

기업 ESG 활동이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 기업가치관 인식의 조절효과를 중심으로

정진호*, 박현숙**

더밸류즈 가치관경영연구소*, 서울벤처대학원대학교**

A Study on the Effect of Corporate ESG Activities on Business Performance : Focusing on the Moderating Effect of Corporate Values Perception

Jin-Ho Jung*, Hyeon-Suk Park**

CEO of The Values Co., Ltd*, Professor, Dept. of Convergence Industry, Seoul Venture University**

요약 본 연구는 기업의 ESG 실천이 경영성과에 어떻게 영향을 주는지 규명해 보고자 하였다. 이를 위해 ESG의 3요소인 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 측면의 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동의 실천이 경영성과에 미치는 영향, 조직효과성의 매개역할과 기업가치관인식의 조절역할에 대해 실증분석 하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 환경적 책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동은 모두 경영성과에 정(+)의 영향을 미쳤다. 둘째, 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동은 모두 조직효과성에 정(+)의 영향을 미쳤다. 셋째, 조직효과성이 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동과 경영성과 간에 모두 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 넷째, 기업가치관인식은 사회적책임활동을 제외하고 환경적책임활동과 지배구조활동에는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 ESG 실천 강화는 투자를 위해 필수적인 뿐 아니라, 경영성과를 개선하는 데도 도움이 될 것이다. 더불어 본 연구의 결과는 ESG 실천을 촉진하기 위해 구성원에 대한 ESG 교육을 강화해야 하며 기업가치관이 ESG를 반영하도록 경영전략을 재정립하는 것이 필요함을 시사하고 있다.

주제어 ESG, 조직효과성, 경영성과, 전략, 기업가치관

Abstract This study attempted to investigate how corporate ESG practice affects management performance. To this end, the effect of environmental responsibility activities, social responsibility activities, and governance activities in terms of environment (E), social (S), and governance (G), which are the three elements of ESG, on management performance, mediating organizational effectiveness, and controlling corporate value perception, were empirically analyzed. The analysis results are as follows. First, environmental responsibility activities, social responsibility activities, and governance activities all had a positive (+) effect on management performance. Second, environmental responsibility activities, social responsibility activities, and governance activities all had a positive (+) effect on organizational effectiveness. Third, it was found that organizational effectiveness plays a partial mediating role between environmental responsibility activities, social responsibility activities, governance activities, and management performance. Fourth, it was found that corporate value perception has a moderating effect on environmental responsibility activities and governance activities, excluding social responsibility activities. Therefore, strengthening ESG practice will not only be essential for investment, but also help improve management performance. In addition, the results of this study suggest that ESG education for members should be strengthened to promote ESG practice, and it is necessary to re-establish management strategies so that corporate values reflect ESG.

Key Words ESG, Organizational Effectiveness, Management Performance, Strategy, Corporate Values Perception

Received 04 Apr 2022, Revised 07 Apr 2022

Accepted 18 Apr 2022

Corresponding Author: Hyeon-Suk Park
(Seoul Venture University)

Email: hspark@svu.ac.kr

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

기업이 지속가능한 성장을 하려면 외부로부터 투자를 받아야 한다. 이제 투자를 받으려면 ESG 실천이 필수인 시대가 되었다. 세계 3대 자산운용사인 블랙록, 뱅가드, 스테이트 스트리트의 보유 지분을 합하면 미국 S&P 500 기업의 88%를 차지한다. 이들이 ESG 친화적이라는 것은 주지의 사실이다. 개인 투자자들 또한 ESG에 적극적이다. 특히 미래 사회의 주인공인 MZ세대는 환경문제와 공정성을 중시하기 때문에 ESG 활동을 잘하는 기업에 투자하길 희망하고 있다. 다만 ESG가 큰 사회 흐름으로 자리 잡고 있는 상황을 악용하여, 기업이 실제로는 그렇지 않으면서 ESG 친화적인 것처럼 홍보하는 '그린워싱(greenwashing, 워싱 환경주의)'에 나서는 문제가 발생하고 있다. 결국 이와 같은 잘못된 방법으로 기업이 투자를 유치하면 투자자는 손해를 입게 되고 ESG 무용론과 같은 문제가 생길 수 있는 우려가 제기되고 있다(조신, 2022)[1].

이처럼 투자 유치의 필수요소가 된 ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 앞 글자를 따서 만든 단어로써 기업의 환경적 책임, 사회적 책임, 지배구조를 투명하게 관리하는 경영활동을 의미한다(박문수, 서진형, 2021)[2]. ESG에서 환경(Environment)은 탄소 배출 억제, 자원 소비 억제, 폐기물 배출 감소, 자원 보존, 친환경 생산 등 환경을 보호하기 위한 활동을 말한다. 사회(Social)는 제품에 대한 책임, 인권 보호, 지역사회와 이해관계자에 대한 존중의 내용을 담고 있다. 지배구조(Governance)는 기업의 경영권 책임, 주주에 대한 권리 보호, 이사회에 대한 감시 시스템 구축과 같은 기업의 노력과 관련이 있다(박윤나, 한상린, 2021)[3]. ESG는 투자적 관점에서 친환경 정책 및 경영과 사회적 기여를 통해 투명한 지배구조를 구축함으로써 기업에 대한 투자를 결정할 때 관련된 이해관계자들이 재무적 성과 이외의 비재무적 성과까지 고려 대상으로 측정하도록 하는 도구이다(박문수 등, 2021). ESG는 기업의 매출, 이윤, 성과만을 투자 결정의 중요 요소로 반영한 과거와 달리 비재무적 주요 요소를 제시함으로써 다양한 관점의 투자역량을 검토하는 계기가 되었다(UNEP Finance, 2019)[4]. 최근 들어 투자자 관점에서 기업의 비재무적 책임을 중시하고 건전한 기업 생태계

조성의 필요성이 커짐에 따라 ESG는 지속가능경영을 위한 필수요소로 인식되고 있다(민재형, 김범식, 2019)[5].

지속가능경영을 위하여 기업은 CSR(기업의 사회적 책임, Corporate Social Responsibility), CSV(공유가치 창출, Creating Shared Value)와 같은 노력을 기울였으며, ESG는 CSR과 CSV를 넘어 인류적 이슈인 환경보호, 지배구조의 투명성 등 현안을 극복하기 위한 경영전략의 접근이며 비재무적인 평가지표이다(박문수 등, 2021). ESG 선행연구를 살펴보면 ESG와 유사 분야 연구인 CSR이 다수를 이루고 있었다. 대부분의 연구에서는 CSR과 경영성과 사이에서 긍정적인 관계를 나타내었다(McWilliams and Siegel, 2001; Orlitzky et al., 2003; Galbreath et al., 2016)[6,7,8]. 하지만 일부의 연구자는 부정적인 결과를 도출하기도 하였으며(Wright and Ferris, 1997)[9], 심지어 두 변수 간에 상관관계를 찾을 수 없다는 연구결과도 있다(Teoh et al., 1999)[10]. 사실 국내에서 ESG 연구가 이루어지지 않은 것은 아니다. ESG 경영과 상장회사의 사외이사의 역할을 다룬 연구(오승재, 2021)[11], 중소기업의 ESG 경영과 금융의 역할을 다룬 연구(서경란, 2021)[12], ESG 경영과 재무성과의 관계에 관한 연구(민재형, 김범식, 하승인, 2015)[13] 등 다양한 연구가 이루어지고 있다. 하지만 ESG 선행연구는 대부분 질적 연구인 문헌 연구로 이루어져 있어 ESG에 대한 실증 연구가 필요한 시점이다.

