

기업문화가 기업의 조세회피 수준에 미치는 영향*

나형종** · 박성욱*** · 선우희연****

<요 약>

본 연구는 기업문화와 기업의 조세회피 수준 간의 관계에 대하여 살펴본다. 기업문화는 기업의 경영이념이나 행동규범으로, 기업의 비전과 가치를 창출하고 공유하는 데 중요한 역할을 한다. 따라서 기업문화는 기업 경영자의 의사결정에 중요한 영향을 미친다. 특히 본 연구에서는 여러 간과할 수 없는 효과를 가져 오는 조세전략은 기업의 중요한 의사결정 중 하나라고 보고, 기업문화가 조세회피수준과 어떠한 관계가 있는지 살펴보았다. 특히 조세회피전략은 감세혜택을 가져다주기도 하지만, 반대로 추후 과세 당국에 의해 조세전략이 지나치게 공격적이었다고 판정되면 감세혜택이 취소될 뿐만 아니라 기업의 평판 저하 등의 비조세비용을 발생시키기도 한다. 본 연구는 조직의 전반적인 행동지침으로 작용하는 기업의 문화가 조세회피를 통한 조세비용 절감을 추구하는 것 및 조세회피에 수반되는 위험으로 인한 비조세비용을 감수하는 것과 관련된 경영자의 의사결정에 중요한 역할을 할 것으로 예상하였다.

본 연구는 한국직업능력개발원이 조사한 2007, 2009, 2011 및 2013년도의 인적자본기업패널을 바탕으로 기업문화 구분이 가능한 유가증권시장에 상장된 기업으로 구성된 506개의 기업-연을 가지고 분석을 수행하였다. 그 결과, 「혁신 및 창조」적 기업문화 및 「경쟁 및 전문」적 기업문화를 가진 기업들이 다른 기업에 비해 조세회피 성향이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 「혁신 및 창조」적이거나 「경쟁 및 전문」적 기업문화를 가진 기업의 경우 조세회피가 미래에 초래할 수 있는 비조세비용, 즉 과세당국이 기업이 행한 조세회피전략이 지나치게 공격적이라고 판단하여 이에 따른 제재를 할 경우 기업이 감내해야 할 제반 비용에 대한 회피 성향이 적기 때문이라고 해석된다.

본 연구는 기업의 개별적 특성에 더하여 조직 전체를 아우르는 기업문화 또한 기업의 조세회피 의사결정과 관련이 있다는 증거를 제시함으로써, 조세회피의 결정 요인에 대한 연구 지평을 넓힌다는 데에서 그 공헌점을 찾을 수 있다.

<주제어> 기업문화, 조세회피

* 본 논문은 나형종의 경희대학교 일반대학원 회계·세무학과 박사 학위 논문을 대폭 수정 및 보완한 것입니다.

** 성균관대학교 경영대학 연구교수, fresh_na_77@hanmail.net, 주저자

*** 경희대학교 경영대학 회계·세무학과 교수, sopark@khu.ac.kr, 교신저자

**** 세종대학교 경영학과 조교수, hysunwoo@sejong.ac.kr, 공동저자

논문접수일 2018년 10월 29일 게재확정일 2018년 12월 1일

I. 서 론

본 연구는 기업문화와 기업 조세회피 수준 간의 관계에 대하여 살펴본다. 기업문화는 기업이 갖는 경영이념이나 행동규범으로, 기업의 구성원이 공유하는 비전·신념·상징·전통 등의 총체적 개념으로 정의된다(Pettigrew, 1979 ; Schein 1984). 기업의 구성원들은 지속적으로 기업문화의 영향을 받으며, 서로 상호작용하고 이러한 과정에서 새로운 기업문화가 창출되기도 한다(Martin 1992). 기업의 비전과 가치를 창출하고 공유하는 데 중요한 역할을 하는 시스템인 기업문화는 구성원들의 행동을 통제하므로(O'Reilly 1989 ; Tushman and O'Reilly 1996), 기업문화는 기업을 효율적으로 운영하는 데 반드시 필요한 요소이다(Fransman 1998). 구체적으로 기업문화는 조직구성원들에게 동기를 부여해주고, 기업 내 규정 확립과 그 규정을 준수하는 데 있어서 가이드라인을 제시해 주며, 예측하지 못한 위기 상황에서 행동지침으로 작용한다(Sørensen 2002). 따라서 기업문화는 기업의 가장 중요한 구성원인 경영자의 의사결정에도 유의한 영향을 미칠 것으로 판단된다. 경영자의 다양한 의사결정 중에서 본 연구는 조세전략에 초점을 맞추었다. 경영자들은 회사의 조세부담 정도와 조세전략이 기업의 이익에 미치는 영향에 대해 지대한 관심을 갖고 있다. 경영자의 이러한 세금에 대한 관심은 조세회피전략 수립에 적극적으로 반영되기 때문에(Dyrenge et al. 2010), 조세전략은 기업의 중요한 의사결정 중 하나라고 볼 수 있다. 기업의 조세회피의 결정요소에 대한 선행연구들은 주로 기업의 재무적 특성 및 소유구조 등이 기업의 조세회피수준을 설명한다고 밝혔다(Gupta and Newberry 1997 ; Desai et al. 2007 ; Desai and Dharmapala 2008 ; 김진희와 정재욱 2006 ; 강정연과 김영철 2012 ; 김지범과 박상연 2013). 한편, 기업의 조세회피는 기업가치, 자본비용, 미래 수익성 및 기업 평판 등에 다양한 영향을 미칠 수 있다는 연구도 여럿 있다(Hanlon and Slemrod 2009 ; Kim et al. 2011 ; 기은선 2012 ; 이광숙과 기은선 2016). 특히 조세회피는 기업에게 감세라는 경제적인 혜택을 가져다주지만, 이와 같은 의사결정이 추후 세무조사 등으로 인해 탈세 판정을 받게 되면 기업의 평판 저하 등의 비조세비용이 발생하게 된다. 이러한 비조세적 측면에서 발생하는 비용이 당장의 조세비용 절감액을 능가하여 결국 기업에게 부정적인 결과를 가져올 위험이 있다. 본 연구는 조직의 전반적인 행동지침으로 작용하는 기업의 문화가 조세회피를 통한 조세비용 감소와 조세회피에 수반되는 위험으로 인한 비조세비용을 감수하는 경영자의 의사결정에 중요한 역할을 할 것으로 예상하였다. 이에 본 연구는 기업문화가 기업 조세전략, 즉 경영자의 조세회피 의사결정과 어떠한 관계가 있는지에 대하여 조사한다.

이를 위해, 본 연구는 먼저 한국직업능력개발원이 조사한 자료인 인적자본기업패널(HCCP : Human Capital Corporate Panel)를 바탕으로 기업문화를 구분하였다. 본 자료의 기반이 된 설문지의 문항들 중에서 기업문화와 연관성이 있는 응답내용을 바탕으로 기업 문화를 네 종류로 분류하였다. 구체적으로, 「혁신 및 창조」적 기업은 새로운 것을 추구하며 변화를 꺼리지 않고 보상

을 중요하게 생각하며, 고객 중심적이고 창조적인 사고를 지닌 기업문화를 지닌 기업이고, 「보수 및 경직」적 기업은 변화를 꺼리고 규칙을 강조하며, 수직적 커뮤니케이션 체계가 발달된 기업문화를 지닌 기업이며, 「집단 및 친화」적 기업은 집단 중심적 사고방식이 강하고 가족적인 분위기가 존재하는 기업문화를 가졌고, 마지막으로 「경쟁 및 전문」적 기업은 구성원 간에 경쟁적 이면서 성과를 강조하며 전문성을 중요시하는 기업문화를 지닌 기업으로 정의된다. 기업문화를 구분하는데 필요한 자료가 이용 가능한 2007, 2009, 2011 및 2013년도의 유가증권시장에 상장된 기업으로 구성된 506개의 기업-연을 바탕으로 분석을 수행한 결과, 「혁신 및 창조」적 기업문화 및 「경쟁 및 전문」적 기업문화를 가진 기업들이 다른 기업에 비해 조세회피 수준이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

본 연구는 기업문화라는 포괄적이고 추상적인 개념을 계량화하여 기업 조세회피 수준에 미치는 영향에 대하여 실증분석을 실시함으로써, 기업의 여러 활동에 중요한 영향을 미치는 기업문화가 기업의 조세전략에도 중요한 역할을 한다는 실증 결과를 제시하였다. 이러한 연구 결과는, 기업문화의 영향에 대한 연구분야 및 조세전략의 결정요소를 다루는 연구분야 모두에 새로운 시각을 제공해줄 것으로 기대된다.

본 논문의 구성 체계는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서 선행연구를 정리하고 가설을 설정한다. 제Ⅲ장에서는 표본구성과 연구모델을 설명한다. 제Ⅳ장에서는 실증분석 결과를 제시하며 이에 대한 해석 및 의미를 도출하고 마지막으로 제Ⅴ장에서는 논문의 전체적인 내용을 요약하며 결론을 맺는다.

Ⅱ. 관련 선행연구 및 가설설정

1. 기업문화에 관한 선행연구

기업문화에 대한 선행연구들은 조직이 얼마나 견고한 기업문화를 보유하고 있는지가 기업 성과에 중요한 영향을 미친다고 설명한다(Peters and Waterman 1982 ; Deal and Kennedy 1982 ; Kilman et al. 1985 ; Harrison and Carroll 1991 ; Robertson and Swan 2003). 기업구성원들은 기업문화를 통해 여러 가지 환경 변화에 대응하여 기업이 직면하는 위기를 극복할 수 있다(Carroll 1993 ; Tushman and O'Reilly 1996). 이는 기업문화가 구성원의 사고방식이나 의사결정에 대한 가이드라인을 제시해 줌으로써(Tushman and O'Reilly 1996 ; Sørensen 2002), 기업 경영 제반에 효과적인 도구로 사용될 수 있기 때문이다. 구체적으로 Sørensen(2002)는 조직구성원들 사이에 기업문화에 대해 공감대가 형성되어 있다면, 개인의 목표와 조직의 목표를 보다 쉽게 일치시킬 수 있다고 주장하였다. 또한 Trice and Beyer(1993)는 기업문화가 기업의 성과를 향상시키는데 긍정적인 역할을 하는데, 이는 기업문화가 구성원 간 효과적인 의사소통과 구성원 개개인의 정

