



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

몽골 바양주르흐구의 공무원부패
인식에 관한 연구

제주대학교 대학원

행정학과

사랑토야 소마야 (SARANTUYA SUMIYAJAV)

2022년 2월

몽골 바양주르흐구의 공무원부패 인식에 관한 연구




지도 교수 강영훈

SARANTUYA SUMIYAJAV

이 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 12월

SARANTUYA SUMIYAJAV의 행정학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김 주 경 
심사위원장 강 영 훈 
심사위원장 고 기 봉 

제주대학교 대학원

2021년 12월

< 목 차 >

제 I 장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
제2절 연구 방법 및 구성	3
1. 연구 방법	3
2. 연구 구성	4
제 II 장 이론적 배경	6
제1절 부패의 개념과 특성	6
1. 부패의 개념	6
2. 부패의 특성	7
제2절 부패의 유형 및 원인	8
1. 부패의 유형	8
2. 부패의 원인	12
제3절 몽골 공무원 부패의 실태와 원인	14
1. 몽골 공무원 부패의 현황	14
2. 몽골 공무원 부패의 원인	18
제4절 몽골 부패방지 기구와 정책	21
1. 감사청(National Audit Office)	21
2. 중앙인사위원회(Civil Service Council)	22
3. 부패방지청(Independent Authority Against Corruption)	22
제5절 선행연구의 고찰	23
제 III 장 연구방법	24
제1절 연구대상 및 자료수집방법	24
1. 연구대상 및 조사도구	24

2. 자료수집방법	25
제 IV 장 연구결과	26
제1절 표본의특성 빈도분석 결과	26
제 2 절 교차분석	27
1. 공무원 만족도	27
2. 부패에 관한 인식	39
3. 부패의 원인 및 문제점	44
4. 개선 방안	47
제 3 절 One-way ANOVA분석	55
제 V 장 결론	59
제1절 연구의 결과 및 논의	59
제2절 연구의 개선 방안	61
제3절 연구의 한계점 및 제언	62
참고문헌	63
부록(설문지-한국어)	66
부록(설문지-몽골어)	70

<표 목 차>

[표2-1] 공직부패의 유형	11
[표3-1] 설문지 구성 체계	25
[표4-1] 표본의 특성 빈도분석 결과	26
[표4-2] 공무원 생활에 어느 정도 만족하십니까?	27
[표4-3] 성과급지급의 적절성에 만족	28
[표4-4] 승진의 공정, 합리성에 만족	29
[표4-5] 근무성적평정제도(인사고과)의 공정성에 만족	30
[표4-6] 보직관리(인사이동, 담당업무)의 공정성에 만족	31
[표4-7] 상훈제도 운영의 공정성에 만족	32
[표4-8] 여성공무원 인사제도의 적절성에 만족	33
[표4-9] 장애인 공무원 관련 제도의 적절성에 만족	34
[표4-10] 근무환경(사무환경, 자율근무제, 플렉시타임 등)에 만족	35
[표4-11] 교육훈련의 질 및 학습기회 제공 정도에 만족	36
[표4-12] 의사결정 참여에 만족	37
[표4-13] 정보공유에 만족	38
[표4-14] 윤리의식	39
[표4-15] 윤리적 태도	40
[표4-16] 윤리와 관련 법규	41
[표4-17] 부패행위 고발	42
[표4-18] 청렴 생각	43
[표4-19] 부정부패가 사회문제	44
[표4-20] 공공부문 부정부패 정도	45
[표4-21] 민간부문 부정부패 정도	46
[표4-22] 법규들이 공무원 윤리에 향상에 미치는 영향	48
[표4-23] 효과적인 방법	49
[표4-24] 부패 척결	50
[표4-25] 감찰 활동 성과	51

[표4-26] 공공기관 청렴도 측정	52
[표4-27] 부패 예방교육	53
[표4-28] 부패예방 교육 방법	54
[표4-29] 성별에 따른 One-way ANOVA	55
[표4-30] 연령에 따른 One-way ANOVA	56
[표4-31] 소득에 따른 One-way ANOVA	56
[표4-32] 재직 기간에 따른 One-way ANOVA	57
[표4-33] 직급에 따른 One-way ANOVA	58

<그림 목 차>

[그림1-1] 연구의 흐름도	5
[그림2-1] 가정집 부패 현황	16
[그림2-2] 일반 사람들의 공직 부패에 관한 생각	16
[그림2-3] 2018년 몽골 기관별 부패 실태	17
[그림2-4] 공직부패에 대한 형태	18
[그림2-5] 민간부문 부패 실태	18

제 I 장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

2019년 국제통화기금(IMF) 세계경제 전망에서 발표한 국가별 GDP에서 몽골은 1인당 13,997\$으로 131위를 차지하였으며, 한국은 인당 1,646,739\$ 12위를 차지하였다. 이는 한국과 몽골을 비교하면 몽골은 매우 낮은 수준을 보이고있다. 이렇게 경제성장을 여러 이유가 있으며 지리적 한계점과 적은 인구수(총 310만 명) 등 요소들이 있으나 그 중 가장 큰 요소는 현재 몽골 사회에 만연한 몽골 공무원들의 부정부패라고 볼 수 있다(World bank, Data Catalog 2021)¹⁾.

몽골은 1990년 이후, 공산주의에서 민주주로 전환하면서 자유 시장경제체제를 도입하기 시작하며 많은 사회 경제적인 혼란을 겪었으며, 그 중 가장 핵심적인 문제는 사회 전체에 만연된 부정부패이다. 따라서 몽골정부에서는 공무원들의 부정부패의 심각성을 인식하고 1996년 “부패 방지에 관한 법”과 2002년에는 “부정부패 방지를 위한 국가 프로그램”을 제정하고, 동 프로그램의 실질적인 실행과 감독을 위한 자문 위원회를 설립하였다. 또한 2006년 7월 ‘부패 방지에 관한 법’을 개정하고 본 법에 의하여 몽골 최초로 부정부패 방지를 위한 독립적인 기관인 부패방지청을 설립하여 2007년 1월 11일부터 공식 활동을 시작하였다(부패방지청 포털, 2020). 그러나 정부의 이러한 노력에도 불구하고 공무원들의 부패가 지속적으로 악화되고 있는 상태이며, 몽골의 부패에 대한 심각성을 해외 공신력 있는 자료를 통하여 확인할 수 있다.

국제투명성기국(Transparency International)에서 발표한 국가별 청렴도 지수인 부패인식지수(CPI) 보고서(2020)²⁾를 따르면 몽골은 2018년에 180개의 국가에서 37점으로 93위, 2019년에는 35점으로 180개국 중에서 106위, 2020년에는 35점으로 111위로 나타났다. 몽골 정부는 공무원 부패가 국가발전을 저해하는 중요한 요인이 되고 있다는 것을 인지하고 부패를 방지하기 위해 부패방지정책과

1) The world Bank(2021) Data Catalog, www.datacatalog.worldbank.org

2) 세계 부패인식지수(CPI,2020) 보고서, www.transparency.org

인력 및 자원을 투자하고 있지만, 여전히 심각한 수준에 이르고 있다. 또한, 2012년 실시된 몽골 부패방지청 연구에서는 2002년 제정된 “부패방지를 위한 국가 프로그램”이 2010년에 종료된 것과 관련하여 본 프로그램의 실질적인 성과에 대한 모니터링을 실시하였고, 2013년 몽골상공인회의소의 연구에서는 일반시민 1350명을 대상으로 정부기관들의 부패수준 및 서비스질 만족도에 대한 인식조사를 실시하였다. 그리고 2013년 경제협력개발기구(OECD)는 몽골정부의 부패방지 정책, 고위급공무원들이 연루된 각 비리 사건들, 몽골 각 부패방지 기관 기능 및 부패 관련 법규 등에 대한 평가를 실시하여 부분별로 제언을 하였다.

2019년 아시안재단(Asia foundation)³⁾과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구에서는 부패에 대한 일반시민들의 인식 외에 국민들에게 전국적으로 가정 해결이 시급한 문제가 무엇인지 알아본 결과 1위는 실업률(26.0%), 2위는 가난(12.5%), 3위는 부패(9.2%)로 시급한 문제로 꼽혔다. 이러한 결과는 2006년 때 부패는 28.8%로 2위를 차지하고 있었으며 2019년에 9.2%로 낮은 기록을 보이며 조금 나아진 모습을 보이고 있다. 앞에 조사에 의하면 참여한 1600명의 93.6%는 “부패는 몽골에서 일반적인 상황이 되어 버렸다.”고 응답하였다.

아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구는 매년마다 독일이 지원으로 이루어지고 있다. 몽골 공무원에 관한 선행연구들은 주로 공무원 부패에 관한 정책에 대한 분석연구와 공무원 부패에 관한 인식 등 두 가지 관점에서만 이루어져 있다. 또한 정부운영과 국민 생활에 직접적으로 영향을 주는 심각한 사회 문제이고, 심지어 정부에 대한 이미지 및 법치주의를 훼손시킬 뿐만 아니라 정부의 공정성과 투명성 및 사법행정에 대한 신뢰를 잃게 만든다(정염방, 2014). 따라서 몽골 공무원 부패에 대한 공직생활에 대한 만족도, 공무원이 청렴도, 윤리 관한 인식, 공무원이 부패의 원인 및 문제점이 무엇인지 정확히 파악하는 것이 필요하며, 나아가 공무원들의 부정부패 방지를 위한 대책과 개선방안을 모색하는 것이 매우 중요하다.

3) 부패에 관한 공동인식 보고서(2017), Asia foundation and Sant Maral NGO.

2. 연구의 목적

국가사회의 부정부패는 다양한 방식으로 발생한다. 몽골의 부정부패는 공공부문 이외에 민간부문에서도 널리 퍼져있다. 공공부문의 경우에도 정치, 사법 분야의 부패도 심각한 수준이라고 볼 수 있다. 몽골에서 공직사회의 공무원은 법에 따라 공직무를 이행한 국가 입법 기관, 사법 기관, 행정 기관의 직원을 의미한다.

몽골 정부는 공공 서비스의 부패가 국가발전과 사회 통합의 주요 장애물 중 하나라는 것을 잘 알고 있다. 또한 국가발전에 주도적인 역할을 하는 몽골 정부로서는 몽골 공무원 부패가 국가발전과 사회 통합에 큰 영향을 미치기 때문에 부패를 척결하고 극복하는 것을 국가의 주요한 주제로 두고 있다. 본 연구 목적은 몽골 공무원 부패의 실태와 부패의 원인을 밝히고 그에 따른 대응 방안을 제시하는 것이다. 즉, 몽골 공무원 부패에 대한 선행연구들을 관찰하고, 공직생활에 대한 만족도, 공무원이 부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점, 부패의 개선방안 조사 등의 공무원 부패 인식 조사를 통해 부패의 실태와 문제점, 또한 개선점을 파악하여 부패방지를 위한 개선방안을 모색하는데 있다.

제2절 연구의 방법 및 구성

1. 연구의 방법

본 연구는 몽골 울란바타르 바양주르흐구청 행정직 공무원들이 만족도와 청렴도, 공직윤리 및 공무원부패에 대한 인식, 공무원 반부패 활동 및 개선방안 인식, 반부패 및 청렴정책에 대한 시사점을 제공하고자 한다. 본 연구는 몽골 울란바타르시 바양주르흐(Bayanzurkh)구청에서 근무하는 행정직 공무원들을 대상으로 본 연구의 대상으로 선정하였다. 설문은 2021년 7월 29일부터 9월 4일까지 두달간 실시하였고, 설문지 배부는 이메일이나 페이스북 메신저로 직접 배부하여 회수하였다. 총 113부에서 설문분석에 부적합한 4부는 제외하였으며 총 109부로 본 연구의 분석을 실시하였다. 따라서 몽골 공무원의 부패에 대한 인식조사를 실시하고, 공직생활에 대한 만족도, 공무원이 부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점, 부패의 개선방안 조사 등을 SPSS.26을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관분석, 교차분석, ANOVA분

석을 실시한다. 이로 인해 몽골 공무원의 부패에 관한 대책과 개선방안을 제공하고 자 한다.

2. 연구의 구성

본 연구는 크게 5개의 장으로 나누어져 있다.

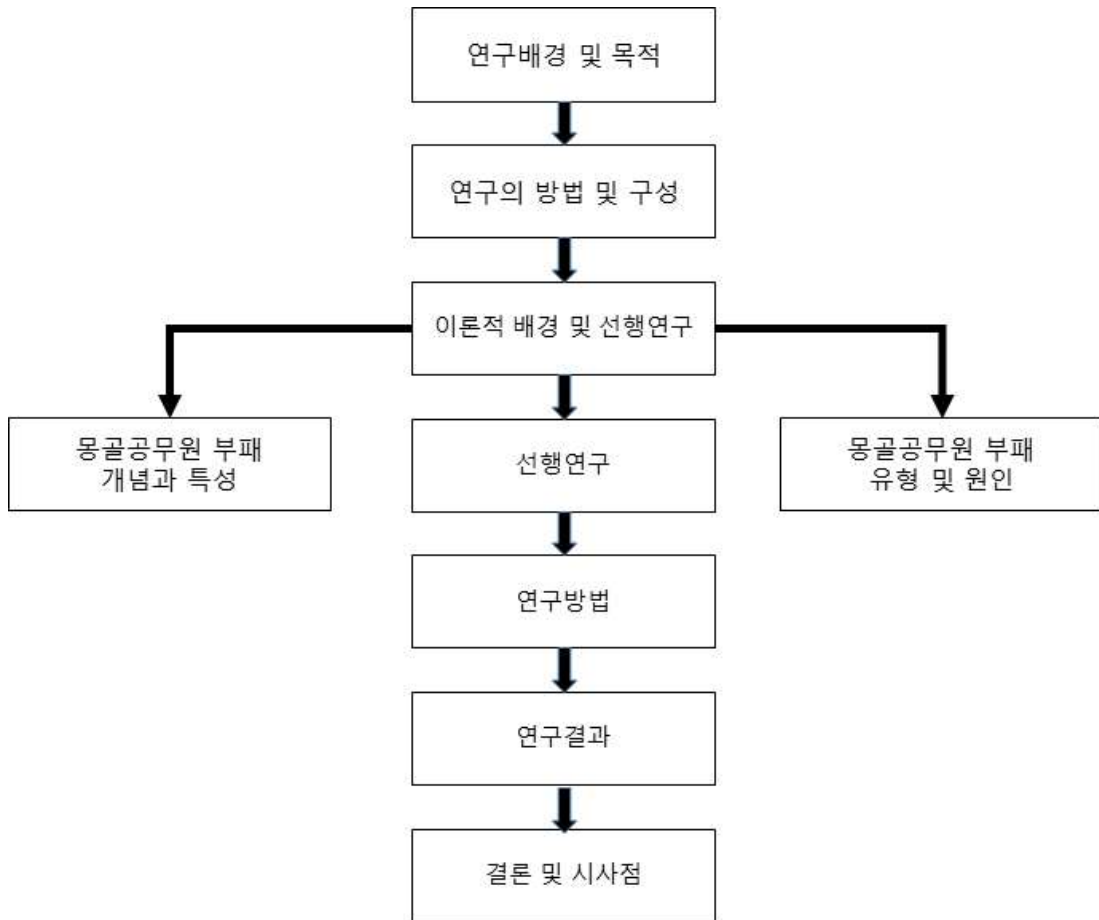
제1장 연구의 필요성 및 목적 그리고 연구 방법과 구성을 알아본다.

제2장 공무원 부패의 이론적 배경을 통하여 부패의 개념, 유형, 원인, 몽골 공무원이 부패에 대한 실태와 원인, 몽골 부패방지 기구와 정책, 선행연구 등을 파악한다.

제3장 몽골공무원 부패에 대한 연구대상과 자료 분석 방법을 제시한다.

제4장 몽골공무원 부패에 대한 인식조사를 실시하고 분석 결과를 제시한다. 공직 생활에 대한 만족도 조사, 공무원이 부패에 관한 인식 조사, 부패의 원인 및 문제점 조사, 부패의 개선방안 조사를 실시한다.

제5장 본 논문의 내용을 총괄하고 연구의 결론을 내리고자 한다. 본 연구의 구성은 [그림 1]과 같다.



[그림 1-1] 연구의 흐름도

제 II 장 이론적 배경

제1절 부패의 개념과 특성

1. 부패의 개념

부정부패는 공무원(공공부문-민간부문)이 직업의식, 직무권한, 지위를 사익에 남용하여 수행해야 할 임무를 불이행하거나, 금지행위 등의 부당한 현상을 의미한다(Enkhjargal, 2017). 사회과학에 있어 많은 용어들이 학자마다 다른 의미로 사용되듯이, 부패의 개념 역시 연구자마다 다른 입장에서 서로 다른 정의로 사용되고 있다(양남승, 2011). 부패의 개념은 뇌물수수, 횡령 등의 형법상 범죄에 해당하는 전통적인 부패뿐만 아니라 불공정, 공익침해, 이익충돌 등까지 부패로 인식하여 범위를 확장하여 개념을 정의하고 있다(문혜선, 2015). 따라서 부패문제는 선택의 문제가 아니라 국가의 생존과 지속적인 발전을 위해 최우선적으로 다루어져야 한 국가의 문제인 것이다(김인중, 2010).

부패는 문화적 가치와 사회 조건에 따라 다양하게 정의될 수 있다. 국제투명성기구, 세계은행, 경제협력개발기구(OECD), 국제연합(UN) 등은 각각 나름대로 부패를 정의하고 있고, 국가별로 부패 수준을 평가하고 있다(김장민, 2010). 급행료와 같이 법에 당연히 해주게 되어 있는 것을 특별한 편의를 받기 위해 뇌물을 제공하는 것을 법에 따른 부패로 정의하는 반면, 법으로 금지된 것을 받기 위해 뇌물을 주는 것을 법에 반하는 부패로 정의한다(한국투명성기구, 2007; 김소라, 2014).

한국에서 부패를 정의한 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제4호에 따르면 ‘부패행위’란 공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위, 공공기관의 예산사용, 공공기관 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위와 위 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위로 정의하고 있다(국민권익위원회, 2016).

“공직자의 직무행위상 공익의 희생 아래 사익을 추구하는 행위”이며, 그 심각성은

추구되는 사익이나 희생되는 공익의 크기와 종류 및 행위자의 인지와 의도의 명확성에 따라 차별적으로 인식된다. 부패는 어느 시대든 어떤 사회에서나 흔한 현상이며, 현재 전 세계 국가들은 이 문제로 고통을 받고 있다. 부패는 국가의 경제에 심각한 영향을 미칠 뿐 아니라 사회 발전에 악영향을 준다. 무엇보다도 부패는 정치 민주화와 경제발전에 큰 걸림돌이며, 부패를 효과적으로 예방하는 것은 전 세계적으로 공통 문제가 되고 있다. 또한 부패는 모든 분야의 모든 사람에 의하여 발생할 수 있지만 가장 중요한 것은 정부 공무원이다. 즉, 공무원은 국가 주요 행동 정책을 결정하는 대상이며, 부패 발생하였을 때 공무원은 주요한 역할을 하고 있는 건 사실이다.

2. 부패의 특성

최근 들어 부패에 대한 정의와 개념을 정부의 비효율적인 운영과 법·제도의 미비 등에 따른 피해나 손실로 부패의 영역을 확대하며 정의하면서, 정부의 효과성(government effectiveness)과 법의 지배(rule of law) 수준 등으로 부패 발생과 밀접한 관련성이 제기되고 있다. 부패는 어떠한 특성을 지니고 있으며 오랜 시간동안 사라지지 않고 있는지를 파악해 보는 것이 부패의 원인진단 및 대책마련에 이해를 도울 것으로 생각된다(양남승, 2011). 부패의 특성에 대해서는 많은 선행연구에서 살펴보았지만 본 연구에서는 일반적으로 가장 많이 거론되고 있는 몇 가지 주장을 살펴보려고 한다.

첫째, 부패는 권력 작용의 산물이기 때문에 권력적·정치적 연계성이 강하다(이영균, 2004).

둘째, 부패는 호혜성에 바탕을 둔 쌍방독점(bilateral monopoly)에 기초하여 이루어진다(윤태범, 2000).

셋째, 부패는 은밀하게 이루어지기 때문에 그 실체를 정확하게 파악하기 어려운 빙산적(iceberg) 성격을 가지고 있다(이영균, 2004). 이 점에 대해 Caiden과 동료학자들은 부패란 색깔이 없고, 형태가 없고, 냄새가 없고, 비밀스럽고, 뻔뻔스럽다고 지적한다(Caiden, Dwivedi & Jabbra, 2001).

넷째, 부패는 자기 보호적 성향과 자기강화성(self-enforcing)의 특성을 가지고 있다. 더군다나 관료부패는 최소한의 조건만 갖추어지면 존재하며, 문제가 발생할 경

우 그 문제의 해결까지 잠복하는 속성을 갖고 있다(이영균, 2004).

다섯째, 부패가 미치는 영향의 광역성 또는 포괄성을 가지고 있다. 부패에서 나오는 효과는 특정 또는 소수의 개인에게만 전달 및 내부화되는 것이 아니라 수 많은 사람들에게 외부화되기 때문에 부패에 대한 인지도는 낮아질 수밖에 없다.

여섯째, 부패의 영원성이다. 부패를 한꺼번에 척결하는 것은 불가능하다. 사정의 칼날이 불어 닦칠 때에는 부패가 줄어들지만, 또다시 고개를 들고 우리 인간 옆에 자리를 차지하고 만다(김상식, 2005). 다시 말해서 부패는 시대와 장소를 불문하고 항상 존재하는 사회적 일탈 행위로서, 사정방식에 의한 무조건식의 일괄해결 방식만으로는 해결할 수 없고, 부패의 범위, 정도 등을 고려한 현실적이고 종합적인 접근 및 이해가 필요하다(양남승, 2011).

일곱째, 부패의 파괴성이다. 투명한 행정절차의 마련을 방해하고 예측 가능성을 저하시킴으로써 국민의 신뢰 추락을 불러일으킨다(김상식, 2005). 이와 비슷하게 이영균(2004)은 관료부패는 화이트칼라범죄의 유형이라고 하였다. 화이트칼라 범죄는 “사회경제적 지위가 높은 사람들이 직업상 저지르는 범죄”를 말하며, 이러한 화이트칼라 범죄는 지속적으로 발생하면서 점차 사회의 규범성을 희석시킨다는 문제점과 집단화되어 사회의 통제기능에 대한 심각한 불신을 가중시킨다는 점에서 의미가 있다(김철식, 2014).

