상(소방정)		8(5.5)	

2) 변수별 기술통계분석

청탁금지법 효과, 인식, 그리고 청탁금지법 적용 등 독립변수와 종속변수, 조절변수들의 기술 통계분석을 실시하였다(〈표-3〉참조).¹⁹⁾ 분석결과 먼저 종속변수(Y1, Y2, Y3, Y4)들의 평균값을 살펴보면 특히 식사를 대접 받을 경우 평균 값이 6.12로 규정 금액을 잘 준수하는 것으로 나타났다. 그리고 청탁금지법 인식(X)도 5.53으로 나타났으며, 조직환경 중 점검빈도, 리더의 엄격성, 위계문화가 각각 5.30, 5.68, 5.36으로 나타났다. 즉 S시의 소방공무원들은 대체적으로 청탁금지법에서 규정하고 있는 기준 금액을 잘 준수하는 것을 알 수 있으며, 점검빈도가 빈번하다고 인식하고 있으며, 리더의 엄격성이 강하고, 위계적인 조직문화를 인식하는 것을 알 수 있다.

19) 모든 문항은 7점 척도('1'은 전혀 아니다/'2'는 조금 아니다/'3'은 아니다/'4' 보통이다/'5' 그렇다/'6' 조금 그렇다/'7' 매우 그렇다)로 구성하였다.

〈표-3〉 변수별 기술통계분석 결과표

구 분		최소값	최대값	평균	표준편차
청탁금지법 효과 (Y)	식사대접(Y1)	2.00	7.00	6.12	1.23
	식사제공(Y2)	1.00	7.00	5.37	1.73
	선물(Y3)	1.00	7.00	5.85	2.79
	경조사비(Y4)	1.00	7.00	5.57	3.06
청탁금지법 인식(X)		2.67	7.00	5.53	0.95
조직환경 ·조직외부요인 ·조직내부요인 ·조직문화 (M)	민원인청탁(M1)	1.00	7.00	2.17	1.56
	시민단체감시(M2)	1.00	7.00	4.28	1.61
	점검빈도(M3)	1.00	7.00	5.30	1.34
	동료고발(M4)	1.00	7.00	4.75	1.55
	불법행위적발(M5)	1.00	7.00	4.11	1.82
	리더의 엄격성(M6)	1.00	7.00	5.68	1.21
	집단문화(M7)	1.00	7.00	4.84	1.51
	합리문화(M8)	1.00	7.00	4.88	1.39
	위계문화(M9)	1.00	7.00	5.36	1.29
	발전문화(M10)	1.00	7.00	4.67	1.50

3) 상관관계분석

본 연구를 위한 다중회귀분석을 실시하기 전 종속변수(Y1, Y2, Y3, Y4)와 독립변수(X), 그리고 조절변수(M1 ~ M10)의 상관관계분석을 실시하였다. 분석결과 직급(C4)의 경우 경력(C2)과 .747의 높은 상관계수를 보이고 있어 경력(C2)을 제외하였다(〈표-4〉참조).

〈표-4〉 변수들 간 상관관계분석 결과표²⁰⁾

구분	Y1	Y2	Y3	Y4	X	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	C1	C2	C3	C4
Y1	1																		
Y2	.243**	1																	
Y3	.370**	.347**	1																
Y4	.439**	.276**	.623**	1															
X	.536**	.238**	.370**	.451**	1														
M1	-.198*	-.001	-.132	-.082	-.127	1													
M2	.033	.152	.207*	.068	.135	.009	1												
M3	.238**	-.001	.095	.256**	.199*	-.048	.429**	1											
M4	.139	.060	.053	.196*	.238**	-.277**	.175*	.332**	1										
M5	-.034	.035	.022	.061	.078	.066	.149	.191*	.330**	1									
M6	.320**	.194*	.262**	.330**	.281**	-.191*	.057	.206*	.446**	.342**	1								
M7	.118	.044	.162	.060	.252**	-.035	-.033	-.055	.093	.145	.208*	1							
M8	.276**	.206*	.431**	.394**	.533**	-.103	.167*	.231**	.357**	.173*	.541**	.352**	1						
M9	-.009	.076	.005	-.028	-.014	.034	.219**	.152	-.101	.101	-.014	-.258**	-.062	1					
M10	.220**	.224**	.242**	.212*	.394**	-.132	.147	.181*	.319**	.049	.358**	.424**	.575**	-.199*	1				
C1	.174*	.220**	.112	-.093	.065	-.025	.132	-.028	-.111	-.106	-.181*	.077	-.028	.005	.075	1			
C2	.283**	.248**	.178*	.134	.189*	.069	.168*	.143	-.140	-.146	.003	-.130	.096	.090	.112	.208*	1		
C3	-.186*	-.087	-.082	-.036	-.125	-.037	-.108	-.066	.224**	.196*	.048	.023	.036	-.247**	-.018	-.292**	-.252**	1	
C4	.276**	.257**	.263**	.211*	.317**	.070	.249**	.101	-.011	-.101	.112	-.037	.237**	.025	.232**	.154	.747**	-.247**	1

