

ESG 활동이 조직공정성을 통하여 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향*

허병준

한성대학교 일반대학원 지식서비스 & 컨설팅학과
(hb914@nate.com)

이형용

한성대학교 경영학부
(leemit@hansung.ac.kr)

본 연구는 한국 사회와 기업 경영의 주요 이슈가 되고 있는 ESG 경영 활동과 조직공정성에 대한 영향 관계와 조직공정성이 조직신뢰, 조직동일시에 미치는 영향 관계를 검증하였다. 또한, ESG 활동 인식과 조직신뢰 및 조직동일시 간의 관계에서 조직공정성의 매개효과를 검증하였다. 분석결과, 첫째, 기업체 종사 종업원의 재직회사의 ESG 활동에 대한 인식은 조직공정성에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었다. 둘째, 종업원의 조직공정성 인식은 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었다. 셋째, 종업원의 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시 간의 영향 관계에서 조직공정성의 매개효과를 확인하였다. 이에 따라, ESG 활동 강화와 회사의 제도적 관행 개선을 통한 조직공정성을 높여서, 조직의 경쟁력 강화를 위한 종업원의 긍정적 태도와 행동을 이끌어 내어야 할 것이다.

주제어 : ESG, 조직공정성, 조직신뢰, 조직동일시

논문접수일 : 2022년 11월 25일 논문수정일 : 2022년 11월 25일 게재확정일 : 2022년 11월 29일
원고유형 : 학술대회 Fast Track 교신저자 : 이형용

1. 연구의 배경 및 목적

최근 기업 경영은 기존 이윤 추구 중심의 경영에서 지속 가능 경영으로 패러다임이 변화하고 있으며 ESG 경영은 새로운 경영의 패러다임이 되고 있다. 향후 기후와 환경 문제가 심각해짐에 따라, 환경, 사회, 지배구조를 중요시하는 ESG에 대한 우리 사회의 요구는 점차 증가하고 있다. 이에 따라 기업의 경영목표, 의사 결정 및 투자 전략 등에 ESG 원칙을 적용하는 경영활동에 대한 관심이 증가되고 있다(조대형, 2021).

이러한 ESG 경영은 최근 우리 사회의 주요 이

슈였던 투명성, 윤리성, 공정성과 따로 분리하여 논의하기 어렵다. 또한, 기업들은 더 높은 투명성과 공정성을 요구 받고 있다. 기업의 사회적 책임과 공정성은 규범적 대우(Normative treatment)에 대한 근본적인 윤리적 가정을 공유하고, 조직공정성은 조직내 개인(직원) 및 개인의 집단의 대우에 관한 규범을 의미한다. 기업의 사회적 책임에는 직원이 어떻게 대우받는지에 대한 우려 외에도, 개인, 개인의 집단 및 조직 외부 환경에 대한 대우에 관한 규범을 수반한다(Rupp et al., 2006).

ESG 경영은 윤리경영, 준법경영, 다양성, 형평성, 포용성, 윤리성 등 공정성의 가치를 포함하

* 이 연구는 한성대학교 교내연구비 지원과제임.

고 있기 때문에 조직의 내부 차원에서 ESG 경영과 조직 내부의 이해 당사자인 종업원의 공정성 인식에 대한 영향 관계를 파악해 볼 필요가 있다. 그리고, 이러한 종업원의 인식이 조직에 대한 신뢰와 종업원의 조직에 대한 소속감과 일체감에 영향을 주는 조직동일시에 미치는 영향 관계를 연구하는 것은 매우 중요하다.

또한, 한국중견기업연합회가 2021년 발표한 ‘ESG 경영에 대한 중견기업계 의견 조사’에서 ESG 경영 추진 동기로, 고객 및 소비자의 요구 대응(42.6%), ESG 규제대응(34.7%)이 ESG 경영 추진 동기의 1.2 순위로 조사되었으며 기업이미지 제고(12.9%), 투자자 요구 등 자금 조달(4.9%) 등이 뒤따랐다. 이렇듯, 기업들이 생각하는 ESG 추진 동기는 외부적 환경 대응으로 인한 요인이 큰 것으로 나타났으나, ESG 경영이 조직 내부의 주요 이해 관계 당사자인 종업원에 미칠 수 있는 영향에 대해서는 인식이 높지 않은 것으로 보인다. ESG 평가는 잠재적인 직원에게 기업의 매력과 관련이 있고, 기업의 높은 ESG 점수가 인재를 유치하고 기업 가치를 높이는 데 경쟁 우위를 제공할 수 있으며, 이것은 기존의 신호이론, 즉 사회정체성이론에 의해 뒷받침된다(Liu & Nemoto, 2021).

종업원을 대상으로 하는 ESG의 영향에 대한 연구의 중요성은 종업원이 기업의 부당함을 인지할 때 인지된 기업의 부당함이 자신의 가치와 일치하지 않고, 자신의 심리적 욕구를 위협하기 때문에 부정적인 반응을 보일 수 있다는 점에 있다. 종업원은 경영진에 비해 회사의 CSR정책 개발 및 실행에 덜 관여하고 기업 문화를 완전히 내재화하거나 조직문화를 방어할 가능성이 낮다. 그러므로, 조직의 ESG 활동을 평가하고 이에 대해 반응할 가능성이 있다(Rupp et al., 2006).

따라서, 본 연구에서는 종업원이 자신이 속한

조직의 ESG 활동 노력에 대해 판단을 내리고 이러한 인식이 조직에 대한 공정성 인식에도 미치는 영향 관계를 파악하고, 또한, 이러한 공정성 인식이 조직에 대한 신뢰, 동일시에 미치는 영향 관계를 살펴보고자 한다.

본 연구는 첫째, 종업원이 속한 조직의 ESG 활동 인식이 종업원의 조직공정성 인식에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 둘째, 종업원의 조직공정성 인식이 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 셋째, ESG 활동 인식과 종업원의 조직신뢰와 조직동일시간의 관계에서 조직공정성의 매개 효과를 검증하고자 한다.

2. 기존문헌 연구

2.1. ESG

ESG는 환경, 사회 및 지배구조 요소를 통합하는 투자 원칙으로서 기업의 지속 가능한 발전을 촉발하는 중요한 원동력이며 이러한 요소 차원 간의 상호 작용 관계도 주목해야 할 핵심 포인트이다(Li et al., 2021). 또한, ESG는 기업의 비재무적 요소인 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 지칭하는 약어이며, ESG 활동은 기업이 환경과 사회에 초래할 수 있는 불이익을 최소화하고 지배구조의 효용성을 극대화함으로써 기업의 지속가능성과 장기적 가치에 큰 영향을 주는 요소로 인식된다(강원과 정무권, 2020). ESG는 환경(예: 기후 변화, 에너지 및 물 사용, 탄소 배출), 사회적 책임(예: 공정 거래 원칙, 인권, 제품 안전, 양성 평등, 건강 및 안전) 및 기업 지배구조(예: 이사회 독립성, 부패 및 뇌물수수, 보고

및 공개, 주주 보호)와 관련된 다양한 문제를 광범위하게 다룬다(Galbreath, 2013).

ESG와 유사한 개념으로서, 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)은 ESG와 달리 기업의 본래적 활동을 통해 얻은 수익을 자선 또는 기부 형식으로 사회에 기여하는 것을 강조한 개념으로써 사후적 특성이 강한 반면, 지속가능성(Sustainability)은 미래의 필요를 충족시킬 능력을 저해하지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 발전을 표방하는 미래 지향적 개념이다. 또한, ESG는 사회적가치 뿐만 아니라 환경적 가치와 지배구조를 별도의 카테고리로 분류하는 등의 차별성을 가진다(이혜미, 2021). 또한, CSR은 기업이 환경과 사회에 대응하는 활동이며, ESG는 기업과 투자자에 있어서 환경, 사회와 지배구조에 대한 장기적인 목표이다(강영기, 2021).