ESG 실천은 사회와의 관계 속에서 회사의 가치관이 투영된 것이라고 볼 수 있다. 가치관이란 개인의 행동이나 판단의 기준으로서 신념이나 원칙으로 정의할 수 있다(조미나 등, 2016)[14]. 개인의 가치관과 마찬가지로 기업의 가치관은 기업의 활동이나 판단에 미래 방향성을 주고 더 나아가 기업 문화의 토대가 된다. 회사를 움직이는 기본 원칙으로서 기업 목표달성에도 기업의 가치관이 바탕으로 이루어진다(신호창, 유선욱, 2004)[15]. 가치관이 경영의 유용한 도구라는 점에서 실질적으로 재무성과에 영향을 주는 전략적 도구이며, 동시에 구성원의 행동에 영향을 주는 윤리적 바탕이라는 주장(Azizi and Markizadeh, 2014)[16]은 물론, 지속가능한 성장이 기업의 지상 목표라면 기업가치관으로 경영하는 것이 이를 구현할 수 있는 효과적인 수단이 될 수 있다는 연구(조미나 등, 2016)가 존재한다. ESG가 기업 경영에 필수 불가결한 요소로 중요하다면 기업가치관과 ESG의 관계를

밝히는 것이 중요한데 이에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다.

이와 함께 조직효과성은 구성원의 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 아우르는 개념(한봉주, 2009)[17]으로 기업의 활동이 경영성과에 영향을 미치는데 중요한 매개 역할을 한다(정홍상, 2011)[18]고 연구된 바 있다.

따라서 본 연구는 ESG를 구성하는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance) 3대 영역에 대하여 다음의 세 가지 연구를 진행하고자 한다. 첫째, ESG 활동이 경영성과에 영향을 미치는지 규명하려 한다. 둘째, ESG 활동이 경영성과에 영향을 미치는데 있어 조직효과성이 매개역할을 하는지 규명하려 한다. 셋째, ESG 활동이 경영성과에 영향을 미치는데 있어 기업가치관인식이 조절 역할을 하는지 규명하려 한다.

2. 이론적 배경

2.1 ESG

ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 앞 글자를 따서 만든 단어로써 기업의 환경적 책임, 사회적 책임, 지배구조를 투명하게 관리하는 경영활동을 의미한다(박문수 등, 2021). 먼저 기업의 ESG와 CSR에 대해 구분하여 정의하면, CSR은 법적 요구와 기업의 이익을 초월해 사회적 선(social good)을 진작하는 활동(McWilliams and Siegel, 2001)이며, 사회적으로 더 책임감이 있고 보다 나은 기업 시민이 되는 것과 관련된 활동(Gillian et al., 2021)[19]을 의미한다. ESG는 CSR의 현대적이고 기초적인 환경, 사회, 지배구조 세 가지 차원(Miralles-Quirós et al., 2018)[20]이며, 기업이나 투자자가 ESG 요소를 사업 모델에 어떻게 통합하는지를 나타내는 것으로 ESG는 CSR의 구성 요소이자 평가 지표의 성격을 갖는다고 볼 수 있다(Gillan et al., 2021).

구체적으로 환경(Environment)은 기후변화, 환경오염 등에 대한 기업의 대응에 대한 평가이고, 사회(Social)는 직원, 고객, 지역사회 등 이해관계자 관리에 대한 평가이며, 지배구조(Governance)는 이해관계자의 기대를 충족시키기 위한 내부적 통제 및 절차 시스템에 대한 평가이다(민재형 등, 2019). ESG와 밀접한 연관을 맺고 있는 개념은 '지속가능성'인데 ESG는 기업의 가치에 중장기적인 영향을 미치고 환경, 사회적 가치를 증시하는 방향으로 변화하는 전 세계적인 패러다임 전환 하

에서 기업의 장기적인 생존, 번영에 직결되는 핵심적인 가치로 자리매김하고 있다(삼정KPMG연구원, 2021)[21]. 현재의 ESG는 사회·정치·경제적 흐름 등이 다양하게 작용하면서 지금까지 이르게 되었지만, ESG의 관행은 사회에 해를 끼치는 기업에 투자하지 않는 유엔 사회책임투자(Socially Responsible Investment: SRI)에서 시작되었다(채건식, 2020)[22]. 현재 대형 기관투자자들의 상당수는 ESG 투자를 수행할 때 유엔 SRI와 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)를 함께 고려한다(Hill, 2020)[23]. ESG는 기업의 경제활동이 지속가능한 기반 위에서 영위될 것을 요구하고 투자자는 장기적 관점에서 투자기업의 지속가능성을 평가하게 된다. 이는 투자자가 재무성과와 함께 기업이 환경과 사회에 미치는 영향인 비재무성과를 함께 고려하는 근거가 된다(박태영 등, 2021).

2.2 경영성과

경영성과는 기업활동을 통한 성과의 종합적인 결과물로서 경제적 자원의 효율적인 사용 정도와 조직활동의 효과성 정도를 재무성과와 비재무성과로 표현하는 것이다(조원섭, 손삼호, 2007)[24]. 경영성과는 기업에서 가장 먼저 고려해야 하는 단기적 성과측정 지표로서 매출, 수익성, 투자 수익률 등으로 나타내는 재무성과와 재무성과의 단점을 보완하여 경영성과를 측정하기 위한 성과지표로 고객 만족도, 전문성과 전반적 경쟁력과 같은 장기적 성과, 조직원 만족도 등을 나타내는 비재무성과로 구분한다(Venkatraman and Ramanujam, 1986)[25]. 경영성과에 대한 측정지표들은 다양한 관점과 방법에 따라 접근되고 있는데 크게 주관적 지표와 객관적 지표, 정량적 지표와 정성적 지표, 재무적 지표와 비재무적 지표로 나눌 수 있다(고봉상 등, 2003)[26]. 원혜숙 등(2015)[27]은 기업의 경영성과를 매출성과, 시장 점유율과 같은 재무성과와 품질수준 향상이나 고객 및 종업원의 만족도, 시장 대응력, 지적자산의 축적과 같은 비재무성과로 구분하였다. 본 연구에서는 재무성과와 비재무성과를 함께 고려하여 분석에 사용하였으며, 재무성과 측정치로 동종업계 대비 매출액, 영업이익, 시장 점유율, 전반적 성장률을 사용하였고, 비재무성과 측정치로 동종업계 대비 전문성, 전반적 경쟁력, 고객만족도, 브랜드 이미지, 상품 및 서비스 이미지를 사용하였다.

2.3 조직효과성

조직효과성(Organizational Effectiveness)이란 일반적으로 조직이 생존하고 적응하고 유지하는 성장 능력(Schein, 1970)[28]으로 정의한다. 유사한 표현으로 조직 유효성이 있는데 조직이 효과적으로 얼마나 잘되고 있는가를 표시하는 개념으로 대부분 경영학 분야 선행연구들에서는 조직유효성과 조직효과성을 동일한 개념으로 사용하고 있다(도운섭, 2005)[29]. 조직효과성에 대해서는 다양하게 정의되고 있는데 산출물이 당초의 목표를 달성한 정도(Price, 1968)[30], 조직이 생존하고 적응하고 유지하는 성장 능력(Schein, 1970), 다양한 집단과 참여자에 의한 조직의 산출과 활동에 대한 평가(Pfeffer, 1995)[31], 장단기 목표의 달성도(Robbins, 2011)[32] 등으로 정의하고 있다. 이러한 다양한 정의는 공통적으로 조직의 목표를 달성하는데 있어 조직의 운영이 얼마나 잘 달성되고 있는가를 나타내는 개념으로서 조직의 성과를 평가하는 몇 가지 기준이라고 할 수 있다(Denison, 1990)[33].

