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

공공기관의 사회적책임활동이 조직성과에 미치는 영향 연구

2023년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

유 요 셉

공공기관의 사회적책임활동이 조직성과에 미치는 영향 연구

지도교수 김 윤 지

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2023년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
유 요 셉

유요셉의 석사 학위논문을 인준함
2023년 6월

위 원 장 전 영 한 (인)

부위원장 구 민 교 (인)

위 원 김 윤 지 (인)

국문초록

본 연구는 사회적 책임 활동과 조직성과 간의 인과관계 규명을 통해 공익성과 수익성을 동시에 추구해야 하는 공공기관들의 조직성과를 제고함과 더불어 지속가능경영의 일환에서 사회적책임활동(CSR)을 전략적으로 추진해야 함에 대한 증거제시에 구체적인 연구목적이 있다. 설정된 연구목적을 성취하기 위해 본 연구에서는 2018~2020년 까지의 3년간 경영실적평가 과정에서 단독 지표로서 사회적가치구현 항목을 평가받은 168개 공공기관의 관련 평가결과들을 대상으로 빈도분석(frequency analysis), 기술통계 분석(descriptive statistics analysis), 독립표본 t 검정(independent sample t-test), 상관분석(correlation analysis), 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 시행하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 첫째, 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type) 등과 같은 공공기관들이 가진 일반적 특성에 따라 사회적책임활동(사회적가치구현, CSR), 재무성과(총자산순이익률, ROA), 비재무성과(고객만족도, PCSI), 종합성과(경영평가점수, ME) 수준의 차이가 있음을 확인하였다. 둘째, 공공기관의 사회적책임활동(CSR)은 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type) 등을 통제한 상황에서 종합성과(ME) 즉, 경영평가점수에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 규명하였다.

주요어 : 공공기관, 사회적 책임 활동, CSR, 조직성과, 총자산순이익률, 고객만족도, 경영실적평가

학번 : 2021-28372

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구배경 및 목적 ····· 1

제 2 절 연구대상 및 구성 ····· 2

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토 ····· 5

제 1 절 기업의 사회적 책임 활동 ····· 5

1. 기업의 사회적 책임에 대한 개념 ····· 5

2. 기업의 사회적 책임에 대한 관점 ····· 20

3. 기업의 사회적 책임에 대한 논의 ····· 26

제 2 절 조직성과에 대한 이론적 고찰 ····· 28

제 3 절 사회적책임과 조직성과 간의 관계 ····· 30

1. 재무적 성과와의 관계 ····· 30

2. 비재무적 성과와의 관계 ····· 32

3. 선행연구 검토 ····· 32

제 3 장 연구 방법 ····· 36

제 1 절 연구모형 ····· 36

제 2 절 변수의 측정 ····· 38

1. 독립변수 ····· 38

2. 종속변수 ····· 39

3. 통제변수 ····· 41

4. 변수의 요약 ····· 43

제 3 절 연구가설 및 자료처리방법 ····· 44

1. 연구가설 ····· 44

2. 자료처리방법 ····· 45

제 4 장 분석 결과 ····· 46
제 1 절 기술통계분석 ····· 46
제 2 절 차이분석 ····· 48
1. 자산규모(Size)에 따른 차이 ····· 48
2. 부채비율(Lev)에 따른 차이 ····· 49
3. 기관정원(Labor)에 따른 차이 ····· 50
4. 기관연령(Age)에 따른 차이 ····· 51
4. 기관유형(Type)에 따른 차이 ····· 52
제 3 절 독립변수와 통제변수 간 상관관계 분석 및 다중공선성 진단 ····· 54
제 4 절 가설 검증 ····· 56
1. 사회적책임활동과(CSR) 재무성과(ROA)의 관계 ····· 56
2. 사회적책임활동과(CSR) 비재무성과(PCSI)의 관계 ····· 57
3. 사회적책임활동과(CSR) 종합성과(ME)의 관계 ····· 58

제 5 장 결 론 ····· 60
제 1 절 연구요약 ····· 60
제 2 절 연구의 시사점 ····· 61
제 3 절 연구의 한계 ····· 62

참고문헌 ····· 63

Abstract ····· 69

표 목차

[표1] 사회적 책임의 구성요소 ····· 6
[표2] ESG의 3대 구성요소 ····· 7
[표3] 사회적 가치의 의미 ····· 10
[표4] 사회적 가치의 주요 영역 ····· 11
[표5] 공공기관의 사회적 책임 핵심가치 ····· 14
[표6] ESG의 개념정의 ····· 18
[표7] 기업의 사회적 책임에 대한 관점 ····· 25
[표8] 조직성과에 대한 학자들의 정의 ····· 29
[표7] 사회적 가치 구현 지표 정의 ····· 38
[표10] 변수의 조작적 정의 및 측정방법 ····· 43
[표11] 연구가설 ····· 44
[표12] 독립변수 및 종속변수에 대한 기술통계분석 결과 ····· 46
[표13] 통제변수에 대한 기술통계분석 결과 ····· 47
[표14] 자산규모(Size)에 따른 차이분석 결과 ····· 49
[표15] 부채비율(Lev)에 따른 차이분석 결과 ····· 50
[표16] 기관정원(Labor)에 따른 차이분석 결과 ····· 51
[표17] 기관연령(Age)에 따른 차이분석 결과 ····· 52
[표18] 기관유형(Type)에 따른 차이분석 결과 ····· 53
[표19] 상관분석 결과 ····· 54
[표20] 분산팽창계수(VIF)와 공차한계(VIF의 역수) 검증결과 ····· 55
[표21] 가설 1의 검증결과 ····· 56
[표22] 가설 2의 검증결과 ····· 58
[표23] 가설 3의 검증결과 ····· 59

그림 목차

[그림1] 연구 모형 ····· 37

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경 및 목적

기업의 사회적 요구가 변화하고 있다. 전통적으로는 기업이 이윤추구와 효율성만을 목적으로 하는 단체라는 인식이 대부분이었다. 그러나 요즘에는 기업의 경제적 책임 뿐만 아니라 다양한 사회적 책임을 요구하고 있다. 이러한 기업의 사회적 책임에 대한 공감대는 전 세계적으로 확산되어 왔다. 특히 기업에 대한 사회적 책임에 대한 요구는 사기업 뿐만 아니라 정부기관, 공공기관 등으로 확장되고 있다. 이로 인해 한국사회의 공공기관들도 사회적 책임활동에 나서고 있다.

한국사회도 공기업을 중심으로 사회공헌활동이 공기업 각 기관의 경영실적 평가에도 반영되고 있다. 기획재정부에서는 2010년 경영실적 평가제도에서 사회공헌지표를 신설하면서 여기에 대한 평가를 시작하였다. 그 이후 2018년부터는 사회적 가치 구현 지표를 통해서 지속적으로 공공기관의 사회책책임활동에 대하여 의무를 주고 평가를 해오고 있다.

그러나 사회적 책임활동에 대한 유인요수는 다르다. 우선 민간기업에서는 CSR을 통한 기업이미지 개선 등을 통해 브랜드 충성도를 높임으로써 장기적으로 수익증대를 기대한다. 그러나 공공기관에서는 대체로 독점이나 과점적 시장구조에 있는 상황에서 CSR에 대한 유인요소가 상대적으로 적인 편이다

공공기관은 사기업과 국가기관의 중간 위치에서 공익적 목적을 실현하는 동시에 이익을 추구하는 집단이므로 공기업의 존립 이유가 사회적 가치 구현이라고 볼 수도 있다. 그러므로 공공기관에서 사회적 가치 추진은 매우 중요하다고 볼 수 있으며, 사기업에서 이윤추구를 포기할 수 없는 것처럼 공공기관 에서는 사회적 가치를 포기할 수 없다.

사회적 가치에 대한 명확한 정의를 내리기는 어렵다. 하지만 그 중심에는 법적지배나 시장원리와는 다른 것이라는 추정이 가능하다. '사회적 가치'는 연대, 책임, 배려, 공정성, 신뢰 등 인간의 삶에 필요한 가치이면서 시장에서 구매하거나 정부가 강요해서 얻어질 수 없는 가치들을 포괄하는 것으로 이해된다(박명규, 2017).

문재인 정부에서는 국정과제 중 하나로 '공공기관의 사회적 가치 실현'을 선정하고 적극 추진하도록 독려하고 있다. 공공기관이 국가경제에서 많은 비중을 차지하고 있으며 막대한 사회적 영향력을 가지고 있기 때문이다. 따라서 공공기관의 사회적책임 및 사회적 가치 구현은 이들의 존재 목적이 되며, 이를 실천하지 않는 경우엔 존립의 이유가 상실될 수 있다는 주장이다.

일부에서는 공공기관의 존재 목적이 공공성이라는 사회적 책임의 실현이고 또한 실제로 다양한 공익적 가치를 실현해왔는데 공기업 경영평가를 이유로 또 다른 사회적 가치를 창출해야 하는지에 대한 의문도 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 공공기관의 사회적 책임 활동이 공공기관의 조직성과에 어떤 영향을 미치는지, 구체적으로는 재무적, 비재무적 그리고 공기업경영평가 결과인 종합성과에 어떤 영향을 미치는지를 파악해 공공기관의 사회적 책임 활동에 대한 당위성을 확보하고 나아가 공공기관의 혁신과 생존전략에 활용될 수 있는지를 검토해 보고자 한다.

제 2 절 연구대상 및 구성

본 연구의 대상은 대한민국 공기업 및 준정부기관을 중심으로 선정하고자 한다. 공공기관에 관한 정의는 '공공기관의 운영에 관한 법률'에 의거하는데, 공공기관은 국가나 지자체가 아닌 법인·단체 또는 기관으로서 법률상 세부 요건에 해당하는 기관임을 의미한다. 공공기관은 크게 3가

지로 구분할 수 있으며 이는 '공기업' 및 '준정부기관' 그리고 '기타 공공기관' 으로 구분될 수 있다. 이 중 공기업은 종사자인 직원의 정원이 50인 이상이며, 총수입액의 2분의 1이상을 자체수입액으로 둔 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관을 말한다. 이때 자산의 규모가 2조원 이상이고 총 수입액 중에서 자체수입액이 85% 이상인 공기업은 시장형 공기업으로 분류되며, 그에 미치지 못하는 공기업은 준시장형 공기업으로 재분류된다. 이어서 준정부기관의 경우 종사자인 직원 정원이 50명 이상이며, 공공기관 중 기재부 장관이 지정한 기관으로 정의된다. 이때 국가재정법에 위해 기금관리를 하거나 위탁받은 준정부기관의 경우 기금관리형 준정부기관으로 분류된다. 하지만 이에 준하지 못한 준정부기관은 위탁집행형 준정부기관으로 재분류된다.

한국사회에서 공공기관의 사회적 책임은 더욱 강조되는 추세이다. 공공기관의 경영혁신을 유도하고 경영효율성을 제고하고자 2011년부터 경영실적 평가에서 '사회공헌' 지표평가를 실시해 오고 있다. 그 이후 2018년부터는 사회적 책임의 의미를 확장하여 사회적 가치 구현 지표로 변경하여 평가하고 있다.

이러한 점을 근거로 하여 본 연구에서는 공공기관의 사회적 책임 활동이나 사회적 가치에 대한 구현이 기관의 재무적 효과를 포함한 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는 것이 목적이다. 이를 통해 공익성과 수익성을 함께 달성해야 하는 공공기관의 조직성과를 높여야 하는 것은 물론이며, 그들의 지속가능경영 가운데 CSR을 전략적으로 추진해야 하는 증거를 제시하고자 한다. 구체적으로 본 연구는 사회적 가치 구현 지표에 대하여 평가받는 공공기관을 대상으로 그들 기관의 '사회 적 가치구현' 지표에 대한 평가 성적과 조직성과에 대한 연관관계를 분석해 보고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성한다. 우선, 1장 서론에서는 연구대상 및

연구의 필요성을 언급한다. 2장에서는 기업의 사회적책임 및 사회적가치 추진에 대한 논의와 이를 바라보는 관점을 알아보고, 선행연구를 통해 사회적 책임과 조직성과 간의 관계를 고찰한다. 3장은 연구설계 및 방법에 관한 것으로 연구가설, 연구모형, 변수의 정의 등을 제시한다. 4장 연구결과에서는 기술통계분석, 빈도분석, 차이분석, 상관분석, 다중회귀분석 등에 대한 결과를 제시한다. 5장 결론에서는 연구를 통해 도출된 결과와 그에 따른 논의를 바탕으로 연구가 지닌 학문적 시사점을 제시한다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

제 1 절 기업의 사회적 책임 활동

1. 기업의 사회적 책임에 대한 개념

1) 기업의 사회적 책임에 대한 전통적인 개념

1920년대부터 기업의 사회적 책임에 대한 중요성이 언급되었는데 이는 19세기 이후 활성화된 기업의 봉사활동이 그 시초라고 볼 수 있다. 19세기 이후 기업의 영향력이 커짐과 동시에 기업은 자선적 행위 아래 사회와 함께 연대해야 성장할 수 있다는 점에 착안하여 자발적 봉사활동을 시작해 왔다. 하지만 1930년대 이후 시작된 경기 불황시기에는 기업의 사회적 책임은 소극적 논의에 머물게 되었다. 1950년대 들어 다시 경기가 살아나게 되면서 기업의 사회적 영향력은 확대되었다. 이때 CSR에 대한 이슈는 다시 본격적으로 확산되기 시작하였다. 이어서 1960년대를 거쳐 1970년에 이르러서 CSR이 학계의 본격적인 관심과 연구가 체계화되었다. 주목할 점은 1980년대 들어서부터 CSR에 대한 긍정론과 부정론의 논쟁을 바탕으로 최근까지도 CSR은 기업의 필수적인 전략으로 인식되고 있다. 그동안에도 기업의 사회적 책임에 대해 다양한 정의들이 있어왔으나, 주요 공통점 중 하나는 기업의 이윤 동기가 아닌 사회에 대한 책임영역을 기업의 활동영역으로 간주하고 있다는 것이다.

CSR에 대한 분류도 흥미롭다. Caroll(1979)이 제시한 CSR모델은 사회적 책임을 법률적 책임, 경제적 책임, 자선적 책임, 윤리적 책임으로 위계적으로 표현하여 분류하였다. 우선 경제적 책임(economic responsibility)의 경우 우리사회 기본 경제단위로 볼 수 있는 기업이 재

화, 서비스 생산에 책임을 지고 있음을 말한다. 이어서 법률적 책임(legal responsibility)은 우리 사회가 기업 스스로 법적 요구 사항의 구조 안에서 경제적 임무를 수행할 수 있도록 요구하는 것을 말한다. 더불어 위 관점은 기업이 반드시 행해야 함을 포함한다. 그리고 윤리적 책임(ethical responsibility)은 기업으로 하여금 사회의 일원으로 기대할 수 있는 행동과 활동을 수행하기를 요구하는 책임이며, 법률적 규제는 없다. 마지막으로 자선적 책임(philanthropic responsibility)은 사회·교육·문화적 목적을 위해 기업의 자원을 기여하되 각 기업의 개별판단이나 선택에 맡기는 책임을 의미한다. 이 중 윤리적 책임과 자선적 책임은 기업의 사회적 책임과 관련된 연구에서 가장 핵심이 되는 분야이다.