이정기와 이재혁(2020)은 지속가능경영 관련 국내 연구 문헌 중 ESG 평가지표를 사용한 연구에서 활용된 평가지표와 그 연구결과를 분석하였고 대부분의 연구에서 지속 가능경영 활동 및 성과가 경영성과, 이익의 질, 기업가치 등 기업 경영 전반에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 임옥빈(2019)은 ESG 등급 중 사회등급과 지배구조 등급이 차기의 기업 가치에 영향을 미치는 것을 확인하였고, 최종 ESG 합산 점수에서도 기업의 가치가 당기 및 차기에 증가하는 결과를 파악하였다. 허종호 등(2022)은 기업의 ESG와 브랜드 자산 간에 긍정적인 관계가 있음을 확인하였고, ESG와 브랜드 자산과의 관계에서 신뢰와 명성의 매개효과를 규명하였다.

2.2. 조직공정성

조직공정성은 직장과 직접적으로 관련된 공정

성(Fairness)의 역할을 설명하는데 사용되는 용어이다(Moorman, 1991). 학자들은 전통적으로 조직공정성을 조직 당국에 의해 얼마나 공정하게 대우받는가에 대한 직원의 인식이라고 했으며, 이 정의에는 조직의 결정에 대한 뚜렷한 인식(분배적 공정성), 조직의 의사결정 절차(절차적 공정성), 그리고 이러한 절차의 일부로 받는 대인관계의 공정성(상호작용적 공정성)을 포함한다(Whitman et al., 2012).

분배공정성은 형평성 이론(Adams, 1965)에서 파생되었으며, 이 이론에서는 직원들이 자신들의 인식된 투입과 결과 간의 관계를 평가한 결과 공정성을 인식하게 된다고 하였다. 형평성(Equity) 또는 분배공정성은 결과에 대한 직원의 투입비율이 다른 사람의 투입비율과 개념적으로 같을 때 발생하며, 개념적으로 평등하다는 용어는 공정성이 부분적으로 주관적 편견에 민감한 주관적 기반의 구성개념(Construct)이기 때문에 사용된다(Bernerth et al., 2007). 분배공정성은 결과가 형평성이나 평등과 같은 배분에 대한 암묵적 규범과 일치할 때 촉진된다(Colquitt, 2001). 절차공정성은 의사결정 결과로 이어지는 프로세스를 규제하는 관리 정책 및 절차의 공정성에 대한 직원의 인식을 나타내며, 절차공정성은 의사결정 과정이나 결과에 대한 영향을 받는 사람들에 대해 시간과 대상의 차별 없는 일관된 적용, 의사결정자의 편견의 배제(중립적), 비동의시 수정가능성, 의사 결정시 정확한 정보를 사용하는 정확성, 당사자의 의견 반영이 되는 대표성 규칙 적용, 윤리적 기준 준수 등(Leventhal, 1976; Leventhal et al., 1980)과 같은 공정 프로세스 기준에 대한 준수를 통해 증진된다(Colquitt, 2001). 관리 프로세스와 절차가 공정하다고 인식되면 직원들은 더욱 만족하고 경영진의 결정에 대해 긍정적인

태도를 형성할 가능성이 높아진다(Yean, 2016). Bies(1986)가 도입한 상호작용 공정성은 개인들이 받는 대인 관계 대우와 의사소통의 공정성에 대한 개인의 관심 수준에 초점을 맞춘다. 의사결정자가 사람들을 존중하고 민감하게 대하고 결정의 근거를 철저히 설명할 때 상호작용적 공정성이 촉진된다(Colquitt, 2001).

Greenberg(1990)는 조직공정성의 연구가 잠재적으로 많은 조직 행동 결과 변수를 설명할 수 있다고 제안했다. 박광용(2020)은 조직공정성(분배공정성과 절차공정성)이 조직유효성(직무만족 및 조직몰입)에 긍정적 영향을 미치는 변수임을 확인하였다. 윤여산과 이재곤(2020)은 조직공정성(절차공정성과 상호작용공정성)이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치고 조직신뢰가 조직유효성(조직몰입과 직무만족)에 유의한 긍정적 영향을 미치나, 이직의도에는 부정적 영향을 미치는 것을 검증하였다. 또한, 조직공정성은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고, 절차공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 긍정적 영향을 미치지만 이직의도에는 부정적 영향을 미치는 것을 파악하였다. 박인영과 조성문(2020)은 분배 및 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였고, 박기준과 이영균(2020)의 연구에서는 공기업의 분배공정성과 상호작용공정성은 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2.3. 조직신뢰

사회적 교환에서 사람들이 교환하기 위해 다른 사람들을 신뢰해야 하기 때문에, 초기 문제는 자신이 신뢰할 수 있다는 것을 증명하는 것이고(Blau, 1964), 신뢰는 한 사람이 다른 사람에게

이익을 제공할 때 상대방이 보답할 것이라고 믿어야 하기 때문에 사회적 교환의 중요한 요소이다(DeConinck, 2010). 또한, 신뢰는 안정적인 사회 관계에 필수적이며 교환의무는 신뢰를 촉진하기 때문에 의무를 영속화하여 부채와 신뢰의 유대를 강화시키는 특별한 메커니즘이 존재한다(Blau, 1964). 신뢰는 신뢰하는 자(Trustor)가 상황을 오해하거나, 잘못 평가하거나, 방해하는 등 잠재적으로 부정적인 반응을 할 수 없는 상황에서 다른 사람들이 신뢰하는 자(Trustor)의 이익을 고려할 것이라는 신뢰하는 자(Trustor)의 믿음으로 정의된다(Chen 등, 2015). 또한, 신뢰는 교환당사자가 다른 사람의 취약점(Vulnerabilities)을 악용하지 않을 것이라는 상호 확신(Confidence)이다(Barney & Hansen, 1994). 신뢰는 다른 사람의 행동이 해롭기 보다는 유익할 것이라는 구체적인 기대이자 사회질서의 다양한 특징을 당연시하고 신뢰하는 일반화된 능력이다(Creed & Miles, 1996). 우리가 누군가를 신뢰하거나 누군가를 신뢰할 수 있다고 말할 때, 우리는 그가 우리에게 유익하거나 최소한 해롭지 않은 행동을 수행할 확률이 그와 어떤 형태의 협력에 참여하는 것을 고려할 만큼 충분히 높다는 것을 암묵적으로 의미한다(Gambetta, 1988). 신뢰는 복잡성 감소를 위한 합리적 예측에 대한 기능적 대안이며, 신뢰는 예측 보다 훨씬 빠르고 경제적이며 철저히 복잡성을 줄인다. 또한, 신뢰는 사회적 상호 작용이 단순하고 자신감 있는 기반으로 진행되도록 허용한다(Lewis & Weigert, 1985). 신뢰는 상대방이 (a)유능하고, (b)개방적이며, (c)관심이 있고, (d)신뢰할 수 있다는 믿음을 기반으로, 한 당사자가 다른 당사자에게 취약해지려는 의지이다(Kramer & Tyler, 1995). 조직신뢰는 개인이 조직적 관계 및 행동 네트워크에 대해 갖는

