

공기업윤리경영의 구체화를 위한 실태조사에 관한 연구

Analysis of the morale's management : focusing on the public corporation sector

김 택 (Kim, Taek)*

ABSTRACT

It is very important to reduce corruption for keeping national competitive power and inducing national development. The corruption of enterprise has generated the reduction of company's competitive power and the decrease of the effectiveness of market system which are fundamental elements for inducing the collapse of trust. Accordingly, the phenomena of corruption bring about the increase of production's cost and the decrease of the effectiveness of the distribution of national resource. By considering the view, the main purpose of this paper is a research for adopting ethical management with the study of the practical policy and the actual analysis for the prevention of corruption in the organization of public enterprise.

Key words : morale's management, collapse of trust, nepotism culture

* 한국학중앙연구원

- 목 차 -

- I. 서 론
 - 1. 연구목적
 - 2. 연구방법
 - 3. 주요 연구 내용
- II. 실태조사 분석
- III. 결론 및 대안제시

I. 서 론

1. 연구목적

윤리경영이란 “회사경영 및 기업활동에 있어 ‘윤리’를 최우선 가치로 생각하며 모든업무활동의 기준을 ‘윤리규범’에 두고 투명하고 공정하며 합리적인 업무수행을 하는 것”이다. 또한 윤리경영이 추구하는 가치는 기업의 이해관계자인 고객, 직원, 주주, 협력업체, 지역사회 모두가 함께 성장과 가치를 나누는 21세기 초일류 기업을 만드는 것이다.

따라서 기업 윤리를 지키고 있다는 것은 기업에서의 의사결정이 경제원칙에만 기초로 하는 것이 아니라, 윤리적인 판단을 전제조건으로 하여 의사결정이 내려지며, 법이나 정부규제의 준수이상으로 공정하고 정당하게 지키고 있는 것을 의미한다. 그러므로 기업 윤리란 일반적으로 ‘경영자나 임직원이 기업활동에서 갖추어야 할 윤리’를 의미하는 것이다.

1970년대 이후 급속한 경제발전의 과정에서 수단이 목적을 합리화시켰고, 그래서 사회전체적으로 윤리의 문제는 관심을 끌지 못했다. 이제 후진국을 벗어나는 경제구조가 아니라 선진국으로 진입하기 위한 경제구조를 정착시키기 위해 시스템의 재구축을 모색하는 과정에서 윤리경영은 핵심적인 과제로 부각되고 있다. 더군

다나 21세기에 들어서면서 경제기구와 선진국들 중심으로 반부패 움직임이 강화되고 있으며 미국주도로 국제상거래에서의 부패방지과 기업의 공정한 경쟁을 유도하기 위한 노력이 부패라운드 출범으로 결실을 맺었다. 특히 부패라운드를 계기로 경제시스템의 투명성과 공정경쟁을 추구하는 국제적 흐름은 더욱더 가속화 될 전망이다. 국제경제사회에서 기업윤리는 21세기 기업이 갖추어야 할 최고의 기업경쟁력으로 대두하고 있으며 부패기업과 국가는 국제적 신인도 추락으로 대외경쟁력이 약화된다고 보고 있다.

사실 부정부패가 한나라의 사회문화적 소산이라고 볼 때 한국의 시민문화, 총체적 의미에서의 한국 국민들의 사고방식, 가치관 및 행동양식과 의식에 대한 그동안의 지배적 견해는 부정적이라고 볼 수 있다. 왜냐하면 지연 학연 혈연이 중시되는 한국적 연고주의라든지 합리가 지배하기보다는 온정적이고 향리적 파벌주의가 강한 것이 한국사회의 문화적 특징이기 때문이다.¹⁾

현재 한국의 시민 문화내지 윤리를 보면 부패환경과 토양을 조성하는 사회구조적 뇌물문화가 정착이 되어 버린 지가 매우 오래되었다. 또한 사인주의적 문화의 팽배가 공공이익보다 더 큰 비중을 두고 그것이 우리사회의 관행으로 고착되면서 부패문화는 공공연하게 당연시 될 수밖에 없게 되었다. 그래서 합리성을 저버리고 개인이나 가족 또는 특수한 이익을 추구하게 되며 정실주의 연고주의 가족주의 등의 공과 사의 무분별한 기업문화적 병폐가 부정을 야기하게 되는 것이다.

특히 우리나라는 압축성장의 경제하에서 기업들은 외형확대를 중시한 나머지 기업의 사회적 책임의식은 상대적으로 미흡하다고 볼 수 있다. 기업이 국가경제 발전에 크게 기여해 왔음에도 불구하고, 정경유착, 투기, 탈세, 불공정거래 등으로 부정적 이미지를 형성하였다. 또한 한국기업들은 윤리경영에 대한 국제적 변화를 인식하고는 있지만 아직은 시급한 현실적 경영과제로 받아들이지 않고 있다. 이렇게 볼 때 기업부패에 대한 적극적인 대립개념으로서 반 부패기업윤리회복을 위한 의

1) 사실 부패학자들은 후진국의 사회문화적 성향에 대한 비판은 이를 비판내지 판단하는 근거가 바로 서구적 규범이라는 잣대를 놓고 생각을 하는 경향이 농후하다고 볼 수 있다. 이미 서구적 편견이라는 일부 지적을 거론하지 않더라도 후진국을 포함한 개발도상국의 사회문화적 민도는 낮게 평가하는 것이 일반적이고 보편적인 현상이라고 본다. 즉 후진국의 전통적 규범이나 행태가 서구적 규범의 측면에서 볼 때 매우 비합리적이라는 것으로서 이러한 입장에서 볼 경우 서구 사회에서는 서구적 합리성이 정착할 때까지는 부정부패가 성행 할 수밖에 없다고 주장한다.

식개혁, 윤리경영규범, 윤리경영운동 등의 종합적인 반부패 문화가 중요시되고 있는데 그 논거로는 ① 우리사회의 심각한 문제라고 할 수 있는 부정부패가 사회전체의 불합리한 구조적 틀 속에서 운영되어 계속 만연되고 있다는 점 ② 기업비리가 난무하는 가운데 국민들은 도덕적 불감증, 기업불신, 냉소주의, 너물 의식이 확산됨으로써 윤리경영이 저해되고 있다는 점 ③ 기업 부패문화가 하나의 세력권으로서 형성되어 너물문화로 굳어진 점 등이 지적된다.

이제 우리 산업이 생산성 상승주도의 내연 성장 (intensive growth)을 가능토록 하기 위해서는 신뢰와 협동의 공간이 형성되어야 한다. 그러나 이는 저절로 형성되는 것이 아니라 개발하고 제도화되어야 하는 것이다. 신뢰와 협동이 개발되고 제도화되어 사회에 뿌리내릴 수 있을 때 경제주체의 상호작용 방식이 깨끗하고 투명하여 시장경쟁기능이 활성화되는 것이다. 남을 믿을 수 있고 미래를 예측할 수 있을 때 창의성과 의욕이 일어나게 되는 것이다. 그리하여 새로운 기풍과 조직문화가 산업계에 조성되고 정착되어야 한다.

신뢰와 투명성은 기업의 이해관계자간의 상호작용이 건강하게 이루어질 수 있도록 하는 윤리인프라이다. 한 사회 시스템의 성과는 구성 요소간 관계와 상호작용 방식에 의하여 영향 받는다. 부패는 이러한 관계를 왜곡시키며 우리 사회의 구성 요소간 관계와 상호작용 방식이 건강하지 못하게 하여 공동체 형성을 저해한다.

