

산 업 연 구

INDUSTRIAL STUDIES

제 43 권 제 2 호

VOL. 43, No. 2

단국대학교 부설 미래산업연구소

THE RESEARCH INSTITUTE OF FUTURE INDUSTRY
DANKOOK UNIVERSITY

산 업 연 구

제 43 권 제 2 호

- A Study of Employer-Supported Childcare and Women Employment 1
Rhee, Chang Seop and Hue, Kwang Bok
- 이전상장에 따른 효과 연구 19
우 민 철
- 인사고과의 특성에 대한 지각이 피고과자의 태도에 미치는 영향 연구 39
장재훈 · 임유신 · 박세진
- 4차 산업혁명시대에서의 디지털 무역과 무역보험 73
윤 상 철
- 재정정책이 경제성장에 미치는 영향에 대한 한국 · 중국 · 일본 비교연구
-VEC Model Approach- 91
김 성 순

A Study of Employer-Supported Childcare and Women Employment

Rhee, Chang Seop** and Hue, Kwang Bok**

ABSTRACT

Despite the high academic level of Korean women, the rate of female employment remains low among OECD countries. One of the main reasons for this low female employment rate is career interruption due to childcare. Thus, various measures are proposed to reduce the career interruption of female employees, and this study focused on the employer-supported childcare among these measures. We collect opinions from employers and employees through surveys about the employer-supported child care. In addition, the opinions on how to promote the employer-supported childcare program are investigated through expert interviews. From the survey results, we find that both employers and employees agree that the employer-supported childcare program would be helpful to maintain and create women employment. Also, we report the suggestions of expert interview that tax-benefit and joint program are the solutions for small-size and private companies to install the employer-supported childcare program. This study is expected to contribute to the labor market and academia by suggesting the importance of the employer-supported childcare program for activating the women employment.

Key Words : Employer-Supported Childcare, Women Employment, Female Labor Force, Tax Benefit

* 1st author, Sejong University, School of Business, Associate Professor, crhee2@sejong.ac.kr, 02-3408-2900

** Corresponding Author, Dongduk Womens University, School of Business, Associate Professor, kbhur@dongduk.ac.kr, 02-940-4441

〈논문 투고일〉 2019. 10. 18 〈논문 수정일〉 2019. 11. 13 〈게재 확정일〉 2019. 11. 20

I. Introduction

The low women's labor force participation has recently come to the fore as a serious social issue in many countries. Especially, Statistics Korea reports that the women's labor force participation rate is very low among OECD countries. Table 1 presents the women's labor force participation rate in 2010. The women's labor force participation rate in Korea is only 53.1% and the rate is much lower than OECD average of 59.6%.

〈Table 1〉 The Participation rate of women's labor force in 2010

Countries	Ranking	Women's Labor Force Participation rate
Iceland	1st	77.3%
Norway	2nd	73.4%
Switzerland	3rd	73.2%
OECD Average	-	59.6%
Korea	26th	53.1%

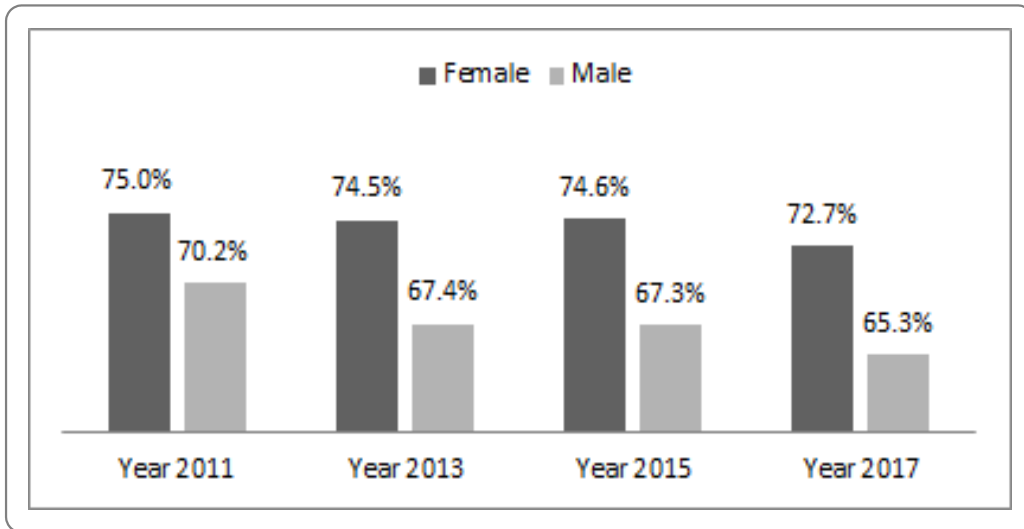
Note : OECD Family Database

According to Korean Women's Development Institute, most Korean women recently have a higher education than their Korean men (Korean Women's Development Institute, 2019), and Figure 1 shows that women's college entrance rate has been higher than that of men since 2011.

Korea provides a well-developed education system for women, but nevertheless women's ranking in labor force participation is still at the bottom of the OECD country list. The low female participation implies that Korean elite female labor forces are not effectively utilized. Many Korean studies argue that the great obstacle which causes the low women's labor force participation is from childrearing (Lee, 2015; Gong, 2019; Kim and Kang, 2015).

Recently, the gender inequality in childrearing in Korea is gradually reducing. However, after having a baby, most families still choose a traditional childcare decision, a working dad and a housewife, because the number of childcare facilities are quite short, sometimes the distance between workplace and the

[Figure 1] The College Entrance Rate of Female and Male High School Students



childcare facilities is not close, or the women's salary is not enough to afford the childcare facilities (Lee, 2015). In order to support the employees, many Korean companies provide family support programs such as maternity leave, flexible working hour, and employer-supported childcare currently. Especially, the employer-supported childcare program receives a great attention from local communities as the most effective way to increase women's labor force participation rate (Gong, 2019; Kim and Kang, 2015). This study focuses on the employer-supported childcare program and analyzes how effectively the employer-supported childcare program works for the female labor force participation. In addition, this study provides expert suggestions for vitalizing the employer-supported childcare program.

From the survey analysis, this study finds that the employer-supported childcare program is helpful to reduce the turnover of women employment. Women employees can save their time for dropping off their young children to the childcare facilities and they have more freedom from childrearing by the employer-supported childcare program. The next finding is that the employer-supported childcare program is helpful to recruit new elite female labor force. Many elite women with young children consider the benefit of childcare program

an important factor in choosing a company. Therefore, the companies with the employer-supported childcare program can recruit new elite female employees easily than the companies without the childcare program. However, practically small-size and private companies may be not affordable to provide the employer-supported childcare program. The experts of childcare suggest that tax benefits and joint program for the small-size and private companies would be the solutions to install the employer-supported childcare program.

The remainder of this paper is as follows. In section 2, prior studies are reviewed. In section 3, research methodology are described and in section 4, results and discussion are presented. Finally, in section 5, conclusions from the findings are drawn.

II. Literature Review

Internationally, women studies play an important role for supporting women's rights and their social status. Especially, many researchers focus on the level of women education and women employment as indicators how well a country supports the women empowerment. The recent literature about the women's labor force are as follows. Le (2009) investigates the female role change in a patriarchal society in Vietnam. The study selects a traditional craft village as the dataset of a patriarchal society and observes the change of female labor force participation under social development. The study find that women participate in many types of occupations as social modernized even in the patriarchal society in Vietnam, and argues that women can have more powerful voice in the family group as they work for supporting their families. Noreen and Awan (2011) studies the influence of women education on women's social status using Pakistan data. They examine the barriers and obstacles of women education, and report that the women are excluded from education due to the traditional gender role of childrearing. The study find that women education is able to enhance women's social status in Pakistan, and it implies that women education can help them to have more career opportunities over the traditional gender role of the reproduction. Idris et al.

(2014) investigates Federal Land Development Authority in Malaysia for investigating the motivational factors which affect female labor force participation. They find that women's desire for success is the key factor that encourages them to operate their business activity. The study suggests that self-control and psychological support for women are important to increase female labor force participation. Othman and Othman (2015) documents the condition of gender equality in Malaysia. They mention that women's career success depends on how they manage their multiple roles as a wife, mother, and employee, and gender discrimination against women is existed in the workplace. The study finds that the discrimination level is greater in the upper level management position and lesser in the lower level jobs, and argues that Malaysia government needs to monitor the discrimination practices continuously and makes several commitments to prevent gender discrimination against women.

The above prior literature implies that women empowerment is significantly related to women employment and it also stresses the importance of magnifying the female labor force participation. However, childrearing is still belong to mostly women's role and it is the biggest barrier to prevent the female labor force participation. Goldberg et al. (1989) reports that the female labor force participation rate is increased by 73% between 1950 and 1980 in the United States but childrearing is the most pressing issue faced by women employees. The study reports that the employer-supported benefits and policies can enable working parents to coordinate both their employment and childrearing. They find that the working parents are willing to change their jobs to the workplace with employer-supported childcare program, and therefore the employer-supported childcare program helps to increase employee's job satisfaction and organizational commitment. Brown (1992) studies the importance of the employer-supported childcare in the United States. The study explains that more women with young children will enter the workforce as change of demographic patterns. However, the women employees have a difficulty of finding suitable childcare facilities at an affordable expenses and it makes them less effective on the working and leads high women employee turnover. Eventually, the study stresses the high demands of the employer supported childcare program for retaining the women employment.

Prior studies on female employment in Korea also emphasizes the importance of the employer-supported childcare program. In 2012, the Ministry of Gender Equality and Family's survey suggests expanding childcare program as a policy that should be implemented first for both men and women, and Park (2013) proposes setting up the employer-supported childcare program as a measure to enhance employment rates for highly educated women. Kim (2005) reports that female workers experience positive changes in their psychological stability, improved work efficiency and increased productivity by using the employer-supported childcare program, and Lee et al. (2018) suggests the empirical evidence that parents using high-level employer-supported childcare services are more satisfied with their marriage.

To sum up, the prior studies suggest that the employer-supported childcare program can help out the employed parents from the pressure of childrearing and is one of the effective methods to increase the female labor force participation (Gong, 2019; Park, 2013; Kim, 2005; Kim and Kang, 2015). Korea is one of well-developed country in Asia and the level of gender discrimination against women is on the relatively low among eastern countries. However, Korean female labor force participation is very low among other OECD listed countries. In this unique setting of Korea, this study reports the effectiveness of the employer-supported childcare program and gives the suggestions how to vitalize the employer-supported childcare program.

III. Research Methods

This study carries out the questionnaire surveys and the expert interview for investigating the effectiveness of the employer-supported childcare program for women employment in Korea. The questionnaire surveys about the employer-supported childcare program are distributed to both employer side participants and employee side participants. The questionnaire surveys are performed for two months through door-to-door, mailing, and e-mailing. In the total employer sample, 8.6% of total companies offer the employers-supported childcare program

for their employees. Specifically, 18.8% of big-size companies and 17.6% of mid-size companies provide the employers-supported childcare program. However, only 4.2% of small-size companies offer the program for their employees.

Table 2 provides the sample distributions of employer side data. There are 264 corporation data and 44 private company data among total 308 employer side responses. Most prior studies focus on big-size corporation data only but this study includes small-size and private companies in the total data. In this study, we divide the companies with more than 10 trillion Korean won in total assets into big-size companies, those with more than 500 billion Korean won and less than 10 trillion Korean won in total assets into mid-size companies, and those with less than 500 billion Korean won in total assets into small-size companies.

〈Table 2〉 Sample Distributions of Employers by Company Types

Classification	Number of Employers	% of Total
Big-size Companies	17	5.5
Mid-size Companies	25	8.1
Small-size Companies	196	63.7
Financial Companies	5	1.6
Foreign Companies	4	1.3
Government & Public Organization	10	3.2
Educational & Research Institutions	3	1.0
Private Firms	44	14.3
Others	4	1.3
Total	308	100.0

Note : Big-size companies (Total assets exceeding 10 trillion Korean won), Mid-size companies (Total assets of over 500 billion Korean won and less than 10 trillion Korean won), Small-size companies (Total asset less than 500 billion Korean won).

In this study, we collect total 525 employee data. Table 3 provides the sample distributions of employees by sex and marriage. The ratio of male to female is approximately 23% to 77%, and the ratio of single to married is approximately 61% to 39%.

〈Table 3〉 Sample Distributions of Employees by Sex and Marriage

Classification		Number of Employees	% of Total
Sex	Male	120	22.9
	Female	405	77.1
	Total	525	100.0
Marriage	Single	321	61.1
	Married	204	38.9
	Total	525	100.0

Additionally, Table 4 reports the sample distributions of employees by company types and year of work experience. Employees working for big-size companies and med-size companies account for 20.7 percent and 12.4 percent of the total samples respectively, while those working for small-size companies account for 39.0 percent of the total sample, showing the highest percentage from total responses. 47.9 percent of total employees have a working experience of more than one year and less than seven years, of which 18.8 percent have a working experience of more than one year and less than three years.

〈Table 4〉 Sample Distributions of Employees by Company Types and Year of Work Experience

Classification		Number of Employees	% of Total
Company Types	Big-size Companies	109	20.7
	Mid-size Companies	65	12.4
	Small-size Companies	205	39.0
	Financial Companies	19	3.7
	Foreign Companies	25	4.7
	Government & Public Organization	34	6.5
	Educational & Research Institutions	41	7.9
	Private Firms	18	3.5
	Others	8	1.6
	Total	525	100.0

Classification		Number of Employees	% of Total
Year of Work Experience	None	92	17.6
	Less than 1 yr.	47	9.0
	More than 1 yr. & less than 3 yrs.	99	18.8
	More than 3 yrs. & less than 5 yrs.	65	12.3
	More than 5 yrs. & less than 7 yrs.	88	16.8
	More than 7 yrs. & less than 10 yrs.	59	11.2
	More than 10 yrs. & less than 15 yrs.	53	10.0
	More than 15 yrs. & less than 20 yrs.	15	2.9
	More than 20 yrs.	7	1.4
	Total	525	100.0

Note : Big-size companies (Total assets exceeding 10 trillion Korean won), Mid-size companies (Total assets of over 500 billion Korean won and less than 10 trillion Korean won), Small-size companies (Total asset less than 500 billion Korean won).

Table 5 shows the distribution of employees by employment status. 20.4% of employee side respondents are job-seekers who are not hired yet, and 79.6% are already employed. There are two types of employee positions in Korea; regular workers and irregular workers. Irregular workers are employees whose contractual duration is generally less than one year and they do not receive the benefits for regular workers such as a retirement grant and bonus. Irregular workers may have different view about the employer-supported childcare program from regular workers because generally they have fewer benefits than regular workers in Korea. Therefore, the questionnaire surveys are organized to sort employees into regular workers and irregular workers.

〈Table 5〉 The Distributions of Employees by Employment Status

Employee Types			% of Total Respondents	
Employment Status	Employed Workers	Regular	91.5	79.6
		Irregular	8.5	
	Job Seekers		20.4	
	Total		100.0	

IV. Results and Discussion

Our results of this study are provided and discussed in the following three sub-sections from two questionnaire surveys and one expert interview. This study asks respondents the obstacles of women employment through the questionnaire surveys. Many respondents answer that a lack of childcare facilities is the major obstacle of women employment and they also mention that many childcare facilities are too expensive. Additionally, many women who are economically active speak that the long distance from their workplace to childcare facilities makes them to give up their professional career. Throughout the above responses, the employer-supported childcare program can be a solution to retain and create the women employment.

1. The Effect of Employer-supported Childcare Program on the Retaining Women Employment

In this study, we divide the respondents into employee side and employer side, and define the details of employee side and employer side. Employee side includes employees and job-seekers, and employer side includes CEOs, directors, and managers. Specific definition of employee side and employer side is presented in table 6.

〈Table 6〉 Definition of employee side and employer side

Participants		Definition
Employee side	Employees	Those who currently employed in a company
	Job-seekers	Those who are not yet employed and who are preparing for employment
Employer side	CEOs	Those classified as CEOs of companies
	Directors	Executives of a company other than CEOs
	Managers	Those in mid-to low-level manager position in a company

Table 7 reports the result of the effect of employer-supported childcare program on the retaining women employment. In the table 6, both employee side respondents (87.1%: the total ratio of very helpful and quite helpful) and employer side respondents (83.7%: the total ratio of very helpful and quite helpful) agree that the employer-supported childcare program is helpful for retaining women employment. This suggests that the employer-supported childcare program can help to reduce the turnover of women's labor force.

The most advantage of the program is the time saving from the short distance between workplace and childcare facilities. Employees can save their time for dropping off their children to the childcare facilities and have less stress from pickup time after the work. For the reasons, employers believe that their employees can more focus on their jobs and then the employee efficiency is improved from the employer-supported childcare program.

〈Table 7〉 The Effect of Employer-Supported Childcare Program on the Retaining Women Employment

Question: Is the Employer-Supported Childcare Program Helpful for Retaining Women Employment?					
Response of Participants	Employee side		Employer side		
	Employee	Job-seeker	CEO	Director	Manager
Very helpful	34.6%	27.3%	25.2%	17.3%	19.6%
Quite helpful	52.5%	64.2%	58.5%	53.9%	59.8%
Less helpful	9.7%	4.7%	4.9%	11.5%	14.7%
Never helpful	3.2%	3.8%	11.4%	17.3%	5.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2. The Effect of the Employer-supported Childcare Program on the Recruiting New Elite Female Labor force

Table 8 provides the result of the effect of employer-supported childcare program on the recruiting new elite female labor force. In the table 8, both employee side respondents (70.3%: the total ratio of very helpful and quite helpful

from employees) and employer side respondents (65.6%: the total ratio of very helpful and quite helpful from CEOs) generally agree that the employer-supported childcare program is helpful for hiring new elite female labor force.

〈Table 8〉 The Effect of Employer-Supported Childcare Program on the Recruiting New Elite Female Labor Force

Question: Is the Employer-Supported Childcare Program Helpful for Recruiting New Elite Female Labor Force?					
Response of Participants	Employee side		Employer side		
	Employee	Job-seeker	CEO	Director	Manager
Very helpful	27.5%	27.6%	21.6%	11.5%	17.0%
Quiet helpful	42.8%	39.1%	44.0%	40.4%	34.0%
Less helpful	23.4%	27.6%	20.8%	23.1%	35.0%
Never helpful	6.3%	5.7%	13.6%	25.0%	14.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Additionally, in the workplace where providing the employer-supported childcare program at present, 73.1% of employees and 77.3% of CEOs respond that the childcare program brings positive influences on women's job creation. This implies that the childcare program is one of important factors when the elite women consider their job selection. Generally, big-size and mid-size firms are able to provide the employer-supported childcare program for their employees. However, it is difficult to afford the childcare program under the circumstance of small-size firms or private companies.

In this case, they can operate the joint employer-supported childcare program; two or more small firms in a nearby area operate the childcare facilities jointly. Then, they can share the benefits from the childcare program and reduce the maintenance expenses for the operation. 94.7% of respondents from the companies with the employer-supported childcare program agree that the joint employer-supported childcare program will be helpful for hiring new elite female labor force while 61.4% of respondents from the companies without the childcare program agree that. It suggests that social supports for small-size or private

companies are needed to operate the joint employer-supported childcare program in future.

3. The Expert Interview

We have expert interview to professors of early childhood education and senior researchers at Korea Institute of Child Care and Education, about the employer-supported childcare program. The experts give the opinion that the installation of the employer-supported childcare facilities can prevent the dropout of female labor force from the childrearing pressure, and it can also create additional job positions for maintaining childcare facilities. They argue that in order for the employer-supported childcare program to become more active, installation requirements need to be eased and the characteristics of employees in different industries should be considered.

However, they explain that 88% of total workforce in Korea work at small-size or private companies, which are difficult to maintain childcare facilities. As a solution to encourage the small-sizes and private companies, the experts suggest the tax benefits for the companies. They propose the plan to jointly set up the employer-supported childcare program for the reduction of the companies' operational cost burden as an another solution.

V. Conclusion

The female labor force participation rate in Korea is very low among OECD countries, and the low women employment has recently come to the fore as a serious social issue. In this circumstance, the employer-supported childcare program is suggested as the effective solution for this social issue.

This study aims to explore the effectiveness of the employer-supported childcare program using questionnaire surveys and expert interview. Because employers and employees may have different view about the employer-supported childcare program, we divide the survey respondents into employee side and employer side.

We define that employee side are employees and job-seekers, and employer side are CEOs, directors, and managers.

From the survey analysis, we find the following results. First, both employee side and employer side respond that the employer-supported childcare program is helpful to reduce the turnover of women employment. Next, both employee side and employer side respond that the employer-supported childcare program is helpful to recruit new elite female labor force. Through the survey analysis, we conclude that the views of employees and the employers on the employer-supported childcare program are very similar and positive.

From the expert interview, we figure out that practically small-size and private companies are not affordable to maintain the employer-supported childcare program in Korea. For the small-size and private companies, the experts suggest tax benefits and joint program for installing the employer-supported childcare program.

However, this study has the following limitation. Because it is difficult to collect the women's turnover data from employers and the satisfaction information of employer-supported childcare program from employees, we could not perform empirical tests on the association between employer-supported childcare program and women employment. Also, since more than 60 percent of employers are small-size companies, our results may not generalize the opinions of companies of all sizes.

Nevertheless, this study contributes to supplementing the literature of women employment by investigating the effectiveness of the employer-supported childcare program. Specifically, the results of this study provide insight into the importance of the employer-supported childcare program as the most effective solution for the expanding female labor force participation and recruiting new elite female labor in Korea.

Lastly, we plan to collect empirical data on employer-supported childcare program, and discuss detailed tax benefits with childcare policymakers for future research. In future research, we expect to be able to study the effects of more specific employer-supported childcare program.

Reference

- Brown, R. 1992. Employer Supported Child Care. *Child & Youth Care Forum*, Vol.21, No.5, 361-366.
- Cho, J., G. Kim, and T. Kwon. 2008. Employment Problems with Irregular Workers in Korea: A Critical Approach to Government Policy. *Pacific Affairs*, Vol.81, No.3, 407-426.
- Goldberg, W., E. Greenberger, J. Koch-Jones, R. O'Neil, and S. Hamil. 1989. Attractiveness of Child Care and Related Employer-Supported Benefits and Policies to Married and Single Parents. *Child & Youth Care Quarterly*, Vol.18, No.1, 23-37.
- Gong, J. 2019. A Study on Product Analysis of Policies to Support Installation and Operation of Day Care Centers in the Workplace. *Journal of public policy studies*, Vol.36, No.1, 121-146.
- Idris, N., N. Salleh, and W. Endut. 2004. Downstream Activities at the Felda Land Development Scheme: Analysis on Motivational Factors of Women's Participation in Business Activities. *Asian Social Science*, Vol.10, No.15, 143-152.
- Kabeer, K. 2005. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. *Gender & Development*, Vol.13, No.1, 13-24.
- Kamerman, S. 1985. Child care Services: An Issue for Gender Equity and Women's Solidarity. *Child Welfare*, Vol.64, 259-271.
- Kets De Vries, M. F. R. 1996. The Anatomy of the Entrepreneur: Clinical Observations. *Human Relations*, Vol.49, No.7, 853-883.
- Kim, H. 2005. Female Employees' Evaluation of Employer Supported Child Care Centers: Centered on Female Employees in Gyeonggi Province. *Korea Journal of Child Care and Education*, Vol.4, 179-199.
- Kim, J., and Y. Kang. 2015. A Study on Parents' Satisfaction of Contracting-Out System in Employer-Supported Childcare Centers-Focused on the Comparison of Difference Between National Public Private Childcare Centers and Contracted-Out-In-House Services-. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.1, 282-290.
- Korean Women's Development Institute. 2019. <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>.

- Lee, H. and S. Auh. 2018. The Influences from the Satisfaction in the Employer-Supported Child-Care Centers and Marital Satisfaction on Parenting Stress of Working Parents with Young Children, *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol.25, No.4, 329-351.
- Le, N. 2009. Changing of Women's Roles in Production under a Patriarchal Society: Case Study in a Traditional Craft Village, Northern Vietnam. *Asian Social Science*, Vol.5, No.3, 42-51.
- Lee, Y. 2015. The Actual Condition and Necessity of Children's Daycare Center between Double and Single Income. *Busan Women and Development Institute*, Vol.23, 1-8.
- Maimunah, I., and A. Ahmad. 1999. *Women and Work: Challenges in Industrializing Nations*. Asean Academic Press, London.
- Maimunah, I., and M. Roziyah. 2006. *High-Flying Women Academics: A Question of Career Mobility*. Pelanduk Publications, Subang Jaya.
- Ministry of Gender Equality and Family, Women's Policy Demand Survey 2012.
- Noureen, G. and R. Awan. 2011. Women's Education in Pakistan: Hidden Fences on Open Frontiers. *Asian Social Science*, Vol.7, No.2, 79-87.
- OECD. 2013. OECD Family Database. OECD. Paris.
- Othman, Z., and N. Othman. 2005. A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees. *Asian Social Science*, Vol.11, No.4, 26-32.
- Park, O. 2013. Improvement Measures to Prevent Highly Educated Women's Career Interruption and Increases their Employment Rate, Vol., No.18, 37-62.
- Silva, A., A. Ahmad, Z. Omar, and R. Rasid. 2012. Personal Social Support and Non-Support in Career Aspirations towards Senior Management amongst Women in Middle Management: Multiple Dimensions and Implications on Measurement. *Asian Social Science*, Vol.8, No.11, 205-218. 2012.
- Statistics Korea. 2010. <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>.
- Verma. 2006. *Gender, Girls and Women Education*. New Delhi: Murari Lal & Sons.
- Wallen, J. 2002. *Balancing work and Family: The Role of the Workplace*. Boston: Allyn and Bacon.
- Whelan-Berry, K., and J. Gordon. 2000. Strengthening Human Resource Strategies: Insights from the Experiences of Midcareer Professional Women. *Human Resource Planning*, Vol.23, No.1, 26-37.

직장어린이집과 여성고용에 관한 연구

이창섭* · 허광복**

요약

우리나라 여성의 학업수준은 높은 편임에도 불구하고 여성고용율은 OECD국가 중 낮은 수준을 유지하고 있다. 이러한 낮은 여성고용율에 대한 주요 원인 중 하나는 육아돌봄으로 인한 경력중단이다. 이에, 여성인력의 경력중단을 줄이기 위한 여러 가지 방안이 제시되고 있으며, 본 연구에서는 이러한 방안 중 직장어린이집 프로그램에 초점을 맞췄다. 여성고용율 활성화를 위한 직장어린이집 프로그램에 대하여 고용인(기업)과 피고용인(근로자)의 의견을 각각 설문조사를 통해 수집하였다. 또한, 전문가 인터뷰를 통해 직장어린이집 활성화 방안에 대한 의견을 조사하였다. 설문조사 결과, 고용인과 피고용인 모두 직장어린이집이 여성인력의 고용 유지 및 고용 창출에 도움을 줄 수 있을 것이라고 응답하였다. 전문가 면담에서는 소형 또는 개인 기업의 경우, 직장어린이집 프로그램을 갖추는 것에 대한 현실적인 어려움이 있기 때문에 이들 기업을 위한 조세혜택 및 직장어린이집 공동설치의 필요성을 설명하였다. 본 연구는 직장어린이집 제도를 통해 여성인력의 고용 유지 및 고용 창출에 대한 방안을 제시함으로써 국내 노동시장과 학계에 기여할 것으로 기대된다.

핵심 주제어 : 직장어린이집, 여성고용, 여성노동력, 직장보육서비스

* 제1저자, 세종대학교 경영학부, 부교수, crhee2@sejong.ac.kr, 02-3408-2900

** 교신저자, 동덕여자대학교 경영학과, 부교수, kbhur@dongduk.ac.kr, 02-940-4441

이전상장에 따른 효과 연구

우 민 철*

■ 요약

주식시장에서 거래되는 종목의 시장가치는 해당 기업이 미래에 창출할 것으로 기대되는 수익들의 현재가치의 합과 시장참여자들의 수요와 공급원리에 따라 결정된다. 그러나, 특정 종목이 거래되는 시장에 대한 외부평가로 인해 저평가되는 경우, 시장 이전을 통해 재평가될 수 있을지 분석하는 것이 본 연구의 목적이다.

2010년부터 2019년까지 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 기업과 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 기업들을 대상으로 주가와 유동성 측면에서 분석하였다.

분석 결과, 시장이전 공시일을 사건일로 할 경우 주가 및 유동성이 통계적으로 유의하게 증가하였다. 시장이전 상장일을 사건일로 할 경우 코넥스종목의 주가는 오히려 하락하는 양태를 보였다. 다만, 투자자의 참여가 제한된 코넥스시장과 다른 투자환경으로의 이전에 따라 유동성은 유의적으로 증가하였다.

본 연구는 초기 벤처중소기업의 상장을 위해 개설된 코넥스시장에서 기업가치가 인정된 기업들이 코스닥시장으로 이전할 경우 주가 및 유동성에서 큰 개선효과가 있음을 보여주었고, 이전 상장에 대한 선행연구에서 다루지 않았던 코넥스시장 종목을 연구했다는 측면에서 기여도가 있다고 하겠다.

핵심 주제어 : 이전상장, 주가반응, 코스닥, 코넥스, CAR

* 한국거래소 인덱스사업부 차장, wmc73@krx.co.kr, 02-3774-4129

〈논문 투고일〉 2019. 10. 30

〈논문 수정일〉 2019. 11. 18

〈게재 확정일〉 2019. 11. 23

I. 서 론

주식시장에서 거래되는 종목의 시장가치는 해당 기업이 미래에 창출할 것으로 기대되는 수익들의 현재가치 합과 시장참여자들의 수요와 공급 원리에 따라 결정된다. 특정 종목이 코스닥 시장에 상장되거나 유가증권시장에 상장되더라도 투자자들은 아무런 제약조건이 없이 동일하게 거래할 수 있다. 2005년 유가증권시장을 운영하던 증권거래소와 코스닥시장을 운영하던 코스닥협회가 통합하여 한국거래소가 탄생한 이후로는 양 거래소의 매매제도, 운영방식 및 거래소의 도산위험까지도 동일하게 되었다.

코스닥시장에서 거래되던 종목이 유가증권시장으로 이전한다는 것이 기업가치나 주가에 긍정적인 영향을 줄 수 있을지를 분석하는 것이 본 연구의 첫 번째 목적이다.

우수한 기술력을 보유하고 있음에도 불구하고 짧은 경력 등을 이유로 자금 조달이 어려움을 겪는 초기 중소기업과 벤처기업의 성장지원을 목적으로 2013년 7월 코넥스시장(KONEX)이 설립되었다.

코스닥시장 상장규정 제7조제9항에 따르면, 코넥스시장은 유가증권시장 및 코스닥시장 상장을 위한 인큐베이터 시장의 역할을 수행하므로 코스닥시장 상장을 계획하고 있는 기업은 코넥스시장 상장을 통해 보다 용이하게 코스닥시장으로의 이전상장이 가능하도록 되어있다. 한국거래소는 이러한 기업들을 위해 코넥스시장 상장기간, 시가총액을 고려하여 코스닥시장으로 이전할 때 상장요건을 완화하여 원활한 코스닥시장 이전을 지원하고 있다.

이에 코넥스에서 코스닥시장으로 이전한다는 것이 기업가치 증가 즉, 주가상승에 긍정적인 역할을 했는지 분석하는 것이 본 연구의 두 번째 목적이다.

미국의 주식시장은 여러 개의 증권거래소로 구성되어 있으며, 그 중 대표적인 거래소가 NASDAQ, NYSE 및 2008년 NYSE에 인수된 AMEX가 있다. NASDAQ에서 NYSE 또는 AMEX로의 이전 동기를 설명하는 이론적 가설은 3가지가 있다. Baker and Johnson(1990), Christie and Huang(1994)는 유동성 증가를 위해 주식시장을 이전한다는 유동성 가설을 주장하였다. Grammatikos and Papsioannou(1986)과 Sanger and McConnell(1986)는 경영자가 미래의 긍정적 신호를 전달하기 위해 주식시장을 이전한다는 신호가설을 주장하였다. Baker and Edelman(1992a, b), Baker et al.(1999)는 기업정보 증가 및 투자자의 추가 유치를 통해 기업의 가시성을 향상시키기 위해 주식시장을 이전한다는 가시성가설을 주장하였다.

국내 주식시장은 1956년 3월 증권거래소가 설립되었으며, 1996년 미국의 NASDAQ을 본따

서 KOSDAQ시장을 설립하였다. 2005년 통합된 이후 증권거래소는 유가증권시장본부, 코스닥 시장은 코스닥본부로 재편되었다. 유가증권시장의 시장참여자는 외국인 50%, 기관투자자 25% 및 개인투자자 25%로 구성된 반면, 코스닥시장은 개인투자자 90%, 외국인과 기관투자자가 10%로 구성되어 투자자 구성에 차이가 있다.

이러한 배경 하에 유가증권시장의 상장기업은 우리나라 대표기업들 속에 있다는 상징성을 갖는다고 볼 수 있겠다. 또한, 초기 중소벤처기업들을 위한 코넥스시장에서 코스닥시장으로의 이전상장은 성장된 벤처기업이라는 이미지를 가질 수 있다고 볼 수 있겠다. 이는 Grammatikos and Papsioannou(1986)과 Sanger and McConnell(1986)이 주장한 신호가설이 존재하고 있음을 추측해 볼 수도 있다. 이러한 측면에서 본 연구는 코넥스시장에서 코스닥시장으로 상장된 종목, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 상장된 종목을 대상으로 이전상장에 따른 효과를 주가 및 유동성 측면에서 분석하였다.

주된 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 공시 또는 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 공시에 대한 이벤트는 해당종목의 주가를 통계적으로 유의미한 상승시키는 결과를 보였다. 둘째, 이전 공시일에 대한 이벤트 효과를 거래대금으로 산출한 회전율로 분석한 결과 통계적으로 유의하게 증가하였다. 이전 공시가 해당 종목의 유동성 제고에 기여함으로 알 수 있다. 셋째, 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 종목은 상장 이후 오히려 주가가 급격히 하락하는 양태를 보였지만, 거래량은 유의미하게 증가하였다. 이는 투자자의 참여가 제한된 코넥스시장과 달리 시장참여의 제한이 없는 투자환경도 기여한 바가 크다고 하겠다.