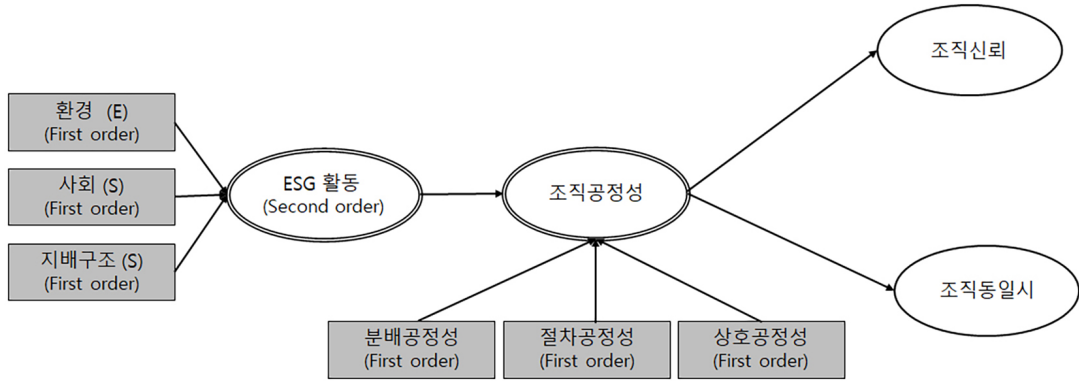
기대치를 나타내며, 조직의 개인은 개인과 조직의 신뢰에 대한 인식을 동시에 형성하기 때문에 조직 신뢰는 조직의 역할, 관계, 경험 및 상호 의존성을 기반으로 하는 여러 조직 구성원의 의도와 행동에 대해 개인이 갖는 긍정적인 기대로 간주된다(Shockley-Zalabak et al., 2000). Fukuyama (1995)는 조직신뢰를 공동체 구성원들이 공통적으로 공유하는 규범에 기초하여 규칙적이고 정직하며 협력적인 행동을 하는 공동체내에서 발생하는 기대라고 정의하였다.

문창신과 조동혁(2019)은 조직신뢰는 조직시민행동에 유의한 긍정적 영향을 미치고, 조직후원인식은 조직신뢰와 조직시민행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 파악하였다. 또한, 상호작용공정성은 조직시민행동에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 윤현석(2021)은 조직신뢰, 동료신뢰와 상사신뢰가 조직성과에 미치는 변인임을 밝혔다. 유정화와 양지혜(2019)의 연구에서는 상호작용공정성이 조직신뢰, 조직시민행동, 조직내소주의에 유의한 영향을 미치고 조직 신뢰는 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Azim et al.(2020)은 조직신뢰가 직장내 일탈 행동을 감소 시키며, 심리적 계약을 강화시키는 것을 검증하였다.

2.4. 조직동일시

동일시(Identification)를 이해하기 위해서는 먼저 정체성(Identity)을 이해해야 하며, 정체성은 “나는 누구인가?” 또는 “우리는 누구인가?”라는 질문에 문맥상 적절한 답을 제공하는 자기참조적 설명(Self-referential description)이다(B. Ashforth et al., 2008). 동일시(Identification)는 특정한 관계에 설정된 자기 정의적(Self-defining) 반응이며

개인은 다른 사람이나 집단과 만족스러운 자기 정의(Self-defining) 관계를 수립하고, 유지하기 원하기 때문에 영향을 수용한다. 여기서 핵심은 직원과 조직 간의 관계 형성을 포함하고 이 관계가 개인의 자아 개념을 정의한다는 생각이다(Edwards, 2005). 동일시는 개인이나 집단의 동일시 또는 실체의 개발 및 유지를 포함하는 정체성을 자기의 것으로 삼는 것(Appropriation)으로 볼 수 있다(Cheney & Tompkins, 1987). 개인의 자아 개념이 인지된 조직 정체성의 속성과 동일한 속성을 포함할 때 이 인지적 연결을 조직적 동일시라고 정의한다(Dutton et al., 1994). 동일시는 자신이 누구인지 뿐만 아니라 소속감과 안정감을 부여한다. 조직적 맥락에서 사회적 동일시에 대한 연구는 동일시의 장소로서의 조직 자체에 주로 초점을 맞추었다(B. E. Ashforth et al., 2013). 동일시를 통해 개인은 자신을 사회적 범주의 구성원으로 정의하고 이러한 범주의 전형적인 특성을 자신에게 돌린다. 결과적으로 동일시를 통해 개인은 자신을 다른 개인과 구별하는 독특한 특성뿐만 아니라 내집단의 다른 구성원과 공유하는 특성으로도 자신을 인식하게 된다(van Knippenberg & van Schie, 2000). Pratt(1998)는 조직 동일시가 자신의 조직에 대한 개인 신념이 자기 참조적(Self-referential)이거나 자기 정의적(Self-defining)이 될 때 발생한다고 제안한다. S. M. Lee(1971)는 충성도로서의 동일시는 조직을 지원하는 태도와 행동 측면에서 논의될 수 있으며, 이러한 현상은 조직의 목표를 지지하는 행위, 조직의 재임기간에 자부심을 느끼는 행위, 외부인에게 조직을 방어하는 행위 등으로 설명할 수 있다고 하였다. Afsar and Masood(2018)는 높은 수준의 조직동일시를 경험하는 직원은 조직의 가치와 목표를 수용하고 결과적으로 이러한 가



〈그림 1〉 연구모형

치는 내면화되어, 점차적으로 직원들은 조직이 목표를 달성하는 데 도움이 되는 행동을 보여준다고 하였다. 조직동일시는 종업원과 조직 사이에 존재하는 근본적인 연결이나 유대감을 반영하는 핵심적인 심리상태로 간주되며, 따라서 잠재적으로 직장에서 많은 중요한 태도와 행동을 설명하고 예측할 수 있게 한다(Edwards, 2005).

김재경(2020), 최종만과 박계홍(2021)은 조직동일시가 긍정적·부정적 정서와 일탈행동 간의 관계를 조절하는 것을 파악하였고, 김원형(2002)은 직무만족, 동료만족, 외부 조직위상이 조직동일시에 유의한 긍정적 영향을 미치는 선행변수임을 확인하였다. 양동민과 심덕섭(2013)은 변혁적 리더십과 역할 행동, 조직시민행동 및 혁신행동 간의 관계에서 개인적 동일시와 사회적 동일시의 매개효과를 검증하였다.

3. 연구모형 및 가설수립

본 연구에서는 첫째, 환경, 사회, 지배구조로 이루어진 2차요인인 ESG 활동 인식이 조직공정

성에 미치는 영향 관계를 파악하고자 한다. 둘째, 조직공정성이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향 관계를 파악하고자 한다. 그리고, 마지막으로 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시 간의 관계에서 조직공정성의 매개 효과를 검증하고자 한다.

3.1. ESG 활동과 조직공정성

Rupp et al.(2006)는 직원들은 조직의 사회적 책임활동을 평가한 후 조직공정성에 대한 인식을 확립할 수 있고, 또한 조직공정성에 대한 인식은 직원과 조직 간의 사회적 교환 관계의 질을 향상시켜 더 높은 수준의 성과와 시민의식으로 이어질 수 있다고 했다. 또한, 이를 기업의 사회적 책임활동의 개념과 연결할 때, 기업의 사회적 책임활동은 조직, 직원 및 다양한 사회구성원 간의 긍정적인 사회적 관계를 촉진시킬 수 있다 하였다. 그리고, 직원들은 그러한 관계가 얼마나 가치가 있는지를 기업의 사회적 책임활동을 통해 인식하게 될 것이라 제안하였다. 그러나 기업의 사회적 책임 노력이 조직, 직원 및 사회의 다양한 구성원 간의 특정 관계를 촉진할 가능성이

높은 반면, 이러한 관계의 질은 직원들이 조직의 사회적 책임관련 결정의 이면에 있는 근거를 얼마나 잘 이해하고 동의하는지에 따라 달라질 수 있다고 하였다.

