creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

공기업정책학 석사 학위논문

공공기관 구성원의 사회적 책임이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구

한국자산관리공사의 사회공헌 유형에 따른 분석을 중심으로

2018년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

장 지 우

공공기관 구성원의 사회적 책임이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구

한국자산관리공사의 사회공헌 유형에 따른 분석을 중심으로

지도교수 홍 준 형

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2018년 5월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
장 지 우

장지우의 석사 학위논문을 인준함
2018년 6월

위 원 장 박 순 애 (인)

부위원장 고 길 곤 (인)

위 원 홍 준 형 (인)

국문 초록

대부분의 공공기관들은 본연의 업무 외에 사회적 책무의 수행을 위해 다양한 사회공헌활동을 수행하고 있다. 한국자산관리공사의 경우에도 사회적 책무의 실행력 강화를 위해 2012년부터 사회공헌활동의 패러다임 변화를 추진했다. 즉, 일회성・단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌 프로그램을 개발하고, 공사를 대표할 수 있는 특화된 사회공헌 프로그램을 개발하는 것이었다. 공사는 사회공헌활동을 고도화하기 위해 많은 프로그램을 연구하고 개발했다. 대표적으로는 시각장애인을 위한 오디오 북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험, 신장 환자 신장이식 수술비 지원, 소외계층 제주도 가족여행 등이다. 수년동안의 노력 끝에 이러한 사회공헌활동 추진 공로를 인정받아 대외기관이 주관하는 각종 시상식에서 사회공헌상을 수상하였다. 대표적으로는 대한민국 나눔 국민대상 대통령상 수상(2014년), 대한민국 교육기부 대상 교육부장관상 수상(2014년, 2015년), 교육기부 사회공헌기관 인증(2014년), 대한민국 세종대왕 나눔 봉사대상 수상(2015년, 2016년) 등이 있다.

캠코는 함께, 나누고, 소통하며 나눔문화에 아장서는 따뜻한 금융공기업을 사회공헌 목표로 설정하고 개방, 혁신, 상생을 3대 가치로 설정하여 재능나눔과 업무역량나눔을 실행하고 있다. 재능나눔은 일회성・단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌을 의미하며, 여기에는 시각장애인을 위한 오디오 북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험 등이 있다. 또한, 업무역량나눔은 금융 소외계층의 재기를 지원하고 있는 기관 고유의 업무를 반영하여 금융취약 계층에 신용 및 경제교육을 실시하고 있으며, 부실채권 정리 노하우를 해외 개발도상국에 전파하고 있다.

그러나 이와 같은 성과에도 불구하고 직원들은 사회공헌이 지속가능경영 등 공사 발전에 이바지한다는 인식이 결여되어 있을 가능성 존재한다. 더욱이 사회공헌 프

로그램이 고도화 됨에 따라 직원들의 봉사시간이 대폭 증가하고 있다. 오디오 북 제작을 위한 목소리 기부는 3회의 발성 교육과 3회의 더빙을 하고 있으며, 방과 후 배움터를 통한 아이들 학습지도는 6개월간 주 1~2회, 회당 2~3시간의 봉사를 하고 있다. 청소년 캠프의 경우도 멘토로 참석하는 기간이 2박 3일로 기간이 길다. 더욱이 사회공헌은 공사의 부수적인 업무로 인식되고 있을 가능성이 존재한다. 실제로 프로그램 운영을 위한 봉사자 모집시에 여러 부점에 상당한 양해를 구하고 있는 상황이며, 부점의 입장에서는 직원이 본연의 업무를 수행하지 못하고 장시간 자리를 비우는 것이 불만일 수 있다. 따라서 사회공헌활동에 대한 참여동기(자발적 및 비자발적 참여)가 조직성과(조직몰입)와 어떠한 관계가 있는지 공사 임직원들을 대상으로 조사하고 시사점을 도출하고자 한다. 그리고 공사의 사회공헌 유형은 이미 서술한 바와 같이 재능나눔과 역량나눔으로 구분할 수 있는데, 각각의 사회공헌 프로그램 유형에 따라 해당 프로그램에 참여한 임직원의 조직성과가 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

첫째, 각 독립변수들이 종속변수에 영향을 미칠 것이라는 [가설1]은 부분적으로 채택되었다. 업무역량나눔의 경우, 사회공헌활동 태도의 하위요인인 연간CSR시간, 개인봉사시간, 공사수행CSR인지, 공사수행CSR참여, 참여동기 모두 기각 되었다. 재능나눔의 경우, 연간CSR시간과 참여동기가 채택되었지만 연간CSR시간이 조직몰입에 (-)영향을 미친다고 나타났기 때문에 기각 되었다.

둘째, 사회공헌활동 유형에 따라 사회공헌활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향이 다를 것이라는 [가설2]는 일부 채택되었다. 사회공헌활동 인식의 하위요인인 적합성(직원)과 진정성은 업무역량나눔이 재능나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미쳐 채택되었으나 적합성(공사)의 경우, 재능나눔이 업무역량나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미쳐 기각되었다.

셋째, 공공봉사동기가 사회공헌활동과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 보일 것이라는 [가설3]의 경우도 일부 채택되었다. 업무역량나눔 유형의 경우, 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성 변수에서 매개효과가 나타났으며 재능나눔 유형은 참여동기, 적합성(개인)에서 매개효과가 나타나 적합성(개인) 변수만 채택되었고 참여동기, 적합성(공사), 진정성 변수는 일부 채택되었다.

본 연구를 통해 생각할 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 연구대상을 기관의 업무특성을 반영한 사회공헌활동과 임직원이 보유한 재능을 나누는 재능나눔활동으로 유형별 분류를 했다는 것이다. 기존의 선행연구들은 사회공헌을 포괄적인 개념을 적용하여 연구를 진행했다. 그러나 본 연구는 기존연구에 한걸음 더 나아가 사회공헌을 유형별로 분류하고 이에 대한 임직원들의 인식이나 참여동기, 조직몰입 등을 비교분석하였다. 사회적 가치창출이 정부의 핵심과제인 만큼 기관의 설립 목적을 위한 사회공헌활동에 대한 연구가 더욱 많이 그리고 다양한 방법으로 이루어 져야 한다고 생각한다.

둘째, 업무역량나눔의 적합성을 강화해야 할 것이다. 연구결과에 따르면 적합성(공사)의 경우 재능나눔이 업무역량나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 물론 재능나눔 사회공헌활동이 항상 업무역량나눔보다 덜 중요하다는 것은 아니다. 그러나 정부의 정책을 추진하는 공공기관으로서 업무역량나눔 사회공헌활동이 전사적인 공감대를 형성하고 추진될 수 있도록 적절한 방안을 고민하는 것도 필요하다고 생각한다.

셋째, 봉사활동의 질을 높이는 것도 검토해 볼 필요가 있다고 생각한다. 봉사활동 시간과 조직몰입의 관계에 대한 가설은 대부분이 기각되었다. 이것은 봉사시간이 많다는 것은 오히려 조직몰입에 큰 영향이 없다는 것을 의미한다. 따라서 직원들의 봉사활동 시간을 늘리는 방안을 고민하는 것도 좋지만, 직원들이 참여하고 싶은 봉사활동 프로그램을 적극적으로 지원해 주는 것도 좋을 것이라 생각한다.

주요어 : 사회공헌활동, 기관의 업무특성을 반영한 사회공헌활동
조직몰입, 사회공헌활동에의 참여동기, 공공봉사 동기

학 번 : 2017-28740

< 목 차 >

제1장 서 론 ····· 1
제1절 연구 배경 ····· 1
제2절 연구범위와 방법 ····· 3

제2장 이론적 배경 및 선행연구 ····· 4
제1절 공공기관과 사회공헌 활동 ····· 4
제2절 선행연구 검토 ····· 8

제3장 연구 방법 ····· 15
제1절 연구모형과 가설 ····· 15
제2절 변수의 조작적 정의 ····· 18

제4장 조사결과와 분석 ····· 20
제1절 조사 대상자 일반 특성 ····· 20
제2절 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증 ····· 23
제3절 변수들 간의 상관관계 분석 ····· 37
제4절 가설의 검증 ····· 39

제5장 결론 ····· 54
제1절 가설검증 결과의 요약 ····· 54
제2절 연구의 시사점 및 한계 ····· 56

참고문헌 ····· 59
설문지 ····· 65
Abstract ····· 72

제 1 장 서론

제 1 절 연구 배경

대부분의 공공기관들은 본연의 업무 외에 사회적 책무의 수행을 위해 다양한 사회공헌활동을 수행하고 있다. 한국자산관리공사의 경우에도 사회적 책무의 실행력 강화를 위해 2012년부터 사회공헌활동의 패러다임 변화를 추진했다. 즉, 일회성·단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌 프로그램을 개발하고, 공사를 대표할 수 있는 특화된 사회공헌 프로그램을 개발하는 것이었다. 공사는 사회공헌활동을 고도화하기 위해 많은 프로그램을 연구하고 개발했다. 대표적으로는 시각장애인을 위한 오디오 북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험, 신장 환자 신장이식 수술비 지원, 소외계층 제주도 가족여행 등이다. 수년동안의 노력 끝에 이러한 사회공헌활동 추진 공로를 인정받아 대외기관이 주관하는 각종 시상식에서 사회공헌상을 수상하였다. 대표적으로는 대한민국 나눔 국민대상 대통령상 수상(2014년), 대한민국 교육기부 대상 교육부장관상 수상(2014년, 2015년), 교육기부 사회공헌기관 인증(2014년), 대한민국 세종대왕 나눔 봉사대상 수상(2015년, 2016년) 등이 있다.

또한, 2006년부터 사회공헌활동이 공공기관 경영평가와 기관장 평가에 포함되었다. 이에 따라 각 기관들은 업무와 연계한 사회공헌활동을 개발하고 추진하게 되었다. 지표 세부내용은 “기관의 특성에 부합하는 사회봉사 활동 등을 통한 사회공헌 활동 노력과 성과를 평가한다”이다. 본 연구자가 근무하고 있는 한국자산관리공사(캠코)도 이에 부응하여 업무와 연계하여 금융 취약 계층을 대상으로 신용 및 경제교육, 업무 인프라를 활용한 온비드 기부공매 등 다양한 사회공헌활동을 추진하고 있다.

캠코는 함께, 나누고, 소통하며 나눔문화에 앞장서는 따뜻한 금융공기업을 사회공헌 목표로 설정하고 개방, 혁신, 상생을 3대 가치로 설정하여 재능나눔과 업무역량 나눔을 실행하고 있다. 재능나눔은 일회성·단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특

히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌을 의미하며, 여기에는 시각장애인을 위한 오디오 북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험 등이 있다. 또한, 업무역량나눔은 금융소외계층의 재기를 지원하고 있는 기관 고유의 업무를 반영하여 금융취약 계층에 신용 및 경제교육을 실시하고 있으며, 부실채권 정리 노하우를 해외 개발도상국에 전파하고 있다.

그러나 이와 같은 성과에도 불구하고 직원들은 사회공헌이 지속가능경영 등 공사 발전에 이바지한다는 인식이 결여되어 있을 가능성 존재한다. 더욱이 사회공헌 프로그램이 고도화 됨에 따라 직원들의 봉사시간이 대폭 증가하고 있다. 오디오 북 제작을 위한 목소리 기부는 3회의 발성 교육과 3회의 더빙을 하고 있으며, 방과 후 배움터를 통한 아이들 학습지도는 6개월간 주 1~2회, 회당 2~3시간의 봉사를 하고 있다. 청소년 캠프의 경우도 멘토로 참석하는 기간이 2박 3일로 기간이 길다. 더욱이 사회공헌은 공사의 부수적인 업무로 인식되고 있을 가능성이 존재한다. 실제로 프로그램 운영을 위한 봉사자 모집시에 여러 부점에 상당한 양해를 구하고 있는 상황이며, 부점의 입장에서는 직원이 본연의 업무를 수행하지 못하고 장시간 자리를 비우는 것이 불만일 수 있다. 따라서 사회공헌활동에 대한 참여동기(자발적 및 비자발적 참여)가 조직성과(조직몰입)와 어떠한 관계가 있는지 공사 임직원들을 대상으로 조사하고 시사점을 도출하고자 한다. 그리고 공사의 사회공헌 유형은 이미 서술한 바와 같이 재능나눔과 역량나눔으로 구분할 수 있는데, 각각의 사회공헌 프로그램 유형에 따라 해당 프로그램에 참여한 임직원의 조직성과가 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서 가설로 설정한 세부 내용은 아래와 같다.

첫째, 사회공헌활동에 대한 공기업 구성원의 참여 동기가 조직의 성과에 미치는 영향은 어떤 차이가 있는가?

둘째, 기관의 업무와는 무관한 재능나눔 사회공헌활동이 과연 조직의 성과에 미치는 영향이 있는가?

셋째, 기관의 업무와 밀접한 관련이 있는 업무역량나눔 사회공헌활동이 과연 조직

의 성과에 미치는 영향이 있는가?
셋째, 재능나눔 활동과 업무역량나눔 활동에 대한 조직의 성과는 얼마나 차이가 있을 것인가?
넷째, 이러한 연구 결과를 토대로 공기업 구성원이 사회공헌활동에 자발적으로 참여하도록 유도하고 지속적인 활동을 장려할 수 있는 효과적인 방안은 무엇인가?
다섯째, 재능나눔 활동이 조직 몰입을 강화할 수 있는 방안은 무엇인가?

아울러 한국자산관리공사와 마찬가지로 모든 공공기관은 기관의 업무특성을 반영한 사회공헌활동을 추진하고 있다. 따라서 본인은 이러한 주제의 연구가 많이 이루어져 기관의 목적을 반영한 사회공헌활동이 고도화 되기를 바란다. 업무특성을 반영한 사회공헌활동은 경영평가 지표이다. 최근에는 사회적 가치 창출이라는 지표로 더욱 중요시 되고 있는 실정이다. 그러나 업무특성을 반영한 사회공헌활동은 단순히 경영평가를 위한 것이다라는 인식이 자리잡고 있는 것도 사실이다. 기관의 업무를 반영하여 소외계층 등을 지원하고 사회적 가치를 창출하는 것은 대단히 중요한 과제라고 생각한다. 더욱이 공익성을 추구하는 공공기관의 경우에는 단순히 사회적 약자를 지원한다는 접근이 아니라 기관의 업무와 연계한 사회공헌활동을 수행하는 것이 아주 중요하다고 할 수 있다. 그것이 정부가 추진하는 정책을 수행하는 공공기관의 역할에 충실하는 것이라고 생각한다.
그러나 기관의 업무특성을 반영한 사회공헌활동을 한다는 것은 생각처럼 쉬운 것은 아니다.

제 2 절 연구범위와 방법

본 연구는 공기업 구성원의 사회공헌활동의 참여 동기와 유형이 어떤 요인에 의해 조직 성과에 영향을 미치고 있는지를 규명하기 위하여 선행연구들과 이론적 근거를 기초로 하여, 독립변수로 사회공헌활동의 자발적 및 비자발적 참여 동기 및 사회공헌의 유형을 재능나눔과 업무역량나눔으로 구분하고, 종속변수로는 조직 성과를 설정하였다,
설문조사는 본 논문의 핵심인 연구모형과 가설을 설정하고 이를 검증할 수 있는 문항을 타 연구자료를 참조하고, 연구의 목적에 맞게 가공하여 작성하였다. 이러한

설문조사를 한국자산관리공사의 본사와 전국의 지역본부에서 근무하고 있는 직원들을 대상으로 사회공헌활동 유형에 따른 제반사항에 대해 실시하였으며, 설문에 응답한 자료를 토대로 가설을 검증하기 위해 연구하였다.

설문조사를 통해 수집된 결과 자료들은 범용 통계 프로그램인 SPSS를 활용하여 분석 및 처리하였으며, 분석을 통해 도출된 계수를 바탕으로 가설을 검증하였다.

그리고 본 연구의 이론적 토대를 구성하기 위해 국내외의 논문과 서적 그리고 한국자산관리공사의 경영평가보고서, 기획재정부의 경영평가 편람 등 각종 자료를 참고하였다.

제 2 장 연구의 이론적 배경과 선행연구

제 1 절 공공기관과 사회공헌활동

1. 공기업의 개념

공기업에 대한 개념은 여러 가지 견해로 나타나고 있다. 행정학 개념으로는 국가, 지방자치단체가 수행하는 사업 중 기업 성격을 지닌 것(유훈 1993)'으로 정의되기도 하고, 공기업을 국가, 지자체가 직접 공공복리를 위하여 수익적으로 경영하는 기업(안용식 1992)으로 정의 되기도 한다. 경제학 분야에서는 공공단체가 소유, 지배하며 재화나 용역이 판매되는 생산 주체(Jones 1975)로 정의된다. 법학 분야에서는 국가, 지방자치단체가 설립한 법인이 직접 사회복리를 위해 운영하는 기업(박윤흔 1996)으로 정의하여 공기업 설립주체는 국가나 지자체, 설립목적은 사회 공공복리, 기관은 경제 활동 영위하는 기업으로 간주한다.

공기업에 대한 다양한 정의들을 종합하면, 국가, 지자체가 사회 복리 증진을 위해 운영하는 기업으로 기업성과 수익성을 보유하지만, 공공을 위해 공익성을 추구하는 기업'이라 정의할 수 있다.(조선아, 2010).

이론적으로 공기업은 시장실패(market failure)를 보완하기 위해 등장하는데, 이는 시장실패에 대응하고자 정부기 기업을 직간접적으로 운영하기 위한 결과물이라고 할 수 있다. 그러므로 공공기관의 재화와 용역은 규모의 경제에 따른 자연독점, 외

부효과 등 시장실패의 보완을 목적으로 하고 있으며, 수도, 전기, 가스, 철도 등의 공공재의 공급과 공공복리 증대을 목적으로 하는 공공의 다수를 위한 사업의 성격을 띠고 있는 경우가 많다(곽채기, 2005). 또한 공기업은 나라마다 처한 경제적·정치적 상황이 다르므로 경제성장, 민간기업의 역할 등에 따른 설립배경 또는 기능이 상이하지만, 상대적으로 계획성에 비중을 두고 운영되고 있다.

