「지방정부연구」 제19권 제4호(2016 겨울): 43-70
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.19 No.4 (2016 Winter)

윤리경영 추진의 정책적 정당성과 성과에 대한 고찰
: 지방공기업 경영성과를 중심으로*

이 상 왕**
함 요 상***

국문요약

지방공기업에게 윤리경영은 당연히 추구해야 할 가치이다. 당위적이고 규범적으로만 윤리경영을 요구해서는 정책의 정당성을 확보할 수 없다. 본 연구는 지방공기업의 윤리경영이 경영성과에 유의한 영향을 미치는지 실증적으로 분석하기 위한 것이다. 분석을 위해 윤리경영에 대한 'CEO의 실천의지', '윤리경영 제도', '윤리경영 조직', '윤리경영 평가', '내부청렴도', '외부청렴도' 등을 독립변수로 선정하였다. 그리고 종속변수는 지방공기업의 경영성과로 선정하였으며 분석의 타당성을 제고하기 위하여 경영성과를 '리더십/전략', '경영시스템', '경영성과', '정책준수' 등으로 세분화하였다.

가설검증 결과, 내부청렴의 정도가 유일하게 모든 경영성과 변수에 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 그리고 외부에서 인식하는 지방공기업의 청렴 정도는 경영시스템과 정책준수의 성과에 유의한 영향을 주었다. 그런데 CEO의 실천의지, 윤리경영제도, 윤리경영조직, 윤리경영평가 등은 그 어떤 변수도 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 한편 통제변수인 기관유형(기초/광역)이 유의한 것으로 나타나 경영성과에 공기업의 규모가 영향을 주는 것으로 분석되었다.

본 연구의 분석결과는 윤리경영이 경영성과에 유의미한 영향을 준다는 점과 지방공기업의 윤리경영이 제도적 차원보다는 문화적 차원이 강조되어야 한다는 함의를 도출하고 있다. 덧붙여 CEO나 임원 한 두명의 실천의지보다는 전사적으로 추진되어야 한다는 점을 보여주고 있다.

주제어: 지방공기업, 윤리경영, 경영성과

Ⅰ. 서론

1980년대를 기점으로 정부의 운영방식에 대한 새로운 패러다임이 등장하였다. 신자유주의를 기반으로 하는 신공공관리(NPM: new public management)적 정부운영 방식은 기존의 정부실패

* 이 논문은 2012학년도 대구대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 연구되었음
이 논문은 이상왕 석사학위 논문에서 사용한 자료를 활용하였음
** 제1저자, 대구대 도시학과 석사
*** 교신저자, 대구대 도시행정학과 교수

(government failure)에 대한 비판과 반성을 기반으로 새로운 정부운영 방식을 제시하였다. 신공공관리의 핵심은 민간기업의 경영기법을 정부운영 방식에 적용하는 것이다. 물론 거기에는 경쟁, 성과, 고객 등의 개념을 강조하는 것에서부터 공공서비스의 공급을 민간에 넘기는 시장지향성도 포함하고 있다(Osborne & Gaebler, 1992).

작고 효율적인 정부를 지향하는 것이 핵심적 가치인 신공공관리는 지방정부의 대리인-시민들에게는 복대리인-인 지방공기업도 예외는 아니다. 지방공기업은 일반적인 공기업과 같이 자연독점(natural monopoly), 시장실패(market failure), 외부불경제성(external diseconomics) 등을 이유로 지자체의 공익적 목적을 달성하기 위하여 설립되었으며, 정부의 규제적 보호 하에 독점적으로 성장해 왔다. 그러나 경쟁의 부재(不在)와 관료제적(bureaucratic) 조직 문화 속에서 지방공기업은 낮은 생산성과 비효율 문제로 비판의 대상이 되어 왔다(지은실, 2006). 다시 말해 지방공기업이 추구하던 기존의 가치인 '공공성(publicness)'과 '수익성(profitability)'에 대한 새로운 접근방식을 요구하게 된 것이다.

지방공기업의 비효율적 운영의 문제점을 수정하고자 경영성과의 개념이 도입되고 평가를 통한 성과개선의 전략들이 강제되고 있다. 이에 대한 대응으로 경영성과를 개선하기 위한 다양한 전략들이 모색되고 있으며 경영성과에 영향을 주는 요인에 대한 실증적 연구가 꾸준히 진행되고 있다(구형서, 2007; 원구환, 2007; 장석오, 2007; 윤수재·이혜승, 2009; 정재진, 2010; 배인명, 2012; 윤중배, 2013; 안성규·곽채기, 2013).

David(2003)는 기업들이 단기적인 이익만을 추구하면 이해관계자들의 신뢰를 잃게 되어 지속적인 성장을 기대할 수 없다고 함으로써 윤리경영의 중요성을 강조하며(신철호, 2003) Cummings (2000)는 기업의 윤리적 의사결정이 재무적 성과에 비례적인 관계가 있음을 입증하는 연구 결과를 도출하였다. 이처럼 민간기업 운영에서 새롭게 강조되고 있는 윤리경영의 문제는 지방공기업에 있어서도 중요한 화두로 대두되고 있다.

지방공기업의 윤리경영 역시 경영성과에 유의미한 영향을 줄 수 있을 것으로 예상할 수 있기 때문이다. 이제는 합법이나 정책의 합목적성을 넘어서 윤리적 경영에 대한 요구가 등장하고 있는 것이 현실이다. 이런 맥락에서 지방공기업의 경영에 있어 윤리적 경영의 영향력은 검토 필요성이 제기된다. 최근 공공부문에서의 윤리경영은 과거와는 다른 차원에서 진행되고 있다. 과거 공공부문의 윤리경영은 다분히 규정, 절차의 준수나 부정과 비위의 감소 등에 한정되어 있었다. 그리고 도덕적 해이나 윤리경영 의식 함양 등과 같은 다양한 실천방안의 도입은 상대적으로 느린 것이 사실이었다. 그러나 최근 공공부문의 윤리경영은 다양한 제도적 접근이 이루어지고 있다는 점에서 나름의 의미를 지니고 있다. 행정자치부는 중앙정부와 지방자치단체 소속 공무원·지방공기업 임직원을 대상으로 '공직비리익명신고제도'[1]를 실시하고 있으며, 국민권익위원회의 경우 공익신고자 보호제도·부패행위신고제도·행동강령위반신고제도 등을 운영 중이다. 이처럼 공공부문에서도 제도적으로 윤리경영의 가치의 중요성을 인식하고 국가적 차원으로 윤리경영

1) 공직비리 익명신고제는 일명 암행어사 신고제로 2013년 10월부터 실시중이다. 행정자치부와 지방자치단체 소속 공무원은 물론 지방공기업 임직원이 직무과정에서 금품을 주고받거나 공금을 횡령하는 행위, 업무를 부당하게 처리하는 행위, 복무기강 해이, 과도한 경조 금품 수수 등 모든 비리가 신고대상이다.

실천을 유도 및 발전시키고 있는 실정이다.

이러한 정책환경의 변화 과정에서 본 연구는 공공부문의 윤리경영에 대한 정책적 정당성과 그 성과를 확인하는데 목적을 두고 있다. 특히 지방공기업 윤리경영에 대한 성과를 확인하고자 하는 것이 궁극적 목적이다. 지방공기업에게 요구되는, 또는 강제되는 윤리경영이 지방공기업의 경영성과에 유의미한 영향을 미치고 있는지 확인하는 것이 연구의 목적이다. 더불어 지방공기업 윤리경영 독립변수 요인에서 'CEO 윤리경영 실천의지', '윤리경영 가치와 목표', '윤리경영 제도 운영', '윤리경영 조직', '내부청렴도', '외부청렴도' 중 어떤 독립변수가 경영성과에 유의한(significant) 영향을 주는지 확인하고자 한다.

제1절에서는 연구의 목적을 살펴보았고 제2절에서는 지방공기업과 윤리경영, 그리고 경영성과 관련한 이론적 논의를 살펴본다. 제3절에서는 분석틀 및 가설을 제시한다. 제4절에서는 실증분석을 실시하고 가설검증의 결과를 제시한다.

Ⅱ. 이론적 논의

1. 윤리경영의 개념 및 지방공기업의 윤리경영

윤리란 일반적 내지 보편적으로 받아들여지고 실천되고 있는 개인행동에 관한 하나의 기준 내지 표준이라고 할 수 있다(한진환, 2011). 개인적 차원이든 조직적 차원이든 무한한 자유와 자의적 행동이 허용되는 것이 아니라 내부적으로 그리고 자율적으로 통제되고 절제되는 하나의 의사결정 매커니즘이라고 할 수 있다. 윤리경영은 비윤리적 행위에 대한 상쇄효과나 반성적 차원에서 추진하는 것이 아니라 경영성과의 제고를 위한 적극적 차원에서도 충분히 접근이 가능한 개념이라고 할 수 있다(이종영, 2007; Ferrell et al., 2008; Cummings, 2000; 한진환, 2011) 윤리경영에 대한 정의는 학자마다 다양하고 개념 자체도 시대적 변화와 함께 변화를 겪는다(Carroll, 1999). 윤리경영이 기업의 문제로 인식되기 시작한 것은 Baumhart(1961)을 통해서이고 이후 Brenner & Molander(1977)가 실제 조직차원에서 연구를 실시했다(이태식·함상우, 2009). 일반적인 조직의 윤리경영(ethical management)에 대한 정의를 살펴보면 먼저, Goodpaster(1983)는 조직 구성원들이 느낄 수밖에 없는 선과 악의 여러 상황을 조직 내의 문제로 적용한 것을 윤리경영으로 보았고, Carroll & Buchholtz(2008)는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)[2]의 틀에서 윤리경영을 접근하고 있다. Davis & Frederick(1984)은 윤리경영을 '기업의 주주, 구성원, 소비자 등 다양한 이해관계자 집단과 밀접하게 관련되어 있으며 의사결정의 옳고 그를 및 선과 악에 관련된 개념으로 의사결정과정과 그 결과에 관련된 것'으로 정의하고 있다. 최창명·김성수(2005)는 기업의 경영활동에서 이루어지는 도덕적 문제를 해결하기 위한 목적, 즉 착함[善]과 악함[惡]을 구분하는 원칙을 정하고 그 원칙을 적용하는 기법이라고 정의하고 있다. Furman(1987)

2) 기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고, 기업의 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 사회에 긍정적 영향을 미치는 책임 있는 활동을 말한다(기획재정부, 2010).

