
노동관련 CSR 수행이 종업원의 조직몰입에 대한 기업의 기대수준에 미치는 영향

Performing CSR-Labor Standard Index and Corporate's Expectation Level to Raise the Employee's Job Satisfaction and Morale

권순원*, 김소영*, 이호선**
숙명여자대학교 경영학과*, 서강대학교 경영학과**

Soon-Won Kwon(soonwon@sookmyung.ac.kr)*, So-Young Kim(kimsy@sookmyung.ac.kr)*,
Ho-Sun Lee(ahmlhs@hanmail.net)**

요약

본 연구는 CSR-노동기준 실행이 종업원 직무만족 및 조직몰입에 대한 기업의 기대수준에 미치는 영향을 분석하였다. 순서형 프로빗(Ordered Probit) 분석기법을 사용한 결과 평균적으로 CSR-노동기준의 실행수준이 높은 기업은 이러한 활동을 통해 종업원의 직무만족 및 조직에 대한 몰입이 향상될 수 있을 것으로 기대하고 있으며, 개별 지표들의 실행수준도 기대수준과 유의한 양의 관계에 있음을 확인할 수 있었다. CSR-노동기준 전체를 분석에 이용한 결과 기준지표 3인 '차별 없는 직장'과 기준지표 7인 '건강하고 안전한 직장'의 계수가 유의하게 나타났다. 따라서 차별 없고 안전한 직장을 만들기 위해 노력하는 기업일수록 종업원의 직무만족 및 조직몰입에 대한 기대가 높은 것을 확인할 수 있다. 아울러 본 논문의 분석결과 CSR-노동기준지표의 설계가 적절하게 이루어진 것으로 판단할 수 있다.

■ 중심어 : | CSR활동 | CSR-노동기준지표 | 종업원직무만족 및 조직몰입 | 순서형 프로빗 |

Abstract

In this study, we analysed the impact of performing level of CSR-Labor standard index to corporate's expectation level to raise the employee's job satisfaction and morale. Using ordered probit analysis method, corporate higher level of performing CSR-Labor standard index is related with higher expectation of raising the employee's jobs satisfaction and morale on average. Also performing levels of individual index are positively related with expectation level. When using all standard indexes in the analysis, index 3 named "workplace without discrimination" and index 7 named "healthy and safe workplace" have significant coefficients. Therefore we confirmed that corporate making efforts to achieve safe workplace without discrimination has higher expectation to raise the employee's job satisfaction and morale. Finally we concluded that CSR-Labor standard index is properly constructed.

■ keyword : | CSR Activities | CSR-Labor Standard Index | Employee's Job Satisfaction and Morale | Ordered Probit |

* 본 연구는 숙명여자대학교 2007년도 교내연구비 지원에 의해 수행되었습니다.

접수번호 : #090130-002

접수일자 : 2009년 01월 30일

심사완료일 : 2009년 02월 17일

교신저자 : 권순원, e-mail : soonwon@sookmyung.ac.kr

I. 서론

최근 들어 사회적 기업, 또는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, 이하 CSR), 기업의 사회공헌활동이라는 용어가 자주 논의되고 있다. 이윤추구에만 앞장서는 기업에 대비되는 개념으로 사회적 목적을 추구하는 사회적기업이 주목받기 시작하면서 사회적기업을 육성하기 위한 사회적기업 육성법이 2007년 공포되었으며 노동부에서는 사회적기업 인증을 통해 다양한 지원을 수행하고 있다¹⁾. 또한 사회적기업이 아니라도 우리나라를 대표하는 대부분의 우수 기업에서 기업의 지속가능경영, 사회공헌활동을 전면에 내세우고 환결과 윤리, 사회봉사에 관련된 기업활동을 적극적으로 추진하고 있다.

이러한 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility : 이하 CSR)에 대한 학계의 입장은 크게 두 가지로 구분된다. 기업의 본원적 목적이 이윤의 창출과 기업가치의 극대화에 있으며 이를 위해 최선을 다하는 것이 기업이 해야 할 사회적 책임일 뿐이라는 주장이 있는 반면^[1] 시민사회의 일원으로서 기업도 자신이 속해 있는 사회에 대하여 그 책임을 다할 때 지속가능성이 향상될 것이라는 주장도 있다^[9]. 이와 같은 맥락에서 CSR 및 그 효과에 대한 다양한 주장이 제기되고 있으나 논의의 방향은 환경경영, 윤리경영 및 이해관계자 중심의 경영 등의 3가지 차원에서 진행되고 있다^[20]. 기업에게 CSR을 요구하는 사회적 압력이 커져가는 것과 반대로 기업들은 CSR을 통해 기업의 명성 유지 및 이미지 형성, 종업원들의 직무만족도와 사기 진작, 기업의 경쟁우위 유지와 같은 다양한 효과들을 기대하고 있는 것으로 보인다^[1]. 이러한 결과는 기업이 CSR활동을 통해 기업 외부의 이해관계자인 고객이나 사회에 대하여 기업의 명성을 유지하고 이미지를 형성하고자 하는 것뿐만 아니라 기업 내부의 이해관계자인 종업원들에 대하여도 직무만족도와 사기를 높이고자 하며 궁극적으로 기업의 경쟁우위를 유지하여 기업의 지속가능성을 높이고자 하는 선순환을 기대하기 때문으로 해석할 수 있다.

그러나 이장원^[6]에 따르면 기업의 대표적인 이해관계자인 종업원을 대표하는 노조는 CSR에 대해 비판적인 견해를 유지하고 있다. 이는 법률적 권리로서 보장되는 노동 3권 및 근로기준에 관련된 노사간 교섭의 대상들이 CSR 담론의 인권적·윤리적 내용들과 연계되어 부분별하게 다뤄지는 측면을 경계하기 때문이다.