조직효과성을 측정하는 변수로는 많은 연구에서 직무만족(Job Satisfaction)과 조직몰입(Organizational Commitment), 직무몰입(Job Involvement)을 조직효과성을 설명하는 변수로 활용하고 있다(박순애, 오현주, 2006; 이창길, 2007; 정홍상, 2011; 한봉주, 2012)[34,35,36]. 직무만족은 자신의 직무평가로부터 발생한 긍정적인 정서적 상태라고 정의하는데 직무성격, 타인이 자신의 직무에 대한 인정, 임금, 복리후생, 승진이나 작업조건 등이 직무만족의 중요한 결정요소이다(Locke, 1976)[37]. 조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성 의사를 말한다(Price, 1968). 직무몰입은 직무에 대한 감정적 애착 즉 자신의 직무에 대한 심리적 일체감의 인지적 상태를 강조하는 개념으로 직무에 대한 심리적 애착과 일체감과 이로 인해 적극적으로 직무에 몰입하려 하는 인지적이고 감정적인 태도라 할 수 있다(한은경, 배병룡, 2012)[38].

2.4 기업가치관

가치관은 철학적 의미에서 개인의 행동을 규율하는 요인으로서 주관적인 요소이다. 따라서 가치관은 여러

가지 결정의 딜레마 상태에서 어떤 것이 더 옳고 더 좋은지에 대한 규범적 또는 윤리 도덕적 생각을 내포하고 있다. 마찬가지로 기업에서도 회사를 움직이는 기본 원칙으로서 기업 목표 달성은 기업가치관을 바탕으로 이루어진다(신호창 등, 2004).

기업가치관이란 “기업이 사업을 함에 있어 가장 중요하게 생각해야 하는 것”이다(Senge, 2006)[39]. 기업가치관은 조직문화 연구에서 많이 언급된 개념이다. Schein(1983)[40]은 조직문화의 구성요소로서 Shared Values(공유된 가치관)이라는 표현을 사용했다. 맥킨지 컨설팅이 Waterman 등의 학자와 함께 개발한 ‘7S 모델’에서도 조직을 구성하는 기본요소 중 가치관을 중심에 있는 가장 중요한 요소로 다루었다. 가치관은 구성원, 리더십스타일, 기술, 관리시스템, 전략, 조직구조 등 6가지 요소에 결정적인 영향을 미치며 6가지 요소를 엮어 힘을 발휘할 수 있게 만드는 중요한 요소이다(박준혁, 최장호, 정연양, 2014)[41].

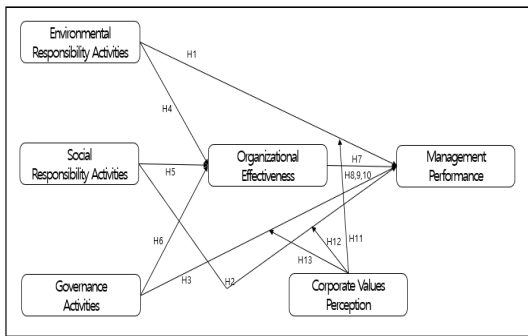
국내에서는 기업가치관을 경영이념, 경영철학, 경영신조, 사훈, 사시, 미션, 비전, 핵심가치 등 다양하게 혼용하여 사용하고 있었다(당지연, 최윤수, 김영훈, 2013)[42]. 하지만 서구를 중심으로 한 연구 경향에서 가치관을 미션(Mission), 비전(Vision), 핵심가치(Core Values)로 세분화하여 구분하고 있으며 국내에서도 보편화적으로 사용되고 있다(Mirvis et al., 2010; 전성철, 조미나, 양백, 정진호, 2013)[43,44]. 미션(Mission)은 기업의 존재목적을 말하는데 영리조직인 기업이 돈을 벌어 궁극적으로 무엇에 기여할 것인지를 표현하여 인류 기여, 사회 기여, 종업원 기여 등의 내용이 포함된다(전성철 등, 2013). 비전(Vision)은 기업의 꿈과 미래상을 말하는데 언제까지 무엇을 이루고 싶은지를 정해 강한 목표의식과 미래에 대한 기대감을 가지게 하는 개념으로 성장 목표, 역량 목표, 직장 목표 등의 내용이 포함된다(전성철 등, 2013). 핵심가치(Core Values)는 기업 구성원의 일하는 원칙과 기준을 말하는데 인류와 사회에 대한 책무인 추구가치나 구성원의 내재화된 행동 같은 행동가치 등의 내용이 포함된다(전성철 등, 2013). Niven(2002)[45]은 핵심가치를 조직 내에 깊숙하게 내재된 믿음으로서 모든 구성원들의 일상적인 행동으로 나타나는 것이며, 조직을 이끄는 변하지 않는 원칙이라고 정의하였다. 핵심가치는 기업경영에 필수적이고 영속적

인 신념으로 단순한 이익이나 단기적인 성과에 영향을 받아서는 안 되며 운영규정이나 지침과도 구별되는 개념이다(Collins and Porras, 1996)[46]. 결국 기업가치관은 기업의 경영성과에 영향을 미치는 매우 중요한 개념으로 비재무성과를 표현하는 ESG와 밀접한 관계를 맺는 개념이라고 할 수 있다.

3. 연구 설계

3.1 연구모형

본 연구는 선행연구들을 바탕으로 독립변수로 환경적 책임활동, 사회적 책임활동, 지배구조활동을, 종속변수로 경영성과를, 매개변수로 조직효과성을, 조절변수로 기업가치관인식을 구성하여 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 연구가설

3.2.1 ESG 활동과 경영성과 간의 관계

Friede 등(2015)[47]는 1970년 이후 발표된 2,000여개 연구문헌들 중 90%에서 ESG 활동과 기업의 재무성과는 정(+)의 효과가 있음을 보여주면서 ESG 활동이 경영 성과에 도움이 된다고 주장하였다. 우리나라에서도 ESG 평가를 발표하는 모건스탠리 MSCI의 ESG 평가 자료를 활용하여 ESG 현황을 분석한 김진욱 등(2013)[48]은 기업의 사회적 책임과 자본시장에서의 재무성과 간에 양의 상관관계가 있음을 발견했다. 오상희 등(2019)[49]은 ESG 점수 뿐 아니라 지배구조, 사회적 책임, 환경경영 항목 모두 기업가치에 유의한 영향을 미친다는 결과를 도출하였다. 임옥빈(2019)[50] 또한 ESG 등급 점수가 높을수록 기업가치가 증가한다는 것을 확

인하면서 각 항목이 모두 기업가치의 증가에 유의한 영향을 미친다는 결론을 제시하였다. 오근혜 등(2012)[51]과 정강원(2020)[52]은 사회적 책임과 재무성과 간, 조성택(2017)[53]은 환경적 책임과 경영성과 간의 정의 상관 관계를 발견하였다. 이와 같은 다양한 선행연구를 근거로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 환경적 책임활동은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회적 책임활동은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 지배구조활동은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 ESG 활동과 조직효과성, 조직효과성과 경영성과 간의 관계

