Review of Accounting and Policy Studies, 2024 29(3), 111－147
ISSN 2635－8611
https://doi.org/10.21737/RAPS.2024.08.29.3.111

종업원이 인식하는 ESG 경영성과가 직무만족과 조직충성에 미치는 영향에 관한 연구*

A Study on the Effect of ESG Management Performance Perceived by Employees on Job Satisfaction and Organizational Loyalty

양재용(Jae－Yong Yang)** · **이상열**(Sang－Ryul Lee)*** · **장동근**(Dong－Kun Jang)****

〈요 약〉

[연구목적] 본 연구는 종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영성과가 조직구성원 성과(직무만족, 조직충성)에 미치는 영향관계를 분석하기 위한 모형과 측정지표를 개발하고, 분석 결과에 기초하여 ESG 리스크관리와 관련한 시사점 제시를 목표로 한다.

[연구방법] 선행문헌에 기초하여 ESG 성과지표(환경(E) : 친환경 경영, 친환경 제품 / 사회(S) : 고용안정, 차별인식, 상생경영, 자선활동 / 거버넌스(G) : 윤리경영, 의사결정)를 개발하고 '조직충성'에 미치는 영향관계에 있어서 '직무만족'의 매개효과를 측정하는 연구모형(1)과 기업규모에 따른 ESG 성과의 차이를 분석하는 연구모형(2)를 설계하였다. 연구모형의 분석을 위해서 국내 재직자 1,000명을 대상으로 설문조사를 수행하였다.

[연구결과] "거버넌스" 성과의 모든 지표는 "환경" 성과의 모든 지표에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 "사회" 성과 지표 중 '고용안정'과 '차별인식'은 "거버넌스" 성과로부터 미미한 영향관계인 것으로 나타났다. '직무만족'은 '친환경 제품', '차별인식', '상생경영'으로부터 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. '직무만족'은 '윤리경영', '의사결정', '친환경 제품'과 '조직충성' 간에 완전매개하고, '차별인식' 및 '상생경영'과 '조직충성' 간에 부분매개하는 것으로 나타났다. 기업규모에 따라 대부분의 ESG 성과에 차이가 있었으나 '고용안정'과 '차별인식'은 기업규모가 작을수록 긍정적인 성과가 있는 것으로 나타났다.

• 접수일자 : 2024.7.30. • 최종수정일자 : 2024.8.14. • 게재확정일자 : 2024.8.22.

* 이 논문은 한양대학교 교내연구지원 사업으로 연구됨(HY－2024－1789).

** 한양대학교 산업융합학부 조교수 (제1저자)

*** 한양대학교 ERICA 경상대학 경영학부 교수 (교신저자)

**** 한양대학교 일반대학원 경영컨설팅학과 박사과정 (공동저자)

[정책적 시사점] 본 연구는 ESG 경영성과가 조직구성원 성과에 미치는 영향관계를 분석하기 위한 모형과 측정지표를 개발하였다는 점과 관련 연구의 주제와 방법에 있어서 학술적 기여점이 있다. 또한 ESG 성과 요인 중에서 어떠한 요인이 조직구성원 성과에 영향을 미치는지를 밝히고 있다는 점에서 실무적 의의를 갖는다.

한글검색어 : ESG 경영성과, 직무만족, 조직충성

Ⅰ. 서 론

국내에서도 지속가능경영보고의 의무공시가 예정되는 등 ESG 경영 도입이 산업계의 주요 이슈로 떠오르면서 관련 연구가 활발해지고 있다. ESG 관련 연구는 ESG 경영이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구와 ESG 평가체계 및 평가지표에 관한 연구가 주를 이루고 있다(조찬희와 이형용, 2023). 특히 기업의 재무적 성과와 관련한 연구는 부정론, 긍정론, 무용론의 관점에서 진행되고 있는바, ESG 경영이 재무적 성과에 있어서 양(＋)의 성과로 이어지는지 또는 음(－)의 성과로 이어지는지에 대해서 혼재된 연구 결과들이 제시되고 있다(김양민과 박지현, 2021).

이러한 연구의 흐름 가운데 ESG 경영이 기업성과에 미치는 영향에 있어서 조직구성원 성과를 포함한 구조적 관계 분석의 필요성이 제기된다(김리아 외, 2022). 조직구성원 성과는 생산성 향상과 높은 서비스 성과로 이어져 궁극적으로는 기업성과에 양(＋)의 영향을 미치기 때문이다(Heskett et al., 2008 ; 나영아와 전효진, 2012 ; 장승욱 외, 2017). 지난 해 6월, 국제지속가능성기준위원회(ISSB)가 IFRS S1, S2를 기업의 지속가능성 공시기준으로 확정함으로써 관리회계 차원에서도 비재무적 지표와 성과관리에 대한 필요성이 제기된다.

ESG 경영과 조직성과에 관한 대부분의 선행연구는 기업의 ESG 경영성과를 측정하는 데에 있어서 기업 외부의 평가기관이 발표하는 ESG평가등급을 활용하고 있는 것이 주요 흐름이다. 김리아 외(2022)는 한국기업지배구조원이 공시하는 ESG 등급과 잡플랫닛의 기업만족도, 그리고 재무적 지표 간의 구조적 관계를 분석하였다. 박순애와 신은혜(2021)는 기업규모 별 재무적 성과 검토에 있어서 한국기업지배구조원의 ESG 등급을 활용하였다. 김세희 외(2022)는 ESG 활동이 매출액과 영업이익률 증가를 통해 기업의 기대현금흐름을 개선하거나 자본비용을 낮추어 기업가치를 제고하는지를 분석하면서 한국기업지배구조원의 ESG 등급을 독립변인으로 사용하였다. 이창섭 외(2021)의 연구에서도 한국기업지배구조원

의 ESG 등급을 활용하여 기업의 ESG 활동과 영업이익 변동성의 상관관계 분석을 통해 기업가치 측면에서 ESG 활동효과를 검증하였다. 이처럼 국내의 ESG 관련 연구의 대부분은 기업의 ESG 경영성과를 측정하는 데에 기업의 외부평가기관이 발표하는 ESG 평가 등급을 주요 변인으로 활용하고 있다.

이와 달리 기업의 ESG 경영성과 측정에 있어서 종업원의 인식을 측정도구로 사용한 선행연구들이 있다. 이러한 선행연구들을 살펴보면, ESG 평가체계와의 연관성이 미흡하거나 환경, 사회, 거버넌스의 3요소를 포괄적으로 활용하지 못하고 일부 요소만을 측정에 사용하고 있는 것을 알 수 있다.

민병석 외(2022)의 연구에서는 ESG 활동에 대해서 단일 차원의 인식 수준을 측정도구로 사용하고 있어 ESG 평가체계의 요인들을 상세하게 측정하지 못하는 한계가 있다. 강현규와 박병기(2023)의 연구는 ESG 경영의 하위개념으로 추진의 명확성, 내용의 타당성, 방법의 효율성, 그리고 ESG 경영에 대한 직원의 우호성 등 측정도구 설계에 있어서 다차원적 접근을 시도하였으나 이 또한 ESG 평가체계의 요인들을 직접적으로 반영하지 못하는 한계가 있다. 그리고 상당수 연구에서는 Carroll(1979, 1991)이 제시하고 있는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility ; CSR)으로서 경제적 · 법적 · 윤리적 · 자선적 책임 요인들을 측정도구로 사용하고 있는 것으로 나타나 ESG 평가체계 중 일부 요소만이 연구에 활용되고 있음을 알 수 있다(김예정, 2019 ; 김진옥과 가정혜, 2019 ; 김희택과 전주언, 2020 ; 조철호 외, 2019 ; 조현철과 최정자, 2011).

최근 들어서 ESG 평가체계인 환경, 사회, 거버넌스의 3요소에 대한 종업원 인식을 측정도구로 활용한 연구가 발견되고 있다. 그러나 이들 연구는 측정지표의 개발에 있어서 환경, 사회, 거버넌스의 하위 차원으로까지 세분화하지 못하고 3개의 차원만을 고려하는 한계가 있다(김문준과 이창호, 2021 ; 천민호와 설경진, 2022).

본 연구의 목적은 종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영 수준이 조직구성원 성과에 미치는 영향관계 분석을 위한 모형과 측정지표를 개발하고, 분석결과에 기초하여 ESG 리스크관리와 관련한 시사점을 제시하는 데에 있다. 본 연구에서는 국내 재직자 1,000명을 대상으로 설문조사를 시행하여 종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영성과를 측정하였다. 특히 ESG 평가체계의 3요소인 환경, 사회, 거버넌스를 상위 차원으로 하여 하위 차원을 세분화해서 종업원의 인식 수준을 측정함으로써 측정도구의 측면에서 연구의 차별성을 제시하고자 한다. 기업의 구성원으로서 종업원은 ESG 경영의 실무를 직접 수행하는 주체라는 점에서 기업의 ESG 경영성과를 평가하는 데에 있어서 외부의 평가기관과 달리 기업 내부의 정

보에 대한 접근과 정확한 인식에 유리한 위치에 있다.

[그림 1]은 본 연구의 방법 및 절차를 도식화한 것이다. 연구의 절차는 다음과 같다.

- **1단계** : ESG 경영과 기업의 성과, 그리고 조직구성원 성과와 관련한 선행문헌 검토를 통해서 본 연구의 주제인 '종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영성과'와 '조직구성원 성과' 간의 영향관계에 관한 가설 설정
- **2단계** : ESG 및 CSR과 조직구성원 성과 관련 선행문헌을 참고하여 측정지표를 개발하고 구조방정식모형(Structural Equation Model ; SEM)과 더미변수를 사용한 회귀분석(Regression analysis using dummy variables)으로 연구모형 설계
- **3단계** : 국내 주요 기업의 재직자의 성별 및 재직 기업규모 등을 고려하여 1,000명을 대상으로 설문조사 진행
- **4단계** : SPSS와 Amos 통계패키지를 사용하여 수집된 설문 데이터를 분석
- **5단계** : 분석 결과에 기반하여 연구주제와 관련한 시사점 도출

[그림 1] 연구방법 및 절차



본 연구는 첫째, ESG 요인 중에 일부 요인들에 초점이 맞춰진 선행연구들이 갖는 한계를 극복하고자 한다는 점, 둘째, ESG의 3개 차원의 요인을 모두 활용하고 하위 차원으로까지 세분화해서 지표를 개발함으로써 선행연구에서 사용되는 지표들과 차별화된다는 점, 셋째, 외부 평가기관의 ESG 등급이 아니라 내부 조직구성원이 인식하고 있는 ESG 평가를 지표로 사용한다는 점, 그리고 ISSB의 IFRS S1, S2 공시기준 확정에 따라 관리회계 차원에서 비재무적 지표와 성과관리의 필요성을 제기하고 있는 점에서 연구의 의의가 있다.

Ⅱ. 선행연구

2.1 ESG 경영과 기업성과

ESG 경영 관련 연구자들은 주로 ESG 경영을 도입한 기업이 어떠한 성과를 창출하는가에 관심이 있는 것으로 보인다. 특히 기업성과에 대해서는 재무적 성과에 치중되어 있으며 이들 선행연구는 각기 부정론, 긍정론, 그리고 무용론으로 분류할 수 있다(김양민과 박지현, 2021).