공기업은 국민들의 생활과 밀접한 관계가 있는 재화 및 용역을 제공하며, 민간기업활동에 필요한 요소를 지원한다. 수익성과 공공성이 혼재되어 있어 기관 본연의 정체성 문제가 존재하며, 예산 배정 및 집행과 사업 추진 등 전반적인 부분에 정부의 통제를 받고 있다.

2. 기업의 사회공헌활동

가. 기업의 사회적 책임 개념

기업 활동이 우리 사회에 미치는 영향이 갈수록 증가함에 따라 사회적으로 기업에 대한 새로운 기대가 증가하고 있다. 아울러 국제화와 시민 의식의 변화 등에 따라 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 증가하고 있는 실정이다. 미국 등 선진국들은 기업의 사회적 책임에 대해 국제적인 표준화를 추진하고 있으며, 윤리경영과 노동, 그리고 환경 등 사회적 책임에 대해 감시나 견제 기능을 강화하고 있다. 이에 따라 우리나라도 대기업을 중심으로 사회적 책임 수행을 위한 전담 부서의 등장 등 사회적 책임 활동을 강화하고 있으며, 다양한 사회공헌활등을 추진하는 등 전문화 되고 있는 추세이다.

기업의 사회적 책임은 1930년대에 의해 처음 제시되었고, 기업의 사회적 책임(Social Responsibility of the Businessman)이라는 책(Bowen 1953)이 출간된 후부터 많은 연구들이 이루어 졌다. Bowen은 사회적 책임은 의무이며, 공공의 목적 및 가치를 위해 바람직하다고 인식되는 행동을 하고, 결정 하며, 원칙을 추구하는 의무라고 정의하고 있다. McGuire(1963)는 기업이 사회에서 경제적의무 그리고 법적 의무 이외에 사회 전반에 책임을 지는 것이라고 했으며, Sethi(1975)는 법률·경제적 의무 외에 사회규범과 가치, 사회 기대와 함께 할 수 있는 여러 활동이라고 정의한다.

Ebert& Griffin(1995)은 사회적 책임이란 기업이 공공의 목적을 위해 추진하는 것이며, 기업과 사회간에 상생하는 다양한 활동이나 정책을 의미한다고 정의했다.

국내는 기업이 기업활동을 수행하면서 이해관계자와 사회의 기대를 만족시켜야 하는 기업 활동의 규범체계라고 정의(김이환 2005)했다. 다양한 연구자들이 사회적 책임을 정의하고 있으나, 사회적 책임이라는 개념이 워낙 광범위하고 다양하여 명확히 정희 내리기는 다소 어렵다. 그러나 기업의 사회적 책임은 기업의 근본 목적인 이윤 창출이 아닌 사회 전반에 관한 문제들을 함께 해결하는 규범 체계라고 정의 내릴 수 있다.

[표 1] 사회적 책임의 정의

연구자	내용
Bowen (1953)	사회적 책임은 공적 의무로 사회 목적과 가치 제고를 위해 올바르다고 간주되는 행동을 이행하고, 의사결정을 내리며, 원칙을 생각하고 추구하는 것이다.
McGuire (1963)	기업은 사회에 대한 경제적, 법적인 의무만을 다하는 것뿐만 아니라, 이외의 사회에 대한 전반적인 책임을 다하는 것이다.
Sethi (1975)	법률적, 경제적 의무를 넘어 사회적 규범이나 가치, 그리고 사회적 기대와 조화를 이룰 수 있는 행위이다.
Carroll (1979)	기업이 사회적 압력에 대응할 수 있는 능력이며, 사회적 예측과 계획, 대응의 조직화, 사회적 행동의 통제, 의사 결정과 기업의 사회적 책임 등을 포함한다.
Ebert&Griffin (1995)	기업이 이해 관계자 집단의 기대에 대해 반응하는 것이며, 이것은 기업과 사회 상호간에 이익을 주는 방법으로 자신의 활동과 정책을 사회적 환경에 연관시키는 기업의 능력이다.
Smith (2001)	사회 또는 기업의 활동에 의해 영향을 받는 이해관계자들에 대한 기업의 의무이다.
김이환 (2005)	기업은 기업 활동으로 발생하는 사회, 경제적 문제를 해결함으로써 기업의 이해관계자와 사회 일반의 요구나 사회적 기대를 충족시켜 주어야 하는 기업 활동의 규범적 체계이다.

출처 : “기업의 사회공헌 활동이 기업이미지에 미치는 영향에 관한 연구 : 활동유형에 따른 차이 비교를 중심으로”, 유동균, 2009, 5쪽, 재구성

나. 기업의 사회적 책임 범위

1) 사회공헌 책임(Philanthropic Responsibility)

과거에는 사회공헌 활동은 많은 수익을 창출하는 기업의 행위로 인식되었으나, 오늘날에는 기업의 경제에 미치는 영향력이 커짐에 따라 이에 상응하는 사회적 책임에 대한 기대가 커지고 있는 실정이며, 이에 따라 사회공헌활동이 기업에게 중요한 부분이 되고 있다. 또한, 기업의 사회공헌은 해당 기업의 이미지 제고에 많은 영향을 주어 장기적으로 기업의 성장에 직간접적으로 기여한다는 의견이 설득력있게 주장되고 있다. 공익사업은 정부나 지자체가 추진하는 것이지만, 기업의 인력과 자본을 활용할 수 있다는 점에서 기업의 참여는 상당히 긍정적이다. 사실 기업의 사회공헌은 해당 기업을 홍보하여 이미지를 제고하고 궁극적으로 수익을 창출하는 수단으로 사용하는 경향이 다분하지만, 기업이 개별적으로 결정하고 자율적으로 행동하는 행위로서 기부, 노인, 소외계층 등의 사회적 약자를 돕는 자발적인 영역에 속한다고 할 수 있다.(김진희, 2008).

2) 경제적 책임(Economic Responsibility)

기업의 책임을 사회적 개념에서 경제인 개념까지 확대하면, 경제적 책임은 가장 중요한 책임이라고 할 수 있다. 기업은 수익을 창출하기 위한 다양한 활동을 통해 재화와 서비스를 생산하고, 일자리를 창출하는 등 경제적인 책임이 있다고 할 수 있다. 경제적 책임이야 말로 가장 근본적인 책임이라고 할 수 있다. 기업은 재화와 용역을 생산함으로써 양질의 제품을 고객들에게 제공할 의무가 있으며, 이와 같은 행위를 위해서 사람을 고용하는 일자리를 창출하게 된다. 일자리를 얻게된 사람은 소득을 통해 소비를 하게 되며, 이것은 다시 기업의 이윤이 되고, 이윤이 증가하면 기업은 다시 투자를 하게 된다. 이러한 경제의 선순환이 발생하면 기업과 개인 모두에게 이득이 되며, 기업은 경제적인 측면에서 사회적 책임을 이행하고 있다고 할 수 있다.

3) 법적 책임 (Legal Responsibility)

기업은 국내외의 많은 법과 규정의 규제를 받고 있으므로 법에 근거하여 기업활동을 영위하고 동시에 사회의 기대에 부응하는 기업활동을 추진해야 한다. 일반 국민들이 법규를 지키듯이 기업도 상법, 세법, 근로기준법 등과 사회, 환경 등의 다양한

기준들을 준수 할 때 법적인 관점에서 기업은 사회적 책임을 수행하는 것이 된다. (김진희, 2008).

다. 기업의 사회적 책임 유형

지금까지의 사회적 책임 유형은 의견이 다양하여 보편화 되어 있지는 않지만, 분야별로 교육, 학술연구, 사회복지, 의료보건, 환경보전, 문화, 체육, 예술, 지역 사회 지원, 재난구호 등으로 구분할 수 있으며, 활동 내용은 분류 할 경우는 Maignan and Ferrell(2001), 이홍일(2009), 유동균(2009)등의 연구에서와 같이 다음의 세 가지로 분류 할 수 있다(황해원, 2011).

[표 2] 기업의 사회적 책임활동 유형에 대한 내용별 분류

유형	내용	세부항목
공익 사업 활동	문화예술 지원	문화예술지원, 문화시설 건립 및 운영, 전통문화재 보존, 문화도서 발간 및 보급 등
	체육진흥	사회 체육시설 건립 및 운영,행사 지원 등
	교육학술 지원	학교 설립 및 후원, 장학금 지원, 교육시설 기증 및 지원, 산학협동, 대외연구비 지원 등
	지역사회 개발	지역 홍보 및 행사지원, 공공시설 건립지원 등
	환경보호	동·식물 보호, 자원재활용, 수질보호, 대기오염 방지, 에너지 고갈 대책 및 폐기물 처리 등
기부 협찬 활동	기부금, 성금	현금기부, 제품기부, 설비 기기 기부 등
	프로그램 지원	아동 및 청소년 교육 프로그램 등
	운영비 지원	프로그램 운영비 및 인건비 지원 등
	자선구호	불우이웃돕기, 헌혈, 장기기증, 재해 구호 등
자원 봉사 활동	사회봉사	소년소녀가장 돕기, 사회복지시설, 의료 활동, 재가방문(독거노인, 장애인 방문봉사)등
	전문 서비스	의료 ,보건, 재활서비스 제공, 직업관련 기술 제공 등
	위원, 자문	지역사회단체 자문의원, 지역발전 모임위원 등

자료 : 문철수, '기업 PR 캠페인으로서의 전략적 사회공헌활동에 관한 연구 : 국내 담배회사의 사회공헌활동 사례를 중심으로', 광고학연구, 제15권 5호, p4, 2004

제 2 절 선행연구 검토

1. 사회공헌활동 참여 동기

사회공헌활동에서 구성원의 참여와 조직의 성과를 연구하기 위한 중요한 요인은 바

로 참여 동기이다. 많은 학자들은 사회공헌활동에 대한 참여동기를 연구했다. Woofok(1995)는 행동을 유발하고, 방향을 제시 및 유지시키는 상태로 정의하고 있다. 동기는 자원봉사를 시작하고 유지하는 이유가 된다는 주장(장묘욱 1991)도 있다. Clary, Snyder & Stukas(1996)은 동기란 목표지향적 행동을 유발하고 지시하는 내적상태라고 주장한다. 김소영(2000)은 사람들은 어떤 행동을 하게 만드는 동기욕구 등이 존재하며, 동기나 욕구는 만족감을 높이는 역할을 한다고 주장한다. 장묘욱(1992)은 봉사활동을 효과적으로 관리하기 위해서는 봉사활동을 하는 주요 이유인 참여동기를 연구하는 것은 매우 중요하다고 주장한다, 특히 그는 사회공헌활동의 동기는 사회공헌의 전 과정에 매우 중요한 영향을 끼치므로 담당자는 구성원들이 사회공헌활동에 자발적으로 참여할 수 있도록 동기를 부여하고 격려해야 한다고 주장한다.

김진호(2005)는 이와 같이 다양한 선행연구가 규정한 사회공헌활동에 대한 참여동기의 개념를 살펴보고, 이를 근거하여 사회공헌활동에 대한 참여동기는 근본적으로 무엇이며, 참여 동기에 따른 사회공헌활동에 대한 활동 수준 및 사회공헌활동을 지속적으로 유지하고나 포기하는 원인이 무엇인지 등의 세가지 관점에서 분석하고 있다. 또한, Deci(1975)는 사회공헌의 참여동기를 내재적인 동기(intrinsic motivation)와 외재적인 동기(extrinsic motivation)로 구분했다. 내재적 동기란 보람, 성취감 등 자신이 생각하는 내부요인에 의해 활성화된 동기를 의미한다. 또한, 외재적 동기란 환경, 이해관계 등 자신이 아닌 외부 요인에 의해 활성화된 동기로 이를 비자발적 동기라고 의미한다. 내재적 동기와 외재적 동기에 대한 또다른 연구가 있다. Amabile et al.(1994)은 호기심, 자기 의사결정, 업무에 대한 몰입도 흥미 등이 내재적 동기를 유발한다고 정의하고 있으며, 경쟁, 평가, 타인이나 환경 요인 등 외부상황에 따라 외재적 동기가 발생한다고 주장하고 있다.

본 연구에서는 상기의 선행연구가 규정한 사회공헌활동의 참여동기 개념을 통해 사회공헌활동에 참여하는 구성원들의 참여동기에 따른 조직에 몰입하는 성과가 어떠한 영향을 미쳤는지를 조사 및 분석해 보고자 한다. 또한 분석한 결과에 따라 구성원들의 자발적인 참여동기를 확대할 수 있는 방안과 이를 조직 몰입도 증대라는 성과 향상에 기여할 수 있는 방안은 무엇인지를 연구해 보고자 한다.

2. 조직 성과(몰입)

본 연구에서는 조직 성과를 선행연구를 토대로 조직 몰입의 개념은 도입하고자 한다. 조직몰입은 구성원이 조직을 생각하는 상대적인 관점을 의미하며, 조직과 구성원을 동일시하는 마음이라고 정의(Mowday et al, 1979)하고 있다. 또한, 조직의 비전이나 목표 등 조직이 나아갈 방향과 본인을 동일시하는 것으로 일종의 애사심 Buchanan(1974)을 나타내기도 한다. 또다른 연구는 조직에 대한 애사심 또는 충성심을 의미하며, 조직에 대한 애정이 강하고, 동일시하는 마음 및 해당 조직에 소속되어 있다는 마음으로 정의Morrow(1983)하고 있기도 하다

조직 몰입에 대해 다양하고 많은 연구가 이루어지고 있고, 일관되고 통일된 정의는 없지만 조직 몰입은 구성원이 소속된 조직에 대한 애사심이나 충성심이라는 공통된 정의(양용희, 2012)가 내려지고 있는 것이다. 따라서 이러한 연구를 바탕으로 거의 모든 연구에서는 Meyer & Allen(1990)가 연구한 조직몰입의 3요소를 모델로 사용하고 있다. 조직몰입의 3요소는 정서적인 몰입과 유지적인 몰입 그리고 규범적인 몰입으로 정서적 몰입은 조직에 대한 구성원의 애정을 기반으로 한다. 정서적 몰입은 근본적으로 조직에서 계속 생활하며 함께 하고자 하는 자세이다. 다음으로 유지적 몰입은 정서적 몰입과 비교되는 개념으로 구성원이 해당 조직을 떠나서 생활할 경우 발생하는 이해득실을 생각하는 개념이다. 예를들어 퇴사를 할 경우 손익을 생각하여 의사결정을 내리는 등의 이해관계가 얽혀 있는 측면이 강하다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직의 비전 등에 대해 사명감을 가지고 임하는 책임감 등과 관계되는 개념이다.

상기 세 가지 조직몰입에 대한 개념을 정리하면 정서적 몰입은 조직에서 계속 생활하고자 하는 상태(want to remain)이고, 유지적 몰입음 이해관계상 조직에 남아서 생활해야 하는 상태(have to remain)를 의미하며, 규범적 몰입은 조직에 남아야 할 가치를 느끼는 상태(feel that they have to remain)를 의미한다.(Meyer et al, 2002: 양용희, 2012 재인용).

이상의 선행연구를 바탕으로 조직몰입의 유형은 다음과 같이 요약될 수 있다.

[표 3] 조직 몰입의 유형과 개념

연구자	유 형	개 념
Meyer & Allen (1991)	정서적몰입	조직에 대한 조직 구성원의 감정적 애착, 조직과의 동일시
	유지적몰입	조직구성원이 조직을 떠남으로써 발생하는 비용으로 인한 몰입
	규범적몰입	조직에 남아 있어야 할 의무가 있다고 느끼기 때문에 조직에 남아있고자 하는 태도
Etzioni (1961)	도덕적관여	조직의 목표와 가치관의 내재화에 기초한 긍정적 성향
	계산적관여	편익과 보상의 합리적 교환관계에 기초한 낮은 성향
	소외적관여	착취적인 관계에서 볼 수 있는 부정적 성향
Kanter (1968)	근속몰입	조직에 투여한 노력과 희생 때문에 조직의 성공을 위한 노력
	응집몰입	집단의 응집력 강화를 위한 의식이나 사회적 유대관계에서의 단념 등으로 인해 조직에 대해 갖는 사회적 애착
	통제몰입	조직가치관의 관점에서 과거의 규범 또는 자아개념을 바람직한 방향으로 행동하려는 조직 규범에 대한 애착
Staw & Salansik (1977)	태도적몰입	다양한 요인들에 의한 조직과의 강한 동일시 또는 조직에의 심취
	행위적몰입	조직에 투자된 매몰비용에 의해 조직에 구속된 상태
Eisenberger (1986)	계산적몰입	조직구성원이 조직으로부터 물질적, 사회적 보상에 따른 대가로써 조직을 위한 충성과 노력을 제공하는 것
	감정적몰입	조직에 대한 감정적 연결이라는 관점에서 고찰, 조직에 남고자 하는 바램

※ 출처 : 정윤호, 2005: 양용희, 2012: 재인용

본 연구에서는 Meyer & Allen(1991)의 조직 몰입 개념을 인용하여 구성원의 사회공헌활동에 대한 성과를 조직몰입의 관점에서 측정하고자 하며, 조직몰입이 떨어지는 상황을 살피고 개선방안을 연구해 보고자 한다.

3. 공공봉사 동기

공공봉사동기(PSM : Public Service Motivation)는 많은 선행연구를 통해 다양한 정의를 하고 있다. 지역, 국민 및 국가 등 다수의 이익을 위하여 헌신하고 봉사하는 동기라는 정의(Rainey & Steinbauer 1999)가 있다. 또한, 정부나 공공기관에서 근무하는 직원들이 다수의 이익을 위해 나타나는 동기(Perry & Wise 1990)라는 정의도 있으며, 공공조직의 일원이 공익을 위해 노력하는 동기(Brewer & Selden 1998)라는 주장도 있다.

