creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000267137

2019년 2월
석사학위 논문

기업의 친환경지향 행동이 일터 영성의 매개를 통해 종업원의 조직시민 행동에 미치는 영향

-중국 지리자동차 종업원을 중심으로-

조선대학교 대학원

경영학과

심가환

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기업의 친환경지향 행동이 일터 영성의 매개를 통해 종업원의 조직시민 행동에 미치는 영향

-중국 지리자동차 종업원을 중심으로-

The Relationship of Corporate Pro-Environment Behavior Perception and Organization Citizen Behavior through the Mediating Effect of Workplace Spirits

- Focused on the China Geely Automobile Employees-

2019년 2월 25일

조선대학교 대학원

경영학과

심가환

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기업의 친환경지향 행동이 일터 영성의 매개를 통해 종업원의 조직시민행동에 미치는 영향

-중국 지리자동차 종업원을 중심으로-

지도교수 정 진 철

이 논문을 경영학석사학위 신청 논문으로 제출함

2018년 10월

조선대학교 대학원

경영학과

심가환

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

심가환의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 장 용 선(인)

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형(인)

위 원 조선대학교 교수 정 진 철(인)

2018년 11월

조선대학교 대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

제1장 서 론 ····· 1

제1절 연구배경 및 연구 목적 ····· 1

1. 연구 배경 ····· 1

2. 연구 목적 ····· 5

제2장 이론적 배경 ····· 6

제1절 사회적 교환 이론과 사회 정체성 이론 ····· 6

제2절 기업 친환경지향 행동 ····· 9

1. 기업 친환경지향 행동의 정의 ····· 9

2. 기업 친환경지향 행동의 선행연구 ····· 9

제3절 일터 영성 ····· 11

1. 일터 영성의 정의 ····· 11

2. 일터 영성에 대한 선행연구 ····· 12

제4절 조직시민행동 ····· 13

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1. 조직시민행동의 정의 ····· 13

2. 조직시민행동의 구성요소 ····· 14

3. 조직시민행동의 선행연구 ····· 15

제3장 연구모형 및 가설 설정 ····· 17

제1절 연구 모형 및 가설 설정 ····· 17

제2절 연구가설의 설정 ····· 18

1. 기업 친환경지향 행동과 조직시민행의 관계 ····· 18

2. 기업 친환경지향 행동과 일터 영성의 관계 ····· 19

3. 일터 영성과 조직시민행의 관계 ····· 21

4. 기업친환경지향 행동과 조직시민행동 사이에서 일터영성의 매개효과 ····· 23

제4장 실증분석 ····· 25

제1절 변수의 조작적 정의 및 측정 ····· 25

1. 변수의 조작적 정의 ····· 25

1) 기업 친환경지향 행동 ····· 25

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 일터 영성 ····· 26

3) 조직시민행동 ····· 27

4) 통제변수 ····· 28

제2절 표본의 선정 및 특성 ····· 28

1. 표본의 선정과 특성 ····· 28

2. 기초 통계 ····· 30

제3절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증 ····· 35

제4절 변수들 간의 상관관계분석 ····· 38

제5절 가설 검증을 위한 회귀분석 ····· 40

제5장 결 론 ····· 44

제1절 연구결과 요약과 논의 ····· 44

제2절 연구의 한계 및 미래연구방향 ····· 46

참고문헌 ····· 47

설 문 지 ····· 55

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 1> 인구통계 특성 ·····29

<표 2> 기업 친환경지향 행동 ·····30

<표 3> 일터 영성 ·····32

<표 4> 조직 시민 행동 ·····33

<표 5> 기업친환경지향행동, 일터영성과 조직시민행동의 타당성 및 신뢰성 검증 ·····36

<표 6> 변수들 간의 상관관계 분석 ·····39

<표 7> 기업친환경행동과 일터영성에 관한 회귀분석 ·····41

<표 8> 조직시민행동에의 영향에 관한 회귀분석 ·····42

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

<그림 1> 연구모형 ·····17

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Relationship of Corporate Pro-Environment Behavior Perception and Organization Citizen Behavior through the Mediating Effect of Workplace Spirits

- Focused on the China Geely Automobile Employees-

By Shen Jiahuan
Advisor : Prof. Jin Chul Jung, Ph.D.
Department of Business Administration
Graduate School of Chosun University

In recent years, the environmental issue in China has become increasingly serious. The most main causes of environmental pollution are exhaust emission, wastewater pollution and wasting of resources. Corporations should take the main responsibility of environmental issue. Therefore, the improvement of the pro-environmental behavior of employees is of great significance for solving the environmental problems. From the Corporate Pro-environmental Behavior, this study finds that the promotion of the efficiency of corporate internal management makes the employees be more willing to give feedback to the corporation. Based on the research, it is obvious that exploring and sorting out the value of Corporate Pro-environmental Behavior, and scientifically guiding employees to be environmental-friendly are of great significance to the improvement of environmental problems in China. This study selects the employees' Corporate Pro-environmental Behavior as an independent variable, and Organizational Citizenship Behavior as a dependent variable to construct a model of the relationship between Corporate Pro-environmental Behavior Perception and Organizational Citizenship Behavior with the mediator variable of

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Workplace Spirit. Also, this paper investigates 245 employees of the subsidiary of China Geely Automobile Group by using questionnaire, and uses SPSS data analysis tool to verify the modal. Based on the research, the value of the employees' Corporate Pro-environmental Behavior is clarified according to the representative role of the independent variable. The main results of this study are as followings:

(1) Geely Group is one of the most important car-making groups in China, so the survey of the subsidiary of Geely Group is very representative;

(2) There are significant differences between the gender, age, working time, education and position of the employees in different factors such as the Corporation Pro-environmental Oriented Behaviour, Workplace Spirit and Organizational Citizenship Behavior;

(3) There is a positive correlation between Corporate Pro-environmental Orientated Behavior, Workplace Spirit and Organizational Citizenship Behavior. Corporate Pro-environmental Orientated Behavior affects Organizational Citizenship Behavior through Workplace Spirit as a mediator variable.

Key words: Corporate Environment Behavior Perception, Organization Citizen Behavior, Workplace Spirits

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 연구 목적

1. 연구 배경

본 연구는 기업의 사회적 책임 활동 및 지속가능(sustainability) 경영의 일환에서 추진되는 기업의 친환경 행동이 종업원들에게 어떻게 투영되고 이를 통한 조직 유효성에 어떤 영향을 미치고 있는지 파악하고자 한다. 이러한 연구 목적과 관련된 연구 배경으로서, 기업 경쟁력 확보를 위한 이익추구 활동이 환경오염 등 환경에 부정적인 영향을 주고 이로 인한 외부비용의 발생과 함께 사회는 기업에게 친환경적인 경영활동을 기대하게 된다는 상황을 들 수 있다. 즉 사회는 기업에 대해 과거에 비해 보다 적극적인 사회적 책임 활동을 기대하고, 이에 따라 기업이 사회에 대한 윤리적이고 비도덕적인 경영활동을 하는 경우 기업을 둘러쌓고 있는 다양한 이해관계자로부터 비호의적 평가를 받는 상황을 본 연구의 배경으로 두고자 한다.

기업의 중요한 이해관계자는 조직 구성원이다. 구성원과 조직 간에는 지속적으로 유인과 공헌의 교환관계를 갖고, 이러한 관계의 불균형 혹은 불공평성이 존재하는 경우 교환관계가 역기능을 초래하게 된다. 상호간의 신뢰, 긍정적 기대, 조직에 대한 믿음, 상대에 대한 자부심 등 무형가치의 심리적 자본들은 구성원과 조직 간의 관계 형성에 매우 중요한 인자(factor)들이다. 즉 조직 구성원의 관점에서 소속 조직이 사회로부터 긍정적인 평가를 받고 호의적인 이미지가 있을 때와 그렇지 않을 때를 비교할 때 조직에 대한 충성이나 적극적인 직무행동을 기대하기 어려울 것이다. 조직은 구성원들이 적극적으로 조직을 위해서 그들의 노력을 경주해줄 때 조직은 성과를 낼 수 있다. 따라서 조직행동론 혹은 경영학의 제 학문적 연구들은 조직성과와 개인성과의 연계성을 강조하고 개인성과를 높이기 위한 다양한 동기부여 방안을 모색해 왔다. 이러한 내용의 중심에는 조직 구성원들이 조직의 경영활동에 대해 긍정적인 인식을 할 수 있어야 한다는 점이다. 만약에 우리 조직이 사회에서 부정적인 평가를 받는 기업이라면, 우리 조직이 출하하는 제품이나 서비스가 사회 혹은 환경에 부정적인 영향을 미친다면 구성원들의 조직생활은 어떨 것인가? 본 연구는 우리 회사가 환경에 친화적인 활동을 하고

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있는지에 대한 주관적 평가가 자신의 직무태도와 행동에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 연구 질문을 제시하는데 연구의 출발점을 두고자 한다.

먼저 본 연구의 목적을 구체적으로 제시하기 전에 연구 배경 차원에서 지리자동차의 상황을 제시하고자 한다. 지리 그룹 유한공사(GEELY)는 1986년에 건립되어 30여년의 성장 과정을 거쳐 자동차, 오토바이, 자동차 엔진, 변속기, 자동차 전자전기 및 자동차 부품 분야에서 눈부신 실적을 거둔 중국의 대표적인 민영 자동차 기업이다. 이 기업은 자동차 제조산업을 시작한 이후 유연성 있는 경영과 선제적인 혁신 활동으로 지속적인 성장을 이루고 있다. 2006년 11월 지리 회사는 영국 백년 기업인 영국 망간구리 그룹을 인수하여 상하이에 합자회사를 설립하였고, 런던 블랙클래식 택시 TX4를 생산하였다. 2010년 7월 6일 유럽 연합 위원회는 스웨덴의 볼보 승용차회사에 대한 100% 지분을 중국 지리회사가 인수하는 것을 승인했다. 2018년 2월 24일 지리는 약 90억 달러를 들여 다임러의 9.69%의 지분을 인수하여 다임러 최대주주가 되었다.[1)]

중국과 선진국 간의 환경 기준이 차이가 있다. 중국 자동차 오염 물질 배출 기준에서 오염 물질 배출 한도는 유럽연합 배출 기준보다 크다. 이러한 유해가스의 생성을 억제하고, 제품을 개선하여 유해가스의 생성근원을 줄이기 위해 유럽과 미국은 자동차 배출 관련 기준을 설정했다. 그 중 유럽 기준을 중국은 차용하였으며 신형 국산차에는 모두 엔진 배기가스와 관련한 유럽기준을 표시하였다. 해외 인수합병의 지름길을 타면서 중국 자동차 업체들은 해외진출로의 장애물을 많이 줄일 수 있게 되었다. 인수 합병 직후 즉시 생산이 가능해지고 미국시장에서 직접 판매할 수 있게 됨으로써 자동차 수출의 기술기준, 환경법규 등 많은 문제가 해결될 것으로 보인다. 지리는 볼보 인수와 다임러회사의 지분을 인수함으로써 브랜드, 선진기술, 관리경험을 얻을 수 있게 되었다. 유럽 기준에 훨씬 가까운 자동차 배출기준은 지리회사에 유리할 뿐 아니라, 자동차 배기가스 오염을 효과적으로 개선하여 지리 회사의 환경에 대한 친환경 행동을 더욱 두드러지게 하였다.

지리자동차의 상황 설명과 같이 기업의 친환경지향 행동은 환경 문제를 개선하는 데 큰 가치가 있다. 제 3차 산업 혁명 이후, 과학 기술의 변화로 인한 산업의 다양화와 규모화의 발전은 세계 경제 발전을 급속한 팽창시기로 이끌었다. 더불어 사람들의 삶의 질과 욕구가 높아졌다. 동시에 산업화 과정에서 발생하는 화석 연료 남용으로 세계적 영향력을 가진 환경 문제가 점차 두드러지게 나타났다. 특히 1980년대 이후로 온실 효

1) 자료: 지리자동차회사의 홈페이지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

과 및 오존층 파괴와 같은 환경 문제가 많이 발생되었고 지구 생태 악화의 추세도 증가하였다(Scruggs, 2003). 과도한 에너지 소비 및 오염 배출은 중국의 환경에 심각한 해를 끼쳤고 대기 오염과 수질 오염 및 토지 사막화는 중국의 주요한 환경오염 문제가 되었다. 특히 스모그의 영향으로 2013년부터 중국 전역에 대기 오염 위험이 지속적으로 발생되었는데 이는 전국 25개 성, 100개 도시에 영향을 미치고 있으며 그에 따른 오염 영향은 심각한 상태이다.

중국의 공기 및 수질 오염의 근원 및 기타 환경 문제에는 기업의 오염물질 배출, 에너지 및 자원남용이 중요한 원인으로 작용하고 있다. 예로 들어 설명하자면 2017년 중국 환경부에서 발표한 최신 국가 환경 통계 게시판 내용을 보면 전국 폐기 중 이산화황의 배출량은 1859.1만 톤이며 그중에서 산업 이산화황의 배출량은 1556.7만 톤으로 전체 배출량의 83%를 차지한다. 전국 폐기 중 질소산화물의 배출량은 1851.9만 톤이며 그중에서 산업 질소산화물의 배출량은 1180.9만 톤으로 전체 배출량의 63%를 차지한다. 전국 폐기 중 먼지와 연기의 배출량은 1538만 톤이며 그 중에서 산업 먼지와 연기 배출량은 1232.6만 톤으로 전체 배출량의 80%를 차지한다. 전국 산업 위험 폐기물 총 발생량은 3976.1만 톤으로 종합 이용률은 79.9 %에 불과하여, 결국 일반 산업 고체 폐기물 55.8만 톤은 효과적으로 처리되지 않아 버려야 한다.

위의 데이터에서 추론할 수 있는 점은 공업 기업의 오염 및 폐기물 배출량은 전국 배출량의 63% 이상을 차지하며 개별 오염 물질 배출량도 전체 배출량의 83%에 이른다는 것이다. 다른 유형의 기업에 대한 에너지 자원 남용을 고려한다면 기업의 오염 배출 및 에너지 사용 비율은 75%를 초과 한다. 그런데 기업은 분명히 환경 문제의 중요한 책임자이며, 따라서 환경 보호에 대한 적극적인 참여와 개선은 기업차원의 경영 활동에 매우 중요한 아젠다이다.

기업의 친환경지향 행동은 기업이 환경 및 경제적 이익을 위해 균형을 취하는 일련의 조치로서 기업이 환경오염을 줄이기 위해 채택한 적극적인 관리 방법이다(Sarkar, 2008). 최근 지구 환경의 악화되고 특히 중국 환경 문제가 심각해지고 있는 이 때 기업이 환경문제 해결의 역할을 감당하고 환경 행동을 연구하는 것은 중요한 의미를 가진다. 따라서 기업의 친환경 활동이 중요한데, 구체적으로 기업의 친환경 행동이란 기업이 환경 보호 및 오염 제어에 있어서 도덕적 역할과 사회적 책임을 다하여 환경 보호 행동을 실천하며 자체 3종 폐기물을 처리하는 것이다. 기업 자체의 환경 및 자원 오염 및 소비 대응은 에너지 절약 및 오염 감소를 목표로 두고 기업 자체의 생산 및

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

운영 방법에 대해 다시 생각하고 문제를 개선하며 환경 문제를 해결해 나가는 것이 중요하다.

그렇다면 기업 친환경지향 행동은 조직 자체와 내부 구성원에게 실제로 의미가 있을까? 본질적으로 기업 친환경지향 행동은 환경오염을 줄이기 위해 기업에서 채택한 비교적 적극적인 관리 도구이다. 그것은 기업의 사회적 책임 성과로서 회사에 좋은 평판과 외부 평가를 가져올 수 있다(Arora, 1999; Florida Davison, 2001). 동시에 기업의 긍정적인 친환경지향 행동은 직원들에게 사회와 삶에 대한 인본주의적 관심과 환경 문제의 중요성을 전달함으로써 기업이 무관심한 경제 및 행정 도구가 아닌 감정과 책임감을 지닌 조직된 가족이라고 느끼게 한다. 조직시민행동은 종업원들에게 기업이 명시적으로 요구하는 역할행동은 아니지만(즉 역할외 행동) 이러한 행동을 하게 됨으로써 조직에 긍정적인 기능을 하는 행동을 말한다. 이러한 조직시민행동은 기업 맥락에서는 자율적인 업무 개선, 자원 보호 및 기업의 에너지 절약과 같은 일련의 수익성 높은 기업 행동으로 특징지어질 수 있다(Caldwell, Chatman & O'Reilly, 1991; Graen & Uhlbien, 1995). 따라서 기업 친환경지향 행동의 구현은 내부 직원에 대한 영향을 통해 기업의 성과를 향상시키고 운영비용을 절감함으로써 기업이 효율성을 향상시킬 수 있는 방법이 된다. 이러한 기업 친환경지향 행동은 기업에 대한 자기 관심의 행동 선택을 나타내며 값없는 비용 입력이 아니다.