제2절 부패의 유형 및 원인

1. 부패의 유형

부패의 유형은 시대에 따라, 국가에 따라, 또한 문화와 연구자의 시각에 따라 다양하게 나타나므로 부패의 유형 구분 역시 용하지가 않다. 그럼에도 부패의 유형에 대한 검토한 필요한 이유는 부패의 개념이나 실체를 정확히 밝혀 모든 부패 관련 연구가 추구하고 있는 가장 효율적이고 바람직한 부패방지대책을 마련하기 위해서이다(이상범, 2012).

1) 부패 주체에 따른 유형

부패의 유형을 부패의 주체가 어디에 속해 있는가에 따라 권력부패, 정권주체부패, 기관주체부패와 관료부패로 설명하고 있다. 정권주체부패는 부패의 주체가 정권인 경우로 대부분의 독재 국가의 통치자체가 열악한 정권에 의해서 자행된다(S. B. Werner, 1983). 주로 정치자금의 조달방법과 그 과정에서 부패가 조성되며, 이러한 정치자금은 이권의 매매와 관련된 것으로 정치자금 조달을 위한 부패이며, 선거와 관련하여 정치부패를 이루고 있다(허정복, 2004). 기관주체의 부패는 대체적으로 1인이 주체가 되는 경우가 많으나, 행정기관이 주체가 되는 경우는 지나치게 비현실적인 보수체계와 현실과 동떨어진 행정관리 기준 아래 많이 발생한다. 권력부패란 정치인이나 고위관료가 포함 환경적 요인정치·행정·문화의 후진성, 불안한 정치경제구조, 정경유착과 공직사회의 기강 해이, 정부와 국민 간의 불신확대 등(김용철, 2004) 경제적 요인경제적 불평등과 양극화에 따라 경제적 능력을 보유한 계층은 이를 유지하기 위하여 경제적·사회적 불평등을 유지할여는 수단으로 부패행위의 활용, 공무원의 낮은 보수 등(김성호, 2003)정치적 요인정치적 이데올로기에 대한 합의의 결여, 선거자금이나 정당유지 활동 등에 많은 자금이 소요되는 고비용 정치구조 등된 부패로 국가발전에 악영향을 미치며 정치자금 조달과 그 사용과정에서 정치인이나 관료의 사익을 위한 모습으로 나타나기도 한다. 행정부패 또는 관료부패란 권력부패를 제외한 일반 공무원과 연계된 형태의 부패를 말한다(허정복, 2004).

2) 내용적 측면에 따른 유형

공직부패의 내용적 구분은 의무불이행, 불법행위, 부당행위 등의 세 가지로 범주화 할 수 있다(전수일, 1996). 의무불이행은 공직자에게 요구되는 의무를 이행하지 않는 경우로써 업무지연, 직무이탈, 직무유기 및 태만, 무사안일 및 보신주의 등이 포함된다. 불법행위는 공금유용 및 횡령, 직권남용, 뇌물수수, 공문서 위조 및 변조, 정보제공 및 기밀누설 등이 포함된다. 부당행위는 부적절하게 업무를 수행하는 경우로써 연구나 의리 등 정실에 입각한 각종 행정부조리가 포함된다(양남승, 2011).

또한 부패행위의 내용을 기준으로 할 경우 뇌물수수행위, 연고자후원행위, 독직행위, 공금횡령행위로 나누어 설명하기도 한다. 독직행위에 있어 공직자가 그 업무를 수행하는 것이 의무로 되어 있음에도 이에 대한 대가를 명시적으로 요구하는 경우가 독직행위가 된다. 뇌물수수행위는 경우 어떤 사람이나 정부의 공무원으로부터

바라는 바의 행위를 확보하기 위해서 금전이나 다른 유인책을 제공하는 것을 의미한다. 공금횡령은 공직자가 허위공문서 작성, 허위 보고서 및 결정 등 의도적으로 개인 또는 파당적 이익을 위해 공금을 횡령함으로써 국고에 손실을 가져오는 일체의 행위를 말한다(허정복, 2004).

3) 부패정도 및 사회구성원의 관용정도에 따른 유형

부패에 대한 사회구성원의 관용정도와 부패정도에 따라 흑색부패(black corruption), 백색부패(white corruption), 회색부패(grey corruption)로 구분하여 볼 수 있다. 백색부패는 법을 위반하지 않는 범위 내에서 이루어지는 비교적 경미한 수준의 행위다. 회색부패는 사회체제에 큰 영향을 줄 수 있는 잠재성을 지니고 있다. 일부 구성원은 처벌을 원하고 일부 구성원은 처벌을 원하지 않는 경우를 말한다. 흑색부패는 법을 명백히 위반하는 수준의 행위를 부패 구성원 모두가 인정하고 처벌을 원하는 부패를 말한다(문혜선, 2015).

4) 부패의 개입 규모에 따른 유형

부패 개입 규모에 따라 체제부패, 조직부패와 개인부패로 구분할 수 있다. 개인부패란 특정 개인에 의해 이루어지는 부패로 상대적으로 규모도 작다. 조직부패란 조직의 기능을 이용하거나 조직에 의하여 조장되거나 요구되며, 규모도 크고 적발이 어렵다. 체제부패란 단위조직 차원의 부패가 아니라 여러 조직 또는 기관이 상호연계를 통하여 행해지는 부패를 말하며 구조적 부패 또는 제도화 된 부패라고 할 수 있다. 개인부패는 단기적이고 조직 내에서의 대응방안으로 예방이 가능하나 체제부패는 전 국가적이면서 장기적이고 개혁적 차원의 대응이 필요하다(이상범, 2012).

5) 기타 유형

부패수단에 따라 정실형 부패, 위협형 부패, 사기형 부패 및 거래형 부패로 유형화하기도 하고(윤한중, 2009), 공직부패의 체계성·파급효과 측면에서 우발적 부패, 체계적 부패, 시스템부패 등으로 구분하기도 하며(양남승, 2011), 정치권력이 부패의 주체가 되는 권력형 부패와 관료부패로 구분(문혜선, 2015)하는 등 다양한 유형으로 분류하고 있다. 공직부패의 유형은 다음의 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 공직부패의 유형

구분	유형	내용
주체에 따른 유형	권력부패	정치인이나 고위관료가 포함 환경적 요인정치·행정·문화의 후진성, 불안한 정치경제 구조, 정경유착과 공직사회의 기강 해이, 정부와 국민 간의 불신확대.
	정권주체부패	부패의 주체가 정권인 경우, 독재 국가의 통치자체가 열악한 정권에 의해서 자행. 정치자금의 조달방법, 정치자금은 이권의 매매, 선거와 관련하여 정치부패.
	기관주체부패	1인이 주체가 되는 경우, 지나치게 비현실적인 보수체계와 현실과 동떨어진 행정관리 부패 형태.
	관료부패	행정부패 또는 관료부패란 권력부패를 제외한 일반공무원과 연계된 형태.
내용적 측면에 따른 유형	의무불이행	공직자에게 요구되는 의무를 이행하지 않는 경우, 업무지연, 직무이탈, 직무유기 및 태만, 무사안일 및 보신주의
	불법행위	공금유용 및 횡령, 직권남용, 뇌물수수, 공문서 위조 및 변조, 정보제공 및 기밀누설.
	부당행위	부당행위는 부적절하게 업무를 수행하는 경우로서 연구나 의리 등 정실에 입각한 각종 행정부조리가 포함된다.
관용정도에 따른 유형	흑색부패	법을 명백히 위반하는 수준의 행위를 부패 구성원 모두가 인정하고 처벌을 원하는 부패
	백색부패	법을 위반하지 않는 범위 내에서 이루어지는 비교적 경미한 수준의 행위
	회색부패	사회체제에 큰 영향을 줄 수 있는 잠재성을 지니고 있다. 일부 구성원은 처벌을 원하고 일부 구성원은 처벌을 원하지 않는 경우
규모에 따른 유형	체제부패	여러 조직 또는 기관이 상호 연계를 통하여 행해지는 부패, 구조적 부패 또는 제도화 된 부패
	조직부패	조직의 기능을 이용하거나 조직에 의하여 조장되거나 요구되며, 규모도 크고 적발이 어렵다.
	개인부패	단기적이고 조직 내에서의 대응방안으로 예방이 가능하나 체제부패는 전 국가적이면서 장기적이고 개혁적 차원의 대응이 필요하다
기타 유형	부패수단에 따라 정실형 부패, 위협형 부패, 사기형 부패 및 거래형 부패로, 공직부패의 체계성·과급효과 측면에서 우발적 부패, 체계적 부패, 시스템부패, 정치권력이 부패의 주체가 되는 권력형 부패와 관료부패 분류하고 있다.	

출처: 연구자가 작성함

2. 부패의 원인

부패 발생 원인으로 경제 수준만큼 많이 언급되는 요인은 국가의 정치 상황이다. 특히 여러 학자들은 민주주의 체제에서는 부패발생이 어렵다는 데에 동의하고 있다 (Rose-Ackerman, 1999). 부패문제를 해결하기 위해 정부의 활동을 중지하거나, 줄일 수는 없다. 그러므로 다양한 부패의 원인에 대한 진단을 통해 적절한 처방을 내림으로써 부패행위를 최소화 시키는 것이 가장 현실적인 방안이 될 것이다(민병익과 이상범, 2008).

본 연구는 선행연구에서 제시하고 있는 부패 원인을 기초하여 개인적 원인, 조직적 원인, 제도적 원인, 정치적 원인, 사회·문화적 원인 등으로 분류하고자 한다.

1) 개인적 원인

부패의 원인을 개인의 본성에 입각하여 살펴볼 수 있다. 즉, 인간의 본성을 이기심, 탐욕, 나태함으로 이해하고, 그 본성이 사회의 도덕률보다 앞선다고 보는 관점이다. 또한 부정부패의 원인을 개인의 윤리의식과 개인의 자질의 문제로 보고, 이러한 공직윤리 부족은 공무원 부패의 가장 직접적인 영향이라 볼 수 있다. 따라서 개인의 각성과 올바른 공직관이 확립이 되지 않는 이상 부패척결을 기대할 수는 없다(김철식, 2014). 또한 개인의 윤리의식의 결여와 불법적인 사적이익을 추구하는 과정이 부패의 주요 발생원인이 될 수 있다. 따라서 공무원의 부패에 관한 희박한 윤리의식이 부패발생의 원인으로 지적되어 부정직, 사악함고, 불성실 등과 같은 개인적 성격을 원인으로 보고 있다. 일반적으로 소득수준이 낮을수록, 그리고 미래가 불명확할수록 부패의 유혹에 넘어가기 쉽다(민병익과 이상범, 2008).

2) 조직적 원인

부패의 발생 원인을 공직이라는 조직 내의 내부적 특성에서 찾는 것이다. 공직부패는 공무원이라는 ‘개인’에서 최종적으로 확인할 수 있지만, 그 원인을 개인을 비롯하여 조직, 제도 등에서도 찾을 수 있다(민병익과 이상범, 2008). 외부로부터 은폐된 조직 구조 속에서 부패한 행동이 나타날 가능성이 높아지는 것이다(이종수와 윤영진, 2005). 또한 조직적 원인에는 조직 문화가 포함될 수 있으며, 이것은 조직의 문화적 특징이나 환경, 법과 제도적 결합 등에 의해 부패가 발생하는 경우를 말한

다. 무조건적 상명하복 제도, 행정조직 내부의 부정부패를 고발하기 보다는 은폐하거나 관여하지 않고 피하려는 소극적인 공무원의 공무자세, 부적절한 처우, 경쟁사회 속에서의 신분과 장래에 대한 불안, 공직에 대한 사회적신망의 저하가 공무원의 사기를 저하시키고 부패를 유발하는 조건이 될 수 있다(양남승, 2011).

3) 제도적 원인

부패는 비합리적이고 비현실적인 제도와 구조적인 요인에 의해 유발된다. 이들 부패유발의 요인으로 공무원에 대한 낮은 수준의 보수체계, 비리공무원에 대한 관대한 처벌, 신분의 불안정, 독립성 부족, 비효율적인 감사시스템, 시대상황변화에 부합되지 않는 제도적 장치, 복잡한 행정절차와 불투명한 행정과정, 권위 지향적인 일방향 행정문화 등을 들 수 있다(Johnston & Doig, 1999). 공무원들이 보수 수준이 낮으면 부정이 야기되기 쉬워지고, 행정직에서는 우수인력을 유치하는 것도 어려움으로써 공무원들의 사기를 저하시킨다는 것이다. 이러한 환경에서는 질 좋은 행정서비스를 기대하기가 어렵다(김철식, 2014). 특히, 여러 가지 복잡하고 중복된 행정절차는 부패의 소지가 되며, 불합리한 행정관리는 소위 ‘급행료’의 유발요인이 된다. 이러한 제도적 및 관리론은 부정부패 현상이 단순히 피상적인 개인적 성격에서 기인한다는 선을 넘어서서 보다 넓은 정책적 안목을 제시한다. 즉, 제도의 개혁은 부패 상태에 있는 보다 많은 계층의 행태 변화를 가능하게 하며, 이러한 접근의 장점 중 하나는 부패에 대한 ‘제도적 처방’을 가능하도록 하는 것이다(이상훈, 2005).

4) 정치적 원인

정치적 부패원인은 가장 전형적인 원인일 것이며 정치적 불안정, 경제적 불평등, 정경유착, 비민주적인 정치 문화 등이 부패를 유발하는 원인이라 할 수 있다. 정치구조가 부패의 요인이 되는 것은 정치에 많은 돈이 필요하고, 많은 돈이 투입되기 때문이다. 즉, 빈번한 선거는 부패를 유발하는 계기가 된다. 정당은 공공기관이 아니라 사적인 기관(private institutions)이므로 국가에 의해 존재의 지속성을 보장하는 것이 아니라 필요한 재정적 자원을 확보하는 정당관료들의 능력에 전적으로 의존한다(Bull & Newell, 2003). 이리하여 주요 정당은 사기업 및 경제단체와 밀접한 관계를 유지하며 친기업지향적(pro-business) 태도를 가지게 된다. 정당들은 지속적인 권력적 유지를 위해 많은 선거자금을 필요로 하며, 이로 인하여 조직적인 부패

(organized corruption)에 대한 정치적 반대와 관료들에 대한 견제와 균형을 유지하는 시스템이 약하게 된다(이영균, 2004).

5) 사회·문화적 원인

사회·문화적 부패현상은 공무원들만의 책임이 아니라 시민문화가 결핍된 사회문화적 환경은 관료제의 병폐와 역기능을 통제하지 못하고 오히려 관료들에게 뇌물을 제공하고 그 대가를 바라는 분위기를 조성한다. 따라서 이러한 유혹 때문에 부패는 더욱 심화될 수밖에 없다는 것이다. 사회문화적 원인으로는 사회적 불안정성, 연고주의적 관행 등 부패를 발생시킬 수 있는 사회문화적 정서와 풍토, 권력의 불균등한 배분, 그리고 부패에 대한 무관심과 관용적 태도 등을 들 수 있다(민병익·이상범, 2008). 부패는 자신만의 이익을 위한 산물인데, 사회적으로 불안정한 경우에는 부패에 현혹될 가능성이 높아지며, 사회 속에서 부패는 태동하고 계속적으로 활동하게 될 것이다(양남승, 2011).

제3절 몽골 공무원 부패의 실태와 원인

1. 몽골 공무원 부패의 현황

몽골에서 뇌물(хээл хахууль)의 사전적 의미는 공무원에게 부여된 권한 및 직무를 부당하게 이용하여 이익을 위해 의무를 거부하는 것, 또한 법으로 금지한 행위를 저지르는 불법행위를 말한다(몽골어 인터넷사전, 2021)⁴⁾. 몽골 국어사전을 보면, 부패(авлига)는 “부조리하게 탐하여 취득한 것”이라고 해석되어 있다. 2006년도 제정된 몽골 “반부패법”에서 “부정부패”는 공직자가 직무를 사적인 이득을 취하려 부당하게 이용하는 행위, 제3자에게 편의 제공, 업무처리가 유리하게 해결되도록 유인하는 것, 타인 및 타 법인에 유리한 조건을 부당하게 갈취하는 것, 기타 행위로 들어내지 않는 법률 위반 등이라 정하였다(몽골 반부패법 제3조1.1).

몽골은 2006년, 반부패법을 개정하고, 2007년에 반부패청(Авилгатай тэмцэх газар)을 설립하여 지금까지 운영하고 있다. 반부패청은 모든 시민들의 지속적이고 효과적인 노력을 통해 국가 기관의 공정성, 청렴성 및 책임성을 강화하고 부패 없

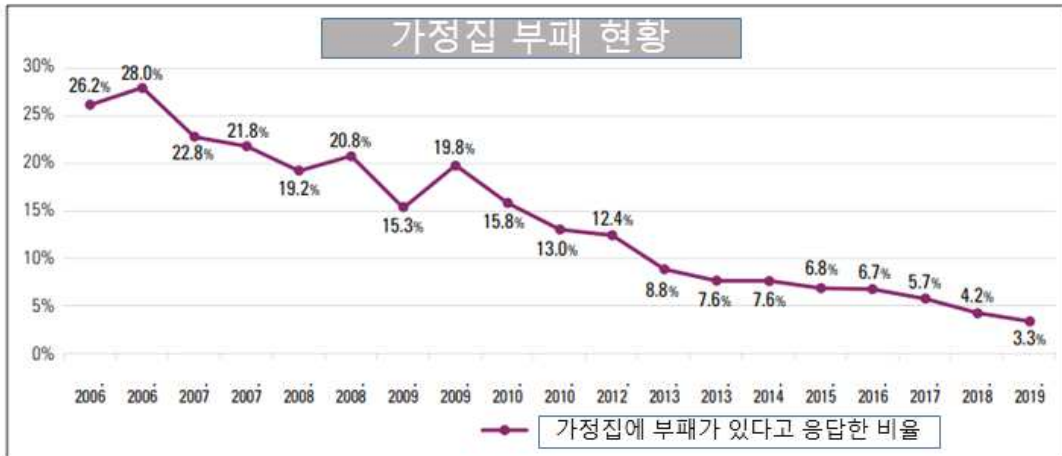
4) 몽골어 인터넷 사전, 2021, www.mongoltoli.mn

이 공정하고 건강한 사회를 만드는 것을 목표로 하고 있다. 몽골에서 ‘부정부패’는 공무원이 주어진 권한 및 직위를 남용하여 불법으로 개인의 이익을 위해 직권을 남용하여 의무를 거부하거나 혹은 금지된 행위를 하는 것을 말한다(Munkhuu Gantulga, 2017). 몽골 사회의 부정부패 실태(2018년)에 대해 집단별로 보면, 특정 공무원(40.2%), 행정공무원(18.9%), 시민(17.9%), 정무직 공무원(15.4), 일반공무원(7.6%) 순이었다. 고위직 공무원의 부정부패는 매년 크게 증가하는 추세를 보이고 있다.

2019년 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구를 살펴 보면, 1600명이 참여하였으며 93.6%는 부패는 몽골 사회에서 일반적이 되 있는 것 같다고 응답하였다. 또한 76.4%는 반부패청(Авилгатай тэмцэх газар)을 안민는다고 응답하였으며, 11.1%만 믿는다고 응답하였다. 이러한 결과는 2007년도에 설립된 반부패청은 14년 동안 몽골국민들이 신뢰를 얻지 못한 상황이다.

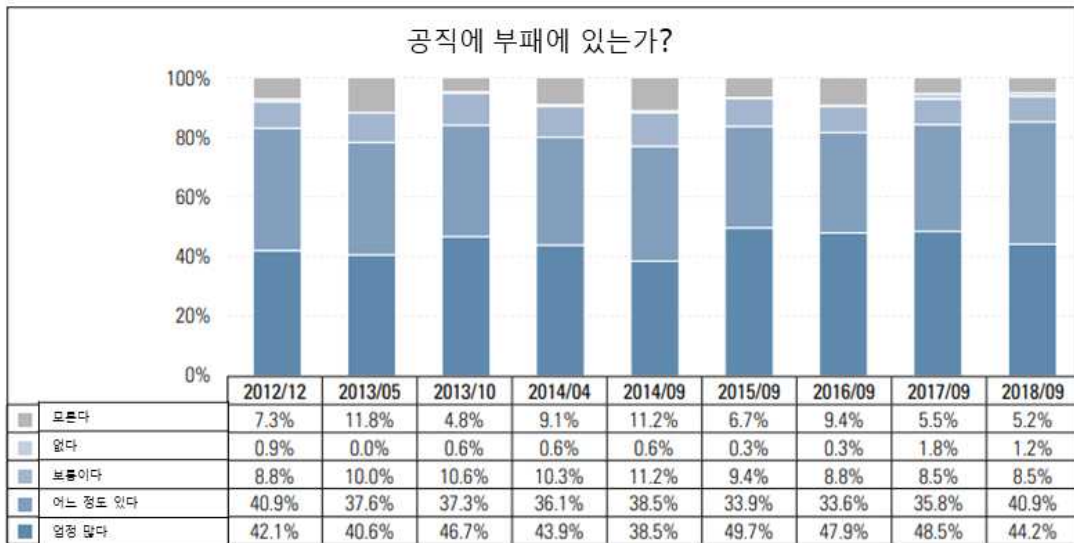
또한 몽골 가정집에서 부패에 관한 상황은 [그림2-1]에서 보는 바와 같이 2006년 26.2%보다 2019년 3.3%로 좋아진 결과를 볼 수가 있다. 그러나 가정집 부패는 3.3%로 하락은 하였으나 참여자의 93%가 부패가 일반적인 생활이 됐다고 응답을 하였을까. 이러한 상황은 현재 몽골 Tv나 신문, 인터넷상에서 큰 범위를 가진 부패들을 숨김 없이 보여주고 있으며, 몽골 국민들이 부패에 대한 인식도 높아지고 있는 것으로 보인다. 2019년 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구에는 공무원 부패에 대한 조사는 없었다.