우리나라 선행연구에서는 공공봉사 동기를 정부나 공공기관 일원이 남을 위하는 동기, 개인의 이익보다는 다수의 이익을 먼저 추구하는 신념(조태준・윤수재 2009)으로 설명하고 있다. 또한, 다른 선행연구에서는 공적가치의 실현과 공익 증진을 위해 노력하려는 동기라고 정의(김상묵 2013)하고 있다.

공공봉사의 동기라는 개념을 국내외의 선행연구를 통해 종합해보면 공공봉사동기는 정부 등의 공적기관에서 공공의 업무를 수행하는 직원이 개인의 이익 보다는 다수의 이익을 추구하는 신념이나 가치관으로 정의할 수 있을 것이다.

다음으로는 공공봉사동기의 구성요인을 살펴 보고자 한다. 공공봉사동기의 구성요소는 앞에서 서술한 공공봉사동기의 개념과 마찬가지로 많은 선행연구가 이루어 졌다. 여러 가지의 선행연구 중에서 본 연구에서 활용된 공공봉사동기 중 공공봉사 호감도와 자기희생의 개념을 적용한 선행연구를 소개하고자 한다.

2010년 Kim & Vandenabeele은 공공봉사동기의 구성요소는 공공봉사 호감도(attraction to public service: APS) 그리고 자기 희생(self-sacrifice: SS), 공익에 대한 헌신(commitment to public values: CPV)과 동정심(compassion: COM)으로 이루어져 있다고 주장했다. 여기서 공공봉사 호감도는 지역사회 등에 도움을 주는 각종 활동에 참여하는 사람을 존중하고, 의미가 있는 봉사활동은 매우 중요한 것으로 간주된다. 또한, 공공선에 기여하는 것은 매우 중요하며, 사회문제 해결에 참여하는 것은 매우 중요하다는 개념이다.

자기희생은 사회를 위해 자신을 희생할 준비가 되어 있으며, 본인 개인적으로 보다는 시민 또는 국민으로서 의무를 이행할 마음가짐이 우선시 되는 것이다. 또한, 사회를 위해 개인의 이익을 양보하고 기꺼이 희생할 준비가 되어 있으며, 내가 조

금 손해를 보더라도 어려운 사람을 도울 수 있는 것에 적극적으로 임한다는 것이다. (Kim et al(2013), Table 4. 김상묵(2013), 한국인의 공공봉사동기,pp. 72, 표2-7 인용)

4. 캠코의 사회공헌활동

연구배경에서 이미 기술한 바와 같이 한국자산관리공사의 경우에도 사회적 책무의 실행력 강화를 위해 2012년부터 사회공헌활동의 패러다임 변화를 추진했다. 즉, 일회성・단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌 프로그램을 개발하고, 공사를 대표할 수 있는 특화된 사회공헌 프로그램을 개발하는 것이었다. 공사는 사회공헌활동을 고도화하기 위해 많은 프로그램을 연구하고 개발했다. 대표적으로는 시각장애인을 위한 오디오북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험, 신장 환자 신장이식 수술비 지원, 소외계층 제주도 가족여행 등이다. 수년동안의 노력 끝에 이러한 사회공헌활동 추진 공로를 인정받아 대외기관이 주관하는 각종 시상식에서 사회공헌상을 수상하였다. 대표적으로는 대한민국 나눔 국민대상 대통령상 수상(2014년), 대한민국 교육기부 대상 교육부장관상 수상(2014년, 2015년), 교육기부 사회공헌기관 인증(2014년), 대한민국 세종대왕 나눔 봉사대상 수상(2015년, 2016년) 등이 있다.

또한, 2006년부터 사회공헌활동이 공공기관 경영평가와 기관장 평가에 포함되었다. 이에 따라 각 기관들은 업무와 연계한 사회공헌활동을 개발하고 추진하게 되었다. 지표 세부내용은 “기관의 특성에 부합하는 사회봉사 활동 등을 통한 사회공헌 활동 노력과 성과를 평가한다”이다. 본 연구자가 근무하고 있는 한국자산관리공사(캠코)도 이에 부응하여 업무와 연계하여 금융 취약 계층을 대상으로 신용 및 경제교육, 업무 인프라를 활용한 온비드 기부공매 등 다양한 사회공헌활동을 추진하고 있다.

캠코는 함께, 나누고, 소통하며 나눔문화에 아장서는 따뜻한 금융공기업을 사회공헌 목표로 설정하고 개방, 혁신, 상생을 3대 가치로 설정하여 재능나눔과 업무역량 나눔을 실행하고 있다. 재능나눔은 일회성・단순기부가 아닌 직원들이 참여하고 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 기부할 수 있는 사회공헌을 의미

하며, 여기에는 시각장애인을 위한 오디오 북, 경제적 어려움으로 인한 학습의 기회가 제한된 소외계층 어린이를 대상으로 방과 후 배움터, 청소년들의 진로결정을 위한 청소년 지식나눔 캠프 및 청소년 직장체험 등이 있다. 또한, 업무역량나눔은 금융소외계층의 재기를 지원하고 있는 기관 고유의 업무를 반영하여 금융취약 계층에 신용 및 경제교육을 실시하고 있으며, 부실채권 정리 노하우를 해외 개발도상국에 전파하고 있다.

그러나 이와 같은 성과에도 불구하고 직원들은 사회공헌이 지속가능경영 등 공사 발전에 이바지한다는 인식이 결여되어 있을 가능성 존재한다. 더욱이 사회공헌 프로그램이 고도화 됨에 따라 직원들의 봉사시간이 대폭 증가하고 있다. 오디오 북 제작을 위한 목소리 기부는 3회의 발성 교육과 3회의 더빙을 하고 있으며, 방과 후 배움터를 통한 아이들 학습지도는 6개월간 주 1~2회, 회당 2~3시간의 봉사를 하고 있다. 청소년 캠프의 경우도 멘토로 참석하는 기간이 2박 3일로 기간이 길다. 더욱이 사회공헌은 공사의 부수적인 업무로 인식되고 있을 가능성이 존재한다. 실제로 프로그램 운영을 위한 봉사자 모집시에 여러 부점에 상당한 양해를 구하고 있는 상황이며, 부점의 입장에서는 직원이 본연의 업무를 수행하지 못하고 장시간 자리를 비우는 것이 불만일 수 있다. 따라서 사회공헌활동에 대한 참여동기(자발적 및 비자발적 참여)가 조직성과(조직몰입)와 어떠한 관계가 있는지 공사 임직원들을 대상으로 조사하고 시사점을 도출하고자 한다. 그리고 공사의 사회공헌 유형은 이미 서술한 바와 같이 재능나눔과 역량나눔으로 구분할 수 있는데, 각각의 사회공헌 프로그램 유형에 따라 해당 프로그램에 참여한 임직원의 조직성과가 어떠한 차이가 있는지를 살펴보고 사회공헌에 참여한 구성원들의 조직몰입이 상대적으로 부진한 경우 그의 개선방안을 연구해 보고자 한다.

제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구모형과 가설

1. 연구 모형

본 논문은 공기업 구성원의 사회공헌활동의 참여 동기와 유형이 조직 성과에 영향이 있는 요인을 규명하기 위해 선행연구와 이론적 근거를 토대로 독립변수로 사회공헌활동의 자발적 및 비자발적 참여 동기 및 사회공헌의 유형을 재능나눔과 업무역량나눔으로 구분하고, 종속변수로는 조직 성과를 설정하였다, 조직 성과는 조직몰입도를 의미하는 것으로 조직몰입의 대표 연구는 Allen & Meyer(1990)의 연구로, 기존 정의들을 체계화하여 조직몰입을 정서, 유지, 규범적 몰입의 3가지 요소 모형(Three component model of organizational commitment)으로 제시했다. 정서적 몰입은 조직을 생각하는 감정적 애착을 나타낸 것으로 조직에 계속적으로 남아서 지내기를 원하는 태도이다. 유지적 몰입은 정서적 측면과 비교하여 조직을 떠날 경우 유발되는 손익을 생각하는 것으로, 다른 개념보다는 상대적으로 이해타산적인 측면의 동기가 강하다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직의 비전과 목표, 그리고 회사의 미래, 역할 등을 내면화하여 책임감, 의무감 등의 충성도를 나타내는 태도다.

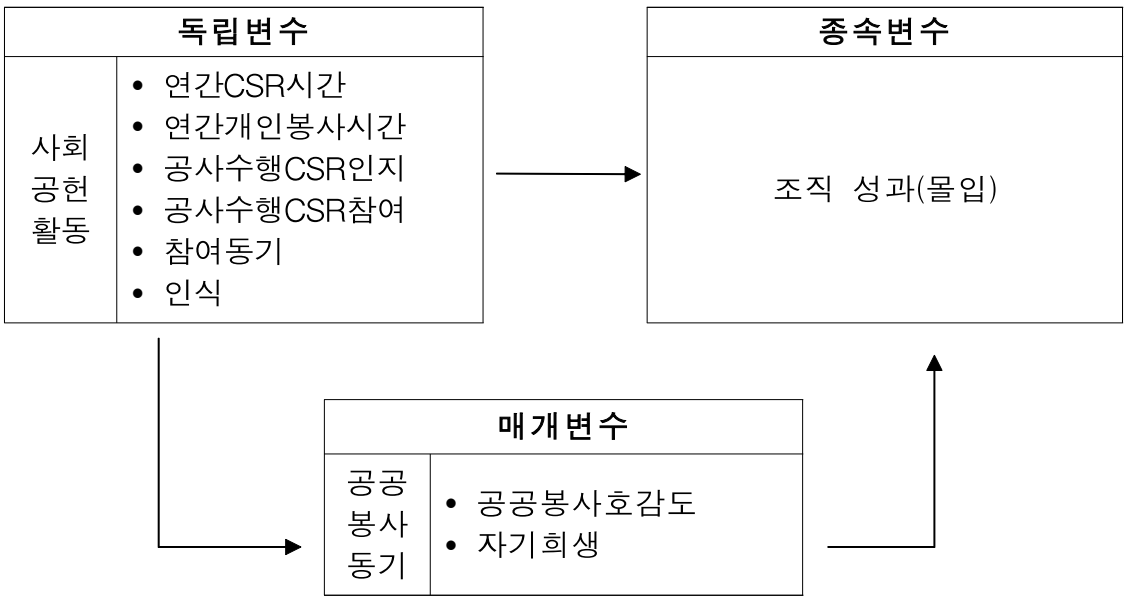
본 연구는 한국자산관리공사의 업무특성을 반영하는 사회공헌활동인 업무역량나눔과 임직원이 보유한 재능을 토대로 사회공헌활동을 수행하는 재능나눔사회공헌활동인 두가지 유형이 각각 조직몰입도에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 비교하고자 하였다. 따라서 업무역량나눔과 재능나눔 사회공헌활동 각각의 유형에 따라 독립변수와 종속변수를 설정하고 비교가능성을 확보하기 위해 매개변수도 동일하게 설정하였다.

독립변수는 연간 공사에서 수행하는 연간 봉사시간과 개인적으로 수행하는 연간봉사시간, 그리고 공사 사회공헌활동에 대한 유형별 인식, 참여 동기 등을 설정하였다. 그리고 종속변수는 서술한 바와 같이 조직 몰입도를 성과로 설정하였다. 그리고 매개변수로는 공공봉사에 대한 호감도와 자기희생을 설정하였다. 통제변수는 연령, 성별, 직급, 소속부서로 설정하였다.

이와 같은 내용을 토대로 작성한 연구모형은 다음과 같다.

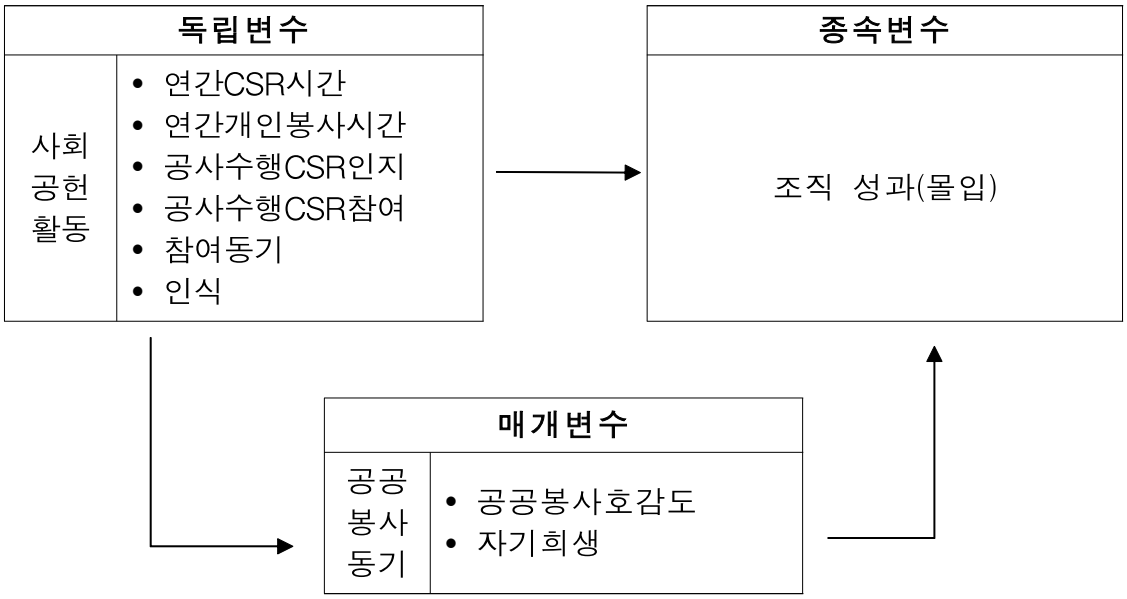
<연구 모형>

1. 업무역량나눔



<통제변수> 연령, 성별, 직급, 소속 부서 등

2. 재능나눔



<통제변수> 연령, 성별, 직급, 소속 부서 등

2. 연구 가설

위와 같은 연구모형을 바탕으로 한국자산관리공사의 사회공헌 유형별 조직몰입도를 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1. 공기업 구성원의 사회공헌활동 태도는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 연간 사회공헌활동 시간이 많을수록 업무역량나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H1-2. 연간 사회공헌활동 시간이 많을수록 재능나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H1-3. 연간 개인봉사시간이 많을수록 업무역량나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H1-4. 연간 개인봉사시간이 많을수록 재능나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H1-5. 공사 사회공헌활동 프로그램 관심도가 클수록 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H1-6. 사회공헌활동 참여동기가 적극적일수록 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.

H2. 사회공헌활동 유형(업무역량나눔, 재능나눔)에 따라 사회공헌활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향이 다를 것이다.

H2-1. 사회공헌활동의 적합성(공사)는 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.

H2-2. 사회공헌활동의 적합성(직원)는 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.

H2-3. 사회공헌활동의 진정성은 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.

H3. 공공봉사동기는 사회공헌활동과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.

H3-1. 공공봉사동기는 참여동기와 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.

H3-2. 공공봉사동기는 적합성(공사)과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.

H3-3. 공공봉사동기는 적합성(개인)과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.

H3-4. 공공봉사동기는 진정성과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

변수의 조작적 정의는 다음과 같다.

1. 독립변수

①연간 봉사활동 시간

구성원이 1년동안 한국자산관리공사 또는 개인별로 봉사활동을 수행하는 시간으로 측정하였으며, 업무역량나눔의 경우에는 업무 등에 참여한 시간을 의미하고, 재능나눔의 경우에는 사회공헌 프로그램에 참여한 시간을 의미한다.

②공사 수행 사회공헌활동의 인지

한국자산관리공사가 수행하는 사회공헌활동의 유형별 종류에 대해 얼마나 알고 있으며, 참여하고 있는지를 측정한 것이다.

업무역량나눔은 부실채권 정리, 금융 소외계층의 재기 지원 등 캠코 고유업무와 연계한 사회공헌활동으로 금융 취약계층을 대상으로 신용 및 경제교육, 업무 인프라를 활용한 온비드 기부공매, 부실채권 정리 노하우를 해외 개발도상국에 전파 등 다양한 사회공헌활동을 의미한다.

재능나눔은 일회성이나 금전기부와 같이 단순한 기부가 아닌 직원들의 참여를 전제로 하고 있으며 특히, 직원들이 보유한 학식, 경험, 노하우 등의 재능을 공유하는 사회공헌활동을 말한다.

본 연구에서 인지도는 사회공헌활동의 적합성과 진정성으로 나뉘어 진다. 적합성은 Speed & Thompson(2000)이 제시한 문항을 참조하였으며, 측정은 리커트 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다. 또한, 진정성은 사회공헌활동의 의미가 얼마나 신뢰할 수 있는지를 평가하는 것이다. 이 역시 리커트 척도를 활용하여 측정하였다.

③참여동기

사회공헌활동의 참여동기는 자발적 참여동기와 비자발적 참여동기로 측정하였다. 이것은 한국자산관리공사의 사회공헌활동이 개인의 자발적인 의지나 의향과는 무관

하게 회사의 업무의 일환으로 수행되었는지 여부를 평가하고자 함이다. 사회공헌활동의 참여가 말 그대로 강제적으로 이루어 질 수 있는 가능성이 있기 때문이다.

다만, 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 경우에는 부점에서 업무로 수행하는 관계로 자발성과 비지발성의 동기를 분명하게 구분하기가 매우 어렵다. 인사발령은 본인의 희망으로 해당 부점에 배치되는 경우도 있지만 부득이한 사정으로 그렇지 못한 경우도 있기 때문이다. 따라서 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 경우에는 자발성과 비자발성으로 인한 효과의 정확성이 떨어질 수 있음을 미리 밝혀 둔다.

2. 종속변수 : 조직성과(조직몰입)

조직몰입은 조직의 구성원이 조직에 대한 생각 또는 업무에 임하는 태도를 의미한다(Peterson, 2004). 대부분의 선행연구에서는 조직몰입에 대하여 이 개념을 적용하여 연구하고 있으며, 본 연구에서도 동일한 개념을 적용하고자 한다. 참고적으로 조직몰입에 대한 또다른 개념은 자신을 조직과 동일시 하고, 조직을 위해 자발적으로 노력하는 개념이다(Fierris & Aranya, 1983).