** : 상관관계가 0.01 수준에서 유의함(양측).

* : 상관관계가 0.05 수준에서 유의함(양측).

20) Y1: 식사대접, Y2: 식사제공, Y3: 선물, Y4: 경조사비, X: 청탁금지법 인식, M1: 민원인청탁, M2: 시민단체 감시, M3: 점검빈도, M4: 동료고발, M5: 불법행위적발, M6: 리더의 엄격성, M7: 집단문화, M8: 합리문화, M9: 위계문화, M10: 발전문화, C1: 학력, C2: 경력, C3: 성별, C4: 직급

2. 청탁금지법 인식과 청탁금지법 효과 관계에서 조직 환경의 조절효과 분석결과

1) 청탁금지법의 인식과 효과(식사대접: Y1) 관계에서 조직환경의 조절효과

식사대접 관련 청탁금지법 효과에 청탁금지법 인식과 이들의 관계에서 조직환경요인들의 조절효과를 STATA15.0을 사용하여 분석하였다(〈표-5〉참조). 분석결과 점검빈도와외 교호작용항($X*M3$)이 관련 식사 대접 관련 효과에 (-)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이는 점검빈도가 증가할수록 식사제공 관련 효과가 감소하는 것을 나타낸다. 이러한 결과는 평소 청탁금지법에 대한 인식을 하고 있더라도 잦은 점검을 통해 해당 규정과 법률에 구성원들이 둔감해지는 것으로 판단된다. 다시 말하면 구성원 자신이 식사제공 관련 해당 법률과 규정 금액을 인식하고 있더라도 점검빈도가 증가하면 이러한 인식도 둔해지면서 부정적 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 높은 점검빈도로 인해 해당법률과 규정에 대해 둔감해지는 것을 방지하기 위해서 합리적이고 보다 효과적인 점검방식 등을 통해 해당 인식과 효과를 유지 및 제고시킬 필요가 있다.

〈표-5〉 청탁금지법 인식과 식사대접 관련 청탁금지법 효과 관계에서 조직환경의 조절효과

변 수			모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
			Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
통제변수	개인특성변수	학 력(C1)	.310	.368	.612*	.668*
		경 력(C2)	-.472	-.457	-.470	-.491
		성 별(C3)	.252**	.080	.144	.197
독립변수	청탁금지법인식(X)			.386***	.385***	.502
조절변수 (조직환경)	조직 외부요인	민원인청탁(M1)			-.174	1.496
		시민단체감시(M2)			-.211	-.077
	조직 내부요인	점검빈도(M3)			.278	3.600*
		동료고발(M4)			.097	-1.238
		불법행위적발(M5)			-.231	-.501
		리더의엄격성(M6)			.775***	.207
	조직문화	집단문화(M7)			.062	-.829
		합리문화(M8)			-.190	-.992
		위계문화(M9)			-.056	-.317
		발전문화(M10)			-.150	.149
교호작용항	청탁금지법인식(X)*민원인청탁(M1)					-.104
	청탁금지법인식(X)*시민단체감시(M2)					-.004

변 수		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
		Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
	청탁금지법인식(X)*점검빈도(M3)				-.193*
	청탁금지법인식(X)*동료고발(M4)				.083
	청탁금지법인식(X)*불법행위적발(M5)				.010
	청탁금지법인식(X)*리더의엄격성(M6)				.035
	청탁금지법인식(X)*집단문화(M7)				.063
	청탁금지법인식(X)*합리문화(M8)				.042
	청탁금지법인식(X)*위계문화(M9)				.018
	청탁금지법인식(X)*발전문화(M10)				-.013
N		145			
	Log likelihood	-174.43	-156.55	-141.39	-133.57
	LR chi ²	13.15	48.92	79.23	94.88
	Prob > chi ²	.004	.000	.000	.000
	Pseudo R ² (21)	.036	.135	.219	.262

