

물류기업의 윤리적 경영활동이 조직유효성에 미치는 영향*

윤용** · 선화*** · 허정대**** · 김현덕*****

A Study on the Effect of Ethical Management Activities of the Logistics Companies on Organizational Effectiveness

Yoon, Yong · Seon, Hwa · Heo, Jeong-Dae · Kim, Hyun-Deok

Abstract

This study is to investigate the influence relationship between ethical management activities and organizational effectiveness of logistics companies and the regulatory role of organizational trust and self-esteem in the relationship between the two variables. An empirical study was conducted through a survey of 270 employees of a logistics company, and the results of the study are as follows.

First, the hypothesis that ethical management activities of logistics companies will affect organizational effectiveness was adopted. Among the ethical management activities of logistics companies, personnel management activities influenced organizational commitment and turnover intention, and external ethical management activities affected customer orientation and organizational commitment.

Second, the hypothesis that trust and pride in an organization will affect organizational effectiveness was adopted. Trust in the company influenced organizational business and intention to leave, and trust and pride in superiors affected customer orientation and organizational commitment.

Third, in the relationship between ethical management activities and organizational effectiveness of logistics companies, organizational trust and self-esteem have a role in controlling. The hypothesis was partially accepted.

Organizational trust and pride of workers in logistics companies have the largest moderating effect on turnover intention in the relationship between ethical management activities and organizational effectiveness. In particular, it can be confirmed that self-esteem has a moderating effect on all variables such as customer orientation, organizational commitment and turnover intention.

Based on the above analysis results, logistics companies can see the effect of increasing organizational effectiveness (customer orientation, organizational commitment, turnover intention) through ethical management activities, organizational trust and pride. In relation to effectiveness, since the role of controlling the turnover intention of employees of logistics companies is the greatest, it is necessary to apply this to the organizational management program to increase the efficiency of organizational management through fair and transparent continuous operation.

Key words: Ethical Management Activities, Organizational Effectiveness, Organizational Trust, Pride, Logistics companies

▷ 논문접수: 2023. 08. 30. ▷ 심사완료: 2023. 11. 02. ▷ 게재확정: 2023. 11. 02.

* 이 논문은 2023년 순천대학교 대학원 물류학과 박사학위논문을 수정 요약한 것임.

** 순천대학교 물류학과 박사, 제1저자, yyong0807@naver.com

*** 순천대학교 물류학과 박사, 공동저자, 77asagao@hanmail.net

**** 순천대학교 물류학과 박사 수료, 공동저자, hjdkss@gmail.com

***** 순천대학교 물류학과 교수, 교신저자, hdkim@snu.ac.kr

I. 서론

코로나19 팬데믹과 우크라이나-러시아 전쟁 등으로 글로벌 환경의 불확실성이 커지고 있다. 세계의 정치, 경제, 안보 및 보건은 불안하다. 공급망 붕괴와 물가 상승, 에너지 가격 폭등, 곡물 부족 등으로 세계 곳곳에서 물류대란이 발생하였다. 게다가 빠르게 진행되고 있는 지구온난화로 인한 자연재해는 많은 인명과 재산을 앗아가고 있다. 기업에서도 ESG(환경·사회·지배구조) 경영이 중요한 요소가 되었다. 소비의 주축으로 떠오른 MZ세대는 지구환경문제와 사회 공정성에 민감하게 반응한다. 환경과 사회를 이롭게 하는 기업의 제품 및 서비스를 소비하겠다는 소비자 행동주의가 나타나는 것이다. 물류는 서비스 산업이다. ESG 철학이 담긴 윤리적 경영으로 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 실현하여 고객에게 감동을 주어야 한다.

따라서 본 연구에서는 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심이 조직유효성에 미치는 영향에 대해 규명하고 조직 신뢰 및 자긍심이 두 변수 간 관계의 조절 역할에 대해 검증하고자 실증연구를 진행하였다. 제II장은 각 변수의 이론적 체계 정립, 제III장은 연구모형 설계 및 가설 설정, 제IV장은 실증분석, 제V장은 결론 도출이다.

II. 이론적 배경

윤리적 경영은 경영활동의 규범적 기준을 '사회의 윤리적 가치체계'에 두고 투명하고 공정한 업무수행을 추구하는 경영 정신이다. 기업의 일차적 목적은 이윤추구이지만 기업에 대한 환경과 인식이 변함에 따라 옳고 그름을 따져 윤리적 기준에 의해 판단하고 기업 행위를 실천하여야 한다. 기업이 윤리경영을 실천하기 위해서는 윤리 기준을 확립하고 제도화하여 전사적으로 체계적인 활동을 펼쳐야 가능하다.

조직유효성은 효율적인 인적자원관리 전략으로 조

직연구 영역에서 매우 중요한 변수로 인식되고 있다. 조직이 얼마나 효과적으로 운영되고 있는가를 확인할 수 있는 척도로써 조직 목표와 구성원의 목표가 합치될 때 효과가 크게 나타난다. 조직유효성을 측정하는 기준이 점차 조직성과를 평가하는 경제적 지표 중심에서 범위를 확대하여 조직구성원의 심리적·관리적 지표까지를 포함한다(이석근, 황정희, 2019)¹⁾.

물류기업은 고도의 서비스 집중 사업 중 하나다. 서비스기업이 목표를 달성하기 위해 시도하는 노력 중 하나는 고객과의 접점에 있는 직원들에게 업무에 대한 동기를 부여하는 것이다. 동기 부여된 조직구성원은 긍정적이고 고객지향적인 태도로 직무에 임한다. 따라서 조직에 대한 구성원의 몰입을 높이는 것은 구성원과 조직이 동반 성장하고 발전할 수 있는 중요한 요소라 할 수 있다.

조직이란 특정 목표를 달성하기 위해 여러 사람이 인위적으로 구성된 것으로 정해진 목표를 최대한 달성하기 위하여 효율적 관리가 필요하다. 신뢰는 사람 또는 집단의 의도나 행동에 대한 신념과 믿음으로 윤리적이고 공정하며 비위협적인 행위에 대한 기대와 다른 사람의 권리에 대한 배려라 할 수 있다(Carnevale & Wechsler, 1992)²⁾. 자긍심(self-esteem)은 본인뿐만 아니라 조직, 민족 등에 대하여 본인의 선택과 행동의 자랑스러움과 만족, 행복 등의 감정을 느끼며 스스로 자신에게 가지는 긍지의 마음이다.