이러한 측면에서 볼 때 한전은 새로운 위상을 정립하기 위한 중요한 기로에 서 있다고 평가된다. 한전은 전기품질 우수 및 국가 고객만족도 조사에서 4년 연속 1위를 달성 등 경영효율 부문에서 세계적인 전력회사로 성장하였으나, 한편 부패방지위원회의 공공기관 청렴도 조사에서 하위 30%에 들어 '부패한 회사' 라는 기업 이미지가 국민에게 각인되었다.

이에 본 연구에서는 공기업 중 한전이 경영효율 수준은 물론 기업청렴도 수준에서도 우량기업으로 거듭 태어날 수 있도록 종합적인 윤리경영 실천방안을 도출하고자 한다. 한전의 기업윤리의식을 가로막고 있는 행정절차주의문화와 조직비리문화를 바람직한 변화의 반부패 유발 윤리경영문화로 승화시킬 수 있는 방법을 모색하고 한전 개개인의 도덕관을 정립하기 위한 대안을 발굴하는데 그 목적이 있다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 한전의 윤리의식과 윤리규범을 제고하고 한전인의 윤리마인드

를 투명하게 고양할 수 있는 토대를 구현하기 위해 한전의 윤리의식 실태와 의식 저하의 문제점을 면밀하게 분석하고 반부패 유발 기업문화를 구현할 수 있는 구체적인 실행방안을 마련하는 것을 주요 목적으로 삼는다. 특히 윤리문화적인 측면, 교육홍보방안 등을 검토하여 반부패 투명기업으로 승화할 수 있는 방안은 무엇인지 중점 연구, 분석할 것이다.

2. 연구방법

본 연구의 범위는 다음과 같은 내용을 포함하게 된다.

첫째로 한전의 윤리상황을 분석한다. 여기서는 직원 윤리의식 수준 및 윤리적 행동 인지의 수준을 파악한다.

둘째로 윤리경영의 실태를 조사한다. 이를 위해 ① 제도·규정부문/의식·문화부문/교육·홍보부문 ② 구조적 부문(회사↔외부업체, 전력산업 특성 등) ③ 한전의 부패사례 및 부패유형 분석 ④ 국내외 주요 기업의 선진 윤리경영 사례 등을 분석한다.

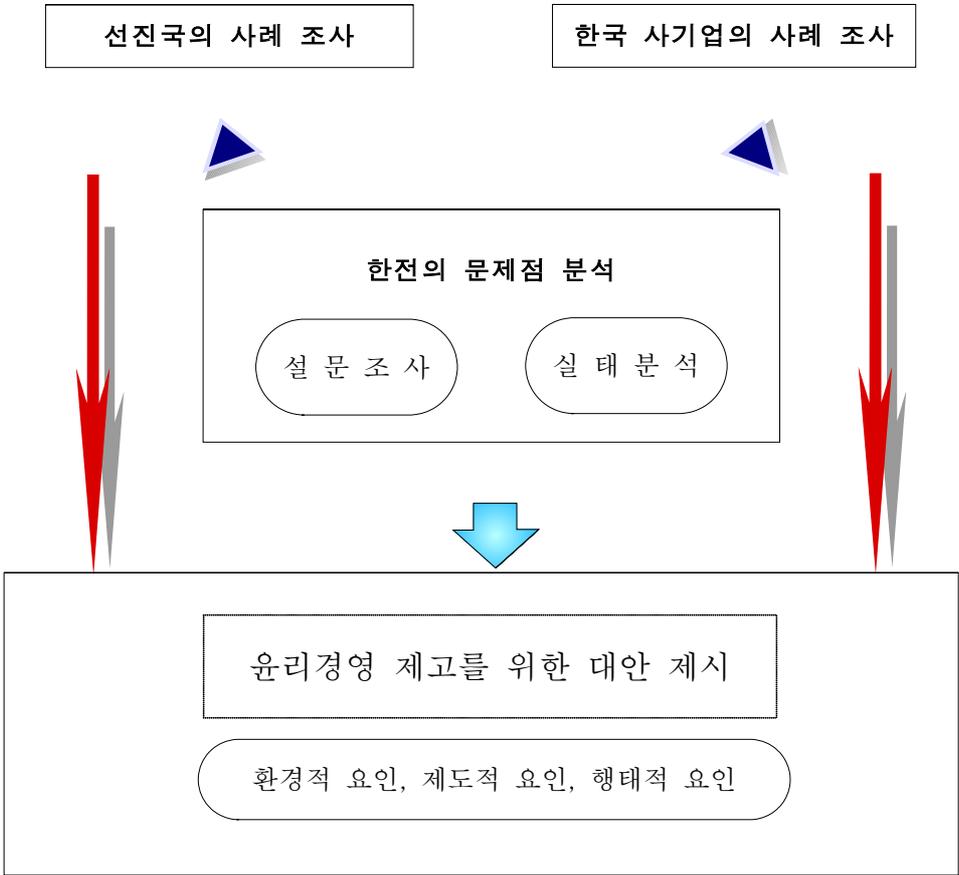
이러한 윤리경영 운영상의 문제점을 파악하기 위하여 현행 윤리의식에 대한 임직원에게 대한 설문조사를 실시할 것이다. 설문조사는 약 1,000명의 표본을 만들어 실시하였는데 본 연구에서는 한전직원의 실태조사만 포함하고 민원인의 실태조사는 제외하였다.

셋째로 윤리경영 실천방안을 실태분석을 중심으로 제시하였다.

3. 주요 연구 내용

본 연구의 주요 연구 내용 및 절차는 다음의 <그림 1>과 같이 요약된다.

윤리경영의 중요성 : 이론적 검토



<그림1-1> 연구의 절차 및 주요 내용

첫째는 윤리경영의 주요 구성요소를 분석하여 실천적 방안의 도출에 대한 이론적 근거를 마련하고자 사례분석을 하였다. 이에 관해 비교적 일찍이 관심이 제기된 미국 및 독일의 기업윤리경영 내용분석을 보고 윤리경영 실천사례 현황 및 반부패 기업윤리 활성화를 위한 인식개혁 경영자 윤리 등을 조사한다. 물론 최근 우리사회에서 진행된 사례의 시사점도 도출한다.

둘째는 국가발전의 견인차 역할을 하기 때문에 장기적인 국가경쟁력을 유지하기 위해서는 부패문제 해소가 매우 중요하다. 기업의 부패는 개별기업의 경쟁력을 약화시킬 뿐만 아니라 시장에서 게임의 질서를 훼손하고 근로의욕을 떨어뜨리며 소비자 등 일반국민의 신뢰를 붕괴시키는 요인이 된다. 이에 따라 생산비용이 증가하고 국가 자원배분의 효율성이 감소하게 된다.

이러한 측면에서 본 보고서는 한전조직의 부패방지대책을 논의하기 위하여 실태 분석과 이에 따른 정책방향을 연구하였다.

셋째는 한실태조사에서는 문제점을 도출하였는데 이를 위해 이는 두가지 차원으로 구분한다. 하나는 한전의 부패와 반부패 의식 수준을 조사하여 부패방지방안을 모색하는데 중점을 둔다. 또한 일반민원인들이 한전 활동이나 기능을 어느 정도 인식하고 있는지 민원인들을 상대로 조사할 예정이다. 이를 통해 한전기업윤리와 이미지를 고양하고 시민들의 한전 윤리경영 신뢰도를 제고하기 위한 방안을 도출하려고 한다. 이를 위해 임직원과 민원인 약 1,000 명을 대상으로 한전 민원인과 한전인의 기업윤리의식에 대한 설문조사 실시하였다.

