



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

공공기관 감사직무실적이
조직성과에 미치는 영향

2022년 8월

서울대학교 대학원

공기업정책학과

김 서 윤

공공기관 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향

지도교수 전 영 한

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2022년 3월

서울대학교 대학원
공기업정책학과
김 서 윤

김서윤의 석사 학위논문을 인준함
2022년 6월

위 원 장 _____ 구 민 교 (인)

부위원장 _____ 김 윤 지 (인)

위 원 _____ 전 영 한 (인)

국문초록

내부통제는 기업에 있어 기업 내부의 부패요인을 차단하고 예방하여 기업의 경제적 성과를 극대화하는데 중요한 역할을 담당함에 있어 그에 대한 관심이 증가하고 있으며, 이러한 관심은 민간기업 뿐 아니라 공공기관에도 변화를 촉구하고 있다. 공공기관은 공적인 국가사업을 수행하는 기관으로 국민의 삶의 질을 제고하기 위해 정부가 위임한 권한과 책임하게 업무를 수행하며 그 규모와 역할 또한 점점 커지고 있다.

그러나, 공기업의 규모와 국가경제에 미치는 영향을 고려할때 제 역할을 하지 못하고 있다는 비판을 받아왔고 방만경영, 도덕적 해이 등 공기업을 바라보는 국민들의 시각도 매우 비난적이다. 특히, 공공기관의 부채는 지속적으로 증가하여 재무건전성 문제가 심화되고 있는 반면, 정권 교체시 반복되는 공공기관장 및 상임감사에 대한 낙하산 인사, 과도한 인건비 및 복리후생, 채용 비리 등 윤리경영에 대한 논란은 끊이지 않고 반복되고 있다.

이에 OECD에서는 민간기업에서 시장의 감시기능을 하는 역할을 대신할 수 있도록 공공기관도 책임성을 확보할 수 있도록 공공기관 내·외부 지배구조 개선을 위한 가이드라인을 제시하였다. 이는 공공기관의 도덕적 해이 문제가 민간기업과 같이 시장에 의한 견제 및 감시역할이 제한되는 것에 있다고 보는 것으로 공공기관에 대한 관리감독시스템 역할의 부재 또는 기능부족 및 견제시스템에 문제가 있다고 보고 공공기관의 청렴한 내·외부 지배구조 확립으로 이러한 문제를 해결할 수 있다고 생각한 것이다.

본 연구에서는 선행연구가 제시한 결과를 바탕으로 내부감사품질 수준이 높을수록 기관의 조직성과에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 전제로 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 특히, 공공기관의 성과관리체계의 일환으로 시행되는 감사직무실적평가와 경영실적평가 자료를 활용함으로써 연구의 공정성과 객관성 및 정확성을 확보하고자 하였다. 이에, 2016년 부터 2020년까지의 5개년 동안 기획재정부의 상임감

사·감사위원 직무수행실적 평가를 받은 공공기관을 대상으로 감사직무실적 평가의 비계량 지표인 감사의 전문성, 감사의 독립성, 내부통제 수준을 독립변수로, 공공기관 경영실적 평가의 재무적성과(재무예산운영성과), 방만경영예방효과(보수및 복리후생), 주요사업운영성과의 비계량 지표 및 국민권익위원회의 윤리경영성과(청렴도 조사 결과)를 조직성과로서 종속변수로 정의하였다. 또한, 연구의 정확성을 높이기 위해 기관연령, 부채비율, 기관규모(총인원, 총자산), 상임감사리더십을 통제변수로 활용하여 감사직무실적 수준과 조직성과 간의 유의미한 정(+)의 관계를 미칠 것이라는 가설 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과, 기존 선행연구에서 제시하는 결과와는 달리 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향은 한정적인 것으로 나타나 내부감사품질과 조직성과의 유의미한 상관관계를 증명하는데 한계가 있었다.

감사직무실적 평가는 「공공기관 운영에 관한 법률」 제36조에 의해 상임감사·감사위원의 직무수행이 적정하고 책임성 있게 기능하고 있는지에 대한 평가방법이다. 따라서, 기존 선행연구에서 내부감사품질의 대용치로 사용하였던 감사조직의 특성과 인구사회적 통계를 기반으로 감사역량을 일관된 기준으로 평가한 것으로서 변수로서의 객관성을 담보하고 있다고 가정하였으나, 실제 분석결과는 내부감사품을 측정하는 지표로서 감사직무실적 평가체계의 한계를 보여줌으로써 내부지배감사의 성과를 제대로 측정할 수 있도록 검토를 필요할 것으로 생각된다.

공공기관의 구조적인 문제 개선을 위한 건전한 내부 지배구조 구축이 우선적으로 필요할 것으로 생각된다. 따라서 내부지배구조의 혁신을 통해 민간 감시기구가 수행하는 시장감시기능을 대체할 수 있도록 효율적인 내부 관리감독시스템 구축을 위한 기관의 노력 및 종합적인 평가체계 개선을 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

주요어 : 감사의 전문성, 감사의 독립성, 내부통제 수준, 조직성과

학 번 : 2021-25971

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	5
제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토	6
제 1 절 상임감사 직무수행실적 평가개요	6
1. 공공기관 분류	6
2. 공기업·준정부기관 상임감사 직무수행실적 평가	7
3. 대리인 이론	10
제 2 절 공공기관 경영평가제도	10
1. 경영평가제도 개요	10
2. 평가지표 체계	12
3. 경영평가 방법	14
제 3 절 선행연구	14
1. 내부감사의 개념	14
2. 내부감사의 효과성	16
3. 조직성과의 개념	18
4. 공공부문에서의 조직성과	19
5. 내부감사와 조직성과	20
제 3 장 연구의 설계	26
제 1 절 연구모형	26
제 2 절 연구가설	27
1. 감사직무수행 실적과 재무적 성과	27
2. 감사직무수행 실적과 비재무적 성과	29

제 3 절 변수의 개념적 정의와 조작화	31
1. 종속변수	31
2. 독립변수	36
3. 통제변수	38
제 4 절 자료수집 및 분석모형	41
1. 자료수집	41
2. 분석모형	42
제 4 장 분석결과 및 논의	44
제 1 절 기술통계분석	44
1. 종속변수	44
2. 독립변수	47
3. 통제변수	48
제 2 절 상관관계분석	50
제 3 절 회귀분석	53
1. 감사직무실적과 재무적 성과(재무예산)의 관계	53
2. 감사직무실적과 비재무적 성과(방만경영)의 관계	55
3. 감사직무실적과 비재무적 성과(윤리경영)의 관계	58
4. 감사직무실적과 비재무적 성과(주요사업)의 관계	61
5. 가설검정 및 해석	64
제 5 장 결론	67
제 1 절 연구결과의 요약	67
제 2 절 연구의 시사점	70
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제	71
참고문헌	74
Abstract	78

표 목 차

[표 2-1] 공공기관 유형분류	6
[표 2-2] 기관유형별 감사형태	8
[표 2-3] 공공기관 상임감사 선임절차	8
[표 2-4] 각 범주별 평가내용	9
[표 2-5] 비계량 평가지표 세부평가 주요내용	9
[표 2-6] 감사직무수행 실적 평가결과 등급	10
[표 2-7] 경영평가 평가범주 및 평가내용	12
[표 2-8] 경영평가 지표 및 가중치 기준	13
[표 2-9] 공공기관 내부감사에 대한 선행연구	24
[표 3-1] 재무예산, 윤리경영, 주요사업 평가등급 환산배점 ·	33
[표 3-2] 청렴도 등급 환산배점	28
[표 3-3] NAO의 감사성과 광의의 효과 분류	36
[표 3-4] 독립변수 등급 환산배점	37
[표 3-5] 변수의 측정과 변수명 정리	41
[표 4-1] 종속변수의 기술통계 분석 결과	46
[표 4-2] 기관유형별 종속변수 평균값	46
[표 4-3] 독립변수의 기술통계 분석 결과	47
[표 4-3] 기관유형별 독립변수 평균값	47
[표 4-5] 통제변수의 기술통계 분석결과	49
[표 4-6] 기관유형별 통제변수 평균값	50
[표 4-7] 변수들 간의 상관관계	52
[표 4-8] 시차 고려 전 감사직무실적과 재무예산운영성과 ·	54
[표 4-9] 시차 고려 후 감사직무실적과 재무예산운영성과 ·	55
[표 4-10] 시차 고려 전 감사직무실적과 방만경영예방효과 ·	56
[표 4-11] 시차 고려 후 감사직무실적과 방만경영예방효과 ·	58

[표 4-12] 시차 고려 전 감사직무실적과 윤리경영성과	59
[표 4-13] 시차 고려 후 감사직무실적과 윤리경영성과	60
[표 4-14] 시차 고려 전 감사직무실적과 주요사업운영성과 ..	62
[표 4-15] 시차 고려 후 감사직무실적과 주요사업운영성과 ..	63
[표 4-16] 감사직무실적과 재무적 성과에 대한 가설 검증	64
[표 4-17] 감사직무실적과 비재무적 성과에 대한 가설 검증 ...	66
[표 5-1] 연구결과	69

그 립 목 차

[그림 3-1] 연구모형	27
---------------------	----

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경 및 목적

최근 언론 매체에서 가장 많이 언급되는 용어 중의 하나는 ESG¹⁾이다. 민간기업에 있어 투자자에게 가장 중요한 판단기준은 기업의 매출, 영업이익 등과 같은 재무적인 요소들이었다. 그러나, 이러한 재무적인 요소들에서 파악할 수 없었던 기업의 불공정한 또는 반사회적인 행위 등이 드러남에 따라 기업에 위기가 닥치는 경우가 빈번하게 발생하고 있다. 이에, 투자자들은 재무적인 요소외에도 기업의 지속가능성을 판단할 수 있는 ESG라는 비재무적인 요소를 투자의 중요한 판단기준으로 삼기 시작하였다. 즉, 기업이 얼마나 친환경적이며, 사회적 책임은 다하고 있는지, 의사결정의 독립성과 투명성을 위한 지배구조를 갖추고 기업의 가치를 성장시키고 있는지를 투자의 잣대로 삼기 시작하였다.

그 중에서도 기업의 지배구조는 이사회를 통한 의사결정이 투명하게 이루어지고 있는지, 경영진에 대한 감시와 견제(이사회, 감사위원회 등)가 잘 시행되고 있는지, 외부감사인이 공정하게 감사가 가능한지, 예산집행에 대하여 내부통제시스템과 프로세스가 적절하게 구축되어 있는지 등 기업내부의 투명성과 관련한 비재무적인 요소에 대한 평가를 통해 이러한 사항들을 공시함으로써 더욱 신뢰가 가는 회사에 투자자들을 유인할 수 있게 하는 역할을 한다. 이에 Eulerich(2020)는 내부감사의 역할과 위치는 이해관계자의 이익과 관련하여 상당히 복잡하면서도 기업지배구조 시스템의 중심축으로서 내부감사의 중요성을 강조하였다. 예를 들어, 감사위원회 또는 내부감사인들은 내부 높은 수준의 독립성을 요구하며, 내부통제 및 위험관리 및 거버넌스 프로세스에 중점을 두고 CEO 또는 CFO에 컨설팅, 자문활동 및 감시 및 견제 등을 활용하여 감사활동을 운영하는데, 이러한 활동이 기업의 가치를 증가시킬 수 있다고 보았다.

1) Enviroment(환경), Social(사회), Governance(지배구조)

Vadasi et al(2019) 또한 아테네 증권거래소 49개 상장기업에 대한 조사 결과 기업지배구조는 내부감사에 영향을 미친다는 것을 증명하였다. 따라서, 투자자들의 투자의사 결정에 중요한 역할을 할 수 있도록 경영진들은 지배구조와 관련된 사항에 대한 여러 평가지표들을 갖추고 공시를 하는 등 이에 대한 중요성은 갈수록 커지고 있다고 볼 수 있다.

이러한 ESG경영에 대한 관심은 민간기업 뿐 아니라 공공기관에도 많은 영향을 미치고 있다.

공공기관은 공적인 국가사업을 수행하는 기관으로서 국민의 삶의 질 제고를 위해 정부가 위임한 권한과 책임하에 업무를 수행하는 기관이다 (윤영수 외, 2018). 즉, 설립 자체만으로 ESG를 실천하고 있다. 볼 수 있다.

그러나, 공기업의 규모와 국가경제에 미치는 영향을 고려할 때 제 역할을 하지 못하고 있다는 비판을 받아왔고 방만한 경영, 도덕적 해이 등으로 공기업을 바라보는 국민들의 시각도 매우 비판적이다. 특히, 공공기관 부채는 2013년 말 기획재정부의 ‘공공기관 정상화 대책’ 시행 이후 2018년까지 감소 추세를 보였으나, 2019년에는 전년대비 21.4조원이 증가하는 등 공공기관의 재무건전성 문제가 심화되고 있는 추세이며, 매 정권 교체시 반복되는 공공기관장 및 상임감사에 대한 낙하산 인사, 과도한 인건비 및 여비 지급, 직원 채용 비리, 높은 부채비율 속에서 과도한 성과급 지급 등 공공기관장 및 상임감사에 대한 적정성 논란과 공공기관의 방만경영 및 도덕적 해이 문제는 매년 국정감사 시 주요이슈로 등장하는 등 공공기관의 윤리경영에 대한 논란은 끊이지 않고 있다.

반복되는 공공기관의 윤리경영 관련 논란의 원인은 공공기관장의 전문성 부족, 정부의 관리 실패 등 여러 가지 요소가 있지만 근본적인 원인은 구조적인 문제에 있다고 할 수 있다. 즉, 공공기관은 국민-정부-경영진 간 다층적인 복대리 문제로 인해 책임경영체제 확립이 어렵기 때문이다. 공공기관에 있어 다층적인 복대리 문제란 국민은 공공기관의 주인이고 정부는 국민으로부터 권한을 위임받은 공공기관 경영진이 수행하고 있어 국민보다는 정부가, 정부보다는 경영자의 정보우위에 있어 각 집단 간 정보비대칭이 존재한다. 즉, 국민은 정부의 공공기관 관리활동에 대한

정보가 부족하고, 정부는 공공기관 경영진의 활동에 대한 정보가 부족해 감시 및 견제기능이 원활히 작동되지 않는 것이 다층적인 복대리 문제를 유발하고 있는 것이다. 또 이러한 다층적인 복대리 문제로 인해 책임분배가 불분명하여 공공기관은 ‘주인 없는 기업’이라고도 불리운다. 이러한 공공기관의 구조적인 문제점을 해결하기 위해 OECD(2005)에서는 공공기관의 책임성 확보와 민간기업에 대한 시장의 감시기능을 대신하는 공공기관 내부·외부 지배구조 가이드라인을 제시하였다. 공공기관의 문제점이 민간기업과 달리 시장에 의한 견제 및 감시기능이 제한되고 공공기관에 대한 관리감독시스템 부족과 내·외부 견제시스템의 결함에 원인이 있다고 보고 공공기관의 건전한 내부·외부 지배구조 확립을 통해 이러한 문제를 해결하려고 하였다(윤영수 외, 2018).

OECD에서 제시하는 내부 지배구조 요소로 CEO, 이사회, 감사인 등이 있으며, 외부 지배구조 요소로 경영평가, 외부 회계감사, 경영공시(유승원, 2009)가 있으므로, 이러한 요소를 적절히 활용하여 공공기관의 문제점을 해결할 수 있다고 하였다 한편, 공공기관 조직의 특성상 시장에 의한 효율성보다는 정부 규정 등 인위적이고 제도적인 환경의 영향을 받기 쉬워 민간기업과 달리 외부 지배구조보다 정부의 영향력이 발휘될 수 있는 내부 지배구조에 더 큰 영향을 받는다(강영걸, 2004).

또, 공공기관의 지배구조 혁신을 위해 민간 감시기구가 수행하는 시장 감시기능을 대체할 수 있도록 효율적인 내부 관리감독시스템 구축이 중요하다(한국개발연구원, 2005). 때문에 구조적인 문제를 개선하기 위해서는 건전한 내부 지배구조 구축이 우선적으로 추진되어야 하며, 이를 통해 궁극적으로 공공기관의 윤리경영 정착을 유도할 수 있으며, 공공기관의 윤리경영을 통해 국민의 삶의 질 제고와 경영성과 목표달성이라는 두 가지 목표달성에 기여할 수 있고, 대국민 신뢰도를 높일 수 있다(이호영, 2018).

이러한 공공기관의 내부 지배구조와 관련된 선행연구는 CEO 및 이사회와 특성과 경영성과를 분석한 연구가 대다수이며, 또다른 내부 지배구조 요소인 내부감사인과 관련된 연구는 상대적으로 저조한 편이며, 감사

인과 관련된 연구는 감사인의 특성과 이익조정 의 관계에 대한 연구가 대다수였다(조정현, 2015).

공공기관의 주요 내부지배구조는 이사회와 내부감사를 들 수 있다. 그 중에서도 내부감사는 기존의 조직을 감사하고 모니터링 하는 왓치독으로서의 통제자의 역할에서 최근 경영 컨설턴트로 위상이 변화하고 있다. 이는 기관운영에 대한 공정성과 투명성, 책임성 등을 제고하여 지속 가능한 경영이 가능하도록 자율적인 통제를 통해 혁신적인 가치창출은 물론 국민들의 공감을 이끌어내는데 중요한 역할을 담당하고 있다. 이에 공공기관에서의 감사 역할이 과거에 비해 중요한 역할을 담당하고 있으며, 정부에서도 공공기관의 감사의 책임성을 제고하고자 2008년부터 기관경영평가와 별도로 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가를 시행하고 있다. 즉, 평가를 통해 공공기관의 감사의 효율성 및 전문성 제고와 함께 그 역할이 제대로 이루어지도록 유도하고자 하는 것이다,

본 연구에서는 내부감사품질을 정의한다고 할 수 있는 상임감사·감사위원 직무수행실적이 조직성과에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 공공기관에 있어 내부감사는 내부지배구조의 중요한 축으로서 공공기관의 사업운영 및 경영에 대한 감사, 준법감사, 청렴성 등에 대한 업무를 주로 하고 있다. 따라서, 이러한 내부감사의 효율성과 실효성을 검증하기 위해 감사품질이 공공기관의 조직성과에 미치는 영향을 분석하여 그 간의 운영성과를 확인해 볼 수 있을 것이다.

본 연구에서는 내부감사 품질에 대한 일관적인 자료인 기획재정부의 공공기관 ‘상임감사·감사위원 직무수행실적 평가’를 활용하여 조직성과 간의 상관관계를 분석하고자 한다. 이는 ‘상임감사·감사위원 직무수행실적 평가’결과와 조직성과 간의 분석결과를 통해 평가제도가 내부감사 품질을 대변할 수 있는지는 물론, 평가제도를 보완하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 대상과 범위

연구대상은 공공기관 상임감사 및 감사위원의 직무수행실적이 경영성과에 미치는 영향을 분석하는 연구이다. 따라서 연구대상은 “공공기관 운영에 관한 법률”에 의해 공공기관으로 지정된 공기업·준정부기관이며 그 중 자체감사활동의 심사를 받은 공기업·준정부기관을 선정하였다. 연구대상 기간은 2016년부터 2020년까지 5년간으로 진행하였다.

2. 연구의 방법

본 연구는 감사직무실적에 따른 조직성과에 대한 영향요인을 분석하고자 2016년부터 2020년까지 상임감사·감사위원 직무실적 평가를 받는 기관을 대상으로 기획재정부 주관의 감사직무수행실적 평가결과와 경영평가 결과 등을 수집하였다. 조직성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 감사의 상임감사·감사위원 감사직무실적 평가지표의 비계량 지표 3개를 독립변수로 설정하고, 기관규모, 기관유형, 기관연령, 부채비율, 시차적 요인을 통제변수로 두었다. 상기 독립변수들이 조직성과에 영향을 미친다는 가설의 검정을 위해 SPSS 25.0 통계패키지 프로그램을 사용하였다.

자료수집을 위해서 기획재정부의 평가자료(감사직무실적, 공공기관 경영평가), 공공기관 경영정보시스템(알리오), 기획재정부 홈페이지 등을 자료원으로 활용하였다.

제 2 장 이론적 연구와 선행연구 검토

제 1 절 상임감사 직무수행실적 평가개요

1. 공공기관 분류

공공기관이란 ‘공공기관 운영에 관한 법률(이하 공운법)’ 제4조에 의거 기획재정부 장관이 지정하는 기관을 말한다. 공공기관 지정 요건을 살펴 보면 법률에 의하여 설립되고 정부가 출연한 기관, 정부의 직·간접 지원액이 총 수입액의 50%를 초과하는 기관, 정부 또는 공공기관이 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보한 기관 등을 지정하도록 되어 있다. 공공기관 지정은 공공기관운영위원회를 통해 매년 확정되고 있으며, 2020년 지정된 공공기관은 350개 기관이다.