은 윤리경영은 모든 상황에서 보편적으로 적용되는 규범적·일반적 윤리라기보다는 기업경영이라는 특수한 상황에 적용되는 응용적 윤리(applied ethics)의 성격을 갖고 있기 때문에 실용적 접근을 도외시 할 수 없다고 지적하고 있다. 즉, 윤리경영의 실천 필요성과 중요성을 강조하고 있다(Phillips & Reichart, 2000; Gibson, 2000). 양세영(2007)은 윤리경영이 측정가능하고 기업의 현실을 잘 설명할 수 있기 위해서는 기본개념들의 한계를 넘어 규범적 입장보다는 실용적인 입장을 중시하고, 윤리경영의 전체적인 모습을 포괄하는 종합적인 개념으로 정립되어야 한다는 점을 지적하고 있다. 이는 윤리경영의 개념이 규범적 수준에서 실천적 수준으로 이행하는 것이 바람직함을 시사하고 있으며, 윤리경영을 시스템적으로 접근해야 함을 의미한다. Henderson(1982)은 윤리경영을 바라보는 입장에 따라 경영형태를 세 가지로 분류하고 있다. 첫째, '비윤리경영형태(Immoral management type)'는 기업의 성과(이윤)를 위해 법과 제도도 장애물로 간주하는 전근대적 경영형태를 의미한다. 둘째, '초윤리경영형태(Amoral management type)'는 경영과 윤리를 별개의 개념으로 파악하고 윤리를 위험관리차원에서 접근하는 경영형태를 의미한다. 셋째, '윤리경영형태(Moral management type)'는 사회의 통념까지 감안하여 기업윤리를 준수하는 경영방식을 의미한다(채원호, 2011). 이러한 구분을 통해서 추론해 볼 수 있는 것은 각 개별 조직이 윤리경영을 어떻게 인식하느냐에 따라 윤리경영의 실체가 달라질 수 있다는 것이다.

윤리경영은 공공부문에서도 강조되고 있다. OECD(1998)는 공공기관 공직자 윤리관리의 12개 원칙을 권고함으로써 공공부문의 윤리를 강조하고 있는데 이는 신공공관리적(NPM) 정부개혁의 과정에서 동시에 추구해야 하는 핵심적 가치임을 강조하고 있다. 즉, 신공공관리적 행정개혁의 기반이 되는 정부신뢰를 위한 조건으로써 공공부문의 윤리를 강조하는 것이다.

지방공기업에 있어서도 윤리경영은 여전히 강조되는데 함요상(2010)은 윤리경영을 지방공기업 혁신의 성과에서 빼놓을 수 없는 중요한 성과라고 지적하고 있고, 윤리경영 도입의 핵심적 취지는 지방공기업에 대한 정보의 공개와 도덕적 해이(moral hazard)에 대한 사전적(事前的) 대응으로 본다. 우리나라 지방공기업 경영정보 공개 및 제공 등 정보공개제도는 2007년부터 서비스를 시작한 지방공기업 경영정보공개 포털시스템인 '클린아이(Cleaneye)'[3]를 들 수 있다. 클린아이는 지방공기업의 경영정보 공개뿐만 아니라 외부통제의 기능도 갖는 '플랫폼(platform)'의 기능을 담당하고 있다. 지방공기업의 도덕적 해이(moral hazard)문제를 최소화하기 위해서 '부패근절교육, 내부감시시스템, 개인 및 팀 평가, 고객만족도 조사, 시민모니터링, 민원게시판 운영' 등과 같은 사전적 대응 전략을 도입·운영하고 있다. 지방공기업의 혁신성과 중 하나로 인식되는 윤리경영은 이제 그 당위성 또한 명확해지고 있다. 그러므로 지방공기업 윤리경영이 경영성과에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 기존 지방공기업 혁신성과의 논의에 대한 정당한 근거를 제시할 것으로 기대된다.

본 연구에서는 윤리경영을 '지방공기업 운영 과정에서 선(善)과 악(惡)을 구분하고 선한 것을 선택하고자 하는 규범적 입장보다는 실천적 조직수준으로 이행하는 행위'로 정의한다.

---

3) 지방공기업경영정보공개시스템. 전국의 지방공기업의 일반형황 및 인사, 조직, 인건비, 사업성과, 재무상태, 감사결과, 내부규정, 경영평가결과 등의 다양한 경영정보를 일반국민에게 투명하게 공개 및 정보를 제공하고 있는 포털시스템이다.

2. 지방공기업의 특성 및 경영성과

우리나라 지방공기업 설립근거법령은 지방공기업법과 같이 지방공기업에 대한 직접적인 규정을 담고 있는 법령과, 지방자치법과 같은 간접적인 법령이 있다(함요상, 2007).[4] 지방공기업법은 지방자치법 제146조[5]의 규정에 의하여 제정된 법률로 지방공기업의 경영을 합리화하기 위하여 지방공기업의 운영에 관한 사항을 정하고 있다. 지방공기업법 제1조 제정목적을 살펴보면 "직접 설치·경영하거나, 법인을 설립하여 경영하는 기업의 운영에 필요한 사항을 정하여 그 경영을 합리화함으로써 지방자치의 발전과 주민복리의 증진에 이바지함을 목적" 으로 한다고 규정하고 있다. 이러한 목적은 W. Friedmann(1954)이 제시한 국방상·전략상의 이유, 민간자본의 부족, 독점적 서비스, 정치적 이념 등 보통의 공기업이 설립되는 과정과는 다른 차원에서 설립·운영되는 특성이 있다. 결국, 지방공기업은 지방자치의 발전과 주민복리의 증진에 이바지함을 목적으로 한다고 할 수 있다.

우리나라 지방공기업의 특징을 살펴보면 설립주체는 지방자치단체이며 주민의 복리증진을 위한 공익사업으로서 수익성이 있는 사업을 한다. 경영원칙에서는 공익성과 수익성을 동시에 추구하고 있으며 독립채산원칙을 적용하고 있다. 그리고 수익자부담원칙을 적용하여 재원을 조달하고 있다. 직영기업은 관리자를 지정하여 조직을 운영하며, 지방공사·공단의 경우 사장(이사장)을 임명하여 조직을 관리하고 있다(이병훈, 2009). 한편, 지방공기업은 단순히 하나의 조직형태만 있는 것이 아니라 공공서비스 공급방식에 따라 직접공급방식, 간접공급방식, 혼합공급방식으로 구분할 수 있다(유훈 외, 2011). 직접공급방식은 공무원이 운영하는 지방직영기업이며 상·하수도, 공영개발, 지역개발기금 등이 여기에 속한다. 운영주체가 공무원이 아닌 간접경영방식에는 지방공사와 지방공단이 여기에 해당된다. 자체수익사업을 할 수 있는 지방공기업은 공사이며, 자체수익사업을 할 수 없는 지방공기업은 공단으로 분류된다. 공사에는 지하철공사, 도시개발공사. 기타공사, 경륜공단 등이, 공단에는 시설관리공단, 환경관리공단 등이 있다. 한편, 제3섹터는 지방자치단체가 50%미만 출자·출연한 민간법인으로 주식회사 또는 재단법인의 성격을 갖는다(함요상, 2007). 앞서 언급했듯이 지방공기업은 단일한 경영형태로 존재하는 것이 아니다. 직영기업, 공사, 공단, 제3섹터 등 그 종류가 다양하며 사업의 성격 또한 다르다. 이러한 점이 본 연구의 대상인 지방공기업에 윤리경영 개념을 획일적으로 정립하는데 어려움으로 작용할 수 있으므로, 지방공기업에 대한 구체적인 연구대상 선정이 필요하다.

지방공기업의 경영성과와 관련한 이론적 논의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 조직은 전략적으로 주요 요소들을 투입(input)하여 전환과정(conversion)을 거쳐 산출물(output)을 만들어 낸다.

---

4) 지방자치법 제146조에서는 지방자치단체가 주민의 복리증진과 사업의 효율적 수행을 위하여 지방공기업을 설치·운영할 수 있도록 하고서, 지방공기업의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정하도록 하고 있다. 이로써 지방공기업법은 지방자치법에 대해서는 보완법으로, 그리고 지방공기업 설치·운영에 대하여는 일반법으로서의 성격을 갖게 되었다.(유훈 외, 2011)

5) 지방자치법 제146조(지방공기업의 설치·운영) ①지방자치단체는 주민의 복지증진과 사업의 효율적 수행을 위하여 지방공기업을 설치·운영할 수 있다. ②지방공기업의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

지방공기업 역시 하나의 조직으로 투입-전환-산출의 유기적 순환 과정을 거쳐 산출물을 만들고, 그 산출물을 성과라 할 수 있다(이경준 외, 2004; 원구환, 2005). 일반적인 경영성과는 기업 경영 활동의 산출물로 영업이익, 수익성 등의 생산성과 관련되는 재무적 성과를 의미한다. 재무적 성과는 경영성과를 표현하는 가장 객관적인 성과이다(유성은, 2007). 그러나 경영성과를 영업이익, 수익성 등의 재무적 성과로만 국한한다면 성과창출과 관련된 다양한 요소를 고려하지 못하게 되므로, 재무적 요소 이외의 다양한 요소들을 균형 있게 파악해야 한다(Kaplan & Norton, 1992). 특히, 공공부문의 경영성과는 예산배분 및 정책결정에 중요한 자료를 제공하는 동시에 주민에 대한 대응성(responsiveness)과 책임성(accountability)을 물을 수 있는 수단이기 때문에 다양한 성과요소들을 종합적으로 고려할 필요가 있다(Epstein, 1984; 여영현, 2006). 더욱이 지방공기업은 기업성과 공공성이라는 상충되는 목표를 조화롭게 달성해야 하기 때문에 경영성과 개념이 재무적 성과에만 한정되어서는 안 된다(윤수재·이혜승, 2009).

이러한 의미에서 본 연구에서는 지방공기업의 경영목표의 달성도, 업무의 능률성, 공익성 및 고객서비스(지방공기업법 제78조 동법시행령 제68조)등 지방공기업의 전반적인 경영역량을 파악할 수 있는 경영평가 결과를 통하여 경영성과를 측정한다. 지방공기업 경영평가는 공기업이 달성한 연도별 경영실적을 객관적으로 평가하여 그 결과에 상응하는 보상을 실시하고, 차기의 경영계획에 반영시키는 일련의 환류과정(feedback)이다. 또한 공기업 경영평가는 지방공기업이 생산 및 공급하는 생산물과 서비스의 질을 제고시키고, 공기업의 가치를 개발·장려하기 위한 제도적 장치라 할 수 있다(한인섭, 2011).

지방공기업이 공공성을 갖지만 경영성과는 사기업에서 강조되는 부분이라는 점에서 민간기업을 대상으로 한 윤리경영의 성과에 대한 선행연구는 의미가 있다.

Cummings(2000)는 윤리경영이 재무적 성과에 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 분석하였다. 즉, 호주에서 윤리적 기준을 둔 투자 포트폴리오가 그렇지 않은(광범위한 투자 스펙트럼을 반영한) 것보다 재무적 성과가 좋았다는 결론을 도출함으로써 실제 윤리적 투자(경영)가 재무적 성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 실증적으로 제시한 연구이다. 기업의 윤리적 의사결정은 기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 준다는 다수의 연구(Mayer-Sommer & Roshwalb, 1996; Schwepker & Ingram, 1996; Waddock & Garves, 1997; Westphal, 1999)를 통해 조직성과에 윤리경영의 중요성은 확인된다.

이 밖에 민간기업의 윤리경영과 경영성과와 관련된 선행연구로써 오근혜(2013)는 우리나라기업의 윤리경영 수행이 기업 가치와 재무적 경영성과에 미치는 영향에 대해서 연구하여 기업의 윤리경영 수행이 높을수록 기업가치 또한 높게 나타나는 결과를 얻었으며, 재무적 경영성과에서 수익성비율과 윤리경영 수행이 긍정적인 관계가 있음을 확인하였다. 이호갑·여은미(2013)는 윤리경영수준이 높은 기업과 낮은 기업 간 재무적 성과의 차이에 주목하였다. 실증분석 결과 윤리경영수준이 높은 기업은 수익성, 유동성, 안정성과 같은 재무적 측면에서 차별화 될 수 있으며, 윤리경영이 재무적 성과의 제고에 기여할 수 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 기업의 윤리경영 필요성 및 당위성에 대한 논리적인 근거를 제공하고 있다.

