

Impact of ESG Activities on Employee Behavior: Through Organizational Trust and Organizational Identification*

ESG 활동이 종업원의 행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 조직동일시를 통하여

Byungjun Huh(First Author)

Department of Knowledge Services & Consulting, Graduate School,
Hansung University
(hbj914@nate.com)

Hyung-Yong Lee(Corresponding Author)

School of Business, Hansung University
(leemit@hansung.ac.kr)

.....

In order to find out how the company’s ESG activities affect the company’s employees, this study examines the relationship between the employees’ perceptions of ESG activities, organizational trust, organizational identification, innovative behavior and organizational citizenship behavior. In addition, the mediating effect of organizational trust and organizational identification was confirmed in the relationship between perceptions of ESG activities, innovative behavior, and organizational citizenship behavior. As a result of the analysis, first, it was confirmed that the corporate employees’ perceptions of ESG activities had a significant effect on organizational trust and organizational identification. Second, it was verified that organizational trust and organizational identification had a significant effect on employees’ innovative behavior and organizational citizenship behavior. Third, the mediating effect of organizational trust and organizational identification in the relationship between employees’ perception of ESG activities, innovative behavior, and organizational citizenship behavior was verified. Through this study, it was verified that the higher the employee’s perceptions of ESG activities of the incumbent company, the more positively their trust and identification with the company were affected. By empirically verifying the impact of employees’ perceptions of ESG activities, I would like to suggest the importance of strengthening ESG activities, which has recently become a hot topic in management.

Key Words: ESG, Organizational Trust, Organizational Identification, Innovative behavior, Organizational Citizenship Behavior

Submission Date: 11. 30. 2022

Revised Date: (1st: 01. 31. 2023)

Accepted Date: 02. 13. 2023

* This research is supported by Hansung University Research Fund

1. 서론

전 세계적으로 'ESG 경영'이 기업 경영의 화두와 핵심 키워드로 떠오르고 있다. 해외뿐만 아니라 국내의 경우도 국민연금 같은 기관투자자를 중심으로 ESG 투자에 대한 관심이 높아지고 있다. 우리나라에서도 2025년부터 자산 2조원 이상의 코스피 상장사 ESG 공시 의무화를 앞두고 있으며 2030년에는 전체 코스피 상장사를 대상으로 진행될 예정으로 이제 ESG 경영은 피할 수 없는 이슈이다. 사회와 환경 이슈에 민감한 MZ 세대의 출현으로 ESG에 대한 관심이 높아지고 있을 뿐만 아니라, ESG에 대한 국민의 인식도 변화되고 있다. 대한상공회의소가 21년 시행한 'ESG 경영과 기업의 역할에 대한 국민인식' 조사에서 응답자의 63%가 제품의 구매에 기업의 ESG 활동이 영향을 주며, 70.3%의 응답자가 ESG 활동에 부정적인 기업의 제품을 의도적으로 구매하지 않은 경험이 있다고 하였다. 또한, 자유기업원에서 21년 조사한 ESG에 대한 대학생 인식 조사에서 상품 구매 시 ESG 관련 이슈를 고려하여 구매할 의향이 있는지 조사한 결과, 가격을 포함하여 모든 조건이 동일할 때 구매하겠다는 긍정 응답이 87.0%, 부정 응답이 13.0%로 나타났다. 또한, 78.4%의 응답자가 취업대상 기업 선택에 있어서도 ESG 가치를 고려하겠다고 하였다. 따라서, 일반 소비자들도 기업의 ESG 활동을 소비 관련 의사결정에 고려하고 있을 뿐만 아니라 기업의 인재 확보에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

실제로 ESG가 미치는 영향에 대한 연구가 다양하게 이루어져 왔지만, 기존 ESG에 대한 연구는 ESG와 재무성과 간의 관계(Friede et al., 2015), ESG 등급과 수익율 간의 관계(Ashwin Kumar et al.,

2016). ESG 등급과 대기업, 중견 및 중소기업의 재무적 성과(S. Park & Shin, 2021), EGS와 자기자본이익율(ROE) 및 총자산이익율(ROA)의 관계(Whelan et al. 2021). ESG와 수익성 및 기업가치 간의 관계(Velte, 2017). ESG성과와 기업가치(Kang & Jung, 2020), CSR, ESG 활동 성과와 기업의 재무성과(Y. Kim & Park, 2021) 등과 같이 주로 ESG와 재무적 성과 간의 관계에 대한 연구가 많이 이루어 졌다.

또한, 기업의 이해관계자에 대한 연구는 주로 외부 이해 관계자인 소비자를 대상으로 ESG 활동과 기업이미지, 공정성지각, 브랜드 태도 및 충성도, 추가 비용 지불의사에 대한 영향 관계(Y. Park & Han, 2021), 지속가능 경영 활동과 상품 경쟁력과 기업 경쟁력 간의 관계(Hwang, 2012), ESG 활동과 브랜드 이미지에 대한 영향관계(J. Kim et al., 2021) 등에 대한 연구도 많이 이루어졌다.

그럼에도 불구하고, ESG 활동이 기업의 가장 중요한 이해관계자 중 하나인 조직의 구성원에 영향을 미치는 ESG 활동에 대한 연구는 많지 않다. Jin, M., & Kim, B. (2022b)는 글로벌 트렌드에 따라 국내 기업들도 ESG 경영에 관심을 보이고 있지만 기업의 조직구성원들의 인식개선이나 기업의 변화보다는 기업의 외부환경에 대한 대응에 주목해 왔다고 하였다. 그러므로, 조직 구성원의 인식 수준과 내부 조직의 ESG 현황을 다룬 자료는 거의 없다고 하였다. 따라서, 종업원은 조직의 성과를 창출하는 중요한 이해 관계자이며, 조직의 성공을 견인할 수 있는 주요 당사자 중 하나이기 때문에 종업원이 재직하는 조직의 ESG 활동에 대한 인식이 태도와 행동에 미치는 영향을 파악하는 것은 매우 중요하며 이에 따라 본 연구의 목적과 필요성이 있다 하겠다.

그리고, 어떤 조직의 계획도 운영 내의 모든 우발

상황을 예측할 수 없으며 모든 변화를 완벽하고 정확하게 예측할 수 없기 때문에 혁신적이고, 자발적으로 협력하고, 창의적인 행동을 할 수 있는 인적 자원은 중요할 수밖에 없다. 따라서, 규정된 행동 계획에만 의존하는 조직은 매우 취약한 사회적 구조이기 때문에, 혁신, 자발적인 협력, 보호적이고 창의적인 행동을 하는 인적 자원은 조직의 생존과 효율성에 매우 중요하다(Katz, 1964). 그러므로, 현재의 급변하는 글로벌 경쟁 환경에서 생존하기 위해 조직원의 혁신 행동 및 주인의식과 사명감을 가지고, 자신에게 주어질 업무뿐만 아니라, 조직에 도움이 될 수 있는 종업원의 역할 외 행동인 조직시민행동에 대한 연구가 함께 필요하다.

내부 이해 관계자인 조직 구성원에 미치는 영향 관계에 대한 이론적 배경은 사회정체성이론 (Social Identity Theory)과 사회교환이론 메커니즘에서 찾을 수 있다. Choi et al.(2017)은 CSR 인식 연구에 대한 이론적 틀로써, 사회정체성에 기반한 메커니즘이 있으며, CSR 활동에 적극적인 조직의 조직원은 자기 조직에 대해 높은 자존감을 느끼고 긍정적인 정체성을 가질 수 있기 때문에 조직에 관하여 긍정적인 태도를 가질 수 있다고 하였다. 또한, 기업의 ESG 활동은 사회적 교환의 메커니즘에서 회사의 ESG 활동에 대해 긍정적인 태도와 행동으로 회사의 선행에 보답할 의무를 느낀다고 해석할 수 있다. 그러므로, 종업원의 ESG 활동 인식이 조직에 대한 신뢰와 조직동일시에 영향을 미치는 관계와 이들 변수들이 조직의 생존과 유효성에 영향을 미치는 혁신행동과 조직시민행동에 영향을 미치는 메커니즘을 파악하고 이해할 필요가 있다. 또한, 이들 ESG활동 인식과 조직시민행동과 혁신행동 간의 영향관계에서 조직동일시와 조직신뢰의 역할을 파악할 필요가 있다 하겠다.

이에 따라, 본 연구는 첫째, 종업원 자신이 속해 있는 조직의 ESG 활동 인식이 종업원의 조직에 대한 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 둘째, 종업원의 조직신뢰와 조직동일시가 종업원의 혁신 행동과 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 셋째, ESG 활동 인식과 종업원의 혁신 행동, 조직시민 행동 간의 관계에서 조직신뢰와 조직동일시의 매개 효과를 검증하고자 한다.

II. 기존문헌 연구

2.1 ESG

ESG는 기업과 투자자가 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 비즈니스 모델에 통합하는 방법을 의미한다(Gillan et al., 2021). ESG의 유래는 1987년 유엔환경계획 UNEP (United Nations Environment Program)과 유럽환경개발위원회 WCED (World Commission on Environment and Development)가 채택한, 당시 WCED 의장 이자 노르웨이 총리인 브룬틀란드(Gro Harlem Brundtland) 보고서로 잘 알려진, 우리 공동의 미래(Our Common Future)의 채택이다. 이 보고서에서 지속가능발전(Sustainable Development)에 대한 정의와 빈곤, 인구증가, 지구온난화와 기후 변화, 환경 파괴에 대한 대안으로 지속가능 발전의 새로운 패러다임이 제시되었다. 이 보고서에서 지속가능발전은 “미래 세대가 자신의 필요를 충족할 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 발전”이라고 정의하였다.

ESG라는 용어가 본격적으로 나오게 된 것은 2004

년 UN이 발간한 글로벌컴팩트(Global Compact) 보고서에서 부터이다. 2006년에는 현재 ESG 투자의 출발이 되는 UN PRI(United Nations Principles of Responsible Investment)가 코피 아난 전 UN 사무총장의 주도하에 결성되었고, UN PRI는 뉴욕 증권 거래소에서 30여개 금융기관장과 함께 출범되었다. UN PRI는 금융기관의 투자 결정시 기업의 ESG 요소를 고려하도록 하는 금융기관들의 투자 원칙을 정립하는 활동을 하고 있으며 우리나라 국민연금도 2009년에 가입하였다. UN PRI는 6가지 책임 원칙을 제시하고 있는데, 투자 의사 결정 과정에서 ESG 이슈를 통합하고, 투자 대상에게 ESG 이슈에 대한 정보 공개와 책임 투자 원칙 준수와 이행 그리고 PRI 이행에 대한 세부 활동과 진행 사항 보고를 포함한다.

UN은 2015년 UN SDGs(UN Sustainable Development Goals)을 발표하였고, 인류의 보편적 문제와, 지구 환경과 기후 변화 문제, 경제 문제에 대해 17개 영역에 169개 세부 목표를 명시하였다. UN SDGs 협회는 SDGs가 얼마나 잘 실행되고 있는지 평가하며, 이를 통해, 주요 기업들이 지속가능 발전목표를 잘 실행하고 있는지 판단하는 척도가 되기도 한다. UN의 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)중 일부가 ESG 활동과 직접적인 관련성을 맺고 이러한 목표 달성을 위해 민간부문과 기업의 역할을 강조하고 있어 ESG 경영의 중요성은 더 부각되고 있다(H. Lee, 2021).