[표 1] 사회적 책임의 구성요소

구성요소	주요내용
경제적 책임	기업의 사회적 책임 중 가장 중요도가 높은 차원으로 손꼽힘. 우리사회 기본 경제단위로 볼 수 있는 기업이 재화, 서비스 생산에 책임을 지고 있음을 말한다. 이는 이윤추구를 위해 제품과 서비스를 생산하고 사회가 원하는 것을 판매하는 것을 의미한다.
법률적 책임	기업이 법률을 준수하며 운영하는 것을 의미한다. 즉 우리 사회는 기업으로 하여금 법률적 테두리 안에서 기업이 경제적 임무를 수행하기를 요구한다.
윤리적 책임	기업운영상의 윤리성을 확보하는 것으로서 법으로 규정하지는 못한다. 하지만 기업에게 해당 사회 일원으로 기대되는 행동이나 활동을 요구한다.
자선적 책임	바람직한 기업시민이 됨을 말하며, 초기 개념은 '임의적 책임' 또는 '재량적 책임'으로 제시되었으나, Carroll(1991)에 의해 사회문제 및 환경개선을 위해 기업자원을 적극 활용하는 것을 포함하게 된다. 또한 기업이 지닌 고유 업무와 직접적 관련이 없을지라도 공공의 목적을 위해서라면 경영자원의 적극적 활용 및 제공의 책임을 이행해야 함을 말한다.

출처 : 선행연구에 기반하여 정리

기업의 사회적 책임과 관련된 용어도 중요하다. 책임경영(Responsible Management), 지속가능경영(Corporate Sustainability Management), 윤리경영(Ethical Management) 혹은 기업시민정신(Corporate Citizenship) 등으로 다양하게 불리고 있다. 또한 최근 들어서는 기업의 비재무적인 요소라고 볼 수 있는 사회(Social)나 환경(Environment) 및 지배구조(Governance)를 고려해야 지속가능한 발전을 할 수 있다고 보는 ESG란 개념도 중요시 되고 있다.

[표 2] ESG의 3대 구성요소

구 분	구성요소
E(Environment, 환경)	기후변화 대응, 자원절약/재활용 촉진, 청정기술/스마트 성장
S(Social, 사회)	사회적 약자 보호, 노동환경 개선/사회 안전 배려, 고용평등 및 다양화
G(Governance, 지배구조)	이사회, 임원 보수, 기타 지배구조

기업의 사회적 책임활동에 관한 설명은 크게 3가지 관점[1)]에서 접근해 볼 수 있다. 첫 번째 관점으로는 이해관계자 관점을 들 수 있는데, 이는 긍정론에 기반한다. 즉, 기업과 관련된 다양한 이해관계자들의 기대 충족이 목적이며 결국 기업가치가 중요함을 강조한다. 두 번째 관점으로는 신고전주의 경제학 관점을 들 수 있는데 이는 기업의 사회적 책임활동에 관한 부정론에 근거한다. 즉, 기업이 주주 입장에 서서 자신들의 이익 극대화를 최우선으로 삼기 때문에 신고전주의 경제학 관점으로 명명된다. 마지막으로 사회적 투자론 관점은 신고전주의 관점과 이해관계자 관점을 통합한 것으로 이해관계자에 대한 책임 뿐 아니라 주주의 이익을 극대화하는데 초점을 맞추고 있다.

1) 기업의 사회적책임에 대한 3가지 관점은 2절에서 보다 자세히 다룬다.

2) 기업의 사회적 가치에 대한 개념

한편 사회적책임(CSR) 관련 연구는 다수 찾아볼 수 있지만, 사회적 가치 개념은 등장한 것은 오래되지 않았다. 가치(value)는 보통 사물 또는 현상의 옳고 그름의 판단을 의미하며 사회적 가치는 어떤 행동이나 의사결정이 공동체에 얼마나 기여 하는지를 보여준다. 그러므로 공공기관은 공공성을 존재 이유로 삼고 있기 때문에 사기업에 미해 사회적가치 추진을 더 많이 해야 한다고 요구받고 있다. 공공기관의 사회적가치는 공공기관의 의사결정과 경영활동이 얼마나 사회에 기여하고 있는지를 판단하는 기준이 될 수도 있다. 이를 반증하는 것이 공공기관 경영평가 지표 중 사회적가치추진 지표의 비중은 총점 100점 중 24점[2]으로 비중이 매우 높다.

이런 추세로 최근에 '사회적 가치'에 대한 다양한 논의가 진행되고 있다. '사회적 가치'의 명확한 정의는 없지만 보통 '사회, 경제, 문화, 환경 등 다양한 영역의 공익에 발전에 기여하는 가치', '사회의 다양한 문제의 해결과 변화를 낳는 가치'를 의미(행정안전부 및 관계부처 합동, 2019; 고동현 외, 2016)하며, 이런 포괄성은 사회적 가치가 시대의 흐름과 사회가 당면하고 있는 문제에 따라 지속적으로 재구성되는 유동성을 지닌다는 것에 바탕을 둔다고 본다(박상욱, 2018; 최현선, 2018).

한편, Walzer의 사회적 가치론에 의하면 사회적 가치는 공동체 특성에 따라 유동적이고, 분배되어야 하는 '사회적 가치'는 어떠한 사회문화적 배경을 공유하는 사람들을 통해 창출되고, 분배의 기준도 가치의 특성에 적합해야 한다(임의영, 2010). 따라서 '사회적 가치'의 실현을 위해서는

2) 사회적가치추진 지표의 비중은 총점 100점 중 공기업은 24점, 준정부기관은 22점이다.

정부가 행정적, 정책적으로 가치의 영역을 확인하며 의미부여하고 공동체 분배역할을 해야 한다. 그리고 사회적 가치를 사회적 경제 관점과 사회적 조직 법령 관점으로 나누어서 보는 견해도 있다(김정인, 2018). 사회적 경제 관점에서 사회적 가치는 사회적 경제 또는 사회적 경제조직의 개념과 밀접하게 관련되어 있으며, 넓은 개념으로 비화폐적 또는 비경제적 가치를 의미하고, 좁은 개념으로는 사회적 약자 및 취약계층 보호의 가치를 의미하고 나아가서는 전체 사회구성원들의 사회적 연대, 포용적 성장, 공동체주의, 윤리성, 민주성, 보장성 등 사회통합적 의미로 간주된다고 봤다.

최근에는 사회적 가치의 중요성과 필요성이 한국의 사회적 경제조직 법령에서 명확하게 나타나고 있다. 한국에서 사회적 경제조직과 관련하여 '사회적 기업 육성법' 과 '협동조합 기본법'이 제정되었다.[3] 사회적 기업 육성법 에서는 사회적 기업의 설립 및 운영 목적을 통해 사회적 가치의 의미를 찾을 수 있다. 사회적 기업은 사회구성원 모두에게 충분한 사회서비스를 제공하고, 새로운 일자리를 창출하고 사회통합과 삶의 질을 향상시키고, 취약계층에서 일자리 및 사회서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다. 또 사회적 기업은 지역 공동체와 지역사회에 공헌하고, 지역주민의 삶의 질을 높이는 것과 같이 사회적 가치를 추구하고, 서비스 및 재화의 생산 및 판매 등의 영업활동도 가능하다(국가법령센터, 2018). 이런 사회적 기업의 존재 목적을 통해 사회적 기업이 추구하고 있는 사회적 가치를 확인할 수 있다.

앞서 언급했다시피 사회적 가치는 문화적 역사적 배경에 따라 의미가 달라지므로, 최근 우리나라에서도 사회적 가치에 대한 입법 노력이 있는데, 사회적 가치를 실현하고자 노력하는 다양한 주체 중에서 공공기관의 임무와 사회적 가치 책무를 연결하려고 하는 연구가 진행되고 있다(문경

3) '사회적 기업 육성법'은 2007년, '협동조합 기본법'은 2012년 제정되었다.

호, 2018). 그러나 이렇게 공공부문에서 사회적 가치 실현에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 실제로는 여전히 사회적 가치의 정의나 구체적인 실행방법에 대한 논의는 잘 이루어지지 않고 있다(김정인, 2018).

한국사회에서 공공기관이 사회적 가치추진을 주도해야 한다는 분위기가 관심을 끌고 있다. 구체적으로 공공기관 경영평가에는 사회적 가치 지표가 생기면서 사회적 가치에 대한 연구가 진행되기 시작했다. 이를 통해 사회적 가치를 실현하려고 노력하는 다양한 주체 중 공공기관의 임무와 사회적 가치 추구를 연결하려고 하는 연구가 다양하게 진행되고 있다. 이렇게 사회적 가치 실현에 공공의 역할이 중요하며, 공공기관은 민간과 정부를 연결하는 중요한 주체이기 때문에, 공공기관 본연의 업무 외에도 기관과 관련된 사회적 가치 실현이 중시되었기 때문이다. 그리고 국가기관 및 지방자치단체에서는 공공기관이 자율적이고 독립적으로 사회적 가치를 추진할 수 있도록 여건을 조성해 주는 것이 필요하다(김현희 등, 2018).

[표 3] 사회적 가치의 의미

구분	사회적 가치의 의미
일반적 의미의 사회적 가치	사회, 경제, 환경, 문화 등 모든 영역이 공익 및 공동체의 발전에 기여하는 가치, 사회문제의 해결과 사회적 변화를 낳는 가치(행정안전부 및 관계부처합동 2019; 고동현 외, 2016)
Walzer의 사회적 가치	사회권을 실질화하기 위한 것이며, 헌법이 지향하는 가치 중 인권 노동권, 사회적 약자에 대한 배려, 민주적 의사 결정 및 참여의 실현 등 사회 전체이 편익을 제공하는 포괄적 상위가치로서의 기능(행정안전부 및 관계부처합동, 2019)
사회적 경제 관점의	경제적 가치와 상반되는 개념으로서 화폐적 가치로 판

사회적 가치	단 할 수 없는 비화폐적 가치 명확하게 측정이 가능한 산출 보다는 영향 측면세 초점을 맞추어 측정(이승규 외, 2009)
헌법적 의미의 사회적 가치	사회구조에 의해 작동하는 권리, 자유, 기회 등과 같은 가치(임의영, 2009)
정부 차원의 사회적 가치	정부와 공공기관 혁신이 관점에서 사회가치는 공공성, 공익성, 공동체성이 공존하는 개념(최현선, 2018)

출처 : 이혜인(2020)을 재구성

이처럼 정부는 사회 가치에 대한 정의 실현을 이해 다음과 같은 다양한 노력을 기울이고 있으며, 사회적 가치 실현을 위한 정부혁신 종합계획을 통해서 기본방향을 제시하고 있다. 그리고 공공기관 사회적 가치 실현을 살펴본 기본법안(2014)에서 사회적 가치가 구체화 되었는데 안전한 근로, 인권 보호 및 복지, 노동권 보장, 생활환경 유지, 양질의 일자리 창출, 대기업 및 중소기업만 상생과 협력, 지역사회 및 공동체 활성화와 복원, 지역경제 공헌, 민주적 의사결정 및 참여의 실현, 공공성실현, 기업의 자발적인 사회책임 이행 등이 그것이다. 더 나아가서는 공공기관의 사회적 가치 실현을 위한 구성요소로 인권, 노동, 안전, 일자리, 사회적 취약 계층 지원, 건강 및 복지, 상생협력, 공동체 복원, 지역경제, 책임 및 윤리경영, 참여, 환경 등 12개의 영역이 제시되었다(윤태범 외, 2017).

[표 4] 사회적 가치의 주요 영역

사회적 가치	주요 의미
인간의 존엄성을 유지하는 기본 권리로서 인권의 보호	행복추구권, 평등권, 알권리, 직업의 자유, 안정적 주거생활 보장 등 헌법상 보장되는 기본권 보장

재난과 사고로부터 안전한 근로·생활환경의 유지	시장해결이 어려운 국민안전 지킴과 관련된 공공의 적극 조치를 필요로 함.
건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공	인간다운 생활의 기본조건으로서 건강한 생활을 영위할 수 있는 보건·의료서비스를 국가에 요구하고 국가는 이를 제공
노동권의 보장과 근로조건의 향상	노동3권, 권리보장, 최저임금인상, 안정적인 근로조건 유지, 최저임금인상, 고용안정 등과 같은 생계유지를 위한 내용
사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합	여성, 노인, 청소년 및 신체장애자 혹은 생활능력이 없는 국민도 인간으로서의 존엄과 가치를 보장받을 수 있는 사회보장 정책 추진
대기업·중소기업간의 상생과 협력	시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하고, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 필요한 규제·조정
품위 있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출	민간·공공부문 일자리 창출, 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기, 노동이사제, 비정규직 축소 등 좋은 일자리 확대
지역사회 활성화와 공동체 복원	자치와 분권의 원칙을 지역 공동체 차원에서 보장하는 지방자치 실현
경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌	지역 간 균형있는 발전을 위한 지역경제 육성, 수도권 과밀화로 인한 부작용 해소
윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회책임 이행	사회적 존재로서 기업의 사회책임 이행. 인권, 노동권, 환경, 소비자 보호
환경의 지속가능성 보전	국민이 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 보장하기 위한 국가의 의무
시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현	민주적 의사결정과 시민 참여를 통한 국민주권 국가 실현을 위한 정부운영방식 개선, 참여 기제 확보, 참여 수준 심화

그 밖에 공동체의 이익실현과 공공성 강화	경제적 양극화 등으로 파괴된 사회 공동체 회복 추구, 시민사회 등 제3섹터의 지원 및 육성

출처 : 관계부처 합동(2019)

3) 공공기관의 사회적 책임(GSR)에 대한 개념

비슷한 개념으로는 공공기관의 사회적 책임(GSR : Government Social Responsibility)을 들수가 있는데 사회적 책임(SR)의 주체를 정부(Government)로 규정하고, 사회적 책임(SR)의 접두어 위치에 '정부(Government)'를 배치하여 정의한 용어로 정부가 그 설립 목적 자체인 사회책임을 다해야 한다는 것을 의미한다. GSR의 주체는 정부뿐만 아니라 공기업, 준정부기관 등 정부와 관련된 공공부문의 모든 주체를 포함한다(탁현우 외, 2019).

전통적 관점에 의하면 정부는 사회적 가치 책임을 실현하기 위해 공공성의 성격을 지닌 기관으로 인식 되어왔다. 즉, 이에 따르면 정부는 공익실현을 목적으로 공공업무를 수행하기에 행정사무를 수행하는 것만으로도 사회적 가치를 창출한다고 보고 있다. 그러나 신자유주의 영향으로 인해 공공영역은 시장체제로 대체되었고, 빠른 시장화로 인해 수많은 사회문제가 도출되었다. 공공부문조차 공존과 협력보다 경쟁과 효율을 우선시 하게 되면서 정부가 국민에 대한 사회적 책임을 충실히 이행하고 있는지에 의문이 제기되기 시작하였다(국가공무원인재개발원, 2019).

GSR은 헌법성을 중심으로 준법성, 윤리성, 공정성, 투명성, 인권성, 지속성의 핵심가치로 구성되어 있으며(국가공무원인재개발원, 2017), 공직가치가 사회적 가치와 별개의 사안이 아닌 헌법적 가치로 통합될 수 있음을 의미한다. 따라서 헌법적 가치는 공직가치와 사회적 가치를 포괄하

는 개념으로서 GSR의 핵심이라고 할 수 있다(탁현우 외, 2019).