본 연구에서는 고객지향성, 조직몰입, 이직 의도 등으로 하위요소를 구성하여 조직유효성을 측정하였다.

선행연구를 바탕으로 윤리경영 및 기업윤리, 조직유효성의 개념을 정리하면 다음 <표 1>, <표 2>와 같다.

1) 이석근·황정희(2019), "서비스기업 점점직원의 사내기업가 정신이 인지적 성과에 미치는 영향: 조직유효성 매개효과 중심으로", 서비스경영학회지, 20(3), pp.123-148.

2) D. G. Carnevale, & Wechsler, B.(1992), Trust in the public sector, *Administration and Society*, 23(4), pp.471-494.

표 1. 윤리경영과 기업윤리의 개념 정리

구 분	내 용
Victor & Cullen (1988)	윤리적으로 옳은 행동과 윤리적 문제처리에 대한 종사자들의 공유된 지각
Nash(1993)	개인의 도덕적 가치관을 윤리 관련 기업경영 활동 목표에 적용하는 기술
Weiss(1994)	기업활동 시 도덕적으로 상충하는 문제를 검토하고 해결하기 위해 윤리적 원칙을 적용한 것
Carrol & Buchholtz(2000)	행동 및 태도에 대한 규범적 판단기준과 의사결정의 기준이 되는 도덕적 가치의 판단기준
송광영(2003)	기업이 사회의 구성원으로서 마땅히 지켜야 할 도리 경영활동 속에서 구성원들의 의사결정이나 행동 또는 태도에 관한 도덕적 가치 의사결정이나 행동 및 태도의 옳고 그름을 판별하는 규범
김성수(2004)	윤리란 옳고 그름을 판단하는 최소한의 도덕적 기준 기업이 사회의 상식과 통념에 의해 형성된 윤리적 가치를 자발적으로 따르려는 행위 윤리적 가치를 기업의 의사결정에 반영하고 실천하는 것
이건희, 최창명 (2004)	회사의 임직원들이 지켜야 할 가치 도덕적 가치 기준에 따라 행하는 기업의 의사결정과정
김은숙, 김한주 (2011)	기업의 의사결정이나 행위에 영향을 받는 이해관계자들이 추구하는 가치에 대하여 기업이 어떤 의사결과와 행위를 할 것인가를 판단하는 체계적인 기준으로써 반드시 지켜야 할 도덕적 기준

주: 선행연구를 바탕으로 연구자가 요약 정리함.

표 2. 조직유효성의 개념 정리

구 분	내 용
박정운 등 (2012)	조직구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용하려는 신념 조직을 위해 기울이는 자발적 노력 조직구성원으로 남으려는 열망 조직에 대한 충성심과 헌신
Kim et al. (2012)	조직 본연의 기능 외의 요소인 존속, 순응, 자기 유지, 성장 능력 등
김재열 (2021)	조직이 잘 운영되고 있는지? 얼마나 효과적으로 운영되고 있는지? 등과 같은 조직성과

주: 선행연구를 바탕으로 연구자가 요약 정리함.

본 연구에서는 조직에서 형성될 수 있는 신뢰유형 중 수직적 신뢰를 중심으로 상사에 대한 신뢰와 회사에 대한 신뢰에 기반한 물류기업 종사자들의 조직

신뢰 요인을 살펴보고자 한다.

선행연구를 바탕으로 조직 신뢰와 자긍심에 관한 개념 정리는 다음 <표 3>, <표 4>와 같다.

표 3. 조직 신뢰의 개념 정리

구 분	내 용
Tan & Tan (2000)	조직이 구성원들에게 해를 끼치지 않고 유익하게 행동할 것이라는 구성원들의 평가와 확신
김호균(2007)	조직에 대한 확신과 지지
김은숙(2010)	경영자에 대한 종사원의 기대에 부응하는 믿음 또는 신념
Acosta, et al. (2012)	조직에 대해 종사원이 느끼는 긍정적인 심리 요소
인성호·지계웅 (2018)	상사 또는 동료에 대한 조직구성원 간의 공고한 믿음
허철행(2020)	종업원 간에 공유된 가치를 기반으로 한 믿음
선화·김현덕 (2022)	이해관계자에 대한 책임과 의무를 다하는 것
김익성(2022)	공정한 조직을 구성원이 믿고 따르는 것

주: 선행연구를 바탕으로 연구자가 요약 정리함.

표 4. 자긍심의 개념 정리

구 분	내 용
구정대·이방식 (2003)	자신이 조직 내의 다양한 역할에 참여하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시키는지의 정도
박태수(2005)	조직구성원으로서 자신이 얼마나 가치 있는 존재인지 인식하는 정도
김민정·김민수·오홍석 (2006)	조직의 한 종사원으로 자신이 적합한 존재인지에 대한 정도
김은숙(2011)	구성원이 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가의 정도
오아라·박경규·용현주 (2013)	조직 성원이 자신을 의미 있고 가치 있는 존재로 지각하는 정도
김종우(2022)	조직에서 구성원이 자기가 필요로 하는 것들을 충족시킬 수 있다고 믿는 정도

주: 선행연구를 바탕으로 연구자가 요약 정리함.

III. 연구모형과 가설설정

선행연구를 기초하여 전술한 변수와 구성 요인들에 따른 연구모형은 <그림 1>과 같다.

본 연구에서는 물류기업의 종사자를 대상으로 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심이 조직유효성의 하위변수인 고객지향성, 조직몰입, 이직 의도에 미치는 영향, 조직 신뢰 및 자긍심이 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 조절 효과에 대하여 알아보고자 총 3개의 가설과 하위가설을 설정하였다.

가설 1) 물류기업의 윤리적 경영활동은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

가설 2) 물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰 및 자긍심은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

가설 3) 물류기업 구성원의 조직 신뢰와 자긍심은 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.

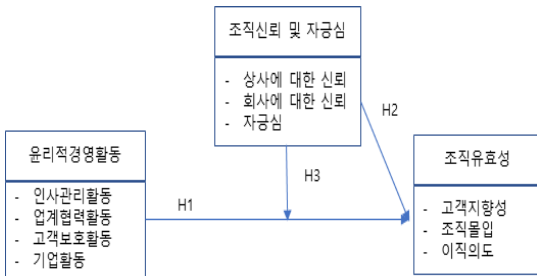


그림 1. 연구모형

IV. 실증분석

가설 검정과 실증분석에 필요한 자료 수집을 위하여 전국의 물류기업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구에 사용된 설문지는 선행연구를 바탕으로 연구목적에 맞게 수정하여 작성되었으며, 2022년 5월 20일부터 동년 6월 20일까지 직접 방문,

우편, e-mail을 이용하여 수집하였다. 설문지는 총 350부 배포하여 275부를 회수하였으며, 이 중 유효한 설문지 270부를 실증분석에 사용하였다.