이수열 등(2021)[54]은 국내 택배 종사자를 대상으로 한 설문조사와 국토교통부의 택배 기업 서비스 품질 자료를 통합한 표본을 분석하여 모형을 검증하였는데 연구결과는 전반적으로 ESG 활동에 대한 인지는 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인하였다. 또한 사회적 측면의 가치창출을 위한 기업의 노력인 사회적 책임활동 인식이 택배 서비스 품질 개선에 기여한다는 가설도 확인하였다. 그러나 환경적 책임활동과 투명한 정보공개 등 지배구조활동 노력과 서비스 품질 관계는 유의성이 높지 않은 것으로 나타났다. 사회적 책임활동과 조직효과성에 관한 실증연구는 여럿 있어왔고 긍정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 확인되고 있다. 박혜원 등(2011)[55]은 구성원의 사회적 책임활동에 대한 인식이 기업 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 끼치는 영향에 관한 연구에서 사회적 책임활동에 대한 긍정적 인식이 높은 구성원일수록 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 김해룡 등(2010)[56]은 사회적 책임활동의 적절성 및 적합성이 신뢰성을 가진 기업이라는 긍정적 인식을 유발할 경우 구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또 이인성 등(2010)[57]은 사회적 책임활동이 호텔 구성원의 직무만족에 미치는 영향에 대하여 확인하였으며, 구성원의 소속감을 포함하여 직무와 관련하여 성취감과 만족감에 긍정적인 영향을 미친다고 확인하였다. 윤대혁(2011)[58]의 연구에서는 지속가능활

동의 인식과 직무만족, 조직몰입 등 조직효과성과의 관계의 영향을 알아봤는데 사회공헌활동, 제품/서비스 환경 고려, 기업지배구조 개선 등 ESG 활동 전반의 변수가 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

조직효과성과 경영성과의 관계에 대하여 서비스 산업에 대한 김영순, 김현수(2015)[59] 연구, 대기업 종사자에 대한 Cho et al.,(2008)[60]의 연구, 리조트 종사자에 대한 박영진, 홍소식(2019)[61]의 연구 등에서 정의 상관관계를 발견하였다. 이와 같은 선행연구를 근거로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 환경적책임활동은 조직효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 사회적책임활동은 조직효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 지배구조활동은 조직효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 조직효과성은 경영성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3. 조직효과성의 매개효과

Harrison 등(2006)[62]은 상당 기간 조직에서 근무한 현직자를 대상으로 조직몰입과 경영성과의 관계를 메타 분석을 통해 검증하였는데 그 결과 구성원은 자신이 추구하는 의미나 가치 등에 부합하는 경우 조직 또는 직무에 애착을 느끼며 그 결과 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. Werther 등(2011)[63]은 사회적책임활동이 조직에 직간접적으로 영향을 미치고 있는 이해관계자들에게도 도움이 되는 활동이라고 주장하며 조직에서 사회적책임활동을 강조하는 것이 구성원에게 긍정적인 직무만족과 조직몰입 같은 직무태도에 긍정적인 영향을 미쳐 기업의 가치증대와 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 다만 국내 제조기업을 대상으로 한 오상훈 등(2019)[64]의 연구에 의하면 사회적책임활동과 직각된 재무성과 간의 관계에서 조직효과성은 매개역할을 하지 않는 것으로 나타나기도 했다. 이와 같은 선행연구를 근거로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 8. 조직효과성은 환경적책임활동이 경영성과에 영향을 미치는데 있어서 매개역할을 할 것이다.

가설 9. 조직효과성은 사회적책임활동이 경영성과에 영향을 미치는데 있어서 매개역할을 할 것이다.

가설 10. 조직효과성은 지배구조활동이 경영성과에 영향을 미치는데 있어서 매개역할을 할 것이다.

3.2.4 기업가치관인식의 조절효과

기업가치관은 내용의 중요성은 물론 조직구성원들이 이를 얼마나 인식하고 공감하느냐가 기업의 경영성과에 영향을 미친다(조미나 등, 2016). 기업가치관의 영향력도 실행의 주체인 조직구성원들에 달려 있으므로 조직구성원들이 어떻게 인식하고 이를 받아들이느냐가 더욱 중요하다(김기근 등, 2013)[65]. 사회적책임활동의 정당성 인식과 관련하여 조직구성원들은 자신이 속한 기업의 상사와 동료들이 기업의 미션, 비전, 핵심가치와 사회적책임활동이 일관되어 있다는 인식의 공유를 통해 긍정적 신념이 강화될 수 있다고 하였다. 이는 기업에서 수용되는 타당한 신념에 대하여 믿음의 준거와 틀에 대한 이론적 측면이 반영되어 행동의 가이드라인이 될 수 있다는 것이다(이수정·윤정구, 2011)[66]. 이와 같은 선행연구를 바탕으로 ESG 활동이 경영성과를 향상시키는 데 있어 기업가치관인식이 조절역할을 하는지 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 11. 기업가치관인식은 환경적책임활동이 경영성과에 영향을 미치는 데 있어서 조절역할을 할 것이다.

가설 12. 기업가치관인식은 사회적책임활동이 경영성과에 영향을 미치는 데 있어서 조절역할을 할 것이다.

가설 13. 기업가치관인식은 지배구조활동이 경영성과에 영향을 미치는 데 있어서 조절역할을 할 것이다.

3.3 변수의 조직적 정의

본 연구는 전국 기업에 종사하는 직장인을 대상으로 2022년 2월 23일부터 27일까지 전문조사기관(M사)을 통하여 리커트 5점 척도로 설문을 측정하여 331부를 분석에 활용하였다.

설문문항을 보면 ESG 활동은 고영학(2014)[67], 장현숙(2019)[68], 오상훈(2019)를 참고하여 환경적책임활동 6문항-사회적책임활동 6문항-지배구조활동 6문항으로 18문항, 조직효과성은 도운섭(2005), 박순애, 오현주

(2016)를 참고하여 조직효과성 6문항, 경영성과는 오상훈(2019)을 참고하여 경영성과 8문항, 기업가치관인식은 조윤희, 이선미(2020)[69], 조미나 등(2016)을 참고하여 15문항, 인구학적 특성 7문항 총 54문항으로 구성하여 주요 변인을 5점 리커트 척도로 측정하였으며 조작적 정의와 측정항목은 다음과 같이 정리하였다.

<Table 1> Operational the variable definitions and metrics

Variable	Operational definitions and metrics	Abbreviated word
Environmental responsibility activities	Active management activities to minimize environmental pollution and prevent environmental pollution in corporate management activities	ERA
Social responsibility activities	Business activities that comply with legal regulations and ethical norms in corporate management activities and contribute to local communities and stakeholders	SRA
Governance activities	Management activities that openly, democratically and transparently operate systems and methods for making important decisions in corporate management activities	GA
Organizational effectiveness	Degree of job satisfaction, organizational commitment, and job commitment as attitudes toward the organization and duties of members to achieve the organizational goals of a company	Eff
Management performance	financial and non-financial results that are finally secured as a practical result of corporate management activities	Per
Corporate values perception	Values with names such as mission, vision, core values that are recognized and shared by corporate members	Val

본 연구를 위해 조사된 자료는 통계패키지 SPSS 23.0으로 인구통계학적 특성과 탐색적 요인분석, 신뢰도분석을 하였고, AMOS 23.0을 사용하여 확인적 요인분석, 측정모델 타당성, 모형 적합도, 가설검증을 확인하였다.