부정론은 효율중심주의(Efficiency perspective)와 대리인 이론(Agency theory) 관점에 기초한다. 효율중심주의 관점에 따르면, 기업은 고용과 생산을 통해 국가경제에 기여하고 획득한 이윤에 대한 세금납부를 통해 자신의 역할을 충분히 수행하는 것으로 여긴다. 한편 대리인 이론에 따르면, 기업의 사회적 책임이 재무적 성과에 미치는 부정적 영향에 대한 주요 논리적 근거로 주주의 이익 극대화를 위한 자원을 주주의 대리인인 경영자가 재무적 고려가 아닌 사회적 이유로 사용했을 때 궁극적으로 주주 이익을 훼손한다는 것이다(Friedman, 1970). 따라서 기업이 재무적 필요가 아니라 환경이나 사회를 이유로 의사결정하는 것은 그만큼 기회비용을 발생시키고 기업 재무성과를 저해하는 요인이 되는 것이다(Weidenbaum and Vogt, 1987 ; Willimson, 1967 ; Vance, 1975).

긍정론은 사회적 책임(Social responsibility), 이해관계자(Stakeholder), 그리고 자원기반이론(Resource-based theory)의 관점에 기초한다. 사회적 책임과 이해관계자 관점에 따르면, 기업의 윤리적 행동은 기업으로 하여금 이해관계자들과 생산적이고 지속가능한 관계를 형성함으로써 기업의 경쟁력을 높이게 된다(Jones, 1995). 또한 기업이 환경적 측면에서 좋은 성과를 내면 그 자체로 경쟁우위를 발휘하는 자원으로써 기능하게 된다(Russo and Fouts, 1997). 자원기반이론에 따르면, 기업의 경쟁우위는 그 기업이 보유한 자원에 의해 결정되며 CSR 활동도 경쟁우위 요소인 자원으로 볼 수 있다는 것이다(Hart, 1995). 시장구조, 경쟁환경, 포지셔닝과 같은 시장요인들과 함께 시장 외적요인인 정부정책, 사회적 책임, 경영윤리 등도 기업의 생존과 번영에 필수적인 요소이다(Baron, 1995, 1999, 2001). 사회적 성과가 좋은 기업이 외부 평판 및 이미지가 개선되어 기업성과에 긍정적 영향을 미치며(Ruf et al., 2001 ; Schnietz and Epstein, 2005 ; Servaes and Tamayo, 2013), 더 좋은 재무성과를 달성한 기업은 자원 측면에서 보다 더 여유가 있기에 활발한 ESG 활동을 전개할 수 있다(Artiach et al., 2010 ; Waddock and Graves, 1997).

무용론은 제도이론의 관점에서 이해할 수 있다. CSR 성과를 측정하는 지표에는 많은 변수들이 사용되며 이러한 변수들이 기업성과에 직접적인 영향을 미친다고 보기 어렵다(Alexander and Buchholz, 1978 ; Formburn and Shanley, 1990). 제도이론에 따르면, 기업의 자율적 동기에 의한 CSR은 효율성을 추구하고 국가의 개입과 제도적 규제에 순응하는 CSR은 정당성의 추구에 기초하는 것이다(김양민과 박지현, 2021 ; Mattern and Moon, 2008). CSR과 ESG 활동이 기업 성과에 항상 긍정적이거나 항상 부정적이라고 볼 수 없고 해당 기업이 가진 경제조건이나 그 활동의 종류와 측정 시점에 따라 다르게 나타날 수 있다(김양민과 박지현, 2021).

기술된 바와 같이 ESG 경영이 기업성과에 미치는 영향과 관련한 연구는 다양한 관점에서 이루어지고 있다. 기업의 이해관계자이자 구성원인 종업원이 ESG 경영의 실무를 수행하는 주체라는 점을 고려했을 때, 본 연구에서는 ESG 경영이 조직구성원 성과에 미치는 영향관계에 있어서 유의한 의미가 있을 것이라는 관점을 견지한다.

2.2 조직구성원 성과

조직구성원 성과는 기업의 경영성과로 이어진다. 종업원 만족도는 생산성에 영향을 미친다. 즉, 종업원 만족도가 높아지면 생산성 향상을 만들고, 생산성 향상은 높은 서비스 가치를 창출하여 궁극적으로는 고객만족을 이끌어 기업의 재무적 성과에 긍정적 결과를 창출한다(Heskett et al., 2008 ; 나영아와 전효진, 2012 ; 장승욱 외, 2017). 조직구성원의 성과를 측정하는 도구로서 직무만족도, 조직몰입도, 그리고 조직충성도가 선행연구에서 광범위하게 사용되어 왔다.

직무만족은 조직구성원 개인이 직무를 통해 경험하는 욕구충족의 정도 및 호의적 심리상태이고(강명희 외, 2011 ; 김주엽 외, 2010 ; 나영아와 전효진, 2012 ; McCormick and Tiffin, 1974), 자신의 욕구, 가치, 신념, 태도 등의 차원에서 자신에게 맡겨진 직무에 대해 만족하는 상태로 정의할 수 있다(나영아와 전효진, 2012). 직무만족은 조직 내 구성원 간의 인간관계를 원만하게 유지할 수 있도록 하고, 이직과 결근을 감소시켜 생산성 향상에 영향을 미친다(Kirkman and Shapito, 2001). 또한 직무만족은 조직 구성원 간의 상호관계에서 윤리적 책임을 다하는 것으로 조직성과에 직・간접적인 영향을 미친다(박종철과 권봉헌, 2022 ; Ryu and Hong, 2020). 직무만족이 높은 조직구성원일수록 수익창출에 기여하고 고객중심적이며, 조직 충성도가 높다(박지원, 2004). 선행연구에서는 종업원의 직무만족은 소속기업의 ESG

경영으로부터 긍정적인 영향을 받는 것으로 분석되고 있다(김리아 외, 2022). 직무만족은 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것으로 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 커진다(Porter and Lawler, 1968).

조직충성은 조직에 대해 정서적 애착과 조직에 대한 헌신의 내적 동기가 행동으로 표출된 것(강명희 외, 2011)으로 정의할 수 있다. 경영성과 향상을 위한 전략을 수행하는 것은 종업원들이기 때문에 이들을 성공적으로 관리하기 위해서는 조직충성도를 높여야 한다(Michlitsch, 2000). 조직충성은 이직률, 장기근속, 애사심, 희생이나 헌신과 같은 개념을 포함하여 설명되며(양길승, 2010), 조직의 이념과 목적을 추구하는 것에 대한 헌신적인 태도와 믿음이다(허진, 2002). 최근의 연구에서도 조직충성은 조직구성원 성과를 측정하는 데에 주요 요인으로 사용되고 있다. 조직충성도는 주로 조직신뢰, 조직몰입, 직무만족, 조직문화 등의 요인으로부터 영향을 받는 결과변인으로 사용되고 있으며(김동규 외, 2023 ; 김정오, 2023 ; 박종철과 권봉헌, 2022 ; 정수철, 2024b), ESG 경영성과로부터 영향을 받는 변수로 사용된 연구들도 늘어나고 있다(심미영 외, 2023 ; 우수치와 엄문연, 2023).

일부 연구에서는 조직 내에서의 신분유지에 따른 심리적 안정감으로 정의할 수 있는 조직몰입과 조직충성을 동일한 개념으로 보기도 한다. 그러나 조직몰입은 직무와 조직에 대한 심리적 태도와 같은 감정적 상태를 측정하는 반면, 조직충성은 그러한 태도가 직접적인 행동으로 나타나는 행동의지를 측정한다는 점에서 차이가 있다(강명희 외, 2011 ; 김광근 외, 2006 ; 박지원, 2004 ; Bolon, 1997).

Ⅲ. 연구모형 및 가설

3.1 연구가설

종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영성과는 ESG의 3가지 요소 중 거버넌스가 다른 두 개의 요소인 환경과 사회에 미치는 영향도를 측정하는 것으로 설계하였다. 선행문헌에 따르면, 기업 지배구조는 환경성과와 사회적 책임활동에 영향을 미치는 요인이다. 윤다운과 김종대(2023)는 주주권리보호제도나 이사회의 독립성 및 전문성과 같은 지배구조체계가 환경전략, 환경조직, 환경성과, 그리고 이해관계자 대응과 같은 환경성과 요인을 통해서 기업가치에 영향을 미치고 있음을 실증하였다. Sarwar et al.(2022)는 금융기관 데이터 분석을

통해 기업지배구조가 재무적 성과에 미치는 영향관계에 있어서 CSR(사회적 책임) 요인이 매개효과가 있음을 검증하였다. 이러한 선행문헌의 논거에 기초했을 때, 거버넌스 요인은 환경과 사회 요인에 영향을 주는 변인이라고 할 수 있다. 따라서 거버넌스 요인과 환경 및 사회 요인 간에 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

H_1 : 거버넌스 성과와 환경 및 사회 성과 간의 가설

H_{1a} : 거버넌스 성과가 환경 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H_{1b} : 거버넌스 성과가 사회 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

ESG 경영성과가 우수한 기업에서는 직원들의 근무태만과 결근이 적고 이는 노동생산성에 긍정적인 영향을 미친다(Flammer and Luo, 2017). 그리고 CSR 및 ESG 성과가 우수한 기업일수록 기업명성이 좋고, 고용주에 대한 매력도가 증가하기 때문에 우수한 인력채용에도 도움이 되며 결과적으로 기업 경쟁력이 향상된다(Greening and Turban, 2000 ; Turban and Greening, 1997). 그러므로 종업원의 직무만족은 재직기업의 ESG 경영으로부터 긍정적인 영향을 받는다고 할 수 있다(김리아 외, 2022 ; 박세린과 박준철, 2023 ; 정수철, 2024a). 따라서 환경 및 사회 요인과 직무만족 간에 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

H_2 : ESG 성과와 직무만족 간의 가설

H_{2a} : 환경 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H_{2b} : 사회 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H_{2c} : 거버넌스 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

선행문헌에서는 직무만족 외에도 조직구성원 성과지표로 조직충성을 사용하는 것으로 나타난다. 김진옥과 가정혜(2019)는 CSR이 조직구성원 성과를 측정하는 데에 직원의 조직충성을 지표로 사용하였고, 김희택과 전주언(2020)은 기업의 사회적 책임이 내부 구성원의 조직충성을 강화하는 결과를 제시하고 있다. 또한 선행문헌을 통해 직무만족이 조직충성의 예측변인으로 사용되는 것을 알 수 있다. 이진영과 이충기(2019)는 직무만족이 조직충성에 영향을 주는 변수이며 스마트워크에 대한 직원의 인식과 조직충성 간에 매개변수임을 제시하고 있다. 강명희 외(2011)는 직원의 감성지능과 조직충성 사이에서 직무만족이 통계적으로 유의한 매개변수임을 확인했다. 따라서 조직구성원 성과 요인 간에 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

H_3 : 직무만족이 조직충성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H_4 : ESG 성과와 조직충성 간에 직무만족의 매개효과가 있을 것이다.