이후, 2018년 미국의 최대 투자기관 중 하나인 블랙락(BlackRock)의 로렌스 핀크(Laurence Douglas Fink)가 주주들에게 보낸 기업의 ESG 책임 강화에 대한 서한으로 인해 촉발되어, 기업에 대한 투자평가 방식 또한, 기업의 가치와 지속가능성에 영향을 주는 ESG를 반영하게 되었고, 세계적으로 많은 금융기관

이 ESG 평가 정보를 활용하고 있다.

본 연구에서 ESG는 지각된 ESG에 초점을 두고 종업원이 종사하고 있는 기업에서 이루어지는 ESG 활동에 대한 종업원의 인식에 중점을 두고 연구하고자 한다. Lewin et al.(1936)은 사람들이 현실 그 자체가 아니라 현실에 대한 인식을 기반으로 반응한다는 매우 중요한 개념을 제안했으며, Bandura(1989)에 의하면 사람은 객관적인 현실보다 인식에 의해 영향을 받는다고 하였고, Porter(1976)는 인식이 비록 잘못된 인식일지라도 연구하고 이해하는 것이 중요하다고 주장하였다. 또한, Hansen et al.(2011)은 이해 관계자에 대한 영향을 파악하기 위해서는 CSR에 대한 이해자의 인식이 더 중요하기 때문에 이해 관계자의 인식을 목표로 삼아야 한다고 했다. 또한, 계획된 개인 행동에 대한 조직행동이론은 사건 자체보다 사전 활동에 대한 조직 구성원의 인식이 후속적인 조직구성원의 태도와 행동을 예측할 수 있다고 하였다. 따라서, 기업의 ESG 활동이 조직구성원에 미치는 영향을 연구함에 있어 조직 구성원의 지각을 연구하는 것이 매우 중요하다고 하겠다.

2.2 CSR과 ESG

Pollman(2019)은 21세기에 이타적이고 윤리적인 정당성과는 별도로 기업의 사회적 책임에 대한 비즈니스 사례가 있는 지에 대한 더 큰 관심이 “지속가능성”과 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 관행과 위협의 개념으로 논쟁이 전환되었다고 했다. 또한, ESG는 지속가능성 조치나 환경, 사회, 지배구조 관행뿐만 아니라 기업의 재무 성과에 영향을 미칠 수 있는 비재무적 펀더멘털(기업 지배구조, 노동 및 고용기준, 인적 자원관리, 환경 관행 등)을 언급하기 위해서 사용된다고 하였다. CSR과 ESG의 차이점은 CSR이

종종 윤리적 또는 도덕적 우려에 뿌리를 둔 사회적 의무의 관점에서 구성되는 반면 ESG는 일반적으로 개별적으로 또는 체계적으로 기업 및 투자자에 대한 위험 관리 관점에서 논의된다고 하였다. Gerard (2019)는 CSR은 ESG의 첫번째 두가지 요소인 환경적 행동과 사회적 행동을 포함하며 ESG는 기업의 환경 및 사회적 영향과 기업 지배구조를 결합하기 때문에 ESG는 CSR에 지배구조(G)를 더한 것이라고 하였다. Jang et al.(2020)은 ESG의 영향이 대기업 보다는 소규모 기업에 더 큰 것을 발견하였고, ESG는 CSR의 대부분 속성을 공유하지만 환경, 사회 및 지배구조 측면에서 대부분의 요소를 포함하는 보다 포괄적인 개념이라고 하였다. CSR은 기업의 도덕적 우려에 근거하고 있으나 ESG 활동은 특히 채권을 발행하는 회사의 자금 조달 비용 절감 측면에서 재정적 혜택 증가와 관련이 있음을 발견하였다. 그들은 ESG 활동은 높은 비용을 지불하더라도 기업의 투명성을 높이는 동시에 다른 사람들을 위해 선행을 하려는 기업의 헌신을 보여줌으로써 투자자가 인지하는 부도 위험을 줄이면서 자금 조달 비용을 감소시킨다고 하였다. 이러한 점에서 CSR 활동이 기업에 대한 정보를 다른 사회적 행위자에게 전달하여 검색 및 평가 비용을 절감한다는 것과 유사하다고 하였다. Armstrong(2020)은 ESG는 투자 결정에서 기업 행동에 영향을 미치는 것으로 간주되는 환경, 사회 및 지배구조 문제를 설명하고 환경은 기후 변화, 인구 증가 및 자연 환경에 대한 인식을 의미하며 “사회적”이라는 용어는 기업의 사회적 책임(CSR)을 포함한다고 하였다. CSR은 기후 변화 및 인구 증가와 같은 문제에 대한 대응이며 기업 활동이 지역사회에 미치는 영향이라고 하였다.

2.3 조직신뢰

Mayer et al.(1995)은 신뢰를 상대방의 감시 또는 통제할 수 있는 능력과 관계없이 신뢰자에게 중요한 특정 행동을 상대방이 수행할 것이라는 기대에 기초하여 상대방의 행동에 취약할 수 있는 의지라고 정의하였다. 그리고, 자신을 취약하게 만드는 것은 위험을 감수하는 것이며 신뢰는 기꺼이 위험을 감수하는 것이라고 하였다. Rousseau et al.(1998)은 신뢰는 타인의 의도 또는 행동에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로 하여, 취약성을 수용하려는 의도로 구성된 심리적 상태라고 하였다. Shockley-Zalabak et al.(2000)은 개인의 신뢰는 개인의 행동과 관계에 관한 기대를 의미하고, 조직신뢰는 개인이 조직적 관계 및 행동 네트워크에 대하여 갖는 기대치를 나타낸다고 했다. 따라서 조직의 개인은 개인과 조직의 신뢰에 대한 인식을 동시에 형성한다고 한다. 또한, 그들의 연구에서 조직 신뢰는 조직의 관계, 역할, 경험 및 상호 의존성을 기반으로 하는 여러 조직원의 행동과 의도에 대해 개인이 가지는 긍정적인 기대로 간주된다고 하였다.

Cummings & Bromiley(1996)는 신뢰를 다른 개인 또는 그룹이 명시적 또는 묵시적 약속에 따라 행동하기 위해 선의의 노력을 한다는 개인의 신념 또는 개인 그룹 간의 공통 신념이라 하였다. 또한, 이러한 약속에 앞서 어떤 협상이든 정직하며, 기회가 있을 때 조차도 다른 사람을 과도하게 이용하지 않는 것이라 하였다. Tan & Tan(2000)은 조직에 대한 신뢰의 정의는 종업원이 인식하는 조직의 신뢰성에 대한 전반적인 평가이며, 조직이 자신에게 이익이 되거나 적어도 해롭지 않은 행동을 할 것이라는 종업원의 확신이라 하였다.

Ng(2015) 조직신뢰와 조직동일시가 조직시민행

동에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. Tan & Tan(2000)의 연구에서는 상사신뢰는 혁신 행동 및 상사만족에 영향을 미치고 조직신뢰는 조직 몰입에 긍정적 영향을 미치고 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. Moon et al.(2011)은 신뢰는 조직시민행동과 직무성과 그리고 임파워먼트(Empowerment) 등 결과 변수에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

2.4 조직동일시

조직동일시는 개인이 자신이 속한 조직의 관점에서 자신을 정의하는 조직과의 일체감 또는 소속감에 대한 인식으로 제안되었다(Ashforth & Mael, 1989). 사회적 범주로서의 조직은 구성원의 원형(prototypical)이나 추상적인 조직의 속성을 대변하는 것으로 인식될 수 있다. 또한, 조직과 동일시할 때 사람들은 종종 이러한 속성을 자신의 속성으로 내면화 한다. 실제로, 자신을 동일시하는 사람들은 조직을 의인화하는 것으로 볼 수 있다(F. A. Mael & Ashforth, 1995).

기존 대부분의 조직동일시의 개념에 대한 정의는 조직구성원이 자신을 조직의 일부로 느끼거나 조직의 가치를 내면화 하는 것과 같이 인지적으로 연결하였거나, 또는 구성원으로써의 자부심과 같이 감정적으로 연결하였거나, 혹은 인지적 및 감정적 둘 다로 자신을 조직과 연결했음을 의미한다. 이러한 인지적 또는 감정적 연결이 조직동일시의 정의로 사용되었다(Riketta, 2005). 조직동일시는 사람들로 하여금 상호 여러 관련된 이유로 그룹의 이익을 자신을 이익보다 우선시하게 만들 수 있고 구성원에 대한 사회적 책임을 규범으로 두드러지게 만들고, 이는 그들을 돕기 위한 노력으로 이어진다. 또한, 조직동일시

는 조직전체의 복지를 향상시키려는 열망으로 집단주의적 동기를 유발할 수 있다(Zdaniuk & Levine, 2001). 또한, 조직동일시는 개인이 조직과 동일한 운명체로 받아들이는 것으로 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지는 것이며, 조직시민행동을 촉진한다(Bae & Lee, 2018). 그리고, 조직동일시는 조직만족 및 직무만족(Xiu Jin et al., 2021)과 조직시민행동(Bellou et al., 2005)을 포함한 태도와 행동에 영향을 미치는 것으로 연구되었다.

2.5 혁신행동

변화하는 경제 환경, 세계화 및 증가하는 경쟁 요구로 인해 혁신과 혁신적인 행동이 점점 더 중요해지고 있다(Bani-Melhem et al., 2018). 혁신은 유용한 아이디어의 생성 또는 채택과 관련이 있고(Scott & Bruce, 1994), 혁신행동은 역할의 수행, 그룹 또는 조직에 이익을 주기 위한 업무의 역할, 그룹 또는 조직 내에서 의도적인 새로운 아이디어의 창조, 도입 및 적용을 하는 것이다. 이 정의는 혁신적 행위를 유익하게 새로운 결과를 제공하기 위한 의도적인 노력으로 제한된다(Janssen, 2000). Yuan & Woodman (2010)은 혁신적인 행동을 직원이 자신의 업무 역할, 작업 단위 또는 조직에 새로운 아이디어, 제품, 프로세스 및 절차를 의도적으로 도입하거나 적용하는 것으로 정의하였다. 그러한 행동의 예로는 새로운 기술 탐색, 목표 달성을 위한 새로운 방법 제안, 새로운 작업 방법 적용, 새로운 아이디어 구현을 위한 자원 조사 및 확보 등이 있다고 하였다. Thurlings et al.(2015)은 역할 수행에 도움이 되도록 조직원이 새로운 아이디어를 생성, 창조, 개발, 적용, 홍보, 실현 및 수정하는 프로세스가 자체적인 혁신 행동이며, 경쟁이 치열한 시장에서 조직과 조직

의 직원은 조직의 생존을 위해 혁신적인 방식으로 행동해야 한다고 하였다. Scott & Bruce(1994)는 창의성은 종종 어디서나 처음으로 무엇인가를 하거나 새로운 지식을 창출하는 것으로 구성되지만 혁신은 조직외부의 제품이나 프로세스의 적용을 포함한다고 하였다.