체성 확립에 도움을 주어 효과적인 동기부여를 하기 때문이라고 설명하였다. 한편, 구체적으로 특정 형태의 문화가 기업 성과에 영향을 미치는지 연구한 문헌들도 있다. Gordon and DiTomaso (1992)와 Kotter and Heskett(1992)에서는 기업문화의 적응가능성이 기업의 성과를 결정하는데 중요한 역할을 한다고 주장했고, Schwartz and Davis(1981)는 기업의 전략이 성공하기 위해서는 올바른 기업문화가 필수적임을 보였다. Berson et al.(2008)은 기업문화와 기업 성장성 및 조직 효율성, 그리고 종업원 만족도 간의 관계에 대하여 연구하였는데, 혁신적인(Innovative) 기업문화는 연속적인 기업의 성장성과 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 관료주의적(Bureaucratic) 기업문화는 조직 효율성과 유의한 양(+)의 관계가 있으며, 지원적인(Supportive) 기업문화는 종업원 만족도와 유의한 양(+)의 관계가 있다고 연구결과를 보고하였다. 홍콩과 오스트레일리아의 매니저들을 대상으로 기업문화와 리더쉽 성향이 직무 몰입도와 종업원 만족도에 미치는 영향에 대하여 연구한 Lok and Crawford(2004)는 혁신적(Innovative)이고 지원적인(Supportive) 문화와 사려깊은 리더쉽 스타일이 직무 몰입도와 종업원 만족도를 향상시킨다고 밝혔다. Davidson and Stevens(2012)은 경영자의 직무 밖에서의 성향에 초점을 맞추었는데, 경영자의 평소 검소한 생활과 경영에 있어 사익편취행위를 하는 경향 간에는 유의한 관계가 발견되지 않았으나, 검소하지 않은 경영자들의 재임기간 중 다른 내부자들의 사익편취행위를 억제하는 정도가 상대적으로 낮은 것을 발견했다. Guiso et al.(2015)에서는 종업원들이 기업 경영진을 믿고, 윤리적이라고 생각하는 경우 기업가치는 더욱 높은 것으로 나타났지만 이러한 관계에 기업의 지배구조가 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

국내 연구로 최만기(1994)는 기업문화와 기업전략 유형이 적합한 기업들이 높은 재무성과를 낸다고 보고했다. 류태모 외(2013) 또한 지속적으로 높은 경영성과를 얻기 위해서는 기업문화에 관심을 가져야 한다고 주장하였다. 조영호 외(2007)는 1995년 그리고 2006년 이렇게 두 시점을 기준으로 대규모 기업집단의 사원들에게 설문조사를 실시하여 기업문화의 특성을 비교·분석하였다. 그 연구결과, 외환위기 및 실업률 증가 등 경제적 난관을 겪은 지난 10년 동안에 한국 대기업 집단의 종업원들 사이에서 혁신주의와 낙관주의는 감소하였고, 기업을 이윤을 추구하는 조직으로 보는 경향이 강해진 것으로 나타났다. 또한 조직의 업무수행 강도는 높아졌고, 조직구성원의 전형적인 성격특성은 보다 외향적이고 치밀하고 민감해졌다. 동시에 종업원들의 조직에 대한 충성심과 직무몰입도는 낮아졌다. 이러한 차이는 대기업집단 소속 여부에 따라 차이가 존재하며, 그 차이는 더욱 커지고 있음을 밝혔다. 이와 같은 차이는 대기업은 개별기업보다는 대기업 집단 단위로 기업문화 특성이 유형화되었는데, 개인주의가 확대되고 사회적인 다양성이 높아지는 상황에서, 종업원들의 조직에 대한 로얄티를 높이기 위해서는 기업문화에 대해서 관심을 가지고 이를 관리하는 것이 필요하다고 하였다.

이와 같은 기업문화에 대한 선행연구를 종합하면, 기업문화는 경영자가 중요하게 고려해야 할 요소이므로 경영활동에 광범위한 영향을 미치고 있는 것으로 정리된다.

2. 조세회피 관련 선행연구

조세회피(tax avoidance)는 세법 범위 내에서 조세부담을 감소시키려는 절세행위에서부터 세법 규정의 불확실성과 복잡함을 이용한 적극적인 조세계획 및 나아가서 세법을 위반한 조세포탈 행위까지 모두 포함하는 광범위한 개념이다(김진희와 정재욱 2006 ; 기은선 2012). 선행연구들은 기업의 조세회피행위의 결정요인에 대하여 많은 증거를 제시한다. 먼저 해외 연구부터 살펴보면, 기업 규모는 조세회피수준에 중요한 역할을 하는데 이에 대한 의견은 두 가지로 나뉜다. 먼저, 기업 규모가 크면 조세전략을 세우기 위한 자원이 풍부할 것이므로 조세회피규모가 높아질 가능성이 있다(Mills et al. 1998 ; Hanlon et al. 2007). 반면에 규모가 큰 기업은 높은 정치적 비용 때문에 조세회피에 소극적일 수도 있다 (Graham et al. 2014). 또한 부채비율이 높은 회사는 이자비용 손금산입 효과로 인하여 다른 수단을 이용한 조세회피를 적극적으로 하지 않을 가능성이 높다(Graham and Tucker 2006). 또한 감가상각대상자산의 비중이 높을수록 관련 세제혜택을 받기 때문에 조세부담수준이 낮다(Gupta and Newberry 1997). 또한 Kim et al.(2011)은 1995년부터 2008년까지 미국기업들을 대상으로 하여 경영자의 조세회피 행위와 주가가격 민감도 분석을 실시한 결과 주가가격의 폭락 위험과 경영자의 조세회피행위가 양(+)의 상관관계를 나타내고 있다고 보고하였다.

국내 연구를 살펴보면, 김진희와 정재욱(2006)은 기업의 회계정보와 조세회피 수준에 대한 연구하였다. 그 결과, 기업의 자산·세전이익과 조세회피 수준은 양(+)의 상관관계가 있으며, 부채비율은 조세회피와 음(-)의 상관관계가 있다고 연구결과를 보고하였다. 고윤성과 이진환(2011)은 접대비에 비해 복리후생비 및 기타판매관리비의 증가율이 보다 클수록 조세회피 수준이 유의하게 큰 것으로 나타났다고 하였다. 이는 접대비 성격의 비용을 손금불산입 규정이 적용되는 접대비가 아닌 다른 계정으로 대체 처리함으로써 조세를 회피하는 증거라고 설명하였다. 전홍민(2013)의 연구는 기업 다각화와 조세회피 행위는 유의한 음(-)의 관계가 있다고 하였다. 이러한 결과는 해외 진출시 해당국가에 적합한 조세전략을 취하지 못했거나, 조세회피보다 재무상 이익의 증가에 많은 기업들이 신경을 썼을 가능성을 반영하는 것이라고 주장하였다. 최원욱 외(2011)는 특수관계자 간의 거래 금액과 조세회피 수준과는 유의한 양(+)의 관계가 있으며 이러한 관계는 조세부담수준이 높을수록 강화됨을 보였다. 전주성과 왕승현(2012)은 시장 경쟁이 치열한 산업에 속하고, 투자자로부터 이윤압력이 큰 기업일수록 조세회피수준이 높다고 밝혔다. 하지만 지대의 존재는 기업의 조세회피 수준을 유의하게 감소시킨다고 하였다.

한편, 이러한 기업의 경제적인 특성 이외에, Shackelford and Shevlin(2001)은 기업의 지배구조는 조세회피에 중요한 영향을 미칠 수 있는 요인이라고 주장하였다. 많은 연구들이 기업지배구조가 조세회피와 관련된 의사결정에 영향을 미친다는 것을 보이며 이와 같은 주장을 뒷받침 하였다. 구체적으로, Klassen(1997)은 높은 대주주지분율로 인하여 경영자와 주주 간의 정보의 비대칭성이 높지 않은 경우에는 시장으로부터의 압력이 감소하기 때문에 조세회피를 할 유인이

더 증가한다고 하였다. Desai and Dharmapala(2009)는 경영자의 조세회피와 기업가치 간에 유의한 상관관계가 있다는 연구결과를 얻지 못하였다. 이는 경영자의 기회주의적 행위로 인한 영향을 그 원인으로 설명하였다. 이를 뒷받침하는 결과로, 그들은 기관투자자 지분율이 높을 때에는 조세회피와 기업가치 사이에 유의한 양(+)의 관계가 있으며, 기관투자자 지분율이 낮을 때에는 조세회피와 기업가치 사이에 유의한 관계가 있지 않음을 밝혔다. 또한 Wilson(2009)은 조세혜택을 적용받는 기업 중 지배구조가 건전한 기업은 조세혜택 기간 동안 건전하지 않은 지배구조를 가진 기업보다 상대적으로 높은 초과수익률을 얻을 수 있다는 연구결과를 제시하였다. Chen et al.(2010)은 가족중심 기업이 비가족 중심 기업에 비해서 조세회피를 덜 한다는 실증분석 결과를 제시하였다. 그들은 이 결과를 가족 중심 기업의 경영자는 의사결정시 조세회피 행위가 사회에 알려졌을 때 발생할 수 있는 매출 감소, 주가 하락, 기업이미지 훼손, 벌금 등의 비세금비용(non-tax cost) 증가로 인한 효용의 감소가 세금비용 감소로 부터 얻는 효용의 증가보다 더 크다고 보기 때문에 조세회피 행위를 비가족 중심 기업에 비해 조세회피 행위를 덜 하는 것으로 해석하였다. 또한 Robinson et al.(2012)은 이사회 내 회계분야 전문가의 비중이 높을수록 보다 위험이 낮은 조세전략을 추구한다고 하였으며, Amstrong et al.(2015)은 기업 지배구조와 조세회피 간에는 유의한 결과를 발견하지 못했지만 이사회의 독립성과 조세회피수준 간에는 유의한 음(-)의 관계가 나타나는데, 이러한 관계는 경영자에 의하여 과잉 투자되거나 과소투자 되는 경우에 더 명확함을 보였다.

국내에서도 기업의 지배구조와 조세회피 간의 관계에 대한 연구들이 활발하게 진행되었다. 고윤성 외(2007)은 소유자 지배기업일 경우 조세회피 추정액이 크고, 조세혜택 수준은 낮다는 것을 보였다. 박종국과 홍영은(2009)의 연구는 외국인 지분율이 높은 기업일수록 조세회피수준을 낮다고 밝히면서, 외국인 투자자는 기업의 세금비용보다는 재무적 이익에 더 관심을 가진다고 해석하였다. 홍영은 외(2009)는 경영자지분율에 따라서 조세회피전략이 달라지는가에 대해서 연구하였는데, 경영자지분율과 조세회피 간에 선형관계를 가정하였을 때 경영자 지분율이 조세회피에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 비(非)선형관계를 가정하였을 때 일정 수준까지는 경영자지분율 증가에 따라 조세회피도 증가하다가 그 이후에는 경영자지분율이 증가할수록 반대로 조세회피 수준은 감소함을 발견했다. 손언승 외(2012)는 최대주주 및 특수관계자 지분율이 높을수록 조세절감액이 유의하게 증가하고, 조세절감액은 기업가치에 유의하게 음(-)의 영향을 준다고 하였다. 그러나 기업지배구조가 강화될수록 조세절감액이 기업가치에 미치는 음(-)의 영향은 감소된다고 연구결과를 보고하였다. 그들은 이와 같은 결과를 조세절감 활동으로 인한 경제적인 효과가 기업지배구조가 안정적일 때에는 경영자 자신의 개인적 혜택을 추구하는 경향이 감소하여 기업가치 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석하였다. 진태홍과 최현섭(2012)은 소유지배구조 괴리도는 조세회피에 유의한 영향을 미치지 않으며, 기업지배구조 점수가 좋을수록 조세회피 수준은 감소한다고 하였다. 강정연과 김영철(2012)