본 연구 결과는 시장 이전에 대한 투자자들의 기대심리로 인해 상승한 주가는 실제로 시장 이전이 실현된 시점에는 기대심리가 사라져 더 이상 호재성 정보가 될 수 없다는 것을 보여준다. 또한, 한국주식시장의 이전 상장의 목적을 유동성 가설로 설명할 수 있음을 보여주었다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장은 선행 연구이며, 제3장은 연구 자료 및 방법론이다. 제4장은 주요 결과이며, 제5장은 결론 및 시사점이다.

II. 선행연구

시장 이전에 따른 영향을 분석한 선행연구들은 다수의 증권거래소가 존재하는 미국시장을 대상으로 진행된 사례가 존재한다. Sanger and McConnell(1986), McConnell and Sagner(1987)은 OTC주식이 NYSE에 상장된 이벤트에 대하여 전자는 1966~1977년 동안 319개 기

업을 분석했으며, 후자는 1926년~1982년 동안 2,482개 기업을 분석하였다. 이전 공시 이후 유의적인 양의 초과수익률을 보였으나, 실제로 시장 이전한 이후로는 음의 유의한 수익률을 보였다. Dharan and Ikenberry(1995)는 1962~1990년 동안 NASDAQ 또는 ASE에서 NYSE로 이전하거나 NASDAQ에서 ASE로 이전한 2,889개 기업을 분석한 결과에 따르면, 시장 이전 이후 음의 초과수익률을 보였다. Papaioannu, Travlos and Viswanathan(2003)은 1978~1996년 동안 NASDAQ에서 AMEX 또는 NYSE로 이전하거나 AMEX에서 NYSE로 이전한 391개 기업을 분석한 결과, 이전 후 추가수익률이 장기적으로 음의 수익률을 지속적으로 보임을 제시하였다. Lin(2003)은 1990~1997년 동안 NASDAQ에서 NYSE 또는 AMEX에서 NYSE로 이전한 485개 기업들을 분석한 결과, 이전 기업들의 3년간 추가수익률이 평균 이하를 보였다. Bennett and Wei(2006)은 2002~2003년 동안 NASDAQ에서 NYSE로 이전한 39개 기업을 분석한 결과, 추가 변동성이 유의적으로 증가함을 보였다. 또한, NYSE로 이전한 기업은 추가의 비효율성이 제거된다는 긍정적 결과도 제시하였다. Kedia and Panchapagesan(2011)는 1986~1998년 동안 NASDAQ에서 NYSE로 이전한 460개 기업을 분석한 결과, 이전 기업의 유동성이 증가하고 자본비용도 감소한다고 설명하였다. Cheng(2005)는 1973~1999년 동안 NASDAQ에서 NYSE 또는 AMEX로 이전하거나 AMEX에서 NYSE로 이전한 2,103개 기업을 분석한 결과, 이전 상장한 기업들의 추가성고가 평균 이하가 아니라는 결과를 보였다.

국내 연구의 경우 김현표와 정도진(2009)는 2000~2007년 동안 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 26개 기업을 분석한 결과, 이전 공시일에는 양의 초과수익률을 보인 반면, 이전 일에는 대응기업에 비해 오히려 낮은 성과를 보였다. 장범식(2011)은 1988~2008년 동안 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전상장한 124개 종목을 분석한 결과, 코스닥시장이 완전히 활성화된 1999년 5월 이후 시장 이전에 공시효과는 긍정적이었지만, 실제 시장 이전일과 이후의 추가반응은 모두 부정적이었다. 특히, 시장 이전일 이후 1년간 누적초과수익률이 감소 또는 부정적으로 전환되어 시장 이전이 기업가치 제고로 연결되지 않음을 보였다. 박영규(2018)은 OTC시장과 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 기업의 주가를 분석한 결과, 코스닥시장이 활성화된 이후 공시 효과는 긍정적이지만 이전 상장일과 이후의 추가반응은 부정적이기 때문에 시장 이전이 기업가치 제고로 이어지지 않는다고 하였다.

〈표 1〉 선행 연구

저자	연구자료	주요 결과
Sanger and McConnell(1986)	1966~1977, 319개 기업 OTC ⇒ NYSE 이전	이전공시 후 유의적인 양의 초과수익률

저자	연구자료	주요 결과
McConnell and Sanger(1987)	1926~1982, 2,482개 기업 OTC ⇒ NYSE 이전	시장이전 후 음의 유의한 결과
Dharan and Ikenberry(1995)	1962~1990, 2,889개 기업 NASDAQ/ASE ⇒ NYSE NASDAQ ⇒ ASE 이전	시장이전에 따른 음의 초과수익률
Papaioannu, Travlos, Viswanathan(2003)	1978~1996, 391개 기업 NASDAQ ⇒ AMEX/NYSE AMEX ⇒ NYSE 이전	이전 후 추가수익률의 장기적인 음의 지속성
Lin(2003)	1990~1997, 485개 기업 NASDAQ ⇒ NYSE/AMEX AMEX ⇒ NYSE로 이전	이전기업들이 3년간 추가수익률이 평균 이하
Bennet and Wei (2006)	2002~2003, 39개 기업 NASDAQ ⇒ NYSE로 이전	추가변동성 유의적 증가 NYSE로 이전한 회사는 추가의 비효율성이 제거
Kedia and Panchapagesan(2011)	1986~1998, 460개 기업 NASDAQ ⇒ NYSE로 이전	이전기업의 유동성 증가 / 자본비용 감소
Cheng(2005)	1973~1999, 2,103개 기업 NASDAQ ⇒ NYSE/AMEX AMEX ⇒ NYSE로 이전	이전시장 기업 추가성과 평균이하 아님
김현표, 정도진(2009)	2000~2007, 26개 기업 코스닥시장⇒ 유가증권시장	이전공시일에 양의 수익 공시후 낮은 성과
장범식(2011)	1988~2008, 124개 기업 코스닥시장⇒ 유가증권시장	코스닥활성화 이후 공시효과는 긍정적
박영규(2018)	1998~2015, 38개 기업 코스닥시장⇒ 유가증권시장	이전공시는 긍정적, 이후는 초과수익률 하락

III. 연구 자료 및 방법론

본 연구는 2010년부터 2019년까지 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전하거나 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 종목들을 대상으로 추가 및 유동성 측면에서 이전 효과를 분석하였다.

분석대상 기간 동안에 이전 상장한 종목은 45개이며, 이 중에서 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 종목이 12개이며, 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 종목이 33개다.

〈표 2〉 유가증권시장으로 이전상장 기업

번호	코드	회사명	신규 상장일	이전 공시일	이전 상장일
1	031440	신세계푸드	2001-07-31	2010-02-17	2010-04-29
2	033920	무학	1998-07-27	2010-02-27	2010-07-20
3	030790	동양네트웍스	2000-12-26	2010-08-16	2010-11-02
4	022520	코오롱아이넷	2001-09-13	2011-03-14	2011-07-19
5	078520	에이블씨엔씨	2005-02-04	2010-03-10	2011-09-07
6	039130	하나투어	2000-11-28	2011-07-22	2011-11-01
7	034830	한국토지신탁	2001-05-22	2016-03-14	2016-07-11
8	026960	동서	1996-05-22	2016-02-29	2016-07-15
9	035720	카카오	1999-11-11	2017-05-02	2017-07-10
10	068270	셀트리온	2005-07-19	2017-08-21	2018-02-09
11	192080	더블유게임즈	2015-11-04	2018-08-06	2019-03-12
12	003670	포스코케미칼	2001-11-01	2019-02-27	2019-05-29

〈표 3〉 코스닥시장으로 이전상장 기업

번호	코드	회사명	신규 상장일	이전 공시일	이전 상장일
1	05912	아진엑스텍	2013-07-01	2014-07-17	2014-07-24
2	04192	메디아나	2013-06-26	2014-07-23	2014-10-07
3	18269	테라셀	2013-10-08	2014-06-03	2014-10-30
4	08465	램지노믹스	2013-06-26	2014-09-17	2014-12-16
5	14998	하이로닉	2013-06-26	2014-08-08	2014-12-17
6	17735	베셀	2013-06-26	2015-03-19	2015-06-19
7	09436	칩스앤미디어	2013-10-24	2015-04-16	2015-08-05
8	09287	엑시콘	2014-12-22	2015-06-03	2015-10-22
9	18549	아이진	2013-11-26	2015-07-28	2015-11-16
10	12716	매직마이크로	2013-12-18	2015-08-27	2015-11-19
11	19721	리드	2014-09-24	2015-07-21	2015-11-20
12	18040	엠지메드	2014-12-10	2015-07-27	2015-11-20
13	12264	예스티	2014-12-23	2015-09-23	2015-12-16
14	14825	알엔투테크놀로지	2013-12-19	2016-03-24	2016-06-22

번호	코드	회사명	신규 상장일	이전 공시일	이전 상장일
15	14276	바이오리더스	2014-11-21	2015-09-16	2016-07-07
16	12301	옵토팩	2014-10-28	2016-03-16	2016-07-20
17	22018	핸디소프트	2015-06-24	2016-07-01	2016-11-24
18	15610	엘앤케이바이오	2013-06-26	2016-03-21	2016-11-30
19	22010	퓨처캡	2015-08-10	2016-08-29	2016-12-01
20	20345	유니온커뮤니티	2014-07-18	2015-11-03	2016-12-07
21	20499	현성바이탈	2015-03-31	2016-07-14	2016-12-09
22	06376	이엘피	2015-04-23	2016-09-07	2017-04-06
23	25694	케이피에스	2016-12-15	2017-04-28	2017-09-06
24	23410	세원	2015-12-23	2017-06-05	2017-10-20
25	14814	비디아이	2017-01-10	2017-07-13	2017-11-09
26	21942	링크제네시스	2016-07-25	2017-10-17	2018-02-05
27	15403	아시아종묘	2014-07-03	2017-10-19	2018-02-12
28	22640	오스테오닉	2016-04-29	2017-10-27	2018-02-22
29	17313	오파스넷	2016-12-14	2018-05-14	2018-08-24
30	19714	디지캡	2014-05-26	2018-05-23	2018-09-07
31	21975	지티지웰니스	2015-06-12	2018-05-11	2018-09-21
32	22876	지노믹트리	2016-07-15	2018-10-31	2019-03-27
33	25384	수젠텍	2016-11-07	2018-12-13	2019-05-28

특정 기업이 시장 이전을 공시한 일자 또는 이전 상장한 일자를 사건일로 하여 주가 및 거래량의 변화를 분석하고자 한다. 효율적 시장가설이나 정보효율성 측면에서 새로운 정보가 시장에 도달했을 때 주가는 이를 신속하고 정확하게 반영하려고 한다. 새로운 정보에 대한 투자자들의 인식의 차이가 수요 공급으로 나타나 거래가 형성되며 주가가 움직이게 된다.

이와 같이 새로운 정보가 주가 및 거래량에 미치는 영향에 대한 연구들은 사건연구방법론(event study)을 이용하는데, 본 연구에서 사건일은 시장 이전에 대한 공시일 또는 이전 상장일이 된다. 공시시각이 장 개시 이전 또는 장중인 경우 공시일을 사건일로 처리하며, 장 마감 이후에 공시된 경우는 공시 익일을 사건일로 하였다.

사건일에 대한 주가 및 거래량의 반응은 초과수익률(abnormal return)과 초과거래량(abnormal trading volume)으로 측정하였다. 초과수익률은 식(1)과 같이 특정 종목의 수익률

에서 시장대표지수 수익률을 차감하였다. 시장대표지수로 코넥스지수가 산출되지 않기에 코스닥지수를 사용하였다.

$$AR_{i,t} = Return_{i,t} - MktReturn_t \quad \text{식(1)}$$

$$CAR_i(\tau, T) = \sum_{t=\tau}^T [AR_{i,t}] \quad \text{식(2)}$$

여기서, $AR_{i,t}$ 는 I 기업의 t 일의 초과수익률이며, $Return_{i,t}$ 는 I 기업의 t일 수익률, $MktReturn_t$ 는 t 일의 시장대표지수 수익률이다. 식(1)로 계산된 일별 초과수익률을 이용하여 일정기간 동안의 누적초과수익률(CAR : Cumulative Abnormal Return)을 식(2)와 같이 계산하였다. 여기서, $CAR_i(\tau, T)$ 는 I 기업의 τ 일부터 T일까지 누적초과수익률을 말한다. 본 연구에서 τ 일은 -5일, -3일, 0일 등을 이용했으며, T는 1일, 3일, 5일 등을 이용하였다.

$$Turn_{i,t} = \left[\frac{Volume_{i,t}}{Issue Vol_{i,t}} \right] \quad \text{식(3)}$$

$$AT_{i,t} = Turn_{i,t} - MktTurn_t \quad \text{식(4)}$$

초과거래량은 특정 종목거래량 회전율에서 시장대표지수의 거래량 회전율을 차감하여 측정하였다. 먼저, 특정 기업의 회전율은 식(3)과 같이 계산하였다. 여기서, $Turn_{i,t}$ 은 I 기업의 t일의 거래대금 회전율이며, $Volume_{i,t}$ 은 I 기업의 t 일의 거래대금이며, $Issue Vol_{i,t}$ 은 I 기업의 t일의 시가총액을 의미한다. 초과거래량은 식(3)의 거래량 회전율에서 시장 전체의 거래량 회전율을 차감하여 산출하였다. 여기서, $AT_{i,t}$ 는 I 기업의 t 일의 초과 거래량을 의미하며, $Turn_{i,t}$ 은 I 기업의 t일의 거래량 회전율을 말하며, $MktTurn_t$ 은 t일의 시장전체 거래대금을 시가총액으로 나눈 거래대금 회전율을 의미한다.

IV. 실증분석 결과

4.1 공시일을 사건일로 분석한 결과

전술한 바와 같이 이전 상장에 따른 주가 및 거래량의 반응을 분석하기 위한 사건일은 2가지로 설정하였다. 첫째는 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장하는 경우로 “상장폐지 승인을 위한 의안상정결정(유가증권시장 이전상장)” 공시일을 사건일로 설정하였다. 코넥스시장

에서 코스닥시장으로 이전 상장하는 경우는 “이전상장 결정” 공시일을 사건일로 설정하였다. 둘째는 유가증권시장 또는 코스닥시장으로 이전 상장한 첫 거래일을 사건일로 설정하였다.

〈표 4〉는 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 12개 기업과 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 33개를 포함한 총 45개 기업을 대상으로 이전 상장 공시일을 기준으로 사건연구방법으로 분석한 결과이다.

전체를 대상으로 한 경우, T-20일에서 T+20일까지 누적초과수익률은 평균 12.99%로 통계적으로 유의한 양의 수익률을 보였다. CAR(-10,10), CAR(-5,5), CAR(-3,3), CAR(-1,1) 모두 통계적으로 유의미한 양의 초과수익률을 보였다. 대상기간이 길수록 누적초과수익률도 증가하는 것으로 나타나 이전 상장에 대한 공시효과가 일정기간 지속되고 있음을 알 수 있다.

코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 경우, T-20일에서 T+20일까지 누적초과수익률은 8.22%로 통계적으로 유의미한 양의 수익률을 보였으며, 대상기간을 T-1일에서 T+1일까지로 줄여도 여전히 유의미한 양의 수익률을 보였다.

코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 경우, T-20일에서 T+20일까지 14.58%의 누적초과수익률을 보였으며, CAR(-10,10), CAR(-5,5), CAR(-3,3) 및 CAR(-1,1)까지 모두 통계적으로 유의미한 양의 수익률을 보였다. 또한, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 경우보다 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 경우가 상대적으로 더 큰 초과수익률을 보였다.

이러한 결과는 초기 벤처중소기업을 위한 코넥스시장에서 코스닥시장으로의 이전은 초기 벤처중소기업의 이미지를 벗어나 중견 벤처기업으로 성장했다는 Grammatikos and Papsioannou (1986)과 Sanger and McConnell(1986)이 주장한 신호가설이 반영된 결과로 보여진다.

〈표 4〉 이전상장 기업의 추가성과

	CAR(-20,20)	CAR(-10,10)	CAR(-5,5)	CAR(-3,3)	CAR(-1,1)
전체	12.99	12.34	11.09	10.43	5.42
	20.63 ^{***}	23.52 ^{***}	23.82 ^{***}	27.50 ^{***}	22.31 ^{***}
코스닥	8.22	6.12	4.66	1.81	2.01
	8.79 ^{***}	7.88 ^{***}	5.81 ^{***}	2.27 [*]	2.17 [*]
코넥스	14.58	14.42	13.24	13.30	6.56
	15.31 ^{***}	18.30 ^{***}	19.14 ^{***}	24.69 ^{***}	20.11 ^{***}

^{*}, ^{***}는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

〈표 5〉는 〈표 4〉와 달리 이전상장 공시 후의 성과만을 선별하여 주가반응을 분석한 결과이다. CAR(-3,3)은 10.43%인데 반해 CAR(0,3)은 8.32%인 것은 이전 상장 공시에 따른 주가상승은 공시 이후의 영향이 더 크다는 것을 의미한다. 이전 상장 공시 이전에 여러 가지 소문 등으로 인해 주가에 선반영될 수 있지만, 공시를 통해 분명한 결과를 통한 주가 상승폭이 더 크다는 것을 의미한다. CAR(-5,5)의 수익률인 11.09%와 CAR(0,5)의 수익률인 7.39%를 비교하면, 전자는 공시 5일전부터 공시 후 5일까지의 누적초과수익률이며, 후자는 공시 이후 5일까지의 누적초과수익률을 의미한다. 이는 이벤트 전후의 누적초과수익률의 대부분은 이벤트 이후의 주가상승에 기인한 것으로 해석할 수 있다.

한편, CAR(-10,10)의 수익률(12.34%)과 CAR(0,10)의 수익률(6.17%)을 비교하면 이벤트 이전기간과 이벤트 이후기간의 수익률간 큰 차이가 없었다.

코스닥시장의 경우 CAR(-3,3)이 1.81%이나, CAR(0,3)은 2.35%으며, CAR (-5,5)가 4.66%이나, CAR(0,5)가 4.77%로 나타나 공시 이후의 주가상승폭이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 코넥스시장의 CAR(-3,3)은 13.30%이나 CAR(0,3)은 10.30%이며, CAR(-5,5)는 13.24%이나, CAR(0,5)는 8.26%로 역시 공시 이후의 주가성과가 더 좋은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 이전상장 기업의 공시후 주가성과

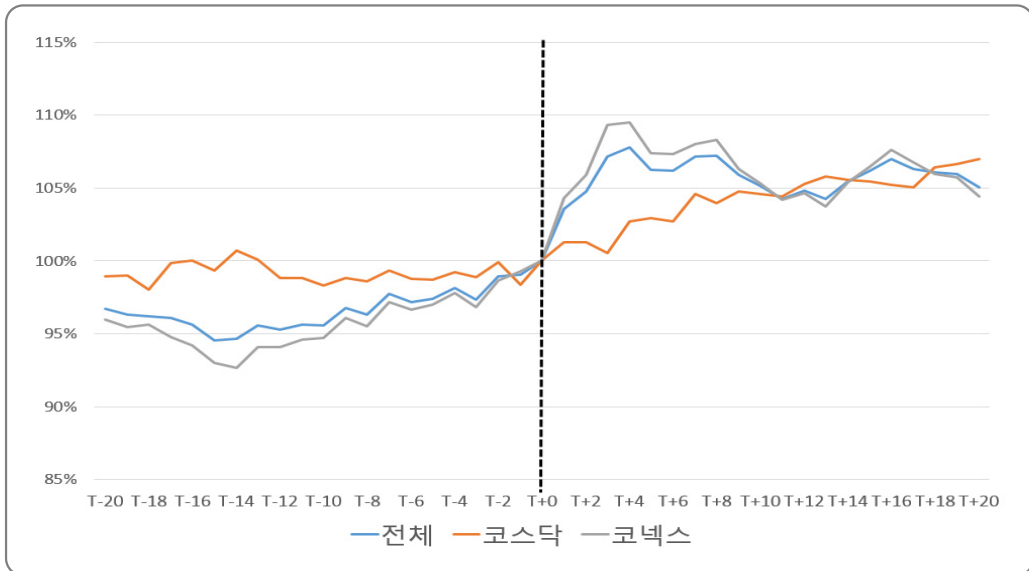
	CAR(0,3)	CAR(0,5)	CAR(0,10)	CAR(0,20)
전체	8.32	7.39	6.17	5.96
	29.56**	21.56**	13.84**	10.04**
코스닥	2.35	4.77	6.26	8.77**
	4.51**	8.11**	9.64**	10.35**
코넥스	10.30	8.26	6.14	5.02
	25.40**	16.03**	9.05**	5.57**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

[그림 1]은 이전 상장 공시일의 주가를 기준으로 T-20일부터 T+20일까지 일별주가를 상대적으로 비교한 결과이다. 사건일을 기준으로 우상향하는 그래프 양태를 보이며, 특히 코스닥종목의 이전 상장 보다 코넥스종목의 이전상장 공시일에 대한 주가반응이 더욱 크게 나타났다.

코스닥기업의 경우, 이전 공시일 이전의 주가는 이전 공시일의 주가보다 상대적으로 낮은 수준이며 큰 주가변동이 없는 것으로 나타났다. 반면, 코넥스기업의 경우, 이전 공시일 이전의 주가가 이전 공시일의 주가보다 상대적으로 낮은 수준인 것은 동일하지만, T-15일부터 지속적으로 상승하는 양태를 보이고 있다. 특히, 이전 공시일 이후 T+5일까지 주가 급등 폭이 가장 큰

[그림 1] 공시일 기준 상대주가 추이



것을 알 수 있다.

〈표 6〉은 이전 상장일을 기준으로 전, 후 20일간 일별로 거래대금 회전율을 산출하고, 사건 일 이전 기간의 회전율 중앙값 대비 사건일 이후 기간의 회전율 중앙값¹⁾의 비율을 산출한 결과이다.

전체의 경우, 20일 기준으로 이전 상장 공시일 이후 9.04%의 거래량 회전율이 증가했으며 이는 통계적으로 유의미한 값이다. 10일 기준으로 6.41%의 거래량 회전율이 증가하였다. 5일, 3일, 1일을 기준으로도 이전 상장 공시일 이후 유동성이 유의미하게 증가했음을 알 수 있다.

코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장 공시한 경우 20일 기준으로 2.16%의 회전율 증가를 보인 반면, 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장 공시한 경우 11.54%의 회전율 증가를 보였다. 코스닥시장의 이전 상장 공시의 경우 10일, 5일, 3일, 1일도 5% 이내의 유동성 향상 효과를 보였으나, 코넥스시장의 이전 상장 공시는 상대적으로 매우 큰 유동성 증가를 보였다.

〈표 7〉은 이전 상장 기업의 공시 후 유동성 성과를 분리해서 분석한 결과이다. Turn(0,3)은 이전 공시일의 회전율 대비 공시 T+1일에서 T+3일간 회전율의 평균값 비교이다. 137.28%의 유동성 향상 효과를 보였다. 이러한 증가를 시장별로 구분해 보면, 코스닥시장의 경우 2.23% 증가한 반면, 코넥스시장의 경우 194.58% 증가하였다. 즉, 코넥스시장 종목의 코스닥 이전 상

1) 회전율의 평균값 대신 중앙값을 이용하여 분석한 결과를 제시하였다.

장 공시는 해당 종목의 시장유동성을 폭발적으로 증가시키는 사건임을 알 수 있다. 특히, 10일
까지 분석한 경우 217.77%까지 유동성이 폭발적으로 증가하는 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 이전상장 기업의 유동성성과

	Turn(-20,20)	Turn(-10,10)	Turn(-5,5)	Turn(-3,3)	Turn(-1,1)
전체	9.04	6.41	8.00	7.32	7.63
	14.67**	18.13**	14.57**	12.20**	11.02**
코스닥	2.16	2.44	2.71	3.62	4.95
	10.23**	10.74**	9.24**	7.03**	6.56**
코넥스	11.54	7.95	10.12	8.85	9.02
	11.86**	13.95**	11.23**	8.85**	7.08**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

〈표 7〉 이전상장 기업의 공시 후 유동성성과

	Turn(0,3)	Turn(0,5)	Turn(0,10)	Turn(0,20)
전체	138.28	132.88	154.68	127.21
	11.45**	9.88**	11.63**	13.00**
코스닥	2.23	2.07	2.22	1.91
	13.08**	13.73**	12.86**	13.73**
코넥스	194.58	187.01	217.77	179.06
	9.69**	8.33**	9.86**	11.06**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

4.2 이전 상장일을 사건일로 분석한 결과

〈표 8〉은 이전상장 기업의 이전 상장일을 사건일로 추가성과를 분석한 결과이다. 전체종목의
경우 이전 상장일 T-20일부터 T+20일까지 누적초과수익률은 -15.30%으로 통계적으로 유의
한 음의 수익률을 보였다. CAR(-10,10)도 -21.21%로 유의미한 음의 수익률을 보였으며, 5일,
3일, 1일 기준 모두 이전상장일을 기준으로 누적초과수익률이 통계적으로 유의미한 음의 초과
수익률을 보였다.

코스닥시장의 경우, CAR(-20,20)은 음의 값을 보였으나, 통계적으로 유의미하지 않았다. CAR(-10,10)은 3.83%의 통계적으로 유의미한 양의 값을 보였으며, CAR(-5,5)는 5%로 유의 수준은 다소 하락했으나, 유의미한 양의 초과수익률을 보였다. 다만, 3일과 1일은 유의미하지 않은 음의 값을 보였다.

코넥스시장 종목의 코스닥상장일을 사건일로 한 분석은 CAR(-20,20)을 비롯하여, 10일, 5일, 3일, 1일간 누적 초과수익률이 모두 통계적으로 유의미한 음의 초과수익률을 보였다. 이러한 결과는 코넥스시장 종목의 경우 이전 상장 공시일에 보여준 양의 초과수익률이 투자자들이 보여준 기대심리를 사전에 반영한 결과이며, 실제 시장 이전시에는 이익실현 등으로 하락 반전한 결과로 보여진다.

〈표 8〉 이전상장 기업의 상장일 추가성과

	CAR(-20,20)	CAR(-10,10)	CAR(-5,5)	CAR(-3,3)	CAR(-1,1)
전체	-15.30	-12.95	-12.64	-14.36	-11.58
	-21.19**	-21.21**	-23.74**	-28.13**	-22.96**
코스닥	-0.35	3.83	1.92	-0.77	-0.87
	-0.53	4.00**	2.26*	-1.39	-1.52
코넥스	-20.73	-19.05	-17.93	-19.30	-15.48
	-18.87**	-21.59**	-23.30**	-25.66**	-20.29**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

〈표 9〉는 이전 상장일 이후의 추가성과만을 분석한 결과이다. 전체의 경우 -15.87%로 통계적으로 유의미한 음의 초과수익률을 보였다. 특히, 5일, 10일, 20일로 분석대상 기간이 길어질수록 음의 초과수익률의 절대값이 커지고 있어 상장 이후의 음의 효과가 지속되고 있음을 알 수 있다.

코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 경우, 3일간 음의 초과수익률로서 통계적으로 유의미한 수준을 나타낸 반면, 5일, 10일 이후에는 역시 음의 값을 보였으나 통계적으로 유의미한 값은 아니었다.

코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 경우, 상장일 이후 20일까지 지속적으로 누적 초과수익률이 악화되고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 전술한 바와 같이 이전 상장 공시에 따라 투자자들의 기대감이 반영되고 상승한 주가가 실제로 코스닥시장으로 이전함에 따라 수익 실현 등으로 인해 주가가 하락반전한 것을 알 수 있다.

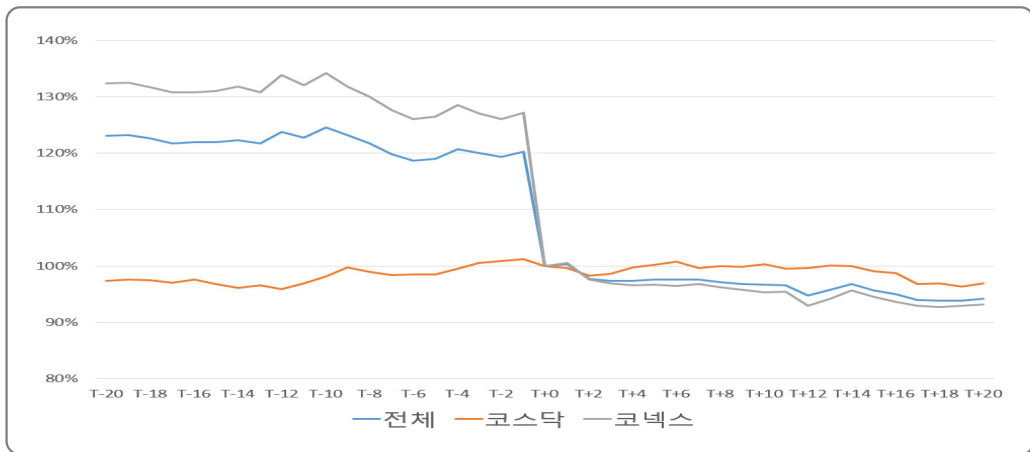
〈표 9〉 이전상장 기업의 상장일 이후 추가성과

	CAR(0,3)	CAR(0,5)	CAR(0,10)	CAR(0,20)
전체	-15.87	-15.66	-16.54	-18.78
	-41.06***	-36.44***	-35.01***	-31.12***
코스닥	-2.49	-0.98	-0.64	-4.09
	-4.54***	-1.43	-0.65	-5.40***
코넥스	-20.73	-21.00	-22.33	-24.13
	-38.89***	-35.51***	-34.93***	-26.91***

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

[그림 2]는 이전 상장일을 주가를 기준으로 T-20일부터 T+20일까지 일별 주가를 상대적으로 비교한 결과이다. 전체의 경우 이전 상장일에 주가가 급격히 하락하는 것을 볼 수 있다. 이러한 주가급락은 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 종목의 영향 때문이며, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 종목의 경우 특별한 주가반응을 보이지 않았다.

[그림 2] 이전 상장일 기준 상대주가 추이



〈표 10〉는 이전 상장 기업의 상장일 전과 후의 거래대금 회전율의 평균값을 비교한 결과이다. Turn(-20, 20)은 사건일 이전 20일간의 회전율 평균 대비 사건일 이후 20일간 회전율 평균의 비율을 나타낸다. 대상 윈도우를 짧게 할수록 회전율 비교값이 더욱 크게 증가하는 것을 볼 수 있다.

코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 상장한 경우, 1% 수준의 회전율 증가를 보인 반면,

코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전상장한 경우는 기간에 따라 10배 이상의 회전을 증가를 보였다. 이러한 유동성 증가는 투자자의 시장참여가 제한된 코넥스시장에서 투자 제한이 없는 코스닥시장으로 투자환경 변화가 기여한 바가 크다.

〈표 10〉 이전상장 기업의 유동성성과

	Turn(-20,20)	Turn(-10,10)	Turn(-5,5)	Turn(-3,3)	Turn(-1,1)
전체	463.57	600.85	854.79	891.06	8,375.65
	11.37**	11.75**	11.18**	11.04**	9.75**
코스닥	1.34	1.42	1.27	0.80	0.64
	11.16**	8.24**	10.45**	15.35**	13.69**
코넥스	631.66	818.82	1,165.16	1,214.79	11,617.59
	9.81**	10.14**	9.64**	9.52**	8.33**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

〈표 11〉은 이전상장 기업의 상장일 회전을 기준으로 상장일 이후 기간의 회전을 평균과 비교한 결과이다. 전체종목의 경우, 5일 이후 5% 수준에서 통계적으로 유의하게 유동성이 증가하는 것으로 나타났다. 시장별로 볼 때, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 경우 1% 수준의 유동성 증가가 나타나지만, 통계적으로 유의한 값을 보이지는 않았다. 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 경우 2%대의 통계적으로 유의한 유동성 증가를 보였다.

〈표 11〉 이전상장 기업의 상장일 이후 유동성성과

	Turn(0,3)	Turn(0,5)	Turn(0,10)	Turn(0,20)
전체	1.50	1.59	1.51	1.44
	0.39	2.05*	2.03*	2.10*
코스닥	1.08	1.51	1.39	1.28
	1.32	1.52	0.92	1.56
코넥스	2.29	2.52	2.81	2.14
	2.99**	3.72**	3.34**	3.24**

*, **는 각각 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의미함으로 나타낸다.

V. 결 론

주식시장에서 거래되는 종목의 시장가치는 해당 기업이 미래에 창출할 것으로 기대되는 수익들의 현재가치 합과 시장참여자들의 수요와 공급원리에 따라 결정된다. 그러나, 특정 종목이 거래되는 시장에 대한 외부평가로 인해 저평가되는 경우, 시장 이전을 통해 재평가될 수 있을지 분석하는 것이 본 연구의 목적이다. 2010년부터 2019년까지 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전한 기업과 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전한 기업들을 대상으로 주가와 유동성 측면에서 분석하였다.

주된 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 코스닥시장에서 유가증권시장으로 이전 공시 또는 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 공시의 이벤트는 해당 종목의 주가를 통계적으로 유의미한 상승시켰다. 둘째, 이전상장 공시에 따른 영향을 거래대금 회전율로 측정한 결과, 통계적으로 유의하게 증가하였는바, 이는 이전상장 공시로 인해 해당 기업의 유동성이 제고된 것으로 판단된다. 셋째, 코넥스시장에서 코스닥시장으로 이전 상장한 종목은 상장일 이후 오히려 주가가 하락 반전하는 양태를 보였지만, 거래량은 유의미하게 증가하였다. 이러한 현상은 투자자의 참여가 제한된 코넥스시장과 달리 시장참여자의 제한이 없는 투자환경도 기여한 바가 크다고 하겠다.

본 연구 결과는 시장 이전에 대한 투자자의 기대심리로 인해 반영된 주가상승분은 시장 이전이 실현된 시점에는 기대심리가 사라져 더 이상 호재성 정보가 될 수 없다는 것을 보여준다. 또한, 이전 상장의 목적에 대한 기대가설 중 Baker and Johnson(1990), Christie and Huang (1994)가 제시한 유동성 증가를 위해 주식시장을 이전한다는 유동성 가설이 국내 주식시장에 적용될 수 있음을 알 수 있다.

또한, 코넥스시장 종목이 코스닥시장으로 이전 상장함에 따른 효과를 분석한 첫 번째 연구라는 부분과 시장참여자의 제한이 많은 코넥스시장에서 시장참여의 제한이 없는 코스닥시장으로의 이전이 해당종목의 주가 및 유동성개선에 효과가 있음을 보여주었다는 측면에서 기여도가 있다고 하겠다.