2.6 조직시민행동

Organ(1988)은 원래 조직시민행동을 “공식적인 보상 시스템에 의하여 직접 또는 명시적으로는 인정되지 않지만 조직의 효과적인 기능을 촉진하는 개인의 재량에 따른 행동”으로 정의하였다. Organ(1988)은 조직시민행동을 특정 개인을 겨냥하여 돕는 행동인 이타주의(Altruism), 시간업무, 규칙 준수 등 조직에 도움이 되는 일을 하는 양심(Conscientiousness), 업무와 관련된 대인 관계 문제가 발생하지 않도록 노력하는 예의(Courtesy), 이상적이지 못한 작업 환경을 불평 없이 용인하는 스포츠맨십(Sportsmanship), 책임감 있게 회사생활에 참여하고 회사를 걱정하는 공익성(Civic virtue)의 5개 차원으로 분류하였다. Organ(1988)의 역할 외 행동이라는 조직시민행동이 역할 내 행동도 포함한다는 학자들의 비판을 불러 일으켰고 Organ(1997)은 이후 조직시민행동의 정의를 과업수행을 지지하는 사회적 및 심리적 맥락의 유지 및 향상에 대한 기여로 재정의 하였다. Yilmaz (2015)는 조직시민행동을 보이는 직원은 자신의 의무를 다할 뿐만 아니라, 자발적으로 자신의 역할을 넘어 다른 사람을 돕고 보상을 기다리지 않는다고 하였다. 또한, 더 나은 일을 하며 형식적 요구 사항 이상으로 노력하며, 질차와 규정사이의 격차를 메우는 등 추가적인 행동을 한다고 하였다. Posdakoff & MacKenzie(1994)는 조직시민행동과 판매 부서 효

율성에 대한 연구에서 조직시민행동은 영업 사원의 객관적인 영업 생산성에 반드시 영향을 미치지 않으면서 조직의 효과적인 기능을 직접적으로 촉진한다고 여겨지는 영업 사원의 임의적 행동이라 하였다. Organ & Konovsky(1989)는 개인차원 조직시민행동(OCBI)의 차원을 이타주의로, 조직차원 조직시민행동(OCBO)의 차원을 일반화된 순응(Generalized compliance)으로 분류했다. Williams & Anderson (1991)은 개인차원 조직시민행동 및 조직차원 조직시민행동은 이타주의 및 준수(Compliance)라는 용어가 조직시민행동의 현재 개념화와 일치하지 않는 외부 보상에 대한 제한적인 가정을 암시하기 때문에 개인차원 조직시민행동과 조직차원 조직시민행동 두 차원을 사용하였다. 즉, 이타주의는 외부 보상 없이 발생하는 행동으로 간주되는 반면, 준수는 보상을 기대하거나 처벌을 회피하기 때문에 발생하는 행동으로 간주되기 때문이라고 하였다. 조직차원 조직시민행동에는 스포츠맨십, 공익성, 양심이 포함되고 개인차원 조직시민행동에는 이타주의와 예의를 포함하여 두 범주로 구분하였다. 본 연구에서는 Williams & Anderson(1991)의 연구를 참조하여 조직시민행동을 개인 차원과 조직차원으로 구분하였다.

2.7 ESG활동 인식에 관한 선행 연구

ESG활동 인식에 대한 연구와 ESG 활동 인식이 조직 내 이해 관계자인 종업원에게 미치는 영향에 대한 연구는 많지 않다. ESG 활동에 대한 소비자의 인식이 소비자의 신뢰와 조직동일시에 미치는 영향에 대한 연구(Jun, 2022)는 찾을 수 있었으나 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원 태도와 행동에 미치는 선행 연구는 ESG 활동 인식이 조직문화와 잡크래프팅에 미치는 영향에 관한 연구(Jin & Kim,2022).

〈Table 1〉 ESG 활동 인식에 관한 선행 연구

| 연구자 | 연구 결과 |
|-------------------|--|
| Jin & Kim(2022) | ESG 활동 인식 중 환경 요인은 혁신지향적 문화에 부정적 영향을 미치고 사회요인은 혁신 지향적 문화에 긍정적 영향을 미침. 혁신지향적 문화와 조직지향적 문화는 잡크래프팅에 직접적 영향을 미침 |
| Chun & Seol(2022) | ESG 활동 중 사회 요인에 대한 인식이 조직자부심에 영향을 미침. 또한, ESG 활동 중 사회 및 지배구조 요인이 직무만족에 영향 미치고, 환경, 사회 활동이 조직몰입에 영향을 미침 |
| Jin & Kim(2022a) | ESG 활동 인식은 변화 지원 행동과 혁신적인 조직문화에 긍정적 영향을 미치고, ESG 활동 인식은 변화 지원 행동과 혁신적 조직문화를 매개로 잡크래프팅에 영향을 미침. 또한, ESG 활동 인식은 변화 지원 행동, 혁신적인 조직문화, 잡크래프팅을 매개로 직무성취에 긍정적 영향을 미침 |

ESG 활동 인식과 조직몰입 및 조직만족에 관한 연구(Chun & Seol Kyung-Jin, 2022), ESG 활동 인식과 변화 지원 행동 및 혁신적 조직문화 그리고 잡크래프팅에 미치는 영향 관계에 대한 연구(Jin & Kim, 2022a) 등과 같이 매우 제한적이었다. 따라서, 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원의 태도와 행동에 미치는 영향 관계를 추가로 연구할 필요가 있다. ESG 활동 인식에 관한 선행 연구는 〈Table 1〉과 같이 정리하였다.

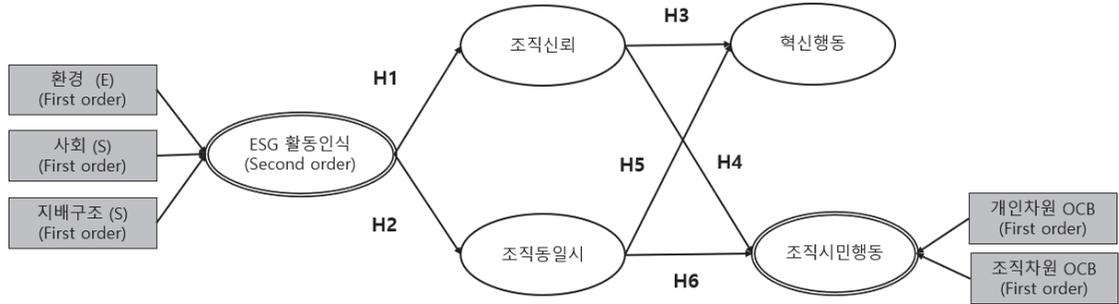
III. 연구모형 및 가설수립

본 연구에서는 환경, 사회 및 지배구조로 구성된 2차요인인 ESG 활동 인식이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향 관계를 파악하고자 한다. 그리고, 조직신뢰와 조직동일시가 혁신행동 및 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 또한, ESG 활동 인식과 혁신행동과 조직시민행동 간 조직신뢰와 조직동일시의 매개 효과를 살펴보고자 한다.

3.1 ESG 활동 인식과 조직신뢰

Nguyen et al.(2020)은 사회적 책임활동이 조직신뢰와 조직동일시에 긍정적인 영향을 미치고 조직신뢰와 조직동일시는 조직원의 정서적 만족에 또한 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. C.-K. Lee et al.(2013)은 법적 CSR이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치고 Islam et al.(2018)은 조직신뢰와 조직동일시가 사회적 책임과 조직몰입 간의 관계를 매개하는 것을 확인하였다.

D. Jung & Yang(2021)은 방산업체 종사자를 대상으로 한 연구에서 CSR 활동 중 윤리적 책임과 법률적 책임이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것을 파악하였다. 이에 따라, 기업의 CSR 활동이 조직원의 조직에 대한 호의적 감정의 형성에 기여함으로써 조직신뢰를 높이게 된다고 볼 수 있다 하였다. A.-R. Jung & Ryu(2016)은 외식 기업의 사회적 책임 활동 중 윤리적 책임, 법적 책임이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. J. Ko et al.(2020)은 물류주산업 종사자의 CSR 활동 인식이 조직신뢰에 미치는 영향에서 경력 및 직급에 따



〈Figure 1〉 연구모형

라 조직신뢰에 대해 상이한 수준을 보이는 것을 연구하였다. E. Ko(2019)는 호텔 종사자를 대상으로 한 연구에서 내, 외부 CSR 활동이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행 연구를 바탕으로 ESG 활동 인식이 조직신뢰에 영향을 미치는 것으로 예상하여, 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: ESG 활동 인식은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 ESG 활동 인식과 조직동일시

ESG 활동 인식이 조직동일시에 대한 영향 관계는 사회 정체성 이론으로 설명될 수 있다. ESG 활동을 적극적으로 실행하는 기업의 종사자는 자신의 회사를 다른 회사와 비교하여 높은 자존감을 느낄 수 있기 때문에 조직에 대해 긍정적인 태도를 가질 수 있다고 보는 구조이다. B. Kim et al.(2015)은 직원들이 자신이 종사하고 있는 기업이 CSR을 잘하고 있다고 인식하면 자신이 평판이 좋은 조직에 속해 있다고 인식하게 되고, 이에 따라 사회적 자아가 긍정적

으로 발전된다고 했다. 또한, 이로 인해 조직 구성원은 조직에 더 애착을 갖게 되고 조직동일시를 높인다 하였다.

E. Park & Han(2020)은 카지노 직원을 대상으로 한 연구에서 CSR의 참여와 조직동일시 관계에서 CSR 참여 중 진정성이 조직동일시에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 항공사 승무원을 대상으로 한 연구에서도 CSR에 대한 승무원의 인식이 조직동일시에 유의한 영향을 미치고, CSR 인식과 조직몰입의 간의 관계에서 조직동일시가 부분 매개하는 것을 확인하였다(M. Jang & Kang, 2013). B. Kim et al.(2015)은 지각된 CSR이 조직신뢰와 조직동일시에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였고, 조직신뢰가 지각된 CSR과 조직동일시를 매개하는 것을 파악하였다. E. Park & Han(2020)은 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서 CSR이 조직동일시에 유의한 영향을 미치고 조직동일시는 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. De Roeck & Delobbe(2012)는 지각된 CSR이 지각된 외부 명성과 외부 자부심의 순차적 매개를 통하여 조직정체성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 연구하였다. 또한, Hameed et al.(2016)은 외부 CSR이 지각된 외부

명성과 긍정적 관계를 가지고 지각된 외부 명성은 조직동일시에 긍정적 영향을 미치는 것을 파악하였다. Nguyen et al.(2020)은 CSR이 조직 동일시와 조직 신뢰에 긍정적 영향을 미치고 조직 동일시와 조직 신뢰가 정서적 몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서, 이와 같은 기존의 선행연구를 바탕으로 하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: ESG 활동 인식은 조직동일시에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 조직신뢰와 혁신행동