II. 실태 분석

1. 방법론

윤리의식과 관련하여 본 연구는 다음의 사안을 실증적으로 다룬다.

첫째, 한전직원들의 윤리가치관이 조직세계에서 어떠한 형태로 자리잡고 있는가를 분석한다. 특히 청렴도와 관련하여 직원 윤리의식이 지니는 관계의 양상에 대하여 검토한다.

둘째, 한전조직에서 발견되는 관료주의 내지 무사안일주의 그리고 불친절의 생활양식에는 부패친화적 요소가 존재한다. 이를 분석하기 위해 내부 직원 뿐만 아니라 고객의 입장에서 분석할 필요가 있다. 이에 임직원과 고객을 대상으로 각각 설문조사를 실시한다.

셋째, 민원인들과의 부패 및 뇌물가능성을 측정하여 정책적 대안을 제시한다.

이번 청렴도조사에서는 임직원은 20개 항목을 채택하여 조사하였다. 그 내용은

<표II-1>에 요약되어 있다. 측정도구는 Likert 척도로 설계되어 있다. 한편 민원인은 13 개 항목의 설문문항을 채택하였다 역시 측정도구는 Likert 척도로 설계되어 있다.

< 표II- 1 > 임직원 관련 측정변수

측정지표		설문문항
업무관련성	부패수준	한전업무의 부패수준/공기업 부패수준
	정착도	윤리경영정착 저해 요소
	업무수행도 현장업무	업무수행의 난제 현장업무의 집중과 선택
	실태·뇌물인식도	동료 한전직원 뇌물의 인식
정책대안	제도적 측면	투명한 회계처리/업무절차 간소화 공정한 인사시스템/한전의 독립성
	업무사항	책임/친절/봉사/전문성
	조직문화	연고주의·관료주의 타파가능성
	조직발전	조직발전의 시급한 사항
개인	업무처리	업무처리 공정성
	조직만족도	한전근무 만족도
	부당업무지시	이의제기 가능성
경영진	경영진 자세	경영진의 도덕성/ 투명경영

< 표II- 2 > 민원인 청렴도 관련 측정변수

측정지표		설문문항
행정제도	기준절차	업무기준 적용의 적절성 정보공개 열람 용이성
	업무처리	업무처리시 금품수수나 향응 직원면담 가능성
	부패통제	한전의 반부패의지 상관 부당업무처리 이의제기
개인행태	공정성	행정절차 공정처리 금품 및 향응 제공 가능성
	향응	향응제공시 수수가능성
개인윤리	뇌물	업무관련 뇌물제공

2. 실태분석내용

실태분석은 임직원과 관련 업체로 나누어 조사되었고, 결과 분석도 두가지를 구분하여 분석한다.

가. 임직원 대상의 분석

한전 임직원 조사를 위해 중앙교육원, 전남지사, 강원지사, 경북지사 등 한전에 소속된 여러 계층 (또는 학력) 의 구성원이 응답하도록 설계되었다. 기능별, 계층별(학력별) 응답자수는 조직의 규모에 따라 차이를 두었다. 유효 응답자는 모두 273 명이다. 조사시기는 2003 년 6월 ~2003년 7 월까지 진행되었다.

설문대상자의 인구통계학적 특성을 보면 연령층별로는 30 대와 40 대의 피고용자층이 전체의 80 %를 차지하며, 학력별로는 고졸 및 대졸이 전체의 90 % 를 상회하는 비중을 차지하고 있다. 응답자의 사회적 계층에 따른 분포는 기능직, 사무직, 관리직, 영업직, 기술직 등의 여러 직능에 걸쳐 조사되었다.

측정변수의 타당도를 검증하기 위해, 설문문항에 대한 응답결과를 요인 분석하였으며, 분석방식은 SPSS Analysis를 사용하였다. 자세한 내용은 부록으로 첨부하고 이하에서 주요 내용을 분석을 한다.

첫째, 응답자의 60.2%가 업무처리를 위해 민원인과 업무관계로 만난 일이 있다고 답하여, 민원인들이 임직원들과의 업무 접촉을 통하여 부패 등 한전의 윤리경영에 대한 인상을 가지게 될 수 있는 것으로 나타났다. 모든 설문조사지역 응답자의 절반 이상이 업무처리를 위해 민원인과 업무관계로 만난 일이 있다고 밝히고 있다.

설문1 (지역별) : 선생님은 지난 1년간 업무처리를 위해 민원인과 업무관계로 만난 일이 있으십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
있다	인원	75	31	19	32	157
	비율	53.2%	73.8%	55.9%	72.7%	60.2%
없다	인원	66	11	15	12	104
	비율	46.8%	26.2%	44.1%	23.3%	39.8%
전체	인원	141	42	34	44	261
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

P < 0.05

Pearson Chi-Square 9.280 3 .026

둘째, 임직원이 평가하고 있는 현재 한전의 업무와 관련한 부패의 수준은 ‘약간 부패한 편이다’라는 응답이 50.2%로 가장 높게 나타난다. 그 다음으로 ‘거의 부패가 없는 편이다’(40.2%), ‘매우 심한 부패가 있다’(5.9%), ‘부패가 전혀 없다’(3.7%) 등의 순으로 나타났다. ‘약간 부패한 편이다’와 ‘매우 심한 부패가 있다’에 답한 응답자의 수가 전체의 56.1%를 차지하고 있어 임직원들이 평가하고 있는 한전의 업무와 관련한 부패의 수준은 부정적인 편이다.

설문2 (지역별) : 현재 한전의 업무와 관련한 부패의 수준은 어떻다고 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
매우부패	인원	14	0	1	1	16
	비율	9.6%	0.0%	2.6%	2.3%	5.9%
약간부패	인원	84	21	14	17	136
	비율	57.5%	48.8%	36.8%	38.6%	50.2%
없는편이다	인원	44	22	21	22	109
	비율	30.1%	51.2%	55.3%	50.0%	40.2%
전혀없다	인원	4	0	2	4	10
	비율	2.7%	0.0%	5.3%	9.1%	3.7%
전체	인원	146	43	38	44	271
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

P < 0.01
Pearson Chi-Square 25.505 9 .002

셋째, 임직원이 평가하고 있는 한국사회의 보편적인 수준과 비교한 공기업의 부패수준은 ‘상대적으로 비슷한 수준이다’라는 응답이 전체의 45.8%를 차지하고 있다. 그 다음으로 ‘상대적으로 약간 덜한 수준이다’(24.5%), ‘약간 심하다’(11.0%), ‘상대적으로 매우 덜한 수준이다’(16.1%), ‘상대적으로 매우 심하다’(2.6%) 등의 순으로 나타났다. ‘상대적으로 비슷한 수준이다’와 ‘상대적으로 약간 덜한 수준이다’, ‘상대적으로 비슷한 수준이다’, ‘상대적으로 약간 덜한 수준이다’, ‘상대적으로 매우 덜한 수준이다’에 답한 응답자의 수가 전체의 86.4%를 차지하고 있어 한국사회의 보편적인 수준에 비교해 볼 때 한전을 비롯한 공기업의 부패수준은 비교적 낮은 것으로 임직원이 평가하고 있는 것으로 나타났다.