[표 5] 공공기관의 사회적 책임 핵심가치

핵심가치	주요의미
준법성	준법성은 헌법 해석의 추상성 한계를 방지하기 위한 구체적 수단이며, 동시에 행정사무의 근거임
윤리성	윤리성은 준법성의 한계인 공공기관에 대한 국민의 신뢰 하락을 보완하기 위한 가치로, 정부관료에게 요구되는 중요한 핵심가치임. 이를 기반으로 한 윤리행정은 보편성을 바탕으로 하지만 동시에 불변하지는 않음. 이는 시대가 지나면서 형성되는 새로운 윤리규정, 과거 잘못된 법률과의 충돌 현상이 나타나기 때문임
공정성	공정성은 공공기관의 행정사무 이행에 있어 기본적으로 지켜져야 할 요소로 국민들로 부터 위임받은 권한을 실행한다는 대리인 원리에 충실하기 위해 이행되어야 함.
투명성	투명성은 정부에 대한 불신이 대부분 불투명한 행정사무에서 방생한다는 점에서 중요한 가치임. 정부의 개방적인 소통과 적극적인 정보제공을 통한 투명성 향상은 정부신뢰의 향상을 가져올 수 있음
인권성	인권성은 국제사회에서 가장 일반적인 권고사항으로, 무차별성과 인간의 존엄성 고양에 근거한 행정이야말로 공공기관의 품격을 높이는 기준이라고 할 수 있음. 이러한 인권 행정은 국민통합과 사회 안정을 이끄는 중요한 수단임
지속성	지속성은 공동체의 안정적 발전을 위한 가치로 지난 수십 년 간 경쟁 위주의 단기실적으로 인한 공동체와 환경의 파괴를 극복하기 위한 수단임. 이를 통한 사회 안전망의 강화, 건강한 공동체와 지구를 후손에게 물려주는 것이 오늘날의 중요 과제라고 할 수 있음

출처 : 국가공무원인재개발원, 2017

4) 공유가치창출(CSV)에 대한 개념

또 다른 유사 개념으로는 공유가치창출(CSV : Creating Shared Value)가 있다. 이 개념은 Poter & Kramer가 2006년 HBR (harvard business review)에 발표한 “전략과 사회: 경쟁우위와 ‘CSR’ 간의 연결”에서 처음 소개한 이후 2011년에 본격적으로 확장된 개념으로, 사회적 문제점 개선과 더불어 기업의 이윤 추구를 실현시켜 주는 핵심 경쟁력 강화를 위한 전략적 신경영 패러다임이다(윤각 ·이은주, 2014).

CSV는 기업이 지닌 사회·경제적 가치를 함께 추구하는 전략이며, 기업과 사회가 공유하는 가치를 창출하는 것이 더욱 기업의 지속가능성을 높이는 것이라고 주장하였다. 이는 2008년에 발생했던 금융위기를 계기로 기존 자본주의에 대한 새로운 경제적 대안이 요구되었으며, 이에 기업의 지속가능한 성장을 위해서는 공동체와 동반 성장해야 한다는 인식을 기반으로 하는 것이었다(탁현우, 2019).

CSV의 예로 대표적인 다국적 식품회사 네슬레가 펼친 활약 중 아프리카의 코트디부아르에서의 코코아 생산, 인도 현지 농부를 대상으로 농사짓는 기술 및 가공기술에 대한 전수를 들 수 있다. 이를 통해 현지 농부들의 수입은 약 300% 가량 늘어났을 뿐 아니라 네슬레 기업 역시 양질의 원료를 확보하게 되는 등 일석이조의 효과를 누리게 되었다. 이와 같이 사회와 기업 모두 이익이 되는 좋은 혁신을 하자는 것이 바로 CSV이다(동아 비즈니스리뷰, 2012).

하지만 일부 CSR 전문가들을 중심으로 한국사회와 기업에 무비판적으로 수용된 CSV의 부정적 측면에 주의를 줄 것을 당부하였다. CSV가 지나치게 수익극대화에 집중하고 가치사슬에 직접적인 영향을 끼치지 않는 지배구조나 노동, 인권 등의 이슈는 기업의 생산성과 상관 없거나 적다고 판단하여 거의 관심을 기울이지 않기 때문이다(사회적가치 이해와 평가, 2019).

5) ESG에 대한 개념

ESG 단어는 UN글로벌콤펙트(UN Global Compact : UNGC)와 금융기관이 2004년 발간한 'Who cares Win' 란 보고서에 처음 등장했다. 이 보고서에서는 기업의 ESG 성과가 중장기적 가치창출에 영향을 미칠 수 있다고 했고, 기업의 ESG에 대한 인식이 시작되었다(사득환, 2021).

2005년 UN환경계획(UN Environmnet Program : UNEP)의 재정이니셔티브와 로펌이 협력해 ESG와 투자의 기준관계의 법적해석 보고서를 발간하고 투자전략에 환경·사회·거버넌스 요소를 어떻게 내재화 할 것인가에 대해서 본격적 논의가 시작됐다(이은선·최유경, 2021). 이로 인해 투자기준 분석에 ESG를 포함해야 할 뿐만 아니라 투자를 위탁받은 기업의 수탁의무에 포함된다는 것이 글로벌 규범으로 해석되기 시작하였고, 기관 투자자들을 중심으로 ESG 중심 투자를 가능하게 했다(이일청, 2020).

이후 UN이 2006년 제정한 '책임투자원칙(Principles for Responsible Investment : PRI)에 ESG란 용어가 반영되었고, 금융투자 원칙으로 ESG가 강조되었다. 2019년엔 코로나로 인한 기후변화, 공중보건, 환경보호와 같은 ESG 이슈에 관심이 커졌고, 2020년에는 세계 최대 자산운용사 블랙록(Black Rock)의 회장 래리 핑크(Larry Fink)가 연례서신에 환경지속성을 앞으로 회사운영에 핵심 전략으로 하는 'ESG우선주의'를 발표해 ESG경영이 산업 및 사회 전반에 확산하는 계기가 되었다(김용진, 2021).

ESG 개념은 통합적·규범적·정치적·도구적 관점으로 다양한 해석이 가능하다(Andreas Rasche et al, 2017). 규범적 관점에서는 ESG를 기업의 준수의무로 볼수 있다. Bowen(1953)이 제시한 기업인 의무로 사회목표와 가치측면에서 바람직한 정책추구와 관련한 의사결정 및 행동을 실시

하는 것으로 판단할 수 있는데, 이는 사회적책임과 같은 관점에서 ESG를 바라보는 것이다. 통합적 관점에서는 ESG를 사회가 기대하는 것에 부합하고자하는 노력으로 파악할수 있다. Carroll(1979)는 “사회적 책임 개념은 특정시점에 사회가 기업에 갖는 경제적, 법적, 윤리적, 재량적 기대를 포괄하는 것”으로 ESG도 최근 기후변화 및 환경문제에 대한 사회의 기대와 요구 대응으로 볼 수 있다. 도구적 관점에서 ESG가 투자자의 의사결정 수단이 될 수 있다. 이것은 ESG를 바라보는 투자자의 관점을 강조한 것으로, 기업의 사회적책임을 투자의 하나로 보고, 기업의 경영진이 적정한 사회적책임투자 수준을 결정해야 한다는 의견(McWilliams and Siegel, 2001)이 반영된 것이다. 한편 정치적 관점에서는 ESG를 정부와 이해관계를 반영한 것으로 볼 수도 있다. 정부 당국이 사회적 역할을 수행할수 없거나 의지가 없을 경우 기업이 공공재의 공급자로서 책임있는 비즈니스를 제공하게끔 할 수 있다(Scherer et al., 2016). 기업의 ESG 활성화에 대한 촉구는 정부가 해결할 수 없는 공적 문제에 대한 정치적 이해관계가 반영된 의미를 갖는다는 것이다.

ESG에 대한 글로벌 기업들의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

투자자 의사결정, 가치창출, 중장기 재무가치 등의 요소들이 공통적으로 제시되고 있다. UN PRI는 ESG란 “투자자가 경영리스크이 관리와 지속가능한 장기적 수익창출 측면에서 더 나은 의사결정을 위한 요인”으로 정의한다. 국제재무분석사협회(Chartered Financial Analyst institute : CFA institute)는 “기업행위에 대한 투자자의 고려사항으로 비재무적 또는 비정량적 이슈로서 중장기 기간에 회사에 영향을 미칠 수 있는 요소”로 여기고 있다. 지속가능거래소 이니셔티브(Sustainable Stock Exchange Instiative : SSEI) 및 나스닥(NASDAQ)은 “기업의 사업전략과 가치 창출을 이행하기 위한 기업역량에 영향을 미칠 수 있는 환경, 사회, 지배구조에 대한 고려”를 의미한다고 보고 있다. 런던거래소

(London Stock Exchange Group)는 “지속가능성, 기업의 사회적 책임 등과 같은 기업의 전략 또는 활동”으로 파악하고 있으며, 토론토거래소(Toronto Stock Exchange)는 “조직성과와 가치에 영향을 미칠 수 있는 세가지 범주의 요인들”로 정의한다. 즉 투자의 의사결정 및 장기적 재무가치와 관련한 비재무적 요인으로 ESG의 개념을 이해하고 있는 것이다.

아울러 ESG경영이란 ‘ESG관점에서 기업의 전략과제 등 목표를 설정하고 이러한 활동을 공개하여 기업의 가치를 제고하는 것’으로 정의할 수 있다. 한국거래소 ESG 포털에서 제시하는 ESG경영의 개념은 단순히 평가에 대응하여 좋은 등급을 받는 것이 아니라 조직의 비전과 목표에서부터 전략의 수립과 시행 등 경영체계 전반에서 ESG 맞춤의 설계를 하는 것을 의미한다고 봤다. ESG경영은 “규제에 대응하고, 기업의 투자나 자금조달에서 ESG 관련 영향을 검토, 제품의 생산을 위한 공급망부터 사용 후 처리까지 전 과정에서 각 기업의 상품과 서비스가 사회에 어떤 영향을 주는지 검토하는 것”이라고 할 수 있다(한국거래소 ESG포털).

[표 6] ESG의 개념정의

구분	정의
한국 거래소	기업 전략을 실행할 뿐 아니라 가치를 높이기 위한 환경적 요소 및 사회 지배구조에 대한 요인을 포함하는 개념
런던 거래소	지속가능성, 기업의 사회적 책임 등과 같은 기업의 전략 또는 활동
토론토 거래소	조직성과와 가치에 영향을 미칠 수 있는 세가지 범주의 요인

UNGC	기업의 중·장기적 가치창출을 위한 기업역량에 영향을 미칠 수 있는 환경·사회·지배구조 요인
UNEP	투자기준 분석과 전략으로 ESG의 정당성 및 투자를 위탁받은 이의 수탁의무
UN PRI	투자자의 의사결정에서 경영리스크의 관리와 지속가능한 장기적 수익창출의 측면에서 더 나은 선택을 위한 요인
SSEI	기업의 사업전략과 가치창출을 이행하기 위한 기업역량에 영향을 미칠 수 있는 환경·사회·지배구조에 대한 고려
CF Ainstitue	기업 행위에 대한 투자자의 고려사항으로 비재무적 이슈로 중장기 기간에 회사에 영향을 미칠 수 있는 요소
Andrea Rascheet al.,(2017)	기업인의 준수의무이자 사회의 요구이며 투자자의 의사결정과 정치적인 이해관계가 반영된 개념

출처 : 한국거래소 ESG포털, 기관별 홈페이지

2. 기업의 사회적 책임에 대한 관점

앞서 살펴본 것처럼 기업의 사회적 책임에 대한 정의개념은 꾸준히 변화하거나 확대되어 왔다. 즉, 기업은 사회 전체의 번영을 위해 사회적 책임을 다해야 한다고 보는 입장과 이를 부정적으로 바라보는 관점 등 둘로 나누어 살펴볼 수 있다.

과거 Frideman(1970)이 'New York Times' 에 논평한 기고문 중 '기업에게 있어 유일한 사회적 책임이란 결국 이익증대이다' 라고 발표한 내용은 당시 뿐 아니라 CSR을 연구하는 최근의 학자들에게 조차도 끊임없는 논쟁이 되고 있다. 즉 기업은 사회적 책임을 수행해야 하는지 아니면 수행할 필요가 없는지 혹은 기업의 사회적책임활동을 투자로 볼것인지 아니면 비용으로 볼것인지에 대해서이다.

이 문제의 핵심은 효율적인 자원배분을 저해하는데 있어 정부나 시장기능이 간섭한다는 것이다. 이다. 즉 찬성론자들은 사회적 책임 관점에서 기업은 이윤극대화를 위해 비용을 최소화하고 효율을 극대화함으로써 궁극적으로는 사회에 공헌할수 있다고 보는 반면, 반대론자들은 기업의 사회적 책임활동을 사업에 관련이 있는 이해관계자들에게 유익한 영향을 미치고 이러한 이해관계자 경영은 사회전반적으로 긍정적인 효과를 낸다고 주장하고 있다.

이런 논란에서 기업의 사회적 책임활동에 대한 설명은 크게 세 가지 관점으로 볼 수 있다(김기현, 2013).

첫째, 기업의 사회적 책임활동의 긍정론으로 기업가치로 돌아올 것이라는 이해관계자 관점이다. 둘째, 신고전주의 경제학 관점으로 이는 기업의 사회적 책임활동을 부정하는 부정론에 입각하여 기업 스스로 그들 이익의 극대화를 최우선으로 하는 관점이다. 셋째, 사회투자론적 관점으로 이는 신고전주의 경제학 관점과 이해관계자 관점을 통합하여 이해관계자에게 책임을 다함과 동시에 주주 이익도 극대화하게 한다. 앞에서 살펴

본 공유가치창출(CSV : Creating Shared Value) 과 유사한 관점으로 볼 수 있다.

1) 이해관계자 관점 (긍정론)

기업의 사회적 책임에 대해 찬성하고 옹호하는 입장은 이해관제자 이론(stakeholder theory)이다. 오늘날 자본주의가 성장하고 기업규모도 같이 커지면서 기업의 권력과 영향력도 함께 증가함에 따라 기업의 사회적 책임에 관한 논의가 제기되었다. 1970년대 이후 신고전주의 경제학자들의 기업의 사회적 책임에 대한 부정적 반대론과 상반된 입장인 사회경제학적 시각이 등장했는데 이것이 바로 CSR의 이해관계자 관점이다(김병철, 2008).

Freeman(1984)의 이해관계자 이론은 이해관계자에 대해 '조직의 목표에 도달하기 위해 영향을 주고받는 사람이나 집단'으로 정의한다. 이런 관점에 따라 이해관계자는 '관리자, 주주 뿐 만 아니라 고객이나 공급자 그리고 지역사회 및 종업원 등을 포함한다. 기업은 이해관계자의 요구를 충족시켜야 하고 영향력의 정도를 고려해 어느 이해관계자 집단에게 손해가 발생할 경우 그들에 대한 권익을 제일 먼저 보호해야 한다는 것이다(Evans & Freeman, 1988). 또한 Donaldson과 Preston(1995)은 기업이 사회전반에 관해 책임을 지는 것이 아니라 기업의 행동에 영향을 받고 영향을 주는 이해관계자들에게 그 책임을 져야 한다는 주장 역시 이해관계자 관점을 지지한다(김기현, 2013 재인용).

