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 사회적 가치 평가에 영향을 미치는 요인 분석

- 경영성과와 자산규모를 중심으로 -

2021년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

최 진 석

공공기관 사회적 가치 평가에 영향을 미치는 요인 분석

- 경영성과와 자산규모를 중심으로 -

지도교수 박 상 인

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2021년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
최 진 석

최진석의 석사 학위논문을 인준함
2021년 6월

위 원 장 최 태 현

부위원장 홍 준 형

위 원 박 상 인

국문초록

경제적 가치 중심의 성장 전략에 의한 경제의 양극화와 고용불안, 더불어 안전, 환경오염 등으로 국민들의 불안감이 커지고 있다. 이에 따라 공공의 이익과 더불어 공동체의 발전에 기여하는 가치로서, 사회적 가치에 대한 관심과 논의가 증가하고 있다. 문재인 정부는 지속적으로 공공부문의 사회적 가치 실현을 강조하고 있으며, 특히 2018년부터 공공기관의 효율성과 공공성을 조화시키기 위해 공공기관 경영평가 제도를 전면 개편하였다. 이와 같이 공공부문의 사회적 가치 실현에 대한 중요성이 점점 커지고 있으나, 공공기관의 사회적 가치에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 여전히 부족한 실정이다. 특히 민간기업 대상의 연구에서는 사회적 책임 활동이 기업의 재무적 성과에 영향을 미친다는 선의경영(good management) 관점과 기업성과가 좋은 기업이 사회적 책임 활동을 적극적으로 수행한다는 여유자원(slack resources) 관점 모두 진행된 반면, 공공기관은 선의경영 관점에 집중되었다.

이에 본 연구에서는 공기업 및 준정부기관을 대상으로 공공기관의 경영성과와 사회적 가치 평가와의 관계에 대해 여유자원 관점에서 분석하고자 하였다. 뿐만 아니라 공공기관의 자산규모가 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 분석하였다.

연구모형은 공공기관의 사회적 가치 평가에 미치는 요인으로 총자산 순이익률(ROA)과 총자산 규모를 대용변수로 사용하고, 종속변수인 사회적 가치 평가는 경영평가의 사회적 가치 지표 득점을 활용하여 실증적으로 분석하였다. 추가적으로 평가체계 개편에 대한 영향을 확인하기 위해 개편 전·후 각 2년간의 데이터를 활용하였다. 추가적으로 경영평가 개편, 부채 비율, 기관 정원, 기관 유형을 통제변수로 적용하여 분석의 틀을 확장하였다.

분석결과 첫째, 공공기관의 과거의 경영성과는 현재 공공기관 사회적 가치 평가에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 민간기업을 대상으로 한 선행연구와 다른 결과를 얻었다. 공공기관은 공익을 추구하는 '공공성'과 이윤 극대화를 추구하는 '기업성'을 동시에 가진 혼합 조직으로서 수익 창출이라는 기업성 측면의 성장이 사회적 가치 창출이라는 공공성까지 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 총자산 규모가 큰 공공기관일수록 사회적 가치 평가에서 유리하였다. 총자산 규모가 클수록 보다 많은 업역에서 인력과 자금을 보유할 수 있기 때문에, 이를 바탕으로 사회적 가치 활동을 추진할 수 있게 되어 그렇지 않은 공공기관보다 더 높은 경쟁력을 가진 것으로 생각된다.

마지막으로 경영평가 개편이 사회적 가치 평가에 영향을 미치는지 분석하고자 한 모형에서는 부(-)의 유의미한 영향을 확인할 수 있었다. 다만, 총자산 규모가 큰 공공기관의 경우 그렇지 않은 기관에 비해 사회적 가치 평가 점수가 높았으며, 그 이유는 인력, 예산 등의 자원이 많아 경영평가 개편이라는 변화에 대해 좀 더 신속하게 대응할 수 있었기 때문이다.

본 연구를 통해 밝혀진 바와 같이 공공기관은 국민을 만족시키고 이해관계자로부터 신뢰를 받기 위해서는 공공성과 기업성을 동시에 추구해야 하며, 공공성을 높이는 가장 효율적인 방편으로서 사회적 가치 활동을 인식해야 할 것이다. 정부는 현재 비계량 지표 중심의 경영평가 체계를 사회적 가치 활동 수준을 객관적이고 정확하게 측정할 수 있는 방안을 마련하는 등 경영평가의 공정성을 높이고 공공기관이 사회적 가치 실현에 집중할 수 있도록 더욱 경주해야 할 것이다.

주요어 : 공공기관, 사회적 가치, 경영성과, 자산규모, 경영평가 개편
학 번 : 2020-22356

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구의 대상과 구성 ····· 3

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 ····· 6
제 1 절 사회적 가치에 대한 논의 ····· 6
1. 사회적 가치의 정의 ····· 6
2. 사회적 가치와 유사개념 및 차별성 ····· 9
3. 공공기관의 사회적 가치 ····· 14
제 2 절 공공기관 경영평가와 사회적 가치 ····· 17
제 3 절 기업의 사회적 가치 활동과 재무여건과의 관계 ·20
1. 민간기업의 사회적 책임 활동과 경영성과 ····· 21
2. 공공기관의 사회적 책임 활동과 경영성과 ····· 24
3. 선행연구와의 차별성 ····· 26

제 3 장 연구설계 ····· 28
제 1 절 연구모형 ····· 28
제 2 절 변수의 선정 및 자료수집 방법 ····· 29
1. 독립변수 ····· 29
2. 종속변수 ····· 31
3. 통제변수 ····· 35
4. 변수의 요약 ····· 36

제 3 절 연구가설 및 분석모형 ····· 37
1. 공공기관의 경영성과가 사회적 가치 평가에 미치는 영향 ·· 38
2. 공공기관의 자산규모가 사회적 가치 평가에 미치는 영향 ·· 38

제 4 장 연구결과 ····· 40
제 1 절 기술통계 분석 ····· 40
1. 독립변수 ····· 40
2. 종속변수 ····· 41
3. 통제변수 ····· 42
제 2 절 다중회귀분석 ····· 43
1. 다중공선성 진단 ····· 43
2. 다중회귀분석 결과 ····· 46
제 3 절 가설검정의 결과와 해석 ····· 50

제 5 장 결 론 ····· 53
제 1 절 연구결과의 요약 ····· 53
제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의 ····· 54
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제 ····· 57

참고문헌 ····· 59
Abstract ····· 65
부록 ····· 68

표 목 차

[표 1-1] 공공기관 분류 ····· 4
[표 2-1] 사회적 가치의 주요 특성 ····· 9
[표 2-2] 공공기관 경영평가 제도 평가지표 개편 전·후 ····· 17
[표 2-3] 2017년 사회적 가치 관련 평가지표 ····· 19
[표 2-4] 2018년 사회적 가치 관련 평가지표 ····· 19
[표 3-1] 비계량지표의 등급 설정과 평점 ····· 32
[표 3-2] 2019년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준 ····· 33
[표 3-3] 2018년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준 ····· 33
[표 3-4] 2017년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준 ····· 34
[표 3-5] 2016년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준 ····· 34
[표 3-6] 변수의 조작적 정의 및 측정방법 ····· 37
[표 4-1] 독립변수에 대한 기술통계 ····· 41
[표 4-2] 종속변수에 대한 기술통계 ····· 42
[표 4-3] 통제변수에 대한 기술통계 ····· 43
[표 4-4] 상관분석 결과 ····· 45
[표 4-5] VIF와 공차한계 ····· 46
[표 4-6] 가설 1, 2 다중회귀분석 결과 ····· 47
[표 4-7] 가설 2 추가 다중회귀분석 결과 ····· 49
[표 4-8] 가설검정 결과 ····· 51

그 림 목 차

[그림 2-1] 사회적 책임, 공유가치창출, 사회적 가치의 포괄범위 14
[그림 3-1] 연구모형 29

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

2000년대 이후 경제적 가치 중심의 성장 전략은 경제의 양극화와 고용불안을 가중시켜 불평등을 확대하고 안전, 환경문제 등 갖가지 위험은 생존을 위협하고 있다. 이에 따라 지속가능한 국가발전과 생존전략의 해법으로 국내·외적으로 '사회적 가치', '사회적 책임'에 대한 관심이 커지고, 중요성 및 필요성에 대한 논의가 증가하고 있다. 이런 배경에 의해 공공성과 기업성을 가지는 혼합 조직체로서의 공공기관은 사회적 가치 창출을 위한 선도적인 역할을 요구받고 있다. 그러나 과거 공공기관들은 재무구조 개선, 수익성 증대 등 경영 효율성을 극대화하는 방향으로 운영되어 왔다(김승철·표희동, 2018).

최근 문재인 정부 출범 이후 공공성을 높이고 공공의 이익을 창출하기 위하여 공공부문의 '사회적 가치' 실현을 강조하고 있다. 「공공기관 사회적 가치 실현을 위한 기본법안」이 입법화의 문턱을 넘고 있지는 못하고 있으나, 2014년 이후 계속해서 발의되어 문재인 정부의 핵심 국정과제 및 기획재정부·행정안전부 등의 관련 정책으로 가시화되어 시행되고 있다. 또한 2018년부터 공공기관의 효율성과 공공성을 조화시키기 위해 사회적 가치 5대 지표를 새롭게 마련하고 사회적 가치 배점을 확대하는 등 공공기관 경영 평가 제도를 전면 개편하였다. 개편 전 사회적 가치 관련 배점은 전략기획·사회적 책임(5점)과 정부권장정책(6점)에 불과하였으나, 개편 후에는 2020년 공기업 기준 공공기관 경영평가편람 내

사회적 가치의 계량 및 비계량 점수는 55점의 절반 수준인 24점까지 상향 조정되었다.

사회적 가치 실현에 대한 중요성이 커져감에도 불구하고 공공기관의 사회적 가치에 영향을 미치는 요인 분석에 대한 연구는 여전히 부족한 실정이다. 특히 공공기관 경영평가 제도가 사회적 가치 중심으로 개편된 이후 공공기관의 사회적 가치와 경영성과 및 자산규모와의 영향을 대규모 분석한 실증적 연구는 전무하다. 또한 사회적 가치와 사회적 책임(CSR) 그리고 공유가치창출(CSV) 간 개념 차이가 명확하게 나타나지 않는다(주요진·황석준, 2019)는 점을 고려하더라도, 일부 학자에 의해 공공기관의 사회적 책임이 경영성과에 미치는 영향에 대한 연구가 진행되었으나, 유의미한 결과를 도출하지 못하였다. 기업의 사회적 책임 활동과 경영성과와의 인과관계에 대한 연구는 현재 사회적 책임 활동에 따라 미래의 경영성과가 변한다는 선의경영이론과 과거의 경영성과에 따라 현재의 사회적 책임 활동이 달라진다는 여유자원이론이 주를 이룬다(변애련·박경인·문하영, 2014). 하지만 기존 연구는 사회적 책임과 기업의 경영성과와의 관계를 선의경영이론만으로 증명했다는데 한계를 가지고 있다.

따라서 본 연구는 선의경영이론 중심의 기존 연구에서 벗어나 공공기관의 경영성과가 사회적 가치에 영향을 미치는지 여유자원이론을 중심으로 접근하고자 한다. 또한 공공기관의 사회적 가치에 영향을 미치는 요인으로서 공공기관의 자산규모 역시 파악하고자 한다. 그리고 사회적 가치 실현에 대한 요구가 커져가는 이 시대에 정부가 추진한 공공기관 경영평가의 전면 개편이 공공기관의 사회적 가치 활동에 영향을 미치는지 실증적으로 분석하고자 한다. 최종적으로 공공기관의 사회적 가치 평가에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 이를 통한 다양한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

제 2 절 연구의 대상과 구성

본 연구는 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “공공기관운영법”이라 한다) 제5조(공공기관의 구분)에 공공기관 중 공기업과 준정부기관을 대상으로 한다. 공공기관운영법은 공공기관의 운영에 관한 기본적인 사항과 자율경영 및 책임경영체제의 확립에 관하여 필요한 사항을 정하여 경영을 합리화하고 운영의 투명성을 제고함으로써 공공기관의 대국민 서비스 증진에 기여하고자 제정된 법으로 공공기관을 ‘공기업’, ‘준정부기관’, ‘기타 공공기관’으로 구분하고 있다.

「공공기관의 운영에 관한 법률 시행령」(이하 “공공기관운영법 시행령”이라 한다)에 따르면 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고, 자체수입액이 총수입액의 100분의 50이상인 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관으로, 자산규모가 2조원 이상이고 총 수입액 중에서 자체수입액이 100분의 85 이상인 공기업은 시장형 공기업, 그렇지 못한 공기업은 준시장형 공기업으로 재분류된다. 준정부기관은 직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관으로 정의되는데, 국가재정법에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관은 기금관리형 준정부기관, 그렇지 않은 준정부기관은 위탁집행형 준정부기관으로 재분류되며, 공기업과 준정부기관이 아닌 기관은 기타 공공기관으로 분류된다. 공공기관의 분류는 아래 [표 1-1]과 같다.

[표 1-1] 공공기관 분류

유 형		유형구분 기준
공기업	공기업 Ⅰ	법률 제4조 내지 제6조에 따라 지정된 공기업 중 사회기반시설(SOC)에 대한 계획과 건설, 관리 등을 주요업무로 하는 대규모기관
	공기업 Ⅱ	법률 제4조 내지 제6조에 따라 지정된 공기업 중 특정분야의 산업에 대한 진흥을 주요업무로 하는 기관, 중소형 SOC기관, 자회사 등
준정부기관	기관관리형	법률 제4조 내지 제6조에 따라 직원정원이 50인 이상이고,「국가재정법」에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 기관 중에서 기금관리형 준정부기관으로 지정된 기관 (강소형기관은 제외)
	위탁집행형	법률 제4조 내지 제6조에 따라 직원정원이 50인 이상이고, 기금관리형 준정부기관이 아닌 기관 중에서 위탁집행형 준정부기관으로지정된 기관 (강소형기관은 제외)
	강소형	법률 제4조 내지 제6조에 따라 위탁집행형 준정부기관으로 지정된 기관 중에서 정원이 300인 미만인 기관과 기금관리형 준정부기관으로 지정된 기관 중에서 자산규모(위탁관리하는 기금자산 포함)가1조원 미만이고 정원이 300인 미만인 기관(2018년말 기준

※ 법률은「공공기관의 운영에 관한 법률」을 의미함.

공공기관 경영평가는 공공기관운영법 제48조(경영실적 평가)에 의거 공기업과 준정부기관을 대상으로 기관의 자율·책임경영체계 확립을 위해 매년도 경영 노력과 성과를 평가하고 있다(기획재정부, 2020). 2017년 말 정부는 공공기관이 효율성과 공공성을 조화함으로써 사회적 가치 실현을 선도할 수 있도록 공공기관 경영평가 제도를 전면 개편하였다. 이전과 달리 사회적 가치 평가체계를 새롭게 구성하고 5대 지표(일자리 창출,

균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생·협력 및 지역발전, 윤리경영)를 신설하였다. 과거 경영평가에서 사회적 가치와 관련된 항목은 경영관리에 포함된 '전략기획·사회적 책임(5점), 정부권장정책(6점)' 등으로 총 11점에 불과했지만 평가 제도 개편 이후 사회적 가치 부문 배점이 공기업은 24점, 준정부기관은 22점으로 대폭 증가하였다(기획재정부, 2020).