설문3 (지역별) : 한국사회의 보편적인 수준과 비교한 공기업 부패수준은 어떻다고 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
매우 그렇다	인원	5	0	1	1	7
	비율	3.4%	0.0%	2.6%	2.3%	2.6%
그런 편이다	인원	16	4	2	8	30
	비율	10.9%	9.1%	5.3%	18.2%	11.0%
보통이다	인원	74	18	18	15	125
	비율	50.3%	40.9%	47.4%	34.1%	45.8%
아니다	인원	35	16	5	11	67
	비율	23.8%	36.4%	13.2%	25.0%	24.5%
전혀아니다	인원	17	6	12	9	44
	비율	11.6%	13.6%	31.6%	20.5%	16.1%
전체	인원	147	44	38	44	273
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

넷째, 임직원이 평가하고 있는 한전의 윤리경영 정착에 저해되는 요소로 ‘경영진의 청렴도 및 리더십 부재’가 52.8%로 가장 높게 나타났다. ‘한전의 조직 부패’(19.7%)와 ‘한전직원의 의식 부족’(19%) 등이 뒤를 이었으며 ‘직원들의 개인 비리’(5.9%)와 ‘교육의 부족’(2.6%)은 응답률이 낮게 나타났다. 대부분의 설문조사 지역에서 응답자의 50% 이상이 ‘경영진의 청렴도 및 리더십 부재’ 항목을 한전의 윤리경영 정착에 저해되는 요소로 꼽고 있는 것으로 나타났다.

설문4 (지역별) : 한전의 윤리경영 정착에 가장 저해 되는 요소는 무엇이라고 생각합니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	35	7	6	5	53
	비율	24.3%	16.3%	15.8%	11.4%	19.7%
2.0	인원	6	4	4	2	16
	비율	4.2%	9.3%	10.5%	4.5%	5.9%
3.0	인원	24	11	7	9	51
	비율	16.7%	25.6%	18.4%	20.5%	19.0%
4.0	인원	3	2	0	2	7
	비율	2.1%	4.7%	0.0%	4.5%	2.6%
5.0	인원	76	19	21	26	142
	비율	52.8%	44.2%	55.3%	59.1%	52.8%
전체	인원	144	43	38	44	269
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 한전의 조직 부패 2. 직원들의 개인 비리 3. 한전직원의 의식 부족
4. 교육의 부족 5. 리더십 부재

다섯째, 임직원이 평가하고 있는 정도경영을 위한 한전 업무수행에 있어서 어려운 부분으로는 ‘한전의 관료화’가 33.0%로 가장 높게 나타났다. ‘인사시스템의 불공정성’(28.9%)과 ‘상사의 부당한 압력’(27.4%) 등이 그 뒤를 이었으며, ‘업무처리 절차의 복잡성’(6.7%)과 ‘정보공개에의 한계’(4.1%)에 대한 응답률은 낮았다. ‘한전의 관료화’에 대한 응답이 장 높아 임직원들은 경직된 공기업의 제도 등에서 정도경영을 위한 업무수행에 대한 한계를 가장 많이 느끼고 있는 것으로 나타나고 있다. ‘인사시스템의 불공정성’과 ‘상사의 부당한 압력’에 답한 응답자의 비율이 전체의 56.3%를 차지하고 있어 인사제도를 매개한 상사의 권한에 대한 통제가 필요한 것으로 나타났다.

설문5 (지역별) : 정도경영을 위한 한전 업무수행에 있어서 가장 어려운 부분은 무엇입니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	5	2	1	3	11
	비율	3.4%	4.7%	2.6%	6.8%	4.1%
2.0	인원	14	1	2	1	18
	비율	9.7%	2.3%	5.3%	2.3%	6.7%
3.0	인원	42	13	11	8	74
	비율	29.0%	30.2%	28.9%	18.2%	27.4%
4.0	인원	44	14	14	17	89
	비율	30.3%	32.6%	36.8%	38.6%	33.0%
5.0	인원	40	13	10	15	78
	비율	27.6%	30.2%	26.3%	34.1%	28.9%
전체	인원	145	43	38	44	270
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 정보공개에의 한계 2. 업무처리 절차의 복잡성 3. 상사의 부당한 압력
4. 한전의 관료화 5. 인사시스템의 불공정성

여섯째, 현재 진행중인 한전의 윤리경영 개혁과제에 대해서 청렴도 정신을 ‘매우 느낀다’ 항목에 응답자의 41.5%가 답하여 가장 높은 비율을 보였다. 그 다음으로 ‘약간 느낀다’(34.6%), ‘보통이다’(12.9%), ‘별로 느끼지 못한다’(8.8%), ‘전혀 느끼지 못한다’(2.2%) 등의 순으로 나타났다. 청렴도 정신을 ‘매우 느낀다’와 ‘약간 느낀다’에 답한 응답자가 전체의 76.1%를 차지하여 임직원들은 현재 진행중인 한전의 윤리경영 개혁과제에 대해 높이 평가하고 있는 것으로 나타났다.

설문6 (지역별) : 현재 진행중인 다양한 한전의 윤리경영 개혁과제 중에서 청렴도 제고 노력을 느낄 수 있습니까? 그 정도에 대해 평가하여 주십시오.

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	58	20	13	22	113
	비율	39.5%	46.5%	34.2%	50.0%	41.5%
2.0	인원	51	15	14	14	94
	비율	34.7%	34.9%	36.8%	31.8%	34.6%
3.0	인원	19	5	7	4	35
	비율	12.9%	11.6%	18.4%	9.1%	12.9%
4.0	인원	13	3	4	4	24
	비율	8.8%	7.0%	10.5%	9.1%	8.8%
5.0	인원	6	0	0	0	6
	비율	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
전체	인원	147	43	38	44	272
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 매우 느낀다 2. 약간 느낀다 3. 보통이다
4. 별로 느끼지 못한다 5. 전혀 느끼지 못한다

일곱째, 임직원이 평가하고 있는 현장에서 민원 업무를 수행할 때의 중요한 요인으로는 ‘민원인의 편에 서서 최대한 서비스’가 36.3%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘한전의 업무 규정’(30.8%), ‘친절 봉사’(16.5%), ‘책임감’(16.1%), ‘조직에 관례에 따름’(0.4%) 등의 순으로 나타났다. 민원인의 편에 서서 최대한 서비스와 친절 봉사에 답한 응답자가 전체의 49.8%에 달하여 임직원들은 현장의 민원 업무 처리에 있어서 민원인에 대한 고려를 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. ‘한전의 업무 규정’에 따라 민원 업무를 수행하고 있는 비율도 30.8%로 높은 편이므로 현장에서 민원 업무를 수행할 때 민원인에 대한 업무 규정을 보다 명확하게 할 필요가 있는 것으로 보인다.

설문7 (지역별) : 한전은 현장에서 민원인들의 업무를 처리해야 할 경우가 많습니다. 현장에서 민원 업무를 수행할 때 가장 중요한 요인이라고 생각되는 것은 ?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	48	15	9	12	84
	비율	32.7%	34.1%	23.7%	27.3%	41.5%
2.0	인원	51	14	15	19	99
	비율	34.7%	31.8%	39.5%	43.2%	36.3%
3.0	인원	1	0	0	0	1
	비율	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
4.0	인원	22	10	8	5	45
	비율	15.0%	22.7%	21.1%	11.4%	16.5%
5.0	인원	25	5	6	8	44
	비율	17.0%	11.4%	15.8%	18.2%	16.1%
전체	인원	147	44	38	44	273
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 한전의 업무 규정 2. 민원인의 편에 서서 최대한 서비스 3. 조직에 관례에 따름
4. 친절 봉사 5. 책임감

여덟째, 최근의 한전 직원들의 뇌물수수사건에 대한 의식을 질문하였다. 이에 대해서 ‘동료직원으로서 창피한 생각이 든다’는 응답이 전체의 32.5%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘강력한 윤리정신교육이 필요하다’(30.6%), ‘빙산의 일각이다’(16.6%), ‘일벌백계로 다스려야 한다’(11.1%), ‘그럴 수 있다’(9.2%) 등의 순으로 나타났다. 부패 문제에 대해 중요성과 심각성을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 다만 매우 낮은 비율이긴 하지만, 그럴 수 있다는 비율이 9.2%라는 부분에 대해서는 향후 중요한 정책적 과제를 제시하고 있다.