Tziner et al.(2011)은 기업의 사회적 책임 활동에 대한 직원의 반응은 조직공정성에 대한 인식에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인하였고, 기업의 사회적 책임과 직무 만족 간의 관계를 조직공정성이 매개하는 것을 확인하였다. 또한, 기업의 사회적 책임활동은 조직공정성의 원칙을 지지하고, 따라서 조직공정성에 대한 직원의 인식을 높인다는 증거로 간주된다 하였다. 기업의 사회적 책임 활동은 직원의 관점에서 조직의 공정성에 대한 이미지를 향상시키는 것으로 나타났으며, 고객에 대한 기업의 사회적 책임은 직무만족도를 향상시키는 것으로 나타났다(Galbreath, 2010). Kim et al.(2021)은 윤리적 기업의 사회적 책임과 정서적 조직몰입 관계를 절차적 공정성이 매개하는 것을 확인하였다. Farid et al.(2019)의 연구에서는 기업의 사회적 책임은 분배공정성과 절차공정성에 긍정적인 영향을 미치고, 분배공정성과 절차공정성이 기업의 사회적 책임과 조직시민행동 간의 관계, 그리고 기업의 사회적 책임과 업무몰입(Work engagement)과의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. Jung and Ali(2017)는 기업의 사회적 책임인식이 분배적 공정성 및 절차적 공정성에 긍정적 영향을 미치고 또한 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입 및 직무 만족에 유의한 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

H1: ESG 활동인식은 조직공정성에 정(+)
영향을 미칠 것이다

3.2. 조직공정성과 조직동일시

Abril et al.(2020)은 조직공정성은 심리적 계약 위반과 부정적인 상관관계가 있고 조직동일시와 긍정적인 상관 관계가 있는 것을 확인하였다. Su-Yueh Chen et al.(2015)의 연구에서는 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직공정성 인식은 조직신뢰와 조직동일시에 영향을 미치고, 조직신뢰와 조직동일시는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Hasan and Hussain(2015)은 조직공정성(분배, 절차, 상호작용)의 세가지 차원과 인지된 외부 명성 모두 조직동일시에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다. 또한, Demir(2015)의 연구에서는 조직공정성과 조직지원이 교사의 조직동일시에 영향을 미치고 조직동일시는 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 조직공정성과 조직지원의 조직시민행동 간의 관계를 조직동일시가 매개하는 것을 파악하였다. De Clercq et al.(2021)은 지각된 조직불공정성이 조직동일시를 감소시키고, 조직동일시는 비생산적 과정행동을 촉발시키는 것을 확인하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

H2: 조직공정성은 조직동일시에 정(+)
영향을 미칠 것이다

3.3. 조직공정성과 조직신뢰

Huseyin(2018)은 터키교육기관을 대상으로 한 2008년~2018년 기간 동안의 메타 분석에서 조직공정성은 조직신뢰에 강한 영향을 미치고, 또한 조직신뢰는 조직몰입과 매우 강한 영향 관계가 있음을 확인하였다. Hoy and Tarter(2004)는 대학 교수진에 대한 신뢰와 윤리적리더십은 조직의

공정성에 강한 영향을 미치는 것을 파악하였고, 학장의 리더십은 교수진과의 신뢰를 조성하는데 중요하며, 이러한 신뢰는 조직공정성인식을 육성하는데 중추적이라 하였다. DeConinck(2010)의 연구에서는 조직공정성이 신뢰에 직접적 영향을 미치고 또한 지원인식을 통해서 조직공정성이 간접적으로 신뢰에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Bidarian and Jafari(2012)는 대학 직원을 대상으로 한 연구에서 조직공정성 수준이 높을수록 조직내 신뢰가 커진다는 것을 확인하였다. 이영진 등(2018)은 평가와 보상 등 조직공정성이 부적합하게 이루어진다면 동기부여 요인은 감소하게 되어 조직신뢰는 하락하는 반면에 공정성이 적합하게 이루어졌을 때는 신뢰가 상승하고 이에 따른 효과가 증가할 것이라 하였다. 또한, 연구를 통해 조직공정성이 조직신뢰에 미치는 긍정적 영향 관계 및 조직신뢰가 조직시민행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 파악하였다. 그리고, 조직공정성과 조직시민행동 간의 관계에서 조직신뢰의 매개 효과를 확인하였다. Chen et al.(2015)은 의료기관 종사자를 대상으로 한 조직공정성과 조직동일시, 조직신뢰 그리고 조직몰입의 영향관계에 관한 연구에서 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용 공정성이 조직신뢰와 조직동일시에 긍정적인 유의한 영향을 미치는 것을 파악하였고, 또한 조직신뢰가 조직몰입에 강한 긍정적 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 조직동일시 역시도 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 한광현(2006)은 조직공정성의 세가지 하위 차원인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 상사에 대한 신뢰와 조직에 대한 신뢰에 긍정적 영향을 미치는 것을 검증하였다. 따라서, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

H3: 조직공정성은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.4. 조직공정성의 매개효과

선행연구에 의해 기업의 사회적 책임활동이 조직공정성에 영향을 미치고(Tziner, 2011; Farid et al., 2019) 조직공정성은 조직신뢰(Bidarian & Jafari, 2012)와 조직동일시(Demir, 2015)에 영향을 미치는 것으로 연구되어졌다.

Rupp et al.(2006)은 조직원이 조직의 높은 수준의 사회적 책임을 인식하면 직원의 소속감 욕구가 충족 될 수 있고, 공정성에 대한 관계적 욕구는 소속감에 대한 심리적 욕구와 불가분의 관계가 있다고 하였다. 공정한 대우는 당국 및 집단 구성원과의 관계의 질에 대한 정보를 전달하기 때문에 집단 내에 포함되는 것이 자존감과 정체성을 제공할 수 있다(Cropanzano et al., 2001). 또한, 직원들이 절차 및 상호작용을 공정하게 인식하면 조직이 자신의 기여를 가치 있게 여기고 따라서 미래에 조직의 의무이행에 대한 높은 수준의 신뢰가 형성될 것이라는 호의적인 인식을 가질 가능성이 높다(Jiang et al., 2017)

정두식과 양향진(2021)은 조직이 적극적으로 사회적 책임을 실행하고 있다고 인식한 종업원이 조직신뢰에 대한 지각수준이 높은 것을 확인하였고, 정아람과 류기상(2016)은 기업의 사회적 책임이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것을 파악하였다. 고상미 등(2014)은 내부적 사회적 책임 활동이 공정성에 영향을 미치고 공정성은 조직 신뢰와 조직충성도에 긍정적인 영향을 미치는 연구 결과를 확인하였다. 고은희와 조민호(2019)는 호텔의 내.외부 사회적 책임활동이 조직신뢰를 완전 매개로 하여 직무만족에 영향을

미치는 것을 파악하였다. 최해수(2018)는 조직공정성이 조직동일시를 매개로 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였고, 권나경과 최수용(2016)은 사회적 책임 활동이 조직구성원의 조직동일시를 강화한다는 것을 검증하였다. 박은경과 한진수(2020)는 카지노 직원의 사회적 책임활동 참여와 직무 만족도 간의 관계에서 조직동일시 부분 매개효과가 있음을 확인하였다.

따라서, 기업의 ESG 활동과 조직원의 조직신뢰와 조직동일시가 조직공정성을 통해 강화된다고 할 수 있을 것이다.

그러므로, 이와 같은 선행연구를 바탕으로 하기와 같은 가설을 설정하였다.

- H4: 조직공정성은 ESG 활동 인식과 조직동일시 간의 관계를 매개할 것이다.
- H5: 조직공정성은 ESG 활동 인식과 조직신뢰 간의 관계를 매개할 것이다.

4. 연구방법

4.1. 측정도구의 개발

측정도구는 선행연구를 바탕으로 검증된 기존 연구의 설문 문항을 토대로 구성하였다. 설문은 현재 50인 이상의 기업체에 근무하고 있는 정규직 직장인을 대상으로 설문을 진행하였다. 모든 설문 항목은 5점리커트 척도로 측정되었으며, 인터넷 설문을 통해 온라인 설문을 진행하였다. 변수의 조작적 정의 및 관련 문헌은 <표 1>과 같이 정리하였다. 또한, 변수 별 설문 출처는 <표 2>와 같다.