아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2018)에는 총 1360명이 참여하였다. 일반 사람들의 공직 부패에 관한 생각은 다음의 [그림 2-2]와 같다. 응답자들한테 당신 생각에 “몽골 공직에서 부패를 하고 있을까요”라는 질문에 44.2%가 부패를 많이 하고 있을 것이다, 40.9%는 어느 정도 하고 있을 것이다, 8.5%는 조금 하고 있을 것 같다, 1.2%는 없다와 5.2%는 모른다고 응답하였다. 그리고 2012년에 비교하면 부패를 많이 하고 있을 것이라는 2.1% 올라갔으며, 어느 정도 하고 있을 것이라는 똑같이 40.9%로 나타났다. 6년이 지난 지금도 부패는 나아지는 결과를 보이지 못 하였다.



출처: 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2006~2018).

[그림2-1] 가정집 부패 현황

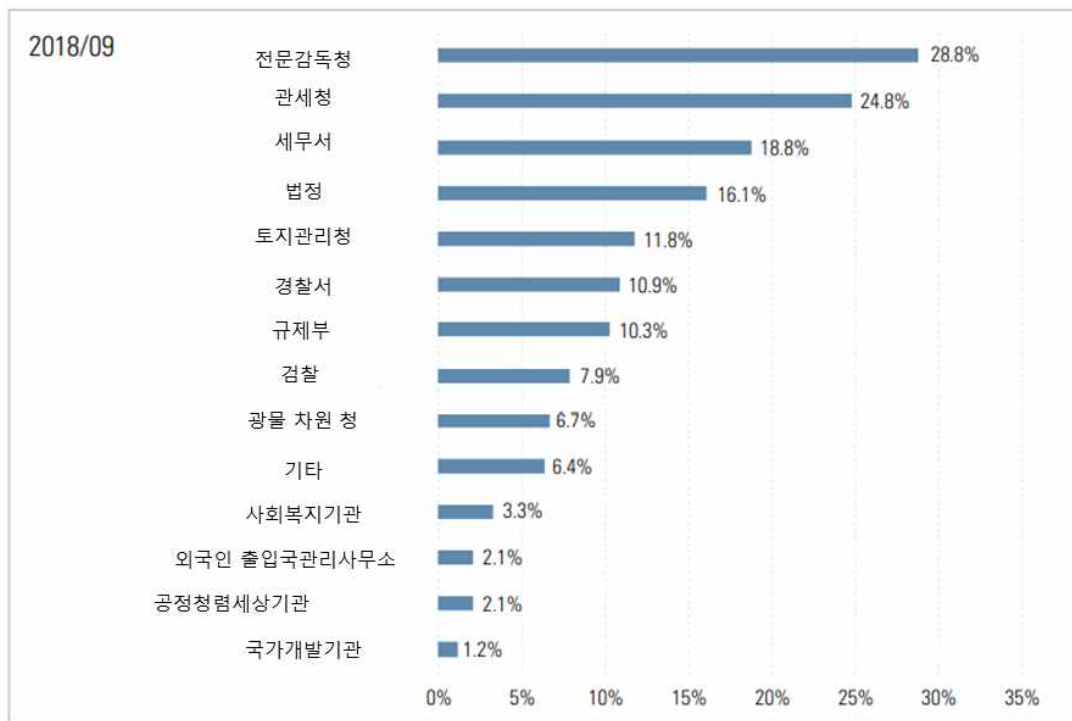


출처: 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2006~2018).

[그림2-2] 일반 사람들의 공직 부패에 관한 생각

중소기업들을 대상으로 한 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2016년~2018)을 살펴보면, 부패 실태를 기관별로 보면 세금청, 감사청, 세관이 높은 것으로 나타났으며 다음의 [그림2-3]과 같다. 먼저 2016년 결과를 살펴보면, 세금청(29.1%)으로 1위를 차지하고 있고, 2위는 감사청이 27.6%를 차지하고 있다. 그 다음에는 세관이 25.5%를 차지하고 있다. 2017년 결과를 살펴보면 감사청

이 25.2%로 1위로 올라갔으며, 2위가 세관으로 23.0%로 나타났다. 그리고 세금청이 18.8%로 3위를 차지하고 있다. 2018년 결과를 살펴보면, 검사청이 28.8%로 1위를 유지하고 있으며, 2위는 세금청으로 나타났다. 3위는 세관이 18.8%로 나타났다. 이러한 결과는 몽골 사회는 발전하기 어려운 상태로 보인다. 부패를 받으면 절대 안 되는 부서들이 부패가 제일 높게 나타나고 있다는 것은 앞으로 반부패청은 더 많은 노력을 기울여야 하는 것이다.

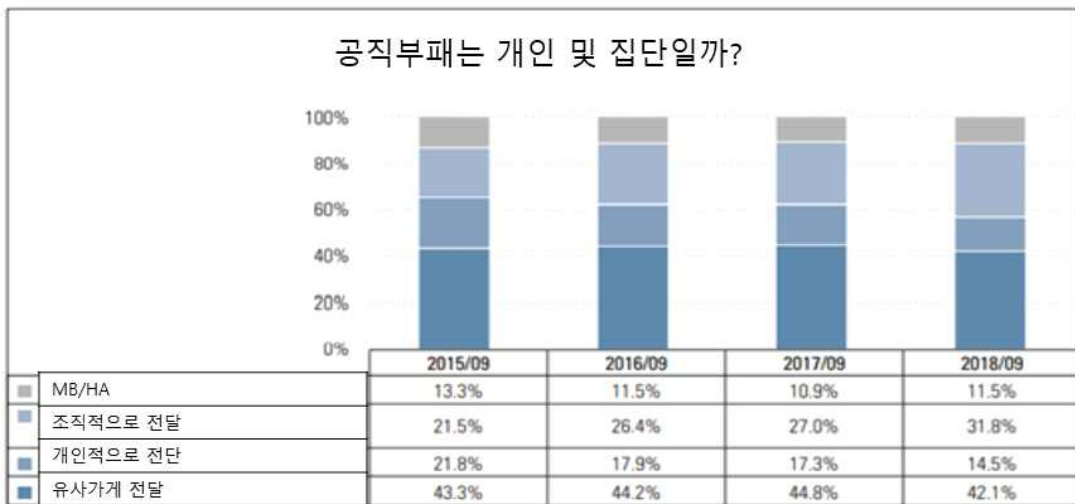


출처: 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2006~2018).

[그림2-3] 2018 몽골 기관별 부패 실태

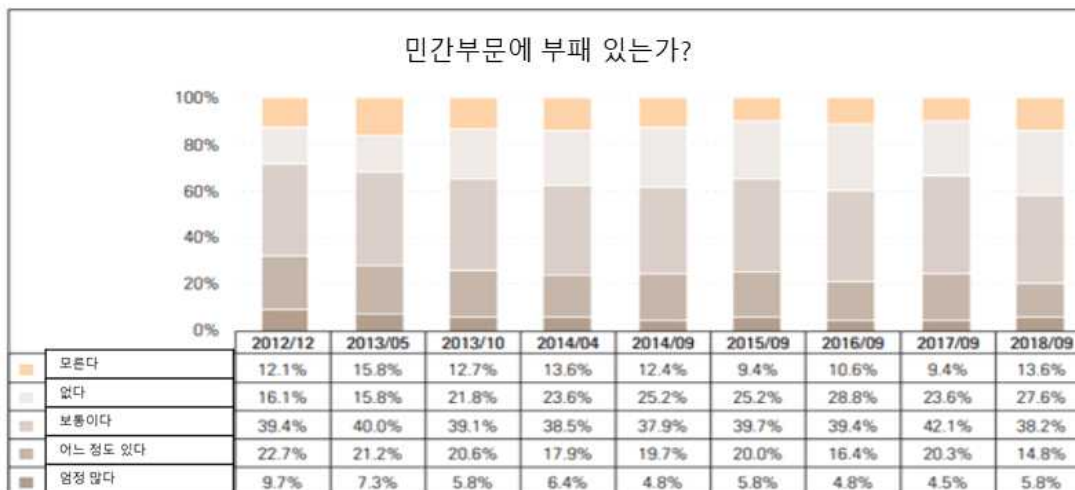
공직에서 일어난 부패를 전달하는 형태를 개인 및 집단으로 나누어 조사를 하였으며, 공직부패에 대한 형태는 다음의 [그림2-4]와 같다. 그 결과 공직에서 42.1%가 개인 및 집단 모두 부패를 전달하는 것으로 나타났다. 또한 집단이 31.8%로 부패를 더 많이 전달하는 것으로 나타났다. 2015년과 2018년을 비교해 보면 집단은 21.5%에서 31.8%로 올라가는 형태를 보이고 있고 개인이 21.8%에서 14.5%로 감소하는 형태를 보이고 있다. 이러한 결과는 공직에서 개인 보다 집단으로 부패를 하는 것으로 보이며 더욱더 위험한 수준이라고 볼 수가 있다.

민간부문과 공직에서의 부패를 비교한 결과를 보면 다음의 [그림2-5]와 같다. 민간부문에서는 부패는 거의 없는 것으로 나타났다. 즉, 2012년에 민간부문에 부패는 보통이다 39.4%로 었으며 2018년에는 38.2%로 나타났다. 그리고 2012년에는 부패가 없다 16.1%로 었으며 2018년에는 27.6%로 올라갔으며 좋은 결과를 보이고 있다. 그리고 부패가 많이 있다가 2012년에는 9.7%로 나타났으며 2018년에는 5.8%로 내려갔으며 좋은 결과를 보이고 있다.



출처: 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2006~2018).

[그림 2-4] 공직부패에 대한 형태



출처: 아시안재단(Asia foundation)과 몽골 Sant Maral NGO의 공동연구(2006~2018).

[그림 2-5] 민간부문 부패 실태

2. 몽골 공무원 부패의 원인

1) 이익충돌

몽골 공직 공무원들은 사적과 공적은 업무 일을 거의 구별하지 않으며, 자기 공적권력과 권리를 개인의 사적인 이익과 이득을 위해서 남용하는 경우가 많다. 특히, 공적범죄를 방지할 수 있는 법이나 규정이 명확하지 않는 것은 부를 축적할 수 있는 새로운 기회를 제공하고 풍요로운 삶을 추구하는 몽골 공무원들의 이익충돌을 더욱더 악화시키고 있었다(몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서, 2005). 하지만 2012년 1월 ‘공무원들의 이익충돌 조정 및 예방에 관한 법’을 제정함으로써 공무원들의 이익충돌이 발생되지 않도록 미리 예방할 수 있게 되었으며 특히, 동 법에 따라 공무원들이 부패방지청에 개인 이익신고서를 제출하게 되었고, 그 외에 본 신고서를 심사하는 절차 및 법을 위반하는 자에 대한 징계등도 구체화되었다(부패방지청 포털, 2014).

2) 정부기관의 투명성 및 정보공개성 부족

몽골 일반 국민들은 정부나 정책에 대한 활동을 쉽게 알수 있는 방법이 매우 적으며, ‘국가기밀유지법’은 일반 국민들이 서로 자유롭게 단합하고 발언할 수 있는 권리를 보장해주는 법 실행에 방해하고 있다고 볼 수 있다. 몽골 정치인들은 정부 정보노출을 밖으로 나오는 것을 두려워하며, 국민과 언론사 및 시민단체들의 정보 공개 요구를 쉽게 받아들이지 않고 있다. 또한 정보 부족으로 인해서 일반 국민들이 현재 정권에 대한 감독을 실시하고 책임을 묻는 일은 쉽지 않아 보인다(몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서, 2005). 이와 관련하여 몽골 상공인회의소에서 2013년 실시한 ‘몽골 공무원부패에 관한 조사’에서 정부 기관들의 전체적인 투명성에 대해 인사제도의 투명성, 재정 및 예산 투명성, 정부조달의 투명성 등 세 가지 지표를 통합해서 측정한 결과, 총 응답자들의 78.3%가 정부기관들이 투명하지 않다고 답한 것으로 나타났다(몽골상공인회의소, 2013).

3) 정부기관들에 대한 정치개입

현재 몽골 정부 정당들이 국가의 운영 관련된 법률의 실행 과정에 방해를 하는 경우가 많다. 몽골 정부 기관들은 과도하게 정치에 개입되면서, 기술적 및 전문적인

인력이 부족하고, 이로 인해 일반 국민들이 법에 따른 권리 및 권력을 누릴 수 없는게 현실이다. 그러한 이유는 정당들이 공직 공무원들의 선발과 임명에 과도한 영향력을 미치기 때문이다. 현재 몽골에서는 공무원들을 선발할 때 ‘소속된 정당’을 감안하며 임명하는 경우가 있다. 몽골에서는 규정상 기관별 및 부처별 최대 2개 이상의 직책에만 정치적으로 선발하고 임명할 수 있는 제한을 하고 있지만 현재는 매 선거마다 총 공무원들의 60%를 교체하는 일이 일어나고 있다. 특히 공무원에 대한 임명과 선발, 그리고 해임에 관련 규정이 무시되고 있고, 선거운동에 자금을 기부한 사람들 또는 선거에 적극적으로 참여한 사람들을 전문적인 자격 없어도 및 능력을 갖추지 않아도 공직 공무원 자리에 선발하고 임명하는 경우가 다반사다. 이는 공무원들로 하여금 국민들에 대한 봉사 정신을 가지고 국가를 위해서 정직하게 일하는 대신에 그들을 임명한 정당이나 경제계에 헌신하게 만든다(몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서, 2005).

4) 시민단체의 제한적인 참여

현재 일반 국민들이 정당들의 진전이 없는 불필요한 활동에 좌절을 하고 있고, 그동안의 민주주의 정권의 특징에 따라 일반 국민들은 국가의 지도자들에 대한 비난을 꺼려하는 것이 또 하나의 요인이 된다. 처음에 4000개 시민단체가 활동하고 있었으나, 현재는 소리 내어 적극적으로 활동하는 시민단체가 300개여 밖에 불과하며, 그중에서 영향력을 가지고 있는 시민단체는 50개에도 못 미친다. 지금은 몽골에서 시민단체가 활발히 성장하고 있지만, 정부의 투명성 및 책임성 등을 강력하게 요구할 수준에 이르지 못하고 있다. 이러한 약점들이 앞으로는 어느 정도 시간이 지나 시민단체들이 성장하면 몽골공무원의 부정부패를 방지하는 데에 큰 역할을 할 것으로 기대된다(몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서, 2005).

5) 사회·문화적 요인

몽골인들은 공산주의 체계로부터 벗어 난지 얼마 안 되었다. 짧은 기간 내에 일어난 많은 변화들은 국민들에게 다양한 도전과 어려움을 가져 왔다. 몽골인들은 민주주의 및 자유적인 사회에서 사는 경험이 없기 때문에 자유 및 개인재산의 소유권, 공적 권한을 이용해서 및 직책을 활용해서 힘든 생활의 어려움에서 빨리 벗어나고자 하는 의도, 또한 법의 허점을 알게 되고 금전적인 욕구를 채우려고 하였다.

또한 몽골에서의 부패의 원인 중 하나인 독특한 유목 문화를 고려해 봐야 한다. 이것은 유목민들의 가족 간의 아주 친밀한 관계와 손님을 빈손으로 돌려보내지 않는다는 전통적인 문화으로 인해 부패와 좋은 의도의 간의 차이를 희미하게 만드는 요소 중 하나이다.

또한 민주주의 정권 당시에 뇌물에 대한 문화가 몽골 일반인들에게 원하는 물건을 취득할수 있는 기회로 활용되기도 했다. 이러한 상황은 정부나 국민간의 관계에 있어서 업무를 처리하는 과정이 ‘효율적인 수단’이 되었다. 개인이나 기업들은 세금을 내거나 인·허가를 받을 때 복잡한 규정상을 피하고 간단하게 쉽게 해결할 수 있는 방법, 즉 지인이나 친척에게 도움을 요청하는 길을 선택하게 된다. 하지만 몽골은 앞으로 빠른 시간내에 산업을 발전시키고, 해외 투자를 유치하여 세계경제에 경쟁하려면 이러한 옛날 풍습에서 벗어나, 투명한 서비스를 제공하는 효율적인 행정제도와 법원 시스템을 구축하는 것이 최우선이라고 본다(몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서, 2005).

제4절 몽골 부패방지 기구와 정책

몽골의 경우 세계 10대 광물 보유국이고 석탄, 구리 등 풍부한 광물자원과 광활한 영토를 보유하고 있고, 최근 급속도로 발전하고 있으나, 비효율적인 정부 관료주의, 부정부패, 정책 불안정성 등이 시급한 개선과제로 지적되고 있다(World Bank Mongolia, 2014). 부정부패는 후진국의 경제발전에 최악의 영향 중의 하나이며, 국가의 성과적인 경제 운영에 위협하는 요인으로 여겨져 왔다. 몽골 정부에서 부패의 위험성을 인식하고 1996년에 ‘부패방지에 관한 법’을 제정하였으며, 2007년 부패방지청을 설립하였다(OECD, 2013, "Anti-Corruption Reforms in Mongolia).

1. 감사청(National Audit Office)

몽골 감사청은 국가 정부기관 및 공공기관에 대한 회계감사를 실시하는 기관이다. 기관이 회계감사를 분기별로 실시하여 결과를 몽골 국회와 검찰청에 보고를 한다. 또한 감사청장 공무원들을 국회에서 선발하고 임명한다(몽골감사청, 2014, <http://www.audit.mn/mn/>). 그러나 감사청은 정부기관이나 공공기관에 대한 회계감

사 결과를 몽골국회나 형사 범죄가 높은 가능성이 있는 자료를 바로 검찰청에 제출하도록 되어 있다. 그러나 이러한 자료들을 정부기관들이 말소시킬 수 있으며 조작할 가능성도 충분히 있다.

2. 중앙인사위원회(Civil Service Council)

몽골 중앙인사위원회는 공직 공무원의 직접적인 관리 및 관리제도를 개선하고 정책과 운영을 담당하고 감독하는 독립적인 기관이다. 몽골 국회에서 2002년 ‘공무원에 관한 법’이 개정되면서 예전 위원회가 ‘중앙인사위원회’로 이름을 새롭게 변경하여 지금까지 운영되고 있다. 또한 ‘중앙인사위원회’은 예전에 비해 정부기관의 운영을 규정하는 다양한 기준의 실행 과정을 감독하고, 위반 사항을 즉시 시정하도록 지시를 하고, 분쟁을 심의하여 해결하며, 공무원의 잘못으로 인해 국가에 손해가 발생할 경우 보상을 하도록 국가를 대신하여 법정에 손해배상을 청구할 수 있게 되었다(몽골중앙인사위원회 포털, 2014). 그러나 현재 몽골 동 위원회의 활동이 정부나 정치계로부터 독립적이지 못한 것으로, 국회이나 내각회의 및 대통령 등의 크게 영향을 주고 있다. 또는 이러한 동 기관은 정부나 정치에서 독립적인 입장을 지키고자 하는 의도가 전혀 안보인다. 특히 민주적인 국가들의 지식과 능력에 기반한 중앙인사제도를 도입시키고자 하는 노력이 없다는 지적을 몽골 국민으로부터 자주 받고 있다.

3. 부패방지청(Independent Authority Against Corruption)

세계적으로 국가 간에 교류가 활발해지고, 상호발전의 좋은 기회들이 많이 생겨나고 있다. 따라서 부정적인 현상들도 나타나고 있다. 바로 부정부패이며, 부패방지 활동은 국가의 노력만으로 해결이 불가능함으로 국제차원에서 협력하여 대처하는 경우가 종종 있다. 2003년 유엔에서 ‘반부패협약’을 채택한 바 있으며, 2005년 몽골 국회에서 유엔 반부패협약을 비준하였다. 몽골 사회는 전체적으로 부패 방지 활동에 별 진전이 없었으며, 성과가 없는 것을 정부에서 인정하면서 ‘부패방지에 관한 법’을 개정하게 되었다. 부패방지청은 국민들에게 부패에 대한 해악을 인식시키고, 부패결과 청렴성에 대한 구현 예방 활동을 진행하고, ‘부패 방지에 관한 법’에 명시

한 공직 공무원이 개인 이익신고서와 재산신고서를 접수 및 보관하고, 감독하는 일, 또는 부패범죄 및 단속을 위한 접수와 수사 등을 진행한다.

제5절 선행연구의 고찰

한동효(2012)는 한국과 몽골의 부패원인과 특성에 관한 연구를 하였으며, 몽골의 부패실태와 원인분석 실시하였다. 또한 몽골과 한국의 부패인식지수(CPI) 연도별 추이와 비교를 하였다.

E. Enkh Amgalan(2017)는 몽골의 공직자 부패범죄방지 법제도 개선에 관한 연구를 하였으며, 한국 및 몽골 비교법적 연구를 하였다. 이 연구에서는 형법상 뇌물죄에 관한 규정을 총합적으로 고찰하고, 공직부패범죄 및 범죄를 통제하기 위한 개선방안을 제시하였다. Bayaraa(2011)는 공공부문의 뇌물 및 부패 발생에 관한 몽골 및 한국 공무원들을 비교한 연구를 하였으며, 한국과 몽골의 뇌물 및 부패문제와 관련하여 부패의 발생 원인 및 문제점에 따른 효율적인 개선방안을 비교를 통해 살펴보았다.

Sengedorj Khuvsguldalai(2015)는 몽골행정직공무원의 부패에 관한 인식 및 개선방안에 관한 연구를 하였으며, 몽골 행정직 공무원에 대한 만족도 조사, 청렴도 조사, 공직윤리 조사 및 개선방에 대한 인식 조사를 실시하였다. 또한 공무원들이 개인적 측면에서 도덕적인 가치관을 키워야하며 제고하려는 노력이 있어야 한다고 제시하였다.

Enkhbayar(2019)는 몽골의 부정부패 및 부패방지 대책에 관한 연구를 하였다. 이 연구에서는 몽골과 한국의 뇌물죄를 비교하였으며, 몽골의 부정부패 방지 및 예방 대책에 대한 개선방안 제시하였다.

제 III 장 연구방법

제1절 연구대상 및 자료수집방법

1. 연구대상 및 조사도구

본 연구는 몽골 울란바타르 바양주르흐구청 행정직 공무원들이 만족도와 청렴도, 공직윤리 및 공무원부패에 대한 인식, 공무원 반부패 활동 및 개선방안 인식, 반부패 및 청렴정책에 대한 시사점을 제공하고자 한다. 본 연구는 몽골 울란바타르시 바양주르흐(Bayanzurkh)구청에서 근무하는 행정직 공무원들을 대상으로 본 연구의 대상으로 선정하였다. 설문은 2021년 7월 29일부터 9월 4일까지 두달간 실시하였고, 설문지 배부는 이메일이나 페이스북 메신저로 직접 배부하여 회수하였다. 총 113부에서 설문분석에 부적합한 4부는 제외하였으며 총 109부로 본 연구의 분석을 실시하였다.