***p<.001, **p<.010, *p<.050

2) 청탁금지법의 인식과 효과(식사제공: Y2) 관계에서의 조직환경의 조절효과

청탁금지법 인식과 식사를 제공할 경우의 효과에 대한 조직 환경의 조절효과를 STATA15.0를 사용하여 분석하였다. (<표-6>참조). 분석결과(모형4) 먼저 동료고발의 교호작용항(X*M4)은 해당 효과에 (-)의 영향을 미치고 있었다. 이는 두 가지 측면에서 해석이 가능하네 첫째 소방공무원이 식사를 제공하는 경우에는 하급자와 같이 자신보다 사회적 지위, 계급이 낮은 대상을 대상으로 하기보다는 상급자 등과 같이 자신보다 여러 측면에서 우위에 있는 대상을 상대로 식사를 제공할 경우가 많을 것이다. 동료 간의 고발로 인해 자신과 이해관계가 깊은 동료나 구성원이 받는 처벌이나 처분을 감액하거나 무마하려는 노력을 할 것이다. 결국 청탁금지법에서 규정하고 있는 금액 기준을 준수하기에는 무리가 있을 것이고, 이는 곧 관련 규정금액을 준수하지 못하는 것으로 사료된다. 둘째 동료고발은 내부고발이라고 할 수 있다. 조직 구성원 간의 고발이 이루어질 경우 고발의 취소나 정도의 약화를 위해 식사를 제공할 경우 해당 금액기준의 준수는 통념상 한계를 지니게 될 것이다. 이처럼 동료고발은 형식

21) 순서로짓회귀분석에서의 설명력은 Pseudo R²값으로 판단한다. 홍세희(2011)에 의하면 로짓회귀분석에서의 R²값은 일반적으로 낮게 계산되기 때문에 모형을 평가할 때 이 값에 지나치게 의존할 필요가 없다고 설명하고 있다. 이는 다른 의미로 Pseudo R²값이 크면 그만큼 해당 모형의 변수 선정에 있어 적합성이 높다는 것을 의미한다. 본 연구의 분석결과 모형1, 모형2, 모형3, 모형4의 Pseudo R²값은 각각 0.036, 0.135, 0.219, 0.262로 큰 폭의 증가를 보이고 있으므로 해당 모형에 사용된 변수들에 대한 모형의 적합성과 설명력은 높다고 판단될 수 있다.

적으로는 해당 법률이나 조직의 청렴을 위해 중요한 요인이지만 내부적으로 내보고발자에 대한 신원 보장은 동일 조직 내에서 이루어지지 않고 있을 가능성이 크다. 따라서 동료 간의 위법이나 불법 등에 대한 고발신고가 발생하였을 시 고발자에 대한 신원과 정보의 비밀 유지제도를 더욱 강화할 필요가 있다.

위계문화(X*M9)는 식사 제공 관련 효과에 (+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소방조직은 조직문화 중 위계문화의 성격이 강하게 나타나고 있었다(〈표-3〉참조). 위계문화에 속하는 조직은 매우 통제되고 구조화되어 있고 안정성을 유지하는데 중점을 둔다. 따라서 소방공무원들이 청탁금지법에 대한 인식을 하고 있으면서 해당 조직의 문화가 위계질서와 안정을 중시하는 조직의 문화는 계층 및 상명하복의 문화의 성격이 강하기 때문에 더욱 식사 제공 관련 금액 기준을 잘 준수하는 것으로 판단된다. 하지만 너무 강한 위계문화의 강화는 자칫 구성원들의 사기와 창의성을 저해할 수 있으며, 문서주의, 형식주의 등과 같은 문제점을 야기시킬 수 있다. 따라서 적절한 위계문화의 유지가 필요하다 할 수 있다.