이 관점은 CSR이 단지 주주들 간 관계뿐 기업의 이해관계자 및 사회적 역할까지도 고려해야 한다는 보다 넓은 관점으로 보고 있다. 즉, 우리 스스로 살기 좋은 사회를 만들고자 협력해야 하는 것처럼 기업 또한 그 사회의 일원으로 그 책임을 수행해야 한다는 관점이다. 이는 근대적 기

업형성과정에서 다양한 이해관계자들과 여러 가지 문제점들이 내포되어 있다는 관점에서 기업도 이에 대해 일정부분 책임이 있다고 생각하는 것이다(양은영, 2009). 기업이 지속적인 이윤창출을 위해서는 이해관계자들의 관계도 중요하고 장기적으로 기업가치를 유지하기 위해서도 역시 이해관계자를 효과적으로 관리할 필요가 있다고 보고 있다(이영찬·이승석, 2008).

이해관계자 관점은 결국 CSR을 수행하게 되면 결과적으로 이해관계자의 기대를 충족시키고 그들과의 갈등과 마찰을 완화시켜주는 역할을 함과 동시에 기업가치에도 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이과 같이 기업의 사회적 책임 활동은 사회적 의무임과 동시에 기업가치의 증대를 위해서도 필수요소라는 관점이라 할 수 있다(박동석, 2009).

2) 신고전주의 경제학 관점 (부정론)

부정론에 입각한 이 관점은 기업의 책임을 전통적 자유시장 경제관점에서 보고 있다. 이 신고전주의 경제학 관점에서는 기업은 경제활동의 기본단위로 보며, 주주의 가치를 극대화하는 것이 가장 큰 역할이다. 기업의 가장 큰 책임은 이윤을 극대화 하는 것이고 경영진은 주주의 가치를 극대화해야 하는데 불필요한 비용 지출은 주주의 부의 축적 저해요소가 될수 있어 기업의 사회적 책임 자체를 부정하는 입장이다.

대표적인 학자로는 Friedman(1970)이 있으며 그는 “기업은 기업이익을 내는 본업에 충실해야 하며 다른 사회적 문제들에 신경을 쓰게 되면 다른 비용을 증가시키게 되어 주주들의 이익을 감소시킨다”는 입장을 밝히고 기척의 책임을 경제적 성과에 한정해 말하고 있다. 또한 기업의 주인은 주주이기에 이익 역시 주주에게 돌아가야 하며, 만약 기업에게 이육추구 외에 다른 의무를 요구하는 경우 그에 해당하는 세금을 더 내면 된

다고 보고 있다. 기업은 주주들에게 일임받은 중개인이고 그들의 수익을 담보하는 경영만을 해야 하므로 기업의 생산적 활동에만 그 기능을 국한시키고 있다. 이 이상의 요구는 국가 등 다른 주체에게 맡겨야 한다는 입장이다(이상민, 2008).

이런 주주중심 관점에서 기업의 사회적 책임에 대한 문제점은 몇 가지로 제시된다(양은영, 2009). 첫째, 기업의 이윤 극대화는 오히려 기업의 사회적 책임으로 인해 걸림돌이 될 수 있다는 점이다. 즉, 기업 본래의 경제활동이란 주주의 이익을 극대화하는 것인데, 이러한 사회적 책임활동으로 인해 그들의 역할 범위가 오히려 축소될 수 있다고 보고 있다.

둘째, 기업의 목적을 희석시키는데 있어 사회적 책임활동이 활용될 수 있다고 본다. 사회적 책임활동 수행에 따른 비용, 인력배치, 경영자의 관심 분산 등 기업의 주목적인 경제적 생산성이 저해될 수 있다고 보고 있다. 또한 사회적 책임활동은 기업의 혁신을 저해하기도 한다.

셋째, 기업의 비용 증가에 대해 문제점으로 지적하고 있다. 신고전경제학은 시장의 자율성을 선호하고 기업개입에는 적대적인 입장을 가지고 있다. 이는 사회문제에서도 마찬가지이며 사회적 책임활동 절차 중 소요되는 비용 역시 기업에 부담을 줄 뿐 아니라 이런 비용으로 상품가격이 상승하며 종업원이 해고될 수도 있으며 투자절감으로 이어질 가능성도 있다. 따라서 기업의 사회적 책임활동은 오히려 기업과 사회에게 나쁜 영향을 끼칠 수 있다는 것이다.

넷째, 기업의 권력이 커질수도 있다는 우려다. 경제적 기능을 담당하고 있는 기업은 이미 권력이 큰 상태인데 사회적 책임까지 범위가 확장된다면 권력이 더 증대되는 것으로 보고 있다. 이때의 권력은 결국 기업집단이 규모만 더 키워줄 뿐이라는 의견이 지배적이다.

신고전주의 경제학자들은 기업의 사회적 책임활동이 기업의 이윤 극대화라는 경제적 목표와 일치하지 않는다면 이는 수행하지 않아야 한다고

보고 있다. 기업의 사회적 책임에 대한 입장 중 부정적 관점은 주로 경제적 성과와 연결되는데, 이는 주주이익과는 반대된다는 점 때문에 CSR에 대해 동의하기 어렵다는 관점이다.

3) 사회적 투자론 관점 (수렴론)

앞서 살펴본 두 가지 관점인 신고전주의 경제학 관점과 이해관계자 관점은 결국 그 실효성이 없다는 측면에서 비판이 제기된 바 있다. 즉, 신고전주의 경제학 관점은 기업의 생산활동 및 사회적 책임활동을 분리하게 만들며 이해관계자 관점은 지나친 원론적 입장만을 고수한다는 점이 그 이유이다.

기업의 사회적 책임에 대한 수렴론은 긍정론과 부정론이 너무 극단적인 시작이라는 점에서 이 두가지를 절충하는 시점으로 기업의 사회적 책임을 바라본다(양은영, 2009). 수렴론으로 불리는 사회적 투자론은 더 이상 기업 경제활동에 대해 이윤추구 및 이타주의와 같은 이분법적인 관점에서만 볼 수 없다고 주장한다. 이 관점은 기업의 사회적 책임활동과 함게 소비자, 종업원, 지역사회의 이해관계자와 주주이익, 그리고 모두의 이익을 추구하는 것이다. 기업의 사회적 책임수행은 장기적인 관점에서 모두의 이익에 기여하므로 결국 이해관계는 하나로 모아진다고 본다.

주주로 이해관계자 중 하나이기 때문에 결국 이해관계는 하나로 수렴될수 있다고 보고 있다. 기업의 목표는 이윤추구이지만 장기적 이익에 초점을 둔다면 결국 CSR을 통해 정기적으로는 더 많은 이익을 주주에게 나누어 줄 수 있다. 사회적 투자관점에서 기업의 사회적 책임은 이타주의 시각이나 이익추구 관점과 같은 일방적 관점에서만 바로볼 수 없으며, 기업의 이익과 사회적 책임 수행은 별개의 사안이 아니다(김기현, 2013).

[표 7] 기업의 사회적 책임에 대한 관점

구분	이해관계자 관점 (긍정론)	신고전주의 관점 (부정론)	사회적투자론 관점 (수렴론)
성격	이타주의	이윤추구	이타주의 + 이윤추구
기업목표	이해관계자의 기대 충족(사회적 성과)	주주이익의 극대화 (경제적 성과)	사회적 성과와 경제적 성과의 결합
기업책임	기업과 사회의 발전을 같이 바라보며 기업의 사회적 책임은 사회적 의무	단지 경제적 성과가 필요하며, 기업의 사회적 책임을 부정	사회적 성과와 경제적 성과 필요 모두 인정하며 장지적으로 경제적 성과를 위해 사회적 성과를 활용하는 전략 필요

자료 : 김기현(2013), 김지혜(2011)의 내용 재구성

3. 공공기관의 사회적 책임에 대한 논의

공공기관이 만들어진 계기는 시장실패의 보완책에 대한 정부의 시장개입 수단이 최초 목적이었다고 알려져 있다. 즉, 시장가격기구 조정능력에 어려움을 느껴 시장실패가 발생하자 정부는 이를 보완하고자 공공기관을 만들어 온 것이다. 이러한 공공기관은 결국 사회적 우리 사회 취약계층에 대한 사회적 서비스 제공 뿐 아니라 민간에서 관리하기 어려웠던 공공재공급, 사회간접분야 개발을 위해 설립되었다.

이처럼 공공기관은 일반적으로 사회업과 달리 국가의 정책수단으로 설립되어 경제발전을 위해서나 혹은 고용정책 완화, 복지정책 및 소득재분배 등을 위한 경제계획의 도구로 활용되고 있으나 일반 사기업과 마찬가지로 기본적인 이윤추구로 하고 있다. 그러므로 공기업은 정부과 같이 공공성만 추구하는 것도 아니고 사기업처럼 수익성만을 추구하는 것도 아니므로 공공성과 수익성을 동시에 추구한다고 할 수 있다(유미년, 2012). 다시 말하자면 공공기관은 정부기관과 사기업의 혼합형으로 재정지원 정도 및 소유권 정도에 따라 기능과 정부 기관의 기능과 역할을 함께 지니고 있다. 따라서 공공기관의 사회적 책임은 극단적으로 정부기관과 동일한 차원의 공공성과 사기업과 같은 수익성을 동시에 요구받기도 하는 것이다(라영재·윤태범, 2010).

일반적으로 공적 책무성(Public accountability)의 개념적 정의는 행정기관의 책무성을 확장해 행정기관뿐 아니라 공공기관까지 확대해 투명성·청렴성·공평 등의 공적가치 및 공공성을 강조하는 시대 상황과 연관되어 있다(라영재, 2009 : 라영재·윤태점, 2010 : Bovens, 2005).

따라서 공공기관의 사회적 책임활동의 필요성은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다(김기현, 2013). 공기업은 그들의 풍부판 기술과 인적자원들을 지역사회에 지원하고 제공해 지역사회 발전에 기여하는 기능을 요구받고 있다. 우리 사회에서 공공기관은 홀로 존재할 수 없으며, 시민이나 조직

및 사회와 연결되어 있기 때문에 상호 의존적 관계를 유지해야 한다. 이는 공공기관이 '훌륭한 기업시민'으로 책임을 다할 뿐만 아니라 지역사회와 환경체계 등과 함께 공생해야 함을 의미한다.

공공기관의 사회적 책임활동은 그들의 생존경쟁력과 국민의 신뢰 확보를 위해 필요하다. 오늘날 공공기관은 우리 사회의 공적 이익실현을 위해 설립되었음에도 비효율과 방만 경영으로 사회로부터 질타를 받기도 한다. 특히 한국사회 공공기관 발달사를 돌이켜 보면 특혜성 정책이나 불경제 효과 및 사회자원의 독점에 대해 일정부분 책임져야 한다는 비판도 제기되고 있다. 이러한 비판점을 토대로 사회구성원의 기대가 강화됨에 따라 공공기관의 사회적 책임이행이 그들의 성장과 생존을 위해 필요적인 조건으로 부각되고 있다. 따라서 가장 중요한 공기업의 사회책임 중 하나는 바로 우리 사회가 당면한 문제해결과 그들에 대한 부정적인 이미지를 불식시키는 긍정적 효과가 있는 효과적 홍보수단이며 공공기관의 이미지 개선에 중요한 기능을 담당하고 있다.

이런 필요에 따라 국가에서도 2010년부터 공공기관 경영실적 평가제도를 개편하며 중소형 준정부기관을 제외하고 공기업, 위탁집행형·기금관리형 준정부기관에 대해 사회공헌[4] 평가 지표를 신설해 공공기관의 사회적 책임활동을 적극적으로 독려하고 있다.

---

4) 기업의 사회공헌활동은 기업의 사회적 책임의 일부분으로 간주할 수 있으며 기업의 사회적 책임 수행의 한 형태가 사회공헌활동 이라고 할 수 있다.

제 2 절 조직성과에 대한 이론적 고찰

조직성과는 조직효과성, 조직생산성 등 유사용어들과 혼용되기도 한다. Price와 Muller(1968)는 조직성과에 대해 목표달성도로 정의하고 있으며, 이때의 목표란 조직에서 추구 및 실행하려고 하는 활동범위를 말한다. 목표달성변수는 사기나 조직규범과 업무적합성 및 동조성 그리고 외부환경의 지지 등을 제시한다. 조직의 목표와 조직구성원이 개인의 목표를 달성하는 것을 포함하는 개념이다(신유근, 1985).

Rainey와 Steinberg(1999)는 조직성과에 대한 정의에 대해 임무를 행하는 과정에서 나타나는 행정 혹은 운영적 기능을 수행하는데 있어서의 성과라고 정의한 바 있다. 이때 조직은 이해관계자들이 인식한 것처럼 임무를 달성하거나 성공적 방법으로 목표달성을 추구한다. 또한 Katz & Khan(1978)은 조직에 대한 정의에 대해 수익의 극대화 정도를 의미하며 이는 조직이 순환과정에 의한 결과물이라고 하였다. 그리고 Van de Ven(1976)은 조직성과에 대해 효율성과 생산성 및 구성원의 형태특성 등으로 구분하였으며, 이때의 효율성은 투입비용 대비 산출효과를 의미하고, 생산성은 조직의 목표달성도를 말하며, 구성원의 행태특성은 직무만족도, 조직몰입도나 이직의도를 의미한다고 하였다.

이에 따르면 조직성과 개념은 다차원적임을 알 수 있고 특히 조직생산성은 결국 조직의 산출성과 연관된 개념이라 볼 수 있다. 즉, 조직성과는 시스템적 접근법이나 목표달성 접근법 그리고 고객지향 접근법과 경제적 접근법을 포함하여 최근 이해관계자 접근법, 균형성과 접근법(BSC) 및 경쟁적 가치 접근법(CVA)에 이르기까지 다양한 차원의 분석방법으로 접근 가능하다. 이 개념을 하나씩 살펴보면, 우선 시스템적 접근법은 산출, 투입 및 전환과정을 포함하는 포괄적 접근을 하며, 목표달성 접근법은 원래 의도한 목표달성도를 말한다. 그리고 경제적 접근법은 투입대비 산출비용을 강조하며, 고객지향적 접근법은 문자 그대로 고객이나 시민

의 만족도를 의미한다. 조직성과에 대한 대표적 학자들의 다양한 개념을 정리해보면 다음과 같다.