이와 같이 경영평가가 개편됨에 따라 본 연구에서는 사회적 가치 평가 정도를 측정하기 위해 공공기관 경영평가 개편 전후 각 2년간(2016~2017년, 2018년~2019년) 공공기관 경영평가 가중치 중 '사회적 가치 구현' 지표 득점을 활용하였다. 다만 경영평가 개편 전의 공공기관 득점은 '전략기획·사회적 책임' 지표와 '정부권장정책' 지표의 합산 점수를 사용하였다. 공공기관에서 제외되거나, 데이터가 없는 일부 공공기관은 분석 대상에서 제외하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 1장 서론에서는 본 연구의 필요성 및 연구대상에 대해 서술한다. 2장의 이론적 논의에서는 사회적 가치의 정의와 유사개념에 대해 고찰하고 공공기관의 사회적 가치로 논의를 확대한다. 또한 경영평가에 반영된 사회적 가치 지표를 살펴보고 기업의 사회적 가치 활동과 경영성과 및 자산규모와의 관계에 대해 고찰한다. 3장은 본 연구의 설계에 관한 것으로, 변수의 조작적 정의, 연구모형 및 연구가설에 대해 설명한다. 4장은 연구의 결과로 실증분석을 통해 각 변수의 기술통계분석과 다중회귀분석 시행결과를 제시하고 가설을 검증한다. 마지막 5장에서는 결론과 함께 본 연구의 시사점 및 한계점에 대하여 논의한다.

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

제 1 절 사회적 가치에 대한 논의

1. 사회적 가치의 정의

최근 우리나라에서 사회적 가치에 대한 논의가 활발히 이뤄지고 있으나, 현재까지 사회적 가치란 개념은 명확하게 합의되지 않았다. 결국 '사회'에 따라, '가치'를 인정하는 사람에 따라 사회적 가치에 대한 다양한 정의가 내려지고 있다. 이는 사회적 가치가 '사회문제의 해결과 사회적 변화를 낳는 가치'로서의 의미를 갖고 있기 때문에 공동체 특성에 따라 가변적이며, 특수한 사회문화적 배경을 어떻게 공유하고 있느냐에 따라 다르게 상이한 의미를 부여받기 때문이라 보고 있다(임의영, 2009; 관계부처 합동, 2019).

일반적으로 사회적 가치는 '사회, 경제, 환경, 문화 등 모든 영역의 공익 및 공동체의 발전에 기여하는 가치', '사회문제의 해결과 사회적 변화를 낳는 가치'를 의미한다(행정안전부 및 관계부처합동, 2019; 공동현 외, 2016)

김용희 외(2020)는 사회적 가치는 세계화된 경제성장 중심 자본주의 체제의 한계를 넘기 위한 문제의식에서 촉발된 정책적 대안모델과 글로벌 아젠다를 담고 있는 이념적 개념으로부터 출발한다고 보고 사회적 가치를 지속가능한 발전전략으로서 윤리적·도덕적 차원의 이상적인 가치로

고려하고 있다. 또한 사회 및 국가 차원에서 일련의 행동이 바람직한지를 평가하는데 있어 핵심적 기준으로 사회가 지향하는 바를 규정하는데 중요한 기준이 되는 것을 사회적 가치라 정의하고 있다(주효진 외, 2019).

특히 사회적 가치를 개인보다는 공동체와 사회에 우선에 두어 설명한 연구가 많았는데, 사회적 가치를 개인을 넘어선 공동체의 중요성으로서 강조하고(김현희·박광동, 2018; 송용한, 2014), 권인석(2018) 역시 사회적 가치를 "개인의 이익을 넘어서서 공동체와 사회의 발전과 변화를 가져올 수 있는 가치 및 그 활동"으로 정의하였다. 윤태범 외(2017)의 연구는 Wazler의 가치이론(theory of goods)에 근거하여 사회적 가치는 공동체에 의해 부여되고 공유되는 가치로 정의하였다. 고동현 외(2016)은 이를 광의적으로 해석하여 "사회문제의 해결과 사회적 변화를 낳는 가치"로 정의하였다. 양동수 외(2019)는 더 확장하여 과거의 경제 성장, 효율성 및 개인주의를 중시하던 행동 규범에 반하는 개념으로 사회의 전 분야에 걸쳐 개인·사회 공동체·미래 세대를 함께 아우르는 행동규범 및 의사결정 기준으로 정의하였다.

사회적 가치의 범위를 보다 확장하는 연구에서는 "개인·사회 공동체·미래 세대를 함께 고려하는 행동 규범이자 의사결정의 기준"(양동수 외, 2019), 또는 "사회성을 전제로 한 공동체주의 입장에서 사회정의, 연대감, 평등한 가치, 인간적 존엄성 등"(이재열, 2019)으로 사회적 가치를 정의하고 있다. 또한 사회적 가치를 공동체 뿐만 아니라 개인 차원까지 확대하여 해석하였는데, 사회적 가치가 담고 있는 '인간의 존엄성을 유지하는 기본권리로서의 인권의 보호', '노동권 보장과 근로조건의 향상'과 같은 기본원칙은 개인 차원의 이익을 강조하는 사회적 가치로 분류될 수 있다고 보고 제시한 개념 속에는 개인 차원의 가치요인을 함께 명시하고

있다는 차이점을 가지고 있다(윤태범 외, 2017).

이러한 관점에서 볼 때 김정인(2018), 사득환·최창현(2018) 및 정도진 외(2018)은 사회적 가치의 구성요소들은 사회적 목적과 공공성 달성이라는 공통의 특성을 지니며 행정학의 핵심 가치인 공공성 및 공익성과도 맥을 같이 한다고 보았다. 그리고 경제적 가치와 구별되는 개념으로서 개인의 이익을 초월한 지속가능한 공동체를 위해 지향하는 바람직한 가치로 규정하였다.

해외에서도 역시 사회적 가치의 개념은 다양하게 논의되고 있다. ISO26000(International Organization for Standardization 26000), UN Global Compact 등의 국제기구는 사회적 가치를 인권, 안전, 노동, 건강·복지, 사회적 취약계층 지원, 상생협력, 지역경제, 일자리, 공동체복원, 환경지속성 등의 개념을 포함하는 가치로 보고 있다(윤태범 외, 2017). 영국의 경우에는 공공기관이 조달하거나 위탁하려는 서비스에 대해 경제적, 환경적 및 사회적 가치의 창출까지 고려하도록 2012년 3월 공공서비스(사회가치)법을 제정하였다. 공공기관이 계약과정을 시행하기 전 사회적, 경제적 그리고 환경적으로 편익을 고려하도록 하고 반드시 사회적 가치와 관련된 이슈들은 관계기관과 상의토록 하고 있다. 이를 통해 사회적 가치의 확산뿐만 아니라 효율적인 공공서비스의 제공에 의한 비용절감 효과를 가져오고 있다. 미국의 경우 사회혁신청을 설치하여 공동체복원, 지역경제 활성화, 사회서비스 참여기회 확대, 지역사회와 연계한 취약계층 고용기회 확대, 정보의 투명한 공개 및 책임성 확보 등을 사회적 가치로 강조하고 있다.

앞서 살펴본 대로 사회적 가치는 그 개념이 포괄적이고 다양하여 현재까지 어디 누구도 명확한 정의를 내리지 못하고 있는 것이 사실이며, 영속적인 개념이 아닌, 시대적 상황에서 달라질 수 있다는 점을 염두에

둘 필요가 있다(주효진·황석준, 2019). 배성호·신수진(2020)은 시간과 공간에 따라 사회적 가치가 가변적이라 보며, 사회적 가치의 불확정성으로 인해 사회적 가치는 다양한 특성을 지니고 있다고 밝혔다. [표 2-1]은 사회적 가치의 주요 특성이다.

[표 2-1] 사회적 가치의 주요 특성

구 분	주요 특성
유동성	시대와 사회구성원에 따라 사회적 가치는 재구성되는 특성이 있음
다양성	개인의 영역을 넘어 공동체를 지향하는 가치이며, 공동체의 정의에 따라 다양한 사회적 가치가 나타날 수 있음
공공성	공동체를 위한 가치라는 특성
상대성	궁극적으로 개인이 사회적 가치를 느끼므로 사회적 가치의 개인적인 성격으로 인해 상대적인 특성이 있으며, 이로 인한 갈등이 유발될 수 있음
대응성	사회적 가치로 인해 발생한 갈등에 어떻게 대처하는지가 또 다른 사회적 가치가 될 수 있음
공감성	사회적 가치는 동일한 시간과 공간 내의 구성원들의 공감을 얻어야 함

출처 : 송용한(2017) 연구 내용 수정

2. 사회적 가치와 유사개념 및 차별성

사회적 가치는 '사회'가 가지는 삶의 영역에 따라 그리고 중요하게 인식되는 '가치'에 따라 다양하게 정의되고 있다. 이러한 다양한 정의와 개념적 모호성은 사회적 가치와 유사한 개념인 기업의 사회적 책임(CSR,

Corporate Social Responsibility)과 공유가치창출(CSV, Creating Shared Value) 등에서도 공통적으로 나타나고 있는 상황으로(임종혁・전달영, 2018), 이번 절에서는 유사개념을 설명하고 그 차이점을 알아보고자 한다.

1) 기업의 사회적 책임(CSR, Corporate Social Responsibility)

현재 기업의 사회적 책임활동에 대한 논의는 학문적 관점과 경영의 관점에서 모두 활발히 이루어지고 있고 이러한 연구의 발전은 계속 이어져 그 깊이와 폭을 확대시켜 나가고 있다(변애련 외, 2014).

사회적 책임에 대한 정의를 내린 많은 학자 중 Carroll(1979)은 기업의 사회적 책임은 주어진 특정 시점에서 사회가 기업에 대하여 가지고 있는 경제적(economic), 법적(legal), 윤리적(ethical), 자유의지적(discretionary) 책임을 포함하는 것으로 정의하였다. 또한 Mcwilliams & Siegel(2001)은 사회적 책임을 사회의 선을 위한 기업의 이익과 법의 요구를 넘어선 활동으로 정의하였다. 사회적 책임의 개념을 구체화한 연구도 있었는데, Porter & Kramer(2006)은 회사의 역량을 이용하여 사회적 책임 활동을 하는 것은, 이런 전략적 사회적 책임 활동이 사회에 긍정적인 영향을 주고, 다시 그 영향이 회사의 경쟁력으로 돌아오도록 하는 것이 핵심이라고 주장하였다.

한국 역시 사회적 책임에 대한 학문적 연구가 있어 왔으나, 그 뿌리는 깊지 않다. 그 출발은 기업도 우리 사회의 목표와 가치에 맞는 정책을 추구하고 실행해야 한다는 주장으로부터였다. 1980년대 국내 기업들이 공익 관련 재단을 설립하면서 사회적 책임에 대한 논의가 일어나기는 했으나, 본격적인 논의는 1990년대에 시작되었다고 할 수 있다(이상민,

2012). 사회적 책임에 대해 관심이 커진 것은 1997년 외환위기 이후로 기업의 부실경영과 정경유착의 고리들이 언론들을 통해 드러나기 시작한 때부터이다(이혜인, 2020). 이후 사회적 책임은 기업 차별화 전략으로 강조되기 시작하였는데, 사회적 가치와 자기 이익을 동시에 극대화 할 수 있는 전략으로서 사회적 책임을 활용하는 것이 바람직하다고 보았다(김유현 외, 2018).

이후 기업에서 시작된 사회적 책임은 공공기관을 포함한 다른 모든 조직으로 확산되었으며, 2007년 UN 글로벌 정상회의에서는 기업은 물론 정부기관을 포함한 공공기관 모두의 사회적 책임을 표방하였다(라영재, 2012).

국제기구 가이드라인을 살펴보면, 기업의 사회적 책임에 관한 구체적은 요소들을 확인할 수 있다. 즉, UN Global Compact는 인권, 노동, 환경, 반부패의 범주에 포함되는 10가지 원칙을 제시하고 있다. 또한 ISO 26000은 기업, 비영리기관, 정부 등이 지속가능발전에 기여하는 활동을 '사회적 책임' 이라는 개념으로 통합하고 이를 실행하기 위한 7개의 사회적 책임영역 및 관련 지침을 제공하고 있다(윤태범 외, 2017).

2) 공유가치창출(Creating Shared Value: CSV)

CSV는 Porter와 Kramer가 2006년 HarvardBusiness Review에 발표한 "전략과 사회: 경쟁 우위와 CSR 간의 연결"에서 처음 소개한 이후 2011년에 본격적으로 확장시킨 개념으로 여기에서 말하는 CSV는 신경영 패러다임을 말하며, 사회적인 조건을 개선시키면서 동시에 기업의 이윤 추구를 위한 핵심 경쟁력을 강화하는 경영활동을 의미한다(윤각·이은주, 2014). 과거에는 기업의 이익을 창출하기 위해 지역의 환경과 사회가

손상되는 등 사회적 가치가 희생되는 경우가 많았다. 이러한 경우 명확한 피해자가 나오지 않았기 때문에 문제 삼지 않고 그냥 넘어가는 경우가 많았던 것 역시 사실이다. 하지만 하버드 대학의 마이클 포터(Porter, 2006) 교수는 전략적 사회적 책임(strategic CSR)을 발전시킨 개념으로 사회의 한 구성원으로써 기업에게 이와 관련된 책임을 부과해야 한다는 주장을 하였다. 주효진 외(2019) 역시 공유가치창출을 사회적 책임이라는 개념을 확장하여 기업의 경제적 가치와 사회·환경적 가치의 공존을 추구하는 것으로 보고 있다.

공유가치창출이란 결국 기업이 지역사회와 연계하여 경제적·사회적 가치의 총량이 확대되도록 노력하는 개념으로, 기업이 성장하여 사회에서 얻은 이윤을 사회에 환원한다는 사회적 책임(CSR) 개념을 넘어, 사회 문제해결을 기업의 경제적 가치창출을 위한 활동의 일부로 포함시킨다는 의미로 해석할 수 있다(이혜인, 2020).

공유가치창출이 주목받고 있는 이유는 기존의 사회적 책임 활동이 대부분 기업이 일방적으로 소비자들을 대상으로 하는 활동에 치우친 반면, 공유가치창출은 기업과 소비자 모두가 동참하여 서로 공감할 수 있는 가치를 만들어 가는 활동이기 때문이다. 이는 기존 사회적 책임보다 기업의 적극적인 역할이 요구되는 환경으로 변하였기 때문이기도 하다. 그리고 글로벌 경제위기를 야기하는 자본주의의 폐해를 극복하고 지속적으로 성장하기 위해 소비자들은 기업이 능동적으로 사회적·경제적·환경적 문제에 접근하여 해결하기를 원하고 있고 이로 인해 기업들은 공유가치창출을 위한 여러 조치들을 적극적으로 도입하고 시행하고 있다(이혜인, 2020).

그간 대체로 사회적 책임을 기업의 이익 창출과는 다소 거리가 있는 활동으로 보는 반면, 공유가치창출은 사회공헌을 기업의 장기적인 발전

과 경쟁력 향상을 위한 투자로 여긴다는 것으로 지속가능경영과 그 맥을 함께 한다(윤각·이은주, 2014). Porter(2011)와 신창균(2013)은 공유가치 창출를 빈곤, 건강, 환경 등의 여러 문제 해결에 대한 사회적 요구를 수용하고 이를 해결함으로써 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 창출하고자 하는 것이라 보고 있다.