이태식·함상우(2008)는 CEO의 윤리경영 실천의지가 조직몰입과 조직시민행동에 정(+)의 영

향을 줌으로써 조직성과를 높이는 결과를 제시하고 있다. 이 연구에서는 윤리경영과 조직성과 간의 매개변수로서 신뢰를 설정하여 분석하였으며 완전매개효과가 있는 것으로 입증됨으로써 윤리경영에 있어서 CEO의 윤리경영 실천의지가 핵심적인 요소라는 점을 강조하고 있다는 점에서 중요하다.

공기업의 윤리경영과 관련된 선행연구를 살펴보면, 이정호(2005)는 윤리경영과 관련하여 공기업을 중점에 두고 추진해야 할 부문을 연구하였으며, 한국전력의 윤리경영시스템(ethics management system)을 소개하여 윤리경영을 도입하고자 하는 여타 공기업에게 유용한 정보제공의 함의를 도출하였다. 서충원(2007)은 공기업 윤리경영혁신의 의의와 평가제도를 분석함과 동시에 대한주택공사 사례를 중심으로 윤리경영혁신지침의 의의와 성과를 분석하였다. 채원호(2011)는 공기업의 윤리경영 강화방안을 도출하기 위하여 AHP (analytic hierarchy process) 분석을 통한 대안 간 우선순위를 제시하였는데 경영진의 리더십, 회사비전·전략과 윤리경영 연계, 윤리경영 성과평가 및 모니터링, 전담조직 확대·전문성 강화 순이다. 김인동·최종인(2011)은 공기업을 대상으로 윤리경영 실천이 직무만족(job-satisfaction) 및 조직몰입(organizational-commitment)에 미치는 영향에 대해서 분석하였으며 윤리경영 실천에 대하여 높게 인식하는 집단이 직무만족과 조직몰입이 높다는 결론을 제시하였다. 지은실(2006)은 우리나라 공기업의 윤리경영 모델의 특징을 제시하고 있는데 공기업의 윤리경영 모델은 기업의 자발적인 윤리경영실천을 위한 가이드라인 성격을 띠고 있다는 것이다. 모델체계는 전사적 윤리경영 추진을 위해 윤리경영 실천 분야를 방침, 조직 및 시스템, 실행프로그램 등으로 구분하고 있음을 지적하고 있다. 세부적으로 검토한 항목 중 대부분의 공기업이 추진하는 변수로는 윤리방침, 윤리경영의지, 추진조직, 추진전략, 성과관리, 고객만족, 인적자원관리, 계약투명성, 사회공헌 등을 들 수 있다. 조택(2007)은 윤리경영을 위한 지배구조의 주요 변수로 이사회, 감사, 공시제도, 윤리경영 성과평가 등을 제시하고 있으며 윤리경영을 위한 위 네 변수의 강화가 예상된다는 점을 지적하고 있다. 그러나 윤리경영에 대한 실증적 평가를 실시한 것은 아니라는 점에서 한계를 갖는다. 김지원(2007)은 정부산하기관과 정부투자기관의 경영성과에 윤리경영과 책임경영이 미치는 영향을 분석하였는데 종속변수로 조직경영성과를 설정하고 생산성과 고객만족도로 측정하였다. 독립변수로는 윤리경영, 책임경영, 경영혁신노력을 설정하였다. 윤리경영을 측정하기 위하여 정부산하기관 경영평가 지표 중 '윤리경영 실천 및 이사회 운영 활성화 노력과 성과'지표를 사용하였다. 통제변수로는 조직의 가용자원규모(자산, 총수입), 조직기능(사업유형), 조직연령 등을 설정하였다. 윤리경영을 측정하는 변수를 평가지표에서 사용하는 단 하나의 지표만을 사용했다는 점에서 한계를 갖는다고 할 수 있다. 김철주·이상엽(2012)은 공공기관 사회적 책임 강화방안을 논의하면서 윤리적 책임을 제시하고 있는데 '윤리경영 브랜드', '윤리경영 실행 체계', '윤리경영 추진 활동', '윤리경영에 대한 외부적 평가' 등을 제시하고 있는데 자체적으로 개발한 윤리경영진단 도구를 사용하여 매년 기관의 윤리경영 시스템 및 직원 윤리의식 수준을 모니터링 하고 있음을 제시하고 있다. 이 연구에서 보듯이 공공조직의 윤리경영 측정은 내부뿐만 아니라 외부의 평가도 중요한 변수가 될 수 있음을 보여준다는 점에서 의미가 있다. 한편, 공공부문의 윤리경영 문제를 논의하면서 관료문화를 지적한 연구가 있는데 이정훈(2003)은 지배구조 개혁을 중심으로 윤리경영을 위한 정책적 대안을 제시하면서 인사시스템에서 배태되는 관료문화의 확대재생산을 윤리경영의

저해 요인으로 지적하면서 정책적 개선을 제시하고 있다. 결국, 윤리경영은 문화적 차원으로까지 그 범위가 확장된다는 것을 의미하며 이러한 접근을 반영한 문화적 차원의 변수도 필요하다는 점을 확인할 수 있다.

선행연구를 살펴본 결과, 지방공기업 분야에서의 윤리경영 연구는 윤리경영 실천의 필요성과 그 당위성에 대해서는 어느 정도 합의를 이루고 있으며, 윤리경영이 지방공기업 운영에 있어 필수적 가치임을 제시하고 있다. 하지만 실질적으로 윤리경영이 지방공기업에 어떠한 영향을 주는지에 대한 실증적 연구는 사기업 부문과는 다르게 아직 다루지 못하고 있다는 한계를 노정하고 있다. 그리고 지방공기업의 경영성과와 관련된 연구에서도 사기업 부문처럼 경영성과에 영향을 주는 요인으로써 윤리경영을 다루고 있는 연구 또한 아직 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 기존연구와 다른 관점으로 지방공기업에서의 윤리경영이 단순한 규범이 아닌 실질적인 영향요인으로써 경영성과에 유의미한 영향을 미고 있는지 그리고 어느 정도로 영향을 미치는지에 대해 초점을 두고 연구를 진행한다.

Ⅲ. 연구의 분석틀 및 가설

1. 연구의 분석틀

본 연구에서 관심을 갖는 종속변수는 지방공기업의 경영성과이다. 그리고 지방공기업 경영성과에 윤리경영이 유의미한 영향을 주는지 실증적으로 분석한다. 먼저, 지방공기업에게 있어 윤리경영을 어떻게 정의할지, 독립변수, 종속변수, 그리고 통제변수에 대한 정의가 필요하다.

1) 독립변수: 지방공기업 윤리경영

본 연구에서 독립변수로 설정한 지방공기업 윤리경영은 CEO의 윤리경영 실천의지, 윤리경영 제도, 윤리경영 조직, 윤리경영 평가결과, 그리고 내부청렴도와 외부청렴도로 구성하였다. ‘CEO의 윤리경영 실천의지’, ‘윤리경영 제도’, ‘윤리경영 조직’은 설문지를 구성하여 측정하였다.[6] 먼저, CEO의 윤리경영 실천의지는 지방공기업의 기관장의 조직 내 윤리경영에 대한 실천의지를 뜻한다. CEO의 윤리경영 실천의지는 CEO의 ‘윤리경영에 대한 확고한 의지’, ‘윤리경영 실천 강조’, ‘윤리경영 실천의 솔선수범’, ‘윤리기준 제시’, ‘비윤리적 행위 적극 제거 노력’, ‘윤리경영 실천이 성과에 주는 긍정적 영향’, ‘직무관련 의사결정의 윤리성’, ‘윤리경영 전담부서 지원의 적극성’ 등 8개의 문항으로 측정하였다. 두 번째로 윤리경영 제도는 9개의 문항으로 구성하였는데 ‘윤리경영 실현의 능동성’, ‘내부감사시스템 운영’, ‘윤리경영 가치와 목표 제시’, ‘공직비리 익명

6) 설문지 구성과 관련해서는 최창명·김성수(2005), 박용승(2009), 이경우(2009)의 연구를 참고하였으며 설문의 타당성 및 신뢰도에 대한 검증을 통하여 유의성을 확인한 후 결과를 사용하였다. 구체적인 검증결과는 후술(後述)하였다.

신고제 운영', '윤리경영 가치와 목표의 실현가능성', '윤리경영 목표달성을 위한 행동규범 설정', '윤리경영 가치와 목표에 대한 만족도', '목표 공유를 위한 노력', '윤리경영 교육프로그램 운영' 등으로 구성·측정하였다. 세 번째로 윤리경영 조직은 '윤리경영 전담부서의 독립성', '윤리경영 부서의 지속적인 경영자료 제공', '윤리경영 전담부서에 대한 지원', '윤리경영 부서의 윤리방침 외부 공개' 등 4개의 문항으로 구성·측정하였다. 네 번째로 윤리경영 평가는 '개인 윤리실천에 대한 자체적 평가', '윤리실천 평가결과를 인사 반영 정도' 등으로 구성·측정하였다. 마지막으로 내부청렴도와 외부청렴도는 국민권익위가 「2012 공공기관 청렴도 평가」에서 발표한 내부청렴도 지수와 외부청렴도지수를 인용하였다.

권익위의 내·외부청렴도 측정모델에서 내부청렴도는 청렴문화지수와 업무청렴지수로 측정한다. 청렴문화지수는 조직문화, 부패방지제도로 측정하는데 조직문화는 업무추진의 공정성, 직원의 부당한 사익추구 경향, 부패행위의 관행화, 연고에 따른 업무처리, 조직 내 알선·청탁 등 5개의 문항으로 측정한다. 부패방지제도는 내부고발·공익신고 운영의 실효성, 부패행위에 대한 징계·처벌의 적절성, 자체감사체계의 운영 효과성 등 3개의 문항으로 측정한다. 업무청렴지수는 인사업무, 예산집행, 업무지시 공정성 등의 3개 차원으로 측정하는데 인사업무는 인식, 직접경험, 간접경험 등으로 구분하여 총 7개 문항으로 측정하며 예산집행도 인식, 경험 등으로 구분하여 7개 문항으로 측정한다. 업무지시 공정성은 인식, 경험으로 구분하여 4개의 문항으로 측정한다. 한편, 외부청렴도는 부패위험지수와 부패지수로 측정한다. 부패위험지수는 투명성, 책임성으로 구성하고 투명성은 절차의 공개성, 기준절차의 수용가능성 2개의 문항으로 측정하고 책임성은 권한남용 인식, 업무완수에 대한 노력 2개의 문항으로 측정한다. 부패지수는 부패인식과 직접·간접 경험 등으로 구성하고 부패인식은 특혜제공여부, 연고에 따른 업무처리, 알선·청탁, 압력행사, 사익추구 경향 등 4개의 문항으로, 부패직접경험은 금품, 향응, 편의 등에 대한 빈도와 규모를 묻는 7개의 문항으로 측정한다.

