

중소건설업 종사자들의 저탄소 녹색성장 정책 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

양희창* · 홍인기** · 박광철***

〈요 약〉

본 연구의 목적은 정부의 강력한 의지로 추진되고 있는 저탄소 녹색성장 정책을 중소기업 직원들이 적극적으로 받아들이고 이를 강점으로 활용하는 노력이 필요하다는 것에 주목하고, 구성원들의 녹색성장 정책 인지와 신뢰, 그리고 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향과 녹색성장 정책 인지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 정책신뢰, 회사신뢰의 매개효과와 조절효과를 확인하고자 하였다. 또한 회사신뢰와 조직몰입에 대해 구성원들의 자기효능감이 촉진요인으로 작용할 것인지에 대해 조사하였다.

연구결과, 구성원들이 녹색성장 정책에 대한 인식이 높으면 직원들의 회사에 대한 조직몰입의 정도가 정(+)적으로 유의미하게 높아지는 것을 알 수 있었다. 녹색성장 인식과 조직몰입간에 정책신뢰의 매개효과와 조절효과는 나타나지 않았으나, 회사신뢰는 부분매개하고 있음과 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 자기효능감은 회사신뢰와 조직몰입 간에 통계적으로 유의미하게 부분매개하고 있어 촉진요인으로 작용함을 알 수 있었다. 본 연구는 녹색성장 정책인식이 회사신뢰를 매개로 조직몰입에 영향을 주며, 회사신뢰는 구성원들의 자기효능감을 매개로 조직몰입에 영향을 주는 새로운 모형을 제시하였다. 즉, 정책인식, 회사신뢰, 자기효능감, 조직몰입 변수들 간의 이론을 통합하고 그 논리를 확대하였다는 점에서 이론적 시사점이 있다고 할 수 있다. 또한 정책인식은 회사신뢰를 매개로 하여, 회사신뢰는 자기효능감을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미치기에 정책인식과 회사신뢰를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하여야 할 것임을 시사하고 있다.

핵심주제어 : 녹색성장 정책인식, 정책신뢰, 회사신뢰, 자기효능감, 조직몰입

논문접수일: 2012년 11월 05일 수정일: 2012년 11월 21일 게재확정일: 2012년 11월 26일

* 장안대학교 유통경영과 조교수, pricezzang@empal.com

** 안양대학교 박사과정, periodic33@naver.com

*** 동의대학교 산업디자인학과 교수, kcpark@deu.ac.kr

I. 서 론

18세기 산업혁명 이래 공업화의 진전과 산업기술의 고도화로 인해 인류는 물질적인 성장을 계속해오면서 대량 생산, 대량 소비라는 풍요로움과 윤택함을 누리게 되었다. 그러나 성장우선주의에 입각한 이 같은 경제활동은 환경이라는 공공재의 파괴로 이어져 지구 온난화, 오존층 파괴와 같은 심각한 환경 문제로 대두되었다. 2007년 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)의 보고서에 따르면 지구온난화는 폭염, 가뭄, 홍수 등 자연재해와 산림황폐화, 동식물 멸종 등 생태계 파괴의 주요원인으로 지구 평균기온이 1.5~2.5℃ 상승할 경우 20~30%의 동식물이 멸종하고 3℃가 상승하면 해수면 상승으로 전 세계 해안의 30%가 침수될 수 있다고 한다(IPCC, 2007). 한편, 지구온난화는 세계 기후 시스템 뿐만 아니라 세계 경제에도 심각한 영향을 미칠 것으로 전망되고 있다(황종성 등, 2008). 영국 재무부가 발표한 기후변화와 경제에 관한 연구 결과를 담은 스텐보고서에 따르면 지구온난화 문제를 방지할 경우 전 세계 GDP의 5~20% 규모의 비용이 소요되며 1930년대 대공황과 같은 경제 침체가 발생할 수 있음을 경고하고 있다(HM Treasury, 2006). 이러한 상황에서 등장한 것이 환경적으로 지속 가능한 경제성장 또는 녹색 성장인데 녹색 성장에 대한 개념은 ‘경제성장은 곧 환경파괴’라는 산업시대의 명제에서 탈피하여 환경과 경제가 선순환 하도록 함으로써 양자의 시너지효과를 극대화할 수 있다는 것이다(UN/ESCAP, 2005).

한편 2008년 한국개발연구원의 발표에 따르면 우리나라는 세계 10대 에너지 소비국으로 2007년 기준으로 에너지 수입액이 950억불로 전체 수입액의 26.2%를 차지하고 있다고 한다. 이런 상황을 볼 때 기후변화 문제가 심각해질수록 국제사회는 점차 탄소배출 억제와 같은 강한 규제를 통해 환경문제를 해결하고자 노력할 것으로 예측할 수 있으며, 이런 규제로 인해 앞으로 우리나라 경제가 안게 될 부담은 상상 이상으로 증가할 것임은 자명한 일이다. 이런 변화에 대응하기 위한 우리나라의 저탄소 녹색성장 정책은 정부가 2008년 광복 63주년 및 대한민국 건국 60주년 경축사에서 처음 공론화하여 새로운 국가 발전 패러다임으로 제시되었으며 이의 실천을 위한 다양한 전략들이 발표되었다. 또한, 더욱 구체적인 저탄소 녹색성장 로드맵 구성을 위하여 2009년 7월 「녹색성장 5개년 계획(2009~2013)」을 발표하였는데 여기에는 2020년까지 세계 7대, 2050년까지 세계 5대 녹색강국 진입을 비전으로 ‘3대전략 및 10대 정책방향 50대 실천과제’

가 제시되어 있다.

그동안 건설업은 개발과 동의어로 인식되었고 개발은 곧 환경파괴라는 인식이 팽배해있었다. 그러나 건설업계도 패시브 하우스(passive house)처럼 첨단 단열공법을 이용해 에너지의 낭비를 최소화하는 등의 노력을 게을리 하지 않고 있으며(허성준, 2011), 정부의 녹색성장 로드맵에 부응하고 성장 발전을 계속해 나가기 위해서는 환경에 대한 인식의 전환과 더불어 환경오염규제라는 제약조건을 건설기업의 경쟁력 강화 수단으로 활용하여 환경중시 경영을 확립하는 기업으로의 발돋움의 필요한 시점이다.