국내에서는 아직까지 CSR 가운데 노동 및 노사관계 분야에 초점을 두어 연구를 수행한 사례를 찾기 어려운 가운데 권순원⁽²⁰⁰⁸⁾은 CSR 중 노동에 관련된 항목들을 지표화하여 'CSR-노동지표'를 설문화해 조사했다. 본 연구는 이렇게 만들어진 CSR-노동기준지표에 대한 기업들의 실행수준을 검토하고 기업들의 CSR-노동기준을 실행이 종업원의 조직몰입에 대한 기업의 기대에 얼마나 부합하는지 알아보고자 한다. 또한 이를 통해 CSR-노동기준지표가 적절하게 설계된 것인지 확인할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

CSR과 그에 따른 기업의 사회공헌활동에 대한 학계의 입장은 크게 사회구성원으로서의 입장을 강조하는 쪽과 이윤추구의 일환으로 보는 쪽으로 대별된다. Bowen^[9]은 기업인은 그 기업이 속한 사회의 가치에 부합되는 행동과 의사결정을 행하여 사회전체의 발전을 도모해야 한다고 주장하였으며, Carroll, Buchholtz^[12]는 이러한 기업의 사회적 책임을 4단계로 분류하여 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 나누고 경제적 책임을 기업의 근본적 존재이유로, 법적 및 윤리적 책임을 기업이 지켜야 할 최소한의 책임으로 보았다. 그리고 자선적 책임은 기업이 적극적으로 나서서 지켜야 할 마지막 단계의 책임으로 정의하였다. 이러한 연구들은 기업이 사회적 책임을 다해야만 사회전체의 발전에 이바지하게 된다는 점을 주장하고 있다.

그러나 Friedman^[14]은 기업의 사회적 책임은 이윤의 창출과 기업가치의 극대화에 있으므로 이를 위해 최선을 다하는 것으로 충분하다고 보았다. 또한 Fry,

1) 노동부의 사회적기업 홈페이지(<http://www.socialenterprise.or.kr>)

Keim, Meiners[15]는 사회공헌활동을 광고의 보완재로 보았으며, Johnson[17]은 사회공헌활동을 경쟁우위의 확보나 절세와 같은 이익추구를 위한 행위로 보았다.

최근 들어 재무학에서는 CSR과 기업의 사회공헌활동을 대리인이론이나 신호수단의 측면에서 분석하기도 한다. Barnea, Rubin[8]은 경영자가 좋은 시민이라는 개인적 명성을 높이는 사적효익을 추구하기 위해 사회공헌활동에 과잉투자할 수 있는 가능성을 제시하며 이로 인해 주주와 경영자간의 이해상충문제가 발생할 수 있다고 지적하고 있으며 Brown, Helland, Smith[11]는 기업의 기부금지출이 주주가치를 증가시키는 측면이 있으나 대리인비용의 측면도 무시할 수 없음을 보였다. Fisman, Heal, Nair[13]는 신호효과모형을 이용하여 사회공헌활동이 기업 간의 유형의 차이를 드러내기 위한 신호수단으로 유용하며 특히 경쟁이 심하고 광고가 집중되는 업종에서 유용함을 보였다.

CSR이 기업의 성과에 미치는 영향은 주로 재무적 성과에 중점을 두어 연구들이 이루어졌다. Roman, Hayibor, Agle[19]은 기업의 사회적 성과와 재무적 성과간의 관계에 대한 52개 연구의 메타분석을 수행하여 33개의 연구에서는 양의 관계를, 14개는 중립적이었으며, 5개의 연구에서만 음의 관계를 보였음을 확인하였다. 국내에서도 박헌준, 이종건[2]은 기부행위가 일부 재무적 성과의 향상을 가져오는 것을 확인하였으며, 배정호, 김병도, 김준호[8]는 사건연구를 통해 사회공헌활동 및 관련 투자 사건이 주주 부의 증가를 가져오는 것을 확인하였다. 한편 최운열, 홍찬선, 이호선[7]은 기업의 사회공헌활동과 Tobin's Q로 측정된 기업가치와의 관계를 살펴본 결과 역U자형의 관계를 확인하였으며 이를 사회공헌활동에 의해 기업가치가 증가하는 측면과 더불어 과도한 지출에 따른 대리인비용의 증가 측면도 존재하는 것으로 해석하였다.

CSR이 노동 및 노사관계에는 어떠한 영향을 미치는가에 대하여는 해외에서는 여러 연구들이 이루어지고 있으나 국내에서는 아직 활발한 연구가 이루어지지 않고 있다. Peterson[18]은 기업시민정신(Corporate citizenship)의 인식과 조직몰입과의 관계에 관한 연구에서 조직구성원이 사회적 책임의 중요성을 믿을수록

들 간의 관계가 강하게 나타나며 경제적, 법적, 재량적 측정치보다 기업시민정신의 윤리적 측정치가 조직몰입에 대한 더 강한 예측치가 됨을 확인하였다. Valentine, Fleischman[21]은 기업이 제정하는 윤리강령과 훈련이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 '사회적 책임을 다하는 기업이라는 인식'이 윤리강령/훈련과 직무만족 사이의 양의 관계를 매개함을 확인하였다. 또한 Brammer, Millington, Rayton[10]은 CSR에 대한 종업원의 인식이 조직몰입에 중요한 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

본 연구는 이러한 연구결과들을 바탕으로 기업들이 CSR활동을 통해 종업원들의 직무만족과 조직몰입을 기대하고 있음을 확인하고자 하며 CSR-노동기준지표의 설계가 적절하였는지를 살펴보고자 한다. 본 연구가 기존의 연구들과 가지는 차별성은 CSR-노동기준지표의 실천여부를 통해 기업의 CSR활동수준을 살펴본다는 점과 기업차원에서 이러한 CSR활동을 통해 종업원들의 직무만족과 조직몰입을 기대하고 있다는 점에 초점을 맞추고 있다는 점이다.

