

준정부기관의 청렴도가 사회적 가치 구현에 미치는 영향에 관한 연구 A Study on the Impact of the Integrity in Parastatals on the Implementation of Social Values

이세걸(주저자) · 손성진(교신저자)

Seh-geol Lee(First Author) · Sung-jin Son(Corresponding Author)

단국대학교 대학원 경영학과 박사과정(회계학전공) Ph.D. Student, Department of Business Administration, Dankook University (Accounting Major) (mengse7@gmail.com)

단국대학교 경영학부 교수 Professor, Department of Business Administration, Dankook University(phdssj@dankook.ac.kr)

본 연구는 준정부기관의 청렴도와 윤리경영, 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경 등 사회적 가치구현 간의 관계를 규명하였다. 국내 204개 표본기관을 분석하기 위해 국민권익위원회(2017~2020년)와 기획재정부(2018~2021년)의 데이터를 활용하였다. 패널 데이터를 이용한 최소제곱 더미 변수(LSDV) 회귀분석 결과, 내부 및 외부 청렴도 모두 윤리경영에 긍정적인 영향을 미치며, 내부 청렴도만이 균등한 기회와 사회통합, 상생협력 및 지역발전에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가분석에서 청렴도와 사회적 가치구현의 관계에 코로나19 팬데믹으로 인한 환경 변화, 부동산 투기 및 채용 비리와 같은 사회적 이슈, 정부정책과 제도변화 등과 같은 요인의 상쇄효과가 존재한다는 점도 발견하였다. 본 연구는 준정부기관의 내·외부 청렴도가 윤리경영, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전에 긍정적인 영향을 미친다는 결론을 내리며 공공기관의 청렴도가 공공기관의 사회적 가치구현과 사회적 책임 활동에 중요한 역할을 한다는 점을 강조하였다.

주제어: 공공기관, 청렴도, 사회적 가치, 윤리경영, ESG

This study aims to examine the relationship between the integrity of quasi-governmental institutions and the realization of social values including ethical management, job creation, equal opportunities & social integration, collaborative growth & regional development, safety and the environment. In analyzing 204 agencies in South Korea, we utilized data from the Anti-Corruption & Civil Rights Commission (2017-2020) and the Ministry of Planning and Finance (2018-2021). The LSDV (Least Squares Dummy Variable) regression analysis on the panel data reveals that both internal and external integrity positively influence ethical management, with only internal integrity impacting equal opportunities and social integration and collaborative growth and regional development. Further analysis has shown that factors such as environmental changes caused by the COVID-19 pandemic, societal issues like real estate speculation and recruitment misconduct, and shifts in government policies and institutions have offsetting effects on the relationship between integrity and the realization of social values. This study discovers that the internal and external integrity of quasi-governmental institutions serves as a catalyst for positive impacts on ethical management, equal opportunities & social integration, and collaborative growth & regional development, highlighting the crucial role of integrity within public institutions in achieving social values and engaging in socially responsible activities.

Keyword: Public Institution, Integrity, Social value, Ethical management, ESG

1. 서론

최근 공공기관은 뇌물수수, 배임·횡령, 예산 낭비 등 전통적 의미의 부패행위를 비롯해 갑질과 직장 내 괴롭힘, 성 비위, 음주운전, 불공정·특혜 제공, 이해충돌 등 현대적 의미의 다양한 형태의 부패가 발생하고 있다. 이러한 행위는 반복적이고 지속적인 양상을 띠고 있으며 이에 따라 공직사회에 대한 국민적 불신과 우려가 증가하고 있다. 공공기관의 윤리·도덕적인 문제가 사회적 이슈로 대두되면서 공직사회의 청렴성과 본연의 가치인 공공성에 대한 국민적 관심과 요구도 높아지고 있고, 학문 분야에서 관련 연구도 진행되고 있다.

이 분야의 연구는 주로 두 가지 관점에서 접근하고 있다. 그 하나는 공공기관의 청렴성과 경영 성과의 관계를 탐구한 연구이고(권태환 2020; 김대영 2018; 박선규 2016; 반대용 2017; 정재운 2022; 황광철 2022), 다른 하나는 사회적 가치구현을 중심으로 선행요인과 후행요인을 탐색한 연구이다(라영제 2020; 박은유 2022; 서소영 2022; 이기석 2022; 최진석 2021; 황순관 2021). 전자는 대부분 공기업을 대상으로 하였는데, 공기업의 청렴도(integrity)는 매출액증가율, 총자산순이익률, 예산성과, 고객만족도, 노동생산성 등 공기업의 재무 및 비재무적 성과의 개선에 긍정적 영향을 미친다는 것이지만, 재무 또는 비재무적 성과에 부정 또는 긍정과 부정이 혼재된 영향력을 보고한 연구도 존재한다(김대영 2018; 반대용 2017; 정재운 2022). 후자는 다시 두 가지로 세분되는데, 그 하나는 사회적 가치 구현 항목인 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경에 영향을 미치는 선행요인 탐색에 관한 연구이고(최진석 2021; 황순관 2021),

다른 하나는 사회적 가치 구현이 비재무적 요인 및 재무성과 등과 같은 후행요인에 미치는 영향을 규명한 연구이다(라영제 2020; 박은유 2022; 서소영 2022; 이기석 2022). 그 결과 사회적 가치 구현의 선행요인으로 리더십, 전략기획, 조직·인사, 노사관리, 총자산 규모 등의 영향력이 확인되었고, 사회적 가치 구현과 경영 성과의 관계에서는 사회적 가치구현 항목별로 긍정적인 또는 영향이 없음과 같은 다양한 결과가 나타났다.

선행연구는 공공기관의 청렴도와 사회적 가치구현을 주제로 재무 또는/그리고 비재무적 성과와의 관계, 사회적 가치 구현의 선행요인 등을 학술적으로 분석·제시하여, 공공기관의 지속 가능한 경영을 위한 전략적 접근을 가능하게 하였지만, 다음과 같은 몇 가지 측면의 고려가 부족하였다.

첫째, 연구 대상의 선정 과정에서 공공기관의 유형별 특성에 대한 고려가 있어야 한다. 공공기관은 개인의 이익(사익)이 아니라 공적인 이익(공익)을 목적으로 하는 정부 관련 단체 또는 기관으로 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관으로 구분되고, 설립 유형별로 지향하는 목적과 목표가 다르다. 공기업은 정부의 출자로 설립되거나, 대부분의 지분을 정부가 소유하는 기관으로 한국전력공사와 같은 상장형 공기업이 대표적이다. 공기업은 공익성을 추구하지만, 수익성을 추구하며 경쟁적 성격을 보인다는 점에서 민간기업과 유사한 측면이 있고, 공익성과 수익성이 상충할 경우, 주주의 이익도 고려해야 한다는 측면에서 공익성과 수익성을 균형 있게 유지하기 어려운 점이 있다(공익성과 수익성의 균형). 기타 공공기관도 공공기관이라는 범주에 포함되기는 하지만, 업종과 유형이 다양하여 해당 기관이 가지는 고유한 경영의 특수성으로 인해 공공기관이라는 하나의 범주에 포함하기에는

다소 이질적인 측면이 존재한다(다양성과 특수성). 이에 반해 준정부기관은 수익성을 추구하지는 하지만 공기업에 비해 경쟁적이지 않고, 그로 인해 공익성과 수익성의 균형적 유지가 가능하다. 또한, 기타 공공기관에 비해 상대적으로 업종과 유형이 이질적이지 않아 법적 규제, 공적 책임, 사회적 영향력 등 모두를 고려해서 운영해야 하는 공공기관의 특성을 비교적 잘 대표할 수 있는 유형이다. 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관 모두가 사회적 책임과 지속가능경영을 수행해야 하는 조직이지만, 본 연구는 공익성과 수익성의 균형, 다양성과 특수성을 고려하여 공공기관의 목적과 특성을 잘 대표할 수 있는 준정부기관을 대상으로 청렴도가 사회적 가치 구현에 어떠한 영향을 미치는지 탐색해 보고자 한다.

둘째, 청렴도 변수에 대한 총체적 검토(holistic approach)가 있어야 한다. 선행연구에 의하면 전략 기획, 조직·인사, 리더십, 노사관리, 총자산 규모 등이 공공기관의 사회적 가치에 미치는 영향은 이미 확인되었지만(최진석 2021; 황순관 2021), 청렴도는 그 중요성에도 불구하고 사회적 가치구현에 미치는 영향이 충분히 검토되지 않았다. 공공기관의 청렴도는 내부 청렴도(internal integrity)와 외부 청렴도(external integrity)로 구분된다. 내부 청렴도는 해당 공공기관에 근무하고 있는 공직자를 대상으로 청렴 문화, 업무 청렴 등을 평가한 결과이고, 외부 청렴도는 해당 공공기관과 업무를 수행한 경험이 있는 국민을 대상으로 평가한 결과이므로 그 측정 목적과 대상이 다르다. 또한, 최근 국민권익위원회(2022)의 2017년부터 2021년까지 공공기관의 청렴도를 조사한 결과에 의하면 외부 청렴 수준은 답보상태이고, 내부 청렴 수준은 하락 추이에 있는 것으로 나타났다. 공공기관의 청렴 수준을 정확히 진단하려면 내부 청렴도와 외부 청렴도를 구분하고, 사회적 가치 구현에

내부 및 외부 어떤 요인에 의한 상승효과가 있는지를 탐색할 필요가 있다.

셋째, 윤리경영을 포함하는 새로운 사회적 가치 구현을 위한 5대 지표에 대한 탐색이 필요하다. 선행연구는 공공기관의 공적 가치인 사회적 가치구현에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 과정에서 기회균등과 안전 환경, 상생협력 등의 사회적 가치에 미치는 영향을 규명하였다는 공헌점이 있다(김석은, 2018; 라영제 2020; 박은유 2022; 서소영 2022; 이기석 2022). 하지만, 2017년 12월 기획재정부가 윤리경영 항목을 추가하여 사회적 가치구현을 위한 세부 지표를 ① 일자리 창출, ② 균등한 기회와 사회통합, ③ 안전 및 환경, ④ 상생·협력 및 지역발전, ⑤ 윤리경영과 같이 5대 분야로 설정하였다. 특히, 5대 지표 중에서 윤리경영은 공공기관이 사회적 가치를 구현하기 위해 지향해야 하는 공공기관 운영의 바탕이 되는 지표이다. 즉, 공공기관의 윤리경영이 전제되지 않는다면 다른 항목에 대한 국민으로의 신뢰는 담보하기 어려울 것이고, 새로이 추진한 정책적 성과의 달성도 기대할 수가 없다. 따라서 윤리경영을 포함하는 새로운 사회적 가치 구현을 위한 5대 지표의 영향을 규명하려는 시도가 강화되어야 한다.

공공기관이 공익성을 지향하고 청렴한 운영을 통해 사회적 가치를 극대화해야 한다는 것은 당연한 명제이다. 국제투명성기구(Transparency International)의 국가 청렴도 지수(Corruption Perceptions Index, CPI)와 국민권익위원회(2022)의 부패인식 조사에 따르면 한국 정부의 청렴도는 목표치에 미치지 못하거나 답보상태이다. 한국사회적기업진흥원이 2019년에 실시한 대국민 인식조사에서 국민들은 국정 운영 방향에 대한 수용성은 높지만, 실제 사회적 가치의 실현 정도는 미흡하다고 평가했다. 또한, 청렴성을 기반으로 하는 사회적 가치구현은 공공기관의

ESG(Environmental, Social, and Governance) 경영이기도 하다는 점에서 청렴도와 사회적 가치의 관계에 대한 심층적 연구가 필요하다. 본 연구는 공공기관의 목적과 특성을 잘 대표할 수 있는 준정부기관(위탁집행형 157개, 기금관리형 47개)을 대상으로 내부 청렴도와 외부 청렴도의 수준을 진단하고, 그 수준에 따른 5대 사회적 가치구현 지표에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 준정부기관의 청렴 수준을 내·외부 청렴도 관점에서 탐색한다. 둘째, 그 과정에서 준정부기관의 내부 청렴도와 외부 청렴도가 사회적 가치 구현의 세부 항목(윤리경영, 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경)에 미치는 영향력도 검증한다.

본 연구의 결과는 준정부기관이 청렴한 조직문화를 기반으로 하여 공적 가치의 실현과 국민 행복을 최우선으로 하는 지속 가능한 ESG 경영전략을 수립하고, 사회적 책임 경영을 수행하는 데 필요한 요소들을 진단하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 특히, 정치·문화적으로 청렴도가 낮은 지역에서 기업의 사회적 책임이 소극적이라는 선행연구의 결과(Wu & Chen, 2022)를 고려해 보면 공공기관이 청렴한 조직문화를 기반으로 하여 공적 가치를 실현하는 것은 공공기관의 사회적 책임을 강화하는 계기가 될 수 있다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경과 선행연구 및 연구가설

2.1 공공기관의 청렴도

공공기관은 사적 이익이 아니라 공공의 이익을 위해

운영하는 기구와 조직으로 『공공기관의 운영에 관한 법률』 제4조(공공기관)에 따라 국가·지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 기관으로서 정부가 출연 또는 재정지원, 지분을 갖고 있는 경우 등 법률이 정하고 있는 요건을 갖춘 경우, 기획재정부 장관이 지정할 수 있다. 청렴도(integrity)는 조직이나 개인이 윤리적이고, 투명한 행동 원칙을 준수하여 부패나 비리로부터 자유로운 정직한 상태를 의미하는 추상적인 개념이다. 청렴도를 정의하기 위한 다양한 시도가 있지만, 국민권익위원회(2021)에 의하면 공공기관 청렴도는 행정서비스 내·외부 고객의 입장에서 공직자가 부패행위를 하지 않고 투명하고 공정하게 내·외부 행정서비스 및 정책을 처리한 정도로 정의할 수 있다(국민권익위원회 2021, p.13).