은 기업의 최대주주, 외국인 투자자, 지배주주 지분율과 조세회피와의 관계에 대하여 종합적인 시각에서 연구하였다. 연구결과, 지배주주 지분율과 기관투자자 지분율의 변동은 조세회피수준에 유의한 음(-)의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 고창열과 박준호(2013)는 경영자 능력과 기업의 조세회피는 유의한 음(-)의 관계에 있고, 기업의 조세회피와 기업가치 또한 유의한 음(-)의 관계가 있다고 보고하였다. 그리고 경영자 능력은 기업 조세회피 수준과 기업가치 간의 음(-)의 관계를 완화시킨다는 연구결과를 제시하였다. 김지범과 박상연(2013)에서는 창업경영자가 경영하는 기업은 조세회피수준이 낮고, 특수관계자 지분율이 높을수록 높은 조세회피수준을 보이는 것으로 나타났다. 한편, 경영자의 특성과 지배구조는 기업의 조세회피 수준과 유의한 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 강정연과 고종권(2014)은 기업의 조세회피 행위와 기업가치는 유의한 음(-)의 관계가 있으나, 건전한 지배구조를 가진 기업일수록 조세회피 수준과 기업가치와 이러한 음(-)의 관계는 완화되는 것으로 나타났다. 고운성과 서영미(2014)는 외국인투자자의 투자기간이 짧을수록 기업의 조세회피행위는 증가하는데, 외국인투자자의 투자기간을 고려하지 않은 경우에는 외국인투자자의 기말시점의 보유지분율이 높을수록 조세회피행위가 감소한다는 연구 결과를 제시하였다. 박성욱 외(2014)는 코스닥 등록 기업들은 사외이사 비중이 높을수록 조세회피 수준은 감소하며, 경영자 형태가 소유경영자일 때에는 사외이사 비율이 증가할수록 조세회피 행위의 감소하는 정도가 상대적으로 완화된다고 보고하였다. 마지막으로 나형종 외(2014)는 중소기업의 조세회피 수준이 비중소기업의 조세회피 수준에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 그리고 비상장 중소기업은 상장한 이후 조세회피 수준이 감소한다는 연구결과를 제시하였다.

최근 들어서는 경영전략이 조세회피의 수준에 미치는 영향을 살펴본 연구도 수행되었다. 예를 들어, Higgins et al.(2015)은 선도형 경영전략을 선택하는 기업이 방어형 경영전략을 추구하는 기업에 비해 공격적인 조세회피를 한다는 결과를 보고했다. 또한 Huang et al.(2015)은 경영전략의 중요한 측면 중 하나인 특정 고객에 대한 집중도가 높은 기업일수록 조세회피 수준이 높음을 보였다. 국내연구로는 최규담 외(2015)가 선도형 경영전략을 추구하는 기업의 조세회피수준이 높다는 것을 밝혔다.

3. 가설의 설정

Pettigrew(1979)는 기업문화의 정의를 기업이 갖는 독창적인 행동규범이나 경영이념으로 규정할 수 있으며 구체적으로는 신념, 상징, 이념, 및 정통 등으로 표현할 수 있다고 하였다. 기업문화는 가치를 공유하는 시스템으로써, 구성원의 행동을 간접적으로 통제하는 역할을 한다(Tushman and O'Reilly, 1996). 기업의 구성원들은 지속적으로 기업문화의 영향을 받으며, 서로 상호작용하고 이러한 과정에서 새로운 기업문화가 창출되기도 한다(Martin 1992). 따라서 기업문화는 기업

을 구성하고 조직하는 데 반드시 필요한 요소이고, 더 나아가 기업의 비전과 가치를 창출하고 공유하는 데 중요한 역할을 한다(Fransman, 1998). 그러므로 기업문화는 지속적으로 기업 전반에 중요한 영향을 미친다(김운호 외 2010). 이는 기업문화형태가 기업성과 및 기업가치에 영향을 준다는 나형종 외(2018)의 연구 결과로도 뒷받침된다. Chatman and Jehn(1994), Denison and Mishara(1995) 및 Kotter and Heskett(1992) 또한 기업문화가 기업의 재무 성과에 중요한 영향을 미친다는 것을 보였으며, 이들의 연구 결과는 후속 연구들에서도 강건하게 뒷받침 되었다(Collins and Porras 1994 ; De Geus 1997 ; Kim et al. 2004). 기업의 성과는 일련의 의사결정의 결과물이므로, 기업문화는 기업 구성원의 모든 의사결정에 지속적으로 영향을 주는 기본요인으로 정리할 수 있다.

앞서 소개된 선행연구들에서는 기업의 조세회피수준은 다양한 기업 특성에 의해 결정된다고 제시되었다. 또한 최신 연구들은 기업의 전반적인 의사결정에 영향을 미치는 경영전략 또한 조세회피의사결정과 밀접한 관련이 있음을 보이고 있다(Higgins et al. 2015 ; Huang et al. 2015 ; 최규담 외 2015). 이와 마찬가지로 기업문화가 조직구성원의 전반적인 의사결정에 영향을 미치는 중요한 요인임을 고려할 때, 이는 기업의 조세회피관련 의사결정에도 영향을 미칠 것으로 예상된다.¹⁾ 특히, 조세회피의사결정은 기업에게 감세라는 경제적인 혜택을 가져다주지만, 이와 같은 의사결정이 추후 세무조사 등으로 인해 탈세 판정을 받게 되면 비조세적 측면에서 발생하는 비용이 당장의 조세비용 절감액을 능가하여 결국 기업에게 부정적인 결과를 가져올 위험이 있다. 이와 같은 관점은 조세회피로 인한 위험 비용이 조세절감이라는 효익을 초과할 때, 사회적 책임활동을 적극적으로 하는 기업일수록 낮은 조세회피수준을 보인다는 기은선(2012)의 연구결과 및 녹색인증기업은 그렇지 않은 기업에 비하여 상대적으로 조세회피 수준이 낮다는 김숙민 외(2015)의 연구결과에 의해 뒷받침된다. 또한 코스닥 기업을 대상으로 매출액 대비 기부금 지출액 비율과 조세회피수준은 유의한 음(-)의 관계가 있다고 보고한 박성욱 외(2014)는 이와 같은 결과를 기부금을 많이 지출하는 기업은 사회적 책임감을 지닌 윤리적인 기업일 가능성이 높고, 따라서 기업의 사회적 의무인 납세를 충실히 이행하려는 의지를 반영한다고 해석하였다. 이와 같은 선행 연구들은 기업구성원의 의사결정 및 행동의 가이드라인으로 작용하는 기업문화가 중요한 의사결정 중의 하나인 조세회피와도 관계가 있을 것이라는 예측을 뒷받침한다. 따라서

1) 이는 기업지배구조가 조세회피 수준에 미치는 영향에 대한 다른 연구와는 다소 다른 관점이다. 이들 연구에서는 조세회피를 대리인 관점에서 바라보고, 건전한 지배구조가 조세회피를 통해 자원 활용이 효율적으로 되도록 하고 경영자의 개인적 편익 추구에 이용되지 않도록 감시와 통제하는 역할을 하는 데에서 기업지배구조와 조세회피와의 관계를 설명한다(강정연과 고종권 2014). 반면 기업문화는 주주 모니터링과는 별도로 조직 구성원의 행동방식에 영향을 줌으로써 조세회피수준에 영향을 준다는 점에서 다르다. 또한 실증적으로도 기업지배구조는 지분구조나 이사회 구성과 같이 기업 외부에 공시되는 자료로 측정되는 반면, 기업문화는 조직구성원에 대한 인터뷰 결과를 바탕으로 구성된 자료에 근거하여 측정한다는 점에서 주요 차이가 있다.

본 연구의 가설을 아래와 같은 형태로 제시한다.

본 연구의 상기 가설을 검증하기 위해서 기업문화를 네 가지의 형태로 구분하였다. 구체적으로, 기업문화를 「혁신 및 창조」적 문화, 「보수 및 경직」적 문화, 「집단 및 친화」적 문화 및 「경쟁 및 전문」적 문화 이렇게 4가지 종류로 구분하였다. 기업문화 구분 방법에 대해서는 뒤따르는 3.1 기업문화의 구분에서 자세히 기술한다. 이렇게 구분된 각 기업문화별로 조세회피수준과의 관계에 대한 네 개의 세부가설을 추가로 설정하였다.

먼저, 새로운 것을 추구하며 변화를 두려워하지 않고 창조적인 사고방식을 지닌 「혁신 및 창조」적 문화를 가진 기업은 조세회피가 탈세로 판명 될 수 있는 리스크를 회피하는 정도가 상대적으로 더 적을 것으로 추측된다. 최규담 외(2015)는 선도적인 경영전략을 추구하는 기업은 방어적인 경영전략을 취하는 기업에 비해 보다 공격적인 조세회피 전략을 취할 가능성이 높다고 하였다. 이는 선도형 경영전략이 신제품 개발 및 새로운 시장 개척에 중점을 두고 변화에 항상 대응한다는 점에서 조세회피 기회가 많기 때문이다. 「혁신 및 창조」적 문화를 가진 기업도 새로운 것을 추구하고 창조적인 것을 중시한다는 점에서 선도형 경영전략과 일맥상통 하는 측면이 있다. 따라서 이러한 기업문화를 가진 기업의 경영자는 위험을 감수하더라도 기업가치가 향상될 것으로 예상되는 의사결정을 할 가능성이 더 높다. 또한 기업문화와 기업성과의 관계에 대해 일본기업을 대상으로 고찰한 Deshpande et al.(1993)에서도 선도적이며 창조적인 기업문화(Adhocracy culture)에서 경영성고가 높을 것으로 예상한 바, 이에 따르면 「혁신 및 창조」적 문화를 가진 기업에서 조세회피를 함으로써 세후 경영성고를 높이려는 유인이 강할 것으로 예측된다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설 1. 「혁신 및 창조」적 문화를 지닌 기업은 상대적으로 다른 기업문화를 지닌 기업에 비하여 조세회피 수준이 높을 것이다.

한편, 변화를 꺼리고, 유연성이 낮으며, 수직적인 의사소통 시스템이 발달된 기업문화를 가진 「보수 및 경직」적 기업은 조세회피가 탈세로 판명 될 수 있는 리스크를 회피하는 정도가 상대적으로 클 것으로 예상된다. 엄격한 규율이나 규칙 준수를 강조하는 기업문화 하에서는 조세회피 활동이 향후 세법이 허용되는 범위를 넘어선 비합법적인 것으로 판명될 경우 부담해야 할 평판 비용을 피하려고 하는 성향이 강할 수 있다. 즉, 이러한 기업문화 하에서는 경영자가 조세회피에 수반되는 위험부담에 대해서 다소 소극적일 수 있으므로 조세회피로 인한 기업 명성의 훼손이나 추후 조세회피가 탈세로 판정받을 수 있는 위험 등을 고려하여 실제로 조세회피 행위를 할 가능성이 낮을 것으로 판단된다(박성욱 외 2014). 그러므로 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설 2. 「보수 및 경직」적 문화를 지닌 기업은 상대적으로 다른 기업문화를 지닌 기업에 비하여 조세회피 수준이 낮을 것이다.