4.1.1. ESG 활동인식

ESG 설문 문항은 환경 활동 6문항, 사회적 활동 6문항, 지배구조 관련 6문항 총 18문항으로 구성하여 측정하였다. 환경 활동 문항의 예는 다

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 관련 문헌

구성개념	하위요인	조작적 정의	관련문헌
ESG	환경(E)	친환경을 고려하여 실행하는 기업의 친환경 활동	고희경(2022), 안용준(2022), 박윤주(2022)
	사회(S)	사회를 고려하여 수행하는 기업의 종업원, 협력사, 소비자, 사회 및 지역 사회 공헌 활동	
	지배구조(G)	기업의 윤리성과 준법성 관련 내적 통제활동 및 지배 구조 관련 활동	
조직공정성	분배공정성	자신의 노력 결과와 기여한 정도에 따라 얻어진 성과가 공정하게 배분되는가에 대한 인식	Greenberg(1990) Moorman(1991) Niehoff and Moorman(1993) Colquitt(2001)
	절차공정성	의사결정 과정과 결과가 일관성, 편견배제, 수정가능성, 정확성, 대표성의 원칙을 준수하여 이루어지는지에 대한 인식	
	상호작용공정성	결정과정에서 상사로부터 합리적인 정보제공이 이루어지고 부하를 존중하며 차별없이 인격적으로 대우하는지에 대한 인식	
조직신뢰		조직이 명시적, 묵시적 약속에 따라 행동하기 위해 선의의 노력을 한다는 종업원의 신념이며, 이러한 약속에 앞서 어떤 협상이든 정직하며, 기회가 있을 때조차도 종업원을 이용하지 않는 것	Cummings and Bromiley(1996)
조직동일시		조직과 지각된 일체감과 조직의 성공과 실패를 자신의 경험으로 인식하는 것	Mael and Ashforth(1992)

〈표 2〉 설문문항 및 관련 문헌

구성개념	하위요인	설문 문항 수	출처
ESG	환경(E)	6	고희경(2022), 안용준(2022), 콕윤주(2022)
	사회(S)	6	
	지배구조(G)	6	
조직공정성	분배공정성	5	Moorman(1991), Niehoff and Moorman(1993)
	절차공정성	5	
	상호작용공정성	5	
조직신뢰		5	Cummings and Bromiley(1996)
조직동일시		5	Mael and Ashforth(1992)

음과 같다. “우리회사는 회사의 폐기물 재활용을 적극적으로 실행하기 위해 노력한다”, “우리회사는 에너지를 절약하고 환경보호에 노력을 한다”, “우리회사는 환경 보호를 위한 실천 방안을 모색한다”. 사회적 활동 관련 문항의 예는 다음과 같다. “우리 회사는 복지 추구 및 고용 관련 법규를 준수하려고 노력한다”, “우리회사는 다른 사업 파트너(납품업자, 하청업체)와 공정한 거래를 하기 위해 노력한다”. “우리 회사는 고용 평등 및 확대 정책(전체고용인력, 여성채용 비율 및 장애인 고용비율증가 등) 등을 실시하기 위해 노력한다”. 지배구조 관련 문항의 예는 다음과 같다. “우리 회사의 관리자들은 기업 경영과 관련된 법을 따르려고 노력한다”, “우리 회사는 기업 경영을 투명하게 하고 있다(예: 부패, 특혜, 비리 척결 등)”, “우리회사는 지배 구조의 건전성을 위해 노력한다”.

4.1.2. 조직공정성

조직공정성 관련 문항은 총 15개 문항으로 구성되며, 분배공정성 5문항, 절차공정성 5문항 그리고 상호작용공정성 5문항으로 구성되어 있다. 각 분배공정성의 예는 다음과 같다. “우리 회사

는 내가 직무상 받고 있는 스트레스와 어려운 점을 고려할 때 공정한 보상을 지급한다”, “우리회사는 나의 업무 성과를 고려할 때 공정한 보상을 지급한다”. 절차공정성의 예는 다음과 같다. “우리 회사는 의사결정에 앞서 모든 직원들에게 의견을 충분히 수렴한다”, “모든 직무관련 의사결정 사항은 관련 직원들에게 일관되게 적용된다”. 상호작용공정성의 예는 다음과 같다. “나의 상사는 나의 업무에 대한 결정시 나를 친절하게 대하고 배려해 준다”, “나의 상사는 나의 업무에 대한 결정시 내가 납득할 수 있는 방식으로 설명해 준다” 등이다.

4.1.3. 조직신뢰

조직신뢰는 총 5문항으로 구성되며 예는 다음과 같다. “우리회사는 약속을 지킬 것이라 생각한다”, “우리회사는 우리와 정직하게 협상한다고 생각한다” 등이다.

4.1.4. 조직동일시

조직동일시는 총 5문항으로 구성되며 예는 다음과 같다. “나는 다른 사람이 나의 회사를 비난

할 때 모욕감을 느낀다”, “다른 사람이 우리회사를 칭찬했을 때, 내가 칭찬받는 느낌이다” 등이다.

4.2. 자료수집 및 표본의 특성

연구 모델을 검증하기 위하여 현재 전국 50인 이상의 일반 기업체의 정규직 직장인들을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 온라인 설문을 통해 총 360 부 중 348개를 최종분석에 사용하였다. 표본의 인구통계학적 특성을 <표 3>과 같이 요약 정리하였다.

<표 3> 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율
성별	남자	174	50.0
	여자	174	50.0
	합계	348	100.0
연령대	만 19-29 세	84	24.1
	만 30-39 세	85	24.4
	만 40-49 세	92	26.4
	만 50-59 세	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

5. 분석 및 결과

5.1. 자료수집 및 표본의 특성

PLS (Partial Least Square) 기반의 SmartPLS Ver.3.3을 사용하여 신뢰도, 집중타당도, 판별타

당도 분석을 수행하였다. 제안된 방법에 따라 요인 적재량 0.7 이하의 변수들을 하나씩 제거하였다. 신뢰도 분석을 위해 크롬바하 알파값을 살펴보고, 0.7 이상의 권고 수준(Hair Jr et al., 2014)을 만족시키고 있기 때문에 적합하다고 판단하였다.

판별타당성은 요인에 대한 평균분산추출의 제곱근값과 다른 요인과의 상관계수를 비교하여 <표 5>와 같이, 표의 대각으로 이루어진 칸에 표시되어져 있는 요인에 대한 평균분산추출의 제곱근 값이 그 변수의 좌방이나 하방에 있는 값을 상회함에 따라 유의성을 평가하였고 분석결과에 따라 판별타당성이 유의한 것을 확인하였다 (Fornell & Larcker, 1981).

5.2. 연구모형 분석 및 가설검정

본 연구에서는 환경(E), 사회(S) 및 지배구조(G)로 이루어진 ESG 활동이 조직공정성에 미치는 영향관계를 분석하고자 한다. 또한, 조직공정성이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향을 살펴보고, ESG 활동과 조직신뢰 및 조직동일시간의 관계에서 조직공정성의 매개효과를 살펴보고자 한다. 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 이루어진 2차 요인으로 구성하여 PLS 구조 방정식을 분석하였다.