4. 실증분석

4.1 표본의 특성 및 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성을 보면 남성이 54.7%, 여성이 45.3% 분포하였고, 연령별로는 30세 이하11.5%, 30대 41.1%, 40대 33.2%, 50대 12.1%, 60대 이상 2.1%, 기업규모는 중소기업 41.4%, 중견기업 33.8%, 대기업 24.8%이

고, 직급은 과장급 미만 46.8%, 과장급 이상 36.6%, 팀장 12.1%, 임원 4.5%로 나타났다. 직종은 관리사무직이 69.5%, 영업직 7.9%, 연구개발직 11.2%, 생산관리직이 11.5%이며, 근무지역은 서울이 42.3%, 인천/경기 29.6%, 대전/충청 7.6%, 부산/경상 15.1%, 광주/전라 4.5%, 강원 .9%로 분포하였고, 업력은 10년 이하 12.4%, 11~20년 이하 22.7%, 21~30년 이하 23.3%, 31~40년 이하 16.9%, 41년 이상 24.8%로 나타났다. 연구 표본의 인구통계학적 특성은 다음과 같이 정리하였다.

<Table 2> Demographic Characteristics of the Respondents

Categories		N	%
Gender	Male	181	54.7
	Female	150	45.3
Age	20s	38	11.5
	30s	136	41.1
	40s	110	33.2
	50s	40	12.1
	> 60s	7	2.1
Company size	Small and medium-sized	137	41.4
	Medium-sized	112	33.8
	Conglomerate	82	24.8
Position	> Managerial level	155	46.8
	< Managerial level	121	36.6
	Team leader	40	12.1
	Executive or higher	15	4.5
Occupation	Administrative office	230	69.5
	Sales	26	7.9
	Research and development	37	11.2
	Production management	38	11.5
Working area	Seoul	140	42.3
	Incheon/Gyeonggi	98	29.6
	Daejeon/Chungcheong	25	7.6
	Busan/Gyeongsang	50	15.1
	Gwangju/Jeolla	15	4.5
	Gangwon	3	.9
Annual establishment	> 10 year	41	12.4
	11-20 year	75	22.7
	21-30 year	77	23.3
	31-40 year	56	16.9
	< 41 year	82	24.8

4.2 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 측정도구의 타당성 검증을 위해서 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 요인 추출을 위해 주성분 분석을 선택하였고, 요인적재치의 단순화를 위하여 Varimax 직교회전방식을 적용하고, 연구 문항 선택의 기준은 고유값(Eigen value)이 1.0이상, 요인적재치 .4이상을 적용하였다. 신뢰도를 평가하는 기준으로 Cronbach's α 값을, 표본의 적합도를 나타내는 KMO와 측정항목간의 상관행렬에 대한 단위행렬여부를 검증하는 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였고, 잠재변수들의 변수 요인을 설명하는 충분산 설명력을 확인하였다. 탐색적 요인분석을 통하여 이론구조에 맞지 않는 문항을 제거하고 42문항을 추출하였다. 분석결과 개별요인들 간 KMO는 .964로 매우 높은 수준임을 확인하였고, Cronbach's α 값은 .8이상으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났고, 모형의 적합성 정도인 Bartlett의 구형성 검정결과 $\chi^2 = 14,020.07$, $df=861$, 유의수준 .05에서 $p=.000$, 충분산 설명력은 74.583%로 데이터와 측정항목들은 요인분석을 실시하는데 적합한 것으로 나타났으며 그 결과는 다음과 같다.

<Table 3> Exploratory factor analysis

Factor	Variable	Factor loading	Eigen value	Variance (%)	Cumulative variance (%)	Cronbach's Alpha
Val	Val4	.752	21.556	51.349	51.349	.964
	Val6	.706				
	Val1	.697				
	Val5	.697				
	Val10	.696				
	Val2	.692				
	Val9	.680				
	Val11	.675				
	Val8	.669				
	Val3	.667				
	Val7	.664				
	Val12	.535				
Per	Per4	.857	2.914	6.939	58.288	.937
	Per3	.847				
	Per2	.828				
	Per1	.827				

	Per6	.667				
	Per7	.623				
	Per8	.620				
	Per5	.599				
GA	GA5	.818	2.448	5.829	64.117	.953
	GA4	.800				
	GA3	.796				
	GA6	.792				
	GA2	.729				
	GA1	.661				
ERA	ERA3	.800	1.799	4.283	68.399	.930
	ERA2	.792				
	ERA4	.762				
	ERA1	.750				
	ERA5	.681				
	ERA6	.657				
Eff	Eff4	.756	1.492	3.553	71.952	.919
	Eff6	.750				
	Eff5	.724				
	Eff3	.656				
	Eff2	.628				
	Eff1	.579				
SRA	SRA2	.789	1.105	2.631	74.583	.873
	SRA1	.741				
	SRA3	.735				
	SRA4	.473				
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)=.964, $\chi^2=14,020.07$, $df=861$, p -value=.000, Factor extraction method: Principal component analysis, Rotation:Varimax, Number of final questions: 42 items						

4.3 확인적 요인분석

탐색적 요인분석 후 AMOS 23.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 잠재변수에 단일 차원성을 평가하여 측정모델 적합도의 분석결과 $\chi^2=1,075.583$, $\chi^2/df=2.567$, RMR=.048, GFI=.824, AGFI=.822, NFI=.900, IFI=.919, TLI=.929, CFI=.936, RMSEA=.069로 나타나 적합하거나 수용한 모델 적합도를 보였다. 집중타당성 검증을 위하여 표준화 요인부하량, 개념 신뢰도, 평균분산 추출값(AVE: Average Variance Extracted)의 분석결과 표준화 요인부하량이 .6이상, AVE .7이상, 개념 신뢰도 .8이상이 확인되어 집중타당성을 확보한 것으로 판단하였다(우종필, 2017)[70]. 검증 결과는 다음과 같다.

<Table 4> Centralized validity verification results

Path	Standardized factor load	Standard error	C.R	P	Conceptual reliability (CR)	AVE	
ERA	ERA1	.866	.024	10.407	***	.929	.726
	ERA2	.896	.023	9.529	***		
	ERA3	.871	.026	10.293	***		
	ERA4	.843	.030	10.849	***		
	ERA6	.815	.029	11.244	***		
SRA	SRA1	.850	.020	9.738	***	.903	.705
	SRA2	.892	.018	8.221	***		
	SRA3	.860	.022	9.467	***		
	SRA4	.626	.046	12.109	***		
GA	GA1	.799	.032	11.943	***	.947	.749
	GA2	.816	.031	11.826	***		
	GA3	.889	.023	10.907	***		
	GA4	.927	.017	9.662	***		
	GA5	.921	.018	9.936	***		
	GA6	.909	.019	10.369	***		
Eff	Eff2	.838	.031	10.345	***	.911	.672
	Eff3	.822	.034	10.64	***		
	Eff4	.808	.030	10.846	***		
	Eff5	.819	.033	10.687	***		
	Eff6	.837	.029	10.368	***		
Per	Per1	.869	.022	10.509	***	.943	.807
	Per2	.900	.019	9.567	***		
	Per3	.898	.020	9.645	***		
	Per4	.920	.018	8.596	***		
Val	Val4	.853	.023	11.452	***	.953	.747
	Val5	.811	.030	11.851	***		
	Val6	.851	.023	11.482	***		
	Val7	.862	.021	11.347	***		
	Val8	.875	.023	11.142	***		
	Val9	.898	.019	10.681	***		
	Val10	.906	.017	10.447	***		

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

한편 판별타당성을 검증하는 방법에는 두 구성개념 간 각각의 AVE값과 상관계수제공 값을 비교하여 AVE가 상관계수의 제공값 보다 클 경우 판별타당성을 확보하는 방법을 사용한다(우종필, 2017). 본 연구에서는 두 구성개념 간 각각의 AVE값과 상관계수제공 값을 비교하여 AVE가 상관계수의 제공값 보다 큰 경우 판별타당성 확보를 검증하는 방법을 사용하였으며 다음과 같이 판별타당성을 확보되었음을 알 수 있다. 대각선의 굵은 글씨가 AVE값이다.