그리고 가족적인 분위기를 지니고 집단 중심적인 「집단 및 친화」적 기업에 속한 구성원은 조직에의 참여 및 화합을 최우선으로 여긴다. 이러한 조직구성원은 경영 성과 등의 경제적인 결과물보다는 화합된 조직분위기에서 느껴지는 개인적인 만족도를 최우선으로 여긴다(Deshpande et al. 1993). 따라서 「집단 및 친화」적 기업은 다른 유형의 기업보다 경영성과에 덜 민감할 것이고, 조세회피를 통해 높은 경영성과를 내는 것에도 관심을 덜 기울일 것으로 보인다. 또한 조직구성원의 화합과 조화를 중시하는 분위기는 공격적인 조세회피가 추후 비합법적인 것이라고 과세당국이 지적할 경우 그 과정에서 일어나는 분쟁을 회피하고자 하는 성향으로 나타날 수도 있다. 이러한 이유에서 「집단 및 친화」적 문화를 가지는 기업은 다른 문화를 가진 기업 보다 조세회피 성향이 약할 것으로 예상된다. 따라서 다음 가설은 아래와 같이 설정되었다.

가설 3. 「집단 및 친화」적 문화를 지닌 기업은 상대적으로 다른 기업문화를 지닌 기업에 비해 조세회피 수준이 낮을 것이다.

마지막으로 성과 중심적이며 경쟁적이며 전문성을 강조하는 「경쟁 및 전문」적 문화를 가진 기업은 조세회피를 적극적으로 수행할 것이라고 예측된다. Deshpande et al.(1993)에서는 경쟁력과 성과달성을 중시하는 기업(market culture)은 가장 높은 경영성과를 낼 것이라 예측하였다. 따라서 이러한 문화 하에서는 경영자는 단기적인 성과 향상을 위해 조세회피를 통해 세후 경영성과 또한 극대화 시키고자 할 유인이 있다. 그러므로 다음 가설을 도출한다.

가설 4. 「경쟁 및 전문」적 문화를 지닌 기업은 상대적으로 다른 기업문화를 지닌 기업에 비하여 조세회피 수준이 높을 것이다.

III. 연구설계

1. 기업문화의 구분

기존의 기업문화 선행연구들은 대부분 설문조사를 통해 기업문화 자료를 수집하였다. 그러나 개인 또는 사설단체에 의한 설문조사는 비용 및 시간 측면에서 한계가 있다. 또한 인 또는 사설단체에 의한 설문조사는 설문지가 타당성이 있다고 할지라도 공신력에 한계가 있을 수 있다. 본 연구는 이러한 한계를 극복하기 위해 한국직업능력개발원²⁾의 인적자본기업패널(HCCP ; Human Capital Corporate Panel)³⁾ 자료를 사용한다. 각 질문별로 선택지는 “매우 그렇다”, “그렇

2) 한국직업능력 개발원 홈페이지 www.krivet.re.kr

3) HCCP는 정부승인(승인번호 38903)을 받은 국가 공식 통계 자료이다. 한국직업능력개발원 주관으로

다”, “보통이다”, “약간 그렇지 않다”, “매우 그렇지 않다” 이렇게 다섯 가지 서열변수와 ‘모른다’를 포함해서 총 6가지 답안으로 구성되어 있다. 우선, 자료를 계량화하기 위하여 각 선택지별로 5점부터 1점까지 점수를 부여고, ‘모른다’라고 응답한 선택지는 표본에서 제외하였다. 각 선택지별 점수 배점사항은 <표 1>과 같다.

<표 1> 선택지에 따른 점수 분포

매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	모른다
1	2	3	4	5	샘플에서 제외

한국직업능력개발원이 조사한 HCCP 자료는 2005년·2007년·2009년·2011년 및 2013년의 총 5개년도 자료가 존재하였다. 본 연구는 이 자료 중에서 기업문화와 연관성이 있는 문항이 없는 2005년도를 제외하고 2007년·2009년·2011년·2013년 이렇게 4개년도 자료를 사용하였다. HCCP 설문지 문항 중 기업문화와 관련이 있는 문항은 총 14개였다. 이 14개의 질문내용을 바탕으로 기업문화를 「혁신 및 창조」적 문화, 「보수 및 경직」적 문화, 「집단 및 친화」적 문화 및 「경쟁 및 전문」적 문화 이렇게 네 종류로 구분하였다. <표 2>는 각 기업문화형태를 구분하는데 사용된 설문지의 문항을 보여주고 있다. 구체적으로, 「혁신 및 창조」적 기업은 새로운 것을 추구하며 변화를 꺼리지 않고 보상을 중시하며, 창조적인 문화를 가지는 동시에 고객 중심적이고, 「보수 및 경직」적 기업은 새로운 변화를 꺼리고, 보수적이며, 유연성이 없으며, 수직적 의사전달체계가 발달된 기업문화를 가진 기업이며, 「집단 및 친화」적 기업은 가족적인 분위기를 지니면서 동시에 개인보다 집단을 중요시하고, 「경쟁 및 전문」적 기업은 성과 중심적이며 동시에 경쟁적이고 전문성을 중시하는 기업으로 정의하였다.⁴⁾

2005년도에 첫 조사가 실시되었고, 이후 동일한 기업들을 대상으로 2년 마다 조사하는 중·장기 패널조사이다.

- 4) 이러한 구분은 큰 틀에서 선행연구들의 조직문화 구분에 부합된다. O'Reilly et al.(1991)과 Chatman and Jehn(1994)는 조직문화를 사람중심(respecting of people), 혁신적(innovative), 안정적(stable), 성과중심(outcome oriented), 집단중심(team oriented), 세심함(detail oriented), 그리고 공격적(aggressive)이고 경쟁적인 문화로 구분하였다. Kim et al.(2004) 역시 이들 연구와 유사한 방식으로 조직문화를 구분하였다. 본 연구는 혁신성, 안정성, 집단적 사고방식, 경쟁적 사고방식 그리고 성과중심적인 측면에서 기업문화를 분류하였다는 점에서 이러한 선행연구들의 기업문화 분류 기준을 따르는 것으로 판단된다.

〈표 2〉 기업문화와 관련된 문항 및 기업문화 형태 분류

기업문화 형태	응답자 샘플 수	문항 번호	설문지 중 기업문화와 관련이 있는 설문지 문항
『혁신 및 창조』: 변화를 두려워 하지 않고, 보상을 중시하며, 고객중심적이고, 창조적인 기업문화	21,913	Q1	우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다.
	11,631	Q2	우리 회사는 고객만족이 내부 효율성이나 규정보다 우선시된다.
	21,913	Q3	우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.
	10,282	Q4	우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다.
『보수 및 경직』: 변화를 두려워 하고, 규칙을 중요시하며, 수직적 의사소통체계가 발달된 기업문화	11,631	Q5	우리 회사는 변화를 두려워하며 새로운 시도를 가급적 억제한다.
	10,282	Q6	우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다.
	10,282	Q7	우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다.
	10,282	Q8	우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다.
『집단 및 친화』: 집단 중심적이고 가족적인 분위기의 기업문화	10,282	Q9	우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.
	10,282	Q10	우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다.
	10,282	Q11	우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.
『경쟁 및 전문』: 경쟁적이고 성과중심적이며 전문성을 강조하는 기업문화	10,282	Q12	우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다.
	10,282	Q13	우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다.
	10,282	Q14	우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다.

HCCP설문조사는 2년마다 실시되었는데, 2011년도에 설문지 문항에 변동이 있었다. 이러한 변동 사항 중 기업문화를 구분해 내는 데 사용된 문항에 대한 변동 사항은 다음 <표 3>에 제시되어 있다.

기업문화 변수의 구체적인 도출과정은 다음과 같다. 우선, 설문지에서 기업문화와 연관성이 있는 총 14개의 질문별로 각 기업의 설문조사 점수의 총점을 종업원 수로 나누어 각 문항별 평균을 산출하였다.⁵⁾

5) 기업문화 자료를 인별 자료에서 기업별 자료로 전환한 후에 『혁신 및 창조』적 기업과 『보수 및 경직』적 기업을 구분하기 위해 사용된 최초의 표본 수는 832개이며, 『집단 및 친화』적 기업과 『경쟁 및 전문』적 기업을 구분하기 위하여 사용된 표본의 수는 374개이다. 표본의 수가 차이가 나는 이유는 <표 3>에 제시된 바와 같이 표본기간 동안에 설문 문항들의 변동으로 인한 것이다. 『혁신 및 창조』적 기업과 『보수

〈표 3〉 기업문화와 관련된 문항들의 HCCP 자료 참조연도

기업문화 형태	문항 번호	2007년	2009년	2011년	2013년
「혁신 및 창조」: 변화를 두려워하지 않고, 보상을 중시하며, 고객 중심적이고, 창조적인 기업문화	Q1	○	○	○	○
	Q2	○	○	—	—
	Q3	○	○	○	○
	Q4	—	—	○	○
「보수 및 경직」: 변화를 두려워하고, 규칙을 중요시하며, 수직적 의사소통체계가 발달된 기업문화	Q5	○	○	—	—
	Q6	—	—	○	○
	Q7	—	—	○	○
	Q8	—	—	○	○
「집단 및 친화」: 집단 중심적이고 가족적인 분위기의 기업문화	Q9	—	—	○	○
	Q10	—	—	○	○
	Q11	—	—	○	○
「경쟁 및 전문」: 경쟁적이고 성과 중심적이며 전문성을 강조하는 기업문화	Q12	—	—	○	○
	Q13	—	—	○	○
	Q14	—	—	○	○

그 다음 각 기업문화별로 해당 질문에 대한 점수의 평균값이 모두 상위 20% 내에 존재할 때, 그 기업문화에 해당한다고 보았다.⁶⁾ 또한, 설문조사 결과에 따라 한 기업이 여러 기업문화에 중복되게 구분되는 것을 피하기 위해, 만약 한 기업이 두 가지 이상의 문화 형태에 중복으로 해당 되면 각 기업문화와 연관성이 있는 질문에 대한 응답의 평균값이 더 큰 기업문화 형태로 분류하였다. 또한 자료의 신뢰성 향상을 위해 기업문화와 연관성이 있는 질문에 대한 응답자 수가 3명 이하이면 샘플에서 제외하였다. 이러한 계산과정을 거쳐, 최종적으로 「혁신 및 창조」적 문화는 86개, 「보수 및 경직」적 문화에는 106개, 「집단 및 친화」적 문화에는 51개 및 「경쟁 및 전문」적 문화로는 32개의 기업이 구분되었다.

및 경직」적 문화는 2007, 2009, 2011, 2013년 이렇게 4개 연도 자료가 수집가능 하였지만, 「집단 및 친화」적 기업과 「경쟁 및 전문」적 문화는 2011년 및 2013년, 즉 2개 연도 자료만 수집가능 했기 때문이다.