선행문헌에 따르면, 기업규모 별로 ESG 경영도입에 대한 인식과 역량의 차이가 있는 것으로 나타난다. 기업의 규모가 작을수록 정보공개에 할애할 수 있는 자원이 부족하기 때문에 ESG 공시 품질에 부정적 영향을 미치며, 따라서 ESG 등급 또한 낮게 평가될 수 있다(Drempetic et al., 2019). 중소기업의 경우 수동적이고 세금감면이나 자금융자와 같은 특별한 동기부여가 없으면 ESG 경영 도입이나 실행에 있어서 소극적이거나 방어적일 수 있다(서정태 외, 2022). 즉, ESG와 같은 사회책임경영이 매출향상 효과가 나타나기까지는 오랜 시간이 소요될 것으로 인식되기 때문에 ESG 경영비용을 감당할 수 있는 중소기업만이 사회공헌활동에 적극적이다(Oh, 2011). 이러한 주장은 중소기업 경영자를 대상으로 실시된 최근의 설문 결과에 의해서도 설득력을 얻을 수 있다. 지난 2021년과 2022년에 수행된 설문 결과를 보면, ESG 경영 개념과 도입 흐름에 대해서 9～12%의 경영진만이 '매우 잘 알고 있다' 또는 '잘 알고 있다'고 답변하였고, ESG 경영의 필요성 또는 중요성에 대해서 13.3～16.5%만이 '매우 필요하다(중요하다)'고 답변하였다(서환승과 정무섭, 2022 ; 정책연구실, 2021). 따라서 기업규모에 따른 ESG 경영 도입에 대한 인식의 차이를 고려했을 때, 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

H_5 : 기업규모와 ESG(환경 · 사회 · 거버넌스) 성과 간의 가설

H_{5a} : 기업규모에 따라서 환경 성과에 차이가 있을 것이다.

H_{5b} : 기업규모에 따라서 사회 성과에 차이가 있을 것이다.

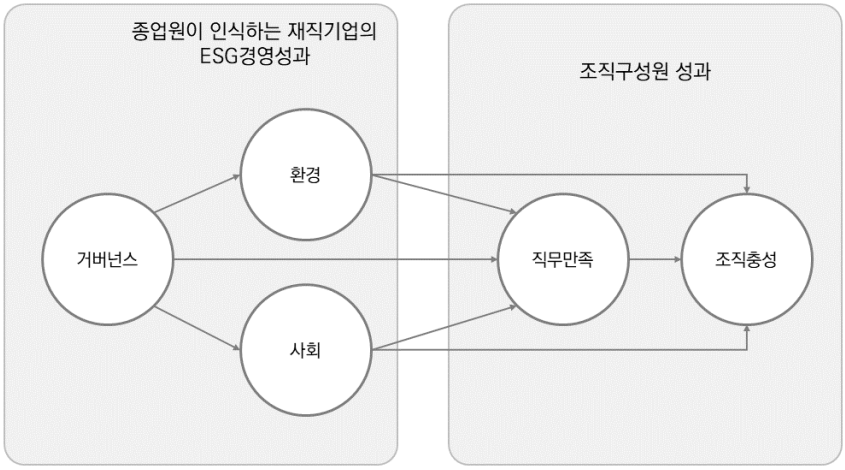
H_{5c} : 기업규모에 따라서 거버넌스 성과에 차이가 있을 것이다.

3.2 연구모형

본 연구의 측정모형은 2개의 모형으로 설계하였다.

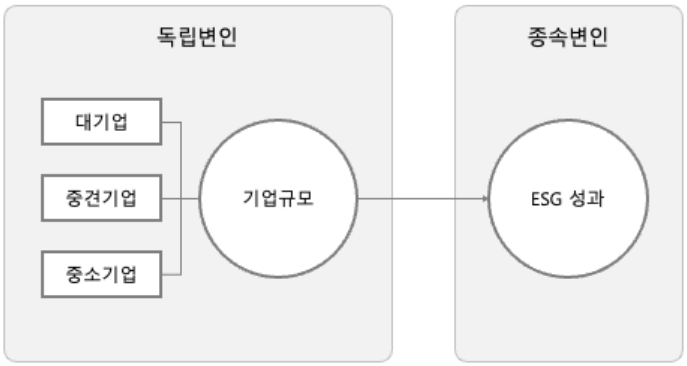
연구가설 H_1～H_4의 검정을 위해서 [그림 2]의 연구모형 1을 설계하였고, 연구가설 H_5의 검정을 위해서는 [그림 3]의 연구모형 2를 설계하였다.

[그림 2] 연구모형 1 – ESG 성과와 조직구성원 성과



[그림 2]의 연구모형 1은 종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영성과를 측정하는 영역과 조직구성원 성과 요인 간의 관계를 분석하는 영역으로 나누어 구조방정식에 기반한 경로분석 모형으로 설계하였다.

[그림 3] 연구모형 2 – 기업규모와 ESG 성과 분석



[그림 3]의 연구모형 2는 대기업, 중견기업, 그리고 중소기업의 기업규모에 따른 ESG 성과 인식의 차이를 분석하도록 설계하였다. 이 연구모형은 기업규모를 더미변수로 하여 ESG 성과변수에 대한 다중회귀분석으로 설계하였다.

3.3 측정지표

본 연구모형에 사용될 측정지표는 [Appendix 1]에 정리한 것과 같이 환경(E), 사회(S), 거버넌스(G)의 3개 차원을 대분류로 하고, 하위 레벨을 8개 차원(환경 2개, 사회 4개, 거버넌스 2개)으로 세분화하여 설계하였다. 설문문항에 대한 응답은 5점 리커트 척도(1점 : 강한 부정～5점 : 강한 긍정)로 구성하였다.

환경요인의 성과를 측정하는 지표는 '친환경 경영'과 '친환경 제품'의 차원으로 분류하여 설계하였다. '친환경 경영'은 응답자 재직기업의 경영전략과 외부의 환경정책 및 기준 간의 부합성, 그리고 환경규제와 같은 변화에 대한 유연한 조직속성 등을 측정하는 항목으로 구성하였다. '친환경 제품'은 기업이 제품을 개발할 때 사용하는 물질이나 생산하는 과정이 얼마나 환경친화적인지를 측정하는 것이다. 설문문항은 선행연구에서 사용된 문항(Abbas, 2020 ; Amores－Salvade et al., 2014 ; Wong, 2013)들을 국내 주요 ESG 평가기관의 평가지표와 연관성을 고려해서 작성하였다.

사회요인의 성과를 측정하는 지표는 '고용안정', '차별인식', '상생경영', '자선활동'의 차원으로 분류하여 설계하였다. '고용안정'은 고용안정성과 관련하여 조직 내에서 직접적으로 느끼는 요인과 간접적인 요인을 측정하는 것이다. '차별인식'은 조직 내에서 자신의 의견이나 행동, 교육의 기회, 금전적 보상 등의 차별을 받은 경험이 있는지를 측정하는 것이다. '상생경영'은 공급망 상의 협력사와 정보공유, 수익배분 등 공정한 거래관계가 정립되어 있는지를 측정하는 것이다. '자선활동'은 기업이 얼마만큼 사회문제의 해결에 앞장서고 공익활동에 참여하고 있는지를 측정하는 것이다. 설문문항은 선행연구에서 사용된 문항(김경묵, 2020 ; 김주경과 서정욱, 2022 ; 김지혜, 2012 ; 오혜, 2017 ; 이상고와 문철우, 2014 ; 장미경과 조민호, 2019 ; Ashford et al., 1989 ; Goffin et al., 2006 ; Maignan et al., 1999 ; Maignan and Ferrell, 2004 ; Nyaga et al., 2010 ; Shan et al., 2020 ; Shin et al., 2000 ; Youn et al., 2013)을 참고하여 ESG 평가체계를 고려해서 작성하였다.

거버넌스의 성과를 측정하는 지표는 '윤리경영'과 '의사결정시스템'의 차원으로 분류하여 설계하였다. '윤리경영'은 조직 내에 윤리강령이 제정되어 운영되고 있는지를 측정하는 것이고, '의사결정시스템'은 이사회의 독립성, 다양성, 감사기구의 전문성 등 의사결정이 얼마나 투명하게 이루어지고 있는지를 측정하는 것이다. 이들 설문문항도 선행문헌(곽종국과 김학수, 2022 ; 변정희와 김상헌, 2021 ; 송준기와 우태우, 2020 ; 양세영, 2014 ; Weaver et al., 1999 ; Weber and Wasieleski, 2013)을 참고하고 ESG 평가체계를 고려해서 작성하였다.

조직구성원 성과와 관련해서는 직무만족과 조직충성의 3개 차원으로 측정지표를 설계하였다. 직무만족은 강명희 외(2011), 김양훈과 김영옥(2023), 이승훈과 선종갑(2017), 그리고 Bachrach et al.(1991)의 연구에서 사용된 문항들을 참고하였고, 조직충성은 고상미 외(2014), 강명희 외(2011), 양길승(2010), 임지은(2015), 이승훈과 선종갑(2017), 그리고 Ashforth and Mael(1989)의 연구에서 사용된 문항들을 참고하여 작성하였다.

이상 기술한 바와 같이 본 연구는 측정지표의 개발에 있어서 ESG 및 CSR 관련 선행연구에서 사용되고 있는 측정항목들을 국내외 ESG 평가체계에서 사용하고 있는 평가지표와의 연계성 및 부합성을 고려함으로써 외부 평가기관이 기업의 ESG 경영성과를 평가하듯이 설문의 응답자인 종업원이 자신이 근무하는 재직기업의 ESG 경영성과를 평가하도록 설계하였다.

Ⅳ. 연구결과

4.1 인구통계 정보

본 연구에 사용한 설문 데이터는 전국에 거주하는 남녀 재직자 1,000명을 대상으로 수집하였다. 설문조사는 전문 대행업체를 통해 1주일 동안 온라인으로 진행하였다. 기업에 종사하는 재직자를 대상으로 하는 설문조사이므로 응답자가 설문에 응답하기 전에 재직여부를 체크하도록 하여 설문대상과 응답자의 자격요건이 일치하도록 하였다.