〈표-6〉 청탁금지법 인식과 식사제공 관련 청탁금지법 효과 관계에서 조직환경의 조절효과

변 수			모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
			Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
통제변수	개인특성변수	학 력(C1)	.393*	.369	.569*	.626*
		성 별(C3)	.233	.284	.376	.422
		직 급(C4)	.360**	.258*	.199	.257
독립변수	청탁금지법인식(X)			.176**	.148*	.357
조절변수 (조직환경)	조직 외부요인	민원인청탁(M1)			.069	.729
		시민단체감시(M2)			.045	.505
	조직 내부요인	점검빈도(M3)			-1.173	1.798
		동료고발(M4)			-0.023	1.764
		불법행위적발(M5)			-0.048	.914
		리더의엄격성(M6)			.487*	.093
	조직문화	집단문화(M7)			-1.169	1.484
		합리문화(M8)			.080	-0.871
		위계문화(M9)			.125	-2.056*
		발전문화(M10)			.169	-2.363
교호작용항	청탁금지법인식(X)*민원인청탁(M1)					-0.044
	청탁금지법인식(X)*시민단체감시(M2)					-0.028
	청탁금지법인식(X)*점검빈도(M3)					-1.110
	청탁금지법인식(X)*동료고발(M4)					-1.110*

변 수		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
		Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
	청탁금지법인식(X)*불법행위적발(M5)				-.055
	청탁금지법인식(X)*리더의엄격성(M6)				.020
	청탁금지법인식(X)*집단문화(M7)				-.095
	청탁금지법인식(X)*합리문화(M8)				.064
	청탁금지법인식(X)*위계문화(M9)				.127*
	청탁금지법인식(X)*발전문화(M10)				.148
N		145			
	Log likelihood	-226.71	-221.93	-213.38	-204.05
	LR chi ²	16.15	25.70	42.79	61.45
	Prob > chi ²	.001	.000	.000	.000
	Pseudo R ²	.034	.055	.091	.131

***p<.001, **p<.010, *p<.050

3) 청탁금지법의 인식과 효과(선물: Y3) 관계에서 조직환경의 조절효과

선물 관련 청탁금지법 효과에 청탁금지법 인식과 이들의 관계에서 조직환경요인들의 조절 효과를 분석하였다. 분석결과 모든 조절변수의 교호작용항들은 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

4) 청탁금지법의 인식과 효과(경조사비: Y4) 관계에서 조직환경의 조절효과

마지막으로 경조사비 관련 청탁금지법 효과에 청탁금지법 인식과 이들의 관계에서 조직환경요인들의 조절효과를 SPSS24.0을 사용하여 분석하였다(〈표-7〉참조). 분석결과(모형4) 점검빈도의 교호작용항(X*M3)이 (-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나, 식사를 대접 받을 경우의 조절효과 분석 결과와 동일하게 나타났다. 이 경우 평소 구성원들이 청탁금지법에 대한 인식을 하고 있더라도 잦은 점검을 통해 해당 규정과 법률에 구성원들이 경조사비 관련 금액 기준에 둔감해지는 것으로 판단된다. 다시 말하면 구성원 자신이 식사제공 관련 해당 법률과 규정 금액을 인식하고 있더라도 점검빈도가 증가하면 효과도 역작용을 일으키는 것이라 할 수 있다. 따라서 작은 점검빈도로 인한 해당 법률과 규정에 대해 둔감해지는 것을 방지하기 위해서라도 적절한 점검을 통한 해당 인식과 효과를 유지 및 제고시킬 필요가 있다.

〈표-7〉 청탁금지법 인식과 경조사비 관련 청탁금지법 효과 관계에서 조직환경의 조절효과

변 수			모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
			std. β	std. β	std. β	std. β
통제변수	개인특성변수	학 력(C1)	-.133	-.135	-.077	-.114
		성 별(C3)	-.018	.002	-.009	-.038
		직 급(C4)	.227	.096	.068	.053
독립변수	청탁금지법인식(X)			.430***	.330***	.233
조절변수 (조직환경)	조직 외부요인	민원인청탁(M1)			-.006	-.083
		시민단체감시(M2)			-.062	-.296
	조직 내부요인	점검빈도(M3)			.171	1.226
		동료고발(M4)			-.030	.148
		불법행위적발(M5)			-.041	.371
		리더의엄격성(M6)			.161	.298
	조직문화	집단문화(M7)			-.075	-.021
		합리문화(M8)			.165	.519
		위계문화(M9)			-.060	-.355
		발전문화(M10)			-.072	-1.007
교호작용항	청탁금지법인식(X)*민원인청탁(M1)					.048
	청탁금지법인식(X)*시민단체감시(M2)					.247
	청탁금지법인식(X)*점검빈도(M3)					-1.073*
	청탁금지법인식(X)*동료고발(M4)					-.147
	청탁금지법인식(X)*불법행위적발(M5)					-.404
	청탁금지법인식(X)*리더의엄격성(M6)					-.215
	청탁금지법인식(X)*집단문화(M7)					-.040
	청탁금지법인식(X)*합리문화(M8)					-.265
	청탁금지법인식(X)*위계문화(M9)					.285
	청탁금지법인식(X)*발전문화(M10)					.850
N			145			
R ² >			.061	.227	.303	.364
Adj-R ²			.041	.204	.228	.237
F			3.054*	10.249***	4.032***	2.866***