III. 연구설계

1. 가설설정

본 연구는 기업의 CSR활동수준과 종업원의 조직몰입(직무만족·사기진작)에 대한 기업의 기대수준과의 관계를 살펴보고자 한다. 기업의 목표는 기업가치의 극대화화 더불어 장기적 지속가능성의 유지에 있다. 이러한 차원에서 기업은 지속가능성을 높이는 방법으로 CSR활동을 선택하게 된다. CSR활동은 기업의 외부이해관계자인 시장과 고객 이외에도 기업의 내부이해관계자인 종업원을 중요한 고려 대상으로 포함한다. 기존의 연구에서 살펴보듯 사회적 책임을 다하는 기업으로 인식될수록 종업원의 직무만족이나 조직몰입이 더 높다는 것을 알 수 있다. 이는 기업이 종업원의 직무만족과 조직몰입의 향상을 위해 CSR활동을 전략적으로 이용할 수 있음을 의미하며 기업의 CSR활동수준이 높다는 것은 그만큼 종업원의 직무만족과 조직몰입의 향상을 기대

하고 있음을 의미하게 된다.

한편 본 연구에서는 기업의 내부이해관계자인 종업원을 대상으로 한 CSR활동수준을 CSR-노동기준지표를 이용하여 측정한다. CSR-노동기준지표는 기업이 행하는 여러 가지 CSR활동들 중 종업원과 관련된 활동들을 이용하여 작성되었으므로 종업원을 대상으로 한 CSR활동수준을 나타내기에는 적합하다고 볼 수 있다. 이러한 CSR-노동기준지표가 적절하게 설계되었다면 그 실행수준이 높다는 것이 기업이 종업원을 대상으로 한 CSR활동을 중요하게 고려하고, 사회적 책임을 다하는 기업으로 인식되기를 원하고 있으며 이를 통해 종업원의 직무만족과 조직몰입의 향상을 기대하고 있음을 의미하게 된다. 따라서 CSR-노동기준지표의 실행수준과 종업원의 직무만족 및 조직몰입에 대한 기업의 기대와는 정의 관계를 나타낼 것이다.

반대로 CSR-노동기준지표가 적절하게 설계되지 않았다면 CSR활동수준을 제대로 측정하지 못하게 되므로 기업의 기대수준과 아무런 관계를 보이지 않을 것이다.

최종적으로 가설이 채택될 경우 CSR-노동기준지표는 적절하게 설계된 것으로 볼 수 있다.

가설: CSR-노동기준지표의 실행수준이 높다면 기업이 종업원의 직무만족 및 조직몰입에 대해 갖는 기대 또한 높을 것이다.

2. 표본선정 및 설문자료 소개

본 연구는 2006년 매출액 상위 100대 기업을 대상으로 이메일 및 전화조사를 통해 실시된 설문자료를 사용하였다. 이 설문자료는 권순원(2008)의 CSR-노동기준지표를 설문항목으로 구성한 것으로 우리나라 기업들의 해당 지표 실행현황을 살펴보기 위한 것이다. 이 지표에 대하여는 2. 변수의 정의 및 측정에서 구체적으로 다루도록 한다. 설문대상기업들 중 2008년 4월까지 설문 응답한 기업은 [표 1]에 정리한 바와 같이 총 51개 기업으로 51%의 회수율을 나타냈다. 그러나 일부 설문항목에 대하여 응답하지 않은 기업들이 있어 실제 분석

중 일부에는 51개보다 작은 응답을 활용하여 분석을 실시하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

표 1. 설문응답기업 목록

| 번호 | 기업명 | 번호 | 기업명 |
|----|------------|----|----------|
| 1 | LG화학 | 27 | LG상사 |
| 2 | (주)효성 | 28 | 삼성생명 |
| 3 | 한국서부발전 | 29 | LG전자 |
| 4 | 메리츠화재 | 30 | LIG손해보험 |
| 5 | (주)대우건설 | 31 | (주)포스코건설 |
| 6 | (주)신한은행 | 32 | KTF |
| 7 | LG텔레콤 | 33 | POSCO |
| 8 | 신한카드 | 34 | 한진해운 |
| 9 | 한국전력 | 35 | 에스케이네트웍스 |
| 10 | LS전선 | 36 | 국민은행 |
| 11 | KT | 37 | 대우인터네셔널 |
| 12 | 대림산업 | 38 | 현대캐피탈 |
| 13 | 롯데백화점 | 39 | 한국씨티은행 |
| 14 | 동국제강 | 40 | 현대자동차 |
| 15 | 여천NCC | 41 | 한국중부발전 |
| 16 | 아시아나항공 | 42 | 동부화재해상보험 |
| 17 | 두산인프라코어 | 43 | GS칼텍스 |
| 18 | 대우조선해양 | 44 | 르노삼성자동차 |
| 19 | 한진중공업 | 45 | 가스공사 |
| 20 | SC제일은행 | 46 | 교보생명보험 |
| 21 | 한국수력원자력(주) | 47 | 우리은행 |
| 22 | 기업은행 | 48 | 하이닉스반도체 |
| 23 | CJ제일제당 | 49 | GS리테일 |
| 24 | 한국동서발전 | 50 | SKT |
| 25 | 현대산업개발 | 51 | SK건설 |
| 26 | 한국남부발전(주) | | |

3.1 종속변수

본 연구에서는 종속변수로 기업이 CSR활동을 수행하면서 기대하는 기대효과 중 CSR활동이 종업원의 직무만족도와 사기를 높여줄 것으로 기대하는 정도를 이용한다. 이 설문문항은 5점 척도로 측정되었으며 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 의 순서로 기대효과가 크다는 것을 의미한다.

3.2 독립변수

본 연구에서는 권순원[1]의 CSR-노동기준지표에 따른 설문항목을 통해 얻은 기업의 해당 지표 실행현황을

독립변수로 사용한다. 이 지표는 총 10개의 기준지표로 구성되어 있으며 이들 기준지표는 5개의 실행지표를 통해 측정되었다. 10개의 기준지표와 그에 따른 실행지표는 [표 2]와 같다.