〈표 1〉 인구통계 정보

구분	빈도	비율(%)	유효비율(%)	누적비율(%)
남성	557	55.7	55.7	55.7
여성	443	44.3	44.3	100.0
20～29세	124	12.4	12.4	12.4
30～39세	349	34.9	34.9	47.3
40～49세	323	32.3	32.3	79.6
50～59세	181	18.1	18.1	97.7
60～69세	23	2.3	2.3	100.0

〈표 1〉 인구통계 정보 (계속)

구분	빈도	비율(%)	유효비율(%)	누적비율(%)
서울	394	39.4	39.4	39.4
경기도 및 인천	310	31.0	31.0	70.4
강원도	10	1.0	1.0	71.4
충청지역	84	8.4	8.4	79.8
영남지역	148	14.8	14.8	94.6
호남지역	52	5.2	5.2	99.8
제주도	2	0.2	0.2	100.0
제조업	500	50.0	50.0	50.0
건설업	62	6.2	6.2	56.2
유통업	68	6.8	6.8	63.0
IT서비스업	112	11.2	11.2	74.2
금융 및 보험	58	5.8	5.8	80.0
공공기관	59	5.9	5.9	85.9
교육	43	4.3	4.3	90.2
기타	98	9.8	9.8	100.0
대기업	500	50.0	50.0	50.0
중견기업	137	13.7	13.7	63.7
중소기업	363	36.3	36.3	100.0

<표 1>은 설문조사에 참여한 응답자의 인구통계적 정보를 정리한 것이다. 응답자의 성별은 전체 1,000명 중에서 남성이 여성보다 11.4% 많은 557명이다. 연령별로는 30대~40대가 67.2%를 비율로 분포하고 있다. 응답자의 재직기업 규모는 대기업이 50%이고, 중견기업이 13.7%, 그리고 중소기업이 36.3%이다. 거주지역은 서울 및 수도권이 전체 응답자의 70.4%를 차지하고 있다. 재직기업의 업종은 제조업과 건설업이 56.2%이고 그 외 비제조업이 43.8%의 비율로 분포하고 있다. 남녀 성 비율, 연령대, 거주지역, 재직 기업규모 및 업종 등 수집된 표본이 편의(bias)하지 않고 적절하게 분포된 것으로 판단할 수 있다.

4.2 연구모형 1 분석

<표 2>는 전체 연구모형 1을 위한 측정모형 분석결과를 정리한 것이다. ESG 성과변수들에 대한 탐색적 요인분석(EFA)을 별도로 수행하고([Appendix 2] 참고), 이를 바탕으로 직무만족과 조직충성 변수들을 포함하여 측정모형의 적합도 분석을 진행하였다.

〈표 2〉 측정모형

차원	측정변수	요인적재치	표준화된 요인적재치	표준오차	C.R.	AVE	C.A.
윤리경영	GA2	1.033	0.900	0.024	0.912	0.776	0.934
	GA3	1.059	0.928	0.023			
	GA4	1.000	0.898	—			
의사결정	GB3	0.933	0.833	0.027	0.884	0.719	0.899
	GB4	0.973	0.875	0.026			
	GB5	1.000	0.889	—			
친환경 경영	EA3	1.000	0.861	—	0.912	0.776	0.918
	EA4	1.087	0.915	0.027			
	EA5	1.031	0.892	0.027			
친환경 제품	EB4	1.000	0.873	—	0.864	0.760	0.871
	EB5	1.009	0.882	0.029			
고용안정*	SA1역	1.000	0.905	—	0.893	0.806	0.909
	SA2역	1.025	0.921	0.034			
차별인식*	SB3역	1.073	0.823	0.046	0.833	0.714	0.837
	SB4역	1.000	0.875	—			
상생경영	SC4	0.937	0.867	0.030	0.904	0.824	0.886
	SC5	1.000	0.917	—			
자선활동	SD1	0.931	0.886	0.022	0.911	0.774	0.920
	SD2	0.917	0.882	0.022			
	SD3	1.000	0.906	—			
직무만족	JS1	1.000	0.775	—	0.917	0.736	0.898
	JS2	1.124	0.807	0.042			
	JS3	1.176	0.868	0.040			
	JS4	1.270	0.874	0.043			
조직충성	OL1	1.000	0.876	—	0.911	0.721	0.913
	OL2	1.005	0.849	0.028			
	OL3	0.993	0.824	0.030			
	OL4	1.022	0.856	0.028			

* 고용안정과 차별인식의 측정변수는 네거티브 문항의 결과이므로 수집된 설문 데이터를 역코딩하여 전처리.

측정모형의 분석결과를 보면, 모든 측정변수의 요인적재치가 0.5 이상인 것을 알 수 있다. C.R.(composite reliability : 개념신뢰도)는 모두 0.7 이상으로 계산되어 측정모형이 적합하게 설계되었음을 알 수 있다. AVE (average variance extract : 평균분산추출)은 모두 0.5 이상으로 계산되었고, C.A.(cronbach α)도 0.6 이상으로 나타나 측정모형이 적합한 것으로 볼 수 있겠다.

<표 3>은 측정모형의 각 차원 간의 상관관계 분석결과와 판별타당성(discriminan validity)을 요약한 것이다. 판별타당성은 AVE의 제곱근을 계산하여 그 값을 상관계수와 비교하여 판단한다. 개별 차원 간의 상관계수가 AVE의 제곱근 값보다 낮으면 판별타당성이 확보된 것으로 해석한다(Fornell and Larcker, 1981). 여기서는 차원 간의 모든 상관계수가 AVE의 제곱근 값보다 낮으므로 측정모형의 판별타당성은 확보된 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 판별타당성

차원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 윤리경영	1.000									
2. 의사결정	0.818	1.000								
3. 친환경 경영	0.679	0.708	1.000							
4. 친환경 제품	0.634	0.659	0.860	1.000						
5. 고용안정	−0.013	0.014	−0.026	−0.060	1.000					
6. 차별인식	0.026	0.067	0.007	−0.015	0.647	1.000				
7. 상생경영	0.511	0.609	0.600	0.616	0.089	0.183	1.000			
8. 자선활동	0.790	0.755	0.706	0.674	0.004	0.034	0.590	1.000		
9. 직무만족	0.428	0.473	0.457	0.476	0.130	0.226	0.513	0.449	1.000	
10. 조직충성	0.518	0.588	0.585	0.575	0.134	0.239	0.598	0.593	0.739	1.000
$\sqrt{AVE}$	0.881	0.848	0.881	0.872	0.898	0.845	0.908	0.880	0.858	0.849

<표 4>는 연구모형의 적합도 분석결과와 각 변수 간의 경로분석 결과이다.

〈표 4〉 연구모형 분석 – 가설검정

구분		직접효과				간접효과	
		Estimate	S.E.	C.R.	p-value	Estimate	p-value
H_{1a}	친환경 경영 ← 윤리경영	.229	.044	5.258	***		
	친환경 제품 ← 윤리경영	.208	.048	4.314	***		
H_{1b}	고용안정 ← 윤리경영	−.063	.067	−.941	.347		
	차별인식 ← 윤리경영	−.068	.058	−1.123	.262		
	상생경영 ← 윤리경영	.000	.048	−.002	.998		
	자선활동 ← 윤리경영	.477	.044	10.870	***		
H_{1a}	친환경 경영 ← 의사결정	.479	.048	9.902	***		
	친환경 제품 ← 의사결정	.457	.053	8.605	***		
H_{1b}	고용안정 ← 의사결정	.065	.072	.902	.367		
	차별인식 ← 의사결정	.111	.064	1.752	*		
	상생경영 ← 의사결정	.549	.053	10.373	***		
	자선활동 ← 의사결정	.383	.047	8.088	***		
H_{2a}	직무만족 ← 친환경 경영	−.004	.057	−.072	.943		
	직무만족 ← 친환경 제품	.148	.054	2.720	***		
H_{2b}	직무만족 ← 고용안정	.005	.028	.184	.854		
	직무만족 ← 차별인식	.132	.035	3.770	***		
	직무만족 ← 상생경영	.194	.034	5.674	***		
	직무만족 ← 자선활동	.032	.039	.832	.405		
H_{2c}	직무만족 ← 윤리경영	.031	.042	.734	.463	.057	.222
	직무만족 ← 의사결정	.071	.052	1.372	.170	.294	**
H_3	조직충성 ← 직무만족	.645	.043	15.172	***		
H_4	조직충성 ← 친환경 경영	.117	.057	2.050	**	−.003	.987
	조직충성 ← 친환경 제품	.034	.055	.620	.535	.101	**
	조직충성 ← 고용안정	−.000	.028	−.025	.980	.004	.889
	조직충성 ← 차별인식	.099	.035	2.804	***	.084	**
	조직충성 ← 상생경영	.104	.035	2.994	***	.124	**
	조직충성 ← 자선활동	.160	.039	4.129	***	.024	.504
	조직충성 ← 윤리경영	−.075	.043	−1.763	.078	.180	**
	조직충성 ← 의사결정	.094	.052	1.803	.071	.427	**

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

Model FIt : CMIN=799.894, DF=313, CMIN/DF=2.556, p=0.000, RMR=0.038, GFI=0.945, AFGI=0.928, CFI=0.979, NFI=0.967, TLI=0.975, RMSEA=0.039

먼저 모형 적합도를 살펴보면, χ^2 검정결과인 CMIN 값은 799.894이고 DF(자유도)는 313이다. p－값이 0.000으로 귀무가설(H_0 : 모형이 모집단 데이터에 적합할 것이다)을 기각하여야 한다. CMIN/DF는 2 이하의 값이면 모델이 적합하다고 판단하므로 여기서는 모형의 적합도가 적합하지 않은 것으로 해석된다. RMR(root mean square residual)은 0.5 이하이면서 0에 가까울수록 모델 적합도가 좋다고 판단하므로 여기서는 모델 적합도가 좋은 것으로 해석할 수 있다. GFI(goodness－of fit index), AGFI(adjusted goodness－of fit index), CFI(comparative fit index), NFI(normed fit index), TLI(Tucker－Lewis Index)는 0.9 이상이고 1에 가까울수록 모델 적합도가 좋다고 판단하므로 여기서는 모두 모델 적합도가 좋다고 해석할 수 있다. RMSEA(root mean square error of approximation)는 0.05보다 작을 때 모델 적합도가 좋다고 판단하므로 여기서는 모델 적합도가 좋다고 해석할 수 있다(홍세희, 2000).

모두 9개의 모델 적합도 검정 결과 중에서 2개가 부적합, 7개가 적합으로 판정할 수 있는 결과값이 나타났다. 따라서 본 연구모형은 모형 적합도 기준을 충족한 것으로 판단하였다.

다음으로 변수 간의 경로분석 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

가설 H_{1a}(거버넌스 성과는 환경 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다)와 관련하여 '윤리경영'과 '의사결정'은 '친환경 경영'과 '친환경 제품'에 모두 유의한 양(＋)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 H_{1b}(거버넌스 성과는 사회 성과에 유의한 영향을 미칠 것이다)는 '윤리경영'의 경우 '자선활동'만 유의한 양(＋)의 영향이 있고, '의사결정'의 경우 '상생경영', '자선활동'에 유의한 양(＋)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 사회 성과 중에서 '고용안정'과 '차별인식'은 조직의 사업성과나 조직문화로부터 영향을 받는 요인이고, '윤리경영'과 '의사결정'과 같은 거버넌스 요인으로부터 영향관계가 미미한 것으로 해석할 수 있다.

가설 H_{2a}(환경 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다)와 관련하여 '친환경 경영'은 '직무만족'에 유의한 영향이 없는 반면 '친환경 제품'은 '직무만족'에 유의한 양(＋)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 친환경 제품을 만드는 데에 참여한다는 인식이 자신의 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 의미하는 반면 친환경 경영체계 자체는 직무만족에 직접적 영향이 미미한 것으로 해석할 수 있다. 가설 H_{2b}(사회 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다)와 관련하여 '차별인식'과 '상생경영'은 '직무만족'에 유의한 양(＋)의 영향이 있는 반면 '고용안정'과 '자선활동'은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 차별대우를 받지 않는다고 느끼거나 업무적으로 연결되어 있는 협력사와 상생경영 수준이 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미하는 반면 고용에 대한 불안감이 적거나 자선활동을

활발히 하는 것이 직무만족과는 연관성이 적다고 해석되는 결과이다. H_{2c}(지배구조 성과는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다)와 관련하여 '윤리경영'과 '의사결정' 요인 모두 '직무만족'에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 다만, 환경과 사회 성과요인 중에서 '친환경 제품', '차별인식', '상생경영'은 '의사결정'과 '직무만족' 간에 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 행위에 대한 규제 성격이 강한 '윤리경영'은 구성원 개인의 직무에 영향이 미미한 요인인 반면 '의사결정'의 투명성은 환경과 사회 요인에 대한 영향도를 통해 구성원 개인 직무에 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 결과이다.

