

박사학위논문

ESG 활동이 직무만족과 조직몰입을 통해
기업성과에 미치는 영향

2025년

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

김 민 호

박 사 학 위 논 문
지도교수 김상봉

ESG 활동이 직무만족과 조직몰입을 통해 기업성장에 미치는 영향

Effect of ESG Activities on Corporate Performance through Job
Satisfaction and Organizational Commitment

2024년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

김 민 호

박 사 학 위 논 문
지도교수 김상봉

ESG 활동이 직무만족과 조직몰입을 통해 기업성과에 미치는 영향

Effect of ESG Activities on Corporate Performance through Job
Satisfaction and Organizational Commitment

위 논문을 컨설팅학 박사학위 논문으로 제출함

2024년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합컨설팅전공

김 민 호

김민호의 건설탐학 박사학위 논문을 인준함

2024년 12월 일

심사위원장 김 정 렬 (인)

심 사 위 원 여 효 성 (인)

심 사 위 원 전 우 소 (인)

심 사 위 원 유 연 우 (인)

심 사 위 원 김 상 봉 (인)

국 문 초 록

ESG 활동이 직무만족과 조직몰입을 통해 기업성과에 미치는 영향

한 성 대 학 교 대 학 원
스 마 트 융 합 컨 설 팅 학 과
스 마 트 융 합 컨 설 팅 전 공
김 민 호

ESG 경영활동이 중소기업 기업성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 여러 선행연구에서 확인할 수 있다. ESG는 불확실한 시대에 이해관계자들의 요구사항으로 인하여 기업이 생존하기 위한 중심적인 경영활동으로 인식되고 있다. ESG 경영이 사회적 화두로 떠오르면서 정부는 중소중견기업의 ESG 경영 참여를 유도하기 위해 구체적인 평가 기준과 가이드라인을 제시하고 있으며, 인력과 비용이 부족한 중소기업은 경영 부담 등으로 인하여 전반적인 ESG 도입에 어려움을 겪고 있으나, 각종 평가에서 ESG 경영이 중요하게 다루어지면서 ESG 경영은 현실적인 문제로 떠오르고 있다. 본 연구는 중소기업의 ESG 경영활동, 직무만족, 조직몰입, 기업성과 간의 관계를 실증적으로 분석하고자 하였다.

선행연구를 바탕으로 변수들의 조작적 정의를 내리고 설문지를 구성하였다. 중소 제조기업을 중심으로 ESG 경영활동 경험이 있는 임직원들을 대상으로

2024년 6월부터 08월까지 528부의 유효표본을 확보하였다. 탐색적 요인분석을 통해 ESG 경영활동 요인의 환경, 사회, 지배구조의 3가지 하위변수로, 기업성과는 재무적 성과, 비재무적 성과의 두 가지 변수로 구성하였다. 매개 변수인 직무만족 및 조직몰입을 포함하여 총 7개의 변수에 대하여 확인적 요인 분석, 측정모형분석, 구조모형 분석과 매개효과 분석을 시행하여 연구가설을 검정하였다.

ESG 경영활동의 3가지 요인인 환경, 사회, 지배구조 요인은 기업성과에 재무적 성과보다 비재무적 성과에 유의하게 나타났으며, 재무적 성과는 지배구조(.385***)의 요인만이 재무적 성과에 유의한 영향을 미치며, 비재무적 성과는 사회(.032*), 지배구조(.004**) 요인이 유의한 영향을 미치고 있었다.

ESG 경영활동이 기업성과 간에 직무만족 및 조직몰입에 대한 매개효과로 환경 요인은 직무만족과 조직몰입에 대한 매개효과가 영향을 미치고 있으며, 사회 요인은 직무만족과 조직몰입의 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회 요인은 (사회→직무만족→조직몰입→재무적 성과(.001**)) 경우, 이중 매개 변수인 직무만족, 조직몰입의 두 경로를 거쳤을 때 유의한 결과가 확인되었으며, 지배구조 요인 또한, (지배구조→ 직무만족→ 재무성과($p < .05$)), (지배구조→ 조직몰입→ 재무성과($p < .05$))의 사회와 재무성과 간에 각각의 매개 변수의 유의미한 영향이 나타나지 않았으나 총 경로인 (지배구조→직무만족→조직몰입→재무적 성과(.044*)) 경우, 이중 매개 변수인 직무만족, 조직몰입의 두 경로를 거쳤을 때 유의한 결과가 확인되었다. 이와 같은 결과로, 지배구조 요인이 기업성과에 미치는 영향에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과로 인해 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

본 연구의 결과 ESG 경영활동 중에서 사회적 요인과 지배구조 요인이 기업성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 3가지 요인 중에서 지배구조 요인의 영향이 기업성과에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 강인택(2023)의 연구와 마찬가지로 ESG 경영활동 중 지배구조 요인이 기업성과에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. ESG 경영활동이 재무적 성과보다 비재무적 성과에 더욱 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있고, ESG 경영활동이 기업의 장기적인 지속가능성을 높이기 위해 중요한 요소

임을 확인하였다. 특히, 독립변수인 ESG 경영활동 요인 중 사회 요인과 지배구조 요인이 종속변수인 기업성과의 비재무적 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 ESG 경영활동은 단순히 재무적 성과만이 아닌 사회적 책임, 윤리적 경영, 지속가능성 등 비재무적 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 사회적 책임 활동과 투명한 지배구조는 기업의 이미지 향상, 고객 신뢰도 증가, 사회적 가치를 창출하여 비재무적 성과를 높이는 데 중요한 역할을 하고 있다. 따라서 ESG 경영활동에 비중을 두어야 할 필요가 있다는 점을 시사한다.

다음으로 본 연구에서는 ESG 요인(환경, 사회, 지배구조)이 직무만족을 매개로 조직몰입에 미치는 영향과 나아가 기업성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 사회적 요인과 지배구조 요인이 직무만족을 높여 조직몰입을 증진 시키고, 이는 결과적으로 기업의 생산성 향상과 지속 가능한 성장 즉 기업성과에 기여하는 것으로 확인되었다. 연구 결과, 환경적 책임 요인은 유의미한 영향을 미치지 못하지만, 사회적 책임 활동과 투명한 지배구조는 직원들의 소속감과 자긍심을 높여 직무만족으로 이어지는 것으로 나타났다, 이는 사회적 책임과 지배구조 요인이 직무만족을 매개로 조직몰입을 증진시켜 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 본 연구는 환경적 책임 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 유의미한 관계를 발견하지 못하였다. 이는 환경적 책임 활동이 직원들의 일상적인 업무 경험과 직접적으로 연결되지 않거나, 직원들이 기업의 환경적 노력에 대한 정보 부족으로 인해 환경적 책임 활동의 중요성을 인식하지 못하기 때문일 수도 있다. 따라서 기업은 직원들에게 환경적 책임 활동의 중요성을 효과적으로 전달하고, 직무와 연관된 환경적 책임 활동을 개발하여 직원의 참여를 유도하고 직원들의 인식 개선이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

본 연구는 그동안 선행 연구자들이 관심이 부족하였던 ESG 경영활동을 위하여 내부 구성원의 직무만족 및 조직몰입을 적용하여 구성하였으며, 중소 제조기업을 대상으로 연구하였고, ESG 경영활동이 기업성과에 관한 연구의 결과로 ESG 경영활동 요인 중 ‘지배구조’ 요인이 기업성과에 다른 환경, 사회 요인보다 더 효과적이라는 데에 의의가 있다.

【주요어】 ESG 경영, 직무만족, 조직몰입, 기업성과

목 차

I. 서론	1
1.1. 연구 배경 및 목적	1
1.2. 연구 방법 및 구성	3
II. 이론적 배경	4
2.1. ESG 활동	4
2.1.1. ESG의 개념	4
2.1.2. ESG의 구성 및 측정요소	10
2.1.3. ESG 관련 선행연구 및 연구 동향	18
2.2. 직무만족	25
2.2.1. 직무만족의 개념	25
2.2.2. 직무만족의 선행연구	26
2.3. 조직몰입	31
2.3.1. 조직몰입의 개념	31
2.3.2. 조직몰입의 선행연구 및 연구동향	34
2.3.3. ESG 활동과 조직몰입	37
2.4. 기업성과	41
2.4.1. 기업성과의 개념 및 구성요소	41
2.4.2. 비재무적 성과	45
2.4.3. 재무적 성과	46
III. 연구설계	49
3.1. 연구모형	49

3.2. 연구가설	49
3.2.1. ESG 경영활동과 직무만족과의 관계	49
3.2.2. ESG 경영활동과 조직몰입과의 관계	51
3.2.3. 직무만족과 기업성과 간의 관계	53
3.2.4. 조직몰입과 기업성과 간의 관계	56
3.2.5. 직무만족과 조직몰입 간의 관계	56
3.2.6. ESG 경영활동과 기업성과 간의 관계	58
3.2.7. ESG 경영활동과 기업성과의 매개효과	60
3.2.8. 연구가설 요약	61
3.3. 연구 방법 및 설계	63
3.3.1. 변수의 조작적 정의	63
3.3.2. 설문지 구성	64
3.3.3. 자료수집 및 분석	66
 IV. 연구결과	 68
4.1. 표본의 특성	68
4.1.1. 표본의 일반적 특성	68
4.1.2. 기술적 통계분석	70
4.2. 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석	72
4.2.1. 탐색적 요인분석	72
4.2.2. 신뢰도 분석	76
4.3. 확인적 요인분석	79
4.3.1. 측정모델 분석	79
4.3.2. 집중 타당성 분석	85
4.3.3. 판별 타당성 분석	87
4.4. 가설검정	89
4.4.1. 연구모형 적합도 분석	89
4.4.2. 기본가설 검정	90

4.4.3. 매개효과 분석	97
4.4.4. 조절 효과 분석	109
4.4.5. 다중집단 확인적 요인분석	110
4.4.4. 다중집단구조모델 분석	111
 V. 결론	 115
5.1. 연구 결과와 시사점	115
5.2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향	121
 참 고 문 헌	 122
부 록	163
ABSTRACT	169

표 목 차

[표 2-1] ESG의 정의	08
[표 2-2] ESG의 구성요인	16
[표 2-3] ESG 관련 선행연구	20
[표 2-4] 직무만족에 대한 선행연구	30
[표 2-5] 조직몰입의 정의	32
[표 2-6] 조직몰입의 구성요인	34
[표 2-7] 조직몰입의 선행연구	37
[표 2-8] ESG와 조직몰입의 선행연구	39
[표 2-9] 기업성과 구성요인	44
[표 3-1] 연구가설 요약	61
[표 3-2] 변수의 조작적 정의	63
[표 3-3] 설문지의 구성	65
[표 3-4] 설문자료 수집	66
[표 4-1] 표본의 인구통계학적 특성	69
[표 4-2] 기술통계량	70
[표 4-3] KMO와 Bartlett의 검정 결과	74
[표 4-4] 요인분석 결과표	74
[표 4-5] 설명된 총분산	75
[표 4-6] 신뢰성 분석결과	77
[표 4-7] 각종 모델적합도 지수와 판단기준	80
[표 4-8] 측정모델 적합도 분석결과(최초)	82
[표 4-9] 측정모델 적합도 분석결과(조정)	82
[표 4-10] 집중타당도 분석 결과	85
[표 4-11] 판별타당도 검증 방법	87
[표 4-12] 판별 타당성 결과	88
[표 4-13] 구조모델 적합도 분석결과(최초)	90
[표 4-14] 기본가설	91

[표 4-15] 기본가설 검정 결과	92
[표 4-16] 매개효과 가설	98
[표 4-17] 매개효과 검증 결과	99
[표 4-18] 매개효과 검증 결과(다중)	107
[표 4-19] 조절 효과 가설	109
[표 4-20] 기업규모 MCFA 분석	111
[표 4-21] 기업규모(종업원 수) MSEM 분석	112
[표 4-22] pairwise parameter comparison 분석 결과(기업규모)	112
[표 4-23] 다중집단분석 결과	113

그 립 목 차

[그림 3-1] 연구모형	49
[그림 4-1] 측정모형	81
[그림 4-2] 측정모델 최종	84
[그림 4-3] 구조모델 적합도 분석결과(최초)	89
[그림 4-4] 기본가설 검정모형	91
[그림 4-5] ESG 환경 요인 매개 분석 결과	102
[그림 4-6] ESG 사회 요인 매개 분석 결과	103
[그림 4-7] ESG 지배구조 요인 매개 분석 결과	104
[그림 4-8] 팬텀 변수를 활용한 변환 설정 모형	105
[그림 4-9] ESG 환경 요인 이중 매개 분석 결과	107
[그림 4-10] ESG 사회 요인 이중 매개 분석 결과	108
[그림 4-11] ESG 지배구조요인 이중 매개 분석 결과	108
[그림 4-12] ESG 팬텀 변수를 활용한 변환 설정 모형	110

I. 서론

1.1. 연구 배경 및 목적

21세기는 환경문제, 사회적 불평등, 기업 지배구조의 투명성 등 다양한 사회적 이슈들이 기업의 경영활동에 심각한 영향을 미치는 시대이다. 기업들은 단순히 이윤 추구를 넘어 환경보호, 사회적 책임, 투명한 지배구조를 확립해야 하는 시대적 요구에 직면해 있다. 이러한 시대적 요구에 부응하여 등장한 ESG 경영은 기업의 지속 가능한 성장을 위한 새로운 패러다임으로 자리매김하고 있다.

최근 사회가 다양하게 발전하면서 많은 기업이 생겨나고 경쟁이 치열해지면서 기업이 경쟁력을 잃지 않고 살아남는 것이 무엇보다 중요한 과제가 되었다. 그러면서 자연스럽게 그동안 기업들이 크게 주목하지 않았던 부분들이 기업성과와 경쟁력에 중요한 부분으로 자리매김하게 되었다. 그에 따라 최근 기업들의 경영 트렌드에 많은 변화가 있었는데, 과거의 재무적 성과 즉 이윤 창출만을 목적으로 행하던 기업들의 경영철학이 크게 변모된 것이다(김운호 등, 2016). 그리고 그 중심에는 세계적인 트렌드라고 볼 수 있는, ESG 경영이 있다. 선행연구 고찰을 통해, 본 연구에서는 ESG 경영을 기업의 재무적 성과뿐만 아니라 환경, 사회, 지배구조라는 비재무적 요소까지 종합적으로 고려하여 장기적인 관점으로 기업가치를 창출하고 지속 가능한 성장을 추구하는 경영 방식으로 정의하며, ESG 경영은 친환경적인 경영활동, 사회적 책임 이행, 투명한 지배구조 확립을 통해 기업과 공동 발전 경영 방식이라 정의할 수 있겠다.

ESG 경영활동의 요인은 환경: Environment, 사회: Social, 지배구조: Governance의 약자로, 비재무적 요소들이다. 기업이 환경보호, 사회적 책임, 투명한 지배구조를 실천하는 것을 의미한다. ESG 경영을 도입하는 기업들은 투자자, 고객, 직원 등 다양한 이해관계자들의 신뢰를 얻고, 장기적인 관점에서 기업가치를 높일 수 있으며, 특히, 중소기업은 대기업보다 상대적으로 ESG 경영 도입에 어려움을 겪고 있지만, 중소기업의 ESG 경영은 지역 경제

활성화와 사회적 가치 창출에 기여할 수 있다는 점에서 그 중요성이 더욱 드러나고 있다.

과거에는 주주 중심의 이해관계자를 주로 만족시켜야 하는 것을 기업의 최우선 과제로 삼았다면, 지금은 기업의 경영환경을 둘러싼 이해관계자의 범위가 넓어지면서 오늘날의 기업들은 기업의 사회적 책임 활동과 같은 비재무적 요소들의 중요성이 커지고 있다. 기업이 사회구성원으로서 환경을 보존하고 친환경 활동을 실천하는 것은 기업의 중요한 경영활동 중의 하나로 인식되는데(Branco & Rodrigues, 2006), 선행연구 결과에 의하면 기업이 수행하는 친환경 활동은 제품에 대한 높은 구매 욕구와 가격 프리미엄을 끌어낼 수 있고(Edmans, 2011), 또한 고객의 브랜드에 대한 태도 및 충성도를 강화하는 것으로 나타났다(Man et al., 2017). Denis and Kruse(2000)의 연구에서는 기업지배구조는 경영자의 사적이익을 자제시키며 기업가치를 극대화하기 위해 구성된 다양한 기구 및 메커니즘의 집합체로 제안하였다. 그리고 Bauer et al.(2004)는 기업 지배구조의 수준에 따라 기업가치 간에 긍정적인 관계가 존재함을 확인하였다(Black et al, 2006; Gompers et al., 2003; Drobetz et al., 2004). 또한 비재무적 요소들은 재무적 요소보다 조직 이미지와 조직 신뢰, 기업성과 면에 있어 장기적으로 큰 영향을 미친다는 연구 결과들도 이미 많이 나와 있다(성자영, 2022).

본 연구는 중소기업의 ESG 경영활동이 직원들의 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 이러한 직무만족과 조직몰입이 다시 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 즉, ESG 경영이 중소기업의 직무만족과 조직몰입을 향상시키고, 이를 통해 기업성과를 개선하는 매개효과를 검증하는 것이 본 연구의 주요 목적이다.

1.2. 연구 방법 및 구성

연구 목적을 달성하기 위해 선행연구의 고찰을 통해 ESG 활동을 하는 중소기업의 임직원 및 근로자를 대상으로 연구모형과 가설을 설정하고, 각 변수에 대한 조작적 정의와 설문지를 작성하여 설문지를 통한 자료수집과 분석을 시행하였다. 설문지는 방문, 우편, e-mail, Web/App 설문 Tool을 활용하여 배포 및 회신을 진행하였으며, 설문 조사 결과에 대하여 실증적 분석을 시행하였다. 분석 도구는 IBM SPSS 22.0, AMOS 22.0 통계 패키지를 활용하여 분석을 수행하였으며, 중소기업의 임직원과 근로자를 대상의 확인을 위해 일반적 항목을 설정하고, 표본의 특성을 확인하기 위하여 빈도분석과 측정변수의 기술 통계량을 분석, 변수들의 타당성과 신뢰성 검정을 위하여 요인 분석과 신뢰도 분석을 수행하였으며, 변수 간의 상관성, 변수 간의 관계를 확인하기 위해 상관분석, 회귀분석, 구조방정식 분석을 통해 가설을 검정하였다.

본 연구는 논리적인 구성을 위해 총 5장으로 구성하였으며, 각 장은 다음과 같은 내용으로 구성하였다. 제1장 서론은 ESG 활동의 연구 배경 및 목적과 연구 방법, 구성에 관해 기술하였다. 제2장 이론적 배경에서는 ESG(환경, 사회, 지배구조), 직무만족, 조직몰입, 기업성과에 관하여 선행연구를 고찰하였다. 제3장 연구설계 조사 방법에서는 선행연구를 기반으로 연구모형을 제시하고 기본 연구가설과 매개효과에 대한 가설을 설정하여 기술하였다. 다음으로 선택된 변수들에 대한 조작적 정의를 하고 설문지를 구성하는 방법을 제시한다. 제4장에서는 연구 대상의 특성을 분석하고 탐색적 요인분석 및 확인적 요인 분석을 실행하여 변수를 정제하는 과정을 기술하고자 한다. 이후 구조방정식 모형 분석을 통해 연구모델의 적합도를 검증하고, 매개효과분석을 통해 변수 간의 간접적인 영향 관계에 대한 검정 결과를 기술하였다. 제5장에서는 본 연구에서 도출된 주요 연구 결과를 종합하여 요약하고, 이론적 및 실무적 시사점을 제시하며, 연구의 한계점과 향후 연구 방향에 관하여 기술하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1. ESG 활동

2.1.1. ESG의 개념

ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 기업 경영 활동을 위한 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 둔 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심 요소를 의미하며, 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산하고 있으며, 이에 따른 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심이 고조되면서 선택이 아닌 기업의 생존과 성장의 핵심적인 요소로 부상하고 있다(K-ESG 가이드라인, 2021).

2004년 UN Global Compact가 발표한 Who Cares Win이라는 보고서에서 처음 사용되었으며, ESG는 기업의 비재무적 성과를 평가하는 핵심 지표로, 환경 요인은 기후변화, 자원 고갈, 오염 등의 기업 활동이 환경에 미치는 영향을, 사회 요인은 노동 환경, 인권 존중, 지역사회 기여 등의 기업과 사회의 상호작용을, 지배구조는 투명한 의사결정, 윤리경영, 주주 권리 보호 등의 기업의 내부 운영 시스템을 의미하고 있으며, 기업의 지속 가능한 성장을 위한 필수 요소로 인식되고 있으며, 기업의 사회적 책임을 강조하고 투자자들의 신뢰를 확보하는 데 중요한 역할을 하고 있음(Who Care Wins, 2004).

ESG는 Environment(환경), Social(사회), Governance(지배구조)의 각 영어 단어의 머리글자를 딴 용어로 기업이나 비즈니스에 대한 투자의 지속가능성과 사회에 미치는 영향을 측정하는 핵심 요소를 말한다(김재필, 2021). ESG는 Environment, Social, Governance의 합성어이며, 첫째, E(Environment, 환경)는 기후변화와 환경오염 등에 대응한 환경보호를 위한 기업의 대응을 말하며, 둘째 S(Social, 사회)는 직원, 고객, 지역사회 등 이해관계자 관리를, 셋째 G(Government, 지배구조)는 이해관계자의 기대를 충족시키기 위한 내부적 통제 및 절차를 의미한다(민재형·김범석, 2016). 이러한 ESG는 기업이 환

경과 사회에 미칠 수 있는 불이익을 극소화하고, 지배구조의 효용성을 극대화함으로써 기업의 장기적 가치와 지속가능성에 큰 영향을 주는 요소이다(강원·정무권, 2020).

ESG가 기업 경영의 새로운 패러다임으로 자리 잡은 역사는 길지 않지만, ESG를 완전히 새로운 개념으로 보기는 어렵다(조원희, 2023). ESG라는 용어로 정립되기 이전에도 각각의 요인으로 연구되었다. ESG의 E(환경)는 기업이나 조직이 경영활동을 수행하면서 환경적 측면을 중시하는 것으로, 이미 발생한 오염을 줄이는 것보다 오염 방지에 그 목적이 있으며 환경가치를 기업의 전략과 통합시키는 것이다(Bannerjee, 2002). S(사회)는 사회에서 발생할 수 있는 불법적 거래 또는 행위들을 최소화하고 장기적 이익을 극대화하는 사회적 책임을 말한다(Petkus and Woodruff, 1992). G(지배구조)는 기업의 소유주인 주주가 경영자를 주주 이해관계와 일치하도록 감시하고 유인하는 일련의 메커니즘이다(Bushman & Smith, 2001). 환경, 사회, 윤리경영(지배구조) 각각의 요인이 모여 확장된 개념으로 자리 잡게 되었다.

2006년 UN은 투자자들이 기업투자 시 지켜야 할 원칙인 PRI(Principle of Responsibility Investment, 책임투자원칙)를 발표하였다(UNPRI, 2006). 이 원칙은 기업에 투자 시 재무성과뿐 아니라 환경, 사회, 지배구조를 반영한 비재무 부문도 고려해야 한다는 원칙이며, 현대사회의 대표적 비재무적 경영활동은 ESG로 이는 CSR과 유사하다(안종선, 2023).

2000년대에는 기업의 사회적 책임 활동(CSR)을 강조하는 연구들이 주로 이루어져 왔다. 기업의 사회적 책임 투자의 중요성을 강조하고, 사회적으로 무책임한 활동을 하는 기업은 기업의 인수 또는 청산 대상이 될 수 있다고 하였다(Johnson, 2003). 사회적 책임 활동(CSR)에 대한 투자는 기업의 새로운 자원과 역량을 개발할 수 있는 원동력이 되며, 사회적 책임 활동과 공시의 결과는 기업평판의 무형자산이다(Branco & Rodrigues, 2006). 사회적 책임 활동은 기업의 전략적 가치가 있다고 볼 수 있다.

사회적 영역의 테두리에서 환경문제와 제품의 안전에 관한 포괄적 연구로 확대되었는데(Chen·Patten·Robers, 2007), 생산 라인을 운영하는 기업이 오염원을 지리적으로 재배치하는 것이 기업의 사회적 책임(CSR)을 맥락화 함에

있어서 환경 관리에 대해 더 많은 더 나은 협력이 필요하다고 보았다(Cheung·Welford·Hills, 2009). 기업은 기업과 환경을 위해 더 많은 조치를 취해야 하며, 이를 뒷받침 하기 위한 정부와 기업 협회가 가능한 역할을 분석하고 앞장서야 할 것이다. 기업의 친환경 경영 업무수행이 조직의 성과를 향상시킨다고 보고 기업들의 환경경영에 관한 전략 측정의 필요성을 강조하였다(오환중·윤영선, 2003). 기업의 이해관계자들과 기업 간에 발생할 수 있는 것 잠재해 있는 내적 갈등 해소를 위한 노력의 중요성과 기업지배구조를 가진 기업이 더 높은 환경성과를 가진다는 환경성과 측면의 환경과 지배구조에 대한 상관관계를 보여주었다(최헌섭, 2011).

환경, 사회, 지배구조를 각각의 측면, 또는 서로의 상관관계를 분석하던 연구에서, 2020년대부터는 ESG라는 용어가 보편화되어 현재의 연구로 활성화되었다. ESG의 등장은 기업의 지속 가능한 성장을 위해 환경을 보호하고, 사회적 가치를 중요하게 생각하며, 투명하고 윤리적인 지배구조 개선을 실천하기 위함이다(김광록, 2021). 이는 기업의 친환경에 대한 책임, 사회적 책임 경영, 건전한 지배구조 개선 등 투명한 경영을 고려하여야 지속 가능한 ESG의 발전을 이룰 수 있다(김경하·김용현, 2021). 환경 친화, 지속 가능한 성과와 사회적 책임, 투명한 지배구조를 갖춘 기업에 미래가 있다고 보는 기업 경영관의 관점에서 ESG는 기업에 대한 투자 평가의 기준이라고 할 수 있는데(김익성, 2021), 단기적인 재무 가치 창출 외에 장기적인 관점에서의 지속적인 발전을 위해 반드시 고려해야 할 요소라고도 보았다(김정남, 2021). 기업과 관련된 이해관계자들은 기업을 평가하는 매출과 손익 기반의 성과측정보다는 오래갈 경영성과를 위해 환경, 사회, 지배구조와 같은 비재무적 성과를 통한 ESG 평가의 중요성을 강조하게 되었다(성자영, 2022). 제품 신뢰와 고객 신뢰에의 ESG 경영활동이 미치는 영향을 분석하여 소비자에게 친환경 제품을 제공하는 것이 기업이미지와 궁극적인 경영성과에 유의한 영향을 미친다고 보았다(양나영, 2022).

ESG의 정의는 기관과 사업의 특성이나 이해관계자의 이해 차이에 따라 다르게 정의되고 있다. ESG는 기업의 지속가능성과 그 맥락을 함께 하고 있으며, ESG는 기업의 지속가능성을 실현하기 위해 환경적, 사회적 책임 의식을

가지고 올바른 지배구조를 통해 이해관계자들에게 필요한 가치를 창출해 내는 새로운 시대의 기업가치를 창출하는 체계이다(천상은·박희태, 2021). 지속가능성은 미래 세대 가능성을 제약하지 않으면서 현재 세대에 필요한 미래 세대의 필요를 충족시키는 것을 말한다(WECD; 세계환경개발위원회, 1987). ESG는 이러한 기업의 지속가능성을 평가할 수 있는 비재무 지표를 말하며, 기업가치를 높이고 기업의 전략을 실행하기 위한 환경·사회·지배구조의 요소로 정의된다(박정호·정태운, 2023). Sakis et al. (2016)은 ESG를 기업의 지속가능을 목표로 투자수익 원칙과 방법으로 정의하였으며, Amel & George(2018)는 투자 성과와 관련성이 높은 투자 동기로의 ESG를 정의하였다. 지속 가능한 제품 공급을 위한 기업의 노력, 기업규모, 산업 및 국가효과를 설명할 수 있는 등급 마련을 위한 기준으로 설명되기도 하였다(Kaiser, 2020).

김광록(2021)은 기업이 환경, 사회, 지배구조 측면에서 지속 가능한 발전을 이루기 위한 노력으로, 단순히 수익 창출을 넘어 사회적 가치를 창출하고 지속 가능한 미래를 만들어 가는 것이라고 설명하였다. 환경 친화, 지속가능성과, 사회적 책임 및 투명한 지배구조를 갖춘 기업 경영관으로 기업에 대한 투자 평가의 기준으로 정의된다(김익성, 2021). 기업의 단기적 재무 가치 창출 외에 장기적인 관점에서 지속가능성 고려를 위한 환경·사회·지배구조 요소로 정의하기도 한다(김정남, 2021).

최근 연구에서는 ESG와 환경을 연관하여 연구가 활발히 진행되고 있다. 이에 ESG를 기업의 녹색 발전을 촉진하는 매개체로 정의하거나(Chunlian & Danni, 2023), 기업의 생존과 성장을 위한 녹색성장 전략으로 환경규제, 환경사회, 이를 실현하기 위한 정부의 원칙으로 정의하였다(Yujuan & Jacqueline, 2023). 친환경 정책 경영과 기업의 사회적 기여를 통한 투명한 지배구조 구축 요소로 ESG를 정의하고, 기업에 대한 투자를 결정할 때 재무적 성과 이외의 비재무 성과까지 측정할 수 있는 도구로 정의하기도 한다(성자영, 2022; 정진호·박현숙, 2022). 이는 기업가치를 재무적 요소로 평가하다 비재무적 요소로도 평가하려는 시대의 흐름에 맞춰 새롭게 추가된 것이다.

이러한 ESG에 대한 다양한 정의에 따르면 ESG는 환경·사회·지배구조의 약

자로 기업의 재무적 성과 이외의 비재무적 성과까지 측정할 수 있는 지표를 말하며, 기업이 투자 대상을 선정하거나 의사결정 시 지속 가능한 발전과 사회적으로 미칠 수 있는 영향까지 고려한 투자와 경영철학으로 정의할 수 있다(강인택, 2022). 선행연구들을 토대로 ESG에 대한 정의를 다음 [표 2-1]과 같이 정리하였다.

[표 2-1] ESG의 정의

연구자	정의
Bannerjee(2002), Petkus and Woodruff(1992), Bushman & Smith(2001)	E(환경)는 기업이나 조직이 경영활동을 수행하면서 환경적 측면을 중시하는 것 S(사회)는 사회에서 발생할 수 있는 불법 거래 행위를 최소화하고 장기적 이익을 극대화하는 사회적 책임 G(지배구조)는 기업의 소유자인 주주가 경영자를 주주 이해관계자와 일치하도록 감시하는 과정
Johnson(2003), Branco & Rodrigues(2006), Chen·Patten·Roberts(2007) , Cheung·Welford· Hills(2009)	사회적 책임 활동(CSR)의 개념으로 정의. 기업 자원과 역량 개발의 원동력. 기업의 무형자산으로 정의
ESG의 용어로 정립·사용되기 이전의 연구는 E(환경), S(사회), G(지배구조)의 각각의 연구로 이루어짐	
Sakis Kotsantonis, Chris Pinney Goerge Serafeim(2016)	ESG는 오래갈 투자의 재무성과에 대한 기록을 바로 세울 수 있는 일련의 원칙과 방법. 지향적인 투자자들의 수익 목표 달성을 위한 오래갈 목표.
Amel-Zadeh Amir, George Serafeim(2018)	투자 성과와 관련성이 높은 투자 동기로서의 ESG 정의
Kaiser(2020)	지속 가능한 제품 공급을 위한 기업의 노력. 기업규모, 산업 및 국가효과를 설명할 수 있는 점수화된 기준
Chunlian Zhang, Danni Chen(2023)	ESG를 기업의 녹색 발전을 촉진하는 중요 역할을 하는 녹색 금융 제도 중 하나로 정의. 기업의 녹색 성과와 녹색 금융의 효과를 수치화할 수 있는 것을 ESG 등급으로 정리
Yujuan Wu, Jacqueline Tham(2023)	ESG는 기업의 생존과 성장을 위한 녹색성장 전략으로 정의. 환경규제, 환경사회 및 정부 원칙으로 설명
오환중·윤양선(2003)	ESG로 정립되기 이전 기업의 환경경영(E)을 환경보호의 친환경 경영으로 정의
최현섭(2011)	기업의 이해관계자들 간에 발생할 수 있는 잠재적 갈등 해소 요소

민재형·김범석(2019)	E(환경)는 기후변화, 자원 고갈, 환경오염, 등 글로벌 환경문제 해결을 위한 노력, S(사회)는 기업과 이해 관계자(직원, 고객, 지역사회 등) 간의 상호작용 G(지배구조)는 기업의 투명성과 책임성을 높이고, 장기적인 성장을 위한 효과적인 의사결정 시스템 구축
강원·정무원(2020)	기업이 환경과 사회에 초래할 불이익을 최소화하고 지배구조의 효용성을 극대화하여 기업의 지속가능성에 영향을 주는 요인
김경하·김용현(2021)	기업이 환경보호, 사회적 책임 이행, 투명한 지배구조 확립을 통해 지속 가능한 성장을 추구하는 것
김광록(2021)	기업이 단순히 이윤 추구를 넘어 환경보호, 사회적 책임, 투명한 지배구조를 확인하며 지속 가능한 성장을 추구하는 것
김재필(2021)	기업이나 기업의 비즈니스 투자 지속가능성과 사회에 미칠 수 있는 영향을 측정하는 요소
김익성(2021)	기업이 환경 변화에 적응하고 지속 가능한 성장을 위해 사회적 책임을 다하며, 투명하고 윤리적인 경영 시스템을 구축하는 것
김정남(2021)	기업이 단기적인 재무성과뿐만 아니라 장기적인 관점에서 기업의 가치를 높이고 지속 가능한 성장을 위한 요소
천상은·박희태(2021)	기업의 지속가능경영 수준을 평가하는 지표, 그 실현 가능성을 위한 환경적·사회적 책임 의식, 올바른 지배구조, 이해관계자들에게 필요한 가치를 창출해 내는 새로운 시대의 기업가치 창출 체계
강인택(2022)	환경·사회·지배구조를 의미하는 약자로 기업의 재무적, 비재무적 성과를 측정하는 지표이자 기업의 투자 대상 선정, 기업의 지속가능성과 사회적으로 미치는 영향까지 고려한 투자와 경영철학
성자영(2022), 정진호·박현숙(2022)	환경, 사회, 지배구조의 ESG(친환경 경영과 사회적 책임을 바탕으로 공정한 기업 운영 구축) 기업에 대한 투자를 결정할 때 재무적 성과 이외의 비재무적 성과까지 측정할 수 있는 도구
양나영(2022)	환경, 사회, 지배구조의 비재무적 성과로 정의 기업 평가의 매출과 손익 기반의 성과측정 도구
박정호·정태운(2023)	기업의 환경, 사회, 지배 구조적 성과를 종합적으로 평가하여 기업의 지속 가능한 성장 가능성을 측정하는 3대 비재무 지표
안종선(2023)	ESG는 현대사회의 대표적인 비재무 활동이며, 기업에 투자 시 필요한 환경, 사회, 지배구조를 반영한 비재무 구조의 ESG로 정의
조원희(2023)	기업의 전략 실행 능력과 가치 창출 능력에 영향을 미치는 주요 요인
나은영(2023)	ESG는 환경보호, 사회적 책임, 투명하고 건전한 지배구조를 통해 지속 가능한 성장을 추구하는 것

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자 재구성

2.1.2. ESG의 구성 및 측정 요소

2.1.2.1. ESG 활동의 환경(Environment)

ESG 경영의 E(환경)는 기업이나 조직이 경영활동을 수행하면서 환경적 측면을 말하며, 이미 발생한 오염을 줄이는 것 보다 오염 방지에 그 목적이 있으며 환경가치를 기업의 전략과 통합시키는 것이다(Bannerjee, 2002). 온실가스 배출증가로 인한 지구 온난화 문제와 환경오염이 전 세계적으로 큰 이슈로 주목받고 있는 ‘환경적으로 건전하고 지속 가능한 개발’은 환경문제와 경제문제를 모두 해결할 수 있는 목표로 인식되며, 세계 각 국가는 모든 사업의 개발과 경제정책의 결정 과정에서 지속 가능한 개발의 목표를 달성할 수 있는가를 중요한 고려 대상으로 인식하고 그에 따른 환경에 관한 관심 또한 크다고 할 수 있다(Claudy, 2017).

현재 가장 이슈화되고 있는 지구 온난화는 앞으로 크게 가속화될 전망이다, 결국 지구 온난화로 인한 습지 및 강 수위의 증가 및 범람 등 해수면 상승은 인간에게 악영향을 줄 것이라는 염려가 꽤 오랜 시간 지속되어 오고 있다(Cheung et al, 2009). 지구의 평균온도는 1906년~2005년간 0.74℃ 상승하였고, 인간에 의해 지난 50년간 걸쳐 배출된 온실가스는 기후 시스템을 변화시켜 온난화의 촉진 및 가속화를 가져왔으며 현재 전 세계 해양은 서식지 파괴, 과도한 어업과 오염 등 인간에 의한 영향을 받아 빙하가 녹고, 기후변화의 해수 순환에 큰 영향을 받아왔다(이희일·신임철, 2010). 기후변화, 대기오염, 수질오염 및 지구 온난화 등의 문제는 심각한 환경위험으로 지구를 위협하는 문제이자 사회의 주요한 의제로 부상하고 있다. 그 대표적인 예로 2003년 유럽의 폭염, 2011년 태국의 대홍수, 2015년 파라과이의 홍수 피해 등, 환경은 인류의 삶과 상충관계가 있으며 다른 하나의 문제가 개선되면 또 다른 하나는 악화하는 특징을 갖고 있다(최현주, 2017).

이러한 환경적 문제들을 해결하기 위해 기업들의 친환경 경영에 관한 관심이 높아지고, 친환경 경영의 의미는 지속 가능 경영의 일부로서 경제적인 효율을 저해하지 않으면서 환경적 효율을 추구하는 것을 의미한다(이지민·김선희, 2015). 기업의 환경경영 활동은 재생 에너지 도입과 원료 사용 절감을 통

해 단기적으로는 생산 비용을 절감하고, 장기적으로는 환경경영 노하우 축적을 바탕으로 차별화된 친환경 제품과 서비스를 개발하여 시장 경쟁력을 강화하게 된다. 이러한 차별화된 생산방법은 시간이 지나면서 경쟁 기업들이 쉽게 모방하기 어려운 가치 있는 자원과 역량을 마련하게 됨으로써 신규사업의 진출에 대한 기회 요인으로 작용하여 지속적인 경쟁우위의 기반이 된다(Cerin, 2010).

기업들은 제품 공정 개선, 친환경 제품 개발 및 생산, 환경적 차원의 사회 공헌활동, 친환경 기업이미지 구축 등 다양한 친환경적 경영활동을 통해 나타나는 환경성과를 새로운 이윤 창출의 방안으로 활용하고 있으며(정주호, 2021), 대부분 기업이 ESG 경영체제를 도입하여 친환경 경제로 전환되는 과정에 있다(이정균, 2022). 환경보호 활동을 기업의 기회 창출의 전환점으로 인식하고 있으며(양나영, 2022), 건강한 환경과 기업의 성장과 유지가 함께 할 수 있음을 알 수 있다. 환경문제와 관련하여 국내외 규제 등 외부의 동기 요인들이 강화되고 있으며, 앞으로는 기후 위기에 관련한 비용지출이 불필요한 사항이 아닌 신성장의 한 분야로 인식되는 발상의 전환이 필요하다. 이러한 자료들을 종합하여 볼 때, E(환경)는 기업이 에너지 자원을 절약하고 온실가스 배출 줄이기, 재생 에너지 사용, 친환경 제품 사용 및 서비스 제공 등의 친환경 정책 노력을 하는 것을 말한다(성자영, 2022). 독일 연방정부가 제시한 4차 산업 혁명의 산업구조는 스마트 물류, 스마트 빌딩, 스마트 제품, 스마트그리드, 스마트 모빌리티 기술이 중앙에 스마트 공장을 중심으로 가상 물리 시스템(Cyber Physical System, CPS)과 연동되는 것을 볼 수 있으며 사물인터넷을 통해 CPS는 실시간으로 서로 및 인간과 통신하려 노력하며, 가치사슬의 참여자들은 서비스 인터넷(IoS)을 이용하여 내부 및 외부 관계 조직에 서비스를 제공하고 활용한다(Bishop et al., 2014).

2.1.2.2. ESG 활동의 사회(Social)

ESG의 S(사회)는 사회의 목적과 가치 실현을 위하여 바람직하다고 생각되는 방향으로 의사결정을 할 수 있도록 하는 사회적 책임으로 정의하면서 시작되었다(Bowen, 1953). Petkus and Woodruff(1992)는 사회에서 발생할 수

있는 불법적 거래 또는 행위들을 최소화하고 장기적 이익을 극대화하는 것을 사회적 책임으로 Elkington(1997)은 사회적 책임을 인권과 노동, 제품 책임, 지역사회 공헌 등의 노력으로 정의하고 있다.

이후 ESG가 실제로 등장하여 S(사회) 개념이 재정의되면서 논의가 이루어지고 있다. Branco & Rodrigues(2006)는 ESG의 사회적 요소는 기업과 다양한 이해관계자 사이의 상호작용에 영향을 미치며, 특히 직원들은 기업의 핵심적인 자원으로써 생산과 운영 전반에 걸쳐 중요한 역할을 수행한다고 하였다. 기업의 목표는 과거 주주의 이익을 최우선으로 하였으나, 최근에는 기업의 지속가능경영을 위해 직원, 소비자, 지역사회 등 기업 경영에 영향을 주고받는 모든 이해관계자를 고려하는 경영활동으로 확대되어 가는 추세이며, 이것은 단순히 주주의 이익을 위한 경영 방식에서 직원뿐만 아니라 소비자 및 기업 간 거래가 이루어지는 거래처 그리고 지역사회와 같은 기업성과에 영향을 미치는 다른 중요한 이해관계자들의 역할이 커졌기 때문이다(이우용·옹지환·이재령·이남용, 2023).

ESG의 S(Social) 관련 활동에는 개발도상국 지원, 지역사회에 대한 사회적, 문화적 지원 활동을 포함하는 자선적 활동을 들 수 있고, 근로자의 보호 및 교육 지원 등을 모두 포함한다(박은영, 2022). 기업의 사회적 책임은 주어진 시점에서 사회가 갖는 조직의 경제적, 법적, 윤리적 및 자선적인 책임을 동시에 수행하는 것으로 정의하였으며(류옥진, 2020), 수익을 창출하고 법을 따르며 윤리적 행동을 하는 것이 좋은 기업이 되는 것이라고도 볼 수 있다. 사회적 책임의 개념이 윤리적, 법적, 경제적 책임처럼 기업 운영에 있어 필수적인 의무나 이행사항은 아니었지만, 오늘날에 와서 기업 활동의 중요한 책임 부분으로 인식되고 있다고 한다(Brown & Dacin 1997).

오늘날 많은 기업은 이해관계자와 사회복지 증진에서의 관계 발전에 기업의 자금을 투자하는 등 사회적 책임 경영의 일환으로 다양한 사회공헌활동을 수행하였고, 지금까지 기업의 경영성과와 사회공헌활동의 연관성에 관한 연구가 매우 활발하게 발표되고 있다(박광현, 2016). 기업의 경영성과에 사회공헌 활동이 매우 긍정적인 영향을 미치고 있다는 여러 연구 결과를 보면, 여러 이해관계자로 하여금 기업의 사회공헌활동이 기업의 이미지에 우호적인 영향력

을 형성하게 되었고, 이렇게 형성된 우호적 기업이미지는 지속해서 이해관계자들의 지원을 가져오고 있으며, 이것이 기업의 지속적 발달에 영향을 주는 관계 자산을 보호하는 보험기능을 제공한다(박상준·백재승, 2017).

최근 코로나19로 인해 경제 위기와 양극화 등 다방면으로 심각한 사회문제가 발생하면서 우리 사회는 굉장히 힘든 국면을 맞이했던 바 있는데, 이에 대한 문제 해결의 수단으로 ESG는 매우 주목받았다(고희경·안동휘·서용구, 2021). 2020년 전 세계를 강타한 코로나19로 인해 미국은 사업장의 폐쇄, 공급망 붕괴, 임직원 감염 위험, 고객가치의 본질적 변화 등을 경험했고, 특히 인적 자본 관리, 다양성 포용, 근로자 안전 및 복지, 공급망 탄력성과 관련된 S(Social)에서의 노동·인권과 관련된 부문이 상당한 주목을 받게 되었다(김용풍, 2022).