조직몰입을 측정하기 위해 Buchanan(1974)와 Allen & Meyer(1993)의 척도 중에서 자부심, 충성심 등을 주로 표현하는 규범적 몰입과 다른 몰입 개념으로 참조하여 수정 적용하였다.

3. 매개변수 : 공공봉사동기

공공봉사동기를 측정하기 위해 본 연구에서는 Perry의 측정항목 중 공공봉사에 대한 호감도와 자기희생 항목을 참조하였으며, 동시에 Kim et al이 제시한 설문문항을 연구목적에 맞게 참조하였다. 또한, 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

제 4 장 조사결과와 분석

제 1 절 조사 대상자 일반 특성

1. 인구통계학적 특성

조사자의 인구통계적 특성은 [표 4]와 같으며 총 응답자 231명 가운데 남성이 163명으로 70.6%, 여성이 68명으로 29.4%를 차지하고 있다.

연령별로 살펴보면, 20~29세가 28명(12.1%), 30~39세가 61명(26.4%), 40~49세가 105명(45.5%), 50세 이상이 37명(16.0%)으로, 40대가 가장 높고 그 다음으로는 30대의 비율이 높으며 30~40대가 71.9%로 전체 조사자의 많은 부분을 차지한다는 특성이 있다.

직급 구성을 살펴보면, 4급이 94명(40.7%)으로 가장 많고, 5급 이하가 88명(38.1%), 3급이 41명(17.7%), 2급 이상이 8명(3.5%)으로 나타나 4급 이하의 팀원이 182명(78.8%)로 전체 조사자의 많은 부분을 차지하고 있다. 연령 구성에서 20대가 차지하는 비율이 12.1%에 불과한 반면 40대가 45.5%로 가장 비율이 높고 30대가 26.4%인 것과는 다른 특성이라 할 수 있겠다.

근속 년수는 5년 미만이 74명(32.0%)로 가장 높고 그 뒤로 16~20년 65명(28.1%), 20년 초과 38명(16.5%), 5~10년 35명(15.2%), 11~15년 19명(8.2%) 순으로 나타나 연령과 직급 특성과 무관하게 중간 근속년수인 11~15년이 가장 낮은 특성을 보이고 있다.

소속 본부의 경우 경영본부가 68명(42.4%)로 전체응답자 비율 중 거의 절반을 차지하고 있으며 그 뒤로 국유재산본부 56명(24.2%), 가계지원본부 36명(15.6%), 공공개발본부 26명(11.3%), 기업지원본부 15명(6.5%) 순으로 나타났다.

[표 4] 응답자 빈도표

변수	항목	빈도	비율(%)
성별	남성	163	70.6
	여성	68	29.4
연령	29세 이하	28	12.1
	30~39세	61	26.4
	40~49세	105	45.5
	50세 이상	37	16.0
직급	5급 이하	88	38.1
	4급	94	40.7
	3급	41	17.7
	2급 이상	8	3.5
근속년수 (입사년도)	5년 미만	74	32.0
	5년~10년	35	15.2
	11~15년	19	8.2
	16~20년	65	28.1
	20년 초과	38	16.5
소속 본부	경영본부	68	42.4
	가계지원본부	36	15.6
	기업지원본부	15	6.5
	국유재산본부	56	24.2
	공공개발본부	26	11.3
변수별 합계		231	100.0

2. 기술통계분석

아래 [표 5]는 본 연구가 활용한 모든 변수의 기술통계분석 결과를 나타내고 있다. 변수의 계량화를 위해 5점 척도로 설문조사를 하였으며 '1=전혀 아니다'에서 '5=매우 그렇다'까지 점수가 높을수록 긍정적이다.

독립변수인 사회공헌 태도 공통부분에서 연간CSR시간은 평균 11.134시간으로 개인봉사시간 평균 4.355에 비해 2.6배 높았다. 이는 개인적으로 봉사활동에 참여 했다기 보다는 오히려 공기업 구성원으로 사회공헌활동에 참여하는 경우가 많다는 것을 나타낸다. 공사 사회공헌활동 인지 및 참여의 평균수는 프로그램수가 더 많은 재능나눔(CSR인지:3.922, CSR참여:1.848)이 업무역량나눔(CSR인지:2.822, CSR참여:1.017)으로 높게 나타나고 있으며 참여 동기(①3.599, ②3.664)와 적합성 공사(①4.163, ②4.026), 적합성 직원(①3.802, ②3.815) 그리고 진정성(①4.018, ②4.020)은 사회공헌활동 유형과 무관한 특성을 보이고 있다.

종속변수인 조직몰입은 재능나눔이 3.911로 업무역량나눔 3.899로 다소 높으나 두 종류 모두 긍정적인 인식으로 나타났다.

매개변수인 공공봉사동기는 조직몰입과 상반되게 업무역량나눔 전체 평균이 4.120으로 재능나눔 4.053보다 다소 높게 나타났고 두 유형 모두 공공봉사 호감도(①4.223/②4.145)가 자기희생(①3.913, ②3.870)보다 높게 나타났다.

* ① : 업무역량나눔, ② : 재능나눔

[표 5] 기술통계분석

구분				최소값	최대값	평균	표준편차
[독립변수] 사회공헌 활동	태도	공통	연간 CSR시간	3.0	35.0	11.134	7.622
			연간 개인봉사시간	0.0	24.0	4.355	5.145
		업무역량나눔	공사수행 CSR인지	0.0	4.0	2.822	1.268
			공사수행 CSR참여	0.0	4.0	1.017	1.071
			참여 동기	1.2	5.0	3.599	0.648
		재능나눔	공사수행 CSR인지	1.0	5.0	3.922	1.365
			공사수행 CSR참여	1.0	5.0	1.848	1.149
			참여 동기	1.0	5.0	3.664	0.666
	인식	업무역량나눔	적합성(공사)	1.0	5.0	4.163	0.721
			적합성(직원)	1.0	5.0	3.802	0.763
			진정성	1.0	5.0	4.018	0.645
		재능나눔	적합성(공사)	1.0	5.0	4.026	0.671
			적합성(직원)	1.0	5.0	3.815	0.757
			진정성	1.0	5.0	4.020	0.640
[종속변수] 조직몰입	업무역량나눔			1.0	5.0	3.899	0.741
	재능나눔			1.0	5.0	3.911	0.705
[매개변수] 공공봉사 동기	업무역량나눔		전체	1.67	5.0	4.120	0.602
			공공봉사 호감도	2.0	5.0	4.223	0.616
			자기희생	1.0	5.0	3.913	0.688
	재능나눔		전체	1.0	5.0	4.053	0.619
			공공봉사 호감도	1.0	5.0	4.145	0.619
			자기희생	1.0	5.0	3.870	0.726

제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

1. 타당성 검증

측정도구 타당성을 검증하기 위해서는 요인분석(Factor Analysis)이 가장 많이 사용되고 있는 실정이다. 요인분석이란 많은 여러 변수를 개념 또는 원인으로 통합하여 변수의 수를 줄이기 위해 사용하는 통계기법이다. 측정도구가 사회공헌 유형(업무역량나눔, 재능나눔) 별 독립, 종속, 매개변수로 구성되어있기 때문에 각각 분석하였다.

1) 업무역량나눔

가. 독립변수

[표 6] 처럼 연구모형의 독립변수를 이루고 있는 많은 항목에 대해 요인분석을 실시하였다. 연구모형에 부합하는 그룹을 도출하기 위하여 4개의 요인을 강제로 할당하여 분석하였다.

변수의 쌍들 간 상관 관계가 또 다른 변수에 의해서 설명이 되는 정도를 의미하는 KMO 표본 적합도 값은 0.922로 높게 나타났으며, 4개 요인들의 전체 설명변량(%) 또한 80.187으로 높게 나타났다. 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=1707.150, 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도와 공통성(communality), 적재값을 고려하여 여러 차례 요인분석을 진행하였으며, 최종적으로 Q3-3,4,5번 문항은 삭제되었다. 참여동기의 신뢰도분석, 상관분석, 회귀분석 진행 시, Q3-3,4,5번을 제외하고 분석하기로 하였다.

[표 6] CSR 태도 및 인식 요인분석 결과

설문항목		요인			
		1	2	3	4
적합성 (공사)	Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음	.838	.230	.207	.252
	Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림	.791	.193	.316	.283
	Q4-3 공사에서 CSR을 하는 것은 반드시 필요	.782	.317	.098	.303
적합성 (개인)	Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함	.276	.831	.170	.256
	Q5-3 CSR을 통해 보람을 느낌	.306	.738	.309	.279
	Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음	.198	.624	.564	.115
참여 동기	Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색	.155	.177	.902	.149
	Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여	.370	.352	.623	.180
	Q3-3 CSR 참여가 회사 경력에 도움이 됨	삭제			
	Q3-4 CSR 참여는 전적으로 개인적인 문제임				
	Q3-5 CSR은 사회 발전에 도움이 됨				
진정성	Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문	.301	.160	.094	.854
	Q6-3 공사 CSR 목적은 소외계층을 돕기 위해서	.345	.377	.250	.684
	Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함	.466	.330	.314	.475
고유값		6.536	1.077	.667	.541
적재값		2.736	2.247	1.967	1.871
분산(%)		24.873	20.423	17.885	17.005
누적(%)		24.873	45.296	63.181	80.187
KMO 표본 적합도		.922			
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	1707.150			
	유의수준	.000			

나. 종속변수

[표 7]은 조직몰입에 대한 종속변수를 이루고 있는 항목의 요인분석을 실시한 것이다. 고유의 값이 1.0 이상인 1개로 추출되었다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본 적합도는 0.826으로 높게 표시 되었다. 요인분석의 적합성을 증명하는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=675.084, 유의확률이 0.000으로 요인분석 모형이 적합 하다고 나타났다.

[표 7] 조직몰입 요인분석 결과

설문항목		요인
조직몰입	Q8-5 CSR을 통한 공익창출에 자부심을 느낌	.878
	Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음	.874
	Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음	.812
	Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음	.798
	Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌	.796
고유값		3.465
적재값		3.465
분산(%)		69.303
누적(%)		69.303
KMO 표본 적합도		.826
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	675.084
	유의수준	.000

다. 매개변수

[표 8]는 매개변수를 구성하고 있는 공공봉사동기 항목들에 대한 요인분석을 실시한 결과이다. 고유값이 1.0 이상인 것으로 1개의 단일 요인으로 추출됐다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 표본 적합도는 0.873으로 역시 높으며며, 요인분석 적합성을 증명하는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=846.175, 유의확률이 0.000으로 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

[표 8] 공공봉사동기 요인분석 결과

설문항목		요인
공공봉사동기	Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요	.884
	Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요	.886
	Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음	.864
	Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민의 중요도	.820
	Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함	.784
	Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함	.691
고유값		4.042
		4.042
분산(%)		67.370
누적(%)		67.370
KMO 표본 적합도		.873
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	846.175
	유의수준	.000

선행연구에서 이루어딘 다양한 도구를 사용하여 조직몰입을 측정함에 따라 선행연구 2가지 요인(공공봉사 호감도, 자기희생)과는 달리 본 연구의 응답자들은 공공봉사 호감도와 자기희생을 동일하게 인식하고 있었다. 따라서 요인1을 '공공봉사동기'라고 칭하여 신뢰도분석과 상관분석 그리고 회귀분석에 활용키로 했다.

2) 재능나눔

가. 독립변수

업무역량나눔과 동일하게 독립변수를 구성하는 항목의 요인분석을 4개의 요인을 강제로 할당하여 분석하였다.

[표 9]과 같이 변수 쌍들의 상관관계가 또 다른 변수로 설명이 되는 정도를 표현하는 KMO 표본 적합도 값은 0.892로 높게 나타났으며, 4개 요인들의 전체 설명변량(%) 또한 83.668로 높게 나타났다. 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=1360.742, 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도와 공통성(communality), 적재값을 고려하여 여러 차례 요인분석을 진행하였으며, 최종적으로 Q3-,4,5, Q4-3, Q5-1, Q6-1 문항은 삭제되었다. 참여동기의 신뢰도분석, 상관분석, 회귀분석 진행 시, 6문항을 제외한 9문항의 독립변수를 활용하여 분석하기로 하였다.

[표 9] CSR 태도 및 인식 요인분석 결과

설문항목		요인			
		1	2	3	4
적합성 (개인)	Q5-3 CSR을 통해 보람을 느낌	.831	.165	.270	.261
	Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함	.794	.340	.162	.326
	Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음	삭제			
적합성 (공사)	Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음	.303	.783	.214	.365
	Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림	.187	.752	.226	.456
	Q4-3 공사에서 CSR을 하는 것은 반드시 필요	삭제			
참여 동기	Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색	.152	.193	.892	.269
	Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여	.536	.210	.641	.232
	Q3-3 CSR 참여가 회사 경력에 도움이 됨	.455	.524	.543	-.180
	Q3-4 CSR 참여는 전적으로 개인적인 문제임	삭제			
	Q3-5 CSR은 사회 발전에 도움이 됨				
진정성	Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문	.256	.286	.152	.796
	Q6-3 공사 CSR 목적은 소외계층을 돕기 위해서	.432	.304	.305	.583
	Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함	삭제			
고유값		5.519	.867	.641	.504
적재값		2.217	1.862	1.814	1.647
분산(%)		24.629	20.583	20.156	18.301
누적(%)		24.629	45.212	65.367	83.668
KMO 표본 적합도		.892			
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	1360.742			
	유의수준	.000			

나. 종속변수

[표 10]은 종속변수를 이루고 있는 조직몰입의 구성항목에 대해 요인분석을 실시한 결과이다. 고유값 1.0 이상, 1개 요인으로 추출되었다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도는 0.793으로 높게 나왔으며, 요인분석의 적정성을 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=649.686으로 업무역량나눔의 적합도(0.826) 및 검정치(χ^2=675.686) 보다는 다소 낮게 나타났다. 유의확률은 업무역량나눔과 동일하게 0.000으로 요인분석 모형이 적합 하다고 나타났다.

[표 10] 조직몰입 요인분석 결과

설문항목		요인
조직몰입	Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음	.879
	Q8-5 CSR을 통한 공익창출에 자부심을 느낌	.868
	Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음	.805
	Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌	.797
	Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음	.765
고유값		.392
적재값		.392
분산(%)		67.847
누적(%)		67.847
KMO 표본 적합도		.793
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	649.686
	유의수준	.000

다. 매개변수

[표 11]는 매개변수를 구성하고 있는 공공봉사동기 항목들에 대한 요인분석을 실시한 결과이다. 고유값이 1.0 이상, 1개 요인으로 추출되었다

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도는 0.873으로 업무역량나눔과 동일하게 나타났으며, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=849.140, 유의확률이 0.000으로 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

업무역량나눔과 동일하게 선행연구의 2가지 요인(공공봉사 호감도, 자기희생)과는 달리 공공봉사 호감도와 자기희생을 동일하게 인식하고 있어 요인1을 '공공봉사동기'라고 정의하여 신뢰도분석과 상관분석 그리고 회귀분석 등에 활용하기로 하였다.

[표 11] 공공봉사동기 요인분석 결과

설문항목		요인
공공봉사동기	Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요	.887
	Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음	.854
	Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요	.840
	Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민의 중요도	.826
	Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함	.818
	Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함	.705
고유값		4.071
적재값		4.071
분산(%)		67.842
누적(%)		67.842
KMO 표본 적합도		.873
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	849.140
	유의수준	.000

1-1. 타당성 검증 추가분석

본 연구의 가설 검증을 위한 분석 외에 추가적으로 독립/매개/종속 변수를 모두 포함한 측정도구의 타당성 검증을 실시하였다. 분석 방법은 마찬가지로 요인분석(Factor Analysis)의 방법을 실시하였고, 측정도구 또한 사회공헌 유형(업무역량나눔, 재능나눔) 별로 각각 분석하였다.

1) 업무역량나눔

[표 1-1]과 같이 업무역량나눔의 모든 항목들에 대한 요인분석을 실시하였다. 추가적인 분석이므로 요인을 강제로 할당하지 않고 분석하였다.

변수 쌍의 상관관계가 또 다른 변수에 의하여 설명되는 KMO 표본 적합도 값은 0.953으로 높게 나타났으며, 4개 요인들의 전체 설명변량(%) 또한 71.221으로 높게 나타났다. 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=4457.582, 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도와 공통성(communality), 적재값을 고려하여 여러 차례 요인분석을 진행하였으며, 최종적으로 Q3-4번 문항은 삭제되었다. 종속변수인 조직몰입 중 Q8-1과 매개변수인 공공봉사동기 중 Q7-6은 독립변수인 '참여동기와 적합성(개인)'과 함께 '요인1'에 포함되었다. 또 다른 독립변수인 '적합성(공사)과 진전성'은 '요인2'로 묶였으며 Q3-5(참여동기)가 포함되었다. 나머지 '요인3'과 '요인4'는 각각 매개변수인 공공봉사동기, 종속변수인 조직몰입으로 나타났다.

2) 재능나눔

업무역량나눔과 같이 재능나눔도 모든 항목들에 대한 요인 분석을 실시하였으며, 결과는 [표 1-2]와 같다.

변수 쌍의 상관관계가 또 다른 변수로 설명되는 KMO 표본 적합도 값은 0.953으로 높게 나타났으며, 4개 요인들의 전체 설명변량(%) 또한 68.990으로 높은편으로 나타났다. 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Barlett 단위행렬 검정치는 χ^2=4849.971, 유의확률이 0.000으로 나타나 요인분석의 모형이 적합하다고 할 수 있다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 표본 적합도와 공통성(communality), 적재값을 고려하여 여러 차례 요인분석을 진행하였으며, 업무역량나눔과 마찬가지로 Q3-4번 문항은 삭제되었다.

반면에 업무역량나눔과 다르게 기존 연구모형과 크게 다른 경향으로 요인이 추출되었다. 종속변수인 조직몰입 중 일부항목(Q8-2~4)이 '요인3'으로 묶이고 독립변수, 매개변수, 종속변수(Q8-1, 2) 항목들이 2개의 요인으로 추출되었다. '요인1'은 '공공봉사동기&사회공헌활동의 필요성'이 주된 항목이며, '요인2'는 '사회봉사활동 참여의지&적합성'이 주된 항목으로 구성되었다.