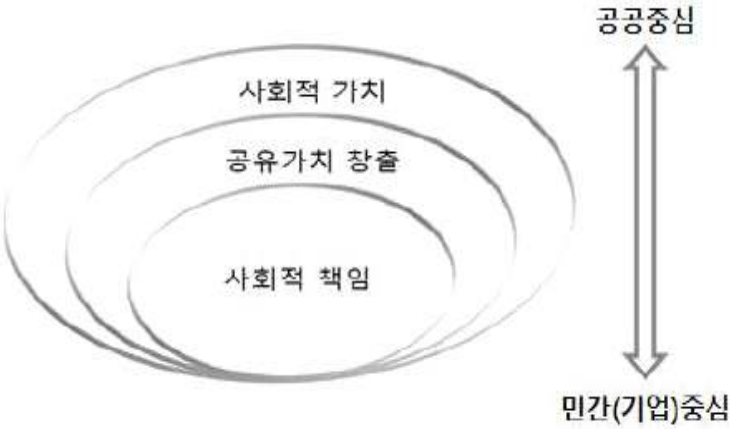
3) 사회적 가치와 유사 개념들 간의 차별성

앞에서 논의한 선행연구들을 종합해보면 사회적 가치(Social Value), 사회적 책임(CSR) 그리고 공유가치창출(CSV) 간 개념 차이가 명확하게 나타나지 않는 것이 사실이다. 사회적 가치 개념이 매우 포괄적이고 정의가 어려워 사회적 책임 및 공유가치창출 개념과 비교하여 그 경계를 명확히 하는 것은 매우 어렵다. 하지만 기존 연구들을 바탕으로 개략적 비교를 해보면, 기업의 사회적 책임은 기업이 사회공헌 활동을 통해 기업이 속한 사회에 대해 기본적인 지켜야할 책임에 소극적·수동적으로 대응하는 것으로 이해될 수 있다면, 공유가치창출은 기업이 사회 문제를 해결하는데 있어서 보다 적극적·능동적으로 노력해야하며, 이를 통하여 기업의 경제적 이윤과 공동체의 발전을 함께 달성하고자 하는 활동으로 볼 수 있다(주효진·황석준, 2019). 이러한 사회적 책임과 공유가치창출이 추구하는 모든 목표를 포함하되 민간보다는 공공부문이 이를 주도하는 활동을 사회적 가치 활동이라고 할 수 있다(주효진·황석준, 2019).

주효진·황석준(2019)에 따르면 사회적 가치는 아래 [그림 2-1]에서와 같이 사회적 책임과 공유가치창출을 모두 포괄하는 개념으로 이해될 수 있다. 아래 그림에서 가장 차별적인 점은 행위의 주체이다. 사회적 책임과 공유가치창출은 민간 기업을 활동의 주체로 제시된 개념이라고 할 수

있는데 반해 사회적 가치는 사회·경제·환경적 문제 해결의 주체를 공공부문에 속한 조직들로 생각하고 있기 때문이다.

[그림 2-1] 사회적 책임, 공유가치창출, 사회적 가치의 포괄범위



출처 : 주효진·황석준(2019)

3. 공공기관의 사회적 가치

사회적 가치 실현에 정부의 역할이 중요하고, 공공기관은 정부와 민간을 매개하는 중요한 주체이기 때문에, 문재인 정부는 핵심 국정과제로서 공공부문의 '사회적 가치' 실현을 강조하고 있다. 정부가 핵심적으로 추진할 100대 국정과제 중 "사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관"(국정과제 12), "사회적 경제 활성화"(국정과제 26) 등 사회적 가치 실현과 밀접하게 관련된 다수의 국정과제들이 선정되어 시행되고 있다. 이는 사회적 가치가 문재인 정부가 추구하는 국정운영의 핵심적인 방향과 일치하고 있음을 의미하는 것으로서, 정부와 공공기관 전반에 걸쳐서 사회적 가치가 핵심적인 정책방향으로 수용되고 있음을 의미한다. 결국 사회적

가치를 사회·경제·환경·문화 등 모든 영역에서 공공의 이익과 공동체 발전에 기여할 수 있는 가치로 보고 있으며, 법체계상으로 보면 경제, 문화, 환경적 가치를 포괄하는 헌법적 수준의 가치로서 이해할 수 있으며 사회의 재생과 건전한 발전을 위한 인권, 노동권, 안전, 사회적 약자 배려, 민주적 의사결정과 참여의 실현 등 사회 전체의 편익을 증진하는 가치로 규정하고 있다(강정석·서원석, 2018).

특히 현 정부는 공공기관이 사회적 가치 실현을 우선적으로 추진할 수 있도록 여러 제도를 마련하여 드라이브를 걸고 있다. 이에 따라 공공기관이 인권, 안전, 환경 및 양질의 일자리 등 사회적 가치를 적극 실현하도록 2018년부터는 사회적 가치를 경영평가 가중치에 반영한 공공기관 경영평가를 실시하고 있다. 이러한 정부정책 변화의 배경에는 그동안 공공기관의 경영 합리화와 같은 효율성에 대해서만 지나치게 강조되어 공공성 측면에서의 취약계층 등 사회적 약자에 대한 배려, 지역·계층 간 균형발전, 일자리 창출 등과 같은 사회적 책무가 상대적으로 소홀히 다루어지고 있다는 비판이 있어 왔기 때문이다.

이에 최근 홍익표 의원의 대표발의로 「공공기관 사회적 가치실현에 관한 기본법안」이 입법 추진 중이다. 법안에 따르면 입법취지는 사회적 가치를 공공부문의 핵심 운영원리로 삼고 조직 운영 및 사업 수행 시 이를 반영하도록 함으로써 사회적 가치와 경제적 가치가 균형있게 실현되도록 하는데 있다. 기업의 사회적 책임, 공유가치창출 등 사회적 가치 실현과 관련된 선도적인 노력이 증가하고 있으나, 이를 뒷받침하기 위한 법적, 제도적 환경이 미비하고 사회적 인식이 부족하여 사회적 가치 실현 활동이 아직 사회 전반으로 확산되지는 못하고 있는 상황을 반영하고 있다. 법안에서 사회적 가치는 공공의 이익과 공동체 발전에 기여하는 가치로서 안전, 환경, 사회적 약자 배려, 양질의 일자리 창출, 상생협력,

사회통합 등을 포함하는 개념이라고 정의하고 있다. 동법에서는 사회적 가치에 해당하는 구체적인 가치를 아래와 같이 열거하고 있다.

인간의 존엄성을 유지하는 기본 권리로서 인권의 보호
재난과 사고로부터 안전한 근로・생활환경의 유지
건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공
노동권의 보장과 근로조건의 향상
사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합 증진
협력업체와의 상생협력 및 공정거래
품위 있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출
지역사회 활성화와 공동체 복원
경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌
윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회적 책임 이행
환경의 지속가능성 보전
시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현
그 밖에 공동체의 이익실현과 공공성 강화

이 법안은 문재인 대통령이 국회의원이였던 2014년 6월 최초 발의되었고 그 이후 2~3차례 추가 발의되었으나, 현재까지 입법화는 실패하였다. 김태영 외(2019)와 배성호 외(2020)는 사회적 가치를 실현하기 위해서는 정부의 역할이 매우 중요하며 사회적 가치는 공동체가 공통으로 의미를 부여하고, 공동체의 분배 역할을 정부가 담당하고 있다고 보고 있다. 또한 정부는 정의의 영역들을 확인하고 영역들 간의 경계를 보호하면서 정책을 결정하고 정책결정과정에서 '사회공동체에서 어떤 사회적 가치가 중요한지', '어떤 가치의 배분에 정부가 관여할 수 있고 관여할

수 없는지', '가치는 어떤 방법으로 분배되어야 하는지' 등을 판단해야 한다고 주장하고 있다. 이때 사회적 가치와 사회적 부담의 유형, 그 분배원리는 고려해야 할 변수로 작용되며, 정책결정과정에서 가장 중요한 기준은 해당 국가의 기본법이라고 할 수 있다(배성호 외, 2020). 따라서 시대흐름에 맞춰 「공공기관 사회적 가치실현에 관한 기본법안」은 입법화되고 공공부문의 사회적 가치 실현은 지속적으로 강화되며 민간으로 점차 확대될 것으로 예상할 수 있다.

제 2 절 공공기관 경영평가와 사회적 가치

정부는 공기업·준정부기관의 자율·책임경영체계 확립을 위해서 '경영평가 제도'를 통해 매년 경영노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가하고 있다(경영평가편람, 2017). 정부는 공공기관의 효율성과 공공성을 조화시키고 공공부문의 사회적 가치 구현을 강화하고자 2017년 말 경영평가 제도 개편을 단행하였고, 2018년 경영평가부터 경영관리 범주에 '사회적 가치 구현' 평가지표를 신설하였다. 경영평가 제도 개편 전후의 배점 현황은 아래 표와 같다.

[표 2-2] 공공기관 경영평가 제도 평가지표 개편 전·후

'17년	
구 분	배점
Ⅰ. 경영관리	50
1. 경영전략·사회공헌	18
· 전략기획·사회적 책임	5
· 경영혁신	3
· 국민평가	2

'18년 개편안		
구 분	공기업	준정부
Ⅰ. 경영관리	55	45
1. 경영전략 및 리더십	6	
· 전략기획	2	
· 경영개선	2	
· 리더십	2	

· 열린혁신	1	2. 사회적 가치 구현	22	20
· 경영공시	1	· 일자리 창출	7	6
· 정부권장정책	6	· 균등한 기회와 사회통합	4	3
		· 안전 및 환경	3	
		· 상생 · 협력 및 지역발전	5	
		· 윤리경영	3	
2. 업무효율	5	3. 업무효율	5	-
3. 조직·인적자원 관리	4	4. 조직·인사·재무관리	9	6
4. 재무예산 관리	10	· 조직·인사 일반	3	
· 재무예산 운영·성과	8	· 재무예산 운영·성과	5	2
· 자구노력 이행성과	2	· 삶의 질 제고	1	
5. 보수 · 복리후생 관리	13	5. 보수 및 복리후생비	8	
· 보수·복리후생	6	· 보수·복리후생	3	
· 총인건비 관리	3	· 총인건비 관리	3	
· 노사관계	4	· 노사관계	2	
		6. 협력과 참여	5	
		· 국민참여	1	
		· 열린혁신	1	
		· 국민소통	3	
Ⅱ. 주요사업(50)	50	Ⅱ. 주요사업	45	55
· 주요사업의 계획 · 활동 · 성과를 종합평가	50	· 사회적가치 실현 사업	10~15	30~35
		· 기타 주요사업	35~40	20~25
<합 계>	100	<합 계>	100	100
Ⅲ. 일자리 가점	10			

출처 : 기획재정부(2017)

표에서와 같이 개편 전 사회적 가치 관련 배점은 빨간색 박스에 해당하는 전략기획·사회적 책임(5점)과 정부권장정책(6점)에 불과하였으나, 개편 후에는 사회적 가치 구현 메뉴를 신설하고 5대 지표로 분류하였으며 공기업 22점, 준정부기관 20점으로 상향 조정되었다. 최근 경영평가편람(2020)에서는 각각 24점과 22점으로 가중치가 더욱 증가되었다.

상기의 표에서는 주요사업 역시 사회적 가치 실현 지표가 포함된 것으로 표현되었으나, 경영평가 개편 이후 실제 평가에서는 기존과 동일하게 주요사업에 대해 평가하였다. 결국 공공기관이 추진하는 전체 사업을

사회적 가치 실현 사업으로 분류한 것에 불과하였다.

세부 평가내용을 확인하는 경우 그 차이가 더욱 명확해진다. 2017년 경영평가편람에서는 사회적 가치가 명확하게 제시되어 있지 않은데 반해, 개편 후인 2018년에는 사회적 가치를 5대 지표로 분류한 후 평가방법을 세부적으로 제시하고 있다. 규범적, 추상적으로 강조되던 사회적 가치 평가가 실천적, 구체적으로 수정·보완되어 활용되고 있음을 알 수 있다. 현 정부가 들어선 후 공공기관의 사회적 가치 실현을 위해 정부가 전략적으로 경영평가 제도를 개편하였음을 확인할 수 있다.

[표 2-3] 2017년 경영평가편람에서 제시된 사회적 가치 관련 평가지표

평가지표	세부평가내용
전략기획 및 사회적 책임	기관의 비전과 목표를 구현하기 위한 경영전략의 수립과 시행, 국정과제 이행 노력, 윤리성・투명성・안전성 제고와 공정사회 구현 등을 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다.
정부권장정책	법령상 의무・권장사항 및 주요 국가정책사업 등 정부권장정책에 대한 기관의 이행실적을 평가한다.

출처 : 2017년 경영평가편람 요약 발췌

[표 2-4] 2018년 경영평가편람에서 제시된 사회적 가치 관련 평가지표

평가지표	세부평가내용
일자리 창출	■ 비정규직의 정규직 전환 실적, 청년 미취업자, 시간선택제 실적을 평가한다. ■ 일자리 창출(민간부문의 일자리 창출 포함)과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과를 평가한다.
균등한 기회와 사회통합	■ 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가한다. ■ 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력

평가지표	세부평가내용
	과 성과를 평가한다.
안전 및 환경	■ 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적을 평가한다. ■ 재난 사고로부터 안전한 근로 생활환경의 유지를 위한 노력과 성과를 평가한다.
상생·협력 및 지역발전	■ 지역경제 활성화와 중소기업 사회적 경제 기업과의 협력 상생을 위한 실적을 평가한다. ■ 지역사회 및 지역경제 활성화와 중소기업・소상공인 등과의 협력·상생을 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다.
윤리경영	■ 경영활동을 수행함에 있어 경제적・법적 책임은 물론 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하고자 하는 기관의 노력과 성과를 평가한다.

출처 : 2018년 경영평가편람 요약 발췌

제 3 절 기업의 사회적 가치 활동과 경영성과 및 자산 규모와의 관계

사회적 가치와 관련한 국내 선행연구들은 주로 기업의 사회적 책임 중심으로 진행되어 왔다(김용회·한창근, 2020). 또한 사회적 책임은 민간 기업을 활동의 주체로 제시된 개념이며 사회적 가치는 사회·경제·환경적 문제 해결의 주체를 공공부문에 속한 조직들로서 행위의 주체 측면에 있어 대비된다고 보고 있다(주효진·황석준, 2019). 결국 사회적 가치 활동과 기업의 경영성과간의 관계에 대한 선행연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 사회적 가치에 포함되는 사회적 책임(사회공헌활동까지 포함)과 기업의 경영성과와의 관계에 대하여 기존 연구를 고찰하고자 한

다. 선행 연구를 살펴보면 이직률 또는 고객만족도, 이직의도, 결근율, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등의 비재무적 여건과 자산회수율, 이익률, 주식가격, 성장률 등의 재무적 여건 두 부류로 나눌 수 있는데(최석호, 2016), 본 연구에서는 재무적 여건 중 경영성과에 중점을 두어 연구하고자 한다. 사회적 책임 활동과 경영성과와의 관련성 역시 정(+), 부(-)로 나뉘어 선행 연구가 진행되는데, 여기에서는 정(+)의 영향에 대해서만 중점을 두어 고찰하였다. 선행연구는 먼저 민간기업을 대상으로 한 사회적 책임 활동과 경영성과 및 조직규모를 살펴보고, 그 이후 공공기관에 대해 알아보고자 한다. 최종적으로 선행연구를 바탕으로 한 본 연구의 차별성을 찾아내어 연구모형을 수립하고자 한다.

1. 민간기업의 사회적 책임 활동과 경영성과

사회적 책임 활동과 기업의 경영성과와의 관계는 사회적 책임 활동이 경영성과에 영향을 미친다는 선의경영(good management) 관점과 기업성과가 좋은 기업이 사회적 책임 활동을 적극적으로 수행한다는 여유자원(slack resources) 관점으로 이루어졌다. 이 두 관점 모두 기업의 사회적 책임 활동과 경영성과간에 긍정적인 관계가 있다. 하지만 그 방향성은 서로 다르다.

먼저 선의경영 이론은 선의경영을 수행하는 것은 사회적 책임 활동 성과가 많은 주요 이해관계자와의 관계를 향상시키기 때문에 전반적으로 더 좋은 재무성과 결과를 낸다고 주장한다(Waddock&Graves, 1997). Berman et al.(1999)과 Ullmann(1985)은 기업의 사회공헌활동이 경영성과에 기여하는 효과가 있기 때문에 사회공헌활동을 전개하는 것이 경영성과 측면에서 유익하다고 보았다. Fisman et al.(2006)은 기업의 사회공

헌활동이 재무적 성과에 정의 영향을 미치는 관계는 기업 간의 경쟁이 심하여 광고가 많이 이루어지는 업종에서 크게 나타난다는 연구결과를 제시해 산업 또는 업종이 조절효과를 발휘한다는 것을 밝혀냈다.