본 연구를 위해 사용한 조사도구는 행정직공무원의 부패에 관한 인식 및 개선방안에 관한 선행연구에서 사용된 설문지를 기초로 하였고, 선행연구와 반부패 및 청렴정책의 담당 경력을 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 항목과 척도 등을 작성하여 보완 수정하였다. 설문지는 세 부분으로 나누어져 있다. 먼저 몽골 공무원의 인구통계학 특성, 그 다음으로 부정부패에 관한 문항들(공무원 만족도, 부정부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점) 및 개선방안으로 구성되었다. 따라서 연구에서 사용된 설문지의 구성 내용을 보면 [표3-1]와 같다.

설문지는 인구통계학적 특성으로 7개 항목 외 공무원 만족도 12항목, 부정부패에 관한 인식 5개 항목, 부패의 원인 및 문제점 3개 항목, 개선방안 7개 항목 등 34개 항목으로 작성하였다. 측정항목은 Likert식 5점 척도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’ 순을 기준으로 점수를 부여하였다.

[표3-1] 설문지 구성 체계

구분	내용	문항
기초 사항	성별, 연령, 결혼 상태, 최종 학력, 월평균 소득, 재직 기간, 직급	7개
공무원 만족도	생활만족, 성과급만족, 승진만족, 보직관리만족, 근무환경만족 등	12개
부정부패에 관한 인식	윤리의식, 윤리적태도, 윤리법, 법규, 민원, 청렴 등	5개
부패의 원인 및 문제점	부정부패 상태, 공공부문 부정부패 정도, 민간부문 부정부패 정도 등	3개
개선 방안	법의 윤리향상, 효과적인 방지방법, 척결 방법, 부패 예방 등	7개
합계		34개

2. 자료수집방법

본 연구는 몽골 바양주르흐구의 공무원 부패 인식 관한 연구로서 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Science) 26.0의 통계처리 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다.

둘째, 연구 대상자의 공무원 만족도, 부정부패, 원인 및 문제점, 개선방안의 신뢰성 및 타당성을 위하여 신뢰도분석 및 상관관계분석을 실시하였다.

셋째, 공무원 만족도, 부정부패, 원인 및 문제점, 개선방안의 차이 분석을 위하여 교차분석과 One-way ANOVA분석을 실시하였다.

제 IV 장 연구결과

제1절 표본의특성 빈도분석 결과

본 연구는 몽골에서 근무하는 공무원 총 109명을 대상으로 분석을 하였으며 다음의 [표4-1]과 같다. 먼저 빈도분석 결과 성별 여자 90명(82.6)과 남자 19명(17.4%)으로 나타났다. 연령은 20대 16명(14.7%), 30대 33명(30.3%), 40대 49명(45.0%) 과 50대 11명(10.1%)으로 나타났다. 결혼상태는 기혼 84명(77.1%)과 미혼 23명(21.1%)으로 나타났다. 최종학력은 대학졸 52명(47.7%), 대학원졸 37명(33.9%)으로 제일 높게 나타났다. 월평균소득이 50~100만원이 62명(56.9), 100~150만원이 23명(21.1%)으로 높게 나타났다. 재직기간은 5년 이하 42명(38.5%), 11년~20년이하 25명(22.9%), 21~30년 이하 22명(20.2%)으로 높게 나타났다. 직급은 중간급 67명(61.5%), 하위급 33명(29.4%), 고위급 9명(8.3%)으로 나타났다.

[표4-1] 표본의특성 빈도분석 결과

문항	응답	명	%
성별	남자	19	17.4
	여자	90	82.6
연령	20대	16	14.7
	30대	33	30.3
	40대	49	45.0
	50대	11	10.1
결혼 상태	기혼	84	77.1
	미혼	23	21.1
	기타	2	1.8
최종 학력	고졸이하	6	5.5
	전문졸	14	12.8
	대학졸	52	47.7
	대학원졸	37	33.9
월평균 소득	50만원 미만	7	6.4
	50~100만원	62	56.9
	100~150만원	23	21.1
	150만원 이상	17	15.6
재직 기간	5년 이하	42	38.5
	6~10년이하	16	14.7
	11년~20년이하	25	22.9
	21~30년 이하	22	20.2
	31년 이상	4	3.7
직급	고위급	9	8.3
	중간급	67	61.5
	하위급	33	29.4

제 2 절 교차분석

1. 공무원 만족도

본 연구에서 먼저 공무원 만족도에 관한 분석을 실시하였으며, 먼저 공무원 생활에 어느 정도 만족하십니까? 라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-2]와 같다. 먼저 성별에서 남자와 여자 모두 보통만족에 높게 나타났다. 그리고 연령에서는 20대는 보통만족(4.6%) 약간불만족(4.6%), 30대는 보통만족(16.7%), 40대는 약간만족(12.0%)과 보통만족(12.0%), 50대는 보통만족(4.6%)과 매우 만족(3.7%)으로 나타났으며 모든 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=22.684$, $p=0.031$). 소득에서 50만원 미만은 불만족이 높았으며, 그 외는 보통 만족으로 나타났다. 재직 기간은 기간과 상관없이 모두 보통만족으로 나타났다. 직급 또한 모두 보통 만족으로 나타났다.

[표4-2] 공무원 생활에 어느 정도 만족하십니까?

		공무원 생활에 어느 정도 만족하십니까?					
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	3 2.8%	3 2.8%	7 6.5%	4 3.7%	2 1.9%	$x^2=.575$ $p=.966$
	여자	14 13.0%	13 12.0%	34 31.5%	14 13.0%	14 13.0%	
연령	20대	1 0.9%	1 0.9%	5 4.6%	5 4.6%	4 3.7%	$x^2=22.684$ $p=.031$
	30대	3 2.8%	2 1.9%	18 16.7%	4 3.7%	5 4.6%	
	40대	9 8.3%	13 12.0%	13 12.0%	8 7.4%	6 5.6%	
	50대	4 3.7%	0 0.0%	5 4.6%	1 0.9%	1 0.9%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	1 0.9%	2 1.9%	0 0.0%	4 3.7%	$x^2=16.810$ $p=.157$
	50~100만원	12 11.1%	9 8.3%	26 24.1%	10 9.3%	5 4.6%	
	100~150만원	3 2.8%	3 2.8%	7 6.5%	6 5.6%	3 2.8%	
	150만원 이상	2 1.9%	3 2.8%	6 5.6%	2 1.9%	4 3.7%	
재직 기간	5년 이하	3 2.8%	7 6.5%	16 14.8%	8 7.4%	8 7.4%	$x^2=12.828$ $p=.685$
	6~10년이하	3 2.8%	1 0.9%	6 5.6%	2 1.9%	3 2.8%	
	11년~20년이하	6 5.6%	3 2.8%	10 9.3%	3 2.8%	3 2.8%	
	21~30년 이하	3 2.8%	5 4.6%	7 6.5%	5 4.6%	2 1.9%	
	31년 이상	2 1.9%	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	2 1.9%	1 0.9%	4 3.7%	1 0.9%	0 0.0%	$x^2=5.603$ $p=.692$
	중간급	10 9.3%	12 11.2%	23 21.5%	13 12.1%	9 8.4%	
	하위급	4 3.7%	3 2.8%	14 13.1%	4 3.7%	7 6.5%	

“성과급지급의 적절성에(실적과 연계정도) 만족하다”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-3]과 같다. 성별은 남자 여자 모두 보통만족과 약간불만족을 보이고 있다. 연령은 20대에서 30대는 보통만족과 약간불만족, 40대는 보통만족, 50대는 약간불만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족, 100~150만원은 약간불만족, 150만원 이상도 약간불만족으로 나타났다. 재직기간은 모든 기간에서 보통만족으로 나타났다. 직급은 모든 직급에서 보통만족과 약간불만족으로 나타났다.

[표4-3] 성과급지급의 적절성에 만족

성과급지급의 적절성에(실적과 연계정도) 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱 χ^2 p=
성별	남자	2 1.9%	1 0.9%	8 7.5%	6 5.6%	2 1.9%	
	여자	6 5.6%	11 10.3%	29 27.1%	22 20.6%	20 18.7%	
연령	20대	1 0.9%	0 0.0%	5 4.7%	5 4.7%	5 4.7%	$\chi^2=16.487$ p=.170
	30대	3 2.8%	3 2.8%	12 11.2%	11 10.3%	3 2.8%	
	40대	4 3.7%	8 7.5%	18 16.8%	6 5.6%	12 11.2%	
	50대	0 0.0%	1 0.9%	2 1.9%	6 5.6%	2 1.9%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	0 0.0%	4 3.7%	$\chi^2=15.954$ p=.193
	50~100만원	6 5.6%	7 6.5%	24 22.4%	14 13.1%	11 10.3%	
	100~150만원	0 0.0%	2 1.9%	7 6.5%	9 8.4%	3 2.8%	
	150만원 이상	2 1.9%	3 2.8%	3 2.8%	5 4.7%	4 3.7%	
재직기간	5년 이하	2 1.9%	5 4.7%	16 15.0%	10 9.3%	9 8.4%	$\chi^2=13.626$ p=.627
	6~10년이하	1 0.9%	0 0.0%	6 5.6%	6 5.6%	2 1.9%	
	11년~20년이하	4 3.7%	2 1.9%	7 6.5%	5 4.7%	6 5.6%	
	21~30년 이하	1 0.9%	5 4.7%	6 5.6%	5 4.7%	5 4.7%	
	31년 이상	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	
직급	고위급	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	$\chi^2=2.322$ p=.970
	중간급	6 5.7%	8 7.5%	21 19.8%	18 17.0%	13 12.3%	
	하위급	1 0.9%	3 2.8%	13 12.3%	8 7.5%	7 6.6%	

“승진의 공정, 합리성에 만족하다”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-4]과 같다. 성별은 남자는 보통만족, 여자는 약간불만족으로 나타났다. 연령은 20대에서 매우만족(5.7%), 30대는 약간불만족(15.1%), 40대는 보통만족(17.0%), 50대는 보통만족(5.7%)으로 나타났으며 모든 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=22.684$, $p=0.031$). 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족과 약간불만족, 100~150만원은 약간불만족, 150만원 이상도 약간불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 약간불만족, 그 외 모든 기간에서 보통만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 보통만족(4.8%), 중간급에서 약간불만족(21.0%), 하위급은 매우 불만족(10.5%)으로 나타났으며 모든 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=14.234$, $p=0.076$).

[표4-4] 승진의 공정, 합리성에 만족

		승진의 공정, 합리성에 만족하다					카이제곱
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	
성별	남자	1 0.9%	0 0.0%	10 9.4%	4 3.8%	4 3.8%	$x^2=6.144$ $p=.189$
	여자	7 6.6%	11 10.4%	24 22.6%	27 25.5%	18 17.0%	
연령	20대	1 0.9%	0 0.0%	5 4.7%	4 3.8%	6 5.7%	$x^2=22.684$ $p=.031$
	30대	4 3.8%	2 1.9%	5 4.7%	16 15.1%	5 4.7%	
	40대	3 2.8%	8 7.5%	18 17.0%	9 8.5%	9 8.5%	
	50대	0 0.0%	1 0.9%	6 5.7%	2 1.9%	2 1.9%	
소득	50만원 미만	1 0.9%	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	3 2.8%	$x^2=11.195$ $p=.512$
	50~100만원	4 3.8%	7 6.6%	23 21.7%	16 15.1%	12 11.3%	
	100~150만원	1 0.9%	2 1.9%	7 6.6%	8 7.5%	3 2.8%	
	150만원 이상	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	7 6.6%	4 3.8%	
재직기간	5년 이하	4 3.8%	2 1.9%	8 7.5%	17 16.0%	10 9.4%	$x^2=16.894$ $p=.387$
	6~10년 이하	1 0.9%	2 1.9%	5 4.7%	5 4.7%	2 1.9%	
	11년~20년 이하	2 1.9%	4 3.8%	8 7.5%	6 5.7%	4 3.8%	
	21~30년 이하	1 0.9%	2 1.9%	10 9.4%	3 2.8%	6 5.7%	
	31년 이상	0 0.0%	1 0.9%	3 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	1 1.0%	0 0.0%	5 4.8%	1 1.0%	1 1.0%	$x^2=14.234$ $p=.076$
	중간급	7 6.7%	6 5.7%	21 20.0%	22 21.0%	10 9.5%	
	하위급	0 0.0%	5 4.8%	7 6.7%	8 7.6%	11 10.5%	

“근무성적평정제도(인사고과)의 공정성에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-5]과 같다. 성별은 남자는 보통만족, 여자는 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 연령은 20대에서 약간불만족, 30대 및 40대는 보통만족, 50대는 약간불만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족, 100~150만원은 약간불만족, 150만원 이상도 약간불만족과 매우 불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 약간불만족, 6~10년이하와 11년~20년이하는 보통만족, 21~30년 이하는 약간불만족, 31년 이상은 약간만족으로 나타났다. 직급은 고위직급과 중간급에서 보통만족, 하위급은 약간 불만족으로 나타났다.

[표4-5] 근무성적평정제도(인사고과)의 공정성에 만족

근무성적평정제도(인사고과)의 공정성에 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	1 0.9%	3 2.8%	7 6.5%	5 4.7%	3 2.8%	$x^2=1.048$ p=.902
	여자	2 1.9%	16 15.0%	26 24.3%	26 24.3%	18 16.8%	
연령	20대	0 0.0%	0 0.0%	5 4.7%	7 6.5%	4 3.7%	$x^2=8.981$ p=.705
	30대	1 0.9%	6 5.6%	11 10.3%	9 8.4%	6 5.6%	
	40대	2 1.9%	11 10.3%	15 14.0%	10 9.3%	9 8.4%	
	50대	0 0.0%	2 1.9%	2 1.9%	5 4.7%	2 1.9%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%	1 0.9%	3 2.8%	$x^2=13.535$ p=.331
	50~100만원	1 0.9%	12 11.2%	23 21.5%	16 15.0%	10 9.3%	
	100~150만원	1 0.9%	4 3.7%	6 5.6%	9 8.4%	2 1.9%	
	150만원 이상	1 0.9%	3 2.8%	2 1.9%	5 4.7%	6 5.6%	
재직기간	5년 이하	1 0.9%	8 7.5%	9 8.4%	14 13.1%	9 8.4%	$x^2=21.345$ p=.166
	6~10년이하	0 0.0%	2 1.9%	8 7.5%	3 2.8%	3 2.8%	
	11년~20년이하	2 1.9%	6 5.6%	7 6.5%	3 2.8%	6 5.6%	
	21~30년 이하	0 0.0%	1 0.9%	9 8.4%	10 9.3%	2 1.9%	
	31년 이상	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	
직급	고위급	0 0.0%	2 1.9%	3 2.8%	3 2.8%	1 0.9%	$x^2=3.380$ p=.908
	중간급	2 1.9%	11 10.4%	23 21.7%	17 16.0%	13 12.3%	
	하위급	1 0.9%	6 5.7%	6 5.7%	11 10.4%	7 6.6%	

“보직관리(인사이동, 담당업무)의 공정성에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-6]과 같다. 성별은 남자는 보통만족, 여자는 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 연령은 20대에서 보통만족, 30대, 40대, 50대는 보통만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 보통만족과 매우 불만족, 50~100만원과 100~150만원은 보통만족, 150만원 이상은 매우 불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통만족과 약간불만족, 그 외 모든 기간은 보통만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 보통만족, 중간급은 보통만족과 약간불만족, 하위급은 보통만족과 매우 불만족으로 나타났다.

[표4-6] 보직관리(인사이동, 담당업무)의 공정성에 만족

보직관리(인사이동, 담당업무)의 공정성에 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	1 0.9%	0 0.0%	9 8.5%	5 4.7%	4 3.8%	$x^2=4.942$ p=.293
	여자	1 0.9%	14 13.2%	33 31.1%	24 22.6%	15 14.2%	
연령	20대	0 0.0%	1 0.9%	6 5.7%	4 3.8%	5 4.7%	$x^2=6.874$ p=.866
	30대	1 0.9%	3 2.8%	12 11.3%	11 10.4%	5 4.7%	
	40대	1 0.9%	9 8.5%	18 17.0%	11 10.4%	8 7.5%	
	50대	0 0.0%	1 0.9%	6 5.7%	3 2.8%	1 0.9%	
		0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%	$x^2=15.010$ p=.241
	50~100만원	2 1.9%	9 8.5%	23 21.7%	20 18.9%	7 6.6%	
	100~150만원	0 0.0%	2 1.9%	11 10.4%	6 5.7%	3 2.8%	
	150만원 이상	0 0.0%	3 2.8%	5 4.7%	3 2.8%	6 5.7%	
재직기간	5년 이하	1 0.9%	6 5.7%	12 11.3%	13 12.3%	9 8.5%	$x^2=16.092$ p=.447
	6~10년이하	0 0.0%	1 0.9%	11 10.4%	1 0.9%	2 1.9%	
	11년~20년이하	1 0.9%	5 4.7%	7 6.6%	6 5.7%	5 4.7%	
	21~30년 이하	0 0.0%	1 0.9%	10 9.4%	8 7.5%	3 2.8%	
	31년 이상	0 0.0%	1 0.9%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	
직급	고위급	0 0.0%	2 1.9%	5 4.8%	0 0.0%	1 1.0%	$x^2=11.031$ p=.200
	중간급	2 1.9%	7 6.7%	23 21.9%	24 22.9%	10 9.5%	
	하위급	0 0.0%	5 4.8%	13 12.4%	5 4.8%	8 7.6%	

“상훈제도 운영의 공정성에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-7]과 같다. 성별은 남자는 보통만족, 여자는 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 연령은 20대에서 약간불만족과 매우 불만족, 30대, 40대, 50대는 보통만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 약간만족과 매우 불만족, 50~100만원과 100~150만원은 보통만족, 150만원 이상은 약간불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 약간불만족, 그 외 모든 기간은 보통만족으로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급, 하위직급은 보통만족으로 나타났다.

[표4-7] 상훈제도 운영의 공정성에 만족

상훈제도 운영의 공정성에 만족하다									
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족			
성별	남자	3 2.9%	2 1.9%	6 5.8%	4 3.8%	4 3.8%	카이제곱 $x^2=6.747$ p=.150		
	여자	2 1.9%	10 9.6%	33 31.7%	26 25.0%	14 13.5%			
연령	20대	0 0.0%	4 3.8%	2 1.9%	5 4.8%	5 4.8%	$x^2=15.673$ p=.207		
		2 1.9%	1 1.0%	14 13.5%	11 10.6%	3 2.9%			
	3 2.9%	7 6.7%	18 17.3%	10 9.6%	8 7.7%				
	0 0.0%	0 0.0%	5 4.8%	4 3.8%	2 1.9%				
	소득	50만원 미만	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	2 1.9%		2 1.9%	$x^2=9.660$ p=.646
			3 2.9%	5 4.8%	27 26.0%	17 16.3%		8 7.7%	
		0 0.0%	3 2.9%	8 7.7%	6 5.8%	4 3.8%			
		2 1.9%	3 2.9%	3 2.9%	5 4.8%	4 3.8%			
재직기간	5년 이하	2 1.9%	6 5.8%	11 10.6%	13 12.5%	8 7.7%	$x^2=11.357$ p=.787		
		1 1.0%	0 0.0%	9 8.7%	4 3.8%	1 1.0%			
	2 1.9%	2 1.9%	10 9.6%	5 4.8%	4 3.8%				
	0 0.0%	4 3.8%	7 6.7%	7 6.7%	4 3.8%				
	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%	1 1.0%	1 1.0%				
	직급	고위급	0 0.0%	1 1.0%	4 3.9%	2 1.9%		1 1.0%	$x^2=4.210$.838
			4 3.9%	5 4.9%	24 23.3%	20 19.4%		11 10.7%	
		1 1.0%	6 5.8%	10 9.7%	8 7.8%	6 5.8%			
0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
0 0.0%		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				

“여성공무원 인사제도의 적절성에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표 4-8]과 같다. 성별은 남자와 여자는 보통만족으로 나타났다. 연령은 20대는 약간불만족과 매우 불만족, 30대, 40대, 50대는 보통만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원과 100~150만원은 보통만족, 150만원 이상은 약간불만족과 매우불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 약간불만족과 매우불만족, 그 외 모든 기간은 보통만족으로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급, 하위직급은 보통만족으로 나타났다.

[표4-8] 여성공무원 인사제도의 적절성에 만족

여성공무원 인사제도의 적절성에 만족하다									
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱		
성별	남자	0 0.0%	2 1.9%	7 6.7%	6 5.7%	4 3.8%	$x^2=1.778$ p=.777		
	여자	1 1.0%	10 9.5%	39 37.1%	16 15.2%	20 19.0%			
연령	20대	0 0.0%	1 1.0%	3 2.9%	6 5.7%	6 5.7%	$x^2=16.509$.169		
		2 0.0%	2 1.9%	14 13.3%	8 7.6%	8 7.6%			
	30대	1 1.0%	8 7.6%	24 22.9%	4 3.8%	9 8.6%			
		0 0.0%	1 1.0%	5 4.8%	4 3.8%	1 1.0%			
	소득	50만원 미만	0 0.0%	1 1.0%	2 1.9%	0 0.0%		3 2.9%	$x^2=16.289$ p=.178
			1 1.0%	6 5.7%	32 30.5%	11 10.5%		11 10.5%	
		0 0.0%	2 1.9%	11 10.5%	5 4.8%	4 3.8%			
		0 0.0%	3 2.9%	1 1.0%	6 5.7%	6 5.7%			
재직기간	5년 이하	0 0.0%	6 5.7%	10 9.5%	13 12.4%	12 11.4%	$x^2=19.497$ p=.244		
		0 0.0%	1 1.0%	10 9.5%	1 1.0%	3 2.9%			
	1 1.0%	2 1.9%	12 11.4%	2 1.9%	6 5.7%				
	0 0.0%	2 1.9%	12 11.4%	5 4.8%	3 2.9%				
	31년 이상	0 0.0%	1 1.0%	2 1.9%	1 1.0%	0 0.0%			
		0 0.0%	1 1.0%	4 3.8%	3 2.9%	0 0.0%			
직급	고위급	1 1.0%	7 6.7%	28 26.9%	15 14.4%	14 13.5%	$x^2=5.954$ p=.652		
		0 0.0%	4 3.8%	13 12.5%	4 3.8%	10 9.6%			
	중간급	0 0.0%	1 1.0%	4 3.8%	3 2.9%	0 0.0%			
		1 1.0%	7 6.7%	28 26.9%	15 14.4%	14 13.5%			
	하위급	0 0.0%	4 3.8%	13 12.5%	4 3.8%	10 9.6%			
		0 0.0%	1 1.0%	4 3.8%	3 2.9%	0 0.0%			

“장애인 공무원 관련 제도의 적절성에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-9]과 같다. 성별은 남자와 여자는 약간불만족과 매우불만족으로 나타났다. 연령은 20대는 약간불만족, 30대는 매우 불만족, 40대는 약간불만족, 50대는 약간만족과 매우 불만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족과 매우 불만족, 100~150만원과 150만원은 매우 불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 매우불만족, 6~10년이하는 보통만족, 11년~20년이하는 매우 불만족, 21~30년 이하와 31년 이상은 약간불만족으로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급, 하위직급은 매우 불만족으로 나타났다.

