Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 24, No. 7 pp. 80-93, 2023

https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.7.80
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

공공기관 조직원의 ESG 관련 제언 행동에 관한 연구: ESG 인식과 협력 지향성 관점에서

서진배, 차수봉*
동신대학교 행정학과

The Study of ESG Related Voice Behavior of Employees of Public Instituions: The Perspective on Perception of ESG and Cooperative Orientation

Jin-Bae Seo, Su-Bong Cha*
Department of Public Administration, Dongshin University

요 약 대한민국은 2022년 지속가능발전 기본법을 제정하여, 현재 세대에서 미래 세대까지 이어지는 지속가능 발전 방향을 제시하였다. 관련하여, 기업들은 사회로부터 ESG(환경, 사회, 그리고 지배구조) 활동을 통한 비재무적 성과달성을 요구받고 있다. 특히, 공공기관은 선제적으로 ESG 이행할 것을 요구받고 있다. 공공기관이 ESG 목표를 달성하기 위해서는, 조직원의 능동적인 참여가 필요하다. 연구 목적은 조직의 ESG 활동에 따라 형성된 조직원의 ESG 인식, 그리고 협력 지향성이 제언 행동에 미치는 매커니즘을 밝히는 것이다. 본 연구는 사회적 책임 등의 선행연구를 기반으로 연구모델과 가설을 도출하였다. 그리고, 252명의 공공기관에 근무하는 조직원에게 설문하였으며, 확보된 표본을 구조방정식 모델링과 Process 3.1 툴에 적용하여 연구가설을 검증하였다. 분석 결과, 환경, 사회, 그리고 지배구조에 대한 조직의 활동이 조직원의 진정성, 정당성 인식을 통해 제언 행동으로 이어짐을 확인하였다. 또한, 협력 지향성이 진정성 및 정당성과 상호작용 효과를 가져 제언 행동을 강화하는 것으로 나타났다. 연구 결과는 공공기관의 ESG에 대한 조직원의 참여를 강화하는 방안을 제시한 측면에서 실무적, 학술적 시사점을 가진다.

Abstract The Sustainable Development Act was enacted in the Republic of Korea in 2022 and provides a road map for long-term sustainable development. Companies are being asked by society to achieve non-financial performance targets through ESG (Environmental, Social, and Governance) activities, whereas public institutions are required to implement ESG preemptively. Furthermore, the active participation of employees is required to enable public institutions to achieve their ESG goals. This study aimed to identify a mechanism by which positive perceptions of ESG and the cooperative orientation of employees formed through organizational ESG activities influence their voice behavior. We reviewed previously presented research models and hypotheses and surveyed 252 members of public institutions. Structural equation modeling and Process 3.1 tools were utilized to explore research hypotheses. Cooperative orientation strengthened the voice behavior by generating an interaction between authenticity and legitimacy. These results have practical and academic implications in terms of suggesting ways to strengthen the participation of employees in ESG activities at public institutions.

Keywords : ESG, Voice Behavior, Authenticity, Legitimacy, Cooperative Orientation

*Corresponding Author : Su-Bong Cha(Dongshin Univ.)
email: csb008@naver.com
Received May 23, 2023 Revised June 26, 2023
Accepted July 7, 2023 Published July 31, 2023

1. 서론

2022년 1월, 우리나라는 지속가능발전 기본법을 제정하여, 우리 사회가 지속적인 경제적 성장 이외, 사회 내부의 포용적 성장, 그리고 국내외 빠르게 증가하고 있는 환경 위기 극복을 추진함으로써 현재 세대에서 미래 세대까지 이어지는 지속가능발전 실현 목적을 제시하였다[1]. 지속가능성은 이제 우리 사회에서 중점적으로 고려하고 구성원들이 행동으로 옮겨야 하는 핵심 주제가 되었다는 측면에서 의미를 지닌다[2].

최근, 코로나19, 급격한 기후 변화 등 전 세계적인 위협요인의 발생은 다음 세대에게 지속가능성을 전달하고자 하는 현재 세대의 책임의식을 강화하였는데, ESG 정책의 강화가 대표적이다[3]. ESG는 대표적인 비재무적 성과 지표로서, 환경 보호(Environment), 사회문제 개선(Social), 지배구조 개선(Governance)을 통해 기업의 가치에 성장 이외 지속가능성을 입힌 것을 지칭한다[4]. 우리나라를 비롯해 전 세계 국가들은 정부 차원에서 ESG 관련 정책을 앞다투어 내놓고 있으며, 투자 기관들은 ESG 정보에 기반한 펀딩 활동을 강화하고 있다[5]. 이제, 기업들은 ESG가 기업의 생존에 영향을 주는 핵심 조건으로 인식하고 있다[3]. 기업들은 재무적 성장에서 환경과 사회적 문제에 관심을 가지고 체계적인 지속가능 가치를 확보하기 위한 기업 내 지배구조의 전환을 요구받고 있다[5,6].

ESG 경영 중요성이 증가함에 따라, 지속가능성 관련 선행연구는 ESG의 체계적인 적용 및 기업 가치를 강화하는 방안을 제시했다. 대표적으로, 각국의 ESG 정책 현황 및 업종별 맞춤형 ESG 적용 체계를 제시한 연구[7-9], 기업 유형별 ESG 성과를 지표화하고 기업이 중점적으로 고려해야 할 요소를 제시한 연구[5,10], ESG의 비재무적 요소를 고려하고 가치 강화를 통해 성과로 연계하는 방안을 제시한 연구[11,12] 등이 있다. 본 연구들은 ESG의 적용이 업종별 특성을 고려하되, 재무적 및 비재무적 목표에 기반한 ESG 성과 도출의 필요성을 제기한 측면에서 시사점이 있다.

반면, 기업이 ESG 경영 체계를 확립하고, 지속적인 성과를 창출하기 위해서는 전사 단위의 능동적인 참여가 무엇보다 요구된다[13]. ESG는 조직의 이사회 단위에서 ESG 비전 및 체계를 우선해서 구축하지만, 업종 및 조직 특성을 반영한 특정주제 표준(Topic-specific Standards) 등은 내외부 이해관계자 인터뷰 등 적극적인 참여를 통해 중요성 평가를 통해 확보하게 되는데[14], 선행연구는 거시적 관점에서 업종별 맞춤형 ESG 적용, 조직 평가 및 성과 등의 관점에 주목해왔기 때문에, ESG 체계 구축 후 조직원의 참여를 통한 지속가능한 ESG 성과 창출을 위한 방향의 연구는 부족하다.

특히, 우리나라의 경우 정부 주도의 ESG 정책을 고려하되, 민간 영역으로 빠르게 확산시키는 것을 목적으로, 부처별 다각적 영역에서 ESG 확산 방안을 제시해왔다. 실제로, 관계부처 합동으로 2022년 ESG 인프라 고도화 방안을 제시하였으며[15], 기획재정부는 2023년 공공기관 공시제도에 ESG 항목을 추가하고, 단계적으로 세부내역을 상세히 반영하는 내용을 공시하였다[16]. 즉, 우리나라의 기업 중 공공기관은 2023년부터 반드시 ESG 경영의 선언과 성과를 도출하는 처지에 직면하였다. 공공기관은 특성상, 목적별 맞춤형 서비스를 중심으로 업무를 진행하므로, 자사에 맞는 ESG 활동을 도출하고 성과를 확보하는 노력이 요구된다. 즉, 조직원의 ESG 활동 및 홍보 등에서 혁신적 아이디어 도출 및 제언 등의 참여가 요구된다[17].

본 연구는 공공기관의 ESG 경영 활동 성과가 민간 영역으로 빠르게 확산할 수 있음을 고려하여, 공공기관 내부 이해관계자인 조직원의 능동적 참여를 위한 방향성을 제시한다. 특히, 공공기관 ESG 구축 환경에 대한 조직원의 인식 수준과 개인별 협력 특성에 따라 ESG 활동에 대한 제언 행동에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 세부적으로 첫째, 본 연구는 진정성(Authenticity)과 정당성(Legitimacy) 요소를 반영한다. 조직의 특정 활동이 개인에게 의미 있고, 정당성을 부여할 때, 개인은 능동으로 참여하려는 의지를 보인다[18,19]. 본 연구는 ESG에 해당 개념을 반영하여 ESG 활동, 개인의 진정성 및 정당성 인식, 그리고 제언 행동으로 연계되는 매커니즘을 확인함으로써, 조직원이 ESG 활동에 대하여 가져야할 인식 조건을 제시한다.둘째, 본 연구는 개인의 특성 요인인 협력 지향성(Cooperative Orientation)을 반영한다. 협력 지향성이 높은 사람은 특정 목적 달성을 위하여 동료와의 네트워킹을 확대하려는 모습을 보인다[20]. 즉, ESG 활동에 있어서, 협력 지향성을 가진 사람은 동료와의 협력을 통해 ESG 성과 달성에 노력하는 모습을 보일 것으로 판단한다. 본 연구의 결과는 공공기관에서 구축 및 운영하는 ESG 활동이 조직원들의 참여로 연계하기 위해서, 조직원의 인식 전환을 위한 노력이 필요함을 밝힘으로써, 공공기관의 지속가능성과 외부의 평가를 함께 확보할 수 있는 방향을 제시한다.