국내에서도 기업들을 대상으로 경영성과와 사회적 책임 활동과의 관련성에 대한 연구가 많이 이루어져 왔다. 장영철·안치용(2012)은 기업이 사회적 책임 활동을 적극적으로 추진함으로써 지역사회의 다양한 이해관계자와의 소통을 통하여 우호적인 관계를 형성함에 따라 매출, 호감도, 고객충성도, 브랜드파워, 명성 등의 무형자산의 가치를 증대시킬 수 있다고 보았다. 또한 환경 관련 기업들의 환경 분야에 대한 지속적인 투자는 잠재적인 비용 절감 효과가 더 크다는 연구 결과도 있었으며, 궁극적으로 기업의 지속가능한 경영을 이어나가는 데에도 도움이 된다는 연구가 많고, 점차 이런 전략 쪽으로 인식의 전환이 일어나고 있다(문하영, 2013, 재인용). 이성봉(1991)은 사회적 책임 활동이 기업의 경영성과와의 관계를 분석한 결과 정(+)의 상관관계가 있다는 것을 분석하였다. 윤언철(2002)은 1995년부터 2000년까지 국내 상장기업을 대상으로 기업의 사회적 성과가 자기자본순이익률, 총매출순이익률 등과 같은 경영성과에 미치는 영향을 연구한 결과 종업원, 소비자, 지역사회 등 중요한 이해관계자들의 관심을 끌어내고 궁극적으로 기업의 수익성 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알아냈다. 또한 장지인·최헌섭(2010)은 한국경제정의연구소(KEJI) 지수를 활용하여 1998년부터 2005년까지 130개 기업에 대해 분석한 결과, 사회적 책임 활동이 총자산이익률(ROA) 및 기업가치와 정(+)의 관계를 가진다고 분석하였다. 강경이 등(2016)도 KEJI 지수를 사용하여 지속적인 사회적 책임 활동과 기업의 경영성과와의 관련성을 검증하였고 적극적인 사회적 책임 활동은 총자산이익률(ROA), 자기자본이익률(ROE) 및 기업 가치를 높일 수 있음을 밝혀내었다.

다음으로 여유자원 관점에서 살펴보면, 이러한 관점의 기초는 사회적 책임 활동의 결정 요인으로 경영성과를 설정하는 것은 기업의 선행이 성과를 가져오는 것(doing good enables doing well)이 아니라 성과가 선행을 가져올 수 있다는 것(doing well enables doing good)으로서 경영성과는 사회적 책임 활동에 정(+)의 영향을 미친다(McGurie ea al., 1988; Preston and O'Bannon, 1997; Waddock and Graves, 1997)고 주장하고 있다. 강철희·정승화(2007) 역시 이 주장에 동의하며 기업의 사회적 책임을 광범위하게 측정하면서 이윤을 많이 갖는 기업이 여유자원을 더 가질 수 있고 여유자원을 가지는 기업은 사회공헌활동 등을 포괄하여 전반적인 사회적 책임을 위한 노력에 있어 더욱 수월하다고 하였다.

McGuire et al.(1998)은 1977년부터 1984년까지 98개 기업의 경영성과와 사회적 책임 간의 관계에 대해 분석하였는데, 높은 기업성과(수익성)와 낮은 위험(부채비율)을 가진 기업일수록 사회적 책임을 더 잘 수행한다는 사실을 밝혀 기업의 경영성과가 사회적 성과에 영향을 미치는 변수로 보는 것이 그 반대의 경우보다 더 타당하다는 결론을 내렸다.(김형구, 2011, 재인용)

국내에서 역시 여유자원 관점에서 많은 연구가 있어 왔다. 강철희·정승화(2007)는 각 기업의 매출액 대비 여유자원의 규모가 사회적 책임 활동에 본질적으로 영향을 미칠 수 있다고 보고 국내 기업에서의 사회적 책임 활동은 기본적으로 여유자원 관점에서 접근하는 것이 보다 현실적이고 유효하다고 하였다. 시차를 고려한 연구도 있었다. 재무적 성과들이 당기의 사회적 성과에 바로 영향을 미치기보다는 차기의 사회적 책임 성과에 영향을 미치는 것을 확인하였다(조성표·손수훈, 2009). 김영식·위정범(2011)은 국내기업의 사회적 책임 활동과 경영성과의 인과관계를 다각적으로 분석하였는데, 재무적 성과나 기업규모가 큰 기업일수록 사회적

책임 활동에 따른 성과 역시 높다는 것을 검증함으로써, 경영성과가 높은 기업은 가용자원이 많기 때문에 사회적 가치 활동에 투자할 여력을 보유하고 있다고 보며, 여유관점 이론을 지지하였다.

기업의 조직규모가 클수록 전문 인력이 확보되어 있고, 업무도 세분화되어 사회적 책임 활동 추진에 유리하게 적용될 것으로 짐작할 수 있다. 사회적 책임 활동과 기업의 경영성과 관련 선행연구와는 달리 자산 규모와의 관련성에 대한 연구는 일부 존재한다. Stanwick(1998)은 조직규모가 큰 기업일수록 사회적 책임 활동에 더 신경 쓴다고 하였고 김회성 외(2009)는 기업의 규모가 커질수록 사회적 관심이 커질 수 밖에 없어 조직규모가 큰 기업들은 기업의 가시성(visibility)을 증대시키기 위해 사회적 책임 활동을 추진할 수 있다는 연구 결과를 내놓았다. 결국 사회 전반에 미치는 영향이 크기 때문에 다양한 이해관계자들의 요구를 해소하기 위해 사회적 책임 활동을 전략적으로 활용한다고 할 수 있다(여용길, 2018).

2. 공공기관의 사회적 책임 활동과 경영성과

앞선 선행연구는 민간기업을 대상으로 사회적 책임 활동과 경영성과 및 자산규모와 어떠한 관계가 있는지에 대해 알아보았다. 본 절에서는 공공기관을 대상으로 한 연구 결과를 고찰하려고 한다.

김기현(2013)은 8개 공기업 직원을 대상으로 설문조사를 하여, 구성원들이 기업의 사회적 책임 활동 수행이 잘 이루어지고 있다고 인식할수록 조직몰입과 조직시민행동에 부분적으로 긍정적인 영향을 미치며, 조직신뢰가 조절효과로 작동되고 있음을 확인하였다(임진한, 2014, 재인용)

임진한(2014)은 2개년(2011~2012년)간의 공공기관의 사회공헌활동 평

가 결과를 기초로 하여 사회적 책임 활동 수준을 측정하였다. 이를 통해 소비자 성과(고객만족도), 종업원 성과(청렴도), 재무성과(총자산순이익률)에 미치는 영향을 분석하였는데, 사회적 책임 활동이 재무성과를 제외한 소비자 성과와 종업원 성과에서 유의미한 영향을 준다는 것을 발견하였다.

최석호(2016)는 2011년부터 2013년까지 공공기관 경영평가 지표 중 사회공헌 평가 결과를 바탕으로 사회적 책임 활동 수준을 측정하고 재무성과, 비재무성과, 종합성과에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 특히 평가기간(t)과 평가기간 이후(t+1) 모두에 있어 비재무적 성과와 종합성과는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 재무성과에 대해서는 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

김유현 외(2018)의 연구에서는 공공기관의 전략적 사회적 책임활동과 경제적 성과의 연관성에 대해 분석하였는데, 사회적 책임 실현을 위한 비용적 지출이 높을수록 기관의 수익률이 증가하고, 추진부서가 존재하는 기관일수록 수익률이 더 높은 것으로 분석되었다. 이를 통해 사회적 책임의 추진은 사회적 가치 뿐만 아니라 수익률과 같은 경제적 성과를 높일 수 있으며 이런한 관계는 전담추진부서의 인력 전문성에 근거한다는 것이다.

여용길(2018)은 조직성과 및 조직규모가 사회적 책임 도입 적극성에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 조직성과가 높은 기업일수록 사회적 책임 활동이 선순환의 형태로 유인되고 조직규모가 큰 기업일수록 다양한 사회적 요구를 해소하기 위한 방법으로 사회적 책임을 더 적극적으로 도입하는 것으로 나타났다.

이혜인(2020)은 공기업의 특성을 공공성과 기업성으로 나눠 각각 사회적 가치 추진성과에 영향을 미치는지 확인하였고, 공공성의 대용변수는

고유설립목적 사업 수행도와 국민평가 점수로 두고, 사업성의 대용변수는 자기자본증가율, 노동생산성, 자본생산성 및 총자산수익률로 하였다. 그 결과로 국민평가 점수와 총자산수익률이 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계를 보였고, 나머지는 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

3. 선행연구와의 차별성

사회적 책임과 기업의 경영성과와의 관계에 대해 선의경영 관점과 여유자원 관점에서 살펴본 선행연구의 대부분이 민간기업을 대상으로 하고 있다. 공공기관을 대상으로 한 연구는 여전히 부족한 상황이다. 문재인 정부 들어 공공부문의 사회적 가치가 강조되다 보니, 최근 연구 사례가 늘어나는 추세이긴 하나, 사회적 가치와 재무여건과의 관계를 밝히는 연구는 부족한 상황이다. 또한 일부 공공기관에 대해 연구가 진행되었으나, 대부분 선의경영 관점을 중심으로 연구를 진행하였다. 따라서 본 연구에서는 사회적 책임 활동과 재무성과와의 인과관계 이론 중 여유자원 관점으로 연구를 진행하고자 한다. 선행연구와의 차별을 위해 시차를 두어 공공기관의 과거의 재무성과가 현재의 사회적 가치에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

또한 기업의 규모가 사회적 가치 활동에 미치는 영향을 실증적으로 탐구하고자 한다. 기업 규모가 조절변수 또는 매개변수로 활용되어 독립변수로서 활용되는 사례는 드물고 기업의 규모와 사회적 가치 활동과의 영향을 살피는 데 한계가 있어 왔으므로 이번 연구를 통해 변수간의 관계에 대해 세부적으로 알아보고자 한다. 추가적으로 경영평가의 전면 개편이 사회적 가치 평가에 미치는 영향도 연구하고자 한다. 2017년 말 경

영평가가 전면적으로 개편된 이후 대폭 상향된 사회적 가치 배점이 공공기관에 어떠한 영향을 주었을지 살펴보고자 한다.

이러한 연구를 통하여 선행연구에서 밝히지 못한 공공기관의 사회적 가치와 경영성과 그리고 사회적 가치와 자산규모간의 관계를 파악함으로써 다양한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다. 이를 통해 공공부문의 사회적 가치 실현이라는 국가적 과제를 안고 있는 현 시점에서 공공기관 경영평가의 전면 개편에 대한 국가정책이 나아가야 하는 방향을 가늠할 수 있는 중요한 작업이라고 할 수 있다.

제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형

본 연구의 목적은 공공기관의 경영성과와 자산규모가 공공기관의 사회적 가치 평가에 영향을 미치는지 분석하고자 하는 것으로, 이를 위해 관련된 선행연구를 고찰하여 본 연구의 모형을 설정하였다.

독립변수는 공공기관의 경영성과를 대표하는 총자산순이익률(ROA)을 활용하였다. ROA가 시장가치지표보다 사회적 책임 활동에 더 적당한 예측변수로 나타났고(McGuire, Sundgren and Schneeweis, 1988), 뿐만 아니라 자산의 효율성 및 부채상환 능력을 포괄하여 공기업의 수익성을 대변하고 있다(이혜인, 2020)는 데에 착안하여 독립변수를 설정하였다. 추가적으로 기업규모가 클수록 규모(범위)의 경제를 통해 이윤 창출 능력이 높아져 조직성과에 영향을 미치고 특히 사회적 가치 평가에 영향을 미칠 수 있으므로 공공기관의 총자산 규모를 독립변수로 포함하였다.

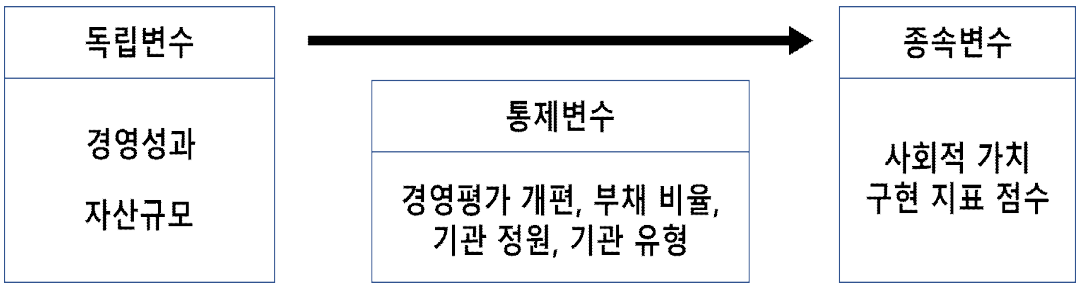
종속변수인 공공기관의 사회적 가치 평가는 공공기관 경영평가에서 사회적 가치 관련 배점으로 설정하였다. 공공기관 경영평가 제도는 1984년 도입되어 공공기관의 경영혁신과 경영이 효율성을 높이기 지속적으로 시행되어 왔다. 2017년 말에는 공공기관의 사회적 가치 실현을 강화하기 위해 사회적 가치를 중심으로 경영평가 지표가 개편되었고 가치 구현 지표(일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생·협력 및 지역발전, 윤리경영)가 신설되었다. 개편 당시 사회적 가치 구현 지표 배점은 공기업 22점, 준정부기관 20점이였으나, 19년 공공기관 경영평가 편람

에 따르면, 공기업은 24점, 준정부기관은 22점으로 소폭 상향되었다. 경영 평가 개편 전인 2017년 이전에는 사회적 가치 지표로 지정된 배점은 없으나, 관련 배점으로 전략기획·사회적 책임(5점)과 정부권장정책(6점)이 해당한다.

또한 기업 규모요인인 부채 비율, 기관 정원, 공기업과 준정부기관으로 구분되는 기관 유형 뿐만 아니라 경영평가 개편 전후의 사회적 가치 평가의 영향 정도를 확인하고자 경영평가 개편 역시 통제변수로 적용하여 분석의 틀을 확장하였다.

본 연구의 연구모형을 제시하면 아래 [그림 3-1]과 같다.

[그림 3-1] 연구모형



제 2 절 변수의 선정 및 자료수집 방법

1. 독립변수

기업의 경영성과를 측정하는 데에는 생산성, 효율성, 성장성, 수익성, 안정성 등 다양한 관점에서 여러 지표가 활용될 수 있으나, 본 연구에서는 공공기관이 가지는 특성을 고려하여 총자산순이익률(ROA, Return

On Assets)로 경영성과를 측정하였다. ROA는 기업의 당기순이익을 총자산으로 나눈 값으로서 해당 기업이 자산을 얼마나 효율적으로 활용하고 있는지 나타낸다. ROA가 높을수록 자산이 효율적으로 이용되고 있다는 것을 의미할 뿐만 아니라 기업 부채를 갚을 수 있는 여력이 높다는 것을 의미한다(이혜인, 2020). 손평식(2008)은 총자산순이익률 외에도 자기자본이익률(ROE, Return On Equity)도 고려할 수 있다고 하였으나, 조동근·변민식(2008)은 ROE는 기업이 일시라도 자본잠식 상태에 빠지면 계산이 불가능하며, ROA에 비해 변동성이 큰 단점이 있다고 하였다. 주주가치를 중요시하는 ROE는 민간기업과 달리 공기업은 민간기업의 경우보다 그 의미가 떨어질 수 있다. 다시 말해 민간기업은 주주가치를 중요시하기 때문에 ROE가 재무적 지표로서 충분한 의미가 있을 수 있지만, 공기업의 경우 법적인 주주는 정부 및 다른 공공기관이며, 실질적인 주주는 국민으로서 상이한 복대리인 문제가 있기 때문에 민간기업의 경우와 다르다고 볼 수 있다(유승원, 2009, 재인용). ROA는 당기순이익을 자산총액으로 나누어 계산하였다. ROA 산출에 필요한 각 공공기관의 당기순이익과 총자산은 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 수집하였다. 특히 당기순이익 데이터는 기금계정을 제외하고 고유사업에 대한 재무정보만을 대상으로 하였다. 일부 준정부기관 중 기금관리형에 해당하는 기관은 손익계산서 상 고유사업과 기금계정으로 나뉘어 발표되는데, 고유사업에서는 당기순이익이 표시되지 않으며, 기금계정에서는 당기순이익 항목이 없어 ROA 계산이 불가하였다. 또한 공공기관 경영정보 공개시스템에서 확인이 불가한 경우 기관 홈페이지 내 재무제표를 참고하였다. 각 기관의 ROA 값은 부록에 포함하였다.