우리가 이미 알고 있는 기업 친환경지향 행동은 기업이 긍정적인 환경 관리 도구로서 환경 문제를 개선하고 해결하는데 중요한 역할을 한다. 동시에 기업 친환경지향 행동은 직원의 조직시민 행동에 영향을 주어 기업의 성과를 향상시킬 수 있는 효과적인 기업 자체 행동의 선택이다. 따라서 행동 결과의 관점에서 볼 때 기업 친환경지향 행동은 환경 문제 개선과 기업 발전에 대한 이중 승진 효과를 갖는 중요한 변수이며 중요한 연구 의의를 가진다. 이전 연구를 되돌아보면 대부분의 학자들은 외부 통제 방법 및 비용 편익 모델과 같은 외부 관점에 초점을 맞추었다. 반면 기업 내부 이해 관계자와 기업 친환경지향 행동의 내부 지각에 대한 연구는 거의 없다. 기업 친환경지향 행동의 내부 운전 가능성의 부족은 기업 내부 관계 연구의 중요성을 보여준다. 따라서 본 연구는 기업 친환경지향 행동의 내부적 추진에 초점을 맞추고자 한다. 이는 곧 기업 내의 관련 이해 관계자. 즉 기업의 직원들이다. 직원의 기업 친환경지향 행동을 독립 변수로 사용하여 기업 친환경지향 행동과 직원의 조직시민 행동 간의 인과관계를 규명하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기업 친환경지향 행동과 조직시민 행동은 각각 직원의 조직 지각과 개인행동 표현이며 직접 상호 작용할 수 없다는 것이다. 조직 행동 및 산업조직심리학의 관점에서 보면 행동의 방점은 종업원에 대한 동기 부여이다. 인간의 행동에 영향을 미치는 환경피험자의 동기 부여 변경만이 피험자의 행동 변화에 영향을 줄 수 있다. 따라서 기업 친환경지향 행동이 직원 조직 시민 행동에 미치는 영향을 더욱 세분화하고, 그 프로세스를 명확하게 하기 위해 본 연구는 매개변수로서 일터 영성을 도입하여, 일터 영성을 통해 기업 친환경지향 행동과 조직 시민 행동 간의 영향력 이전 과정을 규명하고자 한다. 일터 영성은 작업 환경에서 "나에게 직업과 조직은 무엇을 의미하는가?" 라는 것이다. 동등한 가치 사고는 직원들이 자신의 정체성을 느끼고 조직에 귀속한 후에 자기를 초월하는 일종의 정신 역동이다(Mitroff & Denton, 1999; Kale & Shrivastava, 2003). 따라서 본 연구에서는 일터 영성을 매개변수로 선택하고 기업 친환경지향 행동과 직원 조직 시민 행동 사이의 영향 메커니즘을 분석하고 설명하고자 한다. 본 연구에서 직원이 지각하는 기업 친환경지향 행동을 실제로 조사하고, 독립 변수의 대표적 역할을 토대로 내부 시각에서 기업 친환경지향 행동의 가치관과 영향을 분석한다. 본 연구는 기업 친환경지향 행동을 기업 친환경 행동 독립 변수로 선택하여 데이터 측정 및 관계 검증을 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

구체적으로 본 연구가 추구하고자 하는 연구 목적은 다음은 같다. 첫째, 중국기업의 종업원들은 소속조직이 사회에 친환경지향 행동을 어떻게 하고 있는가에 대한 주관적 지각을 토대로 자신의 조직시민행동과 같은 역할외 행동에 어떤 영향을 미치게 될 것인지를 살펴보고자 한다. 둘째, 조직의 친환경지향 행동은 일종의 자극 요소로서 이러한 요인이 조직시민행동에 미치는 영향력이 단순히 직접적인 영향력을 행사할 수 있지만 이러한 자극 요소가 일터 영성의 반응을 가져와 궁극적으로 조직시민행동의 결과변수에 미치는 심리적 메커니즘을 밝히고자 한다.

본 연구은 지리자동차에 근무하는 종업원들을 대상으로 실증분석하며, 이러한 실증분석 결과는 기업차원에서 구성원들로 하여금 조직시민행동과 같은 긍정적 친사회적 행동을 제고하기 위해 친환경 지향 전략을 어떻게 수립하고 이를 구성원들에게 인식시

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

켜 줄 수 있는지에 대한 전략적 제언을 제시하고자 한다.

제2장 이론적 배경

제1절 사회적 교환이론과 사회 정체성 이론

기업 친환경 행동은 기업 행동의 환경보호 영역의 연장이자 세분화로 그 개념은 기업의 시민행동과 기업의 사회적 책임에서 비롯한 것이다. 21세기 이후 환경문제가 날로 심각해지고, 학술영역이 환경연구에 점차 침투되며 세분화됨으로써 기업행동은 점차 독립적인 연구가 되었다. 앞의 장에서 기업 친환경 행동의 정의에 대한 검토와 정리를 통해 학자들의 시각과 관심사가 다름으로써 기업행동의 내용에 대한 정의가 서로 다르다는 것을 알았다. 그러나 기업 친환경 행동의 목적, 실시와 근원의 형성에 대한 인식은 유사하였다. 즉 기업 친환경 행동의 목적은 오염을 줄이고 환경을 개선하여 사회적 책임을 실천하는 행동으로서 기업의 사회적 책임이 환경 행동에서 구현되고 있다는 것이다. 따라서 기업 친환경 행동은 기업이 사회적 책임을 이행하는 것을 선택하여 환경과 상호작용하는 특정 표현이다. 곧 기업의 사회적 책임을 반영하는 중요한 측면이며 기업의 사회적 책임의 방향과 구상에 대한 행동표현으로 볼 수 있다.

그러나 기업의 사회적 책임의 내용은 기업윤리 수준의 요구에 그치지 않는다. 기업의 사회적 책임의 범위는 내외부에 있는 이해 당사자들의 활동에 영향을 미치는 책임의 집합이다. 이 책임의 집합은 사회가 기업업무의 합법성을 판단하는 중요한 근거이다(Gray, 1996). 때문에 기업내부의 이해 당사자(직원)가 기업 가치를 평가하는데 있어서의 중요한 근거이기도 하다. Donaldson(2000)은 기업이 법규와 행동규범을 기업의 사회적 책임의 윤리적 판단으로 삼아 직원들에게 전달하여 조직과 직원신분, 전망과 가치의 정보를 강조함으로써 직원의 행동선택에 영향을 미친다는 것을 알아냈다. 직원 행동의 변화를 일으키는 효과적인 측면에서 본다면 가치관 측면에서 기업의 사회적 책임은 흔히 직원의 조직신분의 인정과 일터에서의 윤리행동에 적극적인 영향을 일으킨다. 그러나 단순한 기업윤리 법규는 종종 역효과를 일으킬 수 있다(Abbotts, Cooper&

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Harrison, 2007). 기업의 사회적 책임을 기업 친환경 행동의 실천으로 본다면 직원들의 기업에서의 조직신분의 인정과 일터에서의 직원윤리행동의 형성에 도움이 된다. 행동표현으로 보면 적극적으로 기업의 손실을 줄이고 불필요한 자본을 줄이며 기업에 이익이 되는 행동으로 표출된다. 반면에 기업의 조직공정성과 사회적 책임의식이 부족하게 되면 기업의 조직 내외부의 관리와 행동의 선택은 윤리에 어긋나게 된다. 그렇게 되면 부도덕적인 행동에 대해 묵인하거나 격려하는 것으로 직원들을 유도하여 간접적이거나 숨겨진 부정적인 윤리행동이 발생할 수 있다. 따라서 기업이 직원과 사회의 윤리적 기대에 부합되게 사회적 책임을 이행해야만 직원들이 기업이 자체의 윤리표준에 도달했다고 느낄 수 있게 된다. 그렇게 되었을 때 직원들은 행동표현과 조직인식방면에서 조직에 융합되어 조직이 인정하고 지지하는 행동을 하게 된다(Gary, Linda Klebe Trevi□o & Weaver, 2001).

사회의 교환이론과 호혜주의가 주장하다시피 직원의 조직에 대한 몰입과 승낙은 직원이 조직가치관에 대한 지각과 조직에서 얻게 되는 이익에 의해 결정된다(Homans, 1958; Shore & Wayne, 1993). 사회적 책임과 가치관을 기초로 한 기업분위기는 직원의 가치인정과 책임의 인식에 모두 적극적인 영향을 미치게 된다. 즉 직원들이 타인에게 관심을 갖고 조직의 발전을 주시하게 되며 더 나아가서는 직원의 승낙과 조직 시민 행동으로 발전하게 되는 것이다. 구체적으로 말하면 조직은 사회 참여자들이 함께 만들어낸 사회 시스템으로 조직내부 직원들의 공유의식의 집단창작물이다. 조직구성원들은 조직의 부각에 참여하는 동시에 자신도 환경에 대해 인식하고 이해하게 된다(Weick, 1995). 사회 정체성 이론은(Haslam & Platow, 2001; Tajfel & Turner, 1979). 조직구성원들이 자신이 소속된 집단을 통해 자아인식과 조직의 인정(Haslam & Platow, 2001)을 얻게 되는데 이런 조직의 인정으로 의식적으로 조직 내에서의 행동표준을 선택하게 되며 이로 인하여 조직의 부각과 조직행동의 표현을 실현하게 된다는 것이다(Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994). 즉 직원의 자아인식에는 그가 속한 조직에 대한 지각이 중요한 역할을 하며 조직에서 강력한 인정을 받고 있는 직원은 조직의 특징이 자발적인 행동선택으로 내재화되어 조직시민행동의 형성을 추진시킨다. 반면 조직과 직원 간에 일치되는 특징이 있고, 직원이 조직에 대해 매력을 느낀다면 직원의 조직에 대한 인정을 쉽게 불러일으키게 되고, 이는 더 나아가 강한 조직시민행동과 조직 승낙으로 전환될 수 있다(Kolodinsky, 2008). 이 외에도 조직의 이미지도 조직의 인정에 영향을 주는 중요한 근거이며, 조직의 이미지는 조직의 대중 및 직원 마음속에서의 전반평가

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이다. 이는 직원의 조직에 대한 지각에 중요한 영향을 미쳐 조직에 대한 인정에도 영향을 주게 된다(Dutton, 1994).

일터 영성은 직원이 직장에서 "직업과 조직이 자신에 대해 무엇을 의미하는가" 등 가치문제에 대한 사유를 반영한다. 이는 직원이 자신이 조직에서의 가치인정과 소속감을 느낀 후 나타나는 자기 자신을 초월한 영성 동력이다. 일터영성은 내재적인 동력으로 직원이 자발적으로 조직에 이익이 되는 행동을 하게 함으로써 조직에서의 가치인정과 소속감이 서로 호응되게 한다. 이것은 기업 친환경 행동의 실천과 밀접히 연계된다. 즉 기업 친환경 행동의 실천은 직원이 기업의 사회적 책임의 이행, 환경문제와 지속적인 발전을 중요시 하고 기업에 대한 직원의 자부심과 기업의 감정평가를 높여 직원들로 하여금 기업에 대해 더 한층 인정하게 하고, 좋은 감정을 갖게 하는 것이다. 그렇게 함으로써 기업 구성원의 신분인식을 내재화하고 직업의 의미 및 자신이 기업을 위해 할 수 있는 일을 깨닫게 하여 기업내부에서 직원들이 자발적으로 맡은 일에 임하고 기업에 이익이 되는 행동을 하도록 자극한다. 이 과정은 일터 영성의 형성과 완전히 일치한다. 때문에 본 연구는 일터 영성을 중개변수로 선택하여 기업 친환경 행동이 직원의 조직 시민 행동에 미치는 영향의 역할에 대해 섬세한 분석과 해석을 진행하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 기업 친환경 행동

1. 기업 친환경지향 행동의 정의

이 연구에서는 기업 친환경 행동의 내적동기를 둘러싸고 기업내부의 주요 이해관계자로서 직원을 대상으로 삼아 직원이 지각한 기업 친환경 행동이 직원의 조직시민행동에 미치는 영향을 연구하였다. Sarkar(2008)는 기업 친환경 행동은 기업이 환경과 경제이익의 균형을 위해 추진한 일련의 전략적 조치이며 외부의 압력에서 시작되었거나 환경오염을 줄이기 위해 선택한 비교적 적극적인 관리수단이라고 주장하였다. Rupp(2013)는 기업 친환경 행동은 주주, 직원, 고객과 공급업체 등 관련당사자들의 이익에 연관된 회사운영에 대한 책임과 행동이며 양호한 회사관리, 제품품질, 취업조건, 근로자권리, 환경과 사회문제를 해결하는 내부고발제도, 훈련과 교육을 포함한다고 주장하였다. Daily(2009)는 기업시민의 직접적인 친환경행동의 개념을 제기하여 격려와 제약이 없는 조건에서 기업직원의 자유적인 지배행동은 모두 환경에 우호적인 행동이어야 하며 그래야만 기업시민행동을 형성시킬 수 있다고 하였다. 직원의 자원 친환경행동은 기업 친환경 행동을 초래하며 직접적인 영향을 미친다. 국제화의 시야도 기업 친환경 행동의 연구에 유입되었는데, Logsdon & Wood(2002)은 더욱 넓은 의미에서 글로벌 관점에서의 기업시민행동의 개념을 제기하여 기업의 권리와 책임은 나라와 문화의 경계를 넘어 더욱 높은 단계에서 국제화환경에 책임지는 행동가치관이라고 주장하였다.

2. 기업 친환경지향 행동의 선행연구

Johnstone(2007)은 4000여개 공업기업을 연구대상으로 하여 기업 친환경 행동은 기업이 생산과정에서 환경과 번갈아 에너지원과 자원을 이용하고 난 오염물배출과 관련된 일련의 업적표현임을 제기하였다. Stanford(2002)는 기업 친환경 행동을 단일차원의 행동업적의 변수로 가설하여 미국 환경보호부(EPA)가 제정한 기업에 관한 독성폐기물 관리시스템의 새 법규 및 법집행수단에 대한 영향을 연구하였다.

Chen 등(2014)은 기업 환경의 영향요소와 기업 친환경 행동의 관계를 바탕으로 기업 환경의 구조세분화와 측정을 실현하였다. 또 서로 다른 영향요소와 기업 친환경 행동

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

사이의 역할에 대한 비교분석을 통해 주요한 영향요소의 특징에 의거하여 기업 친환경 행동을 정부관할하의 기업 친환경 행동(Government Regulation) 소비자압력하의 기업 친환경 행동(Customer Pressure)및 자발적 조건하의 기업친환경행동(Corporate Characteristic)등의 세 가지로 나누었다. 그는 세 가지 영향 요소의 역할의 크기에 대한 측정을 통해 기업의 전반적인 환경행동표현을 표징 할 수 있다고 주장하였다. Chen et al.(2014); He et al.(2016)의 연구를 토대로 실제조사에서 발견된 기타 관련자들의 뚜렷한 영향을 비교 대조하여 사회적 압력(Social Pressure)과 주주압력을 기업 친환경 행동의 뚜렷한 영향요소에 넣었고, 기업 친환경 행동의 측정을 5가지 영향 요소하의 기업 친환경 행동의 변동도량으로 전환시켰다. 그리고 이러한 5가지 영향 요소하의 기업행동의 명암변동에 대한 정의와 계량을 통해 가중치분배를 거쳐 기업 친환경 행동의 측정을 실현하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3절 일터 영성

1. 일터 영성의 정의

영성은 개인이 세상에서 생기발랄하게 살아갈 수 있는 내재적인 궁극적 동력(Pfeffer, 2001; Vallabh, 2010)을 반영한다. Ross(1997)은 영성은 일종의 자신의 내면과 지존자, 세상만물, 자기 자신을 초월한 원대한 목표사이의 관계라고 지적하였다. 일터 영성은 개인의 업무 배경 하에서의 일종의 초월성 체험을 가리킨다. 업무과정을 통하여 직업의 의의와 목적을 높이고 타인과의 감정을 배양시켜 개인의 내면 생활체험을 풍부하게 함으로써 개인의 정신적 층위를 높여 성장과 발전을 실현하는 것이다. 연구자들은 최초의 영성은 종교로부터 생겨났다고 주장하였는데, 어떤 학자는 종교의 필연과 영성은 관련이 있지만 영성은 꼭 종교와 관련이 있는 것은 아니라고 주장하였다(Fry, 2003; Badrinarayanan & Madhavaram, 2008). 총체적으로 말하자면 요즘 학자들은 일터영성은 개인의 조직에서의 존재의 의의에 대한 신념을 반영함을 주장하며 비종교의 관점에서 일터영성을 고려한다. Ashmos & Dennis(2000)는 일터영성에 관한 설문지를 7개 차원으로 개발하였다. 내재적 생명, 직업 의의, 팀 소속감, 책임감, 타인과의 양호한 관계, 숙고/초월 및 영성을 방해하는 방면(부정적인 차원)이 그것이다. Pfeffer(2003)은 일터영성은 인간이 업무 중에서 과시한 생명력 및 이 생명력을 강화시킬 수 있는 요소이며 양호한 일터영성은 아래와 같은 특징이 있다고 주장하였다. (1)개인잠재력과 가치의 충분한 발휘 또는 충분한 자아실현이다. (2)직업자체는 비범한 의의와 목적이 있다. (3)직업은 개인에게 팀에 속하고 다른 사람과 연결 되여 있다는 소속감을 준다. (4)조직이 고객을 위해 열심히 서비스를 제공하고 직원을 배려하며 사회에 공헌하는 숭고한 이상과 가치를 느끼게 한다. Duchon & Plowman(2005)은 Pfeffer(2003)의 4개 측면에 대해 취합하고 조작화하여 일터영성의 제일 중요한 세 가지 구성요소에는 내재적 생명 의의 있는 직업과 팀 소속감이 있다고 하였다. Czaplewski & Ferguson & Milliman(2003)은 Ashmos & Dennis(2000)의 연구를 토대로 초월성 등의 요소는 개인생활에 미치는 영향이 더욱 크다고 주장하면서 직업과 조직연계가 비교적 밀접한 3개 차원:의의 있는 직업, 팀 소속감 및 조직과 일치한 가치관을 선택하였다. Cunha & Rego(2008)는 5개 차원: 팀 소속감, 조직과 개인의 가치관의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

조화, 팀 공헌감, 일을 즐기는 것, 정신적으로 존중을 받는 것을 구체적으로 밝혔으며, 좋은 신뢰도와 타당성을 가지고 있다고 하였다.