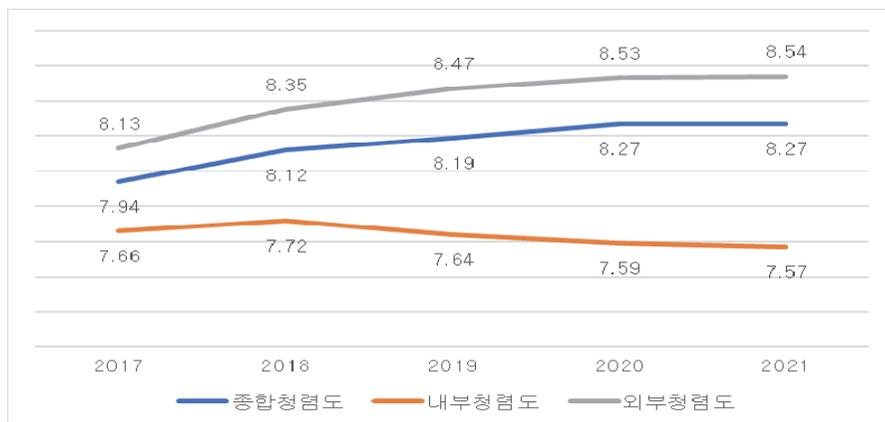
공공기관의 부패를 방지하고 반부패·청렴 정책에 대한 제도적 기반을 강화하기 위한 다양한 시도가 이루어지고 있다. 구체적으로, 2002년 국민의 정부 시기에 수립된 ① ‘부패방지 기본계획(腐敗防止法 第11條)’, 2003년 참여 정부 시기에 수립된 ② ‘부패방지로드맵(腐敗防止法 第11條)’ 그리고 2018년 공개된 ③ ‘5개년 반부패 종합계획(腐敗防止權益委法 第12條)’ 등 세 가지 유형이 있다(김상년 등 2022). 정부는 이러한 정책을 기반으로 법령을 정비하고, 구체적인 추진 목표를 설정하여(① 10위권, ② 10위권, ③ 20위권), 그 이행수준을 부패방지권익위원회, 부패방지위원회, 국민권익위원회에서 진단하고 있다. 국제투명성기구 국가 청렴도 평가에 의하면 한국은 2017년 51위(54점), 2018년 45위(57점), 2019년 39위(59점), 2020년 33위(61점)에 이어 2021년은 62점을 받아 조사 대상 180개국 중에서 32위를 차지하였고, 이는 OECD 회원국 38개국 기준으로는 22위에 해당한다(국민권익위원회, <https://www.acrc.go.kr>).

국민권익위원회는 부패방지 시책과 더불어 공공기관의 청렴도를 평가하고 있는데, 최근 5년간(2017~2021) 공공기관 청렴도를 평가한 결과가 <Figure 1>에 제시되어 있다. 평가 결과, 2017년부터 2018년까지 내부 청렴도와 외부 청렴도가 상승하여 종합청렴도는 증가하는 경향을 보였다. 그러나 2020년 이후, 외부 청렴도는 8.53점에서 8.54점으로 답보상태에 있으며, 내부 청렴도는 2018년 7.72점 이후 7.64, 7.59, 7.57로 계속 하락하고 있어 종합청렴도는 8.27 수준에서 답보하고 있다. 국제투명성기구와 국민권익위원회(2022)의 청렴도 평가 결과를 종합해 보면, 한국 정부의 청렴 수준이 개선되는 추이에 있지만, 최근에는 답보 상태이고, 공무원과 국민 간 청렴 수준에 대한 온도 차이가 존재하며, 계획한 목표에도 미치지 못하는 수준이라 지속적인 노력이 필요한 부분으로 판단된다.

2.2 공공기관의 사회적 가치

사회적 가치(social value)는 사회(society)와 가치(value)라는 두 단어가 결합된 합성어로, 사회적

으로 중요하게 여겨지는 이익이나 목표를 의미한다. 이는 사회 내에서 공유되는 윤리적, 문화적, 경제적, 혹은 정치적 가치로, 개인적 가치(private value)와는 다르며 사회적 관계와 상호작용 속에서 형성된다는 측면에서 공익(public interest)은 사회적 가치의 한 예가 될 수 있다. 공공기관의 사회적 가치는 공공기관 본연의 공익성을 추구하고 국민을 위해 사회적 책임을 다하는 것이다. 한국 정부는 2018년 3월에 발표한 「정부혁신 종합추진 계획」을 통해 사회적 가치와 책임을 강조하고 있으며, 이 계획은 경제성장과 함께 사회적 양극화와 불평등, 기후 위기, 저출생 고령화 등 다양한 사회경제적 변화 속에서 사회적 가치 창출의 중요성을 강조하고 있다. 이는 성장 중심의 발전국가 모델을 벗어나 경제적 가치 중심에서 사회적 가치 중심의 사회로 전환을 목표로 하는 새로운 정책 패러다임을 의미한다. 기획재정부는 2017년 12월에 공공기관의 사회적 책임 경영의 수준을 진단하고 향상시키기 위해 기존의 효율성 중심의 평가를 보완하고자 사회적 가치 구현의 세부지표를 추가·설정하였다. 이 세부 지표는 ① 일자리 창출, ② 균등한 기회와 사회통합, ③ 안전 및 환경, ④ 상



<Figure 1> 최근 5년간 공공기관 청렴도 점수 추이

생·협력 및 지역발전, ⑤ 윤리경영이라는 5대 항목으로 구성된다(〈Table 1〉).

〈Table 1〉은 2017년에 개편된 경영평가제도의 내용과 “2021년 공공기관 경영평가 편람(기획재정부,

2021.10)을 분석·수정한 내용이다. 개편 전과 후를 비교하면 주요 개선 내용은 네 가지로 요약된다. 첫째, 새로운 평가 체계에서는 사회적 가치의 중요성을 강조하고, 이를 평가지표로 도입하여 경영 성

〈Table 1〉 공공기관 경영평가제도 개편 내용(2017.12), 평가지표, 그리고 가중치

기준		2017년 개편(안)	2021년 평가지표 및 가중치								
범주(평가지표)	A	범주(평가지표)	계			계량			비계량		
			B	C1	C2	B	C1	C2	B	C1	C2
I. 경영관리 범주	50	I. 경영관리 범주	55	45	55	18.5	11.5	16.5	36.5	33.5	33.5
1. 경영전략·사회공헌 · 전략기획·사회적책임 · 경영혁신 · 국민평가 · 열린혁신 · 경영공시 · 정부권장정책	18 5 3 2 1 1 6	1. 경영전략·리더십 · 전략기획 · 경영개선 · 리더십							6 2 2 2	6 2 2 2	6 2 2 2
2. 업무효율	5	2. 사회적 가치구현 · 일자리 창출 · 균등기회·사회통합 · 안전 및 환경 · 상생·협력·지역발전 · 윤리경영	25 6 4 5 5 5	23 5 3 5 5 5	23 5 3 5 5 5	6 2 1 3 3 3	6 2 1 3 3 3	6 2 1 3 3 3	19 4 3 5 2 5	17 3 2 5 2 5	17 3 2 5 2 5
3. 조직·인적자원관리	4	3. 업무효율	5			5					
4. 재무예산 관리 · 재무예산 운영·성과 · 자구노력 이행성과	10 8 2	4. 조직·인사·재무관리 · 조직·인사일반 · 재무예산운영·성과 · 기금운영관리성과	7 2 5	4 2 2	9 2 2	3 3(1) 5	1 1 5	6 1 5	4 2 2	3 2 1	3 2 1
5. 보수·복리후생 · 보수·복리후생 · 총인건비 관리 · 노사관계	13 6 3 4	5. 보수·복리후생 · 총인건비 관리 · 노사관계	8.5 3.5 3 2	8.5 3.5 3 2	8.5 3.5 3 2	3 3 3	3 3 3	3 3 3	5.5 5.5	5.5 5.5	5.5 5.5
		6. 혁신과 소통 · 혁신노력·성과 · 국민소통	3.5 2 1.5	3.5 2 1.5	3.5 2 1.5	1.5 1.5 1.5	1.5 1.5 1.5	1.5 1.5 1.5	2 2	2 2	2 2
II. 주요 사업 범주	50	II. 주요 사업 범주	45	55	50	24	31	26	21	24	24
1. 사업계획·활동·성과 종합평가	50	1. 사업계획·활동·성과 종합평가	45	55	50	24	31	26	21	24	24
III. 합계	100	III. 합계	100	100	100	42.5	42.5	42.5	57.5	57.5	57.5
일자리 가점	10										

주1: A=공공기관, B=공기업, C1=준정부기관(위탁집행형), C2=준정부기관(기금관리형)

과를 측정하고 있다. 또한, 책임과 윤리경영에 중점을 두어 새로운 지표와 배점이 도입되어 사회적 책임을 강조하고 있다. 둘째, 공기업과 준정부기관의 경영평가가 독립적으로 운영되어, 각 기관의 특성에 더 적합한 평가 체계를 도입하였다. 셋째, 혁신과 소통, 참여와 개방을 강조하여 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하고 평가의 객관성을 확보하기 위한 노력이 강화되었다. 넷째, 중대한 사회적 책무 위반 시 감점을 적용하는 등 더욱 엄격한 기준을 도입하고, 평가 체계 내에서 감사에 대한 평가를 강화하여 기관의 내부 투명성과 효율성을 높이려는 노력을 강조하고 있다. 이러한 변화를 통해 공공기관 경영평가의 방향은 사회적 가치 창출과 책임 경영을 강조하고, 투명성과 효율성 제고에 중점을 두고 진행되고 있다.

2019년에 실시된 한국사회적기업진흥원의 대국민 인식조사 결과에 따르면, 혁신적 포용 국가 패러다임으로의 전환에 대한 국정 운영 방향에 대한 일반 국민의 수용성은 높지만, 실제 사회적 가치가 얼마나 실현되고 있는지에 대한 평가는 낮게 나타났다. 사회적 가치 13개 유형에 대한 전반적인 수준 향상이 요구되는데, 특히, 양질의 일자리 창출, 환경의 지속가능성 보전, 안전한 근로조건, 대기업과 중소기업 간의 상생과 협력 등이 부족하고 시급한 개선이 필요한 부분으로 나타났다.

2.3 공공기관의 청렴도와 사회적 가치에 관한 선행연구 및 연구가설

국제사회에서 사회적 가치는 1987년 WCED(World Commission on Environment and Development)의 브룬틀란드 보고서(Brundtland report)에서 지속가능성(sustainability)이라는 개념이 강조되면서 가속화되는 추이에 있다. 그동안 사회적인 책임(CSR),

공유가치 창출(CSV), 지속가능발전목표(SDGs), 환경·사회·지배구조(ESG) 등 다양한 이니셔티브(initiative)와 프레임워크(framework)가 제시되면서 진화하고 있고, 이해관계자 자본주의(stakeholder capitalism)는 사회적 가치를 더욱 강조하면서 확산되고 있다(Kim et al, 2022; Son & Kim 2022).

한국도 「정부혁신 종합추진 계획」을 통해 경제성장과 함께 사회적 가치 중심의 사회로의 전환을 목표로 삼고 있고, ESG 실행계획을 수립하면서 공공기관이 적극 동참하도록 권고하고 평가도 하고 있다. 민간기업과 마찬가지로 공공기관도 ESG 경영을 통해 국민의 신뢰를 받을 수 있어야 한다. 그동안 한국 정부는 부패방지권익위법(2008년), 청탁금지법(2016년), 이해충돌방지법(2022년) 등 반부패·청렴 정책에 대한 제도적인 기반을 강화해 왔고, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조(경영실적 평가)에 따라 기업·준정부기관을 대상으로 매년 공공기관의 경영 노력과 성과를 객관적으로 평가하는 공공기관 경영평가제도를 운영하고 있지만, 공공기관의 청렴 수준과 사회적 가치구현의 정도는 여전히 미흡한 부분이 존재하는 것으로 판단된다(국민권익위원회 2022; 한국사회적기업진흥원, 2019). 이러한 상황에서 청렴도와 사회적 가치의 실현과 확산을 위한 공공기관의 역할은 더욱 중요해지고 있다. 공공기관은 청렴한 경영을 강조하면서 공익성을 추구해야 하고, 사회적 책임 경영을 통해 지속 가능한 발전도 실현해야 하는 책무성(accountability)을 가지고 있다(김남희 2020; 한병우 2023). 공공기관이 국민의 기대에 부응하기 위해서는 공직사회 비위행위에 대한 국민적 불신을 해소하고 공공기관의 청렴도를 높이려는 노력이 필요하다(박은유 2022; 손성민 2020). 그리고 최근 공공기관 경영평가와 ESG가 직접적으로 연계되면서 공공기관은 지속가능성 문제에 직면하고 있으며, 지

역사회의 환경, 사회적 문제해결에도 적극적으로 동참해야 한다(한병우 2023).

공공기관은 청렴도를 기반으로 일자리 창출, 안전 및 환경, 상생·협력 및 지역발전 그리고 균등한 기회와 사회통합, 윤리경영 등 사회적 가치를 구현하기 위한 노력과 고민이 필요해 보인다.

청렴도와 사회적 가치구현을 위한 정부의 노력과 함께 학문 분야에서도 공공기관의 청렴성과 공공성을 주제로 한 연구가 진행되고 있다. 이 분야의 연구는 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 하나는 청렴성을 주제로 공공기관의 청렴도와 경영 성과의 관계를 규명하기 위한 연구이고(권태환 2020; 김대영 2018; 박선규 2016; 반대용 2017; 정재윤 2022; 황광철 2022), 다른 하나는 공공기관의 사회적 가치구현에 영향을 미치는 선·후행 요인을 탐색한 연구이다. 후자는 다시 사회적 가치구현에 영향을 미치는 선행요인을 탐색하고자 한 연구와 공공기관의 사회적 가치가 경영 성과에 미치는 영향을 규명하고자 한 연구로 세분된다(라영제 2020; 박은유 2022; 서소영 2022; 이기석 2022; 최진석 2021; 황순관 2021).