<Table 5> Discriminant validity verification results

Latent variable	ERA	SRA	GA	Eff	Per	Val
ERA	.726					
SRA	.496	.705				
GA	.303	.293	.749			
Eff	.311	.339	.406	.672		
Per	.259	.227	.318	.356	.807	
Val	.426	.402	.531	.560	.444	.747

4.4 가설검증

4.4.1 경로분석 및 가설검증

연구가설의 검증을 실시하기 전에 연구모형의 적합도 확인을 위해 AMOS 23.0을 이용하여 구조방정식모형의 공분산구조분석을 실시한 결과 연구모형이 적합함을 확인하였다[Table 6].

가설검증 결과 환경적책임활동은 경영성과에 표준화계수 .185, 유의수준 p<.05, 사회적책임활동은 표준화계수 .053, p<.05, 지배구조활동은 표준화계수 .185, p<.05로 유의한 결과가 나타나 H1, H2, H3은 채택되었다. 환경적책임활동에 조직효과성은 표준화계수 .166, p<.05로 유의하였고, 사회적책임활동에 조직효과성은 표준화계수 .219, p<.05로 유의하였고, 지배구조활동에 조직효과성은 표준화계수 .405, p<.05로 유의한 결과가 나타나 H4, H5, H6은 채택되었다. 조직효과성에 경영성과는 표준화계수 0.282, p<.05로 유의한 것으로 나타나 H7은 채택되었다. 경로분석 및 가설검증 결과를 다음과 같이 나타내었다.

<Table 6> Research hypothesis path analysis and hypothesis verification results

Hypothesis	Path	Standardization coefficient	Standard error	C.R.	P	Adoption status
H1	ERA → Per	.185	.069	2.681	***	Adopt
H2	SRA → Per	.053	.015	.627	***	Adopt
H3	GA → Per	.185	.061	3.026	***	Adopt
H4	ERA → Eff	.166	.056	2.992	***	Adopt
H5	SRA → Eff	.219	.068	3.218	***	Adopt
H6	GA → Eff	.405	.044	9.134	***	Adopt
H7	Eff → Per	.282	.068	4.148	***	Adopt
Model Fit	CMIN=522.835, CMIN/df=2.197, RMR=.048, GFI=.886, AGFI=.856, NFI=.932, IFI=.962, TLI=.956, CFI=.956, RMSEA=.060					

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

4.4.2 매개효과

경영성과의 매개효과 검증을 위하여 구조방정식모델로 부트스트래핑(Bootstrapping) 검증방법을 사용하였다. 검증결과 경영성과에 대한 조직효과성은 환경적책임활동 간접효과계수 .047, p<.05로, 사회적책임활동에 대한 간접효과계수 .062, p<.05로, 지배구조활동 간접효과계수 .114, p<.05로 H8, H9, H10은 채택되었다. 결과는 다음과 같다.

<Table 7> Verification of mediating Effectiveness Using Bootstrapping

Hypothesis	Independent variable	Intermediate variable	Dependent variable	Indirect effect		Adoption status
				Coefficient	P-value	
H8	ERA	Eff	Per	.047*	.01	Adopt
H9	SRA			.062*	.02	Adopt
H10	GA			.114*	.01	Adopt

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

4.4.3. 조절효과

기업가치관인식이 독립변수인 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동이 경영성과 간에 조절역할을 하는지에 대한 검증은 Marsh의 접근법을 적용하였다(배병렬, 2018)[71]. 분석결과 환경적책임활동과 경영성과 간에 표준화계수 .120, p<.001로 H11은 채택되었다.

사회적책임활동과 경영성과 간에 표준화계수 .046, p>.05로 유의하지 않아 H12는 기각되었다. 지배구조활동과 경영성과 간에 표준화계수 .113, p<.05로 나타나 H13는 채택되었다. 사회적책임활동과 경영성과 간을 제외하고 모두 유의한 조절효과를 나타내었다. 그 결과는 다음과 같다.

<Table 8> Moderating effect of corporate value perception

Hypothesis	Path	Standardization coefficient	Standard error	C.R.	P
H11	ERA*Val → Per	.120	.042	2.857	***
H12	SRA*Val → Per	.046	.051	.905	.365
H13	GA*Val → Per	.113	.043	2.627	***

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

5. 요약 및 결론

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동은 경영성과에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 Friede 등(2015), 오상희 등(2019)의 연구를 지지하는 것으로 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동 실천이 경영성과에 영향을 미친다는 것을 실증한 결과이다. 따라서 기업이 경영성과를 바탕으로 지속가능한 성장을 하려면 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동 실천에 착수하고 지속적으로 실천해야 한다.

이어 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동은 조직효과성에도 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 이수열 등(2021), 윤대혁(2011)의 연구를 지지하는 것으로 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동 실천이 조직효과성에 영향을 미친다는 것을 실증한 결과이다. 이 결과는 ESG 실천이 구성원들의 폭넓은 지지를 얻을 수 있는 활동이라는 것을 말해 준다. 따라서 ESG 실천을 경영진이나 소수의 부서 활동으로 한정시키지 말고 전사적 활동으로 추진할 필요가 있다.

다음으로 조직효과성이 환경적책임활동, 사회적책임활동, 지배구조활동과 경영성과 간의 매개역할 검증결과 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 부분매개역할을 확인하였다. 이는 Harrison 등(2006), Werther 등

(2011)의 연구를 지지하는 것이다. 따라서 기업이 ESG 실천을 하면 구성원은 조직 또는 직무에 애착을 느끼고 그 결과가 경영성과에 영향을 미친다는 실증적 결과이다. 이는 ESG 실천을 단지 ESG 평가를 잘 받기 위해서 하는 것이 아니라 ESG의 의미와 가치를 구성원과 적극적으로 공유할 필요가 있으며 앞으로 구성원 대상 ESG 관련 교육의 필요성이 크다고 할 수 있다.

마지막으로 기업가치관인식의 조절역할 검증결과와 환경책임활동, 지배구조활동과 경영성과 간에 통계적으로 유의한 조절효과를 확인하였으나 사회적책임활동은 통계적으로 유의하지 않은 결과를 확인하였다. 이는 기업가치관에 ESG 실천 관련 내용이 명시되어 있는 경우 구성원에게 우리 회사는 일관성 있는 경영활동을 한다는 긍정적 신념이 강화될 수 있다는 것을 보여준다. 그러므로 우리 기업의 가치관에 ESG에 관한 내용이 포함되어 있지 않다면 재정립을 통해 포함하는 것이 도움이 될 것이다. 다만, 기업가치관인식이 사회적책임활동과 경영성과 간에 유의한 조절역할이 확인되지 않은 것은 사회공헌이 계속 강조되고 실천되어 왔는데, 환경, 지배구조에 비교하여 기업가치관인식과 연계성을 덜 지각하는 것으로 사료된다.

본 연구의 시사점에도 불구하고 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 전국에 있는 기업에 종사하는 직장인을 대상으로 표본을 수집하였으나 제한된 표본 규모로 인하여 연구결과를 일반화시키기에는 무리가 있다고 판단된다. 따라서 향후에는 기업규모, 업종을 고려한 표본선정, 모집단 수를 확대하여 보다 풍부한 데이터 가지고 통계적인 가설검증을 할 필요가 있다.