본 연구는 2010년 4월 저탄소 녹색성장 기본법이 발표되면서 새로운 패러다임으로 강조되고 있는 녹색성장 정책이 에너지·환경관련 기술과 산업 등에서 미래 유망품목과 신기술을 개발하고, 기존 산업과 융합하면서 새로운 성장 동력과 일자리를 창출하고자 하며, 이런 과정에 대해 기존의 전통적인 규제중심 정책운영보다 시장원리를 적극적으로 활용하고, 다양한 경제주체들의 참여를 중요시하고 있다는 점에 주목하고 있다. 따라서 건설시장에서 기업이 경쟁력을 갖추기 위해서는 먼저 건설회사 직원들이 정부의 녹색성장 정책에 적극 동참하여 이를 강점으로 활용하는 노력이 필요할 것이다. 특히, 이 모든 것들에 대한 전제조건으로 정책도입과 실현에 대한 직원들의 인식전환이 필요하다는 점에 주목하여 직원들의 녹색성장 정책인식, 정부정책의 신뢰, 회사에 대한 신뢰와 함께 스스로 해낼 수 있다는 신념인 자기효능감의 관계분석을 통해 건설시장의 변화와 대응에 기여할 수 있는지에 대한 방안을 모색해보고자 한다.

II. 이론적 배경과 선행연구

1. 저탄소 녹색성장과 중소 건설업의 특성

1.1 저탄소 녹색성장

저탄소 녹색성장의 개념은 지속 가능한 발전(김판석,사득환, 1999; 이용우 등, 2003)의 추상성과 광범위성의 문제점을 보완한 개념으로 다양한 의미로 확대, 발전하고 있다. 서론에서 언급한 것처럼 저탄소 녹색성장을 기반으로 한 녹색경영 전략은 전통적인 방식에 의존하여 환경문제에 접근하기보다, 환경성과 경제성을 동시에 만족시키는 통합적 방법을 수행하는 것으로 비용을 적게 들이면서

효과적으로 경쟁력을 제고하는 것으로서 녹색경영전략을 이행해야 할 필요성은 점차 증가하고 있다(이병욱, 2005).

최근 우리나라 녹색성장 정책의 개념들을 정리해 보면 우리나라에서 추구하는 녹색성장은 세 가지 요소를 중점적으로 목표로 삼고 있음을 알 수 있다. 이는 첫째, 에너지와 자원의 사용을 최소화하는 산업구조로의 개편을 통해 생태효율적인 정책을 마련하는 것이고 둘째, CO₂의 배출을 최소화하면서 신재생에너지의 활용을 극대화시키는 저탄소·친환경 인프라를 구축하는 것이며, 마지막으로 녹색기술과 녹색산업을 육성하여 세계시장을 수출 산업화하는 것으로 요약할 수 있다. 즉, 세계적인 추세에 발맞추어 우리나라의 정책도 환경문제에 대한 고려 없이는 경제발전을 기대할 수 없는 필연적인 메커니즘으로 운영되어야 한다. 녹색성장위원회가 제시한 녹색성장의 개념 중 특히 녹색기술 개발 및 녹색산업 육성과 산업구조 녹색화 및 청정에너지 확대와 같은 전략은 건설업에서 중요하게 검토해야 할 요소이다.

정부는 세계 5대 녹색강국 진입을 위해 녹색성장 분야에 향후 5년간 매년 GDP의 2% 수준으로 총 107조원을 투입해 182조원~206조원의 생산유발효과를 도모하고 156만 명~181만 명의 일자리를 창출할 계획이다(녹색성장위원회, 2009a). 10대 추진방향 중 건설업이 당면한 분야를 살펴보면 먼저 효율적인 온실가스 감축으로 기존 '요소투입'위주의 성장 모델을 '친환경 성장모델로 전환함으로써 자원이용의 효율성을 최대화하고 환경오염을 최소화해야 함을 알 수 있다. 두 번째로 녹색기술개발 및 성장동력화 · 산업의 녹색화는 건설단계 뿐 아니라, 건설 결과물을 소비자가 사용할 때에도 에너지 사용을 줄이고 오염물질과 폐기물 배출을 최소화해야 할 수 있도록 해야 함을 의미한다. 마지막으로 녹색산업 육성 · 산업구조의 고도화와 녹색경제기반 조성은 융합녹색기술의 개발을 촉진해야 할 뿐 아니라, 녹색기술을 통한 일자리 창출이 가능해야 함을 알 수 있다.

1.2 중소건설업

중소건설업은 중소기업기본법 제2조 및 동법 시행령 3조에 의해 상시근로자 수가 300인 미만이며 매출액 300억 원 이하인 업체로 정의하고 있다. 중소건설업은 조직이 작고 활동내용이 단순하여 경기변동에 대한 탄력성이 있어 변화의 적응성이 강한 반면, 수주물량이 불안정하고 자본의 영세성으로 인해 안정적인 경영시스템을 확보하기가 어려운 구조를 지니고 있다. 특히, 대부분의 중소건설

업체는 지역공사에 대한 높은 의존도와 전문적인 시공기술을 갖고 있지 않아 대기업 건설업체와 하도급 관계에서 오는 저수익 구조로 인한 한계점을 지니고 있다. 김범진, 조창진(2006)과 심용보(2010)의 자료를 인용하여 정리한 중소기업체의 부문별 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 중소기업의 부문별 특성

부문	내용
조직	<ul style="list-style-type: none"> - 조직력이 취약하고 경직된 구조임 - 대부분 친족경영체제이며 직무분장이 불분명함 - 인력양성 및 개발전략의 부재로 우수인력의 확보가 어려움
경영	<ul style="list-style-type: none"> - 경영분석 능력 부족으로 위기관리능력이 부족하고 경영정보운영 체제가 취약함 - 경영자원이 취약하며 사업다각화 수준이 미약함 - 최고경영자의 의사결정에 영향을 많이 받음
영업	<ul style="list-style-type: none"> - 지명도가 낮아 민간공사 수주의 어려움이 있음 - 기획력 부족으로 개발형 공사가 적고 단순시공위주의 영업에 주력함 - 수주경쟁 심화로 인해 저가입찰 등으로 인한 수익률 저하가 심각함
기술	<ul style="list-style-type: none"> - 분야별 기술관리 업무 및 매뉴얼 미비로 인해 공사관리가 취약함 - 기술자 관리 및 기술방식의 심한 격차로 인해 일관적 기술관리 확립이 어려움
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 취약한 자금운영구조로 인한 금리 부담 등 공사외적 부담이 가중됨 - 기업문화의 부재, 낮은 복리후생 수준 등으로 인해 직원들의 소속감이 결여됨

2. 선행변수 고찰

2.1 신뢰(trust)

2.1.1 신뢰의 정의

신뢰의 사전적인 의미는 “어떤 사람이나 사물의 정직함, 언행일치, 약속의 이행, 거짓이나 위선이 아닐 것이라는 기대 또는 어떤 역할을 잘 해낼 수 있으리라는 기대”로 부족한 정보만으로도 사람들이 원활하게 활동할 수 있게 하는 믿음을 의미한다. (Morris & Moberg, 1994). Blau(1964)는 신뢰를 최초의 사회적 교환관계의 관점으로 차별화하였으며, 신뢰개념을 안정적인 사회적 관계를 지속하도록 하는데 필수적인 것이라고 하였다. Garfinekel (1963)은 당사자 간에 거래가 활발하게 이루어지도록 하는 가장 효율적인 메커니즘으로 가장 일상적이고 반복적인 상호작용의 기초로서 역할 하는 것이라고 하였다.