본 연구의 독립변수가 선행연구와 차별화되는 것은 두 가지로 제시할 수 있다. 하나는 윤리경영을 구성하는 독립변수의 다양성이다. 공기업의 경영성과를 지방자치단체의 재정건건성(김동현 외, 2013), 지배구조(원구환, 2007), 조직·인사·재무·노사·역량관리(윤수재·이혜정, 2009), 리더십·외부환경의 환류성(윤중배, 2013), 고객지향성·리더십·직원 참여정도·평가(이희태, 2011) 등으로 분석한 선행연구와 달리 윤리경영을 구성하는 변수만으로 경영성과를 측정하려는 시도라는 점이다. 지배구조나 리더십, 조직 등 일부 변수가 중복되는 것은 윤리경영 역시 경영의 일환이라는 공통점 때문이다. 물론 윤리경영과 관련된 선행연구가 있지만 윤리경영 확립과 확산의 정당성이나 근거, 또는 윤리경영을 위한 방법을 제시하는 연구(이정호, 2005; 지은실, 2006; 서충원 2007; 이상수, 2008; 채원호, 2011; 김철주·이상엽, 2012)가 대부분이며 실증적 연구(김지원, 2007; 김인동·최종인, 2011)는 상대적으로 부족하다. 본 연구가 갖는 차별화의 두 번째는 실증분석을 시도했다는 것으로써 국민권익위원회의 실증조사에 따른 결과와 경영성과로서 실제 평가위원이 평가하고 검증한 경영평가 결과를 사용한 것 이외에도 윤리경영에 대한 구성원들의 인식을 직접 설문으로 조사한 결과를 활용하였다. 이는 지방공기업 자체적인 윤리경영의 노력을 측정하는 변수이며 타당성을 높이기 위해 선행연구(최창명·김성수, 2005; 박용승, 2009; 이경우,

2009)를 검토하여 설문을 구성하였다.

독립변수는 각 독립변수 간의 독립성을 확보하는 것이 필요한데 이를 위하여 선제적으로 권익위 설문조사와의 중복성 여부를 검토하였다.[7] 먼저, 외부청렴도의 경우에는 지방공기업을 이용하는 고객들을 대상으로 하기 때문에 독립성이 확보되었다고 할 수 있으며 내부청렴도는 자체 설문의 내용과 중복되는 내용이 없어 설문구성 단계에서의 독립성은 확보하였다고 판단된다.

2) 종속변수: 지방공기업 경영성과

지방공기업은 공익성을 증진시키고 정부에 의해 결정된 사업을 효율적으로 추진하는 것에 설립목적과 역할이 있다(유훈 외, 2011). 그러므로 지방공기업 경영성과는 기업성과 공공성이 어느 한쪽으로 편향되지 않고 조화롭게 달성되었는지 평가되어야 함을 의미한다. 지방공기업의 경영성과를 다양하게 측정할 수 있지만 객관적이고 공신력 있는 결과를 확보한다는 차원에서 행정자치부가 매년 실시하고 있는 지방공기업의 경영평가 결과를 사용한다. 지방공기업의 경영평가 결과는 경영실적에 책임을 묻는 제도적 장치로써 1992년 이후 매년 실시하고 있으며(지방공기업 50년 史, 2015) 지방공기업 관련 실증분석 연구에서의 활용가치가 높고 경영성과 관련 연구에서 주요 변수로 활용되었다(류춘호, 2007; 장석오, 2007; 안성규·곽채기, 2010; 정재진, 2010; 남창우·최화식, 2011). 본 연구에서는 2014년에 실시한 경영평가 점수를 지방공기업의 경영성과 결과로 인용한다. 보다 구체적으로는 리더십·전략, 경영시스템, 경영성과, 정책준수 등 4개의 대분류 지표별로 나누어 분석한다.[8]

3) 통제변수

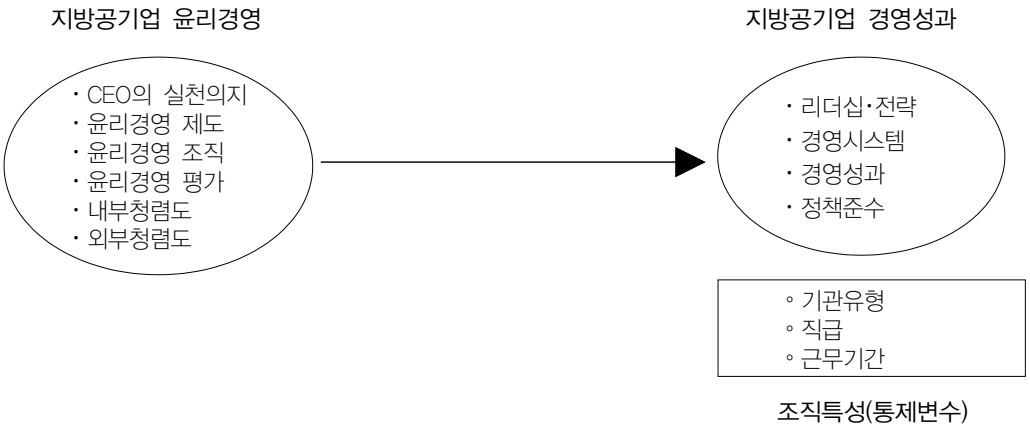
독립변수와 종속변수의 관계에서 인과관계의 검증을 위해 통제해야 할 변수로써 인식조사와 관련하여 직원들의 직급과 근무연수가 조직몰입, 직무몰입, 경영성과인식, 경영성과만족 등에 영향을 준다는 선행연구(이정주, 2005)를 참조하여 응답자의 직급, 근무기간을 선정하였고 조직의 특성으로는 기관유형에 따라 경영성과에 차이가 있다는 선행연구(안성규·곽채기, 2013)를 참조하여 기관유형을 선정하였다. 본 연구의 분석틀을 제시하면 다음 <그림 1>과 같다.

---

7) 설문지의 구성 단계에서 독립성을 확보했다고 할지라도 통계적으로 독립성 여부에 대한 판별은 다중공선성(multicollinearity) 검증 등을 통해 별도로 하게 되며 구체적인 결과는 분석결과에 후술한다.

8) 리더십·전략의 평가지표는 '경영층의 리더십', '고객 및 윤리경영', '비전·미션 및 경영계획'이고 경영시스템의 평가지표는 '조직관리', '인사관리', '노사관리', '재무관리'이다. 경영성과의 평가지표는 '사업수입', '1인당 시설관리실적', '안전사고발생건수', '대행사업비 절감율', '사업수지비율', '고객만족도'이고 정책준수는 행자부가 제시한 정책준수 지표로 구성된다.

〈그림 1〉 연구의 분석틀



2. 연구의 범위 및 자료수집

연구의 공간적 범위로써 자료수집 대상은 지방공기업 중에서 20개 지방공단을 대상으로 하였다.[9] 국민권익위원회가 발표한 내부청렴도 및 외부청렴도의 대상 기관이 20개이기 때문에 이 기관들을 대상으로 하여 자료를 수집하였다. 즉, 내부청렴도와 외부청렴도 결과는 국민권익위원회가 발표한 결과를 인용하였으며 해당 지방공기업을 대상으로 추가적으로 설문조사를 실시하였다. 연구의 시간적 범위로써 설문조사는 2013년 11월 26일부터 12월 10일까지 진행되었으며 총 배부된 설문지는 252부였고 212부가 회수되었다.[10] 미응답 설문지 및 부실응답 설문지를 제외한 199부가 분석에 사용되었다. 설문은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 측정 도구의 신뢰성 확보를 위하여 Cronbach's Alpha 값 분석을 실시하였다.

윤리경영과 관련하여 'CEO의 윤리경영 실천의지', '윤리경영 제도', '윤리경영 조직', '윤리경영 평가'는 1차 자료를, 내부·외부청렴도는 2차 자료를 활용하였다.

3. 가설설정

가설은 연구문제의 잠정적 결론으로써(Nachmias & Nachmias) 본 연구에서는 앞서 제시한 6개의 독립변수와 4개의 종속변수 간의 관계에서 가설을 설정한다.

먼저, 지방공기업의 리더십·전략의 성과는 윤리경영에 따라 달라질 수 있을 것이라고 예상하므로 영가설은 다음과 같이 설정할 수 있다.

---

9) 당초 조사한 기관은 21개였으나 연구가 진행되는 과정에서 1개의 공단은 청산되어 연구에서 제외하였다.

10) 2014년에 실시한 지방공기업 경영평가는 2013년도 실적을 대상으로 하기 때문에 2013년 11월에 설문조사를 실시하여 시차에 따른 오류나 왜곡을 최소화하였다. 그리고 설문조사에 대한 오류를 줄이기 위해서 2013년 11월 예비조사(pre-test)를 토대로 수정한 설문지를 사용하였다. 그런데 권익위에서 발표한 내·외부청렴도 조사결과는 2012년 12월에 발표한 자료를 활용하였다는 점이 지적될 수 있다. 그러나 권익위의 청렴도결과가 발표되는 시점이 12월이어서 연구가 설계된 당시에는 2013년 결과가 없었다는 점, 청렴도 측정 기관은 매년 달라지기 때문에 대상기관만을 상대로 설문조사를 해야 한다는 점 등에서 현실적 한계가 있었다.

가설 1-1: CEO의 실천의지는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-2: 윤리경영 제도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-3: 윤리경영 조직은 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-4: 윤리경영 평가는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-5: 내부청렴도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-6: 외부청렴도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

두 번째는 지방공기업의 경영시스템 성과가 윤리경영에 따라 달라질 수 있을 것이라고 예상하므로 영가설은 다음과 같이 설정할 수 있다.
가설 2-1: CEO의 실천의지는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-2: 윤리경영 제도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-3: 윤리경영 조직은 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-4: 윤리경영 평가는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-5: 내부청렴도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2-6: 외부청렴도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

세 번째는 지방공기업의 경영성과가 윤리경영에 따라 달라질 수 있을 것이라고 예상하므로 영가설은 다음과 같이 설정할 수 있다.
가설 3-1: CEO의 실천의지는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-2: 윤리경영 제도는 경영성과에에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-3: 윤리경영 조직은 경영성과에에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-4: 윤리경영 평가는 경영성과에에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-5: 내부청렴도는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3-6: 외부청렴도는 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

마지막으로 지방공기업의 정책준수 성과가 윤리경영에 따라 달라질 수 있을 것이라고 예상하므로 영가설은 다음과 같이 설정할 수 있다.
가설 4-1: CEO의 실천의지는 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4-2: 윤리경영 제도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4-3: 윤리경영 조직은 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4-4: 윤리경영 평가는 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4-5: 내부청렴도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4-2: 외부청렴도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅳ. 분석결과

1. 응답자의 인구통계학적 특성

앞서 밝힌 것처럼 본 연구의 설문조사를 통해 실제 분석의 대상이 된 설문은 총199개이며 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(N)	유효(%)
기관유형	광역 지방공기업	50	25.1
	기초 지방공기업	149	74.9
	합계	199	100.0
직급	9급~8급	29	14.6
	7급~6급	71	35.7
	5급~4급 이상	87	43.7
	기타	12	6.0
	합계	199	100.0
근무기간	1년이하(12개월 이하)	14	7.3
	2년~6년(13~72개월)	53	27.6
	7년~11년(73~132개월)	73	38.0
	11년~13년(133~156개월)	22	11.5
	13년이상(157개월 이상)	30	15.6
	합계	192	100.0
근무형태	정규직	196	98.5
	비정규직	3	1.5
	합계	199	100.0

먼저, 응답자의 기관유형은 기초 지방공기업 소속의 응답자가 149명으로 전체의 74.9%이고 광역 지방공기업 소속의 응답자가 50명으로 25.1%였다. 분석의 대상이 되는 지방공기업이 상대적으로 기초자치단체가 많기 때문으로 응답자의 분포는 대상기관의 비율을 잘 반영하고 있다.