6) 예를 들어, A기업의 2013년도 「혁신 및 창조」적 기업문화와 관련된 질문인 Q1, Q3, Q4 각각의 평균이 모두 상위 20%에 해당되면 「혁신 및 창조」적 기업문화로 구분하였다.

〈표 4〉 기업 문화별 주요 특성의 평균값

변수	『혁신 및 창조』	『보수 및 경직』	『집단 및 친화』	『경쟁 및 전문』
<i>SIZE</i>	26.689	25.715	26.733	26.631
<i>LEV</i>	0.438	0.394	0.49	0.407
<i>GRW</i>	0.082	0.026	0.057	0.037
<i>PPE</i>	0.198	0.184	0.193	0.192
<i>FOREIGN</i>	0.127	0.069	0.092	0.109
<i>LARGEST</i>	0.38	0.357	0.393	0.422
<i>AGE</i>	3.284	3.466	3.559	3.63
<i>BIG4</i>	0.701	0.5	0.69	0.684

SIZE : 총자산의 자연로그 값 ; LEV : 비유동부채/총자산 ; GRW : (당기매출액/전기 매출액) - 1 ; PPE : (유형자산 - 토지 건설 중인 자산)/총자산 ; FOREIGN : 외국인투자자지분율 ; LARGEST : 최대주주지분율 (최대주주와 특수관계가 있는 자들의 지분율 합) ; AGE : (해당연도 - 설립연도)의 자연로그 값 ; BIG4 : 감사인이 대형회계법인이면 1, 그렇지 않으면 0 ;

<표 4>는 각 기업문화로 구분된 기업들의 주요 재무 특성을 비교한다. 이를 살펴보면, 총자산의 자연로그 값으로 측정된 기업규모(*SIZE*)는 『집단 및 친화』적 문화를 가진 기업이 26.733으로 가장 크다. 부채비율(*LEV*) 또한 『집단 및 친화』적 문화를 가진 것으로 분류된 기업이 0.490으로 가장 큰 것으로 나타났고, 기업의 매출액 성장률인 *GRW*의 평균값은 『혁신 및 창조』적 문화를 가진 기업이 0.082로 가장 크다. 외국인투자자지분율인 *FOREIGN* 역시 『혁신 및 창조』적 문화를 가진 기업이 평균 12.7%로 가장 크고, 최대주주지분율(*LARGEST*)은 『경쟁 및 전문』적 기업이 평균 42.2%로 가장 크게 나타났다. 기업연령의 로그값인 *AGE*는 『경쟁 및 전문』적 기업이 가장 컸으며, 대형 회계법인으로부터 감사받는 기업의 비중인 *BIG4*는 『혁신 및 창조』적 문화를 가진 기업에서 가장 큰 것으로 나타났다.

2. 조세회피 측정

본 연구에서는 기업의 조세회피 수준의 측정치로써 재무보고이익과 과세소득의 차이(BTD ; Book Tax Difference) 그리고 유효세율(ETR ; Effective Tax Rate)을 사용한다. 이와 같이 둘 이상의 측정치로 조세회피를 측정함으로써, 조세회피측정치의 측정오류문제를 완화할 수 있다 (Hanlon and Heitzman, 2010).

본 연구에서는 BTD를 두 가지 방법으로 측정하였다. 첫 번째 방법으로 측정된 BTD인 *DD_BTD1*은 Desai and Dharmapala(2006)에 의하여 제시된 조세회피 측정치이다. 우선 BTD를 아래의 Equation (1)과 같이 재무보고이익에서 과세소득을 차감하여 계산한다. 이 때 재무보고이

익은 포괄손익계산서상 법인세비용차감전순이익을 이용한다. 과세소득은 공시되는 자료가 아니므로, 포괄손익계산서상 법인세비용에서 재무상태표 상 이연법인세자산 변동액은 차감하고 이연법인세부채 증감액을 가산한 후에 이를 세법상 각 연도별 최고세율로 나누어 과세소득을 추정하였다.

$$BTD_{jt} = FI_{jt} - TI_{jt} \quad \text{식(1)}$$

BTD = 보고이익과 세무이익의 차이 ;
 FI = 포괄손익계산서상 법인세비용차감전순이익 ;
 TI = 추정 과세소득.

그런데 위의 식(1)에 의해 계산한 BTD 는 과세소득뿐만 아니라 재무보고이익에 의해서도 영향을 받는다. 다시 말해, 경영자의 이익조정유인이 재무보고이익에 영향을 주었다면 BTD 는 조세회피의사결정 뿐만 아니라 이익조정유인에 의해서도 영향을 받는 것이다. 따라서 BTD 중 이익조정에 의하여 영향을 받는 부분은 제거할 필요가 있다. 이를 위해서 각 기업의 BTD 를 계산한 다음 각 기업의 총발생액(TA ; Total Accruals)을 이익조정의 대용변수로 보고 아래의 식(2)를 추정함으로써, BTD 중에서 TA 로 설명되지 않는 부분, 즉 잔차(ε)인 DD_BTD1 을 첫 번째 조세회피 측정치로 사용하였다(Desai and Dharmapala 2006).

$$BTD_{jt} = \beta_1 TA_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad \text{식(2)}$$

BTD = (재무적 이익 - 세무적 이익) / 기초 총자산 ;
 TA = (당기순이익 - 영업현금흐름) / 기초 총자산.

두 번째 BTD 측정치인 DD_BTD2 는 위에서 제시된 방법과 세무이익을 추정하는 방법에서 차이가 있다. DD_BTD1 은 세법상 연도별 최고세율로 나누어 과세소득을 추정하였지만, DD_BTD2 는 박승식 외(2006)와 진규안과 김철환 (2008)의 산출방법에 의해 세법상 각 연도별 최고세율 대신 구간 세율을 적용하여 과세소득을 추정하였다.⁷⁾ DD_BTD1 과 DD_BTD2 모두 그 값이 클수록 조세회피수준이 높다는 것으로 해석한다.

7) 본 연구에서 과세소득 추정 시 사용된 세법상 연도별 실제 법인세율은 아래 표와 같다.

구 분	2007년	2009년	2011년	2013년
1억원 이하	13%	11%	10%	10%
1억원 초과	25%	22%		
2억원 이하				
2억원 초과			22%	20%
200억원 초과	22%			

한편 또 다른 조세회피 측정치인 ETR은 식(3)과 같이 당기법인세비용을 법인세차감전순이익으로 나눈 *GETR*과 식(4)와 같이 법인세 실제납부액을 법인세차감전순이익으로 나눈 *CETR*의 두 가지 방법으로 계산하였다. *GETR*과 *CETR*은 모두 그 값이 작을수록 조세회피수준은 높다고 해석한다.

$$GETR = \text{법인세비용} / \text{법인세비용차감전순이익} \quad \text{식(3)}$$

$$CETR = \text{법인세납부액} / \text{법인세비용차감전순이익} \quad \text{식(4)}$$

3. 연구모형 및 표본의 선정

본 연구는 기업문화 형태에 따른 기업의 조세회피 수준의 차이를 실증분석하기 위해 다음과 같은 연구모형을 설계하였다. 아래 식(5)에서 아래첨자 *j*는 기업, *t*는 연도를 나타낸다.

$$\begin{aligned} Tax\ Avoidance_{jt} = & \beta_0 + \beta_1 TYPE1_{jt} / TYPE2_{jt} / TYPE3_{jt} / TYPE4_{jt} + \beta_2 SIZE_{jt} + \beta_3 LEV_{jt} \\ & + \beta_4 GRW_{jt} + \beta_5 PPE_{jt} + \beta_6 FOREIGN_{jt} + \beta_7 LARGEST_{jt} \\ & + \beta_8 AGE_{jt} + \beta_9 BIG4_{jt} + \text{Year \& Industry Fixed Effects} + \varepsilon_{jt} \end{aligned} \quad \text{식(5)}$$

Tax Avoidance = 조세회피 측정치 :

TYPE1 = 「혁신 및 창조」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ;

TYPE2 = 「보수 및 경직」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ;

TYPE3 = 「집단 및 친화」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ;

TYPE4 = 「경쟁 및 전문」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ;

SIZE = 총자산의 자연로그값 ;

LEV = 비유동부채/총자산 ;

GRW = (당기매출액 - 전기매출액)/전기매출액 ;

PPE = (유형자산 - 토지 건설 중인 자산)/총자산 ;

FOREIGN = 외국인투자자지분율 ;

LARGEST = 최대주주지분율(최대주주와 특수관계가 있는 자들의 지분율 합) ;

AGE = (해당연도 - 설립연도)의 자연로그 값 ;

BIG4 = 외부감사인이 대형감사인이면 1, 아니면 0인 더미변수.

식(5)의 종속변수인 조세회피 측정치는 앞서 설명한 대로 설정하였다. 본 연구의 관심변수인 *TYPE1*, *TYPE2*, *TYPE3*, 및 *TYPE4* 변수는 앞서 설명한 네 가지 기업문화유형에 해당하는지 여부를 나타내는 더미변수이다. 구체적으로 「혁신 및 창조」적 기업에 해당되면 *TYPE1*에 1의 값을, 「보수 및 경직」에 해당되면 *TYPE2*에 1의 값을, 「집단 및 친화」적 기업은 *TYPE3*에 1의 값을, 마지막으로 「경쟁 및 전문」적 기업의 경우에는 *TYPE4*에 1의 값을 갖게 되고 각 문화유형에 해당되지 않으면 0의 값을 갖도록 설계하였다. 조세회피의사결정에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 여러 통제변수들 또한 모형에 포함하였다. 구체적으로, 큰 규모(*SIZE*)의 기업은 조세회피전략을

위한 자원을 충분히 보유하고 있기 때문에 조세회피에 적극적일 수도 있고, 조세회피로 인한 비조세적 비용을 우려하여 조세회피에 소극적일 수도 있다(Mills et al. 1998 ; Hanlon et al. 2007 ; Graham et al. 2014), 부채비율(*LEV*)은 이자의 손금산입 효과 이외의 다른 수단을 이용한 조세회피를 할 유인에 영향을 줄 수 있다(Graham and Tucker 2006). 그리고 매출액성장률(*GRW*)은 기업의 성장성이 조세회피 수준에 미칠 수 있는 영향을 통제하기 위하여 통제하였고(박성욱 외, 2015), *PPE*는 기업의 유형자산 보유비중으로 인한 감가상각비 혹은 세액공제가 조세회피 수준에 미치는 영향을 통제하기 위하여 포함하였다(Chen et al. 2010). 또한 *FOREIGN*은 외국인투자자의 감시효과로 인하여 조세회피 수준이 영향을 받을 수 있기 때문에 통제하였으며(박종국과 홍영은 2009), *LARGEST*는 기업의 지배주주가 자신의 재량권을 활용하여 기업의 조세전략에 영향을 미칠 수 있기 때문에 통제변수에 추가하였다(박성욱 외 2014). *AGE*는 기업연령에 따른 조세회피 수준 변화를 통제하고(Chen et al. 2010), *BIG4*는 기업의 감사인 형태에 따른 조세회피 수준 변화를 통제한다(심충진 2009).

