사내금연프로그램과 조직유효성과의 관계
-S전자 사례를 중심으로-

최정임*, 전순영**
*충주대학교 대학원 경영정보학과 박사과정 1학기
**충주대학교 경영정보학과 교수
e-mail:im7609@hanmail.net

The Relationship between the Non-Smoking Education Program and Organizational Performance

Jeong Im Choi*, Soonyoung Jun**
*Doctor's Course Student, Chungju National University, Dept. of MIS
**Professor, Chungju National University, Dept. of MIS

요 약

금연에 대한 사회적 움직임에 따라, 정부의 금연운동에 힘입어 기업에서도 직원들에 대한 금연정책 실시의 움직임이 활발해지고 있다. 기업들은 이제 금연이 더 이상 개인의 건강문제가 아닌 업무효율성으로 이어지는 기업의 경쟁력으로 인식되면서 금연정책에 참여하는 기업들이 늘어나는 추세이다. 즉, 직원 건강이 기업 매출과 이미지 제고에 영향을 끼친다고 판단되어 직원들의 금연을 독려하기 위해 사내에 정기적으로 금연 클리닉 및 금연교육을 실시하거나, 니코틴 패치나 금연 껌을 무료로 지급하거나, 금연에 성공하면 인센티브를 지급하는 등 기업들이 금연 문화 만들기에 나서고 있다. 본 논문은 2010년 금연의 행태를 파악하고 직원들을 위하여 금연프로그램(충주보건소)이 도입한 충북 S 전자의 사례를 중심으로 임직원의 행동과 조직에 어떠한 효과성이 있었는지에 대하여 직원들에게 설문을 조사하여 개념적 모형을 제시하고 통계분석을 통해 실증적 연구를 실시하였다.

1. 서론

1.1 금연의 필요성과 연구목적

WHO(2003)가 조사한 국가별 흡연율에 따르면 우리나라의 20세 이상 성인남성의 흡연율은 64.8%로 전 세계 11위를 차지하고 있으며, 이는 미국의 25.7%, 영국 28%, 프랑스 33%, 호주 21%와 비교해 볼 때 상당히 높은 수준이다. 또한 한국 금연운동협회(2005)의 자료에 의하면 흡연자의 70%는 금연을 원하고 있으며 매년 41% 정도의 흡연자들이 금연을 시도한다. 금연 성공률은 단 4.7%에 머무는 정도로서 금연 성공 비율은 매우 낮은 것으로 보여 지고 있다(한국금연운동협회 통계자료 2005).

금연에 대한 사회적 움직임에 따라, 기업에서도 직원들에 대한 금연정책 실시의 움직임이 활발해지고 있다. 기업들은 이제 금연이 더 이상 개인의 건강문제가 아닌 업무효율성으로 이어지는 기업의 경쟁력으로 인식되면서 금연정책에 참여하는 기업들이 늘어나는 추세이다. 즉, 직원 건강이 기업 매출과 이미지 제고에 영향을 끼친다고 판단되어 직원들의 금연을 독려하기 위해 사내에 정기적으로 금연 클리닉 및 금연교육을 실시하거나, 니코틴 패치나 금연 껌을 무료로 지급하거나, 금연에 성공하면 인센티브를 지급하는 등 기업들이 금연 문화 만들기에 나서고 있다. 이러한 금연제도는 기업의 의도대로 흡연 직원의 건강은 물론 비흡연 직원들의 건강과 더 나아가 개선된 사내 분위기와 환경을 제공할 수 있으며, 이로 인해 직원들의 업무효율증대를 기대할 수 있다. 또한 대외적으로는 소비자들에게 우리 기업이 친환경기업, 깨끗한 기업, 글로벌 선두 기업 등의 긍정적인 이미지의 기업으로 인식될 수 있다. 본 연구는 기업내 직원들의 건강과 업무효율증대, 기업이미지 제고 등을 목적으로 실시되고 있는 기업들의 금연정책은 정책의 목적 달성에 따른 긍정적인 효과뿐 아니라 회사가 직원들의 권리를 침해하여 발생하는 업무효율저하, 노사관계악화 등의 문제가 수반되고 있다. 따라서 우리는 사내뿐만 아니라 퇴근 후에도 '전 사원 완전 금연령'이라는 최고경영자의 강경 금연정책 주장으로 인하여 직원들과의 갈등을 넘어 현재 우리 사회의 뜨거운 이슈로 금연정책을 중심으로 인적자원관리 측면에서의 기업들의 금연정책의 실태와 현황, 그리고 이를 통해 얻을 수 있는 효과와 문제점 등을 함께 생각해보려 한다.