여유자원이론에 따라 과거의 경영성과가 현재의 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 분석하기 위해 종속변수보다 1년 전 데이터가 필요하여

ROA 데이터는 2015년부터 2018년까지 4년간의 데이터를 수집하였다. <부록 참고>

두 번째 독립변수인 총자산 규모는 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 수집하였으며, 자연로그 값을 취하였다. 총자산 규모는 2016년부터 2019년까지 총 4년간의 데이터를 활용하였다.

2. 종속변수

사회적 가치에 대한 정의가 포괄적이다 보니 기준이 시대, 배경 등에 따라 다소 주관적일 수밖에 없어 기업의 사회적 가치 활동 수준을 측정하는 것은 어려운 문제이다. 선행연구에서는 사회적투자수익률(SROI: Social Return On Investment)을 이용하여 기업의 사회적 가치를 측정하였으나 사회적 투자와 비용의 개념이 모호하고 주관적이며 산출과정이 복잡하다는 단점이 있다(배성호·신수진, 2020). 그 외에도 균형성과표(BSC: Balanced Scored Card), IRIS(Impact Reporting & Investment Standards) 등이 있으나, 비계량 지표 위주로 구성되어 주관적이거나 복잡하다는 단점을 가지고 있다. 민간기업을 대상으로 한 국내연구에서는 경제정의연구소의 기업의 사회적 책임활동 평가결과인 KEJI지수를 사용한 사례도 있다(2016, 최석호). 아쉽게도 선행연구에서는 공공기관의 사회적 가치 활동 수준을 측정하기 위한 공식적인 지표를 발견하기 어려웠다.

따라서 본 연구에서는 공공기관의 사회적 가치 활동을 측정하고 평가하기 위하여 공공기관 경영평가 중 '사회적 가치 구현' 지표를 대용변수로 활용하여 그 평가 점수를 공공기관의 사회적 가치 활동 수준으로 사용하였다.

‘사회적 가치 구현’ 지표는 비계량지표와 계량지표로 나뉘며, 각 항목별로 가중치가 다르다. 비계량지표는 C등급(보통)을 기준으로 5개 등급(A~E)으로 구분하고, 각각의 기본 등급보다 우수한 성과를 낸 경우 + 점수를 부여하여 9등급으로 평가한다. 등급별 평점은 다음 [표 3-1]과 같이 설정한다. 5개 항목의 계량과 비계량 점수를 합산하여 최종 배점 대비 득점을 100점 만점으로 환산하였다. 한가지 주의할 점은 경영평가 개편 전 평가지표와 가중치는 현재 체계와 다르다. 2017년 경영평가 결과에 따르면 전략기획 및 사회적 책임이 5점 만점으로 비계량지표이고 정부권장정책이 6점 만점으로 계량지표이다. 반면 2016년 경영평가 결과는 전략기획 및 사회적책임이 2점 만점으로 비계량지표이고, 정부권장정책은 5점 만점으로 계량지표이다. 특이한 점은 정부권장정책은 전 공공기관에 지표로 포함되어 있으나, 비계량지표인 사회적 책임 부분은 일부 준정부기관에서 평가지표로 포함되지 않았다. 결국 매년 비계량지표와 계량지표의 배점과 구성비는 달랐고 비계량 지표의 증가는 계속 이어졌다. 각 연도별 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준은 [표 3-2]부터 [표 3-5]와 같다.

[표 3-1] 비계량지표의 등급 설정과 평점

등급	A^+	A^0	B^+	B^0	C	D^+	D^0	E^+	E^0
평점	100	90	80	70	60	50	40	30	20

2018년 대비 2019년은 ‘안전 및 환경’이 강화되어 배점이 2점이 올라 22점에서 24점으로 사회적 가치 구현 지표의 상승이 있었다.

[표 3-2] 2019년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준

평가지표	공기업			준정부기관		
	계	비계량	계량	계	비계량	계량
사회적 가치 구현	**24**	**17**	**7**	**22**	**15**	**7**
일자리 창출	7	4	3	6	3	3
균등한 기회와 사회통합	4	3	1	3	2	1
안전 및 환경	5	5	-	5	5	-
상생·협력 및 지역발전	5	2	3	5	2	3
윤리경영	3	3	-	3	3	-

출처 : 2019년도 공공기관 경영평가편람 발췌

[표 3-3] 2018년 사회적 가치 구현 지표 및 가중치 기준

평가지표	공기업			준정부기관		
	계	비계량	계량	계	비계량	계량
사회적 가치 구현	**22**	**14**	**8**	**20**	**12**	**8**
일자리 창출	7	4	3	6	3	3
균등한 기회와 사회통합	4	3	1	3	2	1
안전 및 환경	3	2	1	3	2	1
상생·협력 및 지역발전	5	2	3	5	2	3
윤리경영	3	3	-	3	3	-

출처 : 2018년도 공공기관 경영평가편람 발췌

2016년 대비 2017년은 ‘전략기획 및 사회적 책임’과 ‘정부권장정책’에서 각각 3점과 1점이 늘어 5점, 6점이 되었다. 2016년 준정부기관의 경우 ‘전략기획 및 사회적책임’ 지표는 해당되지 않아, 사회적 가치 관련 지표는 ‘정부권장정책‘에 불과하였다.

[표 3-4] 2017년 사회적 가치 관련 지표 및 가중치 기준

평가지표	공기업			준정부기관		
	계	비계량	계량	계	비계량	계량
경영전략 및 사회공헌	**18**	**8**	**10**	**19**	**8**	**11**
전략기획 및 사회적 책임	5	5	-	5	5	-
기관 경영혁신	3	3	-	3	3	-
국민평가	2	-	2	2	-	2
열린 혁신	1	-	1	1.5	-	1.5
경영정보공시	1	-	1	1.5	-	1.5
정부권장정책	6	-	6	6	-	6

출처 : 2017년도 공공기관 경영평가편람 발췌

[표 3-5] 2016년 사회적 가치 관련 지표 및 가중치 기준

평가지표	공기업			준정부기관		
	계	비계량	계량	계	비계량	계량
경영전략 및 사회공헌	**14**	**5**	**9**	**13**	**3**	**10**
전략기획 및 사회적 책임	2	2	-	-	-	-
기관 경영혁신	3	3	-	3	3	-
국민평가	2	-	2	2	-	2
열린 혁신	1	-	1	1.5	-	1.5
경영정보공시	1	-	1	1.5	-	1.5
정부권장정책	5	-	5	5	-	5

출처 : 2017년도 공공기관 경영평가편람 발췌

각 지표에 대한 기관별 득점은 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시된 경영평가 보고서를 통해 수집하였으며, 2016년부터 2019년까지 경영평가를 받은 공공기관 135개(공공기관 36개, 준정부기관 99개)에 대한 평가자료를 통해 해당 기관의 전반적인 사회적 가치 평가 수준을

측정하였다. 공공기관에서 제외된 일부 기관은 평가 결과가 없어 측정 데이터에서 제외하였다. 각 배점은 계량과 비계량을 모두 합산하여 100점 만점을 기준으로 환산하였다. 기간은 총 4년으로 경영평가 개편 전후 각 2년간(2016~2017, 2018~2019) 데이터를 수집하였다.

3. 통제변수

1) 경영평가 개편

경영평가 개편의 경우 더미변수로 만들어 경영평가 개편 전(2016년, 2017년)을 reference로 보아 '0'으로 설정하고, 개편 후(2018년, 2019년)를 '1'로 입력하였다.

2) 부채비율

부채비율은 부채총액을 자기자본으로 나누어 산출되며, 기업의 부채 상환능력이나 타인자본 의존도를 나타내는 대표적인 경영지표이다. 따라서 기업의 건전성을 평가하는 중요 지표로 많이 쓰이는데, 이 비율이 높을수록 재무구조가 불건전하다고 판단되며 경영성과에 영향을 미치는 요소 중 하나로 보아 통제변수로 추가하였다. 부채비율은 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 요약 재무상태표를 참고하여 수집하였고 자연로그값으로 변환하여 통계의 정확성을 높였다. 일부 부채비율이 나오지 않은 기관은 공란 처리하였다.

3) 기관 정원

기관의 정원 역시 총자산 규모와 마찬가지로 기업규모에 대한 영향을 주는 요인으로 보고 통제변수에 포함시켰다. 기관 정원과 경영성과의 관

계에 대한 논의는 긍정적인 영향과 부정적인 영향, 크게 두가지로 이루어진다(임진한, 2014, 재인용). 우선 조직규모가 커질수록 규모의 경제(the economy of scale)로 인해 관리 및 행정인력 비율이 감소하고 전문인력 비율이 증가하여 긍정적이라는 주장(Daft, 2003)이 있으며, 반면 조직규모가 커질수록 조직내 거래비용이 증가하기 때문에 조직성과에 부정적인 영향을 미친다는 주장(Williamson, 1975)이 있다(전영한·금현섭, 2009, 재인용). 본 연구에서는 각 기관의 임직원 정원을 측정지표로 사용하였으며, 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 자료를 수집하였다. 정원은 상임이사와 정규직이 포함되며, 비정규직은 제외하였다. 데이터는 자연로그 값을 이용하였다.

4) 기관 유형

공공기관운영법 제5조(공공기관의 구분)에 따르면, 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고 자체수입액이 2분의 1이상인 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관이며, 준정부기관은 직원 정원이 50인 이상이고 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관으로 구분하고 있다. 이러한 분류는 자체수입 비중이 높은 경우에는 기업성이 높고, 자체수입 비중이 낮은 경우에는 공공성이 높은 업무 특성을 반영한 것이라고 볼 수 있다(서성택, 2013). 따라서 본 연구에서는 기관 유형이 경영성과에 미치는 영향을 통제하기 위해서 공기업(1)과 준정부기관(0)을 더미변수화 하여 통제변수로 적용하였다.

4. 변수의 요약

앞서 살펴본 독립변수, 종속변수 및 통제변수에 대한 조작적 정의와

측정방법은 아래 [표 3-6]과 같다

[표 3-6] 변수의 조작적 정의 및 측정방법

구분	조작적 정의	측정방법	변수명
독립 변수	경영성과 (ROA)	당기순이익÷총자산	ROA
	총자산 규모	총자산 규모의 자연로그(ln) 값	ln_Capital
종속 변수	사회적 가치 평가	공공기관 경영평가시 사회적 가치 지표 득점 측정 (100점 만점으로 환산)	Social_Value
통제 변수	경영평가 개편	경영평가 개편 전후를 더미변수화(개편 후 = 1, 개편 전 = 0)	Change
	부채 비율	부채비율(총부채/총자산×100)의 자연로그(ln) 값	ln_Dept
	기관 정원	임직원 정원의 자연로그(ln) 값	ln_People
	기관 유형	공공기관의 유형을 더미변수화 (공기업 = 1, 준정부기관 = 0)	Type

제 3 절 연구가설 및 분석모형

본 연구에서는 공공기관의 경영성과와 자산규모가 공공기관의 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 추가적으로 2017년말 공공기관의 경영평가가 개편으로 인한 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

1. 공공기관의 경영성과가 사회적 가치 평가에 미치는 영향

먼저 사회적 가치와 기업의 경영성과와의 관계는 사회적 가치 활동이 기업성과에 영향을 미친다는 선의경영이론 관점과 조직성과가 좋은 기업이 사회적 가치 활동을 적극적으로 수행한다는 여유자원이론 관점으로 나누어 살펴볼 수 있다. 선행연구에서는 기업성과와 사회적 가치 활동과의 관련성을 긍정적으로 보는 경우도 있고 부정적으로 보는 연구결과도 있었다. 결국 기존에 많은 연구가 이뤄져 왔음에도 불구하고 이에 대한 일관된 결과는 나타나지 않은 상황이다. 특히 공공기관을 대상으로 한 연구에서는 정(+), 부(-)의 영향에 대한 결과를 떠나서 선의경영 관점에서만 사회적 가치 활동과 기업성과와의 관련성을 살펴보았다. 이에 본 연구에서는 여유자원이론을 바탕으로 공공기관의 과거 경영성과가 높을수록 현재의 사회적 가치 평가수준이 향상될 것이라는 첫 번째 가설을 세우고자 한다. 그에 따라 독립변수는 공공기관의 경영성과로 하고, 종속변수는 사회적 가치 평가로 하여 종속변수에 대해 독립변수가 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 1. 공공기관의 과거 경영성과는 현재의 사회적 가치 평가에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

2. 공공기관의 자산규모가 사회적 가치 평가에 미치는 영향

두 번째 가설은 공공기관의 총자산 규모와 사회적 가치 평가간의 영향을 알아보기 위해 독립변수는 공공기관의 총자산 규모, 종속변수는 사

회적 가치 평가로서 가설을 설정하였다. 앞선 선행연구에서 살펴본 바와 같이 기업의 규모가 조절변수 또는 매개변수로만 활용되어 기업의 자산 규모와 사회적 가치 활동과의 직접적인 관계에 대한 탐구사례가 드물고 특히 공공기관에서 그 연구가 미흡하여 가설에 포함하였다. 공공기관은 공익적 조직체이므로 사회 전반에 미치는 영향이 매우 크다고 할 수 있고 다양한 이해관계자들의 요구를 해소하기 위해 사회적 책임 활동을 활용한다는 측면에서 살펴보면, 공공기관의 총자산 규모는 사회적 가치 평가에 어떠한 관계로든 영향을 미칠 것으로 판단된다. 추가적으로 2017년 말 경영평가 개편이 자산규모가 다른 공공기관들의 사회적 가치 평가에 어떠한 영향을 주었는지도 알아보고자 한다. 공공기관의 사회적 가치 실현을 위해 사회적 가치 지표를 재설계하고 점수를 대폭 확대한 경영평가 개편이 어떻게 영향을 미쳤는지 확인함으로써 정부의 의도대로 공공기관의 사회적 가치 향상에 도움을 주었는지 가늠할 수 있을 것으로 판단된다.

가설 2. 공공기관의 총자산 규모는 사회적 가치 평가에 긍정적 (+)인 영향을 미칠 것이다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 기술통계분석

1. 독립변수

독립변수인 경영성과는 각 공공기관의 총자산수익률(ROA)로 측정하였다. 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)과 각 기관의 홈페이지에서 총자산 및 당기순이익 자료를 수집한 후 당기순이익을 총자산으로 나누어 산출하였다. 공공기관 중 기금계정이 있는 기관은 제외하고 고유사업에 대한 재무정보만을 대상으로 하였다. 가설 1-1에 따라 과거의 경영성과가 독립변수가 되므로 종속변수보다는 1년 앞선 2015년부터 2018년까지 데이터를 이용하였다. ROA는 2016년 한국재정정보원이 당기순이익은 -1,201백만원이고 총자산은 883백만원으로 가장 낮은 -1.3601로 나타났다. 가장 높은 값은 0.3197으로 2015년 한국지능정보사회진흥원이었다. 독립변수 총자산 규모의 자연로그값은 2019년 한국전력공사가 19.10으로 가장 높았고, 2019년 한국문화예술위원회가 6.43으로 가장 낮은 값을 나타냈다. 각 변수의 표본 수가 다른 이유는 일부 기관이 공공기관에서 제외 또는 추가되어 데이터를 수집할 수 없거나 알리오 시스템에서 해당 데이터가 없어 제외하였다.