참고문헌

- 김현표, 정도진. 2009. 주식시장이전에 따른 주가반응. *대한경영학회지*, 22권(4호), 2417-2435.
- 박영규. 2018. 코스닥기업의 유가증권시장 이전상장에 대한 연구. *재무관리연구*, 제35권 제3호 35-55.
- 장범식. 2011. 코스닥상장법인의 유가증권시장 이전효과에 관한 연구 : 기업가치에 미치는 영향을 중심으로. *기업가정신과 벤처연구*, 제14권 1호, 113-145.
- Baker, H. K. and R. B. Edelman. 1992a. "The Effects on Spread and Volume of Switching to the NASDAQ national Market System." *Financial Analyst Journal*, Vol.48, pp.83-88.
- Baker, H. K. and R. B. Edelman. 1992b. "AMEX-to-NYSE Transfers, Market Microstructure, and Shareholder Wealth." *Financial Management*, Vol.21, pp.60-72.
- Baker, H. K. and M. C. Johnson. 1990. "A Survey of Management Views on Exchange Listing." *Quarterly Journal of Business and Economics*, Vol.29, pp.3-20.
- Baker, H. K., G. E. Powell and D. G. Weaver. 1999. "Does NYSE Listing Affect Firm Visibility?" *Financial Management*, Vol.28, pp.46-54.
- Bennet, P and Wei, I. 2006. "Market structure, fragmentation and market quality-Evidence from recent listing switches." *Journal of Financial Markets*, Vol.9, pp.49-78.
- Cheng, Y. 2005. "Post-listing underperformance, "Is it really bad to move trading locations?" *Journal of Corporate Finance*, Vol.12, pp.97-120.
- Christie, W. G. and R. D. Huang. 1994. "Market Information as a Source of Risk." *The Journal of Portfolio Management*, Vol.12, pp.300-326.
- Dharan, B. G., and Ikenberry D. L. 1995. "The long-run negative drift of postlisting stock returns." *The Journal of Finance*, Vol.5, pp.1547-1574.
- Grammatikos, R. and G. Papaioannou. 1986. "The Information Value of Listing on NYSE." *Financial Review*, Vol.21, pp.485-499.
- Kedia, S, and Panchapagesan, V. 2011. "Why do only some NASDAQ firms switch to the NYSE? Evidence from corporate transactions." *Journal of Financial Markets*, Vol.14, pp.109-126.

- Lin, J. P. 2003. "The long-run underperformance of post-listing stock returns: The evidence of earnings management." AFA 2003 annual conference, Washington DC.
- McConnell, J and G. C. Sanger. 1987. "The Puzzle in post-listing Common Stock Returns." *The Journal of Finance*, Vol.42, pp.119-140.
- Papaioannou, G. J., Travlos, N. G., and Viswanathan K. G., 2003, "The operating performance of firms that switch their stock listings." *The Journal of Financial Research*, Vol.26, pp.469-486.
- Sanger, G. C. and J. McConnell. 1986. "Stock Exchange Listings, Firm Value, and Security Market Efficiency: The impact of NASDAQ." *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, Vol.21, pp.1-25.

Effect on Stock listing transfer

Woo, mincheol*

■ ABSTRACT

Stock price is determined by future cash flow and supply and demand of investors. This study analyzes the effect on stock listing transfer. The sample of the company is the firms that was transferred of listing market during the years 2010 ~2019. The empirical research is conducted in terms of stock price and liquidity.

According to the analysis, First, CAR is significantly higher after announcement date and liquidity is also enhanced significantly. Second, The KRX-listed Company' CAR is lower after transfer listing date. but, The liquidity is enhanced significantly

These results imply that KRX-listed company's transfer is good news in terms of stock price and liquidity.

Key Words : Listing transfer, stock response, Kodsag, Kornex, CAR

* Korea Exchange, Index Management, Senior Manager

인사고과의 특성에 대한 지각이 피고과자의 태도에 미치는 영향 연구*

장재훈** · 임유신*** · 박세진****

요약

본 연구는 피고과자의 고과에 대한 반응 및 태도에 영향을 미치는 고과특성변수 및 조직내 상황변수에 초점을 두고, 인사고과의 특성에 대한 지각과 피평가자의 태도와의 관계를 규명하고, 이러한 관계에서 피평가자의 지각된 인사고과시스템 지식의 수준이 어떠한 영향을 미치는지 그 조절효과를 알아봄으로 인사관리시스템의 효과적인 관리방안을 제시하고자 한다. 이러한 연구주제를 실증분석하기 위해 국내 7개 기업의 162명의 종업원을 대상으로 설문조사를 실시하여 분석한 결과, 인사고과의 특성변수들은 직무만족과 정(+)의 관계를 나타냈고, 지각된 인사고과시스템 지식의 조절효과는 직무만족을 높여주지만, 이직의도는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 결과적으로 인사고과시스템이 피평가자의 태도를 변화시키기 위해서는 시스템 자체의 효과성 달성뿐만 아니라 피평가자들의 인사고과시스템에 대한 지식의 수준이 중요한 역할을 하고 있음을 시사하고 있다.

핵심 주제어 : 인사고과의 특성, 인사고과 시스템 지식, 직무만족, 이직의도

* 본 연구는 장재훈의 석사학위논문을 수정 보완하여 작성하였습니다.

** 육군 대령(진), 지상작전사령부 인사운영계획장교

*** 국민대학교 국방관리전공 겸임교수, iys1516@snu.ac.kr. 교신저자

**** 육군 소령(진), 육군보병학교 전술학 교관

〈논문 투고일〉 2019. 11. 03

〈논문 수정일〉 2019. 11. 25

〈게재 확정일〉 2019. 11. 28

I. 서 론

오늘날 무한경쟁시대에서 기업은 생존과 지속적인 성장을 위하여 생산성 향상과 기술개발을 통해 국제경쟁력을 확보한 제품과 서비스의 품질을 제고하고, 효율적인 수익성 증대를 이룩하고자 노력하고 있다. 이를 위해 무엇보다도 급변하는 기업환경과 경영조직 변화에 적응하도록 경영조직을 변화시키고, 이러한 경영조직에 적합한 인사관리시스템의 구축을 통하여 조직구성원들의 능력을 개발하고 동기를 부여하는 것이 선행되어야 할 것이다. 이러한 기업의 인사관리시스템 중에서도 가장 핵심적인 기능과 역할을 수행하는 것은 다름 아닌 인사고과(performance appraisal) 제도일 것이다. 인사고과란 구성원의 능력과 업적을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재력 유용성을 조직적으로 파악하는 방법으로 인력배치 및 이동, 인력개발, 인력계획 및 인사기능의 타당성 측정, 성과측정 및 보상, 조직개발 및 근로의욕증진이라는 다양한 목적을 구현하는 기준이 된다(최종태, 2000). 즉 인사고과는 모집, 선발, 보상, 승진, 해고 등 일련의 인사관리와 관련된 각종 의사결정과정에서 가장 근본이 되는 활동이다. 따라서 구성원의 성과와 능력을 정확하게 평가하여, 개인이 조직의 효과성에 기여할 수 있도록 관리하는 인사고과의 중요성은 커지고 있다.

인사고과와 관련된 기존 연구의 흐름은 크게 세 가지로 분류할 수 있다. 1980년대 이전에는 고과양식 및 도구와 고과자 훈련에 관한 연구가, 1980년대에는 고과자의 인사고과과정에 관한 연구(인지적 정보처리 과정)가 주류를 이루었다. 그리고 아직 분류되지 않은 부분으로서 고과자의 고과과정 및 결과에 영향을 미치는 조직내 사회적 상황요인들에 관한 연구와 피고과자의 고과에 대한 반응 및 태도에 영향을 미치는 고과특성변수 및 사회적 상황변수에 대한 연구이다(손병호, 1997). 즉 기존의 연구들이 관리적 의사결정 도구로서 인사고과의 유용성을 크게 향상시키지 못함에 따라 실제 조직에서의 상황을 반영하여 이론과 실무의 격차를 줄여 인사고과의 효과성을 제고시키고자 하는 연구흐름이 바로 사회적, 상황적 요인들에 대한 연구이다.

이러한 연구의 흐름 속에서 인사고과와 관련된 최근의 연구들은 인사고과의 특성이 피고과자의 고과결과 수용이나 공정성 지각과의 관련성(박호환·박종영, 1988), 조직상황과 수용도와 의 관련성(Fulk et al., 1985)에 대하여 다루고 있다. 또한 조직상황이 인사고과의 공정성과 정확성에 미치는 영향(양혁승, 2003), 인사고과시스템의 유효성이 인사고과의 특성과 조직상황변수 간의 조화에 달려있다는 연구들(이광순, 1998; 이덕로·김한제, 2000)이 등장하면서 상황요인의 중요성이 더욱 커지고 있다. 즉 기존의 연구에서는 인사고과의 양식이나 고과의 도구개발, 고과요소, 고과방법, 고과오류방지, 고과자 훈련 등과 같은 고과자의 고과과정에 대한 연구가 주류를 이루었지만, 이들 연구가 간과하고 있는 측면은 고과에 대한 피고과자의 반응 및 태도에 영향을 미치는 인사고과 특성 변수와 인사고과자의 고과과정 및 인사고과 결과에 영향을 미

치는 인사고과 사회적 상황요인들을 규명하려는 노력이 미흡한 상태이다.

사회적 상황은 고과자의 고과과정 및 결과에 영향을 미치는 여러 요인 중 피고과자의 객관적 성과나 능력과 고과자의 인지적 요인(인지적 정보처리 능력) 이외의 조직내 여러 사회적, 상황적·감정적·정치적 요인들을 포함한다(Judge & Ferris, 1993; Dipboye, 1985). 즉 사회적 상황이란 피고과자의 실제행위, 성과 및 능력 이외에 고과자의 평가과정에 영향을 미칠 수 있는 모든 변수라고 광범위하게 정의할 수 있다(Duarte et al., 1994). 위의 정의에서도 알 수 있듯이 사회적 상황이란 상당히 광범위하고 다차원적인 성격을 가지고 있으며, 사회적 상황을 이루는 여러 요인들이 반드시 독립적이지 않기 때문에, 고과과정 및 결과에 대한 사회적 상황의 영향에 대한 보다 깊은 이해를 위해서는 다양한 사회적 상황요인을 동시에 고려해야 한다(Judge & Ferris, 1993).

그러므로 본 연구에서는 고과에 대한 피고과자의 반응 및 태도에 영향을 미치는 고과특성변수 및 조직 내 사회적 상황변수에 초점을 두어, 인사고과의 상황에서 인사제도의 특성에 대한 지각과 피고과자의 태도와의 관계를 규명하고, 이들의 관계 간에 인사고과시스템에 대한 지각된 인사고과시스템 지식(perceived system knowledge; PSK)의 조절효과를 알아보는 것을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경과 연구가설

2.1 인사고과의 개념과 목적

인사고과는 인적자원관리, 조직행위론, 산업/조직심리학 분야에서 수십 년 동안 많은 연구자들로부터 주목을 받아온 분야이다. 인사고과는 성과와 관련된 제 문제 해결, 목표설정, 보상과 훈련관리, 해고 등을 포함한 다양한 인사기능과 목적을 제공하기 때문에 조직의 운용에 있어서 가장 중요한 부분이다(Ilgen, 1993). 따라서 인사고과는 조직구성원들의 업적을 측정하는 제도이며, 실천능력, 적성, 잠재성 등을 측정함으로써 과거의 전통적인 인사고과처럼 단순한 업무실적이나 능력 및 태도를 측정하여 서열을 결정하는 것에서 탈피하여, 구성원의 성과를 평가하여 이를 보상과 연계시키고, 나아가 그들의 잠재성과 성장 가능성을 판단하여 인적자원을 체계적으로 관리하고, 기업성장의 원동력인 인적자원의 효율적인 관리와 동기부여를 통한 자기개발 의욕을 고취하는 전략적 인사관리의 토대가 되고 있다.

인사고과는 학자들의 가진 견해에 따라 매우 다양하게 정의되고 있는데, Smith and Murphy (1946)는 ‘구성원이 속한 조직 내에서 구성원 가치를 질서 있게 평가하는 것’이라고 하였고,

Langsner and Zolitsch(1961)는 ‘구체적으로 조직 구성원의 능력, 근무성적, 자격, 태도 등을 객관적으로 평가함으로써 조직 내에서 그가 갖는 구성원으로서의 상대적 가치를 평가하는 절차’라고 하였으며, Flippo(1976)는 ‘그 구성원이 현재 맡고 있는 직무에 대하여 어느 정도 우수한지, 또는 보다 좋은 직무로 승진할 수 있는 잠재능력이 있는지를 조직적, 정기적으로, 그리고 가능한 한 객관적으로 평정하는 것’이라고 하였다. Mondy and Noe(1990)는 ‘인사고과는 개인의 직무성적을 정기적으로 검토하고 평가하는 공식적인 시스템’이라고 하였다. 정종진·이덕노(1994)는 ‘조직내의 여러 직무에 종사하고 있는 구성원의 근무성적이나 능력 등을 그 조직체에 대한 유용성의 관점에서 평가하여 이들의 상대적 가치를 주기적으로 결정하기 위한 제도’라고 하였고, 김식현(1999)은 ‘조직구성원의 현재 또는 미래의 능력과 업적을 평가하는 것으로 각종 인사정책에 필요한 정보를 획득, 활용하는 것’이라고 하였으며, 최종태(2000)는 ‘구성원의 업적과 능력을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재적 유용성을 조직적으로 파악하는 방법’이라고 하였다.

이들의 정의를 종합해 보면, ‘인사고과는 현재나 과거에 얽매인 개념이 아닌 미래지향적인 개념으로서, 구성원들의 능력과 태도뿐만 아니라 직무 전반에 대한 성과를 명확하고 객관적인 기준의 의거하여 평가함으로써 구성원들의 능력과 성과를 향상시키는 물론 각종 인사결정에 필요한 정보를 획득하여 활용하는 것’이라고 정의할 수 있다.

인사고과의 목적은 경영에 있어서 구성원의 가치를 객관적으로 정확히 측정하여 합리적인 인사관리의 기초를 부여함과 동시에 구성원의 작업능률을 향상시키고, 동기유발을 형성하는데 있다. 전통적인 인사고과의 목적은 과거 지향적인 입장에서 과거의 실적에 대한 차별적인 상벌 시행의 기초자료로서 상여금, 승급·해직순위, 복직순위 등에 주로 활용하였다. 이에 비하여 근대적인 인사고과의 목적은 미래지향적인 입장에서 개인의 육성과 적재적소의 배치 등 적극적인 능력개발에 있으며 교육훈련지도, 성취동기부여, 배치전환, 조직개발 등에 주로 활용된다(최종태, 2000). Dubinsky et al.(1989)은 인사고과는 보상결정에 사용되고, 관리자에 의한 피드백을 제공하며, 인적자원관리 결정들의 효과성을 통제하고, 훈련 및 개발 요구를 평가하며, 인적자원 계획과 예산 정보를 제공한다고 한다. 또한 Wanguri(1995)는 조직은 다양한 목적을 위해 인사고과를 실시하는데, 승진결정, 개발, 훈련, 임금관리, 전환배치, 성과 피드백, 연봉협상 등의 도구로서 인사고과를 활용하고 이러한 목적들은 구성원과 고용주간의 의사소통과 연관되어 있으며, 궁극적으로 구성원 만족과 몰입에 연관되어 있다고 한다.

2.2 인사고과의 특성 지각과 피고과자의 태도와의 관계

인사고과의 특성이란 인사고과 프로세스의 효과성을 증대시켜 줄 수 있는 다양한 특성을 말

한다. 본 연구에서는 인사고과의 특성에 대한 기존 연구들(Nathan et al., 1991; Pettijohn et al., 2001; Robert & Reed, 1996; Tharenou, 1995)을 바탕으로 하여 고과의 공정성을 높일 수 있는 평가기준의 타당성, 인사고과의 실효성을 높이고 나아가 시스템의 선순환 구조를 만들어 주는 피드백의 적절성, 구성원의 동기부여와 직결되는 보상과의 연계성, 그리고 인사고과시스템의 관례화를 방지하고 실질적인 고과결과의 정확성을 높이고 시스템의 효율성을 높여주는 참여수준을 인사고과의 특성 변수로 적용하였다.

2.2.1 평가기준의 타당성

평가기준(evaluation criteria)의 타당성이란 인사고과제도와 운영과정에 대한 피고과자의 타당성 지각을 의미하는데, 여기에서 타당성이란 실제로 관찰 또는 측정하고자 하는 바를 목적에 맞도록 얼마나 충실하게 측정하였으며, 과정은 얼마나 정확하고 공정하게 운영되었는가 하는 정도를 의미한다. 이러한 평가기준은 절차적 공정성을 결정하는 주요 요인이 된다. 따라서 만약 피고과자가 인사고과제도의 절차적 공정성에 대해 문제를 제기하게 되면 인사고과결과에 대한 피고과자의 수용도는 감소하게 된다.

인사고과의 기준이 개인적 인상이나 특성에 의한 것이 아닌 개인의 업무수행과 밀접한 관련이 있고, 조직성과와 연계성이 높으며, 객관적 타당성 확보가 용이할수록 인사고과의 정확성은 높아지게 되고, 인사고과에 대한 피고과자의 만족도 높아질 수 있다(Dipboye, 1985). 또한 인사고과의 평가요소가 조직이 피고과자에게 기대하고 요구하는 사항을 구체적으로 반영하고 있다면, 개인의 행동방향을 결정하는데 중요한 정보가 됨으로써 인사고과의 유용성은 증대된다(이학중, 1992).

기존 연구에서 고과기준을 행위기준(behavioral criteria)과 양적기준(quantitative criteria)의 두 가지 범주로 구분하였는데, 이러한 기준을 규명하는 것은 고과프로세스의 성공에 매우 중요한 요소이다. 즉 고과기준이 없다면 고과프로세스에서 실현할 수 있는 동기부여의 기회가 크게 감소하기 때문이다. 그리고 만약 구성원들이 고과에 활용되는 기준을 이해하고 수용하지 못한다면, 동기부여, 만족, 몰입은 감소할 것이고, 이직은 증가할 것이다(MacKenzie et al., 1993).

한편 인사고과의 프로세스가 피고과자의 공정성 지각에 영향을 주므로 고과자는 일관성 있는 관찰을 통해 정확하고 설득력 있는 정보를 만들어내야 한다(Folger et al., 1992). 따라서 고과자가 피고과자의 업무수행과정과 결과를 충분히 관찰하지 않은 상태에서 고과를 한다면, 피고과자는 고과자가 부정확하고 불완전한 정보를 갖고 의사결정을 한다고 생각하여 인사고과의 공정성에 문제를 제기하게 된다. 또한 피고과자들이 열심히 노력했음에도 불구하고 그들이 통제할 수 없는 외부환경 때문에 목표달성이 어려웠다면, 고과자는 외부환경요인을 고려하여

평가하여야 한다. 만약 그렇지 않으면 피고과자들은 불공정한 평가를 받고 있다고 생각할 것이다. 따라서 적절한 평가기준을 사용하는 것은 구성원의 태도에 지대한 영향을 미치게 된다.

공정성 지각이 구성원의 직무태도에 미치는 영향에 대하여 실증하는 연구들이 이루어졌는데, 인사고과에서 부적절한 기준의 사용이 직무만족에 부정적인 영향을 미치며(Pettijohn et al., 2001), 인사고과의 절차 공정성의 지각이 직무만족과 조직에 대한 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Jawahar, 2007; Narcisse & Harcourt, 2008; Thurston & McNall, 2009). 아울러 이직의도와 관련한 연구에서 개인의 평가에 대한 타당성이 떨어지더라도 이에 대해 호의적인 태도를 가지는 직원일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(Kwak & Choi, 2015). 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1a : 평가기준의 타당성이 높을수록 피고과자의 직무만족은 높을 것이다.

1-1b : 평가기준의 타당성이 높을수록 피고과자의 이직의도는 낮을 것이다.

2.2.2 피드백의 적절성

효과적인 고과프로세스는 구성원에 대하여 지속적인 피드백을 요구한다. 단지 연1회만의 공식적인 피드백을 제공하는 고과 시스템은 보다 많은 결함이 있을 것이다(Locke & Latham, 1990). 즉 지속적으로 피드백을 제공할 때 고과시스템의 효율성을 제고할 수 있으며, 피드백이 구성원 참여의 원자재(raw material)가 되는 것이다. 피드백이 없다면 구성원들은 직무성취를 조정할 수 없을 뿐만 아니라 효과적인 직무행위에 대한 긍정적인 강화효과도 얻을 수 없을 것이다.

최근의 많은 연구들은 객관적이고 구체적인 피드백 제공을 통해 피고과자의 동기부여를 향상시킬 수 있고 이는 결국 조직효과성 향상에 기여할 수 있다는 견해를 제시하고 있다. 먼저, Jaworski and Kohli(1991)는 행위기준 또는 결과기준의 고과방법이 성공을 거두기 위한 핵심적 요소는 피드백이라고 한다. 즉, 고과프로세스의 신뢰성은 활용되는 정보와 원활한 정보유통이 원천이다. 이러한 연결고리는 Larson(1984)에 의해 지지되는데, 그는 조직에서의 개인과 집단에 대한 피드백은 조직의 통제시스템의 통합적 요소이고 개인 효과성을 증대시키기 위해 사용되는 도구로서 조직의 전반적인 효과성을 증대시키는 핵심요인이라고 한다.

Behrman and Perreault(1984)는 고과피드백은 역할 모호성을 제거시키는 중요한 요소라고 주장하면서 역할 모호성이 만족과 성과 모두에 부정적으로 연계되어 있다고 한다. 따라서 고과 프로세스의 피드백을 통해서 성과에 대한 관리자의 기대가 분명해지면 모호성이 감소되고, 직무만족이 증가한다고 한다(Behrman & Perreault, 1984; Flint, 1999). 만약 구성원들이 무슨 결정권을 가지고 있고, 성취해야할 것이 무엇이며, 어떻게 판단해야 할 것인지를 모른

다면, 결정하는데 주저하게 될 것이고, 상사의 기대에 부합하기 위해 시행착오를 겪을 수도 있다. 따라서 모호성을 감소시키고, 직무만족을 향상시키는 핵심해법은 인사고과 프로세스, 특히 피드백의 적절한 활용을 통해 추구되어야 한다. Roberts et al.(1996)도 피드백을 강조하는 고과스타일은 전반적으로 구성원의 고과수용도와 연관이 있었고, 성과에 대한 카운셀링과 인사고과 인터뷰를 수행하는데 있어서 높은 유효성을 나타낸다고 하면서 피드백의 중요성에 대해 역설하고 있다.

더불어 효과적인 성과피드백이 가져야할 요건은 바로 시기적절하고, 구체적이며, 행위에 근거해야하고, 신뢰할만한 원천으로부터 제공되어야 한다(Ilgen et al., 1979). 이러한 요건이 구비될 때, 성과피드백은 구성원의 행위를 변화시키고, 직무만족과 성과를 향상시킬 수 있다(Longenecker et al., 1994). Tharenou(1995)도 피드백이 긍정적일 뿐만 아니라 구체적이고, 명확하며, 담고 있는 내용이 중요하면서도 건설적이고, 충분한 내용을 포함하고 있어야 그러한 피드백을 제공한 인사고과제도에 대한 반응(직무만족과 성과향상)이 긍정적으로 형성될 수 있다고 한다.

적절한 피드백이 구성원의 직무태도에 미치는 영향에 대하여 실증하는 연구들이 이루어졌는데, 피드백을 받지 못하는 구성원들은 직무성과의 조정이나 긍정적인 직무태도의 강화도 받지 않는 것으로 나타났다(Locke et al., 1981). 또한 효과적인 성과피드백은 구성원의 행동변화에 효과적이고(Johnson & Fawcett, 1994; Cooper et al., 1994). 직무만족과 성과를 향상시키는 것으로 나타났다(Jawahar, 2006; Kuvaas, 2010; Tharenou, 1995; Wanguri, 1995). 아울러 이직의도와 관련된 연구에서 성과에 대한 피드백의 만족도가 높은 직원일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(Jawahar, 2006). 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-2a : 피드백의 적절성이 높을수록 피고과자의 직무만족은 높을 것이다.

1-2b : 피드백의 적절성이 높을수록 피고과자의 이직의도는 낮을 것이다.

2.2.3 보상과의 연계성

인사고과는 조직구성원의 승진, 승급, 임금결정, 배치전환, 그리고 해고 등에 대한 의사결정에 활용됨으로써 조직구성원들의 동기를 증진시킬 수 있는데, 그중에서도 임금결정에 가장 많이 활용된다(Cleveland et al., 1989). 즉 인사고과의 결과가 개인에게 매력적인 보상결정의 기준이 된다고 하면 개인은 보다 좋은 인사고과를 받으려고 노력할 것이고, 고과프로세스가 다양한 수준의 성과를 규명하기 위하여 설계된다면 그 결과는 보상에 영향을 미칠 것이다. 성과급제는 기업의 핵심이며, 구성원들은 고과프로세스와 연계된 보상을 자주 기대한다(Smithers,

1998). 만약 보상과 고과결과와의 관계가 명확하지 않다면, 구성원의 만족에 부정적으로 영향을 미치게 되며, 이는 모호성의 증대로 나타날 것이다(Ilgen & Feldman, 1983). 그런데 보상과 고과 결과가 연계된다면 고과자와 피고과자는 성과검토 과정에서 고과 프로세스를 좀 더 신중하게 판단할 것이고, 프로세스가 보상과 연관이 없을 때는 프로세스가 관료적인 관행으로 간주될 것이다(Pettijohn et al., 2001). 이러한 맥락에서 인사고과제도에서 보상과의 연계성이 강하면 강할수록 피고과자의 고과결과의 수용도가 증대되기 때문에 보상과의 연계성을 강화하는 방안이 강구되어야 한다(Howard et al., 1985).

보상과의 연계성과 직무태도의 관계에 대한 실증연구를 살펴보면, 안희탁(1994)은 12개 업종의 2,475명을 대상으로 한 인사고과에 대한 근로자의 의식조사에서 근로자들은 어떠한 형태로든 인사고과의 결과가 임금에 반영되는데 대해 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다. 따라서 구성원들의 근로의욕을 진작시키고 열심히 일해서 성과를 많이 올린 사람에게 적절한 보상이 돌아갈 수 있도록 인사고과와 임금간의 관계를 강화시켜 나가야 한다고 제언하였다. 이와 같이 보상은 구성원들의 인사고과에 대한 관심과 고과결과에 대한 수용도를 높여줄 뿐만 아니라 보상에 대한 기대심리가 자극되어 성과를 향상시키기 위한 동기마저 증진시킬 수 있다(이광희, 1995; 이덕로·김한제, 2000). 따라서 고과결과의 활용에 있어서 보상의 중요성을 간과할 수 없고 이는 고과시스템의 중요한 요소가 되는 것이다. 아울러 이직의도와 관련된 연구에서 임금에 대한 불만이 실제 이직과 유의한 관계가 있고(Muchinsky, 1993), 임금에 대한 만족이 높을 직원일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(Motowidlo, 1983). 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-3a : 보상과의 연계성이 높을수록 피고과자의 직무만족은 높을 것이다.

1-3b : 보상과의 연계성이 높을수록 피고과자의 이직의도는 낮을 것이다.

2.2.4 참여수준

인사고과 참여란 전통적인 인사고과시스템의 역기능을 완화시켜주고, 인간적이고 윤리적인 인사관리를 위한 의사결정을 유발하는 프로세스이다(Roberts, 1992). 인사고과 참여의 전반적인 활용에 대한 메타연구를 통해서 인사고과 참여는 높은 수준의 고과만족과 수용과 같은 고과 관련 결과들과 강하게 연계되어 있다고 한다(Cawley et. al., 1998). 그러므로 인사고과 참여는 구성원의 긍정적인 태도를 유도해내는 인사고과의 특성이라 할 수 있다.

인사고과에 대한 구성원의 참여에 대한 개념적 토대는 첫째, 참여로 인해 나타나는 인지적·감성적 효과에 집중되어 있고(Bernardin & Beatty, 1984), 둘째, 고과프로세스에서 구성원의 발언을 증대하며, 셋째, 구성원들이 고과자가 활용할 수 없고 관찰할 수 없는 타당하고, 유일한

며, 적절한 고과정보와 시각을 소유하고 있다는 것(Roberts, 2003), 넷째, 인사고과시스템에서 구성원들이 구성원의 수용도를 증대시키는 프로세스를 넘어서서 주인의식을 가지게 되고, 시스템의 성공을 좌우하는 자아의 몰입을 표명할 수 있어야 한다는 것(Roberts, 1992), 다섯째, 구성원 참여가 많아지면 많아질수록 협력과 지원의 분위기가 고양된다는 것에서 나온다.

높은 수준의 참여도를 나타내는 인사고과시스템은 고과자와 구성원의 수용도 향상과 긍정적으로 연관되어있다. 또한 이러한 수용도의 향상은 고과시스템 만족과 동기부여, 생산성과 같은 결과변수에 대한 매개역할을 한다(Roberts, 1992; Cawley et al., 1998). 만약 구성원들과 고과자들이 고과시스템을 수용하지 않는다면, 고과시스템의 기술적 건전성과는 관계없이 비효과적인 시스템으로 전락할 것이다(Dailey & Kirk, 1992). 사용자의 낮은 수용도는 사용자의 동기부여 효과를 감소시키고, 저항을 불러일으키며, 형식적인 고과로 시스템으로 변질시키게 된다. 만약 사용자들이 시스템을 수용한다면 정확한 고과를 수행하는 상사들은 동기부여될 것이고, 피고과자들도 조직의 인사결정에 대해 폭넓게 수용하게 될 것이다(Folger, 1987). 만약 구성원들이 성과측정 프로세스를 잘 이해하고, 시스템의 가치지향성에 동의하며, 경영진과 성과기준에 대한 인식을 공유하고, 성과측정의 정확성에 대해 확신을 가지고 있으며, 고과자 편파가 없다고 인식한다면 구성원들은 고과시스템을 더 잘 수용하게 될 것이다(Bernardin & Beatty, 1984; Roberts, 1995).

구성원의 참여와 관련된 실증연구를 살펴보면, 구성원 참여와 목표설정, 피드백의 세 가지가 성과측정의 정확성을 향상시키고, 고과자 편파의 가능성을 감소시킨다고 한다(Roberts, 1992). 그러므로 시스템이 참여적이라면 고과프로세스는 더 타당성을 갖게 될 것이고, 유용성과 타당성을 갖춘 정보를 제공하게 될 것이다. Giles and Mossholder(1990)는 참여수준이 고과만족, 고과시스템 만족, 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 Roberts (2003)는 구성원의 인사고과 참여가 내재적 동기를 유발하고, 고과프로세스에서 구성원의 발언권을 증대시키며, 인사고과정보의 질과 양이 증가하게 되고 좀 더 타당한 고과가 이루어지도록 하며, 더욱이 수용도를 높일 뿐만 아니라 주인의식을 심어주고 협력과 지원의 분위기를 고양한다고 한다. Folger(1987)도 구성원의 참여는 구성원의 의견과 일치하지 않는 고과결과, 문서화된 기준, 피드백 등에 대해 반박할 수 있는 힘을 실어준다고 하고 있다. Nathan et al.(1991)의 연구에서도 인사고과프로세스에 대한 참여기회가 많았던 피고과자의 인사고과 후의 성과가 인사고과 전보다 유의하게 향상되었고, 고과검토에 대한 구성원의 참여기회가 직무만족과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Thomas and Bretz(1994)는 참여적 고과시스템은 관리자들도 적절하다고 인식되는 고과기준을 선택할 수 있기 때문에 유용하다고 하며, 여러 연구자들도 구성원 참여의 증대는 만족도를 증가시킬 뿐만 아니라 고과에 대한 공정성의 지각도 높인다고 한다(Greenberg, 1986; Latham, Skarlicki, Irvine, & Siegel, 1993). 또한 Wanguri

(1995)는 고과시스템에 참여하는 구성원들의 의견이 고과시스템 자체의 신뢰성과 타당성 보다 더 중요한 시스템 효과성의 결정요인이라고 한다. 아울러 이직이도와 관련된 연구에서 직원 스스로의 핵심적인 자기평가나 능력개발을 위한 피드백은 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(Joo, Hahn, & Peterson, 2015). 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-4a : 고과과정에 대한 참여수준이 높을수록 피고과자의 직무만족은 높을 것이다.

1-4b : 고과과정에 대한 참여수준이 높을수록 피고과자의 이직의도는 낮을 것이다.

2.3 지각된 시스템 지식의 조절효과

인사고과 프로세스에 대한 이론적 이해의 부족(Ilgen, 1993)과 인사고과에 대한 불만족(Meyer, 1991)이 상존하기 때문에, 인사고과 연구자들은 연구초점의 전환을 모색했다. Folger, Konovsky and Cropanzano(1992)는 이와 관련하여 인사고과에 대한 정당한 절차 접근법(due process approach)이 구성원들에게 인사고과 시스템이 공정하고 정당하게 인식될 수 있는 일반적인 틀을 제공한다고 한다. 그들은 이런 유형의 접근법이 시스템에 내재된 정치적 갈등을 효과적으로 해결할 수 있다고 한다. 이와 같은 배경 하에 정당한 절차적 접근법은 인사고과를 조직상황에서 발생하는 상호관계적 프로세스라기보다는 개인의 성과를 측정하는 '테스트(test)'로 보는 전통적 관점의 한계를 극복하기 위해 발전되어 왔다.

Williams and Levy(2000; 1998)는 지각된 인사고과시스템 지식이란 '구성원들이 전반적인 조직의 인사고과의 역할을 이해하고, 그들이 조직을 어떻게 바라보고 있는지, 특히 조직이 고과 프로세스를 어떻게 결정하는가에 대한 매우 중요한 개념으로 고과프로세스가 운용되는 방식과 전체적인 고과프로세스의 목표, 그리고 고과시스템의 목적을 각 개인이 이해하는 정도'라고 정의하면서, 바로 공정한 청취가 구성원들에게 의사결정프로세스에서 사용되는 표준과 기준을 인식시키는 하나의 방법으로 사용될 수 있음을 제기한 Folger et al.(1992)의 견해와 맥을 같이 하기 위해 개발된 개념이라고 한다. 이들은 원래 자기평가의 정확성을 결정하는데 있어서 인사고과 시스템에 대한 지식의 역할에 초점을 두고, 지각된 인사고과시스템 지식이 단순히 본인평가와 상사평가의 정확성을 증대시키는 것보다 더 많은 함의를 주는 이점을 제공할 것이라고 했다. 즉 PSK가 인사고과 피드백과 중요한 직무태도들에 대한 반응에 영향을 줄 것이라면서 PSK의 다양한 효과를 입증하였다.