***p<.001, **p<.010, *p<.050

V. 결 론

본 연구는 S시의 소방공무원을 대상으로 청탁금지법에 대한 인식과 청탁금지법의 효과 간의 관계에서 조직 환경의 조절효과를 분석하였다. 그 동안 공직사회의 부정부패 문제를 해결하기 위해 역대 정부들은 해당 법률 제정 및 시행, 관련 기관 설치 및 운영 등 정부 차원의 노력들에도 불구하고, 현재까지 사회 전반에 걸쳐 부정부패에 대한 일반국민의 인식, 특히 행정에 대한 인식이 부정적으로 평가되고 있다.

이러한 배경에서 2016년 9월에 제정 및 시행되고 있는 청탁금지법에 대한 소방공무원의 인식과 사회문화적인 측면에서의 일상생활과 깊은 연관이 있는 식사, 선물, 경조사비에 관련된 청탁금지법의 효과에 주목하고, 조직이 처한 외부환경, 내부환경, 그리고 조직문화가 이들 간의 관계에서 어떠한 영향을 미치는지를 탐색적으로 분석하였다.

본 연구를 통해 두 가지 측면에서 논의하자면 다음과 같다. 첫째 점검빈도 교호작용항의 (-)영향이다. 청탁금지법을 시행하고 난 후 법의 준수를 점검하는 것은 시행 효과의 정도를 측정하기 위해서는 당연하다. 하지만 점검빈도가 잦을수록 해당 법률의 기준 금액을 준수하지 않는 것으로 나타났다. 그 동안 사회적 이슈 등을 통해 공무원들의 일상생활과 관련한 사회적인 문화도 많은 변화를 겪고 있다. 하지만 점검빈도가 높을수록 기존의 이러한 인식들이 무감각해지는 것을 간접적으로 알 수 있었다. 따라서 점검빈도를 적절한 수준에서 수행하는 방법과 점검방식의 변화 등이 필요하다. 둘째 동료고발이다. 동료고발은 내부고발로 간주될 수 있다. 내부고발은 조직을 위한 구성원의 자성적 행위이기도 하다. 하지만 간혹 발생하는 내부고발자에 대한 신원 및 비밀 정보의 누출은 피고발자가 고발자에게 접근하여 회유 등을 행사할 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

소방공무원의 업무는 위험성과 긴급성, 또는 발생할 수 있는 재난에 대한 예방 등과 밀접하게 관련되어 있다. 이러한 업무를 수행하는 소방공무원들 간의 고발이 남용된다면 이들 간의 신뢰에 부정적인 영향을 미치게 될 것이고, 이는 소방공무원에 대한 국민의 신뢰에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 동료고발의 경우 구성원 간의 긴장과 신뢰관계를 유지할 수 있는 수준에서 고발행위와 방식에 대해 좀 더 고민하여야 할 것이다.

본 연구는 소방공무원을 대상으로 청탁금지법에 대한 인식과 청탁금지법의 효과 간의 관계에서 조직의 환경이 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 하지만 다음과 같은 몇 가지 한계를 가지고 있다. 첫째 연구 대상을 S시 소방공무원으로 선정하였기에 연구결과를 일반화하기에 무리가 있다. 둘째 가능한 다양한 조절효과요인을 고려한 결과 변수 및 요인에 대한 개념적 정의가 다소 부족한 점과 본 연구와 유사한 기존 선행연구의 부재로 인해 각 변수의 이론

적 논의 및 관계에 대한 논의가 부족하였다. 셋째 설문조사의 효율성을 위해 측정척도를 단일 문항으로 하는 과정에서 타당성 문제가 발생할 가능성이 있어 특정 변수의 개념에 대한 조작적 정의에 다소 무리가 있을 수 있다. 넷째 연구 결과를 해석하는 과정에서 보다 구체적인 행위와 과정에 대한 조사와 분석이 미비하다는 점이다. 하지만 사회전반의 문화와 관련한 청탁 금지법의 효과와 이에 영향을 미치는 조절변수를 다양한 조직의 환경을 고려하여 탐색적으로 분석한 것에 의미를 두고자 한다.