[표 4-1] 독립변수에 대한 기술통계

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
경영성과(ROA)	495	-1.3601	0.3197	0.0103	0.1098
총자산 규모	519	6.43	19.10	12.57	2.88

2. 종속변수

종속변수인 사회적 가치 평가는 2016년부터 2019년까지 공기업과 준정부기관의 경영평가 중 사회적 가치 활동과 관련된 지표를 합산하여 백점 만점으로 환산한 데이터로 구성되어있다. 종속변수에 대한 기술통계 분석 결과 사회적 가치 지표에 대한 평균은 77.21점으로 나타났으며, 2016년 사회보장정보원, 한국산업단지공단, 한국장학재단이 100.00점으로 최고점을 기록하였다. 이 세 기관은 계량지표인 정부권장정책에서 청년 미취업자 고용 실적, 장애인 의무 고용 등에서 좋은 평가를 받아 5점 만점을 받았으며, 최종 백점으로 환산되었다. 종속변수에 대한 기초통계값 측정 시 다소 아쉬웠던 점은 매년 공공기관운영법에 따라 평기대상 공공기관이 바뀌고 세부지표가 바뀐 부분이다. 이로 인해 동일한 공공기관을 표본으로 활용하지 못한 점과 동일한 지표에 대한 자료를 획득할 수 없었다. 경영평가 개편 후에는 사회적 가치 구현 지표가 명확하게 있으나, 개편 전에는 특정 지표가 없어 2017년에는 '전략기획 및 사회적책임'과 '정부권장정책' 지표 점수를 사용하였다. 또한 지표의 배점도 공기업의 경우 2019년은 24점, 2018년은 22점, 2017년은 11점, 2016년은 7점으로 그 격차가 매우 컸다. 준정부기관 역시 배점의 격차가 컸다. 더불어 비계량과 계량 지표의 구성비도 각 년도별로 달랐다.

[표 4-2] 종속변수 사회적 가치 평가에 대한 기술통계

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
사회적 가치 평가	492	54.91	100.00	77.21	9.47

3. 통제변수

공공기관의 경영성과가 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 객관적으로 분석하기 위해서 공공기관의 부채 비율, 기관정원 그리고 더미변수인 경영평가 개편 및 공공기관의 유형에 대해 통제할 필요가 있었으며 이들 통제변수의 기술통계량은 아래 [표 4-3]과 같다. 표본은 종속변수와 동일하게 2016년부터 2019년까지 4개년의 데이터를 사용하였다. 통계의 정확성을 높이기 위해 부채 비율과 기관정원은 자연로그값으로 변환하여 기술통계를 실시하였다. 부채 비율의 자연로그값은 한국원자력환경공단이 2019년 11.33으로 부채비율이 가장 높았고 한국마사회가 2016년 1.10으로 가장 낮았다. 한국철도공사가 2019년 10.38로 기관 정원의 자연로그값이 가장 낮았으며, 한국청소년상담복지개발원이 2017년 4.17로 가장 낮았다. 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 공공기기관의 부채 비율이 마이너스(-)로 나타난 데이터는 표본에서 제외하였다. 경영평가 개편은 개편 전과 개편 후를 동일 기관에 대해 각 2년으로 설정하여 비율은 50:50으로 나왔다. 기관 유형은 공기업과 준정부기관으로 구분하였으며, 공기업은 1, 준정부기관은 0로 더미변수화하였다. 분석대상 기관은 공기업 36개, 준정부기관 99개로 4년간 총 표본수는 540개이다.

[표 4-3] 통제변수에 대한 기술통계

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
부채 비율	450	1.10	11.33	4.51	1.61
기관 정원	524	4.17	10.38	6.54	1.31

구 분		빈도(개)	백분율(%)
경영평가 개편	개편 후	270	50.0
	개편 전	270	50.0

구 분		빈도(개)	백분율(%)
기관 유형	공기업	145	26.9
	준정부기관	395	73.1

제 2 절 다중회귀분석

1. 다중공선성 진단

본 연구에서는 공공기관의 경영성과가 사회적 가치 평가에 어떠한 영향이 미치는지 분석하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 사용하였다. 다중회귀분석은 두 개 이상의 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 통계적으로 분석하는 기본적인 방법이다. 많은 영향력을 가지는 독립변수 확인이 가능하고 그 관계의 방향 및 상대적 크기에 관심을 갖게 됨으로서 종속변수의 값을 예측하거나 그 변화를 설명할 수 있다. 다중회귀분석에 앞서 다중공선성(Multicollinearity) 진단을 시행하였다. 다

중공선성은 두 독립변수를 동시에 모형에 넣어 분석할 경우, 상관관계가 높을수록, 즉 독립변수들 간에 선형관계가 존재할수록 종속변수에 영향을 미치는 독립변수가 유의미하지 않을 수 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 다중공선성을 진단하는 기본적인 방법은 독립변수들 간의 상관관계를 분석하는 것으로 독립변수간 상관계수가 0.7 이상 이면 다중공선성을 의심해야 한다. 그리고 다른 방법은 공차한계(tolerance)와 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)를 확인하는 것이다. 일반적으로 VIF가 10보다 크면 다중공선성 문제를 고려해야 한다. 그리고 공차한계는 VIF의 역수로서 0.1보다 작을 경우 다중공선성 문제를 의심해야 한다.

먼저 상관계수를 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다. 상관분석은 변수 간 서로 관련이 있는지 여부를 분석하는 것으로 2개 혹은 그 이상의 변수 간 존재하는 선형관계의 정도를 통계적으로 분석하는 기법이다. 상관관계 분석은 변수 간 상관관계가 유의한지를 확인하거나 변수 간 상관관계의 강도나 방향을 확인할 때 사용한다. 그리고 회귀분석 전 다중공선성을 의심할 때 사용한다. 또 상관분석을 통해 도출한 상관계수로 두 변수의 관련성을 파악하는데 -1부터 +1사이의 값을 갖는다. 상관계수가 0에 가까울수록 상관관계는 낮아지고, ±1에 가까울수록 관련성이 크다는 것을 의미하고 상관계수가 양수면 정비례, 음수면 반비례 관계임을 의미한다. 아래의 [표 4-4]는 각 측정변수 간 상관분석 결과를 나타낸다.

[표 4-4] 상관분석 결과

구 분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
사회적가치 평가①	1						
경영성과②	0.087	1					
총자산 규모③	0.131**	0.109*	1				
경영평가 개편④	-0.525***	-0.017	0.009	1			
부채 비율⑤	-0.038	-0.203***	0.016	0.020	1		
기관 정원⑥	0.078	0.041	0.658***	0.074	0.041	1	
기관 유형⑦	-0.061	0.067	0.571***	-0.005	-0.116*	0.414***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

먼저 독립변수 간의 상관관계를 살펴보면 경영성과 ROA는 총자산 규모와 유의수준 0.05에서 양의 상관관계를 보였다. 그릭고 부채 비율과의 0.001 유의수준에서 음의 상관관계를 보였다. 총 자산규모는 기관 정원, 경영평가 등급 및 기관 유형과 유의수준 0.001에서 양의 상관관계를 보였다. 부채 비율은 유의수준 0.05에서 기관유형과 음의 상관관계를 보였다. 기관 정원은 기관 유형과 유의수준 0.001로 양의 상관관계를 가졌다. 독립변수 간 상관관계는 상관계수가 0.7을 넘지 않아 다중공선성 문제는 발생하지 않았다.

그 다음 종속변수인 사회적 가치 평가와 독립변수들의 상관분석을 실시한 결과 종속변수인 사회적 가치 평가와 독립변수인 총자산 규모는 유의수준 0.01에서 양의 상관관계를 나타내었다. 또한 통제변수인 경영평가 개편과 유의수준 0.001에서 음의 상관관계를 보였다. 이에 반해 경영성과, 부채 비율, 기관 정원 및 기관 유형과의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 분산팽창계수(VIF)를 통해 다중공선성 여부를 분석한 결과 모든 변수들의 VIF 값이 10보다 작았다. 공차한계는 0.1이상으로 나타났다. 따라서 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다. 다중공선성을 진단한 결과는 아래 [표 4-5]와 같다.

[표 4-5] VIF와 공차한계

구 분	분산팽창계수(VIF)	공차한계
경영성과	1.054	0.949
총자산 규모	2.811	0.356
경영평가 개편	1.016	0.984
부채 비율	1.088	0.919
기관 정원	2.077	0.482
기관 유형	1.760	0.568

2. 다중회귀분석 결과

변수들 간의 상관분석을 통해 변수 설정이 연구가설의 방향과 일치하는지 여부를 개략적으로 확인해 볼 수 있었다. 상관분석은 변수들이 얼마만큼 관련이 있는지 대체적인 윤곽만을 제시할 뿐이므로 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 파악하는 데 한계가 있다. 따라서 독립변수와 종속변수 간 인과관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서는 공공기관의 경영성과와 총자산 규모가 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 분석하기 위한 성과변수로 경영평가 실적 중 사회적 가치 평가 득점을 선정하였다. 이에 대한 다중회귀분석 결과는 [표 4-6]

과 같다.

[표 4-6] 가설 1, 2 다중회귀분석 결과

변수	회귀계수	표준오차	표준화 회귀계수	t값
(상수)	73.938	2.431		30.419***
경영성과(t-1)	7.182	5.169	.058	1.389
총자산 규모(t)	.744	.229	.222	3.250**
경영평가 개편	-10.547	.773	-.559	-13.647***
부채 비율(t)	-.371	.258	-.061	-1.441
기관 정원(t)	.244	.411	.035	.593
기관 유형	-3.518	1.094	-.173	-3.216**
R^2	0.352			
Adj.R^2	0.342			
F(sig.)	35.537***			
N	399			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

회귀모형이 어느 정도의 설명력을 가지는지를 판단하기 위해 회귀모형의 적합도를 살펴보았다. R^2은 모형의 적합도를 의미하는 결정계수로서 독립변수가 1개인 회귀분석에서는 R^2를 통해 모형의 적합도를 판단한다. 독립변수가 많아지면 종속변수에 대한 설명력과 관계없이 R^2 값이 커지는 경향이 있기 때문에 독립변수가 2개 이상인 다중회귀분석에서는 수정된 R^2(Adj.R^2)을 사용한다. 다중회귀분석을 실시한 본 모형에서는 수정된 R^2값이 0.342로 나타나 종속변수인 사회적 가치 평가에 대한 독립변수의 설명력은 34.2%로 나타났다.

회귀모형의 전반적 신뢰도는 F값을 통해 판단할 수 있다. 본 모형에서 F값이 35.537로 충분히 큰 수치를 보이고 있고 유의확률이 0.000으로 나타나 모형의 전반적 신뢰도는 유의미하다고 할 수 있다.

회귀분석 결과 공공기관의 과거 경영성과는 현재의 사회적 가치 평가에 정(+)의 관계를 가지나 통계적 유의성은 나타나지 않았다. 공공기관의 경우 공익을 추구하는 '공공성'과 이윤을 추구하는 '기업성'을 가지고 있는 혼합 조직체로서 민간기업의 특징과는 다른 결과가 나왔다.

총자산 규모는 $p<.01$ 유의수준에서 정(+)의 관계를 나타냈다. 기업규모가 큰 기업일수록 CSR 성과가 높은 것으로 나타나는 결과(김영식·위정범, 2011)와 동일하게 본 연구에서도 나타났다. 이를 통해 공공기관이 소유하고 있는 자산을 잘 운용할 경우 공공기관의 자산이 사회적 가치 활동에 투자가 되어 공공기관 사회적 가치 평가에 결정요인이 된다는 것으로 해석이 가능하다.

통제변수들이 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 살펴보면 경영평가 개편이 $p<.001$ 유의수준에서 부(-)의 관계를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 경영평가 개편 이후 비계량 지표 증가 등 사회적 가치 지표의 가중치가 확대되고 평가가 까다로워져 사회적 가치 평가 점수는 낮아진 것으로 해석할 수 있다. 기관 유형의 경우 $p<.01$ 유의수준에서 부(-)의 관계를 갖는 것을 확인할 수 있었는데, 준정부기관의 경우 정부의 일을 맡아하는 위탁기관으로서 사업으로 수익을 내는 것보다 공공의 서비스를 전달하는 것이 목적이기 때문에 공기업보다 사회적 가치 측면에서 공적 기능이 더 크다고 볼 수 있고 따라서 준정부기관이 공기업에 비해 사회적 가치 평가 점수에서 유의미한 차이가 있다고 해석할 수 있다. 부채비율은 부(-)의 관계를, 기관 정원은 정(+)의 관계를 가지나 통계적으로 유의성은 나타나지 않았다.

이번에는 공공기관의 자산규모가 사회적 가치 평가에 영향을 줌에 있어 2017년 말 시행된 경영평가 개편이 어떤 영향을 주고 있는지 추가적으로 분석하고자 한다. 앞선 회귀분석 결과 경영평가 개편은 p<.001 유의수준에서 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 즉, 경영평가 개편으로 사회적 가치 평가 점수가 10.547단위 만큼 떨어졌다는 것을 의미한다. 이를 좀 더 세부적으로 알아보고자 경영평가 개편을 조절변수로 하는 회귀분석을 실시하였다. 경영평가 개편 전 2개년을 '0'으로, 경영평가 개편 후 2개년은 '1'로 설정하고 교호항(interaction term)은 독립변수인 총자산 규모와 조절변수인 경영평가 개편을 곱한 값으로 나타내었다. 이에 대한 다중회귀분석 결과는 [표 4-7]과 같다.

[표 4-7] 가설 2 추가 다중회귀분석 결과

변수	회귀계수	표준오차	표준화 회귀계수	t값
(상수)	78.747	2.958		26.619***
경영성과(t-1)	7.417	5.125	.060	1.447
총자산 규모(t)	.373	.263	.111	1.420
경영평가 개편	-20.205	3.530	-1.071	-5.723***
부채 비율(t)	-.385	.255	-.063	-1.508
기관 정원(t)	.237	.407	.034	.582
기관 유형	-3.582	1.085	-.177	-3.303**
총자산 규모*경영평가 개편	.760	.271	.540	2.803**
R^2	0.365			
Adj.R^2	0.354			
F(sig.)	32.115***			
N	399			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

앞선 모형과 마찬가지로 회귀모형이 어느 정도의 설명력을 가지는지를 판단하기 위해 본 회귀모형의 적합도를 살펴본 결과 R^2은 0.365으로 나타나고 수정된 R^2은 0.354로 나타나 35.4%의 설명력을 보여주고 있다.

회귀모형의 전반적 신뢰도를 나타내는 F값은 32.115이며, 유의확률이 0.000으로 나타나 모형의 전반적 신뢰도는 유의미하다 하겠다.

회귀분석 결과 앞선 결과와 동일하게 경영평가 개편은 $p<.001$ 유의수준에서 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 교호항 역시 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 영향을 끼치는 것으로 나왔다. 이는 경영평가 개편이 사회적 가치 평가에 영향을 미치되, 총자산 규모에 따라 차별적으로 나타남을 의미한다.

앞선 다중회귀분석에서는 총자산 규모는 사회적 가치 평가에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으나, 경영평가 개편이라는 조절변수가 추가됨으로서 정(+)의 관계를 가지나 통계적으로 유의성은 나타나지 않았다.

통제변수들이 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 살펴보면 부채비율은 부(+)의 관계, 기관 정원은 정(-)의 관계를 가지나 통계적으로 유의미하지 않았고, 기관 유형은 $p<.01$ 유의수준에서 부(-)의 관계를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 이는 가설 1 모형 해석과 동일한 결과가 도출되었다.

제 3 절 가설검정의 결과와 해석

본 절에서는 가설 1과 가설 2의 독립변수와 종속변수의 인과관계를 알아보기 위해 진행한 다중회귀분석 결과를 살펴본다. 각 가설의 검정결과는 [표 4-8]과 같다.