본 연구를 위하여 수집된 설문 응답자의 일반적 특성은 <표 5>와 같다. 응답자의 82.3%가 전문대졸 이상의 학력을 보유하고 있고 3년 이상 근무한 응답자가 78.1%를 차지하고 있어 설문에 관한 응답의 질적 수준이 높은 것으로 판단하였다.

내적 일관성 방법인 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰도를 측정하고 탐색적 요인분석을 통해 타당성을 분석하였다. 측정변수별 신뢰도 계수를 확인해보면 모두 Cronbach α 값이 0.8 이상으로 높게 나타나 신뢰성은 확인되었다고 볼 수 있다. 본 연구의 변수들을 측정하기 위하여 사용된 설문 문항은 선행연구들에서 사용되었던 문항을 기초로 조사목적에 맞게 수정하여 사용하였으므로 내용타당도(face validity)는 높다고 할 수 있다.

요인분석을 위한 요인추출 방법으로 SPSS를 이용한 공통요인분석의 주성분 분석을 이용하였으며, 변수 요인에 대한 연관성을 보다 효과적으로 규명하고 요인추출 시 요인 수 및 정보손실을 최소화하기 위하여 직교회전(varimax rotation)을 실시하였다.

요인분석 결과 설문에 응답한 물류기업 종사자의 윤리적 경영활동으로 업계협력활동, 고객보호활동, 기업활동을 하나로 묶은 대외적 윤리경영활동과 인사관리활동의 2가지 요인으로 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

윤리적 경영활동에 대한 신뢰성 및 타당성 검정 결과는 <표 6>, 조직 신뢰와 자긍심에 대한 신뢰성 및 타당성 검정 결과는 <표 7>, 조직유효성에 대한 신뢰성 및 타당성 검정 결과는 <표 8>과 같다.

표 5. 응답자의 일반적 특성

구분	빈도	백분율(%)	
성별	남	218	80.7
	여	52	19.3
연령	25세 이하	7	2.6
	26세~35세	107	39.6
	36세~45세	86	31.9
	46세~50세	51	18.9
	51세 이상	19	7.0
학력	고졸	42	15.6
	전문대졸	57	21.1
	대졸	150	55.6
	대학원졸	15	5.6
	기타	6	2.2
근무경력	1년 미만	24	8.9
	1년~3년 미만	35	13.0
	3년~5년 미만	55	20.4
	5년~10년 미만	71	26.3
	10년 이상	85	31.5
직위	사원급	70	25.9
	주임·계장급	43	15.9
	대리·과장급	103	38.1
	차장·부장급	50	18.5
	임원급	4	1.5
합계	270	100.0	

표 6. 윤리적 경영활동에 대한 신뢰성 및 타당성 검증 결과

측정항목	요인		공통성
	대외적 윤리경영활동	인사관리활동	
기업활동3	.836	.261	.767
고객보호활동2	.803	.307	.740
고객보호활동5	.799	.293	.725
고객보호활동4	.785	.341	.732
고객보호활동3	.770	.361	.723
기업활동4	.765	.328	.692
기업활동5	.758	.230	.627
기업활동2	.743	.378	.696
고객보호활동1	.715	.369	.648
업계협력활동5	.679	.417	.634
업계협력활동2	.664	.443	.638
기업활동1	.653	.360	.556
업계협력활동3	.631	.507	.655
업계협력활동4	.560	.371	.451
인사관리활동2	.259	.881	.844
인사관리활동1	.379	.828	.829
인사관리활동3	.343	.811	.775
인사관리활동6	.398	.800	.798
인사관리활동5	.323	.788	.725
인사관리활동4	.419	.750	.738
α계수	.958	.944	
고유값	12.397	1.594	
분산(%)	61.986	7.971	
누적(%)	69.957		
KMO측도=0.958	λ2=5074.806	df=190	p=0.000

표 7. 조직 신뢰와 자긍심에 대한 신뢰성 및 타당성 검증 결과

측정항목	요인			공통성
	회사 신뢰	상사 신뢰	자긍심	
회사에 대한 신뢰3	.834	.350	.169	.833
회사에 대한 신뢰9	.833	.324	.239	.856
회사에 대한 신뢰6	.819	.360	.213	.846
회사에 대한 신뢰8	.807	.270	.319	.826
회사에 대한 신뢰10	.789	.286	.320	.806
회사에 대한 신뢰5	.784	.406	.248	.840
회사에 대한 신뢰7	.762	.427	.272	.837
회사에 대한 신뢰4	.738	.403	.286	.789
상사에 대한 신뢰3	.256	.855	.163	.823
상사에 대한 신뢰2	.216	.837	.140	.767
상사에 대한 신뢰7	.371	.818	.170	.836
상사에 대한 신뢰4	.418	.806	.159	.850
상사에 대한 신뢰8	.384	.782	.200	.799
상사에 대한 신뢰1	.378	.781	.198	.792
상사에 대한 신뢰6	.444	.715	.255	.773
자긍심2	.247	.152	.851	.809
자긍심4	.402	.296	.758	.825
자긍심1	.156	-.022	.743	.578
자긍심5	.149	.388	.736	.715
자긍심3	.497	.328	.689	.830
α계수	.969	.958	.899	
고유값	12.620	1.975	1.435	
분산(%)	63.100	9.873	7.175	
누적(%)	80.148			
KMO측도=0.959	λ2=6153.294	df=190	p=0.000	

표 8. 조직유효성에 대한 신뢰성 및 타당성 검증 결과

측정항목	요인			공통성
	고객지향성	조직몰입	이직의도	
고객지향성4	.884	.276	-.095	.866
고객지향성3	.870	.302	-.106	.860
고객지향성6	.865	.237	-.095	.813
고객지향성7	.859	.247	-.166	.827
고객지향성2	.849	.300	-.143	.832
고객지향성5	.849	.312	-.052	.820
고객지향성1	.785	.390	-.175	.799
조직몰입4	.260	.869	-.204	.864
조직몰입3	.279	.854	-.226	.859
조직몰입1	.376	.774	-.245	.801
조직몰입2	.287	.753	-.188	.685
조직몰입5	.298	.736	-.166	.658
조직몰입8	.560	.609	-.091	.693
조직몰입7	.462	.609	-.044	.587
이직의도3	-.156	-.137	.913	.878
이직의도4	-.145	-.143	.910	.869
이직의도2	-.160	-.122	.876	.807
이직의도5	-.100	-.121	.835	.721
이직의도1	.027	-.282	.785	.697
α계수	.966	.933	.930	
고유값	10.076	3.241	1.620	
분산(%)	53.029	17.057	8.526	
누적(%)	78.612			
KMO측도=0.939	λ2=5345.748	df=171	p=0.000	

본 연구는 물류기업의 윤리적 경영활동과 구성원의 조직 신뢰 및 자긍심 그리고 조직유효성의 구성요인을 찾아내고, 요인들 간의 인과관계 검증 후, 마지막으로 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 조직 신뢰와 자긍심의 조절 효과를 검증하고자 한다.