[표 1-1] 업무역량나눔 요인분석 결과

설문항목		요인			
		1	2	3	4
Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음		.798	.195	.148	.172
Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색		.782	.176	.161	.017
Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌		.676	.318	.183	.362
Q3-3 CSR 참여가 회사 경력에 도움이 됨		.634	.335	.016	.205
Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여		.633	.383	.338	.032
Q5-3 CSR을 통해 보람을 느낌		.618	.294	.388	.299
Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함		.570	.256	.411	.256
Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함		.512	-.045	.443	.484
Q4-3 공사에서 CSR을 하는 것은 반드시 필요		.230	.754	.406	.117
Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림		.387	.750	.183	.226
Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음		.336	.737	.212	.228
Q3-5 CSR은 사회 발전에 도움이 됨		.223	.718	.341	.132
Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함		.426	.538	.234	.317
Q6-3 공사 CSR 목적은 소회계층을 돕기 위해서		.348	.510	.350	.413
Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문		.110	.506	.409	.363
Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민의 중요도		.024	.298	.817	.135
Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요		.158	.261	.806	.240
Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요		.285	.182	.789	.192
Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음		.343	.300	.679	.239
Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함		.312	.414	.599	.079
Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음		.039	.416	.305	.715
Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음		.559	.073	.072	.689
Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음		.257	.444	.295	.644
Q8-5 CSR을 통한 공익창출에 자부심을 느낌		.332	.455	.402	.532
Q3-4 CSR 참여는 전적으로 개인적인 문제임		삭제			
고유값		12.868	1.862	1.218	1.045
적재값		4.970	4.614	4.519	2.990
분산(%)		20.707	19.226	18,831	12.457
누적(%)		20.707	39.933	58.764	71.221
KMO 표본 적합도		.953			
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	4457.582			
	유의수준	.000			

[표 1-2] 재능나눔 요인분석 결과

설문항목		요인		
		1	2	3
Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민의 중요도		.845	.070	.167
Q3-5 CSR은 사회 발전에 도움이 됨		.748	.247	.233
Q4-3 공사에서 CSR을 하는 것은 반드시 필요		.736	.272	.241
Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요		.733	.275	.157
Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함		.712	.400	.070
Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요		.711	.356	.253
Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문		.694	.282	.120
Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음		.683	.428	.240
Q8-5 CSR을 통한 공익창출에 자부심을 느낌		.679	.299	.470
Q6-3 공사 CSR 목적은 소외계층을 돕기 위해서		.634	.447	.232
Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함		.633	.465	.315
Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음		.254	.828	.162
Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색		.222	.811	.031
Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌		.318	.727	.371
Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함		.526	.614	.192
Q3-3 CSR 참여가 회사 경력에 도움이 됨		.167	.607	.437
Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여		.485	.579	.232
Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음		.496	.572	.282
Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림		.530	.566	.182
Q5-3 CSR을 통해 보람을 느낌		.525	.566	.235
Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함		.261	.527	.477
Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음		.042	.467	.763
Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음		.513	.017	.720
Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음		.542	.259	.644
Q3-4 CSR 참여는 전적으로 개인적인 문제임		삭제		
고유값		13.746	1.709	1.103
적재값		7.764	5.755	3.039
분산(%)		32.351	23.978	12.661
누적(%)		32.351	56.329	68.990
KMO 표본 적합도		.953		
Barlett 단위행렬검정	근사 카이제곱	4849.971		
	유의수준	.000		

2. 신뢰성 검증

본 연구에서 사용된 설문지 문항의 신뢰도(reliability)를 검증하기 위한 분석방법이 신뢰성 검증이다. 신뢰도를 분석한다는 것은 1개의 질무에 대하여 대상자에게 재질문을 해도 시간 또는 상황에 불문하고 유사한 결과가 나오는지를 검증하는 방법이다.

가장 대중적인 신뢰도 계수는 크론바흐 알파(cronbach'α)이다. 이 알파(α)는 하나의 조사에서 변수간의 평균 상관관계를 토대로 설문조사 항목들의 성격이 동질적인지를 검증한다. 크노바흐 알파 계수는 0~1사의 값을 가지는데, Nunally(1978)에 따르면 0.7이상이면 크론바흐 계수가 신뢰성이 있다고 간주하고 있으며, 탐색적인 연구를 수행하는 경우에는 0.5 이상을 활용하도록 권장하고 있다.

1) 업무역량나눔

[표 12]와 같이 신뢰도를 분석한 결과, 사회공헌활동 인식의 하위요인인 적합성(개인)의 경우 0.901로 높은 수준을 보이고 있다. 또 다른 사회공헌활동 인식의 하위요인인 적합성(개인)과 진정성의 신뢰도 또한 0.857, 0.823으로 높게 나타났으며, 같은 독립변수인 참여동기의 신뢰도는 0.734로 다소 낮으나 바람직한 신뢰도 수준을 보여주고 있다.

종속변수인 조직몰입과 매개변수인 공공봉사동기의 신뢰도는 0.885, 0.898로 사회공헌활동 인식과 동일하게 높은 신뢰도 수준으로 나타나 요인분석을 통해 파악된 각 하위요인들은 적합한 내적 일관성을 확보하고 있으며, 척도의 신뢰도 역시 타당한 수준으로 나타나고 있다.

[표 12] 측정문항의 신뢰성

측정 요소	크론바흐 α	설문항목	항목제거시 크론바흐α
참여 동기	.734	Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색	-
		Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여	-
적합성 (공사)	.901	Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림	.856
		Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음	.838
		Q4-3 공사에서 CSR을 하는 것은 반드시 필요	.879
적합성 (개인)	.857	Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음	.842
		Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함	.795
		Q5-3 CSR을 통해 보람을 느낌	.763
진정성	.823	Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함	.773
		Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문	.811
		Q6-3 공사 CSR 목적은 소회계층을 돕기 위해서	.676
공공 봉사 동기	.898	Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함	.886
		Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음	.869
		Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요	.870
		Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민 고려는 매우 중요	.880
		Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요	.866
		Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함	.906
조직 몰입	.885	Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌	.867
		Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음	.872
		Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음	.847
		Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음	.867
		Q8-5 CSR을 통해 공익을 창출하는 것에 자부심을 느낌	.848

2) 재능나눔

[표 13]와 같이 업무역량나눔의 신뢰도 수준과 유사하게 재능나눔의 신뢰도 수준 또한 모든 요인이 0.7이상으로 바람직한 신뢰수준으로 보여주고 있어 요인분석을 통해 파악된 각 하위요인들은 적합한 내적 일관성을 확보한다고 할 수 있다. 업무역량나눔이 사회공헌활동 인식의 하위요인인 적합성(개인)의 신뢰도 수준이 가장 높았던 반면, 재능나눔은 매개변수인 공공봉사동기의 신뢰도 수준이 0.901로 가장 높게 나타났다.

[표 13] 측정문항의 신뢰성

측정 요소	크론바흐 α	설문항목	항목제거시 크론바흐α
참여 동기	.821	Q3-1 CSR 관련 정보를 적극적 탐색	.736
		Q3-2 CSR 활동을 자발적 참여	.717
		Q3-3 CSR 참여가 회사 경력에 도움이 됨	.809
적합성 (공사)	.887	Q4-1 공사와 CSR 이미지가 잘 어울림	-
		Q4-2 공사 CSR은 공사의 비전과 연관성이 높음	-
적합성 (개인)	.762	Q5-1 CSR이 자신과 연관성이 높음	-
		Q5-2 CSR이 중요하다고 생각함	-
진정성	.737	Q6-1 공사 CSR은 진정성을 바탕으로 함	-
		Q6-2 공사 CSR 이유는 공공기관에 필요하기 때문	-
공공 봉사 동기	.901	Q7-1 지역사회에 이바지하는 사람을 존경함	.884
		Q7-2 공공봉사는 나에게 매우 의미가 있음	.876
		Q7-3 사회문제 해결에 동참하는 것이 필요	.869
		Q7-4 공공정책 추진 시 국가/국민 고려는 매우 중요	.883
		Q7-5 타인의 복지 고려는 매우 중요	.879
		Q7-6 사회를 위한 나의 희생은 감수해야함	.907
조직 몰입	.876	Q8-1 CSR을 통해 강한 소속감을 느낌	.854
		Q8-2 회사를 위해 나를 희생할 수 있음	.867
		Q8-3 공사는 열심히 일할 가치가 있음	.833
		Q8-4 공사에서 장년까지 일하고 싶음	.857
		Q8-5 CSR을 통해 공익을 창출하는 것에 자부심을 느낌	.836

제 3 절 변수들 간의 상관관계 분석

변수들 간의 상관성(r) 및 방향성(+,-) 정도를 파악하고 다중공선성 존재여부의 검증을 위해 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시한다. 변수들 간의 높은 상관관계(0.80이상)로 인해 잘못된 추정치가 도출될 수 있는 다중공선성 문제를 검증한 결과, 업무역량나눔과 재능나눔 두 종류 모두 상관계수의 값이 -0.001~0.770이므로 다중공선성의 문제는 없다고 판단되며 분석결과는 다음 [표 14]과 [표 15]와 같다.

1) 업무역량나눔

[표 14]와 같이 상관관계 분석한 결과, 종속변수인 조직몰입은 독립변수 가운데 사회공헌활동 태도의 하위변수인 연간CSR시간(r=0.215, p<0.01), 공사CSR인지(r=0.194, p<0.01), 공사CSR참여(r=0.240, p<0.01), 참여동기(r=0.611, p<0.01)와 정(+)의 상관관계를 나타났다. 동일차원인 사회공헌활동 인식의 하위변수인 적합성 공사(r=0.708, p<0.01), 적합성 개인(r=0.735, p<0.01), 진정성(r=0.770, p<0.01)은 사회공헌활동 태도의 대부분 변수와 동일하게 정(+)의 상관관계를 보여주고 있으며, 사회공헌활동 태도요인 보다는 높은 상관관계를 나타내고 있다.

매개변수인 공공봉사동기의 경우, 종속변수인 조직몰입과 동일하게 독립변수 가운데 연간개인봉사시간을 제외한 모든 변수와 정(+)의 상관관계를 보여주고 있으며, 사회공헌활동 인식이 태도보다 높은 상관관계를 보이고 이 또한 종속변수와 독립변수간의 상관관계와 유사한 결과를 나타내고 있다.

반면, 독립변수 사회공헌활동 태도의 하위변수인 연간개인봉사시간은 공사CSR참여(r=0.298, p<0.01), 참여동기(r=0.170, p<0.01)만 정(+)의 상관관계를 가지고 나머지 변수들과는 유의한 상관관계를 보이지 않고 있다.

[표 14] 상관관계 분석

	연간 CSR 시간	연간 개인 봉사 시간	공사 CSR 인지	공사 CSR 참여	참여 동기	적합성 (공사)	적합성 (개인)	진정성	공공 봉사 동기	조직 몰입
Q1	1									
Q2	.174**	1								
Q3	.128	-.030	1							
Q4	.256**	.298**	.105	1						
Q5	.366**	.170**	.222**	.325**	1					
Q6	.152*	-.001	.232**	.041	.572**	1				
Q7	.222**	.122	.167*	.270**	.693**	.652**	1			
Q8	.141*	-.001	.181**	.138*	.564**	.757**	.689**	1		
Q9	.260**	.075	.157*	.173**	.584**	.667**	.672**	.712**	1	
Q10	.215**	.060	.194**	.240**	.611**	.708**	.735**	.770**	.716**	1

**. 상관이 0.01 수준에서 유의합니다.(양쪽)

*. 상관이 0.05 수준에서 유의합니다.(양쪽)

Q1 : 연간 CSR시간, Q2 : 연간개인봉사시간, Q3 : 공사CSR 인지, Q4 : 공사CSR 참여, Q5 : 참여동기, Q6 : 적합성(공사), Q7 : 적합성(개인), Q8 : 진정성, Q9 : 공공봉사동기, Q10 : 조직몰입

2) 재능나눔

[표 15]와 같이 상관관계 분석한 결과, 업무역량나눔과 유사하게 나타났다. 사회공헌활동 태도의 하위변수인 연간CSR시간(r=0.197, p<0.01), 공사CSR인지(r=0.170, p<0.01), 공사CSR참여(r=0.202, p<0.01), 참여동기(r=0.673, p<0.01)와 정(+)의 상관관계를 나타냈으며, 사회공헌활동 인식의 하위변수인 적합성 공사(r=0.715, p<0.01), 적합성 개인(r=0.735, p<0.01), 진정성(r=0.702, p<0.01) 또한 정(+)의 상관관계를 보여주고 있다. 사회공헌활동 태도요인 보다는 사회공헌활동 인식이 높은 상관관계를 나타내고 있는 것 또한 동일하다.

매개변수인 공공봉사동기 또한 업무역량나눔과 유사하게 나타났다. 독립변수 가운데 연간개인봉사시간을 제외한 모든 변수와 정(+)의 상관관계를 보여주고 있으며, 사회공헌활동 인식이 태도보다 높은 상관관계를 나타내고 있다.

반면, 사회공헌활동 태도의 하위변수인 연간개인봉사시간은 공사CSR참여(r=0.203,

p<0.01), 참여동기(r=0.180, p<0.01), 적합성 개인(r=0.133, p<0.05)만 정(+)의 상관관계를 가지고 나머지 변수들과는 유의한 상관관계를 보이지 않고 있다.

[표 15] 상관관계 분석

	연간 CSR 시간	연간 개인 봉사 시간	공사 CSR 인지	공사 CSR 참여	참여 동기	적합성 (공사)	적합성 (개인)	진정성	공공 봉사 동기	조직 몰입
Q1	1									
Q2	.174**	1								
Q3	.078	.011	1							
Q4	.286**	.203**	.234**	1						
Q5	.306**	.180**	.164*	.303**	1					
Q6	.216**	.050	.124	.103	.633**	1				
Q7	.293**	.133*	.116	.229**	.748**	.736**	1			
Q8	.199**	.046	.114	.137*	.610**	.764**	.717**	1		
Q9	.246**	.094	.164*	.152*	.660**	.687**	.730**	.756**	1	
Q10	.197**	.070	.170**	.202**	.673**	.715**	.735**	.702**	.770**	1

**. 상관이 0.01 수준에서 유의합니다.(양쪽)

*. 상관이 0.05 수준에서 유의합니다.(양쪽)

Q1 : 연간 CSR시간, Q2 : 연간개인봉사시간, Q3 : 공사CSR 인지, Q4 : 공사CSR 참여, Q5 : 참여동기, Q6 : 적합성(공사), Q7 : 적합성(개인), Q8 : 진정성, Q9 : 공공봉사동기, Q10 : 조직몰입

제 4 절 가설의 검증

1. 사회공헌활동과 조직몰입과의 관계

본 연구의 가설 1, 2를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 요인분석 결과, 매개변수인 공공봉사동기의 하위척도 공공봉사호감도와 자기희생이 동일한 요인으로 분석되었으므로 이를 '공공봉사동기'이라 명명하고 가설을 검증하였다.

또한 측정도구가 사회공헌 유형(업무역량나눔, 재능나눔) 별 독립, 종속, 매개변수로 구성되어있기 때문에 각각 분석 및 검증하였다.

일반적으로 공차한계가 0.1이하이거나 분산팽창지수(VIF : Variance Inflation Factor)가 10이상일 경우 다중공선성을 의심할 수 있는데, 본 사회공헌활동과 조직몰입과의 관계 검증에서는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

1) 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향

가. 업무역량나눔

성별, 연령, 직급, 근속년수와 같은 인구통계학적 요인 변수를 통제한 가운데, 독립변수로 사회공헌활동 태도와 인식을 설정하였고, 사회공헌활동 태도는 다시 연간CSR시간, 연간개인봉산시간, 공사수행CSR인지, 공사수행CSR참여, 참여 동기로 구분하였으며, 사회공헌활동 인식은 다시 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성으로 구분하였다. 종속변수는 조직몰입을 설정하고 다음 [표 16]과 같이 분석결과를 도출하였다.

인구통계학적 변수와 조직몰입 간의 회귀분석 결과, 연령이 종속변수에 유의한 결과를 미치는 요인으로 나타났다. 연령은 -.141의 회귀계수 값을 가지며 검정통계량 t값은 - 2.225, 유의확률(p)은 0.025로 $p<0.05$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 연령이 낮을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

독립변수와 조직몰입 간의 회귀분석 결과, 사회공헌활동 태도의 하위변수인 연간CSR시간, 연간개인봉사시간, 공사수행CSR인지, 공사수행CSR참여 모두 종속변수인 조직몰입과 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 [가설1-1], [가설1-2], [가설1-3], [가설1-4]이 모두 기각 되었다.

반면에 사회공헌활동 인식의 하위변수 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성은 종속변수인 조직몰입에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 적합성(공사)과 적합성(개인)의 회귀계수 값이 .215, .299이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 3.607, 5.326이며 유의확률(p값)은 두 변수 모두 .000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작으므로 종속변수인 조직몰입에 대해 독립변수 적합성(공사)과 적합성(개인)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 진정성의 회귀계수 값은 .372이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 5.461이며 유의확률(p값)은 .000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변수 사회공헌활동 인식의 하위변수인 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성이 종속변수에 미치는 상대적인 영향력의 크기를 알아보기 위하여 표준화계를 비교하

였다. 적합성(공사)의 표준화계수 값은 .209이고 적합성(개인)의 표준화계수 값은 .307로 적합성(개인)이 적합성(공사)보다 조직몰입에 큰 영향 요인임을 보여주고 있다. 진정성의 표준화계수 값은 .324로 적합성(개인)보다 크므로 조직몰입에 가장 큰 영향을 주는 요인으로 나타났다.

회귀모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 50.905(p<.000)로 유의미한 회귀모형으로 나타났으며, 조정된 R^2=.723으로 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 관계를 72.3% 정도를 설명하고 있음을 보여준다.