가설 H_3(직무만족은 조직충성에 유의한 영향을 미칠 것이다)은 다수의 선행문헌에서 나타난 것과 같이 본 연구결과에서도 '직무만족'이 '조직충성' 요인에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 이어서 가설 H_4(ESG 성과와 조직충성 간에 직무만족의 매개효과가 있을 것이다)와 관련하여 환경 성과 중에 '친환경 제품'은 '조직충성'에 직접적인 영향이 없지만 '직무만족'을 통해서 통계적으로 유의한 간접적인 영향이 있는 것으로 나타났고, 사회 성과 중에 '차별인식'과 '상생경영'은 '조직충성'에 직접적인 영향과 '직무만족'을 통한 간접적인 영향관계가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 거버넌스 성과인 '윤리경영' 및 '의사결정'은 '조직충성'에 직접적인 영향이 없지만 '직무만족'을 통해 유의한 간접적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, '직무만족'은 '친환경 제품'과 '조직충성' 간에 완전매개효과가 있고, 사회 성과인 '차별인식' 및 '상생경영'과 '조직충성' 간에는 부분매개효과가 있는 것으로 나타났으며 거버넌스 성과인 '윤리경영' 및 '의사결정' 간에는 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 친환경 제품 성과와 거버넌스 성과가 조직충성으로 이어지기 위해서는 조직구성원의 직무만족도를 관리할 필요성이 있음을 시시한다.

4.3 연구모형 2 분석

연구모형 2는 기업규모에 따라 ESG 성과에 어떠한 차이가 있는지를 분석하는 것으로 <표 5>에 정리한 바와 같이 설문 응답자의 재직 기업규모를 대기업, 중견기업, 중소기업으로 분류하고 이를 더미변수로 하여 ESG 성과 지표들에 대한 영향도를 회귀분석한 것이다.

분석결과는 선행연구에서 제시되고 있는 바와 같이, 가용자원이 상대적으로 많은 대기업이 전반적으로 중견기업이나 중소기업보다 ESG 경영성과가 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 5〉 기업규모에 따른 ESG 경영성과

성과차원	기업규모[1)]	Estimate	S.E.	t	p
친환경 경영	대－중	.411	.082	5.03	***
	대－소	.937	.058	16.04	***
	중－소	.527	.085	6.20	***
친환경 제품	대－중	.367	.080	4.61	***
	대－소	.626	.057	11.01	***
	중－소	.259	.083	3.14	***
고용안정	대－중	－.078	.091	－.86	.391
	대－소	－.277	.065	－4.27	***
	중－소	－.199	.094	－2.11	**
차별인식	대－중	.068	.085	.80	.422
	대－소	－.168	.061	－2.77	***
	중－소	－.236	.088	－2.68	***
상생경영	대－중	.245	.074	3.31	***
	대－소	.356	.053	6.72	***
	중－소	.111	.077	1.44	.150
자선활동	대－중	.549	.080	6.91	***
	대－소	1.131	.057	19.89	***
	중－소	.582	.083	7.04	***
윤리경영	대－중	.512	.080	6.39	***
	대－소	1.348	.057	23.50	***
	중－소	.836	.083	10.00	***
의사결정	대－중	.347	.083	4.18	***
	대－소	.975	.060	16.39	***
	중－소	.627	.087	7.25	***

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

1) 기업규모 : 대(대기업), 중(중견기업), 소(중소기업)

‘친환경 경영’, ‘친환경 제품’, ‘자선활동’, ‘윤리경영’, ‘의사결정’은 대기업과 중견기업, 대기업과 중소기업, 그리고 중견기업과 중소기업 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 결과이다. ‘상생경영’은 대기업과 중견기업, 대기업과 중소기업 간에는 통계적으로 유의한 차이

가 있는 것으로 나타났으나 중견기업과 중소기업 간의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

한편 '고용안정'과 '차별인식'의 경우 정반대의 결과가 나타난 것으로 보인다. 즉, '고용안정'의 경우, 추정치(Estimate)가 음(－)으로 계산되었으므로 대기업보다 중견기업이, 중견기업보다 중소기업의 종사자가 고용에 대한 심리적 안정감이 높은 것으로 나타났다. 또한 '차별인식'의 경우에도 음(－)의 추정치로 측정되어 기업의 규모가 작을수록 차별대우를 적게 받는다고 느끼는 결과를 보여준다. 한편 '상생경영'의 경우 대체로 규모가 큰 기업의 성과가 작은 기업보다 높게 측정되었으나 중견기업과 중소기업 간에는 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다. 이는 기업규모에 따른 조직문화의 차이, 고용자와 근로자 간의 역학관계 등과 같은 요인에 의한 결과라고 해석할 수 있겠다.

본 연구에서는 조직구성원 성과에 있어서도 기업규모에 따른 차이가 있는지 추가로 분석을 실시하였다.

〈표 6〉 기업규모에 따른 조직구성원 성과

성과차원	기업규모[1)]	Estimate	S.E.	t	p
직무만족	대－중	.203	.0750	2.70	***
	대－소	.319	.0537	5.94	***
	중－소	.116	.0780	1.49	.137
조직충성	대－중	.263	.0843	3.12	***
	대－소	.477	.0603	7.91	***
	중－소	.214	.0877	2.44	***

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

1) 기업규모 : 대(대기업), 중(중견기업), 소(중소기업)

<표 6>의 추가분석 결과에서 알 수 있듯이, 기업규모는 조직구성원 성과에 대체로 양(＋)의 영향을 미치는 요인으로 나타났지만 조직구성원 성과요인에 따라 다소 결과에 차이가 있는 것으로 나타났다. '직무만족'은 대기업과 중견기업, 대기업과 중소기업 간에 통계적으로 유의한 차이가 있고, 기업규모가 클수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났지만, 중견기업과 중소기업 간에는 그 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면 '조직충성'은 대기업과 중견기업, 대기업과 중소기업, 그리고 중견기업과 중소기업 간에 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 기업규모가 클수록 조직충성도가 높은 것으로 나타났다.

Ⅴ. 결론 및 정책적 시사점

5.1 연구요약 및 시사점

본 연구의 목적은 종업원이 인식하는 재직기업의 ESG 경영 성과가 조직구성원 성과에 미치는 영향관계를 분석하고, ESG 리스크관리와 관련한 시사점을 제시하는 것이다. 이를 위해서 ESG 경영성과를 환경 · 사회 · 거버넌스 차원으로 분류하고 선행문헌에 근거하여 세부 측정지표를 개발하였다. 조직구성원 성과로는 조직구성원 개인이 직무를 통해 경험하는 욕구충족의 정도 및 호의적 심리상태인 직무만족과 조직에 헌신하려는 조직구성원의 열정과 내적 동기의 행동 표출인 조직충성을 측정지표로 설계하였다.

연구모형은 2개의 유형으로 설계하였다. 연구모형 1은 ESG 경영성과와 관련해서 거버넌스가 환경과 사회 성과에 미치는 영향관계를 분석하고, 조직구성원 성과와 관련해서는 ESG 경영성과가 최종적으로 조직충성에 미치는 영향관계에 있어서 직무만족의 매개효과를 측정할 수 있도록 구조방정식 모형으로 설계하였다. 연구모형 2는 기업의 규모에 따라 ESG 경영성과에 차이가 있는지를 측정할 수 있도록 기업규모 변수를 더미변수로 사용한 회귀모형으로 설계하였다. 본 연구의 분석 데이터는 국내 재직자 1,000명을 대상으로 설문조사를 시행하여 수집하였다.

연구모형 1과 2의 분석결과는 다음과 같았다.

첫째, 환경성과는 거버넌스 성과로부터 통계적으로 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 기업의 거버넌스 성과를 높이려는 노력이 환경 성과를 향상시키는 데에 중요한 요인임을 시사하는 결과이다.

둘째, 사회성과는 측정항목에 따라서 거버넌스 성과의 영향도가 다르게 나타났다. 즉, ‘윤리경영’은 ‘자선활동’에만 유의한 영향이 있고, ‘의사결정’은 ‘상생경영’과 ‘자선활동’에만 유의한 영향이 있는 것으로 분석되었다. 이는 ‘고용안정’과 ‘차별인식’이 ESG 성과체계 내에서 거버넌스 요인으로부터 받는 영향이 미미한 것으로 볼 수 있으며, 이들에 영향을 미치는 다른 요인들을 식별하고 관리해야 할 필요성을 시사하는 결과이다.

셋째, ‘직무만족’은 ‘친환경 제품’, ‘차별인식’, ‘상생경영’으로부터 통계적으로 유의한 영향을 받지만, ‘친환경 경영’, ‘고용안정’, ‘자선활동’으로부터는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 ‘직무만족’이 직무를 통해 경험하는 개인 욕구의 충족 정도라는 점에서 각 지표들과 개인 직무 간의 연관성에 기인한 것임을 시사하는 결과이다.

넷째, ‘윤리경영’, ‘의사결정’, ‘친환경 제품’ 성과는 ‘조직충성’에 유의한 영향도가 없고, ‘직무만족’을 통해서만 영향이 있는 것으로 나타났다. 반면 ‘차별인식’과 ‘상생경영’ 성과는 ‘조직충성’에 유의한 영향이 있고, ‘직무만족’을 통한 간접적인 영향도 있는 것으로 나타났다. 이는 거버넌스 성과와 환경 성과가 구성원의 ‘조직충성’으로 이어지기 위해서는 개인의 ‘직무만족’을 높일 수 있도록 관리할 필요성을 시사하는 결과이다.

마지막으로 연구모형 2와 관련하여 대부분의 분석결과에서 기업규모에 따라 ESG 경영성과에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 기업이 보유하고 있는 자원의 규모가 기업의 성과에 영향을 미친다는 선행문헌의 이론을 뒷받침하는 결과이다. 다만, ESG 경영성과 중 사회(S) 성과지표 중에서 ‘고용안정’ 및 ‘차별인식’과 관련해서는 기업의 규모가 작을수록 긍정적으로 응답된 결과로 나타났는데, 이는 두 지표가 기업의 물적 자원 속성보다는 조직문화와 같은 다른 요인 속성을 갖는 지표임을 시사하는 결과이다.