본 연구는 기업문화 데이터를 사용가능한 2007년·2009년·2011년·2013년 이렇게 총 4개 년도를 표본기간으로 설정하고, 다음의 조건을 충족하는 KOSPI 상장 기업과 KOSDAQ등록 기업들을 대상으로 분석을 수행하였다.

- (1) 비금융업인 기업
- (2) 12월 말에 결산일인 기업
- (3) KIS-VALUE 그리고 TS-2000으로부터 재무적 자료를 수집할 수 있는 기업

분석에 사용된 재무적 자료들은 한국상장회사협의회 TS-2000과 NICE 신용평가의 KIS-VALUE로부터 입수하였다. 필요한 자료 중 재무정보가 없는 기업들은 샘플에서 제외하였고, 샘플의 극단치(outlier) 조정을 위해 분석에 사용된 변수의 양 극단치 1%를 winsorizing하였다. 또한, 과세소득이 음수(-)인 기업은 조세회피를 할 유인이 적다고 보아 표본에서 제외하였다(Desai and Dharmapala, 2006). 이러한 과정을 거쳐 본 연구에 사용된 최종 표본 수는 506개 기업-년이다.⁸⁾ 아래의 <표 5>는 본 연구에 사용된 최종 표본들의 기술통계량이다. 주요변수들의 통계치를 살펴보면, *DD_BTDL*과 *DD_BTDL2*의 평균값은 각각 -0.007과 -0.006이고, *GETR*과 *CETR*의 평균값은 각각 0.228과 0.273이다. 이와 같은 통계치는 선행연구에서 보고된 바와 비슷하다. 또한 *TYPE1*, *TYPE2*, *TYPE3*, 및 *TYPE4*로 분류된 표본은 각각 전체 샘플 중에서 8.3%, 12.7%, 11.2%, 및 5.3%를 차지한다.

8) 이 중에서 네 개의 기업문화 유형으로 구분된 표본은 275기업-연이고, 나머지 231기업-연은 각 설문지에 대한 응답의 평균값 중 상위 20%에 해당할 경우에 해당 기업문화로 지정이 되는 과정에서 어느 기업문화유형으로도 구분되지 못한 샘플이다.

〈표 5〉 기술통계량 (N=506)

Variables	Mean	STD	Min	P25	P50	P75	Max
<i>DD_BTD1</i>	-0.007	0.072	-0.294	-0.037	-0.004	0.034	0.307
<i>DD_BTD2</i>	-0.006	0.073	-0.313	-0.036	-0.003	0.035	0.307
<i>GETR</i>	0.228	0.096	0.053	0.171	0.227	0.268	0.446
<i>CETR</i>	0.273	0.223	0.014	0.112	0.217	0.354	0.868
<i>TYPE1</i>	0.083	0.276	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
<i>TYPE2</i>	0.127	0.334	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
<i>TYPE3</i>	0.112	0.316	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
<i>TYPE4</i>	0.053	0.225	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
<i>SIZE</i>	25.936	1.348	21.118	25.011	25.658	26.603	29.917
<i>LEV</i>	0.425	0.190	0.044	0.269	0.443	0.560	1.080
<i>GRW</i>	0.085	0.414	-0.676	-0.052	0.058	0.155	5.664
<i>PPE</i>	0.182	0.121	0.002	0.098	0.160	0.242	0.651
<i>FOREIGN</i>	0.076	0.120	0.000	0.002	0.015	0.103	0.547
<i>LARGEST</i>	0.391	0.172	0.017	0.290	0.399	0.507	0.822
<i>AGE</i>	3.326	0.648	0.000	2.996	3.466	3.807	4.205
<i>BIG4</i>	0.574	0.495	0.000	0.000	1.000	1.000	1.000

DD_BTD1 : BTD 중 총발생액으로 설명되지 않는 부분. BTD 계산 시 이용된 과세소득은 연도별 구간별 법인세율을 사용하여 추정함. (박승식 외 2006 ; 전규안과 김철환 2008) ; *DD_BTD2* : BTD 중 총발생액으로 설명되지 않는 부분. BTD 계산 시 이용된 과세소득은 연도별 법인세 최고세율을 사용하여 추정함. *GETR* : 법인세비용/법인세비용차감전이익, (Dyrenge et al. 2010 ; Rego and Wilson 2012) ; *CETR* : 법인세 납부액/법인세비용차감전이익 (Dyrenge et al. 2010 ; Rego and Wilson 2012) ; *TYPE1* : 「혁신 및 창조」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ; *TYPE2* : 「보수 및 경직」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ; *TYPE3* : 「집단 및 친화」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ; *TYPE4* : 「경쟁 및 전문」적 기업에 해당되면 1, 아니면 0 ; *SIZE* : 총자산의 자연로그 값 ; *LEV* : 비유동부채/총자산 ; *GRW*(당기매출액/전기 매출액)-1 ; *PPE* : (유형자산-토지 및 건설 중인 자산)/총자산 ; *FOREIGN* : 외국인투자자지분율 ; *LARGEST* : 최대주주지분율(최대주주와 특수관계가 있는 자들의 지분율 합) ; *AGE* : (해당연도-설립연도)의 자연로그 값 ; *BIG4* : 감사인이 대형 회계법인이면 1, 그렇지 않으면 0.

V. 분석결과

기업문화와 조세회피간의 관계에 대한 분석결과는 다음과 같다. 먼저, <표 6>은 「혁신 및 창조」적 기업문화와 조세회피와의 관계에 대한 결과를 보여준다. 먼저 조세회피수준을 *DD_BTD1*으로 측정한 열(1)과 (2)를 보면, *TYPE1*의 계수값이 0.029이고 5% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조세회피수준을 *DD_BTD2*로 측정한 열(3)과 (4)에서도 동일하게 나타난다. 즉, *TYPE1*의 계수값은 0.025이고 이는 10% 수준에서 유의하다. 이는 「혁신 및 창조」적 기업문화를

지닌 기업이 다른 기업문화를 지닌 기업에 비해 조세회피수준이 상대적으로 높다는 것을 뜻한다. 변화를 꺼리지 않고 창조적인 사고를 중시하는 기업문화를 가진 기업은 이러한 조직문화가 적극적인 조세절감을 통해 얻는 이익을 위하여 추후 과세 관청에 의해 탈세로 판명될 경우 수반되는 비용을 감내하고자 하는 경영자의 의지에 크게 반영될 수 있다. 열 (1)~(4)에 나타난 결과는 「혁신 및 창조」적 문화를 가진 기업들의 이러한 특성이 조세회피 의사결정에 반영된 것임을 보여준다고 해석된다. 「혁신 및 창조」적 문화는 한편 조세회피수준을 *GETR*로 측정한 열(5)와 (6)을 보면, *TYPE1*의 계수가 음의 값을 갖는다. 조세회피수준을 *CETR*로 측정한 열(7)과 (8)의 결과도 마찬가지이다. 이와 같은 결과는 「혁신 및 창조」적 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 유효세율이 낮으므로 조세회피수준이 높다는 것을 의미하며, 이는 통계적으로 유의하지는 않으나 그 방향성은 열 (1)~(4)에 보고된 결과와 일맥상통하는 결과라 할 수 있다.

〈표 6〉 「혁신 및 창조」적 기업문화가 조세회피에 미치는 영향 분석

TYPE	TYPE1							
	DD_BT D1		DD_BT D2		GETR		CETR	
Dep. Var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat
Intercept	-0.045	-0.418	-0.094	-0.874	0.387	2.662***	0.180	0.505
TYPE	0.029**	2.195	0.025	1.918*	-0.015	-0.970	-0.014	-0.393
SIZE	0.003	0.816	0.005	1.375	-0.005	-0.860	0.004	0.323
LEV	-0.04*	-1.881	-0.039	-1.830*	0.052	1.833*	0.101	1.460
GRW	0.003	0.422	0.004	0.453	-0.009	-0.826	-0.058	-2.170**
PPE	0.031	0.851	0.029	0.817	-0.173	-3.498***	-0.354	-2.919***
FOREIGN	-0.005	-0.128	-0.009	-0.235	0.119	2.511**	0.026	0.226
LARGEST	-0.015	-0.615	-0.011	-0.425	0.027	0.879	-0.028	-0.362
AGE	-0.004	-0.588	-0.004	-0.575	0.009	0.964	0.028	1.243
BIG4	0.009	1.045	0.009	1.045	0.000	-0.012	-0.018	-0.681
Year Effect	Included		Included		Included		Included	
Industry Effect	Included		Included		Included		Included	
F-value	1.924***		2.033***		2.505***		2.505***	
Adj_Rsq	0.075		0.083		0.139		0.073	

1) 변수의 정의는 <표 5>를 참조.

2) *, **, ***은 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.

다음으로 <표 7>은 「보수 및 경직」적 기업의 조세회피수준을 살펴본다. <표 9>와 마찬가지로 열(1)과 (2), 열(3)과 (4), 열(5)와 (6), 및 열(7)과 (8)에서는 조세회피수준을 각각 *DD_BT D1*,

DD_BTD2, *GETR* 및 *CETR*로 측정했다. 조세회피수준을 *DD_BTD1* 및 *DD_BTD2*로 측정했을 때 *TYPE2*의 계수가 양의 값을 보였다. 그러나 이들 계수값은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 조세회피수준을 *GETR* 및 *CETR*로 측정했을 때 역시 *TYPE2*의 계수값은 통계적으로 유의하지 않은 양의 값을 갖는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 통계적으로 유의하지 않을 뿐만 아니라, *BTD*와 *ETR*이라는 두 유형의 조세회피변수 간에 일관된 결과를 보이고 있지 않으므로 「보수 및 경직」적 기업문화는 조세회피 의사결정에 의미 있는 영향을 주지 않는다고 해석할 수 있다.⁹⁾

〈표 7〉 「보수 및 경직」적 기업문화가 조세회피에 미치는 영향 분석

TYPE Dep. Var.	TYPE2							
	DD_BTD1		DD_BTD2		GETR		CETR	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat
Intercept	-0.064	-0.595	-0.112	-1.035	0.400	2.764***	0.195	0.549
TYPE	0.001	0.113	0.002	0.191	0.006	0.427	0.004	0.111
SIZE	0.004	1.049	0.006	1.586	-0.005	-0.965	0.004	0.281
LEV	-0.041*	-1.895	-0.04	-1.843*	0.052	1.843*	0.102	1.463
GRW	0.004	0.464	0.004	0.495	-0.008	-0.770	-0.057	-2.150**
PPE	0.029	0.801	0.028	0.770	-0.175	-3.537***	-0.355	-2.933***
FOREIGN	0.003	0.085	-0.002	-0.045	0.117	2.475**	0.025	0.212
LARGEST	-0.019	-0.748	-0.013	-0.532	0.028	0.905	-0.027	-0.354
AGE	-0.005	-0.664	-0.005	-0.647	0.009	0.977	0.028	1.251
BIG4	0.008	0.914	0.008	0.933	0.000	0.027	-0.018	-0.667
Year Effect	Included		Included		Included		Included	
Industry Effect	Included		Included		Included		Included	
F-value	1.764***		1.924***		2.484***		2.484***	
Adj_Rsq	0.063		0.074		0.138		0.073	

1) 변수의 정의는 <표 5>를 참조.