[표 2-1] 공공기관 유형분류(2020년 기준)

구분	세부분류			기관	
공기업	직원 50인 이상	자체 수입 비율 50% 이상	시장형	자산규모 2조원 이상 총수입액 중 자체수입 액이 85% 이상	한국전력공사, 한국가스공사 등 16개
			준시장형	시장형 공기업이 아닌 공기업	한국조세공사 등 20개
준정부기관	50인 이상	자체 수입 비율 50% 미만	기금관리형	국가개정법에 따라 기 금을 관리하거나 기금 의 관리를 위탁받은 준 정부기관	국민체육진흥공단 등 13개
			위탁집행형	기금관리형 준정부기관 이 아닌 준정부기관	한국장학재단 등 83개
기타공공기관	공기업과 준정부 기관을 제외한 공공기관			한국재정정보원 등 218개	

출처 : 공공기관 운영에 관한 법률 제4조, 기재부 공공기관 창의경영 시스템(알리오, Alio)

2. 공기업·준정부기관 상임감사 직무수행실적 평가

가. 직무수행실적 평가대상, 기간 및 의의

‘공공기관의 운영에 관한 법률’ 제36조에 따른 ‘상임감사·감사위원 직무수행실적 평가’는 감사 직무수행의 적정성 및 책임성을 제고하기 위해 직무수행 노력과 성과를 평가하는 제도이다. 공공기관은 감사기구를 운영함에 있어 기관별 차이가 있다. 시장형 공기업 및 자산 규모가 2조원 이상인 준시장형 공기업은 일반적으로 상임감사위원 1명, 비상임감사위원 1명으로 구성되어 있는 감사위원회를 의무적으로 운영하고 있다. 그 외 공기업과 준정부기관은 기관 정관에 따라 자율적으로 상임 감사, 비상임감사, 감사위원회 중 기관현황에 따라 선택해 운영하고 있다.

정부는 공공기관의 지속가능한 경영을 위한 기관운영의 투명성을 제고하기 위해 기관의 자율책임경영 하에 자체적으로 감사기능 활성화를 권고하고 있다. 따라서, 공공기관의 자체 감사의 적극적이고 공정성 있는 업무활동을 유도하고 평가하기 위해 기획재정부 주관으로 2008년부터 상임감사 및 감사위원회에 대한 감사 직무수행 실적평가를 실시하고 있다. 동 평가대상은 평가대상년도에 재직한 공기업·준정부기관의 상임감사 또는 상임감사위원이며, 연 1회 평가를 원칙으로 하고, 기관 경영실적 평가결과와 감사원 평가결과 및 국민권익위원회의 청렴도 측정결과를 반영하여 평가하고 있다. 평가는 이듬해 3~6월에 이루어지는데, 평가대상연도 6개월 이상 상임감사가 재직한 기관에 한해서 시행되며, 이에 기획재정부 장관은 상임감사·감사위원의 직무수행을 위한 노력과 성과를 객관적으로 측정할 수 있도록 평가기준과 방법을 정하여 편람을 작성해 배포하고 있다.

나. 상임감사 선임 및 평가절차

상임감사 선임절차를 살펴보면, 시장형 공기업 및 자산규모 2조원 이

상의 공기업 및 준정부기관은 기획재정부 장관 제청으로 대통령이 임명하고 그 외 공기업 및 준정부기관은 공공기관 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 기획재정부 장관이 임명한다.

[표 2-2] 기관유형별 감사형태

구분	감사형태	비고
시장형 공기업 및 자산규모 2조원 이상 준시장형 공기업	감사위원회 설치	일반적으로 상임감사 1명, 비상인감사 1명으로 구성
그 외 공기업 및 준정부기관	상임감사 또는 비상인감사 또는 감사위원회 중 선택	-

출처 :윤영수 외(2018)

상임감사·감사위원은 이듬해 3월까지 전년도 직무수행실적에 대한 보고서를 작성하여 기획재정부장관에게 제출하며, 보고서의 작성양식, 제출시기 등은 기획재정부장관이 별도로 정할 수 있다. 동 평가의 효율성과 객관성을 제고하기 위해 기획재정부 장관은 대학교수, 공인회계사 등으로 평가위원회를 구성하여 직무수행 실적평가를 위탁할 수 있다. 평가위원장은 직무수행실적의 평가를 위해 필요한 경우 상임감사·관련자료(감사조서, 감사일지, 이사회회의록 등)의 제출을 요청할 수 있다. 기획재정부 장관 또는 평가위원장은 상임감사·감사위원이 제출한 실적 보고서 및 기타 관계서류를 기초로 직무수행실적을 평가한다.

[표 2-3] 공공기관 상임감사 선임절차

구분	절차
시장형 공기업 및 자산규모 2조원 이상 준정부기관	공모 > 임원추천위원회 심사 > 운영위원회 심의·의결 > 기획재정부 장관 제청 > 대통령 또는 기획재정부 장관 임명
그 외 공기업 및 준정부기관	공모 > 임원추천위원회 심사 > 운영위원회 심의·의결 > 대통령 또는 기획재정부 장관 임명

출처 : 공공기관 운영에 관한 법률 제25조, 제26조

다. 상임감사 직무실적 평가지표

평가지표는 크게 감사역량 및 직무수행성으로 구분되며 각 범주별 평가지표 구성 및 가중치는 다음과 같다.

[표 2-4] 각 범주별 평가내용

평가범주	평가지표	가중치		
		계	비계량	계량
감사역량	감사의 전문성 확보	25	25	
	감사의 윤리성 및 독립성 확보	25	25	
	소계	50	50	
직무수행성과	내부통제 기능강화	20	20	
	내부감사 운영성과 및 사후관리의 적정성 (감사원 자체감사활동 심사결과 반영)	25		25
	기관의 청렴도 (국민권익위원회 청렴도 측정결과 반영)	5		5
	소계	50	20	30
전체 합계		100	70	30

출처 : 2021년 공공기관 경영평가편람

평가 범주 중 상임감사의 직무수행 실적에 대한 직접적인 평가범주인 비계량 지표(감사의 전문성 확보, 감사의 윤리성 및 독립성 확보, 내부통제 기능강화)의 세부평가내용은 다음과 같다.

[표 2-5] 비계량 평가지표 세부평가 주요내용

평가지표	세부 평가내용
감사의 전문성 확보	전문성 향상을 위한 노력 여부 감사전문가 확보 및 비상임감사위원 활용 여부 전문성 확보를 위한 적절한 성과지표 작성 및 성과분석 여부 감사전문자격증 확보 여부
감사의 윤리성 및 독립성 확보	감사의 윤리기준 준수 노력 윤리경영 지원을 위한 감사의 활동과 노력 및 성과 감사의 독립성 확보 노력 기관식 사회적 책무 위반을 방지하기 위한 노력 및 성과
내부통제 기능강화	감사계획과 예방적 내부통제 진단활동 운영 여부 내부통제시스템의 효과적인 작동여부에 대한 진단결과 및 개선 여부 내부감사결과물에 대한 공유 및 피드백 활동 여부 방만경영 예방, 적발을 위한 감사의 노력과 성과

출처 : 2020년 공공기관 경영평가편람

이러한 세부지표를 활용해 비계량 평가를 산출하고 외부에서 평가하는 계량지표인 외부 평가결과 및 경영평가 결과를 최종 합산하여 다음과 같이 6개 등급의 절대평가로 발표된다.

[표 2-6] 감사직무수행 실적 평가결과 등급

등급	수준정의
탁월(S) (90점 이상)	모든 감사활동 영역에서 체계적인 감사시스템을 갖추고 효과적인 감사활동이 이루어지고 있으며, 탁월한 성과가 지속적으로 창출되는 상태
우수(A) (80점 이상)	대부분의 감사활동 영역에서 체계적인 감사시스템을 갖추고 효과적인 감사활동이 이루어지고 있으며, 매우 우수하 성과가 지속적 창출 단계
양호(B) (70점 이상)	대부분의 감사활동 영역에서 체계적인 감사시스템을 갖추고 있고, 일반적인 감사활동이 이루어지고, 본격적인 성과향상이 이루어지는 단계
보통(C) (60점 이상)	대부분의 감사활동 영역에서 일반적인 감사시스템을 갖추고, 일반적인 감사활동이 이루어지며 개선 활동이 이루어지는 단계
미흡(D) (50점 이상)	일부 감사활동 영역에서 일반적인 감사시스템을 갖추고, 일반적인 감사활동이 이루어지며 개선지향적 체계로의 변화를 시도하는 단계
아주미흡(E) (50점 미만)	대부분의 감사활동 영역에서 감사시스템이 체계적이지 못하고, 감사활동이 효과적이지 않으며 개선지향적 체계로의 변화시도가 필요한 단계

출처 : 2020년 공공기관 경영평가편람

공공기관 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가는 민간기업의 외부 감사인과 같이 감사의 능력과 노력을 객관적으로 평가하는 시스템이라고 할 수 있다. 이러한 감사평가결과와 해당기관의 성과간의 관계를 실증분석 해 봄으로써 상임감사·감사위원의 유효성과 조직에 미치는 영향을 파악해 볼 수 있다.

3. 대리인 이론

공공기관 감사의 효과성에 대한 이론적 논의는 대리인 이론에서 찾을 수 있다. 대리인 이론은 업무의 복잡성 및 전문화로 인해 업무를 위임하는 경우 위임자는 능력있는 대리인을 고용하고 대리인은 위임자가 원하

는 대로 효율적인 업무 수행능력을 보여줘야 한다. 하지만 위임자보다 대리인이 정보우위에 있고 이러한 정보비대칭을 바탕으로 대리인은 위임자의 효용보다는 자신의 효용을 극대화하려는 유인이 존재하고 이러한 유인은 결국 역선택, 도덕적 해이 문제를 유발한다. 김재홍(1994)은 공공기관의 주인은 국민이며 국민은 공공기관의 관리를 정부에 위임하고 있고, 정부는 공공기관의 운영을 경영자에게 다시 위임 함으로써 국민 - 정부 - 경영진 간 복대리인 문제를 지니고 있다고 하였다. 공공기관의 주인이 국민이라고 말하지만 이들은 대부분 무임승차에 불과하기 때문에 공공기관은 주인이 없는 기업이라고도 할 수 있다. 이러한 대리인 문제를 해결하기 위한 방법으로 대리인에게 인센티브를 부여해 본인의 업무에 최선을 다하도록 하는 방법과 감시와 견제를 통해 정보 비대칭을 해소하는 방법이 있다. 감시와 견제를 통한 정보 비대칭 해소 방법으로 건전한 기업지배구조를 이용하는 방법이 있다. 특히 내부 지배구조라고 할 수 있는 CEO, 감사인, 이사회 등을 이용해 정보비대칭을 해소함으로써 대리인 문제를 해결하는 것이다. 본 연구에서는 내부지배구조 요소 중 감사의 역할을 중심으로 분석하려고 한다. 감사와 관련한 선행연구를 살펴보면 감사와 감사위원회는 대리인 비용을 완화할 수 있는 대표적인 감시 장치의 대응치로 사용된다(최국현, 2007 : 이상철 등, 2008 : 권대현 등, 2012)는 연구결과가 이를 뒷받침해주고 있다. 이러한 결과를 통해 내부감사는 기업의 내부정보에 대한 전반적인 접근 권한을 갖고 기업의 활동 전반에 걸친 조사 및 통제기능을 이용해 대리인 문제를 해결하는 역할을 한다고 볼 수 있다.

제 2 절 공공기관 경영평가 제도

1. 경영평가제도 개요

경영평가제도는 ‘공운법’ 제48조에 따라 공기업·준정부기관의 자율·책임경영체제 확립을 위해 매년도 경영 노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가하는 제도로서 공공기관의 공공성과 경영효율성을 높이고 경영개

선이 필요한 부분에 대해서는 전문적인 컨설팅을 제공 함으로써 궁극적으로 대국민 서비스를 개선하는 것을 목표로 한다(기획재정부, 2013). 즉, 공공기관의 책임경영을 유도하고 이를 평가하는 제도로써 이러한 평가를 통해 피평가기관 간 공정한 경쟁을 유도하고 공공기관 스스로 경영혁신을 이루도록 하는데 그 목적이 있다.

공공기관 경영평가제도는 1984년 도입되어 30년 동안 유지되면서 공정하고 효율적인 평가가 이루어지도록 제도를 개선·보완·발전시켜 왔다. 특히 2008년에는 정부투자기관 및 정부산하기관 평가단 등이 공공기관평가단으로 통합되었고 경영평가 지표체계에 대한 전반적인 검토를 통해 체계적인 성과평가제도가 시행될 수 있도록 전반적인 변화를 도모하였다. 이러한 경영평가제도는 공공기관의 경영에 대한 자율권을 보장함으로써 책임경영체제를 확립하려는 제도적인 장치이다. 공기업의 경영진이 효율성 및 생산성 향상에 기여하여 공공기관의 본래 목적인 공공성과 기업성 달성 여부를 측정하고 이에 따라 성과급을 지급하는 등 동기부여 수단으로서 중요성을 가지고 있다.

2. 평가지표 체계

평가지표는 평가 대상 공공기관의 경영실적을 체계적이고 종합적으로 평가할 수 있도록 경영관리, 주요사업의 2개 범주로 구성하고 범주별 주요 평가내용은 다음과 같다.

[표 2-7] 경영실적 평가범주 및 평가내용

평가범주	주요 평가내용
경영관리	경영전략 및 리더십, 사회적 가치 구현, 업무효율, 조직·인사·재무관리, 보수 및 복리후생관리, 혁신과 소통
주요사업	공공기관의 주요사업별 계획·활동·성과 및 계량지표의 적정성을 종합적으로 평가

출처 : 2020년 공공기관 경영평가편람

각 평가범주는 단위 평가지표로 구분하여 평가한다. 단위 평가지표는

하나 또는 복수의 세부 평가지표로 구성된다, 주요사업 범주는 주요사업 별로 구분하여 비계량 또는 계량 세부평가지표를 활용하여 해당 주요사업의 계획·활동·성과를 종합적으로 평가한다.

[표 2-8] 경영평가 지표 및 가중치 기준(공기업 기준)

범주	평가지표	계	비계량	계량
경영관리 (55)	1. 경영전략 및 리더십	6	6	
	- 전략기획		2	
	- 경영개선		2	
	- 리더십		2	
	2. 사회적 가치 구현	24	17	7
	- 일자리 창출	7	4	3
	- 균등한 기회와 사회통합	4	3	1
	- 안전 및 환경	5	5	
	- 상생·협력 및 지역발전	5	2	3
	- 윤리경영	3	3	
	3. 업무효율	5		5
	4. 조직·인사·재무관리	7	4	3
	- 조직인사 일반 (삶의 질 제고)	2	2	
	- 재무예산 운영·성과 (중장기 재무관리계획)	5	2	3 (1)
	5. 보수 및 복리후생관리	8.5	5.5	3
- 보수 및 복리후생	3.5	3.5		
- 총인건비관리	3		3	
- 노사관계	2	2		
6. 혁신과 소통	4.5	3	1.5	
- 혁신노력 및 성과	3	3		
- 국민소통	1.5		1.5	
	소계	55	35.5	19.5
주요사업 (45)	주요사업 계획·활동·성과를 종합평가	45	21	24
	소계	45	21	24
합계		100	56.5	43.5

출처 : 2020년 공공기관 경영평가편람

3. 경영평가 방법

경영평가 방법은 계량지표와 비계량지표로 구분하여 평가한다. 계량지표는 사실에 근거한 평가로서 객관성이 높고, 비계량지표는 평가위원의 전문성을 바탕으로 계량화하기 힘든 부분을 질적으로 평가하는 방법이다. 계량과 비계량평가 결과를 종합하여 최종평가가 이루어진다.

제 3 절 선행연구

1. 내부감사의 개념

내부감사는 객관적이고 독립적인 입장에서 조직 내 업무를 감시·모니터링하는 시스템으로 내부 지배구조의 한 축을 담당하고 있다. 기업의 규모가 크고 업무가 복잡할수록 중요성은 더욱 크다고 할 수 있다. 한편 미국의 내부감사인 협회의 내부감사에 대한 정의에 따르면“내부감사는 조직 내에서 독립적으로 운영되며 조직 및 업무 개선을 통한 가치를 창출할 수 있는 객관적인 컨설팅 활동이다”라고 정의하고 있다. 또 위험관리, 내부통제, 개선 안 도출을 통해 기업의 목표달성을 지원하고 기업이 경영환경 변화에 적절히 대응하기 위한 조직구조나 기능을 발전시키는 전문적인 기능을 하는 것으로 제시하고 있다. 이는 내부감사의 역할이 감시·통제 위주의 업무에서 조직의 목표달성을 돕고 나아가 기업가치를 향상시키는 조언자적인 역할을 수행하는 장치로 변모하고 있음을 보여준다. 따라서 내부감사 시스템이 효율적으로 운영되면 업무의 비효율성 제거를 통한 생산성 향상, 외부 변화에 대한 능동적인 대응 등을 통해 조직의 성과 및 가치 증대에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 생각할 수 있다.

또한, 내부감사는 조직이 수행하는 사업과 업무의 경제성, 효율성 및 정해진 지침에 따라 시행했는지 등을 자체적으로 점검하는 활동을 말한다. 선행연구에서 이러한 내부감사의 정의를 살펴보면 Walker &

Davis(1951)는 내부감사를 건설적인 조직관리의 필수적인 분야로 개선기능이 아닌 참모기능에 속하는 것으로 각 기관의 재무와 운영을 검토하고, 특히 회계에 대해 수학적 견제와 조사를 행하는 기관 내의 독립적인 평가활동을 행하는 것이라고 정의한다. 또한, Meigs, Whittington & Meigs(1982)는 내부감사를 조직의 부처가 규정된 기능을 수행하고 있는지에 대한 효율성과 내적인 통제체제에 관한 조사와 평가이며, 조사결과를 최고위 관리층에 건의하는 것으로 정의하고 있다. Carmichael & Willingham(1982)도 내부감사를 조직 내에서 이루어지는 관리적 통제도구로서 조직운영의 효율성과 효과성을 향상하기 위해 조직의 회계, 재무 및 운영에 대한 검토와 평가활동으로 이해하고 있다. Taylor & Glezen(1991)은 내부감사를 일종의 기관 자체의 서비스이며, 기관의 활동을 조사하고 평가하기 위해 기관 내에 설정된 독립된 평가기능으로 규정한다. 내부감사인협회(IIA, Institute of Internal Auditors)는 내부감사를 조직운영의 개선과 가치의 부가를 위해 설계된 독립적이고 객관적인 인증과 컨설팅 활동으로 정의한다. 또한, 이러한 활동은 조직이 위험관리, 통제 및 거버넌스 과정의 효과성을 개선하고 평가하기 위한 체계적인 접근방법을 적용하여 조직의 목표를 달성하는데 도움을 준다고 명시하고 있다(김진희, 2014).

현행 우리나라 「공공감사에 관한 법률」은 내부감사를 자체감사로 규정하고 있다. 전통적으로 내부감사의 역할은 재무통제와 재무관리 준수만을 강조하였으나, 최근 몇년동안 기업 위험 관리 내에서 보다 광범위한 내부 컨설팅 역할로 발전하였다(Ratmono·Darsono, 2019). 자체감사란 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관의 감사기구의 장이 그 소속되어 있는 기관(그 소속 기관 및 소관 단체를 포함한다) 및 그 기관에 속한 자의 모든 업무와 활동 등을 조사·점검·확인·분석·검증하고 그 결과를 처리하는 것을 말한다.