[표 16] 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공산성 통계	
		B	표준 오차	β			허용 오차	VIF
인구통계학변수	(상수)	-.211	.314		-.673	.502		
	성별(더미)a	.106	.051	.127	2.080	.039	.322	3.109
	연령	-.141	.063	-.087	-2.255	.025	.812	1.231
	직급b	.037	.055	.041	.664	.507	.321	3.115
	근속년수	.039	.033	.081	1.176	.241	.257	3.896
사회공헌활동변수	연간CSR시간	.001	.004	.013	.341	.733	.819	1.221
	연간개인 봉사시간	-.001	.005	-.007	-.177	.859	.873	1.146
	공사수행 CSR인지	.011	.022	.020	.526	.599	.873	1.145
	공사수행 CSR참여	.014	.029	.020	.477	.634	.685	1.459
	참여 동기	.057	.052	.059	1.096	.274	.421	2.373
	적합성(공사)	.215	.060	.209	3.607	.000	.360	2.779
	적합성(개인)	.299	.056	.307	5.326	.000	.362	2.760
	진정성	.372	.068	.324	5.461	.000	.342	2.922
F(유의수준)		50.905(.000)						
R(조정된 R^2)		.858(.723)						
⊿F		43.362						
⊿R^2		0.620						

a 성별 : '남성'이 기준집단임

b 직급 : 2급이상, 3급, 4급, 5급이하

나. 재능나눔

독립변수와 종속변수를 재능나눔의 유형으로 설정하여 [표 17]와 같이 회귀분석결과를 도출하였다. 인구통계학적 변수와 조직몰입 간의 회귀분석 결과, 업무역량나눔과 동일하게 연령이 종속변수에 유의한 결과를 미치는 요인으로 나타났다. 연령은 -.184의 회귀계수 값을 가지며 검정통계량 t값은 -2.255, 유의확률(p값)은 0.25로 $p<0.05$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 연령이 낮을수록 조직몰입이 더 높아진다는 것을 의미한다.

독립변수 사회공헌활동 태도의 하위변수 중 연간CSR시간의 회귀계수 값은 -.008이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 -2.062, 유의확률(p값)은 0.40으로 $p<0.05$수준에서 종속변수인 조직몰입에 대하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연간 CSR시간이 높을수록 조직몰입에 (-)영향을 주는 것임으로 [가설1-1]은 기각되었음을 알 수 있다. 사회공헌활동 태도의 다른 하위변수인 참여 동기의 회귀계수 값은 .165이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 .181, 유의확률(p값)은 .002로 $p<0.01$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 사회공헌활동 참여에 적극적일수록 조직몰입이 더 높아진다는 것을 의미하므로 [가설1-4]가 채택되었음을 알 수 있다.

사회공헌활동 인식의 하위변수는 업무역량나눔 유형과 동일하게 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성 모두 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 적합성(공사)과 적합성(개인)의 회귀계수 값이 .254, .239이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 4.079, 3.940이며 유의확률(p값)은 두 변수 .000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작으므로 종속변수인 조직몰입에 대해 독립변수 적합성(공사)과 적합성(개인)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 진정성의 회귀계수 값은 .211이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 3.207이며 유의확률(p값)은 .000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변수 중 상대적으로 영향력이 가장 큰 변수는 적합성(공사)로 표준화계수 값이 .257로 나타났다. 그 후로는 적합성(개인) .261, 진정성 .195, 참여동기 .181순으로 나타났다.

회귀모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 46.228(p<.000)로 유의미한 회귀모형으로 나타났으며, 조정된 R^2=.702로서 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 관계를 70.2% 정도를 설명하고 있음을 보여준다.

[표 17] 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향

변수	구분	비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공산성 통계	
		B	표준 오차	β			허용 오차	VIF
인구통계학변수	(상수)	.573	.308		1.859	.064		
	성별(더미)a	.059	.051	.075	1.168	.244	.316	3.164
	연령	-.184	.062	-.119	-2.967	.003	.798	1.253
	직급b	-.039	.054	-.046	-.722	.471	.325	3.072
	근속년수	.045	.032	.098	1.406	.161	.264	3.787
사회공헌활동변수	연간CSR시간	-.008	.004	-.082	-2.062	.040	.827	1.209
	연간개인 봉사시간	-.004	.005	-.032	-.861	.390	.919	1.088
	공사수행 CSR인지	.025	.020	.049	1.300	.195	.903	1.108
	공사수행 CSR참여	.026	.025	.043	1.058	.291	.780	1.282
	참여 동기	.165	.053	.181	3.136	.002	.389	2.568
	적합성(공사)	.254	.062	.257	4.079	.000	.327	3.058
	적합성(개인)	.239	.061	.261	3.940	.000	.295	3.389
	진정성	.211	.066	.195	3.207	.002	.349	2.863
F(유의수준)		46.228(.000)						
R(조정된 R^2)		.847(.702)						
⊿F		38.694						
⊿R^2		.600						

a 성별 : '남성'이 기준집단임

b 직급 : 2급이상, 3급, 4급, 5급이하

2) 사회공헌활동 유형별 조직몰입에 미치는 영향

사회공헌활동 유형 별 독립변수가 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향력 크기를 측정하기 위하여 [표 18]와 같이 [표 16]과 [표 17]의 유형 별 회귀분석 결과 중 일부를 정리하였다.

표준화계수를 활용한 종속변수에 미치는 독립변수에 대한 상대적 영향력 크기 측정은 동일한 종속변수 내 독립변수끼리 비교하나 유형 별 동일한 독립변수의 표준화계수를 비교함으로써 간접적으로 영향력 크기를 비교하고자 한다.

표준화계수를 비교하기에 앞서 유형별 공통적으로 종속변수에 유의한 영향을 미치는 독립변수를 확인했다. 두 유형 공통적으로 종속변수에 유의한 영향을 미치는 독립변수는 사회공헌활동 인식의 하위변수인 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성으로 나타났다.

적합성(공사)의 표준화계수는 업무역량나눔이 .209, 재능나눔이 .257로 재능나눔 유형에서 적합성(공사)가 조직변수인 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 [가설2-1]이 기각 되었다.

반면, 적합성(개인)의 경우 업무역량나눔의 표준화계수가 .307, 재능나눔이 .261로 업무역량나눔의 적합성(개인)이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 보여진다.

마지막으로 진정성은 업무역량나눔의 표준화계수가 .324, 재능나눔이 .195로 적합성(개인)과 동일하게 업무역량나눔의 진정성이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 [가설2-2], [가설2-3]은 채택되었음을 알 수 있다.

[표 18] 사회공헌활동 유형 별 조직몰입에 미치는 영향

변수	구분	업무역량나눔			재능나눔		
		B	β	t	B	β	t
인구통계학변수	(상수)	-.211		-.673	.573		1.859
	성별(더미)a	.106	.127	2.080	.059	.075	1.168
	연령	-.141	-.087	-2.255*	-.184	-.119	-2.967**
	직급b	.037	.041	.664	-.039	-.046	-.722
	근속년수	.039	.081	1.176	.045	.098	1.406
사회공헌활동변수	연간CSR시간	.001	.013	.341	-.008	-.082	-2.062*
	연간개인 봉사시간	-.001	-.007	-.177	-.004	-.032	-.861
	공사수행 CSR인지	.011	.020	.526	.025	.049	1.300
	공사수행 CSR참여	.014	.020	.477	.026	.043	1.058
	참여 동기	.057	.059	1.096	.165	.181	3.136**
	적합성(공사)	.215	.209	3.607***	.254	.257	4.079***
	적합성(개인)	.299	.307	5.326***	.239	.261	3.940***
	진정성	.372	.324	5.461***	.211	.195	3.207**
F(유의수준)		50.905(.000)			46.228(.000)		
R(조정된 R^2)		.858(.723)			.847(.702)		

* p< .05, ** p< .001, *** p< ,0001

2. 공공봉사동기의 매개효과

본 연구에서는 사회공헌활동과 조직몰입과의 관계에서 매개변수인 공공봉사동기의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시하였다.

기본적으로 매개효과가 되기 위해서는 기본적으로 독립변수가 종속변수와 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고 매개변수 또한 종속변수에 유의하게 영향을 미쳐야한다. 또한 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에 있어 매개변수를 포함한 독립변수의 영향력보다 작아야 한다.

1) 업무역량나눔

매개효과를 측정하기 위하여 3단계의 회귀분석 결과는 [표 19]과 같다. 먼저, 1단계인 독립변수와 매개변수와의 회귀분석 결과 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성의 회귀계수 검정통계량 t값이 각각 2,819, 3,481, 4.531이며 유의확률(p값)이 유의수준($p<0.01$)보다 작으므로 매개변수인 공공봉사동기에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2단계인 독립변수와 종속변수와의 회귀분석 결과는 가설1 검증과정의 회귀분석과 동일하다. 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성이 유의수준($p<0.001$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계인 매개변수를 포함한 독립변수와 종속변수와의 회귀분석 결과 1, 2단계와 동일하게 독립변수인 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성은 유의수준($p<0.01$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치며, 매개변수인 공공봉사동기 또한 회귀계수 검정통계량 t값이 2.897이며 유의확률(p값)이 .004로 유의수준($p<0.01$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보여진다.

마지막으로 2, 3단계 표준화계수 비교를 통해 매개효과를 확인하고자 한다. 2단계의 적합성(공사)의 표준화계수는 .209로 3단계 적합성(공사)의 표준화계수 .177보다 크므로 매개효과가 나타났다고 보여진다. 적합성(개인)의 경우 2단계의 표준화계수가 .307, 3단계 표준화계수가 .269이므로 적합성(개인) 또한 매개효과가 나타나고 있다. 마지막으로 진정성의 2단계 표준화계수는 .324이며 3단계 표준화계수는 .272로 적합성(공사,개인)과 동일하게 매개효과가 나타나 [가설3-1]은 기각되고 [가설3-2], [가설3-3], [가설3-4]는 채택되었다.

[표 19] 공공봉사동기의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	β	t	유의확률	R^2
1단계	연간CSR시간	공공 봉사 동기	.091	1.954	.052	.593
	연간개인 봉사시간		.013	.287	.774	
	공사수행 CSR인지		-.008	-.181	.857	
	공사수행 CSR참여		-.007	-.131	.896	
	참여 동기		.091	1.408	.161	
	적합성(공사)		.198	2.819	.005**	
	적합성(개인)		.243	3.481	.001**	
	진정성		.326	4.531	.000***	
2단계	연간CSR시간	조직 몰입	.013	.341	.733	.723
	연간개인 봉사시간		-.007	-.177	.859	
	공사수행 CSR인지		.020	.526	.599	
	공사수행 CSR참여		.020	.477	.634	
	참여 동기		.059	1.096	.274	
	적합성(공사)		.209	3.607	.000***	
	적합성(개인)		.307	5.326	.000***	
	진정성		.324	5.461	.000***	
3단계 (독립변수)	연간CSR시간	조직 몰입	-.001	-.036	.971	.732
	연간개인 봉사시간		-.009	-.237	.813	
	공사수행 CSR인지		.021	.571	.569	
	공사수행 CSR참여		.021	.511	.610	
	참여 동기		.044	.835	.405	
	적합성(공사)		.177	3.059	.002**	
	적합성(개인)		.269	4.606	.000***	
	진정성		.272	4.458	.000***	
3단계 (매개변수)	공공봉사동기		.159	2.897	.004**	

* p< .05, ** p< .001, *** p< ,0001

2) 재능나눔

업무역량나눔과 동일하게 재능나눔 유형의 매개효과를 측정하기 위하여 3단계의 회귀분석을 진행하였으며, 결과는 [표 20]과 같다. 먼저, 1단계인 독립변수와 매개변수와의 회귀분석 결과 참여동기의 회귀계수 검정통계량이 2.828이며 유의확률(p값)이 .005로 유의수준(p<0.01)보다 작으므로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 적합성(개인)과 진정성 또한 회귀계수 검정통계량이 각각 3.480, 6.277이며 유의확률이 .001, .000으로 p<0.01 수준 보다 작으므로 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있다.

2단계인 독립변수와 종속변수와의 회귀분석 결과 참여동기, 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성 총 4개의 독립변수가 유의확률이 p<0.01수준보다 작아 종속변수에 유의한 영향을 미치고 있으나 1단계에서 유의한 영향을 미치지 못한 적합성(공사)는 매개효과를 확인 할 수 없다.

3단계인 매개변수를 포함한 독립변수와 종속변수와의 회귀분석 결과 매개변수인 공공봉사동기는 유의확률이 .000으로 p<.0001 수준보다 작아 종속변수에 유의한 영향을 미치고 있다. 연간CSR시간, 참여동기, 적합성(공사), 적합성(개인)은 유의확률이 p<.05 수준보다 작아 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있으나 1, 2단계에서 유의한 영향을 미치지 못한 연간CSR시간, 적합성(공사)는 매개효과를 확인 할 수 없다. 또한 3단계에서 진정성의 회귀계수 검정통계량이 1.065이고 유의확률이 .288로 유의수준(p<0.05)보다 크므로 종속변수에 유의한 영향을 미치지 못하며 매개효과를 확인 할 수 없다. 1~3단계 회귀분석을 통해 표준화계수 비교를 통해 매개효과를 확인 할 수 있는 변수는 참여동기와 적합성(개인)으로 나타났다.

2단계의 참여동기의 표준화계수는 .181로 3단계 참여동기의 표준화계수 .126보다 크므로 매개효과가 나타났다고 보여진다. 적합성(개인)의 경우 2단계의 표준화계수가 .261, 3단계 표준화계수가 .183이므로 적합성(개인) 또한 매개효과가 나타나 [가설3-1], [가설3-3]은 채택되었으며, [가설3-2], [가설3-4]는 기각되었음을 알 수 있다.

[표 20] 공공봉사동기의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	β	t	유의확률	R^2
1단계	연간CSR시간	공공 봉사 동기	.013	.318	.751	.662
	연간개인 봉사시간		.003	.072	.942	
	공사수행 CSR인지		.072	1.781	.076	
	공사수행 CSR참여		-.034	-.787	.432	
	참여 동기		.174	2.828	.005**	
	적합성(공사)		.069	1.023	.307	
	적합성(개인)		.246	3.480	.001**	
	진정성		.407	6.277	.000***	
2단계	연간CSR시간	조직 몰입	-.082	-2.062	.040*	.702
	연간개인 봉사시간		-.032	-.861	.390	
	공사수행 CSR인지		.049	1.300	.195	
	공사수행 CSR참여		.043	1.058	.291	
	참여 동기		.181	3.136	.002**	
	적합성(공사)		.257	4.079	.000***	
	적합성(개인)		.261	3.940	.000***	
	진정성		.195	3.207	.002**	
3단계 (독립변수)	연간CSR시간	조직 몰입	-.086	-2.298	.023*	.735
	연간개인 봉사시간		-.033	-.938	.349	
	공사수행 CSR인지		.026	.736	.462	
	공사수행 CSR참여		.054	1.400	.163	
	참여 동기		.126	2.272	.024*	
	적합성(공사)		.235	3.948	.000***	
	적합성(개인)		.183	2.855	.005**	
	진정성		.066	1.065	.288	
3단계 (매개변수)	공공봉사동기		.316	5.271	.000***	

* p< .05, ** p< .001, *** p< ,0001

3. 독립변수 조정에 따른 사회공헌활동과 조직몰입과의 관계

모든 항목의 타당성 검증뿐만 아니라 독립변수 중 상관관계가 높은 변수를 하나의 새로운 변수로 통합하여 사회공헌활동과 조직몰입과의 관계를 알아보았다. 가설검증과 동일하게 회귀분석을 통해 분석을 실시하였으며, 업무역량나눔과 재능나눔에서 공통적으로 상관관계가 높은 '적합성(개인)과 진정성' 2개의 변수를 '적합성(개인)&진정성'의 1개 변수로 통합하여 분석하였다.

1) 업무역량나눔

성별, 연령, 직급, 근속년수와 같은 인구통계학적 요인 변수를 통제한 가운데, 독립변수로 사회공헌활동 태도와 인식을 설정하였고, 사회공헌활동 태도는 다시 연간CSR시간, 연간개인봉산시간, 공사수행CSR인지, 공사수행CSR참여, 참여 동기로 구분하였으며, 사회공헌활동 인식은 다시 적합성(공사), 적합성(개인)&진정성으로 구분하였다. 종속변수는 조직몰입을 설정하고 다음 [표 3]과 같이 분석결과를 도출하였다.

회귀분석 결과, 인구통계학적 변수 중 성별이 독립변수 중에는 새로운 변수인 적합성(개인)&진정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 나타났다.

성별의 경우, -0.092의 회귀계수 값을 가지며 검정통계량 t값은 -2.115, 유의확률(p)은 0.010으로 $p<0.05$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성보다 조직몰입이 높다는 것을 의미한다.

새로운 변수 적합성(개인)&진정성은 1.021의 회귀계수 값으로 다른 독립변수 및 인구통계학적 변수 보다 회귀계수 값이 상대적으로 높기 때문에 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 검정통계량 t값 또한 20.421로 매우 높고 유의확률(p)가 0.000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회봉사동기 개인의 적합성과 진정성이 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다.

회귀모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 137.488($p<.000$)로 유의한 회귀모형으로 나타났으며, 조정된 R^2=.867로 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 관계를 86.7% 정도를 설명하고 있음을 보여준다.

[표 26] 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	β		
통제변수	(상수)	-.532	.218		-2.438	.016
	성별(더미)a	-.092	.043	-.056	-2.115	.036
	연령	-.011	.035	-.013	-.303	.762
	직급b	.011	.038	.012	.278	.781
	근속년수	.043	.023	.088	1.869	.063
독립변수	연간CSR시간	-.004	.003	-.036	-1.369	.172
	연간개인 봉사시간	-.001	.004	-.009	-.362	.718
	공사수행 CSR인지	.007	.015	.012	.465	.642
	공사수행 CSR참여	.015	.020	.021	.742	.459
	참여 동기	.018	.034	.018	.521	.603
	적합성(공사)	.064	.040	.062	1.610	.109
	적합성(개인)&진정성	1.021	.050	.849	20.421	.000
F(유의수준)		137.488(.000)				
R(조정된 R^2)		.935(.867)				
⊿F		129.944				
944⊿R^2		0.765				

a 성별 : ‘남성’이 기준집단임

b 직급 : 2급이상, 3급, 4급, 5급이하

2) 재능나눔

독립변수와 종속변수를 재능나눔의 유형으로 설정하여 [표 4]와 같이 회귀분석결과를 도출하였다. 인구통계학적 변수와 조직몰입 간의 회귀분석 결과, 업무역량나눔과 동일하게 성별이 종속변수에 유의한 결과를 미치는 요인으로 나타났다. 성별은 -.103의 회귀계수 값을 가지며 검정통계량 t값은 -2.720, 유의확률(p값)은 0.07로 $p<0.05$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 여성이 조직몰입이 더 높다는 것을 의미한다.