가설 1) 물류기업의 윤리적 경영활동은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

1-1 물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 고객지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-2 물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 조

직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3 물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 이직 의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1을 검증하기 위한 다중회귀모형은 다음과 같다.

$$Y_n = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

단, Y_n : 조직유효성

Y_1 : 고객지향성, Y_2 : 조직몰입,

Y_3 : 이직의도

X_1 : 인사관리활동

X_2 : 대외적 윤리경영활동

α : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ϵ : 오차항

표 9. 가설 1-1의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.690	.476	.472	.64475	121,400	.000a	1,564	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
고객 지향성	(상수)	1.793	.235		7.629	.000		
	인사관리활동	.103	.057	.123	1.823	.069	.430	2,328
	대외적 윤리경영활동	.600	.069	.592	8.765	.000	.430	2,328

표 10. 가설 1-2의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.810	.657	.654	.57593	255,582	.000	2,037	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직 몰입	(상수)	.725	.210		3.455	.001		
	인사관리활동	.502	.051	.542	9.911	.000	.430	2,328
	대외적 윤리경영활동	.357	.061	.319	5.832	.000	.430	2,328

표 11. 가설 1-3의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.365	.133	.127	1,25502	20,496	.000	1,485	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
이직 의도	(상수)	5.271	.458		11,521	.000		
	인사관리활동	-.472	.110	-.372	-4,283	.000	.430	2,328
	대외적 윤리경영활동	.016	.133	.010	.116	.907	.430	2,328

가설 2) 물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰 및 자긍심은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

2-1 물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 고객지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-2 물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-3 물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2를 검증하기 위한 다중회귀모형은 다음과 같다.

$$Y_n = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

단, Y_n : 조직유효성

Y_1 : 고객지향성, Y_2 : 조직몰입,

Y_3 : 이직의도

X_1 : 상사에 대한 신뢰

X_2 : 회사에 대한 신뢰

X_3 : 자긍심

α : 절편 β_i : 모수(회귀계수) ϵ : 오차항

표 12. 가설 2-1의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.671	.450	.444	.66173	72.656	.000	1.530	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
고객 지향성	(상수)	1.845	.247		7.459	.000		
	상사에 대한 신뢰	.264	.052	.352	5.099	.000	.434	2.304
	회사에 대한 신뢰	.056	.062	.069	.904	.367	.354	2.823
	자긍심	.342	.061	.343	5.572	.000	.545	1.834

표 13. 가설 2-2의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.848	.720	.716	.52170	227.449	.000	2.016	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직 몰입	(상수)	.336	.195		1.721	.086		
	상사에 대한 신뢰	.204	.041	.246	4.999	.000	.434	2.304
	회사에 대한 신뢰	.354	.049	.397	7.272	.000	.354	2.823
	자긍심	.348	.048	.316	7.192	.000	.545	1.834

표 14. 가설 2-3의 검증

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	F	유의 확률	Dubin-Watson	
1	.413	.171	.161	1.22992	18.230	.000	1.492	
종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
이직 의도	(상수)	5.768	.460		12.548	.000		
	상사에 대한 신뢰	.066	.096	.059	.691	.490	.434	2.304
	회사에 대한 신뢰	-.428	.115	-.350	-3.727	.000	.354	2.823
	자긍심	-.211	.114	-.140	-1.847	.066	.545	1.834

가설 3) 물류기업 구성원의 조직 신뢰와 자긍심은 기업의 인사관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”
 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.

3-1 “물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류

표 15. 가설 3-1-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	3.076	14.770	.000					1,574
	인사관리활동	.478	11.374	.000	1.000	.326			
2	(상수)	2.447	10.792	.000					
	인사관리활동	.244	4.238	.000	2.091	.397	.072	31.712	
	상사에 대한 신뢰	.290	5.631	.000	2.091			.000	
3	(상수)	2.452	10.227	.000					
	인사관리활동	.244	4.230	.000	2.093				
	상사에 대한 신뢰	.290	5.497	.000	2.176	.397	.000	.004	
	인사관리활동								
	*상사에 대한 신뢰	-.002	-.059	.953	1.066				

a. 종속변수: 고객지향성

표 16. 가설 3-1-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	1.488	8.548	.000					1,944
	인사관리활동	.725	20.611	.000	1.000	.613			
2	(상수)	.903	4.834	.000					
	인사관리활동	.507	10.679	.000	2.091	.664	.051	40.341	
	상사에 대한 신뢰	.270	6.351	.000	2.091			.000	
3	(상수)	.895	4.534	.000					
	인사관리활동	.507	10.647	.000	2.093				
	상사에 대한 신뢰	.271	6.238	.000	2.176	.664	.000	.015	
	인사관리활동								
	*상사에 대한 신뢰	.003	.123	.902	1.066				

a. 종속변수: 조직몰입

표 17. 가설 3-1-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	5.305	14.847	.000					1,469
	인사관리활동	-.463	-6.413	.000	1.000	.133			
2	(상수)	5.398	13.126	.000					
	인사관리활동	-.428	-4.097	.000	2.091	.134	.001	.212	
	상사에 대한 신뢰	-.043	-.460	.646	2.091			.646	
3	(상수)	5.898	13.912	.000					
	인사관리활동	-.414	-4.055	.000	2.093				
	상사에 대한 신뢰	-.111	-1.196	.233	2.176	.176	.042	13.690	
	인사관리활동								
	*상사에 대한 신뢰	-.168	-3.700	.000	1.066			.000	

a. 종속변수: 이직의도

3-2 “물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류 조절할 것이다.”
기업의 대외적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를