허명순·차경엽은(2009) 공공부문의 감사는 공공 목표를 달성하기 위해 투입된 공공자원이 효과적이고 책임성 있게 관리되었는지에 대한 공정하고 객관적인 평가를 제공함으로써 조직의 운영개선 및 책무성과 국민의

신뢰 확보에 기여한다고 전제했다. 공공부문 감사는 내부(자체)감사와 외부감사로 구분되는데, 이중 내부감사는 조직 내에 위치하면서 조직운영의 개선을 지원하는 역할을 담당한다. 결국 내부감사는 한 조직의 일부로서 조직의 모든 측면(재무적, 비재무적)을 고려하며 조직의 운영, 위험관리, 내부통제 등 전반적인 개선을 지원하며 감사대상 활동으로부터 독립적으로 활동하며 재무적 비리 뿐아니라 조직의 모든 활동으로부터의 부정 행위에 관심을 가지고 접근한다. 이러한 내부감사의 특징을 살펴보면 첫째, 외부통제가 아닌 내부 통제장치의 하나이기 때문에 기관이 스스로 자신을 통제하고 수행하는 업무를 적정한 수준으로 유지·발전하는 제도적 장치이다. 둘째, 타율적이라기보다는 자율적 기능을 담당하는 장치이다. 즉, 기관 자체가 업무수행에 대한 책임을 가지는 의지가 내포되어 있다. 셋째, 사후적인 통제라기보다는 사전 예방적 기능을 담당한다. 계획-집행-평가의 모든 단계에 대한 체계적이고 지속적인 검토가 이루어지기 때문에 사전적, 예방적인 통제장치에 초점을 둔다(김진희, 2014). 넷째, 자체감사는 처벌보다 시정이나 개선에 중점을 둔다. 즉, 조직의 목표를 효과적으로 성취하기 위한 관리에 도움을 주는 내부적인 견제장치이다(Arens & Loebbecke, 1991)

2. 내부감사의 효과성

내부감사는 객관적이고 독립적인 입장에서 조직 내 업무를 감시·모니터링하는 시스템으로 내부 지배구조의 한축을 담당하고 있다. 기업의 규모가 크고 업무가 복잡할수록 중요성은 더욱 크다고 할 수 있다. 한편 미국의 내부감사인 협회의 내부감사에 대한 정의에 따르면“내부감사는 조직 내에서 독립적으로 운영되며 조직 및 업무 개선을 통한 가치를 창출할 수 있는 객관적인 컨설팅 활동이다”라고 정의하고 있다. 또 위험관리, 내부통제, 개선 안 도출을 통해 기업의 목표달성을 지원하고 기업이 경영환경 변화에 적절히 대응하기 위한 조직구조나 기능을 발전시키는 전문적인 기능을 하는 것으로 제시하고 있다. 이는 내부감사의 역할이

감시·통제 위주의 업무에서 조직의 목표달성을 돕고 나아가 기업 가치를 향상시키는 조연자적인 역할을 수행하는 장치로 변모하고 있음을 보여준다. 따라서 내부감사 시스템이 효율적으로 운영되면 업무의 비효율성 제거를 통한 생산성 향상, 외부 변화에 대한 능동적인 대응 등을 통해 조직의 성과 및 가치 증대에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 생각할 수 있다.

내부감사나 감사위원회의 효과성에 관한 선행연구를 살펴보면 Philip(1998)는 뉴질랜드 공기업을 대상으로 감사위원회의 존재가 기업에 어떠한 영향을 미치는지 내·외부 감사인, 상임이사, 기업 재무정보 이용자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과, 감사위원회가 기업의 책임경영 정착에 긍정적인 영향을 미치며 감사위원회의 활동(위원회 개최횟수, 내부 감사활동수)이 활발할수록 이러한 효과가 더 강하게 나타난다고 제시하였다. Dessalegn(2007)는 에티오피아 공공기관을 대상으로 내부감사 품질과 감사의 효과성 간 관계를 분석하였다. 연구를 위해 내·외부 감사인, 재무담당자, 감사위원회 위원을 대상으로 설문조사 및 인터뷰를 진행하였다. 내부감사 품질로는 감사실 인원의 전문성(근무기간)을 측정하였고, 감사의 효과성은 감사위원회에서 제시하는 개선 및 제안 사항 수를 측정하였다. 분석결과 감사인의 전문성이 높고 감사범위가 넓을수록 업무 개선을 위한 조언과 조직 발전에 긍정적인 피드백이 증가하는 것으로 나타났다. 또 경영진들이 내부감사를 통해 제안한 내용을 적극적으로 개선하고, 내부감사 기능 확대를 위해 노력할 때 이러한 효과는 더욱 크게 나타난다고 제시하였다. 최근 연구로는 Karim and Anne(2016)의 연구가 있다. 이들은 영국 공공기관을 대상으로 감사위원회가 기업의 책임경영에 미치는 영향을 분석하였다. 이들 역시 설문조사와 인터뷰, 감사위원회 활동성(회의개최 회수)을 토대로 분석하였다. 분석결과 감사위원회 존재가 기업의 책임경영에 긍정적인 영향을 미치고 감사위원회의 역할이 단순 통제기능에서 벗어나, 기업가치 향상이라는 공동의 목표를 가진 컨설턴트로서의 역할을 담당한다고 제시하였다.

국내 연구를 살펴보면 진상기·오철호(2012)는 공공기관 감사위원회와

내부감사와 관련된 문헌연구와 실증적 분석을 통해 공공기관 자체감사역량에 대한 개선점을 도출하고 내부통제 역량 성숙화를 위한 정책적 시사점을 제공하였다. 그들의 연구에서는 공공기관 내부감사에 대한 사후관리가 적극적일수록 내부통제 기능이 성공적으로 운영되고 이는 결국 공공기관의 신뢰도를 높인다고 주장하였다. 또 이러한 내부감사 기능을 활용해 공공기관 관리 기조를 통제중심에서 자율적 관점의 관리로 변화해야 한다고 주장하였다. 자율적 내부통제의 성공적인 운영을 위해 전문인력 양성을 위한 감사직렬제도 도입, 전문교육 활성화가 필요하다고 주장하였다. 선행연구를 종합해보면 공공기관의 내부감사나 감사위원회의 특성(전문성, 활동성 등)이 조직의 책임경영, 자율적 경영 시스템 정착에 영향을 미치며, 내부감사의 역할이 과거의 통제중심에서 공동의 목표를 가진 조언자로 바뀌어 조직의 업무효율성 증대를 통한 성과향상에 기여하고 나아가 기업가치 향상에 긍정적인 역할을 수행할 수 있음을 제시하였다.

3. 조직성과의 개념

이번 연구의 종속변수인 조직성과에 대한 선행연구를 살펴보자면, 조직성과(Organizational Performance)란 사전적 의미로 ‘이루어 낸 결실’이라 의미를 갖는다. 일반적으로 생각할 때 성과의 개념은 결과중심의 개념으로 당연히 인식된다. 일반적인 조직생활에서 조직원의 성과란 조직원이 객관적으로 달성한 실적을 기준으로 판단하기 때문이다. 그러나 조직성과에 대한 결과론적의 입장에 대한 반론도 크다. 눈에 보이지 않는 성과를 주장하는 조직원들도 있으며, 조직구조상 명백하게 성과로 드러나지 않는 수많은 업무들이 있기 때문이다(김익근, 2017).

학술적으로도 이러한 조직의 성과에 대한 여러 가지 시각들이 존재한다. 우선 Hoffmann(1999)은 조직 목표달성에 대한 기여 정도라고 이야기하였다. 결과론적인 입장으로 일반적인 성과의 개념과 일맥상통하는 정의로 판단된다. 반면 다른 관점에서의 정의들도 있다. Otley(1999)는

달성되는 결과와 결과를 만들기 위해 수행되는 관련된 모든 것을 다 성과로 볼 수 있다고 하였다. 즉 결과뿐만 아니라 조직이 업무를 하기 위해서 추진되는 모든 사항들을 다 성과로 인식할 수 있으며, 따라서 조직의 전반적인 상황 모두를 성과로 인식해야 한다는 것이다. 더 나아가 조직의 성과는 연구목적에 따라 다양한 정의가 가능하며, 나아가 다양한 측정 방법을 통해서 여러 가지 방법들로 측정될 수 있는 불확정 개념으로 인식해야 한다는 연구자도 있다(Collins & Smith, 2006).

즉, 결론적으로 조직성과란 결론적인 입장이 아닌 연구자의 프레임에서 조직의 준비과정, 진행과정, 진행결과의 모든 스펙트럼에서 조직의 상태를 성과로 판단할 수 있으며, 단 이런 판단에는 명백한 논리적 근거가 필요할 것이다(김익근, 2017).

4. 공공부문에서의 조직성과

공공기관에서 조직의 성과는 어떤 개념으로 정의할 수 있을지를 살펴보자. 공공기관은 기관별로 다양한 이해관계로 얽혀있으며, 설립목적 및 사업영역도 기관별로 많은 차이가 있다. 따라서 민간부문보다 더 복잡하고 모호하여 하나의 개념으로 정의하기가 쉽지 않다고 볼 수 있다.

김영필(2009)의 연구에서는 조직의 성과를 능률성, 효과성, 공정성의 3가지 측면으로 이야기 하였다. 능률성은 투입자원 대비 회수 효과의 개념으로 효율성을 효과성은 조직의 설립목적에 부합하는 역할 수행의 외적 효과성과 조직내의 성과수준 향상의 내적 효과성 그리고 세 번째로 업무의 진행과 결과에 있어서의 공정성을 공공부문 조직의 성과로 이야기 하였다. 현재 우리나라에서는 매년 정기적으로 공공기관 경영평가를 실시하고 있다. 이 제도는 공공부문의 성과를 측정하는 대표적인 실례라 할 수 있다. 공공기관 경영평가편람에 따르면 경영실적 평가제도는 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’ 제48조에 의거하여 공기업·준정부기관의 연도별 경영 노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가하는 제도라고 정의하고 있다. 그리고 기관의 공공성, 경영효율성, 대국민서비스 개선 등을 중

요한 성과측정 항목으로 이야기 하고 있다(김익근, 2017).

박석희(2006)의 연구에서는 공공기관의 조직의 성과를 조직역량과 조직생산성의 세분화하여 측정할 수 있다고 하였다. 조직의 생산성은 조직의 산출물이자 결과로 조직의 역량은 조직생산성에 영향을 주는 요인들로 정의하였으며, 이러한 관점은 앞서 살펴본 조직의 성과에 대한 많은 시각이 있다는 점에서 인지할 수 있는 사항들로 고려된다.

5. 내부감사와 조직성과

학자에 따라 내부감사품질을 내부감사업무와 감사결과로 정의하고 있다. 즉, 내부감사업무가 구현하는 합법성, 정확성, 객관성과 수익성의 정도이다. 이는 내부감사 활동의 각 부분에 관하여 기업 내부감사 업무수준의 종합적인 반영과 집중적인 구현이며, 기업가치 및 성과에도 어느 정도 영향을 미친다. 급속한 현대경제 발전이라는 큰 배경 아래서 기업은 내부감사기능을 강화하여 기업가치를 높이고자 하며, 내부감사품질도 중요시 여겨 내부감사품질의 향상을 통해 기업가치를 증가시키고자 한다. 내부감사품질은 현재기업의 제도수립에 매우 중요하며, 내부감사 통제 질적 체계를 강화하여, 내부감사품질을 제고하고, 투자자에게 하여금 합리적인 의사결정의 근거를 제공하며, 투자자의 이익을 보호할 수 있다. 아울러 내부감사품질 향상은 기업 리스크 관리 수준을 강화하는데 어느 정도 도움이 될 수 있다. 내부감사품질 개선과 향상은 기업지배수준의 상승과 기업가치의 상승에 도움이 된다는 것을 발견하였기 때문에 내부 감사품질은 기업이 관심을 갖는 중요한 지표가 되고 기업가치를 제고하는 하나의 요인이 되었다(장열, 2019).

기업의 조직관리목표는 생산 극대화에서 이윤 극대화, 그리고 주주의 자산 극대화, 기업가치 극대화에 이르기까지 하나의 기업조직이 생산적 경영활동을 통해 더 많은 기업가치를 창출하고, 또한 기업조직의 주주, 채권자, 감독기관 및 기타 이해관계자에게 봉사하며, 제품생산이나 서비스를 제공함으로써 끊임없이 자신의 가치를 창출한다. 내부감사품질은 기

업가치사슬 확인 및 자문활동을 통하여 기업의 리스크 및 내부통제를 관리함으로써 기업 경영진 및 기타부서에 가치를 제공한다. 이는 기업조직이 목표를 달성하도록 도와주는 정보이다(장열, 2019).

이러한 내부감사의 효과에 대해 공기업과 민간기업에 대해서 나누어 살펴보자.

공기업에 대한 내부감사나 감사위원회의 효과성에 관한 해외연구를 살펴보면 Philip(1998)는 뉴질랜드 공기업을 대상으로 감사위원회의 존재가 기업에 어떠한 영향을 미치는지 내·외부 감사인, 상임이사, 기업 재무정보 이용자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과, 감사위원회가 기업의 책임경영 정착에 긍정적인 영향을 미치며 감사위원회의 활동(위원회 개최횟수, 내부 감사활동수)이 활발할수록 이러한 효과가 더 강하게 나타난다고 제시하였다(윤영수 외, 2018).

또한, Dessalegn(2007)는 에티오피아 공공기관을 대상으로 내부감사 품질과 감사의 효과성 간 관계를 분석하였다. 연구를 위해 내·외부 감사인, 재무담당자, 감사위원회 위원을 대상으로 설문조사 및 인터뷰를 진행하였다. 내부감사 품질로는 감사실 인원의 전문성을 측정하였고, 감사의 효과성은 감사위원회에서 제시하는 개선 및 제안 사항 수를 측정하였다. 분석결과 감사인의 전문성이 높고 감사범위가 넓을수록 업무 개선을 위한 조언과 조직 발전에 긍정적인 피드백이 증가하는 것으로 나타났다(윤영수 외, 2018).

국내연구를 살펴보면, 진상기·오철호(2012)는 공공기관 감사위원회와 내부감사와 관련된 문헌연구와 실증적 분석을 통해 공공기관 자체감사역량에 대한 개선점을 도출하고 내부통제 역량 성숙화를 위한 정책적 시사점을 제공하였다. 그들의 연구에서는 공공기관 내부감사에 대한 사후관리가 적극적일수록 내부통제 기능이 성공적으로 운영되고 이는 결국 공공기관의 신뢰도를 높인다고 주장하였다. 또 이러한 내부감사 기능을 활용해 공공기관 관리 기조를 통제중심에서 자율적 관점의 관리로 변화해야 한다고 주장하였다. 자율적 내부통제의 성공적인 운영을 위해 전문인력 양성을 위한 감사직렬제도 도입, 전문교육 활성화가 필요하다고 주장

하였다. 선행연구를 종합해보면 공공기관의 내부감사나 감사위원회의 특성(전문성, 활동성 등)이 조직의 책임경영, 자율적 경영 시스템 정착에 영향을 미치며, 내부감사의 역할이 과거의 통제중심에서 공동의 목표를 가진 조언자로 바뀌어 조직의 업무효율성 증대를 통한 성과향상에 기여하고 나아가 기업가치 향상에 긍정적인 역할을 수행할 수 있음을 제시하였다.

유승원(2009)은 내부감사인과 최고경영자를 중심으로 한 지배구조가 공기업 경영성과(ROA)에 미치는 영향을 분석하였다. 내부감사인의 특성을 독립성과 전문성으로 분류하여, 독립성은 감사인의 출신(정부 또는 민간)에 따라 측정하였고, 전문성은 감사 및 재무관련 업무경험으로 측정하였다. 분석결과 내부감사인이 재무전문성을 가진 감사인이 있는 공기업이 그렇지 않은 공기업에 비해 경영성과가 높다는 결과를 제시하였다. 이는 재무전문성을 가진 내부감사인이 공기업의 비효율성을 효과적으로 제거하고 그 결과가 경영성과에 반영된 것이라고 주장하였다. 또한 경영성과와 내부감사인의 독립성, 업무전문성은 통계적으로 유의하지는 않지만 정(+)의 상관관계를 보임으로써 내부감사인이 독립성과 업무전문성을 갖추면 경영성과에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 시사하였다.

김진희(2014)는 내부감사가 조직성과 향상에 중요한 역할을 할 것이라는 전제로 내부감사실적(감사활동 수, 감사품질, 감사조직 유형)이 조직성과 항목인 효과성, 생산성, 청렴성에 미치는 영향을 실증분석 하였다. 효과성 지표는 총자산회전율, 판매관리비율, 자본이익률로 측정하였고, 생산성 지표는 노동생산성, 총자본생산성을 측정하였다. 마지막으로 청렴성 지표는 국민권익위의 청렴도 조사결과를 활용하였다. 분석결과 감사활동 지표인 사후감사 및 사전감사 건수와 생산성 지표인 총자본생산성과 노동생산성에 정(+)의 영향이 있음을 제시하였고, 감사가 상임인 경우 비상임에 비해 감사원 지적건수에 부(-)의 영향을 미친다고 제시 하였다. 이는 내부감사가 조직의 생산성 향상에 기여하고 특히 상임감사는 적극적인 내부통제 및 조직 개선을 통해 조직의 위험요소를 사전에 제거함으로써, 감사원 감사에서 좋은 실적을 거둔 것으로 생각할 수 있다. 선

행연구를 종합해보면 내부감사의 전문성, 상임·비상임 여부 등이 공기업의 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악할 수 있다.

민간기업에 대한 내부감사의 효과성에 대한 해외연구를 살펴보자. Aanueta(2014)은 나이지리아의 25개 상장기업의 2004년부터 2011년까지의 재무보고서를 사용하여 ‘감사위원회의 특성(독립성(비상임이사의 인원수), 재무전문성, 개최회수, 위원수)’과 ‘경영성과(자기자본이익률(ROE), 총자산이익률(ROA), 투자자본이익률(ROCE))’간의 상관관계를 분석한 결과, 감사위원회의 독립성과 재무전문성은 ROA, ROE 및 ROCE와 양(+)의 유의미한 관계가 있었으나, 감사위원회의 위원수와 개최회수는 경영성과의 어떤 변수와도 유의미한 관계를 보이지 않았다(김상민, 2017).

Andersonetal.(2003)은 S&P 500대 기업 중 252개 사업체를 선택하여 ‘이사회와 감사위원회의 특성(독립성과 인원수)이 부채조달 비용에 미치는 영향’을 실증분석한 결과, 이사회와 감사위원회의 독립성이 확보될수록 그리고 규모(위원 수의 자연로그값)가 클수록 자금조달비용(부채금융)이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 저자는 이것이 채권자의 입장에서 해당 기업의 재무회계 프로세스에 대한 관리감독이 매우 중요하기 때문이라고 설명하고 있다(김상민, 2017).

전재익(2007)은 내부감사를 통한 지배구조가 우수할수록 자기자본비율이 높고, 유동부채비율은 낮으며, 총자산순이익률, 총자산경상이익률 등과 같은 수익성 지표가 더 높다는 결과를 제시하였으며, 손평식(2008)은 내부지배구조(감사)와 경영성과(ROA, ROE)간의 관련성에 대한 연구결과, 지배구조평가지수와 ROA는 유의한 양(+)의 관련성을 보였으나, ROE는 유의성이 없는 것으로 보고하였다.

이와 같이 선행연구를 종합해보면 내부감사는 공기업이든 민간기업이든 조직성과에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 파악할 수 있다.