선행연구의 결과는 다음과 같다. 먼저, 공공기관의 청렴도와 경영 성과의 관계를 분석한 연구는 대부분 공기업에 대상으로 하였는데, 공기업의 청렴도가 재무 또는 비재무적으로 해당 기관의 경영 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 이 분야에서 주된 연구 결과이지만, 부정적 또는 긍정과 부정이 혼재된 결과도 존재한다. 예를 들어, 박선규(2016)는 공기업의 종합청렴도가 청렴할수록 경영평가 점수는 높아지고 부채비율은 낮아진다고 하였다. 반대용(2017)은 공공기관의 종합청렴도와 외부 청렴도는 예산성과와 사회기여도, 자본생산성에 부정적인 영향을 미치나, 종합청렴도의 경우 고객만족도에는 긍정적인 영향을,

외부 청렴도는 노동생산성에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 김대영(2018)은 공기업의 경우 종합청렴도는 매출액증가율과 부채비율, 주요 사업 성과에는 긍정적인 영향을 미치나, 총자산회전율에는 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 권태환(2020)은 공기업의 내부 청렴도가 경비절감률에 긍정적인 영향을 미치고 종합청렴도는 경영평가 점수에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 황광철(2022)은 공기업의 청렴도가 매출액순이익률과 총자산순이익률, 부채비율에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 정재윤(2022)은 공기업의 종합청렴도와 외부 청렴도는 총자산회전율에 긍정적인 영향을 미치고 내부 청렴도는 고객만족도에는 긍정적인 영향을 미치지만, 매출액세전이익률, 이자보상배율, 총자산회전율에는 부정적인 영향을 미친다고 하였다.

다음으로, 공공기관의 공적 가치인 사회적 가치구현을 중심으로 한 연구는 공공기관의 사회적 가치구현에 영향을 미치는 선행요인을 탐색하고자 한 연구(최진석 2022; 황순관 2021)와 사회적 가치구현이 공공기관의 경영 성과에 미치는 영향을 규명하고자 한 연구(라영제 2020; 서소영 2022; 이기석 2022)로 구분할 수 있다. 전자에서 도출된 결과에 의하면 리더십, 전략기획, 조직·인사, 노사 관리, 총자산 규모 등이 사회적 가치 구현에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다(최진석 2021; 황순관 2021). 구체적으로, 리더십은 기회균등, 안전 및 환경에, 전략기획은 일자리, 기회균등, 상생협력에, 조직·인사는 일자리, 안전 및 환경, 상생협력에, 노사 관리는 일자리, 기회균등에 긍정적인 영향, 그리고 총자산 규모가 클수록 사회적 가치 평가에서 유리하다고 조사되었다(최진석 2021). 후자에서는 공공기관의 사회적 가치구현이 경영 성과에 미치는 영향은 공공기관의 사회적 가치구현 항목별로 다르게 나타났다(라

영제 2020; 박은유 2022; 이기석 2022). 라영제 (2020)는 공공기업의 경우 사회적 가치구현 평가 항목 중에서 안전 및 환경의 비계량 지표와 일자리 창출의 계량지표가 국민 소통과 주요 사업 성과에 영향을 미치고, 준정부기관은 상생·협력 및 지역발전의 비계량 지표가 국민 소통에 영향을 미친다고 하였다. 이기석(2022)은 지방공기업의 경우 사회적 가치구현의 항목 중 소통 및 참여와 지역상생발전이 경영성과에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 서소영(2022)은 공공기관의 사회적 가치 이행 수준은 사업성과, 청렴도, 고객만족도에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

종합하면, 선행연구는 공공기관의 청렴도와 사회적 가치구현의 관련성을 학술적으로 검토하고, 재무 및 비재무적 성과와의 상호작용을 분석하여 지속 가능한 경영전략에 대한 통찰을 제공하였다. 하지만, 그 결과는 재무 또는/그리고 비재무 성과별로 긍정과 부정이 혼재되어 있고, 사회적 가치에 대한 일관된 결론도 도출되지 않아 여전히 추가 연구가 필요한 상황이라 판단된다. 특히, 준정부기관의 청렴도와 사회적 가치 구현과의 인과관계에 대한 증거가 부족한 것으로 생각된다. 이러한 점에 착안하여 본 연구는 준정부기관을 대상으로 청렴한 문화를 형성하고 업무적으로 청렴도를 높이려는 내부 청렴 수준과 부패인식 및 경험의 수준을 개선하려는 외부 청렴 수준이 사회적 가치 구현 5대 지표인 ① 윤리경영, ② 일자리 창출, ③ 균등한 기회와 사회통합, ④ 상생·협력 및 지역발전, ⑤ 안전 및 환경에 미치는 인과관계를 규명해 보고자 한다. 본 연구의 가설은 청렴도가 5대 사회적 가치구현 지표에 미치는 영향력을 규명하는 것이므로 크게 5개이고, 가설별로 내부 청렴도와 외부 청렴도가 미치는 영향력을 구분해서 그 효과를 검증한다.

먼저, 가설 1은 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도와 윤리경영의 관계를 검증하는 것이다. 공공기관은 청렴성과 공익성이 생명이다. 이는 공공기관 운영을 총괄하는 기획재정부와 반부패·청렴 업무를 총괄하는 국민권익위원회가 공공기관을 대상으로 청렴도와 사회적 가치 구현을 평가하는 이유이기도 하다. 공금 횡령과 갑질, 직장 내 괴롭힘, 성 비위에 이르기까지 공공기관의 윤리·도덕적 문제 즉, 공직사회의 청렴성은 여전히 사회적으로 해결되지 않은 중요한 문제이고, 국민적 요구수준도 높아지고 있다. 내부 청렴도는 해당 공공기관에 근무하고 있는 공직자를 대상으로 한 결과이고, 외부 청렴도는 해당 공공기관과 업무를 경험한 국민을 대상으로 한 부패인식과 부패 경험 정도를 평가한 결과이다. 준정부기관이 공익성을 추구하며 내부 및 외부 청렴도를 높인다는 것은 내부적으로 부정 청탁, 내부정보를 이용한 사익 추구, 이해충돌 방지 등의 영역에서 청렴 문화를 형성하고, 인사업무, 예산집행 등 업무 과정에서 업무 청렴 수준을 향상시키며, 외부적으로 연구 관계 등으로 특정인에게 특혜 제공, 갑질 행위 등 권한을 남용한 부당한 요구·처분 등의 영역에서 부패인식과 금품·향응·편의 제공 등의 부패 경험이 개선돼 국민이 인식하는 공공기관에 대한 청렴 수준을 높일 수 있다. 그리고 윤리경영은 사회적 가치 구현 지표 중에서 공공기관 운영의 핵심 지표이다. 2018년 기획재정부가 중앙부처 차원에서 공공정책국에 윤리 경영과를 신설하였고, 공공기관 경영실적 평가 구성항목인 사회적 가치 구현 지표에 윤리경영 배점을 2018년 3점에서 2021년 5점으로 확대하는 등 공공기관은 윤리경영을 내재화하고 고도화하기 위해 준법·윤리경영 체계를 구축·운영하고 있다. 청렴도 수준과 윤리경영 수준 간에 정(+)의 영향력이 확인된다면, 준정부기관이 청렴할수록 윤리경영이 강화된다는 것이고, 이는

준정부기관의 사회적 책임 여부를 평가·진단할 수 있는 새로운 증거가 될 것이다. 윤리경영은 공공기관이 경영활동을 수행하면서 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 요구되는 윤리적 책임을 준수하고 노력하는 정도이다. 그동안 선행연구에서 리더십, 전략기획, 인사관리, 자산규모가 사회적 가치 구현에 영향을 미치는 선행요인이 될 수 있다는 것을 규명하였다는 점에서 의의가 있지만(최진석 2021; 황순관 2021), 준정부기관의 내부 및 외부 청렴 수준이 높으면 윤리경영이 강화될 수 있는지에 대한 증거는 부족하다. 물론, 공공기관을 대상으로 사회적 가치 구현 지표가 청렴도에 미치는 영향을 규명한 연구(박은유 2022)가 존재하지만,¹⁾ 본 연구는 수익성과 공익성의 균형적 관점 그리고 다양성과 특수성의 관점에서 준정부기관을 대상으로 청렴도가 사회적 가치 구현에 미치는 인과관계를 규명해 보고자 한다. 그 이유는 체계이론(system theory)의 관점에서 내부적으로 청렴한 경영을 위한 노력이 투입될 때(input), 내부 프로세스가 개선될 것이고(transform), 이러한 투입과 전환을 위한 노력이 전제될 때 공공기관이 사회에 미치는 가치를 증대(output)시킬 수 있을 것이라 기대되기 때문이다. 따라서 준정부기관의 내부 및 외부 청렴 수준이 윤리경영에 정(+)의 영향을 미치는지를 검증해 보고자 가설 1-1과 1-2를 설정하였다.

가설 1-1: 준정부기관의 내부 청렴도는 윤리경영에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 준정부기관의 외부 청렴도는 윤리경영에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2는 준정부기관의 청렴도와 일자리 창출과의 관계를 검증하는 것이다. 일자리 창출은 일자리 창출과 고용의 질을 개선하기 위한 노력 수준을 의미한다. 이는 정규직 전환 실적, 청년 취업 성과 등과 같은 양적 측면 뿐만 아니라, 고용의 질 개선과 관련된 노력과 성과, 안전, 생명과 같은 사회적 책임을 위한 노력의 정도 등과 같은 질적 측면도 포함한다. 일자리 창출은 기본적으로 경제적 관점에서 공급과 수요에 의해 결정이 되지만, 공공기관이 일자리를 공급하는 과정에서 투명하고 공정하게 운영하는 것은 공급자와 수요자 간 정보 비대칭을 줄여서 일자리 제공에 대한 기회를 확대할 수 있다. 그동안 선행연구에서는 복리후생, 교육환경, 정보환경 등 직무환경이 직무만족 및 일자리 창출에 영향을 미치는 선행요인으로 확인되었다(박근영 2018). 하지만 준정부기관의 내부 및 외부 청렴 수준이 높으면 일자리 창출이 어떻게 영향을 받는지에 대한 증거는 부족하다. 내부 청렴도가 높은 공공기관은 조직 내 부패나 비윤리적 행위를 방지하고 공정하고 투명한 환경을 조성하며, 협력과 창의성을 촉진하여 새로운 일자리 창출에 기여할 수 있다. 외부 청렴도가 높은 공공기관은 국민들과의 신뢰 관계를 형성하여 혁신과 성장을 촉진하고, 정부와 국민 간 신뢰가 강화되어 혁신적인 정책과 프로그램이 적극적으로 지지받으며 지역발전과 일자리 창출에 공헌할 수 있다. 결국, 공공기관이 투명하고 효율적으로 운영되면 국민들의 신뢰를 얻을 뿐만 아니라 투명한 정책 결정과 재정 운용을 통해 경제적 안정을 촉진하고, 이는 기관의 성장과 확장을 유도하고, 결과적으로 일자리를 창출에 공헌하게 될 것이다. 따라서 준정부기관이 내·외부적으로 청렴 문화와 업무 청렴 수준을 높이고, 업무처리의 투명성을 강조하며

1) 박은유(2022)는 105개 공기업과 준정부기관을 대상으로 윤리경영의 수준이 높으면 공공기관의 청렴도가 높다는 사실을 규명하였다.

부정 청탁, 금품·향응, 권한 남용 등의 부패를 효과적으로 관리하고 청렴하게 운영하려는 노력은 일자리를 창출하는 과정에 긍정적인 영향을 미치는지를 검증해 보고자 가설 2-1과 2-2를 설정하였다.

가설 2-1: 준정부기관의 내부 청렴도는 일자리 창출에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 준정부기관의 외부 청렴도는 일자리 창출에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 3은 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도와 균등한 기회와 사회통합과의 관계를 검증하는 것이다. 균등한 기회와 사회통합은 공익성을 추구하는 준정부기관에서 매우 중요한 가치이며, 이는 사회적 약자에 대한 고용과 보호를 포함한 사회통합을 위한 노력과 성과를 의미한다. 이에선 차별적 요인을 배제, 채용 과정에서의 공정성·투명성 강화, 그리고 청년·고졸·여성 인재 차별 해소 및 채용 확대 등이 포함된다. 내부 청렴도가 높은 공공기관은 사회통합을 위한 업무의 수행 과정에서 투명성을 유지하고 공정성도 강조할 것이다. 즉, 공정하고 투명한 인사정책을 유지하여 이해관계자에게 균등한 기회를 제공하고 사회통합을 촉진시킬 수 있다. 외부 청렴도가 높은 공공기관은 국민의 신뢰를 기반으로 균등한 기회를 제공하고 참여기회를 확대하여 사회통합을 촉진시킬 수 있다. 선행연구에서는 공공기관의 공정 채용에 주목하였으며, 필기시험 운영 인사위원회 및 면접 시 외부 위원의 참여 등과 같은 투명성 조치, 정부정책의 인지 여부, 공공기관 종사 여부, 채용 공정성 정책 등이 공정 채용에 영향을 미치는 것으로 나타났다(민경률·한동숙 2021; 손성민 2020). 그러나 최근에는 강원랜드와 같은 공기업의 채용 비리 사건을 계기로 공정성 회복에 대한 제도적 측면이 중시되

었을 뿐만 아니라, MZ(Millennials and generation Z) 세대가 공공기관에서 중요한 구성원으로 떠오르면서 이 세대의 공정과 부패에 대한 인식 수준도 주목받고 있다. MZ 세대와 기존 세대 간의 공정에 대한 인식 차이는 전통적인 뇌물수수, 배임, 횡령과 같은 부패행위뿐만 아니라, 갑질과 직장 내 괴롭힘과 같은 현대적 부패도 지속적으로 발생시키고 있다. 조직 구성원의 공정에 대한 인식의 변화는 준정부기관의 내부 청렴 수준을 강화할 것이고, 해당 기관에 대한 신뢰를 증진시키게 될 것이다. 결국, 공공기관이 공정하고 투명한 절차를 통해 일자리, 교육, 사회서비스 등의 제공을 실현하면, 사회적으로 취약한 계층에게도 기회를 제공하여 사회적 격차를 줄일 수 있고, 이는 사회통합을 촉진하고 모든 시민이 공정한 기회를 누릴 수 있도록 하는 데 기여할 수 있을 것이다. 따라서 내부 및 외부 청렴 수준이 높아지면 균등한 기회와 사회통합 촉진에 공헌할 것으로 기대되며, 이를 검증하기 위해 가설 3-1과 3-2를 설정하였다.