즉, 직원의 건강과 안전은 특히 필수 산업의 근로자들 사이에서 주요 화두로 급부상했고, 인종차별에 대한 인식과 관심이 높아지면서 기업이 고용하는 인재, 투자 장소, 홍보 방법, 협력업체와 그에 제공하는 제품 및 서비스와 관련한 다양성과 포용성에 관한 관심도 폭발적으로 증가하였다(김정남, 2021). 코로나19로 인해 공급망의 취약성이 드러나면서 이와 관련하여 기업들이 상호 효율성과 탄력성 사이의 균형을 맞출 수 있도록 역량을 집중했으며 투자자들 역시 해당 분야를 고려해 신중하게 투자 여부를 결정하게 했다(윤서영, 2022).

남명진(2023)은 ESG의 사회적 요소는 노동자의 권리와 근로 환경개선, 지역사회와 상생을 통해 사회문제 해결에 기여하고, 더 나아가 사회적 형평성과 다양성을 확산하게 된 배경이라고 볼 수 있다. 이러한 연구를 종합하여 볼 때, ESG의 S(사회)는 기업이 노력하고 있는 직원 고용안정·안전보건·협력사 동반성장·사회발전을 위한 정책을 포괄하며, 개인정보 보호 및 지역사회 발전을 위한 노력 전반으로 정의한다(성자영, 2022).

2.1.2.3. ESG 활동의 지배구조(Governance)

ESG의 지배구조(Governance)는 기업의 소유주라 할 수 있는 주주가 경영자에게 주주 이해관계와 일치하도록 감시하고 유인하는 일련의 메커니즘이라

한다(Bushman & Smith, 2001). 지배구조는 기업 경영 통제시스템을 말하며 근로자와 경영진, 이해관계자와 주주 등의 관계를 조정하고, 이해관계에서 최적의 상태를 유지하기 위해 기업의 의사결정 구조나 경영관리구조 등이 통합적 시스템을 말한다(고희경·안동휘·서용구, 2021). ESG에서 지배구조 요인은 기업을 관리하고 통제하는 도구로써 이사회와 경영자를 비롯한 주주 또는 이해관계자들의 기업에 대한 권리와 책임이 구체화 된 부문으로 이사회와 책임, 이해관계자의 역할, 주주의 권리 등을 포함하여 의사결정에 영향을 주는 제반 요소 간의 결합 관계를 총칭한다(양나영, 2022).

Branco & Rodrigues(2006)의 연구에 따르면, 기업은 경영 목표 달성을 위해 다양한 경영 방식을 채택하지만, 이 과정에서 예상치 못한 문제가 야기 될 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 기업은 외부 전문가의 도움을 받아 문제 해결방안의 도덕적, 법적 타당성을 검토하고, 문제 발생 시 투명하게 공개하여 투명성을 확보하는 것이 중요하다. 오래갈 기업의 주주는 다양한 이해관계자 중의 하나를 말하지만 타 기업보다 차별화된 경쟁우위를 점유하기 위해서 ESG에 대한 정확한 진단과 투명 경영 관리가 중요하다(양나영, 2022). 투명 경영 활동은 기업의 핵심역량을 바탕으로 지속해서 추진되어야 하며, 단순한 이미지 개선을 위한 일회성 행사는 기업의 신뢰성을 떨어뜨리고, 장기적으로는 기업의 가치도 하락시킬 수 있다.

이러한 이유로 이사회와 운영을 책임감 있는 이해관계자 위원을 임원으로 위촉하여 기업 전략에 적합한 지배구조를 구축하는 것이 중요하다(김연성, 2021). 기업의 지배구조는 경영진의 윤리의식과 투명성에 의해 좌우되며, 경영진은 기업의 자산을 책임감 있게 관리하고 투명한 의사결정을 통해 기업의 장기적인 성장을 이끌어 나아가야 한다. 만약 기업지배구조 현장에 위배 되는 비윤리적이고 공정성이 모자란 비위 상황이 발생 되면 내부감사 위원회에서 통제하도록 하는 제도적인 장치가 필요하며 이를 통해 기업지배구조의 윤리성과 투명성을 확보할 수 있다(김재필, 2021). 기업의 지배구조가 투명하고 윤리적일수록 ESG 관련 정보 공개에 대한 신뢰도가 높아지고, 이는 곧 투자자, 고객, 지역사회 등 다양한 이해관계자들의 지지를 얻어 낼 수 있다. 따라서 이러한 윤리경영을 기반으로 하는 지배구조를 바탕으로 지속적인 기업 경

영을 해나간다면 경쟁우위를 갖춘 기업으로 성과를 나타내게 될 것이다(박윤나·한상린, 2021).

기업의 지배구조에서 윤리경영은 매우 중요하다. 우리나라는 1999년 2월 전경련이 기업윤리강령을 발표함으로써 본격적인 윤리경영의 시대를 맞게 되는데, 윤리경영이란 용어는 1997년 외환위기의 원인으로 부정부패, 분식회계 등이 거론되면서 국내에서 생성된 단어로 판단했다(최지희, 2019). 2000년대는 국제 사회가 공통의 목표를 갖는 기업윤리강령을 발표하는 등의 조직적 윤리경영을 가장 중요한 국제 거래 표준의 하나로 삼게 된다(김영조, 2003). 기업의 목적이나 경영방침을 설정하여 기업이 지켜나가야 할 윤리의식을 반영한 윤리경영에 있어 가장 이상적인 단계를 뜻하며, 기업의 모든 행위가 명확한 윤리적 원칙 및 가치관에 근거하여 판단되고 실행되는, 아울러 모든 조직 내 구성원이 윤리원칙에 따라 행동하는 최고 수준의 윤리경영단계를 의미한다(윤대혁, 2005). 윤리경영은 기업윤리에 대해 양심에 반하지 않는 윤리적 수단을 통해 경영목적을 달성하고 이를 통해 기업의 성장을 도모함을 의미한다(조동성, 2007). 기업의 경영 및 활동에 있어 윤리를 최우선 가치로 여기고, 윤리 규범을 기준으로 삼아 투명하고 합리적이며 공정하게 업무를 수행하는 것은 기업이 이해관계자 집단으로부터 신뢰를 얻을 수 있도록 기업을 경영하는 방법 또한 바로 윤리경영을 말한다(안춘복·윤대혁, 2013).

윤리경영(Ethical Management)이란 기업 경영 또는 기업 활동에 있어 기업의 윤리를 최우선 가치로 생각하며, 투명하고 공정하게, 합리적인 업무수행을 추구하는 경영 정신을 의미하기도 한다(정현아, 2019). 이것은 기업을 경영하는 데 있어 무엇보다 윤리, 즉 이익을 추구하는 행위에 있어 투명성 있는 가치관을 가지고 공정한 업무를 수행하는 것을 말한다. 시장의 질서를 준수하고 사회적 실체로서 책임과 의무를 다하는 경영이라 할 수 있는 윤리경영의 개념은 사회적 책임까지 포함하고 있다고 볼 수 있다(임채용, 2022). 기업의 사회적 책임인 법적, 경제적, 자선적 및 윤리적 책임까지를 모두 포함하는 포괄적인 개념으로도 볼 수 있다. 지난 수십 년 동안 산업계나 학계에서 기업의 윤리경영에 관한 관심은 계속 높아지고 있으며, 특히 최근 들어 윤리경영의 주요 문제를 다루는 수많은 이슈가 제기되어지고 있는데, 워런 버핏(Warren

Buffett)은 기업 리더가 갖추어야 할 세 가지 조건으로 청렴성, 지성, 열성을 제시하였고, 이 중 청렴성은 기업의 지속 가능한 경영을 결정하는 핵심 요인으로써 비록 지성과 열정을 갖추고 있다고 하더라도 청렴성이 모자란 리더는 결국 하차할 수밖에 없다고 언급하면서 윤리를 기반으로 하는 기업 윤리경영의 중요성에 대해 강조하였다(오영수, 2020). 다양한 선행연구들을 바탕으로 ESG의 G(지배구조)는 기업의 투명 경영을 위한 이해관계자의 권리를 보호하고 투명성과 공정성을 부각한 부정부패 감사를 통한 윤리경영이다(성자영, 2022).

ESG에 관련한 선행연구들을 바탕으로 ESG의 구성요인을 다음[표 2-2]과 같이 정리하였다.

[표 2-2] ESG의 구성요인

연구자	ESG 구성요인	
UN PRI(2021)	환경(E)	기후변화, 자원 고갈, 물, 공해, 산림파괴
	사회(S)	인권 보호 및 노동 환경 개선
	지배구조	뇌물수수, 부패 방지, 경영진과 주주 간의 상호 책임성 강화,
	(G)	투명한 로비 활동, 조세회피 방지
고희경·안동휘·서용구(2021)	환경(E), 사회(S), 거버넌스(G) 활동으로 구분	
박윤나·한상린(2021)	환경(E)	기업의 따뜻한 이미지
	사회(S)	기업의 따뜻하고 유능한 이미지
	지배구조(G)	기업의 유능한 이미지
안종선(2022)	환경(E)	온실가스 감축, 재생 에너지 활용, 환경규제 준수, 생태계 보호, 생물 다양성 증진, 자연 자원 보존, 폐기물 감량, 에너지 효율 향상
	사회(S)	고객 중심 경영, 데이터 보호, 인권·성별 평등, 다양성과 포용, 지역사회 공헌, 공급망 관리, 안전한 근무 환경 등
	지배구조(G)	이사회 독립성 및 다양성 확보, 뇌물 수수 방지, 및 부패행위 근절, 불법 로비 행위 금지, 투명한 기부활동, 윤리경영 강화, 법규준수, 공정한 경쟁환경 등
임재용(2022)	환경(E)	2015년 파리 기후협약 이후 각 국가의 온실가스 감축 목표량 실천 노력을 고려한 온실가스 배출량

	사회(S)	인권 경영, 소비자 보호, 공급망 관리와 사회공헌 등에서 중소기업과 대기업이 상생하여 지속 성장할 수 있는지 아닌지 판단을 위한 동반성장 평가 결과
	지배구조(G)	기업의 소유구조, 지배구조, 주주의 권리, 이사회와 투명성 등을 통한 기업 경영진의 역량과 도덕성
주성운(2022)	환경(E)	탄소 배출감축, 재생 에너지 전환, 저탄소 경제 전환, 환경오염 및 규제 준수, 생물 다양성 보호, 생태계 복원, 자원 및 폐기물 관리, 에너지 효율 향상, 책임 있는 소비 및 공급망 관리 등
	사회(S)	고객 이해 및 이해관계자 만족, 데이터 보호 및 개인정보 보호, 인권 존중 및 다양성, 지역사회 기여 및 상생, 공급망 관리 및 책임, 안전하고 건강한 근무 환경, 근로자 안전 등
	지배구조(G)	투명하고 책임 있는 지배구조, 윤리경영 및 준법 경영, 투명한 의사결정 및 정보 공개, 반부패 및 투명성 확보, 로비 및 정치자금 기부, 기업윤리, 컴플라이언스, 공정경쟁 등
지용빈(2022)	환경(E)	환경 관리 프로그램 및 환경 품질 원재료·에너지·물·재생가능 에너지 이산화탄소 등 온실가스 배출 관리 및 이산화탄소 등 온실가스 배출관리
	사회(S)	산업보건 및 광범위한 안전 프로그램, 보건 및 안전 인증 여부 등 기업기부 및 지역사회 기부 참여, 비즈니스상 인권 및 공정거래 등 제품 품질개선 및 제품 수명주기 평가에 따른 품질경영
	지배구조(G)	CEO와 이사회 위원장의 역할 분리, 사외이사 선임 등 이사회 독립성 보장 감사, 지명위원회나 보상위원회의 독립성 뇌물 및 부패 관련 공식 해결 및 내부고발자 지원 정책 이사회와 회사의 행동강령을 공식적으로 다루는 지배구조 형성 중요한 이사회 및 회사정보 공개
나은영(2023)	환경(E)	재생 에너지 전환, 탄소 배출량 감축, 에너지 효율 향상, 환경 규제 준수, 친환경 제품 개발, 환경 경영 시스템 구축
	사회(S)	직원 중심 정책(직원 고용안정, 직원 안전보건, 직원 인권 보호, 공정한 보상) 협력사와의 상생, 사회발전 정책 운용, 개인 정보 보호 관리 및 지역사회 발전을 위한 기업의 활동
	지배구조(G)	투명한 의사 결정 체계 구축, 이해관계자의 권리 보호, 정보 공개 및 투명성 확보, 공정성과 윤리경영, 이해관계자의 권리 보호, 감사 및 내부 통제 시스템 강화 등

하은희(2024)	환경(E)	환경 목표 및 계획 수립, 환경 조직구성, 친환경 공급망 관리, 기후변화관리, 수자원 및 폐기물 관리, 환경위험 관리, 환경 성과평가, 이해관계자 대응
	사회(S)	근로자와 노사관계, 인력개발 지원, 직장 내 안전보건, 직장 내 기본권, 협력사 및 경쟁사와의 공정거래, 부패 방지 원칙, 사회적 책임, 소비자 개인정보 보호 및 소통
	지배구조(G)	주주 권리 보호(주주 권리 보호, 소유구조, 계열회사와의 거래), 이사회(구성 및 평가, 보상), 감사기구 구성 및 운영

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자가 재정리

2.1.3. ESG 관련 선행연구 및 연구 동향

ESG가 기업 경영의 새로운 패러다임으로 자리 잡은 역사는 길지 않지만, ESG를 완전히 새로운 개념으로 보기는 어렵다(조원희, 2023). ESG란 용어가 2004년 6월 UN 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)의 보고서에서 공식적으로 처음 등장하였으나, ESG라는 용어로 정립되기 이전에도 각각의 요인으로 연구되어왔다. ESG가 정립되기 이전부터 환경문제에 관한 연구는 꾸준히 이루어져 왔다. Chen et al.,(2007)는 기업의 직원 관계·환경 문제 및 제품 안전의 영역에 따른 기업의 경영성과 측면에서의 관계를 연구하였다. 기업의 오염원을 지리적으로 재배치하는 것이 기업의 사회적 책임(CSR)과 연관되어 있으며, 기업의 환경 관리에 대한 노력과 협력의 중요성을 강조하고 기업이 자신과 환경을 위해 많은 조치를 해야 함을 강조하기도 하였다. Cheung et al.,(2009). 우리나라에서도 환경경영이 자연환경에 대한 부정적인 영향력을 감소시키기 위한 확실한 환경업무수행이라는 전략적 측면으로 연구되었다(오환중·윤영선, 2003).

이경희(2009)는 기업을 둘러싼 환경의 변화에 따른 기업 행위에 대한 사회적 태도 변화에 관해 연구하고, 환경문제의 심각성에 대응하여 기업들이 오래 갈 경영을 위해 사회의 책임에 대한 요구가 증가하고 있다고 하였다. 기업의 사회적 책임(CSR)이라는 주제와 관련되어 기업의 사회공헌에 관한 연구를 진행하였으며, 기업의 사회적 책임의 수행은 기업의 생존에 중요한 역할을 하고 있다(유해진, 2008). 기업의 사회적 책임과 지속가능경영 전략은 중요하며, 지

속가능경영의 일환으로 추진하고 있는 환경경영 활동을 투자가 아닌 기회비용으로 인식하여야 한다고 하였다(박현성, 2010). 또한 최헌섭(2011)은 환경경영 활동이 기업과 기업의 이해관계자들 간에 발생할 수 있는 잠재적 갈등을 경감시키거나 방지할 수 있다고 하였으며, 이러한 전제를 바탕으로 지배구조가 환경전략에 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

ESG라는 용어가 정립된 이래로 더 많은 연구가 이루어졌다. 해외에서의 연구는 국내의 연구보다 그 시기가 좀 더 빠르게 앞서 2010년대 중반 이후 꾸준히 연구되었다. Friede et al.,(2015)'는 ESG를 환경, 사회, 지배구조의 기준으로 정의하고 기업의 재무적 성과(CFP) 간의 연관성 연구에서 기업의 환경 관리에 대한 노력과 협력이 필요하며 파트너십이 기업 환경 관리 개선에 큰 영향이 있다고 하였다. Duuren et al.,(2015)은 환경, 사회, 지배구조(ESG) 요소의 자산 관리자들의 투자 과정에서의 역할 연구에서 미국과 유럽의 자산 관리자들이 바라보는 ESG의 차이점을 검증하고 기업의 투자에 모두 긍정적 영향을 검증하였다. ESG 점수가 높은 기업일수록 주류 투자의 가능성이 크지만 새로운 수익 창출력은 낮다고 보았다(Sakis et al, 2016).

Ali(2017)는 경영자의 의사결정 과정에서 환경, 사회, 지배구조 기준의 상관관계 연구에서 정부가 환경 및 사회적 책임(ESR)을 기업에 요구해야 하며 기업지배구조(CG)는 자기적 주주 가치를 강화할 수 있다고 하였다. ESG의 완전 통합 및 참여의 유익성과 투자 성과와의 관련성의 연구에서 ESG 정보 활용 기준 정립의 중요성을 강조하였다(Amel & Serafeim, 2018). ESG 등급의 정립으로 기업규모, 산업 및 국가 효과를 설명할 수 있으며 오래갈 제품에 대한 수요 증가를 예측할 수 있다고 보았다(Kaiser, 2020). 환경·사회·지배구조 평가는 기업의 녹색 발전을 촉진하고 녹색 금융 제도에서 중요한 역할을 할 수 있다(Chunlian & Danni, 2023). 기업의 생존과 성장에 녹색성장 전략이 중요하며, 환경규제, 환경사회 및 정부 성과, 기술혁신을 통한 기업의 지속가능 발전 목표를 달성할 수 있기에 기업 운영에 환경, 사회, 정부 원칙의 지배구조 정립은 매우 중요하다(Yujuan & Jacqueline, 2023).

우리나라 ESG란 용어가 구체적으로 사용된 연구들은 2020년대에 본격적으로 이루어졌다. 이전까지 구분돼 각각 연구되었던 요인들이 ESG라는 용어로

통합 연구되었다. 고희경·안동휘·서용구(2021)는 ESG 경영 실행의 결과를 지속적으로 모니터링하면서 그 성과를 확인하여 ESG 활동이 기업의 핵심 관계자들에게 장기적 성장을 위한 가치투자로서 인식될 수 있다고 하였다. 기업과 관련된 이해관계자들이 기업을 평가할 때 매출과 손익을 기반으로 한 성과측정이 중요하며 지속가능경영을 위한 환경, 사회, 지배구조(ESG)와 같은 비재무적 성과를 통한 평가가 필요하다고 하였다(성자영, 2022). ESG 경영활동이 기업의 재무성과에도 유의한 영향을 미친다고 하였다(지용빈, 2022).

ESG 경영의 환경, 사회, 지배구조는 신뢰에 영향을 미치고, 기업은 ESG 경영을 통해 소비자에게 환경적 가치를 가진 기업이라는 인식을 통해 구매촉진을 유도하여 지역사회 발전을 위한 사회적 문제까지 해결할 수 있다고 하였다(양나영, 2023). ESG 경영은 사회적 책임 가치 실현을 넘어 친환경적인 정책과 환경·가치·인간 중심의 지속가능경영에 매우 중요한 영향력을 갖고 있다(안종선, 2023).

현재의 연구는 ESG 활동이 투자의사의 결정, 기업가치 향상, 재무성과 증대, 기업성과 및 지속가능성과 기업의 리스크관리, 재무성과, 기업 경영, 기업 활동 공시 및 기업 전략 측면의 연구뿐 아니라 지속 가능한 투자로의 연구가 활발히 진행되고 있다는 것을 선행연구들을 통해 확인해 볼 수 있다. 또한 기후변화로 인한 자연재해의 빈번한 발생으로 전 세계적인 학계 연구자들이 지구 온난화를 막아야 하는 순간에 직면해 있으며, 이를 위해 온실 배출량을 줄이는 방안이나 재생 에너지 생산을 위한 녹색 혁신 모색 등 ESG 경영은 친환경적인 상생을 위해 노력하는 연구 방향으로 나아가고 있다. 이러한 ESG 관련 선행연구를 종합하여 [표 2-3]으로 다음과 같이 정리하였다.

[표 2-3] ESG 관련 선행연구

연구자	ESG 선행연구 내용
Johnson(2003)	기업의 사회적 책임 투자 관련 연구. 첫째, 사회적으로 무책임한 활동을 하는 기업의 증권 관련 결과치, 둘째, SRI 펀드에 대한 방법론과 사회적으로 무책임한 기업 간의 상관관계, 셋째, 사회적 책임 목표 불 충족 시 기업의 인수 또는 청산 대상으로의 성과 측면 연구.

Branco, Rodrigues(2006)	사회적 책임 활동(CSR)에 대한 투자는 기업이 노하우 및 기업 문화와 관련 새로운 자원과 역량을 개발할 수 있도록 도움으로써 내 부적 혜택을 가질 수 있다는 연구. 사회적 책임 활동과 공시의 결과로 기업평판의 무형 자원이 됨. CSR이 기업의 전략적 가치가 있음을 검증함
Chen, Patten, Roberts(2007)	기업의 오염원을 지리적 재배치하는 것은 기업의 사회적 책임(CSR)과의 연관성 연구. 기업의 환경 관리에 대한 노력과 협력의 필요성 검증. 파트너십이 기업 환경 관리 개선을 위한 좋은 도구라 인식하고 기업이 자신과 환경을 위해 많은 조치가 필요함을 제시.
해외 연구에서는 2010년대 이전 환경, 사회, 윤리경영의 각각의 부문으로 연구되던 것이 이후 ESG라는 용어로 정립되어 사용	
Gunnar, Timo, Alexander(2015)	환경, 사회, 지배구조(ESG)의 기준과 기업 재무적 성과(CFP) 간의 관계에 대한 탐색. ESG 기준의 재무적 효과에 대한 단편적 지식 극복 방법 연구. CFP에 대한 긍정적인 ESG 영향이 시간이 지남에 따라 안정적으로 나타남을 강조.
Emiel van Duuren, Plantinga, Scholtens(2015)	ESG 경영활동이 기업의 비재무적 성과를 높이고 지속 가능한 성장에 기여를 하는 것으로 나타났으며, ESG의 중요성을 강조
Kosantonis, Pinney, George Serafeim(2016)	ESG 투자의 단기적 재무성과와 장기적 기업가치 향상에 대한 기여도를 분석하고 환경, 사회, 지배구조의 각 요소가 기업성과에 미치는 영향이 다르다는 점을 분석함
Amel Zadea Amir, George(2018)	환경, 사회, 지배구조(ESG) 정보 활용에 있어 중요한 장애 요인인 기준의 부재임을 검증. ESG 정보의 사용 중요성 강조 및 통찰력 제시. ESG의 완전 통합 및 참여의 유익성과 투자 성과와의 관련성 연구.
Kaiser(2020)	액티브 투자 스타일에 대한 ESG 통합 재무적 유효성의 세분화 결과 제시. ESG 점수 내에서 기업규모, 산업 및 국가 효과를 설명하고 ESG 위험 중요성의 개념 소개. 지속 가능한 제품에 대한 수요 증가에 ESG 통합이 미치는 영향 검증
Zhang, Danni Chen(2023)	환경, 사회, 지배구조(ESG) 평가의 기업 녹색 발전 촉진과 녹색 금융 제도에서의 주요 역할 연구. ESG 점수가 기업의 녹색 혁신성과에

	미치는 영향을 검증하고 상생의 환경, 사회, 경제적 결과 달성 목표 제시.
Wu, Tham(2023)	기업의 생존과 성장에 녹색성장 전략을 채택하는 것의 중요성 강조. 환경규제, 환경사회 및 정부 성과, 기술 혁신의 기업 지속가능 발전 목표 달성에의 중요성 검증. 환경 사회 및 정부 원칙을 기업 운영에 적용함으로써 환경 의식 문화 조성할 수 있음.
오환중·윤영선(2003)	호텔의 환경경영 결정 변수와 성과를 분석. 호텔 기업의 환경경영이 자연환경에 대한 부정적인 영향력을 감소시키기 위한 확실한 업무 수행을 전개시키는 정도를 측정. 환경업무수행에 대한 피드백 부재가 기업의 환경경영에 관한 전략의 측정을 어렵게 한다고 봄
윤대혁(2005)	윤리경영의 유형과 조직특성이 조직구성원의 결과 행위에 미치는 영향에 대한 체계적 연구를 통하여 윤리적 기업 경영의 타당성을 정립시키고 윤리경영을 통한 조직유효성 증대 방안을 모색. 윤리경영과 조직유효성 간의 관계를 체계적으로 구명할 수 있는 연구 단서 제시
유해진(2008)	기업의 사회적 책임이라는 주제와 관련하여 기업의 사회공헌에 대한 논의 진행. 기업의 사회적 책임의 수행은 기업의 생존에 중요한 역할을 하고 있음을 검증. 적극적인 인식하고 사회공헌활동을 추진하는 것이 기업의 경영성과에 긍정적 영향을 미치고 있음을 연구
이경희(2009)	기업을 둘러싼 환경의 변화에 따른 기업 행위에 대한 사회의 기대와 태도의 변화 연구. 글로벌화의 급진전. 환경문제의 심각성 등 현대 기업들이 오래갈 경영을 위한 사회적 책임 수행의 중요성 강조. 기업의 투명성과 사회의 책임에 대한 요구가 증대되고 있음을 검증.
박현성(2010)	기업의 사회적 책임과 지속가능경영의 전략적 중요성 강조. 지속가능경영의 일환으로 추진하고 있는 환경경영 활동을 투자가 아닌 비용으로 인식하고 이를 규명하고자 함. 기업 환경경영의 자본시장 내 평가 확인, 환경사업 진출의 기업가치에의 영향력 및 지속가능경영의 관점에서 기업가치에 관한 실무적 시사점 검증.
최현섭(2011)	환경경영 활동이 기업과 기업의 이해관계자들 간에 발생할 수 있는

	잠재적 갈등을 경감시키거나 방지할 수 있다는 전제를 바탕으로 지배구조가 환경전략에 영향을 미칠 수 있음을 연구. 양호한 기업지배구조를 가진 기업은 더 높은 환경성적을 가질 수 있음을 검증 기업의 지배구조개선으로 기업의 환경성적을 제고시킬 수 있는 전략적 수단으로 제시.
남궁윤·양은진(2018)	친환경 경영활동이 소비자의 의사결정과 관련하여 미치는 영향에 관한 연구에서 에너지 절약, 지역사회 공헌, 친환경 서비스의 하위 요인으로 구성하여 검증
우리나라의 환경, 사회, 지배구조(윤리경영)의 연구는 2020년대 이후 본격적으로 ESG라는 용어로 정의하여 사용. 2020년대 이전 각각의 부문으로 연구 활발.	
고희경·안동휘·서용구(2021)	ESG 경영 실행의 결과를 지속 모니터링하여 그 성과를 확인하고 ESG 활동이 기업의 핵심 관계자들에게 장기적 성장을 위한 가치투자로의 인식 여부 검증에서 유의한 영향력을 확인
성자영(2022)	기업과 관련된 이해관계자들이 기업을 평가할 때 매출과 손익을 기반으로 한 성과측정의 중요성 언급. 지속가능경영을 위한 환경, 사회, 지배구조와 같은 비재무적 성과를 통한 ESG 평가의 중요성 강조. ESG의 주관적 재무성과 및 경쟁우위에 미치는 영향을 측정 및 제시. 친환경 경영, 지배구조 윤리경영, 사회적 책임경영, 고객 관리의 순으로 영향을 미치고 있음을 검증.
지용빈(2022)	ESG 활동과 소비자 인식으로 지각된 가치와 심리적 거리와의 관계에 관해 연구함. ESG 경영활동이 기업의 재무성과에 유의미한 영향을 주고 소비자행동과 관련한 메커니즘에도 긍정적인 영향을 주고 있음을 연구함.
안종선(2023)	항공사를 기반으로 한 ESG 경영, ESG 인지 성과, 고객 만족, 서비스 품질, 기업브랜드, 기업 신뢰를 통해 경영성과에 미치는 영향으로 ESG 중요성 검증. 항공사의 ESG 경영은 사회적 책임 가치 실현을 넘어 친환경적인 정책과 환경·가치·인간 중심의 지속가능경영에의 중요한 영향력을 갖고 있음을 연구.
양나영(2023)	ESG 경영활동의 환경, 사회, 지배구조는 기업에 대한 제품 신뢰와 고객 신뢰에 영향을 미치고 있음을 검증. 중소기업의 ESG 경영활동이 친환경 제품 개발, 기업 신뢰도 향상,

	사회적 책임 이행 등 소비자의 구매 의사결정에 미치는 영향을 연구.
나은영(2023)	철도공기업의 ESG 경영의 조직몰입, 조직 신뢰를 통해 경영성과에 미치는 영향으로 철도공기업의 ESG 경영은 기업이 환경, 사회와 지배구조에 대해 노력하고 이바지한다고 인식하는 것만으로도 직원들의 조직몰입과 신뢰를 높이고 이에 따른 기업의 경영성과에도 영향을 미칠 수 있으므로 각각의 요인들이 미치는 상호 영향력이 서로 밀접한 관계가 있으며, ESG 경영의 이해와 노력은 기업의 높은 성과가 있음을 연구.

출처: 나은영(2023) 인용하여 연구자 재인용

2.2. 직무만족

2.2.1. 직무만족의 개념

직무만족은 내부조직원의 업무환경을 보여주는 요소로, 직업 태도를 측정하는 데 사용할 수 있는 유용한 요소이다(Koeske & Krik, 1994). 직무만족은 직무 경험을 평가하였을 때 생기는 긍정적이거나 유쾌한 정서적 상태이고(이영순, 2017), 조직구성원이 직무환경 속에서 가지게 되는 긍정적 반응이다(이유진, 2023). 직무만족은 조직구성원이 직무를 수행하며 느끼는 긍정적 정서와 감정을 토대로 나타나는 태도이고(백은주, 2014), 직무환경에 얼마나 만족하는지로 나타나는 감정적이고 정서적 만족 상태이다(홍영희, 2013). 임지혜와 주재현(2017)은 여러 학자가 정의한 직무만족에 있는 공통점으로 첫째, 직무만족은 개인이 직무를 수행하며 느끼는 정서와 관계가 있으며 둘째, 직무만족은 개인에게 있는 욕구, 가치 충족과 관계가 있음을 제시하였다.

따라서 직무만족은 정서적 상태이므로 자신이 경험하고 느낀 것과 자신이 가진 기대치의 차이에서 발생하므로 주관의 개입할 수밖에 없다. 직무만족이 높은 사람은 직무에 긍정적이고 유쾌한 태도를 보이지만, 만족하지 못하면 부정적 태도를 보인다. 조직구성원이 직무만족을 느낀다면 인간관계를 원만하게 유지하고, 자신이 속한 조직을 외부에 긍정적으로 말하며, 결근율과 이직률이 낮아지고, 생산성에도 긍정적 영향을 미친다(남은정, 2011).

전반적인 직무만족은 성공적인 조직 관리의 핵심 요소로 강조되었다(Lee, Kim, & Kim, 2014). 직무만족은 긍정적인 직장 경험에서 비롯되는 긍정적인 감정 상태를 의미한다(Abu-Tineh, Romanowski, Chaaban, Alkhatib, Ghamrawi, & Alshaboul, 2023; Locke, 1969). 이는 개인의 신체적, 심리적, 영적 건강에 영향을 미치고 삶의 질을 향상시키며 궁극적으로 조직의 효율성을 향상시킬 수 있는 변수 중 하나이다(Asgari, Mezginejad, & Taherpour, 2020). 대부분 사람이 깨어 있는 시간의 거의 절반을 직장에서 보내기 때문에 직무만족은 중요하다(Ebrahimian, 2012). 직무만족은 직장에서의 직원의 감정과 전반적인 정신적, 육체적 건강 사이의 강력한 연결고리로 간주하기 때

문예(Donald & Siu, 2001), 직장에서의 인간 행동의 핵심 동기부여 요인으로 해석할 수 있다(Shah & Sharif, 2017).

직무만족도가 높은 직원은 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도를 보이고, 직무에 만족하지 않는 직원은 직무에 대해 부정적인 태도를 보인다(Pushpakumari, 2008). 직무에 불만족한 직원은 심리적으로 안전하지 않으며, 쉽게 좌절하게 된다(Purwanto, 2020). 직무 불만족은 직원의 긍정적인 정서적 자원을 고갈시켜 출근할 때 좌절감과 불행을 느끼고(Little, Nelson, Quade, & Ward, 2011; Sun & Pan, 2008), 직무 기대치를 충족하는 능력이 저하된다(Rayton & Yalabik, 2014). 자원 보존 이론(Conservation of Resources theory)에 따르면, 개인이나 조직이 보유한 자원을 보호하고 늘리려는 경향이 있다(Hobfoll, 1989). 직무 스트레스가 증가하면 개인의 자원이 고갈되고, 이로 인해 직무만족도 감소하게 되어 추가 행동을 수행하는 경향이 감소하게 된다(Ng & Feldman, 2012). 또한 직무 불만족을 느끼는 직원은 고용주에 대한 정서적 애착 감소나 결근율 증가와 같은 부정적인 행동을 하는 경향이 있다(Luna-Arocas & Camps, 2007).

2.2.2. 직무만족의 선행연구

직무만족의 최초 연구자인 Hop pock(1935)은 심리적·생리적·환경적 상황의 조화가 곧 직무만족이라 정의했다(송민혜, 2015). 선행연구와 다수의 연구자 연구 결과에 따른 정의를 보면 직무만족은 기업 내부 노동자의 직무에 대한 개인의 욕구 충족 및 정서 상태와 관련된 것으로 설명할 수 있다. 즉, 직무만족이란 직무나 직무 수행과 관련하여 개인이 느끼는 정서 상태와 관련 있고, 개인이 가지고 있는 욕구의 충족과 관련되어 있다는 점이다(송민혜, 2015). 직원 만족은 고객만족도 향상으로 직결되기 매우 중요하다고 볼 수 있다(Evanschitzky, Groening, Mittal, & Wunderlich, 2011). 선행연구에 따르면, 직무만족은 기업 직무에 대한 긍정적 또는 부정적 감정 상태를 의미하며, 다수의 선행연구를 보면 직무만족이 직무성과와 조직 생산성 또는 직무 관련 태도(결근율, 이직 등)와 행태 측면에서 중요시되고 있다(Jin&Guy,

2009; Zhang, Yao & Cheong, 2011). 또한, 만족스럽고 충성스러운 직원 없이는 만족스럽고 충성도 높은 고객 기반을 유지할 수 없으며, 이는 고객 만족이 직원의 태도와 행동 개선과 관련이 있음을 시사한다(Alshurideh, Al-Hawary, Mohammad, Al-Hawary, & Al Kurdi, 2017; Kurdi, Alshurideh, & Alnaser, 2020). 또한 직원 만족은 품질과 생산성의 가장 중요한 동인 중 하나로 간주된다(Matzler & Renzl, 2006). 직원 만족은 직원 충성도를 높이며, 충성도가 높은 직원은 회사에 가치 있는 자산이다(Anne & Grønholdt, 2001). 직원 만족에 더 신경을 쓰는 조직은 더 높은 수준의 직원 유지율과 더 많은 고객 만족을 얻을 가능성이 더 크다(Kurdi, Alshurideh, 2020). 이처럼 만족한 직원은 직장에서 생산성과 성과에 긍정적인 영향을 미치며, 긍정적 태도와 감정을 나타낸다(Matzler & Renzl, 2007).

기업의 친환경 교육 및 개발은 직원의 친환경 인식을 높이고, 동기를 강화하며 직원 만족을 높인다(Renwick, Redman, & Maguire, 2013). 또한 친환경 교육은 직원 만족을 높이고 직원이 기업의 지속가능성 목표에 더 적극적으로 참여하도록 유도한다(Okechukwu, 2017). 마찬가지로 친환경 교육이 직무만족을 높이고 환경친화적인 직원 행동을 강화하는 데 도움이 된다(Martins, Aftab, Mata, Majeed, Aslam, Correia, & Mata, 2021). 직무만족은 조직의 목표 설정에 대한 직원의 참여를 통해 영향을 받으며, ESG 경영활동에 대한 직원 참여와 직무만족 사이의 관계를 보여주고 있다(Abdelhamied, Elbaz, Al-Romeedy, & Amer, 2023; Wood, Van Veldhoven, Croon, & de enezes, 2012).

직원 만족을 위해서는 근무 조건뿐만 아니라 경영진의 행동도 세심하게 다루어져야 한다(Martínez-León, & Olmedo-Cifuentes, 2022). 사회교환이론(Social exchange theory)에 따라, 직원과 조직, 상사와의 사회적 교류 관계, 직원과 상사의 교환이념이 개인과 어떻게 상호작용하는지를 규명하였다(Cropanzano, Anthony, Daniels, & Hall, 2017; John, Qadeer, Shahzadi, & Jia, 2019; Lee, Han, Byun, & Son, 2022). 기업의 CSR은 많은 이해관계자에게 도움이 되는 자발적인 활동이나 역할 외 수행을 포함하므로 직원들 사이에서 긍정적으로 인식되며, 이는 조직 내 사회적 교류를 촉진할 수 있다

(De Roeck, El Akremi, & Swaen, 2016). 조직이 사회적 책임을 가지고 환경친화적이고, 윤리적이라고 생각할 수 있는 이미지를 구축할 때 직원들은 자신의 일부가 되는 것에 대해 행복하고, 만족한다고 생각한다(Helm, 2013). 직원이 조직의 CSR 활동에 대한 인식이 높을수록 직원들은 더 만족하고 회사에 더 충성하며, 직원의 만족은 그들의 긍정적인 반응을 촉진할 수 있다(Zhu, Yin, Liu, & Lai, 2014).

직무만족에 대한 선행연구는 조직 행동에서 가장 광범위하게 연구된 영역 중 하나이다(Crucke, Kluijtmans, Meyfroodt, & Desmidt, 2022). 직무만족이 높은 직원은 더 생산적이고 높은 성과를 내며(Hutagalung, Asbari, Fayzhall, Ariyanto, Agistiawati, Sudiyono, & Yuwono, 2020), 조직성과에도 중요한 역할을 한다(Kalemci Tuzun, 2009). 조직 관점에서 동기부여는 직원들이 조직의 목표를 달성하기 위해 행동하도록 자극하는 과정이다(Prasetyani, Kristianti, Andi, & Abid, 2021). 외재적 동기는 직장의 요인에 기인할 수 있지만 내적 동기는 더 많은 것을 성취하도록 추진하는 내적 원동력이다(Mazllami, 2020). 보상을 잘 받는 직원은 조직이 자신을 소중히 여기고 있다고 느끼며(Kumari, Barkat Ali, & Abbas, 2021), 직원은 자신에게 주어진 목표를 달성하기 위해 최대한의 노력을 기울일 것이다(Jeni, Mutsuddi, & Das, 2020). 반대로 동기부여 및 보상 시스템의 부재는 직원의 사기를 떨어뜨린다(Shaikh, Shaikh, & Shaikh, 2019).

근로자의 직무만족에 대한 선행연구는 다음과 같다.

전은주(2015)의 연구에서 유아 교사의 직무 스트레스와 교사효능감이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치고 관련 변수는 교사효능감, 유아 관련, 직무 스트레스로 나타났다. 김일수(2015)는 기업의 사회적 책임 활동은 근로자들에게 기업에 대한 소속감과 자긍심을 부여하여 업무에 대한 몰입도를 높이고, 나아가 생산성과 효율성을 증대시켜 직무만족도를 향상시키는 선순환 구조를 형성한다고 하였다.

장다사로(2016)는 사회적 지지와 자기효능감은 직무에 보람을 느끼거나 능력 발휘를 통해 현재의 직무를 만족시키는 데 결정적인 영향을 미치는 것으로 분석했다. 이진아(2018)는 자기효능감의 수준이 높은 사람일수록 업무수행

과정에서 발생하는 어려움에 보다 효과적으로 반응하여 직무목표를 달성할 가능성이 클 뿐만 아니라 자신의 직무로부터 만족감을 얻을 가능성이 크다고 주장하였다. 최미정(2022)은 유아 특별활동 강사의 자기효능감과 직무만족 간의 관계에서 직무 특성, 조직몰입은 직무만족도에 직접적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 확인하였고, 박솔·주상현(2022)은 공무원의 워라밸(WLB)에 대한 조직의 의지와 동료의 의사소통이 직무만족도와 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 주장했다.

한편 지자체 공공도서관 직원의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향을 연구한 결과에서 감정노동이 직무만족에 미치는 영향은 나이가 많을수록, 감정노동의 다양성이 높을수록, 부조화가 낮을수록 직무만족이 높은 것을 확인했다(박진희, 김효숙, 2022). 공립예술단원의 직무탈진감과 조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 유수동과 조경호(2022)는 직무탈진감은 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 주장했으며, 직무탈진감 저하를 방지하려는 조직관리방안이 마련되어야 한다고 제시했다.

해외 선행연구를 살펴보면, Qureshi et al.(2019)는 종업원의 직무만족이 성과에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 직무만족을 정서적, 규범적, 지속적 직무만족으로 나누었고, 이 중 정서적, 규범적, 지속적 직무만족 모두 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

Redondo et al.(2021)은 전문직 종사자를 대상으로 직무만족도가 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치지만, 이직 의도에는 유의미한 영향을 미치지 않는다는 사실을 실증적으로 주장했다. 한편, Tatsuse et al.(2022)는 영국 공무원 3,250명과 일본 공무원 220명을 대상으로 직무만족과 관련하여 실증 분석한 결과, 양국 간에 직무만족은 유의한 차이가 있는 것으로 분석하였고, 이러한 차이는 직무만족이 직무 스트레스보다 더 크게 나타났다고 주장했다.

이상과 같이, 직무만족과 관련된 다양한 선행연구들은 조직의 구성원들이 지각하는 직무만족이 내재적 요인으로서 개인의 삶의 질과 직무 태도 및 행동 결과, 그리고 외재적 요인으로서 조직의 경쟁력과 성과 등 다양한 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 대한 선행연구들을 요약하면[표 2-4] 와 같다.

[표 2-4] 직무만족에 대한 선행연구

연구자	연구 내용
박비룡 (2013)	내부적으로 인정을 받는 정도 및 발전에 대한 욕구가 충족되지 않을 경우 직무만족이 이루어지기 힘들
전은주 (2015)	유아 교사의 직무 스트레스와 교사효능감은 직무만족도에 정(+)의 효과가 있음을 검정
김일수 (2015)	사회적 책임은 근로자가 기업에 충성심과 업무에 자신감을 향상시켜 직무만족을 높이는 것으로 분석
장사다로 (2016)	자기효능감과 사회적 지지는 직무만족에 정(+)의 영향을 미침
이진아 (2018)	자기효능감이 높은 사람일수록 직무목표 달성 가능성이 크고 직무로부터 만족감을 얻을 가능성이 크다고 주장
노론산 (2020)	조직 내에서 원만한 인간관계를 유지해 나가면 조직에서의 만족도 높아진다고 제시함
이진기 (2021)	채택근무 특성은 직무 창의성과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인함
최미정 (2022)	유아 특별활동 강사의 자기효능감과 직무만족 간의 관계에 있어 직무 특성, 조직몰입은 직무만족도에 직접적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 확인
채규철 (2022)	민간경비원들의 직무 스트레스 수준이 증가하면 민간경비원들의 자기효능감, 직무에 대한 몰입도, 직무에 대한 만족도가 하락하여 직무에 대한 전체적인 긍정감 또한 감소
서상미 (2022)	감성 리더십이 직무만족 간의 관계에서 자기 인식능력과 사회 인식능력이 직무만족에 정적(+)인 방향으로 유의미한 영향을 주는 것을 확인함
전세훈 (2023)	기업의 경쟁력도 강화되는 만큼 근로자의 직무만족에도 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것을 확인함

2.3. 조직몰입

2.3.1. 조직몰입의 개념

조직몰입(Organizational Commitment)에 관한 연구는 1960년대 이후 꾸준히 연구되고 있으며, 많은 학자에 의해 개념 정의가 이루어져 오고 있으나 조금씩 차이를 보인다. 몰입이란 용어는 원래 심리학과 사회과학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다가, 1960년대 조직행태론에서 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤부터 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었으며, 특히 관리자들과 조직 분석가들이 고용자들의 이직률 감소와 성과 제고 방안에 관하여 관심을 보임에 따라 70년대 이후 많은 연구가 이루어져 왔다(양주상, 2009). 조직몰입은 심리적 관점에서 개인의 정체성을 조직에 연결하는 조직 지향성으로 보기도 하며(Sheldon, 1971), 도구적인 가치와 상관없이 소속 집단의 가치와 목표, 관련된 역할 그리고 조직에 대한 애착심으로도 정의되기도 한다(Buchanan, 1975).