조직에서 신뢰는 조직시민행동, 조직몰입, 충성도와 같은 조직구성원의 긍정적인 태도와 행동에 영향을 미치는 변수로 연구되어 왔다. 또한, 사회 교환이론에 따르면, 조직을 조직구성원이 더욱 더 신뢰할수록 조직을 위해 더 노력을 하는 것을 알 수 있다. Yu et al.(2018)은 조직신뢰가 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였고 D. Jin et al.(2018)은 20~30대 메이크업 종사자를 대상으로 한 연구에서 조직신뢰 중 회사신뢰와 관계신뢰가 혁신행동에 영향을 미치는 것을 검증하였다. Lin & Shin(2021)의 스포츠 대학의 교수들을 대상으로 한 연구에서는 조직신뢰가 혁신행동에 영향을 미치는 것을 확인하였고, S.-H. Lee(2008)는 기존의 통념과 달리 종업원신뢰는 신뢰하는 자(Trustor)에 대한 신뢰 받는 자(Trustee)의 일부 고정 관념에 기초하고 있으며, 그룹 및 조직 수준의 신뢰와 몰입이 개인 수준보다 혁신 행동에 더 강한 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 특히, 한국의 그룹 기반 조직 문화 때문에 한국 공무원들이 동료 그룹에 대해 높은 수준의 신뢰를 보일 때 혁신이 극대화될 가능성이 높다고 하

였다. C. I. Lee & Ha(2018)는 직무만족과 혁신 행동 사이의 관계에서 조직신뢰가 매개효과를 가지는 것을 확인 하였다. 이를 통해 직무만족이 높더라도 조직신뢰를 확보하지 못하면 절반의 성공에 불과할 뿐이라고 하였다. Demir(2021)는 기존 연구자들의 선행연구 결과와 같이 교사의 조직신뢰 인식은 혁신 행동을 높인다는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 조직신뢰는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.4 조직신뢰와 조직시민행동

Singh & Srivastava(2016)의 조직신뢰와 조직 시민행동의 영향을 결정하는 조직지원인식과 절차적 정의 및 커뮤니케이션과 같은 특정 조직 수준 요인 간의 관계에 대한 조사에서 조직신뢰는 이타주의, 양심, 스포츠맨십, 예의, 공정성으로 이루어진 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것을 파악하였고, 조직신뢰는 조직 수준의 요인과 조직시민행동 간의 관계를 부분매개 하는 것을 확인하였다. Yilmaz(2015)는 관리자에 대한 신뢰, 조직신뢰, 상호신뢰가 조직 시민행동에 영향을 미치는 것을 검증하였고 Özlük & Baykal(2020)는 관리자에 대한 신뢰, 조직신뢰, 동료신뢰가 조직시민행동에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 파악하였다. 또한, Koodamara et al.(2019)와 Lay et al.(2020)도 조직신뢰가 조직 시민행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

Seo et al.(2011)는 지방자치단체 구성원을 대상으로 한 연구에서 조직신뢰는 조직시민행동(시민의식, 이타주의, 양심)에 긍정적인 영향을 미치며, 분배공

정성과 상호작용 공정성이 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행 연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직신뢰는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.5 조직동일성과 혁신행동

사회정체성 이론은 종업원의 업무 관련된 의도를 예측하는 데 사용되어져 왔다(Ricketta et al., 2006). Tang et al.(2014)은 팀동일시가 R&D 직원의 창의성에 영향을 미치고, 팀동일시가 지식공유를 매개로 하여 팀멤버의 창의성에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 사회정체성 이론은 팀 동일시가 직원들로 하여금 팀워크, 지식 및 정보 공유를 포함하여 팀에 유익하고 관심있는 것에 초점을 맞추도록 하여 혁신적인 행동을 증가시킨다고 제안한다 하였다. Song et al.(2018)은 직원의 집단주의와 혁신행동 간에 유의한 직접적인 관계가 있으며, 팀동일시가 직원의 집단주의와 직원의 혁신적 행동 간의 관계를 매개하는 것을 확인하였다. 또한, 직원의 집단주의와 팀동일시를 통한 혁신행동 사이의 간접적인 관계는 리더-부하관계(LMX)가 낮거나 높을 때 모두 유의하게 긍정적임을 확인하였다. Zhang & Wang (2021)의 연구에서 조직동일시는 종업원의 혁신적 행동에 유의한 결과를 보이는 것을 연구하였고 Neill et al.(2019)은 조직동일시가 변화에 대한 직원의 정서적 몰입과 변화에 대한 행동 지원에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이에 따라 조직동일시가 직원의 변화를 수용하고 변화에 긍정적으로 반응하는데 중요한 심리적 선행요인이라 하였다. Chen et al.(2022)은 조직동일성과 학습목표지향

성이 모두 높은 직원은 승진에 중점을 두고 혁신적으로 행동할 가능성이 높았고, 반면에 조직동일성이 높고 학습목표지향성이 낮은 직원은 예방에 집중하고 덜 혁신적으로 행동하는 것을 파악하였다. Yang & Shim(2013)의 연구에서는 사회적 동일시는 역할 행동과 혁신 행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 조직동일시는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.6 조직동일성과 조직시민행동

Van Dick et al.(2006)은 예측 변수의 관점에서 볼 때 조직동일시가 조직시민행동에 영향을 미친다는데 있어 오랜 역사를 가지고 있다 하였고 Van Dick et al.(2004)은 자신의 조직에 더 강하게 동일시 하는 직원은 집단의 이익 관점에서 생각하고 처리하는 강한 동기를 가진다고 하였다. Kane et al.(2012)에 의하면 높게 동일시된 직원은 추가적인 역할 행동을 하는 사람이고 그들은 요청에 의해서가 아니라 자아개념이 조직의 성공에 깊은 뿌리를 두고 있기 때문이라 하였다.

Bellou et al.(2005)은 병원종사자를 대상으로 한 연구에서 조직 동일시는 직원들이 더 큰 전체, 즉 그들이 일하는 병원의 일부라고 느낄 때 규칙을 준수할 뿐만 아니라 기대되는 것보다 더 많은 일을 하기를 열망한다는 사실에 기인할 수 있다고 하였다. 이는 단순히 자신의 과정이 병원의 과정과 연결되어 있다고 믿기 때문이라 하였다. Shim & Faerman (2017)은 공무원의 공공서비스 동기부여, 조직동일시 그리고 주관적 조직시민행동 규범이 조직시민행

동에 통계적으로 유의한 관계가 있는 것을 확인하였다. 특히, 조직동일시가 조직시민행동에 대한 종업원의 참여와 긍정적인 관련이 있다는 것을 밝혔다. Kesen(2016)은 조직동일시가 스포츠맨십을 제외한 조직시민행동의 각 차원에 유의한 영향을 주는 것을 확인하였고, 또한 조직시민행동의 차원 중 도움과 공익성이 개인의 창의성에 영향을 미치고 조직동일시와 개인 창의성 간의 관계를 매개 완전 매개하는 것을 확인하였다. Teng et al.(2019)은 윤리적 업무분위기(Ethical work climate)가 조직시민행동과 유의한 양(+의 상관관계)이 있고, 조직동일시가 윤리적 업무환경과 조직시민행동 간의 관계를 매개하는 것을 검증하였다. Zhao et al.(2014)은 조직동일시는 강제적 시민행동(Compulsory Citizenship behavior)과 조직시민행동 간의 부정적인 관계를 매개하고, 상호작용공정성은 강제적 시민행동과 상호작용하여 조직동일시에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

B. Cho et al.(2020)은 리더동일시가 사회적 기업가정신과 조직시민행동 간의 관계를 매개하고, You

et al.(2021)은 해외자회사 근무 현지 직원의 조직동일시 유형에 따라 업무 열의 및 조직시민행동에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같이 가설을 설정하였다.

H6: 조직동일시는 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구방법

4.1 변수의 정의 및 측정

측정도구는 기존 선행연구에서 검증된 설문문항을 토대로 하여 구성하였다. 변수 조작적 정의 및 관련 문헌은 <Table 2>와 같이 정리하였다.

측정도구는 선행연구를 바탕으로 기존 연구에서 사용되어 검증된 설문 문항을 토대로 하여 구성하였다. 설문 문항은 ESG 활동 인식으로 환경관련(6문항),

<Table 2> 조작적 정의 및 관련 문헌

| 요인 | 조작적 정의 | 관련연구 |
|-----------|---|---|
| ESG 활동 인식 | 종업원이 회사의 ESG 활동을 인식하는 수준 | Jin & Kim(2022b) |
| 조직동일시 | 특정 집단에 대한 하나됨 또는 소속감을 지각하는 정도이며 조직의 성공과 실패를 자신의 경험으로 인식하는 것 | Ashforth & Mael(1989) F. Mael & Ashforth(1992) |
| 조직신뢰 | 명시적, 묵시적 약속에 따라 행동하기 위해 조직이 선의의 노력을 한다는 조직구성원의 신념. 또한, 이러한 약속에 앞서 어떤 협상이든 정직하며, 기회가 있을 때 조차도 종업원을 이용하지 않는 것 | Cummings & Bromiley(1996) |
| 조직시민행동 | 형식적 보상 시스템에 의해 공식적으로는 인정되지 않지만 전체적으로 조직의 효율적이고 효과적인 기능을 촉진하는 개인의 임의적 행동으로, 자발적으로 조직 및 타인을 위해 행동하는 것 | Organ et al.(2005) Williams & Anderson(1991) |
| 혁신행동 | 문제의식을 바탕으로 문제 해결을 위한 새로운 아이디어를 만들어 내어 개발하고, 수용하고 실행하는 일체의 프로세스 | Scott & Bruce(1994), K. Cho(2019), Yuan & Woodman(2010) |