1.2. 연구의 범위 및 방법

본 논문의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구의 범위 및 대상을 설정하였다. 조직유효성에 영향을 주는 여러 변수 중에서 조직원 개인의 행위를 선정하여 연구대상으로 설정하였다. 즉, 개인의 특성은 사내금연프로그램의 성패에 영향을 미치는가, 사내금연프로그램의 결과는 조직원 개인의 행위, 자기효능감에 영향을 주는가, 이 자기효능감은 조직유효성에 영향을 주는가를 알아보고자 하는 것이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 조직유효성에 영향을 주는 요인으로 사내금연프로그램과 개인의 행동을 선택하였으며, 사내금연프로그램에 참여하게 된 개인의 특성도 연구의 범위에 넣도록 하였다. 조직유효성 변수는 다양하게 존재하지만, 측정하기 용이한 심리적 지표 중 직무만족도와 조직몰입을 하위변수로 선정하였다.

1.3.2 연구의 방법

본 연구는 문헌조사와 설문조사에 근거한 실증분석으로 이루어졌다. 문헌조사는 사내금연프로그램 및 이 프로그램과 조직원 개인의 행동 및 조직유효성 등의 이론적 고찰을 위하여 선행연구물을 중심으로 문헌조사를 실시하였다. 2010년 금연의 행태를 파악하고 직원들을 위하여 금연프로그램(충주보건소)이 도입한 충북 S 전자의 사례를 중심으로 임직원의 행동과 조직에 어떠한 효과성이 있었는지에 대하여 연구하도록 한다. 이를 위하여 개념적 모형이 제시되었고, 통계분석이 이루어졌다.

2. 이론적 배경

2.1 금연프로그램의 효과

성인층의 금연 성공률이 낮은 이유는 질병이 강력한 금연동기로 작용하기 때문이다. 젊은이의 경우 전 생애의 인간 발달을 통하여 최고도의 건강상태를 유지하는 시기이며, 모든 신체 기관들이 최고의 기능을 발휘하므로 건강의 중요성을 망각하거나 경시하는 경향이 있어 상대적으로 금연에 대한 인식이 낮은 것으로 보여지고 있다. 따라서 금연시도의 중요한 동기는 건강문제였으며, 금연실패 이유는 스트레스가 가장 높았고, 그 다음이 금단증상이었다(최지호외, 1995). 금연성공에 관련된 요인은 연령, 교육수준, 흡연기간, 흡연량, 니코틴 의존도, 금연의도, 친구 중 흡연자수, 반복적인 충고와 지지, 금연에대한 자신감, 다양한 금연전략, 잘 계획된 금연프로그램이었다(신호철,1992).

2.2 금연과 자기효능감의 관계

자기효능감(Self-efficacy) 이론은 Bandura(1997)의 사회학습이론에서 발전된 것으로 개인 자신에 대한 신념은 행동에 영향을 미치기 때문에 자신이 얼마나 잘 할 수 있는지 개인이 어떻게 생각하는가에 따라서 행동의 수준이 결정된다고 하였다. 그는 자기효능감을 수행 목표에 도달하기 위하여 필요한 활동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 판단이라고 정의하였다. 자기효능감을 결정하는 개념은 세 가지로 나눠 볼 수 있다. 첫 번째 개념은 자신감으로 자기효능감은 구체적인 상황에서의 개인 스스로가 갖는 자신감으로 볼 수 있다. 일반적으로 자신감은 자신의 가치와 능력에 대한 확신, 신념의 정도로서 구체적 상황 속에서 이것은 능력을 필요로 하는 행위 시 얼마나 잘 할 것인가에 대한 효능감 판단을 하는 개념이다. 두 번째는 난이도 선호로 이것은 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 과제를 선택하는 과정을 통하여 나타난다. 세 번째는 자기조절효능감이다. 이것은 개인이 목표를 성취하기 위한 어떤 행동을 하는 것에 대하여 얼마나 자기를 잘 조절할 수 있다고 믿는 정도에 대한 개념이다(김아영 2004, Bandura, 1997). 본 연구에서의 흡연 유발 상황에서 흡연 욕구를 억제하며 금연할 수 있는 본인의 의지력을 의미한다.

2.3 금연프로그램 성공 기업의 조직효과성

1. 한국기업의 금연프로그램

1) 삼성전자

삼성전자 영상디스플레이사업부에서는 2009년 2월부터 금연 펀드를 통해서 직원들에게 금연을 장려하고 있다. 금연 캠페인에 참여하는 임직원에게 금연에 도움을 주기 위해 전문가들에게 전문적인 상담을 받게 해주고 있다. 또한 금연에 성공한 임직원에게는 일정 금액을 인센티브로 제공하고 있다.