조직몰입은 조직구성원의 자기가 속한 조직에 대한 일체감 정도를 나타내는 것으로, 개인이 조직 자체에 대해 스스로 지각하는 감정을 반영한 태도이자 조직구성원이 자신의 가치목표와 조직목표를 동일시하고 또한 조직구성원으로서 남아 있기를 바라는 정도라 정의하였다(Mowday et al, 1979). 또한 Angel & Perry(1981)는 조직성과를 결정하는 중요한 역할 변수로 조직에 대한 애착심이라 정의하였으며, 개인의 행동 의지와 태도의 합으로서 개인이 가지는 특정한 대상과 가치관이 일치될 통해서 이루어지는 심리적 애착과 소속의 욕구를 일으켜 특정한 대상에 대한 정체성을 소유하거나 공헌하는 것을 의미하기도 한다(O'Reilly & Chatman, 1986).

Bateman(1983)은 조직몰입을 조직에 대한 목표와 가치를 수용하고 조직에 대한 충성심과 조직을 위해 노력하는 의향을 가지고 계속해서 조직에 남으려는 욕구라고 정의하였으며, Blau(1986)는 자신이 속한 조직에 대한 정서적 애착으로 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior: 맥락효과)의 비과업적 성과에 연결된다고 하였다. 이후의 연구 시기는 조직몰입을 다차원적 구

조로 보는 시기이며, 가치 내면화, 동일시, 외면적 동조라는 세 가지 독립적 기반을 그 근거로 두고 있다(O'Reily & Chatman, 1986).

Meyer & Allen(1987)은 조직몰입을 조직에 결속된 개인의 심리적 상태라고 정의했다. 이들의 연구는 조직몰입의 근간이 되고 있는데 다차원성을 기반으로 정서적 몰입(Affective Commitment), 지속적 몰입(Continuance Commitment), 그리고 이 두 가지 개념을 바탕으로 한 규범적 몰입(Normative Commitment)의 3가지 차원으로 개념화하였다(이강수, 2016). 정서적 몰입과 규범적 몰입은 감정적 애착으로 인한 능동적 몰입이지만, 지속적 몰입은 이익과 손실의 계산에 의한 수동적 몰입이다(남정민·이공희·전병준, 2012). 지속적 몰입은 조직을 떠났을 때 커지는 기회비용으로 인해 조직에 남게 되는 이성적인 판단의 몰입이고, 규범적 몰입은 조직에 대한 사명 내면화 및 조직목표의 도덕적 의무감에 따른 몰입으로 정의할 수 있다(홍선미, 2016).

일반적으로 조직에 몰입함으로써 개인은 조직으로부터 외적인 보상과 심리적 만족을 얻을 수 있으며, 조직은 구성원들의 높은 조직몰입으로 인하여 이직률을 낮추고 조직의 목표 추구를 이룰 수 있으므로 조직몰입의 중요성은 커지고 있다고 하였다(강인택, 2023). 이와 같은 선행연구들을 종합해 볼 때, 조직몰입이란 개인이 속한 조직에 대해 갖는 여러 감정을 통하여 느끼는 조직에의 호의적 심리 애착 상태라고 정의할 수 있다(홍선미, 2016). 선행연구들을 통해 조직몰입의 정의를 다음과 같이

[표 2-5]로 정리하였고, 조직몰입의 구성요인은 [표 2-6]과 같다.

[표 2-5] 조직몰입의 정의

연구자	조직몰입의 정의
Sheldon(1971)	심리적 관점에서 개인의 정체성을 조직에 연결하고자 하는 조직 지향성
Buchanan(1975)	조직의 목표와 가치, 이와 관련한 구성원의 역할, 조직 그 자체를 위해 발생 하는 애착심
Mowday et al.(1979)	조직구성원의 자기가 속한 조직에 대한 일체감과 조직구성원으로 남아 있기를 바라는 마음
Angel & Perry(1981)	조직성과의 결정을 위한 중요한 역할 변수로 애착심, 직무만족과 같은 안정

	된 개념
Bateman(1983)	조직과 관련된 구성원의 태도와 관련한 심리적 특성으로 규정될 수 있는 것
Blau(1986)	자신이 속한 조직에 대한 정서적 애착
O'Reilly & Chatman(1986)	개인이 가지는 특정 대상과의 가치관 일치를 통해 이루어지는 심리적 애착
Meyer & Allen(1987)	조직에 결속된 개인의 심리적 상태
Allen & Meyer(1993)	조직구성원이 느끼는 조직에 대한 심리적 애착감 정서적(Affective) 몰입, 유지적(Continuance) 몰입, 규범적(Normative) 몰입 으로 구분
양주상(2009)	조직구성원으로서 자신이 속해 있는 조직과 동일시하고 관여하여 조직에 에 너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향
김명수·장춘수(2012)	기업에 대한 몰입은 이직 의도나 직무만족과 같은 변수들과 유의미한 상관 관계를 보이며, 개인의 조직 참여도를 파악하는 데 있어 중요한 역할
남 정 민 · 이 공 희 · 전 병 준 (2012)	조직에 대한 감정적, 규범적, 수동적 애착 상태
박상진·김규식(2013)	구성원들 간의 관계를 긍정적으로 연결하고 조직과 구성원의 관계에서 애착 과 소속감을 통해 조직의 발전을 이루는 개념
이강수(2016)	조직에 대한 정서적 몰입은 조직에 대한 충성심과 함께 조직의 목표를 자신 의 것으로 받아들이고, 조직의 일원으로서 소속감을 느끼는 심리적 상태
홍선미(2016)	개인이 소속한 조직에 대하여 가지는 여러 가지 감정과 생각을 통하여 느끼 는 조직에의 호의적 심리 애착 상태
이유리(2018)	개인의 주체성을 조직에 연계하거나 애착심을 갖게 하는 태도 또는 경향, 조 직의 목표와 가치를 신념으로 받아들이고 이를 위해 적극적으로 노력하는 것
최윤진(2020)	조직에 감정적 애착을 갖고 조직성과를 위해 노력하려는 구성원의 의지를 반영하는 조직에 대한 개인의 일체감과 관여 의지
강인택(2023)	조직에 몰입함으로써 구성원들이 조직으로부터 외적인 보상과 심리적 만족 을 얻는 상태

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자 재구성

[표 2-6] 조직몰입의 구성요인

연구자	조직몰입의 정의
Sheldon(1971), Buchanan(1975), Blu(1986), 양주상(2009), 김명수·장춘수(2012), 이유리(2018)	조직몰입 단일차원
Mowday et al.(1979),	동일시, 애착, 근속의 세 가지 하위요인
Angel & Perry(1981)	근속몰입, 가치몰입의 두 가지 하위요인
Bateman(1983)	적극적 몰입, 소극적 몰입의 두 가지 하위요인
O'raily & Chatman(1986)	순응, 동일시, 내면화의 세 가지 하위요인
Meyer & Allen(1987) 최윤진(2020)	정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 요인
Allen & Meyer(1990)	정서적(Affective) 몰입, 유지적(Continuance) 몰입, 규범적(Normative) 몰입으로 구분
남정민·이공희·전병준(2012)	감정적, 규범적, 수동적 몰입
박상진·김규식(2013), 이강수(2016), 홍선미(2016)	정서적 몰입 단일차원

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자 재구성

2.3.2. 조직몰입의 선행연구 및 연구 동향

많은 연구에서 조직몰입을 조직을 경험한 후 형성되는 구성원의 조직에 대한 태도로 정의하고 몰입된 구성원들이 조직을 위해 자발적으로 노력하는 결과를 가져오고(O'Reilly & Chatman, 1986), 몰입되지 않은 구성원들에 비해 높은 성과를 보이는 것을 알 수 있다(Bateman & Organ, 1983). 김정진·박경규(2008)의 연구에 따르면 조직몰입은 조직에 감정적 애착을 갖고 조직성과를 위해 노력하려는 구성원의 의지를 반영하는 조직에 대한 개인의 일체감과 관련 의지, 또한 조직몰입은 조직과 관련된 행위 과정과 개인을 연결하는 심

리적 경향으로 볼 수 있고, 조직변화에 대한 성공적인 적응은 변화를 지지하려는 구성원들의 열의와 몰입에 있으며, 조직변화에 대한 긍정적 의도와 지원, 조직변화를 지원하는 개인의 태도를 더 잘 설명할 수 있다고 보았다(최윤진, 2020).

김근창(2021)은 조직몰입을 개인 스스로가 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 지속적이고 안정적인 외부상황에 잘 변화하지 않으며 직원 스스로 통제 및 동기부여가 가능한 것이라는 전제하에 연구를 진행하였으며, 개인과 조직의 목표 및 가치가 조화를 이룰 때 조직몰입이 강화된다고 보았다. 박은영(2016)의 연구를 인용하여 조직에 소속되어 근무할 의향을 갖고 그 조직이 큰 노력을 투자하고 맡은 직무를 성실하게 수행하게 된다는 의미로 조직몰입을 정의하기도 하였다(김근창, 2021). 이를 통해 업무의 관여도가 오르고 직원 개개인의 동기부여도 될 것이라고 보았다. 또한, 개인이 조직몰입으로 다양한 역량을 발휘할 수 있게 된다면 조직 성공의 원동력이 될 것이라고도 보았다.

서숙영(2022)은 지방공기업 직원의 무형식 학습, 조직시민행동, 직무만족, 조직몰입 사이의 구조적인 관계를 알아보고, 무형식 학습과 조직시민행동과의 상관관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였는데, 연구결과 지방공기업 직원의 무형식 학습 활동은 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족과 조직몰입은 조직시민행동에도 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직 내부 구성원이 주도성과 자율성을 가지고 직무수행과정에서 조직구성원 상호작용을 통해 학습, 문제 해결을 위한 정보탐색이나 경험, 시행착오에 대한 자기 성찰 등의 무형식 학습 활동이 조직구성원의 태도와 행동을 긍정적으로 변화시켜 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 자발적으로 조직을 도우려는 조직시민행동을 유발한다고 보았다. 조직시민행동 향상에 무형식 학습 활동이 선행되어야 하며, 직무만족과 조직몰입을 함께 높여가야 한다고 보았다.

박지영(2023)은 민간기업이나 공공기업 A 국책은행 조직 내 임원의 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 확인하고 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동과의 관계에서 상사 신뢰와 절차공정성이 매

개 역할을 하는지 검증하였는데, 여기서 조직몰입은 특정 조직에 대한 개인의 동일시와 관여 강도를 의미하며, 조직이 가치와 목표에 대한 수용과 강한 믿음, 조직을 위해 열심히 노력할 의향, 조직에 남아 있으려는 열망의 세 가지 요소로 특징하는 Mowday et al.(1982)의 연구를 인용하였다. 윤리적 리더십과 조직구성원의 조직몰입과 조직시민행동과의 관계는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 윤리적 리더십과 조직몰입의 관계에 있어서 상사 신뢰와 절차공정성에는 부분 매개 효과를 가진다고 하였다. 매일같이 근무해야 하는 상사와의 관계가 좋지 않으면 함께 근무하는 것 자체만으로도 크게 스트레스를 받을 수 있으며, 이는 조직몰입을 저하하고 조직시민행동에도 나쁜 영향을 미칠 것이라 보았다. 이는 상사가 자신의 전문성과 능력을 갖추고 조직구성원으로부터 신뢰를 얻기 위해 노력하여 조직구성원의 문제점을 파악함으로써 그들과 정서적 유대감을 쌓아야지만 이를 통해 상사를 신뢰하게 되고 조직몰입 및 조직시민행동이 발휘될 것이라 볼 수 있다.

윤정원(2023)은 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 조직 신뢰와 조직몰입의 이중 매개효과에 관한 연구에서 조직몰입의 측정을 위해 Allen & Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 도구 중 정서적 몰입 하위척도를 사용하였는데, ‘회사의 한 일원이라는 느낌을 강하게 가지고 있다’라는 설문 문항을 통해 조직에 대한 감정적인 애정이나 일체감을 느끼고 조직에 참여하는 정도인 정서적 몰입을 측정하고자 하였다. 연구 결과 분배 공정성과 절차공정성은 모두 조직 신뢰, 조직몰입, 조직시민행동에 유의한 상관관계가 나타났다. 조직이 공정하다고 인식하고 조직에 대해 신뢰하고 몰입하는 것이 조직시민행동을 보이는데 중요한 요인임을 알 수 있었고, 구성원들이 자신이 속한 조직을 공정하게 인식할 수 있게 절차의 공정성을 수립하고 그에 따른 보상을 제공하며 그런 과정을 구성원에게 알게 해야 한다. 이를 통해 조직에 대한 신뢰와 몰입 둘 다 영향을 줄 수 있다는 것이 조직의 성과에 필요한 조직시민행동을 높이는 데 도움이 될 것이라 보았다. 이러한 조직몰입의 선행연구들을 [표 2-7]과 같이 정리하였다.

[표 2-7] 조직몰입 선행연구

연구자	조직몰입의 정의
Mowday et al.(1982)	조직의 가치와 목표에 대한 수용과 강한 믿음, 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지, 조직에 남아 있으려는 열망으로의 조직몰입에 관한 연구.
Bateman & Organ(1983)	조직에 대해 강한 몰입이 그렇지 않은 구성원들에 비해 더 높은 성과를 보이는 것을 검증
O'Reilly & Chatman(1986)	조직을 경험한 후 형성되는 구성원의 조직에 대한 태도를 분석하고 몰입된 구성원들의 조직에 대한 자발적 노력 행동을 연구.
Allen & Meyer(1990)	조직에 대한 감정적인 애정이나 일체감인 정서적 몰입으로 회사에 대한 애착심의 상태 연구
김정진·박경규(2008)	조직변화에 대한 변화를 지지하려는 구성원의 열의와 몰입에 대한 개인의 태도 분석
박은영(2016)	조직에 소속되어 근무하고 직무를 수행하는 것이 조직몰입이며, 이를 통한 개인의 업무에 대한 관여도 상승과 직원 개개인의 동기부여와의 상관관계 연구함.
김근창(2021)	개인 조직의 가치와 목표의 조화가 조직몰입의 강화에 미치는 영향을 분석함.
서숙영(2022)	직원의 무형식 학습, 직무만족, 조직몰입과 조직시민행동 간의 구조적 관계에 관해 연구 분석함
박지영(2023)	조직 내 임원의 윤리적 리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향 관계를 분석하고자 함
윤정원(2023)	조직공정성이 조직시민행동과 조직 신뢰, 조직몰입의 이중 매개효과에 미치는 영향을 연구함

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자 구성

2.3.3. ESG 활동과 조직몰입

오늘날 많은 기업은 기업의 지속과 경쟁우위를 확보하기 위해 사회의 트렌드를 예측하고 이를 경영 전략에 반영하려는 노력을 기울이고 있는데, 최근 ESG에 관한 관심이 높아지면서 전 세계적으로 ESG 평가가 시작되고, 기업은 국가 경제 발전의 원동력이라 할 수 있는 중요 역할을 하는 ESG에 관심을 두며 이에 집중하고 있다. 강인택(2022)의 연구에서 서비스기업의 ESG 경영이 정서적 조직몰입에 미치는 영향 관계에서 기업의 ESG 경영 구성요인 중 사회적 책임경영, 지배구조 윤리경영이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인

임을 확인하였으나 환경경영은 유의하지 못한 것으로 나타났다(강인택, 2022). 이는 호텔 기업에서의 ESG 경영 요인 중 환경은 기업 내부의 조직몰입에 영향을 미치지 못할 수 있으나 이는 특정 기업에서의 한정적인 결과로 볼 수 있다.

박아영(2022)의 연구에 따르면 카지노종사원의 ESG 요인 중 지배 구조적 요인은 조직몰입에 유의하지 않은 영향을 나타냈다. 이는 카지노 기업의 종사자가 자신이 속한 회사가 사업 활동을 하며 환경과 사회를 위해 노력하고 공헌한다는 것을 높게 지각할수록 기업에 대한 종사원의 조직몰입 제고에 이바지할 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 카지노 기업의 종업원이 기업의 환경과 사회에 대한 공헌에 대해 긍정적으로 인지할수록 종업원의 조직몰입이 높아져 업무를 수행하면서 긍정적이고 능동적인 직무 태도를 보이게 된다는 것을 의미하며, 기업 측면에서 조직몰입을 높여 업무성과를 증가시키기 위해서는 환경적 요인 측면에서 기업 활동에 있어 환경 영향을 최소화할 수 있도록 방안을 강구하고 에너지를 절약하고 효율적으로 사용하도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 일회용품 사용 줄이기 등 환경 관련 캠페인 실시 및 목표를 설정하고 성과를 가시적으로 공유하여 종업원이 인식하는 기업의 환경 요인에 대해 긍정적 강화를 이루도록 해야 할 것으로 볼 수 있다.

신강현(2022)에 따르면 ESG의 하나인 S(Social), 즉 사회적 요인은 회사 직원들의 프라이드, 도덕성과 충성심에 큰 효과가 있다고 하며, 기업의 사회적 책임경영 활동 참여는 직원의 소속감을 부여하고 조직에 대한 애착 형성과 같이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이준우·박선경·강윤지(2022)는 ESG 경영에 대한 중견·중소기업의 종사원들을 대상으로 이들의 ESG 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였으며, ESG 경영에 대한 진정성 인식 중 환경 진정성과 지배구조 진정성은 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않은 영향을 미쳤다. 하지만 사회영역에 대한 ESG 진정성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 규범적 몰입, 지속적 몰입, 정서적 몰입에 모두 통계적으로 유의하였다.

김양훈·김영옥(2023)의 외식기업의 ESG 경영활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향연구에 따르면, 외식기업의 ESG 경영활동 요인 중 환경, 사

회, 지배구조 요인 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 외식기업의 종사원이 자신이 속한 조직이 사업 활동을 하며 환경과 사회, 지배구조를 위한 노력을 지속하고 공헌하고 있다는 것을 높게 지각할수록 기업에 대한 종사원의 조직몰입 제고에 크게 이바지할 수 있음을 의미한다고 보았다.

김종권(2023)은 구성원의 ESG 경영에 대한 지각이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 기업의 ESG를 통한 지속가능경영 실천이 조직 구성원의 직무에 미치는 영향과 시사점을 제시하고자 하였다. 환경, 사회, 지배구조에 대한 조직구성원의 지각이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과, ESG의 환경전략은 조직몰입과 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 환경전략과 직무성과의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 유효하다고 보았으며, 결과적으로 환경전략은 직무성과와 부분 매개 관계로 직무성과에 직접적으로도 영향을 주지만, 조직몰입을 통한 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. ESG의 사회전략은 조직몰입에는 유의한 영향을 미치지만, 직무성과에는 유효하지 않은 것으로 나타났으며, 지배구조전략은 조직몰입과 직무성과 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박인아(2023)와 심민아·박인아·김하니(2023)의 연구에서도 ESG 진정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었으며, 물류기업의 ESG 활동을 연구한 김영수(2023)의 연구에서도 ESG는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다.

선행연구들의 자료를 통해 ESG와 조직몰입에 대해 다음 [표 2-8]과 같이 정리하였다.

[표 2-8] ESG와 조직몰입 선행연구

연구자	ESG와 조직몰입 선행연구
강인택(2022)	호텔 기업의 ESG 경영 구성요인 중 사회적 책임경영, 지배구조 윤리경영이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인임을 규명
박아영(2022)	카지노종사원의 ESG 구성요인 중 지배구조 요인은 조직몰입에 유의하지 않으나, 환경과 사회에 대한 공헌은 긍정적 영향을 미치는 것을 규명

신강현(2022)	ESG의 사회적 요인은 회사 직원들의 프라이드, 도덕성과 충성심에, 사회책임경영 활동 참여는 조직에 대한 애착 형성과 같은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 규명
이준우·박선경·강윤지 (2022)	ESG 경영의 환경 진정성과 지배구조 진정성은 조직몰입에 유의하지 않으나 사회 진정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 규명
김양훈·김영옥(2023)	ESG 경영활동 요인 중 환경, 사회, 지배구조 요인 모두 외식기업 종사원의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 규명
김영수(2023)	물류기업에서 ESG 경영활동이 직원들의 조직몰입을 높여 기업의 성과를 향상시키는 매개효과를 확인하였으며, ESG 경영활동은 직원들의 조직에 대한 애착을 높여 기업의 성과 개선에 기여하는 것으로 확인됨
김종권(2023)	ESG의 환경전략, 사회전략, 지배구조 전략은 모두 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인
박인아(2023)	항공 종사자가 지각하는 ESG 진정성과 조직몰입 간에 관계에 관한 연구에서 ESG 진정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증
심미영·박인아·김하니(2023)	저비용 항공사의 맥락에서 내부 종사자의 관점을 이해하려는 연구의 목적으로 ESG 진정성과 조직몰입의 영향 관계를 확인하였고, ESG 진정성이 조직몰입에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것이 검증됨

출처: 선행연구를 바탕으로 연구자 구성

2.4. 기업성과

2.4.1. 기업성과의 개념 및 구성요소

2.4.1.1. 기업성과의 개념

기업성과는 기업이 특정 기간 얼마나 효과적으로 목표를 달성하였는지를 나타내는 척도이다. 일반적으로 재무적 성과와 비재무적 성과로 나누어 볼 수 있으며, 재무적 성과는 이익, 매출, 자산 규모 등 수치로 측정 가능한 성과를 의미하며, 비재무적 성과는 고객만족도, 사회적 이행 정도 등의 질적인 성과를 의미한다. 이는 기업의 경쟁력과 지속 가능한 경영을 위해서 매우 중요한 요소 중 하나이다. 현대사회에서 기업성과가 매우 중요하며, 이를 통해 기업은 이해관계자들을 포함한 사회 전반에서 존경받는 기업이 될 것을 요구받고 있다(지준우·장형유·노미진, 2021).

기업성과에 대한 개념은 다양한 선행연구에서 제시되었다. 기업성과란 기업이 경영목표를 달성하도록 자극하며, 이를 통해 기업이 생존하고 수익성을 창출하며 장기적으로 성장할 수 있도록 하는 개념이라고 정의하였다(원혜숙 외, 2014). 재무, 고객, 내부 프로세스, 학습과 성장의 네 가지 관점에서 경영성과를 평가하는 균형점수표(BSC) 모델을 제안하였다(Kaplan and Norton, 2005).

Venkatraman & Ramanujam(1986)은 기업성과를 전략적 성과와 운영적 성과로 구분하고, 전략적 성과는 시장 점유율, 신제품 개발 등 시장기반의 지표이고, 운영적 성과는 생산성, 품질, 효율성 등 내부기반의 지표라고 정의했다. 고대경·우수한·강효원(2014)은 DEA 기법을 활용하여 기업들의 경영성과를 분석하였다. 이를 위해 인건비, 순이익, 매출액, 비유동자산을 투입과 산출 변수로 삼아 각 기업의 지원 활용 효율성, 성장 속도 그리고 수익 창출 능력을 종합적으로 분석하였다. Lambert & Stock(1993)은 물류 성과를 수송비, 창고비, 주문 처리비용, 품질손실 등의 물류비용을 기준으로 측정하고, 이를 통해 수익성과 시장 점유율과 같은 경영성과와 연관시켜 분석하였다. 그러나 물류 성과는 수익성, 시장 점유율, 물류비용 외에도 다양한 요소로 구성되어

있다. 화주 기업과 물류기업 간의 협력을 통해 얻을 수 있는 물류 성과를 효과성 및 효율성 생산성, 품질, 혁신, 작업의 질 그리고 이익 등 다양한 측면에서 분석하였다(Sink et al. 1984). 윤혁권(2005)은 재무적 성과와 기업성과의 관계를 경남 울산, 부산지역의 화물운송 기업들을 대상으로 실증 분석하였으며, 이 연구에서는 재무 정보 활용과 재무관리 조직 요인이 기업의 재무적 성과, 고객 만족, 정보성과에 유의한 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 이러한 결과는 해운 항만 물류기업이 경영목표를 달성하기 위하여 재무 정보를 활용하고, 재무관리 조직의 강화는 기업의 경쟁력을 높이고, 목표 달성에 대한 확신을 심어줄 수 있으며, 이는 기업의 장기적인 성공을 위한 핵심적인 전략임을 확인할 수 있다.

양영수·이재은(2014)은 글로벌화가 기업의 재무성과에 미치는 영향을 국내 물류기업을 대상으로 실증 분석하였다. 연구에서는 모기업이 최초로 해외 직접투자를 통해 자회사를 설립한 연도를 해외 경험의 깊이로, 연도별 해외 자회사 수를 해외 경험의 폭으로 분석하여 글로벌화 요인을 고려했다. 연구 결과, 국내 물류기업의 경영성과와 관련하여 모든 글로벌화 요인이 양의 상관관계를 가지고 있음을 밝혀냈다. Daugherty et al.(2009)은 물류 서비스의 품질이 높을수록 좋은 물류 성과를 보인다고 말한다. 또한 Fawcett and Cooper(1998)는 물류 성과의 요인은 수익성과 시장 점유율의 경영활동 지표로 나타난다고 보았다. 이와 더불어 송채현·서선애(2005)는 물류 성과를 효율성과 고객 만족의 두 가지 측면으로 보았다. 백승만(2009)은 물류 성과를 운영적 성과와 전략적 성과로 구분하여 비용 절감 효과, 매출액 증가 효과를 재무적 성과로 평가했으며, 고객만족도의 증가, 경쟁력 향상을 전략적 성과로 평가하였다. 물론 물류 성과를 측정하기 위해서는 정량적 성과와 정성적 성과로 분류되어 측정될 수 있다. 그러나 Chow et al.(1994)은 물류 성과를 측정하기 위해서는 물류 서비스 공급자의 측면뿐만 아니라, 물류 서비스 수요자의 측면에서도 동시에 성과측정이 이루어져야 가능하다고 보았다. 따라서 해운항만물류기업 간 공급사슬 파트너십 활동을 통해 얻을 수 있는 물류 성과를 측정하기 위해서는 다양한 요소를 고려하여 폭넓은 분석이 필요하다.

일반적으로 기업의 성과평가는 재무적 성과와 비재무적 성과로 구분된다.

기업성과는 재무적 성과뿐만 아니라 비재무적 성과도 포함하며, 기업의 경제적 가치와 비경제적 가치를 모두 고려해야 한다(Stuart & Abetti, 1987; 최용호 등, 2003).

경영환경이 빠르게 변화하고 있는 현재 시대에서 재무적 성과만으로 기업의 경영성과를 평가하는 것은 한계가 있기에(안소영·한진수, 2018), 비재무적인 측면에서의 성과도 함께 고려해야 한다. 이는 기업이 건전한 재무 상태를 유지하면서 사회적이고 윤리적인 책임을 다하고 있는지를 평가할 수 있으며, 기업의 단기적 성과를 측정하는 개념은 재무적 성과이고, 기업의 장기적 성과를 측정하는 개념은 비재무적 성과이다(Govindarajan, 1984)

2.4.1.2. 기업성과의 구성요소

회사의 기업성과는 기업의 생존과 성장에 대한 평가와 함께 기업의 경쟁력 유지와 발전을 위해 중요한 요소이다(Morgan, 2012). 주주는 회사의 목표 달성에 관한 확인을 위해 기업성과를 이용하며, 투자자들은 특정한 재무 및 생산성 지표에 대한 측정을 통해 기업성과를 확인하게 되며, 경영진은 과거의 성과를 분석하고 향후 필요에 따라 조정하기 위해 기업성과를 활용하고, 이러한 분석을 통해 회사의 경쟁력을 높이는 전략을 수립하고 이행할 수 있다.(Vorhies et al., 2009; 김용호, 2017; 전계식, 2018; 권혁중, 2020). 이를 통해 직원들은 자신의 노력이 회사의 성과에 기여하는 것을 느끼고, 더 나은 성과를 이루기 위해 노력할 수 있다(이상원 외, 2021).

따라서 기업성과는 회사의 경쟁력과 성장을 위한 핵심 지표이며, 주주, 투자자, 경영진, 직원 등 모든 이해관계자가 이를 확인하고 분석하여 적절한 전략을 수립하고 이행해야 하며, 기업성과는 재무적 성과, 비재무적 성과로 객관적 성과, 주관적 성과로 분류할 수 있다(Stuart & Abetti, 1987).

기업의 재무적 성과는 다양한 지표를 통해서 측정하게 된다. 매출액, 영업이익, 순이익, 자산총계, 자기자본, 재무안정성, 자본 구조, 주가 등 기업의 경제적 가치를 나타내는 대표적인 지표이다. 이러한 지표들은 기업의 경제적 가치를 보여주고 기업의 재무 상태와 수익성을 파악하는 데 중요한 요소이다. 예를 들어 생산성을 기업이 효율적으로 자원을 활용하고 있는지를 나타내며,

매출 증가율은 기업이 어느 정도의 제품을 판매하고 있는지, 투자수익률은 기업이 어느 정도의 이익을 얻고 있는지, 시장 점유율은 기업이 시장에서 차지하고 있는 위치를 나타낸다. 다양한 경영성과 지표 중에서 가장 널리 쓰이는 것은 수익성이다. 수익성은 기업의 수익과 비용 간의 차이를 나타내는 지표로, 주로 매출액 대비 이익률이나 자산 대비 수익률 등으로 측정된다.

비재무적 성과는 고객만족도, 직원몰입도, 사회적 책임 등 기업의 비경제적 가치를 나타내는 지표이다. Beard & Dess(1981)는 기업의 비재무적 성과지표를 측정하는 방법 중 시장 점유율 분석이 가장 많이 연구되었다고 언급했다. 시장 점유율이 높은 기업은 규모의 경제, 경험 축적, 상표 인지도, 고객과 유리한 거래 조건 확보 등을 통해 경쟁우위를 확보할 수 있으며, 수익성과 시장 점유율은 밀접한 상관관계가 있다는 것을 지적했다.

Witt(2004)는 기업의 성과는 재무제표를 이용하여 수치로 표시된 이익을 파악하는 것이 객관적이라고 제시하였다. Vorhies & Morgan(2005)은 기업의 마케팅 능력이 기업성과에 미치는 영향을 고객 만족, 시장 효과성, 수익성 등의 변수를 사용하여 검증했다. Aremu & Bamiduro(2012)는 마케팅 종합 전략이 기업가적 경영성과에 미치는 영향을 새 제품 개발, 가격 결정, 유통 관리, 매출, 시장 점유율, 투자수익 등을 사용하여 측정했다. Becherer et al.(2012)는 중소기업에서 앙트레프레너 마케팅이 성과에 미치는 영향을 고객 만족, 긍정적인 평가, 수익성, 매출 성장, 경영자 수입, 고객 증가, 종업원 추가 등의 변수를 사용하여 검증했다.

[표 2-9] 기업성과 구성요인

변수	구성요인	연구자
재무적 성과	매출액	권혁중(2020), Cantele & Zardine(2018), 김동현·신건철(2011), Beard & Dess(1981)
	시장점유율	
	신규고객	
비재무적 성과	고객 만족도	윤태양(2022), 고인곤(2021), 윤여로 등(2019), Cantele & Zardini(2018), 원혜숙 등(2015)
	호감	
	지속가능성, 생존력	

2.4.2. 비재무적 성과

비재무적 성과는 기업의 사회적 책임, 고객 만족도, 제품·서비스 품질, 기술 혁신 등의 측면에서 분석되며, 다양한 비재무적 성과는 기업의 장기적인 지속 가능한 성장을 위한 핵심 동력으로 작용하며, 이러한 요소들을 측정하는 지표들은 기업의 재무적 성과뿐만 아니라 사회적 가치 창출, 고객 관계 강화, 시장 경쟁력 확보 등 기업의 종합적인 가치를 평가하는 데 있어 핵심적인 역할을 수행함(Gupta & Govindarajan, 1986).

비재무적 성과의 지표들은 경영활동에 적용되고 있는 유기적인 연결 관계를 파악하는 데 중요한 역할을 한다(손은호, 2007). 특히 비재무적 성과의 지표인 기업의 이미지, 신뢰성 분석, 몰입도 등을 함께 고려하면 기업의 성과를 더욱 정확하게 파악할 수 있다. 비재무적 성과는 기업의 장기적인 성장과 발전을 위한 지표를 제공해주기에, 재무적인 측면에서의 성과만큼이나 비재무적인 측면에서의 성과도 함께 고려하여 경영활동에 적용하는 것이 중요하다.

비재무적 성과는 크게 광의적 의미와 협의적 의미로 나뉘는데, 광의적 의미의 비재무적 성과는 조직 내에서 일어나는 성과를 자세히 보여주는 지표이다. 이러한 지표는 기업 내에서 어떠한 성과가 일어났는지를 분석하고, 개선할 점을 찾아내는 데 도움을 준다. 반면 협의적 의미의 비재무적 성과는 기업의 목표와 규정을 기반으로 하여 제품, 서비스, 그리고 기업 활동의 효율성을 조직이 제어하는 수준과 연관된 경영 시스템상의 특징을 보여준다(Clarkson et al., 2008).

이러한 지표는 기업 경영 시스템이 어떻게 구성되어 있는지 파악하고, 그 결과로 얻어낸 성과를 평가하는 데 활용된다.

비재무적 성과는 기업의 장기적인 성장과 발전에 매우 중요하다. 이는 경영자가 장기적인 재무성과를 위해 더욱 나은 예측 정보를 제공하고, 장기적 기업 목표에 부합되는 성과 측정지표로 볼 수 있다는 것을 의미한다(Govindarajan, 1984).

또한 비재무적 성과는 기업이 수익을 창출 외에도 중요한 가치를 창출하는 데에 기여하는 요인으로, 고객 만족도, 기대치, 몰입 등에 대한 응답자의 주관

과 심리적 상태 등으로 측정되거나 이미지 제고, 업무 효율성 향상, 다각화 및 제품 혁신, 고용 등으로 사용되기도 한다. 따라서 기업이 비재무적 성과를 적극적으로 관리하고 개선해 나가는 것은 기업의 장기적인 성장과 발전을 위해 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

그리고 비재무적 경영성과는 기업과 이해관계자들 간의 소통을 강화하고, 기업의 사회적 책임을 나타내는 중요한 수단이라고 할 수 있다. 기업은 비재무적 성과를 바탕으로 고객의 만족도와 같은 질적인 측면을 측정하고, 제품과 서비스를 개선하며 이해관계자와의 관계를 긍정적으로 만들 수 있다. 즉, 비재무적 성과를 기업이 단순히 수익 창출에만 집중하는 것이 아닌 사회적인 가치를 창출하고 지속 가능한 성장을 이끌어가는 데 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 이는 기업의 장기적인 성장과 발전을 위해서는 중요한 필수적 요소이며, 기업의 이미지를 개선하고 경쟁우위를 확보하는 데 매우 중요한 역할을 하고 있다. 하여 이해관계자들은 기업의 성과를 평가할 때 재무적 성과만이 아니라 비재무적 성과도 함께 고려하여 판단해야 한다. 비재무적 성과는 기업 경영의 방향성을 나타내고 사회적 책임을 이행하는 수단으로 활용되고 있기 때문이다.

따라서 기업이 비재무적 성과를 적극적으로 관리하고 개선하는 것은 단순히 기업의 경쟁력을 높이기 위한 수단이 아니라, 기업의 발전과 사회적 책임을 수행하는 데 큰 역할을 한다는 것을 알 수 있다.

이런 측면을 고려하여 유희경 등(2007)은 비재무적 성과지표가 재무적 성과를 창출하는 근본이 되고, 기업의 핵심적인 성공 요인을 발견하고 이용할 수 있다는 이점을 부각하였으며, Venkatraman & Ramanujam(1986)은 재무적 성과와 비재무적 성과로 기업의 경영성과를 분류하면서, 비재무적 경영성과가 재무적 경영성과보다 더욱 중요하다고 주장하였다.

2.4.3. 재무적 성과

재무적 성과란 기업의 재무적인 성과를 평가하는 지표로서(김동현·신건철, 2011), 주로 기업의 이익과 자산의 활용에 초점을 둔다. 이는 기업의 경제적

인 건강성을 평가하는 데 매우 중요한 역할을 한다.

선행연구에서 재무적 성과를 측정하는 방법으로 2가지 주요 접근법을 확인하면, 첫째, 전통적인 계량적 지표를 활용하여 성과를 계량화하는 방법으로, 일반적으로 기업의 단기적인 성과와 관련하여 사용되었다(양승철, 2021). 둘째, 인지적 성과를 고려하여 성과를 측정하는 방법으로, 기업의 장기적인 성과를 평가하기 위해 인식, 인지, 주관적인 요소를 고려하는 개념으로 사용되었다(최종학, 2011, Robinson & Pearce, 1983; 양승철, 2021).

재무적 성과는 전통적인 성과측정으로, 기업에서 가장 먼저 고려하는 측정 지표로, 기업이 설정한 목표를 가장 잘 나타내는 중요한 지표이며, 재무적 성과는 기업가치를 결정하는 데 중요한 판단 지표로 사용된다(김동현·신건철, 2011).

객관적 재무적 성과는 기업의 대표적인 경영성과 요인으로 생산성, 수익성, 매출 증가율, 투자수익률, 시장 점유율 등을 측정한다(Chandler & Hanks, 1994; 김윤경, 2020; 박선주·유연우, 2020). 재무적 성과는 수익성, 생산성, 시장 점유율, 매출액 증가율, 투자수익률의 측면에서 분석되며, 이는 기업의 재무적 건전성을 평가하는 중요한 지표이다(Covin & Slevin, 1990; 신진교, 2002). 이러한 회계적 수익률은 기업의 장기적인 재무적 성과를 분석할 때 활용되는데, 주로 회계 기간을 넘어서는 경우에 사용된다(McWilliams & Siegel, 2000). 재무적 성과는 기업이 얼마나 이익을 내는지를 보여주는 지표로서, 기업성과를 평가하는 데 필요한 항목의 일부분 중에 기업의 수익성은 총자산증가율, 매출 증가율로 알 수 있는데, 재무적 성과와 달리 비재무적 성과는 계량화가 어렵고 객관성이 부족하여, 주로 재무적 성과에 초점을 맞춰 왔다(장우혁 외, 2014).

그러나 재무적인 자료는 과거 성과를 기반으로 한 정보이므로 기업의 미래 경영성과를 예측하고 새로운 목표를 설정하는 데 한계가 있다는 비판을 받아 왔다 (김석원·양동우, 2018). 이로 인해 기업의 성과 향상을 위한 연구에서는 실증 분석에 초점을 두고 주관적으로 인식된 성과를 이용하는 경우가 증가하고 있다(박정호·이도석, 2015). 주관적인 성과측정을 통한 연구는 조직성과의 복잡성과 다양성을 고려하며, 구체적인 성과지표의 부재 또는 공개 제한, 자

료수집 제약으로 인해 내부 구성원들의 인식된 경영성과를 측정하여 분석할 수 있는 장점이 있어서 주관적 재무성과 활용이 늘고 있다(Schachter, 2010).

주관적 재무성과는 기업의 성과를 평가하기 위해, 주관적으로 인식된 매출 및 이익 증가율, 그리고 시장 점유율과 같은 지표를 측정지표로 활용한다. 이러한 지표는 구성원들의 주관적인 인식을 기반으로 한 것이며, 계량화된 방식이 아닌 직관적인 평가를 통해 도출된다(Narver & Slater, 1990; Kohli & Jaworski, 1990).

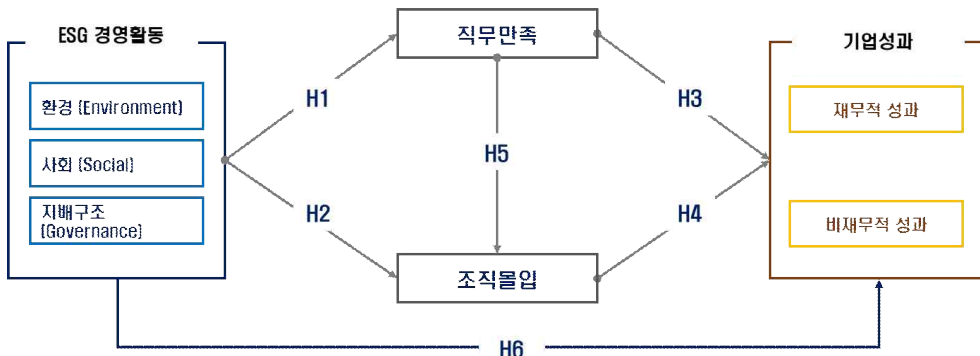
재무적 성과지표는 기업의 경쟁우위 확보, 재무 건전성 평가, 효과적인 전략 수립 등 다양한 측면에서 활용될 수 있으며, 수익성 비율과 같은 재무 비율을 통하여 경쟁사들과 비교 분석하고, 기업의 재무 상태를 정확히 진단함으로써 투자자, 채권자 등의 이해관계자에게 신뢰를 제공하며, 나아가 비용 절감, 수익 증대 등을 위한 효율적인 경영 전략 수립에 기여할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구설계

3.1. 연구모형

본 연구는 중소기업의 ESG 활동이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 기업성과에 미치는 영향 간의 매개효과를 알아보고자 하였다. 중소기업의 ESG 활동을 외생변수로 하였으며, 직무만족, 조직몰입, 기업성과를 내생변수로 하였다.

선행연구를 바탕으로 연구모형을 [그림 3-1]과 같이 설정하였고, 독립변수로 외생변수인 ESG 활동은 환경, 사회, 지배구조의 3개 요인으로 설계하였으며, 내생변수인 매개 변수로는 직무만족, 조직몰입 그리고 종속변수로는 기업성과로 설정하였으며, 종속변수인 기업성과는 재무적 성과, 비재무적 성과로 2개 항목으로 구분하여 설계토록 하였다.



[그림 3-1] 연구모형

3.2. 연구가설

3.2.1. ESG 경영활동과 직무만족과의 관계

공정성 이론(Adams, 1963)에 따르면 직원의 직무만족은 받은 결과와 업무에 투입된 투입 간의 비율에 따라 달라진다. 즉, 직원들은 그들이 조직에서 받은 것과 조직에서 주는 것에 비례하여 가치가 있다고 느낄 때 만족한다(Kollmann, Stöckmann, Kensbock, & Peschl, 2020). 그러나 직원과 조직이 상호 간, 주고받은 것이 일치하지 않을 때 직무 불만족으로 이어진다(Pritchard, 1969). 또한 직원이 타인과의 비교에서 보상에 대한 불공정성을 느낀다면, 직원은 조직에서의 직무만족과 조직몰입이 감소할 가능성이 높아진다(Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011).

조직이 직원에 대한 많은 관심을 가지며, 그들에게 집중할 때 조직이 직원을 소중하게 생각한다는 메시지를 전달할 수 있다(Shahi, Andarz, Andarz, & Yasini, 2017). 이를 통해 직원은 더 높은 수준의 직무몰입(Mehdibeigi, 2017)과 직무만족 태도를 보이게 된다(Kaffashpor, Shojaean, & Alaghebandi, 2017). 직원들이 편안하게 근무할 수 있도록 업무상 필요한 시설과 인프라 지원은 직원의 직무만족을 높일 수 있다(Nugroho, Asbari, Purwanto, Basuki, Sudiyono, Fikri, & Xavir, 2020). 또한 자신의 직업에 만족하는 직원은 자신의 직업과 작업 환경에 적응할 가능성이 더 크며, 그 직무에 만족할 것이다(Singh, Amiri, & Sabbarwal, 2019). 직무만족은 직원의 업무성과에 직접적인 영향을 미치기 때문에 조직의 성장과 수익에 영향을 미친다(Lee, Kim, & Kim, 2014).

선행연구에 따르면, 기업의 ESG 경영활동은 직원 만족도와 긍정적인 관계가 있으며(Bouraoui, Bensemmane, Ohana, & Russo, 2019; Lee, Raschke, & Krishen, 2022), 기업의 ESG 경영을 채택하는 등의 지속가능성 접근 방식은 다양한 심리적 계층을 통해 직원들에게 긍정적인 영향을 미친다(이지영, 2022). 이것은 결과적으로 직원 만족으로 이어져 회사에 더 큰 가치를 창출할 수 있다(Edmans, 2011). ESG 경영활동은 직원들이 참여하는 조직의 핵심 활동이 아니더라도 직원뿐만 아니라 고객을 위한 가치를 창출함으로써 모든 이해관계자에게 유익하다(Finger & Rosenboim, 2022).

ESG 경영과 지속가능경영에 대한 관리자의 관심은 직원의 조직몰입, 조직 동일시, 조직 신뢰, 및 직무만족에 긍정적 영향을 미친다(Boyd & Nowell,

2020). 회사 내부의 지속가능성은 직원의 건강과 안전, 일과 삶의 균형, 교육, 및 육성을 포함하여 직원의 신체적, 심리적 작업 환경과 직접적으로 연결되며 (Gálvez, Tirado, & Martínez, 2020), 이는 직무만족으로 이어진다 (Homberg, McCarthy, & Tabvuma 2015).