[표 8] 조직성과에 대한 학자들의 정의

구 분	내 용
Seasher & Yuchtman (1967)	환경을 개척하는 조직체의 능력을 의미하며 이는 희소성 있고 귀한 자원을 획득하기 위함임
Geogopolous & Tannenbaum (1975)	사회의 일부 시스템을 의미하는데, 조직이 수단 및 자원에 대한 오용없이 구성원들의 강압을 이끌어내지 않은 상태에서 조직목표를 달성하는 것을 의미함
Schein (1985)	조직의 특정 기능과는 관계없는 그들만이 지닌 순응, 자기유지 및 존속과 성장의 능력을 의미함
Brewer & Selden (2000)	조직 효과성, 능률성, 공정성 관점에서 이해 가능한 조직의 목표달성을 의미함
신유근 (1981)	조직의 목표에 대한 달성정도 및 자원획득과 관련된 개척능력, 환경에의 적응 및 인적 자원개발과 욕구충족을 위한 조직능력, 기업의 생산성, 생존능력을 의미함
안희정 (2001)	조직의 목표달성 정도나 여부를 의미함
권경득, 임정빈 (2003)	조직이나 구성원이 서비스 생산과 제공을 위해 행한 업무, 활동과 정책의 결과나 영향의 정도를 의미하는데 이때 하위 구성요소로는 효과성, 공정성, 능률성을 포함함.
김성기 (2008)	보다 다차원적 개념으로 조직과 구성원의 서비스 생산 제공을 할 때 한정적 자원 투입을 통해 효과를 이끌어내는 행정 및 운영적 기능을 의미하며, 이때 효과적인 능률성, 목표달성도 및 서비스 질을 의미하는 효과성 그리고 만족을 포함하는 공정성 등이 구성됨

출처 : 최연택, 2009, 재인용

위에서 살펴본 것과 같이 조직성과에 관한 논의도 학자들마다 상이하기 때문에 조직성과의 정의를 한마디로 표현할 수는 없으나 크게 2가지의 보편적 관점으로 나누면 다음과 같다. 이는 재무적 성과를 의미하는 이익률, 주식가격, 성장률 및 자산회수율을 말하며, 직무만족이나 몰입 및 조직시민행동과 같은 비재무적인 성과로 분류할 수 있다. 비재무적 성과는 그 외 고객만족도나 이직의도 및 결근율도 포함한다.

제 3 절 사회적책임과 조직성과 간의 관계

1. 재무적 성과와의 관계

기업의 사회적 책임과 재무성과와의 관계를 바라보는 관점은 두가지가 있다. 첫째는 신고전주의 경제학자(neo-classical economist) 관점을 들 수 있는데, 이는 의사결정과정에서 전문경영인은 결국 주주들의 부(富)와 이익을 우선 목표로 해야 함에도 불구하고 CSR은 불필요한 지출유발로 인해 주주의 이익을 저해한다는 주장을 의미한다. 또 다른 관점으로는 이해관계자(stakeholder theory)관점을 들 수 있는데, 이는 경영자들의 의사결정에는 주주나 고객과 같은 거래처 및 지역사회 등의 보다 넓은 이해관계자를 고려해야 함을 말한다. 또한 이러한 기업의 CSR은 내포되거나 잠재적인 갈등을 완화하여 경영성과를 높인다고 한다.

이러한 두 관점은 상반되었다고 볼 수 있는데, 최근까지의 선행연구로는 CSR과 재무성과간의 정(+)의 관계를 보인다고 밝히거나 혹은 부(-)의 관계 및 아무 관련이 없다고 밝힌 연구들도 있다.

McGuire, Sundgren과 Schneeweis (1988)에 따르면 Fortune 500대 기업을 대상으로 1982년에서 1985년에 이르기까지 '지역사회와 환경에 대한 책임'을 살펴보았는데, 이 과정에서 기업의 순위, 수익률 및 회계지표의 관계를 분석하였다고 한다. 그 결과 기업의 CSR은 차기 재무성과에

유의한 정(+)의 관계를 미친다고 하였다.

또한, Waddock과 Graves(1997)는 약 469개의 기업을 대상으로 1989년, 1990년, 1991년의 총 3개년 자료[5]를 분석한 결과 활동성과는 차기 재무성과에 유의한 정(+)의 영향을, 전기 재무성과는 당기 활동성과에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

최근 국내연구에 있어서도 장지인과 최헌섭(2010)은 130개 기업 KEJI 지수를 활용한 8년간의(1998년-2005년) CSR 활동성과와 재무성과 간의 관련성을 분석하였다. 이에 따른 연구결과 CSR 활동성과가 총자산순이익률(ROA)과 Tobin's Q와 정(+)의 유의한 관계를 지니는 것으로 나타났다.

또한, 천미림과 김창수(2011) 연구에서는 기존의 선행연구와의 차별점으로 연구 대상기간을 길게 설정하였으며, 기업의 사회적 책임과 재무성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 기업의 재무성과와 CSR의 영향력을 고려하여 각 변수 영향력을 양방향 분석하였다. 표본집단에 대해서는 '그렇지 않은 기업'과 '지속적으로 사회적 책임 활동을 수행하는 기업'으로 구분하여 재무성과 비교 및 CSR 활동성과가 기업재무성과에 미치는 영향력을 분석하였다. 이에 따른 연구결과 '지속적으로 사회적 책임을 수행한 기업'의 재무성과가 더 높으며, 사회적 책임활동과 재무성과의 정(+)의 관계를 설명하였다. 그리고 기업의 재무성과(ROA, Tobin's Q)도 마찬가지로 기업의 사회적 책임에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 얻었다.

반면, Teoh, Welch 및 Wazzan(1999)은 CSR관련 공시와 재무성과간의 관계를 1985년 3월부터 1986년 10월까지 분석하였지만, 유의한 관계를 찾아내지 못하였다. McWilliams와 Siegel(2000)은 1991년부터 1996년까

5) 1989년과 1991년은 재무성과 자료, 1990년은 CSR활동 성과자료를 포함하였다.

지의 524개 기업 대상 데이터를 분석한 결과 CSR 활동은 재무성과에 중립적 영향을 미치는 것을 설명하였다.

2. 비재무적 성과와의 관계

기업의 사회적책임 성과는 재무적 혹은 유형적인 것 이외에도 기업의 명성, 이미지 및 고객만족도와 같은 무형적 요소들을 통해서도 나타난다.

Luo와 Bhattacharya(2006)에 의하면, 사회적 책임활동은 고객만족과 시장가치에 긍정적 영향을 미치며, 국내에서도 박혜영(2008)은 사회공헌 활동이 고객만족도에 긍정적 영향을 미친다고 하였다.

또한 이러한 기업의 사회적 책임활동은 그들의 긍정적 이미지 형성에도 영향을 미치는데, 국내연구 중 하나인 윤각과 서상희(2003)는 브랜드 태도에 미치는 기업광고와 사회공헌활동의 영향파악에서 사회공헌활동에 대한 인식은 기업의 이미지에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔으며, 마찬가지로 한은경(2003) 역시 기업평판과 신뢰를 높이는 데 CSR 활동은 주요한 요인이 된다고 하였으며, 김이환(2005)은 기업이 그 역할에 최선을 다하고 사회 일원의 역할에 충실하게 된다면 호의적 기업명성을 얻게 된다고 밝혔다. 이와 같은 점에서 기업의 사회적 책임 활동과 기업 이미지간에는 밀접한 연관성이 있으며, 사회적 책임 활동은 긍정적인 기업 이미지를 확립하는데 필수적인 요소라고 할 수 있다(성현선·서대교, 2010).

3. 선행연구 검토

앞서 살펴본 것과 같이 기업의 CSR 활동이 재무, 비재무적 성과와 같은 영향력을 밝힌 많은 선행연구가 있었지만, 대다수의 경우 사기업을 대상으로 이루어져 왔다. 최근 들어 공공기관을 중심으로 한 사회적 책임 이행 요구 역시 높아지고 있으며, 이와 관련된 연구 역시 점차 증가하고 있는 추세이다.

박성훈(2015)은 한국공항공사 직원을 대상으로 설문조사를 실시하여 공기업 직원들을 대상으로 사회공헌활동이 조직성과에 미치는 영향력에 대하여 연구하였는데 CSR의 적합성과 자발적 참여동기는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 분석하였다.

장지우(2018)는 공공기관 구성원의 사회적 책임이 그들의 조직성과에 미치는 영향에 대하여 한국자산관리공사를 대상으로 설문조사를 실시하였는데 사회공헌 참여동기가 적극적일수록 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 보았다.

박정열(2012)은 공공기관 중 하나인 인천국제공항공사를 중심으로 지역사회 시민들의 설문조사를 실시하였는데, 이때 공기업들의 사회적 책임활동이 미치는 기업평판에 대한 영향력을 점검하였다. 연구결과에 따르면 기업의 사회적 책임활동 프로그램에 참여한 지역시민들은 기업평판을 긍정적으로 인식하고 있었으며, 그들의 참여만족도는 기업평판에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 뿐 아니라 서비스만족도에 의해 조절되는 것으로 나타났다.

안선미(2016)는 공공기관의 지속가능경영이 조직성과에 미치는 영향에 대하여 분석하였는데 지속가능경영이 공공기관의 고객만족도와 청렴도 평가에 유의미한 정(+)의 영향력을 갖는 것으로 파악하였다.

송주현(2010)은 약 21개 공기업 직원들을 대상으로 설문을 실시한 결과 기업의 사회적 책임활동 중 노사관계 및 환경보호 노력이 구성원들의 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 분석했다.

이병근(2011)은 한국수자원공사를 대상으로 해 공사직원과 시민들의 설문조사 분석결과 공기업의 사회공헌 활동과 조직효과성의 인식의 관계를 확인하였다. 분석결과 직원 충성도와 기업이미지가 향상되고 조직몰입이 증대된다는 결론을 도출했다.

김기현(2013)은 약 8개 대상의 공기업 직원을 중심으로 설문조사를 실

시하여 구성원들이 기업이 사회적 책임활동을 잘 수행하고 있다고 인식할수록 조직시민행동과 조직몰입에 부분적으로 긍정적 영향을 끼치며 조직신뢰가 조절효과로 작동된다고 확인했다.

그리고 김인혜(2023)는 2019년부터 2021년까지 3개년 간의 공공기관의 경영실적평가 및 경영공시 자료를 활용하여 공공기관 ESG경영이 조직성과에 미치는 영향을 연구했는데, 그 결과 ESG경영이 기관의 수익성과 사업성과 및 국민평가에 정의 영향을 미친다는 결론을 도출해냈다.

엄기중·이진관(2019)은 사회적책임에 대한 대용치로 고객만족도 조사결과를 활용해 공기업의 사회적 책임 활동 결과가 경영성과에 미치는 영향을 분석했는데 그 결과 공기업의 사회적 책임활동은 경영성과 제고에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 공기업의 사회적 책임활동 증가는 효율성(노동생산성) 제고에 직접적으로 영향을 미치고 있는 반면, 수익성(자본생산성) 제고에 미치는 영향에는 다소 시차가 발생하고 있는 것으로 나타났다.

임진한(2014)은 약 2개년 간의(2011년~2012년) 공공기관 사회공헌 평가결과를 중심으로 그들의 사회적 책임활동 수준을 측정하였으며, 이때 종업원의 성과, 재무성과, 소비자 성과에 미치는 영향력을 실증분석 하였다. 그 결과 재무성과를 제외하고 소비자 및 종업원 성과에서 유의한 영향을 확인하였다.

앞선 선행연구들은 일반적인 설문조사 과정을 통해 이루어졌으며, 조직몰입이나 기업평판과 같은 추상적 성과의 종속변수를 투입하였다. 또한, 기존 선행연구들은 객관적이고 비교 가능한 경영성과를 분석하지 못하였다는 한계점을 지닐 뿐 아니라 짧은 분석 기간이나 표본수가 부족한 연구만으로 이루어졌음을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서는 임진한(2014)의 연구내용을 근거로 하여 '사회적 가치구현' 지표라는 정부 공공기관 경영실적 평가 항목들에 대해 독립변

수로 설정하여 종속변수인 조직성과에 미치는 영향력을 분석하고자 한다. 이때 조직성과는 재무적 성과, 비재무적 성과 및 종합성과의 하위구성요인을 포함한다. 또한 보다 정확한 결론 도출을 위해 통제변수로 자산규모, 부채비율, 기관정원, 기관연령, 기관유형을 설정하였는데 이중 기관유형(공기업 또는 준정부기관)을 제외한 통제변수 별로 평균미만과 평균초과 두그룹으로 나누어 조직성과(재무적 성과, 비재무적 성과, 종합성과)에 미치는 영향을 추가로 분석하였다.

이러한 연구를 통하여 공공기관의 사회적 책임 활동이 각 기관의 고유업무 이외에 부수적으로 수행되어지는 업무가 아닌 기관의 조직목표 달성과 성과 향상을 위해 필요한 중요 경영전략임을 다시 한 번 강조하고자 한다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 연구모형

이 연구에서는 공공기관 경영평가에서 '사회적가치구현' 지표의 평가등급을 독립변수로 하여 재무성과(ROA), 비재무성과(고객만족도), 종합성과(경영평가점수) 등 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다.

독립변수인 공공기관의 사회적책임활동 수준은 기획재정부에서 시행하고 있는 공공기관 경영실적평가에 포함된 사회적가치구현 지표[6]의 평가등급을 활용한다. 3년 동안(2018년~2020년) 평가를 받은 168개 공공기관을 대상으로 한다.

종속변수는 조직성과로서 재무성과, 비재무성과 및 종합성과로 구성하였다. 먼저 재무성과는 선행연구에서 많이 사용되고 있는 ROA(총자산순수익율)을 재무적 성과의 대용치로 활용하고 비재무성과는 기획재정부에서 시행하고 있는 공공기관 고객만족도 조사결과(PCSI)를 활용한다. 그리고 종합성과는 공공기관의 성과를 전체적으로 평가하는 공공기관 경영실적평가 결과점수를 활용한다. 다만 여기서 독립변수인 사회적가치구현이 공공기관 경영평가 내 지표이기 때문에 공공기관 경영실적 평가 전체점수에서 사회적가치구현 지표 점수를 제외한 점수를 기준으로 평가하고자 한다.

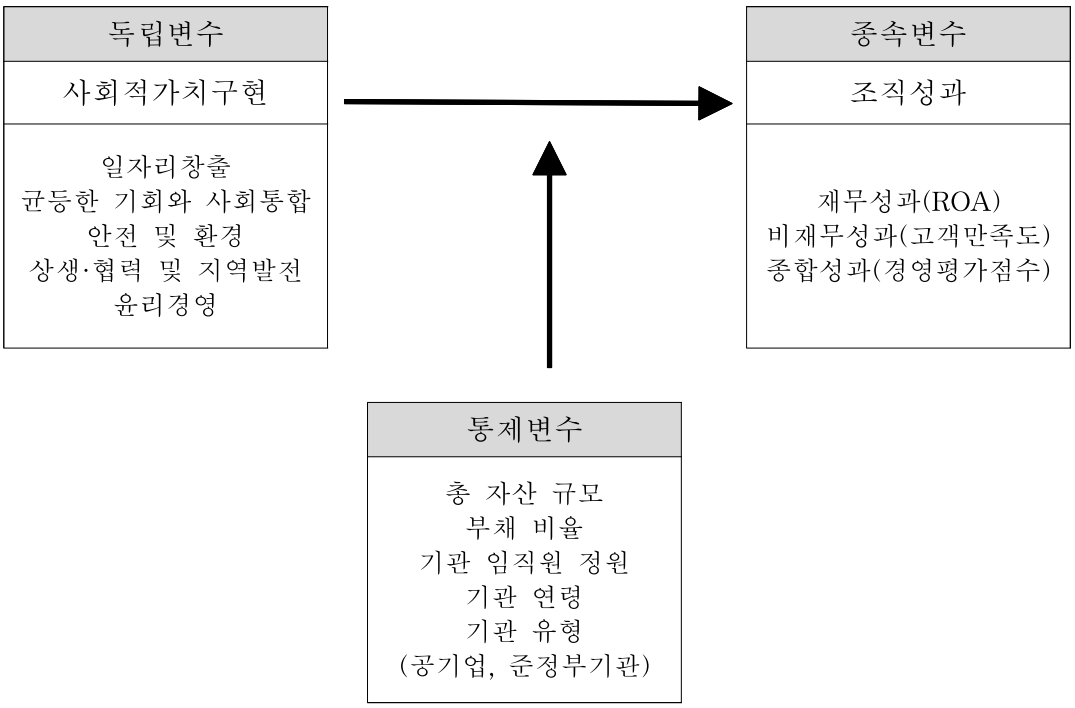
한편, 통제변수로는 공공기관의 성과에 영향을 줄 수 있는 것으로 총자산규모, 기관 정원이나 부채비율 및 기관 연령과 기관 유형(준정부기관, 공기업)을 적용하여 분석하고자 한다.