[표 2-9] 공공기관 내부감사에 대한 선행연구

유형	저자	저널명	요약	연구방법
효과성 관련연구	진상기 오철호 (2012)	정책분석 평가학회보	공공기관 내부감사활동에 대한 사후관리 활동이 적극적일수록 내부통제 기능이 성공적으로 운용되고 공공기관의 신뢰도를 제고하는 역할, 통제중심의 관리에서 자율적 관점의 관리로 변화해야 함	문헌조사 경험적 분석
	Karim and Anne (2016)	Management Auditing Journal	영국의 공공기관을 대상으로 감사위원회가 기업의 책임감에 미치는 영향 분석(내·외부 감사인 대상 설문, 감사위원회 활동성), 분석결과 감사위원회는 감시와 내부통제를 통해 기업의 책임감 향상에 유의한 영향을 미치며, 감사위원회의 역할이 단순 통제 개념에서 기업가치 향상을 위한 컨설턴트로서의 역할을 담당	설문조사 인터뷰
	Brebda A. Philip j. (1998)	International Journal of Auditing	뉴질랜드 공기업을 대상으로 감사위원회가 조직에 미치는 영향에 대해 설문조사 실시(내·외부감사인, 상임이사, 기업 재무정보 이용자), 분석결과 감사위원회가 기업의 책임경영 정착에 긍정적인 영향을 미치며, 감사위원회의 활동이 활발할수록 효과가 더 크게 나타남	설문조사
	Dessalegn (2007)	Managerial Auditing	에티오피아 공공기관을 대상으로 내부감사품질(감사인의 전문성, 감사범위) 및 내부감사 기능 강화를 위한 경영진의 노력이 감사의 효과성(제안 및 개선 건수)에 대해 분석, 분석결과 내부감사의 전문성이 높을수록 내부감사	설문조사 인터뷰

유형	저자	저널명	요약	연구방법
			의 효과가 증대됨, 또 경영진이 감사위원회의 역할 확대에 적극적일수록 이러한 효과는 더 크게 나타남	
조직성과 관련연구	Philna Coetzee (2016)	International Journal of Public Sector Management	남아프리카공화국의 국영기업을 대상으로 감사위원회와 기업경영위험관리간 상관관계 연구(감사위원회 임원, 경영진, 감사실 직원에 대한 설문조사 실시), 분석결과 감사위원회가 경영진이 경영위험 수준을 예측하고 관리하는데 유의미한 역할을 하는 것으로 나타남, 또 자체적으로 위험관리조직이 없는 경우 감사위원회의 역할이 더욱 크게 나타나는 것으로 확인	설문조사
	유승원 (2009)	한국개발연구	기관장 및 내부감사인의 출신유형(독립성, 전문성)과 경영성과(ROA) 간의 상관관계 분석, 내부감사인의 독립성 재무전문성이 공기업 조직성과에 양의 상관관계	경험적분석
	김진희 (2014)	서울대학교 행정대학원 석사논문	공기업·준정부기관의 감사실적(감사활동수)이 조직의 효과성, 생산성, 청렴성, 외부평가에 미치는 영향 분석, 분석결과 감사실적과 생산성 간 양의 관계, 또 상임감사가 있는 기관은 그렇지 않은 기관에 비해 감사원 지적건수가 적음	경험적분석

출처 : 윤영수 외(2018)

제 3 장 연구의 설계

제 1 절 연구모형

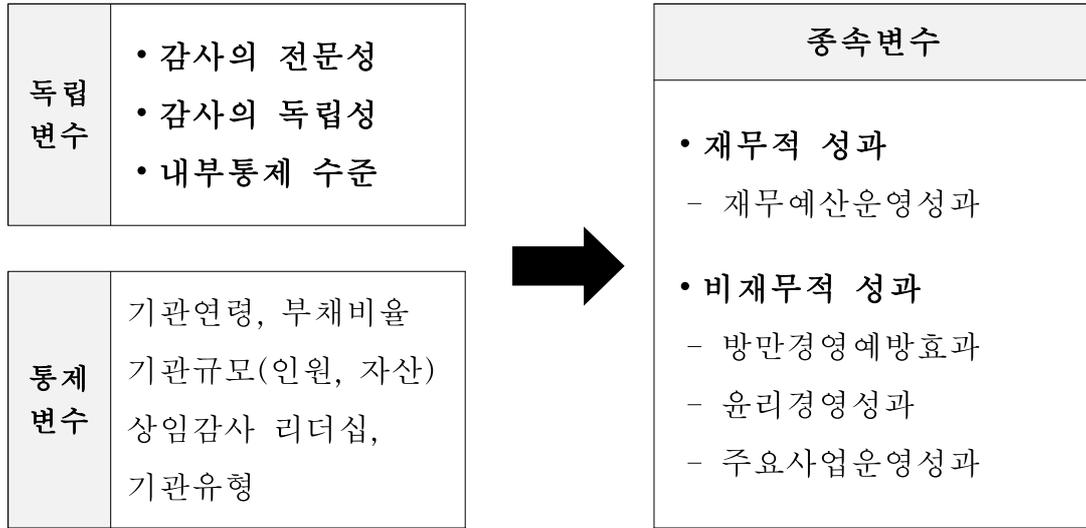
본 연구의 목적은 공공기관의 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것이다. 선행연구들의 결과에 따르면, 공공기관의 내부감사활동이 활발할수록 조직의 책임경영에 긍정적인 영향을 미치는 것은 물론, 그에 따른 재무적 또는 비재무적(신뢰성, 생산성, 청렴성, 외부평가에 미치는 영향 등)성과 또한 크게 나타나는 것을 알 수 있다.

이에, 공공기관의 감사직무실적을 일관된 기준으로 반영하기 위해 기획재정부가 주관하는 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가의 비계량지표를 각각 감사의 전문성, 감사의 독립성, 내부통제 수준을 독립변수로 설정하였다. 또한, 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 조직유형, 부채비율, 기관연령, 상임감사리더십, 기관규모(인원, 자산)를 통제변수로 설정하였다.

이와 같이 독립변수와 통제변수에 의한 종속변수로 조직성과를 측정하기 위해 재무적 성과와 비재무적 성과로 나누어 설정하였다. 재무적 성과는 기획재정부 주관 공공기관 경영실적평가의 재무예산운영성과지표 실적을 사용하였으며, 비재무적 성과 중 방만경영예방효과 또한 공공기관 경영실적 평가의 보수 및 복리후생 비계량 지표 실적, 윤리경영성과는 국민권익위원회 주관 청렴도 등급, 주요사업 성과는 경영실적평가 주요사업의 비계량 평가 실적을 설정하였다.

또한, 감사직무 수행시기에 따른 기관의 조치실적이 당해연도 또는 차기연도에 완료되는 것을 감안시, 그에 따른 조직성과가 나타나는 시차를 고려하여 종속변수는 당해연도와 차기년도의 실적을 비교분석하였다. 이를 도식화한 연구모형의 개념적 분석틀은 다음과 같다.

[그림 3-1] 연구모형



제 2 절 연구가설

본 연구는 기관의 내부감사가 조직성과에 대한 실증적인 분석을 위해 내부감사가 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구문제를 바탕으로 다음과 같은 두가지 연구가설을 설정하여 논의하였다.

특히, 조직성과를 재무적인 성과 비재무적인 성과로 구분하여 감사의 전문성 및 독립성, 내부통제 수준에 따른 관계를 검증하고자 한다.

1. 감사직무수행 실적과 재무적 성과

선행연구등의 결과를 정리해 보면, 공공기관의 내부감사는 기업의 경영에 있어 긍정적인 영향을 주며, 내부감사 활동이 활발할수록 그 영향이 더욱 크게 나타나는 것을 알 수 있다. 따라서, 내부감사는 기업의 경영활동에 기관장의 업무추진에 대한 견제는 물론, 업무수행에 대한 적절한 감시 및 조언자의 역할을 통해 조직성과에 긍정적인 역할을 하는 것으로 유추해 볼 수 있다.

공공기관 내부감사와 조직성과에 관한 선행 연구는 민간기업의 해당

연구에 비해 소수에 불과하다. 이와 관련된 연구로 유승원(2009)은 공공기관의 내부감사가 전문성과 독립성을 갖추면 재무적 경영성과(ROA)에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 제시하였다. 내부감사를 통해 조직 내 존재하는 부조리 및 비효율적인 제도 등을 개선함으로써 직원들의 재무적 경영성과 향상에 도움을 준다고 제시하였다. 즉, 내부감사의 활동이 직원들의 생산성 향상을 유도하여 재무적 성과 향상으로 이어진 것이라 볼 수 있다. 김상진(2017)의 연구에서는 상임감사가 관료출신(정치인, 군인, 공공기관, 언론인)인 경우 기타 다른 출신에 비해 대부분의 경영평가항목과 재무성과(ROA)에서 성과가 높은 것으로 나타났다. 이는 관료출신의 상임감사의 경우 장기간 공직경험에서 쌓아온 행정능력을 활용하여 공공기관의 재무적 성과를 향상시킨 것으로 판단할 수 있다. 또 재무성과로 ROA뿐만 아니라 공공기관 경영평가 항목들과도 상관관계가 있음을 보여 상임감사와 공공기관 경영평가간 긍정적인 상관관계가 존재할 수 있음을 보여주었다(윤영수·이호영, 2018).

신상훈·김선미(2015)는 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가도입이 공공기관의 이익조정과 유의한 음(-)의 상관관계를 가지며, 공공기관의 내부감사에 대한 직무성과 평가체계 도입이 공공기관의 이익조정을 억제하여 회계 투명성 향상에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 그러나, 김수연·이호영(2015)의 연구에서는 업무전문성이 뛰어난 내부감사인은 업무를 수행함에 있어 절차 중심의 업무수행을 강요함에 따라 업무수행의 효율성에 있어 오히려 장애가 장애가 될 수 있다고 보았다. 이는 감사인이 효과적인 내부통제 시스템의 구축을 강조한 나머지 경직적인 업무처리 및 보신주의로 인해 직원들의 업무생산성이 하락하여 재무적 경영성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

윤영수·이호영(2018)은 상임감사 직무실적 평가수준과 재무적 경영성과(계량관리업무비, 부채비율, 이자보상비율, 부채비율감축도 등)를 분석한 결과, 상임감사의 전문성 및 독립성이 높을수록 조직의 장기적인 안정성을 고려해 부채감축 및 재무관리에 적극적으로 개입하여 이와 관련된 지표점수를 향상시킨다고 보았다. 또한, 내부통제 강화로 인해 효율적

인 감시 및 통제가 이루어져 비효율적이고 방만한 예산집행이 제한될 수 있다고 보았다. 이와 관련하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 감사직무실적 수준이 높을수록 공공기관의 재무적 성과는 좋을 것이다.

1-1. 감사의 전문성이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.

1-2. 감사의 독립성이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.

1-3. 내부통제 수준이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.

2. 감사직무수행 실적과 비재무적 성과

두산백과 사전에 따르면 공기업은 정부가 지방자치단체가 사회 공공의 복지를 증진하기 위해 정부가 직·간접적으로 투자 및 운영하는 기관으로, 공공성이 강한 사업분야를 정부 대신 주로 담당하면서도 사기업과 같이 영리를 직접적으로 추구하는 것은 아니지만 그 이윤 또한 사회의 공공재원으로서 활용토록 의무를 가진 기관이다. 따라서, 정부를 대신하여 공익을 위한 서비스와 재화를 제공하는 기관으로서 기관 운영의 정당성이 필요하며, 이는 곧 국민의 신뢰를 담보하기 위한 경영이 필수적이라고 볼 수 있다.

김진희(2014)의 연구에서는 상임감사가 존재하는 기관이 그렇지 않은 기관에 비해 감사원으로부터 받은 지적 건수가 더 적다고 밝혀 상임감사가 비상임감사에 비해 업무수행에 있어 규정 및 절차를 준수하여 본연의 임무 달성에 더욱 뛰어나다고 할 수 있다. 또 이러한 영향은 상임감사의 품질이 높을수록 더욱 크게 나타날 것으로 유추해 볼 수 있다. 이와 반대로 상임감사의 지나친 내부통제의 일환으로 잦은 자체감사를 통해 오히려 직원들의 업무수행능력과 근로 의욕을 떨어뜨릴 수 있다. 자체감사가 빈번하게 이루어지는 경우 본연의 업무수행과 더불어 감사준비로 인한 행정 부담이 증가되어 직원들의 피로도가 쌓이고 업무집중도가 떨어져 정작 중요한 업무수행에 어려움을 겪을 수 있다. 또한 상임감사

의 전문성이 뛰어나면 더욱 세밀한 부분까지 감시 및 통제 대상이 되어 직원들의 자율성 저하로 인한 업무 능력이 오히려 하락할 가능성 또한 존재한다(윤영수·이호영, 2018).

라영재(2014)는 공공기관 감사의 경력과 청렴도와의 관계에 대해서 실증분석한 결과, 공무원 경력을 가진 감사 집단의 공공기관 청렴도 수준이 비공무원 경력을 가진 감사 집단의 청렴도 수준에 비해 공공기관 청렴도가 낮다는 결과를 제시하였다. 이는 감사의 경력을 독립성으로 보았는데, 감사의 독립성에 따른 공공기관 내부감사의 품질이 조직의 청렴도에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 김보은(2016) 또한 감사의 독립성이 높아질수록 조직의 청렴도가 높아진다는 연구결과를 제시하였다.

결국 내부감사는 한 조직의 일부로서 조직의 모든 측면(재무적, 비재무적)을 고려하며 조직의 운영, 위험관리, 내부통제 등 전반적인 개선을 지원하며 감사대상 활동으로부터 독립적으로 활동하며 재무적 비리 뿐 아니라 조직의 모든 활동으로부터의 부정 행위에 관심을 가지고 접근한다. 이러한 내부감사의 특징을 살펴보면 첫째, 외부통제가 아닌 내부 통제장치의 하나이기 때문에 기관이 스스로 자신을 통제하고 수행하는 업무를 적정한 수준으로 유지·발전하는 제도적 장치이다. 둘째, 타율적이라기보다는 자율적 기능을 담당하는 장치이다. 즉, 기관 자체가 업무수행에 대한 책임을 가지는 의지가 내포되어 있다. 셋째, 사후적인 통제라기보다는 사전 예방적 기능을 담당한다. 계획-집행-평가의 모든 단계에 대한 체계적이고 지속적인 검토가 이루어지기 때문에 사전적, 예방적인 통제장치에 초점을 둔다. 넷째, 자체감사는 처벌보다 시정이나 개선에 중점을 둔다. 즉, 조직의 목표를 효과적으로 성취하기 위한 관리에 도움을 주는 내부적인 견제장치라고 볼 수 있다(Arens & Loebbecke, 1991). 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 감사직무실적 수준이 높을수록 공공기관의 비재무적 성과는 좋을 것이다.

2-1. 감사직무실적 수준이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.

- 2-1-1. 감사의 전문성이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.
- 2-1-2. 감사의 독립성이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.
- 2-1-3. 내부통제 수준이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.
- 2-2. 감사직무실적 수준이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.
 - 2-2-1. 감사의 전문성이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.
 - 2-2-2. 감사의 독립성이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.
 - 2-2-3. 내부통제 수준이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.
- 2-3. 감사직무실적 수준이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.
 - 2-3-1. 감사의 전문성이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.
 - 2-3-2. 감사의 독립성이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.
 - 2-3-3. 내부통제 수준이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.

제 3 절 변수의 개념적 정의와 조작화

1. 종속변수

가. 재무적 성과 : 재무예산운영성과

공공기관의 재무적 성과를 측정하는 지표로 총자산순이익률(ROA), 자기자본이익률(ROE), 총매출액순이익률(ROS), 노동생산성, Tobin's Q 등이 있으며, 이 중에서도 총자산순이익률(ROA)과 노동생산성이 종종 사용된다.

자기자본이익률(ROE)의 경우 자기자본으로 기업이 얼마나 수익을 창출하는지를 나타내는 지표이나, 공공기관 자본의 대부분은 정부가 납입한 금액으로 기관의 수익성 개선을 위한 노력을 파악하는데 어려움이 있으며(유미년, 2012), 총매출액순이익률(ROS)은 매출액에 대한 이익의 비율이나, 공공기관의 공공성 및 수익성 측면을 고려시 부적합하다고 볼 수 있다(안선미, 2016). 또한, Tobin's Q는 기업의 모든 자산을 대체하기 위해 현재 소요되는 비용 곧 대체원가로 기업의 총시장가치를 나눈 비율

로 초기에는 산업이나 기업의 경제적 지배의 크기를 측정하려 하였으나, 후에 와서는 이 측정치를 단지 기업 또는 산업의 경제적 지대뿐만 아니라 경영자의 능력을 포함한 경영성과를 측정하는 변수로 광범위하게 사용하고 있으나(김경수 외, 1996), 이 또한 공공기관의 공공성과 수익성, 운영방식을 고려할때 부적합하다고 볼 수 있다.

재무적 성과지표로 자주 사용되는 총자산수익률(ROA)도 민간기업의 경우 내부감사의 활발한 활동으로 기업의 지속가능경영 및 경영성과에 긍정적인 영향을 수행한다고 보는 반면, 공공기관의 경우에는 수요가 비탄력적일 뿐만 아니라 기업의 이미지가 상승하더라도 해당 기관의 매출이 급증하지는 않으므로(안선미, 2016) 한계가 있다고 볼 수 있다. 노동생산성은 기관의 업무효율성을 측정하는 지표로 부가가치를 평균인원으로 나누어 측정한다. 부가가치는 손익계산서상의 법인세비용차감전순이익, 인건비, 순금융비용, 임차료, 세금과공과, 감가상각비의 합으로 구성되는, 조직과 인원, 예산 등 확대운업을 위해서는 국가의 허가와 승인을 받아야 되는 공공기관의 특성을 고려시 노동생산성을 올리기란 쉽지 않으므로 이 또한 한계가 있다고 볼 수 있다.

위의 지표들의 공통적인 특징은 재무적 성과를 측정하기 위해 산출한 계량지표라는 점을 들 수 있다. 계량지표는 객관적인 측정지표로서 많이 사용되지만, 기관의 유형별 특성을 고려하지 못하는 한계도 존재한다.

따라서 본 연구에서는 재무적 성과로서 공공기관 경영실적 평가지표 중 하나인 재무예산운영 성과의 비계량지표를 활용하였다. 비계량 지표는 평가위원의 주관적 판단이 관여되지만, 기관의 특성을 반영하여 기관 유형별로 평가되는 상대성을 고려하여 평가의 공정성이 충족된다고 볼 수 있다.

재무예산운영 성과 비계량 지표는 기관의 건전한 재무구조 및 합리적 예산운용을 위한 재무예산 관리시스템 구축 및 운영성과를 평가하는 지표로 세부적으로 중장기 재무관리 계획의 적정성과 실행, 재무구조의 안정성 및 건전성 유지, 사업선정의 타당성 확보를 통한 합리적인 예산편성 및 집행, 부채감축 및 원가 및 경비 절감 등 예산절감을 위한 노력과

성과를 종합적으로 평가하여 A+~E까지 9개의 등급으로 산출한다. 따라서, 감사활동이 활발할수록 적극적인 부채 감축과 적극적인 예산집행으로 조직운영에 긍정적인 영향을 미칠수 있다고(윤영수 외, 2018) 볼 수 있다. 이에, 본 연구에서는 [표3-1]과 같이 재무예산운영성과 평가등급을 1점에서 9점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

[표 3-1] 재무예산운영성과, 방만경영예방효과, 주요사업운영성과
경영평가실적 등급 환산배점

등급	A+	A0	B+	B0	C	D+	D0	E+	E0
배점	9	8	7	6	5	4	3	2	1

나. 비재무적 성과 : 방만경영예방효과

공공기관의 문제점으로 방만경영이 지속적으로 제기되고 있다. 부채가 늘어나고 조직성과(경영평가 실적, 청렴도 등)가 낮게 나와도 임직원의 연봉은 계속 상승하는 것은 물론, 직원 대학생 학자금 지원 및 경조금 등 복리후생이 과다하게 지원되고 있다는 것이다. 이에, 정부는 공공기관의 방만경영을 차단하기 위해 내부 감시역할을 하는 감사제도를 대폭 손질하여 통제시스템 강화하고 공기업과 준정부기관 감사지침 개정은 물론, 감사가 내부 감사활동과 감사결과보고서를 의무적으로 보고하는 조항을 신설하여 2008년부터 상임감사 직무수행실적 평가를 해오고 있다.

또한, 공공기관의 방만경영 정상화를 위해 기획재정부에서는 2013년 ‘공공기관 정상화 대책 실행계획’을 추진하면서 과도한 복리후생 사례를 유형화하여 8대 유형별 방만경영 가이드라인을 제시하고 기관별로 정상화 계획을 수립하여 제출은 물론 2014년부터 평가를 시행하였으며 2016년 2차 혁신계획을 시행하였다.

이러한 방만경영 정상화와 관련된 평가지표 두개 중 하나가 경영실적 평가의 ‘보수 및 복리후생관리’ 지표다. 2016년도 공공기관 경영평가 편

람에 따르면, 보수 및 복리후생 비계량 지표는 보수제도와 복리후생 제도의 합리성 및 개선노력과 성과를 평가하는 지표로 「방만경영 정상화 계획」에 따라 복리후생의 정상화를 위한 노력과 성과의 적절한지를 평가한다.

따라서, 감사활동을 통한 방만경영 예방효과를 확인할 수 있으며, 방만경영 예방효과 지표로 ‘보수 및 복리후생관리’ 비계량 지표를 사용하되, [표 3-1]과 같이 보수 및 복리후생관리 지표 평가등급을 1점에서 9점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

다. 비재무적 성과 : 윤리경영성과

공공기관 청렴도 측정은 공공서비스 유경험자 설문조사와 부패발생 현황자료를 기초로 공공기관의 청렴수준 및 부패유발요인을 진단하고 각급 비관들의 자율적인 개선노력을 유도하여 공공분야의 투명성 및 청렴성을 제고하기 위하여 매년 국민권익위원회²⁾에서 시행하고 있다.