2. 이론적 배경

2.1 공공기관과 ESG

ESG는 기업의 지속가능성을 강화하는 관점에서 제기된 개념이다[2]. 세계적으로 1970년대부터 기업의 책임을 강화하는 움직임은 진행되었으며, 2006년 UN의 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment)은 기업에 대한 투자는 기업의 책임과 가치 실현 관점에서 이루어져야 함을 지적할 정도로 책임성을 강화하였다[21]. 이후, 심각한 기후 변화, 코로나19 사태 등은 기업의 사회적 책임을 넘어 기업과 관련된 환경에 관심과 책임을 부여하는 부분으로 관심이 확대되었으며, 기업은 이제, ESG(환경(Enviornment), 사회(Social), 그리고 지배구조(Governance))와 관련된 비재무적 정보에 대한 공개를 요구받고 있다[7]. UN의 책임투자 원칙에 따르면, 환경(기후 변화, 자원고갈, 물, 공해, 삼림파괴), 사회(인권, 현대 노예, 아동 근로, 근로조건, 근로자 관계), 그리고 지배구조(뇌물 및 부패, 경영진 보사, 이사회 다양성 및 구조, 정치적 로비 및 기부, 조세 전략)에 대한 문제 개선을 통해 미래 세대가 사용해야 할 자원을 낭비하지 않아야 함을 지적한다[22]. 즉, 국가들과 글로벌 투자회사는 ESG 관련 가치 실현을 하는 기업을 파악하고자 하며, 기업은 충분한 ESG 정보를 제공해야 하는 상황에 직면하였다[6].

기업의 ESG 정보는 단순히 기업의 재무적 영향에만 영향을 주는 것이 아니라, 사회적 가치를 고려하는 소비자 등 이해관계자까지 영향을 미친다[14]. 재무적 관점에서 ESG 평가 요소는 비용 및 생산성, 인적자본, 직원 유지 등에 영향을 미쳐 직접적 성과에 영향을 주는 요소로 인식되며[6], 비재무적 관점에서 조직원의 직업 만족도를 향상하거나, 소비자의 기업 및 브랜드 가치 평가 요소로 활용되기도 한다[23].

우리나라는 ESG 개념이 기업에 자리 잡고 능동적인 참여를 유도하기 위하여, 정부 주도로 ESG 확산을 위한 노력을 하고 있다. 대표적으로, 정부는 2022년, 2023년에 걸쳐 국내 ESG 인프라 고도화 방안을 제시하고, ESG 공시 강화방안을 결정하였다[15,16]. 특히, 공공기관이 ESG 활동을 명시적으로 수행하도록 통합공시 체계를 변화한 것은 의미가 있다. 통합공시 체계에는 새롭게 ESG 운영이라는 대분류를 추가하였으며, ESG 경영 현황(ESG 경영보고서 제출), 장애인 고용 현황, 관련 구매 실적, 그리고 지배구조에 이사회 영역을 신설하였다[16]. 즉, 공공기관은 성과 인정을 위하여 ESG 활동을 명시적으로 수행해야 하는 상황에 직면하였다. 특히, 2025년 이후 단계적으로 공공기관은 ESG 경영보고서를 필수로 제출하는 등 공시에 반영하도록 규제하였다[16]. 즉, 공공기관들은 전면적인 ESG 경영을 요구받았으며, 대상 기업들은 서비스 목적에 맞는 ESG 경영 방향을 수립하고 있으며, 조직원들의 능동적인 참여가 요구되는 상황이다[24]. 이에, 여러 공공기관이 선제적으로 ESG 경영 보고서를 제작하였으며, 내부적으로 준비를 하는 상황이다.

2.2 제언 행동

공공기관을 비롯해 ESG 경영을 추진하는 기업은 조직 특성에 맞는 요소를 도출하고 성과지표를 도출해야 한다. 예를 들어, ESG 평가 프레임워크를 제시한 지속가능회계표준위원회(Sustainability Accounting Standards Board)는 77개 업종별 중대 이슈와 성과 체계를 제시할 정도로, ESG는 업종별 요구사항의 차이가 존재한다[14]. 공공기관의 경우 특정 목적에 따라 정부의 출자 또는 재정지원 등으로 설립된 조직이기 때문에[17], 조직별 특정 주제 표준을 반영한다. 이를 위해, 조직들은 내외부 이해관계자의 인터뷰 등 참여를 통해 조직 중요성 평가 및 요소 도출, 그리고 성과지표를 확보한다[14]. 즉, ESG 경영 성과 창출 과정에서 조직원의 능동적인 참여가 무엇보다 요구된다. 즉, ESG와 같은 특정한 분야에서 조직이 조직원이 참여하는 목표 달성을 위해서는 개인에게 발생한 이슈를 사내에 부각하고 전사적으로 해결하는 것이 필요하다[5].

해당 관점에 본 연구는 ESG 경영 선언 후, 내부의 혁신 성과달성을 위해서는 조직원의 능동적인 ESG 경영에 대한 제안이 무엇보다 필요하다고 판단하였으며, 결과변수로 제언 행동을 적용하고자 한다. 제언 행동(Voice Behavior)은 개인이 특정 환경에서 직면한 이슈를 해결하기 위하여 능동적이고 건설적으로 본인의 의견을 개진하는 행동을 지칭한다[25]. 즉, 제언 행동은 조직에서 개인이 특정 문제에 직면했을 때 관련 해결책을 능동적으로 찾고, 개선하기 위하여 동료들과 논의함으로써, 업무 프로세스를 개선하거나 성과를 달성하는 행동 과정이다[26,27].

특히, 공공기관은 ESG 경영을 선언하고 자체적으로 방향성을 정립한 상황이므로, 공공기관이 조직원의 참여를 어떻게 충분히 유도할 것인가가 숙제로 남을 것으로 판단된다. 이에, 본 연구는 ESG 경영에 대한 체계적인 환경 구축이 조직원의 행동에 무엇보다 큰 영향을 줄 것으로 판단하며, ESG 환경에 대한 조직원의 인식 제고와

개인 특성이 제언 행동에 미치는 영향을 확인함으로써, 역설적으로 조직이 조직원의 ESG 경영 활동에 참여하기 위한 방향성을 제안한다.

2.3 진정성

거래 관계에서 대상자에 대한 긍정적 판단을 하는 주요 인식 조건이 진정성이다. 즉, 개인은 특정 환경 또는 상품 등에서 본인이 특별하게 기대하는 진정성을 확보했을 때, 대상에 대한 호의적 감정을 가지거나, 대상에 대한 긍정적 행동을 한다[28]. 진정성(Authenticity)은 유무형의 특성을 떠나, 대상에게 요구하는 감성적 가치를 충분히 확보했다고 판단하는 인식의 수준을 의미한다[29]. 제품, 서비스의 이용과 관련하여 소비자는 기존 기대를 넘어서는 특별한 경험 또는 지원을 받았을 때 진정성 있다고 판단하며[24], 조직의 환경과 관련하여, 조직 또는 리더가 추구하는 특정한 활동이 개인의 가치 수준을 능가할 때 진정성 있다고 판단한다[19]. 예를 들어 기업 경영에서 리더 또는 조직 차원에서 사회적, 윤리적 욕구를 충족하고, 구성원들의 참여까지 보장하는 활동 중심의 모습을 진실성 있게 제공할 때 조직원은 대상 리더와 조직을 진정성 있게 판단한다[30].

기업의 ESG 경영과 관련하여, 개인은 기업에게 사회적 책임 또는 환경에 대한 성의 있는 행동을 요구한다[26]. 즉, 사회가 요구하는 요소와 조직 내에서 구성원들이 확보하는 행동 정보가 일치하거나 특정한 기대 수준을 넘어설 때, 지속가능성에 대한 진정성을 높게 평가한다[19]. 다시 말해, 조직 차원의 특정 활동이 외적 평가와 내적 평가가 일치하고, 사람들이 요구하는 참여 활동 및 성과의 기대가 특정 수준을 넘어설 때 진정성 있는 기업으로 판단하며, 기업에 대한 호의성을 보이며 기업에 대한 참여 활동을 하려는 모습을 보인다[31].

2.4 정당성

조직이 지속가능성을 확보하기 위해서는 조직의 가치 및 방향성에 대하여 이해관계자에게서 정당성을 확보해야 한다[13]. 정당성(Legitimacy)은 조직이 그들의 행위에 대하여 외부, 내부의 집단으로부터 인정받는 과정을 지칭한다[32]. 즉, 정당성은 사회적으로 구성된 규범, 가치, 신념과 같은 시스템에서 특정 행위의 적정성을 판단하는 것으로, 사회적으로 합당하다고 판단되는 수준에서 행위가 이루어지는 것을 말한다[23].

기업의 지속가능성과 관련하여 정당성은 대상 기업의 위치를 설명하는 조건이다. 기업의 사회적 책임은 사회가 요구하는 윤리적 맥락에서 기업의 성장 이외 기업과 관련된 또는 관련이 없는 대상에 대한 책임을 보이는 것으로, 정당성은 기업의 행위가 사회적으로 요구된 수준을 충족하는지를 판단하는 요소이다[18].