Dobbins et al.(1990)은 고과만족에 대한 상황론적 접근법을 제안하면서 고과시스템의 효과성은 조직변수와 고과특성간의 조화에 달려있다고 주장하였다. 또한 Giles and Mossholder (1990)도 고과시스템의 복잡성의 정도와 시스템이 운용되는 방식이 고과시스템의 만족과 강하게 연관되어 있다고 증명하였다. 이러한 이론적·실증적 연구들은 고과반응에 대해 성과측정

그 자체 외에도 다른 많은 원인들이 있음을 보여 주고 있으며, 이러한 맥락에서 잠재적으로 중요한 피드백 반응의 예측치로서 PSK를 조사하고 있다.

연구자들은 비록 상사와 부하 모두 고과프로세스에 대해 불만이 있겠지만(Meyer, 1991), 상사가 구성원보다 더 고과시스템에 대해 만족한다고 하면서(Mount, 1983; Pooyan & Eberhardt, 1989), 이런 차이가 조직에서의 개인의 역할에 따른 인사고과 시스템과 관련된 정보와 지식의 다양한 수준의 함수일 것이라고 추측한다. 즉 PSK가 고과프로세스에 대한 정보의 양을 어느 정도 지각하는가를 측정하는 것이므로 고과 반응과 연관되어있다고 주장한다. 결론적으로 PSK는 고과 피드백 반응의 중요한 예측치가 될 것이고 PSK가 높은 구성원일수록 긍정적인 반응을 할 것이다(Williams & Levy, 1998).

Levy and Williams(1998)는 직무만족과 조직몰입은 인사고과 프로세스의 영향을 받을 것이라고 한다. 즉 인사고과 프로세스의 지각이 구성원의 태도와 행위에 전이효과(carry over)를 나타낸다고 하고 있다. 이들이 이러한 결론은 도출한 배경은 다음과 같다. 피드백 반응에 대한 Fedor and Buckley(1991)의 모델은 고과 피드백이 구성원의 작업관련 태도에 영향을 미친다고 하고, Murphy and Cleveland(1995)도 구성원들이 받는 고과와 피드백의 질이 그들이 개발하는 조직과 인적자원 시스템의 지각에 중요한 역할을 한다고 한다. 특히 Murphy and Cleveland(1995)는 피드백이 주어지는 방식이나 프로세스가 조직공정성의 지각과 조직몰입과 같은 직무태도에 중요한 영향을 미친다고 주장한다.

여기에는 몇 가지 한계가 있는데, Pearce and Porter(1986)는 상사의 성과평가가 구성원의 조직몰입 수준에 직접적인 영향을 미친다고 한다. 비록 그들이 직무만족이다 조직몰입을 측정한 것은 아니나, Dobbins et al.(1990)은 고과의 참여나 만족의 수준이 역말 모호성이나 역할갈등과 같은 일반적인 조직변수와 더 연관되어 있다고 입증하였다. 더욱이 Giles and Mossholder(1990)는 인사고과 시스템의 지각된 복잡성이 구성원의 고과만족 수준과 매우 연관되어 있다고 보고했다. 따라서 피드백뿐만 아니라 PSK도 직무만족에 영향을 미치며, PSK가 높을수록 직무만족 수준이 높아진다고 할 수 있다고 주장하면서 이를 입증하였다(Williams & Levy, 2000; 1998).

본 연구에서도 마찬가지로 이러한 메커니즘을 토대로 한다. 즉, 구성원들이 고과의 정확성이나 공정성을 판단하는 근거가 되는 것을 바로 인사고과시스템에 대해 구성원들이 얼마나 그 목적이거나 프로세스에 대해 알고 있느냐가 중요한 판단기준이 될 것이기 때문이다. 따라서 PSK가 구성원의 직무태도에 영향을 미칠 수 있음을 검증해 보는 것은 인사고과 프로세스의 개선을 위해 중요한 의미를 제공해 줄 수 있다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : PSK는 인사고과 특성 지각과 구성원의 직무태도 간의 관계를 조절할 것이다.

2-1a : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 평가기준의 타당성에 따른 구성원의 직무만족은 증가할 것이다.

- 2-1b : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 평가기준의 타당성에 따른 구성원의 이직의도는 감소할 것이다.
- 2-2a : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 피드백의 절절성에 따른 구성원의 직무만족은 증가할 것이다.
- 2-2b : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 피드백의 적절성에 따른 구성원의 이직의도는 감소할 것이다.
- 2-3a : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 보상과의 연계성에 따른 구성원의 직무만족은 증가할 것이다.
- 2-3b : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 보상과의 연계성에 따른 구성원의 이직의도는 감소할 것이다.
- 2-4a : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 고과참여수준에 따른 구성원의 직무만족은 증가할 것이다.
- 2-4b : PSK에 대한 지각수준이 높을수록 고과참여수준에 따른 구성원의 이직의도는 감소할 것이다.

III. 연구방법

3.1 자료수집 및 표본

본 연구의 설문지는 총 7개 기업의 구성원 300명을 대상으로 배포하여, 178부가 회수되었으며(회수율 : 59.3%), 이중에 불성실한 답변을 보인 16부를 제외한 총 162부를 분석대상으로 삼았다. 설문회수율이 저조한 이유는 조사기간이 기업들의 인사고과기간이기 때문에 설문을 기피하였을 것으로 판단된다. 설문에 응답한 표본의 특성을 기업별로 분류한 결과는 다음의 <표 1>과 같다.

먼저 성별에 따른 구성을 보면, 전체표본 중 남성의 수가 110명으로 67.9%이었으며, 여성은 52명으로 32.1%이었다. 연령별로는 31세 이상 35세 이하가 37.7%로 가장 많았고, 26세 이상 30세 이하가 25.9%이었으며, 그 다음으로 36세 이상 40세 이하가 17.3% 순이었다. 근속년수에 따른 분포는 1년 이상 2년 이하가 36.4%로 가장 많았으며, 다음으로 3년 이상 5년 이하가 24.1%이었고, 다음은 1년 미만으로 15.4%순이었다. 직종에 따른 분포는 마케팅 및 영업직이 전체의 30.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 기술직이 22.2%이었고, 다음으로 사무관리직 및 연구개발직이 각각 21%로 많았다.

〈표 1〉 표본의 특성

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	남	110	67.9	연령	20~25세	14	8.6
	여	52	32.1		26~30세	42	25.9
	계	162	100		31~35세	61	37.7
근속 년수					36~40세	28	17.3
	1년 미만	25	15.4		40세 이상	17	10.5
	1~2년	59	36.4		계	162	100
	3~5년	39	24.1	직종	사무관리직	34	21.0
	6~10년	15	9.3		마케팅/영업직	49	30.2
	11~15년	18	11.1		생산직	3	1.9
	16~20년	6	3.7		기술직	36	22.2
	계	162	100		연구개발직	34	21.0
					기타	6	3.7
					계	162	100

3.2 변수의 조작적 정의와 측정

3.2.1 평가기준의 타당성

평가기준의 타당성이란 인사고과제도의 운영과정에 대한 피고과자의 적절성 지각을 의미하는데, 여기에서 실제로 관찰 또는 측정하고자 하는 바를 목적에 맞게 얼마나 충실하게 측정하였으며, 과정은 얼마나 정확하고 공정하게 운영되었는가 하는 정도를 의미하는 지표의 일환으로 파악될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 평가기준의 타당성을 인사고과시 피고과자가 자신이 성취한 업적, 업무관련행위, 자신이 보유한 기술과 능력, 그리고 미리 설정된 목표의 의해 평가를 받는지에 대한 전반적 인식의 정도(Nathan et al., 1991)라고 정의하고, Nathan et al. (1991)의 4문항을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, ‘나는 업무와 관련된 사항에 의해 평가 받는다’ 등이다.

3.2.2 피드백 적절성

피드백 적절성은 피고과자에게 제공되는 피드백이 긍정적일 뿐만 아니라 구체적이고 명확하

며, 시기적절하고, 행위에 근거해야 하며, 내용이 중요하고 건설적이고, 긍정적인 내용을 충분히 포함하고 있는가에 대한 인식의 정도라고 정의하고, Tharenou(1995)의 7문항을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, '나에게 제공된 피드백의 내용은 명확하다' 등이다.

3.2.3 보상과의 연계성

인사고과 결과는 구성원의 임금, 승진, 승급, 배치전환, 그리고 해고 등에 관한 의사결정에 활용되는데, 이중에서도 임금결정에 가장 많이 활용된다(Cleveland, Murphy, & Williams, 1989). 즉 보상과 연계됨을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 보상과의 연계성이란 피고과자에 대한 인사고과의 결과가 임금, 승진, 교육훈련, 전출, 승급 등의 보상관리에 얼마나 직·간접적으로 활용되고 있는지에 대한 피고과자의 지각정도로 정의하며, Dorfman et al.(1986)의 3문항을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, '우리 회사의 승진이나 진급은 인사고과 결과에 따라 크게 좌우된다' 등이다.

3.2.4 참여수준

참여수준에 대한 정의는 피고과자가 미래의 목표, 고과, 과업할당 등에 영향을 미치는 정도와 고과기간 중 고과자와 토의할 수 있는 정도, 자신의 의견을 말할 수 있는 정도라고 할 수 있다(Nathan et al., 1991). 따라서 본 연구에서는 참여수준이란 인사고과시 피고과자가 자기 입장을 표명하거나, 향후 업무수행내용 및 방법에 영향을 미칠 수 있거나, 인사고과 결과에 대해 소명할 수 있는 기회에 대한 인식의 정도로 정의하고, Dipboye and de Pontbriand (1981)의 4문항을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, '나는 개인목표설정과 평가받는 항목에 대한 나의 입장을 표명할 기회가 있었다' 등이다.

3.2.5 지각된 시스템 지식

PSK란 구성원들이 조직의 전반적인 인사고과의 역할을 이해하고, 그들이 조직을 어떻게 바라보고, 특히 조직이 고과프로세스를 어떻게 결정하는가에 대한 개념으로서, 고과프로세스가 운용되는 방식과 전체적인 고과프로세스의 목표, 그리고 고과시스템의 목적을 각 개인이 이해하는데 정도라고 할 수 있다(Levy & Williams, 1998). 따라서 본 연구에서는 PSK란 각 개인이 인사고과시스템의 목적과 고과프로세스의 운용원리, 그리고 고과프로세스의 전반적인 목표를 이해하는 정도라고 정의하고, Williams and Nevy(1992)의 11문항을 사용하여 리커트식 7

점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, ‘나는 우리 회사에서 시행하고 있는 인사고과 시스템에 대해 잘 이해하고 있다’ 등이다.

3.2.6 직무만족

본 연구에서 직무만족이란 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서, 직무와 관련하여 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미한다. 본 연구에 사용된 설문은 일반적인 직무만족 상태를 묻는 설문항목으로 Tymon(1988)의 8개 항목을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, ‘나는 내가 수행하는 직무에 대해 전반적으로 만족하고 있다’ 등이다.

3.2.7 이직의도

이직의도란 직접적인 행위가 아닌 조직을 떠나고자 하는 심리적인 상태를 의미하는 것이며 조직으로부터 현재 금전적 보상을 받고 있는 개인이 자신에게 있어서 현 조직보다 더 나은 조직을 구하고자 하는 목적으로 타조직이나 타조직원을 비교하여 대체안을 평가하고 결정하는 의도이다. 본 연구에서는 이직의도를 “조직구성원이 자신의 소속된 부서에서 직무를 계속 수행하면 개인의 목표달성에 이르기 어렵다고 지각되어 직무를 이탈하려는 심리상태”로 정의한다. 본 연구에 사용된 설문은 Meyer et al.(1993)의 4개 항목을 사용하여 리커트식 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예를 제시하면, ‘나는 현재 다른 직장으로 옮기려고 알아보고 있다’ 등이다.

3.3. 검증방법

본 연구에서는 실증분석을 위해 우선 표본의 특성을 알아보고, 기초통계 자료를 얻기 위해 빈도분석을 실시하였고, 측정항목의 신뢰성을 측정하기 위해 신뢰도 분석을 통한 Cronbach's α 값을 알아보았고, 또한 각 변수들의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 다음으로 본 연구의 가설을 검증하기 위한 과정으로 먼저 변수들 간의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였고, 변수들 간의 인과관계를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구결과

4.1 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구에 사용된 측정도구의 측정결과가 어느 정도 일관성 있게 측정되었는지를 살펴보기 위해 신뢰성 검증을 실시하였다. <표 2>에서는 측정도구들의 신뢰도 계수를 제시하였다.

<표 2> 측정도구의 신뢰도

측정변수	문항수	신뢰도계수(α)
인사고과특성 지각		
평가기준의 타당성	4	.9117
피드백 적절성	7	.9661
보상과의 연계성	3	.8551
참여수준	4	.9495
지각된 시스템 지식	11	.8934
피고과자의 태도		
직무만족	8	.9292
이직의도	4	.9137

인사고과특성 지각 변수의 경우에는 신뢰도 계수가 .85 이상, 지각된 시스템 지식 변수의 경우에는 .89 이상, 피고과자의 태도 변수의 경우에는 .91 이상의 높은 신뢰도 계수를 보여주고 있다. 요인분석 후, 신뢰도 분석을 통해 확인된 측정도구의 신뢰도 계수는 모두 .85 이상의 값을 나타내고 있고, 기존의 연구에서 입증된 것과 같이 신뢰도에서 차이가 없음을 보여주고 있다.

여러 다양한 측정도구로 구성된 모형의 측정항목의 타당성을 확인하기 위해 각 구성 항목 내 일관성과 측정 모형의 구성 타당도를 검증하였다. 제안된 측정 모형과 데이터 사이의 적합성을 통계적으로 검증함으로써 요인 구조와 지정된 요인 하층의 적절성을 예측하기 위해 전체적인 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 각 잠재변수와 측정 항목 간의 모든 요인 하층의 계산 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

이 연구에 사용된 모형의 적합도 지수는 다음과 같고 대체로 양호한 것으로 나타났다($\chi^2 = 625.73[264]$, RMSEA = .936, NFI = .944, NNFI = .052, SRMR = 0.5). 따라서 확인적 요인분석 결과를 통해 측정도구와 모형에 대한 구성타당도를 확인하였다.

〈표 3〉 모형 적합도 지수

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	NNFI	SRMR
625.73	264	2.37	.936	.944	.052	.05

*** $p < .01$

4.2 가설 검증

4.2.1 상관관계 분석

〈표 4〉는 가설검증에 앞서서 이 연구에서 사용되는 변수들의 평균, 표준편차 및 변수들 간의 상관관계를 분석한 것이다. 모든 독립변수와 조절변수, 그리고 종속변수들 간에 .05내에서 아주 유의한 관계가 나타났다. 특이한 점은 가설에서 제시했듯이 이직의도는 다른 여타의 모든 변수들과 음(-)의 상관관계가 나타났다는 점이다. 즉 평가기준의 타당성, 피드백의 적절성, 보상과의 연계성, 고과에의 참여수준 등 모든 독립변수들은 종속변수인 직무만족과는 정(+)의 상관관계를 보이는 반면, 이직의도와는 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 그리고 조절변수인 지각된 시스템 지식과는 정(+)의 상관관계를 보이고 있다.

〈표 4〉 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계 분석결과^a

변 수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 평가기준 타당성	5.56	.6221								
2. 피드백 적절성	5.49	.6595	.59**							
3. 보상 연계성	5.94	.5894	.31**	.44**						
4. 참여수준	5.90	.5863	.65**	.70**	.42**					
5. 지각된 시스템 지식	5.47	.6960	.46**	.62**	.46**	.63**				
6. 직무만족	5.42	.5784	.53**	.55**	.43**	.60**	.41**			
7. 이직의도	4.17	.5387	-.47**	-.44**	-.35**	-.56**	-.38**	-.61**		
8. 연령	2.36	.5163	-.04**	.16**	.13**	.05**	.01**	.28**	.18**	
9. 성별	3.06	.7557	-.12**	.02**	.05**	.05**	.02**	.14**	.15**	.21**

^a * $p < .05$, ** $p < .01$, $N=153$, two-tailed test

4.2.2 인사고과 특성 지각과 피고과자의 직무태도의 관계

먼저 피고과자의 직무태도로서 직무만족과 이직의도를 종속변수로 하여 인사고과특성에 대한 지각과 이들과의 관계를 검증하였다. 분석결과, 직무만족을 종속변수로 하고, 인사고과의 특성에 대한 지각의 네 가지 변수(평가기준의 타당성, 피드백의 적절성, 고과결과의 보상과의 연계성, 고과프로세스에 대한 참여수준)를 독립변수로 하는 회귀식은 매우 유의한 것으로 나타났고, β 값이 정(+)으로 나타났기 때문에 인사고과의 특성에 대한 지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미침을 알 수 있다.

〈표 5〉 평가기준 타당성과 피고과자의 직무태도의 관계 분석결과^a

독립변수	직무만족		이직의도	
	모형1	모형2	모형3	모형4
연령	.05	.05	-.03	-.05
성별	.03	.06	.07	.06
평가기준 타당성		.46***		-.36***
R ²	.29	.39	.25	.34
ΔR^2	.00	.10**	.02	.09**
F	1.87	8.01***	.67	6.65***

^a * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, N=162

먼저 〈표 5〉는 평가기준의 타당성과 피고과자의 직무태도의 관계를 보여주고 있는데, 평가기준의 타당성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증결과를 살펴보면, 모형 2에서 평가기준의 타당성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 .46($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 직무만족에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .39$, $p < .001$). 통제변수의 효과를 제외한 평가기준의 타당성의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .10로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 8.01$, $p < .001$). 이러한 결과로부터 평가기준의 타당성이 높을수록 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-1a는 지지되었다.

평가기준의 타당성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 4에서 평가기준의 타당성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 -.36($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 이직의도에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .34$, $p < .001$). 통제변수의 효과를 제외한 평가기준의 타당성의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .09로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 6.65$, $p < .001$). 이러한 결과로부터 평가기준의 타당성이 높을수록 이직의도는 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-1b는 지지되었다.

〈표 6〉 피드백 적절성과 피고과자의 직무태도의 관계 분석결과^a

독립변수	직무만족		이직의도	
	모형1	모형2	모형3	모형4
연령	.04	.06	-.04	-.05
성별	.05	.05	.06	.06
피드백 적절성		.49***		-.35***
R ²	.31	.38	.27	.32
ΔR ²	.00	.07**	.02	.05**
F	1.02	7.69***	.72	5.98***

a * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, N=162

두 번째로 〈표 6〉은 피드백의 적절성과 피고과자의 직무태도의 관계를 보여주고 있는데, 피드백의 적절성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 2에서 피드백의 적절성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 .49($p<.001$)로 통계적으로 유의하며, 직무만족에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .38$, $p<.001$). 통제변수의 효과를 제외한 피드백의 적절성의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .07로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 7.69$, $p<.001$). 이러한 결과로부터 피드백의 적절성이 높을수록 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-2a는 지지되었다.

피드백의 적절성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 4에서 피드백의 적절성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 -.35($p<.001$)로 통계적으로 유의하며, 이직의도에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .32$, $p<.001$). 통제변수의 효과를 제외한 피드백의 적절성의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .05로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 5.98$, $p<.001$). 이러한 결과로부터 피드백의 적절성이 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-2b는 지지되었다.

세 번째로 〈표 7〉은 보상 연계성과 피고과자의 직무태도의 관계를 보여주고 있는데, 보상과의 연계성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 2에서 보상과의 연계성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 .35($p<.001$)로 통계적으로 유의하며, 직무만족에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .31$, $p<.001$). 통제변수의 효과를 제외한 보상과의 연계성의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .09로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 5.64$, $p<.001$). 이러한 결과로부터 보상과의 연계성이 높을수록 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-3a는 지지되었다.

〈표 7〉 보상 연계성과 피고과자의 직무태도의 관계 분석결과^a

독립변수	직무만족		이직의도	
	모형1	모형2	모형3	모형4
연령	.05	.05	-.05	-.05
성별	.03	.06	.05	.07
보상 연계성		.35***		-.28***
R ²	.22	.31	.19	.30
ΔR ²	.00	.09**	.02	.11**
F	.95	5.64***	.56	5.37***

a * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, N=162

보상과의 연계성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 4에서 보상과의 연계성을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 -.28(p<.001)로 통계적으로 유의하며, 이직의도에 대한 변량을 유의하게 설명하였다(R²= .30, p<.001). 통제변수의 효과를 제외한 보상과의 연계성의 효과를 확인하면, ΔR²값이 .11로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다(F= 5.37, p<.001). 이러한 결과로부터 보상과의 연계성이 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-3b는 지지되었다.

〈표 8〉 참여수준과 피고과자의 직무태도의 관계 분석결과^a

독립변수	직무만족		이직의도	
	모형1	모형2	모형3	모형4
연령	.03	.06	-.06	-.07
성별	.04	.05	.04	.06
참여수준		.55***		-.46***
R ²	.39	.44	.37	.40
ΔR ²	.00	.05**	.02	.03**
F	.99	9.91***	.53	8.27***

a * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, N=162

네 번째로 〈표 8〉은 참여수준과 피고과자의 직무태도의 관계를 보여주고 있는데, 참여수준이 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 2에서 참여수준을 포함하여 회귀

분석을 실시하였는데, 회귀계수가 .55($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 직무만족에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .44$, $p < .001$). 통제변수의 효과를 제외한 참여수준의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .05로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 9.91$, $p < .001$). 이러한 결과로부터 참여수준이 높을수록 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-4a는 지지되었다.

참여수준이 이직의도에 미치는 영향에 대한 검증 결과를 살펴보면, 모형 4에서 참여수준을 포함하여 회귀분석을 실시하였는데, 회귀계수가 -.46($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 이직의도에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .40$, $p < .001$). 통제변수의 효과를 제외한 참여수준의 효과를 확인하면, ΔR^2 값이 .03으로 유의한 변화를 보여주고 있고, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 8.27$, $p < .001$). 이러한 결과로부터 참여수준이 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1-4b는 지지되었다.

4.2.3 인사고과 특성 지각과 피고과자의 직무태도의 관계에 대한 PSK의 조절효과

〈표 9〉 평가기준 타당성과 피고과자의 직무태도 간의 PSK 조절효과 분석결과^a

구 분	직무만족			이직의도		
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6
연령	.03	.05	.03	-.05	-.06	-.05
성별	.07	.06	.05	.03	.05	.07
평가기준 타당성		.42***	-.08		-.30***	-.15*
PSK		.11	-.60**		-.15*	-.31*
평가기준 타당성 × PSK			1.09***			-.15
R^2	.39	.40	.44	.35	.36	.36
ΔR^2		.01	.04		.01	.00
F	8.014***	7.593***	8.286***	6.652***	6.461***	5.959***

a * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, N=162

먼저 〈표 9〉는 평가기준 타당성과 피고과자의 직무태도 간의 지각된 시스템 지식의 조절효과를 보여주고 있다. 평가기준 타당성과 직무만족과의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 3은 평가기준 타당성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 1.09($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 평가기준 타당성과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .44$, $p < .001$). 통제변수를 제

위한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .04로 유의하며, 모형도 통계적으로 적합하였다($F=8.286$, $p<.001$). 이러한 결과로부터 평가기준 타당성과 직무만족의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식이 조절 작용을 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-1a는 지지되었다.

다음으로 평가기준 타당성과 이직의도와와의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 6은 평가기준 타당성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 -.15로 통계적으로 유의하지 않으며, 평가기준 타당성과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량도 유의하지 않았다($R^2=.36$, n.s.). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .00으로 유의하지 않으며, 모형도 통계적으로 적합하지 않았다. 이러한 결과로부터 평가기준 타당성과 이직의도의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식의 조절효과는 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-1b는 지지되지 않았다.

〈표 10〉 피드백 적절성과 피고과자의 직무태도 간의 PSK 조절효과 분석결과^a

구 분	직무만족			이직의도		
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6
연령	.04	.04	.07	-.03	-.03	-.05
성별	.05	.05	.06	.04	.03	.06
피드백 적절성		.46	-.15		-.28**	-.38*
PSK		.08*	-.39		-.15	-.22
피드백 적절성 × PSK			1.02***			.17
R^2	.38	.39	.43	.32	.33	.33
ΔR^2		.01	.04		.01	.00
F	7.696***	7.147***	7.841***	5.984***	5.780***	5.358***

a * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, N=162

두 번째, 〈표 10〉은 피드백 적절성과 피고과자의 직무태도 간의 지각된 시스템 지식의 조절효과를 보여주고 있다. 피드백의 적절성과 직무만족과의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 3은 피드백의 적절성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 1.02($p<.001$)로 통계적으로 유의하며, 피드백의 적절성과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2=.43$, $p<.001$). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .04로 유의하며, 모형도 통계적으로 적합하였다($F=7.841$, $p<.001$). 이러한 결과로부터 피드백의 적절성과 직무만족의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식이 조절 작용을 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-2a는 지지되었다.

다음으로 피드백의 적절성과 이직의도와와의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 6은 피드백의 적절성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 .17로 통계적으로 유의하지 않으며, 피드백의 적절성과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량도 유의하지 않았다($R^2 = .33$, n.s.). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .00으로 유의하지 않으며, 모형도 통계적으로 적합하지 않았다. 이러한 결과로부터 피드백의 적절성과 이직의도의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식의 조절효과는 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-2b는 지지되지 않았다.

〈표 11〉 보상 연계성과 피고과자의 직무태도 간의 PSK 조절효과 분석결과^a

구 분	직무만족			이직의도		
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6
연령	.05	.05	.06	-.07	-.08	-.06
성별	.06	.04	.07	.05	.05	.07
보상 연계성		.28***	-.06		-.21**	-.19
PSK		.18	-.20**		-.20**	-.18
보상 연계성 × PSK			.66***			-.03
R^2	.31	.33	.35	.30	.32	.32
ΔR^2		.02	.02		.02	.00
F	5.641***	5.684***	5.671***	5.373***	5.513***	5.085***

a * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N = 162$

세 번째, 〈표 11〉은 보상 연계성과 피고과자의 직무태도 간의 지각된 시스템 지식의 조절효과를 보여주고 있다. 보상과의 연계성과 직무만족과의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 3은 보상과의 연계성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 .66($p < .001$)로 통계적으로 유의하며, 보상과의 연계성과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량을 유의하게 설명하였다($R^2 = .35$, $p < .001$). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .02로 유의하며, 모형도 통계적으로 적합하였다($F = 5.671$, $p < .001$). 이러한 결과로부터 보상과의 연계성과 직무만족의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식이 조절 작용을 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-3a는 지지되었다.

다음으로 보상과의 연계성과 이직의도와와의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 6은 보상과의 연계성과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 -.03으로 통계적으로 유의하지 않으며, 보상과의 연계성과 지각된 시스

템 지식의 상호작용에 대한 변량도 유의하지 않았다($R^2 = .32$, n.s.). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .00으로 유의하지 않으며, 모형도 통계적으로 적합하지 않았다. 이러한 결과로부터 보상과의 연계성과 이직의도의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식의 조절효과는 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-3b는 지지되지 않았다.

〈표 12〉 참여수준과 피고과자의 직무태도 간의 PSK 조절효과 분석결과^a

구 분	직무만족			이직의도		
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6
연령	.02	.04	.05	-.05	-.07	-.07
성별	.04	.03	.06	.04	.03	.06
참여수준		.55***	.36***		-.44***	-.41***
PSK		-.01	-.19		-.04	-.01
참여수준 × PSK			.35			-.06
R ²	.44	.44	.44	.40	.40	.40
ΔR^2		.00	.00		.00	.00
F	9.912***	9.089***	8.562***	8.271***	7.613***	7.026***

a * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, N=162

네 번째, 〈표 12〉는 참여수준과 피고과자의 직무태도 간의 지각된 시스템 지식의 조절효과를 보여주고 있다. 참여수준과 직무만족과의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 3은 참여수준과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 .35로 통계적으로 유의하지 않으며, 참여수준과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량도 유의하지 않았다($R^2 = .44$, n.s.). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .00로 유의하지 않으며, 모형도 통계적으로 적합하지 않았다. 이러한 결과로부터 참여수준과 직무만족의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식이 조절효과는 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-4a는 지지되지 않았다.

다음으로 참여수준과 이직의도와와의 관계에 대한 지각된 시스템 지식의 조절효과를 살펴보면, 모형 6은 참여수준과 지각된 시스템 지식의 상호작용을 포함한 회귀분석의 결과인데, 회귀계수가 -.06으로 통계적으로 유의하지 않으며, 참여수준과 지각된 시스템 지식의 상호작용에 대한 변량도 유의하지 않았다($R^2 = .40$, n.s.). 통제변수를 제외한 이들의 상호작용 효과도 ΔR^2 값이 .00으로 유의하지 않으며, 모형도 통계적으로 적합하지 않았다. 이러한 결과로부터 참여수준과 이직의도의 관계에 대하여 지각된 시스템 지식의 조절효과는 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2-4b는 지지되지 않았다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 한국의 기업상황에서 인사고과특성과 직무만족 및 이직의도와와의 관계에 대해 살펴보았는데, 인사고과의 특성에 대한 지각이 높을수록 피고과자의 직무만족은 높아지고 이직의도는 낮아짐을 알 수 있었다. 즉 평가기준이 명확하고, 피드백이 원활하며, 고과결과에 따라 보상이 책정되고, 고과프로세스에 대한 피고과자의 참여도가 높을수록 만족도가 높아진다는 Roberts(1996)와 Pettijohn et al.(2001)의 기존 연구를 뒷받침하고 있다. 또한 조절효과에 대한 실증에서 인사고과시스템에 대한 지식이 많을수록 인사고과특성에 대한 지각도가 높아짐에 따라 직무만족이 높아지고, 이직의도가 낮아질 것이라고 기대하였으나, 인사고과시스템에 대한 지식은 인사고과의 특성에 대한 지각과의 관계에서 직무만족은 높아졌지만, 이직의도에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 먼저 인사고과시스템에 대한 지식이 직무만족과 이직의도에 대해 독립변수로서의 역할을 수행하기 때문이라고 할 수 있으며, 또한 인사고과프로세스라는 상황에서 고과시스템에 대한 지식은 우리나라의 현 경제상황과도 연관이 있을 수 있다고 볼 수 있다. 즉, 우리나라의 현 경제상황이 성장을 저조와 경제침체로 말미암아 실업률이 증가하고 있는 추세이므로 노동시장이 경색되어 인사고과시스템 내지는 조직에 대해 불만이 있더라도 이직이 용이하지 않기 때문인 것으로 보인다. 요컨대, 응답자들이 인사고과시스템에 대한 높은 이해도를 지녔더라도 이직을 고려하기가 어려운 상황이기 때문인 것으로 판단된다. 결과적으로 본 연구는 이러한 노동시장의 상황을 통제하지 못하여 이직의도에 대한 조절효과가 나타나지 않았다고 판단된다. 따라서 탄력적인 노동시장의 경제상황에서는 다른 결과가 도출될 수도 있음을 유추할 수 있다.

본 연구의 의의는 그동안 단편적으로 이루어지고 있던 인사고과의 특성에 대한 연구를 통합하여 의미 있는 결과를 도출했다는 것이다. 먼저 고과제도에 대한 피고과자의 태도에 관계를 증명함으로써 인사고과시스템의 설계에 있어 우선적으로 고려해야할 특성을 규명했다는 점이다. 그리고 인사고과의 질적 준거의 중요성을 재확인했는데, 고과제도의 특성이 긍정적인 태도를 형성한다는 점을 입증함으로써 고과제도의 실질적인 유효성의 확대에는 피고과자의 긍정적인 태도가 필요하다는 것을 보여주고 있다. 또한 우리나라에서는 처음으로, 인사고과시스템의 효과성을 진작시키기 위해서는 구성원들이 인사고과시스템에 대해 잘 알고 있어야 한다는 것을 연구했다는 점을 들 수 있다.