설문8 (지역별) : 최근의 한전 직원들의 뇌물수수사건을 어떻게 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	49	8	13	18	88
	비율	33.6%	18.6%	34.2%	40.9%	32.5%
2.0	인원	27	7	8	3	45
	비율	18.5%	16.3%	21.1%	6.8%	16.6%
3.0	인원	15	8	2	0	25
	비율	10.3%	18.6%	5.3%	0.0%	9.2%
4.0	인원	20	3	2	5	30
	비율	13.7%	7.0%	5.3%	11.4%	11.1%
5.0	인원	35	17	13	18	83
	비율	24.0%	39.5%	34.2%	40.9%	30.6%
전체	인원	146	43	38	44	271
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 동료직원으로서 창피한 생각이 든다 2. 빙산의 일각이다 3. 그럴 수 있다
 4. 일별백계로 다스려야 한다 5. 강력한 윤리정신교육이 필요하다

아홉째, 한전의 윤리경영에 대표적인 것으로 사업소나 자회사 조직의 ‘경영진의 도덕성’을 꼽은 응답자가 전체의 33.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 그 다음으로 ‘한전의 독립성’(23.9%), ‘공정한 인사시스템’(23.2%), ‘업무절차의 간소화’(13.6%), ‘투명한 회계처리’(5.9%) 등의 순으로 나타났다. 앞의 설문 4에서 임직원이 평가하고 있는 한전의 윤리경영 정착에 저해되는 요소로 ‘경영진의 청렴도 및 리더쉽 부재’가 52.8%로 가장 높게 나타난 점을 같이 고려할 때 임직원들은 한전의 윤리 경영에 있어서 사업소나 자회사 경영진의 역할을 매우 높이 평가하고 있는 것으로 보인다.

설문9 (지역별) : 한전의 윤리경영에 가장 대표되는 것이라고 생각되는 것을 적으시오.

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	10	0	4	2	16
	비율	6.8%	0.0%	10.8%	4.5%	5.9%
2.0	인원	21	7	6	3	37
	비율	14.3%	15.9%	16.2%	6.8%	13.6%
3.0	인원	35	11	4	13	63
	비율	23.8%	25.0%	10.8%	29.5%	23.2%
4.0	인원	38	9	8	10	65
	비율	25.9%	20.5%	21.6%	22.7%	23.9%
5.0	인원	43	17	15	16	91
	비율	29.3%	38.6%	40.5%	36.4%	33.5%
전체	인원	147	44	37	44	272
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 투명한 회계처리 2. 업무절차의 간소화 3. 공정한 인사시스템
4. 한전의 독립성 5. 경영진의 도덕성

열 번째, 한전업무 처리시 민원인에게 가장 최우선시해야 할 사항에 대하여 질문 하였다. 이에 대해 ‘친절’에 답한 응답자가 전체의 39.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘책임’(26.7%), ‘전문성’(20.5%), ‘봉사’(12.1%), ‘기타’(1.1%) 등의 순으로 나타났다. ‘친절’과 ‘봉사’에 답한 응답자가 전체의 51.7%를 차지하여 임직원들은 한전 업무 처리시 민원인들에 대한 서비스를 높이 고려하고 있는 것으로 나타난다.

설문10 (지역별) : 한전업무 처리시 민원인에게 가장 최우선시해야 할 사항은 ?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	45	7	8	13	73
	비율	30.6%	15.9%	21.1%	29.5%	26.7%
2.0	인원	61	15	13	19	108
	비율	41.5%	34.1%	34.2%	43.2%	39.6%
3.0	인원	13	6	9	5	33
	비율	8.8%	13.6%	23.7%	11.4%	12.1%
4.0	인원	26	15	8	7	56
	비율	17.7%	34.1%	21.1%	15.9%	20.5%
5.0	인원	2	1	0	0	3
	비율	1.4%	2.3%	0.0%	0.0%	1.1%
전체	인원	147	44	38	44	273
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 책임 2. 친절 3. 봉사 4. 전문성 5. 기타

열한번째로 한전의 윤리경영정착을 위해서 가장 시급한 과제에 대해 질문하였다. 이에 대해 ‘직원의 사기 제고’를 꼽은 응답자가 전체의 59%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘관료주의 배제’(28.8%), ‘연고주의 타파’(5.2%), ‘정보공개’(4.4%), ‘건전한 회계시스템’(2.6%) 등의 순으로 나타났다.

설문11 (지역별) : 한전의 윤리경영정착을 위해서 가장 시급한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	39	16	14	9	78
	비율	26.5%	38.1%	36.8%	20.5%	28.8%
2.0	인원	6	4	1	3	14
	비율	4.1%	9.5%	2.6%	6.8%	5.2%
3.0	인원	6	0	0	1	7
	비율	4.1%	0.0%	0.0%	2.3%	2.6%
4.0	인원	7	2	2	1	12
	비율	4.8%	4.8%	5.3%	2.3%	4.4%
5.0	인원	89	20	21	30	160
	비율	60.5%	47.6%	55.3%	68.2%	59.0%
전체	인원	147	42	38	44	271
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 관료주의 배제 2. 연고주의 타파 3. 건전한 회계시스템
4. 정보공개 5. 직원의 사기 제고

열두번째 한전의 윤리경영정착을 위한 경영진의 가장 우선시 되는 덕목으로 ‘도덕성’을 꼽은 응답자가 전체의 55.1%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘개혁성’(18%), ‘리더쉽’(13.6%), ‘전문성’(9.2%), ‘추진력’(4.0%) 등의 순으로 나타났다. 앞의 설문 4에서 임직원이 평가하고 있는 한전의 윤리경영 정착에 저해되는 요소로 ‘경영진의 청렴도 및 리더쉽 부재’가 52.8%로 가장 높게 나타난 점과, 앞의 설문 9에서 한전의 윤리경영에 대표적인 것으로 ‘경영진의 도덕성’을 꼽은 응답자가 전체의 33.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있는 점을 고려할 때 한전의 윤리경영정착을 위해 사업소나 자회사 경영진의 도덕성을 임직원들이 매우 높이 고려하고 있는 것으로 보인다.

설문12 (지역별) : 한전의 윤리경영정착을 위한 경영진의 가장 우선시 되는 덕목은 무엇이라고 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	14	5	2	4	25
	비율	9.6%	11.4%	5.3%	9.1%	9.2%
2.0	인원	65	30	29	26	150
	비율	44.5%	68.2%	76.3%	59.1%	55.1%
3.0	인원	36	4	4	5	49
	비율	24.7%	9.1%	10.5%	11.4%	18.0%
4.0	인원	22	4	3	8	37
	비율	15.1%	9.1%	7.9%	18.2%	13.6%
5.0	인원	9	1	0	1	11
	비율	6.2%	2.3%	0.0%	2.3%	4.0%
전체	인원	146	44	38	44	272
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 전문성 2. 도덕성 3. 개혁성 4. 리더쉽 5. 추진력

열세번째, 한전의 청렴도 확산을 위한 가장 중요한 정책 방향이라고 생각되는 것으로 ‘의식 개혁’을 꼽은 응답자가 전체의 54.1%를 차지하여 가장 높게 나타나고 있다. 그 다음으로 ‘직원의 윤리의식 재무장’(20.5%), ‘전자 계약 및 조달시스템’(17.2%), ‘청렴도 향상교육 실시’(6.7%), ‘강도 높은 자체 감사 실시’(1.5%) 등의 순으로 나타났다. ‘의식 개혁’과 ‘직원의 윤리의식 재무장’에 전체의 74.6%가 응답하여, 임직원들은 제도적인 면보다 정신적인 면에서 청렴도 확산을 강조하고 있는 것으로 나타났다.