특히, 기업의 지속가능성에 대한 활동이 소수의 활동 기반에서 일상적으로 수행되고 제도화됨에 따라, 기업의 도덕성은 무엇보다 중요한 개념으로 인식되고 있다[33]. 특히, 최근 환경 위기 등에 의해 기업의 책임이 미래 세대를 위한 환경 보호까지 확대됨에 따라, ESG 활동은 기업이 존재하는 정당성을 평가하는 기준이 되고 있다[13]. 즉, 환경과 관련하여, 자원 확보 및 오염물 폐기 등에 대한 활동, 사회와 관련하여 기업 내외의 구성원에 대한 서비스 지원, 그리고 지배구조와 관련하여 경영진의 권한 및 책임 등에서 사회는 정당성을 확보하길 요구하고 있으며[2], 정당성을 확보한 기업에게 조직원은 해당 목표에 대한 능동적인 참여를 하려는 모습을 보인다[33].

2.5 협력 지향성

조직에서 개인은 다른 동료들과 교류 및 상호작용 활동을 하면서 업무 성과 또는 개인적인 만족을 가진다. 하지만, 개인의 업무 관련 협력 활동은 개인이 보유한 의지에 따라 수준이 다르다[34]. 즉, 본인 중심의 성과를 달성하고자 하는 사람과 협력 중심의 성과를 달성하고자 하는 사람은 업무 과정에서의 교류 활동의 차이가 발생할 수 있다[35]. 이러한 개념이 협력 지향성(Cooperative Orientation)으로서, 협력 지향성은 개인이 집단 내 공통의 목적을 이루기 위해, 다른 사람들과 협력하려는 의지의 수준을 말한다[36]. 협력 지향성을 크게 가지는 사람은 특정 목표 달성에 필요한 지식 등은 해당 지식을 보유한 타인과의 교류를 통해 확보할 수 있다고 믿는 경향이 있으므로, 성과달성에 필요한 네트워킹 활동을 중요하게 생각한다[20]. 특히, 협력을 위해서는 본인의 지식을 제공하는 것을 충분히 고려하기 때문에 토론, 교류 활동에서의 능동적 의지를 보유하고 참여함으로써, 상대방과의 커뮤니케이션 수준을 높이려는 모습을 보인다[35].

조직의 ESG 활동은 조직원 전체가 참여하여 지속해서 ESG 관련 이슈를 발견하고 문제를 해결해나가는 과정에서 가치를 찾고 성과로 전환하는 과업이다. 관련하여, 선행연구는 기업가적 가치를 보유한 조직원의 특성, 즉 기업가 지향성(Entrepreneurial Orientation)이 형성된 조직원들이 조직에 포진해있을 때, ESG가 연계된 지속가능 성장에 도움이 됨을 밝히고 있다[37]. 즉, 선제적으

로 문제를 찾고 해결하려는 경향이 있는 조직원의 참여가 ESG 성과에 도움이 된다. 본 연구는 ESG 활동에 필요한 지식, 역할 등에 대한 교류의 증가가 ESG 활동에 대한 긍정적 결과로 이어질 것으로 판단하고 협력 지향성을 반영한다.

3. 연구모델 및 가설

3.1 연구모델

본 연구는 공공기관의 ESG 경영이 내부 이해관계자인 조직 구성원의 능동적 참여를 통해 성과로 이어지기 위한 방향을 제언하는 것을 목적으로 한다.

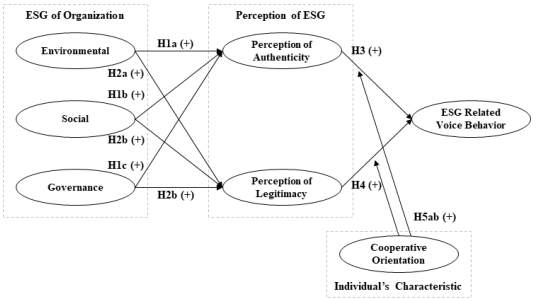

Fig. 1. Research Model

특히, 공공기관은 정부의 ESG 경영에 대한 공시 요구가 있는 상황이며, ESG 경영 기반을 구축한 상황이다. 이에, 연구는 Fig. 1에서 제시한 연구모델과 같이 ESG 경영 환경의 체계적 도입이 개인의 정당성 및 진정성 인식을 통해 제언 행동으로 연계되는 매커니즘을 밝히고, 개인의 협력적 특성에 따라 제언행동이 변화할 수 있음을 밝히고자 한다.

3.2 연구가설

3.2.1 ESG 활동과 진정성 간의 관계

공공기관의 ESG 경영은 필수로 자리 잡았다. 기업들은 ESG 체계를 구축하여 조직원에게 준수 또는 참여를 요구하고 있다. 하지만, 환경이 명료하고 체계적으로 구축될 때, 조직원은 ESG의 진정성을 높게 평가한다. 기업의 사회적 책임과 관련한 연구 또한 사회적 책임 환경이 진정성 인식에 영향을 줌을 밝히고 있다. Kwon and Hyun[2022]은 기업의 사회적 책임 활동이 내부뿐 아니라 외부 이해관계자에게 영향을 준다고 하였다. 특히, 그들은 사회적 책임을 강화한 기업에 대해 소비자는 기업의 진정성을 평가하고 긍정적 태도를 보유하게 됨을 확인하였다[29]. Beckman et al.[2009]은 소비자들은 기업이 성장 이외 사회적 책임을 다할 때, 특히, 진정성 있는 모습을 보일 때, 네트워킹을 강화하려는 경향이 있음을 밝혔다[31]. 나아가 사회적 책임에 환경을 포함한 ESG 활동과 관련하여, Neher et al.[2022]는 기업의 경영 가치, 특히 ESG 관련 가치 정보를 공개적으로 제공하는 기업이 투자자 등 외부 관계자들은 진정성을 느끼고 더욱 강하게 지지한다고 하였다[38]. 즉, 공공기관의 환경, 사회, 그리고 지배구조에 대한 체계 전환 및 활동의 증진은 내부 조직원의 진정성을 높일 것으로 판단하며, 다음 가설을 제시한다.

H1a : 환경 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 진정성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.

H1b : 사회적 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 진정성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.

H1c : 지배구조 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 진정성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.

3.2.2 ESG 활동과 정당성 간의 관계

기업 차원에서의 ESG 경영 체계의 명료한 구축은 구성원에게 해당 목표에 대한 정당성을 높여, 해당 목표에 대한 참여를 높이는 선행 조건이다. 선행연구는 기업의 사회적 책임 등 조직의 특정 환경 구축에 의해 조직원은 해당 활동에 대한 정당성을 높게 인식하고 참여 행동으로 이어짐을 밝히고 있다. Kim et al.[2021]은 프랜차이즈 기업의 CSR 활동이 가맹점주에 미치는 영향을 확인하였으며, 본사의 CSR 활동이 가맹점주의 정당성을 높여 신뢰를 형성함을 증명하였다[39]. Lee et al.[2018]은 소셜네트워크서비스에서 소매 기업의 균형 노력이 참여자들의 정당성을 높여 구매 의도를 높임을 확인하였다[40]. 또한, Odou et al.[2023]은 소매점의 지역사회 지원 노력은 소비자에게 대상 매장의 정당성을 높여 제품 구매 의도로 이어짐을 밝혔다[33]. 즉, 기업의 사회적 책임 관련 활동은 기업의 내부, 외부 이해관계자에게 정당성을 높여 긍정적 행동으로 이어지도록 한다. 본 연구는 공공기관의 ESG 경영 체계의 구축이 충분히 이루어질 때, 조직원들은 공공기관 ESG 활동에 대한 정당성을 높게 평가할 것으로 기대하며, 다음의 가설을 제시한다.

H2a : 환경 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 정당성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.

H2b : 사회적 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 정당성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.
H2c : 지배구조 경영 활동은 조직원의 ESG 관련 정당성 인식에 긍정적 영향을 줄 것이다.

3.2.3 진정성과 제언 행동 간의 관계

조직원이 공공기관의 ESG 활동에 대한 진정성을 느낄 때, 당사자는 조직에 긍정적 감정 또는 도움이 되는 행동을 한다. 선행연구는 사회적 책임 분야에서 조직에 대한 진정성 인식이 긍정적 태도 및 행동으로 전환됨을 밝히고 있다. Kwon and Hyun[2022]는 사회적 책임을 보이는 기업에 진정성을 인식한 소비자는 기업에 대한 긍정적 태도를 가진다고 하였으며[29], Latif et al.[2022]는 사회적 책임을 진정성 있게 제공하는 기업의 경우 조직원들은 친환경적인 행동을 보인다고 하였다[19]. 또한, Hwang and Kim[2019]은 콜 센터 근로자의 직업에 대한 진정성 인식이 삶의 만족도를 높인다고 하였다[28]. 즉, 공공기관의 사회적 책임 등 윤리적 활동에 진정성이 형성될 때, 조직원은 조직에 대한 호의적 태도 및 행동을 보인다. 선행연구를 기반으로, ESG 활동에 대한 진정성 인식이 제언 행동에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대하고, 다음의 가설을 제시한다.