본 연구는 이러한 의의와 시사점에도 불구하고 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 인사고과의 특성을 네 가지로만 측정하였는데 인사고과시스템의 특성을 대변할 수 있는 특성은 이외에도 많다. 특히, 기존연구에서 제시하고 있는 목표설정(goal setting), 평가양식, 평가목적 등도 의미 있는 변수로서 활용될 수 있으므로 좀 더 광범위한 분석의 틀을 사용할 필

요가 있다. 둘째, 인사고과의 유형에 대한 문제이다. 최근 기업에서는 다면평가, 복수상사평가 등과 같은 선진화된 기법들을 앞다투어 도입하고 있는 실정이다. 따라서 전통적인 상사평가만이 인사고과의 전부라고 단정지을 수 없을뿐더러 각 기업이 처한 경제력, 재무적, 조직적 환경이 모두 상이하므로 본 연구의 결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있을 수 있다. 또한 첫 번째 한계와 맥을 같이하는 것으로 다면평가제도에서는 본 연구에서 제시한 특성들 보다 오히려 평가목적이나 평가자 익명성과 같은 특성이 더욱더 중요한 변수가 될 수 있음을 주지할 때, 향후 연구에서는 각 기업이 채택하고 있는 고과제도의 유형에 따라 세분화된 연구가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 분석수준의 한계이다. 본 연구에서는 편의상 인사고과의 특성을 개인적 수준 그것도 피고과자로서의 구성원으로 한정하여 분석하였으나, 인사고과의 특성을 피고과자가 지각하는 것과 관리자가 지각하는 것에는 직관적으로 보아도 크나큰 차이가 발생할 소지가 역력하다. 어떤 제도의 효과성은 바로 모든 구성원들이 공감하고 유용하며, 자신의 발전에 도움이 된다고 지각할 때 달성될 수 있는 것이다. 따라서 인사고과제도의 유용성을 알아보기 위해서는 피고과자로서의 구성원과 평가자로서의 관리자 모두를 대상으로 한 연구 또는 나아가 집단적 또는 조직적 차원의 연구를 통해 인사고과시스템에 대한 전반적 특성을 빅 분석한다면 조직전체에 미치는 광범위한 영향력까지 분석하는 좀더 의미 있는 연구결과를 얻을 수 있을 것으로 판단된다. 넷째, 본 연구는 조사의 편의성에 의하여 특정 시점에서의 현상을 측정하였다. 그러나 본 연구의 조사가 시행된 시점은 각 기업들이 인사고과를 시행하는 시기라서 구성원들이 자신의 의사를 정확하고 진실하게 표명할 수 없었고, 설문회수율이 비교적 저조했던 제약이 있었다. 따라서 엄밀한 측정을 위해서는 시간적 흐름에 따른 종단적 연구를 할 필요가 있다. 마지막으로 연구의 결과에 영향을 미치는 환경적 요인을 제한할 필요가 있다. 본 연구에서 PSK의 조절적 효과를 알아보았는데, PSK가 높더라도 이직의도가 증가하지 않는 이유는 앞에서 제시한 바와 같이 작금의 경제적 환경이 실업율이 높고, 노동시장이 경색되어 고용주의 입장에는 원하는 인적자원을 손쉽게 획득할 수 있는 반면, 구성원의 입장에서는 쉽게 이직을 고려할 수 없는 상황이므로 이와 같은 결과가 나타났다고 사료된다. 즉, 완전 탄력적인 노동시장의 상황과 비탄력적인 상황과는 상당한 차이가 발생하는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 연구대상의 지각에 영향을 미칠 수 있는 다른 조건들을 통제해야 일반화할 수 있는 연구결과를 획득할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김식현. 1999. 『인사관리론』. 무역경영사.
- 박호환, 박종영. 1998. “인사고과제도의 특성과 공정성 지각간의 관계.” 『노사관계연구』, 제8호, 299-322.
- 손병호. 1997. “인사고과에 영향을 미치는 조직내 사회적 상황요인.” 박사학위 논문, 한국과학기술원.
- 안희탁. 1994. “한국기업의 신인사제도 도입현황과 과제.” 『임금연구』, 제7호, 40-50.
- 양혁승. 2003. “사회적 상황요인이 인사고과 결과에 미치는 영향.” 『인사조직연구』, 11(1), 113-131.
- 이광순. 1998. “고과자와 피고과자 사이의 인그룹 또는 아웃그룹 관계 및 호감이 인사고과에 미치는 영향.” 『인사조직연구』, 6(1), 69-92.
- 이광희. 1997. “평정목적, 평정자 훈련 및 양식이 인사고과의 정확성에 미치는 영향에 관한 연구.” 박사학위 논문, 성균관대학교.
- 이덕로, 김한제. 2000. “인사고과의 특성이 피고과자의 고과결과 수용에 미치는 영향 - 상황변수의 상호조절효과를 중심으로.” 『경영학 연구』, 29(1), 245-270.
- 이학중. 1992. 『인적자원관리』. 세경사.
- 정종진, 이덕노. 1994. 『인적자원관리』. 법문사.
- 최종태. 2000. 『현대인사관리론 - 의사결정론적 시스템 어프로치』. 박영사.
- Behrman, D. N., & Perreault, W. D. Jr. 1984. A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.
- Bernardin, H. J., & Beatty, R. W. 1984. *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Boston: Kent Publishing Company.
- Bernardin, H. J., Dahmus, S. A., & Redmon, G. 1993. Attitudes of first-line supervisors toward subordinate appraisals. *Human Resource Management*, 32, 315-324.
- Cawley, B. D., Keeping, L. M., & Levy, P. E. 1998. Participation in the performance appraisal process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 615-633.
- Cleveland, J. M., Murphy, K. R., & Williams, R. E. 1989. Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied Psychology*, 74, 130-135.
- Cooper, M. D., Phillips, R. A., Sutherland, V. J., & Makin, P. J. 1994. Reducing

- accidents using goal setting and feedback: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 219-240.
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. 1992. Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45, 305-317.
- Dipboye, R. L. 1985. Some neglected variables in research on discrimination in appraisals. *Academy of Management Review*, 10, 116-127.
- Dipboye, R. L. and de Pontbriand, R. 1981. Correlates of employee reactions to performance appraisals and appraisal systems. *Journal of Applied Psychology*, 66(2), 248-251.
- Dobbins, G. H., Cardy, R. L., & Platz-Vieno, S. J. 1990. A contingency approach to appraisal satisfaction: An initial investigation of the joint effect of organizational variables and appraisal characteristics. *Journal of Management*, 16, 619-632.
- Dorfman, P. W., Stephan, W. G., & Loveland, J. 1986. Performance appraisal behaviors: Supervisor perceptions and subordinate reactions. *Personnel Psychology*, 39, 579-597.
- Dubinsky, A. J., Skinner, S. J., & Whittler, T. E. 1989. Evaluating sales personnel: An attribution theory perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9(2), 9-21.
- Duarte, N. T., Goodson, J. R., & Klich, N. R. 1994. Effects of dyadic quality and duration on performance appraisal. *Academy of Management Journal*, 37, 499-521.
- Fedor, D. B., & Buckley, M. R. 1991. Measuring subordinate perceptions of supervisor feedback. *Educational & Psychological Measurement*, 50(1), 73-90.
- Flint, D. H. 1999. The role of organizational justice in multi-source performance appraisal: theory-based applications and directions for research. *Human Resource Management Review*, 9(1), 1-20.
- Flippo, E. B. 1976. *Principle of Personnel Management*, 3rd Eds. Tokyo: McGraw-Hill.
- Folger, R. 1987. Distribute and Procedural Justice in the Workplace. *Social Justice Research*, 1, 143-159.
- Folger, R., Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. 1992. A due process metaphor for performance appraisal. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in*

- Organizational Behavior*, 14, 129-177.
- Fulk, J., Brief, A. P., & Barr, S. H. 1985. Trust-in-Supervisor and perceived fairness and accuracy of performance evaluations. *Journal of Business Research*, 13, 299-313.
- Giles, W. F., & Mossholder, K. W. 1990. Employee reactions to contextual and session components of performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 75, 371-377.
- Greenberg, J. 1986. Using explanations to manage impressions of performance appraisal fairness. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 51-60.
- Howard, G. S., Maxwell, S. E., Berra, S. M., & Sternitzke, M. E. 1985. Institutional research productivity in industrial/organizational psychology. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 233-236.
- Ilgen, D. R. 1993. Performance-appraisal accuracy: An illusive or sometimes misguided goal? In H. Schuler, J. L. Farr, & M. Smith (Eds.). *Personnel Selection and Assessment: Individual and Organizational Perspectives*, Erlbaum, New Jersey.
- Ilgen, D. R., & Feldman, J. M. 1983. Performance appraisal: A process focus. *Research in Organizational Behavior*, 5(2), 141-197.
- Jawahar, I. M. 2006. An investigation of potential consequences of satisfaction with appraisal feedback. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 14-28.
- Jawahar, I. M. 2006. Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research*, 27(2), 213-236.
- Jawahar, I. M. 2007. The influence of fairness on performance appraisal reactions. *Journal of Labor Research*, 28(4), 735-754.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. 1991. Supervisory feedback: Alternative types and their impact on salespeoples and satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 28(2), 190-201.
- Joo, B.-K., Hahn, H.-J., & Peterson, S. L. 2015. Turnover intention: the effect of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116-130.

- Judge, T. A., Ferris, G. R. 1993. Social context of performance evaluation decisions. *Academy of Management Journal*, 36(1), 80-105.
- Kuvaas, B. 2011. The interactive role of performance appraisal and regular feedback. *Journal of Managerial Psychology*, 26(2), 123-137.
- Kwak, W. & Choi, S. 2015. Effect of rating discrepancy on turnover intention and leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 801-824.
- Langsner, A., & Zolitsch, H. G. 1961. *Wage and Salary Administration*. South Western, 309-311.
- Larson, J. R. Jr. 1984. The performance feedback process: A preliminary model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 42-76.
- Latham, G. P., Skarlicki, D., Irvine, D., & Siegel, J. P. 1993. The increasing importance performance appraisals to employee effectiveness in organizational settings in North America. In C. L. Coope, & J. T. Robertson (Eds.). *International Reveiw of Industrial and Organizational Psychology*, 87-133.
- Levy, P. E., & Williams, J. R. 1998. The role of perceived system knowledge in predicting appraisal reactions, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 53-65.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 1990. Work Motivation: The High Performance Cycle. In U. Kleinbeck, et al.,(Eds.). *Work Motivation*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. 1981. Goal setting and task performance: 1969~1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Longenecker, C. O., Scazzero, J. A., & Stansfield, T. T. 1994. Quality improvement through team goal setting, feedback and problem solving. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 11, 45-52.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. 1993. The impact of organizational citizenship behavior on evaluation of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. 1990. *Human Resource Management*. Allyn and Bacon.

- Motowidlo, S. J. 1983. Predicting scale turnover from pay satisfaction and expectation. *Journal of Psychology*, 63(3), 484-489.
- Mount, M. K. 1983. Comparison of managerial and employee satisfaction with a performance appraisal system. *Personnel Psychology*, 36, 99-110.
- Muchinsky, P. M. 1993. *Psychology Applied to Work*. Homewood, The Dorsey Press.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. 1995. *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Narcisse, S., & Harcourt, M. 2008. Employee fairness perceptions of performance appraisal practices: A Saint Lucian case study. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1152-1169.
- Nathan, B. R., Mohrman, A. M., & Milliman, J. F. 1991. International relations as a context for the effects of appraisal interviews on performance and satisfaction: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 34, 352-369.
- Pearce, J. L., & Porter, L. W. 1986. Employee responses to formal performance appraisal feedback. *Journal of Applied Psychology*, 71, 211-218.
- Pettijohn, C. E., Pettijohn, L. S., & Michael, D. A.(2001), Characteristics of performance appraisals and their impact on sales force satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 127-146.
- Roberts, G. E. 2003. Employee performance appraisal system participation: A technique that works. *Public Personnel Management*, 32(1), 89-98.
- Roberts, G. E. 1996. Developmental performance appraisal in municipal government: An antidote for a deadly disease? *Review of Public Personnel Administration*, 15, 17-43.
- Roberts, G. E. 1994. Maximizing performance appraisal system acceptance: Perspective from municipal government personnel administrators. *Public Personnel Management*, 23, 525-549.
- Roberts, G. E. 1992. Linkages between performance appraisal system effectiveness and rater and ratee acceptance: Evidence from a survey of municipal personnel administrators. *Review of Public Personnel Administration*, 12, 19-41.

- Roberts, G. E., & Reed, T. 1996. Performance appraisal participation, goal setting and feedback: The influence of supervisory style. *Review of Public Personnel Administration*, 16, 29-60.
- Smith, R. C., & Murphy, M. 1946. *Job Evaluation and Employee Rating*, New York: McGraw-Hill.
- Smither, J. W. 1998. Lessons learned: Research implications for performance appraisal and management practice. In J. W. Smither (Eds.), *Performance Appraisals: A States of the Art in Practice*(pp. 537-547), San Francisco: Jossey-Bass.
- Tharenou, P. 1995. The impact of a development appraisal program on employee perceptions in an Australian Federal Agency. *Group & Organization Management*, 20(3), 245-271.
- Thomas, S. L., & Brez, R. D. Jr. 1994. Research and practice in performance in America's largest companies, *SAM Advanced Management Journal*, 22(2), 28-37.
- Thurnston, P. W. Jr., & McNall, L. 2010. Justice perceptions of performance appraisal practices. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 201-228.
- Tymon, W. G. 1988. *An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment*, Temple University.
- Wanguri, D. M. 1995. A review, an investigation, and a critique of cross-disciplinary research on performance appraisals, evaluations, and feedback: 1980~1990. *Journal of Business and Psychology*, 14, 501-513.
- Williams, J. R., & Levy, P. E. 1992. The effects of perceived system knowledge on the agreement between self-ratings and supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 45, 835-847.

The Impacts of Characteristics of Performance Appraisal on Employees' Attitudes - focusing on the perceived system knowledge as moderating variables -

Jae Hoon Jang* · Yooshin Im** · Se Jin Park***

ABSTRACT

This study is the relationship between ratees' perception on appraisal characteristic including validity of appraisal criteria, feedback, relevance, connection with compensation, and level of participation, and their attitudes is examined to be focused perceived system knowledge which is a potentially important predictor. Finally the study will suggest effective administrative plans on human resource management system via this analysis. To accomplish this research, the data for this study were collected from 162 workers in 7 companies using questionnaires. The findings follows: the perception of appraisal characteristics was positively related to job satisfaction and negatively related intention to turnover. The moderating effects of PSK were positively related to job satisfaction and not associated with intention to turnover. Consequently, to positively change the ratees' attitudes, the organization should accomplish the effectiveness of performance appraisal system itself and also endeavor to enhance the level of PSK.

Key Words : Performance Appraisal Characteristics, Perceived System Knowledge, Job Satisfaction, Intention to Turnover

* Colonel(P), Personnel staff, Ground Operations Command

** Corresponding Author, Adjunct Professor, Kookmin University, iys1516@snu.ac.kr

*** Major(P), Instructor, Army infantry School

4차 산업혁명시대에서의 디지털 무역과 무역보험

윤 상 철*

■ 요약

본 논문에서는 4차 산업혁명시대에서의 디지털 무역의 진전과 이에 따른 무역보험의 개선방안을 분석한다. 오늘날 디지털화는 무역의 규모, 범위와 속도를 증가시키고 있어서, 정책입안자들에 대한 새로운 도전들을 야기하고 있다. 새로운 사업모형이 등장함으로써 디지털 무역에 영향을 미치는 조치들은 무엇이며 또 어떻게 해야 하는가에 대하여 보다 나은 이해가 필요하다. 동 논문에서는 디지털화가 어떻게 국제무역과 그것을 통제하는 규범들을 변화시키는지와 시장 개방과 디지털 무역을 감안할 때 고려할 필요가 있는 조치들에 대하여 고찰한다. 아울러 보험사업의 디지털화와 디지털 무역보험의 도입 필요성을 분석한다.

핵심 주제어 : 4차 산업혁명, 디지털 무역, 무역보험

* 단국대학교 무역학과 교수, E-mail: syoon@dankook.ac.kr

〈논문 투고일〉 2019. 11. 14

〈논문 수정일〉 2019. 11. 25

〈게재 확정일〉 2019. 11. 28

I. 서 론

4차 산업혁명시대에서는 디지털 전환의 진전으로 정보의 처리, 저장, 연결능력의 획기적 혁신에 힘입어 언제 어디서나 물질의 흐름과 정보의 흐름을 통합할 수 있는 새로운 사회가 창출된다. 현실에 있는 거의 모든 물질적인 존재가 온라인상에서 존재하는 가상적인 존재로 변할 수 있고, 관리되고 활용된다. 이에 따라 현재 인간 생활의 모든 면에서 디지털화가 진행되면서 경제의 조직과 구성 뿐 만 아니라 정치, 사회, 문화 등 그 밖의 인간 활동의 모든 면에서도 큰 변화를 가져오고 있다.

이러한 변화는 국제무역에 있어서 새로운 생태계들을 생성하고 있다. 오늘날 디지털화는 무역의 규모, 범위와 속도를 증가시키고 가치가 창출되고 거래되는 방법을 변모시키고 있다. 즉 디지털화는 심대하게 국제무역에 관련된 비용을 감소하고, 글로벌가치사슬의 조정을 원활케 하며, 아이디어와 기술들의 확산을 촉진하고 매우 많은 사업들과 소비자들을 전 지구적으로 연결시키고 있다. 그러나 새로운 사업모형의 채택은 더 복잡한 국제무역거래와 정책 쟁점들을 야기한다.

실로 디지털화는 제품들이 어떻게 생산되는가 뿐만 아니라 어떻게 교역되고 소비되는가에도 영향을 준다. 그것은 역시 회사들이 소비자들, 다른 회사들, 그리고 정부들과 상호작용하는 방식을 변화시킨다. 이러한 초연계성의 시대에 생산, 디자인, 배송과 소비는 지리적으로 분산되어 있으나, 무역을 통하여 불가분하게 관련되고, 디지털 네트워크를 통하여 상시적으로 연결된다. 이처럼 급속하게 전개되는 환경에서, 정부는 디지털 무역으로부터의 기회들과 이익들이 포괄적으로 실현되고 공유될 수 있게 하는 증가하는 규제적 도전들에 직면하고 있다.

여기에서는 디지털 무역을 만들어가는 변화들에 대해서 분석하고, 디지털화가 어떻게 국제무역과 그것을 통제하는 규범들을 변화시키는가와 시장개방과 디지털 무역에 영향을 주는 조치들에 대해 고찰한다. 아울러 보험사업의 디지털화와 디지털 무역보험의 도입 필요성을 분석한다.

본 논문은 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 II장에서는 4차 산업혁명과 새로운 무역 패러다임을 분석한다. III장은 디지털 무역의 유형과 관련규범들을 분석한다. IV장에서는 디지털 무역의 특성과 영향요인들을 살펴본다. V장에서는 4차 산업혁명에 따른 보험사업의 디지털화와 디지털 무역보험의 개선방안을 모색한다. 그리고 VI장은 결론으로 정책적 함의를 제시한다.

II. 4차 산업혁명과 새로운 무역 패러다임

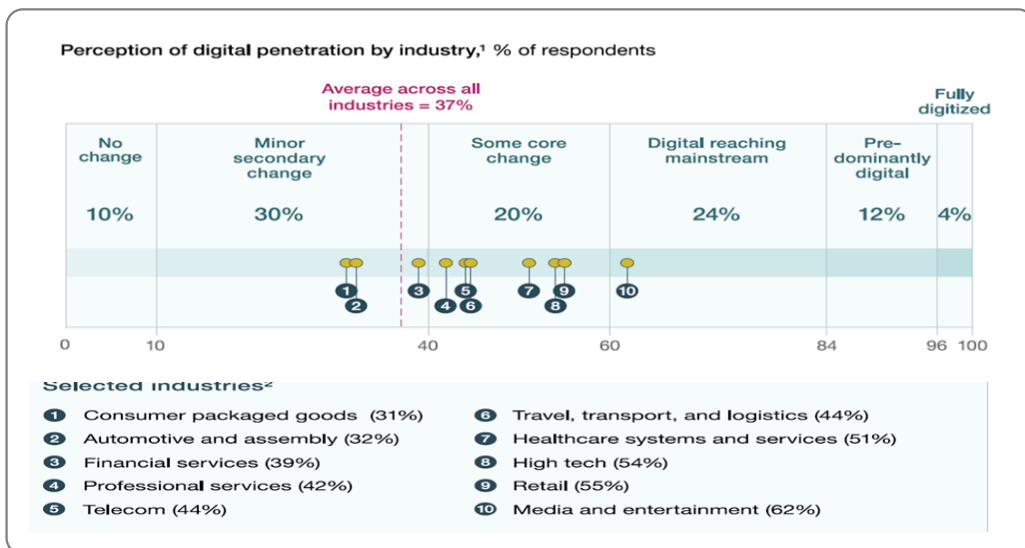
여기서는 경제의 디지털 전환에 따른 경제의 효율화, 글로벌화, 서비스화의 진전에 대해서 분석하고자 한다(윤상철, 2018 참조).

1. 경제의 디지털화와 효율성

경제는 점증적으로 디지털화되어 가고 있다. 인터넷과 데이터의 영향은 더 이상 정보기술부문에 한정되고 있지 않다. 모든 산업에서 소비자들에 연결, 중간재의 구매, 시장정보의 발견, 그리고 클라우드로 부터 소프트웨어와 어플리케이션의 다운로드하기 위해서 점증적으로 인터넷을 사용하는 것은 경제전반적인 현상이다.

World Bank 연구는 고속 데이터 통신망(광대역) 사용의 10% 증가는 개발도상국 성장의 1.37% 증가와 선진국 성장의 1.21%를 초래한다는 것을 발견했다. 인터넷의 무역에 대한 영향의 관점에서 한 연구는 인터넷 접근이 10% 증가하면 수출이 0.2% 증가하는 것으로 나타났다(Qiang and Rossotto, 2009).

[그림 1] 산업별 디지털 전환의 현위상



자료 : Bughin, et al.(2017).

최근 미국국제무역위원회(USITC)의 보고서(2014)에 의하면 인터넷은 디지털화가 강화된 산업의 생산성을 7.8~10.9% 개선한 것으로 평가하고 있고, 또 다른 연구(2012)는 고속 데이터 통신망(광대역) 접근은 기업생산성을 7~10% 증가시키는 것으로 나타나고 있다.

2. 경제의 글로벌화와 무역의 이익

디지털 전환은 글로벌하게 통합된 거래의 기회와 이점을 실현하며 공유케 하여 국제무역환경을 근본적으로 변화시키고 있다. 디지털 무역은 단지 디지털로 전달되는 무역에 관한 것뿐만 아니라, 더 많은 물리적, 전통적 또는 GVC, 디지털 연결성 증가로 이전에는 상상조차 할 수 없었던 방식으로 기업의 해외시장 접근을 확대시키고 있다.

생산의 분화와 이에 따른 글로벌가치사슬(GVC)의 심화는 국경간 데이터흐름에 의존한다. 일례로 글로벌하게 분산된 생산은 HR데이터, 생산스케줄과 글로벌하게 움직이는 소비자 데이터를 필요로 한다.

글로벌가치사슬(GVC)에 따라서 생산의 분화를 가능하게 하는 운송 및 조정비용의 감소와 정보 하락은 디지털무역을 강화하고 있다. OECD(2012)에 따르면 상품무역의 50% 이상과 서비스무역의 70% 이상이 중간재이다.

3. 경제의 서비스화와 디지털 무역

〈표 1〉 세계화의 각기 다른 파장에 따른 특성, 동인 및 무역정책 이슈

유형	특성	동인	무역정책 이슈
전통무역	· 국경을 넘어 생산과 소비를 분리 · 최종재 무역	· 거래비용의 감소	· 시장접근
GVC무역	· 국경을 넘어 공장을 분리 · 중간재화와 서비스 무역 · 아웃소싱된 업무로서 서비스의 역할변화	· 운송 및 조정비용의 감소	· 무역-투자-서비스-지식 연계 · 무역촉진, 국내, 국경을 넘는 NTMs
디지털무역	· 생산, 물류와 소비의 분리, - 전통 및 GVC무역의 증가: 초연결시대 · 소량의 물자거래 및 디지털서비스 · 변화하는 서비스의 교역가능성 · 상품과 서비스의 묶음	· 운송, 조정 및 주로 정보공유 비용의 감소 · 디지털화	· 데이터 흐름 · 디지털 연결성 · 상호운용성

새로운 기술은 종전 시간과 공간의 제한 하에 있었던 서비스를 이러한 제한을 넘어서 생산되고 방식으로 변화시키고 있다. 현재 서비스는 협력적 과정과 전례가 없는 디지털 플랫폼을 통한 전달을 통하여 국경을 넘어 분화되고 있다.

동시에 증가하는 디지털 접속으로부터 야기되는 붕괴는 더 많은 물리적 또는 전통적 무역을 발생하게 하며, 전에는 상상할 수 없는 방식으로 기업(특히 중소기업)들의 외국시장 접근이 증가하고 있다.

이는 이미 서비스의 전달방식 차이에 존재하는 회색을 더욱 희미하게 하며 국제 무역과 투자 정책이 수립되는 방식에 대해서도 새로운 도전 제기한다. 특히 블록체인 (Blockchain) 또는 3D 프린팅 등은 장래에 우리가 거래하는 방식을 더 변경할 가능성이 있다.

Ⅲ. 디지털 무역의 유형과 관련규범

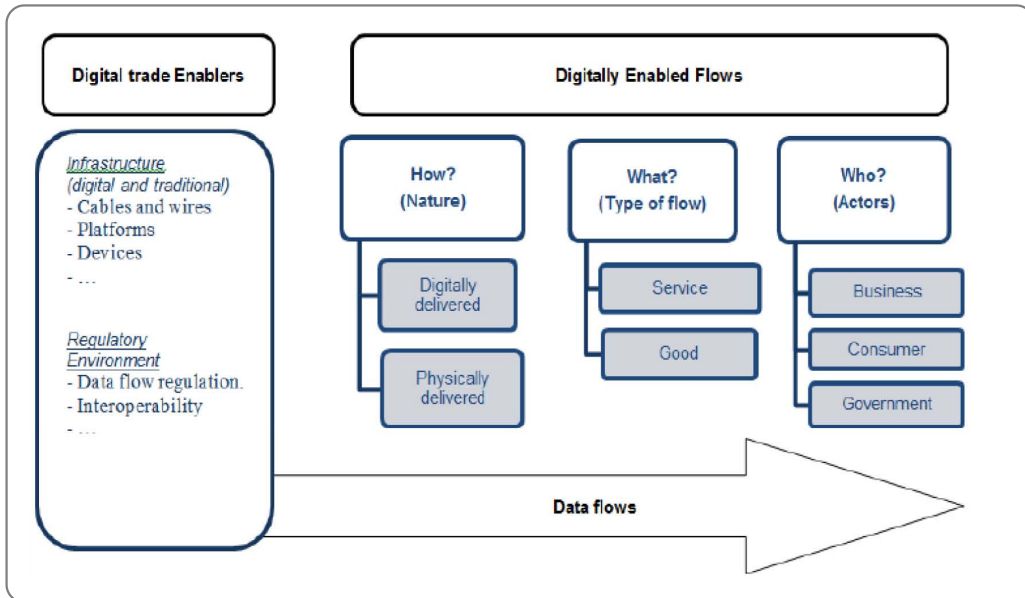
1. 디지털 무역

디지털 무역은 디지털 또는 물리적으로 전달될 수 있는 디지털로 가능한 상품과 서비스 거래를 포괄하며, 소비자, 기업 및 정부가 상호작용성과 관련된다. 그러므로 그것은 단지 보다 더 또는 새롭게 디지털로 전달되는 서비스뿐만 아니라, 성장하는 디지털 연계성을 통하여 가능케 된 증가된 전통적 또는 공급사슬 상품무역이기도 하다.

디지털화의 결과로 더 작은 무역, 종종 낮은 가치의 물리적 포장(온라인으로 주문된 소포)과 인터넷 बैं킹과 같은 디지털로 전달된 서비스가 성장하고 있고, 새로운 유형의 상품과 서비스 묶음 또는 상품에 내재된 서비스가 부상하고 있다.

디지털무역거래는 상품 또는 서비스와 관련되어 있고, 종종 비디지털 거래와 같거나 비슷한 쟁점들을 제기한다. 이는 디지털무역이 디지털로 전달되는 서비스에 대한 것뿐만 아니고, 성장하는 디지털 연계성을 통해 가능케 된 더욱 전통적인 (공급사슬을 포함하는) 무역에 대한 것이기 때문이다.

[그림 2] 디지털 무역의 잠정적 유형



자료 : Lopez-Gonzalez and Jouanjean(2017).

디지털 무역에서 새로운 것은 이전의 세계화에 의해서 전혀 영향받지 않은 다수를 포함하여, 거래의 규모와 생산과정과 산업들을 변환하는 새로운 파괴적인 참가자들의 출현이다.

모든 디지털무역이 디지털로 가능하지만 모든 디지털 무역이 디지털로 전달되는 것은 아니다. 디지털 무역 역시 디지털로 가능하나 물리적으로 전달되는 상품들과 서비스들을 포함한다. 예를 들면 온라인시장에서 상품을 구입하거나 매칭서비스를 통한 호텔의 예약 등과 같은 사례 등이다.

2. 디지털 무역의 유형

신기술들은 서비스가 생산되고 전달되는 방식을 변화시키며, 온라인 플랫폼들은 더 작은 패키지들을 국경을 넘어 거래하게 한다. 디지털 무역의 토대는 데이터의 이동이다. 데이터는 생산 수단이고, 자체적으로 거래될 수 있는 자산이며, 이를 통해 일부 서비스가 거래되는 수단이자, 생산의 분화와 글로벌가치사슬(GVC)이 조직되는 방식이 되고 있다.

원거리 컴퓨팅서비스, 온라인 건축설계 등 디지털 서비스의 구매, 또는 온라인 시장에서 상품구입 또는 매칭서비스를 통한 호텔예약과 같은 디지털로 구매하고 물리적으로 전달되는 상품

와 서비스 등 디지털 무역은 물리적으로 전달되거나 디지털로 전달되는 무역 모두를 포함한다. GVC의 도래 전에 전통적인 무역은 주로 B2C거래에 관련됐고, GVC무역은 성장하는 B2B거래를 도입했고, 디지털 무역은 가속된 GVC무역을 도왔으며 기업, 소비자와 정부가 상호작용하게 하는 새로운 방안을 가능케 하였다.

맥킨지글로벌연구소(2016)는 이미 전세계 상품무역의 12%는 국제적 전자상거래를 통해서 수행된다고 평가하고 있다. 인터넷과 글로벌데이터의 흐름이 국제무역에서 중소기업의 참여를 지원하는 여러 방법들이 존재한다. 중소기업들은 유튜브나 페이스북 같은 SNS 같은 인터넷 서비스를 사용하고 있다.

〈표 2〉 디지털 무역의 유형

사례 (examples)	방법 (how?)	객체 (what?)	주체 (who?)	무역 이슈 (trade issue)	수평이슈 (horizontal issues)
디지털 소매업자 또는 시장 (도서 매수)	물리적으로 전달	상품	B2C C2C	아이템 관련 GATT, 중개기관 관련 GATS, 무역촉진	데이터 전송, 하부구조, 전자지불플랫폼, 서비스의 통계적 분류, 판매 부문 또는 실제활동 성격? 상호운용성, 개인정보 보호 규정
라이드 공유 서비스	디지털 또는 물리적으로 전달	서비스	B2C	국내 규율, 중단, GATS 약속	
3D 프린팅	디지털 또는 물리적으로 전달	서비스 또는 상품	B2C B2B	GATS/GATT 약속? 상호운용성, 지적 재산권, 경쟁정책	
소셜네트워크	디지털로 전달	비통화 서비스	B2C	제로비용은 다른 (잠재적인) 국경서비스를 가능케 함	

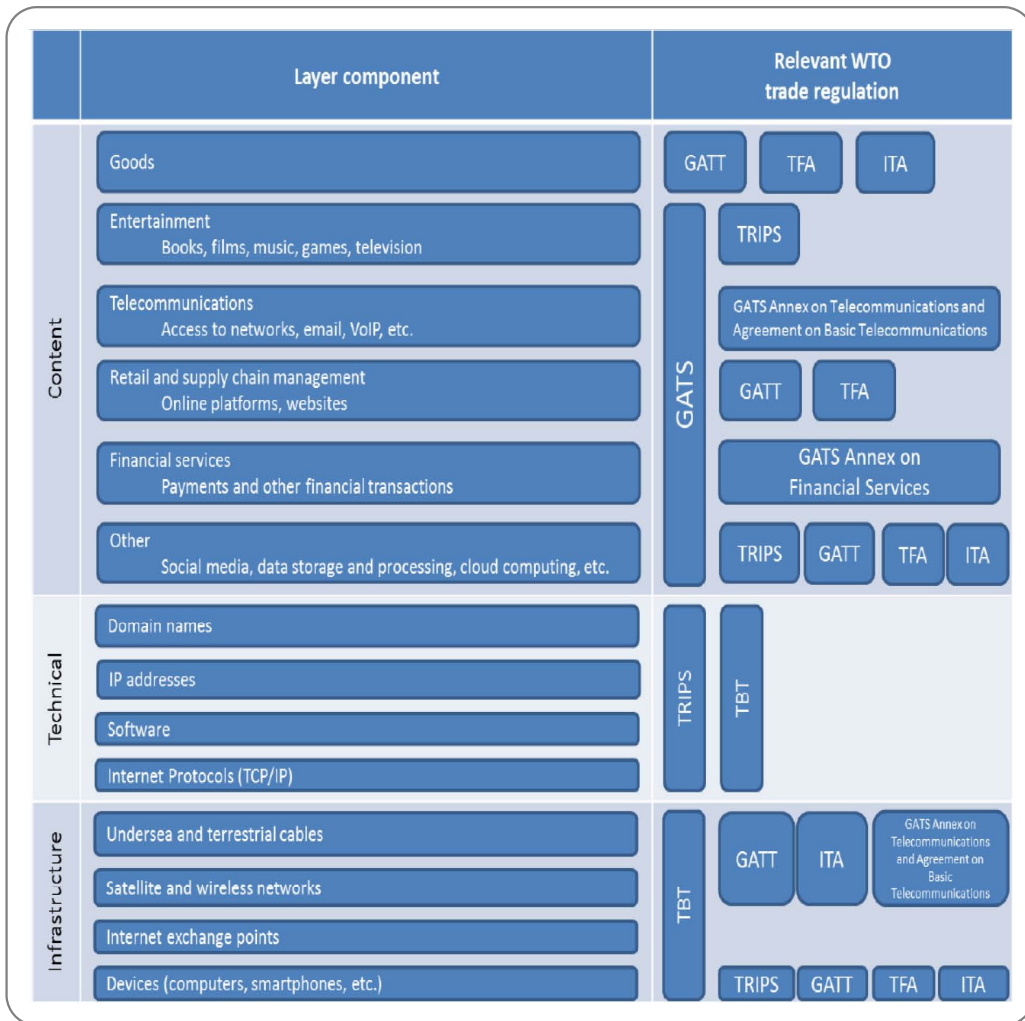
3. 디지털무역을 관리하는 규범들

현행 WTO 규범과 협정들이 디지털 무역을 커버하지만, 지역무역협정들(Regional Trade Agreements: RTAs)은 광범위한 쟁점들을 다루고 있으며, 현행 프레임워크가 얼마나 잘 채택되었나 하는 질문들은 디지털 시대의 무역의 특징이 되는 상품과 서비스의 묶음들에 있다.

디지털 무역에 적용되는 상품과 서비스에 관한 WTO 규범들로는 GATS와 그 부속 협정 등은 디지털 세계와 디지털화 가능한 서비스들을 뒷받침하는 실행가능한 서비스들에 대한 가장

중요한 요소이다. 디지털화 가능한 상품무역과 관련하여, GATT와 TFA(Trade Facilitation Agreement)가 중요한 조치들을 제공하고, ITA(Information Technology Agreement)는 ICT제품들의 관세장벽 제거에 중요한 열쇠가 된다. 디지털 무역 쟁점들에 대한 규율이 지역무역협정들(RTAs)에서 점증적으로 다루어지고 있다. 이들은 전자적 전달체에 관한 관세의 금지, 국내적 규제의 관점에서 비차별적 대우, 전자적 인증, 데이터 보호와 종이없는 무역 등 광범위한 쟁점들을 커버한다. 그럼에도 불구하고, 커버된 쟁점 등의 깊이와 넓이의 관점에서 협정들에 대하여 광범위한 분산이 있고, 많은 규정들은 분쟁해결의 조건이 결여되어 있다.