이상과 같이 본 연구의 결과는 ESG 경영성과 요인 중에서 조직구성원의 직무만족과 조직충성에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 제시하고 있다. 오늘날 ESG 이슈는 투자자 관점에서 기업 경영과 관련한 리스크 관리의 필요성 측면에서 제기된 문제라고 할 수 있다. 기업에 고용된 직원은 기업 경영과 연관된 이해관계자 중의 하나이며, 무엇보다 기업의 성과를 창출하는 주체이다. 따라서 경영자는 ESG 성과 요인 중에서 기업의 주요 구성원인 직원의 직무만족과 조직충성에 영향을 주는 요인에 대한 관리에 관심을 가져야만 한다.

5.2 연구의 한계 및 향후 계획

본 연구는 ESG 경영성과가 조직구성원 성과에 미치는 영향관계를 분석하기 위한 모형과 측정지표를 개발하였다는 점, 특히 ESG 성과 측정지표와 관련하여 환경・사회・거버넌스의 하위차원으로 지표를 세분화하여 개발하였다는 점에서 학술적 기여점이 있다. 또한 ESG 성과 요인 중에서 어떠한 요인이 조직구성원 성과에 영향을 미치는지를 밝히고 있다는 점에서 실무적 의의를 갖는다. 이는 향후 IFRS S1, S2 공시에 따른 비재무적 지표와 성과 관리의 필요성이 제기되고 있으므로 관리회계 관점에서도 유의한 연구성과라고 할 수 있다.

그러나 이러한 연구의 성과에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 본 연구는 ESG 경영 성과가 기업의 성과에 미치는 구조적 영향관계를 분석함에 있어서 조직구성원 성과가 개별 기업의 재무적 성과에 미치는 영향관계까지 포함하여 분석하지 못한 한계가 있다.

둘째, 설문 응답자가 평가한 재직기업의 ESG 경영성과와 해당 기업에 대한 국내외 평가기관의 ESG 평가등급 간에 어떠한 차이가 있는지를 살펴볼 수 있었다면, 더욱 유의미한 분석결과를 제시할 수 있었을 것이다.

상기에 언급한 연구의 한계는 설문 응답자의 관점에서 본인이 재직 중인 기업의 정보는 구체적으로 밝히기를 꺼리는 개인정보에 해당한다는 점에 기인하는 측면이 크다. 만약 응답자 개인이 소속된 기업의 재무성과 정보까지 포함하여 연구가 진행되었다면, 더욱 유의미한 연구가 되었을 것이다.

향후 본 연구의 한계를 보완하기 위해 설문 응답자의 소속 기업의 ESG 등급과 재무적 성과를 파악할 수 있도록 설문문항을 재설계하여 추가적인 연구를 진행하도록 하겠다. 그리고 후속 연구에서는 조직구성원이 평가한 ESG 경영성과 결과를 기업 내부의 ESG 평가등급으로 활용하여 기업 외부 평가기관들의 ESG 등급과의 차이를 비교분석하도록 하겠다. 이러한 후속 연구를 통해 ESG 관련 연구의 주제와 방법을 확장하는 데에 기여할 수 있으리라 기대한다.

참고문헌

〈국내문헌〉

강명희, 김부희, 김민정, 임현진(2011), 조직충성에 대한 감성지능, 직무만족, 조직몰입의 직·간접 영향력 검증. **한국HRD연구**, 6(3), 75－93.

강윤지, 김상훈(2021), 조직 내부 구성원들의 관점에서 지각된 CSV 활동이 기업 평판과 조직충성도에 미치는 영향. **광고학연구**, 32(7), 7－37.

강현규, 박병기(2023), 중소기업의 ESG 경영이 조직 생산성 향상에 미치는 영향에 관한 연구. **산업진흥연구**, 8(2), 29－36. https://doi.org/10.21186/IPR.2023.8.2.029

고상미, 허경석, 변정우(2014), 호텔 기업의 내·외부적 CSR 활동이 종사원의 공정성 인식과 조직 신뢰, 조직 충성도에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 23(4), 95－112.

곽종국, 김학수(2022), 윤리경영 실행, 상사의 윤리적 리더십의 조직신뢰, 상사신뢰에 대한 차별적 영향력과 이직의도에 미치는 효과. **인적자원관리연구**, 29(2), 1－30.

김강국(2023), **금융위, "ESG 공시 2026년 이후로 연기" … 재계 요청 수용**, ESG경제, available at https://www.esgeconomy.com/news/articleView.html? idxno=4818

김광근, 서철현, 주현식(2006), 호텔종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 19(2), 459－488.

김경묵(2020), 조직 내·외부 이해관계자의 사회적 책임 지향성이 지속가능한 공급사슬 관리에 미치는 영향. **중소기업연구**, 42(4), 173－212. https://doi.org/10.36491/APJSB.42.4.7

김동규, 조현진, 김은아(2023), 호텔기업의 조직미덕과 조직신뢰, 조직충성도와의 관계에 관한 연구. **해양관광연구**, 16(3), 213－228. http://doi.org/10.22929/jmtr.2023.16.3.012

김리아, 김태민, 허종호(2022), ESG경영과 직무만족, 재무성과 간 구조적 관계 분석. **윤리경영연구**, 22(2), 27－47. http://dx.doi.org/10.34273/kjbe.2022.22.2.002

김문준, 이창호(2021), 사회적 경제 조직구성원이 지각한 ESG요인이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. **혁신기업연구**, 6(2), 117－138.

김세희, 선우희연, 이우종, 정아름(2022), ESG 활동과 기업가치의 상관관계와 인과관계. **회계저널**, 31(3), 31－60.

김양민, 박지현(2021), ESG 또는 기업의 사회적 책임, 그리고 기업 재무성과 : 실증연구 고찰과 향후 발전 방향. **전략경영연구**, 24(2), 75－114. https://doi.org/10.17786/jsm.2021.24.2.004

김양훈, 김영옥(2023), 외식기업의 ESG 경영 활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **산업혁신연구**, 39(2), 132－142. https://doi.org/10.22793/indinn.2023.39.2.012

김예정(2019), CSR활동이 기업가치에 미치는 영향. **국제회계연구**, 87, 121－146.

https://doi.org/10.21073/kiar.2019..87.006

김정오(2023), 서비스산업종사자들의 조직에 대한 신뢰가 이직의도에 미치는 영향에서 조직 충성도의 매개효과. **관광연구저널**, 37(7), 117－127. https://doi.org/10.21298/IJTHR.2023.9.37.117

김주경, 서정욱(2022), 근무환경과 조직 내 차별이 여성 직무만족에 미치는 영향. **행정논총**, 60(1), 167－202

김주엽, 박상언, 송계충, 정범구(2010), **조직행위론(제2판)**. 서울 : 경문사.

김지혜(2012), 기업사회공헌활동의 내부이해관계자 효과 － 직원의 기부와 봉사활동 참여를 중심으로 －. **사회복지연구**, 43(2), 295－317. https://doi.org/10.16999/kasws.2012.43.2.295

김진옥, 가정혜(2019), 여행사 기업의 사회적 책임(CSR)이 직원의 조직충성도에 미치는 영향. **관광연구저널**, 33(12), 61－75. https://doi.org/10.21298/IJTHR.2019.12.33.12.61

김희택, 전주언(2020), 기업의 사회적 책임 유형이 조직 동일시와 조직 충성도에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 33(8), 1409－1430.

나영아, 전효진(2012), 호텔 종사원의 역할스트레스가 직무만족과 서비스 질에 미치는 영향. **관광연구저널**, 26(6), 509－524.

민병석, 김준학, 공인원(2022), 조직구성원들의 ESG 인식이 사회적가치지향성, 조직동일시, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. **사회적 가치와 기업연구**, 15(3), 57－89. https://doi.org/10.32675/ses.2022.15.3.003

민희경 외(2018), 기업의 CSV활동 진정성이 비정규직 근로자들의 직무 재창조에 미치는 영향. **한국경영교육학회**, 33(4), 239－269. https://doi.org/10.23839/kabe.2018.33.4.239

박세린, 박준철(2023), IT 기업의 ESG 활동이 종업원의 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **정보시스템연구**, 32(2), 45－61.

박순애, 신은혜(2021), 대 · 중소 및 중견 기업의 ESG 성과와 재무가치 간의 상관관계 분석. **환경정책**, 29(4), 151－199. https://doi.org/10.15301/jepa.2021.29.4.151

박종철, 권봉헌(2022), 호텔기업 상사의 감성리더십, 구성원의 상사신뢰, 직무만족, 조직충성도 간의 구조적 관계에 관한 연구. **호텔리조트연구**, 21(4), 5－22.

박지원(2004), **기업 생산성 제고의 Key, 구성원 몰입**, 서울 : LG주간경제.

변정희, 김상헌(2021), 이사회의 독립성과 공시품질 간의 비선형적 특성에 관한 연구 : 코스닥상장법인을 중심으로, **경영연구**, 36(1), 15－26. https://doi.org/10.22903/jbr.2021.36.1.15

서승환, 정무섭(2022), 중소기업의 ESG 경영 현황과 도입 전략에 관한 연구. **경영컨설팅연구**, 22(5), 195－211.

서정태, 이승용, 김현홍, 배정호, 공혜정(2022), 중소기업의 ESG 경영이 소비자의 구매의도에 미치는 영향. **문화산업연구**, 22(1), 141－149.

송준기, 우태우(2020), 한국 재벌에서 지배괴리도, 이사회 및 감사의 독립성, 공시의 투명성이 기업가치에 미치는 효과. **전문경영인연구**, 23(1), 85－104.

심미영, 박인아, 김하니(2023), 저비용 항공사(LCC) 종사자가 인식한 ESG 경영의 속성이 ESG의 진정성과 조직몰입, 조직충성도에 미치는 영향, **관광학연구**, 47(7), 47－67.

양길승(2010), 골프장 종사원의 조직공정성에 대한 지각과 상사신뢰가 조직충성도에 미치는 영향. **관광연구저널**, 24(1), 85－103.

양세영(2014), **조직의 윤리 프로그램과 구성원의 비윤리 행동**, 서울대학교, 박사학위논문.

오혜(2017), 개별적 근무조건의 차별인식과 전반적 조직공정성 지각의 상호작용 효과에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 24(3), 61－78.

우수치, 엄문연(2023), 지속가능한 관광・MICE 조직 경영을 위한 탐색적 연구 : ESG경영이 종사자의 조직신뢰와 충성도에 미치는 영향. **MICE관광연구**, 23(1), 27－44.