---

6) 2018년 공공기관 경영실적평가에서부터 전략기획 및 사회적책임 지표가 사회적가치구현 지표로 바뀌었다.

이를 전체적으로 도식화한 연구모형은 다음과 같다.

[그림 1] 연구모형



또한 추가로 통제변수인 자산규모, 부채비율, 기관정원, 기관연령, 기관유형 중 기관유형(공기업, 준정부기관)을 제외한 통제변수 별로 평균미만과 평균초과 두그룹으로 나누어 조직성과(재무적 성과, 비재무적 성과, 종합 성과)에 미치는 영향을 분석하였다.

제 2 절 변수의 측정

1. 독립변수

기업의 사회적 책임 활동 수준을 측정한다는 것은 다소 주관적 기준이 적용된다는 측면에서 쉽지만은 않은 문제이다. 해외 선행연구들 대다수는 기업의 사회적책임(CSR)의 대용치로 KInder Lydenberg Domini (KLD)의 평가지수를 활용하였으며, 국내 사기업을 대상으로 한 연구인 경제정의연구소의 기업의 사회적 책임활동 평가결과인 KEJI 지수를 사용한 사례가 있다.

본 연구에서는 공공기관의 사회적 책임 활동 수준을 측정하기 위하여, 공공기관 경영실적평가 중 사회적가치구현 지표를 대용변수로 활용하여 그 평가결과를 공공기관의 사회적 책임활동 수준으로 사용하였다. 공공기관 경영실적평가의 사회적가치구현 지표의 내용은 다음과 같다.

[표 9] 사회적 가치 구현 지표 정의

평가지표	지표정의
일자리창출	-청년 미취업자, 비정규직의 정규직 전환 실적, 시간선택제 실적을 평가한다. -민간부문의 일자리 창출 포함한 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과를 평가한다.
균등한 기회와 사회통합	-사회적 취약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가한다. -사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과를 평가한다.
안전 및 환경	-환경에 대한 보전 및 지속가능성에 관한 노력과 성과를 평가한다. -재난, 사고로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과를 평가한다.

상생·협력 및 지역발전	-지역경제 활성화와 중소기업 사회적 경제 기업과의 상생· 협력을 위한 실적을 평가한다. -지역사회발전 및 지역경제 활성화와 중소기업・소상공인 등과의 상생·협력을 위한 노력과 성과를 평가한다.
윤리경영	-경영활동시 경제적・법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.

출처 : 2020년도 공기업·준정부기관 경영실적 평가편람

사회적가치구현 지표는 공공기관 경영평가에서 총 100점 중 공기업은 24점(비계량 : 17점, 계량 : 7점), 준정부기관은 22점(비계량 : 15점, 계량 : 7점)이지만 100점 만점으로 환산하여 적용하고자 한다.

사회적가치구현에 대한 각 기관별 점수는 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시된 경영실적보고서를 통해 수집하였으며, 2018년 이 지표가 도입된 이래 2020년까지 3년간 평가를 받은 공공기관 168개에 대한 자료를 통해 각 기관의 사회적 책임 활동 수준을 측정하였다.

2. 종속변수

공기업이나 준정부기관과 같은 공공조직은 조직성과를 측정하기는 쉽지 않다. 공공조직이 가진 가치의 다원성, 조직목표의 복잡성과 추상성 등을 감안할 경우 재무적 성과뿐만 아니라 비재무적 성과를 포함하여야 하기 때문이다.

본 연구에서 공공기관의 조직성과를 측정함에 있어서 시스템적 접근법에서 따른 재무적 성과(ROA)와 공익성을 고려한 고객지향적 접근법에 따른 비재무적 성과(고객만족도)로 크게 구분하고, 이 두 가지 성과를 모두 아우를 수 있는 종합 지표(공공기관 경영실적평가 점수)를 세 번째 종속변수로 사용하여 각 기관의 조직성과를 다차원적으로 분석하고자 하였다.

1) 재무적 성과

기업의 재무적 성과에 대한 측정은 성장성, 수익성 안정성 효율성, 생산성 등 여러 관점에서 다양한 지표가 활용될 수 있으나, 본 연구에서는 연구대상인 공공기관의 특성을 고려하여 총자산순이익률(Return On Assets)로 재무적 성과를 측정하였다.

ROA는 기업의 총자산에서 당기순이익을 얼마나 올렸는지를 가늠하는 지표로서 특정기업이 자산을 얼마나 효율적으로 운용했느냐를 나타낸다. 총자산순이익률은 당기순이익을 자산총액으로 나누어 계산하므로 공공기관 중 기금계정을 제외하고 고유사업에 대한 재무정보만을 대상으로 하였다.

총자산순이익률(ROA) 산출에 필요한 각 기관의 당기순이익과 총자산은 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)과 기관 홈페이지에 공개된 재무제표 자료에서 수집하였다.

2) 비재무적 성과

공공기관의 고객만족도 조사는 공공기관 운영에 관한 법률 제 13조에 의거하여 연 1회 실시되고 있는데, 동법 제4조 및 제5조에 따라 공공기관으로 지정되어 있는 기관은 의무적으로 실시하도록 되어 있다. 공공기관고객만족도 조사는 기획재정부의 의뢰를 받아 한국능률협회가 개발한 PCSI(Public-service Customer Satisfaction Index) 모형을 사용하고 있으며 정부의 공공기관 경영실적평가에 성과지표로 반영되고 있다.

고객만족도 조사대상은 2020년 기준 한국도로공사 등 114개 공공기관(공기업 23개, 준정부기관 91개)이며, 발전자회사 등 모회사가 주 고객인 기관이거나 고객미형성 기관의 경우 제외토록 하고 있다.

본 연구에서 적용할 각 기관의 고객만족도 점수는 기획재정부의 공공

기관 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시된 경영실적평가 보고서를 통해 수집하였다.

3) 종합성과

공공기관 경영실적평가는 공기업·준정부기관의 자율·책임경영체계 확립을 위해, 매년도 경영 노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가하는 제도로서 그 시행근거는「공공기관의 운영에 관한 법률」제48조이다. 동 제도는 공기업·준정부기관의 공공성 및 경영효율성을 높이고, 경영개선이 필요한 사항에 대해 전문적인 컨설팅을 제공함으로써 궁극적으로 대국민서비스를 개선하는데 주요한 목적이 있다. 평가범주는 경영관리 및 주요사업으로 구분되며 재무성과를 포함한 계량지표와 주요사업 등의 계획·활동·성과를 종합적으로 평가하는 비계량지표로 나뉜다.

총 100점 중 사회적가치구현 지표 점수(공기업 24점, 준정부기관 22점)를 제외하고 100점으로 환산한다.

3. 통제변수

1) 총자산 규모

기관의 규모가 클수록 규모의 경제나 범위의 경제 등을 바탕으로 수익창출 능력이 높아져 조직성과에 영향을 미칠 수 있으므로 각 기관별 총자산의 자연로그 값을 통제변수로 활용하였다.

2) 부채비율

부채비율은 기업의 부채 상환능력이나 타인자본 의존도를 나타내므로 경영분석에서 기업의 건전성을 가늠하는 지표로 많이 쓰이는데 이 비율이 높을수록 재무구조가 불건전하다고 판단하기 때문에 재무성과에 영향을 미치는 요소 중 하나로 보았다. 부채비율은 총자산에서 총자본으로

나누어 비율을 산출하고 자연로그 값으로 변환하여 통제변수로 사용하였다.

3) 기관 정원

자산 규모와 마찬가지로 기관의 정원도 기업규모에 대한 영향을 주는 요인이다. 즉 규모가 큰 기업일수록 규모의 경제, 범위의 경제, 그리고 학습능력을 바탕으로 한 조직성과가 높을 수 있기 때문에 각 기관의 임직원 정원의 자연로그 값을 이용하여 기업의 규모를 통제하고자 하였다.

4) 기관 연령

공공기관의 설립연도와 연령에 따라 인적·물적자본 축적 및 조직운영 노하우 확보 등의 차이로 조직성과에 다른 영향을 줄 수 있기 때문에 각 기관의 연령을 통제변수로 활용하였다.

5) 기관 유형

「공공기관의 운영에 관한 법률」제5조에 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 기업 유형이 성과에 미치는 영향을 통제하기 위해서 공기업과 준정부기관을 더미변수화 하여 통제변수로 적용하였다.

4. 변수의 요약

독립변수, 종속변수, 통제변수에 대한 조작적 정의 및 측정방법은 아래와 같다.

[표 10] 변수의 조작적 정의 및 측정방법

구분	변수	측정방법
독립 변수	사회적책임활동 (사회적가치구현)	공공기관 경영실적평가시 사회적가치구현 지표 득점으로 측정(100점 만점으로 환산)
종속 변수	재무성과 (총자산순이익률)	당기순이익÷총자산
	비재무성과 (고객만족도)	기획재정부 주관 공공기관 고객 만족도 결과로 측정(100점 만점)
	종합성과 (경영평가점수)	공공기관 경영실적평가 득점으로 측정 (사회적가치구현 점수를 제외하고 100점 만점으로 환산)
통제 변수	자산규모	총 자산의 자연로그(ln) 값
	부채비율	부채비율(총부채/총자본×100)의 자연로그(ln) 값
	기관정원	임직원 정원의 자연로그(ln) 값
	기관연령	공공기관의 연령
	기관유형	공공기관의 유형을 더미변수화 (0 : 공기업, 1 : 준정부기관)

제 3 절 연구가설 및 자료처리방법

1. 연구가설

기업의 사회적 책임이 성과에 미치는 영향에 대해서는 많은 연구들이 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 이러한 선행연구 결과를 반영하여 본 연구에서는 지난 3년간(2018~2020년) 경영실적평가시 단독 지표로서 사회적가치구현 항목을 평가받은 168개 공공기관을 대상으로 하였다. 본 연구에서는 공공기관의 사회적 책임활동(CSR) 수준이 당해 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

[표 11] 연구가설

가설	공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 조직성과에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.
가설 1	공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 재무성과(총자산순수익률)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.
가설 2	공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 비재무성과(고객만족도)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.
가설 3	공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 종합성과(경영평가점수)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 위의 가설 검증을 통하여 공공기관의 사회적 책임활동이 재무적·비재무적 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하며, 나아가 공공기관이 사회적 책임활동을 통하여 경제적·비경제적 효익이 증가하는가에 대한 실증적인 증거를 확인하고자 한다.

2. 자료처리방법

이 연구에서는 설정된 연구가설을 분석하기 위해 수집된 자료를 대상으로 IBM SPSS 21.0 ver을 이용하여 첫째, 변수들의 특성에 관한 빈도분석(frequency analysis)과 기술통계 분석(descriptive statistics analysis)을 시행하였고, 둘째, 집단에 따른 변수의 차이에 관한 독립표본 t 검정(independent sample t-test)을 시행하였다. 그리고 이어서 셋째, 다중공선성 검증에 관한 상관분석(correlation analysis)과 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF) 및 공차한계(VIF의 역수)를 산출하였고, 마지막으로 인과관계 검증에 관한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 시행하였다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 기술통계분석

최소값(minimum), 최대값(maximum), 평균(mean), 표준편차(standard deviation) 등을 중심으로 독립변수(CSR), 종속변수(ROA, PCSI, ME)들이 가진 위치측도(measure of location) 및 변이측도(measure of dispersion)를 확인하기 위해 기술통계분석을 시행하였다.

분석결과에 대한 자세한 설명은 다음과 같다. 구체적으로 독립변수 사회적책임활동(CSR)의 최소값과 최대값은 각각 48.86과 90.61이며, 변수가 가진 평균과 표준편차는 73.63±6.13으로 나타났다. 다음 종속변수 재무성과(ROA)의 최소값과 최대값은 -.19와 .46이며, 변수가 가진 평균과 표준편차는 .02±.08로 나타났다. 종속변수 비재무성과(PCSI)의 최대값과 최대값은 70.00와 100.00이며, 변수가 가진 평균과 표준편차는 86.96±7.24로 나타났다. 종속변수 종합성과(ME)의 최대값과 최대값은 63.94와 96.54이며, 변수가 가진 평균과 표준편차는 79.36± 4.72로 나타났다.

[표 12] 독립변수 및 종속변수에 대한 기술통계분석 결과

변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
사회적 책임활동	48.86	90.61	73.63	6.13
재무성과	-.19	.46	.02	.08
비재무 성과	70.00	100.00	86.96	7.24
종합성과	63.94	96.54	79.36	4.72

한편, 통제변수(Size, Lev, Labor, Age, Type)에 따른 독립변수(CSR), 종속변수(ROA, PCSI, ME)의 차이에 관한 추가적인 정보를 제공하기 위해 기관유형(Type)을 제외한 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age) 등에 대해 평균을 기준으로 집단을 새롭게 재구성하여 기술통계분석을 시행하였으며, 관련 분석결과에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

[표 13] 통제변수에 대한 기술통계분석 결과

변수명	구분	사례수	퍼센트	평균	표준편차
자산규모	평균미만	94	56.0	12.78	2.96
	평균초과	74	44.0		
부채비율	평균미만	85	50.6	-.26	1.88
	평균초과	83	49.4		
기관정원	평균미만	95	56.5	6.54	1.28
	평균초과	73	43.5		
기관연령	평균미만	97	57.7	25.58	18.50
	평균초과	71	42.3		
기관유형	공기업	35	20.8	-	-
	준정부기관	133	79.2		

제 2 절 차이분석

연구가설 검증과 더불어 공기업 및 준정부기관 등과 같은 공공기관의 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)에 대한 추가적인 정보를 제공하기 위해 통제변수로 활용된 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type) 등과 공공기관들이 가진 일반적 특성에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 수준의 차이를 확인하였다. 분석을 위해 기관유형(Type)을 제외한 공공기관들이 가진 일반적 특성은 기술통계 분석을 통해 확인된 평균을 기준으로 구분하였으며, 집단구분에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 차이에 대한 구체적인 내용은 아래와 같다.