설문13 (지역별) : 한전의 청렴도 확산을 위한 가장 중요한 정책 방향이라고 생각되는 것은 ?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	33	2	3	8	46
	비율	23.1%	4.5%	8.1%	18.2%	17.2%
2.0	인원	29	9	6	11	55
	비율	20.3%	20.5%	16.2%	25.0%	20.5%
3.0	인원	4	0	0	0	4
	비율	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
4.0	인원	64	31	27	23	145
	비율	44.8%	70.5%	73.0%	52.3%	54.1%
5.0	인원	13	2	1	2	18
	비율	9.1%	4.5%	2.7%	4.5%	6.7%
전체	인원	143	44	37	44	268
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 전자 계약 및 조달시스템 2. 직원의 윤리의식 재무장 3. 강도높은 자체 감사 실시
4. 의식 개혁 5. 청렴도 향상교육 실시

열네번째, 한전 업무처리과정에서 부정부패요소를 없애기 위한 지난 1년 간의 평가로 ‘많이 그렇다’에 답한 응답자가 전체의 49.4%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘보통이다’(31.7%), ‘완전히 그렇다’(12.5%), ‘그렇지 않은편이다’(4.8%), ‘전혀 아니다’(1.5%) 순으로 나타났다. ‘그렇다’와 ‘완전히 그렇다’에 답한 응답자가 전체의 61.9%로 임직원들은 지난 1년간 한전 업무처리과정에서의 부정부패요소 척결을 위한 노력에 대하여 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타났다.

설문14 (지역별) : 지난1년간 한전은 업무처리과정에서 부정부패요소를 없애기 위해 노력했다고 귀하는 생각하십니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	18	5	2	9	34
	비율	12.3%	11.4%	5.4%	20.5%	12.5%
2.0	인원	65	25	21	23	134
	비율	44.5%	56.8%	56.8%	52.3%	49.4%
3.0	인원	51	12	12	11	86
	비율	34.9%	27.3%	32.4%	25.0%	31.7%
4.0	인원	9	2	1	1	13
	비율	6.2%	4.5%	2.7%	2.3%	4.8%
5.0	인원	3	0	1	0	4
	비율	2.1%	0.0%	2.7%	0.0%	1.5%
전체	인원	146	44	37	44	271
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 전자 계약 및 조달시스템 2. 직원의 윤리의식 재무장 3. 강도높은 자체 감사 실시
4. 의식 개혁 5. 청렴도 향상교육 실시

열 다섯째, 한전의 경영진들의 투명 윤리경영을 위해 노력에 대해서 ‘보통이다’에 답한 응답자가 전체의 39.9%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘많이 그렇다’(33.2%), ‘그렇지 않은 편이다’(17.2%), ‘완전히 그렇다’(6.3%), ‘전혀 아니다’(3.4%) 등의 순으로 나타났다. ‘그렇지 않은 편이다’와 ‘전혀 아니다’에 답한 응답자가 전체의 20.6%를 차지하여 임직원들은 대체적으로 한전 사업소 등 경영진들의 투명 윤리경영을 위한 노력에 대해 부정적으로 보고 있지만, ‘많이 그렇다’와 ‘완전히 그렇다’에 답한 응답자가 전체의 39.5%를 차지하고 있어 아주 높이 평가하고 있지도 않은 것으로 나타났다. 임직원들은 한전의 경영진들의 투명 윤리경영을 위한 노력에 대해 전반적으로 보통 수준 정도로 평가하고 있으며, 부정적 평가에 비해 긍정적 평가가 두 배를 차지하고 있는 점에서 대체적으로 호의적인 것으로 나타난다.

설문15 (지역별) : 귀하가 생각할 때 한전의 경영진들은 투명 윤리경영을 위해 노력하신다고 봅니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	9	1	2	5	17
	비율	6.3%	2.3%	5.4%	11.4%	6.3%
2.0	인원	46	18	10	15	89
	비율	32.2%	40.9%	27.0%	34.1%	33.2%
3.0	인원	52	19	16	20	107
	비율	36.4%	43.2%	43.2%	45.5%	39.9%
4.0	인원	29	6	8	3	46
	비율	20.3%	13.6%	21.6%	6.8%	17.2%
5.0	인원	7	0	1	1	9
	비율	4.9%	0.0%	2.7%	2.3%	3.4%
전체	인원	143	44	37	44	268
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 완전히 그렇다 2. 많이 그렇다 3. 보통이다 4. 그렇지 않은 편이다 5. 전혀 아니다

열 여섯번째, 조직의 부당한 업무처리에 관하여 이의를 제기한 적이 있느냐는 질문에 '보통이다'에 답한 응답자가 전체의 43.5%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 '그렇지 않은편이다'(30.9%), '많이 그렇다'(13.8%), '전혀 아니다'(10.0%), '완전히 그렇다'(1.9%) 등의 순으로 나타났다. '그렇지 않은편이다'와 '전혀 아니다'에 답한 응답자가 전체의 40.9%를 차지하여, '완전히 그렇다'와 '많이 그렇다'에 답한 응답자(15.7%)의 2.5배에 달하고 있다. '보통이다'에 답한 응답자가 가장 많은 수를 차지하지만, 부정적인 평가를 하고 있는 응답자의 비율 역시 높은 편이다.

설문16 (지역별) : 귀하는 조직의 부당한 업무처리에 관하여 이의를 제기한 적이 있습니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	2	1	0	2	5
	비율	1.4%	2.3%	0.0%	4.5%	1.9%
2.0	인원	20	7	7	3	37
	비율	13.9%	15.9%	18.9%	6.8%	13.8%
3.0	인원	62	19	13	23	117
	비율	43.1%	43.2%	35.1%	52.3%	43.5%
4.0	인원	45	13	14	11	83
	비율	31.3%	29.5%	37.8%	25.0%	30.9%
5.0	인원	15	4	3	5	27
	비율	10.4%	9.1%	8.1%	11.4%	10.0%
전체	인원	144	44	37	44	269
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 완전히 그렇다 2. 많이 그렇다 3. 보통이다 4. 그렇지 않은 편이다 5. 전혀 아니다

열 일곱번째, 청렴도 제고를 위한 윤리경영정착을 위해 시급한 사항으로 ‘윤리의식 개혁’을 꼽은 응답자가 전체의 59.8%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘처리 절차 규제개혁’(23.7%), ‘처벌 벌칙강화’(9.8%), ‘교육훈련 강화’(6.8%) 등의 순으로 나타났다. 앞의 설문 13에서도 한전의 청렴도 확산을 위한 가장 중요한 정책 방향이라고 생각되는 것으로 ‘의식 개혁’을 꼽은 응답자가 전체의 54.1%를 차지하여 가장 높게 나타나고 있는 점에서 임직원들은 ‘의식 개혁’을 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타난다.