둘째, ESG 실천과 경영성과에는 직간접적인 영향을 주는 요인이 다양하게 존재할 것이다. 생산성, 리더십, 조직시민행동 등 영향을 주는 다양한 요인들이 모형에 변수로 추가되어 연구될 필요성이 있다.

셋째, 기업가치관의 인식에 있어서도 명료함, 공유정도, 공감 정도 등 내재화 수준에 따라 ESG 실천과 경영성과의 관계에 대한 영향력도 차이가 있을 수 있어 세분화하여 향후 연구한다면 더욱 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다.

References

- [1] Shin Cho, "Is ESG a fad or a sustainable future?", March 30th, Chosun Ilbo article, 2022.
- [2] Mun-Su Park, Jin-Hyeong Seo, "An analysis of the real estate value influenced by the characteristics of ESG management", Journal of the Korea Real Estate Management Review, 24, 2021. pp.245-271, 2021.
- [3] Yun-Na Park, Sang-Lin Han, "The Effect of ESG Activities on Corporate Image, Perceived Price Fairness, and Consumer Responses", Korean Management Science Review, 50(3), pp.643-664, 2021.
- [4] UNEP Finance, "Changing course: a Comprehensive Investor Guide to Scenario-based Methods for Climate Risk Assessment." United Nations Environment Programme Finance in response to the TCFD, 2019.
- [5] Jae-Hyung Min, Bum-Seok Kim, "Is ESG Effort a Normative Proposition for Sustainability? An Analysis of Different Effects of Firms' ESG efforts by Their Respective Financial Status", Korean Management Science Review, 36(1), pp.17-35. 2019.
- [6] A. McWilliams, D. Siegel, "Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective", The Academy of Management Review, 26(1), pp.117-127, 2001.
- [7] M. Orlitzky, F. L. Schmidt, S. L. Rynes, "Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis, Organization Studies", SAGE Publications, 24(3), pp.403-441, 2003.
- [8] J. Galbreath, D. Charles, E. Oczkowski, "The Drivers of Climate Change Innovations, Evidence from the Australian Wine Industry", Journal of Business Ethics, 135, pp.217-231, 2016.
- [9] P. Wright, S. Ferris, "Agency Conflict and Corporate Strategy: The Effect of Divestment on Corporate Value", Strategic Management Journal, 18(1), pp.77-83, 1997.
- [10] S. H. Teoh, I. Welch, C. P. Wazzan. "The Effect

- of Socially Activist Investment Policies on the Financial Markets: Evidence from the South African Boycott”, *The Journal of Business*, 72, pp.35-89, 1999.
- [11] Seung-Jae Oh, “ESG Management and the Role of Outside Directors in Korean Listed Companies”, *Yonsei Law Journal*, 37, pp.401-433, 2021.
- [12] Kyong-Ran Seo, “The role of finance to promote ESG management of SMEs”, *Global Financial Review*, 2(2), pp.171-204, 2021.
- [13] Jae-Hyung Min, Bum-Seok Kim, Seung-Yin Ha, “The Relationship between Firms’ Environmental, Social, Governance Factors and Their Financial Performance : An Empirical Rationale for Creating Shared Value”, *Korean Management Science Review*, 32(1), pp.113-131, 2015.
- [14] Mi-Na Jo, Dong-Hyun Lee, “The Impact of CEO’s Values System and Employee’s Awareness, Sympathy on Organizational Performance”, *Journal of Digital Convergence*, 14(12), pp.95-103, 2016.
- [15] Ho-Chang Shin, Sun-Wook Yoo, “A Comparative Study on Employee Communication between Two Companies with Different Cultural Background: Shared values, clarity in work and communication campaign”, *Journal of Public Relations*, 8(2), pp.125-161, 2004.
- [16] S. Azizi, V. Markizadeh, “Strategic priorities of Iranian companies: an application of mission statement content analysis”, *Management&Marketing*, 9(4), pp.471-482, 2014.
- [17] Bong-Ju Han, “The Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Culture, Leadership Styles, and Organizational Citizenship Behaviors: A Focused on Public Institutions for their Advancement”, *Korean Journal of Public Administration*, 47(3), pp.165-199, 2009.
- [18] Hong-Sang Jeong, “3C Organizational Management Effectiveness Model”, *Korean Public Administration Quarterly*, 23(1), pp.219-245, 2011.
- [19] S. L. Gillan, A. Koch, L. T. Starks, “Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance”, *Journal of Corporate Finance*, 101889, 2021.
- [20] M. M. Mirrales-Quiros, J. L. Miralles-Quiros, L. M. Valente Goncalves, “The value relevance of environmental, social, and governance performance: The Brazilian case”, *Sustainability*, 10(3), pp.574-589, 2018.
- [21] KPMG Samjong Accounting Corp, “What should companies prepare for the rise of ESG?”, *Samjong Insight*, 74, 2021.
- [22] Gun-Suk Chai, “ESG(Environmental·Social·Governance) Ratings on Institutional Investors’ Trading Behaviors”, *Graduate School of Catholic University, Doctoral Thesis*, 2020.
- [23] J. Hill, “Environmental, Social, and Governance(ESG) Investing : A Balanced Analysis of the Theory and Practice of a Sustainable Portfolio”, *Academy Press*, 2020.
- [24] Won-Sup Cho, Sam Ho Son, “The Impacts of Market Orientation Effects Business Performance Hotel Industry”, *Journal of Tourism Sciences*, 31(2), pp.339-358, 2007.
- [25] N. Venkatraman, V. Ramanujam, “Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches”, *Academy of Management Review*, 11(4), pp.801-808, 1986.
- [26] Bong San Go, Se Jung Yong, Sang Cheon Lee, “An Empirical Study on the Determinants of New Venture Performance”, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, 6(2), pp.3-33, 2003.
- [27] Hye-Sook Won, Jung-Hwa Hong, Jin-Hwa Cha, “An Effect on Business Performance of S&M Business CEOs’ Entrepreneurship”, *The Journal of Business Education*, 29(1), pp.309-340, 2015.
- [28] E. H. Schein, “*Organizational Psychology*”, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1970.
- [29] Oun-Seop Do, “The Analysis of the Research Trends about the Relation between Organizational Culture and Organizational Effectiveness: Focusing on the field of Public Administration”, *Korean*