2. 일터 영성에 대한 선행연구

몇몇 연구자들은 직원의 일터영성이 비교적 좋은 조직은 성장속도, 효율 및 투자보수율이 그렇지 않은 곳보다 더 높다는 것을 발견하였다(Giacalone & Jurkiewicz, 2004). Milliman(1999)는 미국 사우스 웨스트 항공사의 직원에 대한 연구에서 직원의 비교적 높은 일터영성은 회사의 업적을 높일 수 있다는 것을 발견하였다. Dent & Higgins & Wharff(2005)는 다수의 논문이 직원의 일터영성과 조직의 업적은 정방향의 영향을 미친다는 가설을 전제했다는 것을 발견하였다. 팀 차원에서 Daniel(2010)은 조직문화를 중개변수로 한 팀 구성원의 총체적인 일터영성은 단체의 효율에 정방향의 영향을 미친다는 이론적 모델을 구축했다. 개인 차원에서 Daniel(2010)은 일터영성의 특성이 발휘되면 조직구성원의 높은 인정과 단결심을 유발할 수 있다고 지적하였다. Cunha & Rego(2008)는 361명의 응답자를 인터뷰 한 결과 조직에서 직원의 영성의 특성이 뚜렷해지면 마음에서 우러나서 조직과 감정을 배양하고 조직에 대한 의무와 충성심을 가지게 된다는 사실을 발견하였다. 이밖에도 많은 학자들이 이와 유사한 관점을 가졌으며 비슷한 발견을 했다. Garcia(2003)는 일부 조직에서 생산력이 높지 않은 것은 조직의 직원들이 그들의 영성과 조직의 업무를 결합시킬 수 없기 때문이라고 주장했다. 상대적으로 영성이 강한 사람이 이상적인 직장에 들어간다면 동료들과 즐겁게 지내며 일하는 모습을 찾아볼 수 있다. Lee(2003)는 기업의 직원들이 높은 영성을 보이면 조직의 직원들이 더욱 뛰어난 업적을 내고 높은 조직 윤리행동 및 높은 업무 만족도를 보이는 것을 발견하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제4절 조직시민행동

1. 조직 시민 행동의 정의

조직시민행동(Organizational citizenship behavior)에 대한 연구는 Katz(1964)가 먼저 제시하였다. Katz(1964)는 조직구성원은 기꺼이 자신에게 주어진 공식적인 구성원의 역할 이상에 기여해야 한다고 밝혔다. Batrman & Organ(1983)은 조직의 관리자가 자신의 부하직원들이 업무를 진행하기 위해서 도와주는 일련의 행동을 통해 조직시민행동의 기본적인 개념을 제안하였다. 즉 이는 조직이 관리자에게 지시하거나 행동에 대한 보상을 제공하지 않더라도 업무를 원활하게 진행하기 위해서 부하직원들을 자발적으로 도와주는 행동이다(Barnard, 1938; Organ, 1983).

조직시민행동은 공식적인 보상시스템에 의해 직접적인 보상을 받지 않고 조직으로부터 인정받지 않는 자율제량적인 개인의 행동으로 이런 행동은 축적되어 조직유효성을 증가시킨다(임보영, 2015).

조직성과는 조직 구성원들의 행동의 결과물로서 많은 조직들은 조직성과를 증진시키기 위해 조직 구성원들의 행동에 대해 집중하고 있다(오쌍, 2018).

조직에서 구성원의 행동은 2가지 있다. 하나는 직무 내 행동(in-role behavior)이다. 또 하나는 비공식적인 역할에 따른 자발적 행동인 직무 외 행동(extra-role behavior)이다. 조직성과 달성에 기본이 되는 것은 직무 내 행동이라고 할 수 있다. 조직 내에서 구성원들이 수행해야 할 모든 역할을 착실히 수행하는 것과 더불어 구성원들이 추가적으로 자발적인 행동을 해주는 것은 조직성과의 향상을 위한 필수요소이다(이종찬, 2005).

이같이 주어진 역할 외의 행동으로 가장 대표적인 것은 바로 Organ(1988)이 제시한 조직시민행동(Organizational citizenship behavior)이다. 그는 조직시민행동을 조직의 공식적인 보상시스템을 통해 직접적이거나 명시적으로 보상되지 않지만 집합적으로 모여 조직이 효과적으로 기능하는데 도움을 주는 구성원의 자발적인 행동으로 정의하였다(김경석, 2006).

여기서 조직시민행동은 재량성, 비보상성, 집합성 등 3가지 특성을 가지고 있다(최재용, 2015). 우선 재량성은 조직시민행동은 고용계약에 명백히 적혀있는 조항이 아니므

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

로 구성원 개인의 자유의사에 따라 수행여부가 달라진다는 특징을 갖는다. 두 번째로 비보상성은 조직시민행동은 장기적으로는 조직에 도움이 될 수 있지만 각각의 행동에 대해선 일대일 형식으로 보상되지 않는다는 특징이 있다. 마지막으로 집합성은 조직시민행동이 개별적인 사소한 행동이지만 이 행동들이 모여 쌓이면 조직유효성에 기여한다는 특징을 갖는다.

하지만 조직시민행동에 관한 Organ(1988)의 최초의 정의는 조직시민행동이란 공식적인 보상시스템 안에서 명확하게 나타나는 것은 아니지만 결과적으로 조직유효성을 높이는데 기여하는 조직구성원의 자발적 재량행동을 의미한다. Graham(1991)은 정치학, 역사학에서 말하는 공공시민정신(civic citizenship)을 사용하여 조직시민행동을 구성원이 조직에 관련된 모든 적극적인 행동들로 정의하였다. 또한 Organ(1997)은 최초 정의에서 비보상성과 재량성의 모호성을 받아들이고 조직시민행동을 과업성과가 발생하는 사회적 심리적 맥락을 유지하고 이를 높일 수 있는 행동으로 수정하였다.

2. 조직 시민 행동의 구성요소

조직시민행동에 대한 연구가 발전하면서 많은 연구자들이 다양한 방면으로 조직시민행동의 정의를 여러 가지로 내리게 되었고, 이로 인해 조직시민행동에 대한 구성요소도 학자마다 다르게 정리되었다.

Hube & Podsakoff & Wiliams(1986)는 조직시민행동을 이타주의, 순응 등으로 구분하였다. Graham(1986)은 정치학의 시민정신 이론에 기초하여 조직 구성원의 책임감 있는 행동을 5가지로 구분하였다. 첫 번째, 이타행동으로 다른 조직 구성원에게 도움을 주는 행동. 두 번째, 규범을 준수하여 직무상 개인행동을 절제하고 조직의 규칙을 따르는 행동. 세 번째, 조직에서 제안하는 기준 이상의 노력을 다하는 행동. 다섯 번째, 시민정신으로 개인의 이익보다 조직전체의 이익을 더 중시하는 행동이다. Graham(1991)은 복종, 충성, 참여 등 정치적 기준을 조직 내의 시민행동에 적용하여 광의의 개념으로 체계화하였다(김윤식, 2008).

첫째, 규칙을 준수함으로써 작업장에서 사적인 행동을 통제하는 조직의 업무 명세, 인사 규정, 체계 등에 관한 조직 내의 질서, 규칙 등의 필요성과 묵시적 규범 등의 당위성을 받아들이는 것이다(곽건휘, 2018).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 일반 사람에게 조직을 적극적으로 대변하는 것이다. 조직 전체나 조직의 지도자들을 자기와 동일시하며 집단, 부서, 개인과 같은 지엽적 이익을 넘어서는 것이다.

셋째, 조직의 업무를 대해 관심을 갖는 것이다. 조직의 업무에 대해 기준 이상으로 관심을 가지고, 구성원에게 조직 내의 모든 상황 발생을 지속적으로 알려야 한다.

Organ(1988)은 조직시민행동이란 임의적이고 직접적 공식적으로 어떠한 보상도 받지 않으며, 총체적이어야 한다고 말한다. 조직시민행동은 이타행동(altruism), 양심적 행동(conscientiousness), 예의바른 행동(courtesy), 참여적 행동(civicvirtue), 정당한 행동(sportsmanship)으로 구성된다(김량희,2014).

이타행동(altruism)은 조직 내에서 일어난 문제에 대해 자발적으로 구성원을 도와주는 행동을 말하는 것이다. 양심적 행동(conscientiousness)은 조직 내에서 필요로 하는 최저 수준을 초과하여 업무를 수행하는 것이다. 예의바른 행동(courtesy)은 자기의 의사결정과 행동에 따라 영향을 받을 상대에게 자신이 취할 행동을 예고하거나 미리 상의하는 것이다. 참여적 행동(civicvirtue)은 조직 내에서 진행하는 행사나 활동에 적극인 태도로 참여하는 것이다. 마지막으로 정당한 행동(sportsmanship)은 개인의 불편함이나 호소, 항의들을 참아내고 조직 내 사건에 대하여 반감을 갖거나 하는 부정적인 행동을 하지 않는 것이다(김량희, 2014).

3. 조직 시민 행동의 선행연구

조직시민행동에 대한 연구는 대체로 조직시민행동의 선행요인과 결과요인을 통하여 분석하는 연구로 나누어진다. 조직시민행동에 대한 초기연구는 영향요인을 파악하는 연구가 중심이 되었으며 후에 조직의 효과성이나 생산성, 이직의도에 미치는 영향과 같은 결과요인을 분석하는 경향이 강해졌다(김지한, 2009).

조직시민행동에 영향을 미치는 요인들로 직무만족, 조직몰입, 신뢰, 정당성, 리더십, 공정성 등이 제기되었다(임정숙, 2008). 직무만족은 조직시민행동의 선행 요인으로 많은 학자들에 의해 연구되었으나 두 가지 요인 간의 관계는 일관된 결과를 보이고 있지 않다. 그러나 많은 선행 연구에서 직무만족이 조직시민행동을 예측하는 유의한 변수라는 것이 제시되고 있다(서준호, 2002).

Fetter & Podsakoff & Mackenzie(1991)는 관리자는 구성원의 조직시민행동에 영향을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

받아 조직구성원에 대한 의사결정을 내린다고 보았다. 사람들은 자신을 공평하게 대해주고 자신의 일을 도와주고 호의를 베풀어주는 사람에게 보답하려는 성향이 있다. 그래서 조직구성원의 조직시민행동이 조직에 긍정적인 영향을 미치게 되면 관리자는 해당 구성원에게 좋은 성과평가를 내리게 된다. 즉 조직시민행동은 조직에 의해 강제적으로 요구되지 않은 행동이므로 관리자의 입장에서는 조직시민행동이 독특한 행동으로 판단되어 평가에 긍정적으로 적용될 수 있다는 것이다(윤영채, 2009).

Konovsky & Organ(1983)은 조직공정성과 개인적 특성요인을 조직시민행동의 결정요인으로 인식하고 직무만족을 설정하였다. 결과는 조직공정성과 직무만족이 조직시민행동과 유의한 관계가 있다는 것이었다.

최석봉(2005)은 조직몰입과 신뢰를 조직시민행동의 선행요인으로 제시하였다. 즉, 조직몰입과 직무만족도가 조직시민행동에 정(+)의 관계로 영향을 미친다고 보았다. Bateman & Qragan(1983); Konovsky & Organ(1996)의 연구에서는 직무만족과 조직시민행동 간에는 확실한 상관관계가 있다는 것을 보여주었다. 또한 Morrison(1994)의 연구에서는 조직몰입과 조직시민행동 간에 정확한 상관관계가 있는 것을 밝혔다.

조직시민행동은 구성원 간 그리고 작업집단 간 조정활동의 효과적인 수단이다. 예를 들어 작업단위의 회의나 모임에 대한 자발적이고 적극적인 참여는 구성원들의 노력을 조정하는 데에 도움이 되며, 다른 구성원들에 대한 배려는 문제발생의 소지를 감소시켜 준다(김경석, 2006). 조직시민행동은 작업장에서는 보다 밝고 긍정적인 분위기를 만듦으로써 인재를 유입하고 보유할 수 있는 조직의 능력을 높일 수 있다. 예를 들어 도움행동은 사기, 집단응집성, 소속감 등을 제고함으로써 조직이 필요로 하는 인재의 유인 및 보유에 일조할 수 있다(김경석, 2006).

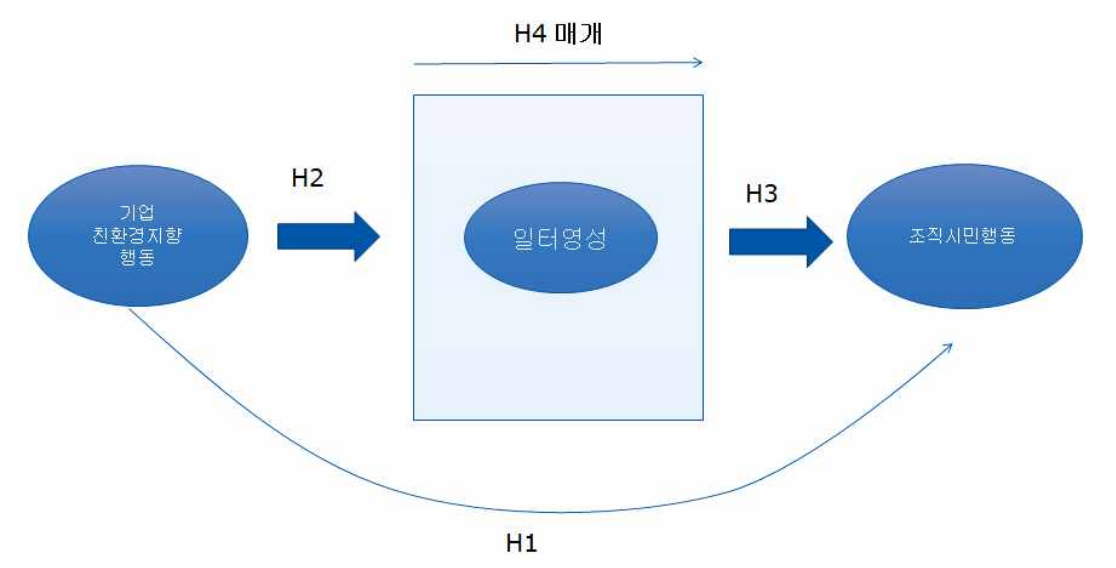
Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3장 연구 모형 및 가설 설정

제1절 연구 모형 및 가설 설정

본 연구는 앞에서 살펴본 선행연구 등을 바탕으로 독립변수인 기업 친환경지향 행동, 종속변수인 조직시민행동 그리고 매개변수인 일터 영성에 대해 이론적 개념 및 각 변수들에 대한 조작적 정의를 내린다. 게다가 변수를 측정하기 위한 설문문항과 척도의 사용에 대해 설명하고 변수들 간의 관련성을 설명한다. 연구목적과 관련된 가설설정을 표현하기 위해 연구모형을 다음과 같다.