H3 : ESG 경영의 진정성 인식은 조직원의 ESG 관련 제언 행동에 긍정적 영향을 줄 것이다.

3.2.4 정당성과 제언 행동 간의 관계

기업이 구축한 지속가능성을 위한 경영 체계 및 지원이 이해관계자에게 정당성을 부여할 때, 관련된 성과를 창출할 수 있다. 선행연구는 사회적 책임, ESG 활동 등에서 조직원이 정당성을 확보했다고 믿을 때, 성과로 이어질 수 있음을 밝혀왔다. Lee and Raschke[2023]는 조직 이해관계자들이 ESG 활동에 대한 정당성을 확보할 때, 대상자들의 참여를 능동적으로 유도하여 ESG 성과 및 재무적 성과를 달성할 수 있음을 밝혔으며[13], Min et al.[2018]은 기업의 사회적 책임에 대한 조직원의 긍정적 인식은 당사자의 조직 몰입을 높여 직무 만족으로 이어짐을 밝혔다[41]. 기업의 지속가능성 활동에 따른 정당성 인식은 외부 관계자에게도 긍정적 영향을 준다. Lee et al.[2018]은 소셜네트워크서비스에서 사용자들이 소매 기업에 느끼는 정당성 인식은 해당 기업의 제품 구매 의도를 높인다고 하였다[40]. 즉, 공공기관의 ESG 활동에 따른 조직원의 정당성 인식은 조직원의 긍정적 행동을 기대하도록 하며, 선행연구에 기반하여 ESG와 관련된 제언 행동을 높일 것으로 판단하여 다음의 가설을 제시한다.

H4 : ESG 경영의 정당성 인식은 조직원의 ESG 관련 제언 행동에 긍정적 영향을 줄 것이다.

3.2.5 협력 지향성의 조절 효과

개인의 협력 지향성은 조직 내 특정 목표에 대한 지식교류 등의 활동에 도움을 준다. 특히, 협력지향성은 개인이 집단에서 느낀 내재적 요소와 연계하여 본인의 행동을 결정하는 요소로 작용한다. Hwang[2022]은 조직 내 지식교류 활동은 조직의 지식교류 분위기에 대한 인식이 긍정적일 때 발현되지만, 개인이 보유한 협력 지향성에 따라 달라진다고 보았다. 특히 개인이 느낀 조직에 대한 심리적 안전 관련 인식이 지식 은폐에 미치는 부정적 영향을 협력 지향성이 조절함을 확인하였다[20]. 또한, Zhang et al.[2021]은 개인의 협력 지향성이 조직 일체감을 형성한 개인이 암묵적 지식을 제공함에 도움을 준다고 하였다[35].

기업의 지속가능성과 관련하여, Park and Seo[2018]은 기업의 사회적 책임의 성과는 조직원의 학습 활동과 참여를 통해 영향을 받는다고 하였으며, 기업의 사회적 책임 지향성이 기업 성과에 미치는 영향에 대하여, 조직원들의 학습 지향성이 조절함을 밝혔다[42]. Luu[2017]은 기업의 사회적 책임 활동은 고객 가치 관련 행동을 증가시키며, 조직원의 시장 지향성이 사회적 책임과 상호작용 효과를 가져 고객 가치 행동을 강화하도록 돕는다고 하였다[43]. 즉, 조직원의 ESG 활동에 대한 조직원의 인식이 관련 행동에 미치는 영향에 조직을 위한 지향성 개념이 조절 효과를 가질 수 있다고 판단한다. 이에 본 연구는 조직이 구축한 ESG 경영에 대한 진정성과 정당성 인식이 제언 행동에 미치는 긍정적 영향을 협력 지향성이 강화한다는 가설을 제시한다.

H5a : 협력 지향성은 ESG 진정성이 제언 행동에 미치는 긍정적 영향을 강화할 것이다.
H5b : 협력 지향성은 ESG 정당성이 제언 행동에 미치는 긍정적 영향을 강화할 것이다.

3.3 측정 도구 및 표본 수집

가설 측정을 위해 활용한 측정 도구는 요인별 선행연구를 통해 확보한 다 문항의 설문 항목을 반영한다. 조직 및 조직원 관련 연계 연구에서 활용되었던 항목들을 본 연구의 주제인 ESG 활동에 맞추어 변경하였으며, 본 설

문 전 공공기관에 근무하는 직장인 10명에게 측정 항목을 확인받았으며, 내용의 이해에 문제가 없다고 판단된 항목에 대하여 7점 리커트 척도(1점: 매우 그렇지 않다 – 4점: 보통이다 – 7점: 매우 그렇다)를 최종 반영하였다.

ESG 활동과 관련된 측정 도구는 Seo et al.[2022]의 연구에서 도출하였으며[44], 환경은 “우리 회사는 환경 보호에 깊은 관심을 가짐”, “우리 회사는 환경 문제 해결을 위해 노력함”, “우리 회사는 환경 친화적 제품 또는 서비스의 생산 및 제공을 위해 노력함”, “우리 회사는 에너지 절약을 위해 노력함”과 같이 4개 항목을 반영하였다. 사회는 “우리 회사는 종업원의 인권향상에 노력을 기울이고 있음”, “우리 회사는 고용창출 등 지역사회발전에 기여 하고자 노력함”, “우리 회사는 미래 세대를 위한 지속 가능한 발전을 위하여 노력함”, “우리 회사는 사회문제를 해결하기 위하여 공익캠페인, 자선활동에 적극 참여함”과 같이 4개 항목을 반영하였다. 지배구조는 “우리 회사는 기업 윤리를 준수하고 있음”, “우리 회사는 주주권리 보호를 위해 노력하고 있음”, “우리 회사는 사회에서 요구하는 윤리적 규범을 준수하고 있음”, “우리 회사는 기업정보를 투명하게 공시하고 있음”, “우리 회사는 독립적인 윤리감독 기구를 운영하고 있음”과 같이 5개 항목을 반영하였다. 진정성은 An and Han[2017]의 연구에서 도출하였으며[30], “나는 우리 회사가 정직한 ESG 활동을 위하여 노력한다고 생각함”, “나는 우리 회사가 거짓 없는 ESG 활동을 위하여 노력한다고 생각함”, “나는 우리 회사가 진정성 있는 ESG 활동을 위하여 노력한다고 생각함”, “나는 우리 회사가 진실한 ESG 활동을 위하여 노력한다고 생각함”과 같이 4개 항목을 반영하였다. 정당성은 Lee and Yoon[2012]의 연구에서 도출하였으며[32], “나는 우리 회사의 ESG 활동은 타당하다고 생각함”, “나는 우리 회사의 ESG 활동이 적절하다고 생각함”, “나는 우리 회사의 ESG 활동이 정당하다고 생각함”, “나는 우리 회사의 ESG 활동이 충분히 의미 있다고 생각함”과 같이 4개 항목을 반영하였다. 결과변수인 제언 행동은 Svendsen and Joensson[2016]의 연구에서 도출하였으며[27], “나는 우리 조직의 ESG 운영에 대한 의견을 제시함”, “나는 우리 조직의 ESG 성과에 영향을 미치는 문제에 대하여 동료가 참여하도록 의견을 제시함”, “나는 우리 조직의 ESG 정책에 대한 변경사항에 대한 아이디어를 제언함”과 같이 3개 항목을 반영하였다. 조절 변수인 협력 지향성은 Lin et al.[2022]의 연구에서 도출하였으며[36], “업무를 다른 동료와 잘 조정하는 것이 중요함”, “다른 동료와의 협력은 성과를 향상하는데 도움이 됨”, “조직에서 다른 동료들의 관점에서 생각하는 것은 필요함”, “좋은 성과를 얻으려면 다른 동료들과 협력해야 함”과 같이 4개 항목을 반영하였다.

본 연구의 대상은 ESG 활동을 추진하고 있는 공공기관에 근무하고 있는 조직원이다. 2022년 이후 공공기관은 ESG 활동을 기관 공시체계에 반영하여 평가를 받아야 하므로, 몇몇 기관은 선제적으로 ESG 경영보고서를 제작하고 있으며, 많은 기관이 ESG 활동을 내부적으로 준비하고 있다. 하지만, ESG 경영을 전체적으로 이해하지 못하고 있는 직원들도 있으므로, 근무하는 조직(공공기관)에서 수행하고 있는 ESG 활동에 대해 알고 있는 사람들만 확보하였다.

설문은 직장인 회원을 다수 보유하고 있는 M리서치의 도움을 받았으며, 온라인 설문 설계를 하였다. 본 설문에 앞서, 나이, 직업, ESG 이해 여부를 공통으로 질문하였으며, 공공기관에 다니며, ESG를 알고 있다는 사람만 참여하도록 하였다. 그리고, 근무하는 기업이 ESG 활동을 하는지 확인 후, 대상에 맞는 사람만 본 설문에 참여하도록 하였다. 최종적으로 대상자에게 설문의 목적과 데이터의 활용 방법에 대하여 정보를 제공하였으며, 데이터 활용을 허락한 사람만 본 설문에 참여하였다. 설문은 2023년 4월 중 1주간 수행되었다.