[표4-9] 장애인 공무원 관련 제도의 적절성에 만족

장애인 공무원 관련 제도의 적절성에 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	1 0.9%	0 0.0%	4 3.8%	7 6.6%	7 6.6%	$x^2=2.729$ p=.604
	여자	3 2.8%	9 8.5%	22 20.8%	24 22.6%	29 27.4%	
연령	20대	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	7 6.6%	6 5.7%	$x^2=12.213$ p=.429
	30대	2 1.9%	2 1.9%	9 8.5%	5 4.7%	14 13.2%	
	40대	2 1.9%	7 6.6%	11 10.4%	15 14.2%	12 11.3%	
	50대	0 0.0%	0 0.0%	3 2.8%	4 3.8%	4 3.8%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	2 1.9%	3 2.8%	$x^2=12.51$ p=.442
	50~100만원	3 2.8%	4 3.8%	19 17.9%	13 12.3%	22 20.8%	
	100~150만원	1 0.9%	2 1.9%	6 5.7%	8 7.5%	5 4.7%	
	150만원 이상	0 0.0%	2 1.9%	1 0.9%	8 7.5%	6 5.7%	
재직기간	5년 이하	2 1.9%	3 2.8%	8 7.5%	13 12.3%	15 14.2%	$x^2=12.941$ p=.677
	6~10년이하	0 0.0%	2 1.9%	6 5.7%	3 2.8%	4 3.8%	
	11년~20년이하	2 1.9%	2 1.9%	6 5.7%	4 3.8%	10 9.4%	
	21~30년 이하	0 0.0%	2 1.9%	5 4.7%	8 7.5%	7 6.6%	
	31년 이상	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	3 2.8%	0 0.0%	
직급	고위급	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%	3 2.9%	3 2.9%	$x^2=5.825$ p=.667
	중간급	4 3.8%	8 7.6%	15 14.3%	18 17.1%	21 20.0%	
	하위급	0 0.0%	1 1.0%	8 7.6%	10 9.5%	12 11.4%	

“근무환경(사무환경, 자율근무제, 플렉시타임 등)에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-10]과 같다. 성별은 남자와 여자는 모두 보통만족으로 나타났다. 연령은 20대는 약간불만족, 30대와 40대는 보통만족, 50대는 약간만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 보통만족과 매우 불만족, 50~100만원과 100~150만원은 보통만족, 150만원은 약간만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통만족과 약간불만족, 6~10년이하, 11년~20년이하와 21~30년 이하는 보통만족, 31년 이상은 약간불만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 약간불만족, 중간직급과 하위직급은 보통만족으로 나타났다.

[표4-10] 근무환경(사무환경, 자율근무제, 플렉시타임 등)에 만족

		근무환경(사무환경, 자율근무제, 플렉시타임 등)에 만족하다					
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	0	3	9	3	4	$x^2=2.454$ p=.653
	여자	2	13	33	27	13	
연령	20대	0	2	4	6	4	$x^2=11.417$ p=.494
	30대	0	3	14	11	4	
	40대	2	10	20	8	8	
	50대	0	1	4	5	1	
		0.0%	0.9%	3.7%	4.7%	0.9%	
소득	50만원 미만	0	0	3	1	3	$x^2=10.302$ p=.590
	50~100만원	1	10	25	16	9	
	100~150만원	0	4	10	6	2	
	150만원 이상	1	2	4	7	3	
재직기간	5년 이하	0	5	15	16	6	$x^2=15.484$ p=.489
	6~10년이하	0	3	8	1	3	
	11년~20년이하	2	3	9	5	5	
	21~30년 이하	0	4	9	6	3	
	31년 이상	0	1	1	2	0	
직급	고위급	0	1	2	4	1	$x^2=10.360$ p=.241
	중간급	2	7	26	22	9	
	하위급	0	8	13	4	7	
		0.0%	7.5%	12.3%	3.8%	6.6%	

“교육훈련의 질 및 학습기회 제공 정도에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-11]과 같다. 성별은 남자는 약간불만족, 여자는 보통만족으로 나타났다. 연령은 20대는 약간불만족, 30대, 40대, 50대 모두 보통만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원, 100~150만원, 150만원 모두 보통만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통만족과 약간불만족, 6~10년이하, 11년~20, 21~30년 이하와 31년 이상 모두 보통만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 약간만족과 보통만족, 중간직급과 하위직급은 보통만족과 약간불만족으로 나타났다.

[표4-11] 교육훈련의 질 및 학습기회 제공 정도에 만족

교육훈련의 질 및 학습기회 제공 정도에 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	0	4	4	7	4	$x^2=7.122$ p=.130
		0.0%	3.8%	3.8%	6.6%	3.8%	
	여자	7	9	38	17	16	
		6.6%	8.5%	35.8%	16.0%	15.1%	
연령	20대	0	2	4	6	4	$x^2=7.645$ p=.812
		0.0%	1.9%	3.8%	5.7%	3.8%	
	30대	2	3	15	7	5	
		1.9%	2.8%	14.2%	6.6%	4.7%	
	40대	5	6	19	8	9	
	4.7%	5.7%	17.9%	7.5%	8.5%		
소득	50대	0	2	4	3	2	$x^2=11.527$ p=.484
		0.0%	1.9%	3.8%	2.8%	1.9%	
	50만원 미만	1	0	1	1	3	
		0.9%	0.0%	0.9%	0.9%	2.8%	
	50~100만원	2	7	29	13	10	
	1.9%	6.6%	27.4%	12.3%	9.4%		
재직기간	100~150만원	2	3	7	7	3	$x^2=11.741$ p=.762
		1.9%	2.8%	6.6%	6.6%	2.8%	
	150만원 이상	2	3	5	3	4	
		1.9%	2.8%	4.7%	2.8%	3.8%	
	5년 이하	2	5	14	13	7	
	1.9%	4.7%	13.2%	12.3%	6.6%		
직급	6~10년이하	2	1	8	2	2	$x^2=7.345$ p=.500
		1.9%	0.9%	7.5%	1.9%	1.9%	
	11년~20년이하	3	3	10	2	6	
		2.8%	2.8%	9.4%	1.9%	5.7%	
	21~30년 이하	0	3	9	6	4	
	0.0%	2.8%	8.5%	5.7%	3.8%		
직급	31년 이상	0	1	1	1	1	
		0.0%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	
	고위급	0	3	3	1	1	
	0.0%	2.9%	2.9%	1.0%	1.0%		
중간급		5	6	27	14	14	
		4.8%	5.7%	25.7%	13.3%	13.3%	
하위급		1	4	12	9	5	
		1.0%	3.8%	11.4%	8.6%	4.8%	

“의사결정 참여에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-12]과 같다. 성별은 남자는 약간불만족, 여자는 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 연령은 20대와 30대는 보통만족, 40대는 약간불만족, 50대는 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족과 약간불만족, 100~150만원은 보통만족, 150만원은 약간 불만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통만족, 6~10년이하와 11년~20이하는 약간불만족, 21~30년 이하는 보통이다, 31년 이상은 보통만족과 약간불만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 보통만족, 중간직급과 하위직급은 약간불만족으로 나타났다.

[표4-12] 의사결정 참여에 만족

의사결정 참여에 만족하다							
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족	카이제곱
성별	남자	0	2	4	8	5	$x^2=4.730$ p=.316
		0.0%	1.9%	3.8%	7.5%	4.7%	
	여자	9	15	25	23	15	$x^2=11.647$ p=.474
		8.5%	14.2%	23.6%	21.7%	14.2%	
연령	20대	0	2	6	5	3	$x^2=12.854$ p=.380
		0.0%	1.9%	5.7%	4.7%	2.8%	
	30대	3	4	12	9	4	
		2.8%	3.8%	11.3%	8.5%	3.8%	
	40대	5	11	7	13	11	
	4.7%	10.4%	6.6%	12.3%	10.4%		
소득	50대	1	0	4	4	2	$x^2=11.753$ p=.761
		0.9%	0.0%	3.8%	3.8%	1.9%	
	50만원 미만	1	0	1	1	3	
		0.9%	0.0%	0.9%	0.9%	2.8%	
	50~100만원	4	9	17	21	10	
	3.8%	8.5%	16.0%	19.8%	9.4%		
재직기간	100~150만원	1	4	9	4	4	$x^2=5.673$ p=.684
		0.9%	3.8%	8.5%	3.8%	3.8%	
	150만원 이상	3	4	2	5	3	
		2.8%	3.8%	1.9%	4.7%	2.8%	
	5년 이하	3	8	12	10	8	
	2.8%	7.5%	11.3%	9.4%	7.5%		
직급	6~10년이하	2	0	5	6	2	$x^2=5.673$ p=.684
		1.9%	0.0%	4.7%	5.7%	1.9%	
	11년~20년이하	3	6	4	7	4	
		2.8%	5.7%	3.8%	6.6%	3.8%	
	21~30년 이하	1	3	6	6	6	
	0.9%	2.8%	5.7%	5.7%	5.7%		
직급	31년 이상	0	0	2	2	0	$x^2=5.673$ p=.684
		0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	0.0%	
	고위급	1	1	4	1	1	
		1.0%	1.0%	3.8%	1.0%	1.0%	
	중간급	7	10	17	21	11	
	6.7%	9.5%	16.2%	20.0%	10.5%		
하위급		1	6	7	9	8	$x^2=5.673$ p=.684
		1.0%	5.7%	6.7%	8.6%	7.6%	

“정보공유에 만족”라는 문항에 응답을 하였으며 다음의 [표4-13]과 같다. 성별은 남자는 약간불만족, 여자는 약간만족과 보통만족으로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대는 모두 보통만족, 50대는 약간만족과 약간불만족으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 약간불만족과 매우 불만족, 50~100만원은 보통만족, 100~150만원은 약간만족, 150만원은 보통만족으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 약간만족과 보통만족, 6~10년이하는 보통만족, 11년~20이하는 약간불만족, 21~30년 이하는 약간만족, 31년 이상은 약간만족으로 나타났다. 직급은 고위직급은 약간만족, 중간직급과 하위직급은 보통만족으로 나타났다.

[표4-13] 정보공유에 만족

		정보공유에 만족하다						
		매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족		
성별	남자	0 0.0%	2 1.9%	6 5.7%	7 6.7%	4 3.8%	$x^2=6.235$ p=.182	
	여자	6 5.7%	27 25.7%	23 21.9%	17 16.2%	13 12.4%		
연령	20대	0 0.0%	4 3.8%	5 4.8%	4 3.8%	3 2.9%	$x^2=11.147$ p=.516	
	30대	0 0.0%	10 9.5%	11 10.5%	6 5.7%	4 3.8%		
	40대	5 4.8%	11 10.5%	11 10.5%	10 9.5%	10 9.5%		
	50대		1 1.0%	4 3.8%	2 1.9%	4 3.8%		0 0.0%
			0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	2 1.9%		2 1.9%
소득	50만원 미만	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	2 1.9%	2 1.9%	$x^2=8.097$ p=.777	
	50~100만원	3 2.9%	17 16.2%	18 17.1%	16 15.2%	6 5.7%		
	100~150만원	1 1.0%	7 6.7%	5 4.8%	4 3.8%	5 4.8%		
	150만원 이상	2 1.9%	4 3.8%	5 4.8%	2 1.9%	4 3.8%		
재직기간	5년 이하	1 1.0%	12 11.4%	11 10.5%	10 9.5%	6 5.7%	$x^2=18.310$ p=.306	
	6~10년이하	0 0.0%	3 2.9%	8 7.6%	2 1.9%	2 1.9%		
	11년~20년이하	4 3.8%	5 4.8%	5 4.8%	6 5.7%	4 3.8%		
	21~30년 이하	1 1.0%	6 5.7%	5 4.8%	5 4.8%	5 4.8%		
	31년 이상	0 0.0%	3 2.9%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%		
직급	고위급	1 1.0%	3 2.9%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=3.579$ p=.883	
	중간급	3 2.9%	18 17.3%	19 18.3%	15 14.4%	10 9.6%		
	하위급	2 1.9%	7 6.7%	8 7.7%	7 6.7%	7 6.7%		

2. 부정부패에 관한 인식

본 연구의 부정부패에 관한 인식에 대한 분석은 다음의 [표4-14]과 같다. 먼저 “공무원은 일반인과 다른 수준의 윤리의식을 가져야 한다고 하는데 이에 대한 귀하의 생각은?”라는 문항에 관한 분석결과 성별은 남자는 매우 그렇다, 여자는 매우 그렇다와 보통이다로 나타났다. 연령은 20대는 보통, 30대, 40대, 50대 모두 매우 그렇다로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 보통이다, 50~100만원, 100~150만원, 150만원은 매우 그렇다로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 매우 그렇다와 보통이다, 6~10년 이하와 11년~20이하, 21~30년 이하는 매우 그렇다, 31년 이상은 보통이다로 나타났다. 직급은 고위직급과 중간직급은 매우 그렇다와 보통이다. 하위직급은 매우 그렇다로 나타났다.

[표4-14] 윤리의식

공무원은 일반인과 다른 수준의 윤리의식을 가져야 한다고 하는데 이에 대한 귀하의 생각은?		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	카이제곱
성별	남자	7 6.6%	5 4.7%	5 4.7%	0 0.0%	2 1.9%	$x^2=2.795$ p=.593
	여자	36 34.0%	14 13.2%	21 19.8%	8 7.5%	8 7.5%	
연령	20대	4 3.8%	2 1.9%	6 5.7%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=8.461$ p=.748
	30대	15 14.2%	6 5.7%	8 7.5%	2 1.9%	2 1.9%	
	40대	18 17.0%	9 8.5%	9 8.5%	4 3.8%	7 6.6%	
	50대	6 5.7%	2 1.9%	3 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	
		1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	1 0.9%	1 0.9%	
소득	50만원 미만	21 19.8%	13 12.3%	16 15.1%	4 3.8%	7 6.6%	$x^2=10.604$ p=.563
	50~100만원	11 10.4%	2 1.9%	6 5.7%	3 2.8%	1 0.9%	
	100~150만원	10 9.4%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	
	150만원 이상	15 14.2%	6 5.7%	12 11.3%	4 3.8%	3 2.8%	
재직기간	5년 이하	9 8.5%	3 2.8%	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	$x^2=9.709$ p=.881
	6~10년이하	10 9.4%	5 4.7%	6 5.7%	2 1.9%	1 0.9%	
	11년~20년이하	8 7.5%	4 3.8%	5 4.7%	1 0.9%	4 3.8%	
	21~30년 이하	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	31년 이상	4 3.8%	1 1.0%	4 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	24 22.9%	11 10.5%	17 16.2%	6 5.7%	8 7.6%	$x^2=6.087$ p=.637
	중간급	14 13.3%	7 6.7%	5 4.8%	2 1.9%	2 1.9%	
	하위급						

“공무원의 윤리적 태도로서 갖추어야 할 자세는 청렴결백한 자세라는데 귀하의 생각은?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-15]과 같다. 성별은 남자와 여자는 모두 매우 그렇다로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대, 50대 모두 매우 그렇다로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만, 50~100만원, 100~150만원, 150만원은 모두 매우 그렇다로 나타났다. 재직기간은 5년 이하, 6~10년이하, 11년~20이하, 21~30년 이하, 31년 이상 모두 매우 그렇다로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급 모두 매우 그렇다로 나타났다.

[표4-15] 윤리적 태도

공무원의 윤리적 태도로서 갖추어야 할 자세는 청렴결백한 자세라는데 귀하의 생각은?							
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	카이제곱
성별	남자	11 10.3%	2 1.9%	3 2.8%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=1.555$ p=.817
	여자	53 49.5%	16 15.0%	9 8.4%	5 4.7%	5 4.7%	
연령	20대	9 8.4%	0 0.0%	3 2.8%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=11.715$ p=.469
	30대	17 15.9%	8 7.5%	4 3.7%	3 2.8%	1 0.9%	
	40대	30 28.0%	7 6.5%	5 4.7%	2 1.9%	4 3.7%	
	50대	8 7.5%	3 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	3 2.8%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	$x^2=5.929$ p=.920
	50~100만원	35 32.7%	11 10.3%	8 7.5%	4 3.7%	3 2.8%	
	100~150만원	15 14.0%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	
	150만원 이상	11 10.3%	3 2.8%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	
재직기간	5년 이하	20 18.7%	7 6.5%	7 6.5%	5 4.7%	2 1.9%	$x^2=15.704$ p=.474
	6~10년이하	12 11.2%	3 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	
	11년~20년이하	15 14.0%	5 4.7%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	
	21~30년 이하	14 13.1%	2 1.9%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%	
	31년 이상	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	6 5.7%	1 0.9%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	$x^2=5.943$ p=.654
	중간급	35 33.0%	13 12.3%	8 7.5%	6 5.7%	4 3.8%	
	하위급	22 20.8%	4 3.8%	2 1.9%	1 0.9%	2 1.9%	

“귀하는 공무원윤리헌장, 공직자윤리법, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 공직윤리와 관련한 법규에 대하여 알고 계십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-16]과 같다. 성별은 남자는 보통이다와 매우 그렇지 않다, 여자는 보통이다로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대는 모두 보통이다, 50대는 매우 그렇지 않대로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만 매우 그렇지 않다, 50~100만원과 100~150만원은 보통이다, 150만원은 매우 그렇다로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통이다, 6~10년이하는 보통이다와 매우 그렇지 않다, 11년~20이하와 21~30년 이하는 보통이다, 31년 이상은 그렇다로 나타났다. 직급은 고위직급과 중간직급은 보통이다, 하위직급은 보통이다와 매우 그렇다로 나타났다.

[표 4-16] 윤리와 관련 법규

귀하는 공무원윤리헌장, 공직자윤리법, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 공직윤리와 관련한 법규에 대하여 알고 계십니까?							
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	카이제곱
성별	남자	2 1.9%	2 1.9%	5 4.7%	3 2.8%	7 6.5%	$x^2=2.810$ p=.590
	여자	11 10.3%	13 12.1%	31 29.0%	16 15.0%	17 15.9%	
연령	20대	2 1.9%	0 0.0%	6 5.6%	3 2.8%	4 3.7%	$x^2=10.417$ p=.579
	30대	2 1.9%	6 5.6%	11 10.3%	8 7.5%	6 5.6%	
	40대	8 7.5%	7 6.5%	17 15.9%	7 6.5%	9 8.4%	
	50대	1 0.9%	2 1.9%	2 1.9%	1 0.9%	5 4.7%	
	50만원 미만	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	3 2.8%	
50~100만원	6 5.6%	8 7.5%	22 20.6%	11 10.3%	14 13.1%		
100~150만원	2 1.9%	4 3.7%	10 9.3%	4 3.7%	3 2.8%		
150만원 이상	5 4.7%	2 1.9%	3 2.8%	2 1.9%	4 3.7%		
재직기간	5년 이하	4 3.7%	7 6.5%	14 13.1%	6 5.6%	10 9.3%	$x^2=18.836$ p=.277
	6~10년이하	0 0.0%	3 2.8%	4 3.7%	6 5.6%	3 2.8%	
	11년~20년이하	4 3.7%	2 1.9%	7 6.5%	4 3.7%	7 6.5%	
	21~30년 이하	5 4.7%	1 0.9%	10 9.3%	3 2.8%	3 2.8%	
	31년 이상	0 0.0%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	
직급	고위급	1 0.9%	2 1.9%	3 2.8%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=5.805$ p=.669
	중간급	9 8.5%	7 6.6%	23 21.7%	14 13.2%	13 12.3%	
	하위급	3 2.8%	6 5.7%	9 8.5%	3 2.8%	10 9.4%	

“귀하는 만약에 동료공무원이 민원인에게 금품을 수수하는 등 부패행위를 했을 때 내부 고발을 하시겠습니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-17]과 같다. 성별은 남자는 보통이다, 여자는 매우 그렇다와 보통이다로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대는 모두 매우 그렇다와 보통이다, 50대는 매우 그렇다와 그렇다로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만과 50~100만원 매우 그렇다와 보통이다, 100~150만원은 보통이다와 그렇지 않다, 150만원은 보통이다로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 매우 그렇다와 보통이다, 6~10년이하는 매우 그렇다, 11년~20이하와 21년~30이하는 보통이다, 31년 이상은 매우 그렇다로 나타났다. 직급은 고위직급은 매우 그렇다, 중간직급과 하위직급은 보통이다와 매우 그렇다로 나타났다.