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구에 기초하여 ESG 경영활동과 직무만족 간의 영향 관계를 파악하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H1 : ESG 경영활동은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1 ESG 경영활동 환경 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 ESG 경영활동 사회 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 ESG 경영활동 지배구조 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. ESG 경영활동과 조직몰입과의 관계

강인택(2022)의 연구에서 서비스기업의 ESG 경영이 정서적 조직몰입에 미치는 영향 관계에서 기업의 ESG 경영 구성요인 중 사회적 책임경영, 지배구조 윤리경영이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인임을 확인하였으나 환경경영은 유의하지 못한 것으로 나타났다(강인택, 2022). 이는 호텔 기업에서의 ESG 경영 요인 중 환경은 기업 내부의 조직몰입에 영향을 미치지 못할 수 있으나 이는 특정 기업에서의 한정적인 결과로 볼 수 있다.

박아영(2022)의 연구에 따르면 카지노종사원의 ESG 요인 중 지배 구조적 요인은 조직몰입에 유의하지 않은 영향을 나타냈다. 이는 카지노 기업의 종사자가 자신이 속한 회사가 사업 활동을 하며 환경과 사회를 위해 노력하고 공헌한다는 것을 높게 지각할수록 기업에 대한 종사원의 조직몰입 제고에 이바지할 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 기업 측면에서 조직몰입을 높여 업무 성과를 증가시키기 위해서는 환경적 요인 측면에서 기업 활동에 있어 환경영향을 최소화할 수 있도록 방안을 강구하고 에너지를 절약하고 효율적으로 사용하도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 일회용품 사용 줄이기 등 환경 관련 캠페인 실시 및 목표를 설정하고 성과를 가시적으로 공유하여 종업원이 인식

하는 기업의 환경 요인에 대해 긍정적 강화를 이루도록 해야 할 것으로 볼 수 있다.

신강현(2022)에 따르면 ESG의 하나인 S(Social), 즉 사회적 요인은 회사 직원들의 프라이드, 도덕성과 충성심에 큰 효과가 있다고 하며, 기업의 사회 책임경영 활동 참여는 직원의 소속감을 부여하고 조직에 대한 애착 형성과 같이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이준우·박선경·강운지(2022)는 ESG 경영에 대한 중견·중소기업의 종사원들을 대상으로 이들의 ESG 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였으며, ESG 경영에 대한 진정성 인식 중 환경 진정성과 지배구조 진정성은 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않은 영향을 미쳤다. 하지만 사회영역에 대한 ESG 진정성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 지속적 몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입에 모두 통계적으로 유의하였다.

김양훈·김영옥(2023)의 외식기업의 ESG 경영활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향연구에 따르면, 외식기업의 ESG 경영활동 요인 중 환경, 사회, 지배구조 요인 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 외식기업의 종사원이 자신이 속한 조직이 사업 활동을 하며 환경과 사회, 지배구조를 위한 노력을 지속하고 공헌하고 있다는 것을 높게 지각할수록 기업에 대한 종사원의 조직몰입 제고에 크게 이바지할 수 있음을 의미한다고 보았다.

김종권(2023)은 구성원의 ESG 경영에 대한 지각이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 기업의 ESG를 통한 지속가능경영 실천이 조직구성원의 직무에 미치는 영향과 시사점을 제시하고자 하였다. 환경, 사회, 지배구조에 대한 조직구성원의 지각이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과, ESG의 환경전략은 조직몰입과 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 환경전략과 직무성과의 관계에서 조직몰입의 매개효과는 유효하다고 보았으며, 결과적으로 환경전략은 직무성과와 부분 매개 관계로 직무성과에 직접적으로도 영향을 주지만, 조직몰입을 통한 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. ESG의 사회전략은 조직몰입에는 유의한 영향을 미치지 않지만, 직무성과에는 유효하지 않은 것으로 나타났으며, 지배구조전략은

조직몰입과 직무성과 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박인아(2023)와 심민아·박인아·김하니(2023)의 연구에서도 ESG 진정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었으며, 물류기업의 ESG 활동을 연구한 김영수(2023)의 연구에서도 ESG는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다. 이처럼 선행연구에서 ESG 경영활동과 조직몰입 간의 긍정적인 관계가 제시됨에 따라, 본 연구에서는 이러한 관계를 심층적으로 탐색하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H2 : ESG 경영활동은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1 ESG 경영활동 환경 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 ESG 경영활동 사회 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 ESG 경영활동 지배구조 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3. 직무만족과 기업성과 간의 관계

Appiah(2019)는 기업의 사회적 책임 전략과 직원의 직무만족과의 관계를 연구하였는데, 미국 호텔 산업 내에서 지역사회 참여에 대한 기업의 사회적 책임과 직원의 직업 만족도 사이에 통계적으로 유의하고 긍정적인 예측 관계가 있다고 분석되었다.

기업의 사회적 책임과 조직몰입의 관계에 관한 연구에서 직원의 CSR에 대한 인식은 내적 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 직무만족은 CSR에 대한 인식과 조직몰입의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다(Khaskheli et al. , 2020).

기업의 사회적 책임이 경제적 성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 기업의 사회적 책임은 직무만족에, 직무만족은 경제적 성과에 긍정적 영향을 끼치며, 기업의 사회적 책임과 경제적 성과와의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 한다고 하였다(Shafique, Ahmad, 2020).

학술 문헌들을 연구하여 기업의 사회적 책임과 인적 자원 관리의 관계를 분석하였는데, 이 연구에서 기업의 사회적 책임은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 사회적 책임과 인적 자원 관리의 관계에서 직무만족이 매개 역할

을 하는 것으로 분석되었다(Petra Jarkovska, Martina Jarkovska, 2020).

직무만족과 기업의 성과에 관한 연구에서 직무만족이 기업의 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는데 즉각적인 영향보다는 오랜 시간을 두고 영향을 미칠 것이라 하였다(Kessler et al., 2020).

내부 및 외부방향이 사회적 책임과 직무만족, 직무몰입과의 관계에서 외부방향의 사회적 책임은 직무만족에 영향을 끼치며, 외부방향의 사회적 책임과 직무몰입의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 하는 것으로 나타났다(Chatzopoulou et al., 2021).

기업의 사회적 책임과 직무만족과의 연구에서 사회적 책임이 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 하였다(Feisal Murshed et al., 2021).

기업의 사회적 책임, 직무만족, 직원몰입간의 관계에 관한 연구에서 기업의 사회적 책임이 직무만족에 영향을 끼치며, 기업의 사회적 책임과 직원몰입의 관계에서 직무만족이 일부 매개 역할을 하는 것으로 분석되었다(Halder Yandry Loor-Zambrano et al., 2021).

기업의 사회적 책임과 직원의 일탈 행위에 관한 연구에서 기업의 사회적 책임은 직무만족에 유의한 영향을 미치며 기업의 사회적 책임과 직원의 일탈 행위 간의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 하는 것으로 분석되었다(Memon et al., 2021).

리더십과 조직성과에 관한 연구에서 직무만족은 조직성과에 긍정적 영향을 끼치며, 리더십과 조직성과의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 하는 것으로 분석되었다(Mrak & Kvasic, 2021).

스페인인 건설 중소기업을 대상으로 기업의 사회적 책임이 성과에 미치는 영향에 관해 연구한 결과 기업의 사회적 책임은 직무만족에 긍정적 영향을 끼치며 직무만족은 성과에 긍정적 영향을 끼치는 것으로 분석되었으며, 직무만족은 기업의 사회적 책임과 성과의 관계에서 매개 역할을 하는 것으로 나타났다(Palacios-Manzano et al., 2021).

사회적 책임 활동에 관한 연구에서 하위 요인을 경제적 책임, 법적 책임, 자선적 책임으로 구분하였으며 직무만족에 유의미한 영향을 미친다고 하였다(김영주, 2017).

기업의 사회적 책임과 직무만족에 관한 연구에서 경제적 책임과 윤리적 책임은 직무만족에 유의미한 영향을 미쳤으나 법률적 책임과 자선적 책임은 유의미한 영향을 미치지 못했다(김재정·강찬희, 2019).

카지노 기업의 사회적 책임에 관한 연구에서 사회적 책임을 자선적 책임, 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임으로 구분하였으며 직무만족을 내적 만족과 외적 만족으로 구분하여 연구를 진행하였으며 사회적 책임은 직무만족에 일부 영향을 미친다는 연구 결과를 도출하였다(박건미, 2020).

기업의 사회적 책임 활동 참여가 카지노 직원의 직무만족에 미치는 영향에 관해 연구하였는데 연구 결과 사회적 책임 활동의 참여는 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다(박은경·한진수, 2020).

직무만족은 기업의 경제적 성과에 긍정적인 영향을 끼치며, 기업의 사회적 책임과 경제적 성과와의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 분석되었다(이중원·박철, 2020).

제조업의 사회적 책임 활동이 조직 신뢰와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서는 하위 요인으로 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 구분하였으며 윤리적 책임만 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(정수철·조용복, 2020).

사회적 책임 활동을 경제적 책임, 법률적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 구분하였으며 경제적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 법률적 책임은 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다(정두식·양향진, 2021).

종업원들이 갖는 자사의 사회적 책임 활동에 대한 만족도와 직무만족에 관한 연구를 진행하였는데 사회적 책임 활동에 대한 만족도가 높을수록 직무만족도 높아지는 것으로 나타났다(김성진·김상철, 2021). 이처럼 선행연구에서 직무만족과 기업성과 간의 긍정적인 관계가 제시됨에 따라, 본 연구에서는 이러한 관계를 심층적으로 탐색하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H3 : 직무만족은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1 직무만족은 기업성과(재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2 직무만족은 기업성과(비재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4. 조직몰입과 기업성과 간의 관계

조직몰입은 구성원이 조직에 대하여 느끼는 정서적인 애착이며, 이는 강력한 정서적 연계를 기반으로 조직의 성과나 안정적 운영에 긍정적인 영향을 미친다(김혜나, 윤경희, 엄재근, 2020). 따라서, 조직에 몰입도가 높은 구성원은 조직에 대한 애착을 바탕으로 업무에 대한 만족도가 높고, 기꺼이 조직의 목표 달성을 위해 노력하는 경향이 있다. 이를 증명하듯, 다양한 산업을 대상으로 한 연구들에서 조직몰입은 종업원의 직무에 대한 만족을 높여주는 것으로 알려져 있다. Yao et al.(2019)은 조직구성원을 대상으로 한 연구에서 종업원의 조직몰입이 내부 종업원 만족, 행동적 충성도 같은 태도에 강한 영향을 미치는 것을 발견하였으며 병원(Chang et al., 2007), 요식 산업(Joung et al., 2015), 스포츠 센터(Chiu et al., 2014) 등 조직몰입과 내부고객 만족 간의 관계는 다양한 연구에서 유의한 것으로 제시되었다. 이처럼 선행연구에서 조직몰입과 기업성과 간의 긍정적인 관계가 제시됨에 따라, 본 연구에서는 이러한 관계를 심층적으로 탐색하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H4 : 조직몰입은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4-1 조직몰입은 기업성과(재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4-2 조직몰입은 기업성과(비재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.5. 직무만족과 조직몰입 간의 관계

Porter 등(1974)은 직무만족도와 조직몰입의 차이점에 대해 직무만족도는 직무 측면의 반응인 데 반해 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영한다는 점에서 더욱 포괄적인 개념이라고 하였다. 이는 Wiener & Vardi(1980)는 직무만족도나 조직몰입은 하나의 태도인 점에서는 같으나 직무만족도는 직무 관련 측면의 태도이고, 조직몰입은 행위에 대한 태도로 구별된다고 보고 조직몰입이 직무만족도보다 더 유용한 수단이라고 주장하였다. 그리고 Begley & Czapka(1993)의 연구에서 조직몰입이 높은 사람은 직무만족도가 높고 정신적, 육체적 건강 상태가 좋으며, 이직 의도도 낮아진다고 하

였다. Williams와 Hazer(1986)도 직무만족도와 조직몰입의 관계에서 직무만족도가 조직몰입에 대한 이해, 조직에서 높은 성과를 달성했을 때 돌아오는 보상에 대한 기대, 조직에 계속 근무함으로써 얻게 되는 개인적 이해 등을 반영함으로 직무만족도가 높이면 조직몰입도 높아진다고 하였다.

조직몰입과 직무만족 간의 관계를 밝힌 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 강대환(2018)은 의약품 유통업체 종사자의 직무만족과 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족의 하위변수인 내재적 직무만족과 외재적 직무만족과 자기효능감은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(백쌍인, 2019). 김소희(2018)는 평생교육기관 종사자의 조직 내 갈등이 조직몰입에 미치는 영향과 커뮤니케이션 만족의 매개효과 연구에서 커뮤니케이션 만족이 높을수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 특히, 커뮤니케이션 역량의 하위변수인 업무 커뮤니케이션의 만족이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다(백쌍인, 2019). 박재은(2018)은 팀티칭 교사의 협력과 의사소통 능력이 조직몰입에 미치는 영향에서 교사들이 높은 협력관계를 인식할수록 긍정적 커뮤니케이션 능력을 보였으며 조직몰입의 상관계수에서 긍정적인 협력관계가 이루어질수록 조직몰입의 하위변수인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 높게 나타났다(백쌍인, 2019). 즉, 협력적 커뮤니케이션 역량이 조직몰입에는 유의한 영향을 미치는 것이라 판단된다. 한동분(2017)은 조직구성원의 기업 내부평판과 직무만족이 조직몰입 및 혁신 행동에 미치는 영향연구에서 첫째, 높은 평판을 지닌 조직구성원은 높은 조직몰입을 보였으며 둘째, 조직구성원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에서는 직무만족의 요인인 직무효능과 급여 보상이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(백쌍인, 2019).

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구에 기초하여 직무만족과 조직몰입 간의 영향 관계를 파악하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H5 : 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.6. ESG 경영활동과 기업성과 간의 관계

국내외 많은 연구 결과는 기업의 ESG 경영과 재무적 성과 간에 정(+)의 상관관계가 있으며, 지속가능성 요소를 기업의 전략에 통합하는 것이 장기적으로 기업의 성과 개선에 기여한다는 것을 보여준다(한국거래소, 2021).

Cochran et al.(1984)은 분석 기간을 1970년~1974년과 1975년~1979년으로 구분하여 기업의 사회적 책임 활동 성과와 재무적 성과의 관련성을 분석하였는데, 두 기간 모두에서 사회적인 책임 활동의 성과가 높을수록 매출액 대비 영업이익률이 더 높게 나타났다(오현주, 2022). 또한 Gunnar et al.(2015)은 1970년대부터 환경, 사회, 또는 지배구조 각각 또는 둘 이상의 조합과 재무성과의 관련성을 연구한 2,200여 개의 논문 분석을 통해 약 90% 이상에서 정(+)의 영향을 미쳤음을 확인할 수 있었다(변영조·우승한, 2022). 200개 이상의 학술 연구에서 기업의 88%가 ESG 성과지표가 재무적 성과를 개선했으며 지속 가능한 발전을 위한 좋은 전략이 기업의 운영비용을 줄이고 주가에 정(+)의 영향을 미쳤다고 밝혔다(Chen et al., 2022).

기업의 사회적, 환경적 책임은 단기적인 수익뿐만 아니라, 예상치 못한 위기에 유연하게 대응하는 조직의 회복력을 강화하며, 환경적, 사회적 책임을 실천하는 기업들은 재무적 변동성이 낮고, 매출이 높으며, 장기적인 관점에서 지속 가능한 성장을 이루는 것으로 나타났다(Ortiz-de-Mandojana & Bansa, 2016). 2014년부터 2019년까지 350개의 유럽 상장 기업을 대상으로 연구를 진행하였는데, 기업이 ESG를 의무적으로 공개 도입함으로써 재무적 영향에 더 많은 관심을 갖도록 유도할 수 있었고, 재무적 성과에도 정(+)의 영향을 미친다는 것을 입증하였다(Bruna et al., 2022). 2013년부터 2021년까지 1,720개 상장 기업을 대상으로 ESG 성과가 기업가치와 수익성에 미치는 영향을 분석하였는데, 환경, 사회 및 지배구조 모두 수익성과 매우 중요한 정(+)의 관계가 있다고 하였다(Aydoğmuş et al., 2022). 또한 COVID-19 팬데믹 동안 ESG 성과가 재무 위험을 줄이는 데 도움이 된다는 사실을 발견했다(Chen et al., 2022). ESG 성과와 기업의 시장평가 사이에 유의한 관계가 예상치 못한 위기 상황에서도 유지된다는 것을 보여준다고 하였다(Ademi &

Klungseth, 2022).

정용기(2012)는 기업의 사회적 책임 활동 수준이 높을수록 지속적인 성장성이 높게 나타나 사회적 책임 활동이 기업의 이익에 기여한다고 보고하였다(오현주, 2022). ESG 등급이 높은 기업군이 낮은 기업군에 비하여 주식 수익률이 대체로 우수하였고, 영업성과와 Tobin's Q는 매우 우수한 것을 발견하였다(장승욱·김용현, 2013). 이는 ESG 등급이 좋은 기업이 재무성과가 우수하다는 것으로 기업은 ESG 요소를 적극적이고 전략적으로 관리해야 한다고 주장하였으며, 기업의 사회적 책임경영이 기업의 재무적 성과에 매우 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(서덕기, 2017). 이혜진·이진수(2019)는 ESG 평가와 기업의 재무성과 사이에 유의한 정(+)의 관계가 존재함을 주장했다(김정모·박유각, 2022).

지속가능경영을 위한 CSR 활동과 재무성과 간의 직접적인 상관관계에서 CSR 활동의 하위요인인 경제적 책임 활동과 사회적 책임 활동은 재무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으나 환경적 책임 활동은 기각되어 영향이 없는 것으로 나타났다(오상훈, 2019). 기업의 ESG 활동이 CEO 기업가정신의 매개효과에 따른 기업 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 ESG 활동 중 환경과 지배구조가 경영성과에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(이정균, 2022). Velte(2017)는 ESG의 세 가지 구성 요소가 기업의 재무적 성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 지배구조 성과는 환경적, 사회적 성과에 비해 재무적 성과에 더 큰 영향을 미친다고 하였다(Rajesh et al., 2022).

환경, 사회, 지배구조와 같은 ESG 활동과 기업의 재무적 성과 혹은 경영성과와의 관련성을 분석한 연구들은 일반적으로 ESG 활동의 도입과 실행이 기업의 성장관점의 수익성이나 성과에 어떠한 관련성이 존재하는지를 실증적으로 분석하려는 관점에서 시작되었으며, 이러한 접근은 1970년대부터 나타나기 시작했다(Friede et al., 2015). 관련 연구가 오랫동안 진행되었음에도 연구자별로 ESG 활동과 재무성과 간에 나타나는 연구 결과들은 일관된 특징을 나타내지 않고 다양한 관점들이 나타나고 있다(Friede et al., 2015).

Friede et al.(2015)의 분석 결과, ESG 활동과 재무성과 간에 부정적인 관계가 존재하지 않는 것으로 나타났으며, 1990년대 중반부터 ESG 활동과 재

무성과 간에는 나타나는 양의 상관관계 패턴이 시간이 지나면서 점차 안정적으로 나타난다는 연구 결과를 도출하였다.

ESG 경영과 기업성과 간의 선행논문을 통하여 ESG 활동 요인인 환경, 사회, 지배구조 요인이 기업의 재무적 성과에 영향을 미치는 것을 검증한다면 중소 제조기업이 ESG 경영을 더 중요하게 인식하고 도입을 해야 할 당위성을 제공할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구에 기초하여 ESG 경영활동과 기업성과 간의 영향 관계를 파악하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H6 : ESG 경영활동은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-1 ESG 경영활동 환경 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-2 ESG 경영활동 사회 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-3 ESG 경영활동 지배구조 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-4 ESG 경영활동 환경 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-5 ESG 경영활동 사회 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6-6 ESG 경영활동 지배구조 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.7. ESG 경영활동과 기업성과의 매개효과.

CSR 활동이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 연구한 결과, CSR 활동 중 경제적, 법적, 자선적 책임 활동은 병원 가치에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, CSR 활동 중 경제적, 자선적 책임 활동과 병원 가치와의 관계에 있어 조직몰입이 매개 역할을 하는 것으로 나타났다(허종훈 외, 2017). CSR 활동과 재무적 성과 간의 관계에서 내부역량으로 설정한 조직몰입, 경영혁신, 생산성의 무형자산의 매개효과를 확인하였다(Surroca, 2010). CSR 활동과 지각된 재무성과 간의 관계에서 조직몰입, 경영혁신, 생산성은 다중매개 역할을 한다고 하였다(오상훈, 2019). 기업의 사회적 책임(CSR) 활동 중 경제적, 법적 책임 활동은 재무성과와의 관계에서 조직몰입은 매개 역할을 하는 것으로 나타났다(강형석, 2020). 카지노 구성원들을 대상으

로 CSR 참여와 직무만족도 관계에 있어서 조직몰입과 조직 동일시의 매개효과를 살펴보았는데, 조직몰입과 조직 동일시 모두 매개효과가 있는 것으로 나타났다(박은정·한진수, 2020). 따라서 ESG 경영에 대한 구성원의 인식은 기업의 내부성과를 향상시킬 수 있으며 주로 ESG 활동이 진정성 있고 성실하며, 호의적이라고 인식될 때 구성원 간에 긍정적인 감정을 향상시킬 수 있다(Afridi et al., 2020; 김용풍, 2022).

Weng et al.(2010)은 조직몰입이 높은 구성원은 조직에 대한 일체감과 심리적 애착이 강하기 때문에 조직 경영에 능동적으로 참여하게 될 것이므로 직무성과 향상에 영향을 미치는 것으로 밝혔다(탁진규·노태우, 2016). CSR 활동을 수행하면 직원 복지가 직접적으로 향상될 뿐만 아니라 조직몰입도와 업무 만족도가 높아져 직원의 긍정적인 감정 상태도 향상된다고 하였다(Hayat & Afshari, 2022). 호텔 CSR이 직원들의 직무만족도나 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미치는 결과가 나왔다는 점에서 CSR 활동은 직원들과 좋은 관계를 유지함으로써 내부마케팅을 활성화하는 데에 도움이 될 것이라고 하였다(Wong & Kim, 2020).

이에 본 논문에서는 이러한 선행연구에 바탕으로 하여 ESG 경영활동 요인 3가지(환경, 사회, 지배구조)와 기업성과(비재무적, 재무적 성과) 사이에 직무만족과 조직몰입의 매개 영향 관계에 대하여 파악하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H7 : 직무만족과 조직몰입은 ESG 활동(환경, 사회, 지배구조)과 기업성과 사이에 매개할 것이다.

3.2.8. 연구가설 요약

본 연구의 가설을 하단의 [표 3-1]에 요약 정리하였다.

[표 3-1] 연구가설 요약

가설 No	연구가설 내용
H1	ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조)은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

H1-1	ESG 경영활동의 환경 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H1-2	ESG 경영활동의 사회 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H1-3	ESG 경영활동의 지배구조 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H2	ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H2-1	ESG 활동의 환경 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H2-2	ESG 활동의 사회 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H2-3	ESG 활동의 지배구조 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H3	직무만족은 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H3-1	직무만족은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H3-2	직무만족은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H4	조직몰입은 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H4-1	조직몰입은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H4-2	조직몰입은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H5	직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H6	ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조)은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H6-1	ESG 경영활동의 환경 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H6-2	ESG 경영활동의 사회 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H6-3	ESG 경영활동의 지배구조 요인은 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H7	ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조)은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H7-1	ESG 활동의 환경 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H7-2	ESG 활동의 사회 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H7-3	ESG 활동의 지배구조 요인은 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H8	직무만족과 조직몰입은 ESG 활동(환경, 사회, 지배구조)과 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과) 사이에 매개할 것이다.

3.3. 연구 방법 및 설계

3.3.1. 변수의 조작적 정의

구성 개념인 변수가 어떻게 측정되고 있는지를 설명하고, 변수에 대한 의미를 부여하는 내용을 가지고 있어야 하며, 변수의 개념과 그 변수의 측정값 사이에서 연결고리 역할을 하는 것이 조작적 정의이다(이군희, 2014).

본 연구의 독립변수는 ESG 활동(환경, 사회, 지배구조)이며, 매개 변수는 직무만족, 조직몰입이며, 종속변수 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)로 선정하였다. 본 연구에서 사용된 모든 측정 문항은 기존 선행연구에서 검증된 신뢰성과 타당성을 갖춘 문항들을 기반으로 하여, 본 연구의 목적에 맞도록 변환하였으며, 선행연구 문헌 고찰을 통해 내용타당성을 확보하고, 각 변수의 정확한 측정을 위해 기존 연구에서 검증된 측정 도구를 사용하였으며 [표 3-2]와 같다.

[표 3-2] 변수의 조작적 정의

변수 구분		연구변수	조작적 정의	측정항목	관련 문헌
독립 변수	ESG 활동	환경	친환경 디자인 적용의 활동 결과, 에너지 자원 절약, 재생 에너지 사용, 온실가스 배출 저감, 친환경 인증 제품과 서비스 관리	환경경영 추진체계의 수립, 환경목표, 준수평가, 환경리스크 평가, 이해관계자 분석, 에너지 절약, 자원 절감	전세훈(2022), 한승호(2022), , 지용빈(2022), 김재필(2021), 성자영(2022), Russo & Fouts(1997), Branco & Rodrigues(2006
		사회	직원 고용안정 정책, 직원 인권 보호 정책, 직원 안전보건 정책, 협력사 동반성장, 공인 인증 제품 및 서비스 제공, 사회 발전 정책 운용, 고객 만	고용 안정성 활동, 안전보건 경영체계, 인권정책 수립, 개인정보보호 및 정보 시스템 운영, 동반성장	Cheung, Welford & Hills(2009), 지용빈(2022), 성자영(2022),

			족도 측정, 지역사회 발전 정책의 활동 결과, 개인정보 보호 관리		
		지배구조	이사회 활동 평가, 이해관계자 권리 보호, 기업 지배 구조현장 준수현장, 부정부패 감사 정책의 활동 결과, 투명성과 공정성 확보 경영	지배구조 위반에 대한 리스크 해결 활동, 이사회 구성의 다양성, 이사회 운영, 내부 감사부서 활동, 주주 권리의 보호, 윤리적인 경영활동	Johnson et al.(1996), 성자영(2022),
매개변수	직무만족		약속된 서비스를 정확하고 믿을 수 있게 수행하는 능력	업무 성취감, 수행 업무의 흥미 여부, 업무 만족, 업무의 성취감	한승호(2022), 전세훈(2022)
	조직몰입		기업에 대한 구성원의 태도로 자신이 소속되어 있는 회사에 대하여 애착심, 그리고 헌신 등으로 조직의 목표와 가치를 수용	애사심, 자긍심, 애착심, 소속감	Allen & Meyer (1990), 구동우(2013), 박아영(2022)
종속변수	기업성과	재무적 성과	기업 매출액의 증가, 순이익의 증가, 수익성의 향상, 원가경쟁력의 향상과 같은 정량적 성과 결과	수익성, 매출액 증가율, 원가경쟁력, 부채비율, 순이익 증가율	Norton(1996) 유원종(2000), 김순문(2014), 박선주·유연우(2020)
		비재무적 성과	정량적으로 측정되지 않는 신규고객의 확보, 고객만족도, 고객 납기, 고객의 불만 감소와 같은 정성적 성과 결과	서비스 만족도, 신규고객 유치, 고객만족도, 납기 준수율, 고객 불만 건수	Norton(1996) 유원종(2000), 김순문(2014), 박선주·유연우(2020)

3.3.2. 설문지 구성

본 연구에서 사용된 설문 문항은 연구가설 검증을 위해 기존 연구에서 검

증된 측정 도구들을 참고하여 설계되었으며, 즉, 선행연구 문헌 고찰을 통해 내용의 타당성을 확보하고, 기존 연구에서 사용된 문항들을 본 연구에 맞게 수정하여 설계하였다. 설문 문항은 7개의 측정변수와 인구통계학적 문항을 포함하고 총 44개 설문 항목으로 설정하였다. 독립변수의 ESG 활동의 문항으로, ESG 활동의 환경(E)에 관한 설문 항목이 6개, ESG 활동의 사회(S)에 관한 설문 항목이 6개, ESG 활동의 지배구조(G)에 관한 설문 항목이 6개, 매개 변수인 직무만족에 관한 설문 문항 5개, 조직몰입에 관한 설문 항목 5개, 종속변수인 기업성과는 재무적 성과에 관한 설문 항목이 5개, 비재무적 성과에 관한 설문 항목이 5개로 총 44개의 설문 항목으로 구성하였으며, 인구통계학적 요인 항목 6개의 항목으로 하단의 [표 3-3]과 같이 설문 문항을 구성하였다. 설문 문항은 인구통계학적 특성 및 일반적인 배경 정보를 제외한 모든 항목을 5점 리커트 척도로 구성하여 응답자의 의견을 수집하여 구성하였다.

[표 3-3] 설문지(문항) 구성

설문 항목 구분			문항 수	척도
독립 변수	ESG 활동	환경	6	5점 Likert 척도
		사회	6	5점 Likert 척도
		지배구조	6	5점 Likert 척도
매개 변수	직무만족		5	5점 Likert 척도
	조직몰입		5	5점 Likert 척도
종속 변수	기업성과	재무적 성과	5	5점 Likert 척도
		비재무적 성과	5	5점 Likert 척도
일반 및 인구통계 항목			6	비율척도, 명목
합계			44	

3.3.3. 자료수집 및 분석

3.3.3.1. 자료수집

본 연구의 목적은 중소 제조기업의 ESG 활동이 기업성장에 기여하였는지 파악하고 기업 조직원의 직무만족 및 조직몰입을 통하여 기업성장에 미치는 영향 관계를 연구하고자 하였다.

따라서 표본의 선정은 국내 중소 제조기업 중 ESG 경영을 도입한 기업을 대상으로 설문 조사를 실행하였다. 설문 대상은 ESG 경영을 기구축한 기업에 경영시스템 관계자(ESG 경영시스템 담당자, 환경관리자, 품질관리담당자, 인사 노무 담당자, 임직원 등)로 하였다. 조사 방법은 ESG 경영활동 평가 POOL에 등록되어있는 기업의 담당자에게 ESG 경영시스템 수혜기업을 대상으로 설문 조사를 시행하였으며, 설문지는 주로 이메일을 통해 배포되었으며, 일부 기업의 경우, 직접 방문하거나 메시지, SNS 등 다양한 채널을 활용하여 설문 참여를 의뢰하였다. 설문은 총 528부를 접수하였으며, 접수된 데이터 중 자산총액이 5천억 원 이상의 중견기업과 대기업 응답 설문 8부 및 이상치 및 부정확한 자료 11부를 제외한 509부의 설문 조사를 통해 수집된 데이터를 바탕으로 통계분석을 실시하여, 설정한 연구가설을 검증하였다. 데이터 접수 내용은 하단의 [표 3-4]와 같다.

[표 3-4] 자료수집

설문 응답	중견기업, 대기업	이상 응답	유효표본
528	8	11	509

3.3.3.2. 자료 분석 방법

본 논문의 연구를 위하여 수집한 자료 데이터의 분석을 위하여 SPSS와 AMOS를 활용하였다. 탐색적 요인분석과 빈도분석은 SPSS 22.0을 이용 하였으며, 측정모형 분석, 구조 방정식 모형, 판별타당도, 매개효과 및 다중매개

분석은 AMOS 22.0을 활용하여 분석하였다.

구조방정식모형(Structural Equation Modeling, SEM) 이란 ‘공분산 구조 분석 (Analysis of Covariance Structures, or Causal Modeling)’ 이라고도 불리는 것으로, 측정모형(measurement model)과 구조모형(structural model)을 통해 여러 잠재변수(latent variable) 간에 존재하는 인과관계를 분석하기 위한 모형을 말한다(신건권, 2013). 이는 모형 속에 있는 측정오차(measurement error)를 고려하여 분석 결과를 제시하므로 사회현상을 더 잘 설명할 수 있고, 분석 결과도 좀 더 신뢰할 수 있다(송지준, 2016). 또한, 독립변수 및 종속변수가 다수 있어도 다차원 분석기법으로 동시 추정이 가능하며, 다수의 외생변수와 내생변수 간의 인과관계 분석이므로 직접 효과, 간접 효과 및 총 효과를 파악할 수 있고, 측정모델 분석, 구조모델 분석 및 경로 간 차이 분석 등 다양한 표현기법을 제시할 수 있는 장점이 있는 방법이다(최창호, 2018).

본 연구의 통계분석 과정은 다음과 같이 실행하였다.

- 1) 연구 대상의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하여 인구통계학적 변수들의 분포를 확인하였다.
- 2) 독립변수, 매개 변수, 종속변수를 구성하는 각 문항의 요인 구조를 파악하고 신뢰도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인 회전 방식으로는 직각 회전 중 변량 최대화법 VARIMAX를 적용하였으며, Cronbach's α 계수를 통해 각 척도의 내적 일관성을 확인하였다.
- 3) 확인적 요인 분석을 통해 측정모델의 적합도를 높이고, 변수 정제 과정을 거쳐 도출된 결과를 바탕으로 측정변수들의 요인 적재량과 유의성을 검증하며, 평균 분산 추출량(AVE), 구성 개념 신뢰도(CR), 분산 추출량(VE)을 활용하여 집중 타당도를 분석하고, 잠재변수 간의 상관관계를 통해 판별타당도를 검증하여 측정모델의 타당성 분석을 하였다.
- 4) 본 연구에서 제시한 연구모델의 잠재변수들 사이의 인과관계 및 가설검정을 검증하기 위하여 구조모델 분석을 실행하였다.
- 5) 팬텀 변수를 활용하여 다중매개 모형을 분석하고, 각 매개 변수를 통한 간접효과의 유의성 확인을 진행하였다.

IV. 연구 결과

4.1. 표본의 특성

4.1.1. 표본의 일반적 특성

설문에 참여한 응답자들의 일반적인 특성을 파악하기 위해 SPSS 22.0 프로그램을 활용하여 빈도분석을 하였다. 이를 통해 응답자들의 성별, 연령, 직급, 종업원 수, 응답 기업의 ESG 도입 기간 등 변수의 분포를 살펴보았으며, 결과는 다음과 같다[표 4-1].

첫째, 성별은 남자 337명(66.2%), 여자 172명(33.8%)의 비중을 확인할 수 있다.

둘째, 연령은 30세 미만 83명(16.3%), 30세 이상~40세 미만 166명(32.6%), 40세 이상~50세 미만 160명(31.4%), 50세 이상~60세 미만 82명(16.1%), 60세 이상 18명(3.5%)의 비중을 확인할 수 있다.

셋째, 직급은 사원 99명(19.4%), 대리급 119명(23.4%), 과장급 91명(17.9%), 차/부장급 134명(26.3%), 대표/임직원 66명(13.0%)의 비중을 확인할 수 있다.

넷째, 종업원 수는 20명 미만 144명(28.3%), 20명 이상~30명 미만 30명(5.9%), 30명 이상~50명 미만 64명(12.6%), 50명 이상~100명 미만 67명(13.2%), 100명 이상 204명(40.1%)의 비중을 확인할 수 있다.

다섯째, 산업 분야는 기초금속 및 조립금속 77명(15.1%), 기계, 장비 148명(29.1%), 전기 및 광학 58명(11.4%), 섬유 25명(4.9%), 고무 및 플라스틱 55명(10.8%), 기타 146명(28.7%)의 비중을 확인할 수 있다.

여섯째, ESG 도입 기간은 6개월 미만 55명(10.8%), 6개월 이상~1년 미만 24명(4.7%), 1년 이상~2년 미만 40명(7.9%), 2년 이상~3년 미만 186명(36.5%), 3년 이상~5년 미만 94명(18.5%), 5년 이상 110명(21.6%)의 비중을 확인할 수 있다.

설문에 참여한 응답자의 빈도분석 내용은 하단의 [표 4-1]에 정리하였다.

[표 4-1] 표본의 인구 통계적 특성 (N = 509)

변수	구분	빈도(개)	비율(%)
성별	남자	337	66.2
	여자	172	33.8
	총계	509	100
연령	30세 미만	83	16.3
	30세 이상~40세 미만	166	32.6
	40세 이상~50세 미만	160	31.4
	50세 이상~60세 미만	82	16.1
	60세 이상~	18	3.5
	총계	509	100
직급	사원	99	19.4
	대리급	119	23.4
	과장급	91	17.9
	차/부장급	134	26.3
	대표/임직원	66	13.0
	총계	509	100
종업원 수	20명 미만	144	28.3
	20명 이상~30명 미만	30	5.9
	30명 이상~50명 미만	64	12.6
	50명 이상~100명 미만	67	13.2
	100명 이상	204	40.1
	총계	509	100
산업 분야	기초금속 및 조립금속	77	15.1
	기계, 장비	148	29.1
	전기 및 광학	58	11.4
	섬유	25	4.9
	고무 및 플라스틱	55	10.8
	기타	146	28.7
	총계	509	100
ESG 경영 도입 기간	6개월 미만	55	10.8
	6개월 이상~1년 미만	24	4.7
	1년 이상~2년 미만	40	7.9
	2년 이상~3년 미만	186	36.5
	3년 이상~5년 미만	94	18.5
	5년 이상~	110	21.6
	총계	509	100

4.1.2. 기술적 통계분석

잠재변수를 측정하는 각 변수의 정규성을 검증하기 위해 기술 통계 분석을 수행하였다. 기술통계분석은 최소값, 최대값, 평균, 표준편차 등을 확인하였다(최창호, 2018). 기술 통계 분석의 결과는 아래 [표 4-2]와 같다.

[표 4-2] 기술 통계량

측정 문항	N	최소값	최대값	평균	표준 편차	분산	왜도	첨도
환경1	509	1	5	3.23	1.124	1.124	-.353	-.637
환경2	509	1	5	3.14	1.176	1.176	-.203	-.825
환경3	509	1	5	3.58	1.067	1.067	-.629	-.177
환경4	509	1	5	3.11	1.133	1.133	-.213	-.734
환경5	509	1	5	3.26	1.130	1.130	-.399	-.610
환경6	509	1	5	3.49	1.057	1.057	-.524	-.273
사회1	509	1	5	3.37	1.054	1.054	-.377	-.334
사회2	509	1	5	3.59	1.066	1.066	-.503	-.319
사회3	509	1	5	3.30	1.040	1.040	-.361	-.390
사회4	509	2	5	3.30	1.090	1.090	-.380	-.449
사회5	509	2	5	3.50	1.111	1.111	-.390	-.532
사회6	509	1	5	3.55	1.033	1.033	-.544	-.008
지배1	509	1	5	3.38	1.017	1.017	-.374	-.272
지배2	509	1	5	3.14	1.212	1.212	-.206	-.854
지배3	509	1	5	3.09	1.142	1.142	-.146	-.722
지배4	509	1	5	3.18	1.225	1.225	-.251	-.887
지배5	509	1	5	3.10	1.129	1.129	-.115	-.593
지배6	509	1	5	3.36	1.071	1.071	-.340	-.447
직무1	509	1	5	3.58	.978	0.978	-.440	-.252
직무2	509	1	5	3.56	1.036	1.036	-.475	-.232
직무3	509	1	5	3.49	1.034	1.034	-.545	-.175
직무4	509	1	5	3.66	1.048	1.048	-.645	.031
직무5	509	2	5	3.78	.995	0.995	-.708	.160
조직1	509	2	5	3.41	1.154	1.154	-.400	-.655
조직2	509	1	5	3.66	1.044	1.044	-.617	-.082
조직3	509	1	5	3.33	1.150	1.150	-.350	-.592
조직4	509	1	5	3.42	1.292	1.292	-.398	-.909
조직5	509	1	5	3.26	1.199	1.199	-.290	-.762

재무1	509	1	5	3.17	1.043	1.043	-.313	-.398
재무2	509	1	5	3.05	1.053	1.053	-.177	-.393
재무3	509	1	5	3.15	1.063	1.063	-.257	-.430
재무4	509	1	5	3.17	1.075	1.075	-.302	-.436
재무5	508	1	5	3.17	1.024	1.023	-.167	-.251
비재무1	509	1	5	3.47	.921	0.921	-.620	.360
비재무2	509	1	5	3.28	.981	0.981	-.298	-.259
비재무3	509	1	5	3.43	.944	0.944	-.333	-.052
비재무4	509	1	5	3.56	1.005	1.005	-.497	.020
비재무5	509	1	5	3.41	.993	0.993	-.234	-.316

분석 결과, 표준편차는 모두 절댓값이 3 이하로 이상치가 없었으며, 왜도(skewness)의 절댓값이 모두 3 이하이고, 첨도(kurtosis)의 절댓값이 3 이하로 개별 측정변수들은 정규분포를 가진다고 볼 수 있다(신건권, 2013).

4.2. 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

4.2.1. 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석에 따르면 이론상으로는 아직 체계화 또는 정립되지 못한 연구에서 향후에 연구 방향을 파악하기 위한 탐색적 목적으로 시행한다고 하였다(송지준, 2016). 탐색적 요인 분석(Exploratory Factor Analysis)은 이론 생성과정(theory generating procedure)으로 각각의 집단(요인, 성분)에 모든 측정변수가 연관(상관관계)되어 있다고 가정하고 요인 분석을 실시하는 것으로 어떤 측정변수가 어떤 집단(요인, 성분)에 묶이는지는 탐색적 요인 분석을 실시해 보아야 알 수 있다(최창호, 2018).

이 탐색적 요인분석은 주로 SPSS 통계 패키지를 활용한 회귀분석에서 구성 개념을 형성하기 위해 활용된다(최창호, 2018). 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 파악하는 것으로, 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인함으로써, 측정 도구의 타당성을 검증하는 방법으로 이용된다(신건권, 2013).

본 연구 잠재변수들의 타당성 분석을 위하여 독립변수인 ESG 요인의 환경, 사회, 지배구조와 매개 변수 직무만족, 조직몰입 및 종속변수인 기업성과 재무적 성과, 비재무적 성과에 대하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 수많은 변수를 상관관계가 높은 것끼리 묶어줌으로써 그 내용을 단순화시키고(변수의 축소), 연구해야 할 주요 변수를 제시해 준다(송지준, 2016). 탐색적 요인분석에서 요인 적재 값은 각 변수가 해당 요인을 얼마나 잘 설명하는지를 나타내는 지표이며, 요인 적재 값이 클수록 변수가 해당 요인과 강한 상관관계를 가지며, 요인을 구성하는 데 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다. 일반적으로 요인적재치가 0.4 이하일 때는 해당 변수를 제거하는 것이 좋으며(변수의 제거), 탐색적 요인 분석을 거쳐 정제되고 생성된 새로운 변수는 회귀분석 등 추후 분석에 적용된다(송지준, 2016). 즉, 탐색적 요인분석의 목적은 ① 데이터의 요약, ②변수의 구조 파악, ③불필요한 변수의 제거, ④측정 도구의 타당도 검증, ⑤회귀분석이나 판별 분석 등의 추가적

분석에 요인점수의 이용이라고 할 수 있다(신건권, 2013).

측정변수들이 탐색적 요인분석에 적합한지 확인을 위하여 연속형 데이터 적용 여부를 확인하고, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 척도로 평가하였으며, 변수들의 상호 독립성 평가를 위해 바틀렛 구형성검정(Bartlett's test of sphericity)을 통계적 유의성($p < .05$)로 해석하였다(최창호, 2018).

측정변수들의 내재된 구조를 탐색하기 위해 탐색적 요인 분석 기법의 하나인 주성분 분석(PCA)을 실시하였으며, 추출된 요인들의 해석력을 높이기 위해 직각 회전 방법 중 배리맥스를 적용하여 요인 분석을 하였다. 통상적으로 사회과학 분야에서는 탐색적 요인 분석을 수행할 때, 요인의 수를 결정하는 기준으로 고유값(Eigen value) 1.0 이상을 활용하며, 각 요인과 변수 간의 관계를 나타내는 요인적재량은 0.5 이상인 변수를 해당 요인을 대표하는 중요한 변수로 한다. 본 연구에서도 위와 같은 기준을 채택하여 고유값 1.0 이상, 요인적재량 0.5 이상 기준으로 분석을 하였다.

측정변수들의 잠재적인 구조를 탐색하기 위해 실시한 탐색적 요인분석에 대한 적합성 검정 결과, KMO 지수가 0.964로 매우 우수하게 나타나 요인분석에 적합한 데이터임을 확인하였으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의확률이 0.001보다 작게 나타나 변수 간에 상관관계가 존재하며, 요인 분석을 통해 의미 있는 요인을 추출하였다. 따라서 이 데이터는 탐색적 요인 분석 시행이 가능한 것으로 판명되었다. 탐색적 요인 분석 결과는 [표 4-3]과 같다.