표 19. 가설 3-2-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	.789	3.220	.001					1.813	
	대외적 윤리경영활동	.815	17.407	.000	1,000	.531				
2	(상수)	.559	2.419	.016						
	대외적 윤리경영활동	.475	6.949	.000	2,458	.594	.063	41.573		.000
	상사에 대한 신뢰	.326	6.448	.000	2,458					
3	(상수)	.499	2.023	.044						
	대외적 윤리경영활동	.477	6.962	.000	2,460	.595	.001	.493		.483
	상사에 대한 신뢰	.332	6.470	.000	2,524					
	대외적 윤리경영활동	.020	.702	.483	1,091					
*상사에 대한 신뢰										

a. 종속변수: 조직몰입

표 18. 가설 3-2-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	1.806	7.655	.000					1.509	
	대외적 윤리경영활동	.695	15.408	.000	1,000	.470				
2	(상수)	1.716	7.254	.000						
	대외적 윤리경영활동	.562	8.022	.000	2,458	.482	.012	6.087		.014
	상사에 대한 신뢰	.128	2.467	.014	2,458					
3	(상수)	1.804	7.150	.000						
	대외적 윤리경영활동	.559	7.984	.000	2,460	.483	.002	.996		.319
	상사에 대한 신뢰	.119	2.272	.024	2,524					
	대외적 윤리경영활동	-.029	-.998	.319	1,091					
*상사에 대한 신뢰										

a. 종속변수: 고객지향성

표 20. 가설 3-2-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	5.212	11.044	.000					1.374	
	대외적 윤리경영활동	-.416	-4.612	.000	1,000	.074				
2	(상수)	5.355	11.270	.000						
	대외적 윤리경영활동	-.205	-1.456	.147	2,458	.087	.013	3.801		.052
	상사에 대한 신뢰	-.203	-1.950	.052	2,458					
3	(상수)	6.037	12.243	.000						
	대외적 윤리경영활동	-.223	-1.629	.105	2,460	.138	.051	15.886		.000
	상사에 대한 신뢰	-.269	-2.625	.009	2,524					
	대외적 윤리경영활동	-.230	-3.986	.000	1,091					
*상사에 대한 신뢰										

a. 종속변수: 이익의도

3-3 “물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류 것이다.”
기업의 인사관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할

표 21. 가설 3-3-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	3.076	14.770	.000					1.517	
	인사관리활동	.478	11.374	.000	1.000	.326				
2	(상수)	2.962	14.102	.000						
	인사관리활동	.285	3.495	.001	3.862	.344	.019	7.535		.006
	회사에 대한 신뢰	.216	2.745	.006	3.862					
3	(상수)	2.935	13.262	.000						
	인사관리활동	.290	3.509	.001	3.953	.344	.000	.154		.695
	회사에 대한 신뢰	.214	2.717	.007	3.872					
	인사관리활동 *회사에 대한 신뢰	.011	.392	.695	1.048					

a. 종속변수: 고객지향성

표 22. 가설 3-3-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	1.488	8.548	.000					1.986	
	인사관리활동	.725	20.611	.000	1.000	.613				
2	(상수)	1.273	7.703	.000						
	인사관리활동	.363	5.650	.000	3.862	.667	.053	42.694		.000
	회사에 대한 신뢰	.405	6.534	.000	3.862					
3	(상수)	1.254	7.201	.000						
	인사관리활동	.367	5.628	.000	3.953	.667	.000	.122		.727
	회사에 대한 신뢰	.404	6.496	.000	3.872					
	인사관리활동 *회사에 대한 신뢰	.008	.350	.727	1.048					

a. 종속변수: 조직몰입

표 23. 가설 3-3-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	5.305	14.847	.000					1.461	
	인사관리활동	-.463	-6.413	.000	1.000	.133				
2	(상수)	5.518	15.356	.000						
	인사관리활동	-.104	-.743	.458	3.862	.161	.028	8.902		.003
	회사에 대한 신뢰	-.402	-2.984	.003	3.862					
3	(상수)	5.846	15.667	.000						
	인사관리활동	-.164	-1.172	.242	3.953	.186	.025	8.017		.005
	회사에 대한 신뢰	-.382	-2.871	.004	3.872					
	인사관리활동 *회사에 대한 신뢰	-.134	-2.831	.005	1.048					

a. 종속변수: 이직의도

3-4 “물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류 조절할 것이다.”
기업의 대외적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를

표 24. 가설 3-4-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	1.806	7.655	.000		.470			
	대외적 윤리경영활동	.695	15.408	.000	1.000				
2	(상수)	1.814	7.692	.000		.473	.003	1.422	.234
	대외적 윤리경영활동	.630	8.957	.000	2.440				
	회사에 대한 신뢰	.067	1.192	.234	2.440				
3	(상수)	1.897	7.787	.000		.476	.003	1.763	.185
	대외적 윤리경영활동	.617	8.680	.000	2.493				
	회사에 대한 신뢰	.071	1.265	.207	2.447				
	대외적 윤리경영활동 *회사에 대한 신뢰	-.043	-1.328	.185	1.030				

a. 종속변수: 고객지향성

표 25. 가설 3-4-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	.789	3.220	.001		.531			
	대외적 윤리경영활동	.815	17.407	.000	1.000				
2	(상수)	.849	4.074	.000		.662	.131	103.734	.000
	대외적 윤리경영활동	.328	5.284	.000	2.440				
	회사에 대한 신뢰	.505	10.185	.000	2.440				
3	(상수)	.891	4.134	.000		.663	.001	.596	.441
	대외적 윤리경영활동	.321	5.111	.000	2.493				
	회사에 대한 신뢰	.507	10.204	.000	2.447				
	대외적 윤리경영활동 *회사에 대한 신뢰	-.022	-.772	.441	1.030				

a. 종속변수: 조직몰입

표 26. 가설 3-4-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson
				VIF	R2	△R2	△F	p	
1	(상수)	5.212	11.044	.000		.074			
	대외적 윤리경영활동	-.416	-4.612	.000	1.000				
2	(상수)	5.144	11.438	.000		.162	.089	28.312	.000
	대외적 윤리경영활동	.133	.988	.324	2.440				
	회사에 대한 신뢰	-.569	-5.321	.000	2.440				
3	(상수)	5.479	11.937	.000		.187	.025	8.186	.005
	대외적 윤리경영활동	.077	.574	.567	2.493				
	회사에 대한 신뢰	-.552	-5.226	.000	2.447				
	대외적 윤리경영활동 *회사에 대한 신뢰	-.174	-2.861	.005	1.030				

a. 종속변수: 이직의도

3-5 “물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 인사 관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.”