표 2. 기준지표와 실행지표

| 번호 | 기준지표 | 실행지표 |
|----|---------------------|--|
| 1 | 가족친화성 (0.816) | 출산 및 육아휴직제도 도입 운영(0.695) 직장탁아소 운영(0.622) 일과 가정의 조화 지침 마련 및 관련 프로그램의 운영(0.928) 부모부양 지원제도의 활용(0.832) 경영 및 인사방침에 일과 가정의 조화 명문화 (0.829) |
| 2 | 높은 삶의 질 (0.828) | 법정 노동시간의 준수(0.665) 연간 총 휴가일수 및 휴가사용일수의 확대(0.599) 임금수준의 향상(0.860) 1인당 복리후생비의 확대(0.906) 이직률 감소를 위한 제도의 적극적 모색(0.800) |
| 3 | 차별없는 직장 (0.805) | 여성관리자(과장급 이상) 비율의 확대(0.834) 장기근속자를 위한 고용안정 프로그램의 마련 (0.785) 장애인 고용 비중의 확대(0.820) 비정규직과 정규직의 임금 차별 철폐(0.747) 비정규직에 대한 학자금 보조, 주택대출, 의료비지원(0.618) |
| 4 | 고용창출 및 유지 (0.861) | 일자리 창출 및 정규직 신규인력 채용의 확대 (0.864) 비정규직 비중의 감축을 위한 노력(0.824) 고용안정 및 장기근속의 확대(0.868) 인위적 구조조정의 회피(0.814) 외주화 억제(0.656) |
| 5 | 사람투자/ 중증기업 (0.846) | 노동자 1인당 교육훈련 시간의 확대(0.827) 노동자 1인당 교육훈련 비용의 증액(0.884) 전직훈련 프로그램의 적극적 도입 및 활용(0.705) 종업원 의견 청취를 위한 프로그램의 활용(0.758) 경영지침에 종업원 존중 명문화(0.833) |
| 6 | 법/인권 준수 (0.850) | 종업원간 차별해소를 위한 제도의 도입 및 적극적 활용(0.756) 부당노동행위 근절 노력 및 구제제도의 도입 (0.876) 부당해고 구제제도의 도입 및 적극적 운용(0.818) 성희롱 근절을 위한 교육 및 처벌제도의 운용 (0.797) 사생활 침해 방지를 위한 제도 도입(0.715) |
| 7 | 건강하고 안전한 직장 (0.842) | 산재 발생시 적극적 보상제도 운영(0.916) 중대 재해 건수의 공시 및 재발방지 프로그램 운영 (0.802) 산업안전교육 및 훈련 프로그램 실시(0.845) 인체공학적 작업환경개선을 위한 투자 확대(0.687) 부가 건강진단 지원 및 실행(0.693) |
| 8 | 건전한 노사관계 (0.947) | 노동조합의 적극적 인정 및 파트너십의 공고화 (0.859) 쟁의행위로 인한 해고의 회피(0.909) 쟁의행위 방지를 위한 경영진의 적극적 노력 (0.969) 쟁의행위 억제를 위한 손해배상 및 가압류 활용 금지(0.945) 교섭기간 단축을 위한 적극적 노력(0.895) |

| | | |
|----|-----------------|--|
| 9 | 노동참여 기업 (0.675) | 노사협의회의 실질적 노사협의 기구화(0.865) 기업 경영진의 노사협의회 참여(0.848) 이사회와 주주총회 근로자대표(노조) 참여(0.377) 고충처리 제도의 실질적 활용 및 활용의 제도화 (0.726) 회사경영정보의 적극적 공개(0.713) |
| 10 | 지역사회 배려 (0.853) | 하도급업체 지원(연구, 경영기법, 생산기술 등)(0.880) 하도급업체와의 장기적 거래관행 유지(0.874) 하도급 거래대금 현금결제 비중의 확대(0.704) 하도급업체 종업원의 임금, 근로조건 개선에 대한 관심(0.794) 사회공헌기금 지출의 확대(0.712) |

괄호안의 값은 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 및 요인분석에 따른 요인부하값을 나타냄.

기준지표는 측정된 실행지표들을 통합하고 각 실행 지표에 요인부하값을 곱하는 방식으로 가중치를 두어 산출되었다. 본 연구에서는 각 지표에 할당된 실행지표들에 대하여 요인분석을 통해 기준지표에 대한 요인부하값을 구하고 이중 요인부하값이 0.5이상인 실행지표들을 이용하여 기준지표의 측정치를 계산한 권순원[1]의 결과를 이용하였다. 이는 기업의 내부이해관계자인 종업원을 대상으로 한 CSR활동에 대한 연구들이 그다지 많지 않고 그 수준을 측정하기에 적합한 변수를 찾기가 쉽지 않다는 점과 권순원(2008)이 제시한 지표들이 종업원들에 대한 기업의 다양한 활동들을 포괄하고 있다는 점, 그리고 본 연구의 목적 중 하나가 CSR-노동기준지표의 적절성 여부를 확인하는 데 있다는 점을 감안한 것이다.

3.3 통제변수

본 연구에서는 기업의 CSR-노동지표의 실행수준과 종업원의 직무만족과 사기진작에 대한 기업의 기대수준과의 관계를 살펴보고 있다. 이러한 기업의 기대수준에는 기업의 특성이 반영될 것이므로 여러 가지 기업특성들을 통제하였다. 본 연구에서 사용한 기업특성들은 기업들의 상장여부, 금융업종 해당여부, 매출액순이익 비율, 종업원수의 자연로그값, 매출액관비비율이다.

상장기업은 종업원의 직무만족 및 사기진작을 위한 수단으로 CSR활동이외에도 우리사주조합이나 스톡옵션과 같은 자본시장에서의 수단을 이용할 수 있으므로 상장기업의 경우 CSR-노동기준지표의 실행을 통해 종업원의 직무만족 및 사기진작을 피하고자 하는 의도가

강하지 않을 것이다. 다음으로 금융업종의 경우 일반 제조업이나 서비스업과 다른 환경에 있기 때문에 이를 구분할 필요가 있다.