2) 신세계

신세계 백화점은 2007년 초부터 금연 정책을 펼쳤다. 신세계 백화점의 경우 그룹 전체적으로 강제적인 금연 캠페인을 펼쳤는데 단순히 금연을 권장하는 수준이 아니라 과장급 이상 간부들은 담배를 피우면 회사를 제대로 못 다닐 수준으로까지 엄격하게 강제

하고 있다. 과장급 이상은 필수적으로, 대리 이하는 자율적으로 참여하는 금연 캠페인을 피고 있다. 대상자들은 전원 보건복지부에서 운영하는 금연사이트 '금연 길라잡이' 프로그램에 참여하고 있다. 이렇게 강제적인 금연 캠페인은 유통업계에서 처음으로 실행되고 있다.

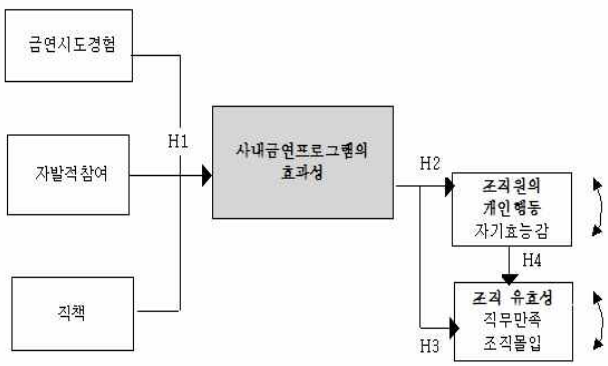
3)포스코(POSCO)

POSCO는 현재 국내의 기업 중에서 흡연에 대해 가장 강경한 입장을 취하고 있는 기업이다. 강경한 입장을 바탕으로 금연 정책을 가장 강력하게 실시하고 있다. 타 기업에서의 금연 운동이 금연에 성공한 사람들에게 포상금을 주거나 선물을 주거나 비금전적인 보상을 주는 것과는 다르게 POSCO의 경우 흡연자에게 인사고과 평가를 비흡연자에 비해 낮게 주거나 아예 회사를 그만두게 하는 정책을 실행하려 하고 있다. POSCO의 새로운 CEO 정준양 회장은 기업의 혁신을 위해서 POSCO 전체에 금연 정책을 실행하기로 하였다.

3. 조사설계

3.1 연구의 분석 틀

본 연구는 사내금연프로그램과 조직유효성을 논의의 중심에 두고, 선행연구를 바탕으로 연구목적을 달성하기 위하여 <그림 1>과 같은 개념적 연구모형을 설계하였다. 모형에서 사용하는 변수를 설명하는 데 있어 외생변수와 내생변수로 구분한다. 먼저 외생변수는 금연시도경험, 금연프로그램의 자발적 참여 및 직책으로 구성된 조직원개인의 특성변수이며, 내생변수는 사내금연프로그램의 유효성과 조직원 개인의 행동 그리고 조직유효성변수이다.



[그림 1] 본연구의 개념적 모형

3.2 가설의 설정과 변수의 조작적 정의

3.2.1 가설의 설정

본 연구에서는 사내금연프로그램의 효과성은 조직원의 개인행동에 영향을 미치는지에 대한 여부를 알아보고, 또한 개인의 행동변화가 직무만족과 조직몰입 등 조직유효성에 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 성공적인 사내금연프로그램의 요인을 파악해 낼 수 있고, 조직원의 직무만족과 조직몰입도를 향상시킬 수 있는 방안을 모색할 수 있을 것이다. 연구모형 <그림 1>의 개념적 모형을 검증하기 위하여 먼저 다음 가설을 설정하였다.

가설1. 개인특성은 사내금연프로그램의 효과성에 영향을 줄 것이다.

가설2. 사내금연프로그램의 효과성은 조직원의 개인행동에 영향을 줄 것이다.

가설3. 사내금연프로그램의 효과성은 조직유효성에 영향을 줄 것이다.

가설4. 조직원의 개인행동 변화는 조직유효성에 영향을 줄 것이다.

3.2.2 변수의 조작적 정의

1) 자기효능감과 조작적 정의

자기효능감이란 바라는 결과를 가져오기 위해서 필요한 행동을 수행할 수 있는 능력에 대한 자신감(Bandura, 1977)으로 본 연구에서는 DiClemente & Prochaska 외(1985) 개발한 금연관련 자기효능 도구를 번안하여 측정한 점수(1점~5점)로 총 9문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 금연관련 자기효능이 높음을 의미한다.