‘02년 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청, 공직유관단체 및 국공립대학교를 대상으로 최초 시행 이후 두차례(‘08년, ‘12년) 개편을 통해 종합청렴도 모형을 도출하였다. 청렴도는 측정대상 업무를 경험한 민원인 등 업무상대방을 대상으로 외부청렴도, 각 기관의 소속직원을 대상으로 내부청렴도, 전문가 및 정책관련자(지역주민, 학부모 포함)를 대상으로 정책고객평가 결과를 합산하고, 측정 기간 중 발생한 부패사건을 점수화하여 산출한 부패사건지수를 감점하여 종합청렴도 점수를 산출한다. 마지막으로, 호의적 응답 유도 및 표본오염행위 적발 사항 등을 점수화하여 종합청렴도 점수에서 감점 및 등급하향 등 제재조치를 통해 최종적으로 청렴도 점수 및 평가등급이 확정된다(국민권익위원회, 2020).

공공기관의 감사와 청렴도와의 관계에 대한 기존의 실증분석 결과를 살펴보면, 공공기관의 경우 감사의 독립성이 감사성과 및 내부청렴도에

2) 국민권익위원회는 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제 12조(기능), 제27조의2(공공기관 부패에 관한 조사·평가) 및 제27조의3(조사·평가 결과의 공개)에 근거하여 청렴도 조사 시행

중요한 영향을 미치는 요소이며, 감사의 독립성이 높아질수록 조직의 내부청렴도가 높아진다는 연구결과(김보은, 2016)에 따라, 감사수행실적 수준이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이라고 볼 수 있다. 이에, 본 연구에서는 종속변수인 윤리경영성과로 청렴도를 반영하되, 종합청렴도 등급을 조직성과의 종속변수로 적용하되, [표 3-2]과 같이 청렴도 등급을 1점에서 5점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

[표 3-2] 청렴도 등급 환산배점

등급	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급
배점	5	4	3	2	1

라. 비재무적 성과 : 주요사업운영성과

공공기관은 대부분 설립목적 및 목적사업을 법률에 근거를 두고 있으며, 이러한 목적사업을 적정하게 수행하고 있는지 매년 경영실적 평가를 통해 성과점검을 받고 있다. 공공기관 경영평가편람에 따르면 기관의 주요사업 비계량 지표는 주요사업별 수립, 집행 실적, 성과 및 환류활동, 그리고 주요사업 범주 전체 지표 구성의 적정성을 평가한다고 정의하고 있다. 즉, 사업별 재무·예산계획, 조직·인력 등 지원 배분 및 주요사업 수행을 위한 조직·인력·예산 운용 등 효율성 제고를 위한 노력의 적정성 등을 종합적으로 평가하는 것이다.

앞서 선행연구에서 살펴본 바와 같이 NAO(영국감사원)과 GAO(미국감사원)은 감사성과를 경제적 성과로 측정한다. NAO의 경우, 감사성과의 범위를 광의의 효과와 재정적 효과로 분류하는데, 그 중 광의의 효과는 감사의 결과가 책임성과 투명성, 조직성과 개선, 서비스 전달체계 증진 등에 미치는 것을 말하며, 인과관계, 실현성, 평가, 기여도, 검증의 5가지 기본원칙을 만족하고 측정가능한 방법론이 존재한다면 재정적 효과로 이동이 가능하다고 말한다. 광의의 효과는 [표 3-3]와 같다.

[표 3-3] NAO의 감사성과 광의의 효과 분류

광의의 효과 영역	정의	사례
책임성과 투명성 증대	<ul style="list-style-type: none"> • 감사원의 업무가 피감사기구의 투명성과 책임성을 향상시킨 경우 • 공공자산이 어떻게 사용되는지에 대한 더 나은 이해를 초래 	<ul style="list-style-type: none"> • 재정적 감사보고체계 향상 • 성과정보의 신뢰성 및 투명성 향상 • 감사위원회의 효과성 증대 • 정책평가, 규제영향평가에 대한 개선
조직성과 개선과 서비스 전달체계 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 피감사기구의 성과와 역량 증진 및 시민의 요구에 충족되는 서비스 전달체계의 공급 	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 기준향상 (예 : 대기시간 및 과정 단축) • 조직관리 및 조달과정 개선 • 서비스 향상과 혁신 • 환경개선

(안창보, 2010)

위의 표와 같이 NAO는 감사성과를 피감사기관인 정부기관이 제공하는 공공서비스의 효율성 및 합리성, 국민에게 제공되는 편익 등을 성과로 측정하고 있다. 이러한 광의의 효과를 공공기관의 경영실적 전체로도 볼 수 있지만 세부적으로는 주요사업이라고 볼 수 있을 것이다.

따라서, 감사직무실적이 좋을수록 주요사업 성과는 좋을 것이라고 볼 수 있으며, 본 연구에서는 주요사업의 비계량실적을 조직성과의 종속변수로 사용하되, [표 3-1]과 같이 주요사업 비계량성과 산술평균을 종속변수로 사용하되 1점에서 9점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

2. 독립변수

가. 감사의 전문성

선행연구에서 살펴본 바와 같이 Dessalegn(2007)는 감사의 전문성이 높을수록 업무개선을 위한 조언과 조직발전에 긍정적인 피드백이 증가하여 경영진들이 내부감사를 통해 제안한 내용을 적극적으로 개선한다고

하였으며, 유승원(2009)도 내부감사인의 업무전문성은 조직성과와 정(+)의 상관관계를 보임을 제시하였다.

공공기관의 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가의 비계량 평가지표인 감사의 전문성 확보는 감사업무에 관한 전문성을 확보하기 위한 감사 및 감사실의 노력과 성과를 평가한다. 따라서 기관의 감사의 전문성을 나타낼 수 있는 지표라고 볼 수 있으므로, 감사직무실적의 독립변수로 사용하되, [표 3-4]과 같이 지표 평가등급을 1점에서 9점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

[표 3-4] 감사의 전문성, 감사의 독립성, 내부통제수준 등급 환산배점

등급	A+	A0	B+	B0	C	D+	D0	E+	E0
배점	9	8	7	6	5	4	3	2	1

나. 감사의 독립성

감사직무수행 실적 평가의 감사의 윤리성 및 독립성 확보 지표는 감사의 윤리기준 준수 노력 및 윤리경영 지원을 위한 감사활동, 감사의 권한과 의무에 대한 독립성과 감사부서원의 인사 및 업무평가의 독립성에 대한 기관의 성과를 평가한다.

앞서 살펴본 선행연구에서 Andersonetal.(2003)은 민간기업을 대상으로 실증분석을 시행한 결과, 감사의 독립성이 확보될수록 부채금융이 유의미하게 낮아지는 것을 확인하고, 이는 은행 등 채권자의 입장에서 해당기업의 재무회계 프로세스에 대한 관리감독이 매우 중요하기 때문이라고 설명하였다. 따라서, 감사가 윤리적이고 독립적일수록 기업의 성과는 대외적으로는 신뢰성을, 내부적으로는 조직성과에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 가정할 수 있다. 이에, 감사의 윤리성 및 독립성 확보 지표실적을 독립변수인 감사의 독립성으로 사용하되, [표]과 같이 지표 평가등급을 1점에서 9점으로 등급별 환산하여 반영하였다.

다. 내부통제 수준

진상기·오철호(2012)는 공공기관 내부감사에 대한 실증적 분석 결과, 내부통제에 대한 관리가 적극적일수록 기관의 신뢰도를 높인다고 주장하였다. 따라서, 공공기관 경영의 견제역할을 감사에서 적극적으로 수행할수록 기관의 조직성과는 긍정적인 영향을 줄 것이라고 예측할 수 있다.

감사직무수행실적의 내부통제 기능강화 지표는 감사계획과 예방적 내부통제 진단활동의 적정성, 내부통제시스템의 효과적인 운영과 성과 등에 대해 평가하며, 방만경영예방과 적발 및 재발방지 지표는 방만경영 예방과 적발을 위한 관리시스템 구축, 내부감사 과정에서의 방만경영 적발 및 재발방지를 위한 기관의 노력을 평가한다. 이러한 두 지표는 '18년도부터 내부통제기능강화 지표로 통합되었다.

따라서, 내부통제기능강화 지표를 독립변수인 내부통제 수준으로 사용하되, '16년도와 '17년도는 두 지표를 [표]과 같이 지표 평가등급을 1점에서 9점으로 등급별 환산을 산술평균한 값으로 사용하고, '18년도부터는 등급별 환산한 값을 적용하였다.

3. 통제변수

가. 기관연령

김지원(2007)은 기관연령이 그간 조직구성원들이 시행착오 등을 통해 축적한 경험 및 암묵지(tacit knowledge) 등을 활용하여 일종의 학습효과를 발휘하여 조직성과에 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 이에, 기관의 연령이 클수록 기관운영에 대한 경험 등의 학습효과로 인해 조직성과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 가정할 수 있다. 따라서, 이를 고려하기 위해 알리오시스템상에 공시하는 일반연혁부터 경영평가대상연도까지의 기간을 산출하여 반영하였다.

나. 부채비율

부채가 많은 기업은 투입할 수 있는 가용자원에 한계가 있으므로 조직 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나, 반대로 부채가 많은 기업은 국민의 감시대상이 되기 쉬우며, 부채감소를 위해 중장기적으로 적극적인 자구노력을 취할 수 있다(목현수, 2015). 또한, 부채비율은 기업의 재무구조 중 타인자본 의존도를 나타내는 지표로, 부채비율이 큰 기업은 회계이익을 크게 보고할 가능성이 크다고 보았다(Watt·Zimmerman, 1996). 따라서, 부채비율이 높으면 금융비용 상승과 투자활동 위축 등으로 감사활동과 무관하게 조직성과에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로, 통제변수로 설정하되, 기관별 규모를 감안하여 자연로그로 변환한 값을 사용하였다.

다. 기관규모 : 총인원, 총자산

기관의 규모는 기본적으로 해당기관의 가용자원규모를 나타낸다고 볼 수 있다. 김지원(2007)에 따르면 조직규모가 클수록 경영혁신에 필요한 잉여자원이 많아지기 때문에 조직성과가 증가할 수도 있지만, 반대로 과잉관료화(over-bureaucratization)에 따른 관료적 타성의 증가 등으로 최고경영진의 혁신전략의 확산이 어렵다는 점에서 오히려 조직성과가 감소할 수도 있다고 보았다. 이에 기관의 규모가 조직성과에 미치는 영향을 통제하기 위해 기관의 총인원과 총자산을 자연로그로 변환한 값을 통제변수로 포함하였다. 총인원은 연도말 기준으로 정규직만을 반영한 현원수로 사용하고, 총자산은 연도말 결산기준을 적용하였다.

라. 상임감사리더십

유승원(2009)은 내부감사인이 재무전문성을 가진 감사인이 있는 공기업이 그렇지 않은 공기업에 비해 경영성과가 높다는 결과를 제시하였다.

재무전문성을 가진 내부감사인 이 공기업의 비효율성을 효과적으로 제거하고 그 결과가 경영성과에 반영된다는 것이다. 이에, 황선호(2021)의 연구결과에서도 상임감사의 취임 전 감사업무 경험은 감사기구의 장으로 부임한 이후 업무 파악 능력이나 감사조직 및 부서직원 에 대한 리더십, 조직관리 등에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각하였다.

이와 같이 상임감사의 재무전문성이나 감사전문성의 경우 기관의 조직 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 생각할 수 있으며, 상임감사가 국회의원과 같은 후광을 가지고 있을 경우 감사효과가 조직에 긍정적인 성과를 가져올 것이라고 추측할 수 있다. 이와 같은 상임감사의 특성에 따라 조직성과에 영향을 줄 것이라고 가정할 수 있으므로 이러한 영향력을 리더십으로 간주하고, 상임감사의 리더십에 대해 재무전문성이나, 감사경력, 국회의원과 같은 실적이 있는 경우 1을 부여하고, 그 이외의 경우에는 0을 부여하여 반영하였다.

마. 기관유형

안성규·곽채기(2013)는 기관유형에 따라 조직성과에 차이가 있을 수 있다는 연구를 제시하였다. 또한, 공기업의 경우 공공재를 독점적으로 공급하거나 서비스 등 이윤추구활동이 더욱 강조되는데, 공기업 1유형은 사회기반시설을 관리하고, 공기업 2유형은 특정분야의 산업을 관리한다(안선미, 2016). 또한, 위탁집행형 기관과 기금관리형 기관은 사업보다는 기금의 안정적인 관리 또는 정부의 업무를 대리로 수행하는 기관으로 보다 공공성이 강조된다(목현수, 2015)고 하였다. 따라서, 기관의 유형에 따라 조직성과에 영향이 다를거라고 예측할 수 있으며, 기관유형을 통제변수로 설정하였다. 기관유형은 감사직무수행실적 평가와 경영실적평가에서 공통적으로 적용되는 분류를 사용하되, 감사직무수행적 평가를 받는 기관수가 적은 강소형은 제외하였으며, 더미변수를 적용하였다. 공기업 1형, 공기업 2형, 기금관리형, 위탁집행형 4가지로 구분하여 해당유형에 해당되는 경우 1, 아닌 경우는 0을 부여하였다.

제 4 절 자료수집 및 분석모형

1. 자료수집

본 연구는 감사직무수행실적이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위해서 자료를 수집하였다. 변수의 측정과 정리는 [표 3-5]와 같다.

[표 3-5] 변수의 측정과 변수명 정리

변수		조작적 정의	
종속 변수	재무적 성과	경영평가 재무예산 운영성과 비계량 지표 평가실적 등급별 환산(1~9점)	
	비재무적 성과	방만경영 예방효과	경영평가 보수 및 복리후생 비계량 지표 평가실적 등급별 환산(1~9점)
		윤리경영성과	국민권익위원회 청렴도 등급
		주요사업 성과	경영평가 주요사업 비계량 지표 평가실적 등급별 환산 평균값(1~9점)
독립 변수	감사의 전문성	감사직무수행실적평가 감사의 전문성 비계량 지표 평가실적 등급별 환산(1~9점)	
	감사의 독립성	감사직무수행실적평가 감사의 윤리성 및 독립성 비계량 지표 평가실적 등급별 환산(1~9점)	
	내부통제 수준	감사직무수행실적평가 내부통제 운영수준 비 계량 지표 평가실적 등급별 환산(1~9점)	
통제 변수	기관연령	설립연도부터 평가시점까지 측정	
	부채비율	연도별 부채비율 자연로그값	
	기관규모(인원)	연도말 정규직 총인원 자연로그값	
	기관규모(자산)	연도별 결산기준 총자산 자연로그값	
	상임감사리더십	재무전문·감사경력·국회의원 : 1, 이외 0	
	기관유형(더미변수)	공기업 1형, 공기업 2형, 기금관리형, 위탁 집행형 : 해당유형에 1, 이외 0	

독립변수는 기획재정부에서 발표한 2016년부터 2020년까지 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서를 활용하였으며, 종속변수는 기획재정부의 공공기관 경영실적 평가보고서와 국민권익위원회의 청렴도 조사 결과를 활용하였다. 또한, 통제변수는 공공기관 경영정보공개시스템인 알리오와 각 기관별 홈페이지 및 인터넷 인물정보, 신문기사 등을 참고하여 보완하였다.

2. 분석모형

본 연구는 재무적 성과와 비재무적 성과를 종속변수로 하고, 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가지표 중 비계량 평가지표를 독립변수, 기관유형, 기관규모, 기관연령, 상임감사리더십을 통제변수로 하여 SPSS 25.0 통계패키지를 활용하여 분석을 시도하였다. 분석모형은 다중 회귀모형을 설정하는데, 다중 회귀분석은 독립변수가 두 개 이상이며, 각 독립변수는 종속변수와 선형관계에 있다고 가정한다. 또한, 감사직무실적에 대한 조직성과가 시차를 두고 1기간 이후에 나타날 가능성을 고려하여 시차를 고려한 모형을 별도로 구성하여, 시차 고려 전의 모형과 비교하여 보았다. 가설을 검증하기 위한 분석모형은 다음과 같다.

< 시차 고려 전 모형 >

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \beta_4 AGE + \beta_5 LEV \\ + \beta_6 SizeA + \beta_7 SizeB + \beta_8 LED + \beta_9 IDdummy + \epsilon$$

< 시차 고려 시 모형 : 1기간 후 >

$$Y_{it+1} = \alpha + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \beta_4 AGE + \beta_5 LEV \\ + \beta_6 SizeA + \beta_7 SizeB + \beta_8 LED + \beta_9 IDdummy + \epsilon$$

각 변수의 세부적인 정의 및 내용은 다음과 같다.

종속변수 : Y =조직성과(Y_1 : 재무예산운영성과, Y_2 : 방만경영예방효과,
 Y_3 : 윤리경영성과, Y_4 : 주요사업운영성과)

독립변수 : X =감사직무수행실적

(X_1 : 감사의전문성, X_2 : 감사의독립성, X_3 : 내부통제수준)

통제변수 : AGE : 기관연령, LEV : ln 부채비율,

$SizeA$: ln기관규모(총인원), $SizeB$: ln기관규모(총자산)

LED : 상임감사리더십, $IDdummy$: 기관유형

기타 : α = 절편, β = 회귀계수, t =연도(2016~2020), ε = 오차항

제 4 장 분석결과 및 논의

제 1 절 기술통계분석

1. 종속변수

본 연구는 종속변수로 공공기관의 경영실적 평가보고서와 국민권익위원회 청렴도 결과를 활용하였다. 종속변수는 시차를 고려하여 이전과 비교분석하기 때문에 당해연도보다 차기연도의 관측치가 더 적은 것으로 나타났다. 이는 2020년까지의 자료만을 활용하므로, 2021년치의 자료가 없기 때문이다. 또한, 독립변수보다 종속변수의 관측치가 적게 나타는데, 이는 기금집행형과 위탁집행형의 경우 경영실적평가 지표의 가중치 설정에 있어 재무예산운영성과와 방만경영예방효과의 평가제외가 가능하기 때문이다. 또한, 윤리경영성과인 청렴도 평가도 모든 공공기관을 매년 평가하는 것은 한계가 있어 기관의 업무·성격, 규모·영향력, 평가 가능성·효과성·필요성 등을 종합 고려하여 대상기관을 선정하므로 관측치가 다르게 나타날 수 있다.

또한, 회귀분석에 앞서 정규성 충족 여부를 판단하기 위해 왜도와 첨도를 검토하였는데, 왜도는 절대값이 3, 첨도는 정대값이 10을 벗어나지 않으면 해당 변수는 정규분포를 확보한 것으로 볼 수 있다는(Kline, 2005; 김지혜, 2011; 임진한, 2014, 재인용) 기준을 활용하였으며, 검토결과 종속변수는 정규분포를 보이는 것으로 나타났으며, 재무예산운영성과, 방만경영예방효과, 주요사업운영성과는 모두 최소값이 3, 최대값이 8로 나타났다.

가. 재무예산운영성과

재무예산운영성과는 기금관리형 중에서 국민연금공단과 근로복지공단

은 경영실적 평가지표를 제외하였으며, 위탁집행형의 경우 건강보험심사평가원, 국립공원공단, 한국가스안전공사 등 대다수가 경영실적 평가지표를 제외하였다. 기관유형별로 살펴보면 차기연도의 평균값이 당해연도보다 높은 것으로 나타났으며, 당해연도와 차기연도 모두 기금관리형이 가장 높은 평균값을 기록하였다. 또한, 당해연도에는 2019년 한국수력원자력이 최대값 8을, 2020년 한국석유공사가 최소값 3을 기록하였으며, 차기연도에는 2018년 한국수력원자력이 최대값 8, 2016년 한국광물자원공사와 2019년 한국석유공사가 최소값 3을 기록하였다.

나. 방만경영예방효과

방만경영예방효과는 당해연도 관측치가 214개로 2016년 위탁집행형 기관인 한국국토정보공사, 한국농수산식품유통공사, 한국농어촌공사, 국립공원공단이 제외되었으며, 차기연도에는 2021년 실적과 함께 2019년 국민체육진흥공단과 2018년 한국국토정보공사가 제외되었다. 또한, 당해연도와 차기연도 모두 위탁집행형이 가장 높은 평균값을 기록하였다. 또한, 당해연도에는 2019년 한국수력원자력, 한국남동발전, 한국조폐공사가 최대값 8을, 2020년 한국석유공사가 최소값 3을 기록하였으며, 차기연도에도 2018년 한국수력원자력, 한국남동발전, 한국조폐공사가 최대값 8을, 2019년 한국석유공사가 최소값 3을 기록하여 당해연도 차기연도 같은 기관인 것으로 나타났다.