[표4-17] 부패행위 고발

귀하는 만약에 동료공무원이 민원인에게 금품을 수수하는 등 부패행위를 했을 때 내부 고발을 하시겠습니까?							
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	카이제곱
성별	남자	7 6.5%	3 2.8%	8 7.5%	0 0.0%	1 0.9%	$x^2=6.191$ p=.185
	여자	30 28.0%	6 5.6%	27 25.2%	18 16.8%	7 6.5%	
연령	20대	6 5.6%	0 0.0%	6 5.6%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=12.553$ p=.402
	30대	11 10.3%	3 2.8%	11 10.3%	5 4.7%	3 2.8%	
	40대	17 15.9%	3 2.8%	17 15.9%	7 6.5%	4 3.7%	
	50대	3 2.8%	3 2.8%	1 0.9%	4 3.7%	0 0.0%	
	50만원 미만	3 2.8%	0 0.0%	2 1.9%	1 0.9%	1 0.9%	
50~100만원	24 22.4%	5 4.7%	18 16.8%	9 8.4%	5 4.7%		
100~150만원	5 4.7%	4 3.7%	6 5.6%	6 5.6%	2 1.9%		
150만원 이상	5 4.7%	0 0.0%	9 8.4%	2 1.9%	0 0.0%		
재직기간	5년 이하	15 14.0%	2 1.9%	16 15.0%	6 5.6%	2 1.9%	$x^2=15.076$ p=.519
	6~10년이하	9 8.4%	0 0.0%	2 1.9%	3 2.8%	2 1.9%	
	11년~20년이하	5 4.7%	4 3.7%	9 8.4%	4 3.7%	2 1.9%	
	21~30년 이하	6 5.6%	2 1.9%	8 7.5%	4 3.7%	2 1.9%	
	31년 이상	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	
직급	고위급	4 3.8%	1 0.9%	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	$x^2=7.073$ p=.529
	중간급	21 19.8%	7 6.6%	22 20.8%	11 10.4%	5 4.7%	
	하위급	11 10.4%	1 0.9%	12 11.3%	6 5.7%	1 0.9%	

“귀하는 스스로 청렴하다고 생각합니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-18]과 같다. 성별은 남자는 그렇다, 여자는 매우 그렇다로 나타났다. 연령은 20대는 그렇다, 30대와 40대는 매우 그렇다, 50대는 그렇다로 나타났다. 소득은 다 모두 매우 그렇다로 나타났다. 재직기간은 모두 다 매우 그렇다로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 다 매우 그렇다로 나타났다.

[표4-18] 청렴 생각

귀하는 스스로 청렴하다고 생각합니까?							
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	카이제곱
성별	남자	6 5.6%	8 7.5%	4 3.7%	1 0.9%	0 0.0%	$x^2=4.250$ p=.373
	여자	44 41.1%	22 20.6%	13 12.1%	4 3.7%	5 4.7%	
연령	20대	3 2.8%	6 5.6%	4 3.7%	1 0.9%	1 0.9%	$x^2=15.194$.231
	30대	15 14.0%	8 7.5%	8 7.5%	1 0.9%	1 0.9%	
	40대	27 25.2%	10 9.3%	5 4.7%	3 2.8%	3 2.8%	
	50대	5 4.7%	6 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
		4 3.7%	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	
소득	50만원 미만	28 26.2%	18 16.8%	10 9.3%	3 2.8%	2 1.9%	$x^2=8.894$.712
	50~100만원	9 8.4%	7 6.5%	3 2.8%	2 1.9%	2 1.9%	
	100~150만원	9 8.4%	5 4.7%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	150만원 이상	15 14.0%	11 10.3%	12 11.2%	1 0.9%	2 1.9%	
		10 9.3%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	
재직기간	5년 이하	12 11.2%	7 6.5%	2 1.9%	2 1.9%	1 0.9%	$x^2=14.478$ p=.563
	6~10년이하	11 10.3%	7 6.5%	1 0.9%	2 1.9%	1 0.9%	
	11년~20년이하	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	21~30년 이하	5 4.7%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	31년 이상	29 27.4%	18 17.0%	11 10.4%	4 3.8%	4 3.8%	
직급	고위급	15 14.2%	9 8.5%	5 4.7%	1 0.9%	1 0.9%	$x^2=2.186$ p=.975
	중간급	5 4.7%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	하위급	29 27.4%	18 17.0%	11 10.4%	4 3.8%	4 3.8%	

3. 부패의 원인 및 문제점

“귀하께서는 공무원들이 금품 등을 수수하는 부정부패가 사회문제로서 어떤 상태라고 생각하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-19]과 같다. 성별은 남자와 여자는 매우 심각함으로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대, 50대는 매우 심각함으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 심각함(3.7%), 50~100만원이 매우 심각함(30.8%)과 심각(11.2%), 보통(11.2%), 100~150만원이 매우 심각함(11.2%)과 심각하지 않음(4.7%), 150만원은 매우 심각함(9.3%)과 심각(3.7%)함으로 나타났으며 모든 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=22.159$, $p=.036$). 재직기간은 5년 이하, 6~10년이하, 11년~20이하, 21년~30이하와 31년 이상은 모두 매우 심각함으로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 매우 심각함으로 나타났다.

[표4-19] 부정부패가 사회문제

귀하께서는 공무원들이 금품 등을 수수하는 부정부패가 사회문제로서 어떤 상태라고 생각하십니까?							
		매우 심각함	심각함	보통	심각하지 않음	전혀 심각하지 않음	카이제곱
성별	남자	10 9.3%	5 4.7%	2 1.9%	1 0.9%	1 0.9%	$x^2=1.337$ $p=.855$
	여자	49 45.8%	14 13.1%	13 12.1%	7 6.5%	5 4.7%	
연령	20대	6 5.6%	3 2.8%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	7.235 $p=.842$
	30대	16 15.0%	7 6.5%	6 5.6%	2 1.9%	2 1.9%	
	40대	31 29.0%	6 5.6%	6 5.6%	3 2.8%	2 1.9%	
	50대	6 5.6%	3 2.8%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	
	50만원 미만	4 3.7%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%	
50~100만원	33 30.8%	12 11.2%	12 11.2%	2 1.9%	2 1.9%		
100~150만원	12 11.2%	2 1.9%	2 1.9%	5 4.7%	2 1.9%		
150만원 이상	10 9.3%	4 3.7%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%		
재직기간	5년 이하	19 17.8%	9 8.4%	6 5.6%	4 3.7%	3 2.8%	$x^2=15.264$ $p=.505$
6~10년이하	12 11.2%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%		
11년~20년이하	16 15.0%	3 2.8%	5 4.7%	0 0.0%	0 0.0%		
21~30년 이하	10 9.3%	5 4.7%	2 1.9%	3 2.8%	2 1.9%		
31년 이상	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%		
직급	고위급	5 4.7%	0 0.0%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	
중간급	38 35.8%	11 10.4%	10 9.4%	4 3.8%	3 2.8%		
하위급	15 14.2%	8 7.5%	2 1.9%	3 2.8%	3 2.8%		

“귀하께서는 공공부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-20]과 같다. 성별은 남자는 매우 심각함, 여자는 매우 심각함과 보통이다로 나타났다. 연령은 20대는 보통이다, 30대, 40대, 50대는 모두 매우 심각함으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만과 50~100만원은 매우 심각함, 100~150만원은 보통이다, 150만원은 매우 심각함으로 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 보통이다(14.3%), 6~10년이하(9.5%)와 11년~20이하(14.3%)는 매우 심각함, 21년~30이하는 심각함(8.6%), 31년 이상은 보통(2.9%)으로 나타났으며 모든 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=33.303$, $p=.007$)다. 직급은 고위직급은 보통(6.7%)이다, 중간직급(26.0%)과 하위직급(10.6%)은 매우 심각함으로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=14.893$, $p=.061$).

[표4-20] 공공부문 부정부패 정도

귀하께서는 공공부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?							
		매우 심각함	심각함	보통	심각하지 않음	전혀 심각하지 않음	카이제곱
성별	남자	9 8.6%	4 3.8%	4 3.8%	1 1.0%	1 1.0%	$x^2=1.004$ $p=.909$
	여자	32 30.5%	20 19.0%	25 23.8%	6 5.7%	3 2.9%	
연령	20대	4 3.8%	2 1.9%	6 5.7%	1 1.0%	2 1.9%	$x^2=11.310$ $p=.503$
	30대	14 13.3%	8 7.6%	9 8.6%	1 1.0%	0 0.0%	
	40대	18 17.1%	12 11.4%	10 9.5%	5 4.8%	2 1.9%	
	50대	5 4.8%	2 1.9%	4 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	3 2.9%	1 1.0%	2 1.9%	0 0.0%	1 1.0%	$x^2=11.101$ $p=.520$
	50~100만원	24 22.9%	12 11.4%	16 15.2%	5 4.8%	2 1.9%	
	100~150만원	5 4.8%	6 5.7%	9 8.6%	2 1.9%	1 1.0%	
	150만원 이상	9 8.6%	5 4.8%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
재직기간	5년 이하	11 10.5%	10 9.5%	15 14.3%	1 1.0%	2 1.9%	$x^2=33.303$ $p=.007$
	6~10년이하	10 9.5%	4 3.8%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	11년~20년이하	15 14.3%	1 1.0%	5 4.8%	3 2.9%	0 0.0%	
	21~30년 이하	4 3.8%	9 8.6%	4 3.8%	3 2.9%	2 1.9%	
	31년 이상	1 1.0%	0 0.0%	3 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	2 1.9%	0 0.0%	7 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	$x^2=14.893$ $p=.061$
	중간급	27 26.0%	16 15.4%	14 13.5%	6 5.8%	2 1.9%	
	하위급	11 10.6%	8 7.7%	8 7.7%	1 1.0%	2 1.9%	

“귀하께서는 민간부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-21]과 같다. 성별은 남자는 매우 심각함, 여자는 심각함과 보통이다로 나타났다. 연령은 20대와 30대는 보통이다, 40대와 50대는 심각함으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 매우 심각함(1.9%)과 전혀 심각하지 않음(1.9%), 50~100만원은 보통이다(16.05), 100~150만원은 심각하지 않다(7.5%), 150만원은 보통(5.7%)이다로 나타났으며 모든 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=20.593$, $p=.057$). 재직기간은 5년 이하는 보통이다, 6~10년이하와 11년~20이하는 매우 심각함, 21년~30이하와 31년 이상은 심각함으로 나타났다. 직급은 고위직급은 심각하지 않음, 중간직급과 하위직급은 매우 심각함과 보통이다로 나타났다.

[표4-21] 민간부문 부정부패 정도

귀하께서는 민간부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?							
		매우 심각함	심각함	보통	심각하지 않음	전혀 심각하지 않음	카이제곱
성별	남자	6	2	6	2	3	$x^2=3.318$ $p=.506$
	여자	5.7%	1.9%	5.7%	1.9%	2.8%	
		16	21	22	15	13	
		15.1%	19.8%	20.8%	14.2%	12.3%	
연령	20대	3	0	7	2	3	$x^2=17.280$ $p=.139$
		2.8%	0.0%	6.6%	1.9%	2.8%	
	30대	8	8	11	4	2	
		7.5%	7.5%	10.4%	3.8%	1.9%	
	40대	10	11	9	7	10	
	9.4%	10.4%	8.5%	6.6%	9.4%		
	50대	1	4	1	4	1	
		0.9%	3.8%	0.9%	3.8%	0.9%	
소득	50만원 미만	2	1	1	0	2	$x^2=20.593$ $p=.057$
		1.9%	0.9%	0.9%	0.0%	1.9%	
	50~100만원	13	14	17	9	8	
		12.3%	13.2%	16.0%	8.5%	7.5%	
	100~150만원	2	3	4	8	6	
	1.9%	2.8%	3.8%	7.5%	5.7%		
	150만원 이상	5	5	6	0	0	
		4.7%	4.7%	5.7%	0.0%	0.0%	
재직기간	5년 이하	9	6	15	5	5	$x^2=17.065$ $p=.381$
		8.5%	5.7%	14.2%	4.7%	4.7%	
	6~10년이하	5	4	4	1	2	
		4.7%	3.8%	3.8%	0.9%	1.9%	
	11년~20년이하	6	4	4	5	5	
		5.7%	3.8%	3.8%	4.7%	4.7%	
	21~30년 이하	2	7	5	4	4	
		1.9%	6.6%	4.7%	3.8%	3.8%	
	31년 이상	0	2	0	2	0	
		0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	
직급	고위급	0	2	2	3	2	$x^2=7.426$ $p=.491$
		0.0%	1.9%	1.9%	2.9%	1.9%	
	중간급	17	14	18	10	7	
		16.2%	13.3%	17.1%	9.5%	6.7%	
	하위급	5	7	7	4	7	
		4.8%	6.7%	6.7%	3.8%	6.7%	

4. 개선 방안

본 연구의 개선방안 위해 분석결과는 다음의 [표4-22]과 같다. 먼저 “공직윤리와 관련한 법규들이 공무원윤리 향상에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?”라는 문항에 성별은 남자와 여자는 별로 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대와 50대는 별로 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 소득에서는 50만원 미만, 50~100만원, 100~150만원과 150만원은 모두 별로 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 재직기간은 5년 이하는 별로 영향을 미치지 않는다(21.2%)와 보통이다(7.7%), 6~10년이하는 별로 영향을 미치지 않는다(6.7%)다와 약간 영향을 미친다(2.9%), 11년~20이하는 별로 영향을 미치지 않는다(7.7%)와 보통이다(6.7%), 21년~30이하는 약간 영향을 미친다(9.65), 31년 이상은 별로 영향을 미치지 않는다(1.9%)로 나타났으며 모든 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=27.721$, $p=.034$). 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 별로 영향을 미치지 않는다고 나타났다.

[표4-22] 법규들이 공무원 윤리 향상에 미치는 영향

공직윤리와 관련한 법규들이 공무원윤리 향상에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?							
		전혀 영향을 미치지 않는다.	별로 영향을 미치지 않는다.	보통이다.	약간 영향을 미친다.	크게 영향을 미친다.	카이제곱
성별	남자	1 1.0%	11 10.6%	3 2.9%	3 2.9%	0 0.0%	$x^2=4.356$.360
	여자	16 15.4%	34 32.7%	13 12.5%	18 17.3%	5 4.8%	
연령	20대	2 1.9%	6 5.8%	4 3.8%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=11.912$ p=.453
	30대	5 4.8%	16 15.4%	6 5.8%	3 2.9%	2 1.9%	
	40대	9 8.7%	16 15.4%	6 5.8%	13 12.5%	3 2.9%	
	50대	1 1.0%	7 6.7%	0 0.0%	3 2.9%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	1 1.0%	3 2.9%	1 1.0%	1 1.0%	1 1.0%	$x^2=14.408$ p=.275
	50~100만원	8 7.7%	24 23.1%	13 12.5%	11 10.6%	4 3.8%	
	100~150만원	6 5.8%	7 6.7%	2 1.9%	6 5.8%	0 0.0%	
	150만원 이상	2 1.9%	11 10.6%	0 0.0%	3 2.9%	0 0.0%	
재직기간	5년 이하	6 5.8%	22 21.2%	8 7.7%	4 3.8%	0 0.0%	$x^2=27.721$ p=.034
	6~10년이하	2 1.9%	7 6.7%	1 1.0%	3 2.9%	2 1.9%	
	11년~20년이하	5 4.8%	8 7.7%	7 6.7%	3 2.9%	1 1.0%	
	21~30년 이하	3 2.9%	6 5.8%	0 0.0%	10 9.6%	2 1.9%	
	31년 이상	1 1.0%	2 1.9%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%	
직급	고위급	1 1.0%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=3.617$ p=.890
	중간급	11 10.7%	27 26.2%	11 10.7%	13 12.6%	4 3.9%	
	하위급	4 3.9%	16 15.5%	3 2.9%	6 5.8%	1 1.0%	

“공무원의 부정부패를 방지하기 위한 가장 효과적인 방법은 무엇이라 생각하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-23]과 같다. 성별은 남자는 처벌의 강화와 충분한 보수지급, 여자는 충분한 보수지급과 철저한 예방교육으로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났($x^2=17.174$, $p=.002$). 연령은 20대는 처벌의 강화(5.7%), 30대(16.0%), 40대(34.0%)와 50대(8.5%)는 충분한 보수지급으로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났($x^2=19.512$, $p=.077$). 소득에서는 50만원 미만(4.7%), 50~100만원(38.7%), 100~150만원(15.15)은 충분한 보수지급, 150만원은 처벌의 강화(7.5%)로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났($x^2=23.510$, $p=.024$). 재직기간은 5년 이하는 충분한 보수지급(16.0%)과 처벌의 강화(1.9%), 6~10년이하(11.3%)와 11년~20이하(16.0%), 21년~30이하(17.0%), 31년 이상은 충분한 보수지급(1.0%)으로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났($x^2=30.284$, $p=.017$). 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 충분한 보수지급으로 나타났다.

[표4-23] 효과적인 방법

공무원의 부정부패를 방지하기 위한 가장 효과적인 방법은 무엇이라 생각하십니까?							
		충분한 보수지급	처벌의 강화	철저한 예방교육	언론, 시민단체 등의 지속적인 감시활동	기타 ()	카이제곱
성별	남자	7 6.6%	9 8.5%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	$x^2=17.174$ $p=.002$
	여자	59 55.7%	9 8.5%	15 14.2%	4 3.8%	1 0.9%	
연령	20대	4 3.8%	6 5.7%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	$x^2=19.512$ $p=.077$
	30대	17 16.0%	8 7.5%	7 6.6%	1 0.9%	0 0.0%	
	40대	36 34.0%	4 3.8%	5 4.7%	2 1.9%	1 0.9%	
	50대	9 8.5%	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	5 4.7%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	$x^2=23.510$ $p=.024$
	50~100만원	41 38.7%	7 6.6%	10 9.4%	2 1.9%	1 0.9%	
	100~150만원	16 15.1%	1 0.9%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	
	150만원 이상	4 3.8%	8 7.5%	4 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	
재직기간	5년 이하	17 16.0%	14 13.2%	7 6.6%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=30.284$ $p=.017$
	6~10년이하	12 11.3%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
	11년~20년이하	17 16.0%	1 0.9%	6 5.7%	1 0.9%	0 0.0%	
	21~30년 이하	18 17.0%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	
	31년 이상	2 1.9%	0 0.0%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	4 3.8%	0 0.0%	3 2.9%	1 1.0%	0 0.0%	$x^2=8.372$ $p=.398$
	중간급	44 41.9%	10 9.5%	10 9.5%	2 1.9%	1 1.0%	
	하위급	17 16.2%	8 7.6%	4 3.8%	1 1.0%	0 0.0%	

“귀하가 기관의 책임자라면 어떤 방법을 통하여 부패를 척결 하시겠습니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-24]과 같다. 성별은 남자는 부패행위자 공직배제, 여자는 부패행위자 공직배제 및 지속적인 감찰 활동 및 청렴공무원 인센티브 제공으로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대 모두 부패행위자 공직배제, 50대는 청렴공무원 인센티브 제공으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만과 50~100만원 청렴공무원 인센티브 제공, 100~150만원과 150만원은 부패행위자 공직배제로 나타났다. 재직기간은 5년이하 부패행위자 공직배제, 6~10년이하와 11년~20이하는 지속적인 감찰 활동, 21년~30이하와 부패행위자 공직배제, 31년 이상은 청렴공무원 인센티브 제공으로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 청렴공무원 인센티브 제공으로 나타났다.

[표4-24] 부패 척결

귀하가 기관의 책임자라면 어떤 방법을 통하여 부패를 척결 하시겠습니까?							
		부패행위자 공직배제	철저한 예방교육	지속적인 감찰 활동	청렴공무원 인센티브 제공	기타 ()	카이제곱
성별	남자	6 5.7%	7 6.6%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=6.116$ p=.191
	여자	28 26.4%	14 13.2%	22 20.8%	22 20.8%	2 1.9%	
연령	20대	8 7.5%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	$x^2=14.066$ p=.297
	30대	11 10.4%	7 6.6%	10 9.4%	4 3.8%	1 0.9%	
	40대	13 12.3%	10 9.4%	12 11.3%	12 11.3%	1 0.9%	
	50대	2 1.9%	2 1.9%	1 0.9%	6 5.7%	0 0.0%	
		1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	3 2.8%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	13 12.3%	14 13.2%	16 15.1%	17 16.0%	1 0.9%	$x^2=17.142$ p=.144
	50~100만원	11 10.4%	3 2.8%	3 2.8%	4 3.8%	1 0.9%	
	100~150만원	9 8.5%	3 2.8%	4 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	
	150만원 이상	17 16.0%	8 7.5%	10 9.4%	5 4.7%	0 0.0%	
재직기간	5년 이하	2 1.9%	4 3.8%	5 4.7%	4 3.8%	1 0.9%	$x^2=20.647$ p=.192
	6~10년이하	6 5.7%	4 3.8%	8 7.5%	6 5.7%	1 0.9%	
	11년~20년이하	9 8.5%	4 3.8%	2 1.9%	6 5.7%	0 0.0%	
	21~30년 이하	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	3 2.8%	0 0.0%	
		2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	0 0.0%	
직급	고위급	21 20.0%	13 12.4%	16 15.2%	16 15.2%	1 1.0%	$x^2=1.168$ p=.997
	중간급	11 10.5%	6 5.7%	7 6.7%	6 5.7%	0 0.0%	
	하위급						

“정부 각 기관 및 자체 감찰기구의 부패예방을 위한 암행 감찰활동의 성과에 대해 어떻게 생각하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-25]과 같다. 성별은 남자와 여자는 성과가 별로 없다로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대와 50대 모두 성과가 별로 없는 것으로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만은 성과가 전혀 없다, 50~100만원, 100~150만원과 150만원은 성과가 별로 없다로 나타났다. 재직기간은 5년이하, 6~10년이하와 11년~20이하는 성과가 별로 없다로 나타났다. 지속적인 감찰 활동, 21년~30이하는 성과가 전혀 없다, 31년 이상은 성과가 별로 없다로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 성과가 별로 없다로 나타났다.