매출액순이익비율은 기업의 수익성을 나타내는 지표이다. 기업의 높은 수익성은 종업원들이 높은 직무만족과 사기를 가지고 있을 때 가능하다고 볼 수 있다. 따라서 수익성이 높은 기업은 이미 종업원의 직무만족과 사기 진작이 이루어지고 있으므로 CSR-노동기준지표의 실행을 통한 직무만족과 사기 진작을 피할 가능성이 낮을 것이다.

종업원수는 기업규모의 대용치이다. 기업규모가 크고 종업원수가 많을수록 종업원들의 직무만족 및 사기 수준은 다양할 수밖에 없다. 이러한 다양성으로 인해 기업은 종업원들의 직무만족과 사기를 높일 수 있는 다양한 방안들을 적극적으로 고려해야만 하며, 이는 기업이 CSR-노동기준지표의 실행을 통해 종업원의 조직몰입을 의도할 것임을 의미한다.

매출액관관비비율은 인건비와 같은 종업원에게 투입되는 비용의 대용치로 사용하였다. 종업원에게 투입되는 비용이 많다는 것은 기업이 종업원의 직무만족 및 조직 몰입에 많은 투자를 하고 있음을 의미하며 이러한 기업은 직무만족과 조직 몰입을 의도할 목적으로 CSR-노동기준지표의 실행도 함께 고려할 가능성이 높다.

4. 연구방법론

본 연구의 종속변수는 기업이 CSR활동을 통해 종업원의 직무만족도와 사기를 높여줄 것으로 기대하는 정도를 나타내는 서열척도로 측정되었다. 이는 측정된 기업의 기대수준은 잠재변수(latent variable)인 실제 기업의 기대수준을 구간별로 구분하여 나타낸 것으로 값이 커질수록 기대수준이 높은 순서로 배열되어 있는 특징이 있다. 이러한 형태의 종속변수는 그 구간 사이의 차이가 순서를 의미할 뿐이며 동일한 간격을 의미하지 않으므로 순서형 프로빗(Ordered Probit)이나 순서형 로짓(Ordered Logit)과 같은 방법론을 이용하는 것이 적합하다[16]. 순서형 프로빗은 회귀식의 오차항이 정규분포를 따르는 것으로 가정하며 순서형 로짓은 로지스틱분포를 따르는 것으로 가정한다. 본 연구에서는 이

두 분석방법에 의한 결과가 큰 차이를 보이지 않았기 때문에 순서형 프로빗에 의한 결과만 보고하였다.

IV. 분석결과

표 3. 기술통계량

| | 관측치수 | 최소값 | 최대값 | 평균 | 표준편차 |
|------------------|------|-------|--------|-------|--------|
| 기대수준 | 51 | 3 | 5 | 4.333 | 0.622 |
| 지표1: 가족친화성 | 51 | 0.78 | 3.91 | 3.043 | 0.606 |
| 지표2: 높은 삶의 질 | 51 | 2.39 | 3.83 | 3.448 | 0.391 |
| 지표3: 차별 없는 직장 | 50 | 1.99 | 3.80 | 3.068 | 0.456 |
| 지표4: 고용창출 및 유지 | 51 | 2.24 | 4.03 | 3.465 | 0.439 |
| 지표5: 사람투자/존중기업 | 51 | 2.39 | 4.01 | 3.492 | 0.427 |
| 지표6: 법/인권 준수 | 51 | 2.54 | 3.96 | 3.478 | 0.369 |
| 지표7: 건강하고 안전한 직장 | 51 | 2.83 | 3.94 | 3.528 | 0.355 |
| 지표8: 건전한 노사관계 | 48 | 1.83 | 4.58 | 4.009 | 0.597 |
| 지표9:노동참여기업 | 48 | 2.30 | 3.94 | 3.575 | 0.391 |
| 지표10: 지역사회배려 | 48 | 2.36 | 3.96 | 3.391 | 0.392 |
| 상징여부 | 51 | 0 | 1 | 0.627 | 0.488 |
| 금융업 | 51 | 0 | 1 | 0.255 | 0.440 |
| 순이익/매출액 | 51 | 0.002 | 0.517 | 0.068 | 0.077 |
| 종업원수 | 51 | 650 | 55,742 | 7,862 | 10,183 |
| 판관비/매출액 | 51 | 0.008 | 0.800 | 0.134 | 0.173 |

1. 기술통계

기준지표의 측정치와 기타 통제변수에 대한 기술통계량은 [표 3]에 제시하였다. 설문에 응답한 기업들은 건전한 노사관계(4.009), 노동참여기업(3.575), 건강하고 안전한 직장(3.528), 사람투자/존중기업(3.492), 법/인권 준수(3.478), 고용창출 및 유지(3.465), 높은 삶의 질(3.448) 등의 지표들에서 CSR실행 수준이 높은 것으로 나타났다. 그러나 가족친화성(3.043)과 차별없는 직장(3.068) 등의 지표 영역에서는 평균 실행 수준이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 우리 기업들은 노사관계 또는 법률적 문제와 같이 기업경영상의 직접적 문제로 부상하는 문제들에 대해서는 관심이 많은 반면 가족친화성이나 차별의 이슈 등 보다 근본적이지만 아직까지 현실적인 문제로 부상하지 않는 것들에 대해서는 관심이 부족한 것으로 해석할 수 있다.