윤다운, 김종대(2023), 기업의 지배구조와 기업가치 간의 관계를 환경성과가 매개하는가?. **재무관리연구**, 40(3), 141－161. https://doi.org/10.22510/kjofm.2023.40.3.006

윤태환(2019), 사회공헌활동의 동기, 전시컨벤션센터의 공유가치창출(CSV) 그리고 기업신뢰의 구조적 관계에 관한 연구 : 부합성과 진정성의 조절효과를 중심으로. **MICE관광연구**, 19(4), 7－26. https://doi.org/10.35176/JMTR.19.4.1

이상고, 문철우(2014), 기업 간 거래에서 협력사의 공정성 지각이 파트너에 대한 관계몰입과 관계성과에 미치는 영향. **전략경영연구**, 17(2), 1－25.
https://doi.org/10.17786/jsm.2015.17.2.001

이승훈, 선종갑(2017), 호텔기업의 GWP 조직문화, 조직몰입, 직무만족, 조직충성도 인식 간 구조 관계 연구. **관광연구저널**, 31(12), 163－176.
https://doi.org/10.21298/IJTHR.2017.12.31.12.163

이진영, 이충기(2019), 스마트워크 인식이 직무만족과 조직충성도에 미치는 영향 : H 여행사 종사원을 중심으로. **호텔관광연구**, 21(1), 16－30.
https://doi.org/10.31667/jhts.2019.2.78.16

이창섭, 정아름, 전홍민(2021), ESG 결정요인 및 기업가치에 관한 연구 : 경제정책 불확실성과 영업이익 변동성을 중심으로. **회계학연구**, 46(6), 115－139.
https://doi.org/10.24056/KAR.2021.12.004

임지은(2015), 호텔의 공유가치창출(CSV)이 조직충성도에 미치는 영향에서 조직동일시의 조절효과. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(3), 630－637.
https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.03.630

장미경, 조민호(2019), 항공사 팀 내에서 인사평가공정성이 존중, 차별 및 조직몰입에 미치는 영향. **관광연구논총**, 31(3), 95－120. https://doi.org/10.21581/jts.2019.08.31.3.95

장승욱, 김용현, 최선(2017), 종업원 만족도와 기업성과. **생산성논집**, 31(1), 91－112. https://doi.org/10.15843/kpapr.31.1.201703.91

정책연구실(2021), 이슈포커스 : 중소기업 ESG 경영 대응 동향 조사 결과와 정책적 시사점. **중소벤처기업진흥공단**, 2021－08호.

정수철(2024a), 자동차 부품 제조기업의 ESG 활동이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **벤처창업연구**, 19(3), 41－51. https://doi.org/10.16972/apjbve.19.3.202406.41

정수철(2024b), 철강 제조기업의 조직문화가 조직충성도에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직신뢰와 직무만족의 매개효과를 중심으로. **혁신기업연구**, 9(2), 69－92.

조찬희, 이형용(2023), ESG 평가방법 비교 : K－ESG 가이드라인을 중심으로. **지능정보연구**, 29(1), 1－25.

조철호, 김정훈, 김해룡(2019). CSR활동 적합성이 조직동일시와 직무열의에 미치는 영향 : 공공기관을 중심으로. **경영교육연구**, 34(4), 57－80. https://doi.org/10.23839/kabe.2019.34.4.57

조현철, 최정자(2011), 컨벤션센터의 사회적 책임활동이 직원의 조직충성도에 미치는 영향 : 조직동일시와 조직만족도의 매개효과. **관광레저연구**, 23(1), 515－534.

천민호, 설경진(2022), 호텔 직원의 ESG활동 인식이 조직자부심과 조직유효성에 미치는 영향. **관광레저연구**, 34(9), 161－175.

허진(2002), **구성원들의 Loyalty가 필요한 때다**, 서울 : LG주간경제.

홍세희(2000), 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지**, 19(1), 161－177.

〈외국문헌〉

Abbas, J.(2020), Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242, 118458. https://doi.org/j.jclepro.2019.118458

Alexander, G. J., and Buchholz, R. A.(1978), Corporate social responsibility and stock market performance. *Academy of Management Journal*, 21(3), 479－486. https://doi.org/10.5465/255728

Alhouti, S., Johnson, C. M., and Holloway, B. B.(2016), Corporate Social Responsibility Authenticity : Investigating Its Antecedents and Outcomes. *Journal of Business Research*, 69, 1242－1249. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.09.007

Amores－Salvado, J., G. Martin－de Castro, and J. E. Navas－Lopez(2014), Green

corporate image : moderating the connection between environmental product innovation and firm performance. *Journal of Cleaner Production*, 83, 356－365. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.059

Angel, H. L., and Perry, J. L.(1986), Dual commitment and labor－management relationship climates. *Academy of Management Journal,* 29, 31－50. https://doi.org/10.5465/255858

Artiach, T., Lee, D., Nelson, D., and Walker, J.(2010), The Determinants of Corporate Sustainability Performance, *Accounting & Finance*, 50(1), 31－51. https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2009.00315.x

Ashford, S. T., Lee, C., and Bobko, P.(1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory－Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32(4), 803－829. https://doi.org/10.5465/256569

Ashforth, B. E., and Mael, F.(1989), Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20－39. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999

Bacharach, S. B., Bamberger, P., and Conley, S.(1991), Work－home Conflict among Nurses and Engineers : Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39－53. https://doi.org/10.1002/job.4030120104

Baron, D. P.(1995), Integrated Strategy : Market and Nonmarket Components. *California Management Review*, 37(2), 47－65. https://doi.org/10.2307/41165788

Baron, D. P.(1999), Integrated Market and Nonmarket Strategy in Client and Interest Group Politics. *Business and Politics*, 1 (April), 3－34. https://doi.org/10.1515/bap.1999.1.1.7

Baron, D. P.(2001), Private politics, corporate social responsibility, and integrated strategy. *Journal of Economics and Management*, 10(1), 7－45. https://doi.org/10.1111/j.1430-9134.2001.00007.x

Bolon, D. S.(1997), Organizational citizenship behavior among hospital employees : A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 42(2), 221－241.

Carroll, A. B.(1979), A Three－Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497－505. https://doi.org/10.5465/amr.1979.4498296

Carroll, A. B.(1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility : Toward the Moral

management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39－48. https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G

Drempetic, S., Klein, C., and Zwergel, B.(2019), The Influence of Firm Size on the ESG Score：Corporate Sustainability Ratings Under Review. *Journal of Business Ethics*, 167(1), 333－360. https://doi.org/10.2307/45386660

Flammer, C., and Luo, J.(2017), Corporate social responsibility as an employee governance tool：Evidence from a quasi experiment. *Strategic Management Journal*, 38(2), 63－183. https://doi.org/10.1002/smj.2492

Fombrun, C., and Shanley, M.(1990), What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233－258. https://doi.org/10.2307/256324

Fornell, C., and Larcker, D.(1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39－50. https://doi.org/10.2307/3151312

Friedman, M.(1970), The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, 32(13), 122－126. https://doi.org/10.1007/978-30540-70818-6_14

Goffin, K., Lemke, F., and Szwejexewski, M.(2006), An exploratory study of 'close' supplier－manufacturer relationships. *Journal of Operations Management*, 24(2), 189－209. https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.05.003

Greening, D. W., and Turban, D. B.(2000), Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, 39(3), 254－280. https://doi.org/10.1177/000765030003900302

Hart, S. L.(1995), A natural resource－based view of the firm. *Academy of Management Review*, 20(4), 986－1014. https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9512280033

Heskett, B. J., Jones, T. O., Loverman, G. W., Sasser Jr., W. E., and Schlesinger, L. A.(2008), Putting the service－profit chain to work. *Harvard Business Review*, Jun/Aug, 118－129.

Jones, T. M.(1995), Instrumental Stakeholder Theory：A Synthesis of Ethics and Economics. *Academy of Management Review*, 20(2), 404－437. https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9507312924

Kirkman, B. L., and Shapito, D. L.(2001), The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self－managing work teams：The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 557－569.

https://doi.org/10.5465/3069370

Maignan, I., and Ferrell, O. C.(2004), Corporate Social Responsibility and Marketing : An Integrative Framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 3－19. https://doi.org/10.1177/0092070303258971

Maignan, I., Ferrell, O. C., and Hult, G. T. M.(1999), Corporate Citizenship : Cultural Antecedents and Business Benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 455－469. https://doi.org/10.1177/0092070399274005

Matten, D., and Moon, J.(2008). “Implicit” and “Explicit” CSR : A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *The Academy of Management Review*, 33(2), 404－424. https://doi.org/10.5465/AMR.2008.31193458

McCormick, E. J., and Tiffin, J.(1974), *Industrial psychology : Sixth edition*. New Jersey : Prentice－Hall Inc.

Michlitsch, J. F.(2000), High－performing, Loyal Employees : The Real Way to Implement Strategy. *Strategy & Leadership*, 28(6), 28－33. https://doi.org/10.1108/10878570010380020

Nyaga, G. N., Whippie, J. M., and Lynch, D. F.(2010), Examining supply chain relationships : Do buyer and supplier perspectives on collaborative relationships differ?. *Journal of Operations Management*, 28(2), 101－114. https://doi.org/10.1016/j.jom.2009.07.005

Oh. D.(2011), *The Corporate Social Responsibility and corporate Growth : is being Socially Responsible Profitable?*. Germany : Lambert Academic Publishing.

Porter, L. W., and Lawler, E. E.(1968), *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood, Illinois : Irwin－Dorsey.

Price, L. L., Arnould, E. J., and Deibler, S. L.(1994), Consumers’ Emotional Responses to Service Encounters : The Influence of the Service Provider. *International Journal of Service Industry Management*, 6(3), 34－63. https://doi.org/10.1108/09564239510091330

Ruf, B. M., Muralidhar, K., Brown, R. M., Janney, J. J., and Paul, K.(2001), An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance : A stakeholde theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 32(2), 143－156. https://doi.org/10.1023/A:1010786912118

Russo, M. V., and Fouts, P. A.(1997), A resource－based perspective on corporate environmental performance and profitability. *Academy of Management Journal*,

40(3), 534－559. https://doi.org/10.5465/257052

Ryu, G. P., and Hong, S. W.(2020), The mediating effect of trust in supervisors in the relationship between constructive performance feedback and perceived fairness of performance appraisal. *Public Performance and Management Review*, 43(4), 871－888. https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1676274

Sarwar, A., Al－Faryan, M. A. S., and Saeed, S.(2022), The Impact of Corporate Governance and Financial Leverage on the Performance of Local Thai Banks Using Corporate Social Responsibility as a Mediator. *Theoretical Economic Letters*, 12(1), 19－51. https://doi.org/10.4236/tel.2022.121003

Schnietz, K. E., and Epstein, M. J.(2005), Exploring the financial value of a reputation for corporate social responsibility during a crisis. *Corporate Reputation Review*, 7(4), 327－345. https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540230

Servaes, H., and Tamayo, A.(2013), The impact of corporate social responsibility on firm value：The role of customer awareness. *Management Science*, 59(5), 1045－1061. https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1630

Shan, H., Li, Y., and Shi, J.(2020), Influence of supply chain collaborative innovation on sustainable development of supply chain：A study on Chinese enterprises. *Sustainability*, 12(7), 2978. https://doi.org/10.3390/su12072978

Shin, H., Coller, D. A., and Wilson, D. D.(2000), Supply management orientation and supplier/buyer performance. *Journal of Operations Management*, 18(3), 317－333. https://doi.org/10.1016/S0272-6963(99)000311-5

Turban, D. B., and Greening, D. W.(1997), Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), 658－672. https://doi.org/10.5465/257057

Vance, S. C.(1975), Are socially responsible corporations good investment risks?. *Management Review*, 64(8), 18－24.