가설 3-1: 준정부기관의 내부 청렴도는 균등한 기회와 사회통합에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 준정부기관의 외부 청렴도는 균등한 기회와 사회통합에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 4는 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도와 상생·협력 및 지역발전과의 관계를 검증하는 것이다. 이를 통해 지역경제 활성화와 중소기업, 사회적 기업, 장애인 기업, 여성기업 등과의 상생·협력을 위한 노력과 성과를 평가할 수 있다. 선행연구에서는 최고 관리자의 리더십, 기관의 규모와 경제적 여건, 사업기획과 실행, 시스템 강화, 예산지원, 전문인력

배치 등이 상생·협력 및 지역발전에 영향을 미친다고 보고하였다(양문영 2021; 정안영 2015). 이에 더해, 공공기관 외부 사업의 성과는 다양한 이해관계자들과의 소통과 협력적 거버넌스 과정에서도 나타나며, 이를 위해 사업과 관련된 정보제공, 퇴직자의 부적절한 영향력 행사, 금품·향응·편의 제공 등 업무추진 과정에서의 내·외부적으로 투명성과 공정성을 높이기 위한 노력이 필요하다. 내부 청렴도가 높은 공공기관은 내부적으로 청렴한 문화를 구축하고 업무를 투명하게 수행함으로써 신뢰와 협력을 촉진하고 지역사회와의 상생·협력 및 지역발전에 기여할 수 있다. 이러한 내부적인 청렴 문화와 투명성은 외부적인 협력과 발전을 이끌어 내는 중요한 기반을 형성한다. 외부 청렴도가 높은 공공기관은 국민들로 하여금 기관에 대한 신뢰도를 높이게 될 것이며, 이는 지역사회와의 협력을 강화하고 발전의 기회를 확대할 수 있을 것이다. 결국, 공공기관이 청렴한 문화를 추구하고 부패를 줄이는 노력을 강화하면서 지역사회의 발전을 위한 다양한 프로젝트를 추진한다면, 지역 내 기업과 주민들의 발전을 촉진하고, 경제적 활동을 활성화하여 지역사회의 경제적 자립과 상생을 이룰 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 높아질수록 지역사회와의 상생과 협력이 강화되며 지역발전에 기여할 수 있는지를 검증하기 위해 가설 4-1과 4-2를 설정하였다.

가설 4-1: 준정부기관의 내부 청렴도는 상생·협력 및 지역발전에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2: 준정부기관의 외부 청렴도는 상생·협력 및 지역발전에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 5는 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도와 안전 및 환경과의 관계를 검증하는 것이다. 안전 및 환경은 환경보전 및 환경의 지속가능성을 위한 노력과 성과를 의미한다. 재난·사고로부터 안전한 근로·생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과, 안전 점검·진단 및 재난 대비 계획 수립·이행 실적, 취약 근로자 보호, 재난·사고방지 등을 포함한다. 선행연구는 근로자의 욕구, 작업별 특성에 맞는 교육, 위험성 평가제도 도입, 산업보건 안전 관리비 적용, 안전보건 관리체계나 공정안전관리제도 도입, 안전관리 매뉴얼 작성, 노동자의 안전의식 결여, 사회적인 안전의식 결여, 안전 문화에 대한 인식변화, 안전보건관리자의 증원, 안전보건시스템 강화 등이 안전 및 환경에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(김태우 2019; 문필재 2021). 한편, 공공기관은 대국민 서비스 증진을 목적으로 도로, 철도, 항만, 통신, 전력, 공공서비스 등의 국민 생활에 필요한 다양한 사회간접자본(Social Overhead Capital) 사업을 진행하고 있다. 이러한 사업들은 계약과 입찰에 의해 이루어지며, 담합과 특혜 제공 등 불공정거래, 금품수수·이권개입 등 다양한 형태의 부패행위가 발생하고 있고, 이로 인한 부실시공은 국민 생활의 안전 및 환경보전과 큰 관련성을 가진다. 내부 청렴도가 높은 공공기관은 안전 및 환경 관련 규정과 정책을 엄격하게 준수하고 시행하여 안전한 작업환경과 깨끗한 환경을 유지한다. 이를 위해 화학물질 사용, 폐기물 처리, 환경오염 방지 등의 환경 관련 업무를 투명하고 효율적으로 수행함으로써 안전 및 환경 보호에 기여할 수 있다. 외부 청렴도가 높은 공공기관은 국민들과의 신뢰 관계를 형성하여 안전 및 환경 보호 정책은 보다 효과적으로 시행되며, 이는 지역사회 및 국가 전반의 안전과 환경 보호에 도움이 될 수 있다. 결국, 공공기관이 안전하고 친환경적인 정책과 제도를 통해 환

경 보호와 안전을 유지하면 공익을 위한 활동으로 인식되어 사회적 가치를 실현하고, 이는 자원보전과 환경 오염 방지를 통해 지속 가능한 발전을 촉진하며, 깨끗하고 안전한 환경을 제공함으로써 국민 삶의 질을 향상시키게 될 것이다. 따라서 준정부기관의 내부 및 외부 청렴 수준이 안전 및 환경에 미치는 영향을 검증하기 위해 가설 5-1과 5-2를 설정하였다.

가설 5-1: 준정부기관의 내부 청렴도는 안전 및 환경에 정(+)²⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-2: 준정부기관의 외부 청렴도는 안전 및 환경에 정(+)²⁾의 영향을 미칠 것이다.

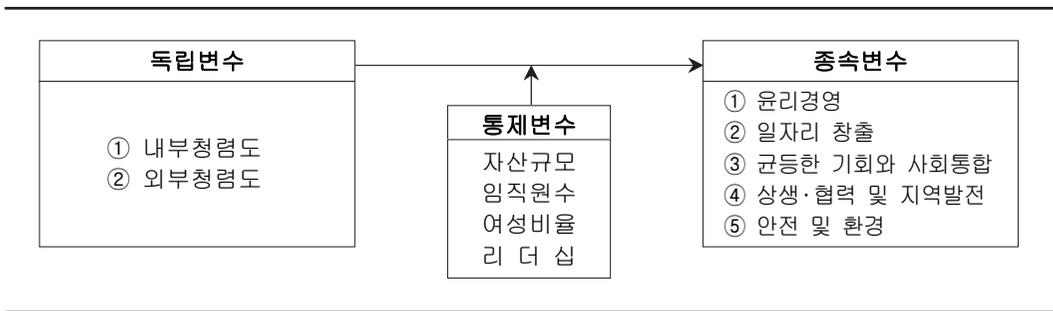
본 연구의 목적은 준정부기관의 내부 청렴도와 외부 청렴도가 사회적 가치구현 5대 지표인 ① 윤리경영, ② 일자리 창출, ③ 균등한 기회와 사회통합, ④ 상생·협력 및 지역발전, ⑤ 안전 및 환경에 미치는 영향을 규명하는 것이고, 이를 검증하기 위한 연구 모형은 <Figure 2>와 같다.

III. 연구방법

3.1 변수의 정의 및 측정

본 연구의 주요 변수인 청렴도와 사회적 가치구현의 평가 방법²⁾이 <Table 2>와 같다.

첫째, 독립변수는 국민권익위원회가 매해 실시하고 있는 공공기관의 청렴도 측정 지표를 활용하였다. 국민권익위원회는 기관의 청렴도를 종합청렴도, 내부 청렴도, 외부 청렴도로 구분해 발표하고 있는데, 본 연구는 내부 및 외부 청렴도가 사회적 가치 지표에 미치는 영향을 파악하는 것이고, 종합청렴도는 내·외부 청렴도의 합이므로 외부 청렴도와 내부 청렴도만을 독립변수로 정하였다. 그리고 기관별 내·외부 청렴도 등급을 역순(예: 1등급→5점, 2등급→4점, 3등급→3점, 4등급→2점, 5등급→1점)으로 변환하여 점수화하여 분석에 활용하였다. 둘째, 종속변수는 기획재정부가 매해 실시하고 있는 공공기관 경



<Figure 2> 연구모형

2) 국민권익위원회는 매년 공공기관의 청렴도 측정 결과를 ① 종합청렴도 ② 내부 청렴도 ③ 외부 청렴도로 구분해 발표하는데, 내부 청렴도는 내부 직원들을 대상으로 청렴 문화와 업무 청렴에 대한 설문항목으로 측정하고, 외부 청렴도는 기관별 이해관계자들을 대상으로 부패인식과 부패경험에 대한 설문항목으로, 종합청렴도는 내·외부 청렴도 결과의 합으로 측정한다. 기획재정부의 사회적 가치구현 평가지표는 ① 윤리경영 ② 일자리 창출 ③ 균등한 기회와 사회통합 ④ 상생·협력 및 지역발전 ⑤ 안전 및 환경 항목으로 구성되어 있는데, 각각의 지표는 공공기관 경영실적평가 편람에 수록된 세부 내용에 따라 평가하고 있다.

〈Table 2〉 변수의 조작적 정의 및 측정방법

구분	변수명		조작적 정의 및 측정
독립변수	내부청렴도	청렴문화	국민권익위원회 내부청렴도 평가등급 점수화
		업무청렴	
	외부청렴도	부패인식	국민권익위원회 외부청렴도 평가등급 점수화
		부패경험	
종속변수	윤리경영		기획재정부 준정부기관 경영실적평가 편람의 사회적 가치구현 지표별 점수(계량점수 + 비계량 등급 점수화)
	일자리 창출		
	균등한 기회와 사회통합		
	상생·협력 및 지역발전		
	안전 및 환경		
통계변수	자산규모		자산규모 자연로그 변환
	임직원 수		임직원 수 자연로그 변환
	임직원대비 여성비율		여직원 수/ 임직원 수 × 100
	리더십		경영실적평가 리더십 지표 등급 점수화

영 실적 평가자료의 사회적 가치구현 지표를 활용하였다. 기획재정부는 경영 실적을 경영관리와 주요 사업, 2개 범주로 나누어 평가하는데, 사회적 가치구현 지표는 경영관리 범주에 포함되어 있고, 세부 지표는 윤리경영, 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경으로 구성되어 있다. 그리고 평가를 위해 세부 지표별 계량, 비계량 지표를 합산해 점수화하였다. 비계량 지표는 A+에서 E까지 분류되어 있는데 역순(A+ 9점, A0 8점, B+ 7점, B0 6점, C 5점, D+ 4점, D0 3점, E+ 2점, E 1점)으로 계량화하였다. 셋째, 통계 변수는 자산규모, 임직원 수, 임직원 대비 여성 비율, 그리고 리더십을 설정하였다. 이 변수들은 청렴도에 관한 연구와 사회적 가치와 관련한 선행연구에서 주로 활용되었는데, 구체적으로 자산규모와 사회적 가치 구현의 관련성이 있다는 점(김대영 2018; 한병우 2023), 임직원 수가 청렴도와 경영평가에 영향을 미칠 수 있다는 점(우윤정 2017), 임직원 대비 여성

비율이 내부 청렴도나 재무성과에 영향을 미칠 수 있다는 점(권태환 2020; 황정수·정재윤 2022), 그리고 리더십(손성진 2018; 전용수 외 2013)의 영향력을 함께 고려하였다.

3.2 자료수집

본 연구는 기획재정부 공공기관 경영실적평가편람과 평가보고서(www.moef.go.kr), 공공기관 경영정보공개시스템 알리오(www.alio.go.kr), 국민권익위원회 공공기관 청렴도 측정결과(www.acrc.go.kr) 등을 활용하여 자료를 수집하였다. 공공기관 경영실적 평가자료는 기획재정부의 2018년부터 2021년까지 준정부기관(위탁집행형과 기금관리형) 경영실적 평가 결과를 활용하였고, 청렴도 측정자료는 국민권익위원회의 2017년부터 2020년까지 준정부기관 외부 청렴도, 내부 청렴도 측정자료를 활용하였다. 그 이유는 청렴도 측정은 7월부터 익년 6월까지 1년의 기

〈Table 3〉 연도별 준정부기관 현황

구 분	2018	2019	2020	2021	합 계
위탁집행형	37	38	40	42	157
기금관리형	12	12	12	11	47
합 계	49	50	52	53	204

간으로 평가하고, 경영실적평가는 1월부터 12월까지를 1년의 기간으로 평가하여 상호평가에 있어 시차가 존재하기 때문이다.³⁾ 따라서 본 연구는 기관의 청렴도 향상을 위한 노력이 사회적 가치구현에 반영되는 선·후 인과관계를 고려해 측정자료의 자료수집 기한을 달리하였다. 본 연구는 경영실적 평가 편람에 사회적 가치구현 통합지표가 반영된 2018년부터 2021년까지 4년간의 데이터를 기반으로 위탁집행형 157개, 기금관리형 47개 등 총 204개 준정부기관을 연구 표본으로 선정하였다(〈Table 3〉 참조).

IV. 실증분석

4.1 주요 변수의 기술통계

주요 변수의 기술통계량과 내·외부 청렴도와 사회적 가치 구현 항목별 추이는 〈Table 4〉, 〈Figure 3〉과 같다.

Panel A에는 주요 변수의 기술 통계량이 제시되

어 있다. 독립변수 내부 및 외부 청렴도의 최소값은 1.000점, 최대값은 5.000점이고 평균은 각각 3.020, 3.010점으로 그 차이는 0.010으로 근소하게 내부 청렴도가 더 높게 나타났다. 종속변수인 사회적 가치구현 평가지표 중에서 일자리 창출의 평균은 8.400점, 균등한 기회와 사회통합은 6.602점, 안전 및 환경은 8.455점, 상생·협력 및 지역발전은 8.958점, 윤리경영은 4.420점으로 나타났다. 통제변수인 자산규모는 13.061점, 임직원 수는 7.100점, 임직원 대비 여성비율은 0.334%, 리더십은 6.100점이다.