【참고문헌】

- 국민권익위원회. (2014). 「2014년도 부패인식도 조사 종합결과」.
- _____. (2015). 「2015년도 부패인식도 조사 종합결과」.
- _____. (2016). 「2016년도 부패인식도 조사 종합결과」.
- _____. (2017). 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률 해설집」.
- _____. (2018). 「2017년도 부패인식도 조사 종합결과」.
- 김대건·김근세·박현신·고현경·유홍림. (2009). 책임운영기관의 조직문화 분석: 경쟁가치모형에 기반한 조직문화 프로파일링. 「한국행정연구」, 18(3): 25-52.
- 김근세·이경호. (2005). 책임운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허시험관리단을 중심으로. 「한국행정학보」, 39(3): 179-203.
- 김석곤·최영훈. (2008). 지방자치단체 재난관리의 자원보유 인식과 협력에 관한 연구: 소방공무원의 인식을 중심으로. 「지방행정연구」, 12(1): 131-150.
- 김정인. (2016). 「인간과 조직, -현재와 미래-」. 박영사.
- 김호정. (2002). 한국행정문화 연구와 경쟁가치모형. 「한국정책학보」, 11(3): 219-238.
- 김혁·정요안. (2005). 소방공무원의 외상 후 스트레스 모형구축. 「지방행정연구」, 19(4): 285-304.
- 나현민·하태수. (2015). 소방공무원의 재량행위와 재량행위의 요인에 관한 연구: 수원시 소방공무원을 중심으로. 「국정관리연구」, 10(2): 191-216.
- 도운섭. (2005). 조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구경향 분석: 행정학 분야를 중심으로. 「행정논총」, 43(3): 75-95.
- 민진. (2014). 「조직관리론」. 대영문화사.
- 박성민. (2015). 공무원의 유착비리 해결을 위한 뇌물개념의 패러다임 변화. 「법학연구」, 23(4): 119-141.
- 박을미. (2018). 부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률상 공무수행사인. 「고려법학」, 89: 43-82.
- 박천오. (2016). 한국 공무원의 책임확장. 「한국행정학보」, 50(1): 1-25.
- 문유석·허철영. (2011). 소방공무원의 조직신뢰가 자아효능감에 미치는 영향. 「사회과학연구」, 27(4): 211-239.
- 배점모. (2010). 소방공무원의 출동충격, 사회적지지, 대처형태와 PTSD 증상 및 심리적 복지감 간의 관계. 「한국행정학보」, 44(3): 141-163.
- 백완기·전수일·하태권·박종구·이선우. (2000). 공직부패에 대한 연결망 이론적 접근. 「한국행정학보」, 34(2): 79-100.