ESG 요인(환경, 사회, 지배구조), 재무적 성과, 비재무적 성과 그리고 매개 변수인 직무만족과 조직몰입 총 7개 변수에 대하여 탐색적 요인 분석을 검증한 결과, 모든 변수의 고유값이 1보다 크게 나타나 각 변수가 독립적인 요인으로 해석될 수 있음을 확인하였으며, 전체 회전 누적 분산율이 72.322%로 기준치인 60%를 초과하여 추출된 요인들이 전체 변량의 상당 부분을 설명하는 것으로 나타났다. 회전된 성분행렬 분석결과, 선행연구와 상이하게 적재된 변수는 발생하지 않았고, 각각 변수의 요인 적재 값은 0.514~0.864 사이에 분포하여 집중 타당도가 확보되었다(최창호, 2018).

탐색적 요인분석의 적합성을 검증하기 위한 KMO 검정과 Bartlett 구형성 검정 결과는 [표4-3]에, 추출된 요인 및 요인적재량은 [표 4-4]에, 그리고 각

요인이 설명하는 총 분산은 [표4-5]와 같다.

[표 4-3] KMO와 Bartlett의 검정 결과

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도		.964
Bartlett의 단위행렬 검정	근사 카이제곱	15220.865
	df	703
	유의수준	0

[표 4-4] 요인 분석 결과표

변수	요인적재량							공통성
	직무만족	ESG 환경	재무적 성과	ESG 사회	ESG 지배구조	비재무적 성과	조직몰입	
직무2	.809	.097	.198	.105	.097	.160	.227	.800
직무1	.804	.105	.162	.222	.138	.175	.173	.813
직무5	.787	.066	.096	.158	.122	.204	.115	.728
직무4	.761	.110	.232	.164	.152	.164	.163	.750
직무3	.750	.150	.168	.144	.152	.138	.214	.722
환경2	.065	.829	.126	.130	.288	.102	.100	.828
환경1	.111	.826	.080	.166	.299	.103	.082	.836
환경4	.080	.788	.113	.199	.281	.090	.074	.773
환경5	.102	.783	.112	.247	.229	.066	.188	.790
환경3	.130	.711	.136	.330	.075	.139	.069	.681
환경6	.183	.570	.110	.442	.047	.208	.145	.629
재무2	.127	.117	.858	.104	.134	.168	.096	.832
재무3	.191	.104	.835	.125	.105	.187	.132	.824
재무1	.160	.104	.819	.139	.163	.135	.083	.778
재무5	.123	.098	.713	.085	.185	.206	.129	.633
재무4	.214	.143	.659	.086	.033	.323	.162	.638
사회1	.214	.229	.143	.671	.172	.130	.128	.632
사회2	.200	.348	.118	.652	.189	.215	.049	.684
사회4	.142	.324	.130	.624	.313	.158	.215	.696
사회3	.158	.352	.153	.587	.353	.128	.060	.657
사회5	.143	.276	.135	.586	.467	.078	.085	.691
사회6	.250	.234	.115	.518	.254	.368	.157	.623
지배4	.008	.297	.176	.225	.733	.108	.053	.721
지배3	.156	.332	.201	.197	.725	.146	.057	.764
지배2	.245	.201	.094	.191	.697	.140	.041	.653
지배5	.190	.256	.203	.279	.676	.117	.188	.727
지배1	.161	.356	.120	.452	.457	.202	.062	.625
지배6	.301	.283	.104	.406	.446	.285	.275	.702
비재무3	.251	.137	.301	.183	.204	.712	.132	.771

변수	요인적재량							공통성
	직무만족	ESG 환경	재무적 성과	ESG 사회	ESG 지배구조	비재무적 성과	조직몰입	
비재무1	.312	.164	.237	.131	.126	.697	.127	.715
비재무5	.159	.048	.240	.227	.140	.672	.275	.684
비재무4	.196	.137	.295	.258	.043	.631	.182	.645
비재무2	.274	.218	.365	.059	.236	.607	.049	.685
조직4	.243	.181	.249	.154	.098	.110	.734	.739
조직5	.409	.184	.179	.125	.094	.191	.732	.831
조직3	.458	.136	.224	.174	.162	.230	.597	.744
조직1	.523	.105	.124	.088	.032	.298	.564	.716
조직2	.503	.111	.066	.125	.126	.385	.514	.713
Eigenvalue	4.998	4.826	4.124	3.702	3.673	3.451	2.709	
분산설명(%)	13.152	12.700	10.853	9.742	9.665	9.081	7.130	
분산누적(%)	13.152	25.853	36.706	46.447	56.112	65.193	72.322	

1) 추출 방법 : 프링시פל 구성요소 분석

2) 회전 방법 : 카이저 정규화를 사용한 배리맥스

3) a. 8 반복에서 회전이 수렴되었습니다.

[표 4-5] 설명된 총 분산

구성 요소	초기 고유값			추출 제곱합 로딩			회전 제곱합 로딩		
	총계	분산의 %	누적률 (%)	총계	분산의 %	누적률 (%)	총계	분산의 %	누적률 (%)
1	16.848	44.336	44.336	16.848	44.336	44.336	4.998	13.152	13.152
2	3.870	10.184	54.520	3.870	10.184	54.520	4.826	12.700	25.853
3	2.329	6.130	60.650	2.329	6.130	60.650	4.124	10.853	36.706
4	1.381	3.633	64.283	1.381	3.633	64.283	3.702	9.742	46.447
5	1.231	3.239	67.522	1.231	3.239	67.522	3.673	9.665	56.112
6	.926	2.438	69.960	.926	2.438	69.960	3.451	9.081	65.193
7	.898	2.362	72.322	.898	2.362	72.322	2.709	7.130	72.322
8	.637	1.677	73.999						
9	.584	1.537	75.536						
10	.578	1.522	77.058						
11	.547	1.440	78.498						
12	.528	1.389	79.886						
13	.491	1.291	81.178						
14	.479	1.260	82.437						
15	.443	1.165	83.602						
16	.430	1.131	84.733						
17	.399	1.051	85.784						
18	.395	1.039	86.823						
19	.364	.957	87.780						
20	.360	.947	88.727						
21	.334	.880	89.606						

22	.329	.865	90.472						
23	.311	.819	91.291						
24	.303	.798	92.089						
25	.292	.769	92.858						
26	.267	.702	93.560						
27	.263	.692	94.252						
28	.256	.673	94.925						
29	.244	.643	95.569						
30	.232	.611	96.180						
31	.223	.588	96.768						
32	.211	.556	97.323						
33	.196	.516	97.839						
34	.193	.508	98.347						
35	.178	.469	98.816						
36	.164	.431	99.247						
37	.153	.402	99.649						
38	.133	.351	100.000						

4.2.2. 신뢰도 분석

“신뢰성(Reliability)이란 유사한 측정 도구 혹은 동일한 측정 도구를 사용해 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말하는 것으로 안정성(Stability), 일관성(Consistency), 예측 가능성(predictability), 정확성(Accuracy), 의존 가능성(dependability) 등으로 표현될 수 있는 개념이다”라고 하였다(채서일·김주영, 2016).

신뢰성 측정 방법으로는 재검사법, 복수 양식법, 반분법, 내적 일관성 있으며(채서일·김주영, 2016), 본 연구에서는 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 이용해 신뢰도를 저해하는 항목을 측정 도구에서 제외함으로써 각 항목의 내적 일관성을 높이는 내적 일관성 방법으로 신뢰성 분석을 하였다(한충근, 2018).

신뢰도 분석은 측정변수가 연속형 데이터일 경우에 분석하며, 측정변수들이 서로 동질적(homogeneity)인지를 파악하는 설문 항의 내적 일치도를 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값으로 확인하며, 척도 제거 시 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값(측정변수가 3개 이상일 경우에만 확인 가능)이 전체 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값을 초과하는 경우 척도를 제거하여 값을

향상하며, 전체적인 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값이 상당히 크고, 하나의 구성 개념에 측정변수가 적으면 제거하지 않아도 되며, 탐색적 요인 분석을 마친 상태에서 각각의 구성요인별로 분석한다(최창호, 2018).

측정변수의 내적 일관성을 평가하기 위해 Cronbach's α 계수를 분석한 결과, 전체 문항의 Cronbach's α 값이 0.884~0.924로 나타나 사회과학 연구에서 일반적으로 요구되는 0.6 이상의 기준을 충분히 만족하며, 높은 신뢰도를 확보하고 있음을 확인하였으며, 개별 문항 삭제 시 Cronbach's α 값이 더 증가하는 경우가 있었으나, 전체적인 신뢰도 향상에 미미한 영향을 고려하여 모든 문항을 유지하였다. 신뢰성 분석 결과는 하단의 [표 4-6]과 같다.

[표 4-6] 신뢰성 분석결과

변수	항목	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach's α	신뢰도 Cronbach's s α
ESG 환경	환경1	16.58	22.253	.847	.902	.924
	환경2	16.67	21.947	.833	.904	
	환경3	16.22	23.761	.731	.917	
	환경4	16.69	22.563	.804	.908	
	환경5	16.55	22.405	.824	.905	
	환경6	16.32	24.547	.653	.927	
ESG 사회	사회1	17.23	19.254	.675	.879	.892
	사회2	17.01	18.876	.712	.874	
	사회3	17.29	18.846	.739	.870	
	사회4	17.30	18.289	.765	.865	
	사회5	17.10	18.537	.714	.873	
	사회6	17.05	19.444	.669	.880	
ESG 지배구조	지배1	15.86	22.927	.691	.885	.898
	지배2	16.10	21.549	.682	.887	
	지배3	16.15	21.222	.776	.872	
	지배4	16.06	21.182	.710	.882	
	지배5	16.13	21.276	.781	.871	
	지배6	15.88	22.326	.713	.882	
직무만족	직무1	14.49	12.908	.843	.896	.922
	직무2	14.51	12.605	.830	.898	
	직무3	14.58	12.941	.777	.909	
	직무4	14.40	12.804	.785	.907	
	직무5	14.28	13.298	.758	.912	
조직몰입	조직1	13.67	16.265	.756	.881	.902
	조직2	13.42	17.133	.741	.885	
	조직3	13.75	16.125	.778	.876	
	조직4	13.65	15.845	.692	.897	
	조직5	13.82	15.386	.831	.864	
재무적 성과	재무1	12.54	13.216	.784	.884	.908
	재무2	12.65	12.800	.841	.872	

변수	항목	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach's α	신뢰도 Cronbach's α
	재무3	12.56	12.752	.838	.873	
	재무4	12.54	13.618	.690	.904	
	재무5	12.53	13.910	.693	.903	
비재무적 성과	비재무1	13.69	10.771	.734	.857	.884
	비재무2	13.88	10.607	.702	.864	
	비재무3	13.73	10.367	.789	.844	
	비재무4	13.60	10.536	.691	.867	
	비재무5	13.75	10.583	.694	.866	

4.3. 확인적 요인분석

4.3.1. 측정모델 분석

확인적 요인분석은 잠재변수와 관측변수 간의 관계 및 잠재변수 간의 관계를 검증하는 것으로, 특히, 확인적 요인 분석 전에 요인(잠재변수)의 수와 요인(잠재변수)과 그에 따른 항목들이 이미 지정된 상태에서 분석되며, 관측변수와 잠재변수 간의 요인부하량을 측정할 수 있고, 모델의 전반적인 적합도를 평가할 수 있으므로 구성 개념 타당성(Construct Validity)을 측정하는 데 유용하게 사용되고 있다(우종필, 2016).

확인적 요인 분석을 위한 본 연구의 측정모형은 [그림4-1]과 같다. 모델적합도는 연구모형을 채택하느냐 기각하느냐를 결정하는 기준이 되기 때문에 가설의 유의성 검증만큼이나 중요한 부분이다(우종필, 2016). 모델을 검정하는 적합도 평가는 크게 절대적합지수(Absolute Fit Index), 증분적합지수(Incremental Fit Index), 간명적합지수(Parsimonious Fit Index)를 이용하는데, 절대적합지수(Absolute Fit Index)는 연구자가 수집한 데이터의 공분산(상관) 행렬과 이론을 바탕으로 한 연구모형의 공분산(상관) 행렬이 얼마나 적합한지를 보여주기 때문에 다른 모델과 비교하지 않는 것이 특징이며, 절대적합지수에는 χ^2 (CMIN)(p), CMIN/DF(χ^2 /df), RMR, RMSEA, GFI, AGFI 등이 있다(최창호, 2018).

수집한 표본 데이터의 공분산 구조와 연구모형을 통해 추정된 공분산 구조 사이의 차이를 검정하여, 모델의 적합도를 평가하며, 구체적으로, 두 공분산 행렬 간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않다는 결과($p > 0.05$)가 나타나야 연구모형이 데이터에 잘 적합하다고 판단한다. 그러나 표본의 수, 모델의 복잡성 등에 따라 값이 상이하게 나오는 단점을 가지고 있어, 절대적인 모델 적합도 판별 기준이 아니다(최창호, 2018).

증분적합지수(Incremental Fit Index)는 연구모형이 영모델 (모든 관측변수 간에 상관을 “0”으로 가정하여 잠재변수가 상관도 “0”인 모델)보다 얼마나 잘 측정되었는지를 나타내는 지수이며, 증분적합지수에는 NFI, TLI, CFI 등이

있다(최창호, 2018).

간명적합지수(Parsimonious Fit Index)는 모델의 복잡성을 고려한 상태에서 경쟁모델 중 최고의 모델에 대한 정보를 제공하며, 간명적합지수로는 PGFI, PNFI, PCFI 등이 있다(최창호, 2018). 주요 모델적합도 지표와 판단기준은 [표 4-7]과 같다.

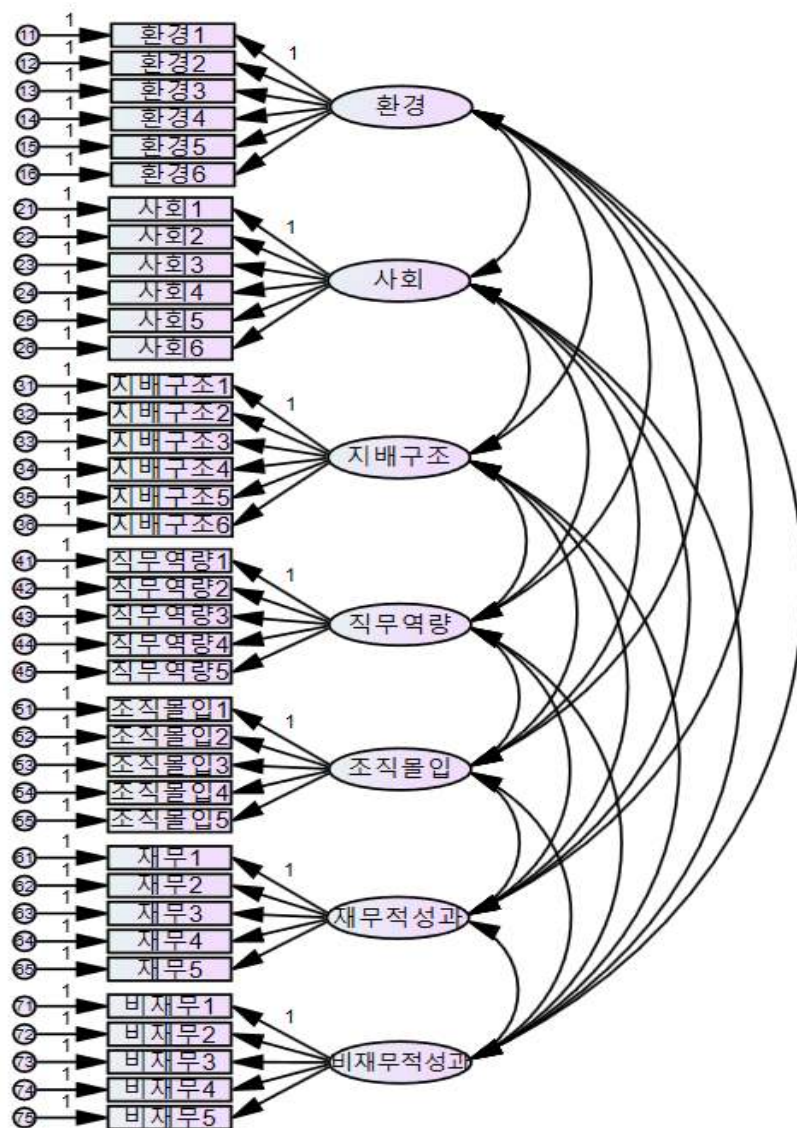
[표 4-7] 모델적합도 지표 및 판단기준

구분	판정 기준	적합 기준	기타
CMIN(χ^2)(p)	>.05	양호	절대 적합지수
CMIN(χ^2)/df	2 이하	양호	
	3 이하	보통	
	3~5 이하	수용가능(Hayduk, 1987)	
RMR	.05 이하	양호	
	.08 이하	수용가능(Etezadi-Amoli & Farhoomand; Joreskog & Sorbom, 1993)	
GFI	.9 이상	양호	
	.8 이상	수용가능(Joreskog & Sorbom, 1993)	
AGFI	.9 이상	양호	
	.8 이상	수용가능(Joreskog & Sorbom, 1993)	
RMSEA	.1 이하	보통	증분 적합지수
	.08 이하	양호	
	.05 이하	매우 좋음	
NFI	.9 이상	양호	
	.8 이상	수용가능	
TLI	.9 이상	양호	
	.8 이상	수용가능	
CFI	.9 이상	양호	
	.8 이상	수용가능	

출처: (최창호, 2018), 재인용

본 연구에서는 탐색적 요인분석을 한 후 환경, 사회, 지배구조, 직무만족, 조직몰입, 재무적 성과, 비재무적 성과로 7개 잠재변수 및 개의 측정변수에

대하여 측정모델 분석하였다. 최초 분석 결과에 대한 측정모델은 하단의 [그림 4-1]과 같다.



[그림 4-1] 측정모형

최초 측정모형에 대한 모델적합도 측정한 분석 결과는 아래의 [표 4-8]과 같다.

[표 4-8] 측정모델 적합도 분석 결과(최초)

model fit	p-value	CMIN /DF	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Default model	0.000	2.506	0.06	0.844	0.821	0.897	0.929	0.935	0.054
판정 기준	> .05	< 3	< .08	> .8	> .8	> .9	> .9	> .9	< .08
적합도	-	적합	수용 가능	적합	적합	부적합	적합	적합	적합

모델적합도 지수 CMIN/p-value, GFI, AGFI, NFI, TLI 값이 기준치를 충족하지 못하여, 연구모형이 데이터를 충분히 설명하지 못하는 것으로 판단되었으며, 이에 측정변수들의 설명력을 나타내는 SMC 값이 0.5 이하인 변수들을 순차적으로 제거하여 모델적합도를 개선하여 모델적합도를 개선하는 작업을 진행하였다.

측정모델의 적합도 개선을 하기 위해 환경6, 사회1, 사회6, 지배1, 지배6, 조직몰입2의 순으로 측정변수를 하나씩 제거하며, 반복적인 측정모델 적합도 검정을 실시하였고, 최종적으로 6개의 측정변수를 제거하여 측정모델의 적합도를 개선하는 작업을 진행하였다.

모형적합도 분석 결과, 잠재변수의 분산은 모두 양수 값을 나타내어 적절한 모형임을 확인하였으며, 측정변수들의 요인에 대한 설명력을 나타내는 SMC 값은 0.5 이상으로 나타나, 측정변수들이 해당 요인을 잘 설명하고 있음을 확인하였다. 측정모델의 적합도를 단계별로 분석한 결과는 [표 4-9]와 같다.

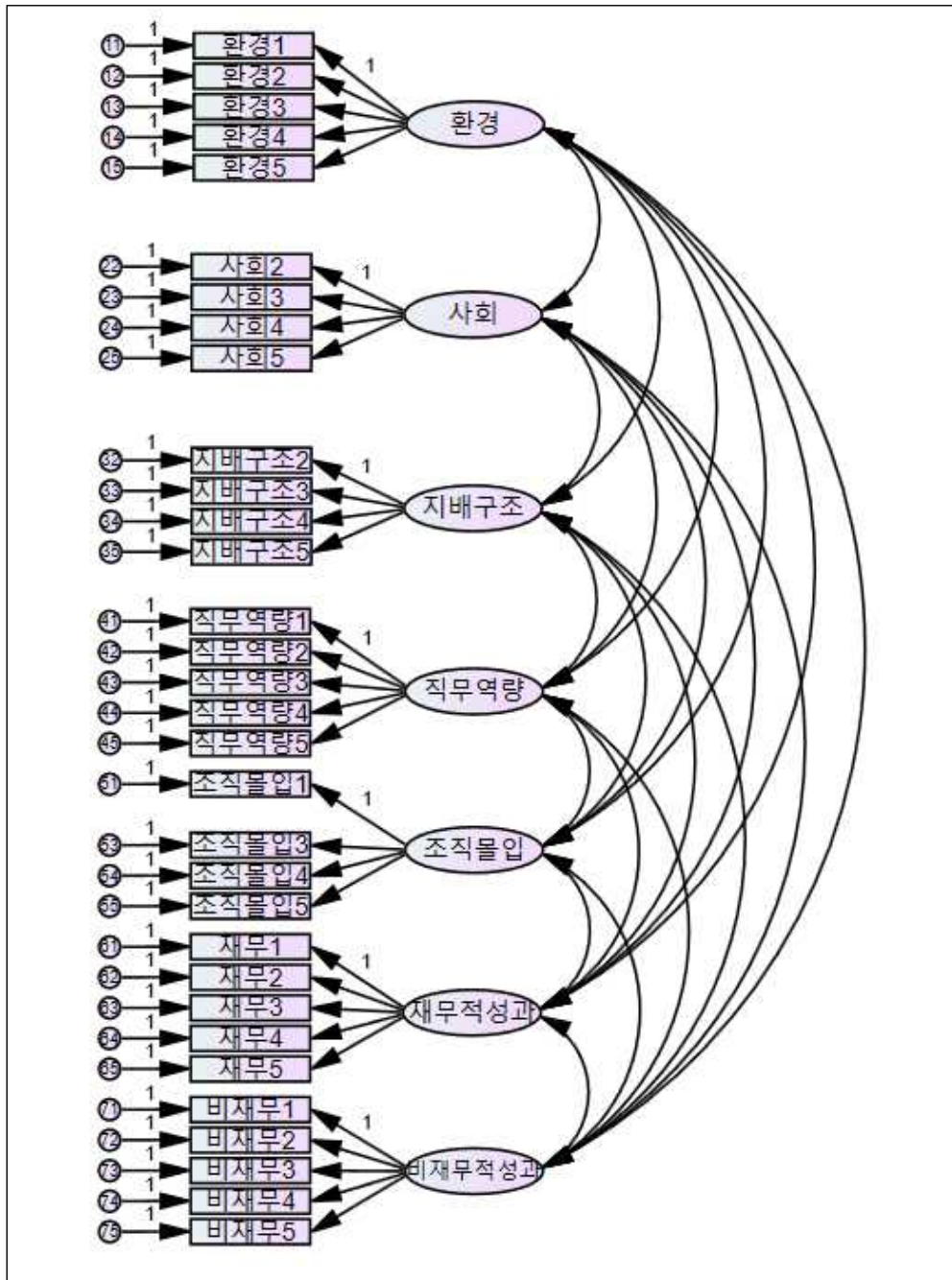
[표 4-9] 측정모델 적합도 분석결과

model fit	p-value	CMIN /DF	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Default model	0.000	2.506	0.06	0.844	0.821	0.897	0.929	0.935	0.054
환경6	.000	2.403	0.056	0.856	0.834	0.904	0.936	0.941	0.053
사회1	.000	2.463	0.057	0.857	0.834	0.905	0.935	0.941	0.054
사회6	.000	2.435	0.055	0.863	0.84	0.909	0.938	0.944	0.053

model fit	p- value	CMIN /DF	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
지배1	.000	2.438	0.056	0.867	0.844	0.912	0.94	0.946	0.053
지배6	.000	2.26	0.050	0.884	0.863	0.92	0.948	0.954	0.05
조직몰입2	.000	2.188	0.048	0.893	0.872	0.924	0.952	0.957	0.048
최종	.000	2.188	0.048	0.893	0.872	0.924	0.952	0.957	0.048
판정기준	> .05	< 3	< .08	> .8	> .8	> .9	> .9	> .9	< .08
적합도	부적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

최종적인 측정모델의 적합도를 분석한 결과, CMIN/p 값을 제외한, 모든 지표가 기준치에 만족하여, 모델이 데이터에 적합하다는 판단을 할 수 있었음. 모델적합도 검정 결과를 최종적으로 판단하는 기준은 모든 적합도 수준이 기준치 이상의 값을 얻을 필요는 없으며, 위의 결과에서 카이스퀘어 검정 결과는 가설이 기각되어 부적합 판정이 되었지만, 카이스퀘어 검정 결과의 적합 여부는 모델의 필요조건이지 충분조건이 아니므로 다른 적합도 검정 결과로 판단하면 된다(송지준, 2016).

본 연구의 측정모델은 RMR과 RMSEA 값이 각각 0.048로 기준치인 0.08 이하를 만족하였고, GFI, AGFI 값이 0.8 이상, NFI, TLI, CFI 값이 0.9 이상으로 나타나 절대적합지수와 중분적합지수 기준을 모두 충족하여 수용 가능한 모델로 판단되었으며, 최종 측정모형은 [그림 4-2]로 확정되었다.



[그림 4-2] 측정모델(최종)

4.3.2. 집중 타당성 분석

측정모델 분석을 시행하여 측정 가능한 모델적합도를 도출한 후 측정모델의 타당성을 평가해야 하는데, 집중 타당성(convergent validity)이란 동일한 개념을 측정하기 위하여 서로 다른 방법으로 측정한 값 사이에 높은 상관관계가 있어야 한다는 의미이다(송지준, 2016). 구조방정식 모델에서 집중 타당도를 확인하는 방법은 ① Estimates에서 표준화 요인 부하량(standardized factor loading)으로 측정하는 방법(>0.7), ② 분산 추출의 평균값(Average Variance Extracted, AVE)을 기준으로 검증하는 방법(> 0.5), ③ 개념신뢰도(Construct Reliability: CR) 측정값을 기준으로 하는 방법(>0.7)이 있다(최창호, 2018).

본 연구에서는 각 잠재변수의 측정항목들에 대한 집중 타당도를 평가하기 위해 개념 신뢰도(CR)와 평균 분산 추출법(AVE)값을 계산하여 분석하였으며, 그 결과는 [표 4-10]과 같다.

[표 4-10] 집중타당도 분석 결과

잠재변수	관측변수	비표준 화요인 부하량	표준화 요인 부하량	표준 오차	C.R.	SMC	평균 분산 추출	개념 신뢰 도	신뢰 도
환경	환경1	1.000	0.901			0.811	0.675	0.912	0.927
	환경2	1.040	0.896	0.034	30.646	0.802			
	환경3	0.773	0.734	0.037	20.73	0.538			
	환경4	0.953	0.852	0.035	27.396	0.725			
	환경5	0.952	0.853	0.035	27.484	0.727			
사회	사회2	1.000	0.755			0.616	0.590	0.852	0.868
	사회3	1.029	0.796	0.057	18.172	0.679			
	사회4	1.116	0.824	0.059	18.882	0.633			
	사회5	1.084	0.785	0.061	17.903	0.569			
지배구조	지배구조2	1.000	0.726			0.665	0.545	0.827	0.867
	지배구조3	1.100	0.848	0.06	18.392	0.592			
	지배구조4	1.071	0.77	0.064	16.715	0.72			
	지배구조5	1.046	0.816	0.059	17.714	0.527			
직무만족	직무만족1	1.000	0.89			0.792	0.699	0.92	0.922

잠재변수	관측변수	비표준 화요인 부하량	표준화 요인 부하량	표준 오차	C.R.	SMC	평균 분산 추출	개념 신뢰 도	신뢰 도
	직무만족2	1.046	0.879	0.037	28.362	0.772			
	직무만족3	0.971	0.817	0.04	24.548	0.668			
	직무만족4	0.99	0.822	0.04	24.838	0.676			
	직무만족5	0.902	0.79	0.039	23.051	0.623			
조직몰입	조직몰입1	1.000	0.796			0.634	0.576	0.844	0.885
	조직몰입3	1.053	0.842	0.05	21.094	0.708			
	조직몰입4	1.059	0.753	0.058	18.305	0.568			
	조직몰입5	1.128	0.865	0.052	21.834	0.748			
재무적 성과	재무적성과1	1.000	0.852			0.726	0.652	0.903	0.908
	재무적성과2	1.058	0.892	0.04	26.447	0.797			
	재무적성과3	1.056	0.882	0.041	25.95	0.779			
	재무적성과4	0.887	0.732	0.046	19.275	0.537			
	재무적성과5	0.840	0.729	0.044	19.131	0.531			
비재무적 성과	비재무적성과1	1.000	0.791			0.625	0.623	0.892	0.844
	비재무적성과2	1.051	0.78	0.056	18.911	0.609			
	비재무적성과3	1.099	0.848	0.052	20.987	0.719			
	비재무적성과4	1.016	0.736	0.058	17.605	0.542			
	비재무적성과5	1.013	0.743	0.057	17.79	0.552			
측정모델 적합도	(초기) $\chi^2 = 1613.898$, df=644, p=0.000, CMIN/DF=2.506 RMSEA = 0.054 RMR = 0.006 GFI = 0.844 AGFI = 0.821 NFI = 0.897 TLI = 0.923								
	(최종) $\chi^2 = 969.488$, df=443, p=0.000, CMIN/DF=2.188 RMSEA = 0.048 RMR = 0.048 GFI = 0.893 AGFI = 0.872 NFI = 0.924 TLI = 0.952								

각 잠재변수의 평균분산추출(AVE) 값이 0.545~0.675 사이로 나타나 0.5를 초과하여 집중 타당도 기준을 충족하였으며, 개념 신뢰도(CR) 값 또한 0.827~0.920 사이로 0.7 이상을 상회하여 모든 잠재변수에서 집중 타당성이 확보된 것으로 확인되었다.

측정모델의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출한 결과 0.844~0.922 사이의 값을 나타내어 0.7 이상의 기준을 충족하였다. 따라서 본 연구의 측정모델은 신뢰도를 확보된 것으로 나타났다.

4.3.3. 판별 타당성 분석

판별 타당성은 서로 다른 잠재변수 간의 차이를 나타내는 정도로 잠재변수 간 낮은 상관을 보인다면 판별 타당성이 있는 것이며, 잠재변수 간 높은 상관을 보인다면 두 구성 개념 간의 차별성이 떨어지는 것을 의미하므로 잠재변수 간 판별 타당성이 없는 것으로 판단한다(송지준, 2016).

판별 타당성을 검증하는 방법은 다음과 같이 세 가지가 있다. 첫 번째로, 평균분산추출(AVE) 지수와 구성 개념 간 상관계수를 제공한 값(즉, 상관 상승치: Squared Correlation)을 비교하여 평균분산추출 지수가 상관계수의 제곱한 값보다 크면 판별 타당성이 확보되었다고 할 수 있는 방법이며 보다 엄격한 방법이다(노경섭, 2019). 두 번째로, 각 구성 개념 간 95% 표준오차 추정구간의 상관관계가 구성 개념 간 완전한 상관계수를 의미하는 1에 대한 포함 유/무를 비교하는 것으로 구성 개념 간 동일하다는 가설의 기각 여부를 판단함으로써, 95% 신뢰구간에서 1이 아니면 판별 타당성이 있다고 볼 수 있다(Anderson & Gerbing, 1988). 셋째, 두 변수 간 비제약모델(unconstrained model)과 두 변수 간 공분산을 1로 고정한 제약모델 간의 χ^2 차이 분석을 실시한 후, 두 모델 간 χ^2 차이 값이 3.84 이상이면 판별 타당성이 있다고 판단한다(우종필, 2016; 최창호, 2018). 판별 타당성 검증 방법을 세부적으로 정리하면 다음 [표 4-11]과 같다.

[표 4-11] 판별 타당성 검증 방법

구분	검증 방법
$AVE > \phi^2$	AVE 값이 상관계수 제곱 값보다 크다는 것은 각 구성 개념이 서로 다른 개념을 측정하고 있음을 의미하며, 이를 통해 판별 타당성을 확보할 수 있도록 함.
$[\phi \pm 2 \times S.E.]$ 의 1 포함 여부	두 구성 개념 간 상관계수를 분석하여 판별 타당성을 검증하는 한 가지 방법은, 상관계수에 표준오차의 2배를 더하고 뺀 값이 1을 포함하지 않는지를 확인하는 것.
비제약모델과 제약모델 간의 $\Delta \chi^2$ 차이 검증	두 구성 개념 간의 상관관계를 자유롭게 설정한 비제약 모델과, 두 구성 개념 간의 상관관계를 1로 고정시킨 제약모델을 비교하여, 두 모델 간의 차이를 카이제곱 검정을 통해 분석하는 방법이 있으며, 카이제곱

	값의 증가량 $\Delta x^2 \geq 3.84$ 인 경우, 두 모델 간에 유의한 차이가 있다고 판단하며, 이는 두 구성 개념이 서로 다른 개념임을 의미. 즉, Δx^2 값이 3.84 이상이면 판별 타당성이 확보되었다고 볼 수 있음
--	---

출처: 우종필(2016). 재인용

본 연구에서는 구조방정식 모형의 판별 타당성을 검증하기 위해 평균분산 추출(AVE) 값과 변수 간 상관계수의 제곱 값을 비교 및 검증을 실시하였다. 검증 결과 지배구조와 사회의 잠재변수 사이에서 상관계수 값이 가장 크게 나타났다(0.832). 상관계수의 제곱 값인 결정계수는 0.692이다($0.832^2=0.692$). 본 연구의 AVE 값이 0.692 보다 크게 나타나 판별타당도는 확보되었다고 할 수 있다(신건권, 2013).

[표 4-12] 판별 타당성 검증결과

구분	환경	사회	지배구조	직무만족	조직몰입	재무적 성과	비재무적 성과
환경	0.849						
사회	0.757***	0.79					
지배구조	0.718***	0.832***	0.791				
직무만족	0.377***	0.549***	0.505***	0.84			
조직몰입	0.449***	0.556***	0.495***	0.808***	0.815		
재무적 성과	0.378***	0.473***	0.511***	0.502***	0.545***	0.821	
비재무적 성과	0.473***	0.634***	0.594***	0.667***	0.706***	0.697***	0.781

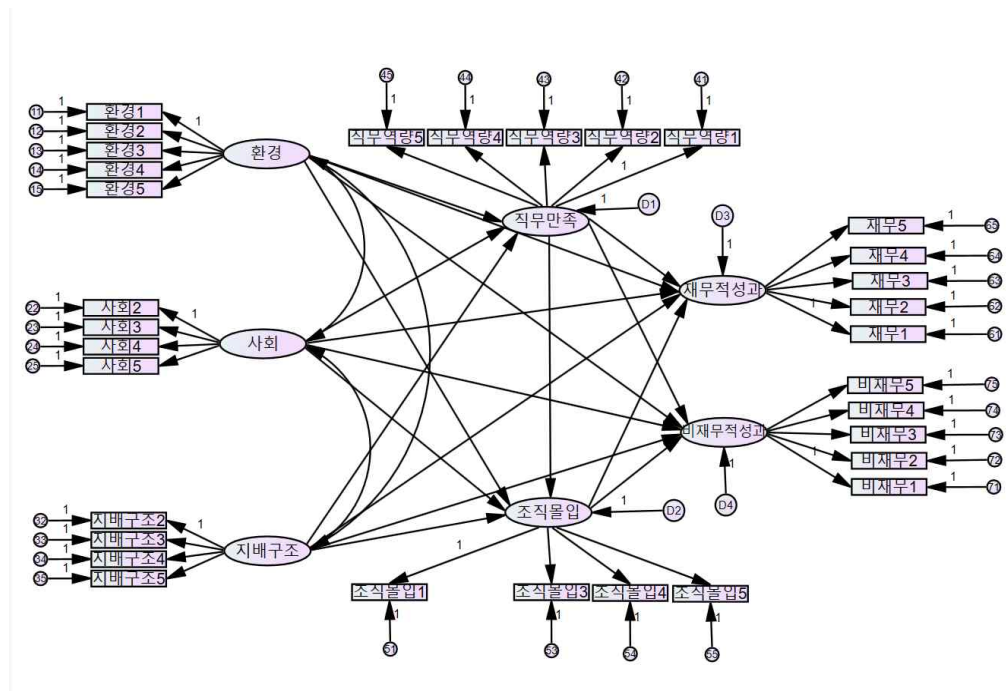
4.4. 가설검정

4.4.1. 연구모형 적합도 분석

집중타당도, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 판별타당도, 신뢰도 분석 등 다양한 분석을 수행한 결과, 본 연구의 측정모델이 구조방정식 모델 분석에 적합하다는 결론이 나타났다.

구조방정식 모델 분석이란 연구자가 제안한 연구모델을 분석하는 것으로 Standardized Regression Weights의 표준화 경로계수(estimate)로 가설을 검정하는 것이다(최창호, 2018). 그러나 모델적합도가 확보되지 않으면 구조방정식 모델 분석에서 가설검정은 무의미하게 된다.

연구자가 제안한 연구모델이 모델적합도가 확보되지 않으면 수정지수(M.I, Modification indices) 방법을 통해 모델적합도를 확보하여야 한다(최창호, 2018). 확정된 연구모형은 [그림 4-3]과 같다.



[그림 4-3] 구조모델 적합도 분석결과(최초)

본 연구의 잠재변수는 모두 7개로 독립변수는 ESG 활동의 환경, 사회, 지배구조이고, 매개 변수는 직무만족, 조직몰입이며, 종속변수는 기업성으로 구성되어 있다.

구조방정식 모델의 모델적합도를 측정하기 위하여 잠재변수 간의 경로를 추가하였다. 분석결과는 [표 4-13]과 같다.

[표 4-13] 구조모델 적합도 분석결과(최초)

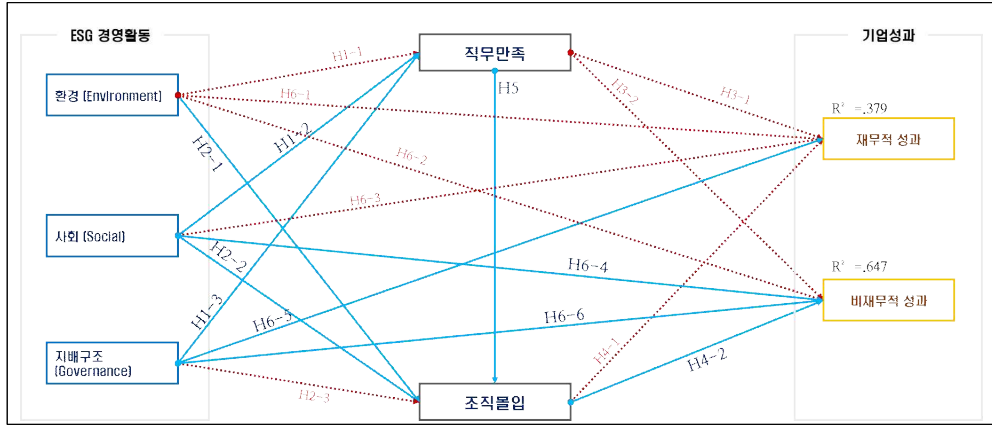
Model Fit	p-value	CMIN/df	RMR	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
기준치	>.05	< 3	<.08	>.8	>.8	<.08	>.9	>.9	>.9
측정치	.000	2.345	.058	.887	.866	.051	.919	.946	.952
적합도	부적합	적합	수용 가능	적합	적합	양호	적합	적합	적합

구조방정식 모델의 모델적합도 분석결과, CMIN/DF, RMR, GFI, AGFI, NFI, TLI, CFI, RMSEA가 기준치에 부합하였으나, CMIN/p 값이 적합하지 않은 모델적합도를 보여주었다.

CMIN/p 값은 0.000으로 지표 기준인 0.5보다 크지 않아 모델적합도에 부적합하였고, RMR 지표가 0.058로 다소 높았으나 수용가능하고, RMSEA 지표가 0.051로 0.8 이하이고, GFI, AGFI 지표가 0.8 이상으로 나타났으며, NFI, TLI, CFI 지표가 모두 0.9를 초과한 것으로 나타나 절대적합지수와 증분적합지수 대부분이 기준치를 만족시킴으로써 수용 가능한 모델적합도 평가 기준을 충족하였다(홍영구, 2020). 모델적합도가 확보되었으므로, 가설검정을 할 수 있게 되었다.

4.4.2. 기본가설 검정

기본 가설에 대한 7개의 외생변수와 내생 변수들 사이의 인과 분석 결과는 [그림 4-4] 기본가설 검정모형, [표 4-14] 기본가설, [표 4-15] 기본가설 검증내역으로 정리하였다.



[그림 4-4] 기본가설 검정모형

[표 4-14] 기본 가설

가설	연구가설 내용
H1	ESG 활동은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-1	ESG 활동의 환경 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-2	ESG 활동의 사회 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-3	ESG 활동의 지배구조 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2	ESG 활동은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-1	ESG 활동의 환경 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-2	ESG 활동의 사회 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-3	ESG 활동의 지배구조 요인은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	직무만족은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-1	직무만족은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-2	직무만족은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4	조직몰입은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설	연구가설 내용
H4-1	조직몰입은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4-2	조직몰입은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H5	직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6	ESG 활동은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-1	ESG 활동의 환경 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-2	ESG 활동의 사회 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-3	ESG 활동의 지배구조 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-4	ESG 활동의 환경 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-5	ESG 활동의 사회 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6-6	ESG 활동의 지배구조 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[표 4-15] 기본가설 검증결과

가설	경로	표준화 계수	비표준화 계수	C.R.	P - value	결과
H1-1	환경 → 직무만족	-0.131	-0.113	-1.828	0.068	기각
H1-2	사회 → 직무만족	0.484	0.524	4.463	***	채택
H1-3	지배구조 → 직무만족	0.197	0.195	2.004	0.045	채택
H2-1	환경 → 조직몰입	0.734	0.774	14.881	***	채택
H2-2	사회 → 조직몰입	0.147	0.133	2.609	0.009	채택
H2-3	지배구조 → 조직몰입	0.092	0.105	1.069	0.285	기각
H3-1	직무만족 → 재무적성과	-0.059	-0.062	-0.781	0.435	기각
H3-2	직무만족 → 비재무적성과	0.019	0.019	0.234	0.815	기각
H4-1	조직몰입 → 재무적성과	0.113	0.095	1.597	0.11	기각
H4-2	조직몰입 → 비재무적성과	0.405	0.393	4.817	***	채택
H5	직무만족 → 조직몰입	0.448	0.357	6.018	***	채택

H6-1	환경 → 재무적 성과	-0.084	-0.074	-1.212	0.226	기각
H6-2	사회 → 재무적 성과	-0.004	-0.005	-0.042	0.967	기각
H6-3	지배구조 → 재무적 성과	0.38	0.385	3.996	***	채택
H6-4	환경 → 비재무적 성과	-0.09	-0.065	-1.495	0.135	기각
H6-5	사회 → 비재무적 성과	0.196	0.179	2.146	0.032	채택
H6-6	지배구조 → 비재무적 성과	0.234	0.195	2.886	0.004	채택
구조모델 적합도		CMIN=1041.365, df=444, P=.000, CMIN/DF=2.345, RMR=0.058, GFI=0.887, AGFI=0.866, TLI=0.946, CFI=0.952, NFI=0.919, RMSEA=0.051				

첫째, ESG 활동은 직무만족에 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 H1-1 ESG 활동의 환경 요인은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 -0.131 , C.R. -1.828 , p 값 0.068 로 가설은 기각되었다. 즉, ESG 활동의 환경 요인은 직무만족 향상에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 가설 H1-2 ESG 활동의 사회 요인은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 0.484 , C.R. 4.463 , p 값 $< .001$ 로 가설은 채택되었다. 즉, ESG 활동의 사회 요인은 직무만족 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 가설 H1-3 ESG 활동의 지배구조 요인은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 0.197 , C.R. 2.004 , p 값 $< .005$ 로 가설은 채택되었다. 즉, ESG 활동의 지배구조 요인은 직무만족 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

ESG 활동 요인 중 사회 요인과 지배구조 요인은 유의한 영향을 미쳤으며, 환경 요인은 유의하지 않은 것으로 분석되었다. ESG 사회 활동을 구성하는 지표가 환경 활동과 다르게 기업복지, 정보보안, 안전보건 등 근로자에게 직접적인 연관이 있는 요인으로 구성되어 있기 때문이며, 이러한 지표를 근거로 하여 설문 항목이 구성되었기 때문이라 판단된다. 이는 지용빈(2021), 이수열·이수진(2021), 이준우 외(2022), Hayat and Afshari(2022)의 연구에서 기업의 사회적 책임은 종업원이 직접 참여함으로써 직무에 만족을 느낀다고 주장하고 있어 이는 근로자도 사회의 일원으로 그만큼 책임감을 느끼는 것으로 판단된다. ESG 경영활동 중 지배구조 활동이 근로자의 직무만족에 유의미한

영향을 미치는 것은 기업의 지배구조를 통해 기업 경영의 규칙과 규정들이 절차에 따라 근로 현장에 적용되고 이러한 규범적인 틀이 갖춰진 안정된 상태에서 근로 활동을 수행할 경우 결과적으로 직무만족과 연관된 유의미한 결과로 이어졌을 것으로 추정된다. 환경 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 기업 측면에서 직원의 조직에 대한 신뢰도 향상을 위하여 환경측면으로 기업 활동이 환경 영향을 최소화하고 에너지 절약과 폐기물 관리 등의 업무로 조직 만족에 유의하지 않은 결과로 예상할 수 있다.