- Institute of Public Affairs, 43(3), pp.75-95, 2005.
- [30] J. L. Price, "Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions", Homewood, Ill. : Richard D. Irwin, 1968.
- [31] J. Pfeffer, "Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force", Harvard Business School Press, Boston, 1995.
- [32] S. P. Robbins, A. J. Timothy, "Organizational Behavior" 15th ed. Englewood, Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 2011.
- [33] D. R. Denison, "Corporate Culture and Organizational Effectiveness", New York: John Wiley and Sons, 1990.
- [34] Soon-Ae Park, Hyun-Joo Oh, "Performance-Oriented Systems and Organizational Effectiveness", Korean Public Administration Review, 40(4), pp. 225-252, 2006.
- [35] Chang-Kil Lee, "The Comparative Effects of Clan and Innovation Subculture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement", Korean Society and Public Administration, 18(2), pp.51-74, 2007.
- [36] Bong-Ju Han, "A Study on the Effect of Organizational Culture of the Organization on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment Using Hierarchical Linear Model(HLM): a Focus on the Comparison of Approach to Levels of Analysis", Journal of Organization and Management, 36(3), pp.169-199, 2012.
- [37] E. A. Locke, "The Nature and Cause of Job Satisfaction", In Marvin D. Dunnette. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Illinois, Chicago: Rand McNally & Company, 1976.
- [38] Eun-Kyung Han, Byung-Ryong Bae, "A Path Analysis of Interpersonal Conflicts in Hospital Organizations", The Journal of Korean Policy Studies, 12(4), pp.651-677, 2012.
- [39] P. M. Senge, "The fifth discipline: The art and practice of the learning organization". Crown Pub, 2006.
- [40] E. Schein, "The role of the founder in creating organizational culture", Organizational Dynamics, Summer, pp.13-28. 1983.
- [41] Jun-Hyuck Park, Jang-Ho Choi, Yeon-Ang Jeong, "Relationship of Personal and Organizational Value with Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior", Korean Corporation Management Review, 56, pp.207-226, 2014.
- [42] Ji-Yeon Dang, Yoon-Soo Choy, Young-Hoon Kim, "A study of Mission statements for strategic management - Focusing on the tertiary care hospitals in Korea and special functioning hospitals in Japan-", Korea Journal of Hospital Management, 18(1), pp.70-87, 2013.
- [43] P. Mirvis, B. Googins, S. Kinnicutt, "Vision, mission, values: guideposts to sustainability", Organizational Dynamics, 39(4), pp.316-324, 2010.
- [44] Sung-Cheol Jeon, Mi-Na Jo, Baek Yang, Jin-Ho Jung, "Value Based Management", SAM&PARKERS, 2013.
- [45] P. R. Niven, "Balanced scorecard step-by-step: maximizing performance and maintaining results", John Wiley & Sons, 2002.
- [46] J. C. Collins, J. I. Porras, "Building your company's vision", Harvard Business Review, 74(5), pp.65-77, 1996.
- [47] G. Friede, T. Busch, A. Bassen, "ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies", Journal of Sustainable Finance and Investment, 5(4), pp.210-233, 2015.
- [48] Jin-Uk Kim, Sung-Gon Chung, Cheong-Kyu Park, "Corporate Social Responsibility and Financial Performance", Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society, 14(11), pp.5,588-5,593, 2013.
- [49] Sang-Hui Oh, Seung-Tae Lee, "A Study on the Relationship between ESG Evaluation Factors and Corporate Value", Korean Computers and Accounting Review, 17(2), pp.205-223, 2019.
- [50] Wook-Bin Lim, "Effect of Non-Financial Information on Firm Performance : Focusing on

- ESG Score”, *Korea International Accounting Review*, 86, pp.119-144, 2019.
- [51] Geun-Hye Oh, Pyeong-Ku Yun, Sung-Mo Kang, “The Effects of Ethical Management to Firm Value and Financial Performances in Korea”, *Institute for Insurance and knowledge Myong Ji University*, 10(3), pp.3-27, 2012.
- [52] Kang-One Jung, “A Study on the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance”, *Korean Review of Corporation Management*, 11(1), pp.15-34, 2020.
- [53] Sung-Taek Cho, “The Effect of Environmental Performance on the Profitability of Enterprises”, *Journal of Environmental Policy and Administration*, 25(2), pp.87-105, 2017.
- [54] Soo-Yeol Lee, Su-Jin Lee, “Effect of corporate ESG perception of courier service workers on job satisfaction and service quality”, *Journal of Korean Society for Quality Management*, pp.13-53, 2021.
- [55] Hye-Won Park, Ju-Hee Hahn, “A Study on the Effect of CSR on Employees’ Organizational Commitment and OCB”, *Journal of Organization and Management*, 35(3), pp.115-140, 2011.
- [56] Hae-Ryong Kim, Hyoung-Tark Lee, “Effects of CSR Fit on CSR Associations: Focusing on Employee-Company Identification”, *Korean management review*, 39(4), pp.881-905, 2010.
- [57] In-Sung Lee, Jong-Sup Choi, “Impact of Hotelier’s CSR Recognition on Role Behavior and Organizational Citizenship Behaviors”, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 24(4), pp.321-336, 2010.
- [58] Dae-Hyok Youn, “An Effect Of The Cognition Of Sustainability Management On Employees Job Attitudes”, *Journal of Human Resource Management Research*, 18(3), pp.179-201, 2011.
- [59] Young-Soon Kim, Hyun-Soo Kim, “A Study on GWP Management and Performance in Accordance with the Type of Service Industry”, *Journal of Service Research and Studies*, 5(2), pp.51-70, 2015.
- [60] Sang-Mi Cho, E. Michalle, M. Barak, , “Understanding of Diversity and Inclusion in A Perceived Homogeneous Culture : A Study of Organizational Commitment and Job Performance among Korean Employee”, *Administration in Social Work*, 32(4), pp.100-256, 2008.
- [61] Yung-Jin Park, So-Sik Hong, “The effect of incentive system on organization-based self esteem, job involvement and management performance of resort employees”, *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 21(3), pp.98-112, 2019.
- [62] D. A. Harrison, D. A. Newman, P. L. Roth, “How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons for integrative behavioral outcomes and time sequences”, *Academy of Management Journal*, 49, pp.305-326, 2006.
- [63] W. B. Werther Jr, D. Chandler, “Strategic corporate social responsibility”, Los Angeles, Sage, 2011.
- [64] Sang-Hoon Oh, “The Effect of Corporate Social Responsibility (CSR) Activities on Perceived Financial Performance of Members - Focused on Mediating Effects of Organizational Commitment, Management Innovation, Productivity”, *Graduate School of Seoul Venture University, Doctoral Thesis*, 2019.
- [65] Ki-Geun Kim, Myung Moon, Yoon-Hyung Cho, “The Effects of Perceived Organizational Vision on Attitude Toward Organizational Change - The Role of Organizational Trust as a Mediator -”, *Journal of Human Resource Management Research*, 20(3), pp.115-143, 2013.
- [66] Soo-Jung Lee, Jeong-Koo Yoon, “Janus Effects of Corporate Social Responsibility”, *Korean management review*, 40(4), pp.919-954, 2011.
- [67] Young-Hak Koh, “An Empirical Study for the Effect of the Application of Green Management on Management Performance in Small & Medium-sized Enterprise(SME)”, *Graduate School of Incheon National University, Doctoral Thesis*, 2014.
- [68] Huyn-Soog Jang, “The Effect of Organizational Social Capital on the Performance of Social

Enterprise : Focusing on governance”, Graduate School of Keimyung University, Doctoral Thesis, 2019.

[69] Yoon-Hyung Cho, Sun-Mi Lee, “The Effect of Perceived Vision Salience and CSR Legitimacy on Banker’s Customer Orientation : The Mediating Effect of Service Self-efficacy”, Productivity Review, 34(2), pp.3-29, 2020.

[70] Jong-Pil Woo, “Concept and understanding of structural equation models”, Hannarae, 2017.

[71] Byung-Ryul Bae, “Theory and practice of moderating and mediating effects analysis”, CRbooks, 2018.

정 진 호 (Jung, Jin-Ho)



- 2015년 1월 ~ 현재 : 더밸류즈 대표
- 2020년 3월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 박사과정
- 2004년 4월~2006년 8월 : 고려대학교 교육학석사 졸업
- 1987년 3월~1991년 2월 : 숭실대학교 법학사 졸업
- 관심분야 : ESG, 조직문화, 가치관
- E-Mail : jjhland@naver.com

박 현 숙 (Park, Hyeon-Suk)



- 2003년 2월 ~ 현재 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수
- 1998년 2월 : 성균관대학교 경영학과 (경영학박사)
- 관심분야 : 마케팅, 리더십, 기업윤리, 조직혁신, 디지털경영
- E-Mail : hspark@svu.ac.kr