응답자의 직급은 5급~4급 이상이 87명인 43.7%로 가장 많았고 7급~6급은 71명인 35.7%이고 9급~8급은 29명인 14.6%, 기타 직급은 12명인 6.0%였다. 직급 역시 고루 분포되어 있어 결

과의 타당성 제고에 기여할 수 있을 것으로 판단되며 특히 상위직급의 응답자가 상대적으로 많은 것으로 나타나 지방공기업 내부의 윤리경영에 대한 실체를 나름 정확하게 응답했을 것으로 예상된다.

응답자의 근무기간은 7년~11년(73~132개월)이 73명인 38.0%로 가장 많았으며 그 다음으로 2년~6년(13~72개월)을 근무한 응답자가 53명인 27.6%였다. 13년 이상(157개월 이상) 근무한 응답자도 30명인 15.6%로써 적지 않았다. 11년~13년(133~156개월)은 22명인 11.5%였고 1년 이하(12개월 이하) 근무한, 상대적으로 근무 경험이 적었던 응답자는 14명인 7.3%로 가장 적었다. 즉, 7년 이상 근무한 응답자가 전체 응답자의 75.1%로써 각 지방공기업의 윤리경영에 대한 충분한 경험을 갖고 있고 인식하고 있는 것으로 추정해 볼 수 있다.

마지막으로, 응답자의 근무형태와 관련해서는 대부분이 정규직이었는데 199명 중 3명의 비정규직 응답자(1.5%)를 제외한 196명인 98.5%가 정규직이었다. 설문조사 과정에서 비정규직 응답자를 의도적으로 제외시킨 것은 아니었으나 직무의 특성 상 윤리경영과 관련한 공기업 내부의 충분한 정보와 현실을 인지한 응답을 확보한다는 것과 윤리경영에 대한 'anchoring 효과'의 발생 가능성을 최소화한다는 점에서 정규직 중심으로 설문을 진행하였다.

2. 측정도구의 타당성·신뢰성 검증

분석을 위한 전제로써 윤리경영의 4개 변수를 측정한 설문지의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 분석결과 <표 1>와 같이 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표준형성 적절성 검정(MSA)값은 .940으로 나타나 기준치인 .50 보다 높게 나타났으므로 본 연구의 윤리경영 설문자료는 요인분석에 적합한 자료임을 확인 할 수 있다. 또한 Bartlett's의 구형성 검정결과 4394.428 ($p<.001$)으로 변수들 간의 상관관계행렬은 통계적으로 유의하게 나타났으며(유의수준 .05) 이는 본 연구의 윤리경영 설문자료는 요인분석에 적합한 자료임을 확인 할 수 있다. 그리고 전체 23개 문항이 총 4개의 요인으로 집단화되었으며, 변수들이 동일한 요인으로 묶이는 측정항목들의 요인적재치는 모든 문항에 있어서 .50 이상의 통계적으로 유의한 값을 보여주고 있다. 또한, 각 요인의 Eigen value 역시 1이상의 값으로 나타나고 있어 통계적으로 유의한 결과를 도출하고 있다. 이러한 분석결과는 측정 항목들의 개념들 간에 서로 구분되고 있다는 것을 의미한다. 추출된 주성분의 전체(누적) 변량의 설명력은 76.85%로 나타났다.

다음으로 설문지의 신뢰도 검증을 위하여 실시한 Cronbach's Alpha 분석 결과, 신뢰도를 저해하는 설문문항은 없었으며 또한, Cronbach's Alpha 계수[11]가 전체적으로 $\alpha=.840$ 이상을 나타내고 있으므로 설문항목에 대한 내적일관성 및 측정도구의 신뢰도는 유의한 것으로 판단할 수 있다.

11) Cronbach's Alpha 계수의 경우 0에서 1사이의 값을 가지며, 통상적으로 사회과학 연구에서(Nunnally, 1978; Van de Van, 1980; 남궁근, 2007; 남창우, 2011; 최윤정, 2013)는 0.8에서 0.9 이상이면 바람직한 정도이며, 0.6에서 0.7이면 수용할 만 것으로 인식하며, 0.6 보다 작으면 내적일관성을 결여한 것으로 파악하고 있다.

〈표 2〉 타당도 및 신뢰도 검증 분석결과

구분	측정항목	평균	요인			
			1	2	3	4
최고관리자 실천의지 (α=.958)	윤리경영에 대한 확고한 의지	4.23	.871			
	임직원들에게 윤리경영 실천을 강조		.864			
	윤리경영 실천에 솔선수범		.861			
	임직원들에게 윤리기준 제시		.809			
	비윤리적인 행위 적극제거 노력		.733			
	윤리경영 실천이 성과에 긍정적 영향		.728			
	직무관련 의사결정이 윤리적		.690			
	윤리경영 전담부서 적극적 지원		.675			
윤리경영 제도 (α=.947)	윤리경영을 실현에 능동적	4.18		.707		
	내부감사시스템 운영			.702		
	윤리경영 가치와 목표가 제시			.693		
	공직비리 익명신고제 운영			.677		
	윤리경영 가치와 목표 실현가능			.663		
	윤리경영 목표달성을 위한 행동규범			.659		
	윤리경영 가치와 목표의 만족			.623		
	목표 공유를 위한 노력			.567		
	윤리경영 교육프로그램 운영			.564		
윤리경영 조직 (α=.842)	윤리경영 전담부서의 독립성	3.97			.806	
	윤리경영 부서의 자료 제공				.764	
	윤리경영 전담부서에 적극 지원				.753	
	윤리방침 외부공개				.743	
윤리경영 평가 (α=.840)	개인 윤리실천에 대한 자체적 평가	4.06				.823
	윤리실천 평가를 인사에 반영					.818
Eigen value			6.348	5.169	3.752	2.408
설명분산(%)			27.599	22.473	16.313	10.469
누적분산(%)			27.599	50.072	66.385	76.855
KMO = 0.940		Bartlett's = 4394.428***				

주. 1) *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001
2) 요인추출 방법: 주성분 분석(principal component analysis)
3) 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리멕스(varimax) 직각회전
4) 도출된 요인의 공통적인 속성을 고려하여, '최고관리자 실천의지', '윤리경영 제도', '윤리경영 조직', '윤리경영 평가'로 명명하였음.
5) α: Cronbach's Alpha 계수

3. 변수 간 상관관계 분석

한편, 측정변수들 간의 관련성 정도를 확인하기 위해서, 제3의 변수를 통제한 상태에서 다른 측정변수들 간의 순수한 상관관계 정도를 확인하는 편상관관계 분석(partial correlation analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 다음 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 측정변수 간 상관관계 분석결과

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
① CEO실천의지	1									
② 윤리경영제도	.764***	1								
③ 윤리경영조직	.598***	.762***	1							
④ 윤리경영평가	.566***	.683***	.580***	1						
⑤ 내부청렴도	.050	.075	.077	.071	1					
⑥ 외부청렴도	-.039	-.019	.078	-.087	-.144*	1				
⑦ 리더십·전략	-.023	-.009	.035	.011	.267***	-.151	1			
⑧ 경영시스템	.064	-.005	.047	.040	.283***	.320***	.473***	1		
⑨ 경영성과	.002	-.004	-.018	-.017	.251**	-.167*	.034	-.176*	1	
⑩ 정책준수	-.140	-.096	-.049	-.109	-.542***	.366***	-.249**	-.170*	-.186*	1
◦통제변수: 기관유형, 직급, 근무기간										

주. *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

CEO의 실천의지는 윤리경영 제도(r=0.764), 윤리경영 조직(r=0.598), 윤리경영 평가(r=0.566)와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 특히, CEO의 실천의지와 윤리경영 제도는 상관관계의 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 윤리경영 제도는 윤리경영 조직(r=0.762), 윤리경영 평가(r=0.683)와 통계적 유의성이 있는 것으로 나타났으며 정(+)의 상관관계로 분석되었다(p<.001). 윤리경영 조직은 윤리경영 평가(r=0.58)와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

내부청렴도는 외부청렴도(-.144), 리더십·전략(r=0.267), 경영시스템(r=0.283), 경영성과(r=0.251), 정책준수(-.109)와 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 그런데 외부청렴도와 정책준수와 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타난 것이 특징이다. 내부청렴도는 지방공기업 내부직원의 인식하는 청렴도이고 외부청렴도는 주민이 바라보는 지방공기업의 청렴도를 의미한다는 점에서 상호 부조화가 일어나고 있다고 할 수 있다. 즉, 내부 직원은 자신들이 청렴하다고 느끼지만 밖의 시민들은 오히려 청렴하지 못하다고 인식하고 있다는 것이다. 그리고 정부가 요청하는 정책준수는 공정성, 투명성, 대응성 등을 강조하는데 실제 지방공기업 내부적으로 조직문화, 인사, 예산 등과 같은 내부청렴도 평가영역은 이러한 정부정책을 준수하기 어려운 현실이 있음을 보여주고 있다고 판단된다. 즉, 정부의 요구를 충분히, 그리고 현실적으로 수용하여 추진하기 어렵다고 인식하는 것이다.

외부청렴도는 경영시스템(r=0.320)과 경영성과(r=-0.167), 정책준수(r=0.366)와 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 외부청렴도는 경영성과와 음의 상관관계를 갖는데 '사업수입', '1인당 시설관리실적', '안전사고 발생건수', '대행사업비절감율', '사업수지비율', '고객만족도' 등 효율성을 측정하는 경영성과 지표를 강조할 경우 외부 주민들의 청렴에 대한 평가는 부정적일 수 있다는 것으로 판단할 수 있다.

리더십·전략은 경영시스템(r=0.473), 정책준수(r=-0.249)와 통계적 유의성을 갖는다. 리더십·전략과 조직, 인사, 노사, 재무관리를 하는 경영시스템 간의 정(+)의 상관관계는 당연한 결과라고 할 수 있으며 정책준수와 음(-)의 상관관계를 갖는 것은 리더십과 정책준수는 경영의 자율성이나 독립성에 있어서 서로 반대를 지향하고 있기 때문으로 판단된다.

경영시스템은 경영성과(r=-0.176), 정책준수(r=-0.170)와 통계적으로 유의미한 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다. 경영시스템은 조직 내부의 합리성을 높이려는 지표로써 수익성을 강조하는 경영성과 지표와 중앙정부의 통제에 대한 수용여부를 판단하는 정책준수와 서로 다른 지향을 향한다는 점에서 음의 관계를 갖는 것으로 판단된다.

경영성과는 정책준수(r=-0.186)과 음의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 수익성을 평가하는 지표와 중앙정부 통제의 수용여부를 평가하는 지표 역시 지향점이 서로 상충될 수 있다는 점에서 음의 관계를 갖는 것으로 판단된다.