2) 조직유효성의 조작적 정의

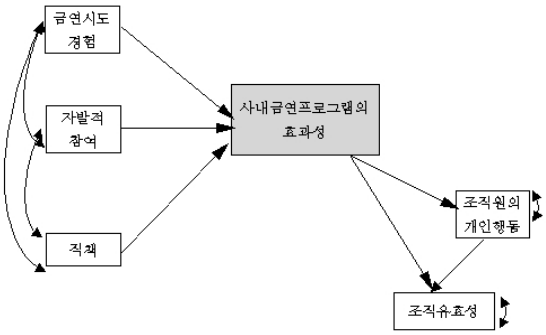
(1) 조직몰입

조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 긍정적인 평가 및 조직목표에 부합하여 일하려는 의사이며, 개인이 조직에 대해 애착을 갖고 계속해서 근무하려는 의지와 조직의 일원으로 긍지를 지니고, 조직에 큰 의미를 두며 애사심과 충성심을 갖고 헌신하려는 의지를 가진 교환관계로서의 성격을 갖는다. 본 연구에서는 Steers(1997), Poter, et. al(1974)등이 개발한 소속감, 애착 및 긍지 요인을 측정도구로 사용하였다.

(2) 직무만족

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등

의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련되어 갖게 되는 감정적 상태라고 정의할 수 있다. 다시 말해, 직무만족이란 심리적, 물질적인 만족에 대한 정서적, 감정적 상태이며 구성원이 자신의 직무에서 누릴 수 있는 직무자체, 임금, 상사, 승진, 동료 등과 같은 직무조건에 대해 얼마나 만족하느냐에 대한 감정적 표현이다. 본 연구에서는 Steers(1984)가 개발한 직무, 동료, 보수, 상사, 승진 등의 5가지 요인을 측정도구로 사용하였다.



[그림 2] 가설검증을 위하여 AMOS에서 통계 처리한 구조방정식 모형

3.3 pilot test

수집된 자료는 AMOS(Analysis of Movement Structure) 18과 PASW(Predictive Analytics Soft Ware)18 패키지 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다. 특히 본 연구는 주요 연구목적을 달성하기 위하여 구조방정식 모형(structural equation model: SEM 또는 잠재변수 모형(latent variable models)이라고도 함)을 활용한다. 먼저 PSAW Statistics 18을 이용하여 가설 검증에 앞서 행한 모든 변수의 상관관계 분석을 하였으며 가설의 검증은 AMOS의 공변량 구조분석으로 이루어졌다.

AMOS를 이용하여 분석한 구조방정식 모형에 있어서 각 경로계수는 직접효과를 말하며 이 값에 의하여 가설 검증을 하게 된다. 특히, 가설3과 가설4는 사내금연프로그램의 효과성이 조직유효성에 영향을 미치는 효과에 있어서 조직원개인의 행동변수가 매개역할을 하는 경우, 즉 금연프로그램 효과성→ 조직원개인 자기효능감 → 조직유효성으로 이어지는 간접효과가 금연프로그램 효과성→ 조직유효성으로 이어지는 직접효과보다 더 조직에 바람직한 지를 검증하는 것이다. 현재까지 직접효과의 크기와 간접효과의 크기에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하는 유효한 방법은 제시된 것이 없으며 본 연구에서는 두 효과의 차이 즉 매개 변수의 효과를 검증하는 방법으로 Cohen과 Cohen(1983)의 방법을 응용한다.

참고문헌

[1] 한국금연운동협회 통계자료 2005 http://www.kash.co.kr

[2] WHO. The World Health Report. 2003

[3] 최지호, 양윤준, 서홍관. 우리나라 의과대학생의 흡연실태 및 흡연과 금연에 영향을 미치는 요소. 가정의학회지. 1995; 16(2): 157-171

[4] 송보화, “인적자원 관리시스템과 조직유효성의 연계에 대한 실증적 고찰, 제조업을 중심으로”. 경영학연구, 제35권, 제1호, 331-363,2006

[5] 신호철. 가정의학 진료의 금연전략. 가정의학회지. 1992; 13(2): 101-111

[6] 김아영, 자기효능감과 학습동기, 교육방법연구, (1691), 1-38, 2004

[7] 이현정, 금연관련 변화단계별 자기효능감과 흡연행동, 가천의과학대학교, 석사논문, 2007

[8] Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 8492), 1997, 191-215

[9] DiClemente C.C., Prochaska J.O., Gibertini M. Self-efficacy and the stage of self change of smoking. Cognitive Therapy and Research, 1985, 9(2), 181-200.

[10] Hair, J.F., Jr., and R.E. Anderson, R.L. Tatham, and W.C. Black, Multivariate Data Analysis, 4th Ed., Upper Salle, River, NJ, Prentice-Hall, 1995

[11] Gerhart, B, "Human Resource and Business Performance: Findings, Unanswered Questions, and an Alternative Approach". Management Revue, Vol. 16, pp. 174-185, 2005

[12] Huselid, M.A. and B.E. Becker "The Impact high Performance Work Systems, Implementation Effectiveness, and Alignment with Strategy on Shareholder Wealth". Academy of Management Proceedings, 144-148, 2000

[13] Katou, A.A., "Measuring the Impact of HRM on Organizational Performance". Journal of Industrial Engineering and Management, Vol.1(2), pp. 119-142, 2008