〈Table 3〉 설문 문항 및 출처

| 요인 | 설문항목 | 출처 | |
|--|---|--|----------------------------------|
| ESG 활동 인식 | 환경 | 1. 우리 회사는 폐기물 재활용을 적극적으로 실행하기 위해 노력한다. | Koh(2022), An(2022) 및 Kwak(2022) |
| | | 2. 우리 회사는 에너지를 절약하고 환경보호에 노력을 기울인다. | |
| | | 3. 우리 회사는 에너지의 효율적 활용을 위해 노력하고 있다. | |
| | | 4. 우리 회사는 환경보호를 위해 노력하고 있다. | |
| | | 5. 우리 회사는 환경보호를 위한 실천 방안을 모색한다. | |
| | | 6. 우리 회사는 환경 보호를 위해 우리 회사의 자원을 효율적으로 활용하고자 노력한다. | |
| | 사회 | 1. 우리 회사는 직원들의 복지 추구와 고용 관련 법을 준수하려고 노력한다. | |
| | | 2. 우리 회사는 다른 사업 파트너 (예: 납품업자, 하청업체)와 공정한 거래를 하기 위해 노력한다. | |
| | | 3. 우리 회사는 소비자 관련법 준수, 소비자에 대한 공정 거래, 소비자의 권리 및 안전을 지키기 위해 노력한다. | |
| | | 4. 우리 회사는 사회 발전과 지역 사회 발전을 위해 좋은 일을 많이 하고 있다. | |
| | | 5. 우리 회사는 고용 평등 및 확대 정책(전체고용인력, 여성채용 비율 및 장애인 고용비율증가 등) 등을 실시하기 위해 노력한다. | |
| | | 6. 우리 회사는 종업원에게 양질의 일자리를 제공하고 교육 훈련 기회를 제공한다. | |
| | 지배 구조 | 1. 우리 회사는 법을 준수하고 있다. | |
| | | 2. 우리 회사의 관리자 들은 기업 경영과 관련된 법을 따르려고 노력한다. | |
| | | 3. 우리 회사는 기업 경영을 투명하게 하고 있다 (예: 부패, 특혜, 비리 척결 등) | |
| | | 4. 우리 회사는 법적, 제도적 기준에 부합하는 경영을 하고 있다. | |
| | | 5. 우리 회사는 지배 구조의 건전성을 위해 노력한다. | |
| | | 6. 우리 회사는 윤리 경영을 위해 지속적으로 노력하고 있다. | |
| 조직동일시 | 1. 나는 다른 사람이 우리 회사를 비난할 때 모욕감을 느낀다. | F. Mael & Ashforth(1992) 및 Wonkoo Ji(2017) | |
| | 2. 나는 회사에 대해서 얘기할 때 "우리" 회사라고 말한다. | | |
| | 3. 다른 사람이 우리 회사를 칭찬했을 때, 내가 칭찬을 받은 느낌이다. | | |
| | 4. 회사가 잘 되는 것이 곧 내가 잘 되는 것이다. | | |
| 조직신뢰 | 1. 나는 우리 회사에 대해 다른 사람들이 어떤 생각을 가지고 있는지 관심이 많다. | Cummings & Bromiley(1996) | |
| | 2. 우리 회사는 우리와 정직하게 협상한다고 생각한다. | | |
| | 3. 나는 우리 회사를 신뢰할 수 있다. | | |
| | 4. 우리 회사는 우리의 문제를 결코 이용하지 않을 것이다. | | |
| 조직 시민 행동 | 개인 차원 | 5. 우리 회사는 조직의 장래를 위해 현명한 결정을 할 것으로 믿는다. | Williams & Anderson(1991) |
| | | 1. 나는 업무 관련된 문제를 가진 동료들 돕기 위해 기꺼이 시간을 할애한다. | |
| | | 2. 나는 결근했던 동료들 도와서 업무에 차질이 없게 해준다. | |
| | | 3. 나는 동료직원을 돕는 일이라면 내가 가진 것 (물건, 지식 등) 들을 함께 나눌 마음이 있다. | |
| | | 4. 나는 동료직원의 일을 도와주는 편이다. | |
| | | 5. 나는 동료직원의 공적인 혹은 사적인 일까지도 진심 어린 관심과 호의를 보여준다. | |
| | 조직 차원 | 6. 나는 휴무일을 바꿔 달라는 동료의 요구를 들어주기 위해 근무 일정을 조정하기도 한다. | |
| | | 7. 나는 신입사원이 조직 내에서 환영 받고 있다는 것을 느끼도록 행동한다. | |
| | | 8. 나는 업무 혹은 비업무적으로 발생한 동료직원의 문제를 외면하지 않는다. | |
| | | 1. 나는 대외적으로 조직을 대표하는 경우에 자긍심을 느낀다. | |
| | | 2. 나는 회사에 충성심을 보이는 편이다. | |
| | | 3. 나는 동료직원이 회사를 비판할 때 회사 편에서 옹호한다. | |
| 혁신행동 | 4. 나는 회사의 발전에 많은 관심을 지니고 있다. | Scott & Bruce(1994) 및 J. Jin(2020) | |
| | 5. 나는 잠재적인 문제들로부터 조직을 보호하기 위해 일련의 행동을 취한다. | | |
| | 6. 나는 회사의 이미지에 대해 걱정한다. | | |
| | 7. 나는 내가 담당한 일은 아니지만 회사의 이미지에 도움이 되는 일은 기꺼이 동참한다. | | |
| | 8. 나는 우리 조직의 기능을 개선하기 위해 아이디어를 제시하는 편이다. | | |
| | 1. 나는 혁신적인 생각과 행동을 하는 편이다. | | |
| | 2. 나는 새로운 아이디어를 실행하기 위해 적합한 계획과 일정을 준비한다. | | |
| | 3. 나는 내 혁신적 아이디어가 실용적인 가치가 있는지 꼼꼼히 따져본다. | | |
| 4. 나는 다른 구성원들에게 아이디어를 적극적으로 알리고 추진해 나간다. | | | |
| 5. 나는 아이디어를 실행하는데 필요한 자금을 알아보고 확보한다. | | | |
| 6. 나는 끈질기 창의적인 아이디어를 내놓는다. | | | |
| 7. 나는 새로운 기술, 절차, 그리고 상품에 대한 아이디어를 적극적으로 찾아내는 편이다. | | | |
| 8. 나는 내가 개발한 혁신적 아이디어에 대하여 조직핵심인물들에게 지원을 얻기 위해 노력한다. | | | |

사회관련(6문항), 지배구조관련(6 문항)으로 총 18 문항으로 구성되어 있으며, 조직 동일시는 5문항, 조직신뢰 5문항이며, 조직시민행동은 개인지향행동(8문항), 조직지향행동(8문항)으로 총 16문항으로 구성되어 있다. 혁신행동은 8문항으로 구성되어 있으며 전체 설문 내용은 <Table 3>과 같이 정리하였다.

4.2 자료수집 및 표본의 특성

본 연구의 연구 모델을 검증하기 위해 현재 전국에 있는 종업원 수 50인 이상의 일반 기업체에 종사 중인 정규직 직장인들을 대상으로 하여 설문조사를 진행하였다. 22년 4월 19일부터 4월 22일까지 4일간 온라인 설문조사를 통해 총 360부를 수집하였

고, 불성실한 답변 12부를 제외하고 총 348개를 최종분석에 사용하였다. 표본의 인구통계학적 특성을 <Table 4>와 같이 요약 정리하였다.

V. 분석 및 결과

5.1 측정모델

PLS(Partial Least Square) 기반의 SmartPLS Ver.3.3을 이용하여 집중타당도, 판별타당도 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도를 분석하기 위하여 크롬바하 알파값을 살펴보고, 제안되어진 방법으로

<Table 4> 표본의 인구통계학적 특성

| | 구분 | 빈도(명) | 비율(%) |
|-----|----------|-------|-------|
| 성별 | 남자 | 174 | 50.0 |
| | 여자 | 174 | 50.0 |
| | 합계 | 348 | 100.0 |
| 연령대 | 만19-29세 | 84 | 24.1 |
| | 만30-39세 | 85 | 24.4 |
| | 만40-49세 | 92 | 26.4 |
| | 만50-59세 | 87 | 25.0 |
| | 합계 | 348 | 100.0 |
| 학력 | 고졸 이하 | 33 | 9.5 |
| | 전문대 졸 | 38 | 10.9 |
| | 대학교 졸 | 228 | 65.5 |
| | 대학원 졸 이상 | 49 | 14.1 |
| | 합계 | 348 | 100.0 |
| 업종 | 제조업 | 110 | 31.6 |
| | 금융/보험업 | 30 | 8.6 |
| | 도소매/유통 | 35 | 10.1 |
| | 서비스업 | 155 | 44.5 |
| | 건설 | 18 | 5.2 |
| | 합계 | 348 | 100.0 |

〈Table 5〉 집중타당성 및 신뢰도 분석 결과

| 요인 | | 측정변수 | 요인적재량 | Cronbach's Alpha | CR | AVE |
|-----------|----------------|----------|-------|------------------|-------|-------|
| ESG 활동 인식 | 환경 (E) | 환경1 | 0.790 | 0.940 | 0.952 | 0.770 |
| | | 환경2 | 0.876 | | | |
| | | 환경3 | 0.894 | | | |
| | | 환경4 | 0.913 | | | |
| | | 환경5 | 0.891 | | | |
| | | 환경6 | 0.894 | | | |
| | 사회 (S) | 사회1 | 0.781 | 0.872 | 0.907 | 0.663 |
| | | 사회2 | 0.834 | | | |
| | | 사회3 | 0.831 | | | |
| | | 사회5 | 0.799 | | | |
| | 지배구조(G) | 사회6 | 0.823 | 0.892 | 0.933 | 0.823 |
| 지배4 | | 0.879 | | | | |
| 지배5 | | 0.923 | | | | |
| 조직신뢰 | 지배6 | 0.919 | 0.941 | 0.955 | 0.810 | |
| | 조직신뢰1 | 0.888 | | | | |
| | 조직신뢰2 | 0.901 | | | | |
| | 조직신뢰3 | 0.910 | | | | |
| | 조직신뢰4 | 0.898 | | | | |
| 조직동일시 | 조직신뢰5 | 0.902 | 0.868 | 0.910 | 0.718 | |
| | 조직동일2 | 0.764 | | | | |
| | 조직동일3 | 0.899 | | | | |
| | 조직동일4 | 0.871 | | | | |
| 혁신행동 | 조직동일5 | 0.848 | 0.930 | 0.942 | 0.670 | |
| | 혁신행동1 | 0.769 | | | | |
| | 혁신행동2 | 0.843 | | | | |
| | 혁신행동3 | 0.815 | | | | |
| | 혁신행동4 | 0.821 | | | | |
| | 혁신행동5 | 0.812 | | | | |
| | 혁신행동6 | 0.809 | | | | |
| | 혁신행동7 | 0.841 | | | | |
| 조직시민행동 | 개인차원 조직시민행동 | 혁신행동8 | 0.835 | 0.881 | 0.907 | 0.583 |
| | | 조직시민(I)1 | 0.776 | | | |
| | | 조직시민(I)2 | 0.733 | | | |
| | | 조직시민(I)3 | 0.788 | | | |
| | | 조직시민(I)4 | 0.761 | | | |
| | | 조직시민(I)5 | 0.746 | | | |
| | | 조직시민(I)7 | 0.754 | | | |
| | | 조직시민(I)8 | 0.784 | | | |
| | 조직차원 조직시민행동 | 조직시민(O)1 | 0.824 | 0.924 | 0.938 | 0.653 |
| | | 조직시민(O)2 | 0.847 | | | |
| | | 조직시민(O)3 | 0.769 | | | |
| | | 조직시민(O)4 | 0.790 | | | |
| | | 조직시민(O)5 | 0.864 | | | |
| | | 조직시민(O)6 | 0.728 | | | |
| | | 조직시민(O)7 | 0.824 | | | |
| | | 조직시민(O)8 | 0.811 | | | |

〈Table 6〉 판별타당성 분석 결과

| 변수 | 사회 | 조직동일시 | 조직시민(I) | 조직시민(O) | 조직신뢰 | 지배구조 | 혁신행동 | 환경 |
|---------|-------|-------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|
| 사회 | 0.814 | | | | | | | |
| 조직동일시 | 0.519 | 0.847 | | | | | | |
| 조직시민(I) | 0.458 | 0.493 | 0.764 | | | | | |
| 조직시민(O) | 0.511 | 0.670 | 0.648 | 0.808 | | | | |
| 조직신뢰 | 0.679 | 0.556 | 0.377 | 0.557 | 0.900 | | | |
| 지배 | 0.790 | 0.482 | 0.421 | 0.540 | 0.703 | 0.907 | | |
| 혁신행동 | 0.414 | 0.339 | 0.537 | 0.590 | 0.469 | 0.430 | 0.818 | |
| 환경 | 0.653 | 0.418 | 0.440 | 0.500 | 0.519 | 0.582 | 0.450 | 0.877 |
| 평균 | 3.616 | 3.373 | 3.604 | 3.293 | 3.269 | 3.612 | 3.344 | 3.505 |
| 표준편차 | 0.765 | 0.858 | 0.586 | 0.748 | 0.885 | 0.848 | 0.694 | 0.852 |

* 조직시민(I): 개인차원 조직시민행동

** 조직시민(O): 조직차원 조직시민행동

요인 적재량 0.7 이하의 변수들을 하나씩 제거하였다. 0.7 이상의 권고 수준(Hair Jr et al., 2014)을 만족시켰기 때문에 분석에 적합하다고 판단하였다.