[표 4]는 변수들과의 상관계수를 정리한 것이다. 기준 지표들과 종속변수 간에는 유의한 상관관계를 보이고 있어 기준지표의 실행수준이 높은 기업은 CSR활동을

표 4. 변수들의 상관관계

| | VIF | 기대수준 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------|---------------------|---------|-------|-------|-------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. 상장여부 | 1.811 | -0.27* | | | | | | | | | | |
| 2. 금융업 | 1.723 | 0.28* | -0.25 | | | | | | | | | |
| 3. 순이익/매출액 | 1.459 | -0.11 | -0.17 | 0.23 | | | | | | | | |
| 4. ln(종업원수) | 1.704 | 0.17 | 0.22 | 0.01 | 0.08 | | | | | | | |
| 5. 판관비/매출액 | 1.230 | 0.14 | 0.18 | 0.03 | 0.16 | 0.04 | | | | | | |
| 6. 지표1 | 2.928 | 0.33** | -0.06 | 0.16 | 0.22 | 0.46*** | 0.11 | | | | | |
| 7. 지표2 | 4.468 | 0.40*** | -0.17 | 0.16 | 0.24 | 0.14 | -0.02 | 0.40*** | | | | |
| 8. 지표3 | 5.002 | 0.55*** | -0.01 | 0.04 | 0.08 | 0.41*** | -0.02 | 0.66*** | 0.65*** | | | |
| 9. 지표4 | 6.152 | 0.56*** | -0.16 | 0.18 | 0.06 | 0.20 | 0.06 | 0.58*** | 0.67*** | 0.81*** | | |
| 10. 지표5 | 4.347 | 0.39** | 0.11 | 0.12 | 0.08 | 0.24 | 0.05 | 0.60*** | 0.73*** | 0.74*** | 0.71*** | |
| 11. 지표6 | 3.717 | 0.58*** | -0.22 | 0.13 | 0.13 | 0.16 | 0.06 | 0.45*** | 0.74*** | 0.66*** | 0.71*** | 0.64*** |
| 12. 지표7 | 4.809 | 0.55*** | -0.18 | -0.07 | -0.03 | 0.12 | -0.07 | 0.28* | 0.72*** | 0.61*** | 0.72*** | 0.56*** |
| 13. 지표8 | 4.358 | 0.50*** | -0.06 | 0.26* | 0.17 | 0.22 | -0.02 | 0.45*** | 0.69*** | 0.67*** | 0.77*** | 0.60*** |
| 14. 지표9 | 5.252 | 0.44*** | -0.07 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.00 | 0.57*** | 0.75*** | 0.71*** | 0.74*** | 0.72*** |
| 15. 지표10 | 4.540 | 0.43** | -0.05 | -0.07 | 0.02 | 0.32** | 0.00 | 0.47*** | 0.68*** | 0.72*** | 0.66*** | 0.61*** |
| 16. 지표 평균 | 1.157 ²⁾ | 0.56*** | -0.10 | 0.15 | 0.15 | 0.32 | 0.02 | 0.69*** | 0.83*** | 0.88*** | 0.89*** | 0.83*** |

| | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 12. 지표7 | 0.75*** | | | | |
| 13. 지표8 | 0.69*** | 0.65*** | | | |
| 14. 지표9 | 0.67*** | 0.69*** | 0.77*** | | |
| 15. 지표10 | 0.69*** | 0.71*** | 0.72*** | 0.76*** | |
| 16. 지표 평균 | 0.83*** | 0.78*** | 0.85*** | 0.88*** | 0.84*** |

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

통한 종업원의 조직몰입에 대한 기대 또한 높은 것을 확인할 수 있다. 한편 통제변수들 사이의 상관관계는 높지 않으나 기준지표들 간의 상관관계는 높은 편이어서 다중공선성으로 인한 문제가 나타날 수가 있다. 따라서 이들 지표들의 VIF를 확인하여 다중공선성 문제를 진단하였다. 그 결과 모든 지표들의 VIF가 10보다 작게 나타나 다중공선성으로 인해 발생할 수 있는 분석상의 심각한 문제는 없는 것으로 판단하였다[4].

2. 실증분석결과

[표 5]는 순서형 프로빗을 이용한 분석결과로 기준지표들 전체 및 기준지표의 평균값을 이용하여 분석한 결과이다. 기준지표들 전체를 분석에 이용한 결과 기준지표 3인 '차별 없는 직장'과 기준지표 7인 '건강하고 안전한 직장'의 계수가 유의하게 나타났다. 따라서 차별 없고 안전한 직장을 만들기 위해 노력하는 기업일수록

종업원의 직무만족 및 사기 진작에 대한 기대가 높은 것을 확인할 수 있다. 한편 평균적으로 CSR-노동기준 지표의 실행수준이 높은 기업은 이러한 활동을 통해 종업원의 직무만족 및 사기 진작이 이루어질 것으로 기대하고 있는 것으로 나타났다.

표 5. 순서형 프로빗 분석 결과

| | Model 1 | Model 2 |
|-----------|-----------------|------------------|
| 상장여부 | -1.349 (-1.82)* | -0.849 (-1.95)* |
| 금융업 | 2.170 (2.00)** | 0.876 (1.75)* |
| 순이익/매출액 | -8.476 (-1.86)* | -6.563 (-2.36)** |
| ln(종업원수) | -0.010 (-0.03) | 0.153 (0.71) |
| 판관비/매출액 | 5.202 (1.92)* | 2.408 (1.78)* |
| 지표1 | 0.355 (0.45) | |
| 지표2 | -1.447 (-1.01) | |
| 지표3 | 3.514 (2.52)** | |
| 지표4 | -2.001 (-1.41) | |
| 지표5 | -0.964 (-0.71) | |
| 지표6 | 1.102 (0.71) | |
| 지표7 | 3.392 (1.99)** | |
| 지표8 | 0.879 (1.01) | |
| 지표9 | -0.662 (-0.39) | |
| 지표10 | -0.827 (-0.60) | |
| 지표 평균 | | 2.317 (3.55)*** |
| 관측치수 | 42 | 51 |
| Pseudo R2 | 0.546 | 0.326 |

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

한편 CSR활동을 통한 종업원의 직무만족 및 조직 몰입에 대한 기대수준은 상장기업이 비상장기업에 비해 낮은 것을 볼 수 있다. 이는 상장기업의 경우 비상장기

2) 지표값의 평균은 Model 2에서만 사용되며 이 경우 다른 변수들의 VIF는 각각 상장여부 1.244, 금융업 1.159, 순이익/매출액 1.131, ln(종업원수) 1.237, 판관비/매출액 1.121이었다.