[표4-25] 감찰 활동 성과

정부 각 기관 및 자체 감찰기구의 부패예방을 위한 암행 감찰활동의 성과에 대해 어떻게 생각하십니까?		성과가 전혀 없다	성과가 별로 없다	보통이다	다소 성과가 있었다	성과가 매우 높다	카이제곱
성별	남자	4 3.7%	12 11.0%	2 1.8%	0 0.0%	1 0.9%	$x^2=2.955$ p=.565
	여자	30 27.5%	42 38.5%	13 11.9%	3 2.8%	2 1.8%	
연령	20대	3 2.8%	8 7.3%	3 2.8%	0 0.0%	2 1.8%	$x^2=12.335$ p=.419
	30대	9 8.3%	18 16.5%	5 4.6%	1 0.9%	0 0.0%	
	40대	18 16.5%	21 19.3%	7 6.4%	2 1.8%	1 0.9%	
	50대	4 3.7%	7 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	5 4.6%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	$x^2=12.804$ p=.383
	50~100만원	16 14.7%	33 30.3%	9 8.3%	3 2.8%	1 0.9%	
	100~150만원	9 8.3%	9 8.3%	4 3.7%	0 0.0%	1 0.9%	
	150만원 이상	4 3.7%	11 10.1%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.9%	
재직기간	5년 이하	10 9.2%	26 23.9%	4 3.7%	0 0.0%	2 1.8%	$x^2=18.272$ p=.308
	6~10년이하	6 5.5%	7 6.4%	2 1.8%	1 0.9%	0 0.0%	
	11년~20년이하	8 7.3%	10 9.2%	5 4.6%	2 1.8%	0 0.0%	
	21~30년 이하	10 9.2%	7 6.4%	4 3.7%	0 0.0%	1 0.9%	
	31년 이상	0 0.0%	4 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	3 2.8%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	$x^2=7.309$ p=.504
	중간급	22 20.4%	34 31.5%	9 8.3%	2 1.9%	0 0.0%	
	하위급	8 7.4%	17 15.7%	4 3.7%	1 0.9%	2 1.9%	

“귀하는 국민권익위원회가 주관하는 공공기관 청렴도 측정에 대하여 알고 계십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-26]과 같다. 성별은 남자와 여자 모두 모른다고 나타났다. 연령은 20대는 모른다(8.3%), 30대는 모른다(12.8%)와 들어는 보았으나 내용은 잘 모른다(9.2%), 40대는 모른다(16.5%)와 매우 잘 안다(8.3%), 50대는 들어는 보았으나 내용은 잘 모른다(3.7%)로 나타났으며 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=20.049$, $p=.066$). 소득에서는 50만원 미만은 매우 잘 안다, 50~100만원은 모른다고 매우 잘 안다, 100~150만원과 150만원은 모른다고 나타났다. 재직기간은 5년이하와 6~10년이하는 모른다, 11년~20년이하는 매우 잘 안다랑 모른다, 21년~30년이하와 31년 이상은 모른다고 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 모른다고 매우 잘 안다고 나타났다.

[표4-26] 공공기관 청렴도 측정

		귀하는 국민권익위원회가 주관하는 공공기관 청렴도 측정에 대하여 알고 계십니까?					
		전혀 모른다	모른다	들어는 보았으나 내용은 잘 모른다	어느 정도 안다	매우 잘 안다	카이제곱
성별	남자	1 0.9%	8 7.3%	3 2.8%	1 0.9%	6 5.5%	$x^2=.547$ $p=.908$
	여자	2 1.8%	36 33.0%	21 19.3%	6 5.5%	25 22.9%	
연령	20대	2 1.8%	9 8.3%	1 0.9%	0 0.0%	4 3.7%	$x^2=20.049$ $p=.066$
	30대	0 0.0%	14 12.8%	10 9.2%	0 0.0%	9 8.3%	
	40대	1 0.9%	18 16.5%	9 8.3%	5 4.6%	16 14.7%	
	50대	0 0.0%	3 2.8%	4 3.7%	2 1.8%	2 1.8%	
소득	50만원 미만	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	5 4.6%	$x^2=12.875$ $p=.378$
	50~100만원	1 0.9%	28 25.7%	13 11.9%	4 3.7%	16 14.7%	
	100~150만원	1 0.9%	7 6.4%	7 6.4%	3 2.8%	5 4.6%	
	150만원 이상	1 0.9%	8 7.3%	3 2.8%	0 0.0%	5 4.6%	
재직기간	5년 이하	2 1.8%	22 20.2%	8 7.3%	0 0.0%	10 9.2%	$x^2=18.938$ $p=.272$
	6~10년이하	0 0.0%	6 5.5%	4 3.7%	0 0.0%	6 5.5%	
	11년~20년이하	0 0.0%	8 7.3%	4 3.7%	3 2.8%	10 9.2%	
	21~30년 이하	1 0.9%	6 5.5%	7 6.4%	3 2.8%	5 4.6%	
	31년 이상	0 0.0%	2 1.8%	1 0.9%	1 0.9%	0 0.0%	
직급	고위급	1 0.9%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	2 1.9%	$x^2=11.920$ $p=.155$
	중간급	0 0.0%	31 28.7%	15 13.9%	3 2.8%	18 16.7%	
	하위급	2 1.9%	10 9.3%	7 6.5%	2 1.9%	11 10.2%	

“현재 공무원교육원 및 소속기관에서 실시하는 부패예방 교육에 대해 어느 정도 만족 하십니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-27]과 같다. 성별은 남자와 여자 모두 보통이다로 나타났다. 연령은 20대, 30대, 40대와 50대는 모두 보통이다로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만, 50~100만원, 100~150만원은 모두 보통이다, 150만원은 약간 불만으로 나타났다. 재직기간은 5년이하, 6~10년이하, 11년~20이하, 21년~30이하와 31년 이상 모두 보통이다로 나타났다. 직급은 고위직급, 중간직급과 하위직급은 모두 보통이다와 약간 불만이다로 나타났다.

[표4-27] 부패 예방교육

현재 공무원교육원 및 소속기관에서 실시하는 부패예방 교육에 대해 어느 정도 만족 하십니까?							
		매우 불만	약간 불만	보통이다	다소 만족	매우 만족	카이제곱 $x^2=4.809$ p=.307
성별	남자	3 2.8%	3 2.8%	11 10.1%	0 0.0%	2 1.8%	
	여자	16 14.7%	26 23.9%	39 35.8%	6 5.5%	3 2.8%	
연령	20대	4 3.7%	2 1.8%	7 6.4%	1 0.9%	2 1.8%	$x^2=9.189$ p=.687
	30대	4 3.7%	11 10.1%	14 12.8%	3 2.8%	1 0.9%	
	40대	10 9.2%	12 11.0%	24 22.0%	1 0.9%	2 1.8%	
	50대	1 0.9%	4 3.7%	5 4.6%	1 0.9%	0 0.0%	
소득	50만원 미만	2 1.8%	0 0.0%	4 3.7%	0 0.0%	1 0.9%	$x^2=7.396$ p=.830
	50~100만원	10 9.2%	16 14.7%	30 27.5%	4 3.7%	2 1.8%	
	100~150만원	4 3.7%	6 5.5%	11 10.1%	1 0.9%	1 0.9%	
	150만원 이상	3 2.8%	7 6.4%	5 4.6%	1 0.9%	1 0.9%	
재직기간	5년 이하	6 5.5%	10 9.2%	19 17.4%	4 3.7%	3 2.8%	$x^2=11.417$ p=.783
	6~10년이하	2 1.8%	6 5.5%	7 6.4%	0 0.0%	1 0.9%	
	11년~20년이하	7 6.4%	7 6.4%	11 10.1%	0 0.0%	0 0.0%	
	21~30년 이하	4 3.7%	4 3.7%	11 10.1%	2 1.8%	1 0.9%	
	31년 이상	0 0.0%	2 1.8%	2 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	
직급	고위급	1 0.9%	2 1.9%	4 3.7%	1 0.9%	1 0.9%	$x^2=6.447$ p=.597
	중간급	10 9.3%	20 18.5%	33 30.6%	2 1.9%	2 1.9%	
	하위급	8 7.4%	6 5.6%	13 12.0%	3 2.8%	2 1.9%	

“귀하가 생각하는 가장 효과적인 부패예방 교육 방법은 무엇입니까?”라는 문항에 관한 분석결과는 다음의 [표4-28]과 같다. 성별은 남자는 공무원교육원 소집 집체교육(7.5%), 여자는 부패 사례집 발간 배포(22.6%)로 나타났으며 두 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($x^2=9.438$, $p=.093$). 연령은 20대와 30대는 공무원교육원 소집 집체교육, 40대와 50대는 부패 사례집 발간 배포로 나타났다. 소득에서는 50만원 미만과 50~100만원은 인터넷을 통한 자료 제공 및 블로그 개설, 100~150만원은 공무원교육원 소집 집체교육, 150만원은 부패 사례집 발간 배포로 나타났다. 재직기간은 5년이하와 6~10년이하는 공무원교육원 소집 집체교육, 11년~20이하와 21년~30이하의 부패 사례집 발간 배포, 31년 이상은 공무원교육원 소집 집체교육으로 나타났다. 직급은 고위직급과 중간직급은 부패 사례집 발간 배포, 하위직급은 공무원교육원 소집 집체교육으로 나타났다.

[표4-28] 부패예방 교육 방법

		귀하가 생각하는 가장 효과적인 부패예방 교육 방법은 무엇입니까?						
		공무원교육원 소집 집체교육	부패 사례집 발간 배포	인터넷을 통한 자료 제공 및 블로그 개설	유명 강사 초청 사례 교육	기관장 정신 교육	기타 ()	카이제곱
성별	남자	8 7.5%	2 1.9%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%	4 3.8%	$x^2=9.438$ $p=.093$
	여자	18 17.0%	24 22.6%	17 16.0%	10 9.4%	10 9.4%	9 8.5%	
연령	20대	5 4.7%	3 2.8%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	3 2.8%	$x^2=11.636$ $p=.706$
	30대	10 9.4%	6 5.7%	7 6.6%	3 2.8%	4 3.8%	3 2.8%	
	40대	8 7.5%	14 13.2%	10 9.4%	5 4.7%	5 4.7%	6 5.7%	
	50대	3 2.8%	3 2.8%	1 0.9%	3 2.8%	0 0.0%	1 0.9%	
소득	50만원 미만	1 0.9%	1 0.9%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.9%	$x^2=12.315$ $p=.655$
	50~100만원	13 12.3%	13 12.3%	15 14.2%	7 6.6%	6 5.7%	7 6.6%	
	100~150만원	7 6.6%	6 5.7%	1 0.9%	3 2.8%	3 2.8%	2 1.9%	
	150만원 이상	5 4.7%	6 5.7%	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	2 1.9%	
재직기간	5년 이하	13 12.3%	8 7.5%	8 7.5%	3 2.8%	3 2.8%	5 4.7%	$x^2=12.661$ $p=.891$
	6~10년이하	4 3.8%	3 2.8%	3 2.8%	1 0.9%	3 2.8%	2 1.9%	
	11년~20년이하	4 3.8%	7 6.6%	6 5.7%	3 2.8%	3 2.8%	2 1.9%	
	21~30년 이하	3 2.8%	7 6.6%	3 2.8%	4 3.8%	1 0.9%	3 2.8%	
	31년 이상	2 1.9%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	
직급	고위급	1 1.0%	4 3.8%	1 1.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	$x^2=9.900$ $p=.449$
	중간급	14 13.3%	16 15.2%	15 14.3%	6 5.7%	8 7.6%	8 7.6%	
	하위급	11 10.5%	6 5.7%	4 3.8%	5 4.8%	1 1.0%	3 2.9%	

제 3 절 One-way ANOVA 분석 결과

1. 성별에 따른 One-way ANOVA 분석 결과

성별에 따른 One-way ANOVA 분석 결과는 다음의 [표4-29]과 같다. 공무원만족도, 부정부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점과 개선 방안 모든 요인들은 성별에 따라 차이가 없는 것으로 모든 집단에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

[표4-29] 성별에 따른 One-way ANOVA

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
공무원만족도	집단-간	.128	1	.128	.191	.663
	집단-내	71.892	107	.672		
	전체	72.020	108			
부정부패에 관한 인식	집단-간	.021	1	.021	.028	.868
	집단-내	78.985	105	.752		
	전체	79.006	106			
부패의 원인 및 문제점	집단-간	.278	1	.278	.292	.590
	집단-내	99.945	105	.952		
	전체	100.223	106			
개선 방안	집단-간	.009	1	.009	.033	.856
	집단-내	29.882	107	.279		
	전체	29.891	108			

2. 연령에 따른 One-way ANOVA 분석 결과

연령에 따른 One-way ANOVA 분석 결과는 다음의 [표4-30]와 같으며, 공무원만족도, 부정부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점과 개선 방안 모든 요인들은 성별에 따라 차이가 없는 것으로 모든 집단에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

[표4-30] 연령에 따른 One-way ANOVA

요인		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
공무원만족도	집단-간	2.858	3	.953	1.446	.234
	집단-내	69.162	105	.659		
	전체	72.020	108			
부정부패에 관한 인식	집단-간	1.402	3	.467	.620	.603
	집단-내	77.604	103	.753		
	전체	79.006	106			
부패의 원인 및 문제점	집단-간	3.783	3	1.261	1.347	.263
	집단-내	96.440	103	.936		
	전체	100.223	106			
개선 방안	집단-간	.236	3	.079	.278	.841
	집단-내	29.655	105	.282		
	전체	29.891	108			

3. 소득에 따른 One-way ANOVA 분석 결과

소득에 따른 One-way ANOVA 분석 결과는 다음의 [표4-31]와 같으며 부패의 원인 및 문제점에서 $F=4.102$, $p=.009$ 의 유의한 차이를 보였다. 공무원만족도, 부정부패에 관한 인식과 개선 방안 모든 요인들은 성별에 따라 차이가 없는 것으로 모든 집단에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

[표4-31] 소득에 따른 One-way ANOVA

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
공무원만족도	집단-간	2.953	3	.984	1.496	.220
	집단-내	69.067	105	.658		
	전체	72.020	108			
부정부패에 관한 인식	집단-간	2.978	3	.993	1.345	.264
	집단-내	76.027	103	.738		
	전체	79.006	106			
부패의 원인 및 문제점	집단-간	10.695	3	3.565	4.102	.009
	집단-내	89.527	103	.869		
	전체	100.223	106			
개선 방안	집단-간	1.259	3	.420	1.539	.209
	집단-내	28.632	105	.273		
	전체	29.891	108			

4. 재직 기간에 따른 One-way ANOVA 분석 결과

재직 기간에 따른 One-way ANOVA 분석 결과는 다음의 [표4-32]과 같으며, 공무원만족도, 부정부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점과 개선 방안 모든 요인들은 성별에 따라 차이가 없는 것으로 모든 집단에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

[표4-32] 재직 기간에 따른 One-way ANOVA

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
공무원만족도	집단-간	1.147	4	.287	.421	.793
	집단-내	70.873	104	.681		
	전체	72.020	108			
부정부패에 관한 인식	집단-간	1.316	4	.329	.432	.785
	집단-내	77.690	102	.762		
	전체	79.006	106			
부패의 원인 및 문제점	집단-간	7.068	4	1.767	1.935	.110
	집단-내	93.155	102	.913		
	전체	100.223	106			
개선 방안	집단-간	.463	4	.116	.409	.802
	집단-내	29.428	104	.283		
	전체	29.891	108			

5. 직급에 따른 One-way ANOVA 분석 결과

직급에 따른 One-way ANOVA 분석 결과는 다음의 [표4-33]과 같으며, 공무원만족도, 부정부패에 관한 인식, 부패의 원인 및 문제점과 개선 방안 모든 요인들은 성별에 따라 차이가 없는 것으로 모든 집단에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

[표4-33] 직급에 따른 One-way ANOVA

		제 곱 합	자 유 도	평 균 제 곱	F	유 의 확 률
공무원 만족도	집 단-간	.756	2	.378	.563	.571
	집 단-내	70.548	105	.672		
	전 체	71.305	107			
부정부패에 관한 인식	집 단-간	1.174	2	.587	.786	.458
	집 단-내	76.903	103	.747		
	전 체	78.077	105			
부패의 원인 및 문제점	집 단-간	2.863	2	1.431	1.520	.223
	집 단-내	96.974	103	.941		
	전 체	99.837	105			
개선 방안	집 단-간	.574	2	.287	1.028	.361
	집 단-내	29.308	105	.279		
	전 체	29.882	107			

제 V 장 결론

제1절 연구의 결과 및 논의

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 “몽골 바양주르흐구의 공무원 부패 인식 관한 연구” 등의 연구문제를 설정하고 다루었다. 본 연구의 조사대상 모집단은 몽골 울란바타르 바양주르흐 구청에 근무하는 행정직 공무원 109명을 대상으로 하였다. 설문은 2021년 7월 29일부터 9월 4일까지 두달간 실시하였고, 설문지 배부는 이메일이나 페이스북 메신저로 직접 배부하여 회수하였다. 총 113부가 회수되었고 부적합한 4부는 제외하였으며 총 109부로 본 연구를 실시하였다. 설문자료 분석은 현황을 파악하기 위한 빈도분석, 신뢰성과 타당성을 위하여 신뢰도분석 및 상관관계분석, 대상자의 특성에 따른 차이를 살펴보기 위한 교차분석과 One-way ANOVA분석을 실시하였으며, 모든 자료의 분석은 SPSS26.0 버전을 사용하였다. 본 연구의 분석결과는 다음과 같다.

본 연구의 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 몽골 공무원 생활 만족도는 나이에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 20대들은 보통만족과 약간이 불만족을 보이고 있었으며, 30대는 보통만족, 40대는 약간만족, 50대는 보통만족과 매우 만족으로 나타났으며 이는 나이가 높을수록 공무원 생활 만족도가 높아지는 것을 확인할 수가 있었다. 또한 승진의 공정과 합리성에 대한 만족도는 나이에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 20대에서 매우 불만족과 보통만족, 30대는 약간불만족, 40대는 보통만족, 50대는 보통만족으로 나타났으며 이는 나이가 높일수록 승진의 공정과 합리성에 대한 만족도가 높아지는 것을 확인할 수가 있다. 그리고 직급은 고위직급은 보통만족, 중간급에서 약간불만족, 하위급은 매우 불만족으로 나타났으며 이는 직급이 높일수록 승진의 공정과 합리성에 대한 만족도가 높아지는 것을 확인할 수가 있다.

둘째, 부정부패에 관한 인식은 윤리의식, 윤리적 태도, 윤리와 관련 법규, 부패행위 고발, 청렴도 생각에 대한 차이 분석을 실시하였으며 성별, 연령, 소득, 재직 기간, 직급 등의 모든 집단에서 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 부정부패에 관한 인식은 모든 집단에서 비슷한 수준에 있는 것으로 나타났다.

셋째, 부패의 원인 및 문제점을 분석한 결과, 먼저 부정부패가 사회적인 문제로서의 생각은 월평균 소득에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 소득에서는 50만원 미만이 매우 심각함, 50~100만원이 매우 심각함과 심각, 보통, 100~150만원이 매우 심각함과 심각하지 않음, 150만원은 매우 심각함과 심각함으로 나타났다. 이는 소득이 작을수록 부정부패가 사회적인 문제로 매우 심각한 문제로 인식하고 있다. 또한 공공부문에 있어 부정부패 정도는 재직 기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 5년 이하는 보통이다, 6~10년이하와 11년~20이하는 매우 심각함, 21년~30이하는 심각함, 31년 이상은 보통으로 나타났으며, 이는 6년에서 30년 사이가 공공부문에 있어 부정부패 정도를 심각한 수준으로 보고 있다. 그리고 직급은 고위직급은 보통이다, 중간직급과 하위직급은 매우 심각함으로 나타났으며 직급이 낮을수록 공공부문에 있어 부정부패 정도를 심각한 수준으로 보고 있다. 민간부문에 있어 부정부패 정도는 소득에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 소득에서는 50만원 미만은 매우 심각함, 50~100만원은 보통이다, 100~150만원은 심각하지 않다, 150만원은 보통이다로 나타났으며 이는 소득이 낮을수록 민간부문에 있어 부정부패 정도를 매우 심각한 수준으로 보고 있다.

넷째, 개선방안을 분석한 결과, 먼저 공직윤리 법규는 공무원윤리 향상에 미치는 영향은 재직 기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 5년 이하는 별로 영향을 미치지 않는다고 보통이다, 6~10년이하는 약간 영향을 미친다, 11년~20이하는 보통이다, 21년~30이하는 약간 영향을 미친다, 31년 이상은 별로 영향을 미치지 않는다고 나타났으며 이는 재직 기간이 길어질수록 공직윤리 법규는 공무원윤리 향상에 영향을 미친다고 생각하고 있다. 또한 부정부패 방지를 위한 효과적인 방법은 성별, 연령, 소득, 재직기간에 등에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 성별은 남자는 처벌의 강화와 충분한 보수지급과 여자는 철저한 예방교육으로 나타났다. 그리고 연령은 20대는 처벌의 강화, 30대, 40대와 50대는 충분한 보수지급으로 나타났다. 이는 나이가 높일수록 처벌보다 충분한 보수지급은 효과적인 방법으로 생각하고 있다. 소득은 50만원 미만, 50~100만원, 100~150만원은 충분한 보수지급, 150만원은 처벌의 강화로 나타났다. 이는 소득이 낮을수록 처벌보다 충분한 보수지급은 효과적인 방법으로 생각하고 있다. 재직기간은 5년 이하는 처벌의 강화, 6~10년 이하와 11년~20이하, 21년~30이하, 31년 이상은 충분한 보수지급으로 나타났다. 이는 재직 기간이 길수록 처벌보다 충분한 보수지급은 효과적인 방법으로

생각하고 있다. 공공기관 청렴도 측정은 연령에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 20대는 모른다, 30대는 들어는 보았으나 내용은 잘 모른다, 40대는 모른다와 매우 잘 안다, 50대는 들어는 보았으나 내용은 잘 모른다로 나타났으며 이는 나이가 많을수록 공공기관 청렴도 측정에 대한 알고 있는 것으로 나타났다. 부패예방 교육 방법은 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 성별은 남자는 공무원교육원 소집 집체교육, 여자는 부패 사례집 발간 배포로 나타났다.

다섯째, 소득에 따른 One-way ANOVA 분석 결과 부패의 원인 및 문제점에서 유의한 차이를 보였다.

제2절 연구의 개선 방안

본 연구의 개선방안 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 개선방안 위해 먼저 공직윤리와 관련한 법규들이 공무원윤리 향상에 관한 성별, 연령, 소득, 직급 등에서 모두 이러한 공직윤리법이 공무원윤리에 큰 영향을 미치지 않더라도 하였다. 그러나 재직기간에서 약간이 영향을 미친다고 나타났으며 이는 오래동안 근무를 할수록 공직윤리법이 공무원윤리에 영향이 있다는 것으로 판단된다. 따라서 아직까지 몽골에서는 공직윤리법이 약하며 큰 영향이 없는 것으로 판단된다.

둘째, 공무원의 부정부패를 방지하기 위한 가장 효과적인 방법에는 처벌의 강화와 충분한 보수지급, 철저한 방교육으로 나타났다. 이러한 결과는 몽골의 행정공무원들의 부패에 관한 처벌이 약하며 한달에 받은 월급도 작은 것으로 확인할 수가 있다. 또한 부패관한 예방 참여교육도 약하다. 따라서 몽골공무원 부패 감소를 위해 강한 처벌과, 충분한 보수를 지급하는 것과 지속적인 철저한 예방교육이 필요하다.