본 연구가 신뢰에 대해 관심을 갖게 된 이유는 바로 신뢰가 사회적 교환에

개입하게 된다는 것이다. 즉, 상대방이 자신에게 해를 끼치지 않을 것이라는 암묵적인 약속에 대한 기대(Butler, 1991)나 상대방이 어떻게 갚을 것인가를 알기 전에 그와의 사회적 교환에 개입하게 되는 것(Coleman, 1990)은 녹색성장 정책을 받아들여 생존과 발전을 기대해야 하는 중소기업의 현재 상황을 구성원들이 인지하고 자신들의 조직에 몰입할 수 있는 중요한 요소이기 때문이다. 이런 신뢰의 개인적 차원뿐 아니라 조직과 구성원간 관계에서 형성될 수 있는 조직(회사)신뢰의 개념은 매우 중요한 요인이다. Gilbert & Tang(1998)은 조직신뢰를 비인격적이고 제도적이며 조직에 대한 확신과 지지의 감정이라고 정의하였는데, 구성원이 느끼는 개인적 차원의 신뢰와 조직신뢰는 모두 중요한 요인으로 작용할 것으로 기대한다. 본 연구에서는 개인이 조직 안에서 인지하는 신뢰(trust)를 정부 정책에 대한 신뢰와 회사 신뢰로 구분하여 구성원들이 조직에 몰입할 수 있는 매개 또는 조절변수로 분석하고자 하였다.

2.1.2 정책신뢰

정책신뢰의 개념은 학술적으로는 아직까지 구체적으로 논의된 개념은 아니다. 예컨대, 정책 신뢰도를 어떤 이는 막연히 “그 정책이 좋은 정책이었다. 또는 나쁜 정책이었다.” 등의 일반적인 느낌으로 규정하기도 하고, 어떤 이는 “정책이 시행된 결과에 대한 평가 결과”로 파악하기도 하며, 또 어떤 이는 “정책의 집행이 이루어지기 이전에 파악된 것으로서 정책이 의도된 효과를 가져 올 것 이란 믿음”으로 생각하기도 한다. 그러나 좀 더 학술적인 접근을 시도하면 정책의 성공가능성을 높이는 주요한 원인인 정부신뢰(Easton, 1965; Newton, 2001)는 합리적인 정책대안 선택과 원활한 정책집행을 위한 전제조건이 될 수 있을 것이다. 특히 정책 환경과 정책 결과가 불확실한 경우 정부신뢰는 정책의 성공가능성을 가름하는 핵심 열쇠이며, 역으로 정부신뢰의 감소는 정책집행상의 지지 감소로 이어진다(Chanley, 2000). 따라서 사회적 자본으로서 신뢰는 정부를 포함한 사회 전반의 경쟁력확보를 위한 중요한 기제로 작동한다(Barber, 1983; Fukuyama, 1995; Rudolph & Evancs, 2005; Mukherjee, 2007)는 것이다.

본 연구에서는 정책신뢰를 다의적이고 포괄적인 Mayer 등(1995)의 신뢰개념에 근거하여 ‘정책을 감시 또는 통제할 수 있는 능력과는 상관없이 대상자가 정책으로부터 피해를 볼지도 모르는 데도 불구하고 기꺼이 감수하며 정책을 지지하는 심리적 태도’라 정의하였다.

2.1.3 회사신뢰

자신이 근무하는 회사에 대한 신뢰는 상사지원(Greenhaus et al., 1990; Tsui et al., 1997), 상사신뢰(김경수, 손재영, 2009; 백기복, 2005; McAllister, 1995) 등 다차원으로 구성된 개념으로 여러 가지 유형으로 나눌 수 있다. 본 연구에서는 선행연구에서 ‘조직신뢰’로 표현하는 것에 대해 정부정책에 대한 신뢰와 구분하기 위해 자신의 회사에 대한 신뢰, 즉, 회사신뢰라고 변수를 명명했다. 특히 구성원들이 지각하는 회사 신뢰는 조직의 종업원에 대한 보수와 복지의 수준으로부터도 크게 영향을 받으며, 회사 신뢰를 결정하는 것은 고용관계나 보수, 인사 등에 관한 조직의 정책이나 결정의 공정성, 규칙의 준수 등을 들 수 있으며 상사에 대한 신뢰와 동료에 대한 신뢰와는 구분되는 특성을 가진다(전희원, 김한주, 2010). 회사에 대한 신뢰는 회사에 대한 확신과 지지의 감정(Tang & Gilbert, 1994)으로서 구성원이 조직의 개방성, 공정성, 일관성과 같은 조직차원의 요인에 대해서 믿음을 가지는 것이다.

정책신뢰와 마찬가지로 본 연구에서는 회사에 대한 신뢰를 ‘회사를 감시 또는 통제할 수 있는 능력과는 상관없이 대상자가 회사로부터 피해를 볼지도 모르는 태도 불구하고 기꺼이 감수하며 회사를 지지하는 심리적 태도’라 정의하였다.

2.2 자기효능감(self-efficacy)

자기효능감은 사회적 인지이론(Social Cognitive theory)에서 파생된 개념으로서 동적인 형태이며, 행동, 인지 및 환경 모두가 서로에게 영향을 주고받는 상호작용모형을 말한다(Bandura, 1977). Bandura는 자기효능감(Self-Efficacy)이 주어진 과제를 달성하는데 필요한 행위들을 조직하고 실행할 수 있는 능력에 대한 개인의 인지된 판단으로 특정 상황에서 특정 과업을 달성하고자 할 때, 필요한 행동들을 성공적으로 조직하고 수행해 낼 수 있느냐하는 자신의 능력에 대한 개인적 판단이라고 하였다.

자기효능감의 정의에 따르면, 첫째, 자기효능감은 구체적인 과업을 수행하기 위해 요구되는 개인의 능력에 대해 개인이 보유한 실제적인 능력을 의미하는 것이 아니라 개인이 보유한 능력을 어느 정도 사용할 수 있느냐하는 판단을 의미한다. 둘째, 자기효능감은 새로운 정보와 경험이 축적됨에 따라 자신의 능력에 대한 개인의 판단이 변화함에 따라 변화할 수 있는 동태적인 개념이다. 셋째, 문제상황에서 과업 수행을 위해서 개인이 동원할 수 있는 요소가 얼마나 되느냐에 따라 자기효능감을 나타낼 수 있다는 것이다(Bandura, 1977; Gist &

Mitchell, 1992). Salomon(1984)은 실험적 연구를 통해서 자기효능감이 높은 사람은 일반적으로 어렵다고 인식되는 과제에 더 많은 인지적 노력을 투자하고 더 높은 학습량을 보인 반면, 쉽다고 인식되는 과제에 대해서는 노력을 덜 투자하고 낮은 학습량을 보였다고 하였다. 즉, 자기효능감이 높을 경우 보다 도전적인 과제를 선택하고, 그 행동을 보다 자주 선택하고 지속하며 반복하여 노력의 양과 지속성을 배가시키게 되고 그에 따라 성과도 높게 나타난다는 것이다.