[표 4-8] 가설검정 결과

구 분	내 용	방 향	유의성	결 과
가설 1	공공기관의 과거 경영성과는 현재의 사회적 가치 평가에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.	+		기각
가설 2	공공기관의 총자산 규모는 사회적 가치 평가에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.	+	p<.01	채택

본 연구에서는 공공기관의 경영성과와 자산규모가 기관의 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 분석하였다. <가설 1> '공공기관의 과거 경영성과는 현재 사회적 가치 평가에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.'의 검증을 위해 경영성과는 공공기관의 ROA로 측정하고, 사회적 가치 평가는 각 공공기관의 경영평가의 사회적 가치 지표 득점으로 측정하는 다중회귀식을 구성하여 연구가설의 채택 여부를 확인하였다.

분석결과 공공기관의 과거 경영성과는 현재 사회적 가치 평가에 유의미한 영향이 없는 것으로 나타나 <가설 1>은 기각되었다. 민간기업을 대상으로 한 많은 선행연구에서 경영성과와 사회적 가치 활동의 인과관계가 통계적으로 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석되어, 즉 기업의 여유자원(성과)이 좋을수록 사회적 가치 활동에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와는 다른 결과가 도출되었다.

<가설 2> '공공기관의 총자산 규모는 사회적 가치 평가에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.'의 검증을 위해 독립변수는 총자산 규모로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과 유의수준 0.01에서 정(+)의 영향을 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 이는 규모가 큰 공공기관들은 경영평가에서

좀 더 좋은 점수를 받기 위해 사회적 가치 실행체계 구축 및 성과 창출을 위해 투자하고 있다고 보이며, 즉, 공공기관의 총자산 규모가 클수록 기관의 경영활동 여력이 커지며, 이는 사회적 가치 활동에 더 많은 투자와 지원으로 이어져 결국 사회적 가치 평가에서도 높은 점수를 얻을 수 있음을 시사한다. 추가적으로 경영평가 개편이 조절효과로서 어떤 영향을 미칠지 살펴보았다. 경영평가 개편 전과 비교했을 때 개편 이후의 사회적 가치 평가 점수는 더 낮아진 것을 확인할 수 있었다. 다만 경영평가가 개편되었다고 하더라도 총자산 규모가 큰 기업일수록 사회적 가치 평가에서는 총자산 규모가 작은 기업에 비해 더 높은 점수를 받은 것으로 나타났다. 결국 자원이 많은 공공기관이 경영평가의 변화에 좀 더 신속하게 적응한 결과로 해석할 수 있겠다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 공기업 및 준정부기관의 경영성과와 자산규모가 사회적 가치 평가에 영향을 미치는 파악하고 분석하는 것을 목적으로 수행되었다.

공공기관의 경영성과와 사회적 가치 평가간 어떠한 관련성이 있는지 분석하게 된 이유는 최근 기업 경영의 핵심 키워드로 사회적 가치가 크게 대두되고 있으나 공공기관을 대상으로 서로의 영향을 분석한 선행연구가 드물고 특히 여유자원을 많이 가지고 있는 기업이 사회적 가치 활동을 보다 적극적으로 추진한다는 여유자원(slack resources)이론에 기반하여 수행된 선행연구가 없고 총자산 규모에 따른 사회적 가치 평가와의 영향 관계 역시 공공기관을 대상으로 한 경우는 드물었기 때문이다. 뿐만 아니라 문재인 정부 이후 공공부문의 사회적 가치 실현을 강조하고 이러한 추세가 반영되어 2017년 말에 경영평가가 전면 개편되어 사회적 가치 관련 지표의 배점이 큰 폭으로 늘어났다. 이러한 배경으로 경영평가 개편에 따라 공공기관의 사회적 가치 평가에 영향을 미쳐 정부가 원하는 방향으로 진행되었는지 연구할 필요성이 있었기 때문이다.

먼저 경영성과와 사회적 가치 평가와의 영향에 대해 검증하고자 한 모형에서는 공공기관의 과거의 경영성과는 현재 공공기관 사회적 가치 평가에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 민간기업을 대상으로 한 선행연구와 다른 결과를 얻었다. 공공기관은 ‘공공성’과 ‘기업성’을 동시에 가진 혼합 조직으로서 수익 창출이라는 기업성 측면의 성장이 사

회적 가치 창출이라는 공공성까지 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것을 확인할 수 있었다. 결국 공공기관의 경영이념에 따라 '공공성'과 '기업성'이 적절히 조화롭게 추구하려는 노력이 필요하다.

두 번째로 총자산 규모가 큰 공공기관일수록 사회적 가치 평가에서 유리하다는 점은 기존의 연구에서와 같은 결과를 얻었다. 일반적으로 조직 규모가 클수록 사회적 가치 활동을 보다 적극적으로 추진할 수 있다고 여겨져 왔고, 기존 연구에서도 정(+)의 관계가 입증되었다. 총자산 규모가 클수록 보다 많은 업역에서 인력과 자금을 보유할 수 있기 때문에 이를 바탕으로 사회적 가치 활동을 추진함에 있어서도 그렇지 않은 공공기관보다 더 높은 경쟁력을 가진 것으로 생각된다. 추가적으로 논의된 연구 모형을 통해 정부의 경영평가 개편에 따른 공공기관의 사회적 가치 평가에 대한 영향의 정도를 유추할 수 있었다. 경영평가 개편 이후 정부는 사회적 가치 평가에 있어서 비계량 지표를 확대하였다. 비계량 지표의 경우 배점의 단계가 총 9단계로 기관 간 점수 편차가 크며, 이는 사회적 가치 평가가 전보다 까다로워 점수 획득이 어려워졌다고 할 수 있다. 이로 인해 사회적 가치 평가 점수는 개편 전에 비해 개편 이후에 전반적으로 낮아지게 되었다. 다만, 총자산 규모가 큰 공공기관의 경우에는 그렇지 않은 기관에 비해 사회적 가치 평가 점수가 높았으며, 그 이유는 인력, 예산 등의 자원이 많아 경영평가 개편이라는 변화에 대해 좀 더 신속하게 대응할 수 있었기 때문이다라고 해석할 수 있다.

제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의

본 연구는 우리나라의 공기업 및 준정부기관 135개 기관을 대상으로

공공기관의 경영성과가 사회적 가치 평가에 미치는 영향을 시계열적으로 분석하고자 하였다. 뿐만 아니라 자산 규모의 차이가 사회적 가치 평가에 어떤 영향을 미치는 지 알아보고자 하였다. 그간 기업의 사회적 가치 활동에 대한 선행연구가 민간기업을 대상으로 이루어져 왔고, 일부 공공기관을 대상으로 한 연구에서도 사회적 가치 활동이 경영성과에 미치는 영향에 대해 분석한 데 비해, 본 연구에서는 시차(time lag)를 고려하여 과거의 경영성과가 현재의 사회적 가치 평가에 미치는지 알아보는데 의의가 있다. 민간기업의 경우 선의경영이론과 여유자원이론을 바탕으로 활발하게 연구가 진행되었으나, 공공기관에서는 선의경영이론으로 연구한 사례로 한정되어 있어 경영성과와 사회적 가치를 여유자원이론으로 접근한 본 연구의 의미를 찾을 수 있다. 또한 경영평가 개편 전후의 영향을 분석하여 경영평가 효과를 간접적으로 확인하는데 기여하였다.

뿐만 아니라 대부분의 연구들이 기업의 사회적 가치 활동을 측정하기 위해서 기업평가지수(KEJI지수 등), 패널조사, 설문조사 등의 방법을 이용하고 있기 때문에 각 항목들이 기업의 사회적 가치 활동을 잘 반영하고 있는지 검증에 어려움이 있었다. 하지만 이번 연구에서는 경영실적 평가 결과를 이용하여 비교적 객관적인 데이터를 활용하여 분석하였다는 데 그 차이를 찾을 수 있다. 뿐만 아니라 일부 공공기관에 한해 사회적 가치 활동을 연구한 선행연구들에 비해 본 연구는 공기업과 준정부기관 전체에 대해 최근 4개년의 데이터를 분석하여 연구결과의 신뢰성을 높였다.

본 연구결과가 주는 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 공공기관은 공공성을 가지고 있지만 기업성도 가지고 있는 혼합형 조직체(hybrid organization)로서 국민을 만족시키고 이해관계자로부터 신뢰를 받기 위해서는 공공성과 기업성을 동시에 추구해야 하며, 공공성을 높이는 가장

효율적인 방편으로서 사회적 가치 활동을 인식해야 한다. 경영성과가 높다고 하더라도 사회적 가치에 직접적으로 영향을 미치지 못하므로 공공기관에게 요구되는 양질의 고용창출, 근로자의 삶의 질 향상, 인권과 윤리의식, 중소기업과의 동반성장, 안전과 환경 등 공공기관으로서의 공적 목표를 달성하기 위해 공공기관 주도의 적극적인 사회적 가치 활동을 추진해야 함을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

둘째, 비계량 지표 중심의 경영평가 체계의 보완이 필요함을 알 수 있었다. 경영평가 개편 이후 비계량지표의 비중이 개편 전에 비해 상당히 높아져, 기관간의 편차가 커지게 되었다. 특히 총자산 규모가 큰 기관의 경우에는 내외부 자원을 이용하여 빠르게 적응함으로써 자산규모가 작은 기관에 비해 상대적으로 높은 점수를 받게 되므로, 자산 규모에 따른 점수 편차는 더욱 커질 수 밖에 없다. 따라서 사회적 가치 활동 수준을 객관적이고 정확하게 측정할 수 있도록 지표의 개발이 필요함을 알 수 있다. 숫자로 확인 가능한 지표보다 정성적으로 밖에 평가할 수 없는 지표의 배점이 많아져 정부 기조만 맞추면 높은 점수를 받을 가능성이 높다며 일부에서는 고무줄 평가, 코드 채점이라 지적하고 있다. 따라서 공공기관의 규모와 특성을 고려한 공정하고 합리적인 사회적 가치 평가를 위해서는 측정산식 개발 등 지표의 계량화가 필요하다. 공공기관의 성과급과 직접적으로 연결되어 평가만을 위한 무리한 사회적 가치 활동이 아닌 공공기관이 주요 사업을 수행하는 과정에서 발생한 직접적이고 의도적으로 창출된 공익적 결과에 대해서만 평가로 이어질 수 있는 시스템을 마련해야 할 필요가 있다.

마지막으로 공공기관의 추진 사업과 사회적 가치 요소를 서로 상호작용할 수 있도록 전략 수립, 내부평가 개선 등 기관의 노력이 필요하다. 내부 자원의 효율적 이용이 사회적 가치 평가에 직접적으로 영향을 준다

면, 각 공공기관에서는 사업과 사회적 가치를 아우르는 심도있는 접근과 체계적이고 장기적인 전략을 수립하고 경영전략과 일치하는 내부평가 제도를 만들어 기관의 전 직원들이 내재화될 수 있어야 한다. 공공기관이 자체 사업 추진시 민간부문의 일자리 창출을 도모하고, 불공정한 관행을 개선하며 중소기업과의 동반성장을 위한 노력 등이 기관에 내재화됨에 따라 기업성(조직목표)과 효율성(경영성과)을 동시에 균형있게 추진할 수 있도록 노력을 기울여야 하겠다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 우리나라의 공기업 및 준정부기관을 대상으로 하여, 공공기관의 사회적 가치 평가에 미치는 요인으로서 공공기관의 경영성과와 자산규모와의 관계를 계량적인 자료를 활용하여 실증적으로 분석하였다. 또한 경영평가 개편 전후의 영향을 분석하여 경영평가 효과를 간접적으로 확인하는데 기여하였다는데 의미를 찾을 수 있지만 다음과 같은 한계점들을 가지고 있다.

첫째, 사회적 가치 평가에서 우수한 기관이 사회적 가치 활동에 있어서도 성과가 보이는지 본 연구에서 다루지 못하였다. 사회적 가치의 의미 자체가 포괄적이고 지속적으로 변하다 보니, 사회적 가치 활동의 범위를 설정하는 것 자체가 어려운 상황이다. 더불어 사회적 가치 평가 자체도 비계량적인 평가 요소가 많아 사회적 가치 평가와 사회적 가치 활동과의 관계를 보기 위해서는 지표의 개발 등 향후 추가적이 연구가 필요하다.

둘째, 독립변수의 정의와 측정에 관한 문제이다. 선행연구에 따르면 기관의 경영성과를 나타내는 지표로는 자기자본증가율, 노동생산성, 자본

생산성, 총자산순이익률 등이 있었고, 본 연구에서는 총자산순이익률을 공공기관의 경영성과의 대용치로 활용하였고 이 변수가 경영성과를 대표할 수 있느냐는 의문이 제기될 수 있다. 향후 연구에서는 체계적인 개념 정의를 선행한 후 좀 더 구체적인 측정이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 매년 경영평가 지표가 바뀌다 보니 지표 구성과 배점이 바뀌어 동일한 지표에 대한 자료를 획득할 수 없었다. 이 때문에 '사회적 가치 추진성과' 지표가 적용된 2018년과 2019년은 해당 지표의 점수를 사용하였으나, 2016~2017년 지표 중 사회적 가치와 유사한 '전략기획 및 사회적 책임'과 '정부권장정책'을 선정하여 분석하였다. 특히 '전략기획 및 사회적 책임' 지표는 전략기획 부분과 사회적 책임이 뒤섞여 있어 온전한 사회적 가치 지표로 보는 데에도 한계가 있다. 또한 백점 환산시 계량과 비계량의 환산 방법이 다르고 비계량 지표의 구성비가 다름에 따른 점수의 변동에 대해서는 향후 연구에서 산식 추가 등 추가적으로 연구하여 데이터의 신뢰성을 높일 필요가 있다. 2018년 이후 경영평가 제도의 지표는 크게 변하지 않았으므로 향후 추가적으로 연구할 경우 좀 더 명확한 결과를 얻을 것으로 기대된다.

마지막으로, 분석결과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 통제변수에 대한 고려가 부족하였다. 본 연구에서는 각 공공기관의 다양한 요인이 성과에 복합적으로 영향을 미칠 수 있다고 보아 부채비율, 기관 정원, 기관 유형을 통제하였으나, 더 정확한 분석을 위한 통제변수 부족으로 결과적으로 설명력이 부족하였다고도 판단된다. 향후 결과에 영향을 미칠 수 있는 추가 변수를 파악하는 등의 노력이 더해진다면 좀 더 정교하고 의미있는 연구가 될 것으로 보인다.

참 고 문 헌

<국내연구>

강경이, 조용탁, 이호갑(2016), 기업의 연속적인 사회적 책임활동이 경영성과 및 기업가치에 미치는 영향, 회계와정책연구, 21(6), 87-109

고동현·이재열·문명선·한솔(2016), 사회적 경제와 사회적 가치, 한울 아카데미

공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안(발의연월일 2020.9.10.)