[그림 3] WTO 규범과 디지털 무역



자료 : Lopez-Gonzalez and Ferencz(2018)

IV. 디지털 무역의 특성과 영향요인

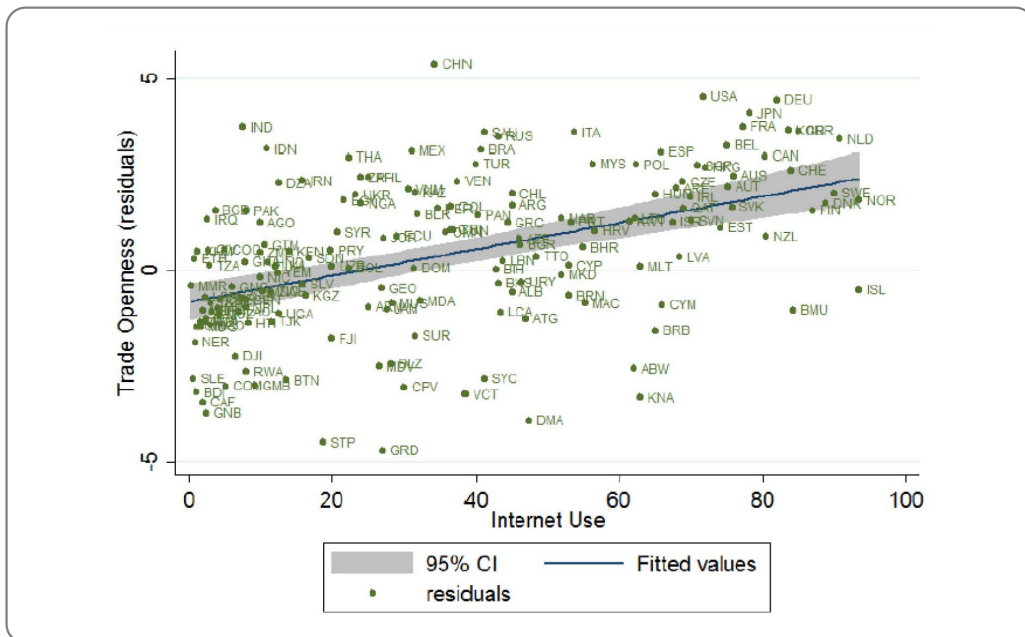
디지털 무역을 측정하는 것이 어렵기 때문에 미리 정책적 도전의 규모를 이해하기 어렵다. 노력들이 진행되고 있지만 강력한 조치가 가능해지기 전에 시간이 걸릴 것이다. 중간단계로 이용가능한 데이터는 디지털시대에서 무역의 어떤 측면들을 조명할 수 있다.

1. 디지털 무역의 특성

무역은 단지 ICT 상품과 서비스에 대한 것만이 아니다. 디지털화는 편만하며 경제의 모든 부분들을 내포한다.

디지털화는 상품무역에서 긍정적인 결과들과 연계되어 있다. 디지털화는 더욱 광범한 무역 개방과 연결된다(그림 4 참조). 더 많은 제품들을 더 많은 시장들에 판매하며, 덜 집중된 수출 바구니에 판매한다(그림 5 참조).

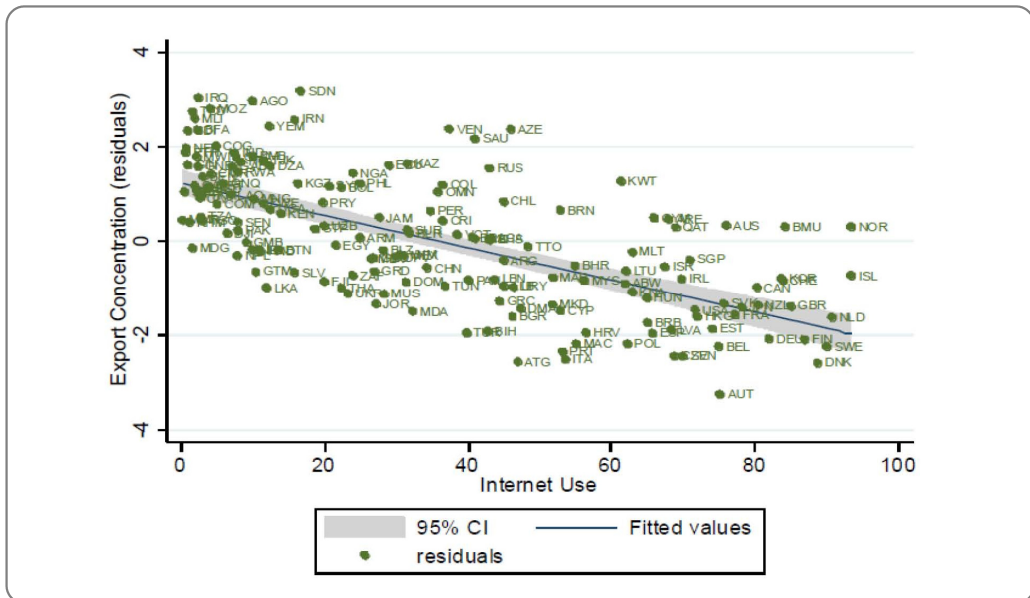
[그림 4] 무역개방과 인터넷 사용



자료 : Lopez-Gonzalez and Ferencz(2018).

인터넷 진입에 의해 추정된 디지털 연계성은 직간접적으로 상품무역에 이득을 준다. 디지털 연계성의 확장은 보다 높은 양자간 무역에 연결되어 무역협정들로부터 무역이익들을 보다 추구하게 돕는다. 특히 더 복잡한 제조제품들과 디지털 전달 가능한 서비스 무역에 대해서 가장 중요하다. 아울러 상품과 서비스 사이에 새로운 보완성을 생성한다. 디지털 연계성과 ICT 상품수입은 디지털 전달 가능한 서비스 수출에 중요하다.

[그림 5] 인터넷 사용과 수출집중



자료 : Lopez-Gonzalez and Ferencz(2018)

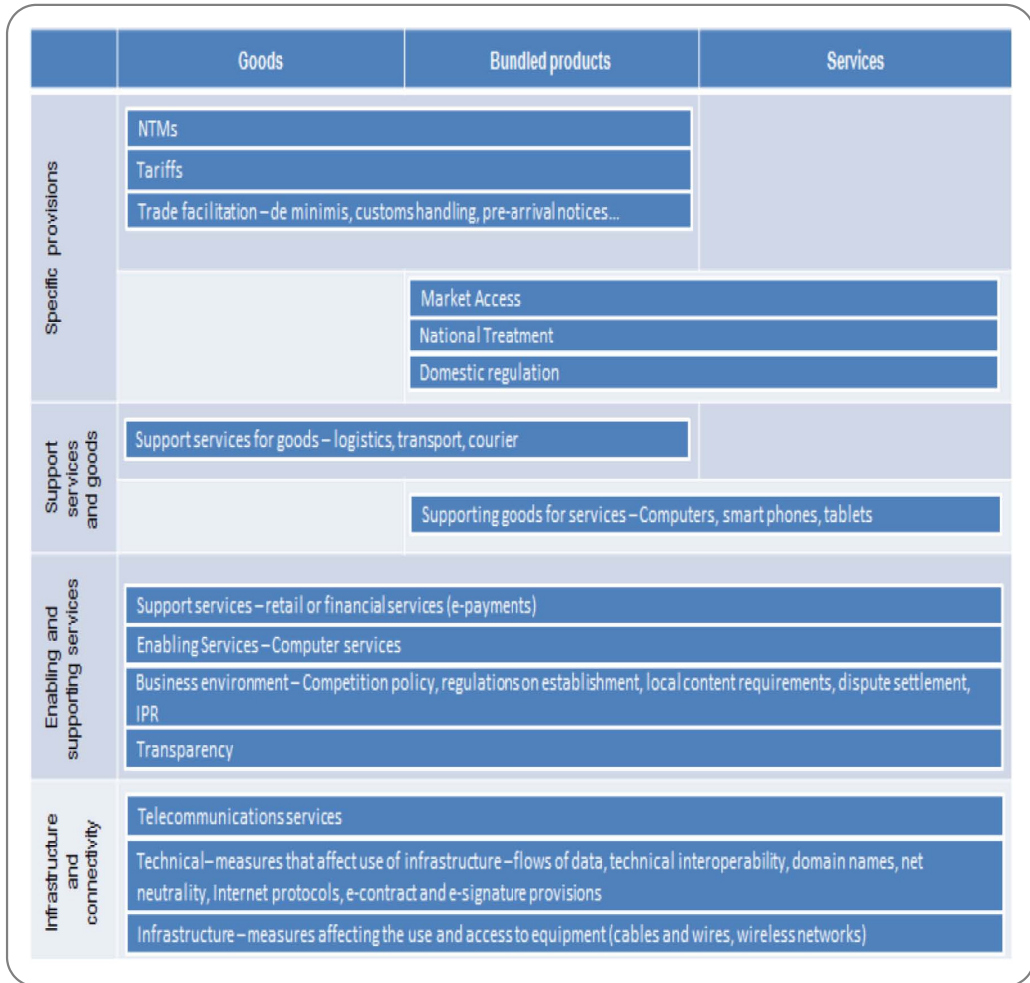
디지털 무역에서 기업 개입 측면에서 몇몇 예시적인 통찰은 다음과 같다. 1) 디지털화는 상품과 서비스를 생산하는 기업들에 중요하다, 국경간 디지털 판매에 종사하는 성향은 서비스에서 보다 높게 나타난다. 2) 디지털화는 가치창출과정의 모든 부문들에서 내포된다. 그러나 생산과 디자인 단계에 있는 기업들에서 가장 가치있는 것으로 나타난다. 3) 상품을 판매하는 기업들 역시 전통적으로 서비스와 연결된 쟁점들에 관련되고, 서비스를 판매하는 기업들은 상품 쟁점들에 의해서 영향을 받는다. 즉 디지털 연계성은 상품과 서비스 사이에 새로운 보완성을 창출한다.

2. 디지털 무역에 영향을 주는 다양한 조치들(규제적 및 정책적 도전)

디지털무역에 영향을 주는 조치들에 대한 예비적인 현 위상은 다음과 같은 중요한 함의를 가

진다. 디지털화는 적용 가능한 무역규범에 대하여 불확실하게 보이는 것들을 초래함으로써, 주로 상품과 서비스 사이의 점증적으로 모호한 구별로부터 연유하는 무역규범들에 대한 다수의 규제적 도전들을 제시한다.

[그림 6] 디지털 무역의 구성요소



자료 : Lopez-Gonzalez and Ferencz(2018)

상품, 서비스, 또는 서비스와 묶여진 상품들에 있어서 간단한 국경간 디지털로 가능한 거래처럼 보이는 것은 실제적으로 모든 거래에 수평적인 대책의 범위에 의해서 뒷받침되고 있다. 이것은 디지털 무역을 최대한으로 활용하는 것이 디지털 무역거래의 최종적 전달에 영향을 주는 조치들을 제거하는 것을 넘어서며, 디지털 무역을 가능케 하는 것을 포함하여, 완전한 가치

사슬에 영향을 주는 조치들에 대한 고려를 필요로 한다.

디지털 상품무역에 종사하는 것은 물류와 같은 보다 광범위한 보완 서비스들에 주의를 집중하는 것을 의미한다. 마찬가지로 특히 디지털로 전달되는 서비스무역에 종사하는 능력은 상품의 시장접근에 의해서 영향받는다.

디지털화의 결과로 부분적으로 기업들이 점증적으로 상품과 서비스 묶음 무역 방향으로 나감에 따라, 무역업자와 정책입안자들 모두가 직면해야 할 쟁점들이 늘어나고 있다. 즉 디지털 무역이 실현할 잠재적 이익들에 대하여 광범위한 서비스와 상품들을 동시에 고려를 필요로 하는 것을 의미한다.

V. 보험사업의 디지털화와 디지털 무역보험

인슈어테크(InsurTech)란 인공지능(AI), 블록체인, 핀테크(FinTech) 등의 IT기술을 보험사업에 적용한 개념으로 보험(Insurance)과 기술(Technology)이 결합한 서비스를 말한다. 인슈어테크(InsurTech)사업은 계약과정을 단순화하는 기술과 계약 수요를 보다 더 적합하게 하는 정책조정을 통하여, 정책담당자들의 부보적격성(insurability)을 보다 더 적절하게 하는 사업모형을 개발한다(윤상철, 2018 참조).

1. 보험사업의 디지털화(digitalization)와 그 사례

최근 보험사업은 소비자들의 유입이 쉽도록 가입 채널과 상품을 온라인(CM)으로 확대하고 업무 프로세스를 디지털화해 시간과 비용을 절감하는데 성공했다. 이미 인공지능(AI)가 소비자들의 보험 가입 상담을 진행하고 있으며 AI 알고리즘에 의해 운영되는 로보어드바이저 펀드 역시 변액보험 상품의 높은 수익률을 이끌고 있다.

‘AIA ON(온)’으로 명명된 AIA생명의 인공지능 콜센터는 SK(주) C&C가 개발한 인공지능 에이브릴(Aibril)을 기반으로 한다. 에이브릴은 ‘왓슨(Watson)’ 기반의 인공지능 서비스로 섬세한 한국어 학습을 통해 개발된 AI 플랫폼이다. AIA생명의 인공지능 콜센터 서비스는 크게 채팅을 기반으로 하는 고객상담 챗봇(Chatbot)과 전화로 응대하는 로보텔러(Robo-teller)로 구분된다.

우선 고객이 자주하는 문의에 대해서는 채팅 형태로 인공지능 챗봇이 1차 상담을 진행한다.

해당 서비스는 24시간 365일 응대는 물론, 대기시간 없이 바로 연결이 가능하기에 상담의 생산성과 효율성 그리고 정확도까지 높일 수 있다. 특히 AIA생명 PC 및 모바일 홈페이지뿐만 아니라 국민 메신저 카카오톡을 통해 AIA-ON 챗봇과의 1:1 고객응대 서비스를 제공할 계획으로 고객의 편리성을 극대화 할 예정이다. 예를 들면, 'AIA ON'은 판매된 보험계약에 대해 로보텔러가 고객에게 직접 전화를 걸어 완전 판매를 모니터링 하는 업무도 진행한다. 인공지능 상담사가 학습한 대화를 기반으로 고객과 대화를 진행해 계약정보를 확인하고 계약을 확정하는 음성서비스는 업계 최초다.

인공지능의 학습이 고도화된 시점에는 고객이 문의하는 내용에 대해 로보텔러가 직접 상담사처럼 응대하는 새로운 고객상담 서비스를 도입할 예정이다. 고객들의 보험금 청구에서부터 지급까지 이뤄지는 시스템을 부분적으로 자동화해 업무속도와 정확도를 높였다는 평가를 받고 있다.

라이나생명에 따르면 자동화 시스템 도입 후 업무 시간이 최대 92%까지 줄어든 것으로 나타났다. 라이나생명은 보험업계 최초로 지난달 로보틱 프로세스 자동화(RPA : Robotic Process Automation) 시스템인 'LINA BOT'을 실제 업무에 도입해 업무 시간을 최대 92%까지 단축시켰다. RPA는 사람이 반복적으로 처리하는 업무를 로봇 소프트웨어를 통해 자동화하는 시스템으로 단순 업무에 소요되는 인력과 시간을 획기적으로 줄여준다.

라이나생명은 한 달 여의 테스트 기간을 거쳐 △계약관리 △고객서비스 △영업운영 △보험금 심사 △언더라이팅 △품질모니터링 등 34개 프로세스에 우선 적용했다. 라이나생명은 "LINA BOT 적용 후 하루 약 23시간이 소요되던 반복 업무가 약 1.87시간으로 92%가량 감소했다"고 밝혔다.

2. 무역보험사업의 디지털화(digitalization) 촉진

최근 빅데이터, 클라우드 컴퓨팅, 그리고 인공지능(AI) 등의 기술적 지식을 활용하여, 무역보험 프로세스의 최적화, 미래정보시스템의 구축, 그리고 리스크 관리시스템의 고도화로 국가별, 산업별, 기업별 신용정보서비스의 효율화 및 고도화 등 무역보험사업의 디지털화가 촉진될 것으로 예상된다. 특히, Block Chain 활용 시 무역 서류 위조 가능성이 감소해 무역 분쟁 및 보험 사기의 감소를 꾀할 수 있다.

그리고 빅데이터 분석을 통해 고객별 서비스 제공과 함께 비정형 거래의 이상 징후의 포착이

가능하게 된다. 이를 위해서는 한국무역보험공사의 지원 실적, 거래 내역 등 정보의 매우 체계화된 ‘자산화’ 작업이 선행되어야 할 것이다.

3. 디지털 무역보험의 도입

4차 산업혁명시대의 경쟁은 태생적으로 글로벌 시너지경쟁이다. 따라서 국내적 환경에 억매이지 말고 글로벌 경쟁의 기회를 적극 활용해야 한다. 앞으로 불확실성이 높은 글로벌 무한경쟁 환경에서 정부의 역할은 새로운 디지털전환의 기회와 디지털 무역기회를 적극 창출해 나가야 할 것이다. 이를 적절히 뒷받침하기 위해서는 최근 4차 산업혁명, 즉 디지털전환의 시대적 변화에 대응하여 무역보험의 반작용적 개선뿐 만 아니라 선작용적 재정립도 필요하다고 평가된다.

4차 산업혁명의 진전으로 디지털 무역이 점증적으로 확대되고 있어서, 이에 수반되는 다양한 리스크를 효과적으로 관리할 필요가 높다. 따라서 이러한 디지털 무역 확대현상을 반영한 선작용적인 대응 신상품으로 디지털 무역보험의 개발·도입·시행이 요구된다. 앞으로 디지털 무역 시장의 지속적인 성장이 기대됨에 따라, 한국무역보험공사의 4차 산업혁명 관련 실행 과제 등을 포괄하는 디지털 무역관련 리스크 부보를 위한 신상품의 개발·도입이 필요할 것으로 예상된다.

〈표 3〉 무보의 4차 산업혁명 관련 실행 과제 및 주요 내용

실행과제	주요 내용
新산업 수출 특별지원 프로그램 운영	新산업분야 기업군에 대한 신용조사, 한도 책정 등 더욱 차별화된 지원프로그램 구축
新산업 중소기업 장기자본투자 도입	新산업 벤처 및 성장형 중소기업의 장기성장을 자본투자 형태로 지원
스마트 프로젝트 특별지원 프로그램 운영	스마트 플랜트 등 신시장 수주 활성화를 위한 차별화된 지원방안 마련
차세대 선진기술 확보를 위한 해외 M&A 지원	新산업분야 인수합병에 대한 금융지원

자료 : 한국무역보험공사(2017), 6차 중장기 경영계획(정영식(2017) 재인용).

무역금융으로서 무역보험은 다른 분야와 달리 정책적 함축성을 지닌 특수한 분야로서 수출입 중심의 무역거래를 실시함에 있어서 필수적인 요소이다. 따라서 4차 산업혁명(디지털 전환) 등 무역환경변화에 따른 새로운 무역 패러다임을 정립하고, 수출증대와 국민경제의 안정적이고 지속적인 성장을 유지할 수 있는 정책개발이 중요하다.

최근 4차 산업혁명(디지털 전환)에 따른 무역보험의 개선방안은 다음과 같다. 1) 디지털 무역 시장의 높은 성장성이 기대됨에 따라 디지털 무역관련 리스크 부보를 위한 선작용적인 신상품의 개발 도입이 필요할 것으로 예상된다. 2) 최근 생산의 세계화가 크게 진전되면서 상품과 서비스 중간재 무역, 즉 GVC 무역이 확대되고 있다. 이러한 GVC무역 시장의 지속적 확대에 따라 GVC 무역관련 리스크 부보를 위한 신상품의 개발 도입이 필요할 것으로 예상된다. 즉, 현행의 해외투자보험(투자금융) 및 해외사업금융보험 등을 포괄하는 GVC무역보험의 개발·도입·시행이 필요하다. 3) 최근 빅데이터, 클라우드 컴퓨팅, 그리고 인공지능(AI) 등의 기술적 지식을 활용하여, 무역보험 프로세스의 최적화, 미래정보시스템의 구축, 그리고 리스크 관리시스템의 고도화로 국가별, 산업별, 기업별 신용정보서비스의 효율화 및 고도화 등 무역보험사업의 디지털화가 촉진될 것으로 예상된다.

VI. 결론 : 정책적 함의

현재 진행 중인 디지털 혁명으로 시간과 공간의 제약을 넘어 점차로 언제 어디서나 현실세계와 가상세계를 집적 통합 관리할 수 있게 되고 있다. 최근 선진 각국은 새로운 현실-가상 연계 융합세계를 창출하고 활용함으로써 1) 산업의 융복합을 통한 다양한 혁신 상품과 서비스의 개발로 생산성과 효율성을 향상시키고, 2) 더 광범위한 경제·사회적인 포용적 성장을 촉진하게 되고, 3) 더 나아가 디지털 무역을 통한 로컬 시너지 효과를 유지하면서 글로벌 시너지 효과를 확보해 가고 있다. 이러한 Bit 세계의 Net 사회로의 디지털 전환을 통한 효율성 경쟁으로 경제·사회적 구조의 재편 등 인간 활동의 모든 영역이 적응적으로 변화하고 있다. 이러한 디지털 전환 과정의 최적화를 위해서는 이에 대한 정확한 통찰과 이를 바탕으로 한 전략적 대응이 필요하다.

4차 산업혁명시대의 경쟁은 무엇보다도 글로벌 시너지경쟁이다. 따라서 국내적 환경에 역매이지 말고 글로벌 경쟁의 기회를 적극 활용해야 한다. 앞으로 불확실성이 높은 글로벌 무한경쟁 환경에서 정부의 역할은 새로운 디지털 전환의 기회와 디지털 무역기회를 적극 창출해 나가야 할 것이다. 종합적으로 무역에서 디지털 전환의 이점은 구성요소들의 조합에 달려 있다. 이러한 요소들의 일부는 기술의 채택 또는 새로운 숙련인력의 채용과 같이 기업의 내부에, 또 다른 일부는 시장개방과 같은 기업의 외부에 존재한다. 이들은 상품과 서비스간의 전통적인 차이점들을 가로지르고, 디지털 연계성과 관련된 광범한 쟁점들을 포함한다.

인터넷과 같은 디지털 하부구조는 태생적으로 글로벌하다. 그들은 규모에 대한 새로운 기회들을 제공하지만, 국가들간의 국경과 규제의 차이가 남아있는 세계에서 국내적 및 국제적 정책에 대한 주요한 도전들을 야기한다. 각양각색의 규제를 포함하여 디지털 전환으로부터 대부분이 야기되고 어느 정도 관련된 위험들을 완화하기 위하여는 더 많은 국제적 협력이 요구된다. 그러한 협력이 어디에서 어떻게 이루어지고 누가 수행해야 하는지에 대한 의견의 차이들이 있지만, 다자간, 복수간 및 양자간이든 무역협정들은 서로 상이한 문화적 및 정치적 맥락들을 반영하는 상이한 기준들을 가진 국가들간의 교류에 유용한 통찰을 제공한다. 무역협정에서는 시장개방원칙들에 반영된 것과 같이, 무역의 이점을 국가들의 규제권과 결합하는 다음의 원칙들에 달려있다. 1) 기준은 투명해야 하며, 2) 비 차별적이어야 하고, 3) 목적달성에 필요한 것 보다 더 무역제한적이지 않아야 되며, 4) 경쟁을 촉진해야 되고, 5) 상호 공동운영 가능해야 할 것이다.

최근 4차 산업혁명에 따른 무역보험의 개선방안은 다음과 같다. 1) 디지털 무역 시장의 높은 성장성이 기대됨에 따라 디지털 무역관련 리스크 부보를 위한 선작용적인 신상품의 개발 도입이 필요하다. 2) 무역보험 프로세스의 최적화, 미래정보시스템의 구축, 그리고 리스크 관리시스템의 고도화로 무역보험사업의 디지털화도 적극 추진해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 윤상철. 2018. “디지털 전환시대의 도전과 새로운 무역 패러다임.” 『무역보험연구』, 제19권 제1호, 221-250.
- 정영식. 2017. 『통상 및 국제금융환경 변화에 따른 무역보험공사의 역할과 과제』, 대외경제정책연구원.
- Bughin, J., L. LaBerge and A. Mellbye. 2017. ‘The Case for Digital Reinvention.’ *McKinsey Quarterly*, Feb. 2017.
- Lopez-Gonzales, J. and J. Ferencz. 2018. “Digital Trade and Market Openness.” TAD/TC/WP(2018)3, OECD Publishing, Paris.
- Lopez-Gonzales, J. and M. Jouanjean. 2017. “Digital Trade: Developing a Framework for Analysis.” *OECD Trade Policy Papers*, No. 205, OECD Publishing, Paris.
- Miroudot, S. and C. Cadestin. 2017. “Services in Global Value Chains: From Inputs to Value-Creating Activities.” *OECD Trade Policy Papers*, No.197, OECD Publishing, Paris.
- McKinsey Global Institute. 2016. “Digital Globalization: The New Era of Global Data Flows.”
- OECD. 2012. “Mapping Global Value Chains”, TAD/TC/WP/RD(2012)9, OECD Publishing, Paris.
- OECD. 2017. *Key Issues for Digital Transformation in the G20*, Report Prepared for A Joint G20 German Presidency OECD Conference, Berlin, Germany.
- Qiang, C. Z. and C. M. Rossotto. 2009. “Economic Impacts of Broadband.” In *Extending Reach and Increasing Impact*, IBRD and World Bank, Washington, DC.
- United States International Trade Commission (USITC). 2014. “Digital Trade in the US and Global Economies Part 2.” Pub. 4485, Investigation No. 332-540.

The Digital Trade and Trade Credit in the 4th Industrialization Era

Yoon, Sang-Chul*

■ ABSTRACT

This paper analyzes the evolving of digital trade and the following trade credit policy in the 4th industrialization era. Today digitalisation has increased the scale, scope and speed of trade, posing new challenges for policy makers. With the emergence of new business models, a better understanding of the “what” and the “how” of the measures affecting digital trade is needed. This paper discusses what we know about how digitalisation is changing international trade and the rules that govern it, and provides an initial mapping of the types of measures that need to be considered when thinking about market openness and digital trade. Especially the paper analyzes the digitalization of insurance business and the needs of digital trade credit.

Key Words : 4th Industrialization, Digital Trade, Trade Credit

* Professor, Department of International Trade, Dankook Universtiy, syoon@dankook.ac.kr

재정정책이 경제성장에 미치는 영향에 대한 한국 · 중국 · 일본 비교연구 - VEC Model Approach -

김 성 순*

요 약

본 연구는 재정정책이 경제성장률에 미치는 영향을 한국, 중국 및 일본의 1980년대 이후 연간자료를 이용하여 벡터오차수정모형으로 분석함으로써 한국과 긴밀한 관계에 있는 삼국간의 재정정책 효과의 차이를 비교하고 시사점을 모색하였다.

그 분석 결과, 1980년대 이후 한국과 중국의 재정정책이 1인당 경제성장률에 미치는 영향을 살펴보면, 한국은 재정지출의 증가가 단기에만 유의한 긍정적 영향을 미치고, 조세수입 증가는 장기적으로 유의한 부정적 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 반면 중국은 재정지출의 증가가 경제성장률에 단기에만 유의한 긍정적 영향을 미치나, 조세수입 증가는 장 단기에 모두 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 따라서 양국은 재정지출의 증가가 단기에만 유의한 긍정적 영향을 주고, 조세수입 증가는 한국에만 장기적으로 부정적 효과를 미쳐 양국의 효과가 상이함을 보인다는 것을 알 수 있다. 또한 민간소비 증가는 양국 공히 장기적으로 경제성장에 큰 긍정적 영향을 주고 있다. 다만 중국은 단기에는 민간소비의 증가 경제성장에 부정적 효과를 나타낸다. 또한 인플레이션은 한국은 경제성장에 장기적으로 긍정적 영향을 미치나 중국은 강한 부정적 영향을 미친다. 한국은 인플레이션 압력이 작으나 중국은 그 압력이 크고 변화가 심한 데에 기인하는 것으로 보인다.

그 시사점은 한국은 경제성장을 위해서는 단기적으로 적정한 재정지출 확대 정책과 장기적인 민간소비 활성화 정책이 필요하며 조세수입 확대는 장기적으로 억제하는 정책이 필요하다. 그리고 완만한 인플레이션 정책이 성장에 도움이 됨을 시사한다. 반면 중국은 지속적인 경제성장을 위해서는 단기적인 재정지출 확대 정책과 함께 민간소비 활성화 정책을 장기적으로 추구할 필요가 있다. 그러나 인플레이션을 억제하고 안정적으로 유지할 필요가 있다.

한편 일본의 재정정책이 1인당 경제성장률에 미치는 영향을 살펴보면, 일본은 재정지출의 증가가 단기에는 효과가 없고 장기적으로 긍정적 영향을 주고 있다. 조세수입 증가도 단기에는 효과가 없고 장기적으로 유의한 양의 영향을 나타낸다. 한국은 일본의 제도와 저출산, 고령화,

* 명예교수, 단국대 무역학과, sskimdku@gmail.com, 010-3236-7571

〈논문 투고일〉 2019. 11. 19

〈논문 수정일〉 2019. 11. 26

〈게재 확정일〉 2019. 11. 28

소득분배 등 여러 면에서 상황이 유사한 점이 많고 한국 경제가 일정한 기간을 두고 일본을 뒤 따라가는 측면이 많아 한국의 미래를 검토하고 예측에의 활용 면에서 복지, 고령화 대책 등에 대한 시사점을 줄 수 있다.

일본은 OECD 국가들 중 복지지출은 작고, 소득분배가 양호한 편이었으나 1990년대 와서 빈곤율 상승, 청년실업, 비정규직 증가, 장기 침체, 구조조정 진행으로 어려움을 겪었다. 이는 최근 한국 상황과 유사한 측면이 많고 특히 국가부채가 OECD국 중 가장 높아 한국에 시사하는 바가 크다. 이를 감안할 때 한국은 무엇보다 재정지속가능성을 고려한 복지 증대와 공공부문 확대 정책이 필요하며, 성장 동력을 훼손하지 않는 분배 정책, 재정 지출의 효율성 증대가 요구된다고 볼 수 있다.

핵심 주제어 : 재정정책, 경제성장, 한국, 중국, 일본

JEL code : E6, O5

I. 서 론

최근 세계경제를 살펴보면, 2008년 세계금융위기 이후 주요 선진국의 양적 완화를 통한 경기부양책에도 불구하고 뚜렷하게 회복세를 보이지 않는 장기침체의 ‘뉴노멀’ 조짐을 보이는 가운데, 우리 경제도 세계경제 침체에 따른 수출부진과 부동산경기 침체, 과도한 가계부채로 인한 소비위축 등 내수부문의 침체가 지속되면서 저성장의 늪에 빠질 것이라는 우려가 제기되고 있다. 또한 경기 침체와 더불어 소득 불균등이 심화되고 있다는 경향을 발견할 수 있다. 경기가 둔화되면 세수여건은 악화되는 반면, 경기부양과 저소득층 지원 등 지출 수요는 증가하여 재정 건전성을 훼손시킬 우려가 있다. 우리나라도 경제성장률 저하와 함께 소득 양극화 심화 등 소득 불균등이 심화되고 있는 가운데 성장보다는 복지 요구가 증대되는 현상을 볼 수 있으며, 이로 인하여 장기적으로 조세부담의 증대와 함께 성장잠재력까지 훼손되지 않을 까 우려하는 목소리가 높아지고 있다.

한편 중국은 세계경기 침체로 그동안의 고도성장에서 중속성장으로 변화함에 따라 수출에서 내수로 제조업에서 서비스산업 중심으로 구조 변화를 꾀하고 있으며 이러한 변화는 글로벌 금융위기 이후 뚜렷해지고 있다. 이는 한중교역 구조변화를 통해 한국 경제에도 영향을 주고 있다. 중국 경제가 한국경제에 주는 영향력을 고려할 때 우리 경제에 시사하는 바가 크다(김성순 외, 2016).

한국은행(2017)의 ‘중국 재정정책의 특징과 전망’에 따르면, 경기진작을 위한 확장적 통화·재정정책을 추진해온 중국의 거시정책 조합이 변하고 있다. 통화정책은 금융안정 등을 위해 긴

축 성향이 다소 강화되는 반면 재정정책은 확장적 재정정책 기조를 지속하고 있다. 또한 중국 정부도 재정의 경기회복 지원과 함께 지방정부 재정의 건전성을 강화하고 조세의 재분배기능을 확대하는 등 재정의 구조개혁 노력을 강화하고 있는 것으로 보인다. 아울러 중국의 성장둔화, 빈부격차 등 재정여건 변화에 따른 재정시스템 변화의 필요성이 대두되고 있다. 이 보고서는 향후 중국의 재정정책 방향으로 △지방재정의 건전성 제고 △재정의 지속가능성과 효율성·투명성 제고 △소득재분배 기능 강화 등을 언급하고 있다.

중국정부 전반의 재정은 양호하다는 평가에도 지방정부의 부채가 증가하면서 재정건전성에 대한 우려가 나온다. 지방정부는 수입에 비해 지출 부담이 크고, 지출 중 상당수가 사회복지 등 경직성 비용이 많아 현재의 재정상황을 유지하는데 한계가 따른다는 지적이다. 중앙과 지방정부의 재정이 균형을 찾을 수 있도록 세입과 세출 등 재정구조를 재확립이 제기되는 이유다. 재정의 지속가능성과 효율성·투명성의 제고도 넘어야 할 산이다. 중국경제의 성장세 하락 등에 따른 재정수입 둔화와 인프라 건설, 사회복지지출 등 재정지출 증가요인에 따라 재정여건이 악화되고 있다.