둘째, ESG 경영활동은 매개 변수인 조직몰입에 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. ESG 경영활동의 환경 요인은 조직몰입의 경로분석 결과 표준화 계수 0.734, C.R. 14.881, p 값 < 0.001 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 ESG 경영활동의 사회 요인은 경로분석 결과 표준화 계수 0.147 C.R. 2.609, p 값 < 0.001 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. ESG 경영활동의 지배구조 요인은 경로분석 결과 표준화 계수 0.092 C.R. 1.069, p 값 0.285로 가설은 기각되어 지배구조 요인은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. ESG 경영활동의 환경과 사회 요인이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것은 박아영(2022), 신강현(2022), 김양훈·김영옥(2023)의 연구 결과와 같으며, 조직 내부 구성원들이 기업의 ESG 경영활동에서 환경적 사고와 사회적 활동에 대한 노력을 인지하고, 동참함으로써 조직에 대한 소속감과 몰입도가 높아진다는 것을 시사하며, 기업의 ESG 경영활동이 사회적 활동을 다 하는 것을 넘어, 조직구성원들의 만족도를 높이고 업무 능률을 향상시키는 데 기여할 수 있음을 의미한다.

셋째, 직무만족은 기업성과(재무적, 비재무적 성과)에 유의한 영향이 나타나지 않는 것으로 나타났다. 가설 H3-1 직무만족은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 -0.059 , C.R. -0.781 , p 값 0.435로 가설은 기각되었다. 즉, 직무만족은 재무적 성과에 정의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으며, 가설 H3-2 직무만족은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석

결과 표준화 계수 0.019, C.R. 0.234, p 값 0.815로 가설은 기각되었다. 즉, 내부조직원들의 직무만족도가 높다고 해서 기업의 이윤이 증가하거나, 고객 만족도, 품질, 혁신 등 다른 비재무적 성과가 향상되는 것은 아니라는 것이며, 기존 선행연구 결과와 다르게 직무만족이 기업성과에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치는 관계는 이 연구에서는 확인되지 않았으며, 이는 직무만족과 기업성과 간의 관계가 단순한 선형 관계로 설명될 수 없으며, 다른 요인들이 복합적으로 작용하고 있음을 시사한다.

넷째, 조직몰입은 기업성과(비재무적 성과)에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 가설 H4-1. 조직몰입은 기업성과(재무적 성과)에 경로분석 결과 표준화 계수 0.113, C.R. 1.597, p 값 0.11로 가설은 기각되었다. 가설 H4-2. 조직몰입은 기업성과(비재무적 성과)에 경로분석 결과 표준화 계수 0.405 C.R. 4.817, p 값 < 0.001로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설은 채택되었다. 이는 조직몰입으로 인하여 비재무적 성과 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것을 시사하며, 기업은 단기적인 재무적 성과에만 집중하기 보다, 내부조직원들의 조직몰입을 높여 장기적인 관점에서 기업의 지속 가능한 성장을 도모해야 할 것이다.

다섯째, 가설 5 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무만족과 조직몰입에 대한 경로분석 결과 표준화 계수 0.448, C.R. 6.018, p 값 < 0.001로 가설은 채택되었다. 즉, 내부조직원들이 자신의 업무에 만족할수록 조직에 몰입한다는 것을 의미한다.

여섯째, ESG 경영활동은 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. ESG 경영활동 요인 중 환경 요인과 사회 요인은 기업성과(재무적, 비재무적 성과) 모두에 유의한 영향을 미치지 못하였다. ESG 경영활동의 지배구조 요인은 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 지배구조 요인은 투자자와 이해관계자들의 신뢰를 확보하고, 기업의 투명성을 높여 장기적인 투자를 유치하는 데 기여할 수 있으며, 효과적인 지배구조 요인의 관리로 기업의 위험 관리 능력을 향상시켜 재무적 안정성을 높이는 데 도움이 될 것으로 판단된다. 기각된 환경 요인과 사회 요인은 장기적인 관점에서 기업의

가치를 높이고 지속 가능 성장에 기여할 수 있으나, 단기적인 재무적 성과에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 판단됨.

가설 H6-1 ESG 활동의 환경 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 -0.084 , C.R. -1.212 , p 값 0.226 으로 가설은 기각되었다. 즉, ESG 활동의 환경 요인은 재무적 성과에 정의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으며, 가설 H6-2 ESG 활동의 사회 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 -0.004 , C.R. -0.042 , p 값 0.967 로 가설은 기각되었다. 즉, ESG 활동의 사회 요인은 재무적 성과에 정의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

가설 H6-3 ESG 활동의 지배구조 요인은 기업성과 요인의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 0.38 , C.R. 3.996 , p 값 $< .001$ 로 가설은 채택되었다. 즉, ESG 활동의 지배구조 요인은 재무적 성과에 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

가설 H6-4 ESG 활동의 환경 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 -0.09 , C.R. -1.495 , p 값 0.135 로 가설은 기각되었다. 즉, ESG 활동의 환경 요인은 비재무적 성과에 정의 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

가설 H6-5 ESG 활동의 사회 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 0.196 , C.R. 2.146 , p 값 0.032 로 가설은 채택되었다. 즉, ESG 활동의 사회 요인은 비재무적 성과에 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

가설 H6-6 ESG 활동의 지배구조 요인은 기업성과 요인의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 의 경로분석 결과 표준화 계수 0.234 , C.R. 2.886 , p 값 0.004 로 가설은 채택되었다. 즉, ESG 활동의 지배구조 요인은 비재무적 성과에 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

4.4.3. 매개효과 분석

본 연구에서의 잠재변수 사이의 경로 관계 중, ESG 활동 요인의 환경, 사회, 지배구조의 독립변수와 기업성과인 종속변수 사이에 영향 관계에서 직무 만족과 조직몰입의 독립변수와 종속변수 사이의 매개 변수의 역할을 분석하였다. 특히 외생 잠재변수인 ESG 활동 요인의 환경, 사회, 지배구조는 직무 만족과 조직몰입을 통하여 기업성과에 영향을 미치는 다중매개 모델로 팬텀 변수(Phantom Variable) 분석 방법을 이용하여 매개효과를 분석하였다. 팬텀 변수는 가상의 변수로서 모델적합도 및 모수치에 영향을 주지 않는다(배병렬, 2014).

Baron & Kenny(1986)의 연구를 기초로 하여 Hair et al.(2006)은 매개 분석에 대해서 다음과 같은 절차를 제시하고 있다(우종필, 2016). 첫째, 변수 간 관계에서 외생 잠재변수(X)와 내생 잠재변수(Y) 간 상관관계(ϕ)는 유의하여야 하고, 외생 잠재변수(X)와 매개 변수(M) 간 상관관계도 유의하여야 하며, 매개 변수(M)와 내생잠재변수(Y) 간 상관관계가 유의하여야 한다(우종필, 2015). 둘째, 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 사이에 매개 변수(M)가 개입된 상태에서 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 관계가 유의한 상태로 전혀 변함이 없다면 매개효과가 없는 것이다(우종필, 2015). 셋째, 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 사이에 매개 변수(M)가 개입된 상태에서 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 관계가 유의하지만 약하게 영향을 미치는 것으로 변하면 부분매개효과가 있다는 것이고, 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 사이에 매개 변수(M)가 개입된 상태에서 외생 잠재변수(X)와 내생잠재변수(Y) 관계가 유의하지 않은 상태로 변하면 완전 매개효과가 있다는 것이다(우종필, 2015). 연구모델에서 외생잠재변수가 내생잠재변수에 직접 미치는 영향($X \rightarrow Y$)을 ‘직접 효과’라고 하며, 외생잠재변수가 매개 변수를 거쳐 내생 잠재변수에 미치는 영향($X \rightarrow M \rightarrow Y$)을 ‘간접효과’라고 하고, 직접 효과와 간접효과의 합을 ‘총효과’라고 한다(Hair et al., 2006).

매개효과 분석의 첫 단계로 진행된 변수 간 상관관계 분석 결과, 모든 잠재변수 간 상관관계가 0.8 이하로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되었으며, 이는 동일 방법 편의 검정에서 이미 수행된 상관관계 분석 결과와 일치하며, 각 잠재변수가 독립적인 개념으로 존재할 가능성을 지지한다.

매개효과 분석을 위해 AMOS 22.0 프로그램을 활용하여 부트스트랩 방법을 적용하였으며, 분석결과는 [표 4-16]과 같다.

[표 4-16] 매개효과 가설

가설	가설내용
H7	직무만족과 조직몰입은 ESG 경영활동과 기업성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-1	직무만족은 ESG 환경과 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-2	조직몰입은 ESG 환경과 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-3	직무만족과 조직몰입은 ESG 환경과 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-4	직무만족은 ESG 환경과 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-5	조직몰입은 ESG 환경과 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-6	직무만족과 조직몰입은 ESG 환경과 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-7	직무만족은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-8	조직몰입은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-9	직무만족과 조직몰입은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-10	직무만족은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-11	조직몰입은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-12	직무만족과 조직몰입은 ESG 사회와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-13	직무만족은 ESG 지배구조와 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-14	조직몰입은 ESG 지배구조와 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-15	직무만족과 조직몰입은 ESG 지배구조와 재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-16	직무만족은 ESG 지배구조와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-17	조직몰입은 ESG 지배구조와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.
H7-18	직무만족과 조직몰입은 ESG 지배구조와 비재무적 성과 간 관계에서 매개 역할을 할 것이다.

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

[표 4-17] 매개효과 검증결과

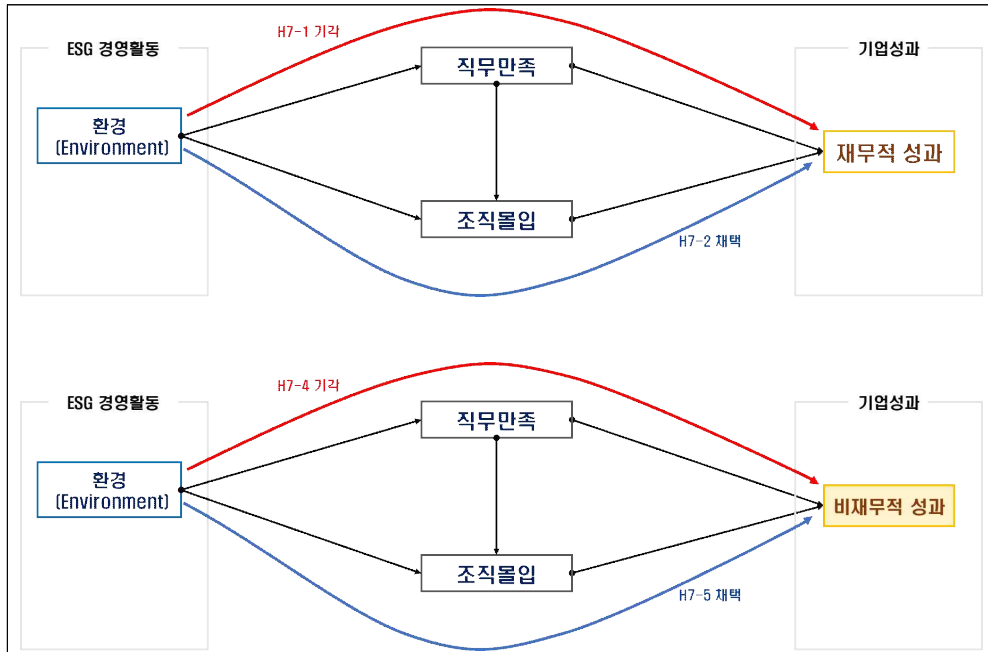
가설	경로				표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p			
								Lower	Upper				
H7-1	환경	→	직무만족	→	재무 성과	-.011	-.01	.035	-.071	.041	.48		
H7-2	환경	→	조직몰입	→	재무 성과	.067	0.58	.035	.004	.149	.041*		
H7-3	환경	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	-.049	-.043	.04	-.16	.004	.07
가설	경로				표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p			
								Lower	Upper				
H7-4	환경	→	직무만족	→	비재 무성 과	-.025	-.018	.031	-.072	.018	.213		
H7-5	환경	→	조직몰입	→	비재 무성 과	.075	.055	.031	.001	.123	.049*		
H7-6	환경	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무성 과	-.055	-.04	.036	-.122	.007	0.1
가설	경로				표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p			
								Lower	Upper				
H7-7	사회	→	직무만족	→	재무 성과	.042	.046	.157	-.29	.227	.564		
H7-8	사회	→	조직몰입	→	재무 성과	.059	.066	.065	-.036	.234	.219		
H7-9	사회	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	.179	.199	.143	.081	.737	.001**
가설	경로				표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p			
								Lower	Upper				
H7-10	사회	→	직무만족	→	비재 무성 과	.092	.085	.132	-.17	.235	.222		
H7-11	사회	→	조직몰입	→	비재 무성 과	.067	.062	.06	-.038	.196	.257		
H7-12	사회	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무 성과	.203	.187	.123	.089	.626	.001**
가설	경로				표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p			
								Lower	Upper				
H7-13	지배 구조	→	직무만족	→	재무 성과	.018	.018	.062	-.07	.124	.459		
H7-14	지배 구조	→	조직몰입	→	재무 성과	-.003	-.003	.069	-.103	.181	.948		

H7-15	지배 구조	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	.075	.076	.069	.004	.278	.044*
가설	경로							표준화 계수	비표준 화계수	S.E	95% CI		p
											Lower	Upper	
H7-16	지배 구조	→	직무만족			→	비재 무성 과	.039	.032	.053	-.027	.127	.159
H7-17	지배 구조	→	조직몰입			→	비재 무성 과	-.003	-.003	.062	-.100	.153	.96
H7-18	지배 구조	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무 성과	.085	.071	.062	-.004	.214	.062

가설 H7-1의 ESG 경영활동 환경과 재무적 성과 간 경로의 직무만족은 ESG 경영활동 중 환경부문과 재무적 성과 사이의 관계에서 경로계수 -0.11 , $p > .05$ 로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. ESG 경영활동 환경과 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-2의 ESG 경영활동 환경과 재무적 성과 간 경로의 조직몰입 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 0.58 , $p < .05$ 로 조직몰입은 두 변수 간의 관계를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 즉, ESG 경영활동의 환경 부문이 조직몰입을 높이고, 이는 다시 재무적 성과로 이어지는 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었음. ESG 경영활동 환경과 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과를 보여주고 있으며, ESG 경영활동이 재무적 성과에 직접적인 영향을 미치지 않지만, 다른 매개 변수를 통해 간접적으로 영향을 미치는 완전 매개효과가 확인되었으며, ESG 경영활동의 효과가 다른 요인을 거쳐 재무적 성과에 영향을 주는 것으로 나타났다. 가설 H7-4의 ESG 경영활동 환경과 비재무적 성과 간 경로의 직무만족의 매개효과 분석 결과, 간접효과는 경로계수 -0.018 , $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 환경과 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-5의 ESG 경영활동 환경과 비재무적 성과 간 경로 조직몰입의 매개효과 분석 결과, 경로계수 0.55 , $p < .05$ 로 조직몰입은 ESG 경영활동 중 환경 부문과 비재무적 성과 사이 관계에서 매개효과를 나타내어, 환경경영 활동이 조직몰입을 통해 비재무적 성과에 긍정

적인 영향을 미친다는 것을 나타내었다. ESG 경영활동 환경과 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과를 보여주고 있으며, ESG 경영활동 환경과 비재무적 성과에 직접 미치는 영향이 유의하게 나타나 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

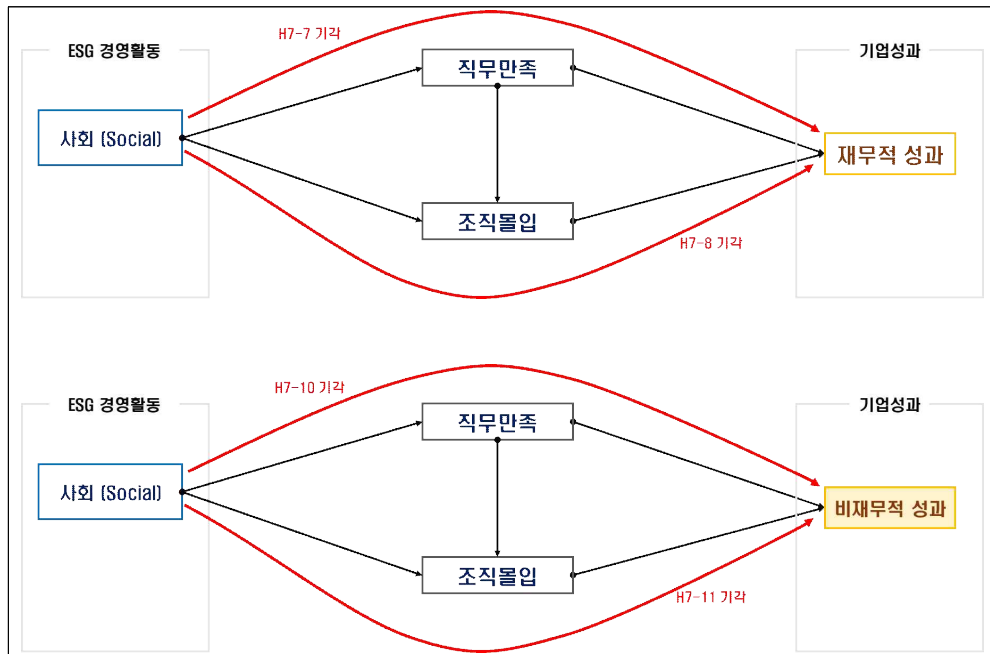
매개 변수의 분석 결과, 직무만족은 기업성과(재무적, 비재무적 성과)에 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 그러나, 조직몰입은 기업성과(재무적, 비재무적 성과)에 대한 매개효과가 유의하게 나타났다. 조직몰입의 매개효과에서 조직몰입이 재무적 성과에 대하여 완전 매개효과를 보이고 있으나, 비재무적 성과에는 부분매개효과를 보여 ESG 경영활동 요인의 환경이 비재무적 성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. ESG 경영활동 요인의 환경요인은 조직몰입을 통하여 재무적 성과에 긍정적인 영향을 미치며, 조직몰입과 직접적인 영향을 주고받으며 비재무적 성과에도 기여하는 것으로 판단된다. ESG 경영을 통하여 조직구성원들의 소속감과 몰입도를 높여 기업의 지속가능한 성장을 도모하여야 할 것이다. 환경 요인과 기업성과(재무적, 비재무적 성과)에 대한 매개 분석 결과는 [그림 4-5]와 같다.



[그림 4-5] ESG 환경 요인 매개 분석 결과

가설 H7-7의 ESG 경영활동 사회와 재무적 성과 간 경로의 직무만족의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 -0.157 , $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 사회와 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-8의 ESG 경영활동 사회와 재무적 성과 간 경로 조직몰입의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 -0.157 , $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 사회와 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-10의 ESG 경영활동 사회와 비재무적 성과 간 경로의 직무만족의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 0.085 , $p > .05$ 로서 유의하지 않았다.

ESG 경영활동 사회와 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-11의 ESG 경영활동 사회와 비재무적 성과 간 경로 조직몰입의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 0.062 , $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 사회와 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 사회와 기업성과에 매개 분석 결과는 [그림 4-6]와 같다.

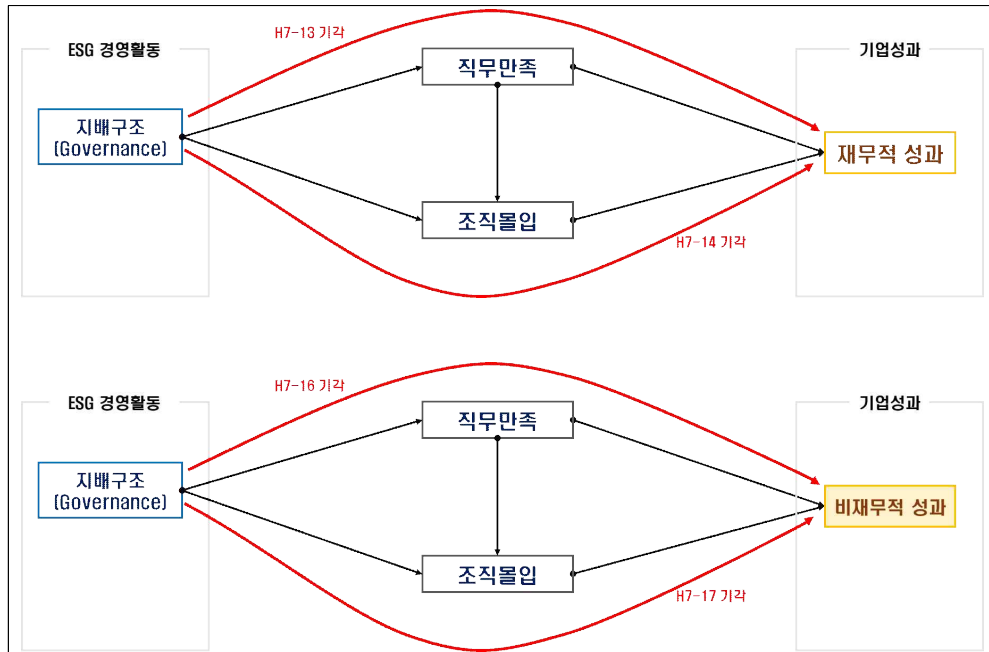


[그림 4-6] ESG 사회 요인 매개 분석

가설 H7-13의 ESG 경영활동 지배구조와 재무적 성과 간 경로의 직무만족의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 0.018, $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 지배구조와 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-14의 ESG 경영활동 지배구조와 재무적 성과 간 경로 조직몰입의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 -0.003, $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 지배구조와 재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-16의 ESG 경영활동 지배구조와 비재무적 성과 간 경로의 직무만족의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 0.032, $p > .05$ 로서 유의하지 않았다.

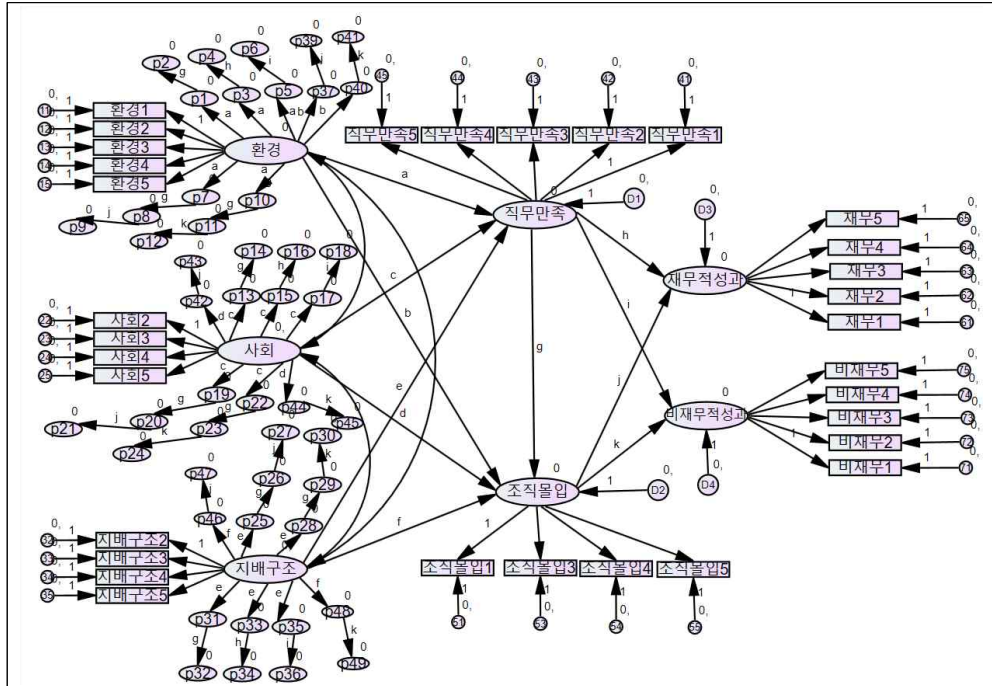
ESG 경영활동 지배구조와 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 직무만족이 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 가설 H7-17의 ESG 경영활동 지배구조와 비재무적 성과 간 경로 조직몰입의 매개효과 분석결과, 간접효과는 경로계수 -0.003, $p > .05$ 로서 유의하지 않았다. ESG 경영활동 지배구조와 비재무적 성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개효과가 없는 것으로 나

타났다. 지배구조와 기업성가에 매개 분석 결과는 [그림 4-7]와 같다.



[그림 4-7] ESG 지배구조 요인 매개 분석

AMOS의 Bootstrap 방법은 복수의 매개 경로의 유의도를 한 번에 확인할 수 있다는 점에서 장점이 있지만, 이는 동시에 다중매개 경로를 가지는 변인의 전체 간접효과의 유의도만을 보고하고 개별 매개 경로의 유의도를 제시하지 않는다는 한계이기도 하다(배병렬, 2014). 따라서 매개효과 분석 결과를 명확하게 해석하기 위해서는 각 매개 변수를 통한 간접효과 경로의 통계적 유의성을 개별적으로 검증할 필요가 있다. 다중매개를 통해 간접효과가 발생할 경우, 개별 간접효과 경로에 대한 팬텀 변수를 형성하고, 경로별로 단일한 계수로 산출된 간접효과를 부트스트래핑 방식으로 통계적 유의도를 검증하는 팬텀 분석을 통해 개별 간접효과 경로들을 검증할 수 있다(배병렬, 2014). 따라서 본 연구에서는 ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조) 요인이 기업성가에 미치는 영향을 분석하기 위해 팬텀 변수를 활용하여 연구모형을 재설정하고 부트스트래핑 방법으로 추가 분석을 실시하였으며, 이를 통하여 ESG 경영활동이 직무만족과 조직몰입을 거쳐 기업성가에 미치는 특정 간접효과를 검증하였고, 구체적인 모델 설정은 [그림 4-8]과 같다.



[그림 4-8] 팬텀 변수를 활용한 변환 설정 모형

Amos에서 팬텀 변수(phantom variables)를 이용한 간접효과 검증의 경우 비표준화계수는 계산이 되지만 표준화 계수는 계산이 되지 않는다는 문제점이 있기 때문에(배병렬, 2017), 비표준화계수(B)를 제시하였으며 그 결과는 [표 4-18]과 같다.

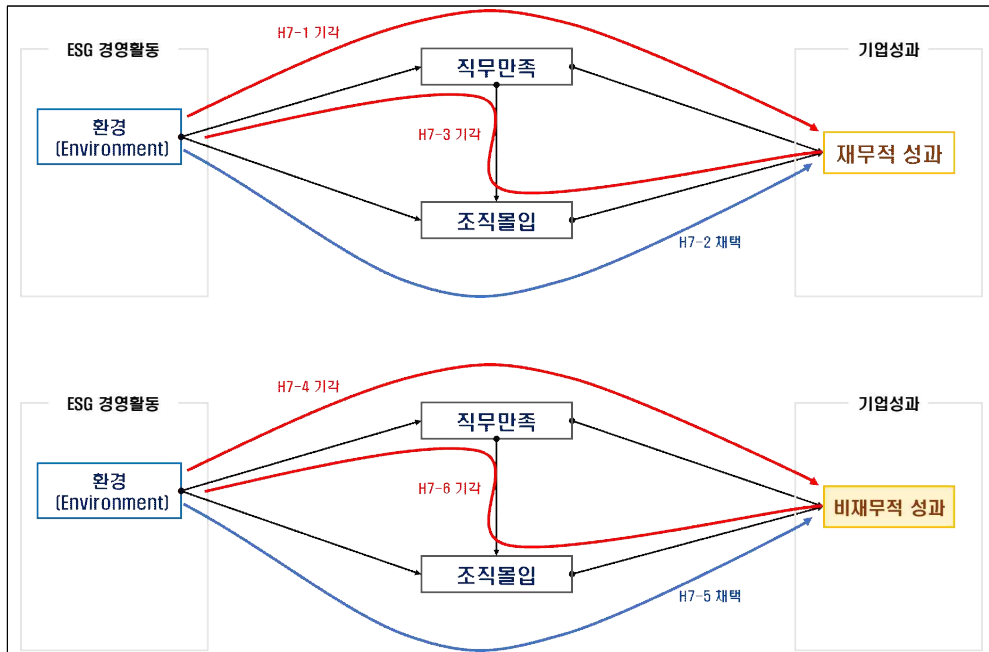
가설 H7-3의 특정간접 효과 경로인 '환경→직무만족→조직몰입→재무적 성과'의 경로는 $B=-0.043$, $C.I=-0.160\sim0.004$, $p>.05$ 로서 유의하지 않았다. 따라서 환경과 재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적인 매개효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 가설 H7-6의 특정간접 효과 경로인 '환경→직무만족→조직몰입→비재무적 성과'의 경로는 $B=-0.04$, $C.I=-0.122\sim0.007$, $p>.05$ 로서 유의하지 않았다. 따라서 환경과 비재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적인 매개효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 가설 H7-9의 특정간접 효과 경로인 '사회→직무만족→조직몰입→재무적 성과'의 경로는 $B=0.199$, $C.I=0.081\sim0.737$, p 값이 0.01보다 작게 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되었으며, 신뢰구간 또

한 0을 포함하지 않아 해당 효과는 통계적으로 유의미한 것으로 판단됨. 따라서 사회와 재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적 매개효과는 유의하는 것으로 나타났다. 가설 H7-12의 특정간접 효과 경로인 '사회→직무만족→조직몰입→비재무적 성과'의 경로는 $B=0.187$, $C.I.=0.089\sim0.626$, p 값이 0.01보다 작게 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되었으며, 신뢰구간 또한 0을 포함하지 않아 해당 효과는 통계적으로 유의미한 것으로 판단됨. 따라서 사회와 비재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적 매개효과는 유의하는 것으로 나타났다. 가설 H7-15의 특정간접 효과 경로인 '지배구조→직무만족→조직몰입→재무적 성과'의 경로는 $B=0.076$, $C.I.=0.004\sim0.278$, p 값이 0.01보다 작게 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되었으며, 신뢰구간 또한 0을 포함하지 않아 해당 효과는 통계적으로 유의미한 것으로 판단됨. 따라서 지배구조와 재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적 매개효과는 유의하는 것으로 나타났다. 가설 H7-18의 특정간접 효과 경로인 '지배구조→ 직무만족→ 조직몰입→ 비재무적 성과'의 경로는 $B=0.071$, $C.I.=-0.004\sim0.214$, $p>.05$ 로서 유의하지 않았다. 따라서 지배구조와 비재무적 성과 사이에 직무만족과 조직몰입의 순차적인 매개효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 분석 결과, 환경 요소의 경우 직무만족과 조직몰입을 통한 재무적 성과 및 비재무적 성과로의 연계성은 유의하지 않게 나타났으며, 사회 요소는 직무만족과 조직몰입을 거쳐 재무적, 비재무적 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었음. 지배구조 요소의 경우 재무적 성과에 대해서는 직무만족과 조직몰입을 통한 유의한 순차적 매개효과가 나타났지만, 비재무적 성과에 대해서는 유의한 관계가 확인되지 않았다. ESG 경영활동의 사회적 요인은 직원들의 직무만족과 조직몰입을 높여 기업의 전반적인 성과에 기여하는 것으로 확인되었으며, 지배구조는 주로 재무적인 측면에서 기업의 가치를 높이는 데 기여하는 것으로 해석할 수 있음.

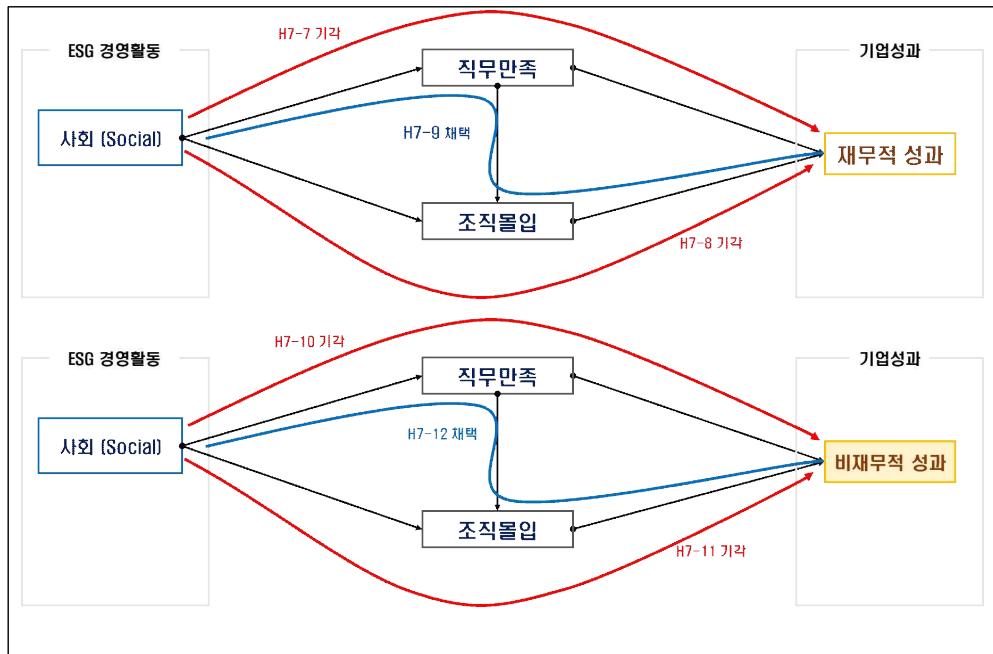
[표 4-18] 매개효과 검증결과(다중)

가설	경로					표준화 계수	비표준 회계수	S.E	95% CI		p		
									Lower	Upper			
H7-3	환경	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	-.049	-.043	.04	-.16	.004	.07
H7-6	환경	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무 성과	-.055	-.04	.036	-.122	.007	0.1
H7-9	사회	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	.179	.199	.143	.081	.737	.001**
H7-12	사회	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무 성과	.203	.187	.123	.089	.626	.001**
H7-15	지배 구조	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	재무 성과	.075	.076	.069	.004	.278	.044*
H7-18	지배 구조	→	직무 만족	→	조직 몰입	→	비재 무 성과	.085	.071	.062	-.004	.214	.062

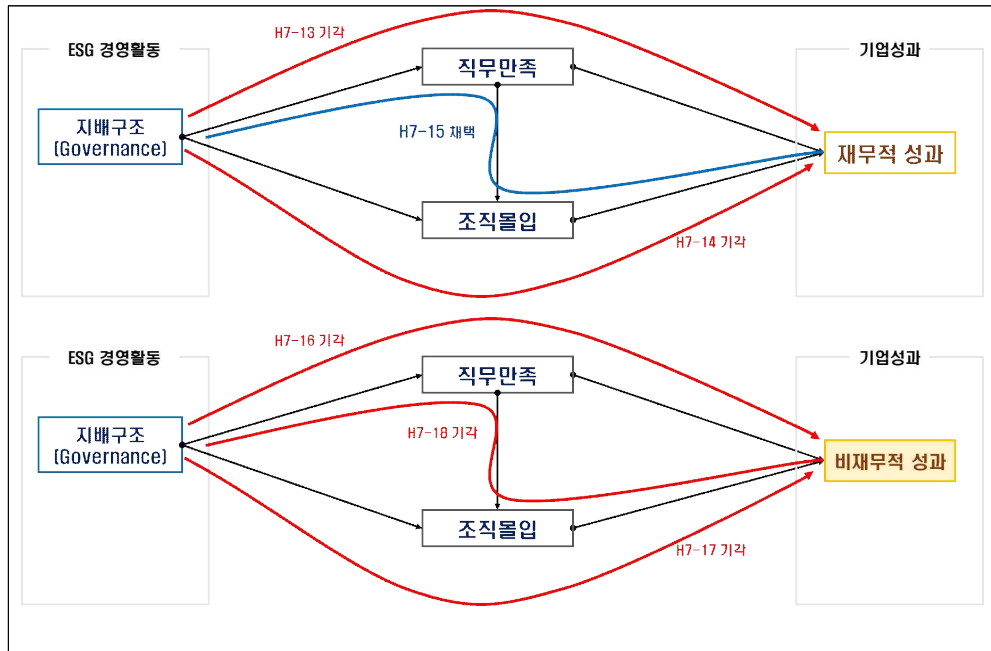
1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 수준에서 유의함



[그림 4-9] ESG 환경 요인 이중 매개 분석



[그림 4-10] ESG 사회 요인 이중 매개 분석



[그림 4-11] ESG 지배구조 요인 이중 매개 분석

4.4.4. 조절효과 분석

본 논문의 연구모형에 대하여 업력 및 직급의 조절효과 분석을 실시하였다. 검정을 위한 가설은 [표 4-19]와 같다

[표 4-19] 조절효과 가설

가설	가설내용
H8	기업의 규모(종업원 수)는 ESG 경영활동과 기업성과 간 관계에서 조절 역할을 할 것이다.

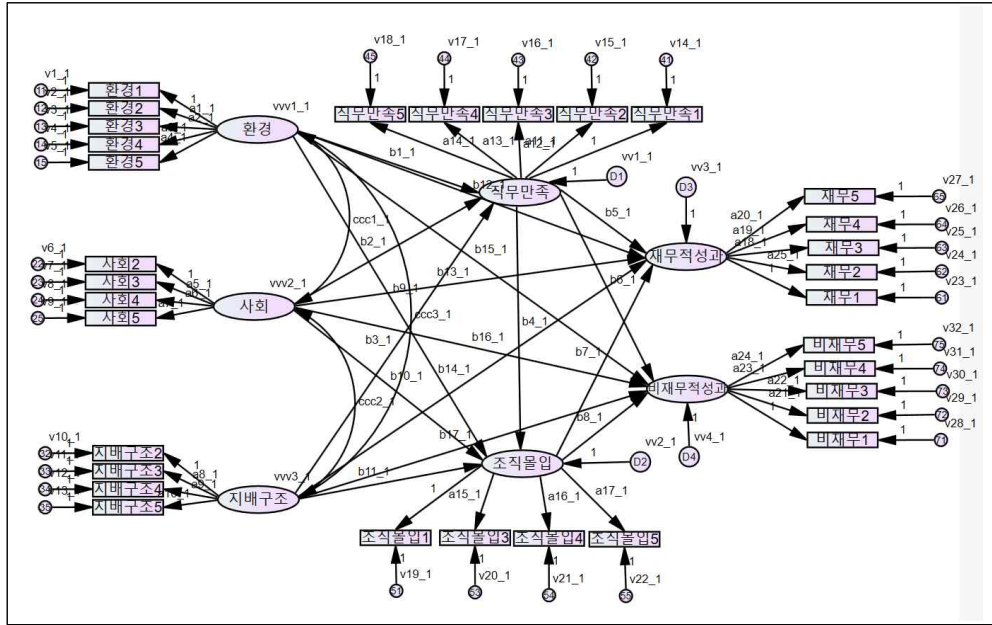
본 논문의 연구모형에 대하여 기업규모(100인 이하 / 100인 이상)의 조절효과 분석을 하였다.

설문 문항 중 기업규모를 기준으로 집단을 나누어 조절 효과 분석을 시행함으로써, 기업규모가 독립변수와 종속변수 간의 관계에 미치는 영향을 파악하도록 하였다.

AMOS를 활용한 구조방정식 모델에서 조절 효과 분석은 ① 연속형 데이터의 경우 범주형 데이터로 변환하여 그룹별 다중집단분석을 하거나, 표준화를 통한 상호작용항 생성을 활용하여 상호작용항의 통계적 유의성을 검정할 수 있고, ② 범주형 데이터의 경우 그룹별 다중집단분석을 통해 통계적 유의성을 검정한다(최창호, 2018).

연속형 데이터의 범주화 방법은 ① 군집분석을 활용한 표본의 범주화, ② 평균(mean)을 중심으로 고그룹, 저그룹 분류, ③ 중위값(median)을 활용하여 중간 미만 그룹과 이상 그룹으로 분류하는 방법이 있다(최창호, 2018).

본 연구에서는 범주형 데이터로 변환하여 그룹별 다중집단분석을 통해 통계적 유의성을 검정하였으며, 데이터의 범주화는 평균(mean)을 중심으로 고그룹, 저그룹으로 분류하는 방법을 사용하였다(홍영구, 2020). 본 연구의 조절모형은 아래 [그림 4-12]와 같다.



[그림 4-12] 팬텀 변수를 활용한 변환 설정 모형

다중집단분석(Multiple Group Analysis)은 둘 이상의 집단을 분석하여 모델 간 경로계수가 통계적으로 유의한 차이가 있는지 없는지를 판단할 때 사용되는 분석기법이며, 다중집단분석에서 조사자의 관심은 모델 내 경로의 통계적 유의성뿐만 아니라 집단 간 경로의 통계적으로 유의한 차이도 포함된다(우종필, 2016). 경로계수의 차이는 비제약모델과 제약모델 간 χ^2 차이를 통해서 검증하게 된다(우종필, 2016).

4.4.5. 다중집단 확인적 요인분석(MCFA)

다중집단분석을 위해 설문 문항의 기업규모(인원수)를 기준으로 100인 이하, 100인 이상의 두 그룹으로 집단으로 분류하였다.

다중집단분석을 통한 조절 효과 검정 순서는 ① 교차 타당성 분석에 의한 측정동일성 검정 ② 개별표본분석 및 다중집단 비교분석 시행 및 검정 ③ 개별표본 분석 결과를 비교, 평가하는 방법으로 차례대로 적용한다(신건권, 2016).

측정동일성 검정은 조절 효과를 검정하기 전에 분석대상(조절변수)인 각 그룹이 측정 도구를 같게 인식하는지를 검정하는 것으로 다중집단 확인적 요인분석을 통해 집단 간 요인부하량이 모두 같다고 제약하는 제약모델과 두 집단에 아무런 제약을 하지 않은 비제약모델 간 분포의 차이가 없어야 측정 동일성이 확보되었다고 본다(최창호, 2018).

다중집단 확인적 요인분석(MCFA:Multi Sample Confirmatory Factor Analysis)을 통한 정보보안 인식 분석결과는 [표 4-20]과 같다.

[표 4-20] 기업규모 MCFA 분석

모형	CMIN(χ^2)	DF	p
비제약모형(Unconstrained)	1704.140	888	
제약모형(Measurement weights)	1751.953	930	
차이(χ^2)	47.812	42	0.249

비제약모델과 제약모델 간 Δdf 차이=42(930-888), χ^2 차이 = 47.812, p 값 = 0.249(기준값 : $\chi^2 < \text{분포도 값}$ 이 55.8, $p > 0.05$)이므로 기업규모의 집단 간 측정동일성이 확보되었음을 확인하였다.

4.4.6. 다중집단구조모델 분석(MSEM)

두 조절변수 집단에 대한 다중집단 확인적 요인분석(MCFA)을 통해 측정 동일성이 확보되었으므로, 다중집단구조모델 분석(MSEM:Multi Group Structural Equation Model Analysis)을 통한 조절 효과 검정을 하였다(신건권, 2016).

첫째, 다중집단구조모델 분석 (MSEM:Multi Group Structural Equation Model Analysis)을 통한 기업규모(종업원 수)의 분석 결과는 [표 4-21]과 같다.

[표 4-21] 기업 규모(종업원 수) MSEM 분석

모형	CMIN(χ^2)	DF	p
비제약모형(Unconstrained)	1704.140	888	
제약모형(Measurement weights)	1751.953	930	
차이(χ^2)	47.812	42	0.249

제약모형과 비제약모형 구조가중치는 모형 간 Δdf 차이=42(864-822), χ^2 차이 = 48.859, p 값 = 0.217 (기준값: $\chi^2 >$ 분포도 값 58.3, $p < .05$) 이므로 기업 규모(인원 수)는 전체적으로 조절 효과가 없는 것으로 확인되었다. 전체적인 조절 효과는 유의하지 않았지만, 특정 조건으로 조절 효과 여부의 확인을 위해 pairwise parameter comparison 분석을 통하여 경로 사이의 차를 분석하였다. 그 결과는 [표 4-22]와 같다.