<그림 1> 연 구 모 형

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 연구가설의 설정

1. 기업 친환경지향 행동 과 조직 시민 행동의 관계

조직 시민 행동의 개념은 Organ교수의 정리와 추출을 거쳐 조직구성원의 자주적 의사에 의해 나타나는 행동으로 정의가 내려졌다. 이런 자발적인 행동에서 나타나는 뚜렷한 특징은 봉급체계에서 확인되지 않아 조직에서 보상을 받지 못하지만 조직의 전반 업적을 높이는 개인행위의 선택에 도움이 된다(Podsakoff, 2000). Organ교수의 조직 시민 행동에 관한 정의는 국내외학자들의 보편적인 인정을 받았다. 원문에서는 기업 친환경지향 행동과 조직 시민 행동의 기준정의에 대해 연구를 진행했다. 조직 시민 행동의 원인변수에 견주어 Mayfield(2008)는 정리와 요약을 통해 전에 연구한 기준을 세 부분, 즉 개인의 개성특징의 요인, 태도특징의 요인 및 환경특징의 요인으로 나누었다(Mayfield, 2008). 개인의 개성 특징의 요인은 인구통계와 취향특징의 차이로 형성된 요인을 가리킨다. 개인의 태도특징의 요인은 개인이 조직과 조직업무에 대한 인식과 감회에서 산출된 개인태도와 주관평가경향을 가진 감정과 인식요소를 가리킨다. 또 환경특징의 요인은 조직 또는 업무자체 및 조직과 개인의 상호작용이 조직 행동에 미치는 영향을 가리킨다. 이 연구의 중점에 근거하여 원문에서는 주로 환경특징의 요인으로부터 시작하여 기업 친환경지향 행동이 직원의 조직 시민 행동에 미치는 영향과 관련하여 관계를 분석하였다. 기업 친환경지향 행동을 직원의 시각에서의 기업 친환경 행동에 대한 평가로 고려한다면 이는 근본적으로 기업 환경 행동을 반영한 것이다. 그렇기 때문에 이론추리에서 기업 친환경 행동을 위주로 하여 이론검증을 진행했다.

본질적으로 보면 기업 친환경 행동의 개념에 대한 사상은 기업의 사회적 책임 또는 기업의 시민책임에서 발원한 것이다. 이는 21 세기에 들어 연구가 심화되고 세분화 되면서 점차 독립적인 연구가 되었다(Daily, 2009). 정의적으로 보면 기업 친환경 행동은 직원의 기업 친환경 행동을 상승시킨 후 직원들에게 기업이 사회와 생명에 대한 인간적 배려 및 환경문제에 대해 중요시함을 알게 한다. 그리고 직원들로 하여금 기업은 매정한 경제와 행정도구가 아니라, 감정과 책임으로 이루어졌음을 느끼게 하여 직원의 소속감 형성을 상승시킨다(Graen, 1995; O'Reilly, 1991). 더 나아가 사회의 교환이론에 근거하여 기업 내의 직원의 호혜적 교환의 원칙 하에서 기업에 대한 자부심과 소속감

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

으로 인해 직원은 업무행동과 태도의 변화를 통해 기업에 보답하려 한다. 기업을 위한 자발적인 행동은 기업의 발전과 개선을 추진하는데, 이것이 바로 조직 시민 행동이다. Slack 등(2015)은 연구를 실증하는 과정에서 기업 친환경 행동을 통해 기업이 사회적 책임을 감당하여 직원의 조직 몰입에 적극적인 영향을 미치게 되며 조직 시민 행동의 결과를 추진시킨다고 보았다(Slack, 2015). Boiral 등(2016)은 비교분석을 통해 조직 시민 행동과 환경보호와 관련된 요인의 관계를 알아내고 기업이 환경보호에 대해 책임지는 행동은 조직 시민 행동에 대해 적극적인 영향을 미치는데, 이것은 기업 친환경 행동이 조직 시민 행동에 대해 추진 작용이 있다는 것을 설명하였다.

이러한 선행연구 바탕으로 본 연구는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1: 기업 친환경지향 행동 은 조직 시민 행동에 긍정적으로 영향을 미칠 것이다.

2. 기업 친환경지향 행동과 일터 영성의 관계

영성은 개인이 이 세계에서 생기발랄하게 살아가는 내적인 최종 동력이다(Pfeffer, 2003; Vallabh, 2010). 일터 영성은 영성이 일터영역까지 연장된 것이다. 일터 영성에 대해 인정을 받고 있는 정의는 Ashmos & Duchon 이 제기한 것인데 “일터 영성은 집단배경에서 의의 있는 업무를 지지하는 동시에 또 의의 있는 업무를 통해 육성해낸 내적인 자아인식이다”라고 하였다(Ashmos & Duchon, 2000). 이 과정에서 개인의 체험은 임무를 완수하는 것에 비해 훨씬 중요하다. 이어 그들은 일터 영성이란 개인이 조직에서 의의 있는 업무를 완수하고 단체 활동에 참여한 후 얻게 되는 내적체험이라고 하였다. 중국의 학자 커찌앙린(2015) 등은 과거의 관련 연구에 대한 비교를 통해 본토의 문화적배경과 결합하여 일터 영성을 직원이 직업, 집단과 조직의 가치적 의의를 인정한 후 더 나아가 자신을 초월하여 산생된 상호연결감을 주는 내적체험으로 정의를 내렸다(Pfeffer, 2001). 커찌앙린(2015) 등의 이러한 정의는 일터 영성에 관한 연구에서 중요한 참고가 되었다.

일터 영성의 형성은 조직 환경의 영향을 받는다(Heaton, 2004). 이는 구체적으로 두 가지 방면에서 구현된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

첫째, 조직 및 리더로부터 오는 영향이다. 조직 및 리더가 조직 내에서 각종 관리, 조절, 선전계도 등의 방법으로 직원을 위해 일터 영성(예 문화, 분위기) Marques(2005)을 조성하고, 직원은 일터에 대한 지각을 통해 조직의 영성(예 공정성, 사회적 책임)을 체험하는 것이다. 이는 조직 구성원 개인의 영성 의식(spiritu－al awareness)과 영성적 가치관(spiritual vales)의 형성을 추진시켜 조직 구성원의 일터 영성의 형성에 도움이 된다(Pawar, 2009). 기업 친환경 행동이 구체화된 배경 하에서 기업 친환경 행동의 실천은 직원의 기업 친환경지향 행동을 상승시킨다. 동시에 직원이 기업이 사회적 책임에 대한 이행 및 환경문제와 지속적인 발전에 대하여 중요시하고 있다는 인식을 불러 일으킨다. 또 기업에 대한 직원의 자부심과 감정평가를 높여 직원들로 하여금 기업을 인정하게 하고 기업에 대한 감정을 심화시켜 기업 구성원의 신분을 내재화함으로 자신의 직업의 의의 및 기업을 위해 할 수 있는 일에 대해 깊이 인식하게 한다. 또 내부로부터 직원들이 자발적으로 기업의 업무에 임하게 하여 일터영성의 산생 (Belwalkar 등, 2016; Farhangi 등, 2006; Jaryanpoor, 2009)을 자극한다(Belwalkar, 2016). 일터 영성에 관한 연구는 국내에서는 비교적 늦게 시작되었고, 대응되는 연구 성과도 상대적으로 적다. 하지만 외국에서는 관련 연구에 대한 실증분석과 검증이 비교적 많은 편이다. Farhangi(2006)은 일터 영성이 조직 시민 행동에 미치는 영향을 연구하는 과정에서 조직의 사회적 책임에 대한 감당과 윤리 행동의 실천은 일터 영성의 산생에 적극적인 역할을 일으키며 일터 영성의 원인변수로서 조직 시민 행동의 산생과 추진은 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 알아냈다. Jaryanpoor(2009)는 일터 영성의 조정 작용을 둘러싼 조직의 사회적 책임이 일터 영성에 미치는 영향과 일터 영성이 조직 시민 행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 데이터 분석을 통해 조직의 사회적 책임에 대한 감당과 일터 영성의 산생과의 관계를 실증하였다.

둘째, 조직 내에서 개인과 조직 환경의 조화에서 오는 영향이다. 개인과 조직 행동은 조직 내에서 두 개의 중요한 주체로서 그 영성적 가치는 양자의 상호작용과정에서 서로 조화되고 관련된다. 양자의 영성적 가치관의 차이는 상호작용과정에서 충돌과 순종의 발생을 결정하며 일터 영성의 형성에 영향을 주게 된다(Kolodinsky, 2008). 기업 친환경 행동이 구체화된 배경 하에서 전 세계적으로 환경문제가 날로 심각해짐으로써 직원의 사회시민으로서의 환경에 대한 관심과 환경 가치관의 수준도 과거에 비해 높아졌다. 이런 상황에서 조직이 환경의 가치적 표현을 제고하는 것은 조직 구성원의 가치관의 차이를 줄이는 효과적인 방식이 된다. 또 조직의 사회적 책임과 환경에 책임지는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가치관과 윤리 분위기의 표현은 일터 영성의 형성에 적극적인 영향을 미친다(Badrinarayanan, 2008). 직원은 사회생활의 독립체로서 자신 또는 조직이 모두 자기의 생활에 깊은 관심을 갖기를 바란다. 또 조직은 직원의 일터로서 삶에서 많은 시간을 차지하게 된다. 따라서 조직 윤리 행동과 사회적 책임의 감당은 직원의 생활의 의의에 대한 인식과 심화에 큰 힘이 되고, 인생의 의의와 즐거움에 대한 지각을 추진시켜 직원의 일터 영성의 산생에 조건을 마련해 준다(Krishnakumar & Neck, 2002). 국내외 관련 연구에서 Ahmadi(2014)는 248명의 고등 교육자를 실험대상으로 하여 조직 지각, 일터 영성과 조직 시민 행동 사이의 관계에 대해 계산 및 분석을 했다. 그 결과, 직원의 조직에 대한 윤리 지각과 책임 지각은 일터 영성의 분위기 형성과 밀접한 관계가 있으며 조직의 적극적인 윤리 행동은 일터 영성의 배양과 제고에 도움이 된다는 것을 실증해 냈다.

이러한 선행연구 바탕으로 본 연구는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설2:기업 친환경지향 행동은 일터영성에 긍정적으로 영향을 미칠 것이다.

3. 일터 영성과 조직 시민 행동의 관계

과거의 일터 영성에 관련된 연구에서 이미 일터 영성이 직원의 행동에 미치는 영향에 대한 연구가 시작됐다. 구체적으로 Geh(2009)는 연구에 대한 실증을 통해 조직에서의 자아존중감과 약속을 중개변수로 하여 직원의 조직 시민 일터 영성과 행동의 영향을 검증해냈다. 또 일터 영성은 직원의 태도를 매개로 전달되며 직원의 조직 시민 행동에 뚜렷한 영향을 미친다는 실증적 결과가 나왔다(Yao, 2009). 이어 Amin & Kazemipour(2012)은 Geh(2009)의 연구를 토대로 조직약속만 선택하여 중개변수로 정해 일터 영성 및 각 차원과 조직 시민 행동의 관계에 대해 연구하였다. 그 결과 일터 영성 및 각 차원이 조직 시민 행동에 긍정적인 영향을 미치며 조직약속은 양자 관계에서 부분적인 중계 작용을 일으킨다는 것을 증명해냈다(Kazemipour, 2012). 이는 일터 영성이 조직 시민 행동에 영향을 미친다는 것을 설명하였다. 그러나 이후 연구에서 Nasur－din(2013)등은 성별을 조절변수로 정해 일터 영성 및 각 차원과 조직 시민 행동

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 영향을 자세히 연구하였고, 결과는 과거와 달랐다. Nasur－din(2013)등은 일터 영성의 세 가지 차원 중 오직"직업의의"와 조직 시민 행동만이 긍정적인 관련이 있고 "집단감각"과 "조직가치관의 일치성"은 조직 시민 행동의 부분 차원에서는 관련이 뚜렷하지 않다는 것을 보여주었다(Nasurdin, 2013). 이 밖에도 일터 영성과 조직 시민 행동의 상호관계에 관한 외국학자의 실증적 연구도 풍부하다. 이는 일터 영성의 존재가 일터 영성의 산생에 적극적인 추진 작용이 있다는 것을 해부하고 증명하였다(Belwalkar, 2016). 과거 학자의 연구배경과 시대적 특징의 차이를 감안하면 이 연구는 일터 영성 및 각 차원과 조직 시민 행동의 관계에 대하여 다시 검증할 필요가 있음을 인정하였다.

이 밖에도 직원 개인의 태도에 대한 영향 측면에서 Pfeffer(2003)는 일터 영성의 특성을 발양한다면 조직 구성원의 높은 인정과 단결심을 유발할 수 있다고 지적하였다. Cunha & Rego(2008)는 362명의 응답자들을 인터뷰한 결과 직원의 일터 영성의 특성이 뚜렷할수록 직원은 자발적으로 조직에 감정이 생기고 조직에 의무와 충성심을 가지게 된다는 것을 알아냈다. Azizi는 간호사집단에서 일터 영성과 조직의 약속 그리고 조직 시민 행동의 관계에 대해 연구하였으며, 실증적 분석을 통해 일터 영성은 조직의 약속과 조직 시민 행동을 추진시키는데 긍정적인 역할을 한다는 것을 검증해냈다(Azizi, 2009). Ravasi(2006)는 제조업에 종사하는 직원의 일터 영성과 다섯 가지 태도의 관계를 연구하는 과정에서 일터 영성이 직원의 업무태도와 관련된다는 결론을 얻어냈다. 그 중 직업의 의의는 조직의 약속 업무에 대한 만족도 업무에 대한 몰입, 조직의 자아존재감과 긍정적인 관련이 있고 사직의사와는 부정적인 관련이 있으며 조직의 가치관의 일치성은 업무 만족도, 조직의 약속과는 긍정적인 관련이 있고 사직의사와는 부정적인 관련이 있으며 집단의식은 조직의 약속과 부정적인 관련이 있고 사직의사, 업무만족도, 업무에 대한 몰입, 조직의 자아존재감과 긍정적인 관련이 있다(Ravasi, 2006). 그는 직원의 태도가 조직 시민 행동에 미치는 뚜렷한 영향에 대한 인증을 통해 일터 영성이 직원의 태도에 대해 미치는 영향의 측면에서 일터 영성이 조직 시민 행동에 미치는 영향의 존재를 설명하였다.

이러한 선행연구 바탕으로 본 연구는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설3: 일터영성은 조직 시민 행동에 긍정적으로 영향을 미칠 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 기업친환경지향행동과 조직시민행동 사이에서 일터영성의 매개효과

이 연구에서는 먼저 문헌에 대한 정리와 추론을 통해 기업 친환경지향 행동이 조직 시민 행동에 대해 적극적인 영향을 미칠 것임을 제기하였다. 그리고 연구와 검토를 통해 기업 친환경지향 행동과 조직 시민 행동은 서로 영향을 준다는 것을 입증하였다. 조직 시민 행동은 기업 친환경 행동에 대한 조정과 제어를 통해 변화 될 수 있다. 본고에서는 일터 영성이 조직 시민 행동에 미치는 적극적인 영향 및 일터 영성이 조직 시민 행동에 주는 영향을 제기함으로써 기업 환경 행동 지각과 일터 영성이 동시에 조직 시민 행동의 독립변수가 되어 조직 시민 행동의 산생에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 또 문헌에 대한 정리와 추론을 통해 기업 친환경지향 행동이 일터 영성에 적극적인 영향을 줄 수 있음을 제기하였고, 기업 친환경지향 행동과 일터 영성은 같은 위치에 있는 두개의 독립변수가 아닌 독립변수와 종속변수의 관계라는 것을 밝혔다. 상술한 내용을 요약하면 기업 친환경 행동이 일터 영성을 통해 조직 시민 행동에 영향을 주는 경로의 존재가 가능하다는 것이다.

과거의 이론연구에서 일터 영성의 매개효력 혹은 조정효력에 대한 실증분석은 그리 적지 않다. Liu(2008)는 초월성리더(transcendental leadership)가 OCB에 미치는 영향에 대한 연구에서 일터 영성을 매개변수로 삼는다면 결과적으로 부분적 매개효과가 존재한다고 보았다. 즉 초월성리더는 OCB에 직접적인 영항을 주기도 하고 일터 영성이란 매개변수를 통해 역할을 일으키기도 한다는 것이다(Liu, 2008). Altaf & Awan 은 일터 영성이 업무 과부하(job overload) 와 업무만족도의 관계에 대한 조정의 연구에서 일터 영성은 업무만족도와 밀접히 연계되지만 업무 과부하와 업무만족도 관계의 조정변수이기도 하다고 보았다(Altaf, 2011). Sprung 등(2012)은 일터에서 침범이 직원에게 미치는 영향의 조정효과에 대한 분석에서 일터에서 침범이 존재하지 않는다면 영성은 직원의 업무성과에 적극적인 영향을 미치게 되고, 일터에서 침범이 존재한다면 영성이 강한 직원은 부정적인 결과의 충격을 더욱 쉽게 받게 된다고 지적하였다(Sprung, 2012).