중국의 재정수입증가율은 2014년 8.1%로 91년 이후 처음으로 10% 미만으로 하락했다. 2016년에는 4.5%로 빠르게 둔화되고 있다. 앞서 세계은행 2014년 10월 중국정부 재정의 범위를 명확히 해 투명성을 강화하고 중장기 재정계획의 도입 등 재정의 지속가능성과 효율성을 제고할 필요가 있다고 지적한 바 있다. 아울러 경제성장 과정에서 나타난 빈부 격차를 완화하고 사회 안정 기반을 확충하기 위해 재정의 소득재분배 기능이 강화될 전망이다. 현재는 징세가 용이한 법인 중심으로 과세가 이뤄져 개인(자산가, 자영업자)에 대한 소득기반이 취약하다. 여기에 임금소득자 과세부담이 자산 소득자에 비해 더 과중해 조세가 빈부격차를 오히려 확대하고 있다는 비판이 나온다. 이에 조세체계의 형평성 제고 노력과 함께 지출 측면에서의 재분배기능을 강화하는 방향으로 정부정책이 추진될 전망이다.

한편 일본은 지속적인 확장적 재정정책에도 불구하고 최근 아베 정부의 경기부양 정책에 힘입어 경제가 다소 나아지는 것 같으나 그동안 근 20년의 경기침체에서 근본적으로 벗어나지는 못하고 있는 것 같다. 일본 경제가 한국경제를 일정한 기간을 두고 앞서 간다고 볼 때 이는 우리 경제에 시사하는 바가 크다.

이러한 배경하에 재정정책이 경제성장에 미치는 영향을 한국, 중국 및 일본의 자료를 이용하여 실증적으로 분석하여 우리나라와 긴밀한 관계에 있는 삼국간의 재정정책 효과의 차이를 비교 하고 정책적 시사점을 찾는데 본 연구의 목적이 있다.

II. 선행연구

본 연구와 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 외국의 문헌들을 보면, Heppke-Falk, Tenhofen and Wolff(2006)는 Blanchard and Perotti(2002)의 SVAR 방법을 사용하여 독일경제에서의 재정충격의 단기적 효과를 살펴 보고 있다. 그 연구 결과는 직접적인 정부지출 충격은 산출량과 민간소비를 유의하게 증대시키나 민간투자는 유의하지 않게 감소시키며, 정부투자는 유의하게 산출 증대 효과를 나타내고 있다. 또한 예상된 정부지출 충격은 소비에 양의 반응을 보이고, 예상하지 못한 정부지출 충격이 실현될 때 산출에 유의한 양의 효과를 나타냈다. 요컨대 정부지출 효과는 오직 단기적이며, 정부 순세입의 충격은 산출에 유의한 영향을 주지 않음을 보이고 있다.

Mountford and Uhlig(2005)은 재정정책의 효과를 새로운 VAR모형으로 분석하는 방법을 제시하고 있는데 재정정책의 미래 변화에 대한 예고 효과와 함께 재정정책 충격을 경기변동 및 금융정책 충격과 구분이 가능하도록 모형화 하고 있다. 미국 분기 자료를 이용하여 분석한 결과 경기를 촉진하는 최선의 방법은 재정적자 감축 정책이며 정부지출을 통한 재정 확장의 장기적 비용이 단기적 이득보다 큰 것으로 나타났다.

Clark, Lawson and Robert(2008)는 재정지출, 조세, 무역개방도, 화폐건전성, 법적구조, 지니계수 등이 1인당 경제성장률에 미치는 영향을 여러 국가들의 패널자료를 이용하여 분석하였는데, 그 결과 [조세/지출] 수준이 높으면 경제성장률을 낮추나 소득분배 수준을 균등화하는 것으로 나타났고, 누진세제는 소득분배를 균등화하는 것으로 나타났다. 법적, 화폐 건전성의 증가는 경제성장률을 높이고, 소득평등도도 높이는 것으로 나타났다. 그러나 이 결과는 선진국에만 타당하며 후진국에는 타당하지 않음을 보였다.

Bayraktar and Moreno-Dodson(2019)은 개발도상국들을 고성장국 군과 비교국가 군으로 나누어 재정정책이 경제성장에 어떻게 도움이 되는 지를 분석하였는데, 재정지출을 생산적 지출과 비생산적 지출, 핵심지출(core expenditure)과 비핵심지출로 구분하였을 때 고성장국 군만 생산적 지출, 핵심 지출이 경제성장에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 국내 문헌을 살펴보면, 김우철(2006)은 Blanchard and Perotti(2002)의 SVAR모형으로 감세와 정부지출 확대 효과를 살펴본 바 모두 소득을 증대시키는 것으로 나타났다. 아울러 재정정책의 경기안정화 역할 중 자동안정화 장치를 통한 피드백이 고려된 세입과 세출의 동시 효과가 재량적 재정정책으로 인한 효과보다 더 크며, 경기부양 측면에서는 감세정책이 정부지출 확대보다 더욱 지속적이며 보다 큰 효과 가지는 것으로 나타났다.

김성순(2007)은 구조적 벡터자기 모형(SVAR)을 이용한 재정지출과 조세의 충격에 대한 거시경제적 동태효과를 분석한 결과, 정부지출의 확장적 충격은 실질GDP를 감소시키고 물가를

떨어뜨리며 이자율을 감소시킴을 보였다. 김성순(2009)은 VAR모형을 이용하여 정부부문과 민간부문이 경제성장에 미치는 상대적인 경제적 효과를 동태적으로 분석한 결과 재정지출의 증가와 감세가 민간소비증가, 민간투자 증대 및 경제성장에 긍정적 영향을 미치나 민간투자와 인적자본 형성이 보다 크게 긍정적 영향을 줌을 보여주는 것으로 나타났다.

김홍균·박승준(2012)은 구조적 벡터수정(SVEC)모형을 이용해 재정지출과 감세 중 어느 것이 더 효율적인 경기부양정책인지를 분석하였다. 그 실증분석 결과를 요약하면 1) 국민소득, 재정수입, 재정지출 3변수 모형을 통해 살펴본 결과 재정지출 충격만이 국민소득에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 2) 국민소득·재정수입·재정지출·물가·이자율로 이루어진 5변수 모형을 설정하여 분석하였을 경우 3변수 모형에서 나타난 결과와 마찬가지로 재정지출 충격만 국민소득에 효과를 미치는 것으로 분석되어 재정지출 정책이 보다 효과적인 경기부양정책인 것으로 나타났다.

III. 연구방법 및 추정

1. 추정 모형

본 연구에 사용한 추정 모형은 Clark, Lawson and Robert(2008), Bayraktar and Moreno-Dodson(2010) 등의 추정방법에 기초하여 다음 식 (1)과 같은 추정함수를 도입하였다.

$$CAPGDP = f(PC, INV, GT, REV, CPI) \quad (1)$$

단, CAPGDP는 1인당 실질GDP, PC는 민간소비, INV : 민간투자, GT : 총재정지출, REV : 조세수입, CPI : 소비자물가지수이다. 이 추정함수를 Cobb-Douglas 형태로 가정하고 여기에 로그 차분을 취하면 각 변수들은 증가율 변수로의 선형 추정식이 도출된다. 이와 같이 도출된 추정식을 분석에 사용하였으며, 추정에 사용된 자료는 각국의 1980년 이후 연간 자료를 사용하였고, 시계열 관측치 수가 작아 다양한 변수 도입에 한계가 있어 주요 변수간의 단순한 함수관계를 설정하였다. 이 함수관계를 이용하여 추정모형을 검토한 결과 이들 변수간에 공적분이 존재하여 벡터오차수정모형(Vector Error Correction Model ; VEC)으로 분석하였다. OLS 등 회귀분석을 통한 분석도 고려해 볼 수 있으나 이 방법은 회귀식 추정에서 나타나는 동시성 편의(simultaneity bias) 문제나 설명변수의 내생성 문제(endogeneity problem)를 극복해야 한다. 그러나 VAR(Vector Auto-Regressive; 벡터자기회귀) 모형이나 VEC 방법은 모든 변수를 내생변수로 취급하고 우측 설명변수를 시차 선결변수(lagged determined variable)를 사

용함으로써 이러한 문제를 해결할 수 있는 이점이 있다.

이 방법은 이론과는 상관없이 자료의 시계열적 특성을 통해 재정변수들의 충격반응함수를 통해 누적탄력성의 크기를 파악하고 앞의 추정결과와 비교하여 어떤 차이가 있는 지 검토하는데 의미가 있다. 그러나 이 때 모형 상에 단위근(unit root)을 갖는 변수가 포함될 경우 그 추정치는 통계적 일치성을 갖지 않게 되므로 이에 대한 수정이 필요하다. 이를 반영한 모형이 VEC 모형이다.

만약 식 (1)에서 사용된 변수들의 VAR 체계에서 변수 벡터 X 가 단위근을 갖는 변수가 일부라도 포함된다면, 이 방법에 의한 충격반응 등 추정계수는 일치성(consistency)를 만족하지 않게 된다. 또한 시계열 자료가 $I(1)$ 인 경우 차분변수를 이용하면 단위근은 안정성을 갖게 될 지라도 변수 사이의 장기적 관계에 관한 정보는 잃어버리게 된다. 그렇지만 이 때 이 사용된 변수들 간에 공적분(co-integration)이 존재하면, 이러한 문제점은 VEC 모형을 사용하여 해결할 수 있다. 이 모형은 다음과 같은 VEC 모형 형태로 표현할 수 있다.

$$\Delta X_t = FX_{t-1} + G(L)\Delta X_{t-1} + \epsilon_t \quad (2)$$

단, X_t 는 $I(1)$ 시계열의 n 차원 벡터,

$$F = A(1), \quad G(L) = G_0 + \sum_{i=1}^{m-1} G_i L^{i-1}, \quad G(L) = - \sum_{j=i+1}^m A_j$$

ϵ_t 는 $n \times 1$ 인 $iid(o, \Sigma_\epsilon)$ 인 선형예측오차 벡터임.

여기서 식 (2)에서 X 가 k 개의 공적분 벡터를 갖는다면, F 행렬은 $F = \alpha\beta'$ 로 분해될 수 있다. 이 때 α 는 $n \times k$ 행렬, β 는 $k \times n$ 행렬로 공적분 벡터가 되고, 식 (2)에서 βX_{t-1} , ΔX_{t-1} 모두 안정적인 시계열이 되므로, 최소자승추정으로 추정한 계수행렬은 일치성을 갖고, 이에 기초한 충격반응함수 추정치와 분산분해도 일치성을 갖게 된다.¹⁾

결국 VEC는 비안정적 자료(non-stationary series)를 가진 변수 간에 공적분 관계를 가질 때 사용되도록 고안된 제약적 VAR 모형이다. VEC는 단기적 조정 동학을 허용하면서 내생적 변수의 장기적 행태가 공적분 관계로 수렴하도록 제약을 둔 형태로 설계된 공적분 관계를 갖게 된다. 공적분 항은 장기균형으로부터 이탈이 부분적 단기 조정을 통해 서서히 교정이 되기 때문에 ‘오차 수정항’(error correction term)이라 부른다.

1) 보다 자세한 것은 Johansen(1988, 1991), Phillips(1998) 참조 바람.

2. 사용된 자료 및 특성

본 추정에 사용된 자료는 1980년~2016년 기간의 한국, 중국, 일본의 연간자료를 사용하였으며 그 사용된 자료와 출처는 다음과 같다.

CAPGDP : 1인당 GDP(2010년 불변가적)

PC : 민간소비

INV : 민간투자

GT : 정부지출

REV : 조세수입

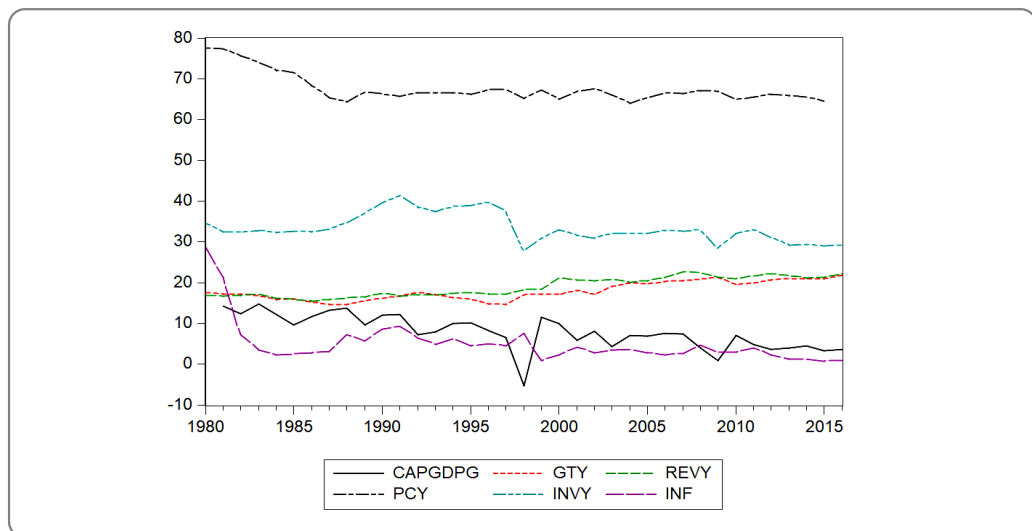
INF : 소비자 물가상승율

출처 : World Bank, World Development Indicator and IMF, International Financial Statistics.

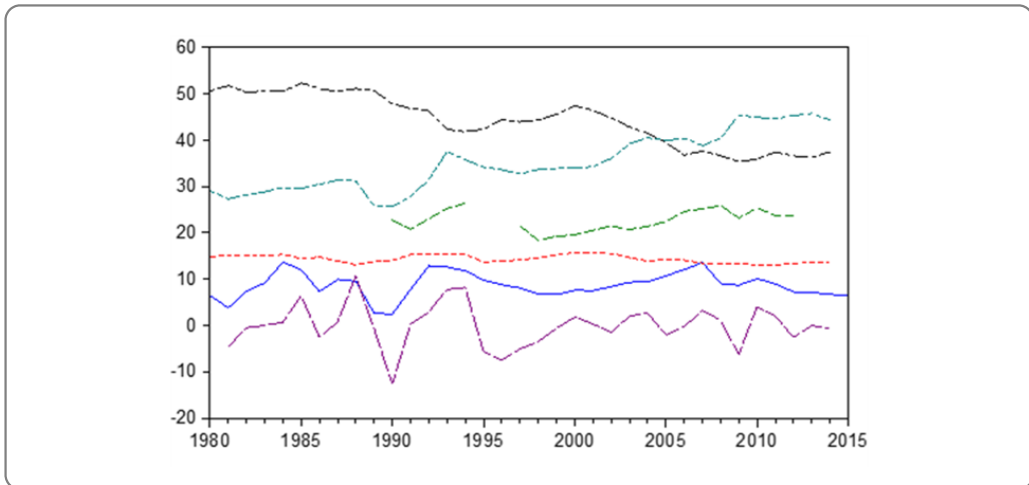
이 추정에 사용된 자료의 각국의 특성과 패턴을 살펴보면 다음 [그림 1a], [그림 1b], [그림 1c]와 같다.

먼저 한국의 자료에 대한 특성을 살펴보면, [그림 1a]에서 보는 바와 같이, 1인당 경제성장률은 1998년 외환위기와 2008년 금융위기의 급락과 함께 서서히 성장률의 저하 추이를 보이고, 이러한 패턴은 민간투자 변화에도 유사하게 나타나고 있다. 반면 정부지출과 조세수입은 서서히 지속적으로 증가하는 추이를 보인다. 인플레이션율은 1980~85년 급속한 감소이후 낮은 증가 추이가 지속되고, 소비도 이와 유사한 추이를 보인다.

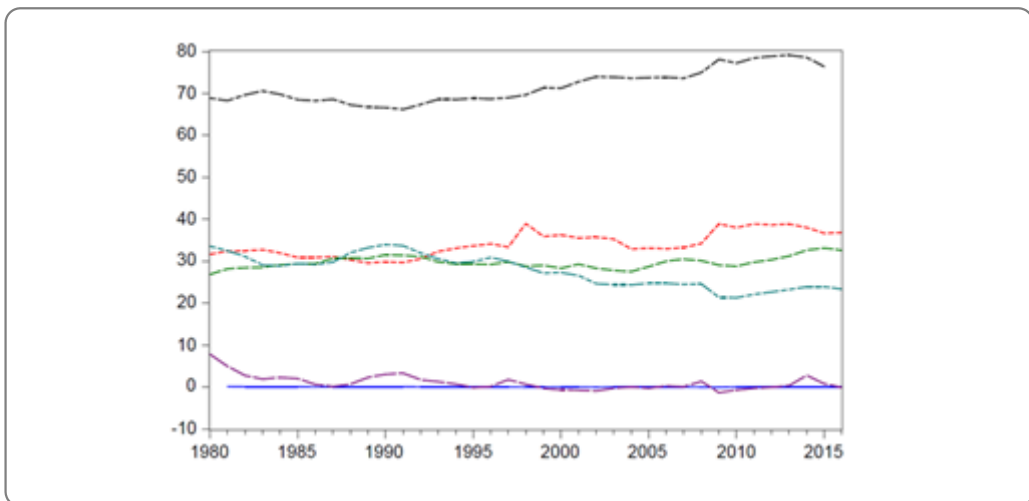
[그림 1a] 한국 자료의 패턴



[그림 1b] 중국 자료의 패턴



[그림 1c] 일본 자료의 패턴



주 : CAPGDPG : 1인당 경제성장률, GTY : 재정지출/GDP, REVY : 조세수입/GDP,
PCY : 민간소비/GDP, INVY : 민간투자/GDP, INF : 인플레이션율(CPI증가율) 임.

다음 중국의 자료를 통한 특성을 살펴보면, [그림 1b]에서 보는 바와 같이, 1인당 경제성장률은 글로벌 금융위기 이후 서서히 감소 추이를 보이고 인플레이션율은 심한 변동 추이를 보이며, 소비는 감소 추이를 보이고 있다. 재정지출은 일정수준을 유지하고 있는 반면 조세수입은 증가 추이를 보인다. 그리고 투자율은 지속적으로 증가 추이를 보이고 있다.

한편 일본의 자료를 통한 특성을 살펴보면, [그림 1c]에서 보는 바와 같이, 1인당 경제성장률

과 인플레이션율은 거의 0 수준이 지속되어 장기침체를 보이고 있고, 투자율은 서서히 감소하는 추이를 보이는 반면, 재정지출은 2000년대 이후 점차 증가하고 있으며, 조세수입도 재정지출 보다는 작으나 최근 약간 증가하는 추이를 나타내고 있다. 소비는 1990년대 중반이후 증가 추이를 보이다가 최근 다시 약간 감소하는 추이를 보이고 있다.

다음 자료의 특성을 통계량을 통해 살펴보면 다음과 같다.

먼저 한국 자료의 특성을 살펴보면, <표 1>에서 보는 바와 같이, 사용된 자료중 평균치는 민간소비(PCY)가 가장 크나 변이도(Std. Dev.)도 민간투자율(INVY)과 함께 가장 크다는 것을 알 수 있다. GDP 증가율(CAPGDPG), 총재정지출(GTY), 인플레이션율(INF)은 Jarque-Bera 통계량에 비추어 정규성(normality)을 벗어남을 보이고 있다.

<표 1> 한국 자료의 특성

	LOGCAPDP	CAPGDPG	GTY	REVY	PCY	INVY	INF
Mean	9.393301	5.257759	16.08637	19.01528	57.29559	27.47869	4.466307
Median	9.494371	5.478067	14.55577	20.20306	57.65905	26.62658	3.513821
Maximum	10.12754	11.16547	24.24174	22.62204	69.68939	36.75204	21.34167
Minimum	8.27149	-6.39207	13.3972	14.75031	48.29466	20.75459	0.706163
Std. Dev.	0.569633	3.800852	2.986193	2.557687	5.815201	4.248452	3.644356
Skewness	-0.51165	-0.82814	1.47959	-0.2758	0.270118	0.849093	2.969094
Kurtosis	2.052853	4.244987	4.330952	1.555377	2.289367	2.631647	14.22949
Jarque-Bera	2.916371	6.439923	15.79227	2.191935	1.195283	4.529275	235.3217
Probability	0.232658	0.039957	0.000372	0.334216	0.550107	0.103868	0

주 : LOGCAPGDP : log(1인당 실질GDP), CAPGDPG : 1인당 GDP 증가율, GTY : 재정지출/GDP, REVY : 조세수입/GDP PCY : 민간소비/GDP INVY : 민간투자/GDP INF : 소비자 물가상승율 임.

다음 중국 자료의 특성을 살펴보면, <표 2>에서 보는 바와 같이, 민간투자율(INVY)와 민간소비(PCY)가 크기와 변이도 크다는 것을 알 수 있다. 그리고 모든 변수가 정규성을 가짐을 알 수가 있다. 그리고 한국과 중국 자료의 특성을 비교해 보면, 중국이 한국보다 경제성장률은 높고, 투자율, 조세 비중도 중국이 한국보다 더 크다는 것을 알 수 있다. 반면 소비, 재정지출 비중은 한국이 중국보다 더 크다는 것을 보여준다.

〈표 2〉 중국 자료의 특성

	LOGCAPGDP	CAPGDPG	PCY	GTY	REVV	INVY	INF
Mean	7.297712	8.683583	44.19399	14.36088	22.61302	35.17539	-0.0498
Median	7.302904	8.735083	44.4373	14.20087	22.75279	33.92028	-0.01085
Maximum	8.766579	13.70534	52.35014	15.86829	26.34735	45.75966	10.71761
Minimum	5.842463	2.419933	35.3166	13.04521	18.30649	25.71494	-12.6271
Std. Dev.	0.901882	2.718758	5.588479	0.873891	2.321854	6.155146	4.631107
Skewness	0.037653	-0.20044	-0.15147	0.049154	-0.08413	0.308848	-0.11947
Kurtosis	1.798706	3.067198	1.662745	1.692656	1.970453	1.926267	3.807648
Jarque-Bera	2.173167	0.247841	2.741694	2.506601	0.952242	2.237742	1.004964
Probability	0.337367	0.88345	0.253892	0.285561	0.621188	0.326648	0.605027

주 : 변수 명은 앞과 동일함.

다음 일본의 자료의 특성을 살펴보면, 〈표 3〉에서 보는 바와 같이, 일본은 민간소비(PCY)가 크기와 변이도 가장 크게 나타나고 있다. 그리고 인플레이션율(INF)은 정규성을 벗어난 것을 볼 수 있다.

〈표 3〉 일본 자료의 특성

	LOGCAPGDP	CAPLGDPG	GTY	REVV	PCY	INVY	INF
Mean	10.05960	0.042945	34.03005	29.71457	71.66324	27.62908	1.017442
Median	10.14250	0.042567	33.23900	29.38400	70.17257	28.51500	0.603148
Maximum	10.62800	0.122903	38.94400	33.12400	79.12582	33.97000	7.812318
Minimum	9.081968	-0.047017	29.55500	26.88200	66.21417	21.29800	-1.352837
Std. Dev.	0.432721	0.032120	2.949735	1.427619	4.004216	3.848435	1.800495
Skewness	-0.670861	0.067090	0.303108	0.503712	0.538396	0.011570	1.719876
Kurtosis	2.403867	3.898050	1.918560	2.951529	2.001224	1.737957	6.853607
Jarque-Bera	3.323207	1.236747	2.369556	1.568261	3.235553	2.456319	41.13503
Probability	0.189834	0.538820	0.305814	0.456516	0.198339	0.292831	0.000000

주 : 변수 명은 앞과 동일함.

한국과 일본의 자료의 특성을 비교해 보면, 한국이 일본보다 경제성장률은 높고 재정지출, 조세, 소비 비중은 일본이 더 크다. 그러나 투자비중은 한국이 일본보다 더 크게 나타나고 있다.

다음 추정을 하는데 필요한 단위근 검정과 공적분 검정, 인과관계 검증, 상관관계 분석을 실시하였다. 먼저 사용된 시계열 자료에 대한 안정성(stationarity)을 검토하기 위해 Augmented Dickey-Fuller의 단위근 검정(unit root test)를 실시하였는데 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 단위근 검정 결과(ADF)

	한국		중국		일본	
	수준변수	차분변수	수준변수	차분변수	수준변수	차분변수
log(1인당 실질GDP)	-1.61	-6.14***	-3.20	-4.17**	-3.25*	-4.45***
재정지출/GDP	-2.62	-5.96***	-2.74	-4.65***	-2.60	-7.18***
조세수입/GDP	-2.68	-5.83***	-0.96	-7.12***	-1.70	-3.81**
민간소비/GDP	-2.21	-5.82***	-6.19***	-	-1.92	-4.29***
민간투자/GDP	-2.33	-5.48***	-3.69**	-	-2.74	-3.80**
소비자물가상승율	-6.28***	-	-4.84***	-	-4.62***	-

주 : 1) MacKinnon(1991)에 의한 ADF 임계치 : 1% -4.24, 5% -3.54, 10% -3.20을 사용함.
* 10%, ** 5%, *** 1% 수준에서 유의함을 의미.

2) 1980년~2016년 연간 자료임. 제시된 통계량은 상수항과 시간추세를 고려한 수치임.

Augmented Dickey-Fuller 검정 결과 한국은 수준변수가 단위근을 가지나, 차분변수나 증가율 변수는 단위근이 공히 존재하지 않으며, 중국도 수준변수가 단위근을 가지고 차분변수가 단위근을 존재하지 않으나 민간소비, 민간투자는 수준변수에서 단위근이 존재하지 않음을 보여 준다. 일본은 1인당 실질 GDP와 소비자물가 상승율(인플레이션율)이 수준변수에서 단위근이 존재하지 않아 안정성을 보인다.

다음 시계열 자료가 수준변수에서 단위근이 존재하더라도 사용된 변수들 간에 공적분 관계가 존재하면 이들 변수 간에 장기적인 균형관계를 나타낼 수 있으므로 이를 검토하기 위해 Johansen-Juselius의 공적분 검정(co-integration test)을 실시하였다. [log(CAPGDP), GTY, REVY, PCY, INY, INF]의 6변수 조합에 대한 공적분 검정 결과는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 6변수[log(CAPGDP), GTY, REVY, PCY, INVY, INF] Co-integration Test

한국 :

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None*	0.893547	197.2051	95.75366	0.0000
At most 1*	0.733391	121.0435	69.81889	0.0000
At most 2*	0.633505	76.09640	47.85613	0.0000
At most 3*	0.521119	41.96823	29.79707	0.0013
At most 4*	0.265413	16.93395	15.49471	0.0302
At most 5*	0.172719	6.446764	3.841466	0.0111

중국 :

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.976824	168.8917	69.81889	0.0000
At most 1 *	0.940329	104.8929	47.85613	0.0000
At most 2 *	0.807614	56.97149	29.79707	0.0000
At most 3 *	0.669259	28.95124	15.49471	0.0003
At most 4 *	0.449316	10.14211	3.841466	0.0014

일본 :

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.743161	127.7503	95.75366	0.0001
At most 1 *	0.677610	81.53387	69.81889	0.0044
At most 2	0.471240	43.04613	47.85613	0.1315
At most 3	0.300782	21.38059	29.79707	0.3343
At most 4	0.155763	9.215647	15.49471	0.3458
At most 5	0.096724	3.458707	3.841466	0.0629

주 : Trace test indicates 5 cointegratingeqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

** MacKinnon-Haug-Michelis(1999) p-values

*** 변수명은 log(CAPGDP) : log(1인당 GDP), GTY : 재정지출/GDP, REVY : 조세수입/GDP, PCY : 민간소비/GDP, INVY : 민간투자/GDP, INF : 인플레이션을 임.

Johansen-Juselius 공적분 검정(1990) 결과, 5%의 유의수준하에서 한국과 중국은 다수의 공적분관계가 존재하고 일본도 하나 이상의 공적분 관계가 존재함을 보여준다. 따라서 오차수정모형을 사용하여 실증분석을 실시하였다.

다음 Granger causality test를 사용하여 인과관계를 검증하였다. 그 결과는 <표 6a>, <표 6b>, <표 6c>와 같다.

그 결과 한국은 <표 6a>에서 보는 바와 같이 재정지출과 민간소비가 경제성장률로의 인과관계, 경제성장률이 인플레이션과 조세수입으로의 인과관계를 나타내고, 중국은 <표 6b>에서 보는 바와 같이 민간소비가 경제성장률로의 인과관계, 경제성장률이 재정지출과 조세수입으로의 인과관계 나타내며, 경제성장률과 인플레이션 간에는 양방 인과관계 보여준다. 여기서 x 가 y 로의 인과관계를 갖는다는 것은 단지 x 가 y 의 예측에 도움을 준다는 의미한다.

<표 6a> 그랜저 인과관계 검정 : 한국

Null Hypothesis:	F-Statistic	Prob.
GTY does not Granger Cause CAPGDPG	5.80719	0.0076
CAPGDPG does not Granger Cause GTY	2.42223	0.1065
REVY does not Granger Cause CAPGDPG	1.44621	0.2665
CAPGDPG does not Granger Cause REVY	14.5555	0.0003
PCY does not Granger Cause CAPGDPG	4.21579	0.0247
CAPGDPG does not Granger Cause PCY	0.34957	0.7079
INVY does not Granger Cause CAPGDPG	0.91441	0.412
CAPGDPG does not Granger Cause INVY	0.09256	0.9119
INF does not Granger Cause CAPGDPG	1.26253	0.2986
CAPGDPG does not Granger Cause INF	6.00888	0.0067
REVY does not Granger Cause GTY	0.14636	0.8651
GTY does not Granger Cause REVY	0.70074	0.5118

<표 6b> 그랜저 인과관계 검정 : 중국

Null Hypothesis:	F-Statistic	Prob.
GTY does not Granger Cause CAPGDPG	1.64643	0.2109
CAPGDPG does not Granger Cause GTY	4.07485	0.028

Null Hypothesis:	F-Statistic	Prob.
REVY does not Granger Cause CAPGDPG	0.30525	0.7425
CAPGDPG does not Granger Cause REVY	8.93886	0.0042
PCY does not Granger Cause CAPGDPG	4.25293	0.0244
CAPGDPG does not Granger Cause PCY	0.2614	0.7718
INVY does not Granger Cause CAPGDPG	2.07338	0.1446
CAPGDPG does not Granger Cause INVY	0.38862	0.6816
INF does not Granger Cause CAPGDPG	3.7729	0.0359
CAPGDPG does not Granger Cause INF	8.44243	0.0014
REVY does not Granger Cause GTY	1.52641	0.2567
GTY does not Granger Cause REVY	0.99132	0.3995

〈표 6c〉 그랜저 인과관계 검정 : 일본

Null Hypothesis:	F-Statistic	Prob.
GTY does not Granger Cause CAPGDPG	0.35818	0.7019
CAPGDPG does not Granger Cause GTY	3.06432	0.0615
REVY does not Granger Cause CAPGDPG	0.62346	0.5429
CAPGDPG does not Granger Cause REVY	2.63642	0.0881
PCY does not Granger Cause CAPGDPG	0.98810	0.3845
CAPGDPG does not Granger Cause PCY	1.75726	0.1904
INVY does not Granger Cause CAPGDPG	1.67167	0.2050
CAPGDPG does not Granger Cause INVY	2.28239	0.1195
INF does not Granger Cause CAPGDPG	2.65536	0.0867
CAPGDPG does not Granger Cause INF	5.15429	0.0119

주 : 변수명은 앞과 동일함.

한편 일본의 경우는 〈표 6c〉에서 보는 바와 같이, 일본의 경제성장률이 재정지출로 인과관계를 나타내고, 경제성장률과 인플레이션을 간에는 양방 인과관계를 나타내고 있다.

다음 변수들 간의 상관관계를 상관계수를 통해 살펴보면, 한국은 1인당 경제성장률과 민간투

자율과 강한 양의 상관관계(0.44), 재정지출과는 양의 상관관계(0.11) 존재하며, 조세수입과는 강한 음의 상관관계(-0.32) 존재하고, 소비와는 강한 양의 상관관계(0.41), 인플레이션과는 음의 상관관계(-0.08) 보인다. 반면 중국은 1인당 경제성장률과 민간투자율 강한 양의 상관관계(0.37)를 보여, 한국이 상관관계가 더 강함을 알 수 있다. 중국은 재정지출과는 음의 상관관계(-0.01) 존재하여 한국과 반대의 상관관계를 보여준다. 중국은 조세수입과는 양의 상관관계(0.55)가 존재하여 이 것 역시 한국과 부호가 반대이다. 중국은 소비와는 한국과 반대로 강한 음의 상관관계(-0.41), 인플레이션과는 한국과 반대로 강한 양의 상관관계(0.74)를 보이고 있다. 따라서 1인당 경제성장률과의 상관관계에 있어서 민간투자율 제외하고 양국의 상관관계 부호가 모두 반대로 나타나고 있다.

한편 일본은 1인당 경제성장률과 민간투자율 강한 양의 상관관계(0.48), 정부지출과는 강한 음의 상관관계(-0.41)가 존재하고, 조세수입과는 양의 상관관계(0.39) 존재하며, 소비와는 한국보다 부호가 반대인 강한 음의 상관관계를 보이고, 인플레이션과는 한국보다 부호가 반대이며 양의 상관관계 크기가 더 강하게 나타나고 있다.

〈표 7a〉 상관관계 분석(1980~2016) : 한국

	CAPGDPG	GTY	REVY	PCY	INVY	INF
CAPGDPG	1					
GTY	0.11	1				
REVY	-0.32	-0.77	1			
PCY	0.41	0.55	-0.88	1		
INVY	0.44	0.54	-0.87	0.92	1	
INF	-0.08	0.78	-0.7	0.56	0.58	1

〈표 7b〉 상관관계 분석(1980~2016) : 중국

	CAPGDPG	GTY	REVY	PCY	INVY	INF
CAPGDPG	1					
GTY	-0.01	1				
REVY	0.55	-0.46	1			
PCY	-0.41	0.82	-0.65	1		
INVY	0.37	-0.65	0.44	-0.89	1	
INF	0.74	0.23	0.36	-0.15	0.26	1

〈표 7c〉 상관관계 분석(1980~2016) : 일본

	CAPGDPG	PCY	INVY	GTY	INF	REVY
CAPGDPG	1					
PCY	-0.60	1				
INVY	0.48	-0.64	1			
GTY	-0.41	0.46	-0.41	1		
INF	0.61	-0.32	0.05	-0.08	1	
REVY	0.39	-0.27	0.43	-0.41	0.28	1

주 : 변수명은 앞과 동일함.

3. 추정결과

사용된 변수들의 공적분 관계를 고려하여 벡터오차수정모형(vector error correction model)으로 분석하였는데 그 추정결과를 살펴보면, 한국과 중국의 결과를 비교하면 〈표 8a〉와 같고, 한국과 일본의 결과를 비교하면 〈표 8b〉와 같다.