다. 윤리경영성과

윤리경영성과인 청렴도평가는 당해연도 관측치가 214개, 차기연도 관측치가 157개로 가장 큰 차이를 보였다. 최소값은 1, 최대값은 5로 나타났으며, 당해연도와 차기연도 모두 공기업2형이 가장 높은 평균값을 기록하였다. 또한, 당해연도에는 2020년 한국지역난방공사가 최소값 1을, 차기연도에는 2019년 한국지역난방공사, 2018년 대한석탄공사, 2017년 한

국가기술공사와 한국환경공단, 2016년 한국연구재단이 최소값 3을 기록하였다.

라. 주요사업운영성과

주요사업운영성과는 유일하게 관측치가 독립변수와 같은 것으로 나타났다으며, 당해연도와 차기연도 모두 공기업1형이 가장 높은 평균값을 기록하였다. 또한, 당해연도에는 2019년 한국도로공사와 대한석탄공사가 최대값 8, 2019년 주식회사 에스알이 최소값 3을 기록하였으며, 차기연도에는 2018년 한국도로공사와 대한석탄공사가 최대값 8, 2016년 한국광물자원공사가 최소값 3을 기록하였다.

[표 4-1] 종속변수의 기술통계 분석 결과

변수명	N	최소값	최대값	평균	표준편차
재무예산운영성과(t)	172	3	8	5.750	0.879
재무예산운영성과(t+1)	123	3	8	5.789	0.899
방만경영예방효과(t)	214	3	8	5.590	0.795
방만경영예방효과(t+1)	159	3	8	5.638	7.954
윤리경영성과(t)	214	1	5	3.120	0.947
윤리경영성과(t+1)	157	1	5	3.190	0.930
주요사업운영성과(t)	218	3	8	5.723	0.764
주요사업운영성과(t+1)	161	3	8	5.745	0.798

[표 4-2] 기관유형별 종속변수 평균값

변수명	재무 (t)	재무 (t+1)	방만 (t)	방만 (t+1)	윤리 (t)	윤리 (t+1)	사업 (t)	사업 (t+1)
공기업1형	5.576	5.521	5.545	5.521	2.545	2.500	6.258	6.222
공기업2형	5.506	5.473	5.481	5.535	3.397	3.547	5.360	5.466
기금관리형	6.222	6.407	5.571	5.742	3.390	3.348	5.795	5.765
위탁집행형	6.038	6.250	5.774	5.755	2.924	2.957	5.833	5.825

2. 독립변수

본 연구에서는 독립변수로 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서의 비계량 지표를 활용하였다. 감사직무수행 실적 평가는 당해연도에 6개월 이상 상임감사가 재직한 기관을 대상으로 하며, 관측치는 218개로 나타났으며, 왜도와 첨도 모두 정규성을 만족하는 것으로 나타났다.

독립변수는 3개 모두 최대값 8, 최소값 3을 기록하였으며, 평균도 비슷한 수준으로 나타났다. 감사의 전문성의 경우 2017년 공기업 2형인 한전 KDN이, 감사의 독립성의 경우 공기업2형 4개 기관, 위탁집행형 3개 기관이, 내부통제 수준의 경우 공기업 2형 3개 기관, 위탁집행형 2개 기관이 최소값 3을 기록하였다.

또한, 기관유형별 비교시 공기업1형이 모든 독립변수에 대해 가장 큰 평균값을 기록하였다. 감사의 전문성과 내부통제수준은 공기업 1형 > 공기업 2형, 기금관리형, 위탁집행형 순으로, 감사의 독립성의 경우 공기업 1형, 기금관리형, 공기업 2형, 위탁집행형 순으로 나타났다.

[표 4-3] 독립변수의 기술통계 분석 결과

변수명	N	최소값	최대값	평균	표준편차
감사의 전문성	218	3	8	5.930	1.173
감사의 독립성	218	3	8	5.620	1.101
내부통제수준	218	3	8	5.849	1.222

[표 4-4] 기관유형별 독립변수 평균값

변수명	감사의 전문성	감사의 독립성	내부통제수준
공기업1형	6.152	6.091	6.273
공기업2형	6.052	5.584	6.156
기금관리형	5.952	6.048	6.071
위탁집행형	5.652	5.167	5.136

3. 통제변수

독립변수 이외에 조직성과에 영향을 미치는 요인을 통제하기 위하여 기관연령, 부채비율, 기관규모(총인원, 총자산) 및 상임감사리더십을 통제변수로 설정하였으며, 통제변수 모두 왜도와 첨도가 정규성을 만족하는 것으로 나타났다.

가. 기관연령

기관연령의 경우 최소값이 1, 최대값이 71로 가장 큰 차이를 보였다. 최대값은 2020년 한국마사회, 최소값은 2016년 주택도시보증공사, 2015년 한국승강기안전공단이 기록하였으며, 평균값은 30.69로 나타났다.

기관유형별 비교시 공기업 1형, 공기업 2형, 기금관리형, 위탁집행형 순으로 나타났으며, 유형별 큰 차이는 나타나지 않았다.

나. 부채비율

부채비율은 관측치가 180개로 자본잠식이 심한 한국석유공사와 대한석탄공사, 한국광물자원공사와 국가회계기준에 따른 기금관리형과 위탁집행형 기관 중 일부가 제외되었다. 관측치 중 부채비율이 가장 큰 기관은 2019년 한국석유공사로 3,415.48%, 가장 낮은 기관은 2020년 사립학교교직원연금공단으로 3.01%였다. 이와 같이 편차가 크게 나타나므로 정규성을 충족시키기 위해 자연로그로 변환한 결과 기관유형별 평균값이 비슷한 것으로 나타났다.

다. 기관규모(총인원, 총자산)

총인원의 경우 최대값은 2019년 한국철도공사로 32,430명이었으며, 최소값은 2018년 사립학교교직원연금공단으로 230명이었다. 정규성 충족을

위해 자연로그로 변환한 결과 최대값은 10.39, 최소값은 5.44, 평균값은 7.626으로 나타났으며, 기관유형별 평균값은 공기업1형이 가장 큰 것으로 나타났으며, 공기업2형과 기금관리형, 위탁집행형은 비슷한 것으로 나타났다.

라. 기관규모(총자산)

총자산의 경우 2019년 한국전력공사가 최대값 197,597,792백만원, 2020년 한국연구재단이 5,200백만원으로 큰 차이를 보여 정규성 분포를 위해 자연로그로 변환하였다. 그 결과, 최소값은 8.56, 최대값은 19.10, 평균값은 14.723으로 나타났다. 기관유형별 평균값 비교시에는 공기업1형은 17,085, 위탁집행형은 1,129로 큰 차이를 보였다.

마. 상임감사리더십

상임감사리더십은 재무전문성, 감사경력, 국회의원의 경우 1값을 부여하고 이외의 경우에는 0을 부여하였다. 평균은 0.350으로 최대값과 최소값의 평균인 0.5보다도 낮게 나타났으며, 기관유형별 평균값도 모두 0.5보다 낮은 것으로 나타났다. 특히, 공기업1형과 공기업2형보다도 기금관리형과 위탁집행형이 더 낮은 것으로 나타났다.

[표 4-5] 통제변수의 기술통계 분석 결과

변수명	N	최소값	최대값	평균	표준편차
기관연령	218	1	71	30.69	17.360
부채비율	180	1.10	8.14	4.490	1.196
기관규모(총인원)	218	5.44	10.39	7.626	1.001
기관규모(총자산)	218	8.56	19.10	14.723	2.209
상임감사리더십	218	0	1	0.350	0.478

[표 4-6] 기관유형별 통제변수 평균값

변수명	기관연령	부채비율	기관규모 (총인원)	기관규모 (총자산)	상임감사 리더십
공기업1형	32.424	4.932	8.597	17.085	0.485
공기업2형	31.182	4.072	7.474	14.611	0.429
기금관리형	29.643	4.432	7.223	15.581	0.262
위탁집행형	29.924	4.816	7.575	1.129	0.242

제 2 절 상관관계분석

회귀분석에 앞서 변수들 간의 상호연관성을 확인하기 위하여 피어슨의 상관관계 분석(Pearson correlation analysis)를 실시하였다.

그 결과, 독립변수인 감사의 전문성은 감사의 독립성($r=0.595, p < 0.001$), 내부통제 수준($r=0.577, p < 0.001$), 총인원($r=0.229, p < 0.01$), 총자산($r=0.159, p < 0.05$), 방만경영예방효과(t)($r=0.158, p < 0.05$), 방만경영예방효과(t+1)($r=0.199, p < 0.05$), 주요사업운영성과(t)($r=0.157, p < 0.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, 감사의 독립성은 내부통제수준($r=0.697, p < 0.001$), 총인원($r=0.172, p < 0.05$), 총자산($r=0.264, p < 0.001$), 방만경영예방효과(t)($r=0.174, p < 0.05$), 방만경영예방효과(t+1)($r=0.180, p < 0.05$), 청렴도(t)($r=0.151, p < 0.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며, 내부통제 수준은 총인원($r=0.297, p < 0.001$), 총자산($r=0.198, p < 0.01$), 방만경영예방효과(t)($r=0.208, p < 0.01$), 주요사업운영성과(t)($r=0.162, p < 0.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

통제변수인 기관연령은 주요사업운영성과(t)($r=0.259, p < 0.001$)와는 유의한 정(+)적 상관관계, 부채비율($r=-0.222, p < 0.01$), 주요사업운영성과(t+1)($r=-0.293, p < 0.001$)와는 부(-)적 상관관계를 보였으며, 부채비율은 총자산($r=0.239, p < 0.01$), 재무예산운영성과(t)($r=0.211, p < 0.01$), 방만경영예방효과(t)($r=0.173, p < 0.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

총인원은 총자산($r=0.273, p < 0.001$), 방만경영예방효과(t)($r=0.242, p < 0.001$), 방만경영예방효과(t+1)($r=0.207, p < 0.001$), 주요사업운영성과

(t)($r=0.144$, $p < 0.05$), 주요사업운영성과(t+1)($r=0.191$, $p < 0.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계, 윤리경영성과(t+1)($r=-0.268$, $p < 0.01$)와 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며, 총자산은 재무예산운영성과(t) ($r=0.251$, $p < 0.01$), 윤리경영성과(t)($r=0.139$, $p < 0.05$), 주요사업운영 성과(t)($r=0.134$, $p < 0.05$)와 유의미한 정(+)적 상관관계를 보였다.

종속변수인 재무예산운영성과(t)는 재무예산운영성과(t+1)($r=0.558$, $p < 0.001$), 방만경영예방효과(t)($r=0.381$, $p < 0.01$), 방만경영예방효과(t+1)($r=0.354$, $p < 0.001$), 윤리경영성과(t)($r=0.160$, $p < 0.05$), 주요사업운영성과(t+1)($r=0.333$, $p < 0.001$)과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며, 재무예산운영성과(t+1)은 방만경영예방효과(t+1)($r=0.444$, $p < 0.001$), 주요사업운영성과(t+)($r=0.194$, $p < 0.05$), 주요사업운영성과(t+1)($r=0.413$, $p < 0.001$)과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

방만경영예방효과(t)는 방만경영예방효과(t+1)($r=0.552$, $p < 0.001$), 주요사업운영성과(t)($r=0.300$, $p < 0.001$)와 유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며, 방만경영예방효과(t+1)은 주요사업운영성과(t+1)($r=0.276$, $p < 0.001$)와 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

윤리경영성과(t)는 윤리경영성과(t+1)($r=0.522$, $p < 0.001$)와 유의한 정(+)의 상관관계, 주요사업운영성과(t)($r=-0.167$, $p < 0.05$)와는 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며, 윤리경영성과(t+1)는 주요사업운영성과(t) ($r=-0.232$, $p < 0.01$), 주요사업운영성과(t+1)($r=-0.202$, $p < 0.05$)와 유의한 부(-)의 상관관계를 보였다.

주요사업운영성과(t)는 주요사업운영 성과(t+1)($r=0.466$, $p < 0.001$)와 유의한 정(+)의 상관관계를 보여준 반면, 주요사업운영성과(t+1)도 3개의 독립변수 및 부채비율, 기관규모(총자산), 재무예산운영성과(t), 방만경영예방효과(t), 윤리경영성과(t)와 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 또한, 상임감사리더십은 어떤 변수와도 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

유의한 상관관계 중 가장 높은 상관계수 값을 가지는 감사의 독립성과 내부통제 수준의 값은 0.697로 강한 다중공선성 관계를 뜻하는 0.7보다는 작은 것으로 나타났다.

[표 4-7] 변수들 간의 상관관계

구분	독립변수			통제변수					종속변수							
	감사의 전문성	감사의 독립성	내부통제 수준	기관연령	부채비율	총인원	총자산	상임감사 리더십	재무예산 (t)	재무예산 (t+1)	방만경영 (t)	방만경영 (t+1)	윤리경영 (t)	윤리경영 (t+1)	주요사업 (t)	주요사업 (t+1)
감사의 전문성	1															
감사의 독립성	.595***	1														
내부통제 수준	.577***	.697***	1													
기관연령	.029	-.023	-.027	1												
부채비율	.061	.086	-.003	-.222**	1											
총인원	.229**	.172*	.297***	-.058	.121	1										
총자산	.159*	.264***	.198**	-.088	.239**	.273***	1									
상임감사 리더십	-.012	-.065	-.004	-.111	-.002	-.170*	-.048	1								
재무예산 (t)	.082	.086	.139	-.067	.211**	-.089	.251**	.066	1							
재무예산 (t+1)	.118	-.058	-.003	-.098	.184	-.084	.202	-.028	.558***	1						
방만경영 (t)	.158*	.174*	.208**	-.081	.173*	.242***	.103	-.026	.381**	.181	1					
방만경영 (t+1)	.199*	.180*	.136	-.078	.085	.207***	.117	-.096	.354***	.444***	.552***	1				
윤리경영 (t)	-.026	.151*	.005	-.134	-.102	-.127	.139*	-.122	.160*	.158	.081	.142	1			
윤리경영 (t+1)	-.098	.010	-.090	-.100	-.147	-.268**	.045	-.066	.160	.173	-.030	.098	.522***	1		
주요사업 (t)	.157*	.088	.162*	.259***	.066	.144*	.134*	.016	.333***	.194*	.300***	.108	-.167*	-.232**	1	
주요사업 (t+1)	.085	.070	.112	-.293***	.009	.191*	.094	-.100	.152	.413***	.085	.276***	.017	-.202*	.466***	1

*** p < 0.001, ** p<0.01, * p<0.05

제 3 절 회귀분석

1. 감사직무실적과 재무적(재무예산운영성과) 성과의 관계

가. 시차고려 전 분석결과

감사직무실적이 재무예산운영성과에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀 분석을 실시하였다. 한편, 기관유형의 영향력을 통제하기 위해 더미변환하여 통제변수로 투입하였다.

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=4.093$, $p < 0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 24.7%(수정된 R 제곱은 18.7%)로 나타났다($R^2=0.247$, $adjR^2=0.187$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.517로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수인 내부통제 수준($\beta=0.405$, $P < 0.01$)과 통제변수인 기관규모(총자산)($\beta=0.252$, $P < 0.05$)가 재무예산운영성과에 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 내부통제 수준이 높을수록 재무예산운영성과도 높아지며, 기관규모(총자산)이 1단위 증가할때마다 재무예산운영성과는 증가하는 것으로 나타났다. 표준화 계수를 비교하면, 내부통제 수준이 기관규모(총자산)보다 재무예산운영성과에 큰 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

기관유형별 분석은 공기업1형을 기준으로 실시하였다. 그 결과, 기금관리형은 5% 유의수준에서 공기업1형보다 0.611단위 높은 성과를 나타내며, 위탁집행형도 5% 유의수준에서 공기업1형보다 0.794단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 공기업2형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-8] 시차 고려 전 감사직무실적이 재무예산운영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
재무예산 운영성과 (t)	(상수)	3.154	0.922		3.421***	0.001		
	감사의 전문성	-0.190	0.073	-0.126	-1.228	0.222	1.924	
	감사의 독립성	-0.062	0.091	-0.082	-0.681	0.497	2.613	
	내부통제 수준	0.269	0.081	0.405	3.323***	0.001	2.707	
	기관연령	0.002	0.004	0.040	0.473	0.637	1.288	
	부채비율	0.089	0.060	0.127	1.471	0.144	1.363	
	규모(총인원)	-0.098	0.081	-0.120	-1.206	0.230	1.800	
	규모(총자산)	0.116	0.049	0.252	2.380**	0.019	2.036	
	상임감사리더십	0.154	0.140	0.085	0.701	0.484	2.656	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
		공기업2형	0.146	0.208	0.085	0.701	0.484	2.656
		기금관리형	0.611	0.242	0.282	2.521**	0.013	2.280
		위탁집행형	0.794	0.262	0.309	3.033**	0.003	1.892

$$F=4.093(p < 0.001), R^2=0.247, adjR^2=0.187, D-W=1.517$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

나. 시차고려 후 분석결과

감사직무실적이 재무예산운영성과에 미치는 영향력을 분석하기 위해 시차를 고려하여 추가 분석을 실시하였다.

그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=2.977$, $p < 0.01$), 회귀모형의 설명력은 약 25.6%(수정된 R 제곱은 17.0%)로 나타났다($R^2=0.256$, $adjR^2=0.170$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.999로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수 및 통제변수는 재무예산운영성과와 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

반면, 기관유형별 분석에서는 기금관리형이 1% 유의수준에서 공기업1형보다 0.993단위 높은 성과를 나타내며, 위탁집행형은 5% 유의수준에서 0.677단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 공기업2형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-9] 시차 고려 후 감사직무실적이 재무예산운영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
재무예산 운영성과 (<i>t</i> +1)	(상수)	4.106	1.101		3.729***	0.000		
	감사의 전문성	0.050	0.085	0.073	0.587	0.559	1.969	
	감사의 독립성	-0.163	0.104	-0.215	-1.562	0.122	2.425	
	내부통제 수준	0.123	0.092	0.190	1.330	0.187	2.619	
	기관연령	-0.001	0.005	-0.023	-0.230	0.819	1.291	
	부채비율	0.088	0.073	0.129	1.216	0.227	1.436	
	규모(총인원)	-0.038	0.096	-0.048	-0.401	0.690	1.809	
	규모(총자산)	0.074	0.057	0.162	1.295	0.198	2.009	
	상임감사리더십	-0.166	0.177	-0.086	0.933	0.353	1.090	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	0.254	0.251	0.147	1.011	0.315	2.697	
	기금관리형	0.993	0.287	0.465	3.460***	0.001	2.307	
	위탁집행형	0.677	0.333	0.238	2.033**	0.045	1.7574	

$$F=2.977(p < 0.01), R^2=0.256, adjR^2=0.170, D-W=1.999$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

2. 감사직무실적과 비재무적 성과(방만경영예방효과)의 관계

가. 시차고려 전 분석결과

감사직무실적이 방만경영예방효과에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀 분석을 실시한 결과는 [표]와 같다

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=3.649$, ($p <$

0.001), 회귀모형의 설명력은 약 19.6%(수정된 R 제곱은 14.2%)로 나타났다($R^2=0.196$, $adjR^2=0.142$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.463로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수와 종속변수 간의 유의한 영향은 없는 것으로 나타났다. 반면, 통제변수 중에서는 기관규모(총인원) ($\beta=0.190$, $P<0.05$), 기관규모(총자산) ($\beta=0.268$, $P<0.05$)이 방만예방운영 효과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기관유형별 분석은 공기업2형은 5% 유의수준에서 공기업1형보다 0.472단위 높은 성과를 나타내며, 위탁집행형은 1% 유의수준에서 공기업1형보다 0.829단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 기금관리형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-10] 시차 고려 전 감사직무실적이 방만경영예방효과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
방만경영 예방효과 (t)	(상수)	0.972	0.820		1.185	0.238		
	감사의 전문성	-0.010	0.067	-0.015	-0.156	0.876	1.938	
	감사의 독립성	0.086	0.080	0.118	1.073	0.285	2.479	
	내부통제 수준	0.096	0.071	0.147	1.345	0.180	2.459	
	기관연령	0.003	0.004	0.067	0.886	0.377	1.179	
	부채비율	0.066	0.054	0.098	1.233	0.219	1.288	
	규모(총인원)	0.151	0.071	0.190	2.132**	0.034	1.628	
	규모(총자산)	0.106	0.041	0.268	2.598**	0.010	2.190	
	상임감사리더십	0.027	0.122	0.016	0.221	0.826	1.064	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	0.472	0.194	0.286	2.436**	0.016	2.825	
	기금관리형	0.293	0.227	0.134	1.290	0.199	2.226	
	위탁집행형	0.829	0.230	0.455	3.610***	0.000	3.254	

$$F=3.649(p < 0.001), R^2=0.196, adjR^2=0.142, D-W=1.463$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

나. 시차고려 후 분석결과

감사직무실적이 방만경영예방효과에 미치는 영향력을 분석하기 위해 시차를 고려하여 추가 분석을 실시한 결과는 [표]와 같다

그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=2.822$, $p < 0.01$), 회귀모형의 설명력은 약 20.6%(수정된 R 제곱은 13.3%)로 나타났다($R^2=0.206$, $adjR^2=0.133$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.609로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수 중 감사의 독립성($\beta=0.218$, $P < 0.1$)이 방만경영예방효과와 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통제변수는 기관규모(총인원)($\beta=0.240$, $P < 0.05$), 기관규모(총자산)($\beta=0.233$, $P < 0.1$)이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면, 상임감사 리더십($\beta=-0.163$, $P < 0.1$)은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 살펴본 바와 같이 상임감사의 리더십이 클수록 경영성고가 높다(유승원, 2009)는 결과와 반대되는 결과를 나타내고 있다.