이 밖에 기업 친환경지향 행동, 일터 영성 및 조직 시민 행동의 개념속성과 특성으로 보면 기업 친환경지향 행동과 조직 시민 행동은 각각 조직차원과 개인차원의 표상변수이다. 조직 행동학의 시각에서 보면 직접적으로 상호작용을 일으키지는 못한다. 이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

같은 시각에서 행동의 시작은 동기이며 동기가 주체로 되어야만 행동의 변화에 영향을 줄 수 있다(Rupp, 2013). 일터 영성은 직원이 일터에서 "직업과 조직이 자신에게 무엇을 의미하는가" 등의 가치문제에 대한 사유를 반영하여 직원의 조직 가치에 대한 인정과 소속감으로부터 산생된 자기 자신을 초월한 영성 동력이다. 일터 영성은 내재적 동기로서 직원의 조직 시민 행동의 직접적인 원인이 된다. 이는 직원이 자발적으로 조직에 이익이 되는 행동을 하게끔 하여 직원의 조직의 가치에 대한 인정과 소속감이 서로 호응되게 한다. 이것은 기업 친환경 행동의 실행과 서로 맞물린다. 즉 기업 친환경 행동의 실행은 직원이 기업의 사회적 책임에 대한 이행 및 환경문제와 지속적인 발전에 대한 중요성을 인식하게 한다. 또 직원의 기업에 대한 자부심과 기업에 대한 감정평가를 높여 직원들로 하여금 기업에 대한 인식과 감정을 심화시킨다. 결국 기업 구성원 신분을 내재화하여 직업의 의의 및 기업을 위해 할 수 있는 일에 대해 깨닫게 하고, 내재적 동기를 불러일으켜 직원이 내부에서부터 자발적으로 기업의 업무에 임하게 하며 기업을 위한 자발적인 행동을 자극한다. 이 과정은 일터 영성의 형성과 일치하다.

이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 기업 친환경지향 행동과 조직 시민 행동 사이에서 일터영성은 매개효과가 있을 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제4장 실증 분석

제1절 변수의 조작적 정의 및 측정

조작적 정의는 측정에 앞서 정의된 변수의 개념적 정의보다 더 구체적인 형태로 표시하는 과정이다. 실제 검증을 위한 측정 가능성을 위한 절차이다. 본 연구는 크게 3가지의 변수를 가지고 있다. 먼저 기업 친환경지향 행동을 독립변수로 보고 있다. 또 일터 영성을 매개변수로 설정하였다. 마지막으로 조직시민행동을 종속변수로 설정하였다. 본 연구에서 사용된 변수들의 조작적 정의는 다음과 같다.

1. 변수의 조작적 정의

1) 기업 친환경지향 행동

기업 친환경지향 행동에 대한 측정은 GRI2000(2000), Junquera & Ordiz(2002) 이 개발한 기업 친환경지향 행동 항목을 기초로 Zhou Shudong(2012)이 개발한 20개 항목을 사용하였다.

설문지문항은 다음과 같다. “1. 우리 기업에서 사용하는 생산원료, 사무용품 (예: 생산 용수, 용지)등 대부분은 반복적으로 활용할 수 있는 친환경소재이다. 2.우리 기업에서 청정생산은 줄곧 실시해온 요구사항과 실제관행이다. 3.우리 기업에서는 직원들에게 물, 전기 등 자원 에너지 낭비를 줄이도록 격려하고 독촉하는데 이것은 회사에서 줄곧 관심을 가지는 중요한 측면이다. 4.우리 기업에는 환경관리 또는 환경보호감독에 관련한 일자리가 있으며 직책이 명확하다. 5.우리 기업에서는 환경보호의식, 지식과 기술 등에 관한 교육을 주기적으로 진행하고 있다. 6.우리 기업에서는 친환경설비 및 기술의 도입에 항상 관심을 가지고 있다. 7.우리 기업에서는 친환경기술의 혁신적인 투자를 회사에서 항상 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다. 8.우리 기업에서는 기업생산 및 사무에 사용되는 에너지자원을 절약하고 쓰레기분류, 오염감독 등 환경보호에 관한 업무를 줄곧 강조하고 관철해왔다. 9.우리 기업에서는 성장전략을 친환경적인 내용을 겸하여 고려한다.(예를 들면 자원절감, 친환경적인 기업의 자리매김, 환경정책실행 및 환경보호관리행동 등) 10.우리 기업은 기업 및 부서에서 주기적으로 연도 환경성과지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표를 정하여 감독하고 완성한다. 11.우리 기업에서는 생태를 주시하고 생태에 대한 요구와 집행을 엄격히 실시하고 있다. 12.우리 기업에서는 비용과 기술을 투입해 환경에 대한 개선을 추진하는 것을 고수하고 있다. 13.우리 기업에서는 항상 지속적인 발전의 이념을 발전전략에서 강조하는 중점으로 두었다. 14.우리 기업의 경영진은 사회적 책임 의식이 뚜렷하다. 15.우리 기업에서는 사회적 책임에 대한 담당을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다. 16.우리 기업은 주변 지역사회의 환경을 유지하고, 오염을 근절하는 것을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다. 17.우리 기업에서는 기업의 경제이익과 환경안전의 균형적인 발전이념을 줄곧 강조하고 실천해왔다. 18. 우리 기업은 친환경조직 칭호와 정부의 환경장려상을 받은 적이 있다. 19. 우리 기업에서는 석유 유출, 오염물배출을 줄이고 근절하는 등 환경오염에 관한 문제를 줄곧 기업이 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다. 20. 우리 기업은 환경이미지와 언론매체와의 소통을 줄곧 유지해왔다.” 등의 문항이다. 측정 척도는 리커트 5점 척도로 1) 전혀 그렇지 않다. 2) 그렇지 않다, 3) 보통이다, 4) 그렇다, 5) 매우 그렇다 사용하였다.

2) 일터 영성

일터 영성의 측정문항은 Milliman(2003) 학자들이 개발한 설문문항을 사용하였다. 중국인 학자 Ke Jianglin 등(2014)은 Milliman(2003) 학자들이 설문조사를 기반으로 방문 및 설문조사의방법을 통해 중국 조직과 문화적 배경을 토대로 중국 일터 영성 관리표를 만들었다. 어떤 면에서는 이 측정문항은 중국을 대상으로 실시할 때에 유효성이 있다. 본 논문은 중국회사를 조사대상으로 연구하였다. 그렇기 때문에 설문 문항도 중국인들이 더 이해하기 쉬운 표현으로 수정 하였다.

설문지의 문항은 다음과 같다. “1. 나는 진심으로 이 직업을 좋아하고 이를 위해 희생을 할 준비가 되어 있다. 2. 나는 자신이 종사하는 직업이 사회에 대해 중요한 가치가 있다고 본다. 3. 나는 거의 매일 출근하기를 기대한다. 4 .나는 혼신의 정력으로 업무에 몰두하고 의욕이 넘친다. 5 .지금 종사하는 직업은 나의 인생이상과 부합된다. 6. 이 직업은 늘 나에게 정신적인 만족감을 준다. 7. 나는 이 일이 많은 사람들에게 행복을 가져다줄 수 있다고 본다. 8. 나는 자신의 업무가 기업에서 아주 중요하다고 본다. 9. 나는 지금 이 직업에 종사할 수 있는 것에 대해 아주 고맙게 생각한다. 10. 나는 지금의 동료들을 만날 수 있게 되어 너무 고맙게 생각한다. 11. 동료는 가족과 같기에 발벗고 나서서 도와주겠다. 12. 동료들은 나를 가족처럼 대하고 거리감을 느끼게 하지 않

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

았다. 13. 동료들과의 교류에서 나는 늘 즐거움을 느낀다. 14. 만일 내가 어려움이 있다면 동료들은 나를 도울 것이다. 15. 나의 맘속에서 대부분 동료들은 성품이 고결한 사람이다. 16 .나는 자신이 동료들에게 중요한 존재라는 것을 느낄 수 있다. 17. 나는 늘 동료들과 뜻이 맞는 느낌이 든다. 18. 어찌됐든 나는 동료들을 내버리지 못한다. 19. 내가 다니는 기업은 도덕심이 있는 조직이다. 20. 기업의 고위간부들은 숭고한 책임감을 가지고 있다. 21. 기업은 양호한 사회적 명예를 가지고 있다. 22. 기업의 행동은 늘 나로 하여금 생명의 의의에 대한 이해를 불러일으킨다. 23. 나는 기업이 창도하는 가치이념에 동감한다. 24. 기업의 일원으로 나는 자부심을 가진다. 25. 이 기업은 내가 분투할 가치가 있는 기업이다. 26. 기업의 발전에 대하여 나는 늘 기업과 공생할 사명감을 가지고 있다. 27. 나는 지금의 기업에서 근무할 수 있게 되어 고맙게 생각한다.”의 문항이다. 측정 척도는 리커트 5점 척도로 1) 전혀 그렇지 않다. 2) 그렇지 않다, 3) 보통이다, 4) 그렇다, 5) 매우 그렇다 사용하였다.

3) 조직시민행동

조직시민행동을 측정하기 위하여 Earley & Farh & Lin(1997) 가 개발한 조직시민행동 스케일을 측정 도구로 사용하였다.

설문지의 문항은 다음과 같다. “ 1. 나는 새로운 동료가 작업환경에 적응하도록 도울 것이다. 2. 나는 동료를 도와 업무와 관련된 문제를 해결할 것이다. 3. 동료가 도움이 필요하다면 동료를 도와 별도의 작업도 할 것이다. 4. 나는 동료들의 업무에 적극 협조하며 그들과 소통할 것이다. 5. 나는 기업의 명예를 지킬 것이다. 6. 나는 기업외의 사람들에게 기업의 긍정적인 뉴스를 알리고 오해에 대해서는 해명할 것이다. 7. 나는 기업의 효율적인 운영을 추진하기 위해 즉시 건의를 할 것이다. 8. 나는 기업회의에 적극적으로 참여할 것이다. 9. 나는 보는 사람이 있건 없건 시시각각 기업의 규정과 제도를 지킬 것이다. 10. 나는 업무를 진지하게 대하고 실수가 적다. 11. 퇴근시간이 다 되어간다 해도 나는 하던 일을 성실하게 끝낼 것이다. 12. 나는 늘 아주 일찍 회사에 도착하고 즉시 일을 시작한다. 13. 나는 적극적으로 동료들과 양호한 인간관계를 맺을 것이다. 14. 나는 동료들 간의 오해와 분쟁을 해결하는데 협조하여 화목한 대인관계를 유지하도록 할 것이다.”의 문항이다. 측정 척도는 리커트 5점 척도로 1) 전혀 그렇지 않다. 2) 그렇지 않다, 3) 보통이다, 4) 그렇다, 5) 매우 그렇다 사용하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 통제변수

통제변수는 성별, 연령, 학력, 근속년수, 직급으로 측정하였다.

제2절 표본의 선정 및 특성

1. 표본의 선정과 특성

지리(GEELY)집단유한회사 소속인 지리 자동차회사는 국내에서 완벽한 판매망을 구축하였다. 현재 800여개의 브랜드 자동차 대리점과 근 천개의 서비스망을 보유하고 있으며 해외에는 근 350개의 판매 서비스망을 구축하였다. 2005년에는 시장에서의 성장과 브랜드홍보를 거쳐 지리 자동차의 판매는 눈부신 실적을 창조하였다. 만 1년 간 각종 지리 승용차의 총판매량은 근 15만대에 달하여 동기 대비 50%이상 증가했다. 수출은 7000대에 육박해 동기 대비 60%이상 증가했고 실제매출은 근 66억 원으로 동기 대기 40%이상 증가했으며 이윤과 세금은 근 9억 원으로 동기 대비 35%이상 증가했다. 전국 승용차 시장 점유율은 5.25%, 경제형 승용차 시장 점유율은 23.78%, 전국 승용차 판매 순위가 9위, 1.5L이하의 승용차 판매 순위는 2위를 차지하였다. 2001년 공식적으로 국가 자동차 제품 발표와 시장 판매를 시작한 이래, 누적으로 판매한 각종 지리 승용차는 근 45만대에 달하였고 판매된 승용차들은 독자적인 혁신 제품이었다. 2004년에 지리 계열 승용차는 저장성 명품으로 수여되었고 2005년에는 저장성의 유명상표를 취득하였다. 2005년 10월, 지리 상표는 중국 유명 상표로 인정되었다.

지리는 자동차매매시장에서 자신의 몫을 해냈다. 2004년 지리 승용차는 국내에서 101611대를 판매하여 시장 점유율 4.5%로, 2003년의 10위에서 7위로 뛰어올랐다. 경제형 승용차의 시장 점유율은 21.4%, 지리 판매량은 35514대로 차량판매 5위로 올랐는데 “상위 5위”는 지리에게는 처음이었다. 지리는 계속 중국매매시장에서 위상을 높여갔다.

2003년 지리 자동차는 해외 시장 개척을 시작했고 2004년에는 완성차 수출이 5000대로 전국 승용차 완성차 수출물량의 63.7%를 차지했으며 2005년에는 7000대가 넘었다. 2006년 수출목표는 1만대를 돌파하는 것이었다. “광인” 이서복의 지리에 대한 빅픽처에 따르면 2015년에 지리의 연간 판매량은 200만대에 달할 것이고 그중 3분의 2는 국제 시장에 판매될 것이었다.[2)]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

설문조사는 지리자동차 245명을 대상으로 진행하였다. 본 연구는 설문조사를 바탕으로 연구모형이 타당한지를 파악하기 위하여 실증분석을 실시하였다. 설문지는 2018년 10월에 직접 지리자동차회사에게 배포하여 조사하였다. 설문지는 지리자동차회사에게 245부가 배포되었다. 배포된 설문지 중 200부가 회수되었다. 본 연구는 이 가운데 성실한 응답이라고 보기 어려운 10부를 제외 총 200부를 분석하였다. 수집된 자료의 특성을 살펴보면 다음의 <표1>과 같다.

<표 1> 인구통계 특성

구분		빈도 수(명)	구성 비율(%)
구분	남	120	60
	여	80	40
연령	20대	105	52.5
	30대	60	30
	40대	25	12.5
	50대	8	4
	60대 이상	2	1
근속기간	~3년	120	60
	3~5년	29	14.5
	5~7년	19	9.5
	7~10년	7	3.5
	~10년 이상	25	12.5
학력	고졸	21	10.5
	전문대학	34	17
	대졸	127	63.5
	석사	15	7.5
	박사	3	1.5

<표 1>를 살펴보면 설문조사 대상 중에서 남성 직원은 120명이며 총 연구대상의

2) 자료: 지리자동차회사의 홈페이지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

60%를 점유하고 여성 직원은 80명으로 총 연구대상의 40%를 점유하고 있다. 남/여 비율이 6 : 4 으로 정도로 나타났다.

조사대상 연령에 대해 살펴보면 20대 직원은 105명으로 52.5%, 30대 직원은 60명으로 30%, 40대 직원은 25명으로 12.5%, 50대 직원은 8명으로 4%, 60대 이상 직원은 2명으로 1%, 20대가 가장 많은 것으로 나타났다.

조사대상 근속년수에 대해 살펴보면 ~3년 120명으로 60%, 3~5년 29명으로 14.5%, 5~7년 19명으로 9.5%, 7~10년 7명으로 3.5%, ~10년 이상 25명으로 12.5%로 측정하였다. 이 중 ~3년 근속기간이 가장 많다.

조사대상 학력에 대해 살펴보면 고졸 21명으로 10.5%, 전문대학 34명으로 17%, 대졸 127명으로 63.5%, 석사 15명으로 7.5%, 박사 3명으로 1.5%로 나타났으며 대졸학력이 대다수를 차지하였다.