판별타당성은 〈Table 6〉과 같이, 표의 대각으로 이루어진 칸에 표시된 요인에 대한 평균분산추출의 제곱근 값이 그 변수의 좌측 방향이나 아래 방향에 있는 값을 상회함에 따라서 판별타당성이 유의한 것을 확인하였다(Fornell & Larcker, 1981).

잠재 변수 간의 다중 공선성을 평가하기 위하여 VIF값을 분석한 결과 VIF 값이 모두 5이하로 다중 공선성에는 문제가 없다고 평가하였다(Hair Jr et al., 2017).

5.2 연구모형 분석 및 가설검정

본 연구에서는 가설 검증을 하기 위해 계층적 요소 모형(Hierarchical Component Model)-2차 요인(Second order factor) 연구모형을 이용하였다. 환경(E), 사회(S) 및 지배구조(G) 세가지의 반영적(Reflective) 1차 요인(First order factor)을 ESG

활동 인식이라는 형성적(Formative) 2차 요인(Second order factor)으로 구성하였고, 개인 차원 조직시민 행동과 조직차원 조직시민 행동을 또한 조직시민 행동이라는 형성적 2차 요인으로 구성하여 PLS 구조 방정식 분석을 진행하였다.

연구 결과를 간략하게 정리하면 다음과 같다. 첫째, 종업원의 재직한 기업의 ESG 활동에 대한 인식이 조직신뢰에 정(+)의 영향 관계를 보였다. 이에 따라 종업원의 ESG 활동 인식이 높아질수록 종업원의 조직신뢰에 강한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 둘째, ESG 활동에 대한 인식은 종업원의 조직동일시에 정(+)의 영향을 미쳤다. 셋째, 조직신뢰는 종업원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 넷째, 조직신뢰는 종업원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 다섯째, 조직동일시는 종업원의 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 여섯째, 조직동일시는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 일곱 번째, 조직신뢰는 ESG 활동 인식과 혁신행동 간의 영향 관계를 매개하였다. 여덟 번째, 조직신뢰는 ESG 활동 인식과 조직시민행동 간의 영향 관계를 매개하

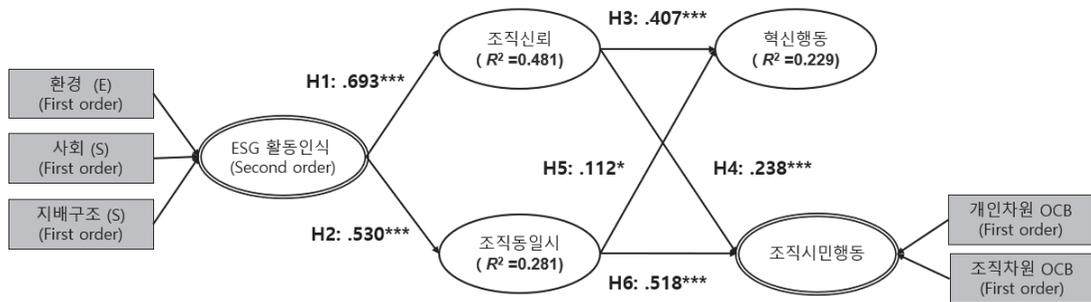
〈Table 7〉 VIF 값 분석 결과

| 변수 | 사회 | 조직동일시 | 조직시민(I) | 조직시민(O) | 조직신뢰 | 지배구조 | 혁신행동 | 환경 |
|---------|----|-------|---------|---------|-------|------|-------|----|
| 사회 | | | | | 1.749 | | | |
| 조직동일시 | | | | | | | 1.448 | |
| 조직시민(I) | | 1.753 | | | | | | |
| 조직시민(O) | | 2.034 | | | | | | |
| 조직신뢰 | | | | | | | 1.448 | |
| 지배 | | 1.429 | | | | | | |
| 혁신행동 | | | | | | | | |
| 환경 | | | | | 1.749 | | | |

* 조직시민(I): 개인차원 조직시민행동
 ** 조직시민(O): 조직차원 조직시민행동

〈Table 8〉 가설 검정 분석 결과

| 경로 | 경로 계수 | 표본 평균 | 표준 편차 | T통계량 | P 값 | 결과 |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|-------|----|
| H1 ESG 활동 인식 → 조직신뢰 | 0.693 | 0.693 | 0.038 | 18.206 | 0.000 | 채택 |
| H2 ESG 활동 인식 → 조직동일시 | 0.530 | 0.530 | 0.048 | 11.157 | 0.000 | 채택 |
| H3 조직신뢰 → 혁신행동 | 0.407 | 0.406 | 0.072 | 5.646 | 0.000 | 채택 |
| H4 조직신뢰 → 조직시민행동 | 0.238 | 0.238 | 0.060 | 3.942 | 0.000 | 채택 |
| H5 조직동일시 → 혁신행동 | 0.112 | 0.115 | 0.063 | 1.796 | 0.073 | 채택 |
| H6 조직동일시 → 조직시민행동 | 0.518 | 0.520 | 0.057 | 9.029 | 0.000 | 채택 |



(***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$)

〈Figure 2〉 연구모형 분석 결과

었다. 아홉 번째, 조직동일시는 ESG 활동 인식과 혁신행동 간의 영향 관계를 매개하였다. 열 번째, 조직동일시는 ESG 활동 인식과 조직시민행동 간의 영

향 관계를 매개하였다.

가설 검정 결과 및 연구 모형의 분석 결과는 〈Table 8〉과 〈Figure 2〉에 명기된 것과 같다.

〈Table 9〉 조직신뢰 와 조직동일시의 매개효과

| 경로 | 경로 계수 | 표본 평균 | 표준 편차 | T 통계량 | P 값 |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|-------|-------|
| ESG ⁺ → 조직동일시 → 혁신행동 | 0.060 | 0.061 | 0.035 | 1.712 | 0.087 |
| ESG ⁺ → 조직신뢰 → 혁신행동 | 0.282 | 0.282 | 0.056 | 5.064 | 0.000 |
| ESG ⁺ → 조직신뢰 → 조직시민행동 | 0.165 | 0.165 | 0.045 | 3.703 | 0.000 |
| ESG ⁺ → 조직동일시 → 조직시민행동 | 0.274 | 0.276 | 0.045 | 6.151 | 0.000 |

ESG⁺: ESG 활동 인식

ESG 활동 인식이 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향에서 조직동일시와 조직신뢰의 매개효과를 분석한 결과 〈Table 9〉에서와 같이 조직신뢰와 조직동일시가 매개 효과를 갖는 것으로 나타났다. ESG 활동이 조직동일시와 조직신뢰를 매개로 하여 혁신행동과 조직시민행동에 간접 영향을 미치는 것을 통계적으로 확인하였다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구에서는 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향관계를 파악하고 조직신뢰와 조직동일시가 종업원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하였다. 또한, 종업원의 ESG 활동 인식과 혁신행동 및 조직시민행동 간의 관계에서 조직신뢰와 조직동일시의 매개효과를 검증하였다.

먼저 본 연구는 기존 연구들이 기업의 CSR에 대한 소비자의 반응과, 종업원의 태도와 행동에 미치는 영향에 초점을 맞추어 왔지만, 본 연구는 최근 지속가능 경영의 새로운 패러다임이 되고 있는 ESG 경영 활동에 대한 종업원의 인식이 종업원의 태도와 행동에 미치는 영향을 파악했다는 점에서 선행 연구와 차

별점이 있다.

이론적 시사점으로 첫째, 또한, 최근 ESG 활동 인식에 대한 연구(Jun, 2022)에서도 소비자의 관점에서 소비자의 기업에 대한 ESG 활동 인식이 소비자의 신뢰와 소비자-기업동일시에 미치는 영향이 연구되었지만, 종업원에게도 ESG 활동 인식이 동일한 영향을 미치는 것으로 확인되었다는 점에서 시사점이 있다. 즉, ESG 활동이 단지 기업의 재무적 성과와 외부 이해 관계자인 소비자에게 영향을 미칠 뿐만 아니라, 기업 내부의 구성원에게도 긍정적 영향을 미치는 주요 변인이라는 것을 확인한 것이다.

둘째, 종업원의 ESG 활동 인식이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향 관계가 확인되었다. 이 결과는 사회정체성기반의 연구는 CSR이 권위 있는 이미지를 통해 종업원이 조직과 동일성 욕구를 유도하고, 사회적 교환기반 메커니즘은 기업의 사회적 책임 행동이 직원들에게 자신의 조직이 자상하고 친절하며 자애롭다는 신호를 보내어 종업원들은 긍정적인 태도와 행동으로 회사의 선행에 보답할 의무를 느끼게 된다는 것을 시사한다. 따라서, CSR이 조직동일시와 조직신뢰에 긍정적 영향을 줄 것이라는 Farooq et al.(2014)의 연구와 이론적 맥락을 같이 한다.

셋째, 조직신뢰와 조직동일시가 종업원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향 관계를 파악하였다는

점에서 의의가 있다. 종업원의 혁신행동과 조직시민행동을 높이는 중요한 원인으로 개인의 조직에 대한 신뢰와 조직과의 동일시의 영향 관계가 실증적으로 확인되었다. 이를 통해 조직이 약속에 따라 행동하고, 정직하고, 이용하지 않을 것이라는 종업원의 신념은 종업원이 자발적으로 더 많은 일을 하도록 격려하고 동기를 부여할 수 있다는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 혁신행동은 조직과 종업원 간의 신뢰를 토대로 활성화된다는 것이며, 이러한 신뢰는 종업원이 외부 환경을 안전하다고 인식하고 위험을 더 감수하게 만든다(Schoorman et al., 2007)는 것을 보여 준다.

또한, 조직동일시가 조직시민행동에 미치는 영향 관계는 특정 소속 그룹과 매우 동일시되는 개인은 자발적으로 자신이 소속된 그룹에 도움이 되는 비 필수적 행동에 참여한다는 것을 보여준다. 종업원이 자신이 근무하는 회사가 더 큰 전체의 일부라고 느낄 때 자신이 직장과 연결되어 있다고 믿게 되며, 이로 인해 종업원들이 규칙을 준수 할 뿐만 아니라 기대 이상의 일을 하고자 한다는 것이다(Bellou et al., 2005).