4. 실증분석 결과

4.1 표본 특성

본 연구는 252명의 표본을 확보하였다. 응답자 모두 공공기관에 근무하는 사람이며, 기관의 ESG 활동을 이해하고 있는 사람이다. 표본의 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Demographic Characteristics of Samples

Demographic Categories		Frequency	%
Gender	Male	151	59.9
	Female	101	40.1
Age	21-30	29	11.5
	31-40	108	42.9
	41-50	71	28.2
	Over 51	44	17.5
Firm Size	Under 50	29	11.5
	51-300	55	21.8
	Over 300	168	66.7
Job Position	Staff	70	27.8
	Assistant Manager	84	33.3
	Manager	50	19.8
	Over Manager	48	19.1
Total		252	100.0

성별은 남성이 약 60%, 나이는 30대가 약 43%, 기업 규모는 300인 이상이 약 67%, 직위는 고르게 분포되고 있어, 적절한 수준의 표본을 확보한 것으로 판단되었다.

4.2 신뢰성, 타당성 분석

연구모델에 반영된 요인들은 다항목 중심의 측정 도구로 구성되어 있다. 따라서, 가설 검증에 앞서 요인을 구성하는 항목이 적절하게 구성되었는지 신뢰성과 타당성을 확인하였다.

첫째, 신뢰성은 측정 도구가 대상을 일관성 있게 측정했는지를 확인하는 개념으로, 본 연구는 SPSS 21.0 패키지의 크론바흐 알파 값을 활용하여 신뢰성 확보 수준을 확인한다. 선행연구는 연구모델 내 적용 요인별 0.7 이상의 크론바흐 알파를 요구한다[45]. 연구모델에 반영된 7개 요인은 총 28개의 항목으로 구성되어 있으며, 신뢰성에 문제가 있는 2개 항목(Auth1, Gov5)을 제외한 26개를 활용하였다. 신뢰성의 결과는 Table 2에 제시하였으며, 연구모델 구성 요인의 측정이 일관성을 가진 것으로 나타났다.

Table 2. Result for Construct Validity and Reliability

Constructs		Factor Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Environment	Env4	0.802	0.904	0.871	0.629
	Env3	0.855			
	Env2	0.826			
	Env1	0.874			
Social	Soc4	0.787	0.874	0.842	0.570
	Soc3	0.787			
	Soc2	0.827			
	Soc1	0.787			
Governance	Gov4	0.825	0.894	0.859	0.604
	Gov3	0.865			
	Gov2	0.769			
	Gov1	0.834			
Perception of Authenticity	Auth4	0.848	0.837	0.774	0.534
	Auth3	0.758			
	Auth2	0.778			
Perception of Legitimacy	Legi4	0.819	0.863	0.829	0.548
	Legi3	0.735			
	Legi2	0.788			
	Legi1	0.785			
ESG Rlated Voice Behavior	VoB3	0.816	0.896	0.892	0.734
	VoB2	0.897			
	VoB1	0.875			
Cooperative Orientation	CoO4	0.892	0.900	0.874	0.635
	CoO3	0.828			
	CoO2	0.805			
	CoO1	0.807			

CR(Construct Reliability), AVE(Average Variance Extracted)

둘째, 타당성은 자료 수집에 활용한 설문 측정 도구들이 정확하게 측정되었는지를 판단하는 개념으로, 본 연구는 AMOS 22.0 패키지의 확인적 요인분석을 하여, 타당성을 확인한다.

특히, 연구는 요인 내 일관성 확인을 위한 집중 타당성과 요인 간의 차이를 확인하기 위한 판별 타당성을 함께 확인한다. 모든 요인에 대한 확인적 요인분석 수행 결과의 적합도를 우선 확인하였다. 적합도 관련 지수는 χ^2 = 324.405, χ^2/df = 1.167, NFI = 0.929, CFI = 0.989, RMSEA = 0.026, GFI = 0.913, 그리고 AGFI = 0.890으로 나타났다. 비록 AGFI가 요구사항인 0.9보다 조금 낮으나, 0.8 수준까지 허용하고 다른 수치가 요구사항을 충족하여 분석을 진행하였다.

집중 타당성은 확인적 요인분석에서 개념 신뢰도(CR)와 평균분산추출(AVE)과 관련된 값을 산출하여 확인하는데, 각각 요인별 0.7 이상(개념 신뢰도)과 0.5 이상(평균분산추출)의 값을 요구한다[46]. 개념 신뢰도와 평균분산추출에 대한 모든 요인의 값은 Table 2와 같으며, 요구사항을 충족한 것으로 파악되었다.

판별 타당성은 요인 간의 상관계수 값과 평균분산추출의 제곱근 값을 비교하되, 상관계수 값이 평균분산추출 관련 값보다 모두 작을 때 요인 간의 차별성이 존재한다고 본다[40]. 결과는 Table 3과 같으며, 적용 요인들의 판별 타당성이 확보되었다.

Table 3. Result for Discriminant Validity

Constructs	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
Env	5.15	1.05	**0.79[a]**						
Soc	5.19	0.98	.62**	**0.76[a]**					
Gov	5.19	1.03	.55**	.47**	**0.78[a]**				
Auth	5.37	1.04	.42**	.39**	.35**	**0.73[a]**			
Legi	5.30	0.96	.42**	.39**	.36**	.59**	**0.74[a]**		
VoB	5.57	0.94	.32**	.34**	.33**	.56**	.55**	**0.86[a]**	
CoO	5.04	1.01	.49**	.47**	.48**	.43**	.47**	.47**	**0.79[a]**

Env(Environment), Soc(Social), Gov(Governance), Auth(Perception of Authenticity), Legi(Perception of Legitimacy), VoB(ESG Related Voice Behavior), CoO(Cooperative Orientation)
**: p 〈 0.01, a: square root of the AVE

본 연구는 설정한 연구 대상에게 설문지를 활용하여 응답 당시의 인식 수준을 측정하였으므로, 응답의 편차 발생 가능성인 동일방법편의 문제가 있을 수 있어, 해당 문제 수준을 확인하였다. 본 연구는 단일 비층적잠재방법 요인기법을 적용하였는데, 적용 요인 전체에 대한 공분산 적용 모델에, 단일 요인을 추가로 반영하고 측정 항

목에 연계한 모델을 도출하여 두 모델 간의 측정값의 변화량을 비교하는 방법을 말한다[47]. 공분산 적용 모델의 적합도(χ^2 = 324.405, χ^2/df= 1.167 NFI = 0.929, CFI = 0.989, RMSEA = 0.026, GFI = 0.913, 그리고 AGFI = 0.890)와 단일 요인을 추가한 모델의 적합도(χ^2 = 270.136, χ^2/df = 1.068, NFI = 0.941, CFI = 0.996, RMSEA = 0.016, GFI = 0.927, 그리고 AGFI = 0.898)가 적정한 것으로 나타났으며, 항목별 측정치의 차이가 0.3 미만으로 나타나, 해당 문제는 크지 않았다.

4.3 가설 검증

연구모델에 대한 가설 검증은 2가지로 적용한다. 첫째, ESG 활동-진정성 및 정당성 인식, 그리고 제언 행동으로 연계되는 매커니즘 관련 가설(H1~H4)은 AMOS 22.0 패키지의 구조방정식 모델링을 반영하고, 협력 지향성의 조절 효과 검증은 SPSS 21.0 패키지에 추가한 Process 3.1 툴을 적용하였다.

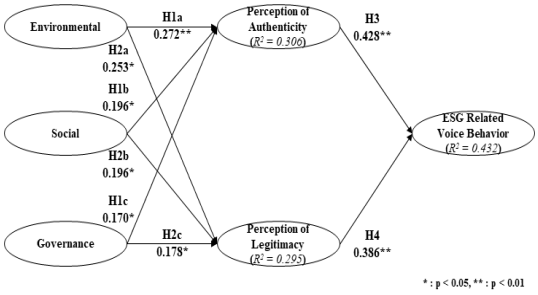

Fig. 2. Results of Main Effect (H1~H4)

Table 4. Results of Main Effect Tests (H1~H4)

Path		Coefficient	t-value	Results
H1a	Env → Auth	0.272	2.591**	Supported
H1b	Soc → Auth	0.196	2.001*	Supported
H1c	Gov → Auth	0.170	1.985*	Supported
H2a	Env → Legi	0.253	2.446*	Supported
H2b	Soc → Legi	0.196	2.021*	Supported
H2c	Gov → Legi	0.178	2.103*	Supported
H3	Auth → VoB	0.428	6.283**	Supported
H4	Legi → VoB	0.386	5.904**	Supported

Env(Environment), Soc(Social), Gov(Governance),
Auth(Perception of Authenticity), Legi(Perception of Legitimacy),
VoB(ESG Related Voice Behavior)
*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$

구조방정식 모델링을 통한 가설 검증을 위해, 모델의 적합성을 확인하였다. 적합도는 χ^2 = 302.026, χ^2/df = 1.525, NFI = 0.919, CFI = 0.970, RMSEA = 0.046, GFI = 0.905 그리고, AGFI = 0.879로 나타났다. 비록 AGFI가 요구수준보다 조금 낮았으나, 다른 수치가 적합도 요구사항보다 높았기 때문에 가설 검증에는 문제가 없다고 판단되었다. 해당 가설의 결과는 Fig. 2, Table 4와 같다.