[표 4-22] pairwise parameter comparison 분석 결과(기업규모)

구분	b1_1	b2_1	b3_1	b4_1	b5_1	b6_1	b7_1	b8_1	b9_1	b10_1	b11_1
b1_2	-0.376	-3.789	-1.781	-7.22	-0.84	-2.432	-3.393	-3.147	-2.027	-1.155	-0.425
b2_2	2.814	-0.421	1.455	-1.467	2.301	1.536	0.53	1.092	1.863	1.846	2.628
b3_2	2.077	-1.322	0.64	-2.782	1.539	0.626	-0.43	0.121	0.984	1.083	1.894
b4_2	7.168	1.069	4.03	0.067	5.65	5.207	2.968	4.475	5.958	4.462	6.262
b5_2	0.357	-2.745	-0.902	-4.691	-0.073	-1.166	-2.097	-1.692	-0.83	-0.412	0.269
b6_2	-0.404	-3.723	-1.758	-6.855	-0.848	-2.347	-3.294	-3.02	-1.959	-1.155	-0.45
b7_2	3.397	-0.217	1.832	-1.329	2.782	1.997	0.852	1.506	2.369	2.242	3.147
b8_2	4.166	-0.268	2.119	-1.699	3.299	2.46	0.994	1.852	2.951	2.577	3.756
b9_2	1.913	-2.444	-0.092	-5.657	1.099	-0.298	-1.657	-1.086	0.237	0.51	1.599
b10_2	1.836	-1.579	0.393	-3.169	1.299	0.341	-0.718	-0.18	0.704	0.851	1.66
b11_2	0.065	-3.211	-1.278	-5.72	-0.39	-1.677	-2.646	-2.28	-1.307	-0.729	-0.015

조절변수를 기업의 규모(종업원 수)로 분석한 결과, pairwise parameter comparison에서 b6-1과 b6-2 경로에서 CR의 절댓값이 1.96보다 크게 나타났다. 기업의 규모(종업원 수) 고 그룹(100인 이하)에서 직무만족이 비재무 성과에 미치는 영향 관계가 기업의 규모(종업원 수) 저 그룹(100인 이상)에서

직무만족이 비재무 성과에 미치는 영향 관계보다 고 그룹인(100인 이하) 그룹이 더 큰 조절 효과가 있어 부분 조절 효과가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-23] 다중집단분석 결과

경로			고 그룹(N=305)				저 그룹(N=204)			
			표준화 계수	C.R.	P	검증	표준화 계수	C.R.	P	검증
환경	→	직무만족	-0.063	-0.798	0.425	기각	-0.109	-1.139	0.255	기각
사회	→	직무만족	0.563	3.773	***	채택	0.468	2.73	0.006	채택
지배구조	→	직무만족	0.164	1.37	0.171	기각	0.285	1.927	0.054	기각
직무만족	→	조직몰입	0.738	10.961	***	채택	0.745	9.226	***	채택
환경	→	조직몰입	0.126	1.931	0.053	기각	0.151	1.904	0.057	기각
사회	→	조직몰입	0.074	0.586	0.558	기각	0.237	1.656	0.098	기각
지배구조	→	조직몰입	-0.051	-0.52	0.603	기각	-0.053	-0.442	0.659	기각
직무만족	→	재무적 성과	0.008	0.082	0.934	기각	-0.004	-0.031	0.975	기각
직무만족	→	비재무적 성과	0.182	2.54	0.011	채택	-0.116	-1.104	0.269	기각
조직몰입	→	재무적 성과	0.362	3.607	***	채택	0.517	3.412	***	채택
조직몰입	→	비재무적 성과	0.266	3.771	***	채택	0.513	4.512	***	채택
환경	→	재무적 성과	-0.115	-1.478	0.139	기각	-0.006	-0.061	0.951	기각
사회	→	재무적 성과	0.163	1.098	0.272	기각	-0.296	-1.584	0.113	기각
지배구조	→	재무적 성과	0.346	2.937	0.003	채택	0.409	2.6	0.009	채택
환경	→	비재무적 성과	-0.1	-1.837	0.066	기각	0.009	0.128	0.898	기각
사회	→	비재무적 성과	0.286	2.707	0.007	채택	0.03	0.226	0.821	기각
지배구조	→	비재무적 성과	0.122	1.514	0.13	기각	0.299	2.677	0.007	채택

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 수준에서 유의함

기존 전체 가설 결과인 [표 4-15] 연구가설 검증 결과 요약과 위 [표 4-13] 다중집단 분석결과와 차이를 비교하였을 때, 지배구조 요인은 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 집단 분석 결과 고 그룹

(N=305, 100인 이하)의 경우 지배구조 요인은 저 그룹(N=204, 100인 이상)에 비해 지배구조 요인이 비재무적 요인은 유의한 영향을 끼치지 않는 것으로 확인되었다.

두 집단 간 경로 효과의 유의성을 검증하기 위해 분석을 실시한 결과, 고 그룹(100인 이하)과 저 그룹(100인 이상)은 서로 비슷한 결과의 값을 나타내고 있으며, 결과 값이 틀린 항목으로 고 그룹(100인 이하)은 직무만족이 비재무적 성과에 유의한 결과를 나타내고 있어, 기업규모가 적은 기업의 조직원이 자신의 일에 만족할 때, 회사 업무에 더 적극적으로 참여하며, 직원들의 긍정적인 행동들이 모여 회사의 비재무적인 성과를 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다.

저 그룹(100인 이상)의 가설검정 결과의 차이점으로 ESG 지배구조 요인에서 유의한 영향을 미치는 것은 주로 규모의 경제, 전문성, 외부 감시, 규제 준수 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하기 때문이며, 규모가 큰 기업은 전문 인력 확보, 시스템 투자 등을 통해 체계적인 지배구조 시스템을 구축하고 운영할 수 있으며, 상장 등을 통해 외부 투자자들의 감시를 받고, 다양한 규제를 준수해야 하므로 지배구조 개선에 대한 요구가 더욱 강한 것으로 확인되며, 100인 이하의 기업은 상대적으로 자원과 인력이 부족하여 지배구조 시스템 구축에 어려움을 겪는 것으로 예상할 수 있다.

V. 결론

5.1. 연구 결과와 시사점

본 연구는 중소 제조기업을 중심으로 ESG 경영이 직무만족과 조직몰입을 통해 기업성과에 미치는 영향을 검증하는 데 그 목적을 두고 중소 제조기업의 임직원을 대상으로 하여 수행하였다. 이는 중소 제조기업을 운영하는 임직원으로 하여금 현재 외부 이해관계자의 요구사항인 ESG를 환경, 사회, 지배구조에 대한 경영 전략 수립에 대한 방향을 제시하고 내부 이해관계자들의 직무만족과 조직몰입을 강화하여 결과적으로 기업의 효율적인 기업성과에 영향을 미치도록 하는데 그 의미가 있다.

중소 제조기업은 사회적 가치 창출과 기업의 성과를 위하여 ESG를 기반으로 한 경영에 앞장서고 있다. 기업의 ESG 활동에 대한 동기가 강화된 이유는 주주 중심 경영관리에서 기업 영향력이 보다 확대되면서, 기업 운영 과정에서 발생하는 사회적 문제, 환경적 문제들의 부정적인 외부 효과의 파급효과가 급속히 증가하고 있으며, 정부의 재정부담이 가중되어 더는 외부 효과를 정부 단독으로 책임지는 것이 불가능해졌기 때문이다(양진수, 2022). 또한 정보통신 기술의 발전으로 기업 경영 활동 과정에서 발생하는 기업의 취약한 지배구조와 부정적 외부 효과와 관련된 문제들이 외부 이해관계자의 의사소통 채널을 통해 과거와 다르게 빠르게 공유 및 전파됨에 따라 평판위험 관리에 대한 기업들의 필요가 강화되었다(박영석·이효섭, 2021).

현재 중소제조기업들은 경제 상황을 극복하고 이겨나가기 위해 기업의 지속적인 발전을 위한 중장기 사업계획 수립에 있어, 기업의 환경적, 사회적, 경제적 기여를 실천하는 ESG 경영 기반의 전략 수립을 하고 있다. 이처럼 ESG 경영에 관한 관심이 높아짐에 따라, ESG 경영활동이 기업성과 및 경영성과에 관련된 연구가 활발히 진행되고 있다. 이러한 ESG 경영활동을 기업이 도입에 있어, ESG 경영활동을 보다 효과적으로 체계를 수립하고 운영을 하기 위하여 내부 이해관계자인 조직구성원의 직무만족과 조직몰입이 절실히 필요한 상황이다.

이에, 본 연구는 중소 제조기업을 대상으로 ESG 경영활동(환경, 사회, 지배구조)의 요인이 기업성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 미치는 영향과 시사점에 대하여 살펴보고자 한다. 특히, 본 연구에서는 ESG 경영의 하위 요인으로 환경, 사회, 지배구조에 대한 기업 구성원의 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고자 하였다.

본 연구의 분석을 통하여 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

첫째, ESG 경영활동은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 종사자의 기업 ESG 지각이 직무만족과 서비스 품질에 미치는 영향연구에서 근로자들의 조직의 ESG 경영활동에 대한 인지가 직무만족에 영향을 미친다는 사실을 밝히고 있다(이수열 등, 2021), 이는 기업이 ESG 경영활동으로 인하여 ESG 만족이 직무만족과 직무성과에 유의한 영향을 미친다고 한 선행연구와(Sapta, Musfi, & Setini, 2021) 일치한다. 이러한 결과는 ESG 경영을 도입한 기업의 경우, 높은 직무만족과 직무성과에 있어 ESG 만족이 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 이에 연구 결과는 같은 맥락으로 해석될 수 있다. 환경 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 기업 측면에서 직원의 조직에 대한 신뢰도 향상을 위하여 환경측면으로 기업 활동이 환경 영향을 최소화하고 에너지 절약과 폐기물 관리 등의 업무로 조직 만족에 유의하지 않은 결과로 예상할 수 있다.

둘째, ESG 경영활동은 조직몰입에 미치는 영향 관계에서 중소 제조기업의 ESG 활동 구성요인 중 환경, 사회 요인이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 요인임을 확인하였으며, 이는 자신이 속한 기업에 긍정적인 태도를 가진 것으로 보이며, 자신과 회사를 동일시 하면서 조직이 추구하는 ESG 요인을 적극적으로 능동적으로 수용하고자 하는 의지를 나타내는 것으로 볼 수 있다. 지배구조 요인과 다른 변수 간의 관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다. 조직구성원들의 정서적 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 박종필·김형욱(2015) 등의 연구 결과와 일맥상통하였다. 지배구조는 포괄적인 개념으로, 측정하기 어려운 요소들이 존재하며, 지배구조는 조직몰입에 직접적인 영향보다는, 다른 요인을 매개하여 간접적인 영향을 미칠 수 있을 거라 판단된다.

셋째, 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 기업의 ESG 경영활동으로 인한 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 한 선행연구(Badrianto & Ekhsan, 2020; Hendri, 2019)와 유사한 결과가 나타나 ESG 경영활동이 조직구성원의 직무만족을 높여 조직몰입을 증진하게 시킨다는 기존 연구의 주장을 지지한다. ESG 경영활동을 통해 조직구성원의 직무만족을 높임으로써 조직몰입을 증진시키고, 궁극적으로 기업성과를 향상시킬 수 있다는 사실을 확인하였다.

넷째, 직무만족이 기업성과로 미치는 영향 관계에서 직무만족은 재무적 성과, 비재무적 성과 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 강종현(2013), 조영대(2011) 등의 연구 결과와 유사한 결과가 나타났으며, 윤지환 외(2003), 최정환(2003) 등의 연구 결과와는 상반되는 결과가 나타났다. 직무만족이 기업성과에 미치는 영향이 유의하지 않은 결과는 조직몰입과 같은 다른 변수의 영향 때문일 수 있으며, 기존 선행연구 결과들과 상이성을 설명하는 하나의 가능성으로 제시될 수 있다.

다섯째, 조직몰입은 기업성과에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입이 기업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구 결과는 이미 많은 선행연구 (이현규·정젤나·최정길, 2017; 현재국·최옥희, 2017; 김수영, 2019)를 통하여 밝혀졌다, 경영성과 유지를 위해 내부고객 만족을 끌어내고 직원들의 조직몰입을 높이기 위한 노력이 필요한 데, 이를 위해 ESG 경영 요인의 S(사회적 요인)와 G(지배구조요인)의 차원에서 소속감과 일체감을 키워주고 업무에 대한 안정성과 자부심을 높여줄 수 있다면 조직몰입을 심어주는 데 도움을 줄 수 있을 것이다. 이에 구성원이 조직에 대한 일체감을 형성하여 조직몰입의 정도가 높을수록 높은 재무적 성과를 나타낸다는 것을 실증적으로 재검증하였다.

여섯째, ESG 경영활동이 기업성과에 미치는 영향 관계에서 기업의 ESG 활동이 기업성과에 미치는 영향에 관계에서 재무적 성과는 환경, 사회, 지배구조 요인 중 지배구조의 요인만이 유의한 영향을 미쳤으며, 환경, 사회 요인은 재무적 성과에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 기업의 ESG 활동이 CEO 기업가정신의 매개효과에 따른 기업경영성과에 미치는 영

향에 관한 연구에서 ESG 활동의 요인 중에서 환경과 지배구조만이 경영성과에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 연구와 비슷한 맥락을 가지며(이정균, 2022), ESG 경영과 재무적 성과와 관계에서 임원 집단의 경우 ESG 경영 중 환경과 지배구조 두 요인이 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미친다는 연구 결과와 일치하였으나, 다른 집단인 임직원이 아닌 구성원의 경우에는 환경 요인 하나만이 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(김대영, 2022). 이 연구의 결과 임원 집단이 ESG 활동의 지배구조 요인 항목이 더 경영성과에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

제조업 기업의 ESG 중 환경성과와 재무적 성과 사이에 긍정적인 관계가 있다고 하였고(Chen et al., 2022), 식음료 제조기업의 환경, 사회와 기업의 지배구조 활동 중 환경 부분 활동이 기업의 재무성과 향상에 도움이 된다고 하여 본 연구와는 반대의 결과가 도출되었다(백상미·최정미, 2021). 이러한 결과는 중소 제조기업의 ESG 경영의 환경 활동이 재무적 성과에 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 중소 제조기업이 친환경 기술 도입과 환경 관리를 위한 투자를 통해 재무적 성과를 향상 시킬 수 있음을 의미한다.

본 연구는 지배구조가 재무적 성과에 긍정적인 영향을 확인함으로써 (이호갑·손영건, 2009; Oikonomou et al., 2012; 정용기, 2012; 나영·임옥반·김명서, 2013; 오상희·이승태, 2019; 강인택, 2023)의 다수의 선행연구 결과를 지지하며, 지배구조의 중요성을 확인하였다.

일곱째, 매개변인인 직무만족과 조직몰입은 ESG 경영활동이 기업성과에 미치는 영향 관계에서 통계적으로 유의미한 부분적 완전 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 연구의 모델은 다중매개 모델로 여러 가지 경로가 존재하며, AMOS의 Bootstrap 방법은 복수의 매개 경로의 유의도를 한 번에 확인할 수 있다는 점에서 장점이 있지만, 이는 동시에 다중매개 경로를 가지는 변인의 전체 간접효과의 유의도만을 보고하고 개별 매개 경로의 유의도를 제시하지 않는다는 한계(배병렬, 2014)가 있다. 따라서 기존 연구에서 다루지 못했던 부분을 보완하고, 연구가설의 타당성을 더욱 명확하게 검증하기 위해 팬텀 변수(Phantom Variable)를 이용한 매개효과 분석기법을 적용하였다. 분석 결과 ESG 경영활동 요인 중 사회와 지배구조 요인만이 유의미한 정(+)의

영향이 나타났다. 이는 조직효과성(직무만족도, 조직몰입도)이 환경적 책임 활동, 사회적 책임 활동, 지배구조 활동과 경영성과 간의 부분 매개 역할로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인한 연구 결과와 차이가 있었으며(정진호·박현숙, 2022), ESG 요인 중 지배구조 요인만이 유의미한 결과가 나타나 ESG 경영 요인 모두 기업성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것을 확인할 수 있었다(강인택, 2023).

본 연구에서 환경 요인과 기업성과 간의 조직몰입 만이 매개효과의 유의한 결과가 나타났으며, 총 경로(환경→ 직무만족→ 조직몰입→ 기업성과)에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있으며, 전지원(2022)의 연구에서는 기업의 환경 활동이 신뢰에 부(-)의 영향을 미치고 소비자-기업 동일시에는 유의미한 영향을 보이지 않았으며(박민영 외, 2011), 서정태 외(2022)에서는 ESG 활동 중 환경 활동만이 구매 의도에 영향을 미치지 않았다. 이는 환경적 책임 활동이 직원들의 일상적인 업무 경험과 직접적으로 연결되지 않거나, 환경적 책임 활동에 대한 인식 부족 등 다양한 요인이 복합적으로 작용했을 것이다.

(사회→ 직무만족→ 재무성과($p < .0.5$)), (사회→ 조직몰입→ 재무성과($p < .0.5$))의 사회와 재무성과 간에 각각의 매개 변수의 유의미한 영향이 나타나지 않았으나 총 경로인 (사회→직무만족→조직몰입→재무적 성과(.001**)) 경우, 이중 매개 변수인 직무만족, 조직몰입의 두 경로를 거쳤을 때 유의한 결과가 확인되었으며, 지배구조 요인 또한, (지배구조→ 직무만족→ 재무성과($p < .0.5$)), (지배구조→ 조직몰입→ 재무성과($p < .0.5$))의 사회와 재무성과 간에 각각의 매개 변수의 유의미한 영향이 나타나지 않았으나, 총 경로인 (지배구조→직무만족→조직몰입→재무적 성과(.044*)) 경우, 이중 매개 변수인 직무만족, 조직몰입의 두 경로를 거쳤을 때 유의한 결과가 확인되었다. 이는 내부 임직원들은 기업이 사회적 책임을 다하고 투명한 지배구조를 갖추는 것을 통해 자신이 속한 조직에 대한 소속감과 자긍심을 느끼며, 이는 직무만족으로 이어지는 것으로 해석되며, 사회적 활동과 지배구조 요인이 직무만족을 향상시키고, 이러한 직무만족이 조직몰입을 증가시켜 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

이러한 연구 결과를 정리하면 기업이 ESG 경영활동에 대한 노력을 기울이면 직원들의 직무만족도가 높아지고, 자신이 속한 회사에 대하여 소속감과 애착심이 강화되어, 직원들의 만족도 향상으로 인하여 조직몰입으로 이어져 생산성 향상, 이직률 감소 등의 긍정적인 결과를 가져올 수 있을 것이다. 이는, 기업의 이미지 개선, 투자 유치 용이 등의 비재무적인 성과도 기대할 수 있을 것이다. 연구 결과를 바탕으로 볼 때, ESG 경영은 단순히 사회적 책임을 다하는 것을 넘어 기업의 지속 가능한 성장을 위한 필수 요소임을 알 수 있다. 기업은 ESG 경영의 중요성을 인식하고, 이를 경영 전반에 걸쳐 적용하여야 할 것이다.

5.2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구는 기존 연구를 토대로 중소 제조기업의 ESG 경영을 측정하였으나, 연구 결과 해석에는 신중함이 요구되며, 본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫 번째, 중소 제조기업의 ESG 경영 수준을 정확히 평가하기 위해서는 기존 연구의 한계를 보완하고, 중소기업에 특화된 구체적인 측정 도구 개발의 필요성이 제기된다.

두 번째, 상대적으로 적은 표본을 대상으로 짧은 기간 동안 진행된 연구로 전체 중소 제조기업 구성원의 특성을 충분히 고려하지 못할 가능성이 있으며, 향후 장기간에 걸쳐 더 많은 표본을 대상으로 연구할 필요가 있다.

세 번째, 본 연구의 설문 결과, 일부 중소 제조기업 구성원들이 ESG 경영에 대한 이해 부족 사례가 발생하고 있어, 향후 연구에서는 ESG 경영에 대한 중요성을 효과적으로 전달할 수 있는 방안이 필요함.

네 번째, 중소 제조기업의 국한된 본 연구는 제조업 전체의 ESG 경영 현황을 파악하기에는 한계가 있으며, 향후 연구에서는 산업별 특성을 고려한 세분화를 통해 연구의 범위를 확대해야 할 것이다.

다섯 번째, 본 연구는 중소 제조기업의 다양한 특성을 고려하지 않고 일부 기업을 대상으로 진행되었기 때문에 연구 결과의 일반화에는 주의가 필요하며, 중소기업의 규모와 성장 단계별 특성을 고려한 심층적인 비교분석을 통해 연구의 신뢰도를 높이고 정책적 시사점을 도출해야 할 필요가 있다.

ESG가 기업의 기업성과는 물론 기업이미지, 노동생산성, 기업투자 등 기업의 전반적인 경영활동에 연계되므로 기업은 ESG 경영활동에 대한 내재화가 필요할 것이며, 다양한 학문적 연구를 통하여 도출된 ESG 경영 관련 시사점은 기업의 ESG 경영활동에 대한 데이터 구축을 견고히 하고, 더욱 발전된 연구를 이끌어 기업의 지속 가능 경영에 기여할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강대환(2018). 의약품 유통업체 종사자의 직무만족과 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향, 부경대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 강성욱·이재훈·한경석(2013). 이러닝 2.0 학습 환경에서 학습자의 학습 의도에 영향을 미치는 요인 분석. 『디지털저작권연구』, 4(1), pp.1-37.
- 강원·정무권(2020). ESG 활동의 효과와 기업의 재무적 특성, 한국증권학회지, 49(5), pp.681-707.
- 강원·정무권(2020). 비재무지표와 기업의 시장성과 간의 관계에 대한 연구: ESG지표 개발에 사용되는 사건의 시장반응 분석. 연세대학교 경영연구소, 「연세경영연구」, 57(2). pp.1-22.
- 강인택(2023). 호텔 기업의 ESG 경영이 재무적 성과에 미치는 영향: 진정성 리더십과 정서적 조직몰입의 매개효과를 중심으로, 경기대학교대학원, 박사학위논문.
- 강종헌(2003). 호텔 식음료부서에서 조직지원, 조직몰입, 직무만족과 서비스품질의 인과관계 평가, 한국식품조리과학회, 19(2), pp.155-164.
- 강형석(2020). 중소기업의 사회적책임(CSR)활동이 경영성과에 미치는 영향-조직몰입과 기업평판의 매개효과를 중심으로, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위논문.
- 고대경·우수한·강효원(2014). DEA를 활용한 해운·물류 기업의 경영성과에 관한 연구. 한국항만경제학회지, 30(2), pp.93-112.
- 고인곤(2021). 물류서비스기업의 사회적 교환행동과 신뢰구축 및 경영성과에 대한 실증적 연구. 전문경영인연구, 24(1), pp.153-170.
- 고희경·안동휘·서용구(2021). ESG 환경 경영: 블랙야크 스타일. 상품학연구학

회. pp.77-86.

구동우(2013), 호텔기업에서 총지배인의 진정성 리더십에 의한 리더신뢰와 조직신뢰가 정서적 몰입과 이직의도에 미치는 영향, 세종대학교 대학원 박사학위논문.

권혁중(2020). 소상공인의 심리적 특성이 마케팅성과에 미치는 영향. 국내박사 학위논문, 안양대학교 대학원.

김경하·김용현(2021). ESG의 환경요소(E) 관련 제도적 개선방안- 정보공시 기준 및 세법 규정을 중심으로-, 환경법과 정책학회. 27. pp.55-91.

김광록(2021). ESG 경영의 관점에서 본 미국의 우리사주제도, 기업법연구회. 35(30). pp.9-38.

김근창(2021). 호텔 F&B 직원의 내부마케팅이 조직몰입 및 경영성과에 미치는 영향- 직무역량의 조절효과-, 한성대학교 대학원, 석사학위논문.

김대영(2022), 기업가 정신과 사회적 가치 지향성이 일반제조업 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구-ESG 경영의 매개효과를 중심으로-, 한성대학교 대학원 박사학위논문.

김동현·신건철(2011). 중소기업의 마케팅 환경과 역량이 마케팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 중소기업연구, 33(1), pp.75-101.

김명수·장춘수(2012). Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향, 한국인적자원개발학회. 15(1). pp.101-125.

김범석·민재형(2016). 기업의 ESG 노력과 재무성과의 선후행 관계: 탐색적 연구, 한국생산관리학회, 「한국생산관리학회지」, 27(4), pp.513-538

김석원·양동우(2018). 제조기업의 여유자원이 수익성에 미치는 영향에 관한 연구: 시장지향성, 신제품개발역량의 매개효과를 중심으로. 대한경영학회지, 31 (6), pp.1141-1161.

- 김성진·김상철(2021). 기업의 사회적 책임 만족도가 역할 갈등, 직무만족도 그리고 이직의도에 미치는 영향, 한국상품학회, 39(5), pp.17-24.
- 김소희(2018). 평생교육기관 종사자의 조직 내 갈등이 조직몰입에 미치는 영향과 커뮤니케이션 만족의 매개효과, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김순문(2014). “BSC 학습 및 성장관점이 품질경영시스템과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 동아대학교 일반대학원 박사학위논문
- 김양훈·김영옥(2023). 외식기업의 ESG 경영 활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 경성대학교 산업개발연구소, 39(2), pp.132-142.
- 김연성(2021). 우리나라 주요 금융기관의 ESG 경영 추진 전략 분석: KB금융그룹과 신한금융그룹을 중심으로. 한국서비스경영학회. 5. pp.86.
- 김영수(2023). 물류기업의 ESG 활동이 경영성과에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과, 무역통상학회지, 23(4), pp.203-224.
- 김영조(2003). 기업지배구조가 기업가적 전략, 경영진에 대한 신뢰 및 조직성과에 미치는 영향, 대한경영학회, 16(4). pp.933-956.
- 김영주(2017), “여행사 사회적책임활동 연구-조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성 중심으로”, 전주대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김용풍(2022), 종업원의 인식관점에서 바라본 기업의 ESG 활동과 비재무적 성과간의 영향 관계, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김용호(2017). 농업관련기업의 산업 환경과 마케팅역량이 경쟁전략과 경영성과에 미치는 영향. 박사학위, 호서대학교 벤처대학원.
- 김윤경(2020). 기업 비재무정보 (ESG) 공시가 재무성과와 기업가치에 미치는 영향. 규제연구, 29(1), pp.35-59.
- 김윤희·윤희상·김종진(2016). 경영진의 인적자원 중시 가치와 기업성과가 고성과 작업시스템 변화에 미치는 영향. 인사조직연구, 24(3), pp.101-126

- 김익성(2021). 한국유통산업체의 ESG 경영현황과 시사점, 한국유통학회. 5. pp.11-32.
- 김일수(2015), "기업구성원의 사회공헌 활동이 조직성과 및 지속가능성에 미치는 영향에 관한 연구," 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김재정·강찬희(2019), “기업의 사회적책임이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향:직무몰입의 조절효과”, 무역연구, 15(2), pp. 457-476.
- 김재필(2021). 「ESG 혁명이 온다」 2, 미래전략과 7가지 트렌드 편, 한스미디어.
- 김정남(2021). 관광산업의 ESG 정보공시 현황과 대응 방안. 한국문화관광연구원. 84. pp.26-32.
- 김정모·박유각(2022), ESG 경영이 기업가치에 미치는 영향: 벤처기업을 중심으로, 세무회계연구, 73, pp.1-23.
- 김정진·박경규(2008). 조직변화에 대한 구성원 저항의 다차원적 접근. 인사조직연구. 16(3). pp.1-41.
- 김종권(2023). 구성원의 ESG 경영에 대한 지각이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구, 한성대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김혜나·윤경희·엄재근(2020), 금융업 종업원들의 교육훈련, 인재개발, 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-조직몰입의 매개효과를 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 20(12), pp.58-73
- 나영·임옥빈·김명서(2013), ESG 정보와 타인자본비용의 관련성에 대한 실증연구, 회계정보연구, 31(1), pp.453-487.
- 남궁윤·양은진(2018). 미용기업의 친환경 경영활동이 소비자 의사결정에 미치는 영향, 한국융합학회, 9(7), pp.285-291.
- 남명진(2023). 지속가능 리더십과 사회적 기업가 정신이 ESG 경영과 비재무적 성과에 미치는 영향, 수원대학교 대학원, 박사학위논문.
- 남은정(2011). 사회복지조직의 학습조직 구축요인과 조직효과성에 관한 연구.

카톨릭대학교 석사학위논문.

남정민·이공희·전병준(2012). 전략적 인적자원관리와 조직몰입의 관계에 대한 연구-조직수준의 조직신뢰와 개인수준의 성취욕구의 매개효과검증, 한국인적자원관리학회. 19(5). pp.1-26.

남정민·전병준(2012). The Impact of High Commitment Human Resource Management on Employee Attitudes: Mediating effects of psychological empowerment, 한국노동연구원, pp.57-85.

노론산(2020). "요양보호사에 대한 클라이언트 폭력이 직무만족에 미치는 영향," 성결대학교 박사학위논문.

류옥진(2020). 기업의 사회적 책임(CSR)이 경영성과에 미치는 영향 : CSR비용과 CSR등급을 중심으로, 부산대학교 대학원, 박사학위논문.

박건미(2021). “카지노기업의 사회적책임이 기업이미지와 직업만족도에 미치는 영향-자기효능감을 조절효과로-”, 강릉원주대학교 대학원, 박사학위논문.

박광현(2016). 기업의 사회공헌활동이 발생액의 질과 실제이익조정에 미치는 영향, 한국교통대학교 대학원, 박사학위논문.

박민영·이형룡·김정매(2011). “기업의 사회적책임활동(CSR)이 기업-소비자 동일시와 기업에 대한 태도 및 재이용의도에 미치는 영향: 대규모 커피 전문점 이용 고객을 중심으로”, 『관광연구』, 26(5), pp.239-260.

박비룡(2013). ”경찰관의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구: 교대근무자와 비교대근무자의 비교,” 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.

박상준·백재승(2017). 사회적 책임활동과 기업가치의 연관성: KEJI와 KSI통합 분석, 한국기업경영학회. 24(2). pp.213-236.

박상진·김규식(2014). 경찰공무원의 혁신문화가 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 경찰대학 치안정책연구소. 28(2). pp.163-199.

- 박선주·유연우(2020). 중소기업의 품질경영이 기업성장에 미치는 영향. 신
용카드리뷰, 14(1), pp.58-98.
- 박술·주상현(2022), "위라벨(WLB)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 전
라북도 교육행정직 공무원을 중심으로," 한국자치행정학보, 36(3),
pp.111-132.
- 박아영(2022). 카지노 기업의 ESG활동에 대한 종업원의 인식이 조직몰입과
고객지향성에 미치는 영향, 경희대학교 관광대학원, 석사학위논문.
- 박영석·이효섭(2021). The Roles of Finance in ESG Management, 한국증권
학회지, 52(3), pp.354-373.
- 박윤나·한상린(2021). 기업의 ESG 활동이 기업 이미지, 지각된 가격 공정성
및 소비자 반응에 미치는 영향. 한국경영학회지. 50(3). pp.643-664.
- 박은경·한진수(2020), “기업의 사회적책임활동(CSR)참여가 카지노직원의 직무
만족에 미치는 영향 : 조직몰입과 조직동일시의 매개효과를 중심으
로”, 관광연구저널, 34(9), pp.177-190.
- 박은경·한진수(2020), 기업의 사회적 책임활동(CSR) 참여가 카지노직원의 직
무만족에 미치는 영향: 조직몰입과 조직동일시의 매개효과를 중심으
로, 관광연구저널, 34(9), pp.177-190.
- 박은영(2016). 취학 전 자녀를 둔 기혼 간호사의 양육 스트레스가 조직몰입과
이직의도에 미치는 영향, 순천향대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박은영(2022). 기업의 위기 극복을 위한 CSR 활동시, 기업의 사과가 기업 평
가 회복에 미치는 영향: 성별의 조절 효과를 중심으로. 한국심리학회
지. pp.87-103.
- 박인아(2023). 항공사 ESG경영에 대한 항공 종사자 동기 인식이 ESG 진정성
과 조직몰입, 조직충성도에 미치는 영향, 부산대학교 석사학위논문.
- 박재은(2018). 팀티칭 교사의 협력과 의사소통능력이 조직몰입에 미치는 영향
: 세종시 직장어린이집을 중심으로, 중앙대학교 대학원, 석사학위논

문.

박정호·이도석(2015). 공공조직 성과분석을 위한 다차원지표 활용의 딜레마: 주관적 성과인식과 객관적 지표 비교를 중심으로. 한국행정학보, 49(2), pp.93-117.

박정호·정태운(2023). 공간정보산업 ESG 경영에 관한 연구. 한국지적정보학회지, 25(1), pp.31-48.

박종필·김형욱(2021). 인터넷 웹사이트 운영전략 및 성과 간 관계 연구 - 기업의 사회적 책임(CSR)이 조직 구성원의 조직몰입 및 생산적 행동에 미치는 영향을 중심으로, 한국품질경영학회, 43(1), pp.67-84.

박지영(2023). 윤리적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향: 상사신뢰와 절차공정성의 매개 효과, 중앙대학교 심리서비스대학원, 석사학위논문.

박진희·김효숙(2022), "지자체 공공도서관 직원의 감정노동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 경기도 3개 지역 공공도서관을 중심으로," 한국도서관정보학회지, 53(3) pp.405-429.

박현성(2010). 기업의 환경경영이 기업가치에 미치는 영향 분석, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문.

배병렬(2014). 『Amos 21 구조방정식모델링: 원리와 실제』, 서울: 청람.

백상미·최정미(2021), 식음료 제조기업의 ESG 활동이 기업성장에 미치는 영향과시장반응, 호텔관광연구, 23(4), pp.202-215.

백승만(2009). 수출입물류정보시스템의 품질이 물류성장에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위, 경희대학교 대학원.

백쌍인(2019). “조직구성원의 커뮤니케이션 역량이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과와 퍼스기호유형의 매개효과 중심으로”. 한국기술교육대학교 박사학위논문.

백은주(2014). 사회복지조직 근무자의 직무만족 및 조직몰입 영향요인에 관한

- 연구. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 변영조·우승한(2022), 기업의 ESG경영에 대한 국내·외 연구동향, 청정기술, 28(2), pp.193-200.
- 서덕기(2017), 기업의 사회적책임경영활동이 기업의 재무적 성과에 미치는 영향, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 서상미(2022), "요양병원 행정직원의 감성리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향," 대구한의대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 서숙영(2022). 지방 공기업 직원의 무형식학습, 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동 간의 구조관계 분석- D 지방 공기업을 중심으로-, 계명대학교 대학원, 박사학위논문.
- 서정태·이승용·김현홍·배정호·공혜정(2022), “중소기업의 ESG 경영이 소비자의 구매의도에 미치는 영향”, 『문화산업연구』, 22(1), pp.141-149.
- 성자영(2022). “호텔기업의 ESG 경영이 주관적 재무성과와 경쟁우위에 미치는 영향”. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 손은호(2007). 호텔기업의 핵심역량과 경쟁전략 간의 적합성이 경영성과에 미치는 영향. 박사학위, 경기대학교 대학원.
- 송민혜(2015). 공공조직 내 사회적 교환에 따른 감정노동 관리에 관한 연구. 건국대학교, 박사학위논문.
- 송지준(2016). 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』, 경기도: 21세기사.
- 송채헌·서선애(2005). 물류조직구조의 영향요인과 물류성과. 인터넷전자상거래 연구, 5(2), pp.97-120.
- 신강현(2022). 호텔종사원이 지각하는 사회책임경영(CSRM)이 호텔 이미지와 조직 몰입에 미치는 영향- 서울 소재 5성 관광호텔 종사원을 중심으로, 한국해양관광학회, 15(1). pp.143-167.
- 신건권(2013). 『Amos 20 통계분석따라하기』, 서울: 도서출판청람.

- 신건권(2016). 『Amos 23 통계분석 따라하기 제2판』, 서울: 도서출판 청람.
- 신진교(2002). 경쟁전략, 인적자원관리 및 조직성과에 관한 실증연구. 전략경영연구, 5(1), pp.1-26.
- 심민아·박인아·김하니(2023). 저비용 항공사(LCC) 종사자가 인식한 ESG 경영의 속성이 ESG의 진정성과 조직몰입, 조직충성도에 미치는 영향, 관광학연구학회, 47(7), pp.47-67.
- 안소영·한진수(2018). 호텔의 지속가능경영이 비재무적 성과에 미치는 영향 연구. 호텔경영학연구, 27(5), pp.17-33.
- 안종선(2023). ESG 경영이 기업의 경영성과에 미치는 영향 : 국적대형항공사를 중심으로. 한국항공대학교 대학원. 박사학위논문.
- 안춘복·윤대혁(2013). 윤리경영에 대한 인식도가 내부고발의지, 기업이미지 및 조직성과에 미치는 영향, 한국인적자원관리학회. 20(3). pp.231-257.
- 양나영(2022). 중소기업의 ESG 경영활동, 기업신뢰, 기업이미지 및 경영성과의 구조적 관계: 최고경영자 특성의 조절효과. 원광대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- 양승철(2021). 기업의 사회적 책임(CSR)활동이 재무성과에 미치는 영향. 박사학위, 조선대학교 대학원.
- 양영수·이재은(2014). 해외경험의 깊이와 폭이 한국물류기업의 재무적 성과에 미치는 영향. 해운물류연구, 30(2), pp.517-538.
- 양주상(2009). 내부마케팅을 통한 직무만족과 조직몰입이 고객지향성에 미치는 영향 : 철도승무원을 중심으로, 성균관대학교 대학원, 석사학위논문.
- 양진수(2022). 코로나19 위기 상황에서 기업규모에 따른 ESG 경영활동과 주가 변동 간 영향관계 연구, 한국회계정보학회. 22(2). pp.53-82.
- 엄소영(2017). 사회적 기업의 공유가치 창출과 사회적 자본 형성 노력이 조직 성과에 미치는 영향, 호서대학교 대학원 박사학위논문.

- 오상훈(2019), 기업의 사회적책임(CSR)활동이 구성원의 지각된 재무성과에 미치는 영향: 조직몰입, 경영혁신, 생산성의 매개효과를 중심으로, 서울벤처대학교 대학원 박사학위논문.
- 오영수(2020). 기업의 사회적 자본이 지속가능한 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 가치창출경영을 중심으로, 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 오현주(2022), ESG가 이익조정, 조세회피 및 재무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 경일대학교 대학원 박사학위논문.
- 오환중·윤영선(2003). 한국호텔의 친환경 경영에 미치는 영향 요인에 관한 실증분석, 산업경제연구, 16(6), pp.1-16.
- 우종필(2015a). 구조방정식모델에서 통제변수를 사용한 연구모델의 분석. 『한국유통연구』. 20(3), pp.43-62
- 우종필(2016). 『구조방정식모델 개념과 이해』. 서울: 한나래출판사.
- 원혜숙·홍정화·차진화(2015). 중소기업 최고경영자의 기업가정신이 기업성과에 미치는 영향. 상업교육연구, 29(1), pp.309-340.
- 유수동·조경호(2022), "공립예술단원의 직무탈진감과 조직문화: 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을중심으로," 地方行政研究, 36(3), pp.209-242.
- 유원중(2000). “비재무적 성과측정의 활용과 재무적 성과와의 관계에 관한 연구”. 청주대학교 대학원 박사학위논문
- 유해진(2008). 기업의 사회공헌과 경영성과의 쌍방관계에 관한 연구, 수원대학교 대학원, 박사학위논문.
- 유희경·박선숙·박행묵·김효상(2007). 패밀리레스토랑 종업원의 성격요인, 조직응집성, 조직성과의 관계 분석. 관광학연구, 31(5), pp.9-28.
- 윤대혁(2005). 윤리경영의 유형과 조직특성이 조직구성원의 결과 행위에 미치는 영향, 한국인적자원관리학회. 12(3). pp.69-96.

- 윤서영(2022). 우리나라 공공부문의 ESG 성과 평가체계 구축을 위한 연구: 공기업의 경영 실적평가를 중심으로, 고려대학교 정책대학원, 석사학위논문.
- 윤여로·정진섭·윤영호(2019). CEO 의 리더십과 사회 압력이 기업의 경영성과에 미치는 영향: 지속가능경영 활동의 매개효과를 중심으로. Asia-Pacific Journal of Business & Commerce, 11(2), pp.32-70.
- 윤정원(2023). 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 조직몰입의 이중매개효과, 가톨릭대학교 대학원, 석사학위논문.
- 윤혁권(2005). 물류기업의 재무정보와 기업성과에 관한 연구-부산. 울산. 경남지역의 화물운송기업을 중심으로. 물류학회지, 15(4), pp.133-156.
- 이강수(2016). 긍정심리자본이 정서적 몰입과 고객지향성에 미치는 영향:감성 리더십의 조절효과를 중심으로, 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이경희(2009). 프랜차이즈 CSR이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 직무만족의 매개역할, 세종대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이군희(2014). 『연구방법론의 이해』. 서울: 북넷.
- 이상원·신진교·여경환(2021). 기업가 정신이 중소기업의 재무적 경영성과에 미치는 영향. 경영연구, 36(3), pp.181-196.
- 이수열·이수진(2021). 택배 서비스 종사자의 기업 ESG 지각이 직무만족과 서비스 품질에 미치는 영향. 한국품질경영학회 학술대회, pp.53-53.
- 이영순(2017). 사회복지사의 인권 감수성과 사례 옹호, 직무만족, 조직몰입, 이직 의도 간의 경로분석. 경기대학교 박사학위논문.
- 이우용·옹지환·이재령·이남용(2023). 기업의 지속가능경영과 ESG 활동이 기업 신뢰에 미치는 요인에 관한 연구, 한국IT정책경영학회, 15(2), pp.3189-3195.
- 이유리(2012). 기업의 사회적 책임(CSR)의 내부마케팅 효과 연구- 직원의 기업 사회공헌활동 참여효과를 중심으로, 숙명여자대학교 대학원 경

영학과 마케팅 전문, 박사학위논문.

이유진(2023). 유아교육기관 원장 리더십과 교사효능감에 관한 체계적 리뷰 및 메타분석. 열린유아교육연구, 28(2): pp.311-334.

이정균(2022). 기업의 ESG활동이 CEO 기업가정신의 매개효과에 따른 기업 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: CEO 기업가정신을 매개로 기업의 ESG활동이 경영성과에 미치는 영향 연구, 한성대학교 대학원, 석사학위논문.

이준우·박선경·강윤지(2022). 중견·중소기업 종사원의 ESG 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 미래성장연구학회지, 8(1), pp.59-83.

이중원·박철(2020), “기업의 사회적책임(CSR) 활동이 재무성과에 미치는 영향 : 직무만족도와 기업규모를 중심으로”, 경영학연구, 49(4), pp. 913-937.

이지민·김선희(2015). SPA브랜드의 지속가능경영 활동 적합성이 구매의도에 미치는 영향, 복직문화학회, pp.161-175.

이지영(2022). 지속가능경영노력과 SMCS 가 지속가능성과에 미치는 영향. 관리회계연구, 22(2), pp.131-160.

이진기(2021), "채택근무 특성 인식이 직무창의성, 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향," 동의대학교 대학원 박사학위논문.

이진아(2018), "조직구성원의 팀워크역량이 직무만족에 미치는 영향: 긍정심리 자본의 조절효과를 중심으로," 명지대학교 대학원 석사학위논문.

이현규·정젤나·최정길(2017), 호텔 종사원에 대한 내부마케팅이 직무몰입과 조직몰입을 통한 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, 30(1 2), pp.2,233-2,250.

이혜진·이진수(2019), 기업의 환경적 책임 활동(ECSR)과 이익조정의 관계에 관한 연구: 재무성과의 조절적 역할, 윤리경영연구, 19(1), pp.37-54.