2. 기초 통계

가. 기업 친환경지향 행동

기업 친환경지향 행동 설문 항목에 대해 평균과 표준편차의 분석결과는 <표 2> 같다

<표 2> 기업 친환경지향 행동

구분		평균	표준편차
기업 친환경지향 행동	1.우리 기업에서 사용하는 생산원료, 사무용품 (예: 생산 용수, 용지)등 대부분은 반복적으로 활용할 수 있는 친환경소재이다.	4.30	0.945
	2.우리 기업에서 청정생산은 줄곧 실시해 온 요구사항과 실제관행이다.	4.49	0.796
	3.우리 기업에서는 직원들에게 물, 전기 등 자원 에너지 낭비를 줄이도록 격려하고 독촉하는데 이것은 회사에서 줄곧 관심을 가지는 중요한 측면이다.	4.56	0.741
	4.우리 기업에는 환경관리 또는 환경보호 감독에 관련한 일자리가 있으며 직책이 명확하다.	4.51	0.827
	5.우리 기업에서는 환경보호의식, 지식과	4.52	0.820

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

	기술 등에 관한 교육을 주기적으로 진행하고 있다.		
	6.우리 기업에서는 친환경설비 및 기술의 도입에 항상 관심을 가지고 있다.	4.54	0.795
	7.우리 기업에서는 친환경기술의 혁신적인 투자를 회사에서 항상 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	4.49	0.845
	8.우리 기업에서는 기업생산 및 사무에 사용되는 에너지자원을 절약하고 쓰레기분류, 오염감독 등 환경보호에 관한 업무를 줄곧 강조하고 관철해왔다.	4.46	0.890
	9.우리 기업에서는 성장전략을 친환경적인 내용을 겸하여 고려한다.(예를 들면 자원절감, 친환경적인 기업의 자리매김, 환경정책실행 및 환경보호관리행동 등)	4.47	0.850
	10.우리 기업은 기업 및 부서에서 주기적으로 연도 환경성과지표를 정하여 감독하고 완성한다.	4.48	0.879
	11.우리 기업에서는 생태를 주시하고 생태에 대한 요구와 집행을 엄격히 실시하고 있다.	4.44	0.866
	12.우리 기업에서는 비용과 기술을 투입해 환경에 대한 개선을 추진하는 것을 고수하고 있다.	4.47	0.826
	13.우리 기업에서는 항상 지속적인 발전의 이념을 발전전략에서 강조하는 중점으로 두었다.	4.53	0.801
	14.우리 기업의 경영진은 사회적 책임의식이 뚜렷하다.	4.55	0.755
	15.우리 기업에서는 사회적 책임에 대한 담당을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	4.55	0.768
	16.우리 기업은 주변 지역사회의 환경을 유지하고, 오염을 근절하는 것을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	4.52	0.820
	17.우리 기업에서는 기업의 경제이익과 환경안전의 균형적인 발전이념을 줄곧 강조하고 실천해왔다.	4.50	0.814
	18.우리 기업은 친환경조직 칭호와 정부의 환경장려상을 받은 적이 있다.	4.29	0.965
	19.우리 기업에서는 석유 유출, 오염물배출을 줄이고 근절하는 등 환경오염에 관한 문제를 줄곧 기업이 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	4.51	0.821
	20.우리 기업은 환경이미지와 언론매체와의 소통을 줄곧 유지해왔다.	4.51	0.808

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

나. 일터 영성

일터 영성 설문 항목에 대해 평균과 표준편차의 분석결과는 <표 3> 같아.

<표 3> 일터 영성

구분		평균	표준편차
일터 영성	1.나는 진심으로 이 직업을 좋아하고 이를 위해 희생을 할 준비가 되어 있다.	4.47	0.789
	2.나는 자신이 종사하는 직업이 사회에 대해 중요한 가치가 있다고 본다.	4.51	0.796
	3.나는 거의 매일 출근하기를 기대한다.	4.36	0.918
	4.나는 혼신의 정력으로 업무에 몰두하고 의욕이 넘친다.	4.46	0.788
	5.지금 종사하는 직업은 나의 인생이상과 부합된다.	4.34	0.904
	6.이 직업은 늘 나에게 정신적인 만족감을 준다.	4.38	0.836
	7.나는 이 일이 많은 사람들에게 행복을 가져다줄 수 있다고 본다.	4.43	0.823
	8.나는 자신의 업무가 기업에서 아주 중요하다고 본다.	4.39	0.878
	9.나는 지금 이 직업에 종사할 수 있는 것에 대해 아주 고맙게 생각한다.	4.44	0.864
	10.나는 지금의 동료들을 만날 수 있게 되어 너무 고맙게 생각한다.	4.54	0.742
	11.동료는 가족과 같기에 발 벗고 나서서 도와주겠다.	4.56	0.754
	12.동료들은 나를 가족처럼 대하고 거리감을 느끼게 하지 않았다.	4.57	0.740
	13. 동료들과의 교류에서 나는 늘 즐거움을 느낀다.	4.52	0.802
	14.만일 내가 어려움이 있다면 동료들은 나를 도울 것이다.	4.56	0.735
	15.나의 맘속에서 대부분 동료들은 성품이 고결한 사람이다.	4.48	0.826
	16.나는 자신이 동료들에게 중요한 존재라는 것을 느낄 수 있다.	4.49	0.802
	17.나는 늘 동료들과 뜻이 맞는 느낌이 든다.	4.45	0.819
	18.어찌됐든 나는 동료들을 내버리지 못한다.	4.44	0.836
	19.내가 다니는 기업은 도덕심이 있는 조직이다.	4.55	0.775
	20.기업의 고위간부들은 숭고한 책임감을 가지고 있다.	4.54	0.789
	21.기업은 양호한 사회적 명예를 가지고 있	4.55	0.769

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

	다.		
	22.기업의 행동은 늘 나로 하여금 생명의 의의에 대한 이해를 불러일으킨다.	4.43	0.888
	23.나는 기업이 창도하는 가치이념에 동감한다.	4.51	0.827
	24.기업의 일원으로 나는 자부심을 가진다.	4.51	0.845
	25. 이 기업은 내가 분투할 가치가 있는 기업이다.	4.54	0.813
	26.기업의 발전에 대하여 나는 늘 기업과 공생할 사명감을 가지고 있다.	4.54	0.807
	27.나는 지금의 기업에서 근무할 수 있게 되어 고맙게 생각한다.	4.51	0.874

다. 조직시민행동

조직 시민 행동 항목에 대해 평균과 표준편차의 분석결과는 <표 4> 같아.

<표 4> 조직시민행동

구분		평균	표준편차
조직시민 행동	1.나는 새로운 동료가 작업환경에 적응하도록 도울 것이다.	4.58	0.753
	2.나는 동료를 도와 업무와 관련된 문제를 해결할 것이다.	4.57	0.786
	3.동료가 도움이 필요하다면 동료를 도와 별도의 작업도 할 것이다.	4.57	0.767
	4.나는 동료들의 업무에 적극 협조하며 그들과 소통할 것이다.	4.55	0.762
	5.나는 기업의 명예를 지킬 것이다.	4.65	0.693
	6.나는 기업외의 사람들에게 기업의 긍정적인 뉴스를 알리고 오해에 대해서는 해명할 것이다.	4.59	0.758
	7.나는 기업의 효율적인 운영을 추진하기 위해 즉시 건의를 할 것이다.	4.54	0.820
	8.나는 기업회의에 적극적으로 참여할 것이다.	4.56	0.794
	9.나는 보는 사람이 있건 없건 시시각각 기업의 규정과 제도를 지킬 것이다.	4.56	0.813
	10.나는 업무를 진지하게 대하고 실수가 적다.	4.57	0.747
	11.퇴근시간이 다 되어간다 해도 나는 하던 일을 성실하게 끝낼 것이다.	4.64	0.680
	12.나는 늘 아주 일찍 회사에 도착하고 즉시	4.42	0.841

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

	일을 시작한다.		
	13.나는 적극적으로 동료들과 양호한 인간관계를 맺을 것이다.	4.55	0.781
	14.나는 동료들 간의 오해와 분쟁을 해결하는데 협조하여 화목한 대인관계를 유지하도록 할 것이다.	4.54	0.820

설문문항들에 대한 평균 및 표준편차를 분석한 기초통계 결과를 정리하면 독립변수인 기업 친환경지향 행동을 묻는 문항에서 평균이 4.20 이상의 결과를 보이고 있고 일터 영성을 묻는 문항에서 4.30 이상의 결과를 보이고 있다. 또 종속변수인 조직 시민행동은 4.40 이상 이였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

1. 측정도구의 타당성 검증

본 연구에서는 기업 친환경지향 행동, 일터 영성과 조직시민행동에 대해 요인분석을 실시하였다. 요인분석에서 고유치 1과 요인 부하량 0.4이상을 기준으로 이 중 기업 친환경지향 행동 중 1번, 3번과 7번 그리고 14번부터 17번까지 그리고 20번 문항은 제거하고 총 12개 문항이 하나의 요인으로 묶고서 측정하였다. 본 연구의 기업 친환경지향 행동 측정 결과 구분되지 않고 하나의 요인으로 묶인 이유는 위와 같은 지리자동차회사의 맥락 때문인 것으로 이해된다. 지리자동차 회사는 많은 중국 자동차회사들과 치열한 경쟁을 하여야 하고, 지리자동차회사는 첨단 기술자들을 많이 고용하고 있다. 이러한 특성은 기리회사는 점차 환경오염이 감소하는 것이 나타나다. 기업 친환경지향 행동가 한 요인으로 묶여서 측정되었다.[3)]

일터 영성 중 1번과 2번 그리고 10번부터 27번까지 문항은 제거하고 총 7개 문항이 하나의 요인으로 묶었다. 조직시민행동 중 5번, 7번, 9번, 12번과 13번 문항은 제거하고 총 9개 문항을 사용하였다. 기업 친환경지향 행동, 일터 영성, 조직시민행동에 대한 요인 분석 결과는 <표 5>에 제시되어 있다.

2. 측정도구의 신뢰성 검증

신뢰성이란 측정하고자 하는 현상이나 대상을 얼마나 일관성 있게 측정하였는가를 나타내는 것으로서 안정성, 예측가능성, 정확성이라고도 표현한다. 본 연구에서는 신뢰도를 측정하기 위해서 Cronbach‘s alpha계수를 이용한다. 보통 신뢰도가 0.5이상이면 신뢰성이 있다고 볼 수 있다(채서일·김범종·이성근, 1992).

Cronbach’s alpha 분석결과는 기업 친환경지향 행동의 Cronbach’s a값이 0.976로 나타났고, 일터 영성의 Cronbach‘s a값이 0.965로 나타났고, 조직시민행동의 Cronbach’s a값이 0.979로 나타났다. 모두 0.6를 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 높게 나타

3) 자료: 지리자동차회사의 홈페이지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

났다.

<표 5> 기업친환경지향행동, 일터 영성과 조직시민행동의 타당성 및 신뢰성 검증>

문항	기업친환경지향 행동	조직시민행동	일터 영성	신뢰도
기업친환경지향 행동2	**0.734**	0.284	0.166	0.976
기업친환경지향 행동4	**0.822**	0.265	0.271	
기업친환경지향 행동5	**0.777**	0.299	0.332	
기업친환경지향 행동6	**0.780**	0.363	0.352	
기업친환경지향 행동8	**0.828**	0.343	0.274	
기업친환경지향 행동9	**0.824**	0.373	0.286	
기업친환경지향 행동10	**0.810**	0.381	0.245	
기업친환경지향 행동11	**0.823**	0.271	0.332	
기업친환경지향 행동12	**0.828**	0.282	0.241	
기업친환경지향 행동13	**0.799**	0.363	0.295	
기업친환경지향 행동18	**0.673**	0.220	0.273	
기업친환경지향 행동19	**0.756**	0.348	0.255	
일터 영성3	0.239	0.310	**0.779**	0.965

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

일터 영성4	0.277	0.475	**0.748**	
일터 영성5	0.308	0.286	**0.801**	
일터 영성6	0.361	0.308	**0.827**	
일터 영성7	0.351	0.372	**0.760**	
일터 영성8	0.336	0.335	**0.777**	
일터 영성9	0.347	0.388	**0.754**	
조직시민행동 1	0.422	**0.779**	0.348	
조직시민행동 2	0.376	**0.781**	0.358	
조직시민행동 3	0.371	**0.786**	0.382	
조직시민행동 4	0.362	**0.752**	0.426	
조직시민행동 6	0.395	**0.765**	0.286	
조직시민행동 8	0.383	**0.771**	0.317	0.979
조직시민행동 10	0.347	**0.761**	0.369	
조직시민행동 11	0.383	**0.798**	0.306	
조직시민행동 14	0.310	**0.752**	0.351	
Eigen-value	9.441	7.490	6.300	
설명비율	33.719	26.751	22.498	
노적설명비율	33.719	60.470	82.969	

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제4절 변수들 간의 상관관계 분석

상관관계 분석은 변수들 간의 연관을 파악하기 위해 사용하는 분석 기법 중 하나이며 다른 변수와 하나의 변수가 어느 정도 관련성을 가지고 변화하는가를 보여 준다.

본 연구에서는 각 변수들 간의 상관관계분석을 통해 각 변수들 간의 상호관련성 정도를 파악하였다. 신뢰성 분석과 타당성 분석에서 신뢰성과 타당성이 검증된 요인들에 대한 상관관계를 분석함으로써 본 연구의 회귀분석 결과에 의미가 있는지 알아보았다. 각 변수간의 상관관계를 살펴보면 <표 5>과 같다.

상관관계분석을 통해 가설 검증에 사용되는 주요 변수들 간의 관계를 파악함으로써 변수들 간의 상호관련성에 대해 대체적인 윤곽을 파악할 수 있다. 표<6>의 분석결과를 살펴보면 기업친환경지향행동과 일터영성은 정(+)의 상관관계(r=0.708, p=.000), 기업친환경지향행동과 조직시민행동은 정(+)의 상관관계(r=0.766, p=.000), 일터영성과 조직시민행동은 정(+)의 상관관계(r=0.783, p=.000)를 보이고 있다.

인구통계학적 통제변수들 모두 독립변수인 기업친환경지향행과 유의하지 않는 상관관계를 보이고 있다. 통제변수들 중에 연령(r=-.252, p=.000)과 근속기간(r=-.266, p=.000)과 직급(r=-.208, p=.003)은 기업친환경지향행동에 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 그리고 학력(r=.153, p=.031)은 기업친환경지향행동에 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 통제변수들 모두 매개변수인 일터영성과 유의하지 않는 상관관계를 보이고 있고 성별(r=-.187, p=.008)과 근속기간(r=-.233, p=.001)은 일터영성과 부(-)의 상관관계이다. 마지막으로 통제변수들 모두 종속변수인 조직시민행동과 유의하지 않는 상관관계를 보이고 있다. 통제변수들 중에 연령(r=-.167, p=.018)과 근속기간(r=-.218, p=.002)은 조직시민행동에 부(-)의 상관관계를 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 6> 변수들 간의 상관관계 분석

변수	평균	표준편차	성별	연령	근속기간	학력	직급	기업친환경 지향행동	일터 영성	조직시민행동
성별	1.40	.491	1							
연령	1.71	.906	.104	1						
근속기간	1.94	1.402	.101	.679**	1					
학력	2.73	0.808	−.038	−.247**	−.254**	1				
직급	1.61	1.160	.037	.528**	.508**	.035	1			
기업친환경지향행동	4.47	.753	−.044	−.252**	−.266**	.153*	−.208**	1		
일터 영성	4.40	.781	−.187**	−.135	−.233**	.102	−.075	.708**	1	
조직시민행동	4.57	.706	−.127	−.167*	−.218**	.104	−.128	.766**	.783**	1

주) *P<0.05, **P<0.01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제5절 가설검증을 위한 회귀분석

본 연구의 가설1는 기업친환경지향행동은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설2는 기업친환경지향행동은 일터 영성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설3는 일터 영성은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설4는 기업친환경지향행동과 조직시민행동 사이에서 일터 영성은 매개효과가 있을 것이다. 이상의 가설의 검증을 위해 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 성별, 연령, 근속기간, 학력, 직급을 통제변수로 사용하였고, 기업친환경지향행동을 독립변수로 설정하였고, 일터 영성을 매개변수로 설정하였으며, 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석에서 모형 2는 기업친환경지향행동이 일터 영성에 미치는 영향을, 모형 4는 기업친환경지향행동이 조직시민행동에 미치는 영향, 모형 6은 일터 영성이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하였다.

모형 2에서 기업친환경지향행동은 일터 영성(β=.711, p<.001)에 유의적인 정(+)의 영향을 미쳤다. t값은 13.940(p=.000)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2 “기업친환경지향행동은 일터 영성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”는 채택되었다. 회귀모형의 F값은 38.453(p=.000)으로 유의했으며 회귀모형에 대한 VIF=1.102로 나타나며 회귀모형에 대한 R^2=.545로 54.5%의 설명력을 보였다.

모형 4에서 기업친환경지향행동은 조직시민행동(β=.770, p<.001)에 유의적인 정(+)의 영향을 미쳤다. t값은 16.091(p=.000)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1 “기업친환경지향행동은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”는 채택되었다. 회귀모형은 F값은 48.161(p=.000)로 유의했으며, 회귀모형에 대한 VIF=1.102로 나타나며 회귀모형에 대한 R^2=.600로 60%의 설명력을 보였다.

모형 5을 보면 일터 영성은 조직시민행동(β=.781, p<.001)에 유의적인 정(+)영향을 미쳤다. t값은 16.848(p=.000)로 통계적 유의 수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3 “일터 영성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”는 채택되었다. 회귀모형은 F값은52.593(p=.000)로 유의했으며, 회귀모형에 대한 VIF=1.094로 나타나며 회귀모형에 대한 R^2=.620로 62%의 설명력을 보였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 7> 기업친환경지향행동과 일터영성에 관한 회귀분석 결과

종 속 변 수 / 독 립 변 수	일터 영성		조직시민행동		
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
성별	-.166	-.155	-.106	-.094	.024
연령	.048	.107	-.008	.056	-.045
근속기간	-.256	-.162	-.170	-.068	.030
학력	.041	-.031	.056	-.022	.024
직급	.034	.106	-.036	.041	-.063
기업친환경지향행동		.711***		.770***	
일터 영성					.781***
R^2	.086	.545	.062	.600	.620
ΔR^2		.459***		.538***	.558***
F	3.646	38.453***	2.581	48.161***	52.593***
N	200	200	200	200	200

주)*P<0.05, **P<0.01 ***P<0.001

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 8> 조직시민행동에의 영향에 관한 회귀분석 결과

독립변수	모형6	
성별	-.094	-.020
연령	.056	.005
근속기간	-.068	.009
학력	-.022	-.007
직급	.041	.010
기업친환경지향행동	.770***	.429***
일터 영성		.478***
R^2	.600	.704
F	48.161***	65.180***
N	200	200

주)† P<0.1, *P<0.05, **P<0.01 ***P<0.001 ( )표준화회귀계수 값임.