공공기관의 운영에 관한 법률(법률 제17153호)

기획재정부(2017), 공공기관 경영평가제도 개편 방안

기획재정부(2016), 경영평가편람

기획재정부(2017), 경영평가편람

기획재정부(2018), 경영평가편람

기획재정부(2019), 경영평가편람

김석은·홍다연(2017), 공공기관의 미션과 사회적 책임의 전략적 연계, 한국행정학보, 51(2), 97-122

김승철·표희동(2018), 항만공사의 사회적 가치 실현을 위한 추진모델과 평가지표 구축연구, 무역학회지, 43(6), 193-214

김용회·한창근(2020), '사회적 가치' 이슈를 다룬 언론기사의 의미연결망 분석 - 2006년부터 2019년까지 국내 중앙지 언론보도를 중심으로 -, 한국사회복지학, 72(2), 201-229

김유현·홍다연·김석은(2018), 공공기관의 전략적 사회책임 활동이 경제적

성과에 미친 영향, 한국행정학보, 52(2), 143-164
김정인(2018), 사회적 가치 실현을 위한 공직가치에 관한 시론적 연구: 포용적 성장을 중심으로, 한국인사행정학회보, 17(1), 57-83.
김형구·최종윤(2011), 기업의 사회공헌활동과 재무성과의 관계에 대한 연구, 회계정보연구, 29(2), 83-102
문하영(2013), 기업의 사회적 책임과 재무적 성과, 국민대학교 석사학위논문
박임수·안이슬(2019), 사회적 가치 분류체계연구: 공기업(K-water)을 중심으로, 기업경영리뷰, 10(2), 333-350
변애련·박경인·문하영(2014), 기업의 사회적 책임활동과 재무성과, 무연연구, 10(4), 655-671
배성호·신수진(2020), 사회적 가치와 사회적 책임과 차이: 개념 및 측정방법의 관점에서, 한국경영학회, 533-569
사득환·최창현(2018). 공공기관의 사회적 가치 실현방안으로서 사회공헌활동: KoROAD 사례를 중심으로, 한국행정학회 하계공동학술대회 및 국제학술대회 발표논문.
양동수·김진경·조현경·고동현·온누리·이원재(2019), 공공기관의 사회적 가치 실현: 포용국가 시대의 조직 운영 원리, LAB 2050보고서
여용길(2018), 기업의 사회적 책임(CSR) 활동 영향요인 연구, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
우윤석(2020), 공공기관 임직원의 사회적 가치 인식과 함의에 관한 연구, 사회적경제와 정책연구, 10(3), 1-27
윤태범 외(2017), 사회적 가치 실현을 위한 평가방안 연구, 한국행정학연구보고서
이기훈·이의영(2011), 사회책임경영(CSR)의 역사적 고찰과기업의 대응전

략, 창조와 혁신, 4(2), 87-117
이승규·라준영(2009), 사회적 기업 가치 측정 및 평가, 함께 일하는 재단
이중원·박철(2020), 기업의 사회적 책임(CSR) 활동이 재무성과에 미치는 영향: 직무만족도와 기업규모를 중심으로, 경영학연구, 49(4), 913-937
임진한(2014), 기업의 사회적 책임(CSR)이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 공기업 및 준정부기관을 대상으로 -, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
장지우(2018), 공공기관 구성원의 사회적 책임이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
장지인·최헌섭(2010), 기업의 사회적 책임(CSR)과 재무성과와의 관계, 대한경영학회지, 23(2), 633-648
정도진·박성환·김종현·강평경(2019), 공공기관의 사회적 가치 인식 및 측정사례연구, 회계저널, 28(6), 251-277
조성표·손수훈(2009), 기업의 사회적 성과와 재무적 성과와의 관련성, 한국산업경영학회, 24(4), 121-156
주효진·황석준(2019), 텍스트 분석을 활용한 사회적 가치 구성개념의 변화패턴 분석: 코레일(KORAIL)을 대상으로, 한국지방정부학회, 23(3), 409-426
천미림·김창수(2011), CSR의 지속성이 CSR과 재무성과의 고나계에 미치는 영향, 회계정보연구, 29(30, 351-374
천미림·유재미(2013), 기업의 사회적 책임활동이 기업 재무성과에 미치는 영향 - CSR 활동의 실행동기(motive)와 몰입(commitment)의 조절효과를 중심으로 -, 경영학연구, 42(5), 1159-1185
최석호(2016), 공공기관의 사회적 책임(CSR)과 조직성과간 영향 분석, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문

홍길표·우윤석·이립(2020), 공공기관의 사회적 가치 실행을 위한 관리체계 구축 현황과 과제, 사회적경제와 정책연구, 10(2), 1-40

<해외연구>

Carroll, A. B(1979), A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, Academy of Management Review, 4(4), 497-505.

Choi, J. S., Y. M. Kwak and C. W. hoe(2010), Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance: Evidence from Korea. Australian, Journal of Management, 35, 291-311.

Cochran, P. L. and R. A. Wood(1984), Corporate Social Responsibility and Financial Performance, 27, 42-65.

Commission of the European Communities(2001), Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibilities, Commission of the European Communities, Brussels.

Lee, D. D., R. W. Faff and L. S. Kim(2010), Revisiting the Vexing Question: Does Superior Corporate Social Performance Lead to Improved Financial Performance?, Austrian Journal of Management, 34, 21-49.

McGuire, J. B., A. Sundgren and T. Schneeweis (1988), "Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance", The Academy of Management Journal, 31(4), 854-872.

Mcwilliams, A. and D. Siegel (2001), Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective, Academy of Management Review, 2, 117-127.

Orlitzky, M., F. L. Schmidt and S. L. Rynes (2003), Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis, Organization Studies,

24(3), 403-441.

Porter M.E. and Mark R. Kramer(2006), Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. Harvard business review, 84(12), 78-92, 163

Schwartz, M. S. and Carroll, A. B(2003), Corporate Social Responsibility: A Three Domain Approach. Business Ethics Quarterly, 13(4), 503-530.

Abstract

Analysis of Factors Affecting the Social Value Assessment of Public Institutions

- Focusing on management performance and asset size -

Choi, Jin Seok
Department of Public Enterprise Policy
The Graduate School
Seoul National University

Public anxiety is growing due to the polarization of the economy, safety, and environmental pollution driven by an economic value-driven growth strategy.

As a result, interest and discussion on social values are increasing.

Moon Jae-in government is continually emphasizing in implementing the social value of public sector. In particular, the

government reorganized the management evaluation system of public institutions to harmonize the efficiency and public nature of public institutions from 2018. As such, the importance of realizing social values in the public sector is growing. However, research on the relationship between public institutions' social values and financial conditions remains scarce. Both the good management theory and the slack resources theory were conducted in the study of private companies. However, for public institutions, it has only been carried out in terms of good management theory.

In this study, it was intended to analyze the management performance and asset size of public institutions and their relationship to social valuation in terms of slack resources theory for public enterprises and quasi-governmental institutions. In addition, the impact of changes in the management evaluation system on social value assessment was analyzed.

The results of the analysis are as follows.

First, the past management performance of public institutions has not been shown to have a significant impact on the current social value assessment of public institutions. The results were different from previous studies of private companies. A public institution is a mixed organization that has both 'publicity' and 'corporacy'. It was confirmed that the increase in profits does not directly affect the creation of social value.

Second, the larger the total assets of public institutions, the more advantageous the social value assessment. The larger the total assets, the more people and funds they can have in more industries, so they

can pursue social value activities based on this, which is thought to be more competitive than public institutions that do not.

Finally, public institutions with larger assets responded effectively to the reorganization of management evaluation. In the case of public institutions with large total assets, the social value evaluation score was higher than those that did not. The reason is that due to the large number of resources such as manpower and budget, it was able to respond more quickly to the change in management evaluation reform.

As revealed in this study, public institutions must pursue both public and corporate nature in order to satisfy the public and gain trust from stakeholders.

Public institutions should be aware of social value activities as the most effective way to increase publicness. The government should improve the fairness of management evaluation and further focus public institutions on realizing social value by preparing ways to objectively and accurately measure the level of social value activities.

keywords : public institution, social value, management performance, asset size, management evaluation reform
Student Number : 2020-22356

<부록 : ROA>

2015년부터 2018년까지 공기업 및 준정부기관의 ROA 값을 나타내었다. ROA는 총자산순이익률(ROA, Return On Assets)로서 기업의 당기순이익을 총자산으로 나눈 값이다.

구 분	ROA			
	2018년	2017년	2016년	2015년
인천국제공항공사	0.091	0.090	0.088	0.082
한국가스공사	0.013	-0.032	-0.015	0.007
한국공항공사	0.027	0.042	0.043	0.043
한국도로공사	0.002	0.002	0.002	0.002
한국석유공사	-0.064	-0.038	-0.051	-0.194
한국수자원공사	0.011	0.009	-0.006	-0.296
한국전력공사	-0.006	0.008	0.040	0.077
한국지역난방공사	-0.040	0.012	0.025	0.024
한국철도공사	-0.005	-0.043	-0.012	0.005
한국토지주택공사	0.012	0.016	0.013	0.006
㈜강원랜드	0.070	0.105	0.114	0.120
그랜드코리아레저㈜	0.102	0.110	0.157	0.141
대한석탄공사	-0.102	-0.100	-0.112	-0.086
부산항만공사	0.011	0.012	0.014	0.016
여수광양항만공사	0.005	0.005	0.001	0.010
울산항만공사	0.004	0.038	0.035	0.041
인천항만공사	0.006	0.006	0.004	0.005
제주국제자유도시개발센터	0.081	0.134	0.075	0.101
주식회사 에스알	0.068	0.066	-0.080	-0.066
주택도시보증공사	0.071	0.085	0.075	0.063
㈜한국가스기술공사	0.026	0.012	0.081	0.070
한국부동산원	0.034	0.035	0.058	0.053
한국광물자원공사	-0.173	-0.099	-0.226	-0.440
한국남동발전㈜	0.003	0.018	0.049	0.062

구 분	ROA			
	2018년	2017년	2016년	2015년
한국남부발전㈜	0.009	0.009	0.042	0.024
한국동서발전㈜	-0.001	0.024	0.051	0.051
한국마사회	0.070	0.086	0.091	0.097
한국방송광고진흥공사	-0.018	-0.019	-0.011	0.006
한국서부발전㈜	-0.004	0.011	0.040	0.033
한국수력원자력㈜	-0.002	0.016	0.047	0.048
한국전력기술㈜	0.017	0.043	0.029	0.018
한국조폐공사	0.026	0.030	0.021	0.016
한국중부발전㈜	-0.002	0.011	0.045	0.030
한전KDN㈜	0.106	0.093	0.083	0.076
한전KPS㈜	0.126	0.113	0.081	0.164
해양환경공단	-0.026	-0.002	0.022	0.121
공무원연금공단				
국민연금공단	-0.137	-0.068	-0.004	0.005
서울올림픽기념국민체육진흥공단	-0.007	-0.009	-0.004	-0.032
근로복지공단	0.092	-0.150	-0.083	-0.048
기술보증기금				
사립학교교직원연금공단				
신용보증기금				
예금보험공사	0.137	0.150	0.160	0.152
중소벤처기업진흥공단				
한국무역보험공사				
한국원자력환경공단	0.001	0.001	0.001	0.001
한국자산관리공사	0.018	0.013	0.043	0.031
한국주택금융공사	0.002	0.002	0.002	0.001
건강보험심사평가원	0.029	0.112	0.034	0.222
국립공원공단	-0.083	-0.282	-0.250	-0.822
국민건강보험공단	-0.114	0.011	0.080	0.165
대한무역투자진흥공사	0.070	-0.149	-0.021	0.081
도로교통공단	-0.033	-0.046	0.251	0.000
한국사회보장정보원	-0.420	-0.349	-0.217	-0.153

구 분	ROA			
	2018년	2017년	2016년	2015년
한국해양교통안전공단	0.024	0.078	0.061	0.072
소상공인시장진흥공단	-0.011	-0.043	0.007	-0.004
우체국물류지원단	0.013	-0.034	0.019	0.095
축산물품질평가원	0.138	0.014	0.198	0.087
한국가스안전공사	-0.014	0.013	0.001	0.035
한국관광공사	0.032	0.043	0.047	0.024
한국교통안전공단	-0.005	-0.010	0.001	0.023
한국국제협력단	0.010	-0.003	0.009	0.001
한국국토정보공사	0.073	0.085	0.240	0.073
한국농수산식품유통공사	0.006	0.007	0.003	0.004
한국농어촌공사	-0.006	0.003	0.016	0.006
한국방송통신전파진흥원	-0.020	0.024	0.122	-0.006
한국보훈복지의료공단	0.024	0.027	0.063	0.056
한국산업기술진흥원	0.004	-0.018	-0.001	0.004
한국산업단지공단	0.024	-0.006	-0.004	-0.006
한국산업안전보건공단	-0.013	0.012	0.000	-0.019
한국산업인력공단	-0.030	-0.048	-0.035	0.022
한국석유관리원	0.018	0.059	0.056	0.044
한국소비자원	-0.054	-0.080	-0.055	-0.057
한국승강기안전공단	-0.014	0.107	0.022	0.055
국토안전관리원	0.039	0.004	0.038	0.005
한국에너지공단	-0.003	-0.018	-0.024	-0.022
한국연구재단	-0.027	0.050	-0.050	-0.209
한국원자력안전기술원	-0.029	-0.132	-0.073	0.022
한국인터넷진흥원	0.083	-0.005	0.011	-0.005
한국장애인고용공단	-0.073	-0.061	-0.103	-0.017
한국장학재단	-0.004	0.004	-0.002	0.003
한국전기안전공사	0.053	0.089	0.078	0.044
한국전력거래소	0.055	0.055	0.058	0.043
한국지능정보사회진흥원	-0.054	-0.036	-0.170	0.320
국가철도공단	0.009	0.007	-0.001	-0.004

구 분	ROA			
	2018년	2017년	2016년	2015년
한국환경공단	0.001	-0.066	0.033	-0.042
국립생태원	0.304	-0.687	-0.387	0.291
국제방송교류재단	0.009	-0.085	-0.169	-0.125
국토교통과학기술진흥원	0.242	0.107	-0.036	-0.164
농림수산식품교육문화정보원	0.011	0.249	0.157	0.062
농림식품기술기획평가원	-0.054	-0.051	-0.052	-0.060
농업기술실용화재단	-0.173	-0.356	0.105	0.100
대한건설기계안전관리원	0.082	0.100	0.112	0.015
독립기념관	-0.036	-0.019	-0.041	-0.031
시청자미디어재단	-0.066	0.081	0.138	-0.179
아시아문화원	0.023	-0.037	0.417	0.580
연구개발특구진흥재단	-0.001	0.012	0.004	-0.032
영화진흥위원회	0.020	0.006		
우체국금융개발원	0.037	0.089	0.112	0.049
정보통신산업진흥원	0.006	-0.001	0.002	0.006
중소기업기술정보진흥원	0.058	-0.033	-0.010	0.175
창업진흥원	0.008	-0.013	0.006	0.021
축산물안전관리인증원				
한국건강증진개발원	0.059	0.053	0.037	0.043
한국고용정보원	-0.027	-0.060	-0.065	-0.022
한국과학창의재단	0.014	0.064	0.085	0.091
한국광해관리공단	-0.019	0.036	0.060	0.061
한국교육학술정보원	0.009	-0.016	-0.043	0.049
한국기상산업기술원	0.036	-0.003	-0.014	0.256
한국노인인력개발원	0.008	-0.005	-0.012	0.028
한국디자인진흥원	-0.016	0.012	0.016	0.015
한국문화예술위원회	-0.003	0.009	0.001	-0.010
한국보건복지인력개발원	-0.002	0.224	-0.167	0.080
한국보건산업진흥원	0.146	0.097	0.007	0.009
한국보육진흥원	0.011	0.018	0.049	-0.556
한국산림복지진흥원	0.003	-0.017	0.007	

구 분	ROA			
	2018년	2017년	2016년	2015년
한국산업기술평가관리원	0.063	0.068	-0.008	-0.007
한국세라믹기술원	0.009	0.043	0.002	0.243
한국소방산업기술원	0.090	0.109	0.118	0.103
한국수산자원공단	0.025	0.078	0.061	0.051
한국식품안전관리인증원	-0.203	0.199		
한국언론진흥재단	0.010	-0.013	0.058	0.080
한국에너지기술평가원	0.042	-0.110	-0.021	-0.022
한국우편사업진흥원	0.013	0.031	0.028	0.024
한국임업진흥원	-0.044	-0.035	-0.002	-0.088
한국재정정보원	-0.100	-0.849	-1.360	
한국지식재산전략원				
한국청소년상담복지개발원	0.042	-0.004	0.005	0.000
한국청소년활동진흥원	-0.149	-0.080	-0.128	-0.090
한국콘텐츠진흥원	-0.024	-0.010	0.036	0.085
한국특허전략개발원	0.023	0.079	0.122	0.094
한국해양수산연수원	-0.012	0.020	0.021	0.030
한국환경산업기술원	0.005	0.006	0.003	0.002
해양수산과학기술진흥원	0.033	0.039	0.094	0.192