1. 자산규모(Size)에 따른 차이

공공기관의 자산규모에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)의 차이를 검증한 결과는 다음 [표 14]과 같다. 분석결과, $p<.05$ 수준에서 사회적책임활동(CSR)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 세부적으로 평균초과 집단(M±SD= 75.05±6.30)이 평균미만 집단(M±SD= 72.51±5.79)보다 높게 나타났다. 그 외 모든 변인들의 경우에서는 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았으나, 재무성과(ROA)의 경우, 평균미만 집단(M±SD= .02±.10)이 평균초과 집단(M±SD= .01±.05)보다 높게 나타났고, 비재무성과(PCSI)의 경우 평균초과 집단(M±SD= 88.11±7.53)이 평균미만 집단(M±SD= 86.06±6.91)보다 높게 나타났으며, 종합성과(ME)의 경우에서도 평균초과 집단(M±SD= 80.00±5.26)이 평균미만 집단(M±SD= 78.85±4.20) 보다 높게 나

타났다.

[표 14] 자산규모(Size)에 따른 차이분석 결과

변수명	구분	사례수	평균	표준편차	*t*	*p*
사회적 책임활동	평균미만	94	72.51	5.79	-2.725	.007
	평균초과	74	75.05	6.30		
재무성과	평균미만	94	.02	.10	.613	.541
	평균초과	74	.01	.05		
비재무 성과	평균미만	94	86.06	6.91	-1.830	.069
	평균초과	74	88.11	7.53		
종합성과	평균미만	94	78.85	4.20	-1.581	.116
	평균초과	74	80.00	5.26		

2. 부채비율(Lev)에 따른 차이

공공기관의 부채비율(Lev)에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)의 차이를 검증한 결과는 다음 [표 15]와 같다. 분석결과, $p<.05$ 수준에서 비재무성과(PCSI)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 세부적으로 평균미만 집단(M±SD= 88.24±7.10)이 평균초과 집단(M±SD= 85.66±7.19)보다 높게 나타났다. 그 외 모든 변인들의 경우에서는 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았으나, 사회적책임활동(CSR)의 경우, 평균미만 집단(M±SD= 74.44±5.63)이 평균초과 집단(M±SD= 72.80±6.54)보다 높게 나타났고, 재무성과(ROA)의 경우, 평균미만 집단(M±SD= .02±.08)과 평균초과 집단

(M±SD= .02±.08) 모두 유사한 결과값이 나타났으며, 종합성과(ME)의 경우, 평균미만 집단(M±SD= 79.38±4.82)이 평균초과 집단(M±SD= 79.33±4.64)보다 높게 나타났다.

[표 15] 부채비율(Lev)에 따른 차이분석 결과

변수명	구분	사례수	평균	표준편차	*t*	*p*
사회적 책임활동	평균미만	85	74.44	5.63	1.743	.083
	평균초과	83	72.80	6.54		
재무성과	평균미만	85	.02	.08	.238	.812
	평균초과	83	.02	.08		
비재무 성과	평균미만	85	88.24	7.10	2.333	.021
	평균초과	83	85.66	7.19		
종합성과	평균미만	85	79.38	4.82	.067	.946
	평균초과	83	79.33	4.64		

3. 기관정원(Labor)에 따른 차이

공공기관의 기관정원(Labor)에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)의 차이를 검증한 결과는 다음 [표 16]과 같다. 분석결과, $p<.05$ 수준에서 사회적책임활동(CSR)과 종합성과(ME)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 세부적으로 사회적책임활동(CSR)에서 평균초과 집단(M±SD= 75.13±6.42)이 평균미만 집단(M±SD= 72.48±5.67) 보다 높게 나타났고, 종합성과(ME)에서 평균초과

집단(M±SD= 80.88 ±4.77)이 평균미만 집단(M±SD= 78.19 ±4.35) 보다 높게 나타났다. 그 외 변인들에서는 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았으나, 재무성과(ROA)의 경우, 평균미만 집단(M±SD= .02±.09)과 평균초과 집단(M±SD= .02±.05) 모두 유사한 결과값이 나타났으며, 비재무성과(PCSI)의 경우, 평균초과 집단(M±SD= 88.08±7.76)이 평균미만 집단(M±SD= 86.11±6.73) 보다 높게 나타났다.

[표 16] 기관정원(Labor)에 따른 차이분석 결과

변수명	구분	사례수	평균	표준편차	*t*	*p*
사회적 책임활동	평균미만	95	72.48	5.67	-2.836	.005
	평균초과	73	75.13	6.42		
재무성과	평균미만	95	.02	.09	.182	.856
	평균초과	73	.02	.05		
비재무 성과	평균미만	95	86.11	6.73	-1.766	.079
	평균초과	73	88.08	7.76		
종합성과	평균미만	95	78.19	4.35	-3.822	.000
	평균초과	73	80.88	4.77		

4. 기관연령(Age)에 따른 차이

공공기관의 기관연령(Age)에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)의 차이를 검증한 결과는 다음 [표 17]와 같다. 분석결과, $p<.05$ 수준에서 사회적책임활동(CSR)과 재무

성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 세부적으로 사회적책임활동(CSR)에서 평균초과 집단(M±SD= 74.82±6.36)이 평균미만 집단(M±SD= 72.76±5.84) 보다 높게 나타났고, 재무성과(ROA)에서 평균미만 집단(M±SD= .03±.10)이 평균초과 집단(M±SD= .00±.04) 보다 높게 나타났다. 그리고 비재무성과(PCSI)에서 평균초과 집단(M±SD= 88.87±7.47)이 평균미만 집단(M±SD= 85.57±6.77) 보다 높게 나타났으며, 종합성과(ME)에서 평균초과 집단(M±SD= 80.72±4.03)이 평균미만 집단(M±SD= 78.36±4.96) 보다 높게 나타났다.

[표 17] 기관연령(Age)에 따른 차이분석 결과

변수명	구분	사례수	평균	표준편차	*t*	*p*
사회적 책임활동	평균미만	97	72.76	5.84	-2.172	.031
	평균초과	71	74.82	6.36		
재무성과	평균미만	97	.03	.10	2.394	.018
	평균초과	71	.00	.04		
비재무 성과	평균미만	97	85.57	6.77	-2.993	.003
	평균초과	71	88.87	7.47		
종합성과	평균미만	97	78.36	4.96	-3.290	.001
	평균초과	71	80.72	4.03		

5. 기관유형(Type)에 따른 차이

공공기관의 기관유형(Type)에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과

(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME)의 차이를 검증한 결과는 다음 [표 18]와 같다. 분석결과, $p<.05$ 수준에서 종합성과(ME)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 세부적으로 준정부기관(M±SD= 80.04±4.28)이 공기업(M±SD= 76.77±5.44)보다 높게 나타났다. 그 외 모든 변인들의 경우에서는 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았으나, 사회적책임활동(CSR)의 경우, 준정부기관(M±SD= 73.77±6.12)이 공기업(M±SD= 73.07±6.25)보다 높게 나타났고, 재무성과(ROA)의 경우, 공기업(M±SD= .02±.03)과 준정부기관(M±SD= .02±.09) 모두 유사한 결과값이 나타났으며, 비재무성과(PCSI)의 경우, 준정부기관(M±SD= 87.07±7.05)이 공기업(M±SD= 86.57±8.02) 보다 높게 나타났다.

[표 18] 기관유형(Type)에 따른 차이분석 결과

변수명	구분	사례수	평균	표준편차	t	p
사회적 책임활동	공기업	35	73.07	6.25	-.599	.550
	준정부기관	133	73.77	6.12		
재무성과	공기업	35	.02	.03	-.367	.714
	준정부기관	133	.02	.09		
비재무 성과	공기업	35	86.57	8.02	-.360	.719
	준정부기관	133	87.07	7.05		
종합성과	공기업	35	76.77	5.44	-3.298	.002
	준정부기관	133	80.04	4.28		

제 3 절 독립변수와 통제변수 간 상관관계 분석 및 다중공선성 진단

인과관계 규명에서 앞서 독립변수(CSR)와 통제변수(Size, Lev, Labor, Age, Type) 간의 다중공선성(multicollinearity)을 확인하기 위해 이 연구에서는 피어슨의 상관분석(Pearson correlation analysis)을 실시하였고, 분석을 통해 다중공선성을 의심할 만한 결과가 나타나지 않았음을 확인하였다[표 19]. 그러나 기관연령(Age)과 기관정원(Labor) 간의 상관계수가 .7로 비교적 높은 것으로 검출되어 보다 구체적인 진단 기준이 필요하다고 판단하였고, 이에 분산팽창계수(VIF) 및 공차한계(VIF의 역수)를 통해 관련 사항을 면밀히 검토한 결과, 모든 변수의 분산팽창계수가 10보다 작은 것으로 확인된어 이 연구에서 사용된 자료의 다중공선성 문제가 없음을 추정하였다[표 20].

[표 19] 상관분석 결과

	사회적 책임활동	자산규모	부채비율	기관정원	기관연령	기관유형
사회적 책임활동	1					
자산규모	.217**	1				
부채비율	-.178*	-.078	1			
기관정원	.133	.700**	.006	1		
기관연령	.151	.285**	-.238**	.413**	1	
기관유형	.046	-.471**	.027	-.313**	-.083	1

* p<.05; ** p<.01

[표 20] 분산팽창계수(VIF)와 공차한계(VIF의 역수) 검증결과

구분	재무성과		비재무성과		종합성과	
	공차한계	VIF	공차한계	VIF	공차한계	VIF
사회적 책임활동	.895	1.117	.895	1.117	.895	1.117
자산규모	.415	2.412	.415	2.412	.415	2.412
부채비율	.898	1.113	.898	1.113	.898	1.113
기관정원	.447	2.238	.447	2.238	.447	2.238
기관연령	.765	1.307	.765	1.307	.765	1.307
기관유형	.753	1.328	.753	1.328	.753	1.328

제 4 절 가설 검증

공공기관의 사회적책임활동(CSR) 수준과 당해 조직성과 간의 인과관계 규명에 관한 연구가설 검증을 위해 이 연구에서는 독립변수(CSR)와 통제변수(Size, Lev, Labor, Age, Type)가 포함된 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과에 대한 자세한 내용은 아래와 같다.

1. 사회적책임활동(CSR)과 재무성과(ROA)의 관계

먼저, 재무성과(ROA)를 종속변수로 한 첫 번째 회귀식 모형의 경우, F값에 근거한 통계적 유의성이 확인되지 않았으며(F=.609, p=.723), 이로 인해 가설 1 '공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 재무성과(ROA)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.는 기각되었다.

이는 장지인과 최헌섭(2010) 및 천미림과 김창수(2011) 등 선행연구에서 도출된 결과인 CSR 활동성과가 기업의 재무성과(ROA)에 정(+)의 유의한 관계를 지닌다는 것과는 상반되는 것으로 임진한(2014)의 연구결과와 같이 공공기관의 사회적책임활동은 재무성과에 영향을 미치지 않는다고 해석할 수 있다. 그러나 이는 코로나19라는 변수가 공공기관의 재무성과에 영향을 미친것이 연구결과에도 반영되었다고 볼 수 있다.

[표 21] 가설 1의 검증결과

구분	ROA					
	회귀계수	표준오차	표준화계수	t	p	모형평가
상수항	.008	.080	-	.103	.918	R=.15 R^2=.02 Adj=-.01 D-W=1.86 F=.609
사회적 책임활동	.000	.001	.024	.295	.768	
자산규모	-.005	.003	-.173	-1.426	.156	

부채비율	-.002	.003	-.042	-.511	.610	
기관정원	.009	.007	.153	1.312	.192	
기관연령	.000	.000	-.115	-1.289	.199	(p=.723)
기관유형	-.005	.017	-.025	-.2276	.783	

2. 사회적책임활동(CSR)과 비재무성과(PCSI)의 관계

다음으로 비재무성과(PCSI)를 종속변수로 한 두 번째 회귀석 모형의 경우, F값에 근거한 통계적 유의성이 확인되었다(F=2.531, p=.023). 그러나, 수정된 결정계수(Adj R^2)는 .05로서 설명력이 낮았으며, 통제변수를 고려한 상태에서 사회적공헌활동(CSR)이 고객만족도에 미치는 영향 또한 유의하지 않는 것으로 나타나 가설 2 '공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 비재무성과(PCSI)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다'는 기각되었다.

Luo와 Bhattacharya(2006), 박혜영(2008), 박정열(2012), 안선미(2016), 김인혜(2023) 등 다수의 선행연구에서는 기업의 사회적책임활동이 고객만족도에 긍적적 영향을 미친다고 분석한 것과 상반된 결과이다.

이것은 고객만족도를 2018년에는 S, A, B, C 4개 등급으로 평가하던 것이 2020년에는 우수, 보통, 미흡 3개 등급으로 변경되었고, 또한 코로나19로 인해 2019년에는 전체 공공기관에서 고객만족도 평가를 아예 하지 않았고, 2020년에도 일부기관들은 현장조사 미실시로 자료가 부족해 정확한 분석이 어려웠던 한계가 있다.

[표 22] 가설 2의 검증결과

구분	PCSI					
	회귀계수	표준오차	표준화계수	t	p	모형평가
상수항	79.343	7.133	-	11.124	.000	R=.29 R^2=.08 Adj=.05 D-W=2.08 F=2.531 (p=.023)
사회적 책임활동	.017	.094	.014	.178	.859	
자산규모	.447	.286	.183	1.562	.120	
부채비율	-.533	.306	-.139	-1.743	.083	
기관정원	-.406	.635	-.072	-.638	.524	
기관연령	.065	.034	.166	1.928	.056	
기관유형	1.925	1.543	.108	1.247	.214	

3. 사회적책임활동(CSR)과 종합성과(ME)의 관계

마지막, 종합성과(ME)를 종속변수로 한 세 번째 회귀석 모형의 경우, F값에 근거한 통계적 유의성이 확인되었으며(F=13.937, p=.000). 이때 수정된 결정계수(Adj R^2)는 .32로서 본 모형이 종합성과(ME) 변동성의 약 1/3 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 그리고 이때 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type) 등을 통제한 상태에서 사회적공헌활동(CSR) 점수가 1 단위 증가할 때 경영평가 종합점수(ME)는 .2점 가량 상승(b=.196, β=.254)하는 것으로 나타났으며(t=3.761, p=.000), 이를 기초로 가설 3 '공공기관의 사회적 책임활동 수준은 당해 종합성과(ME)에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다'는 채택되었다.

공공기관의 사회적책임활동(CSR)과 조직성과 간의 인과관계에서 사회적책임활동(CSR)이 종합성과(ME) 즉, 경영평가점수에 긍정적인 영향을 미친다는 점은 공공기관이 수행하고 있는 다양한 측면의 사회적책임활동(CSR)이 기관의 경영평가점수를 결정하는 주요한 지표로 작용될 수 있음을 의미한다.