설문17 (지역별) : 윤리경영정착을 위해서 시급한 사항은 무엇이라고 봅니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	41	7	5	10	63
	비율	28.5%	16.7%	13.5%	23.3%	23.7%
2.0	인원	14	2	5	5	26
	비율	9.7%	4.8%	13.5%	11.6%	9.8%
3.0	인원	12	2	1	3	18
	비율	8.3%	4.8%	2.7%	7.0%	6.8%
4.0	인원	77	31	26	25	159
	비율	53.5%	73.8%	70.3%	58.1%	59.8%
전체	인원	144	42	37	43	266
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 처리 절차 규제개혁 2. 처벌 벌칙강화 3. 교육훈련 강화 4. 윤리 의식 개혁

열 여덟번째, 한국전력의 조직발전을 위한 시급한 사항으로 ‘사기강화대책’을 꼽은 응답자가 전체의 38.5%를 차지하여 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘공정한 인사시스템’(30.9%), ‘한전의 독립성’(24.2%), ‘철저한 신분보장’(6.4%) 등의 순으로 나타났다. 앞의 설문 11에서 한전의 윤리경영정착을 위해서 가장 시급한 과제로 ‘직원의 사기 제고’를 꼽은 응답자가 전체의 59%를 차지하여 가장 높게 나타난 것과 같은 결과로 이 부분에 대한 대책의 중요성을 보여주고 있다.

설문18 (지역별) : 한국전력의 조직발전을 위한 시급한 사항은 무엇이라고 봅니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	34	9	15	6	64
	비율	23.6%	21.4%	40.5%	14.3%	24.2%
2.0	인원	13	2	1	1	17
	비율	9.0%	4.8%	2.7%	2.4%	6.4%
3.0	인원	59	13	11	19	102
	비율	41.0%	31.0%	29.7%	45.2%	38.5%
4.0	인원	38	18	10	16	82
	비율	26.4%	42.9%	27.0%	38.1%	30.9%
전체	인원	144	42	37	42	265
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 한전의 독립성 2. 철저한 신분보장 3. 사기강화대책 4. 공정한 인사시스템

열 아홉번째 한전근무에 대한 만족도는 ‘보통이다’가 전체의 50.4%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘만족한다’(38.1%), ‘그렇지 않다’(5.2%), ‘열 받는다’(3.4%), ‘이직하고 싶다’(3.0%) 등의 순으로 나타났다. ‘보통이다’와 ‘만족한다’에 답한 응답자가 전체의 88.5%를 차지하고 있으며 ‘그렇지 않다’, ‘이직하고 싶다’, ‘열 받는다’ 등의 부정적인 응답이 11.6%에 불과하여 대체적으로 한전 근무에 대해서는 보통 수준 이상으로 평가하고 있는 것으로 나타났다.

설문19 (지역별) : 귀하는 한전근무에 만족합니까?

단 위 : 명, %

구 분		중앙교육원	강원지사	경북지사	전남지사	전체
1.0	인원	52	22	12	16	102
	비율	36.1%	50.0%	32.4%	37.2%	38.1%
2.0	인원	69	19	22	25	135
	비율	47.9%	43.2%	59.5%	58.1%	50.4%
3.0	인원	7	3	2	2	14
	비율	4.9%	6.8%	5.4%	4.7%	5.2%
4.0	인원	8	0	0	0	8
	비율	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%
5.0	인원	8	0	1	0	9
	비율	5.6%	0.0%	2.7%	0.0%	3.4%
전체	인원	144	44	37	44	269
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 만족한다 2. 보통이다 3. 그렇지 않다 4. 이직하고 싶다 5. 열 받는다

II. 결론 및 대안제시

우리 사회에서는 무언가 잘못된 것을 바로잡아 기강을 세우는 일이 무척 어렵다. 무엇이 잘못된 행위인가를 구체적으로 지적하는 합의된 기준의 제도로서 확립돼 있지 않은 점이 한 이유이다. 그러나 이보다 더욱 심각한 이유는 우리 사회의 중심부가 확고하게 자리잡지 못하고 있어 사회 시스템의 여러 요소들이 조화롭게 기능하지 못한다는 점이다. 이 때문에 이해집단들은 의견 차이나 이해 대립을 대화와 합의를 통해 스스로 해결하지 못하고 소모적 갈등만을 계속하기 일쑤다.

윤리적 준거의 틀은 사회구성원간의 관계에 있어서 책임과 의무를 나타내는 근원이 되므로 기업이 이해관계자의 지원과 협조를 얻기 위해서는 윤리경영은 불가피하다. 기존의 여러 연구는 직·간접적으로 윤리경영이 기업성장에 긍정적 영향을 미치고 있음을 입증하고 있다. 윤리경영으로 인해 조직 내에 협동현상 등 다양한

긍정적 현상이 발생하며 이는 변화하는 세계에 대한 적응능력을 향상시키며 기업의 재무적 지표에 의미 있는 차이를 가져다주는 것으로 나타났다. 즉 기업수준에서나 개인수준에서나 경제주체의 역량을 키워주는 요인이 된다.

그러나 우리 산업계에서 윤리경영이 충실히 이루어지고 있다거나 또는 향후 이러한 경영 관행이 이루어질 것이라고 기대하기는 어렵다. 기업 규모의 크기에 상관없이 우리 사회에서 기업윤리시스템이 도입되어 제도화된 경우도 극히 일부분에 불과하지만, 구체성이 결여되어 있다. 윤리경영이 이루어지기 위해서는 이를 추진하기 위한 구체적 제도와 함께 이를 본래 취지대로 운영하는가 하는 문제이며 이는 결국 개개인의 인성 문제로 귀결된다.

우리의 산업계에서 조직의 윤리시스템이 구축된 경우는 매우 적지만 이것이 본연의 의도와 일치하며 일관성 있게 유지되는 경우는 더욱 드문 것이 현실이다. 결국 한전조직이 윤리경영부문에 성공적인 운영을 위해서는 경영진, 직원 모두의 자정 노력이 중요하다고 본다. 구체적으로 한전 임직원의 윤리관의 확립과 조직의 반부패 제도의 관행을 확립하고 이를 위해 공공부분이 개입하는 방안을 모색하여야 할 것이다.(국무조정실, 2001)

1. 정책대안별 평가

첫째, 부패통제기능 강화를 위한 정부투자기관 기업지배구조 개선 방안의 하나로 제시한 감사위원회제도 도입 운영방안에 대하여 공기업 학회 및 공기업 종사자들로부터 높은 수용성을 보이고 있다.

둘째, 인사 및 조직관리분야의 내부고발자 보호 등 내부통제제도의 활성화 방안에 대해서도 비교적 그 적정성을 높게 인정하고 있다. 그리고 사규정비 방안에 대해서도 매우 적절한 대안으로 평가하고 있다.

셋째, 예산 및 회계분야의 반부패 대책으로 제시된 여러 대안 중에서 수시공시제 도입 등 경영공시 강화 및 주요 정책등에 대한 정보공개 확대방안에 대하여 그 적정성을 높게 평가하고 있다.

2. 장·단기 실행전략의 개발

위에서 제시한 한전의 반부패 대책들을 일시에 모두 함께 시행하는 것은 불가능한 일이다. 따라서 대안들의 실행가능성을 판단하여 장단기 실행전략을 개발하여 추진하는 것이 필요하다.

첫째, 지배구조개혁에 있어서는 감사위원회제도의 도입을 단기적인 과제로 추진하는 것이 바람직한 것으로 판단된다. 기업지배구조 선진화를 추진함에 있어 정부가 모범을 보여주는 것이 필요할 뿐 아니라 이미 정부출자기관의 경우 감사위원회제도를 도입한 선례가 있다는 점에서 감사제도를 폐지하고 대신 감사위원회제도를 도입하는 방안을 단기적인 과제로 추진할 필요가 있다.