가설 1은 조직의 환경(H1a), 사회(H1b), 지배구조(H1c) 관련 활동이 조직원의 진정성 인식에 긍정적 영향을 준다는 것으로, 모든 세부 가설이 유의수준 5%에서 채택되었다(H1a: β = 0.272, $p < 0.01$; H1b: β = 0.196, $p < 0.05$; H1c: β = 0.170, $p < 0.05$). 이러한 결과는 ESG 활동이 이해관계자의 진정성 평가에 도움을 준다는 Neher et al.[2022]의 연구와 유사하다. 즉, 지속적이며 체계적인 ESG 활동을 조직원에게 제공할 때, 진정성 있는 모습으로 다가갈 수 있음을 의미한다. 가설 2는 조직의 환경(H2a), 사회(H2b), 지배구조(H2c) 관련 활동이 조직원의 정당성 인식에 긍정적 영향을 준다는 것으로, 모든 세부 가설이 유의수준 5%에서 채택되었다(H2a: β = 0.253, $p < 0.05$; H2b: β = 0.196, $p < 0.05$; H2c: β = 0.178, $p < 0.05$). 이러한 결과는 프랜차이즈 본사의 사회적 책임 활동이 가맹점주의 정당성 인식에 영향을 준다는 Kim et al.[2021]의 결과와 유사하다. 즉, ESG 활동의 증가는 조직원에게 ESG의 필요성과 정당성을 확보함에 도움을 준다. 가설3은 조직원의 ESG에 대한 진정성 인식이 본인의 제언 행동에 긍정적 영향을 준다는 것으로 유의수준 5%에서 채택되었다(H3: β = 0.428, $p < 0.01$). 이러한 결과는 기업의 지속가능성 활동에 대한 진정성이 조직원의 긍정적 행동을 발현시킨다는 Latif et al.[2022]의 연구와 유사하다. 즉, 조직의 특정 활동에 대한 진정성을 가지게 될 때, 능동적인 참여 행동을 기대할 수 있음을 의미한다. 가설4는 조직원의 ESG에 대한 정당성 인식이 본인의 제언 행동에 긍정적 영향을 준다는 것으로 유의수준 5%에서 채택되었다(H3: β = 0.428, $p < 0.01$). 이러한 결과는 기업의 지속가능성에 대한 정당성 확보가 성과로 연계될 수 있음을 지적한 Lee and Raschke[2023]의 연구와 유사하다. 즉, 조직은 ESG 활동에 대한 사회적, 윤리적 요구사항을 넘어서는 정당성을 확보할 때, 조직원의 참여를 기대할 수 있다.

가설5는 협력 지향성이 개인의 ESG에 대한 진정성 및 정당성 인식이 제언 행동에 미치는 긍정적 영향을 강화한다는 것으로서, 본 연구는 Hayes[2017]가 개발한 Process 3.1 툴을 적용하였다. 모든 측정 도구가 리커트

척도로 구성되어 있으므로, 본 연구는 해당 툴의 Model 1을 반영하되, 붓트스래핑 5,000과 신뢰도 95%를 적용하였다[48].

Table 5. Results of Moderating Effect Tests (H5)

		Coefficient	t-value	Result
H5a	Constant	5.634	119.915**	Supported
	Auth	0.294	5.562**	
	CoO	0.195	3.803**	
	Interaction	-0.149	-4.735**	
	F = 64.0139, R^2 = 0.4364			
H5b	Constant	5.671	117.353**	Supported
	Legi	0.308	5.568**	
	CoO	0.166	3.134**	
	Interaction	-0.226	-5.781**	
	F = 63.6045, R^2 = 0.4348			

Auth(Perception of Authenticity), Legi(Perception of Legitimacy), VoB(ESG Related Voice Behavior), CoO(Cooperative Orientation)
**: p < 0.01

가설 5의 결과는 Table 5와 같으며, 협력 지향성과 진정성, 협력 지향성과 정당성과의 상호작용 항은 제언 행동에 유의수준 5%에서 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구는 협력 지향성의 조절 효과를 명확하게 파악하기 위하여, SPSS 21.1 패키지의 단순 기울기 검증을 하였다. 결과는 Fig. 3, Fig. 4와 같다. 결과를 살펴보면, 진정성과 정당성이 제언 행동에 긍정적 영향을 주는 관계에서, 협력 지향성은 진정성과 정당성이 낮은 집단에서 크게 영향을 미쳐, 제언 행동을 강화하는 것으로 나타났다. 다시 말해, 협력 지향성을 높게 가진 조직원은 조직 내 특정 활동을 위한 정보 교류 등을 활발하게 하려는 속성이 있는데, 협력 지향성이 높은 사람이 ESG에 대한 진정성과 정당성을 높게 평가할 때 능동적인 의견 개진 활동을 함을 의미한다.

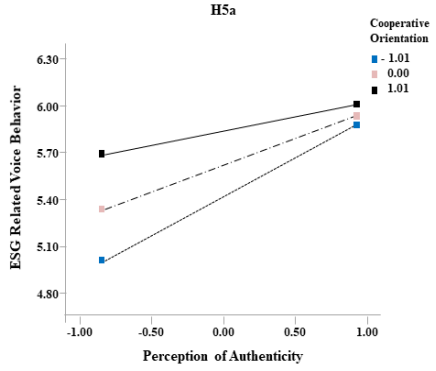

Fig. 3. Results of Moderation Effect (H5a)

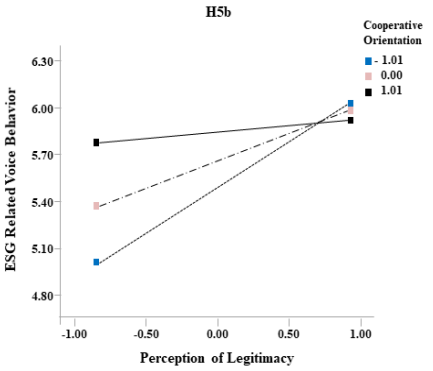

Fig. 4. Results of Moderation Effect (H5b)

5. 결론

5.1 연구의 요약

세계적인 환경 위기는 사회 구성원이 미래 세대에게 제공해야 할 이슈를 던졌으며, 우리 사회는 환경 보호를 위한 노력을 해야 하는 상황에 직면하였다. 기업 또한 이제 성장 주도의 가치 활동에서 환경과 주변 구성원들을 보호하고 지원하는 ESG 활동을 강화해야 하는 상황에 직면하였다. 특히, 우리나라의 경우 공공기관을 중심으로 ESG 활동을 확대하는 노력을 하고 있어, 공공기관의 ESG 활동이 모든 구성원에게 자리 잡기 위한 노력이 필요한 시점이다. 본 연구는 공공기관의 ESG 활동이 조직원의 능동적인 참여를 기반으로 함을 인식하고, ESG 활동이 조직원의 긍정적 인식과 개인의 특성에 따라 제언 행동이 달라질 수 있음을 확인하고자 하였다.

본 연구는 252명의 공공기관에 근무하는 조직원에게 설문하였으며, 확보된 표본을 구조방정식 모델링(AMOS 22.0)과 Process 3.1 툴을 활용하여 설정한 가설을 검증하였다. 분석 결과 조직의 ESG(환경, 사회, 그리고 지배구조) 경영의 체계가 명확하고 일관되게 진행될수록 조직원에게 진정성과 정당성을 인식시키고, 제언 행동으로 이어짐을 확인하였다. 또한, 개인의 협력 지향성이 진정성 및 정당성과 상호작용 효과를 가져 제언 행동을 강화하는 것으로 나타났다.

5.2 연구의 시사점 및 한계점

본 연구는 공공기관의 내부 이해관계자들의 ESG 경영 참여를 통해 긍정적 성과로 이어지기 위한 기반을 마련하는 것을 목적으로 조직원의 ESG 관련 제언 행동 강화

방안을 제시하였으며, 다음 측면의 학술적, 실무적 시사점을 지닌다.