표준화계수를 비교하면, 기관규모(총인원), 기관규모(총자산), 감사의 독립성, 상임감사리더십 순으로 방만경영예방효과에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기관유형별 분석은 공기업2형은 1% 유의수준에서 공기업1형보다 0.664단위 높은 성과를 나타내며, 기금관리형은 5% 유의수준에서 0.582단위, 위탁집행형은 1% 유의수준에서 공기업1형보다 0.931단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 즉, 방만경영예방효과 측면에서는 공기업2형과 기금관리형, 위탁집행형이 공기업1형에 비해 높은 성과를 나타낸다는 의미이며, 공기업 1형, 위탁집행형, 공기업2형, 기금관리형 순으로 높은 성과를 보이는 것으로 나타났다.

[표 4-11] 시차 고려 후 감사직무실적이 방만경영예방효과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
방만경영 예방효과 (t+1)	(상수)	1.335	0.975		1.368	0.174		
	감사의 전문성	0.069	0.076	0.106	0.913	0.363	2.043	
	감사의 독립성	0.154	0.090	0.218	1.711*	0.090	2.447	
	내부통제 수준	-0.063	0.080	-0.100	-0.783	0.435	2.468	
	기관연령	0.000	0.004	-0.002	-0.025	0.980	1.159	
	부채비율	-0.002	0.064	-0.004	-0.039	0.969	1.327	
	규모(총인원)	0.193	0.083	0.240	2.320**	0.022	1.616	
	규모(총자산)	0.093	0.048	0.233	1.926*	0.057	2.220	
	상임감사리더십	-0.293	0.150	-0.163	-1.949*	0.054	1.062	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	0.664	0.233	0.395	2.850***	0.005	2.908	
	기금관리형	0.582	0.268	0.266	2.170**	0.032	2.262	
	위탁집행형	0.931	0.280	0.503	3.325***	0.001	3.455	

$$F=2.822(p < 0.01), R^2=0.206, adjR^2=0.133, D-W=1.609$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

3. 감사직무실적과 비재무적 성과(윤리경영성과)의 관계

가. 시차고려 전 분석결과

감사직무실적이 윤리경영성과에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중 회귀 분석을 실시한 결과는 [표]와 같다

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=3.753$, $p < 0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 20.2%(수정된 R 제곱은 14.8%)로 나타났다($R^2=0.202$, $adjR^2=0.148$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.864로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수인 감사의 독립성($\beta=0.274$, $P<0.01$)과 윤리경영성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀계수값은 0.326으로 감사의 독립성이 1단위 상승할수록 윤리경영성과가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

통제변수로는 기관연령($\beta=-0.151$, $P<0.05$), 부채비율($\beta=-0.174$, $P<0.05$), 상임감사리더십($\beta=-0.197$, $P<0.01$)이 윤리경영성과에 유의한 부(-)의 영향을, 기관규모(총자산)($\beta=0.320$, $P<0.01$)이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기관유형별 분석은 공기업2형이 1% 유의수준에서 공기업1형보다 0.909단위 높은 성과를 나타내며, 위탁집행형도 5% 유의수준에서 공기업1형보다 0.848단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 기금관리형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-12] 시차 고려 전 감사직무실적이 윤리경영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
윤리경영 성과 (t)	(상수)	2.559	1.345		1.903*	0.059		
	감사의 전문성	-0.105	0.106	-0.094	-0.985	0.326	1.877	
	감사의 독립성	0.326	0.130	0.274	2.500**	0.013	2.462	
	내부통제 수준	-0.066	0.115	-0.062	-0.574	0.567	2.370	
	기관연령	-0.011	0.006	-0.151	-1.981**	0.049	1.182	
	부채비율	-0.190	0.087	-0.174	-2.195**	0.030	1.278	
	규모(총인원)	-0.137	0.115	-0.106	-1.189	0.236	1.611	
	규모(총자산)	0.211	0.068	0.320	3.115***	0.002	2.161	
	상임감사리더십	-0.535	0.196	-0.197	-2.730***	0.007	1.068	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	0.909	0.313	0.344	2.902***	0.004	2.871	
	기금관리형	0.561	0.365	0.162	1.540	0.126	2.248	
	위탁집행형	0.848	0.366	0.289	2.318**	0.022	3.170	

$$F=3.753(p < 0.001), R^2=0.202, adjR^2=0.148, D-W=1.864$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

나. 시차고려 후 분석결과

감사직무실적이 윤리경영성과에 미치는 영향을 시차를 고려하여 추가 분석한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=3.582$, $p<0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 24.9%(수정된 R 제곱은 17.9%)로 나타났다($R^2=0.249$, $adjR^2=0.179$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.897로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수와 종속변수 간의 유의한 영향은 없는 것으로 나타난 반면, 통제변수 중에서는 상임감사리더십($\beta=-0.211$, $P<0.05$)이 윤리경영성과에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기관유형별 분석은 공기업2형은 1% 유의수준에서 공기업1형보다 1.187단위, 기금관리형은 1% 유의수준에서 1.491단위, 위탁집행형은 10% 유의수준에서 공기업1형보다 0.796단위 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다.

[표 4-13] 시차 고려 후 감사직무실적이 윤리경영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
윤리경영 성과 (t+1)	(상수)	4.645	1.630		2.849***	0.005		
	감사의 전문성	-0.139	0.126	-0.124	-1.103	0.272	1.998	
	감사의 독립성	0.205	0.150	0.169	1.367	0.174	2.406	
	내부통제 수준	-0.049	0.134	-0.045	-0.368	0.714	2.412	
	기관연령	-0.010	0.007	-0.125	-1.474	0.143	1.146	
	부채비율	-0.150	0.106	-0.130	-1.424	0.157	1.311	
	규모(총인원)	-0.161	0.138	-0.116	-1.162	0.248	1.587	
	규모(총자산)	0.099	0.080	0.143	1.235	0.219	2.122	
	상임감사리더십	-0.657	0.255	-0.211	-2.575**	0.011	1.064	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	1.187	0.392	0.411	3.025***	0.003	2.930	
	기금관리형	1.491	0.447	0.405	3.336***	0.001	2.331	
	위탁집행형	0.796	0.467	0.251	1.706*	0.091	3.438	

$$F=3.582(p < 0.001), R^2=0.249, adjR^2=0.179, D-W=1.897$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

4. 감사직무실적과 비재무적 성과(주요사업운영성과)의 관계

가. 시차고려 전 분석결과

감사직무실적과 주요사업운영성과에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀 분석을 실시한 결과는 [표 4-14]와 같다

회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=3.999$, $p < 0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 31.4%(수정된 R 제곱은 26.9%)로 나타났다($R^2=0.314$, $adjR^2=0.269$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.687로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수와 종속변수 간의 유의한 영향은 없는 것으로 나타난 반면, 통제변수 중에서는 기관연령($\beta=0.338$, $P < 0.01$), 기관규모(총자산)($\beta=0.160$, $P < 0.1$)이 주요사업운영성과에 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화계수의 크기를 비교하면, 기관연령($\beta=0.338$), 기관규모(총자산)($\beta=0.160$) 순으로 주요사업운영성과에 큰 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

이는 앞서 선행연구에서 살펴본 바와 같이 기관연령이 오래될수록 주요사업운영에 대한 기관의 학습효과로 인해 더 좋은 성과를 낼 수 있으며, 기관규모(총자산)이 클수록 가용자원이 많으므로 기관의 주요사업을 운영하는데 있어 많은 자원의 투입이 가능하므로, 더 좋은 성과를 낼 수 있는 것으로 해석할 수 있다.

기관유형별 분석은 공기업2형은 1% 유의수준에서 공기업1형보다 -0.757단위, 기금관리형은 1% 유의수준에서 -0.649단위 낮은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 즉, 공기업1형의 주요사업운영성과가 가장 높고, 기금관리형, 공기업2형 순으로 주요사업운영성과가 높다. 위탁집행형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-14] 시차 고려 전 감사직무실적이 주요사업운영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
주요사업 운영성과 (t)	(상수)	4.449	0.719		6.189***	0.000		
	감사의 전문성	0.079	0.058	0.121	1.370	0.172	1.910	
	감사의 독립성	0.029	0.070	0.042	0.421	0.675	2.490	
	내부통제 수준	0.006	0.063	0.009	0.092	0.927	2.460	
	기관연령	0.015	0.003	0.338	4.881***	0.000	1.176	
	부채비율	-0.009	0.047	-0.014	-0.197	0.844	1.294	
	규모(총인원)	-0.043	0.062	-0.057	-0.702	0.484	1.615	
	규모(총자산)	0.061	0.036	0.160	1.698*	0.091	2.187	
	상임감사리더십	0.157	0.107	0.097	1.468	0.144	1.067	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
		공기업2형	-0.757	0.170	-0.479	-4.449***	0.000	2.839
		기금관리형	-0.649	0.199	-0.310	-3.263***	0.001	2.216
		위탁집행형	-0.257	0.198	-0.150	-1.298	0.196	3.273

$$F=6.999(p < 0.001), R^2=0.314, adjR^2=0.269, D-W=1.687$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

나. 시차고려 후 분석결과

감사직무실적이 주요사업운영성과에 미치는 영향을 시차를 고려하여 추가 분석한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=3.829$, $p < 0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 25.7%(수정된 R 제곱은 19.0%)로 나타났다($R^2=0.257$, $adjR^2=0.190$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 2.032로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수와 종속변수 간의 유의한 영향은 없는 것으로 나타난 반면, 통제변수 중에서는 기관연령($\beta=0.365$, $P <$

0.01)이 주요사업운영성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞서 시차 고려 전의 모형에서 살펴본 바와 같이 기관연령이 오래될수록 주요사업운영에 대한 기관의 학습효과로 인해 더 좋은 주요사업운영성과를 낼 수 있는 것으로 이해할 수 있다.

기관유형별 분석은 공기업2형은 5% 유의수준에서 공기업1형보다 -0.501단위, 기금관리형은 10% 유의수준에서 -0.440단위 낮은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 즉, 공기업1형의 주요사업운영성과가 가장 높고, 기금관리형, 공기업2형 순으로 주요사업운영성과가 높다. 위탁집행형은 공기업1형과 유의미한 차이를 보이지 않았으며, 이는 시차를 고려하기 전의 모형과 같은 결과를 나타내고 있다.

[표 4-15] 시차 고려 후 감사직무실적이 주요사업운영성과에 미치는 영향

종속	독립·통제	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>	
주요사업 운영성과 (t+1)	(상수)	4.492	0.888		5.058***	0.000		
	감사의 전문성	0.025	0.068	0.040	0.360	0.720	2.024	
	감사의 독립성	-0.008	0.082	-0.012	-0.096	0.924	2.413	
	내부통제 수준	0.004	0.073	0.006	0.052	0.958	2.465	
	기관연령	0.016	0.004	0.365	4.346***	0.000	1.158	
	부채비율	-0.020	0.058	-0.031	-0.351	0.726	1.316	
	규모(총인원)	0.033	0.075	0.043	0.433	0.666	1.607	
	규모(총자산)	0.055	0.044	0.145	1.258	0.211	2.1814	
	상임감사리더십	-0.105	0.137	-0.062	-0.767	0.445	1.062	
	기관유형(공기업1형=ref.)							
	공기업2형	-0.501	0.213	-0.315	-2.356**	0.020	2.931	
	기금관리형	-0.440	0.243	-0.215	-1.811*	0.073	2.309	
	위탁집행형	-0.228	0.252	-0.131	-0.905	0.367	3.442	

$$F=3.829(p < 0.001), R^2=0.257, adjR^2=0.190, D-W=2.032$$

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

5. 가설검정 및 해석

본 연구에서는 감사직무실적 수준이 조직성과에 미치는 영향과 관련하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가. 감사직무실적과 재무적 성과에 대한 가설 검정

다중회귀분석 결과 감사직무실적 수행수준과 재무적 성과에 대해서는 독립변수인 내부통제 수준에 대해서만 유의미한 영향이 나왔다. 이는 윤영수·이호영(2018) 등의 선행연구에서 제시한 감사의 전문성 및 독립성이 높을수록 재무적 계량성과가 향상된다고 본 반면, 비계량 재무적 성과에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는, 비계량적인 성과와 계량적 성과가 항상 같은 방향으로 효과가 나타나지는 않는 것에서 기인한 것으로 보인다.

한편, 내부통제 강화는 계량과 비계량 성과에 대해 같은 결과를 나타냄으로써 선행연구의 결과를 일부 지지한다고 볼 수 있다. 이는 내부통제 수준이 높을수록 비효율적이고 방만한 예산집행이 제한되는 프로세스 측면에서 기인한 것으로 내부통제시스템이 중요한 역할을 하고 있음은 물론, 이에 따른 성과가 신속하게 나타나는 것을 알 수 있다.

[표 4-16] 감사직무실적과 재무적 성과에 대한 가설 검정 결과

연구가설		분석결과	
		병향성	유의도
가설 1	감사직무실적 수준이 높을수록 공공기관의 재무적 성과는 좋을 것이다.		
1-1	감사의 전문성이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.	.	기각
1-2	감사의 독립성이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.	.	기각
1-3	내부통제 수준이 높을수록 재무예산운영성과는 좋을 것이다.	+	채택

나. 감사직무실적과 비재무적 성과에 대한 가설 검증

감사직무실적 수준과 방만경영예방효과와의 관계에서는 감사의 독립성이 방만경영예방효과와 유의미한 관계로 나타났다. 이는 기관의 사회적 책무 위반을 방지하기 위한 노력의 일환으로 감사활동이 기관의 방만경영을 견제하는 역할이 효율적으로 수행됨으로써 독립성이 보장됨을 의미한다고 볼 수 있다. 또한, 방만경영예방효과는 시차를 고려하여 1기간 이후에 나타나는데, 이는 방만경영 관련제도에 해당하는 급여나 복지후생 등이 개선되기까지 규정개정 및 노사합의 등 일정시간이 소요됨으로써 효과가 나타나기까지의 시차가 필요한 것에서 기인한 것으로 볼 수 있다.

감사직무실적 수준과 윤리경영성과와의 관계에서도 감사의 독립성이 윤리경영성과와 유의미한 관계로 나타났다. 이는 감사의 독립성 지표에서 평가되는 감사의 윤리기준 준수 노력 및 기관의 윤리경영 지원을 위한 감사활동을 통해 기관의 윤리경영성과와 상호보완적인 관계에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 이는 공공기관의 경우 감사의 독립성이 높아질수록 조직의 청렴도가 높아진다는 연구결과(김보은, 2016)를 지지하였다. 또한, 감사활동으로 인한 윤리경영성과는 신속하게 나타나는 것을 확인할 수 있었으며, 부채비율이 감소할수록 윤리경영성과는 좋아지는 것을 확인할 수 있다.

감사직무실적 수준과 주요사업운영성과와의 관계에서는 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이는 기관의 주요사업은 기관 자체의 속성에 의한 것으로, 기관의 연령이 클수록 학습효과로 인한 노하우 습득 등 경험적인 특성에 기인한 것으로 보인다. 마찬가지로, 기관규모(총자산)이 클수록 가용자원이 많으므로 주요사업을 운영함에 있어 필요한 자원을 더 많이 투입함에 따라 더 좋은 성과를 낼 수 있음을 추측할 수 있다. 또한, 재무예산운영성과, 방만경영예방효과, 윤리경영성과가 기관의 유형에 상관없이 경영관리에 해당하는 공통적인 특성인 반면, 주요사업운영성과는 기관 유형의 특성에 따라 성과에 차이가 나며, 경영관리를 포함하여 광의의 효과를 가진다는 점도 분석결과에 영향을 미친 것으로 보인다.

[표 4-17] 감사직무실적과 비재무적 성과에 대한 가설 검정 결과

연구가설		분석결과	
		병향성	유의도
가설 2	감사직무실적 수준이 높을수록 공공기관의 비재무적 성과는 좋을 것이다.		
2-1	감사직무실적 수준이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.		
2-1-1	감사의 전문성이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.	.	기각
2-1-2	감사의 독립성이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.	+	채택
2-1-3	내부통제 수준이 높을수록 방만경영예방효과는 좋을 것이다.	.	기각
2-2	감사직무실적 수준이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.		
2-2-1	감사의 전문성이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.	.	기각
2-2-2	감사의 독립성이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.	+	채택
2-2-3	내부통제 수준이 높을수록 윤리경영성과는 좋을 것이다.	.	기각
2-3	감사직무실적 수준이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.		
2-3-1	감사의 전문성이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.	.	기각
2-3-2	감사의 독립성이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.	.	기각
2-3-3	내부통제 수준이 높을수록 주요사업운영성과는 좋을 것이다.	.	기각

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 공공기관 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향을 알아보 고자 하였다. 공공기관의 내부감사는 국가와 국민을 위한 공익을 위한 의사결정 및 경영활동을 할 수 있도록 내부 경영체제에 대한 견제 및 감시 하는 역할을 하여 기관의 조직성과를 달성하는데 있어 그 역할의 중요성이 커지고 있다. 따라서, 다양한 이해관계로 인한 공공기관의 복잡성에 따른 책임경영의 강화 및 투명한 기관 운영을 위해 필수적이라 할 수 있다.

이에 OECD가 발간한 공기업 지배구조 가이드라인에서는 내부감사는 공기업의 위험 관리, 통제 및 지배구조를 개선하는 데 도움이 되는 독립 적이고 객관적인 평가 자료를 제공해주며, 이를 위해 감사의 독립성 제 고와 권한 강화가 필요하다고 하였다(박현준 외, 2017)

본 연구에서는 2016년 부터 2020년까지의 5개년 동안 기획재정부의 상 임감사·감사위원 직무수행실적 평가의 비계량 지표를 감사직무실적의 변 수로, 공공기관 경영실적 평가 비계량 지표 및 국민권익위원회의 청렴도 조사 결과를 조직성과의 변수로 정의하였다. 다만, 감사직무실적 평가대 상에서 중 강소형 기관의 경우 타유형 대비 분석대상이 적으므로 제외하 고 공기업1형, 공기업1형, 기금관리형, 위탁집행형을 대상으로 하였다.

감사직무수행실적 평가와 경영실적평가 등급은 등급별 환산점수(1~9 점)로, 청렴도 등급도 등급별 환산점수(1~5점)로 전환하였다. 이 밖에 기관연령, 부채비율, 기관규모(총인원, 총자산), 상임감사리더십을 통제변 수로 두었다. 기관연령은 설립연도부터 평가시점까지의 기간으로 하고, 부채비율 및 기관규모(총인원, 총자산)을 최소·최대값의 차이를 줄이기 위해 로그변환하였으며, 상임감사리더십은 상임감사의 경력에 따라 반영 하였다.

또한, 안숙찬(2014)의 기관 유형 및 기관특성과 공공기관 경영평가 결

과와의 관련성 연구에서 비계량지표의 경우 기관의 규모가 크고 시장형 공기업 유형일때 점수가 높게 나오고, 규모의 영향이 압도적으로 나타난다는 연구결과를 바탕으로 공기업유형을 더미변환하여 시장형 공기업인 공기업1형을 기준으로 비교분석을 시행하였다.