독립변수는 업무역량나눔보다 유의한 변수가 더 많이 도출 되었다. 사회공헌활동 태도의 하위변수 중 연간CSR시간의 회귀계수 값은 -.005이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 - 2.064, 유의확률(p값)은 0.40으로 $p<0.05$수준에서 종속변수인 조직몰입에 대하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연간CSR시간이 높을수록 조직몰입에 미약하지만 (-)영향을 주는 것임을 알 수 있다.

사회공헌활동 인식의 하위변수인 적합성(공사)의 회귀계수 값은 .077이고 회귀계수의 검정통계량인 t값은 2.214, 유의확률(p값)은 .028로 $p<0.05$수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 공사 측면의 사회봉사활동 적합성이 높을수록 조직몰입이 더 높아진다는 것을 의미함을 알 수 있다. 사회공헌활동의 인식의 다른 하위변수이며 새로운 변수인 적합성(개인)&진정성은 회귀계수 값이 0.965로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 다른 변수보다 높게 나타났으며, 검정통계량인 t값 또한 21.274로 높게 나타났다. 유의확률은 .000으로 유의수준($p<0.0001$)보다 작아 종속변수인 조직몰입에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회봉사동기 개인의 적합성과 진정성이 높을수록 조직몰입에 큰 (+)영향을 주는 것임을 알 수 있다.

회귀모형의 유용성을 판단하기 위한 F값이 166.125($p<.000$)로 유의한 회귀모형으로 나타났으며, 조정된 R^2=.888로서 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 관계를 88.8% 정도를 설명하고 있음을 보여준다.

[표 27] 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	β		
통제변수	(상수)	-.142	.192		-.740	.460
	성별(더미)a	-.103	.038	-.067	-2.720	.007
	연령	-.025	.031	-.032	-.802	.424
	직급b	-.016	.033	-.019	-.484	.629
	근속년수	.038	.020	.083	1.943	.053
독립변수	연간CSR시간	-.005	.002	-.050	-2.064	.040
	연간개인 봉사시간	-.002	.003	-.017	-.745	.457
	공사수행 CSR인지	-.003	.012	-.006	-.268	.789
	공사수행 CSR참여	.025	.015	.041	1.623	.106
	참여 동기	.018	.031	.019	.561	.576
	적합성(공사)	.077	.035	.078	2.214	.028
	적합성(개인)&진정성	.965	.045	.848	21.274	.000
F(유의수준)		166.125(.000)				
R(조정된 R^2)		.945(.888)				
⊿F		158.591				
944⊿R^2		0.786				

a 성별 : ‘남성’이 기준집단임

b 직급 : 2급이상, 3급, 4급, 5급이하

제 5 장 결론

제 1 절 가설검증 결과의 요약

본 연구는 공공기관인 한국자산관리공사의 사회공헌 유형을 재능나눔과 업무역량나눔으로 분류하고, 각각의 유형에 대해 회귀분석을 통해 사회공헌활동의 태도 및 인식에 따라 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지, 사회공헌활동 유형 별 차이가 있는지, 그리고 사회공헌활동이 조직몰입에 미치는 영향에서 공공봉사동기가 매개효과가 있는지를 확인하고자 하였다. [표 16]과 [표 17]는 사회공헌활동의 영향력에 대한 검증결과를, [표 18]은 사회공헌활동 유형 별 차이 검증결과를, [표 19]은 매개변수와 매개효과에 대한 검증 결과를 제시하였다.

첫째, 각 독립변수들이 종속변수에 영향을 미칠 것이라는 [가설1]은 부분적으로 채택되었다. 업무역량나눔의 경우, 사회공헌활동 태도의 하위요인인 연간CSR시간, 개인봉사시간, 공사수행CSR인지, 공사수행CSR참여, 참여동기 모두 기각 되었다. 재능나눔의 경우, 연간CSR시간과 참여동기가 채택되었지만 연간CSR시간이 조직몰입에 (-)영향을 미친다고 나타났기 때문에 기각 되었다.

둘째, 사회공헌활동 유형에 따라 사회공헌활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향이 다를 것이라는 [가설2]는 일부 채택되었다. 사회공헌활동 인식의 하위요인인 적합성(직원)과 진정성은 업무역량나눔이 재능나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미쳐 채택되었으나 적합성(공사)의 경우, 재능나눔이 업무역량나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미쳐 기각되었다.

셋째, 공공봉사동기가 사회공헌활동과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 보일 것이라는 [가설3]의 경우도 일부 채택되었다. 업무역량나눔 유형의 경우, 적합성(공사), 적합성(개인), 진정성 변수에서 매개효과가 나타났으며 재능나눔 유형은 참여동기, 적합성(개인)에서 매개효과가 나타나 적합성(개인) 변수만 채택되었고 참여동기, 적합성(공사), 진정성 변수는 일부 채택되었다.

[표 21] 가설의 검증

가설	검증결과
H1. 공기업 구성원의 사회공헌활동 태도는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	일부채택
H1-1. 연간 사회공헌활동 시간이 많을수록 업무역량나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	기각
H1-2. 연간 사회공헌활동 시간이 많을수록 재능나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	기각
H1-3. 연간 개인봉사시간이 많을수록 업무역량나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	기각
H1-4. 연간 개인봉사시간이 많을수록 재능나눔 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	기각
H1-5. 공사 사회공헌활동 프로그램 관심도가 클수록 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	기각
H1-6. 사회공헌활동 참여동기가 적극적일수록 조직몰입에 (+)영향을 줄 것이다.	부분채택
H2. 사회공헌활동 유형(업무역량나눔, 재능나눔)에 따라 사회공헌활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향이 다를 것이다.	일부채택
H2-1. 사회공헌활동의 적합성(공사)는 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.	기각
H2-2. 사회공헌활동의 적합성(직원)는 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.	채택
H2-3. 사회공헌활동의 진정성은 업무특성을 반영한 사회공헌활동이 재능나눔 사회공한활동 보다 더 크게 작용할 것이다.	채택
H3. 공공봉사동기는 사회공헌활동과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.	일부채택
H3-1. 공공봉사동기는 참여동기와 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.	부분채택
H3-2. 공공봉사동기는 적합성(공사)과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.	부분채택
H3-3. 공공봉사동기는 적합성(개인)과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.	채택
H3-4. 공공봉사동기는 진정성과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이다.	부분채택

제 2 절 연구의 시사점 및 한계

1. 연구의 시사점

본 연구를 통해 생각할 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 연구대상을 기관의 업무특성을 반영한 사회공헌활동과 임직원이 보유한 재능을 나누는 재능나눔활동으로 유형별 분류를 했다는 것이다. 기존의 선행연구들은 사회공헌을 포괄적인 개념을 적용하여 연구를 진행했다. 그러나 본 연구는 기존연구에 한걸음 더 나아가 사회공헌을 유형별로 분류하고 이에 대한 임직원들의 인식이나 참여동기, 조직몰입 등을 비교분석하였다. 사회적 가치창출이 정부의 핵심과제인 만큼 기관의 설립 목적을 위한 사회공헌활동에 대한 연구가 더욱 많이 그리고 다양한 방법으로 이루어 져야 한다고 생각한다.

둘째, 봉사활동의 질을 높이는 것도 검토해 볼 필요가 있다고 생각한다. 봉사활동 시간과 조직몰입의 관계에 대한 가설은 대부분이 기각되었다. 이것은 봉사시간이 많다는 것은 오히려 조직몰입에 큰 영향이 없다는 것을 의미한다. 따라서 직원들의 봉사활동 시간을 늘리는 방안을 고민하는 것도 좋지만, 직원들이 참여하고 싶은 봉사활동 프로그램을 적극적으로 지원해 주는 것도 좋을 것이라 생각한다.

마지막으로 업무역량나눔의 적합성을 강화해야 할 것이다. 연구결과에 따르면 적합성(공사)의 경우 재능나눔이 업무역량나눔보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 물론 재능나눔 사회공헌활동이 항상 업무역량나눔보다 덜 중요하다는 것은 아니다. 그러나 정부의 정책을 추진하는 공공기관으로서 업무역량나눔 사회공헌활동이 전사적인 공감대를 형성하고 추진될 수 있도록 적절한 방안을 고민하는 것도 필요하다고 생각한다.

정부는 사회적 가치 창출을 정책의 핵심과제로 선정하고 강력한 의지를 피력하며 추진하고 있다. 특히, 창업 등을 통한 일자리 창출을 적극적으로 추진하고 있다. 그럼에도 불구하고 고용률이 지표가 개선되지 못하고 있으며 제조업 취업자도 작년에 대비하여 감소하여 고용 상황이 좀처럼 개선되지 않고 있는 실정이다. 이에 대응하

여 정부는 일자리 창출이 삶을 개선하는 혁신성장으로 간주하여 추경을 비롯한 예산을 집중 투입하고 있으며, 공공기관도 이에 동참하여 일자리 창출을 적극적으로 추진할 것을 천명하였다.

한국자산관리공사와 같은 공공기관은 정부의 정책을 추진하는 기관이다. 공공기관은 수익성과 공공성을 동시에 추구하고 있지만, 최근에는 사회적 가치창출의 중요성이 부각되면서 공공성이 강화되고 있는 추세이다. 여기에서의 공공성을 공공기관으로서의 역할을 수행하면서 일자리를 창출하는 것으로 생각할 수 있다.

한국자산관리공사는 IMF 외환위기, 카드대란, 글로벌 금융위기 등 국가적인 위기상황에서 대규모 부실채권을 다양한 방법으로 정리 하는 등 부실채권 시장 활성화를 유도하였다. 부실채권의 신속한 정리를 위해 경매, 공매 등의 기존방식 이외도 다양한 선진 정리방식을 도입· 활용하는 등 국가 위기 극복에 앞장서면서 상당한 역량과 노하우를 축적했다.

또한, 자산 매입후 임대(Sales&Lease Back)을 통해 구조조정 대상기업의 자산을 매입하고 협업기관인 금융회사가 운영자금·채무재조정 등을 매칭 지원함으로써 기업의 유동성 및 경영정상화를 지원하는 프로그램을 운영하고 있다. Sales&Lease Back의 장점은 첫째, 해당 중소기업에 재임대계약과 우선매수권을 부여하여 계속적인 사업유지가 가능하고, 둘째, 재무구조 개선을 통한 신용도 향상과 금융비용 부담이 감소하며, 셋째, 한국자산관리공사와 협약된 금융기관으로부터 경영자문 등 컨설팅 및 금융지원이 가능하다.

이러한 노하우는 최근의 핵심 이슈인 청년 취업난을 반전시킬 수 있을 것으로 생각한다. 향후에는 일자리를 얼마나 많이 창출하느냐에 따라 우리나라의 미래가 좌우될 것으로 생각된다. 최근에 공사는 스타트업(신생 창업기업) 및 사내벤처 육성을 통한 일자리 창출 정책을 추진하고 있다. 일시적 일자리 늘리기가 아니라 보다 근본적인 차원에서 접근을 하고 있는 것이다. 물론, 창업을 통한 성공은 희박하다. 사회도 실패를 용인하지 않는다. 창업 자금도 부족한 실정이다. 이러한 현실적인 문제를 해결하기 위하여 예비 창업자들의 아이디어 사업화를 위한 연구시설, 창업 자금, 교육 및 멘토링 등을 통한 인큐베이팅을 지원하는 일자리 창출 프로그램을 더욱 활성화할 필요가 있다.

2. 연구의 한계점

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가진다고 할 수 있다.

첫째, 연구대상이 너무 한정적이다. 본 연구는 한국자산관리공사 1개 기관을 대상으로 진행한 것으로 비교가능성이 떨어진다고 할 수 있다. 따라서 동 연구결과를 모든 공공기관에 적용하여 일반화하는 것은 불가능하다.

둘째, 사회공헌 유형별 비교 가능성이다. 서술한 바와 같이 업무특성을 반영한 사회공헌활동은 주로 해당 부점에서 이루어지는 것이다. 그런데 인사이동이라는 것은 항상 본인이 희망하는 부점으로 발령이 나는 것은 아니기 때문에 자발성을 기본으로 하는 재능나눔 사회공헌활동과 동일한 질문을 구성하여 결과를 비교한 것은 다소 무리가 있을 수 있다고 생각한다.

셋째, 표본 추출 방법의 개선이 필요하다. 본 연구는 한국자산관리공사의 모든 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과 사회공헌활동에 관심이 상대적으로 높은 직원들이 응답했을 가능성이 있다. 향후에는 결과의 정확성을 제고하기 위해 적절한 모집든을 추출하는 방법을 고민해야 할 것이다.

참고문헌

곽기영(2014), 『통계데이터분석』, 서울 : 경문사

강태희・차희원(2010), “기업문화의 유형이 기업명성에 미치는 영향 : 기업의 사회적 책임 및 동일시의 매개효과”, 「한국언론학보」 Vol.54, No.1, 205-227

권상봉(2013), "기업 사회공헌활동의 적합성이 내부 이해관계자에게 미치는 영향", 성균관대학교 대학원 석사학위논문

고성훈・문태원(2013), “기업의 사회적 책임활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 「경영과 정보연구」제32권 제3호,189-220

기획재정부, 『2017년도 공공기관 경영평가편람』

김민정(2005), "기업 내부 구성원의 자원봉사 동기와 활성화 방안에 관한연구", 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문

김상묵(2013), 『한국인의 공공봉사동기』, 서울 : 집문당

김석, 전상경(2013), “기업사회공헌이 조직몰입에 기여하는가?”, 「기업경영연구」제20권 제5호. 2013. 10. 99-118

김소영, 임승희, 이유리(2012), "직원의 자원봉사 참여정도와 참여동기에 따른 내부마케팅 효과", POSRI경제경영연구, 12(3)

김하현(2008), “공직동기에 미치는 영향요인 연구 - 김포시청과 양주시청을 대상으로”, 연세대학교 석사학위논문

노연희(2010), "직원의 기부 및 자원봉사참여, 기업사회공헌에 대한 태도, 그리고 조직몰입간의 관계연구", 한국사회복지학

백창열・임기홍・임욱빈・방기천(2009), “금융컨설팅 종사자의 사회공헌활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 「디지털정책연구」 7: 52-60

삼성경제연구소(2007), 『지속가능기업의 조건, CSR 보고서』

서문식・안진우(2008), "서비스산업에서의 고객참여 측정도구 개발",「마케팅연구」 제23권 제4호, 2008.12, 105-135.

서인석, 윤우제, 권기헌(2011), “정부조직의 조직문화와 조직공정성, 조직 시민행동의 인과구조:조직신뢰의 매개효과를 포함하여”, 한국정책학회보

손명구(2006), "우리나라 지방직공무원의 공공봉사동기에 관한 경험적 연구: 서울시 서초구청 공무원들을 중심으로", 서울과학기술대학교 박사학위논문.

양용희(2012), “기업의 자원봉사지원이 종업원의 조직몰입에 미치는 영향
-조직후원 인식과 자원봉사만족 매개를 중심으로-”, 카톨릭대학교 박사학위논문

유동균(2009), “기업의 사회공헌 활동이 기업이미지에 미치는 영향 : 활동유형에 따른 차이 비교를 중심으로”, 성균관대학교 언론정보대학원 석사학위논문

이근주(2005a), "공사부문 종사자간 동기요인의 차이 분석: PSM을 활용하여", 「한국행정연구」, 14(2): 71-99.

이근주(2005b), “PSM과 공무원의 업무 성과”, 「한국사회와 행정연구」제16권 제1호,2005. 5: 81-104

이근주・이혜윤(2007), “보상유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에
미치는 영향에 관한 연구”,「한국행정학보」Vol, 41, No.2, 117-140

이목화・문형구(2014), “국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향”, 「조직과 인사관리연구」제38집 제2권, 2014년 5월, 143-221.

이병근(2011), "공기업의 사회공헌활동이 조직 효과성의 인식에 미치는 영향

-k-water를 중심으로", 고려대학교 대학원 석사학위논문

이삼희(2009), "공기업 사회공헌활동 참여자의 참여도 및 만족도 영향요인", 서울시립대학교 대학원 석사학위논문

이유리(2012), "기업의 사회적 책임(CSR)의 내부마케팅 효과 연구", 숙명여자대학교 박사논문

이은미(2008), "기업, 소비자와 사회공헌활동의 적합성이 소비자 반응에 미치는 영향에 관한 연구", 이화여자대학교 박사학위논문.

이혜윤(2013), "공공기관 종사자들의 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향", 이화여자대학교 박사논문

임진한(2014), "기업의 사회적 책임(CSR)이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업 및 준정부기관을 대상으로", 서울대학교대학원 석사학위논문

전국경제인연합회 『사회공헌백서』

전영한(2009), "공공민간조직 비교연구 메타분석: Sayre명제의 재검증", 「행정논총」제47권 제2호, 61-93

정양미・이미혜(2014), "여행업의 사회적 책임(CSR)이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향", 「관광경영연구」 제18권 특별호(통권 제58호), 253-275

조윤정(2009), "공기업 직원 사회공헌활동의 효과성 영향 요인 연구", 한양대학교 대학원 석사학위논문

최찬순(2011), "기업의 사회적 책임 활동의 내부효과 연구", 한양대학교대학원 박사학위논문

한국자산관리공사(2014~2017), 『경영실적보고서』

한국자산관리공사(2016~2018), 『사회책임경영보고서』

한국자산관리공사(2013~2015), 『사회공헌활동보고서』

현승환(2014), "공무원의 공공봉사동기가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 실증연구", 서울시립대학교 대학원 석사학위논문

Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology , 63, 1-18.