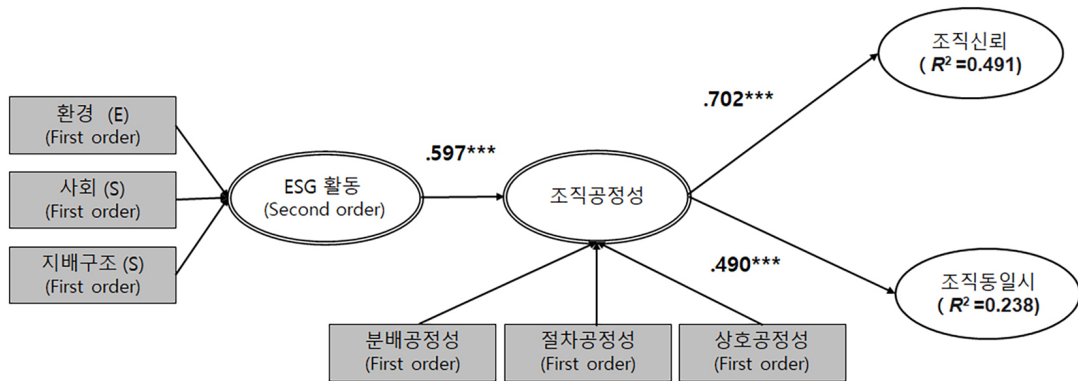
연구의 결과를 간략히 정리하면 다음과 같다. 첫째, 재직 중인 기업체의 ESG의 활동에 대한 종업원의 인식은 종업원의 조직공정성 인식에 정(+의 영향) 관계를 보였다. 이는 기업의 ESG 활동 인식이 높아 질수록 종업원이 지각하는 조직공정성에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 둘째, 조직공정성은 종업원의 조직동일시에 정(+의 영향)을 미쳤다. 셋째, 조직공정성은 종업원의 조직신뢰에 정(+의 영향)을 미쳤다. 넷째, 조

〈표 4〉 집중타당성 및 신뢰도 분석 결과

요인		측정변수	요인적재량	Cronbach's Alpha	CR	AVE
ESG 활동	환경 (E)	환경 1	0.790	0.940	0.952	0.770
		환경 2	0.876			
		환경 3	0.895			
		환경 4	0.912			
		환경 5	0.890			
		환경 6	0.894			
	사회 (S)	사회 1	0.783	0.872	0.908	0.663
		사회 2	0.835			
		사회 3	0.832			
		사회 5	0.797			
		사회 6	0.821			
	지배구조 (G)	지배 3	0.877	0.912	0.938	0.791
		지배 4	0.883			
		지배 5	0.899			
		지배 6	0.899			
조직 공정성	분배공정성	분배공정 1	0.864	0.948	0.960	0.829
		분배공정 2	0.908			
		분배공정 3	0.925			
		분배공정 4	0.941			
		분배공정 5	0.914			
	절차공정성	절차공정 1	0.830	0.893	0.926	0.758
		절차공정 3	0.876			
		절차공정 4	0.869			
		절차공정 5	0.907			
	상호작용 공정성	상호공정 1	0.879	0.937	0.952	0.800
		상호공정 2	0.898			
		상호공정 3	0.881			
		상호공정 4	0.914			
		상호공정 5	0.899			
조직신뢰	조직신뢰 1	0.893	0.928	0.949	0.823	
	조직신뢰 2	0.916				
	조직신뢰 3	0.918				
	조직신뢰 4	0.902				
조직동일시	조직동일 2	0.753	0.868	0.910	0.717	
	조직동일 3	0.895				
	조직동일 4	0.875				
	조직동일 5	0.856				

〈표 5〉 판별타당성 분석 결과

변수	분배공정	사회	상호공정	절차공정	조직동일시	조직신뢰	지배	환경
분배공정	0.911							
사회	0.447	0.814						
상호공정	0.615	0.537	0.894					
절차공정	0.711	0.541	0.677	0.871				
조직동일	0.380	0.518	0.452	0.471	0.847			
조직신뢰	0.603	0.660	0.606	0.654	0.548	0.907		
지배	0.471	0.806	0.534	0.588	0.486	0.710	0.890	
환경	0.380	0.653	0.399	0.418	0.417	0.506	0.583	0.877



〈그림 2〉 연구모형 분석결과 (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.1$

직공정성은 종업원의 ESG 활동인식과 조직신뢰 및 조직동일시의 관계를 매개하였다.

ESG 활동 인식이 조직동일시와 조직신뢰에 미치는 영향에서 조직공정성의 매개효과를 분석한 결과 <표6> 에서와 같이 조직공정성이 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. ESG 활동이 조직공정성을 통하여 조직동일시와 조직신뢰에도 간접 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 유의한 매개 효과가 있는 것을 통계적으로 확인하였다.

6. 시사점 및 연구의 한계

본 연구에서 ESG 경영 활동에 대한 종업원의 긍정적 인식이 조직공정성에 미치는 영향 파악하고, 조직공정성이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 긍정적인 영향 관계를 파악하였다는 점에서 의의가 있다. 이론적 시사점으로는 기업의 지속가능 경영을 위한 ESG 활동이 최근 사회의 주요 이슈가 되었던 종업원의 공정성 인식에 영향을 미치는 주요 변인이라는 것을 확인한 것이다. 그리고, 종업원의 조직공정성 인식이 긍정적

〈표 6〉 조직공정성의 매개효과

경로	원표본 (O)	표본 평균 (M)	표준편차 (STDEV)	T 통계량	P 값
ESG → 조직공정 → 조직동일시	0.296	0.296	0.041	7.199	0.000
ESG → 조직공정 → 조직신뢰	0.423	0.424	0.039	10.766	0.000

태도와 행동을 강화시키고 부정적 태도와 행동을 감소시키는 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향 관계를 파악한 것이다. 마지막으로, 종업원의 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시의 관계를 조직공정성이 매개하는 것을 검증하였다는 점에서 이론적 시사점이 있다. 종업원의 ESG 활동 인식이 조직이 공정한지를 인식하게 만들고 이를 통해 종업원이 갖는 조직에 대한 신뢰와 조직동일시에 간접적 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

높은 수준의 조직동일시를 경험하는 직원은 조직의 가치와 목표를 수용하고 결과적으로 이러한 가치는 내면화되어, 점차적으로 직원들은 조직이 목표를 달성하는 데 도움이 되는 행동을 보여준다고 하였다

실무적 시사점으로는 첫째, 종업원의 ESG 활동 인식이 종업원 조직공정성 인식에 미치는 긍정적 영향을 파악함으로써, 종업원들이 조직의 ESG 활동에 대해 긍정적으로 인식할 때, 조직의 공정성이 존재한다고 생각할 가능성이 높다는 것을 확인한 것이다. 조직공정성은 종업원의 긍정적 태도와 행동(박광용, 2020; 윤여산과 이재곤, 2020; 박인영과 조성문, 2020; 하영수, 2021; 표선영, 2020)에 직접적 영향을 미치는 것으로 기존 연구에서 검증되었으므로, 단지 재무적 성과를 위해서 뿐만 아니라 종업원의 긍정적 인식과 태도 그리고 행동을 이끌어 내기 위해 ESG를 사업전략, 비즈니스 관행으로 일체화 시킬 필요

가 있다. 둘째, 종업원의 조직공정성 인식이 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 긍정적 영향 관계를 실증적으로 검증한 것이다. 종업원들은 조직공정성을 인식하게 될 때 조직의 목표와 가치를 자신의 것과 일치시키는 조직동일시 과정을 거치게 되며(최해수, 2018) 또한, 조직이 종업원 자신을 이롭게 하거나 해롭지 않을 행동을 할 것이라는 확신을 가질 것이라는 것이다.