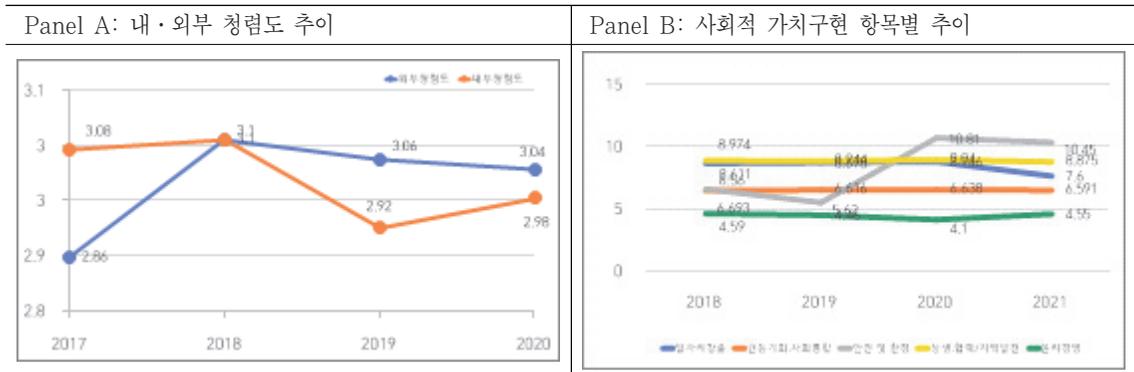
〈Table 4〉 Panel B, 〈Figure 3〉 Panel A와 B에는 2017년부터 2020년 준정부기관의 주요 변수에 대한 변화추이를 분석한 결과가 제시되어 있다. 〈Figure 3〉 Panel A에는 2017년 대비 2020년 내·외부 청렴도 추이가 제시되어 있는데, 준정부기관의 내부 청렴도는 3.080점에서 2.980점으로 하락 추이에, 외부 청렴도는 2.860점에서 3.040점으로 상승하는 추이에 있다.⁴⁾ 〈Figure 3〉 Panel B에는 2018년 대비 2021년 사회적 가치구현 요소별 추이가 제시되어 있는데, 사회적 가치는 안전 및 환경 등을 제외하고 모든 지표에서 하락 또는 유지 추

3) 내부 청렴도는 6월 30일 현재 측정 대상 기관에 근무하고 있는 소속 직원을 대상으로 하고, 외부 청렴도는 전년 7월 1일부터 당해 연도 6월 30일까지 해당 공공기관과 직접 업무를 경험한 국민을 대상으로 하여, 그 결과를 평가 시기 다음 해 1월에 발표한다. 그런데 경영실적평가는 1월 1일부터 12월 31일까지를 기한으로 하여 평가한다. 따라서 청렴도가 사회적 가치 구현 지표에 미치는 인과관계를 규명하려면 평가 기간을 기준으로 예를 들어 독립변수가 2017년(t기)이면 종속변수는 2018년(t+1기)이 되어야 한다.

4) 준정부기관의 유형별 추이를 살펴보면 그 결과를 표로 제시하지는 않았지만, 기금관리형은 내·외부 청렴도가 3.690점에서 3.090점, 3.460점에서 3.270점으로 하락하였지만, 위탁집행형은 2.860점에서 2.950점, 2.640점에서 2.980점으로 증가하였다. 기금관리형은 내부 직원의 횡령사건이 지속적으로 발생하는 등 관련 기관의 내부통제장치가 정상적으로 작동하지 않은 것을, 위탁집행형은 MZ세대 직원들의 증가에 따른 사회적 불평등과 공정의 인식 차이 등을 주요한 원인으로 생각해 볼 수 있다.

〈Table 4〉 주요 변수 기술통계량

구분		Panel A: 기술통계					Panel B: 연도별 추이(평균값)			
		표본수	최소값	최대값	평균	표준편차	2017	2018	2019	2020
독립 변수	외부청렴도	204	1.000	5.000	3.010	0.845	2.860	3.100	3.060	3.040
	내부청렴도	204	1.000	5.000	3.020	1.036	3.080	3.100	2.920	2.980
종속 변수	일자리 창출	204	5.990	10.880	8.400	0.884	8.611	8.678	8.746	7.600
	균등기회·사회통합	204	4.770	13.000	6.602	0.875	6.560	6.616	6.638	6.591
	안전 및 환경	204	4.000	14.000	8.455	2.670	6.693	5.620	10.810	10.450
	상생·협력/지역발전	204	6.870	11.000	8.958	0.805	8.974	8.944	9.040	8.875
	윤리경영	204	1.000	7.000	4.420	1.055	4.590	4.460	4.100	4.550
통제 변수	자산규모	204	7.330	18.900	13.061	2.359	13.026	13.064	13.062	13.089
	임직원수	204	5.440	9.220	7.100	0.875	7.051	7.097	7.091	7.156
	임직원대비여성비율	204	0.060	0.750	0.334	0.149	0.319	0.328	0.339	0.351
	리더십	204	2.000	7.000	6.100	0.782	6.100	6.100	6.080	6.110



〈Figure 3〉 내·외부 청렴도와 사회적 가치 구현 항목별 추이

이를 보였다. 일자리 창출의 경우는 2018년 8.611에서 2021년 7.600으로 1점 하락 추이를 보였는데, 코로나 감염병(Covid-19)이라는 외생 요인의 효과가 존재하는 것으로 보인다. 안전 및 환경은 6.693에서 10.450점으로 큰 상승 추이를 보였는데, 이는 2018년과 2019년 단일지표에서 2020년부터 안전 및 환경이 ① 환경보전과 ② 재난 및 안전관리로 지표가 세분화되면서 배점이 높아진 변화를 반영한 결

과로 보인다. 균등한 기회와 사회통합, 상생협력 및 지역발전, 그리고 윤리경영은 연도별 추이는 비교적 안정적인 것으로 나타났다. 다만 주목할 점은 윤리경영의 경우 7점 만점에서 4점대를 유지하고 있고, 윤리경영이 경영평가에 반영된 2018년 대비 2021년 평가점수는 4.590점에서 4.550점으로 하락하였고, 2018년부터 2020년까지 4.590점, 4.460점, 4.100점으로 매년 점수가 하락하였다. 2020년 대비

2021년에 4.100점에서 4.550점으로 점수가 높아 지기는 했지만, 이는 기획재정부가 2021년 배점 비중을 3점에서 5점으로 확대한 것이 원인이라 생각 된다. 결국, 준정부기관의 윤리경영의 수준은 보통 인 것으로 판단된다.

4.2 주요 변수의 상관관계

주요 변수의 상관관계가 <Table 5>에 제시되어 있다. 분석 결과, 독립변수인 내·외부 청렴도 모두 사회적 가치 구현 항목 중 윤리경영과 양(+)의 상관관계($r=0.181 : r=0.276$)가 있고 통계적으로 유의하였다. 내부 청렴도는 균등한 기회와 사회통합에도 양(+)의 상관관계($r=0.246$)를 보였다. 이는, 준정부기관이 청렴도(외부 청렴도, 내부 청렴도)가 높을수록 윤리경영과 긍정적 관계를 형성할 수 있고, 특히 내부 청렴도는 균등한 기회와 사회통합과의 관계도 형성할 수 있다는 점을 유추하게 해주는 결과

이다. 통제 변수인 자산규모는 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합에 양(+)의 상관관계, 임직원 수는 상생·협력 및 지역발전에 양(+)의 상관관계, 임직원 대비 여성 비율은 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 윤리경영에 양(+)의 상관관계, 리더십은 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합에 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났고, 모두 통계적으로 유의하였다. 이는 리더십, 임직원 대비 여성 비율, 자산규모는 일자리 창출 및 균등한 기회와 사회통합과 긍정적 상관관계를 형성할 수 있다는 점, 그리고 임직원 대비 여성 비율은 안전 및 환경, 윤리경영과도 긍정적 상관관계를 가질 수 있다는 점을 유추하게 하는 결과이다.

4.3 가설검증

본 연구의 목적은 준정부기관의 청렴 수준을 진단해 보고, 내부 및 외부 청렴도가 일자리 창출, 균등

<Table 5> Pearson 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	0.225**	1									
3	-0.030	0.115	1								
4	-0.005	0.246**	0.360**	1							
5	0.101	0.010	-0.158*	0.075	1						
6	-0.004	0.100	0.270**	0.325**	0.032	1					
7	0.181**	0.276**	-0.018	0.157*	-0.025	0.089	1				
8	0.043	0.108	0.152*	0.201**	0.081	0.029	0.031	1			
9	-0.036	0.013	0.124	0.122	0.042	0.294**	-0.127	0.118	1		
10	0.085	-0.108	0.160*	0.230**	0.169*	0.075	0.141*	-0.076	0.160*	1	
11	-0.107	0.089	0.209**	0.307**	0.056	0.093	0.123	0.235**	-0.085	0.230**	1

주1: 1. 외부청렴도, 2. 내부청렴도, 3. 일자리 창출, 4. 균등한 기회·사회통합, 5. 안전 및 환경, 6. 상생·협력 및 지역발전,

7. 윤리경영, 8. 자산규모, 9. 임직원 수, 10. 임직원대비 여성비율, 11. 리더십

주2: ** 0.01 수준에서, * 0.05 수준에서 유의(양측)

한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경, 윤리경영에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 연구 목적을 달성하기 위해 선행연구에서 사회적 가치 구현에 미치는 영향력이 존재하는 것으로 밝혀진 자산규모, 임직원 수, 임직원 대비 여성 비율, 리더십 등과 같은 변수를 통제 변수로 설정하고, 내부 청렴도와 외부 청렴도가 사회적 가치구현에 미치는 영향력을 확인하기 STATA 18을 활용하여 기관 유형(위탁집행형 대 기금관리형)별 효과를 고려하여 개체별로 고정된 상수항을 추가하고 연도별 효과를 통제하기 위해 패널데이터를 구성하여 LSDV(least square dummy variable) 회귀분석을 수행하였다.

분석 결과가 <Table 6>에 제시되어 있다.

첫째, Model 1에는 준정부기관의 청렴도가 윤리경영에 미치는 영향을 검증한 결과가 제시되어 있다. 통제 변수인 임직원 수($\beta = -0.193^{**}$)와 임직원 대비 여성 비율($\beta = 1.181^{**}$)의 변수가 유의하였고, 독립 변수인 내부 청렴도와 외부 청렴도가 윤리경영($\beta = 0.237^{***}$: $\beta = 0.141^*$)에 미치는 영향도 모두 유의하였다. 즉, 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 높으면 사회적 가치구현 지표인 윤리경영의 수준에 긍정적 영향을 미친다는 점을 확인하였고, 본 연구의 가설 1-1과 1-2는 채택되었다.

둘째, Model 2에는 준정부기관의 청렴도가 일차

<Table 6> 청렴도가 사회적 가치 구현에 미치는 영향 - Least Square Dummy Variable Regression

Variables	Model 1: 윤리경영 (t+1)	Model 2: 일자리창출 (t+1)	Model 3: 균등기회와 사회통합 (t+1)	Model 4: 상생·협력 및 지역발전 (t+1)	Model 5: 안전환경 (t+1)
내부청렴도 _(t)	0.237*** (3.07)	0.077 (1.65)	0.171*** (3.73)	0.095* (1.75)	0.092 (0.84)
외부청렴도 _(t)	0.141* (1.76)	-0.067 (-1.22)	-0.074 (-1.41)	0.012 (0.18)	0.127 (1.13)
자산규모 _(t)	-0.002 (0.31)	0.022 (0.98)	0.032 (1.30)	0.014 (0.51)	0.019 (0.34)
임직원수 _(t)	-0.193** (-2.14)	0.74 (1.23)	-0.008 (-0.14)	0.245*** (3.56)	-0.108 (-0.84)
임직원대비여성비율 _(t)	1.181** (1.37)	0.889** (2.32)	1.413*** (4.66)	0.154 (0.41)	1.848** (2.56)
리더십 _(t)	0.091 (0.73)	0.171** (2.12)	0.256*** (3.92)	0.167* (1.48)	-0.038 (-0.26)
Constant	3.897***	6.353***	3.814***	5.781***	6.006***
Observations	204	204	204	204	204
Institute FE	YES	YES	YES	YES	YES
Year FE	YES	YES	YES	YES	YES
Adj. R ²	0.143	0.439	0.330	0.166	0.770

주1: 3.2 자료수집 주석 3에서 언급하였듯이 독립변수인 청렴도와 종속변수인 사회적 가치 구현 지표의 평가 기간이 상이한 관계로 두 변수 간의 인과관계를 규명하는 과정에서 독립변수는 평가 기간을 기준으로 t기가 되고, 종속변수는 t+1기가 된다.

주2: *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.10 수준에서 유의(양측)

리 창출에 미치는 영향을 검증한 결과가 제시되어 있는데, 독립변수인 내부 청렴도와 외부 청렴도가 일자리 창출에 미치는 영향은 유의하지 않아 본 연구의 가설 2-1과 2-2는 기각되었다.

셋째, Model 3에는 준정부기관의 청렴도가 균등한 기회와 사회통합에 미치는 영향을 검증한 결과가 제시되어 있는데, 내부 청렴도가 균등한 기회와 사회통합($\beta=0.171^{***}$)에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 다만, 외부 청렴도가 균등한 기회 및 사회통합에 미치는 영향력은 발견되지 않아 본 연구의 가설은 3-1 내부 청렴도와 차기 연도 균등한 기회와 사회통합의 관점에서만 채택되었다. 넷째, Model 4에는 준정부기관의 청렴도가 상생·협력 및 지역발전 전에 미치는 영향을 검증한 결과가 제시되어 있는데, 내부 청렴도가 상생·협력 및 지역발전($\beta=0.095^*$)에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 다만, 외부 청렴도가 상생·협력 및 지역발전 전에 미치는 영향력은 발견되지 않아 본 연구의 가설은 4-1 내부 청렴도와 차기 연도 상생·협력 및 지역발전의 관점에서만 채택되었다. 다섯째, Model 5에는 준정부기관의 청렴도가 안전 및 환경에 미치는 영향을 검증한 결과가 제시되어 있는데, 내부 청렴도와 외부 청렴도가 안전 및 환경에 미치는 영향 모두가 유의하지 않아 본 연구의 가설 5-1과 5-2는 기각되었다.