2) *, **, ***은 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.

9) 「보수 및 경직」적 문화를 가진 기업은 엄격한 규율이나 규칙 준수를 강조하는 기업문화를 가지고 있으므로, 비윤리적인 행위로 비추어질 수 있는 조세회피 행위에 대한 부정적인 이미지가 강할 가능성이 있다. 이를 바탕으로 이러한 기업들의 경영자는 조세회피로 인한 기업 명성의 훼손이나 추후 조세회피가 탈세로 판정받을 수 있는 위험 등을 고려하여 실제로 조세회피 행위를 할 가능성이 낮다고 예측할 수도 있다. 그러나 본 연구의 결과는 이러한 예측을 지지하지 않는다.

<표 8>은 「집단 및 친화」적 기업의 조세회피수준을 분석한 결과를 보여주는데, 전반적인 결과는 「보수 및 경직」적 기업문화의 분석결과와 마찬가지로 모든 조세회피측정치에서 TYPE3의 계수값이 통계적으로 유의하지 않다. 또한 BTD와 ETR 두 가지 유형의 조세회피측정치에서 계수의 방향 또한 일관되지 않으므로 「집단 및 친화」적 기업문화는 기업의 조세회피와 관련한 의사결정에 유의한 영향을 주지 않는다고 해석된다.

<표 8> 「집단 및 친화」적 기업문화가 조세회피에 미치는 영향 분석

TYPE	TYPE3							
Dep. Var.	DD_BTD1		DD_BTD2		GETR		CETR	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat
Intercept	0.423**	2.130	0.295	1.467	0.094	0.405	-0.713	-1.281
TYPE	0.013	0.578	0.010	0.470	0.024	1.029	-0.006	-0.111
SIZE	-0.009	-1.176	-0.004	-0.487	0.008	0.964	0.034	1.610
LEV	-0.074*	-1.721	-0.07	-1.626	0.038	0.832	0.129	1.183
GRW	0.015	1.132	0.015	1.112	-0.004	-0.268	-0.065	-1.753*
PPE	-0.035	-0.492	-0.040	-0.562	-0.157	-1.986**	-0.261	-1.382
FOREIGN	0.013	0.164	0.005	0.061	0.024	0.306	-0.185	-0.973
LARGEST	-0.093*	-1.861	-0.083	-1.636	0.013	0.224	0.101	0.732
AGE	-0.016	-1.020	-0.014	-0.902	0.008	0.500	0.063	1.566
BIG4	0.029	1.607	0.031	1.659	-0.029	-1.527	-0.050	-1.095
Year Effect	Included		Included		Included		Included	
Industry Effect	Included		Included		Included		Included	
F-value	1.498*		2.505***		1.406*		1.406*	
Adj_Rsq	0.097		0.097		0.078		0.086	

1) 변수의 정의는 <표 5>를 참조.

2) *, **, ***은 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.

마지막으로 <표 9>는 「경쟁 및 전문」적 기업의 조세회피수준을 분석한 결과를 보여준다. 조세회피수준을 DD_BTD1 및 DD_BTD2로 측정한 열(1)~(2) 및 열(3)~(4)에서 TYPE4의 계수는 양의 값을 보고하나, 통계적으로 유의하지 않다. 반면, 조세회피수준을 GETR로 측정한 열(5)~(6)을 보면, TYPE4의 계수값은 -0.062이고 10% 수준에서 유의하다. CETR로 조세회피수준을 측정한 열(7)~(8)의 결과도 이와 유사하다. 즉, TYPE4의 계수값은 -0.256이고 이는 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 「경쟁 및 전문」적 기업문화를 가진 기업은 다른 기업에 비해 공격적인 조세회피 의사결정을 하여 유효세율 수준이 낮다는 것을 의미한다. 이러

한 결과는 경쟁이 치열하고 전문성을 요하는 기업문화 하에서는 경영자가 높은 성과를 내기 위해 공격적으로 조세계획을 수립하여 기업의 법인세 현금유출을 최소화하려는 유인을 반영하는 것으로 해석된다.

〈표 9〉 「경쟁 및 전문」적 기업문화가 조세회피에 미치는 영향 분석

TYPE Dep. Var.	TYPE4							
	DD_BT D1		DD_BT D2		GETR		CETR	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat	Coeff.	t-stat
Intercept	0.411**	2.066	0.288	1.439	0.036	0.158	-0.846	-1.575
TYPE	0.000	0.004	-0.007	-0.231	-0.062	-1.845*	-0.256	-3.300***
SIZE	-0.008	-1.105	-0.003	-0.452	0.010	1.146	0.035*	1.740
LEV	-0.07	-1.646	-0.068	-1.586	0.039	0.857	0.112	1.064
GRW	0.015	1.098	0.015	1.091	-0.007	-0.453	-0.072	-2.004**
PPE	-0.031	-0.436	-0.037	-0.521	-0.141	-1.788*	-0.204	-1.111
FOREIGN	0.011	0.147	0.004	0.057	0.030	0.378	-0.128	-0.696
LARGEST	-0.095*	-1.861	-0.086	-1.676*	0.008	0.146	0.089	0.672
AGE	-0.017	-1.066	-0.014	-0.880	0.016	0.927	0.102	2.516**
BIG4	0.030	1.648	0.031	1.667*	-0.031	-1.658*	-0.060	-1.375
Year Effect	Included		Included		Included		Included	
Industry Effect	Included		Included		Included		Included	
F-value	1.481*		1.732***		1.484**		1.484**	
Adj_Rsq	0.094		0.096		0.092		0.146	

1) 변수의 정의는 <표 5>를 참조.

2) *, **, ***은 각각 10%, 5% 및 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 뜻함.

VI. 결 론

본 논문은 기업문화와 기업 조세회피 수준 간의 관계에 대해 연구하였다. 기업문화를 구분하기 위하여 한국직업능력개발원이 조사한 인적자본기업패널 자료를 사용하였고 이를 바탕으로 기업 문화를 「혁신 및 창조」적 문화, 「보수 및 경직」적 문화, 「집단 및 친화」적 문화 및 「경쟁 및 전문」적 문화 네 가지로 구분하였다. 조세회피 측정치를 과세소득과 보고이익의 차이에 해당하는 두 가지와 유효법인세율을 측정하는 두 가지 방법을 사용하여 연구한 결과, 「혁신 및 창조」적 문화를 가진 기업 및 「경쟁 및 전문」적 문화를 가진 기업이 그렇지 않은 기업들에 비해 조세

회피수준이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 「혁신 및 창조」적이거나 「경쟁 및 전문」적 기업문화를 가진 기업의 경우 조세회피가 미래에 초래할 수 있는 비조세비용, 즉 과세당국이 기업이 행한 조세회피전략이 지나치게 공격적이라고 판단하여 이에 따른 제재를 할 경우 기업이 감내해야 할 제반 비용에 대한 회피 성향이 적기 때문이라고 해석된다. 반면, 본 연구에서는 「보수 및 경직」적 문화 및 「집단 및 친화」적 문화를 보유한 기업의 조세회피수준은 다른 기업문화를 보유한 기업에 비해 특별한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

본 연구는 다소 추상적인 개념인 기업문화라는 요인을 계량화하여 조세회피수준과의 관계를 실증적으로 보인 국내 최초의 연구이다. 다만, 기업문화를 구분하기 위해 활용한 자료의 제약 때문에 표본 및 연구기간이 제한적이라는 점은 본 연구의 한계점이라 할 수 있다. 또한 기업의 조세회피수준에 대한 측정오류를 줄이기 위해 네 가지의 조세회피측정치를 사용했으나, 여전히 측정오류의 문제는 남아 있을 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 기존 논문들에서 이미 풍부하게 연구된 개별 기업의 재무적 특성에 더하여 조직 전체를 아우르는 특성 또한 기업의 조세회피 관련 의사결정에 영향을 준다는 증거를 제시함으로써, 조세회피의 결정 요인에 대한 연구 지평을 넓힌다는 데에서 그 공헌점을 찾을 수 있다.

참고문헌

- 강정연 · 김영철. 2012. “조세회피와 소유구조”. 세무학연구 제29권 제2호 : 37-67.
- 강정연 · 고종권. 2014. “기업지배구조가 조세회피와 기업가치의 관계에 미치는 영향”. 회계학연구 제39권 제1호 : 147-183.
- 고윤성 · 김지홍 · 최원욱. 2007. “조세회피와 기업특성 및 기업가치에 관한 연구”. 세무학연구 제24권 제4호 : 9-40.
- 고윤성 · 이진환. 2011. “접대비지출의 타비용 대체처리와 조세회피에 대한 연구”. 세무학연구 제28권 제2호 : 101-132.
- 고윤성 · 서영미. 2014. “외국인투자자의 모니터링 기능에 대한 재고”. 세무학연구 제31권 제1호 : 73-104.
- 고창열 · 박준호. 2013. “경영자능력이 조세회피에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국회계학회 학술발표논문집 : 392-428.
- 기은선. 2012. “기업의 사회적 책임활동이 조세회피 및 조세회피에 대한 시장반응에 미치는 영향”. 세무학연구 제29권 제2호 : 107-136.
- 김숙민 · 유승원 · 김선미. 2015. “녹색인증기업이 조세회피 및 시장의 사후평가에 미치는 영향”. 세무와회계저널 제16권 제5호 : 167-208.
- 김지범 · 박상연. 2013. “경영자의 특성과 기업지배구조가 조세회피에 미치는 영향”. 회계정보연구 제31권 제1호 : 267-287.
- 김진회 · 정재욱. 2006. “기업의 재무적 특성이 조세회피행위에 미치는 영향”. 세무학연구 제23권 제4호 : 97-123.
- 나형중 · 박성욱 · 송혁준. 2014. “중소기업의 조세회피에 대한 연구”. 중소기업연구 제36권 제2호 : 89-107.
- 나형중 · 박성욱 · 이준규 · 선우희연. 2018. “기업문화가 기업가치 및 기업성과에 미치는 효과”. 회계저널 제27권 제1호 : 157-189.
- 류태모 · 김광수 · 정동섭. 2013. “경영환경, 조직문화가 HACCP의 경영혁신과 경영성과에 미치는 영향”. 인적자원관리연구 제20권 제3호 : 301-316.
- 박성욱 · 나형중 · 정희선. 2015. “기업의 성장률과 지배주주 지분을 변화에 따른 조세회피 수준 분석”. 세무학연구 제32권 제4호 : 315-340.
- 박성욱 · 나형중 · 최정운 · 정희선. 2014. “기부금과 조세회피”. 기업가정신과 벤처연구 제17권 제2호 : 1-12.
- 박승식 · 장지인 · 정길채 · 배성태. 2006. “기업지배구조와 이익조정의 관련성에 대한 실증연구”. 회계정보연구 제24권 제1호 : 213-241.
- 박종국 · 홍영은. 2009. “조세회피와 외국인지분율”. 세무학연구 제26권 제1호 : 105-135.
- 손언승 · 양동훈 · 이상철 · 김갑순. 2012. “기업지배구조가 조세절감활동과 기업가치의 관련성