이 경우 현재 재직중인 감사의 임기 종료시점에 감사위원회제도를 도입하는 것이 대안의 실행가능성을 높여줄 것으로 판단된다. 또한 각종 업무지시를 기록하여 공개하는 방안과 사장추천위원회 구성방법의 개선 등도 단기적 과제로 추진할 필요가 있는 것으로 판단된다.

그 외에 이사회구성방법의 개선 등은 상반된 이해관계의 조정 등으로 인해 합의 도출에 시간이 소요될 것으로 판단되기 때문에 중장기적인 관점에서 제도 개선을 추진해 나갈 필요가 있다.

<표3-1> 공기업윤리경영법제도적방안

분야	문제점	방안	추진일정
윤리경영 개선	낙하산감사 선임	<ul style="list-style-type: none"> · 감사위원회도입하여 감사업무 회계감사권 회계에 대한 보고요구 및 조사권 이사회의 권한 일부위임 · 부실감사 손해배상제 · 감사후보자 전문성강화 	단기 단기 단기
	사외이사문 제 개선	<ul style="list-style-type: none"> · 비상임이사의 임기를 시차임기제도화하면 일정주기에 맞춰 매년 순차적으로 교체함으로써 정책의 일관성과 계속성을 확보 · 비상임이사의 정당한 인선을 배제하고 전문경영인을 선임함 · 비상임이사의 역할 활성화를 위한 교육프로그램개발 등 지원체계 구축 · 비상임이사의 구성에 있어 대표성: 공익대표, 전문가, 소비자, 시민단체 등으로 구분하여 일정비율에 따라 선임 · 독립성과 전문성강화를 위해 전문위원회제도 	단기시행 중기 단기시행 중장기 중장기 중장기
	공기업외부 간섭	<ul style="list-style-type: none"> · 불합리한 외부통제가 경영자유허권을 제약하고 부당한 압력과 청탁의 연결고리화하여 이러한 지침이나 지시를 명확하게 기록하고 공개필요 · 기록관리 공개의무 	단기시행
	공사조달 분야	<ul style="list-style-type: none"> · 공사 물품 용역 등에 대한 연간 분기별 발주계획을 인터넷에 공개 각종입찰 계약기준, 심사결과 심의내용 진행상황을 공개 · 총사업비 100억이상공사 시민대표참여화 · 수의계약제도개선:절차의적정성과 공정성 확보 	단기시행
	정치적 중립성과 독립성 보장	<ul style="list-style-type: none"> · 한전 사장,감사 이사 선임시 전문성과 청렴성 강화 · 사장추천위원회의 자율적·독립적 운영보장 및 상임이사 임면절차 개선 	즉시시행

둘째, 인사 및 조직관리분야의 반부패대책은 한전이 자율적으로 제도 및 운영체제의 개선을 지속적으로 추진하도록 유도해 나가야 할 것이다. 특히 사내공모제 확대, 경력개발제도의 활성화, 내부고발자 고발체제 구축 등은 중장기적인 비전과 계획을 수립하여 지속적으로 추진해 나가야 할 과제로 판단된다.

<표3-2> 반부패 조직 문화적방안

분야	문제점	방안	추진 일정
반부패조직 문화적방안	인사 및 사기문제	<ul style="list-style-type: none"> · 과장이상 객관적인 인사기준, 절차의 마련 및 공개 · 다면평가제도의 내실화 : 효율적 다면평가제도 도입, 모든 임직원으로 평가대상 확대, 다면평가결과 활용 등 · 인사자기내신제 및 인사추천제 내실화 · 보수 및 처우개선을 통하여 부패소지차단 	단기 시행
	조직문화적 측면	<ul style="list-style-type: none"> · 전직원 의식개혁강화 관료주의화 조직문화 일소하기 위한 윤리교육강화필요성 · 윤리강령 현실화 및 윤리담당관 지정 · 내부고발 및 부패신고의 활성화: 관련 홈페이지 개발, 내부고발자보호를 위한 사규 제정, 보상금지급 등 유인제도 개발 등 · 반부패교육 및 홍보활동 강화 · 다양한 유인수단개발: 기관별 청렴도조사 도입 	단기 시행
	교육적 측면	<ul style="list-style-type: none"> · 반부패교육 및 홍보활동강화 · 경영진 간부의 의식개혁: 청렴성 리더쉽 도덕성강화필요 · 강의위주지양 통합위탁,파견, 사례,감수성 교육 	단기 시행

셋째, 예산 및 회계분야의 반부패대책의 경우에는 이 분야에서 정부투자기관의 부정부패가 많이 발생하고 있다는 점에서 제시된 대안들을 모두 단기적인 대안으로 적극 추진하는 것이 필요한 것으로 판단된다.

참고문헌

[국내문헌]

- 기업지배구조위원회, 기업지배구조 모범규준,1999
국무총리 국무조정실, 공기업분야 부패방지대책연구보고서, 2001
김재홍, 공기업의 소유구조적 특성과 행동에 관한 연구,한국경제연구원,1991
김택, 관료부패이론, 한국학술정보,2003
김택 외 공저, 윤리와 부패, 한국학술정보,2003
마누엘 벨라스케즈, 윤리, 매일경제신문사, 2002
박헌준, 한국의 기업윤리, 박영사,2002
박헌준·이제구, “기업윤리에 대한 연구방법론 탐구”, 「경영학연구」, 제25권 제 3호, 1996, pp. 247~283. 25, 3, 1996, pp. 1~37.
유승민,공공부문의 지배구조개혁, 대한상공회의소 한국경제연구센터,1999
이만우,“바람직한 공기업 민영환 방안: 소유지배구조를 중심으로”,공공경제, 제4권, 한국공공경제학회,1999
이승주, 경영전략 실천메뉴얼,시그마인사이트 그룹,2003
이종영, 「기업윤리 이론과 실제」, 서울: 삼영사, 1996.
이정훈, 기업윤리에 관한 연구, 한국부패학회 동계발표논문,2002
정갑영,민영화의 기업구조,나남출판,1996
한경동,정부조달과 반부패,한국경제연구원, 2000
한국경영학회, 「한국의 기업윤리: 이론과 실제」, 서울:세경사, 1992.
한국공기업학회, 공기업부패통제연구보고서, 국무조정실 기획예산처,1999

[국외문헌]

Argyris, C., Knowledge for action: A guide to overcoming barriers to organizational change. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

Lee,J. & Park, H. J., Ethical contexts of Korean Chaebos: An exploratory study with and emphasis on ethical subjectivity. Paper presented at the First World Congress of Business, Economics, and Ethics, Tokyo, Japan, 1996.

Nelson, K., The work ethic game. *Moral Education Forum*, 1993, pp. 1~19.

Park, H. J., A meta-strategy of action: Diminution, augmentation, inversion, and coda. *한국경영학회 추계학술발표회 발표 논문집*, 1990, pp. 5~75.

Pearson, G., *Integrity in organizations: An alternative business ethic*. London: McGraw-Hill, 1995.

Piper, T. R., Gentile, M. C., & Parks, S. D., *Can ethics be taught?: Perspectives, challenges, and approaches at Harvard Business School*. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1993.

Stewart, D., *Business ethics*. New York: McGraw-Hill, 1996.

Weber, J., Measuring the impact of teaching to future managers: A review, assessment, and recommendations. *Journal of Business Ethics*, 9, 1990, 183~190.

저자약력 : 저자는 강원대학교에서 행정학 박사학위를 취득하였으며, 미국 아메리칸대학교에서 Post Doc.과정을 수료했고 독일 슈파이어 대학에서 초빙연구원을 역임하였다. 관심분야는 윤리부패, 시민사회, 한국행정문화 등이다.