첫째, 본 연구는 공공기관이 구축한 ESG 경영 체계가 조직원의 ESG 관련 행동으로 연계되는 과정을 밝혔으며, 특히, 개인의 인식 조건으로 ESG 관련 진정성 개념을 반영하였다. ESG 관련 선행연구가 업종별 적용 프레임워크 및 성과 확보를 위한 지표 개념에 관심을 두었다면[7,8], 본 연구는 전사 단위의 참여가 중요한 ESG 경영에 있어, 공공기관 특성을 살린 질적 성과달성을 위해서 조직원의 인식 개선에 방향성을 제시한 측면에서 차별성이 있다. 즉, 학술적 관점에서, ESG 활동이 개인의 진정성 인식, 그리고 제언 행동으로 이어지는 매커니즘을 밝혔다는 측면에서 선행연구로서의 의미를 지닌다. 또한, 실무적 관점에서, 조직이 수행하는 ESG 활동이 단순히 문서로 끝나는 것이 아니라, 조직원이 진정성을 인식할 수 있는 활동으로 강화될 때, 조직원들은 ESG에 대한 업무적 제언 행동을 보임을 확인하였다. 따라서, 공공기관은 서비스 특성에 맞는 ESG 경영 활동을 준비하되, 조직원들이 ESG가 조직에 특별한 활동임을 이해할 수 있도록 하는 것이 요구된다. 즉, 조직원이 진정성을 느끼는 것이 중요한데, 조직은 ESG 성과지표를 도출하는 등의 과정에서 내부 이해관계자인 조직원의 관여, 성과 제공, 행동에 대한 피드백 등을 통해 진정성을 느끼게 하여, 능동적인 참여 행동을 유도하는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구는 공공기관의 ESG 경영 활동에 있어, ESG에 대한 조직원의 참여 행동가 발현되기 위해서, ESG 경영 활동이 조직원에게 정당성을 가질 수 있도록 하는 것이 필요함을 확인하였다. ESG 활동이 내부 조직원의 몰입 및 성과에 영향을 줌을 선행연구에서 밝혔다면[13,41], 본 연구는 ESG 경영에 정당성 개념을 반영하여 개인의 제언 행동과 정당성 간에 긍정적 영향 관계에 있음을 선제적으로 밝힌 측면에서 차별성이 있다. 즉, 학술적으로, ESG 활동에 대한 개인의 정당성 인식이 능동적 의견 개진 행동인 제언 행동에 영향을 주는 매커니즘을 제시한 측면에서 의미가 있다. 또한, 실무적으로, 본 연구는 우리 사회가 요구하는 규범, 윤리 등의 개념이 ESG에 반영되어 있음을 확인하고, 해당 활동의 정당성을 조직원에게 인식시켜, 조직원의 이타적이고 능동적인 참여를 유도하는 것이 필요함을 지적하였다. 따라서, 조직은 내부적으로 단순히 ESG 관련 비전 선포식과 같이 형식적인 활동만을 하는 것이 아닌, ESG 경영이 사회적 요구에 맞는 정당성 있는 활동임을 교육, 훈련, 캠페인 등으로 인식시키는 등의 추가적인 노력이 필요하다.

셋째, 본 연구는 공공기관이 ESG 활동이 개인의 정당성과 진정성 인식이 제언 행동에 미치는 긍정적 영향을 개인의 지향성 특성인 협력 지향성이 강화함을 밝혔다. 관련 선행연구가 조직 환경과 개인의 행동 간의 관계를 중심으로 접근하였다면[42,43], 본 연구는 개인의 특성에 따라, ESG 인식이 행동에 미치는 영향의 차이가 존재할 수 있음을 밝힌 측면에서 차별성이 있다. 즉, 학술적으로, ESG 활동에 대한 진정성과 정당성 인식의 영향을 협력을 통해 성과를 창출하려는 개념인 협력 지향성을 조절 변인으로 반영한 측면에서 선행연구로서 의미를 지닌다. 즉, 협력지향성 개념을 ESG 분야에 적용한 측면에서 의미가 있다. 또한, 실무적으로, 협력 과정에서 얻는 지식, 정보 등에서 성과 창출을 높일 수 있다는 개념인 협력 지향성은 ESG 활동에 대한 긍정적 인식의 영향을 강화하므로, 조직은 조직원에게 협력, 네트워킹을 통한 업무 효율 증대 가능성을 지속해서 알리고 교육하는 것이 필요하다. 이를 통해, 조직원들은 ESG 경영 활동에 대한 정보의 교류, 개선 의견을 제공하는 등의 활동이 성과로 이어짐을 이해할 수 있을 것이며, 정당성과 진정성 있는 ESG 경영에 능동적으로 참여할 것이다.

본 연구가 ESG 활동을 수행하고 있는 공공기관 구성원의 참여를 확대하는 방안을 제시한 측면에서 시사점이 있으나, 다음의 연구 한계점이 있다. 첫째, 본 연구는 일반화 관점에서 공공기관에 근무하는 직장인을 대상으로 설문하였다. ESG 활동은 기업의 특성별 상이한 지표와 행동 방식을 요구하는데, 본 연구는 해당 이슈를 고려하지 않았다. 이유는 아직 ESG 활동이 깊이 있게 고려되지 않은 상황이기 때문이었다. 따라서, 향후 연구에서는 공공기관 특성별 세분화된 ESG 활동과 행동 연구를 진행함으로써, 실무적, 행정적 시사점을 제공하는 것이 필요하다. 둘째, 본 연구는 조직 내 개인의 지향성 요인을 조절 변수로 활용하였다. 하지만, 개인의 행동을 변화시키는 조건은 다양하게 존재할 수 있다. 예를 들어, 조직(환경)-개인 적합성이나 문제에 대한 대처 방식의 차이는 조건별 행동 차이를 발현할 수 있다. 따라서, 향후 연구에서는 조직원의 행동 원인에 대한 개인 특성 요인을 다양하게 반영하여, 실무적으로 활용 가능한 세분화한 결과를 제시하는 것이 필요하다. 셋째, 본 연구는 결과변수로 단일의 제언 행동 개념을 반영하였다. Liang et al.[2012]는 제언 행동의 개념을 세분화하여 개선사항 관련 제언과 문제 관련 제언으로 구분한바 있다[49]. 내부자의 ESG 경영에 대한 제언은 현재의 이슈를 개선하는 것과 문제점을 고치는 활동 등으로 다양하게 발현될 수 있다. 향후

연구에서는 조직원의 이타적 참여 행동에 대한 다양한 행동 요인을 밝힘으로써, 조직 맞춤형 전략 수립에 도움이 될 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구는 ESG 도입을 시작하고 있는 공공기관에 ESG 환경에 대한 인식 설문을 수행하였다. 하지만, 아직 도입 과정에 있는 환경일 수 있음을 고려한다면, 도입 수준 별 맞춤형 설문 및 측정을 통해 인식의 변화량을 추가로 확인하는 연구가 필요하다.

References

[1] Sustainable Development Act, Act No. 18708, Article 1 (Purpose) [cited 2022 January, 4] Available: https://www.law.go.kr (accessed May. 15, 2023)

[2] R. Rajesh, C. Rajendran, "Relating Environmental, Social, and Governance Scores and Sustainability Performances of Firms: An Empirical Analysis," Business Strategy and the Environment, Vol. 29, No. 3, pp. 1247-1267, 2020.
DOI: https://doi.org/10.1002/bse.2429

[3] B. Min, J. Kim, I. Kong, "A study on the effect of ESG Perception of Organizational Members on Social Value Orientation, Organizational Identification, and Organizational Citizenship behavior," Journal of Social Value and Enterprise, Vol. 15, No. 3, pp. 57-89, 2022.

[4] M. K. Linnenluecke, "Environmental, Social and Governance (ESG) Performance in the Context of Multinational Business Research," Multinational Business Review, Vol. 30, No. 1, pp. 1-16, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1108/MBR-11-2021-0148

[5] H. M. Chen, T. C. Kuo, J. L. Chen, "Impacts on the ESG and Financial Performances of Companies in the Manufacturing Industry Based on the Climate Change Related Risks," Journal of Cleaner Production, Vol. 380, pp. 134951, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134951

[6] M. K. Linnenluecke, "Environmental, Social and Governance (ESG) Performance in the Context of Multinational Business Research," Multinational Business Review, Vol. 30, No. 1, pp. 1-16, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1108/MBR-11-2021-0148

[7] F. Baldi, A. Pandimiglio, "The Role of ESG Scoring and Greenwashing Risk in Explaining the Yields of Green Bonds: A Conceptual Framework and an Econometric Analysis," Global Finance Journal, Vol. 52, pp. 100711, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.gfj.2022.100711

[8] G. E. Jonsdottir, T. O. Sigurjonsson, A. R. Alavi, J. Mitchell, "Applying Responsible Ownership to Advance SDGs and the ESG Framework, Resulting in the Issuance of Green Bonds," Sustainability, Vol. 13, No. 13, pp. 7331, 2021.
DOI: https://doi.org/10.3390/su13137331

[9] M. Singhania, N. Saini, "Institutional Framework of ESG Disclosures: Comparative Analysis of Developed and Developing Countries," Journal of Sustainable Finance & Investment, Vol. 13, No. 1, pp. 516-559, 2023.
DOI: https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1964810

[10] G. H. Mardini, "ESG Factors and Corporate Financial Performance," International Journal of Managerial and Financial Accounting, Vol. 14, No. 3, pp. 247-264, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1504/IJMFA.2022.123895

[11] Y. Abdi, X. Li, X. Càmara-Turull, "Exploring the Impact of Sustainability (ESG) Disclosure on Firm Value and Financial Performance (FP) in Airline Industry: The Moderating Role of Size and Age," Environment, Development and Sustainability, Vol. 24, No. 4, pp. 5052-5079, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1007/s10668-021-01649-w

[12] A. Aouadi, S. Marsat, "Do ESG Controversies Matter for Firm Value? Evidence from International Data," Journal of Business Ethics, Vol. 151, pp. 1027-1047, 2018.
DOI: https://doi.org/10.1007/s10551-016-3213-8

[13] M. T. Lee, R. L. Raschke, "Stakeholder Legitimacy in Firm Greening and Financial Performance: What about Greenwashing Temptations?," Journal of Business Research, Vol. 155, pp. 113393, 2023.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113393

[14] Deloitte, Changes for ESG Management in Korean Companies: Concepts and Approaches to ESG Management, 2022.