표 27. 가설 3-5-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	3.076	14.770	.000					1.503	
	인사관리활동	.478	11.374	.000	1.000	.326				
2	(상수)	2.179	9.072	.000						
	인사관리활동	.281	5.609	.000	1.625	.415	.089	40.564		.000
	자긍심	.379	6.369	.000	1.625					
3	(상수)	2.241	9.279	.000						
	인사관리활동	.270	5.373	.000	1.649					
	자긍심	.386	6.498	.000	1.631	.422	.007	3.368		.068
	인사관리활동*자긍심	-.071	-1.835	.068	1.015					

a. 종속변수: 고객지향성

표 28. 가설 3-5-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	1.488	8.548	.000					2.031	
	인사관리활동	.725	20.611	.000	1.000	.613				
2	(상수)	.496	2.623	.009						
	인사관리활동	.506	12.850	.000	1.625	.702	.089	80.115		.000
	자긍심	.419	8.951	.000	1.625					
3	(상수)	.530	2.784	.006						
	인사관리활동	.500	12.617	.000	1.649					
	자긍심	.423	9.027	.000	1.631	.704	.002	1.717		.191
	인사관리활동*자긍심	-.040	-1.311	.191	1.015					

a. 종속변수: 조직몰입

표 29. 가설 3-5-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	5.305	14.847	.000					1.429	
	인사관리활동	-.463	-6.413	.000	1.000	.133				
2	(상수)	5.964	13.654	.000						
	인사관리활동	-.318	-3.489	.001	1.625	.154	.021	6.610		.011
	자긍심	-.278	-2.571	.011	1.625					
3	(상수)	6.138	14.104	.000						
	인사관리활동	-.349	-3.855	.000	1.649					
	자긍심	-.259	-2.423	.016	1.631	.179	.025	8.245		.004
	인사관리활동*자긍심	-.200	-2.871	.004	1.015					

a. 종속변수: 이직의도

3-6 “물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 대외적이다.”
 적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것

표 30. 가설 3-6-1의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	1,806	7.655	.000					1,478	
	대외적 윤리경영활동	.695	15,408	.000	1,000	.470				
2	(상수)	1,151	4,735	.000						
	대외적 윤리경영활동	.527	10,609	.000	1,392	.540	.070	40,519		.000
	자긍심	.311	6,365	.000	1,392					
3	(상수)	1,276	5,329	.000						
	대외적 윤리경영활동	.517	10,662	.000	1,396					
	자긍심	.308	6,461	.000	1,393	.564	.024	14,612		.000
	대외적 윤리경영활동*자긍심	-.145	-3,823	.000	1,005					

a. 종속변수: 고객지향성

표 31. 가설 3-6-2의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	.789	3,220	.001					2,061	
	대외적 윤리경영활동	.815	17,407	.000	1,000	.531				
2	(상수)	-.287	-1,294	.197						
	대외적 윤리경영활동	.539	11,902	.000	1,392	.685	.155	131,287		.000
	자긍심	.510	11,458	.000	1,392					
3	(상수)	-.204	-.923	.357						
	대외적 윤리경영활동	.533	11,887	.000	1,396					
	자긍심	.508	11,550	.000	1,393	.694	.009	7,557		.006
	대외적 윤리경영활동*자긍심	-.096	-2,749	.006	1,005					

a. 종속변수: 조직몰입

표 32. 가설 3-6-3의 검정

모형	B	t	유의확률	공선성 통계량					Durbin-watson	
				VIF	R2	△R2	△F	p		
1	(상수)	5,212	11,044	.000					1,435	
	대외적 윤리경영활동	-.416	-4,612	.000	1,000	.074				
2	(상수)	6,078	11,998	.000						
	대외적 윤리경영활동	-.194	-1,874	.062	1,392	.127	.053	16,325		.000
	자긍심	-.411	-4,040	.000	1,392					
3	(상수)	6,235	12,289	.000						
	대외적 윤리경영활동	-.206	-2,005	.046	1,396					
	자긍심	-.415	-4,110	.000	1,393	.144	.017	5,184		.024
	대외적 윤리경영활동*자긍심	-.183	-2,277	.024	1,005					

a. 종속변수: 이직의도

표 33. 가설 검정 결과의 요약

가 설	가 설 내 용	결과
가설-1	물류기업의 윤리적 경영활동은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다	채택
1-1	물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 고객지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
1-2	물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
1-3	물류기업의 윤리적 경영활동은 구성원의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설-2	물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰 및 자긍심은 조직유효성에 영향을 미칠 것이다	채택
2-1	물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 고객지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
2-2	물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
2-3	물류기업 구성원의 조직에 대한 신뢰와 자긍심은 구성원의 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설-3	물류기업 구성원의 조직신뢰와 자긍심은 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.	부분 채택
3-1	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
3-1-1	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	기각
3-1-2	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
3-1-3	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택
3-2	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
3-2-1	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	기각
3-2-2	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
3-2-3	물류기업 구성원의 상사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택

가 설	가 설 내 용	결과
3-3	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
3-3-1	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	기각
3-3-2	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
3-3-3	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 인사관리활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택
3-4	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
3-4-1	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	기각
3-4-2	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
3-4-3	물류기업 구성원의 회사에 대한 신뢰는 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택
3-5	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 인사관리활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	부분 채택
3-5-1	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 인사관리활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	기각
3-5-2	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 인사관리활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	기각
3-5-3	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 인사관리활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택
3-6	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다	채택
3-6-1	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 고객지향성의 관계를 조절할 것이다	채택
3-6-2	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다	채택
3-6-3	물류기업 구성원의 자긍심은 물류기업의 대외적 윤리경영활동과 이직의도의 관계를 조절할 것이다	채택

가설 검증 결과를 바탕으로 다음과 같이 해석해 볼 수 있다.

가설1과 2의 분석 결과를 토대로 물류기업 종사자는 물류기업의 윤리적 경영활동, 조직 신뢰 및 자긍심의 모든 하위변수가 조직몰입에 영향을 미치고 있으므로 물류기업 종사자의 강한 몰입은 조직에 대한 소속감을 높이고 직무에 만족하며 긍지와 자부심으로 조직과 자신을 공동체로 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 회사에 대한 신뢰와 공정한 인사관리, 상사에 대한 신뢰와 자긍심 및 대외 윤리경영 활동을 통해서 조직에 몰입하고 충성하게 되며 고객지향적인 근무태도를 갖게 된다.