4. 가설검증

지방공기업의 윤리경영이 경영성과에 미치는 영향요인에 대한 실증분석과 연구가설을 검증하기 위해서 위계적 회귀분석을[12] 실시하였다. <모형 1>에서는 통제변수로써 조직특성과 관련하여 기초단체(더미), 직급, 근무기간을 먼저 투입하였다. 그리고 <모형 2>에서는 윤리경영과 관련한 인식변수인 최고관리자 실천의지, 윤리경영 제도, 윤리경영 조직, 윤리경영 평가를 추가적으로 투입하였다. 마지막으로 <모형 3>에서는 윤리경영 변수 중 2차자료로 수집된 내부청렴도와 외부청렴도를 추가적으로 투입하여 각 변수들이 지방공기업 경영성과 각각에 미치는 영향요인의 순차적인 변화와 결과를 분석하였다.

1) 윤리경영이 리더십·전략 성과에 미치는 영향 분석

지방공기업의 윤리경영이 리더십·전략의 성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4>에서 보는 바와 같다. 통제변수만을 분석한 <모형 1>은 기초단체와 직급이 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(p<.05). <모형 2>는 통제변수와 윤리경영 변수를 넣어 분석한 것으로써 추가된 변수 중 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 변수는 없는 것으로 분석되었다. 한편, <모형 3>은 통제변수, 윤리경영변수, 내·외부청렴도 변수를 모두 포함시켜 분석한 것으로써 모형의 적합성도 통계적으로 유의한(F=4.894, p<.001) 것으로 나타났다. 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 변

12) 본 연구의 모든 위계적 회귀분석은 분산팽창요인(VIF)이 모두 10이하로 나타나고 있어 다중공선성의 문제는 없다고 판단 할 수 있다.

수는 기초단체(β=.459, p=.000), 직급(β=.337, p=.01), 내부청렴도(β=.245, p=.001) 등으로 나타났으며 모형의 설명력은 .217인 것으로 나타났다.

지방공기업 리더십·전략의 성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 내부청렴도 변수인 것으로 나타났다. 즉, 내부청렴도 수준이 높은 지방공기업일수록 리더십과 전략의 성과가 우수하다고 할 수 있다. 요컨대, 윤리경영의 각 변수들이 지방공기업의 리더십·전략에 영향을 미칠 것이라는 여러 가설 중 내부청렴도에 대한 가설(1-5)을 제외하고는 모두 기각되었다.

〈표 4〉 윤리경영이 리더십·전략 성과에 미치는 영향요인 분석

변수	모형 1			모형 2			모형 3			
	β	t값	p-vallue	β	t값	p-vallue	β	t값	p-value	VIF
기초단체	**.365**	4.756	.000	**.385**	4.529	.000	**.459**	5.432	.000	1.451
직급	**.278**	2.828	.005	**.282**	2.830	.005	**.337**	3.448	.001	1.944
근무기간	-.049	-.525	.601	-.043	-.443	.658	-.110	-1.153	.250	1.852
CEO 실천의지				-.046	-.367	.714	-.047	-.390	.697	2.901
윤리경영 제도				-.064	-.417	.677	-.079	-.536	.593	4.443
윤리경영 조직				.093	.809	.420	.112	1.000	.319	2.540
윤리경영 평가				.023	.227	.821	-.004	-.044	.965	1.988
내부청렴도							**.245**	3.240	.001	1.158
외부청렴도							-.119	-1.643	.102	1.064
R^2	.138			.143			.217			
Adj. R^2	.122			.105			.173			
F	8.795***			3.823**			4.894***			

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

2) 윤리경영이 경영시스템 성과에 미치는 영향 분석

지방공기업의 윤리경영이 경영시스템 성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 5>에서 보는 바와 같다. 통제변수만을 분석한 <모형 1>은 기초단체만 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(p<.05). <모형 2>는 통제변수와 윤리경영 변수를 넣어 분석한 것으로써 추가된 변수 중 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 변수는 없는 것으로 분석되었다. 한편, <모형 3>은 통제변수, 윤리경영변수, 내·외부청렴도 변수를 모두 포함시켜 분석한 것으로써 모형의 적합성도 통계적으로 유의한(F=7.110, p<.001) 것으로 나타났다. 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 변수는 기초단체(β=.308, p=.000), 내부청렴도(β=.347, p=.000), 그리고 외부청렴도(β=.368, p=.000) 등으로 나타났다. <모형 3>의 설명력은 .287로 나타났다.

지방공기업의 경영시스템 성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수로는 내부청렴도와 외부청렴도인 것으로 나타났다. 내부청렴도와 외부청렴도가 높을수록 경영시스템의 성과가 높다고 할 수 있다. 그래서 앞서 설정한 연구가설 중 내부청렴도와 외부청렴도에 대한 가설(2-5, 2-6)을 제외하고는 모두 기각되었다.

〈표 5〉 윤리경영이 경영시스템 성과에 미치는 영향요인 분석

변수	모형 1			모형 2			모형 3			
	β	t값	p-vallue	β	t값	p-vallue	β	t값	p-value	VIF
기초단체	**.245**	3.076	.002	**.221**	2.520	.013	**.308**	3.823	.000	1.451
직급	.067	.656	.513	.075	.726	.469	.175	1.873	.063	1.944
근무기간	.091	.931	.353	.088	.887	.376	-.041	-.446	.656	1.852
CEO 실천의지				.162	1.261	.209	.191	1.671	.097	2.901
윤리경영 제도				-.242	-1.52	.129	-.233	-1.652	.100	4.443
윤리경영 조직				.105	.888	.376	.000	.000	1.00	2.540
윤리경영 평가				.056	.527	.599	.104	1.104	.271	1.988
내부청렴도							**.347**	4.814	.000	1.158
외부청렴도							**.368**	5.328	.000	1.064
R^2	.068			.085			.287			
Adj. R^2	.051			.046			.247			
F	4.022**			2.147*			7.110***			

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

3) 윤리경영이 경영성과 지표에 미치는 영향요인 분석

지방공기업의 윤리경영이 경영 성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 6>에서 보는 바와 같다. 통제변수만을 분석한 <모형 1>은 기초단체만 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (p<.05). <모형 2>는 통제변수와 윤리경영 변수를 넣어 분석한 것으로써 추가된 변수 중 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 변수는 없는 것으로 분석되었다. 한편, <모형 3>은 통제변수, 윤리경영변수, 내·외부청렴도 변수를 모두 포함시켜 분석한 것으로써 모형의 적합성도 통계적으로 유의한(F=3.864, p<.001) 것으로 나타났다. 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 변수는 기초단체(β=-.278, p=.002), 내부청렴도(β=.235, p=.003) 등으로 나타났다. <모형 3>의 설명력은 .179로 나타났다.

지방공기업의 경영 성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 내부청렴도로 나타났다. 기초단체 지방공기업은 오히려 계수값이 음(-)으로 나왔는데 이는 규모가 작은 지방공기업일수록 경영성과가 낮다는 것을 의미한다. 결국, 지방공기업의 규모가 경영성과와 유의미한 양의 관계가 있음을 알 수 있다. 그리고 지방공기업의 내부청렴도가 높을수록 경영의 성과가 높다고 할 수 있다. 특히 경영성과에 영향을 주는 본 모형은 상대적으로 중요한 결과라고 할 수 있는데 다른 변수보다 내부청렴도의 중요성이 크다는 결과로써 청렴문화와 업무청렴도에 따라서 성과가 달라질 수 있음을 보여준다. 청렴문화는 조직문화, 부패방지제도 등으로 평가하고 업무청렴도는 인사업무, 예산집행, 업무지시 공정성 등으로 평가하므로 해당 내용이 긍정적으로 평가될수록 지방공기업의 성과는 우수하다고 할 수 있다. 결국, 앞서 설정한 연구가설 중 내부청렴도에 대한 가설(3-5)을 제외하고는 모두 기각되었다.

〈표 6〉 윤리경영이 경영 성과에 미치는 영향요인 분석

변수	모형 1			모형 2			모형 3			
	β	t값	p-vallue	β	t값	p-vallue	β	t값	p-value	VIF
기초단체	**-.343**	-4.39	.000	**-.350**	-4.03	.000	**-.278**	-3.217	.002	1.451
직급	-.187	-1.87	.063	-.191	-1.87	.063	-.138	-1.382	.169	1.944
근무기간	.089	.930	.354	.086	.881	.380	.022	.230	.819	1.852
CEO 실천의지				.017	.134	.893	.015	.124	.901	2.901
윤리경영 제도				.026	.166	.869	.011	.070	.945	4.443
윤리경영 조직				-.033	-.283	.778	-.011	-.096	.924	2.540
윤리경영 평가				-.023	-.221	.826	-.052	-.513	.609	1.988
내부청렴도							**.235**	3.040	.003	1.158
외부청렴도							-.130	-1.748	.082	1.064
R^2	.105			.106			.179			
Adj. R^2	.089			.067			.133			
F	6.481***			2.735**			3.864***			

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

4) 윤리경영이 정책준수 성과에 미치는 영향요인 분석

지방공기업의 윤리경영이 정책준수 성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 7>에서 보는 바와 같다.

〈표 7〉 윤리경영이 정책준수 성과에 미치는 영향요인 분석

변수	모형 1			모형 2			모형 3			
	β	t값	p-vallue	β	t값	p-vallue	β	t값	p-value	VIF
기초단체	**.397**	5.262	.000	**.450**	5.431	.000	**.303**	4.450	.000	1.451
직급	.074	.767	.444	.067	.689	.492	-.040	-.512	.610	1.944
근무기간	-.171	-1.85	.066	-.154	-1.67	.101	-.023	-.293	.770	1.852
CEO 실천의지				-.154	-1.27	.203	-.151	-1.568	.119	2.901
윤리경영 제도				.017	.113	.910	.048	.406	.685	4.443
윤리경영 조직				.068	.613	.541	.024	.268	.789	2.540
윤리경영 평가				-.071	-.713	.477	-.012	-.153	.878	1.988
내부청렴도							**.482**	-7.936	.000	1.158
외부청렴도							**.261**	4.484	.000	1.064
R^2	.167			.188			.493			
Adj. R^2	.152			.153			.464			
F	11.048***			5.319***			17.183***			

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

통제변수만을 분석한 <모형 1>은 기초단체만 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(β=.397, p=.000). <모형 2>는 통제변수와 윤리경영 변수를 넣어 분석한 것으로써 추가된 변수 중 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 변수는 없는 것으로 분석되었다. 한편, <모형 3>은 통제

변수, 윤리경영변수, 내·외부청렴도 변수를 모두 포함시켜 분석한 것으로써 모형의 적합성도 통계적으로 유의한(F=17.183, p<.001) 것으로 나타났다. 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 변수는 기초단체(β=.303, p=.000), 내부청렴도(β=.482, p=.000)와 외부청렴도(β=.261, p=.001) 등으로 나타났다. <모형 3>의 설명력은 .493으로 나타났다.

정책준수는 정부가 요구하는 지방공기업에 대한 정책적 요구를 얼마나 잘 수용하느냐를 평가하는 것으로써 규모가 작은(기초단체) 공기업일수록 정책수용도가 높다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 내·외부청렴도가 높을수록 정부 정책의 요구를 수용할 가능성이 높다는 것을 의미하므로 앞서 설정한 연구가설 중 내부청렴도(가설 4-5)와 외부청렴도에 대한 가설(4-6)을 제외하고는 모두 기각되었다.