본 연구에서는 Bandura(1977)의 정의에 따라 자기효능감을 중소기업 건설업 구성원들이 녹색성장 정책을 인식함에 있어 회사신뢰와 조직몰입관계를 촉진하는 요인(facilitating variable)으로 작동할 것이라 예측하였다. 왜냐하면 녹색정책을 받아들이고 수행하는 회사에 대한 신뢰가 높은 경우 자기효능감이 높은 사람은 수행해야 할 업무가 어렵다 하더라도 더 많은 인지적 노력을 투자할 것이라 기대하기 때문이다.

2.3 조직몰입(organizational commitment)

몰입(commitment)은 조직에 대한 개인의 태도와 행동의지의 결합으로서 개인이 가지는 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통하여 심리적인 애착 또는 소속의 욕구를 유발시켜 특정한 대상에 정체성을 소유하거나 특정한 대상에 공헌하는 것을 의미한다(O'Reily & Chatman, 1986). 조직몰입은 직무에 대한 반응 이상으로 조직에 대한 애착을 나타내는 광범위한 개념이다(Mowday et al., 1982). 이들은 조직몰입을 한 개인이 자기가 속한 조직에 얼마나 일체감을 갖고 몰두하느냐 하는 정도라고 정의하면서 조직몰입 개념 속에는 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용도, 둘째, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의사, 셋째, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구의 3가지 개념이 포함되어 있다고 주장하였다. Buchanan(1979)은 조직몰입을 조직의 목표와 가치, 일과 관련한 자기의 역할 그리고 조직 그 자체를 위해 가지는 정서적 애착심이라고 정의하면서 다음 3가지 요소로 조직몰입의 개념을 제시했다. 첫째, 개인이 조직의 목표와 가치관을 자신의 것으로 받아들이는 동일시 개념, 둘째, 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 몰두하는 몰두의 개념, 셋째, 조직에 대한 애정적 느낌이나 집착으로서 충성심의 개념을 포함하고 있다고 주장하였다. 이처럼 조직몰입은 조직 내에서 종업원들이 형성할 수 있는 태도로서 중요한 결과변수 혹은 선행변수로서 많은 연구(김성남, 이규만, 2011; 이재연, 2009)가 이루어져 왔으며, 개인이 조직에 몰입한다는 것은 조직을

위해 헌신적인 노력이나 공헌을 할 수 있다는 면에서 중요시 되고 있는 것이다 (이유진, 서재현, 1999).

따라서 조직몰입의 정도는 중소기업의 부문별 특성(<표 1> 참고)에서 제시된 구성원들과 관련한 문제점을 해결하고 중소기업이 성장하고 발전해 나가는데 중요한 요인이 될 것이다.

Ⅲ. 연구모형의 설계와 가설설정

1. 연구모형의 설계

본 연구는 저탄소 녹색성장 정책이라는 자극에 대해 중소기업체 구성원들의 인지적 평가에 의해 유도되는 감정반응을 모형에 반영하고 정책이라는 자극에 대해 소속된 건설업체의 발전을 위한 구성원들의 몰입에 미치는 영향을 모형화하였다. 이러한 일반화된 개념적 모형은 ‘감정의 인지적 평가이론(cognitive appraisal of affect)’에 근거를 둔 것인데, 이 이론에 의하면 인지적 평가는 감정 경험에 있어서 아주 중요한 요소이며 일반적으로 감정 반응은 상황에 대한 인지적 평가에 의해 유도된다는 것이다(Lazarus et al., 1980).

또한, 본 연구는 중소기업에 종사하는 구성원들의 저탄소 녹색성장 정책에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향관계와 함께 구성원들의 정책신뢰와 회사신뢰에 대한 매개 및 조절효과와 구성원들의 자기효능감이 촉진요인(facilitating variable)으로 회사신뢰와 조직몰입을 매개하는지를 검증하려 하였다.

2. 가설의 설정

2.1 저탄소 녹색성장 정책 인식과 조직몰입과의 직접효과

저탄소 녹색성장 정책 인식과 조직몰입에 대한 선행연구는 발견할 수 없었으나 박정훈과 신정희(2010)의 연구결과에서 살펴본 바에 따르면 정부 정책에 대한 지지는 정책의 효능성과 다양한 우회적인 경로를 통해 영향을 미치는 것임을 알 수 있었다. 이는 적극적인 정책에 대한 구성원들의 반응은 정부가 구성원들을 신뢰하고 있으며 구성원들도 경쟁에서 살아남을 수 있는 경쟁력의 원천으로 여기고 있다는 구체적인 증거로 작용할 수 있음을 알 수 있다. 그에 따라 구

성원들은 조직에서 자신들의 존재감과 경쟁적 자원으로서의 자존감을 높게 인식하고 조직에 대해 정서적으로 강한 애착심을 가질 것으로 예측되어(김기태, 조봉순, 2008; Powell & Meyer, 2004) 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 저탄소 녹색성장 정책인식은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

2.2 신뢰의 매개·조절효과

녹색성장 정책 인식에 대한 신뢰의 조절효과 가능성에 대한 선행연구 또한 발견할 수 없었으나, 신뢰는 정책에 대한 호의적 혹은 비호의적 감정은 사물, 사람, 대상에 대한 인지적, 감정적 행동의 의도를 포함하는 평가적이고 판단적인 표현으로 정의할 수 있다(Breckler, 1984). 따라서 정책에 대한 인식은 인지적 판단을 통해 호의적 혹은 비호의적 감정이 생기고 이로부터 긍정적 혹은 부정적 태도가 과생될 수 있을 것으로 기대되며 이를 연계시켜주는 조절 혹은 매개요인이 있을 것이라 유추할 수 있다.

이런 맥락에서 신뢰의 개념적 정의와 Cook & Wall(1980)의 연구결과를 근거로 볼 때 정책신뢰와 회사신뢰는 중소기업체 구성원들에게 장기적인 측면에서 이익이 될 것이라는 믿음을 바탕으로 지속적인 상호작용을 할 수 있을 것으로 기대되며 협력관계를 통해 중소기업체의 장기적인 안정과 구성원들의 행복을 가능하게 할 것이다. 또한 Gambetta (1998)와 Lewici 등(1996)의 연구결과처럼 신뢰를 통해 구성원들은 강한 응집력을 형성할 수 있고 구성원들의 자율적인 참여가 가능하여 유기적인 조직관리가 가능하게 될 것이다. 이런 예상을 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

가설 2-1. 정책신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

가설 2-2. 회사신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

가설 3. 신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 조절할 것

이다.