- 신유근 외. (1987). 「조직환경론」. 다산출판사.
- 오세덕·강계상·임영제·이명재. (2018). 「조직행태론」. 운성사.
- 윤재풍. (2014). 「조직론」. 대영문화사.
- 이부하. (2015). 부정청탁금지법의 위헌성 검토. 「법과 정책연구」, 15(3): 1003-1026.
- 이영균. (2015). 「조직관리론」. 박영사.
- 이영남. (2013). 자치경찰제 실시에 따른 경찰윤리 확보방안. 「한국지방정부학회」, 2: 165-180.
- 이정훈. (2010). 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향: 경북지방경찰청을 중심으로. 「한국행정논문집」, 22(1): 181-215.
- 이효민. (2015). 경찰공무원 청렴성제고를 통한 신뢰도 회복방안. 「한국콘텐츠학회논문집」, 15(3): 78-87.
- 임상규. (2017). 청탁금지법상의 '직무관령성' 개념과 그 문제점. 「한국형사정책학회」, 29(1): 97-120.
- 심재승. (2011). 정부·행정에 대한 시민신뢰를 둘러싼 논점 및 향후 연구의 방향성 탐색. 「한국정책과학학회보」, 15(4): 155-176.
- 장은주. (2016). 대한민국은 어떻게 '부패공화국'이 되었나?: '김영란법' 시행에 부쳐. 「철학과 현실」, 169-182.
- 전오진·남상화. (2009). 공직사회의 사회자본이 부패에 미치는 영향: 지방공무원의 인식을 중심으로. 「한국정책학회보」, 13(3): 1-22.
- 정정길. (1991). 경찰업무의 효율적 집행을 저해하는 요인과 이의 극복방안. 「치안논총」, 9: 201-222.
- 정현근. (2016). 청탁금지법 시행의 의의 및 전망. 한국행정학회 학술발표논문집, 826-840.
- 조원혁. (2013). 일선 경찰관의 재량행위에 관한 연구: 근거이론의 적용. 「한국행정학보」, 47(3): 389-423.
- 채진·우성천. (2008). 소방공무원의 청렴도 향상 방안에 관한 연구. 「한국화재소방학회 논문지」, 22(5): 125-136.
- 최병일. (2005). 「소방민원행정분야의 부패원인과 통제방안」. 아주대학교 공공정책대학원 석사논문.
- 하태수·임혜경·나현민·황설화. (2015). 일선관료제 조직문화에 대한 탐색적 분석: 수원시 여덟 개 행정영역을 중심으로. 「한국조직학회보」, 12(1): 81-110.
- 한성훈. (2017). 부정청탁금지법의 적용대상범위 확대에 관한 소고. 「법학논총」, 34(2):63-82.
- 허일태. (2015). 한국에서의 부패방지에 관한 대책. 「형사정책연구」, 26(3): 157-185.
- 홍세희. (2011). 「이항 및 다항 로지스틱 회귀분석」. 교육과학사.
- 최병일. (2014). 「소방민원행정분야의 부패원인과 통제방안」. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*(3rd ed). S.F. Calif.: Jossey-Bass.

- Campbell, J. P., Brownas, E. A., Peterson, N. G., & Dunnette, M. D. (1974). *The Measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion*. Minneapolis: Navy Personnel Research and Development Center, Personnel Decision.
- Hall, R. H. (1977/1982). *Organizations: Structures, Process*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Harrison. M. & Shirom. A. (1999). *Organizational Diagnosis and Assessment: Bridging Theory and Practice*. London: Sage Publications.
- Hicks, Herbert G. & C. Ray Gullett. (1976). *The Management of Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Quinn, R. E. & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, planning perseverance Guidelines for managerial practice. In Kimberly, J. R. & Quinn, R. E.(ed). *Managing Organizational Transitions*, pp.295-313.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science* 29: 363-377.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*(3rd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Zammuto, Raymond F. & Krakower, Jack Y. (1991). "Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture." *Research in Organizational Change and development*. 5: 83-114.

나현민 : 경기대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 경기대학교 행정학과 시간강사로 활동하고 있다. 주요 관심분야는 조직관리론, 공공서비스 정책(복지서비스 민간위탁) 등이며, 연구논문으로는 조직구조가 직무만족과 정서적 조직몰입에 미치는 영향(2013), 일선관료제(소방, 경찰, 교정)의 재량행위에 관한 연구(2015a, 2015b, 2015c), 기초자치단체 시의 노인종합복지관 민간위탁 결정요인에 관한연구(2019) 등이 있다.

E-mail : newccmg@naver.com

장보용 : 경기대학교에서 행정학 박사 과정을 수료하고, 박사학위 논문을 준비 중입니다. 현재 수원시청에 재직 중이며, 연세대학교 석사논문으로 책임운영기관의 대응성 제고방안에 관한 연구(2006)가 있고, 저서로는 대한민국 목민심서(2012), 신문 연재로 조선시대 청백리 수장(경인일보, 2014) 등이 있습니다. 또 현재 국민권익위원회 청탁금지법 강사(2016.10.25위촉)로 활동하고 있다.

E-mail : jangbogo6417@naver.com

하태수 : 영국 University of Exeter에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 경기대학교 교수로 재직 중이다. 2009년에 University of California, Berkeley, 2016년에 Florida State University에서 Visiting Scholar를 역임하였다. 주요 관심분야는 정보조직개편, 리더십, 조직관리론이다. 저서로는 「정권교체기의 정부조직구조개편」(2017), 「현대국가와 행정」(2017), 「한국정부론」(2019) 등이 있으며, 논문으로는 '중앙총괄기구 개편 경로와 동인 분석: 예산기구를 중심으로'(2018), '성인지 예산제도 디커플링(Decoupling) 영향요인 분석'(2018), '책임운영기관 제도 도입과 토착화'(2019) 등이 있다.

E-mail : taesooha@hanmail.net