넷째, 조직동일시와 혁신행동에 미치는 영향 관계는 직원들이 조직과 자신을 동일시함에 따라 보다 창의적인 행동을 보이고 새로운 아이디어, 느낌, 제품, 프로세스 등을 형성하는 능력을 높일 수 있다고 할 수 있다(Kesen, 2016). 이는 조직동일시가 조직원의 혁신행동을 촉진한다는 Hwang(2016)의 연구와도 맥락을 같이 한다.

다섯째, 또한, 종업원의 ESG 활동 인식과 종업원의 혁신행동 및 조직시민행동 간의 관계를 조직신뢰와 조직동일시가 동시에 매개하는 것을 검증하였다는 점에서 이론적 시사점이 있다. H.-S. Kim et al. (2017)은 사회정체성 이론을 근거로 기업의 CSR이 종업원에게 긍정적 이미지를 주고 이를 통해 소속회사에 대한 동일시를 경험하게 되어 조직행동을 높일

수 있다는 것을 검증하였다. 또한, CSR이 종업원이 조직에 대한 신뢰를 갖게 하고 이를 통해 조직시민행동을 높이는 것을 실증적으로 파악하였다. 이와 마찬가지로, 기업의 ESG 활동도 종업원이 조직에 신뢰할 만한 조직이라고 생각하게 만들고, 동시에 권위 있는 이미지를 통해 종업원의 조직동일시 욕구를 유도함으로써 조직시민행동(Yilmaz, 2015; Özlük & Baykal, 2020; Koodamara et al., 2019)과 종업원의 혁신행동(S.-H. Lee, 2008; D. Jin et al., 2018; Yu et al., 2018)을 증가시킬 것이라는 것이다.

따라서, 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원의 혁신행동 및 조직시민행동 간의 관계에서 조직신뢰와 조직동일시가 중요한 매개 역할을 한다는 것을 규명함으로써 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원의 혁신행동과 조직시민행동에 이르는 전체 과정을 이해하는 통찰력을 제공하였다.

실무적 시사점으로는 첫째, 특히, 기존의 기업의 CSR은 윤리적 도덕적 문제에 뿌리를 둔 사회적 관점에서 논의되는 자발적이고 자율적인 규제 조치와 것인 것에 반해, ESG활동은 지속가능 경영을 위한 향후 필수적인 활동이라는 점에서 ESG 활동 인식이 종업원의 태도와 행동에 미치는 영향 관계를 파악한 것은 법안 입안자와 기업 운영자에게도 큰 시사점을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원의 조직에 대한 신뢰와 조직동일시에 미치는 긍정적 영향 관계를 파악함으로써, 경영의 핵심 키워드가 되고 있는 기업의 ESG 활동이 내부 이해관계자인 종업원의 조직에 대한 신뢰와 조직동일시에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 기업체는 지속가능한 경영을 위한 ESG 활동을 강화시켜 나가고 기업의 전략과 문화에 내재화시켜 나가야 할 것으로 보인다. 또한, 종

업원의 재직 회사의 ESG 활동에 대한 긍정적인 인식을 높여 나가기 위해, 회사의 ESG 활동에 대해 외부 이해 관계자의 커뮤니케이션 강화뿐만 아니라 내부의 중요한 이해관계자인 종업원과의 커뮤니케이션을 강화시켜 나갈 필요가 있다고 하겠다.

셋째, 종업원의 조직에 대한 신뢰와 조직동일시가 급변하는 기업의 경쟁 환경 속에서 조직의 유효성과 생존에 중요한 영향을 미치는 종업원의 조직시민행동과 혁신행동에 영향을 미치는 것을 밝힌 것이다. 따라서, 종업원의 혁신 행동과 조직시민행동을 유도하기 위해 인적자원관리차원에서 종업원의 회사에 대한 신뢰를 높일 수 있는 구성원에 대한 존중과 배려, 공헌에 대한 공정한 보상, 일관성 있는 조직운영 원칙과 같은 신뢰 관리 방안이 제도적으로 정착화 되어야 할 것으로 보인다. 또한, 조직동일시를 높이기 위해 커뮤니케이션 강화와 같은 내부 마케팅 활동을 강화하고 직무만족을 높일 수 있는 방안을 고민하도록 해야 할 것이다

넷째, 조직신뢰와 조직동일시가 ESG 활동 및 혁신 행동과 조직시민행동 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났기 때문에 종업원의 조직신뢰와 조직동일시를 발전시켜 나감으로써 ESG 활동과 조직시민행동, 그리고 혁신행동과의 관계를 강화시킬 수 있다는 것이 확인되었다. 따라서, 선행 연구에 의해서 조직신뢰에 영향을 미치는 것으로 확인된 상사와 경영진의 리더십 강화와 조직공정성 관행 확립을 통해 종업원의 조직신뢰를 높일 필요가 있을 것이다. 또한, 종업원의 조직동일시에도 영향을 미치는 것으로 연구되어진 경영진과 상사의 리더십(Chang, Y., & Cho, D. 2019; J. Lee & Lee, 2019; Hwang, 2021; Chang & Cho, 2019) 강화를 위한 리더십 교육 또한 필요할 것이다. 이를 통해 종업원의 ESG 활동 인식과 혁신행동 및 조직시민행동 간의 관계를 강화

시켜야 한다.

이러한 유익한 시사점이 있음에도 불구하고 본 연구가 가지는 몇 가지 한계점이 있다.

첫째, ESG 경영 환경이 업체마다 상이 할 수 있기 때문에, 향후 다양한 기업의 규모 및 업종에 따른 조직 간의 특성 비교가 필요 할 것으로 판단된다. 본 연구에서 조사 대상자의 업종 간 비중 중 서비스업 비중이 높아 전체 업종을 대표하는 직장인의 인식 조사로는 일정 부분 한계점이 있다. 둘째, ESG 활동 인식이 영향을 미칠 수 있는 이직의도, 이탈행동 등 부정적 결과 변인에 대한 연구도 필요할 것으로 보인다. 셋째, 본 연구에서는 조직신뢰와 조직동일시를 매개로 한 혁신행동과 조직시민행동에 대해 연구를 하였으나, 이들 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 매개 변수의 연구가 필요 할 것이다.

참고문헌

- An, Y. (2022), "A Study on the Effect of Corporate ESG Activities on Customer Loyalty: Focused on IT Platform companies." Doctoral dissertation. Soongsil University Graduate School.
<http://www.riss.kr/link?id=T16023170>
- Armstrong, A. (2020), "Ethics and ESG," *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(3), 6-17.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989), "Social identity theory and the organization," *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashwin Kumar, N. C., Smith, C., Badis, L., Wang, N., Ambrosy, P., & Tavares, R. (2016), "ESG factors and risk-adjusted performance: A new quantitative model," *Journal of Sustainable*

- Finance & Investment*, 6(4), 292-300.
- Bae, G., & Lee, K. (2018), "The Effect of Abusive Supervision on Organizational Member's Behavior: Mediating Role of Organizational Identification," *Korean Business Education Review*, 33(4), 271-289.
- Bandura, A. (1989), "Human agency in social cognitive theory," *American Psychologist*, 44(9), 1175.
- Bellou, V., Chitiris, L., & Bellou, A. (2005), "The impact of organizational identification and self-esteem on organizational citizenship behavior: The case of Greek public hospitals," *Operational Research*, 5(2), 305-318.
- Chang, Y., & Cho, D. (2019), "The Effects of Social Identity Leadership on the Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Identity Perception," *Korean Business Education Review*, 34(1), 405-428.
- Chen, L., Ruan, R., & He, P. (2022), "The double-edged sword: A work regulatory focus perspective on the relationship between organizational identification and innovative behaviour," *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 64-76.
- Cho, B., Jang, E., Woo, J., & Kwak, W. (2020), "The Impact of Social Enterprise Leaders' Social Entrepreneurship on Performance and Organizational Citizenship Behavior: Focusing on the Mediating Effect of Leader Identification," *Social Enterprise Studies*, 13(1), 69-96.
- Cho, K. (2019), "Effect of Coaching Leadership on Organizational Identification and Innovative Behavior, Deviant Behavior with Psychological Empowerment as a Mediator: Case of Travel Business," Doctoral dissertation, Dong-Eui University graduate school.
<http://www.riss.kr/link?id=T15388636>
- Choi, B., Moon, H., & Joo, Y. (2017), "Review and Future Research Direction for CSR Perception in Korea: Focus on Employees' Perceived CSR," *Korean Management Review*, 46(5), 1247-1302.
- Chun, M.-H. & Seol K.-J. (2022), "Effect of Perception of ESG Activity by Hotel Employees on Organizational Pride and Organizational Effectiveness," *Journal of Tourism and Leisure Research*, 34(9), 161-175.
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996), "The organizational trust inventory (OTI)," *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 302(330), 39-52.
- De Roeck, K., & Delobbe, N. (2012), "Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory," *Journal of Business Ethics*, 110(4), 397-412.
- Demir, S. (2021), "Organizational Trust Perception and Innovative Behaviours of Teachers," *European Journal of Educational Management*, 4(1), 25-33.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014), "The Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Exploring Multiple Mediation Mechanisms," *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563-580.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*, Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015), "ESG and

- financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies," *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5(4), 210-233.
- Gerard, B. (2019), "ESG and socially responsible investment: A critical review," *Beta*, 33(1), 61-83.
- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021), "Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance," *Journal of Corporate Finance*, 66, 101889.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017), *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014), "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research," *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G. A., & Farooq, O. (2016), "How do internal and external CSR affect employees' organizational identification? A perspective from the group engagement model," *Frontiers in Psychology*, 7, 788.
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011), "Corporate Social Responsibility and the Benefits of Employee Trust: A Cross-Disciplinary Perspective," *Journal of Business Ethics*, 102(1), 29-45.
- Henisz, W., Koller, T., & Nuttall, R. (2019), *Five ways that ESG creates value*.
- Hwang, I. (2021), "The Influence of Authentic Leadership on Intention to Share Knowledge Through Organization Identification and Organization Commitment: Analysis of the Moderating Effect of Reciprocal Feedback and Task Interdependence," *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 16(6), 269-285.
- Hwang, S.-K. (2016), "The Effects of Servant Leadership on Organizational Identification and Innovative Behavior," *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 18(1), 191-201.
- Islam, T., Ali, G., Niazi, A. A. K., Ramzan, M., & Yousaf, U. (2018), "Employees' response to CSR: Role of organizational identification and organizational trust," *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 12(1), 153-166.
- Jang, G.-Y., Kang, H.-G., Lee, J.-Y., & Bae, K. (2020), "ESG scores and the credit market," *Sustainability*, 12(8), 3456.
- Jang, M., & Kang, S. (2013), "The Mediating Effects of Organizational Identification on the Relationship between employees' perceptions of CSR and Organizational Commitment," *Journal of Tourism Management Research*, 17(3), 1-19.
- Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Ji, W. (2017), *The Impact of Employees' Perceived Corporate Social Responsibility on Organizational Identification: Mediating Effect of Organizational Trust and Meaning of Work and Moderating Effect of Authentic Leadership*. Doctoral dissertation. Hanyang University Graduate School. <http://www.riss.kr/link?id=T14542018>