가설 3-1. 정책신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 조절할 것이다.

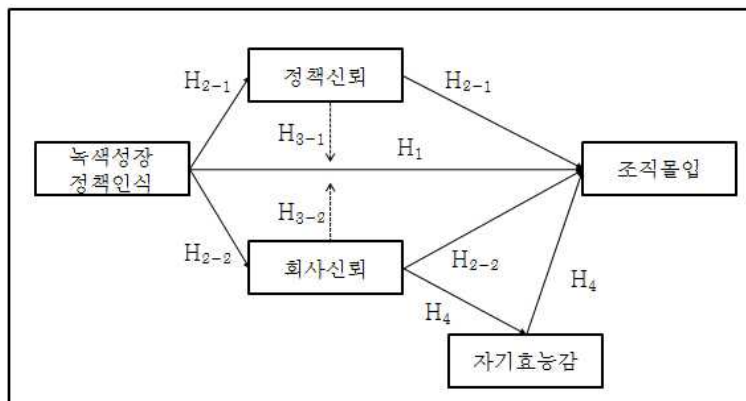
가설 3-2. 회사신뢰는 저탄소 녹색성장 정책인식과 조직몰입과의 관계를 조절할 것이다.

2.3 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 특정 상황에서 특정 행위를 수행하는 능력에 대한 개인의 신념으로 상황적 요인에 의해 거의 변화되지 않는 개인의 성격적 특성과는 분명하게 구별되며 행위의 변화 또는 지속에 중요한 역할을 한다(Bandura, 1986). 즉, 자기효능감이 높은 구성원은 조직을 신뢰할수록 자신감 있게 행동하며, 자신이 관심을 갖고 노력하면 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿기 때문에 익숙하지 않은 상황에서도 보다 잘 적응하고 대처할 수 있다. 또한 실패 뒤에도 좌절감이 적으며 보다 긍정적으로 결과를 귀인하여 빨리 회복시키는 특징이 있기 때문에 (Chen et al., 2001) 개인과 회사의 발전을 위한 긍정적 태도를 보이는 촉진요인으로 작용할 수 있을 것이라고 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 구성원들의 자기효능감은 회사신뢰와 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

<그림 1>은 연구모형과 가설을 요약·정리한 것이다.



<그림 1> 연구모형과 가설

VI. 연구방법

1. 표본 및 자료수집방법

본 연구의 표본은 경기·수도권지역에 소재하고 있는 19개 중소기업체의 종업원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2011년 11월 24일부터 12월 5일까지 12일 동안 총 200부의 설문지를 배포하여 184부가 회수되었으며 이중 불성실한 설문지 16부를 제외한 168부가 본 연구의 자료로 사용되었다.

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자 전체의 118명(70.2%)이 남성이고 여성은 50명(29.8%)의 분포를 보였으며 결혼 여부는 기혼이 107명(63.7%), 미혼이 61명(36.3%)로 나타났다. 연령별로는 20대가 33명(19.6%), 30대가 105명(62.5%), 40대가 22명(13.1%), 50대 이상이 8명(4.8%)이었다. 교육수준은 고졸이 25명(14.9%), 전문대졸이 43명(25.6%), 대졸이 91명(54.2%), 대학원졸이 5명(3.0%), 기타 4명(2.4%)으로 나타났다. 그리고 재직기간은 3년 이하가 41명(24.4%), 4~7년 이하가 43명(25.6%), 8~11년 이하가 42명(25.0%), 12년 이상이 42명(25.0%)이었다.

2. 설문지의 구성

설문지는 독립변수인 저탄소 녹색성장 인식과 종속변수로는 조직몰입에 대한 설문문항으로 구성되었으며 매개·조절변수로는 정책신뢰와 회사신뢰를, 회사신뢰와 조직몰입을 촉진할 변수로는 자기효능감에 대한 설문문항으로 구성되었으며 변수간의 척도 차이를 해소하고자 분석은 z-score로 전환하여 분석하였다. 설문구성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지의 구성

변수유형	변수명칭	문항수	척도	출처
독립변수	녹색성장인식	12	7	백은남(2010)
조절변수 ^{주)}	정책신뢰	15	5	Lewicki & Bunker(1996)
	회사신뢰	15	5	
매개변수	자기효능감	24	6	Bandura(1977)
종속변수	조직몰입	9	7	Mowday et al. (1979)
계		75		

* 정책신뢰와 회사신뢰는 녹색성장 인식과 조직몰입간의 매개변수로도 분석함

V. 실증분석

1. 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증

사용된 변수들의 구성개념을 측정하기 위해 본 연구에서는 측정항목들이 내적 일관성을 유지하고 있는가를 평가하기 위해 Cronbach Alpha를 사용하여 신뢰성을 검증하였다. Nually(1978)는 기초연구에서 Cronbach Alpha계수가 0.7 이상의 수치를 나타내야 한다고 주장하였는데 <표3>에서 볼 때 실증분석에 사용된 변수간의 신뢰도는 0.857 이상으로 만족할 만한 신뢰도를 보였다.

<표 3> 신뢰도 및 타당도

변수	최초 문항수	최종 문항수	Cronbach's α	개념신뢰도	분산추출지수
녹색성장 인식	12	6	.857	.847	.512
정책신뢰	15	12	.927	.960	.669
회사신뢰	15	15	.954	.973	.707
자기효능감	24	13	.895	.927	.500
조직몰입	9	5	.882	.753	.504

변수들의 타당성검증을 위한 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)결과 분석한 각 요인들의 표준적재치가 0.5 이상이기 때문에 개념타당성(construct validity)은 확보되었으며, 각 변수들의 분산추출지수도 0.5 이상으로 <표 4>에 제시된 상관계수의 제곱인 결정계수의 값보다 높아 수렴타당성(convergent validity)이 확보되었다고 할 수 있다(Formell & Lacker, 1981). 또한 각 개념의 신뢰도가 0.7 이상이어서 수렴타당성(convergent validity) 또는 내적일관성(internal consistency)이 있다고 할 수 있다(김계수, 2007).

2. 상관관계 분석

요인분석을 통해 확인된 각 구성요인들에 대해서 서로 상관관계가 어떠한 방향이며, 어느 정도 관계를 갖는지를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다.