특히 본 연구에서는 독립변수인 사회적가치구현이 공공기관 경영평가 내 지표이기 때문에 공공기관 경영실적 평가 전체점수에서 사회적가치구현 지표 점수를 제외한 점수를 종합성과(ME) 기준으로 평가해 그 결과의 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

[표 23] 가설 3의 검증결과

구분	ME					
	회귀계수	표준오차	표준화계수	t	p	모형평가
상수항	51.490	3.946	-	13.048	.000	R=.59 R^2=.34 Adj=.32 D-W=1.87 F=13.94 (p=.000)
사회적 책임활동	.196	.052	.254	3.761	.000	
자산규모	.387	.158	.243	2.446	.016	
부채비율	.192	.169	.077	1.136	.257	
기관정원	.565	.351	.154	1.607	.110	
기관연령	.032	.019	.126	1.730	.085	
기관유형	5.115	.854	.441	5.990	.000	

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 요약

본 연구의 목적은 공공기관의 사회적 책임 활동과 조직성과 간의 관련성을 확인하기 위한 것이다. 이를 위해 2018~2020년 까지의 3년간 경영실적평가 과정에서 단독 지표로서 사회적가치구현 항목을 평가받은 168개 공공기관의 관련 평가결과들을 대상으로 IBM SPSS 21.0 ver을 활용하여 빈도분석(frequency analysis), 기술통계 분석(descriptive statistics analysis), 독립표본 t-검정(independent sample t-test), 상관분석(correlation analysis), 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 시행하였다.

본 연구를 통해 도출된 주요 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 공공기관들이 가진 일반적 특성에 따른 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 수준의 차이에 관한 결과로서, 첫째, 공공기관의 자산규모(Size)에 따라 사회적책임활동(CSR) 즉, 사회적가치구현 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 공공기관의 부채비율(Lev)에 따라 비재무성과(PCSI) 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 공공기관의 기관정원(Labor)에 따라 사회적책임활동(CSR)과 종합성과(ME) 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다. 넷째, 기관연령(Age)에 따라 공공기관의 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 공기업 및 준정부기관과 같은 공공기관 유형(Type)에 따라 종합성과(ME) 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 공공기관의 사회적책임활동(CSR)과 조직성과 간의 인과관계에 관한 결과로서 첫째, 공공기관의 사회적책임활동(CSR)은 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type)

등을 통제한 상황에서 종합성과(ME) 즉, 경영평가점수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제 2 절 연구의 시사점

본 연구를 통해 도출된 시사점에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

첫째, 공공기관이 가진 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type)에 따라 사회적책임활동(CSR), 재무성과(ROA), 비재무성과(PCSI), 종합성과(ME) 수준의 차이가 있다는 점은 공공기관이 가진 일반적 특성에 따라 공공기관의 사회적책임활동 및 조직성과 수준이 달라질 수 있음을 뜻한다고 할 것이며, 이는 향후 사회적책임활동과 조직성과 간의 관계를 규명하는데 있어 공공기관의 일반적 특성을 고려한다는 학문적 시사점을 의미한다.

둘째, 공공기관의 사회적책임활동(CSR)과 조직성과 간의 인과관계에서 사회적책임활동(CSR)이 종합성과(ME) 즉, 경영평가점수에 긍정적인 영향을 미친다는 점은 공공기관이 수행하고 있는 다양한 측면의 사회적책임활동(CSR)이 기관의 경영평가점수를 결정하는 주효한 지표로 작용될 수 있음을 의미한다. 그리고 사회적책임활동과 성과에 관한 이전 연구(강현석, 2019; 이영찬, 이승석, 2008)들 또한 실증적인 측면에서 제시된 내용의 타당성을 입증하고 있다는 측면에서 볼 때, 이는 결국 실무적 관점에서 경영실적평가과 같은 공공기관들의 종합성과(ME)를 높이는데 과정에서 사회적책임활동(CSR)이 중요하게 작용할 수 있기에 그에 관한 중재전략을 모색해야 함을 시사한다고 할 것이다.

제 3 절 연구의 한계

본 연구가 가진 한계점과 그에 따른 제안사항에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

첫째, 본 연구가 공공기관의 사회적책임활동(CSR)과 조직성과 간의 관계를 규명하는 과정에서 통제변수로 자산규모(Size), 부채비율(Lev), 기관정원(Labor), 기관연령(Age), 기관유형(Type) 등과 같은 기본적인 사항만을 고려하였다는 점에서 향후 후속연구에서는 공공기관 특성에 관한 추가적인 고찰을 통해 보다 유의미한 관련 변수들을 확인하고 그에 관한 후속연구를 통해 실효성 높은 정보들을 제공하길 바란다.

둘째, 기업이나 기관들의 사회적책임활동(CSR)과 성과 간의 관계가 다양한 요소들의 상호작용을 통해 달라질 수 있음에도 불구하고(강현석, 2019; 이영찬, 이승석, 2008) 본 연구에서는 두 변인간의 직접적인 인과관계에 집중하고 있다는 점에서 후속연구에서는 공공기관 특성에 맞는 다양한 변수들을 고려한 다각적인 차원의 연구들이 수행되길 바란다.

셋째, 본 연구는 공공기관의 사회적책임활동과 조직성과 간의 관계를 규명하는 과정에서 독립변수인 사회적책임활동(사회적가치구현)과 종속변수 중 하나인 종합성과(경영평가점수) 모두 공기업 경영실적평가결과를 사용하였으나 종속변수에서의 종합성과(경영평가점수) 점수는 독립변수인 사회적가치구현 지표 점수를 제외하고 100점으로 환산해 적용하였다.

넷째, 코로나19로 본 연구의 종속변수인 재무성과(총자산순이익률), 비재무성과(고객만족도), 종합성과(경영평가점수)와 통제변수인 자산규모, 부채비율에 영향을 미친점이 좀더 정확한 연구결과를 도출해내지 못한 바 후속연구에서는 코로나라는 변수 없이 더욱 정확한 연구수행을 제안하는 바이다.

참 고 문 헌

강형석(2019). 중소기업의 사회적책임(CSR)활동이 경영성과에 미치는 영향 : 조직몰입과 기업평판의 매개효과를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

고동현 외(2016). 사회적 경제와 사회적 가치 : 자본주의의 오래된 미래

권경득·임정빈(2003). 지방정부 조직성과의 결정요인에 관한 연구 : 조직내 요인을 중심으로. 한국정부학회, 한국행정논집, 15권 1호 ,p.131-153

김기현(2013). 공기업의 사회적 책임활동(CSR)이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 인하대학교 대학원 박사학위 논문

김병철(2008). 사회공헌활동이 기업가치에 미치는 영향 : 기부금 지출을 중심으로. 한양대학교 석사학위 논문

김선임·윤정용·손세도·이헌상(2020). 공공기관의 지속가능경영활동이 재무요인에 미치는 영향 : 공기업을 중심으로. 산업경제연구 33권 4호(통권 150호)

김성기(2008). 경제발전과 기업의 역할 사회과학연구, 25권 1호, p.137-159

김유현·홍다연·김석은(2018). 공공기관의 전략적 사회책임 활동이 경제적 성과에 미친 영향, 한국행정학보 52권 2호

김이환(2005). 사회책임활동과 기업평판의 관계에 관한 연구 : 5개 업종, 10개 기업을 중심으로, 성균관대학교 박사학위 논문

김인혜(2023). 공공기관 ESG경영이 조직성과에 미치는 영향 : 산업유형에 따른 조절효과를 중심으로, 서울대학교 석사학위 논문

김정인(2018). 사회적 가치 실현을 위한 공직가치에 관한 시론적 연구: 포용적 성장을 중심으로, 한국인사행정학회보, 17권 1호, p.57-83

김지혜(2011). 기업의 사회적 책임의 성과, 이화여자대학교 박사학위 논문
나영(2011). 공기업의 사회공헌활동에 대한 인지가 기업 이미지에 미치는 영향 연구 : 한국전력공사를 중심으로, 서울대학교 석사학위논문
라영재·윤태범(2010). 공공기관 지속가능경영의 성과와 한계, 한국조세연구원
박동석(2009). 기업특성과 사회적 책임, 경상대학교 석사학위논문
박명규(2017). 사회적 가치 의미와 과제, 한국사회학회 심포지움 논문집 (2017.11), p.3-16
박상욱(2018). 사회적 가치와 정부혁신, 정책기획위원회 정책세미나
박성훈(2015). 공기업 직원의 사회공헌활동이 조직성과에 미치는 영향 연구 : 한국공항공사의 사회공헌활동을 중심으로, 서울대학교 석사학위 논문
박정열(2012). 공기업의 CSR활동이 지역사회 주민의 공기업 평판에 미치는 영향 : 인천국제공항공사 CSR 활동을 중심으로, 서울대학교 석사학위논문
서성택(2013). 공기업에서 직무만족이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문
성현선·서대교(2010). 기업의 사회적 책임활동이 기업이미지 및 성과에 미치는 영향,「서비스경영학회지」11권 2호, p.25-47
송주현(2010). 공기업의 CSR 활동이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향, 이화여자대학교 석사학위논문
신유근(1985). 한국기업의 특성과 과제, 서울대학교 출판부
안선미(2016). 공공기관의 지속가능경영이 조직성과에 미치는 영향, 서울대학교 석사학위논문
안희정·최은석(2001). 정부 산하기관의 개념과 유형에 관한 연구. 강원대학교 지역개발 연구소, 기역개발연구 .9권, p.26

엄기중·이진관(2019). 공기업의 사회적 책임이 경영성과에 미치는 영향, 경영컨설팅연구 19권 3호

양은영(2009). 국내기업의 사회적 책임(CSR) 행동분석 : 지속가능 보고서를 중심으로, 한양대학교 석사학위논문

유미년(2012). 공기업 성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 공공성 및 수익성을 중심으로, 서울대학교 박사학위 논문.

윤각·서상희(2003). 기업의 사회공헌활동과 기업광고가 기업이미지와 브랜드태도 형성에 미치는 영향에 관한 연구,「광고연구」p.47-72

윤각·이은주(2014). 기업의 사회적 책임(CSR)과 공유가치창출(CSV)의 효과에 관한 연구 : 자기효능감과 관여도를 중심으로," 광고학연구, 25권 2호, p.53-72

윤태범·신민석(2017). 공공기관의 신뢰수준 측정 모델 개발, 한국조세재정연구원, 공공기관과 국가정책

이경주(2015). 공기업 구성원의 사회공헌활동과 조직물입과의 관계에 있어서 공공봉사동기의 조절효과 연구 : 한국자산관리공사의 사례를 중심으로, 서울대학교 석사학위논문

이병근(2011). 공기업의 사회공헌활동이 조직효과성의 인식에 미치는 영향 : K-water를 중심으로", 고려대학교 석사학위 논문

이상민(2008). 미국의 주주행동주의 연구 : 네가지 기제를 중심으로, 시민사회와 NGO". p.215-253

이승규·라준영(2009). 사회적기업 가치 측정 및 평가 = (A) guide to assessment of value creation in social enterprises, 서울:함께일하는재단.

이영찬·이승석(2008). 기업의 사회적 책임활동이 혁신역량 및 성과에 미치는 영향, 사회적기업연구, 1권 1호, p.93-117

이영찬·이승석(2008). 이해관계자에 대한 사회적 책임활동이 지식경영활

동 및 조직성과에 미치는 영향, 한국산업정부학회논문지. 13권 4호, p.83-97.

이혜인(2020). 공기업의 사회적 가치 추진성과 결정요인에 관한 연구 : 공공성과 기업성을 중심으로, 서울대학교 석사학위논문

임진한(2014). 기업의 사회적 책임(CSR)이 기업 성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 공기업 및 준정부기관을 대상으로, 서울대학교 석사학위논문

임의영(2010). 공공성의 유형화, 「한국행정학보」44권 2호, p.1-21

장지우(2018). 공공기관 구성원의 사회적 책임이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 한국자산관리공사의 사회공헌 유형에 따른 분석을 중심으로, 서울대학교 석사학위논문

장지인·최헌섭(2010). 기업의 사회척 책임(CSR)과 재무성과와의 관계, 대한경영학회지, 23권 2호, p.663-648

천미림·김창수(2010). 지속적인 기업의 사회적 책임이 재무성과에 미치는 영향.「통합학술대회」2010, p.1-17

최연택(2009). 조직구성원의 성격유형(MBTI), 직무형태 및 조직성과에 관한 연구, 선문대학교 박사학위 논문

최현선(2018). 사회가치를 반영한 공공기관 평가제도 혁신, 한국조세재정연구원 KIPF 공공기관 이슈포커스, 26권, p.4.

탁현우·윤건(2019). 포용국가와 책임정부 구현을 위한 사회적 가치 미치 사회책임 정책의제와 실행전략 연구.

한은경(2003). 기업의 사회적 책임의 지수화에 관한 연구.「한국방송학보」 17권 3호, p.274-303

Bovens, L(2005). A Utilitarian Assessment of Alternative Decision Rules in the Council of Ministers. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. European Union politics Vol.6(4), p.395-418

Bowen, H. R(1953). Social Responsibilities of the Businessman, New York, Harper @ Row

Brewer, Gene A·Selden, Sally Coleman(2000). Why Elephants Gallop: Assessing and Prediction Organizational Performance in Federal Agencies

Carroll, A. B(1979). A three dimensional conceptual social perpormance. Academy of Managemnet Review, Vol.4(4), p.497-505

Friedman, M(1970). The Social Responsibility of Business to Increase its Profits, The New York Times Magazine, Vol.33, p.122-126

Freeman, R. E(1984). Strategic Managemnet : A Stakeholder theory, Cambridge University Press

Katz, D·Kahn, R. L(1978). The Social Psychology of Organization, New York : JohnWileyandsons

McGuire, J. B·Sundgren A·Schneeweis, T(1988). Corporate social responsibility and firm finacial perpormance, The Acsdemy of Management J ournal, Vol.31(4), p.854-872

McWilliams, A.·Siegel, D(2000). Corporate social responsibility and financial performance : correlation or misspecification, Strategic Manaagement J ournal

Price, J. L·Mueller, C. W(1968). Handbook of Organizational Measurement, Marshifiel

Schein, E. H(1985). Organizational culture and leadership. San

Francisco : Jossey-Bass Publishers

Teoh, S H·Welch, I·Wazzan, C(1999). Paul The Effect of Socially activist Investment Policies on the Financial Markets: Evidence from the South African Boycott. Chicago, ll: The University of Chicago Press. The Journal of business. Vol.72(1), p.35-89

Waddock, S. A·Graves, S. B(1997). The Corporate social Performance-Financial Performance Link, Strategic Management Journal Vol.18(4), p.303-319

Abstract

A Study on the Impact of Social Responsibility Activities of Public Institutions on Organizational Performance

YOO, Yo Sep

Graduate School of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study is to enhance the organizational performance of public institutions that must pursue public interest and profitability at the same time by identifying the causal relationship between social responsibility activities and organizational performance. In order to achieve the established research objectives, this study conducted frequency analysis, descriptive statistics analysis, independent sample-testing, correlation analysis and multiple regression analysis on 128 public institutions that were evaluated as sole indicators during the three-year management performance

evaluation process from 2018 to 2020. First, differences in social responsibility activities (Social Value Implementation, CSR), financial performance (Return On Asset, ROA), non-financial performance (Public-service Customer Satisfaction Index, PCSI), comprehensive performance (Performance Evaluation On Public Institutions, ME) were identified according to the general characteristics of public institutions such as asset size, debt ratio (Labor), age, and type. Second, it was found that public institutions' social responsibility activities (CSR) have a positive effect on overall performance (ME), that is, management evaluation scores, in the context of controlling asset size, debt ratio (Lev), institutional quota (Labor), institutional age (Age), and institutional type (Type).

Keywords : Public Institution, Corporate Social Responsibility(CSR), Achievemnet of Organization, Return On Asset(ROA), Public-service Customer Satisfaction Index(PCSI), Management Evaluation

Student Number : 2021-28372