물류기업 종사자의 조직 신뢰 및 자긍심은 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 고객지향성과 조직몰입에는 조절 효과가 거의 없었으나, 이직 의도에는 조절 효과가 크게 나타나고 있다. 특히 자긍심은 고객지향성, 조직몰입, 이직 의도 등 모든 변수에 조절 효과가 있음을 확인할 수 있다. 이런 결과가 도출된 원인을 살펴보면 설문 응답자의 대부분이 국제물류업무 종사자와 MZ세대로 구성되어 있어 그들의 특징에서 이유를 찾아볼 수 있다. 국제물류 활동은 자산을 보유하지 않은 비 자산형 기업형태로 운영되는 경향이 많아 전문 인력의 능력과 경험을 토대로 수익을 창출하는 구조가 대부분이다. 그러므로 국내 물류기업보다 다소 자유로운 분위기에서 업무를 수행하는 특징이 있다. MZ세대는 자기 삶을 우선시하고 솔직하며 즉시성을 보이는 특징이 있어 조직 신뢰 유·무에 크게 영향을 받지 않는 것으로 보인다.

물류기업 종사자는 기업의 윤리경영 활동이 증가하면 할수록 조직에 몰입하고 충성하며 고객지향적인 근무태도로 조직유효성이 향상되는 효과가 있으며 조직에 대한 자긍심을 갖게 됨을 확인할 수 있다.

V. 결론

본 연구의 목적은 선행연구를 바탕으로 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심을 높여 물류기업 종사자의 조직유효성 증대하고 경쟁력 향상 방안을 제시하고자 한다. 연구목적은 달성하기 위하여 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심이 조직유효성에 미치는 영향과 윤리적 경영활동과 조직유효성의 두 변수 간 관계에서 조직 신뢰 및 자긍심의 조절 효과를 검증하고자 실증분석을 진행하였으며, 그 연구 결과는 다음과 같다.

각 변수가 미치는 영향 관계에서 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심은 조직유효성에 영향을 미치고 있다. 조직 신뢰는 인사관리 활동과 이직 의도와의 관계, 대외적 윤리경영 활동과 이직 의도와의 관계에 조절 효과가 있다. 자긍심은 인사관리 활동과 이직 의도와의 관계 그리고 대외적 윤리경영 활동과 고객지향성, 조직몰입, 이직 의도 등과의 관계에서 조절 역할을 하였다.

본 연구의 설문 응답자는 국제물류를 영위하는 기업의 종사자 비율이 80% 이상 차지하고 있으며, 70% 이상이 MZ세대로 구성되어 있어 이들이 바라보는 기업의 윤리경영에 대한 인식과 특성이 잘 반영되어 있다. 이와 같은 분석 결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 물류기업의 윤리적 경영활동이 조직유효성을 높이는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 고객을 우선시하고 조직에 대한 구성원의 몰입을 높여 이직 의도를 낮춘다면 물류기업 종사자들은 이직 걱정 없는 안정적인 삶을 영위할 수 있으며, 기업은 대체인력 모집 및 훈련에 필요한 비용 등의 발생을 막고 조직의 결속력을 높일 수 있으며 기술 축적의 부진에 따른 생산성 및 고객 서비스 저하 등을 줄일 수 있다.

둘째, 물류기업이 윤리경영을 통해 사회적 책임을 다하고 좋은 기업이미지를 갖추면 구성원들은 조직

에 대한 신뢰와 자긍심을 높일 수 있다. 조직유효성의 증진은 물류기업의 비재무적 성과가 재무적 성과로 이어지는 선순환 구조를 이루게 될 것이다.

셋째, 국제물류기업은 자산을 보유하지 않은 비자산형 기업이 많고 전문 인력들로부터 수익을 창출하는 구조가 많아 종사자들은 국내의 다른 기업들보다 다소 자유로운 분위기에서 업무를 수행하는 특징이 있다. 전문 인력의 이직은 기업의 지속 경영을 위협하는 요인이다. 따라서 조직 내부의 구성원을 위해 공정하고 투명하며 믿을 수 있는 인력관리시스템을 구축하고 체계적인 관리를 통해 구성원들이 자긍심을 가지고 회사에 근무할 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 물류기업 구성원들의 이직 의도에 인사관리 활동과 회사 신뢰 수준이 많은 영향을 미치고 있으므로 회사는 직원에게 비전을 제시하면서 목표 달성을 위해 함께 뛰고 성장 발전할 수 있도록 관심과 응원을 해 주어야 한다. 직원의 능력과 자질에 따른 공정한 기회를 제공하고 평가 및 보상을 통해 회사를 신뢰하고 따를 수 있도록 하여야 한다. 이런 모든 활동이 물류기업 구성원이 조직에 충성하고 몰입하게 유도함에 따라 조직유효성을 높이기 위한 효과적인 실천 방법이 될 것이다.

마지막으로 장기적 관점에서 윤리경영성과에 대한 평가시스템을 마련하여 윤리경영 실천 여부에 대해 꾸준히 모니터링하고 투명한 운영, 공정한 평가를 할 수 있는 질적인 평가지표를 만들어야 할 것이다.

본 연구는 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직 신뢰 및 자긍심이 조직유효성에 미치는 영향 분석과 조직 신뢰 및 자긍심이 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 조절 효과를 검증하였다. 연구 결과를 바탕으로 물류기업이 활발한 윤리적 경영활동을 통해서 조직유효성을 향상하고 경쟁력을 높이는 방법을 제시하였음에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있다.

첫째, 탐색적 성격이 강한 연구로 각 변수를 측정하기 위해 설정된 설문 문항 구성 시 주로 서비스기

업을 대상으로 한 선행연구들의 설문지를 참조하여 변수 및 측정 문항을 연구목적에 맞게 재구성하여 사용하였으나, 요인분석 시 윤리적 경영활동의 하위 요소 중 일부 변수가 요인별 구분이 어려워 분석과정에서 네 개의 요인을 두 개의 요인으로 조정하였다. 향후 연구에서는 물류기업의 특성을 반영한 보다 적합한 변수와 정치한 설문 문항을 개발하여 연구에 사용할 필요가 있다.