매개효과는 Baron & Kenny(1986)가 개발한 방법을 통하여 검증하였다. 분석의 결과는 아래의 표<8>에서 제시 된 것과 같다. 모형6은 구체적으로 1단계에서는 기업친환경지향행동은 일터 영성에 영향을 미칠 것으로 나타났다(β=.711, P<0.001). 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서도 기업친환경지향행동은 조직시민행동(β=.770, P<0.001)에 영향을 미칠 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서는 독립변수 기업친환경지향행동과 매개변수인 일터 영성이 조직시민행동에 0.1% 유의수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고(β=.478, P<0.001), 여기서 3단계의 독립변수인 기업친환경지향행동(β=.429, P<0.001)의 표준화된 회귀계수 값은 2단계의 기업친환경지향행동(β=.770, P<0.001)보다 작은 값으로 나타나 부분매개효과가 있다고 판단 할 수 있다. 또한, Baron & Kenny(1986), Preacher(2007)에서 제시된 Sobel test의 매개효과 검증결과 Sobel z 값은 8.221, p＜0.1로 나타나 10% 유의도하에서 매개효과

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가 있는 것으로 나타났다. 그래서 가설4 “기업친환경지향행동과 조직시민행동 사이에서 일터 영성의 매개효과가 있을 것이다.”는 채택되었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제5장 결론

제1절 연구 결과 요약과 논의

본 논문의 연구 결과, 기업친환경지향행동은 일터 영성에 긍정적인 영향을 미쳤으며 기업친환경지향행동은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미쳤다. 또 일터 영성도 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미쳤다. 기업친환경지향행동 및 조직시민행동 사이에서 일터 영성은 부분매개효과가 있다. 오늘날 중국의 경제는 빠르게 발전하고 있다. 이와 동시에 공업화 추이에 따른 화석연료 남용 등으로 인해 세계적인 영향을 미치는 환경문제가 날이 갈수록 심각해지고 있다. 현재 이러한 환경오염문제를 어떻게 합리적으로 해결할 것인가는 이미 국민의 생존과 발전을 견제하고, 영향을 미치는 중요한 문제가 되었다. 중국 기업의 환경오염 감소를 위한 본 논문의 연구 내용은 다음과 같다.

기업친환경지향행동은 기업이 자신의 사회책임을 실행하는 행동표현이다. 기업이 환경보호 관리촉진행위를 실시하고 환경과 관련된 기업발전전략을 설정하며 기업사회의 책임을 담당함으로써 직원의 기업친환경지향행동에 대한 인지를 높인다. 또 기업에 대해 좋은 평판을 듣고, 외부평가를 받게 함으로 직원으로 하여금 기업성원으로서의 자부심을 느끼게 한다. 동시에 기업의 적극적인 친환경행동은 기업이 사회와 생명에 대한 인간적 배려를 하며 환경문제에 대해 중요시 여기고 있음을 알게 하여 기업이 단지 매정한 경제와 행정의 도구가 아닌 감정과 책임이 있는 조직이라는 것을 보여준다. 이를 통해 직원의 귀속감의 형성을 촉진하는 동시에 일터 영성을 키우고 기업에 대한 영성의 인정과 귀속감을 높여 직원으로 하여금 기업의 가치와 발전에 대해 충분히 공유하게 한다. 더 나아가 조직시민행동을 통해 자발적으로 기업에 보답하기를 원하게끔 한다. 조직시민행동은 직원이 봉급자극이 아닌 자주적인 선택으로 조직의 실적 개선과 향상에 도움을 주는 자율적인 행동이다. 이는 구체적으로 자율적인 업무개선, 기업자원의 보호, 기업 에너지 절약 등 일련의 기업에 유리한 행동으로 표현되며 기업의 발전과 보완을 촉진한다.

기업친환경지향행동의 주요 방면은 기업조직내부의 자극이다. 이는 기업과 직원 이중주체간의 순방향 피드백 상호작용과 관계되기에 실제 기업친환경지향행동의 실행과정에서 직원 주체의 의견과 피드백을 중시해야 한다. 또 상호작용하는 주체가 그 과정

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

에서 발생하는 문제와 의견을 제때에 발견하고 알아야 한다. 때문에 기업친환경지향행동 실천 중에서 반드시 원활한 소통과 피드백 메커니즘을 구축하여야 한다. 그래서 직원으로 하여금 제때에 그리고 원활하게 자신이 기업친환경지향행동을 실행하는 과정에서 인정할 수 없는 부분을 피드백 하도록 보장하고 기업이 적시에 해석하거나 알맞게 처리하고 조정하여 보다 나은 동기부여 효과를 얻도록 보장해야 한다.

연구결론에 의하면 다양한 인구 통계적 특징을 갖고 있는 직원은 일터 영성과 조직시민행동 방면에서 모두 현저한 차이성을 보였다. 이는 부동한 특징의 직원들은 심리적 체감방면에서도 부동한 견해와 편중이 있고 그에 상응하는 일터 영성과 조직시민행동표현의 부동함을 초래하였다는 것을 설명한다. 그래서 기업친환경지향행동을 실시하는 과정에서 직원의 부동한 특징에 근거하여 차이성적인 관심과 안내를 제공해야 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제2절 연구의 한계 및 향후 연구 방향

기업은 경제사회의 구성요소로 오염과 에너지 낭비의 중요한 주체이다. 기업 친환경 행동 및 직원지각의 연구는 국가의 오염관리, 인민생활환경의 질적 개선에 중대한 의의가 있다. 이 연구는 실증적인 분석을 통해 어느 정도의 성과를 냈다. 하지만 여전히 많은 한계를 가지고 있으며 시급히 보완할 점이 존재한다. 따라서 앞으로 더 심도 깊은 연구와 후속 보완이 필요하다.

첫째, 이 연구는 자동차 제조 기업을 대상으로 실제 연구과정에서 현장조사를 통해 데이터를 얻어 기업 친환경지향 행동, 일터영성 및 조직시민행동의 삼자간의 관계에 대해 연구를 진행했다. 하지만 본고에서는 자원과 시간의 제약으로 인한 조작성을 고려하여 기업과 직원(익명)을 동시 기록하는 방법으로 설문조사를 통한 데이터를 수집하고 관련 검증 및 분석 작업을 진행했다. 실험상대는 중국의 중요한 자동차 제조 기업이다. 기리자동차기업은 업종의 특성과 규모 면에서 모두 중국 자동차 제조 기업 중 단연 뛰어나다. 그렇기 때문에 높은 대표성과 신빙성을 갖추고는 있지만 자동차제조업을 대표하기에는 수집된 데이터가 비교적 단일하며 결론의 증명이 번잡하다. 이러한 점을 고려하여 후에는 여러 업종의 연구결과를 이용하여 검증을 진행할 것이다.

둘째, 심리 측정 계기를 이용해 측정할 때는 시스템 오차와 확률적 오차가 발생할 수 있다. 공통방법의 오차는 시스템 오차의 한 가지에 속한다. 데이터 조사를 진행하는 과정에서 독립변수, 종속변수 등에 대해 동시에 설문조사를 진행하면 공통방법의 오차가 생길 수 있다. 즉 실험상대 자신의 일관성적인 동기, 허위관계, 설문사항의 특성 언어 환경 등은 모두 조사결과에 오차가 생기게 할 수 있는데 이것이 공통방법 오차이다. 본고의 계기 설계와 사용에서 표준화 서술을 거쳐 여러 차례 수정하고, 익명기재 등의 다양한 방법으로 공통방법 오차를 줄이려 했지만 여전히 오차는 피할 수 없었다. 후속 연구에서 이러한 점을 보완한다면 오차를 더 줄일 수 있을 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

김경석·전상길(2006), “조직시민행동의 하위차원에 대한 고찰: 연역적 분류틀의 정립을 위한 탐색적 연구”, 인사관리연구, 30(1), 149-175.

김량희(2014), “조직커뮤니케이션 유형이 기업경쟁력에 미치는 영향과 조직문화의 조절효과에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.

김윤식(2008), “조직시민행동에 대한 조직후원인식과 조직공정성지각의 영향: 신뢰의 매개효과를 중심으로”, 경원대학교 대학원, 박사학위논문.

김지한(2009), "조직시민행동의 영향요인에 관한 연구”, 서울시립대학교 대학원, 박사학위 논문.

서준호(2002), "조직시민행동과 직무만족의 관계에 대한 연구,“ 직업교육연구, 21(2), 315-325.

윤영채·이광순(2009), “조직시민행동의 선행요인과 성과평가에 미치는 영향“ 행정논총, 47(1), 209-232.

이종찬(2005), “조직공정성 및 조직지원이식이 조직시민행동에 미치는 영향,” 한국 인사관리 학회, 29(1),

임보영(2014), “자기효능감과 자존감이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직지원이식 및 상사지원인식의 조절효과”, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.

임정숙(2008), "구성원의 공정성 지각이 조직지원인식, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", 강릉대학교 대학원, 박사학위논문.

최석봉· 김규덕(2012), "조직문화 유형, 협력적 노사관계, 조직성과간의 관계에 대한 연구-조직지원인식의 조절적 영향", 대학경영학회지, 25(3), 1675-1701.

최재용(2015), “공공기관 아웃소싱 근로자의 조직지원 인식과 사회적 지원이 이중몰입, 조직시민행동·이직의도에 미치는 영향에 대한 연구”, 서울대학교 대학원 석사학위 논문.

곽건휘(2017), “강한 조직문화 지각과 개인-조직 적합성이 조직시민행동에 미치는 영향”, 조선대학교 대학원, 석사학위논문.

오 쌍(2018), “조직문화와 노조지원지각이 조직시민행동에 미치는 영향-이중몰입의 매개효과 중심으로", 조선대학교 대학원, 석사학위논문.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

외국문헌

Arora, S. (1999). "Do community characteristics influence environmental outcomes? Evidence from the toxics release inventory,"*Southern Economic Journal,* 691-716.

Abbotts R, Cooper G L & Harrison S E. (2007) Corporate social responsibility and employee commitment. *Business Ethics: A European Review*, 16(1):19 – 33.

Ashmos, Donde P.& Dennis Duchon.2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134 – 145.

Ahmadi S, Nami Y, Barvarz R. 2014. The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114:262-264.

Azizi, L. 2009. The relation between spirituality in the workplace, organizational commitment and organizational citizenship behavior in nursing, Thesis. Payamnoor University, Shiraz.

Altaf A, Awan M A. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. J*ournal of Business Ethics*, 104(1):93-99.

Badrinarayanan V. & Madhavaram S. 2008. Workplace and the selling organization: a conceptual framework and research propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, (4): 421 – 434.

Bateman, T. S. & Organ, D. W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 597-595.

Belwalkar S, Vohra V. 2016. Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors: A Theoretical Model. 11(8):256.

Boiral O, Talbot D, Paillé P. 2015. Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6): 532-550.

Caldwell D F, Chatman J & O'Reilly C A. (1991). People and organizational culture:

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3):487-516.

Chen, X.R. Liu. L.W. Yu. R.X. 2014. Research on driving factors on corporate positive environmental behavior-based on the empirical analysis of panel data model. [J].Soft Sci. 2014. 28, 56-60.

Daily, B. F, Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). "A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment," *Business & Society*, 48(2), 243-256.

Daniel. L. 2010. The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, 29 (5) : 442-456.

Dent E B, Higgins M E, Wharff D M. 2005. Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5): 625-653.

Donaldson T. (2000). "Adding corporate ethics to the bottom line,"*Financial Times*, 13.

Dutton, J. E, Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). "Organizational images and member identification,"*Administrative Science Quarterly,* 239-263.

Farhangi, A, Fatahi, M & Wasegh, B,.(2006), "Spirituality in workplace and its role in promoting citizenship behavior," *Cultural Administration*, 13(4), 5-36.

Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). "Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society," *Administrative science quarterly,* 421-444.

Florida Davison. (2001), "Gaining from green management environmental management systems inside and outside the factory," *California Management Review*, 43(3), 64-84.

Fry LW. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6): 693-727

Garcia-Zamor. 2003. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3):355-63.

Gary R, Linda Klebe Treviño & Weaver. (2001) Organizational Justice and Ethics Program "Follow-Through": Influences on Employees' Harmful and Helpful

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4):651-671.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective," *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

Graham, J. W. 1986. Organizational Citizenship Informed by Political Theory. *Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management,* Chicago, IL, August.

Graham, J. W. 1991. An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.

Gray R, Owen D & Adams C A. (1996). Accounting and Accountability: Changes and Challenges in Corporate Social and Environmental Reporting. *Chartered Accountants Journal of New Zealand*, (8):61-61.

GRI G R I. 2000. Sustainability Reporting Guidelines on Economic, *Environmental and Social Performance*.

Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). "The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action," *Personality and Social Psychology Bulletin,* 27(11), 1469-1479.

Heaton D P, Schmidt Wilk J, Travis F. 2004. Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1):62-82.

He, Z. X., Xu, S. C., Shen, W. X., Long, R. Y., & Chen, H. (2016). "Factors that influence corporate environmental behavior: empirical analysis based on panel data in China," *Journal of Cleaner Production*, 133, 531-543.

Homans, G. C. (1958). "Social behavior as exchange," *American Journal of Sociology* : 597-606

Jaryanpoor,M, 2009. Transcendental relationship between leadership and organizational citizenship behavior, Emphasizing the mediating role of spirituality in the work place.[D] Thesis, Payamnoor University, Shiraz.

Johnstone, N. (2007), *Environmental policy and corporate behavior*. Edward Elgar Publishing.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Junquera B, Ordiz M. 2002. Influence of managerial characteristics on the environmental performance of Spanish companies. *Environmental Quality Management*, 12(1): 35-51.

Jurkiewicz C L. Giacalone R A. 2004. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2): 129-142.

Katz, D. 1964. *Motivational Basis of Organizational Behavior. Behavioral Science*, 9, 131-146.

Kazemipour F, Mohd A S. 2012. The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management,* 20(8):1039.

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality,"*Journal of Business Ethics,* 81(2), 465-480.

Kolodinsky R. W. 2008. Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2):465-480.

Konovsky, M. A. & Organ, D. W. 1996. Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior,* 17, 253-266.

Lee K, Alan NG. 2001. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87: 131-142

Liu H. 2008. Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of spirituality in the workplace. *Dissertations & Theses - Gradworks*.

Logsdon, J. M., & Wood, D. J. (2002). "Business citizenship: From domestic to global level of analysis,"*Business Ethics Quarterly*, 12(2), 155-187.

Marques. 2005. HR's Crucial Role in the Establishment of Spirituality in the Workplace. *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 7(2): 27-31.

Mayfield C O. 2008. The effects of self-concept and organizational identification on

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Organizational Citizenship Behavior. *Dissertations & Theses - Gradworks,*

Milliman, John, Andrew. Czaplewski & Jeffery Ferguson . 2003. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426–447.

Mitroff I. I, & Denton E A. (1999). "A study of spirituality in the workplace," *MIT Sloan Management Review*, 40(4): 83.

Morrison, E. W. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 37(6).

Mowday, R. T. Porter, L. M. & Steers, R. M. 1982. *Employee–organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.* New York: Academic Press.

Nasurdin, A. M., Nejati, M., & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: Exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management,* 44(1), 61-74.

O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit," *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.* Lexington Books/DC Heath and Com.

Pawar B S. 2009. Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90(3):375-386.

Pfeffer, J. (2001). *Business and the spirit: Management Practices that Sustain Values.* Graduate School of Business, Stanford University.

Podsak off, P. M, MacKenzie, S. B, Moorman, R. H. & Fetter, R. 1991. Transformational Leader Behaviors and Their Effects on ollowers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research," *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). "Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture." *Academy of Management Journal,* 49(3), 433-458.

Rego A. & Cunha M. P. (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study," *Journal of Organizational Change Management,* 21(1): 53-75

Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (2013). "Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: The moderating effects of first party justice perceptions and moral identity.,"*Personnel Psychology*, 66(4), 895-933.

Sarkar, R. (2008). "Public policy and corporate environmental behaviour: A broader view,"*Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(5), 281-297.

Scruggs, L. (2003). *Sustaining abundance: Environmental performance in industrial democracies*. Cambridge University Press.