[15] Ministry of Strategy and Finance, ESG Infrastructure Advancement Plan for Improving Corporate Competitiveness and Establishing a Sustainable Economy, 2022.

[16] Ministry of Strategy and Finance, Complete Reorganization of Public Institution Integrated Disclosure (Alio), 2023.

[17] Korae Institute for International Economic Policy, ESG Status and Management Strategy of Public Institutions: Focusing on Overseas Cases, 2022

[18] A. Ellerup Nielsen, C. Thomsen, "Reviewing Corporate Social Responsibility Communication: A Legitimacy Perspective," Corporate Communications: An International Journal, Vol. 23, No. 4, pp. 492-511, 2018.
DOI: https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2018-0042

[19] B. Latif, T. S. Ong, A. Meero, A. A. Abdul Rahman, M. Ali, "Employee-perceived Corporate Social Responsibility (CSR) and Employee Pro-environmental Behavior (PEB): The Moderating Role of CSR Skepticism and CSR Authenticity," Sustainability, Vol. 14, No. 3, pp. 1380, 2022.

DOI: https://doi.org/10.3390/su14031380

[20] I. Hwang, "Effect of Mastery Climate and Psychological Safety on Knowledge Hiding: Moderating Effect of Cooperative Orientation," Journal of Corporation and Innovation, Vol. 45, No. 3, pp. 37-56, 2022.

[21] T. Park, Y. Pak, "The Effect of ESG Performance Feedback on the Internal and External Search Behaviors of Firms," Korean Management Review, Vol. 51, No. 5, pp. 1409-1432, 2022.
DOI: http://dx.doi.org/10.17287/kmr.2022.51.5.1409

[22] Korea Exchange, ESG Information Disclosure Guidance, 2021.

[23] M. Jin, B. Kim, "The Effects of ESG Activity Recognition of Corporate Employees on Job Performance: The Case of South Korea," Journal of Risk and Financial Management, Vol. 15, No. 7, pp. 316, 2022.
DOI: https://doi.org/10.3390/jrfm15070316

[24] S. Sohn, Y. Kim, S. Lee, "Strategy of Public Organization on Governance of ESG: Focusing on KOTRA's Governance Strategy," Journal of Korea Service Management Society, Vol. 22, No. 5, 159-183, 2021.
DOI: https://doi.org/10.15706/jksms.2021.22.5.007

[25] L. Van Dyne, J. A. LePine, "Helping and Voice Extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity," Academy of Management Journal, Vol. 41, No. 1, pp. 108-119, 1998.

[26] J. Yoo, "Customer Power and Frontline Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Psychological Empowerment," European Journal of Marketing, Vol. 51, No. 1, pp. 238-256, 2017.
DOI: https://doi.org/10.1108/EJM-07-2015-0477

[27] M. Svendsen, T. S. Joensson, "Transformational Leadership and Change Related Voice Behavior," Leadership & Organization Development Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 357-368, 2016.
DOI: https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0124

[28] M. Hwang, H. Kim, "The Mediating Effect of Authenticity in the Relationship between Emotional Disharmony and Life Satisfaction: Focusing on the Women Customer Counselor," Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 20, No. 6, pp. 245-253, 2019.
DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.6.245

[29] K. Kwon, B. Hyun, "Effect of Corporate Social Responsibility Activities on Consumers' Attitudes toward Businesses: Focusing on the Mediating Effect of Authenticity," Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 23, No. 10, pp. 533-539, 2022.
DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.10.533

[30] S. An, J. Han, "The effects of Hotel's Creating Shared Value(CSV) to Company-Consumer Identification and Reliability: Moderating Effects of Authentic," Journal of Tourism and Leisure Research, Vol. 29, No. 1, pp. 179-197, 2017.

[31] T. Beckman, A. Colwell, P. H. Cunningham, "The Emergence of Corporate Social Responsibility in Chile: The Importance of Authenticity and Social Networks," Journal of Business Ethics, Vol. 86, No. 2, pp. 191-206, 2009.
DOI: https://doi.org/10.1007/s10551-009-0190-1

[32] S. Lee, J. Yoon, "Effects of Employees' Perceptions of CSR Legitimacy on their Citizenship Behaviors: The Role of Moderation by CEO's Visionary Leadership," Knowledge Management Research, Vol. 13, No. 4, pp. 31-54, 2012.

[33] P. Odou, M. Schill, D. Chaney, C. Roznowicz, "Store Support for Local Producers as a Driver of Legitimacy and Purchase Intentions: A Moderated Mediation Model," Journal of Cleaner Production, Vol. 394, pp. 136361, 2023.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136361

[34] X. P. Chen, X. Xie, S. Chang, "Cooperative and Competitive Orientation among Chinese People: Scale Development and Validation," Management and Organization Review, Vol. 7, No. 2, pp. 353-379, 2011.
DOI: https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00215.x

[35] Y. Zhang, H. Chen, E. Liu, Y. He, E. Cheng, "Impacts of Cooperative and Competitive Personalities on Tacit Knowledge Sharing among Chinese Employees," Journal of Knowledge Management, Vol. 26, No. 1, pp. 45-69, 2021.
DOI: https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0713

[36] M. Lin, X. Zhang, B. C. S. Ng, L. Zhong, "The Dual Influences of Team Cooperative and Competitive Orientations on the Relationship between Empowering Leadership and Team Innovative Behaviors," International Journal of Hospitality Management, Vol. 102, pp. 103160, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103160

[37] J. Min, Y. Jang, J. Yoo, "A Study on the Mediating Effect of ESG in the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Sustainable Growth," Journal of Management & Economics, Vol. 45, No. 1, pp. 87-117, 2023.

[38] A. Neher, A. Wong, M. P. Miles, "The Relationship between the Level of a Corporation's Public Disclosure of Its Managerial Values and Its Level of Organizational Authenticity," European Business Review, Vol. 34, No. 2, pp. 277-296, 2022.
DOI: https://doi.org/10.1108/EBR-06-2020-0150

[39] J. Kim, D, An, J. Kim, J. Park, "A Study on the Internal Marketing Effects of Franchise Company's CSR Campaign Focusing on the Franchisees' Perceived Legitimacy and Trust," Journal of Product Research, Vol. 39, No. 5, pp. 87-98, 2021.

[40] Y. J. Lee, H. J. Yoon, N. H. O'Donnell, "The Effects of Information Cues on Perceived Legitimacy of Companies That Promote Corporate Social Responsibility Initiatives on Social Networking Sites," Journal of Business Research, Vol. 83, pp. 202-214, 2018.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.039

[41] H. Min, T. Yoo, S. Oh, "The Effect of Perception of Creating Shared Value (CSV) Activity on Job Satisfaction of Non-permanent (Part-time) Employees: Analysis of the Mediating Effect of Organizational Commitment and the Moderating Effect of Self-Efficacy," Vol. 18, No. 5, pp. 612-634, 2018. DOI: https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.05.612

[42] S. I. Park, J. H. Seo, "Does Strategic Orientation Fit All? The Effects of Strategic Orientation on High Versus Low-performing SMEs," Asian Journal of Technology Innovation, Vol. 26, No. 3, pp. 290-305. DOI: https://doi.org/10.1080/19761597.2018.1547880

[43] T. T. Luu, "CSR and Customer Value Co-creation Behavior: The Moderation Mechanisms of Servant Leadership and Relationship Marketing Orientation," Journal of Business Ethics Vol. 155, pp. 379-398, 2019. DOI: https://doi.org/10.1007/s10551-017-3493-7

[44] W. Seo, J. Oh, Y. Kim, "The Effects of ESG Activities on Job Satisfaction, Organizational Trust, and Turnover Intention," The Journal of Internet Electronic Commerce Research, Vol. 22, No. 1, pp. 197-213, 2022. DOI: https://doi.org/10.37272/JIECR.2022.02.22.1.197

[45] J. C. Nunnally, Psychometric Theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 1978.

[46] C. Fornell, D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, 1981. DOI: https://doi.org/10.2307/3151312

[47] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, N. P. Podsakoff, "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies," Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 5, pp. 879-903, 2003. DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

[48] A. F. Hayes, Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach, Guilford Publications, 2017.

[49] J. Liang, C. I. Farh, J. L. Farh, "Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-wave Examination," Academy of Management Journal, Vol. 55, No. 1, pp. 71-92, 2012. DOI: https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176

서 진 배(Jin-Bae Seo) [정회원]

- 2005년 12월 : 서울법학원 행정쟁송법 강사
- 2009년 6월 : 노무법인 송민 대표
- 2015년 12월 : 근로복지공단 업무상질병판정위원회 위원
- 2016년 2월 : 동신대학교 행정학과 (행정학석사)
- 2020년 8월 ~ 현재 : 한국공인노노무사회 사무총장

〈관심분야〉
ESG 행정, 노동관계법령

차 수 봉(Su-Bong Cha) [정회원]

- 2005년 8월 : 전남대학교 대학원 법학과 (법학석사)
- 2011년 2월 : 전남대학교 대학원 법학과 (법학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 경찰행정학과 교수

〈관심분야〉
행정학, 헌법학