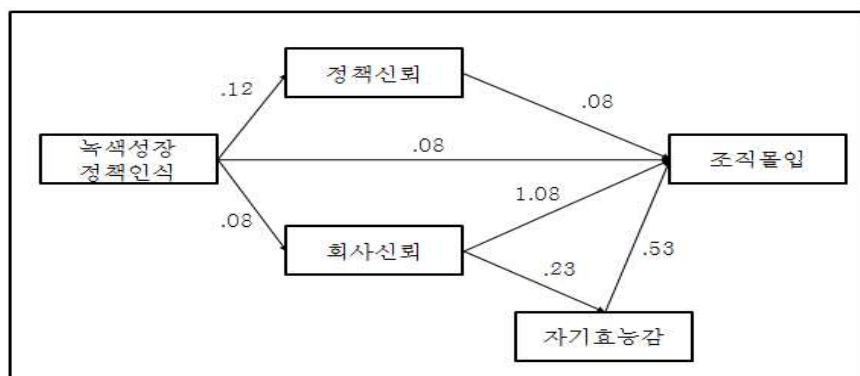
<표 4> 요인간 상관계수, 평균 및 표준편차 (n=168)

	평균	표준 편차	녹색성장 인식	정책신뢰	회사신뢰	자기 효능감	조직몰입
녹색성장인식	4.80	1.50	(.512)				
정책신뢰	2.20	.71	.245**	(.669)			
회사신뢰	3.58	.73	.164*	-.018	(.707)		
자기효능감	4.05	.70	.301**	-.037	.247**	(.500)	
조직몰입	4.78	1.33	.283**	.043	.683**	.452**	(.504)

* $p < .01$, ** $p < .05$, ()는 분산추출지수 값임

3. 가설 검증

본 연구에서 사용된 녹색성장인식, 정책신뢰, 회사신뢰, 자기효능감 및 조직몰입 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 먼저 검증하기 위해 연구모형을 구조방정식을 이용하여 구조모형을 검증하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면 $\chi^2 = 15.522$, $df = 3$, $p = .001$, $GFI = .966$, $AGFI = .829$, $NFI = .913$, $RMR = .081$ 를 갖는 모형이 도출되었다. 이러한 본 연구의 모형을 구조방정식 분석의 종합적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때 RMR 수준을 제외하고는 만족할 만한 수준으로 나타나 기준에 부합되는 것으로 판단할 수 있다. 모형 전체에 대한 검증 결과는 <그림 2>에, 연구가설의 검증결과는 <표 5>와 같이 제시되었다.



<그림 2> 구조방정식 모형

<표 5> 전체 모형의 경로 결과

경로	계수	표준오차	t-value	p-value
정책신뢰 ← 녹색성장 인식	.080	.038	2.142	.032
회사신뢰 ← 녹색성장 인식	.116	.035	3.267	.001
자기효능감 ← 회사신뢰	.233	.071	3.293	.000
조직몰입 ← 녹색성장 인식	.081	.047	1.706	.088
조직몰입 ← 정책신뢰	1.085	.097	11.232	.000
조직몰입 ← 회사신뢰	.078	.099	.789	.430
조직몰입 ← 자기효능감	.532	.101	5.270	.000

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 녹색성장인식은 조직몰입에 유의한 영향(standardized estimate= .283, p=.000)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

둘째, 정책신뢰나 회사신뢰가 통계적으로 유의미한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였다. 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서는 ① 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하여야 하며 ② 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하고, ③ 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하며, ④ 직접효과 모델에서의 독립변수와 종속변수 사이의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거(황상규, 2011)되어야 하는 4개의 조건을 모두 충족하여야 한다(Singh et al., 1994).

정책신뢰의 매개효과 분석결과는 정책신뢰와 조직몰입간의 관계가 유의하지 않아(standardized estimate= -.028, p=.712) 가설 2-1은 기각되었다. 그러나 회사신뢰의 매개효과 분석 결과 조직몰입에 대한 분산은 .497, 직접효과 모델에서의 분산은 .080으로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한 독립변수인 녹색성장인식이 회사신뢰에 통계적으로 유의미한 영향을 미치며(standardized estimate= 1.182, p=.000), 매개변수인 회사신뢰가 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향(standardized estimate= .082, p=.032)을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 녹색성장인식이 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 미치는 유의미한 영향(standardized estimate= .283, p=.000)이 매개효과 모델에서는 0.16으로 감소하였다. 따라서 녹색성장인식은 회사신뢰의 매개를 통해서 뿐만 아니라 직접적으로도 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 즉, 회사신뢰가 부분매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 2-2는 채택되었다.

자기효능감의 매개효과 분석 결과 조직몰입에 대한 분산은 .552, 회사신뢰의 직접효과 모델에서의 분산은 .467로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한 독립변수인 회사신뢰가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치며(standardized estimate= 1.100, p=.000), 매개변수인 자기효능감이 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향(standardized estimate= .578, p=.000)을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 녹색성장인식이 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 미치는 유의미한 영향(standardized estimate= 1.234, p=.000)이 매개효과 모델에서는 1.10으로 감소하였다. 따라서 회사신뢰는 자기효능감의 매개를 통해서 뿐만 아니라 직접적으로도 조직몰입에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 4는 채택되었다.

자기효능감이 촉진요인으로 작용하는지를 확인하기 위해 실시한 연구모형의 적합도 평가결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 수정모형의 적합도 평가

모형	χ^2	d.f	p-value	GFI	AGFI	RMR	NFI
원모형	49.674	5	.000	.906	.717	.139	.723
촉진모형	15.522	3	.001	.966	.829	.081	.913
비교	34.152	2					

위 <표 6>에서 나타난 것처럼 전반적으로 모형의 적합도를 증가시킴을 알 수 있으며 자기효능감은 촉진요인으로 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

정책신뢰와 회사신뢰의 조절효과 검증을 위해 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 인구통계적 변수들인 회사, 성별, 결혼여부, 연령, 교육수준 및 재직기간을 통제하고 다중회귀분석(multiple regression)을 실시한 결과 정책신뢰는 통계적으로 유의미하지 않아($\beta = -.102$ $p = .178$) 가설 3-1은 기각되었으나, 회사신뢰는 통계적으로 유의미($\beta = -.121$ $p < .05$)한 것을 알 수 있었다. 따라서 가설 3-2는 채택되었다. 녹색성장정책 인식과 조직몰입 간에 정책신뢰가 조절하지 않는 것에는 다양한 원인이 있을 수 있으나 본 연구의 결과를 볼 때에는 정부의 정책에 대한 신뢰의 정도(평균: 2.20, 표준편차: 0.71)가 회사 신뢰(평균: 3.58, 표준편차: 0.74)에 비해 상당히 낮기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 즉, 정부 정책에 대해 건설회사 구성원들은 척도의 평균값인 3점보다 낮게 인지하고 있다는 것이

다. 또한 회사신뢰의 조절효과의 결과(β) 값이 음수(-)인 점은 조심스러운 해석이 필요하다.