- 이호갑·손영건(2009), 기업지배구조가 재무적 성과와 기업가치에 미치는 영향, 회계와 정책연구, 14(2), pp.317-339.
- 이희일·신임철(2010). 기후변화가 해양에 미친 영향: 고기후학의 관점에서, 한국기상학회, pp.379-386.
- 임지혜·주재현(2017). 사회복지전담공무원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 삶의 양식의 통제 효과를 중심으로. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 55(1): pp.139-173.
- 임채용(2022). 공기업의 ESG 경영활동과 ESG 채권발행과의 관계, 서울대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 장다사로(2016), "자기효능감과 사회적 지지가 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 분석," 국민대학교 박사학위논문.
- 장승욱·김용현(2013), 기업의 ESG와 재무성과, 재무관리연구, 30(1), pp.131-152.
- 장우혁·손상희·황경식·신승아·김용만(2014). 중소기업의 기업가치향성과 시장지향성이 비재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구. 지역산업연구, 37(3), pp.241-265.
- 전계식(2018). 창업자의 특성이 마케팅 역량과 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위, 대전대학교 대학원.
- 전세훈(2023). “중소기업의 경쟁력, ESG 경영 활동 및 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로,” 호서대학교 벤처대학원 박사학위논문.
- 전은주(2015), "유아교사의 직무스트레스와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향," 가톨릭관동대학교 박사학위논문.
- 전지원(2022), “기업의 ESG 활동에 대한 소비자 인지가 신뢰, 소비자-기업동일시, 충성도에 미치는 영향: 소비자 시민성의 조절효과”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

- 정두식·양향진(2021), “기업의 CSR 활동이 조직신뢰와 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 디지털융복합연구, 19(10), pp.545-554.
- 정수철·조용복(2020). “제조업의 CSR활동이 조직신뢰와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 디지털융복합연구, 19(9), pp.135-144.
- 정용기(2012), 기업의 사회적 책임활동(CSR) 성과요인과 지속성장성 예측, 대한경영학회지, 25(4), pp.2065-2089.
- 정주호(2021). 시설경비 고객접점서비스가 재구매의도, 고객만족, 고객신뢰, 브랜드이미지에 미치는 영향에 관한 연구: 경비원 연령의 조절효과 검증, 66, pp.151-178.
- 정진호(2023). ESG 활동과 조직시민행동, 생산성, 경영성과의 관계. 서울벤처 대학원대학교. 박사학위논문.
- 정진호·박현숙(2022). 기업 ESG 활동이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: 기업가치관 인식의 조절효과를 중심으로, 산업진흥연구학회. 7(2). pp.15-29.
- 정현아(2019). 지속가능경영과 조세회피와의 관계, 경상대학교 대학원, 박사학위논문.
- 조동성(2007). 패션산업의 디자인혁명: 디자인경영시대의 도래, 한국의류학회지, 31(1), pp.162-175.
- 조원희(2023). 공기업 및 민간기업의 ESG 성과와 재무가치 간의 상관관계 분석, 서울대학교 대학원, 석사학위논문.
- 조현우·박범진(2017), 기업의 사회적 책임과 회계성과에 대한 임원보수의 민감도, 회계정보연구, 35(2), pp.89-113.
- 주성윤(2022). 공공기관 ESG 경영에 관한 연구: 공기업 ESG 경영 및 ESG 성과평가 현황 분석을 중심으로, 연세대학교 행정대학원, 석사학위논문.
- 지용빈(2022). 국내 기업의 ESG활동에 대한 소비자 인식이 지각된 가치와 심

- 리적 거리를 통해 행동의도에 미치는 영향 연구. 대전대학교 일반대학원. 석사학위논문.
- 지준우·장형유·노미진(2021). 항공 제조기업의 CSR 활동과 기업성과 및 협력업체 성과와의 관계 분석. 지역산업연구, 44(3), pp.121-150.
- 채규칠(2022), "COVID-19 환경에서의 민간경비원 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향," 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 채서일·김주영(2016). 『사회과학조사방법론 제4판』. 서울: 비엔엠북스.
- 천상은·박희태(2021). HRM관점의 ESG평가 지표 비교분석 연구, 한국인적자원관리학회, 28(5), pp.133-148.
- 최미정(2022), "유아 특별활동 강사의 직무특성과 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향," 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 최용호·신진교·김승호(2003). 최고경영자, 전략 및 구조요인이 중소기업의 성과에 미치는 영향. 중소기업연구, 25(2), pp.103-125.
- 최윤진(2020). 의료기관의 사회적 책임(CSR)활동이 조직몰입, 조직신뢰, 조직충성도, 고객지향성에 미치는 영향: 조직 구성원 수용태도의 조절효과를 중심으로, 경희대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 최정환(2003). 호텔기업의 조직특성에 따른 시장지향성과 서비스가치, 직무만족, 마케팅성과의 구조적관계, 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 최종학(2011). 호텔 종사원 가치의제 (Employee Value Proposition) 가 고객지향성 및 재무성과에 미치는 영향. 박사학위, 경기대학교 대학원.
- 최지희(2019). 디자인 창업 기업의 지속가능경영 요인이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 성균관대학교 일반대학원, 박사학위논문.
- 최창호(2018). 『논문 작성을 위한 SPSS·AMOS 한번에 끝내기』. 서울: (주)피오디컴퍼니.
- 최현섭(2011). 기업지배구조와 환경성과간의 관계에 관한 연구, 한국국제회계학회. 40. pp.409-430.

- 최현주(2017). 환경 위험인식과 친환경행동의도 제고를 위한 커뮤니케이션 전략 연구: 지구 온난화와 미세먼지 위험 메시지에 대한 해석수준 이론의 적용, 성균관대학교 대학원, 박사학위논문.
- 탁진규·노태우(2016), 상사의 진성리더십이 구성원의 직무성과에 미치는 영향:조직몰입과 조직시민행동의 매개효과 중심으로, 한국콘텐츠학회논문지, 16(7), pp.319-336.
- 하은희(2024). “ESG 요인이 조직성과에 미치는 영향: 기업의 노동생산성과 재무성과를 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 한동분(2017). 조직구성원의 기업내부평판과 직무만족이 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향 연구, 위덕대학교 대학원, 박사학위논문.
- 한승호(2022). ESG활동이 직무만족에 미치는 영향: 지각된 기업이미지의 매개효과를 중심으로, 27. pp.61-72
- 한충근(2018). “지각된 위험특성과 사용자 특성이 비대면 금융거래시스템 사용의도에 미치는 영향”. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 허종훈·장원혁·김정은·류항건(2017), 병원의 사회적 책임활동이 조직몰입 및 병원가치에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과: 병원 행정실무자들의 인식 중심으로, 보건의료산업학회지, 11(2), pp.29-42.
- 현재국·최옥희(2017), 사회적 책임활동(CSR)이 조직몰입과 성과에 미치는 영향 :호텔기업을 중심으로, 서비스마케팅저널, 10(2), pp.37-49.
- 홍선미(2016). 호텔 기업의 내부마케팅이 호텔 종사원의 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교 대학원. 석사학위논문.
- 홍영구(2020). “VR테마파크 재방문 향상을 위한 주요 영향 변수 연구”. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍영희(2013). 사회복지사의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Abdelhamied, H. H., Elbaz, A. M., Al-Romeedy, B. S., & Amer, T. M. (2023). Linking green human resource practices and sustainable performance: The mediating role of job satisfaction and green motivation. *Sustainability*, 15(6), 4835
- Abele, E., Chryssolouris, G., Sihn, W., Metternich, J., ElMaraghy, H., Seliger, G., ... & Seifermann, S. (2017). Learning factories for future oriented research and education in manufacturing. *CIRP annals*, 66(2), 803–826.
- Abu-Tineh, A. M., Romanowski, M. H., Chaaban, Y., Alkhatib, H., Ghamrawi, N., & Alshaboul, Y. M. (2023). Career advancement, job satisfaction, career retention, and other related dimensions for sustainability: A perception study of qatari public school teachers. *Sustainability*, 15(5), 4370.
- Adams, J. Stacy, 1963, “Towards an Understanding of Inequity”, *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5): 422–436.
- Ademi, B. & Klungseth, N. J.(2022), Does it pay to deliver superior ESG performance? Evidence from US S&P 500 companies, *Journal of Global Responsibility*, 13(4), 421–449.
- Afridi, S. A., Afsar, B., Shahjehan, A., Rehman, Z. U., Haider, M., & Ullah, M.(2020), Perceived corporate social responsibility and innovative work behavior: The role of employee volunteerism and authenticity, *Corporate Social Responsibility*, 1865–1877.
- Ali Murad Syed(2017). Environment, social and governance(ESG) criteria and preference of managers, *Cogent Business & Management*, 4(1),

782–793.

- Allen N. J. & Meyer J. P.(1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alshurideh, M. T., Al-Hawary, S., Mohammad, A., Al-Hawary, A., & Al Kurdi, A. (2017). The impact of Islamic bank's service quality perception on Jordanian customer's loyalty. *Journal of Management Research*, 9(2), 139–159
- Amir Amel-Zadeh, & Serafeim George(2018). why and How Investors Use ESG Information: Evidence from a Global Survey, *Financial Analysts Journal* 74(3), 87–103
- Angel, H. L., & Perry, J. L.(1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 1–14.
- Anne, M., & Grønholdt, L. (2001). Using employee satisfaction measurement to improve people management: An adaptation of Kano's quality types. *Total Quality Management*, 12(7), 949–957.
- Aremu, M. A., & Bamiduro, J. A. (2012). Marketing mix practice as a determinant of entrepreneurial business performance. *International Journal of Business and management*, 7(1), 205.
- Asadullah Khaskheli et al.(2020), “Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction”, *Corporate*

- Social Responsibility & Environmental Management, 27(6), 2941–2955.
- Asgari, A., Mezghinejad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87–98.
- Aydoğmuş, M., Gülay, G., & Ergun, K.(2022), Impact of ESG performance on firm value and profitability. *Borsa Istanbul Review*, Available online 17.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 85–91.
- Bannerjee, U. D.(2002). Globalization and its Links to Migration and Trafficking: The crisis in India, Nepal and Bangladesh, Canadian women's study, v.22, no.3, 124–130.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W.(1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship, *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Bauer, R., N. Guenster & Otten, R. (2004). Empirical Evidence on Corporate Governance in Europe: The Effect on Stock Returns, Firm Value and Performance. *Journal of Asset Management*, 5(August), 91–104.

- Beard, D. W., & Dess, G. G. (1981). Corporate-level strategy, business-level strategy, and firm performance. *Academy of management Journal*, 24(4), 663–688.
- Becherer, R. C., Helms, M. M., & McDonald, J. P. (2012). The effect of entrepreneurial marketing on outcome goals in SMEs. *New England Journal of Entrepreneurship*, 15(1), 7–18.
- Begley, T. M. & Czapka, J. M.(1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change, *Journal of Applied Psychology*, 78, 552–556.
- Black, B. S., H. Jang & Kim, W. C. (2006). Does Corporate Governance Predict Firms' Market Values? Evidence from Korea. *Journal of Law Economics and Organization*, 22(2), 366–413.
- Blau, G. J.(1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism, *Journal of Management*, 12(4), 577–584.
- Bourauoi, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision*, 57(1), 152–167.
- Bowen, H. R.(1953). Social Responsibilities of the Businessman (No.3), Harper, Brammer, S. Milington, A., & Rayton, B(2007). The contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701–1719.
- Boyd, N. M., & Nowell, B. (2020). Sense of community, sense of

- community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: A simultaneous test of- 111 affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, 22(7), 1024–1050.
- Branco, M. C. & Rodrigues, L. L.(2006), Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives, *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111–132.
- Branco, M. C. & Rodrigues, L. L.(2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives, *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111–132.
- Brown, T. J. & Dacin, P. A.(1997). The Company and The Product: corporate Associations and Consumer Product Responses, *Journal of Marketing*, 61(1), 68–84.
- Bruna, M. G., Loprevite, S., Raucci, D., Ricca, B., & Rupo, D.(2022). Investigating the marginal impact of ESG results on corporate financial performance, *Finance Research Letters*, 47(Part A), 102828.
- Buchanan, B(1975). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Bushman, R. M. & A. J. Smith(2001). Financial Accounting Information and Corporate Governance, *Journal of Accounting and Economics* 32, 237–333.
- Bushman, R. M. & A. J. Smith(2003). Transparency, Financial Accounting Information, and Corporate Governance, *Economic*

Polich Review 9(1), 65–87.

- Cantele, S., & Zardini, A. (2018). Is sustainability a competitive advantage for small businesses? An empirical analysis of possible mediators in the sustainability – financial performance relationship. *Journal of cleaner production*, 182, 66–176.
- Cerin, P.(2010). Analysing the Environmental Content of Financial Analyst Reports by developing and ESG Framework that incorporates Business Opportunities and the Product perspectives, Sustainable Research Investment Platform Working paper.
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment, and venture performance. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(3), 77–89.
- Chang, C, S., & Chang, H, H, Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of edical centers in Southern Taiwan, *Journal of nursing research*, 15(4), 265–274, 2007
- Chen, H. M., Kuo, T. C., & Chen, J. L.(2022), Impacts on the ESG and financial performances of companies in the manufacturing industry based on the climate change related risks, *Journal of Cleaner Production*, 380, 134951.
- Chen, J. C., Patten, D. M. & Roberts, R. W.(2007). Corporate Charitable Contritutions: A Corporate Social Performance or Legitimacy Strategy, *Jounal of Business Ethics*, 82(1), 131–144.
- Chen, Z. & Xie, G.(2022), ESG disclosure and financial performance: Moderating role of ESG investors, *International Review of Financial Analysis*, 83, 102291.

- Cheung, D. K. , Welford, R. J. & Hills, P. R.(2009). CSR and the Environment: business supply chain partnerships in Hong Kong and PRDR, China, Corporate social responsibility and Environmental Management, 16(5), 250–263.
- Chiu, W., Cho, N, H., & Won, D, The effects of internal marketing on job satisfaction and organizational commitment in Taipei sports centers, Journal of Global Scholars of Marketing Science, 24(2), 206–222, 2014
- Chow, G., Heaver, T. D., & Henriksson, L. E. (1994). Logistics performance: definition and measurement. *International journal of physical distribution & logistics management*, 24(1), 17–28.
- Clark, G. L., Feiner, A., & Viehs, M.(2015), From the Stockholder to the Stakeholder: How Sustainability Can Drive Financial Outperformance, MARCH 2015, Updated version.
- Clarkson, P. M., Li, Y., Richardson, G. D., & Vasvari, F. P. (2008). Revisiting the relation between environmental performance and environmental disclosure: An empirical analysis. *Accounting, organizations and society*, 33(4–5), 303–327.
- Claudy, M. C., Peterson M. & Pagell, M.(2017). The Roles of Sustainability Orientation and Market Knowledge Competence in New Product Development Success, *Journal of Product Innovation management*, 33(1), 72–85.
- Cochran, P. L., Wood, A., & Robert, A.(1984), Corporate Social Responsibility and Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 27(1), 42–56.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1990). New venture strategic posture,

- structure, and performance: An industry life cycle analysis. *Journal of business venturing*, 5(2), 123–135.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfroidt, K., & Desmidt, S. (2022). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 24(8), 1155–1181.
- Daugherty, P. J., Chen, H., Mattioda, D. D., & Grawe, S. J. (2009). Marketing/logistics relationships: influence on capabilities and performance. *Journal of business logistics*, 30(1), 1–18.
- De Roeck, K., El Akremi, A., & Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification?. *Journal of Management Studies*, 53(7), 1141–1168.
- Denis, D. J. & Kruse, T. A. (2000). Managerial Discipline and Corporate Restructuring Following Performance Declines. *Journal of Financial Economics*, 55(3), 391–424.
- Donald, I. A. N., & Siu, O. L. (2001). Moderating the stress impact of environmental conditions: The effect of organizational commitment in hong kong and China. *Journal of Environmental Psychology*, 21(4), 353–368.
- Drobetz, W., A. Schillhofer and Zimmermann, H. (2004). Corporate Governance and Expected Stock Returns: Evidence from Germany.

- European Financial Management, 10(2), 1–18.
- Duuren, E. V., A. Plantinga & B. Scholtens(2015). ESG Integration and the Investment Management Process: Fundamental Investing Reinvented, *Journal of Business Ethics* 138, 525–533.
- Ebrahimian, J. S. Y. (2012). An investigation of social factors affecting on personnel job satisfaction of remedial service insurance department. Iranian *Journal of Management Studies*, 5(1), 97–110
- Edmans, A. (2011). Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices. *Journal of Financial Economics*, 101(3), 621–640.
- Elkington, John(1997). Coming clean: The rise and rise of the corporate environment report, Business strateg and the environment: BSE v.2, no.2, 42–44.
- Erifili-Christina of Chatzopoulou et al.(2021), “Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: Interrelations of External and Internal Orientations with Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Journal of Business Ethics*, JUN 22 2021, 1–23.
- Evanschitzky, H., Groening, C., Mittal, V., & Wunderlich, M. (2011). How employer and employee satisfaction affect customer satisfaction: An application to franchise services. *Journal of Service Research*, 14(2), 136–148.
- Fawcett, S. E., & Cooper, M. B. (1998). Logistics performance measurement and customer success. *Industrial Marketing Management*, 27(4), 341–357.
- Feisal Murshed et al.(2021), “CSR and job satisfaction: Role of CSR importance to employee and procedural justice”, *Journal of*

Marketing Theory & Practice, 29(4), pp. 518–533.

- Finger, M., & Rosenboim, M. (2022). Going ESG: The economic value of adopting an ESG policy. *Sustainability*, 14(21), 13917.
- Friede, G., T. Busch & A. Bassen(2015). ESG and Financial Performance: Aggregated Evidence from More than 2000 Empirical Studies”, *Journa of Sustainable Finance & Investment* 5, 210–233.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567.
- Gompers, P., J. Ishii & Metrick, A. (2003). Corporate Governance and Equity Prices. *Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 107–155.
- Govindarajan, V. (1984). Appropriateness of accounting data in performance evaluation: an empirical examination of environmental uncertainty as an intervening variable. *Accounting, organizations and society*, 9(2), 125–135.
- Gunnar, F., Timo, B., & Alexander, B.(2015), ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies, *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 5(4), 210–233
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (1986). Resource sharing among SBUs: Strategic antecedents and administrative implications. *Academy*
- H. Bishop, S. Everline, and M. Banghart, “Human in–formation processing and cognition: Applications to improve Reliability, Availability and Maintainability (RAM),” *Proc. of the ASME 2014 Power Conference*, Baltimore, Maryland USA, 2014.
- Hair, JF, RL Tatham, RE Anderson, and W Black (2006), "Multivariate

- data analysis (Vol. 6): Pearson Prentice Hall Upper Saddle River," NJ. Hoyle, Rick H (1995), Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications: Sage Publications.
- Halder Yandry Looor–Zambrano et al.(2021), “Corporate social responsibility, facets of employee job satisfaction and commitment: the case in Ecuador”, *TQM Journal*, 33(2), 521–543.
- Hayat, A. & Afshari, L.(2022), CSR & employee well-being in hospitality industry: A mediation model of job satisfaction and affective commitment, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 387–396.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542–556.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711–722.
- Hop pock, R(1935). Job Satisfaction, Harper, Oxford.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., ... & Yuwono, T. (2020). Peran religiusitas,

- kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Jeni, F. A., Mutsuddi, P., & Das, S. (2020). The impact of rewards on employee performance: A study of commercial banks in noakhali region. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(9), 28–43.
- Jin, M. H. & Guy, M. E.(2009). How emotional labor influences worker pride, job satisfaction, and burnout: An examination of consumer complaint workers, *Public Performance & Management Review*, 33(1), 88–105.
- John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., & Jia, F. (2019). Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility?. *Journal of Cleaner Production*, 215, 784–795.
- Johnson Bruce D.(2003). socially Responsible Investing: A Criitical Appraisal, *Journal of Business Ethics*, 43(3), 219–222.
- Johnson, L. L., Daily, C. M., & Ellstrand. A. E.(1996), Boards of Directors: A Review and Research Agenda, *Journal of management*, 22(3), 409–438.
- Joseph K. Appiah(2019), “Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 140–148.
- Joung, H, W., Goh, B, K., Huffman, L., Yuan, J, J., & Surles, J, Investigating relationships between internal marketing practices and

- employee organizational commitment in the foodservice industry, *International journal of contemporary hospitality management*, 27(7), 1618–1640, 2015
- K. R. Memon et al.(2021), “Linking Corporate Social Responsibility to Workplace Deviant Behaviors: Mediating Role of Job Satisfaction”, *Frontiers in Psychology*, 12, 1–16.
- Kaffashpor, A., Shojaean, A., & Alaghebandi, M. (2017). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviors with emphasis on the mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Nursing Research*, 12(1), 42–48.
- Kaiser Lars(2020). ESG integration: Value, Growth and Momentum, *Journal of Asset Management*, 21(1), 32–51.
- Kalemci Tuzun, I. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction: The case of a turkish service provider. *Management Research News*, 32(8), 728–738.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). "Linking the balanced scorecard to strategy", *California Management Review*, Vol.39 Issue 1, 53–79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). The balanced scorecard: measures that drive performance (Vol. 70, pp. 71–79). US: Harvard Business Review.
- Koeske, G. F. & Kirk, S.A.(1994). Measuring the monday blues: validation of a job satisfaction scale for the human services, *Social Work Research*, 18(1), 27–35.
- Kohli, A. K., & Jaworski, B. J. (1990). Market orientation: the construct, research propositions, and managerial implications. *Journal of*

marketing, 54(2), 1–18.

- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101–115.
- Kosantonis Sakis, Chris Pinney, George Serafeim(2016). ESG Integration in Investment Management: Myths and Realities, *Journal of Applied Corporate Finance*, 28(2), 10–16.
- Kosantonis Sakis, Chris Pinney, George Serafeim(2016). ESG Integration in Investment Management: Myths and Realities, *Journal of Applied Corporate Finance*, 28(2), 10–16.
- Kumari, K., Barkat Ali, S., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: An empirical evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420.
- Kurdi, B., & Alshurideh, M. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981–3990.
- Lambert, D. M., & Stock, J. R. (1993). Strategic logistics management (Vol. 69). Homewood, IL: Irwin.
- Lee, M. T., Raschke, R. L., & Krishen, A. S. (2022). Signaling green! firm ESG signals in an interconnected environment that promote brand valuation. *Journal of Business Research*, 138, 1–11.
- Lee, S., Han, S., Byun, G., & Son, S. Y. (2022). Social exchange relationships and exchange ideologies of employees and supervisors:

- A three-way interaction toward employee creativity. *Applied Psychology*, 71(2), 539–563.
- Lee, Y. K., Kim, S., & Kim, S. Y. (2014). The impact of internal branding on employee engagement and outcome variables in the hotel industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(12), 1359–1380.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Quade, M. J., & Ward, A. (2011). Stressful demands or helpful guidance? The role of display rules in Indian call centers. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 724–733.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100–118.
- Luna-Arocas, R., & Camps, J. (2007). A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*, 37(1), 26–46.
- Man, C. K. & Wong, B.(2017), Corporate Governance And Earnings Management: A Survey Of Literature, *Journal of Applied Business Research*, 29(2), 391–418.
- Man, C.K., Wong, B. (2017). Corporate Governance And Earnings Management: A Survey Of Literature. *Journal of Applied Business Research*, 29(2), 391–418.
- Management journal, 29(4), 695–714.
- Martínez-León, I. M., & Olmedo-Cifuentes, I. (2022). Teachers' views of

- corporate reputation: Influence on behavioral outcomes. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(3), 579–605.
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., & Mata, P. N. (2021). Assessing the impact of green hiring on sustainable performance: Mediating role of green performance management and compensation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5654.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total Quality Management and Business Excellence*, 17(10), 1261–1271.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2007). Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction. *Tourism Management*, 28(4), 1093–1103.
- Mazllami, A. (2020). The impact of rewards on employee performance: In SMES in Polog Region. *Economic Vision–International Scientific Journal in Economics, Finance, Business, Marketing, Management and Tourism*, 7(13), 53–62.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2000). Corporate social responsibility and financial performance: correlation or misspecification?. *Strategic management journal*, 21(5), 603–609.
- Mehdibeigi, N. (2017). The role of perceived organizational support in organizational commitment with the mediation role of mental health. *Public Management Researches*, 10(35), 131–158.
- Mercedes Palacios–Manzano et al.(2021), “Corporate Social Responsibility as a Vehicle for Ensuring the Survival of Construction SMEs. The Mediating Role of Job Satisfaction and Innovation”, IEEE

- Transactions on Engineering Management, 22 October 2021, pp. 1–14.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Morgan, N. A. (2012). Marketing and business performance. *Journal of the academy of marketing science*, 40, 102–119.
- Mowday, R. T. McDade, Thomas W.(1979). Linking Behavioral and Attitudinal Commitment: A Longitudinal Analysis of Job Choice and Job Attitudes, *Academy of Management*, 84–88.
- Mowday, R.T., Poter, L.W. & Steers, R.M.(1982). *Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turn over*, San Diego, C.A.: Academic Press.
- Mrak & Kvasic(2021), “The Mediating role of Hotel Employees’ job Satisfaction and Performance in the Relationship Between Authentic Ledership and Organizational Performance”, *Management:Journal of Contemporary Management Issues*, 26(1), 97–110.
- Narver, J. C., & Slater, S. F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of marketing*, 54(4), 20–35.
- Natalia Ortiz-de-Mandojana & Pratima Bansal(2016), *The Long-term Benefits of Organizational Resilience Through Sustainable Business*

- Practices, *Strategic Management Journal*, 37(8), 1615–1631
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216–234.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., ... & Xavir, Y. (2020). Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- O'Reilly, C.A., & Chatman, J.(1986). Organizational Commitment and Psychological attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization and Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- O'Reilly, C.A., & Chatman, J., & Coldwell, D.F.(1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person–organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Oikonomou, I., Brooks, C., & Pavelin, S.(2012), The Impact of Corporate Social Performance on Financial Risk and Utility: A Longitudinal Analysis, *Financial Management*, 41(2), 483–515.
- Okechukwu, W. (2017). Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction among the Staff. *Journal of Technology Management and Business*, 4(1), 1–16.
- Owais Shafique, Brig Sohail Ahmad(2020), “Impact of corporate social responsibility on the financial performance of banks in Pakistan: Serial mediation of employee satisfaction and employee loyalty”,

Journal of Public Affairs, Oct2020, 1–8.

- Petkus, E., Woodruff, R.B.(1992). A Model of the Socially Responsible Decision-Making Process in Marketing: Linking Decision Makers and Stakeholders, *Marketing theory and appications* 1992, 154–161.
- Petra Jarkovská, Martina Jarkovská(2020), “A Contemporary Approach to Managing Social Responsibility in Relation to Employees as Perceived in Academic Papers”, *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(3), 101–112.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulin, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 19, 475–479.
- Pozzoli, M., Pagani, A., & Paolone, F.(2022). The impact of audit committee characteristics on ESG performance in the European Union member states: empirical evidence before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Cleaner Production*, 371, 133411.
- Prasetyani, D., Kristianti, L. S., Andi, D., & Abid, M. (2021). The effect of rewards and motivation on employee productivity at pt. Sinar kencana jaya in surabaya. In *Proceeding The First International conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 43–47.
- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 176–211.
- Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work

- environment and performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293–314.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis. In *City Forum*, 9(1), 89–105.
- Qureshi, M. A., J. A. Qureshi, & Thebo, J. A. (2019), The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Analysis of FMCG Industries of Pakistan, *Cogent Business & Management*, 6(1), DOI: 10.1080/23311975.2019.1654189.
- Rajesh, R., Rajeev, A., & Rajendran, C.(2022), Corporate social performances of firms in select developed economies: A comparative study, *Socio-Economic Planning Sciences*,81, 101194.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400.
- Redondo, R., P. Sparrow, & Hernández-Lechuga, G. (2021), The Effect of Protean Careers on Talent Retention: Examining the Relationship between Protean Career Orientation, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Quit for Talented Workers, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046–2069.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Robinson Jr, R. B., & Pearce, J. A. (1983). The impact of formalized strategic planning on financial performance in small organizations.

- Strategic management journal*, 4(3), 197–207.
- Russo, V. & Fout, A.(1997), A Resource–Based Perspective On Corporate Environmental Performance And Profitability, *Academy of Management Journal*, 40(3), 534–559.
- Sapta, I., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the covid–19 pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505.
- Schachter, H. L. (2010). Objective and subjective performance measures: A note on terminology. *Administration & Society*, 42(5), 550–567.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378.
- Shahi, S., Andarz, S., Andarz, K., & Yasini, M. (2017). The relationship between organizational justice and perceived organizational support with the desire to leave the occupation knowledge workers. *Organizational Resources Management Researches*, 7(2), 105–127.
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on herzberg theory: A case study of meezan bank limited and national bank limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 143–147.
- Sheldon, M.E.(1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150.
- Sheldon, M.E.(1971). Investments and Involvements as Mechanisms

- Producing commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150.
- Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(4), 57–60.
- Sink, D. S., Tuttle, T. C., & DeVries, S. J. (1984). Productivity measurement and evaluation: What is available. *National Productivity Review*, 3(3), 265–287.
- Stacey R. Kessler et al.(2020), “Job satisfaction and firm performance: Can employees' job satisfaction change the trajectory of a firm's performance?”, *Journal of Applied Social Psychology*, 50(10), 563–572.
- Stuart, R., & Abetti, P. A. (1987). Start-up ventures: Towards the prediction of initial success. *Journal of business venturing*, 2(3), 215–230.
- Sun, L. Y., & Pan, W. (2008). HR practices perceptions, emotional exhaustion, and work outcomes: A conservation-of-resources theory in the chinese context. *Human Resource Development Quarterly*, 19(1), 55–74.
- Surroca, J., Tribo, J., & Waddock, S.(2010), Corporate Responsibility and Financial Performance: The Role of Intangible Resources, *Strategic Management Journal*, 31(5), 463–490.
- Tatsuse, T., M. Sekine, & Yamada, M. (2022), The Role of Facets of Job Satisfaction in the National and Socioeconomic Differences in Overall Job Satisfaction; A Comparison Between Studies of Civil Servants in Great Britain and Japan, *Journal of Occupational and*

- Environmental Medicine*, 63(8), 679–685.
- UN Gloval Impact(2004). Who Cares Wins, 2004
- Velte, P.(2017), Does ESG performance have an impact on financial performance? *Evidence from Germany Journal of Global Responsibility*, 8(2), 169–178.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: A comparison of approaches. *Academy of management review*, 11(4), 801–814.
- Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2005). Benchmarking marketing capabilities for sustainable competitive advantage. *Journal of marketing*, 69(1), 80–94.
- Vorhies, D. W., Morgan, R. E., & Autry, C. W. (2009). Product-market strategy and the marketing capabilities of the firm: impact on market effectiveness and cash flow performance. *Strategic Management Journal*, 30(12), 310–1334.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R.(2010), The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400.
- Wiener Y., Vardi Y.. Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 1980. 26(1) pp.81–96
- Williams L. J., Hazer J. T.. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 1986. 71(2) pp.219

- Witt, P. (2004). Entrepreneurs' networks and the success of start-ups. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16(5), 391-412.
- Wong, A. K. F. & Kim, S. S.(2020), Development and validation of standard hotel corporate social responsibility (CSR) scale from the employee perspective, *Management*, 87, 102507.
- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., & de Menezes, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 65(4), 419-445.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y, Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees, *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8, 2019
- Yujuan Wu, Jacqueline Tham(2022). The impact of environmental regulation, Environment, Social and Government Performance and technological innovation on enterprise resilience under a green recovery, *Journal of Heliyon*, 9(10), 232-243.
- Zhang Chunlian, Chen Danni(2023). Do Environmental, Social and Governance Scores Improve Green Innovation? Empirical Evidence From Chinese-listed Companies, *Journal of PLOS ONE*, 18(5), 279-220.
- Zhang, Y. Yao, X. & Cheong, J. O(2011). City Managers' Job Satisfaction and Frustration: Factors and Implications, *The American Review of Public Administration*, 670-685.
- Zhu, Q., Yin, H., Liu, J., & Lai, K. H. (2014). How is employee perception of organizational efforts in corporate social

responsibility related to their satisfaction and loyalty towards developing harmonious society in chinese enterprises?. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 21(1), 28-40.

부 록

안녕하십니까?

본 연구의 설문조사에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문은 중소기업의 경영을 위한 중소기업의 ESG경영 활동과 기업성과 (재무적/비재무적)간의 상관관계에서 직무만족, 조직몰입의 매개효과로 인한 영향을 검증하기 위한 것입니다. 귀하의 솔직한 의견은 본 연구의 객관성과 정확성을 높이는 데 매우 중요합니다. 설문에 성실히 응답해주시면 중소기업의 ESG 활동에 대한 심층적인 이해를 도모하고, 이를 바탕으로 중소기업이 ESG 경영을 효과적으로 수행할 수 있도록 돕는 정책 및 지원 방안을 마련하는 데 기여할 수 있을 것입니다.

본 논문의 설문조사 질문지를 첨부하오니

검토하시어 질문에 대한 답변을 회신하여 주시기 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 무기명으로 처리되며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 학문적 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않음을 알려드립니다.

바쁘신 와중에도 본 설문에 협조해 주심에 진심으로 감사드리며, 귀दै에 항상 행복과 행운이 함께 하길 기원합니다.

2024년 4월 일

한성대학교 스마트융합 컨설팅 학과

연구자 : 김 민 호

지도교수 : 김 상 봉

I .ESG 경영활동에 대한 설문

다음은 ESG경영 활동에 관한 질문입니다. 해당되는 번호 위에 (V)표 해 주십시오

☐ ESG

ESG는 환경보호, 사회적 책임, 투명한 지배구조를 통해 기업의 비재무적 성과를 향상시키고, 지속 가능한 발전을 추구하는 경영 활동을 의미.

1. 환경 (Environment): 환경경영체계, 원부자재, 온실가스, 에너지 사용, 용수 사용, 폐기물 배출 관리, 오염물질(수질, 대기) 배출량. 환경 법/규제 위반, 환경 라벨링 활동의 결과						
설문 내용		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1-1	우리 회사는 환경경영을 위한 목표를 수립하여 운영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-2	우리 회사는 환경경영을 위한 추진체계(환경경영시스템, 환경경영 정책, 환경경영 가이드라인 등)를 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-3	우리 회사는 준수해야 할 환경 관련 법, 규제 사항을 인식하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-4	우리 회사는 잠재적인 환경리스크를 예측, 분석, 적용하는 활동을 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-5	우리 회사는 환경경영에 따른 이해관계자에게 미치는 영향을 고려하고 있다	①	②	③	④	⑤
1-6	우리 회사는 에너지 절약 및 자원 절감을 위한 활동을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 사회 (Social):					
목표(수립 및 공시), 노동(신규 채용 및 고용 유지, 정규직 비율, 교육 및 복리후생비용 등), 다양성 및 양성평등(여성, 장애인 구성원 비율), 산업안전(안전보건 추진 체계, 산업 재해율), 인권(인권정책, 리스크 평가), 동반성장(협력사 ESG 경영, 지원, 협약), 지역사회(전략적 사회공헌)의 활동 결과					
설문 내용	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1-7 우리 회사는 신규고용, 지역사회 일자리 창출 등 고용 안정성을 위한 활동을 하고 있다	①	②	③	④	⑤
1-8 우리 회사는 사업장, 현장에 적용하는 안전보건 추진체계를 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-9 우리 회사는 사회분야 이슈에 대한 정성/정량적 목표를 수립하고 있다	①	②	③	④	⑤
1-10 우리 회사는 인권보호가 필요한 이슈에 대응하는 인권정책을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-11 우리 회사는 개인정보보호 및 정보 시스템 보호를 위한 정보보호 시스템 체계를 갖추고 있다	①	②	③	④	⑤
1-12 우리 회사는 협력사와의 동반 성장을 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤

3. 지배구조(Governance):					
이사회 구성(ESG 안건 상정, 사외이사 비율, 성별 다양성 등), 이사회 활동(전체 이사 출석율, 안건 처리 등), 주주관리(소집공고, 투표제도, 배당정책 및 이행), 윤리경영(윤리규범 위반사항 공시), 감사기구(내부 감사부서 설치, 감사기구 전문성), 지배구조 법 규제 위반 방지의 활동 결과					
설문 내용	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1-13 우리 회사는 지배구조에 있어 법/규제 위반이 있을 경우 이러한 리스크를 해결하기 위한 제도와 활동을 도입, 운영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-14 우리 회사의 이사회 구성은 다양성 (사외이사 존재, 여성 임원 등)을 갖추고 있다	①	②	③	④	⑤
1-15 우리 회사는 이사회 운영 시 환경, 사회, 지배구조 사항을 다루기 위한 안건을 채택하여 심의/의결하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-16 우리 회사는 재무, 회계 및 내부통제 관련 이슈를 다루기 위해 내부 감사부서를 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-17 우리 회사는 주주 권리의 보호와 합리적인 소유구조를 가질 것을 보인다	①	②	③	④	⑤
1-18 우리 회사는 공정하고 윤리적인 경영을 위해 노력하며 올바른 기업 문화를 형성하고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 직무만족에 대한 설문

다음은 직무만족에 관한 질문입니다. 해당되는 번호위에 (V)표 해 주십시오

1. 직무만족:						
직무만족은 긍정적인 직장 경험에서 비롯되는 긍정적인 감정 상태, 개인이 인지하는 직업에 대한 잠재력이 기대 수준과 일치할 때 느끼는 감정						
설문 내용		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
2-1	나는 내가 하는 업무를 통해 성취감을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
2-2	나는 수행하고 있는 일(업무)에 대하여 흥미와 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2-3	나는 내가 수행하는 업무에 대하여 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2-4	나의 업무는 나의 경력과 성장에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤
2-5	나는 내가 맡은 업무를 완수할 경우 성취감을 느끼는 편이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 조직몰입에 대한 설문

다음은 조직몰입에 관한 질문입니다. 해당되는 번호위에 (V)표 해 주십시오

1. 조직몰입:						
기업에 대한 구성원의 태도로, 자신이 소속되어 있는 회사에 대하여 애착심 그리고 헌신 등으로 조직의 목표와 가치를 수용하는 것						
설문 내용		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
3-1	나는 우리 회사의 일이 나의 일처럼 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
3-2	나는 항상 회사의 한 일원이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3-3	나는 우리 회사에 대해 사람들에게 이야기하는 것이 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
3-4	나는 정년퇴직 할 때까지 근무할 것을 희망한다.	①	②	③	④	⑤
3-5	나는 내가 속한 조직에 강한 애착을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤

IV.기업성과에 대한 설문

다음은 기업성과에 관한 질문입니다. 해당되는 번호위에 (V)표 해 주십시오

1. 재무적 성과: 기업 매출액의 증가, 순이익의 증가, 수익성의 향상, 원가경쟁력의 향상과 같은 정량적 성과 결과						
설문 내용		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
4-1	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 매출액 증가 율이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
4-2	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 순이익 증가 율이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
4-3	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 수익성이 향 상되고 있다.	①	②	③	④	⑤
4-4	ESG경영 도입 후 우리 회사의 제품과 서비스는 전 년에 비해 원가 경쟁력이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
4-5	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 부채비율이 감소하고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 비재무적 성과: 정량적으로 측정되지 않는 신규고객의 확보, 고객만족도, 고객 납기, 고객의 불만 감소와 같은 정성적 성과 결과						
설문 내용		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
4-1	ESG경영 도입 후 우리 회사의 제품 품질, 성능, 사후서 비스에 대해 고객은 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4-2	ESG경영 도입 후 우리 회사의 제품에 대한 신규고객 확 보는 전 년에 비해 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
4-3	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 고객만족도 가 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
4-4	ESG경영 도입 후 우리 회사는 전 년에 비해 납기준수율 이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
4-5	ESG경영 도입 후 우리 회사 제품에 대한 고객 불만 건수 는 전년 에 비해 감소하고 있다.	①	②	③	④	⑤

V. 인구통계학적 특성

다음은 귀하에 대한 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 번호위에 (V)표 해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ()

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령층은 어떻게 되십니까? ()

- ① 30세 미만 ② 30세 이상~40세 미만 ③ 40세 이상~50세 미만 ④ 50세 이상~60세 미만 ⑤ 60세 이상

3. 귀하의 직급은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 사원 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차/부장급 ⑤ 대표/임원급

4. 귀사의 종업원 수는 다음 중 어디에 해당합니까? ()

- ① 20명 미만 ② 20명 이상~30명 미만 ③ 30명 이상~ 50명 미만 ④ 50명 이상~100명 미만 ⑤ 100명 이상

5. 귀사의 산업 분야는 어느 것입니까? ()

- ① 기초금속 및 조립금속 ② 기계, 장비 ③ 전기 및 광학
④ 섬유 ⑤ 고무,플라스틱 ⑥ 기타 업종

6. 귀하가 ESG경영을 도입한 기간은 다음 중 어디에 해당합니까? ()

- ① 6개월 미만 ② 6개월 이상 ~ 1년 미만 ③ 1년 이상 ~ 2년 미만
④ 2년 이상~3년 미만 ⑤ 3년 이상 ~ 5년 미만 ⑥ 5년 이상

설문에 응답하여 주셔서 감사합니다.

ABSTRACT

Effect of ESG activities on corporate performance
through job satisfaction and organizational commitment

Kim, minho

Major in Smart Convergence Consulting

Dept. of Smart Convergence Consulting

The Graduate School

Hansung University

Several studies have shown that ESG practices have a positive impact on SME performance. ESG is recognized as a central management activity for companies to survive in uncertain times due to stakeholder demands. As ESG management has emerged as a social topic, the government has provided specific evaluation criteria and guidelines to induce SMEs to participate in ESG management, and SMEs with limited manpower and costs are facing difficulties in adopting ESG in general due to management burdens, but ESG management is emerging as a realistic issue as ESG management is covered in various evaluations. This study aims to empirically analyze the relationship between ESG management activities, job satisfaction, organizational commitment, and corporate performance of SMEs.

Based on the previous studies, we operationalized the variables and constructed the ESG management activities in small and medium-sized manufacturing companies, and 528 valid samples were obtained from June to August 2024.

Through exploratory factor analysis, the factors of ESG management activities were organized into three sub-variables: environmental, social, and governance, and corporate performance was organized into two variables: financial performance and non-financial performance. Confirmatory factor analysis, measurement model analysis, structural model analysis, and mediation effect analysis were conducted on a total of seven variables, including the mediating variables of job satisfaction and organizational commitment, to test the research hypotheses.

The three factors of ESG management activities, environmental, social, and governance factors, were more significant for non-financial performance than financial performance, and only the factor of governance (.385***) had a significant effect on financial performance, while the factors of social (.032*) and governance (.004**) had a significant effect on non-financial performance.

As for the mediating effect of ESG management activities on job satisfaction and organizational commitment between corporate performance, environmental factors have a mediating effect on job satisfaction and organizational commitment, while social factors do not have a direct effect on job satisfaction and organizational commitment. In the case of social factors, significant results were found through the two paths of job satisfaction and organizational commitment in the case of (Social→Job satisfaction→Organizational commitment→Financial performance (.001**)), and governance factors were also significant in the case of (Governance→Job satisfaction→Financial performance($p < .0.5$)), (Governance→Organizational commitment→Financial performance($p < .0.5$)) between social and financial performance, but in the case of the total path (governance→ job satisfaction→ organizational commitment→ financial performance (.044*)), a significant result was confirmed when going through the two paths of job satisfaction and organizational commitment. As a result, it is confirmed that governance factors have a significant effect on corporate performance due to the mediating effects of job satisfaction and organizational commitment.

The results of this study showed that social factors and governance factors have

a significant impact on corporate performance among ESG management activities, and among the three factors, the impact of governance factors has the greatest impact on corporate performance. This is similar to the study of Kang (2023), which confirmed that governance factors have the greatest impact on corporate performance among ESG management activities. It can be seen that ESG management activities have a greater impact on non-financial performance than financial performance, confirming that ESG management activities are an important factor to increase the long-term sustainability of companies. In particular, among the independent variables of ESG management activities, social factors and governance factors have a significant positive effect on the non-financial performance of the dependent variable, corporate performance. This shows that ESG management activities have a positive impact on non-financial performance, such as social responsibility, ethical management, and sustainability, not just financial performance. In particular, social responsibility activities and transparent governance play an important role in improving corporate image, increasing customer trust, and creating social value to increase non-financial performance.

This suggests that ESG management activities should be emphasized.

Next, this study analyzed the impact of ESG factors (environmental, social, and governance) on organizational commitment through job satisfaction and its impact on corporate performance, and found that social and governance factors increase job satisfaction, which in turn contributes to organizational commitment, which in turn contributes to corporate performance, i.e., improved productivity and sustainable growth. The results of the study show that environmental responsibility factors do not have a significant effect, but social responsibility activities and transparent governance increase employees' sense of belonging and pride, which leads to job satisfaction, suggesting that social responsibility and governance factors increase organizational commitment through job satisfaction, which positively affects firm performance. This study analyzed the impact of environmental responsibility factors on job satisfaction and organizational commitment and found no significant

relationship. This may be because environmental responsibility activities are not directly connected to employees' daily work experience, or because employees do not recognize the importance of environmental responsibility activities due to lack of information about the company's environmental efforts. This suggests that companies need to effectively communicate the importance of environmental responsibility activities to employees and develop job-related environmental responsibility activities to engage employees and improve employee awareness.

This study applied internal employees' job satisfaction and organizational commitment to ESG management activities, which have been lacking attention by previous researchers, and studied small and medium-sized manufacturing companies, and found that ESG management activities are more effective than other environmental and social factors on corporate performance as a result of the study on corporate performance.

【Key words】 ESG management, Job satisfaction, Organizational commitment, Corporate performance