5. 연구가설 검증결과 및 함의

윤리경영이 공기업의 경영성과에 유의한 영향을 미치는지에 대하여 연구자가 제시한 연구가설을 검증해 본 결과는 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 연구가설 검증결과

구분	내용	검증
1-1	◦ 최고관리자 실천의지는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	기각
1-2	◦ 윤리경영 제도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	
1-3	◦ 윤리경영 조직은 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	
1-4	◦ 윤리경영 평가는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	
1-5	◦ 내부청렴도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	채택
1-6	◦ 외부청렴도는 리더십·전략 성과에 정(+)의 영향	기각
2-1	◦ 최고관리자 실천의지는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	기각
2-2	◦ 윤리경영 제도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	
2-3	◦ 윤리경영 조직은 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	
2-4	◦ 윤리경영 평가는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	
2-5	◦ 내부청렴도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	채택
2-6	◦ 외부청렴도는 경영시스템 성과에 정(+)의 영향	
3-1	◦ 최고관리자 실천의지는 경영 성과에 정(+)의 영향	기각
3-2	◦ 윤리경영 제도는 경영 성과에 정(+)의 영향	
3-3	◦ 윤리경영 조직은 경영 성과에 정(+)의 영향	
3-4	◦ 윤리경영 평가는 경영 성과에 정(+)의 영향	
3-5	◦ 내부청렴도는 경영 성과에 정(+)의 영향	채택
3-6	◦ 외부청렴도는 경영 성과에 정(+)의 영향	기각
4-1	◦ 최고관리자 실천의지는 정책준수 성과에 정(+)의 영향	기각
4-2	◦ 윤리경영 제도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향	
4-3	◦ 윤리경영 조직은 정책준수 성과에 정(+)의 영향	
4-4	◦ 윤리경영 평가는 정책준수 성과에 정(+)의 영향	
4-5	◦ 내부청렴도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향	채택
4-6	◦ 외부청렴도는 정책준수 성과에 정(+)의 영향	

연구자는 지방공기업의 경영성과를 네 가지 차원으로 구분하였다. 리더십·전략 성과, 경영시스템 성과, 경영성과, 정책준수 성과 등이 그것이다. 각 종속변수에 영향을 미치는 유의한($p<.05$) 변수들이 도출되었으며 분석된 결과를 통해 몇 가지 중요한 특징 및 함의를 확인할 수 있다.

첫째, 내부청렴도 변수가 4개의 종속변수 모두에 통계적으로 유의한 영향을 주는 유일한 변수로 분석되었다는 점이다. 내부청렴도는 청렴문화지수와 업무청렴지수로 구성되는데 청렴문화지수는 조직문화와 부패방지제도가 업무청렴지수에는 인사업무, 예산집행, 업무지시 공정성 등으로 구성된다. 이러한 내부청렴도가 유일하게 모든 경영성과에 유의하다는 것은 문화적 접근의 필요성과 실제 업무가 이루어지는 단계에서의 접근이 필요하다는 점을 시사한다. 특히, 인사, 예산, 업무지시 등 구체적인 업무에서의 청렴과 같은 윤리경영의 강조가 필요하다는 것이다.

둘째, CEO의 실천의지, 윤리경영 제도, 조직, 평가 등 윤리경영과 관련하여 공기업이 별도로 추진한 제도적 차원의 변수는 그 어떤 것도 공기업의 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못했다는 점도 분석결과의 중요한 특징이다. 최고관리자가 윤리경영을 위한 확고한 의지를 보여도, 별도의 기준을 제시하는 것도 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못함을 의미한다. 내부감사시스템이나 비리 익명신고제 등과 같은 별도의 제도를 운영하는 것도 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 윤리경영 전담부서를 운영하는 것도 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그리고 윤리실천에 대한 평가와 그 결과를 인사에 반영하는 것도 경영성과에 유의한 영향을 주지는 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 도출된 핵심적인 원인을 구체적으로 보자면 지방공기업 자체적으로 추진한 윤리경영의 변수가 갖는 두 가지의 구조적 특징에서 그 원인을 찾을 수 있다. 하나는 자발적으로 추진된 노력과 제도화가 아닌 강제된 것이라는 점이다. 감사원의 일상감사 가이드라인, 행자부의 경영평가 '고객·윤리경영' 지표 추가, 경영공시 의무화 그리고 윤리경영 제도화 지침 등 중앙부서에 의한 것이든 평가제도의 변경에 의한 것이든 지방공기업 스스로의 필요나 요구에 의해서 이루어진 것이 아니라 의무적으로 해야 하거나 선택적이지만 할 수밖에 없는 제도화라는 점에서 강제되었다는 특성이 있다.[13] 또 다른 하나는 지방공기업들이 도입한 윤리경영 제도가 운영되는 단계에서 충분한 동의와 공유 과정을 거쳐 이루어지 지지 못하고 '즉자적(卽自的)'이었다는 한계가 있었다고 판단된다. 앞의 특성과 연결되는 것이지만 자체적인 요구나 필요에 의해서 자연스럽게 제도화되거나 충분한 숙성과정을 거쳐서 제도화될 경우에는 윤리경영이 조직의 문화적 차원까지 발전될 수 있었을 것이다. 그러나 강제된 제도들이었기 때문에 이러한 제도들에 대해서 각 개인들의 반응과 대응이 주관적, 감각적, 고립적이었고 이것이 조직의 성과로 이어지기는 구조적으로 어려울 수밖에 없다. 요컨대, 윤리경영을 위하여 추진한 별도의 제도적 장치들이 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못한 것은 강제된 제도들이라는 점과 운용 과정에서의 즉자적 대응이라는 구조적 한계 때문이며 자발적으로 추진되고 성숙되어 문화적 차원으로 발전한다면 조직성과로 이어질 것으로 추론할 수 있다.

셋째, 경영시스템의 성과와 정책준수의 성과에는 내부청렴도 변수와 함께 외부청렴도 변수도

13) CEO의 실천의지 역시 성과급이나 자신의 임기와 관련되는 경영평가에 의해 느슨하지만 간접적으로라도 강제되는 경향이 있다는 점을 부인할 수는 없다.

유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 외부청렴도는 부패위험지수와 부패지수로 구성되며 부패위험지수는 투명성과 책임성, 부패지수는 부패인식과 직·간접적 경험 등으로 평가된다. 그러므로 외부청렴도는 대외적으로 보이는 것에 대한 평가라고 할 수 있다. 한편, 경영시스템은 조직, 인사, 노사, 재무관리 등으로 구성되는데 공기업의 경영시스템은 자율적으로 구성·운영되기보다는 지침이나 규정[14]에 따라 엄격하게 통제하고 관리하고 있기 때문에 경영시스템 역시 정책준수와 비슷한 맥락에서 이해될 수 있는 부분이 있다. 경영시스템과 정책준수 두 성과 모두 정부의 정책적 요구에 대한 수용 수준으로 이해할 수 있다는 것이다. 요컨대, 대외적 평가에 신경을 쓰는 공기업일수록 정부의 정책적 요구에 대한 수용 수준이 높다고 할 수 있다.

넷째, 통제변수와 관련하여 기관유형이 모든 경영성과에 유의한 것으로 나타나 공기업의 규모가 네 개의 경영성과에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 한편 모든 기초자치단체 공기업이 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 유일하게 세 번째 '경영성과'변수와의 관계는 음(-)으로 나타났다. 이것은 기초자치단체 공기업일수록 경영성과가 낮고 오히려 광역자치단체 공기업일수록 경영성과변수가 높다는 것을 의미하므로 경영성과변수는 공기업의 규모가 클수록 좋다고 할 수 있다.

가설검증 결과 및 분석의 결과를 통해서 도출해 볼 수 있는 연구의 함의는 먼저, 경영성과 향상을 위한 윤리경영은 문화적인 접근이 필요하다(이정훈, 2003)는 것이다. 연구결과를 통해서 확인한 유의한 변수 내부청렴도는 문화적인 접근을 하고 있다는 것에서 이러한 함의를 도출할 수 있다. 두 번째는 윤리경영과 관련된 시간의 문제로써 단기간에 윤리경영의 변수를 통한 경영 성과가 개선되기 어렵다는 점이다. 즉, 제도적 측면에서 도입된 변수들이 유의한 영향을 미치지 못하고 있다는 점에서 단시간에 해결되는 제도적 접근은 한계를 보이고 있다. 그러므로 윤리경영을 통한 경영성과 개선은 일정 수준의 시간이 요구된다고 할 수 있는데 왜냐하면 문화적 접근은 제도적 접근보다는 장기간의 시간의 요구되기 때문이다. 마지막으로 CEO의 의지와 같은 누구의 주도로 윤리경영이 접근되는 것보다는 전사적인 접근이 요구된다는 것이다. 조직의 문화가 바뀌는 것은 한, 두명의 노력보다는 모두가 공감하고 동의하며 참여함으로써 가능하므로 직원 모두가 동참하는 총체적인 접근이 필요하다.

Ⅴ. 결론

지방공기업의 경영에 있어서 윤리경영은 필수불가결한 요소이다. 그러나 규범적으로 윤리경영이 필요하다고 강조하는 것은 당위적이고 선언적 차원에 불과하다. 본 연구는 이러한 배경에서 실제 지방공기업의 윤리경영이 경영의 성과에 유의미한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하는데 그 목적이 있다.

과거의 윤리경영은 규정이나 절차의 준수 여부, 그리고 부정과 비위의 감소 등과 같은 산출적

14) 행정자치부가 각 지방공기업에 시달하고 있는 '지방공기업 설립·운영지침'이 그것이다.

기준에 한정되었다면 현재의 윤리경영은 익명신고제도, 행동강령 제정과 같은 제도적인 것에서부터 도덕적 해이, 윤리경영 의식, 조직문화, 업무의 공정성 등과 같은 인식적 차원까지 확대되고 있다. 그래서 본 연구에서는 윤리경영에 대한 'CEO의 실천의지', '윤리경영 제도', '윤리경영 조직', '윤리경영 평가', '내부청렴도', '외부청렴도' 등을 독립변수로 선정하고 지방공기업의 경영성과를 종속변수로 선정하여 영향력 정도를 분석하였다. 특히, 지방공기업의 경영성과를 '리더십/전략', '경영시스템', '경영성과', '정책준수' 등으로 세분화하여 분석의 타당성을 제고하였다. 기관유형(광역/기초), 직급, 근무기간은 통제변수로 하여 결과의 오차(error)와 왜곡(bias)을 최소화하였다.

가설검증 결과 크게 4가지 정도의 결론을 도출하였다. 첫째, 공기업의 내부청렴도는 네 개의 경영성과 변수에 모두 통계적으로 유의한($p<.05$) 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히, 네 개의 경영성과에 모두 영향을 주는 유일한 변수라는 특징이 있다. 둘째, CEO의 실천의지, 윤리경영제도, 윤리경영조직, 윤리경영평가 등과 같은 제도적 차원의 변수는 그 어떤 변수도 경영성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 셋째, 외부청렴도 변수는 경영시스템과 정책준수의 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 넷째, 통제변수로써 기관유형(기초/광역)은 네 가지 경영성과 모두에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 즉, 공기업의 규모가 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 독립변수의 영향력을 제시할 때 규모를 고려할 필요가 있음을 보여주고 있다.