조직신뢰는 선행 연구에서 조직조직시민행동(문창신과 조동혁, 2019), 조직성과(윤현석, 2021), 심리적 계약 강화 및 이탈 행동 감소(Azim et al., 2020), 혁신행동(Lin & Shin, 2021) 등에 유의한 영향을 미치는 것으로 연구되었다. 또한, 조직동일시는 선행연구에서 조직신뢰와, 조직만족 및 직무만족(김수 등, 2021), 조직시민행동(Bellou et al., 2005)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되어졌다. 따라서, 긍정적 태도와 행동의 강화, 부정적 행동 감소에 긍정적 영향을 주는 것으로 연구되어진 조직 신뢰와 조직동일시를 높이는 조직공정성 강화를 위한 방안으로 공정한 보상 정책 수립, 공정한 프로세스의 준수, 의사소통 강화 등이 필요 할 것이다. 셋째, 조직공정성이 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시 관계를 매개하는 것을 파악함으로써, 적극적인 ESG 활동 뿐만 아니라 조직공정성 인식을 확대함으로써 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시와의 관계를 강화시킬 수 있다는 것이 실증적으로 검증되었다. 따라서, 최근 각 기업에서 문제

가 되고 있는 공정성 이슈를 감소를 제도적으로 보완시킨다면, ESG 활동을 통한 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 대한 영향이 더욱 강화될 수 있을 것이다.

이러한 유익한 시사점에도 불구하고 본 연구가 가지는 몇 가지 한계점이 있다.

첫째, ESG 활동과 공정성에 대한 인식이 세대와 근무 조건에 따라 차이점이 있을 수 있으므로 이에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 둘째, ESG 활동 인식이 종업원에 미치는 영향에 관한 연구가 많지 않으므로 본 연구에서 다루었던 조직공정성, 조직신뢰 및 조직 동일시 이외 다양한 종업원의 인식과 태도, 행동 변수와 이에 대한 영향관계에 대한 연구가 추가적으로 필요할 것이다. 셋째, 평가 기관에 의해 평가된 ESG 평가 등급의 차이가 실제 종업원의 태도와 행동에 어떻게 영향을 미치는 지 영향 관계를 파악할 필요가 있을 것이다.

7. 결론

본 연구에서는 일반 기업체에 종사하는 종업원의 ESG 활동이 종업원의 조직공정성 인식에 미치는 영향관계를 검증하였다. 또한, 조직공정성이 종업원의 조직신뢰와 조직동일시에 미치는 영향관계를 확인하고 ESG 활동 인식과 조직신뢰와 조직동일시 간의 관계에서 조직공정성의 매개 효과를 검증하였다. 본 연구의 결과에 따라, 종업원의 ESG 활동이 종업원의 조직에 대한 공정성 인식에 영향을 미치고, 이러한 조직 공정성 인식은 조직에 대한 신뢰와 동일시에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다. 또한, 조직공정성 인식이 ESG 활동에 대한 인식과 조직신뢰와

조직동일시 간의 관계를 매개하는 것이 검증되었다. 따라서, ESG 활동 강화와 회사의 제도적 관행 보안을 통해 조직공정성을 높임으로써, 종업원의 긍정적 태도와 행동을 이끌어 내어 조직 경쟁력을 강화해야 할 것이다.

참고문헌(References)

[국내 문헌]

- 강영기. (2021). ESG 경영과 기업의 대응 과제: 거버넌스(G)를 중심으로. *중견기업이슈리포트*, 2021 VOL. 4, 38-54.
- 강원, 정무권. (2020). ESG 활동의 효과와 기업의 재무적 특성. *한국증권학회지*, 49(5), 681 - 707.
- 고상미, 허경석, 변정우. (2014). 호텔기업의 내외부 CSR 활동이 종사원의 공정성 인식과 조직 신뢰, 조직 충성도에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 23(4), 95 - 112.
- 고은희, 조민호. (2019). 기업가정신과 내·외부 CSR 활동이 호텔 종사원의 조직신뢰와 직무만족에 미치는 영향 연구. *관광학연구*, 43(1), 155 - 177.
- 고희경. (2022). 기업의 ESG 활동이 구매의도에 미치는 영향: 브랜드 신뢰도, 브랜드 이미지, 지각된 품질의 매개효과를 중심으로 [숙명여자대학교 대학원]. <http://www.riss.kr/link?id=T16058740>
- 곽윤주. (2022). 기업의 ESG활동이 소비자의 신뢰와 행동 의도에 미치는 영향 [이화여자대학교 대학원]. <http://www.riss.kr/link?id=T16066745>
- 권나경, 최수용. (2016). 기업의 사회적 책임(CSR) 활동이 조직동일시와 삶의 질에 미치는 영향. *호텔관광연구*, 18(5), 157 - 175.

- 김수, 이태식, 함상우. (2021). 조직동일시가 조직 구성원들의 성과에 미치는 영향에 대한 종 단적 연구. *대한경영학회지*, 34(5), 849 - 881.
- 김원형. (2002). 조직 동일시와 조직 몰입의 선행 변수와 결과 변수간의 인과 관계 모형. *한국 심리학회지: 산업 및 조직*, 15(2), 83 - 121.
- 김재경. (2020). 호텔직원의 조직공정성 인식, 조직신뢰, 지식공유 및 조직유효성 간의 관계. *제주관광학회 학술대회*, 2020(09), 83 - 105.
- 문창신, 조동혁. (2019). 공기업 조직구성원의 조직공정성과 조직후원인식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *글로벌경영학회지*, 16(4), 69 - 95.
- 박광용. (2020). 호텔조리사의 조직 공정성이 조직유효성에 미치는 영향 및 자기효능감의 매개효과. *외식경영연구*, 23(6), 155 - 180.
- 박기준, 이영균. (2020). 조직공정성이 직무열의와 조직침묵에 미치는 영향에 관한 연구. *융합사회와 공공정책(구 공공정책과 국정 관리)*, 14(2), 3 - 32.
- 박은경, 한진수. (2020). 기업의 사회적 책임활동(CSR)참여가 카지노직원의 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입과 조직동일시의 매개효과를 중심으로. *관광연구저널*, 34(9), 177 - 190. <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2020.9.34.9.177>
- 박인영, 조성문. (2020). 외식산업 구성원의 조직 문화가 조직공정성과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *관광연구저널*, 34(2), 109 - 126. <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2020.2.34.2.109>
- 안용준. (2022). 기업의 ESG활동이 고객충성도에 미치는 영향에 관한 연구 [승실대학교 대학원]. <http://www.riss.kr/link?id=T16023170>
- 양동민, 심덕섭. (2013). 변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향: 개인적 동일시와 사회적 동일시의 매개효과. *경영학연구*, 42(1), 121 - 152.
- 유정화, & 양지혜. (2019). 항공사 객실승무원의 상호작용공정성, 조직신뢰, 조직냉소주의, 조직시민행동의 구조적 관계 연구. *서비스 경영학회지*, 20(3), 25 - 47. <https://doi.org/10.15706/jksms.2019.20.3.002>
- 윤여산, 이재곤. (2020). 여행사 조직공정성이 조직 신뢰와 조직유효성에 미치는 영향: 조직신뢰 매개효과를 중심으로. *관광경영연구*, 24(7), 245 - 266.
- 윤현석. (2021). 경찰공무원의 조직내 신뢰와 조직 성과간 관계 연구. *인문사회* 21, 12(5), 2339 - 2348.
- 이정기, 이재혁. (2020). “지속가능경영” 연구의 현황 및 발전방향: ESG 평가지표를 중심으로. *전략경영연구*, 23(2), 65 - 92.
- 이혜미. (2021). UN SDGs 및 소비자 중심의 ESG 경영을 위한 전략적 성과관리 방안. *소비자 정책동향*, 118, 1 - 22.
- 임옥빈. (2019). 비재무적 정보가 기업성과에 미치는 영향: ESG 점수를 중심으로. *국제회계 연구*, 86, 119 - 144.
- 정두식, 양항진. (2021). 기업의 CSR 활동이 조직 신뢰와 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증 연구. *디지털융복합연구*, 19(10), 545 - 554.
- 정아람, 류기상. (2016). 외식기업의 사회적 책임 활동이 조직신뢰, 조직몰입, 직무만족 그리고 이직의도에 미치는 영향. *관광학연구*, 40(1), 13 - 28.
- 조대형 (Dachyoung). (2021). ESG 글로벌 추진 현황과 사례 분석. *인문사회* 21, 12(3), 2651 - 2662.
- 최종만, 박계홍. (2021). 긍정적·부정적 정서가 직무열의 및 일탈행동에 미치는 영향에 있어서 조직 동일시의 조절효과. *기업경영리뷰*, 12(3), 267 - 292.