- Jin, D., Park, E.-J., Jin, D.-H., & Park, E.-J. (2018), "Communication, Organizational Trust, and Innovative Behavior of Makeup Employees in the 20-30s," *Asian Journal of Beauty and Cosmetology*, 16(3), 359-368.
- Jin, J. (2020), *Impact of Organizational Resilience on Innovative Behavior and Deviant Behavior*. Doctoral dissertation. Gong Ju University Graduate School.
- Jin, M., & Kim, B. (2022a), "Effects of ESG Activity Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance," *Administrative Sciences*, 12(4), 127.
- Jin, M., & Kim, B. (2022b), "The effects of ESG activity recognition of corporate employees on job performance: The case of South Korea," *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 316.
- Jin, X., Rhee, T., & Hahm, S. (2021), "A Longitudinal Study on the Effect of Organizational Identification on the Organizational Members' Performance," *Korean Journal of Business Administration*, 34(5), 849-881.
- Jung, A.-R., & Ryu, K.-S. (2016), "The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employees' Trust, Commitment, Satisfaction, and Turnover Intention," *Journal of Tourism Sciences*, 40(1), 13-28.
<https://doi.org/10.17086/JTS.2016.40.1.13.28>
- Jung, D., & Yang, H. (2021), "An Empirical Study on the Effects of CSR Activities on Organization Trust and Job Satisfaction in Enterprises," *Journal of Digital Convergence*, 19(10), 545-554.
- Jun, J. (2022), *Effect of consumer perception of company ESG activities on trust, consumer-company identification, and loyalty: Moderating effect of consumer citizenship*, Doctoral dissertation. Ewha Womans University Graduate School.
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., & Perrewé, P. L. (2012), "Differential effects of identification on extra-role behavior," *Career Development International*, 17(1), 25-42.
- Kang, W., & Jung, M. (2020), "Effect of ESG Activities and Firm's Financial Characteristics," *Korean Journal of Financial Studies*, 49(5), 681-707.
- Katz, D. (1964), "The motivational basis of organizational behavior," *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Kesen, M. (2016), "Linking organizational identification with individual creativity: Organizational citizenship behavior as a mediator," *Journal of Yaşar University*, 11(41), 56-66.
- Kim, B., Ji, W., & Jeon, S. (2015), "Mission Matters: The Mediation Effect of Organizational Trust between Perceived Corporate Social Responsibility and Organizational Identification, and Moderation Effect of Mission Commitment," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 28(4), 767-793.
- Kim, J., Jung, Y., & Cha, S. (2021), "The effect of ESG activities on coffee shops' brand image and purchase intention," *Proceedings of the Korean Contents Society's General Academic Conference*, 255-256.
- Kim, Y., & Park, J. (2021), "ESG-CSR and Corporate Financial Performance: What Have We Learned, and Where Do We Go from Here?" *Journal of Strategic Management*, 24(2), 75-114.
- Ko, E. (2019), "A Study on the Effects of Entrepreneurship and Internal and External CSR

- Activities on Hotel Employees' Organizational Trust and Job Satisfaction," *Journal of Tourism Sciences*, 43(1), 155-177.
- Ko, J., Jang, H., & Kim, S. (2020), "A Study on the Differences in CSR Activities Perception, Organizational Trust, Job Satisfaction, and Organizational Commitment according to the Demographic Characteristics of International Freight Forwarders' Employees," *International Management Review*, 24(1), 17-32.
- Koh, H. (2022), *The effect of perceived ESG activities on purchase intention: The mediating role of brand credibility, brand image, and perceived quality*, Doctoral dissertation. Sookmyung Women's University Graduate School.
- Koodamara, N. K., Rao, M. U., Prabhu, S., Noronha, S. F., & Rao, R. (2019), "Role of procedural justice and organizational trust on organizational citizenship behavior among IT employees," *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(20), 218-230.
- Kwak, Y. (2022), *The effects of Firm's ESG Activities on Consumer's Trust and Behavioral intentions*, Master's thesis. Ewha Womans University Graduate School.
<http://www.riss.kr/link?id=T16066745>
- Lay, Y., Basana, S. R., & Panjaitan, T. W. S. (2020), "The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance," *SHS Web of Conferences*, 76, 01058.
- Lee, C. I., & Ha, K. S. (2018), "Influence of Organizational Justice, Shared Values and Job Satisfaction on Innovative Behaviors in Small & Medium Venture Enterprises: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Trust," *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 13(2), 51-61.
- Lee, C.-K., Song, H.-J., Lee, H.-M., Lee, S., & Bernhard, B. J. (2013), "The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies," *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.
- Lee, H. (2021), "Strategic performance management plan for UN SDGs and consumer-oriented ESG management," *Consumer Policy Trend*, 118, 1-22.
- Lee, J., & Lee, S. (2019), "The effect of ethical leadership on relational identification, organizational identification, and organizational commitment of food service businesses," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 33(6), 51-64.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002), "Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions," *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Lee, S.-H. (2008), "The effect of employee trust and commitment on innovative behavior in the public sector: An empirical study," *International Review of Public Administration*, 13(1), 27-46.
- Lewin, K., Heider, F. T., & Heider, G. M. (1936), *Principles of Topological Psychology*.
- Lin, Z., & Shin, H. (2021), "Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities," *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2), 882-893.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995), "Loyal from

- Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers," *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992), "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification," *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995), "An integrative model of organizational trust," *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Moon, H., Choi, B., & Nae, E. (2011), "Review of Trust Research Trends and Recommendations for Future Research Direction in Korea," *Korean Management Review*, 40(1), 139-186.
- Moon, H., & Kim, K. (2006), "A Critical Review on OCB Studies in Korea," *Korean Management Review*, 35(2), 609-643.
- Neill, M. S., Men, L. R., & Yue, C. A. (2019), "How communication climate and organizational identification impact change," *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2).
- Ng, T. W. H. (2015), "The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification," *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., & Bui, T. (2020), "Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification," *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462.
- Organ, D. W. (1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W. (1997), "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time," *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989), "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157.
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020), "Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction," *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333.
- Park, E., & Han, J. (2020), "The effect of corporate social responsibility (CSR) participation on casino employees' job satisfaction: Focusing on mediating effect of organizational commitment and organizational identification," *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 34(9), 177-190
- Park, S., & Shin, E. (2021), "Analysis of the Relationship between ESG Performance and Corporate Financial Values Focusing on SMEs," *Journal of Environmental Policy and Administration*, 29(4), 151-199.
- Park, Y., & Han, S. (2021), "The Effect of ESG Activities on Corporate Image, Perceived Price Fairness, and Consumer Responses," *Korean Management Review*, 50(3), 643-664. DBpia. <https://doi.org/10.17287/kmr.2021.50.3.643>
- Pollman, E. (2019), "Corporate Social Responsibility, ESG, and Compliance," *Forthcoming, Cambridge Handbook of Compliance (D. Daniel Sokol & Benjamin van Rooij Eds.)*, Loyola Law School, Los Angeles Legal Studies Research Paper, 2019-35.
- Porter, L. W. (1976), *Organizations as political animals*, Washington, DC.

- Posdakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994), "Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness," *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Riketta, M. (2005), "Organizational identification: A meta-analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M., Van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006), "Employee attachment in the short and long run. Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification," *Zeitschrift Fur Personalpsychologie*, 5(3), 85-93.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998), "Not so different after all: A cross-discipline view of trust," *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Ryu, J. (2016), *Effects of korean civil servants' transformational leadership and transactional leadership on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of public service motivation*. Doctoral dissertation. Hansung University Graduate school.
<http://www.riss.kr/link?id=T14018446>
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007), "An integrative model of organizational trust: Past, present, and future," *Academy of Management Review* 32, Issue.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994), "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace," *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seo, I., Kwon, G., & Yun, W. (2011), "Structural causality of governmental organizational culture, justice, and citizenship behavior: Involving mediate effects of trust," *Korea Association for Policy Studies*, 20(3), 395-428.
- Shim, D. C., & Faerman, S. (2017), "Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms," *International Public Management Journal*, 20(4), 531-559.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000), "Organizational trust: What it means, why it matters," *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. (2016), "Organizational trust and organizational citizenship behaviour," *Global Business Review*, 17(3), 594-609.
- Song, D., Liu, H., Gu, J., & He, C. (2018), "Collectivism and employees' innovative behavior: The mediating role of team identification and the moderating role of leader-member exchange," *Creativity & Innovation Management*, 27(2), 221-231.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. F. (2000), "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization," *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 126(2), 241.
- Tang, C., Shang, J., Naumann, S. E., & Zedtwitz, M. (2014), "How Team Identification and Expertise Identification Affect R&D Employees' Creativity," *Creativity & Innovation Management*, 23(3), 276-289.
- Teng, C.-C., Lu, A. C. C., Huang, Z.-Y., & Fang, C.-H. (2019), "Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015), "Toward a model of explaining teachers' inno-

- vative behavior: A literature review," *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006), "Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour," *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004), "The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?" *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Velte, P. (2017), "Does ESG performance have an impact on financial performance? Evidence from Germany," *Journal of Global Responsibility*, 8(2), 169-178.
<https://doi.org/10.1108/JGR-11-2016-0029>
- Whelan, T., Atz, U., Van Holt, T., & Clark, C. (2021), "ESG and financial performance," *Uncovering the Relationship by Aggregating Evidence From*, 1, 2015-2020.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors," *Journal of Management*, 17(3), 601.
- Yang, D., & Shim, D. (2013), "The Effects of Transformational Leadership on In-Role Behavior, OCB and Innovative Behavior: The Mediating Effects of Personal Identification and Social Identification," *Korean Management Review*, 42(1), 121-152.
- Yilmaz, O. D. (2015), "Perceived organizational trust as an antecedent of organizational citizenship behaviour: Findings from lodging enterprises in Turkey," *Tourismos*, 10(1), 149-155.
- You, C., Bae, J., & Lee, K. (2021), "Types of Dual Organizational Identification, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Host Country Nationals Working at MNC Subsidiaries in Korea," *International Management Review*, 25(2), 75-85.
- Yu, M.-C., Mai, Q., Tsai, S.-B., & Dai, Y. (2018), "An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability," *Sustainability*, 10(3), 864.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010), "Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations," *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zdaniuk, B., & Levine, J. M. (2001), "Group loyalty: Impact of members' identification and contributions," *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(6), 502-509.
- Zhang, G., & Wang, Y. (2021), "Organizational identification and employees' innovative behavior: The mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy," *Chinese Management Studies*.
- Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H.-K. (2014), "Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice," *The Journal of Psychology*, 148(2), 177-196.

- The author Byungjun Huh is currently serving as the executive director of MediPoint Co., Ltd., which handles esthetic & medical equipment. He graduated from Hongik University with a bachelor's degree in international trade and obtained a master's degree from Hansung University. He is currently a Ph.D. candidate at Hansung University. His main research areas of interests are organizational behavior, organizational culture, leadership in organizations, and ESG, etc.
- The author Hyoung-Yong Lee is currently a professor in school of management at Hansung University and received a bachelor's degree in Economics from Sungkyunkwan University and a master's and doctoral degree in management engineering from KAIST. The author's main research interests include Behavioral Intention on IT/Startup, Virtual community, Trust, Financial Fraud Detection, and Accounting Auditing.