업보다 종업원의 직무만족 및 사기 진작에 이용할 수 있는 수단이 더 많기 때문으로 해석된다. 한편 금융업종의 기업은 비금융기업에 비해 기대수준이 높은 것을 확인할 수 있다. 이에 대해 금융업종의 경우 수익규모에 비해 사회공헌 실적이 미미하다는 지적을 지속적으로 받고 있다는 점을 고려할 때[5] 금융업종에 속하는 기업이 CSR활동을 적극적으로 수행할 경우 적극적으로 수행하지 않는 동업종내 타기업과 비교하여 얻을 수 있는 효과가 비금융업종기업이 얻을 수 있는 효과보다 더 크기 때문으로 해석할 수 있다.

매출액순이익비율은 유의한 음의 계수를 보였다. 이는 기업의 수익성을 나타내는 매출액순이익비율이 종업원의 직무만족과 사기의 수준과 정의 관계에 있다고 가정할때 수익성이 높아 이미 직무만족과 사기의 수준이 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 CSR활동에 따른 종업원의 직무만족과 사기의 추가적 증진에 대하여 그

다지 기대하고 있지 않다는 것으로 해석할 수 있다.

매출액판관비비율은 유의한 양의 계수를 보였으며 매출액판관비비율이 종업원의 직무만족과 사기의 수준을 높이기 위한 기업의 노력을 의미한다고 할 때 이러한 노력이 큰 기업일수록 다양한 직무만족과 사기 진작 수단을 고려하고 있고 CSR활동 또한 함께 고려하고 있음을 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

[표 6]은 기준지표들을 개별적으로 분석에 사용한 결과이다. 상관관계 분석에서 살펴본 바와 같이 개별 기준지표들의 실행수준이 높을수록 기업들은 CSR활동을 통해 종업원의 직무만족 및 사기 진작을 기대하고 있음을 알 수 있다.

이상의 분석결과를 통해 CSR-노동기준지표의 실행수준이 높다는 것이 종업원의 직무만족 및 사기 진작에 대한 기업의 기대수준이 높다는 점과 직접적인 관련이 있음을 알 수 있다. 따라서 CSR-노동기준지표는 적절

표 6. 순서형 프로빗 분석 결과

| | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 | Model 9 | Model 10 | Model 11 | Model 12 |
|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 상장여부 | -0.940** (-2.28) | -0.726* (-1.74) | -0.915** (-2.09) | -0.876** (-2.04) | -1.004** (-2.42) | -0.717* (-1.64) | -0.581 (-1.30) | -1.070** (-2.34) | -0.844* (-1.96) | -0.930** (-2.11) |
| 금융업 | 0.749* (1.64) | 0.722 (1.58) | 0.929* (1.84) | 0.764 (1.57) | 0.676 (1.48) | 0.993** (1.96) | 1.464** (2.54) | 0.758 (1.54) | 0.745 (1.56) | 1.082** (2.02) |
| 순이익/매출액 | -5.585** (-2.19) | -5.748** (-2.26) | -5.621** (-2.05) | -5.406** (-2.03) | -5.186** (-2.07) | -6.699** (-2.36) | -5.685** (-2.05) | -6.462** (-2.30) | -6.034** (-2.33) | -5.878** (-2.22) |
| ln(종업원수) | 0.220 (1.06) | 0.300 (1.50) | 0.033 (0.14) | 0.286 (1.41) | 0.257 (1.29) | 0.281 (1.32) | 0.253 (1.20) | 0.351 (1.62) | 0.298 (1.41) | 0.151 (0.69) |
| | 1.870 (1.62) | 2.122* (1.74) | 2.737* (1.67) | 2.170* (1.78) | 1.972* (1.67) | 2.028 (1.58) | 2.790** (2.07) | 2.692** (2.01) | 2.080* (1.71) | 2.316* (1.91) |
| 지표1 | 0.647* (1.92) | | | | | | | | | |
| 지표2 | | 1.236** (2.46) | | | | | | | | |
| 지표3 | | | 1.985*** (3.63) | | | | | | | |
| 지표4 | | | | 1.566*** (3.26) | | | | | | |
| 지표5 | | | | | 1.061** (2.35) | | | | | |
| 지표6 | | | | | | 2.303*** (3.65) | | | | |
| 지표7 | | | | | | | 2.574*** (3.89) | | | |
| 지표8 | | | | | | | | 1.249*** (3.29) | | |
| 지표9 | | | | | | | | | 1.474*** (2.89) | |
| 지표10 | | | | | | | | | | 1.597* (1.91) |
| 관측치수 | 51 | 51 | 50 | 51 | 51 | 51 | 51 | 48 | 48 | 48 |
| Pseudo R2 | 0.199 | 0.227 | 0.329 | 0.290 | 0.221 | 0.333 | 0.363 | 0.332 | 0.243 | 0.269 |

*** p(0.01), ** p(0.05), * p(0.1)

하게 설계된 것으로 판단할 수 있다.

V. 결론

본 연구는 CSR-노동기준지표 실행이 기업의 종업원 직무만족 및 사기진작에 대한 기대수준에 미치는 영향을 분석하였다. 순서형 프로빗(Ordered Probit) 분석기법을 사용한 결과 평균적으로 CSR-노동기준지표의 실행수준이 높은 기업은 이러한 활동을 통해 종업원의 높은 조직몰입이 가능할 것으로 기대하고 있으며, 개별 지표들의 실행수준도 기대수준과 유의한 양의 관계에 있음을 확인할 수 있었다. 기준지표들 전체를 분석에 이용한 결과 기준지표 3인 '차별 없는 직장'과 기준지표 7인 '건강하고 안전한 직장'의 계수가 유의하게 나타났다. 따라서 차별 없고 안전한 직장을 만들기 위해 노력하는 기업일수록 종업원의 직무만족 및 사기진작에 대한 기대가 높은 것을 확인할 수 있다.