다중회귀분석을 통해 이들 변수가 조직성과에 미치는 영향을 알아보았다. 독립변수 중 감사의 전문성은 조직성과와 유의한 영향이 나타나지 않았으며, 감사의 독립성은 10% 유의수준에서 방만경영예방효과와 정(+)의 영향을, 5% 유의수준에서 윤리경영성과와 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 내부통제는 수준은 1% 유의수준에서 재무예산운영성과와 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 감사의 전문성보다는 기관의 경영에 있어 견제역할을 하는 독립성과 사전사후 내부통제시스템이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

통제변수 중 기관연령은 1% 유의수준에서 주요사업운영성과와 정(+)의 영향을 나타내는 반면, 윤리경영성과와는 5% 유의수준에서 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 기관의 연령이 오래될수록 학습효과로 인해 주요사업운영성과가 잘 나타난다고 볼 수 있으며, 이 또한 학습효과로 인해 윤리경영에 있어 부정적인 영향을 나타낼 수 있음을 의미한다. 부채비율의 경우 5% 유의수준에서 윤리경영성과 부(-)의 영향을 나타내는 것으로 나타났는데, 이는 부채비율이 줄어들수록 윤리경영성과가 좋아지는 것으로 해석할 수 있다.

기관규모의 경우 총인원은 5% 유의수준에서 방만경영예방효과와 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 총인원이 커질수록 방만경영에 대한 정부 및 기관 내부의 감사활동이 심화되는 것에 따른 것으로 유추할 수 있다. 총자산의 경우 재무예산운영성과, 방만경영예방효과, 윤리경영성과, 주요사업운영성과 모두와 (+)의 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 총자산은 기관의 조직성과와 밀접한 관련이 있는 가용자원으로 인한 것으로 볼 수 있다.

반면, 상임감사리더십은 방만경영예방효과 및 윤리경영성과와 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 상임감사의 리더십이 클수록 기관의 경영

활동에 대한 견제가 잘 이루어져 긍정적인 조직성과를 낼 거라는 추측과 반대되는데, 상임감사의 리더십은 감사조직의 성과에 긍정적일 수는 있으나, 공공기관의 경우 경영활동 견제에 대한 지배구조가 민간에 상대적으로 약한 것에 따른 결과로 추측된다.

기관유형을 더미변환하여 공기업1형을 기준으로 비교분석한 결과, 재무예산운영성과, 방만경영예방효과, 윤리경영성과는 공기업1형에 비해 더 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났는데, 특히 윤리경영성과는 공기업1형에 비해 기관의 규모가 작으므로 성과를 내는데 더 효율적인 것으로 추측된다. 반면, 주요사업성과는 공기업1형에 비해 낮은 성과를 나타내는 것으로 나타났는데, 이는 공기업1형이 자산규모 2조원 이상의 시장형이면서 국가의 기반이 되는 SOC 분야는 물론, 기관연령 평균이 가장 높은 유형으로 규모의 경제효과 및 주요사업 운영에 대학 학습효과 등에 따른 결과로 볼 수 있다.

[표 5-1] 연구결과

변수		조직성과			
		재무예산운영성과	방만경영예방효과	윤리경영성과	주요사업운영성과
독립변수	감사의 전문성	. / .	. / .	. / .	. / .
	감사의 독립성	. / .	. / +*	+**/ .	. / .
	내부통제 수준	+*** / .	. / .	. / .	. / .
통제변수	기관연령	. / .	. / .	-** / .	+*** / +***
	부채비율	. / .	. / .	-** / .	. / .
	규모(총인원)	. / .	+** / +**	. / .	. / .
	규모(총자산)	+** / .	+** / +*	+*** / .	+* / .
	상임감사 리더십	. / .	. / -*	-*** / -**	. / .

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(참고 : (+) 양의 상관관계, (-) 음의 상관관계, 시차고려 전 / 시차고려 후)

제 2 절 연구의 시사점

상임감사·감사위원 직무수행실적 평가와 공공기관 경영실적 평가는 공공기관의 대표적인 성과관리체계라고 볼 수 있다.

박석희(2006)는 조직성과를 조직목표의 달성을 의미하는 조직생산성은 물론 이에 필요한 조직의 역량을 포함하는 개념으로 정의하였으며, 조직성과는 크게 조직운영의 효율성과 관련된 조직역량과 조직산출의 효율성과 관련된 조직생산성의 두 가지로 구분할 수 있다고 보았다. 이러한 구분은 기관평가제도의 평가체계가 기관역량과 정책성과를 구분하여 측정하고 있다는 점에 비추어봐도 타당성이 있는 정의라 할 수 있으므로 이는 조직성과라고 볼 수 있다.

공공기관 조직의 특성상 시장에 의한 효율성보다는 정부 규정 등 인위적이고 제도적인 환경의 영향을 받기 쉬워 민간기업과 달리 외부 지배구조보다 정부의 영향력이 발휘될 수 있는 내부 지배구조에 더 큰 영향을 받는다(강영걸, 2004), 따라서, 감사직무실적 수준이 높을수록 조직성과도 좋을 것이라는 추측을 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 내부감사품질이 높을수록 기관의 조직성과에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 전제로 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다.

특히, 기존 선행연구와 같이 감사조직의 특성이나 인구사회적 통계를 이용하여 독립변수로 설정하는 대신 상임감사 직무수행실적 평가를 활용함으로써 변수의 일관성과 객관성을 확보하였다고 볼 수 있다.

그러나, 연구결과 기존 선행연구에서 제시하는 결과와는 달리 감사직무실적이 조직성과에 미치는 영향은 한정적인 것으로 나타나 내부감사품질과 조직성과의 유의미한 상관관계를 증명하는데 한계가 있었다.

이는 감사직무실적 평가가 내부감사품질을 제대로 반영하고 있는지에 대한 것이다. 감사직무실적 평가는 「공공기관 운영에 관한 법률」 제36조에 의해 상임감사·감사위원의 직무수행의 적정성 및 책임성을 제고하기 위해 시행하는 평가방법이다. 따라서, 기존 선행연구에서 내부감사품질의 대용치로 사용하였던 감사조직의 특성과 인구사회적 통계를 기반으로

로 감사역량을 일관된 기준으로 평가한 것으로서 변수로서의 객관성을 담보하고 있다고 가정하였으나, 실제 분석결과는 해당지표의 평가기준과 방법에 대해 재검토가 필요함을 시사하고 있다.

감사직무실적을 평가하는 또다른 제도는 감사원의 자체감사활동 심사제도이다. 이는 「공공감사에 관한 법률」 제39조에 따라 공공기관 및 정부기관의 기관별 자체감사의 개선·발전 유도 및 공공기관의 방만경영을 방지하여 조직의 건전성을 제고하기 위해 시행하고 있다. 심사분야는 감사조직 및 인력 운영, 감사활동, 감사성과, 사후관리 4개 분야에 대해 계량 및 비계량 평가로 되어 있으며, 4개 등급(우수, 양호, 보통, 미흡)을 부여한다. 그러나, 감사원은 평가결과를 비공개를 원칙으로 대외에 공표하지 않고 해당기관에만 개별적으로 공개하므로 자료를 수집하는데 많은 시간이 소요될 것으로 추측된다.

따라서, 감사품질을 정확히 측정할 수 있도록 감사직무실적 평가의 실효성을 제고하기 위해서는 평가방식의 개선 및 감사원의 자체감사활동 심사제도와의 교차비교 및 검증 등의 노력이 필요할 것으로 생각된다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 감사직무실적 수준이 조직성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 변수의 객관성 및 일관성을 위해 기획재정부의 공공기관 감사직무실적 및 경영평가실적 보고서, 국민권익위원회의 청렴도 평가결과를 사용하였다는 점에서 의미를 갖고 있으나 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 비계량 지표의 변수로서의 한계가 존재한다. 기관유형 및 특성에 따른 계량지표 실적의 편차를 보완하고 최대한 결측없는 공통적인 항목을 반영하기 위해 윤리경영성과인 청렴도를 제외한 독립변수와 종속변수를 비계량지표로 사용하였다. 그러나 사실에 근거하여 평가하는 계량지표와 달리, 평가위원의 전문성을 바탕으로 계량화하기 힘든 부분을 질적으로 평가하는 비계량지표를 사용함으로써 평가결과가 내포하고 있는 주관성에 한계를 갖고 있다.

둘째, 수집자료의 연속성에 한계가 존재한다. 감사직무실적 평가대상 선정기준은 평가대상연도 연도말 기준으로 6개월 이상 상임감사가 재직 한 기관이다. 2016년과 2017년도에는 공기업과 준정부기관의 상임감사 또는 상임감사위원을 평가대상으로 하되 재임 중 1회 평가를 원칙으로 하였으나, 2018년부터는 매해 평가를 시행하였다. 따라서, 평가대상에서 제외되는 기관들이 다수 발생한 것에 따른 동일 기관에 대한 수집자료의 연속성 부족으로 패널분석을 통한 교차검증을 진행하지 못하는 것은 물론, 시차를 고려한 분석모형에 있어서도 한계가 있다.

셋째, 변수의 내생성을 들 수 있다. 주요사업운영성과는 경영관리(재무 예산운영성과, 방만경영예방효과, 윤리경영성과)의 영향을 받는다. 따라서 기관의 설립목적에 따른 주요사업과 경영관리에 따라 종합적으로 나타나는 성과로 인해 다른 종속변들과의 관계에 있어 내생성의 문제를 가지고 있다. 본 연구에서는 해당변수를 제거할 경우 변수의 누락에 따른 편의가 발생할 가능성을 우려하여 독립변수로 설정하였으나 내생성을 제거하기 위한 통계적 분석방법인 2SLS가 아닌 일반 다중회귀분석방법을 사용함으로써 한계를 가지고 있다. 또한, 변수에 동시에 영향을 미치는 제3의 변수 통제에 한계로 인해 여전히 허위상관관계로 인한 내적 타당성의 위험을 지니고 있다.

넷째, 연구표본의 한계를 들 수 있다. 기관유형 분석에 있어 상대적으로 표본수가 적은 강소형을 분석대상에서 제외함으로써 본 연구의 연구 결과가 공공기관 전체를 대상으로 한 것이 아니라는 점에서 외적 타당성이 제한되었다.

다섯째, 역사적 요인에 의한 내적타당성의 한계를 들 수 있다. 연구기간인 2016년부터 2020년까지 5개년중 2020년에 전대미문의 COVID-19가 발생함으로써 공공기관의 경영성과에 영향을 주었으며, 그 결과는 기관의 특성에 따라 다르다. 이에, 경영실적 평가시 결과에 대한 보정처리를 하였음에도 불구하고 이전과 같은 수준에서 평가한 것이라고는 볼 수 없는 한계를 지니고 있다.

마지막으로, 시차를 고려한 분석방법의 한계를 들 수 있다. 감사직무실

적에 따른 조직성과를 면밀하게 살펴보기 위해서는 감사직무실적이 성과로 나타나기까지의 시차를 고려하여 장기간에 걸친 연구를 통한 위계적 회귀분석이 필요하나, 자료의 연속성의 한계로 인해 장기간에 걸쳐 조직 성과에 미치는 영향을 확인하는데 한계가 있었다. 따라서, 감사직무실적이 조직 성과에 미치는 영향을 장기적으로 분석할 수 있는 구체적인 변수들을 수집하고 분석하는 후속연구가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

1. 국내 학술논문

- 강영걸.(1999). 정부투자기관 기관장의 교체가 기관 경영실적에 미치는 영향에 관한 연구, 한국경상논총, 17(1): 153-174.
- 고대영·김문태·윤순석.(2007). 감사위원회 도입과 감사위원회의 독립성이 이익 조정 통제에 미치는 영향. 회계·세무와 감사연구, 45: 69-90.
- 김경수·김우택·박상수·장대홍·이창용(1996). 한국상장기업을 위한 토빈 Q의 추정, 한국경제의 분석, 2(2): 147-175.
- 김보은.(2013). 공공기관 자체감사의 구성요소가 감사품질에 미치는 영향. 공공정책과국정관리, 10(1): 40-81.
- 김수연·이호영(2016). 공기업의 지배구조 특성이 경영 효율성에 미치는 영향. 회계연구, 21(3): 231-267.
- 김요한·박준령(2011). 기업지배구조와 감사품질, 경영성과의 관련성에 대한 실증연구, 국제회계연구, 37: 95-120.
- 김지원.(2007). 윤리경영·책임경영이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 김진국.(2020). 공공기관 노사관계와 조직성과 간의 관계에 대한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 김진희.(2014). 내부감사의 공공부문 조직성과 영향분석, 서울대학교 석사학위논문.
- 목현수.(2015). 공공기관의 지속가능경영 활동이 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 박석희.(2006). 공기업 경영평가가 조직성과에 미친 영향분석 : 조직역량 및 조직생산성에 미친 효과를 중심으로, 박사학위논문, 서울대학교 .
- 박순애.(2013). 공기업 성과관리의 딜레마 : 공공성과 수익성, 한국행정학회 하계학술발표논문집, 1106-1121.
- 배관표·전영한(2018). 준정부조직 통제의 성과 영향과 조절 효과, 한국사

- 회와 행정연구, 29(3): 25-52.
- 안선미.(2016). 공공기관의 지속가능경영이 조직성과에 미치는 영향, 서울대학교 석사학위논문.
- 안숙찬.(2014). 공공기관의 경영평가 결과와 기관특성에 관한 연구, 대한경영학회지 27(6): 835-859.
- 오재록·전영한.(2012). 관료적 자율성의 두 얼굴: 한국 중앙행정기관 실증분석, 행정논총, (3): 153-173.
- 유미년.(2012). 공기업 성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 공공성 및 수익성을 중심으로, 서울대학교 박사학위논문.
- 유승원.(2009). 공기업의 지배구조와 경영성과: CEO와 내부감사인을 중심으로, 한국개발연구, 31: 75-103.
- _____ (2014). 공공기관 경영평가 영향요인 연구, 한국행정학보, 48(1): 369-368.
- 윤병철.(2013). 공공기관 부채비율 결정요인에 대한 실증분석, 서울대학교 석사학위논문.
- 윤영수·이호영.(2018). 공공기관 감사직무실적 평가수준이 재무 및 비재무적 성과에 미치는 영향, 한국윤리경영학회, 윤리경영연구 18(1): 1-35.
- 이경은·전영한(2020). 조직공공성과 관료제적 조직구조, 행정논총, 58(1): 37-71.
- 이석원.(2005). 조정성과지표를 사용한 공공기관의 성과측정: 정부투자기관경영평가에의 적용, 한국행정학보, 39(4): 81-104.
- 이중호·이호영(2006). 감사와 경영실적평가가 공기업의 이익조정에 미치는 영향, 연세경영연구, 43(1): 81-105.
- 이창길·최성락(2009). 정부산하기관 경영평가에서의 후광효과(Halo Effect)에 관한 연구, 한국행정학보, 43(3): 151-172.
- 임진한.(2014). 기업의 사회적 책임이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 조민우.(2007). 공공기관의 내부지배구조 개선에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.

- 조정현·김성환(2015). 내부감사의 성과보상이 이익조정에 미치는 영향, 회계연구, 20(5): 237-257.
- 조택.(2007). 우리나라 공공기관의 지배구조에 관한 연구, 한국정책과학학회, 한국정책과학학회보, 11(4): 251-274.
- 진상기·오철호(2012). 공공기관 자체감사 역량 진단 및 개선에 관한 연구, 정책분석평가학회보, 22(1): 81-125.
- 황선호.(2021). 공공기관 자체감사기구 조직특성과 감사수준에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 황호찬.(2001). 감사 팀 및 회계법인의 조직특성이 감사성과에 미치는 영향에 관한 연구, 회계정보연구, 15: 261-278.

2. 국외 학술논문

- Albawwart. I, AL-HAJAIA. M. & FRIJAT, Y.(2021). The Relationship Between Internal Auditors' Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, and Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan, *The Journal of Asian finance, economics, and business*, 8(4): 797-808.
- Eulerich, A. & Eulerich, M. (2020). What is the value of internal auditing : A literature review on qualitative and quantitative perspectives. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie(MAB)* 94(3/4): 83-93.
- Eulerich, M., Georgi, c., & Schmidt, A.(2020). Continuous auditing and risk-based audit planning-An empirical analysis, *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 17(2): 141-155.
- Ratmono, D. & Darsono, D.(2022). Effectiveness of internal audit in local governments: The moderating role of internal and external auditors' relations, *Growing Science, Accounting (North Vancouver)*, 2022, 8(2): 177-186.
- Roussy, M. Barbe, O. & Raimbault, S.(2020). Internal audit: from effectiveness to organisational significance, *Managerial Auditing*

Journal, 35(2): 322-342.

Vadasi, C. Bekiaris, M. & And-ikopoulos, A. (2019). Corporate governance and internal audit: An institutional theory perspective. *Corporate Governance: International Journal of Business in Society*, 20(1): 175 - 190.

Van Kuijck, B. & Paresi, V.(2020). Personality of internal auditors: An exploratory study in the Netherlands, *Maandbladvoor Accountancy en Bedrijfseconomie(MAB)*, 94(3/4): 113-126.

3. 기타 참고자료

국민권익위원회 (2016) 공공기관 청렴도 측정결과
_____ (2017) 공공기관 청렴도 측정결과
_____ (2018) 공공기관 청렴도 측정결과
_____ (2019) 공공기관 청렴도 측정결과
_____ (2020) 공공기관 청렴도 측정결과

기획재정부 (2016) 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서
_____ (2017) 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서
_____ (2018) 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서
_____ (2019) 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서
_____ (2020) 상임감사·감사위원 직무수행실적 평가보고서

기획재정부 (2016) 공기업·준정부기관 경영실적 평가보고서
_____ (2017) 공기업·준정부기관 경영실적 평가보고서
_____ (2018) 공기업·준정부기관 경영실적 평가보고서
_____ (2019) 공기업·준정부기관 경영실적 평가보고서
_____ (2020) 공기업·준정부기관 경영실적 평가보고서

국민권익위원회(2020) 공공기관 청렴도 측정 실시계획
기획재정부 (2013) 공공기관 정상화 대책 실행계획
_____ (2016) 방만경영 정상화계획 운용 지침

안창보.(2010). 감사성과 측정 및 관리 개선방안 연구 :경제적 성과 측정을 중심으로, 감사연구원.

한국조세재정연구원(2014) KIFE 공공기관 이슈 포커스, (5): 90-103.

Abstract

Widespread interest in ESG has become the catalyst for change for public organization as well as private sector. Public institutions itself contribute to ESG investing by carrying out public business affairs and implement national projects commissioned by the government to raise the quality of life of the public.

However, given public corporations' size and significant influence over national economy, the general public doubt whether they have delivered the goods and criticize them for sloppy management and moral hazards. Liabilities of public institutions have been on the rise continuously, and controversial business ethics such as revolving door practice, excessively high salaries and employee benefits, and corruption in recruitment, has long been subject to criticism.

In this context, the Organization of Economic Cooperation and Development(OECD) has provided guidelines on internal and external governance of public institutions, which can replace roles of market discipline for private companies, to ensure its responsibility for its performance. This guideline believes that the central problem of public corporations lies in the inefficient auditing system and flawed supervising mechanism, as opposed to private sector, and intends to establish sound internal and external governance to fix this problem.

This paper analyzed on relation between institution's auditing performance and general performance of the organization on the assumption that more advanced internal audit system would lead to better performance of the organization. Both audit performance evaluation results and management performance evaluation results of public enterprises by the Ministry of Strategy and Finance were referred to ensure objectivity, accuracy, and impartiality of the study.

To examine this relationship, this study set expertise, independence, and internal governance, which are qualitative indices of audit performance evaluation, as independent variables over the period of five years, from 2016 to 2020. Financial performance, preventive measures against sloppy management, performance of core business, and integrity survey of public institutions by the Anti-corruption and Civil Rights Commission, which were indices of management performance evaluation results of public institutions, were adopted as dependent variables. Multiple regression analysis was conducted to verify that audit performance has been positively affecting the general performance of the organization. To improve study's accuracy, variables such as debt ratio, size, and age of the companies and leadership of chief auditors were controlled.

This study reveals that auditing performance has limited effect on the performance of the institution in contrast to the results of the previous studies. This study adopted official audit performance evaluation conducted by the government as a proxy for audit performance. However, the result implies that the evaluation has limits as a indicator for audit performance measurement, and further steps should be taken to evaluate actual internal audit performance.

This research suggests that solid establishment of internal governance should be highlighted to sort out structural difficulties of public institution. Therefore, efficient internal monitoring system, which can take place market's monitoring mechanism, should be created in accordance with the institution's effort on improving general performance evaluation system.

Keywords : audit expertise, audit independence, internal governance,
organizational performance

Student Number : 2021-25971