둘째, 전국의 물류기업을 대상으로 설문조사를 시행하였으나, 설문 응답자 대부분이 컨테이너 터미널 운영사, 선사, 대리점, 항공 특송업, 해상특송업 등 국제물류기업 종사자로 선행연구와는 다른 분석 결과가 제시된 부분이 있다. 따라서 국내 물류기업과 국제물류기업을 구분하여 연구를 진행할 필요가 있다.

본 연구의 한계점을 보완하여 향후 연구에서는 기업의 활동 범위, 규모, 핵심 업무 등 물류기업의 특성을 세밀하게 반영하여 표적을 세분화하고 연구목적에 알맞은 적합한 변수 도출 및 정치한 설문 문항을 구성하여 조직 관리와 지속가능경영에 대한 전략 수립이 필요하겠다.

참고문헌

- 구정대·이방식(2005), “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 호텔종사자의 자긍심과 조직몰입에 미치는 영향”, *관광·레저연구*, 17(2), 45-60.
- 김민정·김민수·오홍석(2006), “조직내 멘토링 네트워크에서 멘토의 네트워크특성이 멘토와 프론테제의 조직기반 자긍심에 미치는 영향 연구”, *한국심리학회지*, 19(3), 499-521.
- 김성수(2004), 『기업경영윤리론』, 삼영사, 23-25.
- 김익성(2022), “컨테이너터미널 운영사 구성원의 조직신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향”, 박사학위논문.
- 김은숙, 김한주(2011), “호텔기업종사원의 윤리경영에 대한 지각이 경영자신뢰, 자긍심, 이직의도에 미치는 영향”, *한국관광학회지*, *관광레저연구*, 23(2), 61-80.

- 김종우(2022), “직무특성, 사회적 교환관계, 조직기반자극
심 및 혁신행동 간의 관계”, 한국경영교육학회, 경
영교육연구, 37(3), 143-167.
- 김재열(2021), “의료기관인증제도 운영, 조직신뢰, 구성원
인게이지먼트, 그리고 병원 조직유효성 간의 관계”,
한국경영교육학회, 경영교육연구, 36(1), 215-240.
- 김호균(2007), “조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간
영향관계분석”, 『한국행정학보』, 41(2), 69-94.
- 박정운 · 이맹전 · 정영배(2012), “연구개발 인력의 성격유
형과 근무환경이 조직유효성에 미치는 영향에 관
한 연구: 성격유형 중 행동유형을 중심으로”, 한국
산업경영시스템학회지.
- 선화 · 김현덕(2022), “항만운영주체의 사회적 책임활동이
이해관계자가 지각한 브랜드자산과, 평판, 관계성
과에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 한국항만경제
학회지, 38(1), 49-71.
- 송광영(2003), “윤리경영의 인식 및 실천 정도와 조직유효
성의 관계에 있어서 신뢰의 조절 효과”, 대전대학
교, 박사학위 논문.
- 신유근, “인적자원관리의 이론개발 및 실제적용을 위한 연
구방법,” 인사조직연구, 1992.
- 이건화·최창명(2004), 『윤리경영론』, 서울:학문사.
- 이석근 · 황정희(2019), “서비스기업 점점직원의 사내기업
가정신이 인지적 성과에 미치는 영향: 조직유효성
매개효과 중심으로”, 서비스경영학회지, 20(3),
123-148.
- 인성호 · 지계웅(2018), 전개서, 171-182.
- 허철행(2020), “해운회사의 내부마케팅이 종업원의 조직에
대한 신뢰와 몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에
관한 연구”, 순천대학교, 박사학위논문.
- Carnevale, D. G., & Wechsler, B.(1992), Trust in the
public sector, Administration and Society, 23(4),
471-494.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K.(2000), Business and
society: Ethics and stakeholder management,
Cincinnati: South-Western College Publishment.
- Lee, C. Y., & Yoshihara, H.(1997), “Business Ethics of
Korean and Japanese Managers,” Journal of
Business Ethics, 16.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. F.(2000), “Toward the
Differentiation of Trust in Supervisor and
Trust in Organization”, Organizational
Behavior Faculty of Business Administration
National University of Singapore, Genetic, Social,
and General Psychology Monographs, vol.126,
no.2, 241-260.
- Victor, B., & Cullen, B.(1988), “The organizational bas-
es of ethical work climates”, Administrative
Science Quarterly, 33, 101-125.

물류기업의 윤리적 경영활동이 조직유효성에 미치는 영향

윤용 · 선화 · 허정대 · 김현덕

국문요약

본 연구는 물류기업의 윤리경영 활동과 조직유효성 간의 영향 관계와 두 변수 간의 관계에서 조직 신뢰 및 자긍심의 조절 역할을 규명하기 위한 연구이다. 물류기업 종사원 270명을 대상으로 설문조사를 통한 실증연구를 진행하였으며 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 물류기업의 윤리적 경영활동은 조직유효성에 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 물류기업의 윤리적 경영활동 중 인사관리 활동은 조직몰입 및 이직 의도에 영향을 미쳤으며, 대외적 윤리경영 활동은 고객지향성과 조직몰입에 영향을 미쳤다.

둘째, 조직에 대한 신뢰 및 자긍심은 조직유효성에 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 회사에 대한 신뢰는 조직몰입과 이직 의도에 영향을 미쳤으며, 상사에 대한 신뢰와 자긍심은 고객지향성과 조직몰입에 영향을 미쳤다.

셋째, 물류기업의 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 조직 신뢰 및 자긍심은 조절 역할에 대한 가설은 부분 채택되었다.

물류기업 종사자의 조직 신뢰 및 자긍심은 윤리적 경영활동과 조직유효성 간의 관계에서 이직 의도에 미치는 조절 효과가 가장 크게 나타나고 있다. 특히 자긍심은 고객지향성, 조직몰입, 이직 의도 등 모든 변수에 조절 효과가 있음을 확인할 수 있다.

이상과 같은 분석 결과를 토대로 물류기업은 윤리적 경영활동, 조직 신뢰 및 자긍심을 통해서 조직 유효성(고객지향성, 조직몰입, 이직 의도)을 높이는 효과를 볼 수 있으며, 조직 신뢰 및 자긍심은 윤리적 경영활동과 조직유효성과의 관계에서 물류기업 종사원의 이직 의도에 대한 조절 역할이 가장 크므로 이를 조직 관리 프로그램에 적용하여 공정하고 투명하게 지속적인 운영으로 조직 관리의 효율성을 높일 필요가 있겠다.

주제어 : 윤리적 경영활동, 조직유효성, 조직신뢰, 자긍심, 물류기업