Waddock, S. A., and Graves, S. B.(1997), The corporate social performance－financial performance link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303－319. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199704)18:4<303::AID-SMJ869>3.0.CO;2-G

Weaver, G. R., Trevino, L. K., and Cochran, P. L.(1999), Integrated and Decoupled Corporate Social Performance：Management Commitments, External Pressures, and Corporate Ethics Practices. *Academy of Management Journal*, 42(5), 539－552. https://doi.org/10.5465/256975

Weber, J., and Wasieleski, D. M.(2013), Corporate Ethics and Compliance Programs : A Report, Analysis and Critique. *Journal of Business Ethics*, 112, 609－626. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1561-6

Weidenbaum, M., and Vogt, S.(1987), Takeovers and stockholders : Winners and losers. *California Management Review*, 29(4), 157－168. https://doi.org/10.2307/41162137

Williamson, O.(1967), *The economics of discretionary behavior : Managerial objectives in a theory of the firm.* Chicago, IL, Markham Publishing Company.

Wong, S. K. S.(2013), Environmental Requirements, Knowledge Sharing and Green Innovation : Empirical Evidence from the Electronics Industry in China. *Business Strategy and the Environment*, 22(5), 321－338. https://doi.org/10.1002/bse.1746

Youn, S., Yang, M., Hong, P., and Park, K.(2013), Strategic supply chain partnership, environmental supply chain management practices, and performance outcomes : An empirical study of Korea firms. *Journal of Cleaner Production*, 56(2), 121－130. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.09.026

"본 논문은 학회윤리규정을 준수하였으며 논문에 대한 판권을 학회에 위임합니다."

<Abstract>

A Study on the Effect of ESG Management Performance Perceived by Employees on Job Satisfaction and Organizational Loyalty*

Jae－Yong Yang** · Sang－Ryul Lee*** · Dong－Kun Jang****

[Purpose] This study aims to develop a model and measurement indicators to analyze the impact of a company's ESG management performance perceived by employees on the performance of members of the organization (job satisfaction, organizational loyalty), and to present implications for ESG risk management based on the analysis results.

[Methodology] Based on previous literature, a research model 1 was designed to develop ESG performance indicators (Environmental performance : eco－friendly management, eco－friendly products / Social performance : employment security, discrimination awareness, win－win management, philanthropy / Governance performance : ethical management, decision－making), and a research model 2 was designed to measure the mediating effect of Job satisfaction on Organizational loyalty and to analyze the difference in ESG performance according to company size. A survey was conducted on 1,000 employees for the analysis of the research models.

[Findings] All indicators of Governance performance were found to have a significant effect on all Environmental performance. On the other hand, among Social performances, employment security and discrimination perception were found to have a slight influence on Governance performance. Job satisfaction was found to be significantly affected by eco－friendly products, discrimination perception, and win－win management. Job satisfaction was

* This work was supported by the research fund of Hanyang University (HY－2024－1789).

** Assistant Professor, School of Interdisciplinary Industrial Studies, Hanyang University (First author)

*** Professor, Department of Business Administration, Hanyang University ERICA (Corresponding author)

**** Ph.D. Candidate, Department of Management Consulting, Hanyang University (Co－author)

found to be completely mediated between ethical management, decision-making, eco-friendly products and Organizational loyalty, and partial mediation between discrimination and win-win management and Organizational loyalty. Although there were differences in most ESG performance depending on the size of the company, employment security and discrimination perception showed that the smaller the company size, the more positive the performance was.

[Policy Implications] This study has academic contributions to the subject and method of the study, as well as the development of models and measurement indicators to analyze the impact of ESG management performance on the performance of organizational members. It also has practical significance in that it reveals which of the ESG performance factors affects the performance of organizational members.

Key words : ESG management performance, job satisfaction, organizational loyalty

[Appendix 1] 측정지표 및 문항

차원		NO	측정문항	선행문헌
환경	친환경 경영	EA1	우리회사의 경영은 친환경 정책을 따르는데 매우 전념하고 있다.	Abbas(2020)
		EA2	우리회사는 정기적으로 전략을 검토하고 환경기준에 부합하는지 확인한다.	
		EA3	우리회사는 정책과 관행에 대해 기존의 시스템을 친환경적으로 개선하는데 열려있다.	
		EA4	우리회사의 경영진은 운영 프로세스를 친환경적으로 개선하기 위해 회사 인프라의 가용성을 보장한다.	
		EA5	우리회사의 경영진은 생산 및 운영활동이 환경친화적임을 보장한다.	
	친환경 제품	EB1	우리회사의 제품은 독성물질을 가장 적게 사용하거나 아예 사용하지 않는다.	Abbas(2020) Amores-Salvade et al.(2014) Wong(2013)
		EB2	우리회사의 제품은 청결하거나 재활용이 가능한 물질을 사용한다.	
		EB3	우리회사의 제품은 에너지 효율성과 환경친화적인 다지인으로 제공한다.	
		EB4	우리회사의 제품은 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위해 친환경적 포장을 사용한다.	
		EB5	우리회사의 제품은 재활용과 수명주기 이후 폐기를 고려하여 개발한다.	
사회	고용 안정	SA1	나는 우리회사에서 퇴출대상자가 될 가능성이 있다.	Ashford et al.(1989)
		SA2	나는 우리회사로부터 원하지 않는 퇴직압력을 받을 가능성이 있다.	
		SA3	나는 우리화사에 계속 다니지 못할까봐 불안한 마음이 든다.	
		SA4	나는 우리회사에서 상대적으로 덜 중요한 일을 맡게 될 가능성이 있다.	
		SA5	나는 우리회사에서 제 때에 승진하지 못할 가능성이 있다.	
	차별 인식	SB1	나는 우리회사 조직에서 부여하는 업무 배분에 있어서 차별대우를 받은 적이 있다.	김주경, 서정욱(2022) 오혜(2017) 장미경, 조민호(2019)
		SB2	나는 우리회사 조직 내에서 나의 의견과 행동이 무시당한 적이 있다.	
		SB3	나는 우리회사 조직 내에서 무시되고 소외되는 경향이 있다.	
		SB4	나는 경력개발을 위한 교육훈련의 기회에 있어서 차별대우를 받은 적이 있다.	
		SB5	나는 급여나 인센티브 지급에 있어서 차별대우를 받는다고 생각한다.	
	상생 경영	SC1	우리회사는 신제품(또는 신사업) 개발과정에 협력사를 적극적으로 참여시킨다.	김경묵(2020) 이상고, 문철우(2014) Goffin et al.(2006) Nyaga et al.(2010) Shan et al.(2020) Shin et al.(2000) Youn et al.(2013)
		SC2	우리회사와 협력사는 협력과 관련된 정보를 적극적으로 공유한다.	
		SC3	우리회사는 협력사와 공동활동으로 이익이 발생할 경우 그 이익을 협력사와 공평하게 나눈다.	
		SC4	우리회사는 협력사와 공정한 거래관계를 수립하려고 노력한다.	
		SC5	우리회사는 협력사와 공동의 목표와 이익을 위한 동반자 관계를 형성하려고 노력한다.	

[Appendix 1] 측정지표 및 문항 (계속)

차원		NO	측정문항	선행문헌
사회	자선 활동	SD1	우리회사는 사회에 대한 자선활동과 기여를 중요시한다.	Maignan et al.(1999) Maignan & Ferrell(2004) 김지혜(2012)
		SD2	우리회사는 사회문제 해결을 돕고 있다.	
		SD3	우리회사는 사회공익활동에 참여하고 있다.	
		SD4	우리회사는 자선활동을 통해 기업이윤을 사회에 환원하고 있다.	
		SD5	우리회사는 직원들의 사회봉사활동을 독려한다.	
거버 넌스	윤리 경영	GA1	우리회사는 윤리강령을 제정하여 운영하고 있다.	Weaver et al.(1999) Weber & Wasieleski(2013) 곽종국, 김학수(2022) 양세영(2014)
		GA2	우리회사는 윤리실천을 감독하는 부서가 있다.	
		GA3	우리회사는 홈페이지, 사내정보지 등을 통하여 윤리강령을 홍보하고 있다.	
		GA4	우리회사는 정기적 또는 수시로 윤리강령 교육을 실시하고 있다.	
		GA5	우리회사는 윤리적으로 부합되지 않는 행위에 대한 규제와 처벌 규정이 있다.	
	의사 결정	GB1	우리회사는 대표이사와 이사회 의장을 분리하여 이사회 독립성을 보장하고 있다.	변정희, 김상헌(2021) 송준기, 우태우(2020)
		GB2	우리회사는 적절한 남녀 성비율을 구성요건으로 하여 이사회의 다양성을 보장하고 있다.	
		GB3	우리회사는 사외이사의 참여를 통해 이사회의 다양성을 확보하고 있다.	
		GB4	우리회사는 회계 미 재무 전문가 참여를 통해 감사기구의 전문성을 확보하고 있다.	
		GB5	우리회사는 이사회의 의사결정을 공개적으로 공시함으로써 투명성을 보장하고 있다.	
조직 구성원 성과	직무 만족	JS1	나는 내게 주어진 직무를 만족스럽게 생각한다.	Barcharach et al.(1991) 강명희 외(2011) 김양훈, 김영옥(2023) 이승훈, 선종갑(2017)
		JS2	나는 내게 주어진 직무가 나의 경력 발전에 도움이 된다고 생각한다.	
		JS3	나는 내게 주어진 직무가 나의 능력을 발휘하기에 적합하다고 생각한다.	
		JS4	나는 내게 주어진 직무를 수행하면서 성취감을 느낄 수 있다.	
	조직 충성	OL1	나는 우리회사에서 일하는 것을 자랑스럽게 생각한다.	Ashforthe & Mael(1989) 고상미 외(2014) 강명희 외(2011) 양길승(2010) 이승훈, 선종갑(2017) 임지은(2015)
		OL2	나는 타인에게 우리회사에 대해서 긍정적으로 얘기할 것이다.	
		OL3	나는 우리회사에서 계속 근무할 것이다.	
		OL4	나는 우리회사의 제품이나 서비스의 이용을 적극 추천할 것이다.	

[Appendix 2] 탐색적 요인분석

차원	요인	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력
환경	친환경 경영	EA1	.660	.819	5.398	14.204
		EA2	.663	.816		
		EA3	.666	.820		
		EA4	.658	.834		
		EA5	.642	.818		
	친환경 제품	EB1	.787	.751	4.460	11.736
		EB2	.781	.755		
		EB3	.678	.737		
		EB4	.710	.760		
		EB5	.705	.760		
사회	고용안정	SA1	.864	.820	4.214	11.088
		SA2	.865	.824		
		SA3	.821	.759		
		SA4	.765	.704		
		SA5	.684	.651		
	차별인식	SB1	.804	.735	3.669	9.656
		SB2	.819	.738		
		SB3	.803	.785		
		SB4	.788	.738		
		SB5	.773	.697		
	상생경영	SC1	.749	.704	3.663	9.641
		SC2	.784	.751		
		SC3	.761	.732		
		SC4	.784	.771		
		SC5	.772	.776		
	자선활동	SD1	.701	.828	3.375	8.883
		SD2	.729	.819		
		SD3	.725	.856		
		SD4	.680	.813		
		SD5	.590	.747		
거버넌스	윤리경영	GA1	.768	.772	3.060	8.052
		GA2	.805	.831		
		GA3	.796	.852		
		GA4	.812	.850		
		GA5	.825	.837		
	의사결정	GB1	.642	.793	1.816	4.778
		GB2	.713	.798		
		GB3	.623	.803		