Allen, N., & Meyer, J. P. 1993. “Organizational commitment, evidence of career stage effect?”, Journal of Business Research , 26(1), 49-61.

Aguilera, R. V., D. D. Rupp, C. A. Williams, and J. Ganapathi. 2004. “Putting the back in corporate social responsibility: A multi-level theory of social change in organizations (July 2004)", University of Illinois College of Business Working Paper No. 04-0107.

Anderson, Paul F.(1986), “On Method in Consumer Research ; A Critical Relativist Perspective.” Journal of consumer research, 13(september), 155-173

Bowen. H. R. 1953. Social Responsibilities of the Businessman , New York: Haper & Row. Brewer, G. A, Selden, S. C. & Facer Ⅱ, R. L. 2000. "Individual Conceptions of Public Service Motivation", Public Administration Review , 60(3) : 254-264.

Buchanan II, B. 1974. “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations.” The Administrative Science Quarterly 19(4): 533-546.

Carmeli, A. (2005), “Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors”, Organization Studies, 26(3), 443-464.“

Carroll, A. B.(1999), “Corporate socail responsibility evolution of a definitional construct”, Business & society, 38(3), 268-295

Carroll, Archie B. 1979. “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance,” Academy of Management Review

Gilder, D., T. N. M. Schuyt, and M. Breedijk. 2005. “Effect of an employee volunteering program on the work force: The ABN-AMRO case.” Journal of Business Ethics , 61: 143-152.

Kim, Sangmook, and Wouter Vandenabeele. 2010. “A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally”. Public Administration Review , 70(5): 701-709.

Kim, Sangmook. 2011. “Testing a revised measure of Public service motivation: reflective versus formative specification”, Journal of Public Administration Research and Theory 21: 521-546.

Kim, Sangmook. 2012. “Does Person-Organization Fit matter in the Public-Sector? Testing the Mediating Effect in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitude”, Public Administration Review , 72(6): 830-840.

Maignan, I. & O. Ferrell(2004), “Corporate social responsibility and marketing: An Integrative framework”, J ournal of the Academy of Marketing Science, 32(1), 3-19.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment“, Human Resource Management Review , 1: 1-89.

Morrow, P. C. 1993. The theory and measurement of work commitment , Greenwich, CT: JAI Press. Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. 1979. “The Measurement of Organizational Commitment”, Journal of Vocational

Behavior, 14: 224-247.

Organ, D. W. & K. Ryan(1995), “A Meta Analttic Review of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”, Personnel Psychology, 48(4), 775-802.

Raman, P. and Zboja, J. J.(2006). “The Effects of Employee Attitudes on Workplace Charitable Donations”. J ournal of Nonprofit & Public Sector Marketing. Vol.16(1/2). pp.41-60.

<부록 : 설문지>

안녕하십니까?
바쁘신데도 귀중한 시간을 내어주셔서
깊은 감사를 드립니다.

저는 서울대학교 행정대학원에서 "공공기관 구성원의 사회적 책임이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구"를 논문으로 작성하고 있으며, 본 설문은 위 연구의 기초자료로 활용하기 위한 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 정보취득의 목적이 아닌, 연구목적으로만 이용될 것입니다. 모든 내용은 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

각 설문 항목에 대하여 정답은 없습니다.
본 설문은 통계적으로 활용될 예정이오니 항목의 누락 없이 평소 생각이나 신념을 솔직히 응답해 주시길 부탁드립니다.

본 설문은 최근 3년 동안 공사에서 실시하는 사회공헌활동에 1회 이상 참가하신 직원을 대상으로 합니다.

협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2018년 3월

지도교수 홍준형
연 구 자 장지우
문의 : jwchang@kamco.or.kr, 010-6283-2292

공사는 다음의 두가지 방법으로 사회적 책임을 이행하고 있습니다.
첫째는 공사의 설립목적과 업무특성을 반영한 사회공헌활동
둘째는 임직원이 보유한 재능을 활용한 재능나눔 사회공헌활동입니다.

설립목적과 업무특성을 반영한 사회공헌활동은 다음과 같습니다.
○ **(신용교육)** 학생, 군인, 채무조정 고객, 교도소 수감자, 어르신 등 금융정보 취약계층을 대상으로 맞춤형 경제교육을 실시하여 금융 사각지대 해소
○ **(행복Job이)** 금융취약계층의 소득 창출을 통한 경제적 자립 지원을 위해 채무조정 고객을 대상으로 취업 알선 등 일자리 창출을 지원하는 종합자활 프로그램
○ **(KSP)** 경제발전경험 공유사업(Knowledge Sharing Program)의 일환으로 캠코의 부실채권정리, 온비드 시스템 등 업무 노하우를 개발도상국에 전파
○ **(기부공매)** 캠코 임직원 등이 기부한 물건을 온비드를 통해 공매하고 낙찰 수익금을 기부

재능나눔 사회공헌활동은 다음과 같습니다.
○ **(오디오 북)** 지식기반 사회에서 정보가 소외 된 시각 장애인들의 지식격차 해소
○ **(신장환자 수술)** 국가 경제의 노폐물을 정화하는 신장 역할을 수행하는 캠코 업무와 부합
○ **(희망울림 프로젝트)** 다양한 취약계층의 문화격차 해소를 위해 어린이 축구단, 청각장애인 오케스트라단, 다문화가족 합창단, 저소득가정 학생 뮤지컬단 등을 지원
○ **(소외계층 가족여행)** 삶의 여유가 없는 소외계층에 문화향유 기회를 제공하여 삶의 질 향상 기여
○ **(캠코 브러리)** 캠코(KAMCO)와 도서관(Library)의 합성어로, 지역아동센터 내 노후 공간을 리모델링하여 취학아동의 학습 및 독서환경 개선
○ **(청소년 직장체험)** 공사 소개를 통해 학생들이 직업에 대한 경험 체험, 적성과 진로 탐색

상기의 내용을 참고하시어 아래의 설문지에 답변해 주시기를 부탁드립니다.

1. 다음은 귀하의 사회공헌활동 참여에 관한 일반적인 사항입니다. <u>업무특성을 반영한 사회공헌활동과 재능나눔 사회공헌활동을 모두 포함하여</u> 해당하는 곳에 √ 하여 주시기 바랍니다.

1-1. 귀하는 공사 사회공헌활동에 연간 몇 회를 참여하십니까?

① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상

1-2. 공사 사회공헌활동에 1회 참여 시 귀하의 봉사시간은 평균 몇 시간 입니까?

① 3시간이하 ② 4시간 ③ 5시간 ④ 6시간 ⑤ 7시간이상

1-3. 귀하는 공사 사회공헌활동 이외에 개인적으로 봉사활동에 연평균 몇 회를 참가하십니까?

① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상

1-4. 귀하가 공사 사회공헌활동 이외에 개인적으로 참가하는 봉사활동에 1회 참여 시 평균소요시간은 어느 정도입니까?

① 3시간이하 ② 4시간 ③ 5시간 ④ 6시간 ⑤ 7시간이상

2. 다음은 공사의 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 인식과 참여에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 ✓ 하여 주시기 바랍니다.

① 신용 교육 ③ 개발도상국 대상 업무 노하우 전파 (KSP)	② 행복Job이 ④ 온비드 기부 공매

2-1 상기는 최근 3년간 공사가 수행한 업무특성을 반영한 사회공헌 프로그램입니다. 귀하가 알고 있는 사회공헌 프로그램은 몇 개 입니까?

① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개 이상

2-2 상기 공사의 업무특성을 반영한 사회공헌 프로그램에서 귀하가 실제 참여한 프로그램은 몇 개 입니까?

① 없음 ② 1개 ③ 2개 ④ 3개 ⑤ 4개

2-3. 다음은 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 참여동기에 대한 내용입니다. 해당하는 곳에 ✓ 하여 주시기 바랍니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 공사의 업무특성을 반영한 사회공헌활동에 참여하기 위해 관련 정보를 적극적으로 알아본다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 공사의 업무특성을 반영한 사회공헌활동에 자발적으로 참여할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 공사 사회공헌활동의 참여하는 것은 회사 경력에 도움이 될 것으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	공사의 업무특성을 반영한 사회공헌활동에 참여하는 것은 전적으로 개인적인 문제이다.	①	②	③	④	⑤
5	공사의 업무특성을 반영한 사회공헌활동은 사회 발전에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

2-4. 다음은 공사 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 적합성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공사가 추진하고 있는 업무특성 사회공헌활동은 회사의 이미지와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2	공사가 추진하고 있는 업무특성 사회공헌활동은 공사의 비전과 연관성이 높다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 공사가 업무특성 사회공헌활동을 하는 것은 반드시 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2-5. 다음은 직원과 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 적합성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무특성 사회공헌활동이 나와 관련이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 업무특성 사회공헌활동이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 업무특성 사회공헌활동을 통해 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

2-6. 다음은 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 진정성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공사는 진정성을 바탕으로 업무특성 사회공헌활동을 추진한다.	①	②	③	④	⑤
2	공사가 업무특성 사회공헌활동을 하는 이유는 공공기관으로서 필요하다고 생각하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3	공사는 국민의 관심이나 인기에 편승해서가 아닌 소외계층을 위해 업무특성 사회공헌활동을 추진하고 있다.	①	②	③	④	⑤

2-7. 다음은 업무특성을 반영한 사회공헌활동의 공공봉사동기에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람들을 존경한다.	①	②	③	④	⑤
2	공공봉사는 나에게 매우 의미있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 사회문제 해결에 동참하는 것은 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4	공공정책 추진시 국가나 국민들을 고려하는 것은 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	다른 사람들의 복지를 고려하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 사회를 위해 나의 희생을 감수할 것이다.	①	②	③	④	⑤

2-8. 다음은 업무특성을 반영한 사회공헌활동에 참여한 직원의 조직몰입에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무특성 사회공헌활동을 통해 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사를 위해 나를 기꺼이 희생할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 공사는 내가 열심히 일할 가치가 있고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 공사에서 정년까지 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 우리 공사가 사회공헌을 통해 공익가치를 창출하고 실현하는 것에 대해 많은 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 공사 재능나눔 사회공헌활동의 인식과 참여에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 √ 하여 주시기 바랍니다.

① 시각 장애인을 위한 오디오 북	② 신장 환자 시장이식 수술 지원
③ 희망울림 프로젝트	④ 소외계층 가족여행
⑤ 캠코 브러리	⑥ 청소년 직장캠프

3-1 상기는 최근 3년간 공사가 수행한 사회공헌 프로그램입니다. 귀하가 알고 있는 사회공헌 프로그램은 몇 개 입니까?

① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개 이상

3-2 상기의 공사 사회공헌 프로그램에서 귀하가 실제 참여한 사회공헌 프로그램은 몇 개 입니까?

① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개 이상

3-3. 다음은 재능나눔 사회공헌활동의 참여동기에 대한 내용입니다. 해당하는 곳에 √ 하여 주시기 바랍니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 공사의 재능나눔 사회공헌활동에 참여하기 위해 관련 정보를 적극적으로 알아본다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 공사의 재능나눔 사회공헌활동에 자발적으로 참여할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 공사의 재능나눔 사회공헌활동에 참여하는 것은 회사 경력에 도움이 될 것으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	공사의 재능나눔 사회공헌활동에 참여하는 것은 전적으로 개인적인 문제이다.	①	②	③	④	⑤
5	공사의 재능나눔 사회공헌활동은 사회발전에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

3-4. 다음은 공사와 재능나눔 사회공헌활동의 적합성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공사가 추진하고 있는 재능나눔 사회공헌활동은 회사의 이미지와 잘 어울린다.	①	②	③	④	⑤
2	공사가 추진하고 있는 재능나눔 사회공헌활동은 공사의 비전과 연관성이 높다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 공사가 재능나눔 사회공헌활동을 하는 것은 반드시 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

3-5. 다음은 직원과 재능나눔 사회공헌활동의 적합성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 재능나눔 사회공헌활동이 나와 관련이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 재능나눔 사회공헌활동이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 재능나눔 사회공헌활동을 통해 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

3-6. 다음은 재능나눔 사회공헌활동의 진정성에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공사는 진정성을 바탕으로 재능나눔 사회공헌활동을 추진한다.	①	②	③	④	⑤
2	공사가 재능나눔 사회공헌활동을 하는 이유는 공공기관으로서 필요하다고 생각하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3	공사는 국민의 관심이나 인기에 편승해서가 아닌 소외계층을 위해 재능나눔 사회공헌활동을 추진하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3-7. 다음은 재능나눔 사회공헌활동의 공공봉사동기에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람들을 존경한다.	①	②	③	④	⑤
2	공공봉사는 나에게 매우 의미있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 사회문제 해결에 동참하는 것은 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4	공공정책 추진시 국가나 국민들을 고려하는 것은 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	다른 사람들의 복지를 고려하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 사회를 위해 나의 희생을 감수할 것이다.	①	②	③	④	⑤

3-8. 다음은 재능나눔 사회공헌활동에 참여한 직원의 조직몰입에 대한 질문입니다.

문항	질 문	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 재능나눔 사회공헌활동을 통해 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사를 위해 나를 기꺼이 희생할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 공사는 내가 열심히 일할 가치가 있고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 공사에서 정년까지 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 우리 공사가 사회공헌을 통해 공익가치를 창출하고 실현하는 것에 대해 많은 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 귀하의 기본적인 인적사항을 조사하기 위한 항목입니다.

4-1. 귀하의 연령은? ① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50세 이상

4-2. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여

4-3. 귀하의 소속 본부는? ① 경영본부 ② 가계지원본부 ③ 기업지원본부
④ 국유재산본부 ⑤ 공공개발본부

4-4. 귀하의 직급은? ① 2급이상 ② 3급 ③ 4급 ④ 5급이하

4-5. 귀하의 근속년수는? (입사년도) ① 5년 미만(2010～현재) ② 5～10년(2005～2009)
③ 11～15년(2000～2004) ④ 16～20년(1995～1999)
⑤ 20년 초과(～1994)

♧ 설문에 응해 주셔서 감사합니다. 수고 많으셨습니다!!

Abstract

A Study on the Influence of Social Responsibility of Members of Public Agencies on the Organization

A Study on the Social Contribution Type of Korea Asset Management Corporation Around analysis

Chang, Ji-Woo
Department of Public Enterprise Policy
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

Most public institutions conduct a variety of social contribution activities to perform their social responsibilities in addition to their jobs. In the case of Korea Asset Management Corporation, it has pushed for paradigm shift of social contribution activities since 2012 to strengthen the viability of social responsibilities. It was possible to develop a social contribution program and represent the construction of a social contribution program in which employees could participate and contribute their talents of knowledge, experience, and know-how. The corporation researched and developed many programs to enhance social contribution activities. Examples are audio books for the blind, family books for the underprivileged, children with limited opportunities to learn, after-school programs, youth knowledge sharing camps for youth. After many years of effort, the Commission was recognized for its contribution to social contribution activities and received the social contribution award at various awards ceremonies hosted by foreign institutions. Kamco sets warm financial public corporations that are struggling together, share, communicate and share culture as social contribution goal, and enables sharing of talent and skills by setting three values for openness, innovation and coexistence. Despite these achievements, however, there is a possibility that employees lack the perception that social contribution contributes to the development of construction projects such as sustainable management. Therefore, the purpose of participating in social contribution activities (voluntary and involuntary participation) is to investigate the relationship between organizational characteristics and (organizational immersion) employees of the construction company and draw up suggestions. And the types of social contribution of construction can be divided into talent sharing and capacity sharing, as described by the company.

First, the [hypothesis 1] that each independent variable would influence a dependent variable was adopted in part. In the case of sharing capability, annual CSR hours, individual service hours, project performance CSR recognition, CSR participation in construction performance, and motivation were all rejected. In the case of talent sharing, CSR time and motivation for participation were adopted

annually, but was rejected because CSR time was shown to have (-) effect on organizational immersion.

Second, the [hypothesis 2] was adopted in part because the recognition of social contribution activities would have a different effect on organizational flow depending on the type of social contribution activity. Although conformity (staff) and sincerity, which are subcomponents of social contribution activities, were adopted because sharing skills had a greater influence on organizational immersion than talent sharing, the sharing of talent was more important in the case of conformity (Corporation).

Third, some [hypothesis 3] cases were adopted in which public service incentives would be a medium effect in the relationship between social contribution activities and organizational immersion. For the type of work capacity sharing, parameter-efficiency (construction), suitability (personal), and participation (personal) have been shown in the motivation to participate, and in conformity (participation).

The implications of this study are as follows :
First, the research subjects were categorized by type into social contribution activities that reflect the characteristics of the organization and talent sharing activities that divide the talent possessed by employees. The previous preceding studies conducted the study applying a comprehensive concept of social contribution. However, in this study, social contribution was classified by type to compare employees ′ perception, participation motivation, and organizational immersion into existing research. As creating social values is a key task of the government, I believe more and more research on social contribution activities for the purpose of establishing institutions should be done in various ways.

Second, we need to strengthen the suitability of sharing skills. According to the study, sharing talent has more influence on organizational engagement than

sharing work capability. Of course, it does not always mean that talent sharing social contribution activities are less important than sharing work capabilities. However, as a public institution that promotes the government's policies, I think it is necessary to consider proper measures to ensure that social contribution activities to share work capabilities can form an enterprise-wide consensus and be promoted.

Third, I think it is necessary to consider increasing the quality of volunteer work. Most of the assumptions about the relationship between volunteer time and organizational engagement were rejected. This means that having a lot of volunteer time doesn't really affect organization flow. Therefore, it is good to consider increasing the time of volunteer work for employees, but I think it would be good to actively support the volunteer work programs that employees want to participate in.

keywords : Social Contribution Activities and Social Contribution Activities that reflect the characteristics of agencies, Organizational immersion, participation in social contribution activities, and motivation for public service

Student Number : 2017-28740