- 최해수. (2018). 호텔종사자들이 지각한 조직공정성이 조직동일시와 직무만족에 미치는 영향: 조직정책의 조절된 매개효과. *관광연구*, 33(1), 275 - 295.
- 표선영. (2020). 분배 및 절차공정성 인식이 중앙부처 공무원들의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구: 계급과 조직문화가 가지는 조절 효과를 중심으로. *한국행정논집*, 32(3), 611 - 642. <https://doi.org/10.21888/KPAQ.2020.09.32.3.611>
- 하영수. (2021). 지방공무원이 지각하는 인사공정성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *사회융합연구*, 5(1), 105 - 118.
- 한광현. (2006). 조직공정성과 신뢰 및 반생산적 과업행동의 관련성에 대한 연구. *大韓經營學會誌*, 19(2), 679 - 702.
- 허중호, 김태민, 이세리, 이채린. (2022). ESG와 브랜드자산과의 관계. *경영연구*, 37(1), 1 - 20.
- [국외 문헌]**
- Abril, T., Waldzus, S., & Collins, E. C. (2020). Validation of the Organizational Justice Scale in a Portuguese context. *The Psychologist-Manager Journal*, 23(2), 95.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *In Advances in experimental social psychology* (Vol 2, pp 267 - 299). Elsevier.
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36 - 61.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426 - 2448.
- Ashforth, B., Harrison, S., & Corley, K. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34, 325 - 374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Azim, A. M. M., Hassan, M. S., Zaid, D. S., & Daud, M. A. (2020). The influence of supervisor support, organizational trust on Workplace deviant behavior: Do psychological contract matter? *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 10(2).
- Barney, J. B., & Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness as a source of competitive advantage. *Strategic management journal*, 15(S1), 175 - 190.
- 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.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303 - 326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Bidarian, S., & Jafari, P. (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622 - 1626.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. Transaction Publishers.
- Chen, S.-Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., Lin, Y.-T., & Lee, S.-I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational

- commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1 - 17.
- Cheney, G., & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Communication Studies*, 38(1), 1 - 15.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386 - 400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Creed, D. W. E., & Miles, R. E. (1996). Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, philosophies, and the opportunity cost controls. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*, 58(2), 164 - 209.
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 302(330), 39 - 52.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S., & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: Mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545 - 1565. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0469>
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349 - 1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131 - 148.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239 - 263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207 - 230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1731.
- 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.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press, Chapter 9.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia. *European Business Review*, 22(4), 411 - 431. <https://doi.org/10.1108/09555341011056186>
- Galbreath, J. (2013). ESG in Focus: The Australian

- Evidence. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 529 - 541. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1607-9>
- Gambetta, D. (1988). Trust: Making and breaking cooperative relations.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399.
- 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>
- Hasan, M., & Hussain, M. (2015). Role of perceived external prestige and Organizational Justice in Organizational Identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 611.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*.
- Huseyin, A. (2018). Meta-analysis of organizational trust studies conducted in educational organizations between the years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287 - 302.
- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: A cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973 - 1004.
- Jung, H.-J., & Ali, M. (2017). Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of Korean employment relations. *Sustainability*, 9(11), 1992.
- Kim, J. (Sunny), Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102691. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102691>
- Kramer, R. M., & Tyler, T. R. (1995). Trust in organizations: *Frontiers of theory and research*. Sage Publications.
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213 - 226. <https://doi.org/10.2307/255308>
- Lee, Y.-J., Ahn, J.-S., & Kim, M.-J. (2018). The relationship between organizational justice, organizational trust, and organizational citizenship behavior of hospital office workers, focusing on the moderating effect of hospital scales. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(1), 13 - 22.
- Leventhal, G. S. (1976). What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. Dr. <http://eric.ed.gov/?id=ED142463>
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and social interaction*, 3(1), 167 - 218.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social forces*, 63(4), 967 - 985.
- Li, T.-T., Wang, K., Sueyoshi, T., & Wang, D. D. (2021). ESG: Research Progress and Future Prospects. *Sustainability*, 13(21), 11663.
- 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.
- Liu, L., & Nemoto, N. (2021). Environmental, Social and Governance (ESG) Evaluation and Organizational Attractiveness to Prospective Employees: Evidence From Japan. *Journal of Accounting and Finance*, 21(4), 14 - 29.
- 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.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845 - 855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527 - 556.
- Pratt, M. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. Identity in organizations: Building theory through conversations.
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 537 - 543.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35 - 48.
- Su-Yueh Chen, Wen-Chuan Wu, Ching-Sheng Chang, Chia-Tzu Lin, Jung-Yuan Kung, Hui-Ching Weng, Yu-Tz Lin, & Shu-I Lee. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1 - 17. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 137 - 147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T., & Bernerth, J. B. (2012). Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776 - 791. <https://doi.org/10.1037/a0028021>
- Yean, T. F. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798 - 803.

Abstract

The effect of ESG activities on organizational trust, and organizational identity through employees' organizational justice

Byungjun Huh* · Hyoung-Yong Lee**

This study examines the influence relationship between ESG management and organizational justice, which has become a major issue in Korean society and corporate management, and the effect of organizational justice on organizational trust, and organizational identification. In addition, the mediating effect of organizational justice in the relationship between ESG activity perception, organizational trust, and organizational identification was verified. As a result of the analysis, first, it was confirmed that the employee's perception of the company's ESG activities had a significant effect on the organizational justice. Second, it was confirmed that the employee's perception of organizational justice had a significant effect on the employee's organizational trust and organizational identification. Third, the mediating effect of organizational justice was confirmed in the relationship between employees' perception of ESG activities, organizational trust, and organizational identification. Accordingly, it is necessary to elicit positive attitudes and behaviors from employees to enhance organizational competitiveness by strengthening ESG activities, and enhancing organizational justice through Improvement of the company's institutional practices.

Key Words : ESG, Organizational Justice, Organizational Trust, Organizational Identification

Received : November 25, 2022 Revised : November 25, 2022 Accepted : November 29, 2022

Corresponding Author : Hyoung-Yong Lee

* Department of Knowledge Services & Consulting, Graduate School, Hansung University

** Corresponding author: Hyoung-Yong Lee

School of Management, Hansung University

116 Samseongyoro-16gil Seongbuk-gu, Seoul, 02876, Korea

Tel: +82-2-760-5960, Fax: +82-2-760-4482, E-mail: leemit@hansung.ac.kr

저 자 소개



허병준

현재 미용 의료 장비를 취급하는 (주)메디포인트의 전무이사로 재직중이다. 홍익대학교 무역학과를 졸업하고 한성대학교에서 석사학위를 취득하였다. 현재 한성대학교 박사과정에 재학중이다. 주요 연구 관심분야는 조직행동, 조직문화, 조직의 리더십, ESG 등이다.



이형용

현재 한성대학교 경영학부 교수로 재직 중이며, 성균관대학교 경제학부를 졸업하고, KAIST 경영대학에서 석사와 박사학위를 취득하였다. SKT, (주)SK, 전국신용연합재단, LG U+, 산업자원부 등 산업체와 정부의 프로젝트를 수행하고, Expert Systems with applications, International Journal of Mobile Communications, Technological Forecasting & Social Change 등에 논문을 게재하였고, PACIS, HICSS, AMCIS등의 conference에서 논문을 발표하였다. 주요 연구 관심 분야는 Behavioral Intention on IT/Startup, Virtual community, Trust, Financial Fraud Detection, Accounting Auditing 등이 있다.