먼저 한국과 중국에 대한 추정결과를 비교하면, 〈표 8a〉에 보는 바와 같이 한국은 재정지출 증가가 1인당 경제성장률에 단기적으로는 유의한 양의 영향(0.017)을 미치나 장기적으로는 유의미한 영향을 나타내지 않음을 보이고 있다. 그러나 조세수입의 증가는 장기적으로 유의한 부정적 영향(-0.23)을 주고 있다. 반면 중국의 경우는 재정지출 증가가 1인당 경제성장률에 단기적으로는 유의한 긍정적 영향(0.01)을 미치나 장기적으로는 유의한 영향을 미치지 않음을 보여 주며, 조세수입의 증가는 장기적으로나 단기적으로 유의한 양의 영향을 미치지 않음을 나타내고 있다. 민간소비가 경제성장률에 미치는 영향은 한국은 장기적으로 유의한 긍정적인 영향(0.12)을 주고 중국은 단기에는 유의한 약한 부정적인 영향(-0.005)을 주나 장기적으로는 유의한 긍정적인 영향(0.16)을 미치는 것으로 나타나고 있다. 민간투자는 한국의 경우 경제성장에 단기적으로는 약한 부정적인 영향(-0.006)을 미치나 장기적으로는 유의한 양의 영향(0.06)을 주는 것으로 나타났다. 반면 중국의 경우는 민간투자가 경제성장에 장·단기적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타나고 있다. 인플레이션은 한국은 경제성장에 장기적으로 긍정적인 영향(0.09)을 주나 중국은 장기적으로 부정적인 영향(-9.04)을 주는 것으로 나타나고 있다. 검정통계량도 양국 다 시계열상관, 이분산성이 존재하지 않으며, 중국은 정규분포를 나타내나 한국은 이를 기각함을 보여 주고 있다.

〈표 8a〉 오차수정모형 추정 결과 : 한국과 중국 비교

한국	long-run relationship		short-run relationship		
variable	coeff.	t-value	variable	coeff.	t-value
constant	-12.66		constant	0.01	-1.14
			D(LOGGDP(-1))	0.73***	3.28
GT(-1)	0.04	1.64	D(GT(-1))	0.017**	2.08
PC(-1)	0.12***	10.09	D(PC(-1))	-0.006	-1.43
INV(-1)	0.06***	6.75	D(INV(-1))	-0.006*	-1.75
INF(-1)	0.09***	11.52	D(INF(-1))	-0.002	-1.00
REV(-1)	-0.23***	-7.97	D(REV(-1))	-0.00	-0.43
			EC(speed of adjustment)	-0.01	-0.83
중국					
constant			Constant	0.006	0.39
			D(LOGGDP(-1))	0.88***	4.86
GT(-1)	-0.26	-1.37	D(GT(-1))	0.01*	1.98
PC (-1)	0.16**	2.40	D(PC(-1))	-0.005**	-2.34
INV(-1)	0.05	0.73	D(INV(-1))	0.002	1.17
INF(-1)	-9.04***	-7.95	D(INF(-1))	-0.008	-1.39
REV(-1)	-0.00	-0.00	D(REV(-1))	0.001	0.49
			EC(speed of adjustment)	-0.005**	-2.03
test statistics : 한국			중국		
R ²		0.47			0.64
Rbar ²		0.32			0.56
F-statistic		3.60			7.67
normality		21.52(0.00)			15.63(0.11)
serial correlation LM		22.06(0.63)			32.80(0.13)
Heteroskedasticity B-P-G		28.61(0.37)			13.89(0.18)

주) EC는 오차수정항, D는 차분변수, (-1)은 시차변수를 의미함. ()의 수치는 p-value.

* 는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함을 나타냄. P-value 10% 1.69, 5% 2.0, 1% 2.75 임. Akaike IC, Schwarz criterion 결과 1차 lag이 최적임. 2008년 이후 더미를 사용해도 결과가 크게 달라지지 않음.

다음 한국과 일본의 추정결과를 비교하면 <표 8b>에서 보는 바와 같이 한국은 재정지출 증가가 1인당 경제성장률에 단기적으로는 유의한 양의 영향을 미치나 장기적으로는 유의미한 영향을 나타내지 않고 있으며, 조세수입의 증가는 장기적으로 유의한 부정적 영향을 주고 있는 반면, 일본의 경우는 재정지출의 증가가 1인당 경제성장률에 단기적으로는 유의미한 영향을 미치지 않으나 장기적으로는 유의한 양의 영향(0.94)을 미치나, 조세수입 증가는 장기적으로 유의한 양의 영향(1.96)을 주고 있다. 그러나 민간투자는 장기적으로 유의한 강한 긍정적인 영향(5.50)을 주나, 민간소비, 인플레이션율의 증가가 장기적으로 유의한 부정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 검정통계량도 양국 다 시계열상관, 이분산성이 존재하지 않음을 보여주며, 일본은 정규분포를 나타내나 한국은 이를 기각하고 있다.

<표 6b> 오차수정모형 추정 결과 : 한국과 일본 비교

한국	long-run relationship		short-run relationship		
	coeff.	t-value	variable	coeff.	t-value
constant	-12.66		constant	0.01	-1.14
			D(LOGGDP(-1))	0.73***	3.28
GT(-1)	0.04	1.64	D(GT(-1))	0.017**	2.08
PC(-1)	0.12***	10.09	D(PC(-1))	-0.006	-1.43
PI(-1)	0.06***	6.75	D(PI(-1))	-0.006*	-1.75
INF(-1)	0.09***	11.52	D(INF(-1))	-0.002	-1.00
REV(-1)	-0.23***	-7.97	D(REV(-1))	-0.00	-0.43
			EC(speed of adjustment)	-0.01	-0.83
일본					
constant			constant	0.01	0.84
			D(LOGGDP(-1))	0.63	2.42
GT(-1)	0.94*	1.72	D(GT(-1))	-0.0007	-0.19
PC (-1)	-5.07***	-4.48	D(PC(-1))	0.001	0.24
PI(-1)	5.50***	4.58	D(PI(-1))	-0.003	-0.35
INF(-1)	-9.04***	-7.95	D(INF(-1))	-0.008	-1.39
REV(-1)	1.96***	2.59	D(REV(-1))	0.002	0.39
			EC(speed of adjustment)	-0.0008	-1.21

test statistics : 한국		일본
R ²	0.47	0.46
Rbar ²	0.32	0.34
F-statistic	3.60	3.83
normality	21.52(0.00)	4.26(0.64)
serial correlation LM	22.06(0.63)	37.41(0.40)
Heteroskedasticity B-P-G	28.61(0.37)	11.25(0.58)

주) EC는 오차수정항, D는 차분변수, (-1)은 시차변수를 의미함. ()의 수치는 p-value.

* 는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함을 나타냄. P-value 10% 1.69, 5% 2.0, 1% 2.75 임. Akaike IC, Schwarz criterion 결과 1차 lag이 최적임. 2008년 이후 더미를 사용해도 결과가 크게 달라지지 않음.

여기서 일본의 경제와 재정 현황을 한국과 비교해 살펴보면, 한국은 1962년~1990년대 중반까지 연평균 7%에 달하는 고도 경제성장세가 1997년 외환위기, 2008년 세계금융위기를 거치면서 성장세가 계속 하락하여 최근 경제성장률이 2%대로 저하하는 추세를 보이고 있으며, 그동안 건전성을 자랑하던 재정 상태(1995년 국가부채 비율 10%미만)도 최근 경기침체와 복지지출의 급증 등으로 국가부채가 급증하고 있어 OECD 통계에 의하면 2019년 기준으로 국가부채가 GDP 대비 43.3%로 나타나고 있고, 일본은 20여년 장기불황과 초고령화 등 여파로 국가부채 비율 227.9%로 OECD국가(평균 111%) 중 최고에 달하고 있으며, 출산율 저하(합계출산율 한국 0.97명, 일본 1.72명)와 평균 기대 수명의 증가(한국 80세, 일본 83세)로 65세 이상 고령인구비율이 빠르게 증가하여 한국은 2017년에 14.3%를 넘어서 고령사회로 진입하였고 8년 후에는 20%의 초고령사회에 진입할 것으로 보고 있다. 또한 일본은 이미 2006년에 초고령사회에 진입해 현재 28%를 넘어서 있다. 이와 같은 비교를 하는 이유는 한국은 그동안 여러 면에서 유사성을 가지고 일본 경제를 일정한 기간을 두고 뒤 따라 가는 경향이 있어 한국의 미래를 내다보고 미리 대비하는데 도움이 되리라고 보기 때문이다. 또한 중국도 그동안 고성장에서 중성장으로의 성장 둔화와 빈부 격차, 고령화(2025년 고령사회 진입), 인프라, 사회복지비 증가, 재정 수입 감소 등으로 인한 재정 악화, 국가부채 증가 등 비슷한 상황에 직면해 있으며 미중 무역 갈등 속에 기술혁신, 구조개혁을 통한 경제 강국으로 도약을 꾀하고 있다. 이에 한국은 재정 지속 가능성을 고려하고 성장잠재력을 훼손하지 않는 복지지출의 증대가 필요하다. 아울러 중국은 미래 성장산업을 육성하기 위해 기술 혁신에 집중 투자하고 있고, 일본은 인공지능을 탑재한 로봇을 활용하여 경제활동인구 저하로 인한 노동의 대체와 생산성을 높이는데 주력하고 있는 상황에 유념하여 한국도 현재 추진하고 있는 혁신주도 성장 제고에 주력하여 미래에 대비할 필요성이 절실히 요구된다.

IV. 결론 및 시사점

본 연구는 재정정책이 경제성장률에 미치는 영향을 한국, 중국 및 일본의 1980년대 이후 연간자료를 이용하여 벡터오차수정모형으로 분석함으로써 한국과 긴밀한 관계에 있는 삼국간의 재정정책 효과의 차이를 비교하고 이를 통하여 시사점을 모색하였다.

그 분석 결과, 먼저 한국과 중국의 재정정책이 1인당 경제성장률에 미치는 영향을 살펴보면, 한국은 재정지출의 증가가 단기에만 유의한 긍정적 영향을 미치고, 조세수입의 증가는 장기적으로 유의한 부정적 영향을 주는 반면, 중국은 재정지출의 증가가 단기에만 유의한 긍정적 영향을 미치나, 조세수입 증가는 장·단기에 모두 유의한 영향을 미치지 못함을 보이고 있다. 이러한 결과는 양국에 있어서 재정지출의 증가가 단기에만 유의한 긍정적 영향을 주고, 조세수입 증가는 한국에만 장기적으로 부정적 효과를 미쳐 양국의 효과가 상이함을 보임을 나타낸다. 또한 민간소비 증가는 양국 공히 장기적으로 경제성장에 큰 긍정적 영향을 줄 수 있다. 다만 중국은 민간소비의 증가가 경제성장에 단기에는 부정적 효과를 주고 있다. 또한 인플레이션은 한국은 경제성장에 장기적으로 긍정적 영향을 미치나 중국은 강한 부정적 영향을 미치고 있으며, 이는 한국은 인플레이션 압력이 작으나 중국은 그 압력이 크고 변화가 심한 데에 기인하는 것으로 보인다.

이러한 결과를 통해 도출할 수 있는 시사점은 한국은 경제성장을 위해서는 단기적으로 적절한 재정지출 확대 정책과 장기적인 민간소비 활성화 정책이 필요하며 조세수입 확대는 장기적으로 억제하는 정책이 필요함을 의미한다. 그리고 완만한 인플레이션 정책이 성장에 도움이 됨을 시사한다. 반면 중국은 지속적인 경제성장을 위해서는 단기적인 재정지출 확대 정책과 함께 민간소비 활성화 정책을 장기적으로 추구할 필요가 있고, 그러나 인플레이션을 억제하고 안정적으로 유지할 필요가 있음을 의미한다.

한편 일본은 재정지출의 증가가 단기에는 효과가 없고 장기적으로 긍정적 영향을 주고 있으며, 조세수입의 증가도 단기에는 효과가 없고 장기적으로 유의한 양의 영향을 줄 수 보여준다. 또한 일본은 민간투자가 경제성장에 장기적으로 유의한 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있다. 한국은 일본 제도와 저출산, 고령화, 소득분배 등 상황이 유사한 점이 많고 한국 경제가 그동안 일정한 기간을 두고 일본 경제 패턴과 유사하게 뒤따라가는 측면이 많았음을 고려할 때 한국의 미래를 검토하고 예측에의 활용 면에서 복지, 고령화 대책 등에 대한 시사점을 줄 수 있다고 보여진다.

일본은 OECD 국가들 중 복지지출이 작고 소득분배가 양호한 편이었으나 1990년대 와서 빈곤율 상승, 청년실업, 비정규직 증가, 장기 침체, 구조조정 진행으로 어려움을 겪었고, 이는 최근 한국 상황과 유사한 측면이 많으며 특히 일본은 국가부채가 OECD국 중 가장 높아 한국에

시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 이를 감안할 때 한국은 무엇보다 재정지속가능성을 고려한 복지 증대와 공공부문 확대 정책이 필요하며, 성장 동력을 훼손하지 않는 분배 정책, 재정 지출의 효율성 증대, 미래에 대비한 혁신주도 성장이 요구된다고 볼 수 있다.

본 연구의 한계로는 포용적 성장의 관점에서 재정정책이 소득분배에 미치는 영향에 관한 연구도 아울러 같이 논의할 필요가 있으며, 본 연구는 거시적 실증분석에 초점을 맞추고 있어서 미시적인 관점의 분석과 가치판단을 전제로 한 보다 분석적인 규범적인 후속 연구도 필요하다고 하겠다.

참고문헌

- 김성순. 2009. 작고 효율적인 정부를 위한 재정정책 방향의 모색. 국가정책연구 공모과제 연구
용역 보고서, 2009. 8, 한국조세 연구원.
- 김성순. 2007. SVAR모형을 이용한 정부지출과 조세변화의 경제적 효과 분석. 재정논집 22(1),
8월, pp.1-31.
- 김성순. 2009. 재정정책이 경제성장에 미치는 영향: VAR Approach. 재정정책논집, 제11집
제3호, 한국재정정책학회, 12월, pp.255-280.
- 김성순, 최명식, 김인지. 2016. 중국의 산업구조 변화가 국내 산업에 미치는 영향 분석. 정책연
구 용역 보고서, 국회 예산정책처. 12월 26일.
- 김우철. 2006. 세입과 세출의 변화가 국민소득에 미치는 효과 분석. 재정포럼. 한국조세연구원,
9월.
- 김홍균, 박승준. 2012. SVEC 모형을 이용한 재정정책 효과 분석. 재정학연구, 5(1). 2월, 한국
재정학회.
- 한국은행. 2017. 중국 재정정책의 특징과 전망. 국제경제리뷰. 2월.
- Aschauer, D. A. 1989. "Is Public Expenditure Productive." *Journal of Monetary
Economics*, 23, 177-200.
- Barro, R. and J. Lee. 2001. "International Data on Educational Attainment: Updates
and Implications." *Oxford Economic Papers*, 3, 541-563.
- Bayraktar and Moreno-Dodson. 2010. "How can Public Spending help you grow?—
An Empirical Analysis for Developing Countries." *WPS 5367*, World Bank,
July.
- Blanchard, Olivier and Roberto Perotti. 2002. "An Empirical Characterization of the
Dynamic Effects of Changes in Government Spending and Taxes on Output." *Quarterly Journal of Economics*, 117, November, 1329-1368.
- Clark, J., R. Rawson and A. Robert. 2008. "The Impact of Economic Growth, Tax
policy and Economic Freedom on Income Inequality." *Journal of Enterprise*.
- Engle, R. F. and C. W. J. Granger. 1987. "Co-integration and Error Correction:
Representation Estimation and Testing." *Econometrica*, 55, 251-276.
- Heppke-Falk, K. H., Jörn Tenhofen and G. B. Wolff. 2006. "The Macroeconomic
Effects of Exogenous Fiscal Policy Shocks in Germany: a Disaggregated SVAR
Analysis." *Discussion Paper no.41/2006*, Deutsche Bundesbank.

- Johansen, S. 1988. "Statistical Analysis of Co-integration Vector." *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12. 231-254.
- Johansen, S. 1991. "Estimation and Hypothesis Testing of Cointegration Vectors in Gaussian Vector Autoregressive Model." *Econometrica*, 58, 1551-1580.
- Moreno-Dodson, B. 2008. "Assessing the Impact of Public Spending on Growth." *Policy Research Working Paper*, No. 4663, World Bank.
- Mountford, Andrew and Herald Uhlig. 2005. "What are the Effects of Fiscal Policy Shocks?" SFB 649 *Discussion paper*, no. 2005-039, Berlin, July.
- Phillips, P. C. B. 1998. "Impulse Response and Forecast Error Variance Asymptotics in Nonstationary VARs." *Journal of Econometrics*, 83, 21-56.

A Comparative Study on the Fiscal Policy Effect on Economic Growth in Korea, China and Japan-VEC Model Approach-

Kim, Seong Suh^{*}

ABSTRACT

In this paper, I tried to compare the fiscal policy effect on economic growth in Korea, China and Japan by vector error correction model approach using annual data after 1980.

The results of the analysis are as follows. First, if you look at the factors of fiscal policy effect on per capita economic growth rate, the increase in fiscal spending has positive effect only in the short run, the increase in tax revenue has negative effect on the long-run in Korea. On the other while, the increase in fiscal spending has positive effect in the short-run as the same as Korea but the increase in tax revenue has not significant effect in China. Second, increase in private consumption has strong positive effect on per capita economic growth rate in the long-run in Korea and China but not in the short-run in China.

However increase in fiscal spending has positive effect on per capita economic growth rate in the long-run but increase in tax revenue positive effect in the long-run in Japan.

The results would imply that Korea need appropriate fiscal spending expansion policy in the short-run with stimulating private consumption in the long-run and a policy to curb the tax revenue increase on a long term basis for the economic growth. China also need similar policy on the short-run fiscal spending expansion with stimulating the long-run private consumption for that. But Japan need expanding fiscal spending and tax revenue on a long-term basis for the economic growth. Korea also needs a moderate distribution policy that does not undermine its growth engine with considering fiscal sustainability referring to the case of Japan which has very high public debt to GDP and face considerable challenges posed by declining population with a post-aged society.

Key Words : Fiscal policy, Economic growth, Korea, China, Japan

^{*} Author, Professor Emeritus, Department of International Trade, Dankook University, sskim@dankook.ac.kr

『산업연구』 연구윤리규정

제1조 목적

이 규정은 단국대학교(죽전) 부설 미래산업연구소(이하 연구소라 한다)에서 발간하는 『산업연구』지에 대한 연구윤리의 기준을 제시함으로써 학술연구문화의 정착과 올바른 연구윤리를 고양하며, 연구윤리 확립을 위한 관련 사항 및 『산업연구』의 투고 규정에 의하여 접수되고 심사되는 논문의 성격을 규정 하고, 연구논문 기고자의 연구 부정행위를 방지하며 연구윤리를 확보하는데 필요한 기본 원칙과 방향을 정하는데 목적이 있다.

제2조 대상 및 적용범위

이 규정은 연구소에서 발행하는 『산업연구』에 연구논문을 게재하는 모든 자를 그 대상으로 하며, 투고규정에 의하여 접수되고 심사되는 연구논문이 갖추어야하는 기본적인 요건을 벗어나 연구윤리에 위배되는 연구부정행위로 인정될 경우에 적용한다.

제3조 논문수정 및 삭제

논문의 저자는 심사과정에서 제시된 심사의견을 최대한 수용하여 논문에 반영하도록 하여야 한다. 하지만, 연구자(들)가 심사의견에 동의하지 않는 경우, 그 근거 및 이유를 편집위원회에 제시하여야 한다.

제4조 연구 부정행위

• 『산업연구』는 연구윤리규정에 위반되는 다음과 같은 연구 부정행위를 금지한다.

- ① 연구위조 행위
 - 연구자가 연구결과를 허위로 만들어내는 행위
- ② 연구변조 행위
 - 연구자가 데이터를 조작하여 연구내용 혹은 결과를 왜곡하는 행위
- ③ 연구표절 행위
 - 연구자가 타인의 연구내용이나 결과 등을 임의로 도용하는 행위
- ④ 중복제출 행위
 - 연구자가 하나의 학술지에 게재된 동일한 연구결과를 새로운 연구결과로 하여 다른 학술지에 중복 게재하는 행위

제5조 연구 부정행위에 대한 조치

- 편집위원회는 연구윤리규정 위반이 사실로 판정된 자에 대하여 연구소장에게 적절한 징계를 건의할 수 있다.
- 소장은 편집위원회의 건의가 있을 경우 운영위원회를 소집하여 징계여부 및 징계내용을 결정한다.
- 연구 부정행위로 판정된 논문 및 연구자(들)에 대해서는 한국연구재단 등재(후보) 학술지 관리지침 제9조에 준하는 조치규정에 따른다.
 - 부적격 논문으로 판정하여 저자에게 통보하며 심사를 진행하지 않는다.
 - 게재 무효 결정을 통보하고 『산업연구』 논문 목록에서 삭제조치를 취한다.
 - 『산업연구』에 연구 부정행위 사실을 공표한다.

발생횟수	처리내용	비 고
1회 발생	- 3년간 국내/국제 학술지발행지원 사업의 지원대상에서 제외	※ 판정년도로부터 3년간 ※ 판정일 이전에 지원비가 지급된 경우 차년부터 3년간
2회째 발생 (1회 발생 이후 5년 이내)	- 학술지평가에 반영	※ 차회 학술지평가 시에 내용 평가 부분의 심사기준 및 심사 내용, 논문의 독창성, 논문의 내용에 대한 평가등급을 최저 등급으로 처리
3회째 발생 (1회 발생 이후 5년 이내)	- 등재(후보)학술지에서 제외	※ 차년부터 등재후보학술지 진입을 위한 학술지평가 사업에 신청할 수 있음

제6조 [연구윤리위원회]

1. 연구윤리에 관한 사항을 논의하기 위해 연구윤리위원회를 둔다.
2. 연구윤리위원회는 미래산업연구소 소장, 편집위원장, 편집위원을 포함하여 5인의 위원으로 구성한다.
3. 연구윤리위원장은 윤리위원 중 1인으로 한다.

제7조 [심사자 선정]

1. 심사의 엄정성을 통한 연구윤리의 확립을 위해 투고자와 동일기관에 있는 이는 심사자에서 배제한다.

연구윤리에 대한 자료집 소개

연구윤리정보센터, 연구윤리 질의응답집,
국가과학기술인력개발원, 2014. (NRF-2014-연구윤리)
ISBN 978-89-968952-9-9

책자소개 :

2014년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 「연구윤리활동지원사업」의 지원을 받아 국가기술연구원 부설 연구윤리정보센터(<http://www.cre.or.kr>)에서 발간한 비매품 자료.

책자의 구성 :

지난 2012년부터 2014년까지 약 3년간 상담센터에 접수된 연구윤리 관련 질의와 자문내역을 분석하여 빈도와 주제별로 분류하고 총 6개 주제로 총 83개의 질문과 응답으로 구성하여 제작

- 제1주제 : 연구설계(11개의 질문과 응답)
- 제2주제 : 연구수행(6개의 질문과 응답)
- 제3주제 : 연구성과 활용(35개의 질의와 응답)
- 제4주제 : 연구공동체(12개의 질의와 응답)
- 제5주제 : 연구부정행위(17개의 질의와 응답)
- 제6주제 : 연구성과 관리(2개의 질의와 응답)

본 「연구윤리 질의응답집」은 평소 연구자들이 연구의 시작과 종료 및 활용에 이르기까지 전체 연구프로세스에서 갖을 수 있는 연구윤리 관련 의문에 대한 내용을 이해하기 쉽게 정리된 자료집임. 비매품으로 연구윤리정보센터(<http://www.cre.or.kr>)에 접속하거나 단국대학교 미래산업연구소(<http://k2.dankook.ac.kr/user/rifi>)로 문의 시 구할 수 있음.

『산업연구』 투고규정

본 요령은 학술지 『산업연구』에 게재할 논문 원고 투고에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

I. 투고의 기본 요건

1. 투고자 자격 및 의무

- (1) 논문 투고자는 단국대학교 교원(전임, 비전임 및 강사 포함) 및 교외 연구자에게 개방되어 있으나, 대학원생의 경우 지도교수와 공저로서 투고가 가능하다.
- (2) 투고 논문은 타 학술지에 게재되거나 게재 신청 중이 아니어야 하며, 산업연구에 제출되어 심사진행 중인 논문은 타 학술지에 제출할 수 없다. 단, 박사학위논문의 요약본이나 학술대회 및 세미나에서 working paper의 형태로 발표된 논문은 예외로 한다.
- (3) 논문의 내용에 대한 책임은 투고자가 진다.
- (4) 산업연구에 게재된 논문의 판권은 미래산업연구소가 소유한다.

2. 논문 발간일

산업연구는 연 2회(5월 31일, 11월 30일) 발간하며, 필요에 의해서 특별호를 발간할 수 있다.

3. 논문투고 시 준수사항

- (1) 논문의 투고는 편집위원회에 e-mail 혹은 디스켓 형식으로 제출한다.
- (2) 원고의 접수일은 원고가 본 편집위원회로 도착한 날로 한다.
- (3) 투고자 소속기관, 성명(저자가 2인 이상일 경우 제1저자, 교신저자, 공동저자를 구분하여 명기), 영문성명, e-mail 주소, 전화번호(휴대폰포함), 논문집 수령주소, 논문페이지 수 등을 명시한다.
- (4) 투고자는 소정의 심사료를 납부하여야 한다. 단 단국대학교 교원의 경우 이를 면제할 수 있다.

4. 투고된 논문은 2인의 심사위원에 의한 비공개 심사를 실시하며, 게재여부를 결정한다.

7. 각주는 보충설명이 필요한 경우에 작성하되, 어구의 우측 상단에 위첨자로 일련번호를 붙여 표시하고 그 내용은 해당 면의 하단에 기술한다.
8. 표 또는 그림의 일련번호와 제목은 해당 표의 위에 표기한다.
9. 참고문헌은 논문에서 인용된 것에 한정하여 다음과 같은 방법으로 표시한다.

- (1) 참고문헌의 기재순서는 국내문헌, 외국문헌의 순서로 하며 국내문헌은 저자명의 가나다 순으로 그리고 서양문헌은 저자명의 알파벳 순으로 배열한다.
- (2) 서양문헌의 경우 저자명은 last name을 먼저 기재한다.
- (3) 정기간행물은 저자명, 연도, 논문제목, 간행물이름(서양문헌의 경우 이탤릭체), 권·호수, 페이지 순으로 표기한다.
- (4) 정기간행물이 아닌 경우는 저자명, 연도, 도서명(서양문헌의 경우 이탤릭체), 출판회수(2판 이상의 경우), 권(2권 이상의 경우), 출판지, 출판사의 순으로 표기한다.

예) 박연암. 1999. 회계이론. 제3판. 자유출판사. 서울.

홍길동, 박연암. 2000. 글로벌 경쟁환경에서의 투자의사결정에 관한 연구. 산업연구. 제1권 제1호 : 333-352.

홍길동. 2000. 기업지배구조와 이익조정에 관한 연구. 박사학위논문. 금강대학교.

Beteson, E. G. 1992. *Managing Services Marketing*. 3rd ed, NY : The Dryden press, 1992.

Pyo, Y., and S. Lustgarden. 1990. Differential Intra-industry Information Transfer Associated with Management Earnings Forecasts. *Journal of Accounting Economics*. Vol.15, 365-379.

10. 논문체제는 다음과 같이 표시한다.

대항목 (15 pts) : I, II, III, IV,
 중항목 (13 pts) : 1, 2, 3, 4,
 소항목 (12 pts) : (1), (2), (3), (4),
 세부항목 (11 pts) : 1), 2), 3), 4),
 이하항목 (11 pts) : ①, ②, ③, ④,

11. 본문에 사용할 부호는 다음에 의한다.

“ ” : 대화체나 독립된 인용문

‘ ’ : 부분적인 인용이나 강조를 나타낼 때

『 』 : 작품, 저서명

「 」 : 논문이나 잡지, 신문명을 명기할 때

< > : 강조의 성격을 더욱 강하게 나타내거나 인용문의 경우 저자가 강조할 때

- : 명사나 형용사 등 동격을 표시할 때
- ... : 말을 생략할 때 줄임표로서 점(.) 3개 표시

III. 심사절차

투고된 원고는 『산업연구』의 투고요령에 맞는 경우에만 심사의 대상이 되며, 편집위원장은 투고요령에 맞지 않는 원고의 심사를 거부하거나 보완을 요청할 수 있다.

1. 논문 접수
 - 논문이 접수되면 편집위원장은 논문접수 사실을 저자에게 e-mail로 통지한다.
 - 심사의 시작은 심사위원에게 심사를 의뢰한 날로 한다.
2. 심사위원 선정
 - 편집위원장은 논문의 학술적 영역을 파악하여 편집위원 중에서 접수된 논문내용에 가장 부합하는 2인의 심사위원을 선정한다.
 - 심사위원은 논문 접수 10일 이내에 선정하는 것을 원칙으로 한다.
3. 심사 및 심사결과의 처리
 - 접수 논문을 담당할 심사위원이 선정 되면 편집위원장은 인적사항이 삭제된 접수 논문을 선정된 심사위원에게 송부한다.
 - 논문의 심사를 의뢰받은 심사위원은 논문 발송일 기준으로 3주 이내에 심사를 완료해야 하며 최대 5주를 초과하지 않도록 한다.
 - 심사가 완료되면 심사위원은 심사결과를 편집위원장에게 발송하여야 한다.
 - 두 심사위원의 심사 결과를 기준으로 편집위원장은 편집위원의 의견을 반영하여 게재여부(게재, 수정 후 게재, 수정 후 재심사, 게재불가)를 결정한다.
 - 편집위원장은 원칙적으로 심사위원의 의견을 따르나 심사가 지연될 경우 또는 심사결과가 성실하지 못하다고 판단되는 경우에는 새로운 심사위원을 선정하여 심사를 의뢰할 수 있으며, 재심사를 요청할 수 있다.
4. 심사결과의 통보
 - 심사결과 접수 후 결정된 편집위원회의 판정 결과를 즉시 논문 저자에게 통보한다.
5. 『산업연구』지 게재
 - 게재 적합으로 판정된 논문은 판정일자로부터 가장 가까운 시기에 발행되는 『산업연구』지에 게재하게 된다.
 - 해당 호에 게재될 논문이 이미 확정된 경우 다음 호로 순연한다.

IV. 심사기준

논문의 심사 및 게재결정 기준은 다음과 같다.

- ① 연구주제의 적합성
- ② 주제의 참신성
- ③ 연구방법의 타당성
- ④ 연구결과의 기여도
- ⑤ 논문의 구성 및 논리전개
- ⑥ 문장표현 및 편지요건충족여부
- ⑦ 참고문헌, 각주, 영문요약의 적절성

V. 심사방법

심사의견서의 내용

- 심사위원은 심사 기준에 의거하여 다음과 같은 내용으로 심사의견서를 작성한다.

- ① 게재, 수정 후 게재, 수정 후 재심사, 게재불가 중 한 가지로 심사결과를 작성한다.
- ② 심사기준의 의거하여 각 항목별로 평가 내용을 기록하고 수정/보완 점에 관하여는 페이지, 항, 또는 행을 명시하며, 그 사유를 밝힌다.
- ③ 심사의견서의 총평을 반드시 기재한다.

단국대학교 부설 미래산업연구소

논문심사의견서

논문제목			
심사위원	소속 :	직위 :	성명 : (인)

1. 심사위원평가사항

평가항목		평가내용(해당점수에 V 표시)
1	연구주제의 적합성	평가점수 : 20점() 18점() 16점() 14점() 12점()
2	주제의 참신성	평가점수 : 20점() 18점() 16점() 14점() 12점()
3	연구방법의 타당성	평가점수 : 10점() 8점() 6점() 4점() 2점()
4	연구결과의 기여도	평가점수 : 10점() 8점() 6점() 4점() 2점()
5	논문의 구성 및 논리전개	평가점수 : 20점() 18점() 16점() 14점() 12점()
6	문장표현 및 편집요건충족여부	평가점수 : 10점() 8점() 6점() 4점() 2점()
7	참고문헌, 각주, 영문요약의 절절성	평가점수 : 10점() 8점() 6점() 4점() 2점()
종합점수		(/100)점

2. 심사위원 최종판정

판정내용	판정	비 고
(1) 무조건게재(90점 이상)	()	현재상태로 학술지에 게재할 수 있음.
(2) 수정/보완 후 게재 가능(80점 이상)	()	지적사항이 수정된 후 학술지에 게재할 수 있음. (수정 및 보완 후 편집위원회가 평가)
(3) 수정/보완 후 재심 (70점 이상)	()	지적사항이 수정하여 재투고(저자의 심사답변서 포함) 되었을 때 재심사를 함.
(4) 게재불가(70점 미만)	()	현재의 연구내용으로는 논문집에 게재할 수 없음. (※1번과 2번 항목의 합이 30점 이하인 경우도 해당)
※ 무조건 게재 또는 수정 및 보완 후 게재가능으로 판정된 경우 편집위원장이 심사(판정)결과에 따른 수정 여부와 답변내용을 확인 후 바로 게재절차를 밟게 됩니다.		
※ 논문심사위원께서 수정 또는 답변 내용을 확인하고자 한다면 다음의 ()의 V표기해 주십시오.		
확인요망()		

3. 심사위원 총평(수정사항)

□ 운영위원회

연 구 소 장 정연승
감 사 서문석
연 구 간 사 문보영
운 영 위 원 윤상철 홍석기 송인국 민동원 문보영 양철원 유기동
조 교 공재식

□ 편집위원회

편 집 위 원 장 양철원
편 집 위 원 고봉현 문상혁 배광일 유상열 정성우 이흥희
김상헌 천성용 조홍종 전정호 이근영 이인혁
김정균 여민선 마재신

산 업 연 구

제43권 제2호

2019년 11월 25일 인쇄

2019년 11월 30일 발행

발행인 정 연 승

발행처 단국대학교 부설 미래산업연구소
(16890) 경기도 용인시 수지구 죽전로 152
전화 : 031) 8005-3419, 2660
팩스 : 031) 8005-4033

E-mail : nihao110@dankook.ac.kr

印 刷 新 陽 社

서울시 중구 초동 21-1 기영빌딩 5층 606호

☎ 2275-0834 · 4585 · 4566 FAX : 2275-4589