4.4 가설검증 결과에 대한 논의

준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 사회적 가치 구현에 미치는 영향력을 검증한 결과, 내부 및 외부 청렴도는 윤리경영에 긍정적 영향을 미치고, 내부 청렴 수준이 높으면 균등한 기회와 사회통합, 그리고 상생·협력 및 지역발전에 공헌할 수 있는 것으로 나타났다. 그러나 외부 청렴도와 균등한 기회와 사회

통합, 상생·협력 및 지역발전의 관계, 그리고 내·외부 청렴도와 일자리 창출, 안전 및 환경과의 관계에서 유의한 인과관계는 확인되지 않았다.

가설 1의 검증을 통해, 준정부기관이 내부적으로 청렴한 문화를 형성하고 업무 청렴도 수준을 향상시키고, 외부에서는 국민들의 부패에 대한 인식과 경험을 개선하기 위해 노력한다면 윤리경영 수준이 높아질 수 있다는 사실을 확인하였다. 윤리경영은 사회적 가치 구현의 핵심 지표이고 준정부기관 운영의 기본 방향이기도 하다. 따라서 준정부기관은 준법·윤리경영 체계를 구축하고 사업의 기획과 추진, 조직 및 인사관리, 예산 운용 등 운영 전반에 걸쳐 윤리경영의 수준을 높여야 하는 노력을 더 해야 한다. 공공기관을 총괄적으로 관리하는 기획재정부는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 매년 공공기관의 실적을 평가하는데, 지난 2018년도부터 윤리경영을 평가지표에 반영하고 배점 비중을 2018년 대비 2021년 3점에서 5점으로 높이는 등 공공기관의 윤리경영 이행을 위한 관련 제도를 강화해 왔다. 그런데 현실적으로 <Table 4> 주요 변수 기술통계 Panel B에서 확인하였듯이, 2018년 대비 2021년 평가점수는 4.590점에서 4.550점으로 하락하였고, 2018년부터 2020년까지 4.590점, 4.460점, 4.100점으로 매년 점수가 하락하고 있어 7점 만점에서 4점대로 윤리경영 수준이 높지 않다는 것이다. 세부적으로 공공기관의 유형인 기금관리형과 위탁집행형 별로 윤리경영의 연도별 추이를 추가 분석한 결과, 기금관리형의 평균은 4.640점, 위탁집행형의 평균은 4.350점으로 위탁집행형의 윤리경영수준이 상대적으로 낮았다. 전체 준정부기관을 대상으로 점수별 분포를 확인한 결과, 7점이 3개, 6점이 24개, 5점이 75개, 4점이 64개, 3점이 31개, 2점이 6개, 1점이 1개 기관이다. 평균에 미치지 못하거나 평균 수준인 기관도 최소 38개

에서 최대 102개까지 다양한 수준을 보였다. 전반적으로 윤리경영의 수준이 상승하지 않고 있으며, 6점대 이상 높은 수준에 해당하는 기관은 204개 중 27개(13.2%)에 불과하여 점수가 하락 또는 정체하고 있고, 그 수준도 높지 않아 개선이 필요해 보인다. 민간기업의 경우 비윤리적인 행위로 피해를 본 사례가 보고되었고, 남양유업은 대리점 갑질과 과대광고 등으로 경영진이 물러났으며, 폭스바겐은 자동차 배출가스 조작 사건을 계기로 세계시장에서 위기를 겪었다. 준정부기관 역시 윤리적이지 않으면 정책의 수혜자인 국민의 신뢰를 얻을 수 없을 것이고, 기관 본연의 목표 달성도 어려울 것이다. 본 연구의 결과는 이러한 윤리경영 수준을 높이기 위해서 준정부기관은 내·외부 청렴 수준을 높여야 한다는 점을 제안하였다. 준정부기관이 내·외부 청렴도를 높이기 위해 전사적으로 전략을 수립하고 업무를 투명하고 공정하게 처리한다면 윤리경영 수준은 그만큼 높아질 것이다. 기관 내부적으로 임직원들이 준수하여야 할 윤리현장과 윤리강령, 직무 청렴 계약 규정 등 윤리기준을 마련하고 사업추진과 조직·인사관리 등 기관 운영 전반의 투명성 제고를 위한 노력, 인권 존중을 위한 노력과 활동, 이해충돌방지법 교육 등 윤리경영 시스템에 대한 구축과 이행평가 등으로 윤리경영을 내재화시켜야 한다. 외부적으로는 갑질 근절 방안 마련 및 이행, 비윤리적 행위 국민신고 문화 활성화, 퇴직자 연계 관리프로그램 강화 등 외부 이해관계자들과의 소통과 협력적 거버넌스를 강화하면서 국민이 만족할 만한 수준으로 윤리경영의 고도화를 위해 청렴도 수준을 높이려는 노력이 필요하다.

가설 3의 검정 결과, 준정부기관의 내부 청렴도가 균등한 기회와 사회통합에 긍정적 영향을 미침을 확인할 수 있었다(H3-1). 다시 말해, 준정부기관이 내부적으로 더 청렴하게 운영될수록 공정한 기회가 보

장되며, 이는 사회적 형평성을 고려한 고용 및 보호 등을 통해 사회통합에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 결과이다. 따라서 준정부기관은 인사, 채용, 예산집행 등의 과정에서 청렴한 운영을 위해 노력해야 한다. 이러한 노력을 통해 인사 비리와 채용 비리를 방지하고 예산집행의 투명성을 강화한다면 균등한 기회와 사회통합에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 지속 가능한 사회적 책임 경영의 수준도 높일 수 있을 것이다.

가설 4의 검정 결과, 준정부기관의 내부 청렴도가 상생·협력 및 지역발전에 긍정적 영향을 미침을 확인할 수 있었다(H4-1). 이는 준정부기관이 내부적으로 더 청렴하게 운영될수록 중소기업, 사회적 경제 기업, 장애인 기업, 여성기업 등과의 상생·협력이 활발히 이루어지고 관련 제품 구매 등 지역경제 활성화를 위해 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 결과이다. 따라서, 준정부기관은 업무추진 과정에서의 투명성과 공정성을 높이기 위해 노력해야 한다. 사업과 관련된 정보의 공정한 제공, 갑질·청탁 문화 근절, 이해충돌방지법 준수 등의 반부패·청렴 정책 교육과 이행점검 강화, 이해관계자들과의 소통과 협력적 거버넌스가 필요하다.

가설 2-1, 2-2, 3-2, 4-2, 5-1, 5-2는 기각되었다. 이는 준정부기관이 내부 또는 외부적으로 청렴하게 운영한다고 하더라도 일자리 창출(H2-1, 2-2), 균등한 기회와 사회통합(H3-2), 상생·협력 및 지역발전(H4-2), 안전 및 환경(H5-1, 5-2)에 긍정적 공헌을 하지 못한다는 것이다. 일자리 창출은 보통 공급과 수요에 의해 결정되지만, 일자리를 창출하는 과정에서 투명성과 공정성은 일자리 제공 정보 및 일자리 공급과 수요의 과정에서 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대하였다. 그러나 준정부기관의 청렴도가 비정규직의 정규직 전환이나 청년 일자리 창출 및 고용

의 질 개선에 긍정적 영향을 주지는 못하였다. 균등한 기회와 사회통합은 국민의 부패인식 및 경험 수준인 외부 청렴도와 긍정적 관계를 형성할 것으로 예상하였으나 통계적 유의성이 없었다. 더불어 상생·협력 및 지역발전 역시 외부 청렴도와 긍정적 관계를 형성할 것으로 예상하였으나 통계적 유의성이 없었다. 또한, 준정부기관이 내·외부적으로 청렴하게 운영한다고 해서 재난, 안전사고, 안전 근로 등을 유지하고 환경보전에 긍정적 영향을 미치지도 않았다. 공공기관은 도로, 철도, 항만, 통신, 전력, 공공서비스 등 다양한 분야의 사회간접자본(SOC) 사업을 추진하고 있으며, 이들 산업은 대부분 계약과 입찰 등으로 이루어지는데, 투명한 공정관리는 대국민 서비스 개선에 있어서 중요한 역할을 한다. 부실한 공사와 안전관리 소홀은 중대재해가 발생할 가능성이 높아질 것이고, 특혜와 불공정 거래가 성행하면 환경을 훼손할 수도 있다. 본 연구의 가설검증에서 청렴도와 일자리 창출(H2-1, 2-2), 균등한 기회와 사회통합(H3-2), 상생·협력 및 지역발전(H4-2), 안전 및 환경(H5-1, 5-2) 간 통계적으로 유의한 인과관계는 발견되지 않았지만, 변수 간 인과관계의 형성 가능성은 여전히 존재한다는 점에서 추가분석이 필요해 보인다.

4.5 추가분석

본 연구의 기각된 가설, 즉, 내·외부 청렴도가 일자리 창출(H2-1, 2-2), 균등한 기회와 사회통합(H3-2), 상생·협력 및 지역발전(H4-2), 안전 및 환경(H5-1, 5-2)에 유의하지 않았던 이유를 탐색하기 위해 추가 분석을 수행하였다. 구체적으로, 204개 준정부기관

을 대상으로 사회적 가치구현 지표별 상·하위 30위권에 속하는 기관의 내·외부 청렴도 변화추이를 비교·분석하였다. 그 이유는 이를 통해 준정부기관의 내·외부 청렴도와 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 안전 및 환경의 관계를 비교하면서 현 수준을 진단할 수 있기 때문이다.

사회적 가치 구현 지표인 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전, 그리고 안전 및 환경의 평가점수 상위 30개 기관과 하위 30개 기관을 대상으로 준정부기관의 내부 청렴도와 외부 청렴도 평가점수를 비교·분석한 결과가 <Table 7>에 제시되어 있다.

먼저, 일자리 창출(①)의 경우 Panel A 상위 30개 기관 중에서 내·외부 청렴도가 미흡 수준인 D, E 등급은 각각 8개(26.7%), 9개(30.0%)이다. 이와 대조적으로, Panel B 하위 30개 기관에서는 내·외부 청렴도가 우수한 A, B 등급은 각각 9개(30.0%), 10개(33.3%)로 확인되었다. Panel C와 D에서 시각화된 것처럼 일자리 창출의 수준과 내·외부 청렴도 고·저수준이 상반되는 것으로 나타났다.⁵⁾ 다음으로, 균등한 기회와 사회통합(②), 상생·협력 및 지역발전(③), 안전 및 환경(⑤)의 경우에서도 이러한 경향이 발견되었다. 다만, 본 연구에서 채택된 가설 3-1 내부 청렴도와 균등한 기회와 사회통합, 4-1 상생·협력 및 지역발전의 관계는 Panel C에서 볼 수 있듯이 상위기관의 A와 B 등급 분포가 더 크다는 것도 다시 한번 확인할 수 있었다.

추가분석 결과, 사회적 가치 구현 지표별로 상위 30위권에 속하지만, 청렴도 수준은 하위권인 기관이 다수 포함되어 있는가 하면, 하위 30위권에 속하지

5) 국민권익위원회는 2002년부터 매년 공공기관의 청렴도 평가(1~5등급)를 진행해 내·외부 청렴도 결과를 발표하는데, 1~2등급은 우수, 3등급은 보통, 4~5등급은 미흡으로 분류하고 있다.

〈Table 7〉 준정부기관 청렴도와 사회적 가치 구현 평가점수 상/하위 기관 비교

Panel A: 상위 30개 기관								
등급	내부청렴도				외부청렴도			
	①	②	③	④	①	②	③	④
A	4(13.3%)	6(20.0%)	3(10.0%)	1(13.3%)	1(3.3%)	3(10.0)	1(3.3%)	0(0.0%)
B	9(30.0%)	8(43.3%)	12(40.0%)	12(40.0%)	7(23.3%)	9(30.0%)	8(26.7%)	10(33.3%)
C	9(30.0%)	13(26.7%)	5(16.7%)	10(33.3%)	13(43.3%)	11(36.7%)	13(43.3%)	14(46.7%)
D	6(20.0%)	3(10.0%)	8(26.7%)	6(20.0%)	6(20.0%)	6(20.0%)	7(23.3%)	5(16.7%)
E	2(6.7%)	0(0.0%)	2(6.7%)	1(3.3%)	3(10.0%)	1(3.3%)	1(3.3%)	1(3.3%)

Panel B: 하위 30개 기관								
등급	내부청렴도				외부청렴도			
	①	②	③	④	①	②	③	④
A	0(0.0%)	0(0.0%)	2(6.7%)	1(13.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.3%)
B	9(30.0%)	5(16.7%)	8(26.7%)	9(30.0%)	10(33.3%)	7(23.3%)	8(26.7%)	6(20.0%)
C	14(46.7%)	16(53.3%)	14(46.7%)	10(33.3%)	12(40.0%)	18(60.0%)	13(43.3%)	11(36.7%)
D	5(16.7%)	7(23.3%)	2(6.7%)	5(16.7%)	8(26.7%)	5(16.7%)	8(26.7%)	10(33.3%)
E	2(6.7%)	2(6.7%)	4(13.3%)	5(16.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.3%)	2(6.7%)

Panel C: 내부 청렴도 추이					Panel D: 외부 청렴도 추이				

주1: ① 일자리 창출 ② 균등한 기회와 사회통합 ③ 상생·협력 및 지역발전 ④ 안전 및 환경

만, 청렴도 수준은 상위권인 기관도 다수 포함되어 있었다. 이러한 결과는 코로나19 감염병 확산이라는 특수한 여건, 사회적 이슈, 기관별 여건 등이 주요한 원인일 수 있다고 생각되어 해당 기관별 상황을 세부적으로 살펴보았다.