Shore, M. F., & Wayne, S. C. (1993). "Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support,"*Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

Slack R. E, Corlett S, & Morris R. (2015). "Exploring employee engagement with Corporate social responsibility: A social exchange perspective on organizational participation. *Journal of Business Ethics*, 127(3): 537-548.

Sprung. M, Sliter M T, Jex S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality & Individual Differences*, 53(7):930-934.

Stafford S. (2002). The effect of punishment on firm compliance with hazardous waste regulations. *Environ. Econ. Manag*. 44, 290e308.

Tajfel H, Turner. C. (1979), "An integrative theory of intergroup conflict," *The social psychology of intergroup relations*, 33(47): 74.

Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2001). "Organizational justice and ethics program "follow-through": Influences on employees' harmful and helpful behavior," *Business Ethics Quarterly,* 11(4), 651-671.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Weick, K. E. (1995). Sensemaking in organizations (Vol. 3). Sage.

Williams, L. J., Podsak, P. M. & Huber, V. 1986. Determinants of Organizational Citizenship Behaviors: A Structural Equation Analysis with Cross-Validation, Bloomington, IN: *Unpublished Manuscript.*

Yao Z, Geh E, Zhen E, et al. 2009. A Study of the Effects of Mediators between Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behaviors. *Dissertations & Theses - Gradworks.*

柯江林， 王娟， 范麗群. 2015. 職場精神力的研究進展与展望. *華東經濟管理*， 29(2): 149-157.

柯江林，孫健敏，王娟. 2014. 職場精神力量表的開發及信效度檢驗. *中國臨床心理學雜志*，05:826-830.

周曙東. 2012. “兩型社會”建設中企業环境行爲及其激勵机理研究 D.中南大學.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

설 문 지

안녕하십니까?
바쁘신 중에도 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.
선생님께서 근무하시면서 평소에 경험하신 내용을 자유롭게 답변해 주시면 됩니다. 선생님의 답변은 연구에 귀중하게 쓰일 것이며 학문발전에 커다란 밑거름이 될 것입니다. 응답하신 내용은 철저히 무기명으로 처리되며 오직 학문적인 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.
연구 결과에 관심이 있으신 분은 연구자에게 연락주시면 자세히 안내해드리겠습니다. 선생님의 가정에 건강과 행운을 기원합니다.

문의처: 조선대학교 경영학부 석사과정 심가환
(010-2661-7041 shenjiahuan@qq.com)
조선대학교 경영학부 교수 정진철 (010-3780-9925).

1. 귀하 기업의 친환경지향행동에 관한 문항입니다. 적합한 곳에 √표시를 해주십시오.

질 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1.우리 기업에서 사용하는 생산원료, 사무용품 (예: 생산 용수, 용지)등 대부분은 재활용이 가능한 친환경소재이다.	①	②	③	④	⑤
2.우리 기업의 청정생산 방식은 기업이 지속적으로 수행해 온 관행이다.	①	②	③	④	⑤
3.우리 회사는 직원들에게 물, 전기 등 자원에너지 낭비를 줄이도록 격려하고 독촉하며, 이는 회사의 지속적인 중점 과제이다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4.우리 기업에는 환경관리 또는 환경보호감독에 관련한 일자리가 있으며 직책이 명확하다.	①	②	③	④	⑤
5.우리 기업에서는 환경보호의식, 지식과 기술 등에 관한 교육을 주기적으로 진행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6.우리 기업에서는 친환경설비 및 기술의 도입에 항상 관심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7.우리 기업에서는 친환경기술의 혁신적인 투자를 회사에서 항상 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	①	②	③	④	⑤
8.우리 기업에서는 기업생산 및 사무에 사용되는 에너지자원을 절약하고 쓰레기분류, 오염감독 등 환경보호에 관한 업무를 줄곧 강조하고 관철해왔다.	①	②	③	④	⑤
9.우리 기업에서는 성장전략을 친환경적인 내용을 겸하여 고려한다.(예를 들면 자원절감, 친환경적인 기업의 자리매김, 환경정책실행 및 환경보호관리행동 등)	①	②	③	④	⑤
10.우리 기업은 기업 및 부서에서 주기적으로 연도 환경성과지표를 정하여 감독하고 완성한다.	①	②	③	④	⑤
11.우리 기업에서는 생태를 주시하고 생태에 대한 요구와 집행을 엄격히 실시하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12.우리 기업에서는 비용과 기술을 투입해 환경에 대한 개선을 추진하는 것을 고수하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13.우리 기업에서는 항상 지속적인 발전의 이념을 발전전략에서 강조하는 중점으로 두었다.	①	②	③	④	⑤
14.우리 기업의 경영진은 사회적 책임의식이 뚜렷하다.	①	②	③	④	⑤
15.우리 기업에서는 사회적 책임에 대한 담당을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

16.우리 기업은 주변 지역사회의 환경을 유지하고, 오염을 근절하는 것을 회사에서 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	①	②	③	④	⑤
17.우리 기업에서는 기업의 경제이익과 환경안전의 균형적인 발전이념을 줄곧 강조하고 실천해왔다.	①	②	③	④	⑤
18.우리 기업은 친환경조직 칭호와 정부의 환경장려상을 받은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
19.우리 기업에서는 석유 유출, 오염물배출을 줄이고 근절하는 등 환경오염에 관한 문제를 줄곧 기업이 관심을 가지는 중요한 측면으로 한다.	①	②	③	④	⑤
20.우리 기업은 환경이미지와 언론매체와의 소통을 줄곧 유지해왔다.	①	②	③	④	⑤

2. 귀하와 일터 영성에 관한 문항입니다. 적합한 곳에 √표시를 하여주십시오.

질 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1.나는 진심으로 이 직업을 좋아하고 이를 위해 희생을 할 준비가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
2.나는 자신이 종사하는 직업이 사회에 대해 중요한 가치가 있다고 본다.	①	②	③	④	⑤
3.나는 거의 매일 출근하기를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
4.나는 혼신의 정력으로 업무에 몰두하고 의욕이 넘친다.	①	②	③	④	⑤
5.지금 종사하는 직업은 나의 인생이상과 부합된다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

6.이 직업은 늘 나에게 정신적인 만족감을 준다.	①	②	③	④	⑤
7.나는 이 일이 많은 사람들에게 행복을 가져다줄 수 있다고 본다.	①	②	③	④	⑤
8.나는 자신의 업무가 기업에서 아주 중요하다고 본다.	①	②	③	④	⑤
9.나는 지금 이 직업에 종사할 수 있는 것에 대해 아주 고맙게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10.나는 지금의 동료들을 만날 수 있게 되어 너무 고맙게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11.동료는 가족과 같기에 발 벗고 나서서 도와주겠다.	①	②	③	④	⑤
12.동료들은 나를 가족처럼 대하고 거리감을 느끼게 하지 않았다.	①	②	③	④	⑤
13.동료들과의 교류에서 나는 늘 즐거움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
14.만일 내가 어려움이 있다면 동료들은 나를 도울 것이다.	①	②	③	④	⑤
15.나의 맘속에서 대부분 동료들은 성품이 고결한 사람이다.	①	②	③	④	⑤
16.나는 자신이 동료들에게 중요한 존재라는 것을 느낄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 늘 동료들과 뜻이 맞는 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
18.어찌됐든 나는 동료들을 내버리지 못한다.	①	②	③	④	⑤
19.내가 다니는 기업은 도덕심이 있는 조직이다.	①	②	③	④	⑤
20.기업의 고위간부들은 숭고한 책임감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
21.기업은 양호한 사회적 명예를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

22.기업의 행동은 늘 나로 하여금 생명의 의의에 대한 이해를 불러일으킨다.	①	②	③	④	⑤
23.나는 기업이 창도하는 가치이념에 동감한다.	①	②	③	④	⑤
24.기업의 일원으로 나는 자부심을 가진다.	①	②	③	④	⑤
25.이 기업은 내가 분투할 가치가 있는 기업이다.	①	②	③	④	⑤
26.기업의 발전에 대하여 나는 늘 기업과 공생할 사명감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
27.나는 지금의 기업에서 근무할 수 있게 되어 고맙게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

3. 귀하와 조직시민행동에 관한 문항입니다. 적합한 곳에 √표시를 하여주십시오.

1.나는 새로운 동료가 작업환경에 적응하도록 도울 것이다.	①	②	③	④	⑤
2.나는 동료를 도와 업무와 관련된 문제를 해결할 것이다.	①	②	③	④	⑤
3.동료가 도움이 필요하다면 동료를 도와 별도의 작업도 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4.나는 동료들의 업무에 적극 협조하며 그들과 소통할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5.나는 기업의 명예를 지킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
6.나는 기업외의 사람들에게 기업의 긍정적인 뉴스를 알리고 오해에 대해서는 해명할 것이다.	①	②	③	④	⑤
7.나는 기업의 효율적인 운영을 추진하기 위해 즉시 건의를 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8.나는 기업회의에 적극적으로 참여할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9.나는 보는 사람이 있건 없건 시시각각 기업의 규정과 제도를 지킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
10.나는 업무를 진지하게 대하고 실수가 적다.	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

11. 퇴근시간이 다 되어간다 해도 나는 하던 일을 성실하게 끝낼 것이다.	①	②	③	④	⑤
12.나는 늘 아주 일찍 회사에 도착하고 즉시 일을 시작한다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 적극적으로 동료들과 양호한 인간관계를 맺을 것이다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 동료들 간의 오해와 분쟁을 해결하는데 협조하여 화목한 대인관계를 유지하도록 할 것이다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 연구에 참고하기 위한 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

1.성별은? ① 남 ② 여	2.연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상	3. 근속년수는? ① ~3년 ② 3~5년 ③ 5~7년 ④ 7~10년 ⑤ 10년 이상	4. 학력은? ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 ⑤ 박사	5. 귀하의 직급은? ① 직원 ② 팀장 ③ 과장 ④ 부장 ⑤ 부장 이상

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

問卷調查

您好：

真诚的感谢您在百忙之中抽空完成这份调查问卷。
请根据您的实际工作情况和经验，认真地回答这些问题。
您的答案对我们的研究调查起着至关重要的作用。本次调查严格按照《统计法》的要求进行，匿名填写，绝对保密，所有数据仅用于统计分析。
如果您对于研究结果感兴趣的话，可以联系我们，我们会详细为您介绍。
感谢您的支持与帮助！

联系人：韩国朝鲜大学 经营学部 硕士课程 沈嘉焕
联系方式： 韩国：010-2661-7041 中国：15257447375
邮箱：357969180@qq.com

1. 下面是针对企业环境行动感知而提出的问题。请在合适的答案上打上√。

提问内容	非常不符合	比较不符合	符合	比较符合	非常符合
1.在我们企业，所使用的生产原料、办公用品（诸如生产用水、纸张）等大多是可重复利用的环保材料	①	②	③	④	⑤
2.在我们企业，实施清洁生产是一直以来的要求和实际做法	①	②	③	④	⑤
3.在我们企业，鼓励并督促员工减少水、电等资源能源浪费始终是公司关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
4.在我们企业，会设有环境治理或环保监督相关的岗位且职责明确	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5.在我们企业，会定期开展环保意识、知识和技能等的培训	①	②	③	④	⑤
6.在我们企业，环保设备及工艺的引进一直是公司关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
7.在我们企业，环保技术的创新投入一直是公司关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
8.在我们企业，企业生产及办公环节中的能源资源节约、垃圾分类和污染监控等环保方面的工作一直被强调和贯彻	①	②	③	④	⑤
9.在我们企业，发展战略会兼顾相关环保的内容（诸如资源节约、环境友好的企业定位、环境政策实施及环保治理行为等）	①	②	③	④	⑤
10.在我们企业，企业及部门会定期实际年度环保绩效指标并监督完成	①	②	③	④	⑤
11.在我们企业，关注生态始终被要求和执行	①	②	③	④	⑤
12.在我们企业，投入资金和技术促进环保方面的提升是始终坚持的做法	①	②	③	④	⑤
13.在我们企业，可持续发展的理念一直是发展战略强调的重点	①	②	③	④	⑤
14.在我们企业，管理层有着清晰的社会责任意识	①	②	③	④	⑤
15.在我们企业，企业社会责任的承担始终是公司关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
16.在我们企业，维护周边社区的环境安全，杜绝污染周边社区一直是公司关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
17.在我们企业，企业经济利益与环境安全的平衡发展理念始终被强调和实践	①	②	③	④	⑤
18.我们企业曾获得绿色组织或政府的环境奖励或称号	①	②	③	④	⑤
19.在我们企业，降低并杜绝石油泄漏、污染排放等污染事件始终是企业关注的重要方面	①	②	③	④	⑤
20.在我们企业，保持就环境形象与新闻媒体的沟通是企业一直的做法	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 下面是针对职场精神力的认知程度而提出的问题。请在合适的答案上打上√。

提问内容	非常不符合	比较不符合	符合	比较符合	非常符合
1.我真心热爱这份工作，愿意为之做出很大牺牲	①	②	③	④	⑤
2.我认为自己所从事的工作对社会有重要价值	①	②	③	④	⑤
3.大部分日子里，我都很期待去上班	①	②	③	④	⑤
4.我全身心投入工作，干劲十足	①	②	③	④	⑤
5.现在所从事的工作符合我的人生理想	①	②	③	④	⑤
6.这份工作经常能给我带来很大的精神满足	①	②	③	④	⑤
7.我认为干好这份工作能够给很多人带来幸福	①	②	③	④	⑤
8.我认为自己的工作对企业来说十分重要	①	②	③	④	⑤
9.我很感恩自己能从事当前的工作	①	②	③	④	⑤
10.我很感恩能遇见目前这些同事	①	②	③	④	⑤
11.同事犹如家人，我愿意全力帮助他们	①	②	③	④	⑤
12.同事把我当成其中的一份子，没有疏远我	①	②	③	④	⑤
13.与同事交流，我常常能感受到心灵的愉悦	①	②	③	④	⑤
14.如果我有困难，我相信同事会帮助我	①	②	③	④	⑤
15.绝大多数同事在我心目中都是品德高尚的人	①	②	③	④	⑤
16.我能体会到自己对同事的重要性	①	②	③	④	⑤
17.我常常与同事有一种志同道合之感	①	②	③	④	⑤
18.无论怎样，我都难以割舍同事	①	②	③	④	⑤
19.我的企业是一个具有道德心的组织	①	②	③	④	⑤
20.企业高层领导具有崇高的社会责任感	①	②	③	④	⑤
21.企业具有良好的社会声誉	①	②	③	④	⑤
22.企业的所作所为常常唤起我对生命意义的理解	①	②	③	④	⑤
23.我认同企业倡导的价值理念	①	②	③	④	⑤
24.作为企业的一份子，我有一种自豪感	①	②	③	④	⑤
25.这是一个值得我为之奋斗的企业	①	②	③	④	⑤
26.对于企业的发展，我常有一种要与之同舟共济的使命感	①	②	③	④	⑤

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 下面是针对组织公民行为的认知程度而提出的问题。请在合适的答案上打上√。

提问内容	非常不符合	比较不符合	符合	比较符合	非常符合
1.我愿意帮助新同事以适应工作环境	①	②	③	④	⑤
2.我愿意帮助同事解决与工作相关的问题	①	②	③	④	⑤
3.当有需要的时候我愿意帮助同事做额外的工作	①	②	③	④	⑤
4.我愿意配合同事工作并与之交流沟通	①	②	③	④	⑤
5.我愿意维护企业的名誉	①	②	③	④	⑤
6.我会热心于告诉外人有关企业的正面新闻并对一些误解进行澄清	①	②	③	④	⑤
7.我会及时提出建设性的建议以促进企业的高效运营	①	②	③	④	⑤
8.我会积极地参加企业的会议	①	②	③	④	⑤
9.我时刻遵守企业的规章和程序，即使没人看见并且没有证据留下	①	②	③	④	⑤
10.我认真对待工作并且很少犯错误	①	②	③	④	⑤
11.即使下班时间快到了，我也会将手上的工作认真完成	①	②	③	④	⑤
12.我经常很早到达企业并马上开始工作	①	②	③	④	⑤
13.我会主动与同事建立良好融洽的关系	①	②	③	④	⑤
14.我会协助解决同事之间的误会和纠纷，以维护人际和谐	①	②	③	④	⑤

4. 这部分是关于您的个人信息，请如实填写，我们仅仅用于统计分析。（绝对保密）

1.您的性别? ① 男 ② 女	2.您的年龄? ① 20岁 ② 30岁 ③ 40岁 ④ 50岁 ⑤ 60岁以上	3. 您在本公司的任职时间? ① ~3年 ② 3~5年 ③ 5~7年 ④ 7~10年 ⑤ 10年以上	4. 您的学历? ① 高中毕业 ② 大专毕业 ③ 大学毕业 ④ 硕士 ⑤ 博士	5. 您的职务? ① 职员 ② 組長 ③ 主任 ④ 部長 ⑤ 部長以上

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Collection @ chosun