본 연구결과를 통해서 도출할 수 있는 정책적 함의는 다음과 같다. 먼저, 모든 경영성과에 유의한 영향을 미치는 '내부청렴도'는 윤리경영의 문화적 접근을 시도하고 있다는 점에서 지방공기업의 윤리경영을 위한 문화적 접근의 필요성을 제기할 수 있다. 두 번째는 제도적 변수들이 유의한 영향을 미치지 못하고 있다는 점에서 윤리경영과 관련한 제도의 도입 자체로써는 단기적 성과를 확인하기 어렵다고 할 수 있다. 그래서 제도가 숙성(aging)될 수 있는 일정 정도의 시간이 요구된다는 것을 인식할 필요가 있다. 마지막으로 CEO의 실천의지가 경영성과에 유의한 영향을 미치지 못한다는 점에서 윤리경영이 유의한 성과를 거두기 위해서는 전사적으로 이루어지는 것이 요구된다.

공기업이든 민간기업이든 윤리경영은 당위적인 경영원리라고 할 수 있다. 그러나 법률적 차원을 넘어서 인식적, 문화적 차원까지 윤리의 범위가 넓어지고 있는 시점에서 실제 윤리경영을 강조하고 강제하기 위해서는 윤리경영이 경영성과에 유의한 영향을 미친다는 것이 확인될 필요가 있다. 민간기업에서의 성과는 일부 확인되고 있으나(Phillips & Reichart, 2000; Gibson, 2000; Cummings, 2000; David, 2003) 지방공기업에서는 그 확인이 제한적이었다. 본 연구에서는 지방공기업에서의 윤리경영이 특히, 문화적 차원에서 접근하는 윤리경영이 경영성과에 유의한 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인하였다. 이러한 결론은 향후 지방공기업의 윤리경영 추진을 위한 정당성과 근거를 제시하였다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 다만, 연구결과의 외적타당성을 높이기 위하여 추가적으로 연구대상을 확장한 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

고 준. (2007). 글로벌 기업의 윤리경영 현황과 한국 기업의 나아갈 방향. 전문경영인연구. 10(1): 129-155.

구형서. (2007). 지방공기업의 경영성과에 관한 연구, 학위논문(석사), 한양대학교 행정·자치대학원.

김동현·박형준·남승하. (2013). 지방공기업과 지방자치단체의 재정건전성 관계에 관한 연구. 한국정책과학학회보. 17(1): 89-171.

김인동·최종인. (2011). 공기업의 윤리경영 실천효과에 대한 실증적 연구. 인적자원개발연구. 14: 49-73. 한국인적자원개발학회.

김지원. (2007). 윤리경영·책임경영이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원.

김찬중·조준희. (2011). 윤리경영과 구성원의 직무태도의 관계. 산업경제연구. 24:2953-2975. 한국산업경제학회.

김철주·이상엽. (2012). 사회적기업과 정책연구. 2(2):41-80. 충북대학교 사회과학연구소.

데이비드 뱃스톤, 신철호 역. (2003) 영혼이 있는 기업. 서울: 거름출판사.

박용승, "기업의 윤리경영 실천이 조직 구성원의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향", 2009., 학위논문(석사), 목포대학교 경영행정대학원

배인명. (2012). 지방공기업의 경영 성과와 지방자치단체의 재정 여건. 국정관리연구. 7:191-213. 성균관대학교 국정관리대학원.

서충원. (2007). 공기업 윤리경영혁신의 의의와 성과평가, 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원.

안성규·곽채기. (2013). 지방공기업 기관장의 임용 기관유형과 경영성과 간의 관계에 관한 연구. 한국정책연구. 13:71-91. 경인행정학회.

안용식·원구환. (2001). 지방공기업론. 서울: 대영문화사.

여은정·이영환. (2007). 지방공기업 회계 및 감사제도의 현황과 개선방향에 관한 연구. 한국지방재정논집. 12:145-174. 한국지방재정학회.

원구환. (2007). 지방공기업 내부지배구조로서의 이사회 구성과 재무성과간의 상관성 분석: 지방개발공사를 중심으로. 지방정부연구. 11:111-127. 한국지방정부학회.

윤수재·이혜승. (2009). 지방공기업 경영성과 영향요인 분석. 한국정책과학학회보. 13: 21-50. 한국정책과학학회.

윤중배. (2013). 조직 환경이 성과에 미치는 영향 분석. 한국행정과 정책연구. 11:59-91. 강원행정학회. 강원대학교 대학원.

유훈 외, (2011). 공기업론, 법문사.

이경우. (2009). 변혁적 리더십과 윤리경영의 실천이 근로자의조직시민행동 및 조직몰입에 미치는 영향: 금융업 분야 근로자를 중심으로. 경영논총 30:181-211. 경영문제연구소

이경준·정동섭. (2004). 조직문화와 시장지향성 및 성과간의 관계. 한국인사·조직학회 발표논문집. 3-32. 한국인사·조직학회.

이병훈. (2009). 지방공기업 내부지배 구조가 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 학위논문(석사), 성균관대학교 국정관리대학원.

이상수. (2008). 한국 공기업부문의 지속가능발전과 사회적 책임 제고방안 연구. 창조와 혁신. 1:209-267. 피터드러커 소사이어티.

이정주. (2005). 지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 지방정부연구. 9(4):71-93. 한국지방정부학회.

이정호. (2005). 일반논문: 공기업에서의 윤리경영 도입. 정착방안 연구. 기업윤리연구. 10: 243-266. 한국윤리경영학회.

이정훈.(2003). 공공부문의 윤리경영을 위한 정책적 대안의 모색. 한국윤리경영학회. 6:129-151.

이종영(2007), 기업윤리 :윤리경영의 이론과 실제, 제6판, 서울: 삼영사.

이태식·함상우. (2009). CEO의 윤리경영 실천의지와 조직성과의 관련성에 관한 연구. 대한경영학회지. 22:2437-2457. 대한경영학회.

장석오. (2007). 재무적·비재무적 성과 및 기업규모가 지방공기업 경영평가결과에 미치는 영향. 지방행정연구. 21:105-128. 한국지방행정연구원.

정연도·박정대. (2001). 철강업의 경영성과와 성과동인 간 구조적 관계에 관한 연구. 회계저널. 10:81-113. 한국회계학회.

정재진. (2010). 기관 특성과 환경적 특성이 지방공기업 경영평가 결과에 미치는 영향: 경영평가지표 및 등급부여 개선방안의 제시를 중심으로. 지방행정연구. 24:33-61. 한국지방행정연구원.

지은실. (2006). 한국 공기업의 윤리 경영 모델 특성과 윤리경영실천 현황에 관한 연구. 전문경영인연구. 9:177-203. 한국전문경영인학회.

채원호. (2011). 한국 공기업의 윤리경영 강화방안 연구. 정책분석평가학회보. 21:51-78. 한국정책분석평가학회.

최창명·김성수. (2005). 연구논문: 윤리경영의 운영과 리더에 대한 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향. 기업 경영연구. 21:89-119. 한국기업경영학회.

한진환. (2011). 윤리경영이 조직신뢰 및 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회지. 24(4): 2225-2244. 대한경영학회.

함요상. (2010). 지방공기업 평가제도의 성과와 진화. 한국거버넌스학회보. 17:149-176. 한국거버넌스학회.

Baumhart, R. C. (1961), “How ethical are businessmen?” Harvard Business Review, 39(4):6-176.

Brenner, S. and Molander, E. (1977), “Is the ethics of business changing? Ethics for executives,” Harvard Business Review, 55(1):57-71.

Carroll, A. B. & Buchholtz, A. K.(2008), *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, Ohio South-Western College Publishing.

Carroll, B. A. (1999), Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct, Business and Society, 38:268-295.

Cummings, L. (2000). The financial performance of ethical investment trusts: An Australian perspective,

Journal of Business Ethics, 21(1):79-9.

Davis, K. and Frederick, W.(1984), *Business & society: management, public policy, ethics, 5th ed*, McGraw-Hill, NY.

Epstein, P. D.(1984). *Using Performance Measurement in Local Government: A Guide to Improving Decisions, Performance, and Accountability*. New York. Van Nostrand Reinhold. Co.

Ferrell, O. C., J. Fraedrich, & L. Ferrell(2008), Business Ethics Boston, M.A.: Houghton Mifflin Company.

Gibson, K. (2000), The Moral Basis of Stakeholder Theory, *Journal of Business Ethics*, 26:245-257.

Goodpaster, K. E.(1983). The Concept of Corporate Responsibility, *Journal of Business Ethics*, 2:1-22.

Mayer-Sommer, A. P. and A. Roshwalb. (1996). "An Examination of the Relationship between Ethical Behavior, Espoused Ethical Value and Financial Performance in the U.S. Defense Industry: 198801992," Journal of Business Ethics, 15(12): 1249-1274.

Osborne, D. & T. Gaebler (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Sprit is Transforming the Public Sector*. MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Phillips, R. A. & J. Reichart (2000), The Environment as a Stakeholder? A Fairness based Approach, *Journal of Business Ethics*, 23:185-197.

Schwepker, Jr, C. H. and T. N. Ingram. (1996), "Improving Sales Performance through Ethics: The Relationship between Salesperson Moral Judgment and Job Performace," Journal of Business Ethics, 15(11):1151-1160.

Waddock, S. A. and S. G. Graves. (1997), "The Corporate Social Performance-Financial Performance Link,"Strategic Management Journal, 18(4):303-319.

Westphal, J. D. (1999), "Collaboration in the Boardroom; Behavioral and Performance Consequences of CEO-Board Social Ties," Academy of Management Journal, 42(1):7-24.

이상왕(李相旺): 대구대학교 대학원 도시학과를 졸업하고 현재는 대구기계부품연구원의 연구원으로 재직중임(lsj8712@dmi.re.kr).

함요상(咸曜翔): 2007년 고려대학교에서 “지방공기업을 활용한 공공서비스의 성과평가에 관한 연구”로 박사학위 취득. 현재 대구대학교 도시행정학과 조교수로 재직중이며 관심분야는 지방재정, 공기업, 성과평가 등임. 기재부 공기업 경영평가 위원, 행자부 지방공기업 경영평가 위원, 국방부 자체평가, 국방기관 평가 위원으로 활동하고 있음(ysham@daegu.ac.kr).

〈논문접수일: 2015. 12. 14 / 심사개시일: 2015. 12. 17 / 심사완료일: 2016. 02. 16〉

Abstract

A Study on the justification and performance of the ethical management: Focused on the business performance of Local Public Enterprises

Lee Sang wang
Ham Yo Sang

Ethical management is a core value to Local Public Enterprises. Normative approach to the ethical management can not ensure the justification of the policy. The purpose of this study is to analyze the effect of Ethical management on the business performance of Local Public Enterprises empirically. The independent variables are 'CEO's will', 'ethical institution', 'ethical organization', 'ethical evaluation', 'degree of internal integrity', degree of external integrity', etc. The dependent variable is the business performance of Local Public Enterprises. and The business performance was subdivided four variables.

Conclusions are as follows: First, degree of internal integrity was only variable which affected four business performance variables. Second, degree of external integrity affected two variables that are business system and compliance policy. Third, the others did not affect anything statistically. Finally, the size of the organization was shown to affect.

The implication of this study is twofold, as follows: One is that the cultural dimension should be emphasized rather than the institutional dimension. Another one is that Ethical management should be promoted throughout the enterprise rather than the leader.

Key words: Local Public Enterprise, Ethical Management, Business Performance.