기업의 사회적 책임, 사회공헌활동에 대한 사회적 요구가 날이 증대하고 있는 상황에서 기업들도 마찬가지로 CSR 활동을 통해 여러 가지 기대효과를 얻고자 하고 있다. 본 연구에서는 이중 종업원의 직무만족 및 조직 몰입에 대한 기업의 기대를 살펴보았으며 CSR-노동기준지표의 실행수준이 높은 기업일수록 이러한 효과에 대한 기대가 높다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과에서 CSR 활동을 통해 기업들은 고객과의 관계 증진이나 기업명성의 구축과 같은 기업 외부의 이해관계자들뿐만 아니라 기업 내부의 이해관계자들인 종업원들과의 관계에도 영향을 미치고자 하고 있다는 점을 알 수 있다. 아울러 본 연구의 결과로 'CSR-노동기준지표'의 설계가 적절하게 이루어진 것으로 판단할 수 있다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 먼저 CSR-노동기준지표와 기업의 기대수준 간에 관계가 있다는 점을 확인하였으나 이러한 관계에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수들을 충분히 고려하지 못하였다. 즉 기업의 기대수준을 형성하는 데 있어 매개변수가 존재할 가능성을 배제하기 어렵다. 다음으로 설문조사가 기업을 대상으로

수행되어 기업내 종업원들의 직무만족 및 조직몰입 수준을 직접적으로 측정하지 않은 점을 들 수 있다. 향후 연구대상기업내의 종업원들의 직무만족 및 조직몰입 수준을 직접적으로 측정하여 CSR-노동기준지표와의 인과관계를 확인할 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] 권순원, "노동기준과 기업의 사회적 책임(CSR)", 한국경영학회 통합학술대회, 2008.
- [2] 박현준, 이종건, "기부와 환경보호: 기업의 사회공헌활동과 재무적 성과간의 관계에 관한 실증적 연구", 인사·조직연구, 제10권, 제1호, pp.95-133, 2002.
- [3] 배정호, 김병도, 김준호, "기업의 사회공헌활동이 기업가치에 미치는 영향", 인사·조직연구, 제16권, 제2호, pp.159-192, 2008.
- [4] 이근희, 사회과학연구방법론, 법문사, 2001.
- [5] 이장원, "기업의 사회적 책임의 이론과 실제: 금융산업의 CSR과제", 기업의 사회적 책임과 노동 - 2007 CSR 노동포럼 논문집 -, 한국노동연구원, 2008(a).
- [6] 이장원, "노동부문의 기업의 사회적 책임: 현황과 과제", 기업의 사회적 책임과 노동 - 2007 CSR 노동포럼 논문집 -, 한국노동연구원, 2008(b).
- [7] 최운열, 홍찬선, 이호선, "기업의 사회공헌활동이 기업가치에 미치는 영향: 기부금지출을 중심으로", 한국경영학회 통합학술대회, 2007.
- [8] A. Barnea and A. Rubin, "Corporate Social Responsibility as a Conflict between Stakeholders," University of Texas at Austin working paper, 2006.
- [9] H. R. Bowen, *Social Responsibilities of the business man*, Harper & Brothers, 1953.
- [10] S. Brammer, A. Millington, and B. Rayton, "The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment,"

International Journal of Human Resource Management, Vol.18, No.10, pp.1701-1719, 2007.

[11] W. O. Brown, E. Helland, and J. K. Smith, "Corporate philanthropic practices," Journal of Corporate Finance, Vol.12, No.5, pp.855-877, 2006.

[12] A. B. Carroll and A. K. Buchholtz, *Business & Society; Ethics and stakeholder management*, South-Western College Publishing, 2000.

[13] R. Fisman, G. Heal, and V. B. Nair, "A model of Corporate Philanthropy," University of Pennsylvania working paper, 2006.

[14] M. Friedman, *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press, 1962.

[15] L. W. Fry, G. D. Keim, and R. E. Meiners, "Corporate contributions: Altruistic or for-profit?" *Academy of Management Journal*, Vol.25, No.1, pp.94-106, 1982.

[16] W. H. Greene, *Econometric Analysis* 5th Ed., Prentice Hall, 2003.

[17] O. Johnson, "Corporate philanthropy: An analysis of corporate contributions," *Journal of Business*, Vol.39, No.4, pp.489-504, 1966.

[18] D. K. Peterson, "The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment," *Business & Society*, Vol.43, No.3, pp.296-319, 2004.

[19] R. M. Roman, S. Hayibor, and B. R. Agle, "The Relationship Between Social and Financial Performance: Repainting a Portrait," *Business and Society*, Vol.38, No.1, pp.109-125, 1999.

[20] US Government Accountability Office, "Globalization: Numerous Federal Activities Complement U.S. Business's Global Corporate Social Responsibility Efforts," Report to Congressional Requesters, 2005.

[21] S. Valentine and G. Fleischman, "Ethics Programs, Perceived Corporate Social

Responsibility and Job Satisfaction," *Journal of Business Ethics*, Vol.77, No.2, pp.159-172, 2008.

저 자 소 개

권 순 원(Soon-Won Kwon)

정회원



- 1996년 8월 : 서울대학교 사회학 석사
- 2006년 8월 : 코넬대학교 경영학 박사
- 2006년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 경영학부 조교수

<관심분야> : 인사조직, 노사관계, CSR

김 소 영(So-Young Kim)

종신회원



- 1990년 2월 : 숙명여자대학교 경영학사
- 1999년 2월 : 성균관대학교 경영학박사
- 2001년 10월 ~ 2005년 2월 : 한국문화관광연구원 문화산업연구실 연구실장

- 2005년 3월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 경영학부 조교수

<관심분야> : 문화마케팅, 예술경영, 문화정책

이 호 선(Ho-Sun Lee)

정회원



- 2005년 3월 ~ 현재 : 서강대학교 경영학과 박사과정
- <관심분야> : 기업재무