VI. 토의 및 결론

본 연구는 중소기업 직원들의 저탄소 녹색성장 정책에 대한 인식의 정도와 정부정책 및 회사에 대한 신뢰의 정도가 중소기업 경쟁력 강화를 위해 필요한 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 또한 구성원들의 자기효능감의 정도가 회사신뢰와 함께 조직몰입을 촉진할 수 있는 중요한 요소인지를 확인하고자 하였다. 이는 다양한 원인으로 경쟁력을 상실하고 있는 중소기업의 경쟁력 강화를 위한 요인으로 저탄소 녹색성장과 같은 정책에 대한 인식과 조직몰입을 증대시킬 수 있는 요인들을 확인함으로써 중소기업들이 경쟁력을 확보할 수 있는 단서를 찾고자 하였기 때문이다. 가설 검증 결과 얻어진 몇 가지 사실에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업 직원들의 저탄소 녹색성장 정책에 대한 인식이 높으면 직원들의 회사에 대한 조직몰입의 정도가 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정부가 정책을 실행함에 있어 중소기업 직원들에게 설득력 있는 홍보활동이 필요함을 의미한다. 둘째, 정책신뢰는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않을 뿐 아니라 녹색성장 인식과 조직몰입간의 관계를 매개하거나 조절하지 않음을 알 수 있었다. 이는 향후 정부가 중소기업 뿐 아니라 국민들을 대상으로 하는 다양한 정책의 수립과 실행에 있어 접근 방법에 대한 재검토가 필요하다고 판단된다. 왜냐하면 정치제도에 대한 신뢰가 약한 경우 비합법적이며 비제도권적인 형태의 참여가 일어날 수 있기 때문이다. 이는 정부신뢰가 높은 사람은 정부정책의 과정과 결과에 만족하는 경향이 있고, 정부신뢰가 높을 때 정부는 신뢰를 바탕으로 새로운 정책을 수행할 수 있을 뿐 아니라 보다 많은 지지를 획득할 수 있다는 Kaase(1999)의 주장과 같은 맥락에서 해석되어야 한다. 셋째, 구성원들의 회사신뢰의 정도는 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 뿐 아니라 녹색성장 인식과 조직몰입간의 관계를 매개 및 조절하고 있음을 확인하였다. 이런 결과는 중소기업이 구성원들로 하여금 회사를 신뢰할 수 있도록 하게 하는(예를 들어 공정한 평가, 긍정적인 기업문화 구축 및 함께 발전할 수 있는 비전) 다양한 전략을 제시하여야 함을 의미한다. 특히, 회사신

퇴의 조절효과의 결과는 앞에서 언급한 것처럼 조심스럽게 해석되어야 하는데, 회사신뢰가 높은 구성원들의 경우 녹색성장의 인식정도와 거의 관계없이 높은 수준의 조직몰입을 보이고 있으나 회사신뢰가 낮은 경우에는 녹색성장에 대한 인식이 높은 직원들만 조직몰입을 높임을 주목해야 한다. 즉, 회사가 녹색성장 정책을 적극적으로 받아들이고 구성원들로 하여금 높은 조직몰입을 높이기 위해서는 직원들로부터 회사 자체에 대한 신뢰를 얻을 수 있는 전략적 접근이 필수적임을 의미한다. 마지막으로 자기효능감이 조직몰입을 높이는데 촉진 요인으로 작용함을 확인할 수 있었다. 따라서 정부나 회사는 구성원들이 스스로 어떤 일도 할 수 있다는 신념을 심어주기 위한 다양한 전략과 정책을 수립하여야 할 것이다. 특히, 정부주도의 교육훈련 뿐 아니라 회사의 경우 근무현장에서 구성원들이 자기효능감을 고양시킬 수 있도록 개인과 그룹, 조직 수준에서 다양한 훈련 프로그램을 개발, 운영해야 하며, 정부는 중소기업사들의 이런 노력이 결실을 맺을 수 있도록 정책적 지원을 아끼지 않아야 할 것이다.

본 연구의 한계점 및 향후 연구 과제를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 본 연구는 주로 수도권 지역의 중소기업회사 직원들을 표본으로 활용하고 있어 연구결과의 일반화에 있어 한계를 지니고 있다. 이는 차후에 동일한 모델을 수도권 외 지역 중소기업회사들과 중대형 건설회사들로 표본을 확대하여 비교연구 하는 경우, 보다 정확한 연구결과를 얻을 수 있을 것으로 기대한다. 둘째, 본 연구는 중소기업회사 구성원들의 개인차변수에 국한된 인과관계를 살펴봄으로써 중소기업회사 경쟁력 강화를 위한 중요한 변수인 수요자(발주처)를 배제한 것을 한계점으로 들 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 수요자들의 관점에서 녹색성장 정책을 적극적으로 받아들이는 중소기업회사들에 대한 추가연구가 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 횡단적 연구설계로 인해 변수들 간의 인과관계를 추론하는데 한계점을 지니고 있을 뿐 아니라 자기보고식 설문지에 의존한 자료 수집으로 인한 동일방법편의(common method variance)가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 방법을 통해 이러한 한계점을 극복해야 할 것이다.

참고문헌

1. 김경수, 손재영(2009), “조직내 대인간 상사신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구,” 경영정보연구, 제29권 제2호, pp.41-67.
2. 김계수(2007), 구조방정식 모형분석, 한나래출판사.
3. 김기태, 조봉순(2008), “인적자원관리와 조직 성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로,” 인사·조직연구, 제16권 제1호, pp.115-157.
4. 김범진, 조창진(2006), “강원지방 중소기업의 성장전략에 관한 연구,” 산학경영연구, 제9권 제1호, pp.53-80.
5. 김성남, 이규만(2011), “조직상황 특성, 심리적 임파워먼트 및 구성원 태도간의 관계,” 경영정보연구, 제30권 제4호, pp.93-115.
6. 녹색성장위원회(2009a), 「녹색성장 국가전략」
7. 녹색성장위원회(2009b), 「녹색성장 5개년계획」
8. 박정훈, 신정희(2010), “정부신뢰, 정책효능성, 정책지지간의 연관성 실증연구: 주거지역내 CCTV 설치 정책을 중심으로,” 행정논총, 제48권 제3호, pp.1-24.
9. 백기복(2005), 이슈리더십, 창민사.
10. 심용보(2010), “중소기업군(群)에서 인적자원개발 파트너십의 활성화 요인에 대한 실증연구,” 산업노동연구, 제16권 제2호, pp.345-379.
11. 이병욱(2005), 환경경영, 에코리브르.
12. 이재연(2009), “서번트 리더십이 상사신뢰와 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구,” 경영정보연구, 제28권 제4호, pp.131-154.
13. 전희원, 김한주(2010), “호텔기업에서의 상사지원이 상사신뢰, 조직신뢰, 조직몰입에 미치는 영향,” 관광연구, 제25권 제 5호, pp.1-19.
14. 한진희, 김재훈(2008), “국가성장전략으로서의 녹색성장: 개념 · 프레임워크 · 이슈, 녹색성장: 국가성장전략의 모색 발표자료,” 한국개발연구원.
15. 황상규(2011), “셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 내재적 동기의 매개를 중심으로,” 기업경영연구, 제18권 제2호, pp.87-103.
16. 황종성, 이혜정, 박상현(2008), “저탄소 녹색성장을 위한 그린 IT 추진방향,” 정보와사회, pp.1-28.
17. 허성준(2011), “주목받는 ‘패시브하우스’..한달 전기료 880원,” 조선비즈, 8월

18일자.