셋째, 부패 척결에 관한 부패행위자 공직배제, 지속적인 감찰 활동 및 청렴공무원 인센티브 제공으로 나타났다. 따라서 몽골에서는 부패를 저지른 공무원에 대한 공직배제가 필요하며, 공무원에 대한 지속적인 감찰 활동이 이루어져야 한다. 또한 청렴공무원에 대한 인센티브 제공도 매우 중요하다.

넷째, 정부 각 기관 및 자체 감찰기구의 부패 예방을 위한 암행 감찰활동의 성과에 관련 모든 집단에서는 성과가 별로 없는 것으로 나타났다. 따라서 아직까지는 몽골에서 암행 감찰 활동이 큰 효과가 없는 것으로 판단된다.

다섯째, 국민권익위원회가 주관하는 공공기관 청렴도 측정에 관한 모든 집단에서 모두 모른다와 들어는 보았으나 내용은 잘 모르는 것으로 나타났다. 따라서 국민권익위원회가 공공기관 청렴도 측정에 관한 정보와 지식을 공개적으로 공무원들에게 알리는 활동을 해야 한다.

여섯째, 부패예방 교육 만족에 관한 보통이다로 나타났다. 따라서 몽골에서는 부패예방 교육을 더 효과적으로 체계화시켜서 공무원들에게 교육을 전달하는게 중요하는 것으로 보인다.

일곱째, 가장 효과적인 부패예방 교육 방법에 관한 공무원교육원 소집 집체교육, 부패 사례집 발간 배포, 인터넷을 통한 자료 제공 및 블로그 개설로 나타났다. 따라서 몽골에서는 부패과정으로 예방할 수는 교육 방법으로는 공무원교육원 소집 집체교육을 해야 하며, 부패에 관한 사례집을 발간하여 배포 작업이 필요하다. 또한 공무원 부패 및 청렴도에 관한 정보들을 지속적으로 인터넷 및 블로그를 통해 제공하며 이러한 시스템을 개설해야 한다.

제3절 연구의 한계점 및 제언

본 연구에서 나타난 한계점을 제시하여 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 몽골 울란바타르시 바양주르흐구청 및 그 소속 기관 행정직 공무원만을 대상으로 하였기 공간적 범위를 전국적인 모집단을 활용한 것이 아니기 때문에 접근방법이 협소했으며, 따라서 부패문제를 다루는 데에 대한 공무원들의 응답이 실제와 다르게 나타날 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 구체적이고 현실적인 개선방안을 제시하기 위해 지역 범위를 확대하여 알아볼 필요가 있다고 본다.

둘째, 몽골에서 대부분의 연구들이 일반 국민들만을 대상으로 진행되어 온 점을 감안하여 본 연구에서는 행정직 공무원들로만 한정하여 조사하였다. 따라서 후속 연구에서 일반인과 공무원들을 서로 비교해 보는 비교연구가 이루어질 필요가 있다고 본다.

셋째, 본 연구는 울란바타르시 바양주르흐 구청 및 그 산하 기관에서 근무 중인 109명을 대상으로 실시하였으며, 따라서 향후 연구를 진행할 경우 대상자수를 늘려야 한다.

참고문헌

- 김상식(2005), “부패방지 정책의 실효성에 관한 연구”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 김소라(2014), “공직자 청렴도 향상에 영향을 미치는 요인 : 대전광역시를 중심으로”, 충남대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김성호(2003), “공직부패 방지를 위한 제도 개선에 관한 연구”, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 김용철, 윤종설(2004), “공직자 부패의 발생원인과 극복방안: 역대 정부를 중심으로”, 한국부패학피보, 제9권, 제1호, pp.45-63.
- 김인중(2010), “부패방지정책 집행에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 서울시립대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김철식(2014), “공무원 신뢰와 부정부패의 인과구조 분석”, 박사학위논문, 광운대학교 대학원.
- 민병익, 이상범(2008), “반부패 정책 효과의 영향요인”, 지방정부연구, 제12권, 제3호, pp.125-147.
- 소기홍(2018), “반부패 정책 선호에 영향을 미치는 요인들의 구조적 관계”, 충북대학교 대학원, 박사학위논문.
- 송효진, 강혜정(2014), “ICT ODA에 따른 개도국 정보 확산에 반부패 효과: 유형별 부패를 중심으로”, 한국부패학화보, 제20권, 제3호, pp.1~22.
- 양남승(2011), “교육행정직공무원의 부패에 관한 인식 및 개선방안에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문
- 윤기찬(2011), “지방정부 부패방지(정책) 효율성 분석”, 한국행정학회 학술발표논문집, 제12호 PP. 1~16
- 윤태범(2000), “우리나라 정부의 반부패정책의 평가: 지속성의 확보 관점에서”. 한국행정학회, 한국행정학보, 제33권, 제4호.
- 윤한중(2009), “지방자치단체 공무원의 부정부패에 관한 실증적 연구 :전라남도를 중심으로”, 목포대학교 경영행정대학원, 석사학위논문
- 오석홍(2003), 행정개혁론, 박영사.
- 이상범(2012), “공공기관 청렴도 영향요인에 관한 연구 : 기초자치단체를 중심으로”,

- 서울시립대학교 대학원, 박사학위논문
- 이상훈(2005), “일본의 정당정치와 부패”, 국제정치연구, 제5권, 제2호,
- 이영균(2004), “공무원 부패의 원인과 방지전략에 관한 분석,” 한국정책과학학회보, 제8권, 제3호, pp.192-222
- 이종수, “한국의 국가적 반부패 시스템의 진화과정과 성과에 대한 고찰.” 한국행정사학지, 제29호, 221~249.
- 이재영, 권가원(2016), “한국과 몽골의 경제협력 현황과 증진방안”, KIEP, 지역연구, 제16호, 제15호, pp. 1-22.
- 전수일(1996). 관료부패론. 서울: 선학사.
- 정염방(2014), “공무원 부정부패의 실태 및 개선방안에 관한 중·한 비교연구,” 광주대학교 대학원, 석사학위논문
- 한동호(2012), “한국과 몽골의 부패원인과 특성에 관한 연구”, 한국부패학회보, 제17권, 제1호, pp. 79- 108.
- 허정복(2004), “교육행정직공무원의 부패에 대한 교육행정직공무원의 인식 연구 : 경기도를 중심으로”, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문
- Enkhbayar(2019), “몽골의 부정부패 및 부패방지 대책에 관한 연구,” 공주대학교대학원, 석사학위논문.
- Enkhjargal(2017), “몽골의 공직자 부패범죄방지에 관한 법제도의 개선을 위한 한몽 비교법적 연구”, 한국외국어대학교 대학원, 법학과, 석사학위논문.
- Munkhuu Gantulga, 2017.
- Bayaraa(2011), “공공부문의 뇌물 및 부패 발생에 관한 한국 및 몽골의 비교연구,” 한국국제대학교 경영행정관광대학원, 석사학위논문.
- Semgedorj Khuvsguldalai(2015), “몽골 행정직공무원의 부패에 관한 인식 및 개선방안에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.

국제논문

- Becker, Gary. (1968). “Crime and Punishment: An Economic Approach.” Journal of Political Economy 76(2), 169~217.
- Caiden, G. E., Dwivedi, O. P., & Jabbara, J. G. (2001). Where corruption lives. Kumarian Press Bloomfield

Shim, D. C., & Eom, T. H. (2008). E-Government and anti-corruption: Empirical analysis of international data. *International Journal of Public Administration*, 31(3): 298-316.

Rose-Ackerman, S. (1999). *Corruption and government: Causes, consequences, and reform* Cambridge University Press.

행정기관 자료

한국투명성기구, 2007.

USAID(2005), "몽골 부정부패실태에 관한 조사 보고서" pp.18

부패방지청 포털, 2014.

몽골상공인회의소(2013), "몽골 공무원부패에 관한조사", pp.10-11.

OECD, 2013, "Anti-Corruption Reforms in Mongolia.

웹사이트

몽골 대통령비서실(<http://www.president.mn/>)

몽골감사청, 2014, <http://www.audit.mn/mn/>

세계 부패인식지수(CPI) www.transparency.org

세계은행(The world Bank) www.datacatalog.worldbank.org

한국투명성기구 <http://ti.or.kr>

세계은행, <http://worldbank.org>

아시아재단, www.asiafoundation.org

부록

안녕하십니까?

다음 설문지는 몽골 바양주르흐구의 공무원부패 인식 관한 연구를 조사하기 위해 작성되었습니다.

귀하께서 응답해 주신 내용들은 본 연구에 있어서 매우 귀중한 자료로 활용됩니다. 응답하시는 내용은 순수한 학술적인 목적 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않을 것입니다.

바쁘시겠지만 한 문항도 빠짐없이 성의껏 응답해 주시면 감사하겠습니다. 다시 한번 귀하의 협조에 감사드리며, 여러분의 공직 생활에 큰 행운이 있기를 기원합니다.

2021년 07월

연 구 자: 사랑토야 슴야자브(제주대학교 일반대학원 행정학과 석사과정)

지도교수: 강영훈(제주대학교 행정학과 교수)

연 락 처: (082)010-2493-0807

E - mail: sarantuyasumiyajav@gmail.com

I. 응답자 특성

1. 귀하의 성별은?
 - 1) 남자 2) 여자
2. 귀하의 연령은?
 - 1) 20대 2) 30대 3) 40대 4) 50대 5) 60대 이상
3. 귀하의 현재 결혼 상태는 어디에 해당됩니까?
 - 1) 기혼 2) 미혼 3) 기타
4. 귀하의 최종 학력은 어디에 해당됩니까?
 - 1) 고졸이하 2) 전문졸 3) 대학졸 4) 대학원졸
5. 귀하의 가구당 월평균 소득수준은?
 - 1) 50만원 미만 2) 50~100만원 3) 100~150만원 4) 150만원 이상
6. 귀하의 재직 기간은?
 - 1) 5년 이하 2) 6~10년이하 3) 11년~20년이하 4) 21~30년 이하 5) 31년 이상
7. 귀하의 직급은?
 - 1) 고위급 2) 중간급 3) 하위급

II. 부패에 관한 문항들

< 공무원 만족도 >

	매우 만족	약간 만족	보통 만족	약간 불만족	매우 불만족
공무원 생활에 어느 정도 만족하십니까?					
성과급지급의 적절성에(실적과 연계정도) 만족하다					
승진의 공정, 합리성에 만족하다					
근무성적평정제도(인사고과)의 공정성에 만족하다					
보직관리(인사이동, 담당업무)의 공정성에 만족하다					
상훈제도 운영의 공정성에 만족하다					
여성공무원 인사제도의 적절성에 만족하다					
장애인 공무원 관련제도의 적절성에 만족하다					

근무환경(사무환경, 자율근무제, 플렉시타임 등)에 만족하다					
교육훈련의 질 및 학습기회 제공 정도에 만족하다					
의사결정참여에 만족하다					
정보공유에 만족하다					

< 부정부패에 관한 인식 >

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
공무원은 일반인과 다른 수준의 윤리의식을 가져야 한다고 하는데 이에 대한 귀하의 생각은?					
공무원의 윤리적 태도로서 갖추어야 할 자세는 청렴결백한 자세라는데 귀하의 생각은?					
귀하는 공무원윤리헌장, 공직자윤리법, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 공직윤리와 관련한 법규에 대하여 알고 계십니까?					
귀하는 만약에 동료공무원이 민원인에게 금품을 수수하는 등 부패행위를 했을 때 내부 고발을 하시겠습니까?					
귀하는 스스로 청렴하다고 생각합니까?					

< 부패의 원인 및 문제점 >

	매우 심각함	심각함	보통	심각하지 않음	전혀 심각하지 않음
귀하께서는 공무원들이 금품 등을 수수하는 부정부패가 사회문제로서 어떤 상태라고 생각하십니까?					
귀하께서는 공공부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?					
귀하께서는 민간부문에 있어 부정부패 정도가 각각 어떻다고 생각하십니까?					

Ⅲ. 개선방안

1. 공직윤리와 관련한 법규들이 공무원윤리 향상에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?
① 전혀 영향을 미치지 않는다. ② 별로 영향을 미치지 않는다. ③ 보통이다.
④ 약간 영향을 미친다. ⑤ 크게 영향을 미친다.
2. 공무원의 부정부패를 방지하기 위한 가장 효과적인 방법은 무엇이라 생각하십니까?
① 충분한 보수지급 ② 처벌의 강화 ③ 철저한 예방교육
④ 언론, 시민단체 등의 지속적인 감시활동 ⑤ 기타()
3. 귀하가 기관의 책임자라면 어떤 방법을 통하여 부패를 척결 하시겠습니까?
① 부패행위자 공직배제 ② 철저한 예방교육 ③ 지속적인 감찰 활동
④ 청렴공무원 인센티브 제공 ⑤ 기타()
4. 정부 각 기관 및 자체 감찰기구의 부패예방을 위한 암행 감찰활동의 성과에 대해 어떻게 생각 하십니까?
① 성과가 전혀 없다. ② 성과가 별로 없다. ③ 보통이다 .
④ 다소 성과가 있었다. ⑤ 성과가 매우 높다.
5. 귀하는 국민권익위원회가 주관하는 공공기관 청렴도 측정에 대하여 알고 계십니까?
① 전혀 모른다. ② 모른다. ③ 들어는 보았으나 내용은 잘 모른다.
④ 어느 정도 안다. ⑤ 매우 잘 안다.
6. 현재 공무원교육원 및 소속기관에서 실시하는 부패예방 교육에 대해어느 정도 만족 하십니까?
① 매우 불만 ② 약간 불만 ③ 보통 ④ 다소 만족 ⑤ 매우 만족
7. 귀하가 생각하는 가장 효과적인 부패예방 교육 방법은 무엇입니까?
① 공무원교육원 소집 집체교육 ② 부패 사례집 발간 배포
③ 인터넷을 통한 자료 제공 및 블로그 개설 ④ 유명 강사 초청 사례 교육
⑤ 기관장 정신 교육 ⑥ 기타 ()

감사합니다.

부록. 몽골어

Танд энэ өдрийн мэндийг хүргэе

Энэхүү судалгаа нь “Төрийн албан хаагчдын төрийн албан дахь авлигын талаарх ойлголт болон түүнийг сайжруулах арга зам” сэдэвт магистрын дипломын ажлын хүрээнд хийгдэж байгаа бөгөөд уг судалгааны зорилго нь төрийн албан хаагчдын өнөөгийн төрийн албан дахь авлигын талаарх ер өнхий ойлголт болон түүнд нөлөөлж буй голлох хүчин зүйлс, тэдгээрээс сэргийлэх арга замыг тодорхойлоход оршино.

Энэхүү мэдээллийг зөвхөн судалгааны зориулалтаар ашиглах бөгөөд өөр ямар нэгэн зорилгоор ашиглахгүй болно.

2021оны 7-р сар

БНСУ-ын Чэжү Их Сургуулийн магистрант С.Сумъяажав

Холбоо барих утас: 010-2493-0807

Мэйл хаяг: sarantuyasumiyajav@gmail.com

I. Ерөнхий мэдээлэл

1. Таны хүйс: ① Эрэгтэй ② Эмэгтэй
2. Таны нас: ① 20нас ② 30нас ③ 40нас ④ 50нас ⑤ 60ээс дээш
3. Таны гэр бүлийн байдал? ① Гэрлэсэн ② Ганц бие ③ Бусад
4. Таны боловсрол?
 - ① Ахлах сургууль төгссөн ба түүнээс доош ② Мэргэжлийн сургууль төгссөн ③ Их дээд сургууль төгссөн ④ магистер, докторын сургуулийн төгссөн
5. Таны сарын дундаж орлого хэд вэ?
 - ① 500,000воноос бага ② 500,000-1сая вон
 - ③ 1-1,5 сая вон ④ 1,5 сая вон ба түүнээс дээш
6. Таны ажилласан жил: ?
 - ① 5 ба түүнээс бага жил ② 6-10 жил ба түүнээс бага
 - ③ 11-20 жил ба түүнээс бага ④ 21-30 жил ба түүнээс бага
 - ⑤ 31 ба түүнээс дээш
7. Таны албан тушаал:(Тохирох хариултыг тэмдэглэнэ үү)
 - ① Удирдах албан тушаал ② Дунд шат ③ Анхан шат

II. Авлигын талаархи асуултууд

<Төрийн албан хаагчдын сэтгэл ханамж>

	Маш хангалуун	Хангалуун	Дундуур	хангалуун бус	маш хангалуун бус
Та төрийн албанд ажиллаж байгаадаа сэтгэл хангалуун байдаг.					
Нэмэгдэл, бонус, шагналын мөнгөний зохистой байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Албан тушаал ахих тэгш шударга оновчтой байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Албан тушаалын үнэлгээний үнэлэх тогтолцооны(ажлын үнэлгээ, чадварын үнэлгээ, гүйцэтгэлийн үнэлгээ гэх мэт) шударга байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Албан тушаалын үнэлгээний(өөр салбарт шил					

жүүлэх, хариуцсан ажил үүрэг үнэлэх гэх мэт) шударга байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Шагналын системийн үйл ажиллагааны шударга байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Эмэгтэй төрийн албан хаагчдад зориулсан тогтолцооны зохистой байгаад сэтгэл хангалуун байдаг.					
Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчидтай холбоотой тогтолцооны зохистой байдалд сэтгэл хангалуун байдаг.					
Ажлын орчинд (оффисын орчин, чөлөөт ажлын систем, Уян хатан цаг гэх мэт) сэтгэл ханамжтай байдаг.					
Сургалт семинарын чанар болон суралцах болгоомжоор хангадагт сэтгэл хангалуун байдаг.					
Тогтоол Шийдвэрт гар бие оролцуулдагт сэтгэл хангалуун байдаг.					
Мэдээлэл солилцож байгаад сэтгэл хангалуун байдаг.					

<Авлигын талаархи ойлголттой холбоотой асуултууд>

	Үнэхээр тийм	тийм	Дунд	Үгүй	огт Үгүй
Төрийн албан хаагч нь олон нийтээс(иргэд) өөртүвшинд ёс суртахууны талаар ойлголттой байх ёстой.Та энэ талаар юу гэж бодож байна вэ?					
Таны бодлоор төрийн албан хаагч нь ёс зүйн шударга хандлагатай байх ёстой юу					
Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, авлигын эсрэг болон Авлигатай тэмцэх иргэний эрхийн комисс байгууллагатай холбоотой талаар та мэдэх үү?					
Таны ойр орчимд төрийн албан хаагч мөнгө эсвэл үнэт зүйл хүлээн авах гэх мэт авлигын шинжтэй үйлдэл гаргасны дараа бусдад мэдэгдэх үү?					
Та өөрийгөө шударга гэж боддог үү?					

<Авлигын шалтгаан ба асуудал>

	үнэхээр ноцтой	ноцтой	Дунд	ноцтой биш	огт ноцтой биш
Таны бодлоор төрийн албан хаагчид мөнгө, үнэт зүйл авдаг авлига нь нийгмийн ямар асуудал гэж та бодож байна вэ?					
Таны бодлоор төрийн байгууллагын авлига ямар түвшинд байна вэ?					
Таны бодлоор хувийн хэвшлийн байгууллагын авлига ямар түвшинд байна вэ?					

Ш. Сайжруулалт

1. Төрийн албаны ёс зүйтэй холбоотой хуулиуд төрийн албаны ёс зүйг сайжруулахад хэр зэрэг нөлөөлж байна гэж та бодож байна вэ?

- ① Энэ нь огт нөлөө үзүүлэхгүй байна.
- ② Тийм ч их нөлөөлөхгүй байна.
- ③ Хэвийн.
- ④ Бага зэрэг нөлөө үзүүлэж байна.
- ⑤ Энэ нь маш их нөлөө үзүүлэж байна.

2. Төрийн албан хаагчдыг авлигаас урьдчилан сэргийлэх хамгийн үрдүтэй арга нь юу вэ?

- ① Цалин хөлс хангалттай өгөх
- ② Ял шийтгэлийг чангатгах
- ③ Урьдчилан сэргийлэх боловсролыг нарийвчлан сайжруулах
- ④ Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, иргэний бүлгүүд гэх мэт тасралтгүй хяналт тавих
- ⑤ Бусад ()

3. Хэрэв та байгууллагын дарга байсан бол авлигатай хэрхэн тэмцэх вэ?

- ① Авлигачдыг төрийн албанд оролцуулахгүй байх
- ② Урьдчилан сэргийлэх сургалтыг сайжруулах
- ③ Тасралтгүй хяналт шалгах үйл ажиллагаа явуулах
- ④ Шударга байдлын албан тушаалтнуудад зориулсан урамшуулал
- ⑤ Бусад ()

4. Төрийн байгууллагууд болон хяналт шалгалтын байгууллагууд авлигаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хийсэн хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны талаар та юу гэж бодож байна вэ?

- ① Огт үр дүн гарахгүй байна.
- ② Гүйцэтгэл тийм ч их биш байна.
- ③ Хэвийн.
- ④ Зарим нь амжилтанд хүрсэн.
- ⑤ Гүйцэтгэл маш өндөр байна.

5. Авлигатай тэмцэх болон иргэний эрхийн хорооноос зохион байгуулж буй төрийн байгууллагуудын шударга байдлын хэмжилтийн талаар та мэдэх үү?

- ① Би огт мэдэхгүй.
- ② мэдэхгүй байна.
- ③ Би үүнийг сонссон, гэхдээ нарийн ширийн зүйлийг нь мэдэхгүй байна.
- ④ Би тодорхой хэмжээгээр мэддэг.
- ⑤ Би маш сайн мэддэг.

6. Төрийн албан хаагчдын сургалтын төв болон харьяа байгууллагууд асууулж буй авлигаас урьдчилан сэргийлэх сургалтад хэр зэрэг сэтгэл ханамжтай байгаа вэ?

- ① Маш их сэтгэл хангалуун бус
- ② сэтгэл хангалуун бус
- ③ Дундаж
- ④ сэтгэл хангалуун
- ⑤ Маш их сэтгэл хангалуун байдаг

7. Таны бодлоор авлигын эсрэг сургалтын хамгийн үр дүнтэй арга нь юу вэ?

- ① Төрийн албан хаагчдын сургалтын төвөөс зохион байгуулаж буй сургалт
- ② Авлигын хэргүүдийн талаар хэвлэн тараах
- ③ Интернетээр дамжуулан мэдээлэл өгөх
- ④ Алдарт лекторуудыг урьж, сургалт зохион байгуулах
- ⑤ Байгууллагын даргын сургалт
- ⑥ Бусад ()

Цаг зав гарган бөглөж өгсөнд баярлалаа!