탐색 결과, 첫째 일자리 창출의 경우, 금융위원회, 중소벤처기업부, 문화체육관광부, 고용노동부, 산업

자원부 소속의 금융, 관광, 중소기업인 등과 관련한 기관에서 코로나19 확산이라는 환경적 변화의 영향을 크게 받은 것으로 확인되었다. 코로나19 감염병 확산으로 국내외 이동이 제한되면서 사회 전반적으로 경기 악화에 따른 경제적 어려움이 이들 기관의 청렴도는 상대적으로 높은 수준이지만, 일자리 창출이라는 사회적 가치를 구현하려는 노력에는 부정적 영향

을 미친 것으로 판단된다. 반대로, 업무환경이 비대면, 재택 등으로 변하면서 소통이 단절되고, 내부감사와 통제기능이 약화되면서 기관의 청렴도에 부정적 영향을 미쳤지만, 영세사업장, 대면 노동자 등을 대상으로 한 코로나19 고통분담을 위한 정책과 노력은 일 자리 창출에 긍정적인 영향을 준 측면도 간과할 수 없는 하나의 원인이라 생각된다.

둘째, 균등한 기회와 사회통합의 경우, 국토교통부, 과학기술정보통신부, 고용노동부 소속의 국토정보, 연구지원, 채용 관련 공공기관은 부동산 투기, 연구비 부정, 채용 특혜 등의 사회적으로 큰 이슈들이 영향을 미친 것으로 생각된다. 한국국토정보공사, 한국연구재단, 한국고용정보원 등이 대표적이다. 이들 기관은 상대적으로 외부 청렴도가 중요한데, 공기업인 한국토지주택공사(LH) 직원들의 내부정보를 활용한 3기 신도시 부동산 투기 사건이 발생하면서 관련 기관에 대한 전수조사와 공직자 복규율을 강화 등 사회적인 감시와 통제강화가 기관의 청렴도와 균등한 기회 및 사회통합에 부정적 영향을 미친 것으로 판단된다. 또한, 기관별로 MZ 세대가 증가하면서 청렴 수준에 대한 인식이 기존 세대와 차이가 있다는 점도 하나의 원인이라 생각된다.

셋째, 상생·협력 및 지역발전의 경우 중소벤처기업부, 농림축산식품부, 고용노동부, 교육부 소속의 중소기업인, 농어민, 사회적 약자, 장학사업 등과 관련한 공공기관은 정부정책과 제도변화가 영향을 미친 것으로 생각된다. 업무 특성상 외부 사업추진 과정에서 협력적 거버넌스가 성과 창출에 중요한 요소인 소상공인시장진흥공단, 한국농어촌공사, 한국장애인고용공단, 장학재단 등이 대표적이다. 외부 청렴도 측정 항목에 새롭게 도입된 적극 행정(업무처리의 적극성과 책임성)은 시행 초기에는 업무절차 간소화에 따른 이해와 소통 부재 등으로 내부 청렴도를 일시적으

로 하락시키고, 장기적으로는 행정절차 간소화에 따른 편의 제공으로 민원이 줄어들기 때문에 외부 청렴도가 향상되는 측면이 있다. 또한, 이해충돌방지법, 중대재해처벌법 등의 신규 제도는 사전예방교육 등으로 청렴도를 향상시킬 수 있지만, 한편으로는 조직문화의 경직성을 높이고, 소극 행정 등으로 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

넷째, 안전 및 환경의 경우 산업자원부, 보건복지부, 환경부, 국토교통부 소속의 에너지, 공공안전, SOC(사회간접자본) 분야와 관련한 기관은 산업현장에서의 중대사고 발생 등이 청렴도에 부정적 영향을 미친 것으로 확인되었다. 특히, 한국에너지공단, 도로교통공단, 국가철도공단과 사회보장제도와 관련이 있는 한국사회보장정보원, 국민건강보험공단 등이 대표적이다. 이들 기관은 국민 체감도가 높은 사업을 추진한다는 점에서 정책적 효과는 뛰어나지만, 산업현장에서의 중대 사고 발생 등은 기관의 정책적인 성과에 무관하게 청렴도에 부정적인 영향을 미친 것으로 생각된다.

추가분석 결과를 종합하면, 준정부기관의 내·외부 청렴도와 사회적 가치 구현을 위한 지표 간의 관계에서 나타나는 부정적 영향의 원인으로 ① 코로나19 감염병 확산이라는 특수한 여건, ② 부동산 투기, 연구비 부정, 채용 특혜 등과 같은 사회적 이슈, ③ 정부정책과 제도변화, 그리고 ④ 산업현장에서의 중대사고 발생 등과 같은 요인들의 영향력이 확인되었다. 이러한 요인들에 대응하여 청렴도 향상과 사회적 가치 구현을 위한 정책 및 제도의 개선도 필요하다고 생각한다. 다만, 본 연구에서 이러한 요인들의 영향력을 실증적으로 분석한 것은 아니므로 추가 연구가 필요할 것이라 생각한다.

V. 결론

공공기관은 청렴성과 공공성(공익성)이 생명이다. 공공기관이 청렴하지 않고 공익성을 추구하지 않으면 정책의 수혜자인 국민을 위해 존재할 이유가 없고, 정책적인 효과가 없는 공공기관은 지속 가능할 수도 없다. 공공기관 운영을 총괄하는 기획재정부와 반부패·청렴 업무를 총괄하는 국민권익위원회가 공공기관을 대상으로 사회적 가치구현과 청렴도를 평가하는 이유는 공공기관의 이 같은 중요성 때문이다. 『공공기관의 운영에 관한 법률』 제1조(목적)과 제48조(경영실적 평가)에 따르면, 공공기관은 경영 합리화와 투명성 제고로 대국민 서비스 증진이 목적이며, 매년 주요 사업의 공익성 및 효율성 등에 평가를 받아야 한다. 또한, 제6조(공공기관 등의 지정 절차)에 의해 기획재정부 장관은 매 회계연도 개시 후 1개월 이내에 공공기관을 새로 지정하거나, 지정을 해제하거나, 구분을 변경하여 지정하고 회계연도 중이라도 정해진 규정에 따라 조치할 수 있다. 이러한 이유로, 공공기관은 대국민 서비스 증진을 목적으로 경영 효율성 제고와 공공서비스 품질 개선을 위하여 지속적으로 경영 혁신을 추구하고 있다.

그동안 공공기관의 청렴성과 공공성을 주제로 한 학술적인 연구가 진행되어왔고, 공공기관의 청렴도와 사회적 가치구현을 중심으로 재무 및 비재무적 성과와의 연관성, 사회적 가치 구현의 선행요인 등을 학술적으로 제안하였다. 이러한 논의를 통해 공공기관의 지속 가능한 경영을 위한 전략적 접근을 가능하게 하였다는 공헌점이 있지만, ① 공공기관의 유형별 특성을 고려하지 못한 점, ② 청렴도 변수를 내부 및 외부로 구분하여 총체적 검토를 하지 못한 점, 그리고 ③ 윤리경영을 포함하는 사회적 가치 5대 지표

에 대한 탐색이 부족한 한계점이 존재하였다. 이러한 점에 착안하여 본 연구는 준정부기관의 내·외부 청렴도와 사회적 가치 구현 5대 지표인 윤리경영, 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역 발전, 안전 및 환경에 미치는 영향을 탐색해 보았다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 가설 1은 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 윤리경영에 미치는 영향을 확인하는 것이었고, 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 윤리경영에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1과 1-2는 채택되었다. 이는 준정부기관의 청렴도는 윤리경영과 관련성이 높고, 청렴도가 향상되면 윤리경영이 지속적으로 활발히 이루어질 수 있다는 것이다. 기관이 청렴할수록 경제적·법적 책임과 함께 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력이 더욱 성과적으로 나타나 공공기관의 윤리경영 고도화를 가능하게 한다는 것이다. 결국, 준정부기관이 내·외부적으로 청렴 수준을 높이기 위해 전사적 차원의 전략을 수립하고 업무를 공정하고 투명하게 처리하여 임직원들의 윤리 의식을 내재화하고 청렴한 문화를 형성하려는 노력, 그리고 윤리적 책임을 다하여 대국민 서비스 과정에서 부패인식 및 부패 경험을 줄이고, 업무 청렴, 청렴 문화를 형성하면서 기관의 윤리경영 수준을 높이려는 노력이 중요하다는 점을 시사한다.

둘째, 가설 3은 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 균등한 기회와 사회통합에 미치는 영향을 확인하는 것이었고, 내부 청렴도(H3-1)만 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 준정부기관의 내부 청렴도는 균등한 기회와 사회통합과 관련성이 높고, 내부 청렴도가 향상되면 균등한 기회와 사회통합도 활발히 이루어진다는 것이다. 준정부기관이 내부적으로 청렴할수록 공정한 기회가 보장되고, 사회적 형평성을 고려한 고용과 보호로 사회통합에 긍정적인 영향

을 미치게 될 것이다. 그리고, 청렴한 조직문화가 내재화되면 기관 외부의 다양한 이해관계자들과의 소통도 활발해지면서 정보의 투명한 공개를 통해 외부 청렴도 역시 개선될 것으로 기대되므로 행정 전반의 투명성과 공정성이 확대될 수 있을 것이다.

셋째, 가설 4는 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도가 상생·협력 및 지역발전에 미치는 영향을 확인하는 것이었고, 내부 청렴도(H4-1)만 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 준정부기관이 내부적으로 더 청렴하게 운영될수록 중소기업, 사회적 경제 기업, 장애인 기업, 여성기업 등과의 상생·협력이 활발히 이루어지고 관련 제품 구매 등 지역경제 활성화에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 준정부기관이 업무를 추진하는 과정에서 사업과 관련된 정보를 공정하게 제공하고 투명성을 높인다면 이해관계자들과의 소통과 협력적 거버넌스가 강화되면서 지역발전에 더욱 기여할 것이다.

넷째, 가설 2-1, 2-2, 3-2, 4-2, 5-1, 5-2는 준정부기관의 내부 및 외부 청렴도와 일자리 창출(H2-1, 2-2), 균등한 기회와 사회통합(H3-2), 상생·협력 및 지역발전(H4-2), 안전 및 환경(H5-1, 5-2)의 관계를 규명하는 것이었고, 긍정적인 관계가 발견되지 않아 기각되었다. 기각된 원인을 추론하기 위해 추가분석을 수행한 결과, 사회적 가치 구현 지표별로서 상위 30위권에 속하지만, 청렴도 수준은 하위권인 기관도 존재하였고, 그 반대의 경우도 확인되었다. 사회적 가치 구현 지표별로 해당 집단을 세부적으로 살펴본 결과, ① 코로나19 감염병 확산이라는 특수한 여건, ② 부동산 투기, 연구비 부정, 채용 특혜 등과 같은 사회적 이슈, ③ 정부정책과 제도변화, 그리고 ④ 산업현장에서의 중대사고 발생 등과 같은 요인의 영향력이 존재한다는 것을 추론할 수 있었다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 한국의 준정부기관을 대상으로 내·외부 청렴도가 사회적 가치구현을 구성하는 항목인 윤리경영에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점을 발견하였다. 내부 및 외부 청렴 수준 둘 모두가 윤리경영에 효과를 가진다는 점에서 공익성이라는 공공기관의 책무성을 강화하기 위해 내부적으로는 부정행위나 행위를 방지하고, 내부정보를 무단으로 이용하는 행위를 방지하며, 이해충돌을 해소하여 청렴한 문화를 구축하고, 업무 과정에서는 인사 및 예산 활동과 같은 영역에서 업무의 공정성을 높이는 것이 중요하다는 점을 시사하였다. 또한, 외부적으로는 특정인에게 특혜를 주거나 권한을 남용하는 행위를 방지하여 부패에 대한 인식을 개선하고, 금품이나 향응을 제공하는 부패 경험을 줄이는 것도 전제되어야 한다는 점도 강조하였다.

둘째, 내부 청렴도가 사회적 가치구현을 구성하는 항목인 균등한 기회와 사회통합, 상생·협력 및 지역발전에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점도 발견하였다. 내부적으로 청렴한 문화를 형성하고, 업무 과정에서 청렴 수준을 높이려는 노력이 공정한 기회, 사회적 형평성을 고려한 고용 및 보호 등을 통해 사회통합과 중소기업, 사회적 기업 등과의 상생·협력, 지역경제 활성화에 공헌할 수 있다는 점을 강조하였다.

본 연구는 내부 및 외부 청렴도가 윤리경영, 균등한 기회와 사회통합, 그리고 상생·협력 및 지역발전에 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인하였고, 이러한 요소들이 공공기관의 성장과 발전, 사회적 가치구현, 그리고 더 나아가 사회적 책임의 이행 과정에서 중요한 역할을 할 수 있다는 새로운 증거를 제공하였다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 한계점도 존재한다.

첫째, 추가분석에서 ① 코로나19 감염병 확산이라는 특수한 여건, ② 부동산 투기, 연구비 부정, 채용 특혜 등과 같은 사회적 이슈, ③ 정부정책과 제도변

화, 그리고 ④ 산업현장에서의 중대사고 발생 등과 같은 요인의 교란 현상 즉, 공공기관의 청렴도와 사회적 가치 구현 간의 관계에 이러한 요인들의 상쇄 효과(offsetting effect)가 존재한다는 점을 확인하였다. 하지만, 이러한 세부 요인이 내·외부 청렴도에 어떤 영향을 미쳤는지, 그리고 이러한 영향력의 변화와 추세가 해당 기관의 사회적 가치 구현 지표에 어떤 변화를 초래하였는지를 예측하지 못한 것은 아쉬움으로 남는다. 이러한 분석을 더 해보는 것은 공공기관의 청렴 경영과 사회적 가치 구현의 관계를 개선하기 위한 정책 및 제도를 탐색하는 과정에 기초작업이 될 수 있을 것이고, 또한 그 관계에 긍정적 영향을 강화하는 증거가 될 수 있다는 점에서 의미 있는 일이라 생각한다.