- 에 미치는 영향에 대한 연구”. 세무와 회계저널 제13권 제3호 : 385-419.
- 심충진. 2009. “조세회피와 회계감사 보수의 관련성에 관한 연구” 회계와 감사 연구 제50호 : 1-23.
- 이광숙 · 기은선. 2016. “조세회피의 비조세비용-조세회피가 자본비용, 매출, 신용평가점수에 미치는 영향을 중심으로”. 회계학연구 제41권 제4호 : 1-40.
- 조영호 · 김관영 · 김태진. 2007. “한국 대기업 기업문화의 10년간 변화 : 사회변동 효과와 문화적 안정성”. 한국경영학회 통합학술발표논문집 : 1-32.
- 전규안 · 김철환. 2008. “회계이익과 과세소득의 차이 계산시 과세소득의 측정방법에 관한 연구”. 세무와 회계저널 제9권 제3호 : 167-190.
- 전주성 · 왕승현. 2012. “시장 경쟁과 지대가 기업의 조세회피에 미치는 효과”. 세무학연구 제29권 제3호 : 45-78.
- 진태홍 · 최현섭. 2012. “대규모기업집단의 기업지배구조와 조세회피”. 조세연구 12(1) : 163-184.
- 전홍민. 2013. “개별기업의 국제다각화가 조세회피성향에 미치는 영향”. 세무와 회계저널 제14권 제2호 : 175-197.
- 최규담 · 김갑순 · 유현수. 2015. “경영전략과 조세회피”. 회계학연구 제40권 제5호 : 271-326.
- 최만기. 1994. “기업의 전략유형, 문화유형 및 재무성과에 관한 실증연구”. 경영학연구 제23권 특별호 : 1-40.
- 홍영은 · 박종국 · 이계원. 2009. “경영자지분율에 따른 기업 조세전략의 차별적 특성”. 세무학연구 제26권 제4호 : 125-147.
- Armstrong, C., J.L. Blouin, A.D. Jagolinzer, and D.F. Larcker. 2015. Corporate governance, incentives, and tax avoidance. *Journal of Accounting and Economics* 60(1) : 1-17.
- Carroll, J. B. 1993. Human cognitive abilities : A survey of factor-analytic studies. Cambridge University Press.
- Chatman, J. and K. Jehn. 1994. Assessing the relationship between industry characteristics and organisational culture : how different can you be?. *Academy of Management Journal* 37 (3) : 522-553.
- Chen, S., X. Chen, Q. Cheng, and T. Shevlin. 2010. Are family firms more tax aggressive than non-family firms? *Journal of Financial Economics* 95(1) : 41-61.
- Davidson, B. I., and Stevens, D. E. 2012. Can a code of ethics improve manager behavior and investor confidence? An experimental study. *The Accounting Review* 88(1) : 51-74.
- Deal, T.E. and A. Kennedy. 1982. Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Organizational Life, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Desai, M. A., and D. Dharmapala. 2006. Corporate tax Avoidance and High-Powered

- Incentives. *Journal of Financial Economics*. 79(1) : 145–179.
- Desai, M., D. Dharmapala, W. Fung. 2007. Taxation and the Evolution of Aggregate Corporate Ownership Concentration. In : Auerbach, A., Hines, J., Slemrod, J. (Eds.), *Taxing Corporate Income in the 21st Century*. Cambridge University Press, New York : 345–383.
- Desai, M., and D. Dharmapala, 2008. Tax and Corporate Governance : An Economic Approach. In : Schöen, W. (Ed.), *Tax and Corporate Governance*. Springer–Verlag, Berlin : 13–30.
- Desai, M. and D. Dharmapala. 2009. Corporate Tax Avoidance and Firm Value. *The Review of Economics and Statistics* 91(3) : 537–546.
- Dyreng, S. D., M. Hanlon, and E. L. Maydew. 2010. The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance. *The Accounting Review*. 85(4) : 1163–1189.
- Fransman, M. 1998. Information, knowledge, vision and theories of the firm. Technology, organization, and competitiveness : perspectives on industrial and corporate change : 147–191.
- Gordon, G. and N. DiTomaso. 1992. Predicting corporate performance from organization culture. *Journal of Management Studies* 29(6) : 783–798.
- Graham, J. R., and A. Tucker, 2006. Tax Shelters and Corporate Debt Policy. *Journal of Financial Economics*. 81 : 563–594.
- Graham, J. R., M. Hanlon,, T. Shevlin, and N. Shroff. 2014. Incentives for Tax Planning and Avoidance : Evidence from the Field. *The Accounting Review*. 89(3) : 991–1023.
- Guiso, L., P. Sapienza, and L. Singales. 2015. The value of corporate culture. *Journal of Financial Economics* 117 : 60–76.
- Gupta, S., and K. Newberry. 1997. Determinants of the Variability in Corporate Effective Aax Rates : Evidence from Longitudinal Data. *Journal of Accounting and Public Policy*. 16(1) : 1–34.
- Hanlon, M., L. Mills, and J. Slemrod. 2007. An Empirical Examination of Corporate Tax Noncompliance. In : Auerbach, A., Hines, J., Slemrod, J. (Eds.), *Taxing Corporate Income in the 21st Century*. Cambridge University Press, New York : 171–210.
- Hanlon, M. and J. Slemrod. 2009. What Does Tax Aggressiveness Signal? Evidence from Stock Price Reactions to News about Tax Shelter Involvement. *Journal of Public Economics*. 93(1) : 126–141.
- Hanlon, M., and S. Heitzman. 2010. A review of tax research. *Journal of Accounting and Economics* 50(2–3) : 127–178.

- Harrison, J. R., and G. R. Carroll. 1991. Keeping the faith : A model of cultural transmission in formal organizations. *Administrative Science Quarterly* 36(4) : 552–582.
- Higgins, D., T. Omer, and J. Phillips. 2015. The influence of a firm's business strategy on its tax aggressiveness. *Contemporary Accounting Research* 32(2) : 674–702.
- Huang, H., G. J. Lobo, C. Wang, and H. Xie. 2016. Customer concentration and corporate tax avoidance. *Journal of Banking and Finance* 72 : 184–200.
- Kilmann, R. H., M. J. Saxton, R. Serpa. 1985. *Gaining Control of the Corporate Culture*, Jossey–Bass, San Francisco, CA.
- Kim, J., Y. Li, and L. Zhang. 2011. Corporate Tax Avoidance and Stock Price Crash Risk : Firm–Level Analysis. *Journal of Financial Economics*. 100(3) : 639–662.
- Kim, S., J. Lee, and K. Yu. 2004. Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology* 19(4) : 340–359.
- Klassen, K. J. 1997. The impact of inside ownership concentration on the trade–off between financial and tax reporting. *Accounting Review* : 455–474.
- Kotter, J. and J. Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York, NY.
- Lok, P., and J. Crawford. 2004. The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment : A cross–national comparison. *Journal of Management Development* 23(4) : 321–338.
- Martin, J. 1992. *Cultures in organizations : Three perspectives*. Oxford University Press.
- Mills, L., M. Erickson, and E. Maydew. 1998. Investments in Tax Planning. *Journal of the American Taxation Association*. 20(1) : 1–20.
- O'Reilly, C. 1989. Corporations, culture, and commitment : Motivation and social control in organizations. *California Management Review* 31(4) : 9–25.
- O'Reilly, C., J. Chatman, and D. Caldwell. 1991. People and organisational culture : a profile comparison approach to assessing person–organisation fit. *Academy of Management Journal* 34(3) : 487–516.
- Peters, T. and R. Waterman. 1982. *In Search of Excellence*, Harper & Row, New York, NY.
- Pettigrew, A. M. 1979. On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly* 24(4) : 570–581.
- Robertson, M., and J. Swan. 2003. 'Control–what control?' Culture and ambiguity within a knowledge intensive firm. *Journal of Management Studies* 40(4) : 831–858.
- Robinson, J. R., Xue, Y., and Zhang, M. H. 2012. Tax planning and financial expertise in the audit committee. Available at SSRN 2146003.
- Schein, E. H. 1984. Culture as an environmental context for careers. *Journal of Organizational*

Behavior 5(1) : 71–81.

Schwartz, H., and S. M. Davis. 1981. Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics* 10(1) : 30–48.

Shackelford, D. A., and T. Shevlin. 2001. Empirical tax research in accounting. *Journal of Accounting and Economics* 31(1) : 321–387.

Sørensen, J. B. 2002. The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance. *Administrative Science Quarterly*. 47(1) : 70–91.

Trice, H. M., and J. M. Beyer. 1993. The cultures of work organizations (pp.419–420). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Tushman, M. L., and Charles A. O'Reilly III, 1996, The Ambidextrous Organizations : Managing Evolutionary and Revolutionary Change. *California Management Review* 38(4) : 8–30.

Wilson, R. 2009. An examination of corporate tax shelter participants. *The Accounting Review* 84(3) : 969–999.

The Effect of Corporate Culture on Corporate Tax Avoidance

Hyung Jong Na* · Sung Ook Park** · Hee-Yeon Sunwoo***

〈Abstract〉

The corporate culture, in which the management philosophy or behavior rules are comprehensively reflected, plays an important role in creating and sharing the corporate vision and value. Accordingly, the corporate culture is expected to influence the management decisions. Especially, this paper regards the corporate tax avoidance, which results in numerous considerable consequences, as one of the most important decisions made by managements, and investigate whether the corporate culture is related with the corporate tax avoidance. Corporate tax strategy not only brings the economic benefits by reducing tax payments, but also creates the future risk of unfavorable judgement on the tax planning made by the tax authorities. The possible unfavorable judgements may cause the non-tax cost from the loss of corporate reputation as well as the cancellation of the tax benefits. Therefore, we expect that the corporate culture, which provides the comprehensive guidelines to the entire business decision, would also influence the managerial decision on whether they take the potential risk of detecting the aggressive tax planning or not.

This paper classify the corporate culture into four types based on the Human Capital Corporate Panel data. With 506 firm-year observations of which the type of corporate culture is identifiable, we find that the firms with innovative and creative culture and the firms with competitive and expert culture are more likely to be engaged in the tax avoidance. These findings suggest that firms with such types of corporate culture are less likely to avoid the potential risk of being detected the aggressive tax planning by the tax authorities and would willingly implement in the aggressive tax strategy.

This study suggests that the corporate culture that includes the organization as a whole, as well as individual characteristics of the corporation, is also related to the tax avoidance decision of the corporation, thereby contributing to broadening the research horizon on the research for the determinants of tax avoidance.

〈Key words〉 Corporate culture, Tax avoidance

* Research Professor, SKK Business School, Sungkyunkwan University, fresh_na_77@hanmail.net, First Author

** Professor, Department of accounting and taxation Business, School Kyung Hee University, sopark@khu.ac.kr, Corresponding Author

*** Assistant Professor, Department of Business Administration, Sejong University, hysunwoo@sejong.ac.kr, Co-author