- 18.Barber, B.(1983), *The Logic and Limits of Trust*, NJ: Rutgers University Press.
- 19.Blau, P. M.(1964), *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley&Sons.
- 20.Breckler. S. J.(1984), "Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 47, pp.1191-1205.
- 21.Butler, D. (1991), *A Small-Scale Study of Wastewater Discharges from Domestic Appliances*, J. IWEM.
- 22.Chanley, V. A. (2000), "The Origins and Consequences of Public Trust in Government", *The Public Opinion Quarterly*, Vol. 64, No 3, pp. 239-256.
- 23.Chen, G., Goddard, T.G., & Casper, W.J.(1999), "*Be specific! The role of context in core evaluations of the world and the self*",. Paper presented at the 59th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago.
- 24.Coleman, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- 25.Cook, J., & Wall, T.(1980), "New Work attitude measures of trust organizational commitment and personal need non-fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53, pp.303-317.
- 26.Easton, D. (1965), *A systems Analysis of Political Life*, New York: Wiley.
- 27.Formell, C. & Larcker, D. F. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp.39-50.
- 28.Fukuyaman, F.(1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press.
- 29.Gambetta, D.(ed) (1988), *Trust: making and breaking cooperative relations*, Oxford, Basil Blackwell.
- 30.Garfinkel, H.(1963), *A Conception of and Experiments with, 'Trust' as a Condition of Stable Concerted Actions*. in *Motivation and Social Interaction*, edited by O. J. Harvey. New York: Ronald Press.
31. Gilbert, A. A., & Tang, T. L. (1998), "An Examination of Organizational Trust Antecedents," *Public Personnel Management*, Vol. 27, No.3,

- pp.321-336.
- 32.Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M.(1990). "Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol. 133, pp.64-86.
- 33.HM Treasury(2006), STREN REVIEW: The Economics of Climate Change.
- 34.IPCC(2007), IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change) 4th Assessment Report 2007.
- 35.Kasse, M.(1999), "Interpersonal Trust, Political Trust and Non-institutionalized Political Participation in Western Europe," *West European Politics*, Vol. 22, pp. 1-21.
- 36.Lazarus, R. S., Kanner, A. D., & Folkman, S.(1980), "Emotions: A cognitive-phenomenological analysis", In R. Plutchik & H Kellerman (Eds.), *Theories of emotion* (pp. 189-217). New York: Academic Press.
- 37.Lewicki, R. J.& B. B. Bunker.(1996), Developing and Maintaining In Work Relationships, In R. M. Kramer & T. R. Tyler(Eds), *Trust In Organizations : Frontiers of Theory and Research*, Sage.
- 38.Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D.(1995), "An Integrative Model of Organizational Trust," *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp.709-734.
- 39.McAllister, D. J.(1995), "Affect-and Cognition-Based Trust as Foundations for interpersonal Cooperation in Organizations," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, pp.24-59.
- 40.Morris, J. H. & Moberg, D. J. (1994),"Work organizations as contexts for trust and betrayal", in Sarbin, T.R., Carney, R.M. and Eoyang, C. (Eds), *Citizen Espionage, Studies in Trust and Betrayal*, Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group, Westport, CT, pp. 163-187.
- 41.Mukherjee, A.(2007), "Role of Electronic Trust in Online Retailing; A Re-examination of the Commitment-Trust Theory," *European Journal of Marketing*, Vol. 41, No. 9, pp.1173-1202.
- 42.Newton, K.(2001), "Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy," *International Political Science Review*, Vol. 22, No. 2, pp.201-214.
- 43.Nunnally, J. C. (1978). Introduction to Psychological Measurement, New

York: McGraw-Hill.

44. Powell, D.M. & Meyer, J.P.(2004), "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp.157-177.
45. Rudolph, T. J. & Evancs, J. (2005). "Political Trust, Ideology, and Public Support for Government Spending," *American Journal of Political Science*, Vol. 49, No. 3, pp.660-671.
46. Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994), "Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives," *Journal of Marketing Research*, Vol. 31, No. 4, pp.558-569.
47. Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). "Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?," *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 5, pp.1089-1121.

Abstract

The Effect of Perceived Low-Carbon Green Growth Policy on Organizational Commitment in Small and Medium Construction Workers

Yang, Hoe-Chang* · Hong, In-Gi** · Park, Kwang-Cheol***

Purposes of this paper are focused on researching that employees in small and medium-sized construction company embraced green growth policy by Korean government's strong will and they have try to improve it to take advantage of strengths. Specifically, the purpose of this study includes: Firstly, to examine the effects of employee's cognition of green growth policy and their organizational commitment. Secondly, to examine the mediating and moderating effect of the policy trust and company trust between employee's cognition of green growth policy and organizational commitment. In addition, th examine the facilitating effect of employee's self-efficacy between company trust and organizational commitment.

In order to verify the relationship, moderating and mediating effects, data were collected from 168 individuals in 19 small and medium sized company to test theoretical model and its hypotheses.

Findings are as followed: first, the relationship between the cognition of green growth policy and organizational commitment is positively related. Second, the employee's company trust played as a partial mediator and moderator on the relationship between cognition of green growth policy and organizational commitment. Finally, employee's self-efficacy also played as a partial mediator on the relationship between company trust and organizational commitment.

* Assistant professor, Department of Distribution Management, Jangan University, pricezzang@empal.com

** Doctorate, Department of Business Management, Graduate School, AnYang University, periodic33@naver.com

*** Professor, Department of Industrial Design, Dong-Eui University, kcpark@deu.ac.kr

This study contributes to deepen our understanding of employee's organizational commitment by suggesting an alternative theoretical model regarding how the cognition of green growth policy and organizational commitment work to relate employee's company trust, and how the company trust and organizational commitment work to facilitate employee's self-efficacy. These results reveal that the study contributed to combining variables of employee's cognition of green growth policy, company trust, self-efficacy and organizational commitment, and expanded it.

Key Words : the cognition of green growth policy, policy trust, company trust, self-efficacy, organizational commitment