둘째, 선행연구에서 확인된 사회적 가치구현에 영향을 미치는 다양한 변수와 청렴도와와의 관련성을 추가로 분석할 필요가 있다. 연구를 수행하면서 청렴도와 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합(외부청렴도), 상생·협력 및 지역발전(외부청렴도), 안전 및 환경 지표와는 관련성을 규명하지 못하였는데, 그 이유는 선행연구에서 이들 지표와의 관련성이 확인된 다양한 변수들이 청렴도의 효과를 상쇄(相殺)한 것이 주요한 원인이라고 생각해 볼 수 있다. 이번 연구는 사회적 가치구현에 영향을 미칠 것으로 예상한 자산규모, 임직원 수, 임직원 대비 여성비율, 리더십 등을 통제변수로 검토하였는데, 사회적 가치구현 세부 지표별 관련성이 높은 변수를 추가적으로 검토해 보면 다양한 상황적 맥락의 특수성을 반영하는 추론이 가능할 것이다. 더불어 청렴한 공공기관이 민간기업에 제공할 수 있는 지원방안과 그로 인해 증가한 민간기업의 청렴도가 사회적 책임을 강화하는지에 대한 탐구도 의미 있는 시도라 생각한다.

참고문헌

- 권태환(2020), **조직 청렴도가 공기업 경영성과에 미치는 영향**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
(Kwon, T. H.(2020), *The Impact of Organizational Integrity on Management Performance of Public Enterprises*, Master's Thesis, Seoul National University.)
- 김남희(2020), **준정부기관의 공공성과 경영평가결과 간의 상관관계분석**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
(Kim, N. H.(2020), *Correlation Analysis between Public Performance and Management Evaluation Results of Quasi-Governmental Organizations*, PhD Thesis, Seoul National University.)
- 김대영(2018), **청렴도가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
(Kim, D. Y.(2018), *A Study on the Impact of Integrity on Organizational Performance*, Master's thesis, Seoul National University.)
- 김상년, 이병화, 김세신(2022), "한국 정부의 반부패 중장기 계획의 성과와 향후전망," **한국부패학보**, 제27권 3호, pp.5-32.
- (Kim, S. Y., B. H. Lee, and S. S. Kim(2022), "Achievements and Future Prospects of the Korean Government's Anti-Corruption Mid- and Long-Term Plans," *Korean Journal of National Wealth*, 27(3), pp.5-32.)
- 김석은(2018), "공공기관의 전략적 사회적 책임 활동의 효과성 검증: 패널분석," **정부학연구**, 제24권 3호, pp.113-135.
- (Kim, S. E.(2018), "Examining the Effectiveness of Strategic Social Responsibility in Public Institutions: A Panel Analysis," *Journal of Governmental Studies*, 24(3), pp.113-135.)
- 김태우(2019), "안전의식이 건설업 재해에 미치는 실증적

- 영향분석: 충북지역을 중심으로,” **GRI연구논총**, 제 21권 4호(통권 제72호), 경기연구원.
- (Kim, T. W.(2019), “An Empirical Analysis of the Effects of Safety Consciousness on Construction Accidents: Focusing on Chungbuk Province,” *GRI Research Papers*, 21(4), pp. 155-176.)
- 라영제(2020), “공공기관의 사회적 가치 평가지표의 변화와 영향분석,” **한국부패학회보**, 제25권 4호, pp. 171-194.
- (Ra, Y. J.(2020), “Changes and Impact Analysis of Social Value Evaluation Indicators of Public Institutions,” *Korean Journal of Corruption*, 25(4), pp.171-194.)
- 문필재(2021), **소규모 건설현장의 안전관리체계가 재해저감에 미치는 영향**, 석사학위논문, 우석대학교 대학원.
- (Moon, P. J.(2021), *The Impact of Safety Management System on Disaster Reduction in Small Construction Sites*, Master’s Thesis, Woosuk University.)
- 민경률, 한동숙(2021), “공공기관의 공정채용 정책과 채용공정성 인식에 관한 연구,” **한국부패학회보**, 제26권 2호, pp.85-104.
- (Min, K. R. and D. S. Han(2021), “A study on Fair Recruitment Policies and Perceptions of Recruitment Fairness in Public Organizations,” *Korean Journal of Corruption*, 26(2), pp. 85-104.)
- 박근영(2018), “직무환경이 직무만족 및 일자리 창출에 미치는 영향: 문화관광해설사를 중심으로,” **호텔경영학연구**, 제27권 5호, pp.173-189.
- (Park, K. Y.(2018), “Effects of Job Environment on Job Satisfaction and Job Creation: Focusing on Cultural Tourism Interpreters,” *Hotel Management Research*, 27(5), pp.173-189.)
- 박선규(2016), **청렴이 공기업 성과에 미치는 영향에 관한 연구**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- (Park, S. K.(2016), *A Study on the Impact of Integrity on Public Company Performance*, Master’s thesis, Seoul National University.)
- 박은유(2022), “공공기관의 사회적 가치구현 노력과 기관 청렴도에 관한 실증분석,” **한국지방정부학회, 2022년도 추계학술대회 발표논문집**, 제11권, pp.219-242.
- (Park, O. Y.(2022), “An Empirical Analysis of Public Organizations’ Efforts to Implement Social Values and Institutional Integrity,” *Proceedings of the 2022 Autumn Conference of the Korean Society of Local Government*, 11, pp.219-242.)
- 반대용(2017), **공공기관의 청렴도 수준이 재무적·비재무적 경영성과에 미치는 영향 - 공기업, 준정부기관을 중심으로**, 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- (Ban, D. Y.(2017), *The Effects of Public Institutions’ Integrity Levels on Financial and Non-Financial Management Performance - Focusing on Public Corporations and Quasi-Governmental Organizations*, Master’s Thesis, Sejong University.)
- 서소영(2022), **공공기관의 사회적 가치 이행이 조직성과에 미치는 영향 연구 - 노사관계수준의 조절 효과를 중심으로**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- (Seo, S. Y.(2022), *A Study of the Effects of Public Institutions’ Social Value Implementation on Organizational Performance - Focusing on the Moderating Effect of Industrial Relations Level*, Master’s Thesis, Seoul National University.)
- 손성민(2020), “공공기관의 채용비리 연루 억제 요인에 관한 연구: 내부통제와 투명성 강화를 중심으로,” **한국거버넌스학회보**, 제27권 1호, pp.175-195.
- (Son, S. M.(2020), “A Study on the Deterrence Factors of Involvement in Recruitment Irre-

- gularities in Public Institutions: Focusing on Strengthening Internal Control and Transparency," *Korean Journal of Governance*, 27(1), pp.175-195.)
- 손성진(2018), "경영자의 변혁적 리더십, 성과측정시스템의 공정성 및 상호작용적 이용방식, 그리고 경영성과의 관련성에 관한 연구: 1차 설문조사 자료와 2차 아카이발 자료를 이용하여," *경영학연구*, 제47권 5호, pp.1139-1173.
- (Son, S. j.(2018), "A Study on Transformational Leadership of Managers, Fairness and Interactive Use of Performance Measurement Systems, and Their Relation to Managerial Performance: Using Primary Survey Data and Secondary Archival Data," *Business Administration Research*, 47(5), pp.1139-1173.)
- 양문영(2021), **공공기관의 사회적 가치 실현을 위한 상생·협력 및 지역발전 활동 현황에 대한 연구: 한국보건복지인력개발원 사례 중심으로**, 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- (Yang, M. Y.(2021), *A Study on the Current Status of Win-Win Cooperation and Regional Development Activities to Realize Social Value of Public Institutions: Focusing on the Case of Korea Health and Welfare Human Resources Development Institute*, Master's thesis, Yonsei University.)
- 우윤정(2017), **공공기관의 공공성과 수익성이 경영평가 결과에 미치는 영향**, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- (Woo, Y. J.(2017), *The Influence of Public Organizations' Publicness and Profitability on Management Evaluation Results*, Master's Thesis, Ewha Womans University.)
- 이정주(2022), "CPI 평가를 통한 한국 사회의 반부패·청렴정책 방향에 관한 연구," *한국부패학회보*, 제27권 1호, pp.141-160.
- (Lee, J. J.(2022), "A Study on the Direction of Anti-Corruption and Integrity Policy in Korean Society through CPI Evaluation," *Korean Journal of Corruption*, 27(1), pp.141-160.)
- 이기석(2022), **지방공기업의 사회적 가치가 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 시설관리공단 경영평가 결과를 중심으로**, 박사학위논문, 공주대학교 대학원.
- (Lee, K. S.(2022), *A Study on the Impact of Social Value of Local Public Enterprises on Management Performance - Focusing on the Management Evaluation Results of Facilities Management Corporation*, PhD Thesis, Gongju University.)
- 전운수, 이경일, 고세라, 손성진(2013), "기업의 사회적 책임활동이 경영성과에 미치는 영향: 최고경영자태도, CSR 기업특성, 관리통제시스템의 매개/조절효과," *한국경영교육학회*, 제28권 2호, pp.213-234.
- (Jeon, W. S., K. L. Lee, S. R. Ko, and S. J. Son(2013), "Impact of Corporate Social Responsibility Activities on Management Performance: Mediating and Moderating Effects of CEO Attitude, CSR Corporate Characteristics, and Management Control System," *Korean Journal of Management Education*, 28(2), pp.213-234.)
- 정안영(2015), **지역 간 상생협력 영향요인에 관한 탐색적 연구: 서울시 상생교류협력사업을 중심으로**, 석사학위논문, 서울시립대학교 일반대학원.
- (Jung, A. Y.(2015), *An Exploratory Study on the Influencing Factors of Interregional Win-Win Cooperation: Focusing on the Win-Win Cooperation Project in Seoul*, Master's thesis, University of Seoul.)
- 정재윤(2022), **공기업 청렴도 수준과 경영성과와의 상관**

- 관계 분석 - 시장형·준시장형 공기업 중심으로**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- (Jung, J. Y., (2022), *An Analysis of the Correlation between Public Corporation Integrity Level and Management Performance - Focusing on Market and Semi-Market Public Corporations*, Master's Thesis, Seoul National University.)
- 최진석(2021), **공공기관 사회적 가치 평가에 영향을 미치는 요인 분석 - 경영성과와 자산규모를 중심으로**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- (Choi, J. S. (2021), *Analysis of Factors Affecting Social Value Assessment of Public Institutions - Focusing on Management Performance and Asset Size*, Master's thesis, Seoul National University.)
- 한병우(2023), **준정부기관 규모에 따른 ESG 활동이 경영성과에 미치는 영향 연구**, 박사학위논문, 서울시립대학교 대학원.
- (Han, B. W. (2023), *A Study of the Impact of ESG Activities on Management Performance According to the Size of Quasi-Governmental Organizations*, PhD Thesis, University of Seoul.)
- 황광철(2022), **공기업의 경영평가, 자체감사평가 및 청렴도평가 결과가 장·단기 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구**, 박사학위논문, 가천대학교 대학원.
- (Hwang, K. C. (2022), *A Study on the Effects of Management Evaluation, Self-Audit Evaluation, and Integrity Evaluation Results on Short- and Long-Term Management Performance of Public Companies*, PhD Thesis, Gachon University.)
- 황순관(2021), **공공기관 지배구조와 경영관리전략이 사회적 가치와 경영성과에 미치는 영향**, 박사학위논문, 한성대학교 대학원.
- (Hwang, S. K. (2021), *The Effects of Public Institutional Governance and Business Management Strategy on Social Value and Business Performance*, Ph.D. Thesis. Graduate School, Hansung University.)
- 황정수(2022), **공기업·준정부기관 여성비율이 성과에 미치는 영향 연구 - 비재무적 성과 중심으로**, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- (Hwang, J. S. (2022), *A Study on the Impact of Female Ratio on Performance of Public and Quasi-Governmental Organizations - Focusing on Non-Financial Performance*, Master's thesis, Seoul National University.)
- Kim, J., S. Son, and I. Jin(2022), "The Effects of Shareholding of the National Pension Fund on Environmental, Social, Governance, and Financial Performance: Evidence from the Korean Manufacturing Industry," *Sustainability*, 14, pp.1-17.
- Son, S. and J. Kim(2022), "Environment, Social, and Governance Performance and Financial Performance With National Pension Fund Investment: Evidence From Korea," *Front. Psychol*, 13, pp.1-13.
- Wu, J. and Z. Chen(2022), "Corruption Culture and Corporate Social Responsibility: Evidence from China," *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*.
- 공공기관 경영정보공개 시스템(Alio), 공공기관 현황정보.
<https://www.alio.go.kr>
- (Public Institution Management Information Disclosure System(Alio), "Public Institution Status Information," <https://www.alio.go.kr>)
- 공공기관의 운영에 관한 법률(법률 제18795호, 2022.2.3. 일부개정)
- (Law on the Operation of Public Institutions(No. 18795, partially amended on February 3, 2022.)

관계부처 합동(2018년), 정부혁신 종합 추진계획.
(Ministry of the Interior and Safety(2018), *Comprehensive Plan for Government Innovation*.)
관계부처 합동(2020), 사회적 가치 실현을 위한 공공부문의 추진전략.
(Joint Ministry(2020), Public Sector Strategy for Realizing Social Value)
국민권익위원회 홈페이지.
(Anti-Corruption & Civil Rights Commission, <https://www.acrc.go.kr>)
기획재정부 홈페이지.

(Ministry of Economy and Finance, <https://www.moef.go.kr>)
한국사회적기업진흥원, LAB 2050(2019), “사회적 가치 관련 대국민 인식조사 결과보고서”
(Korea Social Enterprise Promotion Agency, LAB2050 (2019), “Report on Public Perception of Social Value”)
한국조세재정연구원 홈페이지.
(Korea Institute of Taxation and Finance, <https://www.kipf.re.kr>)

-
- 저자 이세걸은 현재 단국대학교 대학원 경영학과에서 회계학을 전공하며, 박사과정으로 재학 중이다. 충남대학교 사회과학대학 심리학 과를 졸업하였으며, 단국대학교 대학원에서 ESG경영학을 전공해 경영학 석사를 취득하였다. 주요관심분야는 ESG경영과 사회적 가치, 지속가능성과 지속가능발전 등이다.
 - 저자 손성진은 단국대학교 경영학부 회계학 전공 교수로 재직 중이다. 서강대학교 대학원에서 경영학박사학위를 취득하였다. 주요 연구분야는 지속가능경영, 사회적 책임경영, 경영혁신과 성과관리시스템 등이다.